

建設業の

ベストプラクティス企業

取組事例集

働き方改革に向けて
積極的に取り組む
企業を紹介します！



東京労働局 労働基準部 監督課

はじめに

建設業については、2024年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されたところですが、建設業の労働環境の中には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものもあります。

このため、2025年11月25日、東京労働局では、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、働き方改革に向けて積極的に取り組む建設業の企業を「ベストプラクティス企業」として訪問し、企業における取組について意見交換を行い、その内容をホームページで紹介いたしました。

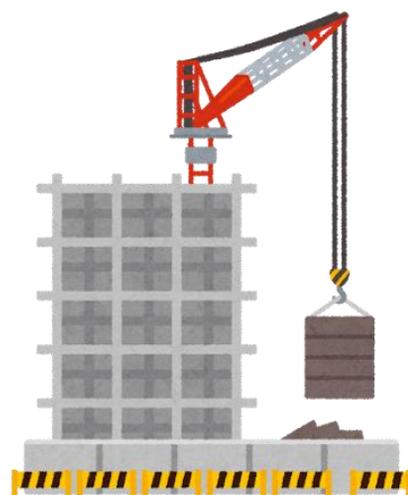
この冊子では、東京労働局のほか、2024年及び2025年に各労働局が実施した建設業のベストプラクティス企業との意見交換の内容をまとめました。

建設業の働き方改革を進めていただくにあたって、本冊子をご活用ください。

※掲載事例は、2026年1月時点で各労働局のホームページに公開されているものです。

※事例の詳細については、各労働局にお問い合わせください。

※目次の「ベストプラクティス企業名」をクリックすると該当ページに移動します。
記事の終わりの「▲目次▲」をクリックすると目次へ戻ります。



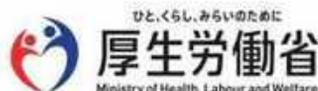
目次

頁	都府県	ベストプラクティス企業名	労働者数	取組の概要
1	東京	<u>西松建設株式会社</u>	2908名	①労働時間削減に向けた取組 ②「現場工務革新センター」による現場の業務負担軽減 ③DXによる業務改善 ④ウェアラブルデバイスによる熱中症対策
5	青森	<u>田中建設工業株式会社</u>	40名	①施工管理ソフトの導入 ②自動追尾式トータルステーションの導入 ③ICT施工（ドローンによる測量、3次元データの作成、ICT建設機械による施工）
8	岩手	<u>株式会社水清建設</u>	51名	①建設ICT施工の導入 ②バックオフィスのデジタル化
10	宮城	<u>株式会社橋本店</u>	190名	①朝方勤務の導入 ②「WMS8」制度 ③「型枠一本締め工法」の導入 ④BIM/CIMを内製化
14	秋田	<u>森建設工業株式会社</u>	36名	①「建設ディレクター」の採用 ②社内のDX化（ICT 測量機器の導入、電子小黒板の活用、SNS を活用した予定の共有） ③労働時間の通知 ④人材獲得と人材育成（初任給増額、企業説明会参加・インターンシップ受入、資格取得の促進）
19	山形	<u>株式会社後藤組</u>	150名	①全員DX ②作業書類のペーパーレス化（社員1人1台タブレット配布、日報・点検簿のペーパーレス化、協力業者に対する研修の実施） ③週休2日制の実現に向けた取組
24	茨城	<u>海老根建設株式会社</u>	37名	①「建設ディレクター」制度の導入による現場管理者の負担軽減 ②フルタイムリモート勤務の導入 ③各種休暇制度の充実 ④3D測量の導入
28	群馬	<u>沼田土建株式会社</u>	95名	①ICT施工の積極導入 ②Web会議、ビジネスチャット導入 ③バックアップ部署「企画室」を設立 ④請求書処理業務のDX化 ⑤女性の再就職応援宣言

頁	都府県	ベストプラクティス企業名	労働者数	取組の概要
36	埼玉	伊田テクノス株式会社	261名	①「建設ディレクター」を活用した現場作業のバックオフィス化 ②業務の見直しやDXによる業務効率化（社内書類の書式の統一、クラウドサービスウェアの利用、自社用アプリの開発等） ③自社独自の若手育成プログラムによる採用拡大、早期戦力化
39	千葉	株式会社ナリコー	377名	①新しい勤怠管理システムの導入 ②ICT建設機械の導入、人員配置の工夫 ③年次有給休暇取得促進 ④安全衛生の取組（安全衛生委員会・新聞作成・ストレスチェック）
42	富山	丸新志鷹建設株式会社	46名	①「建設ディレクター」の活用による働き方改革の推進 ②「建設ディレクター」の活用による人材確保対策
44	福井	熊谷建設株式会社 大野油坂道路 新下半原トンネル工事	2709名	①店社での書類作成支援 ②新しい測量機器を使用することでの省力化 ③作業打合せ簿の作成の省力化 ④自動計測システム等の先進的な手法の導入
48	長野	高木建設株式会社	89名	①工事書類の統一化と教科書の作成 ②ICT機器の活用による測量作業効率化 ③「現場サポーター」によるワークシェア、2人体制での現場管理 ④年休取得促進、女性技術職向け労働環境整備、「クールワーク手当」、健康経営取組み
53	静岡	株式会社橋本組	266名	①「超働き方改革室」の稼働 ②完全週休2日制の導入 ③DX技術の採用（BIMの導入、eYACHOの導入） ④ペーパーレス化の推進 ⑤完全フリーアドレスの採用 ⑥多様な人材育成(OJTローテーション研修、意識改革セミナーを実施)
57	滋賀	田中シビルテック株式会社	68名	①週休2日制の実現 ②リモートワークシステムの導入 ③一人一車貸与 ④資格取得支援制度 ⑤SNSやオリジナル漫画を用いた採用活動 ⑥現場における環境改善
67	京都	福田建設工業株式会社	20名	①ICT建設機械の導入及びICT施工の内製化による労働時間短縮 ②三次元測量の導入・土量計算自動化による労働時間短縮 ③日報アプリ作成により、入力・管理業務を効率化

頁	都府県	ベストプラクティス企業名	労働者数	取組の概要
72	大阪	三和建设株式会社	198名	①技術力の強化(フロントローディング、デジタル技術の活用、BIM、ブランディング戦略) ②社内制度の整備(週休2日制、20時以降のPCシャットダウン、ペーパーレス化、RPAやGASの導入、社内プログラマーの育成) ③成長をサポート(「SANWAアカデミー」の開校、社内日報「SODA」の活用)
75	兵庫	株式会社鍵田組	42名	①「建設ディレクター」の導入 ②ICT化による生産性向上
84	奈良	近鉄造園土木株式会社	101名	①新型建設機械・「Gドレイン工法」による業務効率化 ②勤怠管理システムのアラーム機能の活用 ③発注者との連携(防草シートの敷設)
98	和歌山	株式会社小池組	63名	①ASPシステムの活用 ②バックオフィスで行うタスクシェア ③社内情報システムのクラウド化 ④地元の若者に対する就業支援 ⑤魅力ある労働環境づくり
101	島根	高橋建設株式会社	119名	①年間休日を8年で41日増 ②男性も女性も働きやすい職場づくり (ファミリーサポート休暇、子の誕生日休暇)
104	山口	株式会社井原組	25名	①完全週休2日制の採用 ②「建設ディレクター」制度の積極的な導入 ③ICT技術の活用
109	徳島	株式会社西村建設	20名	①勤務条件の整備(完全週休2日制、日給月給制) ②本社ビルの改修による職場環境の改善 ③ICT推進(大型デュアルモニタ、高スペックのパソコン等の導入、データ保存のクラウド化等)による業務の効率化
110	香川	川田建設株式会社 高松自動車道 高松西IC~大野原IC 間耐震補強工事(その2)	600名	①WEBカメラによる現場モニタリング ②現場写真のクラウド保存による自動整理と一元管理 ③労働時間の見える化 ④「川田建設アカデミー」の設立

頁	都府県	ベストプラクティス企業名	労働者数	取組の概要
112	愛媛	株式会社長浜機設	30名	①ITツールを活用した業務プロセスの改善 ②SNSの積極活用による人材確保 ③社員教育の充実 ④CCUS連動型成長支援制度の運用と人材育成
114	高知	須工ときわ株式会社	84名	①勤怠管理システムの導入による労働時間の適正把握 ②社内情報共有システムの導入 ③現場の作業負担・残業時間の軽減
116	福岡	西鉄建設株式会社	77名	①4週8閉所 ②DX・ICT推進 ③荷待ち時間の縮減
118	佐賀	原田建設株式会社	23名	①1人作業可能な測量機材、現場撮影用のドローン、現場管理ソフトの導入による労働時間の短縮 ②週休2日制の導入 ③年次有給休暇の取得目標設定
123	大分	佐藤土木株式会社	20名	①完全週休2日制の導入 ②インターネット環境の整備 ③労働時間の適正把握 ④その他の取り組み
131	宮崎	株式会社岡崎組	62名	①勤務管理クラウドの導入 ②社内SNS、オンライン会議の導入 ③電子請求書・電子契約書の導入 ④ICTの導入 ⑤「建設ディレクター」の導入
129	鹿児島	ヤマグチ株式会社	115名	①ICT技術の活用（自動追尾式トータルステーション、ドローンによる空撮、遠隔臨場の導入、TI推進課の設置、本社にハイスペックな情報処理システムを整備、受発注者間情報共有システム（ASP）） ②クラウド化、データ共有 ③「建設ディレクター」制度の採用
131	沖縄	有限会社スタプランニング	15名	①受注基準の見直し ②残業を届出制に変更 ③業務は2人体制 ④女性が働きやすい環境づくり（子連れ入社可能）



ベストプラクティス企業との意見交換を実施しました

～東京労働局長が関東地方整備局長とともに訪問・意見交換～

東京労働局（局長 増田嗣郎）は、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和7年11月25日（火）に、働き方改革に向けて積極的に取り組む企業を関東地方整備局長とともに訪問し、意見交換を行いました。

東京労働局では、働き方改革に向けて積極的に取り組む同企業の事例を広く紹介するなどにより、各企業における働き方改革の取組を促進していきます。

1 ベストプラクティス企業

企業名：西松建設株式会社

所在地：東京都港区虎ノ門一丁目17番1号
虎ノ門ヒルズビジネスタワー7階

従業員数：2,908名

事業内容：総合建設業

2 訪問当日

増田嗣郎 東京労働局長が、橋本雅道 関東地方整備局長とともに西松建設株式会社を訪問し、働き方改革に関する取組状況についてご紹介をいただきました。また、西松建設株式会社の従業員の方々からもお話をお伺いし、その後、細川雅一 代表取締役社長と時間外労働の削減や生産性向上、担い手の確保・育成などについて意見交換を行いました。



（左から）西松建設株式会社細川社長、増田東京労働局長、橋本関東地方整備局長



（左奥）西松建設株式会社細川社長
（右側）橋本関東地方整備局長、増田東京労働局長

3 西松建設株式会社の主な取組事例

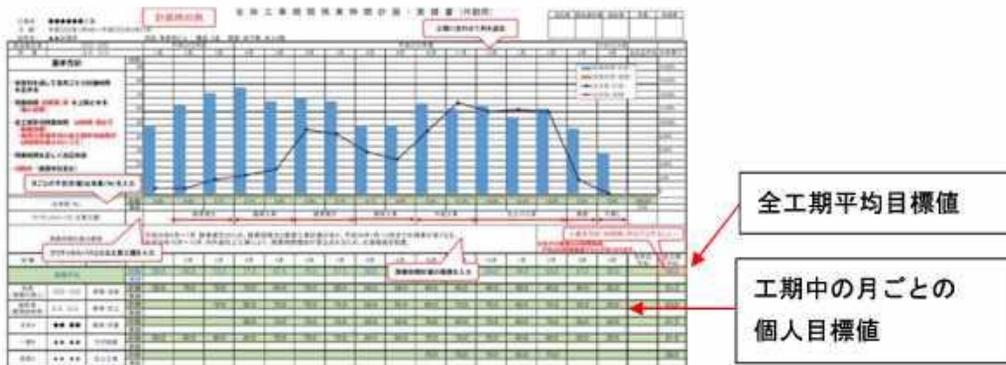
(1) 労働時間削減に向けた取組

2017年に経営者が、経営課題として時間外労働を削減することを宣言し、働き方改革関連法の施行による建設業への上限規制の適用猶予期間中に、段階的に時間外労働を削減するために、部門ごとに目標時間を設定し、工事ごとに個人目標値や全工期平均目標値を設定した。

目標達成のために、時間外労働時間数を把握し、その原因等を把握・検討（労働時間の見える化）したところ、目標時間を達成するためには、業務量、アナログな業務、会社方針の浸透不足が障害となっていることがわかった。

そこで、IT技術の導入、「現場工務革新センター」の導入などにより、段階的に時間外労働時間数を削減した。

部門	目標時間（時間/月）						
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
現場							
会社（計画/設計/購買）	80	80	74	64	54	45	45
本社（計画/設計/運転手）							
会社（総務/事務管理室）	64	64	54	45	45	30	30
本社（経理/総務/人事/企画）							
その他	45	45	45	30	30	30	30



問：経営者が先頭に立ち時間外労働の削減に取り組まれた時の背景や狙いを教えてください。

【細川代表取締役社長】建設業界でなかなか時間外労働に対する抑制が浸透せず、当然当社においても、担当者が発信しても現場の働き方を変えられなかった中で、当時の社長が率先して、時間外労働の削減を打ち出し、経営課題として取り組むことを宣言したことで、従業員の意識の改革が促されたと考えております。時間外労働の見える化を図ったことで、課題が把握されました。また、現場支援組織を組成し活動させたことで、業務量の平準化が図られ、時間外労働の削減にも一定程度の成果があると同時に人手不足の中での人材確保等にも成果があったと考えております。

問：経営者が時間外労働の上限時間数の目標値を設定すると決めた時に、率直にどのように思われましたか。

【従業員 A】本当に実現するのかなと思いました。しかしながら、会社は、単に時間外労働を削減しろと言うだけでなく、併せて、現場工務革新センターによる分業やDXに取り組み、特に、現場としては現場工務革新センターのおかげで時間外労働が減ったと感じています。現場では、どうしても書類作成などの事務仕事が膨大となるタイミングがあるのですが、現場工務革新センターのおかげで、仕事量の波が穏やかになり、残業や日曜日に出社しなければ終わらないということがなくなったのが、劇的に変わったと思います。

問：取組により削減されたとはいえ、現場では状況に応じて時間外労働が長くなると思うのですが、どのように対応していますか。

【従業員 B】現場では、予めわかっている繁忙期は発注者と協議し工程に組み込みます。突発的なものも発注者と相談し、工程の見直しを含めて協議しながら施工します。また、個人ごとに業務量が増えそうな時には、一人ひとりに偏りがないような業務配分となるように心がけて管理しております。

(2) 「現場工務革新センター」による現場の業務負担軽減

現場の業務負担を軽減することなどを目的とした「現場工務革新センター」（以下「革新センター」という。）を支社単位で設置した。革新センターでは、現場の意見から時間をとられる業務、例えば、建設工事計画届の作成支援などを行っている。

また、業務を集約するだけでは、移管に過ぎないため、技術職が専門的知見をもって検討すべき箇所などを除き非技術職でも施工計画を作成できるようガイドラインを作成し、技術職が検討すべき箇所などを除き、大部分を非技術職でも作成できるようにした。革新センターで現場の業務を支援することで、技術職の業務量が削減された。

土木注力業務	建築注力業務
建設工事計画届作成	建設工事計画届作成
総合施工計画書作成	施工区計画書作成
設計図書の検査	設計図書の検査
工事写真整理	明細予約のための図面チェック
施工要領書チェック	工事写真整理
施工計画立案・作成	詳細(工種)施工計画書作成
設計変更の協議書	施工要領書チェック
	検査検査書作成
	完成検査 (自主・社内)
	竣工書類作成

■施工計画書作成ガイドラインの例

作成手順	内容
1. 現場調査	現場の状況を確認し、必要な情報を収集する。
2. 設計図書を確認	設計図書を確認し、必要な情報を収集する。
3. 現場調査と設計図書を確認	現場調査と設計図書を確認し、必要な情報を収集する。
4. 現場調査と設計図書を確認	現場調査と設計図書を確認し、必要な情報を収集する。
5. 現場調査と設計図書を確認	現場調査と設計図書を確認し、必要な情報を収集する。
6. 現場調査と設計図書を確認	現場調査と設計図書を確認し、必要な情報を収集する。
7. 現場調査と設計図書を確認	現場調査と設計図書を確認し、必要な情報を収集する。
8. 現場調査と設計図書を確認	現場調査と設計図書を確認し、必要な情報を収集する。
9. 現場調査と設計図書を確認	現場調査と設計図書を確認し、必要な情報を収集する。
10. 現場調査と設計図書を確認	現場調査と設計図書を確認し、必要な情報を収集する。

■作業の担当者レベル

担当者	定義	割合
非技術	インフラ設備以外の作業が明確でかつ技術職以外での対応が可能作業	79%
技術	技術職による設備稼働の対応が必要な作業	18%
現場	現場で対応し方が効率的あるいは技術的な内容や施工の意向を汲み取り必要がある作業	3%

問：革新センターが現場支援を行っていく中ではどのようなご苦労がありましたか。

【革新センター長】現場というのは、常に何があるかわからず、天候に左右されることもある中で、工期を守って仕事をしなければなりません。そうすると、「効率的」、「生産的」といったことを事務方が提案しても、目の前の差し迫った問題に優先して取り組まなければならないため、浸透するまでに時間がかかったと感じます。どう説明し、どう展開したら現場でも腹落ちしてくれるかということを考え、現場にも一緒にやろうと思ってもらえるようにコミュニケーションを大事に取り組んできた結果、現在では効率的に働けることがわかってもらえたのではないかと感じています。

(3) DXによる業務改善

① 生成AIの活用

アナログ業務の改善のために、生成AIによるチャットシステムを導入した。このシステムにより、業務に必要な情報を簡単に入手し、使用できるようになった。

今後は、技術提案書の作成支援システムを実用化予定である。当該システムでは、キーワードを入力すると、生成AIが過去の技術提案書から関連した技術等を抽出するなどにより、技術提案書の作成を支援する。技術提案書の作成支援システムにより、書類作成の効率化に加えて、ベテラン職員の知見を若手職員へ伝承することができればと考えている。

② 遠隔操作システム・自動操作システムの導入

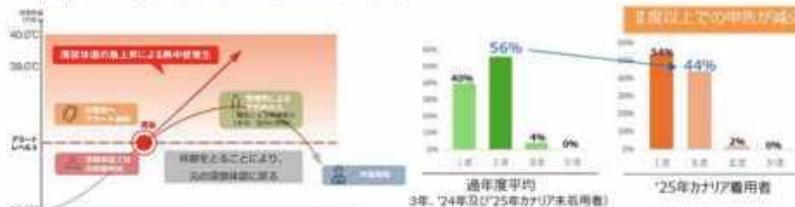
山岳トンネル工事における無人化施工システムを研究・開発しており、遠隔操作については、実用に近い段階である。例えば、切羽における作業では、崩落等のリスクがあるが、遠隔操作室でブレイカー等重機の操作を行うことにより、切羽に作業員が近づくことがなくなるため、安全に作業を行え、粉じん等の暴露リスクを低減し、健康に働くことができる。

また、自動操縦の技術も開発しており、遠隔操作と自動操縦を組み合わせることで、一人で複数の重機を操作できるようになると、業務の効率化にもなる見込みである。



(4) ウェアラブルデバイスによる熱中症対策

深部体温の上昇を検知するウェアラブルデバイスに、管理者にも通知する機能を追加し、管理者はアラートが通知された時には、着用者に休憩等を促すという取組を行った。近年では、猛暑地点が増加するなど熱中症リスクが上昇している中で、ウェアラブルデバイス着用者においては、重症度Ⅱ度（※）以上での症状発生が減少しており、重篤化防止に効果あると考えられる。



※重症度分類
「熱中症診療ガイドライン」で用いられるⅠ度を軽症、Ⅳ度を最重症とする分類です。Ⅱ度は中等症で、頭痛、嘔吐などの症状があり、医療機関での診療が必要とされています。

問：熱中症対策に取り組まれた成果等について、どのように受け止められておりますか。

【細川代表取締役社長】ウェアラブルデバイスの活用により、重篤化を低減させることができ、その効果を感じています。しかし、熱中症のリスクが高まっていることを管理者が把握しても対応できない場合には重大な労働災害につながるかもしれません。設備・装備がよくとも、活用するのは人であることから、活用できていないということがないように徹底し、また、脱水症状等から熱中症になる場合には、アラートがないことがあることもわかりましたので、次年度に向けて、対策をとって参りたいと考えております。

4 その他の意見交換の状況



(右奥から) 西松建設株式会社細川代表取締役社長、
濱田専務執行役員、難波専務執行役員、
吉田常務執行役員



(左から) 橋本関東地方整備局長、
増田東京労働局長

問：御社のホームページでは健康経営を掲げられておりますが、その趣旨や目的を教えてください。

【細川代表取締役社長】サステナビリティ経営の一環ではありますが、私が目指す「魅力あるゼネコン」のためには、従業員のエンゲージメントが高いことが必要であり、そのために、「従業員の家族も含めて理解の得られる働き方」を目指しているところです。従業員が、自ら多様な働き方を選択できることで、ワーク・ライフバランスも達成でき、心身が健康に働けるのであれば、そうした環境を整えていきたいし、さらには、建設業全体が持続的な事業となっていけばよいと考えております。

問：革新センターにおいては、職種を超えた人材の活用などがうまくいっており、多様な人材が活躍されていると思われませんが、「魅力ある企業」については、どのようにお考えですか。

【細川代表取締役社長】従業員の待遇面は当然のことながら、知識や技術の習得に貪欲な従業員など多様な人材に対して、魅力あるキャリアパスを示し、本人の希望を尊重した取組を行うことが、いわゆる「希望が持てる」働き方ということにもつながり、魅力ある企業ということにもなっていくと考えております。

青森労働局長による職場訪問を実施

～建設業における労働時間縮減等について意見交換～

青森労働局（局長 井嶋 俊幸）では、「過労死等防止啓発月間」である11月に、過労死等をなくすため、様々な周知・啓発を行っています。

その一環として、令和6年11月11日（月）に長時間労働の縮減をはじめとする働き方改革を積極的に推進している企業（ベストプラクティス企業）として、十和田市にある田中建設工業株式会社（代表取締役社長 田中 進）を井嶋労働局長が訪問し、代表取締役社長田中様、常務取締役東大野様、建設部長上野様からお話を伺いました。

意見交換の様子



田中建設工業株式会社は、大正2年創業の総合建設業です。

参加者の田中様からは、建設業は業務が天候に左右されることがあり、また、工期のある仕事なので工期終了前後は残業が多い傾向があり、長時間労働が普通であったことが述べられました。

厚生労働省

青森労働局

田中建設工業株式会社

弊社の長時間労働削減への取り組みは、3つの転換点がありました。



施工計画、測量・図面作成、施工管理、完成検査、納品までをシステム化し、現場監督の業務を効率化



1人でも測量を行うことが可能に。さらに測量データを自動記録により測量業務の効率化を実現



ドローンによる測量、3次元データの作成、ICT建機による施工を通して、大幅な生産性の向上

田中建設工業会社における長時間労働削減への取り組みの転換点として、

- (1) 20年以上前から施工管理ソフトを導入し、施工計画、測量・図面作成、施工管理、完成検査、納品までをシステム化し、現場監督業務を効率化したこと。
- (2) 15年ほど前から自動追尾型のトータルステーション（測量機器）を導入し、1人でも測量が可能となったこと。更に測量データを自動記録することにより測量業務の効率化を実現したこと。
- (3) 10年ほど前からICT施工を実施し、
 - ① ドローンによる測量とアプリケーションソフトによる効率化があり、従来は複数人が数日かけて行っていたものが半日程度で測量から図面作成まで完成できるようになったこと。
 - ② 図面も3次元データ化されるため、その後の作業の円滑化につながっていること。
 - ③ ICT機能を搭載した建設機械を活用する施工を通じて大幅な生産性の向上が図られたこと。及び、熟練者でなくとも操作が可能となるため経験の浅い若手も作業できるなど、人繰りも容易になったこと。
 - ④ ICT施工をすることで、従来行っていた丁張作業がなくなるなど、省力化、省人化され、効率化とともに安全性も向上したこと。

以上3点の取り組みの結果、労働時間の短縮や年次有給休暇の取得増加に繋がったことなどが述べられました。

田中建設工業株式会社

〈取組の成果〉



建設部において、1人あたり月の残業時間は半減、有給休暇取得は約6倍に
 左から上野様、東大野様、田中様、井嶋労働局長、八木澤監督課長



また、公共工事においては4週8閉所が普及しているが、民間工事では、まだ工期が厳しいものがあること。建設業の現場で人手不足が深刻化する中、人材確保のため新卒者の初任給を引き上げてきているが、それでも若年労働者の採用には苦慮している旨が述べられました。

最後に、井嶋局長から「建設業の労働時間の縮減には自社だけでなく発注者の理解も必要であること。業務の効率化を図り、生産性を向上させることが重要であることなどを実感しました。他社への周知も含め、国もバックアップしていきたいと思います。」と述べました。

労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました

岩手労働局（局長 白石好春）では、11月に実施している「過重労働解消キャンペーン」の一環として、時間外・休日労働の削減や働き方改革の実現に向けて積極的に取り組んでいる企業を「ベストプラクティス企業」に選定していますが、令和7年度は「株式会社 水清建設」を選定し、11月27日に労働局長が同社の矢巾営業本部を訪問して同社で行っている働き方改革に関する取組内容等について説明を受けるとともに、代表者や社員と意見交換を行いました。

岩手労働局では、今後も過重労働解消を始めとする「働き方改革」の取組を進めていきます。

○企業（法人）の概要

法人名 株式会社 水清建設
所在地 本社 盛岡市津志田町二丁目5-5
事業内容 主に官公庁が発注する工事を請う総合工事業
従業員数 51名



株式会社水清建設はくまのみの認定も受けています。
平成28年 くまのみ認定
平成30年 くまのみ認定（2回目）
令和7年 くまのみプラス認定

○働き方改革に向けた主な取組内容

建設業が抱える、①人材不足と高齢化、②若年層の採用難、③長時間労働と危険作業、④人材育成と技術継承の遅れ、⑤古い慣習と非効率業務（デジタル化の遅れ）の課題を克服するため、働き方改革に取り組み、時間外・休日労働の削減と休暇取得日数の増加を同時に実現した。

【具体的な取組事項】

1. 建設ICT（施工現場のICTを推進）
2. バックオフィスのデジタル化（管理業務の効率化）
3. 柔軟な働き方（社員の声から生まれた多様な休暇制度と多様性支援）

【訪問時の記念撮影】



水本代表取締役(左)と白石労働局長



出席者一同

1 ご挨拶をいただきました



挨拶する白石労働局長



挨拶する水本代表取締役

白石労働局長

先進的な取組で時間外・休日労働の削減など働き方改革を実現している株式会社水清建設様が取り組んでいる事項について意見交換をさせていただき、他の県内企業の取組の参考になるよう情報発信していきたい。

水本代表取締役

過去に社員が仕事と育児の両立に悩み、退職に至ったことがあった。このようなこともあり、働き方改革に積極的に取り組んでおり、育児休業期間の一部の賃金は全額支給するなど法を上回る対応を行っている。今後も社員の満足度、モチベーションアップに努めたい。

2 企業の取組について説明を受けました



企業の取組について説明する総務部の担当者

平成29年にICT施工を導入した結果、丁張りが不要となる、建設機械の自動制御で高精度の施工ができる、補助員による施工後のチェックが不要になるなどにより、施工に要する時間・人員の削減、作業効率向上、安全性確保及び品質確保が実現しました。

また、令和5年以降、バックオフィス（勤怠+作業日報、請求書の受領・担当者への受渡し・社内決裁など）のデジタル化に取り組んだ結果、全社的な業務改善と生産性向上が実現しました。

これらの取組の結果、ICT施工導入前の平成28年とバックオフィスのデジタル化後の令和6年を比べると、時間外労働時間が1人平均で15.52時間/月→5.88時間/月、年次有給休暇取得率が16.83%→68.48%となり、時間外労働の削減と年次有給休暇取得率の向上を同時に達成しました。

建設ICT



バックオフィスのデジタル化

- 受発注業務の業務効率化
- 2024年 取引先からの請求書はメール受領に
 - 請求書データミスマッチを防止し業務効率を向上
 - 業務効率化を促進しデジタル化を推進
- バックオフィスデジタル化の効果
- 作業日数短縮 最大50%削減
 - 印刷コスト削減 最大10%削減
 - 稼働コスト削減 3万円/月
- デジタル化で全社的な業務改善と生産性向上へ

取組結果

時間外労働と年次有給休暇取得率（平均）

項目	平成28年	令和6年
時間外労働時間（平均）	15.52	5.88
年次有給休暇取得率（平均）	16.83%	68.48%

3 労働局長がICT施工とバックオフィスのデジタル化の操作体験をしました

時間外・休日労働時間の削減と年次有給休暇取得率向上の原動力となった「ICT施工」と「バックオフィスのデジタル化」について、実際に携わっている社員の方から労働局長が説明を受け、これらの操作の一部を体験しました。

「ICT施工」については、施工現場の地形が3Dでパソコンの画面上に再現されていることを確認しました。

「バックオフィスのデジタル化」については、書類を印刷してやり取りすることなく、画面上で処理が完結することを確認しました。



土木部の担当者から
ICT施工について説明を受ける
白石労働局長



総務部の担当者からバックオフィスの
デジタル化について説明を受ける
白石労働局長

4 企業の代表者や社員の皆さんと意見交換・懇談を行いました

「ICT施工」について、メリットとデメリットをお尋ねしたところ、「測量が、従来の方法で行うより手間がかからず、しかも正確」、「重機の操作について、経験が少ない者でもベテランオペレータ並みに仕事ができる」、「導入に初期費用はかかったが、5年前後で元が取れたのではないかなど多くのメリットがある一方、「作業員に操作等を理解してもらうのに2年ほどかかった」、「技術的にICT施工ができない工事現場もある」とのお話もありました。

「バックオフィスのデジタル化」に関しては、「導入するまでには3年ほどの時間を要したが、導入後は1年程度で全員が問題なく使いこなすようになった」とのことでした。

株式会社水清建設では、令和7年6月から完全週休2日制を導入しましたが、導入に当たって支障はなかったか尋ねたところ、「協力会社も週休2日制を取入れており、特段の支障はなかった」とのことでした。

意見交換や懇談を通じ、株式会社水清建設の取組は同業者に対し非常に参考になると感じました。この取組の姿勢が県内の事業者の労働時間削減に向けた意識の高揚につながってほしいと願うところです。



水本代表取締役と意見交換



社員の皆さんと懇談



厚生労働省 岩手労働局

令和6年度 過重労働解消キャンペーン

局長が「ベストプラクティス企業」と意見交換を行いました

建設業については令和6年4月1日からの時間外労働の上限規制の適用、人手不足や労働者の高齢化、資材価格の高騰などの厳しい経営環境にある中、生産性向上等により働き方改革を推進している株式会社橋本店を、建設工事発注機関である東北地方整備局及び同局仙台河川国道事務所とともに訪問し、意見交換を行いました。

■ 令和6年度のベストプラクティス企業

株式会社橋本店

本社所在地：仙台市青葉区

代表者職氏名：代表取締役社長 武田文孝

創業：1878年（明治11年）

労働者数：190名（2025年1月現在）

事業内容：総合建設業

施工実績：仙台地区橋梁下部工工事

阿武隈川左岸砂防堰堤工事

仙台うみの杜水族館新築工事

東北学院大学五橋キャンパス

新築工事 など



■ ベストプラクティス企業の取組内容

株式会社橋本店で行われている働き方改革の取組のうち5点を紹介します。

(1) 朝型勤務の導入

「朝の30分は夜の3時間に匹敵する」というように、朝のすっきりした状態で勤務することで、仕事の生産性向上を図ります。

冬場も朝型勤務を継続



日没が早い冬場の作業時間確保
につながり、下請会社にも好評！

【社員の声】

「子どもと過ごせる時間が増えた」
「ジムに通う時間が確保できた」 etc...



ワークライフバランスが整いました！

(2) WMS 8 (ウムス・エイト)

これは株式会社橋本店が考えた造語で、仕事(Work)、余暇(My time)、睡眠(Sleep)の頭文字と、888ルールを組み合わせたものです。

仕事・余暇・睡眠をバランスよく保つことで、心身ともに健康な状態で仕事をすることができます。



? 888ルールとは?

1日を3分割し、仕事・余暇・睡眠にそれぞれ8時間充当する独自ルールのことです。

**WMS 8を定着させることで、
社員の意識改革を促しています！**

(3) 8時間睡眠の推奨

心身ともに健康な状態で仕事に取り組むためには十分な睡眠が必要です。

8時間睡眠を推奨することで、業務効率アップを図っています。



村山常務(左上)による取組内容の説明の様

(4) 型枠一本締め工法の導入

型枠一本締め工法は、鹿島建設他3社が共同開発した、約70年ぶりとなる型枠の新工法です。この工法を取り入れたことで、型枠パイプの軽量化と本数の削減につながり、型枠大工の施工歩掛が約20%向上しました。またリサイクル率の高いアルミ材の使用で環境負荷の低減が図られるという大きなメリットがありましたが、アルミ材は高額資材であるため、自己資金では調達困難な型枠業者の経済的負担を軽減させるため、橋本不動産で部材を購入、協力業者にリースするという方法をと

り、元請業者として後方支援をしていきます。

型枠一本締め工法を進めることは、働き方改革への後方支援及び担い手不足の諸問題の解決につながると考えており、今後一層の普及に努めます。

協力会社にも新工法を普及



協力会社と一体となり生産性向上へ！

(5) BIM/CIM を内製化（バックオフィス化）

業者を介在せず、株式会社橋本店の社員のみで対応しているため、現場と事務所の連携が強固であることが特徴です。

■ 意見交換会について

(1) 日 時：令和6年12月17日（火） 14：00～15：00

(2) 訪問先：株式会社橋本店 本社

(3) 出席者：株式会社橋本店 武田社長
 株式会社橋本店 村山常務
 東北地方整備局 寺山課長補佐
 仙台河川国道事務所 鳴海副所長
 宮城労働局 小宅局長
 宮城労働局 川越部長



意見交換の様様



武田社長（左）と村山常務（右）



寺山課長補佐（左）と鳴海副所長（右）

(4) 意見交換の概要

▶ 働き方改革の出発点を教えてください。

会長の号令により、働き方改革の一丁目一番地として**残業削減**に取り掛かりました。

最初に、各自の労働時間を確認しました。1日の労働時間のうち大きなウエイトを占める項目にポイントを絞った対策を講じました。BIM/CIMの活用もその一環です。

BIM/CIMの活用については発注機関である整備局さんに評価していただきましたので、さらに活用が進みました。



小宅局長（左）と川越部長（右）

**企業トップのリーダーシップのもと
働き方改革を進めていったのですね！**

▶ 現場では様々な苦労があると思いますがいかがですか。

資材発注のため20日前に連絡を入れなければならない業者もあります。

そのため、工程管理は以前よりもシビアになったと感じております。

シビアな工程管理は苦労することも多いですが、生産性向上につながるというメリットにもつながっています。

▶ 新しいことを始めるということに抵抗を感じる人も少なくないと思います。反対意見などはありましたか。

反対意見は多少ありましたが、「まずはやってみよう」の精神で進めました。取り組みの成果は、毎月開催している全体会議にて展開し、社員に「こんなこともできるのか」と気付きを促すとともに成果を共有しました。また、取組内容を「真似」させることで、BIM/CIMの導入もスムーズに進めることができました。

**社員へのメリットが推進力と
なったのですね！**



秋田労働局と秋田河川国道事務所が ベストプラクティス企業を訪問しました

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすために「**過重労働解消キャンペーン**」を実施しています。

この取組の一環として、秋田労働局長（山本博之^{やまもとひろゆき}）が「**ベストプラクティス企業**」として選定した **森建設工業株式会社** 様を訪問しました（以下敬称略）。

ベストプラクティス企業とは、地域の中で長時間労働削減に積極的に取り組んでいる企業で、平成28年から秋田県内で毎年1社選定しています。

また、今年度は、令和6年4月から時間外労働の上限規制が工作物の建設の事業（災害時における復旧及び復興の事業を除く。）に適用されることから、東北地方整備局 秋田河川国道事務所と合同で訪問を実施し、ベストプラクティス企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を伺い、意見交換を行いました。

訪問日 令和6年11月5日（火）

訪問企業 森建設工業株式会社

【会社概要】

本社所在地	秋田県にかほ市象潟町長岡字向工 21 番地
創 業	昭和4年（1929年）
代表取締役	森純 ^{もり じゅん} 氏
従業員数	36人（男性33人、女性3人）
業 種	建設業（一般土木工事、管工事、舗装工事、解体工事、除雪業務）・農業（そば栽培）



森純代表取締役、森恵一^{もりけいいち}常務取締役、総務部 東海林^{とうかいりん}さん、工事部 安倍^{あべ}さんにご対応いただきました。

（左から森常務取締役、安倍さん、東海林さん、森代表取締役） →



←（左から寺脇監督課長、山本局長、佐藤事業対策官）

まず、長時間労働削減のための取組内容について、森常務取締役から説明していただきました。

森建設工業株式会社の長時間労働削減のための取組は主に4つです。

建設ディレクターとして
勤務する安倍さん



1つ目は「建設ディレクター」の採用です。

建設ディレクターとは「工事に必要なあらゆる書類を作成する仕事」です。

建設業において、長時間労働になるのは技術者であることが多く、技術者の業務の60%は書類業務と言われています。

建設ディレクターが書類業務の補助を行うことにより、技術者の労働時間削減に繋がります。

令和5年10月のある技術者の時間外労働時間数は39時間でしたが、建設ディレクターを配属した令和5年11月の時間外労働時間数は17時間となり、22時間の削減に成功しました。

また、技術者からは「現場に出ている日中に書類業務を行ってくれて、とても助かっている。」「残業せず、定時に帰れることが多くなった。」等の声が上がっています。



技術者は、1つの現場で衣装ケース2つに取まらないほどの書類を作成します

ドローンを活用した
測量なども行います



2つ目は「社内のDX化」、具体的には

①ICT測量機器の導入、②電子小黒板の活用、③SNSを活用した予定の共有 です。

① 現在、測量はICT測量機器を使用して行っています。

従来、測量は2、3人で行う必要がありましたが、最新の測量機器を導入することにより1人でも測量が可能になりました。

今年入社した若手社員が測量を行っている様子。

入社半年でもしっかりと測量を行うことができます。 →



電子小黒板



② 現在、現場の写真撮影するときは電子小黒板を活用しています。

従来、現場の写真撮影するときは小黒板を置く場所を探したり、誰かに小黒板を持ってもらったりする必要がありましたが、スマホの画面上で黒板の内容を入力することができるようになりました。

また、以前は撮影した写真を現場や工程ごとに手作業で分類していましたが、電子小黒板を活用した写真は自動で分類されるようになっています。

1つの現場で何百枚も写真を撮ることがありますので、大きな労力削減になっています。



自動で分類



③ 次は、SNS を活用した予定の共有です。

従来、技術者や作業員は、本社の朝礼小屋に設置された黒板で自身の予定を確認していました。

現在は、SNS で会社のグループを作り、そこで予定を確認できるようにしています。

これにより、現場作業が終わった後や現場作業当日の朝に、本社に立ち寄って予定を確認する必要が無くなりました。

本社から車で1時間以上かかる現場もありますので、移動時間を減らすことで労働時間の削減に繋がりました。

【従来】



【現在】



【通知文】



3つ目は「労働時間の通知」です。

月の時間外労働時間数が20時間を超えたタイミングで、労働者本人に対し労働時間の通知を行っています。

これにより、労働者本人が労働時間を意識した働き方ができるようになるほか、会社としても応援体制を組む等のサポートがしやすくなります。

これらの取組により、令和6年4月以降、月の時間外労働時間数が45時間を超えた労働者は0人です。

4つ目は「人材獲得と人材育成」です。

長時間労働が発生する原因の一つは人手不足であり、その解決には人材の獲得や育成が不可欠です。

人材獲得に向けて行った取組は、新卒初任給の増額です。

採用活動を通して高校生と話していると、就職先を選ぶ際に重視しているのは、第一に「自分のやりたい仕事かどうか」、第二に「給与」であることがわかりました。

そのため、建設業に関心のある若者に応募してもらえるよう、初任給の増額を令和2年から継続して行っています。

また、多くの人に応募してもらうには求職者に会社を認知してもらうことが重要です。

弊社では、企業説明会への参加やインターンシップの受入を積極的に行っており、就職先を選ぶときの選択肢として考えてもらえるよう周知活動を行っています。

人材育成に向けて行っている取組は資格取得の促進です。

資格取得に掛かった費用（研修費、交通費、宿泊費等）は会社で全額負担しているほか、取得した資格に応じて資格手当を毎月の給与で支払い、恒久的な手取りアップに取り組んでいます。



森常務取締役



企業説明会の様子



続いて、意見交換を行いました。

—建設ディレクターを採用するに至った経緯を教えてください。

森常務取締役 建設ディレクターの存在を知ったのは、女性の建設ディレクターが活躍しているという新聞記事を見たときです。現在、建設業界では人手不足対策も兼ねて男女ともに働きやすい建設産業の実現を目指しており、一部公共工事の入札条件に「女性技術者の登用」の項目が設けられるなど、女性の採用を促進しています。記事を読んで、弊社でも女性の活躍を促進するためには建設ディレクターを採用するのがよいのではないかと考えました。社長に相談したところ、採用に前向きな回答をいただけたので、令和5年4月に建設ディレクターの募集を開始し、同年8月に1名採用するに至りました。

—建設ディレクターになるために、どのような講習を受けるのですか。

森常務取締役 弊社の場合は、隔週で建設ディレクター協会が実施するWEB講習を2か月間受けてもらいました。講習では工事書類や施工管理について学んでもらい、講習が無い週は実践として講習で学んだ業務をやってもらいました。

—講習を受けてからすぐに技術者の労働時間がかなり削減されていますが、建設ディレクターの業務は2か月講習を受けるだけですぐ出来るようになるものですか。

森常務取締役 建設ディレクターの仕事も技術者と同じで、全ての業務を短時間で習得することは出来ませんが、現場の労務管理や伝票整理など出来る作業をしてもらうだけで技術者の書類作成業務がかなり軽減されたと思います。今後、建設ディレクターとして経験を積んでももらえれば更に技術者の負担軽減に繋がると思います。

—建設ディレクターを社内で育成するにあたって苦労したことはありますか。また、建設ディレクター配属後、課題だと感じたことはありますか。

森常務取締役 強いて言えば、社内で育成することそのものに苦労しました。というのも、弊社で建設ディレクターを採用したのは今回が初めてで、具体的にどのような仕事を教えて、今後どのような仕事をしてもらえばよいのかということが最初はわかりませんでした。そういった意味では、費用はかかりますが建設ディレクター協会が実施する講習を受講してもらってよかったと思っています。

今後の課題としては、建設ディレクターを配属したことによる効果が分かりづらいといった点が挙げられます。建設業は「一品生産」と言われるように、一つとして同じ現場はありません。同じ時期、同じ技術者であっても、建設ディレクター配属前と配属後を単純に比較することができないのです。

しかし、技術者からは建設ディレクター配属によって労働時間削減につながったといった声が上がっていますので、今後は建設ディレクターの増員も検討しています。

——建設ディレクターは現場ごとに配置しているのですか。

森常務取締役 弊社の場合、建設ディレクターが一人しかいないのと昨年採用したばかりであるため、現場を決めて作業をしてもらっていますが、今後、様々な現場を任せられると思っています。

——建設ディレクターの安倍さんに伺います。建設ディレクターになろうと思ったきっかけは何ですか。

安倍さん ハローワークの求人で建設ディレクターの募集を見つけたのがきっかけです。私は元々、医療関係の仕事をしており、建設業界で勤務したことはありませんでしたが、ハローワークの方から入社後に建設ディレクター講習を受講させてもらえると聞き、一から建設業について学ぶことができると思い応募しました。

——一から学ぶとなると、苦労されたこともあるのではないですか。

安倍さん 確かに、一から建設工事で使う用語を学ぶのは大変でした。しかし、建設ディレクター講習を通して建設工事で使う用語を含め、建設業の基本について学ぶことができました。

また、講習は隔週だったため、前の週で学んだことを翌週に実践することにより知識の定着を図ることができました。

——建設業は女性が少ない業界というイメージがあると思いますが、不安はありませんでしたか。

安倍さん 初めは少し不安でしたが、建設ディレクター講習を受けたり、わからないことは会社の皆さんが丁寧に教えてくれたりしたので、入社後に不安はありませんでした。

建設業というと、かつては「きつい・汚い・危険」の3Kと言われていましたが、私の知る限りでは「新3K」（給与・休暇・希望）に変わってきていると思います。

また、建設業の仕事は現場で力仕事というイメージがあるかもしれませんが、実際は書類仕事も多く、女性も活躍できる職場だと思います。

最後に局長から、「建設ディレクターという新たな職域を活用して長時間労働削減に取り組まれているのは素晴らしいと思いました。労働局の助成金等も活用いただきながら、引き続き取組を促進していただければと思います。」と話しました。

森建設工業株式会社の皆様、
ありがとうございました！



令和6年度ベストプラクティス企業 株式会社後藤組の取組について

長時間労働削減等に向けた取組事例



① 全員DX

ノーコードで誰でもアプリが作成できるソフトを活用し、現場担当を含む社員全員がアプリを作成。取組は以下の三本柱で行っている。

1. スキリング

講師を社員自身が務める「DXワークショップ」にて社員同士の知識の共有を図る。

2. 動機付け

社員として持つことが推奨されるスキルを難易度ごとに社内資格試験として用意し、合格した者には奨励金や資格手当を支給することで学習の動機づけを図る。

3. 横展開

作成したアプリのプレゼンを行う「DX大会」を開催し、他の事業部の取り組みを共有。

② 現場書類のペーパーレス化

- 紙の書類が多い建設現場の現状を変えるため、社員一人一人にタブレットを配布し、紙の書類を60パーセント削減。
- 毎朝現場に入場する際に記入する安全日報や、毎日重機を操作する前に記入する点検簿など、定期的に記入しなければいけない書類をペーパーレス化。また、QRコードを必要な場所に配置し、スマートフォン一つで事務所に移動することなく書類を作成できるようにした。
- 協力業者に対しても研修を実施し、現場全体でDX・ペーパーレス化を推進。

【DX化の具体的な事例】

- 営業会議の度に資料を作成していたが、日ごとの営業実績及び効果がリアルタイムに更新されるアプリを開発したことにより、会議のために作成する資料の作成時間が0となった。
- 元々社員が手書きで記入していた資材の在庫管理票を画像判定システムが組み込まれたアプリに置き換えることにより、資材の個数が即時に把握・確認できるようになった。
- 従来社員の残業時間は自己申告で把握され、月末になるまで各社員がどれだけ残業しているのかを会社が把握できない状態であったが、顔認証によるシステム上での勤怠把握に置き換えたことにより、月の残業時間のリアルタイム把握、毎日の勤怠入力漏れや不要な居残りの防止ができるようになった。

働きやすい職場の確立

以上のDX化の取り組みにより5年の間に

◎残業時間が21.1パーセント削減

(1人あたり年間131時間→103.4時間)

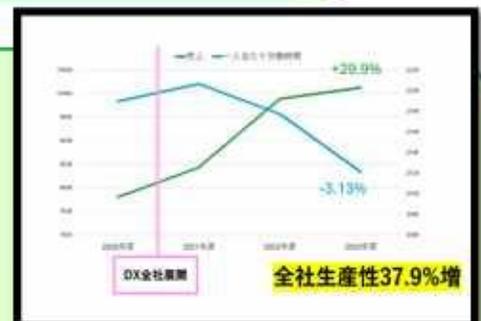
◎社員の3年後定着率が63パーセント→83.3パーセントに向上

◎取組について対外表彰を受け、会社のブランドアップ

◎一人あたりの労働時間が約3パーセント減少、

売上が約30パーセント上昇し、トータルの生産性は約38パーセント増加した。

ほかにも年間休日を120日に増加、5年連続のベースアップ、時間単位の有給休暇制度を創設するなどして、学生に選ばれる建設会社を目指していく。19-



行政機関の取組紹介

1.行政機関の取組

意見交換会に先立ち、山形労働局・東北地方整備局・山形県・米沢市が、それぞれの取組内容を紹介しました。

【山形労働局】（別添資料2参照）

- ・ 県内の建設事業者アンケートを実施。
- ・ 結果、注文者の都合により残業が発生している、災害対応の時間数が把握されていない等の問題が認められた。



【東北地方整備局】（別添資料3参照）

- ・ 東北未来「働き方・人づくり改革プロジェクト2024」を実施。
- ・ 週休二日工事の普及・拡大やDXの推進などにより働き方改革の推進や生産性向上の推進に努めている。



【山形県】（別添資料4参照）

- ・ 「週休2日確保工事実施要領」を策定。
- ・ 5年前から実施しており、当初は最低でも毎月1回土曜に休もう、という目標から始まったが、今は毎週土曜は休もう、という目標になった。
- ・ 国交省、農政局、市町村、建設業協会、建設産業団体連合会とも協力しながら建設業界全体で実施。



【米沢市】（別添資料5参照）

- ・ 県が定めた「週休2日確保工事実施要領」に基づき独自の週休2日確保工事実施要領を策定。
- ・ 工事発注前に市内の建設業者に工期についてのアンケートを取り工期の見直しを行った。
- ・ ASPを採用。本工事で本格的な運用を行っている。
- ・ 「ワンデーレスポンス実施対策工事実施要領」を策定。



建設現場で事例確認

2.事例紹介

建設現場で実際に後藤組が取り組んでいるDX事例を紹介いただきました。



◎新しく現場に入場した人の教育記録や毎日の作業予定など、従来紙で記入したり掲示板に掲示したりしていたものを電子管理に移行。

各人のスマートフォンで書類を入力させ、クラウド管理することにより紙の資料を大幅に削減することに成功。



QRコードで読み取りスマホ入力

◎生コンクリート搬入車の入場状況を紙の伝票で把握していたが、現場と搬入業者との連携が取れず、荷待ちを発生させていた。

各搬入車にGPSを取り付け、位置情報把握アプリを活用することにより次の搬入車が到着する見込み時間がわかるようになり、搬入業者の荷待ちを削減することに成功。

after

現場内でもタブレットで確認可能！リアルタイム表示

搬入・搬出予定

本日の予定		車種	目的地	終了時間	備考	搬入時間	搬出時間	搬入車種	搬出車種
1	搬入	コン	2024/10/01 08:00	09:00	08:00	08:00	08:00	コン	コン
2	搬入	コン	2024/10/01 09:00	11:00	09:00	09:00	09:00	コン	コン
3	搬入	コン	2024/10/01 09:00	11:00	09:00	09:00	09:00	コン	コン
4	搬入	コン	2024/10/01 09:00	10:00	09:00	09:00	09:00	コン	コン

明日の予定

搬入/搬出	車種	目的地	終了時間	備考	搬入時間	搬出時間	搬入車種	搬出車種



GOTO's chatbot 株式会社後藤組

〇〇さんが出発しました。

● 現場までの距離：4.48km

● 現場までの所要時間：12.57分

● 到着予定時刻：10:09:30

● 予想ルート：https://eta.gto-con.co.jp/route/20241031151548.html



意見交換

3. 建設業の抱える問題への対応について

現在の建設業が置かれている長時間労働・人手不足という問題への対応について、以下のよう
な意見が出されました。

①DX化について（後藤組）

後藤組では2024年問題・人手不足への対応としてDXを始めた。当初は通常業務にアプリ開発の負担がプラスされてしまうため、「普段の業務でも忙しいのにそんなことしてられない」と社内でも反発を受けた。そのため、まずは従来会議資料や請求書などの作成で発生していた「二重入力」をなくそう、とはっきりした目的を立ち上げてから、社員全員に研修を行い、各自自分が使いやすいと思うアプリを開発してもらったところようやく社内に浸透した。



DX化が目的ではなくまず何をしたいのか目的を決めその手段にDXを用いるという方法が最適だと思う。

課題としてはまだまだ発注者側の理解がないこと。例えば、当社は現場でのコミュニケーションをチャットで行っているが、発注者に利用を依頼しても対応いただけないことが多い。セキュリティ上の問題もあるかとは思いますが、対応いただけるようになってほしいと思う。

②週休二日制の工事について（米沢市）

公共工事における課題として、国から補助が出る工事の場合、交付決定後の発注となる制約があるほか、特別豪雪地帯でもある米沢市は、週休二日の確保が困難な場合がある。

このような条件の中で、完全週休二日制達成のために、どのようなスケジュールを組み立てていくかを、建設業者の理解も得ながら進めていく必要がある。

建設業の担い手不足を解消するため、今回の現場で確認したDX活用事例を別の発注に生かしながら今後も積極的に週休二日制の工事を広めていきたい。



③現場全体での週休二日制の実現に向けた取り組み（後藤組）

本工事現場では建築・電気・機械工事がそれぞれ別発注となっている。以前は「電気工事・機械工事は夜間・休日にやるもの」との考えがあったが、月次の工程管理や週内での調整により、可能な限り建築工事側のスケジュールを前倒しするなどして電気・設備工事の作業日を確保し、週休二日制を実現している。



意見交換を踏まえて

4. 今後の課題

意見交換の結果、以下の課題が見えてきました。

- ・ 建設現場ではDX化・ICT化が徐々に進んできているが、発注者側からの理解が得られず結果として業務の簡素化が行えない場合があること。
- ・ 工事開始のタイミングや気象条件などの制約がある中で、完全週休二日制を確実に達成していくためのスケジュールの組立てに関するノウハウなどがまだまだ浸透していないこと。

5. 今後の山形労働局の取組について ～意見交換会を終えて～

後藤組様の徹底したDX化の取組は、社員の働きやすさ向上に役立っており、これから新卒採用の応募の拡大にも寄与することが期待されるのお話がありました。この人手不足の中で後藤組様の非常に先進的な取り組みがどんどん広まっていけば、建設業に対する学生の関心も改めて湧くこととなるかと思えます。

また、発注者の米沢市様の取組も非常に参考になるものが多くありました。建設現場の週休二日制は最近でこそ徐々に見られるようになりましたが、全国と比べて県内だとまだまだ浸透していないように見受けられます。

本日の事例をはじめとして県内に週休二日制の工事が広まるよう普及活動をしていきたいと思えます。そして、その役割を行政が担っていきたいと思えます。



引き続きこれからも県内の働き方改革の推進に向けてご協力をいただきたく思います。

山形労働局長 小林学

茨城労働局長が「ベストプラクティス企業」を職場訪問 ～海老根建設株式会社～

佐藤悦子 茨城労働局長は、毎年11月に実施している「過重労働解消キャンペーン」の一環として、令和6年4月から時間外労働上限規制の適用を受けた建設業で長時間労働の削減を始めとする「働き方改革」に積極的な取組を行っているベストプラクティス企業への職場訪問を行いました。

○訪問日：令和7年11月18日（火）

○訪問先：海老根建設株式会社（久慈郡大子町大子1835-2）

<会社概要>

- ・業種：建設業（許可業種 土木、とび・土工、舗装、鋼構造物、水道施設、解体、建築、管、造園、塗装）
- ・創立：1916年（大正5年）
- ・資本金：2,000万円
- ・売上高：約7億円（2024年度）
- ・従業員：37名



働き方改革の取組

○建設ディレクター制度の導入による現場管理者の負担軽減

2021年に建設ディレクター制度を導入、取組を開始した。

建設ディレクターは本社事務所に勤務し、建設現場に常駐することなくインターネット上のクラウドデータを介して現場のデータを作成・整理し、そのアウトプットを現場管理者に提供する役割を果たす。

この取組でそれまで負担となっていた現場管理者の事務作業が軽減され、時間外労働の削減を図ることができた。

○フルタイムリモート勤務の導入

本社事務所で勤務できない事情がある建設ディレクターに対応し、自宅でのフルタイムリモート勤務を可能とした。

○各種休暇制度の充実

法定の有給休暇に5日加算した子供休暇制度や熱中症対策の一環として高年齢労働者を対象に夏季期間中1か月半程度の休暇取得を可能とした。

○3D測量の導入

従来の測量方法は2人で作業を行っていたが3D測量を導入し1人作業を可能にした。



海老根建設株式会社の代表取締役から取組の説明を受ける佐藤局長



事務室内で海老根建設株式会社の代表取締役から説明を受ける佐藤局長

働き方改革の主要な取組内容

建設ディレクター制度の導入

- ① きっかけは、現場管理者の高年齢化と人材不足。
- ② 京都府内の一般社団法人建設ディレクター協会と連絡を取り、同協会が主催する研修を受講後、伴走支援を受け制度の内容や手法を把握した。
- ③ 当初は現場管理者の抵抗を受けたが、モデルケースとして1現場に導入し、作業量が減ることを実感してもらい理解を得た上で徐々に企業全体に広げていった。
- ④ 対象として200以上の業務の洗い出しを行った。構造物の点群データや日報・作業内容や作業マニュアル、写真管理、原価管理等が対象となった。
- ⑤ 各種データを電子化しインターネットのクラウド上に保存、ICT化を図る。
- ⑥ 本社事務所において建設ディレクターがクラウド上に保存されたデータを整理し、アウトプットを提供する。
- ⑦ 現場管理者は整理されたデータを管理業務に使用する。



<取組の結果>

建設ディレクター制度導入により現場管理者の事務負担が軽減された他、ICT化によるデジタルデータの活用で省人化・省力化が進み、2024年度における月あたりの1人平均時間外労働は2022年度の半分以下の約12時間となった。

<労働局長のコメント>

労働力人口が減少し高年齢化が進行する中で、建設業における現場管理者の事務負担の軽減は重要なポイントと考えます。同様の取組の同業他社への浸透はまだまだこれからとのことですので、茨城県内の建設業のモデルケースとして労働局としても、こうした取組について広く紹介していきます。

ベストプラクティス企業の長時間労働の削減等の取組

～ 労働局長・高崎河川国道事務所長が沼田土建株式会社と意見交換を行いました ～

群馬労働局（局長 うえのやすひろ 上野康博）は、国土交通省関東地方整備局高崎河川国道事務所長と合同で、令和6年11月20日、長時間労働の削減等に積極的に取り組む今年度のベストプラクティス 企業 沼田土建株式会社と3社で意見交換を行いました。

【意見交換日時】

令和6年11月20日（水）午前10時～午前11時50分

【ベストプラクティス企業】

名 称 : 沼田土建株式会社
所在地 : 群馬県沼田市西倉内町593番地
事業内容 : 建設業

【取組の概要】

- ICT (※) 施工（電子小黒板など）を積極的に取り入れた結果、生産性が向上
- Web 会議、ビジネスチャット導入により、現場まで直行直帰を行って移動時間を削減しつつ、円滑な情報共有や意思決定等を迅速化
- 勤怠管理システムを導入する際に、社内説明会を開催し、社員の意識改革
- バックアップ部署「企画室」の設立により、現場担当者の業務を軽減
- 請求書処理業務のDX化
- 女性の再就職応援宣言を行い、女性活躍を促進

【取組の結果】

- ◎ 2020年から所定休日を年間13日増やしつつ、職員1人当たりの月平均時間外労働時間数を半減（約18時間 → 約8時間）
- ◎ 請求書処理業務日数を10日から4日に、大幅短縮
- ◎ 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は、2020年から約2日増加し、年間12.2日

詳細は別紙のとおりです。

※Information and Communication Technology（情報通信技術）の略称

取組内容

別紙

◆ 生産性革命 (i-Construction 発表)



【ベストプラクティス企業との意見交換】

2016年に国土交通省が、「ICTの全面的な活用（ICT土工）」等の施策を建設現場に導入することによって、建設生産システム全体の生産性向上を図り、もって魅力ある建設現場を目指す新しい取り組みである i-Construction（アイ・コンストラクション） を発表。

沼田土建株式会社では、この発表の前年から ICT 土工を取り入れた。当初、ICT を外注で取り入れたため、今後の人材育成の必要性を実感するとともに、ICT が若手社員のやりがいになると考え、社内で i-Construction に取組むことを決断。

5つのポイントとして、

- ・社内体制や施工プロセスの見直し
 - ・若手社員や女性社員の活用を視野に入れた体制づくり
 - ・新技術を自社のノウハウとして蓄積
 - ・小規模土工への積極的な活用
 - ・技術的ハードルが高すぎず、導入の効果を実感しやすいツールの選択
- を挙げた。

当時、社内の課題として、従業員の高齢化、担い手不足、長時間労働、市場環境の変化などがあり、これらを改善する効果も期待された。



【上野群馬労働局長 挨拶】



【杉崎高崎河川国道事務所長 挨拶】



【青柳沼田土建株式会社代表取締役 挨拶】

○ ICT の導入手法

ものづくり補助金を活用して購入した3D スキャナーや ICT 建設機械を使用し、社内自前の模擬現場で6年前に研修実施。営業担当にも受講させ、ICT の効果を社内全体で実感するとともに、ICT 人材を育成。



【社内における ICT 研修の様子】

○ 電子小黑板 (2018~)

早く・簡単に・目に見える効果を実感できる電子小黑板を社内標準化。手元作業員が不要、見た目が良い、自動振り分け機能による省力化などの効果に加え、黑板を持ち運ぶ必要がないことによる安全性も向上した。

取組の効果

- ◎ 作業時間： 2日間 → 2時間
- ◎ 作業人員： 2人 → 1人
- ◎ 安全性の向上（黑板が不要）



【電子小黑板を用いた施工状況の写真】

○ i-Construction 大賞・優秀賞受賞

- ・20代の若手技術者を中心に3次元データを作成
 - ・女性社員が3次元測量を担当
- i-Construction 大賞の優秀賞受賞に至った。



○ 地域で取組む DX

- ・「道路維持管理システム」を構築
(建設 IT コンサルタント、大学と連携)

除雪作業に必要な機械と待機人員について、これまで現場監督者の経験に基づき行っていたものを、様々なデータを活用して待機人員、出勤時間を見える化。



【構築した「道路維持管理システム」】

◆ 時間外労働削減（働き方改革）に向けた具体的な取組

○ 「企画室」の設立と女性活躍

現場担当者の業務は、現場業務に加え、書類業務による時間外労働が多くなっていた。
⇒ バックアップ部署となる企画室を設立し、書類業務や3D スキャナーを使った3次元測量、ドローンを使った写真、点群データの処理作業など、現場担当者をサポート。



取組の効果

- ◎ 現場担当者の時間外労働削減、現場作業の生産性向上と品質向上
- ◎ 企画室に女性を配置し、女性のキャリアプラン実現（建設ディレクター認定）
- ◎ 「女性の再就職応援宣言」企業となる



【女性の再就職応援宣言企業】

○ 就業規則の改定及び年次有給休暇の取得推奨

週休2日制導入のため、年間休日数を大きく増やすとともに、会社カレンダーに有給取得推奨日を表示



【会社オリジナルポスター】



有給取得推奨日

【有給取得推奨日を赤色（休日）表示】

取組の効果 2020年との比較

- ◎ 年間休日数 13日増加（現在年間116日）
- ◎ 平均年次有給休暇取得日数 2.3日増加（年間12.2日）
- ◎ 年5日間の年次有給休暇の確実な取得

○ 業務の電子化と情報の共有化の推進

作業時間を減らし、時間管理意識を向上させるための取組として、

- ・情報の共有化
- ・コミュニケーションの迅速化
- ・経理処理の電子化
- ・勤怠管理の電子化

を行った。

※ 職員の意識統一のため、社内説明会を開催し、趣旨やメリットを説明

→ コンプライアンス意識、時間管理意識が向上

○ 経理処理の電子化

建設業向けの請求書処理 DX を県内 5 社で導入



【システム導入前後の処理フロー図】

取組の効果

- ◎ 処理日数を 6 日短縮（10 日 → 4 日）
- ◎ 協調領域の拡大により、協力会社間の業務負担軽減
- ◎ ペーパーレス化

○ 勤怠管理の電子化

時間外労働の上限規制を機に勤怠管理をクラウド化。

個人単位、現場単位、部署単位、期間（年・月・日）

による労働時間の客観的な把握が可能。



【勤怠管理システム】

○ グリーンファイル（安全書類）の電子化

- ・労務安全書類管理の効率化、デジタル化
- ・建設キャリアアップシステムとのデータ連携
- ・クラウドサービスのため、本社等からの後方支援が可能



【グリーンファイル電子サービス】

○ ITを活用した情報共有・コミュニケーション「はなれてつながる」

- Web会議システムによる会議、安全衛生協議会、安全教育の動画配信
- 遠隔臨場アプリやウェアラブルカメラ、iPadを使った立会を実施
- 社員へのスマートフォン貸与。ビジネスチャットで情報共有。

WEB会議システム (R2~)

■ 所属部署間の早急会議、片側の安全衛生協議会、安全教育の動画配信などに活用



遠隔臨場試行 (R2)

■ 国土交通省の遠隔臨場アプリやウェアラブルカメラ、iPadを使いながら立会を実施



ビジネスチャット (R5~)

■ スマートフォン貸与開始と同時に導入
■ 社長から職員に向けた数のメッセージ
■ 各部署からの情報の高い情報提供
■ 指読確認で情報の手戻りも把握
■ 文書確認等のアンケート機能でBCPにも活用



「はなれてつながる」ツールを活用して円滑な情報共有、意思決定・報連相の迅速化、現場業務の省力化を実現

○ 対面でのコミュニケーション

- 安全コンサルタントとの毎月の安全パトロール
- 女性社員による環境改善パトロール
- 田植え、稲刈りを社員で実施

別働安全コンサルタントとまわる社内安全パトロール (毎月実施)



女性社員がまわる環境改善パトロール (R20年~)



毎月の安全衛生協議会 (年4回ほどを対面で開催)



コロナ5期への移行を機に開催 田植え・稲刈り (R5.5月~)



■ 1だけでは得られない、五感で感じる仲間とのつながり
■ コミュニケーションや安全意識の向上などに、ITとの相乗効果を実現

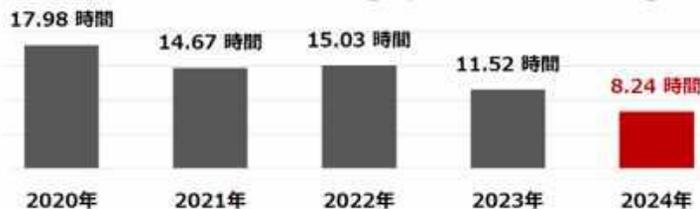
【社内の対面コミュニケーション】

○ 時間外労働削減の取組

- ノー残業デーの設置
- 時間外労働の上限規制 (関係法令) の社内周知



【会社オリジナルポスター】



【一人当たりの月平均時間外労働時間数の推移】

取組の効果

- ◎ 4年間で時間外労働を月平均で約 10 時間削減 (18 時間 → 8 時間)
- ◎ 意思決定・報連相の迅速化
- ◎ 現場業務、管理業務の省力化を実現

◆ 人材確保・人材育成に係る具体的な取組

○ 技術者の確保

- ① 地元及び県内の工業における出張セミナーを開催
- ② 県内建設系女子高校生との意見交換会(平成29年～)
- ③ 合同説明会へ参加し、建設業のやりがいを伝える



【出張 ICT 施工セミナー】

○ コア人材の育成

- ① 建設業協会主催セミナーへの参加(毎年)
ICT施工研修、経理DXセミナーなどを通じて、コア人材を育成
- ② 資格取得の支援

ICT施工研修(H29～)

ICT施工の全工程を学べる全5日間の研修に、年部・役職関係なく、これまで14人が受講



フォローアップ研修(H29～)

発注者からの情報提供、機器展示や業界トップランナーの事例発表などでi-Conの最新情報に触れる



リカレント研修(H30～)

両世代の仲間と基本的なスキルや新技術を学ぶ6日間



建設業経理DXセミナー(R4～)

インボイス制度、時間外労働上限規制などを踏まえた経理・総務部門の生産性向上セミナー



【建設業協会主催セミナー】

○ 外国人材の活用

- ① バングラデシュの工事現場や大学、フィリピンの大学を視察
- ② 人材交流に向けた覚書を締結予定



【フィリピンの大学視察】



【バングラデシュの工事現場】

取組の効果

- ◎ ICTやDXを取り入れたことにより、採用希望者が増加
- ◎ 土木部に外国人技術者を1名採用(さらに1名採用予定)
- ◎ 新たな取組は、リスクもあるが、チャンスと捉える社風

◆ 建設現場における働き方改革

意見交換の中、現在、高崎河川国道事務所が発注し、沼田土建会社が受注している「R5国道50号前橋笠懸道路二之宮地区改良その4工事」の現場から工事概要や働き方改革の取組状況について説明いただいた。



【ドローン撮影による現場の全景】

○ 現場作業での省人化

- ① ICT施工（土工）による起工測量の短縮、丁張不要なため測量業務軽減
- ② ワンマン測量により、測量業務期間短縮
- ③ 電子小黑板による写真整理の効率化、出来形管理の効率化
- ④ 建設ディレクターの活用による書類作成業務の軽減
- ⑤ ラジコン型草刈り機使用による除草作業の効率化



【現場における省人化の取組】

○ 現場事務作業での業務効率化（再掲）

- ① 経理処理の電子化
- ② 勤怠管理の電子化
- ③ グリーンファイル（安全書類）の電子化

○ 本社との連携

- ① クラウド活用による業務効率化
- ② ビジネスチャットによる迅速な情報伝達
- ③ Web会議システムによる会議や安全協議会への参加



【当日の現場作業の様子】

○ 発注者との連携

- ① BIM/CIM 活用工事
3次元データを作成し、安全管理・新規入場者教育訓練に活用
- ② コンクリート構造物の2次製品への変更
河川の大型^{橋脚}涵渠をコンクリート現場打から2次製品に変更し、工期短縮・労務費の削減
- ③ 余裕期間工期の設定
契約締結後の準備期間が約1か月充てられるようになったことにより、現場着手時に集中する業務が緩和され、時間外労働の削減につながるため、現場からは助かっているとの声があった。
- ④ 書類スリム化、検査書類限定型工事の実施
必要書類の明確化による過度な書類作成の抑制、さらにスリム化ガイドのバージョンアップにより、現場からは助かっているとの声があった。
- ⑤ ウィークリースタンス（4週8休）
休日前や時間外の電話・メールを控えるなど、非常に配慮を感じているとの声があった。

取組の効果

- ◎ 現場作業の省人化による生産性向上
- ◎ ラジコン型草刈り機により、効率よく楽しく作業
- ◎ 発注者と連携し、時間外労働を削減

◆ 国土交通省関東地方整備局の取組

○ 建設業における時間外労働の上限規制への取組

発注者として、建設業の時間外労働削減を進めるための主な取組として以下の内容を実施していることを杉崎高崎河川国道事務所長から説明いただいた。

	項目	内容
1	働き方改革の強力な推進	① 週休2日制の実施 (発注者指定による月単位の週休2日の実施) ② 書類作成業務のさらなる負担軽減 <ul style="list-style-type: none"> ・ 土木工事電子書類スリム化ガイドの更新 ・ 検査書類限定型工事の標準化 ・ 工事関係書類の統一化 ・ 現場管理費の見直し ③ 工事現場環境の改善(ウィークリースタンス) ④ 2024 相談窓口の設置 ⑤ 移動時間を踏まえた積算の適正化
2	現場での生産性向上の取組	⑥ 現場に関する生産性向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ 3次元計測技術を用いた出来形管理の活用手引き(案)の更新 ・ 小規模工事 ICT 施工活用の手引き(案)の更新 ・ インフラ DX 大賞の創設
3	多様な総合評価の取組	⑦ インフラ DX 大賞の受賞企業を加点評価 ⑧ ワークライフバランス関連認定企業の加点評価を適用拡大

詳細については、国土交通省関東地方整備局ホームページをご覧ください。

[建設業における時間外労働の上限規制\(2024 関連\)](#) | [技術情報](#) | [国土交通省](#) | [関東地方整備局](#)
 [\(mlit.go.jp\)](http://mlit.go.jp)

埼玉労働局長が関東地方整備局及び埼玉県と 合同で「ベストプラクティス企業」を訪問

令和6年11月20日、「過労死等防止啓発月間」における「過重労働解消キャンペーン」の一環として、片淵 仁文埼玉労働局長が関東地方整備局及び埼玉県と合同で、県内の時間外労働削減や社員の定着率向上など働き方改革に積極的に取り組んでいるベストプラクティス企業を訪問しました。

＜訪問企業の概要＞

伊田テクノス株式会社（所在地：埼玉県東松山市松本町2丁目1番1号）

代表者：代表取締役会長 伊田 登喜三郎

代表取締役社長 榎崎 亘

設立：昭和21年

社員数：261名（令和6年6月現在）

事業内容：総合建設業



伊田テクノス



働き方改革の取組概要

【取組1】現場作業のバックオフィス化

【取組2】業務の見直しやDXによる業務効率化

【取組3】自社独自の若手育成プログラムによる採用拡大、早期戦力化



（左から）伊田テクノス(株)小川 昭夫最高技術責任者、榎崎 亘代表取締役社長、伊田 登喜三郎代表取締役会長、片淵 仁文埼玉労働局長、市川 智秀関東地方整備局建政部長、小島 茂埼玉県県土整備部副部長（敬称略）

訪問では、同社の榎崎社長から働き方改革の取組についてご説明をいただくとともに、伊田会長をはじめとする経営トップの方々や、社員の方々との意見交換を行いました。

また、関東地方整備局及び埼玉県からも、それぞれの建設業の働き方改革に係る取組について説明いただきました。



榎崎社長より取組のご説明



社員との意見交換



経営トップとの意見交換

取組1 「建設ディレクター」を活用した現場作業のバックオフィス化

・現場技術者の長時間労働の一因となっていた書類業務等をバックオフィス化

〈移管した書類作成業務の例〉

- ・ 施工体制台帳
- ・ 道路使用許可申請書
- ・ 施工計画書
- ・ 数量計算書
- ・ 借地契約

〈移管した現場作業の例〉

トラックスケール



工程写真撮影補助



出来形測定



測量補助



ドローン空撮



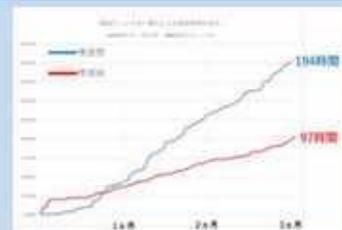
不正軽油

〈取組の効果〉

・現場技術者を中心に時間外労働を大幅に削減

(例) 橋りょう架換え工事における現場代理人の
時間外労働時間 (受注～3か月)

(取組前) 194時間 → (取組後) 97時間



取組 2 業務の見直しやDXによる業務効率化

- ・社内書類の書式の統一や、既存のクラウドサービス・グループウェア等を利用した業務効率化のほか、デジタル人材の活用により自社用アプリの開発等を実施

<取組の効果> (取組1の効果も含む)

- ・工事部門の労働者の労働時間の削減
- ・現場部門と建設ディレクター等との連携強化

工事部門一人当たりの時間外労働時間			
時期	土木部	CM部	建築部
2021/7 ~ 2022/6	295 h	332 h	523 h
2022/7 ~ 2023/6	282 h	335 h	321 h
2023/7 ~ 2024/6	180 h	300 h	364 h

取組 3 自社独自の若手育成プログラムによる採用拡大、早期戦力化

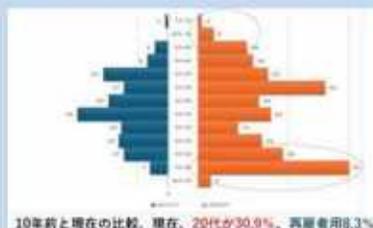
- ・採用対象を理工系だけでなく文系、体育系の学生にも広げるとともに、社内研修プログラムとして「伊田テクノカレッジ」を開講（埼玉県から職業訓練（短期過程）として認定）し、早期戦力化、若手の交流機会創出



<取組の効果>

採用拡大、離職防止

- ・毎年10~20名程度の採用を実現し、現在は**社員の3割が20代**
- ・入社後3年の離職者 約30% → **約7%**



参考 関東地方整備局及び埼玉県の取組

	関東地方整備局	埼玉県
働き方改革に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・直轄工事での週休2日確保 ・中建審「工期に関する基準」に基づく適切な工期設定 ・等 	<ul style="list-style-type: none"> ・施工時期の平準化 ・県発注工事での週休2日確保 ・現場に快適トイレの設置 ・等
業務効率化支援	<ul style="list-style-type: none"> ・土木工事書類スリム化ガイドの策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・土木工事書類スリム化ガイド（埼玉県版）の策定
	<ul style="list-style-type: none"> ・公共工事における工事関係書類統一化 ※埼玉県をモデルケースとして、26書類を対象に書式の統一化を実施（現在24書類を統一化（92%）） 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・インフラDX大賞の創設（予定） ・都道府県及び市町村に向けた各種取組の実施の働きかけ ・等 	<ul style="list-style-type: none"> ・県内市町村に向けた各種取組の実施の働きかけ ・等

千葉労働局長が「ベストプラクティス企業」の 株式会社ナリコーを訪問しました

～11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として～

千葉労働局長（小山英夫）は、「過重労働解消キャンペーン」期間中の11月25日（火）に、ベストプラクティス企業（長時間労働の削減等に積極的に取り組んでいる企業）である株式会社ナリコー（建設業、廃棄物処理業、葬祭業等。従業員377人。成田市三里塚光ヶ丘1番地1331）を訪問し、取組の状況などについて経営者及び担当者の方々から説明を受け、意見交換を行いました。また、同日開催されていた中央安全衛生委員会を視察しました。



加瀬社長（左から4人目）と小山局長（右から3人目）

同社は、成田国際空港の維持メンテナンス、廃棄物処理業及び葬祭業等を営んでいます。

【企業トップの意識】

加瀬代表取締役社長は、働き方改革について「人手不足の状況が進む中で、DX化や機械化、ITを積極的に採用して作業効率を上げ『決められた労働時間の中で仕事をする』というビジョンを実践したい」と述べました。



加瀬社長（左）から説明を受ける小山局長

【取組内容】

1 新しい勤怠システムの導入

- 時間外労働削減と DX 化の推進の方針を掲げる中で、新システムを導入。社員自身が時間外労働や休暇の取得状況をリアルタイムで確認できるようになったことで、労働時間への意識が変わった。
- 新システム導入前は、時間外労働の申請・承認は紙ベースで結果が報告される方式であったが、新システムでは PC や現場で社員自身のスマートフォンからも行えるようになり、現場及び管理部門の事務作業が大きく削減された。
- 管理者も、部下の労働時間が可視化されたことで、長時間労働を早期に発見でき、労働時間に偏りがある場合には配置の再検討や業務分担変更の材料となり、上司と部下のコミュニケーションの活発化や 36 協定の限度時間遵守にもつながっている。

2 建設グループの取組

(1) ICT の導入で作業時間を削減

- ICT 建機を導入することにより、これまで2人で1か月以上かかっていた土木工事現場の測量作業が、初期設定をするだけで1人かつ短時間で完了するようになり、業務効率化につながった。
- 現場・事務所間の移動時間を削減するため、新しい施工管理アプリの導入を検討している。

(2) 現場の対応に適した人員配置の変更

- これまで、一つの工事現場に現場代理人1人体制だったところ、補助者を配置して2人体制にすることで、時間外労働の削減や休暇が取りやすくなっただけでなく、職場のコミュニケーションが密になり、若手の教育や安全管理にも良い影響があった。

3 年次有給休暇の取得促進

- 社員から「(年次有給休暇を)時間単位で取得したい」という声が多くあり、5年ほど前に制度を改正した。1時間単位であれば業務の調整もしやすく取得のハードルが低くなり、社員からは「通院や子供の送迎などで取得できて便利」と評判。
- くるみん(※)取得を目指し、年次有給休暇取得率を目標に掲げ、社内の主要会議や電子掲示板等を利用して取得促進を啓発。また、取得日数が少ない社員やその上司に対して取得の効果について説明した。こうした継続的な活動の結果、自然と「有休を取得した

ほうが良い」という雰囲気醸成された。

(※) 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けられる制度。

4 安全衛生にかかる取組

- 事業部ごとに毎月、安全衛生委員会を開催。さらに、専門部会を3つ（衛生管理者専門部会、メンタルヘルスストレスチェック専門部会、交通安全専門部会）設け、毎月開催。さらに毎月、中央安全衛生委員会を開催し、各委員会及び専門部会の結果を共有。
- 社員向けに「NRKしんぶん」を四半期ごとに発行し、ワークライフバランスや時間外労働削減の気運の醸成を積極的に実施。
- ストレスチェックの実施率が100%。



中央安全衛生委員会を視察しました。

【取組の結果】

- 1 年次有給休暇取得率：89.72%（2024年4月～2025年3月）
- 2 所定時間外労働（月平均）

会社全体	・ ・ ・ ・ ・	14.8時間
管理グループ	・ ・ ・ ・ ・	3.5時間
建設グループ	・ ・ ・ ・ ・	16.5時間
環境グループ	・ ・ ・ ・ ・	17.5時間
サービスグループ	・ ・ ・ ・ ・	11.0時間

【今後の取組】

- 建設業の担い手不足等の影響が今後進む可能性がある中で、ICT及びデジタル化など業務効率化、生産性向上に一層取り組む必要性があると考えている。

＜ベストプラクティス企業訪問を終えて＞

今回のベストプラクティス企業では、トップの高い意識のもと、ICTや新システム導入に積極的に取組んだ結果、長時間労働の抑制や高い有給休暇取得率を実現されていました。千葉労働局では、これを好事例として県内の事業場に広く周知していきます。

働き方改革に積極的に取り組む丸新志鷹建設（株）と意見交換を行いました！

本年11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、業務効率化などにより積極的に働き方改革を進める丸新志鷹建設株式会社の代表取締役社長 志鷹 茂樹氏と富山労働局長とが意見交換を行いました。

建設業は、他の産業に比べ労働時間が長い実態にありますが、その背景には発注条件や人材・人手不足などの個々の事業者の努力では解決が難しい状況があり、いわゆる2024年問題として社会的注目を集めました。働き方改革関連法の全面施行から約1年半が経過した現在においても、困難な状況は続いています。

そこで、働き方改革に積極的に取り組む建設会社の取組内容を収集（特に「建設ディレクター」の導入等）し、広く情報発信することで、県内の建設会社において課題解決に向けたヒントを得られるよう、意見交換を行いました。



(写真右手前側から) 丸新志鷹建設（株） 代表取締役社長 志鷹茂樹氏
丸新志鷹建設（株） 取締役総務部長 窪喜治吉氏
(写真左手前側から) 富山労働局 局長 小島悟可
富山労働局 監督課長 風間武志

建設業の2024年問題とは

2024年4月から建設業における時間外労働の上限規制が適用されたことで、工期の遅れや人材・人手不足などが懸念されているものです。(時間外労働の上限規制は、1年で720時間以内、1か月で100時間未満、2～6か月の月平均で80時間以内等となっています。)

意見交換の内容

意見交換では、丸新志鷹建設(株) 代表取締役社長 志鷹茂樹氏より、

- 「建設ディレクター」を活用した働き方改革の推進
- 「建設ディレクター」の活用が、建設業界における新たな人材の掘り起こしに繋がる可能性

についてご説明いただきました。

※「建設ディレクター」とは

「建設ディレクターとは、ITとコミュニケーションで現場とオフィスをつなぐ新しい職種です。現場技術者の負担を軽減し、作業の効率化と就労時間の短縮を図る効果的な取組として「働き方改革への取組」にも繋がります。専門スキルを身に付け、工事施工に係るデータの整理及び処理、提出書類の作成管理やICT業務等を行います。現場とオフィスをつなぎ支援することで、技術者が品質管理や技術の継承などに集中する環境をつくります。建設ディレクターがデジタルとコミュニケーションを駆使し活躍する姿は、建設業に関わりのなかった人々にも「デジタルスキルを活かせる」と魅力的にうつり、多様な人材の採用につながっています。」(一般社団法人建設ディレクター協会HPより引用)

【課題は現場技術者の長時間労働の解消】

丸新志鷹建設(株)では、現場技術者の長時間労働の解消が課題となっていました。

現場技術者は、日中は建設現場の施工管理を行い、業務終了後に発注者へ提出する資料や報告書などの作成を行っており、時間外労働が前提となった働き方となっていたほか、県内の建設事業者に先駆けて、2017年に完全週休2日制度を導入したものの、業務量は減っていなかったため、結果として時間外労働により対応せざるを得ない状況でした。

【建設ディレクターを活用し、現場技術者の業務負担を軽減】

そこで、現場技術者の業務負担を軽減し、長時間労働を解消するため、「建設ディレクター」を活用し、これまで現場技術者が行っていた資料や報告書の作成の一部を「建設ディレクター」が担うこととしました。

なお、「建設ディレクター」の導入に当たっては、社内システムのクラウド化、社内の業務の洗い出しと「建設ディレクター」の業務分担の検討、「建設ディレクター」の仕事内容に対応した人事評価制度の整備などの対応が必要とのことでした。

【現場技術者からは・・・】

現場技術者は、自身の仕事に誇りを持っている方が多く、導入当初は、「建設ディレクター」が現場に関する資料作成を適切に行うことができるのか、懐疑的な意見があったといいます。

しかし、「建設ディレクター」に任命した従業員の努力によって、徐々に対応可能な業務が増え、現在では現場技術者からの信頼を得るに至り、円滑な業務支援が可能となったということです。

【「建設ディレクター」のこれから】

現在、丸新志鷹建設(株)では、3名の「建設ディレクター」を配置し、専任として現場技術者のサポートを実施しています。

今後、建設業界では、BIM/CIMなどの専門性の高いICT技術が必要になってきますが、「建設ディレクター」にこれらの技術を習得させることによって、現場にとって必須の職種に発展させたいということです。

また、「建設ディレクター」はオンライン上での書類作成業務も多いため、必ずしも現場に行く必要はなく、社屋にいなから、また、自宅にいなから仕事をするができることから、従来の建設業界の働き方を大きく変える職種です。そのため、これまで建設業界になじみのなかった方々の雇用の受け皿となることも期待されています。

建設業界における「現場技術者の長時間労働」と「人材・人手不足」の2つの課題に対する解決策となりうる「建設ディレクター」の仕事に、今注目が集まっています！



福井労働局

厚生労働省

～ふくい「働く」を支えます～

令和7年度 ベストプラクティス企業との意見交換

11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、令和7年11月14日（金）に福井労働局長（石川良国）は、福井河川国道事務所長（野村文彦）とともに、建設業の長時間労働の削減に積極的に取り組む企業を訪問しました。

○事業場訪問の概要

1 訪問日時

令和7年11月14日（金）13:30～15:00

2 企業概要

【建設会社（総合建設業）】

- (1) 名称 株式会社熊谷組
- (2) 所在地 東京都新宿区津久戸町2番1号
- (3) 代表者 代表取締役社長 上田 真
- (4) 労働者数 全体 2,709人
- (5) 業務内容

1898年（明治31年）に福井県で創業し、現在は国内・海外の土木・建築事業を行う総合建設業者である。

拠点としては、本社ほか国内に13か所、海外に3か所を有する。

【発注者及び工事概要】

- (1) 発注者 国土交通省 近畿地方整備局
おのおのあがらさかどうろ しんしもはんばら
- (2) 工事名 大野油坂道路 新下半原トンネル工事
福井県大野市下半原地先
- (3) 工事概要

大野油坂道路は、中部縦貫自動車道の一部を構成する大野市東市布から大野市中津川に至る約35.0kmの自動車専用道路である。

新下半原トンネル工事は、トンネル延長230mを含む工事延長275.8mのトンネル掘削・道路新設工事である。



○課題及び取組

1 建設業における労働時間削減の課題

令和6（2024）年4月1日からの建設業に対する労働時間上限規制の適用により、これまで以上に建設技術者及び建設技能者を確保する必要があるが、県内の建築・土木技術者の有効求人倍率は概ね11～17倍、県内の建設・土木・電気工事の技能者の有

効求人倍率は概ね6～9倍と、最も高水準で推移し、必要な技術者・技能者の確保が困難になっている。

また、建設事業の労働時間削減のためには、工事の発注に当たり、適切な工期の設定など発注者の配慮が必要であり、これら発注者の取組は徐々に進んでいるところであるが、発注者により差が認められ、個々の建設事業者の努力だけでは解決できない課題もある。

2 建設業の労働時間削減のための取組内容

(1) 発注者の取組（国土交通省 近畿地方整備局）

ア 週休2日制を前提とした工期設定

国土交通省 近畿地方整備局では、建設現場における週休2日の取組は、平成29年度頃からモデル工事を実施し、順次取組件数を拡大しながら、令和5年度には週休2日を標準とした取組へ移行し、令和7度からは、完全週休2日（土日）の実現、費用補正など多様な働き方を支援する取組を実施している。



イ 工事書類のスリム化と提出書類の電子化

国土交通省 近畿地方整備局では、受注者の工事書類作成に要する時間を縮減し、建設業における働き方改革を推進するために「土木工事書類作成スリム化ガイド」等を示し、工事書類のスリム化を進めている。

また、平成20年代前半から「情報共有システム」の活用を積極的に図り、提出書類の電子化を進めた。

これにより、本現場は市街地から遠く離れた現場（福井市中心街からの移動時間は約90分）であるが、書類提出のための移動時間はすべて削減されている。



発注者の取組とその効果を確認する労働局長（上写真右側手前から1人目）と福井河川国道事務所長（同手前から2人目）

(2) 建設会社の取組（株式会社熊谷組 関西支店）

ア 店社での書類作成支援

現場作業所では作成ができないもの以外は、本社・支店の土木部署での作成や外部発注などにより、現場作業所の職員の負担軽減を図っている。従来は複数名で数時間を要していた書類作成作業が、現場作業所では入力チェック・確認するだけとなり、30分程度となるなど大幅に軽減された。

イ 新しい測量機器を使用することで測量の省力化

従来は1日がかかりで複数名で測量していたが、ドローン測量の活用により瞬時

に測量することができ、その後のデータ整理も従来の半分程度の時間で完了するため、大幅な作業時間短縮となっている。また、作業時間短縮もさることながら、山中を歩き回るという労力も軽減したことが大きい。

また、自動追尾測量器では、これまで2名以上で行っていた測量が1名でできるようになるとともに、大声で相手方に指示を出す必要もなくなり、必要なマンパワーを半分に出来るようになった。

ウ 作業打合せ簿の作成の省力化

これまででは、作業打合せに必要な情報をあらかじめ施工業者と担当者同士で打合せを行った上で、事務所に戻り30分程度かけて、日々「作業打合せ簿」を作成していたが、施工管理業務を効率化するためのクラウドサービスを採用し、各施工業者がスマートフォンなどから、明日の作業内容、搬入車両等の情報を入力することで、「作業打合せ簿」が5分程度で出来るようになった。

エ 自動計測システム等の先進的な手法の導入

トンネル工事では、トンネル内側の幅や高さを測定し、その変位を観測する必要があるが、「自動測定システム」を採用し、測定機器をトンネル内に設置することで、毎日の1～2時間程度の測定時間の削減が可能となる。

鉄筋の出来形をカメラで撮影することで鉄筋間隔や本数を自動で計測する「鉄筋出来形自動検出システム」では、画面上に印をつけることで、実際の鉄筋にテープ巻きをする作業が削減でき、作業者の疲労軽減にもつながる。

また、生コン車の現場への到着時間と打設完了時間、また、打設箇所をタブレットに登録・記録することで、品質確保への貢献はもちろん、打設作業完了後の管理帳票を容易に作成することができ、労働時間の削減になる。

以上の手法をトンネル掘削開始後導入予定としている。



小西監理技術者(写真右側から1人目)から、自動追尾測量器の実演と説明を受ける労働局長(同左奥側から2人目)及び福井河川国道事務所長(同1人目)



施工現場で、小篠作業所長(写真手前右)から作業状況とともに、自動計測システムの活用の説明を受ける労働局長(同手前右から3人目)及び福井河川国道事務所長(同手前右から2人目)



施工現場で、小篠作業所長(写真右から2人目)と小西監理技術者(同4人目)に、工事の安全衛生対策などを質問する労働局長(同1人目)と福井河川国道事務所長(同3人目)

3 取組結果

建設現場の繁忙期の一つに工事初期の工事関係書類の作成に係る時期があり、技術者による1か月80時間を超える時間外・休日労働など長時間労働が発生する時期である。

訪問した現場では、繁忙期である工事初期であっても、時間外・休日労働で45時間を超えることはなく、本現場の作業所長が施工した働き方改革前の現場との比較で、時間外労働・休日労働ともに2割から3割程度削減された。

○ 企業訪問を終えて(石川良国 福井労働局長)

本年のベストプラクティス企業との意見交換は、福井県では人手不足が著しい建設業において、令和6年度(2024年度)の上限規制の適用以前から、施工業者(建設会社)の労働時間短縮を図っている発注者と企業トップメッセージにより労働時間削減を進めている建設現場の事例として、訪問させていただきました。

訪問した現場は、市街地から遠く離れた現場であり、現場訪問に約90分の車移動が必要であったため、発注者の届出等の電子化により、書類の提出のための移動時間が無くなったことの大きさを実感できました。訪問終了後に、離島が多い地域は、届出の電子化にいち早く取り組まれたとも聞き、県内の各自治体も市町村合併により、東西南北に広く、市街地から遠く離れた場所での建設工事もあるので、すべての発注者や監督官庁で届出等の電子化が進むと良いと思われました。

訪問した現場の発注者では、週休2日制を前提とするだけでなく、天候等による作業不能日等も見込んでの工期が設定されていました。福井県は冬季に積雪があり、工事に大きな影響がある日が例年発生していることから、作業不能日も見込む工期設定が必要であることを感じました。

また、現場訪問までの移動途中で、別工事で複数による従来型測量風景を見た後であったことや工事状況の説明を受けた際にトンネル坑口上部の山間部を見て、山間部で測量機器を担いで複数人で歩き回る姿を想像し、「何より、山中を歩き回るという労力も軽減する。」との作業所長の説明が印象に残りました。

自動計測システムや鉄筋出来形自動検測システムの導入など先進的な取組では、危険作業であるトンネル内部への立入りも減ることや夏季の暑熱下での鉄筋にテープを巻いていく作業が無くなることなどの説明も聞き、単に労働時間が短縮するだけでなく、労働災害防止や作業者の疲労軽減にも寄与するものと理解しました。

このような取組が行われている現場に、若手職員(技術者)がいましたので、実際の休日の取得状況を聞きまして、「現場始まって以来、完全に週休2日を取得している。」との回答であり、建設現場の働き方改革も着実に進んでいることを実感しました。

本事例は、公共工事でありましたので、発注者自身が自らの発注する工事を施工する建設会社の労働時間短縮の施策に取り組み、建設会社はその発注者の施策を活用しつつ、独自の労働時間短縮にも努めているものでありました。

建設工事の発注とは、公共工事の発注者に限らず、小さなものではすべての業種の事業者で行われるものですので、すべての発注に携わる者が、今後、この事例を参考に、建設業界の働き方改革に協力をいただければと思います。

ベストプラクティス企業への訪問・意見交換

長野労働局（局長 三浦栄一郎）は、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、11月20日（木）、長時間労働の削減をはじめとする働き方の見直しに向け積極的に取り組む企業（ベストプラクティス企業）への職場訪問を実施しました。

今年度は、災害復旧やインフラ整備など国民生活に直結する仕事も担う建設業から、初めて選定し、対象企業から取組事例について発表を受け、長野県建設部や業界団体などの方々との意見交換等を行いました。

<対象企業>

企業名	高木建設株式会社 代表取締役社長 高木亜矢子
所在地	長野市安茂里小市 1-3-31 (026-226-6061)
業種	総合建設業（建築、土木、舗装、古民家再生、新築・リフォーム等）
社員数	89名（うち正社員85名）（男75、女14）（29歳以下約30%）

訪問日	令和7年11月20日（木）
訪問先	① 長野市豊野防災交流センター（長野市豊野町豊野） ② 「豊野地区雨水貯留施設整備工事」現場（同上）
訪問者 （敬称略）	<長野労働局> 局長 三浦 栄一郎 監督課長 古畑 善美 主任監察監督官 松尾 直彦 <長野県建設部> 技術管理室長 柴草 真也 <長野県建設業協会> 専務理事 小林 敏昭 <長野働き方改革推進支援センター> センター長 渡部 裕
面接者 （敬称略）	<高木建設(株)> 代表取締役社長 高木 亜矢子 総務部長 折橋 鉄也 土木部次長 黒岩 達也 同 落合 幸直 現場関係者の皆様

ベストプラクティス選定証の授与



(左：高木社長、右：三浦局長) (会場の豊野防災交流センターにて)

高木建設(株)による取組説明



(自動追尾式測量機の活用シーン)

<取組内容の例>

- ① 工事書類の統一化と教科書(動画付き)の作成
- ② ICT 機器(ドローンやデータ処理ソフト導入等)の活用による測量作業効率化
- ③ 「現場サポーター」によるワークシェア、2人チーム体制での現場管理
- ④ 年休取得促進、女性技術職向け労働環境整備、「クールワーク手当」、健康経営取組み

<主な効果>

時間外労働削減(一人月間平均 2.7 時間)、年休取得増加(一人年間平均 16 日)
離職率低下(2%)

(詳細は次ページへ)



【取組例】（高木建設(株)による説明資料から抜粋引用）

01.時間外労働削減 ▶ 01-1.削減の手法と結果

1/6 工事書類の統一化とクラウド活用

後ほど実演

Before	After
<ul style="list-style-type: none"> △ 書類作成は個人の経験則に依存 △ 経験が浅い社員は膨大な時間がかかる 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 様式やルールを見直しマニュアルを整備クラウドに集約 ○ 動画を活用した教育実施 <p>新規作成時間が1/10以下に</p>

T&A22-composite-0001_05

01.時間外労働削減 ▶ 01-1.削減の手法と結果

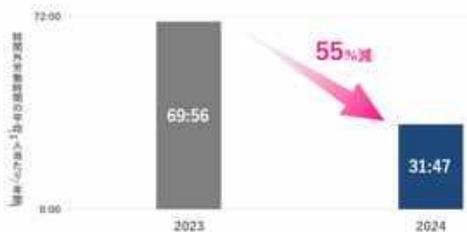
2/6 ICT機器の活用による作業効率化

後ほど実演

Before	After
<ul style="list-style-type: none"> △ 人手による測量と丁張り △ オペレータが目視で掘削 △ 黒板を使った記録撮影と手作業でのデータ整理 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ドローン測量で地形を3Dデータ化 ○ GPS重機が半自動掘削 ○ 電子黒板で撮影から整理まで瞬時に完結 <p>測量/掘削/書類作成時間短縮</p>

T&A22-composite-0001_04

☑ 時間外労働時間の平均 [1人あたり/年間]



☑ 有休取得実績



【取組例】(続き)

▼ 健康経営優良法人

- ・ 9年連続認定
- ・ 全国5位にランクイン
(ブライツ500フィードバックシート)



▼ 離職率の改善



信州ウォーキング
大賞 2025



【取組にあたって苦労や課題、今後について】

ベテランの
反発

「不要だ」との意見もあったが、ベテランを尊重しつつ若い社員から導入。今ではベテランも「便利だ」と使うようになった。

デジタルの
信憑性

デジタルデータを信用してもらえないことがある。自動運転の高速化や、上物建築工程でのICT導入で課題。

市町村の
セキュリティ
制約

市町村との「情報共有システム」は、情報漏洩の観点から利用が進んでいない。

✓ 今後の取組み



AIによる
工事関係書類等作成
(ChatGPT活用)



請求書等伝票処理の
電子化と
様式統一による効率化



最新のDXを
体感しよう!



12月12日[金]
建設DX展(東京)
社員43名参加、バス1台貸切



【三浦局長からの講評】（要旨）

- ・災害時の復旧工事など、国民生活に直結する役割も担っているのが建設業である。
- ・地域で長年にわたり建設事業を営む企業による新たな挑戦となる様々な取組を見せていただいた。
- ・それらの取組が結実していることは他の範になるものであり、業界で広く波及することを期待する。
- ・業界の自助努力に加えて、工事を注文する側の理解も重要。工事期間や見積もりなどに対する配慮をお願いしたい、行政としても協力を続けたい。

【高木社長からの挨拶】（要旨）

- ・ベストプラクティス企業に建設業では初めて選定いただき、大変光栄、関係者に感謝。
- ・建設業では、土曜日出勤や残業は当たり前という時代が長く、「2024年問題」への取組の浸透には反発もあり、そこに働き手の不足も重なり、労力も時間も掛かった。
- ・すべての社員の働きがい、生きがい、幸福度UPを目指して、社内の風土を作り力を入れている。早すぎる時代の流れにめまいがするが取り残されないという気持ちで、ICTやDXから、今度はAI活用！に広げている。
- ・私の「こうしたい！こう進んでいきたい！」に、社員たちが懸命に取り組んでくれ、本日につながった、社員たちは感謝しかない。
- ・建設業が、人々の安全・安心な暮らしを支える魅力ある業界であることを伝えながら、働き方もより良くしてまいりたい。

【ご参考】

（一社）全国建設業協会では、働き方改革や賃金の引き上げ、CCUSなど労働施策に関する取組を推進する上で、会員企業の実情を把握し、目指すべき方向性等を探ること等を目的に、「労働環境の整備に関するアンケート」が実施されました。



[令和7年度「労働環境の整備に関するアンケート」結果](#)

生産性向上など働き方改革全般のサポートは、
「働き方改革推進支援センター」へ
電話：0120-088-703
ホームページ：[長野働き方改革推進支援センター](#) |
[働き方改革特設サイト](#) | [厚生労働省](#)

中小企業・小規模事業者の皆様へ **無料相談**

厚生労働省 委託事業
長野働き方改革推進支援センター

課題の把握化 → 社会保険労務士が働き方改革をサポート → 問題解決

こんな悩みや課題はありませんか？
社会保険労務士の専門家が「無料」で相談応答等の支援をいたします。

就業規則・労務管理の作成
労働契約書の作成
労務管理の改善
労務管理の改善
労務管理の改善

電話：0120-088-703
ホームページ：[長野働き方改革推進支援センター](#)
お問い合わせ：[nagano@workstylecenter.net](#)

静岡労働局長がベストプラクティス企業として 「株式会社橋本組」(焼津市)を訪問！

～建設事業者による「“超”働き方改革」の取組～

静岡労働局(局長 笹正光)は、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、2024年11月22日(金)、株式会社橋本組(代表取締役橋本真典氏)を訪問しました。今回は、静岡県交通基盤部建設経済局建設業課及び同経済産業部就業支援局労働雇用政策課並びに一般社団法人静岡県建設業協会にも参加いただき、意見交換を行いました。

【ベストプラクティス企業概要】

株式会社橋本組

本社所在地：静岡県焼津市本町2-2-1

創業：1922年

業種：総合建設業

従業員数：266人(令和6年10月現在)

ホームページ：<https://www.hashimotoqumi.co.jp/>



株式会社橋本組ホームページより

建設業は、全産業と比べて労働時間が長く、週休2日制の導入が低い傾向にありますが、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用され、労働環境の変革が求められています。他方、業界特有の構造的な問題や労働力不足など個々の建設業の事業主だけでは長時間労働の改善が困難な部分もあり、発注者等の柔軟な対応が必要不可欠です。

今回訪問した橋本組では、建設事業者として働き方改革を超える「“超”働き方改革」の実現に向け、長時間労働時間の削減だけにとらわれることなく、建設業の働き方そのものを変える様々な取組を実践されておられました。

橋本組の取組内容 (多種多様な取組の中から一部をご紹介します。)

①【超働き方改革室の稼働】

・働き方改革を超える取組を推進するため、各部署から一番多忙な職員を招集しプロジェクトチーム「超働き方改革室」を立ち上げ、2023年1月から2024年3月までの間、時間を作り出すための方策について多角的に検討した。

②【完全週休2日制の導入】

- ・全社的に2018年1月より完全週休2日制を実施。
- ・専門工事業者や下請け業者に対し、年1回開催しているセミナーを通して、完全週休2日制の導入を働きかけた結果、多くの協力会社で導入する契機となった。
- ・民間工事について、見積段階で週休2日制による工期であること提示し、発注者に理解を求める取組を進めてきた結果、現状ではこれがスタンダードとなってきた。

③ 【DX 技術の採用】

- ・BIM（仮想空間の中に建築情報モデルを構築するシステム）の導入により、施工図を作成する手間が減少しただけでなく、事前に様々な干渉チェックをすることが可能となり、絶対的な仕事量を減らすことができた。
- ・eYACHO（施工管理支援アプリ）の導入により、図面や資料の集約、リアルタイムでの情報共有、種々の帳票作成が可能となった。
- ・建設 ICT の導入により、測量手間の圧縮、データ入力手間の解消や手元作業員の負荷を軽減できた。
- ・DX で業務の後方支援を行う「技術支援部門」を設立。現在、16 名中 10 名の女性社員（20～26 歳）を配属し、女性が活躍できる新たなスタイルを確立できた。



建設 ICT の導入例

④ 【ペーパーレス化の推進】

- ・全社員にスマートフォンを、また、現場作業担当者以外の社員にはノートパソコンを支給し、ペーパーレス化を推進。資料探索時間の削減、ファイリング作業時間の解消、決裁待ち時間の解消が図られた。

⑤ 【完全フリーアドレスの採用】



- ・令和 4 年の本社移転を契機に採用。仕事の能率が上がったことに加え、人事異動時の作業負担軽減や、例えばプロジェクトごとに空いている場所に迅速に参集できるなど社内移動時間を短縮できた。また、コミュニケーションの活性化など種々の効果が図られている。

完全フリーアドレスのオフィス内を見学しました。

⑥ 【多様な人材育成】

- ・新入社員に対し 14 か月をかけて全部署を経験させる OJT ローテーション研修を実施。研修終了後は即戦力に近い形で配属が可能となった。
- ・全社員教育として 2 年前から意識改革セミナーを実施。その他、階層別、部門・部署別、生成 AI 講習などの先端技術教育など多岐にわたる教育を実施し、成長できる職場を目指している。



管理職を対象とした AI 講習会場を見学しました。

参加者の取組内容（概要）

▶ 静岡県建設業課 平山課長様

建設業課では、2024 年問題を含めて県内の建設業の働き方改革の取組について、「静岡県建設産業ビジョン 2019」に基づき、将来の担い手確保のために、働き方改革を推進し、生産性を向上させる施策を展開しています。公共工事においては、災害復旧工事を除くすべての工事を対象に、週休 2 日制を実施するための経費を計上しています。また、土曜日を一斉休工とする「ふじ丸デー」の取組を展開していますが、民間工事への普及に関しては、公共工事ですっかり先導していきたいと考えています。

▶ 静岡県労働雇用政策課 八木課長様

静岡県労働雇用政策課では、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進するために様々な施策を展開しております。ダイバーシティ経営の普及促進として、経営者の意識を変え、働き方改革に取り組んでいただくため「ダイバーシティ経営導入セミナー」を開催するとともに、今年度、新たに、多様な人材の活躍を成長につなげている中小企業を表彰する「ダイバーシティ経営表彰制度」を創設し、好事例の横展開を図っていくこととしています。また、多様な働き方の選択肢の一つとしてテレワークの導入を進めるため「テレワーク導入促進セミナー」を実施しています。さらに女性活躍・高齢者・外国人雇用に取り組む企業向けに、専門家であるアドバイザーを派遣する事業も行っています。

▶ 静岡県建設業協会 石野専務理事様

県内の建設業に従事している方に、誇りとやりがいを持ってもらうことが大切だと思い、当協会では様々な事業に取り組んでいます。毎年、会員企業約 470 社を対象に「静岡県の建設業を取り巻く現状と課題」についてアンケートを実施していますので、本日はその結果についてお伝えします。

「令和 6 年度 静岡県の建設業を取り巻く現状と課題」アンケート結果

● 担い手不足の現状

- ・人材確保状況については、県平均では 76.4%が不足と回答している。
- ・県内の東部・中部・西部で比較すると、西部は不足と回答しているのが 60%台であるのに対し、東部・中部では 80%以上であり、より人材確保が切迫している。
- ・当協会労務委員会が会員企業に実施した「建設業若年労働者等人材確保アンケート調査結果」によれば、令和 5 年度の新卒者の求人 355 人に対し新卒採用は 147 人、充足率としては 41.4%であった。
- ・一方、中途採用は 219 人で、新卒者で足りない分を中途採用で補っている形になっている。

● 賃上げの状況

- ・賃上げを行ったと回答があった企業は 86.4%である。
- ・このうち、最も多い賃上げ率は、2.0~3.0%未満で 27.8%、1.0~2.0%未満と 3.0~4.0%未満が 22.7%、5%以上が 13.4%と続く。

● 休日の確保状況（週休 2 日制）

- ・公共工事の土曜日を一斉休工日とする「ふじ丸デー」の取組は、国土交通省や静岡県の協力を得ながら、第 2 土曜、第 2 + 第 4 土曜日と段階的に増やし、昨年 10 月からは全ての土曜日に拡大している。
- ・今年 7 月から 8 月にかけて実施した会員企業に対するアンケートでは、概ね 4 週 8 休が確保出来ていると回答した企業の割合は 47.7%であるが、昨年の 28.1%からは大きく増えている。

● 時間外労働の上限規制への対応

- ・時間外労働の上限規制に対応できていると回答した企業の割合は 87.4%で、36 協定を締結している企業は 82.9%、その内締結している 36 協定が労基法第 139 条に基づく特別条項を利用している企業は 67.4%となっている。



建設現場も働き方改革が静岡

意見交換を終えての感想

▶ 橋本組 曾根技術支援部門 Executive 様

週休2日制については、公共工事では、国や県の施策が浸透しており、弊社では実施できていると捉えています。そこで、課題を民間工事の週休2日制に絞って「超働き方改革」の中で取り組んできました。民間工事では、入口部分つまり見積段階で、週休2日制であることが決まっていないと実現は難しいと考えています。

▶ 橋本社長 様

意見交換の場はとても和やかな雰囲気だったため、私たちが取り組んできた内容を、躊躇することなくすべてお伝えすることができたのではないかと思います。

働き方改革は、経営者がしっかりとした考えを持っていれば絶対実現できると確信しています。

弊社の取組内容で参考になるところがあれば、どんどん真似していただき、従来からの建設業界のイメージである“3K”を、皆で変えていければよいと思います。

このような機会を設けていただいたことに心から感謝します。

▶ 笹労働局長

本日は、橋本組さんの先進的な取組を紹介していただき、また、静岡県の施策、建設業協会の取組や業界の状況をお聞きし、非常に有意義な場でした。

人手不足は建設業に限ったことではありませんが、このような取組によって、労働者の負担が軽減され、長時間労働が削減され、生産性も向上します。最終的には人口減少から生ずる軋轢を緩和し、ひいては出生率向上に効果が出てくるようなればよいと思っています。こうした意味では「働き方改革」の取組は非常に重要です。

静岡労働局としては、橋本組さんの先進的な取組を県下企業に広く横展開できるような形で情報提供していきたいと考えています。

本日は貴重な時間を作っていただき、ありがとうございました。



静岡県及び静岡県建設業協会を交え意見交換が行われました。(挨拶する笹局長)

建設業における働き方改革の積極的な取組についてご紹介します

～田中シビルテック株式会社における長時間労働削減の取組について～

滋賀労働局（局長 多和田 治彦）では、過労死等防止啓発月間である11月に、過労死等につながる過重労働などへの対応として、「**過重労働解消キャンペーン**」を行っており、その取組の一つとして、労働局長が長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる企業と意見交換を実施し、収集した取組事例を地域にご紹介しています。

今年度は、他産業と比べると労働時間が長く、高齢化の進む建設業で長時間労働の削減等に積極的に取り組んでいる好事例として、**田中シビルテック株式会社（代表取締役社長 田中和孝氏、長浜市木之本町木之本1768）**における取組事例を伺ってきました。

田中シビルテック株式会社では、建設業の担い手不足が叫ばれる中、オリジナル漫画の作成やSNSを積極的に活用することで若年層の採用にも力を入れています。建設業以外の業種でも参考になると考えられますので、是非、自社での取組にご活用ください。

取組の概要

※ 取組内容の詳細は別紙を参照。

- 週休2日制の実現
- リモートワークシステムの導入
- 一人一車貸与
- 資格取得支援制度
- SNSやオリジナル漫画を用いた採用活動
- 現場における環境改善



取組状況の確認・意見交換の様子→



↑田中代表取締役（左）に多和田労働局長（右）から記念の盾をお渡ししました。



←本店工事部次長からも会社の取組等についてお伺いしました。

建設業の2024年問題に関して、滋賀労働局は関係機関・団体と滋賀県建設業関係労働時間削減推進協議会を組織し、工事発注者への協力要請を行っています。※別添リーフレット参照

1 週休2日制の実現

▶実現に向けた課題

2011年より土日の週休2日制の取組を開始するも、当初は土曜日休むことに罪悪感のようなものを感じている職員もいるようでした。一方で、工期に間に合わせるために土曜日も作業の必要があるなど、実施が難しい面もあり、すぐには浸透しませんでした。

▶課題の克服方法

2019年からの国の施策による働き方改革の下、休日は休むという意識が職員にも定着してきました。工事の受注を計画的に進め、自社だけではなく、協力会社も含めて仕事の閑散期を無くし、なるべく業務量を平準化することで週休2日制に取り組みやすい環境となるよう取り組んでいます。

▶取組の成果

2019年より週休2日制の徹底を呼びかけ、2020年には自社が元請けとなるすべての現場で完全週休2日制に取り組み、ほぼ達成しています。

働き方に余裕が生まれたことで、社員の心身にもゆとりができたと感じています。週休2日制に取り組んだことで、年間休日は124日（2021年実績）となっています。

週休2日制のほか、GWや夏季休暇時に有給休暇取得推進期間を設け、この期間に有給休暇をくっつけて連続休暇を取得するよう促進しています。昨年度は最長で16日間の連続休暇を取得した労働者もいました。

年別月平均時間外労働時間数



年別に月平均の時間外労働時間数を見ると左グラフのとおりです。



具体的な取組の内容について

2 リモートワークシステムの導入

▶導入の経緯

コロナ禍で社会のデジタル化が急速に進展する中、建設業においてもDX化による働き方改革の推進が国から提言されました。以前から社内のデジタル化を進めてはいましたが、災害や非常時にも業務継続が可能な体制を構築することが必要と考え、2019年から新テレワークシステムを導入し、リモートワーク体制を整備しました。



▶取組の成果

現場で行わなければならない作業もちろんありますが、それ以外の仕事は災害や非常時以外の通常業務においても職員の都合などに合わせてリモートワークが行えるような体制になっています。現場ではクラウド型カメラを設置することで、遠隔臨場（段階検査をリモートで行うもの）を可能にしました。これらの取組により、ワークライフバランスが推進できたと考えます。



防犯カメラの設置状況



現在では遠隔臨場などに対応できるクラウド型カメラを設置しています。



具体的な取組の内容について

3 一人一車貸与

▶取組内容

事務職の職員を除いた、ほぼ全員に社有車（全車ハイブリットカー）を貸与しています。貸与台数は50台で、ガソリン代・高速代も会社負担としています。

会社に一度出社することなく現場に直行直帰することを可能としており、移動に伴う労働時間を大幅に削減しています。

社用車貸与の全社員にアルコール検知器を配布し、リモートで対面確認可能なアルコール検知システムも導入しています。

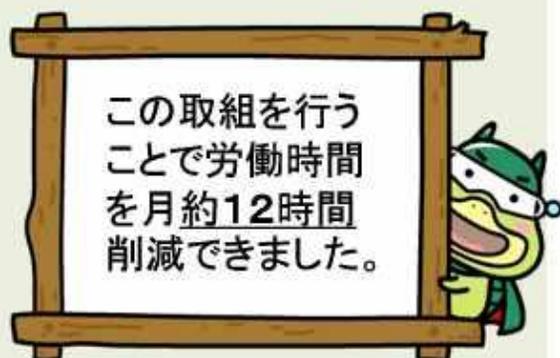
4 資格取得支援制度

▶取組内容

土木施工管理技士、舗装施工管理技士等業務に必要な資格のみならず、建設業に関する資格を取得するための支援として、受験料や講習の受講費用、学習用書籍の購入費用を会社が負担しています。建設業に係る資格全般、重機の運転免許等にも支援を利用できます。

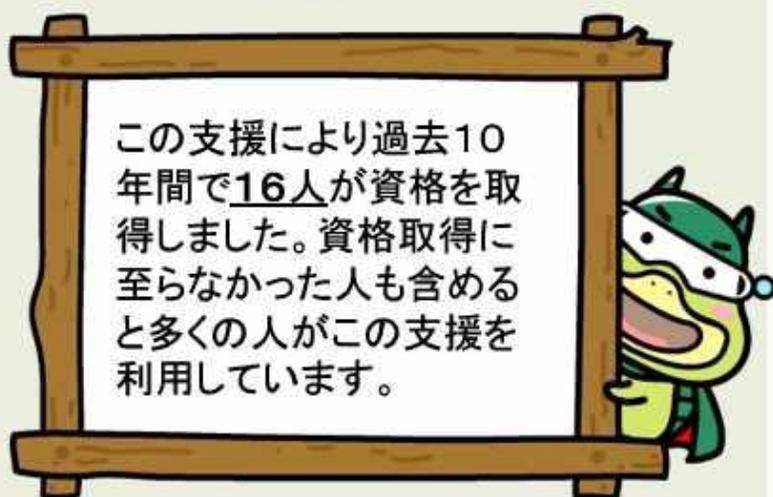
▶取組の成果

この取組を行うことで労働時間を月約12時間削減できました。



▶取組の成果

この支援により過去10年間で16人が資格を取得しました。資格取得に至らなかった人も含めると多くの方がこの支援を利用しています。



具体的な取組の内容について

5 労働者の人材確保・定着に係る取組

▶取組内容

建設業においては、他産業と比べると高齢化が進行しており、将来的な担い手不足が懸念されています。そこで、

- 若手社員による採用活動の推進
- 会社の雰囲気と現場で働く社員の状況を知ってもらうため SNSによる情報発信
- オリジナル漫画を作成し、会社の業務内容を分かりやすく紹介
- ワクチン接種補助や福利厚生運営会社との契約による福利厚生の充実
- 社服リニューアルアンケート（機能面やデザインの希望調査）を実施し、要望を取り入れた社服を新調

等を行っています。

【社長の一言】

どんな会社か知ってもらうためにはどうすればよいか。若者目線で考えたときに閃いたのがオリジナル漫画の作成でした。



オリジナル漫画

具体的な取組の内容について

6 現場における取組

▶職場環境の改善

自社の職員だけでなく、協力会社の作業員の方も含めて安全かつ働きやすい職場環境を目指して現場代理人や安全パトロール時の聞き取り等を実施し、その意見を踏まえて作業現場の環境を改善してきました。例えば、今まで、熱中症対策としてバナナの提供、自社社員出演による安全ビデオの制作、現場代理人による現場オリジナルのポスターの作成などの取組を行っています。

▶取組の効果

令和7年9月、協力会社の作業員の方にも無記名によるストレスチェックを実施しました。その結果を踏まえてストレス低減措置を進めた上で、再度ストレスチェックを実施したところ、作業現場のストレス反応指数が減少し、全国平均値（1.9382）よりも大きく下回る（1.262）ものになりました。



2013年(平成25年)の休憩所設置状況



2025年(令和7年)の休憩所設置状況

昼休みに仮眠を取りたいとの要望に応じて、横になれるスペースを確保



安全パトロール時に熱中症防止対策としてバナナを差し入れ

具体的な取組の内容について



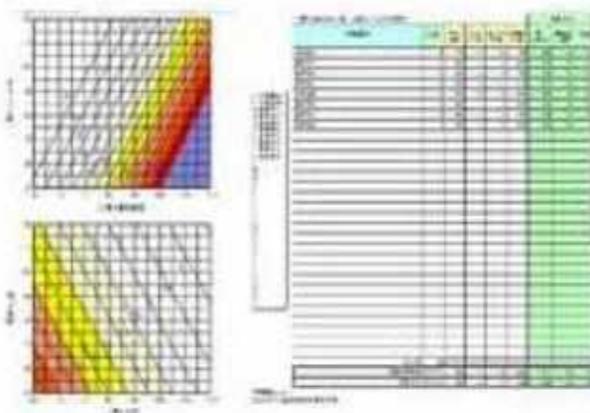
2018年(平成30年)の女性用トイレ設置状況



2020年(令和2年)の女性用トイレ設置状況

女性が現場に入ることも考慮し、男女別のトイレを設置

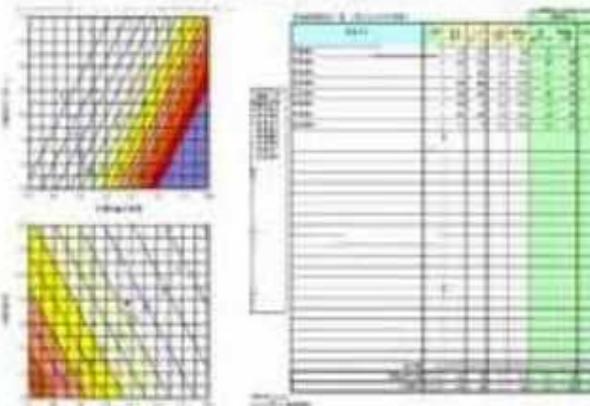
第1回の無記名ストレスチェックの結果



ストレス反応指数

全国平均値	1.9382
現場平均値	1.9071

第2回の無記名ストレスチェックの結果



ストレス反応指数

全国平均値	1.9382
現場平均値	1.262

建設業の概況

参考

建設就業者数は1997年をピークに減少傾向に転じ、現在は約477万人となっています。建設就業者のうち、36.7%が55歳以上となっており、他産業（55歳以上の就業者の割合は32.4%）と比べて高齢化が進行している状況です。労働時間については、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用されているところ、他産業と比べると労働時間は長く、出勤日数も多くなっている状況です。

滋賀労働局は関係機関・団体と滋賀県建設業関係労働時間削減推進協議会を組織し、工事発注者への協力要請（※）等の取組を行っています。※別添リーフレット参照

産業別年間実労働時間



令和6年度の建設業の実労働時間は製造業と比べ31時間多く、全産業と比べ48時間多くなっている。

産業別年間出勤日数



令和6年度の建設業の年間出勤日数は製造業と比べ10日多く、全産業と比べ11日多くなっている。

建設業における平均的な休日の取得状況



技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

出典:国土交通省「適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」(令和5年5月31日公表)

工事の発注者の皆さまへ

建設業の働き方改革には、**発注者の協力**が必要です！

建設業では恒常的な人手不足や働く方の高齢化が進行しています。建設業の将来の担い手確保のためにも魅力ある職場環境を実現する「働き方改革」を進めることが重要であり、そのためには発注者の皆さまのご理解が不可欠となっています。

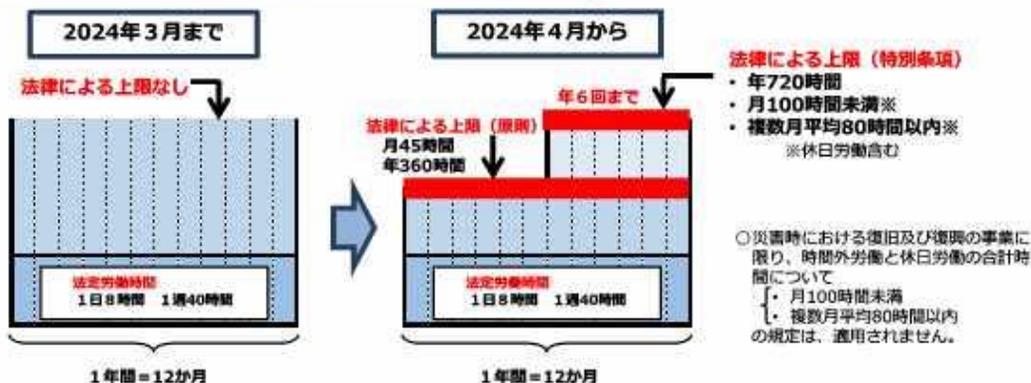
建設業でも長時間の時間外労働はできません！

CHECK

労働者の健康を確保するため、建設業においても、時間外労働の上限規制の適用が始まりました。

これまで建設業では時間外労働の上限規制が適用されませんでした。2024年4月からは、原則として一般業種と同様の上限規制が適用され、以前のような長時間労働はできなくなりました。

建設業における時間外・休日労働の上限規制のイメージ



土曜日の勤務が多いと、上限時間を超えるおそれか！

CHECK

建設現場では、工期等により4週6休程度の休日を採用しているところが多く、週6日勤務をせざるを得ない実態にあります。

土曜日（1週間で6日目）の勤務は、週40時間を超えるため、時間外労働となります（下表参照）。1か月すべての土曜日に勤務すると、それだけで月40時間程度の時間外労働となります。

さらに、各日にも時間外労働があると、時間外労働の上限時間にすぐに達してしまい、それ以上働くことができなくなります。

建設業の残業時間を減らすために発注者ができることは何だろう？
裏面でたしかめよう！

※ 1日の所定労働時間を8時間、法定休日を毎週日曜日とし、変形労働時間制を採用しない場合。

日	月	火	水	木	金	土
休日	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間

月曜日から金曜日までは8時間 / 1日×5日間=40時間となり、週40時間以内に収まります。

月曜日から金曜日までの勤務で週40時間に達するため、土曜日の8時間勤務については、すべて**時間外労働**として取り扱うことになります。



厚生労働省労働基準局 広報キャラクター たしかめたん

工事の発注は、**適正な工期設定** をお願いします！

著しく短い工期を設定することは、建設業で働く方の長時間労働の原因となり、休暇が取りづらくなることにつながります。工事を発注（契約）する場合は、時間外労働の上限規制を考慮した適正な工期を設定するよう心がけてください。

CHECK 著しく短い工期での契約は、建設業法違反です！

違反した場合、国土交通大臣等による勧告を受けたり、発注者名等が公表されたりすることがあります。

建設業法では、「注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない」と定め、「**著しく短い工期**」での契約を禁止しています。

建設工事において適正な工期を確保するために定められた「工期に関する基準」では、**公共工事・民間工事を問わず**、発注者の責務として、工期の設定にあたっては、時間外労働の上限規制等を考慮するよう求めています（下表参照）。

<input type="checkbox"/>	発注者は時間外労働の上限規制を遵守して行う 工期の設定に協力し、当該規制への違反を助長しないよう十分留意すること <ul style="list-style-type: none"> 時間外労働の上限規制を上回る違法な時間外労働時間を前提として設定される工期は、発注者と受注者との間で合意している場合であっても「著しく短い工期」と判断されます。
<input type="checkbox"/>	各工程に遅れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、 受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行うこと <ul style="list-style-type: none"> 工期延長や、工期が延長できず後工程の作業を短期間で実施せざるを得ない場合等は、必要に応じて、必要となる請負代金額（人件費等）の変更等を行うこと

土曜日の時間外労働をなくすため

CHECK 「土日一斉閉所」運動を実施しています！



建設業界では、土曜日と日曜日を休日とすることで、時間外労働の上限規制を守り、建設業の働き方改革を推進するため、「土日一斉閉所」運動を展開しています。

そのためには、発注者の皆さまにご協力いただき、工事現場で働く労働者の休日数も考慮した上で、工期を設定することが必要です。

「建設業の時間外労働の上限規制」の詳細については
こちら



「工期に関する基準」の詳細については
こちら



滋賀県建設業関係労働時間削減推進協議会

厚生労働省滋賀労働局・国土交通省近畿地方整備局・滋賀県
一般社団法人滋賀県建設業協会・一般社団法人滋賀経済産業協会



京都労働局長による建設業のベストプラクティス企業訪問を 実施しました

京都労働局（局長 角南 巖）は、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、令和7年12月2日（火）に、長時間労働の削減を始めとした働き方改革に積極的に取り組む建設業の企業を訪問し、企業のトップと意見交換を行いました。

建設業においては、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制の適用されたところですが、将来の担い手確保、持続可能な建設業に向けた働き方改革を推進するため、DXの推進・ICTの活用等、デジタル化・自動化を進めることで、生産性の向上・業務効率化を進めることが重要であるため、本年度は京都労働局長が、働き方改革に向けてICT建設機械の導入等、DXの推進に積極的に取り組む建設業の企業を訪問しました。京都労働局では、今後も、働き方改革に向けて積極的に取り組む企業の事例を広く紹介し、各企業における働き方改革の取組を促進していきます。

1 対象企業

○ 対象企業 : 福田建設工業株式会社

- ・ 従業員数 : 20名
- ・ 事業内容 : 土木工事一式、一般貨物自動車運送事業、産業廃棄物収集運搬



（左から）福田建設工業株式会社 福田常務取締役、福田代表取締役社長、
京都労働局 角南労働局長、
公成建設株式会社 絹川代表取締役社長

2 主な取組事例

① ICT 建設機械の導入及び ICT 施工の内製化を行い、労働時間を短縮

- ・ 従来、建設現場では、これまで「どこを」「どれだけ掘るのか」、木杭や糸で地面に示す"目印づくり"（丁張り作業と呼ばれる）が必要であり、これを人の目で確認しながら掘るため、時間もかかり、手戻りや待機時間が発生すること課題だったが、土木部で使用する掘削等機械について、「マシンガイド」又は「マシンコントロール」の機能を有するものを計2基導入することにより、従前発生していた丁張り作業や確認の時間が削減され、ショベルがGNSS等で自己位置を認識した上で、事前に作成した3次元設計データを確認しながら施工ができるので、丁張作業や手元作業員の高さ確認が不要になり、施工スピードおよび品質が向上。
- ・ 自社で3次元測量や3次元データ作成を行うことで、事前に関係者間で施工内容の認識をすり合わせる事が可能となり、コミュニケーションミスによる手戻りを削減。土木部の業務効率化、労働時間短縮につながった。

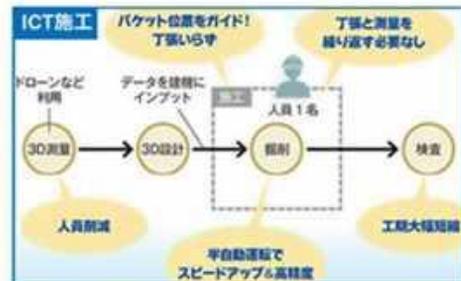
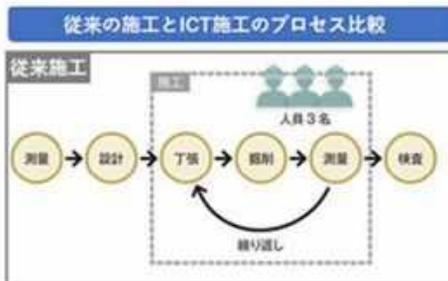
■ 従来の月時間外労働時間数（1人当たり・部署計）：75時間



月平均 45～55 時間削減

■ 現在の月時間外労働時間数（1人当たり・部署計）：20～30時間

重機オペレーターの視点 →

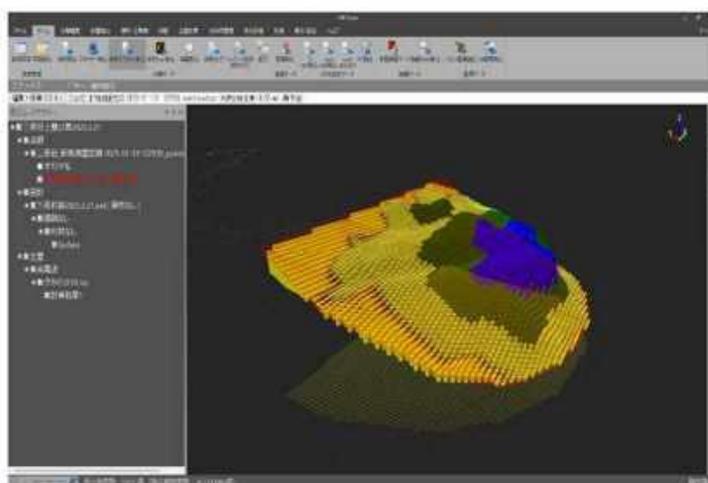


「手間」「人員」「工期」の大幅カットを実現!

② 三次元測量の導入により、土量計算自動化を行い、労働時間を短縮

- ・ 従前は、契約書面のほか目視による勘により、必要掘削日数や必要ダンプ台数を算出していたところ、三次元測量により事前に正確な土量が分かるため、掘削土量を容易に算出することが可能となり、適正な計画を立てることができるようになった。
- ・ 例えば、当初 17 日の施工期間を見込んでいた現場について、三次元測量結果の活用及びマシンガイダンス機械の使用により、手持ち時間の削減、作業員の最適配置および同時作業を可能にし、11 日で施工を終えることができた。事前の土量計算に基づいてダンプ配車を綿密に計画したことで、短工期の作業であっても残業に頼ることなく、すべての工程を残業ゼロで完了することができた。

■オンラインで進捗確認ができるため、現場までの移動時間削減



従来：1日2時間



現在：0時間

③ 日報アプリ作成により、入力・管理業務を効率化し、労働時間を短縮

- ・ 従来、紙の日報の記載に各人約3分要していたところ、日報についてフォームに入力し、クラウド送信を可能なアプリへ見直したことにより、各人の入力が1分で済み、またフォーム化で個人間のばらつきがなくなるため事後確認の手間がなくなり、クラウド化で未提出も容易に把握できるようになった。

■ 確認・入力作業が削減され、事務員の月時間外労働時間 20 時間を削減

(従来：月 30 時間 → 現在：月 10 時間)

3 意見交換の様子

Q: ICT 建設機械や、デジタル化の導入により、労働時間の短縮を実現されてきましたが、こういった取組を行うに当たって、企業として意識してこられたことを教えてください。

A: (対象建設企業)

- ・ 本日よりご紹介した ICT 施工の内製化や ICT 機器の活用、業務アプリの開発といった取り組みは、決して「技術を使うこと」そのものが目的ではありません。働く環境をより良いものにし、現場の誰もが健やかに、安心して力を発揮できる職場をつくるための「手段」であると考えています。



→ 福田建設工業株式会社 福田常務取締役

- ・ 長時間労働の是正に向けた取り組みは一定の成果が出てきましたが、これで完成ではありません。労働時間を削減するだけでなく、同時に生産性や付加価値を高め、取組そのものを持続可能なものにしていくことが、これからの私たちの重要な課題です。

- ・ ICT 建設機械等の導入は、時間だけでなく、従業員の事故や怪我のリスクを格段に抑えることができます。

- ・ 今後も「人が主役」の職場づくりに引き続き責任を持って取り組んでいく所存です。

Q: 今後、更なる労働時間削減に向けて、御社でこういった取組をされる予定か教えてください。

A: (対象建設企業)

- ・ 今後、現在の「マシンコントロール」の機能に加え、「チルトローテータ」の機能を有する機械の導入を予定しています。
- ・ 「チルトローテータ」は、ショベルカーの先端に取り付ける「多方向に動くジョイント」です。先端のアタッチメントを360°回転させたり自在に傾けたりできるようになり、機械自体の作業能力が大きく向上します。
- ・ さらに特徴的なのは、オペレーターがキャビン内からボタンひとつでアタッチメントを交換できる点です。車外で手作業での取り替え作業が不要になり、作業の手間と時間を大幅に削減できます。
- ・ さらに、多様なアタッチメントを用意することで、ショベルカー1台が何役もこなすことができるようになります。

【従来の手法】



【人力作業】建機では丁張付近、隅角部は細かいところまで作業が出来ない。スコップを用いての人力作業が恒常化
 【危険】重機周辺での作業となるため接触等の危険度が高い

【導入後】



【省人化】スコップ作業はほぼ削減可能
 【安全】重機から距離をとった位置で作業指示が可能



掘削面に対して、機械を正対する必要がある。



機械の移動が不要となり効率UP！

A：(管内建設企業)

- ・ 福田建設工業さんは、まさに限られた人材の中で人を大事にする施工を意識して、長期的な視点で投資を行い、生産性向上を図っている。
- ・ 京都府建設DX推進プラットフォームでも、以前議論されていたが、北欧では限られた人口の中で、建設業の生産性向上に向けて、チルトローテータ等のICT建設機械が、かなり前から導入され、徹底した省人化の推進が行われてきた。こういった諸外国の先進的な建設改革に比べ、現在の日本の建設業のDXやICTの推進は、国土交通省が旗振りを行っているものの、まだ息いついていないのが現状。



→ 公成建設株式会社 絹川代表取締役社長

- ・ ただし、日本の建設業の高齢化、担い手確保が課題となっている中、こういった福田建設工業さんのような限られた人材の中で、ICTやDXを推進するという動きをもっともっと活性化させていくことが、われわれ建設業界の労働時間の短縮、生産性向上、事故の削減の好循環につながるということを今日改めてお話を聞いて感じた。
- ・ これからもこういった取組をどんどん行って、建設業界にいる人材だけでなく、行政や他業界含めて、多くの人に分かりやすい言葉で、こういった好循環の取組の輪を発信して広げていってほしい。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

大阪労働局

Press Release

「働き方改革」を進めるベストプラクティス企業と 大阪労働局長が意見交換

大阪労働局長（志村 幸久）は、11月22日（金）、働き方改革に向けて積極的な取組を行っている**三和建設株式会社（本社：大阪市淀川区）**のみなさまと意見交換を行いましたので、その取組内容を紹介します。

大阪労働局では、働き方改革に向けた取組事例を収集し、広く紹介することで、過重労働解消に向けた機運の醸成を図ってまいります。

三本柱の取組で労働時間を削減、働き方改革を実現し、人材確保へ！

三和建設株式会社では、技術力の強化、社内制度の整備、成長サポートなど労働時間削減のための様々な取組が行われており、これらの成果として、労働時間削減による職場環境の改善、若手社員の定着率向上による人材確保の状況などが紹介されました。



右から近畿地方整備局営繕部 佐藤営繕品質管理官、三和建設株式会社大阪本店営業グループ主事 亀田 華菜恵氏、同社代表取締役社長 森本尚孝氏、同社社長室広報担当 北纒真弓氏、志村大阪労働局長、小川労働基準部長

三和建設株式会社の取組

☆ 労働時間削減に向けた三本柱の取組

三和建設株式会社では、働き方改革は、自ら主体的に取り組むべき課題との認識のもと、「技術力の強化」、「社内制度の整備」、「成長をサポート」の観点から労働時間削減のための様々な取組を実施しています。

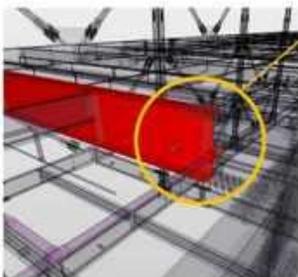


「働き方改革に会社全体でいかに取り組むか」が大事と、出席者を前にあいさつをされる三和建設株式会社森本代表取締役社長

☆ 効率的な建築施工のための「技術力の強化」

同社では、フロントローディング（前工程で負荷をかけて現場での負担を減らす取組）、デジタル技術を活用した業務プロセスの改善、BIM（コンピューター上に三次元の建築物を構築する工法）ツールの活用、働き方改革は受注改革からを合言葉に事業領域を絞ったブランディング戦略など様々な取組、工夫により技術力を強化し、工期の短縮、ひいては労働時間の削減につなげる取組を行っています。

出席者の意見に耳を傾ける
三和建設株式会社森本代表取締役社長、
営業グループ亀田主事、社長室北纒広報
担当



スリープの確認を二次元図面だけで
完璧にチェックするのは難しい

BIMなどのツールによる
干渉チェックの自動化

各干渉の確認が48時間削減

BIMツールの活用により二次元図面だけでは難しい干渉チェックを自動化。これにより干渉チェック時間を、1物件当たり48時間削減することを実現。

森本代表取締役社長のお話

働き方改革に一番大事なことは、改善とか努力を現場に押し付けるのではなく会社全体としてどう取り組むか。発注者の方々が、我々の働き方改革に配慮してくれることはほぼ100パーセントない。我々の主体的な取り組み次第であり、全社を挙げて取り組んでいます。

株式会社三和建設の取組

☆ 効率化を目指した「社内制度の整備」

同社では、段階的な週休2日制の導入、20時以降のPC強制シャットダウン、全作業所へのiPad・建築図面現場管理アプリの導入によるペーパーレス化、RPAやGASの導入によるルーティンワークの自動化など社内制度を整備し、働きやすい職場環境を構築することで労働時間の削減につなげています。また、社内プログラマーの育成を進めることにより、作業の効率化にも取り組んでいます。その結果、自社で勤怠システムを刷新し、全社員の勤務状況を一望できるようにすることで、いつ誰の残業が多いのか、休日出勤をしているのか把握することにより長時間労働の削減につなげています。



職人さんと若手社員が協力して働く様子

■ RPA（ロボティックプロセスオートメーション）やGASの導入



☆ 「成長サポート」体制を充実

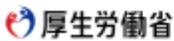
2017年4月に社内大学「SANWAアカデミー」を開校し、体系的な教育システムを導入しています。また、掲示板方式の社内日報「SODA」を活用。日報を掲示板方式とすることで、全社員が同時に閲覧することが可能となり、従来、人を經由するたびに情報の量や質が劣化しコミュニケーションロスが生じていたことを回避するとともに、情報の共有、蓄積を図っています。このような体系的な教育システムの導入と情報を共有することにより人材育成の効率化につなげています。



社内大学「SANWAアカデミー」での講義風景

森本代表取締役社長のお話

時間外労働の削減、働き方改革の推進に本気で取り組む、実現できるという風土、雰囲気作りが大事です。当社では、技術力の強化、社内制度の整備、成長サポートの三本柱の取組により効率化を進め、時間外労働を削減し、働きやすい職場環境を実現しました。その結果、人材不足の解消につなげています。



兵庫労働局

令和7年11月13日、兵庫労働局長（金成 真一）は、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間の取組の一環として、働き方改革の推進に向けて積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」として、株式会社鍵田組、また、業界からは一般社団法人兵庫県建設業協会に労働局にお越しいただき、意見交換を行いました。

当日は、鍵田組から鍵田佳成（かぎた よしなり）代表取締役、加藤菜摘（かとう なつみ）営業部建設ディレクターに、また、建設業協会から三木健義（みき たけよし）会長、内藤正秀（ないとう まさひで）事務局次長にご対応いただき、働き方改革の取組状況、業界の課題等についてお話を伺いました。

株式会社鍵田組

株式会社鍵田組について

所在地 : 尼崎市崇徳院2丁目55番地

事業内容 : 土木工事・建築工事
(民間工事、公共工事)

労働者数 : 42人(現在)

労働時間 : 8時~17時
(平均残業時間 : 10時間/月)

株式会社鍵田組

～取組概要～

働き方改革に取り組むきっかけ

弁護士をしていた鍵田社長は、9年前に家業を継ぐために鍵田組に入社しました。鍵田社長は、他の業界では事務部門が書類作成を行っているのに、建設業では現場代理人が現場作業終了後に、残業しながら不慣れなパソコンを使って、書類作業を行っていることが当たり前になっていることに疑問を抱きました。



【写真】 鍵田社長

働き方改革に向けた取組

1 建設ディレクターの導入

現場代理人を補佐するために、事務作業を別の社員（加藤さん）に行ってもらおうこととしました。しばらくして、鍵田社長は、加藤さんが行っていた業務は、建設ディレクターが行う業務と類似していることに気づき、加藤さんに建設ディレクターの資格取得を勧め、建設ディレクターとして、活躍してもらおうことになりました。

建設ディレクターとなった加藤さんは、現場事務所に常駐する形で、書類作成作業全般を集中的に行っています。

建設ディレクターの導入により、現場代理人の業務負担が大きく軽減され、現場代理人は工事の施工管理等に集中することができるようになりました。これに伴い、品質の向上や社員の創意工夫、発注者からの要望に対するスムーズな対応、近隣住民からの工事に対する理解など、さまざまな効果につながっています。



図：（株）鍵田組資料より

2 ICT化による生産性向上

建設ディレクター導入により現場代理人の労働時間が削減されると、鍵田社長は、今度は事務部門の残業が多いことに気づき、事務部門の労働時間の削減に取り組むことにしました。

そこで、事務部門の生産性を高めるため、手作業で行っていた作業のICT化を図ろうと考え、実行に移しました。

請求書管理システムの導入により、請求関連作業をオンライン上で完結させたことで、作業に係る手間やミスの削減、紙や郵送コストの削減等につながっています。

労働時間、給与計算などの労務管理、決裁・承認などをオンラインで可能にするクラウドサービス群のソフトウェアを利用することで労働時間の削減を実現しています。

工事現場においても、最新の技術、建設システムを活用することで、現場の見える化や情報の共有化が図られ、工程管理がスムーズになり手戻りやミスの減少につながっています。

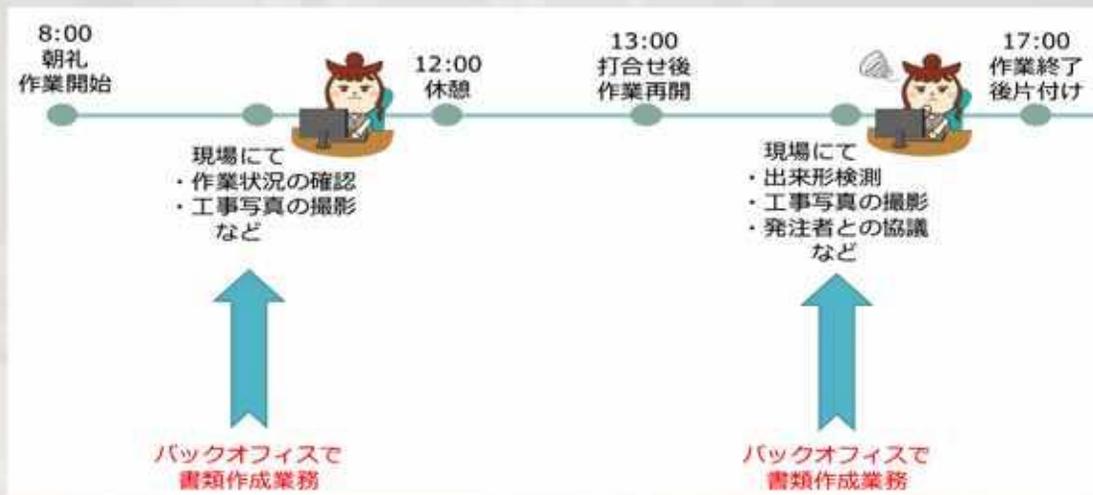
		
<p>Digital Billder</p> <p>請求書管理システム オンライン上で完結できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・請求処理の手間、ミスを削減 ・紙や郵送が不要でコスト削減 ・電帳法、インボイス制度に対応 ・現場と事務の連携がスムーズ 	<p>ジョブカン</p> <p>勤怠管理や給与計算など、 人事・労務を効率化できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤怠集計や給与計算の手間削減 ・ミス防止、自動化で正確な処理 ・労働時間の見える化 ・法改正にも自動対応で安心 	<p>Shachihata Cloud</p> <p>電子印鑑で社内外の承認、決裁 オンライン化できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・承認スピード向上 ・電帳法対応で安心運用 ・[現場⇄本社]移動時間を削減し 時間外労働の削減に繋がる

図：(株)鍵田組資料より

3 建設ディレクター（加藤さん）の1日

加藤さんは、現場事務所があるときには、以下のスケジュールで業務を行っています。その際には、毎週2日間をノー残業デーに設定、現場全体の労働時間の削減も図っています。

また、現場がないときには、会社の事務所でインスタやユーチューブを作成するなど、広報業務を行っています。掲載のマスコットキャラクターは、加藤さんが作成した「まるたつくん」と「くみちゃん」で、鍵田組の広報活動で活躍しています。



図：（株）鍵田組資料より



まるたつくん



くみちゃん

（株）鍵田組HPより



【写真】加藤さん

働き方改革を進めるに当たって苦勞されたこと

業務のICT化の導入にあたり、社員の中にもICT化の費用対効果に疑問を抱く役員、また、これまでの作業方法が変わることや機器の操作・使用方法に不安を持つ社員から理解を得ることに苦勞をされたということです。



鍵田社長は粘り強く役員の方々に説明するとともに、建設ディレクターからICT機器の使用方法を社員にレクチャーしてもらうことで、徐々に効果もあらわれることにより理解につながりました。

今後の課題

1 若手職員の育成

労働時間の削減を達成したものの、依然として現場は、工期が厳しい状況にあり、若手職員の育成に充てる時間をどのように確保するかが課題ということです。

2 社員に対する評価

労働時間の長短で賃金を支払うことになっている現制度の中で、効率的に仕事を進める社員と時間をかけながらも成果を出している社員の評価のバランスのとり方が難しいということです。

一般社団法人兵庫県建設業協会

～業界組織の取組・課題～

取組の実施

- ▶ 建設業の魅力の発信（3Kから**新3K+K**へ）
※新3K（給与・休暇・希望）+K（カッコいい）
- ▶ 働き方改革への取組として、**適正工期見積り運動**や**土日一斉閉所等**を促進するための呼びかけの実施に加え、労働局と連携し発注者へ協力要請
- ▶ 県内の建設ディレクターで構成された「**ひょうご建設ディレクターズフォーラム**」の活動を支援。働き方改革と女性の入職定着を推進 等



【写真】内藤事務次長（左）三木会長（右）

ひょうご建設ディレクターズフォーラム



兵庫県建設業協会員企業のうち、建設ディレクターとして活動している社員が企業の枠を超えて活動自らのスキルアップを通じ、県内建設業の働き方改革のレベルアップにつなげる（令和6年12月発足）

活動内容

- ・交流会、意見交換会、研修会
- ・「女子高校生との交流会」開催
- ・「建設産業女性定着支援ネットワーク」（国交省）への参画と情報発信
- ・SNSによる活動等の発信

活動状況

- ・発足式キックオフフォーラム：令和6年12月
- ・第1回交流会：令和7年2月
- ・第2回交流会：令和7年7月（オンライン）

会 員：43名（令和7年11月現在）

リーダー：高島菜央（佛香山組）



第2回交流会（R7.7）オンライン



女子高校生との意見交換会（R7.12）

図：（社）兵庫県建設業協会資料より

現状の課題と対応

- ▶ 労働時間の長時間化の要因として、①発注者への書類作成業務が多い（主に公共工事）、②工期設定が短い（主に民間工事）、③人手不足がある。
- ▶ 労働時間短縮のため発注者へ配慮を求めたり、イメージアップのため戦略的広報（イメージ動画作成等）や担い手確保（小・中・高校生を対象とした現場見学ツアーの実施等）に精力的に取り組んでいる。

戦略的広報



担い手確保



まちづくり業界研究大作戦



建設ふれあいまつり



インフラバスツアー



建設機械の乗車体験

図：（社）兵庫県建設業協会資料より

意見交換を終えて

弁護士から家業を継がれた鍵田社長は、会社の雇用環境に疑問を持たれ、斬新な視点で建設ディレクター導入、積極的なICT化に取り組み、時間外労働の大幅な削減など雇用の環境改善に大きな成果を上げられました。こうした取組は、採用活動にもつながり、4年連続新規採用が実現するなど、同社社員の平均年齢は38歳という若さにつながっています。

また、建設ディレクターに抜擢された加藤さんも、仕事のやりがいを見いだされ、各種資格を取得されるなど活躍されています。

一方で、少子高齢化が進み人材不足が顕在化する中、特に建設業では人材不足が厳しい状況にあります。迅速な災害対応、若年層・女性に向けた担い手確保、労働時間削減に向けた様々な働き方改革への取組など、建設業の魅力を積極的に発信されているということでした。

建設業における雇用環境の改善には、当該事業者はもとより発注者の協力が必要不可欠ですが、適正な工期設定について、一部の建築にかかる公共工事、民間の補修工事ではいまだ厳しい工期となっているというお話を伺いましたので、引き続き、労働局では関係機関と連携しながら適正な工期、工事金額での発注に向けて働きかけを行ってまいります。

県内の建設事業場の皆様には、今回の意見交換を参考にしていただき、労働時間の削減をはじめとする働き方改革に取り組んでいただきますよう、よろしくお願いいたします。



【写真】

前方左から順に
 鍵田組 鍵田社長
 金成局長
 兵庫県建設業協会 三木会長
 後方左から順に
 北川主任監察官
 藤井監督課長
 鍵田組 加藤さん
 岡本労働基準部長



働き方改革に積極的に取り組む企業に 奈良労働局長が訪問しました

～ ベストプラクティス企業との意見交換会を実施 ～

奈良労働局では、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一つとして、令和6年11月27日（水）、長時間労働削減に積極的に取り組む「ベストプラクティス企業」に奈良労働局長（橋口 忠^{はしくち ただし}）が訪問し、好事例となる取り組みの視察と意見交換会を実施しました。

今年度のベストプラクティス企業には、造園土木工事・緑化事業などを営む「近鉄造園土木株式会社」が選定されました。

同社は、新型機械・特殊工法を駆使した業務効率化、業務・勤怠管理のDX化、発注者との連携など、労働時間削減・働き方改革推進に積極的に取り組まれており、2024年4月から新たに時間外労働上限規制の対象となった建設業のリーディングカンパニーとしてふさわしいことから、奈良労働局長が「長時間労働削減に向けた取り組みとその効果について」などのテーマで、意見交換を行ったものです。

同社の代表取締役社長（野口 豊^{のぐち ゆたか}氏）及び社員の方々、同社の主たる発注者である近畿日本鉄道株式会社の施設部長（大野 隆^{おおの たかし}氏）からは、スライド発表や「ロボット芝刈り機」などの新型機械のデモンストレーションを通じて取り組み事例が紹介されました。

当日の様子は別紙のとおりです。

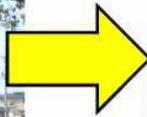
【今年度の「ベストプラクティス企業」】

建設業：近鉄造園土木株式会社 本社（奈良市あやめ池北3丁目1番54号）

事例1. 専用重機で遊園地のシンボルツリーを大移植 (あやめ池遊園地→駅前ロータリーへ)



近鉄造園土木(株)は、あやめ池住宅地開発において、極力樹木を保存・移植する「樹木のリサイクル計画」を立案・実施しました。
 今から10年以上前のこととなりますが、あやめ池遊園地のシンボルツリーのヒマラヤスギを、近鉄首蒲池駅前ロータリーに移植しました。
 大径木の移植は枯損リスクが高いため、樹木の状態を調査し、時間をかけて根回し(環状剥皮と完熟堆肥による発根処置)した後にいきます。
 重さが10トン以上ある樹木の移植は非常に困難を伴いますが、大型の専用重機で一気に運搬する移植工法を採用しました。
 近鉄造園土木(株)では、特殊工法を駆使して環境保護と業務効率化に積極的に取り組んでいます。



事例2. ショベルカーでの掘削不要！「Gドレイン工法」による業務効率化



従来の排水対策 (暗渠排水工事)



Gドレイン工法

水はけの悪いゴルフ場やグラウンドの排水工事を実施する際、従来はショベルカーで地山を掘削し、暗渠排水管を埋設しますが、「Gドレイン工法」は近鉄造園土木(株)が独自で使用する「Gドレーナー」と呼ばれる専用機械のカッターで地面に切り込みを入れ、「シートパイプ(シート状の排水暗渠管)」をその中に埋設した後、ロードローラーで整地します。

時間と手間を要するショベルカーによる掘削・埋め戻し、暗渠排水管の敷設作業が省略できるため、工期短縮、労働時間とコストの削減、労働災害防止が実現できる画期的な工法です。



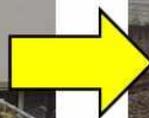
事例3. 「ロボット芝刈り機」の導入（芝刈り作業の自動化・無人化）



近鉄造園土木(株)では、発注者と連携して除草作業の業務効率化を進めています。従来は芝刈り機を使用して、人力で広大な敷地の刈込作業を行っていましたが、芝刈り作業の自動化・無人化を実現するため、「ロボット芝刈り機」を導入しました。

(11月27日(水)、取材にお越しいただく際に、実際の機械が公開される予定です。)

事例4. 近鉄沿線に「防草シート」を敷設(雑草刈取り作業の業務省力化)



近鉄造園土木(株)では、発注者(近畿日本鉄道(株))と連携し、雑草刈取り作業の業務効率化を進めています。従来は草刈り機を使用して人力で線路沿いの除草作業を行っていましたが、近年は「防草シート」の敷設を進めています。

「防草シート」は光を遮断して雑草の生育を抑える効果があり、一度敷くことで除草作業の頻度を軽減できることから、刈取り・刈った草の収集・処分など雑草処理全般の手間を大幅に軽減でき、労働時間削減に繋がります。

また、危険な線路付近に作業員が立ち入る頻度が減るため、労働災害防止と電車の安全運行にも寄与しています。

事例5. 勤怠管理ソフトの「アラーム機能」で働き過ぎをお知らせ

アラーム時間設定

月限度予告 (オレンジ色) 30:00 ▲ ▼ 時間 月限度アラーム (赤色) 45:00 ▲ ▼ 時間

	出勤日数	総労働時間	時間外計	休日時計	
当月計	23日	209:15	23:55	17:20	=41:15h
当月計	23日	230:30	44:40	25:50	=70:30h

1か月の時間外労働+休日労働の合計が
30時間を超えると **オレンジ色**
45時間を超えると **赤色**
 で表示されるアラーム設定機能を活用

労働時間は1分単位で適正把握

日付	出勤状況	記事	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	週労働	勤務承認	実績承認	
23(水)	出勤																							
24(木)	出勤																							
25(金)	出勤																				40:00			
26(土)	/	休日																						
27(日)	/	法定休日																						
28(月)	出勤																							
29(火)	出勤																							
30(水)	出勤																							
31(木)	出勤																							

※ 27日(日)の出勤状況欄に「6:43」および「18:51」の時刻が記載されています。

近鉄造園土木株式会社 本社 外観



奈良労働局長との意見交換会（本社会議室にて）



近畿日本鉄道（株）
大野施設部長

野口社長

荒木常務

上田取締役

西淵取締役

近鉄造園土木（株）

開会の挨拶（本社会議室にて）

奈良労働局
橋口局長



近鉄造園土木（株）
野口社長



近畿日本鉄道（株）
大野施設部長

取組事例のスライド発表（本社会議室にて）

新型機械・特殊工法を駆使した業務効率化



近鉄造園土木（株）
上田取締役

業務・勤怠管理のDX化



近鉄造園土木（株）
荒木常務

取組事例のスライド発表（本社会議室にて）

発注者－施工者間の連携



近畿日本鉄道（株）
大野施設部長



取組事例の発表（本社庭園にて）

自動運転の「ロボット芝刈り機」



取組事例の発表（本社庭園にて）

ラジコン操作による草刈り機



本社玄関にて記念撮影



和歌山労働局

令和6年11月12日（火）

和歌山労働局長がベストプラクティス企業と意見交換を実施

和歌山労働局（局長 まつうら ちかゆき 松浦 直行）は、長時間労働の削減など働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」に、今年度は、県内建設事業者から「株式会社小池組」を選定しました。そして、令和6年11月12日（火）、和歌山労働総合庁舎会議室にて、同社の代表取締役等をお招きして、長時間労働の削減や働きやすい職場環境づくりの取組内容について、意見交換を行いました。

意見交換の様子

近畿地方整備局和歌山河川国道事務所

和歌山労働局



株式会社小池組

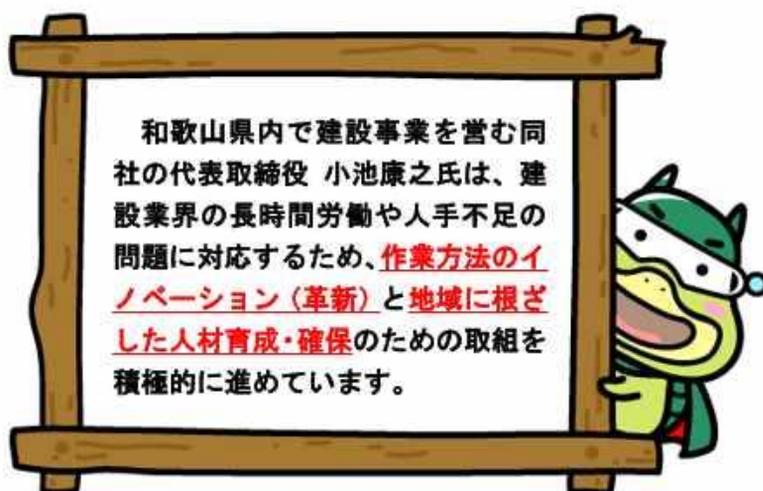


左側から、大前執行役員工務統括兼土木部長、
小池代表取締役社長、松田総務経理部部長、
楡永土木部員




株式会社小池組


本 社 和歌山県和歌山市六番丁26番地
 代 表 者 小池康之
 事業内容 総合建設業（工事の請負、測量設計、管理）
 労働者数 63名（2024年11月時点）
 U R L <https://koikegumi.net/>



作業方法のイノベーション（革新）について

【取組①】

ASPシステムの活用

アプリケーション サービス プロバイダー
 Application Service Providerの略称であるASPはエーエスピー情報通信技術を利用し、インターネット上で情報共有を行うことができるシステムです。従来、受注者間のやり取りでは、提出する資料の準備や資料提出のための移動時間に多くの時間を要していましたが、ASPシステムを利用することで大幅な時間の削減に繋がりました。

国土交通省が発注する工事では原則ASPシステムを利用することになっていますが、地方自治体が発注する工事での活用はそれほど進んでいません

した。株式会社小池組は発注者となる和歌山県等の担当者にASPシステム活用の要望を行い、ASPシステム活用の機会を広げました。

ASPシステムを活用した結果、印刷などの資料作成時間や資料提出のための移動時間が削減できたほか、提出先の決裁の状況や指示内容をいつでも確認することができるため、工事の計画や予定を組みやすくなるメリットにも気づきました。

【取組②】

バックオフィスで行うタスクシェア

株式会社小池組では比較的労働時間の長い現場監督者の労働時間を短縮するため、本社（バックオフィス）におけるタスクシェアに取り組みました。

具体的には、本社所属のドローンの操作資格を有する職員が、現場での測量業務や施工状況の確認・撮影業務を替わりに行ったり、本社職員を現場監督者の応援に出し、代替職員が現場監督を行ったりしています。これにより、ドローンを利用することによる効率的な業務遂行や現場監督者の同月内での代休の確実な取得と年次有給休暇を取得しやすい環境の整備をすることができました。

ドローンを利用することで作業員が危険な場所へ立ち入るリスクを減らすことができ、安全面でも有効だよ。



ドローン



ドローン操縦者

【取組③】**社内情報システムのクラウド化**

過去の施工記録、データ等をすべてクラウドに保管することで、現場から本社に戻って資料を探すことなく、どこでも内容を確認することができるようになったため、現場監督者の時間外労働が減少しました。

本社と現場の情報が共有できるため、取組②バックオフィスで行うタスクシェアにも繋がっています。また、クラウド上で情報を管理しますので、災害時のデータ消失防止の観点からも有効です。

地域に根差した人材育成・確保について**【社長の思い】**

働く環境だけでなく生活環境を含めて、慣れ親しんだ土地の方が労働者にとって有益であると考え、「地元の労働者を地元にとどめる、地元を出た労働者が戻ってこられるようにする」、との思いを持って人材育成・確保を行っています。

【取組①】**地元の若者に対する就業支援**

現役の労働者が地元の高校生に対して、最新キャド（製図ツール）についての授業を行ったり、インターンシップを実施したりしています。参加した若者は最新機器に興味を持ち、多くのことを吸収していました。



【取組②】

魅力ある労働環境づくり

完全週休二日制や残業が短く、年次有給休暇が取得しやすい等の現代の労働者のニーズにあった労働環境を築くことで、求職者の増加、離職率の低下を目指しています。

☆時間外労働削減の取組状況

平成 30 年度の所定時間外労働（工務部）：28.5 時間

→

令和 5 年度の所定時間外労働（工務部）：10.1 時間

☆年次有給休暇の取得状況

平成 30 年度の平均取得日数：4.91 日

→

令和 5 年度の平均取得日数：11.90 日

☆完全週休二日制の実施



株式会社小池組は、厚生労働大臣からユースエール認定を受けています。



ユースエール認定時の和歌山労働局報道発表資料URL
(2023年7月26日公表)

<https://safe.menlosecurity.com/doc/docview/viewer/docN18CECED8BE71638aa4a1ff9be0639142095103e919b5f30e17b682c22e80757578307aea6cb2>

※ユースエール認定とは

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

厚生労働省

島根労働局

Press Release

「ベストプラクティス企業」との意見交換を実施しました ～「働きやすさで選ばれる企業」益田市の高橋建設（株）と意見交換～

島根労働局（局長：岩見 浩史^{いわみ ひろふみ}）では、11月の「過労死等防止啓発月間」に実施する「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、地域の中で、働き方改革に積極的に取り組む企業（ベストプラクティス企業）との意見交換を実施しました。

高橋建設株式会社（益田市、土木・建築・地域インフラサポート事業）の代表取締役をはじめ、幹部職員や女性技術職員、新卒入社職員の皆様から、年間休日日数の増加など働き方改革に向けた取組についてお話いただき、今年度は労働基準部だけではなく、雇用環境・均等室長や島根県の関係各課の方々も交えて広範な意見交換をいたしました。

島根労働局では、今後も働き方改革の推進に向けた取組を広く紹介してまいります。

島根労働局長による意見交換について（概要）

- 1 日にち 令和7年11月13日（木）
- 2 対象企業 高橋建設株式会社
島根県益田市遠田町 3815 番地 1
- 3 取組内容 ① 年間休日を8年で41日増やし令和7年は128日
② 男性も女性も働きやすい職場づくり
・ファミリーサポート休暇（養育のため年次有給休暇とは別に年10日、不妊治療でも取得可能）
・誕生日休暇（小学生までの養育する子の誕生日当日に与える特別休暇）等 ※詳細は別紙をご参照ください。



採用の課題

採用ができない。若い人が入ってこない。

働き方改革も社会的に話題となり、
しっかり休める企業であれば、
しっかり働いてもらえるのでは??
土日休みにしたい!



高橋社長

取組の裏側

● ICT技術を活かした現場支援

本社と現場でオンラインで書類を共有し、安全関係書類や各種報告書類、見積もり書類等の作成支援を行い、現場の負担を把握し軽減。

● 工事書類のデータベース化

評価の高い工事書類のデータベース(DB)を整理し、新規工事ではDBを基礎として書類作成をすることで効率化と品質向上につながった。

● 意識改革

週休2日を確保する前提での工期設定と、属人的にならないタスク共有による交代勤務体制による休日確保。



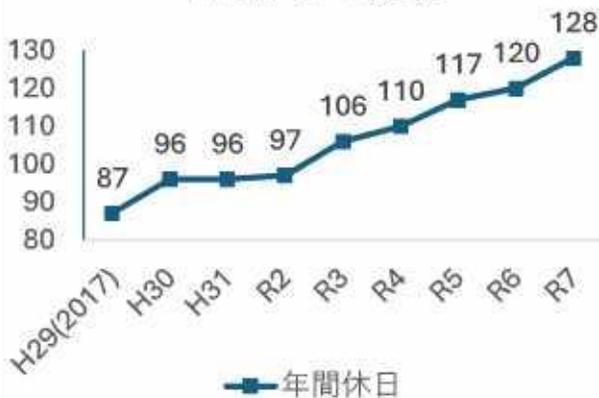
取組

年間休日の増加

会社カレンダーの休日を段階的に増やし、令和7年は128日へ!

8年で41日増加!

年間休日の推移



インターンシップ



取組

説明会では、インターンシップへの参加を積極的に促し、事務所・現場の雰囲気伝わるインターンを実施。

「会社の雰囲気が良い」として入社を決める新卒多数。



取組

研修の充実

入社前研修を実施し、入社前の不安を取り除き、入社後はそれぞれの現場に分かれて働く同期とのつながりを強化する。

「入社前研修のおかげで、どんな同期がいるのか知れて良かった。」

入社前の心の準備ができたという声も。

結果

- 新卒は平成30年以降1名～5名の入社(累計19名)
- 中途採用は平成30年以降累計40名入社

働きやすい環境づくり

社員やその家族を大切に、
みんなが幸せになる会社になりたい。



高橋社長

男性も女性も働きやすい職場へ。



取組

ファミリーサポート休暇

・小学生までの子を養育する社員について、養育のため1年間に10日（2人以上は15日）を年次有給休暇とは別に時間単位で取得可。

・不妊治療の場合は、10日まで時間単位で取得可。10日を超える場合は無給となるが、特別休暇を認める。

法定を上回る休暇制度で、社員の負担を減らし、両立支援を後押し。



取組

育児のための遅刻・早退

小学校までの子を養育する社員で、所属長の許可を得た場合は勤務時間を1時間遅らせる（又は早める）ことができる。給料の減額はなし。

子どもがぐずってしまった時など、柔軟に利用でき、子どもと向き合う時間を作る。



取組

福利厚生の実

- ・育児or介護のおむつ代補助。
- ・インフルエンザ等の予防接種について社員と子供の費用補助。
- ・子の誕生日当日に特別休暇付与。
- ・育児ルーム設置
(子どもを連れて、仕事ができる会社敷地内のワークスペース)
- ・結婚祝金（3万） 出産祝金（2万）

制度を支える職場雰囲気

社員同士で業務をフォローし、助け合う職場雰囲気であれば、必要なときに制度を利用することはできない。

社員交流イベントも積極的に実施し、子育てや介護中の社員に対する理解を深め、円滑なコミュニケーションを促す。

- 地域イベントへの積極参加。社員の家族も参加でき、仕事以外の一面を知る機会にもなる。
- 社内イベントの企画実行。お花見などの社内イベントを企画し、上司・部下や他部署の社員と放しやすい雰囲気を醸成する。
- 女性ミーティングを定期的開催し、部門を超えて学びやすい職場づくりを考える。

結果

- 女性産休育休復帰 100%
- 介護後復帰100%
- 病気後復帰100%
- 退職者ゼロ
- 男性育休1年取得

建設業の働き方改革を進める企業を訪問 ～山口労働局長がベストプラクティス企業として 株式会社井原組を訪問しました～

山口労働局（局長 鈴木 輝美）では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和7年11月25日（火）、建設業の働き方改革に向けて積極的に取り組む企業への職場訪問を実施しました。

今回は、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されたことに加えて、改正建設業法等の全面的施行を本年12月に迎える建設業において、完全週休二日制の採用とともに、建設ディレクター制度の導入、ICT技術の活用等により労働生産性の向上を図り、女性活躍にも取り組んでいる株式会社井原組と意見交換を行い、工事現場での取組状況も視察しました。なお、当該工事現場の発注者である国土交通省中国地方整備局山口河川国道事務所所長にも同席いただきました。

ベストプラクティス企業の紹介

企業名：株式会社井原組

所在地：山口県山口市徳地堀1981番地4

設立：昭和34年3月

労働者数：25名（男性21名、女性4名）

事業内容：土木工事業ほか



訪問した企業との意見交換の様子

訪問者

厚生労働省山口労働局

局長 鈴木 輝美

国土交通省中国地方整備局山口河川国道事務所 所長 田村 桂一

面接者

株式会社 井原組 代表取締役社長

井原 昌二

(敬称略)

株式会社 井原組 総務部（建設ディレクター）

岡村 愛香



(中央左)
井原社長
(左) 岡村さん

(中央右)
田村事務所長
(右)
鈴木労働局長

株式会社井原組へのインタビュー

(岡村さん)



(井原社長)



(鈴木局長)



(田村所長)



完全週休2日制

- (Q 鈴木局長) 完全週休二日制を採用されていますが、いつからでしょうか？
- (A 井原社長) 2018年から採用しました。当時は発注者からも「本当に休んでいるのか？」と聞かれたぐらい珍しかったのだと思います。しかし、建設業も週末が休めるような業界に変えないといけないと思い導入しました。結果、週末にしっかり休養できることで、家族との時間や趣味の時間も増え、気持ちに余裕が出てきた。そのころからそれまでほとんど取得されていなかった年休を消化することが当たり前の雰囲気が出てきました。
- (A 岡村さん) 週休二日制のおかげで週末を利用し、子どもの世話、家のこともまとめてできています。年休も取りやすい雰囲気となり、会社の中で職員さんの家族の話が以前よりも増えてきています。

建設ディレクター

- (Q 鈴木局長) 建設ディレクター導入のきっかけは？また労働時間や職場環境への変化や影響はありましたか？
- (A 井原社長) ある時、講演会の中で建設ディレクター制度を知り、技術者を支える新しい職域であるという考え方に感銘し、導入を決めました。建設業によくみられる技術者は昼間は現場での施工管理、夜は書類作成に追われるといった状況が当社でもありました。なお、当社では書類作成のみならず、測量業務や、広報業務も建設ディレクターがサポートしているため、技術者が施工管理業務に集中出来ることにより質の高い施行管理につながっていると思います。これら相乗効果により技術者の時間外労働も約2割減少しています。
- (Q 鈴木局長) 建設ディレクターになったことで、何かご自身での変化や職場に与えた影響は感じますか？
- (A 岡村さん) 実際に自分自身がICTを活用して現場で測量だったり、3次元設計の図面を読んだりなど、以前より、現場に対する向き合い方が大きく変わりました。また、子どもの病気が気になるときも、パソコンを利用して建設ディレクターとしての業務が行えるため、在宅勤務にしてもらえた期間もあったなど、柔軟な働き方にも好影響がありました。
- (Q 鈴木局長) 建設ディレクター業務の中で、ご自身が苦勞されている点は何かありますか？また、今後の抱負は？
- (A 岡村さん) 私は測量等を担当しているので、時に、整備されていない山の中を歩いていくような苦勞はありますが、重量物の運搬等ほかの皆さんに協力もしていただいておりますので、問題を特には感じておりません。
今後の自身の抱負としては、ICT技術をもっと向上させることに加えて、現場監督と施工の完成度について、ともに喜べるようになりたいことです。また、建設ディレクターは、子育てしながらでも従事しやすく、女性や若い社員にとっても活躍しやすい魅力ある業務であることを広めていけたらいいなと思っています。
- (Q 田村所長) 建設業界においては、若手、技術者の採用に特に苦勞している状況にあります。御社のような取組方を参考とするのも有効な方法かなと思いますがいかがでしょうか。
- (A 井原社長) 岡村ディレクターの働きぶりを見たのか、ご家族の方がお子さんの就労先の候補として、建設業の様子を見てみたいと見学に来られたことがありました。建設業が家族の方が勧める業界であってほしいと感じております。

ICT活用

- (Q 鈴木局長) ICT技術はコストもかかると感じますし、御社の企業規模からしても積極的に採用されている理由は？
- (A 井原社長) 地域性もあって、人材確保がより困難という環境にあり、この状況を打破するような働き方の改革の必要性を感じておりました。コスト増はあるものの、国等の補助金制度も活用しながら運用しており、その負担以上に、事務部門と現場部門が以前に比べ情報共有が行われやすくなり、モノづくりに職員間の一体感が生まれました。
- (Q 田村所長) 国土交通省が推進するi-Constructionでは、ICT施工による効率化・安全性向上が期待されており、御社では積極的に実施されていましたが、実際にやってみて作業効率的にどんな効果がありましたか？
- (A 井原社長) 当社では3Dレーザースキャナーを測量に使用しておりますが、丁張りをかける手間が大幅に減り、ICT建設機械を使用することで、オペレーターの技能にかかわらず、作業の質が確保でき、技術者の手間の省略にもつながっており作業の効率化が図られています。
- (Q 田村所長) ICTを活用したDX推進の教育についてはどうされていますか？
- (A 井原社長) 本人が新しい業務にチャレンジするための意識付けやチャレンジしやすい環境を大切にしております。技能や知識の習得においては、先輩からの技術習得に加え、専門業者の説明や講習会等も活用しています。

井原社長の今後の抱負

- (Q 鈴木局長) 今後の働き方改革への抱負は？
- (A 井原社長) 時間外労働をより削減していきたいと思うとともに、建設業が5時で帰れることが当たり前の業界になってほしいと思います。当社が働き方改革を進めるとともに満足度の高い仕事を行うことで、地域、発注者にも喜んでいただける状況につながるのではと思っており、今後とも努力していきたいと思っています。

これまでの会社の課題

- 人材不足（特に若手）
- 長時間労働傾向（特に技術者）

課題を解消するために取り組んだ内容

社長の強い決意の下、以下の取組を中心に働き方改革を推進。

- ①完全週休2日制の採用
- ②建設ディレクターの制度の積極的な導入
- ③ICT技術の活用

取り組んだ結果（効果）

- ①年次有給休暇の取得促進にもつながり、職員間の家族の話題も増え、社員のワークライフバランスが向上。（年次有給休暇取得率63%）
- ②技術者の時間外労働や事務負担の減少に効果。女性にも従事しやすく職務内容も幅広い職域であるため女性活躍のきっかけになっている。（株）井原組では、ICT機器操作のほか、広報も担い5年連続、新規学卒者の採用達成。（建設ディレクター5名のうち女性3名）
- ③労働生産性の向上が社員全体の労働時間の減少につながったほか、若手社員でもベテラン同様の品質を確保できるメリット。（社員平均年齢42歳）

工事現場の視察の様子



3Dレーザースキャナー（ICT機器）を使用して工事現場で測量業務を行う建設ディレクターの岡村さん。



建設ディレクターの仕事ぶりや、ICT技術の活用状況を拝見するため工事現場を実際に歩いてみました。
【工事現場名：令和6年度佐波川上右田地区堤防強化第3工事】



測量された3次元データがタブレット上で表現される状況を説明する岡村さんと鈴木局長。

ICT建設機械を使用することで、設計データに基づき、正確な掘削が行えることについてオペレータから説明を受ける鈴木局長。



視察後の労働局長の講評

株式会社井原組では働き方改革を進めるうえで、建設ディレクターの導入と業務のICT化により、書類作成などによる現場作業の手間や負担が軽減され、労働時間短縮や完全週休2日の導入にもつながったとのことでした。その結果、会社全体のモチベーション向上にもつながったとのことでした。建設ディレクターの方からは、「まだ子供が小さいので、子供の世話をしながらの在宅勤務などができるのことは助かっている」「完全週休2日だから働けている」というようなお話もありました。他社においても、ワークライフバランスの確保と労働者のモチベーション向上につながるような様々な取組がなされることを期待したいと思います。



徳島労働局長とベストプラクティス企業等との意見交換を実施しました。

11月14日（木）、徳島地方合同庁舎6階会議室において、竹中労働局長とベストプラクティス企業等との意見交換を実施しました。

建設業においては、人手不足が進行しており、さらに2024年4月から時間外労働の上限規制が適用されていることから、過重労働解消に向けた機運の醸成を図ることが肝要となっています。

このため、職場環境の整備に積極的に取り組んでいる「株式会社西村建設」様の取組内容をご紹介させていただくとともに、局長との意見交換には、監督官庁であり発注者でもある「国土交通省四国地方整備局」、「徳島県県土整備部建設管理課」様にも参加いただきました。

（以下、敬称略）



（左から、西村建設 藤井雅弘社長、西村裕会長、西村太取締役）

竹中徳島労働局長



（左から、国土交通省四国地方整備局
企画部濱田建設情報・施工高度化技術調整官、
建政部増田計画・建設産業課長）

（左から、徳島県県土整備部
谷川建設管理課長、
同課山田主任）

進行役の吉成
特別監督官

1 株式会社西村建設の取組

株式会社西村建設の西村裕会長からは、トップとしての心構えや徳島県の建設業界の実情について、藤井社長からは会社概要について、西村太取締役からは具体的な取組について、それぞれ説明が行われました。

（1）勤務条件の整備

【労働時間・休日関係】

- ・年間休日を87日から115日とすることで、28日増加させ（32%増）、完全週休二日制を達成した。
- ・年間労働時間を2085時間から2000時間とすることで、85時間減少させた（4.3%減）。

【賃金関係】

- ・上記年間労働時間の減少に伴う給与額の変更をしないことで、給与の時間単価を増加させた。
- ・日給制を廃止して全職員を日給月給制に変更した。
- ・基本給や技術手当額の算定方法について、経験年数や資格取得数によることを明確化した。

【年次有給休暇関係】

- ・有給休暇活用についての説明会を開催し、利用促進を図った。

(2) 職場環境の改善

- ・本社ビルの改修を行い、業務を行いやすい環境を構築するとともに、イメージアップにも繋げた。



(3) 業務の効率化等

- ・大型デュアルモニタかつ高スペックのパソコン、ソフト面でも2種類の積算ソフトの導入、データ保存のクラウド化等を図った。
- ・技術職員による工事現場の状況共有や意見交換のために大型ディスプレイを導入し、詳細な現状把握を可能にした。
- ・ドローンを用いた写真撮影や杭ナビを用いた測量などのICT技術を導入した。
- ・クラウドおよびチャットツールを用いて各職員のスケジュール管理を行うこととし、手戻り等の発生を抑えて、効率化を図った。



(4) 課題

- ・建設業のイメージアップのために、ホームページやSNSによる情報発信が重要である。
- ・経験年数や資格以外にも携わった工事によりキャリアアップを明確化し、職員の士気向上を図る必要がある。

(5) まとめ

他業種が取り入れているから建設業でもできるはずという意識が大事である。ICT、クラウド、SNSなど、理解に時間がかかるツールほどリターンが大きい。会社全体で意識向上を行い、メリットの明確化を図っている。

2 徳島県の対応

徳島県県土整備部谷川建設管理課長からは、次の説明がありました。

県内の建設業従事者は若年層の減少や高齢化が進み、50歳以上が約1万3千人で全体の5割以上となっている。引き続き、災害発生時の対応など建設産業がその役割を持続していくためには、長時間労働の是正や生産性向上など建設現場の環境改善が重要である。このため、徳島県では必要な制度改正を行いながら次のような取組を進めている。

- ・週休2日の導入に向け、今年度から通期の4週8休の発注者指定での発注や、従来比1.1倍の余裕ある工期設定を実施。

- ・工程表などの工事書類の簡素化や提出期限の緩和。
- ・作業の効率化を図るICT活用工事等について、講習会を開催し、企業の導入を促進。

3 国土交通省四国地方整備局からの意見

国土交通省四国地方整備局企画部の瀧田建設情報・施工高度化技術調整官から、完全週休二日実施企業の評価制度や、「工事関係書類等の適正化指針」の周知、i-Construction など、国土交通省や四国整備局の取組について説明が行われました。

また、株式会社西村建設の取組について、国土交通省が進めている働き方改革の取組そのものを実施していただいているとの認識が示されました。

「完全週休2日」実施企業の評価

○令和5年4月1日より、建設業にも労働時間短縮の取組が求められることから、異なる週休2日工事の推進が求められており、早急に産業構造（労働）を転換させる必要がある。

○発注者指定方式（発注契約）を基本に、発注者指定の発注単価は完全週休2日（土日）発注単価に付随して算出されること、発注者の「働き方」を推進する。

○発注者指定は、全工事、完全週休2日（土日）へ移行することを目指す。

■週休2日制（発注者指定方式）の拡大【R2年度～実施】

・WTO発注の一般土木工事（トンネル工事）は全工事

・および指定工事（橋梁及びPC橋）のうち各1件ずつを、発注者指定方式の完全週休2日（土日）

・指定工事とは全工事、発注者指定方式の発注単価での週休2日

・指定維持工事（河川維持・堤防維持）は全工事、発注者指定方式（発注単価での週休2日、発注者指定工事）とする。

■完全週休2日達成証明書交付の取組みの試行【R5年度より】

○建設業労働時間短縮の取組が進展し、令和5年度より取組開始を促した発注者に対して「週休2日達成証明書」を交付してきており、令和4年度完了工事（12月時点）の4割程度達成率は約半数と、大きく改善している状況、更なる取組の促進を図る。

○上掲は、目標日数に1割程度余裕を設ける完全週休2日取組取組を令和5年度からスタートする。

○令和5年度より、完全週休2日（土日）の達成率が70%の工事のみ、達成した発注者に対して「完全週休2日達成証明書」を交付し、完全週休2日も達成した全ての工事を対象とする。

○令和5年度～達成評価から「達成証明書」を提出された企業の評価を行う。

4 意見交換

株式会社西村建設の取組、発注者の施策等の説明の後、局長を交えて以下のとおり意見交換が行われました。（抜粋）

- ・「若手労働者は休みが欲しい、ベテラン労働者は賃金が欲しい」という傾向があり、これを踏まえて労働時間や賃金を設定していく必要がある。
- ・地方の中小建設業は公共工事が主であるが、休日を増やし、賃金を維持する必要がある、設備投資を行う原資に乏しいところがある。企業の体力が持っている間に発注単価の引上げを行うなどの取組が望まれる。

5 徳島労働局長からのコメント

西村建設様の働き方改革に対する素晴らしい取組を伺いました。

西村建設様のご説明を受けて、行政としても、設備投資や人材育成が難しいと思われる中小企業に対する効果的な助成金等の措置が必要ではないかと、改めて考えました。

また、国土交通省四国地方整備局と徳島県の発注者としての取組についても興味深く拝聴させていただきました。

特に、徳島県の行っている発注段階から1.1倍した余裕のある工期設定により工事施工時期の平準化を図ろうとする取組等については、我々労働局の取組だけでは実現できない効果が期待できる施策であると思いました。

本日の意見交換を通して、西村建設様を始めとする建設事業者と発注者、労働者が互いに問題意識を共有しながら、取組を進めていくことが重要であると改めて認識することができましたので、我々労働局としても、西村建設様の取組を広く建設業界へ周知するとともに、働き方改革に資するICT活用等への助成金活用の提案も含め必要な指導、周知啓発を行ってまいりたいと考えています。

香川労働局長がベストプラクティス企業として 建設現場を訪問！

～発注者と受注者の協力による長時間労働解消の取組～

香川労働局長（栗尾 保和）は、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、2024年11月21日（木）に、県内の建設現場を訪問しました。

訪問は四国地方整備局と合同で行い、発注者および受注者（元請）と意見交換を行いました。

【ベストプラクティス企業概要】

高松自動車道 高松西IC～大野原IC間耐震補強工事 （その2）

発注者：西日本高速道路株式会社（NEXCO西日本）

受注者（元請）：川田建設株式会社

- ・工事個所：香川県善通寺市弘田町～香川県観音寺市本大町
- ・工期：令和4年8月23日～令和8年2月2日
- ・工事概要：弘田川橋、宮川橋、財田川橋の耐震補強工事



工事個所（NEXCO西日本提供）
※「命の道」とは大規模災害時の緊急輸送路

2024年4月から改正労働基準法などが適用されている建設業の長時間労働の要因の中には、短い工期での発注など個々の建設業の事業主だけでは改善することが困難な部分も多くあり、発注者と受注者が協力しての対応が必要不可欠です。

こうしたことから、本年度のベストプラクティス企業訪問は、発注者と受注者が協力して労働時間削減に積極的に取り組んでいる建設現場を訪問しました。

具体的な取組

○発注者（NEXCO西日本）

【週休2日工事の推進】

【工事書類の軽減の推進】

【遠隔立会による材料検査の実施】

工場検査を受・発注者と製造業者（工場）の3地点間でビデオ通話により実施

○受注者（川田建設株式会社）

【WEBカメラによる現場モニタリング】

本社・支店・スマホで、24時間随時に現場の様子を把握。異常が見つかれば即座に対応ができる。

【現場写真のクラウドへの即時保存】

①タブレットによる現場写真撮影と②現場とクラウドをつなぐWi-Fi導入により、現場で撮影した写真を即時に支店と共有（現場から従業員が戻るのを待たず写真整理が可能に）。③市販ソフトによる写真の自動整理と④クラウドでの一元管理により、必要な写真の有無が容易に確認可能に。

【労働時間の見える化】

勤怠管理システムを導入し、本人も管理者も随時、毎月の時間外・休日労働時間数が確認可能に。

○受・発注者間の意思疎通

【週間工程会議の有効活用】

労働時間削減につながる改善策を含め受・発注者間で意思疎通



WEBカメラを用いた現場監視等
について説明いただきました



発注者・受注者双方から、取組事項
について説明いただきました

発注者：西日本高速道路株式会社のお話

- 以前から必要書類が多い等の声が受注者から寄せられていたことを踏まえ、時間外労働の上限規制の開始に先立ち、NEXCO 3 会社（NEXCO東日本・中日本・西日本）が共同で**建設業界と意見交換を重ね、働き方改革及び工事円滑化の行動宣言と4つの施策**を策定・公表しました。
- 受注者と認識を共有できるよう、その宣言等に沿って、3月にNEXCO西日本独自の取組を加えた**工事管理スリム化ガイド『4-you』**を作成しました。この取組内容は、**受注者などの関係者の意見を踏まえ、随時見直しています（2024年7月に4-youの第2版策定）**。
- 受注者の働き方改革に取り組んで、今まで当たり前受注者に提出を求めていた書類の中にも簡素化できるものがあるという**点に気づかされました**。これは自社の業務効率化への気づきにもなり、「それ無駄じゃないのか？」という発言が出るようになりました。
- もちろん個別書類の要否は担当部署が判断するため、受注者に求める資料の量も人によって差が生じます。まだまだ過渡期であり、様々な機会を通じて**全社方針を各社員の意識に浸透できるよう努力を重ねています**。

NEXCO西日本の
具体的な取組
はこちら



4つの施策 工事円滑化に向けた取組み（4つの柱）

1. 設計図書の品質向上（設計図書への条件明示等）
2. 適正な工期の確保（ウィークリースタンスの徹底等）
3. 書類作成の軽減（提出書類の削減等）
4. 施工管理の効率化・省力化



行動宣言（NEXCO西日本提供）

受注者（元請）：川田建設株式会社のお話

- 遠隔立会等を積極的に行い、業務の効率化を図っています。
- 現場全体を撮影しているWEBカメラは、思ったよりもよく映っているなという印象です。**時間、コスト、安全でもメリットが出てくると感じています**。
- 本社に**DX推進室**を立ち上げ、自社仕様のソフトウェアを外部委託で開発しました。写真から鉄筋出来高表を自動生成しています。また、**工事現場を3次元で生成してVR技術を用いて安全訓練やシミュレーションを可能としました**。手戻り防止のため、**3次元空間+時間軸の4次元での工程管理**を行えるようにしました。
- 週間工程会議などを通じ、**発注者とのコミュニケーションを取り、具体的な改善にもつながっています**。
- 50周年を契機に、当社の人材育成システムである「川田建設アカデミー」を設立し、新入社員や若手社員だけでなく、管理者などの等級別や職種別に応じて教育を実施しています。採用応募や定着率の増加につながったと感じています。



非常に有意義な意見交換をすることができました。ご協力に感謝いたします。

前列左から

- ・香川労働局長 栗尾
- ・西日本高速道路㈱ 四国支社長 後藤 様
- ・川田建設㈱ 部長 結城 様
- ・四国地方整備局 建政部 建設産業調整官 島田 様

後列左から

- ・香川労働局部長 西原
- ・西日本高速道路㈱ 香川高速道路事務所長 石黒 様
- ・川田建設㈱ 現場代理人 柳原 様

愛媛労働局長が「ベストプラクティス企業」と意見交換しました！ (株式会社長浜機設)

愛媛労働局長（常盤剛史）は、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、11月11日（月）、四国地方整備局と合同で、「ベストプラクティス企業」との意見交換を実施しました。

ながはまきせつ

本年度のベストプラクティス企業は、**株式会社長浜機設**で、人財育成・社員教育に力を入れ、ITツールを活用した業務効率化や、SNSによる建設業の魅力を発信する取組など、働き方改革を積極的に実践しています。

○ 意見交換を行った企業

企業名：株式会社長浜機設

所在地：大洲市長浜甲581番地1

労働者数：30名（令和6年9月1日現在）

事業内容：建設業（法面保護工事、とび、土木工事等）



○ 意見交換の状況

株式会社 **長浜機設**

意見交換では、福岡 信一（ふくおか しんいち）社長から、働き方改革の取組状況についてお話を伺いました。

長浜機設が働き方改革に積極的に取り組む理由として、「**小規模の建設事業者でも出来る人財育成や社員教育、ITツールを活用した業務効率化、SNSを活用して自社の取組内容や建設業の魅力高める情報を社員と共有して発信してきました。建設業界に水平展開して業界の活性化を図り、「建設業はカッコイイ！」と若者が憧れる仕事にしていきたいと思ひます。**」と熱い思いを語られました。

【対談の様子】

時間外労働の上限規制^(※1)に向けた対応について、「**当社では、元請や発注者様のご理解もあり、完全週休2日制としています。また、残業や休日出勤についても、ITツールの活用等で大幅に削減してきました。更なるDX化で労働時間を短縮し、それを広く発信して行くことで、建設業界全体の労働時間の削減に貢献していきたいと思ひます。**」と今後の抱負をお話されました。



(※1) 令和6年4月1日から「災害の復旧・復興の事業」を除き、建設業に対しても、**時間外労働の上限規制が適用**

○ 働き方改革の効果

- ITツールを活用した業務プロセスの改善により、時間外労働を大幅に削減
年間平均労働時間は3年間で、現場職員358時間、事務職員158時間削減
 - 採用説明会を精力的に実施するとともに、SNSで建設業の魅力を発信
県内12の高校から6年連続で新卒を採用
 - 様々な社員教育や成長支援制度の充実により、早期の離職を防止
就職3年以内の離職率が30%から12%に^(※2)
(※2) 新規卒就職者の3年以内の離職率 高校38%、短大等43%、大学32% (2024年 厚生労働省HP)
- 全社員30名のうち10名(33%)が29歳以下、建設業界では高い水準を確保^(※3)**
(※3) 29歳以下の建設業就業者の割合 11.6% (2023年 総務省「労働力調査」)

○ 働き方改革の主な取組事項

1 ITツールを活用した業務プロセスの改善

ITツール（経営管理システムやGoogleフォーム等）を導入し、労働時間管理、作業日報の作成、現場の進捗管理や行動予定等の情報を、全社員がスマホで入力・共有することで、残業時間、現場の進捗状況、工程表、車両管理、車検スケジュールなどの情報を見える化、作業員がいつでもスマホで確認できることで会社に戻る必要もなくなり、事務作業も大幅に軽減できました。



【残業時間の見える化】

2 SNSの積極活用による人財確保

新規卒卒者となるZ世代の若者に向けて、YouTube・インスタ・TikTokを毎週更新、会社の取組内容に留まらず、建設業界の情報、施工現場や建設機械を紹介するなど、建設業の魅力を伝えるエンターテインメント性の高い動画を発信し、建設業界のイメージアップを図っています。



【YouTube動画】

3 社員教育の充実

資格取得に向けた若手中心の社内勉強会（年6回）、若手からベテランへのITスキルの技術交換、先輩社員が若手とランチでコミュニケーションを図るための「お世話係手当」、初任給・役職昇格時の家族との食事代としての「親孝行手当」の支給、社長から毎月全社員に手書きのハガキを郵送、毎月1回のSNS会議で取組マニュアルや安全管理の動画を社内配信、社員との経営計画の共有（年1回の経営計画発表会・経営計画書の配布）など、工夫した社員教育に取り組んでいます。



【社長から社員への手紙】



【経営計画発表会】

4 CCUS連動型成長支援制度の運用と人材育成

国交省のCCUSと連動した成長支援制度を構築、長浜機設で働いてきた“優秀な社員”を基に成長評価基準を設定し、社員一人一人が何をどう頑張れば成長が評価され、業績向上に繋がるかを可視化しました。技能や経験に応じた賃金の引き上げやキャリアパスに基づいた計画的な人材育成と、これを実現できる環境整備に社員全員で取り組んでいます。



【CCUS連動型成長支援制度】

○ 四国地方整備局 島田建設産業調整官からのコメント

CCUSを活用し、技能や経験に応じた処遇と育成が受けられる環境整備の取組に感銘しました。今後も「建設業の担い手の確保及び育成」に積極的に取り組んでいただきたいと思います。

○ 愛媛労働局 常盤労働局長からのコメント

長浜機設は、会社の発展のため、「人材育成のモデルチェンジ」を図ると共に、ITの積極的な活用により、労働時間数の縮減に繋げるなど、働き方改革に積極的に取り組んでいます。



【福岡 社長】

【常盤 局長】

【島田 建設産業調整官】

YouTubeで建設業の魅力を高める動画を配信し、建設業界の活性化に取り組んできたことは、安定した人材の確保にも繋がっているのではないかと思います。

令和6年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されています。県内の建設業に従事する皆様も、同社の取組を参考に、働き方改革を進めていただきたいと思います。

ベストプラクティス企業との意見交換会

～高知労働局長と建設業者、公共工事発注機関との意見交換～

高知労働局（局長 菊池 宏二）では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、長時間労働削減、年次有給休暇取得促進等に積極的に取り組み、効果を上げている須工ときわ（株）、公共工事発注機関である国土交通省四国地方整備局土佐国道事務所を交えて、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用された建設業の働き方等について意見交換を行いました。

概要

- 意見交換日：令和6年11月25日（月）
- 須工ときわ株式会社の概要

所在地	高知県高知市潮新町2丁目12-32
代表者	代表取締役社長 國藤 浩史
設立等	創業 大正8年3月1日 設立 昭和22年2月28日
主な事業内容	・土木・建築等の請負業 ・建築物の設計及び工事管理 ・前各号に付帯する一切の事業
従業員数	84名



【左から】
菊池 宏二 高知労働局長
國藤 浩史 代表取締役社長（須工ときわ株式会社）
森山 崇 所長（国土交通省四国地方整備局土佐国道事務所）

1.長時間労働削減に向けた主な取組状況

須工ときわ株式会社

(1)労働時間の適正把握

新たに勤怠管理システムを導入し、各工事現場のパソコンや個人の携帯電話から出勤・退勤の打刻が可能となった。各従業員の労働時間を適正に把握し、可視化することで、業務量の調整等が可能となり、長時間労働の縮減に繋がっている。

また、状況に応じて管理者による個人面談も実施している。

(2)社内情報共有システムの導入

社内情報共有システムを導入することで、各部署のスケジュールや伝達事項、工事関係書類の共有等が迅速に行うことが可能となり、業務の大幅な効率化に繋がっている。

(3)現場の作業負担・残業時間の軽減

ITスキルとコミュニケーション能力を活用し、技術者とともに施工書類やデータ作成、ICT業務を担う「建設ディレクター」と呼ばれる建設業界における新しい職域の職員を雇用することで、現場の業務負担や残業時間の軽減に取り組んでいる。

(4)現場の作業負担・残業時間の軽減

4週8休から完全週休2日制（土曜・日曜・祝日）に移行したことで、従業員のモチベーションや作業の生産性が向上し、企業全体のフォーマンスムも向上した。

国土交通省四国地方整備局 土佐国道事務所

「完全週休2日」実施企業の評価

①週休2日制（発注者指定方式）の拡大

発注者指定方式（現場閉所）を基本に、令和6年度より本管工事は完全週休2日（土日）、分任官工事は月単位での週休2日とすることで、週休2日の「質の向上」を推進する。

令和7年度は、全工事、完全週休2日（土日）へ移行することを目標とする。

②完全週休2日達成証明書交付の取組み（令和5年度～）

四国地方整備局発注の週休2日工事においては、令和2年度より取組みを達成した受注業者に対して「週休2日履行証明書」を交付しており、令和4年度完成工事（12月時点）の4週8休達成率は9割と、大きく浸透している状況。



2.働き方改革の主な取組状況

須工ときわ株式会社

(1)有給休暇の取得促進

各職員に「今年の有給休暇取得目標」と「各部の取得状況」を配布し、取得状況の可視化と会社としての取り組み姿勢をアピールすることによって有休を取得しやすい環境づくりに取り組んでいる。
【取得率：約50%（2020年）⇒**88%**（2023年）】

(2)育児・介護の支援

法制度などに合わせて担当者が外部の勉強会等に参加し、従業員に対して部会や社内共有システムを利用し、制度の周知を行うほか、対象者へ個別に育児休業制度の説明を行い、取得を促している。また、管理職への研修を実施している。

男性社員から育児休業の申し出があり、制度や手続きの説明を実施し、所属部長等の説明を行い本年12月に取得予定となっている。



国土交通省四国地方整備局土佐国道事務所

(1)受注業者の書類作成業務負担軽減策

- ①「工事書類スリム化のポイント」の横展開
「工事書類スリム化のポイント」等を盛り込んだガイドライン等を作成し、受発注者へ展開
- ②「書類限定検査」（44種類→10種類）の原則化
完成工事における工事検査書類を44種類から10種類に限定する工事を原則実施することとし「書類限定検査」として標準化
- ③「2024働き方改革対応相談窓口」の設置
各地方整備局のHP等に受注者等からの各種相談窓口を設置

(2)工期の適正化

- ①工期ダンピング対策の強化
- ②工期変更の協議円滑化



3.DX化による建設業の生産性向上への取り組み

BIM/CIM活用事例

実施概要 効果

■地元説明に3Dモデルを活用（3次元モデルで完成後のイメージを可視化して地元説明、事業の理解促進に寄与）

■CIMモデルを現地にAR投影し協働に活用（計画建物や施工現場のCIMモデルをARで現地に投影し、建造物等との位置関係、協議資料にも活用）

■CIMモデルを活用した出来形管理（現場行進中でCIMモデルとレーザーキャナーの差異分析）

20



4.メッセージ

須工ときわ株式会社

建設業における時間外労働の上限規制適用に伴い、建設会社には効率的な業務管理と生産性向上が求められています。

これらの課題に、建設DXを通じて得られるメリットを最大限に活用することで持続可能な成長を実現し、また次世代の担い手を確保する為、業界のイメージを変えていく意味でも働きやすい環境づくりにこれから取り組んでまいります。



国土交通省四国地方整備局土佐国道事務所

このような3者による意見交換の場は現場の発注者としては普段ない機会であり、生の声をお伺いしながら意見交換をすることができ、大変有意義であったと感じています。

より一層の「働き方改革」や「生産性向上」など、建設業界の「変革」は待った無しの状況であり、引き続き「働き方改革」「建設DX」の取り組みを継続、充実させてゆくことの重要性を再認識しました。



作成者：高知労働局（所在地：高知市南金田1番39号） 作成年月：令和6年11月



福岡労働局

ベストプラクティス企業のご紹介

11月の「**過重労働解消キャンペーン**」の一環で、福岡労働局長が、11月19日（火）に、長時間労働の削減に積極的に取り組む『**西鉄建設株式会社**』をベストプラクティス企業に選定し、同社の「**白木原駅店舗開発工事**」を訪問しました。建設業の働き方改革について、国土交通省九州地方整備局、及び発注者の西日本鉄道株式会社も交えて意見交換を行いました。

西鉄建設株式会社 会社概要

本社所在地：福岡市中央区大手門2丁目1番10号
 代表者氏名：代表取締役社長 宮崎 裕二
 資本金：4,000万円
 労働者数：77名（2024年4月1日現在）
 事業内容：建築業、ハウジング業、広告業、不動産業



西鉄建設株式会社

働き方改革に関する主な取組内容

① 4週8閉所^(※)による施工

- ・ゆとりをもたせた工期を受注要件として時間外・休日労働を削減
- ・協力会社の長時間労働削減にも貢献

(※) 建設現場において、4週間のうち8日間の現場休日（閉所日）を設けること。

② DX・ICT推進

- ・勤怠管理ソフトによるリアルタイムな出退勤時間、超過勤務時間の把握
- ・現場管理ソフト、現場WEBカメラ設置等のほか、WEB会議システムによる移動時間、打合せ時間の縮減

③ 荷待ち時間の縮減

- ・工程の適切な管理により資材等の搬入、搬出時間を調整し、トラック運転者の荷待ち時間を縮減



意見交換

福岡労働局 小野寺 局長
九州地方整備局 伊東 建設産業調整官

西鉄建設株式会社 宮崎 代表取締役社長
西日本鉄道株式会社 石川 都市開発事業本部長

【福岡労働局 小野寺局長】

建設業でも4月から時間外労働の上限規制が適用されました。西鉄建設ではどのように労働時間の削減に取り組んでいますか。

【西鉄建設株式会社 宮崎代表取締役社長】

上限規制適用の数年前からDX・ICTを推進しています。

全現場に、現場管理ソフトやWEBカメラを導入し、打合せ時間や移動時間の短縮に繋がりました。

また、勤怠管理ソフトを取り入れ、残業時間などがリアルタイムで把握できるようになりました。

発注者にもご理解を得て、「4週8閉所」の工程で工事契約を締結しています。



左から伊東調整官、小野寺局長、宮崎社長、石川本部長



【福岡労働局 小野寺局長】

建設業全体を見ると、若者離れが進んでいます。西鉄建設では時間外労働の縮減に積極的に取り組んでおられますが、人材確保の面などで良い影響がありますか。

【西鉄建設株式会社 宮崎代表取締役社長】

残業の削減や休日の増加だけではなく、有給休暇の取得促進やメンター制度の新設など魅力ある労働環境づくりに取り組んでいます。

その結果、新卒者や中途社員の採用に繋がりと、離職者も減少しました。

現在では、20歳代の社員が全体の約3割を占めるようになり、若手社員が切磋琢磨して、日々の業務に取り組んでいます。

【福岡労働局 小野寺局長】

建設業で時間外労働を削減するためには、発注者の協力が不可欠と考えられます。発注者である西日本鉄道の具体的な取組についてお聞かせください。

【西日本鉄道株式会社 石川都市開発事業本部長】

開発計画の策定段階から、休日の増加や天候不良等を考慮したゆとりあるスケジュールで計画を進めています。

グループ会社か否かを問わず、「4週8閉所」を考慮した工期設定で工事費用に反映しています。



【4名での写真撮影】

左から伊東調整官、石川本部長、小野寺局長、宮崎社長

「ベストプラクティス企業」を佐賀労働局長が訪問しました

原田建設株式会社

建設業においては、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されており、その対応が求められています。業界の傾向として、元請や発注者の意向等の影響を受けて長時間労働が発生しやすく、労働時間の短縮は喫緊の課題となっています。

佐賀労働局（局長 城 寿克）では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、令和7年11月20日、働き方改革に積極的な取組を行っている企業（ベストプラクティス企業）として原田建設株式会社を訪問し、同社の原田庄司社長から、取組の内容やその効果を伺い、意見交換を行いました。

同社は、大がかりなIT技術を用いることなく、ワーク・ライフ・バランスを意識した、長時間労働の削減等に取り組まれていました。

その内容は建設業のみならず、様々な業種の企業において参考になると思われますので紹介させていただきます。

訪問した企業の概要

事業場名

原田建設株式会社

代表者

代表取締役 原田庄司

所在地

佐賀県唐津市北波多行合野1731
(電話0955-64-2039)

従業員数

23名（令和7年11月現在）

事業内容

建設工事を主に元請として施工
土木（公共工事、災害対応工事等）
建築（主にリフォーム）

取組前の課題と取組による改善の状況

課題1

繁忙期に徹夜作業を伴うなど長時間労働による心身への負担の増加

→ 業務の効率化により、1人当たりの残業が大幅に削減され、心身への負担が軽減された。

課題2

年次有給休暇がほとんど取れないことなどにより、若手社員を中心に離職者が増加

→ 誰もが気兼ねなく休暇を取れるよう職場環境を改善したことにより、従業員の定着が促進された。



取組のきっかけ

城局長

お忙しい中、お時間をとっていただきありがとうございます。
過重労働解消キャンペーンの一環として、働き方改革に積極的に取り組んでいらっしゃる原田建設株式会社様を訪問させていただきました。
本日は、労働時間の短縮等について参考となるお話をお伺いさせていただければと思います。どうぞよろしく申し上げます。

原田社長

こちらこそよろしく申し上げます。

城局長

早速ですが、原田社長が働き方改革に取り組まれたきっかけを教えてください。

原田社長

以前の当社は、現場作業を終え事務所に戻ってからも残業が多く、長時間労働が当たり前の会社でした。

私は長時間労働により体も壊したくなく、自分の時間も持ちたいという考えだったので、10数年前の社長就任を機に長時間労働を改善しようと思いました。

また、経営者としても、今後の人材の確保には残業が少なく休日が取れる、今で言うワーク・ライフ・バランスが大事だと考え、これに取り組むようになりました。

取組の概要

城局長

具体的にどのようなことに取り組まれていますか？

原田社長

当社では、①労働時間短縮、②休日の確保、③年次有給休暇の取得促進の3点に重点的に取り組んでいます。

当社は「ISO14001」という、環境負荷をかけない国際規格の認証を得ていますが、認証のために立てた自社目標が、「年間、残業と休日出勤の時間数を1人平均100時間以下」と「年間の年次有給休暇の取得日数を1人平均10日以上」でした。

例えば、残業するとその分照明等のエネルギーが消費されるので、残業を少なくすることが環境負荷を減らすというこの規格の目的に合うわけです。

これら2つの自社目標は従業員に周知しています。

取組の具体的な内容

城局長

建設業において労働時間の短縮は一般的に難題とされてきました。どのように進められたのか教えてください。

原田社長

生産性向上に効果的な技術をいくつか導入し、時短につながりました。その1つは、**1人作業可能な測量機材**です。

従来の測量機材を使った測量作業は2人1組で行うので、人員の確保作業や作業時間がかかっていました。

機材導入後は、1人で手の空いた時間に測量ができて効率が高く、時間が短縮され、生産性の向上という効果が出ています。



<測量機材について説明する原田社長>

城局長

なるほど。ほかにはいかがですか。

原田社長

はい、**現場撮影用のドローン**の導入も効果的でした。

公共工事では施工前後及び途中経過を写真撮影し発注機関に報告するのですが、従来は現場を俯瞰等できる位置に移動して現場の撮影を行っており、移動時間がかかることや、撮りたいアングルで撮れないこと、撮影場所によっては高所に上がったり、不整地を移動したりするなど危険でしたが、ドローンの導入により、移動時間の短縮、撮りたいアングルで撮れること、高所や不整地等に従業員が行かないことによる労災事故の発生リスクの低減など、課題が一挙に解決しました。

このほか、様々なデータを統括管理できる**現場管理ソフト**導入も挙げられます。

従来は表計算ソフト等を用いていたためデータの管理や参照が大変でしたが、このソフトの導入によって、例えばドローンで撮影した写真をすぐに取り込むなど統括管理が容易になりました。

これらの技術やソフトの導入に伴い、一つ一つの作業に要する時間の短縮や現場管理の効率化が図られ、従業員が従来これらの作業や管理にかけていた労働時間が大幅に減少しました。

城局長

様々な効果が出ているということですね。

では、従業員の皆さんの休日の確保についてはどのように進められましたか。

原田社長

休日は、公共工事に関しては、週休2日で発注していただけるケースが増えています。また、工期が切迫すると、従来は残業や休日出勤で対応することが多かったのですが、現在は発注機関に工期延長を申し出ると認められるケースが増えており、これも残業や休日出勤の抑制につながっています。

一方で、建築部門は民間発注がほとんどであり、休日対応をゼロとすることは難しいですが、受注段階で施主様との打合せを綿密に行うことにより、五月雨式な追加注文による休日対応をできるだけ減らすようにしています。

城局長

年次有給休暇の取得はどのように進めておられますか。

原田社長

年次有給休暇は、「1人平均の年間10日以上取得」を目標に掲げ、これを従業員に周知し、声掛けし、休暇が取りやすい雰囲気を作るようにしています。
また、各人の取得状況は私も把握するようにしています。

城局長

ありがとうございます。他に何か取り組まれているものはありますか？

原田社長

はい、当社でも人手は不足しており、求人募集はしていますが、その一方で、現に在籍している従業員を大事にしたいと考えてます。

その一環として**高年齢者に優しい職場環境**を目指しています。具体的には

- ・ 定年を設けない。
- ・ 高年齢の従業員に現場作業をしてもらう際は、比較的体への負担の小さい重機運転作業にする。
- ・ 高年齢になるに従って小さい字が見づらくなるので、事務作業では大画面のモニターを2台並べ、文字や図表を見やすくし、作業効率が上がるようにする。

このようなことに取り組んでいます。

取組の成果

城局長

これまで、御社における様々な取組をお聞かせいただきましたが、成果はいかがですか。



原田社長

令和6年度における残業と休日出勤時間は1人当たり平均36時間となり、ISOの目標値として掲げた年間1人当たり平均100時間以内を達成しました。

また、年次有給休暇の年間取得日数は1人当たり平均15日以上で、ISOの目標値として掲げた年間1人当たり平均10日以上を達成しました。中には年間20日以上取得する者もいます。

労働者からの評価

城局長

従業員からの反応、評価はいかがでしょう？

残業が減ると残業代も減りますから、生活面での懸念であるとか。



原田社長

残業がなく、休日が確保できることや年次有給休暇が取りやすいことについて、プライベート時間が確保できるということでとても好評です。

ここは農村地帯ですが、年次有給休暇を家業の農作業に当てる者もいます。

賃金に関しては、個々の従業員と面談し、賃金額を減少させないために、日給制から月給制への変更や、資格手当の導入等を行い、生活設計に影響が出ないよう配慮しています。

今後に向けて

城局長

今後に向けてはどのように取り組まれていこうとお考えですか？

原田社長

一番の心配ごとは人手不足により受注できなくなることです。

幸い、当社は残業や休日出勤が少ないなどの口コミで直近3年間で5人が入社し、そのまま定着しています。

彼らが気持ちよく、健康で安全に働き続けられることが私は重要だと考えています。

また、従業員に気持ちよく働いてもらうために、普段からの従業員とのコミュニケーションを重視しています。職場で従業員が話をしやすい雰囲気づくりをいつも心掛けていますし、今後も続けていきたいと考えています。

なお、これまで当社で採用してきた「1年単位の変形労働時間制」を取りやめ、この12月からは、より従業員にとってプライベートの計画を立てやすい「完全週休2日制」を採用することにしています。

城局長

御社は高齢者だけでなく、若者にも働きやすい職場となるよう努力されているようですね。若者が働きやすい職場である「ユースエール」の認証を、制度が始まって早い段階で取られておられますね。



原田社長

はい、2017年に佐賀県内で初めて建設業として認定を受けており、その後も認定を継続しています。

もちろん若手従業員に限らず、従業員の皆がワーク・ライフ・バランスが図れ、働きやすく、仕事を続けていける職場をこれからも作っていきます。

城局長

御社の生産性向上に効果的な技術への投資を始めとする様々な取組が、労働時間の短縮や休日の確保、更には年次有給休暇の取得促進につながっていることがよく分かりました。また、このような取組が、従業員の定着にも良い影響を与えていると感じました。

御社の取組は、労働時間の改善や従業員の定着を図りたい企業にとって参考になると思いますので、是非、水平展開を図ってまいりたいと思います。

本日はお忙しい中、貴重なお時間をとっていただき、ありがとうございました。



<「ユースエール」認定通知書を前に対談する原田社長と城局長>



<建築部門の社屋>

原田社長様、お忙しいところありがとうございました

大分労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました！

大分労働局（局長 秋山雅紀）は、11月の「**過重労働解消キャンペーン**」の取組の一環として、時間外労働の削減などの**働き方改革に取り組む企業（ベストプラクティス企業）**へ訪問し、意見交換を実施しました。

選定企業

企業名：佐藤土木株式会社
所在地：大分市牧1丁目11番15号
労働者数：20名
事業内容：建設業（橋梁の新設・補修等）



訪問の様子

認定書の授与



（左：平島代表取締役 右：秋山労働局長）

当日は、平島代表取締役に対し、ベストプラクティス企業認定書の授与を行った後、働き方改革の取組状況についてお話を伺いました。

平島社長御自身の子育ての経験を通じ、ワークライフバランスの重要性や、働き方改革について、「**まずやってみるという姿勢が大切**」とお話されました。

取組の発表



意見交換



働き方改革取組事例は次ページ

働き方改革の主な取組事項

完全週休二日制の導入

発注者や協力会社と連携を取りながら、完全週休二日制（土日完全閉所）を実現しています。社員の方からの評判も良く、趣味や家族との時間が増えたことで仕事のモチベーションアップにつながっているとのことでした。

インターネット環境の整備

全現場事務所にインターネット環境を整備し、社内クラウドサーバーでのデータ共有や決裁を可能にし、また、社内会議にはWeb会議を導入し、受発注者間の協議では「情報共有システム」を活用することにより、移動時間の大幅な削減を実現しました。

労働時間の適正把握

従業員全員にスマートフォンを貸与し、アプリを使用した勤怠管理システムを導入することで、どこにいても簡単な操作で正確な勤怠管理が可能になりました。

その他の取り組み

- ・週1回ノー残業デーの設定
- ・年次有給休暇取得目標の設定、時間単位での年休取得
- ・1か月以内の育児休業は給与全額支給
- ・子の看護等休暇や介護休暇（いずれも給与支給）の創設 など

取り組み前（5年前）に比べ・・・

- 月平均所定時間外労働
50%以上削減
- 年次有給休暇取得率
41.5% ⇒ 77.1%
- 育児休業・子の看護等休暇
対象者100%取得

大分労働局より一言

平島社長の信念と力強いリーダーシップのもと、風通しの良い職場環境を作り、社員とのコミュニケーションを図りつつ、働き方改革を進めていることがよくわかりました。今後もさらなる取り組みに期待しています。

宮崎労働局長が「ベストプラクティス企業」とその取引先（発注者）を交えた意見交換を行いました。 ～株式会社岡崎組の取組について～

宮崎労働局(局長 坂根 登)は、「過重労働解消キャンペーン」等の取組の一環として、令和6年11月27日(水)にベストプラクティス企業(時間外労働の削減等を含め働き方改革に積極的に取り組む企業)とその企業の主な取引先(発注者)の国土交通省九州地方整備局宮崎河川国道事務所と働き方改革に関する各種取組の状況やその効果等について、意見交換しましたので、その内容を紹介いたします。

○意見交換企業の概要

企業名 株式会社 岡崎組

所在地:宮崎県宮崎市大字恒久

労働者数:62名

事業内容:建設業



大嶋宮崎河川国道事務所長

岡崎社長

坂根労働局長



取組のきっかけ

時間外労働の削減から始めたのではなく、紙回覧、印鑑押印等、本当に必要な作業なのか、無駄な作業を無くす、減らすといった生産性に関する方針を岡崎社長が決めたことがきっかけでした。

働き方改革に向けた主な取組

1 勤怠管理クラウドの導入

スマートフォンやPCでの勤務開始、終了の打刻、各種申請を行うことで、会社に出勤してから現場に行く移動時間を削減した。全ての工事現場で直行・直帰が可能となった。



2 社内SNS、オンライン会議の導入

コミュニケーションチャットツールを「主な連絡手段」として、活用し、記録も残すことができた。

社内の会議、打ち合わせもオンラインで行い、移動時間を削減した。



3 電子請求書・電子契約書の導入

取引先との工事注文書を電子契約で行い、請求書もクラウド上で処理を行うことで、紙請求書でのやり取りを行わなくなり、技術者、または、取引先の業務負担を削減した。

4 ICT(情報通信技術)の導入

ドローンによる空撮、測量、自動運転機能付きのICTドラグ・ショベルの活用など、調査、測量、施工、検査等の場面でICTを活用し、労働時間や人員を削減した。



5 建設ディレクターの導入

技術者の書類作成や掲示物の作成など、技術者業務の分業を行い、技術者の労働時間を削減した。

国土交通省九州地方整備局 宮崎河川国道事務所（発注者）の取組内容

1 週休2日の「質の向上」の拡大

他産業と遜色のない休日の実現に向けた取組。
令和6年度から月単位の週休2日を推進。

2 i-Construction に関する工種拡大

平成28年度のICT土工から順次適用可能工種を拡大中。

3 働き方改革(罰則付き時間外労働規制)に向けた国土交通省九州 地方整備局の新たな取り組み

生産性向上(≠時間外労働削減)を実感するための運用基準の再構築。
2024問題に特化した“OODA ループ”による集中管理。

4 円滑な事業執行に向けた取り組み(施工段階)

監理技術者の途中交代の緩和(工事目的物の施工完了時点での交代可能)。
書類限定検査の実施の標準化
(工事工程表等41種類→工事品質に関わる資料を中心に10種類に限定)。
建設現場の遠隔臨場の実施。
工事関係書類の統一化。
工事及び業務における現場環境改善(ウィークリースタンス)の取組。

5 建設業の魅力発信の取り組み

業界団体の協力を得ながら、小中学生や高校生、親子向けの現場見学会や体験会等を実施。

6 「2024 働き方改革対応相談窓口」の設置

受注者等からの各種相談窓口の設置。



【令和6年度の九州・沖縄ブロック統一ポスター】

取組の効果・成果

1 時間外労働の状況

土木の技術者の時間外労働について、平成29年に月100時間だったのが、生産性の向上に取り組んだ結果、平成30年には月30時間削減し、令和元年には、さらに月30時間を削減した。

2 休日の状況

平成29年までは、年間休日90日だったものが、令和6年には年間休日115日まで増やした。

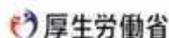


坂根労働局長からのコメント（意見交換を終えて）

生産年齢人口が減少している状況下にあります。株式会社岡崎組のお話からは、人手不足の解消や生産性の向上を実現するために、ICT技術を積極的に導入し、効率的に業務を行う環境を整備することの重要性がよくわかりました。

また、発注者である宮崎河川国道事務所のお話からは、働きやすい建設現場を目指して様々な支援策の取組がなされていることもよくわかりました。

今後とも、地域住民の方々の暮らしを支えるため、建設会社、発注者の協力のもと、さらに働きやすい建設現場を目指していただくことを、心から祈念しています。



鹿児島労働局

令和6年11月21日 (木)

令和6年度 ベストプラクティス企業との意見交換

毎年11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、長時間労働削減に積極的に取り組む県内企業と鹿児島労働局長が意見交換を行っております。これは、過重労働解消に向けた機運の醸成を図るため、取引先と協力して長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる県内企業の取組事例を収集するとともに、県内に幅広く紹介することを目的としております。

今年度は鹿児島労働局長が霧島市の「**ヤマグチ株式会社**」を訪問し、発注者である国土交通省九州地方整備局、鹿児島県土木部等を交えて意見交換を行いました。

COMPANY DATA 企業データ

優れた生産性と豊かな人間性で地域に愛される総合建設業

- ・社名 ヤマグチ 株式会社
- ・業種 総合建設業
- ・代表者 代表取締役 山口 克典
- ・本社 鹿児島県霧島市牧園町宿窪田1960
- ・従業員数 115名(男性 101名・女性 14名)
- ・経営理念 顧客志向 人間尊重 社会貢献



永野労働局長、山口代表取締役社長、山口代表取締役副社長、発注者らとの対談 (※)

※ 国土交通省九州地方整備局、鹿児島県土木部、建設業協会

【永野労働局長】

建設業は、これまで他の産業に比べて労働時間が長い実態にありますが、その背景には、建設業の特性や、発注者との取引慣行の問題など個々の企業の努力のみでは解決できない課題もございます。過重労働を解消し、県民の皆様が、安全で健康に働くことができる環境を整備することが、若者の県内就職・定着の促進につながり、人材確保にも有益で、企業の発展にもつながると考えております。

【山口代表取締役副社長】

建設業における労働者の高齢化や人出不足等に直面したことをきっかけとして「働き方改革」にいち早く取り組んでいらっしゃるそうです。そこには、経営理念の一つでもある地域・社会に貢献していくというヤマグチ株式会社の強い想いが感じられました。そして、労働時間を削減するためには自社で努力することはもちろんですが、発注者の協力が必要不可欠であることをご説明いただきました。



働き方改革に関する主な取組内容

以下、ヤマグチ株式会社説明資料より一部抜粋

ヤマグチの強み①

ICTの技術活用で
顧客ニーズに応える

自動追尾式トータルステーション	土木部にIT推進課を設置し技術者の養成
ドローンによる空撮	本社にハイスペックな情報処理システムを整備
遠隔臨場の導入	受発注者間情報共有システム(ASP)



【ドローンによる空撮】 ドローンを使用した空撮・測量の様子について説明をいただきました。従来と比べて、作業時間がおおよそ1/5に短縮され、尚且つ独自の技術力によって誤差は1~2cm程度とのことです。単に機械を導入するだけでなく、2016年にIT推進課を立ち上げて技術者の育成に取り組むなど、現場の理解を得る努力もされてきたと言います。

ヤマグチのDX

クラウド化、データ共有

「Google Workspace」を導入

「Google Drive」にてデータを一元管理

▼▼▼

- ◆社内外での超高速なデータ共有
- ◆常に最新のデータへのアクセスを場所を選ばず実現
- ◆場所を選ばずパソコンやモバイル端末からのアクセスを実現
- ◆USBメモリ等での保存・持ち歩きによる紛失リスク等の低減
- ◆日現場のデータ閲覧
- ◆他現場との情報共有



【遠隔臨場の導入】 発注者の協力を得て、スマートフォン等を使用して、事務所にいながら施工現場の進捗状況の確認を行っています。遠隔で行うことによって、移動時間の削減につながるだけでなく、現場の安全性も高まっているのだと言います。

【鹿児島県土木部】Q・遠隔臨場は工事全体の中でどの程度進んでいるのでしょうか。

【山口社長】A・すべての工事に導入されているかといえばまだまだ難しいと思います。今後も公共工事や民間工事にかかわらず、発注者の理解を得ていくことが大事です。



建設ディレクター制度の採用

建設ディレクターの主な仕事

現場書類作成

図面作成・修正

写真管理



バックオフィスから
技術者を専門的にサポート。

建設業の課題解決の
キーパーソンです。



建設ディレクター（以下「建設D」とします。）から業務内容等について説明をいただきました。未経験で入社して、今ではすっかり現場からは頼られる存在になっているとのことです。現在9名（うち女性8名）が建設Dとして活躍しております。

従来の現場代理人の業務から、書類作成などの補助的な業務を分離し、バックオフィスで現場をサポートする建設Dを採用。建設Dが補助的業務を集中して担うことで、現場代理人は現場管理業務に注力できるとともに、業務負担の軽減に大きく効果をみせています。

【国土交通省九州整備局】Q・採用活動に当たって、「建設D」職として募集しているのですか？

【山口副社長】A・そうです。「建設D」として募集し続けることで、理解を得るまで苦労しましたが、今では学校の先生から生徒さんに「建設D」という職種を紹介していただける機会も多くなりました。

意見交換を終えて…

【山口代表取締役社長】

ベストプラクティス企業に選んでいただき、責任の重さと同時に、まだまだよりよく働きやすい環境を作っていかなければいけないと自覚しているところです。

現在、働いている従業員はもちろんですが、たくさんの方に「ヤマグチで働きたい」と思ってもらえるような企業にしていきたいと考えております。先代の創業者の精神を受け継ぎ、みんなで仲良く明るく楽しい、そして働きやすく働きたいと思えるような職場にしていきたいと思っております。



左から、国土交通省九州地方整備局、労働基準部長、山口社長、永野労働局長、山口副社長、鹿児島県土木部、鹿児島県建設業協会

【令和6年度】沖縄労働局長がベストプラクティス企業への職場訪問を実施しました

趣旨

「過労死対策推進法」では、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を過労死等防止啓発月間と定めています。

沖縄労働局（局長 柴田 栄二郎）では、この取組みの一環として、働き方改革や長時間労働の削減等に向けた積極的な取り組みを行っている企業を訪問し、その取り組みなどについて、各企業の参考となるようご紹介しています。

訪問日 令和6年11月26日（火）

訪問企業 有限会社スタプランニング

本社所在地 沖縄県那覇市与儀1-8-7
 代表者 代表取締役 赤嶺 剛
 従業員数 15名（令和6年11月1日現在）（事務4、設計3、施工8名）
 設立 平成8年1月
 業務内容 建設業（建築、設計、不動産開発等）

訪問概要

赤嶺サオリ専務取締役から各取り組みについてご説明いただくとともに、社員と意見交換を行いました。

建設業における働き方改革においては、国土交通省と連携して進めていることから、内閣府 沖縄総合事務局 開発建設部から、公園・まちづくり調整官にもご参席いただきました。



主な取り組み

① 受注基準の見直し

短期集中型の仕事を減らし、工期の長い仕事の比率を高めたことに加え、無理のない納期を設定。

② 残業を届け出制に変更

会社幹部が鍵を管理し、社員の出退勤を適切に管理、把握するとともに、無駄な残業を抑制し、メリハリある効率的な仕事への姿勢を育てている。

③ 業務は2人体制

メインとサブを決め、社員教育と属人化の防止

⑤ 女性が働きやすい環境づくり

社員の女性比率が6割。夏休み等は、子供も一緒に入社可能な環境がある。

意見交換

沖縄労働局長（以下、局長） 働き方改革に取り組むようになったきっかけは？
赤嶺専務（以下、専務） 10年くらい前から取り組みを始めた。当時、当社はいわゆる「ブラック企業」であったと認識している。残業時間が長いこともあって、社員がなかなか定着せず、それらのため生産性が上がらないといった悪循環に陥っていたが、それでもなお残ってくれた社員たちの「これからもこの会社で働きたい」という強い思いに心を打たれ、持続可能な会社を目指して働き方改革に取り組むようになった。

局長 人手不足への対応は？

専務 社員ひとりひとりのスキルアップ。社員の能力向上や資格取得に援助・協力を惜しまない。また、当社は、地域に密着した経営を目指している。小学生のころから会社事務所に頻りに遊びに来ていた近隣の人たちを、今年度、新入社員として会社に招き入れることができたことを、非常にうれしく思っている。

局長 工事の受注にあたって意識していることは？

専務 ありがたいことに、当社で請負う工事の多くにおいて、施主の皆様とは長いお付き合いをいただいている。施主の皆様には会社の実情を知っていただくことにより、円滑に工事を進めていくことができていると感じる。また、工事を受注するにあたっては、工期の長い仕事の比率を増やしたことに加え、繁忙期をずらすなどの工夫を意識している。

局長 働き方改革を進める上で苦労した点は？

専務 改革当初は受注が減り大幅な赤字に転落した。その後は徐々に取組の効果が表れることに伴い業績は改善していき、現在は黒字回復しているが、軌道に乗るまで3年要するなど、苦労が伴った。

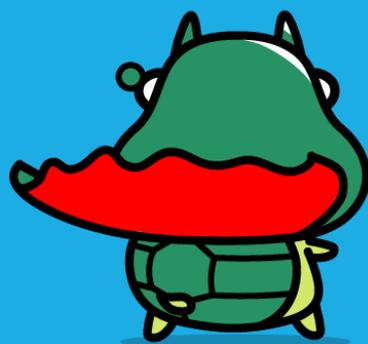
局長 働き方改革に悩む県内企業にアドバイスを

専務 働き方改革は会社の規模に関わらずやり方があるはずなので、中小・零細企業だからと諦めずに、取り組んでいただけたらと思う。

メモ

A large, empty rectangular box with a thin blue border, intended for taking notes or drawing.





東京労働局 労働基準部 監督課

〒102-8306 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎

発行 2026年2月