

## オ 国民全体に向けた周知広報

適正な工期設定を促進するためには、社会的な機運醸成を図ることが必要であることから、厚生労働省は令和5年6月から、国土交通省と連携して、働き方改革の重要性や業界が抱える課題について周知広報を行っている。

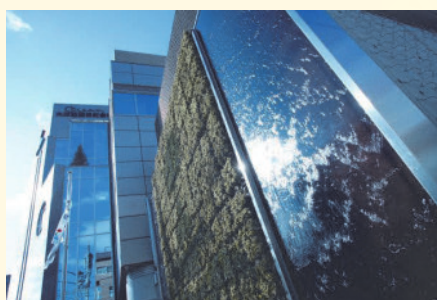
具体的には、令和5年6月に特設サイト「はたらきかたススメ」を開設して一般国民向けの広報動画を、さらに9月からは発注者向けの広報動画を公開して、適正な工期設定への配慮を広く呼びかけている。



### コラム13

## 【企業の取組】人事施策の改定とDXの推進による 上限規制への対応～大洋建設（神奈川県横浜市）～

大洋建設（神奈川県横浜市）は1968年に創業、ゼネコンと呼ばれる総合建設業をメインに、戸建ての分譲などの不動産販売、自社物件の運用をする不動産賃貸の3事業を展開。横浜と東京の2か所を拠点に、従業員数129名（2024年7月現在）が働いている。2024年4月からの建設業への時間外労働の上限規制の適用に伴い、働き方改革に関する議論を重ね、制度の見直しを続けている。



創業56年を迎える大洋建設

### 勤怠管理の改善と人員配置の見直し

時間外労働の上限規制が建設業に適用されるまでには、2019年の働き方改革関連法の施行開始から5年間猶予があったため、その間、大洋建設では、まずは勤怠管理の在り方から見直しを開始した。

同社では、2019年から給与制度の改定と勤怠管理システムの導入に着手した。担当した管理本部長は「当時は60時間のいわゆる固定残業代を支給しており、（毎月60時間の残業を前提とすると）2024年からの上限規制を超えていたので、これは変えなければいけないというところからのスタートでした」と語る。

2021年からは、携帯電話のアプリで位置情報を使った勤怠管理を実施。管理部門と管理職が全従業員の勤務状況をより詳細に把握できるようにし、長時間労働が目立つ従業員へのフォローなども行った。

さらに2024年の制度改正への対応のため、人員の確保や安全書類管理のクラウド化、現場監督をサポートする現場事務員の配置、有給休暇の時間単位取得制度、社内外の相談窓口の設置など9項目の改革に着手した。

本部長は「今一番頭を悩ましているのは、土日完全休工現場の実現。工期を守るために土曜日に出勤せざるを得ないときも、交代で休みが取れるような人員配置をするのが最終形態になると思う」と明かす。



「土日完全休工現場の実現が課題」と語る管理本部長

## 現場監督の負担軽減と「休みやすい職場」の実現

残業の原因の一つとなっていたのが、現場監督の事務作業の負担だった。現場監督には、工事の進捗管理だけでなく、協力会社の作業員の把握や労働安全関連の書類の作成など様々な事務作業があったが、現場に事務作業の担当者を配置し、さらに日々の作業者の名簿などの安全書類をクラウド上で提出してもらうなど DX に取り組み、業務の効率化を進め、現場監督の負担を軽減した。

DX 推進に取り組んだ生産本部の現場事務担当者は「現場には、一人親方など個人でやっている職人さんなどいろいろな方がいるので、デジタル化に対応してもらうため、PC の使い方から一緒にやることもありました。紙の書類だと不備があると郵送してもらって送り返す必要があるけど、今はネットでつながっていて、すぐに修正してもらえるのでお互いにスムーズに進められるメリットを感じてもらえるようになりました。業者さんとこれからも長く付き合っていくので、元請としてもしっかり伝えていかなきゃいけないと思います」と成果を語る。

それ以外にも作業員の現場への入出場を顔認証システムで管理することにより、現場管理のデジタル化だけでなく、作業員の就業履歴を建設キャリアアップシステムのサーバーに蓄積することができるので、業者や職人の実績をきちんと記録することが可能になった。カードによる認証と違い、顔認証ならカードを忘れても記録できるのもメリットだという。

入社2年目の現場監督は「それまで現場の事務は若手の現場監督の仕事でしたが、工事を行っている時間は職人さんと相談したり、現場の写真を撮ったり動き回っているもので、席に座っている時間がほとんどない。事務作業はどうしても現場が終わってからの作業になってしまうので、現場の事務担当がいることは本当に助かります」と話す。



また、現場事務は実務経験になり、キャリアアップにもつながるといふ。現場事務担当者は「安全書類だけではなく、現場の品質管理の書類も扱うので、実地で勉強になる。その経験を生かして2級の建築施工管理技士の資格を取得できました」と笑顔を見せる。

こうした負担の軽減に取り組む一方で、従業員の休暇取得の推進にも取り組んでいる。大きな柱となっているのが、時間単位の有給休暇を取得できる制度の導入だ。さらに育児休暇取得を推進するため、国の助成金を活用して、育休を取る従業員の職場の同僚にも手当を支給する制度も実施した。

双子の育児中という工務グループの事務担当は「出産前は本社の受付を担当していたので、入社して途中で抜けることも難しく、異動をさせてもらって育児休暇も取得しました。子供が体調を崩して休んでいる時に午後出勤の夫と昼の休憩時間にボタンタッチすることもあるのですが、ギリギリまでいると夫が遅刻してしまうので、1時間前に有休を取ればお互いに遅刻早退せずに働ける。子供の学校の面談なども就業時間から1時間単位で休ませてもらって行けて、半日有給休暇とか早退にならないのでありがたいですね」と語る。



「休みやすい職場」と語る（左から）現場事務担当者、工務グループ事務担当、現場監督の社員

### 「コストアップへの対応」と「人材確保」が改革のカギ

本部長は改革の成功のポイントを「コストアップへの対応」だと指摘する。「休みが増えても社員の給与が減っては改革にならない。給与は1円も削らずに休暇を増やす改定を行ったので、会社としてはコスト増になる。その予算を確保するために、販管費の見直しもしていますが、営業積算の段階でやはり原価の中にそのコストをきちんと入れて、お客様にも理解していただいています」と説明する。

また、改革の実現には「人材の確保」も大きなポイントだという。現場監督は「1年目は、お盆休みにつなげて2週間休んで、家族と海外に行きました。同じ業種の友人は休みが取りにくい雰囲気もあると言っていたので、休みやすい環境はいいと思います。就職の合同説明会でも福利厚生や服装自由など、地場の建設会社ではこんな自由な会社はあんまりないのかなって思って入社を決めました」と笑顔を見せる。

本部長は「人手不足が問題になる中、リクルートにはかなり力を入れています。現場事務も現在2人体制で、1人が複数の現場を担当しているため、まとまった休みが取りにくい。新卒2人を採用して、体制を整えたい」と語る。新卒社員以外にも大手ゼネコンの退職者などを対象にした「エキスパート契約社員制度」を新設して、シニア世代の人材活用にも取り組んでいる。

様々な改革を進め、時間外労働の減少や年次有給休暇の取得率の増加、育児休業も取得実績が上がるなど着実に成果を上げているが、本部長は「改革はまだ緒に就いたばかり」と話す。

そのため、社会保険労務士による働き方に関する相談窓口も設置し、社員からの声も吸い上げている。さらに社長をトップにしたワーク・ライフ・バランスの会議を毎朝開き、働き方改革に関する議論を重ね、制度の見直しを続けている。「現場で働く所長の業務を一部本社の方で巻き取るようにするなど様々な議論をしていますが、それでも皆さん業務が膨大に残っているわけで、制度を変えたからといって現場の仕事が減るわけじゃない。理想と現実のギャップをどう埋めていくか、これからも取り組んでいきたい」と決意を語った。

(大洋建設株式会社)

<http://www.ocean-group.co.jp/>