

生産性向上へ職場環境を改善

ITで労働時間見える化

時間外労働の罰則付き
上限規制等を盛り込んだ
働き方改革関連法の成立
を受け、建設業にも働き
方改革の実行が求められ
る中、宮崎市の株式会社

岡崎組(岡崎勝信代表取
締役)は積極的に業務や
作業のIT化を図るな
ど、生産性向上のための
職場環境の改善に取り組
んでいる。今年7月には、
働きやすい職場として知
事が認証する「ひなたの
極(きわみ)」を取得した。
管理部総務課の甲斐徹課
長に同社の取り組みを聞
いた。

「将来の担い手確保が喫

緊の課題である建設業に
職場環境の改善が求めら
れている。

「建設業としてだけで
はなく、一企業として取
り組まなければならぬ
命題。会社の方針や今後
のビジョンを実現する上
で、その中には働く人達
がいる。その人達に良い
パフォーマンスを発揮し
てもらうためには、働き
やすい環境を構築する必
要がある」

「その中でも生産性を
向上させることが重要。
同じ利益、同じ完成工事
高を目指すのであれば、
いかに効率良くそれを達

成できるか。単に労働時
間を減らせれば良いとい
う訳ではなく、生産性を指
標に効率の良い時間の使
い方をすることが求めら
れる」

「例えば現場の掲示物
の作成や購買関係など、
技術者がしなくてもいい
作業は沢山ある。それら
を事務方で分業すること
で、技術者は空いた時間
を自己研鑽やリフレッ
シュに使える。現場に集



【総務課の甲斐徹課長】

中することができ、結果
として品質向上や安全に
もつながる」

「「ひなたの極」では特
に所定外労働時間の削減
や有給休暇取得促進の取
り組みが評価された。

「クラウドツールを活
用して従業員の出勤を
管理することで、リアル
タイムで労働時間を『見
える化』している。労働
時間が多かった従業員と
面談し、その原因を確認
して不備があれば早急に
改善するなど、問題が起
きる前に対策を講じるこ
とができる」

「スマホやタブレット
でも打刻できるので、社
内外のやりとりを可能な
限りIT化することで、
現場従事者も直行・直帰
することが出来る。この
ほか、現場が仕上がった

技術者には一定期間の休
暇を取得してもらうよう
う、本人や部門長に要請
している」

「仕事と家庭の両立を
図るため、休暇を取りや
すい環境の構築にも努め
ている。従前の育児・介
護休業制度は今の時代に
合わせて見直し、男女問
わず積極的に取得しても
らうよう促している。子
どもの看護休暇は有給に
して、半日単位で取得で
きるようにした」

「これらの取り組みを通
じて、優秀な人材の獲得
にも力を入れている。
「説明会等では『入社
した人にとのよう魅力
があるのか』を伝えている
。建設業が目指す新3
K(給料、休日、希望)の
みならず、モノが言いや
すい雰囲気や自由な社風

も若年層にとっては重
要。そういった環境を作
らなければ人材は入って
こない」

「一方で、制度等に縛
られず、その時々々の従
業員の状況やモチベーシ
ョンに合わせて、柔軟に対
応することも必要。既成
概念に囚われず、従業員
の意思を尊重したい。先
にも述べたとおり、労働
時間の削減が目的ではな
く、生産性を向上させる
ことが目的」

「生産性を向上させる
ための一つの手段として、
女性・男性・ベテラン・
若手・外国人・障がい者
など、誰もが最良のパ
フォーマンスを発揮でき
るステージをつくること
が必要不可欠。そのため
に会社としてできること
は全てやっていきたい」