# 金秀建設の業務改革ＤＸ

Vision 2030：デジタルで描く、地域に選ばれ続ける未来の設計図

# 目次


01 次世代に向けての会社方針 -代表者メッセージ-

02 現状の課題

03 私たちが果たすべきDXのゴール（ミッション・ビジョン）

04 ビジョン達成に向けた6つの戦略

05 デジタル環境の整備

06 DX推進体制とデジタル人材育成

07 達成状況を測る指標(KPI)

08 情報セキュリティ体制

# 01 次世代に向けての会社方針 –代表者メッセージ–

## なぜ今、我々はDXに取り組むのか

当社を取り巻く環境は、かつてないほど厳しさを増しています。外部に目を向ければ、建設業界は就労者の高齢化と新規入職者の減少という、深刻な労働力不足に直面しています。これは単なる一時的な問題ではなく、事業の継続そのものを脅かす構造的な課題です。さらに市場では、データを戦略的に活用する新たな競合が旧来の産業構造を破壊し、我々のビジネスモデルに大きな変革を迫っています。

同時に、我々の内部にも成長を阻害する構造的課題が存在します。長年当社を支えてきた熟練技術者たちが次々と退職期を迎え、彼らが持つ貴重な技術やノウハウの伝承は遅れています。日々の業務プロセスには未だアナログな手法が多く残り、生産性の伸び悩みという形で経営を圧迫しています。また、これまで部門ごとに最適化されてきたITシステムは、かえって組織全体の情報共有を妨げ、非効率を生み出す原因となっています。これらの課題は「現場の疲弊」を深刻化させ、「可能な限りSQCDを高いレベルで守る」という我々の責務を遂行する上で、重大な障害となっています。これらレガシーシステムが引き起こす「2025年の崖」問題は、放置すれば将来的に甚大な経済的損失をもたらしかねない、重大な経営リスクです。
このような内外の課題を前に、現状維持という選択肢はありえません。「DXへの取り組みが、今後の我社の命運を分ける」のです。本方針は、この厳しい現実を直視し、「現場の疲弊を招かず、可能な限りSQCDEを高いレベルで守る」体制の構築という急務を果たすため、全社一丸となって変革を成し遂げる我々の決意と具体的な行動計画を示すものです。

私たちは今、建設業界、ひいては社会全体が経験している構造的な大変革期の真っ只中にいます。この変化の時代を乗り越え、未来を切り拓くための羅針盤として、ここに当社のデジタルトランスフォーメーション（DX）推進に関する基本方針を明示します。

代表取締役社長　山内　昌茂

# 02 現状の課題

## 初期DXの失敗と方針転換

当社は、様々なデジタルツール導入による「現場の混乱と疲弊」という失敗に直面しました。これらを真摯に受け止め、業務の断捨離による「引き算の改革」へと大きく方針を転換し、真の**DX**を推進してまいります。

| 過去の失敗（直面した壁） | 重要な気付き | 新・基本方針 |
| --- | --- | --- |
| | | |
| ・ツールを導入しても「現場が忙しすぎて」覚える時間がない」<br>・ITツールが「新たな業務負荷」となり残業増 | ・「足し算」のDXの前に「引き算」の業務改革が必要 | ・「業務の棚卸と断捨離」を最優先<br>・まず現場に「時間の余白」を作る |

## 03 私たちが目指すDXのゴール（ミッション・ビジョン）

本DX戦略の推進を通じて、私たちが実現していく「目指すべき姿」は以下の通りです。

| ミッション（果たすべき使命） | ビジョン（目指す姿） |
|---|---|
| **2030年<br>地域と未来をつくる<br>「最初に相談したい企業」になる** | **現場の働き方と生産性の飛躍的な革新**<br>i-Constructionをはじめとする最先端デジタル技術の全現場への積極的導入と定着を完了し、全ての現場において、より安全で効率的な、業界トップクラスの労働生産性を実現する。 |
| **2030年<br>データと知恵で「働きがいNo.1」の組織を実現する** | **全社員の創造性を最大化する業務プロセスへの転換**<br>間接業務からムダな作業を徹底的に排除し、RPAやAIによる自動化を全面的に定着させることで、社員が付加価値の高い、より本質的な仕事に集中できる環境を確立する。 |
| | **データで裏付け最後は人の手・対話で決める文化の定着**<br>データ分析基盤を全社的な共通言語として日常的に活用し、ベテランの感覚や現場の経験に客観的な根拠(データ)をプラスし、データに基づいた迅速かつ正確な意思決定を行うことを当たり前の習慣とする。 |
| | **全社員のデジタル・マインドの育成と専門人材の確保**<br>全社員のデジタルリテラシーを向上させ、誰もがデジタルを活用してアイデアを生み出せる土台を築き、新しい挑戦を加速させる高度なスキルを持った専門人材を戦略的に確保・育成する。 |

## 03 私たちが目指すDXのゴール

我々のDXへの取り組みは、単に新しいデジタルツールを導入することではありません。それは、事業のあり方を根本から変革し、建設業として担うべき「社会インフラの整備と安全・安心な生活基盤の構築」という責務を、未来にわたって果たし続けるための経営戦略そのものです。この変革を導くため、私たちは以下の2つの基本方針を掲げます。

■持続的な成長と競争力の強化
デジタルツールを戦略的に活用することで、既存ビジネスにおける業務プロセスを抜本的に見直し、生産性を改善します。これにより、変化の激しい市場環境においても揺るぎない競争力を確保し、持続的な成長基盤を構築します。

■新たな顧客価値の創造
社内に蓄積される様々なデータを利活用し、これまで見過ごされてきた顧客の潜在的なニーズを掘り起こします。データに基づいた新たな価値を提供することで、顧客満足度を最大化させ、ひいては企業価値全体の向上を目指します。

このビジョンの先に我々が描く未来像は、現場の担当者一人ひとりが、SQCDE（安全・品質・コスト・納期・環境）を最高水準で達成するための本質的な工事管理に集中できる環境です。データとデジタル技術を駆使して工事着手前の意思決定を最大化する「フロントローディング」を徹底し、不確定要素を排除します。着工後は、データに基づき問題を予見し先手を打つ「予測管理」へと移行することで、現場が事後対応に追われる状況を根絶し、本質的な工事管理に集中できる環境を創出します。

# 04 ビジョン達成に向けた6つの戦略

ビジョンを達成するため「基盤整備」「業務革新」「現場改革」の三領域にまたがる、相互に連携した6つの戦略の柱を全社的プロジェクトとして推進し、これらは個別の施策ではなく、当社の事業モデルそのものを変革するための包括的な設計図です。

| 項目 | 概　　要 |
|---|---|
| 内製的IT人材の創出「全員DX」 | 外部の力に頼るだけでなく、従業員一人ひとりがデジタル技術を駆使して自らの業務を改善できる企業文化を醸成します。そのために、反復的かつ継続的な社内教育プログラムを実施し、2030年までに全社員のデジタルリテラシー向上を支援します。**「全員DX」の実現**は、従業員満足度の向上にも直結する重要な取り組みです。 |
| 徹底的な業務効率化 | バックオフィス業務の生産性を抜本的に向上させます。具体的には、請求書処理の電子化、会計システムの機能強化、**AIを活用した監査支援**、そして全部門で利用可能な**RPA基盤の構築**などを推進します。これにより創出された時間を、お客様に付加価値を提供する時間を最大化することに振り向けていきます。 |
| システム環境基盤の整備 | クラウド活用による現場の内製化を**DX部門が統制**し、**API連携で操作をクラウドへ集約**。二重入力を廃止しデータを統合することで、ブラックボックス化を防ぎつつ、データに基づく迅速な意思決定と現場改善を実現します。 |
| 業務システムの全体最適化 | 社内に蓄積された業務データを可視化し、経営層から現場担当者まで、誰もが**データに基づいた迅速な意思決定を行える環境を整備**します。これにより、一部のベテラン社員が持つ経験と勘への過度な依存から脱却し、客観的データに基づいた安定的な施工体制を確保します。 |
| 次世代型建設DXの推進 | 国土交通省が推進する「i-Construction」へ積極的に取り組み、建設現場の生産性革命を目指します。具体的には、3次元モデルを活用するBIM/CIM、リアルタイムな現場管理を可能にするIoT技術、そして測量・点検作業を効率化するドローンといった最先端技術を導入し、手戻りの削減と、工事現場の効率化・品質向上を両立させます。 |
| イノベーション促進 | 全社負担の検証体制で失敗を恐れず新技術に挑戦し、独自のAI環境構築で業務を高度化。**自社開発ツール**の外部展開と利益還元を通じイノベーションが自律的に生まれる競争力を創出します。 |

# 05デジタル環境の整備

前述の方針に基づき、以下の6つの項目に重点的に取り組みます。

| **1.全社情報プラットフォームの構築** | **2.BIM/CIMの導入・活用** | **3.モニタリング強化による工事現場の効率化** | **4.生成AI/ノーコード等を活用したシステム構築・導入** | **5.RPAによるバックオフィス業務の自動化** | **6.ドローン測量・点検の導入** |
|---|---|---|---|---|---|
| 顧客情報、工事情報、進捗状況、図面、書類などを一元的に管理する**クラウドベースの情報プラットフォームを構築**します。これにより、情報へのアクセスが容易になり、部門間の連携強化、業務効率化、意思決定の迅速化を図ります。 | 設計・施工段階において**BIM/CIMを導入**し、3Dモデルによる視覚的な情報共有、設計の効率化、施工時の干渉チェック、工程管理の最適化などを実現します。これにより、手戻りの削減、品質向上、コスト削減を目指します。 | 工事現場にITを活用し、**建設現場の遠隔管理システムの利用現場数の拡充**を目指します。<br>モニタリングでの進捗状況、資材管理、安全管理などのデータをリアルタイムに収集・分析します。これにより、**現場状況の可視化、異常の早期発見、効率的な人員配置、天気情報を元にした作業の見直しを実現**します。 | 顧客情報、営業活動履歴、問い合わせ内容などを一元的に管理する**CRMシステム導入または生成AIによる自社アプリを開発**し、顧客ニーズの把握、営業活動の効率化、顧客対応の迅速化を図り、顧客満足度の向上を目指します。 | 請求書発行、経費精算、勤怠管理など、定型的なバックオフィス業務に**RPA（Robotic Process Automation**）を導入し、自動化を図ります。これにより、事務作業の効率化、人的ミスの削減、従業員の負担軽減を目指します。 | 広範囲の測量や高所の点検に**ドローンを導入**し、作業時間の短縮、安全性向上、コスト削減を図ります。取得したデータはBIM/CIMモデルと連携させ、より効率的な設計・施工管理に活用します。 |

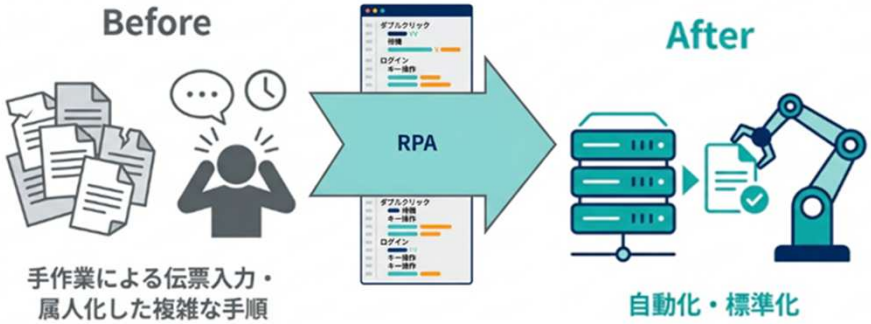
# 05 デジタル環境の整備

■現場改革：ドローン と 3D 可視化

・「見える化」による省力化

■業務改革：バックオフィス効率化

・単純作業をロボット・RPAに任せる




・月次伝票の自動出力・取込を自動化

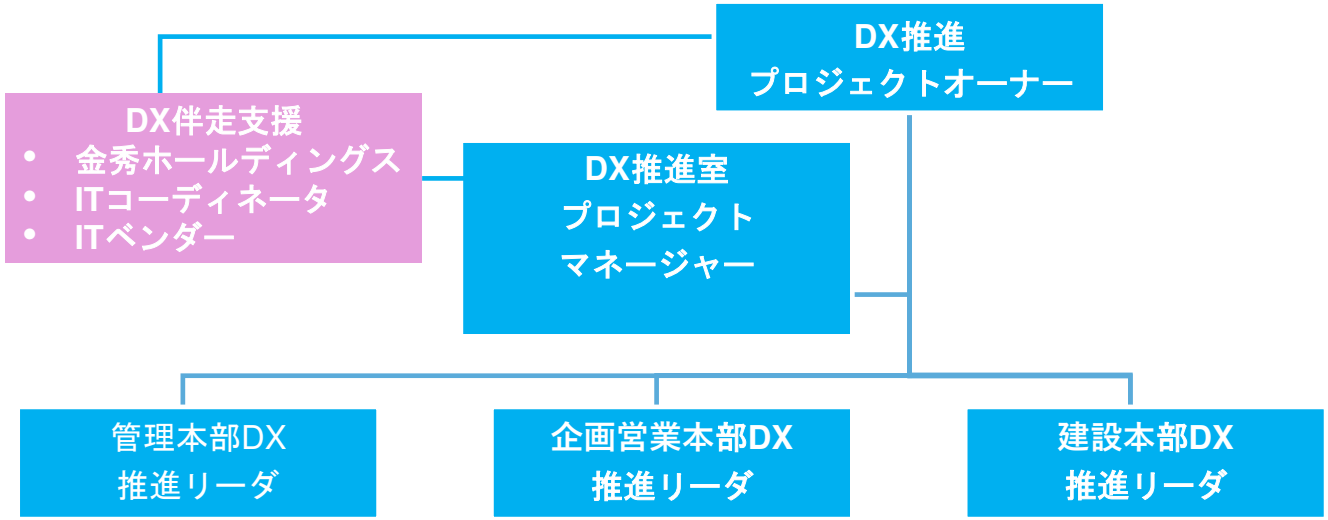
・単純作業を削減

・属人化を解消し、誰でも対応可能な体制へ

# 06 DX推進体制とデジタル人材育成

## ■DX推進体制

本プロジェクトは、経営トップの強いコミットメントのもと、専門チームが実行を主導し、その進捗を具体的な重要業績評価指標（KPI）によって厳格に管理します。推進体制 本プロジェクトのオーナーは、代表取締役社長 が務めます。その直轄組織として新設された「DX推進室」が、各事業部門と連携しながら全社横断的な実行を主導し、変革のエンジンとしての役割を担います。また、自社だけでは対応が厳しい事項については外部有識者（グループ企業及びＩＴ有識者等）の協力を得て、 DX推進を加速させます。




| | | |
|---|---|---|
| DXプロジェクトオーナー | | 代表取締役社長 |
| DXプロジェクトマネージャー | | 管理部本部長 |
| DX推進担当 | 管理本部DX推進リーダ | 部長 |
| | 企画営業部DX推進リーダ | 部長 |
| | 建設本部DX推進リーダ | 部長 |

## ■デジタル人材育成 － 全体的なデジタルリテラシーの底上げ

- クラウドツール活用ができる推進リーダーを育てる(2027年までに10名のリーダーを配置する)
- 生成AIによるアプリ作成を行う(2027年までに生成AIアプリ作成 12件)
- BIM/CIM によるデータ活用できる人材を育成する(2028年までに各部門1名以上を配置)

# 07 達成状況を測る指標(KPI)

経営目標 本DX戦略の推進を通じて、以下の経営目標の達成を目指します。

| 項番 | KPI評価指標名 | 現状・維持基準 | 目標値 | 目標期限 | 区分 / 分野 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 残業削減(時間外労働平均14時間以内とする) | 100%維持 | 14.2時間以下/月 | 2027年 | 働き方改革・業務棚卸 |
| 2 | 社内クラウドストレージ（ファイル共有）の利用率 | 100%維持 | 100% | 継続維持 | 環境・ペーパーレス |
| 3 | 社内チャットツールの利用率 | 100%維持 | 100% | 継続維持 | コミュニケーション |
| 4 | 全社員への社用携帯 | 100%維持 | 100% | 継続維持 | インフラ基盤 |
| 5 | 請求・精算など経理業務におけるオンライン処理率 | - | 80%以上 | 2027年度まで | 業務プロセス効率化 |
| 6 | ペーパーレス化の推進（紙文書の保管量削減率） | 基準値比 | 30%削減 | 2027年度まで | 環境・ペーパーレス |
| 7 | DX人材の育成（ITパスポート資格取得者数） | 累積 | 4名以上 | 2028年度まで | 人材育成・リスキリング |
| 8 | デジタル活用による働き方改革（月平均残業時間） | - | 30時間以内 | 常時抑制 | 労務管理・働き方改革 |
| 9 | SNSや自社サイトを活用した採用活動による正規採用数 | - | 年間2名程度 | 単年度目標 | 採用・HR |

# 08 情報セキュリティ体制

■セキュリティ基本方針
弊社は、サイバーセキュリティ対策を経営課題として認識し、セキュリティ基本方針の策定及び実施を行っています。
セキュリティポリシー：https://kanehide.co.jp/kensetsu/privacypolicy/

具体的な対策として、IPAが推進する「SECURITY ACTION」を二つ星を宣言し、情報セキュリティ対策の継続的な強化に努めます。(2025年12月完了)

これには、データの暗号化、アクセス制御、アクセスログの管理、全従業員へのセキュリティ教育の実施などが含まれます。
情報処理システムの安全性確保のため、定期的にセキュリティ監査を実施し、監査結果に基づき対策を適宜見直します。

# 結びに

## 変化を恐れず、共に未来を創る

最後に、社長の言葉をもって、本方針の結びとさせていただきます。

我々の前には、決して平坦ではない道が続いています。変化は困難と痛みを伴います。それは、一部の人にとっては大きなストレスや疲労感をもたらすでしょう。この変革が、決して容易なものではないことを、私は深く理解しています。しかし、「変わり続けなければならない。前進あるのみです。」立ち止まることは、後退を意味します。我々には、この変化を受け入れ、自らの手で未来を切り拓いていく以外の選択肢はありません。
このDXという名の航海は、時に荒波に揉まれることもあるでしょう。しかし、全従業員が同じ船のクルーとして力を合わせれば、どんな困難も乗り越えられると信じています。変化を恐れず、挑戦を楽しみ、金秀建設の新たな歴史を、そして建設業界の新たな未来を、共に創り上げていきましょう。

代表取締役社長　山内　昌茂