日建連 第5回作業所長講演会　アンケート質問および回答

※講演会時のアンケート質問に対して登壇所長に回答いただきましたのでご確認ください。
（類似の質問は集約しています。）
※質問への回答は、本回答をもって最終となりますのでご了承ください。

講演1　株式会社熊谷組　青柳様への質問・回答

	質　問	回　答
1	ハーモニーというワードが良く出てきましたが、その意図は何か教えて頂きたいです。	「ハーモニー」＝「和」をイメージしており、色々な意見を持つ個人が、自分だけではなく他人の意見にも意識を巡らせ、そこに調和が生まれると良いなと考えました
2	ICTツール活用、日建連から8事例を採用とありますが、具体的にはどのようなツールを採用されたのでしょうか？	リスト内の「Web会議システム」「テリオクラウド」「スパイダープラス」「グリフショットⅡ」「ラクシー」「eYACHO」「蔵衛門黒板」「ビルディー」の8事例です
3	発表頂きましたみらいの現場について、ご自身の考えるみらいの現場は、どのようなものを描いておりますか。また、その兆しはどのようなものだろうと考えておられますか	発表資料にも記載のとおり「働きがいがあり、生産性が高く、魅力のある現場」と考えております。兆しは離職者が減って、労働時間(残業時間)が減少し、入職者が増えるという状況かと思います
4	現場を外部に公開するにあたりハードルはありましたか？その場合どう克服されましたか	特にありませんでした
5	お手軽便利なICTツール集の活用事例が知りたい 若者のためにと話していたが、実際に現場にいた若手社員はどのように感じていたか知りたい（現場見学や動画作成等の他現場ではない通常業務外の仕事をみんなが楽しんでやっていたのかなど）	取組への対応が通常業務外という考え方が正解か否かはそれぞれと思いますが、若手社員には結果(見学会が高評価だったや入社につながった)などを必ず伝え、取り組んだ意義確認や成功体験により前向きに取り組んでくれたと思っています
6	チャレンジテーマを3つに分けて取り組まれていましたが、それぞれの項目に対してこうすればよかったなどの改善点はあったのでしょうか。	改善点ではないですが、今後の取り組みとしては3つのテーマで今回の48項目以外にも積極的に取組みたいと思ってます
7	数々の工夫と挑戦を行い大変すばらしいと思います。実態としては、現場の月平均残業時間はどのぐらいにおさまったのでしょうか？	若手社員には残業時間月60時間の目標で業務させましたが、検査対応などで60時間を超過する月もありました
8	1. 日建連資料の建築省人化事例集、お手軽便利な ICTツール集　→御社では、他現場でもよく活用されておりますでしょうか 2. ハーモニーツアー（インターンシップ）：3名入社！ →どのようなプレゼンと勧誘が功を奏したと思われるかお教え下さい 3. 若い担い手への 自分スイッチ・やる気スイッチの入れ方のコツがあればお教え下さい	1. 現場により活用度合いは違いますが、両事例集が非常に有効であることは社内で共通認識を持っております 2. インターンシップ期間は1日～1週間とそれぞれでしたが、カリキュラムはできるだけ体験型（授業で勉強したことを実際に体験してもらう）とし、アテンドは若手社員に担当してもらいました 3. 私自身も満足できる結果ではありませんでしたが、発表資料にも記載のとおり5つの項目を心掛けて若手と接するようにしております
9	ご講演を拝聴し、所長の思いや推進力で取組の善し悪しが大きく変わってくるのだと感じました。組織の中には、働き方改革に対し消極的な(後ろ向きな)所長もおられると思いますが、そのあたりの取組があれば教えていただきたいです。	弊社にも働き方改革だけでなく生産性向上や建設業の魅力発信に消極的な所長もおります。そのような所長に対し直接的に意見を伝えることはありませんが、自身の取り組みが社内外で評価されれば必然的に取り組むようになるのではと考えております
10	機械式継手、定着等への変更は、構造変更(軽微な変更？)になる思われますが、変更にかかる期間や費用を考慮しても、生産性向上となったのでしょうか。	今回はタイミング良く確認申請前の大幅な当初設計見直しの段階より設計（他社）と協業できましたので、変更に掛かる期間や費用への大きな負担なく変更できました
11	目指した「4週8閉所」というのは完全週休2日を指すのでしょうか。または年末年始や夏季休暇を含んで「年間104日」を指すのでしょうか。	今回は年末年始や夏季休暇などの長期休暇も含んで4週8閉所に取り組みました。今後は完全週休2日を目標にしたいと思います
12	日建連HPの省人化事例集や便利ICTツールを利用されていましたが、紹介された中でも絶対にすべき内容はありましたか。	現場の条件により活用できる事例がそれぞれですので絶対にすべき内容はありません。ただし事例集を確認し何が活用できるかを考えることは絶対に実施された方がよいと思います
13	生産性の向上などにより、4週8休を18か月達成されたようですが、今回の対策では工程にはどのような影響があったのでしょうか。	4週8閉所による工程への影響は結果としてはありませんでした（当初予定通りに上棟しクリティカルパスへの影響はなし）。4週8閉所の目標に向け通常より作業所全体の協力体制が築けたと思います

14	ICTツールに割いたコストは予算の何%くらいになりますでしょうか。	ハード、ソフト含め0.5%程度かと思います
15	協力会社の方で主旨に賛同しない（あるいはできない）ケースはありましたでしょうか。あった場合その解決事例についてお教えいただければと存じます。	今回は着工前にすべての工事関係者へ周知展開しました。その際、当然いろいろな意見（後ろ向きなもの）もありましたが、実施する必要性をしっかり説明し理解していただくようにしました
16	生産性向上の19のチャレンジについて 1. NO.19　ロボットによる新規入場者教育についてもう少し具体的にお聞きしたい。 2. NO.31　配筋検査システム活用とありますが、採用した配筋検査システムを教えていただきたい。 3.「Challengeみらいのげんば」は作業所単独のスローガンなのでしょうか？	1. コミュニケーションロボット（具体的にはヴィストン社製Sota）を活用しました 2. グリフショットⅡを活用しました 3. 作業所（青柳）単独のスローガンです
17	青柳さんより″STH Challenge48″が紹介されましたが、最後に″みらい″をつなぐ若手のみなさんのために「自分スイッチ」を「ON」にできる環境づくりについて触れられました。 若手が動画に登場しましたが、″STH Challenge48″のうち、彼が心を「ON」にできた具体的なベスト3を教えて下さい。	非常に難しいご質問です。動画に出演した若手社員に聞いてみました。 ベスト3は 1. 4週8閉所で予定通りの上棟にむけ日々躯体工事に取り組み、達成できたこと 2. 職長会5UP！活動で、自身と職長が一丸となって積極的に取り組み、日々良いコミュニケーションや結果が生まれたこと 3. インターシップ生をアテンドし、その学生が熊谷組に入社してくれたことだそうです
18	職員・職方が、現場目標にもあった「ハーモニーゲート」を通ってから現場勤務されると思いますが、現場環境の維持管理として、例えばフロアマスターやエリアマスター等での活動について、どのようにされているか、具体的にご教授いただきたいと思います。	現場環境の維持管理は、Challenge No29の「職長会5UP！活動」のうち「環境UP！活動」で対応してもらいました。担当の職長と弊社社員がチームとなり、日々の整理整頓や清掃を指導してもらいました
19	○○箇条は現場員全員と相談されて、決められたのですか？小町活動も積極的にされていたので、内容を教えてください	チャレンジした48項目は着工前に青柳で案を作成済でしたので作業所全員と話し合って決めておりません。ただし48項目は作業所全体で共通認識し日々達成に向け取り組みました。小町活動は、まず日建連小町登録を目標に取り組み、具体的には作業所のやさしい雰囲気づくり（朝の挨拶、美化活動、献血活動や予防接種推進など）に取り組んでもらいました
20	チャレンジ　③テーマ・48チャレンジは、着工前に既に作られていたのか、前の現場から試していたのかどうか、お聞きししたい。	チャレンジした48項目は着工前に青柳で案を作成済でした。チャレンジは以前の現場より多少は実施しておりましたが、今回のようにしっかり整理し取り組んだのは初めてです
21	フレックスタイムの導入がありましたが、どの様な取組、朝礼の参加、職務の引継ぎをどうしたのか知りたい。 4週8閉所することに対して、協力業者からはコスト等について何か話があったでしょうか	フレックスタイムは変則業務が発生した場合に活用しました（例えばコンクリート押えや夜間限定作業など）。作業所は躯体チームや仕上チームなどチーム制でバディもいるので引継ぎはさほど大きな負担にはなりませんでした。4週8閉所に対するコストについては、業務絶対量が変わるわけではないので特段の申入れはありませんでした
22	若手職員が作業所長になりたいと思うには、どのように作業所長の役割（業務9が魅力的であるとアピールすれば良いとお考えですか？	作業所長とは一国一城の主であり、自分の考えや采配で結果が大きく変えられることにやりがいや達成感を感じられることを伝える（感じてもらう）ことだと思います
23	選手入場でありそうなゲートが良いと思いました。（安全スイッチ）作業員の評判はどうでしょうか。	作業員からは非常に好評でした。朝の挨拶（コミュニケーション）は各作業員の気持ち切り換えや言葉を交わすことで生まれるコミュニティーなど良い結果をもたらしました
24	コロナ禍での現場運営で工夫されておりましたが事業主対応における工務的業務における工夫された事があれば教えて頂きたい。	今回の工務担当者は病院建築の経験が豊富であり、タイムリーに事業主（病院関係者）や設計者、専門事業者と打合せを行ってくれました。特に病院関係者とはコロナ感染症による当初予定外の設計変更対応も必要となり、スケジュールを組んで各部門とのヒヤリングを行いました
25	様々な取組が大変参考になりました。これらの取り組みは作業所に専任スタッフがいたのでしょうか？	作業所全体で取り組みましたので専任スタッフはおりませんでした

講演2 株式会社森本組 髙羽様への質問・回答

	質 問	回 答
1	自分もランニングですが、スポーツでストレスを発散しています。若い職員に勧めてもなかなか一緒にやってくれる人がいないのが悩みです。誘うコツなどあればアドバイスをいただきたいです。	筋トレの利点を常日頃から言っています。強制はしていませんが、若手も何となくやり始めています。
2	業務の省力化という点では、時間を作るのが大変な部分もあると思いますが、皆さん、どのくらいの頻度で筋トレやキックボクシングなど、しているのでしょうか？	筋トレは基本毎日です。キックボクシングは依頼があった時なので、週一くらいです。
3	作業所運営における楽しみなどの取り組みについて、全社的に展開されたもの、あるいは展開したほうがよいものはございますでしょうか	全社展開したものはありません。他現場交流食事会はおススメです。
4	運動が仕事に良い影響を与えることは大変参考になりました。苦しいことがあってもそれを超える楽しみを見つけるにはどうしたら良いでしょうか？	楽しみというのはどこにでもあるものです。それに気付ける前向きな気持ちを持つためにも筋トレがおすすめです。
5	元々残業が嫌いで、、、と話していたが、現在の作業所・職員においても残業を減らすために取り組んでいること、心がけてることはありますか。	若手社員の昼間事務作業を時間割で強制化しています。付き合い残業の禁止と上席者の早期退社を心掛けています。
6	筋トレ導入前と導入後での職員の業務態度や効率化に変化があったと感じることは何かありますでしょうか。	明らかに明るく活発になりました。会話も多くなり仕事にも積極的になりました。
7	懇親を深めることと感染防止対策との両立について、所長として心掛けることがあればアドバイスお願いしたいです。	あまり人数を増やしすぎないことでしょうか。10人以下を心掛けています。
8	ジム所は非常におもしろい取組だと思いました. 御社では、他現場でもよくされているのでしょうか（波及効果的な意味として	今のところ私の現場だけです。
9	ゼネコンのインスタグラムのお話しがありましたが、御社では、どのような部署がこのような発信業務を手掛けられていますでしょうか	総務部です。
10	御社社内からのクレームはありませんか？やりすぎとかお金使いすぎ等	クレームはありません。経費もほとんど使っていません。（交流会の食事代くらい）
11	近隣のラーメンは、職員の方も頻繁に利用されているのでしょうか。	基本的に現場職員全員で行ってます。
12	ICTツールに割いたコストは予算の何％くらいになりますでしょうか。	現場によっても違いますが、0.1%程度です。
13	現場では、様々なことが日々起こり、予定を組んでいてもその対応（現場、施主、設計事務所、近隣、会社等）に追われることが多々あると思いますが、楽しむための時間についてはどのように確保されているのでしょうか？	自由です。楽しみのために仕事を頑張っています。楽しみのスケジュールを実行するために頑張っています。
14	若手社員との懇親会または日常のコミュニケーションにおいて、特に心掛けていることがあればさしつかえない範囲でご教示ください。	常日頃から冗談を言ったり面白トークをしています。
15	自分は18時以降、仕事をしたことが無いとのお言葉がありました。これは、現在、御担当されている作業所でも同様なことができていて、皆さん18時に終業されているのでしょうか？	現場によっては実行できないこともありますが、基本方針としては心掛けています。

16	決められた範囲、境界内でやることは自由：作業所長の裁量　これは社風ですか。作業所長自身の独自の考えですか。筋トレ設備は経費の範囲ですか。	自由は社風です。筋トレ設備は全て自前です。
17	現場の心理的安全性はとても高そうに感じましたが、実際の残業時間や休日取得（4週8休）などはどのような数値なのでしょうか？	残業時間は３０時間以下です。４週８閉所実施中です。
18	体脂肪がいくつなのか知りたいです。 ゴルフドライバーはどれくらい飛びますか？	体脂肪は１３％から１４％です。ドライバーは芯に当てるのが下手なので250～260ヤードです。
19	若手社員の中で、所長の取組を浸透させることができた最大の要因は何でしょうか？また、取組に賛同しない社員はいませんでしたか？	常日頃から利点を話していることと、私自身を見せていることだと思います。 最初は取り組みに賛同しない社員もいましたが、だんだん染まってきます。
20	仕事と筋トレのONOFFの切替えの工夫はありますか？	筋トレは夕礼後の17時と決めています。忙しくても。毎日決まったスケジュールで行動しています。

講演3　前田建設工業株式会社　吉村様への質問・回答

	質　問	回　答
1	支店の人間を動かすのに抵抗は有りませんでしたか。1作業所が依頼しても動かないと思います。どのように働き掛けて、社内の理解を得て動かしたのでしょうか。	支店としても、作業所業務を改善しなければならない、という意識はすでにありました。 そのため、現場業務を内勤が担っていくことへの抵抗はなく、推進する考えの方が強く、理解いただけました。
2	現場と内勤者とのコミュニケーションが密でないと、内勤への業務移管はなかなか難しいと思われますが、どのように解決されましたか。	現場と内勤とのコミュニケーションツールは、Teamsを主に利用しています。作業所ごとのTeamsを作成し、作業所の全職員と内勤担当者全員が入り、その中で各業務の連絡を行い、時系列で成果物を共有します。何より、作業所と内勤担当者の信頼関係を築くことが重要であると感じます。
3	前田建設さんでは、出産後現場勤務ができなくなった女性技術者は何名程いらっしゃいますか？ また、そのメンバーを含む何名程が工務センターで業務を行っていますか？	現場勤務から内勤へ移行しているのは数名です。現在そのうちの2名が核となり、西日本エリアと、東日本エリアを工務センターとして業務を行っています。 関西では、現場勤務から内勤になった1名と派遣職員2名で行っています。
4	業務移行については社内の理解が得にくいかと思います。講演の中で社内理解者とありましたが、その人はどのような立場の人でしたでしょうか（権限ある方？）	業務を担う担当者が元作業所勤務者であるということによる理解。 支店建築部長をはじめとする内勤職員全員が、現場業務を内勤で担っていこうという働きについて理解を示し、動き始められた。ということが大きいです。
5	現状内勤者が抱えている業務もある中でプラスαの業務振り分けは困難です。今回の取組みで内勤者の業務削減の取組みはありましたか。 また、導入の際に苦労・工夫したことを教えて下さい。	内勤者の業務削減は行っていません。ちょうど作業所勤務から育休を終えて内勤に復職した職員の業務を検討する中で、作業所支援業務を担うことを提案しました。 移管しても自身で業務をこなす若手がいます。工夫した点は、そこを粘り強く、移管へ向けてアプローチをかけた点が例として挙げられます。
6	実際どれぐらいの人間でどれくらいの現場の業務支援（1人の担当現場数など）をされていますか。標準的な期間を含めてお教えください。	主担当としては、現場経験者1名、派遣職員2名で、着工から竣工までの工事期間において、さまざまな支援を実施しています。 現在、西日本エリアとして約40現場の支援を担っています。
7	現状分析として業務時間の実情を示す円グラフがありましたが、工務センター設置等により、どのように改善されたか効果を示す円グラフがありましたら、教えて戴けるでしょうか？	提示した円グラフからの効果は、まだ見えていません。 円グラフでは、20時退社の表現をしていましたが、過去の終電まで業務をしたり、閉所日に出勤して業務をするという状況は改善されています。
8	アウトソーシング化には、所長個人だけでは変えれないので、相当な根回しが必要だったのではと思いますがいかがでしょうか。 着工前に計画が出来ていたのでしょうか。	アウトソーシングは、内勤にて定着した業務を本社が総括し、全国へ向けての導入を進めています。 支店にて着工前準備をしている際に、育休明けの職員と打合せをすることはありました。
9	予算削減がよく言われるなか、アウトソーシングの予算組が難しくなっているかと思います。どのような手段で会社上層部を口説かれていますでしょうか	内勤への業務移行において、いままでも施工支援費の予算があり、それ以上の予算組が必要なことはありません。
10	外部へのアウトソーシング活用は全社的な動きですか。また、内勤者の場合と比べてコストパフォーマンスはいかがでしょうか。	アウトソーシングについては全社的な動きです。 支店単位業務をさらに全国で集約することにより効率を図れるため、アウトソーシングによるコスト的効果があります。
11	アウトソーシングを行うことにより、現場技術者の責任感が薄れるような事例はありましたか。 あった場合は、所長として行った手立てがあればお教えください。	責任感の薄れはありません。最終的なチェックや写真撮影などはあくまで現場で責任を持つべき業務であり、前段取りや定型業務を内勤者がしてくれる、ということに限定しています。 時間に余裕ができることで、品質・安全管理に注力できるようになります。
12	現場経験のある時短勤務女性について、現場に出たい思いと内勤での現場書類作業を手伝うことはイコールでしょうか。実際にやりがいを持てているのでしょうか。	イコールとは言えないでしょう。女性の現場勤務については、自宅から通勤圏内なら現場勤務も可能ですが、勤務時間により現場通勤が難しい状況が多々あります。 内勤業務であっても、より作業所と近い関係で業務を担当することで、たまに現場に出向いたり協力会社とのやり取りもあるため、内勤でありつつも複数の現場を担当する作業所職員の1人であるという意識を持っているようです。その点では非常にやりがいを持たれているとも感じます。
13	内勤者が作成したから。写真撮っただけなので。送付してくれていると思った。内勤者からの連絡がなかったので忘れていた。などのようなミスや連携不足はなかったのか。	業務支援については質問2と重複しますが、Teamsにて作業所全体と共有をしています。1担当者が忘れていても、他職員がフォローできるという仕組みで運用しています。 また、内勤職員も適宜作業所の月間工程を閲覧し、現場の進捗と支援の進捗を確認し、黒板やチェックシートの作成遅れのないよう対応しています。
14	チェックシート・写真黒板の外注作成で、躯体工事時で月あたりどれくらいの時短になりましたか。	内勤での業務時間として、チェックシート作成は、1フロア当たり2日～3日。電子黒板作成に1日程度です。 内勤者は集中して業務に当たれるので、効率的です。 実際に時間を図っていませんが、業務量としては、鉄筋工事とPC工事などの複数工種を1職員が担当できるようになる程度の効果があります。

15	先進的な取組みに対して、協力会社側から何かしら反響はありました。（検査指摘是正シートの電子配布に慣れない内は職長さんは紙の指示書を欲しがった等）	電子配付については、番頭も指摘内容を確認できたり、是正日までの進捗が分かるため、効率的になったとの声があります。 是正事項の多い協力会社（クロス１社のみ）に対しては、電子配付＋紙配付を行っています。
16	若手中心の現場（業務の簡素化）とありましたがどのような意味でしょうか。（若手がいるから簡素化できる何かがあるのか、いるから簡素化しなければならないのか。）	例えば在来工法では、納まりの難しい箇所や品質確認項目が多くなりますが、PC化により納まり検討や確認業務が簡素化されます。それにより、経験の浅い若手職員でも品質検討・確認をできるようになるという意図です。
17	内勤部門への業務移管ですが、事務系職員に移管した業務、移管を検討している業務がありますでしょうか？	事務系職員の担当業務例として、安全書類の確認があります。安全書類の電子化（グリーンサイト導入）に伴い、作業員名簿や下位業者の更新が頻繁になりました。都度、作業所職員による確認は負荷が大きいので、事務系業務として、施工体制台帳や施工体系図の情報確認と合わせて行えるよう運用しています。
18	働き方改革（残業減らし）を指示すると、早く帰れる人が業務を受け付けず、特定の人に負担が増える状況に悩んでいます。具体的な対策やみんなで分担できる魔法の言葉などがあればお教えください。	魔法の言葉は【現場に愛を】でしょうか。 小規模支店では担当職員の配置も厳しいため、現在、西日本エリアの支店分を関西に集約して作業所業務支援を行っていますが、電子共有ツールを介して業務の連携をしています。 現場経験のある職員が核となり、その元で派遣職員やアウトソーシング担当者が業務をします。作業所職員とのやり取りは現場経験者が担うことで、手戻りを発生しないことを意識して、業務分担を図っています。
19	内勤の方へ仕事を振る際の細かい部分の調整、連携はどのように行ったのか、もう少し詳しく教えてください。	作業所ごとの連絡用Teamsのツールを用いて、やり取りを行います。 また、状況によっては、やりとりのチームより、Teams会議を繋いだり、内勤職員が現場へ来て打合せや説明を実施するということを行っています。
20	支店への業務移行の際、どのようにして内勤者への働きかけや教育を実施されたのでしょうか	内勤者は、現場経験のある建築技術職のため、特に教育は実施していません。 働きかけとしては、現場でのこの業務を改善できないかなという問いかけから始めています。
21	ICTツールに割いたコストは予算の何%くらいになりますでしょうか。	今回ご紹介した業務については、主に全社導入のツールを活用して運用しているため、作業所単独での大きなコスト負担は発生していません。 全社としてのICTツールは、PCや携帯などのOA経費も含むため、申し訳ありませんが明確な回答が出来かねます。
27	当社で職長へのiPad支給と作業員のICT化を進める中で、どうしても目の前の作業所職員が頼られて余計な負担増加があります。御社での導入時の対応はいかがでしたか。	作業所では、ICT導入で負担が増大する場合も多くあります。弊社でも、以前までは作業所職員が問合せ対応に追われることが多かったものの、取組み導入後は、協力会社への導入説明から内勤職員が対応することにより、以降の問合せも内勤担当者へ連絡をする流れができています。これも権限付与の際に、内勤から直接メールを送付し、問合せ先を内勤担当者の携帯を記載するなどにより徐々に移行を進められました。 元作業所職員が担当することで、顔なじみの業者も多く、問合せにも抵抗がなかったということがスムーズに移行できた点でもあると感じています。
22	事業計画段階で4週8閉所が4週8閉所に変わったのに、工期の延伸が出来なかったのはなにか特別な要因があったのでしょうか。	数年前からの計画において、共同住宅の引渡・入居日が確定していたため、工期の延伸は厳しい状況がありました。
23	システム権限登録のシステム（TPMmポータル）は、外部に委託して構築されたのでしょうか？	TPMmポータルは、当社独自のシステム（安全日誌・災害防止協議会など）で、検討から社内で実施し、構築したシステムになります。 システム権限登録は、それぞれが異なるメーカーシステムのため、一括で行うというシステムの構築は難しいと思います。現在、それぞれのシステムに内勤担当者が1件づつ対応をしています。
24	躯体サイクル9日からフルPCサイクル7日との説明でしたが、在来時でもシステム型枠・鉄筋先組等で計画されていたのでしょうか。	在来工法でも、システム型枠と鉄筋先組を計画していましたが、制振構造で各階に制振装置のアンカーボルト設置があったため、9日サイクルでした。そのアンカーボルトをPC梁に仕込んだことが大きな短縮となりました。
25	様々な活動をされていますが、「こうしてみよう」というアイデアはどの様なプロセス(所内のミーティング等?)で出てくるのでしょうか?	現場業務を進める中で、効率的ではないと感じることは多々あります。その時に、内勤にこの業務を改善する手はないかと問いかけます。それを感じるのは、所長だけではなく、若手もありますし、ミーティングの際にも出てきます。小さな業務から大きな業務まで、何か気づいたことがあれば、それぞれが内勤者へ問いかけてみる、ということから出てきていると考えます。
26	ME時間を午後などではなく10:00～11:00としたのはどのような理由からでしょうか？	11時半から昼の打合せがあるため、その前にやっておきたい事務業務を終えられないという状況を防止する意図があります。また、午前中の業務をきちんと回せると、午後の業務への気持ちも入りやすいのではと考え、午前中に設定をしています。
27	若手に自分時間を作らせることが非常に難しく、現在の取組み課題の1つです。 若手にどう仕向けるべきかアドバイスがおればお教えください。	自分自身でなくても出来ると思う業務については、内勤者へ一言問いかけてみる。 何でも自分だけでやろうとするのではなく、手放す勇気も必要であるということを伝えることかと思います。

28	今後、BIM導入の取組みがさらに進むと思われますが、所長としての考えがあればお教えください。	複雑な納まりの物件においては、利用効果は高いと思いますが、 職員の能力として、2次元から3次元をイメージする力は必要不可欠だと感じます。あくまで、補助ツールの1つということではないでしょうか。
29	ゴールドラット博士が唱えたTOC手法の考えを取り入れられているのでしょうか。	ゴールドラット博士もTOC手法も初耳です。どこかで見たものがそうであり、記憶に残ったものが私の考え方に影響しているかもしれませんが、意識はしていません。
30	①検査帳票の作成では、講演中の資料ではExcelではない検査帳票を作成して作業所でチェックする。その検査が終了すると確定検査ファイルとして共有フォルダに保管されているものと思えました。この認識でよろしいでしょうか。 ②そうだとすると、検査シートや検査時写真が多く残り、それぞれを関連付けておかないと、ある階ある部屋の結果をすぐに閲覧することは難しいのではないかと感じます。この運用は専用のアプリなどで稼働していらっしゃるのでしょうか。 ③最後にそれら記録の残し方についてですが、上記共有フォルダ内あるいはアプリ内で完結させるのでしょうか。それとも最後は整理したものを印刷(出力)・保管でしょうか。その整理も支店の方がされるのでしょうか。	竣工検査は、弊社独自のシステムを利用しています。 ①Excelではなく、検査システムを用いてチェックを行うことで、cloudデータとして保管されます。 ②弊社のシステムで、検査項目を入力するとともに写真を紐づけ、1つの帳票としてデータ化されるものになっています。協力会社への配付時は、写真の掲載はない一覧シートを活用しています。 ③検査の是正進捗や完了管理については、このシステム上で全て完結させています。 全ての是正完了後の帳票管理については、作業所にて行っています。

講演4　東急建設株式会社　伊藤様への質問・回答

	質　問	回　答
1	発注者への改善協力について、発注者から「契約条件」等で断られたことはありましたか。	契約条件が理由で受注できなかったことはありませんでした。協議した施主担当者から現場担当者に伝わるのが遅く、作業所が苦戦したことはありました。
2	発注者への改善協力について、各方面の理解を得るのに効いた言葉などがありましたら教えてください。	建設業に限らず、全産業で共通認識のもと、発注者側も施工者側も、お互い残業を減らす。働き方改革。という言葉。
3	発注者への改善協力について、理解を得るのに苦労したことはどんなことでしょうか。	発注者側が従来行ってきた方法を変え、元請側の要望に応える項目。
4	発注者への改善協力について、人員配置人数を多くすること、その予算をつけることは認められたのでしょうか。	人員配置に関連する予算は提示していません。また要求もありませんが、週休二日制を採用する事で工期が伸びないかという問い合わせはありました。
5	発注者への改善協力について、返信メールの時間を決めることに関してはスムーズに受け入れられたのでしょうか。	発注者側も元請社員の大変さは理解されており、この件については抵抗なく受け入れていただけた。
6	発注者への改善協力について、定例会議等の回数・時間はどれだけ効果がありました。	作業所の会議室に、会議は午前中。1時間以内。などを掲示しアピールもしました。施主側も会議の多さには自覚があり、多数ある会議体をまとめるなどの協力はあった。
7	発注者への改善協力について、工事写真の送付を廃止するに当たり発注者の方の反応はどのようなものだったのでしょうか。	N05と同様。手間のかかる方法は無くす考えを示していただけた。
8	配属社員数について、社員増員は派遣社員でしょうか。	原則は社員ですが、有資格者が不要な工事では派遣社員も導入した。
9	配属社員数について、1人現場の作業所に対しどれくらいの社員を増員したのでしょうか。	昼夜の担当者が同一人物にならない様に、一人の増員が多かった。
10	配属社員数について、鉄道建築の夜勤は過酷な業務と思われますが改善の要素にマンパワーの投入事例はなかったのでしょうか。	必ずしも単純にマンパワーを増やせば解決できるものではなく、根本的な部分からの見直しを進めた。対策はマンパワーありきではなかった。
11	社員について、意識→行動→習慣と進められたコツのようなものがあればお教え下さい。	インターバル確保の意識が全く無い状況でしたので、社員への声掛け、メールによる資料配布によって意識は大きく変わった。行動は毎月の残業時間やインターバル時間を示し、実際の行動に表れているかを指導した。この運用を形骸化させず継続していく事で自然に習慣となっていった。
12	社員について、若手社員離職防止のためどのように仕事のやりがいを伝えられておりますでしょうか。	駅工事のやりがいは、竣工後自分の担当した施設を利用者するお客様や関連の人数が、一般の案件と比べものにならない位、何倍にもなるという喜びを伝えている。
13	作業効率について、ICTツールに割いたコストは予算の何%くらいになりますでしょうか。	ICTツール導入は数パーセント程度です。まだ従来のアナログな管理手法を採用しております。ICTツール活用は今後の課題です。
14	見える化について、夜間作業において「見える化」で特に効果のあった事例がありましたら教えてください。	夜間作業そのものには効果があった事例はありません。夜間作業前後のインターバル時間確保に効果がありました。

15	見える化について、ホワイトボードに書くことに効果を感じていない職員が多い印象です。その他どのような工夫をして意識が変わることにつながりましたか。	見える化はホワイトボードだけではなく、シフト表をサーバーで共有している作業所もありました。
16	見える化について、ホワイトボード以外に事例。はありますか	同上
17	改善協力について、発注者へ理解してもらうに当たり、注意点等あれば教えてください。	面倒だからやらない。廃止して欲しい。という言い方ではなく、理由を述べて協議すること。社員の声を収集し具体的な事例を示すこと。何パーセントの社員が改善を求めているのかも示せれば良いと思う。
18	配属社員数について増やすことにより影響（デメリット等）はどのようなものがありましたか。	受注する工事が減ってしまう事。及び鉄道工事の経験がない社員にも頼らざるを得なく、かえって作業所の負担となる事。
19	社員について、一般建築・一般土木現場に比べると若手社員の離職率は高いのでしょうか。	就業条件は厳しいですが、社員同士タテヨコの風通しがよく、結束力のある工事部ですので、離職率は決して高くないです。
20	社員について、1人当たりの施工出来高を可能な範囲で提示をお願いしたいと思います。	社内実績の為、ご提示が出来ません。申し訳ございません。
21	残業シミュレーションについて、目標時間に近づけるために何を行ったのか教えてください。	代休を取得できないか、有給休暇が取得できる日はないか、特定の社員に偏って業務が集中していないかを検討する事。
22	残業シミュレーションについて、定量的な効果を教えてください。	定量的数値で表すとシミュレーションする前と、実施後では、ダラダラ残業を抑制し効率よく業務を行うようになり、工事部全体で約１５％削減となりました。
23	作業効率について、iPadで出来る作業にどのようなものがありますか。	作業打合せ書の電子化、協力会社と指摘箇所の共有化、是正報告。発注者との写真等データ共有（メールでの配信を省略可能）
24	作業効率について、iPadで活用できるソフト、アプリはどのようなものがありますか。	作業打合せ書の電子化（ワークサイト）、協力会社と指摘箇所の共有化、是正報告（Aクイック）。発注者との写真等データ共有（Box）
25	夜間の作業時間（交通規制時間）が21時～翌6時と長い状況の場合、どの様な社員配置やインターバル時間確保等、どのような取組を検討されますでしょうか？	内業と現場管理は完全に分離させ、現場管理の社員は打合せや図面チェックなどの内業を行わない分担とした。
26	昼勤と夜勤を交互に繰り返される中で、少人数作業所ではそのサイクルをどのように組み立てられているのか、教えて戴けるでしょうか。	ひとりの社員が昼と夜の担当をランダムに行う。または昼夜を通しで行うのは体力的に大変負担です。よって昼担当は昼間勤務を連続。夜担当は夜間勤務を連続する様に業務を分担し生活のリズムが保てるように組み立てています。

講演5 五洋建設株式会社 山口様への質問･回答

	質 問	回 答
1	事例は、全社的に展開されているのでしょうか。また、標準的に展開されている事例で、特によいと思われる事例が有れば教えて下さい。	事例のうち、「Dropbox」「Buildee」「Degisite（内製アプリ）」「e-トモ（配筋検査アプリ）」「蔵衛門クラウド」は全社展開しております。「e-トモ（配筋検査）」はかなり省力化に繋がります。
2	たくさんのICTツールがある中で、選択基準は何かありますでしょうか？	当社の現場標準導入アプリ以外の導入選択肢については「操作が簡単なもので共有できる」ということを基準に考えます。自分と若手の一人でサンプル導入し、使い勝手を確認してから導入します。
3	「ＩＣＴを使うことで何が出来るか、そして使いこなそう、出来ない、分からない、考えられないにならないように」、を理解させるために、大変なご苦労があったかと思います。コツ等がありましたらお教え下さい。	特にコツはございませんが、日常の会話の中でのちょっとしたアドバイスの積み重ねだと思います。
4	ICTツールに割いたコストは、予算の何％くらいになりますでしょうか。	0.1%程度はコストをかけても良いと考えます。
5	ＩＣＴ化への会社としての教育は、どのようなものがなされていますか？ 労働組合ではなく働き方改革の勉強会は部署レベルの活動ですか？会社組合の活動ですか？全社一体となって教育が出来たらよいと思いました。	ICT化の会社教育としては、社内専門部署によるイントラネットやリモートを利用した水平展開、現場への直接的な導入支援・使い方教育を行います。 働き方改革の勉強会は、私自身が現場で行っているものです。
6	朝礼の交代制、フレックスタイムの実施等、先進的な試みを行われていると思いました。すでに全社的な取り組みとして水平展開はされているのでしょうか。	朝礼の交代制は、社内で水平展開されています。
7	日めくり絵工程、大変良いと思いました。毎日作成されているのでしょうか。	現場の稼働日は毎日作成します。
8	フレックスに有効なツールはありましたでしょうか。協力業者は、不在の社員との連携の取り方について、困ったことなどはありましたでしょうか。	特にツールは設けておりません。不在だから分からないといったこと自体が起きないように職員間打合せ情報を共有しています。 弊社はフレックスタイム制度は現場に適用していませんが、時差出勤を柔軟に取り入れています。 2時間程度の時差出勤であれば支障は起きておりません。
9	フレックスタイムを現場に取り入れているとのことですが、その中で工夫されていることがあれば教えてください。担当工種、早番遅番の引継ぎ等、問題がありませんか。	特にツールは設けておりません。不在だから分からないといったこと自体が起きないように職員間打合せ情報を共有しています。 弊社はフレックスタイム制度は現場に適用していませんが、時差出勤を柔軟に取り入れています。 2時間程度の時差出勤であれば支障は起きておりません。
10	労働改正法の勉強会は、教える側はどなたが担当されたのでしょうか？また実施回数は決めているのでしょうか？	私自身が教育しております。 実施回数は決めておらず、作業所メンバーが揃った時点、月の法定時間外にバラツキが出た時、現場の工程が変わるタイミングで頻度は1～2ヶ月に1回程度です。
11	環境を整備することで働き方に変化はありましたでしょうか？また、皆さんの服装が自由な感じを受けましたが、そのあたりも変革がありましたでしょうか？	環境整備は3年前から強化しておりますが、明らかに現場の風通しの良さは出ます。自然に会話が増え、所員が働き甲斐を感じてくれていることが働き方の変化です。 事務所内の服装に関して、襟付きであれば事務所内はラフな格好でOKとしています。
12	事務所のレイアウトデザインは、所長1人で考えられたのでしょうか？	私一人でレイアウトや配置図の作成、備品の手配を行います。 これも私のモットーのひとつです。
13	ファシリテーション力は、現段階でどのような改革に繋がったのか、つながる可能性があると思っているのか、教えてください。	そういった教育を始めて3年程経過しております。現場ごとに職員が変わる為、一概に比較が出来ませんが、教育するのとしないとでは若手同年代での力量の差が出てきていると感じます。

14	ファシリテーション力について、当社でも舵取り役の教育、意識の変革が難しい問題となっております。コツ等がありましたらお教え下さい。	難しいご質問ですが、人によって意識を持たせる方向性が違います。私が心掛けているのは、対象者をよく観察し、人によって手法や話し方を変えて教育しています。
15	これまで、部下の方に自分に合わないと思われたような方がいらっしゃいましたでしょうか。またそういった場合の接し方や指導方法で工夫されたようなことはございますでしょうか。	部下も人ですから考え方の違いは当然あります。 私が指導しているのは、「今までの上司、これからの上司のやり方をまずは経験することが大事。いいところだけを自分のものにしなさい、そして自分のカラーを見出していく事が目的」という接し方をしています。
16	やってみようぜ選手権について、当社でも類似の企画を予定しようかと考えています。参加率はどの程度でしょうか。また繰り返し行うことで、参加率等はあがりましたでしょうか。	現場職員のみです。今後は職長全員も参加してやってみようと考えています。
17	話し合えるデスクレイアウトや魅力ある事務所づくりは大変参考になりました。作業所の異動なども考慮して事務所備品はリース品を主体にするのが大半ですが、リース品以外の備品等はどのように使っていますか？	備品類は全てリース品です。 事務所内のＤＩＹはほとんどが現場で使用しいるものを再利用していますが、植栽類は購入しています。
18	山口所長の発想の原点、参考にされている方はいらっしゃいますか。	発想の原点は、サッカー指導者をしていた時の数百名の教え子達です。 固定概念を外すことが色々な発想力を生み出す、と考えさせられました。
19	一般的な働き方改革コンサルタントの指導には無いような、独自の理論を身に着けられていると感じました。参考になる書籍がありましたら、ご紹介下さい。	特にこれといった書籍はございません。
20	考える力の伝承にあたり心掛けていることあるいは実践されていることがあればさしつかえない範囲でご教示ください。	色々ありますが、一番身近なのは「コンクリートの打設順番と配置計画」です。手書きでエスキス計画を描くことでスケール感、時間配分、配員計画、効率を考えなければなりません。「やらせるだけ」ではなく、「自分ならこう考えるよ」に加えて、ちょとしたアドバイスが理解を深め次に繋がります。
21	これからの作業所長を育てるにあたって、一番大事なことは何か教えて頂けますか。	作業所長を育てるというより、「心技体」のバランスを備えた人を育てることです。
22	竣工時に動画を提供するという話がありましたが、予算的にはどれくらいのものでしょうか。	私自身で制作編集しますので、制作コストは掛かりません。 配布用の副材程度です。