

2023年12月

日建連 第6回作業所長講演会 アンケート質問および回答

2023年10月12日に開催しました日建連 第6回作業所長講演会において、会場並びにWeb聴講者の皆様から頂戴したアンケートへの質問*について、講演頂いた作業所長の皆様にご回答頂きましたのでご確認ください。(多数のご質問を頂いたため、類似の質問は集約しておりますのでご了承ください)

なお、質問への回答は、本回答をもって最終とさせていただきますのでご了承ください。

日建連 施工部会 生産性向上専門部会

講演1 株式会社大林組 徳永様への質問・回答

	質問	回答
1	働き方改革推進担当であったとのことですが、どのような組織でどれくらいの年代で組成されているのでしょうか。	本社に働き方改革推進課という専門部署があり、各支店に働き方改革推進担当者が配置されています。 年代は30代～40代が中心となっています。
2	最初の現場から、ICTツールの活用できることに関心しました。元々、ICTツール活用は得意だったのでしょうか？それとも、貴社独自の教育によるものなのでしょうか。	私自身、ICTツールの活用は得意な方で、何にでも興味深く取り組む性格です。弊社ではデジタル変革を全社的に進めており、デジタル人材の育成を目的として、ICTツールのオンライン教育が行われています。
3	ICTツールの採用について、支援・展開する部署が社内にあるのでしょうか。また、その支援内容や原資の区分(按分)について教えてください。	専門部署として、DX本部という組織があります。 デジタル戦略立案、DX推進、システム開発統制、ICT基盤整備、BPR(業務プロセス変革)を担っています。原資の区分の詳細は私では分かりかねますが、現場に対しては無償で相談を受け付けてもらっています。
4	同上、建設アシスタント(ITサポートスタッフ含む)のメンバー構成や具体的な業務・作業について教えてください。	上記DX本部以外にICTサポートスタッフとして、弊社のグループ会社のオーク情報システムに建築ICTコンシェルジュが配置されており、現場でのICTに関する相談全般はこちらに依頼しています。ICT以外については、派遣社員(理系・文系問わず)を建設アシスタントとして配置し、建築技術者以外でもできる業務(計画書の作成、工事写真の整理、議事録作成、新規入場者アンケートのチェック他)を任せております。
5	今回、現場で使用されたICTツールの手法の中で会社の標準として(Teamsのプランナー利用など)運用・定着しているものはありますか。	Buidee、Glyphshot(配筋検査システム)、direct、eYACHO、Teams、PiP-Maker、デジタルサイネージは定着し運用を続けています。Teamsのプランナー利用に関する有効性は社内でも紹介され、各工事事務所や常設部門でも利用が進んできています。
6	今回取り組まれたICTツールの活用で、生産性向上や残業時間がどのくらいで収まったかなど効果のほどについて教えてください。	様々な書類をeYACHO化することで、パソコンがなくても現場に居ながらできる作業が増えるため生産性向上につながります。残業時間は80時間/月を超えることはなく、概ね60時間以内/月を達成しました。
7	(生産性向上のためのICTツールの活用含めて)ペーパーレス化を進めるうえで障害となった最大の問題点は何でしょうか。	ICTツール活用に苦手意識・抵抗感のある職員でした。資料を提供するだけでは馴染めないと考え、ペーパーレス化が軌道に乗るまでは毎週の所内会議や定例会議等で具体的な操作方法や有効性を説明し続けました。
8	ペーパーレス化やICTの活用を推進するにあたり、社内の関連部署の年配の方々も操作など無理なく出来、すんなり受け入れられたのか教えてください。	年配の方々に限らず一度では覚えきれない職員も多かったため、上記の通り具体的な操作方法の教育を継続しました。工夫した点として、一般公開されているマニュアルだけでは細かな部分が記載されていないことがあるため、細かな操作方法を記載した現場用のマニュアルを作成しました。
9	若手社員も個々に性格や理解力が違うと思います。所長の主旨が理解できない若手もいると思いますが、モチベーションアップに最も気を付けていることは何ですか。	私が若手のとき、上司が作業員に直接指示を出し、私には指示内容を伝えられないことで嫌な思いをしました。部下から上司への報連相はもちろんです。私は上司から部下への報連相がより大切と考えています。また、若手職員に対しては細かな声掛けを行い、相談しやすい事務所の雰囲気作りを意識しました。
10	40代以下の社員の技術力低下の問題があります。(中略)働き方改革が進められる一方で、若手社員の技術力の向上に対してどのように向き合えばよいかお考えをお聞かせ下さい。	働き方改革によってマニュアル化・分業化が進むにつれ、過去に比べると考える時間が減ってきたことで技術力が低下してきていると感じます。一方で、技術職以外にもできる作業がアウトソーシング化され、考える時間が増えたとも考えられます。この時間をうまく使い、計画書作成、生産図チェック、現地現物での問題解決において、若手社員に考える機会を提供することで成長のきっかけを与えてあげることが大事かと思えます。
11	所長の高齢化が問題となっておりますが、若手所長を今後増やしていくにはどのような意識付け、または施策が必要と思われますか。	『心・技・体』バランスよく成長できる機会が必要かと思えます。私自身、成長できた一番のきっかけは一人現場の経験でした。一人現場は自分で考える機会が多く、考える力が普通の現場の2倍・3倍身につきます。また、交渉力を磨くよい機会となります。現場が限定されるので難しいですが、30代前半の若手を数人選抜して一人現場を経験させていくことも一つの施策かと思えます。
12	今後どんなICT技術導入(ハード、ソフト)をお考えですか？	新たなICT技術の導入というよりも、今のICT技術のブラッシュアップをして応用利用していこうと考えていますが、一点、近々に取り組みたいと考えているのは新規入場者アンケートの電子化(Ipad運用)です。開発者側と協働して進めていこうとしています。
13	(前略)eYACHOのURLをチャットアプリに貼って発信する運用とのことでしたが、(ICTツールの)連携等のさらなる合理化を検討されていますか？	前現場でうまくいったこともあります。システム間の連携に生じる手間など改善の余地も多数ありました。Teamsやdirectなど多くの情報発信ツールの利用は煩雑さを生み、特に常設部門や兼務者にとっては不便に感じる場所もあるようです。次現場では、SharePointを使って、プロジェクト専用の情報共有ボードを作成して合理化を図ることを計画しています。
14	BGMの影響効果について教えてください。	日本人の習性なのか、『蛍の光』が流れると帰宅の準備をしないといけないと感じるのか、『切りのいいところで帰ろう』という声を聴くことが多かったです。

講演2 株式会社長谷工コーポレーション 石井様への質問・回答

	質問	回答
1	標準化、標準ディテールを推進されて生産性を向上されているとのことですが、一般的には設計部門はデザイン性を重視するためなかなか受け入れてくれないと思いますが、それが可能になっている理由を教えてください。	多くの部分で施工性やアフター情報を考慮した標準ディテールがあり、また、設計時にBIMも取り入れているため、標準ディテールが採用されています。ただし、設計者のこだわりの共用部や見せ所となる一部の外観では、デザイン性を優先したのになっていると思います。
2	BIM、DX、ICT推進への取り組みでの障害となる問題点はどの様なものがありますか？	コストが掛かるので専門部署が時間を掛けて検証して、効果のあるものを現場に水平展開して、活用しています。障害というよりは、課題として、コスト面と実用性(効果)の問題が有るのだと思います。また、効果は取組み側のマインドにより左右されるのだと思います。
3	内勤部署の支援組織の陣容はどのぐらいでしょうか？	人間的には、施工管理と内勤の比率は、およそ10対4です。
4	ユニット化の話がありましたが、これは長谷工全体での取り組み(大量発注によるスケールメリット)なのでしょうか？	弊社全体での取り組みとなっています。
5	サンキューカード、スマートウォッチは非常に良い取組だと感じました。具体的な効果事例があれば教えてください	サンキューカードの受け渡しを行うことで、作業所内での安全作業と環境美化において、皆の意識が高くなったと思います。また、横の繋がりも良くなり、作業間調整もスムーズになっていると思います。これは言葉では伝えられないような日頃の感謝の気持ちを伝えることで、明るく風通しの良い関係性が構築される効果と感じています。また、スマートウォッチをもらうことで直接的な効果というよりは、皆で熱中症を出さないという、意識が高まったと思います。
6	サンキューカードの使い方をもっと詳しく知りたいです	当社の作業所ではカードとペンと投稿箱を休憩所など人が多く目につく場所に設置し、ポスターを掲示して職人同士でのカードの受け渡しを促進しています。私の取り組みとしては、グッドジョブだと思ったら、次の日の朝礼後の各社さん毎のKYミーティングに参加し、そこで渡します。複写式になっているので、控えを打合せ室に掲示することで、楽しく読んでいる方も多くいます。所員も同じように積極的に渡すようにしています。
7	マンションが90%、設計施工物件が90%と殆どを占めていますが、その他の物件でも今回ご紹介のような少人数社員で賄っていらっしゃるのでしょうか？	それほど大きく人数は変わらないとは思いますが、物件条件によって適宜社員の人数は調整されているので、過不足感に差はないと思います。
8	協力会社と一体の品質向上活動は会社のどの様な部門が主導していますか・・・	主導しているというより、一緒になって取り組んでいるのが建設部門です。品質向上活動の各委員会に、現場所長が委員として参加していて、内勤部署の各担当者もオブザーバーとして参加しています。
9	少ない職員で運営するコツがあればご教授お願い致します。	大前提として、ご紹介させて頂いたような、弊社の特徴があるから出来ているのだと思います。私の作業所での運営としては、特に難しいポイントは私が直接指揮する場面もありますし、手戻りを軽減させる為の取り組みや施工管理に注力しています。
10	3名での作業所所員で、各施工図はBIMを施工図に移行や施工計画書等に、かなりの人的に時間がかかっていると思いますが施工図担当者は何名対応されたのでしょうか？	BIMモデルは内勤部署にて作成しており、施工図作図は外注しているため、私の作業所には施工図担当者が2名いますが、他物件も掛け持ちしていますので、平均としては1名となります。個人差もあるかもしれませんが、経験者の方が多いですので、最終確認をする時点で検討もされているので、スムーズに図面承認が出来ていると思います。
11	残業規制で若手社員をより早く帰らせるために中堅社員の業務量が増えているのですが、どう解消されていますか？	日中なるべく多く、事務所業務の時間を確保するようにしています。作業所での業務において、多くの時間が掛かる配筋写真撮影・整理や、雑工的な業務はアウトソーシングしています。また、所長からの声掛けにより本人の時短意識も上がっていると思います。
12	若手社員も個々に性格や理解力が違うと思います。所長の主旨が理解できない若手もいると思いますが、モチベーションアップに最も気を付けていることは何ですか。	新しい工事の乗り込み前に、技術資料を所員と一緒に確認することで、施工チェックポイントや注意点を共通認識しています。また、ホスピタリティ推進に、最近特に取組んでいまして、感謝を伝えています。若手にも聞いたのですが、感謝されることが一番モチベーションアップになっているそうです。
13	(残業時間上限規制を迎え)今後若手社員への技術力の向上にどの様に向き合えばいいか考えをお聞かせください。	分かっている事、分かっている事を把握してあげて、現地での指導を根気良くする事が一つ。また、書類や図面においては、参考資料を基に説明して、実際に経験させることだと思います。それを、目標と計画を立てて取り組んでいます。
14	ICTツール導入にかかるコストとしては”工事費用のどのくらい”または”一人当たりいくくらい”と考えておられますか	現状、様々な取り組みを行っている最中であり、まだお答えできる段階にはありません。

講演3 前田建設工業株式会社 足立様への質問・回答

	質問	回答
1	作業所長としてあるべき姿と、自分の意図を具現化するために考えていることがありましたら教えてください。	初志に対してブレないこと、揺るがないこと だと思っています。現場推進のうえで不安なことは発生しますが、現場を安心させることが第一歩だと考えます。
2	仕事と家庭等のプライベートを具体的にどのように両立させましたか。又、何か諦めたことはありますか。	両親の介護や看病のために平日に休暇を取得するため、部下に任せようを意識的に行いました。自分自身の20代、30代は諦めたことが多かったように思います。
3	内勤を希望する現場女子員を、現場で働き続けてもらうために、苦労されたことはどんなことですか？	内勤を希望される方に意に反して現場勤務を継続してもらう必要はないと考えています。色々な職場、色々な視点から業務を俯瞰してもらって、また現場で働きたくなってもらえれば良いと思います。
4	所長の主旨が理解できない若手もいると思いますが、モチベーションアップに最も気を付けていることは何ですか。	休暇や給与がモチベーションに繋がることもあろうかと思いますが、究極は自身の計画したことが上手くいくこと、それをお客様が喜んでくれることが最大のモチベーション向上だと考えますので、自分で考えて実現させるというルーティンを大切にしています。
5	業務の引き継ぎや調整に手間が掛かり、休まない人と逆に調整できないまま休んでしまう人が出てくる状況に対し、工夫されている事があれば教えてください。	実際に引き継ぎが上手くいっていない場面はあります。そこは、ぼつさり諦める、休んだ人を悪くいわない、という姿勢で臨みます。1日休んだ分のリカバリーは余程のことでない限りすぐにキャッチアップできますので。
6	作業所長という役割において、テレワークは可能だと思いますか。またどのような業務がテレワークできると思いますか。	物理的に言えば可能だと思います。一人で集中して考えたい内容、スタンドアローンで成立する業務であれば能率もアップするでしょう。ただし、現場はコミュニケーションが大切であると考えますので、必ず共有する時間が必要になると考えます。
7	労働時間規制により業務時間が短くなることが予測されますが、若手社員への技術力の向上をとどの様に向き合えばよいかお考えをお聞かせください。	働く時間は短く、なおかつ技術力は維持する、なんて普通に考えたら無理だと思います。何らかの力(ICT, DX等)で補完するか、質の高い労働を短時間で行うか、になると考えます。前者は今後さらに進んでいくと思いますが、後者については正直悩ましい。業務の余白が大切だったりするんですね。。(この考え方自体が昭和なのかもしませんが)
8	内勤支援部署に所属されている方は、現場経験者ですか。未経験者の場合、教育体制を教えてください。	全員が、現場勤務を経験した方たちです。少なからず現場業務での困りごとを理解してもらっているため、スムーズに業務を運営できていると思います。現在でも支援部署が担当してもらった方が良い業務について、意見を交わしながら進めています。
9	講演の中でお話された「70%から先はみんなでブラッシュアップ」について、具体的な内容を教えてください。	若手であれば、施工手順書の作成を任せただけの場合、まずは本人が一回作成してみます。この時、先輩にあーだこーだと言われたくないので出来るだけ頑張って本人なりに完璧に仕上げるのではなく、及第点レベルを目指します。あとは、みんなで侃々諤々意見を交わしますが、この位のほうが作成者本人も意見を聞き入れやすいですし、周囲からも色々なアイデアが出てきますので、結果良いものが出来上がると考えます。
10	子育て世代の交代のお休みで作業所への負担増は大変ではなかったでしょうか。	正直なところ、負担が全くなかったと言えばウソになると思います。ただ、子育てで得た経験を本人たちに聞いていると、業務のうえで顧客や協力会社と接する際に役にたっていることもあると考えますので、単純に労働時間だけで換算できない人間的な拮据りに繋がっています。
11	所長になるまでは20歳の自分にこの仕事を勧めることはできませんか。	現場の次席のとき、三席だったとき、それぞれの仕事に面白さを感じていましたので、所長職だけが勧められる仕事ではないと思います。所長という立場に面白さを感じられるかどうかは人によるとは思います。段階をふんでいくなかで自分にあった働き方を見つけることが大事だと考えます。

講演4 鹿島建設株式会社 柴田様への質問・回答

	質問	回答
1	一日所長体験の対象者の年次と実施頻度を教えてください。また、緊急時の対応とは具体的にどのような内容でしょうか。	新入社員から課長まで(副所長、次長は除く)の11名が対象。週に1回実施。緊急時とは、災害発生時の社内連絡や所内への指示を速やかに行うことができるかを期待。人により対応が異なり、実際、動けなくなる場合もあるので、柴田在籍時としていました。
2	バディ制を実施する上で、どのような組み合わせとされているのでしょうか。また仕事の割り振りをする際の注意点などあれば教えてください。	年代が近いもの同士や課長と主任とかいろいろです。相性もあるので、単に年次での組合せでは上手くいかない場合もあるように感じました。
3	スマートフォン活用で、協力会社へ貸与する端末の運用方法を教えてください。またこれは全作業所へ展開されているのでしょうか。	全作業所への展開をしている途中。運用方法としては、連絡手段はもちろん、ペーパーレスによる作業指示書などの入力など。いつでもどこでも作業指示書を入力できるのは有効です。
4	スマートフォン活用での時間削減に効果のあったアプリとその効果を教えてください。また、一番利活用されているアプリを教えてください。	一番利活用されているアプリは、YSL社のCheXというアプリです。クラウドストレージと高速ビューアーとしての役割を果たしています。このアプリをスマートフォンで利用することにより、図面や現地KY等のペーパーレス化を効果的に実現し、印刷手間や場所による制限を取り払うことで、業務時間を削減しました。
5	「ITサポートスタッフ」、「検査専門スタッフ」のメンバー構成(社員or外注)と具体的な業務を教えてください。外注の場合、どこから派遣されているのでしょうか。	ITサポートスタッフおよび検査専門スタッフのメンバーは全員外注スタッフです。ITサポートスタッフは、ITデバイスの設定から運用まで幅広く対応しております。検査専門スタッフの業務は、鉄筋・鉄骨・内装関連の検査が多いです。派遣元は建築系の派遣会社にこだわらず、様々な会社に派遣を依頼しております。
6	品質検査専門スタッフによる現場サポートで配筋・仕上げ検査以外で行っていることはあるでしょうか。	配筋・仕上げ検査以外では、高力ボルト、スタッド溶接、コンクリート受入れ検査等を行っています。配筋検査を中心に、本人の資質に合わせて、業務範囲を順次拡大しております。
7	時間外労働削減やアウトソーシングを実施することにより、若手社員の検査力・知識低下が生じるようなことはなかったでしょうか。若手を教育する上で配慮した点や、これだけは現場職員がやるべきと思われる業務などあれば教えてください。	時間をかけて能力をUPさせていく時代ではなくなっているので、効率化が常に求められます。そのためには、個人個人が取組む業務の本質をいかに理解できているかが鍵となりますので、その点を常に意識してもらおうように話しており、スキルの低下を招く恐れがあることははっきりと伝えて指導しています。若い時に墨出や施工要を一定期間経験してもらい、計画業務は社員が必ず行うことが重要と思います。
8	事務担当者による現場サポートの具体的な業務内容を教えてください。	施主定例会議時に使用する進捗写真資料の撮影・まとめ/重点作業におけるKY活動のフロー化(スマートフォン・アプリを活用)/法定時間外労働時間の管理・是正等を主に実施。効果として、施工系社員の負担軽減はもちろんのこと、事務系社員も現場で汗を流し、工事について理解することで、元請職員のモチベーション向上や適正な経理処理に繋がった。
9	時間外労働を45時間にした結果、業務的に無理は生じたでしょうか。また、減らすことのできた仕事の具体例があれば教えてください。	今回は強制的に45時間にしたわけではないので、極端に無理は生じておりません。しかしながら、45時間に抑えることの大変さは体験できていると思います。朝礼対応の交代制など全員が対応しなくてもよい業務を分散化したり、会議は勤務時間内に必ず終わらせるなど意識して対応しました。
10	完全なペーパーレス化とするには何が必要と考えるのでしょうか。また、紙での管理に戻した書類はどういったものでしょうか。	書類のペーパーレス化は様々なソフトを活用することで可能ですが、使用する人たちが本質を理解した上で活用しているかが重要なポイントだと思います。紙の管理に戻したのはクレーンの計画書でしたが、荷重の確認が明確に行われていなかったためです。
11	カエル会議について、管轄する支店はどのように関わっているのでしょうか。もしくは現場単独で運用しているのでしょうか。	支店からの働きかけがあり始まったのが、カエル会議です。初回は支店主導による打合せから始まり、現場単独での打合せを数回繰り返して、最後は支店も参画して方向性を導き出しています。
12	様々な生産性向上する施工方法を実践していますが、現場主導での採用なのか、もしくは管理部門が主導しているの、採用までの流れやバックアップ体制なども含めて教えてください。	説明した生産性向上工法は、現場発案のものがほとんどです。内容によって、支店管理部門や本社技術部門のバックアップを受けることもあります。
13	若手社員も個々に性格や理解力が違うと思います。所長の主旨が理解できない若手もいると思いますが、モチベーションアップに最も気を付けていることは何ですか。	現場にいる間は、自分の部下であるので、理解していないと思われる場合は、継続して伝え続けます。伝え方は、相手により異なりますが、同じ人でも強弱をつけて伝えるように心がけているつもりです。
14	若い人達に『自分も作業所長になりたい』と思わせる魅力を引き出すには、所長としてどのように取り組むべきとお考えでしょうか。	時代が変わってきており、少しづつでもたくさん稼ぎたいと思う人はいなくなってきました。ただ、好きなことを仕事にしたいという人は多いのではないのでしょうか。従って、まずは自分が建築の仕事が好きであること、それを周りから見てもわかるようにできれば、所長になりたいと思う人が増えるのではないのでしょうか。
15	BIM活用による内装の進捗管理について、活用の詳細と手ごたえを教えてください。	社内でも取組初めの段階であったものにチャレンジしました。平面図に部屋ごとに色分けして進捗管理を行えるようにしました。当現場では、担当者や職長による確認の上での色付けを行ったので、遠隔管理をするという視点で考えると支障はないかと考えています。管理用のカメラがあるとよりよいのかと思っています。