

2.2 地方の建設業の人材確保に向けた取組

はじめに

我が国では少子化・高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、国内の各産業で人手不足が常態化し、人材獲得競争が激化している。加えて建設業では高齢化が他産業に先行しており¹、また新規学卒者の入職も少なく定着しづらい²状況であることから、若年層の技能労働者の確保・育成が喫緊の課題となっている。特に地方部においては、都市圏に比べ人口減少が著しく、地域の守り手としてインフラの整備・保守や激甚化している災害に対応する建設業者の重要度は増す中、持続的な存続に不可欠である人材の確保・定着の状況はより深刻である。

近年の働き方改革推進への社会動向において、建設業では業界内の関係者がそれぞれの立場で連携し、建設業を魅力ある産業とすべく生産性向上や労働環境の改善に取り組んでいるものの、各建設関連団体が実施しているアンケート結果³を見ても状況は思わしくなく、未だ他産業に見劣りする状況である。2024年4月からの建設業への時間外労働の罰則付き上限規制の適用が迫る中、実効性のある取組により、確実に人材確保へとつなげていかなければならない。

そこで本稿では、建設業における技能労働者の確保・育成に関して、中でも地方部での現状と課題を整理し、地方の建設業者に対して行ったアンケートの分析及び回答企業へ実施したヒアリングを基に、今後の地方の建設業における人材確保・定着に向けた取組についての考察を試みる。

本調査研究に当たっては、建設企業・関係諸団体の方々にご協力を賜り、沢山の貴重な情報やご意見を頂戴した。ここに深く感謝の意を表したい。

2.2.1 建設業の人手不足の現状と対応状況

(1) 国内における建設業の人手不足の現状

我が国では少子化・高齢化の進展により総人口の減少が続くと予想されているが、建設業は産業の規模や産業特性⁴である労働集約型産業という側面により、国内産業の中でも就業者数

¹ 「建設経済レポートNo.73 図表 2-3-4」参照。

² 「建設経済レポートNo.73 図表 2-3-12」参照。

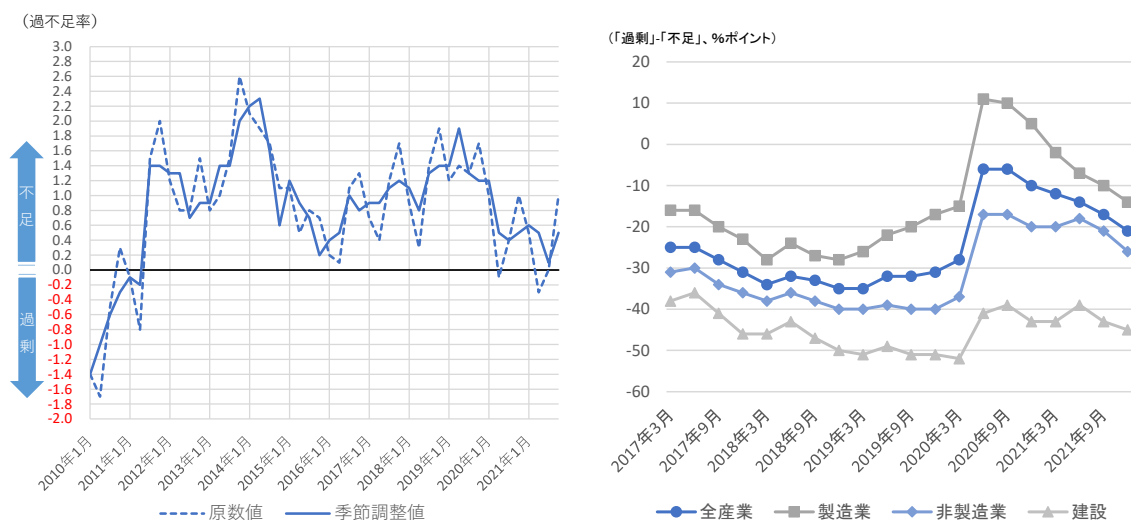
³ 例えば一般社団法人建設産業専門団体連合会が実施している「働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価に関する調査」によると、「就業規則等に休日設定」に関する設問に対し4週8休以上と回答した割合は、2018年調査の17.2%から2019年調査は23.4%と増加したが、2020年調査では22.8%と足踏みしている状況である。

⁴ 金本良嗣(編)『日本の建設産業 知られざる巨大業界の謎を解く』日本経済新聞社、1999年、28-29頁にて建設業の産業特性とされているのは、次の5点であるとしている。①発注者第一の請負業であること ②単品受注産業であること ③現地屋外で行われる「天気産業」であること ④総合加工産業であり、工程ごとの分業生産として行われること ⑤労働集約型産業であること。

の多い産業⁵であり、多くの労働者を必要としている。

建設労働需給調査の建設技能労働者過不足率の推移を見ると、2011 年以降は不足の状況が常態化しており、また日本銀行の雇用人員判断 D.I.の推移を見ても、他産業との比較において不足感が強い（図表 2-2-1）。一昨年に当研究所が実施した建設業就業者の将来推計⁶においても、建設技術者、建設技能者どちらも減少が続くことが見込まれるとされており、今後は担い手不足がさらに厳しい状況となることが見込まれている。

図表2-2-1 建設技能労働者過不足率の推移（左）、雇用人員判断 D.I.（右）



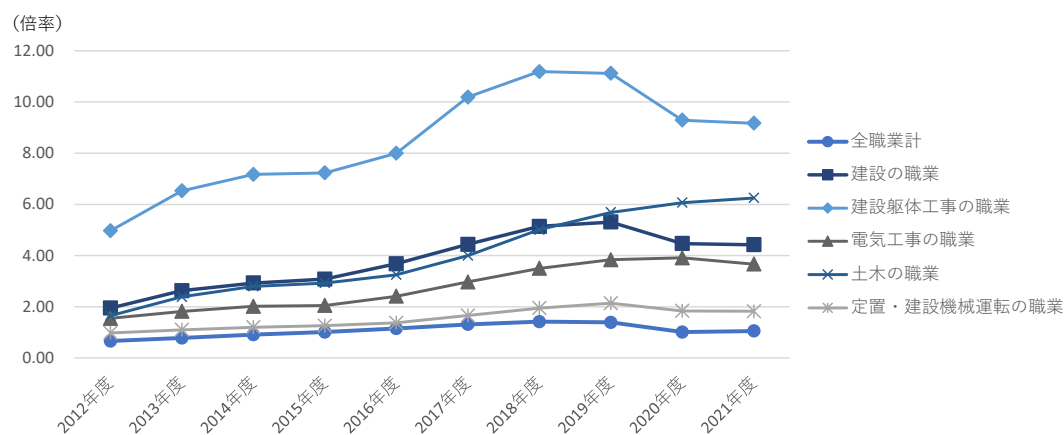
（出典）（左）国土交通省「建設労働需給調査」を基に当研究所にて作成、（右）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」を基に当研究所にて作成

近年の有効求人倍率を見ても、建設関係の職業の倍率は全産業平均より高く、またコロナ禍でも長期的な不足傾向は変わらない状況である（図表 2-2-2）⁷。

⁵ 総務省「労働力調査」では、2020 年度の建設業就業者数は、卸売業・小売業（1,054 万人）、製造業（1,041 万人）、医療・福祉（868 万人）に次ぐ 491 万人であり、4 番目に就業者数の多い産業となっている。

⁶ 「建設経済レポート No.71」にて、直近で詳細集計が公表されている 2015 年の国勢調査を用いてコーホート分析による将来推計を行った。

⁷ 厚生労働省「令和元年度版労働経済の分析（要約版）」によると、「新規人材の確保が困難な企業」が求人募集した際の状況を集計した結果、約 61%もの企業が「募集しても、応募がない」と回答しており、産業別では建設業が 2 番目に割合が高い。

図表2-2-2 有効求人倍率の推移（パートタイムを除く常用）⁸

（出典）厚生労働省「職業安定業務統計」を基に当研究所にて作成

(2) 国の近年の取組

建設業の人手不足は、これまでさまざまな場で取り上げられ、既に多くの施策が講じられており、近年では「10年後を見据えて、建設産業に係る各種『制度インフラ』の再構築を中心とした建設産業政策についての方向性を示す」ことを趣旨として、2017年7月、建設産業政策会議により「建設産業政策 2017+10 ～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」が策定されている。本提言では建設産業の使命を果たしていく上での最大の課題は「担い手確保」としており、そのためにまず取り組むべきは「働き方改革」であるとされた。その後国土交通省では、働き方改革実現会議による「働き方改革実行計画」を受け、週休二日の確保をはじめとした働き方改革をさらに加速させるため、2018年3月に「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定し、「長時間労働の是正」「給与・社会保険」「生産性向上」の3つの分野における新たな施策がパッケージとしてまとめられた。

法制面での取組も継続実施されており、2014年に成立した担い手3法は、改正後の新たな課題に対応し5年間の成果をさらに充実させるべく、働き方改革の推進、生産性の向上、災害時の緊急対応強化の観点から、2019年6月に「新・担い手3法」への改正が実施されている。

(3) 建設キャリアアップシステム（CCUS）

CCUSの普及・推進は、2017年6月に設置された「CCUS運営協議会」にて、行政、建設関連団体等が一体となって取り組んでおり、2021年3月に実施された第8回総会での報告によると、2020年度の実績目標は概ね達成される見通しとしている。また、同総会にて取り決め

⁸ 2021年度は11月までの有効求人倍率の平均値を使用している。2011年改定「厚生労働省職業分類」に基づく区分。「定置・建設機械運転の職業」には「建設機械運転工」「玉掛作業員」の他にも建設関係の職業ではない「発電員、変電」等も含まれている。

られた2021年度の取組目標についても、2021年12月末時点の実績では目標を超えるペースで順調に推移しており、近年急速な普及を見せている（図表2-2-3）。国土交通省が2020年3月公表の「CCUS普及・活用に向けた官民施策パッケージ」では、2023年度からの「あらゆる工事におけるCCUSの完全実施」に向け、「建退共のCCUS活用への完全移行」等の3つの具体策と道筋が掲げられ、「建設技能労働者のレベルに応じた賃金支払の実現」等のため、業界内に対し「業界共通の制度インフラ」としてのCCUS活用を要請している（図表2-2-4）。

図表2-2-3 CCUS 運用実績⁹

	2020年度			2021年度			
	目標	実績	累計	目標	実績（12月末時点）	進捗率	累計（見込み）
事業者登録数	4万社	約4万社	7.6万社	3万社	約3.6万社	113%	10.4万社程度
技能者登録数	28万人	28.6万人	50.7万人	30万人	約28万人	93%	80.5万人
就業履歴登録数	720万件	約858万件	-	2,000万件	2,000万件超	100%超	-

（出典）建設キャリアアップシステム運営協議会第8回総会資料及び建設キャリアアップシステムウェブサイト統計情報より当研究所にて作成

図表2-2-4 CCUS 普及・活用に向けた官民施策パッケージ



建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージ



建設技能者の技能と経験に応じた賃金支払い・処遇改善と、現場の生産性向上を図るための建設キャリアアップシステムについて、令和5年度からの建退共のCCUS完全移行及びそれと連動したあらゆる工事におけるCCUS完全実施を目指し、官民において以下の施策を講じる。

令和5年度からの「あらゆる工事でのCCUS完全実施」に向けた3つの具体策と道筋

I 建退共のCCUS活用への完全移行 建設技能者の将来の保障とコンプライアンス問題解決のため、建退共におけるCCUS活用を官民一体となって推進 ・令和2年度は、本格実施に向けた運用通知・要領等改正、活用呼びかけ ・令和3年度から、CCUS活用本格実施 >公共工事では確実な掛金充当確認・許可行政庁の指導等履行強化 >民間工事では、業界において、掛金納付・充当の徹底を促進 ・令和5年度からは、民間工事も含め、CCUS活用へ完全移行 ・経営事項審査での掛金充当状況の確認方法の見直し II 社会保険加入確認のCCUS活用の原則化 ・令和2年10月からの作業員名簿の作成等の義務化に伴い、労働者の現場入場時の社保加入確認においてもCCUS活用を原則化	III 国直轄での義務化モデル工事実施等、公共工事等での活用 ・令和2年度は、国直轄の一般土木工事（WTO対象工事）において、 >CCUS義務化モデル工事（発注者指定・目標の達成状況に応じて工事成績評定にて加点/減点）を試行 >CCUS活用推奨モデル工事（受注者希望・目標の達成状況に応じて同評定にて加点）を試行 ・このほか、地元業界の理解を踏まえ、Aランク以外のCCUS活用推奨モデル工事の試行を検討 ・地方公共団体発注工事において、先進事例を参考に積極的な取組を要請するとともに、入契法に基づく措置状況の公表、要請等のフォローアップ ・上記取組と併せ、業界は加入促進に積極的に取り組む ・令和3年度以降、段階的にCCUS活用工事の対象を拡大し、Iと連動して公共工事等での活用を原則化
---	--

建設技能者のレベルに応じた賃金支払の実現 ○専門工事業団体等が職種別の職長（Lv3・4）や若年技能者（Lv2）の賃金目安を設定し、下請による職長手当等マネジメントフィーの見積りへの反映と元請による見積り尊重を促進・徹底 ○CCUS能力評価と連動した専門企業の施工能力見える化開始	更なる利便性・生産性向上 ○CCUSの情報セキュリティ強化と人材引き抜き防止策 ○発注者によるCCUS閲覧等による事務効率化、書類削減 ○CCUSと連携した施工実態の把握・分析による労働生産性向上の研究 ○CCUSによる勤怠・労務管理機能強化や顔認証入退場への活用促進 ○令和4～5年度までにCCUS登録と安全衛生資格等の資格証の携行義務を一体化（マイナポータルとの連携）
--	---

以上の取組を推進・進化するために、**国として、業界団体、地方公共団体、許可行政庁に対し、直ちに「業界共通の制度インフラ」であるCCUS活用を要請。フォローアップ体制を立上げ**

（出典）国土交通省建設キャリアアップシステムポータルサイト資料

⁹ 2020年度は2021年3月分の推計値を含む。2021年度は12月時点累計と前年度末累計の差分。事業者登録数は一人親方分を除く。

(4) 建設関連団体の近年の取組

続いて主な建設関連各団体の主要な取組を紹介する。

一般社団法人日本建設業連合会（日建連）では、2015年3月に「再生と進化に向けて一建設業の長期ビジョン」を策定しており、建設業全般を対象として、生産性向上等による若年層を中心とした新規入職者の確保への道筋が提示されている。特に休日の拡大に対しては、「週休二日実現行動計画」を2017年12月に策定し、2022年3月までに週休二日（4週8閉所）を達成することを目標として取組を推進している。その他にも、2019年11月に「けんせつ小町活躍推進計画」を策定し、「定着」「活躍」「入職」の3つのテーマを定め、女性のみならず建設業全体が働きやすい、働き続けたいと思われる職場環境の実現を目指す活動を行っている。

一般社団法人全国建設業協会（全建）では、2021年度から「目指せ週休2日＋360時間（ツープラスサンロクマル）運動」に取り組んでおり、PRポスターの配布や啓蒙活動を行っている。この運動は従来の「休日 月1＋（ツキイチプラス）運動」を加速化させたもので、2024年4月からの時間外労働の罰則付き上限規制の建設業への適用を見据え、技能労働者の処遇改善を推進し、担い手の確保につなげるべく展開している。

一般社団法人全国中小建設業協会（全中建）では、若年層の入職増には労務費の引き上げが重要であるとして、「働き方改革宣言～若者が志す産業へ～」を掲げ、「高い水準の公共投資を背景に、当分の間、2パーセント以上の労務費の引き上げ」の推進を宣言しており、会員に対して実効力のある取組の推奨や、国との意見交換や要望書提出を行っている。その他にもウェブサイト建設業で働く女性たちへのインタビュー記事を掲載し、建設業の魅力を伝えている。

一般社団法人建設産業専門団体連合会（建専連）では、2010年3月に策定した「建設労働生産性の向上に資する12の提言」により、技能労働者の確保・育成、賃金・処遇のアップ等の実現を図っており、専門工事業者が抱える諸問題への議論に基づき、国土交通省や地方整備局等との定例的な意見交換を実施している。近年においても「公共・民間工事を問わず建設現場へ建設キャリアアップシステムのカードリーダーの設置」等の技能労働者の処遇改善に資する様々な提案を行っている¹⁰。また、建設専門工事業のポータルサイトである「建設工事業 navi」による情報共有や、建設産業のPR¹¹活動も実施している。

一般財団法人建設業振興基金では、「中期経営方針¹²」において、「関係者と一体となったCCUSの強力な推進」「新たな担い手確保・育成策の推進」等を重点事項として事業展開を図っている。また、CCUSのシステム運営も行っており、2023年度までのあらゆる現場でのCCUS完全実施のために、サテライト説明会やYouTube公式チャンネルでの解説動画投稿、

¹⁰ 2020年度の国土交通省との定例意見交換会における要望書より要望事項の一部を抜粋。なお、本会は新型コロナウイルス感染症防止のため中止され、要望書の送付のみとなっている。

¹¹ 例えば「職人さんミュージアム」では、技能労働者の地域貢献事例や調査結果、業種紹介などを掲載している。

¹² 2020年6月策定、2020年から2022年の3か年。

CCUS 登録技能者へのウェブ調査結果の公表等を行っている。さらに、一人親方等に対する CCUS 登録メリットの訴求のために、現場で元請から受ける下請の評価をポイント化する実証実験や、CCUS 登録事業者の求人情報へのロゴ表示への取組等、普及促進に向けた新たな視点での活動も行っている¹³。人材育成においても、厚生労働省からの受託により「建設労働者育成支援事業¹⁴」を実施しており、その他にも月刊誌「建設業しんこう」及びウェブサイト「建設業しんこう web」による情報の発信、事務局である建設産業人材確保・育成推進協議会（人材協）¹⁵の活動等、幅広い活動を行っている。

2.2.2 地方の建設業の現状と都道府県の対応状況

(1) 地方における建設業の現状

地方における建設業の現状について、公表データを基に三大都市圏との比較を中心に分析する。なお、地方の地域区分は以下のとおりとし、三大都市圏とした都府県は各区分計から除く。

三大都市圏	東京、埼玉、神奈川、千葉、愛知、京都、大阪、兵庫
北海道	北海道
東北	青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
関東	茨城、栃木、群馬、山梨、長野
北陸	新潟、富山、石川、福井
中部	岐阜、静岡、三重
近畿	滋賀、奈良、和歌山
中国	鳥取、島根、岡山、広島、山口
四国	徳島、香川、愛媛、高知
九州	福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

まず地域別の建設投資額¹⁶について見ていく。全国平均の官民比率はおよそ 4 : 6 であり、関東、中部、近畿、中国がほぼ同比率である。民間投資は都市圏に投資が集中している一方、公共投資は北海道、東北の依存度の高さが目立つが、北陸と四国もおおよそ 5 割が公共投資であり、地方部での公共投資依存度の高さがうかがえる（図表 2-2-5）。

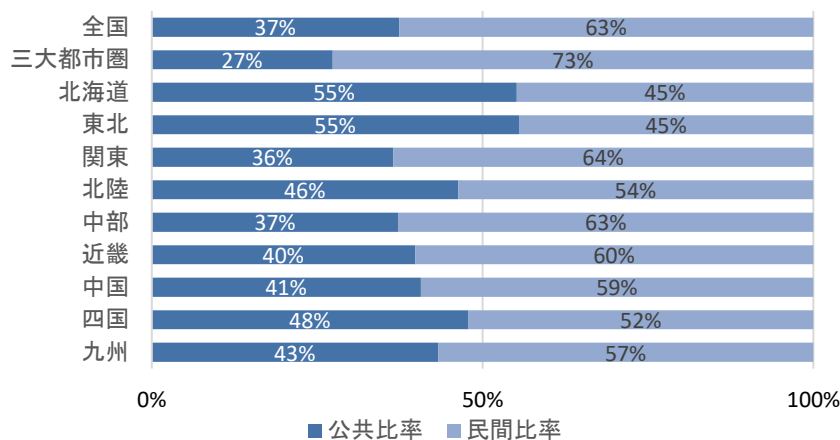
¹³ 「スコープ 振興基金 CCUS 登録促進へ民間求人媒体と連携」日刊建設工業新聞、2021 年 9 月 7 日。

¹⁴ 「建設ウェルカム」の発行や情報サイトの活用により訓練参加者を募集し、全国各拠点での職業訓練実施から専用ウェブサイトによる就職支援までをパッケージで行っている。2020 年度は全国 21 拠点で 51 コースの訓練を実施し、訓練参加者 512 名、訓練修了者 498 名（修了率 97.3%）、就職者 357 名（就職率 71.7%）であった。

¹⁵ 人材協は産学官が共同して建設産業の担い手確保・育成及び定着の推進を目的に活動する組織であり、建設業ガイドブック等の刊行、子供霞が関見学デーの開催、学校キャラバンの開催、建設産業のジョブポータルサイトである「建設現場へ GO!」や「建設産業女性定着支援 WEB」の運営等を行っている。

¹⁶ 2019 年度、2020 年度は当研究所見通し数値を使用している。

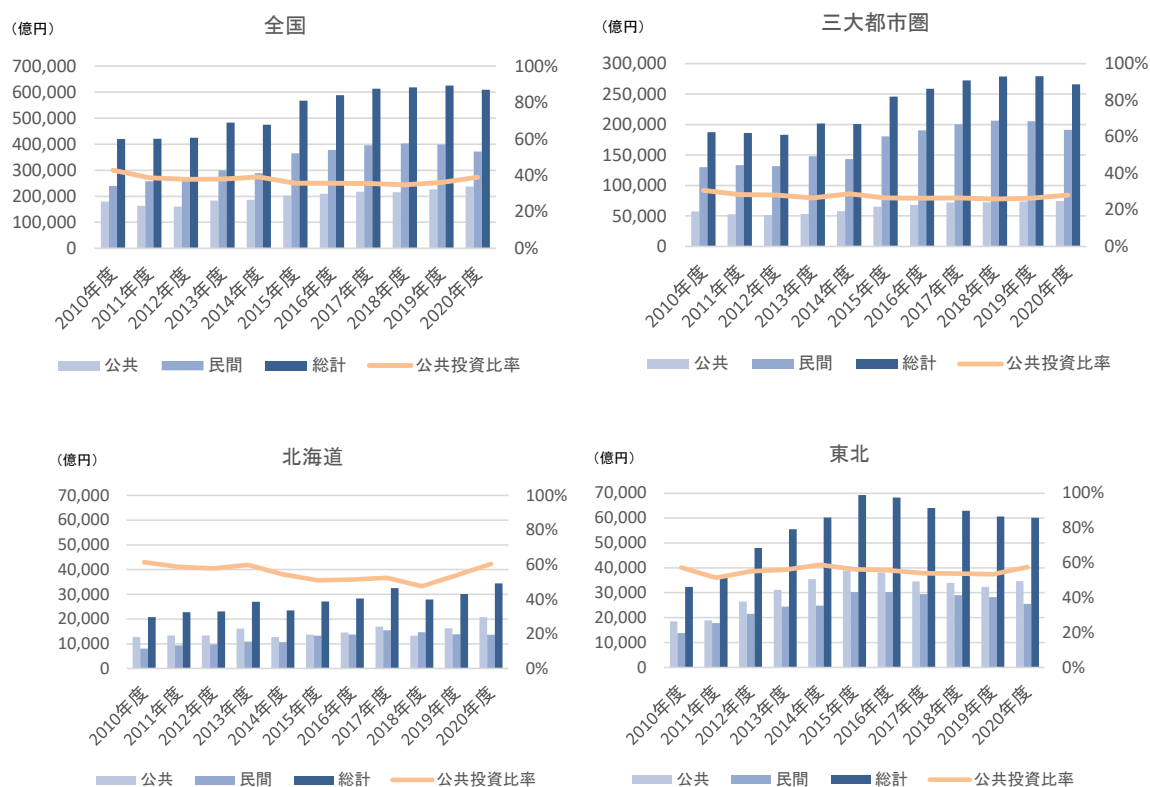
図表2-2-5 地域別建設投資比率（2010～2020 年度）



（出典）国土交通省「令和3年度建設投資見通し」を基に当研究所にて作成

地域ごとの建設投資額の推移では、2020 年度は新型コロナウイルスの影響等により民間投資を中心として全体的に減少が見られる。官民別で見ると、三大都市圏は公共投資比率にほぼ変動がないのに対し、地方部では 2018 年度以降、民間投資の減少を補うように増加し、政府比率が上昇していることがわかる（図表 2-2-6）。

図表2-2-6 地域別建設投資額の推移（2010～2020 年度）



第2章 建設産業の現状と課題

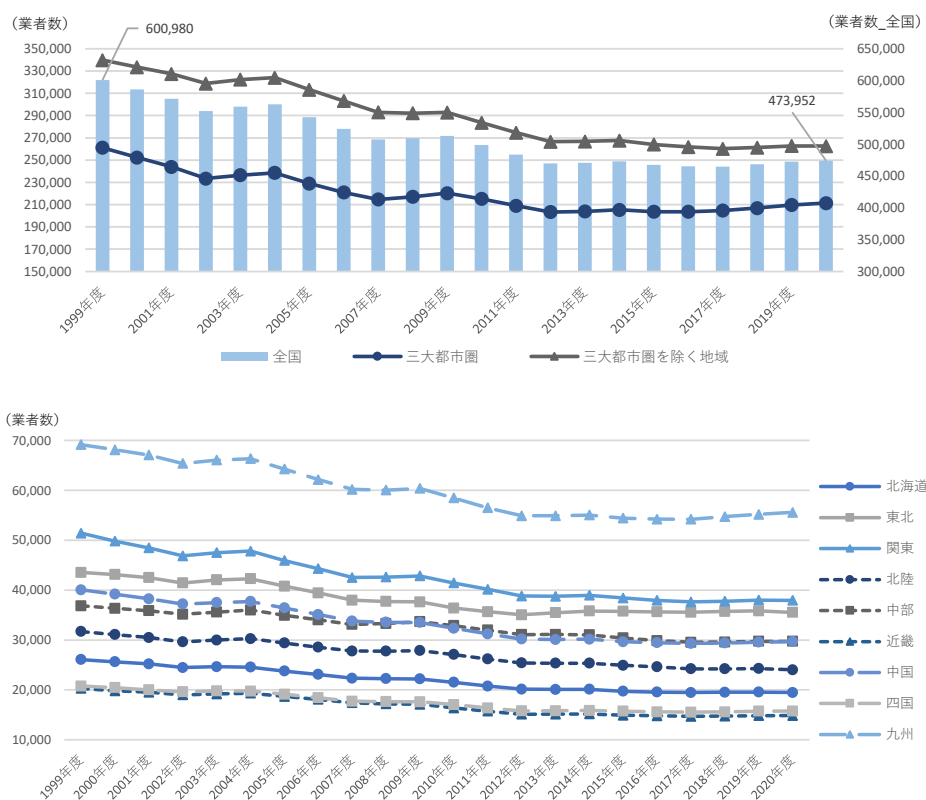


(出典) 国土交通省「令和3年度建設投資見通し」を基に当研究所にて作成

全国の建設業許可業者数は、1999年度の約60万業者をピークに年々減少傾向にあったが、2012年度以降は大きな増減は見られず、2020年度時点の業者数は約47万業者となっている。

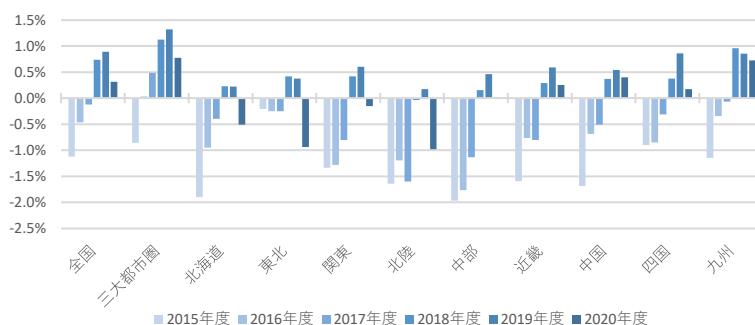
三大都市圏とその他の別で見ると、三大都市圏は2016年度以降増加傾向が見られるが、その他の地域ではあまり増減が見られない。地域ごとでは、九州で2016年度以降緩やかな増加傾向を見せているが、その他地域は減少傾向にある（図表2-2-7）。2015年度以降の対前年度伸び率は、三大都市圏では2016年度以降は増加しているが、その他地域においては2017年度までは減少が続き、2018、2019年度にプラスに転じた後に2020年度では北海道、東北、関東、北陸において再びマイナスとなっている（図表2-2-8）。

図表2-2-7 建設業許可業者数の推移（上）、同地域別の推移（下）



（出典）国土交通省「建設業許可業者数調査」を基に当研究所にて作成

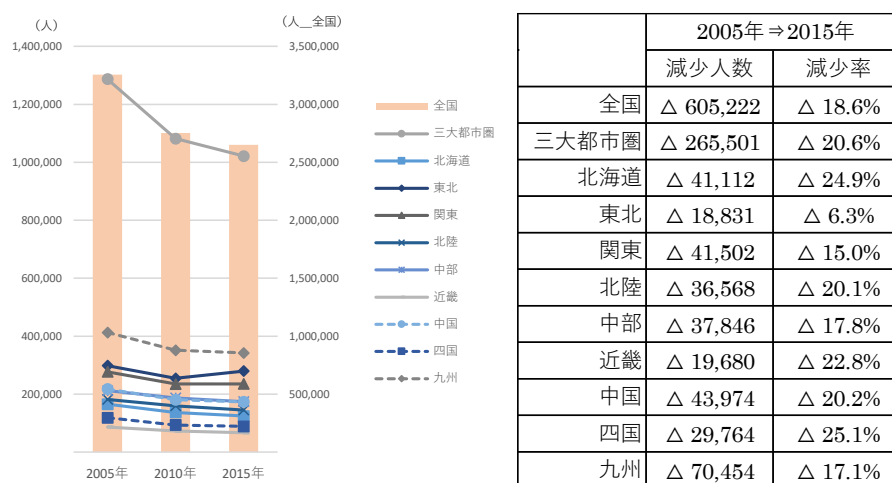
図表2-2-8 建設業許可業者数の対前年度伸び率の推移



（出典）国土交通省「建設業許可業者数調査」を基に当研究所にて作成

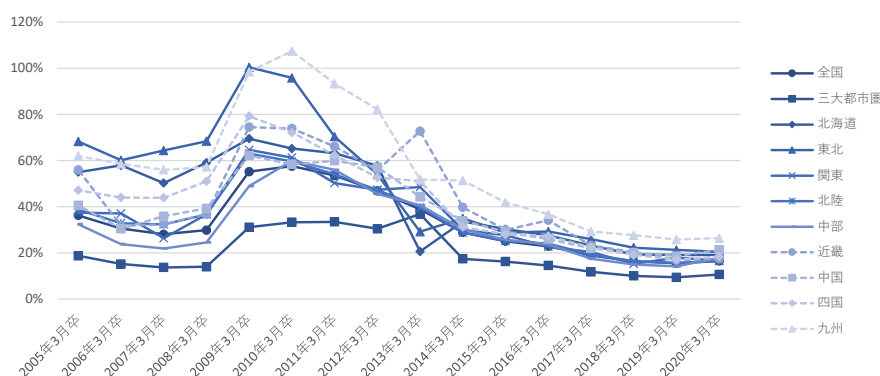
建設業の生産労働者は全国的に減少しており、国勢調査によると、2005年から2015年にかけて全国で約60万人減少している。特に北海道と四国の減少率が大きい（図表2-2-9）。新規高卒者の年度ごとの求人数に対する充足率¹⁷は、2008年のリーマンショック以前は地域差が見られたが、2009年3月卒で全国的に充足率が急上昇し、以降は低下傾向を示しつつ地域差は小さくなっている。三大都市圏はその他の地域と比べ充足率は概ね低く、九州はその他地域と比べ若干高い¹⁸（図表2-2-10）。

図表2-2-9 建設業の生産労働者¹⁹の推移（2005～2015年）



（出典）総務省「国勢調査」を基に当研究所にて作成

図表2-2-10 新規高卒求人数に対する充足率



（出典）厚生労働省「一般職業紹介状況」を基に当研究所にて作成

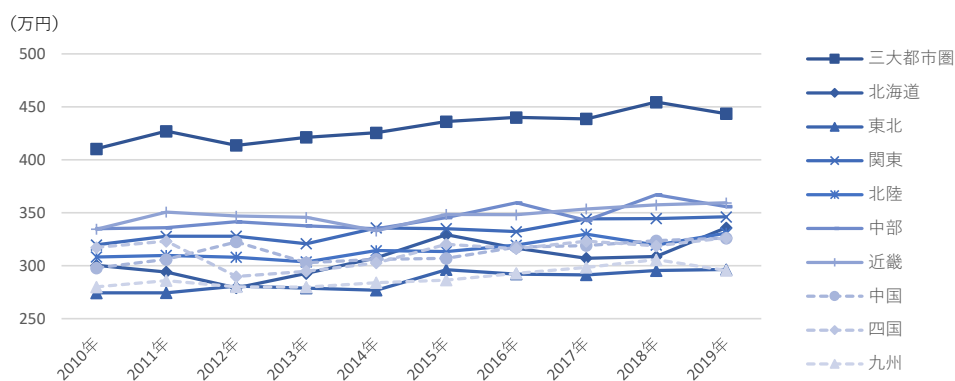
¹⁷ 各年度の新規高卒者の就職者数を求人数で除して算出している。

¹⁸ 地域ごとの労働需給を調査したが、国土交通省が毎月公表している「建設労働需給調査」は三大都市圏の抽出ができず、また各都道府県の労働局が公表している「一般職業紹介状況」においても労働需給に関する比較可能なデータを得られなかった。

¹⁹ 「平成17年国勢調査」の集計は、「建設機械運転作業員」「電線架線・敷設作業員」「電気通信設備工事作業員」「電気工事作業員」「建設作業員」、平成22年と平成27年の集計は「建設・さく井機械運転従事者」「建設・土木作業従事者」「電気工事従事者」を生産労働者としている。

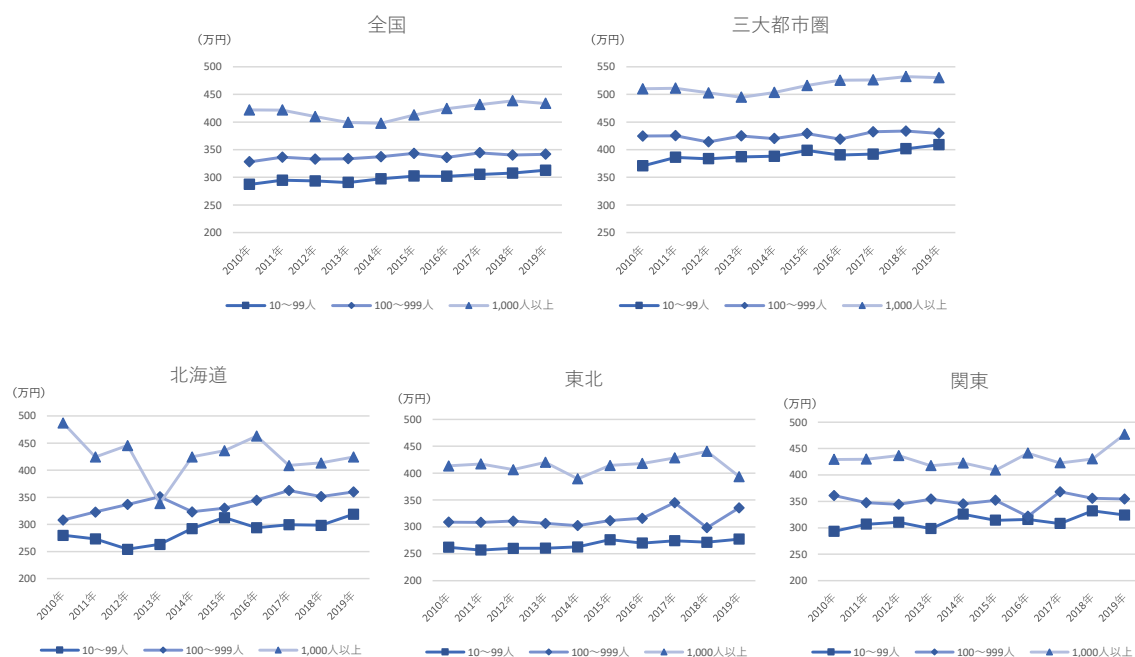
賃金の推移を見ると、三大都市圏が他の地域と比べて圧倒的に高く、その他の地域では東北、九州での水準の低さが目立っている。地域ごとの推移では、全国的に企業規模が大きいほど賃金水準が高い（図表2-2-11,12）。

図表2-2-11 きまって支給する現金給与額の推移（企業規模 10人以上）²⁰



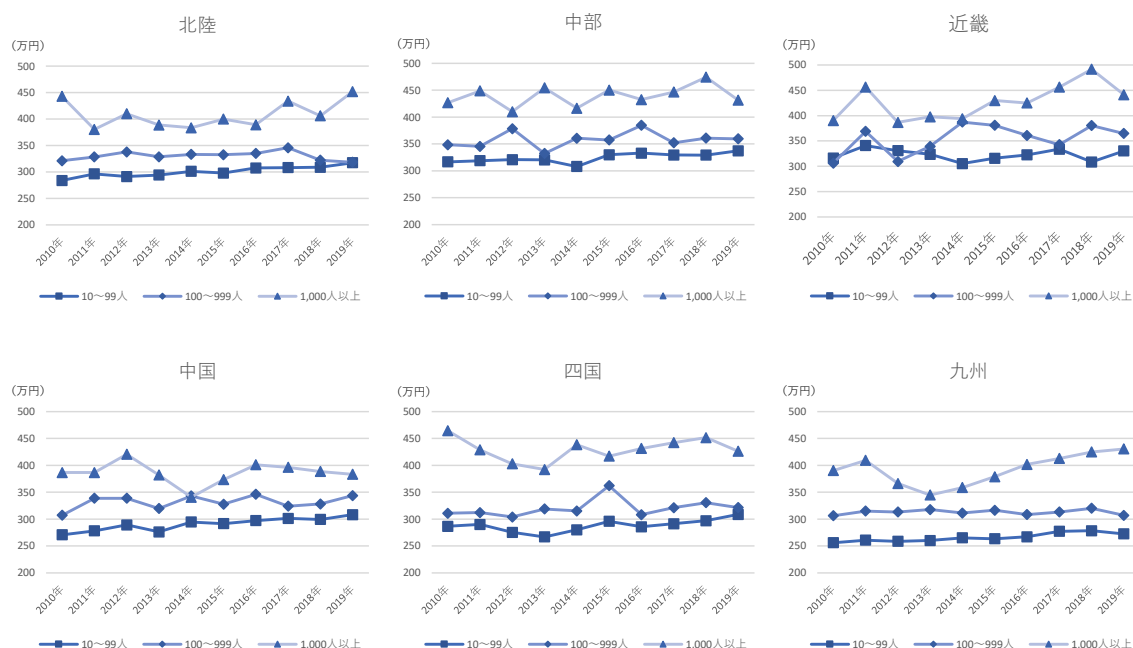
（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に当研究所にて作成

図表2-2-12 きまって支給する現金給与額の推移（地域別）



²⁰ 都道府県別で建設業の生産労働者のみのデータは得られなかったため、建設業従事者の合計で作成している。

第2章 建設産業の現状と課題



(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に当研究所にて作成

(2) 地方における人材確保・定着への取組

「建設産業政策 2017+10」では、地域力の強化に向けて「地域の守り手であると同時に地方創生の担い手でもある地域建設業の持続性を確保していくため、国、都道府県との連携のもと、より身近な市町村等の地域が一丸となった」取組を推進する必要があるとされ、市町村が主体となった建設産業の振興計画の策定等の推進を検討することが必要であるとしている²¹。これを受けて、各地方公共団体では建設産業振興に焦点を当てた建設産業振興計画が策定されているが、当研究所が都道府県のウェブサイト等の公表資料を基に調査したところ、2022年1月末時点で計画が公表されている都道府県は12道県、策定率は約26%であった(図表2-2-13)。なお、市町村においては、産業振興計画の中に建設産業振興が盛り込まれている計画がいくつか存在しているものの、個別での建設産業振興計画の策定はほとんどないという状況であった。

図表2-2-13 建設産業振興計画策定状況一覧(2022年1月末時点)

道県	建設産業振興計画名	策定年月	道県	建設産業振興計画名	策定年月
北海道	北海道産業支援プラン2018	2018年3月	静岡県	静岡県建設産業ビジョン2019	2019年3月
青森県	あおり建設産業振興指針2021	2021年3月	三重県	第三次三重県建設産業活性化プラン	2020年4月
岩手県	いわて建設産業振興中期プラン2019	2019年3月	広島県	広島県建設産業ビジョン2021	2021年3月
宮城県	第3期みやぎ建設産業振興プラン	2021年3月	愛媛県	魅力あふれる建設産業づくりアクションプログラム	2021年3月
福島県	ふくしま建設産業振興プラン	2017年3月	熊本県	第3次熊本県建設産業振興プラン	2019年3月
新潟県	第四次・新潟県建設産業活性化プラン	2021年3月	沖縄県	沖縄県建設産業ビジョン2018	2018年3月

(出典) 当研究所にて作成

²¹ 建設産業政策の施策の一つである「地域力の強化」の取組として、「地域の多様な主体との連携を強化する」が掲げられており、地域建設業と市町村との連携強化が必要であるとしている。

(3) 都道府県の建設業の人材確保の取組

建設産業振興計画の他にも、各都道府県では地域の問題に応じて様々な取組を講じている。そのうちの人材確保に関する取組を地域区分ごとで以下のとおり一覧とした（図表 2-2-14）。

図表2-2-14 各都道府県が主体の人材確保に関する主な取組（2022 年 1 月末時点）²²

地域	人材確保に関連する主な取組
北海道	・建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する北海道計画 ・建設業担い手対策支援事業補助金 ・北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会 ・北海道建設業サポートセンター ・ウェブ土木技術パネル展 ・北海道インフラツアー ・建設産業ふれあい展 ・出前講座 ・建設産業魅力発掘キャラバン ・北海道チャレンジ通信「道知るべ」
東北	（青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県）・建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する計画 （青森県）・青森県建設業ポータルサイト ・建設業PR動画【げんばB E A T】 （岩手県）・いわて女性の活躍促進連携会議 ・建設業体験学習会 （宮城県）・みやぎ建設産業架け橋サロン ・みやぎ建設ふれあいまつり （秋田県）・秋田県建設企業ガイドブック ・あきた建設女性ネットワーク「クローバー」 （山形県）・建設業技能労働者確保育成支援事業費補助金 ・県土未来図絵画、作文コンクール （福島県）・地域に根ざした建設業新分野進出応援事業 ・ふくしまの建設（仕事内容紹介Instagram）
関東	（栃木県、群馬県、長野県）・建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する計画 （茨城県）・建設業インターンシップ ・建設フェスタ （栃木県）・栃木県魅力ある建設事業推進協議会 ・とちぎけん どばくのキッズページ （群馬県）・群馬県建設関連企業GUIDEBOOK ・「@！驚くぐんまのヒミツ～土木探検隊が行く～」(Youtube) （山梨県）・富士の国やまなしインフラガイド ・「新しい甲斐の国づくり～建設業界の現状と課題～」(YouTube) （長野県）・地域を支える建設業検討会議 ・建設産業に係る就業促進、働き方改革に資する19の取組
北陸	（新潟県、富山県、石川県、福井県）・建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する計画 （新潟県）・「カッコいい建設作業服」コンテスト ・「リアル工事中」(YouTube) （富山県）・建設業新分野進出ガイドブック ・「とやまの土木」(パンフレット)、インフラツーリズム （石川県）・石川県建設業サポートブック ・建設業働き方改革推進セミナー （福井県）・福井県建設業PR動画 (YouTube) ・どばく ふくい～土木で未来をTSUKURU～(ポータルサイト)
中部	（岐阜県、静岡県、三重県）・建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する計画 （岐阜県）・ぎふ建設人材育成、確保連携協議会 ・建設業の魅力を知ろう（ウェブ情報掲載） （静岡県）・建設現場も働き方改革@静岡（ロゴマーク） ・静岡どばくらぶ若手交流会 （三重県）・写真展 ・現場見学会
近畿	（滋賀県、和歌山県）・建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する計画 （滋賀県）・滋賀けんせつみらいフェスタ ・「滋賀の建設業の魅力発信チャンネル」(YouTube) （奈良県）・建設業の魅力発信号（パンフレット） ・ワクワクけんせつ体験 （和歌山県）・和歌山県建設業界技術力向上支援
中国	（鳥取県、山口県、徳島県）・建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する計画 （鳥取県）・鳥取県建設分野担い手確保、育成連携協議会 ・とっとり建設産業の魅力発信ガイダンス （島根県）・建設業イメージアップ漫画「島根で働きたい！」 ・PV「ご縁の国しまねの建設」(YouTube) （岡山県）・動画「漫才で建設産業の魅力を伝えます～建設産業の新3Kとは～」他 ・おかやま土木・建築魅力発信協議会 （広島県）・ひろしま建設フェア ・ひろけん通信 （山口県）・土木・建築と県内建設企業紹介動画 ・女性もやっちょる建設業（リーフレット）

²² 助成事業は建設業を主としたものを中心に抽出している。また、既に終了済の取組も含まれている。なお、当研究所で調査した範囲での主な取組を記載しており、すべての取組情報をすべて網羅しているわけではないことに留意いただきたい。

地域	人材確保に関連する主な取組
四国	(徳島県、香川県)・建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する計画 (徳島県)・動画「カッコイイ、希望の持てる、建設産業へ～super cool professional～」 ・とくしま建設業Web広報（「恋する建設」他） (香川県)・香川県建設業担い手確保・育成ポータルサイト ・「かがわ建設業図鑑」他（パンフレット） (愛媛県)・ひめ建新聞 ・建設業の魅力体験イベント (高知県)・高知県建設業活性化プラン ・高知県建設業働き方改革等支援アドバイザー制度
九州	(長崎県、熊本県、大分県、沖縄県)・建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する計画 (福岡県) ― (佐賀県)・建設業女性活躍セミナー ・高校生意見交換会 (長崎県)・建設業支援ガイドブック ・一人、土木・建築体験プロジェクト (熊本県)・建設企業の魅力発見フェア ・動画「つくる部に入ろう」、テーマソング (大分県)・建設産業魅力発信PR動画 ・大分県建設業女性活躍推進事業「BLOCKS」 (宮崎県)・建設産業若年入職者確保定着支援事業 ・みやざき建設産業就活ガイドブック (鹿児島県)・建設業担い手確保、育成、定着促進事業 ・建設業経営革新、新分野進出支援チーム (沖縄県)・建設現場親子ツアー

（出典）当研究所にて作成

(4) 地方における人材確保・定着に対する課題と取組

各道県が策定している建設産業振興計画の内容を見ると、建設業の現状の問題点には、低い賃金や長時間労働といった労働条件、経験・技術・能力への評価、建設業のイメージの悪さ等の人材確保・定着に影響のある事項が多く取り上げられている。さらに、すべての計画で人材確保・定着を課題としており、各道県の実態に応じて課題に対する施策や具体的な取組が設定されている状況である。

2.2.3 建設業者へのアンケートとヒアリング

(1) 人材確保に関するアンケート概要と結果

地方の建設業者における人材確保の状況、求人・採用の方法、人材確保・定着の取組を把握することを目的として、地方の建設業者に対して人材確保に関するアンケート調査を実施した。

① 概要

調査対象	三大都市圏を除く地域に所在し、知事許可かつ資本金3億円以下の建設業者4,236社を都道府県別・資本金階層別に分類（層化）し、層化無作為抽出法により無作為に抽出した。なお、標本配分は比例配分法による。
調査実施時期	2021年8月16日～2021年9月17日
調査方法	対象企業にアンケート調査票を郵送し、書面による回答またはWEBによる回答いずれかの任意の方法にて回収。
回答企業数	580社（回答率13.7%） ※回答不備により無効とした5社を除く

② 調査結果

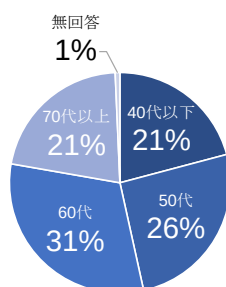
問1 貴社名・本社所在地について ※地域不明回答 15 件を除く

地域	送付	回答	回答率									
北海道	285	40	14%	北陸	254	41	16%	中国	330	50	15%	
東北	950	148	16%	中部	455	56	12%	四国	416	41	10%	
関東	418	47	11%	近畿	268	26	10%	九州	860	116	13%	

問2 経営者・後継者について (1つを選択)

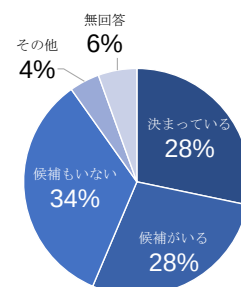
●社長の年齢

40代以下	121
50代	149
60代	181
70代以上	125
無回答	4



●後継者の有無

決まっている	164
候補がいる	163
候補もない	196
その他	25
無回答	32



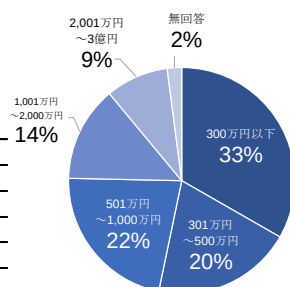
(後継者の有無 その他) ・グループ会社社長と兼任のため ・未定 ・私の代で廃業
 ・交代したばかり ・親族継承したくないので辞める ・親会社の社員から選抜されて出向

問3 建設業許可の主な業種について (複数回答可)

土木一式工事	291	鉄筋工事業	13	電気通信工事業	26
建築一式工事	166	舗装工事業	128	造園工事業	54
大工工事業	62	しゅんせつ工事業	53	さく井工事業	7
とび・土工・コンクリート工事業	246	板金工事業	23	建具工事業	25
石工事業	64	ガラス工事業	14	水道施設工事業	123
屋根工事業	43	塗装工事業	62	消防施設工事業	29
電気工事業	95	防水工事業	33	清掃施設工事業	1
管工事業	153	内装仕上工事業	42	解体工事業	110
タイル、れんが、ブロック工事業	32	機械器具設置工事業	33		
鋼構造物工事業	71	熱絶縁工事業	7		

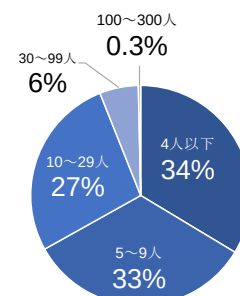
問4 資本金について (1つを選択)

300万円以下	193
301万円～500万円	116
501万円～1,000万円	128
1,001万円～2,000万円	79
2,001万円～3億円	52
3億円以上	0
無回答	12

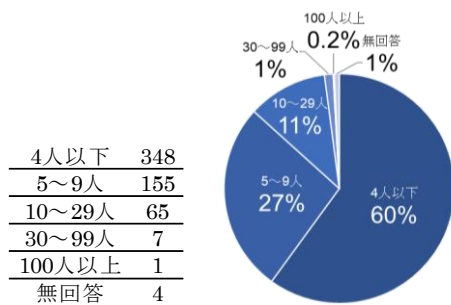


問5 従業員数について (1つを選択)

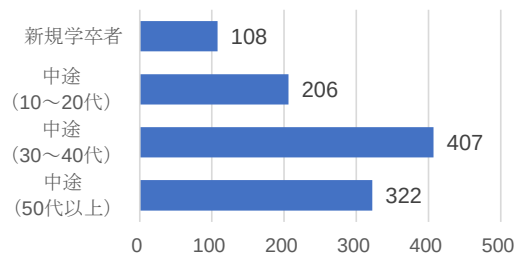
4人以下	195
5～9人	193
10～29人	157
30～99人	33
100～300人	2
301人以上	0



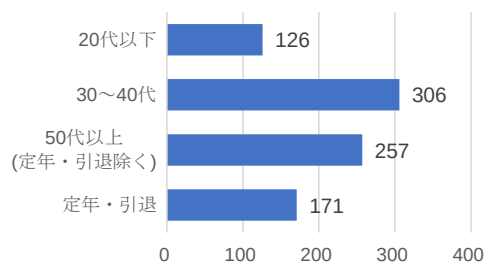
問6 技能労働者数について（1つを選択）



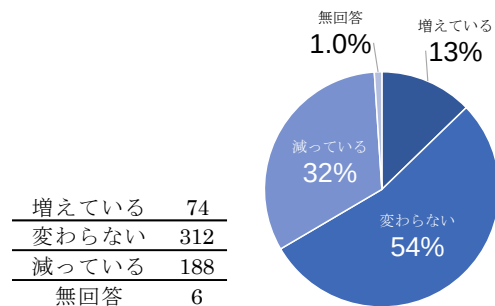
問7 直近3年間（合計数）の技能労働者採用数



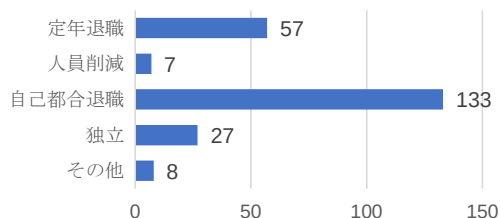
問8 直近3年間（合計数）の技能労働者離職数



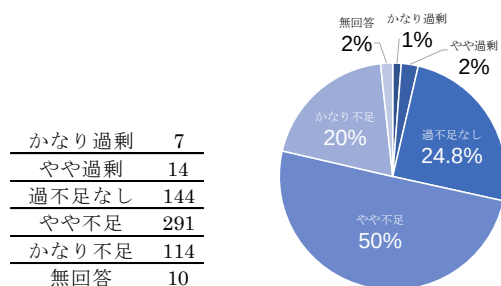
問9 技能労働者数の最近（直近5年）の動向について（1つを選択）



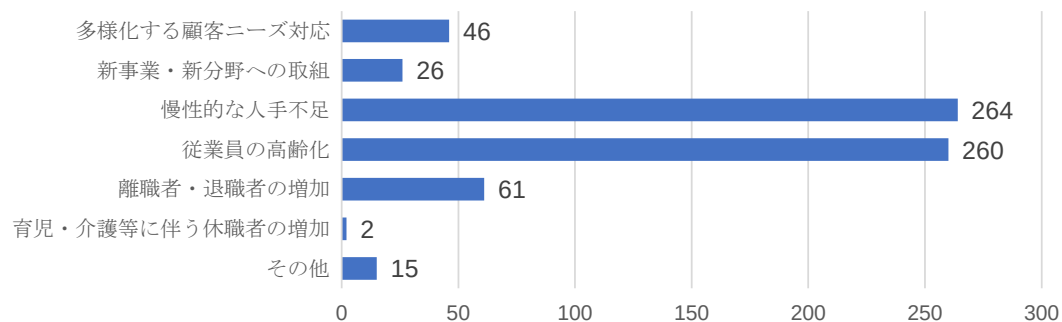
問10（問9で「減っている」と回答）減っている理由（複数回答可）



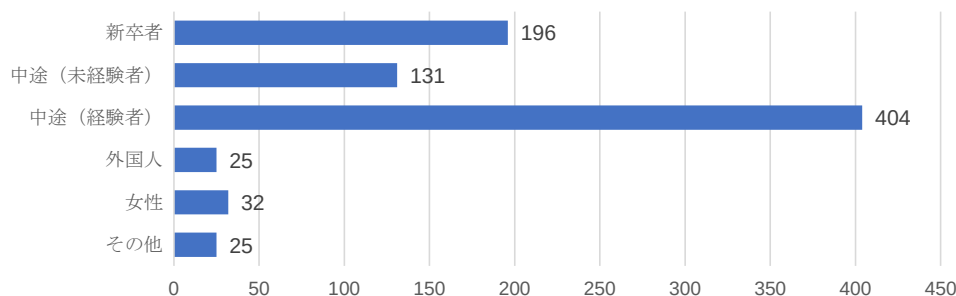
問11 技能労働者の過不足感の状況（1つを選択）



問12（問11で「やや不足」・「かなり不足」と回答）不足している理由（複数回答可）



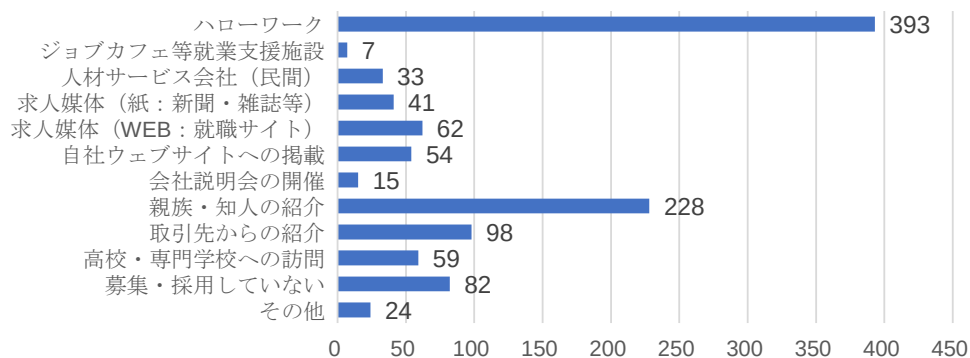
問13 技能労働者として採用したい人材とその理由（複数回答可）



設問13の回答項目ごとの上位3つの理由（カッコ内は同内容の回答をまとめた数値）

	会社の状況に起因するもの	人材の性質に起因するもの
◆新卒者	・若い人材が欲しい（22） ・社員の高齢化（13） ・事業、技術の継承（12）	・一から育てたい（素直、先入観がない、馴染むのも早い）（32） ・将来性（12） ・やる気があればよい（4）
◆中途（未経験者）	・（慢性的な）人手不足（14） ・事業、技術の継承（4） ・社員の高齢化（2）	・一から育てたい（素直、先入観がない、馴染むのも早い）（13） ・やる気があればよい（12） ・社会人経験（7）
◆中途（経験者）	・（慢性的な）人手不足（18） ・事業、技術の継承（3） ・育てる余裕がない（3）	・即戦力（193） ・業界の知識や経験がある（14） ・やる気があればよい（5）
◆外国人	・（慢性的な）人手不足（4） ・日本人がいない（1） ・補助金が利用できる（1）	・よく働いてくれる、まじめである（6） ・やる気があればよい（2） ・一から育てたい（素直、先入観がない、馴染むのも早い）（1）
◆女性	・（慢性的な）人手不足（3） ・女性技能者を増やしたい（えるぼし認定のため）（1） ・男性すら集まらない（1）	・やる気があればよい（4） ・丁寧な仕事を期待（3） ・女性的センス（新たな目線、意匠）（2）
◆その他	・採用予定なし（12） ・（慢性的な）人手不足（2） ・廃業予定（1）	・やる気があればよい（2） ・（外国人以外なら）やる気があればよい（1）

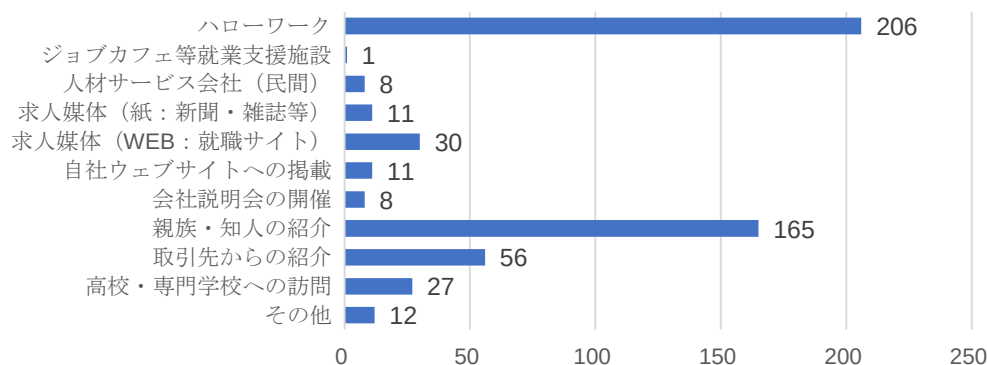
問14 どのような募集・採用手段を利用していますか（複数回答可）



設問14のその他回答の自由記述欄に記載のあった主な内容

- ・必要に応じ同業者に手伝ってもらう
- ・求人専門コンサルタント
- ・社員からの紹介
- ・自社の看板広告
- ・職業訓練校からの紹介

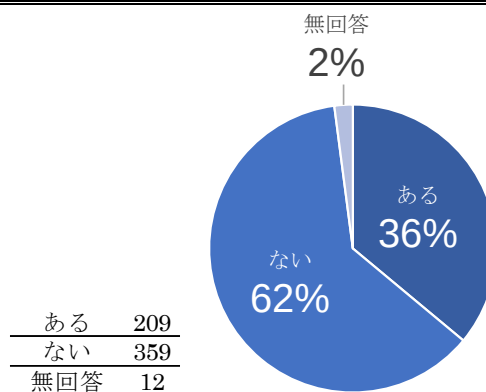
問15 上記のうち、特に効果が高いもの（複数回答可）



その他回答の自由記述に記載のあった内容

- ・求人専門コンサルタント
- ・職業訓練校からの紹介
- ・社員の紹介

問16 自社のウェブサイトがありますか（1つを選択）



問17 求人・採用のために力を入れていることや独自の取組があればお聞かせください（自由記述 協力会社、組合、協会等、自社以外の取組でも可）

主な記載内容

会社に関すること

- ・健康経営
- ・組合等からの情報収集
- ・元請での受注
- ・更生保護協力雇用主会に所属

労働条件に関すること

- ・ノー残業デー
- ・休日確保（週休二日制）
- ・有休制度の充実
- ・福利厚生 of 充実
- ・賃金体系の見直し（月給制）
- ・社会保障
- ・業績連動型賞与
- ・36協定の見直し
- ・資格取得支援
- ・OJT、OffJT
- ・メンター制度
- ・子育て支援（1人に月3,000円支給）

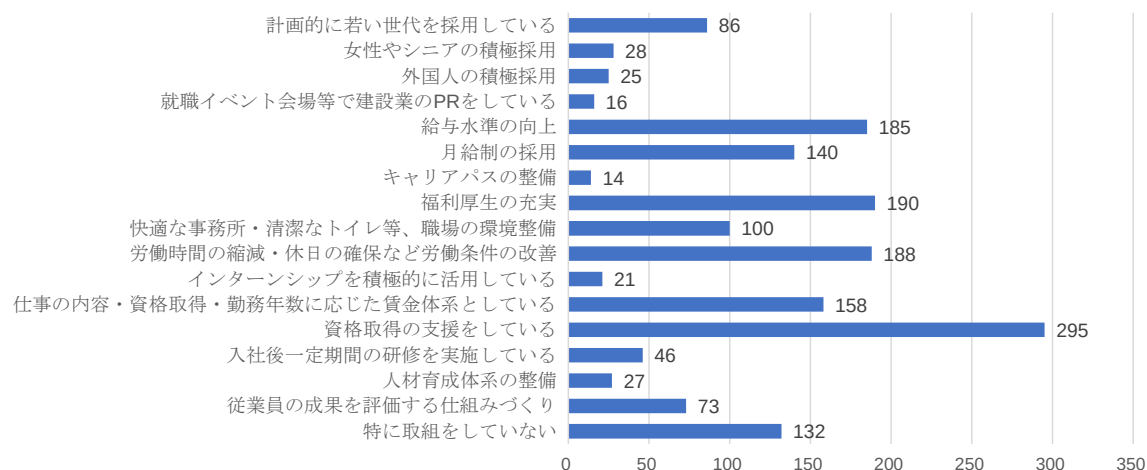
人材採用活動に関すること

- ・現職自衛官の採用、更生者の支援採用 ・高校や専門学校への訪問 ・地元のつながり
- ・ハローワークへの丁寧な会社説明 ・労働条件をアピール ・インターンシップ（大学生）
- ・対面式の採用活動で実感を重視し会社見学を実施 ・社員や知人からの紹介
- ・下請業者の育成及び採用 ・取引先からの情報収集 ・合同企業説明会に参加
- ・商工会議所や県・市の取組に参加 ・就職応援キャラバンに参加
- ・県運営の就職情報サイトへの掲載 ・雇用促進や離職防止の講習会参加や社内研修実施

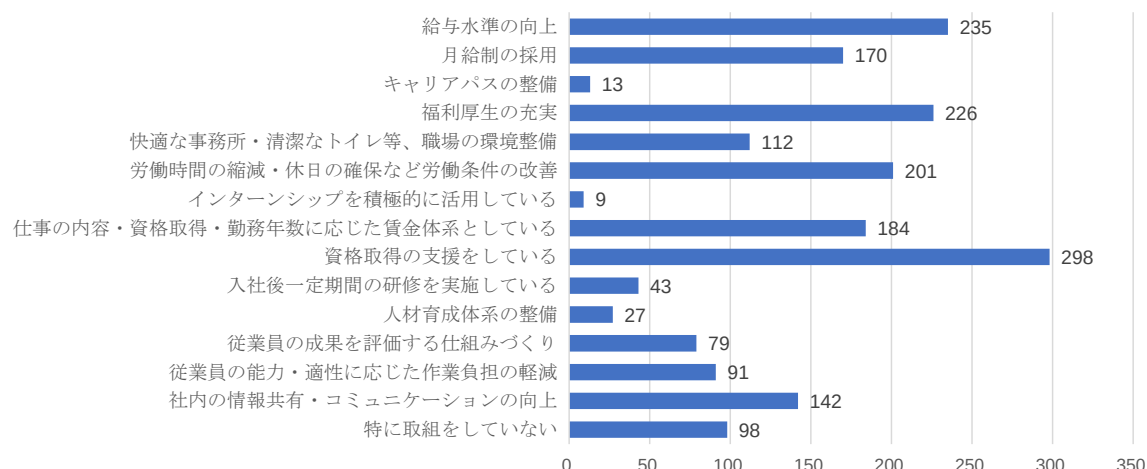
広報に関すること

- ・自社ウェブサイトの新規作成 ・インターンシップや職場体験の継続実施による PR
- ・自社ウェブサイトの更新（採用ページ新設、職場環境改善情報の掲載、自社の詳細情報掲載）
- ・求人動画作成

問 18 人材確保のため、どのような取り組みを行っているか（複数回答可）



問 19 人材定着のため、どのような取り組みを行っているか（複数回答可）



問 20 人材確保・定着のために力を入れていることや独自の取組があればお聞かせください（自由記述 協力会社、組合、協会等、自社以外の取組でも可）

主な記載内容

会社に関すること

- ・協力会社とのネットワーク ・M&A の検討 ・「仕事と生活の調和」推進企業等の取得
- ・組織力の強化（業務連携、安全面、衛生面等）

人材確保に関すること

- ・大学・高専向けの出張企業説明会 ・長期インターンシップ ・取引先へ求人アピール
- ・外国人の積極採用

人材定着に関すること

- ・週休二日制導入 ・資格取得支援 ・賃金体系の充実 ・手当の充実 ・福利厚生の充実
- ・評価を明確化し給与に反映 ・有給休暇制度（時間単位） ・経営層との定期面談
- ・勉強会実施 ・社内行事の充実 ・社員持株会 ・従業員向けの社内スポーツジムの整備
- ・積極的なコミュニケーション（会社経営層から従業員、従業員同士） ・入社後研修の改善
- ・ジョブローテーション ・快適な職場環境整備 ・自社ウェブサイトの活用

(2) アンケート回答企業に対するヒアリング

今回実施したアンケートにおいて、回答企業の中から応諾いただいた企業に対してヒアリングを行った。ヒアリング内容のうち、人材確保・定着の状況と有効と思われる内容について、以下に概要を記載する。

① 株式会社世古工務店（三重県）

- ・人材の確保、育成は新卒者の育成を重視し、少数世代の補完以外の中途採用は実施せず。
- ・なかなか女性の応募がない。外国人労働者の採用は客先対応を鑑みると難しい。
- ・積極的に高校へ出向き、大工志望の学生に対しての当社の紹介を依頼している。
- ・将来への投資と捉えて人材採用予算を確保し、自社ウェブサイト等の活用によりブランディングに力を入れている。結果として知名度が上がり、普通科高校からも応募がある。
- ・各就職活動支援サイトや、体育会系の学生を対象とした「スポナビ」を積極的に活用。
- ・ハローワークは活用しておらず、縁故採用も社員のモチベーション低下を危惧し未実施。
- ・毎年一つずつ「グッド〇〇制度」を新制度として制定しており、例えば「グッドジョブ制度」では、「会社業績や業務効率改善に貢献したチーム」及び「結果の如何を問わず他の模範となる果敢な挑戦をした個人」に対し、表彰と賞金、家族あての副賞を進呈。その他にも「グッドモーニング制度」や「グッドスタディ制度」等の制度がある。
- ・新卒者の離職者ゼロが続いており、独自制度である「グッド制度」等の諸施策の成果である。

- ・健康経営は新卒者の親たちの会社への安心感につながり、採用にも寄与すると考えている。
- ・働き方改革アドバイザーからの教育を実施し業務効率化を実現しており、「みえの働き方改革推進企業²³」の認定を受けている。また、自己分析や ESG 経営、SDGs 等の幅広い研修を実施している。
- ・キャリアビジョンを重視しており、功労者には重要な役職へ積極的に採用。
- ・月給制を採用している。休日は概ね 4 週 8 休。福利厚生は、有給休暇とは別に健康管理休暇を制定。社員に対し社内規則説明会による制度理解促進も実施。
- ・生産性向上のために予定共有の電子化や申請の電子ワークフロー化を実施。

② 金城電気工事株式会社（沖縄県）

- ・若手への技術継承に向け、他社に先駆け定年年齢を 65 歳に引き上げている。
- ・WEB 会議や社内グループウェア、テレワークも導入している。
- ・人材確保策として採用関連業務担当を中途採用し、自社ウェブサイトの内容を一新し、詳細な会社情報を掲載。情報に偽りのない経営を行う面では良いプレッシャーにもなっている。
- ・採用プロジェクトチームを立ち上げ、賃金体系の見直しを実施し、ハローワーク以外の求人媒体も取り入れた結果、応募者の数や幅が広がった。
- ・採用活動では U ターンや I ターンの人材を意識して WEB 面談を積極的に活用。
- ・男性の技能者確保が難しくなっているが、女性の技能労働者が徐々に増えてきていることから、女性の採用を意識した活動を実施。
- ・個別学校訪問の実施や企業合同説明会にも参加しており、説明会では同業他者と差別化のためブースデザインを工夫し、他社よりも多くの学生が集まった。
- ・電気工事は休日出勤が多くなることがあり、有休取得推進日を設け休みやすい環境を作っている（取得率 7 割ほど）。
- ・社長面談による若手へのフォローに限界を感じ、中途採用した女性の採用関連業務経験者が人事担当者として若手のケアを担当。細やかなフォローにより離職防止に一定の効果。
- ・採用活動でも活躍しており、企業として採用担当者確保の重要性を感じている。
- ・不定期開催であった社内アカデミーをプログラムし、社員同士が接点を持てるよう改善に取り組んでいる。先輩と後輩が相互に教えあう方向への発展を目指す。
- ・福利厚生面では資格取得に意欲的な若手を支援すべく制度を充実させている。

③ 中西産業株式会社（香川県）

- ・他県で仕事を行うことが多く、大規模工事の場合は現地雇用で人を集めることもあり、都度雇用契約をしっかりと締結している。
- ・建設業の仕事の波に対応すべく少数精鋭の多能工の育成に力を入れている。

²³ ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方の見直し等に取り組んでいる企業を登録・表彰し、取組を県内に広めることにより地域の「働き方改革」の取組推進を図ることを目的とした三重県の認定登録制度。

- ・経営安定化のために自社特許の活用や飲食店経営等の多角的な事業展開を行っている。
- ・プロジェクト単位での人材確保の際には他社よりも好条件とすることで広く人を集めている。
- ・溶接ができる即戦力の人材が豊富である造船業等、他業種からの人材確保も活用。
- ・地方の技能労働者は閑散期には農業を営む兼業者が多く、条件次第で辞めていく人も多い。
- ・ハローワークはなかなか採用に結びつかず、民間の求人媒体もなかなか応募もない状況。そのため民間の人材ビジネス企業出身者の採用を検討中。
- ・建設業のイメージが未だに悪いことが若手の集まらない原因。最近は大手ゼネコンがテレビCMを打っていることが多いものの、まだまだ魅力向上にはつながっていないと感じる。
- ・技能労働者の賃金等の処遇の改善が十分ではなく、月給制の推進にしてもまずは公共工事設計労務単価を日単価から月単価や年単価に変える必要があり、将来ビジョンを描けるようにしなければならない。
- ・女性がなかなか定着せず、砕石事業にて重機オペレーターとしての活躍を模索中。
- ・外国人技能労働者への教育を現地の子会社で実施後、日本に迎え入れている。資格習得から日本語習得まで行っており、日本人と遜色ない技能を目指している。本人への刺激となり、良い波及効果もある。特定技能者育成のため海外で日本語学校設立の準備も行っている。
- ・社員に対し関連企業の飲食店やホテル利用の割引制度を設ける等の福利厚生の実施を図る。
- ・Buildee等のICTツールを積極的に導入している。LINE WORKSでの情報共有も実施。
- ・日本のインフラ技術を海外へ輸出し、建設業がグローバルな魅力ある産業であることを国内に積極的にアピールすることで、やりがい求めておのずと建設業に集まってくるだろう。

④ 有限会社南塗装工業（北海道）

- ・帯広地方の塗装業は慢性的に担い手が少ない。専門学校では電気工学科や自動車整備科には人が集まるが、塗装技能を学べる学科は生徒が集まらない。
- ・当社も若手が採用できず高齢化が進み、事業量を抑えなければならないこともある。
- ・過去に女性を採用したが、体力的な面が理由で定着しなかった。
- ・ハローワークや人材サービス会社、自社ウェブサイトを活用しているが、なかなか応募がない状況。お金をかけて採用活動しても効果が薄く、結局は知人の紹介による採用が多くなる。
- ・高校や専門学校への訪問を行うことはあるが、進学する学生が多く、確保が難しい状況。
- ・学校の紹介は塗装業志望者ではなく、他工種に就けなかった方の紹介がほとんど。
- ・現在商工会議所にて職業PR動画の作成をしており、情報発信する手段を整備しているが、そもそも塗装業を志望する人が少なく、若手は力仕事が多く高賃金であるとび・土工や鉄筋工等の工種に流れてしまう。仕上げ工事の労務単価は北海道では他工種よりも安く、帳尻合わせの短期工程となることが多く、若手に魅力を伝えづらい状況。
- ・一人親方に対しては常に間口を広げており、受け入れる環境があることを周知している。
- ・コロナ禍での防護服在庫の医療機関への提供や地域行事への参加、地元サッカーチームへの協賛等、地域貢献にも力を入れているが、取組の対外的なPRがうまくできていない。

- ・外国人技能労働者の採用に積極的に取り組んでおり、現在も2名在籍している。
- ・給与は月給制を採用している。休日の確保と時間外労働の削減を徹底しており、天候により作業ができない日は自社作業場内での建具の塗装等の時間に充て、労働時間の平準化を図っている。評価は年2回実施し、職長との協議により社員の成果をしっかりと給与に反映。
- ・元請会社や同業他社からは土曜休みを疑問視されることもあり、まだまだ休むことへの理解が進んでいない。土曜閉所を掲げている現場でも、休日作業を依頼されることも多い。
- ・資格取得支援も積極的に行っており、職業内訓練校への参加も推進している。
- ・その他にも、労災上乗せ保険への加入や社内行事の充実も図っている。
- ・LINE WORKS による伝達事項の共有や図面の共有も実施。
- ・未だに技能労働者が軽視されており、特に仕上げ工事業者は蔑ろにされているように感じる。工期設定についても、新規顧客は当初工程がすべてと考えている会社が多い。

⑤ 光和防災株式会社（石川県）

- ・その日の業務に応じて2人1組のチームで動くことが多く、中には性格の合わない人同士が組むこともあり、人間関係がうまくいかず辞めてしまった方もいる。
- ・業界の技能労働者については、現在過不足はないと感じている。
- ・人材確保は中途採用が主であり、普通科卒の方も採用。
- ・未経験者も採用しており、入社後の社内教育を経て業務に従事。縁故採用は現在未実施。
- ・採用活動はハローワークのみで、担当者からの求人募集記載方法のアドバイスにより効果的な採用活動ができている。
- ・学生は大手企業を希望することも多く、消防設備業の業務内容が学生にとって魅力に乏しく、優先度が低く位置付けられているのではと考えている。
- ・外国人技能労働者の採用は、点検・メンテナンス作業時のお客様とのコミュニケーションを鑑み難しいと考えている。
- ・女性の採用は今後積極的に行いたいと考えている。
- ・福利厚生では、社員の退職金を手厚くすべく企業型確定拠出年金の運用を開始した。
- ・その他にも福利厚生として資格取得支援も行っている。
- ・給与は月給制であり、業績により変動はあるものの金額的にも同業他社と遜色ない水準。
- ・人材定着に向け、日常的な社員に対するケア、人事面談時のヒアリングを実施。社員へのアンケートでは仕事にやりがいを持って取り組んでいるという意見が多く、職場環境は良好。
- ・社員数増加に伴い、係長3名、主任3名を任命し、職分の明確化と組織体制の強化に取り組んだ結果、定期的に工程会議を開催するようになり、業務円滑化が図られた。
- ・LINE WORKS の導入により積極的な情報共有も実施。
- ・定期的に全額会社負担での慰安旅行も実施。
- ・社員教育はOJTを中心として実施。今後は勉強会の積極的開催を予定。
- ・消防設備業は元下関係の最下層に位置し、相応の利益確保は困難。下請代金支払遅延等防止

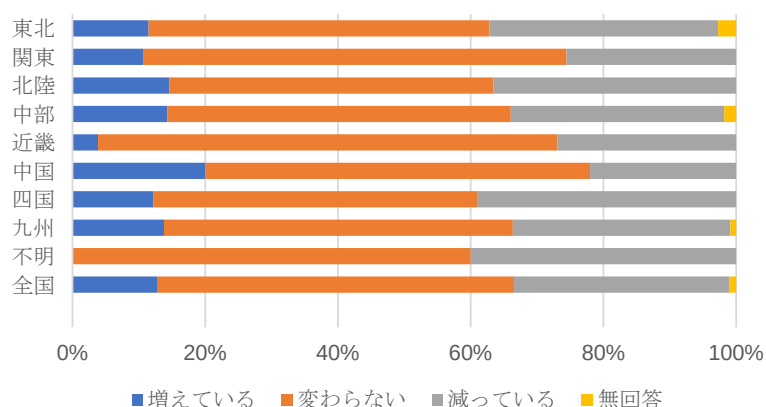
法等による制約があっても事業量確保のためには工事の選別は難しい。下請次数制限への取組を希望する。また、外注比率に応じた税制面での措置等、新たな手法を検討いただきたい。

(3) アンケートの分析結果とヒアリングから見える有効な取組と課題

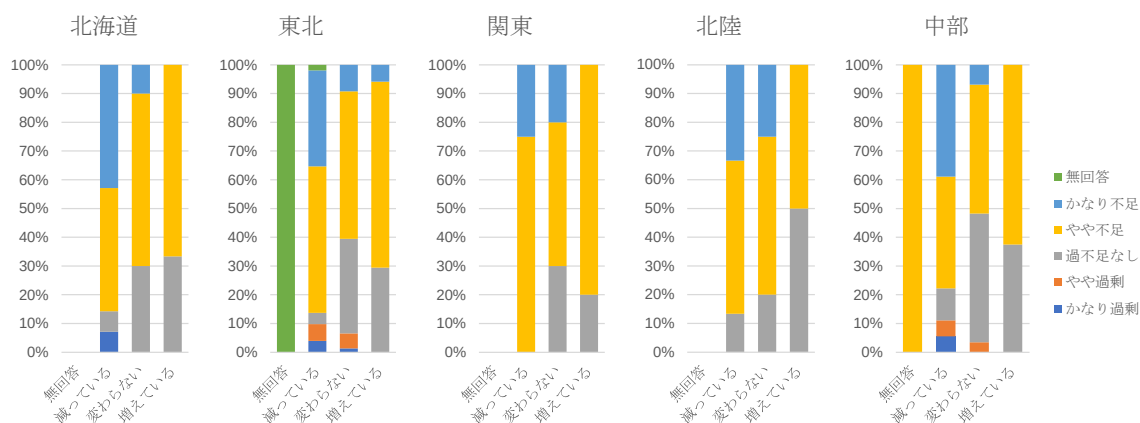
① 地域ごとのアンケートの分析結果

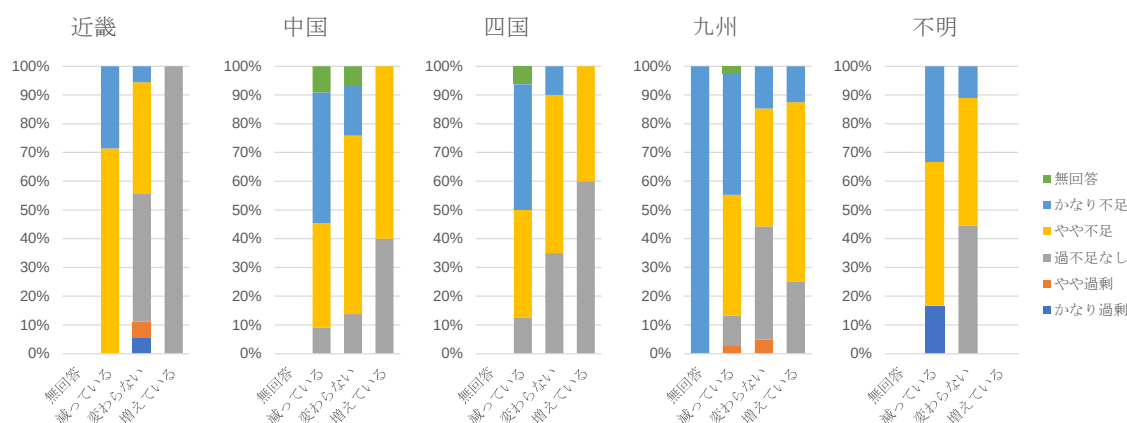
まず、設問9「技能労働者の最近（直近5年）の動向について（1つを選択）」は大きな地域差は見られなかった（図表2-2-15）。また、設問11「技能労働者の過不足感の状況（1つを選択）」を設問9の回答ごとに分析したところ、こちらも大きな地域差は見られず、概ね「減っている」とした企業の不足感が大きい（図表2-2-16）。設問12「（問11で「やや不足」・「かなり不足」と回答）不足している理由（複数回答可）」についても地域差は見られなかった（図表2-2-17）。

図表2-2-15 設問9「技能労働者数の最近（直近5年）動向について（1つを選択）」地域別集計

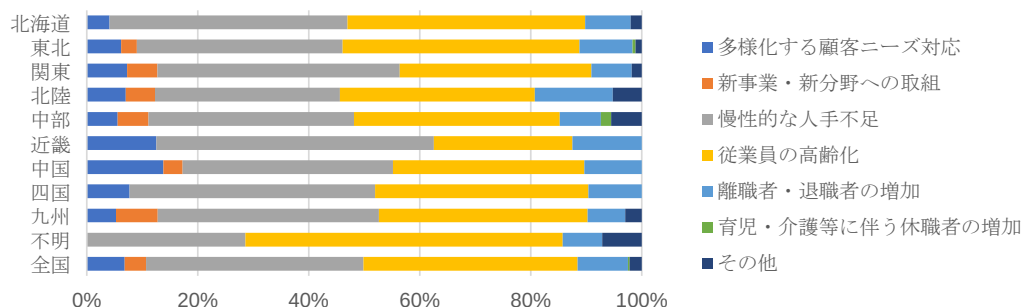


図表2-2-16 設問11「技能労働者の過不足感の状況（1つを選択）」における設問9の回答ごとの地域別集計



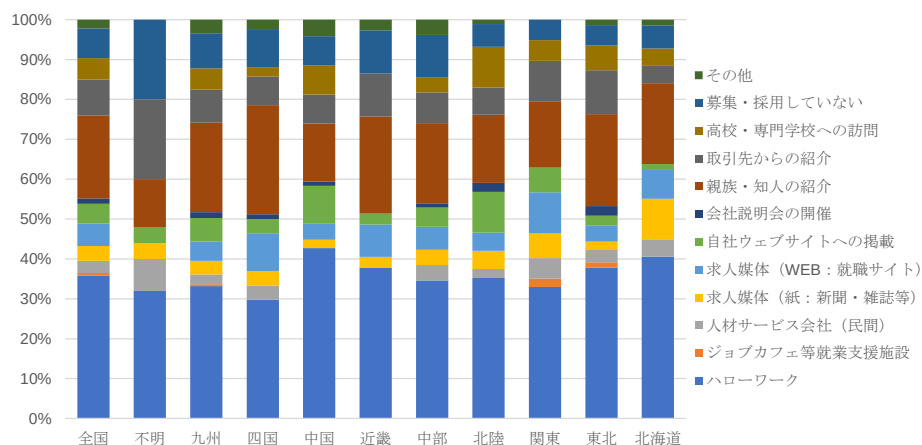


図表2-2-17 設問 12「(問 11 で「やや不足」・「かなり不足」と回答) 不足している理由(複数回答可)」地域別集計



大きく傾向の差が見られたのは、募集・採用手段に関する設問であった。設問14「どのような募集・採用手段を利用していますか(複数回答可)」について各手段の利用比率を見てみると、全国的に「ハローワーク」が最も多く、次いで「親族・知人の紹介」が多い(図表2-2-18)。

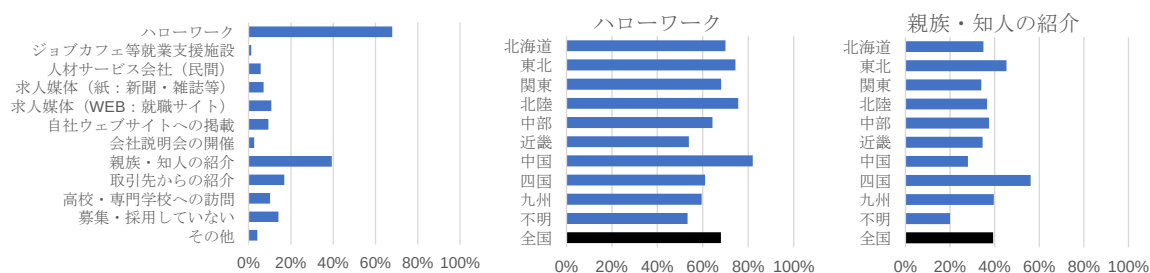
図表2-2-18 設問 14「どのような募集・採用手段を利用していますか(複数回答可)」地域別集計



各手段の利用率を見ると、全国では「ハローワーク」は68%、「親族・知人の紹介」は39%であった。地域別に2つの手段を見てみると、全国よりも高い利用率となった地域は「ハロー

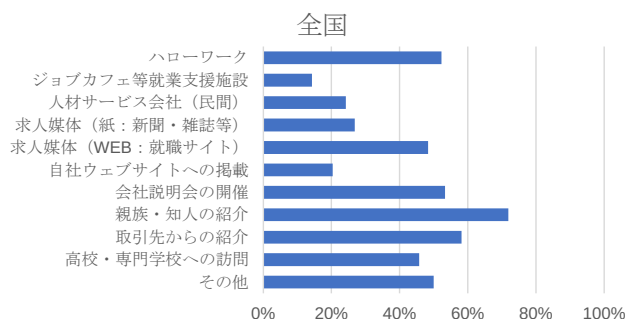
ワーク」では北海道、東北、北陸、中国であり、とりわけ中国の利用率が82%と高い。「親族・知人の紹介」では東北、四国、九州が高く、とりわけ四国の利用率56%が高い(図表2-2-19)。

図表2-2-19 設問14「どのような募集・採用手段を利用していますか(複数回答可)」における手段別利用率(全国)(左)と利用率の高い手段の地域別利用率(中、右)



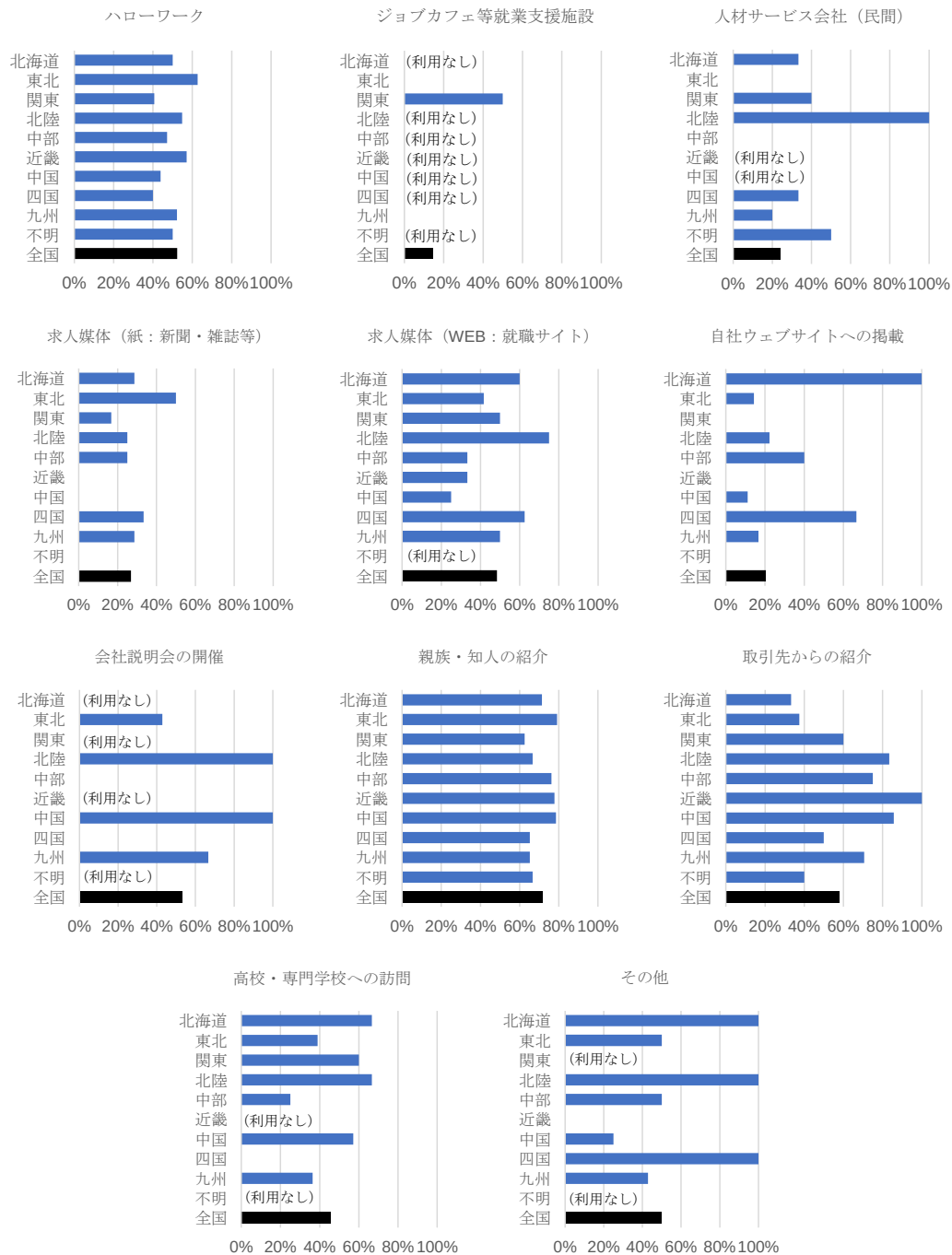
次に設問15「上記(問14)のうち、特に効果が高いもの(複数回答可)」の回答結果から、設問14に対する比率を有効率として見てみると、手段として最も多く利用されていた「ハローワーク」の有効率は52%と相応の効果があると言えるが、一方で「親族・知人の紹介」の有効率は72%にもなり、建設業で有効性の高い手段として多く利用されている。手段ごとに見ると、東北の「ハローワーク」の有効率は約63%と他地域に比べ高い²⁴。「ジョブカフェ等就業支援施設」については、手段として利用していると回答した地域が東北、関東、九州に限られ、さらに有効率は関東が50%であるのに対し、その他の地域は0%である。「人材サービス会社(民間)」については、北陸の有効率が100%である。「求人媒体」については、「紙:新聞・雑誌等」を有効としている回答は地域差があり、近畿、中国では0%である。「会社説明会の開催」については、北陸、中国の有効率が100%である。「取引先の紹介」も高い有効率となっている地域が多く、建設業の縁故採用の高さを物語っている²⁵。「高校・専門学校への訪問」については、近畿では回答企業においては実施されておらず、また四国では0%となった(図表2-2-20)。

図表2-2-20 設問15「上記のうち、特に効果が高いもの(複数回答可)」における手段別有効率



²⁴ 沖縄については回答率が低いため分析の対象から除いている。

²⁵ 厚生労働省の2019年雇用動向調査によると、入職経路別入職者のうち縁故による入職は全産業24.5%に対し、建設業は30.1%である。特に転職入職者は全産業26.9%に対し、建設業は35.7%と縁故の傾向が高い。



② 自由記述欄の分析

その他アンケートにて自由記述欄を設けている設問への記述内容を次のとおり分析した。

(a) 設問 13「技能労働者として採用したい人材とその理由」

中途（経験者）を選択している企業は、「即戦力」との記述から人材が逼迫している企業の多さが見て取れ、新卒者や中途（未経験者）等を選択している企業は、「一から育てたい（素直、先入観がない、馴染むのも早い）」「将来性」「やる気があればよい」との記述から自社での人材育成を前提としていることがわかる。

(b) 設問 17「求人・採用のために力を入れていることや独自の取組」

有効な取組を次のとおり抽出した。

【労働条件改善への取組】

- ・ノー残業デー
- ・給与体系や福利厚生の見直し
- ・教育体制や資格取得環境の充実を実施
- ・資格取得支援

【人材採用への取組】

- ・高校生インターンシップの受け入れ
- ・二次下請業者の育成及び採用
- ・選考過程での会社見学によるミスマッチ予防
- ・雇用促進や離職防止の講習会への参加

【広報に関する取組】

- ・求人動画の作成
- ・自社ウェブサイトの活用

(c) 設問 20「人材確保・定着のために力を入れていることや独自の取組」

有効な取組を次のとおり抽出した。

【会社に関する事項】

- ・「働く女性応援」中小企業認証の取得
- ・「社員の子育て応援宣言」への登録

【人材確保に関する事項】

- ・大学、高専向けの出張企業説明会、長期インターンの実施

【人材定着に関する事項】

- ・自社ウェブサイトの活用
- ・経営層との定期的な面談
- ・時間単位の有給休暇取得制度
- ・週休二日制の導入
- ・コミュニケーションを取りやすい環境づくり
- ・ジョブローテーションの実施
- ・資格取得支援
- ・社内に従業員向けスポーツジムの設立
- ・評価の点数化による給与への反映
- ・親睦会の開催

③ アンケート結果のまとめ

今回のアンケートからは、技能労働者の過不足感に地域ごとの傾向の差は見られなかったが、募集・採用手段の利用率は、北海道では「自社ウェブサイト」、北陸では「人材サービス会社（民間）」、近畿では「取引先からの紹介」、中国では「ハローワーク」、四国では「親族・知人の紹介」がそれぞれ高かった。手段別の有効率においては、全国的に「ハローワーク」が一定程度の有効性を見せており、特に「親族・知人の紹介」や「取引先からの紹介」といった縁故による採用手段の有効率が高いという結果となった。

④ ヒアリングから見える有効な取組と課題

今回の5社のヒアリング内容から、有効な取組と課題について次のとおり抽出した。

(a) 有効な取組

(i) 自社ウェブサイトの採用活動への積極的活用

本アンケート結果では、自社ウェブサイトの開設率は4割弱であったが、株式会社世古工務店と金城電気工事株式会社では、自社ウェブサイトを積極的に活用し、人材確保に結びつけている。なお、両社は導入・維持コストは必要な先行投資と位置づけており、自社の強み

を明確にし、求職者に有用な情報を与え、入社前後のイメージギャップによる離職を抑止できる点でもその効果は十分にあるだろう。ただ、取組自体はどの産業でも一般的であり、むしろ建設業は他産業と比べ活用が遅れているとも言える。

(ii) 社員の成果を評価する

ヒアリング企業の多くは、若手社員への声掛けや面談等で十分なコミュニケーションを図り、個々の社員の状況把握に努め、成果を評価に結び付けている。株式会社世古工務店の事例では、成果を報奨に反映させることを制度化することで社員のモチベーション向上に努めており、参考となる有効な取組であると言える。

(iii) 他業種や外国人労働者の活用

中西産業株式会社では、建設技能を有する他産業（造船業）の作業員を活用することにより労働力を確保するという取組を行っている。また、同社は外国人労働者も積極的に採用しており、自社の海外子会社が現地にて十分な教育を行った後に日本で受け入れるというシステムを構築している。同社は外国人労働者の資格取得を支援し、日本人労働者と同色ないレベルになるように教育することを念頭に置いており、そしてこれらの取組が日本人労働者への刺激となり、良い波及効果を形成しているというところも特筆すべき点である。

(b) 課題

(i) 工業高校生徒数の減少

いずれのヒアリング企業も工業高校の生徒数の減少を実感している。光和防災株式会社では、学生の大手志向が強く中小企業には人材が来ないという現実を語っている。また、有限会社南塗装工業では、塗装業を志望している学生が少なく、塗装科の職業訓練にも人が集まらず、他工種に就けなかった学生の紹介を受けることもあるとのことであった。工業高校生徒数の減少は中小規模の建設業者や工種単位での影響が著しいことが推察される。

(ii) 女性技術者・技能労働者の採用

ヒアリング企業では、過去に女性を採用したが定着しなかったという事例が多く、中小規模の建設業者における女性の採用・定着は道半ばといった状況である。女性の採用が会社の良い影響を与えてくれることを企業側が期待し、受け入れ体制の整備と積極的採用を実施しても、そもそも女性の建設業への入職希望者が少ないという地域もあるといった状況である。

(iii) 働き方改革への理解

ヒアリングによると、電気設備業や塗装業は工事全体の最終段階での工程になるため、前工程の遅れを取り戻すために帳尻を合わせなければならないことも多く、思うように休暇取得が進まない状況もあるとのことである。そして、自社の工夫による休暇取得や労働時間の縮減に対して楽をしていると否定的に捉える同業他社もあり、また民間の発注者が建設業の働き方改革への取組に対して理解を示さないこともあるとのことである。

2.2.4 地方の建設業の人材確保・定着の方向性

(1) 人材確保・定着に向けた課題と施策の整理

これまで取り上げた各統計、国・地方・建設関連団体それぞれの取組内容、アンケートへの回答及びヒアリング結果等から、技能労働者の確保・定着に向けた課題を以下のとおり整理した。建設業が魅力的な就職先として選ばれる産業となるためには、下記課題について業界全体が総力を挙げて取り組んでいかなければならないと考える。課題の中には、ここ数年の働き方改革等により相当な改善が見られるものもあるが、改善状況や業界イメージについて、世間一般から十分な理解が得られているとは言えない状況にある（図表 2-2-21）。

図表2-2-21 人材確保・定着に向けた課題と施策の整理

課題	主な施策	残る課題
高齢化		
・技術継承	・新規学卒者の入職促進施策 ・職業訓練校 ・中途採用等支援助成	・若年層、未経験者の入職 (労働環境の改善等)
労働条件	・建設業働き方加速化プログラム	
・日給制、日給月給制 ・給料が安い	・公共工事設計労務単価の改善 ・一括下請負判断基準の明確化（重層下請構造の改善）	・企業規模間の営業利益格差による 就業者の賃金格差
・休日が少ない	・週休二日の推進（土曜閉所）	・休日確保に伴う給料の減少 ・業界内での取組への理解
・長時間労働	・時間外労働の上限規制（2024年4月～）	・労働時間減少に伴う給料の減少
・社会保障 (社会保険、建退共)	・社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン ・見積書への法定福利費内訳明示 ・社会保険の許可要件化 ・労務費相当分の現金払い ・一括下請負判断基準の明確化（重層下請構造の改善） ・経営審査事項の減点寄与強化	・下位下請企業の加入徹底
・危険な作業	・安衛法の改正 ・災害事例の水平展開	
将来の不安定さ		
・事業量が不安定 (＝雇用が不安定)	・施工時期の平準化 ・多能工化	・公共工事減少時の企業持続性の確保
・キャリアパスが描けない	・CCUSの活用	・CCUSの更なる普及 → 小規模民間工事、地方部の民間工事
・教育環境	・職業訓練校	・職業訓練環境の拡大
3Kイメージの残存		
・学生の認識 ・保護者の認識 ・世間一般の認識 ・職業紹介者の認識	ーイメージアップ戦略ー ・職人さんミュージアム（建専連） ・建設現場へGO！（人材協） ・週休二日の推進（土曜閉所） ・現場見学会 等	・より効果的な新たな施策の検討

（出典）当研究所にて作成

これらの課題は相互に関連しているが、大きく分けて「高齢化」「労働条件」「将来の不安定さ」「3K²⁶イメージの残存」の4つがある。これらのうち、「労働条件」については近年関係者

²⁶ 建設業における3Kは、一般的に「きつい」「きたない」「危険」の3つから称されている。

の尽力により改善が進んできている。一方、「高齢化」「将来の不安定さ」「3Kイメージの残存」についてはまだ十分な成果を挙げたとは言えないため、以降よりこれら3つの課題についての対応策を考察することとする。

(2) 人材確保・定着に向けた対応策の考察

① 「高齢化」への対応策

(a) 採用コンサルティングの活用

建設業の「高齢化」の要因は、若い世代の入職者数の減少によるもので、ヒアリングからも、地方の建設業者が若年層や未経験者の確保に向けた採用業務に苦慮している状況をうかがい知ることができる。また、アンケートからも縁故による手段以外は、中小企業では特に資金面、人員面の問題から人材確保に注力できていない状況が生じていることがわかる。

ヒアリング企業各社はこうした問題への対応を既に進めており、例えば金城電気工事株式会社では採用に関心が高い人材と採用関連業務の経験がある人材を中途採用することで、処遇見直しを含めた採用活動の再検討を実施し、人材確保に成功している。しかしながら、本事例は有効な取組として参考となる一方で、採用担当人材の確保やランニングコストへの懸念がある。そのため、これらへの対応として採用コンサルティング会社の活用が有益であると考える。

採用コンサルティング会社は、現状の採用の分析、計画等、企業の採用業務のサポートを行う職種である。活用によりコンサルティングを通じたノウハウの蓄積や未認識課題の抽出が図られ、結果として相応の処遇改善に向けた取組への還元も期待できるが、活用にはコンサルティング料を要する。そのため、業界団体からの補助や、各建設関連団体が採用コンサルタント資格者を確保し所属建設業者へ安価でコンサルティングを行うといったスキームが有効である。

(b) 中途採用の積極的な拡大

アンケートとヒアリングから、中途採用者を増やしたい企業が相当数存在しており、新規学卒者の絶対数が減少している状況下では、建設業未経験者を中途採用者として引き入れることは人材確保の主要な方策の一つとなり得よう。また、業界内での経験がある離職者を即戦力として建設業に引き留めておくことは、業界全体の人材の有効活用として生産性維持にもつながることとなる。そのため、人材確保に向けた活動の対象を各中途採用対象者へも広げていくことが必要である。

② 「将来の不安定さ」への対応策

(a) 建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及継続

建設技能労働は、肉体労働であることによる体力面での不安や、キャリアパスが描けないことや好不況により雇用が不安定であることに対する不安が付きまとうが、特にキャリアパスが

描けないことに対しては CCUS の普及が有効である。

CCUS は、技能労働者の経験に応じた待遇を保証し、将来設計の明確化につながるものであり、また一人親方の処遇改善対策等の効果も期待できる取組として、2019 年 4 月から本格運用が開始されており、2023 年度からの「あらゆる工事における CCUS の完全実施」に向け、業界が一丸となって普及を促進している。なお、2021 年 11 月 24 日時点では 26 県が CCUS に対する企業評価の導入を表明している²⁷。

一方で、建設現場での就業履歴の蓄積環境には課題が残っており、今回実施したヒアリングでも、工事現場でカードリーダーが設置されていないために CCUS の活用機会がなく登録を見送っているという企業があった。国土交通省が CCUS ポータルサイト内で公表している元請事業者の事業者登録状況及び現場登録状況においても、企業規模が小さいほど事業者登録率が低く、また工事規模の小さい民間工事及び地方の民間工事ほど登録現場数が少ない状況である。

よって、今後の更なる CCUS の普及・定着のためには、中小企業の工事及び小規模・地方の工事における環境整備が肝要である。特に民間工事では元請企業の主体的な取組が重要であり、建設現場への確実なカードリーダー設置が求められる。

(b) 経営基盤強化のための新分野展開による事業の安定化

「将来の不安定さ」の要因となる雇用の不安定さは、公共工事の発注時期に起因する事業量の季節性や、競争入札での受注獲得の不確実性による業務量の繁閑によりもたらされる。特に地方の建設業者は公共工事への依存度が高いため業務量の変動が大きく、このことが日給・日給月給制をもたらし、収入の不安定さにもつながっている。

これらに対し、新・担い手 3 法による施工時期の平準化の取組により、都道府県の平準化率平均は取組当初から徐々に上昇してきており²⁸、今後事業量の安定化が進んでいくと思われるが、一方で公共建設投資は経済政策としての側面があるため、公共工事への依存度が高い地方の建設業者にとっては事業量を完全に均すことは難しい。そのため、各建設業者は経営基盤の安定化に向け、事業量の平準化を自ら講じることが重要である。

事業量の平準化に有効と考えられるのが、事業の多角化に向け新分野への進出を行い、自ら事業量を確保して経営基盤の強化を図ることである。

地方部においては、実際に経営基盤の強化を目指した取組が見られ、例えば福島県では現在「地域に根ざした建設業新分野進出応援事業」を実施しており、雇用の創出・確保や経営基盤の強化を図るために新分野進出を果たした建設業者に対して認定や表彰を行っている。その他にも富山県や宮崎県でも新分野事業に対する補助事業を行っている。

²⁷ 国土交通省ブロック別 CCUS 連絡会議 令和 3 年秋季（第 1 回）開催資料「建設キャリアアップシステムの取組み状況について」

²⁸ 「令和 2 年度入札契約適正化法に基づく実施状況調査」の結果では、平準化率の全国平均は 0.77 であり、前年度調査の 0.75 から上昇している。

民間企業には新分野に事業展開している企業が多くあり、ヒアリング企業では、中西産業株式会社において、経営の安定化を目指し採石事業や飲食事業に取り組んでいる事例がある。その他にも福島県の新分野進出認定企業では、スポーツ施設の運営や野菜の生産販売といった事業に取り組んでいる事例も見受けられた。

新分野進出は事業量の安定化や経営基盤の強化以外にも、地域産業振興という点や、建設業のイメージと魅力向上という点からも有益な取組であり、特に農業分野²⁹や介護福祉分野³⁰等への事業展開は地域活性化に資する取組にもなり、イメージアップや更なるやりがいの創出による建設業への入職者増加にも寄与すると考えられる。

③ 「3K イメージの残存」への対応策

(a) リブランディングによる業界イメージアップ促進

3K のイメージの残存に代表される建設業のイメージの悪さは、アンケートにて縁故による人材の募集・採用手段の有効率が最も高く、他産業と同列比較されうるその他の手段が低いことから推察され、株式会社日経 BP が 2019 年に実施した産業別労働環境イメージ調査³¹においても、建設業はイメージの悪さで上位に位置しており、建設業の 3K のイメージは未だ払しょくされていない状況である（図表 2-2-22）。これでは今後建設業の労働条件が他産業と比肩しうる水準にまで改善されたとしても、業界イメージの悪さによりそもそも建設業への入職が選択肢にもならないことになりかねない。

現在の建設業のイメージアップ活動の問題点は、世間一般に対する情報発信力が弱いことにあると考える。これは「建設産業の魅力を発信するためのアクションプラン」でも言及されており³²、業界内の情報発信の多くは悪いイメージを持つ或いはそもそも興味がない人々には届いていない状況である。特に工業高校数の減少により、業界内で人材確保の範囲を普通科学卒者や大学新卒者にまで広げる動きがある中では、イメージアップ戦略もその対象を広げる必要があり、学生の保護者や世間一般、建設業未経験の中途採用対象者に対する情報発信への工夫が必要である。

建設業のイメージアップに対して有効と考えられるのが、国土交通省に置かれた「建設現場で働く人々の誇り・魅力・やりがい検討委員会」にてその必要性が提言された「リブランディング」という手法である³³。

²⁹ 農林水産省の「農業構造動態調査」によると、農業就業人口は 2008 年に 300 万人を割り、2019 年時点では約 168 万人であり、減少が著しい。

³⁰ 2011 年改定「厚生労働省職業分類」に基づく 2013 年以降の介護関係職種の有効求人倍率は常に全産業平均を上回っている。

³¹ 建設業界や公共事業に対するイメージを把握するため、2019 年 3 月 29 日から 4 月 10 日にかけてインターネット上でアンケートを実施。回答者数 751 人を「建設業界の回答者」258 人、「一般の回答者」493 人に区分して集計している。

³² 本プランは 2013 年 3 月「建設産業の魅力を発信するための戦略的広報検討会」による提言である。

³³ 検討委員会では、一般市民から見た建設産業のイメージ改善を一つの目的として、リブランディングについての議論を基にした提言を行っている。

リブランディングとは、これまでのブランドイメージを再構築し、新たなブランドイメージを定着させるというマーケティング手法であり、検討委員会では具体的な取組として、「災害対応時における着用物の統一化」、いわゆる「記号的な要素」を構築することを提言している。参考となる記号的な要素の具体的な取組例としては、国土交通省の **TEC-FORCE**³⁴が挙げられる（図表 2-2-23）。建設業でもこの例のように、災害時の緊急出動等のようなメディア露出のある場面において、作業者全員が「同じヘルメットや安全チョッキ（＝記号的な要素）」を着用し、視覚的統一感を創出した上で活動に当たるといったことが有効な取組として考えられる。これにより、通常時に報道の少ない建設業がメディア露出時に好意的に見られるような印象付けを行うことができれば、人々の認知が促進されることとなろう。さらにはこうした活動の継続によりメディアが建設業を肯定的に取り扱う機会が増えれば、世間一般から徐々にイメージが見直されるという効果が期待できる³⁵。なお、取組に当たっては、建設業そのもののイメージアップを目指すという観点から、地域単位ではなく全国一律の記号的な要素の導入を検討すべきである。

図表2-2-22 産業別の労働環境イメージ



（出典）日経コンストラクション 2019年5月13日号

³⁴ Technical Emergency Control FORCE（緊急災害対策派遣隊）

³⁵ 田中皓介氏は論文「建設業者による自然災害対応に関する報道分析」において、災害発生時の復旧活動に対する建設業者貢献がほとんど報じられておらず、その要因を建設業者の人との直接的な接触が限定的であることや、行政と企業との受注関係という多層的な構造が簡潔かつ正確にその活動主体を明記しにくいことを助長していることにあるという可能性を指摘しており、他の主体の報道事例を参考に建設業者を象徴的に表す視覚的特徴付けの有効可能性を論じている。

図表2-2-23 国土交通省「TEC-FORCE」



(出典) 国土交通省 TEC-FORCE ウェブサイト

おわりに

労働条件の改善や CCUS への取組等、建設業界はそれぞれの立場で諸問題の解決に向けた動きを加速させている。一方で、建設業には非常に多くの団体があり、それぞれの団体が建設業の諸問題に向き合い、国の施策に則り、或いは各団体に取り組むべき課題を見据えてその解決に向けた取組を実施している状況ではあるものの、多種多様であるが故に問題に対する機動的な動きと取組の普及が進んでいない面もあることは否定できないだろう。特に業界が喫緊の課題として捉えている人材確保への対策は、十分な効果をあげていないままのものもある。

そして、当研究所が実施したアンケートでは、ハローワークの利用率の高さと一定の有効性が見られたものの、「人が足りないから人を雇いたいが、人材確保にかかるお金も時間もない」という現実から、縁故による採用を中心とした狭い範囲での人材採用が未だ主流となっていることを確認した。また、企業へのヒアリングでは、地方の建設企業において人材確保・定着に向けた有効な取組が見られた一方で、それらに苦慮する状況もうかがえた。今後業界として、このような地方の建設企業に対する更なる人材確保・定着に向けた取組が必要であろう。

2024 年 4 月からの建設業への時間外労働の罰則付き上限規制の適用まで残り 2 年となり、この他にも 2023 年 3 月に猶予措置が終了する「月の時間外労働 60 時間以上の超過分への割増賃金」の中小企業への適用、2023 年 10 月からの「適格請求書等保存方式」の導入、2024 年度開始予定の外国人向け在留資格である「特定技能 2 号」の運用等、建設技能労働者を巡る環境の変化は続いていくだろう。さらに、我が国の新規学卒者数自体が今後減少していく中、建設業未経験の中途採用対象者や女性、外国人労働者にとって建設業が魅力的な業界として見直されるか、或いは前時代的な業界として関心を持たれないか、建設業界は大きな岐路を迎えていると言える。本稿に示した対応策が建設業の抱える諸問題解決への参考となれば幸いである。