

TOA's WORK STYLE REFORM

働き方 考をえる

建設業は長時間労働が常態化し、「週休二日の実現、総労働時間の削減は難しい」という意識が強く、改革が進まない一つの要因となっていました。

このままでは、他の産業と比較して改革が遅れ、建設業の魅力が損なわれていくことが危惧されます。

建設業を魅力ある職場として、また建設業で働く人々が豊かな生活をおくるため、働き方改革推進の目標を掲げ、目標達成に向けて取り組んでいきます。

東亜の「働き方改革行動計画」

「働き方改革」推進の目的

- 就労に対する意識改革を図り、社員がいきいきと働くことのできる魅力ある企業を築く
- 総労働時間の削減と計画的な休暇取得を推進する
- 技術に裏打ちされた「生産性の向上」を図る

目標（2017年から2023年度末）

■週休二日の推進

- 2021年度末までに週休二日もしくは4週8休を定着させる（工事特殊性のある適用困難作業所を除く）
- 適用困難作業所の判断を施工会議で実施し、その場合には個別目標を設定する

■総労働時間の削減

- 段階的な中間目標を定め、2023年度末までにすべての社員が年間の時間外労働720時間以内を達成する
- 2018年4月～2022年3月・・・960時間
2022年4月～2024年3月・・・840時間
2024年4月～・・・720時間

■柔軟な働き方への変化

- 年間5日以上の有給休暇の取得を実施
- 女性が活躍できる制度・環境整備の推進

取組み項目・スケジュール・推進体制

■週休二日の推進

- モデル現場を選定し、週休二日もしくは4週8休を運用する
- 4週5休から4週8休まで段階的に試行。課題抽出と改善策を練り、成功事例を全国展開
- 2018年は毎月1回、2019年は毎月2回土曜閉所と定め、実施運用する
- 発注者への協力依頼と協力会社との協働

■総労働時間の削減

- コンプライアンスを重視した労働時間管理
- 休暇取得予定を作成し計画的な休暇取得と実績を見える化で共有
- 月平均の休日休暇目標値を設定し、計画的な取得により達成する

■就業制度・就労環境の整備による柔軟な働き方への変化

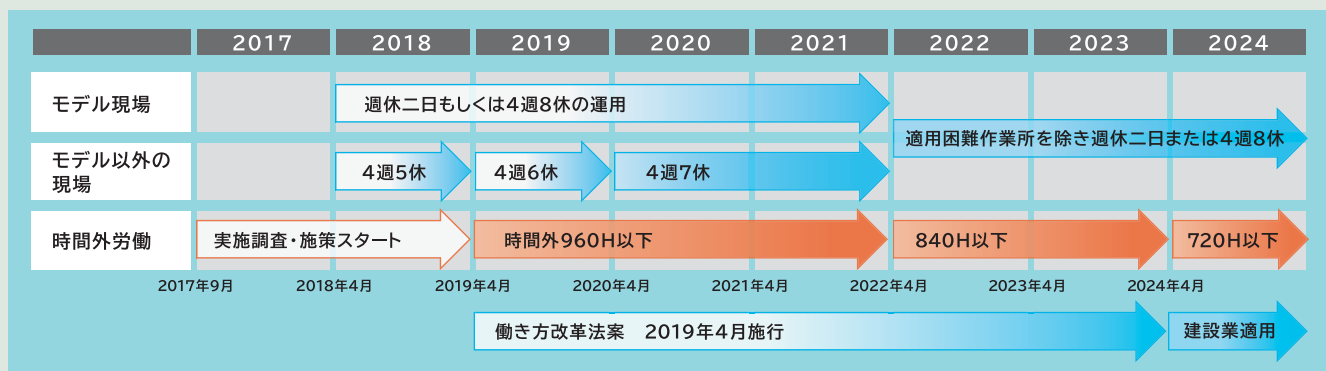
- 工事端境期休暇の制度化
- 有給休暇取得目標を設定し、有給休暇の取得を徹底する
- 女性が働きやすい環境の整備、女性管理職の登用
- 社員の健康づくり推進

■生産性の向上

- ICT導入施工の展開
- iPadやアプリ・ソフトの活用による業務効率化の推進
- 業務の見直し、社内書類の簡素化などによるワークダイエットの推進

■推進体制の構築

- 「人事部働き方改革推進課」の設置



女性 の働く環境

女性が活躍する会社をめざして

昨今、建設業界でも「けんせつ小町」として、女性の活躍が注目されるなか、当社でも女性の新卒採用や一般職から総合職への転換試験応募者は年々増え、活躍の場が広がっています。その活躍の場は、事務だけでなく、建築・土木の設計や現場での施工管理、研究所での研究開発など、さまざまな分野・部署に広がっており、2018年3月末時点でのグループ女性従業員比率は、10.0%（臨時職員除く）、役員・幹部・管理職は6名となっています。また、現場での施工管理に従事する女性が

増えたことにより、現場の就労環境改善の取組みや、女性技術職同士の情報交換会を開催しています。具体的には、作業服の女性用サイズ導入、女性が配属されている現場での国土交通省標準仕様「快適トイレ」や、女性専用更衣室の設置など、女性社員の意見を取り入れながら快適な職場をめざして各現場で対応を進めています。

また、インターンシップでも現場における女子学生の受入を行っており、未来の女性技術職育成に努めています。



当社では全社的な取組みの他に 支店独自の取組みを推進しています

支店 独自の取組み

タイムマネジメント研修

限られた就労時間のなかで、「時間」そのものは管理できず、管理できるのは「仕事」や「自身の行動」であるということを前提とし、効率的な時間の使い方をどのように考えて、業務に臨むかということを学ぶために、外部講師を招いて研修を実施しました。対象者は若手社員を中心に、集合形式にて、講義と実技を交え、仕事の目的や進め方、時間配分、仕事の達成度合いを計画的に考える内容です。

特に、若手社員は上司からの指示やパソコンでの作業、書類作成業務が多く、優先順位を付けて作業を進める必要があり、これが上手く機能しない場合には残業等、長時間労働につながるようになることから、この部分を中心に講義を行いました。

外部講師は過去に箱根駅伝を4回も走破し優勝経験もある方で、マラソンの経験談を交えた講義はとても興味深く、受講者も熱心に聞き入っていました。受講者のアンケート結果には、「時間をコントロールするのは仕事ではなく、自分であることに気がついた」という声もあり、仕事の進め方について考え直す良い機会になりました。



現場での業務効率化をめざして ICT技術を導入

現場 での取組み

技術の高度化などにより現場の管理業務は以前と比較して増えており、限られた時間内で業務を完了するためには、生産性を向上させる必要があります。当社では建築部門において2016年より現場業務効率化に向けたタブレット導入の検討を開始しました。建築現場に従事する社員全員に行った「ICT技術の活用による業務効率化」アンケート集計の結果、要望が最も多かった「図面や資料を現場で（データ）閲覧」と「工事写真の整理手間の軽減」に注目し、現場でのタブレット活用を前提にいくつかのアプリを実際の現場で試行しました。iPadに初めて触れる職員が多いなかでの試行となりましたが、すべての試行現場で評判の良かったアプリを建築部門の標準ソリューションに認定し、昨年秋の建築現場担当者全員へのiPad配布に併せて標準装備としました。本格的な導入以降、徐々に現場に浸透しており、現場の社員からは「すべての図面・資料を携帯できるので現場と事務所の往復が減った」や「工事写真撮影時の準備や写真整理の手間が少なくなった」とアプリの導入成果も報告されています。

今年度には検査アプリ（配筋検査、仕上管理）の導入が決定、現場での試行を経て早期の導入をめざしており、引き続き現場担当者のさらなる業務効率化に向けたICT技術の活用を推進しています。

この制度の導入により、一人あたり月8時間の労働時間の短縮効果を想定しています。

導入アプリ
図面閲覧用クラウド「CheX:チェックロス」
写真管理システム
「PhotoMasterPlus:フォトマスタープラス」



人事部から

働き方改革という言葉が出てきて以来、新聞や雑誌でも特集として掲載され、ワークライフバランスをあらためて考え直すという局面を迎えています。建設業では、長時間労働や休日出勤に対する検討や改善策を打ち出すも、天候の影響を受けることも多く、また工期の厳守という契約上の制約もあり、長年難しい課題と捉えてきました。

建設業で働く者は、『休みがほしい』と心では考えていても、『建設業は休みが取りづらい』という意識も根深く、建設業の就労環境改善がなかなか進まない感があります。建設業は社会の根幹を

支える業界として、誇り高い仕事です。魅力ある職場として、どのようにあるべきか、立ち戻って考えてみる必要に迫られています。

かつて、日本の社会人は土曜日でも当たり前のよう働いていた時期がありました。1987年の労働基準法改正により「1日8時間、週40時間以内」に変わり、その後『週休二日』の考え方が進みましたが、今日に至るまで30年という時間を要しています。

これから実現しようとする改革は、容易なものではないことは誰もが理解されていると思いますが、これから建設業で働きたいと思う人のため、自分たちが働く建設業のため、家族のため、そして、自分のためにも、我々自身が真剣に考えて、自分達を変えたのだと言える『建設業の働き方改革』を推進していきたいと考えています。
(人事部働き方改革推進課長)