

長時間労働の抑制

年次有給休暇の取得率向上

業務の繁忙に応じた働き方・休み方

生産性を高める業務体制・仕事の進め方

勤務場所の柔軟化

## 九州環境建設株式会社

所在地 福岡県

社員数 29人以下 (時点：2022年7月19日)

業種 建設業

事業内容 土木工事業



- 工事工程の工夫や、現場を2班体制にするなどの企業努力により、「4週8休」を徹底的に推進し、年間休日を85日から105日に増加
- 業務改善グループウェアの導入により、各種連絡・申請・承認を電子化。さらに、リモートワーク・リモート検査も導入し、働き方の柔軟化や業務効率化を実現
- 年間休日を増やしながらかも売上高が増加したため、賞与アップも達成

### ● 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

働き方改革の取組を始めたのは、2018年である。当社の主な業務は公共工事だが、工事現場では、日曜日は休みでも、土曜日には出勤するのが当たり前という状況であった。「発注者を含む他の業界では土曜日が休みでも仕事が回っているのに、工事現場が休めないのはなぜか」という発想が、取組のきっかけになった。

また、国土交通省が建設業の4週8休（週休2日）を啓発しており、「週休2日での工事の実施実績」が入札時の加点項目になったため、対応せざるを得ない状況になったことも取組の背景の一つであり、「必要な取組なら徹底的に推進する」という姿勢で臨んでいる。

さらに、数年前、建設業界全体が人手不足で、休日が100日を超えていなければ求職者から見向きもされないなど、採用活動がかなり厳しい状況に陥ったことがあった。そのため、働き方改革に取り組まなければ、業界で生き残れないという危機感もあった。

### ● 主な取組内容

#### 4週8休を徹底的に推進し、年間休日を増加

小規模な現場では工事工程の工夫、工程上の工夫が難しい現場では2班体制による対応で、休日を確保するなどの企業努力により、4週8休を徹底的に推進し、結果的に年間休日を増やすことができた。

4週8休の推進は建設業界全体の潮流でもある。発注者側でも工期を柔軟に設定する制度（余裕期間制度）等の取組が進んでおり、発注者があらかじめ設定した工期の内で、受注者が工事の始期と終期を決定するフレックス方式等により、4週8休を実現しやすくなっている。

#### 年次有給休暇推奨日の設定や連続休暇の取得奨励により年次有給休暇の取得も促進

年間の休日カレンダーをあらかじめ決めて、休暇取得計画を立てている。また、連休の谷間の平日等に年次有給休暇の取得推奨日を設定し、カレンダーに示して連続休暇の取得を促進しているほか、現場の竣工後にも、連続休暇の取得を推奨している。

現場よりも総務の方が休みやすい傾向があり、総務には年次有給休暇を100%取得する者もいる。現場では個人差があり、特に真面目で業務の進捗が気になるタイプの者は取得が進まないことがあるため、会社が本人に声をかけて取得を促している。

年次有給休暇は半日単位でも取得が可能であり、通院や子どもの授業参観等に活用されている。制度の導入までは、用事が半日しかなくても1日休暇を取得しなければならなかったため、半日単位で利用できる年次有給休暇は好評である。

年次有給休暇以外の休暇制度としては、子育て応援休暇と介護応援休暇があり、いずれも有給である。子育て応援休暇は、子どもの病気や学校行事だけではなく、子どもと一緒に遊びに行く時にも利用できるため、取得率が比較的高い。

### 業務改善グループウェアの導入等のデジタル活用により業務効率化・残業削減を実現

2019年には、デジタルの活用による生産性向上を目的として、「デジタル推進室」を設置した。現場をよく知る技術系の社員がデジタルにも詳しくあったため、当社の業務に適したグループウェアを探してもらった。

グループウェアでは、休日出勤や休暇等、勤怠関連の申請や、現場の報告書の作成を行えるようにしている。また、現場の安全パトロールや検査の実施状況等も、グループウェア内のフローで共有・把握できる。報告書等のペーパーレス化も進み、報告書をオフィスに持参し、押印を受けて現場に持ち帰るといった動きが不要になった。また、ファインリングやラベリング等の付帯作業が削減されたことで、残業時間の削減にもつながった。

現場とは回覧機能で情報共有できるようになり、情報発信や既読確認の手間も大きく減少した。また、測量機械等、業務に必要な機器に関する情報も、グループウェア上で管理している。

デジタルツールの使い方の習得にかかるスピードは、便利だと思って活用する社員では早いですが、面倒だと思う社員では遅い。ツールを使える社員と使えない社員の格差ができるため、格差を是正するために、時間をかけて説明をしたり、デジタル推進室の担当者がわかりやすい資料を作ったりと、様々な工夫をしている。

### コロナ禍をきっかけにリモートワーク・リモート検査も導入

デジタル推進室の設置以降、デジタルを通じた業務効率化を推進していたが、コロナ禍を契機に、リモートワークも導入した。リモートワークの導入に伴い仕事の仕方を変えていったため、業務への影響は出ていない。当社の業務では書類を作成することも多いが、例えば、現場監督が新型コロナウイルスの濃厚接触者になり現場に出られない時には、1人が現場で対応し、濃厚接触者になったもう1人は自宅で書類作成をする等の役割分担が可能である。

また、現場の担当者が検査箇所をカメラで写し、それを遠隔で確認する「リモート検査」も導入している。建設業界全体でも、比較的簡単な検査はリモートで実施することが増えている。

### 現場監督を2人体制にすることで業務量を分散

現場監督1人あたりの業務量が過多になる傾向があったことから、可能な限り2人体制で現場監督を行っている。採用活動が順調に進み、余裕のある人員配置ができるようになった。

現場監督が1人であった時は、膨大な書類作成作業や打合せに忙殺されることがあったが、2人体制で業務を分担することにより、1人あたりの負担が減った。また、1人体制の現場監督が病気等で急遽不在になると、現場をはじめとする周囲にしわ寄せが来ることも考えられる。コストは多少増加しても、トータルで見ると余裕ができることで生産性が向上し、工事の完成度も向上していると考えている。

## ●取組の成果・展望

4週8休の徹底が実現できたことを踏まえて、年間休日を85日から105日(約24%増)にした。年間休日が増加しても業務にはほぼ影響がなかったため、次のステップとして、土日祝を全て休みにすることも可能ではないかと考えている。

年間休日が増えたことで、新卒採用活動時にもアピールしやすくなった。2022年4月には新卒を1名、その前にも2名採用している。また、働き方改革が進み、子どもがいる女性技術者2名を始め、多様な社員が活躍できている。

年間休日を増やしても売上高は増加しており、それに伴って賞与もアップした。入札時に加点される賃上げ宣言も実施している。また、デジタルツールやリモート検査の活用による業務削減、それに伴う経費削減(人件費、移動交通費、印刷費等)も実現した。残業時間も2019年度に月平均40時間であったところが、2021年度には月平均24時間となり、減少傾向にある。

今後も4週8休の徹底と生産性の向上を推進するにあたり、当社の働き方改革が及ぼす協力会社への影響を考慮する必要がある。協力会社には日給月給のところが多いため、当社が4週8休を徹底することで、協力会社で働く人にしわ寄せがいつてしまう可能性がある。現状は、協力会社側の賃金が減らないような手当をしているが、この点が、今後さらに休日を増やしていくにあたっての課題である。