

報道関係者 各位

令和6年11月21日

【照会先】

秋田労働局 労働基準部 監督課  
課長 寺脇 悠太郎  
監察監督官 田村 順也  
監督係 長崎 伊吹  
電話 018-862-6682

## 秋田労働局と秋田河川国道事務所が ベストプラクティス企業との意見交換を実施しました(結果報告) ～「過重労働解消キャンペーン」の取組として～

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、本年も過労死等をなくすために「過重労働解消キャンペーン」などの取組を行いました。

秋田労働局（局長 山本 博之）では、このキャンペーンの取組の一環として、労働局長が「ベストプラクティス企業」（地域の中で、長時間労働削減等に積極的に取り組んでいる企業）を訪問し、取組状況等を確認しました。

今年度は令和6年4月から、時間外労働の上限規制が適用される工作物の建設の事業（災害時における復旧及び復興の事業を除く。）において、長時間労働の削減等に向けた取組を行う建設事業者に対し、秋田河川国道事務所と合同で訪問し、長時間労働の削減等に向けた取組事例について意見交換を行い、広く県内に事例紹介を行います。

### ベストプラクティス企業への局長訪問(結果報告)

企業名 森建設工業株式会社（秋田県にかほ市）

局長訪問結果 令和6年11月5日（火）に秋田労働局長と秋田河川国道事務所事業対策官が訪問し、長時間労働削減に向けた取組状況の確認を行いました。

内容は秋田労働局ホームページ参照。



本件のお問い合わせは、上記【照会先】までお願いします。ベストプラクティス企業への直接のご照会をご遠慮ください。

# 秋田労働局と秋田河川国道事務所が ベストプラクティス企業を訪問しました

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすために「**過重労働解消キャンペーン**」を実施しています。

この取組の一環として、秋田労働局長（山本博之<sup>やまもとひろゆき</sup>）が「**ベストプラクティス企業**」として選定した **森建設工業株式会社**<sup>もりけんせつこうぎょう</sup> 様を訪問しました（以下敬称略）。

ベストプラクティス企業とは、地域の中で長時間労働削減に積極的に取り組んでいる企業で、平成28年から秋田県内で毎年1社選定しています。

また、今年度は、令和6年4月から時間外労働の上限規制が工作物の建設の事業（災害時における復旧及び復興の事業を除く。）に適用されることから、東北地方整備局 秋田河川国道事務所と合同で訪問を実施し、ベストプラクティス企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を伺い、意見交換を行いました。

**訪問日 令和6年11月5日（火）**

**訪問企業 森建設工業株式会社**

## 【会社概要】

本社所在地	秋田県にかほ市象潟町長岡字向工 21 番地
創業	昭和4年（1929年）
代表取締役	<sup>もりじゅん</sup> 森純 氏
従業員数	36人（男性33人、女性3人）
業種	建設業（一般土木工事、管工事、舗装工事、解体工事、除雪業務）・農業（そば栽培）



森純代表取締役、<sup>もりけいいち</sup> 森恵一常務取締役、総務部 <sup>しやうじ</sup> 東海林さん、工事部 <sup>あんぱい</sup> 安倍さんにご対応いただきました。

（左から森常務取締役、安倍さん、東海林さん、森代表取締役） →



←（左から寺脇監督課長、山本局長、佐藤事業対策官）



まず、長時間労働削減のための取組内容について、森常務取締役から説明していただきました。

森建設工業株式会社の長時間労働削減のための取組は主に4つです。

建設ディレクターとして  
勤務する安倍さん



### 1つ目は「建設ディレクター」の採用です。

建設ディレクターとは「工事に必要なあらゆる書類を作成する仕事」です。

建設業において、長時間労働になるのは技術者であることが多く、技術者の業務の60%は書類業務と言われています。

建設ディレクターが書類業務の補助を行うことにより、技術者の労働時間削減に繋がります。

令和5年10月のある技術者の時間外労働時間数は39時間でしたが、建設ディレクターを配属した令和5年11月の時間外労働時間数は17時間となり、22時間の削減に成功しました。

また、技術者からは「現場に出ている日中に書類業務を行ってくれて、とても助かっている。」「残業せず、定時に帰れることが多くなった。」等の声が上がっています。



技術者は、1つの現場で衣装  
ケース2つに収まらないほどの  
書類を作成します

ドローンを活用した  
測量なども行います



## 2つ目は「社内のDX化」、具体的には

①ICT 測量機器の導入、②電子小黒板の活用、③SNSを活用した予定の共有 です。

① 現在、測量はICT 測量機器を使用しています。

従来、測量は2、3人で行う必要がありましたが、最新の測量機器を導入することにより1人でも測量が可能になりました。

今年入社した若手社員が測量を行っている様子。

入社半年でもしっかりと測量を行うことができます。 →



電子小黒板



② 現在、現場の写真を撮影するときは電子小黒板を活用しています。

従来、現場の写真を撮影するときは小黒板を置く場所を探したり、誰かに小黒板を持ってもらったりする必要がありましたが、スマホの画面上で黒板の内容を入力することができるようになりました。

また、以前は撮影した写真を現場や工程ごとに手作業で分類していましたが、電子小黒板を活用した写真は自動で分類されるようになっています。

1つの現場で何百枚も写真を撮ることがありますので、大きな労力削減になっています。





③ 次は、SNS を活用した予定の共有です。

従来、技術者や作業員は、本社の朝礼小屋に設置された黒板で自身の予定を確認していました。

現在は、SNS で会社のグループを作り、そこで予定を確認できるようにしています。

これにより、現場作業が終わった後や現場作業当日の朝に、本社に立ち寄って予定を確認する必要がなくなりました。

本社から車で1時間以上かかる現場もありますので、移動時間を減らすことで労働時間の削減に繋がりました。

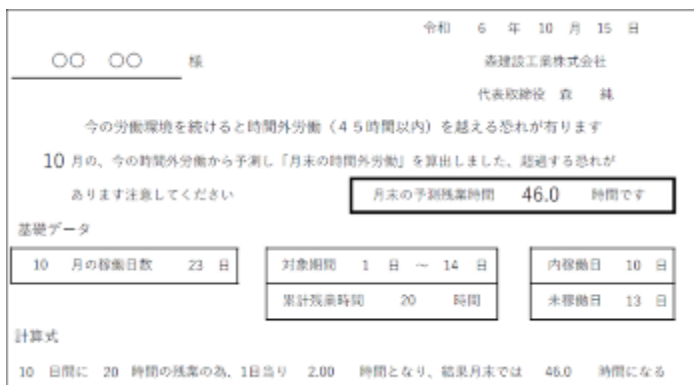
【従来】



【現在】



### 【通知文】



3つ目は「労働時間の通知」です。

月の時間外労働時間数が20時間を超えたタイミングで、労働者本人に対し労働時間の通知を行っています。

これにより、労働者本人が労働時間を意識した働き方ができるようになるほか、会社としても応援体制を組む等のサポートがしやすくなります。

これらの取組により、令和6年4月以降、月の時間外労働時間数が45時間を超えた労働者は0人です。

4つ目は「人材獲得と人材育成」です。

長時間労働が発生する原因の一つは人手不足であり、その解決には人材の獲得や育成が不可欠です。

人材獲得に向けて行った取組は、新卒初任給の増額です。

採用活動を通して高校生と話していると、就職先を選ぶ際に重視しているのは、第一に「自分のやりたい仕事かどうか」、第二に「給与」であることがわかりました。

そのため、建設業に関心のある若者に応募してもらえるよう、初任給の増額を令和2年から継続して行っています。

また、多くの人に応募してもらうには求職者に会社を認知してもらうことが重要です。

弊社では、企業説明会への参加やインターンシップの受入を積極的に行っており、就職先を選ぶときの選択肢として考えてもらえるよう周知活動を行っています。

人材育成に向けて行っている取組は資格取得の促進です。

資格取得に掛かった費用（研修費、交通費、宿泊費等）は会社で全額負担しているほか、取得した資格に応じて資格手当を毎月の給与で支払い、恒久的な手取りアップに取り組んでいます。



森常務取締役



企業説明会の様子



続いて、意見交換を行いました。

——建設ディレクターを採用するに至った経緯を教えてください。

**森常務取締役** 建設ディレクターの存在を知ったのは、女性の建設ディレクターが活躍しているという新聞記事を見たときです。現在、建設業界では人手不足対策も兼ねて男女ともに働きやすい建設産業の実現を目指しており、一部公共工事の入札条件に「女性技術者の登用」の項目が設けられるなど、女性の採用を促進しています。記事を読んで、弊社でも女性の活躍を促進するためには建設ディレクターを採用するのがよいのではないかと思います。社長に相談したところ、採用に前向きな回答をいただけたので、令和5年4月に建設ディレクターの募集を開始し、同年8月に1名採用するに至りました。

——建設ディレクターになるために、どのような講習を受けるのですか。

**森常務取締役** 弊社の場合は、隔週で建設ディレクター協会が実施するWEB講習を2か月間受けてもらいました。講習では工事書類や施工管理について学んでもらい、講習が無い週は実践として講習で学んだ業務をやってもらいました。

——講習を受けてからすぐに技術者の労働時間がかなり削減されていますが、建設ディレクターの業務は2か月講習を受けるだけですぐ出来るようになるものですか。

**森常務取締役** 建設ディレクターの仕事も技術者と同じで、全ての業務を短期間で習得することは出来ませんが、現場の労務管理や伝票整理など出来る作業をしてもらうだけで技術者の書類作成業務がかなり軽減されたと思います。今後、建設ディレクターとして経験を積んでもらえれば更に技術者の負担軽減に繋がると思います。

——建設ディレクターを社内で育成するにあたって苦労したことはありますか。また、建設ディレクター配属後、課題だと感じたことはありますか。

**森常務取締役** 強いて言えば、社内で育成することそのものに苦労しました。というのも、弊社で建設ディレクターを採用したのは今回が初めてで、具体的にどのような仕事を教えて、今後どのような仕事をしてもらえばよいのかということが最初はわかりませんでした。そういった意味では、費用はかかりますが建設ディレクター協会が実施する講習を受講してもらってよかったと思っています。

今後の課題としては、建設ディレクターを配属したことによる効果が分かりづらいといった点が挙げられます。建設業は「一品生産」と言われるように、一つとして同じ現場はありません。同じ時期、同じ技術者であっても、建設ディレクター配属前と配属後を単純に比較することができないのです。

しかし、技術者からは建設ディレクター配属によって労働時間削減につながったといった声が上がっていますので、今後は建設ディレクターの増員も検討しています。

——建設ディレクターは現場ごとに配置しているのですか。

**森常務取締役** 弊社の場合、建設ディレクターが一人しかいないのと昨年採用したばかりであるため、現場を決めて作業をしてもらっていますが、今後、様々な現場を任せられると思っています。

——建設ディレクターの安倍さんに伺います。建設ディレクターになろうと思ったきっかけは何ですか。

**安倍さん** ハローワークの求人で建設ディレクターの募集を見つけたのがきっかけです。私は元々、医療関係の仕事をしており、建設業界で勤務したことはありませんでしたが、ハローワークの方から入社後に建設ディレクター講習を受講させてもらえると聞き、一から建設業について学ぶことができると思い応募しました。

——一から学ぶとなると、苦労されたこともあるのではないですか。

**安倍さん** 確かに、一から建設工事で使う用語を学ぶのは大変でした。しかし、建設ディレクター講習を通して建設工事で使う用語を含め、建設業の基本について学ぶことができました。

また、講習は隔週だったため、前の週で学んだことを翌週に実践することにより知識の定着を図ることができました。

——建設業は女性が少ない業界というイメージがありますが、不安はありませんでしたか。

**安倍さん** 初めは少し不安でしたが、建設ディレクター講習を受けたり、わからないことは会社の皆さんが丁寧に教えてくれたりしたので、入社後に不安はありませんでした。

建設業というと、かつては「きつい・汚い・危険」の3Kと言われていましたが、私の知る限りでは「新3K」（給与・休暇・希望）に変わってきていると思います。

また、建設業の仕事は現場で力仕事というイメージがあるかもしれませんが、実際は書類仕事も多く、女性も活躍できる職場だと思います。

最後に局長から、「建設ディレクターという新たな職域を活用して長時間労働削減に取り組まれているのは素晴らしいと思いました。労働局の助成金等も活用いただきながら、引き続き取組を促進していただければと思います。」と話しました。

**森建設工業株式会社の皆様、  
ありがとうございました！**

