

特集 働き方改革

働きやすい職場づくりで、
魅力ある建設業に！

- 株式会社 TRUST
- 橋本工業株式会社
- 株式会社 トップ・クラフト

直撃！ 建設業で働く

77人の本音アンケート

建設版
働き方改革

働きやすい職場づくりで、
魅力ある建設業に！

3つの実践をレポート



「働き方改革」は、建設業でも例外ではありません。入職した若い職人たちが長く働き続けられる職場を、どう実現すればいいのか？——魅力ある建設業をつくろうと奮闘している事業所のレポートをお届けします。

P3 個々のスキルアップが会社の成長に
株式会社 TRUST

P4 環境づくりのフォローアップを
橋本工業株式会社

P5 自分たちの手で理想の会社づくり
株式会社 トップ・クラフト



個々のスキルアップが 会社の成長に つながっていく

株式会社 TRUST 代表取締役 **早坂 僚**さん



目標を立ててから 現場に入ってもらおう

——会社の概要を教えてください。

法人化して5年目で、従業員数は実習生4人を含めて10人。この他に一人親方や会社とも契約しています。従業員の平均年齢は25歳。勤続年数は6〜8年くらいです。

——足場組立は定着率が悪いと聞きますが、高い定着率の秘訣は？

やりがいを持ってもらうために、目標を立ててから現場に入ってもらおうようにしています。目標は個々人で立てますが、要はスキルアップですね。全体目標も掲げますが、そこはベテランの社員たちと相談します。現場ではチームを組むので、そのリーダーから状況を把握しています。

——会議の持ち方などの工夫は？

一般住宅の現場が多く、物損事故が発生しやすいので、原因の分析と対策を皆で話し合います。発言しない社員には、こちらから問いかけています。

——経営はどこまで学ばれたのですか？

16歳でこの仕事を始めましたが、知らぬ間に「個人事業主」になっていました。税金や労災、現場の仕切りまでやることになって…。いろいろな親方とも仕事を



本人の成長に合わせて 目標を積み重ねていく

する中で、「いいな」と思ったことが反映しているのかなと思います。

——若い職人を育てるコツは、目標の積み重ねでしょうか？

そうですね。モチベーションのアップにもつながると思います。足場仮設はスキルの差が出やすい職種です。個々のスキルを高め、成長しないと会社の成長も

ありません。

悩み事があれば言うようにと伝えていますが、「あれ？」と感じた時には私からも声をかけています。すると、「現場でこんなことがあった」と話が聞けることもあります。

——従業員には外国人実習生もいますが、ご苦労などは？

文化も環境も全く違うので、最初は大変でした。当社には4人のベトナム人がいますが、はじめは現場のトラブルから仕事を放棄して寮に帰ってしまうことも。現場には国際的に許容されるルールを求めつつ、実習生本人ともよく話し合いました。ベトナムに行った際、彼らがどのような境遇にあり、何を背負っているかを理解しました。それを社員たちにも伝えるようにしています。今では一丸になれていると思います。

——社内の雰囲気の良い感じます。

勤続年数が長いですからね。ときには家族も交えてバーベキューなどをやって親交を深めています。

——今後のビジョンなどは？

受注現場の規模を大きくしたいですね。そのために個々のスキルを上げることを現在の重点課題にしています。まだまだ経営的に手を付けていない分野もあるので、タイミングを見ながら着手していきたいですね。

働きやすい環境をつくり、 フォローアップも 重視しています

橋本工業株式会社 代表取締役 **橋本 政昭**さん



「自己評価シート」を もとに話し合いを重視

——社屋も新しくなり、最近急成長している感がありますね。心がけていることは？

法人化して8期目です。従業員の働く環境づくりと、それを放置しないことを重視しています。建設業界は「休みがない、土曜も祝祭日も仕事、給料は日給」と、不安定な業界とみられています。そこを少しずつ改善してきました。

法人化した時にちょうど社会保険未加入問題が取り上げられていたので、そこは完備してスタート。法人化の2年後から月給制にしました。

——苦労は？

思いや方針は私が発信しますが、具体的に進める際には、経営的なことも含めて社員と相談しながら進めています。働いた分だけ稼げるのが建設業の魅力でもあるので、固定給にする際には、そこをどう反映させるか工夫しました。我が社には「個人評価シート」があって、仕事について自己評価をしてもらいます。役員側からの評価とあわせて本人と面談し、その結果を賞与に反映させていきます。計算式があって、点数として出てくる仕組みです。



——社員のモチベーションを維持する工夫は？

コミュニケーションは大切にしています。コロナ前は参加自由の親睦会を月1回は開催していました。社員と同じ目線に立つことが大事かなど。そして、話題になっていることを知る。新聞を読んでおけばベテラン社員との話題には困らないし、若手はSNSを見ていけば流行りがわかります。子どもたちからは流行りのゲームを教わってもらっています。

——そうした経営者感覚は、どのように身につけたのでしょうか？

私の父も祖父も職人でした。私も大工になりたくて高校卒業後、ハウスメーカーに就職したのですが、配属先はプレカ

ット工場で単純作業の繰り返し。失望して退職後、つなぎのアルバイトがこの配管工事だったんです。怒られ怒鳴られながらも、自分で考えさせてくれたのが楽しかったですね。この仕事をやろうと決めて父に報告したら、「自分でやる（経営する）気持ちでやれ」と言われました。それ以来、「自分だったらどうするか」を考えながら仕事をしてきたように思います。

人材を育成し、 会社から「企業」へ

——営業の秘訣は？

「俺たちはいつまでも仕事を頂いている立場」と、よく言っています。仕事に慣れてくると「やってやってる」という感覚になりがちですが、仕事を出す側と受ける側の立場は変わらないですからね。

——今後の会社のビジョンは？

売り上げを5年後に年間10億円にすることが目標です。2年後のISO取得も目指しています。今年は初めて新卒が入社することになり、楽しみにしています。人は財産なので大切にしていますが、退職者が出てても仕事に影響が出ないよう、定期採用して社員を育成していきたいです。今は会社ですが、「企業」にしたいですね。



理想の会社を探すより、 自分たちで 理想の会社にしよう



株式会社トップ・クラフト 代表取締役 **蛭間 雅之**さん

法人設立当社から 社会保険は完備

— カフェのような素敵な事務所ですね。

元は中古ショップだったのを改装しました。個人事業主としてスタートして16年目、法人化してからは8期目です。法人設立当初から基本的には全員雇用、社保完備でスタートしました。

— 職人の確保や定着に向けた工夫は？

一人親方には基本日給と技術日給を組み合わせた日給を示しています。技術日給分はボード30枚を何分で張れるかなど一定の基準を設けながら、班長や同僚の意見と、本人からのアピールで決めています。

コロナ以前は月に1回ミーティングを開いて、社員たちと相談しながら物事を進めてきました。最近はその若手でグループをつくり、会社にどんな制度があるのかを考えてもらっています。社員たちには、「自分が理想とする会社を探すより、今の会社を理想の姿にした方が早いだろう？」と話しています。

— 具体的に実現したことなどは？

車の免許を取りたいという意見が出たので、半額補助しました。「どうすれば希望が実現できるのか」につなげられるようにしています。例えば、週休3日を

実現するには、ここを変える必要があった、ここをやるにはこっちというつながり。そこに気づくと大きな力を発揮します。

— その気づきは、どうやって促しているのですか？

「楽しんで仕事できて？」とかプライベートな話とか、日常会話にヒントがありますね。

仕事の基本は 喜んでもらうこと

— 社員に手厚くするのは経営的には負担では？

お金を取ってくるのは経営者の仕事。できるだけ利益率の高い仕事を受注するようにしています。また、うちはもともと軽量ボードの貼り付けをしていましたが、内装や電装などにも職域を広げました。そうすると、ボード貼りで培ってきた技術や経験が活かせるんです。その職域では固定化している段取りでも、別の視点から見ると工夫できて、従来2日ばかりのものが半日で完了したこともあります。

— それはすごい！

私は、人に喜んでもらうにはどうすればいいかを考えます。喜んでもらえれば次につながっていく。自分だけが儲かる



ように考えていたら行き詰まります。

— 担い手確保は？

募集をしても大勢は集まりませんね。「建設業は大変そうだからやめておこう」という人が多い気がします。なんとか建築のイメージを変えられないものかと思いい、この事務所も「少しでも良いイメージを」と意識しました。

— 外国人も受け入れていきますよね？

ベトナム人実習生が7人います。質の良い労働者育成に向けて、技術を伝える学校をベトナムに開設する準備も進めています。現地でも将来、品質にこだわりが生じてくるはず。その時に、当社や日本で経験した職人が活躍することでしょう。

働き方改革のチェックリスト

働き方改革はすでに始まっています。計画的に準備を進めましょう！

※チェック項目は、国交省「建設業の一人親方問題に関する検討会」の中間とりまとめ（21年3月公表）をもとに作成。

書類・管理体制は万全ですか？

- 労働契約書、労働条件通知書、雇入通知書のいずれも作成していない
- 法定三帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿）を整備していない
- 始業と終業の時刻を毎日確認（チェック）していない
- 36協定届を提出していないにもかかわらず、残業をさせている
- 有給休暇を制度として策定していない
- 1日8時間・1週40時間を超えて勤務させても、残業を支払っていない

これら1つでもチェックが付いた場合、労働基準法に違反している可能性があります。違反した場合、懲役や罰金を科されることも！

従業員を1人でも雇う場合に必要となります。

3年間の保管義務があり、労働基準監督署に提出を求められる場合があります。

出退勤の管理は事業主の義務。タイムカード、アプリも活用しましょう。

36協定がないと、残業させることはできません。

年5日以上の取得が義務化されました。取得状況を管理する書類も必要です

2023年度から月60時間以上を超える残業の割増率が50%以上になります。

その人は本当に一人親方ですか？

- 仕事の就業日・時間（始業・終業）を指定している
- 仕事の進め方や作業方法等について具体的な指揮命令を行っている
- 報酬について、労働時間・日数によって変動するような請負契約を締結している
- 同種の従業員と同程度の報酬金額で一人親方と契約している（必要経費を支払っていない）
- 実務経験年数が10年程度未満、またはCCUSのレベル3相当未満の技能者と一人親方として請負契約を締結している

1つでもチェックが付くと、その働き方は一人親方ではない（請負ではない）かもしれません。従業員として雇用契約を結び、社会保険、雇用保険への加入を！

！「偽装一人親方」でないか確認を！

一人親方（個人請負）には労働基準法などの労働法が適用されませんが、社会保険料などの支払いを逃れようと、契約上は「請負」なのに労働者のように働かせる偽装「一人親方」が問題になっています。就業実態に合わせて、適正な処遇と働き方を進めましょう。



このようなことで、お困りではないですか？

働き方改革のことが分からない

36協定や就業規則作成の相談がしたい

社労士を紹介してほしい

千葉土建の各支部の連絡先→はこちらまで



そんな時は、最寄りの千葉土建各支部にお問い合わせください。

「実際あった○○な話」

「仕事が早い」と褒められた!

「どこ行っても良い仕事ですね」「他の事業所に比べ仕事が早い」など、仕事ぶりを評価されたという声が多数。



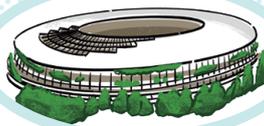
現場にプロボクサーや役者がいた!

同じ現場に有名人やスポーツ選手がいると、なぜか嬉しいもの。「一緒に飲みに行けた」というラッキーな人もいました。



有名な施設の工事に携われた!

東京五輪で沸いた新国立競技場など、誰もが知る施設の工事。建設業以外の友だちへの自慢にもなりますね。



見た目が怖い先輩が優しくかった!

仕事には厳しい先輩や社長が、実は優しい。職場は和気あいの雰囲気がいいですね。なかには「お酒が入ると怖い」という声も。



竣工間近の突貫がきつい!

新型コロナウイルスや資材不足、人手が足りない...などのしわ寄せで、突貫工事になったところも多いのでは? なんとかしたいものです。



日々の働くなかで感じるやりがいやストレス。仕事で体験したエピソードや、自分が働いている会社の自慢できるところ、見直してほしいこと、そんなみんなの本音を発表します。

いろんな声があつまりました!

直撃! 建設業で働く77人の本音アンケート

(調査は2021年10月、千葉県内で働く建設関係の従事者に聞き取りました)

このほか、「独身だった同僚が出会い系アプリで結婚した」「熱々のボイラーに肩をぶつけたが奇跡的に軽傷で済んだ」「企画発案した家が建設された!」などのユニークな声が多数寄せられました。



私の会社のイイところ👍 ダメなところ👎



社長(上司)に改善してほしいこと

1位 不満はない.....23件

2位 給与アップ.....12件

2位 社員への態度を改善して.....12件

4位 組織体制の改善.....7件

うちの会社のいいところ

1位 職場の雰囲気がよい・上司が優しい.....34件

2位 通勤が楽.....9件

3位 休める・早く帰れる.....8件

4位 給料がよい.....4件

4位 指導・教育がしっかりしている.....4件

日頃から現場で鍛え上げた体。その筋肉を生かし、さらに美しいマッチョな肉体を目指してみませんか？ 筋トレには運動不足の解消だけでなく、がんや病気の死亡率を下げるメリットもあります！

脱げばスゴイ！ 細マッチョ



最近、話題の「細マッチョ」。ムキムキしすぎず、適度に引き締まった体がクールですね！見た目だけではマッチョかどうか伝わりづらいので、重い物を率先して持ち上げる等、さりげなくアピールしちゃおう！

Merit

- 鍛えてもおしゃれができる
- 健康にいい

Demerit

- 脱がないと周りの人には分からない

筋肉は正義！ ゴリマッチョ

少年時代に敵を蹴散らしていくヒーローに憧れた男性は多いはず。まさにその理想形がボディビル体型の「ゴリマッチョ」。「筋肉は一生ものの服」と言われるように、厳しい食事制限と負荷の高いトレーニングは必須ですが、(自己)満足度は100%！

Merit

- 存在感がある
- 自信がつく

Demerit

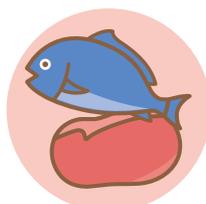
- 着られる服に限られる
- ジムやプロテイン等の費用がかかる



押さえておきたい筋トレのポイント

バランスの良い食生活を！

- 筋肉をつけたい人は、筋トレ後にホエイプロテイン…筋トレ後のタンパク質は、筋肉を大きくしたり、トレーニング後の筋肉を修復させるのに必要です。
- 基本はバランスの良い食事…お米(炭水化物)、肉・魚(炭水化物)、野菜(ビタミン・ミネラル、食物繊維)をバランス良く摂るのが、マッチョボディへの道！
- 炭水化物もしっかり摂る…炭水化物が不足すると身体の代謝が落ち、体脂肪が燃焼しにくくなります。筋トレの2～3時間前と筋トレ直後には、炭水化物をきちんと摂りましょう。



筋トレの目的をはっきりさせよう！

- 筋肉を大きくさせたい人は…「総負荷量」がポイント。総負荷量＝トレーニングの強度(重量)×回数×セット数。つまり、高強度で週2回やるのでも、低強度で週4回やるのでも、総負荷量が同じなら効果は同じ。
- 筋力を強くしたい人は…高強度の重量によるトレーニングが効果的。強度の目安としては、10回程程度やっと上げられるくらいの負荷で、スピードはできるだけ速く。ただし、追い込み過ぎず、適度な休息を。



あなたはどれを目指す？

理想の筋肉ボディ！

参考文献

『科学的に正しい筋トレ—最強の教科書』(庵野拓将著、KADOKAWA)、『はじめての男の自宅筋トレマニュアル』(セクシーフィットネス・ユウジ著、ソシム)、『栄養で筋肉を仕上げる！無敵の筋トレ食』(岡田隆著、ポプラ社)、『残念な筋トレ図鑑』(小島央著、マキノ出版)