

厚生労働省
東京労働局発表
令和7年 12 月 26 日

担当	東京労働局労働基準部 監督課長 神子沢 啓司 主任監察監督官 梶山 英之 電話 03 (3512) 1612
----	---

ベストプラクティス企業との意見交換を実施しました

～ 東京労働局長が関東地方整備局長とともに訪問・意見交換～

東京労働局（局長 増田嗣郎）は、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和7年 11 月 25 日（火）に、働き方改革に向けて積極的に取り組む企業を関東地方整備局長とともに訪問し、意見交換を行いました。

東京労働局では、働き方改革に向けて積極的に取り組む同企業の事例を広く紹介するなどにより、各企業における働き方改革の取組を促進していきます。

1 ベストプラクティス企業

企業名：西松建設株式会社

所在地：東京都港区虎ノ門一丁目 17 番 1 号

虎ノ門ヒルズビジネスタワー 7 階

従業員数：2,908 名

事業内容：総合建設業

2 訪問当日

増田嗣郎 東京労働局長が、橋本雅道 関東地方整備局長とともに西松建設株式会社を訪問し、働き方改革に関する取組状況についてご紹介をいただきました。また、西松建設株式会社の従業員の方々からお話をお伺いし、その後、細川雅一 代表取締役社長と時間外労働の削減や生産性向上、担い手の確保・育成などについて意見交換を行いました。



（左から）西松建設株式会社細川社長、増田東京労働局長、
橋本関東地方整備局長



（左奥）西松建設株式会社細川社長
（右側）橋本関東地方整備局長、増田東京労働局長

3 西松建設株式会社の主な取組事例

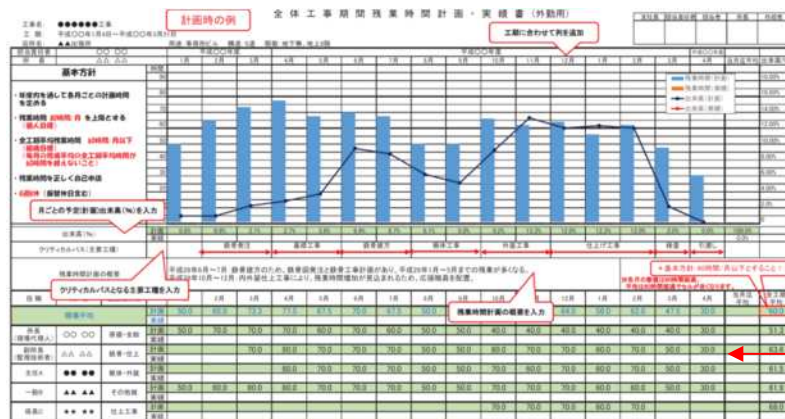
(1) 労働時間削減に向けた取組

2017年に経営者が、経営課題として時間外労働を削減することを宣言し、働き方改革関連法の施行による建設業への上限規制の適用猶予期間中に、段階的に時間外労働を削減するために、部門ごとに目標時間を設定し、工事ごとに個人目標値や全工期平均目標値を設定した。

目標達成のために、時間外労働時間数を把握し、その原因等を把握・検討（労働時間の見える化）したところ、目標時間を達成するためには、業務量、アナログな業務、会社方針の浸透不足が障害となっていることがわかった。

そこで、IT技術の導入、「現場工務革新センター」の導入などにより、段階的に時間外労働時間数を削減した。

部門	目標時間（時間/月）					
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
現場						
支社（計画/設計/精算）	80	80	74	64	54	45
本社（計画/設計/運転手）						
支社（総務/事務管理室）	64	64	54	45	45	30
本社（経理/総務/人事/企画）						
その他	45	45	45	30	30	30



全工期平均目標値

工期中の月ごとの個人目標値

問：経営者が先頭に立ち時間外労働の削減に取り組まれた時の背景や狙いを教えてください。

【細川代表取締役社長】建設業界でなかなか時間外労働に対する抑制が浸透せず、当然当社においても、担当者が発信しても現場の働き方を変えられなかった中で、当時の社長が率先して、時間外労働の削減を打ち出し、経営課題として取り組むことを宣言したことで、従業員の意識の变革が促されたと考えております。時間外労働の見える化を図ったことで、課題が把握されました。また、現場支援組織を組成し活動させたことで、業務量の平準化が図られ、時間外労働の削減にも一定程度の成果があるとともに人手不足の中での人材確保等にも成果があったと考えております。

問：経営者が時間外労働の上限時間数の目標値を設定すると決めた時に、率直にどのように思われましたか。

【従業員 A】本当に実現するのかなと思いました。しかしながら、会社は、単に時間外労働を削減しろと言うだけでなく、併せて、現場工務革新センターによる分業や DX に取り組み、特に、現場としては現場工務革新センターのおかげで時間外労働が減ったと感じています。現場では、どうしても書類作成などの事務仕事が膨大となるタイミングがあるのですが、現場工務革新センターのおかげで、仕事量の波が穏やかになり、残業や日曜日に出社しなければ終わらないということがなくなったのが、劇的に変わったと思います。

問：取組により削減されたとはいえ、現場では状況に応じて時間外労働が長くなることもあると思いますが、どのように対応していますか。

【従業員 B】現場では、予めわかっている繁忙期は発注者と協議し工程に組み込みます。突発的なものも発注者と相談し、工程の見直しを含めて協議しながら施工します。また、個人ごとに業務量が増えそうな時には、一人ひとりに偏りがいいような業務配分となるように心がけて管理しております。

(2) 「現場工務革新センター」による現場の業務負担軽減

現場の業務負担を軽減することなどを目的とした「現場工務革新センター」(以下「革新センター」という。)を支社単位で設置した。革新センターでは、現場の意見から時間をとられる業務、例えば、建設工事計画書の作成支援などを行っている。

また、業務を集約するだけでは、移管に過ぎないため、技術職が専門的知見をもって検討すべき箇所などを除き**非技術職でも施工計画を作成できるようガイドラインを作成**し、技術職が検討すべき箇所などを除き、大部分を**非技術職でも作成できるようにした**。革新センターで現場の業務を支援することで、**技術職の業務量が削減された**。

土木注力業務	建築注力業務
建設工事計画書作成	建設工事計画書作成
総合施工計画書作成	施工図・計画書作成
設計図書の照査	設計図書の照査
工事写真整理	瑕疵予防のための図面チェック
施工要領書チェック	工事写真整理
施工計画立案・作成	詳細(工種)施工計画書作成
設計変更の協議書	施工要領書チェック
	検査帳票書式作成
	完成検査(自主・社内)
	竣工書類作成

■ 施工計画書作成ガイドラインの例

詳細手順
① 計画
② 「加工」を作成する
③ 「加工」を作成する
④ 「加工」を作成する
⑤ 「加工」を作成する
⑥ 「加工」を作成する
⑦ 「加工」を作成する
⑧ 「加工」を作成する
⑨ 「加工」を作成する
⑩ 「加工」を作成する
⑪ 「加工」を作成する
⑫ 「加工」を作成する
⑬ 「加工」を作成する
⑭ 「加工」を作成する
⑮ 「加工」を作成する
⑯ 「加工」を作成する
⑰ 「加工」を作成する
⑱ 「加工」を作成する
⑲ 「加工」を作成する
⑳ 「加工」を作成する
㉑ 「加工」を作成する
㉒ 「加工」を作成する
㉓ 「加工」を作成する
㉔ 「加工」を作成する
㉕ 「加工」を作成する
㉖ 「加工」を作成する
㉗ 「加工」を作成する
㉘ 「加工」を作成する
㉙ 「加工」を作成する
㉚ 「加工」を作成する
㉛ 「加工」を作成する
㉜ 「加工」を作成する
㉝ 「加工」を作成する
㉞ 「加工」を作成する
㉟ 「加工」を作成する
㊱ 「加工」を作成する
㊲ 「加工」を作成する
㊳ 「加工」を作成する
㊴ 「加工」を作成する
㊵ 「加工」を作成する
㊶ 「加工」を作成する
㊷ 「加工」を作成する
㊸ 「加工」を作成する
㊹ 「加工」を作成する
㊺ 「加工」を作成する
㊻ 「加工」を作成する
㊼ 「加工」を作成する
㊽ 「加工」を作成する
㊾ 「加工」を作成する
㊿ 「加工」を作成する

■ 作業の担当者レベル

担当者	定義	割合
非技術	インプット情報からの作業が明確であり、技術職以外での対応が可能となる作業	79%
技術	技術職による精度検討の対応が必要な作業	18%
現場	現場で対応した方が効率的あるいは技術的な内容や施工の意向を汲み取りが必要な作業	3%

問：革新センターが現場支援を行っている中ではどのようなご苦労がありましたか。

【革新センター長】現場というのは、常に何があるかわからず、天候に左右されることもある中で、工期を守って仕事をしなければなりません。そうすると、「効率的」「生産的」といったことを事務方が提案しても、目の前の差し迫った問題に優先して取り組まなければならないため、浸透するまでに時間がかかったと感じます。どう説明し、どう展開したら現場でも腹落ちしてくれるかということを考え、現場にも一緒にやろうと思ってもらえるようにコミュニケーションを大事に取り組んできた結果、現在では効率的に働けることがわかってもらえたのではないかと感じています。

(3) DXによる業務改善

生成AIの活用

アナログ業務の改善のために、生成AIによるチャットシステムを導入した。このシステムにより、業務に必要な情報を簡単に入手し、使用できるようになった。

今後は、技術提案書の作成支援システムを実用化予定である。当該システムでは、キーワードを入力すると、生成AIが過去の技術提案書から関連した技術等を抽出するなどにより、技術提案書の作成を支援する。技術提案書の作成支援システムにより、書類作成の効率化に加えて、ベテラン職員の知見を若手職員へ伝承することができればと考えている。

遠隔操作システム・自動操作システムの導入

山岳トンネル工事における無人化施工システムを研究・開発しており、遠隔操作については、実用に近い段階である。例えば、切羽における作業では、崩落等のリスクがあるが、遠隔操作室でブレイカー等重機の操作を行うことにより、切羽に作業員が近づくことがなくなるため、安全に作業を行え、粉じん等の暴露リスクを低減し、健康に働くことができる。

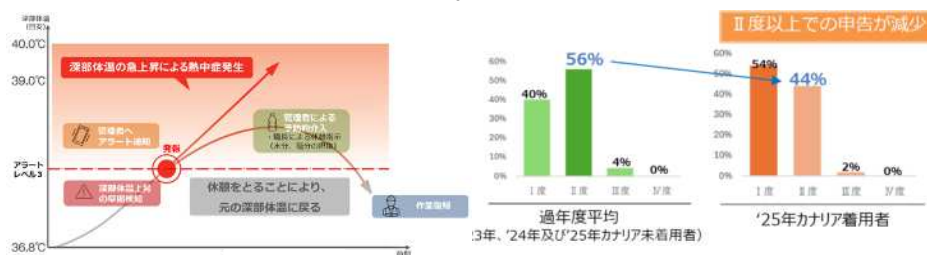
また、自動操縦の技術も開発しており、遠隔操作と自動操縦を組み合わせることで、一人で複数の重機を操作できるようになると、業務の効率化にもなる見込みである。



(4) ウェアラブルデバイスによる熱中症対策

深部体温の上昇を検知するウェアラブルデバイスに、管理者にも通知する機能を追加し、管理者はアラートが通知された時には、着用者に休憩等を促すという取組を行った。

近年では、猛暑地点が増加するなど熱中症リスクが上昇している中で、ウェアラブルデバイス着用者においては、重症度 度()以上での症状発生が減少しており、重篤化防止に効果あると考えられる。



重症度分類

「熱中症診療ガイドライン」で用いられる 度を軽症、度を最重症とする分類です。

度は中等症で、頭痛、嘔吐などの症状があり、医療機関での診療が必要とされています。

問：熱中症対策に取り組まれた成果等について、どのように受け止められておりますか。

【細川代表取締役社長】ウェアラブルデバイスの活用により、重篤化を低減させることができ、その効果を感じています。しかし、熱中症のリスクが高まっていることを管理者が把握しても対応できない場合には重大な労働災害につながるかもしれません。設備・装備がよくとも、活用するのは人であることから、活用できていないということがないように徹底し、また、脱水症状等から熱中症になる場合には、アラートがないことがあることもわかりましたので、次年度に向けて、対策をとって参りたいと考えております。

4 その他の意見交換の状況



(右奥から) 西松建設株式会社細川代表取締役社長、濱田専務執行役員、難波専務執行役員、吉田常務執行役員



(左から) 橋本関東地方整備局長、増田東京労働局長

問：御社のホームページでは健康経営を掲げられておりますが、その趣旨や目的を教えてください。

【細川代表取締役社長】サステナビリティ経営の一環ではありますが、私が目指す「魅力あるゼネコン」のためには、従業員のエンゲージメントが高いことが必要であり、そのために、「従業員の家族も含めて理解の得られる働き方」を目指しているところです。従業員が、自ら多様な働き方を選択できることで、ワーク・ライフバランスも達成でき、心身が健康に働けるのであれば、そうした環境を整えていきたいし、さらには、建設業全体が持続的な事業となっていけばよいと考えております。

問：革新センターにおいては、職種を超えた人材の活用などがうまくいっており、多様な人材が活躍されていると思われませんが、「魅力ある企業」については、どのようにお考えですか。

【細川代表取締役社長】従業員の待遇面は当然のことながら、知識や技術の習得に貪欲な従業員など多様な人材に対して、魅力あるキャリアパスを示し、本人の希望を尊重した取組を行うことが、いわゆる「希望が持てる」働き方ということにもつながり、魅力ある企業ということにもなっていくと考えております。