

「ベストプラクティス企業」を佐賀労働局長が訪問しました

原田建設株式会社

建設業においては、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されており、その対応が求められていますが、業界の傾向として、元請や発注者の意向等の影響を受けて長時間労働が発生しやすく、労働時間の短縮は喫緊の課題となっています。

佐賀労働局（局長 城 寿克）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7年11月20日、働き方改革に積極的な取組を行っている企業（ベストプラクティス企業）として原田建設株式会社を訪問し、同社の原田庄司社長から、取組の内容やその効果を伺い、意見交換を行いました。

同社は、大がかりなＩＴ技術を用いることなく、ワーク・ライフ・バランスを意識した、長時間労働の削減等に取り組まれていました。

その内容は建設業のみならず、様々な業種の企業において参考になると思われますので紹介させていただきます。

訪問した企業の概要

事業場名

原田建設株式会社

代表者

代表取締役 原田庄司

所在地

佐賀県唐津市北波多行合野1731
(電話0955-64-2039)

従業員数

23名（令和7年11月現在）

事業内容

建設工事を主に元請として施工
土木（公共工事、災害対応工事等）
建築（主にリフォーム）



取組前の課題と取組による改善の状況

課題 1

繁忙期に徹夜作業を伴うなど長時間労働による心身への負担の増加

→ 業務の効率化により、1人当たりの残業が大幅に削減され、心身への負担が軽減された。

課題 2

年次有給休暇がほとんど取れないことなどにより、若手社員を中心に離職者が増加

→ 誰もが気兼ねなく休暇を取れるよう職場環境を改善したことにより、従業員の定着が促進された。



佐賀労働局



取組のきっかけ

城局長

お忙しい中、お時間をとっていただきありがとうございます。

過重労働解消キャンペーンの一環として、働き方改革に積極的に取り組んでいらっしゃる原田建設株式会社様を訪問させていただきました。

本日は、労働時間の短縮等について参考となるお話を伺いさせていただければと思います。どうぞよろしくお願ひします。

原田社長

こちらこそよろしくお願ひします。

城局長

早速ですが、原田社長が働き方改革に取り組まれたきっかけを教えてください。

原田社長

以前の当社は、現場作業を終え事務所に戻ってからも残業が多く、長時間労働が当たり前の会社でした。

私は長時間労働により体も壊したくなく、自分の時間も持ちたいという考えだったので、10数年前の社長就任を機に長時間労働を改善しようと思いました。

また、経営者としても、今後の人材の確保には残業が少なく休日がとれる、今で言うワーク・ライフ・バランスが大事だと考え、これに取り組むようになりました。

取組の概要

城局長

具体的にどのようなことに取り組まれていますか？

原田社長

当社では、①労働時間短縮、②休日の確保、③年次有給休暇の取得促進の3点に重点的に取り組んでいます。

当社は「ISO14001」という、環境負荷をかけない国際規格の認証を得ていますが、認証のために立てた自社目標が、「年間、残業と休日出勤の時間数を1人平均100時間以下」と「年間の年次有給休暇の取得日数を1人平均10日以上」でした。

例えば、残業するとその分照明等のエネルギーが消費されるので、残業を少なくすることが環境負荷を減らすというこの規格の目的に合うわけです。

これら2つの自社目標は従業員に周知しています。

取組の具体的な内容

城局長

建設業において労働時間の短縮は一般的に難題とされてきました。
どのように進められたのか教えてください。



原田社長

生産性向上に効果的な技術をいくつか導入し、時短につなげました。その1つは、1人作業可能な測量機材です。

従来の測量機材を使った測量作業は2人1組で行うので、人員の確保作業や作業時間がかかっていました。

機材導入後は、1人で手の空いた時間に測量ができる効率が良く、時間が短縮され、生産性の向上という効果が出ています。

城局長

なるほど。ほかにはいかがですか。

<測量機材について説明する原田社長>

原田社長

はい、現場撮影用のドローンの導入も効果的でした。

公共工事では施工前後及び途中経過を写真撮影し発注機関に報告するのですが、従来は現場を俯瞰等できる位置に移動して現場の撮影を行っており、移動時間がかかることや、撮りたい角度で撮れないこと、撮影場所によっては高所に上がったり、不整地を移動したりするなど危険でしたが、ドローンの導入により、移動時間の短縮、撮りたい角度で撮れること、高所や不整地等に従業員が行かないことによる労災事故の発生リスクの低減など、課題が一挙に解決しました。

このほか、様々なデータを統括管理できる現場管理ソフト導入も挙げられます。

従来は表計算ソフト等を用いていたためデータの管理や参照が大変でしたが、このソフトの導入によって、例えばドローンで撮影した写真をすぐに取り込むなど統括管理が容易になりました。

これらの技術やソフトの導入に伴い、一つ一つの作業に要する時間の短縮や現場管理の効率化が図られ、従業員が従来これらの作業や管理にかけていた労働時間が大幅に減少しました。

城局長

様々な効果が出ているということですね。

では、従業員の皆さんのがんの休日の確保についてどのように進められましたか。

原田社長

休日は、公共工事に関しては、週休2日で発注していただけるケースが増えています。また、工期が切迫すると、従来は残業や休日出勤で対応することが多かったのですが、現在は発注機関に工期延長を申し出ると認められるケースが増えており、これも残業や休日出勤の抑制につながっています。

一方で、建築部門は民間発注がほとんどであり、休日対応をゼロとすることは難しいですが、受注段階で施主様との打合せを綿密に行うことにより、五月雨式な追加注文による休日対応をできるだけ減らすようにしています。

城局長

年次有給休暇の取得はどのように進めておられますか。

原田社長

年次有給休暇は、「1人平均の年間10日以上の取得」を目標に掲げ、これを従業員に周知し、声掛けし、休暇が取りやすい雰囲気を作るようになっています。
また、各人の取得状況は私も把握するようにしています。

城局長

ありがとうございます。他に何か取り組まれているものはありませんか？

原田社長

はい、当社でも人手は不足しており、求人募集はしていますが、その一方で、現に在籍している従業員を大事にしたいと考えています。

その一環として高年齢者に優しい職場環境を目指しています。具体的には

- ・ 定年を設けない。
- ・ 高年齢の従業員に現場作業をしてもらう際は、比較的身体への負担の小さい重機運転作業にする。
- ・ 高年齢になるに従って小さい字が見づらくなるので、事務作業では大画面のモニターを2台並べ、文字や図表を見やすくし、作業効率が上がるようになります。

このようなことに取り組んでいます。

取組の成果

城局長

これまで、御社における様々な取組をお聞かせいただきましたが、成果はいかがですか。



原田社長

令和6年度における残業と休日出勤時間は1人当たり平均36時間となっており、ISOの目標値として掲げた年間1人当たり平均100時間以内を達成しました。

また、年次有給休暇の年間取得日数は1人当たり平均15日以上で、ISOの目標値として掲げた年間1人当たり平均10日以上を達成しました。中には年間20日以上取得する者もいます。

労働者からの評価

城局長

従業員からの反応、評価はいかがでしょうか？

残業が減ると残業代も減りますから、生活面での懸念であるとか。



原田社長

残業がなく、休日が確保できることや年次有給休暇が取りやすいことについて、プライベート時間が確保できるということでとても好評です。

ここは農村地帯ですが、年次有給休暇を家業の農作業に当てる者もいます。

賃金に関しては、個々の従業員と面談し、賃金額を減少させないために、日給制から月給制への変更や、資格手当の導入等を行い、生活設計に影響が出ないよう配慮しています。



佐賀労働局

今後に向けて

城局長

今後に向けてはどのように取り組まれていこうとお考えですか？

原田社長

一番の心配ごとは人手不足により受注できなくなることです。

幸い、当社は残業や休日出勤が少ないなどの口コミで直近3年間で5人が入社し、そのまま定着しています。

彼らが気持ちよく、健康で安全に働き続けられることが私は重要だと考えています。

また、従業員に気持ちよく働いてもらうために、普段からの従業員とのコミュニケーションを重視しています。職場で従業員が話をしやすい雰囲気づくりをいつも心掛けていますし、今後も続けていきたいと考えています。

なお、これまで当社で採用してきた「1年単位の変形労働時間制」を取りやめ、この12月からは、より従業員にとってプライベートの計画を立てやすい「完全週休2日制」を採用することにしています。

城局長

御社は高年齢者だけでなく、若者にも働きやすい職場となるよう努力されているようですね。若者が働きやすい職場である「ユースエール」の認証を、制度が始まって早い段階で取られておられますね。



原田社長

はい、2017年に佐賀県内で初めて建設業として認定を受けており、その後も認定を継続しています。

もちろん若手従業員に限らず、従業員の皆がワーク・ライフ・バランスが図れ、働きやすく、仕事を続けていける職場をこれからも作っていきます。

城局長

御社の生産性向上に効果的な技術への投資を始めとする様々な取組が、労働時間の短縮や休日の確保、更には年次有給休暇の取得促進につながっていることがよく分かりました。また、このような取組が、従業員の定着にも良い影響を与えていると感じました。

御社の取組は、労働時間の改善や従業員の定着を図りたい企業にとって参考になると思いますので、是非、水平展開を図ってまいりたいと思います。

本日はお忙しい中、貴重なお時間をとっていただき、ありがとうございました。



<「ユースエール」認定通知書を前に対談する原田社長と城局長>



<建築部門の社屋>

原田社長様、お忙しいところありがとうございました