

# 「ベストプラクティス企業」を 富山労働局長が訪問しました

富山労働局（局長 杉 良太）は、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和2年11月11日（水）長時間労働の削減に積極的に取り組む「ベストプラクティス企業」を局長が訪問し、取組内容について意見交換を行いました。

この職場訪問によって収集した取組事例を紹介いたしますので、ご参考としていただき、「働き方改革」に積極的にお取り組みいただきますようお願いいたします。

## 【訪問企業】

株式会社岡部 富山本社

所在地：富山県富山市八人町6番2号  
代表者：代表取締役社長 岡部 竜一 氏  
創立：1943年  
従業員数：92名（男性78名、女性14名）  
事業内容：総合建設業  
事業所：本店、富山本社、東京支店など

## <職場訪問の様子>



写真奥 右側から、

株式会社岡部

岡部社長、石永専務取締役

手前は、富山労働局 杉局長

## 取組内容

### ●取組のきっかけ

2006年頃から増加が見込まれる女性技術者の確保に伴う環境整備に着手したところから始まっており、時代を先取りしてワーク・ライフ・バランスや少子化対策などと併せて進めてきた。

働き方改革のために新たな制度を導入するに当たっては、経営層がなぜ働き方改革を行うのかを明確にし、働き方改革の必要性を現場に常に伝えて、現場社員もそれに納得し、足並みを揃えて取り組むことが大切だと考えている。また、社員一人一人が考える必要があると考え、若手社員による働き方に関する問題点や対策について発表する機会を設け、働きやすい環境の整備や業務の見直しによる負担軽減等に取り組んでいる。



### ●テレワークの推進

ワーク・ライフ・バランスの実現、労働力の確保など柔軟な働き方改革実現にはテレワークはなくてはならないものと考え、2010年から始め、2015年からモバイル勤務を、2017年から在宅勤務を本格導入し、必要に応じていつでもその体制が取れるようになっており、育児中の社員の在宅勤務に繋がっている。

在宅勤務のほかにも、公園施設部門の遊具の点検業務については、以前は点検終了後に本社に戻って点検報告書を作成（約2時間/1件）するため、時間外労働が多くなっていたことから、スマートフォン等の端末で点検報告書が直ちにできる自社開発のアプリを導入し、今では時間外労働がほとんどなくなっている。

現場作業においては、現場事務所をICT化することで、本社や他の現場との打ち合わせはWEB会議で移動時間をなくし、現場で確認が必要な事象が生じて、WEBカメラ及び会議システムなどにより、リアルタイムに確認及び指示ができるので、業務効率化が図られている。



### ●コロナ禍でのテレワーク及び今後の課題

新型コロナウイルス感染症の影響による緊急事態宣言中に2週間程度、基本的にはテレワーク（在宅勤務）、出勤する必要がある場合には「分散出勤」という形で実施した。これまでの実績から、コロナ禍であっても業務に関しては柔軟に対応ができた。しかしながら、一方で大型プリンターなどのハード面の問題やセキュリティーなど、様々な課題が見えてきた。

それ以外にも、在宅勤務を本格的に導入するにあたっては、労働実態の把握方法、正当な評価方法など、それぞれの仕組みをしっかりと構築していく必要があると考えており、労働実態の把握については、スマホのアプリを活用した勤怠管理を試験中であり、3年以内に本格導入を図る予定。

## ●ドローンによる測量や重機の無人操縦などの ICT 活用

建設工事の調査、設計、施工、監督、検査、維持管理という生産工程において、ICT を使って各工程から得られる電子情報を活用して高効率・高精度の施工を行い、そして施工工程で得られた電子情報を他の工程に使うことで、生産工程全体の生産性の向上や品質の確保等を図るシステムを導入している。起工測量から完成検査まで土工にかかる一連の作業時間について、ICT 土工を実施調査したところ、平均 2 割の削減することができている。

また、建設機械、クレーンすべてを無人化施工で行うことにより、作業を効率化することが可能となっている他、突然の土石流などから作業員の安全を確保が可能となっている。

## ●次の経営層を中心とした ICT 推進部会による取組の推進

会社内に次の経営者層を中心とした ICT 推進部会を立ち上げ、ソフトウェアの見直しや業務内容の見直しを含めて検討している。具体的にはグループウェアの共通化や全社的な RPA 化を見越してのソフトウェアの見直しなどを検討している。業務効率化以外にも育児や介護を含めて、柔軟に働くことができる環境の整備にも取り組んでおり、3 年を目途に整備していきたいと考えている。

## ●その他の労働時間削減の取組

### ・休前日ノー残業デー：

発注者に対しても取組への理解と協力を求めるため、ノー残業デーの印をつけた年間休日カレンダーの発注者へ提出し、予めノー残業デーを共有することで、時間外労働の削減に繋がっている。

## ●労働条件等の拡充の取組

### ・年次有給休暇の取得促進：

2010 年から連休や年末年始を活用し年 5 日の計画的付与や 2018 年から時間単位年休の制度を導入している。一番は、社員と管理者の両方が有給は取得するものであるという意識改革が重要と考えている。また、それでも取得が進まない場合には、業務負荷の問題など組織的な問題がないかなどの視点で検討を進めている。

年度	平均取得 日数	平均 消化率
2019 年	9.01 日	51.67%
2018 年	7.94 日	43.99%
2017 年	7.26 日	41.74%
2016 年	6.13 日	34.98%

### ・出産・育児に関する休暇の取得促進

子の出産に関して、2 日間の配偶者出産特別休暇（有給）と年休の取得奨励を実施しており、今では会社に定着しており、取得率は 100%となっている。また、小学就学前までの短時間勤務制度も導入しており、1 歳半までは賃金カットなしとしている。最近では育児を理由とした離職はなく、県内外から若手社員の採用にも繋がっていると考えており、現在 10 代から 20 代が全社員の約 3 割を占めている。

### ・子育て支援金

第 1 子、第 2 子に 30 万円、第 3 子に 100 万円の誕生祝い金の制度を実施。