
建設産業における働き方改革 事例集

宮崎県県土整備部管理課

はじめに

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法定化され、平成31年4月1日（中小企業は令和2年4月1日）から施行されています。建設の事業については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日から適用されています。

これにより、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

そのため、建設技術者の時間外労働削減を目的に、「建設技術者事務効率化アドバイザー緊急派遣事業」の一環として、この事例集を作成しました。

県内建設企業の、先進的な働き方改革の取組を参考にいただき、各企業で積極的に取り組んでいただけますと幸いです。

令和6年3月

背景・課題

現場の「施工管理」には、「品質管理」・「予算・原価管理」・「工程管理」・「労務管理」・「安全管理」が必須であり、また日々の作業内容に関し、下請業者との打ち合わせ、また立場によっては、社内会議等の時間も必要とする。**「2024年問題」に向けて働き方改革が必要と認識。**

取組のポイント



人時(にんじ)生産性向上

人時生産性とは、粗利を総労働時間で割る考え方のこと。粗利を増やすのは容易ではないため、まずは「総労働時間を減らす」という考えのもと、7~8年前から「業務改善(クラウド活用)」を進めてきた。

「1人当たり1時間4,000円」の人時生産性を目標に、時間外削減について単なる「声かけ」ではなく、クラウドシステムを活用したICT化を推進。**紙で印刷しない、紙で回覧しない、現場からわざわざ会社に戻らない等の取組を徹底**した。必要なデータや文書にいつでもどこでもアクセスでき、リアルタイムでの情報共有や進捗確認が可能となり、また新入社員でもすぐに理解できるシステムを構築したことで業務が平準化され、業務を教える側の効率も向上した。

➡ **建設技術者の月残業100時間→30時間以下に！**

導入したもの

(1) 勤怠管理クラウド

スマホやPCで打刻、各種申請を行うことで、会社に一度来て現場に向かう手間を省くことができ、**全ての現場で直行直帰が可能に**

(2) 顧客管理(CRM)クラウド

会社の営業管理(工事=案件管理)として、入札から受注、竣工に至るまで一元管理するそれぞれの項目が紐づき、承認回覧、他現場との情報共有、情報交換、連携が可能に

(3) 社内SNS・オンライン会議

コミュニケーションチャットツールを「主の連絡手段」として活用、記録にも残すことが可能になり、社内の会議、打ち合わせもオンラインで行い、移動のためのタイムロスを削減

(4) 電子請求書、電子契約書

取引先との工事注文書を電子契約で行ったほか、請求書もクラウド上で処理し、紙請求書でのやり取りを行わないことで、技術者、また取引先の業務負担も軽減

背景・課題

建設工事技術者の現場における拘束時間が長いことから、業務のあり方を見直し、時間を効率的に使うべく、DX化を通じた働き方改革を推進していく必要性を認識。

取組のポイント



ICTの積極的な利活用と内製化

平成29年度に「**先端技術の活用を、積極的に推進する**」という年度計画を掲げ、宮崎県内業者の先駆けとしてICT施工に着手。技術者の有志で結成されたチーム「サカシテック」を中心に、新技術の情報収集や社内普及を進めてきた。また、ICT施工やIoTの活用、BIM/CIM等に関する知識・技術の蓄積と、経済的・時間的コスト削減を目的に、当初より**内製化にこだわって**取り組んでいる。

これらの取組を通じ、生産性が圧倒的に向上し、時間外労働が削減されただけでなく、施工中の安全性や施工した構造物の品質の向上にも繋がった。

➡ **建設技術者の月平均残業20時間削減**

導入したもの

(1)IoTの利活用

- ー リアルネットワークカメラ：
現場の状況をすぐに「誰でも、いつでも、どこでも」確認可能に
- ー ダンプトラック運行管理システム：
車両の運行状況をリアルタイムに把握し、関係者同士で位置情報を共有できる

(2)デジタル化・ペーパーレス化

業界として未だ根強い手書きの調書・請求書関係をデジタル化

(3)リモート会議の実施

事業所⇄現場、顧客⇄現場、資材業者⇄現場等、各種打ち合わせを移動時間なく即座に実施

(4)ICT施工

ドローン・地上型のレーザースキャナーを活用した測量・三次元モデルの活用等

背景・課題

技術者は、協議や書類作成など多くの業務を抱えていても現場は止めることはできないため、現場作業が終了後に残業して対応しなければならない時がある。**ひなたの極み取得を契機に、働き方改革を進める必要性を認識した。**

取組のポイント



3～4人での分業体制を構築

技術者不足であったが、求人をしてもなかなか人が集まらなかったため、**完全週休2日制を導入**して求人を行ったところ人が集まるようになった。

その後、基本的には1現場に2～4人の技術者を配置して、**分業体制によって1人が業務を抱え込まないような環境づくり**を行った。

働きやすい環境づくりに注力したことで、従業員の満足度が高まり、離職率が低下し、人材(技術者・作業員・運転手等)不足の解消や業務の効率化につながっている。



建設技術者の残業時間を低減

導入したもの

(1) 直行・直帰体制の導入

一度出社後、現場に向かう手間を省略

(2) 独自システムの導入

- ・独自システムにより勤怠・休暇届・従業員の配置情報・機械、車の動きの情報等の管理
- ・会社入口&各PCより情報を表示・確認が可能に

(3) 働きやすい環境づくり

ひなたの極み取得、100%有給取得できる環境、週休2日制度・育児休暇制度を導入し、誰でも続けやすく・復帰しやすい環境づくりを実施(※現在、女性技術者が4名在籍)

背景・課題

技術者は書類業務に追われており、現場に行けないという課題がある。書類では特に安全管理関係の処理が主となっている。

取組のポイント



サポート人材の活用

技術者でなくてもできる業務については、**技術者をサポートする女性職員を雇用**して支援していた。サポート人材には、土木・建築を問わずあらゆる現場に行ってもらい、伝票整理、現場着手前の安全管理書類、出来形管理・品質管理等の書類の作成、CAD、資格の管理などを行ってもらっていた(サポート人材が作成した書類は、技術者が最後に確認。)

事務作業を分担することで技術者が本来の業務に集中して取り組むことができ、残業時間の減少や休日出勤の削減に繋がった。



建設技術者の残業時間を低減

導入したもの

(1) サポート人材の導入

様々な現場(土木・建築問わず)に行き、現場着手前の安全管理書類、出来形管理・品質管理等の書類の作成、CAD(図面の修正等)、本社にて資格の管理、国交省からの新しい情報の収集等のサポート業務を実施

(2) タブレット・スマホ型機器による写真管理

プロジェクトの進捗や問題点をリアルタイムで把握しやすくなり、素早い対応が可能に

(3) ドローンによる写真撮影・測量・3D図面化

処理ソフト等を用いて編集ができ、人員と時間を削減