

「建設ディレクター」どのように導入されましたか？

A 社の場合

職務転換パターン

既存の職員を社内で配置換え

社内業務を効率化するため、従来は営業事務を行っていた社員を建設ディレクターとして、現場監督の書類業務及び現場業務をサポートに配置転換。建設ディレクターの業務をこなしながら、現場間から吸い上げた課題のキャッチアップなど社内間に散乱する問題可視化の役割も担っている。



B 社の場合

新規採用パターン

新しく書類業務専任として配置

かねてよりの課題であった技術者負担の書類業務のみを取り扱う事務として建設ディレクターの導入を決定。事務志望の豊富な人材から採用を決定。技術者から業務書類を移行中。また業界未経験者の為、先入観なく前職の経験から俯瞰的な意見を述べてくれることが多く皆の視野が広がっていくのを感じる。



C 社の場合

職域拡大パターン

一般事務員に業務を追加

一般事務の業務内容に整備の余地があるのではと思い、業務洗い出しを行ったところ通常業務時間が削減できた。その捻出された時間を建設ディレクターとして現場支援業務を充当した。一般事務の事務処理能力の流用ができています。



現場で働く建設ディレクターの声

建設ディレクターが仲介役のような立場で現場に出入りして、私たち女性ならではのやり方で、挨拶やちょっとした声掛けをするだけで、建設現場の方々とコミュニケーションが円滑になると感じます。それに、他の建設現場のアイデアや、ICT などの先進技術を利用する場面を目にする機会も増えたので、社内では、こういったアイデアも共有して、仕事の効率化に役立てています。



新潟県 S さん



長野県 K さん

受講前はデスク上での数値処理が中心でしたが、受講後もっと詳しくなりたいと思い現場見学に行ったところ、外からは見えない建設業の底力に圧倒され「私も現場の役に立ちたい」という気持ちが強くなりました。

建設ディレクター部に所属し、橋梁耐震や河川復旧工事の現場所長に就いて、コンクリートの管理や注文書の作成、施工体制や品質管理に関する書類作成、過積載対策の写真撮影や出来形管理などをしています。最近は所長と部長から勉強のためと勧めてもらったので、規模は小さいですが施工計画書作成にもチャレンジしています。仕様書をしっかりと読み込まなきゃいけないことを痛感していますが、とっても楽しいです。



広島県 T さん



滋賀県 K さん

今後 ICT の建設機械導入やドローンの活用が進んでいく中で、土木に関する知識だけではなく情報通信関係の知識も必要になり、現場担当者とのコミュニケーション能力がより重要になるかと思います。多様な人材が必要になっていくこれからの建設業界において、社内に適材適所で活躍できる場を設け、社内の人間がやりがいを感じる環境づくりを行っていきたいと考えています。

Q, 講習内容のわかりやすさは？



95% 以上の方が
「分かりやすい」
と回答

Q, 講習内容が実務に役立つかと感じたか？



100% の方が
「役立つかと感じた」
と回答

▲ 受講生アンケートより

建設ディレクターは協会は建設業界の人材育成と雇用創出をミッションとしています。書類業務の社内アウトソースだけでなく常に改善の余地がないか現場間に入り込み課題をキャッチアップするような講習も設けております。法規制、社会の需要と共に変化していく最新情報の発信や定期的な勉強会、経営者交流会など受講企業や会員自身がアップデートできるように受講後も KDC (建設コミュニケーションセンター) でサポートしています。

建設ディレクターって何？

目標は現場の負担を減らすこと

—導入事例—

書類業務の専任者＝建設ディレクター

社内の情報共有化

風通しもよくなる？

経営者の声を
集めました

各現場に
横断的に関わることで
標準化や効率化が促進

働き方改革の救世主
だけでなく
社内をつなぐ存在に

課題の見える化の役割



一般社団法人建設ディレクター協会

<https://kensetsudirector.com/>

業務内製化

に繋がった！

新潟県 伊米ヶ崎建設株式会社（総合建設業）/ 代表取締役社長 櫻井 馨様

従業員 69 名 建設ディレクター 2 名配置

―導入の動機

建設業に携わるなかで、常に問題意識を持っていたのが業務の効率化です。建設業の人材不足の理由のひとつに、長時間残業があります。これを何とかしたいと考えていたところ、数年前に働き方改革に取り組む企業に訪問する機会がありました。そこでは IT を活用しながら現場の書類作成などを分業化し、残業の無い効率的な業務の仕組みを作っていたのです。後にこれを実現するのが建設ディレクターだと知り、すぐに導入を決めました。

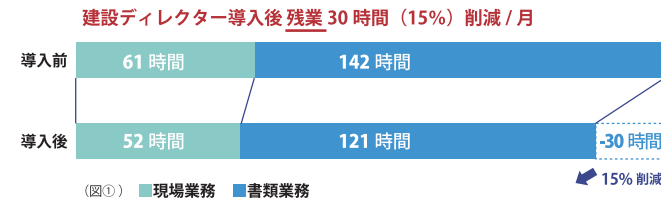


―具体的な効果は？

建設ディレクターの配置により現場監督の書類業務時間を約 15% 削減し、結果現場業務に効率的に集中することで現場業務時間も 15%削減して効率化につながりました。**建設ディレクターの担う仕事は帳票作成分野と ICT 専門分野**です。外注に頼っていたドローンを使用した写真測量や三次元化等 ICT 業務を専門知識の素養がある建設ディレクターに担当させることで業務を内製化させ、外注費を年間約 2,800 万円削減という効果が生まれました。（図①参照）

―建設ディレクターに何を期待されますか？

キーワードは「共有」だと思っています。当社では 20 年ほど前から ISO を通じて社内の書類の標準化を進めています。実際のところ個人の仕事のやり方やフォーマットには様々な個性があり、それが情報共有の弊害になっている部分もありました。**建設ディレクターが各現場に横断的に関わる**ことで、現場の帳票の標準化や効率化が促進すると同時に、各技術者の良い取り組みなどが共有され、結果として会社の力の底上げに繋がっていくのではと思います。また各現場の仕事の内容や状況がオープンになり、現場での悩みを会社全体で共有しやすくなるのではと期待しています。近い将来、建設業のあるべき姿として建設ディレクターの存在がスタンダードになっていくことと思いますし、こういった取り組み無くしては建設業の明るい未来の実現は難しい社会環境になってきていると思います。当社での実践の結果については、協会を通じて皆様と共有させて頂き、共に明るく働きやすい建設業の未来を創造していきたいと思っています。



新規雇用

に繋がった！

佐賀県 株式会社西九州道路（舗装業）/ 代表取締役 江頭 一樹様

従業員 43 名 建設ディレクター 2 名配置

―導入の動機

少ない技術者が書類作成に手間をとられていることが課題でしたので、**工事書類の専任を配置して稼働率を上げたい**と思ったことがきっかけです。工事が重なった時に課題が顕著になり、人材定着にも影響が出ていたので、書類業務の専任者＝建設ディレクターを置くことで稼働率や人材定着等、社内全体での良いサイクルを目指したいと思っています。

―どの様に募集をされましたか？

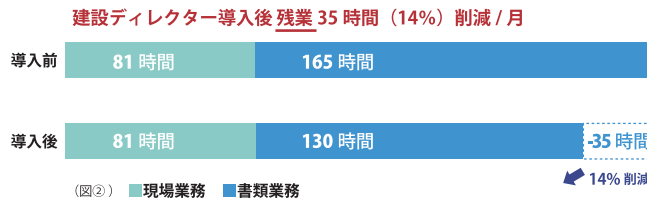
建設ディレクターは自社で働いているパートさんや事務の方のスキルアップとし受講させる企業も多いと思うのですが、我が社はちょうど事務専門の人材を募集中というもあり、自社の事務を建設ディレクターと位置づけし、新しい職域と考え、新たに賃金体系を設けてハローワークに募集をしました。結果、業界未経験の従業員を採用したのですが、先入観がなく自分の領域を確保していただけているので、現場とのやり取りもスムーズに運んでいます。**建設業界への求人に対し女性や若い人材にもアピールしやすい職域**だと感じています。

―書類専任の建設ディレクターを配置してどんな効果がありましたか？

現場監督の全労働時間のうち、書類業務が半数を占め、長時間労働の要因となっていたため、その長時間労働を重点的に削減を試みました。それにより現場監督一人当たりの時間外労働時間は建設ディレクター配置前と比べて 1 か月あたり **35 時間の残業時間を削減**できました。（図②参照）配置してから約半年経ちましたが、全書類業務のうち 50%以上を建設ディレクターが担っています。現在も順調に書類業務が移行しており、社員全体が効率を常に精査する習慣付けのよい機会になりました。

建設ディレクター業務（一部抜粋）

写真管理・図面作成・出来高数量入力・出来形展開図作成・工程能力図作成
アスファルト品質管理・安全管理資料作成・電子納品



適材適所

に繋がった！

京都府 東邦電気産業株式会社（設備工事業）/ 代表取締役 佐伯 祐左様

従業員 120 名 建設ディレクター 4 名配置

―導入の動機

男性中心の業界が深刻な人手不足を乗り越えるには女性の就業が必須です。女性の就業を促すには、男性技術者が行うことを前提にしていた仕事を「**整理・分類**」し、業務の性質に合わせ、人材を適材適所に配置すれば良いと考えているところに建設ディレクターがはまりました。量が多く、正確かつ緻密さを要する建設書類作成業務は、その良い例です。そこに ICT を高度に活用すれば、就業のハードルは更に下げられます。

―導入によってどんな効果がありましたか？

まずは営業所内で一般事務に従事していた事務職員に育成講座を受講してもらい、建設ディレクターとして配置しました。次に、技術者が行っている書類業務の内容や所要時間の洗い出しを行いました。同時に、営業所内業務を見直すことで事務職員の業務を 16 時間（/ 月）削減しました。削減した 16 時間を建設ディレクター業務として、技術者の書類業務のフォローに充てました。3 人の技術者が平日夜間に残業で対応していた書類業務を支援することで、**技術者 3 人分の残業時間を 16 時間削減**できました。（図③参照）もちろんそのままコスト削減にもつながります。建設ディレクターが分担する業務を明確にし、技術者の書類業務への関与度合いを減らすことで、残業時間削減のための具体的な手段となります。

―その後、建設ディレクターを 2 名追加配置されましたが、どうしてですか？

前述のような成果が出ましたが、兼任では限界があるため、専任の建設ディレクターを配置し、**更なる生産性の向上を図るため**です。建設ディレクターを配置している現場とそうでない現場における生産性の効果を数字で明確にし、新しい現場のあり方のモデルを創りたいと考えています。また、中途採用の 2 名なので、前職のスキル（IT スキルや営業企画力）を活かしてくれることにも期待しています。

