



# 建築積算の役割拡大： ビジョンと革新

## 「改革なるか!？」2024年の働き方

2024年、建築業界は働き方改革の潮流に乗り、変化と挑戦の時を迎えています。この業界は以前から、厳しい労働条件、人手不足、そして従来手法への過度の依存など、多くの問題に直面してきました。しかし、テクノロジーの進歩と社会の変化により、これらの問題に新たな解決策を見出そうとする動きが加速しています。本特集では、建設会社、設計事務所、積算事務所、CM会社が見据える、2024年の働き方改革の現在地と将来の展望を探ります。

2024年は、東京オリンピックの余波を受け、建設業界の需給バランスが新たな局面を迎えており、働き方改革はこれまで以上に重要な議題となっています。テレワークの普及は場所に束縛されない労働環境の実現を促し、プロジェクト管理や設計作業に新たな柔軟性をもたらしています。これは、労働生産性の向上だけでなく、従業員の満足度の向上にも寄与しています。

AI、ビッグデータ、VRのような最新技術の活用は、設計の正確性を高め、積算作業を効率化し、プロジェクトのリスクを軽減するなど、様々な効果をもたらしているのではないかと思います。これらの技術導入は、人手不足を解消し、業界全体に新しい価値をもたらすと共に、働き方改革をさらに推進しています。

業界の人手不足に対応する一環として、若者、女性、高齢者の積極的な職場参加や、外国人労働者の受け入れを通じて多様性を促進する取り組みが進められています。これにより、個々の能力を最大限に引き出し、業界の競争力を高めることが期待されています。

この特集を通して、読者の皆様には建築業界が直面する現代の課題への対応策として、建設会社、設計事務所、積算事務所、CM会社がどのような取り組みをしているのか、その具体的な内容をより知っていただきたいと思えます。さらに、これらの取り組みが業界をどのように変革し、より良い働き方とより良い社会を実現するかを共に考察することができれば幸いです。従来手法への依存を乗り越え、建築業界が持続可能な発展へと向かうための重要なステップを、今こそ踏み出しましょう。

働き方改革関連法等の解説	聖橋法律事務所	菅谷 朋子
時間外労働の上限規制適用に向けた取り組みについて	株式会社熊谷組	米山 卓洋
働き方“変革”への挑戦	株式会社竹中工務店大阪本店	林 茂史
電気設備工事の積算環境について(働き方改革)	株式会社弘電社	島田 憲一
働き方の変化と適応について	株式会社三菱地所設計	工藤 玲
私の働き方変遷	三菱地所インドネシア	豊田 嵩史
『働き方改革』について思うこと	株式会社川村積算	加藤 俊明
働き方改革は考え続けるもの	株式会社東建築積算士事務所	東 泰紀
私が思う、働き方改革	株式会社日本PM コンサルタンツ	柴草 哲夫

# 働き方改革関連法等の解説

聖橋法律事務所  
弁護士・一級建築士  
菅谷 朋子



## いよいよ開始！

### 時間外・休日労働の上限規制

2024年4月1日、建設事業<sup>(※)</sup>の時間外・休日労働の上限規制の適用が開始されます。これは、2019年4月の労働基準法の大改正によって導入された全産業の上限規制に対し、建設事業、自動車運転業務、医師等に設けられた5年間の猶予期間が終了するもので、国が目指す働き方改革の最終章ともいえるものです。

そこで、そもそも働き方改革とは何なのか、また、4月からの時間外・休日労働の上限規制について解説します。

※建設事業とは、土木、建築その他工作物の建設等またはその準備の事業をいい、企業の主たる事業がこれに当たる場合を含みます。

## 国の「働き方改革」とは？

働く人々が個々の事情に応じた多様な働き方を自ら選択できる社会を実現すること、そのための制度改革が、「働き方改革」です。少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少など多くの課題に対応するために、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境の整備を目的としています。

そして、「働き方改革関連法」とは、改革を推進するための総合施策と、改革実現のための労働基準法、労働安全衛生法、労働者派遣法等の労働関係法の改正を定めた法律です（「整備法」という既存の法律に対する司令塔や指揮者のような役割で、「働き方改革関連法」自体が直接、我々に適用されるものではありません）。

長時間労働の是正を担うのは、労働基準法の改正です。

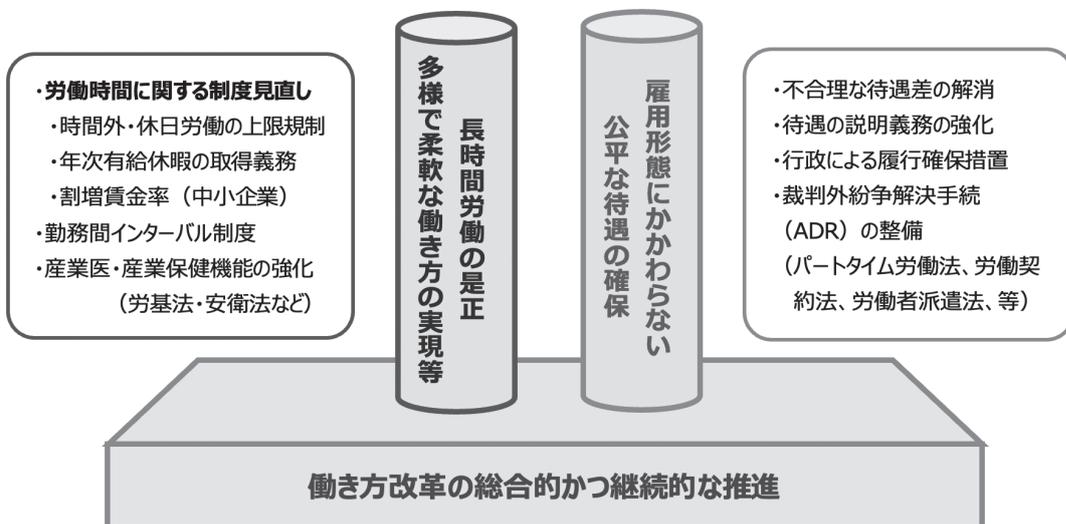
## 長時間労働の是正・ 多様で柔軟な働き方の実現等

「労働時間に関する制度の見直し」には、時間外・休日労働の上限規制、年次有給休暇の取得、フレックス制度の拡充などの法改正がありました。ただし、上限規制以外は、既に適用が開始されています。

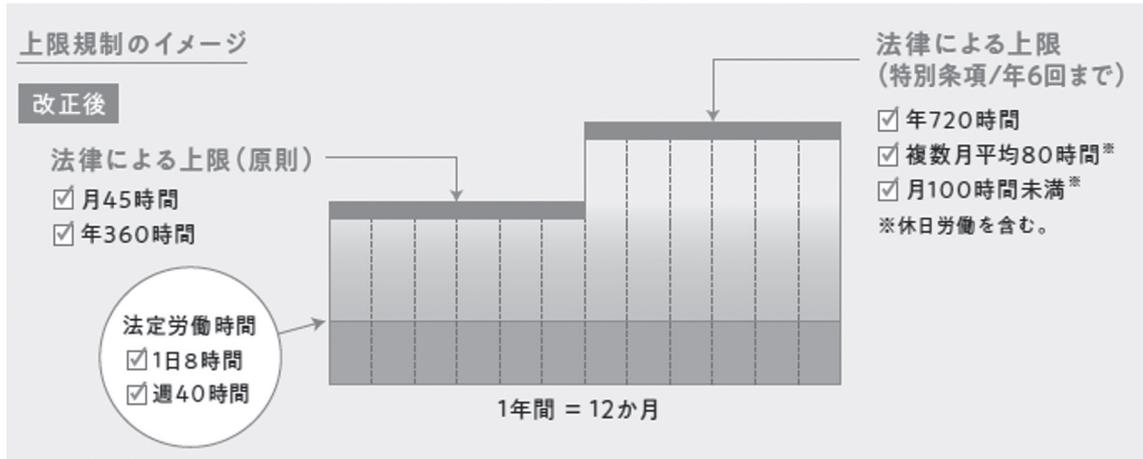
## 時間外・休日労働の上限規制

### 〈法改正前の法定労働時間〉

労働基準法が定めているのは、1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはならず、かつ、週1回の休日を与えなければならないというもの



「働き方改革」の全体像



厚生労働省「建設業時間外労働の上限規制わかりやすい解説」より抜粋

です。ただし、あらかじめ労使で協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合には、時間外労働・休日労働をさせることができます。労働基準法36条に定める、いわゆる36(サブロク)協定です。

これまでは、労使での合意があれば、年間6ヶ月までは上限がなく、それ以外の月で上限値を超過しても行政指導を行うことができるだけで、実効性に問題がありました。

### 〈2019年労働基準法改正〉

初めて罰則付の労働時間規制が導入されました(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)。

しかし、建設事業、自動車運転業務、医師等については5年間の適用猶予期間が設けられており、この2024年4月1日からようやく適用が開始となります。

### 〈時間外労働・休日労働の上限〉

3段階で定められています(いずれも法定労働時間の超過であり、36協定が必要)。

#### ① 原則(一般条項)

時間外が月45時間、年360時間以内

#### ② 臨時的な特別な事情がある場合(特別条項)

時間外と休日の合計月100時間未満、超過月は年6回以内、超過月の時間外と休日の合計の平均が80時間以内、時間外の年総計が720時間以内

※時間外と休日は別扱い。土曜出勤は時間外としてカウント(後述)。

#### ③ 災害その他の事由

上限規制なし

上記③は、災害その他避けることのできない事由

によって、臨時の必要がある場合で、行政官庁の許可が必要です(または急迫の事情がある場合は事後承認)。厳格に運用され、単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認められません。具体的な判断は、厚生労働省の「建設業の時間外労働の上限規制に関するQ & A」を参照してください。

### 〈上限規制の注意点〉

- ・「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が36協定で定めた時間を超えてはならないため、累計での管理が必要となります。
- ・就業規則や36協定では、日曜を労働基準法上の休日とし、土曜日の出勤は時間外労働としてカウントされることが一般的です。
- ・「労働時間」の範囲はどこまでか?に注意してください。

労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいいます。使用者の明示・黙示の指示により業務に従事する時間はもちろん、現実には活動していなくとも、指揮命令下にある時間は労働時間に当たります。

以下の例示を参考にしてください。

- ・手待ち時間：指示があった場合に即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間は、労働時間に当たります。
- ・移動時間：直行直帰の移動中など、業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合は、労働時間に当たりません。
- ・着替え・作業準備等：使用者の指示により、就

業を命じられた業務に必要な準備行為や業務終了後の業務に関連した後始末を事業場内において行う時間は、労働時間に当たります(現場の朝礼・準備体操、作業終了後の掃除時間など)

・研修・教育訓練：参加が業務上義務付けられているものは、労働時間に当たります(新規入場者教育、KYミーティングの時間など)

## 上限規制開始による職場への影響

### 〈4週8休の取り組み〉

上限規制は、これまでの建設業界(特に現場)の実態と比べると、かなり厳しいものです。大企業を中心に労働時間削減の取り組みは進められていますが、これまでの延長線上では実現が困難です。

日本建設業連合会でも、労働基準法改正が決定した2018年に自主規制目標、2022年に「時間外労働削減ガイドライン」を策定し、通常月で45時間以内を実現するためには4週8休が不可欠であるとして、週休2日の推進に取り組んでいます。実際の労働時間の削減には、業務効率化・合理化、業務や労働時間の見える化が欠かせません。また、適正工期の確保はもちろん、過度なサービス・品質は追及しない(発注者・注文者の側から要求せず、過度な要求には応じない)ということも必要です。

まずは、建設業界全体が固定観念を捨てなければ、高いハードルを乗り越えることは難しいと思います。そして、顧客に対しても、積極的に理解を促していかねばなりません。

### 〈職場内のパワハラ懸念〉

業務の量も質もやり方も同じままで、時間外労働を減らすのは困難です。しかし、受注は多いし、人手はないし、抜本的な業務改善をしている余裕もないし…とって生じがちなのは、上層部や上司が、残業を減らせない部下を叱責するという事態です。職場環境が悪化した、若手が疲弊している、退職してしまった、などという話も多く聞きます。

こうした言動は、パワハラ危険性がありま

す。職場内のパワハラとは、上司・部下など①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、とされています(労働施策総合推進法)。実現が困難な指示を与えて、できなければ叱責するという不合理な言動は、必要性・相当性を欠くという評価になり易いと考えます。

企業や管理職が個々の社員の労働時間や業務状況を客観的に把握し、具体的な対策を職場内で話し合うなど、建設的な解決を試みてください。

### 〈モチベーションの維持・向上〉

労働時間が制限されると、自由な時間が増えるのは嬉しいが、納得できる仕事ができない、成長できない、と不安や不満を持つ人もいます。また、年長者を中心に、働き方改革を「成長を阻害する」などと悪く言う人もいます。

しかし、旧来の考え方・心持ちに囚われていては、モチベーションが下がる一方です。長時間労働を前提としない指示の出し方、受け方を構築しましょう。

新しい働き方には、さまざまな選択肢や自由があります。自ら考え最適な時間管理をしていかなければなりません。仕事の密度を上げ、空いた時間を自己研鑽に充てるなど、時間の制約を乗り越えられれば、得られるものは大きいと思います。

### 参考ウェブサイト・パンフレット等

厚生労働省「働き方改革 特設サイト」

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/>

同「働き方改革の実現に向けて」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

同「適用猶予業種の時間外労働の上限規制特設サイト

はたらきかたススめ 建設業」

[https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/construction\\_company.html](https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/construction_company.html)

「建設業時間外労働の上限規制わかりやすい解説」「上限

規制に関するQ&A」ほか

一般社団法人日本建設業連合会「時間外労働上限対応」

<https://www.nikkenren.com/sougou/overtimework/>

「時間外労働削減ガイドライン」ほか

# 時間外労働の上限規制適用に向けた取り組みについて



株式会社熊谷組  
 管理本部 ダイバーシティ推進部 副部長  
**米山 卓洋**

時間外労働の上限規制の適用まで、あと残すところわずかとなっていますが、当社が属する建設業界は、労働力の確保と育成の問題、および技術進歩に対応しながら、生産性向上と従業員のワークライフバランスの向上を目指すため、積極的に働き方改革を進めています。現状としましては課題が多く、一步一步着実に取り組んでいるところですが、当社における具体的な施策について、簡単にご紹介させていただきます。

まず、当社の働き方改革への取り組みの経緯としましては、働き方改革関連法が公布された2018年に社長を委員長とする働き方改革推進委員会と、担当部署として働き方改革推進室を設置することから始まりました。そして数値目標・行動計画として「働き方改革アクションプラン」を策定し、働き方改革を本格的に始動させるに至りました。

この中で重要課題である長時間労働の是正と休暇取得促進に関しては、「現場支援推進」「施工管理・安全書類の効率化」「電子商取引の推進」「ペーパーレス推進」の4つのタスクチームで検討を進め、施策の実効性を高めるために各部署の日常業務へと具体的に落とし込んでいきました。また同じくして社内研修やeラーニング、社内ホームページ等を利用し、社員への制度浸透や理解へと

繋げる取り組みを実施しております。

このように2018年より働き方改革への取り組みを行ってまいりましたが、上限規制適用まであと1年となった2023年に新たに行動計画を含めた「働き方改革アクションプラン2023」の策定をいたしました。こちらについては2024年4月からの上限規制と同様の基準に則って運用し、実質1年前倒しでの対応を目指したものです。行動計画等の内容としましては、主に次のような項目を掲げました。

## ①経営トップからの定期的なメッセージの発信により社員の意識改革を図る

- ・ 社内ポータル展開、メール発信、ポスター掲示などにより意識改革に取り組む
- ・ eラーニングの実施により時間外労働の上限規制に関する理解を深め、意識改革に取り組む

こちらについては2018年アクションプラン策定時から取り組んできた事項ではありますが、上限規制の内容について詳細まで理解が進んでいなかったことや、更なる意識改革につなげるため、働き方改革アクションプランポスターの展開、時間外労働の上限規制に関するeラーニングの実施(図1)を行いました。eラーニングについては全社員の93.2%が受講し、改めて上限規制の内容を

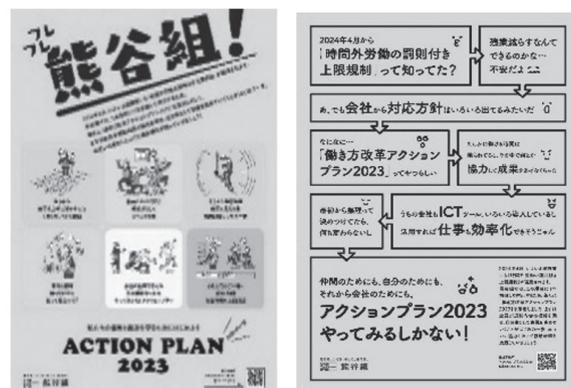
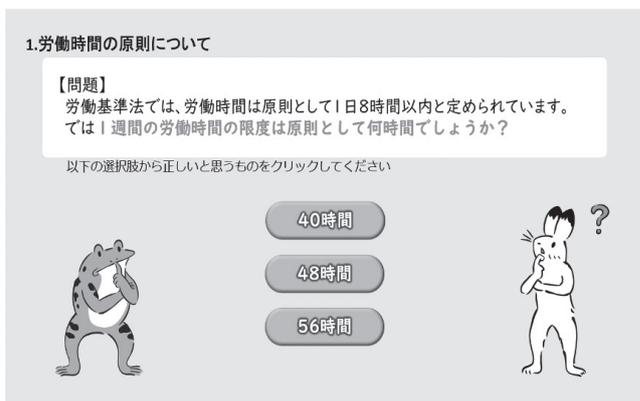


図1 eラーニング、アクションプランポスターの展開

確認する機会となりました。

## ②時間外労働状況の見える化を図る

- ・ 毎月個人ごとに配信される時間外労働の集計表をもとに、年間を通して時間外労働の状況を把握する
- ・ 上司とともに年間の時間外労働時間の目標値を期首に設定し、年間を通して管理する

当社における勤怠管理はシステムを導入し、運用しておりますが、年間を通して時間外労働の状況を把握しにくかったことがあり、新たに上司と部下とが年間を通して管理しやすい仕組みを導入しました。また「目標設定・評価」において、個人が期首の目標設定時に時間外労働削減に向けた具体的な行動の記入を義務付けたほか、休日取得日数の目標値を設定し、期中の面談時に上司と部下間で実施ができているか、確認することとしています。

## ③継続的に業務の効率化・平準化に取り組む

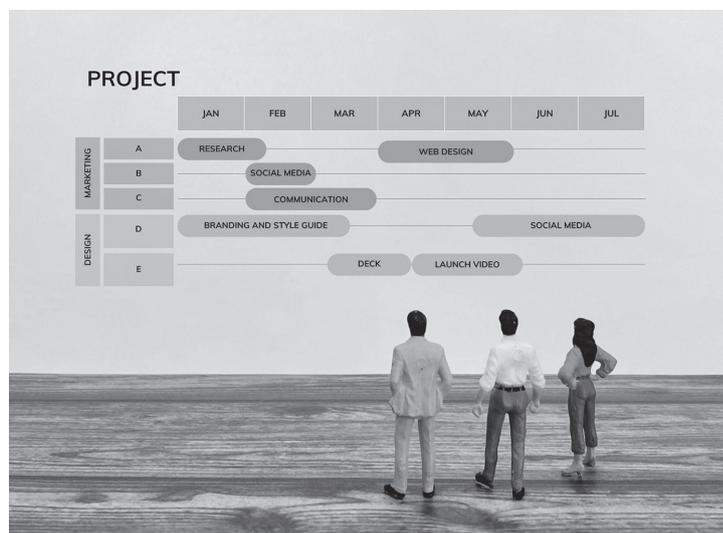
- ・ さらなる業務の効率化を図るため、ICTツールの活用を促進する
- ・ 効率的な社内分業の運用および積極的なアウトソーシングの活用により業務量の平準化を図る

現場において、デジタルツールの活用は大きな働き方改革のポイントとなります。具体的には建築施工現場においてはBuildee、グリーンサイト、スパイダープラス、フォトラクション、テリオクラウド等のデジタルツール活用による施工管理業務の効率化を図っています。これらのツールは基本的にすべての作業所が開設時に標準ツールとして、利用可能である状況を整えております。

また作業所業務のアウトソーシングについては、比較的技術的に平易な業務を社内内勤部門への分業、および社外業者にて実施しております。例として、施工体制台帳管理業務についてはBuildeeを使用し内勤事務系社員が行い、施工記録写真の撮影、整理を外注するなどしています。このように遠隔地でも対応可能な業務については、アウトソーシングすることで、施工管理に従事する社員の負担軽減に努めています。

他に全社員を対象としたデジタルツールとして、多くの社員が業務の中で発生する経費精算に対して、新たなシステムを導入しました。導入により業務の効率化につなげるとともに、電子帳簿保存法、インボイス制度にも対応するものです。また、ペーパーレスについては内勤部門においてはほぼ100%、社内回議・決裁が必要な書類について電子化されています。

また、建設会社の働き方改革、上限規制への対応のカギは作業所(現場)にあります。まずは



作業所における社員の適正配置が前提となります。配置にあたってはシステムを活用し、将来の案件も想定した配置を検討するとともに、全国レベルでの監理技術者、物件経験者の調整を実施しています。

作業所での技術的なサポートなどについては、着工前、着工後の技術支援部署による業務支援の実施、鉄骨専門部署による設計段階からのフロントローディングを実施しています。また、設計業務においてもアウトソーシングを活用することで効率化を図っています。そして作業所における新規入場者教育資料をパワーポイントにて作成し、スライドショーにて実施することで業務軽減につなげています。

また、作業所勤務者においては、工期中繁忙差がある場合や、日によっては担当業務に緩急があるため、柔軟な働き方のルールがあれば勤務時間、残業時間に便利なケースがあります。そのためフレックスタイム制度を2022年度より導入し、時間外労働削減に向けた多様な働き方を可能にしております。

2018年より働き方改革に取り組んでまいりましたが、時間外労働時間の推移としては、一人当たりの時間外労働は2015年度比で2022年度には月間19.5時間の減少となっています。休暇取得についても有給休暇を取得しやすくするため、

通常の有給休暇に加え、当該年度のみ利用可能な有給休暇を5日間付与したことにより、取得率も2017年度33.6%から2022年度は37.5%と上昇につながっております。

#### [まとめに代えて]

働き方改革を進めることで、時間外労働の削減を実現し社員のワークライフバランスの充実につながりました。また社内業務のデジタル化・平準化、意識改革等、今まで見直さずに何年も継続されてきた仕事のやり方・慣習を変化させるきっかけとなり、社内の風土にも大きなインパクトある改革につながりました。時間外労働の短縮に関しては特効薬がないのが実情ですが、必要な取り組みを地道に進めていくことで、改善につながるものと考えております。

来年度から適用される法令の順守とともに、引き続き全社を挙げて働き方改革に取り組み、社員ひとりひとりのワークライフバランス向上に努めていきたいと考えております。



# 働き方“変革”への挑戦



株式会社竹中工務店大阪本店  
作業所長兼西日本集合住宅チームリーダー  
**林 茂史**

## ●はじめに

2024年4月の改正労働基準法における時間外労働の上限規制適用にむけて、当社は2022年9月から計3回(期間として延べ4カ月間)のWLB(ワーク・ライフ・バランス)実践トライアルを展開し規制適用後の働き方の状態を体感、課題の洗い出しを実施し、働く人すべてが個々の業務の状況に合わせた自立的なタイムマネジメントを継続的に実践できることを目標とし挑戦してきた。このような日常業務などの効率化により生み出された時間は業務の質を向上し、働く人のやりがい、いきがいの向上につながると私は信じている。

2021年3月に着工し本年2月に引渡しを迎えた集合住宅物件におけるさまざまなWLB施策による成果をここでご紹介する。



写真1 建物完成外観

### 【建物概要】

建物名称：ブランズタワー大阪本町  
 主要用途：共同住宅(300戸)  
 構造：RC造、一部S造、制振構造  
 延床面積：約32,499.87㎡ 階数：F43  
 最高高さ：約144m  
 建築主：東急不動産(株) 他3社  
 設計：(株)IAO竹田設計  
 施工：(株)竹中工務店大阪本店

## ●プロジェクト川上でのづくりこみ

当該敷地はオフィス街の狭小地にあり、アウトポール型の超高層集合住宅という条件のもと、私は着工6ヶ月前に内示をもらい施工計画のづくり

込みを行った。当社市場別対応チームである集合住宅チームにおいては、予想工事の段階で実担当者が決まるのでより生産性向上にむけたつくり込みに効果を発揮することができる。

今回はオフサイト化やプレファブ化による現地工数の削減や、デジタル施工技術を活用した業務改善を中心とした竹中新生産システムの4つの業務プロセス<sup>\*</sup>の運用により、生産性向上を図りながら「働きやすい明るい職場環境づくり」を実施した。

※4つの業務プロセス

- ①施工計画のづくり込み
- ②オープンBIM方式での効果的な生産準備
- ③オフサイト化(現地工数削減)
- ④デジタル施工技術の適用

オフサイト化では躯体の約4割をPCa化して外装塗装の施工をPca製作工場にて実施した。

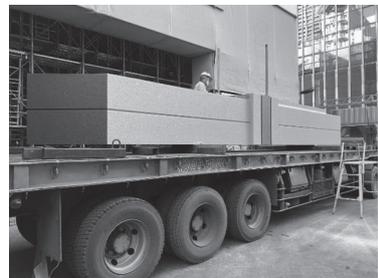


写真2 外装塗装済みPCa部材搬入状況

これは特に外装色塗分けに特徴があった当建物の仕上げの現地工数低減に大きく効果を発揮した。

BIMの活用では躯体、ヘリポート鉄骨、外装、内装、断熱、設備などの各モデル図を早期に準備し、StreamBIM活用により関係者で情報共有し、集合住宅特有の専有部の膨大な仕上情報や数多くの検査業務、部屋ごとに違う出来高管理などをdRofus、PowerBIなどのツールと連携させて施工管理効率の向上を実現することができた。

川上でのこのようなづくり込みは、日常業務を効率化し時間を確実に生み出すために必要不可欠である。また視覚的に業務を行うことは、若年層やアウトソーシングに頼らざるをえない労務者不足の課題を抱える作業所において効果を発揮する。

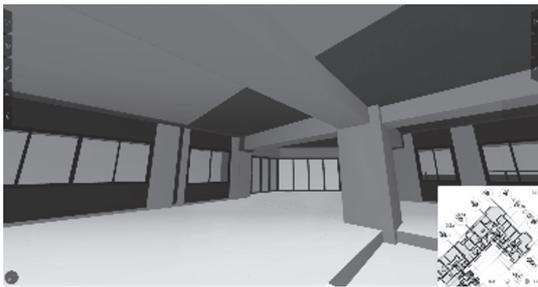


図1 断熱モデル図(吹き厚違いの色を明示)

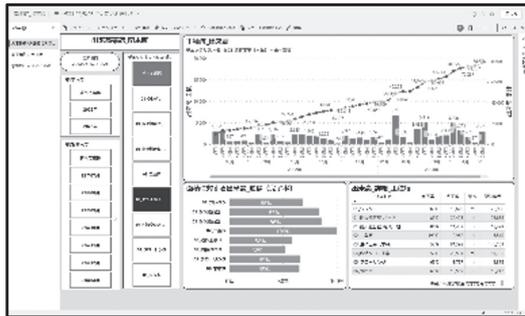


図2 PowerBI活用による出来高管理

### ● WLB実践トライアルでの主な取り組み

トライアル実施前、働き方変革への想いや考え方をメンバー全員でディスカッションし、目的や方向性を共有することで全員が納得感、満足感を持つことのできる取り組みとなるように注意した。

具体的には時間外労働削減のための4つのアイデア(新規の取組、強化する、やめる、減らす)を抽出し効果の期待できるアイデアを実践した。

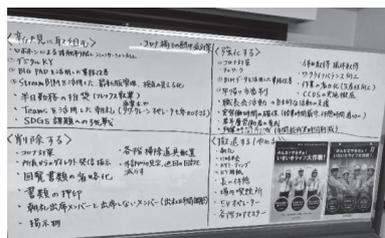


写真3 抽出した4つのアイデア

#### 【アイデアの実施例】

##### ① 詳細な勤務計画の作成と日常の実施フォロー

今まで当たり前全員参加していた朝礼は、職長とシフトを割り当てた所員により実施し、作業員の実労働時間の確保と所員の残業時間の削減に

図3 朝礼参加・バリエブル勤務シフト表

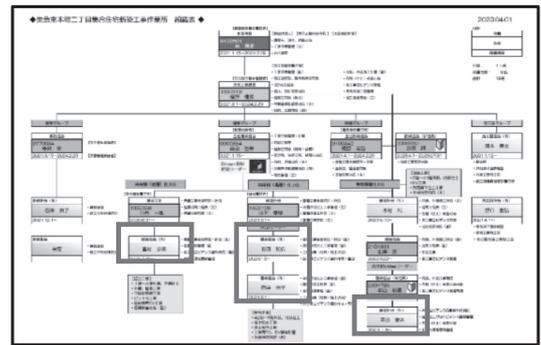


図4 作業所組織にエビデンスチーム配置

つながった。また半休取得やバリエブル勤務の推奨はメンバーのプライベート時間をつくり、モチベーションが向上したとの意見が多数あがった。

##### ② 業務の分業と組織内の担当業務の見える化

作業所組織内に集住物件の膨大なエビデンスをサポート管理するエビデンスチームを配置した。これによりメンバーはコア業務に集中することができ、より計画的で効率的な業務を行うことができた。

### ● 成果と今後の課題

タワー型集合住宅物件は躯体・仕上工事ともにタクトで進捗するので、川上でのつくり込み内容を期中実施できれば個々の業務に合致したタイムマネジメントを実現できる“兆し”が見えた。(結果：時間外労働はメンバー平均43.5時間/月、施工効率は当社生産性指標の2割増)

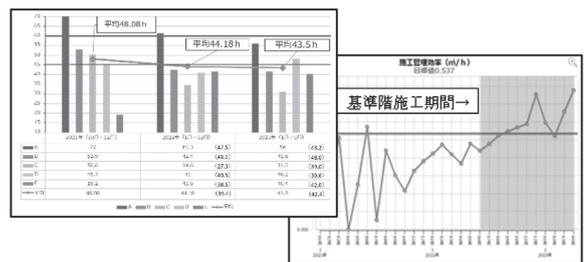


図5 メンバーの時間外労働と施工効率の推移

今後は事業主、設計監理者、施工者、協力会社のプロジェクトに関係する全てのステークホルダーがお互いを尊重し、働き方変革の課題に理解をもって一緒に取り組むことで、私のモットー『やりがいのある仕事から いきがいのある人生を』を必ず実現できると信じて業務に邁進する所存である。

# 電気設備工事の積算環境について (働き方改革)



株式会社弘電社  
内線事業本部 コスト企画部 部長  
島田 憲一

## ●はじめに

近年、目覚ましく社会環境が変わる中、働く環境も大きく変化を遂げています。新型コロナウイルスの影響により、テレワークやフレックスタイムの制度が導入された会社も多いと思います。また残業規制により労働時間のあり方も変化してきています。

## ●過去から現在に至り

材料の計測・集計(拾い出し)は、設計図よりカウンタ、キルビメータ、三角スケールなどを使用していました。その後、電卓を用いて集計を行い、見積書も手書きにて作成していました。計算(電卓)が正確で速く、文字もきれいな方が多くいました。見積書作成は機械化となり、積算システムも導入されました。パソコンの普及により表計算ソフトに切り替えました。設計部門では図面も手書きからCAD化に進んでいきました。



図1 一世代前の積算業務イメージ

パソコンの進化やアウトソーシングに伴い、図面もデジタル化、業務も拾い出しから見積書作成に重点をおくようになりました。拾い出し方法も施工イメージから記号の数量化に移り変わり、積算の生産性が上がりました。案件の対応方法も、2～3名の班作業から単独作業に移りました。

拾い出し作業もソフトにて行い、デジタル化に変わってきました。またパソコンも出社を基本としていたデスクトップ型から在宅にも対応できるノート型に変わってきました。

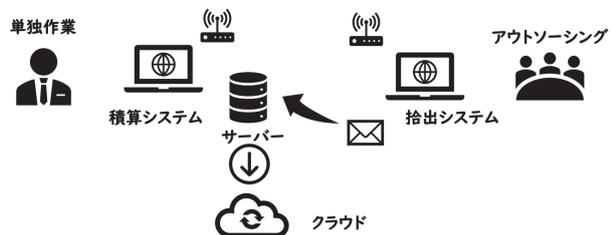


図2 現在の積算業務イメージ

## ●働き方改革への対応

図面が紙ベースから画面で追うデジタルに変わり、拾い出しも手作業からソフト作業に変わることにより、作業スペースの省力化となりました。また作業班体制も単独作業に移行することができたのでテレワーク、フレックスタイム勤務が可能となりました。しかし、コミュニケーションがとりづらくなることで、孤立感を覚える方も増えていました。これは行動制限による影響が高かったと考えます。ワークライフバランスがとれ、勤務体制による生活面の負担の減少が見込めていますが、自己都合による協調性の欠如にならないよう注意も必要です。メンタルへの影響や業務における協調性の減少防止のため、出社との併用を呼び掛けて対応しています。

## ●今後求められること(課題)

出勤管理(案件期限)から成果管理(指標時間)へと変わってきました。業務の効率化が進むことで、捻出した時間をどのように使っていくかが求められます。

BIMにより材料の計測・集計(拾い出し)は減少する方向でしょう。またAIの進歩により定型化された作業や簡単な判断も減少していくのでは

ないでしょうか。機械にできない部分を先行して考えなければなりません。

積算業務に当たる方は電気設備他の材料に関する知識が重要です。また毎年多くの積算データが蓄積されていきますので、積算業務の精度向上のために物価変動に応じた妥当性検討も重要になります。その勉強や研究のために時間を有効に活用して欲しい。

見聞を広めることはいつの時代になっても必要なことです。

### ● メリットについて

テレワーク、フレックスタイム制度・勤務により、通勤時間を有効活用したワークライフバランスがとれたり、勤務場所を変えることでリフレッシュとなったり、業務に集中できる時間に調整することで効率化も図れます。

勤務時間の体制変更により、業務のメリハリが出て、自己啓発や能力向上に時間とれるようになります。

### ● デメリットについて

テレワーク、フレックスタイム制度・勤務は個人のモラルが根底にあるため、自己管理ができないかたや自己都合を重視した勤務形態になると業務での損得が生じます。

時間管理が過度になると、成績主義により時間に余裕がなくなり仕事に追い詰められてしまうかもしれません。時間管理には自己啓発などに対するゆとり時間の考慮も必要です。

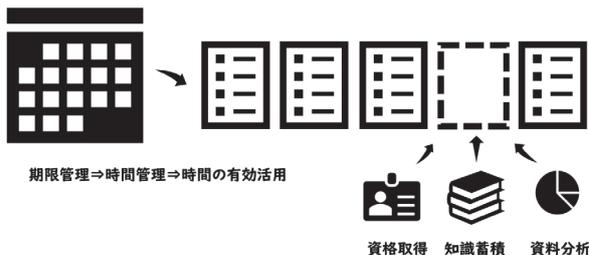


図3 働き方改革による時間の有効活用

### ● 働き方改革による工夫

IT機器の進歩に合わせた職場環境(PC環境)の改善を行っています。WEB会議システムの導入により、電話やメールだけのやり取りから、共有画面による確認などに活用しています。全部員が使用できるように、操作になれる機会を作っています。また、共有化できる能力向上は業務で習得するよう工夫をしています。

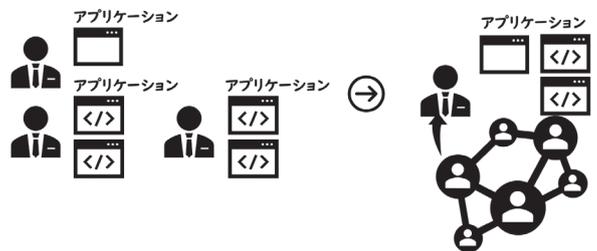


図4 スキル習得の工夫

### ● まとめ

どこの職場もフォワードとバックは一心同体であり、Give & Takeによる等価交換の法則が必要と考えます。優遇されている方は優遇されていない方に対して、+αの業務・成果でサポートする気持ちが大切です。自分のことだけを考えて制度を利用するのではなく、皆に導入された制度で友好関係が良くなるように活用していただきたい。働き方により、環境の変化があっても、人と人とのつながりがなくならないように努めたいと考えています。

.....

### コラム アウトソーシングについて

アウトソーシング先は北京事務所、費用対効果を考慮した提案でした。人財確保および積算教育を進めた結果、大型案件対応や複数案件対応で活躍しています。また日本の長期休暇中に作業を進めることができます。現在は積算方法の効率化を協働で検討しており、重要なパートナーの1社になっています。

# 働き方の変化と適応について

株式会社三菱地所設計  
チーフコンストラクションマネージャー  
工藤 玲



## ●はじめに

私は2009年入社から約15年、同じ会社で同じ部署に所属してきたので、これまでの会社生活を振り返ることで働き方の変化を実感できます。

入社当初、若手の仕事のひとつは部署にかかってきた固定電話の対応でしたし、パソコンはデスクトップでした。日中は外出が多く、夕方ごろになると帰社した部員で部署が賑やかになり、それから夜遅くまでデスクワークです。作業は基本的に会社内、大方自席で完結し、自宅へ持ち帰ることはありません。帰宅は主に睡眠のためで、自宅で過ごす時間は短かったと思います。会社はエネルギーギッシュで、対面のコミュニケーションが多く、忙しくも楽しい生活でした。

デスクトップがノートパソコンになり、固定電話がスマートフォンに変わり、ペーパーレス化が進み……、業務ツールが更新される度に、不都合は生じないのかと心配もしましたが、蓋を開けてみると、しっかり順応できるものです。外出先でのメールの返信や資料の作成など、少しずつ、自席から離れたところでの業務時間が増えていきました。とはいえ、仕事が好きでしたし、年次を重ねると仕事の幅も広がるので、長時間勤務は変わりませんでした。

## ●働き方のターニングポイント

私が働き方を大きく見直すターニングポイントとして、出産・育児がありました。子どもの保育園は送迎時間が決まっているので、強制的に勤務時間は半分以下になり、限られた時間の中での効率的な仕事の進め方を一生懸命考えました。そして、自分ひとりでは限界があることを理解しました。それまで何でも自分でやりたかったのですが、周囲のメンバーとうまく協働できるようにと考えるようになりました。一方で、不定期だった部署への新入社員配属がコンスタントに行われる

ようになった時期でもあり、若手の教育・育成についても考えるようになりました。そして改めてコミュニケーションの大事さを実感しました。

また、時を同じくして(新型コロナ禍の約2年前)、会社としてダイバーシティを推進し、働き方も多様性に配慮する動きから在宅勤務のトライアルが始まりました。育児による勤務時間の激減に対し、約2時間の通勤時間が必要なくなり、その時間を業務に使えることは、私にとって非常に大きなメリットがありました。当時、在宅勤務は今ほど一般的ではなかったもので、先進的な取り組みだったと思います。VPNやクラウドサービスなど、在宅での業務環境の改善・向上を推進する会社の方針はとてもありがたかったです。

## ●コミュニケーションの取り方を模索

別の側面から見ると、このトライアルは育児や介護等を抱える限られたメンバーからのスモールスタートだったので、通常勤務をする周囲のメンバーからの理解は必須でした。皆が多忙な中、対面でのやり取りができない不都合を乗り越えるため、新たなコミュニケーションの取り方を一緒に模索し、在宅勤務が成立するように協力してくれました。トライアルからは、「相互理解のため、スケジューラーに詳細な記入をする」「(セルフマネジメントの観点から)状況に応じて対面コミュニケーションを適時実施する」などの工夫が徐々に導き出され、ルールとして定着していきました。

このようなトライアルを繰り返した後で新型コロナ禍を迎えたため、在宅勤務や、その後の今に至る「半ABW」(出社を基本とし、業務に応じて在宅・外部オフィス等も柔軟に活用。オフィス座席はフロアごとのフリーアドレス制)」という新しい働き方にも比較的スムーズに移行できたのではないかと思います。

Singapore



三菱地所設計アジア社の入居しているオフィスビル  
(Capita Green @ Raffles Place)

現在、約1年休職し、シンガポールに在住しています。休職期間中も、定期的に日本の本社や三菱地所設計アジア社のメンバーと交流し、情報共有を行っています。

多国籍国家であり、様々な建築様式が融合したまちなみ



@ Maxwell



@ Orchard



@ Katong



@ Raffles Place

●メリットとデメリット

働き方改革、ABW・ハイブリットワークが進むことで、コミュニケーション不足や会社への帰属意識が薄れるといったデメリットが懸念されていますが、時間的・技術的な効率は間違いなく上がっています。働き方の変化にうまく適応し、成

功させるためには相互理解と信頼がポイントです。どうしたらうまくコミュニケーションがとれるか、ひとりひとりのステータスを理解し合い、皆で模索する必要があります。柔軟かつ推進力をもって働く環境を改善していける会社であることは、会社と社員とのエンゲージメント向上の非常に大切な要素であると思っています。

# 私の働き方変遷



三菱地所インドネシア  
豊田 嵩史

私は2010年に入社以来約10年日本で働き、その後縁あって現在海外で働いています。入社からどのように働いてきたか、せっかくいただいた機会ですので振り返りたいと思います。

## ●日本

まず初めに配属されたのは建築コストを取扱う部署でした。業務は、プロジェクトの基本構想段階の概算算出、工事発注前の施工者から提出された見積調査、コスト情報の統計取り纏めといった内容でした。自席は固定で、時折施主説明のため外出することはありませんでしたが、勤務時間中は9割方オフィス座ったままだったため、少しずつ確実に体重が増えていったのを覚えています。当時は働き方改革といっても具体的な方策はなく、時折残業時間が長くなると、上司から体調を気にかける言葉をかけてもらう程度だったように思います。

次に配属されたのは工事監理を担う部署でした。業務は現場段階におけるコスト管理や工事監理といった内容で、勤務場所はオフィスから現場の仮設事務所になりました。法改正に沸く現場は10年前の当時確かに過酷な環境で、施工者の皆さんの中には家に帰っていない方や家に帰る時間がなく近くに宿をとっている方もいました。工事監理の業務は施工者さんの業務があつてこそ進められるものですので、施工者さんにつられる形で私の業務時間も長くなりました。特に躯体工事の鉄筋工事やコンクリート工事は日付変更の融通が利きにくい工種で、休日であっても工期順守のため検査を実施することが多々ありました。図面の回覧も工事監理を担う私の業務の一つで、特に施工時期が迫った工事の施工図は、数kgの束を現場から本社に持ち帰り、設計者の承認をとらねばなりません。今はデータで送って承認をもらうことも、Web会議で説明することもできますので、便利になったと思いますが、総合図のような情報が詰め込まれた図面は未だにAIの大き

さで紙面印刷して紙面上にペンを走らせた方が設計内容を理解できるように思います。この数年に入社した世代の皆さんとは少し考え方が違うかもしれません。

## ●英国

その後、会社の制度を利用し1年間Project Managerトレーニーとして英国ロンドンのProject Management会社で働きました。勤務時間は日本と同じく9時18時でしたが、同僚はその時間きっかり働いていることはなく、月曜の朝は9時に出社してから自席でサッカーの試合結果を見ながら朝ごはんのオートミールや果物を食べ、10時過ぎ頃に漸く仕事に取り掛かるといった様子で、金曜日の夕方は16時頃からPubに行って一杯ということが多かったです。夕方には真っ暗になってしまう冬場は尚一層早めに仕事を切り上げていたように思います。一方、締め切りの近くなると、朝から晩まで集中して業務を行うこ

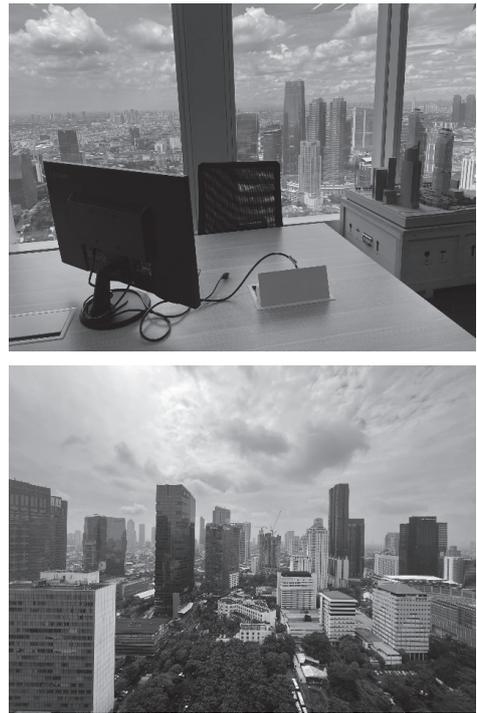


ともありました。時間にルーズな側面もありますが、やるべきことは時間内に終わっていて、形から入る日本と考え方が異なることが強く印象に残っています。ロンドンにいたのはコロナ前の時期でしたが、当時からリモート勤務制度が整備されていました。リモート勤務制度はあったものの、会社に来させるためのインセンティブが強力で、自席は広く、一人2台外部モニタが用意されていて、キッチンに用意されている飲み物は無料、さらに会社から半径1km以内の提携レストランでは毎日ランチ費用補助が用意されていました。そういったエサにつられて、結局私は毎日出社していましたし、同僚も基本的には出社していました。オフィスに出社することが心地よく、出社によってコミュニケーションが生まれ、結果として業務効率があがるという良い循環が出来上がっていたように思います。設計事務所がオフィス空間を提案する際には、良い設計のオフィスハードだけでなく、出社を促すソフト戦略も併せて提案する必要があるのだなと考えさせられました。

## ●インドネシア

トレーニーを終えて2年ほど経った後、今度はインドネシアのジャカルタにてProject Managerとして働くこととなりました。当時は漸くコロナが落ち着いてきた頃で、日本では在宅勤務の割合を徐々に減らしてオフィス勤務に移行していった時期だったと思います。インドネシアは当時一日当たりの死者数が2000人を超え世界一になることもあり、戦々恐々としながら現地に足を踏み入れました。最初はホテルで5日間隔離があり、フルリモートで業務にあたりました。数十平米の空間の中で缶詰の生活は、業務とプライベートの切り替えが難しかったのをよく覚えています。隔離後はというと、フリーアドレスのオフィスで、社員同士ソーシャルディスタンスをとりながらも、毎日出社して積極的にコミュニケーションをとっていました。これはローカル社員の皆さんとのコミュニケーションを重視する考え方によるものです。海外では、日本での常識が通用せず、言わなくてもやってくれるだろうという認識は間違いのもとですので、コミュニケーションを重要視するという姿勢がとても大切です。

ジャカルタは公共交通機関の発展が著しいですが、未だに車優位の社会です。通勤は毎日車に乗っ



て往復2時間ですので、その2時間をどう使うかが業務効率改善に繋がります。当初は車に乗って書類を確認することは車酔いしてしまい不可能でしたが、2年経った今は書類確認はおろか、会議の主催さえ車の中からできるようになってしまいました。日本でも通勤時間を使って業務の一部を行うことはできると思いますが、車通勤ではその時間をフルに業務へと使うことができるので、業務時間短縮への貢献度が高いです。

海外駐在では本社や海外のお客様と時差の影響で定時外であっても打合せをする機会が多いため、Web会議の利用頻度が高いです。通勤中であっても、外出先でも会議に参加できる環境はジャカルタで働く社員を強力にサポートしてくれます。

ジャカルタで働く環境は、日本よりはロンドンで働いていたころの感覚に近いです。業務時間にあまり縛られず、成果を出すことを最優先とし、それ以外の部分はおおらかにというのが、今の私にとっては心地よく、効率的に業務を行うことのできる環境になっています。働く時期、場所、状況によって、求められる働き方の形は変わります。

どんな環境であっても成果を上げるために、個々人が自分にとって心地良い働く形を見つけて、それを毎日の業務に適用していくことが、働き方改革における重要な最初の一步であると思います。

# 『働き方改革』について思うこと



株式会社川村積算 代表取締役  
加藤 俊明

最初に、2024年1月1日に発生した能登半島地震、1月2日の飛行機衝突事故で被災された方に心よりお見舞い申し上げます。

## ●働き方改革とは

「24時間戦えますか？ビジネスマン、ビジネスマン、ジャパニーズビジネスマン」というフレーズをご記憶の方も随分いらっしゃるのではないでしょうか。平成元年に流れていた栄養剤のCMです。

私は新入社員で建築現場に配属されました。昭和の末期ですが、現場は第一第三日曜日の月に2日間だけ全休だったと記憶しております。平成になると日曜日は全休、社員は交代で土曜日が休めるようになりました。今や4週8閉所が当たり前のようになりつつあります。時は流れ令和元年には働き方改革関連法がスタートしました。このCMから平成の始まりと令和の始まりでは、全くと言っていいほど時代が変わったことが実感できます。

さらに、少子高齢化が進んできている我が国において、これまでの労働人口はますます減少してきています。政府は「一億総活躍社会」というキャッチフレーズの元、高齢者や女性の活躍に期待し実現しようとしています。高齢者の就労促進はこれまでに培ってきた経験を十分に活かして次世代への技術伝承や、さらには彼ら以上の生産性を期待しているとも言えます。働きたい気持ちのある女性の職場進出は、その能力を十分に発揮することでさらなるプラスの活躍が期待できます。

時代と共に価値観や考え方も変わってきています。その考え方や個人個人のニーズに合わせて最大限のパフォーマンスが発揮できる環境を維持していくことが『働き方改革』です。その目的は、ワークライフバランスを見直し、健康にかつ生産性を高めることです。

働き方改革には、『労働時間が短縮されること

で、集中力が高まり生産性の向上が期待できる』、『自分のライフスタイルを実現しようとする意識の強い若年層には大変魅力のあるワークライブバランスで、若い人材の獲得には大きなポイントの一つである』、『メリハリをつけることができストレスが減少する期待がある』といったメリットが考えられます。

## ●当社の取り組み事例

そういった環境をどのように構築して維持していくか。当社は40名程度の会社なのでたいそうなことはしておりませんが、当社での取り組みを紹介します。

### ①時差出勤

コロナ禍での感染防止対策の一環で時差出勤を奨励してはいたがそのまま継続しております。通勤ラッシュの回避、朝型・夜型といった個人の特徴や子育て・介護といった生活環境に配慮しています。朝型の社員は所定の時間になると早めに帰社しており残業時間も少ない傾向があります。勤務間インターバルも取り易くなります。付合い残業も減少し、17時以降の定例ミーティングはなくなりました。今後、フレックス制度の導入や時間代休等も検討していきます。

### ②テレワーク勤務の推奨

コロナ禍から導入をしました。一部の社員は活用しています。台風や大雪などの警報が出ている時には特に有効です。業務の進捗管理に課題があります。社員によっては自宅の作業環境が満足ではない、上司とのコミュニケーションがスムーズにできないといった課題はあります。

### ③業務効率化プロジェクト

数名のプロジェクトメンバーを中心に、これまでの業務フローを棚卸しして無駄を見直し、生産性向上の施策を自分たちで提案するミッションです。なかなか進んでいないのが実態ですが、自分たちで何かを見出すまで継続する予定です。

## ● 今後の課題

罰則付き残業時間の上限規定により、最初は管理職の負担が増えることや、会社の売上に影響が出る可能性もあります。また、顧客の要望事項が増え以前よりも煩雑なプロセスやアウトプットが求められていますが、十分な作業時間が確保できないために品質の低下を招く恐れがあることも考えられます。これらをどのように克服していくが課題です。

一般的には、『AIやITの活用によるDXにより……』というフレーズを耳にします。もちろんすぐにでも取り組まなければなりません、なかなか手を付けられないという方も多いのではないのでしょうか。先頭を切って走っていくことはエネルギーのかかることですが、AIやITの活用はあくまでも道具の活用です。便利な道具は使えば良いだけです。人類の歴史を振り返ってもそこはそんなに気になりません。勇気をもって活用しましょう。

一方で優秀な道具を使いこなさなければならない『人』はどうでしょうか。ベテランは新たな操作にてこずっていますが、若手は最新のソフトの方が分かりやすいようです。優秀な道具に頼りすぎて本質の理解不足を招いたり、過程がわかっていたら防げるミスや入力による桁間違いのように見ればわかるミスに気付かなかつたり、といったことが多く見受けられないのでしょうか。

アナログが良いとは言いませんがアナログ的な思考も必要です。AIやITは加速度的なスピードで進歩しています。「BIM積算連携はまだまだ先の話」と高を括っていると取り残されます。さまざまな情報は注視していかなければなりません。

さらに、制度や道具による働き方改革に加え、『ひとり一人が自立すること』と『さまざまなことのマッチングや連携』がとても重要な要素です。そして、『自分たちのオリジナルな働き方改革』を進めていくことが課題解決になるのではないかと考えています。

最後に、この投稿の依頼を受けて ChatGPT に、『建築積算業務における DX 施策』について質問したら以下の回答を得ました。

業務効率化と正確性の向上を重視します。以下にその取り組みを紹介します。

- 1. BIMの活用**：BIMを導入し建築プロジェクトのデジタルツインを作成します。これにより、設計データや施工図が一元化され積算作業において性格でリアルタイムな情報を提供できます。
- 2. クラウドベースの積算ツール**：クラウドベースの積算ツールを活用し、チーム全体でリアルタイムにプロジェクトデータにアクセスできるようになります。これにより、地理的な制約を克服し柔軟な作業環境を構築できます。
- 3. AIと機械学習の導入**：過去のプロジェクトデータを学習し将来のプロジェクトにおいて積算の精度向上を図ります。AIを使用して大量のデータからパターンを抽出し見積の精度を高めます。
- 4. 自動化ツールの導入**：積算作業における繰り返しタスクや単純な計算を自動化するツールを導入します。これにより、従業員はより高度な業務に専念でき、ヒューマンエラーのリスクを低減できます。
- 5. モバイルアプリの活用**：現場での積算作業を効率化するためにモバイルアプリを活用します。現場でのデータ入力や変更がリアルタイムにシステムに反映され、意思疎通がスムーズになります。
- 6. セキュリティの強化**：デジタルデータの重要性が増す中セキュリティ対策を強化します。データ漏洩や不正アクセスからのプロジェクトデータを保護し信頼性を確保します。

これらの施策を組み合わせることで建設業の積算業務は効率的かつ正確に進行し、プロジェクト全体の管理も向上します。

ご参考まで。

みんなで挑戦しましょう。

# 働き方改革は考え続けるもの



株式会社東建築積算士事務所 代表取締役  
東 泰紀

2023年11月末、東京のMさんから突然連絡が入った。「働き方改革について執筆してくれないか」。断るわけにもいかず「テーマやべーな」と思いついながらもフラフラしていると締め切りが迫ってきてしまったので急いでタイピングを始めた。

Mさんとはこれまで3~4度お酒の席をご一緒させていただき、大きいのにスタイリッシュ、愉快で豪快な人だという印象を持っている。私をご存じの方には「お前も大きいぞ」と言われそうだが、Mさんとは「大きい」の方向性が異なる。そんな軽い自虐を交えながらの文字数稼ぎはこれくらいにしておこうと思う。

インターネットで「働き方改革」と検索すると、「今後の日本における労働力不足と労働者のニーズへの対応策全般を指す」と出てきた。私の頭の中を検索すると「時間外労働をどうして減らそうか」という悩みが一番出てきてしまう。働き方改革にはさまざまな内容があるのもわかってはいるが、時間外労働時間規制についてあちこちでトピックになっているので、同様に感じている方も少なくはないと思う。というわけで、労働時間削減に関する内容が多くなることは予めご了承いただきたい。

いわゆる残業時間について、社内でできる取り組みとして「効率化」については意識をしている。当社では以前よりK社の積算ソフトを使用しているが、V社のソフトも導入してみることにした。特性が多少異なるので案件毎で使い分けができれば効率化につながるかもしれないと考えた。ひとまず1セットだけの導入だが諸々含めると数十万円のコストがかかる。それでも効率が上がるなら安い出費だと考えて始めたが、先に答えを書いちゃうと成果はまだ出ていない。当たり前の話だが買ったからと言って簡単には乗り換えられないのだ。まだ時間はかかりそうだが、効率化以外の

面で良い発見もあったので、それはまた別で活用していきたい。新ソフトの導入を機に、BIM積算についても勉強を進めているので、後々の効率化につなげていきたい。

ITリテラシーという言葉をよく耳にするが、PCについても各技術者で使い込み具合が異なる。Excelで関数やさまざまな機能を巧みに使いこなす者もいれば、ただのワープロとしてしか使えない者もいる。例えばフィルター機能を使うだけでも、チェックの際に絶大な威力を発揮する。Excelに限らずどんな作業をしている時でも「5分でも早くなる方法はないか？」と常に意識をしながら仕事をするように社員には伝えているし、方法の共有も行っている。ただし気を付けないと、効率化と手抜きが混同する場合があります、頭を抱える場面も少なくない。

業務の効率化は労働時間削減に不可欠だが、効率化のために不可欠なのがコミュニケーションの強化だと思う。ひとつの積算案件に数名が関わりますが、コミュニケーションが少し欠けるだけで大変な無駄が発生する。もう10年以上前の話だが、ひとつの外構拾いを2名が行っていたことがあった。各々が自分が担当するものだと思い込んでいたのだ。これが逆のパターンだったらと想像するとさらに恐ろしい。これは極端な例だが、効率化のためにも精度向上のためにもコミュニケーションが重要だ。

しかし当社社員は口下手な者が多く、さらに近年では若い人の会社との関わり方の変化が取り沙汰されたり、〇〇ハラスメントという言葉が沢山出てきたことにより、ベテラン社員が若手社員に対して気を使いすぎてコミュニケーションの取り方がわからなくなっているようで、関係性が希薄になってしまっている。それとなく話を聞いてみると、当の若手社員は意外と何も気にしてい

ない。この辺りの問題が解決できれば、働き方改革云々でなく、社内の課題の大半はクリアできるのではないかとも思っている。

労働時間の削減は社内の取り組みだけではどうにもならない部分も多いのは皆さん感じておられると思う。20年程前、定時の17:30に時計を見上げ、終電までまだあと6時間あるわ!なんて客先担当者と電話で言っていたのも懐かしい思い出。今は各社意識が変わり、夕方以降の電話は極端に減り、たまに休日出勤をしても会社の電話が鳴ることは無い。でも届くメールは丑三つ時を過ぎていたりする。もちろん今でも突貫作業が発生することもあるが、それはそれでしかたがない。自社だけでなく関係各社が少しずつ変わっていくことで、働き方改革が真に機能するのだろう。これは施主(設計業務発注者)も同様であるがここが難攻不落だ。国交省をはじめとする「ウィークリースタンス」の取り組みはシンプルな内容だが良く考えられたもので、ぜひ全国の発注機関で共有・活用していただきたい。

今から6~7年前、社労士と顧問契約をした。会社設立時のままだった就業規則の全面改訂を行った。労働時間管理の概念がなかったのでクラウド管理型のタイムレコーダーを導入した。それを基に労働時間を把握したうえで36協定を締結した。先代の父親には「そんなこと……」とブツクサ言われたが、これらは私が代表になったらとにかく早期に変えたかったもので無理矢理実行した。当時は働き方改革なんて言葉は無かったが、あの時やっておいて本当に良かったと感じている。

テレワーク導入、リスキリング支援、福利厚生の実施など、労働時間削減以外の面での働き方改革も進めているがまだまだ先は長い。というよりもゴールは無いだろう。

今回の執筆でつついっとう社の悪い部分を曝け出してしまったが、いろいろと再認識する良い機会であった。お声掛けいただいたMさんには心より感謝いたします。



# 私が思う、働き方改革



株式会社日本PMコンサルタンツ 専務取締役  
柴草 哲夫

1月末、本誌から原稿の依頼がありました。お題は「働き方改革」について。しかも「CM業界から見た、働き方改革！」です。後悔後に立たず。CM業界を見渡す見地を持ちあわせず、働き方改革など自分とは無縁です。巷で言われる働き方改革についてどのような議論がなされているかも把握していません。この頁はスキップしていただいた方がよいと思いつつ、お付き合いいただける方には予め謝っておきます。「ごめんなさい」。

さて、私です。33年余り西新宿にあった設計事務所に勤め、5年3ヶ月前に早期退職して故郷の富山に戻り、一人で法人を立ち上げ、CMを生業としてきました。そして、2年半前に地元で思いを同じくする仲間と新たに法人を立ち上げて現在に至ります。とは言え、1人でのスタートが4人になっただけです。土建業界の隅っこで暮らしている人間ですが、設計事務所とCM会社の双方で働いた経験をもとに感じたことを書いてみます。

「4週8休」や「原則残業時間45時間/月」が推し進められようとしています。それを聞いて思うことは『若い人は可哀そう！』です。時代の新旧を問わず、ある時期にはそれこそ寝食を忘れて何かに取り組む体験はある程度は必要ではないか。若い人たちが目の前の業務に情熱を傾けたいと思っても「働き方改革」が目の前に立ち塞がりまます。「働き方改革」を声高に唱えなければいけないのは、社会的構造の問題であって、個人の努力で解決できるものではないということです。

私は(一社)日本コンストラクションマネジメント協会北信越支部で幹事をしています。この2年間、春と秋に協会の普及活動の一環として福井・石川・富山・新潟のほぼ全市町村を巡り、「CMとは何か」について手を変え品を変えさまざまな視点から説明してきました。CM業務を所管するのは国土交通省不動産・建設経済局入札制度企画指

導室です。したがって突撃する窓口は契約課や営繕課あたりとなります。初回は「営業はご遠慮ください！」から始まり、3回目の昨年春あたりから少しずつですがテーブルに案内されて愚痴やお悩みをお話しいただける自治体も出てきました。皆さんお悩みごとだらけ。就労時間もうなぎ上りの状況が垣間見られます。

令和4年度総務省「地方公共団体定員管理調査」によれば、政令指定都市を除く全国の市町村の建築技術職員数は平均10.5人。町村に至っては0.8人です。建築・構造・電気・機械が揃って初めて建築をつくることのできるはずですが、技術者が揃っていない自治体の方が多いのです。年に複数の事業が発注されているはずですが、大変な状況が目に見えます。挙句に学校の改修などは毎年発注されるでしょうが、その他の用途に関しては何年に一度の機会であると想定できます。新人職員が発注機会に恵まれないケースも多々あるはずですが、経験によるスキルの蓄積がないことは歴然としています。

自治体訪問でお悩みをうかがう度に『CMと言うのはそのためにあるのです』とお話しします。しかし、その返答は『喉から手が出るほど手伝ってほしいが……』『上長に説明しても理解してもらえない』『自分の存在理由がなくなる』『そのような業務に予算が付いたことがない』などなど。また『前例がないから！』『技術者としてのお前を雇ってやっているのだから！』という声は推して知るべしです。極論すると、ここにも「働き方改革」はありません。

私が社会人になったのはバブル直前、民間企業には管財部署があり、年にいくつものプロジェクトを発注していました。いまや民間も発注機会が減少し管財部署も消滅してプロジェクトごとに試行錯誤している状況です。それをサポートしてい

るのがゼネコンやサブコン、積算事務所、建築設計事務所、CM会社であろうかと思えます。このサポートをサービスではなくフィービジネスとして担えられているのか？この認識が関連業種の方々の「働き方改革」と直結します。設計事務所は、長い間お金の取り方と時間の使い方を間違ってきたのではないかと率直に今はそう思っています。

設計事務所の売上と所員数は恒例の『日経アーキテクチャ』の特集である程度把握できます。CM専門会社の売上はなかなか見ることができません。私の感覚では大手建築設計事務所よりCM専門会社の方が社員一人当たりの売上額は大きいだろうと感じています。因みに所員数は開示されています。設計事務所とCM専門会社の所員数の伸び率を比較すれば需要の推移は明らかです。間接部門の規模、エンジニアリングセクションの規模など、企業によって課題は異なるでしょう。「働き方改革」とは、企業と個人の関係性ではなく、生産性の違い＝構造的課題なのではないかというのが私の推論です。

何やら話を大きくしてしまいました。私個人の範囲でお話しできる「働き方改革」を書いて頁を閉じます。ひと言でいうなら『自分のいる環境を変えれば改善するかも？』です。今更自分探しの旅に出ることのお勧めではありません。『お持ち

の技量を活かして都会を捨てて地方で豊かに暮らしてみませんか？』ということです。

悩みごとや困りごとは全国津々浦々にあります。東京で推進される大規模再開発など23区であっても成立するのは限られた数区です。では、周縁区での社会課題はどのように解決すべきなのでしょう。この状況は地方においては極端に切実です。末期の糖尿病患者の四肢が末端から壊死していくのと同じ状況が今の日本で進行しています。都会で培われた経験と技量を地方は待ち焦がれています。

ゆったりとした居住環境+水も野菜も魚も肉も新鮮で美味しい。お酒も豊富。物価は格段にお安い。本当に豊かな暮らしが地方にはあります。そして普通に働いて地域に貢献する。書いてみると夢のような「働き方改革」です。繰り返して書きます。『経験と技量のある方の地方移住』をお勧めします。潜在的需要は大きく高い山のように、または広くて深い沼のようにあります。

「働き方改革」は構造的な課題です。「地方移住」は個人でできるお勧め策です。保証はできませんが、今のところ実践できています。地域におけるCMへの参画を心からお待ちします。ここまで駄文にお付き合いいただきありがとうございます。最後に改めて「ゴメンナサイ」。



富山から見た立山連峰

# 建設業界における働き方改革と労働力不足について

廣江 信行

## キーワード

働き方改革関係法

フリーランス新法



廣江 信行 (ひろえ のぶゆき)

廣江総合法律事務所 代表弁護士  
(公社)日本建築積算協会 顧問弁護士

## 1 はじめに

「働き方改革」は、日本社会における労働環境の抜本的な改善を目指した重要な取り組みであると言われており、「働き方改革関連法」(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案)をはじめとする2019年の法改正によって、労働時間規制や有給休暇取得促進などが実施されています。

他方、建設業界では他の業界と異なり法改正の適用に5年の猶予があったため、2024年4月から適用開始になりますので、いわゆる「2024年問題」として大きくクローズアップされているところです。

建設業界における労働人口が急激に減少している状況下であり、直ちに改正法を施行すると混乱が予想されたために、5年の猶予が必要とされたわけですが、実際のところ、現場は非常に深刻な事態に陥っています。

元々建設業界における問題の背景にあるのは、建設技術者・技能者の激減と高齢化です。以前から議論されていたことですが、建設業の就労者は、平成9年の685万人から、令和4年の479万人に激減し、構成割合では3割以上が55歳以上になっています。

このように高齢者の割合が高く、若年者の割合が低いため、今後は団塊世代の大量離職が予測される中で、若手の確保・育成が重要な課題とされています。その一環として、①処遇改善、②働き方改革、③生産性向上を一体として進めることが必要だと国土交通省は喧伝したわけですが。

ただ、データ上は、就労者数が減っている原因は、新卒の就業者数が減っているわけではなく、転職者が多いことが原因とも言われており、働き方改革を実行すれば、減少に歯止めがかかるという実証的な検討がなされているわけでないことに注意が必要です。

## 2 働き方改革の主な内容

働き方改革関連法によって、時間外労働の規制が強

化されることになり、原則として、時間外労働の上限は「月45時間」「年360時間」となります。例外として、労働者と事業所が合意した場合は「特別条項」が適用となり、年720時間(月平均60時)の時間外労働が可能となりますが、その場合でも月45時間を超えられるのは年6か月までとなります(災害復旧等の緊急時は除きます)。現状では、おそらく何等かの対策を取らないと法令に違反してしまう企業が出てくると予想されています。

### 3 建設業の特徴と問題の捉え方

建設案件では、様々な立場や職種が関与しています。開発業者・発注者、設計者、元請、協力会社・設備業者、一人親方など、立場によって、見える世界が全く異なります。これに加えて、労働関係の問題は、経営者・使用者側と労働者側の観点は全く異なってきます。

経営者・使用者側に立てば、労働関連法は、とにかく遵守しなければいけないが、ビジネス上は邪魔な障害・コスト上昇要因になりますが、労働者側から見ると、業務量が減ればいいが、収入が減るのは問題だし、労働関連法の対応のために必要な事務作業の増大もあり、いい面と悪い面が両方あります。

労働時間が減り、労働力不足になる前提になれば、生産性の向上、業務の効率化を推進する圧力になるので、日頃の業務の改善にはプラスになる側面があるともいえますが、どうにもならないほどの労働力不足・技術者不足が生じる可能性があります。

そして、建設の現場においては、多重の下請の問題がありますし、労働法が適用されない個人事業主(一人親方、フリーランス)も数多くいるため、現場にいる技術者・職人等がどのような法的関係にあるのか、正確に把握できないことも多々あります。

このような中で、本年の4月から建設業でも「働き方改革関係法」が適用されていくので、どのような問題が起きるのかについて、少し不安を感じています。

### 4 対応策と現実について

国土交通省は、公共工事については、適正な工期

設計・施工時期の平準化を図り、また、積算基準も見直すなどして、「働き方改革」を推進しようとしています。

いわゆる担い手3法(公共工事の品質確保の促進に関する法律、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律)を改正するなど、なんとか政府の意向に沿うように働き方改革に対応しようとしています。

ただ、民間工事については、物価上昇と一緒に、法的に強制力が強い対応ができないため、調査・モニタリングや「働きかけ」程度の取り組みしかなされていないのが実情ではあります。

一方で、労働力不足が常態化すると、建設業者が受注を選別できるようになるため、民間工事の発注者との関係では、立場が強くなり、請負代金額の増額交渉をしやすくなるというメリットがあります。市場原理からすれば当然ではありますが、請負代金の増額のメリットが協力会社等を含め、関係者全員に行き渡ればそれはそれで良い側面があるともいえます。

### 5 品質と工期について

建設業界の関係者に収入増というメリットがもたらされたとしても、労働力不足により、工期を遵守することが難しくなり、建物に瑕疵が生じる懸念が生じます。

ご承知のとおり、請負契約では、工期の変更に関する規定があるのが一般的ですが、設計変更等の理由が必要であり、単に労働力不足という理由では、工期の変更ができません。また、現実には設計変更があっても、発注者が工期の変更に応じないケースは多々あり、請負人にとって、「工期」というのは、非常に厳しいものです。

国土交通省は、「適正な工期」を確保することを強く推進していますが、そもそも請負契約時に工期を適正に設定すること自体が難しいものですし、発注者の短工期への要望は強いのが現実です。

長年、建物瑕疵に関する紛争に関与してきた実感では、建物の品質が良くない場合、工期設定が厳し

いことが要因であると推察されるものが非常に多いです。

すなわち、手抜きや見落としなどの過失が原因というものではなく、工期に間に合わせるために無理をし、手戻り工事をする余裕がないため、瑕疵や間違いを是正せずに、隠蔽するという構造があります。

建設業の人材不足が加速する中で、働き方改革を推進すれば、必ず建物の品質への影響が生じるのですから、そうならないために、さらなる業務の効率化と品質管理が必要になってきます。

なお、最大手のデベロッパーの中には、品質管理という観点から積極的に工期に余裕を持たせようと配慮する会社もあり、発注者として望ましい対応をしていると思います。

## 6 フリーランス新法について

### (1) フリーランス新法の成立

一方で、業務の効率化が限界に達した中で、労働力の確保を進めたい場合に、労働法の適用外となるフリーランスを活用していくという発想もありえると思います。

昔から現在に至るまで建設現場では、いわゆる「一人親方」が稼働していることが多かったですが、他の業界のフリーランスと同様に、「一人親方」に対しても、2023年4月に「フリーランス新法」(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律)が成立して、対応がなされることになりました。この法律は、2023年5月12日に公布されており、公布日から起算して1年6ヵ月を超えない範囲(2024年秋ごろ)に施行される見込みです。

いままで一人親方に関しては、下請法の適否が問題になっていましたが、今年度からは、フリーランス新法にも注意する必要があります。

また、一人親方でなくても、建設業では、設計士、CADオペレーター、積算技術者等も、フリーランス新法の対象となる方がいるかも知れないので内容を確認しておくほうが良いと思います。

### (2) 適用対象について

フリーランス新法が適用されるのは基本的には、「特定受託事業者」との取り引きであり、同法が適用される「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方で



ある事業者であって、①個人であって、従業員を使用しないもの、または、②法人であって、1人の代表者以外に他の役員(理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ)がなく、かつ、従業員を使用しないものになります。

他方、発注事業者の定義については、二つに区分されています。一つ目は「業務委託事業者」で、特定受託事業者に業務委託をする事業者をいいます。二つ目は「特定業務委託事業者」で、これは業務委託事業者のうち、次のいずれかに該当するものをいいます。①個人であって、従業員を使用するもの、②法人であって、2人以上の役員があり、または従業員を使用するものです。

ようするに「特定業務委託事業者」というのは、個人か法人を問わず、他の役員や従業員がおり、ある程度、組織になっている事業者が広く含まれています。

この点で下請法と異なり、一定の資本金を有していることは要件とされていない点で発注者側の要件が広いので、注意が必要です。

### (3) 規制内容について

規制内容については、多岐に渡っているため、今回の連載では網羅的に説明することが難しいですし、既に多数の説明資料が公表されているため割愛しますが、概ね取引条件の明示、報酬の支払期日、受領拒否の禁止、報酬減額の禁止、妊娠、出産、育児または介護に対する配慮等、ハラスメント防止、解除予告に関する内容があり、下請法の規制より包括的な規制内容になっています。

フリーランス新法に違反した事業者は、公正取引委員会・中小企業庁長官・厚生労働大臣による指導等、公正取引委員会または厚生労働大臣による勧告・措置命令・公表処分の対象となり、特に措置命令に違反した場合や、報告・検査を不当に拒否した場合などには刑事罰の対象にもなり得るので、発注者側になる場合には内容を把握したいところです。

なお、労働時間に関する直接の規制はないのですが、建設現場では、別途安全配慮義務が肯定される

場合があるため、元請企業等では、現場にいる職人等の労働時間などを把握しておきたいところです。

### (4) 今後の対応について

建設業界においても、働き方改革関連法以外にも、フリーランス新法の内容を検討しておく必要があります。むしろ、労働時間の規制が厳格化されることから、フリーランスの需要が増える可能性があります。

協会の皆様は、積算事務所や設計事務所を経営する方が多いと思いますが、個人事業主に対して業務委託をする場合や小規模の法人に業務委託をする場合には、フリーランス新法が適用されるか否かについて、調査・確認しておく必要があります。

## 7 最後に

働き方改革関連法について、何の対応もしていない企業が多いのが実情ですが、建設業界でも本年4月から施行ですので、すぐに対応する必要があります。

そして、働き方改革関連法が施行されたところで、建設業界全体で労働力不足が顕在化し、多少の混乱が予想されます。

また、積算事務所としては、公共工事の積算基準等も改定になるので、業務内容という側面からも注意が必要です。

さらに、積算事務所が外注をしている場合には、フリーランス新法についても確認しておく必要がありますし、その適用の有無があるかを確認するために、業務委託先の状況も把握することが必要になります。

他方、建設業界はこれからさらに労働力不足になるので、建設に携わる方々は仕事がなくて困ることは少なくなり、賃金や報酬が上がる可能性もあるので、むしろ良い状況といえるかも知れません。

既に述べたとおり、建設業界には様々な立場の方がいらして、法改正も立場によって、影響が違いますので、それぞれの立場で、本稿を役立ていただければ大変有難いと思っております。