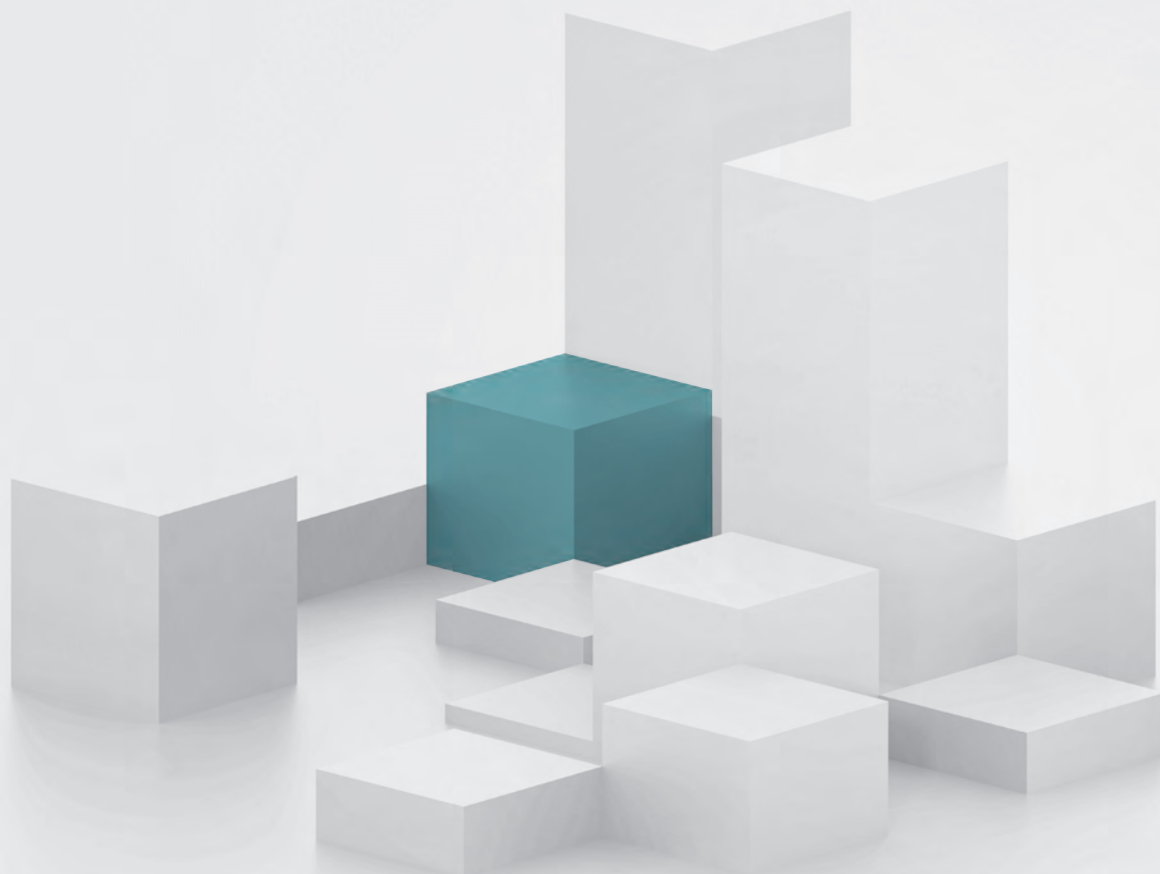




特集

外国人の育て方・ 働き方が変わります

ー育成就労制度が発足へー

導入事例

独自の経理処理に合わせてPROCES.Sをカスタマイズ
省力化とデータの有効活用に成功

植村建設株式会社さま

コラム

建設業界の中小企業における
脱炭素化経営

UC+ キンタイ for PROCES.S

勤怠管理は紙からクラウドへ！
工事別に勤怠を管理！



2024年4月から中小企業の「建設業」にも以下の規制が適用されます

原則、時間外労働の上限は月 **45** 時間、年 **360** 時間以内

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、以下を守らなければなりません。

時間外労働の上限は
年 **720** 時間以内

月 **45** 時間以上の
時間外労働は
年 **6** 回が限度

時間外労働と
休日労働の合計は
2~6 か月で
平均 **80** 時間以内

時間外労働と
休日労働の合計が
月 **100** 時間未満

ただし、災害の復旧・復興の事業を行う場合には、1か月間の時間外労働や休日労働の時間などの規制が適用されません。

時間外労働の 上限規制

に向けた準備は
お済ですか？

お悩み 1

現場作業員の勤務状況が
把握できていない

解決 スマートフォンで打刻

いつでもどこからでも
スマートフォンから打刻でき、
出退勤状況もリアルタイムに
確認が可能です。

お悩み 2

長時間労働を
見過ごしてしまう

解決 超勤アラート

時間外労働の上限規制を超える
予兆があると通知し、
長時間労働の防止を促します。

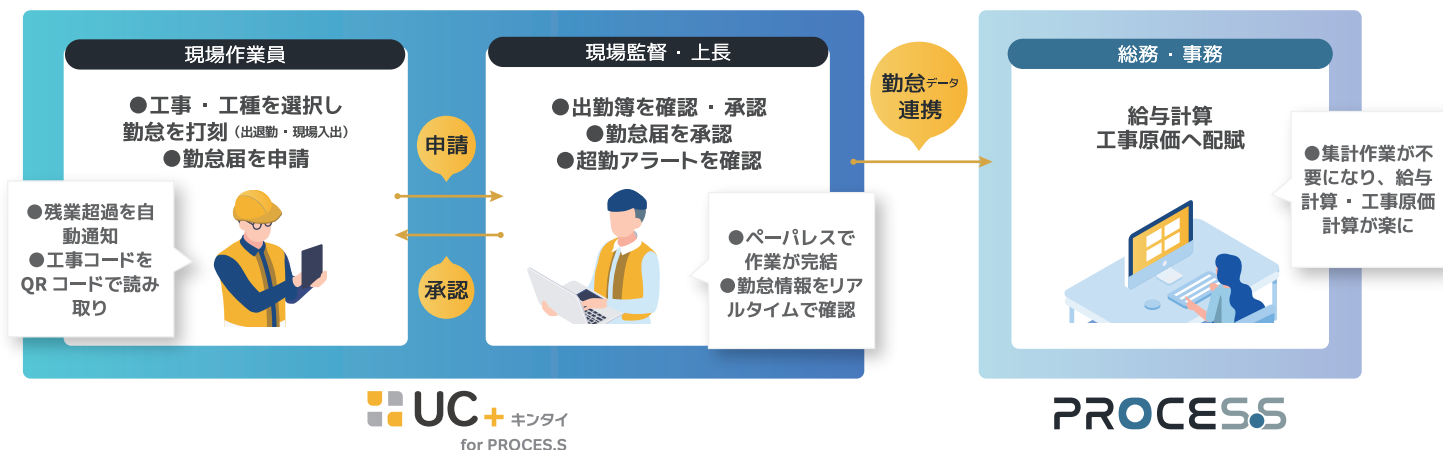
お悩み 3

各工事現場の労働時間や
作業内容も把握したい

解決 工事別労務管理に対応

勤怠と併せて工事別の
労働時間の登録が可能です。
職種別にも登録ができ、
原価管理に反映できます。

利用イメージ



建設ITマガジン

ITの力を建設業の力に

Construction
IT Magazine

Vol. 20

2025.2.1

建設ITマガジンとは

建設ITマガジンは内田洋行ITソリューションズが発行する、建設業界のIT導入事例や建設業界に関連するお役立ち情報、最新の業界動向などを紹介する情報誌です。今後も各分野で活躍する皆様にご協力いただきながら、様々な情報を発信して参ります。Vol.20の特集は、変化する外国人の労働環境について日刊建設通信新聞社の服部清二氏に解説いただきます。

Contents



特集

P.2

外国人の育て方・働き方が変わります
一育成就労制度が発足へー



導入事例

P.6

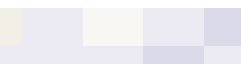
独自の経理処理に合わせてPROCES.Sをカスタマイズ
省力化とデータの有効活用に成功
植村建設株式会社さま



コラム

P.8

建設業界の中小企業における脱炭素化経営



イベントガイド

P.9

令和7年税制改正大綱セミナー

外国人の働き方が変わる —— 育成就労制度が発足へ ——



▶ あちこちで働く人が足りない

コンビニエンスストアや飲食屋などで外国人店員の姿を見ることは、今や当たり前のようになってきました。日本人の働き手が少ないことが、その背景にあることは容易に想像できます。飲食店の中には「人手不足」を理由に昼間の営業をやめたり、極端な場合には閉店に追い込まれる店もありました。その結果、日本語が理解できる外国人を採用して対応していくケースが増えてきました。これらの仕事は、特に特別な資格が必要となるわけでもないのですから、雇う側は日本語が堪能な人材であれば、手軽に仕事をしてもらうことができるというわけです。

人材不足はコンビニや飲食店だけでなく、建設業や介護と

いった職種でも例外ではありません。建設業は「キツイ、キタナイ、キケン」という3Kイメージに加え、「給料が安い」「休日が少ない」「かつこ悪い」という別の3Kに、さらに「長時間労働」というイメージも加わって、若年者の新規入職が少なくなっていることは、よく言われており、建設業で働く人たちの高齢化が着実に進んでいることは、総務省のデータからも明らかになっています。ただ「長時間労働」に関しては、2024年4月から時間外労働時間規制の対象業種として規制が適用され、業界全体として「働き方改革」が進められています。それでも「少子化」という流れの中で、働く人たちを確保していくのは、建設業に限らず厳しくなっていくことが考えられます。



執筆者

株式会社日刊建設通信新聞社
顧問

服部 清二 氏



Profile 中央大学文学部卒業。設備産業新聞社を経て日刊建設通信新聞社へ。国土庁（現国土交通省）、通産省（現経済産業省）、ゼネコン、建築設備業、設備機器メーカー、鉄鋼メーカー、建設機械メーカーなどの取材を担当。特に建築設備業界の取材歴は20年以上にわたる。その後、中部支社長、編集局長、企画営業総局長、電子メディア局長兼業務総局長を歴任、2019年6月電子メディア局の名称変更に伴い、現在のコミュニケーション・デザイン局長に就任。建設通信新聞「電子版」、「月刊工事の動き」デジタル、講演集や各種パンフレットの作成、協会機関誌の制作、DVD撮影などを行う部署を管轄している。

▶ 技能実習制度がスタート

政府は1993年に外国人を対象とした「技能実習制度」を発足させました。「人材育成を通じた国際貢献」を目的に90職種、約40万人を目標に、受入企業による実習実施と監理団体による実習監理をするというものです。ただし、これは「人材確保の手段ではない」ことが「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（技能実習法）に定められており、また、本人の意向による転籍はできないことになっていました。

現在につながる「特定技能制度」が創設されたのは2019年です。人手不足分野に対する人材確保を目的としており、12分野（建設、介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子

情報関連製造業、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料製造業、外食業）を対象に約20万人を育成しようという狙いです。その際、「基本的な日本語を理解することができる」程度の日本語（日本語能力試験N4相当）能力と、技能の試験合格等を要件として雇用する仕組みです。

建設関係の職種としては「さく井」（作業名＝パーカッション式さく井工事、ロータリー式さく井工事）、「建築板金」（ダクト板金、内外装板金）、「冷凍空気調和機器施工」（冷凍空気調和機器施工）、「建具製作」（木製建具手加工）、「建築大工」（大工工事）、「型枠施工」（型枠工事）、「鉄筋施工」（鉄筋組立て）、「とび」（とび）、「石材施工」（石材加工、石張り）、「かわらぶき」（かわらぶき）、「左官」（左官）、「配管」（建築配管、プラント配管）、「熱絶縁施工」（保



温保冷工事)、「内装仕上げ施工」(プラスチック系床仕上げ工事、カーペット系床仕上げ工事、鋼製下地工事、ボード仕上げ工事、カーテン工事)、「サッシ施工」(ビル用サッシ施工)、「防水施工」(シーリング防水工事)、「コンクリート圧送施工」(コンクリート圧送工事)、「ウェルポイント施工」(ウェルポイント工事)、「表装」(壁装)、「建設機械施工」(押土・整地、積込み、掘削、締固め)、「築炉」(築炉)の22職種33作業が対象となっています。

受入上限は分野別に設定し、本人の意向による転籍は、技能実習制度とは異なり「分野の中で自由」となりました。

➤ 改めて、技能実習制度ってどんな仕組み

おさらいになりますが、技能実習制度は「国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間(最長5年)に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度」で「実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、2022年4月末時点で、全国に約32万人在留している」(出入国在留管理庁)とされています。

来日1年目は技能実習1号として基礎的なことを学びます。その後の2年間は技能実習2号、さらにその後の2年間は技能実習3号として実習に励みます。2号、3号を修了して母国に帰り、技能移転に貢献することができますし、わが国国内の人手不足に対応する特定技能1号に移行することもできます。特定技能1号の在留期間は5年、その上に位置する特定技能2号は在留期限に限りはありません。

➤ 技能実習生が来日するために

技能実習生の国別では、32万人のうち半数以上の54・3%がベトナムで、以下、インドネシア(14・1%)、フィリピン(9・0%)、中国(8・9%)、その他(13・8%)という内訳となっています。

ところで、技能実習を受けに来る人たちは、来日前に「それなりの」出費をしています。出入国在留管理庁によれば、母国の送出国、送出国以外の仲介者に支払った費用の平均額は、日本円に換算して平均54万2,311円に及んでいます。最も支払金額が多いのはベトナムの68万8,143円で、次いでカンボジアの56万6,889円、中国の52万8,847円、ミャン

マーの31万5,561円、インドネシアの28万2,417円、フィリピンの15万3,908円と続いています。

同様に借金は平均54万7,788円で、国別ではベトナムの67万4,480円がトップで、カンボジアが56万6,889円、中国が52万8,847円、ミャンマーが31万5,561円、インドネシアが28万2,417円、フィリピンが15万3,908円と続いています。

特定技能の求職において仲介者(国内外問わず)を利用していた外国人の割合は95%、そのうち、その仲介者に支払う手数料を借金でまかなっている者の割合は18%となっています。

➤ 何が議論になったのか

技能実習制度に対しては①制度目的と国内での人材確保や人材育成という運用実態との乖離②技能実習生の立場に立った転籍のやり方③監理団体による監理等の体制や技能実習機構の相談・支援体制の充実④技能実習生の日本語能力不足——の4点、特定技能制度については①外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度(キャリアパス)の構築②受入見込み数の設定③大都市集中防止——の3点が課題・論点として挙げられました。こうした背景から2024年6月21日に「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」(入管法・技能実習法)の一部を改正する法律が公布されました。この改正によって、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度が抜本的に見直され、わが国の人手不足分野での人材の育成・確保を目的とする「育成就労制度」が創設されることになりました。

➤ 育成就労制度って何？

育成就労制度は法改正が公布された日から起算して3年以内の、政令で定める日に施行されることになっています。その目的は、特定技能制度の受入分野で、わが国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を持つ人材を育成するとともに、それらの分野の人材を確保することにあります。

政府は2024年12月17日に開いた「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」で、同会議の下に「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」を設置することを決めました。有識者会議では、その名のとおり、育成就労制度の基本方針、分野別運用方針を協議するとともに、各分野を所管する省庁からのヒアリング、関係閣僚会議への意見提出といった役割を果たすことになります。政府は、

有識者会議の意見を踏まえて基本方針などを策定し、あわせて現存する特定技能制度の基本方針などを、整合性を図るために見直すことにしています。

育成就労制度のイメージとしては、まず要件として、就労開始までに日本語が日本語能力試験のN5(基本的な日本語をある程度理解することができる)に合格しているか、あるいは、それに相当する日本語講習を受講していることが求められます。育成就労期間(3年間)では、技能検定基礎級と日本語検定N4に合格することが必要となります。これまでの技能実習制度での議論として「技能実習生の立場に立った転籍のやり方」が課題となっていました。この2つの試験に合格することで、本人の意向による転籍が可能となります。この後、「特定技能1号」になるための試験を受けることになり、合格すれば5年間は在留が認められ、不合格の場合でも再受験のため、最長1年間の在留継続が認められます。特定技能2号に合格すれば在留期限の制限はなくなります。

育成就労受入れ対象分野には建設分野も入る見通しで、分野別の運用方針の作成(育成就労産業分野の設定など)は2025年から2026年にかけて、2026年から2027年の改正法施行までに監理支援機関の許可などの事前申請が行われることとなります。これらの作業と並行して送出国政府との二国間取り決めに向けた交渉・作成・署名が進められることになっています。

▶ 人権保護と権利

外国人を雇用する場合、おそらく最も懸念されるのが「言葉の問題」でしょう。もちろん、この制度では就労前に日常的な会話が「だいたい理解できる」ことが必須条件となっています。加えて、宗教上の問題なども考慮しなければならない事項です。宗教的に食べられないものがあることは、広く知られているところですし、世界で一番難しいと言われる日本語の正しい理解のために、やさしい言葉に直して、ゆっくり話すといった配慮も必要となります。「言葉の壁」のために、働く人が孤独に陥るといったことも十分予想できます。

当然、この制度でも日本語能力向上のための方策が示されています。示された方策は「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける」ことや、新たな試験の導入、受験機会の確保方策の検討、さらに日本語教材の開発、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施などが挙げられています。

また、人権保護や権利性向上のため転籍の基準も明確にしました。人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対応するとしました。

▶ おわりに

厚生労働省が集計した、2023年10月末時点の外国人労働者数は約204・8万人で前年比12・4%増、雇用している事業所数は約31・9万で6・7%増となっています。204万人の内訳は「専門的・技術的分野の在留資格」が59・6万人、「特定活動」が7・2万人、「技能実習」が41・3万人、「資格外活動」が35・3万人、「身分に基づく在留資格(永住権、日本人の配偶者、永住者の配偶者、定住者など)」が61・6万人となっています。

建設業への就業者数は2008年の0・8万人以降、2009年1・2万人、2010年から2012年までが1・3万人、2013年1・6万人、2014年2・1万人、2015年2・9万人、2016年4・1万人、2017年5・5万人、2018年6・9万人、2019年9・7万人と前年比41・3%増加し、2020年には11・1万人と10万人を超えました。2021年には11・0万人と前年を下回りましたが、2022年には11・7万人となり、2023年には14・5万人と前年から24・1%増となりました。14・5万人のうち技能実習生は8・8万人、特定技能外国人は2・4万人となっています。

建設業従事者は1997年の685万人をピークに減少を続け、2023年には202万人、29・5%減の483万人になりました。このうち技能者はピーク時の464万人から33・8%減の307万人に減少し、「長期的に減少し続けている」(日本建設業連合会)状況にあります。

新たに設けられる育成就労制度は、その目的にも明記してあるとおり「人手不足への対応」を図るものであり、外国労働者が「行きたい国」を作ろうというものであるといえます。外国人が安心して働けるための「仕掛けづくり」を通して、建設業も含めた長期的な人手不足解消が期待されるところです。

独自の経理処理に合わせてPROCES.Sをカスタマイズ 省力化とデータの有効活用に成功

USER PROFILE

植村建設株式会社

事業内容	総合建設業(土木工事業／建築工事業／とび・土工工事業ほか)
設立	1953年
資本金	5,000万円
社員数	98名(グループ総勢150名)
本社	北海道赤平市東文京町1丁目1番地
ウェブサイト	https://www.uemurakk.co.jp
導入システム	建設工事業ERPシステム PROCES.S

植村建設株式会社は1953年、土木工事・砂利採取販売を営む「植村組」として創業。現在は、工事・維持事業を主軸に、ICT、防災、アスファルト合材製造プラント、イベント等各事業を手がけている。グループ会社の植栄興業株式会社は、建設業のほか、運搬、ガソリンスタンド、砂利採取販売、再生骨材(コン・アス)リサイクルプラント等各事業を展開する。企業ビジョンは「UNiCON (ユニコン)」。これは「UNIQUE」「Uemura Next Innovation」「i-Construction (ICT施工)」を組み合わせ、「唯一無二の建設会社」「次世代への革新」を目指すという思いを表現した。実証実験場と人材育成施設を兼ねた「UNiCON FIELD」を備え、3次元レーザースキャンやUAV測量システムなどの最新機器を使った計測・解析、3次元設計データの作成、ICT建機による施工などを実現している。



取締役 総務・管理部 部長

矢埜 克昌 様

総務・管理部 係長

岩淵 樹 様

総務・管理部 次長

田屋 真澄 様



除雪業務(国道・道道・市道)



舗装業務(国道・道道・市道)



歩道橋の解体撤去風景

植村建設株式会社が従来使用していたのはオフコンの会計システム。ベンダーから更新・サポートの終了が告げられたため、新規システム導入を検討せざるを得なくなりました。同社が選んだのは、これまでの記帳ルールや帳票の書式を踏襲できる、内田洋行ITソリューションズ(以下、ITS)の建設・工事業ERPシステム「PROCES.S」。導入後は、日々の仕訳や決算業務など入力の手省力化に成功し、一元管理されるデータもExcelで自由に抽出・加工できるため、全社で共有しやすくなりました。今後はさらなる業務効率化を求め、PROCES.Sと連携する拡張オプションシリーズ「UC+(ユクタス)」を利用する予定です。

導入前の
課題

- オフコンを使用していたが、会計システムの更新とサポートが終了することに
- 決算期の書類作成で、経理担当者の業務負担が大きくなっていた

導入後の
効果

- 会計と財務管理を一つのシステムとして使えるため、利便性がアップした
- 日常の経理業務を行うだけで決算書類が出力でき、業務が省力化できた
- 一元管理されたデータを有効活用できるようになった

使用していた会計システムの更新・サポートが終了し、新システムを検討

— PROCES.Sを導入しようと思った背景を教えてください。

PROCES.Sを導入する前は、オフコンの会計システムを使用していました。それ自体に問題はなく、当時は不満や不便を感じていたわけではありませんでした。ただ、更新もサポートも

終了してしまうと聞き、乗り換えを検討することになったのです。

そのころ、弊社の総務・管理部の部長が代替わりしたこともあり、オフコン以外の選択肢を視野に入れて、新システムを探し始めました。そのなかでPROCES.Sも候補に上がり、以前

から営業に立ち寄ってくれていたITSに相談してみることに。それから足掛け3年、2019年9月にデモンストレーションを見せてもらい、2021年3月から運用を開始しています。

自社の記帳ルールや帳票の書式にカスタマイズできる PROCES.Sの柔軟さが決め手に

— 「PROCES.S」を選んだ決め手は何でしたか？

決め手は、汎用性の高さとカスタマイズの柔軟さです。

新しいシステムへの乗り換えにあたり、「いまの会計システムとほぼ同じことができる」は絶対条件でした。例えば、私どもは仕訳に「部門」「科目」「費目」の3項目を使っているため、同じように分類できないと使い勝手が悪い

のです。記帳ルールから変えなくてはならないとなると、経理担当者には大きな負担です。から。

また、社内決裁はまだ紙を使っているため、帳票の書式をガラッと変えてしまうと混乱を招きかねません。PROCES.Sは、自由にカスタマイズできるのが良いですね。

会計システムを開発するには莫大な費用がかかるうえに、その後のメンテナンスにも別

途料金が発生します。ITSの営業担当者から、パッケージシステムであれば改修費はそれほどからず、更新もスムーズだと説明を受けて、私たちが会計システムに求めている条件を伝えました。お話を重ねるうち、PROCES.Sなら私たちの要望を実現能だとわかり、導入に至りました。

PROCES.Sで経理の負担が軽減 UC+の拡張機能で、さらなる効率化を目指す

— 実際にPROCES.Sの運用を始められて感じたことや、得られた成果について教えてください。

従来の会計システムに似せたとはいえ、画面表示や入力方法は異なるので多少の戸惑いはありましたが、すぐに慣れました。帳票に関しても混乱はなかったですね。細かな不具合が発生したら、その都度ITSの担当SEと連絡を取り合いながら調整を重ねて、いまのカスタマイズ設定に落ち着きました。スムーズにシステム移行できたと思います。

いまのところ、PROCES.Sを使用できるのは総務・管理部の4人。そのうちの1人が植村建設、もう1人がグループ会社・植栄興業の経理を担当しています。もともと残業はほとんどなかったものの、決算期はやはり忙しい。でも、PROCES.Sなら日々の仕訳や帳票処理をしておくだけで、わざわざ決算書類を作成しなくても出力されるので、負担はかなり減りました。

経理のワンオペレーションが実現できましたし、どこからでもデータにアクセスできるの

で、仕事の効率がアップ。電子帳簿保存法やインボイス制度にも対応できたのは良かったです。

PROCES.Sの良さは、基幹システムに業務システムを連携できるところ。弊社は建設業だけではなく販売業も手がけているため、会計と販売管理を一つのシステムとして使えるのはとても便利です。

また、日々入力しているデータは一元管理され、Excelで抽出・加工ができます。なので、以前はPDFと紙で工事に配布していた「工事台帳」「予実管理表」「業者別一覧」を、データとしてグループウェアで回覧するようになりました。ほしい情報を、ほしい形で使えるようになり、データを有効に活用できていると感じます。

— ITSの担当者には、どのような印象をお持ちですか？

PROCES.Sはパッケージシステムにもかかわらず、ITSがきちんと担当者を付けてくれるのがあります。

営業の担当者は、まめに顔を出してはPROCES.Sの最新情報や便利な機能を教えて

くれますし、担当SEは、不具合や不明点について問い合わせるとすぐにレスポンスをくれて、親切に対応してくれます。ときには、無茶振りともいえるアイデアを投げかけて困らせてしまうこともありますが、「PROCES.Sでできる／できない」の判断が早く、そのうえで私たちの要望を叶えるための手立てを講じてくれるのです。すごく頼りになりますね。

— 今後、PROCES.Sをどのように活用していきたいですか？

PROCES.Sは銀行のEB（エレクトロニック・バンキング）サービスに接続できると聞いて、いま優先的に進めているのが「総合振込」。これまで振込は手作業でしたから、負担がかなり軽減できると期待しています。また今後は、PROCES.Sにクラウド型電子契約サービス「UC+（ユクタス）ケイヤク」などを連携させる予定。契約書の電子化を進めることで、さらなる業務効率化を目指していきます。

建設業界の中小企業における脱炭素化経営



1 はじめに

地球規模で取組が進んでいる温室効果ガス対策ですが、大企業が主体的に取り組んでいるイメージがあり、中小企業で取り組めることはないのではないか、コストが増大するのではないかなといった意見が多いかと思えます。特に建設業界では、固定の場所が主たる業務場所ではないためできることは少ないとお考えの方もいらっしゃると思います。

簡単に実現できることではありませんし、コストに目が行きがちだと思いますが、取り組むことによるメリットもあります。そこで、中小企業における脱炭素化の取組とメリット、建設業界の現状等についてご紹介したいと思います。

2 脱炭素社会とカーボンニュートラル

まず「脱炭素」と「カーボンニュートラル」という用語から確認したいと思います。よくいわれる脱炭素又は脱炭素社会とは、「温室効果ガスの排出をゼロにした社会」を意味します。そして、カーボンニュートラルとは、温室効果ガスの排出量を低減させつつ、排出されてしまう温室効果ガスについては何らかの方法によって吸収し、「温室効果ガスの排出量をプラスマイナスゼロにする取組」のことです。環境省でもこの2つの言葉はほぼ同義に使用されており、公式に違いについては言及されていません。脱炭素社会を実現するための方法としてカーボンニュートラルが進められていると考えれば良いでしょう。

3 GHG排出量とは CO₂排出量との違い

さて、脱炭素社会の論点と切っても切れない「温室効果ガス」について、簡単に確認したいと思います。太陽光によって温められた地表熱は徐々に大気圏外へ放出されます。しかし大気中に存在する温室効果ガスは大気中の熱を吸収し、再放射する働きがあり、これによって地表熱は一定量が地表へ再放射されます。

温室効果ガスが無ければ地球の平均気温は-19℃になるとも言われており、温室効果ガスは生物の生存に必須のものです。しかし、温室効果ガスの増加によって地球温暖化が進んでいることは問題視されています。

温室効果ガスにはメタンやフロンガス等複数あり、中でもCO₂はよく知られているでしょう。温室効果ガス排出量と同様のニュアンスで「CO₂排出量」と表現されるのをほとんどの方がご存知かと思えます。

ちなみに、同様の文脈でGHG排出量といった言葉もあります。GHGとはGreenhouse Gasの略で、温室効果ガスのことを指します。GHG排出量とCO₂排出量もほぼ同義で使われることも多いですが、厳密にはGHG排出量の方が広い範囲を指します。

4 中小企業が脱炭素化に取り組むメリット

冒頭にも述べたように、中小企業では大企業と比較して脱炭素への取組が進んでいないのが現実です。しかし、中小企業でも取り組むべき以下のような動機があります。

①中小企業も大企業のサプライチェーンの一部である

大企業では脱炭素化への取組が進んでおり、自社グループだけでなくサプライチェーン全体にも温室効果ガス排出について報告させる、削減を要請するといった場面が今後増加すると考えられます。有名なところではAppleが2030年までにサプライチェーン全体でのカーボンニュートラルの達成を目指すとし、サプライヤー企業における省エネプロジェクトを推進、再生可能エネルギーの使用を進めています。

建設業界においては、スーパーゼネコンといわれる企業で徐々に温室効果ガスの排出削減が進められていますが、その下請け企業に対しても取組を求めるようになる可能性は十分にあります。

②金融機関からの要請

企業が融資を受ける際に、その企業の地球温暖化対策に対する取組を評価しているところも増えていきます。積極的な取組をしている企業に対しては融資条件を有利にするといった対応がなされることがありますので、今後は取り組まない企業が損をするという時代がやってくるかもしれません。また、タイミングによっては地球温暖化対策のための融資を行う際に、国が利子を補填するといった制度等を利用できることもありますので、地球温暖化対策に取り組むことは資金調達に有利に働くというのは間違いのないでしょう。

③知名度や認知度の向上

前述したように、中小企業ではまだまだ環境投資は進んでいません。その為、今の段階から積極的に取り組むことで、世間の注目を集めやすい状況です。特に建設業界の中小企業の取組事例はまだ少ないので、いずれ取り組むのであれば、早い段階から取り組むことによるメリットを享受できるかもしれません。

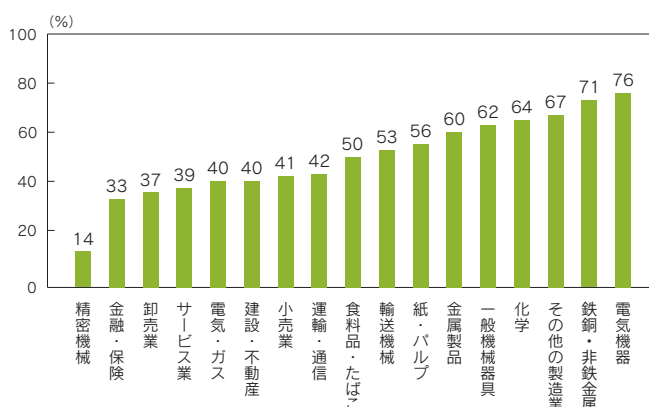
また、知名度や認知度の向上は人事面でも有利に働きます。それにより、優秀な人材を獲得できる、現在勤めている社員へのリテンション効果も期待できます。

5 脱炭素を目指すための投資

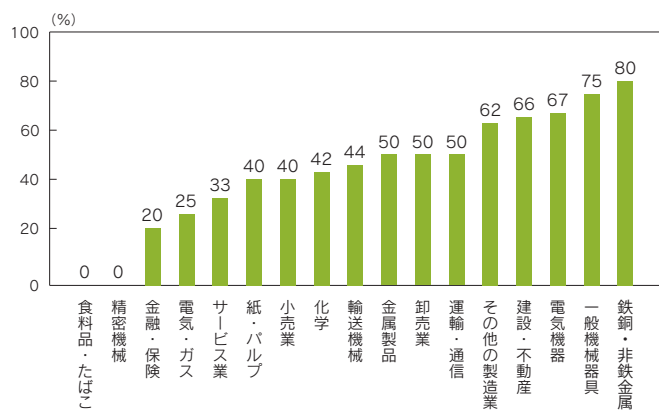
実際に脱炭素に向けてアクションを起こすにあたって最大の懸念点は、資金面かと思えます。

内閣府が過去に実施したアンケート調査によると、地球温暖化対策を中心とするグリーン投資により設備投資額、及び研究開発費が増加するとした企業割合はそれぞれ47.0%、52.4%となっており、やはり設備投資額や研究開発費は増加すると予定している企業が多いようです。業種別でみると、特に建設業では研究開発費が増加すると見込んでいる企業が他業種に比しても多いことがわかります。

グリーン投資により2030年度までの設備投資総額が増える企業の割合(業種別)



グリーン投資により2030年度までの研究開発費総額が増える企業の割合(業種別)



(出典:「我が国企業の脱炭素化に向けた取組状況 ―アンケート調査の分析結果の概要―」)

自己資金だけでこれらを賄うのは難しく、新たな資金調達が必要になってくる企業が多いと思います。一般社団法人全国銀行協会が提供する「全国銀行eco マップ」では、金融機関から受けられる環境問題対策支援を検索することもできます。また、国からの補助金を利用できる可能性もあります。

6 おわりに

脱炭素は社会全体で取り組まなくてはならない問題です。個人、中小企業、大企業など規模によって実行できることは異なるかもしれませんが、上手に資金調達をしながら積極的な姿勢で向き合っていく必要がでてくるでしょう。

執筆者

RSM汐留パートナーズグループ 代表取締役
公認会計士(日米)・税理士
前川 研吾 氏



Profile 北海道大学経済学部卒業。公認会計士(日米)・税理士。公認会計士試験合格後、新日本有限責任監査法人監査部門にて、建設業、製造業、小売業、金融業、情報サービス産業等の上場会社を中心とした法定監査に従事。また、同法人公開業務部門にて株式公開準備会社を中心としたクライアントに対する、IPO支援、内部統制支援(J-SOX)、M&A関連支援、デューデリジェンスや短期調査等のFAS業務等の案件に数多く従事。2008年4月、27歳の時に汐留パートナーズグループを設立。税理士としてグループの税務業務を統括する。

Event Guide

日程

2025年3月17日(月) ~ 3月18日(火)

※メルマガにて最新情報を配信しています。ぜひご登録ください。

URL

<https://www.uchida-it.co.jp/seminar/20250317/>



令和7年税制改正大綱セミナー

例年大好評の税制改正大綱セミナーを本年も開催いたします。2024年12月に閣議決定された令和7年度税制改正大綱は、物価上昇局面に対する調整として「賃上げと投資が牽引する成長型経済」の実現を目指した内容となっています。本改正の詳細について、税務の専門家、RSM汐留パートナーズさまに解説いただきます。

企画・編集

株式会社内田洋行ITソリューションズ 企画部

制作・デザイン

株式会社デジタル・アド・サービス

株式会社内田洋行ITソリューションズ

〒135-0034

東京都江東区永代1丁目14-5 永代ダイヤビルディング

TEL:03-6773-7788

<https://process.uchida-it.co.jp/solution/>

禁転写転載

建設ITマガジン

Construction IT Magazine
Vol. 20
2025.2.1

編集後記

一年経つのが年々早く感じるようになって震えています。本2025年は昨年建設業で大きな話題となった2024年問題に続き、2025年問題が取り沙汰されているとか……。国民の4人にひとり75歳以上となり、労働力の減少が深刻になる……ということですが、気になって検索すると来年度以降も2026、2027、2030、2033、2034、2035、2036、2038、2040年問題と、向こう15年は問題続きですね……。いや、負けずに実りある一年にしていきたいと思います。(T.I.)



