

特集

## 第三次担い手法案を 今国会に提出

— 持続可能な建設業に向けて —

導入事例

「10年先」を見据え、全部署のシステムを一元化  
PROCES.S導入で、紙ベース業務のミスやロスを大幅に削減  
株式会社笹川組さま

コラム

建設業界の見通し  
～2024年度～

# UC+ キンタイ

勤怠管理は紙からクラウドへ！  
正確な勤怠管理で働き方改革を実現！



2024年4月から「建設業」「運輸・物流業」「医療業」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つ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

※建設・物流・医療以外の業種では、2019年4月から大企業を対象に、2020年4月以降は中小企業でも同様の規制が適用されています。

“ 時間外労働の  
上限規制 ”  
に向けた準備は  
お済みですか？

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。

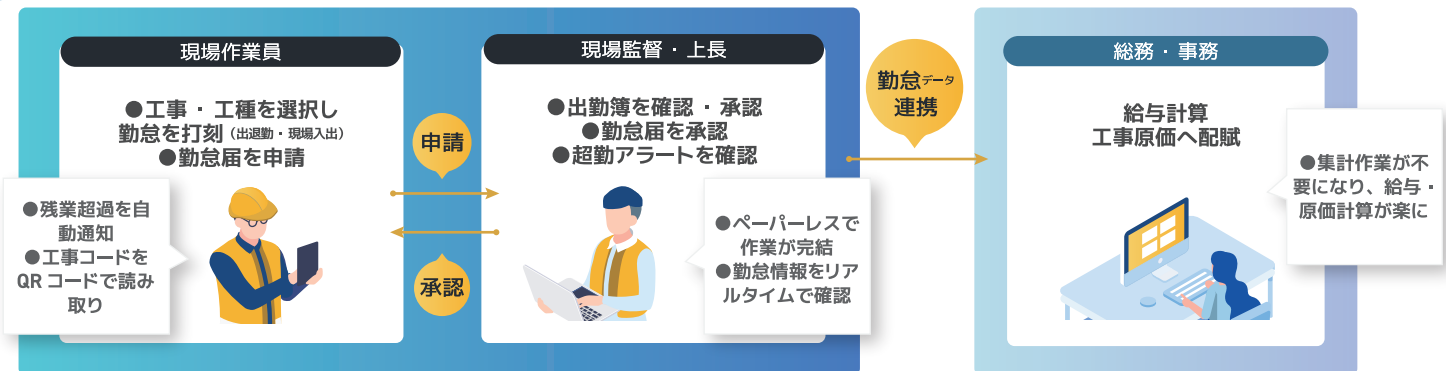
お悩み 3

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。  
工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



UC+ キンタイ

基幹業務システム・ERP

詳細については製品ページで紹介中！

建設業ERP“PROCES.S”と連携する  
建設業向けクラウド勤怠管理システム“UC+キンタイ”新登場！  
詳細については製品ページで紹介しています！

▼製品ページへ！



# 建設ITマガジン

ITの力を建設業の力に

Construction  
IT Magazine

Vol. 17

2024.5.1

## 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.17の特集は、持続可能な建設業の実現へ向けての法改正について日刊建設工業新聞社の坂川博志氏に解説いただきます。

## Contents

特集

P.2

第三次担い手法案を今国会に提出  
～持続可能な建設業に向けて～

導入事例

P.6

「10年先」を見据え、全部署のシステムを一元化  
PROCES.S導入で、紙ベース業務のミスやロスを大幅に削減  
株式会社笹川組さま

コラム

P.8

建設業界の見通し  
～2024年度～

セミナーレポート

P.9

建設業の2024年問題と長時間労働対策

# 第三次担い手法案を 今国会に提出

～持続可能な建設業に向けて～



執筆者

日刊建設工業新聞社  
常務取締役編集兼メディア出版担当

**坂川 博志** 氏



**Profile** 1963年生まれ。法政大学社会学部卒。日刊建設工業新聞社入社。記者としてゼネコンや業界団体、国土交通省などを担当し、2009年に編集局長、2011年取締役編集兼メディア出版担当、2016年取締役名古屋支社長、2020年5月から現職。著書に「建設業はなぜISOが必要なのか」(共著)、「公共工事品確法と総合評価方式」(同)などがある。山口県出身。

政府は2024年3月8日、建設業法と公共工事入札契約適正化法(入契法)の一括改正案を閣議決定した。将来にわたる建設業の担い手の確保を目的に、技能者の処遇改善につながる適正な労務費の確保や、資材高騰分の適正な価格転嫁を促す措置などを盛り込んだ。著しく低い労務費などによる見積もり提出と受注者による工期ダンピングの禁止など見積もり・契約に関する規制も明記した。議員立法の「改正公共工事事品質確保促進法(品確法)」、「改正測量法」の2本案と一括で審議される見通しで、6月23日の会期末までの成立を目指す。

## 持続可能な建設業の実現を目指す

建設業法と公共工事入札契約適正化法(入契法)の一括改正案について、斉藤鉄夫国土交通相は、3月8日の閣議後の会見で「(この法律を契機に)持続可能な建設業の実現を目指していく」と決意を述べるとともに、「建設業界だけでなく、発注者にとっても非常に重要な法案」と強調。「発注者となる企業などにとっても建設サービスの提供を今後も持続的に受けられるようにするためのもの」との認識を示した。さらに、経済成長や防災対策などの公共・民間投資を担う建設産業が持続可能でなければ、経済全体に大きな影響が及ぶと指摘。担い手確保に向けた処遇改善と働き方改革に「経済全体で相互に協力して取り組んでいくことが必要だ」と訴えた。

2法案は、議員立法の改正品確法と改正測量法の一括法案として審議される見通しで、公布日から1年半以内の施行を目指す。これらの4つの改正案は「第三次担い手法案」とも呼ばれる。持続可能な建設業を目指し、担い手確保に向けた各種の対策を明記。業界で働くすべての人が他産業並みの休日取得や賃金などが得られ、新4K(給与が良く、休日が取れ、希望が持てる、カッコ良い)を実現するのが狙いだ。

## 労働者の処遇改善、働き方改革、生産性向上の3つの視点

改正建設業法と改正入契法は、2022年から国土交通省が検討を重ねてきたものだ。同年8月に同省は有識者会議「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」を設置。持続可能な建設業界にするために業界にとって何が必要で、どう変えていけば良いのか、他産業の労働状況などとも比較しながら議論を重ねてきた。

その成果は2023年3月に提言としてまとめられ、その具現化に向け、国土交通省の中央建設業審議会(中建審)と社会資本整備審議会(社整審)産業分科会建設部会が合同設置した基本問題小委員会(委員長・小澤一雅東京大学大学院工学系研究科特任教授)で再度議論された。その結果が2023年9月に持続可能な建設業を構築するための中間取りまとめとして発表された。

改正2法案はこの中間まとめで打ち出された施策がベースになっている。今国会に提出された第三次担い手法案は、4法案とも整合性がとられ、「労働者の処遇改善」「働き方改革」「生産性向上」という三つの視点から、法規制の強化を含めた環境整備や取り組み支援を加速する措置が講じられている。

## 適正な労務費を行き渡らせる施策を明記

この3つの視点うち、労働者の処遇改善では、改正建設業法に適正な労務費の確保と、行き渡りに向けた法規制の導入を明記した。中央建設業審議会(中建審)が「労務費に関する基準(標準労務費)」を勧告し、著しく低い労務費などによる見積もり・契約を禁止する規定を新設した。違反した場合、発注者は国土交通大臣などによる「勧告・公表」を可能とし、建設業者は注文者と受注者ともに現行規定に基づく「指導・監督」の対象となる。中建審に「労務費に関する基準(標準労務費)」の勧告権限を付与する措置は、公布日から3カ月以内の施行となる。

資材高騰分の転嫁促進策と合わせ、労務費や賃金が確実に行き渡る環境をつくり、労働時間の適正化と現場管理の効率化も推進することで、担い手の確保も目指す。中建審の権限として標準労務費の作成・勧告を追加した上で、建設業者に契約締結に際し労務費や材料費を内訳明示した見積書の作成に努めるよう要請。その内訳額が施工に通常必要な額を著しく下回る場合の禁止規定を新設する。

受注者から注文者(発注者含む)への見積もり提出、注文者から受注者への見積もり変更依頼で、著しく低い労務費などの設定を禁止する。これにより注文者と受注者の双方に規制の網を掛け、違反して契約した発注者は公共と民間を問わず勧告・公表の対象にする。

## ダンピング受注を抑制し、処遇改善を促進

既存規定の「不当に低い請負代金の禁止」には、受注者による総価での原価割れ契約を禁止する条項を追加。現行の注文者を対象とした禁止規定は取引上の地位の不当利用を前提とし、違反した公共発注者には勧告・公表、民間事業者には独占禁止法を所管する公正取引委員会への「措置請求」で対応する。この規定を残しつつ、新たに受注者を規制対象に加えダンピングを抑止する。

建設業者の責務も追加し、労働者の処遇確保を努力義務化する。労働者の公正な評価に基づく適正な賃金の支払いなどに努めるよう求める。その上で国土交通大臣に調査などの権限を新たに付与。建設業者による処遇確保の実施状況を調査・公表し、その結果を中建審に報告する。国土交通省は法改正に伴い、調査などに当たる組織体制を強化し、処遇改善に関する施策のPDCA(計画・実行・評価・改善)サイクルを回すことで継続した取り組みを推進する。

品確法でも公共工事の「受注者の責務」として雇用する者の能力に応じた処遇確保を位置付け、国が労務費や賃金の支払い実態を把握、公表した上で必要な施策の実施に努める規定を追加する。

## 資材高騰等に対応した価格転嫁への施策

ウクライナ侵攻などの地政学的リスクで、ここ数年資材価格が急騰し、その転嫁が思うようにできず、労務費へのしわ寄せが懸念されていた。このため、改正建設業法では、建設取引の価格転嫁に関する協議を円滑化し、労務費へのしわ寄せ防止の仕組みも設けた。契約前のルールとして資材の価格高騰や入手困難などの「恐れ情報(リスク情報)」を受注者が注文者(発注者含む)に通知する義務を課し、契約後のルールとして受注者が契約変更の協議を申し出た場合、注文者が「誠実に協議に応じる」ことを努力義務とした。

契約変更の協議を促すため、資材高騰時の請負代金などの「変更方法」を契約書の法定記載事項として明確化。不可抗力に伴う工期変更が既に契約書の法定記載事項と位置付けられていることも踏まえ、契約前に通知したリスクが契約後に顕在化した場合、こうした変更方法に従って受注者が注文者に請負代金や工期の変更について「協議を申し出ることができる」と条文に明記した。注文者は申し出を受けた場合、誠実に協議に応じなければならない。

入契法ではこの規定を一段と強め、公共発注者に関しては協議に応じることを義務付けた。資材高騰に対応した請負代金の変更協議に関するルールは、公布日から6カ月以内の施行を目指している。

## 働き方改革に向け工期ダンピング対策を強化

2024年4月1日から建設業にも適用された時間外労働の残業規制にも対応するため、工期ダンピングの対策も強化。建設業法にある既存規定「著しく短い工期の禁止」に現行の注文者だけでなく、受注者も加える。受・発注者双方に適正な工期の重要性を促し、極端な工期競争による労働者へのしわ寄せを回避させる。品確法では週休2日の適切な実施に向け、受注者の努力義務規定に労働条件の例示として「休日」を追加。国による休日取得の実態把握や公表、地方自治体内の関係部局が連携した施工時期の平準化に努めるとする規定も明記する。

国土交通省は3月27日に開かれた中央建設業審議会(中建審、大久保哲夫会長)総会で、時間外労働の罰則付き上限規制の適用を踏まえた「工期に関する基準」の改正内容を提示。この原稿を執筆する段階では、中建審の改正内容の詳細は分からないが、上限規制を順守した工期を確保するため、受発注者それぞれの立場で必要となる対応を追記する方針だ。適正工期が確保された見積もりを受注者が提出し、その内容の確認や尊重を発注者に

求め、両者の協調した行動を促し、適正な工期設定に実効性を持たせる。

2020年7月に中建審が「著しく短い工期の禁止」を規定して以来、基準改定は初めてで、中建審の会合では上限規制の適用を間近に控えても工期不足に起因した時間外労働が多く発生している現状を複数の委員が問題視。このため、より具体的で実効性を持たせた規定が必要と判断し、今回の見直しとなった。

受発注者の責務として互いに求められる具体的な行動を順序立てて書き加える方針。契約締結前や変更契約が必要となる場合、まずは上限規制を順守した工期が確保された見積もりの提出を受注者の努力義務とする。発注者には提出された見積もりの内容を確認し、尊重してもらう。仮に上限規制を順守できない工期が設定された場合、誰のどのような行為に問題があったのか事後的にチェック可能な枠組みにする予定だ。発注者や元請の立場で、受注者や下請が上限規制を順守できる工期設定に協力し、規制違反を助長する行為を控えることも新たに明記する。

さらに工期全般や工程別に考慮すべき事項を拡充。技能者やオペレーターの移動時間が労働時間に含まれる可能性や、運送業者が物品納入に要する時間、猛暑日による不稼働などを考慮する必要性を追記する見通し。工期や労働者の確保、交代勤務などの実施に必要な経費を請負額に適正に反映させるべきとも明記する。勤務間インターバル制度を有効な取り組みとして例示する。

## 専任技術者の兼任を可能とする新制度を創設

生産性向上につながる措置では「現場技術者の専任義務の合理化」「ICTを活用した現場管理の効率化」の二つを盛り込む。改正建設業法と改正入契法では、ICTを活用した遠隔での現場確認などを条件に、監理技術者などの現場専任技術者や営業所専任技術者の兼任を可能とする新制度を創設する。

国土交通省はこれらの新制度を盛り込んだ監理技術者制度運用マニュアルを改定。2024年4月1日から監理技術者などの専任制度の取り扱いの緩和や、在籍出向技術者の現場配置を特例的に認める「企業集団制度」の新たな運用ルールの適用を開始した。現場専任技術者や営業所専任技術者の専任制度は「不在にする合理的な理由」の例示として勤務間インターバルなど働き方改革の観点で踏まえた勤務体系、工事書類の作成などを追記した。

1～2日程度の短期間の不在であれば、終日現場を離れるのが週の稼働日の半数以上などの場合を除き、適切な施工体制の確保を前提に受注者の裁量で可能とする。施工体制を確保する手段として遠隔施工管理も明記。バックオフィス支援を念頭に、監理技術者などを支援する者の配置を特別な条件を設けずに推進する。

企業集団制度は出向元と出向先の経営事項審査(経審)の有無を問わず、在籍出向後3カ月以上あれば連結子会社間などの技術

者配置を可能とする「3カ月後配置可能型」を新設する。親会社と連結子会社の間では、民間工事では在籍出向後すぐに、公共工事の元請は在籍出向後3カ月以上あれば配置を認める。確認書の事前申請は不要で、個別工事で必要に応じ注文者に関係資料を提出することで運用する。親会社と連結子会社の間で在籍出向を認める現行の特例も「即配置可能型」として残す。こちらは国土交通省による確認書の事前交付が必要だが、従来1年だった有効期間を3年に延ばす。

## 新4Kを実現させ、建設業の担い手を確保

ICTの積極的な活用も促す。ICTを活用した現場管理の「指針」を国土交通大臣が作成・公表し、効率的な現場管理を特定建設業

者の努力義務とする。公共工事では努力義務の範囲を受注者全般に広げ、発注者に提出する施工体制台帳の電子化を認める措置を講じる。ICT活用などを要件に兼任を可能とする新制度は公布日から6カ月以内の施行を想定している。

品確法では新技術を活用する際の適切な評価や予定価格への反映で社会実装を促進することを明記する。災害時対応の充実・強化や地域の実情を踏まえた発注方式の活用など「地域の守り手」を維持するための方策も講じ、一連の法改正で担い手の確保に向けた新4K（給与・休暇・希望・カッコ良い）の実現を目指す。

国土交通省は、今回の改正法案を早期に成立させ、時間外労働の上限規制に公共工事の発注者だけでなく、民間発注者にも配慮を求めていく方針だ。新4Kを実現させ、若い人が入職しやすい環境を創出し、持続可能な建設産業を作り出す考えだ。

### 改正建設業法

#### 1 労働者の処遇改善

- 労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化
  - 国は取り組み状況を調査・公表、中建審に報告
- 中建審による「標準労務費」の作成・勧告
- 著しく低い労務費などでの見積もり提出、見積もり依頼の禁止
  - 違反発注者には勧告・公表、違反建設業者には指導・監督
- 総価での原価割れ契約の禁止を受注者にも導入

#### 2 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

- 契約前ルール
  - 資材高騰の「恐れ(リスク)情報」の注文者への通知の義務化
  - 資材高騰時の請負代金などの「変更方法」を契約書の法定記載事項に
- 契約後のルール
  - 請負代金などの変更協議を受注者が申し出た際、注文者に誠実な協議対応を努力義務化

#### 3 働き方改革

- 著しく短い工期の禁止を受注者にも導入
- 資材の入手困難などの「恐れ(リスク)情報」の通知の義務化、工期変更の誠実な協議を努力義務化

#### 4 生産性の向上

- 現場技術者の専任義務を合理化し、一定条件で兼任可能に
- ICTを活用した現場管理の「指針」を国が作成
  - 特定建設業者に効率的な現場管理を努力義務化

### 改正公共工事品質確保促進法(公共工物品確法)

#### 1 担い手の確保のための働き方改革・処遇改善

- 休日確保や処遇改善の実態を国が把握・公表し、施策を実施
- 自治体内の関係部局が連携した平準化の促進
- 能力に応じた適切な処遇の確保
- 担い手の中長期的な育成・確保に必要な措置\*の実施
  - 訓練法人支援、学校と業界の連携、外国人など多様な人材確保
- 品質確保や担い手の活動に国民の関心を深める広報活動

適切な価格転嫁対策\*による労務費へのしわ寄せ防止

#### 2 地域建設業等の維持に向けた環境整備

- スライド条項の設定、運用基準の策定、適切な代金変更
- 地域の実情を踏まえた適切な条件・規模等による発注
- 災害対応経験者による被害把握
- 災害時に技術力ある業者と地域の業者が連携した迅速復旧、技術移転等
- 災害工事での労災保険契約の締結促進、予定価格への反映

#### 3 新技術の活用などによる生産性向上

- 調査から施工、維持管理までのICT活用(データの活用、データ引継等)
- 脱炭素化の促進
- 新技術活用の適切な評価、予定価格への反映
- 技術開発の継続的な推進、民間事業者間の連携促進

#### 4 公共工事の発注体制の強化

- 発注職員の育成支援、発注事務の実態把握・助言
- 維持管理を広域的に行うための連携体制構築

### 改正公共工事入札契約適正化法(入契法)

#### 改正建設業法との連動

- 受注者が請負代金や工期の変更協議を申し出た際の誠実な協議を公共発注者には努力義務化
- 国が作成する「指針」に基づく現場管理を、公共工事受注者には努力義務化
- 公共発注者に提出する施工体制台帳の電子化を容認

#### 改正品確法との連動

- 入契法適正化指針の記載事項に「発注体制の整備」を追加
- 指針に則した措置の実施を発注者に助言・勧告

### 改正測量法

#### 改正品確法との連動

- 測量士等の確保
  - 養成施設や資格に関する要件の柔軟化、資格の在り方の検討規定
- 測量業の登録に係る暴力団排除規定等の整備



# 株式会社笹川組さま

建設工事／不動産管理／損害保険業ほか

建設工事業ERPシステム PROCES.S

## 「10年先」を見据え、全部署のシステムを一元化 PROCES.S導入で、紙ベース業務のミスやロスを大幅に削減

### USER PROFILE

#### 株式会社笹川組



設立	1952年4月
資本金	1億円
社員数	59名(2024年4月時点・パート社員含)
本社	滋賀県大津市打出浜13番15号
ウェブサイト	<a href="https://www.sasakawa.co.jp/">https://www.sasakawa.co.jp/</a>

株式会社笹川組は、滋賀県大津市に本社を置く総合建設会社。滋賀県を中心に、京滋エリアで公共工事や店舗、工場、テナント、土木工事などを手掛け、「彦根総合スポーツ公園 陸上競技場」「滋賀県立芸術劇場びわ湖ホール」などのランドマークや、滋賀県初のPFI事業による「コラボしが21」の建設など、さまざまな施工実績がある。一級建築士を擁し、設計から施工まで一貫したサービスを提供しているほか、不動産管理も行っている。2023年9月には「ZEB（ゼブ/ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）プランナー」を取得。脱炭素に向けた取り組みや、環境に配慮したプロジェクトも積極的に推進している。

経済産業省により選定された地域経済の中心的な担い手となりうる事業者として地域未来牽引企業に選定されている。

「誠実奉仕」を社是に掲げる同社は、きめ細やかなアフターフォローが強み。建物の長寿命化や耐震化などに配慮した改修・再生なども手掛け、持続可能な地域のまちづくりに貢献している。



一級建築士事務所 所長 村田 真朗 様  
 工事本部 係長 辻 エリカ 様  
 管理部総務課 課長 白子 芳久 様  
 建築部建築課 工事長 松田 斉文 様



滋賀県立芸術劇場びわ湖ホール



彦根総合スポーツ公園 陸上競技場



コラボしが21

株式会社笹川組は、大半の業務を紙ベースで行っており、書類作成やチェックに伴う人的負担に課題を感じていました。また、部署ごとに同一書類を作成したり、それぞれ異なるシステムを利用することによる業務効率低下にも直面していました。これらを解決するために、新システム導入を検討。最終的に、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」を選びました。導入後はペーパーレス化が進み、システムで各部署が情報を共有できるように。書類作成の負担が大幅に軽減され、現場管理者の移動や経理書類の印刷コストなどのロスがなくなるなど、生産性向上につながっています。

#### 導入前の課題

- 契約・発注を紙ベースで行っており、控えやコピーなどに伴う書類が膨大だった
- 記入ミスが起きやすく、複数書類に同じ内容を記載するなどのムダも生じていた
- 書類のチェックを行う管理職の負担も大きく、チェック待ち書類の停滞が起こっていた
- 部署ごとに同一書類を作成する、それぞれ異なるソフトを利用するなどのロスがあった

#### 導入後の効果

- ペーパーレス化が進行し、重複記入がなくなりミスも激減
- 現場の施工管理者は直行直帰も可能となり、人的移動ロスが低減
- ワークフローの改善とあわせて書類チェック業務が少なくなり、管理職の負担が軽減
- ネットワーク上で情報共有がされ、書類確認を能動的に行えるように



## 紙ベースの業務に伴うミスが発生 システムが部署ごとに異なりムダも多かった

## —PROCES.Sを導入しようと思った背景を教えてください。

2020年7月に、「10年後の会社をイメージする」をテーマに、業務改善プロジェクトを立ち上げました。各部署での業務の洗い出しを徹底的に行い、業務の見直しと改善を図ることになったんです。

当時の大きな課題が、契約・発注といった業務

のすべてを紙ベースで行っていたこと。控えのコピーなどで単純に書類量が膨大でし、たくさん書類に同じ基本情報を何度も記入するで、ミスも起きやすくなっていました。さらに、それをチェックする管理職の負担も大きく、チェック待ちの書類が停滞する状況もありました。現場担当者も帰社して書類作成をする必要があり、移動が負担になっていました。

また当社では、書類の管理が部署ごとに行われ、導入システムもそれぞれ異なっていました。それゆえ、異なる部署で同一の書類を作成したり、複数のソフトを独自ルールで運用したりといったことも起こっていました。

こうした現状のフローを見直し、システムを一本化することが生産性向上につながると考え、新システム導入を検討することになりました。

## 多彩な機能が幅広い業務をカバー ITS担当者が寄り添い、疑問をすぐに解決してくれた

## —導入にあたり、複数のシステムを検討されたかと思いますが、とくにどのような点を重視されましたか？

「ペーパーレスにつながること」「重複入力が必要でないこと」「部署間で情報共有ができること」「承認ワークフローができること」の4点を解決できることが重要項目でした。そのうえで、可能な限り今まで当社が独自に行ってきた運用に適したシステムを導入するために、要求事項を69項目挙げたRFP（提案依頼書）を作成し、各社のシステムで対応できるかを数値化。最終的に4～5社の製品に絞り込みました。

## —「PROCES.S」を選んだ決め手は何でしたか？

まずは69の要求事項のうち、57項目に対応できること。これは比較した製品の中で最大でした。また、PROCES.Sは多彩なモジュール

と機能が搭載され、対応可能な業務がとて多かったのです。当社では、なるべくカスタマイズをせず、システムに合わせて業務を改善していくべきだという考えがあったため、導入の決め手の一つになりました。

もう一つは、プレゼンの質でした。ITS担当者は意欲的で、説明がとてわかりやすかったですし、システムが拡張できるPROCES.Sの将来性や、メンテナンスへの柔軟な姿勢などに期待を持ってました。プレゼンに参加した約30名のメンバーも、「ITSなら信頼できる」と感じたようでした。

以上からPROCES.S導入の方向性が固まったのですが、予算の関係上なかなか承認に至らない状態がしばらく続きました。その間も、コストダウンの提案や補助金の情報など、さまざまな角度からITSに力添えをしてもらい、導入へ踏み出すことができました。

## —PROCES.Sの導入を決めてから運用を開始するまでの流れと、ITSに相談して実現したことを教えてください。

2022年3月の導入決定後、5月にキックオフを行い、1年4か月後の2023年10月に本稼働しました。

ITSのシステム担当者は、約3か月のあいだ週2～3日当社に常駐してくれていたため、システムに関する疑問や相談をスピーディーに解決していただくことができました。素人なので要望の伝え方も不明瞭で説明も拙かったと思いますが、私たちの表現の「一歩先」を理解しようと努めてくれました。ペンディングすることもなく、どんな質問にも必ず回答をいただけるので、ミーティングの予約が社内で取り合いになるほどでした。レスポンスがとにかく早いので、満足度が高かったです。

## ペーパーレス化が大きく前進し、ミスやロスも削減 業務への姿勢に変化も

## —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。

PROCES.S導入後、書類を大幅に削減できました。管理部で「プリンタがあまり稼働していない」という声が出るほど、ペーパーレス化が大きく進んだと思います。さらに、これまでかかっていた書類記入の時間や、記入ミスの削減にも大きな効果を感じています。以前はミスの修正のために現場から帰社して再作成というケースもありましたが、今はチェックや書類作成のために帰社する必要もなくなりました。現場へ直行直帰できる点は、とくに現場担当者の業務改善につながっていると感じます。

また、PROCES.Sの運用開始前に、ワークフロー経路や帳票類の変更を行うなど、業務改

善へ向けた取り組みを行っていたこともあり、業務に対する姿勢の変化も見られました。たとえば、「書類が提出されるのを待って確認する」というスタイルから、「自分でシステムにある内容を確認しに行く」という考え方に変わったことで、自分のタイミングやペースで作業を行えるようになりました。管理職の書類チェックの負担も減るなど、数字で表せない部分でも大きな成果を感じています。

## —ITSの担当者には、どのような印象をお持ちですか？

ITS担当者には、プレゼンから導入まで丁寧かつスピーディーに対応いただき感謝がありません。とくに、先述した通り導入直後で皆が困っているときに、常駐のうえさまざまな疑問を解決いただいたのは本当にあり

がなかったですね。ITSの営業担当者から開発担当者への引継ぎもスムーズで、導入後のギャップがまったくなく、チームとして信頼することができました。

## —今後、PROCES.Sをどのように活用していきたいですか？

導入してまだ半年で、PROCES.Sをフルに活用できていないので、より業務がスリム化できるよう、立場や部署ごとでの活用方法を探っていきたく思います。業務改善プロジェクトの取り組みの1つとして行われたシステム導入ですが、このプロジェクトはもともと「10年後」に的を定めてスタートしたものです。PROCES.Sは、将来的に長く使えるソフトだと思います。もっと生産性を高められるように活用していきたいですね。

# 建設業界の見通し

## ～2024年度～



### 1 はじめに

2023年度の日本経済は新型コロナ5類移行に伴って経済活動が正常化し始めた一方で、物価高による節約志向や暖冬による季節商材の販売低迷等が加わり実質GDPは1.6%と発表されています。

2024年度は内閣府の発表では個人消費や設備投資の内需がけん引し、1.3%程度と見込んでいます。春闘での賃金上昇の実現が期待されるものの、物価高という景気の下振れ要因の影響は大きいため、景気低迷の長期化が懸念されています。

今回はこういった日本経済の状況下で建設業界の2024年度の見通しについて考えていきたいと思います。

### 2 2023年度の建設業界の振り返り

設備投資については企業の投資意欲は低いものの、人手不足が建築工事を遅延させているのに加えて、コスト高が実質的に投資を抑制している面がありました。

国土交通省によれば建設業のピーク時の人数は1997年の685万人であったのが、2023年度には479万人まで減少しています。単純には比較し難い面もありますが、1997年の政府と民間を合わせた設備投資額は約71兆円、2023年の設備投資額は67兆円ですので、設備投資額△5.6%減少であるのに対して、就労人数は△30.0%も減少しています。このことから、人手不足が深刻であり、企業側に設備投資の意欲があったとしてもなかなか進まないということがご理解いただけると思います。

コスト高についても、いわゆるウッドショックといわれる建材自体の価格高騰は落ち着きをみせてはいるものの、多くの輸入建材を輸入に頼っている日本では円安の影響が未だ大きい状況です。コロナ禍前は1米ドル＝102～3円台だったことを考えると、為替影響だけで1.4～1.5倍近くになります。また、それに加えて原油高による輸送コストの増加も影響して建材の価格は高止まりしています。

### 3 2024年度以降の建設業界見通し

日本経済全体の押し上げ要因としては、自動車業界の生産回復、インバウンド需要の増加、半導体市場の回復等が期待されています。また、賃金上昇の傾向も引き続くと考えられています。

一方で、価格転嫁や人件費上昇によるインフレ率の上振れリスクがあることや、ウクライナ情勢の緊迫化や中国の経済不安等は、景気を悪化させる要因として懸念されています。

このような経済状況の中で、建設業界においても引き続き、建

材価格の高止まりは継続するとみられ、価格転嫁できていない事業者は採算が悪化していく状況にあります。この状況が続くと、今後は価格転嫁できる事業者とできない事業者で収益格差が広がっていくこととなります。全体としては企業業績が緩やかな回復をみせていることに加えて、脱炭素に向けたグリーン投資、デジタル化に向けたIT投資、人手不足対策としての省人化・省力化投資が投資意欲の下支えとなり設備投資額は底堅い推移をみせると考えられます。

その上で、やはり建設業界で深刻な問題となっているのが人手不足です。これについてももう少し詳しくみていきたいと思います。

### 4 建設業界の人手不足

建設業界では人手不足の問題が叫ばれて久しく、就業人数の減少は前述の通りです。他の業種であれば、人手不足を人材派遣で補うということも可能ですが、「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務」については人材派遣が禁止されています。そのため、他の業界に比較して不足した人員を簡単に穴埋めできない状況になっています。

その建設業界へ「2024年問題」が重くのしかかります。「2024年問題」とは流通業界等でも抱えている問題で、今まで建設業界は猶予されていた時間外労働の上限規制を適用しなければならぬというものです。具体的には、時間外労働は原則45時間/月、360時間/年以内(特別条項が適用される場合は720時間/年等の規定あり)としなければならず、違反した場合は罰則も設けられています。建設業は他の業種と比較しても長時間労働が常態化しているといわれており、時間外労働の上限規制が適用される2024年において深刻な労働力不足が露呈するものと考えられます。

### 5 建設業界の2024年問題への対応

建設業における最大の優先事項は、若年層の入職増加と定着率向上による人手不足の解消です。これに向けた具体的なアクションとしては、一人当たりの負担を削減するためのデジタル化が一つ有力なものとなるでしょう。特に紙業務や紙業務の移動がある場合は、迅速なデジタル化を目指すことが必要です。ただし、これには初期投資も必要であり、そもそもどのようにデジタル化を進めるべきなのかきちんと計画した上で進める必要があります。そのため、デジタル化だけで2024年問題に対応するのは現実的ではありません。

これと並行して、労働環境を整える必要があるでしょう。労働に見合った賃金を支払うことや、社保等福利厚生を整備することはとても重要です。国土交通省の過去の調査では、建設業離職者(離職時若年層)の辞職理由として「雇用が不安定である」、「労働に対して賃金が安い」といったことが上位に挙げられています。まずは労働者が経済的に安定して仕事に打ち込める環境を整え

ることが人材確保につながります。また、同アンケートでは「休みがとりづらい」といった回答も多くみられました。建設業界では前述のように人材不足が深刻化しているためか、業界標準として週休二日の定着までも遠い状況です。工期は労働時間の長期化、休日数の減少を経て、人材確保に多大な影響を及ぼします。建設業法にも「著しく短い工期の禁止」が明記されている通り、施主も含めた工期の適正化は建設業の問題解決のキーポイントとなるでしょう。

## 6 おわりに

建設業界も、原材料の高止まりや、人材不足など日本経済全体で抱える問題を抱えています。一方、日本経済全体と同様に、建設業界においても賃上げが進むものと予測されます。国土交通省も労務単価の全国平均(公共工事の見積りに用いられる賃金の

基準)を5.9%引き上げた23,600円とすることを決めました。引き上げ率は2014年の7.1%以来の高い水準です。しかし、賃上げが実現してもなお、建設業界は人材不足の問題に直面します。「2024年問題」を抱える建設業界は大きな変化を迫られており、今年は重要な年といえるかもしれません。

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。

## seminar report

### 目次

- ◆ 2024年問題とは
- ◆ 建設業の実態
- ◆ 建設業における長時間労働対策
- ◆ 総括

### URL

<https://process.uchida-it.co.jp/itnavi/seminarreport/20240221/>



### セミナーレポート

## 建設業の2024年問題と長時間労働対策

2024年4月から、建設業でも時間外労働の上限規制が適用されます。工期の影響を受ける建設業では労働時間について他業種より長時間になりやすい傾向があり、その改善は容易ではありません。上限規制が適用されることにより起こるであろう諸問題、2024年問題。その詳細とITツールを用いた対策、法改正に伴い必要となる事務手続きまでをお伝えします。



RSM汐留パートナーズ社会保険労務士法人  
パートナー 社会保険労務士

高橋 佑介 氏

### 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

Contribution  
IT Magazine  
Vol. 17  
2024.5.1

## 編集後記

今号より、編集者としてマガジン制作に参加させていただいております。前職がもともと医学書や医学雑誌の編集者でありましたため、台割を作ったりラフの校正をしたり、たいへん懐かしい作業となりました。またこういう仕事に携わることによって縁のようなものを感じます。引き続きいい冊子になるよう精一杯努めますので、よろしくお願いたします。(T.I)



UCHIDA