

## 建設業 取組事例④ (所定外労働削減/社員数約600名)

### 取組の概要：

#### 【取組Ⅰ】業務改善プロジェクトチームの発足

業務効率化に資する様々な方策を検討するプロジェクトチームを発足し、各現場から業務効率化のための意見や提案を収集し、その効果や実現方法をプロジェクトチームのリーダーを中心に協議した。

プロジェクトチームのメンバーは、普段の業務との兼任とし、現場の生の声を収集してくることをタスクとしている。同プロジェクトチームは、検討にあがった方策について総務部や各部門長などに実施計画を提示し、計画の実施を促すまでの役割を担っている。

#### 【取組Ⅱ】若手社員を集めたプロジェクトチームの発足

業務改善プロジェクトチームとともに、若手社員を集めたプロジェクトチームも発足し、先入観のない若手社員の視点から業務の無駄を指摘したり、社内制度や職場環境の改善を提案する場を作った。

#### 【取組Ⅲ】労務管理システム構築による厳格な労働時間の把握・管理

現場で業務に従事する社員は、やむを得ず自己申告により労働時間を把握しているが、適正に労働時間を把握するため、自己申告により入力された時間とPCのログオフ履歴の自動照合を行い、乖離が有る場合はその理由を入力できるシステムを採用している。

#### 【取組Ⅳ】通信端末の配付による業務に関連する情報の共有

社員一人一人に通信端末を配布することで、現場において業務報告を入力することができるようになった。また、その情報は部門内で共有することができるため、必要なフォローを的確に行うことができるようになり業務効率化が進んだ。



#### 【取組Ⅴ】残業を行う際の手続きの厳格化

20時以降の残業は全て「業務命令書」によるというルールを徹底している。社員が勝手な判断で20時以降に残業することは出来ず、部門長やマネージャーの指示を必須としている。

残業を指示する際は、部門長やマネージャーが残業にかかる業務が真に緊急・必要であるか否かの判断を行い、時には翌日以降に締切を延ばしたり、業務を他の人に割り振ったりするなど、可能な限り残業にならないように指示している。