



取引関係者をつくる
働きやすい現場

トラック運転者・バス運転者・建設業従事者の働き方

取引関係者をつくる 働きやすい現場

トラック運転者・バス運転者・建設業従事者の働き方

はじめに

働き方改革関連法に基づき、働く方の健康を守るための時間外労働の上限規制が、平成31年4月から順次開始され、自動車運転の業務や建設業についても令和6年4月から適用されています。

運送業・建設業で働く方々は、インフラや物流を支える重要な存在です。働く方々の健康を守り、「働き方改革」を進めていくためには、取引関係者をはじめとした国民の皆様一人ひとりのご理解とご協力が必要です。

本書では、取引関係者となる発注者・荷主の皆様の取組の参考となるよう、取引関係者と運送業・建設業の事業者の皆様が協力して取り組んだ事例を紹介しています。

取引関係者をはじめとした国民の皆様一人ひとりに取り組んでいただきたい内容のほか、関係法令などの詳しい情報を掲載している関連サイトとともに、関係者の皆様の取組に役立つことを期待しております。

CONTENTS 目次

はじめに	01
関連サイトのご案内	03
自動車運転者の働き方について、 皆様に知っておいていただきたいこと	04
トラック運転者の働き方について、 皆様に知っておいていただきたいこと	05
取組事例	
01 / 積水ハウス株式会社	07
02 / 江崎グリコ株式会社	09
03 / 日清食品株式会社	11
04 / 日本甜菜製糖株式会社	13
05 / 株式会社日本アクセス	15
06 / 株式会社上組(志布志支店)	17
貸切バスを利用される 皆様に知っておいていただきたいこと	19
取組事例	
01 / 株式会社JTB	21
02 / 株式会社飛鳥旅行	23
03 / 神奈中観光株式会社	25
工事を発注する 皆様に知っておいていただきたいこと	27
取組事例	
01 / 独立行政法人 都市再生機構	30
02 / 海老川新駅(仮称)建設工事 東葉高速鉄道株式会社 / 株式会社大林組	31
03 / 東邦ガス株式会社	33
04 / 旭化成ホームズ株式会社	35
05 / 株式会社砂子組	37

関連サイトのご案内

建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト はたらきかたススム

建設業・ドライバー・医師の働き方改革を進めるために私たち一人ひとりができる取組を業界別の動画コンテンツ等で解説しています。

はたらきかたススム

<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>



自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

自動車運転者に適用されている時間外労働の上限規制や改善基準告示、改正物流法など、荷主の方々にも知っていただきたい情報を掲載しています。

自動車 ポータルサイト

<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>



建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

建設業で働く方に適用されている時間外労働の上限規制をはじめとした労働時間法制や担い手3法など、建設工事を発注される方々にも知っていただきたい情報を掲載しています。

建設業 ポータルサイト

<https://kensetsu-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>



自動車運転者の働き方について、皆様に知っておいていただきたいこと

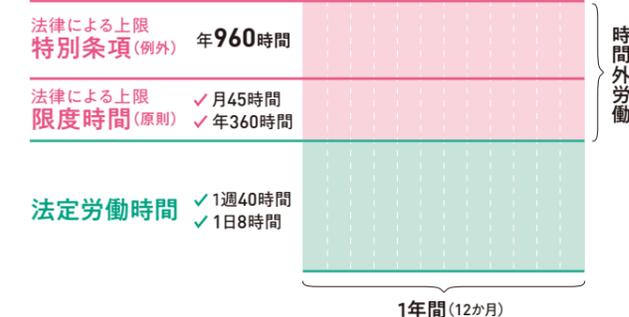
NEW
RULE

始まっています！ 自動車運転者の新しいルール。

令和6年4月から自動車運転者にも時間外労働の上限規制が適用されていますが、一般の職種とは異なる特例が適用されています。また、時間外労働の上限規制の適用にあわせて、トラック、バス等それぞれの職種に適用される「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)も改正されています。自動車運転者の労働時間の削減や改善基準告示を遵守した運行を行うことは、自動車運転者の命を守ることはもちろんのこと国民の安全確保の観点などからも重要です。

自動車運転者の時間外労働の上限規制

- ✓ 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年**960時間**となります。
- ✓ 時間外労働と休日労働の合計について、月**100時間**未満、2~6か月平均**80時間**以内とする規制が適用されません。
- ✓ 時間外労働が月**45時間**を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。



改善基準告示

改善基準告示は、自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間、休息期間、運転時間等の基準を定めています。

トラック運転者の
改善基準告示について
詳しく知りたい方は



トラック運転者の例(このほかに特例もあります。)

1年、1か月の拘束時間	1年： 3,300時間 以内 1か月： 284時間 以内	【例外】労使協定により、次のとおり延長可(①②を満たす必要あり) 1年：3,400時間以内 1か月：310時間以内(年6か月まで) ①284時間超は連続3か月まで ②1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
1日の拘束時間	13時間 以内(上限15時間、14時間超は週2回までが目安)	【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合※、16時間まで延長可(週2回まで)
1日の休息期間	継続 11時間 以上与えるよう努めることを基本とし、 9時間 を下回らない	【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合※、継続8時間以上(週2回まで) 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える
運転時間	2日平均1日： 9時間 以内 2週平均1週： 44時間 以内	
連続運転時間	4時間 以内 運転の中断時には、原則として休憩を与える(1回おおよね連続10分以上、合計30分以上) 10分未満の運転の中断は、3回以上連続しない	【例外】SA・PA等に駐車できないことにより、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可

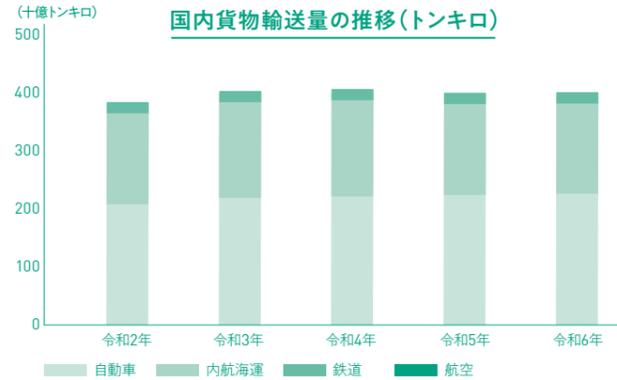
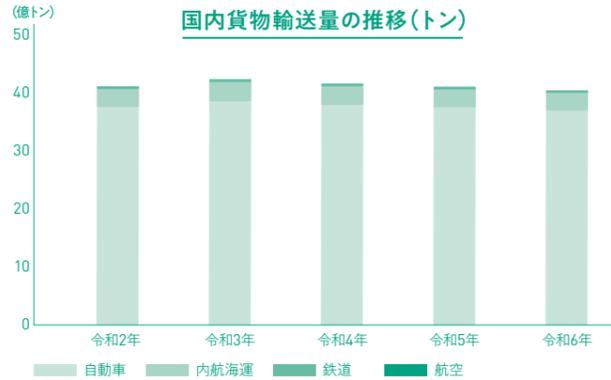
※：1週間における運行がすべて長距離貨物運送(一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送)で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合

トラック運転者の働き方について、皆様に知っていただきたいと思います

DATA 1

日本における物流の現状。

物流は、国民生活や日本の経済を支える社会インフラです。その中で、トラック輸送は、国内貨物輸送において最も大きな割合を占めています。

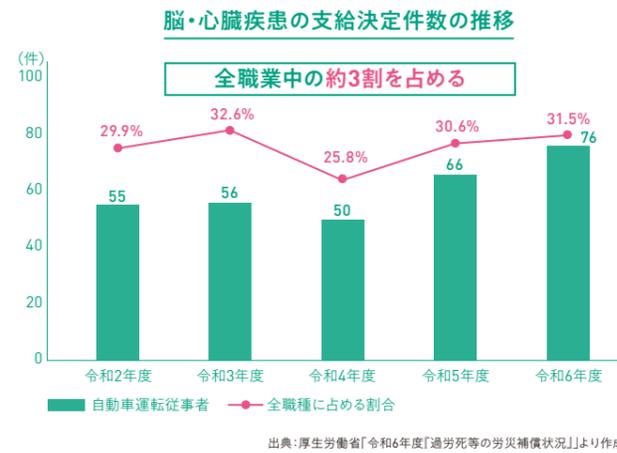
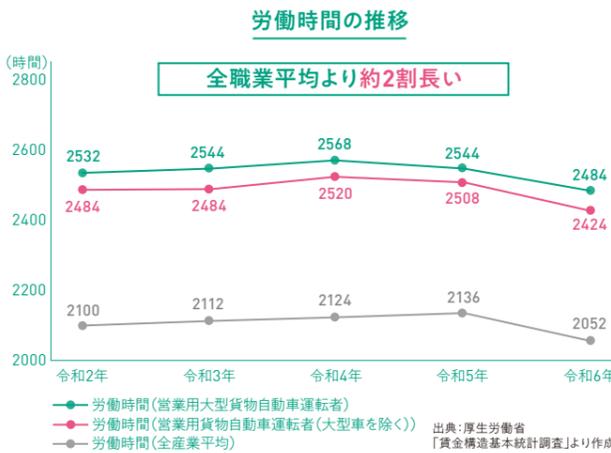


出典:国土交通省総合政策局情報政策本部「自動車輸送統計年報」「鉄道輸送統計年報」「内航船舶輸送統計年報」「航空輸送統計年報」より作成

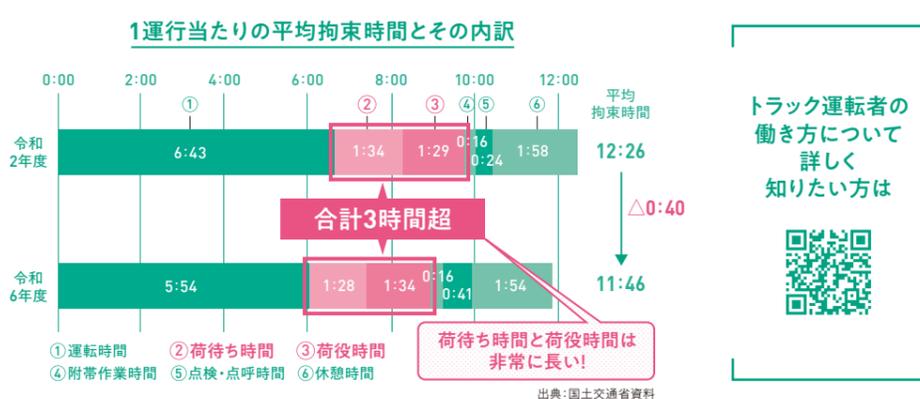
DATA 2

トラック運転者の労働時間等の状況。

トラック運転者については、他の業種に比べて労働時間が長く、過労死等の労災支給決定件数も最多となっています。



その要因の1つとして、トラックを運転する時間のほかに、荷物をトラックに積み込むための順番待ちをする「荷待ち時間」や、荷積み・荷卸し、検品、仕分け等を行う「荷役時間」が長くなっている現状にあります。



トラック運転者の働き方について詳しく知りたい方は



発荷主・着荷主・元請運送事業者の皆様、ご協力ください!

荷待ち・荷役時間削減に向けた取組を

トラック運転者の働き方改革を進めるためには、荷待ち時間や荷役時間の短縮とともに、運転者1人当たりの1回の運送ごとの貨物の重量を増加させることも重要です。「物資の流通の効率化に関する法律(物流効率化法)」(令和8年4月に全面施行)では、荷主・物流事業者に対し、物流効率化のために取り組むべき措置(積載効率の向上等、荷待ち時間の短縮、荷役等時間の短縮)について努力義務が課せられているほか、一定規模以上の特定事業者に対し、中長期計画の策定や定期報告等が義務付けられています。

- POINT 1** 荷主・物流事業者に対し、物流効率化のために取り組むべき措置について努力義務が課せられます。
- POINT 2** 荷主等の取組状況について、国が判断基準に基づき指導・助言、調査・公表等を行います。
- POINT 3** 一定規模以上の者を特定事業者として指定し、中長期計画の作成等を義務付け、取組が不十分な場合、勧告等を行います。
- POINT 4** 特定事業者のうち荷主・連鎖化事業者には物流統括管理者の選任を義務付けます。

荷主等が物流効率化のために取り組むべき措置の例

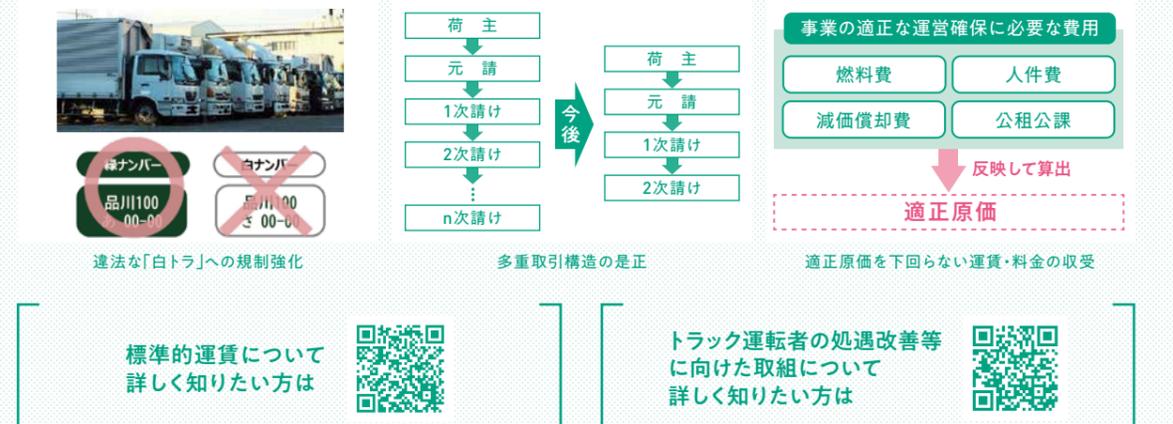


荷待ち・荷役時間削減に向けた取組について詳しく知りたい方は

トラック運転者の処遇改善とトラック運送業界の健全化の推進に向けた取組

運転者不足による物流の停滞を引き起こさないためには、労働時間の改善に加え、確実な賃上げといった処遇改善を行うことも重要であり、トラック運転者の賃上げの原資となる運賃を適正に収受できる環境の整備が急務です。荷待ち・荷役に係る費用、燃料高騰分、中小受託事業者に発注する際の手数料等も含めて適正に転嫁できるよう、令和6年3月に運賃水準を8%引き上げるとともに荷役の対価等を加算した新たな標準的運賃が告示されました。引き続き標準的運賃にご理解とご協力をお願いいたします。このほか、トラック運転者の処遇改善やトラック運送業界の健全化の推進を目的とした「トラック適正化二法」が令和7年6月に成立、順次施行されています。これらの情報は、ポータルサイトにおいても、随時、情報発信しています。

荷主等が運転者の処遇改善・業界の健全化のために取り組むべき措置の例



※令和7年6月に公布されたトラック適正化二法により、トラック運送事業者は、自ら貨物を運ぶときや、他の運送事業者が行う運送を利用するときは、国土交通大臣が定める「適正原価」を下回らないようにすることが定められました(施行日:公布の日から3年以内)。これにより標準的運賃については廃止されますが、施行までの間、引き続き運賃交渉の参考とされます。

01

発荷主

積水ハウス株式会社

DATA 企業データ

代表取締役兼CEO
社長 執行役員

仲井 嘉浩

従業員数

3万2265名(グループ全体)

設立

1960年8月

資本金

203,300,813,622円
(2025年6月4日現在)

事業概要

戸建住宅を起点に「請負型ビジネス」「ストック型ビジネス」「開発型ビジネス」「国際ビジネス」を展開する。戸建・賃貸住宅、マンションの設計・施工、リフォーム、不動産管理、都市開発、海外事業まで多角的に行い、住まいと環境を通じて人々の豊かな暮らしに貢献。高水準の技術とサービスで、高品質な住まいと街づくりを一貫して手掛けている。



取組の背景

ドライバーの長時間待機が課題

積水ハウスでは、人手不足が深刻化する中、以前からトラックドライバーの長時間労働が常態化し、住宅部材輸送でこの問題に直面。特に、関東工場では1日およそ700台のトラックが出入りし、積み込み場所の混雑や時間帯による集中がドライバーの長時間待機を招いていた。同社では荷主としての責任を強く認識し、運送会社と協力してこの課題解決に取り組むことになった。

取組のポイント

- 取組 1** **【荷主責任と協力体制の強化】**
運送会社との連携を深め、荷主である積水ハウスがシステム導入や設備投資を積極的に行い、協力体制を構築。これにより、運送会社だけでは難しかった大規模な改善策を実現した。
- 取組 2** **【トラック予約受付システムの導入】**
トラック予約受付システムを導入し、ドライバーが事前に携帯電話から入場時間を予約できるようにした。これにより、工場での待機時間が大幅に短縮され、ドライバーは時間を有効活用できるようになった。
- 取組 3** **【積荷方式の変更と立体倉庫の導入】**
従来の非効率な「バイキング方式」から、自動立体倉庫を活用した「立体倉庫方式」へ移行。出荷前に積み荷を準備しておくことで、1台あたりの積み込み時間を半減し、ドライバーの待機時間を削減した。

取組担当者の声

荷主と運送会社の協力で労働時間短縮を実現

積水ハウス株式会社 生産調達本部生産戦略部 山本 英次さん

ドライバーの時間外労働を削減するため、荷主として荷待ち時間の短縮に取り組んできました。運送会社だけでは改善に限界があるため、私たち荷主が主体的に関わり、協力しながら進めていくことが重要だと考えています。その結果、ドライバーからは「解放時間が早くなって良くなった」という声が届くようになりました。積み込み作業や積水ハウス側でも、以前よりドライバーの立場や気持ちを意識する姿勢が高まっています。こうした意識の変化により、単なる労働時間の短縮にとどまらず、運送会社との関係性がより近く、良好なものになってきていると実感しています。



TOPIC

立体倉庫の導入で積み込み時間が半分に

工場内の積み込み作業の効率化は、ドライバーの待機時間短縮に直結する重要な課題であった。従来の積み込み方法は「バイキング方式」と呼ばれ、複数の場所に平置きされた資材を、ドライバーがトラックで順番に回って探し、積み込むという非効率なものであった。荷物の特定や移動に時間がかかり、1台あたりの積み込みに40分を要し、混雑時には2時間以上待機するドライバーも全体の40%に上っていた。

この課題を解決するため、積水ハウスは荷役作業の機械化に着手し、新たな自動立体倉庫を導入した。この「立体倉庫方式」では、出荷前日にトラック1台分の積み荷を自動立体倉庫に格納し、事前に集約・準備しておく。当日、トラックが倉庫に入場するとセンサーが感知し、積み込む全ての荷物が自動で搬出され、フォークリフトで直接トラックに積み込まれる。これにより、荷物探しや積み直しといった無駄な作業が一切なくなった。

この取り組みは、ドライバーだけでなく、積み込み作業を行う作業者の負担も軽減した。当初は「ドライバーさんに早く帰ってもらうために、なぜ我々が苦勞しなければいけないんだ?」という声も上がったというが、目的を丁寧に説明し、作業者自身が作業を改善することで、結果的に自分たちも早く帰れるようになったため、今では作業者からも喜びの声が上がっている。導入前は1台あたり約40分かかっていた積み込み作業が、導入後はおよそ半分の20分で積めるようになった。



BEFORE / 実施前
荷物の特定や移動に時間がかかり、積み込みに1台あたり40分を要していた。トラックが集中する時間帯には、2時間以上待機するドライバーが全体の40%にも及んだ。



AFTER / 実施後
1台あたりの積み込み時間は20分へと半減。ドライバーと作業者の双方の負担が軽減され、効率が大幅に向上した。

成果と課題

持続可能な物流システムを構築

これらの取り組みにより、積水ハウスの物流現場では目覚ましい成果が上がっている。活動開始前は2時間以上待機するドライバーが40%を占める時期もあったが、現在ではこの割合が0.2%まで激減した。また、ドライバーの1日の拘束時間は平均13時間から10時間程度に短縮され、約3時間の余暇が生まれた。但し、依然として約0.2%のドライバーが2時間近く待機している状況は課題として残っている。これを改善するためには、工場側の積み込み能力のさらなる向上に加え、予約システムの一層の活用促進が求められる。特に、初めて工場を訪れるドライバーも含めて予約システムの予約精度の向上に取り組む。積水ハウスは、今回の取り組みについて、物流現場の業務効率化に大きく寄与する実践的な仕組みとして評価しており、建設業界にとどまらず、他の業種においても十分に活用可能なモデルであると捉えている。同社の取り組みは、単なる法令遵守にとどまらず、荷主が主体的に物流プロセス全体へ深く関与し、運送会社やドライバーとの協力関係を築くことで、持続可能な物流システムを構築した点に大きな意義がある。

発注先企業の方の声

余暇が増え、生活の質が向上

株式会社センコー ドライバー職長 横田 浩伸さん

以前は、積み込み・荷下ろし時の手待ちで拘束時間が長く、法改正前は長時間労働が当たり前でした。予約システムの導入については、当初は手間が増えるのではないかと懸念していましたが、実際に使うとそれほど難しくありませんでした。その他の改善と合わせて取り組む事で積み込みの待ち時間が大幅に短縮され、ドライバーの終業時間も早まりました。特に、工場入場時の待機列がほぼなくなり、最大3時間の待ち時間が解消されました。労働時間も大幅に短縮され、余暇を家族や趣味に当てられて、生活の質が向上しました。



02

発荷主

江崎グリコ株式会社

DATA 企業データ

代表取締役社長	江崎 悦朗
従業員数	連結／5,563人 単体／1,452人 (2024年12月末現在)
設立	1922年2月
資本金	7,773,000,000円

事業概要

江崎グリコは「すこやかな毎日、ゆたかな人生」を存在意義(パーパス)に掲げ、主に「ポッキー」や「ビスコ」を扱う栄養菓子事業、「アーモンド効果」を扱う健康・食品事業、乳業事業、食品原料事業などを展開している。法人向けのサービス「オフィスグリコ」や「パトドール」など新たなチャネルも開拓している。海外ではアジアを中心に菓子やアイス、クリーム、粉ミルクなどを展開している。

すこやかな毎日、
ゆたかな人生



取組の背景

繁忙期と閑散期の物量変動が課題

江崎グリコは、2024年問題への対応に加えて、物流事業者からの改善要望や人手不足の深刻化を背景として、ドライバーの労働時間の削減に取り組んでいる。特に菓子や冷蔵では、繁忙期と閑散期の物量変動が大きく、トラックの手配が困難である同社固有の課題も抱えている。パーパスに掲げる「すこやかな毎日、ゆたかな人生」を実現するためには、物流を持続可能な形で維持する必要があり、全社を挙げた多角的な施策を推進している。

取組のポイント

- 1** **【セールス部門との連携強化】** 物流現場の課題をセールス部門が「自分ごと」と捉え、全国での勉強会を通じて物流への理解を深め、付帯作業削減などの具体的な改善行動を促している。これにより、契約外の付帯作業について、改善要請の解消率が大幅に向上した。
- 2** **【物流効率化の推進】** パレット化の推進(工場出荷パレット率97~98%達成)による積み下ろし時間の短縮、工場出荷時の予約システム導入による荷待ち時間の削減など、物流プロセスの効率化を徹底している。
- 3** **【先進技術・システムの活用】** モーダルシフトやダブル連結トラックの導入を推進するほか、2027-2028年の無人化を目指す自動運転(レベル4)の実証実験にも積極的に参画し、ドライバーの休憩時間を確保し、効率化を図る。
- 4** **【部門横断・業界全体での協調】** 製造・営業部門出身者がロジスティクス部門で活躍するなど、部門間の人材交流を活性化。さらに、他社との共同輸送の働きかけや業界団体を通じた情報交換などにより、業界全体での協調・共同領域の拡大をリードしている。

取組担当者の声

会社全体での意識改革を

江崎グリコロジスティクス 部長 竹下 徹さん

持続可能な物流を実現するためには、ドライバーの労働環境を改善することが喫緊の課題となっています。特にセールス部門との連携を強化した結果、納品条件の改善要望の達成率が50%から100%近くまで向上しました。今後は、セールスメンバーへの勉強会の実施率向上(現状10%未満)や、菓子・アイス・チルドなど部門間での活動の統一を進めることで、会社全体としての意識改革と物流効率化を推進していきたいと考えています。



セールス担当者の声

取引先の理解を得て社会に貢献

江崎グリコ四国 グループリーダー 平岡 正臣さん

物流勉強会を通じて、セールス部門の物流課題への認識が深まりました。これまで具体的なコスト意識がありませんでしたが、今回の勉強会で数字を理解できたことで、営業現場での商談設定などにも、物流の現状認識が役立つと感じています。また、2024年問題などの社会課題については認識していたものの、具体的な現場課題としてはドライバーの「待ち時間や待機時間」が存在することを実感しました。今後は、自社だけでなく取引先の理解も得ながら、「トータルで社会に貢献する」という姿勢で物流改革に取り組んでいきたいと考えています。



TOPIC

セールスとロジスティクス部門の連携を強化

江崎グリコが「2024年問題」に代表される物流課題に対し、全社を挙げて取り組む中で、特に注力しているのがセールス部門とロジスティクス部門の連携強化だ。この連携は、単なる情報共有にとどまらず、物流現場の課題をセールス部門が「自分ごと」として捉え、具体的な行動変容を促すことで、持続可能な物流体制の構築に大きく貢献している。

これまで、物流部門は物流事業者からの改善要望に対し、自部門内で解決を模索する傾向にあった。しかし、物流の現場が抱える問題は、輸送手段の効率化や荷待ち時間の削減といったロジスティクス部門単独で解決できる範囲を超え、商品の生産計画や納品条件、さらには営業戦略そのものに起因するケースも少なくなかった。例えば、菓子や冷蔵といった繁閑の差が大きい商品は、年間を通じたトラックを手配することが難しく、特定の時期に物流負荷が集中するといった課題は、セールス部門の販売計画と密接に関わっていた。

こうした背景から、江崎グリコはロジスティクス部門の担当者がセールス部門の部門長会議に参加し、物流の現状と課題、そしてこれまでの取り組みと成果を共有する機会を設けてきた。さらに、2024年の秋からは、全国各地のセールス現場を回る形で定期的な勉強会を開始。この勉強会では、ロジスティクス部門の担当者が直接、現場のセールス担当者に対し、物流の仕組みや契約内容、ドライバーの労働実態などを説明。特に、システムトラブルにより実際に商品が運べない状況を経験したことで、セールス部門の物流への意識は飛躍的に高まったという。さらに、セールス担当者がチルド商品の集配を行う物流センターの冷蔵倉庫を見学し、物流現場の実態を知る機会も設けている。



ロジスティクス部門が、全国各地のセールス現場を回り定期的な勉強会を実施。物流現場の課題を共有し、具体的な行動変容を促している。



セールス担当者のチルド商品の集配を行う物流センターの冷蔵見学会も実施し、物流現場への理解を深めている。

成果と課題

部門間を超えた協業がイノベーションに

この連携強化によって、まず契約外の付帯作業に関する改善要請の解消率が大幅に向上した。2025年年初には40件の改善要請があったが、6月までにこのうち27件が解消されており、これは昨年までの改善ペースを大きく上回るものだという。セールス部門が物流現場の課題を理解し、実際に顧客との交渉を主導するようになったことで、現場レベルでの付帯作業の削減が加速している。また、単なる問題解決にとどまらず、これまでチルドでしか運べなかった商品を、セールス部門が「冷やさないで運べる方法はないか」と物流部門に提案し、その実現に向けた物流システムの開発につながった事例も生まれている。これは、セールス部門が売上拡大という視点だけでなく、物流効率化という視点も持ち合わせるようになり、部門間の壁を越えた協業が、イノベーションを促しているという。今後は、この部門連携をさらに深め、自動運転やラウンドユースといった先進的な取り組みも推進することで、ドライバーの労働環境改善と物流全体の効率化を両立させ、持続可能なサプライチェーンの構築を目指す。

03

発荷主

日清食品株式会社

DATA 企業データ

代表取締役社長	安藤 徳隆
従業員数	2,885人
創業	1948年9月(現:日清食品ホールディングス)、事業会社 日清食品は2008年10月設立
資本金	50億円

事業概要

1958年に世界初の即席麺「チキンラーメン」、1971年に世界初のカップ麺「カップヌードル」を世に送り出すなど、新たな食の創造を通じて世界の食文化を革新する即席麺のバイオニア企業。現在は、栄養とおいしさの完全なバランスを追求した「完全メシ」をはじめとする新規事業にも注力し、マーケティングとイノベーションを駆使して多様な食のソリューションを提供している。



取組の背景

物流の重要性の社内理解が課題

日清食品は、「物流」が経営上の大きな課題であると認識されるとすぐに、2019年7月に組織改編が行われ、事業会社である日清食品にサプライチェーン企画部を抱える「事業構造改革推進部」が、また日清食品ホールディングスに「物流改革プロジェクト」が立ち上がり、営業、マーケティング、物流などさまざまな部門からメンバーが参加した。そしてこれらの組織改編などにより、物流の重要性に対する社内の理解を醸成し、全社的な課題として一丸となって取り組みはじめた。

取組のポイント

- 取組 1** 【物流パートナーとの信頼関係構築】2021年から半期に一度、物流パートナーとの1対1での意見交換の場を設け、本音ベースの課題を吸い上げて物流効率化に向けた具体的な改善策につなげている。また、物流パートナーの負担を軽減するため、燃料価格の変動への対応として燃料サーチャージを先行導入するなど、適切な運送契約を締結している。
- 取組 2** 【パレット化の推進】軽量物でありながら、工場から営業倉庫への幹線輸送に、12型パレットを採用することで、積載率を可能な限り維持しつつ、物量ベースでほぼ100%のパレット化を実現。得意先や物流パートナーとの連携を主導し、現場が求めるパレット化を主体的に推進している。
- 取組 3** 【物流現場の作業効率化】乗務員の待機・積込時間の削減や手直し・確認作業を軽減するため、製品パライズストレッチフィルムを全巻き対応とすることのほか、文字認識ハンディターミナルの導入、納品伝票の標準化、作業者がフォークリフトに乗った状態で製品のロット等印字情報を確認できるよう、印字面とパレット積み付け変更対応など、現場の声を基に細かな業務改善を積み重ねて効率化を実現した。

取組担当者の声

持続可能なパートナーシップを

ロジスティック部企画管理課長 内田 幸雄さん

物流パートナーとの対話を通じて現場の課題を解決し、信頼を構築することが非常に重要です。これからは、荷主が物流事業者を選ぶのではなく、「選ばれる荷主」となっていかなければならないと考えています。持続可能なパートナーシップのために、物流現場の事を考え、物流パートナーから真摯に話を聞き、共に考えていく姿勢を続けていきたいと思っています。



コミュニケーション戦略担当者

社会課題の解決で新たな価値を創造

コミュニケーション戦略室長 柴田 和浩さん

社会課題の解決をチャンスと捉え、社内外の関係者と連携して新しい価値を創造し、日清食品が社会貢献のハブとなることを常に目指しています。物流の効率化についても、法律が変わったから対応するのではなく、「受け身でなく主体的に」という姿勢で、先手で積極的に課題解決に取り組んだ結果であると考えています。



TOPIC

パートナーシップと社内変革による持続可能なサプライチェーン構築

日清食品が特に力を入れているのは、物流パートナーとの密なコミュニケーションと信頼関係の構築である。2021年から半期に一度、パートナー企業と課長クラスまでの実務者により1対1の意見交換の場を設けている。この場では、「工場出荷時に乗務員によるストレッチフィルムの巻き足しが面倒」、「印字面が1方向のため位置によってパレットの印字面が見えにくい」といった現場レベルの具体的な課題が本音ベースで共有され、実際に改善へと繋がっている。

また、社内での物流の位置付けの変化も重要な取組の一つである。物流構造改革プロジェクトを経て、「物流は重要である」という認識が社内に浸透し、物流現場の改善に向けて、生産部門のパライズ変更協力や営業部門の得意先様納品時の付帯作業廃止交渉等、必要な改善に部門を超えた協力が得られるようになった。運賃の改善についても積極的に取り組んでおり、定量的な根拠に基づいた価格改定に加え、2023年下期からは業界に先駆けて燃料サーチャージを導入。当時から、現在の国の基準よりも高い水準を自主的に設けており、物流事業者から高い評価を得ている。

さらに、物流パートナーと持続可能な関係を維持していくため、物流事業者の経営支援にも着手した。全国的に企業倒産が増加する中で、取引のある物流パートナーが経営状況の悪化を見逃さないために、財務面、レジリエンス、現場環境など多角的に分析し、課題を洗い出して共に改善する活動を開始している。このような信頼関係の構築が、「選ばれる荷主」となるための基盤にもなっている。



ストレッチフィルムの全巻き対応で、積込時間の削減や手直し作業を軽減



複数印字面積み付け対応により、印字の見やすさが向上し、現場の確認時間を削減

成果と課題

「受け身でなく主体的に、ピンチをチャンスに変える」先進的なアプローチが奏功

これらの取組は、単なる効率化や法規制への対応にとどまらない。「受け身でなく主体的に、ピンチをチャンスに変える」という先進的なアプローチと、経営層直下の組織体制を基盤に、社内外の理解と協力を得ながら進められている。幹線輸送でのパレット化や物流効率化に向けた様々な業務改善を行った結果、乗務員の荷役時間が年間で約30万時間削減などの成果を上げた。飲料をはじめとした異業界製品重軽差を利用した共同輸送やお米輸送車両とのラウンド輸送も推進し、輸送効率向上による車両台数削減の効果を得た。今後は、CO2削減のためのモーダルシフトの推進や、川下側(卸売業者や小売業者)とのデータ連携強化などの課題に対して、世の中に変化を与えるきっかけとなる取組を進めていくこととしている。

04

発荷主

日本甜菜製糖株式会社



DATA 企業データ

代表取締役社長	石栗 秀
従業員数	775名(2025年3月末現在)
創業	1919年6月
資本金	8,279,414,800円

事業概要

北海道産の甜菜(てん菜=砂糖大根)から製造した甜菜糖、粗糖を原料とした精製糖の製造・販売。砂糖のほかに、副産物である甜菜糖蜜を活用し、パン酵母やオリゴ糖などの機能性食品素材も製造販売している。

取組の背景

短期集中型の輸送からの脱却が急務

農産物である原料甜菜は収穫時期が限られており、工場への受入は10月中旬から12月下旬までの短期間に集中し、この期間の原料輸送は連日多くの車両台数を必要とする実態があった。ドライバー不足に起因する車両確保の問題に加え、時間外労働の上限規制の施行を受け、運転手・管理者らの休日取得を含む労働環境の改善が喫緊の課題となったが、従来の輸送方法では、1日当たりの必要輸送量の確保が困難になることが見込まれたため、輸送量の維持に向け、効率的な輸送計画の策定や輸送態勢の確保が必須となった。

取組のポイント

- 取組 1 [原料甜菜の受入期間を延長]**
車両不足に対応する為に輸送量の平準化を図り、原料甜菜の受入開始を生産者の理解を得て10月上旬に早めると共に年末まで延長することで、ピーク時の稼働台数の削減と稼働台数の平準化を目指し、恒常的な車両不足に対応することとした。
- 取組 2 [大型輸送車の導入拡大などによる輸送効率化]**
大型車両の導入拡大を図ることにより、総稼働台数の削減に繋げ、荷卸し時の待機時間の削減と輸送効率向上を図ることとした。また、令和3年には大型車両対応の自走式ビートバイラー(甜菜除土堆積機)を導入し、荷下ろし装置のない大型車両の運用拡大を可能とした。
- 取組 3 [輸送休止日の設定]**
運転手を含む原料輸送関係者の労働時間削減を目指し、全期間において地域ごとの輸送休止日を設けた。以前は各運送事業社それぞれのルールに基づき運転手・管理者は休日を取得していたが、予め計画された輸送休止日を設けることで運転手・管理者の休日取得を容易にした。

TOPIC

生産者の協力による受入期間の延長

当社が最も注力した取組は、原料甜菜の受入期間の延長だった。上限規制の施行により、将来的な輸送力不足が見込まれたことから、従来の短期集中型の輸送から脱却して、輸送量の平準化を図るための「背に腹は変えられない」措置だったという。

受入期間の延長は、単に関係者と日程を調整するだけでなく、特に甜菜生産者の利害が絡む「相手方がある交渉」であり、これが最も大変な課題だった。具体的には、例年10月中旬から12月下旬までとしていた期間を、開始時期を10月上旬に早め、終了時期も可能な限り年末までとした。生産者代表組織に取り巻く環境の説明を行い、協議を繰り返し重ねて理解を得た上で、受入期間を決定している。

また、受入期間の延長は工場側にも新しい課題をもたらしている。まず、早期に収穫・貯蔵された原料は、期間が延びることで「原料の劣化」といった品質面のリスクが生じる。工場の原料受入設備能力に比べて少ない車両台数を受入せざるを得ないことによる「設備側の稼働率低下に伴うコスト上昇」も大きな課題となっている。



農産物の甜菜は収穫・輸送時期が短期間に集中し、ドライバーの労働負荷が大きな課題。そこで生産者の協力のもと受入期間を延長し、輸送量を平準化。大型車両の導入も進め、ピーク時の車両台数削減と労働環境の改善を同時に実現している。

成果と課題

輸送の平準化・効率化とともに、ドライバーの労働環境の改善を実現

生産者や運送事業者の協力によりこれらの取組を進めた結果、1日当たりの輸送車両は300台超から約240台に削減されたほか、大型車両の割合も令和4年の41%から令和7年は48%に増加するなど、輸送の平準化・効率化が図られた。さらに、4週6休の輸送休止日を導入することで、ドライバーをはじめとした輸送業務従事者の労働時間削減も実現した。一方、少ない車両台数での設備稼働はコスト増を招くとともに、現時点ではドライバー不足の改善が見込まれない状況の中、これまでのアイデアだけでは乗り越えられない、次の課題が顕在化している。

取組責任者の声

「次のステップのアイデア」が必要

日本甜菜製糖株式会社 上席執行役員 芽室製糖所長 菊池 文夫さん

運送車両の確保が難しい中、受入期間延長という単純なやり方ですが、関係各位の理解と協力を得ることで何とかこの過渡期を乗り越えることができました。安全第一、品質第二、生産第三の原則は堅持しますが、輸送トラックは今後減り続けると考えており、「このままでは駄目だ」と次のステップのアイデアを考えていく必要があります。



輸送責任者の声

今後も荷主との協力を徹底しつつ、次の戦略を

十勝鉄道株式会社 代表取締役 今木 浩さん

「安全最優先」の理念の下、荷主である日本甜菜製糖(株)と緊密な協議を重ねながら対応したことが成果に繋がりました。2024年問題を見据え、改善基準告示を遵守するためには、どのように運行ダイヤや原料受入期間を定めるべきか、徹底的に議論して双方で準備を進めた結果、輸送の平準化と車両台数の削減を実現し、より安全を確保しやすい環境を整えることができたと考えています。今後もドライバー不足の状況が見込まれ、見直しは厳しいですが、次の戦略を視野に入れ、引き続き法令遵守とそのための更なる効率化に取り組んでいきます。



05

着荷主

株式会社日本アクセス

DATA 企業データ

代表取締役社長	服部 真也
従業員数	4,151名(2025年3月末現在) ※連結の就業人数
設立	1993年10月1日
資本金	26億2,000万円

事業概要

食品総合卸売業として、ドライ(常温)・チルド(冷蔵)・フローゾン(冷凍)の3温度帯の食品を全国に提供する「全温度帯流通機能」を活用し、メーカーと小売業・外食産業とを繋ぐ中間流通として、徹底した品質管理の下でローコストかつハイレベルな物流サービスを提供。業界のリーディングカンパニーとして「心に届く、美味しさを」追求し、心豊かな笑顔溢れる食生活の創造に貢献している。



取組の背景

持続可能な物流機能の構築に向け、ドライバーの労働環境の改善が課題

物流業界が慢性的な人手不足といった構造的な課題を抱える中、解決の手法として「パレチゼーション(パレット納品)」が一般的であるが、フローゾンの業界では、作業効率よりも積載効率を重視する傾向から、「パレチゼーション(パレット納品)」が進まず、手積み・手降ろし作業が行われているケースが見られた。これにより、納品先での長時間納品・長時間待機が解消されず、この状態を改善しなければ物流が滞りかねず、会社をあげて業界の課題解消に取り組むこととなった。

取組のポイント

取組 1

【物流効率化に向けたフローゾンマザー物流センターの設置】

自社の物流機能を川上物流の領域まで拡大し、将来に渡り永続的・安定的に商品調達が可能となる物流機能の構築を目指し、2026年3月時点で全国4エリア(関東・中部・近畿・中四国)に当該エリアをカバーするフローゾンマザー物流センターを設置。「パレチゼーション」をキーワードに、マザーセンターで一括仕入れし、エリア内の自社各物流センターへ転送する物流インフラを構築した。

取組 2

【経営トップの主導による全社的な対応】

ドライバーの長時間待機の社会問題化を受けて、手積み・手降ろしを解消すべくトップダウンで意思決定がなされた。物流の2024年問題を前に、メーカーと日常的に繋がりのある商品部門と物流部門とが連携し、全社一丸となってメーカーなど取引関係者と粘り強く交渉することで、早い時期から「パレチゼーション」による未来の物流を提示した。

TOPIC

マザーセンターにより一貫パレチゼーションを実現

日本アクセスは、メーカー工場から自社卸センターまでの輸送にパレットを使用する一貫パレチゼーションの構想を掲げ、2020年11月からの試験運用を経て、2022年1月からマザーセンターの正式運用を開始した。具体的な対応としては、メーカーに対しパレット納品することによる納品時間短縮などのメリットを説明することから始まったが、メーカーの理解を得る際には、マザーセンターの存在が鍵となった。



マザーセンター内のパレット保管の様子。納品業務に要する時間は大幅に短縮。

マザーセンター構想は、エリアごとにマザーセンターを設置して仕入機能を集約するとともに、メーカーと生産・販売計画を共有することで、メーカーに車両・パレット単位での発注が可能となり、メーカーの倉庫ではなくマザーセンターが商品を保管し、そのまま自社の卸センターに輸送するスキームである。



パレット毎に積付け商品をデータ紐付けしたSCMラベルを発行。出荷側としても、検品作業の業務軽減に取り組んでいる。

また、在庫期間の長短に応じてレンタルパレットの費用も変化するが、マザーセンターの設置によって単に在庫期間が短縮するだけでなく、マザーセンターへの搬入後は、日本アクセスがメーカーのレンタルパレットの管理を承継(名義変更)し、コストカットするスキームも提案した。このスキームは多くのメーカーから好評を得ており、これも一貫パレチゼーションを促すことに繋がった。

成果と課題

納品業務の生産性は大幅に向上、今後も順次拡大の方針

一貫パレチゼーションにより納品業務が効率化され、手積み・手降ろし作業では1回当たり約2時間を要していたものが、1回当たり約0.5時間と大幅に短縮されることとなった。なお、日本アクセスでは、このマザーセンター構想を全国に拡大していく方針で、関東、中四国、近畿に続き、令和7年9月には中部マザーセンターを稼働させている。今後の課題としては、「パレチゼーション」の更なる進化に向け、メーカー側がよりパレチゼーションのメリットを享受できるよう、メーカー側の実情に応じた柔軟な形も検討することで、効率化を加速させていく。

物流責任者の声

物流機能の更なる充実に向け、これからは新たなチャネルを提供

ロジスティクス戦略室長兼事業企画課長 三谷 卓也さん

着手当初、「パレチゼーション」の実現には困難な局面もありましたが、今はメーカー様側からパレチゼーションに向けてテスト運用したいというお話をいただくなど、メーカー様のパレチゼーションに対する意識の変化を実感しています。今後も新しいチャネルを提供すべく、マザーセンターの拡大と並行して、メーカー様工場から最寄りのマザーセンターで荷を受けて全国に転送するセンター間の幹線輸送の導入など、更なる機能充実を図っていきたくと考えています。



運用責任者の声

当初構想した未来の物流を実現、今後も着実に前に進めていく

関東フローゾンマザー物流センター長 東 孝充さん

「パレチゼーション」により目指していた納品業務の効率化の目標を達成することができ、過去に提示していた未来の物流の姿を実現することができたと自負しています。メーカー様もこのスキームを活用し商品の種類や取扱量を増やしていく意向がみられ、長年の取組が浸透してきたと感じています。今後もマザーセンターの取組を着実に進めていきたいと考えています。



06

総合物流企業

株式会社上組 志布志支店(鹿児島県)



DATA 企業データ

代表取締役社長	深井 義博
従業員数	4,149名(連結) (2025年3月末日現在)
創業	1867年10月
資本金	316億円4,200万円

事業概要

総合物流企業として、港湾運送、倉庫業・物流加工、国内外輸送など一貫した物流サービスを提供し、日本主要港湾と世界各地に広がるネットワークを有する。創業以来、港湾物流のパイオニアとして総合的な物流ソリューションを展開し、安全・品質を重視した物流管理を通じて産業と社会の発展に貢献している。

取組の背景

ドライバーの負担軽減や運送事業者の確保に課題

上組志布志支店では、従来から関西・関東エリアからの集配貨物について、長距離フェリーを利用した海陸一貫輸送サービスを展開していた。近年では、陸送対応としていた中四国エリアの集配作業において、拘束時間の浪費が大きく、長距離運送の継続可能性が議論されていた。また、集配作業は、手積み・手卸し作業が前提となっており、トラックドライバーへの身体的負担の大きさや、ドライバーの高齢化による作業可能人員の減少により、対応可能な運送事業者が日を追うごとに減少するなど、解消すべき課題を多く抱えていた。

取組のポイント

1 **取組** **[フェリー利用による中継輸送の実施]**
陸送対応していた中四国エリアの輸送に関して、協力関係にある企業とタイアップし、フェリーを基点としたスイッチ輸送方式を双方で提案し合う形で2018年から実行。2024年問題を見据えた取組をいち早くスタートし、積載効率の向上とドライバーの負担軽減を実現。

2 **取組** **[メーカーパレット貸出による輸送方式の導入]**
手積み・手卸し作業が前提となっていた一部の集配作業について、メーカーの協力を得て、出荷工場での積込時にパレット資材の提供を受け、自社倉庫への入庫後に空パレットを返却するパレット貸出方式を新たに構築し、手作業による負担軽減と効率的な荷役作業を実現。

TOPIC

輸送効率の向上とドライバーの拘束時間削減を同時に実現

ドライバーの拘束時間の短縮が喫緊の課題である中、従来の運行形態では、帰り荷の確保が難しい面もあり、空車回送によるドライバーの拘束時間の浪費の問題や、そもそもの拘束時間が長い行程を組まざるを得ないという点で、ドライバーの負担の問題の解消が課題であった。

この課題に対し、上組では、協力関係にある愛媛県八幡浜市の企業との間で、臼杵港(大分県)⇄八幡浜港(愛媛県)間のフェリーを基点としたスイッチ輸送方式を導入することとして、2018年から協力体制を構築している。九州側での集配業務を上組が、四国側での集配業務を協力が社がそれぞれ担当する体制を敷いた結果、相互に貨物を融通しあうことで車両の回転効率が大幅に向上し、何よりドライバーの拘束時間を削減する事に大きな成果が得られた。(2泊3日運行→1泊2日運行に改善)。2024年問題を見据えて早期に取り組んだ結果、時間外労働の上限規制の施行時も特に大きな混乱はなかったという。



協力的なタイアップにより積載効率の向上を図り、ドライバーの負担軽減を実現

パレット方式の導入により荷役作業の負担軽減を実現

長期的な輸送の継続性の確保を考える上で、従来からの手積み・手卸し作業を前提とした輸送方式は、ドライバーの身体的負担が大きく、ドライバーの高齢化といった面も考慮すると、現場では何らかの改善が急務と考えていた。特に、飼料原料用の袋もの貨物は25・20kg紙袋を20トン車に手積み等するものであり、このドライバーへの高負荷な作業方法の見直しが課題であった。

この課題に対し、上組では、まずは各飼料メーカー・各製粉メーカーと問題意識を共有し、対話を重ねることから始めたが、メーカー側も輸送の継続性の確保は重要であるとの認識の下、メーカーが出荷工場での積込時にパレット資材を提供し、上組が自社倉庫への入庫後に空パレットを元地に返却する輸送方式を新たに構築することとなった。



パレット方式による輸送によって高負荷な作業方法の見直しを実現

成果と課題

長期的な輸送の継続性を確保する基盤を構築

フェリー利用による中継輸送の実施によって、従来の2泊3日の行程が実質1泊2日運行で計画可能となった。併せて、ドライバーの拘束時間の削減(時間外労働時間の上限の960時間/年以内を実現)にも寄与し、働きやすい運行形態を実現している。また、パレット貸出による輸送方式の導入により、効率的な荷役作業を可能としたことは、高齢化するドライバーへの作業負担の軽減や荷役時間の短縮が実現され、各運送事業者からも高い評価を得ることができ、継続的な輸送を行っていく上で必要となる協力関係の維持が大いに期待される結果となった。課題として、輸送方式の変更に伴う運賃の上昇は避けられなかったものの、これらの取組は輸送の継続性を確保する上で大きな効果を発揮しており、今後もこのスキームを基本とした定期輸送を継続していくこととしている。

取組責任者の声

現場の意見を尊重しながら、時代に見合った働き方と持続可能な物流に貢献する

株式会社上組 志布志支店 支店長 川井 健司さん

飼料畜産業界の物流は、長年にわたり製品・原料の手積み・手卸し作業が主流であり、国内物流のみならず国際海上コンテナ輸送においても、旧来型の荷役形態が根強く残ってきました。一方、少子高齢化が進むローカルの現場において、従来と同じやり方を続けていくことには限界があると私たちは感じております。そこで上組では、輸送・倉庫・作業の各部門が連携し、貨物のパレタイズ化を推進することで、荷役効率の向上と作業負担の軽減に取り組んでおります。近年ではその考え方も徐々に浸透し、関係先から共感と協力を頂ける場面が増えてまいりました。今後も現場の声を大切にしながら、働き方改革の実現と持続可能な物流の構築に貢献してまいります。



取組担当者の声

労働時間の削減と安定輸送の両立を現場で実感

株式会社上組 志布志支店 国内物流課 係長 松永 智宏さん

パレット化により、手積み・手卸し作業時間を従来の約1時間半~2時間から20~30分程度へ短縮し、ドライバーの身体的負担を大幅に軽減しました。これにより高齢ドライバーでも作業が可能となり、人材確保にもつながっています。また、フェリー輸送により運行日程を2泊3日から1泊2日に短縮し、拘束時間と精神的負担の軽減を実現しました。現在は毎日安定した運行が可能となっており、労働時間削減と安定輸送の両立に効果が上がっていることを実感しています。今後は荷待ち時間の削減を課題として、さらなる改善に取り組んでいきます。



貸切バスを利用される皆様に知っておいていただきたいこと

NEW
RULE

始まっています! バス運転者の新しいルール。

令和6年4月1日から、バス運転者に時間外労働の上限規制が適用されるとともに、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)も改正されています。改善基準告示では、バス運転者の拘束時間や休息期間のほか、運転時間などの定めがあり、事業者はこれらのルールを遵守した適切なダイヤ・行程による勤務の編成が必要です。

バス運転者の改善基準告示

主な改正点は以下のとおりです。

1年の拘束時間	1か月の拘束時間	1日の休息期間
改正前(年換算) 原則: 3,380時間 最大: 3,484時間	改正前(月換算) 原則: 281時間 最大: 309時間	改正前 継続8時間
改正後 原則: 3,300時間 最大: 3,400時間	改正後 原則: 281時間 最大: 294時間	改正後 継続11時間を 基本とし、継続9時間

バス運転者の改善基準告示の主な内容は以下のとおりですが、このほかに特例もあります。

1か月(1年)、 4週平均 1週(52週)の 拘束時間	①②のいずれかを選択		
	①1か月(1年)の基準 1年: 3,300時間以内 1か月: 281時間以内	〈例外〉 貸切バス等 乗務者*の場合	労使協定により、次のとおり延長可 1年: 3,400時間以内 1か月: 294時間以内(年6か月まで) 281時間超は連続4か月まで
	②4週平均1週(52週)の基準 52週: 3,300時間以内 4週平均1週: 65時間以内	〈例外〉 貸切バス等 乗務者*の場合	労使協定により、次のとおり延長可 52週: 3,400時間以内 4週平均1週: 68時間以内(52週のうち24週まで) 65時間超は連続16週まで
1日の拘束時間	13時間以内(上限15時間、14時間超は週3回までが目安)		
1日の休息期間	継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない		
運転時間	2日平均1日: 9時間以内 4週平均1週: 40時間以内	〈例外〉 貸切バス等 乗務者*の場合	労使協定により、4週平均1週44時間まで延長可(52週のうち16週まで)
連続運転時間	4時間以内(運転の中断は1回連続10分以上、合計30分以上) 高速バス・貸切バスの高速道路の実車運行区間の連続運転時間は、おおむね2時間までとするよう努める		
	〈例外〉	緊急通行車両の通行等に伴う軽微な移動の時間を、30分まで連続運転時間から除くことができる	
休日労働	休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない		

*貸切バスを運行する営業所において運転の業務に従事する者、乗合バス運転者(一時的需要に応じて運行されるもの)、高速バス乗務者等

Check!

ご協力ください! ルールに合わせた行程の計画。

事例① 休息期間を考慮した行程

勤務と次の勤務との間には、休息期間を継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、この休息期間は継続9時間を下回ってはなりません。

- 下記の事例では、休息期間が9時間を下回っていますので、
- ① 宿泊地の出発時間を8時として7時30分から勤務開始とするか、
 - ② 翌日は別の運転者を手配する対応が必要となります。



事例② 連続運転時間を考慮した行程

連続して運転できる時間は4時間以内とし、運転開始後4時間以内または4時間経過直後に、30分以上*運転を中断して、休憩等を確保しなければなりません。

- 下記の事例では、4時間を超える運転に対し30分以上の休憩が確保されていませんので、
- ① 休憩地で確実に30分取得するか、
 - ② 運転再開後2時間以内に再度継続10分以上の休憩等を取る対応が必要となります。

*1回を連続10分以上として分割することも可能



もっと詳しく
知りたい方は

バス運転者の
改善基準告示については



バス運転者の
労働時間については



01

旅行会社 株式会社JTB

DATA 企業データ

代表取締役 社長執行役員	山北 栄二郎
従業員数	11,919名(2024年4月1日現在)
設立	1912年3月 (ジャパン・ツーリスト・ビューロー創立)
資本金	1億円

事業概要

JTBは旅行業を核に、ツーリズム、エアソリューション、ビジネスソリューションの3事業を展開する。地域活性化や企業課題解決に貢献する交流創造事業を推進し、国内外で幅広いサービスを提供している。



取組の 背景

営業担当者の改善基準告示の理解・浸透が課題

改善基準告示の改正を受け、JTBは事業存続のため、全国の営業担当者への改善基準告示に関する教育や効率的なバス手配の調整に課題を抱えていた。特に、バス手配は地域に根ざしたバス会社との信頼関係に依存するアナログな側面が強く、全社的な調整が困難であることがJTBとバス会社双方にとって大きな課題だったという。

取組の ポイント

- 1** [全国規模での教育と改正改善基準告示の遵守徹底] 改善基準告示の改正を受け、2023年後半から全国の営業担当者向けにオンラインセミナーを継続的に実施した。これにより、関係者が新しいルールの理解を徹底し、例えば修学旅行などで夜間の観劇などを旅程に入れた場合、帰りは公共交通機関を利用してもらうなど、バス運転手の労働時間を削減する行程表の作成を促した。
- 2** [バスサポートセンターの設立と一元的な調整機能] 2025年2月1日に東京と大阪に「貸切バスサポートセンター」を新設した。このセンターは、東京、関西へ来る修学旅行の事前バス集約と手配を行うだけでなく、請願(支店・事業部で手配困難な案件の調整)窓口の役割を担っている。さらに現場の情報収集や東西のバス事業者間の連携強化も担っており、バス会社からも、窓口が一本化されることで円滑に調整が進んでいると好評だ。
- 3** [バス事業者との信頼関係構築の重視] バス手配がアナログな側面を持ち、バス事業者との信頼関係が重要であることから、地道なコミュニケーションを通じて、JTBがバス事業者から「選ばれる存在」となることを目指し、双方にメリットのある関係構築に注力している。

TOPIC

バスサポートセンターで請願案件を一元管理

改善基準告示の改正にあわせ社内の業務効率化を目指し、バス手配に苦しむ支店・事業部の請願窓口を新設。それが2025年2月1日に新設された「貸切バスサポートセンター」である。バス会社とのコミュニケーションは当然のことだが、バス会社から運行を引き受けて頂けるような行程表の作成、運転手の休憩時間確保、駐車場の手配などバス会社に負担がかからないような工夫にも力を入れている。



バス事業者から「選ばれる存在」を目指し、双方のコミュニケーションを大切にされた関係構築に注力している。

まず、サポートセンターの機能の一つが請願窓口を一元化したことで支店・事業部の負担が軽減でき、今まで1日中バスを探していた時間を別の事に利用できるようになった。さらに、バス事業者側は支店・事業部と個別交渉していたが、センターへ一元化されたことで自社の予約状況の提供などお互いに情報が蓄積されていき、請願案件発生時にはうまくマッチングができた事例も生じた。

次に、情報収集とマーケット把握の強化だ。支店・事業部の営業担当者やバス会社を定期的に訪問し、市場全体の状況を詳細に把握するなど「双方の現場の声」を吸い上げることに重点を置いており、こうした取組が適切な行程表の作成にも活かしている。

信頼関係の構築とともに観光の平準化により持続可能性を追求

JTBは、バス業界がアナログな世界で、人と人がつながり、信頼関係で成り立っている特性を理解し、地道なコミュニケーションを通じてマーケットの動向もつかみつつ効率的なバス手配を行うことで、運転手の労働時間遵守につながり、より確実な手配を実現したという。さらに、東西連携の強化も重要な機能であり、東京と大阪に設置したセンターで、東日本と西日本のバス事業者と年間2回程度の会合を開催し、バス会社同士の情報交換やコミュニケーションの場を設けることで、広域でのバス手配調整を可能にしている。これまで地域ごとに分断されていた情報が共有され、より柔軟な手配調整を実現できた。今後の課題として、旅行の分散化と平準化の推進を挙げ、バス運転手の勤務負担軽減とオーバーツーリズム対策のため、修学旅行や一般旅行においてピーク時期への集中を避け、年間を通じて観光需要を平準化することで、持続可能な観光産業の実現を目指すこととしている。

成果 と 課題

▶ 請願窓口担当者の声

センター設置で要望100%対応

東日本貸切バスサポートセンター長 柳 博久さん

センターは、支店・事業部が手配できない請願窓口としてのプラットフォームとなり、効率的な手配調整を行う交通整理のような役割を担っています。センター設立後、支店・事業部からの請願依頼は現時点で100%対応できている状況です。改善基準告示を遵守した旅程の一元管理と窓口一本化による円滑な手配調整は、バス事業者からも高い評価を得ており、業界全体の効率化に貢献しています。



▶ 旅行企画担当者の声

旅行の課題を考えるきっかけにも

事業推進部 国内海外政策チーム 担当マネージャー 落合 祥司さん

バス運転手の労働時間のルールを遵守することが社会課題である以上、旅行会社として事業存続のためにはしっかり向き合っていかなければならないと感じています。近年問題になっているインバウンドによるオーバーツーリズムの課題とともに、旅行の分散化を進める必要性をさらに考えるきっかけになりました。非常にありがたい改正だと思っています。日本各地には、まだまだ知られていない魅力的なコンテンツが沢山あり、単純に時期や地域を分散化させたいという事ではなく、地域の新たな魅力をお客様に届けていく事が我々の使命と考えています。



02

旅行会社 株式会社飛鳥旅行



DATA 企業データ

代表取締役	村山 吉三郎
従業員数	1名(2025年12月31日現在)
設立	1988年12月
資本金	1,000万円

事業概要

飛鳥旅行は、団体合宿・旅行、社員・研修旅行、個人国内・海外旅行のほか各種ツアー、航空券、JR券、宿泊施設、貸切バス手配など、旅行業務を行っている。

取組の背景

改善基準告示に対応した旅程の作成やバスの確保など多くの課題に直面

バス運転手の改善基準告示の改正を受け、これまで以上に乗務員の拘束時間や運転時間を遵守するための旅程の作成が難しくなった。特に繁忙期には、近隣のバス事業者の確保が困難となるケースが生じ、この場合は遠方のバス事業者を手配することとなるが、顧客の乗車場所までの移動時間が拘束時間となることで、旅程がより組みにくくなるという課題に直面していた。

取組のポイント

1 [近隣バス事業者との協力体制の強化]

バス事業者との協力体制が重要であることは言うまでもないが、地域に根ざした事業運営が肝である飛鳥旅行は、特に近隣のバス事業者との協力体制の強化を最優先に考えた。改善基準告示を遵守した旅程の作成やバスの確保に至るまで、これまで以上に対話を重ねて関係を深めている。

2 [改善基準告示に対応した旅程の作成]

改善基準告示の改正後は、これまで以上に旅程の作成が難しくなっているが、バス事業者と一緒に考えて告示の内容を遵守した形での旅程の作成を徹底している。また、バス事業者との協力関係によって、対応が難しい行程を依頼した場合にも、バス事業者側から適切な行程を提案され、成約に結び付いている。

TOPIC

バス事業者と協力して旅程を作成(事例)

出発地から遠方の地への旅行を計画する場合、運転手1名で行程を組むことが難しいケースが生じることも多い。この場合、出発地と旅行先とで別のバス事業者を確保して対応することも検討することとなるが、バスの確保や料金の面がネックとなって折り合いが付かない場合もある。

こうしたケースに飛鳥旅行が実際に対応した例として、東京から離島までの旅行を組む際に、高速船ではなくフェリーを使用して渡航することで、フェリー乗船時の休息期間の特例を適用させることができ、これにより運転手1名による行程を可能としたものがある。

これは、飛鳥旅行が運転手1名による行程を組み調整に苦慮していた際、協力関係にあるバス事業者(株式会社和光輸送)から、顧客にとって渡航により長い時間を要するデメリットはあるが、このような形ではどうかと提案があったものであった。この提案を受け、飛鳥旅行は昨今のバス確保の難しさの実情も含めて顧客に説明したところ、顧客からは、バス旅行の醍醐味を楽しむことを優先するとされ、最終的に理解が得られて成約に至ったといい、旅行会社とバス事業者との協力によって、一つの旅行が実現した例である。



遠方への旅程作成が難航する中、協力会社との対話を通じてフェリー活用のアイデアを実現。乗船時間を休息期間に充てる特例を運用し、運転手1名での運行を可能に。顧客の理解を得て、改善基準告示の遵守と旅の楽しみを両立する新たな観光の形を提案している。

成果と課題

旅行業界とバス業界の魅力を発信し、バス旅行を変わず身近なものに

飛鳥旅行は、バス事業者との良好な協力関係の構築によって、顧客からの要望に応じた旅行の機会を提供することができていることを再認識した。特に、地域とのつながりを重視する飛鳥旅行にとって、近隣の事業者などとの関係を深めていくことは今後も欠かすことができないものであり、引き続き対話を重ねていくこととしている。今後の課題として、バス旅行を身近なものとして継続していくためには、バス確保の困難性が増すことがないように、旅行業界、バス業界をPRして魅力を発信していくことが重要になると考えている。

代表者の声

安心できる旅行の提供に向けて

株式会社飛鳥旅行 代表取締役 村山 吉三郎さん

バス運転手の労働時間や拘束時間のルールが変わる中で、これまでと変わらない旅行の機会をお客様に届けるためには、旅行事業者とバス事業者の協力が最も重要です。お客様が安心して旅行できるような環境を維持するためにも、今後もバス運転手の勤務環境に配慮した形での旅行を提供していきたいと思っています。



バス事業者の声

一つ一つの依頼に主体性をもって対応

株式会社和光輸送 専務取締役 観光バス事業部・輸送事業部 西元 信夫さん

バス運転手のため、ひいては業界全体のために、勤務時間の新しいルールを守って運行することは絶対条件です。旅行事業者から提示された旅程に無理がある場合はお断りすることになりますが、旅程を工夫することで問題ない行程が組めるのであれば、こちらから主体性を持って代替案を提案することも心掛けています。バス運転手の勤務条件を守りながら、お客様や旅行事業者の要望にも最大限応えていきたいと思っています。



03

バス事業者

神奈中観光株式会社



DATA 企業データ

代表取締役社長	小林 昭司
従業員数	133名(2026年1月1日現在)
設立	1949年2月
資本金	1,000万円

事業概要

神奈中観光は、1949年2月に前身である神奈川観光株式会社が創業した貸切バス事業者。その後、小田急グループおよび神奈中グループの一員として、75年以上にわたり貸切バス事業を展開してきた。現在では、神奈川県と東京都を事業区域とし、団体旅行や企業の送迎など、多様なニーズに応じたバスを運行している。

取組の背景

改正改善基準告示の遵守に向けた関係者の認識が課題に

今回の改正の前から、乗務員の拘束時間や休憩時間のルールが改善基準告示に定められていたが、観光バス業界では、バスを利用する側である旅行会社や顧客にその重要性の認識が十分に浸透しておらず、その結果、乗務員に負担がかかることもあった。

取組のポイント

- 取組 1** **【旅行会社との連携強化】**
改正改善基準告示を旅行会社に周知するため、業界団体を通じた説明会や個別訪問を2023年後半から約半年間実施するとともに、神奈中観光内でも改善基準告示の遵守を徹底するため、行程作成段階での厳格なダブルチェック体制を構築した。
- 取組 2** **【魅力ある労働環境の構築】**
労働時間の短縮後も乗務員の賃金水準を維持すること(運賃見直し)や、運行管理者が乗務員の勤務状況を詳細に確認し、より厳密な時間管理を行うことで、乗務員に負担のかからない勤務割を作成して乗務員の負担軽減を図ることにより、魅力ある労働環境の構築を目指す。

TOPIC

改正改善基準告示への対応、旅行会社との連携が最重要課題に

神奈中観光が最も力を入れた取組は、旅行会社への丁寧な説明と理解促進だった。同社は顧客の約8割を旅行会社から受けるため、直接顧客に説明する機会が限られており、旅行会社への説明が不可欠だった。この状況は、今回の改正前から、乗務員の拘束時間や翌日までの休憩時間のルールが改善基準告示に定められていたにもかかわらず、業界全体では、旅行会社や顧客にその重要性の認識が十分に浸透していなかったため、改正後のルールへの対応が求められた。

そのため、まず業界団体を通じた説明会の場を活用することとし、大手旅行会社も参加するバス会に労働基準監督署の担当者を招き、改正改善基準告示について説明してもらうことで、業界全体での共通認識形成を図った。また、旅行会社に直接出向いたり、仕入部門などリモート会議を行ったりして、改正改善基準告示の内容を地道に発信した。特に大手旅行会社の場合、本社の仕入部門から全国の営業担当、さらに地域担当の仕入担当者へと情報を伝えるため、粘り強い働きかけが必要であった。

さらに、改正改善基準告示の解説資料を基に、旅行会社に関するルールの部分を抜粋し、そのルールに基づいたモデルコースを作成。乗務員に必要な休憩時間(4時間連続運転で30分、15分休憩など)について具体的な文言を提示するなどしたことで、旅行会社は具体的なイメージを持って新しいルールに対応できるようになり、行程作成の段階から改善基準告示を遵守した計画を立てやすくなったという。営業責任者レベルでの連携も図られ、バス会社側と旅行会社側の営業責任者同士が直接会合を持ち、決定事項をそれぞれの組織内に展開する形で進められた。これは、トップダウンでの情報伝達を確実にするための重要な戦略であった。



旅行の行程を作成する際には、乗務員の拘束時間や休憩時間のルール遵守が絶対条件。観光バス業界では、これまでこうしたルールへの理解が利用者に浸透しづらい状況にあったが、関係者の地道な取組によって環境が整いつつある。

成果と課題

業界内における理解の浸透を実感

これらの取組により、約半年間で業界内での周知が進み、大きな混乱なく運用されるようになった。当初は拘束時間をオーバーした見積みも依頼もあったが、現在は調整に時間がかかることはなくなっているという。今後の課題としては、労働時間短縮後における乗務員の賃金水準を維持・向上し、こうした処遇を前提としたバス業界における働き方についての魅力の発信が挙げられる。

取組責任者

人命を預かる運行のためには関係者の理解と協力が重要

専務取締役 今井 恵一さん

人命を預かる運行において、乗務員の運転管理は年々厳格化していると感じています。安全運行のためには時間制限や適切な休息が必要であり、乗務員の負担軽減を考慮すると労働時間が短縮されることは良いことだと考えています。そのため、社内だけではなく、旅行会社との協力関係の構築・維持がこれまで以上に重要であり、この実現に向けて地道な取組を継続していきたいです。



総務担当者の声

新たなルールを遵守しつつ、乗務員が働きやすい運行管理を目指す

総務課長 山崎 誠さん

乗務員の労働時間や拘束時間を把握し、管理職間で共有することで、特定の乗務員に負荷がかからないように働ける環境を整えることが重要だと考えています。お客様へ「安心・安全・快適で楽しさを感じていただけるバス」を目指すとともに従業員およびその家族の生活を守るためにも、引き続き、改正後の改善基準告示を遵守した運行管理を徹底してまいります。



工事を発注する皆様に知っておいていただきたいこと



始まっています！ 建設業界の新しいルール。

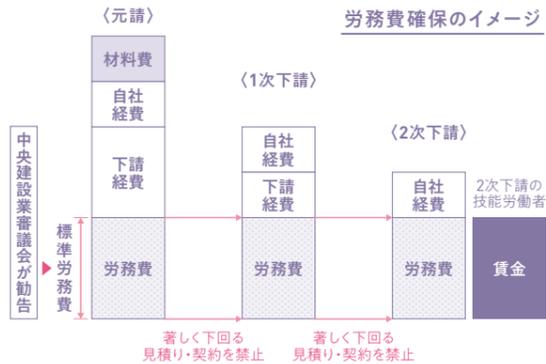
建設業は「地域の守り手」として、地域社会の安全・安心の確保を担う重要な役割を果たしています。一方、新・担い手3法の施行から5年が経過する中で、建設業の就業者は減少傾向にあることから、今後も持続的な産業であり続けられるよう、担い手確保に向けた処遇改善や働き方改革の推進が不可欠です。建設業については、令和6年4月から一般の業種と同じ時間外労働の上限規制が適用されている*ほか、持続可能な建設業の実現と、そのために必要な担い手の確保を目的とする「第三次・担い手3法」が、令和7年12月より全面施行されています。

*災害時における復旧および復興の事業には、特例が適用されます。

第三次・担い手3法の主な内容

POINT 01 技能労働者の処遇改善

- 中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成・勧告。
- 著しく低い労務費等による見積りや見積り依頼を禁止。違反発注者には国土交通大臣等が勧告・公表。
- 原価割れ契約の禁止を受注者にも導入。



POINT 02 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

- 契約前のルール**
- 資材が高騰した際の請負代金等の「変更方法」を契約書記載事項として明確化。
 - 資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象(リスク)の情報について、契約前に受注者から注文者に通知するよう義務化。
- 契約後のルール**
- 資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「変更方法」に従って契約変更協議を申し出たときは、注文者は、誠実に協議に応じる努力義務*。

POINT 03 働き方改革

- 長時間労働の抑制として、工期ダンピングを受注者にも禁止する、など。

「第三次・担い手3法」について詳しく知りたい方は



「労務費に関する基準」について詳しく知りたい方は



工期に関する基準

建設業で働く方は、他の産業と比べると出勤日数が多い(休日が少ない)傾向にあり、4週6休程度となっている場合が多いと言われています。適正な工期設定を通じて、労働時間の削減や週休2日の確保を行うことは、建設業の将来の担い手を確保する観点からも極めて重要です。そして、適正な工期の実現に向けては、建設業者による生産性向上などの自助努力とあわせて、発注者の理解と協力を得ながら取組を進めていくことが不可欠です。建設労働者の働き方改革に向けて、「工期に関する基準」(令和6年3月27日改定)を踏まえ、週休2日を確保した工期の設定へのご協力をお願いいたします。

「工期に関する基準」について、詳しく知りたい方は

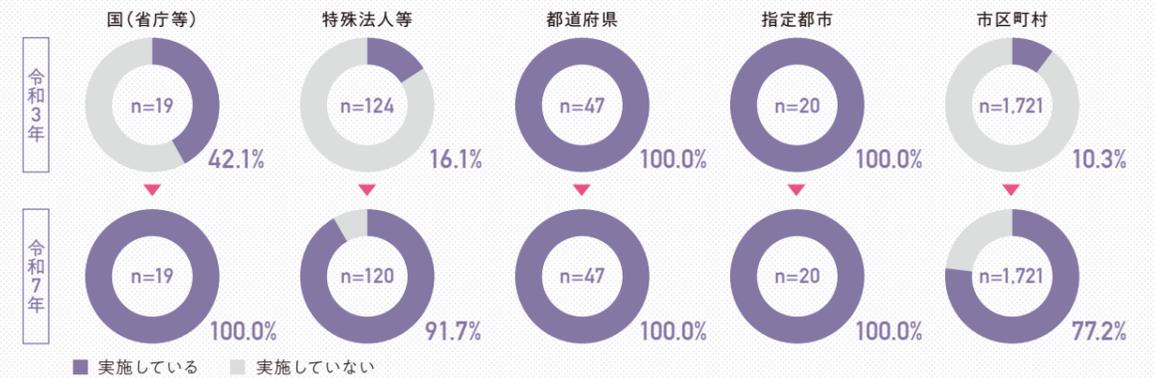


進んでいます! 適正化への取組。

工期に関する取組① 週休2日工事等

週休2日工事等の実施状況

週休2日工事又は週休2日交替制工事を実施している団体が増加しました。令和7年度の国土交通省の調査結果によると、国・都道府県・指定都市では全団体、特殊法人等では約9割、市区町村でもおおよそ4分の3まで増加しました。



各自治体での取組事例

岡山県(学校関係工事)

- 課題**
- 施設供用しながらの工事で週休2日に取り組むためには、通常より長めの工期設定が必要となり、工事費用も増加となる懸念がある。
 - 特に学校工事では学校行事や日中の騒音等に配慮する必要がある。
- 対応策**
- [発注前]
- 工事を発注する部局だけでなく財務部局等とも調整し、工期及び工事内容、また金額等について事前に綿密な調整を行っている。
- [発注時]
- 入札参加企業側の不安を少しでも解消し、落札した企業が週休2日に取り組めるよう、通常より長めの工期設定や週休2日補正係数を乗じた金額で発注を実施。
 - 特に学校工事では月1回の定例会議に加え週1回の週例会議を実施し、学校・企業・発注者での調整を細やかに実施。
 - 行事がある場合は施工箇所をずらす対応や、工事のない他の棟で授業をおこなってもらうなど、様々な工夫を行いながら施工を実施。
- [工事施工中]
- 工期が長くなることで金額が増加することなど、色々と検討する点はあるものの、週休2日を前提とした適正工期を考える以上必要なことだと認識。
 - 受注者との調整だけでなく、発注者の発注部局や財務部局、その他の関係者と前向きな調整を行うことで、施設供用しながらの現場でも週休2日の取組が可能となっている。
- 取組結果**

山口県(災害復旧工事等)

- 導入時期ときっかけ**
- 緊急性が高い工事等で休日に作業が必要な工事にも週休2日の取組を拡大するため、令和3年度から交替制を導入。
 - 当初は受注者希望型だったが、令和5年度からは一部の工事発注者指定型に変更。
 - 交代制に関する業界の反応としては、否定的なものを含め特段の意見なし。

実施工程表の様式

作業日	作業内容							作業時間	作業人数	作業台数	作業台数	作業台数	作業台数
	1	2	3	4	5	6	7						
1	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
2	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
3	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
4	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
5	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
6	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
7	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
8	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
9	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
10	作業	作業	作業	作業	作業	作業	作業	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5

- 達成状況の確認方法**
- 工事完了後に週休2日の達成状況を確認。
 - 確認方法は、作業員一人一人の実施工程表の確認による。
 - 実施工程表に疑義がある場合は作業日報等の提示を求める。

工期に関する取組② 猛暑日への考慮

猛暑日への考慮状況

「工期に関する基準」では、工期の設定・見積りに当たり、降雨日、降雪日のほか、猛暑日などの自然要因を考慮することが求められています。昨今の厳しい夏の暑さを受け、公共工事において、猛暑日を考慮した工期設定への取組が進められています。また、国土交通省直轄工事においては、猛暑日を考慮した工期設定となるよう「工期設定指針」を改訂するとともに、官積算で見込んでいる以上に猛暑日が確認された場合には、適切に工期変更を行うほか、その工期延長日数に応じて「工期延長に伴う増加費用の積算」で対応するよう、運用を改良しています。



国土交通省直轄工事における運用

工期設定

新たに猛暑日日数を雨休率に加味し、工程(官積算)を設定。

$$\text{工期} = \text{実働日数} \times (1 + \text{雨休率}) + \text{準備期間} + \text{後片付け期間} + \text{その他作業不能日}$$

実働日数: 毎年度設定される歩掛の「作業日当たり標準作業量」から当該工事の数量を施工するのに必要な日数を算出

$$\text{雨休率} = (\text{休日数} + \text{天候等による作業不能日}) / \text{実働日数}$$

$$\text{天候等による作業不能日} = \text{降雨・降雪日数} + \text{猛暑日日数}$$

$$\text{猛暑日日数} = \text{年毎のWBGT値31以上の時間} * \text{日数換算し、平均した値(対象:5か年)}$$

※8時~17時の間のデータを対象とする。

⇒ WBGT値31以上の時間は、環境省熱中症予防情報サイトに掲載されている最寄りの観測データ(8~17時を対象)を活用

増加費用の積算

工程(官積算)で見込んでいる猛暑日日数等の特記仕様書で明示するとともに、見込んでいる以上に猛暑日等があり、かつ、作業を休止せざるを得なかった場合には、工期延長日数に応じて積算。

特記仕様書記載イメージ

「第〇条 工期」

1. 工期は、雨天、休日等181日間を見込み、契約の翌日から令和〇年〇月〇日までとする。なお、休日には、日曜日、祝日、年末年始及び夏期休暇の他、作業期間内の全ての土曜日を含んでいる。工期には、施工に必要な実働日数以外に以下の事項を見込んでいる。

準備期間	40日間
後片付け期間	20日間
雨休率 ※休日と天候等による作業不能日を見込むための係数 雨休率=(休日数+天候等による作業不能日)/実働日数	0.89
その他の作業不能日(〇〇のため)(Rxx.x~Rxx.x)	〇日間

天候等による作業不能日は以下を見込んでいる。
イ)1日の降雨・降雪量が10mm/日以上の日:46日間
ロ)8時から17時までのWBGT値が31以上の時間を足し合わせた日数:12日間
(少数第1位を四捨五入(整数止め)し、日数換算した日数)
【過去5か年(20xx年~20xx年)の気象庁(〇〇観測所)及び環境省(〇〇地点)のデータより年間の平均発生日数を算出】

2. 著しい悪天候や気象状況より「天候等による作業不能日」が工程(官積算)で見込んでいる日数から著しく乖離し、かつ、作業を休止せざるを得なかった場合には、受注者は発注者へ工期の延長変更を請求することができる。

もっと詳しく
知りたい方は

建設業の労働時間
については



01

発注者
独立行政法人 都市再生機構

DATA 企業データ

理事長	石田 優
職員数	3,215人(2025年4月1日)
設立	2004年7月1日
資本金	9,880億円(2025年4月1日)

事業概要

「都市再生」「賃貸住宅」「災害対応支援」の3つの分野を柱として業務を展開。

社会課題を、超えていく。



「都市再生」

URの公共性・中立性・ノウハウを活かし、基本構想の立案から事業計画の策定、関係者間の段階的な合意形成等のコーディネートや、民間事業者・地方公共団体・まちづくりの担い手等と連携して事業を実施することにより、政策的意義の高い都市再生を推進。

「賃貸住宅」

UR賃貸住宅ストックの多様な活用を促進し、幅広い世代や多様な世帯が安心して暮らし続けられる住環境の実現や、多様性・包摂性を有する社会の実現に寄与するなど、社会課題の解決に貢献。

「災害対応支援」

東日本大震災からの復興に係る業務を実施するとともに、これまでに培った経験を活かして、地方公共団体等の発災時の円滑な対応に向けた支援や災害発生時の復旧・復興支援を実施。

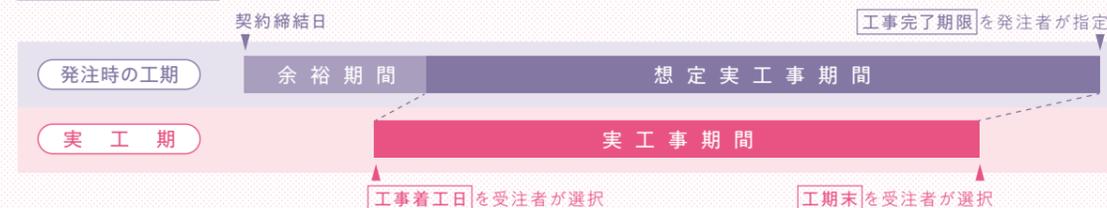
TOPIC

柔軟な工期の設定

同機構では、工事の発注に当たり、政府が進める「働き方改革」関連の取組や関係省庁からの要請等に留意しながら、発注予定情報の公表や発注時期の平準化により、事業者の負担軽減を図っている。その中で同機構は、工事契約から着工までの間にあらかじめ余裕期間を設定して発注する「余裕期間制度」を積極的に活用している。

この制度は、受注者の施工時期の平準化に寄与し、建設資材や建設労働者などの確保が容易となることを期待するもので、公共工事の発注において活用が進められている。同機構では2014年から導入し、主に団地の大規模修繕工事での活用が図られている。

余裕期間制度の一例



成果と課題

余裕期間制度による施工体制確保の推進

余裕期間制度を活用した工事では、活用していない工事に比べて、入札参加者が若干多い状況。また、施工を実際に請け負った事業者からは、技術者を配置しやすくなる、といった声もある。今後、昨今の担い手不足がより深刻になることが想定されるため、建設事業者からのヒアリングを通じて、ニーズを確認しながら、他の施策も組み合わせて制度改善を進めていくことを予定している。

02

海老川新駅(仮称)建設工事

発注者(鉄道業)
東葉高速鉄道株式会社

受注者(建設業)
株式会社大林組

DATA 企業データ

代表取締役社長 石井 慶範
従業員数 299名
設立 1981年9月
資本金 62,600,000,000円
(2025年4月1日現在)

事業概要

首都圏における都市高速鉄道事業者として、千葉県船橋市と八千代市を結ぶ鉄道の運営を行っている。安全で安定的な輸送サービスの提供を通じて地域の通勤・通学や日常生活を支えるとともに、自治体や関係事業者等と連携しながら、公共交通の利便性向上や沿線地域の発展にも貢献している。

DATA 企業データ

代表取締役社長兼CEO 佐藤 俊美
従業員数 9,386名
創業 1892年1月
資本金 57,752,000,000円
(2025年3月31日現在)

事業概要

創業以来受け継がれる「三箴-良く、良く、速く」の精神を礎として、優れた技術と誠実なものづくりを通じて空間に新たな価値を創造するとともに、社会課題の解決に取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献している。建設事業で培った「ものづくり」の技術や知見を生かし、開発事業、グリーンエネルギー事業、新領域ビジネスなどを事業ポートフォリオに加えながら、グローバルに事業を展開している。

工事の概要

船橋市が市の中央部に位置する海老川上流地区において、医療や健康をテーマとした「ふなばしメディカルタウン構想」に基づき、新たなまちづくりを進めている。本構想では同地区に暮らす人々にとっても、訪れる人にとっても利便性の高いまちとなることを目指しており、まちづくりの核として、東葉高速鉄道が新たな駅の設置を進めている。新駅建設工事では、既存路線の運行を継続しつつ施工を行うため、安全確保を最優先に関係機関と連携しながら、2029(令和11)年3月の完成を目指し工事を進めている。

〈新駅完成イメージ〉



発注条件設定の背景

建設業の将来を見据え、民間発注工事でも週休2日を確保

国発注の工事を中心として週休2日工事への移行が進んでいるものの、民間発注の工事ではまだ十分ではない現状にある。東葉高速鉄道は、建設業の将来を見据えてこの現状を打破することし、週休2日制を前提とした工期を設定の上で発注を行った。受注する大林組としても、働き方改革を率先して進める立場として、この発注条件を履行できるよう、発注者と協力しながら取り組んでいる。

発注条件履行のポイント

取組 1

[工事調整会議による緊密な連携]

迅速な情報共有や設計図書に対する質疑の応答、詳細な施工検討・調整を行うことを目的とし、東葉高速鉄道の監督員が現場に常駐するほか、監督員と受注者が一堂に会する工事調整会議を高頻度で行うことにより、週休2日を達成できるよう工事を実施する。特に、監督員の常駐は、大林組からの情報や質疑の内容が東葉高速鉄道内で速やかに共有されることに繋がり、意思統一及び問題対応の迅速性の面で効果が出ている。

取組 2

[工事看板等で週休2日に取り組んでいることを明示]

民間工事でも週休2日に取り組む姿勢を近隣住民が目にしていただくことで、建設業界の働き方改革に寄与していることをアピールすることを目的に実施する。また、現場に出入りする協力会社にも、週休2日という働き方を改めて意識する契機となっており、関係者からは好意的に受け止める声が多く寄せられている。建設業界の働き方に対する考え方は着実に変わってきているが、業界の「当たり前」に向け継続して取り組む。

※週休2日の対象外期間

夏季休暇や年末年始休暇のほか、鉄道工事特有の別途工事にて行われる電気工事や駅設備工事との競合作業により昼夜間作業が必要な期間も対象外とする。

VOICE

発注責任者の声

共に建設業の将来を見据え

東葉高速鉄道株式会社 運輸施設部 工務課長 田辺 大輔さん



発注に当たって

本工事は都市計画事業の一環として、新たなまちづくりの核となる駅を整備するもので、公共性の高い大規模工事です。このため、建設業界の働き方改革に寄与することを目的に、設計段階から週休2日制を前提とした工期設定を行い、発注することとしました。

発注条件を振り返って

発注条件に週休2日制を盛り込んだ工事は当社として初めてです。現時点では大きな支障なく工事は進捗していますが、開業目標時期が設定されていることから、今後も丁寧に進捗を確認しながら工事を進める必要があると考えています。

今後に向けて

既存路線の運行を継続しながらの工事となるため、安全確保を最優先としつつ、関係者と連携し、開業に向けて着実に工事を進めていきます。鉄道工事では作業時間帯が制限される工程があるなど他工種に比べ制約が多くあります。一方で、建設業界の労働改善に向けて、今後も可能な工事については事業計画及び設計段階から発注条件の工夫などに取り組みたいと考えています。

受注担当者の声

週休2日が条件となる案件増加に期待

株式会社大林組 東京本店 土木事業部 統括部長 杉折 宣彦さん



受注に当たって

今回の工事は、列車運行に支障を与えずに高架橋の真横に駅を新設する難工事でありながら、週休2日が入札条件に含まれていました。時間外労働の上限規制の適用前から働き方改革を率先して進めている弊社としては、当然取り組むべき工事であると捉え、受注に向けて積極的に取り組みました。

発注条件の受け止め

様々な鉄道会社の工事を請負っていますが、入札時から週休2日の設定をいただいている工事は非常に少ない状況です。弊社をはじめ各協力会社もワークライフバランスの改善が図れると好評を得ています。

今後に向けて

週休2日を守りながら予定工期内に安全第一で新駅が開業できるよう現場をサポートしたいと考えています。また、今後は、公共工事だけでなく本工事のような民間・鉄道工事においてもこのような案件が増える事を期待しています。

工事担当者の声

現場業務の効率化により週休2日の働き方に対応

株式会社大林組 東京本店 東葉船橋新駅土木工事事務所 所長 柏崎 孝光さん



発注条件の受け止めと現場での対応

工事を担当するに当たり、週休2日の条件下で駅開業目標を達成するためには、鉄道工事特有の施工条件を踏まえ電気部門等の他部門や関連する区画整理事業等と早期段階から工事調整が必要であり、厳しい工程であると感じていました。諸条件により工事着手が若干遅延しましたが、想定された課題に対する技術検討・協議の迅速な対応や専門業者の施工人員増などにより、週休2日条件下で順調に進捗しています。また、現地状況に伴う変更は発注者と迅速な協議により、工程遅延防止を図っています。

今後に向けて

ICTツールを用いて発注者と迅速な情報共有に繋げ、資機材・労務人員の早期確保と共に列車運行の安全を念頭に予定工期内の工事完了を目指しています。当社が取り組んでいるノンコア業務の外注化(BPO管理センター*)は、職員の現場業務低減に寄与しており、週休2日に対応した働き方改革の一助となっています。

※BPOはBusiness Process Outsourcingの略。

企業の業務プロセス(バックオフィスや定型業務など)を、外部の専門組織に委託して実行してもらうことを指し、BPO管理センターは、主に現場外で実施可能なノンコア業務(工事写真整理、施工体制台帳作成など)を外注化し、特に若手現場職員が付加価値の高いコア業務(施工計画、発注者協議など)に集中できる環境作りを行う。2022年7月パイロット現場で試行運用開始、2023年4月東京本店土木全現場へ運用拡大。

03

発注者 東邦ガス株式会社



DATA 企業データ

代表取締役社長	山崎 聡志
従業員数	連結／6,074人 単体／934人 (2025年3月末現在)
設立	1922年6月26日
資本金	330億7,200万円

事業概要

愛知・岐阜・三重の東海3県を地盤に、都市ガス・LPガスの製造・供給を行う大手エネルギー事業者。電力事業や暮らし関連サービスに加え、近年はカーボンニュートラルへの対応や、工場のLNG未利用冷熱を活用したサーモン養殖など多角的に事業を展開している。

取組の背景

「選ぶ立場」から「選ばれる立場」へ

建設業に対する時間外労働の上限規制の適用(いわゆる「2024年問題」)に当たり、4週8閉所を尊重した工期とすることで天候不順リスクの吸収が難しくなった。これは、工事の「停止期間」とインフラ企業の「安定供給」との間の大きな課題となっていた。また、深刻化する建設業界の人手不足と高齢化を背景に、持続可能な発注・施工体制を築くためには、協力会社との強固な信頼関係構築が欠かせない。従来のような発注者が施工者を「選ぶ立場」から、施工者に「選ばれる立場」への変化が求められていた。

取組のポイント

- 取組 1** **【適正工期を事前に把握】**
建設事業者の働き方改革や安定的な工事施工を実現するため、発注計画を施工者側へ早期に提示し、施工者側から適正工期や人員確保の見通しを踏まえた応札意向を事前に確認する「応札意向調査」を導入。
- 取組 2** **【社会課題に対応する基本方針を確立】**
2024年問題に関して、適正な工期設定や労務費高騰への対応が発注者として必要であることを早期に経営会議で報告し、経営層と認識を共有。
- 取組 3** **【全社向けの講習による啓蒙】**
動画講習の実施により、建設業界の現状や時間外労働の上限規制の適用による諸問題とともに、応札辞退や納期遅延等の自社への影響等を関係者に深く認識させることで、全社的に2024年問題に取り組む気運を醸成。

TOPIC

資材部と技術部が連携、対話重視の「応札意向調査」

東邦ガスは、資材部と技術部が連携し、サプライチェーン全体での「三方よし」を目指す取組を実行した。特に注力したのは、長年の商慣習であった「発注者優位」の意識改革だった。資材部が主導したのは、協力会社との対話プロセスである「応札意向調査」だ。従来は仕様決定後に納期を指定して発注していたが、近年における建設業界を取り巻く環境から応札辞退となるケースが増えてきており、計画段階で発注案件の概要を協力会社に伝えた上で、「適正な工期はどれくらいか」「この時期にこの規模の工事が可能か」など、適正な工期とともに応札の意向を確認する方式へ転換した。これにより、協力会社にとって無理のない工期設定での発注を行うことができ、協力会社も早期に発注案件の情報を得ることで人員計画を立てやすくなり、受注側の働き方改革に資する発注の仕組みと、発注側の応札辞退等のリスクを防ぐ仕組みをそれぞれ整えた。



LNGタンク(東邦ガス発注により施工)
建設業界の人手不足などを背景として、協力会社が応札を辞退するケースが年々増加。安定的な工事施工を実現するためには、適正な工期設定を欠かすことはできない。

また、この「応札意向調査」の実施に当たっては、担当メンバーに対し、社内向けの動画講習などを通じて建設業界の厳しい現状への理解を求め、この活動の意義の落とし込みと、活動を定着させるための計画・担当の複線化も実施しており、技術部から導入した当調査は2025年度から他部署にも展開した。

一方、技術部では、施工会社における労働時間短縮に資する取組として、現場の「待ち時間ゼロ」を目指したDXも推進した。ウェアラブルカメラの導入により、遠隔でリアルタイムに施工状況を確認・検査できる体制を構築し、施工会社が現場で発注者の検査員の到着を待つという非効率な対応を解消。さらに、設計・承認プロセスの電子化やリモート会議の定着により、施工管理者の移動時間を大幅に削減した。これら一連の取組は、単なるコストカットではなく、協力会社との持続可能なパートナーシップ構築を目的としている。

成果と課題

全社員の意識した行動により、信頼関係が深化

取組の結果、経営層をはじめとした全社員が、社会課題への対応として工期延長の必然性を一定程度理解することに繋がり、特に先行して取り組んだ資材部と技術部とでは、定期的な情報交換が継続され、調達課題に対して連携した対応が図られている。また、協力会社からは「早期の情報共有により人員配置がしやすくなった」「対等なパートナーとして尊重されている」といった好意的な反応が得られ、逼迫した市況下でも必要な施工力の確保にも繋がっている。一方、課題としては、物価・労務費の上昇や人手不足など調達外部環境が厳しくなる中で、施工力の確保に向けて、現在取引関係のある協力会社との関係を深めるだけでなく、新規の協力会社を開拓することも必要と考えている。また、発注者として業務効率化に取り組むことも重要であり、さらなる省人化に向けた現場でのAI活用なども進めていく必要がある。

発注担当者の声

取引先と「体温のある関係」に

資材部資材グループチーフ 井本 翔太さん

資材部は本来、価格査定や交渉事があるため協力会社から気を遣われがちな役回りですが、「応札意向調査」をきっかけに協力会社を直接訪問して話を聞くようになり、その印象も変わったと思います。以前の資材部は、こちらから協力会社を訪問することはあまりありませんでしたが、私自身、直接足を運ぶことで、人手不足の逼迫感を肌で感じることで、意識が大きく変わりました。現在は、「協力してやりましょう」という体温のある関係が築けられるよう心掛けています。



工事担当者の声

Win-Winの関係構築を

技術部管理・機械技術グループマネージャー 小塚 満さん

以前は当社の要望を優先に考え、「要望に応えられる会社をお願いします」というスタンスでしたが、今は当社が協力会社から選ばれる立場だという認識を強く持っています。受注者とWin-Winの関係を重視し、幅広い企業が参入しやすい仕様への見直しや、受注先の負担を軽減するための協力を心掛けるように指導しています。また、現場での業務効率化に関しては、特にDXは効果が大きく有効でしたので、今後は生成AIなどの活用範囲の拡大も検討し、発注者の立場から、さらなる効率化を推進していきたいと考えています。



04

発注者

旭化成ホームズ株式会社

DATA 企業データ

代表取締役社長	大和久 裕二
従業員数	12,339名(2025年3月末現在)
設立	1972年11月
資本金	32.5億円

事業概要

「世界の人々の“いのち”と“くらし”に貢献します。」を理念に、マテリアル、ヘルスケア、住宅の3領域で事業を展開する旭化成グループの中で、旭化成ホームズは、戸建・集合住宅の供給や不動産開発事業などの住宅領域を担う中核会社。



取組の背景

業界の課題を踏まえ、施工事業者重視の取組を改めて徹底

建設業の2024年問題に関し、住宅建築の現場では、時間外労働の上限規制だけでなく、職人の高齢化など将来にわたる人材確保のほか、多様化する顧客ニーズへの対応といった課題が生じている。旭化成ホームズは、以前より安定的で持続可能な施工体制の確保に向け、適正な工期設定や協力会社との信頼関係の構築を進めてきていたが、2024年問題を契機に、より意識して取り組むこととなった。

取組のポイント

- 取組 1** [様々な条件を考慮した適正な工期の設定]
建物の種類、規模ごとに基本となる工期を設定した上で、特別仕様ごとに都度、工期加算を実施するほか、長期休暇や気象条件まで加算の対象としている。この建物別の工期は、専用の書式に建物規模や工事内容、施工条件を選択することで設定が可能であり、営業担当も含め社内で無理のない工期設定を統一的に行うことを可能としている。
- 取組 2** [協力会社との信頼関係の構築]
協力会社と日頃から密なコミュニケーションを図り、資材高騰の影響など各社を取り巻く環境を随時把握している。建物種や規模ごとの適正工期も協力会社の意見も参考にして設定しており、現場の意見を取り入れた工期設定が協力会社からの信頼の獲得にもつながっている。
- 取組 3** [エリア全体の対応で工事量を平準化]
各エリア内の工事課の着工(・完工)予定物件数・着工(稼働)数といった情報を、毎月エリア内で共有し「見える化」している。この情報をもとに、1工事課では施工できない場合も、エリア内の工事課全体で調整することで、各月の工事量の平準化を図り、かつ施主の引き渡し日の要望にも寄り添った対応を可能としている。

TOPIC

施工事業者の意見を基に建物別の適正工期を設定

住宅建築は施工事業者があつて成り立つものであり、旭化成ホームズは、働き方改革の大きな動きが始まる前から、協力会社との関係性を重視し、協力会社の意見を反映しながら適正な工期の設定にも取り組んできた。こうした中で、建設業の2024年問題は、事業の将来を見据えた対応に向けて、経営上層部から現場の担当者に至るまで、改めて全社員が意識しなおす契機となった。



協力会社との信頼関係を重視し、現場の声を反映した建物別の適正工期を設定。専用書式の活用で、営業から工事担当まで全社一貫した無理のない工期管理を実現している。

専用の書式を使用することにより、工事担当だけでなく、営業担当を含めた全社員が容易に適正な工期を設定できるようになった。これにより営業担当としては、契約予定物件の必要工期の把握が容易になっている。加えて、各担当には本取組の背景や必要性を認識させることで、全社的に無理な工期設定の撲滅を実現している。この書式の工期設定は、協力会社の意見も考慮したうえで、メンテナンスを行う際も、必要に応じて協力会社の意見を求めるなど、現場の声が反映されるようになっている。この取組が旭化成ホームズと協力会社との関係を強化するツールの一つにもなっている。

顧客ニーズが多様化する中、施主の理解を得ることは、以前から難しい課題であるが、そうした中でも営業担当が容易に施主ごとの工期を設定して説明することが可能となったことや活動背景の理解の向上で、施主に対しては契約時より着工・引渡の時期を正確に説明し、着工・引き渡し時期の調整に理解を得ることにつながっている。こうしたことにより、工事量の平準化を進め、施工力の安定的な活用、ひいては協力会社の経営の安定化につながっている。

成果と課題

施工体制の維持に向けて

建物別の工期設定の取り組みは、協力会社と連携した対応の一例であるが、日常的なコミュニケーションなど長年の取組の積み重ねが協力会社との信頼関係の構築につながっている。建設業の2024年問題を迎えた現在も、変わることなく必要な施工体制を維持できるよう、旭化成ホームズと協力会社の双方で努力を重ねている。

営業部門の声

無理のない工期設定が全社的に浸透

旭化成ホームズ株式会社 住宅事業マーケティング本部 住宅事業戦略部 企画室 武田 剛さん

社内統一の工期計算シートにより、営業担当も建物ごとの工期の目安や違いを把握しやすくなり、お客様に迅速にかつ正確な情報を伝えることができ、着工の承認まで1つのシートで完結するので効率的に業務を進めることにつながっています。また、営業担当として実際の施工過程を目にしていた経験を振り返っても、シートに基づく工期は適切な期間であったと認識していますので、多く受注したい、工期を短くしたいと考えてもそれは現実的に難しく、無理のない工期設定の仕組みが、全社的な理解のもとに成り立っていると受け止めています。



施工部門の声

適正な工期設定が施工体制の確保に寄与

旭化成ホームズコンストラクション株式会社 総務部 人事課長 傳田 和央さん

施工部門としては一律に工期を設定するのではなく、物件ごとに長短のある設定となっており、また、実際に着工するに当たり特殊な事情があれば、それを加味して工期を追加していただけることは非常にありがたいと感じています。施工条件に応じて必要な工期が確実に設定されることで、施工部門としては協力会社との調整が行いやすく、また、施工の実情に即した設定となっているため、協力会社からも高く評価いただいています。日々変化する物件のニーズにあわせ、新たに考慮すべき要素を取り入れられるよう、私たちとしても協力していきたいと思っております。



05

受注者 株式会社砂子組



DATA 企業データ

代表取締役社長	砂子 邦弘
従業員数	219名(2025年11月現在)
設立	1946年9月
資本金	8,800万円

事業概要

北海道を拠点に土木・建築の設計施工を手がける総合建設会社。道路、河川、橋梁、農業基盤などの社会インフラ整備を手がける土木事業、大型分譲マンションなどの建築事業、そして石炭の採掘・販売を行う資源エネルギー事業を展開している。

取組の背景

業界の構造的問題が課題に

建設業界全体で働き方改革への対応が大きな課題となる中、同社も約6年前まで「4週4閉所」(日曜日のみの月4日休業)という状況にあった。取組を始めるにあたり、まずは5年間で「4週8閉所」を目指すも、当初3~4年経っても週2日の休み確保は困難な状況が続いた。また、建設業界の多くが日給制であるという構造的な問題から、協力会社からは「土曜日の働き場所」や「賃金保障」への懸念が強く、一律に休日を増やすことが難しい状況だった。

取組のポイント

- 1** [「適正工期」確保への徹底した取り組み]
受注金額よりも工期を優先し、見積もりや設計段階といった早期から発注者と交渉し、工期の長期化を前提とした事業計画を促した。また、設計部門を強化し、効率的な工法の提案による適切な工期設定を可能にした。
- 2** [協力会社との強固な信頼関係構築]
協力業者を増やすことにより、職人が確保できない事態を避け、積極的に今後の受注の見通し等情報発信を行うなど密なコミュニケーションを図り、協力会社との信頼関係を強化した。

TOPIC

信頼関係の醸成で適正工期を確保

同社の改革は、単なる規制対応に留まらず、業務プロセスの抜本的な見直しに焦点を当てた。まず、建設業の長年の課題であった「適正工期の確保」に注力した。建築部門において民間工事が多い同社は、発注者に対し、受注金額よりも工期を長く取るよう交渉することから始めた。見積もりを出す早期段階から、「4週6閉所にするため、通常より1~2か月工期が長くなる」といった交渉を粘り強く行ったが、当初は短い工期で見積もりを出すような競合先に負けることがあった。

そこで、同社は、特に大型分譲マンションの建築に力をいれた。建設工事は、全く同じ設計、条件等で行われることはなく、現場ごとに変わる。そのため、得意分野を作ることで、それぞれ状況に応じた「適正工期」が見えるという。また、1つの分野に力を入れることにより、技術力が高まり、工期の短縮にも繋がった。例えば、10~15階建ての建物にプレキャスト(PC)工法の採用を拡大。工期の短縮にも繋がった上、当初見込まれたコスト増の課題も結果として人員削減効果により利益も増加するという結果を得ている。このような結果を示すことで、工期についてより発注者の理解が得られやすくなったという。

さらに、交渉力を高めるため、設計部門を強化し、設計段階から受注を可能とし、また、設計事務所が他社となる場合にも早い段階から工法変更などの提案ができる体制を整えた。こうした取組により、発注者からの信頼を得られ、事業計画の早期段階から発注者に対し働きかけを行えるようになり、同社が求める「適正工期の確保」に繋がっている。

次に、現場を支える協力会社との信頼関係の醸成に力を入れた。一つの工種を担う協力会社を2社から3社に増やし、職人が確保できないことによる工期への影響を防ぐ体制を整備。さらに、懇親会などを通じ、協力会社とコミュニケーションを密にし、同社から協力会社に対し、積極的に今後の受注の見通し等情報発信を行うことで、協力会社が安心して準備を進められる関係を構築した。また、北海道という冬季の工事が難しい環境下において、1月、2月、3月も全て稼働させることで、職人が地元で継続的に働ける環境を提供したことも協力会社からの信頼につながった。



受注金額よりも工期を優先し、見積り段階から発注者へ働きかけを行うことで「適正工期」を確保。協力会社との連携も深め、冬季の施工や休日確保に対応した持続可能な施工体制を構築している。

成果と課題

技術革新が進むも社員教育が重要に

技術力の向上を図ったことにより、発注者との交渉も進み、適正な工期・価格を確保した受注が6~7割程度実現しつつある。また、自社内においてもこれまで手書きで約5時間かけて作成していた書類作成業務を5分で終わらせることができるようタブレットシステムを自社開発する等、自社内の業務効率化・生産性向上に向けた取組を行い、社員の労働時間削減につながっている。同社が積極的に取り組む姿勢は若手社員の確保にもつながった一方で、急激に増加した若手社員への適切な教育体制の整備が喫緊の課題となっている。また、今後も発注者からの信頼を継続的に勝ち得ていくためには、技術教育だけでなく、社員の人間性を育む教育を通じ、企業へのエンゲージメントをいかに高めるかが重要となっているという。

事業担当者の声

「良いものづくり」のための信頼関係が大事

専務執行役員 黒島 美男さん

最も重要なのは「良いものづくり」に尽きます。良い建物を作り、信頼を得ることで、次の仕事につながります。その信頼関係が、工期や価格の面で有利に働く。そして、社員が仕事を楽しめる環境を作ることが一番大切で、それが協力会社との良好な関係にも波及していくと思います。



効率化推進・若手人材育成担当者の声

規制対応を可能とするプロセスが重要

常務執行役員 真坂 紀至さん

規制への対応を目的とするのではなく、我々のプロセスを抜本的に変えた結果として、規制に対応できるようになるのが一番理想的な形です。今まで変えられなかったところにもチャレンジし、休みが増え、労働時間も減る業界になっていくと良いと思います。

