

④建設業（土木）

土木工事入札参加資格者

「若者の所得向上」のための取組の方向性	P26
事例 1 ICT機器の導入による生産性向上	P27
事例 2 新技術・機器の積極的な導入による生産性向上	P28
事例 3 意識改革を通じたデジタル化の推進等による生産性向上	P29
事例 4 ICT機器導入により少数社員で生産性向上	P30

【建設業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- 少子高齢化の進行による担い手不足と従事者の高齢化
- 新4K(給料・希望・休暇・かっこいい)に近づく建設業の魅力PRとさらなる労働環境の整備

◆デジタル化の推進による生産性の向上

省力化・効率化
⇒ 所得向上

- ・デジタル化が進む建設業の魅力のPR
- ・他産業と遜色のない労働環境の整備

担い手確保・職場環境づくり
⇒ 新4K



対 策

【事業者側の取り組み】

【県庁側の取り組み】

(1)
デジタル化の
推進による
生産性向上



所得向上

- ① 5年後、10年後を見据えたデジタル技術の習得と活用
 - ◆ ICT活用に関する研修会等への参加
 - ◆ 建設業働き方改革推進アドバイザーの活用
- ② バックオフィスの強化
 - ◆ 勤怠管理や給与事務などのデジタル化
 - ◆ 建設ディレクターの導入
- ③ デジタル技術等に関する積極的な情報収集・導入
 - ◆ 高知県デジタル技術活用促進事業等の活用
 - ◆ 高知県デジタル化マッチングプラットフォームの活用

- ①③ ICT活用の推進
 - ◆ ICT活用を指定した発注工事件数と工種の拡大
 - ◆ ICT活用に関する研修会等の継続
 - ◆ 生産性向上に関する新たなデジタル技術の研修会の開催
 - ◆ 3次元図面による契約・発注の検討
- ① 市町村におけるデジタル化の支援
 - ◆ 電子納品の導入支援
 - ◆ 高知県電子入札システムの共同利用の促進
- ② 建設ディレクターの導入支援
 - ◆ 導入メリットの周知、女性活躍等のPR

(2)
担い手確保
の取り組みと、
働きやすい
職場環境づくり



新4Kへの進化

- ① コンプライアンスの遵守
 - ◆ 業界団体や県開催の研修受講
- ② 従業者の処遇改善
 - ◆ 基本給のベースアップや諸手当等の充実
 - ◆ 積極的な受注機会の確保
- ③ 働きやすい職場環境づくり
 - ◆ 「共育で・共働き」を支える休暇等の制度導入
 - ◆ 福利厚生事業の取り組み
- ④ 担い手確保と人材育成
 - ◆ 出前授業やインターンシップの実施
 - ◆ 社内教育体制の整備

- ①～④ 建設業活性化プランの推進
 - ◆ コンプライアンス研修の開催
 - ◆ 建設業働き方改革推進アドバイザーの派遣
 - ◆ 市町村工事における週休2日制工事の拡大
 - ◆ 高知県WLB認証の取得促進
 - ◆ 業界団体と連携した取り組みの実行
- ② 労務費など設計基準の適時改定
 - ◆ 労務費など設計基準の適時改定
 - ◆ 公共工事発注見通しの公表
- ④ 若者や女性の活躍を評価する仕組みの検討

【建設業】企業等の取組具体事例①「ICT機器の導入による生産性向上」

①企業の概要

事業者名：越知事務所管内
土木一式B等級
従業員数：9人
事業概要：土木工事業

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ 月給社員：毎年5%程度の給料アップ
日給月給社員：ボーナスの支給を開始 } 4, 5年前から
- ICT機器(杭ナビ)の活用により、作業を効率化(2人→1人)でき、従業員の残業が減少
- パート従業員を正規雇用に変換

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・近年の物価高への対応。
- ・公共工事における労務単価の上昇。
- ・従業員が不足しており、モチベーションの維持も課題。
- ・建設業界は人手不足であり、今いる従業員を大切にしなければならない。

④具体的な取り組み

- 効率的に工事を施工するため、これまでも様々な機器を導入（3Dスキャナー等）。
- R2年頃に杭ナビを導入。
 - ・ 2名で行っていた測量作業を1名で実施することが可能となった。
(導入のきっかけは、ICT機器の必要経費を設計金額に計上できるICT活用工事)
- 生産性向上による経営安定もあり、パート採用した従業員を一定経験を経た段階で正規雇用に変換。
- 公共工事で発注者に提出する工事関係書類の簡素化もあり、従業員の残業が減少。
 - ・ 残業の減少や、勤務間インターバルの導入(R3)もあり、従業員のプライベート、家庭の時間の充実につながっている。

<本事例を踏まえたポイント>

- ICT活用により生産性向上を実現（事業者）
 - ・ 公共工事の労務単価の上昇も背景に従業員の処遇へ反映
- ICT活用推進と設計単価の適時改定（県）
 - ・ 県発注工事におけるICT活用の推進、市町村発注工事での促進
 - ・ ICT機器の効果的な活用事例の紹介
 - ・ 設計労務単価の速やかな改定
 - ・ 建設資材等の市場価格の把握と適時の単価改定



杭ナビ画像：メーカーカタログより

【建設業】企業等の取組具体事例②「新技術・機器の積極的な導入による生産性向上」

①企業の概要

事業者：安芸土木事務所管内
土木一式B等級
従業員数：16人
事業概要：土木工事業ほか

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・新しい物事にチャレンジする社風から、積極的に展示会等に参加。
- ・従業員の確保のため、処遇向上や外国人材の活用が必要。
- ・従業員にとって近年の物価上昇は痛手。



②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ 給料を3～5%程度アップ（これまでも給料アップはあったが近年は顕著）
ボーナスの増（完工高を反映）
現場管理手当の新設（R4～現場代理人に月額20,000円支給）
- パート従業員を正規雇用へ転換

④具体的な取り組み

- デジタル化や新しい資材・機器の利用に挑戦し、施工の効率化（残存型枠の活用による工期短縮）や熱中症対策（冷却ベスト等）に取り組んでいる。
 - ・ R4年頃からICT機器の活用に注力。（ICT建機、杭ナビ、ドローン等が中心）
 - ・ ICT建機（バックホー）の活用により、施工の精度と作業の効率が向上。
（工期1か月短縮の事例あり）
- ICT機器を導入したことで生産性が向上し、受注機会の増につながっている。
- 資格取得に必要な経験を積極的に積んでもらうため、現場管理手当を新設。
 - ・ 資格取得に必要な費用も会社負担。
- 業務管理はグループLINEを活用。
 - ・ 天気予報を確認し、翌日の工事の有無を連絡。従業員のプライベートの時間を確保。
- バーベキューなどのレクリエーションの実施、また、社宅などの福利厚生施設を整備。
- 県のアドバイザー支援制度を、求人の書き方やホームページの改修等に活用。

<本事例を踏まえたポイント>

- 先端技術や新資材・機器等の積極的な情報収集と導入により、生産性の向上に取り組み、従業員の処遇、福利厚生を充実（事業者）
- 雇用の確保や企業情報の効果的な発信に向けた働き方改革支援アドバイザー制度の活用（事業者）
- 生産性の向上につながる先端の技術等の活用促進（県）
- 働き方改革支援アドバイザー制度の活用による働き方改革や経営改善の支援（県）

【建設業】企業等の取組具体事例③「意識改革を通じたデジタル化の推進等による生産性向上」

①企業の概要

事業者：安芸土木事務所管内
土木一式B等級
従業員数：23人
事業概要：土木工事業ほか

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ R6・R7年度と2年連続月給ベースアップ(5,000円)
手当の支給上限アップ(通勤手当1.5万円→2万円、住居手当1.5万円→3万円)
- 年間休日数の増(109日→117日)
- 2年連続新卒採用 (計3名)

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・若手職員の雇用と定着が課題。
- ・他産業では当たり前の週休2日導入や業務のデジタル化による働きやすい環境づくりが必要。
- ・創業当時の手法の変更に不安を感じる社員の意識改革(土曜勤務をやめること、勤怠管理のデジタル化など)
- ・現場監督員に偏る残業の改善。

杭ナビ
ショベル
による
ICT施工



<本事例を踏まえたポイント>

- 従業員の意識改革（週休2日の推進と従業員の収入確保）（事業者）
- デジタル技術の活用による現場作業と内部事務の効率化（事業者）
- ICT機器活用の内製化に向けた導入支援（県）
- バックオフィスの強化のためのシステム導入や建設ディレクターの導入支援（県）

④具体的な取り組み

- 従業員との個別面談を繰り返し、理解を得て、業務を効率化。（特にデジタル化）
- ICT機器等を比較的早期から導入し、作業の効率化を図ってきた。
（杭ナビ〔2014〕、スキャナー〔2019〕、測量用ドローン〔2020〕、ICT建機〔2021〕）
- H31に完全週休2日制を実現。
（平日の早出残業などで作業を集約し、土曜日の勤務を削減。手取りが減らない制度とした上で、従業員の理解を得る。）
- 事務職員3名が建設ディレクターの資格を取得し、残業が多い現場監督員やバックオフィスの事務作業をデジタル化により軽減。
 - ・ 現場監督員や事務職員の手作業による勤怠管理をやめ、各従業員がスマホから勤務実績を登録するシステムを導入。（現場での記帳や事務所での転記・整理作業を削減）
- 職種に関係なく会社の業務を把握してもらうため、事務職員も現場パトロール等と同行。
（事務職員による熱中症対策への積極的な取り組みに発展）
- その他
 - ・ 一定数の離職を想定した新規雇用の確保
 - ・ **普通科高校も対象に幅広い求人活動**
 - ・ 年間休日数の増
 - ・ 県の電子契約導入を契機に下請契約にも電子契約を導入。

【建設業】企業等の取組具体事例④「ICT機器導入により少数社員で生産性向上」

①企業の概要

事業者名：高知土木事務所管内
土木一式C等級
従業員数：4人
事業概要：とび・土工工事業ほか

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ 5%程度アップ
- 日給月給制の従業員を月給制へ移行（従業員の給与の安定）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・建設業界も人手不足であり、社員確保の取り組みが必要。
- ・従業員の待遇改善を検討する必要。
- ・少人数の会社であり、作業効率が重要。
- ・自宅から現場へ直行する作業員との情報共有（進捗管理、施工計画など）

④具体的な取り組み

- 雨天等による賃金の増減を無くし、**職員の給与を安定させるため、R6年に日給月給制の従業員を月給制へ変更。**
- 出勤を現場への直行から、職場集合とし、下請業者への指示内容の確認、共有を行った後に現場へ入ることで作業の効率化を図った。(R4年頃～)
- I C T 機器(杭ナビ等)の活用による作業の省力化。**(R5年頃～)
 - ・I C T 建機の活用は、大きい現場で効果あり。
- スマートフォンによる勤怠管理や資料共有を試験的に導入。(作業員1名とテスト中)
 - ・本格運用に向けて、事務所と作業現場とのデータ共有等、各機能を試行中。
- ハローワークでの求人は応募が多い際、自社の職員体制では迅速な対応が課題となる場面もある。知人の紹介で経験者を雇用するなど、柔軟な採用を行っている。

<本事例を踏まえたポイント>

- 従業員の待遇を俯瞰的な理解に基づき改善（事業者）
- デジタル技術の活用による省力化・効率化（事業者）
- 生産性向上に資するICT機器の活用やデジタル化の推進（県）