

労働局長による企業訪問レポート

かげやまけんせつ

陰山建設株式会社

～長時間労働の削減等に積極的に取り組む県内企業を訪問～

福島労働局労働基準部監督課

福島労働局では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、労働局長が長時間労働の削減等に積極的に取り組む県内企業を訪問し、企業の取組内容等についてお話を伺いました。訪問した企業の主な取組事例を紹介しますので、参考にいただければと思います。

訪問日

令和3年11月19日（金）



事業場の概要

本社所在地：郡山市石湊町1番9号

代表者：代表取締役 陰山 正弘

従業員数：男性40名、女性8名、合計48名
（令和3年10月末現在）

事業内容：建築、土木に付帯関連する一切の企画、監理請負、総合建設請負工事
不動産の売買、賃貸、管理、仲介に付帯関連する事業
高断熱・高気密性住宅施工請負に付帯関連する事業
アスベスト（石綿）処理に付帯関連する事業

1. 取組の背景

建設業は、ほかの産業に比べて長時間労働で労働日数が多く、技術者・技能者の高齢化が深刻であり、技術の継承や働き手の確保が困難な状況にある中、平成31年4月から働き方改革関連法による改正労働基準法等が施行されました。これを契機に、社内の労働環境をより良いものとなるよう改善し、人材の確保・定着・育成を図ることの必要性・重要性を第一に考え、働き方改革を推進するべく、新たな取組に着手したところです。



河西労働局長（左）

陰山社長（右）

2. 長時間労働の削減に向けた取組

取組1 行動計画の策定と実行

所定外労働を削減するための行動計画を令和3年2月に策定しました。具体的には、毎月第

1・3水曜日、毎週土曜日を「ノー残業デー」に設定し、社内にポスターを掲示して告知を行い、ノー残業デーの当日朝に全社員にメールで周知する、というものです。

この取組によって、社員からは、「プライベートの時間が充実し、前向きな気持ちで仕事に取り組める」、「スキルアップするための時間を確保できるようになった」、「仕事の効率化を考える良いきっかけになった」、「時間管理の意識が高くなった」等の声が寄せられています。

隼山建設株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることにより、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年3月1日～令和5年2月28日までの2年間

2. 内容

目標：所定外労働を削減するため月2回実施中のノー残業デーの徹底をはかる。

<対策>

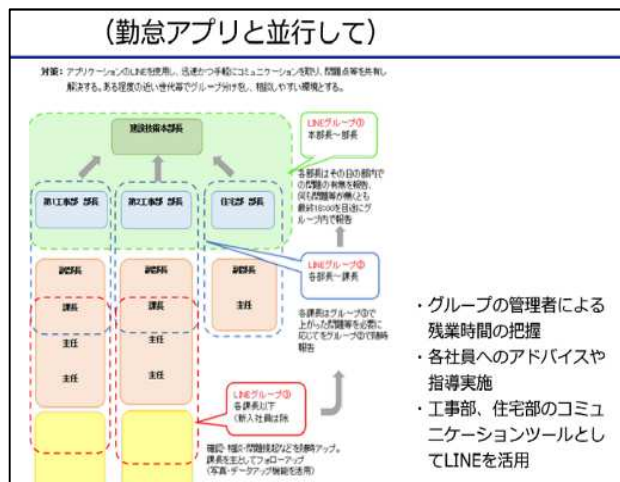
- 令和3年1月 部長会議にて行動計画実現の検討
- 令和3年2月 部長会議にてノー残業デー実施徹底連絡（全社員に周知徹底）
- 令和3年3月 社内掲示板にポスターを継続掲示
周知啓発の実施 令和3年3月～

取組2 労働時間の適正な把握

労働時間を適正に把握するために、令和3年3月から無料勤怠アプリを導入しました。勤怠アプリを使用することによって、社員の勤怠情報をリアルタイムで「見える化」し、勤怠管理業務の効率化を図ることができ、また、現場職の社員を2つのグループに分け、それぞれの管理者が残業時間を把握した上で、グループ内の社員にアドバイスや残業時間の長い社員への指導を実践しています。

この取組によって、社員からは、「パソコンやスマートフォンから打刻ができて便利」、「残業時間や年次有給休暇の取得情報をリアルタイムで確認できて便利」、「年次有給休暇の残日数が把握でき、効率的な仕事と休暇の計画ができる」等の声

が寄せられています。



取組3 WEB会議の積極的利用

令和2年3月から、毎月の社員会議をWEBを活用して開催しています。

以前は、現場の管理者は遠隔地（現場）から会議を開催する本社へ移動しての参加でしたが、本社へ移動することなく会議に参加でき、移動時間を現場の管理業務に充当できるため、労働時間の削減につながっています。また、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策としても有効であるため、積極的に活用しています。

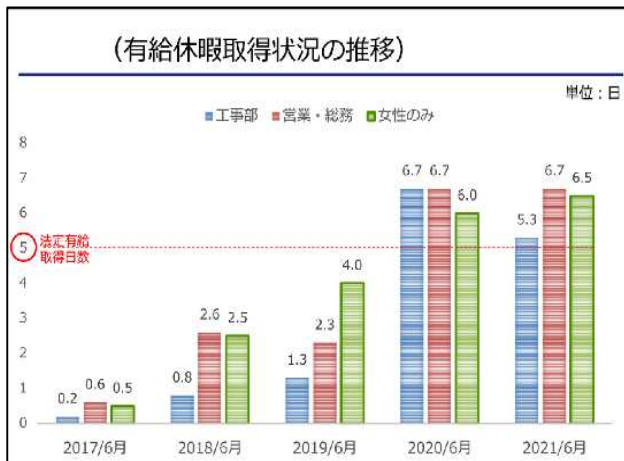


3. 年次有給休暇の取得促進

社員が取得しやすい環境づくりを行うことを目標に、令和元年7月に年次有給休暇の付与日を統一し、取得促進に努めています。具体的には、入社3ヶ月を経過した段階で社員に年次有給休暇を付与する、2ヶ月に1日は休暇を取得するよう促進する、各現場単位での計画的取得を

促進する、社員へ休暇の取得状況を通知する、休暇取得推奨日（連続3日以上の日となるような日）をカレンダー上で設定する、半日休暇の取得を可能とするといった取組を進めています。

こうした取組によって、年次有給休暇の取得率は年々向上（下表）しており、社員からは、「社内環境が整ったことで、以前に比べて取得しやすくなった」等の声が寄せられています。

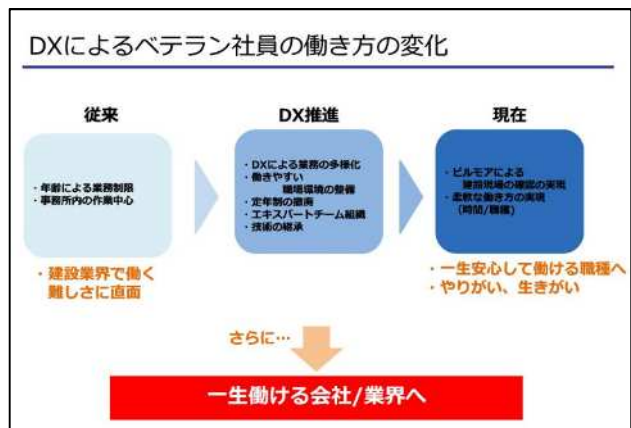
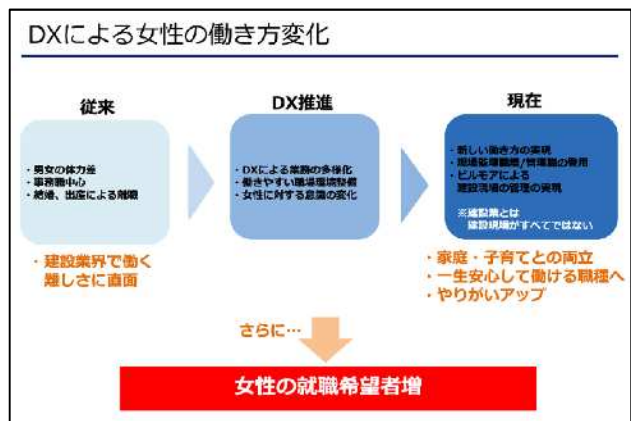


4. 働き続けられる職場環境の整備

取組1 DXの推進

年齢、性別、国籍等を問わず、入社してくれた社員が働き続けられる職場環境づくりを目指して取組を進め、現在に至っています。

建設業の場合、特に年齢や女性であることを理由とした業務の制限等が従来はありましたが、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進を図ることにより、自社で建設現場の情報を可視化するアプリ「Building MORE」（ビルモア）を開発し、業務の多様化、働きやすい職場環境の整備が図られ、女性労働者の雇用が増加するとともに、一定の技能・技術を習得したエキスパート社員（永年勤続社員）が事務所にいながら現場に指示・指導ができる等の新たな働き方が可能になりました。この取組によって、若手社員への指導や技術の伝承等により社員の育成も図られるようになってきています。



ビルモアの使用状況・効果等について、社員の方からお話をお聞きしました。



社員の方と意見交換を行いました。

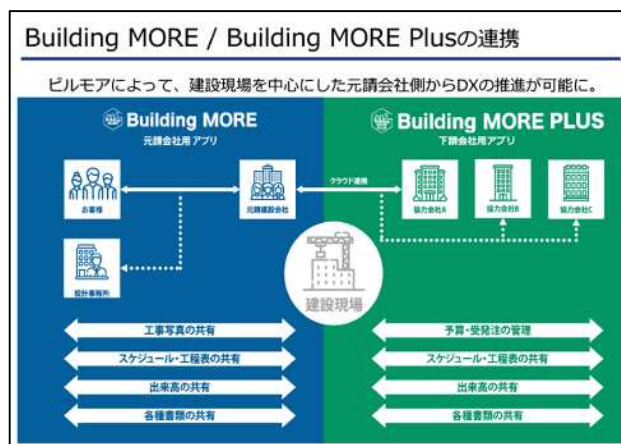
取組 2 健康管理の推進

平成4年頃から、労働安全衛生法で定められている一般健康診断項目のほかに、腫瘍マーカー検査等の独自項目を追加して、社員に人間ドック同様の検査を行っています。そのほか、インフルエンザの予防接種について、会社の費用負担による実施や、会社として献血運動を継続して実施しており、献血を通じた健康管理も推進しています。

5 . 今後の取組

建設現場の情報を可視化するアプリの開発については、当初、元請会社用のものでしたが、現在は、下請会社も含めた現場一体で管理が可能となるアプリ「Building MORE Plus」(ビルプラ)を

開発中です。元請会社と下請会社が各種情報管理を共有できるようになれば、今までそれぞれで行ってきた現場のスケジュールや各種書類等の管理を一元化することができ、時間の無駄が省け、業務の効率化や生産性の向上につながります。情報の共有・管理を一元化することでより本当の働き方改革につながるものと信じ、取り組んでいるところです。



労働局長が過去に訪問した企業の取組内容につきましては、福島労働局ホームページ(県内企業のお取組ご紹介)に掲載していますので、ご覧ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/banner/_120690.html



厚生労働省

福島労働局

〒960-8021 福島市霞町 1-46 福島合同庁舎