

参考資料1-2

【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(R7年9月時点)			
		④ 土日完全週休2日制工事の導入	R8		99%	99%		
		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

R7取組方針

- ・令和6年度の実績を継続
- ・土日完全週休2日等を導入する

三重県発注工事 ⇒ 土日完全週休2日

取組拡大

県土整備部	対象	実施内容	達成条件
令和6年度	すべての工事 (発注者指定のみ)	・月2回土日完全週休2日	月単位での4週8休
			対象期間全体での4週8休
令和7年度	すべての工事 (発注者指定のみ)	・土日完全週休2日 ・交替制	週単位の週休2日
			月単位の週休2日

週休2日(4週8休)達成率
R6:99% ⇒ R7.9:99%

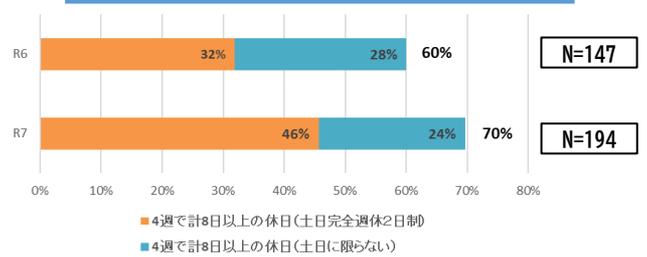
R9目標をほぼ達成

週休2日(月単位)達成率

R7.9:98%
ほぼ100%達成

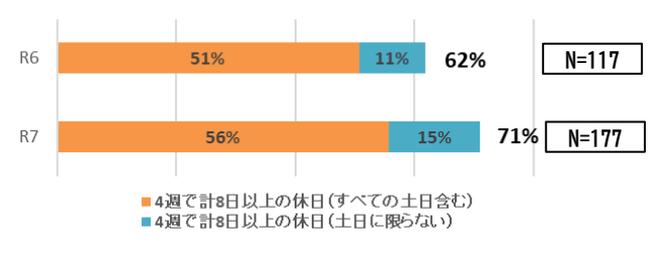
アンケート②(建設企業の現状に関するアンケート)

建設企業の就業規則(主に公共工事)

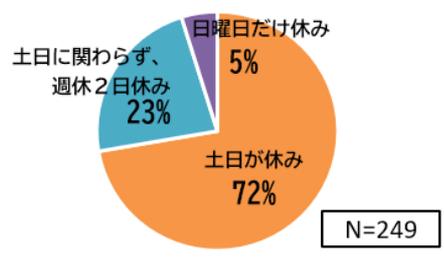


アンケート③(建設企業で働く若手就業者向けアンケート)

4週8休の取得率



週休日の希望



効果・検証

- 県発注工事の週休2日(4週8休)の達成率は、令和6年度からほぼ100%を維持している。月単位もほぼ100%であった。
- 週休2日制の取組を段階的に実施しており、取組を継続した結果、建設企業及び就業者の週休2日(4週8休)の達成率がともに7割程度まで上昇。令和7年度から土日完全週休2日、交替制、週単位での週休2日制(4週8休)を導入。
- 建設企業において土日完全週休2日制を採用している企業は半数程度である。
- 土日休みを希望する若手就業者が7割以上いることから、離職防止のためにも土日完全週休2日制の取組を継続する必要がある。(土日現場閉所達成を成績評定で評価)



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(R7年7月時点)			
					87%	99%		
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

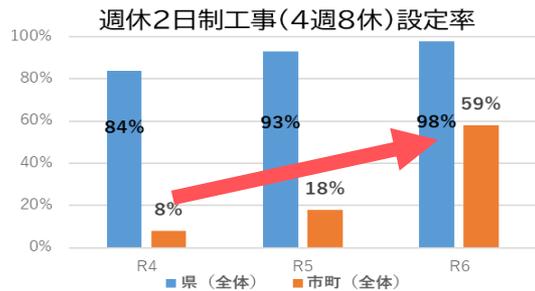
取組項目		具体内容	開始時期	取組目標 (現状:R4)	R6	R7	R8	R9
3	民間発注工事への周知・促進	① 民間発注事業者(建築確認申請者)に対する適正な工期設定、週休2日の確保、時間外労働時間の削減等の周知を建築確認審査機関等を通じて依頼	継続	民間(確認申請機関等)への周知 (R4: -) (R5:実施)	計画			
					実施	実施	実施	実施
		実績(R7年11月時点)						
		② 労働局との連携による、時間外労働の上限規制適用の周知	継続		実施	実施		
取組の視点		①・② 国・県だけでなく市町発注工事、民間発注工事も含めて、建設業界全体で土日完全週休2日にする必要がある。						

市町・民間発注工事における週休2日制工事の促進

R7取組方針

- ・令和6年度の取組を継続
- ・取組に消極的な市町に対して重点的な働きかけを実施する
- ・民間団体等へのアプローチ方法を検討する

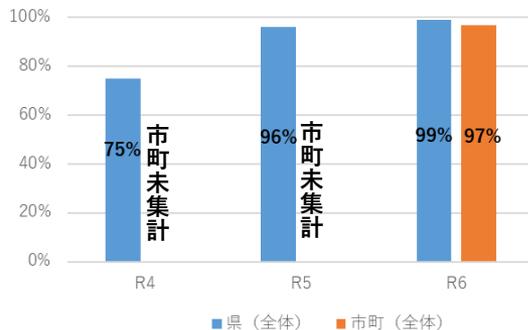
市町の週休2日制工事の促進



週休2日制工事(4週8休)設定率
=週休2日制として発注した工事/当該年度に発注した工事件数(随意契約の除く)

多くの市町が実工期が短い工事や規模の小さい工事を週休2日制工事の対象外としている。

週休2日制工事(4週8休)達成率



週休2日制工事(4週8休)達成率
=4週8休を達成した工事件数/週休2日制として発注した工事件数

民間の週休2日制工事の促進



四日市港コンビナート荷主企業懇談会

民間企業(発注者)に週休2日を含めた適正な工期設定の確保を依頼

市町のフォローアップ



市町幹部への取組要請 R6 13市町で実施

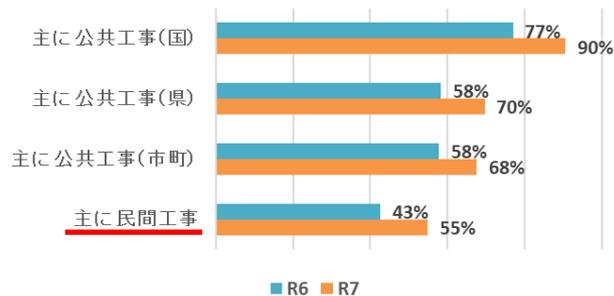
発注者協議会地域分科会



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)

就業規則(4週8休)



- 市町においては、週休2日の設定率が59%と低いため、対象工事を拡大(設定率上昇)するよう、発注者協議会県部会で要請するとともに、特に設定率の低い市町に対して、一層のフォローアップが必要である。
- 民間の週休2日制工事を促進するために、民間企業(発注者)の会議において、週休2日などを依頼した。
- 依然として民間工事を主とする企業では週休2日(4週8休)は前年度より向上しているが、55%に留まっているため、取組を継続するとともに、第3次担い手三法を踏まえた啓発が必要である。



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 (R4:一) (R5:一)	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(R7年12月時点)				
取組の視点					1回/年	1回/年 (全6会場)			
		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>							

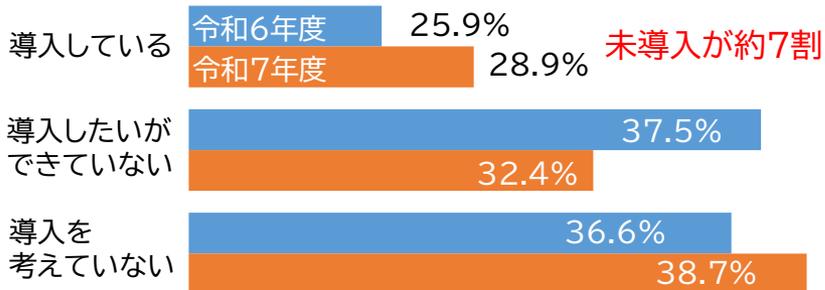
バックオフィス(書類作成等を分業化し、現場技術者を支援する取組)の導入状況

R7取組方針

- ・令和6年度の取組を継続
- ・バックオフィスを普及・浸透させるため、全ての現場のインターネット環境の確保・実現に向けた検討及び対策を行う
- ・経営者向けセミナーや技術者向けセミナーを実践的な内容にレベルアップする

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

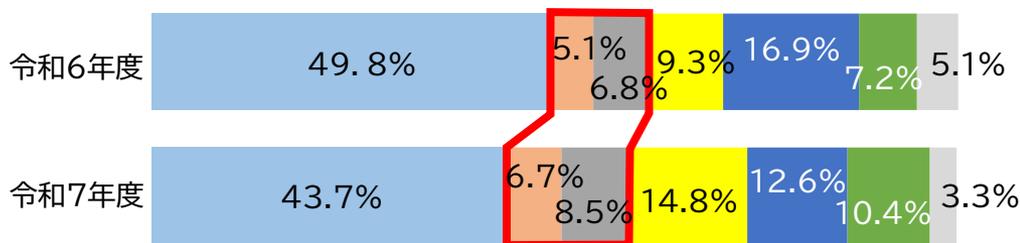


R6:n=320、R7:n=380

三重県内の建設ディレクター数推移 (人)



・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



人材教育

- バックオフィスを担う人材が社内にはいない
- 技術者がバックオフィス人材に業務を教える時間が無い
- 社員がバックオフィス業務を学ぶ時間が無い
- 新規人材を確保する人件費が捻出できない
- バックオフィス人材についての情報が不足している
- バックオフィス人材の効果を感じていない
- その他

- バックオフィスを導入する企業は増加しているものの、未導入企業は全体の71%あり、バックオフィス導入による分業化の必要性やメリットを普及する取組を継続していく必要がある。
- 導入が進まない理由として「人材不足」が44%を占めるため、人材育成へのサポートが必要。
- 導入企業では、人材不足を補うための新規採用や建設ディレクターの育成が進められている。未導入企業では、人件費が捻出できない、時間が無い等の理由を挙げる企業が多いことから、社内人材の活用を促すため、人材育成へのサポートが必要。



【バックオフィスの導入・普及支援】から【活用】へ、～そして【実践(R8)】へ～

令和6年度

導入に向けて、必要性やメリットの普及を図ります。

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

令和7年度実績

- バックオフィス説明会 (熊野・伊勢・四日市・津会場で開催)
- バックオフィス技術者セミナー (津開催)
- バックオフィス経営者セミナー (津開催)



令和7年度

実践企業の事例紹介などを通して、社内体制の整備や組織マネジメントについて学びます。

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

- 社内体制の整備手法などの一般的な事項について理解を深める
- 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



令和8年度

普及促進と並行して、実践企業の取り組みをサポートします。

STEP1 バックオフィス説明会

- バックオフィス業務の導入を目指す企業を増やすため、バックオフィス業務の意義を紹介する。

未だに、4割近い企業がバックオフィス導入への意欲が低いことから、STEP1を継続します。

STEP4 担当者講習会

- 公共工事説明会(事務系バックオフィス人材が、実践に向けて公共事業の基本を学ぶ)

- 個別研修(工事写真整理、施工計画書作成、道路占用申請など)
- ASPや遠隔臨場のバックオフィスへの活用について、実機による講習を実施

社内人材の育成支援などのニーズに応えるため、未経験者が実践的な内容を学ぶ取組を始めます。



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%	100%	100%
		③ 工事帳票の簡素化及び標準化の推進	継続		実績(R7年9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)	99% (539件/543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ことが必要である。
- 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

R7取組方針

- ・令和6年度の取組を継続
- ・建設企業に建設DX促進説明会への参加を促進する
- ・ASPや遠隔臨場を普及・浸透させるため、県発注工事での取組拡大や市町へ取組要請、全ての現場のインターネット環境の確保・実現に向けた検討及び対策を行う

・令和7年度のASPの取組状況

県土整備部、農林水産部、企業庁においては、発注するすべての工事を対象として実施。

【令和7年度ASP指定発注率:99%(9月末時点)】

【令和7年度ASP活用率※:97%(10月末時点)】

※(ASPを活用(土木一式Aランク) / 三重県発注工事受注企業(土木一式Aランク))

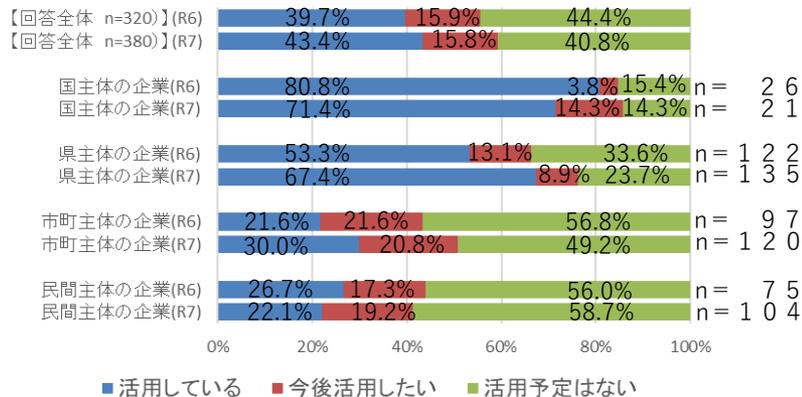
・令和7年度の遠隔臨場の取組状況

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。

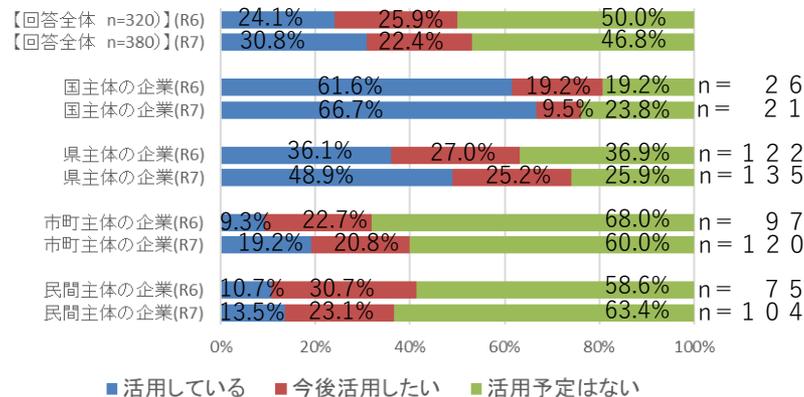
【令和7年度遠隔臨場活用率:31%(8月末時点)】

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)



- 市町主体の企業(小規模な企業)では、活用している割合が低く、活用予定がない企業も多くあり、活用した場合の有用性について説明し、理解を深めてもらう必要がある。
- 県主体の企業(大規模な企業)においても、まだ取り組んでいない企業があることから活用拡大のため、引き続き建設DX促進説明会において情報提供が必要である。
- 令和7年度に県土整備部、農林水産部、企業庁において全ての工事を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た。
- 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) (R4:一)	10件	(累計) 20件	(累計) 30件	(累計) 40件
					実績(R7年12月時点)			
取組の視点		<ul style="list-style-type: none"> 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。 						



R7取組方針

- ・令和6年度の取組を継続
- ・建設企業を対象とした建設DX促進説明会において遠隔による安全パトロールの手法を説明する
- ・山間部の現場などのインターネット環境整備の方法を検討する
- ・遠隔臨場においては、スマホやタブレット等でも対応できることの周知も含め促進する

令和7年度の取組状況(ライブカメラや遠隔臨場で安全管理を実施)

ライブカメラの活用例



遠隔臨場の活用例



- ・専用機器を使用しなくても実施可能(zoomやスマホ)
- ・ドローンを活用して空撮による現場確認
- ・現場を引退したシニア社員がパトロールに参加

担当者の声

- ・夜間や休工日に現場の異常を早期に察知できるだけでなく、盗難などの防犯対策としても効果を発揮している。
- ・移動時間が削減できるので、パトロールの回数を増やして、現場の安全性を向上させることができた。
- ・常に見られている感覚で緊張感を持って作業を行うことから、危険行為のリスクも少なくなる。
- ・必ず死角があるので過信はできない。設置場所の選定が重要。
- ・山間部等では通信環境や電源の確保に苦勞する。(ソーラー電源やStarlink等)
- ・現場と事務所の両方に機器を使える人材が必要。



- ライブカメラや遠隔臨場を日常的に運用するためには、トラブルなどに対応できる**社内人材の育成が必要**。
- 取組のヒントとなる**好事例の周知により、必要性やメリットの理解、担当者のスキルアップをサポート**することができる。



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(R7年11月時点)			
					43% (53/123社)	46% (59/128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。



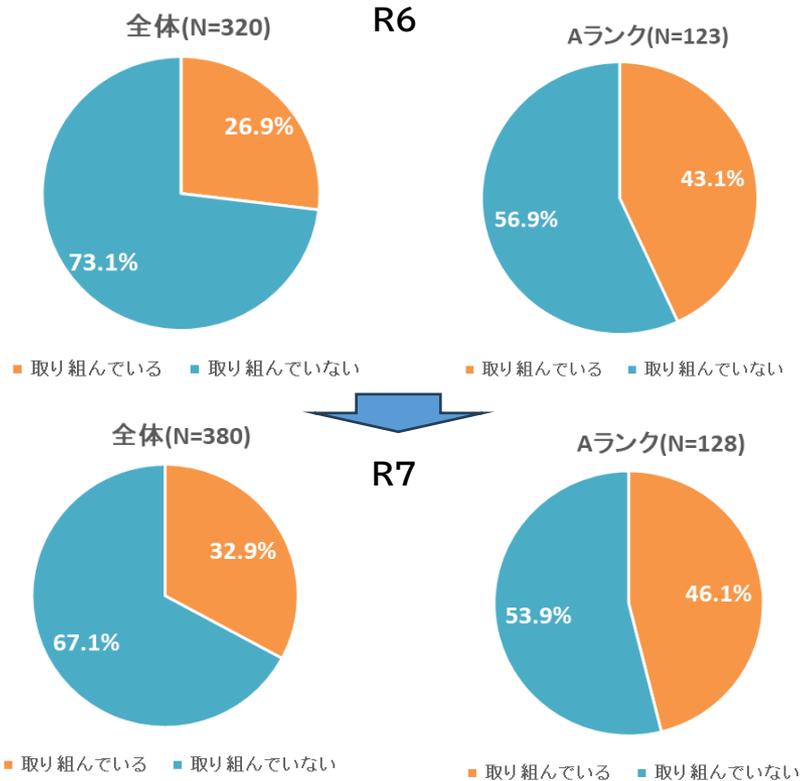
柔軟な働き方の取組状況

R7取組方針

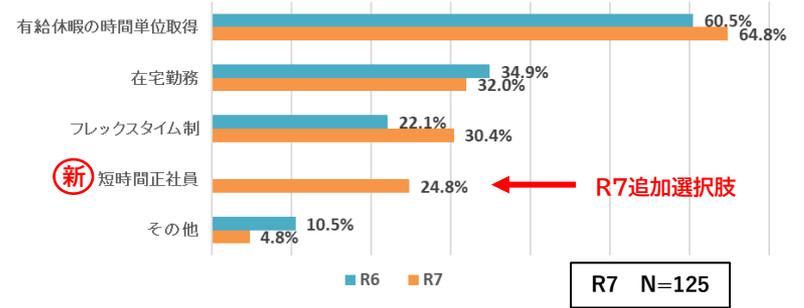
- ・令和6年度の取組を継続
- ・柔軟な働き方を導入している企業に対するインセンティブを検討する

アンケート②（建設企業の現状に関するアンケート）

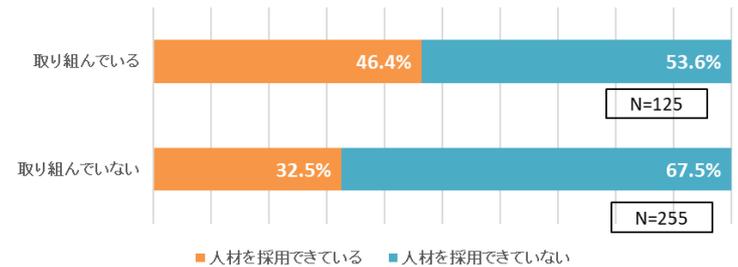
柔軟な働き方ができる環境整備に取組



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の取組状況と人材の採用状況



- 柔軟な働き方について、Aランクの企業では46%、企業全体では33%と、前年度と比べて増えている。
- 柔軟な働き方における主な取組では、前年度と比べて、「有給休暇の時間単位取得」や「フレックスタイム制」が増えている。
- 働き手のニーズに配慮した短時間正社員の制度に取り組んでいる企業が25%いることがわかった。
- 柔軟な働き方ができる環境整備の取り組んでいる企業は人材採用の実績につながっている。



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	120件/年 70件/年	120件/年 100件/年
					実績(R7年10月時点)			
					22件/年	112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。						

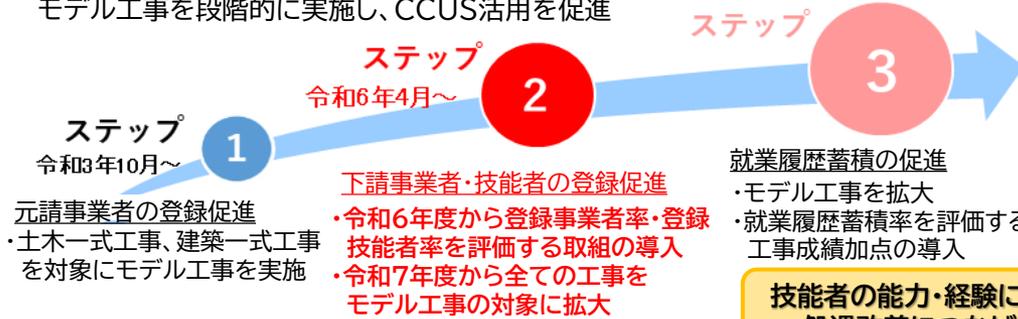
CCUS(建設キャリアアップシステム)の取組状況

R7取組方針

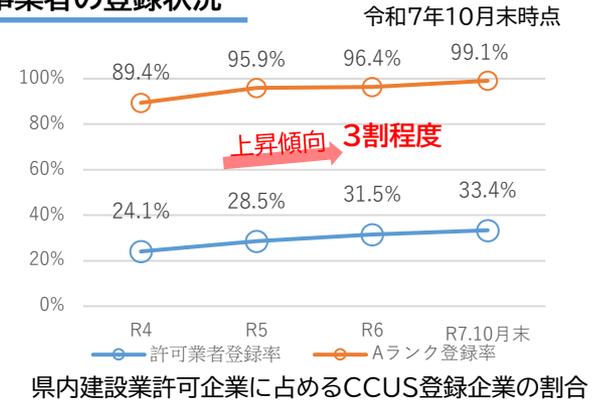
- ・令和6年度の取組を継続
- ・チラシの配布等により幅広い事業者を対象にCCUSの活用を促す
- ・CCUS活用モデル工事の対象を拡大するとともに、改正建設業法による適正な労務費の確保と賃金行き渡りの新たなルールに対応する

・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

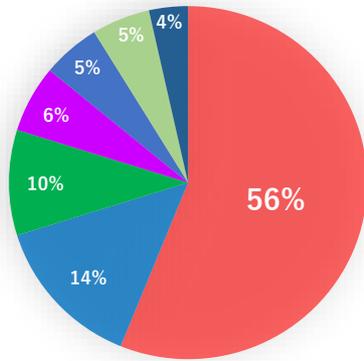


・事業者の登録状況



アンケート②(建設企業の現状に関するアンケート)

・CCUS登録を行わない理由(n=114)



■ CCUSの制度をよく理解していない

- 登録手続きが煩雑・手間である
- CCUS活用工事の発注が少ない
- 技能労働者を雇用していない
- 登録料や利用料等の費用がかかる
- カードリーダーの設置、管理が面倒
- その他



企業向け説明会 令和7年11月松阪会場 (3会場で開催 参加人数134名)

CCUSのメリット

建退共手続きの効率化



経営事項審査の加点

全ての現場で実施した企業は経審で加点

書類作成の簡素化・合理化

施工体制台帳や作業員名簿の作成手間やミス削減 (システムにあらかじめ入力された情報を参照可能)

- 県内建設業許可企業に占めるCCUS登録企業の割合は上昇傾向にあるが、まだ3割程度であることから、引き続き登録促進が必要。
- 市町に対する制度導入の働きかけが必要。(土木一式A=99.1%:R6末)
- 企業アンケート結果では、CCUS登録を行わない理由として「CCUSの制度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、幅広い事業者への周知が必要。
- CCUS導入により、建退共手続きの効率化(システム自動連携:R7.9~)など、新たにできることについて、周知・啓発していくことが必要。



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:—) (R5:104社)	計画			
					(累計) 130 社	(累計) 135 社	(累計) 140 160 社	(累計) 150 160 社
					実績(R7年9月時点)			
					(累計) 123 社	(累計) 150 社		
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。						

※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

福利厚生・人材育成等の取組状況(総合評価項目に設定)

R7取組方針

・令和6年度の取組を継続

総合評価方式における福利厚生・人材育成等の評価

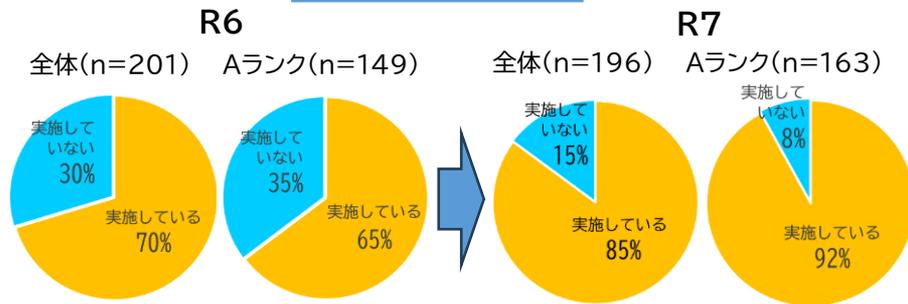
・令和6年6月より、土木一式工事の総合評価における「担い手確保・育成の取組」の評価項目に、企業の福利厚生・人材育成に関する項目を設定

・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り。）のいずれかの制度を導入）
- ④ハラスメント研修の開催

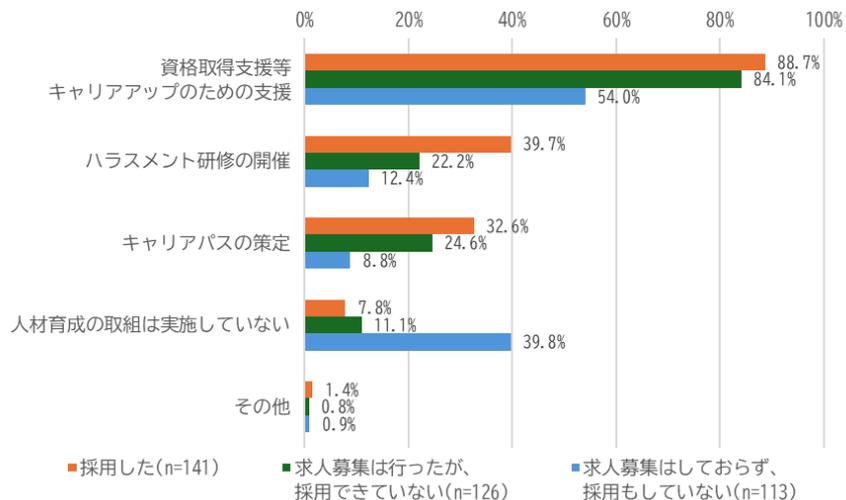
令和7年度9月末時点の総合評価参加企業196社のうち、167社(85%)が人材育成・福利厚生に取り組んでいると申告

福利厚生・人材育成

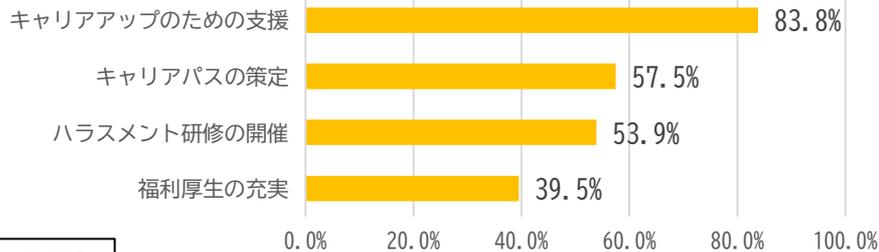


アンケート②(建設企業の現状に関するアンケート)

実施している人材育成の取組(採用状況別)



実施している福利厚生・人材育成の取組(総合評価申告)



N=167

- 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、167社(入札に参加した企業の85%、Aランクの92%)が取り組んでいると申告があり、前年度よりも向上している。今後も取組企業の拡大に向けて取組を継続する必要がある。
- 人材育成(キャリアアップ支援)等に取り組んでいる企業は、人材採用の実績につながっている。