

中原建設株式会社

～地域建設業界のリーディングカンパニーとして
「2024年問題」とワーク・ライフ・バランス向上に取り組む～

本社所在地：埼玉県川口市
設立：1941年

事業内容：建設業（公共工事の土木建設事業等）
従業員数：117名（男性98名、女性19名）

ココがポイント

- 2024年4月からの時間外労働時間の上限規制制度の周知
- 長時間労働是正について管理職を通しての意識づけ、社内デジタルサイネージでの周知・啓発
- 厚生労働省の「労働者向けハラスメントオンライン研修」や啓発ポスターの掲示により、制度利用者へのハラスメントを防止
- 賃上げや保育園・幼稚園費用の全額補助等による社員のワーク・ライフ・バランス向上と負担軽減

取組のきっかけ・経緯

「2024年問題」にいち早く対応！

中原建設は、道路や橋など社会資本の整備を目的とする公共工事を中心に建設事業を請け負う会社です。建設業界においては、少子高齢化など、労働力人口の減少に伴う人材不足により、長時間労働が常態化しています。

2019年4月に「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」が施行され、建設業においては2024年4月から時間外労働時間について上限規制が設けられることとなっています。

このような状況の中、埼玉県における建設業界のリーディングカンパニーの一つとして、法律が適用される2024年4月に先駆け、労働時間の短縮や社員のワーク・ライフ・バランス向上に取り組むこととしました。

労働時間短縮のためにどのような施策が有効か、経営陣や総務人事部における検討が行われ、2022年9月より、「長時間労働の実態把握」の調査を行うとともに「働き方改革関連法の制度概要」について管理職への周知や、社内報等を通して全社員に情報提供を実施することとなりました。

取組の内容

現場の仕事内容により沿って社員の意識改革を推進

労働時間の実態把握

長時間労働の是正を進めるためには、まず第一に労働時間の実態を把握し、社員にも情報提供することが重要であると考えています。一方で、業種の特性上、建設現場で働く社員が多数存在するため、社員の仕事内容と労働時間の関連について実態把握が難しい状況でした。

そのため手始めに、人事評価面談等を活用し管理職から社員に対して、仕事内容と労働時間の関連について聞き取りを実施しました。

さらに、労務管理アプリを導入し、建設現場等でも管理職が部下の労働時間を把握でき、社員が自身の労働時間の確認ができるようにしています。

長時間労働是正のための意識改革

さらに、「2024年問題」に対しては社員一人一人の理解や、長時間労働に対する意識改革が重要と考えました。

そこで、社内メールや人事評価面談等を通じて管理職から社員に対し、「2024年問題」の概要を伝え、長時間労働是正の重要性を伝えるようにしています。また、社内に設置してあるデジタルサイネージ（デジタル技術を活用した情報媒体）や社内報でも周知を図っています。

このほか、書類の電子化など、業務の効率を上げることで労働時間短縮を進めています。

【社内デジタルサイネージ掲載文】

建設業の2024年問題

働き方改革関連法が2019年より順次施行されています。しかし建設業界は、現場作業に特化していることから、5年間の猶予が与えられ、2024年の施行と見込まれています。

労働時間の上限規制

原則 月45時間かつ年360時間
特別条項でも年720時間以内(休日労働を含まない)

災害の復旧・復旧の事業は除く

そのため中原建設は、2024年までに様々な改革のためにアクションを取らなくてはなりません。皆さんで知恵を絞り、今から「建設業の2024年問題」を解決しましょう。

乗り越えポイント

労働時間が減ることで「残業代の分、給与が減ってしまう」ことを不安に感じる社員や、これまでの働き方をなかなか変えられず残業を続けてしまう社員もいました。こうした不安を払拭し、意識を変えてもらうために多面から施策を行っています。

例えば、残業時間削減で得た原資でベースアップを行い、賃上げし、社員に還元することで、残業をしなくても良いようにしています。

このほか、保育園・幼稚園費用を全額会社が負担する制度を導入し、育児により勤務時間が短くなる社員の負担を軽減するなど、社員が働きやすい環境の醸成に努めています。

また、制度の利用にあたっての不安については、育児休業や介護休業を取得する社員の精神的ハードルを下げるため、これらの制度を利用する社員に対する「ハラスメントの禁止」を制度化しました。

パワハラやセクハラを含めたハラスメント禁止の啓発や相談窓口連絡先等を掲載したポスターを、しっかりと見てもらえるトイレ内に掲示しているほか、セミナーや階層別の社内外研修を定期的に実施しています。

さらに、厚生労働省が提供する「労働者向けハラスメントオンライン研修」を活用し、全社員を対象としたハラスメント知識・理解テストを実施しています。

▼ハラスメント禁止啓発ポスター(部分掲載)



社員の声

取組に対する社員の声 (長時間労働の是正)

ベテラン社員の中には、書類作成でも必要以上に高い完成度を求めるあまり、長時間労働に繋がっている面もありましたが、会社側の呼びかけにより、時代の変化に対応した意識に変わってきていると感じます。

(工事グループ本部長 Aさん)

会社全体が長時間労働の是正に取り組んでいる中、自分のこれまでの仕事のあり方を見直し、効率的な作業の進め方について、現場サイドから現場監督へ提案することが多くなりました。

(オペレーター担当 Bさん)

取組の主な成果・効果

業績の向上 労働時間の削減 採用活動へのプラス効果

労働時間の削減により安定的な採用を実現！

2022年9月から、労働時間短縮に取り組んだことにより、45時間/月以上の時間外労働を行った社員は2022年の12か月で延べ192名に対し、2023年は105名と前年実績から約45%減少しました。

また、最近の学生はワーク・ライフ・バランスやウェルビーイングも重視しているため、これらの取組を率先して行うことで、労働者不足が当たり前となっている建設業界において、安定的な新入社員の採用が実現できています。

さらに公共事業等において、総合評価落札方式が採用されている場合は、ワーク・ライフ・バランスに資する取組により、入札の際に加点評価されるため、工事受注の獲得に繋がりがやすくなっています。

今後の展望

法適用にあたり改めて全社員への周知と意識付けを強化

いよいよ、2024年4月から実際に働き方改革関連法の適用が始まることから、改めて全社員に対して制度を周知し、自社の労働時間の現状を共有するとともに、長時間労働是正に関する意識付けを図っていきます。現場の仕事量によって労働時間にも差が出るため、実態を把握し、増員や効率化によって、現場や部署間の労働時間の偏りをなくしていきたいです。

また、当社は男性の若い現場監督が多く、新卒の採用も毎年行っているため、そうした若い社員が「安心して家庭をもって働ける」職場づくりをしたいと考えています。

制度利用者の声 (男性育児休業取得経験者)

6か月間の育休を取得したことで、子どもの成長をつぶさに見守ることができました。また、自分が不在の期間中、後輩が仕事の経験を積み、成長してくれたことがうれしく、生産性の向上にもつながったと思います。

(工事グループ Cさん)