



改正労働基準法遵守に向けた 働き方改革の取組

株式会社大林組
2023年6月14日

MAKE BEYOND
つくるを拓く

目次

1. 建設業、当社の現状
2. 働き方改革に対しての当社の考え方
3. 当社の「働き方改革」の取組
4. 今後の目標

MAKE BEYOND
つくるを拓く | 2

1. 建設業、当社の現状

MAKE BEYOND
つくるを拓く | 3

「建設業の2024年問題とは」

一般業界
2019年4月：働き方改革関連法案が試行

5年間の猶予 ↓

- ・ 休日出勤や長時間労働が常態化
- ・ 働き方改革への対応難易度が高い

建設業
2024年4月：罰則付きの時間外労働規制が適用

5年間の猶予で解決すべき建設業の課題

- ・ 休日の少なさ
- ・ 人手不足や工期が短い工事が多い
- ・ 昔からの業界の体質が変わらない
- ・ 長時間労働させることに抵抗がない

私たちの働き方を大きく変えていく必要がある

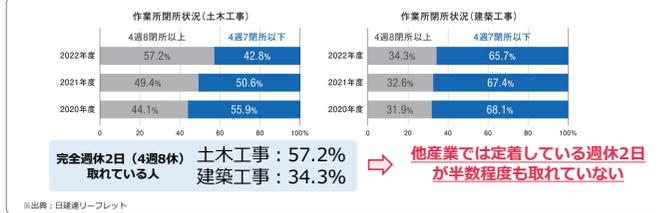
MAKE BEYOND
つくるを拓く | 4

1.-1 建設業を取り巻く概況について

【建設業と他産業における年間労働時間比較】



【建設業における休日状況】



1.-1 建設業を取り巻く概況について

【建設労働者数】

【年齢層別の建設技術労働者数(年齢構成)】



1.-2 当社の現況について

※2022年度のKPI目標値: 常設100%、現場90%

原則	特例	2022年度常設現場別達成率			3Q時点実績比	2021年度実績比
		常設	現場			
			土木	建築		
月45時間以内 年間360時間以内	≦年間≦ 年間720時間以内	98.0%	92.1%	90.5%	94.6%	+0.8% +3.3%
	≦複数月平均≧	96.0%	89.0%	87.8%	92.2%	-1.2% +4.4%
	≦半月≦ 月100時間未満※	97.7%	95.8%	95.2%	96.6%	-0.5% +3.4%
特例制限を除いた達成率 (1~3)		95.6%	87.0%	84.7%	90.7%	-0.4% +5.2%
特例(月45時間超)は年6回まで		95.7%	84.3%	82.4%	89.5%	+3.3% +7.4%
全基準達成		94.0%	81.3%	78.6%	86.9%	+2.0% +8.0%
3Q時点実績見込比		+0.8%	+3.3%	+3.3%	+3.3%	+2.0%
2021年度実績比		+6.1%	+13.2%	+8.5%	+8.0%	

※ 法定休日労働時間を含む

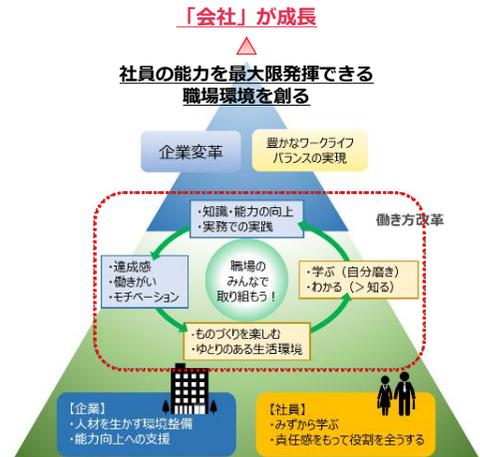
出向・派遣を含む全職員

- 改善傾向にはあるものの**100%達成は困難な状況**
- 他の指標と比較しても、**特例(月45時間超)回数制限の達成率が低く**、緊要度に応じてより一層、業務のメリハリをつけることが必須
- 大幅にオーバーしている人が多いものの、**超過時間45~50時間の人も一定数あり**、「**月45時間**」を習慣づけることが今後は必須

2. 働き方改革に対する当社の考え方

MAKE BEYOND つくるを拓く 8

2.-1 当社が考える働き方改革



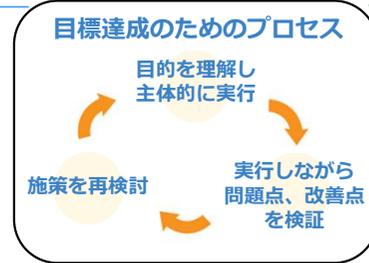
2.-2 当社が考える働き方改革のプロセス

「ワーク・ライフ・バランス」を充実
 「多様な働き方、誰にとっても働きやすい職場」を実現 ▶ **長時間労働の改善**

会社（人事部・各本部）だけでは柔軟性の高い勤務制度の立案・運用は困難
 意見を提示 ↑ **労使が協力して実行** ↓ 制度・取組等の周知
社員が自発的・主体的に考え実行（=自分ゴト化）

会社のメリット

- ・生産性向上
- ・人手不足の解消
- ・多様な人材の活用
- ・付加価値の創出
- ・企業価値の向上
- ・業績の向上

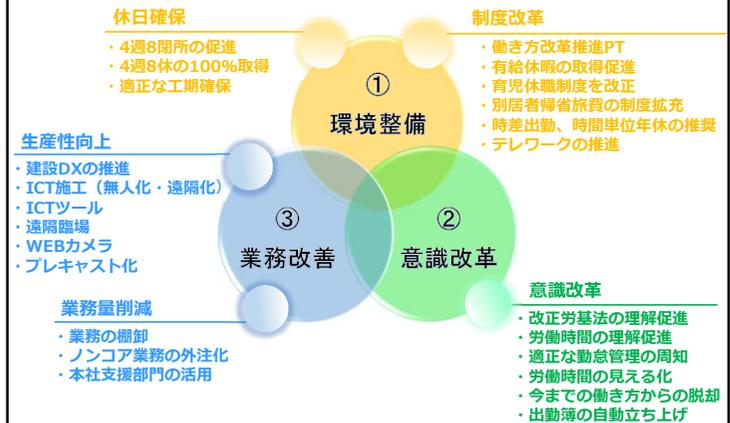


従業員のメリット

- ・長時間労働の解消
- ・適正な労働時間の実現
- ・多様な働き方の実現
- ・新たな余暇の創出
- ・働きがいの向上
- ・処遇の改善

3. 当社の「働き方改革」の取組について

3.-1 働き方改革の推進に必要な要素



3.1 環境整備の取組

3.3-1 環境整備の取組

(1) 『働き方改革推進プロジェクト・チーム』を設置

2017年9月に社長直轄の『働き方改革推進プロジェクト・チーム』を設置

設置目的：従来の働き方を見直し、長時間労働の削減及び休日取得を促進することによって、改正労基法を遵守するため

- ①長時間労働の削減
- ②休日取得促進を図る
- ③改正労基法への対応

に向けて各本部が連携し、各種施策の立案・推進を開始

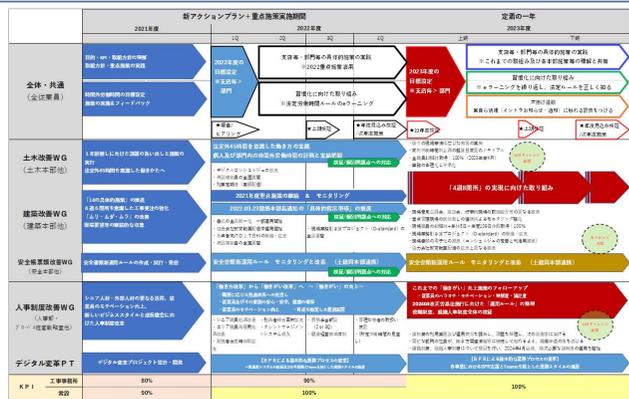
【取組ロードマップ】

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
管理時間	所定時間				法定時間		
管理指標	①年間960時間以内				①年間720時間以内		
	②6か月平均で80時間以内				②2-6か月平均で80時間以内		
	③毎月100時間未満				③毎月100時間未満		
	(45時間の規定は想定せず)				④月45時間超え年6回まで		
年度目標 (現場)	-	-	95%以上	80%以上	90%以上	100%	100%

3.3-1 環境整備の取組

(2) 働き方アクションプラン (取組ロードマップ)

年度毎に各担当部署でマイルストーンを設定し、働き方改革を加速



3.3-1 環境整備の取組

(2) 働き方アクションプラン

(2023年度働き方アクションプラン取組方針：定着の一年)

- 1 目的を理解し、意識を改革し、習慣化する
 - ・これまでの取り組みを継続し、定着させよう
 - ・それぞれの働きがい、一人ひとりが大切にしよう
- 2 KPI (=改正労基法) を正しく理解し、勤怠管理を適正に運用する
 - ・クリアすべき法律 (原則と上限規制) を正しく理解しよう
 - ・出勤簿は毎日、入力・承認！勤怠管理システムを有効に活用しよう
- 3 本部・本支店間が連携し、さらなる施策へチャレンジする
 - ・「4週8開所」「適正工期による受注」
 - ・土木本部 (変形労働時間制)、設計本部 (スーパーフレックスタイム制) の試行

3.3-1 環境整備の取組

(3) 働きやすい環境のための制度構築と周知

1 育児休暇制度を改正（2022年4月）と周知

2 別居者帰省旅費の支給回数を拡充（2022年7月）

- ▶ 別居者が帰省できる環境整備
- ▶ 別居者が帰省しよう！家族を呼ぶために休もう！と思える環境整備

MAKE BEYOND つくるを拓く 17

3.3-1 環境整備の促進取組

(4) 4週8閉所の実現への取り組み

工程に合わせた4週8閉所を前提とした**年間閉所予定を作成、適時見直し**

【取組実績・今後の取組目標】

年	6閉所未満	6閉所以上	8閉所以上
2018	37%	63%	20%
2019	32%	70%	30%
2020	29%	71%	50%
2021	27%	73%	34%
2022	15%	85%	47%
2023	10%	90%	60%
2024	0%	100%	100%

【今後の取組目標】
2024年度には、100%の現場にて4週8閉所の実現を目指す！

- ▶ 4週6閉所は、現場における自助努力も含め、90%以上の現場にて達成できる状況が見えてきている
- ▶ 4週8閉所は、現場における自助努力だけでは非常に厳しい状況であり、**適正工期（4週8閉所）での受注を如何に増やしていくのが今後の課題！**

MAKE BEYOND つくるを拓く 18

3.3-1 環境整備の促進取組

(4) 4週8閉所の実現への取り組み

【週休2日（現場閉所）の取組と総労働時間の相関について（建築部門で調査）】

□ 受注時の閉所設定日数とKPIの達成率の関係

□ 現場における取組とKPIの達成率の関係

- ✓ 適正工期受注が由来している工事事務所ほど、2024年度基準（KPI）の達成率は高い
- ✓ 現場の取組で、受注時の閉所設定日数より「+2閉所」を現場で改善するにつれ、2024年度基準の達成率が高くなる傾向

【取組基本方針】

現場における取組方針として、下記2項目を徹底する

- ✓ 安全・品質管理に加え、**工程管理も確実に実施し、突貫工事としない**
- ✓ **「受注時の閉所設定日数から+2閉所の改善」を意識する**

MAKE BEYOND つくるを拓く 19

3.

2 意識改革の促進取組

MAKE BEYOND つくるを拓く 20

3-3-2 意識改革の促進取組

(2) 2024年度基準遵守のための労働時間の見える化

- ✓ 工事事務所内の所属員の勤務状況が見える化できる仕組み（SiteCompass）
- ✓ 工事事務所内における勤怠管理を容易に！

【管理画面】



【概要】
 灰色：当月の超過勤務可能時間
 緑色：当月に超過した時間
 赤色：灰色を超過した時間
 (2024年度基準を遵守できていない状況)

個人単位で、2024年度基準を達成するために、『あと、どれくらい残業することができるのか?』が簡単に分かる仕組み!

3-3-2 意識改革の促進取組

(3) 早く帰る意識付け：15分チャレンジ週間

組織・個人単位で「まずは残業時間の削減を1日15分から始めること」に意識的に取り組む（年2回実施）



一見、大きな削減にはならないように思われるかもしれませんが、週にして約1時間、月にして約5時間の労働時間削減になります

3-3-1 意識改革の促進取組

(4) 労働組合との協働

会社の取組・改正労基法など情報を周知し、生の意見を収集、会社と協議

3.

3-2

業務改善(業務量削減)に向けた取組

MAKE BEYOND つくるを拓く 33

3.-3-4 業務改善(業務量削減)に向けた取組

(1) 業務の棚卸 (業務引き算プロジェクトの推進)

【取組概要】

【課題①】 **業務プロセスのバラツキ**
 店別・現場別で、独自の業務プロセス・ルールが存在し、個別に対応する必要があることで、生産性が阻害されていないか？

【課題②】 **現場のIT環境にバラツキ**
 現場予算の都合等の影響もあり、全員がデジタル化の恩恵を受けられず、生産性のバラツキを生じさせている可能性はないか？

【課題③】 **作成すべき書類にバラツキ**
 ✓店別・現場別で、過剰に作成している書類・ルールが存在し、必要以上に書類を作成する必要があることで、生産性が阻害されていないか？
 ✓社内の標準ルールにおいても、 unnecessary書類を作成していないか？見直す余地はないのか？

↓

社内ルールをゼロベースで見直し、過剰業務を削ぎ落しすることで、**これまでの「当たり前」からの脱却を図るプロジェクト！**

MAKE BEYOND つくるを拓く 34

3.-3-4 業務改善(業務量削減)に向けた取組

(2) ノンコア業務の外注化 (アウトソーシング)

✓ 労働時間縮減においても**職員が職員の仕事に集中できる体制構築**
 ✓ ノンコア業務の外注化で獲得した時間で**1つ上の業務を行える環境づくり**

建設補助員の活用イメージ

修正労基
上限規制

ノンコア業務
・紙データのデジタル入力作業、
図面修正の補助的業務、ファイル整理等

・本来行うべきコア業務へ集中
・現場の安全、品質管理強化
・上位職級の業務の遂行

MAKE BEYOND つくるを拓く 35

4.

今後の目標

MAKE BEYOND つくるを拓く 36

4. 「働き方改革」から「働きがい改革」へ

【業界としての取組が必須】

- ①若手入職者は4週8閉所を強く希望（担い手確保のため）
 - 週休2日制を当たり前にするための「適正な工期設定」
 - ※民間発注者の案件で休日確保、工程の設定で厳しい状況あり
 - 休日を考慮した工事費の見直しを官民間問わず進めて頂きたい
- ②業務の種類・量の削減や簡素化
- ③生産性向上の加速
 - 設計段階から新技術・新工法・プレキャスト化など積極活用
 - ICT（ツール・ASP含む）の積極活用
- ④建設業界のイメージアップに向けた広報強化
 - 建設業本来の面白さ・建設業の将来像を知ってもらう



「建設業界で絶対に働きたい」と思わせる働きやすい環境を整備し、
魅力的な職場にすることが重要

ご静聴ありがとうございました