

奥武建設工業株式会社

取引先への丁寧な説明で制度への理解を促進 従業員の時間管理、工程管理の意識が変革



所在地	福井県福井市	業種	建設業（足場の組み立て・解体、鉄骨の建て方、杭打など、とび・土工事業）
設立年	1977年	全従業員数	36名
勤務間インターバル制度の概要			
導入時期	2019年9月		
インターバル時間	9時間		
適用対象範囲	全従業員（管理職・非正規雇用社員を含む）		
規定根拠	就業規則		

1. 制度導入の目的

当社では、以前から働き方改革に取り組んでおり、当社グループ代表の奥村氏はグループ全体の総労働時間の削減を進めたいと考えていました。そのような時、福井労働局から、勤務間インターバル制度の導入(11時間コースか9時間コース)について提案いただきました。建設業での導入事例は多くないと聞き、当初は当社でも難しいと考えていましたが、話を聞くうちに、制度導入を前向きに検討するようになりました。

2. 制度導入にあたって

2018年度から、制度導入について具体的な検討を開始しました。当社では、就業時間は全従業員共通で8時～17時としていますが、現場での業務は8時に朝礼を行うため、それに間に合うよう、交通渋滞等も勘案し、8時前には現場に入っています。また、現場には、社用車に必要な道具等を積み込んで向かうこととなっているため、現場の作業員が当社に出勤するのは7時頃となっています。一方、終業時刻については、通常は17時までですが、急なお客様からのご要望や作業の遅れ等があると、遅くまで作業が入ることもあります。現場での作業が終了してから、社用車で当社まで戻り、そこから帰宅するため、遅くなることもあります。これらを勘案すると、11時間コース若しくは9時間コースのインターバル時間を通年で確保することを考え場合、インターバル時間は9時間とすることにしました。制度導入の検討においては、労働局や社会保険労務士にも相談し、2019年9月に就業規則を改定し、制度を導入しました。

3. 制度内容

<インターバル時間>

現場作業員の勤務状況等を鑑みて、9時間としています。

<インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込む場合の対応方法>

前日の業務が深夜まで及び、翌朝の始業時刻までにインターバル時間が確保できない場合は、翌日（終日又は半日、現場による）は会社都合による休日扱いとしています。現場では、数時間ずらす、というような対応は難しいケースもあるため、1日か半日単位での休日扱いとし、勤怠上は欠勤には含めず、皆勤等の算定にあたっては、働いた日としてカウントしています。

<インターバル時間を確保できないことが認められるケース（適用除外となるケース）>

適用除外となるケースについては、就業規則において、「自然災害その他避けることができない場合」と定めています。建設事業者は、自然災害への対処や災害復興等のため、緊急の対応が求められることがあります。時には人命にも関わることであるため、昼夜を徹した作業が必要なケースもあります。例えば近年には、福井豪雪の際に、緊急対応として除雪作業に出たり、豪雨による堤防の決壊、浸水被害が生じた際にも、災害復旧工事を行っています。このような自然災害等への対応時には、適用除外としています。

<インターバル時間を確保できなかった時>

インターバル時間が確保できなかった翌日は休日としているため、インターバル時間を確保できなかった時の対応は特に定めていませんが、これまでそのようなケースは発生していません。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【社長・役員による取引先への説明】

勤務間インターバル制度の導入にあたり、社長や役員が取引先に説明に回りました。建設現場は元請業者、下請業者と複数の業者が一体となって作業を進めていることから、当社がインターバル制度を導入、運用していることを他の事業者にも理解していただくことが必須です。このため、まずは社長や役員がお客様に説明に上がり、理解を求めました。

さらに、必要に応じて、現場での工事開始に先立ち、それぞれの現場ごとに、元請業者に対して、説明に回っています。導入当初は、難色を示されるようなこともありましたが、お客様との信頼関係の下、次第にご理解いただけるようになってきたと感じています。

【表彰、テレビ放映等も活用した周知広報】

当社は、令和元年に「ふくい女性活躍推進企業『ふくいグッドジョブ女性表彰』」を受賞

しました。これは、当社の女性活躍推進プロジェクトチームが、現場改善や業務効率化に向けた提案をまとめ、実施しているものですが、勤務間インターバル制度の運用もこのプロジェクトチームが主体的に推進しました。受賞に際して、福井テレビが当社の活動を大きく取り上げてくださったこともあり、社内外に向けた大きな宣伝効果がありました。

【勤怠管理システムの導入による一元管理】

制度の導入に際して、働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）を活用し、生体認証による勤怠管理システムを導入しました。それまでは、タイムカードへの打刻で管理していましたが、勤怠管理をシステム化することにより、全従業員の勤務状況を一元管理することが可能となり、勤務間インターバル制度の運用も効率的にできるようになりました。

4. 制度導入の効果

制度の導入により、従業員それぞれが、今まで以上に時間を意識して勤務するようになり、限られた時間の中で業務を終わらせるために工夫するようになってきました。工程管理、時間管理をそれぞれがしっかり行うようになったことで、時間外労働が大幅に減りました。また、従業員の健康意識が高まりました。会社としてフィットネスジムと契約したこともあり、自主的に身体を動かす従業員も増えています。

採用においても、当社の働き方改革の取組や女性活躍推進の取組等を見て関心を持ってくれる人が増えており、毎年順調に確保できています。

5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス/制度導入に向けて

当社のような建設業で勤務間インターバル制度を運用するためには、発注者、元請業者等、関係者の理解が不可欠です。社会全体の働き方に対する意識が変わっていかないと、一事業者の取組では限界もあると感じています。建設業はこれまで、週6日勤務、土曜日・祝日は出勤で、通年同じように働くのが一般的でしたが、週休2日制や、年々暑さが厳しくなる夏季にはサマータイムを導入する等、より柔軟で働きやすい環境が業界全体で整備されると、建設業を志望する人も増えると考えています。

(R3.3)