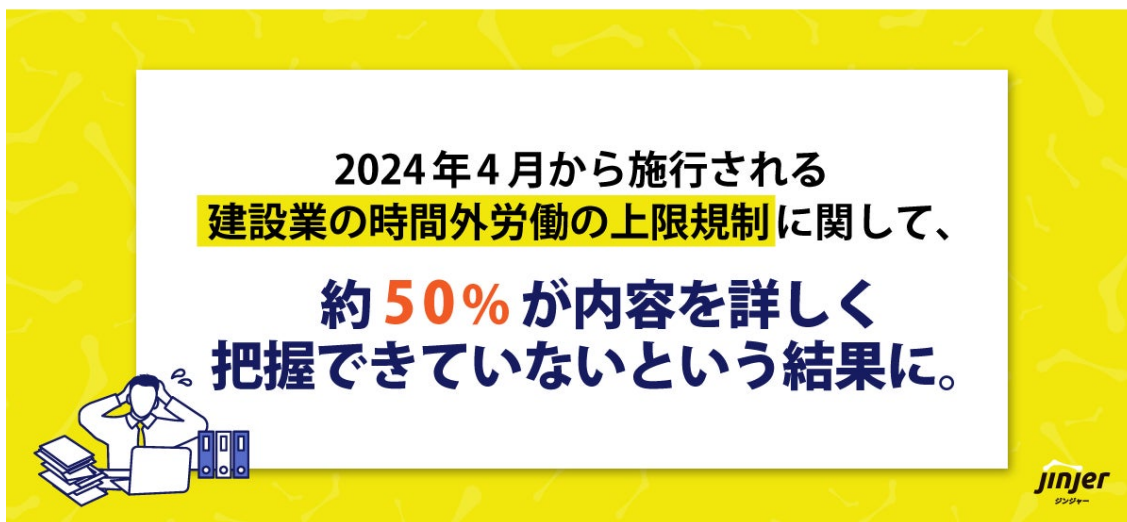


2024年4月から施行される建設業の時間外労働の上限規制に関して、約半数が「法改正の詳細を把握できていない」という結果に

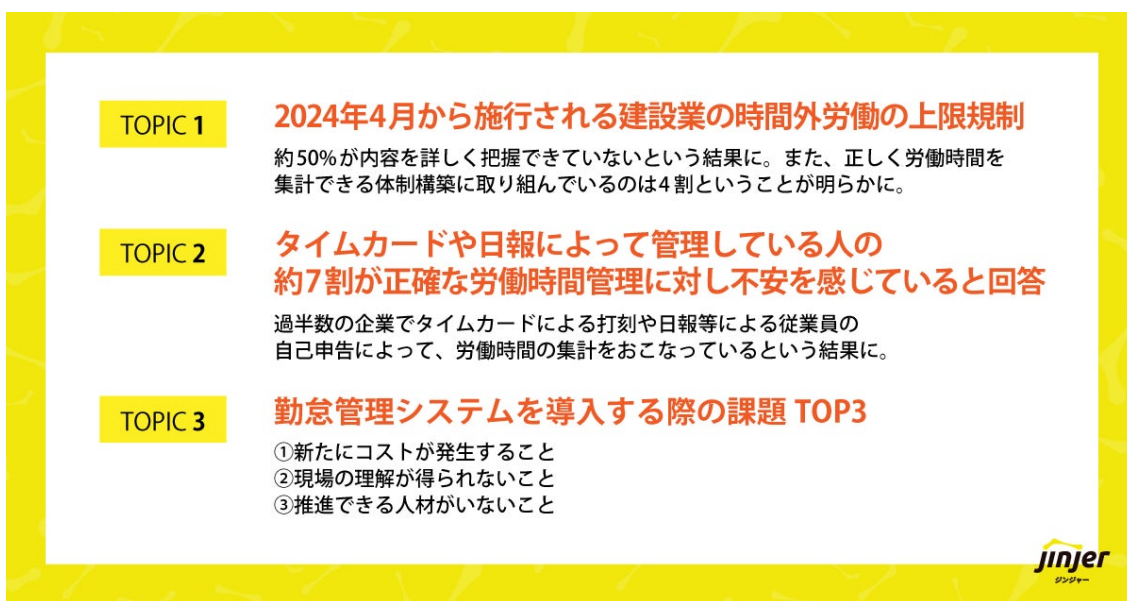
— 【2024年問題】建設業における勤怠管理の実態調査 —

クラウド型人事労務システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社（本社：東京都新宿区 代表取締役社長：桑内 孝志 以下、jinjer）は、建設業に携わる企業の人事担当者・総務担当者・経営者の計413名を対象に、「建設業における勤怠管理」に関する実態調査を実施しました。

【2024年問題】建設業における勤怠管理の実態調査



■調査サマリー



【調査概要】

- ・ 調査概要：【2024年問題】建設業における勤怠管理の実態調査
- ・ 調査方法：インターネット調査

- ・調査期間：2023年9月9日～同年9月11日
- ・調査対象：建設業に携わる企業の人事担当者・総務担当者・経営者 413名

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

URL：<https://jinjer.co.jp/>

※全10問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。

調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶調査結果の詳細：<https://hcm-jinjer.com/blog/dx/110522-2/>

■調査の背景

2024年4月1日から、建設業における時間外労働の上限規制が適用される予定です。この規制では、月間の時間外労働は最大で45時間まで、年間では360時間までとされています。特別な事情がある場合でも、単月で100時間未満、複数月の平均が80時間以内、年間で720時間以内に制約を受ける必要があります。多くの業界や職種では、既にこのような時間外労働の規制が適用されてきましたが、建設業や医療業界、運送業のトラックドライバーなど一部の業種については、業務の特殊性や取引慣行の課題を考慮して、適用が2024年4月1日まで延期されていました。この時間外労働の上限規制を遵守するために、正確な労働時間の集計体制が整備されているかを調査しました。

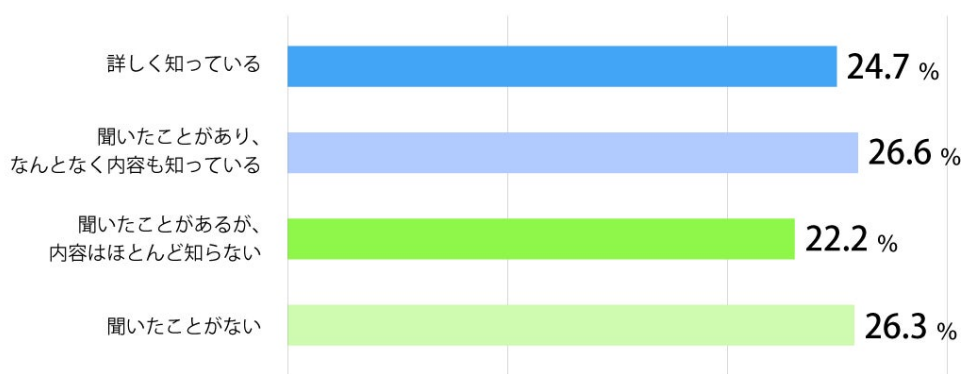
■調査内容の詳細

- 2024年4月から施行される建設業の労働時間規制に関して、約50%が内容を詳しく把握できていないという実態が明らかに。

「2024年から施行される時間外労働の上限規制の把握状況」について質問したところ、「詳しく知っている」「聞いたことがあり、なんとなく内容も知っている」と回答したのは合計51.3%に留まり、約半数が法改正について把握していないという結果になりました。



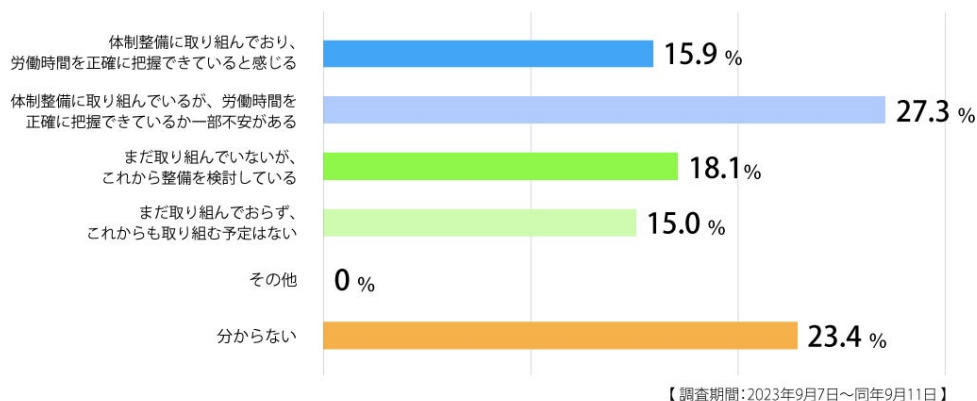
Q1.2024年4月から建設業において労働時間の上限規制が適用されることを知っていますか？



【調査期間：2023年9月7日～同年9月11日】

また、「時間外労働の上限規制に対する対応状況」について質問したところ、「体制整備に取り組んでおり、労働時間を正確に把握できていると感じる（15.9%）」「体制整備に取り組んでいるが、労働時間を正確に把握できているか一部不安がある（27.3%）」と回答した企業は合わせて約4割となりました。

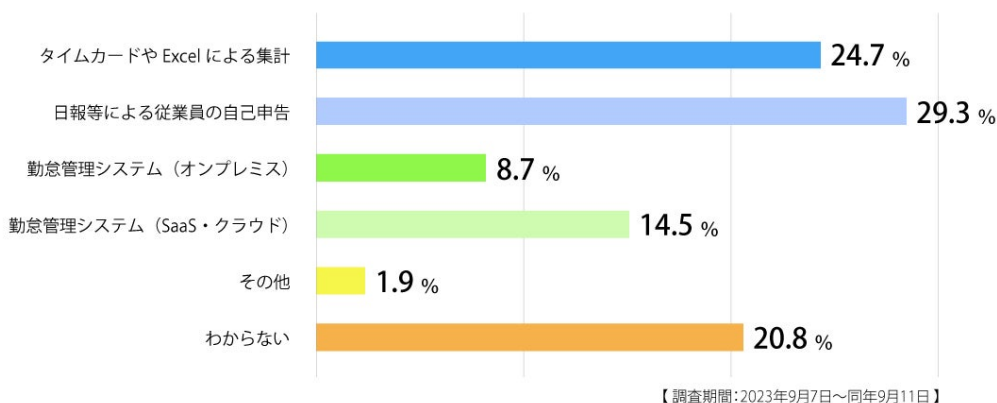
Q3. 2024年4月から施行される建設業の労働時間の上限規制に向けて、 正しく労働時間を集計できる体制の整備に取り組んでいますか？



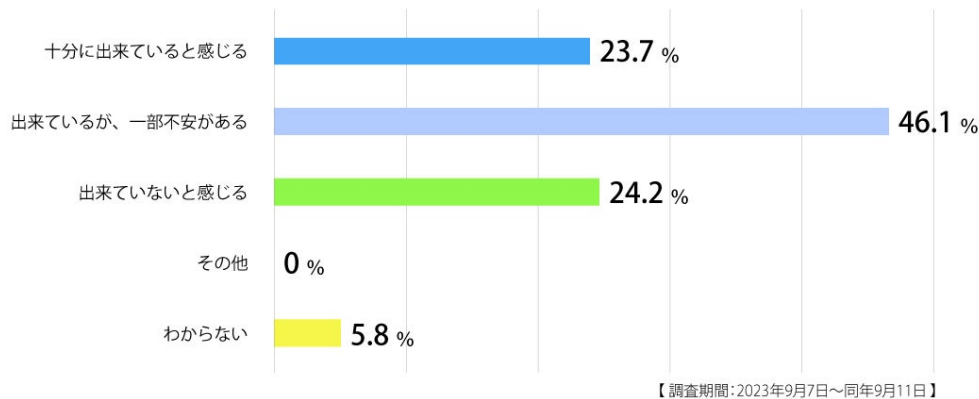
- 過半数の企業が、タイムカードやExcelによる集計、日報による従業員の自己申告などで、労働時間の集計をおこなっているという結果に。また、そのうちの7割が正確な労働時間管理に対し不安を感じていることが分かりました。

「労働時間の集計方法」について質問したところ、「タイムカードやExcelによる集計」が24.7%、「日報等による従業員の自己申告」が29.3%と、合わせて54%が日報・タイムカード・Excelで勤怠管理をおこなっている結果になりました。

Q5. 現在、どのような方法で従業員の労働時間を集計していますか？



Q6. Q5で「タイムカードやExcelによる集計」・「日報等による従業員の自己申告」と回答した方に質問です。従業員の労働時間を正確に把握することは出来ていると感じますか？

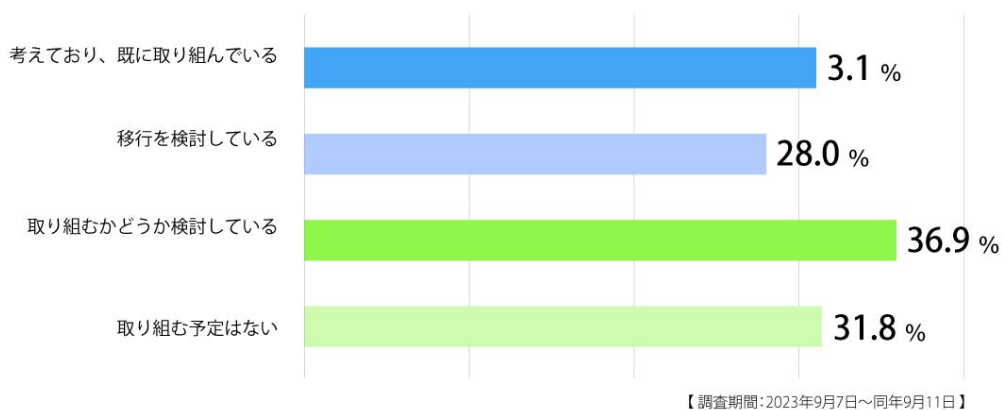


また、「タイムカードやExcelによる集計」「日報等による従業員の自己申告」と答えた人の約7割が、正確な労働時間を把握できているか不安を感じているとのこと。

- 現在、タイムカードや日報で勤怠管理をしている企業の約6割が、2024年4月に向けて勤怠管理システムへの移行を検討している。

「勤怠管理システムへの検討状況」について聞いたところ、「移行を検討している（28%）」「取り組むかどうか検討している(36.9%)」と約6割の企業が勤怠管理システムに関心を持っていることが分かりました。

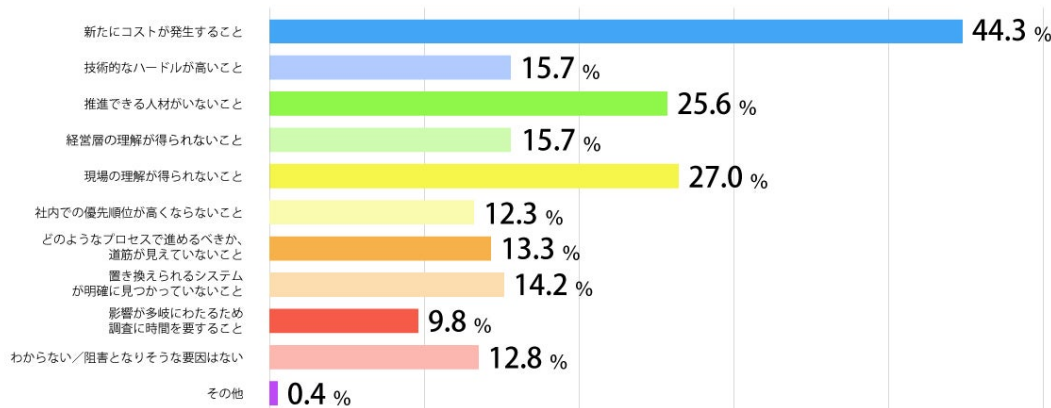
Q8. 2024年からの労働時間の上限規制に向けて、勤怠管理システムへの移行を考えていますか？



- 勤怠管理システムを導入する際の、課題TOP3は「新たにコストが発生すること」「現場の理解が得られないこと」「推進できる人材がないこと」

また、既に勤怠管理システムを利用、または検討している企業を対象に、「勤怠管理システムを導入する際の課題」について質問した結果、上位3つの課題が「新たにコストが発生すること(44.3%)」「現場の理解が得られないこと(27.0%)」「推進できる人材がないこと(25.6%)」となり、コストと人材に関する課題が多く見られることが分かりました。

Q10. 建設業界における勤怠管理システムの導入について、「阻害となり得る」と思う要因があれば、教えてください。



【調査期間：2023年9月7日～同年9月11日】

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元企業として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元企業として、下記リンクを設置してください。

URL : <https://jinjer.co.jp/>

※全10問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。

調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶ 調査結果の詳細 : <https://hcm-jinjer.com/blog/dx/110522-2/>

■jinjer CPO（最高プロダクト責任者）松葉からのコメント



建設業界は、他の業界・業種と比較して、多くの仕事が現場で実施されるため、従業員ごとに勤務場所が分散しやすい傾向にあります。また、多くの従業員が現場に直行直帰することから、タイムカードの打刻漏れが発生しやすく、正確な勤務時間を把握することが難しい環境といえます。

2023年より原則義務化された建設キャリアアップシステム（CCUS）や2024年問題など、人手不足が慢性的な中でも建設業界は安全管理と勤怠管理を中心に、様々な新しい取り組みや課題に対応し続けなければなりません。このような課題を背景に、勤怠管理においては場所を選ばずスマホ等でリアルタイムで打刻が出来るクラウド型のシステムが人気を集めつつあります。私たちジンジャーも、人事労務分野でのシステムを幅広く提供して

います。目指すは、最前線の人事担当者がストレスなく、最新の便利な機能を使用できる環境の提供。

私たちはその実現のため、日々努力を重ねて参ります。

■クラウド型人事労務システム「ジンジャー」とは

「ジンジャー」は、人事労務・勤怠管理・給与計算・ワークフロー・経費精算など、人事労務の効率化を支援するクラウドシステムです。人事に関わるデータを「ジンジャー」に集約し、「1つのデータベース

ス」で管理することで、各システムにおける情報登録や変更の手間を削減します。

▶ 「ジンジャー」サービスサイト：<https://hcm-jinjer.com>

■会社概要

会社名：jinjer株式会社

代表者：代表取締役社長 桑内 孝志

所在地：東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿

URL：<https://jinjer.co.jp/>

当プレスリリースURL

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000158.000089626.html>

jinjer株式会社のプレスリリース一覧

https://prtimes.jp/main/html/searchlp/company_id/89626

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

jinjer株式会社 PR事務局（E-mail：pr@jinjer.co.jp）