



作業所の働き方改革に向けた バックオフィス化の取組

大成建設株式会社
2025年6月25日

I N D E X

1 現在の課題

2 これまでの対策

3 2024年度の取組結果と効果

4 将来に向けた課題と方策

I N D E X

1 現在の課題

2 これまでの対策

3 2024年度の取組結果と効果

4 将来に向けた課題と方策

1 現在の課題（その1）

慢性的な人手不足



(注) 管理職：専業、職業別就業者の職業番号2 管理的職業従事者 技術職：職業番号3 専門的・技術的職業従事者
事務職：職業番号8 一般事務・会計事務・その他の事務従事者
営業職：職業番号12 商品販売・販売類似職業従事者・営業職業従事者
技能職：職業番号24 生産工程、32輸送機械運転、33建設採掘、37その他の運搬清掃包摂等従事者

資料出所：総務省「労働力調査」(トップページ)
総務省「労働力調査」(建設ページ1)
総務省「労働力調査」(建設ページ2)
総務省「労働力調査」(建設ページ3)
総務省「労働力調査」(建設ページ4)

うち建設技術者数
20年横ばい

1 現在の課題（その2）

不均衡な人員構成

次世代の担い手の参入・育成に向けた取組について 別紙3 国土交通省

■豊富な経験を有する監理技術者の育成と担い手の確保に向けた対応が急務

課題：国が発注する土木工事において不足する若手監理技術者

- 監理技術者の多くが40代後半から50代となっており、過去10年で若手監理技術者の数は減少傾向にある
- このため、中長期にわたり公共工事の品質を確保するためには、**若手監理技術者の育成が急務**

※若手：40歳以下

＜発注者の状況＞

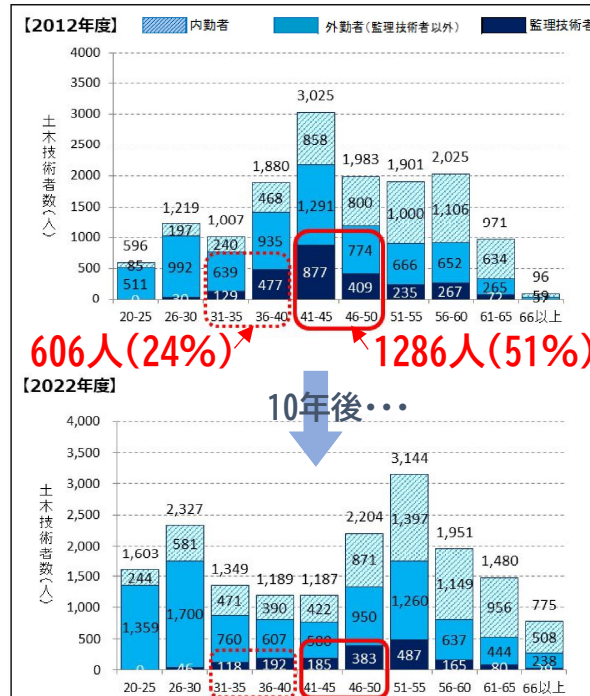
- ・品質確保の観点から、入札における配置予定技術者の評価において、「監理技術者としての従事経験」を求める場合あり
⇒若手技術者登用のディスインセンティブに
- ・若手技術者が監理技術者としての経験を積むことを支援する試行工事（※1.2）を導入しているが数が限定的
- ・配置予定技術者の評価や資格確認のため、入札参加申請時点で技術者の特定を求めており、複数の候補技術者の申請を認めていない
- ・入札時に女性技術者を加点要件とした場合、入札の公平性の観点から技術者交代の制約となる場合がある
⇒企業は技術者個人のライフイベントに柔軟に対応できない

※1：監理技術者交代育成モデル工事

豊富な工事経験がある技術者が経験のない若手技術者を指導・監督し、工期途中で当該若手技術者を監理技術者を交代することで技術者の育成を図る工事

※2：専任補助者制度

若手技術者を監理技術者として配置し、経験豊富な技術者を「専任補助者」として配置できる制度。専任補助者の実績を入札参加の際に監理技術者の実績として評価しつつ、若手の技術者に当該工事での監理技術者としての実績を付与することで若手技術者の育成を図る



【図出典】日建連「土木技術者の年齢構成実態調査」より／調査対象：19社を国土交通省において一部修正

1 現在の課題（その4）

多様な働き方の推進と作業所業務のトレードオフ



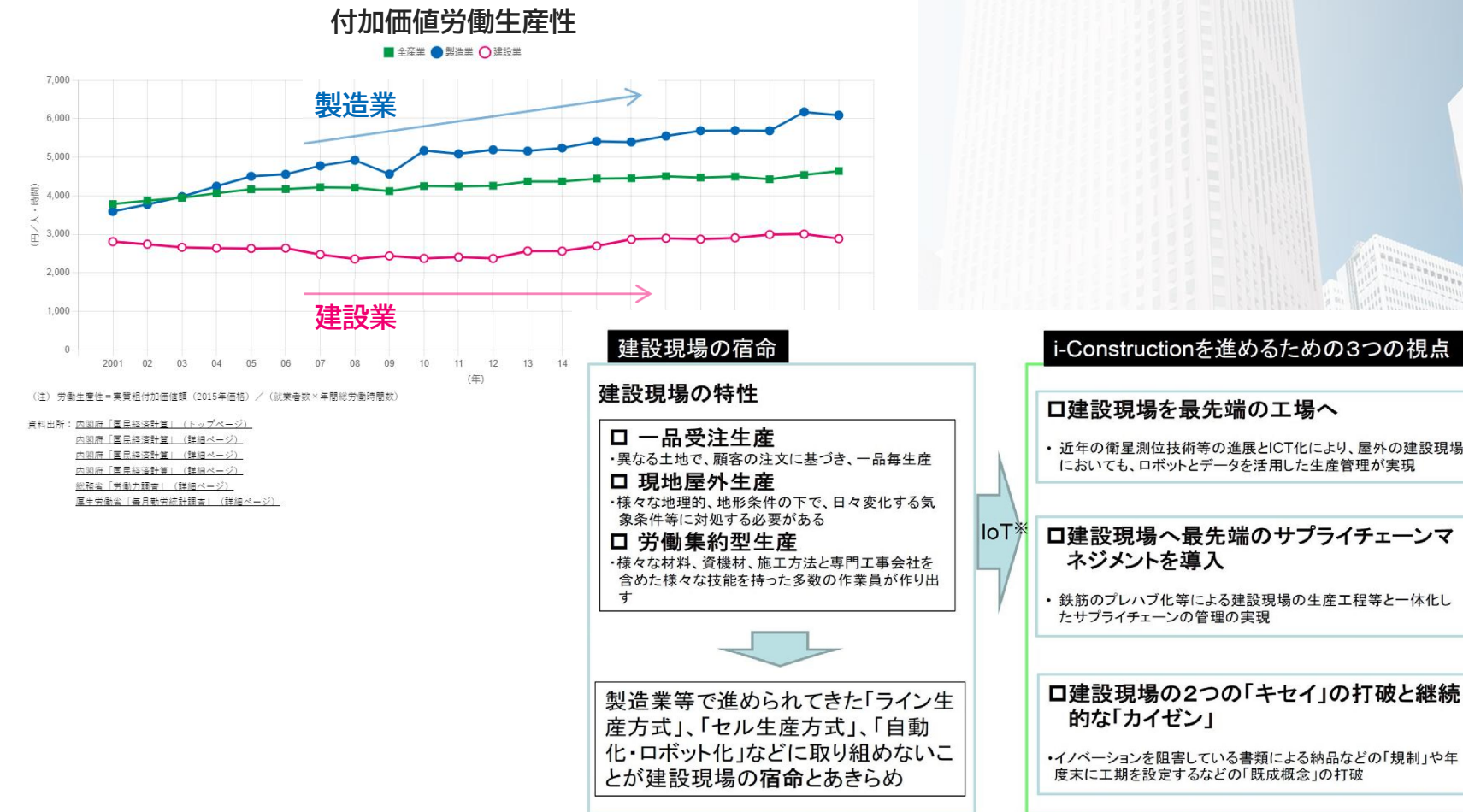
- ・遠隔勤務（テレワーク）
- ・時差出勤/時短などの変則勤務
- ・男女平等な働き方
- ・残業が無く、休日が確実な働き方



- ・現場張り付き
- ・長時間拘束がまだ存在する
- ・女性活躍機会の低調
- ・工程厳守が最優先

1 現在の課題（その3）

作業所（工事現場）の個別対応の難しさ



現場でのモノづくりと同じく、書類作成でも特性がある

I N D E X

1 現在の課題

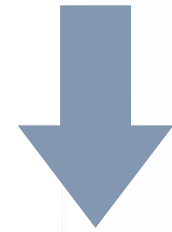
2 これまでの対策

3 2024年度の取組結果と効果

4 将来に向けた課題と方策

2 これまでの対策

国や発注者側での施策が展開される中、
受注者側の立場として上限規制の適用に向けて
様々な準備を進めてきた

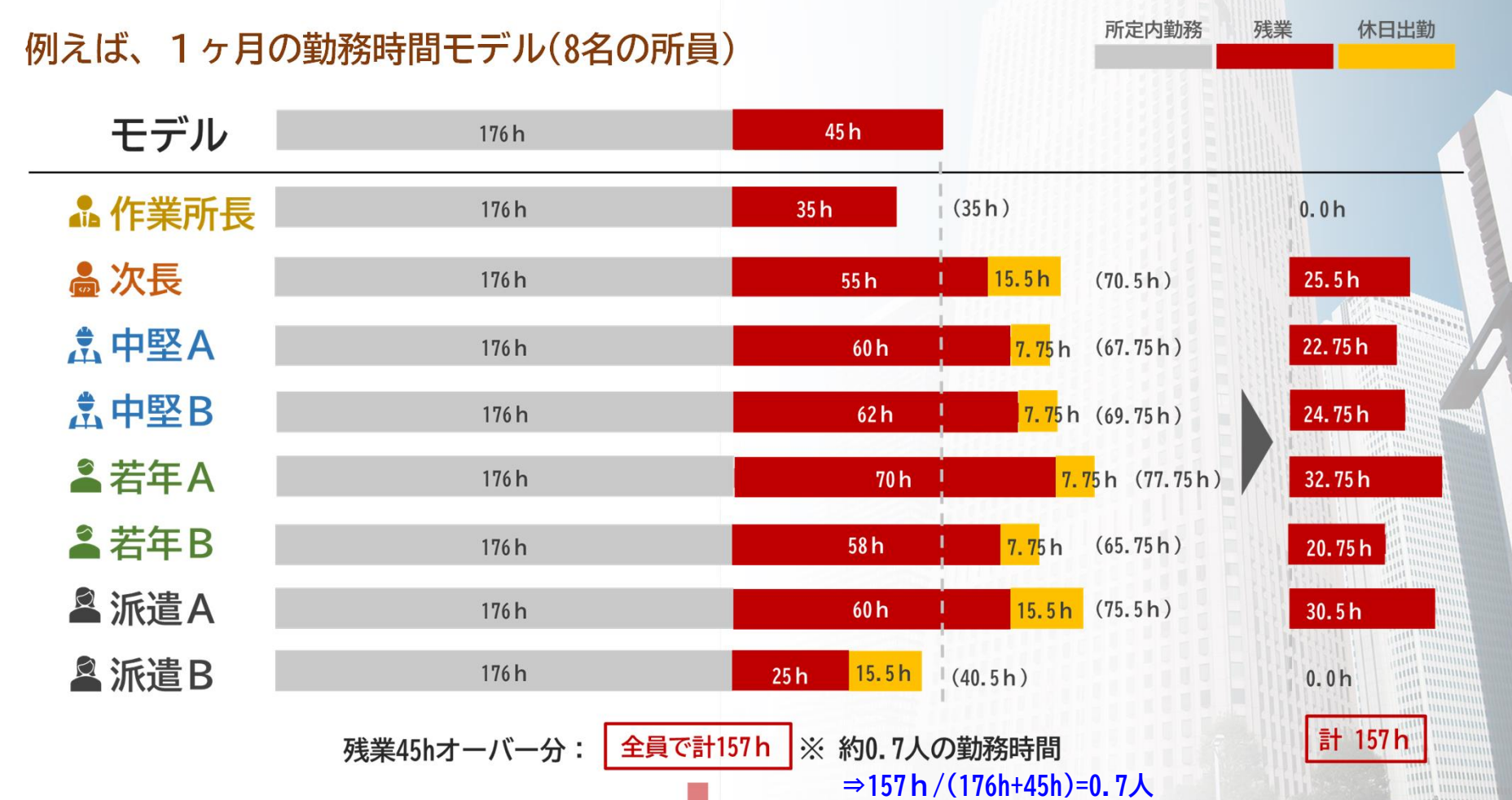


どのようにすれば、作業所に人を絶え間なく増員する以外の方法で、
作業所業務の低減ができるかを模索した

2 これまでの対策

ある作業所の組織の一例です

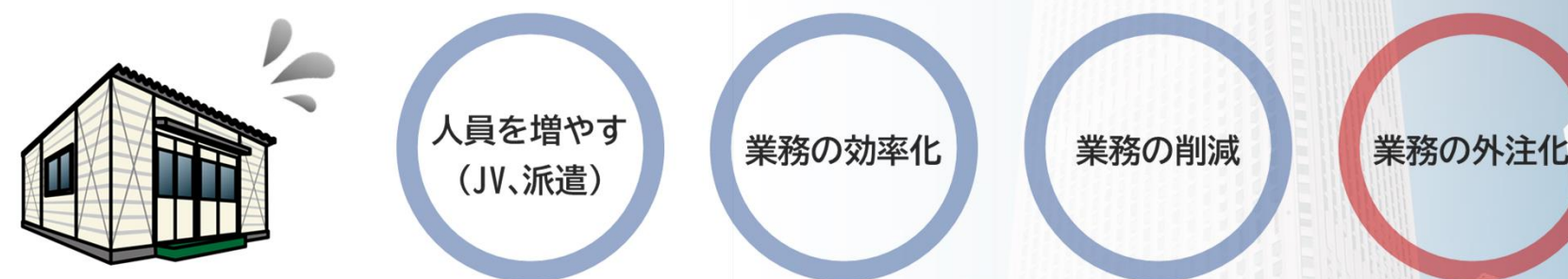
例えば、1ヶ月の勤務時間モデル(8名の所員)



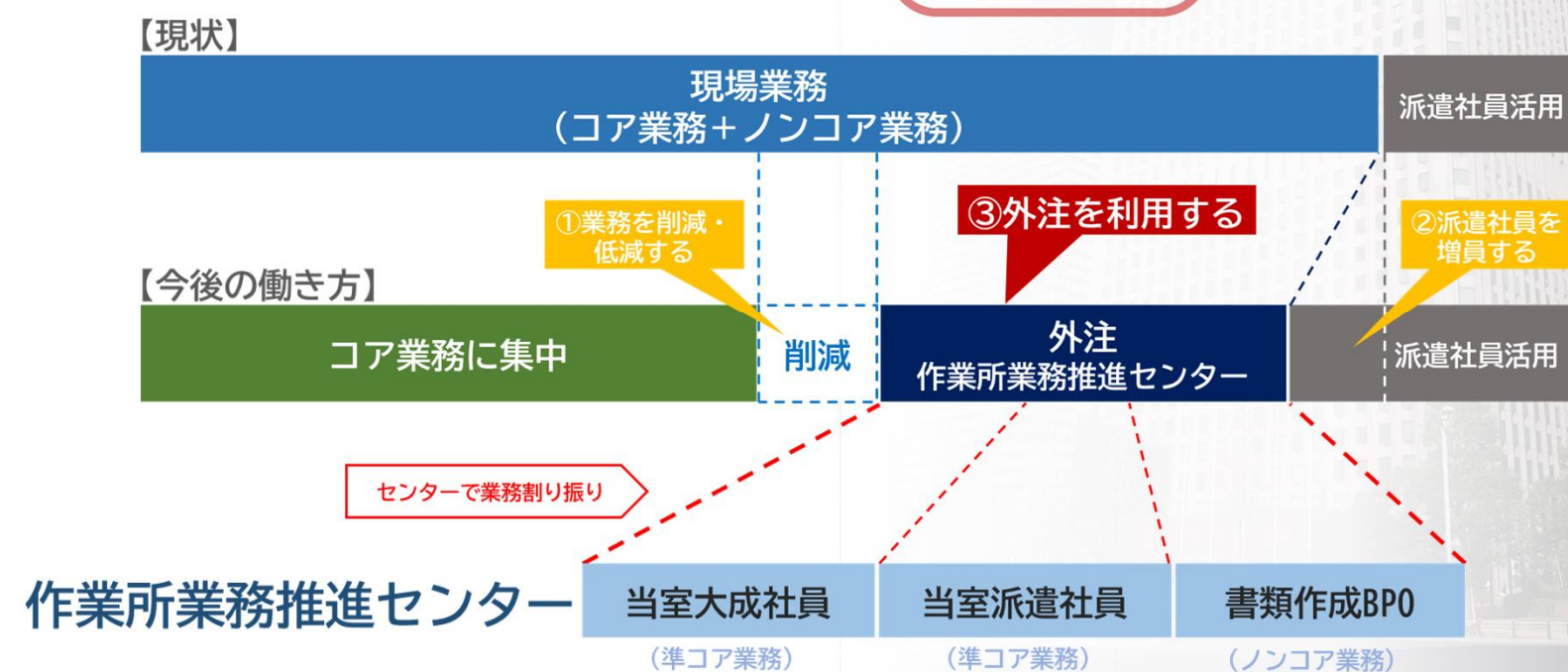
オーバーした残業157時間(約0.7人)の業務を減らさなければならない！

2 これまでの対策

この、約0.7人分の業務を削減するには



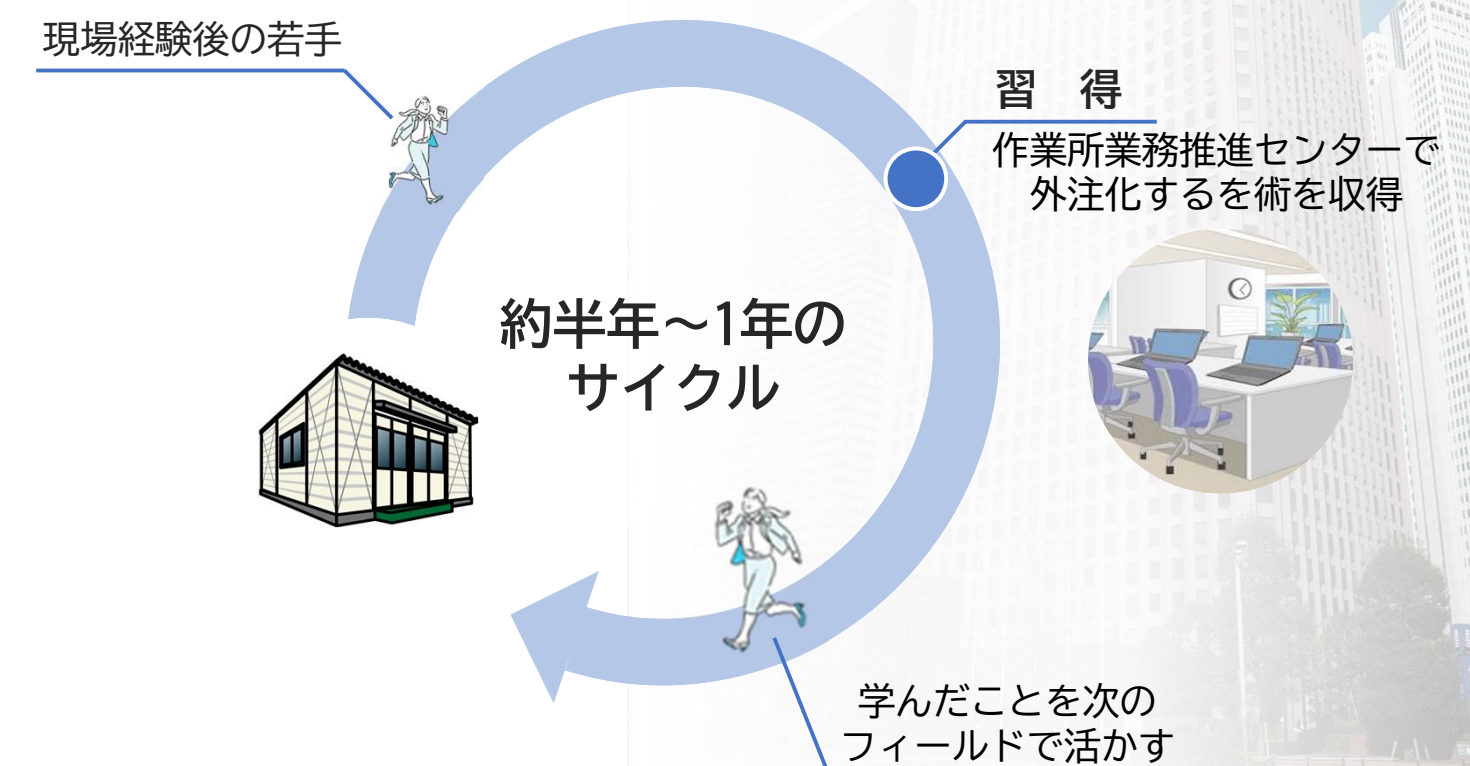
作業所業務推進センターは、上記の **業務の外注化** に対応します。



2 これまでの対策

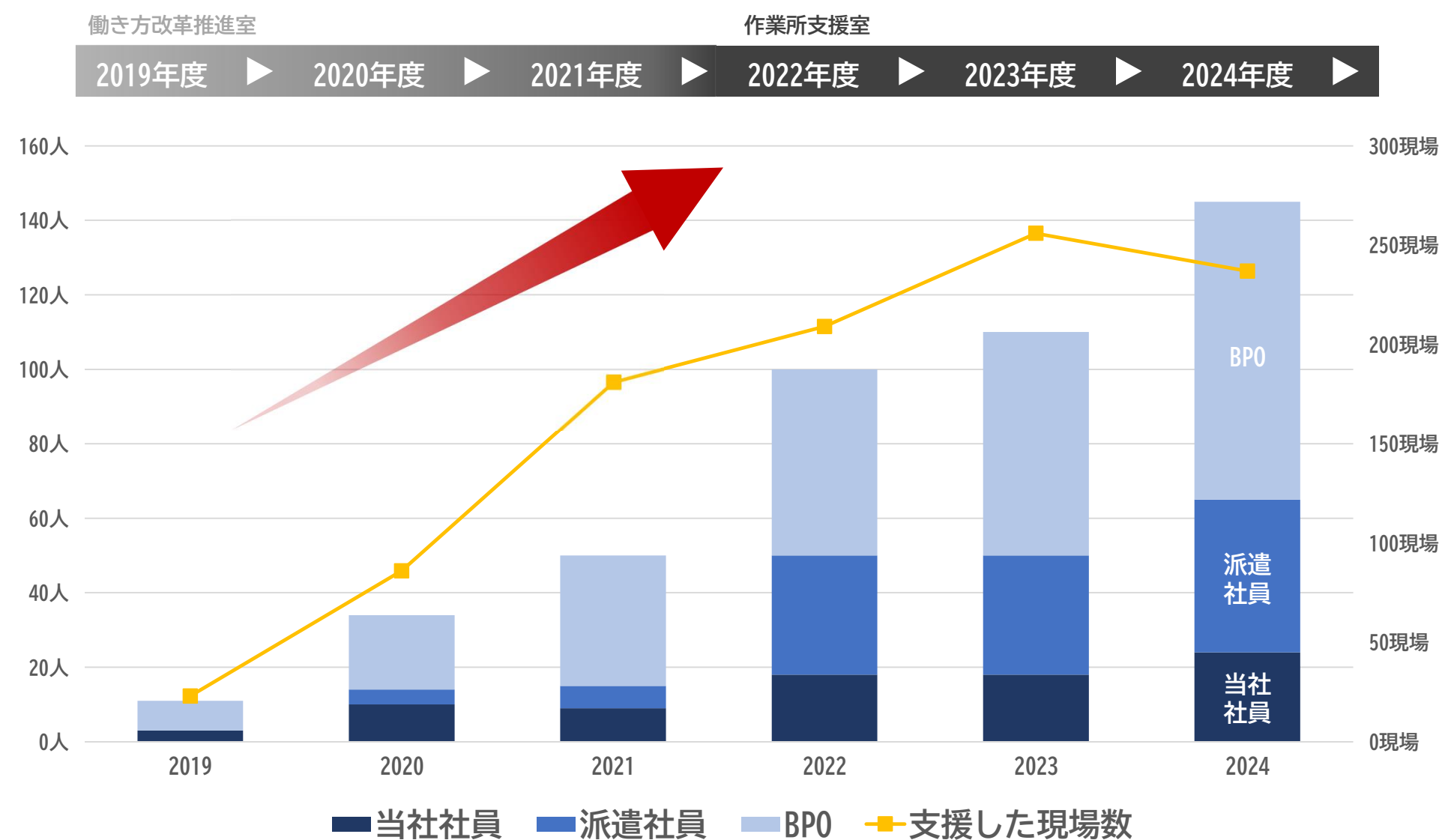
支援する側の社員は若手中心 (3~10年生)

バックオフィスに所属する期間は6か月から1年の期間を原則としてローテーションする。
現場経験後の若手・女性をバックオフィスに異動配置し、業務を外注化する術を習得して
また次のフィールド (現場その他) で活躍する好循環を生むことを推進している。



2 これまでの対策

「作業所支援」を念頭に対象現場の増大と組織の構築を同時進行



I N D E X

1 現在の課題

2 これまでの対策

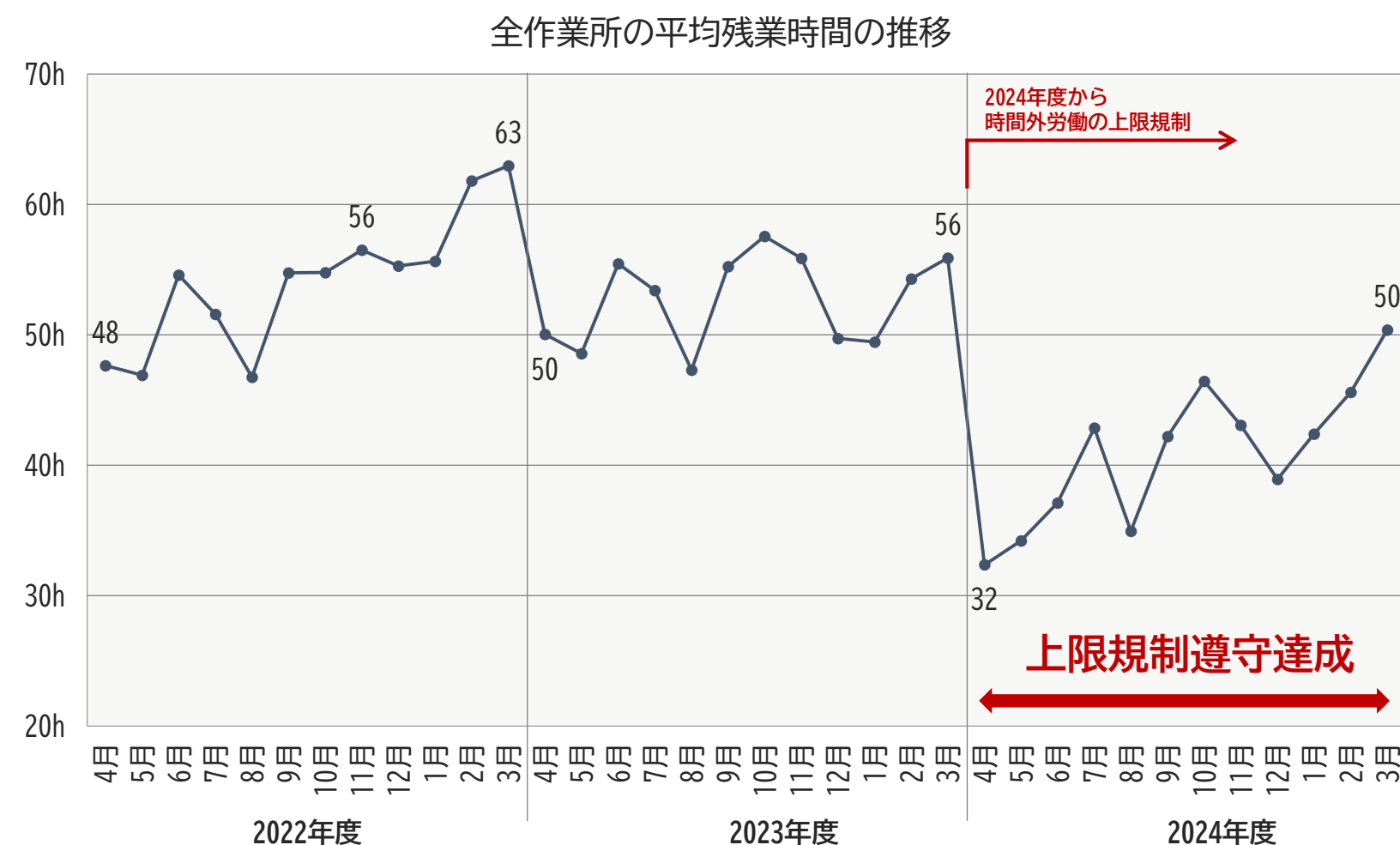
3 2024年度の取組結果と効果

4 将来に向けた課題と方策

3 2024年度の取組結果と効果

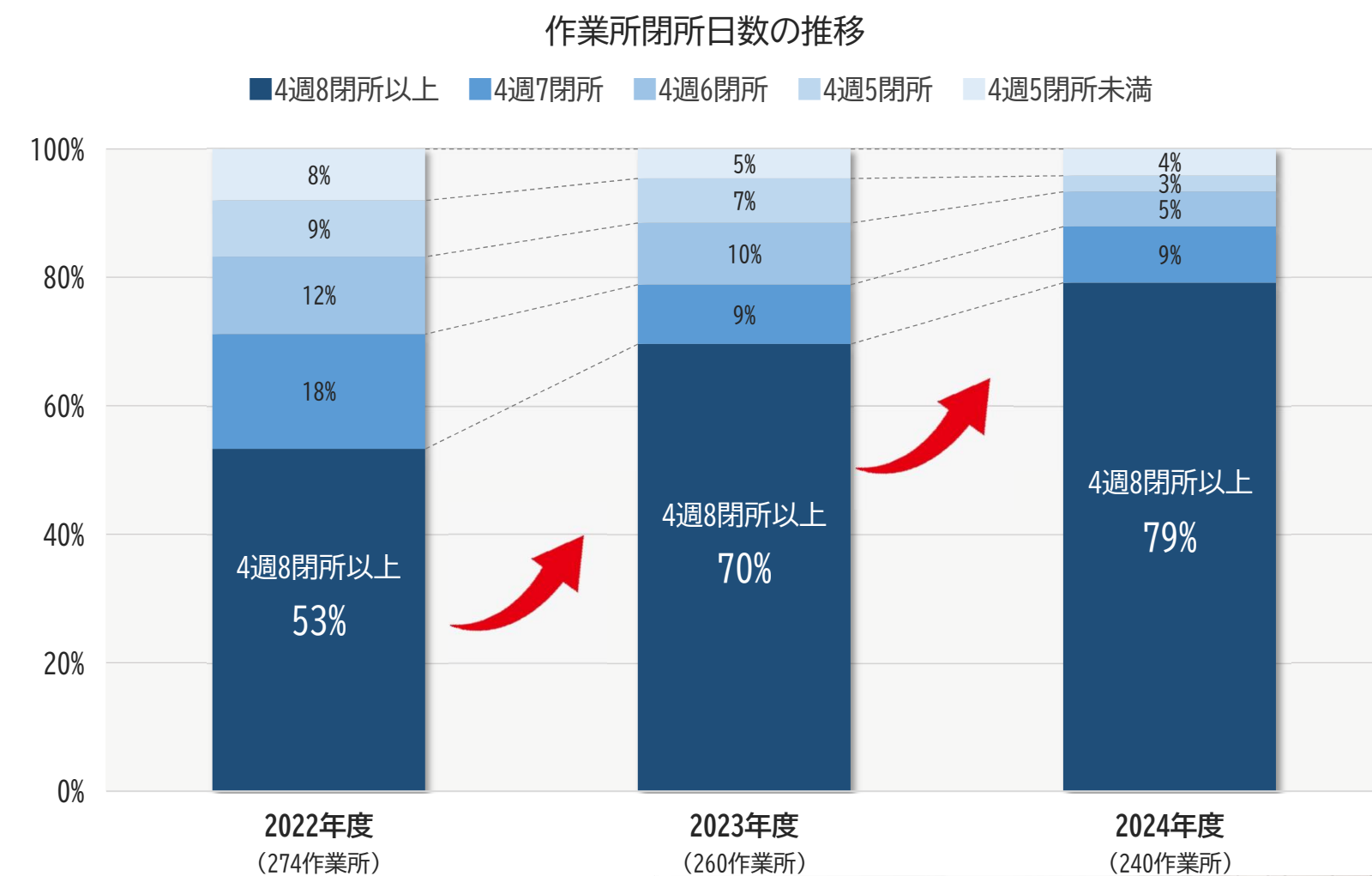
時間外労働時間の推移

対象者：総合職・専任職・担当職・再雇用
：外勤（海外勤務除く）
：時間外労働対象者



3 2024年度の取組結果と効果

閉所日数の推移

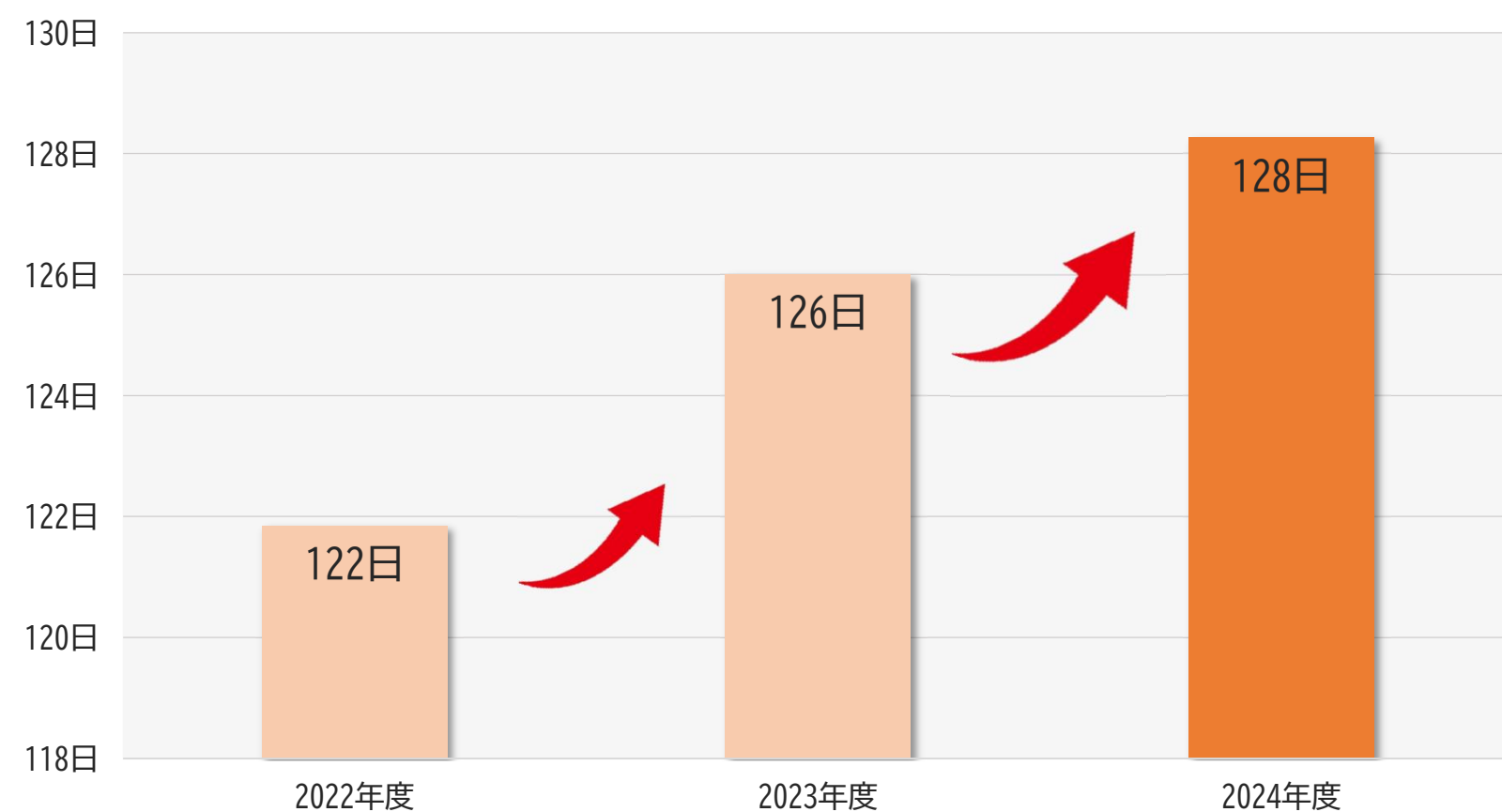


3 2024年度の取組結果と効果

休日取得日数の推移

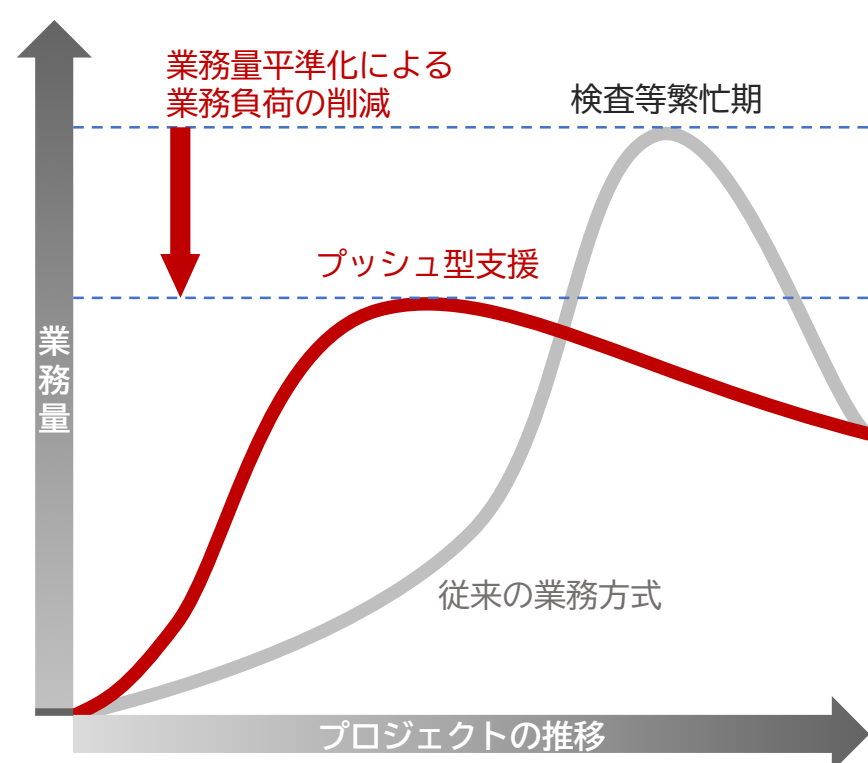
対象者：総合職・専任職・担当職・再雇用
：外勤（海外勤務除く）

外勤社員の休日取得平均日数の推移



4 将来に向けた課題と方策

作業所と支援組織（バックオフィス）の生産性向上の両立 ～プッシュ型支援の展開とAI化への挑戦～



プッシュ型支援の展開でフロントローディングを後押し

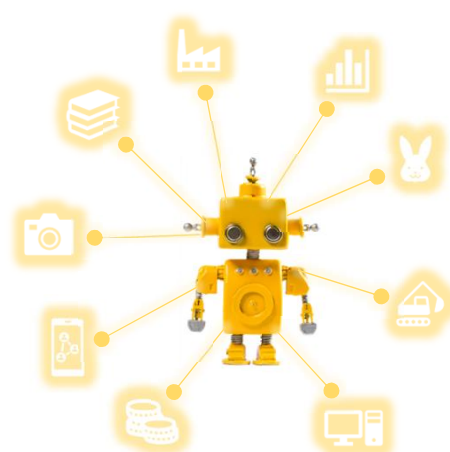
検査等事前に準備・対応できる業務を抽出し、支援組織から作業所へプッシュすることで、作業を前倒しで進めることを目的とする。

フロントローディングを実施することにより、作業所・支援組織ともに、従来の業務にかかる負荷を削減することを見込む。

AI化の適用可能な領域への挑戦

これまでに蓄積したデータをもとに、施工計画書や議事録等の書類作成をAI化することを目的とする。

それにより処理速度の向上、全社での書式の統一等が期待でき、更なる業務負荷の削減を図る。



I N D E X

1 現在の課題

2 これまでの対策

3 2024年度の取組結果と効果

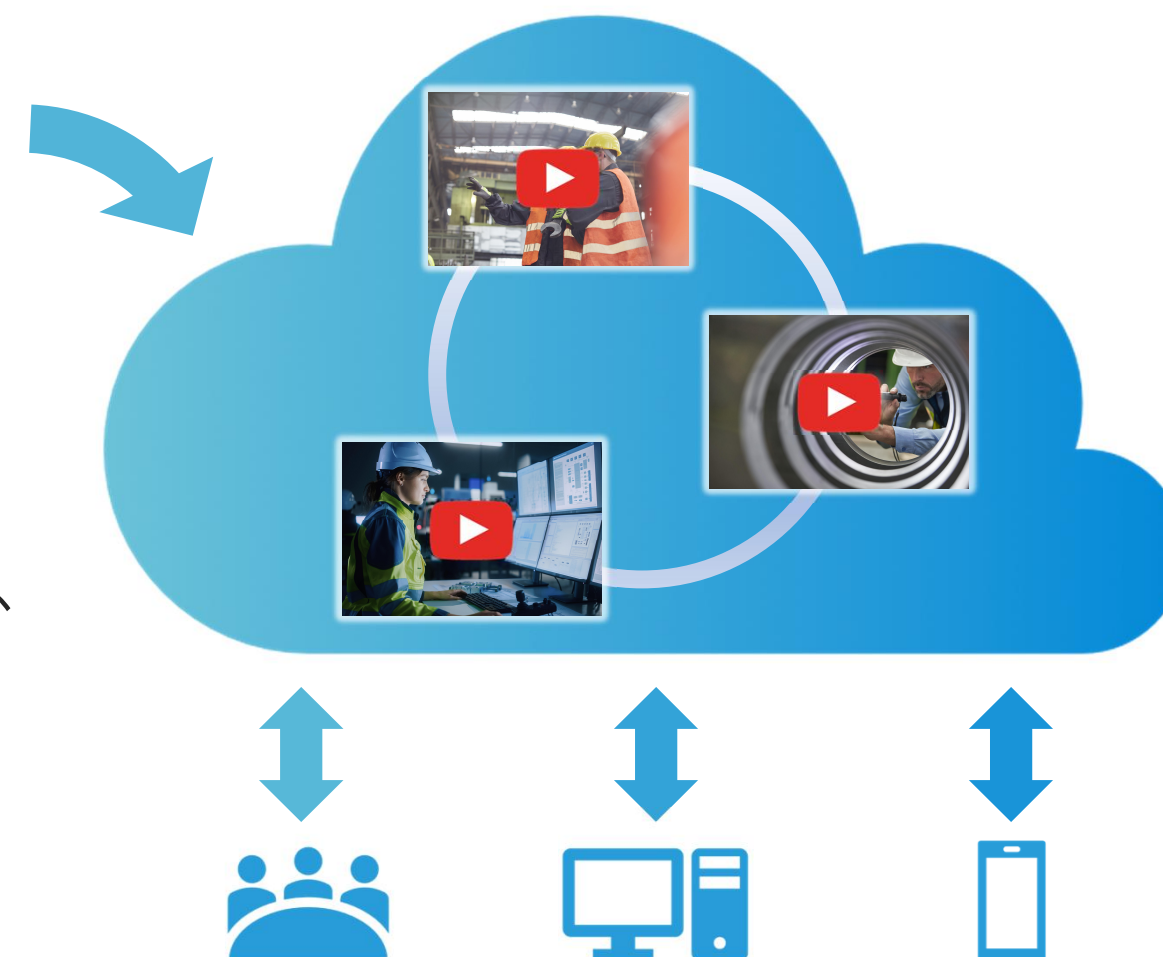
4 将来に向けた課題と方策

4 将来に向けた課題と方策

作業所配属社員（若年層）の現場管理能力の向上 ～デジタルを活用した教育機会の創出～



CSPCで教育動画を作成し、クラウド上に保管することにより、場所や時間を選ばず教育を受けられる環境を創出することを目的とする。



4 将来に向けた課題と方策

コア業務支援チーム ～より高度な領域の支援体制を構築する～

背景・課題

建設業への残業規制適用、およびITの発達に伴う遠距離でのコミュニケーションが可能になったことから、作業所業務の一部をバックオフィスとして本社で支援することが浸透した。

しかし、本社で行う支援は若手社員が関わる工事施工に関するノンコア業務が中心となり、作業所管理職のコア業務は支援対象外となる傾向が強くなってきた。

コア業務支援チームとは

作業所管理職（作業所長・次席）の負担を軽減し、かつ作業所要員不足を補いながら、多様な働き方が可能となる新しい職場環境を創造する。

現場に精通しているが、私事情や環境により転勤を伴う業務が困難な社員で構成する。

DE&Iを尊重した働き方を目指す職場環境の創造に挑戦する。

Diversity
多様性

Equity
公平性

Inclusion
包摂性



作業所管理職の
業務負担を低減する

バックオフィスとして多様な
働き方でサポート

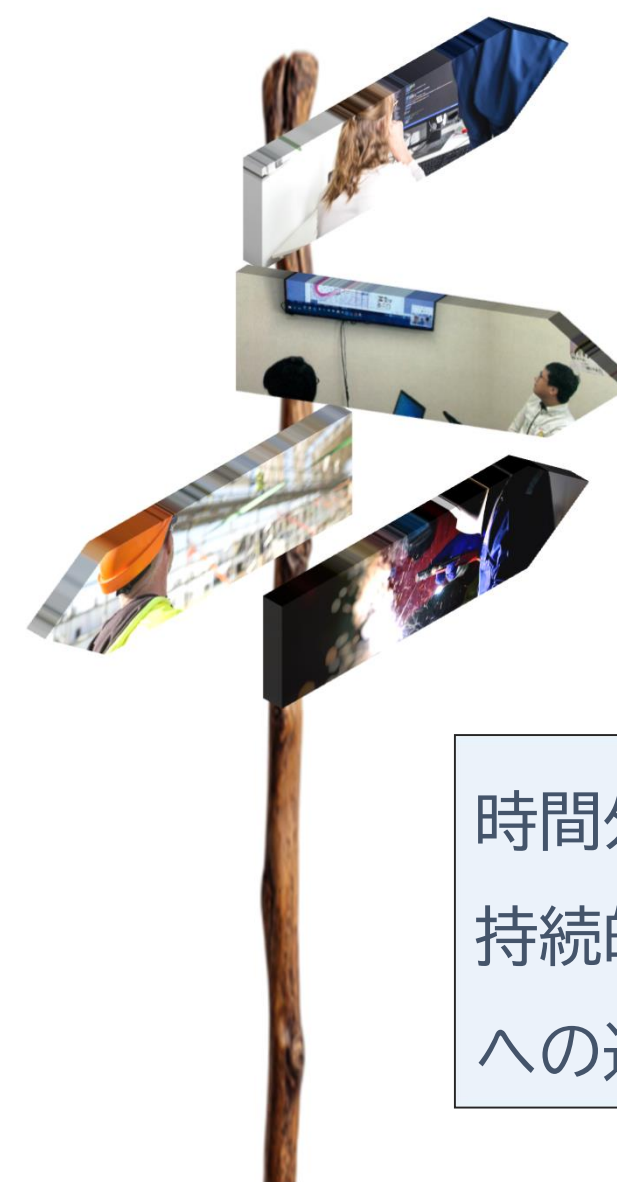


作業所業務に精通している社員で構成

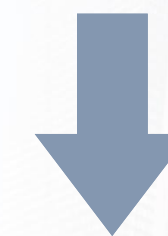
ご清聴ありがとうございました



4 将来に向けた課題と方策



我々建設業に携わる関係者がそれぞれの
立場で知恵を絞り、継続的に**新しい
働き方に挑戦**すること



時間外労働の抑止目的だけではなく、業界全体の
持続的な発展に結び付き、更に魅力あふれる産業
への道標（みちしるべ）になると考えられます。