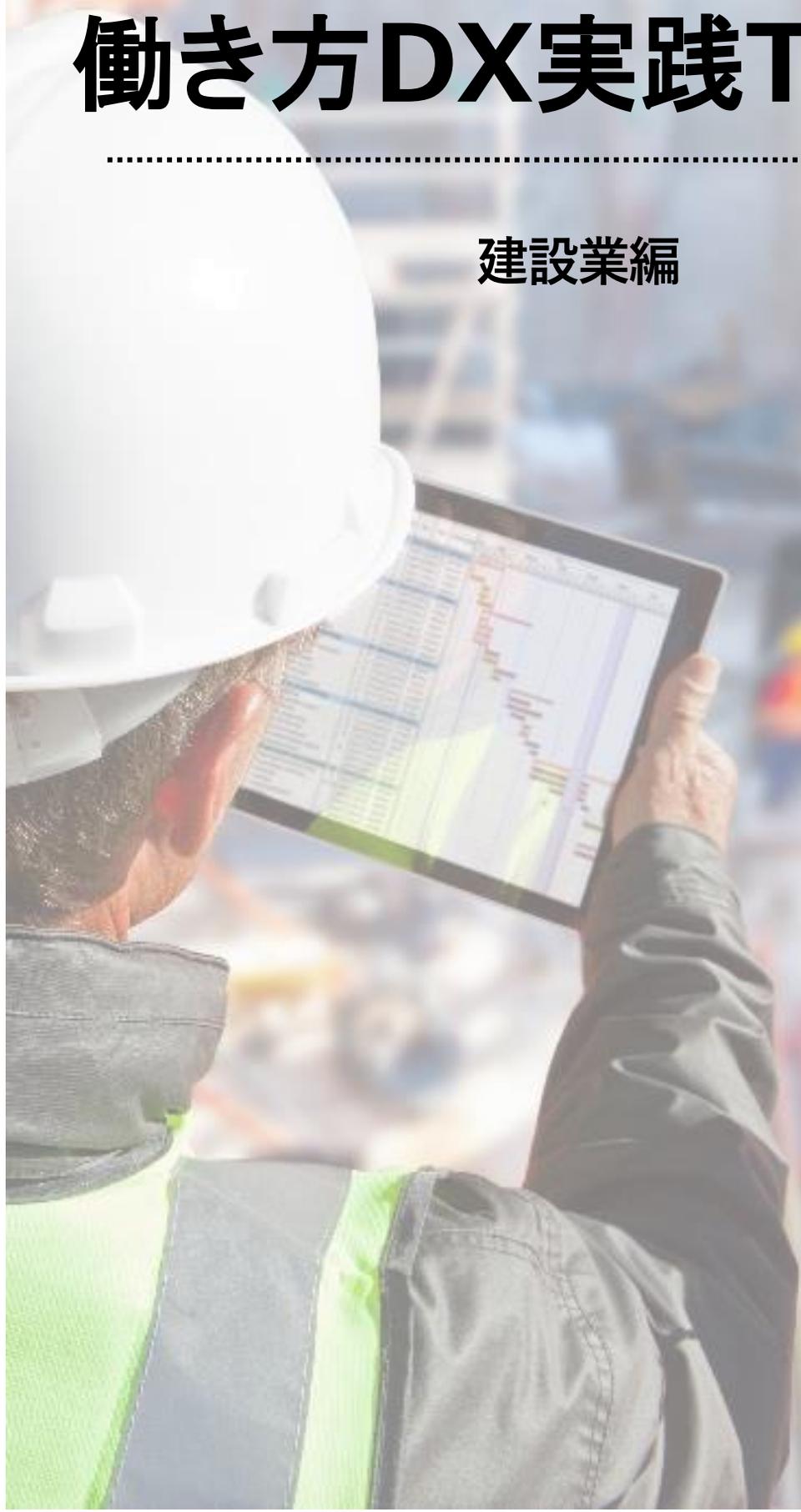


デジタルの力で現場を支える 働き方DX実践Tips集

建設業編



働き方DXとは

本書では、「デジタル技術で実現する、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方への変革」を「働き方DX」と表現しています。

現場のある業界においても、クラウドサービスやオンライン会議等のICTツールを導入し、リモートでの情報共有、移動時間の削減、柔軟な働き方等を推進することで、生産性向上、多様な人材の活躍等を可能にします。

また、働き方DXの普及により、「職場と仕事の分離」が進み、多様な働き方や暮らしが実現することで、地域活性化や地方の人材不足解消への効果も期待されています。



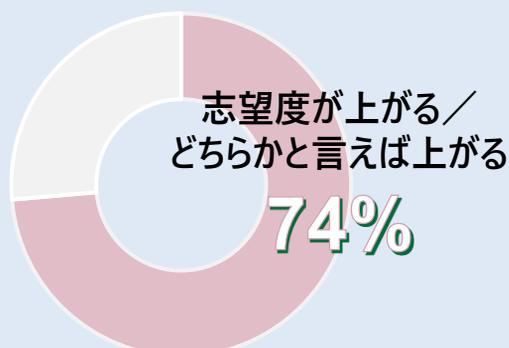
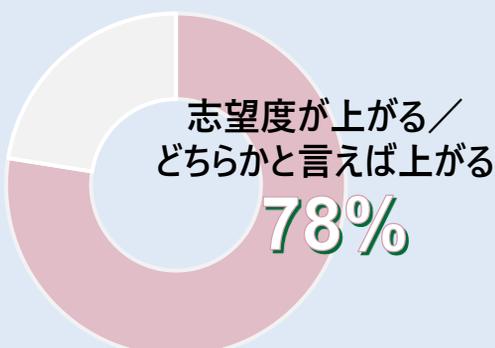
なぜ、働き方DXが重要？

就職・転職希望者の約7割が、リモートワーク制度のある企業を選ぶ傾向にあります。多様な働き方が求められる時代、「選ばれる職場」になるためには、時間や場所を有効活用でき、柔軟に働ける環境の整備に向け、働き方DXの推進が重要です。



Q. 「リモート勤務」の制度がある企業は志望度が上がりますか？*1

Q. 転職活動において、「フルリモート」や「居住地自由」の企業は志望度が上がりますか？*2



*1：株式会社学情、2027年3月卒業（修了）予定の大学生・大学院生を対象に実施した「リモート勤務」に関する調査(2025年)

*2：株式会社学情、20代社会人を対象に実施した「住む場所・働き方」に関する調査(2023年)

建設業界で働き方DXがなぜ重要？

働き方DXを推進する意義

今後、益々業界の担い手が不足する中、建設業界が“選ばれる産業”となるために、**「新4K（給与が良い・休暇がとれる・希望がもてる・かっこいい）」の早期実現が重要です。特に、「DXを活用したスマートな働き方」は、建設業界が若い世代から「かっこいい」と思われるために不可欠です。**

今こそ業界全体で危機をチャンスに変え、各企業の経営トップのリーダーシップのもと、夢と希望あふれる未来をつくりましょう。



一般社団法人 日本建設業連合会
常務執行役 中井 博喜 氏

働き方DXを実践するためには、以下のような視点が重要です



働き方DXに関する 企業文化の醸成 (思い込みの解消)

「テレワーク導入で内外勤格差が広がる」「生産性が落ちる」といった思い込みを取り払い、多様な働き方への理解を深めることが重要です。



経営トップの 強いリーダーシップ

働き方DXの推進には、経営トップがその重要性を理解し、明確な方針を全従業員に発信し続け、意識改革を促すことが重要です。



働き方DXが可能な 職場環境整備

勤怠管理システム整備や、従業員のICTリテラシー向上、紙・対面重視の業務の見直し等、働き方DXを可能とするための環境整備も必要です。

建設業界における働き方DXの例

建設業界における働き方DXとは、ICTツールやクラウドを活用し、建設現場等とオフィス間の遠隔での情報共有や、外出先でのオンラインによる報告提出といった業務負担軽減等を進め、人材確保や生産性向上、長時間労働の軽減等を実現する取組のことです。

目的

- 多様な人材の採用拡大
- 業務効率化・生産性向上
- 長時間労働の軽減
- 従業員満足度の向上
- 安全性の確保
- BCP対策

など



働き方DX実践例

- 現場監督の間接業務をリモート化し、内勤者も担当できる体制を構築することで、現場監督の業務負担を軽減
- クラウド型図面管理システムの活用により、ペーパーレス化・遠隔での設計業務を実現
- 現場の朝礼をハイブリッド化することで、移動時間を削減
- ドローンとAI解析による現場点検により、遠隔からの安全管理と迅速な状況把握を実現



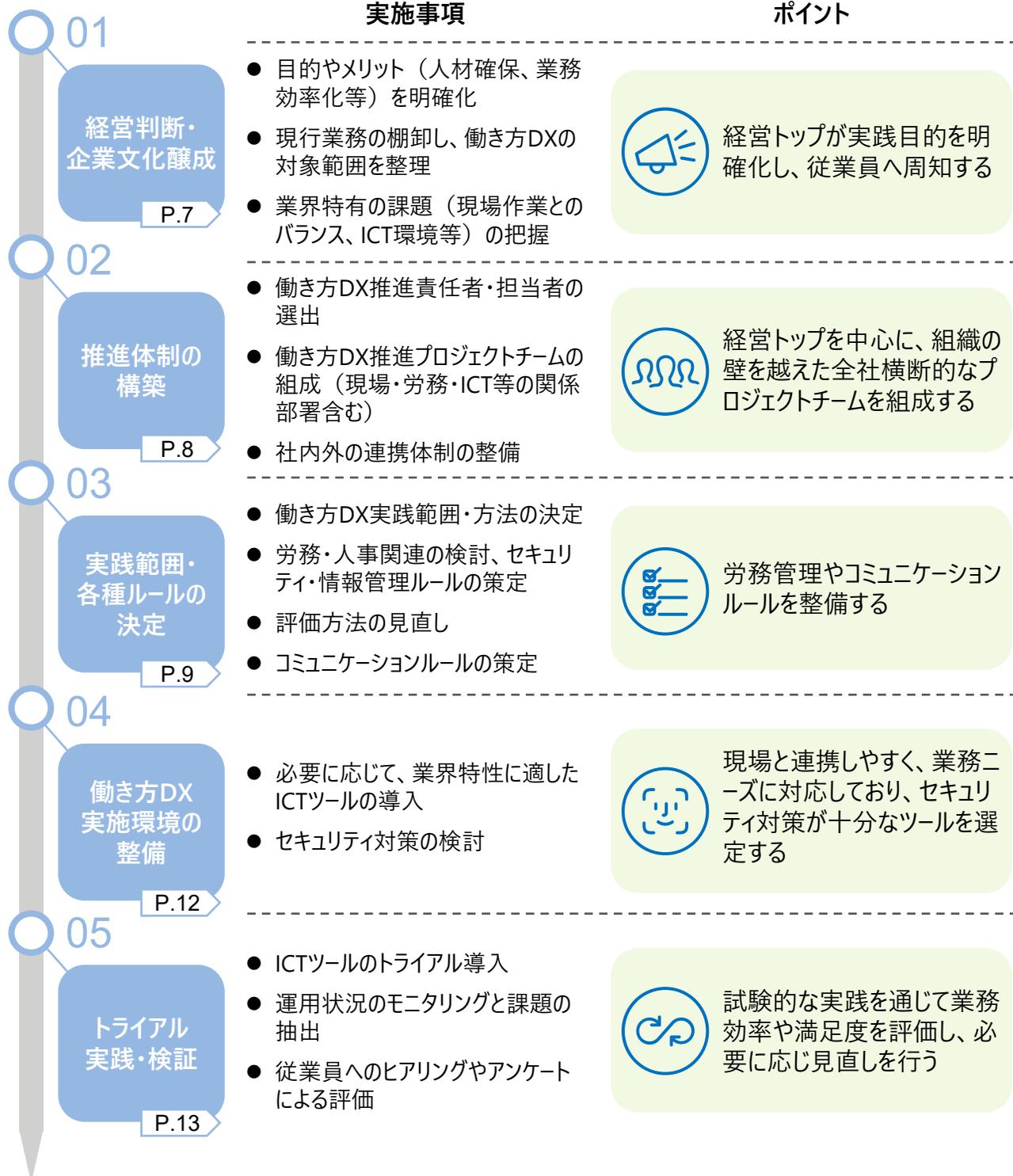
NEXT

次のページから、具体的な取組のステップやポイントをご紹介します

INDEX

1. 働き方DX実践のポイント	
1-1. 業種特性を踏まえた働き方DX実践のステップとポイント	6
1-2. 働き方DX実践の経営判断・企業文化醸成のポイント	7
1-3. 働き方DXの推進体制構築にあたってのポイント	8
1-4. 働き方DX実践にあたっての労務・人事制度改定のポイント	9
1-5. 業種特性にマッチしたICTツールやセキュリティ対策のポイント	12
1-6. 働き方DX実践後の検証・改善のポイント	13
2. 働き方DXの実践事例	
2-1. 事例① 小柳建設株式会社	14
2-2. 事例② ユーミーコーポレーション株式会社	15
3. 参考	
3-1. 業種特性にマッチするICTツールの紹介	16
3-2. 働き方DX実践の支援メニュー	17

働き方DX実践のステップ（一例）



建設業界の現場を支えるため、全員が同じ働き方をするのではなく、業務内容や役割に応じて現場勤務とリモートワークを柔軟に組み合わせる環境整備が重要です。ICTの活用や業務のデジタル化を進めつつ、個々の状況に合わせて最適な働き方を選択できる体制を整えることが、円滑な働き方DX実践のポイントとなります。

働き方DX実践のポイント① 経営判断・企業文化の醸成

Q

まず、何から手をつければいいですか？



A

働き方DX推進のためのICTツール活用は、目的ではなく、働き方を改善し業務を効率化したり、人手不足等の経営課題を解決したりするための手段です。まずは、経営トップが「何のためにICTツールを導入するのか」といった導入目的やメリットを従業員に対し明確に伝えることで、社内の理解を深めることが大切です。特に建設業界では現場中心の働き方が多いため、丁寧な説明と合意形成がポイントになります。

Q

現場作業が中心で、リモートワークに向かない業務が多い場合は、どうすればいいですか？



A

建設業界では現場作業が中心のため「リモートワークは難しい」と思われがちですが、設計、図面作成、積算、進捗管理、顧客対応等、業務によっては実施可能な場合もあります。現場での作業が必要な業務と、リモートで対応可能な業務を切り分けることで、リモートワークの選択肢が広がります。

コミュニケーションにリモートワークを活用

建設業界における
働き方DX実践例



技能者@現場

チャット機能で指示

図面や写真を共有



現場監督者@オフィス



直接現場に向かえること
で現場時間を確保



移動時間短縮による業務
効率化、残業時間削減

働き方DX実践のポイント② 推進体制の構築



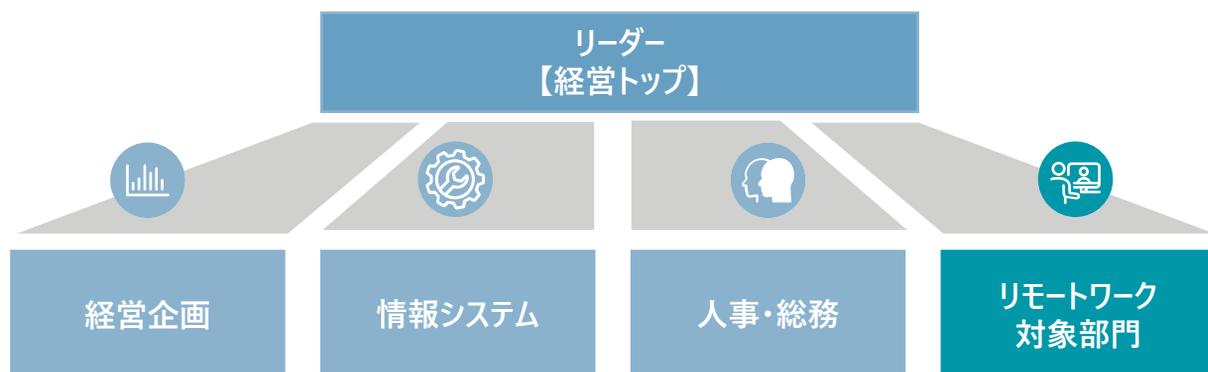
社内の推進体制は、どのように構築すればいいですか？



A

働き方DX実践の検討にあたっては、経営トップのリーダーシップのもと、部門や担当の枠を超えた推進体制の構築が必要です。会社の規模や組織体制に関わらず、経営層や実務担当者が連携し、全社的なプロジェクトチームやワーキンググループを結成することから始めます。

推進体制（一例）：会社にリモートワークを導入する際の、各部門*の役割



リモートワーク導入に向けた全社的な方針策定や推進体制の構築を担います。経営層の意向を反映しながら、各部門が協力できる体制を構築します

リモートワーク環境のICTインフラ整備、セキュリティ対策の設計・運用を担当します。設計図や施工計画等の機密情報が多いため、セキュリティ対策は重要です

リモートワークに関する就業規則や運用ルールの整備等を担当します。建設業界特有の規制やルールを確認するとともに、柔軟な労務管理体制の整備を行います

リモートワーク対象業務や職員を特定し、リモートワーク対象業務範囲の検討を行います。その際、業務を細かく分類し、リモートワーク対象業務を明確にすることが重要です

*会社によっては、部門が分かれておらず、兼務や外注がある場合も想定されます

働き方DX実践のポイント③ 労務・人事制度改定

Q

リモートワークを導入する際、
留意すべき法令等がありますか？



A

労働基準法上の労働者については、リモートワークを行う場合においても下記の労働基準関係法令が適用されます。

【労働基準関係法令】

- 労働基準法
- 最低賃金法
- 労働安全衛生法
- 労働者災害補償保険法 など

※テレワークにおける労務管理に関するガイドラインも公表されておりますので、ご参考にしてください

テレワークにおける
労務管理に関する資料



- テレワークの適切な導入及び
実施の推進のためのガイドライン
(厚生労働省)



- テレワークモデル就業規則
(厚生労働省)



- テレワークの導入・運用ガイドブック
(株式会社NTTデータ経営研究所)



働き方DX実践のポイント③ 労務・人事制度改定



リモートワーク導入時の労務・人事関連規程の見直しは、どのようにすればいいですか？



リモートワーク導入時は、勤務条件や費用負担、評価基準、賃金計算を明確化し、就業規則を改定します。健康管理のためのルールやコミュニケーションルール等も整備し、従業員に分かりやすく周知することが重要です。以下の見直しポイントもご参考にしてください。

労務管理の見直し

労働時間の管理

- ✓ 始業・終業時刻や休憩時間を記録する仕組みを整え、長時間労働や過重労働の防止策を講じます

業務成果の可視化

- ✓ 成果物や納期を明確にし、進捗や成果を適宜確認します。評価基準を明確化し、定期的なフィードバックを行います

安全衛生への配慮

- ✓ リモートワークでは、コミュニケーション不足により孤独感等が生じやすいため、定期的に健康状態を確認します

ルールの明確化

- ✓ 就業規則に勤務条件や費用負担、セキュリティ対策等を記載し、従業員に分かりやすく周知します

賃金制度の見直し

- ✓ 賃金計算方法や支給条件を見直すとともに、通信費や設備の負担ルール等も整備します

キャリアとスキル支援

- ✓ リモートワークでも成長が阻害されないよう、オンライン研修や資格支援を取り入れ、柔軟なキャリアパスを用意します

人事制度の見直し

労務・人事制度の改定のほかに重要なのが、コミュニケーションルールの策定です。対面からリモート環境に変わること、コミュニケーション不足が課題となるため、「定期的なコミュニケーション機会の設定」や「面談の対面での実施」等のルールを設けましょう。特に新入社員や転職者には、対面での交流機会を意識的に増やし、不安を軽減する配慮が必要です。

【ご参考】

テレワークに関する人事・労務制度改定に関する相談窓口

テレワーク・ワンストップ・サポート事業のご案内

厚生労働省・総務省では、テレワークを導入しようとする企業等に対し労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口（テレワーク相談センター）を設置し、次の取組を実施しています。テレワーク導入に関する人事・労務制度の見直しについて不明点・気になる点等がありましたら、お気軽にテレワーク相談センターへご連絡ください。

- テレワーク相談センターでのワンストップ相談対応（無料・電話やメールでの随時受付）
- テレワークマネージャーによるコンサルティングの実施（3回まで無料）
- テレワーク総合ポータルサイトの運営



テレワーク相談センターのご案内

労務管理・ICT活用の相談&コンサルをワンストップで対応！

メリット効果は？

どのようなプロセスで
導入したらよいか？

人事評価、人材育成
費用の取り扱いなど
労務管理上の留意点は？

他社の導入事例を知りたい！



セキュリティの注意点は？

必要な機器やネットワークは？

労働時間管理や安全衛生の確保は
どうしたらよいか？

対象業務や対象者を
選定する際の留意点は？

テレワーク相談センター

電話：**0120-861009**

相談対応時間：平日(月～金) 9:00～17:00（祝日、年末年始は除く）

働き方DX実践のポイント④ ツール導入・セキュリティ対策



Q

働き方DX推進のためのICTツールは、どのようなものを選定すればいいでしょうか？

A

建設業界に適した働き方DXを推進するためのICTツールを選定するには、以下のようなポイントを確認してください。

- ✓ **現場・事務所の双方で使いやすいか**
現場作業員も簡単に操作できる直感的な画面表示や、スマートフォン・タブレット対応が望ましいです。
- ✓ **業務プロセスや管理対象に合致しているか**
図面管理、日報提出、工程管理等、建設業特有の業務ニーズに対応できる機能があるか確認します。
- ✓ **セキュリティ対策が十分か**
重要な設計図や顧客情報を取り扱うため、アクセス管理やデータ暗号化等のセキュリティ機能が充実していることが重要です。

※テレワークにおけるセキュリティ対策に関するガイドラインが公表されておりますので、ご参考にしてください

セキュリティ対策
に関するガイドライン



- テレワークセキュリティガイドライン第5版
(総務省)
- 国民のためのサイバーセキュリティガイド
(総務省)
- 中小企業等担当者向けテレワーク
セキュリティの手引き (チェックリスト)
第3版 (総務省)



参考 (P.16) に、建設業界にマッチするICTツールを紹介していますので、ご参照ください

働き方DX実践のポイント⑤ 実践後の検証・改善

Q

ある程度準備が整ったので、全社的に始めても問題ないですか？



A

ある程度の準備が整ったら、試験的に一部の部門等で導入してみましょう。トライアルで得られた課題や意見を踏まえ、機器や運用ルールを改善し、本格的な導入に活かすことが大切です。

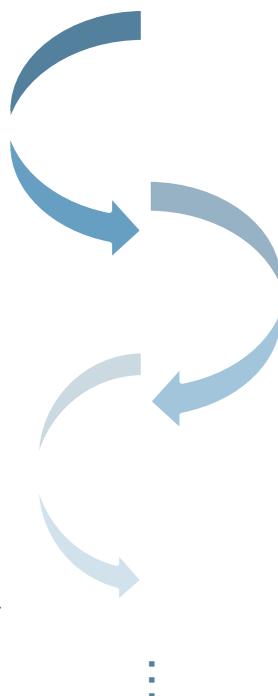
働き方DXのトライアル実践

準備が整ったら、特定の部門でICTツールを活用した働き方を試し、改善点を探りながら対象や日数を拡大しましょう

効果測定の実施

トライアル導入の結果を定量・定性の両面から評価し、本格導入に向けた改善点を洗い出しましょう

- 定量評価項目：固定費の削減幅、残業時間、顧客対応コスト、人材確保業務の処理件数（応募者数・採用者数）等
- 定性評価項目：従業員アンケートを通じて収集した働き方への満足度や、オンラインでのコミュニケーションの満足度、情報セキュリティ意識の徹底度等



セキュリティ評価

外部からの模擬攻撃で弱点をチェックし、トラブル対応の計画を整えることで、テレワーク環境の安全性を高めましょう



小柳建設株式会社

本社所在地 新潟県三条市東三条1丁目21番5号
 代表取締役社長 小柳 卓蔵
 従業員数 約230名（2025年4月現在）
 事業内容 建設事業（工事請負・企画・設計・管理等）
 不動産事業（販売・交換・賃貸・仲介・管理等）
 住宅建設・販売・土地の造成・販売 他

URL <https://n-oyanagi.com/>

働き方DX実践の目的・きっかけ

- 「従業員の働き方を楽にしたい」との思いから、会社の状況が見える化し、DX推進による業務効率化やテレワークを導入
- 地域の建設会社として、災害時にも事業継続できる体制構築のため、基幹システムをはじめ業務全体をフルクラウド化
- 建設業界の負のイメージを払拭し、若者に魅力的な業界に変えていくため、現場の生産性向上につながる新たなアプリケーションを開発・展開

取組内容

- 経営理念制定とそれに基づく社内ルールを整備し、会社内の数字が見える化（時間当たり採算表、KPI管理、公平な人事制度の導入等）
- チャットでのコミュニケーションに移行。グループウェア上で会議・通話・共同作業を完結し、FAXもグループウェア上で閲覧可能に
- 基幹システムもフルクラウド化し、調達業務や人事労務業務等も全面Web化・ペーパーレス化
- 現場情報共有システムや現場ウェアラブルクラウドカメラを導入し、MR技術による建設DXシステム「ホロストラクション」をMicrosoft社と共同開発するなど、いつでもどこでも仕事ができる環境へ

取組ステップとポイント

01 経営判断・企業文化醸成

1 フィロソフィの明確化と社内の価値観醸成



経営理念・行動指針など判断基準を明確化し、「利益を出し従業員に還元する」考えを全従業員に共有。「残業した方が稼げる」価値観を変え、昇給や賞与等人事制度を整備して、各従業員が何を目指すべきか分かるようにした

03実践範囲・各種ルールの決定

2 会社の数字の見える化の徹底



独立採算可能な社内小集団組織による「アメーバ経営」を実践。管理会計を導入し、売上等のほか、社全体・チーム・個人単位のKPIや目標をリアルタイム共有。浸透に向けて教育・研修や人事考課等を丁寧を実施した

04働き方DX実施環境の整備

3 基幹システムや社内アプリケーションのフルクラウド化



現行システムの単なるクラウド移行でなく経営判断が可能となるプラットフォームになるよう再設計。社内ポータルから全システムへアクセス可能となり、情報集約が実現。利便性・透明性が向上した

取組成果

- 情報の見える化やKPI管理・価値観醸成により、営業利益が右肩上がりで見事に上昇
- 働き方改革を進めた結果、残業時間が月平均1時間台など大幅に減少、離職率も4%まで低下
- リモート環境整備により、業務効率化と従業員満足度向上を実現

働き方DXを進める際、DX自体を目的とせず「自社の課題解決の手段」と捉えることが重要です。変化に受け身していると、働き方改革や人材確保に後れを取り、事業継続も難しくなります。建設業界でDXができない理由はありません。そのためには経営者自らが変革の意志を持ち旧来の働き方を見直す姿勢が不可欠です。規模や慣習に囚われず、ともに共創する姿勢でDXを推進する次の時代と共に勝ち残る企業づくりによって、建設業界が輝きを取り戻せると信じています。



代表取締役社長
小柳 卓蔵 氏



ユーミーコーポレーション株式会社

本社所在地 鹿児島県鹿児島市伊敷一丁目6番12号
 代表取締役 弓場 昭大
 従業員数 323名（2025年9月現在）
 事業内容 建設事業、フランチャイズ事業、不動産事業
 URL <https://cp.you-me.co.jp/>

働き方DX実践の目的・きっかけ

- 人手不足と現場高齢化が深刻化し、解決策としてモバイルワークの必要性が高まった
- テレワーク導入後、社内調査により在宅勤務している従業員の約30%が、テレワークの選択肢がない場合は退職する可能性が高いことが判明し、更なる働き方DXの推進が必要となった
- 一方、協力業者である個人事業主や工務店の多くがITへ苦手意識を持ち、請求書処理や書類作成など紙でのやり取りが必須となっており、建設部門の直行直帰が困難だったことから自社と協力業者の一体的なデジタル化が必須と考えた

取組内容

- テレビ会議専用端末とプロジェクターを本店・支店・営業所の全拠点に設置し、会議の大半をテレビ会議へ移行し、テレワーク制度を導入
- 在宅勤務者の出社場所としてバーチャルオフィスツールや全従業員が使用するチャットツールを導入。社内にバーチャルオフィス専用モニターを設置し、バーチャルオフィス上で社内映像をリアルタイム投影するなど、在宅勤務者の孤独感を軽減し、チームの一体感を向上
- 協力業者約300社と書類の承認申請ができるプラットフォームを構築し運用。請求書、行政提出資料等を電子化したほか、回覧機能で代替が可能となったためFAXを廃止

取組ステップとポイント

- 01 経営判断・企業文化醸成

1 テレワーク推進委員会を発足し社内理解を促進

2019年テレワーク導入当初は社内認知度・理解度も低く、一部への優遇とネガティブに考える従業員もいたため推進委員会を発足。導入効果調査を実施し結果は社内啓蒙に活用。従業員満足度可視化や社全体の意識改革につながった
- 04 働き方DX実施環境の整備

2 協力業者も巻き込んだデジタル化の実施

現場からの直行直帰（モバイルワーク）を実現するため、協力業者も巻き込み、書類申請承認を行うプラットフォームを構築。課題であった紙のやり取りの電子化を実現し、年間約25,000枚の請求書を0枚に削減した
- 05 トライアル実践・検証

3 説明会・ハンズオンセミナーで丁寧にフォローアップ

社内・協力業者に向け、説明会とハンズオンセミナーを開催。導入までのプロセスを説明し導入後もフォロー。現場監督が普段使用しているグループウェアをプラットフォームに採用し、現場監督自身が協力業者をサポートできる体制を整えた

取組成果

- モバイルワークの強化により、パートナーの転勤・育児・介護等の事情を抱える従業員の離職を防止
- 交通費コスト削減につながり、在宅勤務者の通勤費年間1,827,720円の支出削減
- 請求書処理にかかる時間が現場監督一人あたり年間約60時間削減（156時間→96時間）
- 支払処理時間が経理事務員一人あたり年間約48時間削減（72時間→24時間）

地方都市の建設業界は、人手不足や現場作業員の高齢化が深刻な問題となっています。その解決方法の一つとして働き方DXに取り組んできました。

全国に加盟社を有する建設業フランチャイズ本部として、テレワーク導入やデジタル化に実験的にチャレンジすることで難しさや効果を体験し、協力業者と業務効率化を図ることが重要と考えています。今後も同じ現場で働く協力業者と共に、建設業の働き方改革を積極的に進めていきたいと考えています。



取締役 管理本部長
池田 順一 氏

建設業界にマッチするICTツール例

主な業務担当者

抱えるお悩み（例）

お悩みを解決するICTツール*（例）



設計者

現場が遠距離にあり、
現場の状況をリアルタイム
で知ることができない

現場情報・写真管理ツール

- 写真や資料、工程表等建築現場に関する様々な情報をクラウド上で一元管理するツール
- 複数の現場情報を統合管理し、現場連携強化と業務効率化に寄与



現場監督者

大工さんとの情報共有が
うまくいなくて困る

施工管理アプリ

- 建設現場の進捗・工程・書類管理をデジタル化するツール
- 報告業務・工程変更・写真共有の効率的な実施が可能



営業担当者

紙の契約書の管理が大変で、
どこに何があるか分から
なくなることがある

電子契約サービス

- 契約書の作成から締結までを完全デジタル化するツール
- 紙の契約書を使わずに、オンラインでの契約完了が可能



事務担当者

現場作業員の出退勤を
正確に記録するのが難しい

クラウド型勤怠管理システム

- 従業員の出退勤や労務データをオンラインで一元管理するツール
- リアルタイムで勤怠情報を把握し、業務効率化と法令遵守を支援



教育担当者

ICTツールに不慣れな
作業員にも教えやすい
教育方法を知りたい

初心者向け学習システム

- 初心者でも簡単に使えるオンライン学習システム
- 分かりやすいUI設計と多様な教材形式で、効率的な学習をサポート

*（一社）日本テレワーク協会発行「テレワーク関連ツール一覧」にも掲載していますのでご参考にしてください
（「テレワーク関連ツール一覧」は右記二次元コードよりご覧ください）



働き方DXに役立つ補助金・助成金*



厚生労働省「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」

人材確保等支援助成金（テレワークコース）は、適切な労務管理下におけるテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対して支給する助成金です。



厚生労働省「人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）」

人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））は、若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主・建設事業主団体、また建設工事における広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して支給する助成金です。



厚生労働省「両立支援等助成金」

両立支援等助成金は、働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して支給する助成金です。



厚生労働省「業務改善助成金」

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成するものです。



中小企業庁「デジタル化・AI導入補助金2026」

デジタル化・AI導入補助金（旧：IT導入補助金）は、中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDX等に向けたITツール（ソフトウェア、サービス等）の導入を支援する補助金です。



*本Tips集作成時点（令和7年度）の内容であるため、補助金等を活用する場合は、最新の状況を確認してください

