

清水建設株式会社

「一歩進んだ」働き方改革の実現に向けて

清水建設株式会社
働き方改革部会

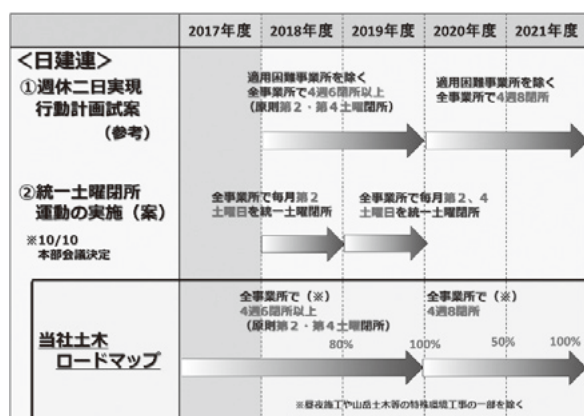
日本経済の再生に向けて、最大のチャレンジと政府が位置付けている「働き方改革」。その実行計画の策定を受けて、建設業界全体で時間外労働時間の削減、および週休二日推進の動きが加速しています。

当社においても、2017年10月に中期的な全社目標値を定め、目標達成に向けて推進しています。本稿では、働き方改革の実現に向けた当社土木部門の主な取り組みとして、1. 週休二日推進、2. 時間外労働時間の削減、3. 働き方改革の更なる推進の3点について紹介します。

1. 週休二日推進の取り組み

2021年度には、全ての建設現場が週休二日を実現することを目指し、閉所率の目標を段階的に設定しています。2019年度では、4週6閉所100%、2020年度には4週8閉所50%以上、2021年度には4週8閉所100%達成することを目指しています。

【目標】時間外・休日労働時間の削減を図り、次世代に誇れる職場環境を作ります。2019年度の目標「4週6閉所100%」に向けて以下の活動をしています。



当社土木ロードマップ

2019.4月（改正法の施行）						2024.4月を想定（建設業への適用）			
		～2018年度	1年目 2019年度	2年目 2020年度	3年目 2021年度	4年目 2022年度	5年目 2023年度	改正法施行後 6年目～2024年度	
年間の 上限	日建連	各社の自主 的な取組み	960時間 (80時間/月) 以内			840時間 (70時間/月) 以内		720時間 以内 (60時間/月以内)	
	当社	原則として 960時間(80 時間/月) 以内	960時間 (80時間/月) 以内		840時間 (70時間/月) 以内		720時間 (60時間/月) 以内		
複数月 平均の 上限	日建連	各社の自主 的な取組み	6ヶ月平均で80時間以内 (休日労働を含む)			4、5、6ヶ月 それぞれの平均で80時 間以内(休日労働を含む)		2、3、4、5、6ヶ月 それぞれの平均で 80時間以内 (休日労働を含む)	
	当社	原則として 6ヶ月平均で 80時間以内 (休日労働を含 む)	6ヶ月平均 で80時間 以内(休日 労働を含む)		4、5、6ヶ月 それぞれの平均で 80時間以内 (休日労働を含む)		2、3、4、5、6ヶ月 それぞれの平均で 80時間以内 (休日労働を含む)		
1ヶ月 の上限	日建連	できるだけ 早期に100 時間未満(休 日労働を含む)	100時間未満 (休日労働を含む)					100時間未満 (休日労働を含む)	
	当社	原則として 100時間 未満(休日労働 を含む)	100時間未満 (休日労働を含む)						
45時間 /月超 (特別 の上限)	日建連	—							45時間/月超の月が 年間6回まで
	当社		(年間10回 まで)	(年間8回まで)		(年間6回まで)			

「時間外・休日労働時間」の全社目標値

4 週 6 閉所の推進

(1) ライン管理の徹底

- ・現場ごとに年間閉所予定と勤務計画表を作成し、部署長は年 3 回の支店長ヒアリングにて取組み状況を報告します。

(2) 労働時間合理化連絡会の開催（毎月）

- ・労働時間関連のデータ（閉所状況・36協定時間・代休取得率・ノー残業デー実施率等）を元に、部署長は自部署の状況報告を行い、好事例は共有。支店幹部からは部署長にフォロー・指示を出すことで目標達成を目指します。

																															計画年休 特種休暇					閉所すべき日数					参考								
本	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	土曜 (第2 期4)	日曜	GW 休暇	夏季 休暇	年末 年始 休暇	計	土曜	日曜	祝日 年始	年間 休日									
4月				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				2	4	2			8	4	4	2	10			
5月							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			2	4	5			11	4	4	4	12
6月			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				2	5				7	5	5		10				
7月					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			2	4				6	4	4	1	9		
8月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				2	4		6			12	5	4	1	10				
9月				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				2	5				7	4	5	2	11			
10月					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			2	4				6	4	4	2	10		
11月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						2	4				6	4	4	1	9				
12月				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			2	5			2	9	5	5	2	12			
1月						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			2	4			4	10	4	4	4	12	
2月			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29						2	4				6	5	4	2	11			
3月				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			2	5				7	4	5	1	10			
																															24	52	7	6	6	95	52	52	22	126									

【参考】2019年度 4 週 6 閉所（95か所）達成に向けた年間閉所計画表＜案＞

年休 5 日取得率100%、代休取得率UP、時間外・休日労働時間削減

(3) 年休 5 日の取得義務化・部署長の評価項目（業績目標）に追加

- ・部署長は、期首に年休取得計画を作成し、上期末に年休取得状況のフォローを実施し、12月末時点の未取得者に対して年休日の時期指定を行い、取得を徹底します。

(4) 代休取得の徹底

- ・部署長は勤務計画表を活用し、代休取得の確実な実施を徹底。（代休取得期限満了による権利消失を防止）
- ・土曜日の休日出勤に対する翌金曜日までの部署別代休取得率のフォローを徹底。未取得者は現場異動時に取得できるように部署長がフォローします。

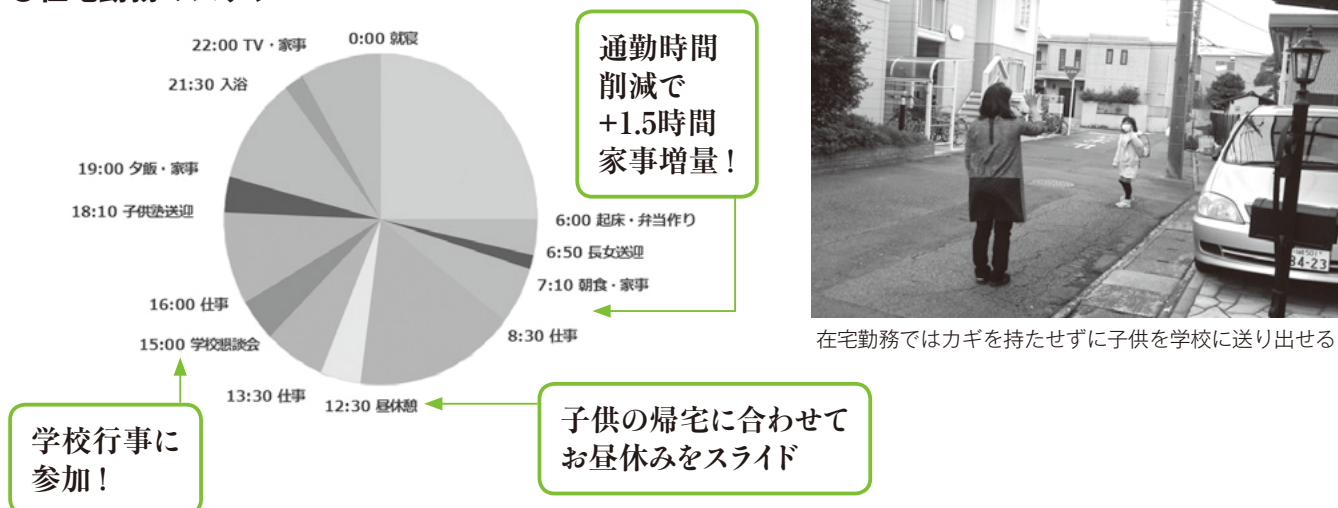
(5) 柔軟な働き方の導入

- ・全現場でスライド勤務制度の導入検討を実施し、取り組みを強化。施工上の制約他、業務上の事に限り、始業・終業時刻の変更が可能になった。導入検討後、適用現場数は 2 現場から10現場に増加。適用人数も 9 人から87人に増えました。
- ・試験導入をふまえ、2019年度より在宅勤務制度を正式に導入。ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性の向上に資する。育児や介護など勤務時間に制約を抱える場合のみならず、各人の業務内容に応じて活用できます。

■柔軟な働き方の例（在宅勤務）

- ・在宅勤務で通勤時間がなくなることで、子供との時間や学校行事に参加する時間が持てます。自宅でもメールやWowTalk（メッセージツール）を使うことで、会社と同じような環境で作業ができます。
- ※WowTalk（メッセージツール）とはiPadや私有のスマートフォンでも利用可能な、SNSコミュニケーションツール。テキストチャット機能により簡易に情報交換できる。

●在宅勤務のスケジュール



在宅勤務ではカギを持たせずに子供を学校に送り出せる

2. 時間外労働時間削減の取り組み

■現場ICT支援活動

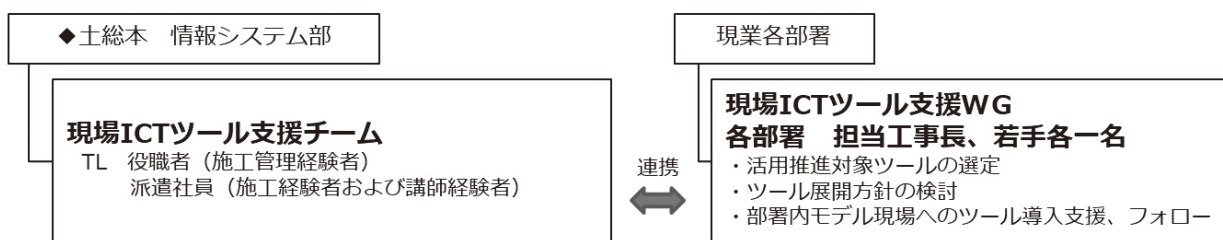
[背景]

時間外労働時間の削減に向けた取り組みの一つとして、ICTツールの活用による業務の効率化が急務となっており、様々な業務局面に活用できるツール類をパソコン版、iPad版ともに導入しています。

これらのツール類は、活用できれば効果が期待できるものの、各業務に特化した機能が提供されている分、習得に一定の時間がかかってしまうため、導入しただけでは活用は進まないのが実態です。

ツール類のセットアップや操作指導、ツール類を利用した一部業務の代行支援等、導入初期だけでなく日常活用時の手厚い支援を提供する体制が不可欠であるため、本社内に支援チームを立ち上げました。また、ツール類の使い勝手に関する生の声をまとめたり、部署内へ展開する際の窓口となるべく、現業部署ごとに担当工事長、若手技術者をWGメンバーとして指名し、支援チームと連携しながら推進していく体制としています。

●支援体制



※導入済みツール類の例

- ・ 日常コミュニケーション…WowTalk
- ・ 工程管理……………工程s
- ・ 工事写真管理……………現場編集長+現場DEカメラ
- ・ 施工管理支援（施工計画書、出来形管理、品質管理etc）……………デキスパート
- ・ 安全施工サイクル（作業指示書、工事日誌、安全パトロールetc）……………s-Worker（自社開発）



現場編集長 勉強会





3. 働き方改革の更なる推進に向けて

■働き方改革WEEKの実施

全社一丸となった「働き方改革」の推進に向け、2018年度より「働き方改革WEEK」を実施している。

次世代に誇れる職場環境の実施に向けて、一人ひとりの主体的な参加を促すため、今年度は10月21日～10月27日まで以下の予定で実施予定です。

●2019年度の予定

10月21日 月	10月22日 火	10月23日 水	10月24日 木	10月25日 金	10月26日 土	10月27日 日
(1) 従業員意識 調査回答開始	即位礼 (祝日)	ノー残業デー	(2) 働き方改革 表彰	(3) 部門独自の 取り組みデー	統一土曜閉所	法定休日
時間や場所を柔軟にする勤務を推奨						

共通テーマ ～働き方改革2019～
“わたしの挑戦” “職場のチャレンジ”

- (1) 従業員意識調査：従業員一人ひとりが自身や職場の働き方等について、どのように考え、何を課題と感じているのかを発信する機会とし、今年度の取り組み等につなげます。
- (2) 働き方改革表彰：現場の週休二日推進、職場の生産性向上やチーム力向上に資する斬新・ユニークな取り組みを進めている職場・個人を表彰します。

- (3) 部門独自の取り組み：各部門がそれぞれの実情に合わせた取り組みをおこないます。

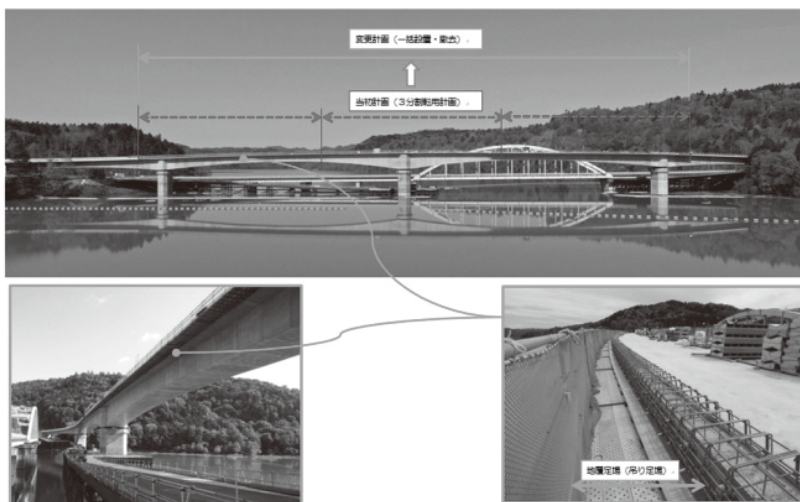
●2018年度表彰例

週休二日推進に向けたユニークな取り組みを進めている作業所や、労働時間削減や生産性向上への取り組みが顕著な職場などを表彰しました。

募集から投票、表彰までの一連の取り組みを通して、従業員全員が働き方改革を自分ごととして捉え、自分自身や職場全体の働き方を見直すことも狙いとしています。

■ 週休二日賞 | 北海道支店 桂沢ダム関連防護柵作業所

週休二日＋祝日、長期休暇の完全閉所を実現するため、工事経費の増額について発注者協議を実施。増額変更が認められ、協力会社に休業補償分を還元した。また3分割して転用するという足場計画を見直し、一括設置・撤去とすることで工期短縮につなげた。当社従業員、協力会社作業員ともに4週8休を達成中で、現場の一体感が形成されている。



■ GOOD ACTION賞 | 北海道支店土木技術部

家族の転勤で勤務の継続が難しくなった派遣社員（CADオペレーター）を、WowTalkなどの活用や、勤怠管理・緊急連絡体制などの整備によって、引越し先に近い横浜土木営業所を勤務場所として活用し、遠隔指示による業務の継続を可能とした。CADオペレーターの少ない北海道において、同部のCAD作業のパフォーマンス維持に貢献している。



受賞代表者の皆さん



基調講演の様子

おわりに

働き方改革の実現に向けては、トップダウンによる方針が重要となります。しかし、実現していくためには、一人ひとりの意識改革、ICTの活用や情報共有、書類削減をはじめとする生産性向上や業務改善が不可

欠です。前述のような具体的な施策の展開により、作業所の閉所率向上・年間総労働時間の減少など、取り組みの成果が現れ始めていますが、他産業に比べるとまだまだ改善の余地があります。今後さらに、これらの取り組みを組織を挙げて加速させ、「一歩進んだ」働き方改革の実現を目指していきます。