

建設経済の最新情報ファイル

RICE monthly

RESEARCH INSTITUTE OF
CONSTRUCTION AND ECONOMY

研究所だより

No. 428

2024 11

CONTENTS

視点・論点『野球審判の心構え』	1
I. 甲府市の「希望ある未来」創りに向けた取組	2
II. 2024・2025年度の建設投資見通し	15
III. 第27回アジアコンストラクト会議（開催報告）	27
IV. 建設業におけるエンゲージメント向上について	37



一般財団法人 **建設経済研究所**

〒105-0003 東京都港区西新橋 3-25-33 フロンティア御成門 8F

Tel: 03-3433-5011 Fax: 03-3433-5239

URL: <https://www.rice.or.jp/>



野球審判の心構え 特別研究理事 藤井 賢一

ドジャース大谷選手の活躍の結果を毎晩確認して、元気づけられるのが日課になっていた。私も、長男が中学生時代に硬式野球クラブに所属していた頃に、審判の手伝いをしていたことを思い出す。

高校野球で甲子園を目指す選手もおおり、緊張感のある環境での審判であった。審判は、やっていることの正しさはもとより、相手（特に選手）に対する説得力、納得感が求められるのは、日ごろの仕事も審判も共通しているのではないかと思う。

審判の心構えとして、当時指導されたことは、常に正しいポジショニング（ボールの近くでよく見える場所）で判定すること、自信をもって大きな声でコールする姿勢を示し、選手からも信頼・説得力を得ることが求められた。

【クロックワイズ】

四人制審判のフォーメーションの一つである。打球が外野を抜けるときに、通常二塁塁審が打球を追いかける。この時に空いたベースの判定に備えるために、打者走者の進塁に合わせて二塁ベースに三塁塁審が、三塁ベースに球審がカバーに入る。そしてホームベースには一塁塁審がカバーに入る。このように各審判が時計回りに動くことから「クロックワイズ」といわれる。判定に説得力をもたせるために判定する場所の一番近くで位置取りするためのフォーメーションである。これがきれいに決まった時に四人のお父さん審判は一体感と満足感に浸る。プロ野球観戦に行っても、外野を抜く打球が出た瞬間は、目は打球でなく審判の動きを追ってしまった。こうなると職業病である。

【ボーク】

一番難しい判定の一つである。判定も微妙で、投手の投球動作からいつ発生するかわからない

判定なので、瞬発的に反応するのが難しい。他の審判がボークコールをしたら、（わけがわからなくても）残りの審判は皆すぐに大声で同調して「ボーク！！」と叫ぶように指導されたものである。これも説得力を持たせる手段の一つである。

【球審】

球審のボール・ストライク判定は、微妙なところの同じコースは自信がない判定をしたと思っても、一度ストライク判定したところは、試合の最後まで同じストライク判定で通すことが大切だ。前回厳しい判定したからといって、次回に甘い判定で帳尻を合わせに行く判定は選手を困らせ、信頼を失う行為として厳禁である。

【一塁塁審】

四人の審判のうち、判定自体が難しいのは一塁塁審であった。ファーストのボール捕球と打者走者の触塁位置が離れているため、タッチプレーの判定と異なり、ベースから離れて見た方が判定もやりやすく、適度なポジショニングが難しい。今ではビデオ判定が取り入れられていて審判の負担もだいぶ軽減されていると思う。

【三塁塁審の恐怖】

中学三年にもなると、右バッターの引っ張ったファールの硬式ボールの打球が早くて怖い。特に二・三塁にランナーがいるときは、三塁ベースの遥か後ろで構えるわけにもいかず、これも適度なポジショニングが難しかった。（当然、審判はグローブを持っておらず、よけることしかできない）。MLBの一塁塁審は左打席の大谷選手の190キロの打球が来るので命がけであり、どうやって対処しているのだろうか。

このように、いろいろな葛藤を抱えながらそれぞれの役割を果たしている人がおり、普段野球を見るときも、色々な視点で見ると面白いと思う。

I. 甲府市の「希望ある未来」創りに向けた取組

甲府市副市長
奥原 崇

1. はじめに

(1)甲府市の紹介

甲府市は、人口約 184,000 人の中核市で、山梨県の中央部、南北に細長い形となっており、南に世界文化遺産の霊峰富士を望み、北に八ヶ岳、西は南アルプス連峰といった山々に囲まれた自然豊かな「山の都」であり、日本遺産にも登録されました日本一の渓谷美を誇る御嶽昇仙峡をはじめ、四季折々、様々な風景を楽しむことができます。

また、著名な文豪である太宰治が愛した信玄の湯 湯村温泉や東日本最大級の木造建築物である甲斐善光寺、郷土の英雄で令和 3 年に生誕 500 年を迎えた武田信玄公を祀る武田神社など、多くの名所旧跡が点在する、ロマン溢れる歴史に育まれた美しいまちです。

さらに、ジュエリー、甲州印伝などの地場産品や甲州の伝統食である「ほうとう」、シャインマスカットをはじめとした「ぶどう」、本市が日本での発祥の地と言われている「ワイン」、ご当地グルメ「甲府鳥もつ煮」など、美味しい食べ物も盛りだくさんです。

本稿では、甲府市が進める取組の方向性を少しでも感じていただけるよう、市政全般にわたる重点施策のアウトラインをご紹介します。

(2)行政計画

本市では、行政運営の指針である「第六次甲府市総合計画」とともに、市長の政策提言をとりまとめた行政計画を策定し、重点的に取り組んでいます。

現市長は現在 3 期目であり、その任期と合わせ、1 期目では「こうふ未来創り重点戦略プロジェクト」を、2 期目では「こう

ふ未来創り重点戦略プロジェクト
NEXT」を、現在の 3 期目では、2 期
8 年の政策を継承・発展させた
「KOFU NEXT ACTION」を昨年度よ
り展開し、①こども育むまち、②
輝き栄えるまち、③健康で安心し
て暮らせるまち、④グリーンで快
適なまち、⑤持続可能なまち、の
5 つの柱のもと、様々な施策に取り
組んでいます。

KOFU NEXT ACTION



NEXT ACTION 1 みんなでこどもを応援し、こどもの夢やこころを育むまち
「こども育むまち」……………子ども・教育・こころ

NEXT ACTION 2 多彩な地域資源の魅力を高め、人と地域が輝き栄えるまち
「輝き栄えるまち」……………賑わい・観光・地場産業・移住定住

NEXT ACTION 3 ともに支え合い 自分らしく健康で安心して暮らせるまち
「健康で安心して暮らせるまち」…健康・医療・介護

NEXT ACTION 4 未来へつなぐ、環境にやさしいグリーンで快適なまち
「グリーンで快適なまち」……………リニア・ゼロカーボン・都市基盤

NEXT ACTION 5 連携・協働・交流による、持続可能な行政運営
「持続可能なまち」……………SDGs・デジタル・防災・連携

KOFU NEXT ACTION の体系

2.「KOFU NEXT ACTION」の取組

NEXT ACTION の一番目の柱「こども育むまち」のご紹介の前に、これまでの子ども施策について簡単に触れておきます。現市長のもと、いずれの行政計画においても、子ども・子育てを第一に掲げています。

1 期目の「こうふ未来創り重点戦略プロジェクト」では、「こども最優先のまち」を1 番目の柱として取り組んできました。

主なものとして、子ども・子育て施策に特化した「子ども未来部」の創設をはじめ、「子ども相談センター おひさま」を開設し、専門職による妊娠期から18歳未満の子どもに関する相談対応など、切れ目のない支援体制を確立するとともに、「子育て世代包括支援センター」を開設し、「おひさま」との機能連携を図りながら、妊娠期から子育て期にわたる様々な市民ニーズに対する総合的な相談支援やサービス提供の拠点としています。

さらに、子どもの運動遊びを推進しています。幼児期に遊びを通じて多様な動きを経験することは、運動能力の向上や健全な心身の発育に資するとされているため、運動遊びの必要性を認識し親しんでいただけるよう、親子運動遊びイベントの開催や、山梨大学と連携し、運動遊びをリードするプレイリーダーの充実に取り組んでいます。

市長2 期目の「こうふ未来創り重点戦略プロジェクトNEXT」では、「こども輝くまち」を1 番目の柱として取り組んできました。

主なものとして、「子ども未来応援条例」を制定しました。本条例は、子どもに関わるすべての大人が、子どもの権利を尊重し、互いに連携・協働しながら、子どもの年齢や成長過程に応じた、子ども自身の成長を応援するというものです。本条例に基づき、子ども応援団体等とのネットワークの土台となる「子ども応援プラットフォーム」を構築し、地域で活躍する子ども応援団体等にご登録いただき、活動内容の情報共有や連携の強化を図るとともに、子どもの様々な体験機会の創出にご協力いただいています。

また、子どもの運動遊びの拠点として、充実した専用遊具と、プレイリーダーが常駐する屋内の運動遊び場「おしろらんど」を開設しました。令和3年度のオープン以降、本年8月には利用者が15万人に達するなど、大変ご好評をいただいています。

さらに、子育て医療費助成を再拡大しました。既に平成28年から、対象を中学3年生まで拡大していましたが、昨年1月からは、更に高校3年生相当まで拡大しています。

そして、昨年度策定した3期目の「KOFU NEXT ACTION」では、「こども育むまち」として子ども施策を一つ目の柱に掲げ、これまでの施策を更に深化・発展させ、みんなで子どもを応援し、子どもの夢やこうふ愛が育まれるまちづくりに取り組んでいるところです。



まちなかエリアの民間ビル1階に公民連携で整備

(1)子ども育むまち(NEXT ACTION1)

① きめ細かな相談・支援の体制づくり

「子ども・青少年総合相談センター」を昨年4月に開設しました。先述の「おひさま」と「あおぞら」という青少年相談室を一体化し、妊娠期から青年期にわたる切れ目のない支援を実施しています。とりわけ、近年全国的に顕在化しているヤングケアラーへの対応について、「あおぞら」を総合相談窓口として明確化しました。ヤングケアラーの負担軽減と早期発見を目的として、お弁当を配食する「ヤングケアラー配食支援事業」を昨年10月から試行的に展開し、今年度から本格実施しています。

また、子育て世代包括支援センター機能の充実として、母子保健に係るオンライン相談と健診及び各種教室等における Web 予約システムの運用を、昨年10月から開始しています。

さらに、「子ども応援フェスタ」を今年度も9月と10月に開催し、文化、芸術、スポーツ、職業体験等の体験プログラムなどを通じて、子どもたちの健やかな成長や、心豊かな人格形成を応援しています。

このほか、産後の母親に心身ともにリラックスしてもらう産前産後ケアセンターの利用料や、助産師が自宅に訪問する「おうち de ホットママケア」の利用料について、助成の拡大を昨年4月から行っています。

母乳がうまくいかない… お産と育児の疲れで体調がすぐれない… 育児の仕方がわからない… ひとりで抱えごます…

そんなママたちへ

おうち de ホットママケア

甲府市産後ケア事業（訪問型）

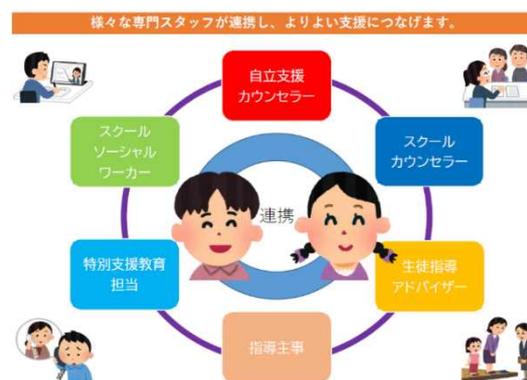
妊娠や出産の専門職である助産師が、自宅に伺いママたちがリラックスできる環境の中でケアを提供します。

**本市独自のアウトリーチ型支援
おうち de ホットママケア**

② 安心できる居場所づくり

「児童生徒支援センター すてっぷ」を昨年4月に開設し、不登校、いじめ、特別支援教育に係る児童生徒、保護者からの相談窓口を一元化しました。不登校の相談に対し自立支援カウンセラーなどが対応するとともに、スクールソーシャルワーカーが学校や家庭を訪問し、きめ細かな支援に繋がっています。一方、学校現場では、同じく昨年4月より、市内中学校11校中2校に、本市単独雇用の不登校担当教員を配置する中で、登校はできるが自分のクラスに入りづらい、といった生徒の居場所となる「校内教育支援センター ほっとルーム」を設置し、今年度は5校へと設置校を増やしました。

また、昨年度より、障がいのある子どもの受け入れ環境を充実するため、保育所等への補助制度を拡充したことに加えて、今年度から保育所へ保育 ICT システムの導入を行うなど、保育環境の充実や保育士確保の強化等に取り組んでいます。



児童生徒支援センター すてっぷ

③ 新時代の特色ある学びづくり

「個別最適な学び」や「協働的な学び」をなお一層充実・加速するため、教員の ICT スキルや指導力の着実な向上を図りながら、児童生徒のタブレット端末における、一人一人に最適な出題を行う AI 型ドリルの利用促進や新たな学習支援ツールの導入に加えて、今年度からは、教育ビッグデータを活用した児童生徒の学びの軌跡の可視化やデータの蓄積・分析にも取り組むなど、教育現場の DX 化による先駆的な学習環境を整えています。

④ こうふ愛の醸成

本市では、甲府開府 500 年をきっかけとして大きく育ったシビックプライド、いわゆる「こうふ愛」の更なる醸成に取り組んでいます。甲府市は、1519 年に武田信玄公の父信虎公が本市北部にある躰躰が崎の地（現在の武田神社）に館を移し、城下町の建設に着手したことに始まり、「甲斐の府中」を略して「甲府」と呼ばれるようになりました。2019 年には、1519 年の開府から 500 年を、また、2021 年には武田信玄公の生誕から 500 年という歴史的な節目を迎えたところであり、2016 年から 2021 年度の 5 年間にわたり「こうふ開府 500 年記念事業」を展開し、市民の「こうふ愛」の醸成に取り組んできました。

記念事業の中でも、甲府大使など本市にゆかりのある方をはじめ、各界で活躍する著名人「夢の先生」による授業「こうふドリームキャンパス」や、子どもたちが甲府の歴史・文化・伝承などを学び、自らの言葉で発表する「ラーニング・スピーチ」、地域の散策会等を通じて自分が住む地域の歴史・文化・伝承などを掘り起こし、発見し、学び、教えるの機会を創出することで地域への愛着心の醸成に繋げる「私の地域・歴史探訪」、これら 3 つの事業を開府 500 年の「レガシー事業」として、引き続き実施しています。また、信虎公が躰躰が崎の館に移り住んだ 12 月 20 日を「こうふ開府の日」として記念日登録し、開府の日イベントを開催してお祝いするほか、「甲府市の歌」を学校やまちなか、イベント等で聴き・歌い・触れ合う機会の創出に取り組むなど、「故郷こうふ」への誇りと愛着を育み続けています。



こうふドリームキャンパス



こうふラーニング・スピーチ



こうふ開府の日

(2)輝き栄えるまち(NEXT ACTION2)

① まちなかの交流・賑わいの創出

県都甲府市の中心市街地は、甲府城を中心に発展を遂げてきました。一昨年6月に策定した「小江戸甲府 城下町整備プラン」に基づき、甲府城南側エリアが新たな歴史文化のランドマークとなるよう、甲府城と市内の各拠点を繋ぐ新たな都市観光の拠点となる歴史文化交流施設「こうふ亀屋座」及び飲食物販等施設「小江戸甲府花小路」を来年4月にオープン予定です。

また、まちなかの歴史ある公園・動物園である遊亀公園・附属動物園について、令和9年度のリニューアルオープンに向け再整備を進めています。本動物園は大正8年に小動物を展示したことに始まり、昭和20年の甲府空襲で全焼後、翌年には私立動物園として再建、昭和27年に再び本市に移管され、令和元年に100周年を迎えています。一昨年4月に公園部分をリニューアルオープンし、昨年度は「トライアルサウンディング」により多くの民間事業者等の方々にご協力を得る中、現在、運営方法について民間活力導入の可能性などの検討を進めています。

さらに、多くの市民の心の中に思い出があり、中心市街地のシンボルとして長年親しまれた「岡島百貨店」が昨年、近隣へ移転・再出発を果たしましたが、その跡地の再開発への支援にも取り組み、高層住宅棟のほか商業棟にはシネマコンプレックスが予定されています。

これら一連のまちづくりにより、甲府駅という本市をはじめ山梨県の玄関口から、駅北口・南口を經由し甲府城、その南側エリア、そして岡島跡地再開発エリアへの流れが、更に南の遊亀公園・附属動物園への繋がりを生み、まちなか再生が進んでいくと考えています。

こうした動きと併せ、官民連携まちづくりの基盤組織「甲府まちなかエリアプラットフォーム」を構築し、多様な主体が「自分ごと」としてまちづくりに参画できる環境づくりを進めています。

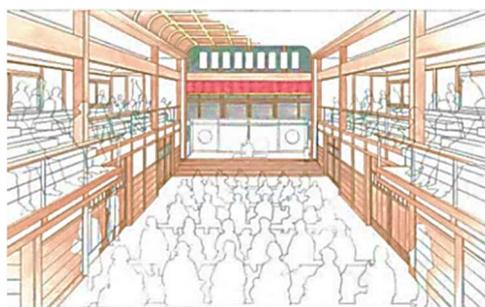
② 四季折々の観光づくり

大規模な感染症の流行により著しく落ち込んだインバウンド需要や大きな打撃を受けた地域経済の回復に向けて、「御嶽昇仙峡」や「信玄の湯 湯村温泉」といった本市を代表する観光地の高付加価値化を推進しています。

「御嶽昇仙峡」は、「甲州の匠の源流・御嶽昇仙峡 ～水晶の鼓動が導いた信仰と技、そして先進技術へ～」というタイトルのもと、日本を代表する水晶の産地だった御嶽昇仙峡から、



甲府城南側エリアの城下町整備



歴史文化交流施設(内部イメージ)

現代に受け継がれた研磨技術が、現在の甲府の主要な地場産業となった宝飾産業への発展と、その匠の技が電子機器などの先進技術に繋がっていることなど、古来より紡がれた輝きのストーリーについて、令和2年6月に日本遺産に認定され、昨年は、名勝指定100年、特別名勝指定70年という特別な節目の年を迎えました。



自然を活かしたアウトドア活性化

昇仙峡エリアでは、雄大な自然を活かし、自転車や各種アクティビティ等のスポーツ・アウトドアを活用した観光振興にも取り組んでおり、本年10月には「日本遺産御嶽昇仙峡 Cycling×Activity ツアー」を開催しました。

また、人気の登山用アプリ「YAMAP」を活用し近隣の山々やまちなかを周遊する「山のぼり・まち歩きキャンペーン」を実施しています。このほか、日本遺産の構成要素でもある金峰山へと至る、かつて修験者等で栄えた古道の復活プロジェクトを、民間企業の皆様のアイデアのもと、官民連携で立ち上げ、その整備に取り組んでいます。

湯村温泉は、1200年前に弘法大師により開湯されたと言われ、戦国時代には武田三代が頻繁に湯治に訪れ、昭和に入ると太宰治をはじめ著名な作家に愛された名湯ですが、宿泊施設が年々減少し、現在9施設となっています。こうしたことから、歴史ある温泉地の再活性化に向け、地元関係者自らの出資により「甲府観光開発株式会社」を立ち上げ、宿泊施設の改修や外湯の復活などを計画しています。

③ 輝きあふれる地場産業づくり

本市は世界有数のジュエリーの集積産地です。その強みを活かし、東京ガールズコレクションへの参加をはじめ、本年7月にはZ世代に絶大な人気を誇る山梨県在住のインフルエンサー「MINAMI」さんを「甲府ジュエリー×TGC プロジェクト」アンバサダーに迎えるなど、甲府ジュエリーの魅力を発信し、ブランド価値を一層高める取組を推進しています。



東京ガールズコレクション

昨年6月、株式会社マイナビと業務協定を締結し、「甲府ジュエリーラブプロジェクト」を立ち上げました。生まれてきた子どもやその家族に贈る「ベビージュエリー」、生涯を共にするパートナーに贈る「プロポーズジュエリー」、歴史や財産を代々受け継いでいく家族などに贈る「ヘリテージジュエリー」と名づけ、人生の節目節目に家族への揺るぎない愛情を伝えるという、ジュエリーに係る新たな文化を発信しています。また、今後の宝飾産業の振興策を示す戦略プランの策定に向け、山梨県ジュエリー協会や甲府商工会議所の会員から選出されたメンバーでプロジェクトチームを立ち上げ、本市の宝飾産業の強みを伸ばし、付加価値の向上を図る具体的な取組について協議を行っています。



甲府ジュエリーラブプロジェクト

一方、本市は、都心との距離が近く豊かな自然に恵まれた特性を有しています。その特性を活かし“農ある暮らし”に憧れを持つ方や移住者など、甲府で農業に挑戦したい方を支援しています。その一つとして、「半農半X」（仕事を持ちながら農業に挑戦するライフスタイル）を応援しており、今年度からは農業未経験の方が、栽培指導を受けながら農業を実体験する「半農半Xチャレンジ農園」を本市の農業センター内に設置し、きめ細かなサポートを行うなど、半農半X実践者の裾野を拡大しています。

④ 人・企業から選ばれるまちづくり

企業経営の面では、スタートアップ企業と地元企業とのマッチングに取り組んでいます。スタートアップ企業の革新的なアイデアや技術が地元企業の課題解決や成長拡大への足掛かりとなるよう、またスタートアップ企業の本市への定着に向け、本年10月にマッチングイベントを開催しました。

雇用の面では、後述（5）の「県央ネットやまなし」の枠組みを活かし、近隣自治体との連携による企業説明会に取り組んでいます。まずは、できるだけ多くの地元企業の情報を知ってもらうことが大切であり、進学等により県外に居住している学生も参加しやすいようオンライン説明会を開催し、その後の対面による従来の説明会への参加へと繋げています。今年度はオンライン説明会に「メタバース」を活用し、より気軽に企業と交流できる空間を提供する予定です。

また、女性活躍の面では、令和3年度に本市で開催された日本女性会議を経て、様々な分野における女性リーダー育成のための女性ロールモデルとの交流会や、女性達で創るマルシェの開催など、女性の交流と活躍の場の創出に取り組んでいます。

(3)健康で安心して暮らせるまち(NEXT ACTION3)

① 健康危機への迅速な対応

新型コロナウイルス感染症に対して様々な対応策を講じてきたこれまでの取組を踏まえ、保健所を有する強みをより一層活かし、次にいつまた訪れるかわからない感染症危機に備えるため、本年3月に「甲府市感染症予防計画」を策定しました。また、感染症対策を想定した災害対応訓練の実施や意見交換により、平時から市立甲府病院等の医療機関や関係団体などとの連携強化を図る中、看護師等の専門職が保健所の支援を行う IHEAT 要員を養成するなど、健康危機へ迅速に対応できる体制整備に取り組んでいます。

② 在宅医療・介護の体制づくり

高齢化の一層の進展に伴う在宅医療・介護ニーズの増大や、人口減少に伴う担い手不足へ対応するため、在宅医療・介護の連携体制の強化に取り組んでいます。

まず、在宅医療・介護のネットワーク形成支援として、病院間、診療所間、病院診療所間、そして医療・介護専門職間の4つの連携分野における現状、課題、解決策の検討を行い、「甲府スタイル」の在宅医療・介護の体制づくりを推進しています。後述(5)の「県央ネットやまなし」における広域的な「医療・介護情報検索システム」の運用も昨年11月より開始し、市民向けとして、例えば訪問看護では、施設名一覧、診療時間や取扱保険、訪問エリア情報などのほか、各市町の介護施設の空き情報などを確認できます。関係者向け専用サイトの運用も山梨県内で初めて開始しています。

また、医療・介護スキルアップ・人材確保・定着支援として研修会等を開催するほか、市民の意思決定支援として、将来のケアなどを事前に話し合う「アドバンス・ケア・プランニング」に活用できる「わたしの思いノート」を今年度から「県央ネットやまなし」にて広域的に展開しています。

③ からだとこころの健康増進

本市では令和元年9月に「健康都市宣言」を行いました。健康づくり活動で得た「健康ポイント」に応じて景品を受け取れる「健康ポイント事業」や地域の健康づくりを牽引する「健康リーダー養成事業」などを実施してきました。昨年度は、健康都市宣言から5年を迎えた記念事業として「こうふ健康フェスタ」を開催し、子どもから高齢者まで楽しめる各種スポーツ教室や体験イベントを実施しました。

また、「健康アプリ」を導入し、自身の健康づくりの取組の記録・管理や、マイナポータルとの連携による健診結果の見える化などにより、一人一人の健康管理を促しています。自身の健康づくりの優先順位が下がってしまいがちな働き盛り世代向けには、甲府市の歌にあわせて行う体操を今年度作成予定です。加えて、歯周疾患と糖尿病が相互に影響するとのエビデンスに基づき、本市の無料歯科健診(19歳から74歳まで)の仕組みを生かした高血糖状態にある方へのプッシュ型受診勧奨等も行っています。

更に、生涯スポーツの拠点づくりとして、野球場、競技場、庭球場、球技場の機能を有する緑が丘スポーツ公園の整備に取り組むとともに、身体(からだ)だけでなく心の健康にも着目し、対面での交流に抵抗のある方でも安心して相談できるよう、「メタバース」を活用した相談窓口を開設しています。



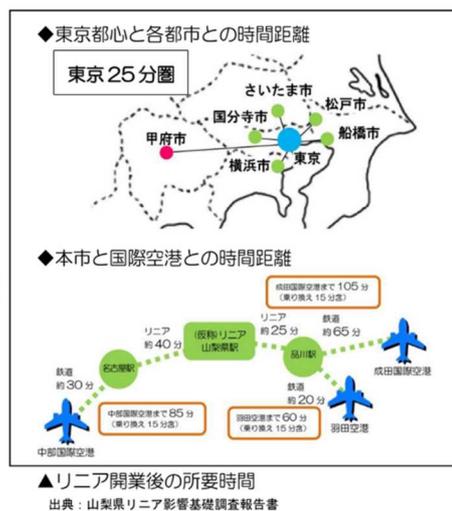
メタバースの相談窓口(森の相談ルーム)

④ 動物と共に生きる社会づくり

市民の皆様の動物愛護への意識の醸成やペットの適正飼養を推進するため、TNR 活動や地域猫活動などの普及啓発を行うとともに、山梨県や山梨県獣医師会と共催で動物愛護週間に合わせてイベントを実施し、子どもたちが動物をより身近に感じることで命の大切さなどの涵養を図っています。また、クラウドファンディングを活用し猫の不妊・去勢手術を通じて繁殖を抑制するとともに、保護猫の譲渡会の開催も行っています。

(4)グリーンで快適なまち(NEXT ACTION4)

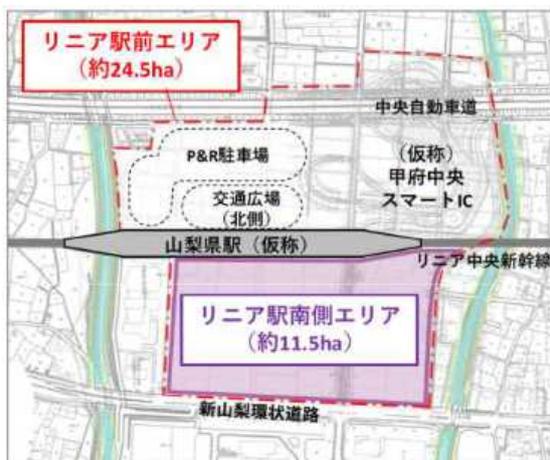
リニア中央新幹線は、東京都から甲府市、赤石山脈中南部、名古屋市付近、奈良市付近を經由し、大阪市までの約 440km を、東京-大阪間は約 67 分、東京-名古屋間は約 40 分で結ばれます。本市に設置される(仮称)山梨県駅は、品川駅まで約 25 分、名古屋駅まで約 40 分で結ばれ、首都圏や中京圏と直結することで全国各地と短時間で往来できるとともに、成田国際空港や羽田空港、中部国際空港を通じて海外諸国との時間距離も短縮されます。



① 新たな価値を生み出すまちづくり

リニア新時代に向け、甲府駅周辺とリニア駅周辺という個性の異なる二つの拠点を核としたまちづくりを推進しています。リニア駅周辺では、ゼロベースで新しいまちづくりに取り組む一方、中心市街地を含む甲府駅周辺は、地域のプレイヤーとの共創によりまちなか再生を進めるなど、二つの拠点を互いに連携・補完させ、本市の価値がより一層高まるよう取り組んでいます。

② リニア駅周辺のまちづくり



基本方針における対象範囲

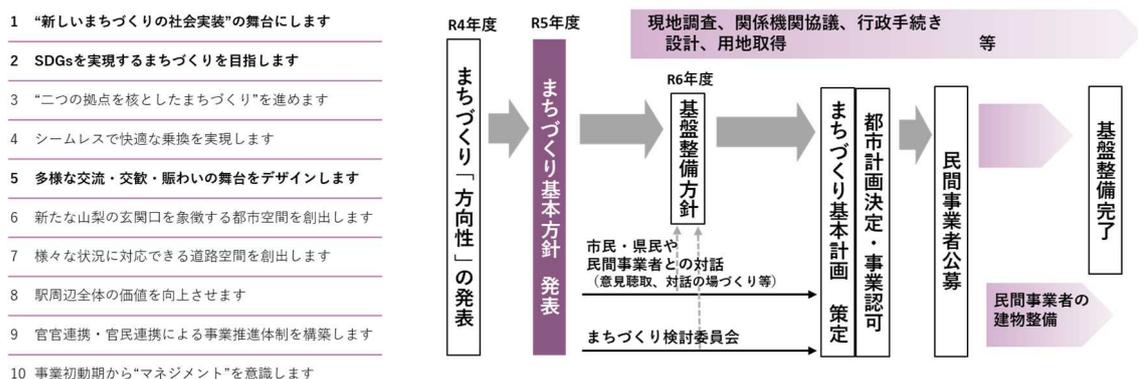
昨年 11 月、10 の基本方針で構成する「(仮称)リニア山梨県駅前エリアのまちづくり基本方針」を公表しました。主な対象範囲は、「駅南側エリア」の約 11.5ha です。

まちづくりの目標は、リニア駅前エリアの「ゼロベースで開発できる稀有な場所」という強みを最大限活かしながら、「特別な価値」を創出し、後述(5)の県央ネットやまなしにも波及させ、圏域全体の価値向上を目指します。

まちづくりのコンセプトは、「リニア駅前だけでなく圏域の“まち”の価値も向上させる“まち”」「ヒト・モノ・カネ・情報」が交流・交歓する“まち”」「まち”のターゲットを強く意識したまちづくり」「官民連携のまちづくり」の4項目を掲げています。

まちづくりの基本方針は、10の方針を掲げています。主なものとして、方針1「新しいまちづくりの社会実装”の舞台にします」では、リニア新時代にふさわしい新しいライフスタイルを創造し、国内外にその魅力を発信するとともに、本市や圏域の強みをアップデートし、選ばれる都市を目指します。方針2「SDGsを実現するまちづくりを目指します」では、新産業・成長産業を育成し、地域経済の新たな活力の源を生み出しつつ、経済、社会、環境の三側面のバランスを大切にすることで、カーボンニュートラルやウェルビーイングの実現に貢献します。方針5「多様な交流・交歓・賑わいの舞台をデザインします」では、平常時も災害時にも活躍するフェーズフリーな空間を創出する「公的活用ゾーン」と「民間活用ゾーン」とに分け、交流、交歓、賑わいの舞台づくりを目指します。

今後は、まちづくり検討委員会での有識者等のアドバイスを踏まえつつ、官民が連携して、まちの基盤整備の方針作成や基本計画の策定に向けて取り組みます。



まちづくり基本方針の10の方針

まちづくりの今後の進め方

③ ゼロカーボンシティの実現

昨年3月、「甲府市地球温暖化対策実行計画」を改定するとともに、「甲府市ゼロカーボン戦略」に先導的、重点的に取り組むべき施策をとりまとめ、2050年のゼロカーボンシティの実現を目指しています。この目標の達成に向け、ゼロカーボン推進の戦略拠点施設となる「こうふグリーンラボ」を昨年11月に開設し、水素をはじめ太陽光やバイオマスなど、本市のポテンシャルを最大限に活かした脱炭素化に取り組んでいます。特に水素エネルギーは、山梨県が独自の水素製造システム(P2G)の普及や大口需要家への事業展開を推進する中、本市では、産学官コンソーシアム連携のもと、水素自転車や飲食店向け水素コンロの実証など、小口利用の実証事業を展開しています。



こうふグリーンラボ



水素ドローンの製作を通じた人材育成

また、市民の水素リテラシー向上に繋がる取組も進めており、今年度は、山梨大学との連携による、若者を対象とした水素に関するワークショップ等を実施する「水素 SUMMER SCHOOL」の開催や、市内高等学校と連携した、ドローンに航行時間で優位な水素燃料電池を組み合わせる研究開発に取り組んでいます。

④ 暮らしやすい都市基盤の整備

効果的で効率的な道路ネットワークの構築のため、「都市計画道路整備プログラム」を策定し、計画的に道路整備を推進しています。本市に馴染みのない方にはイメージしにくい部分もありますが、甲府市南部の「城東三丁目敷島線の伊勢工区」は令和9年度に整備が完了し、「住吉四丁目善光寺線の善光寺工区」と「高畑町昇仙峡線の池田工区」は、令和10年度の整備完了を目指しています。



都市計画道路の整備状況

また、近年全国的にも増加を続けている空き家への対策としては、特定空き家等の解消に努めるほか、空き家バンク制度について、対象地域を従来の南北地域から市域全体に拡大するとともに、空き家バンク物件の買主への改修費助成、まちなか物件加算や新婚・子育て・移住世帯加算、売り主への経費助成といった支援措置を講じています。空き家相談小冊子を作成し、空き家所有のデメリットや管理、活用などの情報を記載するほか、空き家利活用セミナーを開催し、所有者等への管理責任や活用に関する意識の醸成、市民の空き家に対する意識の涵養や啓発に努めています。

加えて、交通空白地域の拡大に対応し、交通弱者となりやすい高齢者の皆様が安心して日常生活を営めるよう、「デマンド型乗合タクシー」の実証運行を実施しています。自宅と市内で指定された目的地までの間を繋ぐ予約型の乗合タクシーで、市内の2地区で昨年8月から4か月間実施しました。実証運行の検証では、高齢者の「生活の足」として有効性が確認できた一方、前日までの事前予約制など課題があったため、今年度は、AIシステムの導入により当日予約を可能とし、また、朝夕を増便し通院や買い物など高齢者の日常生活に沿った運行時間帯に拡大することにより、利便性の向上を図っています。

(5)持続可能なまち(NEXT ACTION5)

① SDGs とデジタル化の推進

令和3年度末に「甲府市 SDGs 推進ビジョン」を策定し、SDGs を積極的に推進しています。普及啓発として、地元のJ2 サッカークラブであるヴァンフォーレ甲府との連携協定のもと SDGs とサッカープログラムを連動させたイベント、商業施設における啓発イベント、大学連携による若者による SDGs 普及啓発など、様々な取組を進めるとともに、「SDGs 推進パートナー登録制度」を展開し、本年10月現在、167の企業の皆様にご登録いただいています。本年5月には国から「SDGs 未来都市」に選定されるとともに、9月には「甲府市 SDGs 未来都市計画」を策定・公表しました。

また、デジタル化の推進では、子育てや介護などの様々な行政手続のオンライン化を進めるとともに、AI-OCR や RPA の対象業務を拡大し内部業務の効率化に取り組んでいるところであり、昨年度に試行実施した対話型生成 AI を、今年度より市役所全課に導入しています。



甲府市 SDGs 未来都市計画

② 災害に強いまちづくり

近年、全国各地で局地的豪雨や土砂災害などが発生し、本年1月には能登半島地震、8月には初めて南海トラフ地震臨時情報が発令されるなど、市民の防災・減災への関心は日々高まっています。本市は、北部や南部の山間地や山沿いなどで土砂災害の警戒区域がある一方、市街地では、市域を流れる河川の影響により市内の大半が浸水の恐れがあります。こうした状況のもと、被害を最小限に食い止めるには、共助の精神に基づき地域住民の皆様が一丸となって連携し、発災直後から速やかに初動対応をとれることが肝要であるため、地域防災の中心的役割を担う防災リーダーの育成やフォローアップ研修会の開催を通じて、地域防災力の強化を図っています。また、従来の洪水ハザードマップより身近な地域を対象とした「地域の洪水避難マップ」や、避難行動をあらかじめ整理しておく「マイ・タイムライン」を、市民の皆様にご作成・活用いただくとともに、水害時の避難や避難所運営の訓練を取り入れた実践的な「洪水避難の地区研修会」を市内各地区で実施しており、今年度は、指定避難所ごとに地域の課題や特性に応じた新たな研修会の実施や洪水ハザードマップの見直しを行います。さらに、昨年度の甲府市防災アプリのリニューアルと併せて機能追加した「デジタル・マイ・タイムライン」について、今年度は外国語への対応も行ったところです。



甲府市防災アプリ

II. 2024・2025年度の建設投資見通し

1. 建設投資の推移

2024年度は、政府分野と民間分野ともに投資は底堅く推移し、建設投資全体としては名目値ベースでは前年度比で増加、実質値ベースでは前年度比で微増と予測する。しかし、海外景気の下振れや物価上昇、金融資本市場変動等の影響に十分留意が必要である。

2025年度は、前年度より伸び率は縮小するものの、建設投資全体としては引き続き堅調な投資が続き、名目値ベースでは前年度比で微増、実質値ベースでは前年度と同水準と予測する。

2024年度の建設投資は、前年度比4.2%増の74兆700億円と予測する。

政府分野投資は、2024年度当初予算は国・地方ともに前年度と同水準であるが、足元の出来高が前年同期比で増加していることを踏まえ、名目値ベースでは前年度比で増加、実質値ベースでは前年度と同水準と予測する。

民間住宅投資は、新設住宅着工戸数は持家や分譲戸建が減少するものの分譲マンションの増加を受けて前年度と同水準、投資額は名目値ベースでは前年度比で微増、実質値ベースでは前年度と同水準と予測する。

民間非住宅建設投資は、企業の設備投資意欲は堅調で、主要都市でのオフィスの新設需要やインバウンドによる店舗需要の増加が見込まれる一方、大型の倉庫・流通施設は首都圏を中心に飽和状態にあり着工床面積の大幅な減少が想定される。倉庫・流通施設の減少の影響を受け、着工床面積は前年度比で減少、投資額は名目値ベースでは前年度比で増加、実質値ベースでは同水準と予測する。

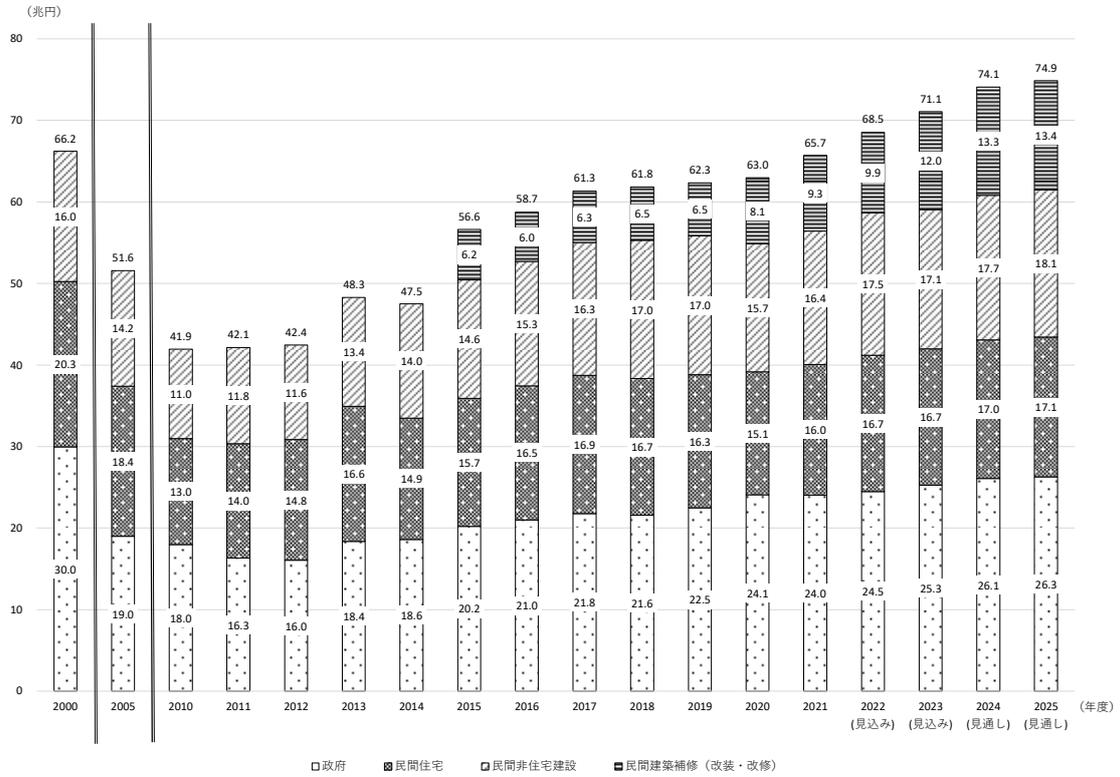
2025年度の建設投資は前年度比1.1%増の74兆8,800億円と予測する。

政府分野投資は、国及び地方における2025年度予算が前年度並みに確保されると想定し、公共事業に係る投資の底堅い推移が見込まれることから、名目値・実質値ベースともに前年度比で微増と予測する。

民間住宅投資は、建設コストの高止まりが住宅需要を抑制する状況が継続し、新設住宅着工戸数は前年度比で微減と予測する。投資額は、名目値・実質値ベースともに前年度と同水準と予測する。

民間非住宅建設投資は、着工床面積は堅調な企業の設備投資意欲が継続すると想定されることから、前年度比で微増と予測する。投資額は、名目値・実質値ベースともに前年度比で微増と予測する。

図表1 建設投資額（名目値）の推移



2. 政府分野投資

2024年度の政府分野投資は、前年度比3.4%増の23兆3,900億円と予測する。

国の直轄・補助事業の2024年度当初予算は、前年度並みの規模である約6兆円の公共事業関係費が確保されている。また、2023年度の補正予算は2022年度と同程度確保され、補正後予算で比較すると2023年度は前年度比2.5%増となった。地方単独事業の2024年度予算は、総務省がまとめた「令和6年度地方財政計画の概要」で示されているとおり、維持補修費、投資的経費が前年度並みに確保されている。

国・地方ともに予算規模は前年度と同水準である一方、2024年度の足元の出来高は前年同期比で増加していることを考慮し、名目値ベースは前年度比で増加、実質値ベースは前年度と同水準と予測する。

2025年度の政府分野投資は、前年度比1.1%増の23兆6,400億円と予測する。

国の直轄・補助事業の2025年度当初予算は、各省庁の概算要求によると、公共事業関係費とその他の経費で前年度並みの規模である約7兆円が要求されている。

また、地方単独事業の2025年度予算については、総務省がまとめた「令和7年度の地方財政の課題」で示されている通り、維持補修費、投資的経費が前年度並みに確保される見通しである。

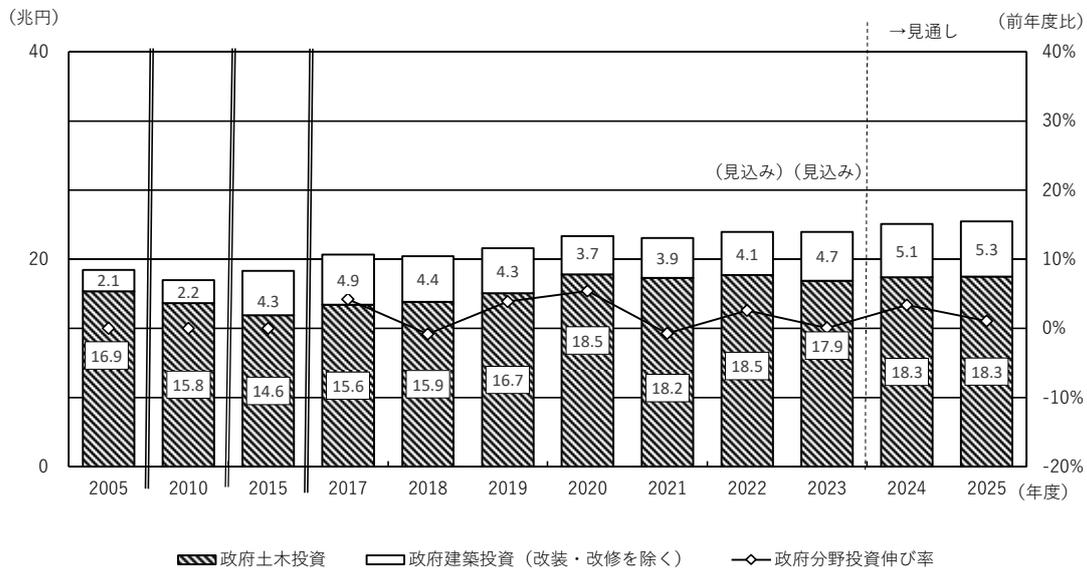
国、地方ともに前年度と同水準の予算規模が確保され、公共事業に係る投資は引き続き堅調な推移が予想されることから、名目値・実質値ベースともに前年度比で微増と予測する。

図表2 政府分野投資額の推移

(単位：億円)

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (見込み)	2023 (見込み)	2024 (見通し)	2025 (見通し)
政府分野投資（名目値）	188,764	196,429	204,604	202,861	210,739	222,139	220,507	226,200	226,300	233,900	236,400
(対前年度伸び率)	-	4.1%	4.2%	-0.9%	3.9%	5.4%	-0.7%	2.6%	0.0%	3.4%	1.1%
政府分野投資（実質値）	188,764	195,803	199,667	191,184	194,058	204,687	195,603	189,723	184,219	185,131	187,102
(対前年度伸び率)	-	3.7%	2.0%	-4.2%	1.5%	5.5%	-4.4%	-3.0%	-2.9%	0.5%	1.1%

図表3 政府分野投資額（名目値）の推移



3. 住宅着工戸数及び民間住宅投資の推移

2024年度の住宅着工戸数は、前年度比0.7%減の79.5万戸と予測する。

建設コストの上昇や金利の先高感などが住宅需要を抑制し、着工戸数は前年度と同水準と予測する。

2024年度の民間住宅投資額は、前年度比1.9%増の17兆100億円と予測する。

住宅着工戸数は同水準であるが、投資額は建設コスト上昇の影響により名目値ベースでは前年度比で微増、実質値ベースでは前年度と同水準と予測する。

2025年度の住宅着工戸数は、前年度比1.5%減の78.3万戸と予測する。

建設コストの上昇や金利の先高感などが住宅需要を抑制する状況が継続すると想定されることから、着工戸数は前年度比で微減と予測する。

2025年度の民間住宅投資額は、前年度比0.8%増の17兆1,400億円と予測する。

住宅着工戸数は微減であるが、建設コストの上昇に加え住宅の高付加価値化が進み、投資額は名目値・実質値ベースともに前年度と同水準と予測する。

2024年度の持家着工戸数は、前年度比2.8%減の21.4万戸と予測する。

2024年度（4～8月）の着工戸数の実績では、過去10年間の最低値を記録しており、年度末にかけての強い回復材料は見当たらず、着工戸数は前年度比で微減と予測する。

2025年度の持家着工戸数は、前年度比2.4%減の20.8万戸と予測する。

当面、建設コストの上昇が持家の需要を抑制する状況は変わらないと想定し、前年度比で微減と予測する。

2024年度の貸家着工戸数は、前年度比0.9%増の34.3万戸と予測する。

大都市圏を中心とした賃貸需要や不動産投資意欲の高まりを背景に2024年度（4～8月）の着工戸数の実績は2023年度を上回るペースであることから、2024年度の着工戸数は前年度と同水準と予測する。

2025年度の貸家着工戸数は、前年度比0.1%増の34.4万戸と予測する。

前年度と同水準を維持すると予測する。

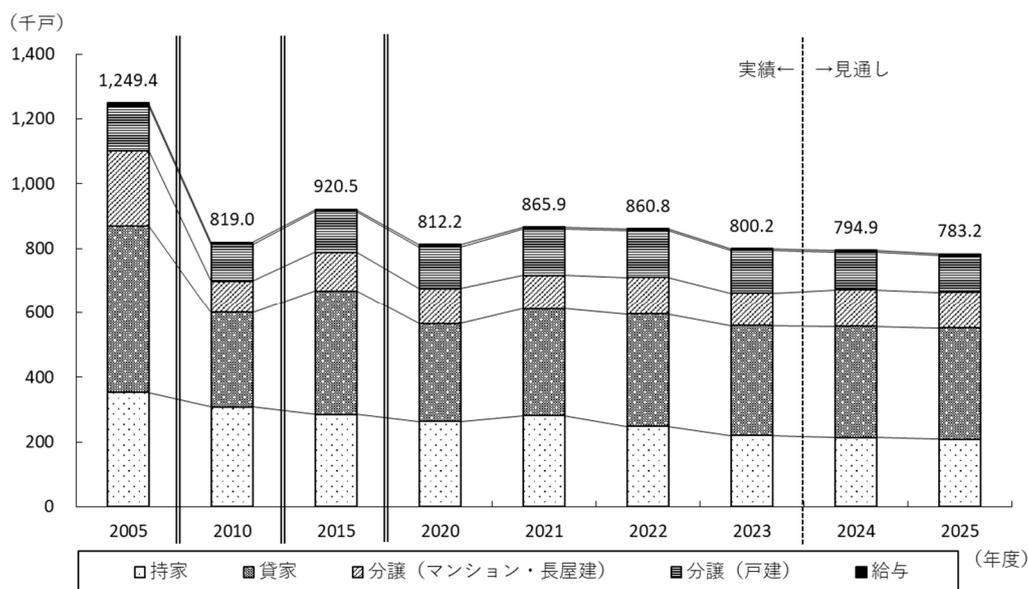
2024年度に分譲住宅着工戸数は、前年度比1.3%減の23.2万戸と予測する。

マンションは大都市圏で底堅い需要が続く一方で、販売価格の高騰から郊外にシフトする動きもみられ、前年度比で増加と予測する。戸建は建設コスト上昇の影響から2024年度（4～8月）の着工戸数の実績は2023年度を下回っており、着工戸数は前年度比で減少と予測する。

2025年度の分譲住宅着工戸数は、前年度比2.9%減の22.5万戸と予測する。

マンションは前年度の好調に対する反動から、前年度比で微減と予測する。戸建については、建設コスト上昇による需要抑制が継続すると想定されることから、前年度比で減少と予測する。

図表4 住宅着工戸数の推移



(戸数単位：千戸)

年度	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024 (見通し)	2025 (見通し)
全体	1,249.4	819.0	920.5	812.2	865.9	860.8	800.2	794.9	783.2
(対前年度伸び率)	4.7%	5.6%	4.6%	-8.1%	6.6%	-0.6%	-7.0%	-0.7%	-1.5%
持家	352.6	308.5	284.4	263.1	281.3	248.1	219.6	213.6	208.4
(対前年度伸び率)	-4.0%	7.5%	2.2%	-7.1%	6.9%	-11.8%	-11.5%	-2.8%	-2.4%
貸家	518.0	291.8	383.7	303.0	330.8	347.4	340.4	343.3	343.8
(対前年度伸び率)	10.8%	-6.3%	7.1%	-9.4%	9.2%	5.0%	-2.0%	0.9%	0.1%
給与	8.5	6.6	5.8	6.9	5.5	5.7	5.1	6.1	5.6
(対前年度伸び率)	-9.5%	-50.3%	-25.9%	13.1%	-20.5%	4.1%	-10.5%	18.4%	-7.9%
分譲	370.3	212.1	246.6	239.1	248.4	259.5	235.0	232.0	225.3
(対前年度伸び率)	6.1%	29.6%	4.5%	-7.9%	3.9%	4.5%	-9.4%	-1.3%	-2.9%
マンション・長屋建	232.5	98.7	120.4	109.8	104.3	115.2	101.4	114.7	112.6
(対前年度伸び率)	10.9%	44.5%	7.6%	-3.3%	-5.0%	10.5%	-12.0%	13.1%	-1.8%
戸建	137.8	113.4	126.2	129.4	144.1	144.3	133.6	117.3	112.8
(対前年度伸び率)	-1.2%	19.0%	1.6%	-11.5%	11.4%	0.1%	-7.4%	-12.2%	-3.9%

注1) 2023年度までは国土交通省「建築着工統計調査」より。

4. 民間非住宅建設投資（建築＋土木）の推移

2024年度の民間非住宅建設投資は、前年度比3.8%増の17兆7,400億円と予測する。

企業の設備投資意欲は堅調で、2024年度（4月～8月）の着工床面積の実績は事務所、店舗、工場で前年度比増加となったが、倉庫は過去5年間で最低値を記録した。倉庫の大幅な減少により、全体の着工床面積は前年度比で減少と予測する。投資額は名目値ベースでは建設コストの上昇により前年度比で増加、実質値ベースでは前年度と同水準と予測する。

2025年度の民間非住宅建設投資は、前年度比1.8%増の18兆600億円と予測する。

海外経済や建設コストの動向などのリスク要因はあるものの、引き続き企業の設備投資に持ち直しの動きがみられると想定し、名目値・実質値ベースともに前年度比で微増と予測する。

事務所は、2025年の大量供給後、2026年、2027年は大都市圏における新規供給の減少が想定されるが、2028年には再び大量供給を見込んでいる。そのため、着工床面積は2024年度が前年度比で増加、2025年度が前年度比で微増と予測する。

店舗は、個人消費に持ち直しの動きがみられ、インバウンド需要も堅調に推移する見込みから着工床面積は2024年度が前年度比で増加、2025年度は前年度と同水準と予測する。

工場は、企業の設備投資意欲は旺盛で、今後も高い投資意欲が維持されると想定し、着工床面積は2024年度・2025年度ともに前年度比で微増と予測する。

倉庫・流通施設は、着工棟数が増加している一方で、着工床面積が伸びておらず、2024年度（4月～8月）の着工床面積の実績が過去5年間で最低値を記録しているため、2024年度は前年度比で減少すると予測する。しかし、電子商取引の更なる進展や耐用年数を迎えた既存倉庫の建て替え、冷凍冷蔵倉庫の需要により底堅く推移すると想定されることから、2025年度の着工床面積は前年度比で増加と予測する。

土木は、足元の受注額は好調であるが、実質値ベースの投資額では2024年度・2025年度ともに前年度と同水準と予測する。

図表5 民間非住宅建築着工床面積の推移

(単位:千㎡)

年度	2010	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (見通し)	2025 (見通し)
事務所着工床面積 (対前年度伸び率)	4,658 -26.8%	5,536 -4.6%	5,322 -3.9%	5,442 2.3%	5,047 -7.3%	6,796 34.6%	5,432 -20.1%	5,710 5.1%	6,067 6.3%	6,228 2.7%
店舗着工床面積 (対前年度伸び率)	5,727 4.1%	5,493 -1.4%	5,179 -5.7%	4,118 -20.5%	4,035 -2.0%	4,174 3.4%	4,241 1.6%	3,599 -15.1%	3,826 6.3%	3,812 -0.4%
工場着工床面積 (対前年度伸び率)	6,405 17.6%	9,073 11.2%	9,889 9.0%	7,638 -22.8%	5,827 -23.7%	7,081 21.5%	8,684 22.6%	7,183 -17.3%	7,323 1.9%	7,449 1.7%
倉庫着工床面積 (対前年度伸び率)	4,234 6.1%	9,768 15.0%	8,625 -11.7%	9,904 14.8%	11,741 18.5%	13,249 12.8%	12,734 -3.9%	11,744 -7.8%	9,871 -15.9%	10,269 4.0%
非住宅着工床面積計 (対前年度伸び率)	37,403 7.3%	47,293 4.4%	46,037 -2.7%	43,019 -6.6%	40,030 -6.9%	43,738 9.3%	43,296 -1.0%	38,831 -10.3%	37,380 -3.7%	37,742 1.0%

注1) 非住宅着工床面積計から事務所、店舗、工場、倉庫を控除した残余は、学校、病院、その他に該当する。

注2) 2023年度までは国土交通省「建築着工統計調査」より。

5. 建築補修（改装・改修）投資の推移

2024年度の建築補修（改装・改修）投資は、前年度比8.5%増の15兆9,300億円と予測する。

政府建築補修（改装・改修）投資は、前年度比1.5%増の2兆6,800億円、民間建築補修（改装・改修）投資は前年度比10.0%増の13兆2,500億円と予測する。

2025年度の建築補修（改装・改修）投資は、前年度比0.7%増の16兆400億円と予測する。

政府建築補修（改装・改修）投資は、前年度比1.5%減の2兆6,400億円、民間建築補修（改装・改修）投資は、前年度比1.1%増の13兆4,000億円と予測する。

政府建築補修（改装・改修）について、国土交通省の「建築物リフォーム・リニューアル調査」によると、2024年度第一四半期の受注高は前年度比で11.5%増となった。今後も省エネルギー対策等により堅調な投資が続くと想定し、2024年度は前年度比で微増と予測する。2025年度は2024年度の反動により前年度比で微減と予測するが、過去の推移からみると高水準の投資が続くと考えられる。

民間建築補修（改装・改修）について、国土交通省の「建築物リフォーム・リニューアル調査」によると、受注高は増加基調にある。住宅分野では、政府の省エネキャンペーンによる補助金政策等により、今後も投資が期待される。非住宅分野でも、生産施設のスマートファクトリー化やデータセンターへの改修、インバウンド需要に対応したホテルや店舗の改修工事、省エネルギー対策や働きやすいオフィス環境への関心の高まりなどから、今後も投資は堅調に推移すると見込まれる。よって、住宅・非住宅分野ともに堅調な投資が続くと想定し、2024年度は前年度比で増加、2025年度は前年度比で微増と予測する。

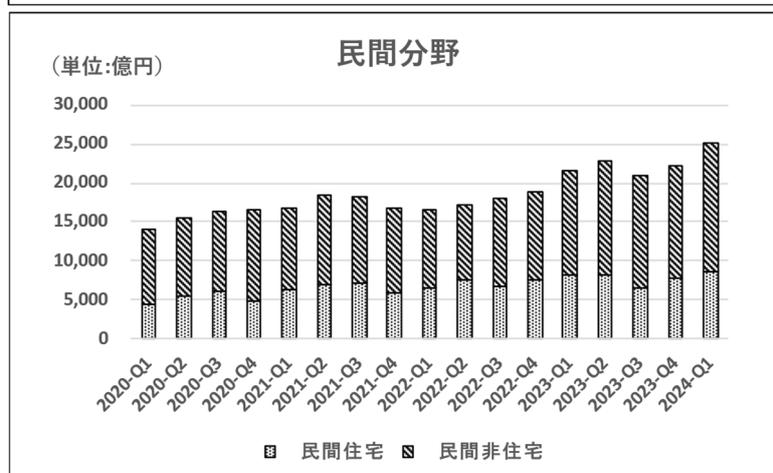
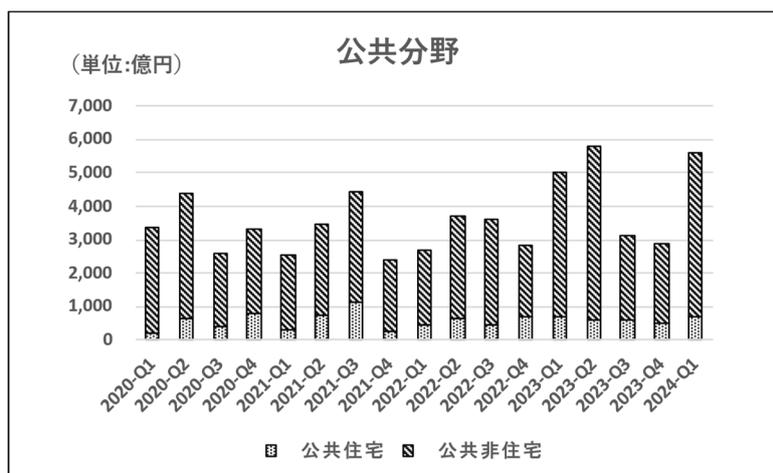
図表6 建築物リフォーム・リニューアル調査による受注高の推移

(単位:億円)

年度	2021				2022			
	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3
公共四半期計	2,564	3,454	4,424	2,414	2,696	3,692	3,596	2,819
公共住宅	300	737	1,157	274	459	630	470	702
公共非住宅	2,264	2,717	3,267	2,140	2,237	3,062	3,125	2,117
民間四半期計	16,741	18,427	18,317	16,829	16,641	17,183	18,008	18,902
民間住宅	6,362	7,022	7,240	5,929	6,433	7,547	6,736	7,653
民間非住宅	10,378	11,404	11,077	10,900	10,208	9,636	11,273	11,249
年度	2023				2024			
四半期	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3
公共四半期計	5,029	5,814	3,141	2,869	5,606			
公共住宅	684	623	608	501	676			
公共非住宅	4,345	5,191	2,533	2,368	4,930			
民間四半期計	21,517	22,909	20,898	22,102	25,204			
民間住宅	8,232	8,111	6,631	7,745	8,643			
民間非住宅	13,285	14,798	14,267	14,357	16,561			

注1) 国土交通省「建築物リフォーム・リニューアル調査」より。

注2) 受注高のうち、「改装・改修」に該当するもののみを集計している。



6. マクロ経済の推移

2024年度の実質GDP成長率は、前年度比0.5%増と予測する。

公的固定資本形成は前年度比1.5%減（GDP寄与度-0.1%ポイント）、民間住宅は1.1%減（同0.0%ポイント）、民間企業設備は同2.2%増（同0.4%ポイント）と予測する。

企業収益や業況感は改善し、個人消費にも持ち直しの動きがみられる。海外諸国の情勢や金融政策など不透明要因は多数あるが、日本の国内経済は緩やかに回復すると期待できる。

2025年度の実質GDP成長率は、前年度比0.8%増と予測する。

公的固定資本形成は前年度比1.8%減（GDP寄与度-0.1%ポイント）、民間住宅は0.8%減（同0.0%ポイント）、民間企業設備は同1.6%増（同0.3%ポイント）と予測する。

雇用・所得環境が改善する下で、前年度からの緩やかな景気回復が続くと予測する。しかし、海外景気の下振れや国際金融資本市場の変動、日本国内の追加金利引き上げには十分注意が必要である。

図表7 マクロ経済の推移

（単位：億円、実質値は2015暦年連鎖価格）

年度	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024 (見通し)	2025 (見通し)
実質GDP (対前年度伸び率)	5,151,341 2.2%	5,120,647 3.3%	5,394,135 1.7%	5,286,899 -3.9%	5,448,741 3.1%	5,536,799 1.6%	5,581,540 0.8%	5,610,711 0.5%	5,657,489 0.8%
実質民間最終消費支出 (対前年度伸び率) (寄与度)	2,873,634 1.8% 1.0	2,904,984 1.3% 0.8	2,999,983 0.7% 0.4	2,853,233 -4.8% -2.6	2,904,596 1.8% 1.0	2,982,214 2.7% 1.4	2,964,122 -0.6% -0.3	2,995,792 1.1% 0.6	3,033,275 1.3% 0.7
実質民間住宅 (対前年度伸び率) (寄与度)	258,377 0.0% -13.0	181,878 4.8% 0.2	204,154 3.1% 0.1	189,077 -7.4% -0.3	189,667 0.3% 0.0	183,367 -3.3% -0.1	183,908 0.3% 0.0	181,881 -1.1% 0.0	180,499 -0.8% 0.0
実質民間企業設備 (対前年度伸び率) (寄与度)	852,799 7.6% 1.2	736,937 2.0% 0.3	870,900 3.4% 0.5	853,278 -5.7% -0.9	880,648 3.2% 0.5	916,520 4.1% 0.7	919,623 0.3% 0.1	939,502 2.2% 0.4	954,594 1.6% 0.3
実質政府最終支出 (対前年度伸び率) (寄与度)	920,074 0.4% 0.1	980,575 2.3% 0.4	1,062,615 2.2% 0.4	1,140,170 2.7% 0.6	1,177,052 3.2% 0.7	1,193,726 1.4% 0.3	1,188,347 -0.5% -0.1	1,197,125 0.7% 0.2	1,207,970 0.9% 0.2
実質公的固定資本形成 (対前年度伸び率) (寄与度)	299,981 -7.9% -0.5	261,739 -7.2% -0.4	270,810 -1.3% -0.1	294,484 4.9% 0.2	275,454 -6.5% -0.4	258,767 -6.1% -0.3	260,592 0.7% 0.0	256,652 -1.5% -0.1	252,129 -1.8% -0.1
実質在庫変動 (対前年度伸び率) (寄与度)	7,225 -60.7% -0.2	12,557 -126.2% 1.2	13,504 329.7% 0.2	-4,719 -152.8% -0.2	22,922 585.7% 0.5	30,565 33.3% 0.1	18,290 -40.2% -0.2	10,847 -40.7% -0.1	14,422 33.0% 0.1
実質財貨サービスの純輸出 (対前年度伸び率) (寄与度)	-46,180 -29.0% 0.4	46,722 937.1% 0.9	-28,828 -15.9% 0.1	-40,948 -1056.7% -0.7	3,572 108.7% 0.8	-20,942 -686.3% -0.4	44,892 314.4% 1.2	30,261 -32.6% -0.3	15,949 -47.3% -0.3
名目GDP (対前年度伸び率)	5,341,062 0.8%	5,048,737 1.5%	5,407,409 3.3%	5,388,257 -3.2%	5,548,342 3.0%	5,686,495 2.5%	5,964,589 4.9%	6,142,560 3.0%	6,319,439 2.9%

注) 2023年度までは内閣府「国民経済計算」(2024年9月9日公表)より。

図表 8 建設投資（名目値）の推移

建設投資（名目値）の推移

(単位：億円・%)

項目	年度	2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022 (見込み)	2023 (見込み)	2024 (見通し)	2025 (見通し)
総計		515,676	419,282	566,468	623,280	629,781	656,817	685,300	710,900	740,700	748,800
	(対前年度伸び率)	-2.4%	-2.4%	19.3%	0.8%	1.0%	4.3%	4.3%	3.7%	4.2%	1.1%
1. 建築		297,142	220,991	370,916	401,817	377,603	405,812	427,800	462,900	487,100	494,900
	(対前年度伸び率)	0.1%	-2.6%	31.6%	-0.8%	-6.0%	7.5%	5.4%	8.2%	5.2%	1.6%
(1)住宅		189,675	134,933	164,808	167,478	154,715	163,898	171,700	172,600	175,900	177,400
	(対前年度伸び率)	-0.4%	0.7%	5.5%	-3.0%	-7.6%	5.9%	4.8%	0.5%	1.9%	0.9%
政府		5,417	5,154	7,898	4,358	4,153	3,642	4,500	5,700	5,800	6,000
	(対前年度伸び率)	-18.9%	-8.2%	5.9%	-16.4%	-4.7%	-12.3%	23.6%	26.7%	1.8%	3.4%
民間		184,258	129,779	156,910	163,120	150,562	160,256	167,200	166,900	170,100	171,400
	(対前年度伸び率)	0.3%	1.1%	5.5%	-2.5%	-7.7%	6.4%	4.3%	-0.2%	1.9%	0.8%
(2)非住宅		107,467	86,058	130,824	155,383	122,976	129,560	138,700	143,500	151,900	157,100
	(対前年度伸び率)	0.9%	-7.3%	4.1%	0.9%	-20.9%	5.4%	7.1%	3.5%	5.9%	3.4%
政府		15,110	16,942	34,905	39,078	32,571	34,965	36,900	41,300	45,500	47,300
	(対前年度伸び率)	-12.0%	2.7%	2.4%	0.8%	-16.7%	7.4%	5.5%	11.9%	10.2%	4.0%
民間		92,357	69,116	95,919	116,305	90,405	94,595	101,800	102,200	106,400	109,800
	(対前年度伸び率)	3.4%	-9.5%	4.7%	0.9%	-22.3%	4.6%	7.6%	0.4%	4.1%	3.2%
(3)建築補修(改装・改修)		-	-	75,284	78,956	99,912	112,354	117,400	146,800	159,300	160,400
	(対前年度伸び率)	-	-	-	0.9%	26.5%	12.5%	4.5%	25.0%	8.5%	0.7%
政府		-	-	13,284	14,063	18,709	19,850	18,700	26,400	26,800	26,400
	(対前年度伸び率)	-	-	-	7.8%	33.0%	6.1%	-5.8%	41.2%	1.5%	-1.5%
民間		-	-	62,000	64,893	81,203	92,504	98,700	120,400	132,500	134,000
	(対前年度伸び率)	-	-	-	-0.5%	25.1%	13.9%	6.7%	22.0%	10.0%	1.1%
2. 土木		218,534	198,291	195,552	221,463	252,178	251,005	257,500	248,000	253,600	253,900
	(対前年度伸び率)	-5.5%	-2.2%	1.3%	3.8%	13.9%	-0.5%	2.6%	-3.7%	2.3%	0.1%
(1)政府		169,211	157,724	145,961	167,303	185,415	181,900	184,800	179,300	182,600	183,100
	(対前年度伸び率)	-8.3%	0.3%	1.0%	5.3%	10.8%	-1.9%	1.6%	-3.0%	1.8%	0.3%
(ア)公共事業		150,853	130,198	119,549	141,949	154,548	152,512	155,600	147,100	149,800	148,300
	(対前年度伸び率)	-7.9%	-6.4%	-4.1%	4.8%	8.9%	-1.3%	2.0%	-5.5%	1.8%	-1.0%
(イ)その他		18,358	27,526	26,412	25,354	30,867	29,388	29,200	32,200	32,800	34,800
	(対前年度伸び率)	-11.3%	52.2%	32.7%	8.4%	21.7%	-4.8%	-0.6%	10.3%	1.9%	6.1%
(2)民間		49,323	40,567	49,591	54,160	66,763	69,105	72,700	68,700	71,000	70,800
	(対前年度伸び率)	5.3%	-10.9%	2.3%	-0.7%	23.3%	3.5%	5.2%	-5.5%	3.3%	-0.3%
再掲	総計 政府	189,738	179,820	202,048	224,802	240,848	240,357	244,900	252,700	260,700	262,800
	(対前年度伸び率)	-8.9%	0.3%	8.6%	4.1%	7.1%	-0.2%	1.9%	3.2%	3.2%	0.8%
	総計 民間	325,938	239,462	364,420	398,478	388,933	416,460	440,400	458,200	480,000	486,000
	(対前年度伸び率)	1.9%	-4.3%	26.2%	-1.0%	-2.4%	7.1%	5.7%	4.0%	4.8%	1.3%
	建築 政府	20,527	22,096	56,087	57,499	55,433	58,457	60,100	73,400	78,100	79,700
	(対前年度伸び率)	-13.9%	-0.1%	35.0%	0.8%	-3.6%	5.5%	2.8%	22.1%	6.4%	2.0%
	建築 民間	276,615	198,895	314,829	344,318	322,170	347,355	367,700	389,500	409,000	415,200
	(対前年度伸び率)	1.3%	-2.9%	31.0%	-1.0%	-6.4%	7.8%	5.9%	5.9%	5.0%	1.5%
	土木 政府	169,211	157,724	145,961	167,303	185,415	181,900	184,800	179,300	182,600	183,100
	(対前年度伸び率)	-8.3%	0.3%	1.0%	5.3%	10.8%	-1.9%	1.6%	-3.0%	1.8%	0.3%
	土木 民間	49,323	40,567	49,591	54,160	66,763	69,105	72,700	68,700	71,000	70,800
	(対前年度伸び率)	5.3%	-10.9%	2.3%	-0.7%	23.3%	3.5%	5.2%	-5.5%	3.3%	-0.3%
	民間非住宅建設	141,680	109,683	145,510	170,465	157,168	163,700	174,500	170,900	177,400	180,600
	(対前年度伸び率)	4.0%	-10.0%	3.9%	0.4%	-7.8%	4.2%	6.6%	-2.1%	3.8%	1.8%

注) 民間非住宅建設投資 = 民間非住宅建築投資 + 民間土木投資

図表9 建設投資（実質値：2015年度基準）の推移

(単位：億円・%)

項目	年度	2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022 (見込み)	2023 (見込み)	2024 (見通し)	2025 (見通し)
総計		575,087	448,943	566,468	576,927	583,242	580,550	570,194	576,408	583,630	585,676
	(対前年度伸び率)	-3.4%	-2.6%	19.0%	-1.5%	1.1%	-0.5%	-1.8%	1.1%	1.3%	0.4%
1. 建築		328,948	236,580	370,916	372,835	350,665	357,985	354,127	374,026	382,095	382,775
	(対前年度伸び率)	-0.8%	-2.5%	31.3%	-3.0%	-5.9%	2.1%	-1.1%	5.6%	2.2%	0.2%
(1)住宅		208,873	143,846	164,808	155,912	144,172	142,427	140,629	139,818	139,191	139,394
	(対前年度伸び率)	-1.2%	0.9%	5.7%	-5.0%	-7.5%	-1.2%	-1.3%	-0.6%	-0.4%	0.1%
政府		5,946	5,489	7,898	4,031	3,853	3,195	3,692	4,567	4,561	4,723
	(対前年度伸び率)	-19.7%	-8.0%	6.2%	-18.3%	-4.4%	-17.1%	15.6%	23.7%	-0.1%	3.6%
民間		202,927	138,357	156,910	151,881	140,319	139,232	136,937	135,251	134,630	134,671
	(対前年度伸び率)	-0.5%	1.3%	5.7%	-4.6%	-7.6%	-0.8%	-1.6%	-1.2%	-0.5%	0.0%
(2)非住宅		120,075	92,734	130,824	143,475	113,551	115,062	115,583	115,725	118,297	120,167
	(対前年度伸び率)	-0.1%	-7.3%	3.4%	-1.4%	-20.9%	1.3%	0.5%	0.1%	2.2%	1.6%
政府		16,883	18,256	34,905	36,083	30,075	31,052	30,750	33,306	35,454	36,194
	(対前年度伸び率)	-12.8%	2.7%	1.7%	-1.6%	-16.7%	3.2%	-1.0%	8.3%	6.4%	2.1%
民間		103,192	74,478	95,919	107,392	83,476	84,010	84,833	82,419	82,844	83,973
	(対前年度伸び率)	2.3%	-9.5%	4.0%	-1.4%	-22.3%	0.6%	1.0%	-2.8%	0.5%	1.4%
(3)建築補修(改装・改修)		-	-	75,284	73,448	92,942	100,496	97,915	118,483	124,607	123,214
	(対前年度伸び率)	-	-	-	-1.6%	26.5%	8.1%	-2.6%	21.0%	5.2%	-1.1%
政府		-	-	13,284	13,082	17,404	17,755	15,596	21,308	20,972	20,275
	(対前年度伸び率)	-	-	-	5.2%	33.0%	2.0%	-12.2%	36.6%	-1.6%	-3.3%
民間		-	-	62,000	60,366	75,538	82,741	82,319	97,175	103,634	102,939
	(対前年度伸び率)	-	-	-	-2.9%	25.1%	9.5%	-0.5%	18.0%	6.6%	-0.7%
2. 土木		246,139	212,363	195,552	204,092	232,577	222,565	216,067	202,382	201,536	202,901
	(対前年度伸び率)	-6.7%	-2.6%	1.0%	1.4%	14.0%	-4.3%	-2.9%	-6.3%	-0.4%	0.7%
(1)政府		190,844	169,161	145,961	153,944	170,759	161,356	155,281	146,346	145,117	146,185
	(対前年度伸び率)	-9.6%	-0.2%	0.7%	2.9%	10.9%	-5.5%	-3.8%	-5.8%	-0.8%	0.7%
(ア)公共事業		170,263	139,847	119,549	130,468	142,178	135,326	130,866	120,082	119,070	118,330
	(対前年度伸び率)	-9.2%	-6.8%	-4.4%	2.4%	9.0%	-4.8%	-3.3%	-8.2%	-0.8%	-0.6%
(イ)その他		20,581	29,314	26,412	23,476	28,581	26,030	24,415	26,264	26,046	27,854
	(対前年度伸び率)	-13.0%	51.7%	32.3%	6.0%	21.7%	-8.9%	-6.2%	7.6%	-0.8%	6.9%
(2)民間		55,295	43,202	49,591	50,148	61,818	61,209	60,786	56,036	56,419	56,716
	(対前年度伸び率)	5.2%	-11.2%	2.0%	-2.9%	23.3%	-1.0%	-0.7%	-7.8%	0.7%	0.5%
再掲	総計 政府	213,673	192,906	202,048	207,140	222,091	213,358	205,319	205,527	206,104	207,377
	(対前年度伸び率)	-10.2%	-0.1%	8.2%	1.7%	7.2%	-3.9%	-3.8%	0.1%	0.3%	0.6%
	総計 民間	361,414	256,037	364,420	369,787	361,151	367,192	364,875	370,881	377,527	378,299
	(対前年度伸び率)	1.1%	-4.3%	26.0%	-3.2%	-2.3%	1.7%	-0.6%	1.6%	1.8%	0.2%
	建築 政府	22,829	23,745	56,087	53,196	51,332	52,002	50,038	59,181	60,987	61,192
	(対前年度伸び率)	-14.7%	0.0%	34.3%	-1.5%	-3.5%	1.3%	-3.8%	18.3%	3.1%	0.3%
	建築 民間	306,119	212,835	314,829	319,639	299,333	305,983	304,089	314,845	321,108	321,583
	(対前年度伸び率)	0.4%	-2.8%	30.8%	-3.2%	-6.4%	2.2%	-0.6%	3.5%	2.0%	0.1%
	土木 政府	190,844	169,161	145,961	153,944	170,759	161,356	155,281	146,346	145,117	146,185
	(対前年度伸び率)	-9.6%	-0.2%	0.7%	2.9%	10.9%	-5.5%	-3.8%	-5.8%	-0.8%	0.7%
	土木 民間	55,295	43,202	49,591	50,148	61,818	61,209	60,786	56,036	56,419	56,716
	(対前年度伸び率)	5.2%	-11.2%	2.0%	-2.9%	23.3%	-1.0%	-0.7%	-7.8%	0.7%	0.5%
	民間非住宅建設	158,487	117,680	145,510	157,540	145,294	145,219	145,619	138,455	139,262	140,689
	(対前年度伸び率)	3.3%	-10.1%	3.3%	-1.9%	-7.8%	-0.1%	0.3%	-4.9%	0.6%	1.0%

注) 民間非住宅建設投資 = 民間非住宅建築投資 + 民間土木投資

(担当：研究員 都築 彩音)

Ⅲ. 第 27 回 アジアコンストラクト会議（開催報告）

1. アジアコンストラクト会議について

アジアコンストラクト会議は、東アジア・東南アジア地域の建設経済及び建設市場の動向に関する情報交換等を目的に、当研究所の提唱により設立された国際会議である。1995 年 11 月に第 1 回会議が東京で開催されて以来、各国機関の持ち回りにより、原則年に 1 回、近年は毎回決められたテーマについて参加機関が発表を行う形式で開催されている。

今回、第 27 回会議は当研究所が主催者となり、「建設業における人材確保と育成」をテーマに、今年 9 月に東京で開催した。会議には、インド、インドネシア、マレーシア、韓国、そして日本（当研究所）の合計 5 つの機関が参加し、人材確保や育成に関する各国の状況や取組等を発表した。また、会議の翌日には各国機関と当研究所で建設現場の視察を行い、さらに相互理解を深めた。以下、本稿ではこれら会議及び視察の概要を報告する。

○第 27 回アジアコンストラクト会議 開催概要

会 議

日 時 2024 年 9 月 24 日（火）
場 所 第一ホテル両国
内 容 メンバー機関による発表及び質疑応答、懇親会
(テーマ：「建設業における人材確保と育成」)

現場視察

日 時 2024 年 9 月 25 日（水）
場 所 横浜湘南道路トンネル工事の工事事務所及び現場（横浜市、藤沢市）
内 容 建設プロジェクトの説明、現場見学

参加したメンバー機関

国名	機関名
インド共和国	建設産業振興評議会 Construction Industry Development Council
インドネシア共和国	建設業振興委員会（公共事業・国民住宅省傘下） Construction Services Development Board
マレーシア	建設業開発局 Construction Industry Development Board
大韓民国	韓国国土研究院 Korea Research Institute for Human Settlements
日本	建設経済研究所（当研究所） Research Institute of Construction and Economy

<メンバー機関の参加者>



<会場の様子>



アジアコンストラクト会議のロゴ



直近のアジアコンストラクト会議の開催状況

回	開催地	開催年月	テーマ	参加機関の国
第21回	東京（日本）	2016年11月	持続可能性を目指した建設産業政策及び建設市場	香港、インド、インドネシア、韓国、マレーシア、スリランカ、ベトナム、日本（8か国）
第22回	ソウル（韓国）	2017年10月	建設業における人材育成	香港、インド、インドネシア、韓国、マレーシア、スリランカ、ベトナム、日本（8か国）
第23回	クチン（マレーシア）	2018年10月	主要建設資材の価格動向	香港、インド、インドネシア、韓国、マレーシア、スリランカ、日本（7か国）
第24回	マドゥライ（インド）	2019年11月	スマートシティの開発における建設業の役割	香港、インド、インドネシア、韓国、マレーシア※レポート提出のみ、フィリピン、スリランカ、ベトナム、日本（9か国）
第25回	ベトナム	中止	建設プロセスにおける循環経済	－
第26回	ニューデリー（インド）	2023年4月	建設業を通じたアジア地域の経済復興	香港、インド、韓国、日本（4か国）
第27回 [今回]	東京（日本）	2024年9月	建設業における人材確保と育成	インド、インドネシア、マレーシア、韓国、日本（5か国）

なお、日本での開催は、1995年の第1回会議のほか、1998年の第4回、2008年の第14回、2016年の第21回に続き、今回で5回目となった。

2. 会議の概要

(1) 開会

会議当日はメンバー機関のほか、国土交通省や関係団体、建設企業から多くの方々にご参加を頂いた。

はじめに、当研究所理事長 佐々木基より開会の挨拶を行い、「新型コロナウイルスにより人との交流が制限された時期もあったが、このように国内外の多くの方々と一堂に会してともに学び考える機会を持てることに感謝したい。アジア地域は豊富な人口を有し近年国際社会における存在感をさらに増している。このアジアコンストラクト会議の意義もさらに高まっている。」と述べた。

続いて、来賓の国土交通省 不動産・建設経済局の平田局長よりご挨拶を頂き、「アジアコンストラクト会議はアジアにおける相互理解のために重要な取組であり、当初より協力をさせて頂いている。我が国の少子高齢化が進むなか、建設業は就業者の減少・高齢化に直面しており、アジア地域をはじめ、海外とつながりを持ちながら人材確保・育成に取り組むことが非常に重要となっている。この会議の発表を通じ、技術やノウハウ、経験が共有され、各国の発展に寄与することを期待する。」とのお話を頂いた。

(2) 基調講演

次に、国土交通省 不動産・建設経済局の蒔苗審議官より「最近の建設産業の働き方改革・外国人材の受け入れについて」と題して基調講演を頂いた。基調講演においては、我が国の建設業就業者が減少・高齢化している状況に言及しつつ、今年 4 月から時間外労働の罰則付き上限規制が建設業にも適用となり、担い手の確保を図るためにも、労働時間を削減していくことが必要との説明があった。国土交通省の取組として、上限規制に関する周知や公共工事における週休 2 日の実施、民間発注者を含めた適正な工期設定の指導、労働時間削減の好事例の共有や直轄工事での工事関係書類の簡素化等による生産性向上の施策を説明し、これらの取組を定着させていくことが



開会挨拶をする佐々木理事長



来賓挨拶をする国土交通省
平田不動産・建設経済局長



基調講演を行う国土交通省
不動産・建設経済局 蒔苗審議官

重要であると述べた。また、建設業の担い手を確保するためには、女性の就業者を引き続き増やしていくことに加え、外国人労働者を受け入れていくことも重要であるとし、我が国の技能実習制度や人手不足への対応を目的に2019年に創設された特定技能制度の沿革の説明があった。そのうえで、特定技能制度について、現在の受入状況や今後の見込みを示すとともに、同制度の建設分野における教育訓練等を担う一般社団法人建設技能人材機構（JAC）の事業活動や、海外での外国人材の採用に向けた取組等を紹介し、今後も建設分野の外国人労働者の受け入れに取り組んでいくと述べた。また、今年6月に公布された改正法により、技能実習制度が抜本的に見直され、育成就労制度が創設されることを示し、特定技能制度との一体的な運用によりキャリアパスが明確になることや、本人意向による転籍が一定要件の下で認められることなどについての説明があった。我が国は職場で人材を育てる文化があり、安全衛生の水準も高いことから、日本の建設業の魅力を発信し、今後も多くの外国人材にお越しいただきたい、と述べた。

（3）メンバー機関の発表

続いて、今回参加したメンバー機関が、「建設業における人材確保と育成」をテーマに、各国の状況や取組等について発表、質疑応答を行った。

① インド（建設産業振興評議会）

インドは豊富な人口を有するものの、それを活かすには教育訓練が重要であるとし、人材育成の取組として、大学で学位を取得した若年層に対し、給料を支給し、食事や宿舎を提供しながら、実践的かつ理論的な専門教育を行うプログラムが紹介された。これは建設企業、教育機関および専門家が連携して実施しているもので、参加者に対し修了後の企業での雇用が保証されているとの説明があった。



発表を行う Mr. Rathinavelu（インド）

② インドネシア（公共事業・国民住宅省
傘下の建設業振興委員会）

同機関が実施している建設業労働者の認証制度が紹介された。この制度は建設業労働者に対する作業能力証明の取得や、全ての雇用主に対して継続的な研修実施及び同機関の統合建設サービス情報システムを通じた報告を求めることで、建設業労働者の質を確保するものであるとの説明があった。



発表を行う Mr. Joedosastro（インドネシア）

③ マレーシア（建設業開発局）

技能訓練開発、技術訓練プログラム、業界連携、技術統合、イメージ改善キャンペーンを通じた一連の取組について説明があった。これらは、労働者の技能不足、外国人労働者の減少、学生が建設業に魅力を感じなくなっていること等への対策として行われている。また、「国家建設政策 2030」の下、同局委員会が行っている建設技能資格制度（CSQF）の内容について説明があった。



発表を行う Ms. Hanis（マレーシア）

④ 韓国（韓国国土研究院）

国内労働者の不足、生産性の低下という課題への対策として行われている賃金水準や福利厚生改善、労働契約の雛形の提供、公的マッチング及び教育のための公的なオンラインプラットフォームの開発等の取組が紹介された。少子高齢化により国内労働者が減少していく中、外国人労働者の受入れの必要性が高まっているとの説明があった。



発表を行う Mr. Shin（韓国）

⑤ 日本（当研究所）

労働者の減少及び高齢化の進行への対策として行われている賃金や労働時間の改善、技能労働者の適正な評価を行うための建設キャリアアップシステムの整備、建設業の魅力を伝えるイメージ戦略、女性労働力の確保に向けた環境整備等の取組が紹介された。人材育成については、日本の職業訓練の体系や補助金の仕組みについて説明した。



発表を行う斎藤研究員（日本、当研究所）

（４） 主催者報告

最後に、主催者である当研究所が、各機関の発表内容や今回の会議を通じて参加者が確認した事項を「Host's Summary（主催者報告）」として文書で整理し、報告を行った。

＜主催者報告の抜粋＞

「本会議を通じ、会議参加者は、建設業の持続可能な発展のため、人材の確保と育成が極めて重要な課題であることを再確認した。また、この課題に取り組むためには、技能労働者の賃金や労働環境の改善、建設業に対するイメージ戦略、育成のための仕組みの整備等が必要であるという認識が各国に共通していることを理解した。また、そのための各国の具体的な取組や施策に関する情報を得ることができた。」



主催者報告を行う菅宮総括研究理事（当研究所）

なお、次回、第28回アジアコンストラクト会議は韓国国土研究院が主催者となることが決定し、同院代表者による挨拶と、来年秋頃にソウル市又は世宗市で開催する方向で検討している旨の説明が行われた。次回のテーマとして、各国機関からはカーボン・ニュートラル（省エネルギーを含む）、ICT活用等によるスマート建設、気候変動等に関心が寄せられており、これらの意見も参考に、次回主催者がテーマ設定することになる。



挨拶する韓国国土研究院 副院長 Mr. .Kim

(5) 懇親会

会議後はメンバー機関及び国内関係機関等の参加者で懇親会を行った。さらなる意見交換のほか、連絡先を交換して今後の連携を確認する等、充実した交流が行われた。



懇親会の様子

3. 現場視察の様子

会議の翌日は、各国機関と当研究所で、西松・戸田・奥村建設共同企業体が神奈川県藤沢市で施工する横浜湘南道路トンネル工事の現場を視察した。

横浜湘南道路は、「高速横浜環状南線」「さがみ縦貫道路」「新湘南バイパス」と一体となって首都圏中央連絡自動車道の一部を形成し、国道 1 号等の交通混雑の緩和等を図るための延長約 7.5km の自動車専用道路である。今回の視察では、このうち同企業体が施工する 5.4km の区間を視察した。

参加者は、事務所で現場代理人の阿部所長等からプロジェクトの説明を受けてから建設現場に移動し、トンネルの完成部分やシールドマシンの制御室等を視察した。同道路の圏央道との接続地点も歩くことができ、我が国の大規模なインフラ整備を肌で感じる機会となり、参加者は大変興味深い様子であった。



事務所での説明の様子



シールドマシン制御室の視察



現場の視察



集合写真

4. おわりに

今回の会議は、昨年 5 月にWHOが新型コロナウイルスの緊急事態宣言終了を発表してから最初の会議となった。インターネットで多くの情報を取得でき、オンライン会議も日常的となったが、やはり直接会って話をすることは大きな意義があると考え。我が国の将来人口推計によれば、今後、生産年齢人口が長期的に減少し続け、構造的な労働力の不足が懸念される。我が国の建設業の担い手確保は、もはや国内だけを見ては解決できない段階を迎えつつあるとも言え、共通の関心を持つ海外の専門家等とアイデアを共有し、つながりをもつことは、今こそ大きな意義を持つのではないかと考える。アジアコンストラクト会議は当研究所の提唱で創設されて以来、約 30 年間にわたって活動を続けてきたが、これまでの蓄積を最大限に活かして今日の課題に取り組んでいくことが期待される。

最後に、今回のアジアコンストラクト会議の開催にあたっては、当研究所内外の多くの方々にご協力を頂いた。事前準備や当日の会議運営、現場視察にご協力を頂いた方々に改めて厚く御礼を申し上げます。

(担当：研究員 木村 赳史)

IV. 建設業におけるエンゲージメント向上について

1. はじめに

少子高齢化による生産人口の減少や技術者の高齢化、さらに働き方改革関連法案の建設業への適用による労働時間の減少（24年問題）が影響し、建設業界では生産性向上が急務とされている。こうした状況の中で、デジタルトランスフォーメーション（DX）が生産性向上の解決策として期待されているが、DXを推進するためにはスキルをもったDX人材が必要不可欠であり、業界をまたいだ人材争奪戦が繰り広げられている。また、DX推進のためにデジタル技術を導入しても、それをどのように活用し、どのような目的を達成するかという意識の問題が課題となっている。実際、多くの企業でデジタル技術が導入されているが、DXの本質であるべき変革が達成できてはいない¹。主要な要因の一つに、DX推進における人材の課題が浮き彫りになっている。本稿では、建設業における人材の課題に対し、従業員のエンゲージメントに焦点を当てて考察する。

なお、文中の意見は筆者個人の見解に基づくものであり、組織としての見解、意見に基づくものではないことを予めお断りしておく。

2. 従業員エンゲージメントと注目される背景

従業員エンゲージメントとは、組織構成員の所属する組織に対する愛着心や仕事への情熱、構成員と組織との双方向の関係性や結びつきの度合いを指す。従業員が会社に対して抱く愛着を示す言葉であり、会社への帰属意識や理念・ビジョンへの共感、貢献意欲、職務満足などを内包する概念とされている。

従業員エンゲージメントが注目される背景には、いくつかの重要な要因がある、本項では（1）生産年齢人口減少と採用の激化、（2）価値観の多様化、（3）国際競争の激化と人的資本経営の推進、（4）人的資本開示の義務化について、説明していく。

（1）生産年齢人口減少と採用の激化

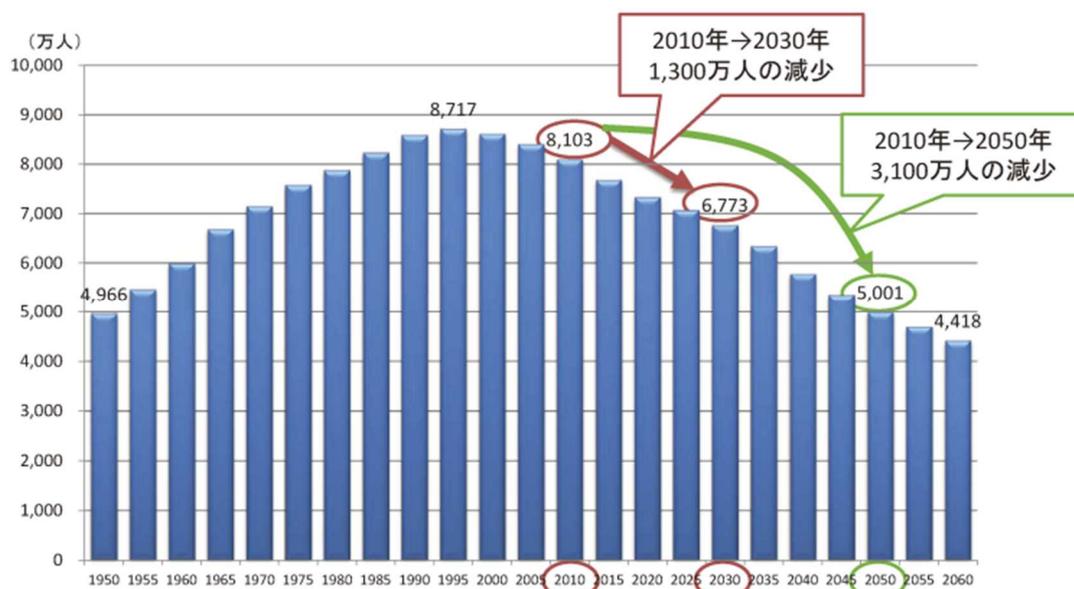
日本は少子高齢化が進行し、1996年をピークに生産年齢人口（15歳～64歳人口）が減少し続けており、企業の採用活動に大きな影響を及ぼすことが予想される。現在、求職者数が企業の求人数を下回る「売り手市場」が続いており、さらに採用競争が激化することが見込まれている。企業は求職者から選ばれるため、従業員エンゲージメントを高め、魅力的な職場づくりを取り組むことが求められる。

特に建設業界においては、「3K」という労働環境の厳しさを象徴する言葉があることから、魅力的な職場づくりの取り組みは必須であると言える。3Kは「きつい、汚い、危険」の頭文字から取ったものであり、3Kのイメージは多くの人々が建設業に入職することを妨げてい

¹ 経済産業省「DXレポート2.2」

ると考えられる。

(図表 1) 生産年齢人口の推移



(出典) 総務省「ICT 超高齢社会構想会議報告書」

(2) 価値観の多様化

前述のとおり、日本では生産年齢人口が減少している中、Z 世代²はデジタル環境で育った世代であり、Z 世代の価値観は他の世代とは異なっている。リクルート社が発表した「Z 世代（26 歳以下）の就業意識や転職動向」によれば、この世代は他の世代に比べてキャリア志向が強い一方で、ライフワークバランスの充実を望み、プライベート重視の傾向があるとされている。また、同資料によると、就業意識の二層化は、世代間だけでなく Z 世代内でも顕著であり、価値観の多様化が進んでいることが分かる。このため、企業は従業員一人ひとりの価値観を理解し、定着率を高めることが求められている。また、優秀な人材が長く活躍できる環境を整えることも重要であると考えられる。

(3) 国際競争の激化と人的資本経営の推進

グローバル化が進展する中、企業間の国際競争が激化しており、競争力を維持・向上させるためには優秀な人材の確保と育成が不可欠とされている。このような背景から、2021 年に経済産業省が発表した「人材版伊藤レポート³」では、企業の持続的な成長を支える「人的資本経営」の重要性が強調されている。特に、グローバル化、デジタル化、少子高齢化が影響を与える中で、企業は人的資本の価値を最大限に引き出す必要があるとされている。

レポートでは、人的資本を「企業が持つ人材の能力、経験、知識、スキル」と定義し、経

² Z 世代：1990 年代半ばから 2010 年代前半に生まれた現在 12 歳～28 歳前後の若者を指す

³ 持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告会～人材版伊藤レポート～

営戦略にこの要素を組み込むことが求められている。企業が従業員の能力向上のために投資を行い、その成果を評価する仕組みの整備が重要であり、さらに、従業員エンゲージメントの向上が企業の業績やイノベーションに寄与することが述べられている。

(4) 人的資本開示の義務化

ESG 投資⁴の関心の高まりや、無形資産の中核要素である人的資本の重要性に鑑み、2023年3月期決算以降、上場会社(約4,000社)への人的資本開示が義務化された。上場会社の人的資本開示は、有価証券報告書に記載する方法で行うこととされ、内閣府が2022年8月に公表した「人的資本可視化指針⁵」では、7分野19項目の開示が挙げられた。これらの項目は法令上開示が義務付けられてはいないものの、人的資本の状況に関する透明性を確保するため、できる限り開示することが推奨されている。指針に示された7分野の一つに従業員エンゲージメントが含まれている。

3. 建設業における現状と課題

前項では、従業員エンゲージメントが注目される背景について述べてきた。本項では、建設業就業者の減少や高齢化の進行といった建設業が抱える課題について整理する。

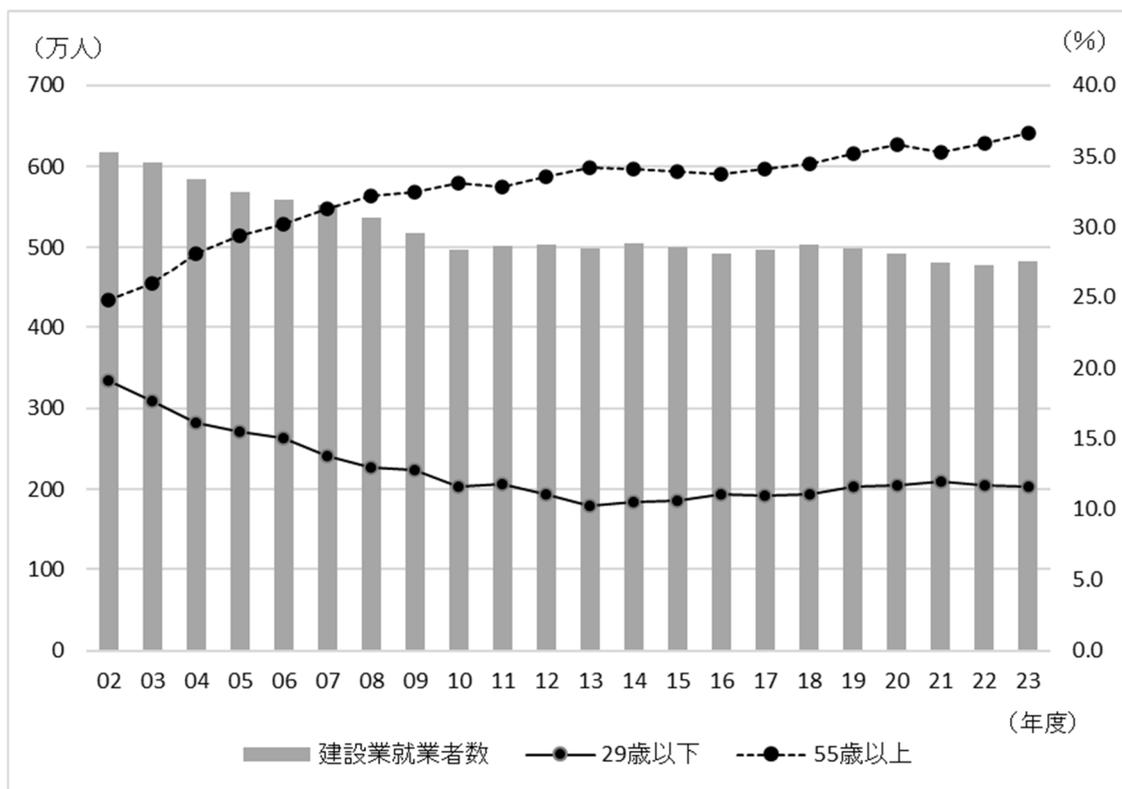
(1) 建設業就業者数の動向と高齢化の進行

建設業就業者数は1997年に685万人であったが、その後減少し、2023年には483万人となり、ピーク時から約30%減少した。また、2023年における建設業就業者のうち、55歳以上が36.6%、29歳以下が11.6%を占めている。建設業就業者においても高齢化が進んでいるなか、現在のベテラン層が退職することで、さらに人手不足が加速化する可能性がある。

⁴ ESG投資：環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)の3つの観点から投資先企業を評価して行う投資

⁵ 人的資本可視化指針：内閣官房の非財務情報可視化研究会が公表した資料であり、人的資本の可視化に関する指針。本指針は人的資本の情報開示のあり方に関して、ガイドラインの活用方法や既存基準を考慮した対応の方向性を包括的に整理する目的で作成された

(図表 2) 建設業従事者の推移



(出典) 総務省「労働力調査」を基に筆者にて作成

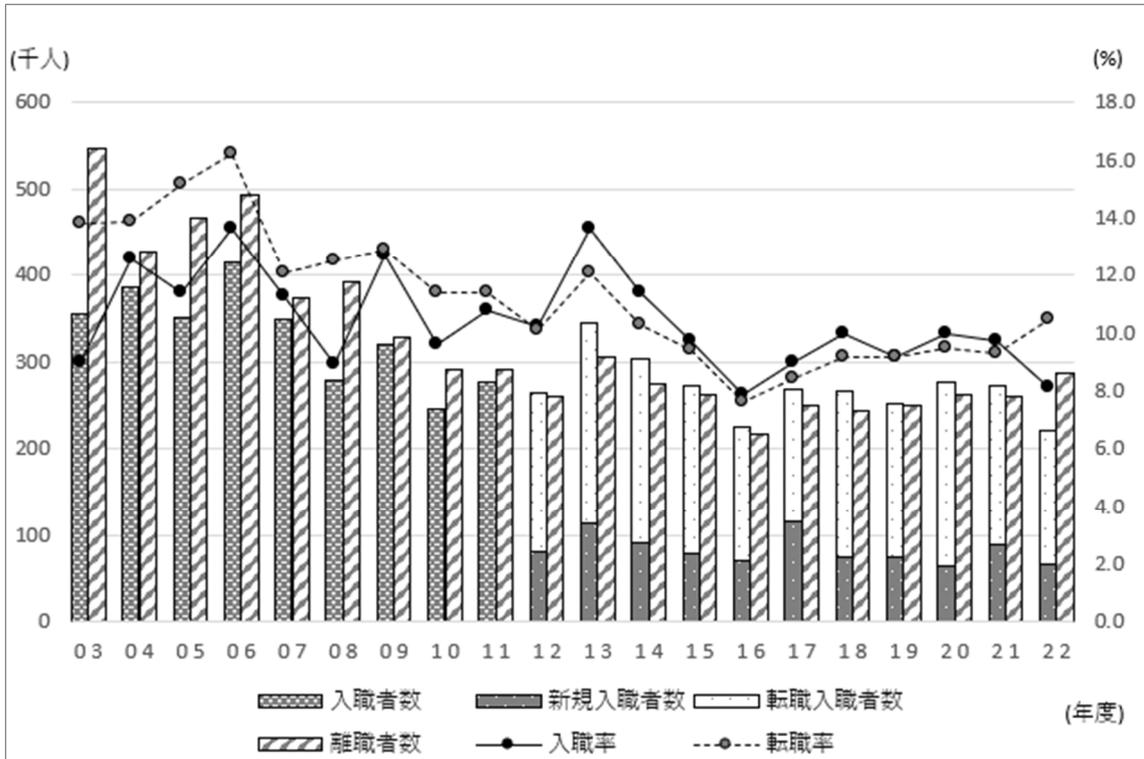
(2) 建設業界の入職者及び転職状況

建設業界への入職者数も同様に減少し、2002年には55万人であったが、2022年には22万人にまで落ち込み、約60%の減少が見られる。建設業就業者数の減少は人手不足の一因となっており、その背景には労働移動、特に転職が影響していると考えられる。厚生労働省が公表した「雇用動向調査」によれば、2021年の建設業の入職者22万人のうち、70.4%にあたる15.5万人が転職入職者⁶となっており、また2021年の離職者28.7万人のうち、65.4%にあたる18.8万人が転職者である。リクルートエージェント社が公表した「異業種転職の実態調査(2024年)」によれば、前職が建築・土木・設備職の転職者のうち54.5%が、異業種への転職をしていることが示されている。

建設業就業者の減少は、主に入職者数の減少と高齢者の引退によるものと考えられているが、転職者の数が与える影響も大きいことが伺える。このため、建設業における人員不足を解消するためには、他業界への労働力の移動をどのように抑えるかも重要な課題である。

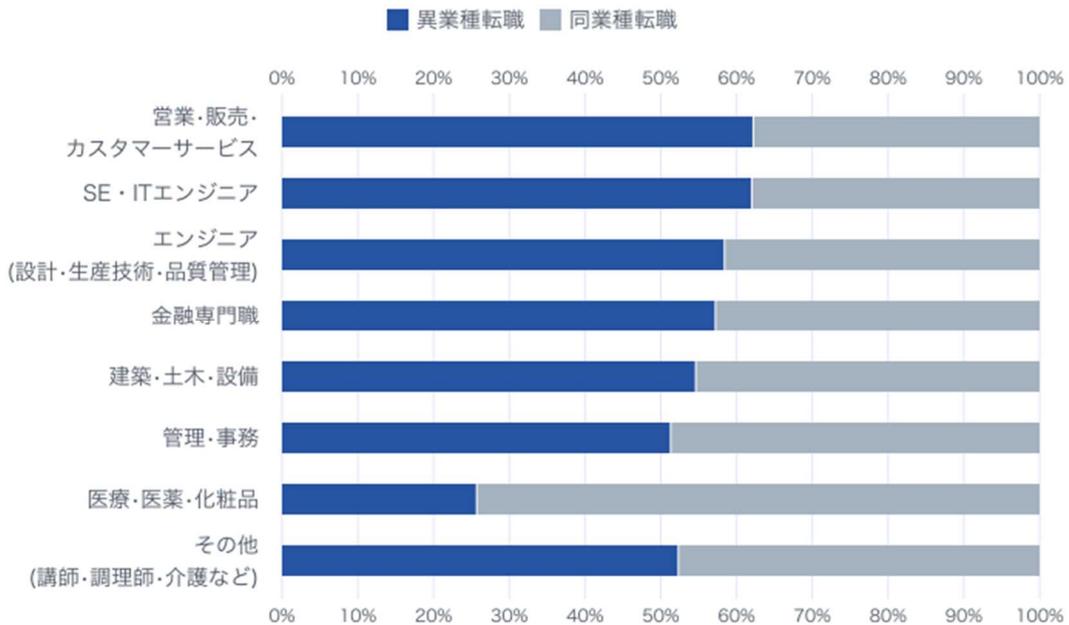
⁶ 転職入職者：企業を転職した者のことで、入職者のうち入職前1年以内に他の企業で就業経験のある者

(図表 3) 建設業入職・離職者数の推移



(出典) 総務省「雇用動向調査」を基に筆者にて作成

(図表 4) 異業種転職が多い職種



(出典) リクルートエージェント社「異業種転職の実態調査」(2024年)

(図表 5) 建設業転職入職者における前職の産業割合

(図表 5) 建設業転職入職者における前職の産業割合

	建設業	製造業	生活関連 サービス業 娯楽業	サービス業	電気・ガス 熱供給・ 水道業	卸売業・ 小売業	その他
2017	41.2%	11.9%	1.3%	10.2%	1.8%	5.5%	28.1%
2018	42.6%	12.1%	1.5%	4.7%	6.6%	9.5%	23.0%
2019	37.4%	14.7%	1.3%	8.7%	5.4%	4.2%	28.3%
2020	47.3%	12.4%	3.0%	7.0%	4.2%	2.1%	24.0%
2021	36.2%	16.9%	9.3%	9.1%	7.1%	7.3%	14.1%

(出典) 総務省「雇用動向調査」を基に筆者にて作成

以上を踏まえると、建設業界における人材不足における課題解決に対しては、入職者を増やすだけでなく、他産業への人材流出を防ぐことが重要な戦略となることがわかる。特に、エンゲージメントが高い従業員は会社への帰属意識が高まることで離職率の低下にもつながるため、従業員のエンゲージメントを向上させることが鍵であると考えられる。また、エンゲージメントの向上により、従業員が情熱をもって仕事に取り組むことで、生産性の向上につながることもなる。

4. 従業員エンゲージメントとワーク・エンゲージメント

前項では、建設業における従業員エンゲージメント向上の重要性について述べてきた。従業員エンゲージメントを高めるためには、エンゲージメントを数値化し、自社の強みや弱みを明確化することが必要となる。

この点において、厚生労働省が公表する「厚生労働白書（令和元年）」において、「働きがい」を客観的に把握できる指標として、「ワーク・エンゲージメント」を採用している。ワーク・エンゲージメントを指標化することで、「働きがい」を現状把握し、「働きがい」をもって働ける環境の実現に向けて諸課題を分析している。

本白書において、ワーク・エンゲージメントについてユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度（簡易版）を用い、「活力」「熱意」「没頭」の3項目で現状を分析している。ワーク・エンゲージメントの向上は、新入社員の定着率の向上、従業員離職率の低下、仕事に対する自発性、企業の労働生産性の向上などのメリットが検証されている。また、ワーク・エンゲージメント向上には、仕事を通じた成長実感が得られる職場環境整備、公正な人事評価、業務遂行上の裁量権の拡大、優秀な人材の抜擢、ワークライフバランス推進、人材育成方針の明確化などの人的資本管理が有効であることが示されている。

ワーク・エンゲージメントは、仕事に対するポジティブな意欲を指す。一方、従業員エンゲージメントは前節で述べたように、仕事への意欲だけでなく、組織への愛着心を包括したものであることから、ワーク・エンゲージメントを内包する概念と捉えることができる。す

なわち、本白書におけるワーク・エンゲージメント向上策は、従業員エンゲージメント向上においても有効であると言える。

5. 大手ゼネコンにおける従業員エンゲージメント向上の取組

各企業における従業員エンゲージメント向上策は、建設経済レポート No. 75「ニューノーマル時代の建設企業経営における意識改革・働き方改革」にて紹介しているが、本項では、直近での建設企業（大手・準大手・中堅ゼネコン）15社の取り組みについて調査した。なお、HPなどで確認できないことから、記載が省かれているものもあることをご容赦いただきたい。

(1) マテリアリティと KPI による分析

まず、企業や組織が優先して取り組んでいく重要課題を意味する「マテリアリティ」と、組織の目標を達成するための重要な業績評価指針である「KPI」に着目した。

マテリアリティ分析は、自社の活動に関連する社会的課題を洗い出し、影響の大きさを評価し、優先順位を付け、具体的に取り組む課題を特定することで行う。外部への発信だけではなく、自社の特徴の再認識も目的としている。マテリアリティはサステナビリティ情報として開示が義務付けられているため、会社ごとの比較検証がしやすい。人的資本経営における企業の戦略的な焦点として、エンゲージメントをどのように捉えているかを知ることができると考え、人的資本に関するマテリアリティを以下のとおりまとめた。

なお、人的資本に関するマテリアリティを複数公開している会社は、エンゲージメントに関わるマテリアリティのみを記載した。

(図表 6) ゼネコン各社のマテリアリティ

会社名	マテリアリティ	KPI
鹿島建設	人とパートナーシップを重視したものづくり	エンゲージメントサーベイ回答率
大林組	人材の確保と育成	従業員満足度
大成建設	一人ひとりがいきいきと活躍できる社会・職場環境の実現	エンゲージメントスコア
清水建設	働きがいと魅力あふれる職場環境づくり	エンゲージメントスコア
竹中工務店	多様な人々の健やかで働きがいのある環境の実現	-
戸田建設	働く喜びを感じる職場づくり	-
五洋建設	D&Iの推進	-
前田建設工業	価値創造人材と相互尊重	-
熊谷組	多様な人材が能力を発揮できるウェルビーイングの実現	エンゲージメントレーティング
三井住友建設	社員のエンゲージメントの向上	エンゲージメントサーベイにおける ワークエンゲージメント指標の値 (5点満点の平均)
安藤ハザマ	社会課題の解決と社会への価値創造	従業員エンゲージメントスコア
西松建設	多様な人材がワクワクし活躍できる仕組み作り	社員エンゲージメントスコア
東急建設	人的資本	エンゲージメントレーティング
奥村組	働き方改革の推進	ワークエンゲージメント
鉄建建設	社員の持続的な成長と働きやすい環境作り	従業員エンゲージメントスコア

(出典) 各社 HP を基に筆者にて作成

まず、人的資本経営におけるマテリアリティは、企業ごとに人や環境のどちらに焦点を置くかが異なっていた。人の育成や働きがいなど人にのみ焦点をあてた会社は5社、職場環境に焦点を置いた会社が6社、人と職場環境ともに重視しているのは3社であった。

次に、KPIについては、図表6記載のとおり、エンゲージメントの項目を盛り込んでいる会社は15社中11社であった。しかしながら、用いられる尺度は多様であった。具体的には、図表6のとおり、ワーク・エンゲージメント5社、従業員エンゲージメントスコア8社、従業員満足度⁷1社であった。

各エンゲージメント尺度の定義によると、ワーク・エンゲージメントは、主に仕事に対するポジティブな心理状態を評価するものであるため、特に従業員の生産性に課題感を持った会社であると考えられる。一方で従業員エンゲージメントスコアは、企業全体に対する愛着と貢献意欲を評価するため、企業文化へのコミットメントに重点を置いている。対して、従業員満足度は、従業員が会社に対してどれだけ満足しているかを測る指標であり、環境改善に重点を置いていると考えられる。

そのような観点で、前述のマテリアリティにおける記述とKPIのエンゲージメントを測る尺度による考察とを比べてみると、一部相違が見られた。この原因としては、各社ごとにマテリアリティ分析方法が異なること、またエンゲージメント・サーベイが従業員満足度調

⁷ 従業員満足度：従業員が企業や現在の仕事、職場の人間関係などにどの程度満足しているかを示す指標

査と訳されることから明らかなとおり、定義は曖昧であり、言葉通りの解釈で調査を行っていない可能性が考えられる。また、そもそも従業員エンゲージメントは貢献意欲と組織への愛着を包括した概念であるため、より広範な分析が可能となる従業員エンゲージメントを採用している企業が多いのではないだろうか。

(図表 7) ゼネコン各社のエンゲージメント指標

会社名	公表している指標
鹿島建設	従業員エンゲージメントスコア(リンクアンドモチベーション社)
大林組	従業員満足度
大成建設	従業員エンゲージメントスコア(リンクアンドモチベーション社)
清水建設	従業員エンゲージメントスコア(アトラエ社)
竹中工務店	従業員エンゲージメントスコア(リンクアンドモチベーション社)
戸田建設	従業員エンゲージメントスコア(アトラエ社)
五洋建設	ワークエンゲージメント
前田建設工業	-
熊谷組	ワークエンゲージメント(偏差値)
三井住友建設	エンゲージメントサーベイにおけるワークエンゲージメント指標の値(5点満点の平均)
安藤ハザマ	従業員エンゲージメント関連項目の肯定的回答率
西松建設	ワークエンゲージメント エンゲージメント調査におけるトータルエンゲージメントスコア
東急建設	従業員エンゲージメントスコア(リンクアンドモチベーション社)
奥村組	ワークエンゲージメント
鉄建建設	従業員エンゲージメントスコア

(出典) 各社 HP を基に筆者にて作成

(2) ゼネコン各社によるエンゲージメント向上の取り組み

次に、ゼネコン各社がおこなっているエンゲージメント向上のための取り組みについて調査した。ここでは多くの企業が取組を公開している内容のうち、「働きがい」として教育・評価・報酬といった人事面での取組、「働きやすさ」としてダイバーシティ、健康経営⁸、働き方改革の取組に分けて以下のとおり整理した。

⁸ 健康経営：企業が戦略的に従業員の健康を管理し、促進することで、結果として生産性の向上や医療費の削減を図る経営手法

(図表8) ゼネコン各社のエンゲージメント向上のための取組

会社名	エンゲージメント向上策	人事面での取組	ダイバーシティ	健康経営	働き方改革
鹿島建設	<ul style="list-style-type: none"> 「社員の意識改革」 「職場環境の改善」 DE&Iの推進 健康経営 働き方改革 	<ul style="list-style-type: none"> ・OJT研修 ・OFF-JT研修 ・部門別スキルアップ研修 ・マネジメント研修 ・メンター制度 ・資格取得支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進 ・育児・介護両立支援制度 ・男性育児休業取得推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康経営優良法人の認定 ・メンタルヘルス対策 ・社員健康増進施策 ・エンゲージメントサーベイ ・社内診療所整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・週休二日制の推進 ・働き方改革(意識改革) ・デジタル化による業務改善
大林組	<ul style="list-style-type: none"> 「社員の能力開発」 「働きがいの向上」 「多様性の確保」 健康経営 働き方改革 DE&Iの推進 人材育成 適正な人材配置 適正な人事評価制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・OJT研修 ・職種別スキルアップ研修 ・海外留学制度 ・グローバルリーダーシップ研修 ・資格取得支援 ・外社マネジメントシステム導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進 ・DE&I研修 ・男性育児休業取得推進 ・イクボス研修 ・男性向け育児セミナー ・企業版両親学級開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康サポート活動 ・メンタルヘルス対策 ・社員食堂の健康メニュー ・社内診療所の設置 ・エンゲージメントサーベイ ・ストレスチェック ・福利厚生プラットフォーム導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な働き方推進(テレワーク・時差出勤他) ・休暇取得の推進 ・ノ残業デー ・ICT活用による業務改善 ・適性管理システム
大成建設	<ul style="list-style-type: none"> 「働きがい」 ・多様な人材の採用強化 ・人材の育成と計画的配置 ・人事評価の強化 「働きやすさ」 DE&Iの浸透 働き方改革の実現 健康経営の推進 ライフプランの支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・「人間力」研修推進 ・オンライン・オンデマンド研修導入 ・アクションニング推進 ・デジタル人材育成 ・研修施設のウェルネス化 ・資格取得支援 ・マイスター制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性育児休業取得推進 ・男性管理職研修 ・育児とキャリアの両立支援 ・臨時託児所設置 ・育児サポートプログラム ・介護支援制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康管理の充実 ・過重労働対策 ・メンタルヘルス対策 ・ストレスチェック ・エンゲージメントサーベイ 	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働は正の取組 ・デジタル化による業務改善
清水建設	<ul style="list-style-type: none"> 「対話とサーベイ」 ・職場内・組織間対話 ・1on1ミーティング ・パルスサーベイ ・360度フィードバック 「柔軟な働き方」 	<ul style="list-style-type: none"> ・公募型研修 ・採用給の導入 ・ジョブチャレンジ制度 ・起業家公募プログラム ・公募留学制度 ・イノベーション人材の育成 ・1on1ミーティング 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性従業員活躍推進 ・外国籍従業員活躍推進 ・障害のある従業員活躍 ・チャレンジフォーラム開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康経営優良法人の認定 ・睡眠・食事施策 ・産業保健スタッフの増員 ・メンタルヘルス対策 ・エンゲージメントサーベイ ・不妊治療費支援金支給制度 ・家族の日 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークシェア ・ICTツールによる業務改善 ・在宅勤務制度 ・サテライトオフィス勤務推進 ・電子決裁の推進 ・コミュニケーションツール導入 ・情報通信機器の整備
竹中工務店	<ul style="list-style-type: none"> ・生産性向上と長時間労働改善 ・ダイバーシティの推進 ・柔軟な働き方とWLB維持のための制度拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・公募型研修 ・OJT ・階層・職能別研修 ・海外留学制度 ・資格支援制度 ・自社研修施設 	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度の推進 ・バリアル勤務 ・短時間フレックスタイム制度 ・女性活躍推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康管理の充実 ・ストレスチェック ・メンタルヘルス対策 ・感染症対策 ・海外赴任者や作業所へのフォロー ・エンゲージメントサーベイ ・健康経営優良法人の認定 	<ul style="list-style-type: none"> ・現地作業のオフサイト化 ・建設デジタルプラットフォーム構築 ・4週8閉所の推進 ・プロトタイプ推進 ・タイムマネジメントの重視
戸田建設	<ul style="list-style-type: none"> ・人事制度刷新 ・働きがい改革 ・人材開発 健康経営・DE&I推進 ・グローバルイノベーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・役職報酬制度導入 ・社内ベンチャー制度導入 ・階層・職能別研修 ・資格支援制度 ・博士号取得補助制度 ・次世代経営人材育成 ・リスキニング推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進 ・LGBTQ+ ・仕事と育児両立支援 ・障がい者雇用の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康管理の充実 ・特定保健指導の実施 ・メンタルヘルス講習 ・相談窓口の設置 ・ストレスチェック ・健康経営優良法人の認定 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制の導入 ・在宅勤務制度の導入 ・スマートオフィスビル ・労働時間適正管理 ・長時間労働の是正
五洋建設	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材の確保・育成 DE&Iの進化 働き方改革 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場教育 ・集合教育 ・資格取得支援 ・自己啓発支援金制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブリターン制度 ・看護・介護・育児休暇制度 ・看護支援制度 ・女性活躍推進 ・外国人社員の活躍推進 ・グローバル人事制度 ・障がい者雇用 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定保健指導の実施 ・メンタルヘルス対策 ・ストレスチェック ・健康経営優良法人の認定 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革推進委員会 ・4週8休・週休二日の徹底 ・柔軟な働き方の推進 ・業務効率化 ・業務スケジュール可視化
前田建設工業(インフラHD)	<ul style="list-style-type: none"> ・人材獲得競争力の強化 ・戦略的人材育成投資 ・人材の最適配置 ・働きやすさ・働きがいの追及 	<ul style="list-style-type: none"> ・階層・階級別研修 ・異業種交流型研修 ・社外出向 ・360度観察 ・自己申告制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍 ・えるほし(2段階) ・外国人社員の活躍推進 ・両立支援制度 ・フレックスワーク ・ジョブリターン制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康経営優良法人の認定 ・全従業員対象保険面談 ・健康増進 ・メンタルヘルスケア ・禁煙指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル活用による業務効率化
熊谷組	<ul style="list-style-type: none"> ・社員のスキルアップ ・キャリアパスの充実 ・報酬水準向上 ・職場環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得・社外教育の支援 ・ジョブローテーションの実施 ・OJT、Off-JT ・人事評価におけるコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進 ・男性の両立支援制度推進 ・介護両立支援 ・障がいの働きやすい環境整備 ・LGBTQの取組 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定保健指導の実施 ・メンタルヘルス対策 ・ストレスチェック ・健康イベント ・職場復帰支援 ・健康経営優良法人の認定 	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化による業務改善 ・有給休暇の取得推進(休暇制度の充実) ・柔軟な働き方の推進 ・スモールスタートプロジェクト(意識改革)

会社名	エンゲージメント向上策	人事面での取組	ダイバーシティ	健康経営	働き方改革
三井住友建設	・社内コミュニケーション充実 ・適切な人事評価 ・キャリア自律の促進 ・女性活躍	・社内公募制度 ・新規事業の為に社内アイデア公募 ・グローバル人材育成 ・資格取得支援 ・階層別・職種別研修 ・OJT ・ローテーション制度	・女性活躍推進 ・両立支援制度 ・ダイバーシティ研修 ・相談窓口の設置、意見交換会 ・外国人社員の活躍推進 ・障がい者雇用 ・けんせつ小町活動 ・育児休業促進	・ヘルスアップチャレンジ参加 ・特定保健指導の実施 ・メンタルヘルス対策 ・社員健康課題の可視化 ・受動喫煙防止対策	・作業所での休日の確保 ・時短方針書の作成 ・ITツール活用による業務改善
安藤ハザマ	・従業員キャリア形成 ・働き方改革 ・多様性の確保向上	・OJT ・ローテーション制度 ・階層別・職種別研修 ・次世代リーダー研修 ・社内公募研修 ・資格取得支援 ・自社保有研修施設での研修	・女性活躍推進 ・両立支援制度 ・管理職対象のセミナー・研修 ・働きやすい環境整備 ・介護支援拡充 ・多様な人材の活用	・健康経営優良法人(ホワイト500) ・健診受診環境の整備 ・健康指標の活用 ・特定保健指導の促進・ウェルネス オフィス認証取得 ・食週間改善 ・禁煙サポート ・メンタルヘルス対策	・ITツール活用による業務改善 ・4週8閉所実施 ・好事例の横展開
西松建設	・多様な人材の活躍 ・多様な人材を活かす施策 実行 ・いきいきと活躍できる状態 ・労働環境改善の推進 ・組織横断連携マインドの醸成 ・組織横断連携の仕組づくり	・タレントマネジメントシステムの構築 ・全社最適な組織体制と人材配置仕組み作り ・人材育成(西松社会人大学)	・女性活躍推進 ・えるぼし認定(2段階) ・人事制度拡充(フレックス、在宅勤務ほか) ・子育ての両立支援制度	・生活習慣病重症化予防措置 ・ストレスチェック100受診 ・がん検診補助制度 ・健康意識向上策 ・喫煙率の低下 ・労働時間見える化システム ・WELL認証取得 ・健康経営優良法人(ホワイト500)	・現場工務革新センター設置 ・働き方改革推進課設置 ・働き方DX
東急建設	・変革に向けた経営リデザイン ・デジタル技術活用人材の育成 ・多様な人材が活躍できる環境 ・賞賛・感謝と挑戦の組織風土	・ビジョン対話 ・デジタル特化型人材育成計画 ・複線型人事制度 ・社内ビジネス提案制 ・社内インターンシップ制度 ・グループ内外の異業種交流 ・次世代経営人材育成	・女性活躍推進 ・えるぼし認定(2段階) ・LGBTQ+ ・ジョブリターン制度 ・外国籍社員への支援	・セミナー・研修の開催、健康通信の発行 ・婦人科、がん検診の充実 ・相談窓口の充実 ・メンタルヘルスケアの推進 ・健康経営優良法人の認定 ・健診・人間ドッグメニュー充実 ・健康意識向上セミナー	・プロジェクトチーム立ち上げ ・働き方改革推進研修による意識改革 ・業務効率化の取組標準化 ・ICT活用による業務改善
奥村組	・働き方改革の推進 ・多様な人材の活躍 ・教育の強化	・階層別・職種別研修 ・業績評価に伴う適正な処遇 ・評価結果のフィードバック	・女性活躍推進(積極採用・育成) ・育児介護両立支援制度 ・えるぼし認定(3段階)	・生活習慣病健診の実施 ・感染症対策 ・禁煙施策の実施 ・健康意識向上策 ・メンタルヘルスケア実施 ・ストレスチェックの集団分析 ・健康経営優良法人の認定	・DX、外部委託による業務改善 ・業務分掌見直しによる標準化
鉄建建設	・人的資本への投資 ・ワークライフバランス ・DE&I	・タレントマネジメントシステムの構築 ・階層別・職種別研修 ・社内ローテーション制度 ・資格取得支援制度 ・自社保有研修施設での研修 ・研修体系・昇進制度の見直し ・自律型人材の育成	・女性活躍推進 ・えるぼし認定(3段階) ・外国籍社員の活躍 ・両立支援制度の推進 ・育児期女性座談会 ・現場環境整備マニュアルの運用 ・女性特有の健康課題への取組	・健康経営優良法人の認定	・建設DX・業務DXによる業務負担軽減 ・BPOの活用範囲拡大 ・現場集中支援体制の構築

(出典) 各社 HP を基に筆者にて作成

①エンゲージメント・サーベイの実施

図表7でも記載した通り、多くの会社がエンゲージメント・サーベイを実施しており、従業員の意欲や満足度を定期的に把握するためのツールとして活用している。

具体的には、大成建設ではエンゲージメント・サーベイを2023年より開始した。調査結果をもとに経営層と社員との意思疎通に課題を見だし、エンゲージメント向上を目的とした専門部署を立ち上げ、直接対話や情報発信・説明会など、エンゲージメント向上に向けた多くの取組を行っている。

また、清水建設では、職場において人と人との関係性を高め、組織の活性化を図るため、パルスサーベイ⁹による組織課題の見える化も行っている。また、1on1ミーティングをはじめとした「対話」により、意識・行動変革を促すことで、自ら行動できる人材の育成を目指す

⁹ パルスサーベイ：簡易なアンケートを短期的なサイクルで繰り返し実施し、組織や個人の働きがいなどの状態を可視化する調査手法

している。このような対話を行うことで、従業員の意見を経営施策に生かすことができ、従業員の能力や強みを引き出し、組織としてのパフォーマンスの向上を図ることが期待されている。

②健康経営

社員の健康促進活動もエンゲージメント向上に有効と考えられている。多くの企業において、健康増進に向けた取り組みを実施しており、経済産業省および日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人」の認定を受けている。健康推進活動において、大林組では、社員食堂に健康メニューを取り入れ、メニューにエネルギー・塩分・脂質量を表示するなど、食生活の面からも健康意識の向上を促すことも行っている。従業員の心身が健康であることによって、生産性の向上や貢献意欲の高まりが期待される。

③ダイバーシティ¹⁰

ダイバーシティを推進し、さまざまな人が活躍することを通じて、多様な視点が生まれる。また、異なるスキルや視点を持つメンバーが協力することで、より強力なチームワークが築かれることも期待される。多くの建設会社において、ダイバーシティの推進が進められており、女性管理者比率の向上といった女性活躍推進だけでなく、シニアや外国人社員の活躍推進、育児や介護の両立支援制度の拡充が行われている。多様な人々が働きやすくなるような制度や仕組みの整備を進めることで、一人ひとりの個性を尊重する企業風土が醸成され、企業への信頼感や愛着が高まり、従業員エンゲージメントが向上することが期待される。

④働き方改革

2024年4月の時間外労働に係る罰則付上限規制適用を受け、各社で働き方改革の取組が加速している。テレワーク、時差出勤、フレックスタイム制の導入といった制度の整備のほか、デジタル化の推進による業務の効率化、業務プロセスの見直しといった取組が各社で進められてきた。制度や環境の整備だけではなく、社員の意識改革の取り組みなども進められている。

例えば、熊谷組では、一人ひとりの働きがいにつながる小さな改革を積み上げていくことを目的とした「スモールスタートプロジェクト」を2019年8月に立ち上げ、社内会議における「会議10か条の策定」や、「IT講座の開催」、全社での「オフィスカジュアル」の導入など、社員の意識・環境を変える取り組みが進められている。働き方改革の実現により、ワークライフバランスの充実に繋がり、従業員エンゲージメントの向上にも寄与するものと期待される。

¹⁰ ダイバーシティ：多種多様な考え方や価値観を持つ人材一人ひとりのスキルや能力が認められ、組織内でそれぞれが活かされている状態

⑤人材開発育成

人材開発において、多くの企業が従業員の挑戦を促す取り組みを実施している。例えば、戸田建設では、事業創出と人材育成を目的に2022年に社内ベンチャー制度を導入している。従業員が新規事業を会社に提案し、認められた場合、会社が援助を行い、事業化や会社設立を目指す試みとなっている。この取り組みにより、従業員は大きなやりがいや達成感、成長を実感できる機会が創出され、イノベーティブな人材に育成されることが期待されている。

また、多くの企業で研修制度の見直しや拡充が行われている。例えば、竹中工務店では社員一人一人のキャリアプラン実現のため、OJTやOff-JTのほか、より専門性の高い知識や経験の習得を目的とした社内公募研修制度や国際ビジネス研修生制度、海外留学制度など、多様な人事育成制度が整備されている。さらに、大成建設では管理職社員を対象にしたリベラルアーツ教育や新規事業立案研修、異業種交流型の研修など、次世代や未来に挑戦する社員を創出するための新たな研修制度の導入も進めている。

⑥人材投資

多くの企業が人材への投資を加速させている。例えば、西松建設では、人材投資額を4年で835百万円（2019年）から1,215百万円（2023年）まで増加させており、人材の定着と活躍に重点を置き、社員が安心して働くことができる環境づくりや個人・組織のパフォーマンス向上につながる施策（タレントマネジメントシステム¹¹の導入、西松社会人大学の設立など）を実施している。

（図表9）西松建設における技術・人財・ICTへの投資



（出典）西松建設株式会社「統合報告書 2024」

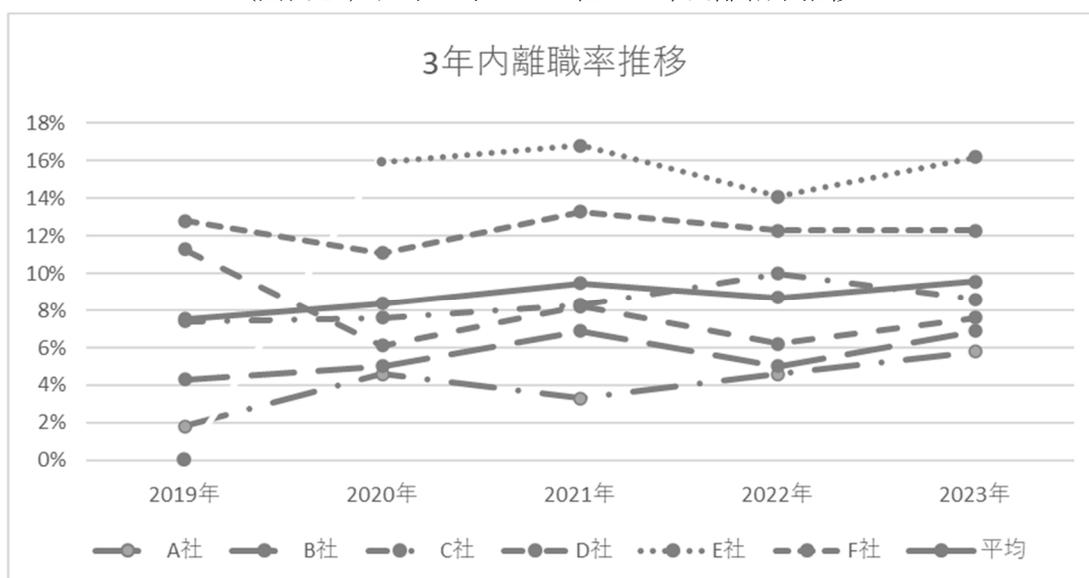
¹¹ タレントマネジメントシステム：人材に関する情報を一元的に集約し、全社的に共有することで評価業務や人材育成・活用に役立つためのシステム

6. エンゲージメント向上策における課題と今後

前項では、大手ゼネコンにおける人材への取り組みについて紹介した。大手ゼネコンでは人材戦略の柱としてエンゲージメント向上を掲げており、今後もエンゲージメント向上に向けた取り組みは加速していくものと推察される。

しかし、一方で各社が発表しているエンゲージメントスコアは平均レベルにとどまっており、エンゲージメント向上への取り組みにはまだまだ課題が多い。エンゲージメントスコアを公表している企業において、2021年から2023年にかけて数値に改善傾向が見られるが、一方で、公表されている各社の離職数や離職率を確認すると、エンゲージメントスコアの向上が離職率の低下には結びついていないのが現状のようである。特に3年以内の離職率を見ると、会社ごとで多少の変動はあるが、全体としては上昇傾向にある。

(図表 10) 大手ゼネコン 6 社の 3 年内離職率推移



(出典) 各社 HP を基に筆者にて作成

直近の離職者は、いわゆる Z 世代と呼ばれる世代であり、若年層における就業意識の変化も原因として考えられる。リクルート社が 2023 年に発表した「Z 世代 (26 歳以下) の就業意識や転職動向」によると、Z 世代は会社への帰属意識が低く、個人のキャリアを重視する傾向があり、ワークライフバランスを重視する特徴があるとされている。また、2024 年 5 月に日本建設業連合会が発表した「建設業における若手技術者が離職する理由」を見ても、1 位が転勤・異動、2 位が自身のキャリアアップ、3 位が家庭環境となっており、リクルート社が発表した Z 世代の特徴に似た傾向が確認できる。

また、前述の通り、大手ゼネコン各社はエンゲージメント・サーベイを導入しているが、従業員の価値観は多様化しており、有効な施策が講じ切れていないことも推察される。従業

員エンゲージメントは、貢献意欲と組織への愛着が内包される概念であり、従業員の帰属意識向上へのアプローチが不足している可能性が考えられる。

これらを勘案すると、前項の取組みに加えて、キャリア志向を重視する従業員に対しては自社内でのキャリアパスの明確化が、転勤や異動を嫌い、家庭を優先する従業員に対してはワークライフバランスの更なる充実を、経営者と従業員の意思疎通やビジョン共有といった帰属意識の向上策も必要だと考えられる。

7. おわりに

社員の活力は企業価値を向上させるための源泉であり、従業員エンゲージメントの向上は業界の持続的な発展に不可欠である。今後、一層のエンゲージメント向上への取り組みを期待したい。

(担当：研究員 小林 俊介)

本号では、山梨県甲府市副市長の奥原様よりご寄稿を賜りました。この場を借りて御礼申し上げます。ありがとうございました。

先日、編集後記のネタを求め彷徨い書店を訪れた際、2025年の手帳コーナーが設置されているのが目に付いた。様々な色、素材、大きさ、レイアウトの手帳が展開されていた。ところで皆さまは、日頃のスケジュール管理はどのようにされているだろうか。昨今では多種多様な管理ツールが存在していることから、紙の手帳は利用されていない方も多くいらっしゃるかと推察される。中には手帳とデジタルツールを併用されている方もいるかと思うが、高橋書店の「手帳白書 2024」によると、併用派は手帳ユーザーの約70%とのことだ。

現在、店頭に並んでいる手帳は1月始まりの物だが、4月や9月、10月始まりの手帳も順次発売されることになる。1月始まりの手帳が新年ということもあり、一番売れるようだ。次点が4月始まりということで、こちらは新年度ということになる。“暦年”以外に“年度”も私たちの生活には密接に関わっており、企業¹²や公的機関においては事業年度、会計年度といった言葉をよく耳にされると思われる。馴染みがあるもので言えば、学校年度(4月1日～翌年3月31日)だろうか。他にも調べてみると、米穀年度(前年11月から10月)といったものもあり、農作物や加工品、工業用品によって様々な年度があるようだ。

そもそもこの年度とは、決算や事務のために暦日とは別に区分した期間(1年間)のことを指す。日本で年度という概念が導入されたのは明治期以降のことで、初めて会計年度が制度化された1869(明治2)年がその始まりとされている。当時の年度始まりは10月。その後、西暦が採用された1873(明治6)年には1月始まりとなり、1875(明治8)年には地租の納期に合わせるという目的で7月始まりとなった。現在と同じ4月始まりとなったのは1886(明治19)年とのことだ¹³。当時の複雑な諸事情があったにせよ、短期間のうちに年度の取扱いが変わり、様々な影響(混乱)が生じていたのだろうなと思いを馳せた。

本稿を執筆し始めた頃、11月の時点で新年と新年度を取り上げることは、時期尚早ではないかと一瞬頭をよぎったが、書き進めることにした。それは清々しい気持ちで新年&新年度を迎えるには、前段階の頑張りが肝要である。との知見が自身の過去の手帳を読み返し、得られたからだ。過去を振り返るツールとしても手帳は有用である。

(担当：研究員 高木 敦史)

¹² 国税庁「国税庁統計年報書(令和4年度版)」 法人数約292万社のうち、事業年度終了(決算)が3月の企業が最も多く17.9%。次に9月、12月と続く。大企業に限ると過半が3月締めとなっている。

¹³ 国立公文書館「あの日の公文書 会計年度はなぜ4月始まりなのか」

https://www.archives.go.jp/naj_news/17/anohi.html