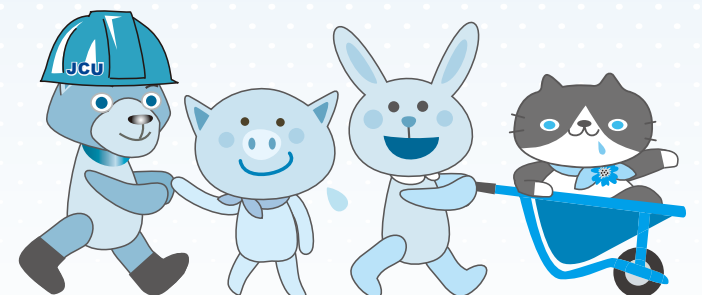


# 日建協

日建協 働き方事例集

2025.5

## 日建協 働き方事例集



日本建設産業職員労働組合協議会

[www.nikkenkyo.jp](http://www.nikkenkyo.jp)

### 日建協 35 加盟組合

|              |              |           |            |                    |            |                |
|--------------|--------------|-----------|------------|--------------------|------------|----------------|
| 青木あすなろ建設職員組合 | 五洋建設労働組合     | 銭高組労働組合   | 東鉄工業労働組合   | 西松建設職員組合           | フジタ職員組合    | 宮地エンジニアリング労働組合 |
| 浅沼組職員組合      | 佐藤工業職員組合     | 大鉄工業労働組合  | 東洋建設職員労働組合 | 日本国土開発コミュニケーション協議会 | 松村組職員組合    | 名工建設職員組合       |
| 安藤・間職員組合     | 佐藤秀労働組合      | 大日本土木労働組合 | 戸田建設職員組合   | 日本総合住生活労働組合        | 馬淵建設職員組合   | 森本組労働組合        |
| 奥村組職員組合      | シムズユニオン      | 大豊建設労働組合  | 飛鳥建設労働組合   | 野村労働組合             | 丸彦渡辺建設職員組合 | 横河ブリッジ労働組合     |
| 鴻池組労働組合      | 鈴与三和グループ労働組合 | 鉄建建設職員組合  | 中山組職員労働組合  | ピーエス・コンストラクション労働組合 | 三井住友建設社員組合 | りんかい日産建設職員組合   |



# はじめに

2019年4月に働き方改革関連法（改正労働基準法）が施行されて以来、日本の労働環境は改善が進み、建設業においては長時間労働の背景に、業務の特性や取引慣行の課題があることから、時間外労働の上限規制適用が5年間猶予されていましたが、その間、課題の改善に取り組み、2024年4月から適用が開始されました。

日建協では、建設産業が持続的に発展するためには、「誰もがいつまでも働ける 誰からも誇りに思われる産業」であることが必要だと考え、建設産業内外に対して、産業の魅力化に向けて活動を展開してきました。

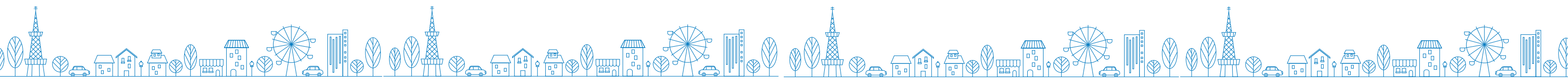
本事例集では、加盟組合及び加盟組合企業においてここ数年の働き方改革に向けた取り組みをまとめ、紹介しています。時短や生産性向上のみならず人間関係や健康に関する改善事例も掲載していますので、働き方改革だけでなくワーク・ライフ・バランスの実現も含めた労働環境の改善全般に向けた取り組みにおいて本書を活用していただければ幸いです。

最後になりますが、貴重な時間を割いて本事例集の作成にご協力いただいた加盟組合及び加盟組合企業の皆様、誠にありがとうございました。心よりお礼申し上げます。

2025年5月

日本建設産業職員労働組合協議会  
副議長兼政策企画局長 山中 雪 絵  
政策企画局次長 植 木 昂 大  
政策企画局 海老根 宜範

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| ●就業形態・時短                                  |    |
| ・バディ制で4週8休の達成へ！【五洋建設労働組合】                 | 1  |
| ・外勤者を対象としたフレックスタイム制の導入【大日本土木労働組合】         | 2  |
| ・コアタイムを設けないフルフレックス制で柔軟な働き方を実現【鉄建建設職員組合】   | 3  |
| ・工程の見える化による支援業務の効率化【飛島建設労働組合】             | 4  |
| ●生産性向上                                    |    |
| ・ワークサイトの導入で、打合せ簿のペーパーレス化を実現【青木あすなろ建設職員組合】 | 5  |
| ・ICTツールを用いた情報共有【五洋建設労働組合】                 | 6  |
| ・現場詰所のサテライトオフィス化【五洋建設労働組合】                | 7  |
| ・専門検査員(おまかせ隊)による現場検査の代行で時短を促進【シミズユニオン】    | 8  |
| ・QRコードを使用した各種取組み【戸田建設職員組合】                | 9  |
| （高所作業車・台車管理、図面データの読取、配信朝礼）                |    |
| ・Starlink導入による安定した通信環境の構築【西松建設職員組合】       | 10 |
| ・配筋検査システムの利用により、検査時間が1/3に短縮【三井住友建設社員組合】   | 11 |
| ・橋梁工事における不陸の測定作業が、2週間から1日に短縮【三井住友建設社員組合】  | 12 |
| ・大量のデータの取り出し作業をRPA化【名工建設職員組合】             | 13 |
| ●人間関係                                     |    |
| ・AIさくらさんDXシリーズ「メンタルヘルスさくらさん」を導入【鴻池組労働組合】  | 14 |
| ・1on1ミーティングを通じた上司・部下の信頼関係向上【シミズユニオン】      | 15 |
| ・コミュニケーション5つの約束（COM5）【戸田建設職員組合】           | 16 |
| ●健康                                       |    |
| ・時短勤務やサテライトオフィス勤務で育児・家事と業務時間を確保【安藤・間職員組合】 | 17 |
| ・一部で有名なプチ歩活教祖【奥村組職員組合】                    | 18 |
| ・健康経営の推進でいきいきと活躍できる職場風土を醸成【シミズユニオン】       | 19 |
| ・LCATの導入による介護への備え【鉄建建設職員組合】               | 20 |
| ・育休取得体験談の記事を公式noteに掲載【東洋建設職員労働組合】         | 21 |
| ・睡眠講習会で社員の睡眠課題を改善【戸田建設職員組合】               | 22 |
| ・個別の保健指導で社員の健康課題を改善【戸田建設職員組合】             | 23 |
| ・年間行事予定を活かした効率的な有給休暇取戦略【西松建設職員組合】         | 24 |
| ・自身の環境変化を早めに上司に相談し育児休業制度を取得①【フジタ職員組合】     | 25 |
| ・自身の環境変化を早めに上司に相談し育児休業制度を取得②【フジタ職員組合】     | 26 |
| ●働き方改革にかかわる用語集                            | 27 |



# バディ制で4週8休の達成へ！

組合名：五洋建設労働組合

会社名：五洋建設(株)  
部 署：工事事務所  
職 種：施工管理

## きっかけ

職員が休暇を取得しやすい環境を整備するためにバディ制の導入を検討。特に休日に稼働しなければならない現場においても休日を取得しやすくなることを目指した。

## 経緯

- ・休日出勤もバディの一方が出勤すればOKで振替休日の取得もしやすい。
- ・バディの一方が出勤しているため、休暇中に連絡は来ず、プライベートの時間に集中できる。
- ・休暇の予定をバディで調整できて、プライベートの予定も立てやすい。
- ・現場内で休暇予定者をしっかり把握できる。

## 結果

- ・当社の建築現場から始まった取り組みであるが、土木現場にも浸透し多くの現場で採用されている。
- ・休日稼働の現場でも4週8休の取得が可能になった。
- ・休暇中に仕事の急な電話や連絡はなく、安心して休暇を過ごせる。

### バディ例

A主任（入社 10年目）  
B係員（入社 6年目）  
C係員（入社 4年目）  
D係員（入社 2年目）

# 外勤者を対象としたフレックスタイム制の導入

組合名：大日本土木労働組合

会社名：大日本土木(株)  
部 署：国内作業所  
職 種：施工管理

## きっかけ

- 時間外労働の上限規制対策及び働き方改革への施策の一つとして次のような目的で導入された。
- ・労働時間を効率的に配分することで時短及び労働生産性の向上につなげる。
- ・無駄な残業時間が削減し、ワークライフバランスを高める。
- ・柔軟な働き方ができる職場として、労働者の定着率向上や優秀な労働者の離職防止、新規採用増加のための魅力度を向上させる。
- ・通常の時間外計算よりも時間数が短くなるため、時間外上限規制対策の一環とする。

## 経緯

- ・導入に向けて各支社の一部作業所でフレックス制度による勤怠管理を試験的に導入。
- ・社員への周知として説明会の開催及び、イントラ上に説明動画を公開。
- ・試験導入した作業所社員へのアンケートとヒアリングを実施し、好評との結果を確認。
- ・導入後、改めて社内教育にて制度を説明。

## 結果

制度導入4月の勤務終了時のアンケートの結果、制度適用者の27%が活用し、ある程度の効果（時間の有効活用、ライフワークバランス）があったと感じた社員は58%、否定的な意見は17%程度であった。また、個別のコメントからも肯定的な内容のものが多かった。一方、73%の社員が制度を「活用しなかった」、或いは「活用できなかった」と回答。その主たる理由は、現場の繁忙、現場管理面での不安、或いは一人現場であることで

あった。活用できる作業所とできない作業所の2極化が進み、不満を感じている社員も散見された。

直近では、2024年9月から11月の3ヶ月間で制度を1回以上利用した社員の割合は58%で、8月から10月の利用率とほぼ同水準であった。制度が導入された4月以降、1回以上利用した社員は76%となり、4人に3人が一度は利用した。



## コアタイムを設けないフルフレックス制で柔軟な働き方を実現

組合名：鉄建建設職員組合

会社名：鉄建建設(株)  
部 署：全 社

### きっかけ

長時間労働の削減・生産性の向上が喫緊の課題となっており、従来とは異なる働き方を導入する必要があった。同時に、社員の定着率を高めることも課題として挙げられており、現場の状況や個人の事情に合わせて一人ひとりが働きやすい環境づくりを目指した。

### 経緯

柔軟な働き方を最大限実現するために、コアタイムを設けないことから導入の議論が始められ、当初は効果に懐疑的な声もあったが、「まずはやってみる」という考えの下で検討が進められた。厚生労働省が策定する「フレックスタイム制の導入手引き」等を参考に制度設計を行い、労働基準監督署にも36協定等への反映方法について確認を行いながら導入を進めた。

社内イントラネットにおいては、フレックスタイム制の解説書やQ&A集を整備のうえ掲載した。また、社員向けの説明会を行ったほか、その後も定期的に管理本部からフレックス休暇の取得を推奨している。組合からもオルグの場で制度の説明を行い、理解促進のための取組みを行った。

### 結果

実際の用途としては、「昼夜勤務時の変則的な勤務の際に使用」「勤務箇所が遠方のため職場全体でフレックスタイム制度を利用」等、導入以前に比べて働き方の選択肢が確実に多くなっている。組合員の感想としては、「タイムマネジメントをより意識するようになった」「朝もしくは夜の時間を活用し、効率的に働けるようになった」「家族との時間が増えた」等、効率的な働き方やワークライ

フバランスの実現に一定の効果が出ている。しかし、「業務上利用できる場面が限られている」「自職場において使いづらい雰囲気がある」等、利用できる人は限られており、特に外勤者の利用率は低い。周囲の理解やフォロー体制の構築等、さらに働きやすい環境づくりのためにフレックス制度を促進させる余地が多分に残っていることが課題である。

## 工程の見える化による支援業務の効率化

組合名：飛島建設労働組合

会社名：飛島建設(株)  
部 署：土木本部、建築本部  
職 種：土木、建築

### きっかけ

- ・現場支援部署の設置、時間外労働時間の目標時間の設定等対策を講じるも現場職員の労働時間はなかなか下がらなかった。
- ・現場からは「現場だけでは限界がある」「もっと会社も一緒になって時短に取り組んでほしい」という声があった。

### 経緯

#### 【方法】

- ・各現場が工程表を基に支援業務、人員支援の必要の是非を整理し、毎月の現場パトロール時に本部が確認することで、本部で実施する支援業務を管理した。

#### 【周知方法】

- ・パトロール時にアナウンスし現場に浸透させた。

### 結果

- ・各現場の支援業務を効率よく管理できるようになり、現場の時間外労働時間を短縮できた。
- 【組合員からの声】
- 「自分たちの業務が見える化できて効率よく日々の業務にあたることができるようになった」
- 「しなければならないことが整理できる」
- 「業務内容を全体で確認するので計画的に動ける」

# ワークサイトの導入で、打合せ簿のペーパーレス化を実現

組合名：青木あすなろ建設職員組合

会社名：青木あすなろ建設(株)  
部 署：大阪土木本店  
職 種：土木施工管理

## きっかけ

- 資料のやり取りを紙媒体で行うことが当たり前になっている中で、ワークサイトの導入がきっかけとなりペーパーレス化が進むことを期待して導入に至った。
- 以前使用していたツールでは、安全巡視事項の記入欄や担当者のサイン、作業内容の変更事項など手書きで記入する項目があった。ワークサイトを導入することで、すべてインターネット上で記入することができ、打合せ時間の削減につながることを期待して導入に至った。

## 経緯

- ワークサイトの施行前、システム開発元と当社 DX 支援グループから導入する現場に使用方法の説明を行い、説明の段階で疑問点や要望の調査をしたのち、問題点の抽出と改善を行った。
- 施行後に疑問点や改善要望などが発生した場合、DX 支援グループを通じて、アフターケアを依頼する。また、DX 支援グループが実際に現場事務所に赴き、元請職員だけでなく、協力業者の方にも操作方法を周知した。



## 結果

- グリーンサイトと連携されているため、サイトに登録されている情報は入力が必要なくなった。
- ネット上で記入が完結するため予定の変更があった場合、だれでも確認することができる。
- 安全巡視の是正について、写真付きで登録することができるうえに、未是正と是正済の区別を行うことができる。また、是正点や是正日も記録することができる。
- 今後、グリーンサイト・ワークサイト・KY の共有を行うことで生産性の向上が期待できる。また、作業計画書も連携出来た場合、さらなる生産性の向上につながる。



ペーパーレスでの打合せ

\*「グリーンサイト」「ワークサイト」は株式会社MCデータプラスの登録商標です。  
\*本資料の中のワークサイトの画面キャプチャは、株式会社MCデータプラスの許諾を得て掲載しています。

# ICTツールを用いた情報共有

組合名：五洋建設労働組合

会社名：五洋建設(株)  
部 署：工事事務所  
職 種：施工管理

## きっかけ

職長への iPad 貸与とグループチャットの活用により情報共有を Z 世代が牽引  
伝達忘れの軽減やオンラインミーティングで移動時間削減

## 経緯

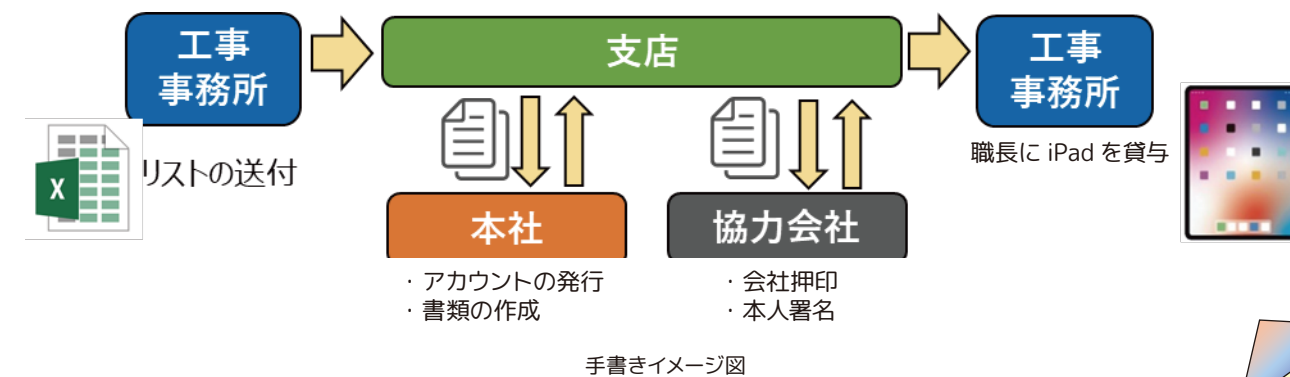
- “AirDrop” で手軽にデータ送信
- iPad 本体代・通信料・破損、すべて協力業者と現場の負担なし
- 工程に合わせて概算必要台数を入力し利用
- 者氏名が決まれば連絡
- 多数の写真も即共有できる
- 所長の一斉配信による指示、確認、報告
- 電話が通じない現場でも通話が可能

## 結果

- タイムリーな情報共有ができていたことでタ礼時間の短縮
- 印刷の手間が不要になりペーパーレスに
- 全体へ一斉に伝達可能、伝達忘れの軽減
- 画面が大きくて見やすく、図面・工程表・安全書類の閲覧、入力がしやすい



情報共有イメージ図





現場詰所のサテライトオフィス化

組合名：五洋建設労働組合

会社名：五洋建設(株)  
部 署：工事事務所  
職 種：施工管理

きっかけ

施工場所から離れた場所に現場事務所がある場合に移動時間を減らし、時間外労働を削減

経緯

| 種 別       | Web会議                                                                             | モニター                                                                              | プリンター                                                                             |                                                                                   | 通信ネットワーク (必須)                                                                      |                                                                                     |                                                                                     |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|           | 4点セット                                                                             | 32インチ                                                                             | インクジェット                                                                           | レーザー                                                                              | ポケットWifi                                                                           | home5G                                                                              | StarLink                                                                            |
| 取り組み      | 必須                                                                                | 必須                                                                                | 任意                                                                                | 任意                                                                                | 選択                                                                                 | 選択                                                                                  | 選択                                                                                  |
| 設備内容      |  |  |  |  |  |  |  |
| 月額レンタル費   | 8,200円                                                                            | 4,000円                                                                            | 3,300円                                                                            | 6,000円                                                                            | 8,200円                                                                             | 13,200円                                                                             | 58,256円                                                                             |
| 購 入 費     | 89,300円                                                                           | 49,500円                                                                           | 34,900円                                                                           | 77,000円                                                                           | -                                                                                  | -                                                                                   | -                                                                                   |
| Aセット ~3名  | ○                                                                                 | ○                                                                                 | ○                                                                                 |                                                                                   | ○                                                                                  |                                                                                     |                                                                                     |
| Bセット ~5名  | ○                                                                                 | ○                                                                                 |                                                                                   | ○                                                                                 | ○                                                                                  |                                                                                     |                                                                                     |
| Cセット ~10名 | ○                                                                                 | ○                                                                                 |                                                                                   | ○                                                                                 |                                                                                    | ○                                                                                   |                                                                                     |
| Dセット ~10名 | ○                                                                                 | ○                                                                                 |                                                                                   | ○                                                                                 |                                                                                    |                                                                                     | ○                                                                                   |

現場詰所サテライトオフィス化の環境整備例

結果

- ・現場詰所をサテライトオフィス化すること
- ・クラウドを用いたデータ共有を可能にする
- で移動時間が減少し、時間外労働を削減
- ことで更に利便性を向上

|                |               | 片道移動時間（現場詰所～現場事務所）※20日/月採用 |        |        |        |        |
|----------------|---------------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                |               | 0分                         | 10分    | 15分    | 20分    | 30分    |
| 現場<br>～<br>事務所 | 4回            | —                          | 13時間/月 | 20時間/月 | 27時間/月 | 40時間/月 |
|                | 3回            | —                          | 10時間/月 | 15時間/月 | 20時間/月 | 30時間/月 |
|                | 2回            | —                          | 7時間/月  | 10時間/月 | 13時間/月 | 20時間/月 |
|                | 0回<br>(1日当たり) | 0                          | —      | —      | —      | —      |

現場詰所のサテライトオフィス化により削減される時間外労働時間の例



クラウドを用いたデータ共有で職員のデスクには紙がなくなります。

専門検査員(おまかせ隊)による現場検査の代行で時短を促進

組合名：シミズユニオン

会社名：清水建設(株)  
部 署：千葉支店  
職 種：建 築

専門検査員の設置目的

【品質検査に特化したワークシェアの実施】

建設現場では品質確保のため、さまざまな検査をして、発注者への引渡しを行う必要がある。昼間の検査対応後の書類作成で時間外労働が増加することから、検査にかかる労働時間削減に着目した。

そこで、内勤部署に専門検査部署（おまかせ隊）を組成。各現場へタイムリーに派遣し、品質関連の検査を実施することでワークシェアを実施し、現場の業務量削減を行っている。

専門検査員による各種検査の実施

【専門検査員による検査内容】

躯体品質チームは杭・鉄筋・コンクリート・鉄骨・設備スリーブの検査を代行。仕上げ品質チームは内装・外装・竣工前出来栄検査を代行。さまざまな工種において、検査の事前準備から検査の実施、写真整理、記録作成までを代行。

【専門検査員の教育】

理系人材ではなく、文系や外国籍の人材を積極的に派遣社員として採用。内勤部署において、現場の品質や検査について教育したのち、専門検査員として各現場に派遣。現地でもOJTを実施している。

専門検査員の効果

【外勤労働時間の削減と現場生産性の向上】

- ・専門検査員による検査代行により、時間外労働時間の削減が図れる。削減された分、その他の業務に時間を費やすことができ、現場の生産性向上につながっている。
- ・内勤部署から検査員が派遣されるため、現場の配員不足を補うことで人材不足解消にもつながっている。

【若年社員への品質教育】

- ・時間外労働規制の煽りで技術を学ぶ時間も減少している中、若年社員は専門検査員と協働することで、検査のやり方、品質・技術を効率的に学び、技術力の向上につながる。年代が近い分、コミュニケーションも良好で、現場の雰囲気も非常に良い。



PC 配筋検査



杭検査



設備回路検査



鉄筋検査



鉄骨検査



内装検査

専門検査員(おまかせ隊)による検査の様子

## QRコードを使用した各種取組み (高所作業車・台車管理、図面データの読取、配信朝礼)

組合名：戸田建設職員組合

会社名：戸田建設(株)  
部 署：東京支店建築工事部  
職 種：施工管理

### きっかけ

- 大型作業所では特に以下に関する管理等について、多大な労務を費やし非効率な運用となっている状況があった。
- 高所作業車、台車を手書きの貸出表や点検表で管理すること。
- 図面の作業場所での掲示。(図面更新などの最新版管理及び掲示作業と管理)
- 朝礼について、多くの作業員が入場することによる、会場の確保・施設の整備・朝礼会場への移動など。

### 経緯

- 省人化を目指し、高所作業車・台車の管理は揚重センターに一任し、場内に搬入された高所作業車・台車にはQRコード付きのナンバリングシールを貼り付け、それぞれ必要な情報にアクセスできるようにした。
- 高所作業車に貼り付けたQRコードにアクセスすることで点検状況や配置状況、場内の台車全数の協力会社への貸し出し状況が分かるようにした。
- 最新図面が保管されたドライブにアクセスできるQRコードを掲示し、スマートフォン等で閲覧できるようにした。
- WEBサイトでの配信朝礼方式を採用し、配信用QRコードを表示することで、どこでも朝礼が閲覧できるようにした。

### 結果

- 高所作業車の管理状況が見える化し、管理の確度が高まった。毎月点検表を差し替える必要がなくなり労務が低減した。台車に貼られたQRコードを読みこむことで利用者の状況や稼働状況がわかるようになった。また、揚重センターにて一元管理することで台車貸し出し管理に関する社員の労務を大幅に軽減できた他、タイムリーな搬入、搬出が可能となった。
- 最新図の展開が容易になり、各作業場所での掲示作業と管理に関する労務が軽減できた。
- 配信朝礼にすることで、作業開始前にどこでも朝礼を閲覧でき、朝礼会場への行き来のための人送が不要になるので、時間的空間的メリットがあった。

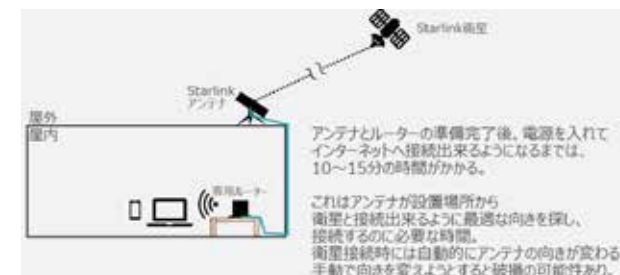
## Starlink導入による安定した通信環境の構築

組合名：西松建設職員組合

会社名：西松建設(株)  
部 署：ICTシステム部  
職 種：情報

### きっかけ

- 光回線の引き込みが困難な場所に現場事務所を構える場合、モバイルルーターやCATV回線等を使用してインターネットへの接続を行うが、光回線と比べて通信速度が遅く業務に支障をきたしていた。
- ⇒光回線の引き込みが困難な現場であっても高速通信が可能な環境を構築する必要があったため、当時サービスが開始されたStarlinkについての検討を行った。



Starlink イメージ図

### 経緯

- ICTシステム部でStarlinkの性能試験を実施。Starlinkが現場での運用に適していることを確認。
- ICTシステム部でStarlink機器を一定数購入し、希望現場へ発送、各現場に使用料の振替を行う運用としている。
- 社内イントラ、並びに本社・各支社DX担当者の定例会議時に周知。

### 結果

- 光回線の引き込みが困難な現場での通信速度が大幅に上昇したことで、職員の生産性向上につながった。
- 現場立ち上げの際、光回線の引き込みの日程確定後に乗り込み日を確定する必要があったが、Starlinkを導入することで乗り込み当初はStarlinkを運用し、後に光回線へ切り替えることが可能となり迅速な乗り込みが可能になった。
- オフィスカーにスターリンクを設置することで、災害復旧時の拠点として機能した。



Starlinkを活用した  
オフィスカーでの作業



# 配筋検査システムの利用により、検査時間が1/3に短縮

組合名：三井住友建設社員組合

会社名：三井住友建設(株)  
部 署：配筋検査を必要とする現場作業所  
職 種：施工管理者

## きっかけ

一般的な鉄筋出来形計測は、配筋間隔や鉄筋径の計測を施工管理者2名1組にて計測や結果の記録、鉄筋出来形調書を作成し、発注者との立会検査では、計測者、黑板保持者、撮影者および発注者の計4名が携わっている。計測業務の実施頻度は高く、施工

管理者は鉄筋出来形計測にかかわる業務に多くの時間を費やしている。鉄筋出来形計測から調書作成に至る一連の作業の省力化を目的に、配筋の写真を撮影するだけで自動的に配筋間隔や鉄筋径の検測、調書の自動作成を行うシステムの開発に着手した。

## 経緯

本システムでは、撮影するだけで対象物までの奥行き方向の距離を直接計測できるデプスカメラを用いて、色画像(RGB画像)と距離情報から、鉄筋配置間隔等を計測している。開発にあたり、国土交通省が公募した「建設現場の生産性を飛躍的に向上するための革新的技術の導入・活用に関するプロジェクト」に採用され試行業務として現場へ導入した。そこで、配置間隔・鉄筋径の計測に加え、帳票自動作成や遠隔臨場機能などの機能や、継手長計測・かぶり厚

さ計測等の計測項目も新たに加わった。本システムは国土交通省から試行評価において最高評価を得て、外販をスタートさせ、導入が進められている。



導入前の作業状況



導入後の作業状況

## 結果

本システムを使用することで、一般的な鉄筋出来形の計測方法と比較して約 3 分の 1 の省力化を達成した。特に、従来の配筋検査で必要であったマーカースやリボンロッド、黑板の準備や片付けがなくなった点が使用者から高く評価されている。また、カメラによる計測のため、ヒューマンエラーの防止にも効果があり、鉄筋上での作業が減少したことから安全性の向上にも寄与している。

現在も AI を搭載する等、システムのブラッシュアップを進めている一方、他の計測項目への展開を期待する声が多く、これに応えるべく、さらなる技術開発を推進している。



計測画面の一例



導入後の改善効果

# 橋梁工事における不陸の測定作業が、2週間から1日に短縮

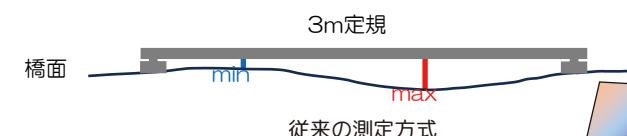
組合名：三井住友建設社員組合

会社名：三井住友建設(株)  
部 署：橋梁工事の現場作業所  
職 種：現場の監理業務

## きっかけ

橋梁工事における橋面出来形の管理項目として、コンクリート表面仕上げの出来形を不陸形状から評価している。従来の測定では3m定規と呼ばれる特殊な定規を用いて、橋面と定規の間に見える隙間の凹凸部を検出し、その深さを測定していた。測定中は常にかがんだ姿勢をとり続けるほか、

1か所の測定に対して、橋軸と橋軸直角方向の2方向を測定するため、業務にかなり多くの時間と労力を費やしていた。



## 経緯

不陸の形状を、楽な姿勢でかつ短時間で測定することを目指し、追尾式トータルステーションを用いた新たな測定システムの開発に着手した。

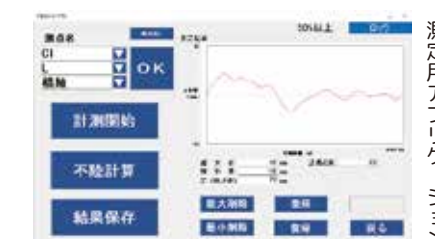
システムは自動追尾式トータルステーション（以下 TS）と、360 度プリズムを装着した専用の計測台車と、専用のアプリケーションを使用する。計測では、TS が計測台車の 360 度プリズムを追尾した状態で、計測台車を移動させる。同時に、TS から得られた台車の走行軌跡の座標値から不陸量を算出する。開発したシステムは、橋梁工事に携わる関係者が集まる会議の場や、社内研修などの場を用いて社内展開を図った。



自動追尾式トータルステーション



計測台車

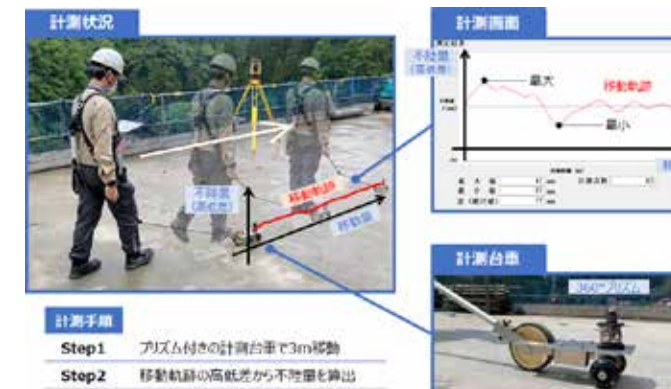


測定用アプリケーション

## 結果

開発したシステムは立った姿勢で計測できるため、従来の測定と比較して格段に作業性が向上した。また、測定に要する時間も1測線あたり15秒程度で済むことから、3m定規では1週間程度時間を要していた測定が、約1日で終わることが可能となった。

本システムの導入で、社員・組合員の負担が大幅に解消されたため、今後は積極的に現場に導入展開をして実績を蓄積するとともに、さらなる生産性向上に向け現場作業の改善に取り組んでいく。



システム概要と特徴



## 大量のデータの取り出し作業をRPA化

組合名：名工建設職員組合

会社名：名工建設(株)  
部署：経営企画部 企画課、経営企画部 情報システム課  
職種：事務

### きっかけ

ワークフローシステムが更改されることになり、データを取り出す必要が生じた。このワークフローシステムはグループウェアに付属していたもので、データの取り出しや製品移行に関する機能が用意されていなかった。そのため、約10年分の決裁書類データについて、WEB画面帳票のPDF

化、添付資料ダウンロードという手順を経て、データとして出力する必要性に迫られた。データの内容は稟議書が多数を占めており、会社経営に重要なもので切り捨てることができず、膨大な作業量が予想されていた。

### 経緯

製品のライセンス切れやサーバー更改のタイミングも重なり、早急に作業する必要性が生じた。作業手順としては、WEB画面閲覧→PDF化→フォルダ保存というPC上の操作だけで完結するため、RPAでも作業ができるという意見が挙がった。

RPAの導入にあたっては、エンジニアと何度か打ち合わせを経て共にRPAを作り上げる「伴走サポートサービス」があるベンダーの

製品を選定し、早速相談したところ十分実現可能という回答があり、契約に至った。伴走サポートサービスを利用しながら、RPAそのものの作成や出力結果の調整、テスト運用を経て結果出力まで、約2カ月程度でこなすことができた。また、かかった人員についても事務社員1名がほぼ独力で作り上げることができた。

### 結果

出力するデータが大量であること、画面上での人力作業であることが合致すれば大いに活用の余地があると感じた。逆に、既に存在する日常の業務を無理やりRPA化しようとしても、PC内だけで完結できない業務は一通貫してRPA化ができない等、障害がある。

また、既にある業務をRPA化する場合は、RPA化に先立ち業務フローを洗い出す必要があり負荷が大きい作業となる。更に、作成したRPA自体の管理を誰がするのかという問題もあり、新規業務を検討する際にこそRPAという方法をとったほうよいのではないかと感じた。

## AIさくらさんDXシリーズ「メンタルヘルスさくらさん」を導入

組合名：鴻池組労働組合

会社名：(株)鴻池組  
部署：CSR推進部  
職種：事務

### きっかけ

悩みを抱える職員から相談を受けると、「夜眠れない」という声を聞くことが何度もあった。相談窓口を設置しているが、相談ツールが電話又はメールの2種類しかなかった。電話で相談が出来る受付時間は、平日は9時～21時、土曜は10時～18時に限られ、残業で終電帰宅をしている職員や、一人で考え込んでしまう日曜日、特に夜眠れない深夜の時間帯等のニーズがある時に相談を

することができなかった。

そこで、「メンタルヘルスさくらさん」という、AIがメンタルヘルスに関する簡易診断を行っているサービスの導入を検討した。AIだからこそ24時間365日対応が可能で、さらに簡易診断だけでなく、悩みをチャット形式で相談することができるサービスもあるため、「メンタルヘルスさくらさん」を”採用”(導入)することに決めた。

### 経緯

当時は、AIの利用に関しリスクと捉えられるニュースが話題になっていたため、業者と何度も打ち合わせを行いながら、AIに関する安全性を確認し、関連部署との会議や役員会議で詳細を説明した結果、理解に繋がり2023年5月から導入に至った。

簡易診断時は、さくらさんから一人ひとりのメ

ールにメッセージが届き、各個人がアクセスしやすく、また、相談ツールに関してもイントラネットだけでなくスマホからでも、いつでも、気軽に簡易診断や相談ができる。社員への周知方法については、社内SNSサイトで定期的に告知を実施し、さくらさんを身近に感じてもらえるよう取り組んでいる。

### 結果

導入当初は、6割弱の職員が簡易診断を受けた。悩みがある時だけでなく、悩みがなくても、簡易診断やさくらさんとチャットする等、心の変化を可視化できるツールとして、現在ではリピーターを中心にさくらさんの利用率も伸びている。心理的安全性が確保された空間をさくらさんが提供してくれることによって、従業員の心の安らぎやエンゲージメントの向上に繋がっているものと思われる。



# 1on1 ミーティングを通じた上司・部下の信頼関係向上

組合名：シミズユニオン

会社名：清水建設(株)  
部 署：全 社  
職 種：全職種

## きっかけ

- ・上司と部下の信頼関係、コミュニケーションの質を向上し、働きがいと魅力あふれる職場づくりにつなげる。
- ・これまであたりまえに行ってきた、上から下という一方向になりがちな社内コミュニケーションを見直し、「部下の成長支援」を主眼に置いた上司と部下間の双方向の対話を行うことで、部下の意識・行動変革を促す。

## 経緯

### 【導入プロセス】

- ・管理職向けの導入研修やフォローアップ研修を実施し、1on1 の意義に加え、効果的な考え方ややり方を伝達。
- ・ガイドブックや E ラーニング動画、運用シートを上司用、部下用に整備し、スムーズな導入に取り組む。

### 【周知方法】

- ・モデル動画や好事例を定期的にイントラへ掲載するほか、勉強会を開催するなど、質向上に向けた情報発信を行う。
- ・職場会や執行委員長オルグの場で周知している。

## 結果

### 【従業員の声】

- ・「高い頻度で気軽に対話できる場」として 1on1 を活用している。日ごろ感じていることをざっくばらんに話してもらい、些細な事でも吐き出してほしいと思っている。
- ・1 対 1 での定期的な対話による関係性の改善に加え、上司の支援のもと、成果創出に向けた業務の見直しや振り返りを行うことが自身の成長につながっており、非常に有意義な時間となっている。
- ・職場で上司から唐突に話しかけられて始まる予定外の 30 分の会話と、あらかじめ時間を決めて

1 対 1 の空間で行う 30 分の対話とでは、同じ所要時間でも内容の質や効果に大きな差が生まれると思う。



1on1 ミーティングの様子

# コミュニケーション5つの約束（COM5）

組合名：戸田建設職員組合

会社名：戸田建設(株)  
部 署：東京支店管理部総務グループ  
職 種：人事・総務職

## きっかけ

失敗を恐れず本音が言える組織風土の醸成の為、支店長自ら支店長方針と共に掲げたコミュニケーション5つの約束を管理部から支店内に広めて欲しいとの呼びかけを受けたのをきっかけにCOM5の活動をスタートした。

### ※ コミュニケーション5つの約束（COM5）

- ・相手の意見を頭ごなしに否定しない
- ・相手の無知を責めない
- ・相手に求めること以上に自分が努力
- ・異なる意見や価値観を歓迎
- ・褒めること、感謝を伝えることを大切に

## 経緯

- ・理念を浸透させるため、支店ホームページ内に特設サイトを開設し、COM5 の 5 つの約束を解説し、具体的な取り組み状況を掲載。また、各作業所に掲示するために、5 つの約束を表現した 4 種類のポスターを制作しました。
- ・YouTube を活用した動画制作を行い、支店長へのインタビューをはじめ、コミュニケーションスキルに優れた社員が日々の業務で意識しているポイント

を語る特集を実施。さらに、部署内のコミュニケーションに焦点を当てた座談会形式の動画や、現場での円滑なコミュニケーションの様子を撮影した映像を配信しました。

- ・中堅・若手社員を対象に、支店長と価値観を共有する簡単なワーク、事前アンケートを用いた座談会を行った。

## 結果

- ・COM5 を意識しながら行動するようになった」といった声が寄せられ、社員一人ひとりの行動に浸透し始めていることが感じられた。
- ・配信した動画では、他部署や現場の活動を紹介する内容も盛り込んだことで、接点の少ない部署や現場の様子を知る機会となり、「他部署の雰囲気を知ることができてよかった」「現場のリアルな様子を知ることによって、より親近感を持てた」など、ポジティブな反応があった。
- ・中堅・若手社員が支店長と価値観を共有し、相互理解を深めることができ、また座談会では支店長が自

らの経験や考えを語ると共に、社員一人ひとりの声に耳を傾ける場面がたくさんあり、支店長と直接意見交換をすることができる貴重な機会となりました。



戸田 COM5



## 時短勤務やサテライトオフィス勤務で育児・家事と業務時間を確保

組合名：安藤・間職員組合

会社名：(株)安藤・間  
部 署：個人  
職 種：土木係 設計課

### きっかけ

- ・育児休業から復帰の際に、時短勤務・サテライト勤務を導入。
- ・現場への通勤時間は、最寄り駅から1時間程度である。保育園開園時間は7時～のため、現場の朝礼に間に合わない。
- ・子供が1歳のためまだまだ手のかかる時期であるが、旦那は単身赴任で2ヵ月に1度帰宅する状態であり、ほとんどワンオペで家事・育児をしている。
- ・保育園開園が朝7時、迎えは18時までであり、18時以降は延長料金がかかってしまう。

### 経緯

- ・直属の上長とは、職務評価面談時に働き方を共有することで、ご理解・ご協力を頂いた。
- ・産休・育休前には、会社から休暇・休業前ガイダンスの開催をしていただき、現場では所長と会社規定や家庭事情など情報の齟齬を無くし、制度の理解を深められるよう機会を頂いた。
- ・育休明けには、会社にて復職前ガイダンスの開催があった。ガイダンスには所長にも参加してもらい、復職後の勤務時間や働き方、子供の保育園の状況などの情報共有することで復職後の不安や状況・情報の齟齬などを防いだ。

### 結果

- ・働き方としては、時短勤務(週5日、8:30～16:00)、サテライト勤務(基本は近くの営業所出勤、週に1回現場事務所に出勤)をしている。
- ・フレックス勤務(現場にてフレックス勤務にも対応出来るようにしていただいていた)
- ・サテライト勤務であると現場とのコミュニケーションが疎くなるため、現場事務所出勤の際には現場に足を運び、積極的に現場状況や施工状況を確認するようにしている。
- ・近くの営業所でサテライト勤務をすることで、通勤時間を短縮し、勤務時間を確保した。
- ・子供の急な体調不良により早退するときがあるので、職場の理解や協力なしでは成り立たない。

## 一部で有名なプチ歩活教祖

組合名：奥村組職員組合

会社名：(株)奥村組  
部 署：個人

### きっかけ

2019年に初めて歩活が開催された際、当時の所属部署の上司から誘われてチームを結成したのがきっかけ。それ以来、毎回参加している。

### 経緯

2021年に今の職員組合の書記次長と同じ部署になったが、その部署ではそれまでも毎回、本部有志でチームを結成しており、そこに彼も入ってくれた。で10名程度には布教したと思う。その後、別支店へ転勤したが、新しい部署でも毎回チームを結成しており、当然のように参加した。今では私が主導してチームを結成し、同じ

部署の職員に参加を呼び掛けている。現在、1日最低でも1万歩は歩くようにしている。

毎日Excelで歩数を記録しており、毎月や通算の平均歩数を把握しているので、その数値を少しでも上げるべく、毎日なるべく平均を上回る歩数まで伸ばすように努めている。

### 結果

とにかく歩く習慣ができた。特に歩数を競うため、少しでも上位に行くために「最低何歩までは歩こう」など、具体的な数値目標をもって歩くようになった。この数値を達成するために、サボりたい気分の時でも無理やり歩くようになった。高いお金を払ってジムに行くのも効果が得られると思うが、ウォーキングはタダでできるため、コスパが非常に良いと思っている。

ランニング・ジョギング等の「走り」は負荷が大きく、早々に断念する危険もあり得るが、「歩き」は負荷が軽いので、頑張れば長時間・長距離を歩けると考えている。「歩く習慣」が身につく、食事管理と併せて体重も減らすことができ、「趣味：ウォーキング」と言えるようになったので、これからもできる限り、ウォーキングを続けていきたい。



社内チラシ

## 健康経営の推進でいきいきと活躍できる職場風土を醸成

組合名：シミズユニオン

会社名：清水建設(株)  
部 署：全 社

## きっかけ

- ・日々の業務の中で、朝早くから現場の段取りに追われていたり、夜遅くまで残り書類作成をしていたりと長時間労働が問題となっていた。長時間労働はメンタルヘルスの悪化や過労の原因となるものであり、従業員の健康を維持することや必要な休息時間を確保することが必要であった。
- ・人生100年時代となり、100歳まで体を使うには継続的なメンテナンスが必要となった。「体を正しく動かす」ことで100歳まで動ける体を目指す。

## 経緯

## 【導入プロセス】

- ・働き方改革関連法により前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保が努力義務となった。
- ・インターバルチャレンジハンドブック作成、セミナー・イベントの開催など、健康経営推進に取り組んでいる。

## 【周知方法】

- ・毎年10月を「働き方・働きがい改革月間」とし、健康経営推進について周知している。
- ・HP上で、イベントの告知やeラーニングの教宣をしている。

## 結果

## 【効果】

- ・職場全体でインターバル時間確保に挑戦することを通じて、十分な睡眠時間をとるなど心身の健康に必要な休息時間の確保につながっている。
- ・集中力やパフォーマンスが高まり、生産性の向上につながっている。
- ・健康状態が良いとお互いを思いやり、従業員同士の関係が良くなる。

## 【従業員の声】

- ・取組により、自分自身の健康について考える良いきっかけとなった。職場の仲間に対しても気遣いするよう意識している。
- ・睡眠と運動の関係を学ぶことで、生活の中で体を動かすことを実践するようになった。
- ・健康に関する会話が增え、コミュニケーションを取りやすい雰囲気となっている。

## LCATの導入による介護への備え

組合名：鉄建建設職員組合

会社名：鉄建建設(株)  
部 署：全 社

## きっかけ

- 2018年11月に全社員を対象として介護実態把握調査を行い、介護に関する様々な課題を社員が有していることが明らかになった。実態調査では、社員の大半にあたる94.9%が「介護に対して不安を感じる」と回答しており、その理由として多かったのが、「公的介護保険制度の仕組みが分からない」「介護がいつまで続くか分からず、将来の見通しを立てにくい」「仕事を辞めずに仕事と介護を両立するための仕組みが分からない」といった、知識や準備の不足からくるものであった。

## 経緯

LCATでは、簡単な診断により自身の介護リスクを可視化し、各々のリスクステージに合わせて学習できることから、介護に関する実践的な知識を、個人の希望に応じて学習していくことができる他、介護費用を算出できるシミュレーションや、介護のプロへの相談等により、ビジネスケアラーとしての初動のアクションにつながる情報を得ることができるという特性を備えて

いるため、調査で明らかになった課題への対応を網羅し、社員の介護と仕事の両立に関する不安を包括的にケアできることから導入に至った。導入の際は、社内イントラネットでの周知の他、社内報で詳細な説明を行っている。

また、同時期に外部講師による「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催し、本システムの理解を深めた。

## 結果

「仕事と介護の両立に悩んでおり、家族内だけで問題を抱えていたが、外部機関など様々なサポートがあることが分かり心強い」「公的介護保険の仕組みや民間介護サービスの利用方法に関して学習することができ、将来の参考になった」等、現在介護の問題に直面している

社員だけでなく、後期高齢者の親を持つ社員にとっても介護に関するリテラシーが高まった。

介護を抱えながら働き続けていくことに対する社員の不安感を払拭し、社員の働き方の選択肢も広がる効果があった。

**LCATとは？**：株式会社チェンジウェブグループ(旧商号：株式会社リクシス)が提供するビジネスケアラー向けのeラーニング型の仕事と介護の両立支援システム。



## 育休取得体験談の記事を公式noteに掲載

組合名：東洋建設職員労働組合

会社名：東洋建設(株)  
部 署：全 社  
職 種：全職種

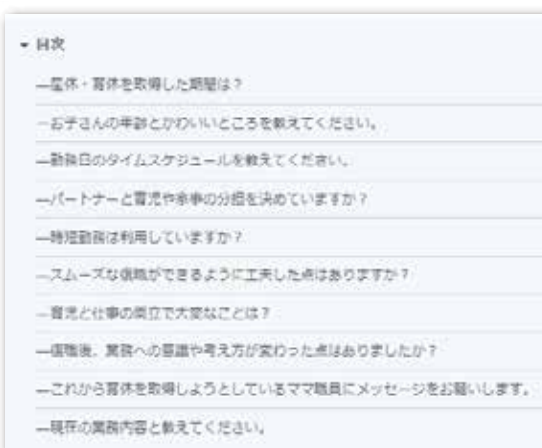
### きっかけ

育児休業制度、時短勤務制度、時差出勤制度等、子育てしながら働きやすい環境整備を進めているが、実際にそれらをどのように取得し、どのような働き方をしているのか、ということは社内に広く知られていなかった。

### 経緯

当社の活動を幅広く知ってもらうため、広報部にて公式 SNS (X、Instagram、note) を 2024 年 7 月に開設した。公式 note のテーマの一つとして 2024 年 12 月までに 3 名（内勤技術職、外勤施工職、内勤事務職）の職員にインタビューを実施し、「育休体験談」として掲載されている。

記事では制度を活用しようとしている職員が、育児と仕事を両立させる上で最も気になるものと思われる仕事のタイムスケジュールや職場の雰囲気等を本人の言葉で正直に語られている。



### 結果

内勤だけではなく作業所においても、育児休業から復帰する職員がいる職場では、時短勤務や時差出勤を活用するための理解醸成や業務分担の配慮が行われるようになったとの声がある。

社内だけではなく社外に向けてロールモデルを発信することで、建設業の魅力向上や、育児を理由とした退職者の減少につながることを期待している。

【東洋建設公式 note】

<https://note.com/toyosea1040/>



## 睡眠講習会で社員の睡眠課題を改善

組合名：戸田建設職員組合

会社名：戸田建設(株)  
部 署：人事統轄部健康支援室

### きっかけ

2023 年のデータにおいて、以下の課題が見られた。  
「睡眠時間 6 時間未満の社員」「睡眠により十分な休養が取れていない社員」が一定数存在している。  
また、睡眠時無呼吸症候群(SAS)の簡易検査に多くの希望が寄せられ、社員の多くが睡眠に関する課

題や問題を抱えている実態が浮き彫りになった。  
このような背景から、社員の睡眠改善を支援する取り組みとして「睡眠講習会」を開催する運びとなった。

### 経緯

#### ・簡易検査の実施

全国土木建築国民健康保険組合からパルスウォッチを貸与してもらい、希望者に簡易検査を実施した。また、測定結果で「要精密検査」となった社員に対し、精密検査が受けられる病院の紹介や再検査補助金の案内を実施した。

#### ・睡眠講習会の開催

専門医師を講師に招き、睡眠課題の解決策や無呼吸症候群のリスクと改善策について講習を実施した。会場参加だけでなく、オンラインでも参加できるハイブリッド形式で開催し、睡眠の重要性を周知した。

### 結果

睡眠の重要性に対する理解が向上し、社員の健康改善意識も高まった。パルスウォッチをきっかけに具体的な治療につながった社員も現れ、効果を発揮した。

簡易検査の結果「要精密検査」と判断された社員のうち、医療機関未受診の状況もあるため、今後も医療機関受診率向上のため、継続的なフォロー体制を強化する必要があると考えている。



睡眠講習会の様子

## 個別の保健指導で社員の健康課題を改善

組合名：戸田建設職員組合

会社名：戸田建設(株)  
部 署：人事統轄部健康支援室

### きっかけ

社員の健康診断で「要再検査」や「要治療」の結果が出ても、その後の受診や対策が行われず健康リスクが改善されないケースが見られた。その結果、肥満、高血圧、糖尿病など生活習慣病を発症する社員数の減少が進まない状況であった。また、「どの病院に行けばいいのかわからない」「健診結果の見方がわからない」といった声も社員から挙がっていた。

このような課題を解決するために、個別の保健指導を開始した。



特定保健指導の様子

### 経緯

- ・独自に保健師を入社させ、健康診断結果の詳細チェックを可能にした。また、健康管理システムを導入し、効率的にリスクの高い社員を抽出できる体制を整備した。
- ・保健指導展開。忙しい社員には「保健だより」等で指導の重要性を周知したり、集合健診会場で直接保健指導を案内し、保健指導率向上を図った。
- ・「保健師から直接メールまたは電話」で面談を案内し、会議室での対面指導やオンライン保健指導を開始時1名だった保健師を3名体制に増員し、対応できる社員数を増やした。

### 結果

個別の保健指導を開始したことで、以下の成果が得られた。

1. 健康診断有所見者率の改善  
2020年 → 2023年：0.7割 改善
2. 精密検査受診率の改善  
2020年 → 2023年：29.6割 改善

3. 保健指導受診率の向上  
2020年 → 2023年：49.0割 改善

個別対応が社員の健康意識向上に寄与し、受診率の大幅な改善を実現することができた。

## 年間行事予定を活かした効率的な有給休暇取得戦略

組合名：西松建設職員組合

会社名：西松建設(株)  
部 署：個人  
職 種：建築技術職

### きっかけ

毎年、職員組合が賞与金額について会社と10万円や20万円の交渉をしている一方で、有給休暇20日を取得できずに30万円や40万円相当の価値を無駄にしている現状に、非常にもったいなさを感じていた。

外勤から内勤に異動し、多少自分の時間をコ

ントロールできるようになったのを機に、年間20日分（実際には繰越し保留されている前年度分の20日分）の取得を目指した。行事が近づくと、自分の仕事量と相談しながら有給取得申請をしていたが、それでも消化しきれない年が続いていた。

### 経緯

今年、第1子が小学校に入学し、入学式の後に年間行事予定と振替休日予定が配布された。これをきっかけに、平日に実施される子供の行事と振替休日の全てに有給休暇をあてようと決めた。

学校行事と保育所に通う第2子の行事を全て合わせて、年度初めの4月中に有休休暇取得予定を立てたところ、取得予定日数を20日以上にするこ

とができた。行事が近づくとたびに申請していた以前の方法では、申請時と休む時に多少“申し訳ない”気持ちがあったが、4月に申請しておくことで、数力月前から宣言している休暇取得となり、“申し訳ない”気持ちを払拭することができた。妻に対しても、年度始めに行事に参加することを宣言しているので、仕事の方を調整しようとするモチベーションになった。

### 結果

急な仕事で予定通り休めないこともあるが、予定していた仕事を急遽休むのに比べて、休暇予定を仕事にあてる方が、個人的にはストレスが少なく対応できている。この取り組みを始めてから、家族行事に参加する機会が増え、子供の成長を間近で感じることができるようになった。また、プライベートの時間を大切にすこ

とで、仕事に対するモチベーションも向上した。共働きしている妻も、予定が立てやすくなったと感じていると思われる。結果として、業務の効率も上がり、仕事と家庭の両立がよりスムーズになった。この経験を通じて、働き方を工夫することで、より充実した生活を送ることができると実感した。



## 自身の環境変化を早めに上司に相談し育児休業制度を取得①

組合名：フジタ職員組合

会社名：(株)フジタ  
部 署：個人  
職 種：外勤 土木施工管理

## きっかけ

結婚後、単身赴任現場への配属相談が会社からあり、上司へ「不妊治療のため単身赴任は厳しい」ことを相談し、自身の環境を伝えたが、会社からは1年間単身赴任現場で頑張してほしいと言われた。一旦は受入れたものの赴任後すぐに妻の妊娠が判明したため、上司へ出産後の育児休業取得の相談を行った。家族環境として小動物を飼っていたため、妊婦の状態や出

産後すぐに1人でその世話をする事にも不安を覚えていたため、自身の意思をしっかりと伝えた。

また、配属された同作業所内には、2ヶ月後に1ヶ月の育児休業取得予定者がいたので取得に向けた手続きや調整について、相談することができた。単身赴任現場の作業所長や作業所内の理解もあり、育児休業取得に向け後押しをもらった。

## 経緯

早めに上司に相談をしていたため、単身赴任の現場から出産直前に自宅から通勤可能な現場へ異動させてもらった。その際、以前から上司に相談していたこともあり、まだ現場が稼働しておらず着工して間もない現場への配属という配慮があったと感じている。

異動先の所長へは会社から育児休業取得予定の事前説明があった為、自身から電話で内容を説明した際はスムーズに調整することができた。異動先の作業所長の理解もあり出産日を迎えたのと同時に育児休業を開始し、1ヶ月取得できた。

## 結果

育児休業をした1ヶ月間は、お風呂・ミルク・オムツチェンジといった育児をはじめ、妻の食事を含め調理も行った。無事に出産したものの妻が出産時に尾てい骨を骨折し、出産入院から5日後で退院できたが、通常通りの生活は難しい状況であった。授乳以外の事を率先して行うことで、妻や子供にゆとりができたことを実感した。

想定外の事が起こり早速育児休業を取得して良かったと感じたのと同時に、自身が休むことで家族の負担が軽減されるのであれば、育児休業制度を多くの人が有効に活用できればよいと思った。子供の成長を毎日見られるので大変貴重な時間を経験することができ、毎日想像もつかない変化があり毎日の現場での業務に通じるものがあると感じた。

また、妻の尾てい骨の骨折をタイムリーに上司へ連絡していたこともあり、育児休業後の復帰に関しても配慮してもらいながら仕事することができた。関係者に対する早めの相談と継続的な報告、経験者との連絡が育児休業取得に向けたポイントだと感じる。



## 自身の環境変化を早めに上司に相談し育児休業制度を取得②

組合名：フジタ職員組合

会社名：(株)フジタ  
部 署：個人  
職 種：内勤 設計 構造

## きっかけ

2019年より国際本部にてミャンマー、フィリピン、インドの案件に従事していた。インド案件の頃に結婚をして、妊娠2ヶ月頃に育児休業を取得したいと上司に早めに相談をした。

理由として、出産後に妻がどれだけ動ける状態かわからないため、妻や子供のために育児を出来る環境を整えたいと思ったからだ。

また、里帰り出産といった選択肢もあるが、お互いの両親はどちらも自営業で共働きをしており平日に協力を仰ぐことは難しい環境であった。私自身、共働きの両親のもとで育ち、小さい頃から手伝いが日常であったため、料理・掃除・洗濯といった家事全般に苦手意識がないと認識していたが、育児は未経験のため、育児休業中に頑張りたいと思った。

## 経緯

上司には「臨月になる9月以降の出張は控えたい」「出産後、実家の日常的な協力が難しいため育児休業を1ヶ月取得したい」といった具体的な希望を相談した。上司や職場の理解もあり、引継ぎメンバーの増員をお願いし、育児休業前まで一緒に業務を行った。担当の業務に慣れてもらい、育児休業をする1ヶ月の間フォローしてもらうという体制づくりを整えた。

一番力を入れた引継ぎは業務課題リストの作成だ。お互いに業務内容が見える化して何が残っているかを共有しながら引継ぎをし、育児休業に入った。早くから引継ぎの準備をしていたため、育児休業中に伝達漏れによるトラブル等もなく、復帰後も業務課題リストのおかげでスムーズに業務へ戻ることが出来た。

## 結果

育児休業を取得したことにより、子供の日々の成長を目のあたりにできたことは、貴重な経験であった。泣き声で何を求めているのか理解出来たり、ミルク・おむつ替え・沐浴・綿棒浣腸・寝かしつけといった育児スキルを身につけることが出来た。何より出産で疲れている妻に家事や夜間のミルク対応をさせずに生活出来たため、職場の方々に非常に感謝している。

また、妻の産後の回復に大きく貢献し、「休んでくれてありがとう」と言ってもらえて嬉しかった。子供が3ヶ月頃まで2~3時間おきのミルク生活が続いていたので、振返ると子供が1晩寝れるようになるまで育児休業を取得したり、フレックスタイムを活用する働き方を検

討するのも良いと思った。

現在、妻も仕事に復帰し子供も保育園に通っている。妻の仕事は勤務時間が変則的な日もあり、保育園の送迎対応をするために上司に早めに相談しフレックスタイムを活用しながら仕事をしている。子供が体調を崩した際は、遅出や早退をすることがあり、周囲に迷惑をかけないように「働き方」を意識するようになった。今は元々の趣味に加え家族との時間を大切に、仕事への活力としている。

環境の変化を早くから相談し、関係者からの早めのサポートを頂けたことが育児休業取得のポイントだと感じる。

## 働き方改革にかかわる用語集

### ・i-Construction 2.0

建設現場のオートメーション化に向けた取り組み。2040年度までに建設現場の省人化を少なくとも3割、すなわち生産性を1.5倍向上することを目指し、「施工のオートメーション化」、「データ連携のオートメーション化」、「施工管理のオートメーション化」を3本の柱として、建設現場で働く一人ひとりが生み出す価値を向上し、少ない人数で、安全に、快適な環境で働く生産性の高い建設現場の実現を目指すとしている。

### ・ウェルビーイング

心身の状態だけでなく、人間関係や働き方までも含めて、いかにストレスを軽減し心身ともに健やかかつ気持ちよく働けるか、長年に渡って心身ともに健やかに人間らしく働けるかを配慮する概念。

### ・えるぼし認定

女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができ、各府省等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）などを加点評価するよう定められる。

### ・エンゲージメント

個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係のこと。エンゲージメント向上の効果として、組織の活性化・従業員モチベーションの向上・業績の向上・離職率の低下がある。エンゲージメントを向上させるには、ビジョンへの共感・やりがいの創出・働きやすい職場づくり・成長支援が必要とされる。

### ・建設キャリアアップシステム

システムに登録した一人ひとりの技能者に対し、ICカード（建設キャリアアップカード）を交付し、いつ、どの現場に、どの職種で、どの立場（職長など）で働いたのか、また、どのような資格を取得し、あるいは講習を受けたかといった技能、研鑽の記録を蓄積し、電子的に記録・蓄積することができるシステム。こうして蓄積された情報をもとに、最終的にはそれぞれの技能者の評価が適切に行われ、処遇の改善に結びつけること、さらには人材育成に努め、優秀な技能者をかかえる専門工事業者の施工能力を見えるようにすること、また、人材の育成評価に係る横断的な仕組みとなることを目指している。

### ・コアタイム

フレックスタイム制において従業員が必ず勤務していなければならない時間帯のこと。

### ・サードプレイスオフィス

サードプレイスとは、プライベートな時間を過ごす自宅（ファーストプレイス）や職場や学校など多くの人と関わり、組織の一員として過ごす場所（セカンドプレイス）以外の快適に過ごす第3の場所を指し、ビジネスシーンにおいてはサードプレイスオフィスと呼ばれ、社員が心地良く働ける第3の場所を意味する。

### ・小1の壁

共働き家庭や一人親家庭において、子供が保育園から小学校に入学する際に、保育園に預けていた時には出来ていた仕事と子育ての両立が難しくなることを指す言葉。

### ・書類限定検査

検査時（完成・中間）を対象に、資料検査に必要な書類を限定し、監督職員と技術検査官の重複確認廃止の徹底及び受発注者における説明用資料等の書類削減を行うことで技術検査官による資料検査の効率化を図るもの。各地方整備局等において実施する港湾、空港、官庁営繕工事、低入札価格調査対象工事、監督体制強化工事、施工中、監督職員から文書等による改善指示が発出された工事を除く全ての工事が対象であり、対象工事の検査においては①施工計画書、②施工体制台帳（下請引取検査書類を含む）、③工事打合せ簿（協議）、④工事打合せ簿（承諾）、⑤工事打合せ簿（提出）、⑥品質規格証明書、⑦出来形管理図表、⑧品質管理図表、⑨品質証明書、⑩工事写真の10書類に限定して資料検査を行う。

### ・スライド勤務（時差出勤）

始業（終業）時間を通常の時間と変更させる働き方。フレックスタイム制と違い1日の勤務時間に変化はない。

### ・DE&I

「Diversity（多様性）」「Equity（公平性）」「Inclusion（包括性）」の頭文字。組織内にいる様々な構成員の個々の多様性を尊重し、特徴に合わせた公平な機会と処遇を提供し、各構成員が強みを生かして活躍できる環境を目指す考え方。

### ・DX

Digital Transformation（デジタルトランスフォーメーション）の略語。経済産業省は、デジタル・ガバナンスコード2.0において、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義している。DXを推進することで、業務効率化・生産性向上・BCPの拡充を期待できる。

### ・土木工事電子書類スリム化ガイド

工事書類を必要最小限に簡素化（スリム化）を図るとともに、受発注者間で作成書類の役割分担の明確化、書類の電子化、遠隔臨場やWEB会議の活用によりインフラ分野のDXを推進し、工事の円滑な施工を図るとともに、受発注者間双方の働き方改革を図ることを目的としたマニュアル。各地方整備局により名称が異なる。

### ・フレックスタイム制

一ヶ月単位であらかじめ決めた時間を社員の裁量で出勤・退勤時間や勤務時間を決められる制度。フレックスタイム制のなかで絶対出勤していなければならないコアタイムを設定することも可能。

### ・ワーク・ライフ・インテグレーション

慶應義塾大学の高橋俊介教授や経済同友会によって提唱された言葉で、「仕事もプライベートも人生の一部であると定義し、両輪を回すことで人生が豊かになる」という考え方従来のワーク・ライフ・バランスの発想を一段階進めたもので、自らの人生観を軸にワーク(職業生活)とライフ(個人生活)を柔軟、かつ高い次元で統合し双方の充実を求めることによって生産性向上や成長につなげるとともに生活の質を高めて充実感と幸福感を得るなどの相乗効果を目指す働き方を指す言葉。

※ お問い合わせ先

日建協 政策企画局 植木 昂大

TEL：03-5285-3870

info@nikkenkyo.jp