



建設業で“実質賃上げ型”の働き方改革
松伸、4月より労働時間を女性事務職は完全週休2日制、
男性職員は労働時間を約1.5時間短縮へ

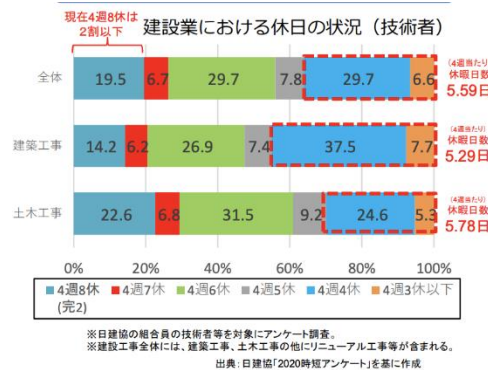
1974年の創業以来、鉄筋工事のソリューションを提供してきた株式会社松伸（埼玉県八潮市：代表取締役社長長田哲也）は、2026年4月1日より、働き方改革の一環として女性事務職に完全週休2日制を導入するとともに、事務・番頭を含む男性職員の1日の労働時間を最大約1.5時間短縮する働き方改革を実施しました。建設業界において依然として長時間労働が課題とされる中、労働時間削減は実質賃上げと同義であり企業にとって固定費増という課題を伴いますが、本施策はその前提と向き合い、事前のITスキル教育や業務設計の見直しを通じて生産性向上との両立を図る点が特徴です。



■実施の背景：遅れる建築業界の労働時間

一般企業に定められている「時間外労働の上限規制」が、2024年4月から建設業にも適用され、長年の課題とされていた長時間労働や休日不足について、企業の具体的な対応が求められていました。一方で、建築業界では、高齢化や人手不足により、制度を導入しても現場運用が追いつかず、2020年時点で全産業平均と比較しても年間360時間以上の長時間労働が行なわれており、休日も4週8休を取得している企業は2割以下、45.2%が4週4休以下と、他産業では一般的となっている週休2日を実現できていないことが報告されています。（※1）

今回、当社で導入した「女性事務職は完全週休2日制へ、男性職員は労働時間を約1.5時間短縮」は、働き手を現状維持のまま、従業員の給与を下げずに取り組むことはできないかと考え実施にいたりしました。



(※1： [建築業を取り巻く現状と課題](#)—国土交通省)

■施策内容：女性事務職は完全週休2日制、男性職員は労働時間を約1.5時間短縮

対象は、現場施工職以外の全社員（正社員100%）です。女性事務職は、月約20～25時間の労働時間削減・男性職員は、月約30時間の労働時間削減できる見込みです。（月20日勤務計算）

●女性事務職 約240～300時間／年削減

- ・勤務時間：9:00～17:15 → 9:00～17:00（15分時短／日）
- ・土曜出勤（月2～3回） → 完全週休2日制へ

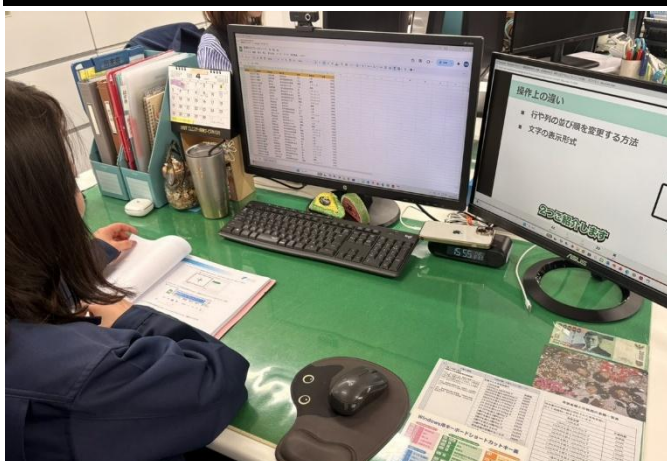
●男性職員（事務・番頭） 約360時間／年削減

- ・勤務時間：7:30～18:30 → 8:00～17:30（1.5H時短／日）

●補足

- ・現場施工職（職人）は従来通り8:00～17:00で運用

■具体的な取り組み：ITスキルの向上やプロセスの見直しを実施



2025年7月より女性事務職にeラーニングを導入しITスキルの底上げを図るとともに、業務の属人化を防ぐ情報共有体制を構築しました。さらに土曜休業に備えた現場対応フローの整備や、業務の優先順位・段取りの見直しを徹底。こうした準備のもと、労働時間削減をコスト増前提で実行する経営判断に踏み切りました。職種ごとに最適化した設計により現場を止めることなく、制度導入にとどまらず運用面まで見据えた改革を、全社員対象で本格的に実施しています。

●ITスキル向上

2025年7月より女性事務職を対象にeラーニングを導入し、Excelやクラウドツールの活用、データ管理の効率化、社内システムの運用スキル向上を推進しています。日々の業務に直結する内容に絞り、反復学習と実務での活用を組み合わせることで定着を図りました。これにより作業時間の短縮と属人化の解消を進め、生産性向上につなげています。

●業務平準化のための連携ルールを再設計

土曜休業や時短に伴い、現場でトラブルや確認事項が発生した際の対応フローを事前に整理しました。これまで女性事務員を介して事務処理を行っていた作業や問い合わせ窓口の明確化や連絡手段の統一、対応優先順位の設定を行い、誰でも対応できる体制を構築しています。これにより特定の担当者に依存しない運用を実現し、現場業務を止めることなく円滑な連携を可能にしました。



■株式会社松伸 代表取締役社長 長田哲也「業界の常識にとらわれない働き方を実現し、誰もが無理なく長く働き続けられる環境づくりをこれからも追求していく」



建設業界では週休2日制の導入が進む一方、事務職まで含めた制度設計や、実効性ある時短の実現にはなお課題が残っています。さらに、働きやすさを重視する人材の増加や法規制の強化により、「どう実現するか」が企業に問われる時代に入りました。

当社は、これまで離職率4%という実績を維持してきた背景にある、社員一人ひとりと向き合う風土を土台に、ITスキルの向上と業務の再設計を進めることで、生産性と働きやすさの両立に踏み切りました。建設業だから難しいのではなく、建設業だからこそやり方を変えるべきだと考えています。現場を止めずにバックオフィスから変革を進めることで、業界の常識にとらわれない働き方を実現し、誰もが無理なく長期的に働き続けられる環境づくりをこれからも追求していきます。

■松伸の働き方に関するその他の実績：離職率4%以下を推移

松伸では、2023年より積極的に以下の取り組みを導入し、2026年3月現在、離職率が4%以下を推移しています。松伸を選んでくれた社員が安心して長く働き続けられ、かつ「働き続けたい」と思える会社を目指し、今後も業界の常識にとらわれない働き方を推進してまいります。

●退職金1,000万円支給（導入時期：2023年2月～）

建設職人の平均年収は約400万円とされ、また退職金制度として、建設業では建設業退職金共済制度の利用がされています。その制度を用いた場合、30年間の積立で300万円程度が設計されています。それを踏まえても老後の備えが難しいと言わざるを得ないというのが実情です。

そこで松伸では長年、危険な現場を支えてくれた社員への感謝の形として導入しました。30年勤続した社員には1,000万円を支給しています。また、勤続30年未満であっても功労のあった社員には相当額を支給し、過去1年間で10名が対象となりました。

●プレミアム医療サポート（導入時期：2024年9月～）

健康面での不安を取り除くため、人間ドックやセカンドオピニオン紹介などの医療サポート制度を導入しました。自身の症状が何科にかかれば良いのか、そこから相談できる。ご家族は病院に行ってほしい。健康でいてほしいと思っているはずですが、それでも、職人たちには病院を苦手だと思っている人が多くいます。人生100年と言われる社会の中、ただ長生きするのではなく健康的に歳を重ねてもらうためにも「働く人の健康を守る企業」でありたいと考えています。

この制度は従業員だけでなく、働いている人を支えてくれている家族も対象としています。松伸に関わるすべての人達の健康も守っていききたい。そう考えています。

●資産形成のお手伝い（導入時期：2025年1月～）

独身社員が多く、将来の備えを持つ人が少ないという現状を踏まえ、企業型拠出年金制度を導入。会社が積極的に未来への資産形成を支援しています。それでも本人の力で新たに積み立てを開始するのは大変なことです。そこで、会社からも少額ではありますが社員全員に対して積み立ての補助を行っています（実質的な賃上げ）。経済的な自立を後押しすることで、社員一人一人が「将来を描ける職場」を目指しています。



【会社概要】



株式会社松伸は、「建設業界の常識を変える」を掲げ、鉄筋工事一式請負を中心に、材料発注・加工・施工・運搬までを一貫管理して手がける総合鉄筋ソリューション企業です。

優秀な技術者と最新設備による確かな施工品質に加え、安全管理・現場美化・近隣住民との良好な関係づくりまで含めた“現場力”を強みとしています。日給制が主流の建設業界でいち早く月給制と福利厚生制度を導入。働く人の未来を見据えた経営により、離職率4%という圧倒的な定着率を実現。現場を知る長田社長と、人の心を動かす松本会長のもと、松伸は“誇りを持って働ける建設業界”の実現に挑み続けています。

社名 株式会社松伸
住所 埼玉県八潮市大瀬 236-1
代表 代表取締役会長 松本美幸
代表取締役社長 長田哲也
資本金 10,000,000 円
URL <https://www.matsushin.co.jp/>
創立 1974 年 4 月
業種 鉄筋工事業、とび・土工工事業（国土交通大臣許可（般-7）第 27847 号）

本件に関するお問い合わせ

株式会社松伸 048-997-3291

総務部・原 hara@matsushin.co.jp / 総務部広報・伊藤 ito@matsushin.co.jp

