

# 愛媛労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました！ (株式会社濱崎組)

愛媛労働局長（瀧原章夫）は、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和4年11月17日（木）に、「本物追求」を社是として、人材育成をはじめとした働き方改革を積極的に実践している株式会社濱崎組（ベストプラクティス企業）を訪問しました。

## ○ 今回訪問した企業

企業名：株式会社濱崎組

所在地：松山市和泉北1丁目13番39号

労働者数：153名（令和4年10月末現在）

事業内容：総合建築工事、左官・内装・外断熱工事、不動産



## ○ 訪問当日の状況

訪問当日は、濱崎 増司代表取締役会長、寺町総務部長にご対応いただき、働き方改革の取組状況についてお話を伺いました。

濱崎組が注力する人材育成について、濱崎会長は「お客様の求める品質等に応えるためにも、創業当時から人材育成が重要と位置付けてきました。働き方改革を進める上でも、若い社員が早く戦力となってもらえるよう、研修をより実践的な内容としたり、施工管理のデジタル化を進めるなど、日々、試行錯誤しながら取り組んでおります。」と熱く想いを語られました。

また、令和6年4月から建設業にも適用開始となる時間外労働の上限規制<sup>(1)</sup>に向けた対応については、「会社の所定休日について、令和5年4月から、1日増の4週6休に増やすほか、将来的には、他の業種と同様に4週8休にしたいと考えています。

また、建設現場での作業効率化、IT化を進め、建設業全体が今後も発展できるように取り組んでまいりたい」と決意を示されました。



【対談の様子】

- (1) 令和6年4月1日以降、建設業においては、「災害の復旧・復興の事業」を除き、**時間外労働の上限規制が全て適用**されます。  
「災害の復旧・復興の事業」に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」及び「2～6か月平均80時間以内」とする規制は適用されません。

## ○ 働き方改革の取組効果

- 令和3年の年間平均労働時間数<sup>(2)</sup>は、**5年前(平成28年)と比べて、約150時間削減**。  
(2) 時間外労働時間数は毎年の工事量に左右されるものの、実労働時間が減少している。
- 新規社員に対する研修の充実等により、**全職人の8割が左官技能士等の資格保有者**。  
**34歳未満の若年層の割合が全社員の約4割**と、建設業界では高い水準<sup>(3)</sup>を確保。  
(3) 総務省「労働力調査」建設業就業者29歳以下12%（令和3年）
- 令和元年に開催された技能五輪全国大会(左官職種)で、**女性では県内初の金賞を受賞**。  
**現在、建設現場の技術職では、7名の女性が活躍**。

## ○ 働き方改革の主な取組事項

### 1 人材育成の強化による職人の早期戦力化の実現

- ・ 新入社員(左官技能士)に対する研修について、自社の研修施設で入社早期から実技研修を行い、必要な資格の取得や基礎技術の向上を図っています。  
また、研修カリキュラムを毎年見直し、静岡県の富士教育訓練センター(職業訓練施設)を活用する等、技能だけではなく様々な経験ができるような工夫をしています。
- ・ 研修時には、職人のキャリアアップのモデルケースを提示し、若手社員の意欲の向上や、年数に応じた評価を実施しています。
- ・ 業務に必要な資格は就業時間内に受講させ、その費用は会社で負担しています。



【実技研修】

### 2 デジタルホワイトボードによる施工管理の業務効率化

- ・ 改善前は各建設現場の進捗管理や行動予定を、社内のホワイトボードで管理していましたが、現場管理者が日々の確認に時間を要すること、社員が現場から確認のためにわざわざ自社に戻るといったことが労働時間の増加に繋がっていました。  
そこで、新たにデジタルホワイトボード(行動予定表サイネージ)を導入し、全社員が携帯端末等からリアルタイムで進捗状況等を更新、閲覧することで、上記課題が解消され、労働時間の削減が実現しています。
- ・ 過去のデータを原価計算等の業務で活用することにより、事務部門でも効率化が図られています。



【デジタルホワイトボードの活用】

### 3 勤怠管理アプリを活用した労働時間の見える化の実現

- ・ 建設現場での労働時間管理について、これまで、現場管理者が目視による始業・終業時刻の記録を行っていましたが、集計作業を手作業で実施していたことで入力ミスが発生する等、現場管理者及び事務部門で非効率な作業が多く生じていました。  
そこで、勤怠管理アプリを導入し、日々の労働時間を簡単に確認することが可能となり、また、集計時間を現場管理者、社員、事務部門で共有することで、労働時間数の誤り防止や残業が多い社員に対する業務内容の調整等を行っています。
- ・ 上記アプリの機能の一つである通知機能を活用し、日々の連絡事項の周知や、BCP対策等にも役立てています。



【勤怠管理アプリによる管理】

## ○ 訪問を終えて瀧原労働局長からのコメント

株式会社濱崎組は、「職人の地位向上」を第一に考え、創業当時から人材育成に重点的に取り組まれたことで、建設業は人手不足感が高い業種ですが、毎年安定した人材確保が実現できています。また、近年では経営者トップ主導による職場環境の改善に積極的に取り組まれた結果、労働時間数の縮減にも繋がっています。

働き方改革の取組を進めるに当たっては、「時代の変化に応じて、会社の考え方を変えること、外的要因はあるものの、少しずつ改善を図ることで、社員の働き方が変化してきた」とお聞きしました。

働き方改革の最重要課題である長時間労働の抑制に向けて、令和6年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます。

是非、県内の建設業に従事する皆様にも同社の取組内容を参考にさせていただきまして、自社の働き方改革を実行していただきますようお願いいたします。



【濱崎会長(右)と瀧原局長(左)】