



ルポ 建設ディレクターの導入から踏み出そう 時間外労働削減へ、業務体制を「ととのえる」

令和2年(2020)からオンライン講座を実施。全国から受講者が集まる
(写真提供:一般社団法人建設ディレクター協会)

だ。従業員の職域を時代に合わせ
て見直すことにもしつかり目を向
けたい。

建設ディレクターは、職域見直
しに向け制度化された民間資格
だ。建設会社向けにITツールの
導入支援サービスなどを提供する
京都サンダー株式会社の代表取締
役 新井恭子氏が発案し、平成29
年(2017)1月から同社で育成
に乗り出す。資格を認定するのは、
同年6月に立ち上げられた一般社
団法人建設ディレクター協会であ
る。新井氏は理事長を務める。

建設ディレクター導入で 人材マネジメント見直し

最 大の役割は、現場技術者の
支援だ。新井氏は現場の課
題をこう分析する。

「現場の技術者は時間外労働を
前提に働いています。書類業務は
現場の技術者にしかできないとさ
れてきましたが、実際の業務を分
解すると、その中でコアな業務は、
施工計画や実行予算、設計変更な
ど特定の業務となります」
建設ディレクターの導入は、人
材マネジメントのあり方を見直
すための第一歩という位置付け

だ。新しい職能を持つ人材を事務
所に配置することで、現場部門と
バックオフィス部門[※]の連携を図る
狙いを持つ。

「建設業は現場主体。業務プロセ
ス改善を図ろうにも、多忙を極め
ることもあって会社側から手を入
れにくいのが現実です。一方で、2つ
の部門は事務所で顔を合わせる時
間が限られます。情報共有を図れ
ず、連携を欠きがちです。そこで建
設ディレクターには書類作成のほかに
社内へのハブ的役割も担っていただ
きたいです」(新井氏)

もともと新井氏は建設会社
の現場事務所に向き、ITツ
ールの導入を後押ししながら現場
技術者の業務を支援してきた。
2000年代初め、電子入札や電



令和2年(2020)10月~12月と令和3年(2021)8月~9月には、厚生労働省就職氷河期世代の方向け資格等習得コース事業として「建設ディレクター育成コース」を実施した
(写真提供:一般社団法人建設ディレクター協会)

令和6年(2024)4月から、
建設業にも「時間外労働の上限
規制」が適用される。時間外労働
が常態化する現場で生産性向上
をどう図るか、現場に突き付けら
れた課題は重い。そうした時代に
対応するための取り組みとして
目を向けたのが、「建設ディレク
ター」の導入だ。業務プロセスの改

善に人材マネジメントの観点から
切り込む。

建 設業界はICT(情報通信
技術)やデジタルの力を借り
て業務プロセスを見直し、生産性の
向上を図ろうと、さまざまな取り
組みを進めている。ここで見落とせ
ないのは、人材マネジメントの観点

子納品などの制度が動き出すと、
デジタル化の黎明期を技術者とと
もに切り開いてきた。

発案の原点には、当時現場で抱
いた問題意識がある。

「現場事務所を訪ね歩く中で、
技術者が時間外労働せざるを得
ない原因の一つは、作成すべき書
類の煩雑さにあるとみていました。
一方、事務職は写真の整理や図面
の修正などの業務を担当するだ
けで、その力を発揮し切れていない。
技術者と事務職の間で業務をもっ
と標準化できるのでは、と思い立
ちました」

一般社団法人建設ディレクター
協会主催し京都サンダー株式会
社で運営する「建設ディレクター育
成講座」は、初級編で48時間。1日
6時間のオンライン講座を8日間
にわたって開催する。内容は、「建
設業マネジメント」や「施工管理」
「工事書類」など7テーマで構成さ
れる。

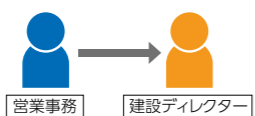
令 令和3年(2021)6月現在、
初級編第21期、中級編第1
期までを開講済み。

**現場監督の労働時間を
月30時間削減した例も**

●建設ディレクター導入事例

A社の場合 職務転換パターン

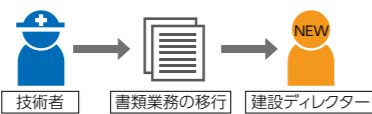
既存の社員を社内で配置換え



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および現場業務サポートに配置換え。建設ディレクターの業務をこなしながら、現場から吸い上げた課題のキャッチアップなど社内には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

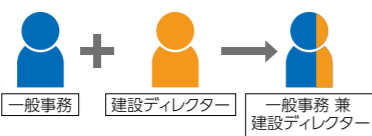
新しく書類業務専任として配置



かねてからの課題であった技術者負担の書類業務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新規採用を決めた。技術者から書類業務を移行中。また業界未経験者のため、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、業務の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活用ができています。

(出典:一般社団法人建設ディレクター協会)

期までを開講済み。

受講者は、企業から送り込まれてくるバックオフィス部門の事務職。「最近開催した初級編講座では、建設ディレクターとして新規採用された方が受講者全体の約4分の1を占めた例もみられました」(新井氏)。

このほか、厚生労働省の委託事業で、初級編に相当する就職氷河期世代向け特別コースを2020年度から開講した。第1期卒業生16名のうち14名が建設業に就職した。

資格認定者は、初級編で40都道府県・500人以上に及び着実に新しい職域を全国に広げている。

建設ディレクターの業務には大きく2つの領域がある。まず、現場技術者が手掛けることが常態化している各種書類の作成業務。そして、現場の課題に根差した業務プロセスの改善提案だ。

資格認定者をバックオフィス部門に配置する時はまず現場業務を可視化し、業務の専門性を考慮しながら建設ディレクターに振り分けるようにする。それによって技術者の負担軽減を図るのである。

確かな成果を上げている建設会社もみられる。新潟県を地盤とす



あらい きょうこ
新井 恭子
京都サンダー株式会社
代表取締役
一般社団法人建設ディレクター協会
理事長

る社員数60人規模の建設会社では、高度なICTスキルも活用しながら建設ディレクターが現場監督の支援にいたるところ、現場監督の労働時間が月30時間削減できたという。

課題は、現場部門にどう受け入れてもらい、業務分担の見直しにつなげていくか、という点だ。その対応策をモデルとして構築しようと目下、国の補助事業を活用し、プログラム開発に挑む。

建設ディレクターの導入を通じて人材マネジメントのあり方を見直せば、バックオフィス部門に新しいキャリアパスを生み出すことにもつながる。新井氏はさらにその先に、組織文化の変革を見ずえる。

「長期的には、組織文化が変わり、建設業界で人材の流入と定着が進むようになることを強く願っています」

●詳細情報・お問い合わせはこちらへ



一般社団法人建設ディレクター協会
TEL: 075-431-0011
https://kensetsudirector.com/

※ バックオフィス部門:経理や人事、総務など、顧客と直接かかわらない部門の総称