

建設業の「新しい働き方」セミナー

生産性の向上・業務効率化について

ぎふ働き方改革推進支援センター
社会保険労務士 小川佐奈江

はじめに

「生産性を高めろ」「効率を上げろ」「ムダを省け」「残業はするな、させるな」

皆さまにとって、聞き飽きた言葉ではありませんか？
やるべき取り組み、やらなければならない取り組みであるとは、
十分理解されていらっしゃるはず。

『どのような事業者さまも、必ず成果が上がる方法』について、
私が示すことはできません。
でも『何かヒントになること』ならば提示できるのではないかと考えます。

建設業 生産性向上を必要とする背景

建設業の労働生産性

(実質国内総生産 / (就業者数 × 一人当たりの年間総労働時間))

は全産業の平均値より大きく下回っており建設業界は労働生産性が低い業界だと言われています。

一品受注生産であること、重曹下請け構造の業界の特性

- ・ 大手がやることで小さな企業でできることは少ない
- ・ 業界全体で生産性が低いのだから仕方ない と思っていませんか？



あきらめてしまっっては一人ひとりにかかる労働負荷が高まり、最悪、離職につながってしまいます。

生産性を向上の定義

生産性の【2つの側面】

短時間あたりのアウトプットを最大化する

⇒ **効果アップ**

$$\text{生産性} = \frac{\text{アウトプット（付加価値、生産量）}}{\text{インプット（労働投入量）}}$$

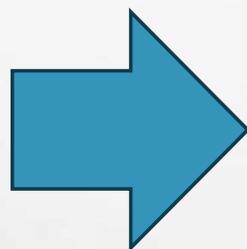
今までと同じアウトプットを、より短い時間で行う

⇒ **効果アップ**

「生産性を向上させる」とは



インプット



アウトプット

インプットは少なく、アウトプットは大きく
(より少ない元手から、より多くの収入を得る) = 「儲ける」

生産性向上

今、なんとかしたい問題は何ですか？

長時間労働を
改善したい

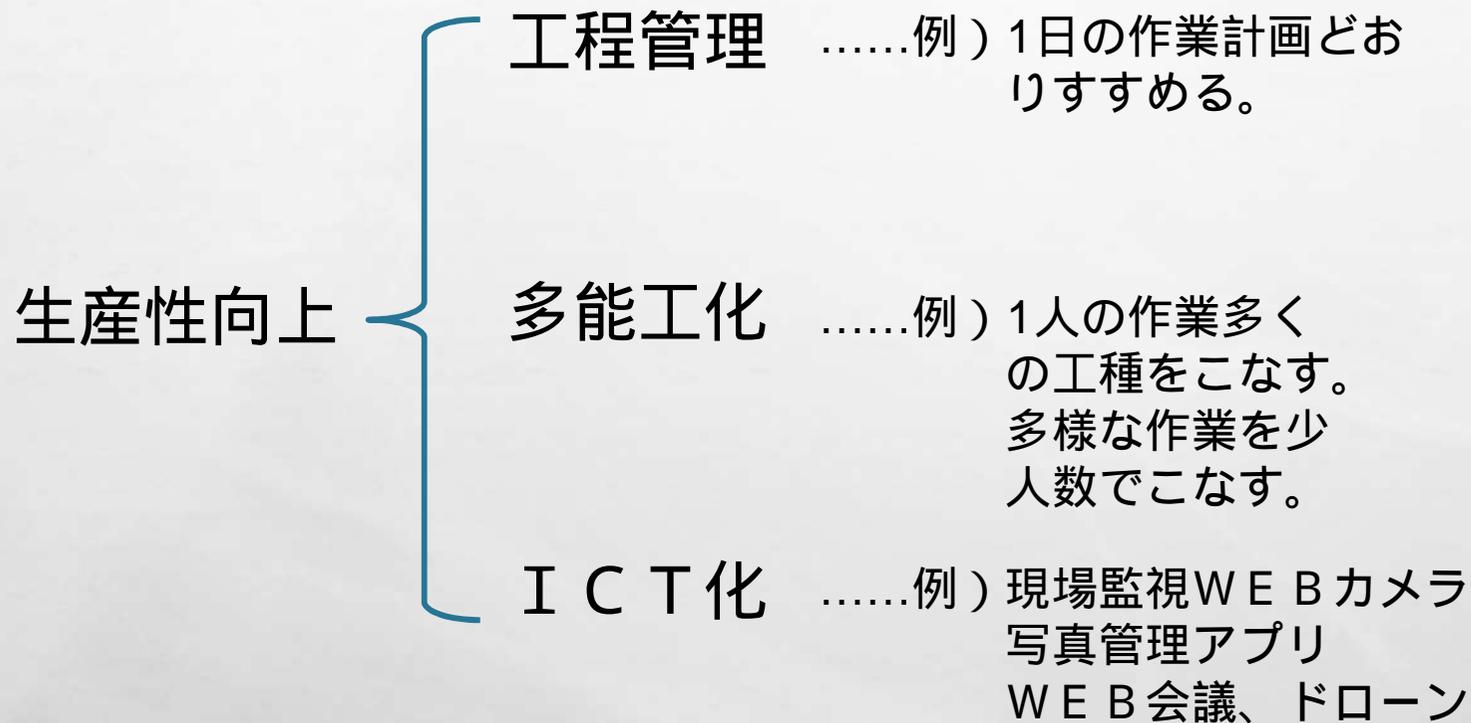
賃上げを求め
られている

社員の定着率を
アップしたい

人手不足の
解消

最新の設備投
資で業務効率
化したい

「生産性向上」の別の切り口：3要素でとらえる



意識改革が
最重要課題！

社長からの繰り返し
の働きがけで社員のモチ
ベーションを
アップする。

「儲ける」ためには、目先だけでなく長い目で見る必要があります

労働生産性について考える

建設業が労働生産性が低い主な要因は一人あたりの労働時間の短縮が進まないことだと言われています。

労働量に対して人手不足



長時間労働が生まれる



人が定着しない。職場に人が集まらない



新規採用したが応募がない



人材不足から生まれる現場負担を、採用以外の方法で改善するアプローチを考えてみよう。

労働生産性について考える

そもそも なぜ生産性が低いのか？

現場にいるのは自社職人や協力会社の職人。様々な現場施工には連携と調整が多く必要なこと

- ・ 受注、施工、竣工に至るまで確認だけでも手間と工数がかかり社内外の関りも考えると個人のスキルだけではどうしようもないことが多い。
- ・ 現場での変更も多く調整に時間がかかる。
- ・ 一部の作業工程と現場職人のスケジュールが合わず全行程が遅れてしまう。

従来の働き方から脱却できないこと

- ・ 年功序列といった考え方、一定基準のマニュアルもなくそれぞれの現場職人やり方を見て覚えるといったことになっている。昔からのやり方を見直さず、考えないで、やり方を踏襲している。

「なぜ？」を5回繰り返し、現場目線で自社の課題を洗い出そう。

労働生産性について考える

生産性を高められる3つ方法

- 1 . 徹底した工程管理
- 2 . スキルの平準化・底上げ
- 3 . ITツールの導入

生産性を高められる3つ方法

1. 徹底した工程管理 過大な残業はなぜ起こるのか

工程の計画と管理ができていない

- ・ 具体的な管理工程計画の立て、工期にあった材料、人材を確実に確保
- ・ 全行程と進捗状況を関わる人材が把握する。(クラウドシステムで工程を管理)

能力や作業量に見合う人員配置ができていない

- ・ 各人の能力を適切に把握、能力のレベルアップを図る
- ・ 繁忙に合わせた適正人員の確保

③ 作業順序が合っていない

- ・ ボトルネック(最も時間・労力を要する作業)は何か?
- ・ 同時にできる作業はないか?
- ・ 順序を入れ替えることはできないか?

生産性を高められる3つ方法

2. スキルの標準化・底上げ

標準化の基本・・・誰が欠けても変わりに対応ができる人がいること



技術の伝承や特定の人にしかできない属人的な仕事をなくす環境づくりが必要。

- ・マニュアル化、助成金を活用してリスキリング。
- ・建設技能者の能力の見える化（建設キャリアアップシステム）
- ・一人でできる作業の工種を増やす（多能工化）

生産性を高められる3つ方法

3. ITツールの導入

スマホやタブレットなど端末などIT・テクノロジーの力を使う！



即効性が高く、導入が簡単ツールを選べば、様々なツールが提供されており、業務効率化や経営判断のための分析もできる。

例) 工程計画と進捗状況の管理をクラウドシステム化。クラウドシステムを活用、会社と現場で必要なデータをタイムリーに共有する。
勤怠管理システム導入。助成金・補助金を活用。

生産性を高められる3つ方法

3つの方法の効果

1. 徹底した工程管理

- ・月、週、日ごとに徹底した工程管理をすることで時間外労働の抑制になる。
- ・工程の無駄な時間を省き、休日を確実に取得できることで従業員のモチベーションがあがる。

2. スキルの平準化・底上げ

- ・マニュアルにより業務内容の説明時間の短縮や予習復習の活用で早期業務習得可能
- ・業務の属人化やばらつきを防ぎ、求められる質を保ちつつ効率的に業務ができる。

3. ITツールの導入

- ・工程管理のクラウドシステムを導入することで、タイムリーな進捗状況を把握し、適切な指示や他の現場従業員との調整ができるようになる。
- ・勤怠管理システムを導入し、リアルタイムに残業時間を把握できる。
- ・マニュアルをDX化すれば常に最新のマニュアルが確認できる。

生産性向上のヒント集

建設業が多数掲載された事例集。代表的な助成金を紹介するとともに、生産性向上によって労働時間の削減や、賃金の引上げなどを行った事例を掲載。



生産性向上のヒント集

ICT施行導入と多能工化を積極的に推進し、休みが増えワークバランスが向上した事例

「休日増加・ICT建機導入・多能工化」の三位一体改革で生産性向上



代表取締役
熊本孝司氏

大津建設株式会社 建設業

安全と健康を第一に、休みを増やして働きやすい環境へ

土木工事を中心に地域に根ざして事業展開している大津建設株式会社。人材不足や競争激化など、建設業界を取り巻く環境が厳しさを増す中、熊本社長は、人材確保対策や生産性向上に向けて、長年にわたり、さまざまな取り組みを行ってきた。2022年からは休日増加への取り組みを開始。2年かけて年間休日を87日から96日、105日へと段階的に増やし、2023年1月より4週8休に移行した。

仕事を「面白い」と感じてもらえるように多能工化を推進

新入社員が欲しいが人材確保は難しい。そこで、仕事を面白いと感じてもらえるように、一人一人の適正や興味を見極めながら、いろいろな仕事を経験できるようにしている。また、資格取得や人材の育成にも力を入れ、多能工化を推進し、従業員の活躍を支援。さらに、ICT建機の導入で、生産性向上を図るとともに、熟練者でなくても機械自体で制御できるようにし、属人化の改善・作業の質の標準化等を実現した。



改革ストーリーはWebで!



支援社会保険労務士
久保壽恵氏(広島県)

POINT

働き方改革のポイント

- ① 「4週6休」から「4週8休」へ
従業員から「家族と過ごす時間が増えた」「身体をしっかりと休ませられた」など喜びの声が増え、ワークライフバランスが向上した
- ② ICT施工技術の導入
属人化(熟練工頼り)の改善・省人化、作業日数の短縮・人工の削減、事故発生リスクの低減、生産性向上などの効果があった
- ③ 多能工化を積極的に推進
様々な業種を経験できるよう資格取得のサポートに注力し、人材を育成することにより、従業員一人一人の仕事の幅が広がった

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

4週8休で土曜休みが増え、子どもも喜んでます

ICT建機導入で効率化され作業量が減り、段取りをゆっくり考える時間が増えました。また、子どもの部活の送迎や見学、試合の応援は土曜日が多く、以前は誰も行けないこともありましたが、2023年からは4週8休になったので参加しやすく、子どもも喜んでくれることが嬉しいです。



工務室長
中藤迫晶さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役/熊本孝司
- 本社所在地/広島県三次市
- 従業員数/33名(2023年1月現在)
- 事業内容
建設業(土木工事業、建築工事業等)、下水道排水設備工事業、土木建築設計管理業、介護福祉用具の販売・貸与業、農業、食品製造業ほか

生産性向上のヒント集

代表的な助成金を紹介するとともに、生産性向上によって労働時間の削減や、賃金の引上げなどを行った事例を掲載。



「働き方改革推進支援センター」支援事例2023

全国の働き方改革
推進支援センター
が行った、
サポート事例を紹介。

「働き方改革推進支援センター」 支援事例2023

「働き方改革推進支援センター」は、中小企業・小規模事業者の皆さまの働き方改革の取り組みを支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。センターでは、**労務管理の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、**その他働き方改革を広く支援する取り組みに関する個別相談やコンサルティングを実施しています。**働き方改革に取り組みたい中小企業・小規模事業主の皆さま、是非ご相談ください！**

働き方改革推進支援センター

検索



- 労働時間・休暇のサポート事例 P1~5
- 同一労働同一賃金のサポート事例 P6~11
- 効率化・改善のサポート事例 P12~14
- 労務管理・就業規則の作成や見直しのサポート事例 P15~21
- 助成金活用のサポート事例 P22~23



働き方改革したいとなったら！

ぎふ働き方改革推進支援センター 訪問コンサルティング（無料）のご案内

残業をへらしたい

人手不足を解消したい

最低賃金アップの対応

従業員を定着させたい

助成金・補助金を活用したい

就業規則を見直したい

36協定の作成方法

同一労働同一賃金への対応

解決された事例を探す

(1) 公的機関の活用

参考ページのご紹介

ア．生産性向上のヒント集（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000935033.pdf>

イ．「働き方改革推進支援センター」支援事例2023（厚生労働省）

https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/assets/img/download/pamphlet_14.pdf

ウ．「J-Net21」（中小企業基盤整備機構）より「生産性を高めたい

<https://jnet21.smrj.go.jp/handbook/productivity/index.html>

解決された事例を探す

(2) 公的機関の活用

ネット検索結果は玉石混交
生成 A I の回答には誤情報の場合あり

公的機関のホームページ

- ・厚生労働省、岐阜労働局
- ・経済産業省
- ・中小企業庁、中小企業基盤整備機構
- ・岐阜県庁
- ・市役所 など

..... “ページ内検索”で「時間外労働」などを入力

終わりに

「生産性を向上させる」とは、一言に置き換えるならば「儲ける」となるでしょう。

儲けるためには何をすべきか。

それは、皆さま方の置かれた状況によって異なります。

『どのような事業者さまも、必ず成果が上がる方法』について、私が示すことはできません。

でも『何かヒントになること』を探す方法はあります。

今回申し上げた内容が、何かご参考いただけたならば幸いです。

ご清聴ありがとうございました