

残業の見える化による長時間労働の削減から より幅広い企業文化としての健康経営へと深化

今号では、鹿児島県鹿児島市に本社のある中外電工株式会社の取組みを紹介する。1965年設立の同社は、鹿児島県内を主な商圏として電気工事と空調管工事を手がける地域密着型の総合電気工事業を行っている。公共・民間・ゼネコン・下請をバランスよく受注し、「売上より利益率を重視し、その利益を社員へ還元する」という経営スタンスで成長を続けてきた。

しかし一方で、納期優先の業界慣習のなかで現場ではどうしても土日・夜間の作業が発生してしまう。「社員にはプライベートや家族との時間を有意義に過ごしてもらいたい」という経営トップの願いとは裏腹に「残業が当たり前」という意識が社員側にはあった。

そんな同社では2019年の働き方改革関連法施行を機に、経営トップの強い決断のもと、労働時間削減のための本格的な改革に着手する。2020年には勤怠管理をデジタル化。2024年にはパソコンの強制シャットダウン制度を導入。さらに独自の「健康だより」の配信や毎日のラジオ体操、毎月2回のノー残業デーなど、社員の健康と安全を守る施策と長時間労働削減への取組みが着々と進められてきた。そしてこうした動きの中核を担ってきたのが総務部部長の竹中伸一さんと、次長の森伊句美さんだ。お二人にお話を聞いた。

中外電工株式会社

1. 紙と自己申告の時代から脱却 システムの導入で勤怠を「見える化」

2019年に働き方改革関連法が施行された際、建設業には2024年までの上限規制適用の猶予が設けられていた。そのため猶予期間を使って対応するという選択肢もあつたが、同社では危機感を持って課題を直視していた。

「当時は勤務時間をエクセルで入力、それをプリントアウトしたものを“週報”として報告するという“自己申告”方式の勤怠管理で、残業が100時間近い社員が発生するケースもザラでした。残業の事前承認や理由記録は未整備で、現場の実情と制度の間に乖離が生じていました」と竹中さん。客観的な勤怠記録がなく、上長の承認も形式的で、現場業務の繁忙が可視化されないという構造的課題を抱えていたのだ。「このままでは5年後になっても制度に対応できない」という認識を共有した竹中さんたち総務部は社内システムの刷新に取り組んでいく。

まず2020年に導入したのが勤怠管理システムだった。時間外労働の「見える化」とともに、残業理由の記録を必須化し、上長承認はスマートフォンからも行うことが可能になった。給

与システムとも連携させ、集計や直行直帰の打刻が容易になったことで、総務部の集計業務も大幅に効率化された。

しかし、導入当初は現場からの反発もあった。

「お客様からの急な依頼による現場での対応について事前申請が必要なことにストレスを感じる社員が多く、苦情が出ました。そこで、やむを得ない場合は事後申請でも理由を必ず書くという運用に変えました」と森さんは導入当初の苦労を語る。また、運用に慣れないうちは承認者によって判断基準に差異が生じることを解消するため、総務部がガイドラインを作成し、全管理者に事前に配付、周知することで判断のブレを小さくする対策も行った。目指したのは「必要な残業だけを承認する」という文化の定着」だったと竹中さんは明かす。

その後は、年初の社長挨拶や経営会議など、折に触れて発信される経営トップからの継続的なメッセージが改革推進を後押しする。2024年4月には、グループのシステム管理ソフトを活用し、20時に全社パソコンを強制シャットダウンする仕組みの導入に踏み切る。さらには毎月第1、第3金曜日に設定されたノー残業デーには18時にパソコンを停止させるルールも徹底させた。



毎月1回発行・配信される「ちゅうがい健康だより」。折々の健康情報が掲載されている。

「まず最初に改革を“やります”と決めることが大切だと思います。そのうえで、全社員への説明会を開催し、Q&Aを事前に配付するなど丁寧に対応しました」と竹中さんは制度定着へのポイントを語る。また、前述の事後申請のように、例外運用の仕組みを同時に整備したことも大きかった。

もう一つ重要なのは「勤務時間内で完結する」という職場習慣の定着だ。始業時には8時から3分間のラジオ体操を行い、ノー残業デーには17時から全員で社内清掃、17時30分には完全退社を徹底する。こうしたリズムを確立することにより、「だらだら残業」が減り、仕事と生活の切り替えが明確になった、と社員から好評だ。

森さん自身も「今日は諦めて明日」と切り替えられるようになったとその恩恵を実感している。

2. 中外電工スタンダードを整備して 工期遵守と残業削減の両立を目指す

こうしたシステム化は同時に、ペーパーレス化とデジタルによる情報共有も進展させた。勤怠と給与の連携、稟議の電子化、LINE WORKS*による社内掲示とスケジュール共有により、紙文書のほとんどを廃止。加えて、ドライバー

に義務付けられている運転前のアルコール検査についても
アルろく for LINE WORKS**を導入し、測定値と顔写真、
時刻をスマートフォンで自動送信し、車両点検と紐づけて記
録管理する仕組みも確立した。これにより紙の台帳に自分
で記録していた旧来のアルコール検査体制を撤廃し、より
厳密な法令対応と効率化を両立することに成功している。

さらに健康面では、森さんが中心となって月1回配信している健康だよりや社員アンケートの実施、特定保健指導の勤務時間内受診、再検査者への個別フォローなどを推進してきた。

今後は運動機会支援の一環として、歩数計配付など全社員対象の施策も検討中だという。

こうした施策の積み重ねにより、同社では「残業の見える化」から長時間労働の削減へ、より幅広い企業文化としての「健康経営[®]」への流れが形成されつつある。

今後は、長時間労働の根本原因を解消することが竹中さんたちの挑戦だ。

長時間労働の根本原因是、「人手不足」と「業務の非効率」だと竹中さん。限られた人員で多くの案件を抱え、属人的なOJTに頼る体制では若手の育成も進まず効率が上がらない。これを解決するには、まず人材の採用と育成を強化し、現場力の底上げを図ることが必要だ。そのためには「中外電工スタンダード」を整備して、育成を早め、工期遵守と残業削減を両立させたい」考えだ。中外電工スタンダードとは標準マニュアルであり、これを整備して、手順から書類管理までを統一し、全員が同じ基準で動く体制をつくることで、若手の早期戦力化と残業削減の両立を図ることができる。こうして効率化された業務体制のなかで利益率を向上させ、その成果を社員に還元できる好循環をつくることが、同社の持続的成長をさらに大きく後押しするに違いない。

- * LINE WORKS: LINEをベースとしたビジネス向けのグループウェア
- * * アルろく for LINE WORKS: アルコールチェックと運転日誌の記録を「LINE WORKS」上で行える、AI顔認証付きのクラウドサービス

会社概要

中外電工株式会社

事業内容：総合電気工事業

設立：1965年6月

従業員：55名（2025年6月現在／役員含む）

所在地：鹿児島県鹿児島市

会社URL：<https://www.tyuugai.co.jp/>