

日本国土開発株式会社

トップの強力な「労働時間プロジェクト」推進と、各作業所の創意工夫により 9 時間のインターバル時間を確保



働き方改革推進室 常務執行役員※ 人財戦略部長
松本 笹尾 高瀬
(※人財戦略担当・働き方改革推進室長)

所在地	東京都港区	業種	建設業（総合建設業）
設立年	1951年	全従業員数	1,084名（2020年12月1日時点）
勤務間インターバル制度の概要			
導入時期	2020年8月		
インターバル時間	9時間		
適用対象範囲	全従業員（契約社員は除く）		
規定根拠	勤務規程		

1. 制度導入の目的

当社では、長時間労働の削減、休暇取得促進を目的として、2018年に社長直轄の「労働時間プロジェクト」を立ち上げ、働き方改革に本格的に着手しました。2019年4月に施行された働き方改革関連法では、時間外労働時間の上限規制について建設業は5年間の猶予が設定されましたが、当社はそれを3年前倒しで実現することを目的として、時間外労働の年720時間未満達成、現場の週休2日制の完全実施を目標に掲げ、さまざまな施策を講じました。現場にヒアリングを行い、課題を洗い出し、それらの課題解決のため、ICTの活用やテレワーク制度の導入等による業務効率化や人員強化等に取り組むとともに、就業規則の見直しも進めました。

2. 制度導入にあたって

2019年6月から現場と一部のオフィス部門を対象にフレックス制を導入していましたが、2020年8月に対象を全従業員に拡大しました。働き方の実態を踏まえ、現場ではコアタイムを設定しておりませんが、内勤は10時～15時をコアタイムと設定としました。また、2018年9月に「健康経営宣言」を制定し、働き方改革とあわせて健康経営も推進してきました。その取組が評価され、「健康経営銘柄2020」（建設業では当社のみ）および「健康経営優良法人～ホワイト500～」に選定されています。これを受け、従業員の休息時間の

確保及び健康増進の取組を進めるため、フレックスタイム制を全社員対象に拡大したタイミングで勤務間インターバル制度も導入することとしました。

3. 制度内容

<インターバル時間>

長時間労働となりがちな現場での勤務実態を考慮するとともに、健康維持に必要な睡眠時間を確保し、通勤時間も含め、まずはインターバル時間を9時間と設定しました。

今後、制度が定着していけば、10時間、11時間にもチャレンジしていきたいと考えています。

<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>

前日深夜まで勤務した場合は、フレックスタイム制を利用し、インターバル時間を確保した上で始業及び出社するようにしています。現場では8時に朝礼がありますが、現場によっては朝礼の参加者を交替制にしており、翌朝は朝礼には参加せずにインターバル時間を確保して始業するケースもあります。なお、インターバル時間が確保できない場合に罰則を設けてはいないため、現場によって朝礼を交替制にできない場合や、翌朝にどうしても定刻に始業しなければならない場合には、通常通り勤務することは可能です。制度を導入する際、罰則規定についても検討しましたが、制度導入が従業員のストレスとなったり、モチベーションが下がってしまうことは望ましくないと考え、罰則規定は盛り込まないこととしました。

<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）>

適用除外は特に定めていません。

<インターバル時間を確保できなかった時>

インターバル時間を確保できなかった場合には、勤怠管理システムにより、本人とその上司にアラートが表示される仕組みとしています。上司も状況を把握しているため、翌日は朝礼の当番から外す等、長時間労働が続かないように管理しています。

アラートの状況は社長直轄の「働き方改革推進室」でも把握しており、勤務の状況等について毎月精査し、必要な施策等を検討しています。

<インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

【働き方改革関連情報について周知広報を徹底】

働き方改革の取組について、従業員の理解を深めるため、従業員全員に対して、「働き方改革研修」を延べ80回実施しました。さらに、当社の働き方改革の取組と進捗についてまとめた20ページ程度の冊子を作成し、全従業員に配付することで、周知広報に努めました。

【働き方改革に関する取組の好事例の共有】

「働き方改革表彰」を行い、業務効率化、生産性向上のための取組により、残業時間の削減、週休2日制の達成、年休取得日数の増加で高い成果を上げた作業所について、社長賞をはじめとする表彰を行っています。取組の内容を全従業員に配付する冊子や社内報等に掲載し、横展開を図ることで、全社での取組を加速させています。

【現場主導の働き方改革の取組推進】

特に長時間労働が課題であった現場での働き方改革を推進するため、さまざまな業務の見直しを進めました。取組は作業所単位で進めていますが、例えば朝礼について、交替制としたり、代表者が参加して他の担当者に共有するような運用を行っているケースもあります。また、現場に通信サーバを設置し、工程表をはじめ、現場に必要な情報を常に最新の状態で共有できるシステムを導入しているところもあります。これにより、朝礼、夕礼に全員が集まらなくても情報共有が可能となります。さらに、現場では一般的に開始時と竣工前が繁忙となり、長時間労働となりがちであることから、あらかじめ竣工時期の人員増強を見込んだ人員配置を計画するとともに、業務に余裕のある時期には休日だけではなく平日にも閉所日を設ける等の工夫を凝らしています。これらの取組や工夫も表彰や社内報等で情報共有され、社内での展開を進めています。

インターバル時間を確保する観点では、現場勤務者に翌日の始業時刻から当日の退勤時間のリミットを設定し、現場から事務所に戻ってから必要な作業時間を考え、現場での作業を終わらせるべき時間を認識するように、上司が指導しています。

4. 制度導入の効果

現場勤務者に行ったアンケートでは、回答者の7割がインターバル制度を含む各種の働き方改革の取組により生産性が高まったと感じていると回答しています。また、週休2日制の実施も、取組前は全現場のうち3割程度で実施していましたが、現在では6割程度まで上がってきており、今年は8割の達成を目指しています。

取組の成果は採用面でも表れています。新卒採用において、インターンに参加した学生に応募動機を尋ねたところ、当社の働き方改革と健康経営の取組を評価しての応募が3分の1を超えました。新卒採用の応募者数も年々増加傾向にあります。

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

建設業はあらかじめ工事の終了時期が決められており、調整が難しいことから、長時間労働となりがちです。現在、国土交通省では建設現場の週休2日を推進するため、週休2日取得を前提とした費用の計上やモデル事業を実施していますが、今後週休2日やインターバル制度等を推進するためには、業務を発注する際の契約内容に上記制度の導入を必ず盛

り込むようにしたり、入札条件に入ってくると望ましいと考えます。国や地方自治体発注の事業でこれらの制度が広がることにより民間企業発注の事業にも浸透してくると、建設業全体に定着するのではないかと考えます。

(R3.3)