

参考1

【具体内容】 三重県建設産業活性化プラン2024 における取組の効果検証

【労働環境の改善】



活性化プラン2024



【取組方針2:労働環境の改善】

取組施策① 週休2日制の定着

▽ 時間外労働規制、担い手確保に対応するため、週休2日制を定着

取組項目		具体内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
1	週休2日制(4週8休)の定着	① 発注者指定型の工事発注(4週8休)の定着	継続	県発注工事による週休2日制工事(4週8休)の達成率 (R4:75%) (R5:96%)	計画			
		② 適正な工期の確保	継続		80%	90%	100%	100%
		③ 施工時期の平準化	継続		実績(R6年12月時点)			
		④ 土日完全週休2日制工事の導入	R8		98%			
		⑤ 現場閉所困難工事や河川工事、維持管理業務等で交替制工事の導入	R6		※県発注工事:県土整備部、農林水産部、企業庁の発注工事			

取組の視点	<p>①～④ 建設企業が労働環境の改善に取り組めるよう、発注機関は適正工期の確保や施工時期の平準化、週休2日に要する経費を含めた工事発注を行う必要がある。</p> <p>①～④ 生徒の就職先の選択肢となるには、年間休日120日以上を確保する必要があり、担い手確保の観点からも週休二日の定着は非常に重要である。</p> <p>⑤ 突発的な業務や工期が限定されている工事などに対応できる仕組みが必要である。</p>
-------	---

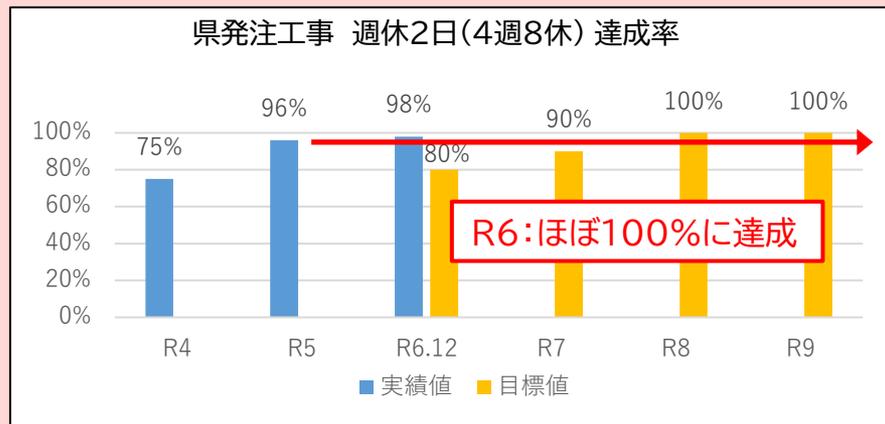


週休2日制(4週8休)の定着

三重県発注工事 ⇒ 月2回土日完全週休2日

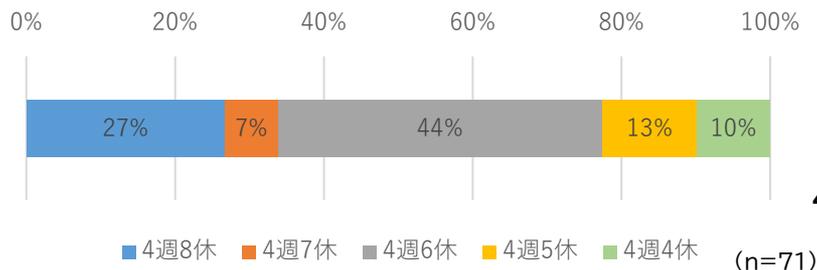
県土整備部	対象	達成条件
令和4年度	すべての工事 (発注者指定・受注者希望)	対象期間全体での 4週8休
令和5年度	すべての工事 (発注者指定のみ)	対象期間全体での 4週8休
令和6年度	すべての工事 (発注者指定のみ)	月単位の 4週8休を導入
		対象期間全体での 4週8休

取組拡大



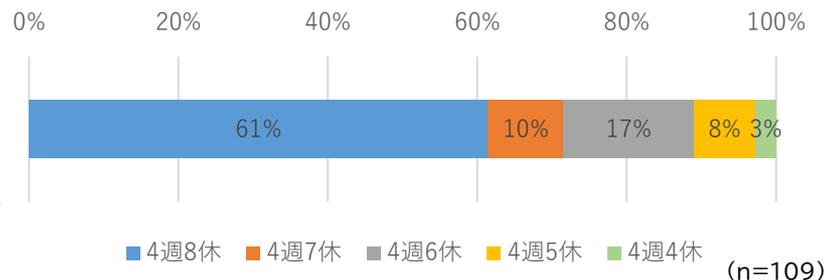
アンケート③ (建設企業で働く若手就業者向けアンケート)

技術者の休日状況(R4)



4週8休取得率増加

技術者の休日状況(R6.12月)



- 県発注工事の週休2日(4週8休)の達成率は、令和6年12月時点でほぼ100%となっている。
- 週休2日制の「質」の向上の取組を段階的に実施しており、令和6年度は月単位の週休2日制(4週8休)工事を導入した。
- 県工事の週休2日の達成率に対し、技術者の週休2日(4週8休)の達成率(61%)が低いため、**業界全体での取組が必要**。
- 今後は土日完全週休2日といった「質」の向上への取組が必要。



市町発注工事における週休2日制工事を促進

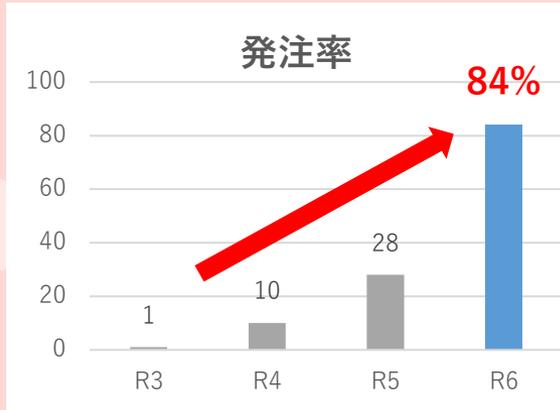
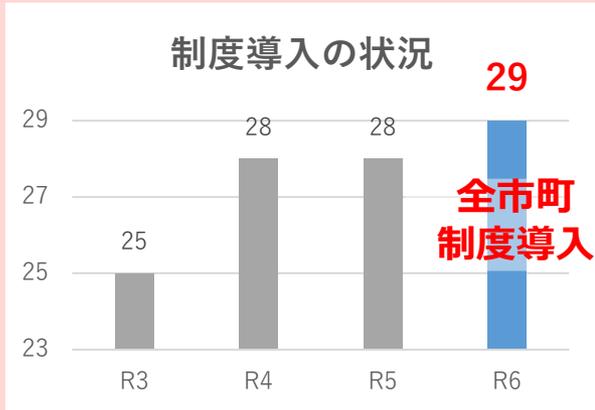
取組項目		具体内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
2	市町発注工事における週休2日制工事の促進	① 発注者協議会三重県部会での県取組の情報提供と市町への普及啓発・協力要請の実施	継続	市町工事の週休2日制工事の発注率 (R4:10%) (R5:28%)	計画			
					50%	90%	100%	100%
					実績(R6年12月時点)			
					84%			
取組の視点		① 国・県だけでなく市町発注工事、民間発注工事も含めて、建設業界全体で土日完全週休2日にする必要がある。						

民間発注工事における週休2日制工事を促進

取組項目		具体内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
3	民間発注工事への周知・促進	① 民間発注事業者(建築確認申請者)に対する適正な工期設定、週休2日の確保、時間外労働時間の削減等の周知を建築確認審査機関等を通じて依頼	継続	民間(確認申請機関等)への周知 (R4: -) (R5:実施)	計画			
					実施	実施	実施	実施
							実績(R6年12月時点)	
					実施			
取組の視点		①・② 国・県だけでなく市町発注工事、民間発注工事も含めて、建設業界全体で土日完全週休2日にする必要がある。						

市町・民間発注工事における週休2日制工事の促進

市町の週休2日制工事の促進



民間の週休2日制工事の促進



労働局と連携し、週休2日を含めた適正工期の確保等について、建築確認審査機関を通じて民間企業（発注者）に周知を依頼

市町のフォローアップ



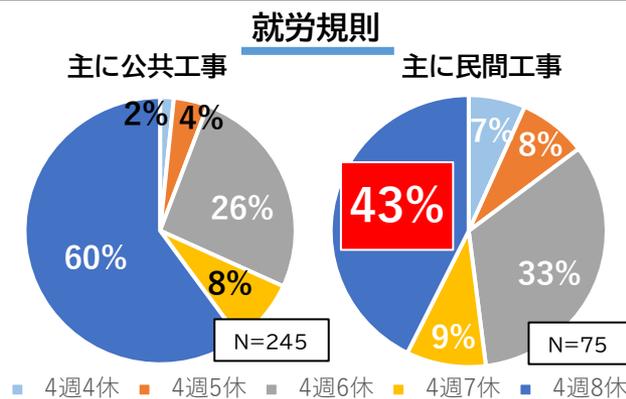
市町幹部への取組要請 R5 11市町で実施

発注者協議会地域分科会



県内10会場で開催。
全市町へ取組の推進を要請

アンケート②(建設企業の現状に関するアンケート)



- 発注者協議会県部会での要請や過年度の市町へのフォローアップなどきめ細やかな取組の効果もあり、全市町での制度導入が完了。
- 全工事件数に対する週休2日制工事の割合(発注率)も84%となり、市町においても週休2日制工事が浸透してきているが、**一部ではあるが発注率が低い市町がある。**
- 今後は、更なる発注率の向上と週休2日の達成率を上げていくため、一層のフォローアップが必要である。
- 公共工事(国・県・市町)を主とする企業に比べ、**民間工事を主とする企業では週休2日(4週8休)が浸透していない**ため、既存取組の継続と民間団体等へのアプローチが必要。



取組施策② 施工管理の分業化・効率化

労働者の労働時間削減に寄与する施工管理の分業化を促進

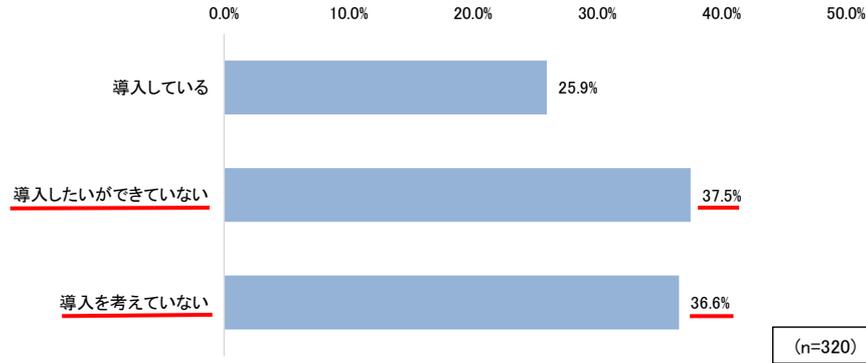
取組項目		具体内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
1	施工管理の社内分業化の支援	① バックオフィスの普及・啓発のための説明会等の開催	R6	説明会の開催回数 (R4:ー) (R5:ー)	計画			
		② 施工管理の効率化・分業化による労働時間短縮に向けたバックオフィスの導入支援	R6		1回/年	1回/年	1回/年	1回/年
					実績(R6年12月時点)			
					1回/年 (2月予定)	・バックオフィス業務説明会 四日市、津、伊勢、尾鷲の4会場で開催予定 ・バックオフィス経営者セミナー 津会場で開催予定		
取組の視点		① バックオフィスは、複数現場のルーチン業務などを担えるため現場の負担軽減に有効であるとともに、建設業での新しい働き方として建設業のイメージアップにも効果的である。 ① 企業がスムーズにバックオフィスを導入できるよう、導入企業の成功事例発表会等を開催し、企業間で情報を共有できる環境整備が必要である。また、企業規模に合わせて、バックオフィスが担う役割を設定し導入すると効果的である。 ② バックオフィスを導入するためには、バックオフィスで働く専門人材の育成や企業の体制づくりが重要である。 ② バックオフィスの導入を進めるためには、バックオフィスの役割を明確化(現場の技術者とバックオフィスの仕事の内容区別)することが必要である。 ② バックオフィス人材は、新たに専門人材を雇うことも良いが、現在の人員の中で業務分担を変えるなどの対応でも良い。						



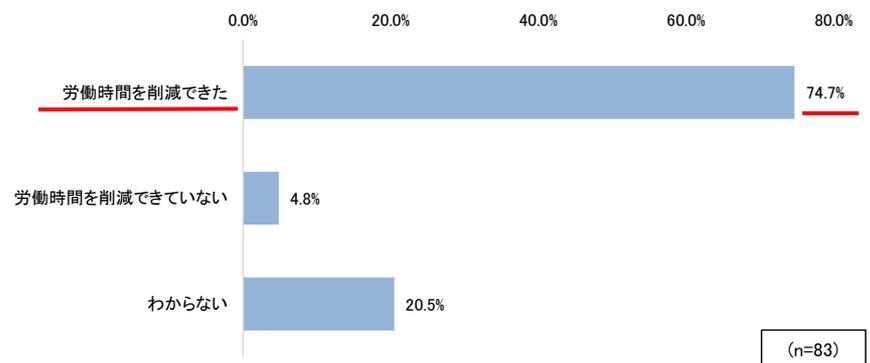
バックオフィス(書類作成等を分業化し、現場技術者を支援する取組)の導入状況

アンケート② (建設企業の現状に関するアンケート)

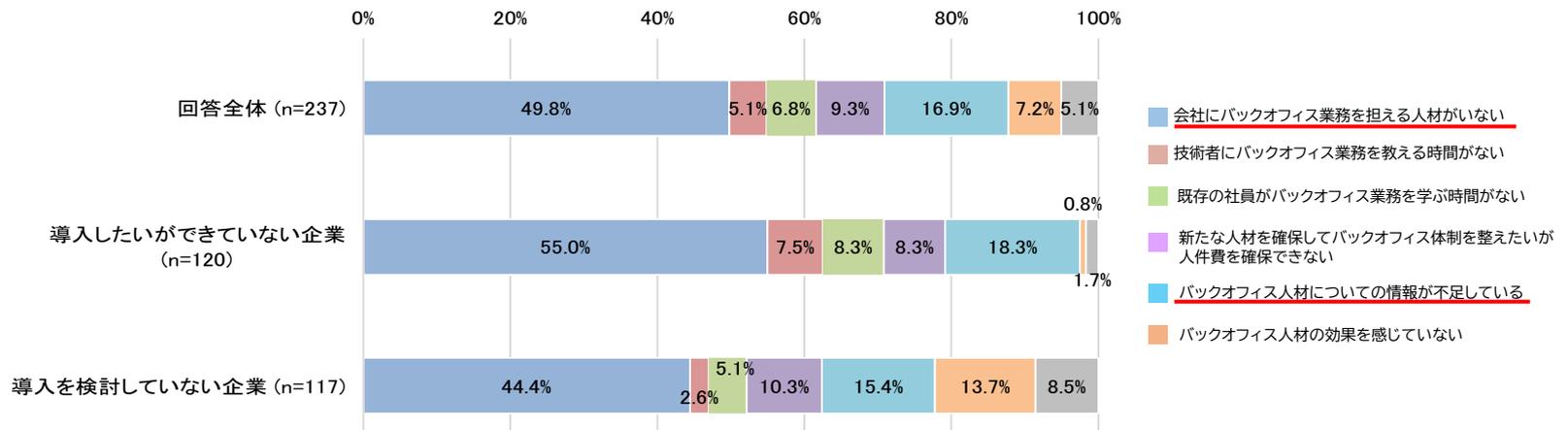
・バックオフィスの導入について



・バックオフィスの導入における現場技術者の削減効果



・バックオフィスを導入できていない理由、導入しない理由



- バックオフィス導入済企業のうち、**75%が労働時間を削減できており**、大きなメリットを感じている。
- 一方、**導入できていない企業は全体の75%もあり**、分業化が普及・浸透していないことから、分業化の必要性やメリット等を普及する取組が必要。
- 分業化ができない理由として「**担える人材不足**」「**情報の不足**」が**67%**を占めるため、人材育成、普及が必要。
- バックオフィスの導入を促進していくためには、**企業にバックオフィスの考え方・取り組み方を周知していく必要がある。**

令和7年度【バックオフィスの導入・普及支援】

現場とバックオフィスの業務連携に向けた仕組みづくりをサポート(コンサルティング)

長時間労働の削減に！参加企業募集

令和6年度

**バックオフィス業務
説明会・経営者セミナー**

参加費：無料

●建設現場とオフィスをつなぐ新たな職域、バックオフィス業務に関する説明会・セミナーを実施します。バックオフィス業務は技術者（現場代理人等）の負担を軽減し、長時間労働の削減に寄与する取組の一つです。ぜひご参加ください。

① バックオフィス業務説明会

日時・場所
令和7年2月13日(木) 9:30～11:00 三重県伊勢庁舎 4F 402会議室（伊勢市勢田町628番地2）
令和7年2月13日(木) 14:00～15:30 三重県尾鷲庁舎 5F 大会議室（尾鷲市坂場西町1番1号）
令和7年2月14日(金) 10:00～11:30 JA三重ビル 5F 大会議室（津市栄町1丁目960）
令和7年2月14日(金) 14:30～16:00 三重県四日市庁舎 6F 大会議室（四日市市新正4-21-5）
【各回受付 最大60名まで】

主な内容：バックオフィス業務に関する概要、現場とオフィスの業務連携の必要性等
対象者：建設企業の経営者、技術者、建設ディレクター等
申し込み：二次元バーコードまたは以下のアドレスからお申込み下さい。二次元バーコードを読み込めない場合など、ご不明な点は、お問い合わせ先にご連絡ください。 <https://logoform.jp/f/cX0aP>
締切日：令和7年2月6日（木）

② バックオフィス経営者セミナー

日時：令和7年2月28日（金）14:00～16:30（受付 最大60名まで）
場所：三重県勤労者福祉会館 6階研修室（三重県津市栄町1丁目891番地）
主な内容：バックオフィスの実例などから、社内体制の整備手法、適切な組織マネジメント等の課題を示し、バックオフィスに関する理解を深める。
対象者：バックオフィス業務説明会を受講した建設企業の経営者の方
申し込み：二次元バーコードまたは以下のアドレスからお申込み下さい。二次元バーコードを読み込めない場合など、ご不明な点は、お問い合わせ先にご連絡ください。 <https://logoform.jp/f/SbnVv>
締切日：令和7年2月20日（木）

お問合せ先
三重県 県土整備部 技術管理課 技術管理・DX推進班
TEL 059-224-2918 gijyutsu@pref.mie.lg.jp
（受託者）一般社団法人 建設ディレクター協会

活性化プラン2024

令和6年度【導入編】

STEP1 バックオフィス説明会

- バックオフィス業務を紹介し、建設業の方に広く知ってもらうことを目的とする

STEP2 経営者向けセミナー

- 一般的な事例から社内体制の整備手法などの経営支援を目的とする
- 一般経営者の疑問に対して、その場で助言・指導を行う

説明会の継続
(導入企業増大)セミナー高度化
(分業化の促進)

令和7年度（新）【活用編】

STEP1 バックオフィス説明会

STEP2 経営者向けセミナー

- 実践企業の事例をレクチャー
- 実践企業との意見交換を実施

STEP3 技術者向けセミナー

- 業務連携のチームマネジメント
- 技術者とバックオフィスの業務整理

労働者の労働時間削減に寄与する施工管理の効率化を促進

取組項目		具体内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
2	施工管理の効率化の支援	① 県発注工事でのASP活用及び遠隔臨場の活用推進	継続	県発注工事のASP利用指定発注率 (R4:ー) (R5:ー)	計画			
		② 市町発注工事でのASP活用及び遠隔臨場の導入支援	継続		40%	60%	80%	100%
		③ 工事帳票の簡素化及び標準化の推進	継続		実績(R6年12月時点)			
		④ 契約後速やかに設計図書に関する情報を共有するデータシェアリングの推進	R6		73% (554件/764件)			
				※県発注工事:県土整備部、農林水産部、企業庁の発注工事				
				※データシェアリング:測量、地質調査、設計、用地測量などのデータを受注者に提供				

取組の視点

- ①・② ASPの活用やクラウド上による会社から複数現場の一括可視化は、業務時間の削減や時間外労働時間規制への対応としても効果的である。
- ①・② ドローンを活用した遠隔での管理は、現場が映像として可視化され、業務の効率化に最も効果的である。
- ①・② 遠隔臨場は、建設DXの取組の中でも取り掛かりやすい部分であり、多くの企業が建設DXに触れるためにも、業界全体で取組を進める必要がある。
- ③・④ 現場技術者の時間外労働時間削減のために工事書類作成等の業務を簡素化することが必要である。

遠隔臨場

動画撮影用のカメラ(ウェアラブルカメラ等)によって取得した映像及び音声を利用し、遠隔地から Web 会議システム等を介して段階確認等を行うことをいいます。



情報共有システム(ASP)

公共工事の受注者、発注者それぞれが参加できるクラウドシステム



- ・書類は情報共有システム上でやり取り
- ・書類のやり取りはいつでもどこでもできる
- ・書類提出による移動コストの削減



ASP(情報共有システム)・遠隔臨場の取組状況

・令和6年度のASPの取組状況

県土整備部においては、発注するすべての工事を対象として実施。

農林水産部、企業庁においては、各事務所各課1件程度の実施を目標とする。

【令和6年度ASP指定発注率:73%(12月末時点)】

【令和6年度ASP活用率:79%(12月末時点)】

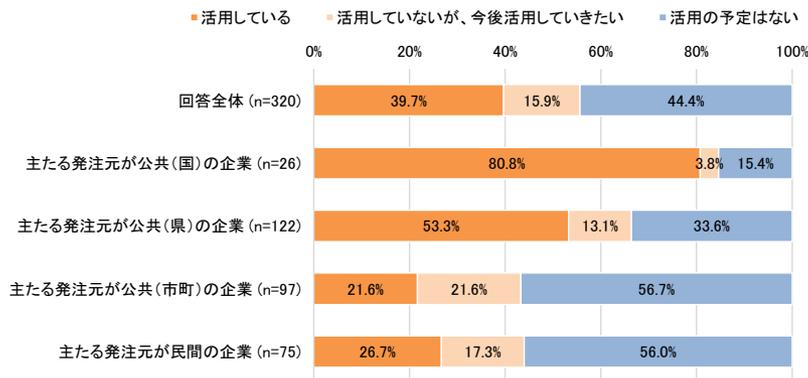
・令和6年度の遠隔臨場の取組状況

県土整備部においては、発注するすべての建設工事を対象として実施(受発注者の協議が整った場合に実施)。
農林水産部においても遠隔臨場に取り組んでいる。

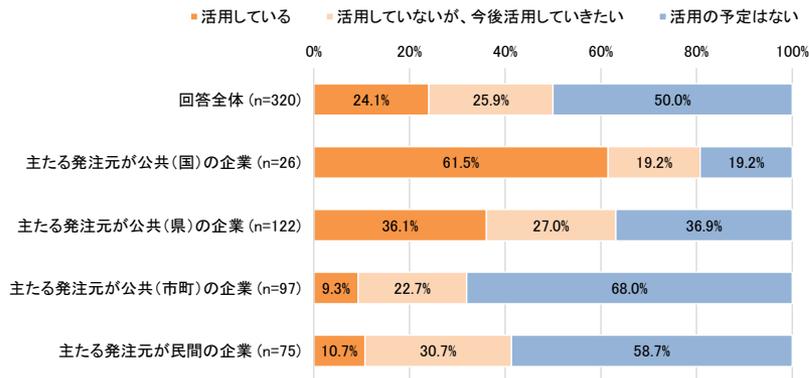
【令和6年度遠隔臨場活用率:13%(12月末時点)】

アンケート②(建設企業の現状に関するアンケート)

・ASPの活用状況(プランに関するアンケートより)



・遠隔臨場の活用状況(プランに関するアンケートより)



- 国は原則すべての工事をASP・遠隔臨場の活用の対象にしているため、活用率が高くなっていると考えられる。
- 県においては、県土整備部では令和6年度から、すべての工事でASP・遠隔臨場の利用指定で発注しているが、他部局では部分的な利用指定での工事発注のため、国と比べると活用率は低い。
- 市町で活用率が低いのは、インターネット環境構築などASP・遠隔臨場を活用する環境整備の遅れによることが考えられる。
- 令和6年度に県土整備部で全ての工事をASP利用指定の対象としたことでASP利用指定発注率は目標を大きく上回っている。
- 三重県内企業のASP活用の更なる向上を図るため、農林水産部、企業庁においてもASP利用指定発注工事の対象を拡大していく必要がある。
- 市町発注工事でのASP・遠隔臨場の活用向上のため、引続き発注者協議会でASP・遠隔臨場の活用について市町に働きかける必要がある。



取組施策③ 安全で快適な労働環境の実現

労働者が安全に作業できる環境の整備

取組項目		具体内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
1	施工現場の安全確保 (事故防止の徹底)	① 現場の事故を防止する取組(安全パトロール、ICT、BIM/CIMの活用)の強化	R6	ライブカメラや遠隔臨場で安全管理を実施する工 事件数(累計) (R4:—)	10件	(累計) 20件	(累計) 30件	(累計) 40件
					実績(R6年12月時点)			
取組の視点					13件 実施中	・ライブカメラで実施 ・遠隔臨場で実施	6件 7件	
		① 工事現場の安全な作業や事故の減少は、建設業のイメージアップとなり、担い手の確保にも繋がるため重要である。						
		① 事故の未然防止のためには、作業の途中段階での安全パトロールが効果的である。						
		① ICT建機による工事を行うことで現場で作業する人が少なくなり、人と機械との輻輳が減るため安全性が高まる。						

効果・検証

- 移動時間が削減されることから、安全パトロールの回数を増やすことができ、現場の安全性を向上させることができた。
- 映像録画により、現場状況が何度も見返すことができることをメリットに挙げる受注者がいた。
- 画面越しでは実際に現場に立って感じる点のようなものに気が付かずチェック項目に沿った点検のみになってしまう。
- 通信環境を整備しないと、山間部等の現場では使えない。
- 初回は不慣れであることから機械接続時に時間がかかったが、慣れれば省力化に繋がる。
- **IT機器やソフト、通信環境に対するある程度のリテラシーが必要であり、対応できる人材育成が必要。**



取組施策③ 安全で快適な労働環境の実現

▽ 誰もが活躍できる職場環境の整備

取組項目		具休内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
2	誰もが快適に働くことができる職場環境の整備	① 誰もが心身共に快適に働くことができる職場環境の整備を支援(快適トイレ設置、熱中症対策等)	継続	柔軟な働き方の導入企業数 (アンケート集計) (R4:—) (R5:19%)	計画			
		② 柔軟な働き方ができる環境の整備を支援(働き方の選択、オンラインの活用等)	R6		20% (40社相当)	30% (70社相当)	50% (100社相当)	70% (150社相当)
					実績(R6年12月時点)			
					43% (53/123社)			
					※R9=R4年度県工事入札参加企業数(Aランク)約170社⇒150社を想定			
					※R9=R5年度入札参加資格者名簿登録Aランク企業(土木一式工事)220社の約70%(150/220)			
取組の視点		<p>① 職場環境の整備(快適トイレの設置や熱中症対策等)はさらに進めていく必要がある。</p> <p>② 建設業界は時間的にフレキシブルに働くことができる面があることをアピールすることが必要である。特に若手社員においては魅力を感じているようである。</p> <p>② バックオフィスの活用等により、自分のライフステージに合わせて、現場とバックオフィスを選択する働き方ができることをアピールすることが重要である。</p>						

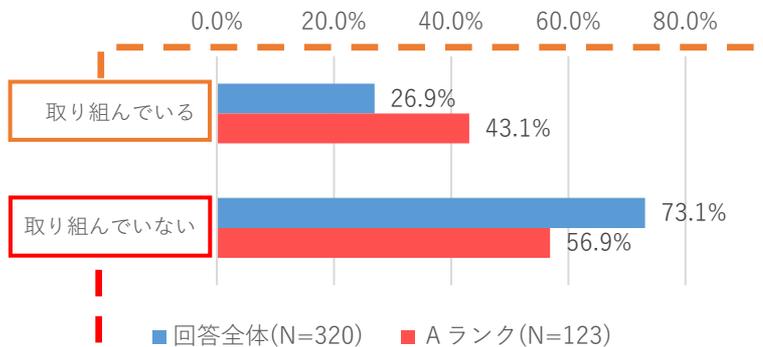
※柔軟な働き方とは、フレックスタイム制やテレワークなど、労働者の事情に応じ多様な働き方が選択できること。



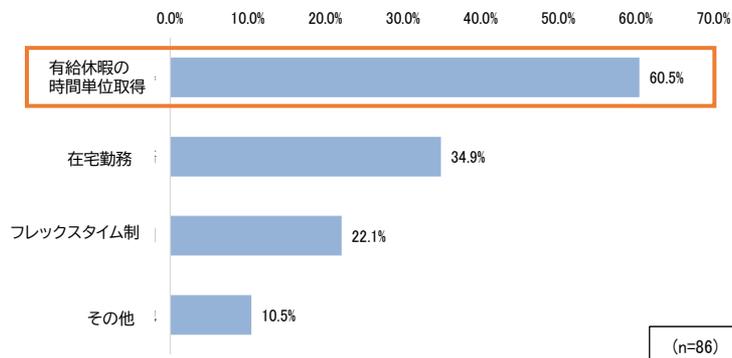
柔軟な働き方の取組状況

アンケート②（建設企業の現状に関するアンケート）

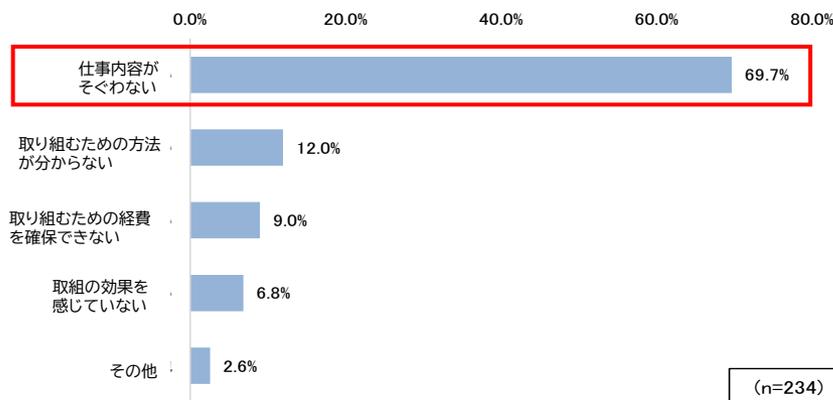
・柔軟な働き方ができる環境整備の取組



・柔軟な働き方における主な取組(企業全体)



・柔軟な働き方ができる環境整備に取り組まない理由(企業全体)



※ 柔軟な働き方とは、フレックスタイム制やテレワークなど、労働者の事情に応じ多様な働き方が選択できること。

- 柔軟な働き方における主な取組として「有給休暇の時間単位取得」が多く、「在宅勤務」や「フレックスタイム制」は少ない。
- 柔軟な働き方について、Aランクの企業では43%が導入している状況であったが、企業全体では、**27%の企業に留まっている。**
- 未導入の理由として「仕事内容がそぐわない」が70%を占めているが、建設DXを進めることで働き方が変化し、柔軟な働き方を導入しやすくなると考えられる。



取組施策④ 人材育成・福利厚生

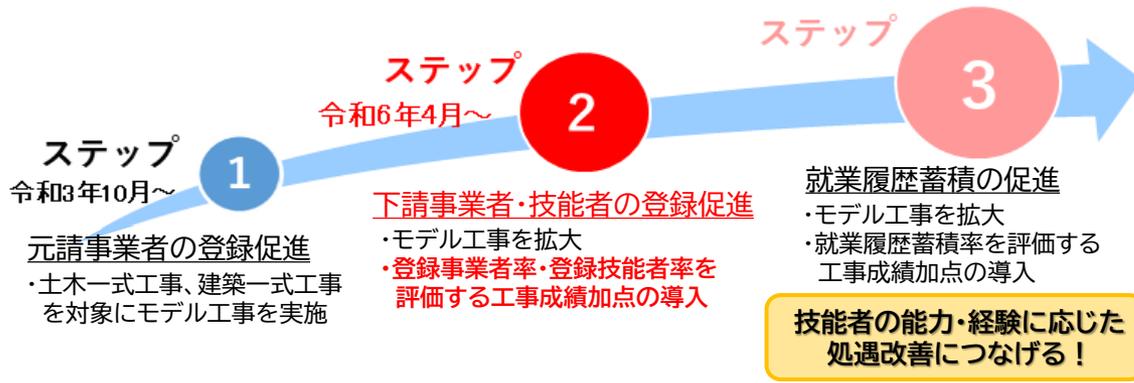
▼ 企業が成長・発展するための人材育成と仕事への意欲向上

取組項目		具体内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
1	技術の継承と処遇改善	①現場代理人等の技術者に若手の配置を促す工事の実施	継続	CCUS活用モデル工事において目標達成した工事件数 (R4:—) (R5:—)	計画			
		②技能者の就業履歴蓄積による能力の評価や技能・経験を反映した処遇改善のためのCCUS活用工事の推進	R6		10件/年	40件/年	70件/年	100件/年
					実績(R6年12月時点)			
					2件/年			
取組の視点		①若手を担当技術者に登用した場合に評価されると仕組みができると効果的である。 ②技能者の処遇改善の具体的な内容が明確になれば、取組が進むと考える。						

CCUS(建設キャリアアップシステム)の取組状況(プランに関するアンケート)

・CCUS活用促進の取組

モデル工事を段階的に実施し、CCUS活用を促進



・事業者(土木一式工事)の登録状況

事業者登録率

単位:者

ランク	事業者	登録者	登録率
Aランク	226	221	98%
Bランク	198	165	83%
Cランク	1184	437	37%
計	1608	823	51%

令和6年12月末時点



事業者向けCCUS説明会
(令和3年度から毎年3会場で開催)

アンケート② (建設企業の現状に関するアンケート)

・CCUSの事業者登録を行わない理由(企業全体)



- 土木一式工事(Aランク)事業者では、概ね全事業者が登録済みとなっている。土木一式工事事業者における全体の事業者登録率は、5割程度であることから、引き続き事業者登録の促進に取り組む必要がある。
- 講師を招いて事業者向け説明会を開催しており、更なるCCUS普及促進に向け継続的な開催が必要。
- 企業アンケート結果では、CCUSの事業者登録を行わない理由として「CCUSのシステムをよく理解していない」という意見が多く見られることから、チラシの配布等を通じて幅広い事業者への周知が必要。



取組施策④ 人材育成・福利厚生

▽ 若手の育成や定着を促進

取組項目		具体内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
2	福利厚生等の充実	① 建設企業が実施する福利厚生や人材育成等の取組を支援(キャリアパスの策定、資格取得等のキャリアアップのための支援、福利厚生の充実、ハラスメント研修の開催)	R6	福利厚生や人材育成等の取組支援を実施している企業数 (R4:ー) (R5:104社)	計画			
					(累計) 130社	(累計) 135社	(累計) 140社	(累計) 150社
					実績(R6年12月時点)			
					(累計) 108社			
					※R9=R4年度県工事入札参加企業数(Aランク)約170社⇒150社を想定			
取組の視点		① キャリアデザインを明確にして、自分の努力次第で実現できる点など、建設業のやりがいを発信することが重要である。 ① 建設企業で働く若手職員がどのように仕事をしているのかを示し、やりがいやキャリアパスを感じてもらうことが重要である。						



福利厚生・人材育成等の取組状況(総合評価項目に設定)

・総合評価方式における福利厚生・人材育成等の評価

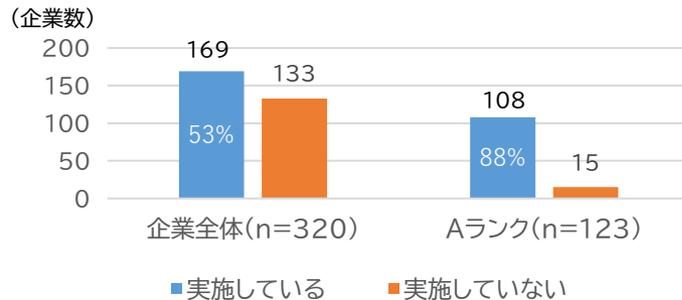
- ・令和6年6月より、土木一式工事の総合評価における「担い手確保・育成の取組」の評価項目に、企業の福利厚生・人材育成に関する項目を設定
- ・下記4項目のうち2つ以上の実績があれば評価

- ①キャリアパスの策定
- ②キャリアアップの支援（資格取得の支援制度）
- ③福利厚生の充実（社員の安定した生活環境を確保するため、企業型DC、職場iDeCo、NISA（企業がNISA取扱業者と契約したものに限る。）のいずれかの制度を導入）
- ④ハラスメント研修の開催

令和6年度総合評価参加企業185社のうち、**135社(73%)**が人材育成・福利厚生に取り組んでいると申告

アンケート②(建設企業の現状に関するアンケート)

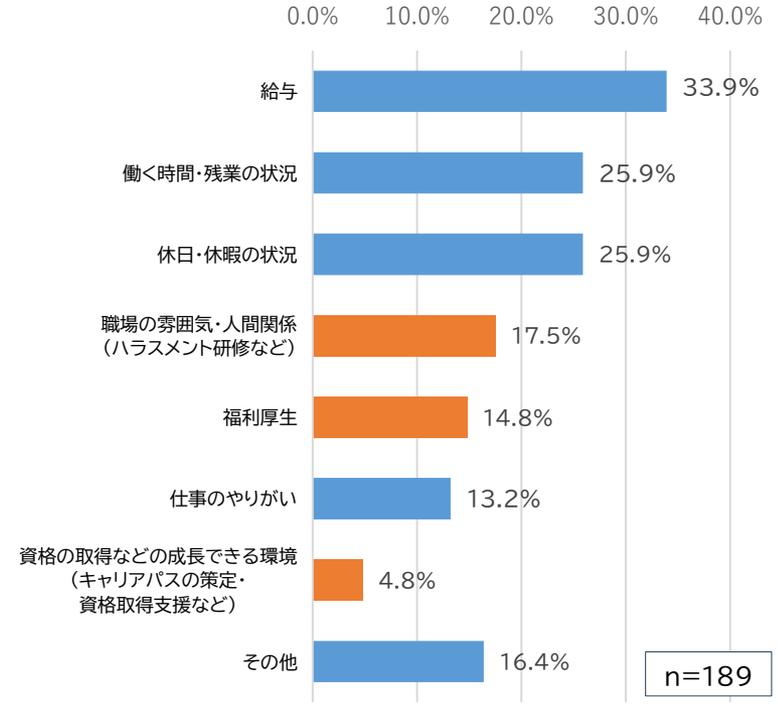
人材育成・福利厚生の取組



アンケート③

(建設企業で働く若手就業者へのアンケート)

現在の会社に入社した後の実感について 満足していない点(複数回答可)



- 福利厚生・人材育成について、Aランク企業では88%の企業が取り組んでいるが、企業全体では53%に留まっている。
- 人材育成・福利厚生を総合評価落札方式の評価項目に加えたところ、**135社(入札に参加した企業の73%)**が取り組んでいると申告があった。今後も取組企業の拡大に向けて評価をを実施する必要がある。
- 入社して満足していない項目として待遇面の次に福利厚生・人材育成面が挙がっており、労働環境の整備は重要視されている。