

# 愛媛労働局長が「ベストプラクティス企業」と意見交換しました！ (株式会社長浜機設)

愛媛労働局長（常盤剛史）は、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、11月11日（月）、四国地方整備局と合同で、「ベストプラクティス企業」との意見交換を実施しました。

ながはまきせつ

本年度のベストプラクティス企業は、株式会社長浜機設で、人財育成・社員教育に力を入れ、ITツールを活用した業務効率化や、SNSによる建設業の魅力を発信する取組など、働き方改革を積極的に実践しています。

## ○ 意見交換を行った企業

企業名：株式会社長浜機設

所在地：大洲市長浜甲581番地1

労働者数：30名（令和6年9月1日現在）

事業内容：建設業（法面保護工事、とび、土木工事等）



## ○ 意見交換の状況

意見交換では、福岡 信一（ふくおか しんいち）社長から、働き方改革の取組状況についてお話を伺いました。

長浜機設が働き方改革に積極的に取り組む理由として、「**小規模の建設事業者でも出来る人財育成や社員教育、ITツールを活用した業務効率化、SNSを活用して自社の取組内容や建設業の魅力を高める情報を社員と共有して発信してきました。建設業界に水平展開して業界の活性化を図り、“建設業はカッコイイ！”と若者が憧れる仕事にしていきたいと思います。**」と熱い思いを語られました。

【対談の様子】

時間外労働の上限規制<sup>(1)</sup>に向けた対応について、「当社では、元請や発注者様のご理解もあり、完全週休2日制としています。また、残業や休日出勤についても、ITツールの活用等で大幅に削減してきました。更なるDX化で労働時間を短縮し、それを広く発信して行くことで、建設業界全体の労働時間の削減に貢献していきたいと思います。」と今後の抱負をお話されました。



(1) 令和6年4月1日から「災害の復旧・復興の事業」を除き、建設業に対しても、**時間外労働の上限規制が適用**

## ○ 働き方改革の効果

- ITツールを活用した業務プロセスの改善により、時間外労働を大幅に削減  
**年間平均労働時間は3年間で、現場職員358時間、事務職員158時間削減**
- 採用説明会を精力的に実施するとともに、SNSで建設業の魅力を発信  
**県内12の高校から6年連続で新卒を採用**
- 様々な社員教育や成長支援制度の充実により、早期の離職を防止  
就職3年以内の**離職率が30%から12%に**<sup>(2)</sup>

(2) 新規学卒就職者の3年以内の離職率 高校38%、短大等43%、大学32% (2024年 厚生労働省HP)

**全社員30名のうち10名(33%)が29歳以下**、建設業界では高い水準を確保<sup>(3)</sup>

(3) 29歳以下の建設業就業者の割合 11.6% (2023年 総務省「労働力調査」)

## ○ 働き方改革の主な取組事項

### 1 ITツールを活用した業務プロセスの改善

ITツール（経営管理システムやGoogleフォーム等）を導入し、労働時間管理、作業日報の作成、現場の進捗管理や行動予定等の情報を、全社員がスマホで入力・共有することで、残業時間、現場の進捗状況、工程表、車両管理、車検スケジュールなどの情報が見える化、作業員がいつでもスマホで確認できることで会社に戻る必要もなくなり、事務作業も大幅に軽減できました。



【残業時間の見える化】



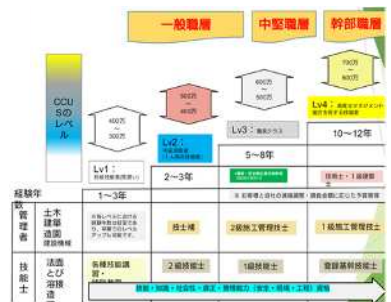
【YouTube動画】



【社長から社員への手紙】



【経営計画発表会】



【CCUS連動型成長支援制度】

### 2 SNSの積極活用による人財確保

新規卒者となるZ世代の若者に向けて、YouTube・インスタ・TikTokを毎週更新、会社の取組内容に留まらず、建設業界の情報、施工現場や建設機械を紹介するなど、建設業の魅力を伝えるエンターテインメント性の高い動画を発信し、建設業界のイメージアップを図っています。

### 3 社員教育の充実

資格取得に向けた若手中心の社内勉強会（年6回）、若手からベテランへのITスキルの技術交換、先輩社員が若手とランチでコミュニケーションを図るための「お世話係手当」、初任給・役職昇格時の家族との食事代としての「親孝行手当」の支給、社長から毎月全社員に手書きのハガキを郵送、毎月1回のSNS会議で取組マニュアルや安全管理の動画を社内配信、社員との経営計画の共有（年1回の経営計画発表会・経営計画書の配布）など、工夫した社員教育に取り組んでいます。

### 4 CCUS連動型成長支援制度の運用と人材育成

国交省のCCUSと連動した成長支援制度を構築、長浜機設で働いてきた“優秀な社員”を基に成長評価基準を設定し、社員一人一人が何をどう頑張れば成長が評価され、業績向上に繋がるかを可視化しました。技能や経験に応じた賃金の引き上げやキャリアパスに基づいた計画的な人材育成と、これを実現できる環境整備に社員全員で取り組んでいます。

## ○ 四国地方整備局 島田建設産業調整官からのコメント

CCUSを活用し、技能や経験に応じた処遇と育成が受けられる環境整備の取組に感銘しました。

今後も「建設業の担い手の確保及び育成」に積極的に取り組んでいただきたいと思います。

## ○ 愛媛労働局 常盤労働局長からのコメント

長浜機設は、会社の発展のため、「人材育成のモデルチェンジ」を図ると共に、ITの積極的な活用により、労働時間数の縮減に繋げるなど、働き方改革に積極的に取り組んでいます。

YouTubeで建設業の魅力を高める動画を配信し、建設業界の活性化に取り組んできたことは、安定した人材の確保にも繋がっているのではないかと思います。

令和6年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されています。県内の建設業に従事する皆様も、同社の取組を参考に、働き方改革を進めていただきたいと思います。



【福岡 社長】

【常盤 局長】

【島田 建設産業調整官】