

富山労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました

富山労働局（局長 吉岡 勝利）では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、地域において長時間労働の削減や働き方改革の実現に向けて積極的に取り組んでいる企業を「ベストプラクティス企業」として広く紹介しています。今年度は、令和4年11月11日（金）に「大高建設株式会社」を訪問しましたので、同社の主な取組内容をご紹介します。

企業情報

企業名	大高建設株式会社	代表取締役社長	大橋聡司
所在地	黒部市宇奈月温泉633-1	売上高	21億1,876万円（R4.3末）
事業概要	建設業（黒部奥山における電源開発工事、砂防工事、治山工事等）		

取組のきっかけ

黒部奥山での工事は、現地での宿泊を伴うことから、社員やその家族への負担が大きくなりがちで、そのことにより人材を採りづらい環境にあり、工事現場の人手不足に悩まされていた。工期や天候等の理由で現場作業をせざるを得ない場合があり、繁忙期には労働時間が長く休日出勤も多くなることで、家族との時間が確保できないなどの家庭の事情による退職者が発生していることに危機感を抱いていた。

そこで社長が若手社員らの課題意識や要望・提案について意見交換するための場として「社長塾」を開催。この場で若手社員から働き方改革への要望があり、働き方改革を推進することとした（2011年の社長塾での要望を受けて2012年度から検討開始、2013年度以降、働き方改革「雇用の見直し案」を毎年見直ししている。）。



大橋聡司代表取締役



社長塾の様子

働き方改革に向けた企業風土の醸成

「働き方改革」が単なる掛け声で終わらないよう、「イクボス宣言」などの明確な意思表示を行い、トップの強い意志を持って働き方改革と職場環境の改善に取り組んできた。代表は「企業は人なり」という考えを一番大事にして、一人一人のスキルアップ、労働生産性を高めることを意識しながら、過重労働の撲滅を実現するため、「社員ひとりひとりが、より良い未来の明るい展望を持ちうる企業風土づくり」を目指し、これを実現できるよう「新3K（給与・休日・希望）・新3S（セーフティ・スマート・サステナブル）」という標語を掲げた。

また、「一人も取り残さない改革」であることも重要であるとし、建設業にありがちな男性社会の価値観を排除、女性はもちろん、外国籍の方や障害を持った方も分け隔てなく、全従業員がやりがいと誇りをもって仕事ができ、いかに能力を発揮できる環境づくりに注力した。



吉岡局長らに働き方改革について説明する大橋代表（奥左側）



大高建設広報担当のえか（左）とたんたん（右）

休暇取得の奨励

休暇申請はクラウドによる電子決裁にて気軽に申請できる仕組みを取り入れた。また、家族の誕生日などは休暇取得を奨励しているほか、配偶者出産時特別休暇や担当工事終了時に5日間の特別休暇の付与制度を導入した。令和3年度の有給休暇の取得率は66.6%、平均取得日数は11.2日を達成し、建設業における全国平均取得率53.2%、平均取得日数9.8日を上回った。

リモート会議の実施

すべての会議はリモート会議とした。出張先からでも会議に参加できるため、移動時間が省略され、本来業務に回せる時間が増えた。

柔軟な働き方へ

1日の勤務時間を7時から18時までの中で自由に働けるようなフレックスタイム制度を取り入れている。勤務地についても柔軟な対応を認め、通勤が過度の負担となった従業員や、家族の介護の関係で在宅勤務が望ましい従業員についてはテレワークによる勤務を認めた。

建設ICTの導入

ICT測量機器（地上型レーザースキャナー）やICT対応型バックホーなどの導入により、作業効率化及び現場管理業務の負担軽減とともに、工事全体の品質向上や生産性向上に繋がった。導入以前は土曜日施工が当たり前だったものが、現在では完全週休2日制を導入し、かつ平日の残業も大幅に削減された。

健康経営への取組

従業員の健康管理をサポートする健康衛生課を新設した（従業員76名に対し正社員2名、非常勤1名配置）。定期健康診断については、受診率100%を達成、再検査受診率も90%を達成した。また、ハラスメント防止対策のためハラスメント防止勉強会を実施した。

その他の取組

- ・メタバースやVR技術を活用して、実際に現場に行かなくても工事現場の状況がわかるよう現在進行形で取り組みを進めている。
- ・働き方改革の取組をTwitterで発信し、フォロワー14,400人を達成。これが採用活動などで実を結び、令和4年度では7人の新卒社員が入社した。



メタバース空間における会社説明

ドローンを活用している様子

