

厚生労働省群馬労働局発表
令和4年11月30日

【照会先】

群馬労働局労働基準部監督課

監督課長

小永光邦彦

主任地方労働基準監察監督官

穂積 常之

電話 027-896-4735

報道関係者 各位

ベストプラクティス企業への職場訪問について
～ 群馬労働局長が株式会社山藤組（桐生市）を訪問しました ～

群馬労働局（局長 加藤博人）では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、令和4年11月22日、労働局長が長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行うベストプラクティス企業として株式会社山藤組（桐生市黒保根町水沼乙53番地）を訪問し、代表取締役山藤浩一氏から取組のご紹介をいただいたほか、若手職員と意見交換を行いました。

【訪問日時】

令和4年11月22日（火）午後2時30分～午後3時45分

【訪問企業】

株式会社山藤組（群馬県桐生市黒保根町水沼乙53番地、代表取締役 山藤浩一）

労働者数 22名

事業内容 土木工事業

【取組の概要】

- ICT施工などのデジタル技術の積極的導入等により時間外労働の削減
- 働き方改革を検討する部署を設置し、職場環境などについて横断的に見直し
- 最先端技術の積極的導入による活躍の場の創出、資格取得のバックアップ

【取組の結果】

- ◎ 完全週休二日制の導入 労働日数：272日（平成25年度）→241日（令和3年度）
- ◎ 月平均時間外労働 16時間（令和2年度）→10時間（令和4年度（10月末））
- ◎ 年次有給休暇取得率 48.6%（令和2年度）→63.1%（令和4年度）
- ◎ 新卒の定期的な採用、新卒社員の離職者ゼロ（令和2年度以降）

なお、詳細は別紙のとおりです。

群馬労働局では、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ることを踏まえ、同社の長時間労働の削減に向けた積極的な取組事例を広く紹介し、県内企業の長時間労働の削減や過重労働解消に向けた気運の醸成を図っていきます。

取組内容

◆ トップの決断による職場改善の取組

人材確保の観点から年間休日を増やす取組を7年ほど前から実施。

経営者としては、他社に先行して労働日の削減などの取組を推進することに不安があったが、特に建設業は現場の意見が大切であると考え、方向性を示し、あまり細かいことは言わずに前向きに取り組んでみるといった姿勢で進めている。

◆ 時間外労働削減に係る具体的な取組

○ ICT施工等デジタル技術の積極導入

5年ほど前からレーザースキャナーなどの導入を積極的に行い、複数で行っていた測量作業を1名で出来るなどの効果が出ている。最近では、ドローンによる測量やデータ作成などの新たな手法も積極的に導入し、業務の効率化を進めている

【ICT機器の説明を受ける加藤局長（左）。説明者は山藤社長（中央）片平室長（右）】



○ 書類の電子化及び社用スマートフォン配付による業務効率化（情報共有や電子決裁）

4年ほど前から書類の電子化、承認フローなどの見直しを行い、場所にとらわれずに連絡調整や承認手続き等が可能となっている。昨年には現場社員にスマートフォンを配付し、外部からでも書類やメールの共有、チャット方式での連絡調整、電子上での黒板の自動作成等が可能となった。

○ 現場とのWEB会議の導入およびクラウドでの情報共有

本社に集まって実施していた社内会議について、各現場にリモートシステムを導入し、原則、WEB会議で実施。現場状況を見ながらリアルタイムでのやり取りが可能となり、本社・現場間の行き来に要する時間も無くなった。また、発注者確認も積極的にWEBによる「遠隔臨場」を活用し、日程や工事の調整も不要となった。

取組の効果

【労働日数の削減（完全週休二日制の導入）】

年度	所定労働日数	所定労働時間
平成25年度	272日	2082時間
令和3年度	241日	1928時間

【月平均時間外労働】

令和2年度	16時間/人
令和3年度	14時間/人
令和4年度 (10月末時点)	10時間/人

◆ 人材確保に係る具体的な取組

○ 若者育成の取組

I C T活用を推進するに当たっては、若手社員が活躍できる場や機会の創出に努め、担当責任者への積極的な登用も進めている。

その他、建設業界で活躍していくためには各種の資格取得が必要となると考え、年間計画を策定し、取得に関する費用(受験料、講習代等)のバックアップなどを実施。

○ オンラインやHPを活用した広報活動、地元の高校生に向けた講師派遣

会社紹介用ビデオの制作やHPのリニューアル、オンライン会社説明会を実施。

地元の建設業協会や商工会議所と協力し、地元高校生に向けた社会人講演等を実施。

◆ 年次有給休暇の取得促進に係る具体的な取組

○ 年次有給休暇取得に対する意識改革及び本社による代替者の調整

人材確保に向けて職場環境の改善を進める中で、有休の取得率向上が必要と考え、本社トップダウンで現場管理者に対し計画的な年休取得の指示、代替者の調整などを実施。

取組の効果

【年次有給休暇取得状況】(各年度：10月から9月)

年度	取得日数	取得率
令和2年度	8日/人	48.6%
令和3年度	7日/人	48.4%
令和4年度	11日/人	63.1%

※会社が定める計画休暇
5日を含む取得日数

◆ 今後について

○ 職場環境の検討を行う組織を立ち上げ、横断的な検討を実施

働き方改革を進めるに当たっては、単純に時間外労働を削減するだけでは賃金が減少してしまうなど、業務内容の見直しも含めて様々な課題を並行して取り組んでいく必要があると考え、昨年度に社長室の設置及び「(株)山藤組働き方改革」を立ち上げ、「会社のあり方、働きがい、働く環境」など、全社的な検討を開始。



【意見交換の様子】

※ 詳細な取組内容については、群馬労働局ホームページのフォトレポートをご覧ください。