「地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）」

報告書

平成 30 年 3 月

「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書バックナンバー

調査年度	報告書名	発行年月
平成 22 年度	「建設業の経営分析・地域建設産業のあり方検討委員会」「地域建設産業サポート分科会」報告書	平成 23 年 3 月
平成 23 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書	平成 24 年 2 月
平成 24 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書	平成 25 年 2 月
平成 24 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（大分県）」報告書	平成 25 年 2 月
平成 25 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書	平成 26 年 2 月
平成 25 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	平成 26 年 2 月
平成 26 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（茨城県）」報告書	平成 27 年 2 月
平成 27 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（福島県）」報告書	平成 28 年 3 月
平成 28 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書	平成 29 年 3 月

目次

はじめに 1

エグゼクティブサマリー 2

佐賀県建設産業の現状概要 3

佐賀県建設産業のあり方 5

全体概要 5

基本目標１　担い手の確保・育成 6

施策１　建設産業の魅力の PR によるイメージ向上 6
施策２　若年入職者の入職促進 9
施策３　中途入職者の確保 13
施策４　業界・行政が一体となった担い手育成 16
施策５　キャリアプラン形成の支援 20

基本目標２　処遇・就労環境の改善に関して 23

施策６　正社員化の促進 23
施策７　行政の発注制度の改善 24
施策８　民間発注者も含めた工期設定の柔軟化に関する意識啓発 25

基本目標３　生産性向上に関して 27

施策９　ICT の活用の更なる推進、活用に対応した発注・納品方法の検討 27
施策１０　各種手続きに関する書類作成の省力化 29
施策１１　中堅・中小企業の協業化の普及 31
施策１２　県と市町村が一体となった発注時期及び施工時期の平準化 32
施策１３　多能工化の促進 35
施策１４　建設産業の質的転換（新設から維持・更新へ）の対応 36

基本目標４　地域建設産業としての意義・役割の強化 37

施策１５　防災対策の更なる強化 37
施策１６　地域の担い手確保を促進する発注制度の導入 39

基本目標５　佐賀県建設産業プラットフォーム（仮称）の設置 41

施策１７　佐賀県建設産業プラットフォーム（仮称）の設置 41

佐賀県および県内建設産業の現状の整理 43
1 基礎情報 43
1．1 人口動向 43
1．2 産業動向 49
1．3 建設生産額 51
2 建設投資額 53
2．1 建設投資額の推移 53
2．2 公共投資額の推移 56
3 建設企業数 57
3．1 建設業許可業者数の推移 57
3．2 国内組織形態・資本金階層別許可業者数 59
4 建設産業従業者数 62
4．1 従業者数概括 62
4．2 建設作業従事者 66
5 佐賀県内の技能労働者数の推計 71
5．1 コーホート法による 10 年後の建設技能労働者数 71
5．2 10 年後の建設市場規模を踏まえた建設技能労働者数 72
5．3 佐賀県内の建設技能労働者数の推計値と想定必要数とのギャップ 73
6 インフラの維持更新需要について 74
建設産業の担い手確保・育成に関するアンケート結果 75
建設産業の担い手確保・育成に関するアンケート調査＜高校生用＞ 75
建設産業の担い手確保・育成に関するアンケート調査票＜建設企業用＞ 88
資料編 167

はじめに

一般財団法人建設業情報管理センターは、都道府県からの要望に応えるため、地域ごとの建設産業の特徴を分析した上で、学識経験者等から今後の地域の建設産業のあり方を提言いただき、建設業行政をサポートすることを目的とした「地域建設産業のあり方検討委員会」を平成 22 年度に設置した。設置以来 8 年目にあたる今年度は、佐賀県をモデルとして選定し検討委員会を設置して報告書を作成することとした。

（委員会の設置趣旨）

佐賀県では建設業の担い手不足、特に若年層の担い手の確保が課題となっている。一般社団法人佐賀県建設業協会では、一般社団法人建設業振興基金が実施する地域連携ネットワーク構築支援事業を行っており、若年入職者の確保・育成に取組んでいる。一方、若年層の入職促進に向けては処遇や就労環境の向上、あるいはそのための生産性向上といった地域建設業全体のあり方について検討が必要となる。

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）は、佐賀県の建設産業を取り巻く環境変化、佐賀県の建設産業が抱える課題等の分析を踏まえ、将来に向けての地域建設産業の今後のあり方、地域社会に地域維持や雇用等において多方面で貢献する建設企業が存続するために行政が取組むべき方策を示すことを目的として設置した。

（調査研究内容及び調査研究方法）

建設産業を取り巻く情勢、佐賀県の建設産業の動向等について、各種データを収集・分析するとともに、その結果を基に、佐賀県における建設産業の技能労働者数の将来予測を行った。また、それらを踏まえ、地域建設産業のあり方を多角的に考察し、望ましい方向とそれを実現するための方策を提言した。調査研究に 当たっては、合計 3 回の会合において、各委員及びオブザーバーから有益なご意見を頂くとともに、委員等が、佐賀県へ出張し、有明海沿岸道路整備事務所、松尾建設本店ビル新築工事への現場視察に加え、佐賀県、一般社団法人佐賀県建設業協会、佐賀土木事務所、県立唐津工業高等学校、地域の建設企業の皆様と意見交換会を行い、そこで得られた知見を本報告に活用している。 この場をお借りして、多忙な中ご対応頂いた佐賀県の皆様に、厚く感謝申し上げます。

エグゼクティブサマリー

- 一般財団法人建設業情報管理センターは、都道府県からの、地域建設産業のあり方に関する提言を、有識者で構成する委員会における審議を経て取りまとめてほしいとの要望に応えて、平成 22 年度以来毎年度、公益的事業として地域建設産業のあり方に関する調査研究を実施してきた。
- 平成 29 年度は、佐賀県及び静岡県をモデルに選んだ。佐賀県では特に、建設産業の担い手確保が課題となっており、一般社団法人佐賀県建設業協会や佐賀県等が若年入職者の確保・育成に取組んでいるところである。
- 報告書は主に「佐賀県建設産業のあり方」、「佐賀県及び県内建設産業の現状の整理」、「建設産業の担い手確保・育成に関するアンケート」より構成されている。
- このうち「佐賀県建設産業のあり方」においては、担い手の確保・育成、処遇・就労環境の改善、生産性の向上、地域建設産業としての意義・役割の強化、の観点から、今後佐賀県の建設産業に必要と考えられる施策を提言している。具体的な内容は下記のとおりである。特に、現地視察及び意見交換会等で、事業者側から施工時期の平準化を望む意見等が出されたことを踏まえると、工期の平準化の推進が早急に取組む課題と言える。この工期の平準化の取組を進めることで、担い手の確保にも繋がることと考えられる。
  - 担い手の確保・育成
    - 建設産業の魅力の PR によるイメージ向上、若年入職者の入職促進、中途入職者の確保、業界・行政が一体となった担い手育成、キャリアプラン形成の支援
  - 処遇・就労環境の改善
    - 正社員化の促進、行政の発注制度の改善、民間発注者も含めた工期設定の柔軟化に関する意識啓発
  - 生産性の向上
    - ICT の活用の更なる推進、活用に対応した発注・納品方法の検討、各種手続きに関する書類作成の省力化、中堅・中小企業の協業化の普及、県と市町村が一体となった発注時期、施工時期の平準化、多能工化の促進、建設産業の質的転換への対応
  - 地域建設産業としての意義・役割の強化
    - 防災対策の更なる強化、地域の担い手確保を促進する発注制度
  - 上記の施策等を推進するための佐賀県建設産業プラットフォーム（仮称）の設置
- 「佐賀県及び県内建設産業の現状の整理」では各種の統計分析や、コーホート分析による技能労働者数の将来推計等を行った。「建設産業の担い手確保・育成に関するアンケート」は佐賀県内の建設系の高校、佐賀県内の建設企業を対象としたものである。

佐賀県建設産業の現状概要

■佐賀県における建設業の状況

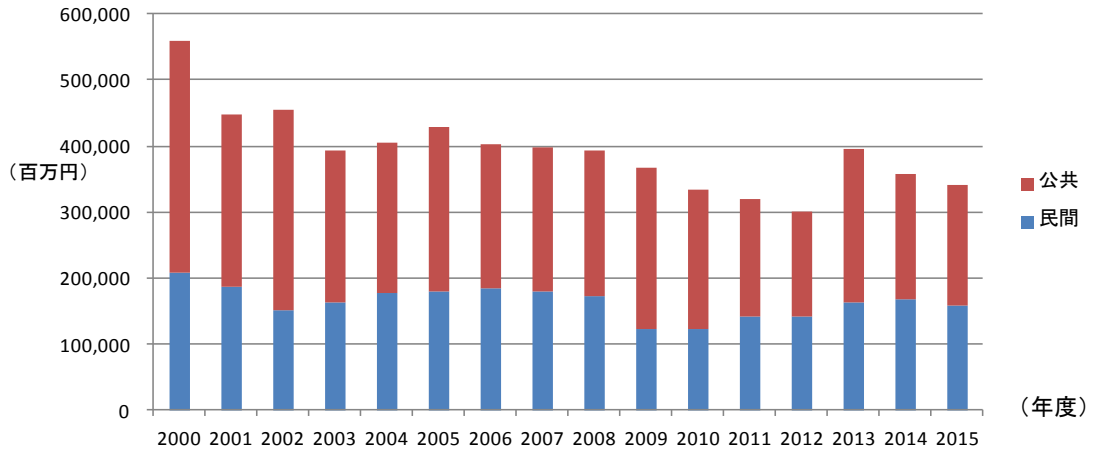
○建設産業は県経済を支える基幹産業の一つ。

- 建設業については概ね産業全体の 7%程度（付加価値ベース）であるが、従業者構成比では全体の 8%を占める。付加価値ベースの特化係数は 1.2 となっており、全国に比べて高く、建設産業は基幹産業の一つといえる。（平成 24 年経済センサスより）
- 県内には相対的に経済状況の堅調な都市部エリアと、中山間地等を有する相対的に経済状況が低調なエリアがそれぞれ存在している。

○建設投資の減少やそれを上回る担い手の減少が懸念されている。

- 佐賀県内の建設投資の状況は全国と同様にピーク時に比べて大きく減少しており、特に公共投資が減少している。また、今後も平成 32 年で市町村の合併特例債の発行期限が切れることもあり、市町村の建設投資が減少する可能性がある。
- ただし、コーホート分析によれば佐賀県内の担い手も今後減少すると見られており、この減少が需要の減少を上回る場合、深刻な担い手不足、ひいては地域のインフラの維持や更新が難しい、あるいは災害発生時の迅速な対応が難しい状況に陥ることが懸念される。（73 ページ参照）
- 現状としては、全国と同様、佐賀県でも地域建設産業の担い手の不足はすでに顕在化している。特に若年層の担い手の不足により今後の技能継承が難しい状況となりつつある。

図表　佐賀県における建設投資額の推移



出所）建設工事受注動態統計調査

○建設業許可業者数はこの 15 年で約 25%減少、全国を上回る減少率

- 建設業許可建設業者数は 2000 年に 4,244 であったのに対して 2015 年では 3,211 となっており、約 25%の減少と全国（21%）を上回る減少率なっている。
- ただし、2011 年以降は東日本大震災の復興需要に起因する人手不足や、2013 年の政府の大型投資などの影響からか、ほぼ横ばい傾向にある。

■佐賀県における建設産業におけるこれまでの取組

○佐賀県の取組

- 佐賀県では建設業基盤強化事業として、相談・支援事業や、若手支援のためのセミナーを開催している。
- また、県内建設業企業を対象にしたアンケートを実施している。平成 28 年 5 月に実施したアンケートの中では以下のような結果が明らかになっている。（ただし、N 数は不明）
  - 経営上の課題としては「受注工事量の減少」ついで「技術者等の人材不足」となっている。
  - 若年技術者・技能労働者の採用について、前年度に雇用していないが約 50%で、そのうちの 44%が、応募がないことを理由にしている。

○その他の活動

- 一般社団法人佐賀県建設業協会では、建設業振興基金の実施する地域連携ネットーク構築支援事業に応募しており、今後、若年入職者の確保・育成に取組んでいくとしている。
- 上記の取組においては担い手の確保・育成に関する現状や問題点が整理されている。その中では担い手不足の原因として、処遇の悪さ、未来に夢（仕事に対する誇り）が持てないことの 2 点が挙げられている。
  - 処遇の悪さについては、社会保険の加入の徹底や、公共工事の低価格競争の防止といった労務単価の確保等の取組が今後、求められると思われる。また、育成費用に対する公共支援も必要と考えられる。
  - 未来に夢（仕事に対する誇り）が持てないという点については、イメージアップ活動が必要である。また、キャリアの向上が見込める業界である、また、その実現の道筋が見えるようにする、という意味から、地域単位、あるいは業界単位での育成支援の取組も必要と考えられる。

佐賀県建設産業のあり方

全体概要

施策の方向性は以下のとおりである。

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）会合や現地視察からは、主に、担い手の確保・育成、処遇・就労環境の改善、生産性向上の課題に関する意見が出されておりこれらへの対策が必要である。

担い手の確保・育成では、建設業に興味・関心を持ってもらう、実際の就業に繋げる、就業者を繋ぎとめるための各段階に対応した施策が必要である。また、担い手を確保するためには、若者等にとって魅力のある就業環境となる必要があり、そのためには、休日の確保ができる体制を建設業界全体で整えていくことが必要である。

処遇・就労環境の向上のためには、その分のコストが発生するが、これを新たなコスト負担ではなく、生産性の向上で実現することが求められる。そのためには、建設企業自らが覚悟をもって生産性の向上に取組むことに加え、工事発注者による協力も必要不可欠である。

図表　施策全体図

	概要	施策
担い手の確保・育成	・建設業の担い手不足は佐賀県においても課題となっている。 ・建設業に興味・関心をもってもらう、実際の就業に繋げる、就業者を繋ぎとめるための施策が必要である。	（建設業に興味・関心をもってもらう） ・1 建設産業の魅力のPRによるイメージ向上 （実際の就業に繋げる） ・2 若年入職者の入職促進 ・3 中途入職者の確保 （就業者を繋ぎとめる） ・4 業界・行政が一体となった担い手育成 ・5 キャリアプラン形成の支援
処遇・就労環境の改善（働き方改革への対応）	・担い手を確保するためには、若者等にとって魅力のある就業環境となる必要がある。 ・やりがいに加えて、社会保険の加入徹底や、休みの確保等が必要である。	・6 正社員化の促進 ・7 行政の発注制度の改善 ・8 民間工事も含めた工期設定の柔軟化に関する意識啓発
生産性の向上	・処遇・就労環境の向上のためには、生産性の向上が必要である。 ・生産性の向上に向けては建設企業自らの努力に加えて、公共工事等の発注者の協力も不可欠である。	・9 ICTの活用の更なる推進、活用に対応した発注・納品方法の検討 ・10 各種手続きに関する書類作成の省力化 ・11 中堅・中小企業の協業化の普及 ・12 県と市町村が一体となった発注時期及び施工時期の平準化 ・13 多能工化の促進 ・14 建設業の質的転換への対応
地域建設産業としての意義・役割の強化		・15 防災対策の更なる強化 ・16 地域の担い手確保を促進する発注制度の導入

佐賀県建設産業プラットフォーム（仮称）の設置
⇒生産性の向上や働き方改革への対応に向けての官民のプラットフォーム

基本目標１　担い手の確保・育成

施策１　建設産業の魅力の PR によるイメージ向上

【現状と課題】

近年の若者は職業選定の際に“やりがい”を重視している。また、佐賀県の実施したアンケートにおいて、工業高校等の生徒は建設業を“やりがい”のある職業だと感じている。他方、世間一般においては、建設産業のイメージは必ずしも良くなく、また仕事の内容がよく理解されていないのが現状である。

そこで、このような建設業の魅力を工業高校等の生徒といった、建設業界とすでに関わりのある層以外にも感じてもらうことが、長期でみた際の入職者増に繋がると考えられる。

【施策の方向性】

県内の小学校や中学校の生徒向けに見学会等を実施し、普段、建設業に触れ合うことのない層に建設業の実態や魅力を伝える機会を確保する。とりわけ、工事現場等は実際に建設業が何をやっているのかということを具体的に触れることが出来るチャンスであるため、積極的に活用する。

【参考事例①】

- ✧ 一般社団法人佐賀県建設業協会における親子見学会等の実施
  - ➢ 目的
    - ✧ 佐賀県在住の親子に対する建設業への関心喚起や、建設業を通じた親子の交流促進。
    - ✧ 身近に役立つ防災に関する知識や防災ノウハウの提供。
  - ➢ 取組内容
    - ✧ 県内在住親子に対して、夏季期間の建設現場見学会を実施している。例えば、見学会参加親子は、ダム、工事現場、空港における建物のバックヤード、工事現場を見学するプログラムとなっている。当企画では、地元のラジオ番組からの協力を得て成立しており、見学の様子等に関するメディア発信の構図が出来ている。

- ✧ また、「おとうさんの仕事場見学会『おやじの日』」を開催し、工事関係者の家族を工事現場に招待する企画となっている。平成 29 年には、約 60 名が伊万里市の国道 497 号唐津伊万里道路工事現場を視察した。参加家族は、現場見学やクイズなどを通じて建設業への理解を深めるとともに、子どもに対する関心喚起の場となっている。なお、当企画は九州地方整備局と九州各県建設業協会が支援し、広報 WG を組成。対外発信活動も行うなど、建設業の PR も実施している。
- ✧ 夏休みを利用して「夏休み親子防災体験教室」を開催している。平成 29 年には約 40 名の親子が参加し、家の見取り図から危険箇所を点検するワークや、緊急時の炊飯スキルを伝授する「ハイゼックス炊飯」体験、防災についてカードゲームしながら知識を増やしていく取組など、地元ラジオ放送局の協力を得て、プログラムとして構成されている。

- ➢ 取組の効果
  - ✧ 参加親子から、工事現場や防災について、楽しみながら参加できる点が評価されているとされる。
  - ✧ メディアを通じた対外発信を行うことで、建設業の存在意義をより広く伝えられている。

【参考事例②】

- ✧ 土木学会の取組（どぼくカフェ）
  - ➢ 目的
    - 大学生以上で土木関係者・非関係者の間で、広義の土木に関する話題や新たな試み等をざっくばらんに議論することを目的としている。
    - これをもとに、土木に対するイメージ向上と、認知度向上を目指している。
  - ➢ 取組内容
    - 公益社団法人土木学会関西支部では、平成 22 年 6 月より、オープンな場における土木関係者間の意見交換会「どぼくカフェ」を実施してきた。
    - 「どぼくカフェ」では、平日夜（1 時間 30 分程度の会合をおよそ半年に 1 回程度）に商店会等設置のカフェにて開催されている。
    - 「どぼくカフェ」では、土木に関する話題について講師が約 30 分話題を提供し、その後講師の話題やその他土木に関することなどを議論している。
    - 平成 25 年 12 月より、土木学会関東支部も開催を開始している。平成 30 年 1 月時点で関東支部主催の「どぼくカフェ」は第 8 回まで開催している。

図表　第 8 回どぼくカフェの開催要項

主催	土木学会関東支部　　（共催　土木学会）
開催日時	平成 25 年 12 月 18 日（水）　18:00～19:30
開催場所	SHIBAURA HOUSE 1F
講演概要	講演者 ： 岩坂　照之（いわさか　てるゆき）氏　（前田建設工業(株)総合企画部／ファンタジー営業部） テーマ ： アニメに挑む建設業
参加資格	大学生以上
定員	60 名（応募者多数の場合は先着順）
参加費	無料

出所）公益社団法人土木学会関東支部ホームページ[1]

[1]公益社団法人土木学会関東支部ホームページのリンクは以下のとおり：
https://www.jsce.or.jp/branch/kanto/01_07_koho/cafe/131030_cafe_houkoku.html

施策２　若年入職者の入職促進

【現状と課題】

建設系の高校や工学部を卒業した学生であっても建設業界以外の業界に就職するケースは少なくない。更には、佐賀県については例え建設業界に就職しても、福岡やその他大都市圏に就職のタイミングで出て行ってしまい、地元建設業界に就職する人材が確保しづらくなっている。一方で、地元に残り、地域貢献や家族とともに暮らせる仕事を志向する層も一定数存在すると考えられる。

【施策の方向性】

高校生、大学生向け（建設系もそれ以外でも）のインターンシップの取組の強化が必要である。特に建設系の高校、佐賀大学理工学部との連携は効果が大きいと考えられる。ICT の建設現場など、最先端の技術を活用した現場を見学してもらい、建設業に対するイメージ向上も図る。また、親世代への啓発も同時に行い、建設業に対するネガティブなイメージを払拭する。

また、ICT の活用や働き方改革等により、従来は比較的入職者が少なかった女性の活躍の場も増えている。こうしたことから、積極的に女性の入職を促す取組も求められている。

【参考事例①】

✧　佐賀大学等を中心とした教育機関及び地元産業によるさが地方創生人材育成・活用プロジェクト（COC＋）

- ➢　目的
  - 佐賀県における若者の地元就職率は低く[2]、佐賀大学を中心とする教育機関と地元産業が連携を図り、地元就職を推進する取組として開始された。
  - 地元就職率向上のための教育改革として、地域志向キャリア教育の推進を目的としている。
- ➢　取組内容
  - 平成 27 年度より佐賀大学が地（知）の拠点　COC 推進本部の中心的役割を担い、地元ニーズと大学シーズのマッチング、事業協働機関のコーディネート、

[2] 佐賀新聞によれば、山口祥義佐賀県知事と県内 20 市町の首長が意見交換を行う「GM21 ミーティング」の中で、佐賀県高校生の卒業後、進学者の 8 割、就職者の 4 割が県外に流出していることが指摘された。（佐賀新聞、平成 29 年 10 月 28 日、「『高校と自治体連携を』県内就職向上へ意見　県と 20 市町」）
佐賀県労働局調査によると、2016 年度は県外就職率が 41.0%と全国でワースト 5 であったことが示された。一方、前年度比 3.2 ポイント改善しており、改善幅は全国で最も高かった。（佐賀新聞、平成 29 年 12 月 30 日、「高卒の県内就職改善　支援員、企業に橋渡し「人材流出県」脱却へ」）

地元就職率向上プラン策定の支援、全国的ネットワークの構築を実施。（地（知）の拠点化事業とは、大学が地方公共団体や企業等と協働する、あるいは地域の求める人材を養成する機関となることを推進する文部科学省の施策）

- 参加教育機関は、佐賀女子短期大学、九州龍谷短期大学、西九州大学、西九州大学短期大学部が加盟している。
- 当取組の中で、インターンシップや業界研究合同説明会が実施されている。インターンシップについては、平成 28 年 5 月に、理工学部と一般社団法人佐賀県建設業協会で、地方創生インターンシップに関する協定を結び、実施されている。業界研究合同説明会では、仕事内容や採用スケジュールだけでなく、企業の社員の身近な話がなされている。
- 業界研究合同説明会には、佐賀県建設企業も参加し、若手入職者の獲得が推進されている。

【参考事例②】

✧ 前橋市と共愛学園前橋国際大学による取組

➢ 目的

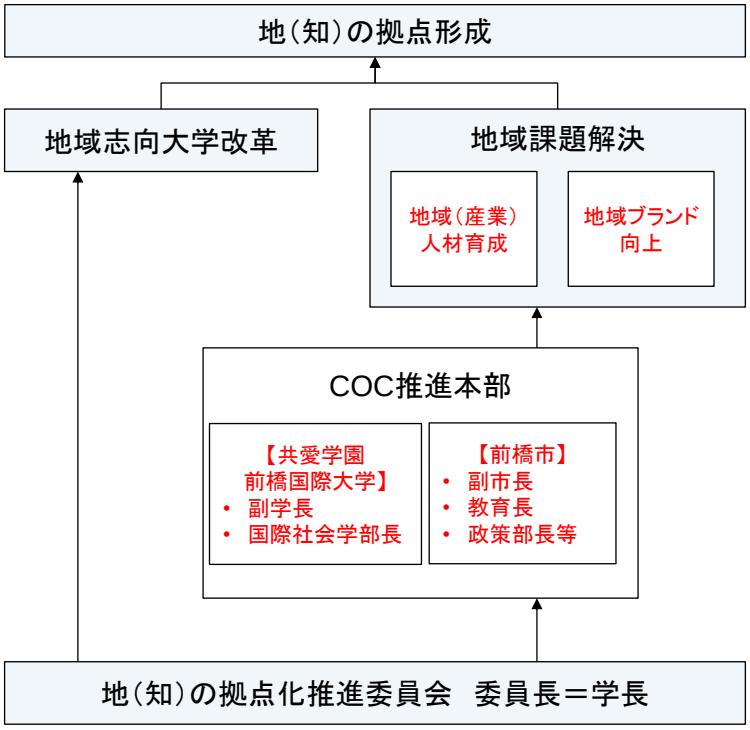
- 地元大学への進学、地元企業への就職を促す目的で、共愛学園前橋国際大学では、持続的地方創生共同体形成プログラムとして、若者の定着県域総ぐるみ計画事業を推進。
- 地域振興を図りながら、学生たちに地元企業におけるインターンシップの機会を提供し、地元への入職を促進している。

➢ 取組内容

- 同事業には、参加大学として高崎商科大学、上武大学、明治学院大学が、参加自治体として群馬県、前橋市、高崎市、伊勢崎市、富岡市、参加企業等として群馬県商工会議所連合会、群馬県中小企業同友会、前橋商工会議所、群馬銀行、しののめ信用金庫等が参加している。
- 前橋市では、平成 26 年度より共愛学園前橋国際大学と協力し、地域課題解決のための地学一体化プロジェクトを実施するため、COC（Center of Community）推進本部を設立した。COC 推進本部には、前橋市副市長等が参加しており、産官学の促進が期待されている。COC 推進本部では、若者の地元大学への進学・地元企業への就職を促進するため、自治体・企業・大学が連携して事業を展開するコンソーシアムを実施している。
- COC 推進本部が展開するプロジェクト事例として、「サービスラーニングターム」の制度創設が挙げられる。サービスラーニングタームは半年間大学ではなく地元企業や自治体へのインターンシップ等を実施することができる。共

愛学園前橋国際大学では、学生を地域の建設企業にインターン実習生として送り出し、実地経験を行う機会を与えている。

図表　地（知）の拠点整備イメージ



出所）前橋市ホームページを元に取組作成

【参考事例③】

✧　兵庫県東播工業高校土木科における通年型インターンシップ

➢　目的

- 県立東播工業高校は、インターンシップを通じて施設・建築物の完成を生徒に体験させ、学習内容の深化を図ることを目的としている。
- 更に、現場でのやりがいや苦労を、生徒に体験させることで、就職のミスマッチ解消を図ることを狙っている。
- 短期のインターンシップでは、生徒は企業にとっての「顧客」に類する扱いを受けるが、通年型インターンシップにすることで実際の就業に近い体験が出来ることから、ミスマッチを防ぐことに効果的とされる。

➢　取組内容

- 参加生徒は、測量や土工事等を通期に渡って体験する仕組みとなっている。
- 1 グループあたり 8～10 人の 4 班体制で週に一回実施。
- 平成 27 年度より開始され、業務として竣工まで 2 週間単位のローテーションを参加生徒全員が体験する。更に、現場作業を担当しないグループには、記録映像を観せることで、工事・作業の流れを補っている。
- 平成 27 年度は、老朽化に伴い廃止された旧播磨町民プール跡地に、スポーツ・レクリエーション施設を整備した。
- 県建設業協会会員支部兵庫建設産業若年者入職促進協議会　代表内藤　康男氏によって提言され、国内初の取組として実現した。

施策３　中途入職者の確保

【現状と課題】

人材の確保にあたっては、一度、他の職業についた中途入職者の確保も現実的には今後必要となると思われる。特に技能者については、過去は兼業農家等が農閑期を利用して、その人材を供給していたが、現在はそのような状況ではなく、新たな層から求めていく必要がある。一方で、佐賀県が実施したアンケートにおいては、県内の建設企業は中途の採用には積極的でない状況が伺える。その理由としては、他業界から人材を受け入れるには、相応の給与を提示する必要があること、月給制、週休２日制、社会保険制度といった各種制度に慣れた他業界経験者を受け入れるには、同じような環境を整備しないと難しいこと、中途入職者にも、新卒同様の研修等を行わないと、十分な戦力になりづらいといったことが考えられる。結果として中途入職者の採用が進んでいないのが現状である。

【施策の方向性】

建設業界をあげた中途採用イベントの実施といったことが考えられる。特に、雇用に関しては地域でミスマッチングが生じているので、雇用の場があまりない地域でイベントを行ったり、Ｕターン、Ｉターン希望者が一定程度存在する大都市圏でイベントを行ったりすることも考えられる。

また、女性の活用も望まれる。事務職として入社した女性で希望する者を技術職や技能職として、職転したケースもあるため、このような社内人材の職転による利活用といった策も考えられる。

【参考事例①】

✧　一般社団法人　佐賀県建設業協会と「さがん建設女子」の取組

- ➢ 目的
  - 佐賀県の建設業に従事する女性技術者等が企業の垣根を越えて、相互に情報交換や悩みを相談し合うことで、不安の解消やキャリアの明確化に繋げることを目的としている。
- ➢ 取組内容
  - 一般社団法人　佐賀県建設業協会の支援のもと、県内建設業に従事する計 12 名の女性技術者等が「さがん建設女子」というチームを結成し、活動を行っている。
- ➢ 取組の効果
  - 女性のネットワークができることで、女性社員の仕事上における悩み解消や情報交換に役立っているとされる。

- また、これまで男性社会であった建設企業の中に、女性目線の提言がなされるようになった。現場の改善等につながり、佐賀県の建設企業では女性を登用する機運が醸成されているとされる。例えば、中途職員として女性を採用し、書類作成等の管理・測量技術を活用した業務等、女性が携わることのできる仕事が豊富にあることを発信等していく必要性を強調している。

【参考事例②】

✧ 建築設備６団体による「設備女子会」（女性交流ネットワーク）の取組

➢ 目的

- 建設業で働く女性技術者は仕事と家庭について相談できる同性の友人等が少ないため、これを改善する必要があった。
- 女性技術者同士で悩みや問題を話し合える交流会を設立し、不安の緩和や活動内容を発信することで、環境整備の改善に繋がると考えられた。
- また、これらの活動を通じて、建設業における女性の入職を促進することになるとされた。

➢ 取組内容

- 建設設備６団体協議会[3]は、建設業に従事する女性技術者のネットワーク（設備女子会）を構築し、県の関係協会等や地域自治体と連携し、講演会や見学会を実施している。
- また、ネットワークを情報交換・情報発信の場として活用し、関連企業等に周知、伝達している。
- 建設業で働く女性向けにアンケートを実施し、女性の働き方やキャリアについて意識や要望をまとめ、関係企業に周知を行っている。

➢ 取組の効果

- 西日本を中心に、建設業で働く女性のネットワーク間の連絡体制が整備されてきている。
- 平成 29 年時点で、設備女子会の会員は全国で 400 名を超えている。
- 平成 27 年度、国土交通省創設の「『もっと女性が活躍できる建設業』地域共同推進事業」に選定。

[3] 一般社団法人日本空調衛生工事業協会、一般社団法人日本電設工業協会、公益社団法人空気調和・衛生工学会、一般社団法人電気設備学会、一般社団法人日本設備設計事務所協会、一般社団法人建築設備技術者協会によって、構成される。

【参考事例③】

✧ 某地域建設企業（大阪府）による「働き方改革」の取組

- 目的
  - 若年雇用者の減少と職人の高齢化への対策
- 取組内容
  - 新たな人材の発掘と育成に向け、性別、国籍、年齢、業界経験の有無を問わず人材の採用活動を実施。特に育児女性の中途採用に力を入れている。
  - 建設業では週休二日を導入したほか、収入を優先したい社員向けに土日出勤も可能な雇用形態を用意。また、育児・介護をしながらでも勤務できるよう、時短勤務性の導入も行い、柔軟な労働環境づくりに取組んでいる。
  - 特に、育児中の女性や未経験者に向けた労働環境の整備に積極的で、彼女らを短期間で育成させる取組が社内で浸透してきた。
- 取組の成果
  - 自社の働き方改革に関する取組を外部発信したところ、社外からの関心・評価が高まったとされている。
  - 高い評価によって誘発され、同社や親会社の求人募集にはより多くの応募が集まるようになった。応募倍率は約 10 倍、中でも女性の希望者が 8 割に達する勢いとされる。

施策４　業界・行政が一体となった担い手育成

【現状と課題】

採用した人材の育成も地域建設産業の責務であるが、一方で佐賀県の実施したアンケートのおいては、その育成の負担が重い、という意見が聞かれている。特に、規模のそれほど大きくない専門工事業にとっては育成のための人的余裕や育成ノウハウが不足していることが懸念される。

【施策の方向性】

建設業協会、複数の建設企業によるグループ単位での人材育成制度の構築が望まれる。例えば、継続的に、新入社員時研修や入社後一定期間ごとの研修を建設業界団体として行うといったことが考えられる。また、こういった建設業界単位への取組に対する行政補助や、外部の研修期間（三田建設技能研修センター、富士教育訓練センター等）を積極的に活用してもらうための情宣活動も効果的であると思われる。

また、佐賀県内の建設企業のみではこのような取組が難しい場合は九州の他県の建設企業も共同で実施することでスケールメリットを獲得することも考えられる。

【参考事例①】

✧　佐賀県による「建設業若手育成支援セミナー」の取組

- ➢　目的
  - 建設業基盤強化事業の一環として、未来の建設業を担う人材の育成を支援することを目的としている。
- ➢　取組内容
  - 佐賀県は、平成 29 年 7 月、佐賀県建設企業の社員を対象に、入社後勤続年数で概ね 2～4 年以内と 5～8 年以内の社員とに分けて、建設業の業務に関するセミナーを開催した。
  - セミナーの内容は、午前の座学と午後のグループワークであった。
  - 午前は座学、午後はグループワークが開催された。
  - なお、当企画は無料で参加が可能となっている。

【参考事例②】

✧　広島建設アカデミー

- ➢　目的
  - 人口減少に直面する地方の建設業において、入職者を呼び込み、定着率を高め

ることを目的としている。

- 入職者が建設事業において、相談ができたり、切磋琢磨し合ったりする同期を作る機会を提供することで、離職を減らすことを狙いとしている。

➢ 取組内容

- 広島建設アカデミーを通じ、広島の中小建設業者が、建設業の将来を担う人材を共同で育成している。訓練を修了した新入社員は、派遣元企業に戻って現場に配属される。
- 高等学校に対して、広島建設アカデミーからとびや左官などの職人を派遣し、在学生に専門工事業の基礎を教える出張教育や、在学生の資格取得を支援する出前講座を実施している。
- 会員企業は、出張教育等実施した高等学校に対し、新入社員を募集する仕組みとなっている。

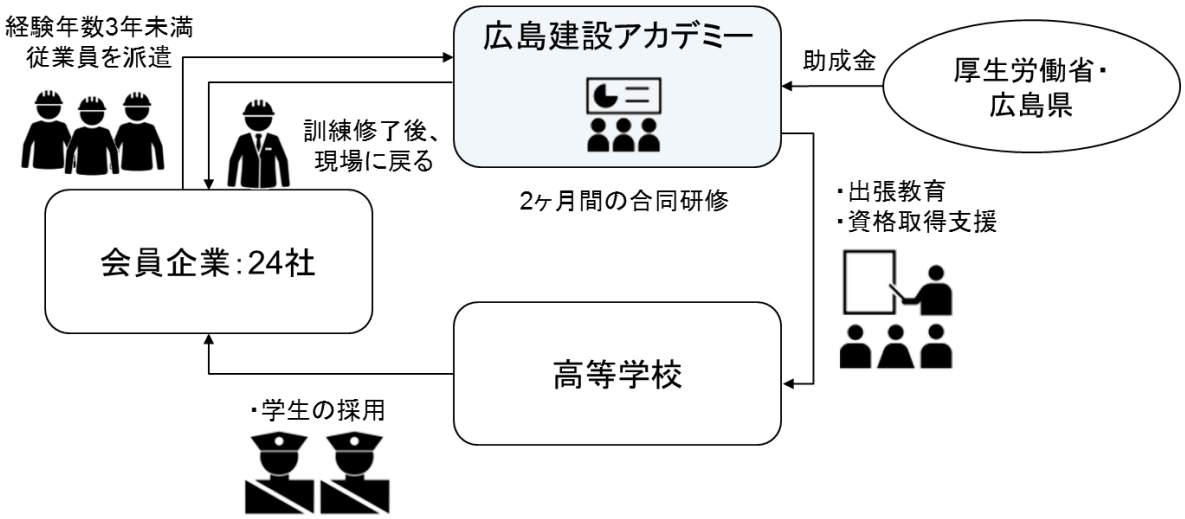
➢ 会員企業

- 全 24 社（2014 年 4 月時点）
- 一定の資本金額を満たしており、雇用保険を適用している建設企業
- 年会費：1.2 万円
- 訓練負担金：25 万円／人

➢ 訓練内容

- 原則として、対象は会員企業に所属する経験年数 3 年未満の従業員。
- 講師は 1 級技能士の資格を有する会員企業の主任指導員が中心。
- 新規採用者は、4 月から約 2 ヶ月間、広島建設アカデミーに派遣され、全寮制のもと、とび、型枠、鉄筋の躯体工事の基礎を身につける。
- 訓練は、建設躯体基礎コース（216 時間）、建築躯体工作コース（88 時間）、土工基礎コース（32 時間）、建設仮設工事施工コース（56 時間）の 4 コースに別れる。合計 392 時間のカリキュラムとなっている。

図表　広島建設アカデミーのイメージ



出所）広島建設アカデミーをもとに取組作成

図表　広島建設アカデミーを取り巻く主体と各主体のメリット

対象者	メリット
会員企業	• 中小建設業が、負担をかけずに人材育成を実施（厚生労働省のキャリア形成促進助成金や広島県の賃金助成などを活用可能） • 充実した研修制度により、若手人材の質を担保。
若手社員	• 現場実習を通じて、業務に必要なスキルや知識を体得。 • 同じ目的を持った同世代を知り、安心して職場に戻れる。
学生	• スキルや知識の会得／資格の取得。 • 充実した研修制度により、親も安心して建設業に子どもを送り出せる。

出所）労働政策研究・研修機構、建設業振興基金をもとに取組作成[4]

[4] 労働政策研究・研修機構、2014 年 9 月号 http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2014/09/018-025.pdf

建設業振興基金　2014 年 8 月 28 日　http://bn.shinko-web.jp/person/000558.html

【参考事例③】

✧ 関西建設技能者会

- 目的
  - 建設業に従事する技能者の社会的地位の向上と、技能者自身の経済的自立と生活向上を目指し、会員相互の協力により、技能者の技能及び資質の向上、優秀な技能の伝承を図り、公共の福祉の増進に寄与することを目的としている。
- 取組内容
  - 厳格な入会資格条件を設け、会員相互に協力して自己研鑽に努める。これを通じて、優秀な建設技能者の集合体を目指している。
  - 職人学校と連携し、優秀な技能者・後継者の育成と関西建設技能者会への入会支援を行っている。
  - 夜間・休日等に職人学校で講習や講座を実施している。これにより、会員の自己研鑽やキャリアアップを促進している。
  - 行政や関係機関に協力を求め、技能者の待遇改善や社会的地位向上を目指している。また、技能者の現状を一般社会や発注者に周知する活動も実施している。
  - 自然災害発生時、救援・復旧活動や地域ボランティア活動を実施している。
- 関西建設技能者会への加入資格条件
  - 以下のいずれかの資格を１つ以上持つ者のみ入会が可能としている。
    - ✓ 基幹技能者資格を有する者
    - ✓ １級技能士の資格を有する者（２級技能士は不可）
    - ✓ 「建築施工管理」、「土木施工管理」、「建設機械施工」、「電気工事施工管理」、「管工事施工管理」、「造園施工管理」の各１級及び２級の技士の資格を有する者
    - ✓ 建設マスター、現代の名工等の顕彰者
  - 年会費として一人あたり年 1,000 円～3,000 円を徴収する予定となっている。

施策５　キャリアプラン形成の支援

【現状と課題】

技能者はキャリアの上積みについての客観的な評価が難しく、建設マスターや登録基幹技能者も十分に活用されていないのが現状である。そのため、一般財団法人建設業振興基金では建設キャリアアップシステムを今後、本格稼動させる予定である。

【施策の方向性】

県や市町村の入札評価制度における入札参加資格の更なる活用を推進する。例えば、資格所有者に応じた加点制度といったものの導入が考えられる。また、建設キャリアップシステムへの登録の推進も行うべきであると考えられる。そのためにも建設キャリアアップシステムそのものの認知度を高めるといったことも望まれる。

【参考事例】

✧　登録基幹技能者配置による加点評価制度

- ➢　目的
  - 熟達した作業能力と豊富な知識、現場を効率的にまとめるマネジメント能力により工事の品質保持・コスト削減・安全の維持等に貢献することを目指す。
  - 更に、登録基幹技能者のスキルや技能・知識の向上によって建設技能労働者全体のレベルアップに繋げることを目的としている。
- ➢　取組内容
  - 公共工事の総合評価落札方式の評価項目として、登録基幹技能者を評価対象とする制度である。主に登録基幹技能者を有し、配置する提案を行った元請企業が加点評価される。
  - 平成 28 年度時点で、15 道府県、3 政令市、1 中核市によって導入されている。
  - 平成 20 年の建設業法施行規則改正に伴い、国土交通大臣の登録講習制度として位置づけられた。登録基幹技能者データベースによって、各業種別に登録基幹技能者の登録状況を検索することが出来る。
  - なお、平成 31 年度から一般財団法人建設業振興基金が建設キャリアアップシステムを運用する。登録申請の先行受付として、登録基幹技能者が先行的に対象とされた。

- 登録基幹技能者の役割
  - 現場の状況に応じ、施工方法等の提案、調整などを行う。
  - 現場の作業を効率的に行うために技能者を適切に配置する。また作業方法、作業手順などを構成する。
  - 生産グループ内の技能者に対する施工に係る指示、指導を行う。
  - 前工程・後工程に配慮した他の職長との連絡・調整を行う。
- 受講要件・更新制度
  - 登録基幹技能者の講習受講にあたって、(i) 実務経験 10 年以上、(ii) 職長経験 3 年以上、(iii) 最上級の技能者資格（1 級技能士等）の保有等が共有の要件となっている。
  - 登録基幹技能者資格は 5 年ごとに更新する必要がある。更新時、再教育を受けることで個々の技能者が積み上げた技術や知識、マネジメント能力を再確認する機会となる。

図表　国土交通省、都道府県、政令指定都市の総合評価における活用実績

発注機関		工事件数			
		平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
国土交通省	北海道開発局	3	5	14	5
	東北地方整備局	0	11	507	1,060
	関東地方整備局	3	3	62	210
	北陸地方整備局	2	2	5	3
	中部地方整備局	4	5	4	12
	近畿地方整備局	25	34	657	460
	中国地方整備局	36	124	204	407
	四国地方整備局	5	31	47	350
	九州地方整備局	90	713	1,252	727
	沖縄総合事務局	232	132	164	126
	合計	400	1,060	2,916	3,360
都道府県	北海道	340	198	196	138
	茨城県	－	－	－	－
	神奈川県	－	－	3	6
	新潟県	－	－	－	4
	富山県	－	2	－	2
	長野県	10	8	10	8
	静岡県	－	－	2	7
	三重県	－	－	－	－
	滋賀県	－	－	22	74
	京都府	9	11	13	29
	大阪府	2	4	13	32
	島根県	－	－	－	3
	長崎県	87	78	113	116
	熊本県	－	－	－	4
	大分県	－	－	－	178
	合計	448	299	374	601
政令指定都市	札幌市	－	－	－	－
	仙台市	－	－	－	－
	静岡市	－	54	45	50
	合計	－	54	45	50

出所）しんこう Web より取組作成

基本目標２　処遇・就労環境の改善に関して

施策６　正社員化の促進

【現状と課題】

建設産業においては、かつて農閑期の季節労働者を雇用していたという経緯もあり、伝統的に非正規雇用の従業者が多い業種である。需給に応じて労働者数を調整できるこのような雇用形態は、入職者数が見込めた場合は、建設業界にとっても都合が良いものであったが、昨今の入職者不足の状況では、安定した人材確保が出来ないため、問題となっている。また、雇用の安定を求める若者等が、雇用の安定しない非正規雇用形態を厭うことも多く、正社員として雇用しないと、ますます入職者が見込めないという状況に陥っている。

【施策の方向性】

平成２９年度より政府が本格的に推進するようになった働き方改革により、「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保」が謳われている。この改革の推進が進むことにより、建設企業にとっては正社員よりも安価に雇用できるといった非正規雇用のメリットが相対的に減少することになる。その一方で、離職のハードルが低く、入職の魅力に相対的に乏しい非正規雇用のデメリットは変わらないため、建設企業にとっては社員を正規雇用するインセンティブが相対的に働くことになる。したがって、こうした改革のいっそうの推進が課題の解決に寄与することが期待される。

施策７　行政の発注制度の改善

【現状と課題】

建設産業においては工事売上高全体の約半数が公共工事であり、その発注主体である行政の発注制度が建設産業全体に与える影響は大きい。近年では、建設企業の社会保険未加入対策が行政主導で進められており、公共工事の元請企業においては100%近い加入率となっている。しかし、下請企業では下請次数が増えるにつれて未加入の建設企業が一定程度存在している。このような点については行政の発注制度として、更に社会保険の未加入対策を進めていく事が求められる。

他には、西日本建設業保証（株）によれば佐賀県の市町村における「前払率 40%かつ限度額なし」の支払い方式をとっているのは20市町村中8自治体であり、普及率は4割に留まっている。（西日本平均は74%の普及率）

【施策の方向性】

佐賀県においては平成29年10月より一次下請企業についても社会保険未加入対策を開始しており、この着実な実行に加えて、将来的には更に二次、三次下請企業についても同様の対策を進めていくべきである。

「前払率40%かつ限度額なし」の支払い方式を佐賀県内全ての市町村に普及させるべく、県と市町村において検討を進める。そのためにも、財務当局等、行政内の関連部署等に理解を求めるように努める。

【参考事例】

✧　佐賀県公共事業の元請業者に対する社会保険未加入業者対策

- ➢　目的
  - 公共工事における社会保険等未加入対策を図りながら、公平で健全な競争環境の構築を図ることを目的としている。
- ➢　取組内容
  - 佐賀県では、社会保険に加入し、法定福利費を適切に負担する建設企業への業務発注を可能とする制度改革に取組んでいる。
  - 具体的には、元請業者に対する公共工事競争入札参加資格審査において、社会保険等未加入建設企業に参加資格を与えないこととしてきた。平成29年10月からは、一次下請企業が未加入の場合、未加入の理由を照会し、社会保険等加入の指導を行っている。

施策８　民間発注者も含めた工期設定の柔軟化に関する意識啓発

【現状と課題】

建設業界において長時間労働が常となっていることの背景に、余裕のない工期設定が存在する。国は平成 29 年に「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定し、その周知を行っているが、必ずしも状況が改善していないのが現状である。

【施策の方向性】

行政においては上記ガイドラインを遵守するとともに、民間工事発注者に対しても啓発活動を行う。週休２日制が浸透する環境化において、建設業においても従業員等（下請を含む）が十分に休暇を取得できるように配慮した工期を前提とした契約を行うことが必要であるという認識を浸透させる。

【参考事例①】

✧　国土交通省による建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン

- ➢　目的
  - 働き方改革実行計画及び生産性向上に向けた取組の実施。
  - 受発注者が相互に理解・協力し、取組むべき事項の明文化。
- ➢　ガイドラインの内容
  - 時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方
    - ✓　請負契約の締結に係る基本原則として、受発注者の双方な立場を強調している。
    - ✓　受注者側は、長時間労働を招くような、極端に短い工期とならないよう適正な工期での請負契約を締結することが求められている。また、民間工事において、工期設定の考え方等を受発注者が適切に共有されることが示されている。
    - ✓　発注者は、施工条件等の明確化に努め、適正な工期での請負契約を締結することが求められている。
    - ✓　受発注者は、工事実施前に円滑な情報共有を図り、役割分担を明確化するよう求められている。
  - 時間外労働の上限規制の適用に向けた取組
    - ✓　工期設定にあたって、建設工事従事者の週休二日等の確保、労務・資機材等調達に必要な準備期間や施工終了後の後片付け期間の確保、降雨・降雪等による作業不能日数の確保が求められる等、適正な工期設定・施工時期の平準化を行うよう明示されている。

- ✓ 社会保険の法定福利費や安全衛生経費を請負代金内訳書に明示することが求められている。
- ✓ 受発注者の連携を通じた、建設生産プロセス全体における生産性の向上や、ICT の導入による施工の効率化が推進されている。
- ✓ 下請契約において、週休二日の確保による適正な工期設定が求められている。
- ✓ 工事の特性等を踏まえた外部機関（CM 企業等）を活用することが求められている。

【参考事例②】

✧ 近畿地方整備局による柔軟な（フレックス）工期を設定した工事の試行

- ➢ 目的
  - 受注者側に施工時期の裁量を付与・施工時期の平準化を通じた、受注機会の拡大
  - 労働力、建設資機材の計画的準備を可能にすることによる円滑な工事施工の実施
- ➢ 取組内容
  - 入札手続き時発注者が工事開始日に一定のフレキシブル期間を設定。受注者は契約までに設定された期間内で工事開始日を任意に設定出来る。
  - 工事開始日まで、監理技術者等の配置は不要であり、更に、資材の工事現場への搬入、仮設物の設置など一切の作業着手は不要とされる。
  - 対象工事は、契約予定が年度末かつ工期が翌年度にまたがる工事としている。更に、フレックス工期を導入することで工事等への進捗に影響を与えないことが考慮される。
  - 平成 26 年度より、和歌山港湾合同庁舎設備改修工事の営繕工事で試行されている。

基本目標３　生産性向上に関して

施策９　ICT の活用の更なる推進、活用に対応した発注・納品方法の検討

【現状と課題】

佐賀県では ICT 活用のモデル工事を行うなど、ICT を活用した建設の普及に向けた取組を行っている。他方、現状では ICT を活用した土工事は、測量や施工部分での効率化は可能なものの、作成したデータを再度紙におとすなどする作業が発生し、その効率化の効果を十分に享受できていない。

【施策の方向性】

引き続き、ICT 活用の普及促進に繋がるようなモデル工事を確保するとともに、最新の技術動向について県が発注者としてキャッチアップを続ける。また、データ納品を認めるなど、ICT 活用による手続きの簡略化を発注者、受注者がともに享受できるような発注・納品方法を検討する。更には佐賀県企業による独自技術の開発を目指し、県内建設業とそれ以外の業種の企業との協業方策を検討する。

また、ノウハウや財政的な問題で ICT を独自に導入できない建設企業には、そのノウハウを外部リソースの活用によって対処することを推奨するといったことも考えられる。

【参考事例①】

✧　佐賀県国道 444 号（有明海沿岸道路）工事における ICT 活用モデル工事

- ➢　目的
  - 生産性向上と省力化の取組を進めるためモデル工事を行い、受発注者双方の課題等を把握することを目的に実施した。
- ➢　取組内容
  - 有明海沿岸道路は、軟弱地盤の土地に立地しており、精度の高い工事が求められる。レーザースキャナで計測された計測点群データを活用し、正確性の高い工事を実施する。また、衛星からの位置情報で建機を操作することで、法面整形などの作業を自動で行うことができる。
  - これまで人力で行っていた丁張り設置、検測等が不要となり、法面など危険な場所での測量作業を減らすことが出来、安全面でも高い効果が得られているとされる。

【参考事例②】

✧ 国土交通省　中部地方整備局による建設 ICT 導入普及研究会（技術普及チーム）の取組

- 目的
  - 産学官の協力により、建設 ICT の普及活動を展開
- 取組内容
  - 建設 ICT 総合サイトを開設し、建設 ICT に関するノウハウや各種セミナー・イベント・見学会に関する情報掲載、メールマガジンの発行を通じた情報発信活動を実施。
  - 現場見学会では、発注者側、受注者側職員等を対象とし、実際に工事で用いられる機材を通じて最先端の ICT を体験出来る。
  - 現場見学会を中部地方整備局管内で実施し、全県で現場技術交流会として開催を継続している。

図表　技術普及チームによる現場見学会の実績（平成 28 年度）

開催時期	開催場所	説明内容	参加人数	内訳		
				国職員	自治体職員	受注者等
平成27年6月2日	長野県飯田市	ICT建設機械（MGブルドーザ） GNSS締め固め管理、TS出来形管理	60	18	6	36
平成27年11月26日	三重県鈴鹿市	ICT建設機械（MGバックホウ） GNSS締め固め管理、TS出来形管理	50	10	6	34
平成27年12月2日	岐阜県坂祝町	ICT建設機械（MCグレーダ） GNSS締め固め管理、TS出来形管理	70	6	0	64
平成28年12月21日	静岡県富士宮市（セミナー）	3次元起工測量、3D設計データ作成 ICT建設機械による施工状況、3D出来形管理	150	31	19	100
平成29年1月24日	三重県尾鷲市	3次元起工測量、3D設計データ作成 ICT建設機械による施工状況、3D出来形管理	115	13	13	89
平成29年1月26日	岐阜県海津市	3次元起工測量、3D設計データ作成 ICT建設機械による施工状況、4D出来形管理	107	12	4	91
平成29年2月2日	愛知県西尾市	3次元起工測量、3D設計データ作成 ICT建設機械による施工状況、5D出来形管理	138	17	6	115
			690	107	54	529

出所）建設 ICT 導入普及研究会技術普及チーム資料より取組作成

- 取組の効果
  - 建設 ICT 導入普及研究会の会員数は、平成 20 年度の 210 者から平成 28 年度末には 423 者まで増加。
  - 継続的な発信活動の結果、ホームページへのアクセス数は平成 28 年度末に約 220 万件を記録。ICT 土工が全面展開された平成 28 年度は、平成 27 年度と比較し、約 1.5 倍増加した。
  - 技術普及チームによる現場見学会には、平成 28 年度までで合計 690 名の参加者を記録している。

施策１０　各種手続きに関する書類作成の省力化

【現状と課題】

土木工事の建設に係る各種手続きに関しては、依然として煩雑な手続きであり、その多くに各種書類作成が要求される。ICT を活用して３次元データを取得しても、諸手続きの関係上、それらのデータを２次元の書類に落とし込む必要があるといった問題も指摘されている。また、実際にどれだけ使われるかわからない大量の写真を手続きの際に求められることもあり、各種手続きに膨大な手間がかかっているのが現状である。

【施策の方向性】

諸手続きに関しては、制度的に組み入れられたものであり、一朝一夕に変更することは出来ないが、当面は、解釈による弾力的な運用といった措置も考えられる。例えば、３次元の電子データがある場合には、それを２次元に再生可能なことを以ってして条件を満たすと読み替えるといったことも検討に値する。また、建設企業自身が、運用の弾力性をどこまで認められるかといったことに対し、知見を持っていなかったり、保守的に解釈していたりするといったこともあるので、行政から積極的に効率的な手続きの仕方について、アドバイスを行うようにすることも必要である。

更には公共工事の発注主体である行政においても、必要最小限の書類作成のみを求めるような制度の運用を心がけていく必要がある。

【参考事例】

✧　中部地方整備局と愛知県による工事書類標準化の取組

- ➢　目的
  - 書類削減によって建設工事の省力化を目的としている。
- ➢　取組内容
  - 国土交通省では、平成 27 年度より、土木工事特記仕様書の総則部分にあたる 10 項目を改訂し、作成書類の削減を推進している。
  - 愛知県では、中部地方整備局と愛知県の発注する工事において、削減可能な書類を抽出し、作成書類の削減に取組んでいる。
  - 中部地方整備局発注工事の 74 書類（標準 80）に対して標準化できる項目を分類した。
  - 工事着手前、施工中、工事完成時、工事完成後の各工程と独自書類に要する工事書類・契約関係書類は、中部地方整備局では 74 件存在していた。
  - 中でも、「様式が同一で標準化が可能」又は「様式は異なるが標準化が容易」であると考えられる工事書類・契約関係書類を再分類した。

- 取組の成果
  - 再分類の結果、中部地方整備局の工事で必要となる 26 件の書類（全体の約 35%）の書類が様式の統一化対象として検討されることとなった。また、削減対象の書類として 25 件（全体の約 34%）が抽出された。

施策１１　中堅・中小企業の協業化の普及

【現状と課題】

建設業においては、中小建設企業が非常に多い。これら中小建設企業は、独自のノウハウを持っていたり、地域に安定した顧客を持っていることもあるが、その多くは、財務的体質が弱く、十分な投資を行えず、保有するノウハウも大手建設企業に比較し、乏しかったりすることも少なくない。こうした建設企業は、これらの要因により公共工事の受注の条件を満たしていない、あるいは規模を活かしたコスト競争力にも乏しいといった点より、ますます不利な立場に追いこまれがちである。したがって、こうした建設企業が協業し、互いのノウハウや人員を融通したり、共同で公共事業の受注を目指したりするといったことが望まれている。

【施策の方向性】

中小企業が保有するノウハウは、よほど特徴がないと地域や他社に知られていないことも多い。そこで、地域で中小の建設企業のノウハウや体制（技術者や技能者の数や実績等）に関するデータベースを構築して、それを共有するといったことも考えられる。また、公共工事等において、中小企業が協業して受注する場合に、簡便な手続きで実施できるように配慮するといったことも将来的には検討し得る。

施策１２　県と市町村が一体となった発注時期及び施工時期の平準化

【現状と課題】

建設業就業者の賃金や就労環境向上のための大きな課題として工事発注量や施工量の繁閑が挙げられる。佐賀県においても翌年度発注予定の事業を一部繰り上げて発注するなど、発注時期の平準化に向けた取組を進めているものの、真に求められるのは施工時期の平準化であることに留意する必要がある。また、県単独ではなく市町村も一体となった取組を行うことで、より繁閑差の減少に繋がると考えられる。

【施策の方向性】

県単独による発注時期の平準化及び施工時期の平準化の取組の一層の推進を図る。また、県と市町村の共同による発注時期の平準化及び施工時期の平準化の取組の実現に向けた検討を行う。

このためには、建設工事の担当部局の取組のみならず、財務関係部署や企画関係部署とも共同で、今後数年間で必要となる各種インフラ整備や建物整備の需要を取りまとめるとともに、その発注に向けた財務的裏づけの確保を計画的に実施していく必要がある。もちろん、国からの補助等の決定によるものなどもあろうが、県や市町村が単独でコントロール可能な範囲については、そのような計画的な発注計画の策定を将来的に実施できることが望ましい。

更には、県は複数の市町村が共同で、互いの発注計画を共有することができれば、県と市町村の発注の平準化も可能となる。また、施工時期の平準化も伴えば、地域建設業にとってより繁閑差の減少（＝経営の持続性の向上）に資することができると考えられる。

この際、本質的に重要な点は発注時期の平準化が、建設企業の施工時期や施工量の平準化に資することである。そのために、施工時期に自由度を持たせるよう配慮すべきである。

【参考事例①】

✧　国土交通省による平準化の取組

- ➢　目的
  - 地域の担い手となる建設業者の経営効率化や公共工事の品質確保を図る上で、公共工事発注の平準化が求められている。また、改正品確法でも工事完成時期の集中を避ける目的として、施工時期等の平準化が必須であるとされている。
  - 地方公共団体の他自治体における平準化の取組事例を参考にしたいというニーズに呼応し、国土交通省は平準化の先進的な取組事例を収集した。

- 取組内容
  - 地方公共団体における取組事例（さ・し・す・せ・そ）
  - （さ）債務負担行為の活用
    - ✓ 年度をまたぐ工事に限らず、工期が 12 ヶ月未満の工事についても、工事の施工時期の平準化を目的とし、債務負担行為を積極的に活用する。
  - （し）柔軟な工期の設定（余裕期間制度の活用）
    - ✓ 工期設定や施工時期の選択を一層柔軟にし、計画的な発注による工事の平準化や効率的で円滑な施工時期の選択を可能とするため、発注者指定の期間内で任意着手方式を活用する。
  - （す）速やかな繰越手続
    - ✓ 計画や設計に関する諸条件、気象や用地の関係、補償処理の困難、資材の入手難等の理由で基本計画を見直す必要性が生じた場合、速やかに繰越手続を開始する。
  - （せ）積算の前倒し
    - ✓ 発注前年度のうちに設計・積算を完了させ、発注年度始めから迅速に発注を実施する。
  - （そ）早期執行のための目標設定（執行率等の設定、発注見通しの公表）
    - ✓ 一定期間に工期末が集中しないよう、早期発注等の計画的発注を実施する。

- 活用事例
  - 債務負担行為の活用
    - ✓ 栃木県では、端境期における中小企業の受注機会の確保及び年間事業量の平準化を図るため、債務負担行為（ゼロ県債）を活用している。
    - ✓ 岐阜県では、出水期などの制約から事業実施が年度後半に集中する傾向があるため、平準化を図るため工事発注のほか調査設計業務についても債務負担行為（ゼロ県債）を活用している。
  - 柔軟な工期の設定
    - ✓ 長野県では、落札者の決定の日の翌日から一定期間内に受注者が工事着手日を選択できる「工事着手日選択可能期間」を定めることとしている。
    - ✓ また、長野県ではあらかじめ当該工事の落札者の決定の日の翌日から工事着手指定日の前日までの間を「猶予期間」として定めることで、計画的な発注を行い工事の平準化を図っている。

- 速やかな繰越手続
  - ✓ 佐賀県では、適正な工期を確保した発注をするため、当該年度で完成しないことが明らかな工事については、9 月議会から繰越手続に係る審議を行っている。
  - ✓ 群馬県では早期に年度内に完成しないことが明らかになった工事については、第 3 四半期から繰越手続を開始している。
- 積算の前倒し
  - ✓ 埼玉県では、予算が配分された後、工事発注手続が速やかに開始できるよう、発注前年度内で積算を完了させる方式を採用している。積算の前倒しを行うことで、次年度の工事期間を長く取ることができる。
- 発注見通しの公表
  - ✓ 滋賀県では、年度目標の達成を目指し、年度中において進捗状況を確認し、モニタリングを行っている。また、達成に向けた今後の展開についても把握することで着実な目標達成を図っている。
- 早期執行のための目標設定（執行率等の設定、発注見通しの公表）

【参考事例②】

✧ 東北地方における地方公共団体の発注見通し統合版の公表

- ➢ 目的
  - 技術者・技能者の配置等を行いやすい環境を整備し、人材活用の効率化を目的としている。
- ➢ 取組内容
  - 平成 25 年 11 月より、東北地方整備局や東北農政局等の国の機関・県・市等の地方公共団体は建設業者が発注見通しを把握できるよう、発注見通しを統合して地区ごとに発表することとしている。
  - 発注見通しは、発注時期、予定工期、工種、事業規模、施工場所を指す。

施策１３　多能工化の促進

【現状と課題】

建設業は職種の専門分化が進んでいるため、工事現場において個々人の作業が細分化し、その結果、待機時間等が多く発生することがある。この課題に、特に建築系の職種においては多能工化を促進することで、工種の入れ換えがないことによる人材の有効活用や、一連の工事で同一の技能者を配置できることによる品質向上や生産性向上が見込まれるが、現状ではあまり多能工化が進んでいない。

【施策の方向性】

多能工の育成に向けた事例研究、セミナーの開催や多能工の育成にチャレンジする企業への育成費用の補助制度の創出が望まれる。また多能工が活躍しやすいような工程管理を行うあるいは多能工を活用するモデル工事を行うといった、多能工の活用がスムーズに行えるような環境整備も望まれる。

【参考事例】

- ✧ 富士教育訓練センターにおける多能工コース
  - ➢ 目的
    - 建設産業におけるビジネスモデル変化への対応促進
    - 元請企業側と一体となった作業集約化や技術革新の実現
  - ➢ 取組内容
    - 富士教育訓練センターでは、以下のコースを展開している。
      - ✓ 土木基礎多能工：土木工事に関わる技能者を対象に、受講生は鉄筋・型枠・仮設の施工方法を習得する。なお、受講生は関連作業の資格（玉掛け技能講習、高所作業車運転技能講習、携帯用丸鋸盤作業等）を取得する。
      - ✓ 躯体多能工（鉄筋施工）：型枠技能者に対して他の業種を修得させ、多能工化を促進している。また、鉄筋技能者に対しては、他の業種を習得させ多能工化を図る。受講生に対して、建築工事の概要、工具類の取扱い、鉄筋工事の施工法及び安全作業法について基本的な技術を修得させる。
      - ✓ 建築基礎多能工：建築工事に携わる技能者を対象に、受講生はとび施工、仮設施工、鉄筋施工、鉄骨施工、鋼製下地施工、ボード貼り施工等を習得する。更に、受講生は関連作業の資格（玉掛け技技能講習、小型移動式クレーン運転技能講習、高所作業車運転技能講習、足場の組立、携帯用丸鋸盤作業等）を取得し、安全作業・作業間調整を行い、多業種との連携が出来る多能工の育成を図っている。

施策１４　建設産業の質的転換（新設から維持・更新へ）の対応

【現状と課題】

明治維新以降、高度成長期を経て現在に至るまで、わが国の建設産業は、新たなインフラや建造物を新設することを中心とした技術開発やビジネスモデルを展開してきた。しかしながら、人口が減少し新規建設需要が中長期的には鈍化する一方で、平成に入って３０年がすでに経過し、昭和時代以前に作られた各種インフラや建築物の維持管理や長寿命化といったことが大きな課題としてクローズアップされている。こうした背景化において、建設産業においては、従来のビジネスモデルやノウハウだけでは、必ずしも生き残ることが出来なくなってきているのが現状である。

【施策の方向性】

今後、インフラの維持管理はセンサー技術等、ICT の活用が必須である。しかしながら、こうした技術の導入は能力面でも資金面でもとりわけ中小企業にとっては導入のハードルが高い。そこで、こうした技術の習得に関する研修を業界団体で行ったり、ドローン等を有する企業のデータベースを作成し、業界で共有したりするといったことが有効と思われる。

【参考事例】

✧　横浜市における持続可能な都市インフラの構築

- ➢　目的
  - 公共所有施設の建替・大規模改修に対する需要増加への対応及び都市基盤施設における老朽化対策の実施。
- ➢　取組内容
  - 老朽化が進行している都市基盤（道路、橋梁、下水、港湾施設等）について、施設情報の電子データ化を推進。
  - 施設毎のデータベース構築・改修を推進。
  - 点検・補修履歴等のデータベースへの反映を推進。
  - データベースを活用した情報共有（地下インフラプロジェクトなど）を実施。

基本目標４　地域建設産業としての意義・役割の強化

施策１５　防災対策の更なる強化

【現状と課題】

佐賀県、県内市町村では県内建設業と災害発生時の協定を締結している。一方で建設企業数の減少が見込まれる地域や、災害発生時に孤立する恐れのある地域では、有事に協定が機能するかを注視する必要がある。

【施策の方向性】

県内の災害発生の危険性の高いエリアにおける地域の建設企業の初動体制を確認する必要がある。佐賀の場合は、水田面積が多く、台風や大雨時の洪水・冠水が具体的な災害として想定されるが、こうした災害時における被災とその後の復旧シナリオについて、行政と情報を共有し、それぞれのシナリオにおいて、具体的に県内建設企業がどのような体制整備を行い対応するのかといったことについて、協議会等の仕組みを通じてシミュレーションを行うことが望ましい。この措置により、どの地域でどれだけの復旧能力があるのかということが明らかになり、地域においてどの程度の建設業が必要なのか、また現状どの程度の過不足があるのかということが明らかになり、今後の地域建設産業のあり方に関する議論が進むことになると思われる。

また、災害対応のためには資機材やそれを調達するための資金も必要となる。迅速な対応が求められる災害対応においてこれらをどのように調達するのかという点も事前に取り決めておくことが求められる。

【参考事例①】

✧　平成 28 年 7 月　一般社団法人佐賀県建設業協会と佐賀県の家畜伝染病発生時における防疫協定締結

- ➢　目的
  - 家畜伝染病発生時における県が実施する緊急防疫対策に係る業務への協力を目的としている。
- ➢　取組内容
  - 一般社団法人佐賀県建設業協会では、埋却作業並びに消毒ポイントの設置及び車両の消毒作業を行うこととしている。

- 平成 29 年 2 月の鳥インフルエンザ発生時における建設業者動員数は、埋却作業 165 名、消毒作業 2,057 名となっている。

➢ 取組の効果

- 2 月の厳しい寒さの中、殺処分された鶏や廃棄卵を埋却する用地掘削と埋戻しは最も困難な作業であったが、県および佐賀県建設業協会等は、国の指針で定められた 72 時間以内での埋却処分を完了した。
- 周辺の主要幹線線道路 16 箇所及び発生農業周辺 2 箇所に設置された消毒ポイントで、養鶏関係車両及び一般車両の消毒を実施した。

【参考事例②】

✧ 宮城県における建設業者との防災協定

➢ 目的

- 地域コミュニティに根付き、災害時の対応策として避難・支援拠点を設置することを目的としている。

➢ 取組内容

- 宮城県加美郡色麻町は、建設企業 C（建築工事企業）と防災協定を締結し、同社の工場を災害発生時の避難所として活用を図っている。
- 工場施設内には、約 250 人が寝泊まりできるスペースを確保するとともに、7 日間の防災備蓄を確保している。
- 同社は地域組織や住民と連携し、防災訓練を定期的に開催している。更に、町の防災協議会に参加し、地域全体の被災者支援拠点として活動できる体制を構築している。

施策１６　地域の担い手確保を促進する発注制度の導入

【現状と課題】

県内市町村ではまだ各市町村内に一定数の建設企業が存在するが、今後の人口減少により、地域のインフラの担い手が存在しないエリアが出てくる可能性がある。

【施策の方向性】

佐賀県では短時間に広域的な作業を行う雪氷対策において地域 JV を実施しているが、建設企業の減少など状況の変化に応じ、地域 JV の拡大や複数年契約など、地域の担い手に配慮した発注制度の導入が望まれる。具体的には、過疎地域で活躍する建設企業に対して、何らかの資格等を付与し、それを満たした建設企業に加点等の優遇措置を与えるといったことが考えられる。ニーズや必要に応じて地域 JV の結成支援といったことも考えられる。

【参考事例①】

- ✧ 北海道大空町の地元建設企業との複数年契約
  - ➢ 目的：地域における効率的かつ継続的な公共施設の維持管理を目的としている。
  - ➢ 取組内容：取組内容と取組による効果は以下のとおり。

図表　大空町の指定管理者制度の概要

項目	内容
業務対象	大空町管理の道路橋梁及び河川 町道延長 637.4km（平成 24 年 3 月現在） 河川は、町が維持管理する準用・普通河川
業務内容	・町管理の道路・橋梁・河川の日常的な維持管理のほぼ全て （行政判断・行政権の公使を伴う業務を除く） ・グレーダーによる路面整正、草刈り，路面清掃、舗装・法面補修 除雪、河川のモニタリング等 ・仕様発注
契約期間	平成 28 年度～平成 30 年度の 3 ヵ年
導入経緯	・平成 22 年度より、行政改革のため導入 ・従前は単年度・分離発注
導入効果	・自治体の業務合理化や人件費削減 ・民間企業として、計画的な設備投資や人材確保

出所）国土交通省、大空町発表資料元に取組作成

【参考事例②】

- ✧ 三重県桑名市の取組
  - ➢ 目的
    - 桑名市における下水道未普及地域の早期解消と、老朽化した下水道の一部維持管理。
  - ➢ 取組内容
    - 桑名市は、日本下水道事業団（JS）に下水処理施設の整備を委託。
    - 面整備を 10 年間の複数年契約で受注し、桑名市内の約 355ha の地区の重点的に整備。2015 年時点の下水道普及率 74.7%を 2026 年度に 90%に引き上げることを目標としている。
    - JS は、桑名市との複数年契約のもと、地域建設企業に対して継続的な業務発注を実施している。

基本目標５　佐賀県建設産業プラットフォーム（仮称）の設置

施策１７　佐賀県建設産業プラットフォーム（仮称）の設置

【現状と課題】

佐賀県は、隣県の福岡県の建設企業との競争がある上に、軟弱地盤が多いなど、建設産業にとって様々な課題がある地域である。このような地域性を踏まえ、地域建設産業の振興を図るための関連主体の連携を推進する組織として、平成 28 年度に「佐賀県建設産業産・学・官連絡会議」を設置している。特に、建設産業における将来の担い手の育成を促進するため、佐賀県内の産・学・官の取組状況等に関して情報共有し、横断的な取り組みを図るものである。

【施策の方向性】

佐賀県内建設産業における将来の担い手の育成を促進するため設置している、「佐賀県建設産業産・学・官連絡会議」の活性化、さらなる発展を行政機関のリーダーシップの強化により図り、関係主体間の情報共有に加え、担い手確保以外の課題にも対応する、あるいは、担い手確保についても、より具体的かつ横断的な取組へと発展させていくことが必要と考えられる。すなわち、地域建設産業の各種課題に対応し、振興を図るため、関係者主体が協働できる統一的な推進主体としてプラットフォームを構成することが求められる。

特に、佐賀県内でも地域毎に建設産業の状況や地域の建設企業の課題は異なっていると考えられる。そのため、各地域単位でプラットフォーム、あるいは佐賀県の地域建設産業の個別の課題（担い手確保、働き方改革、生産性向上等）に対応するためのタスクフォースを構成し、建設産業の振興に向けた方策を推進してくことも必要と考えられる。

【参考事例①】

✧　佐賀県建設産業産・学・官連絡会議の取組

- ➢　目的
  - 建設産業における将来の担い手の育成を促進するため、佐賀県内の産・学・官の取り組み状況等を共有し、横断的な取り組みを行うことを目的としている。
- ➢　取組内容

（参加機関）

- 国関係　　国土交通省　佐賀国道事務所、武雄河川事務所
- 県関係　　佐賀県建設・技術課
- 建設産業関係　一般社団法人佐賀県建設業協会、佐賀県県土づくりコンサル

タンツ協会

- 大学関係　　佐賀大学
- 高等学校関係　江南学園北稜高等学校（土木科）、佐賀県立鳥栖工業高等学校（土木科）、佐賀県立高志館高等学校（環境緑地科）、佐賀県立伊万里農林高等学校（森林工学科）、佐賀県立佐賀農業高等学校（環境工学科）、佐賀県立唐津工業高等学校（土木科）

（内容）

- 佐賀県内の大学、高校の土木系の学生、生徒に対する下記に関する情報の共有及び各種活動を行っている。出前講座（座学、現場見学等）、インターンシップ、建設産業ＰＲ、その他担い手育成に関する取り組み。
- 平成 28 年度は、2 回にわたり、現場見学会、インターンシップ、新技術等の情報教官を行った他、7 月から 8 月にかけて学校関係者の現場見学会の実施、高校生等の現場見学会の候補地に関する情報を教育関係機関に対し提供した。

【参考事例②】

✧ 一般社団法人　佐賀県建設業協会による佐賀県建設産業担い手確保・育成ネットワーク協議会の取組

➢ 目的

- 佐賀県における建設産業が持続的に発展するために、将来を担う技能者や技術者を確保・育成するためのあり方を検討することを目的としている

➢ 取組内容

- 建設産業の担い手を確保・育成するためのあり方を検討し、担い手確保・育成のための具体的な取組を検討する。
- 佐賀県建設産業担い手確保・育成ネットワーク協議会では、産官学による連携を重視している。「産」からは佐賀県建設業協会、建設産業団体連合会、を中心とした建設業関連団体、「官」からは佐賀労働局、武雄河川事務所等からの行政、「学」からは佐賀大学や県立産業技術学院、高等学校教育委員会を中心とした教育機関が含まれている。
- ネットワーク協議会では、大きく「賃金に関する検討」と「誇り（夢）が持てる建設業にするには」という 2 つの議題が主に議論されている。賃金に関する検討では、主に技能工に焦点を当てた賃金上昇の取組が検討されている。また、建設業に対する誇り・夢を持つための取組として、佐賀県建設業協会は親子防災体験教室、建物見学会、広報、幼稚園・保育園の砂場の砂の入れ替え等社会貢献活動を通じて喚起している。また、実業高校や大学といった教育機関と地元企業が連携を図り、先輩の学校訪問や、企業インターンシップに取組んでいる。

佐賀県および県内建設産業の現状の整理

１ 基礎情報

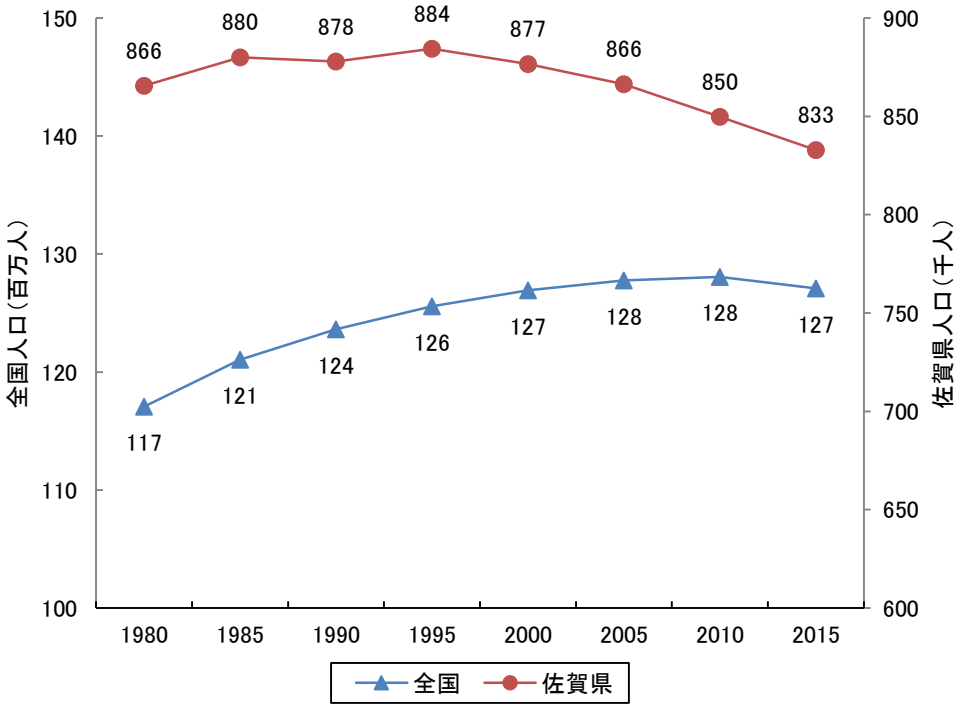
１．１ 人口動向

（１）県内人口動向

近年の佐賀県の人口は、1995 年の 88 万人をピークに 2015 年には 83 万人まで減少し、20 年間で約 5 万人の減少となっている。

とりわけ近年の減少率は拡大する状況にある。直近の 2010 年と 2015 年の間では減少幅 2.0%、約 1.7 万人の減少となった。全国の人口の減少状況に比較すると、より早期から減少が始まり、かつその減少率も高い傾向がうかがえる。

図表 1-1-1 県内人口の推移



単位：人、%

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
佐賀県	865,574	880,013	877,851	884,316	876,654	866,369	849,788	832,832
全国	117,060,396	121,048,923	123,611,167	125,570,246	126,925,843	127,767,994	128,057,352	127,094,745
佐賀県増減率	－	1.67%	▲ 0.25%	0.74%	▲ 0.87%	▲ 1.17%	▲ 1.91%	▲ 2.00%
全国増減率	－	3.41%	2.12%	1.58%	1.08%	0.66%	0.23%	▲ 0.75%

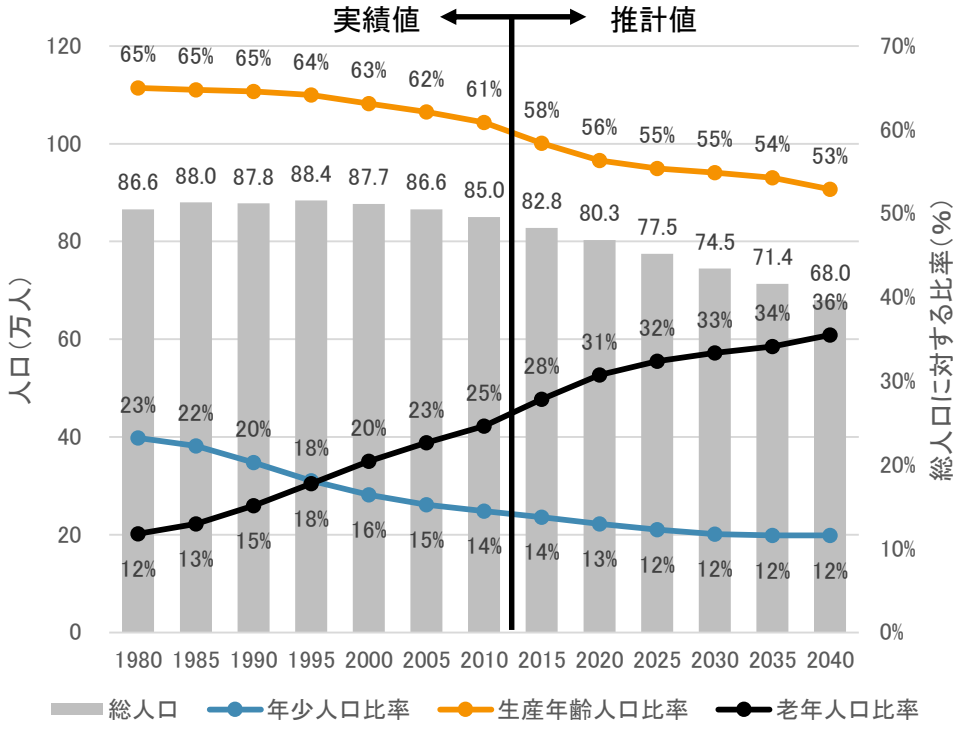
出所）総務省統計局「国勢調査」より作成

（２）県内人口見通し

先述したとおり、近年の佐賀県の人口は、1995（平成７）年の 88.4 万人をピークに減少に転じており、国立社会保障・人口問題研究所推計値（平成 25 年 3 月公表）によると、2040 年には 68 万人まで減少すると見込まれている。

年齢３区分別人口を見ると、2010 年から 2040 年にかけて、年少人口（14 歳以下）は人口構成比ベースで 14%から 12%へ減少し、生産年齢人口（15～64 歳）は同 61%から 53%へ減少している。他方、老年人口（65 歳以上）は同 25%から 36%に上昇すると見込まれている。

図表 1-1-2 県内総人口・年齢３区分人口比率の推移



（単位：万人、%）

	実績値							推計値					
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040
総人口	86.6	88.0	87.8	88.4	87.7	86.6	85.0	82.8	80.3	77.5	74.5	71.4	68.0
年少人口比率	23%	22%	20%	18%	16%	15%	14%	14%	13%	12%	12%	12%	12%
生産年齢人口比率	65%	65%	65%	64%	63%	62%	61%	58%	56%	55%	55%	54%	53%
老年人口比率	12%	13%	15%	18%	20%	23%	25%	28%	31%	32%	33%	34%	36%

出所）総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」より作成

注）総人口及び年齢３区分人口比率は、四捨五入している。また、表示上、合計が 100%にならない場合がある

（３）県内地域別の人口動向

地域別の分析にあたっては、2016 年 12 月 26 日に佐賀県産業労働部産業企画課が公表した「佐賀県の商工業」の地域区分を参考とした。

図表 1-1-3 県内の地域区分

地域	自治体
中部	佐賀市
	多久市
	小城市
	神埼市
東部	鳥栖市
	吉野ヶ里町
	基山町
	上峰町
	みやき町
北部	唐津市
	玄海町

地域	自治体
西部	伊万里市
	有田町
南部	武雄市
	鹿島市
	嬉野市
	大町町
	江北町
	白石町
	太良町

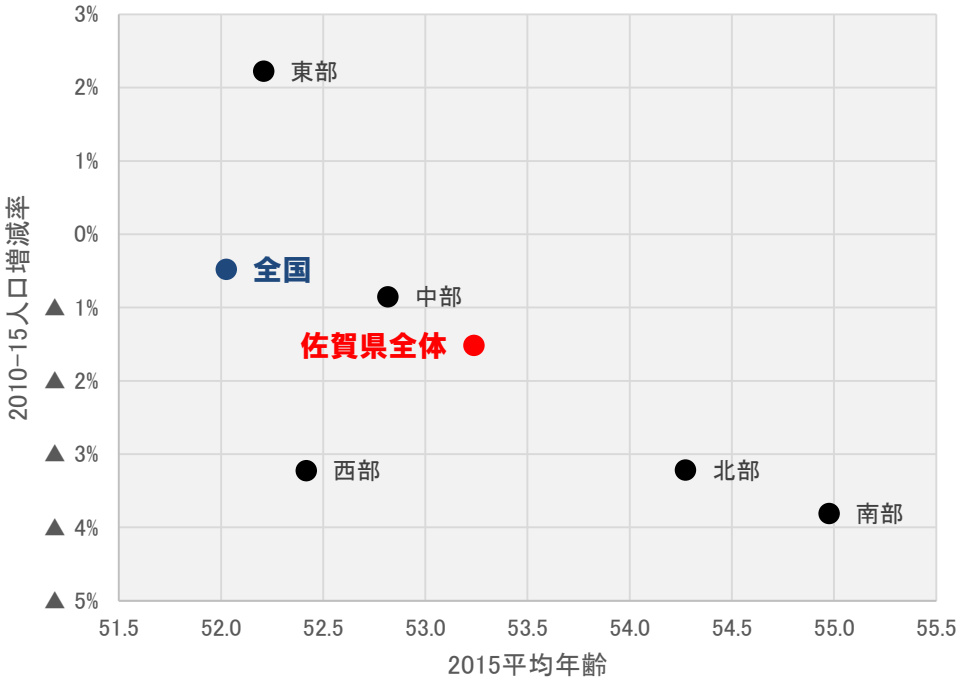
出所）佐賀県産業労働部産業企画課「佐賀県の商工業」（2016 年 12 月 26 日公表）より作成

地域別に 2010 年から 2015 年までの 15 歳以上人口の動向、および 2015 年時点の平均年齢をみると、東部では 15 歳人口が増加しており、かつ平均年齢も低く、北部、南部において人口減少、高齢化が進んでいる状況となっている。

県全体では、2015 の平均年齢は 53.2 歳で、2010 年から 2015 年の間に 1.2 歳上昇しており、全国と比べて相対的に平均年齢は高いものの、高齢化の進展は緩やかな傾向となっている。

人口増減率と平均年齢から全国平均より高齢化の進展が少ないのは東部のみである。他の地域はいずれも全国平均より人口減少が進行しており、特に北部や南部は著しい。

図表 1-1-4 地域別の人口（15 歳以上）の変化



（単位：人、%、歳）

地域	2010 人口	2015 人口	2010-15 人口増減	2010-15 人口増減率	2010 平均年齢	2015 平均年齢	2010-15 平均年齢増減
全国	110,277,485	109,754,177	▲ 523,308	▲ 0.5%	50.7	52.0	1.4
佐賀県全体	723,302	712,354	▲ 10,948	▲ 1.5%	52.1	53.2	1.2
中部	286,574	284,135	▲ 2,439	▲ 0.9%	51.5	52.8	1.3
東部	116,816	119,419	2,603	2.2%	50.6	52.2	1.6
北部	113,607	109,955	▲ 3,652	▲ 3.2%	53.0	54.3	1.2
西部	66,552	64,409	▲ 2,143	▲ 3.2%	51.0	52.4	1.4
南部	139,753	134,436	▲ 5,317	▲ 3.8%	53.7	55.0	1.3

出所）総務省統計局「国勢調査」より作成

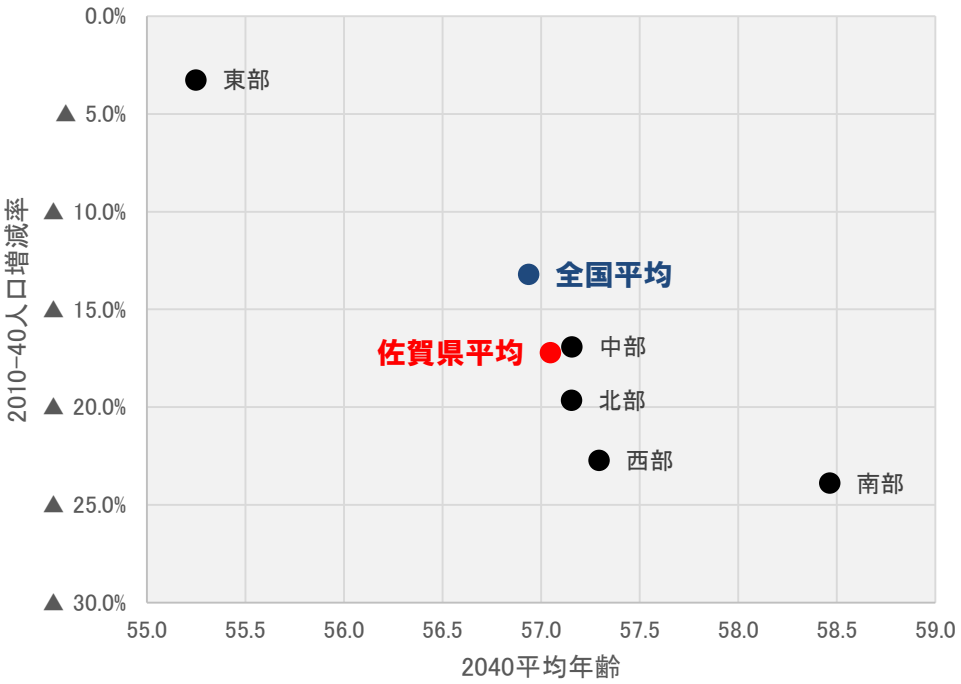
（４）県内地域別の人口見通し

2010 年から 40 年までの 15 歳以上人口について佐賀県平均と全国平均を比較すると、人口増減率は、全国平均の▲13.2%に対し佐賀県平均は▲17.2%となっており、全国よりも約 4%ポイント低い見通しとなっている。

また佐賀県を地域別に分けて推移を見ると、東部地域では域内人口の約過半を占める鳥栖市が 2010 年から 2040 年にかけて 5.8→6.4 万人、11.3%の人口増と予測されていることから、全国平均と比較して 2010-40 年の人口増減率が約 10%ポイント高く、且つ、2040 年の平均年齢が 3.5 歳低い位置にプロットされている。

東部を除く地域では、全国平均よりも 2010-40 年の人口増減率が低く、且つ、2040 年の平均年齢が高い、東部とは対照的な位置にプロットされており、特に南部においてその傾向が顕著となっている。

図表 1-1-5 地域別の 15 歳以上人口推移



（単位：万人、%、歳）

地域	2010 人口	2040 人口	2010-40 人口増減	2010-40 人口増減率	2010 平均年齢	2040 平均年齢	2010-40 平均年齢増減
全国	11,122	9,654	▲ 1,467	▲ 13.2%	50.6	56.9	6.3
佐賀県全体	72.6	60.1	▲ 12.5	▲ 17.2%	52.0	57.0	5.0
中部	28.9	24.0	▲ 4.9	▲ 16.9%	51.2	57.2	6.0
東部	11.8	11.4	▲ 0.4	▲ 3.2%	50.4	55.2	4.8
北部	6.7	5.4	▲ 1.3	▲ 19.6%	53.3	57.2	3.8
西部	11.4	8.8	▲ 2.6	▲ 22.7%	53.0	57.3	4.3
南部	14.0	10.7	▲ 3.3	▲ 23.9%	53.7	58.5	4.8
参考）鳥栖市	5.8	6.4	0.7	11.3%	49.3	53.4	4.0

出所）国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」より作成

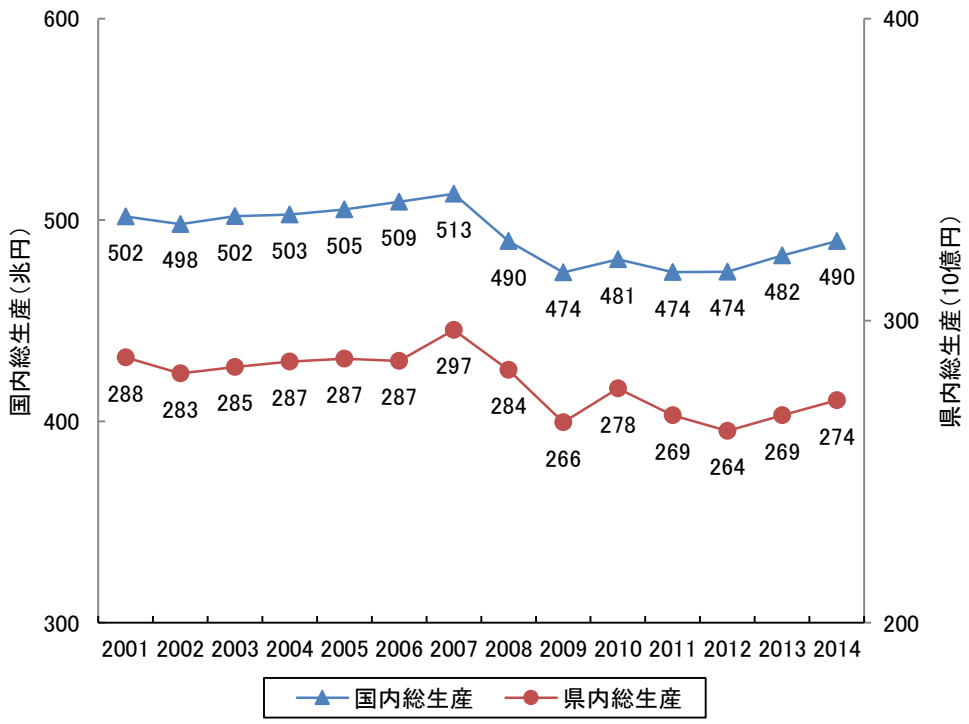
注）人口、年齢ともに 15 歳以上を分析対象としている

１．２ 産業動向

（１）県内総生産

佐賀県の県内総生産は、ほぼ横ばい傾向となっている。近年は 2008 年のリーマンショックによる落ち込みから回復傾向にある。

図表 1-2-1 県内総生産の推移



（単位：10 億円、兆円、%）

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
県内総生産	288	283	285	287	287	287	297	284	266	278	269	264	269	274
国内総生産	502	498	502	503	505	509	513	490	474	481	474	474	482	490
佐賀県増減率	－	▲ 1.84%	0.74%	0.64%	0.32%	▲ 0.25%	3.60%	▲ 4.48%	▲ 6.12%	4.20%	▲ 3.18%	▲ 1.93%	1.98%	1.85%
全国増減率	－	▲ 0.74%	0.78%	0.17%	0.51%	0.74%	0.77%	▲ 4.58%	▲ 3.17%	1.38%	▲ 1.32%	0.05%	1.69%	1.49%

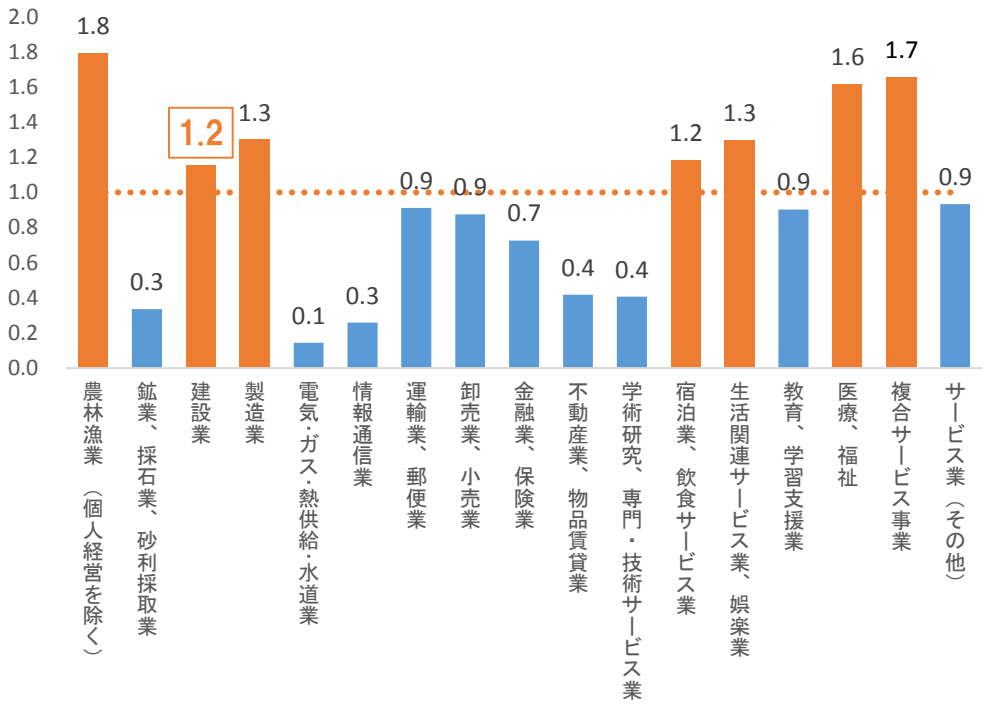
出所）内閣府「国民経済計算確報」、「県民経済計算」より作成

（２）県内産業構造

平成 23 年を基準とした産業連関表に基づいて、佐賀県の各産業の特化係数を示すと下図のとおりである。農林漁業、製造業が盛んである。複合サービス事業は郵便局や信用組合、保険などである。農林漁業が盛んなことを踏まえると農協等の影響によるものと推察される。

建設業の特化係数は 1.2 であり、全国に比べて県内産業に占める建設産業の比率が高い、すなわち県内において重要な産業であるということを意味している。

図表 1-2-2 佐賀県の産業構造（付加価値額による特化係数）



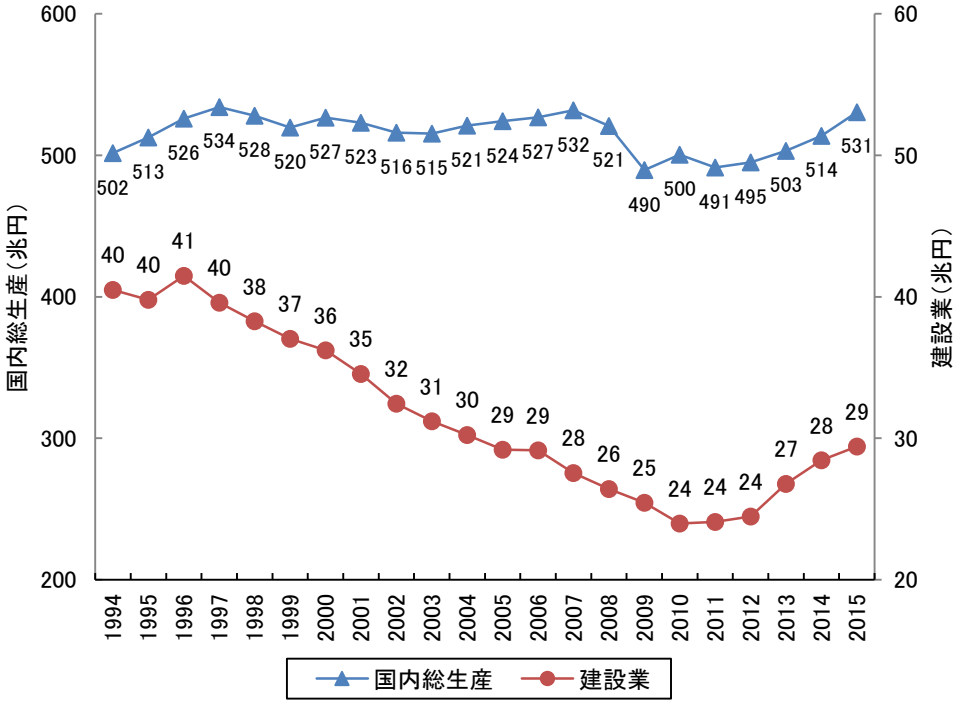
出所）総務省「経済センサス活動調査」より作成

１．３ 建設生産額

（１）国内建設生産額の推移

内閣府が発表している国民経済計算の経済活動別国内総生産（暦年・名目）により、建設生産額の推移をみると、平成 22 年まで一貫して減少傾向にあり、平成 9 年までは 40 兆円台であったが、平成 22 年には 26 兆円となり最低となっている。平成 23 年からは増加に転じ、平成 26 年には 30 兆円まで回復している。

図表 1-3-1 国内総生産と建設生産額の推移



（単位：兆円）

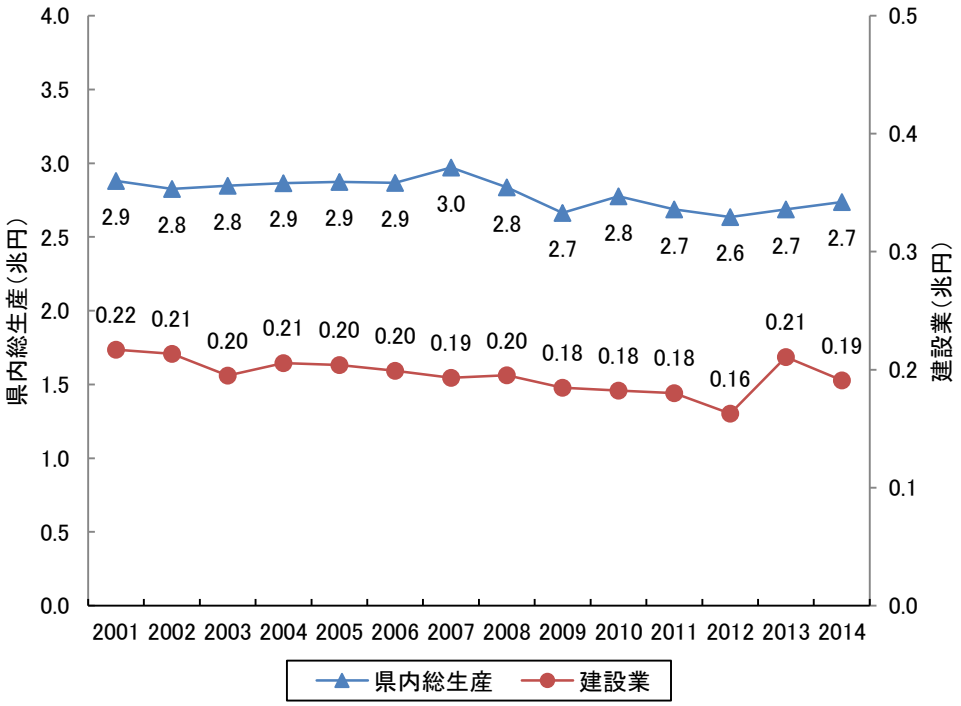
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
建設業	40.5	39.8	41.5	39.6	38.3	37.0	36.2	34.5	32.4	31.2	30.2	29.2	29.2	27.6	26.4	25.4	24.0	24.1	24.5	26.8	28.4	29.4
農林水産業	9.7	8.7	8.9	8.3	8.6	8.3	8.1	7.2	7.2	6.8	6.5	5.9	5.8	5.6	5.5	5.3	5.5	5.3	5.7	5.6	5.4	5.6
鉱業	0.8	0.8	0.8	0.8	0.7	0.6	0.6	0.6	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
製造業	117.8	120.3	123.3	125.1	120.9	116.8	118.8	111.2	107.8	108.8	111.1	113.4	113.9	117.4	111.6	93.7	104.2	96.6	97.7	97.8	101.2	108.0
電気・ガス・水道・廃棄物処理業	14.9	15.5	15.8	16.7	17.2	17.3	16.9	17.2	16.9	16.3	16.1	15.2	14.5	13.6	12.7	14.1	13.8	11.1	10.0	10.7	12.1	14.1
卸売・小売業	68.5	70.7	71.0	73.6	71.1	70.5	68.8	69.6	69.2	69.3	73.5	75.3	72.8	71.6	72.4	67.0	69.1	70.6	72.8	74.3	73.2	73.6
運輸・郵便業	27.0	28.2	26.8	26.8	26.0	25.6	25.6	25.7	25.8	26.0	26.7	26.6	27.6	28.5	27.4	24.8	25.2	24.5	25.3	25.4	26.7	27.2
宿泊・飲食サービス業	15.5	15.8	16.3	17.1	17.2	17.1	16.6	16.3	16.1	15.6	15.0	14.3	14.4	14.6	13.8	13.4	12.8	12.5	11.9	12.3	12.6	13.3
情報通信業	15.4	16.4	19.0	20.8	22.6	23.2	24.2	25.2	25.6	25.8	25.5	25.9	26.0	26.4	26.5	25.7	25.5	25.4	25.4	25.7	26.1	26.5
金融・保険業	26.3	25.5	27.2	27.4	25.9	25.4	25.6	28.0	30.1	31.3	31.0	31.2	30.3	30.4	25.3	24.2	24.1	23.1	22.4	23.1	22.8	23.6
不動産業	49.5	50.5	51.6	52.6	52.8	53.3	54.1	53.7	53.2	53.2	53.7	54.6	56.2	57.1	58.1	59.3	59.5	59.5	59.4	59.9	60.1	60.4
専門・科学技術、業務支援サービス業	24.1	24.7	26.3	27.5	28.5	28.0	30.3	30.6	30.3	30.7	31.4	33.4	35.2	37.3	38.7	35.9	34.9	35.7	35.5	36.5	37.1	38.6
公務	24.0	24.8	25.5	26.4	26.8	26.7	27.3	27.4	27.5	27.3	27.2	26.9	27.1	27.4	27.6	26.9	26.3	26.4	26.0	25.8	26.4	26.6
教育	17.9	18.4	18.8	19.1	19.2	19.1	19.0	19.0	19.1	18.8	18.6	18.6	18.8	18.8	18.8	18.5	18.2	18.5	18.5	18.4	18.9	19.1
保健衛生・社会事業	20.9	22.3	23.7	24.8	25.7	26.4	27.9	28.6	28.1	28.2	28.2	28.9	29.1	29.6	29.7	30.8	32.0	32.5	34.1	34.8	34.5	36.1
その他のサービス	27.1	26.6	26.6	26.8	26.8	26.4	27.4	25.9	26.2	26.2	26.1	25.7	25.7	25.8	24.9	23.6	23.5	22.9	23.1	22.9	23.2	23.3
国内総生産	501.5	512.5	525.8	534.1	527.9	519.7	526.7	523.0	516.0	515.4	521.0	524.1	526.9	531.7	520.7	489.5	500.4	491.4	495.0	503.2	513.7	530.5

出所）内閣府「国民経済計算」より作成

（２）県内建設生産額の推移

佐賀県が発表している県民経済計算の経済活動別県内総生産（名目）により、建設生産額の推移をみると、2012 年度まで一貫して減少傾向にあったが、2013 年、2014 年は回復傾向にある。

図表 1-3-3 県内総生産と建設生産額の推移



（単位：兆円）

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
建設業	0.22	0.21	0.20	0.21	0.20	0.20	0.19	0.20	0.18	0.18	0.18	0.16	0.21	0.19
農林水産業	0.10	0.09	0.10	0.09	0.09	0.08	0.08	0.08	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07
鉱業	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
製造業	0.54	0.49	0.52	0.54	0.56	0.59	0.67	0.59	0.44	0.54	0.52	0.53	0.54	0.58
電気･ガス･水道業	0.17	0.17	0.18	0.18	0.16	0.14	0.15	0.15	0.14	0.14	0.06	0.03	0.04	0.04
卸売･小売業	0.28	0.28	0.27	0.28	0.27	0.26	0.24	0.23	0.25	0.24	0.23	0.23	0.23	0.23
金融･保険業	0.14	0.15	0.15	0.14	0.15	0.14	0.15	0.12	0.12	0.12	0.12	0.11	0.10	0.11
不動産業	0.26	0.26	0.27	0.27	0.28	0.29	0.30	0.30	0.31	0.32	0.33	0.33	0.34	0.34
運輸業	0.12	0.13	0.13	0.13	0.14	0.14	0.14	0.14	0.12	0.14	0.13	0.13	0.12	0.12
情報通信業	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09
サービス業	0.51	0.50	0.50	0.50	0.49	0.50	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51
政府サービス生産者	0.36	0.36	0.35	0.36	0.35	0.35	0.35	0.34	0.34	0.34	0.34	0.34	0.33	0.34
対家計民間非営利サービス生産者	0.06	0.07	0.06	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08
県内総生産	2.88	2.83	2.85	2.87	2.87	2.87	2.97	2.84	2.66	2.78	2.69	2.64	2.69	2.74

出所）内閣府「県民経済計算」より作成

２ 建設投資額

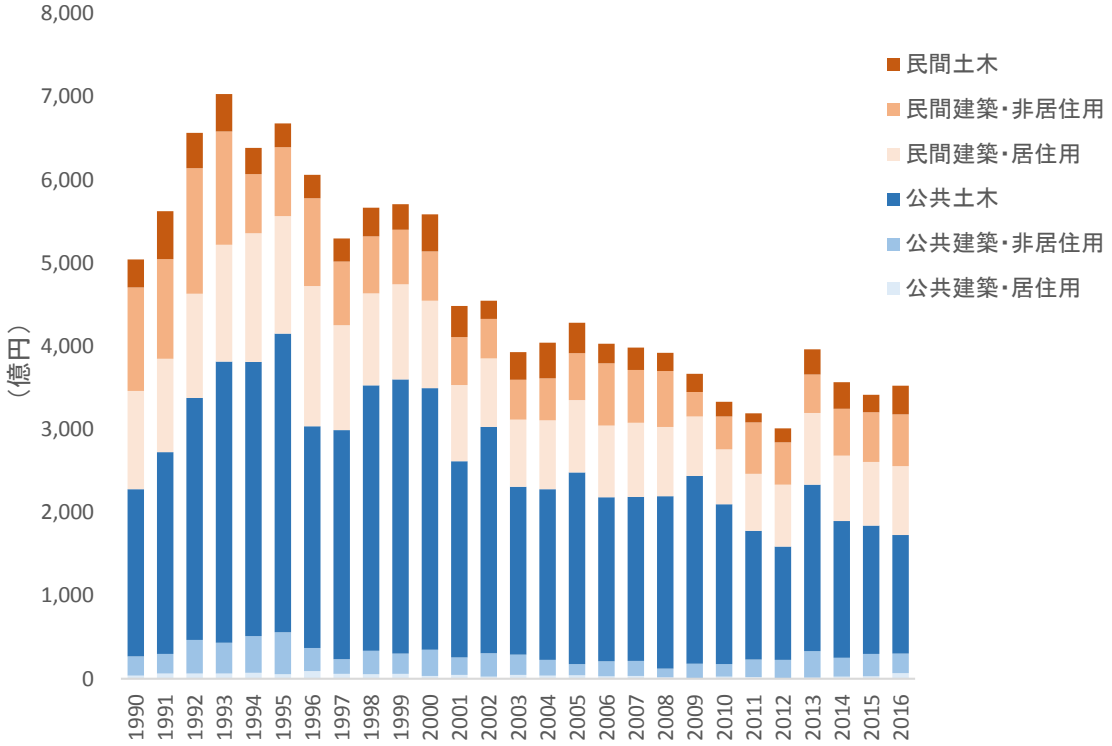
２．１ 建設投資額の推移

県内の 1990 年度から 2016 度までの各項目における建設投資は、1994 年度の 7,030 億円をピークに減少し、東日本大震災後の 2012 年度には 3,011 億円と半分以下になっている。政府建設投資の拡充による公共土木の増加、景気の回復等により近年は若干持ち直しており、2016 年度には 3,255 億円になっている。

建設投資の各項目について見ると、景気との連動性が特に高い民間非住宅建築は、1990 年度から 1993 年度にかけては比較的高い水準で推移したが、2009 年度には 296 億円と 1992 度 1,513 億円 5 分の 1 程度までに減少した。その後は回復し、2016 年度には 623 億円となったが、それでも最盛期の半分以下である。民間土木はピークが 1991 年度の 579 億円であり、東日本大震災が合った 2011 年度には 108 億円まで減少したものの、その後回復し、2016 年度では 346 億円となっている。民間住宅は、1996 年度に 1,691 億円でピークとなったが、その後は長期減少傾向にあり、直近の 2016 年度に 825 億円とピーク時に比較し半減している。

一方、政府建設投資であるが、公共非住宅建築は 1995 年度に 507 億円、公共住宅は 1996 年度に 92 億円、公共土木は 1995 年度に 3,590 億円とそれぞれピークを迎えた。しかしながら、公共住宅においては 2009、2012 年度がピーク時の 10 分の 1 以下の 6 億円で底となった。2008 年度に公共非住宅建築がピーク時の 5 分の 1 である約 106 億円、2012 年度に公共土木がピーク時の半分以下 1,360 億円で底となった。

図表 2-1-2 県内建設投資額の推移



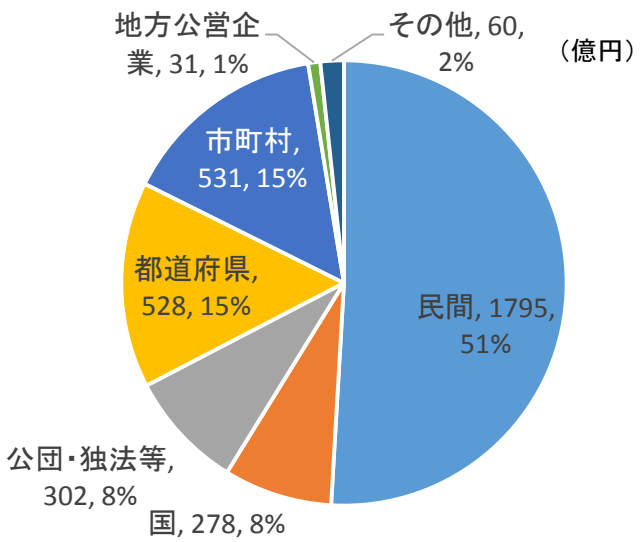
（単位：10 億円）

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
公共建築・居住用	3.8	3.9	6.2	6.5	6.2	7.1	5.3	9.2	5.9	5.5	5.8	3.5	4.6	2.6	4.7	3.8	4.2	2.9	3.2	1.4	0.6	2.3	2.1	0.6	1.1	2.3	2.7	6.7
公共建築・非居住用	43.8	23.0	23.6	40.3	37.3	44.4	50.7	28.0	17.6	28.0	24.6	31.5	20.9	28.1	24.1	18.7	13.6	18.0	18.2	10.6	17.6	15.5	21.1	22.2	32.2	22.9	27.1	23.5
公共土木	216.4	201.1	242.6	291.1	338.2	329.5	359.0	266.4	275.8	319.3	329.6	314.8	236.0	272.0	202.1	205.4	230.4	197.2	197.1	207.7	225.7	192.1	154.6	136.0	200.1	164.2	154.3	142.9
民間建築・居住用	109.9	118.4	112.4	125.1	140.2	154.8	141.7	169.1	126.1	110.9	114.6	104.8	91.9	82.5	80.7	82.9	86.9	86.6	89.2	83.1	71.7	66.0	68.8	74.6	86.5	78.7	76.6	82.5
民間建築・非居住用	92.5	124.5	119.8	151.3	136.4	71.4	83.0	105.2	76.5	68.6	65.5	59.5	57.7	47.4	48.0	50.4	56.7	74.9	63.5	67.4	29.6	39.9	61.8	50.9	46.3	56.3	59.8	62.3
民間土木	38.2	33.5	57.9	42.5	45.1	31.6	28.5	28.5	27.6	34.5	30.8	44.7	37.3	22.1	33.2	43.1	36.7	23.3	27.2	22.0	21.6	17.7	10.8	16.7	30.1	32.0	21.0	34.6
総計	504.5	504.5	562.6	656.8	703.4	638.8	668.2	606.3	529.5	566.8	570.9	558.8	448.4	454.8	392.9	404.3	428.5	402.9	398.5	392.2	366.7	333.4	319.2	301.1	396.2	356.5	341.5	352.5

出所）国土交通省「建設総合統計」より作成

平成 28 年の県内建設投資額の内訳をみると、民間と公共がほぼ半々となっている。公共投資については、都道府県と市町村がほぼ同程度で、全体の 15%ずつを占めている。

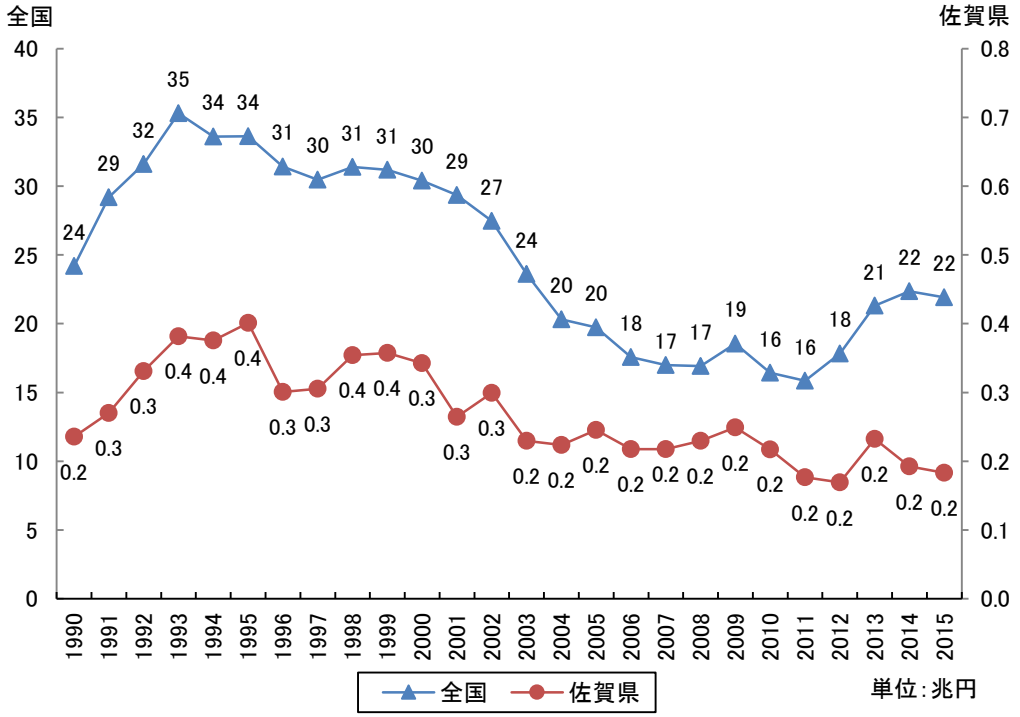
図表 2-1-3 県内建設投資額の内訳（平成 28 年）



２．２ 公共投資額の推移

建設投資のうち、公共投資の推移をみると、国内と県内の公共投資額の推移を比較した場合、佐賀県のほうが増減の振幅度合いが大きいが、概ね同一の傾向となっている。

図表 2-2-1 国内と県内の公共投資額推移



（単位：兆円）

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
全国	24	29	32	35	34	34	31	30	31	31	30	29	27	24	20	20	18	17	17	19	16	16	18	21	22	22
佐賀県	0.2	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2

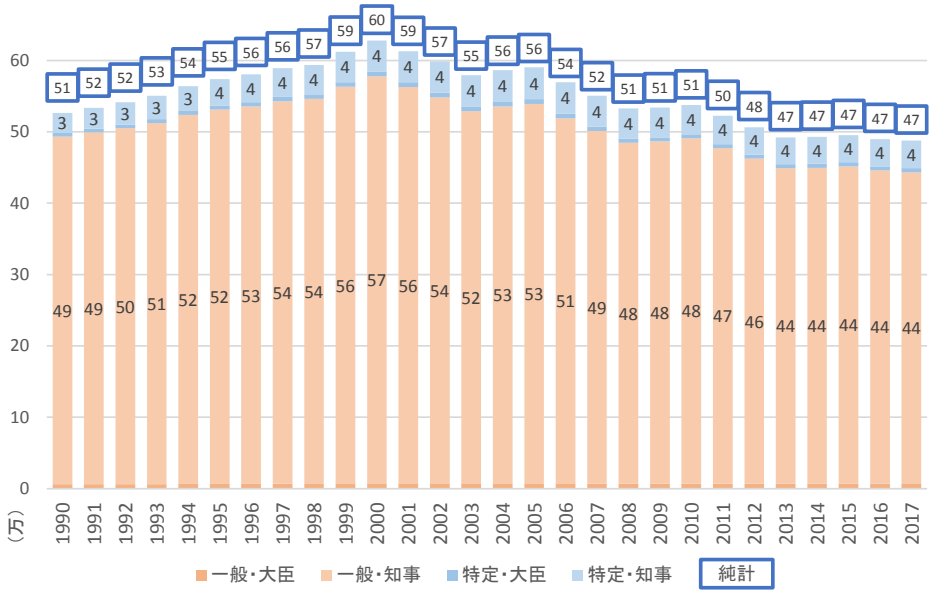
出所）国土交通省「建設総合統計」より作成

３ 建設企業数

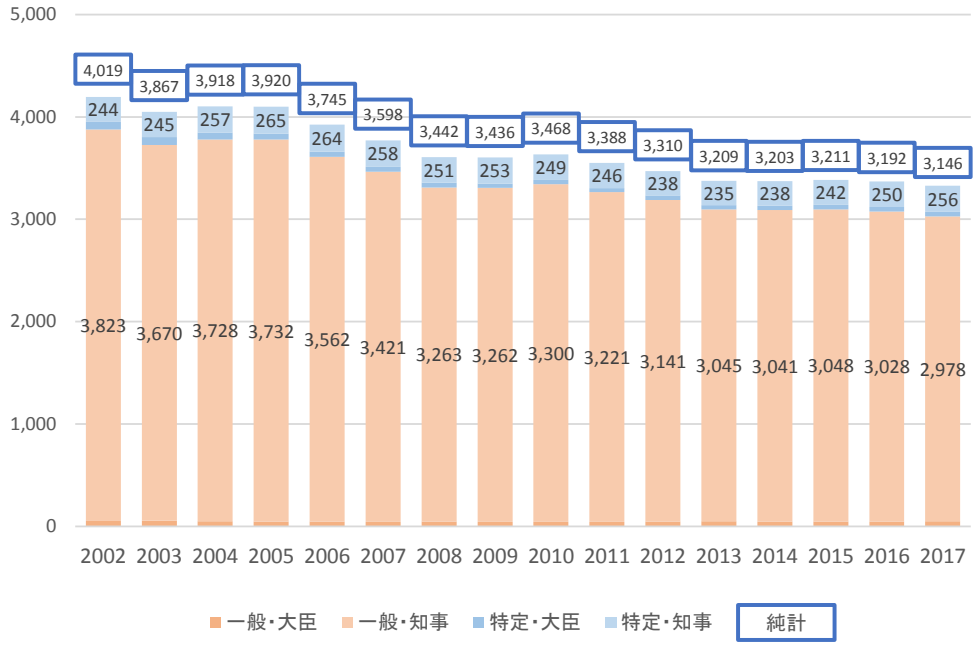
３．１ 建設業許可業者数の推移

建設業許可業者数の推移は、次のとおりである。全国と佐賀県を比較すると、2002年から2017年の減少率が、全国が－18%であったのに対して、佐賀県では－22%と減少率が大きい。

図表 3-1-1 国内建設業許可業者数の推移



図表 3-1-2 佐賀県建設業許可業者数の推移



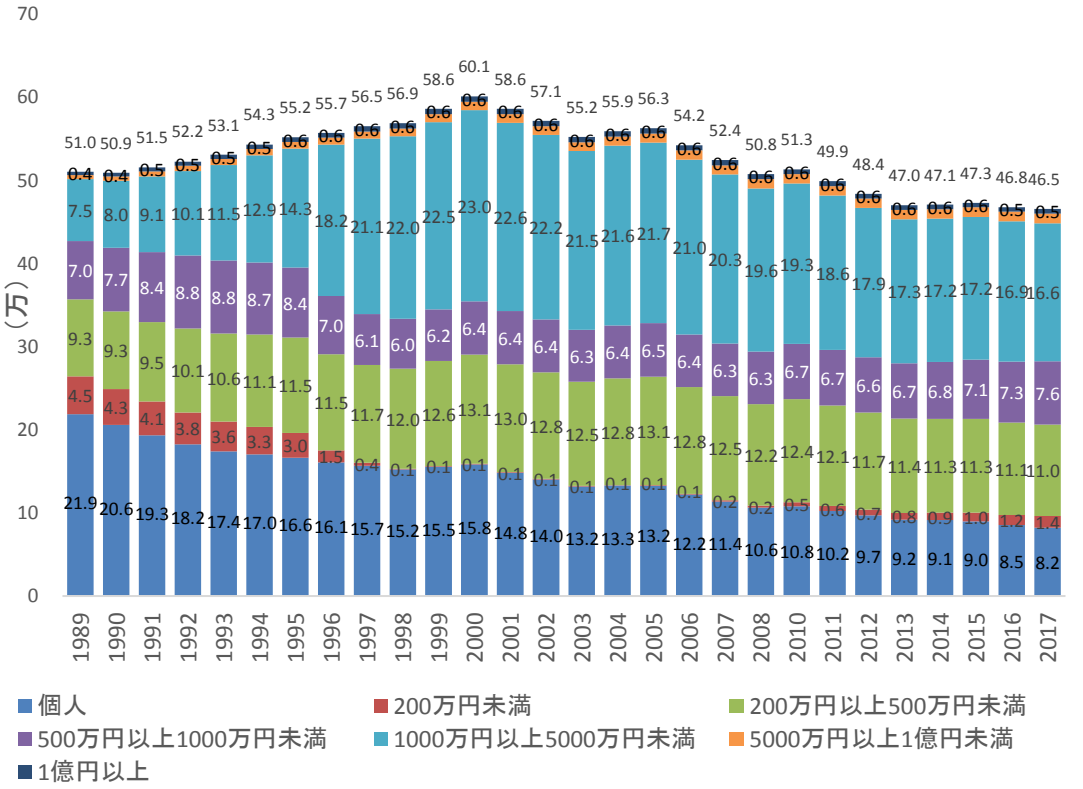
出所）国土交通省「建設業許可業者数調査の結果について」
注）各年 3 月末現在　また時系列スケールが異なる点に留意

３．２ 国内組織形態・資本金階層別許可業者数

（１）国内組織形態・資本金階層別許可業者数の長期推移

建設業許可業者数の全国動向は下記のとおりである。個人の許可業者数の減少が目立つ状況である。

図表 3-2-1 国内組織形態・資本金階層別許可業者数の推移



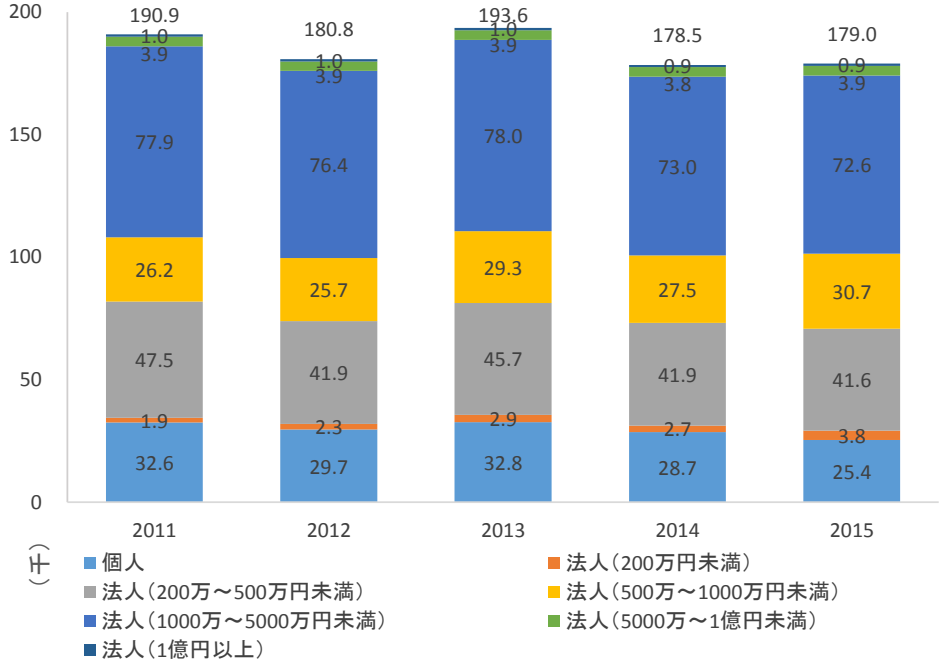
出所）国土交通省「建設業許可業者数調査の結果について」より作成

注）各年 3 月末現在

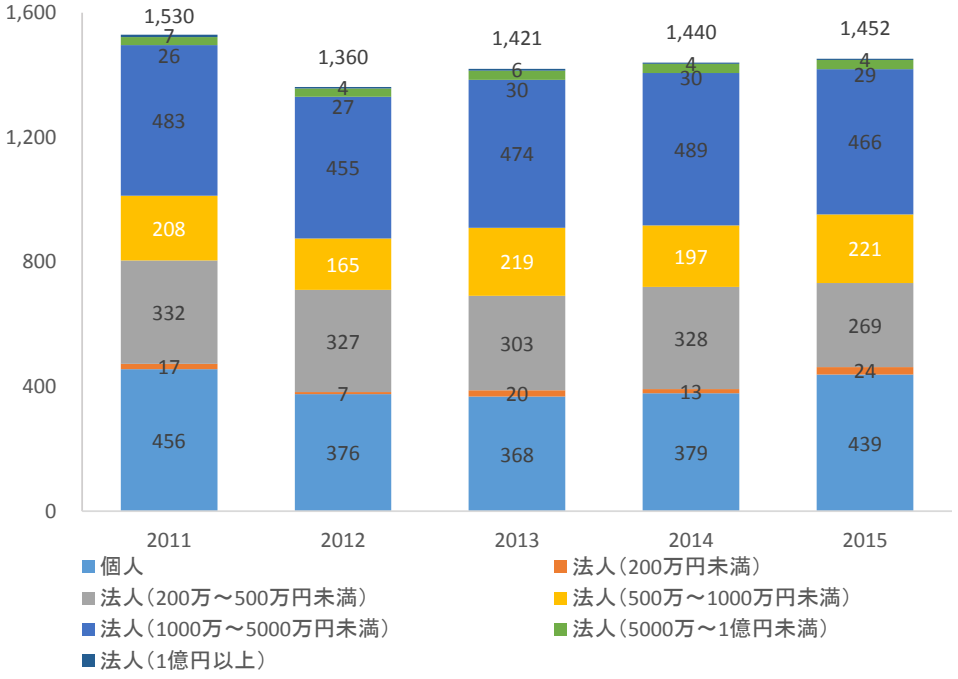
（２）国内・県内資本金階層別の建設業許可業者数の比較

全国・佐賀県内の建設業許可業者数を、組織形態別（個人・法人の別、資本金階層の別）にグラフに示すと、下図のとおりである。

図表 3-2-2 国内組織形態・資本金階層別許可業者数の推移

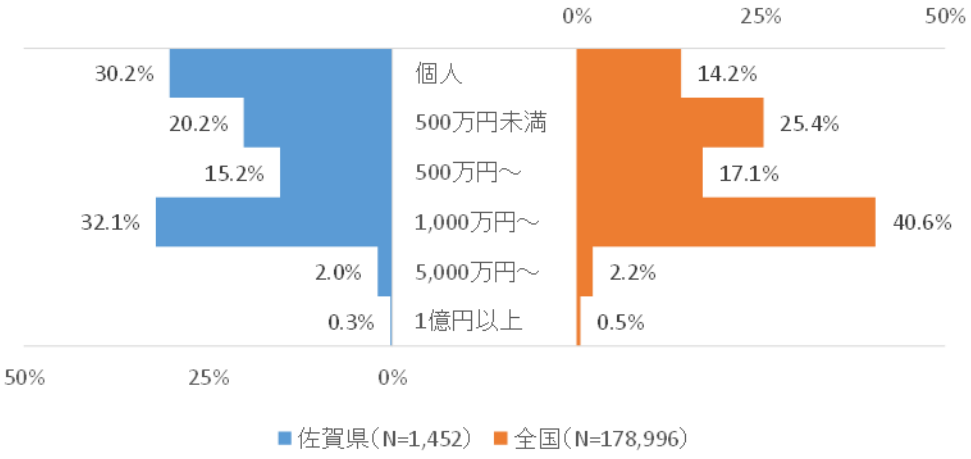


図表 3-2-3 県内組織形態・資本金階層別許可業者数の推移



出所）国土交通省「建設工事施工統計調査」より作成

図表 3-2-4 資本金階層ごと許可業者数構成



出所）国土交通省「建設工事施工統計調査」より作成

佐賀県内の建設産業において、個人の許可業者が占める比率は 30.2%と、全国の 14.2%に比べて高くなっている。

法人においては資本金階級別の比率は全国と同様の傾向であり、1,000 万円以上 5,000 万円未満の中堅クラス規模の建設企業の比率が最も高い。

全体としては個人の占める割合が高くなっており、組織体ではないために発生する各種課題（一人親方問題や教育研修機会の少なさ）が想定される。

４ 建設産業従業者数

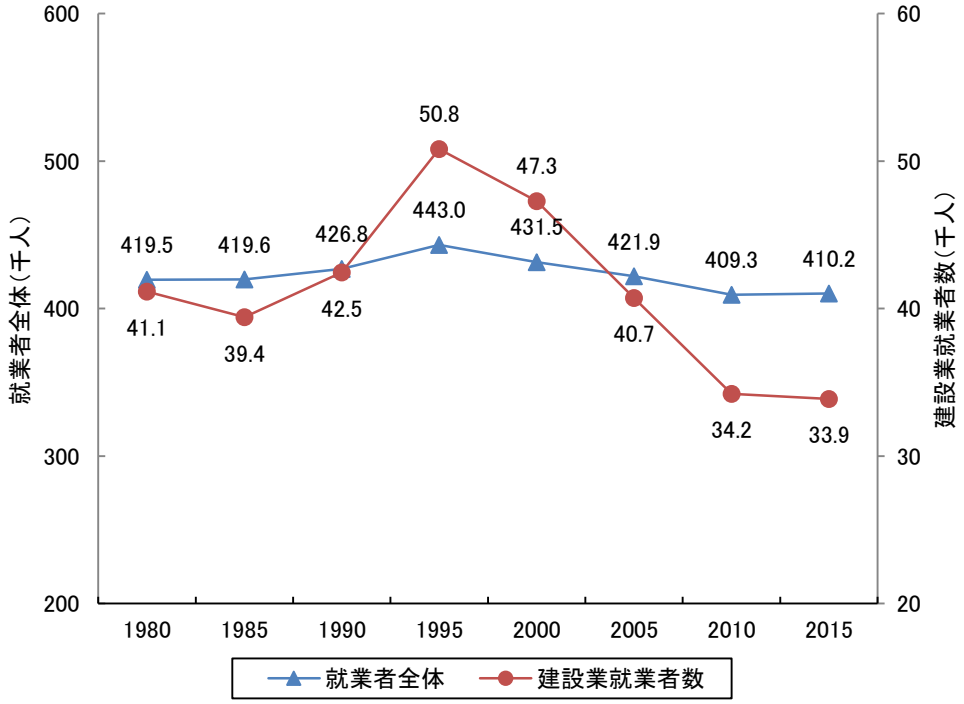
４．１ 従業者数概括

（１）長期的な推移

国勢調査によると、県内における従業者総数は、1995 年の 44.3 万人をピークに減少傾向にある。2015 年においては 41.0 万人まで減少している。

建設業従業者数も 1995 年の 5.1 万人をピークに減少し、2015 年には 3.4 万人前年度同様最少となった。2000 年以来、建設業従業者数の減少ペースは、従業者数全体の減少ペースに比して急激である。

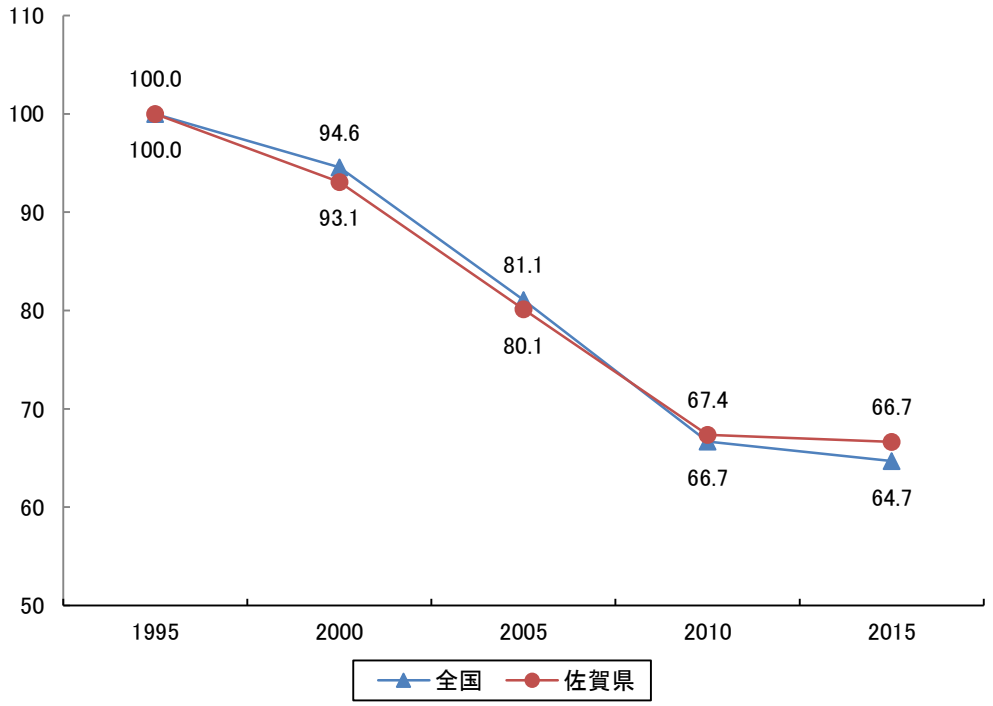
図表 4-1-1 県内建設業の就業者数推移



出所）総務省統計局「国勢調査」より作成

全国と佐賀県の建設業従業者数の推移を比較すると、ほぼ同様の減少ペースとなっている。

図表 4-1-2 国内・県内建設業の就業者数指数比較（平成 1995 年:100）

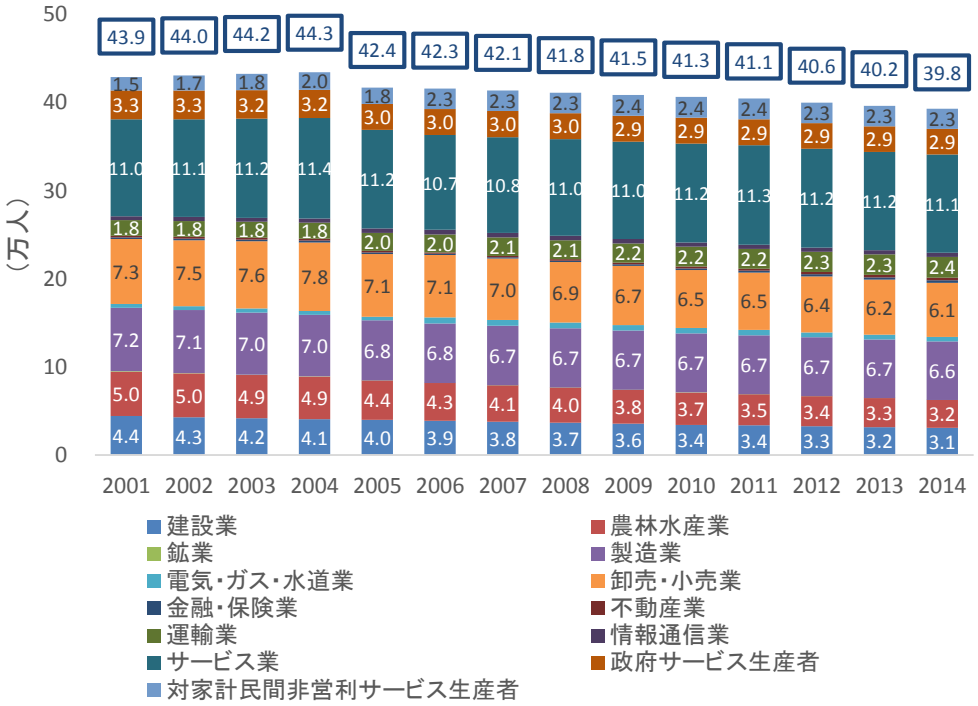


出所）総務省統計局「国勢調査」より作成

（２）他産業の従業者数との比較

総務省人口推計において、県内における従業者数の全体と、建設業を含む各産業の従業者数の推移を比較する。近年の県内における従業者総数は、一貫して減少傾向にある。

図表 4-1-3 県内産業の就業者数推移

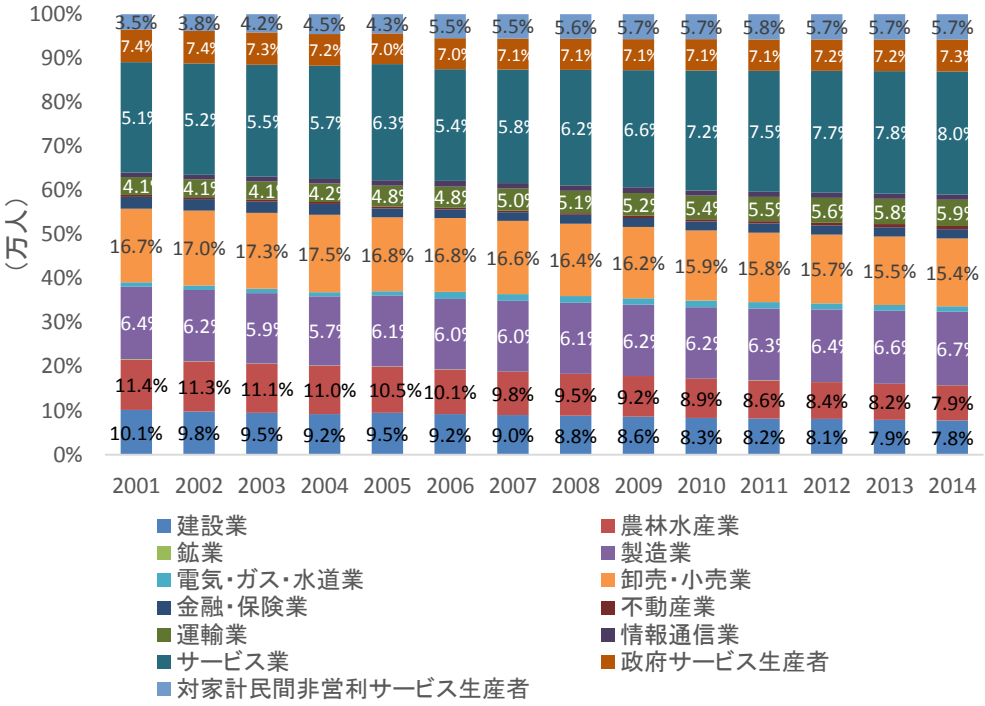


出所）佐賀県「県民経済計算」より作成

注）二重雇用分を含んだ人数であるため、国勢調査の人数とは一致しない

佐賀県内従業者数に占める建設業の従業者数の比率は、減少傾向にある。2001 年には従業者数全体の 10.1%であったものが、2014 年には 7.8%となっている。

図表 4-1-4 県内産業の就業者数比率推移



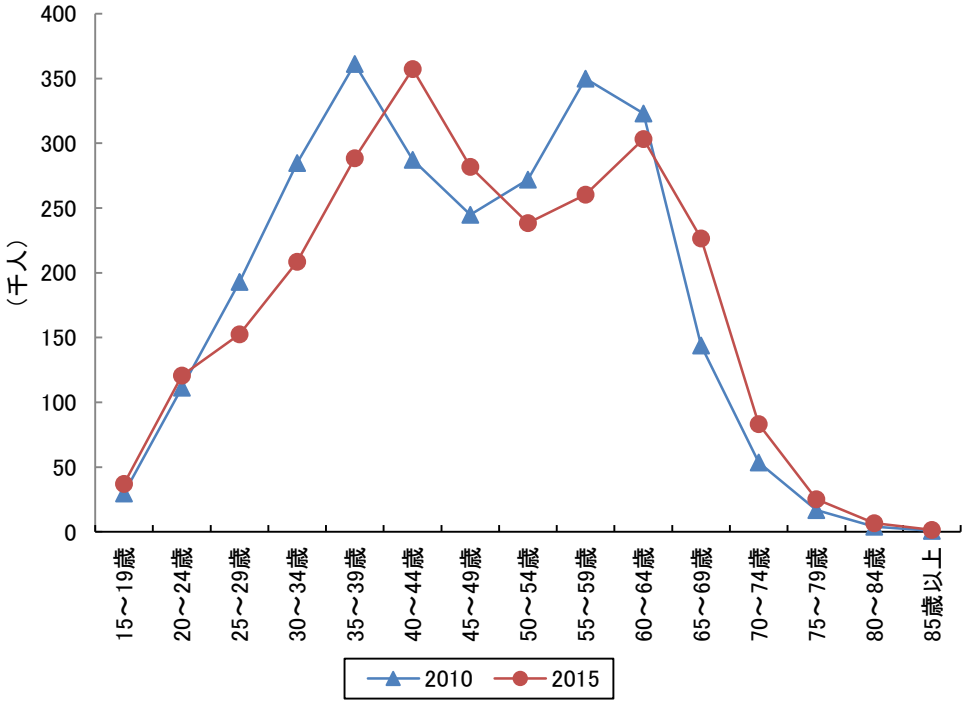
出所）佐賀県「県民経済計算」より作成

４．２ 建設作業従事者

（１）建設・採掘従事者の増減および年齢構成変化

国内建設・採掘従事者（大分類・全産業）は、平成 22 年から平成 27 年にかけて、268 万人から 259 万人へ減少している。減少している年代は、25 歳から 39 歳、50 歳から 64 歳である。増加している年代は、15～24 歳、40～49 歳、65 歳以上である。

図表 4-2-1 国内建設・採掘従事者数の年齢構成変化（2010 年～2015 年）



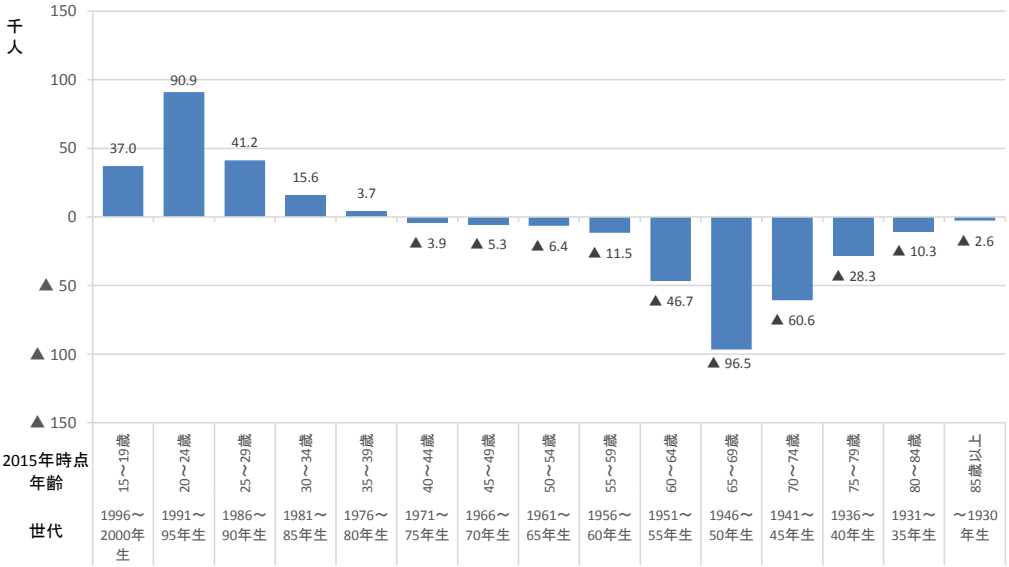
（単位：千人）

国内	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上	合計
2010	30	111	193	285	361	287	245	272	350	323	144	54	17	4	1	2,676
2015	37	121	152	209	288	357	282	238	260	303	227	83	25	7	1	2,591

出所）総務省統計局「国勢調査」より作成

建設・採掘従事者数について、平成 22 年から 27 年までの直近 5 年間について、生年による世代ごとの従業者数変化を見ると、1976 年生まれ以下の世代は全て増加している。それ以上の世代は全て減少しており、およそ 30 歳代中盤までは、未経験者の新たな入職があるといえる。

図表 4-2-2 国内建設・採掘従事者数の世代ごと増減（2010 年～2015 年）



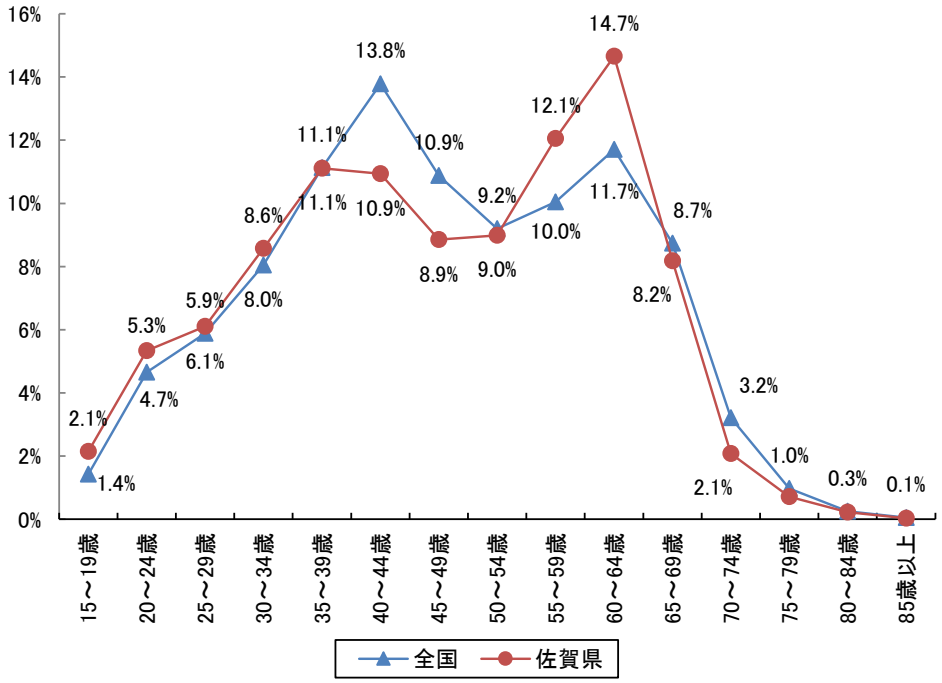
（単位：千人）

年齢	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上
2010	30	111	193	285	361	287	245	272	350	323	144	54	17	4	1
2015	37	121	152	209	288	357	282	238	260	303	227	83	25	7	1
世代	1996～2000年生	1991～95年生	1986～90年生	1981～85年生	1976～80年生	1971～75年生	1966～70年生	1961～65年生	1956～60年生	1951～55年生	1946～50年生	1941～45年生	1936～40年生	1931～35年生	～1930年生
世代内増減	37	91	41	16	4	▲ 4	▲ 5	▲ 6	▲ 12	▲ 47	▲ 97	▲ 61	▲ 28	▲ 10	▲ 3

出所）総務省統計局「国勢調査」より作成

佐賀県内の建設・採掘従事者数は、55 歳～64 歳までの比率が全国に比べて高くなっている。一方で 40～49 歳以下の比率は低い。全国に比べて今後の主力となる層の比率が低下していており、今後 10 年程度の時間経過による従事者数の減少が著しいと想定される。

図表 4-2-3 県内の建設・採掘従事者の年齢構成（2010 年）

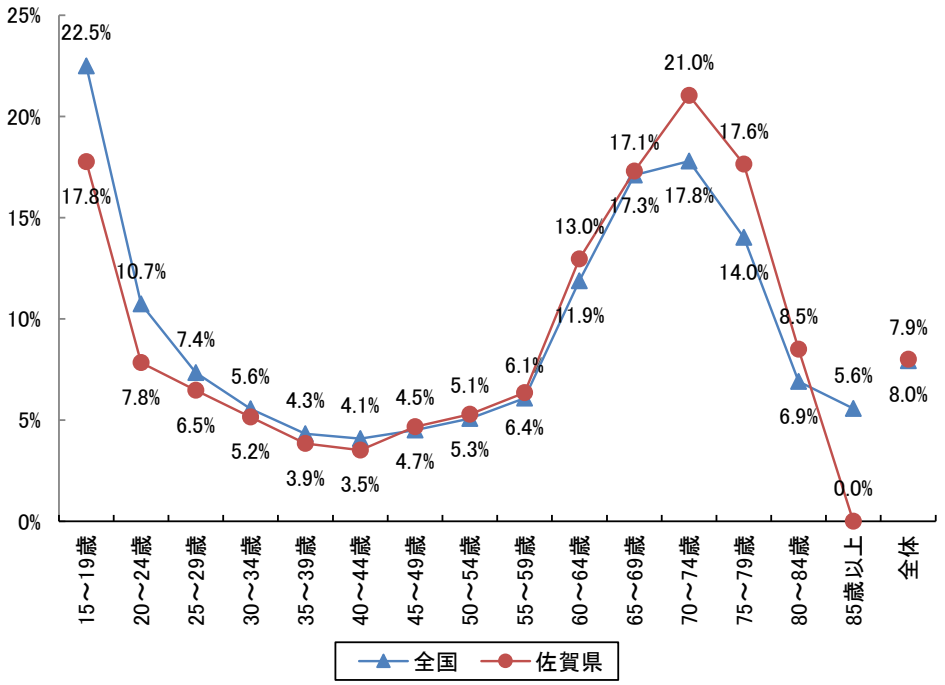


出所）総務省統計局「国勢調査」より作成

（２）建設・採掘従事者の従業上の地位

2015 年国勢調査によると、佐賀県内の建設・採掘従事者における非正規従業者比率は、60 代以上の高齢者に関しては、おおむね国内平均を上回っている。県内においては建設・採掘従事者の非正規率が高いといえる。

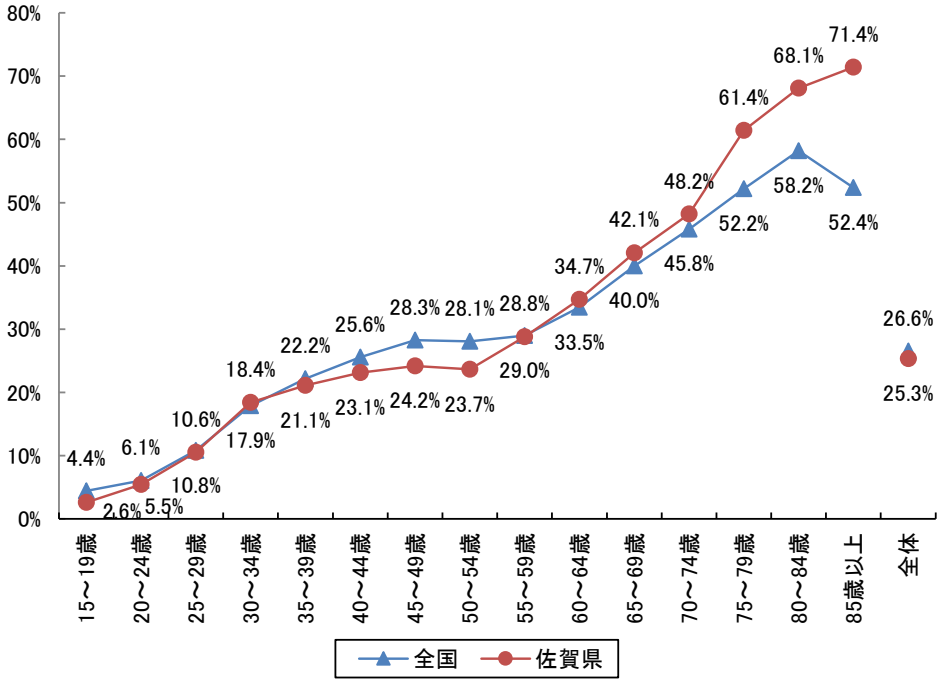
図表 4-2-4 県内の建設・採掘従事者の非正規就業者比率（2015 年）



出所）総務省統計局「国勢調査」より作成

一方、佐賀県内の建設・採掘従事者における業主・家族従業者の比率は、おおむね高齢者国内平均を上回り、若年層は下まわっている。

図表 4-2-5 国内・県内の建設・採掘従事者の業主・家族従業者比率（2015 年）



出所）総務省統計局「国勢調査」より作成

５ 佐賀県内の技能労働者数の推計

５．１ コーホート法による 10 年後の建設技能労働者数

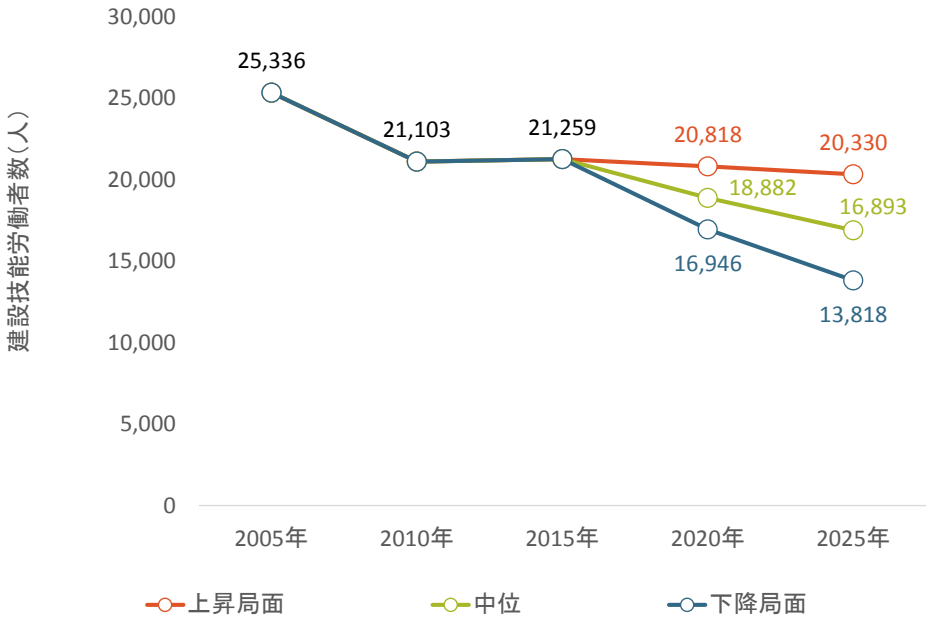
建設技能労働者の 2025 年までの推移について、国土交通省「技能労働者の推計・担い手確保等施策の目標・目安の考え方」（2016 年 6 月 22 日版）に基づき、若年層、中堅層、高齢層それぞれを以下の考え方で推計した。

なお、コーホート法とは過去の入職率や退職率を参照した推計手法であるため、これまでの実績に基づく推計であり一定の信頼性を有する一方で、今後の担い手確保の取組による入職率の上昇等の効果を見込んだものではないことに注意が必要である。

若年層	新規入職者の多い「15～19 歳」「20～24 歳」の年齢区分について、2015 年度における同年齢区分の人口と建設技能労働者数の割合を求め、この割合を国立社会保障・人口問題研究所の推計人口に乗じて推計
中堅層・高齢層	近年における建設市場規模の ・上昇局面（2010 年から 2015 年にかけての直近 5 ヵ年） ・下降局面（2005 年から 2010 年にかけての 5～10 ヵ年前） ・両者の中位 それぞれについてコーホート変化率を設定し推計

推計結果をみると、供給側の建設技能労働者数は、2015 年度の 2.1 万人から 2025 年度には 1.3～2.0 万人となり、約 900～7,400 人の範囲で減少する見込みとなっている。

図表 5-1-1 コーホート法による建設技能労働者数の推計＜供給側＞



出所）総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」より作成

５．２ 10 年後の建設市場規模を踏まえた建設技能労働者数

建設市場規模の見通しについては、国土交通省「技能労働者の推計・担い手確保等施策の目標・目安の考え方」（2016 年 6 月 22 日版）に基づき、以下の２ケースを設定し、建設技能労働者 1 人あたりの建設投資建設市場規模を「1,504 万円/人[5]」で一定と置いて、2025 年度に必要とされる建設技能労働者を推計した。

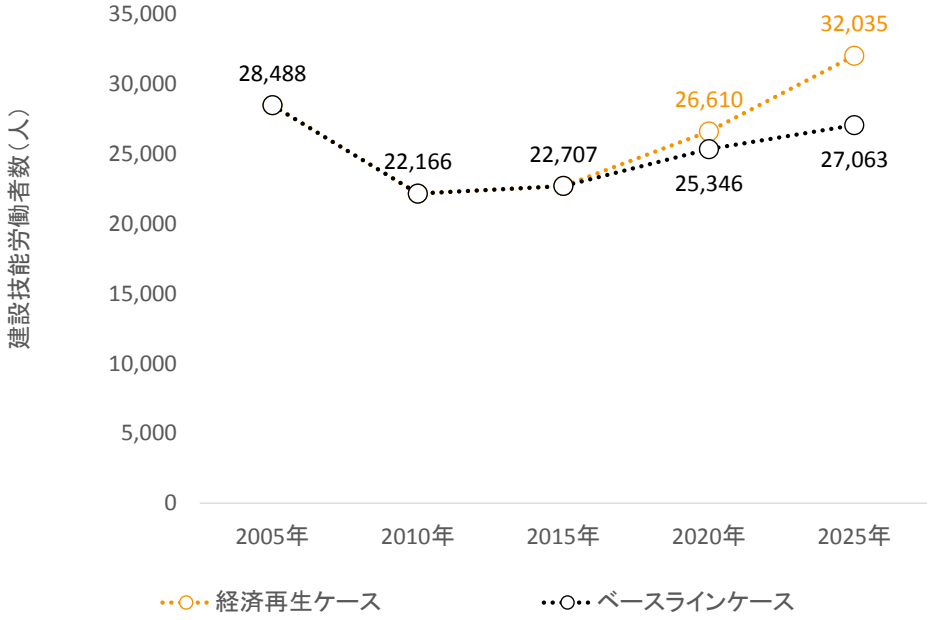
なお、両ケースとも既存の経済規模や経済成長に伴い、建設市場が安定的に推移する、あるいは市場が拡大するという前提をおいている点に留意が必要である。

経済再生ケース	デフレ脱却・経済再生に向けた経済財政政策の効果が着実に発現することで、日本経済がデフレ前のパフォーマンスを取り戻す姿を推計
ベースラインケース	経済が足元の潜在成長率並みで将来にわたって推移する姿を試算

出所）内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（2017 年 1 月 25 日）

推計結果をみると、これから必要とされる需要側の建設技能労働者数は、2015 年度の 2.2 万人から、2025 年度には 2.7～3.2 万人となり、新たに約 4,300～9,300 人の範囲で人材を確保する必要がある。

図表 5-2-1 10 年後の建設市場規模を踏まえた技能労働者の推計＜需要側＞



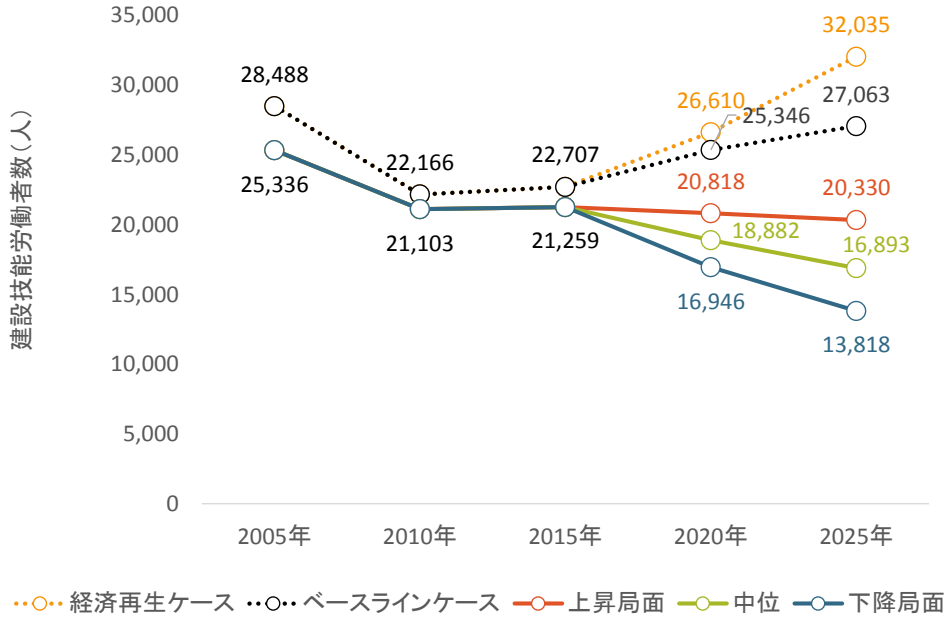
出所）国土交通省「建設総合統計」、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」等より作成

[5]建設市場規模の上昇・下降局面における労働需給均衡時点の平均値

５．３ 佐賀県内の建設技能労働者数の推計値と想定必要数とのギャップ

前述の計算仮定を踏まえ建設技能労働者数の需給ギャップを見ると、計算変化要因のうち最も建設技能労働者が減少しないと想定される上昇局面（赤実線）を基本とした場合でも、約 0.7 万人～1.2 万人の労働者不足が見込まれるという結果となった。この 0.7 万人～1.2 万人の需給ギャップを埋める施策として、女性、男女シニア、外国人等の労働参加促進や、生産性向上への取組等の検討を進めていくことが求められる。

図表 5-3-1 建設技能労働者数の需給ギャップ

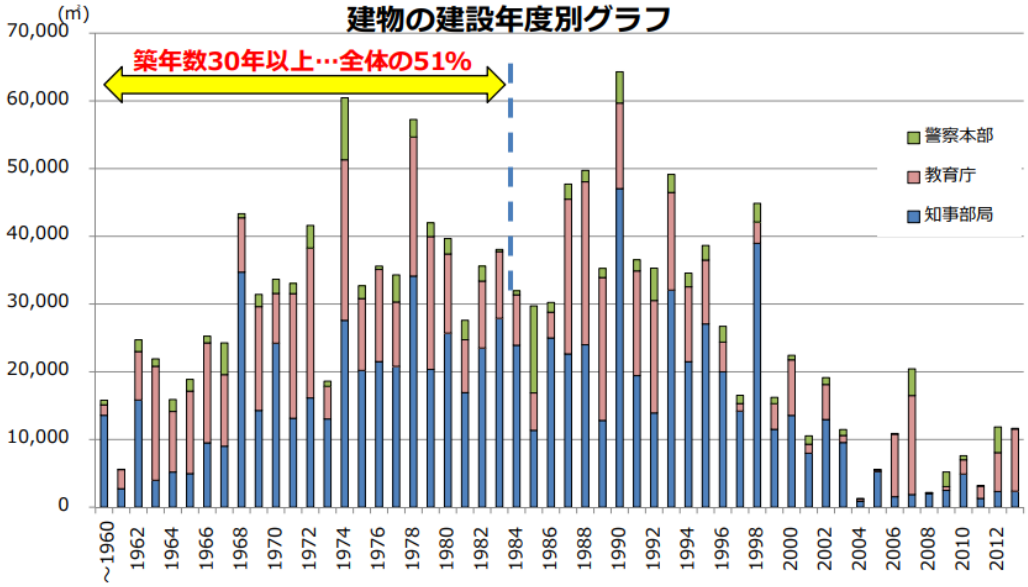


需要側		供給側		需給ギャップ
経済再生ケース（黄色破線）	32,035 人	上昇局面（赤）	20,330 人	11,705 人
		中位（緑）	16,893 人	15,142 人
		下降局面（青）	13,818 人	18,217 人
ベースラインケース（黒破線）	27,063 人	上昇局面（赤）	20,330 人	6,733 人
		中位（緑）	16,893 人	10,170 人
		下降局面（青）	13,818 人	13,245 人

6　インフラの維持更新需要について

佐賀県では平成 27 年 10 月に県の保有している公共施設の管理計画である「佐賀県ファシリティマネジメント基本計画」を策定している。この中において、今後の公共施設・インフラ等の維持更新需要の高まりが指摘されている。

図表 5-3-1 佐賀県所有建物の建設年度別面積



出所）佐賀県「佐賀県ファシリティマネジメント基本計画」より抜粋

図表 5-3-2 佐賀県所有インフラの老朽化状況（建設後 50 年を経過する割合）

インフラの老朽化状況

(建設後50年を経過するインフラの割合)　　(平成25年度末現在)

		保有量			
		H26年3月末	H36年3月末（10年後）	H46年3月末（20年後）	H56年3月末（30年後）
道路	トンネル	0%	7%	40%	53%
	橋梁	15%	38%	57%	75%
河川	ポンプ	0%	4%	17%	67%
	水門	3%	12%	36%	67%
	ダム	8%	15%	38%	62%
海岸	ポンプ	0%	0%	25%	50%
	排水樋管	12%	36%	62%	74%
砂防		32%	54%	68%	82%
治山		14%	35%	59%	80%
農業用施設		13%	25%	88%	100%
港湾		18%	33%	52%	76%
漁港		4%	12%	37%	71%
空港		0%	0%	0%	0%
公園		2%	11%	14%	18%
住宅		5%	29%	63%	87%

出所）佐賀県「佐賀県ファシリティマネジメント基本計画」より抜粋

建設産業の担い手確保・育成に関するアンケート結果

建設産業の担い手確保・育成に関するアンケート調査＜高校生用＞

調査概要

- 調査対象：私立及び佐賀県立工業系高等学校土木科及び建築科 3 年生の生徒
  （佐賀県立佐賀工業高等学校、佐賀県立唐津工業高等学校、佐賀県立鳥栖工業高等学校、佐賀県立塩田工業高等学校、佐賀県立高志館高等学校、佐賀県立伊万里農林高等学校、佐賀県立佐賀農業高等学校、私立北陵高等学校）
- 調査方式：学校を通じて配布・回収（無記名）
- 標本数：327 名（8 校）
- 回収数：323 名
- 実施期間：平成 29 年 6 月下旬～7 月末

調査結果概要

- 工業系の高校への進学理由としては「建設産業に就職したいから」、「技術、資格を取得したいから」という回答が多かった。
- 建設業に対するイメージは「良い」、「どちらかというと良い」の合計が約 6 割であったのに対して、「悪い」、「どちらかというと悪い」は合計で 1 割未満となっており、建設業に対するイメージは良い。
- 建設業に対するイメージが良い理由としては「やりがいがありそうだから」、「社会や人の役に立てそうだから」、という回答が多かった。逆にイメージが悪い理由は「仕事がきつそう・危険だから」という意見が多い。
- 卒業後の進路希望については約半数が建設産業への就職を希望している。そのうち県内・県外への割合は同程度であった。土木・建築系への大学等への進学、公務員への就職を含めると 3 人に 2 人が建設業界に関連のある産業への就職・進学を希望している。
- 就職先を決めるときに重視する要素は「仕事のやりがい」、「給与・賃金」、「休日、労働時間等」が重視されている。

示唆

- 今回、調査の対象とした工業系高等学校の生徒は総じて建設産業に対するイメージは良く、卒業後も県内企業への就職を含めて、建設産業に就職する意向を持っている層も一定層存在する。（３人に２人が建設業界に就職、４人に１人は県内建設産業への就職を希望）
- しかし、就職先を決めるときには「仕事のやりがい」、「給与・賃金」、「休日・労働時間等」が重視されており、このうち、建設産業は「仕事のやりがい」については問題ないものの、「給与・賃金」、「休日・労働時間等」の部分で問題があると認識されている。
- そのため建設産業への就職を促進するためには、「仕事のやりがい」の周知もさることながら、「給与・賃金」、「休日・労働時間等」といった労働条件の改善とその周知が有効と考えられる。

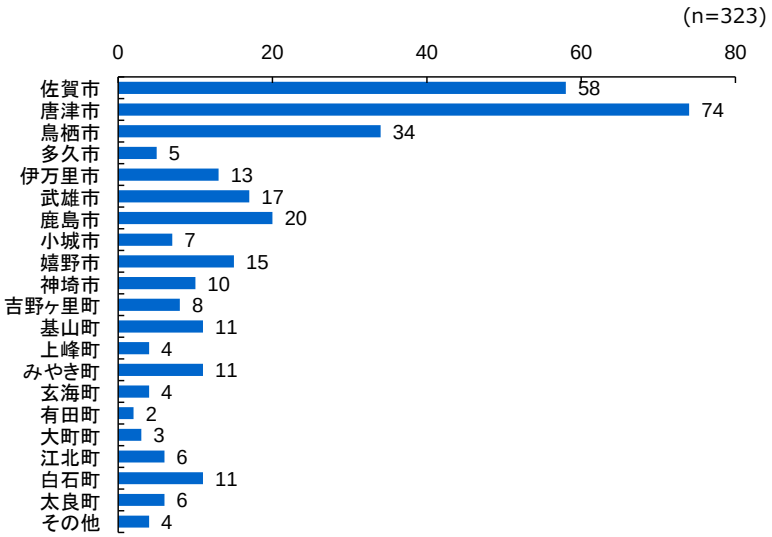
調査結果

＜Ⅰ　回答者のプロフィール＞

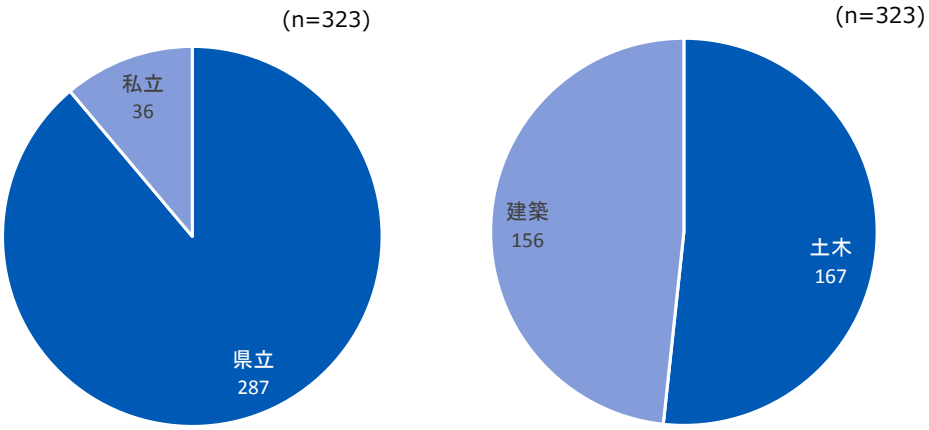
問１　あなたのお住まいや学校についてお答えください。

唐津工業高等学校の立地する唐津市在住の回答者割合が高い。県立高校の回答が約９割を占めている。建築と土木の割合は概ね半数ずつとなっている。

図表 1-1　住所地



図表 1-2　在籍高校（左）・学科（右）

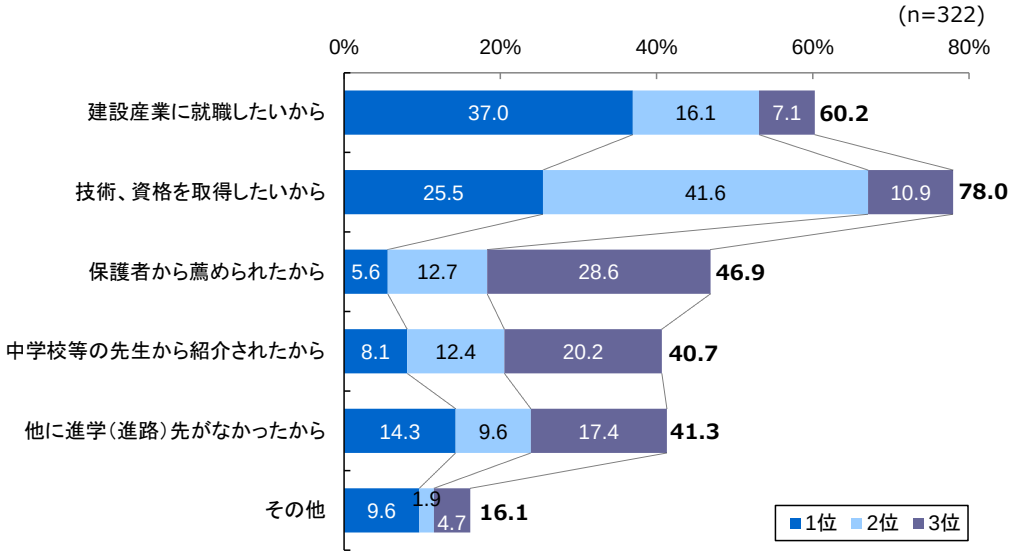


問２　土木系・建築系の学科への進学理由　あなたが専門学科（土木科・建築科等）へ進学した理由は何ですか。（上位３つまで回答）

「建設産業に就職したいから」が１位の理由として最も選ばれており、37%を占めている。工業高校の生徒を対象にしていることから、中学卒業時点で建設業への就職意向のある層が一定以上存在するということが分かる。

次いで「技術、資格を取得したいから」が１位の理由として選ばれており、また、２位、３位の理由も合計すると、最も選ばれている理由となっている。最も選ばれた「建設産業に就職したいから」と併せて、高校卒業後の就職に関する意識が明確な状況が伺える。

図表 2　専門学科への進学理由

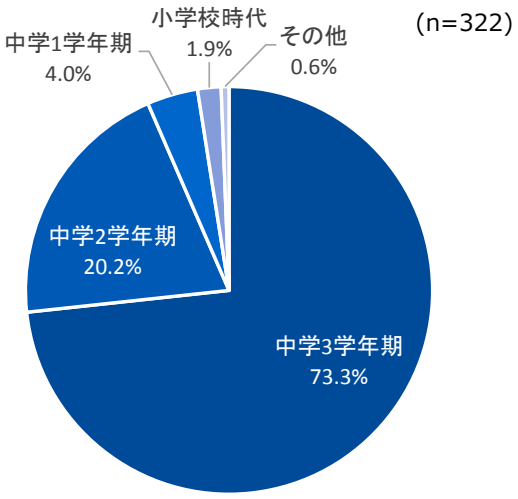


問 3　進学したい高校の学科を選んだ時期　あなたが進学したい高校の学科を選んだ時期はいつですか。

「中学３学年期」に選んだという回答が最も高く、73.3%となっている。次いで中学２学年期が 20.2%である。

なお、工業高校への進学意向が明確化したのは中学３学年期が多いという結果となっているが、一般的に中学生が進学高校を決めるのは中学３学年時と考えられる。工業高校への進学意向の原因と考えられる建設産業に興味を持った時期等は中学３学年時よりも早い時期となっている可能性がある点に留意が必要である。

図表 3　進学したい高校の学科を選んだ時期

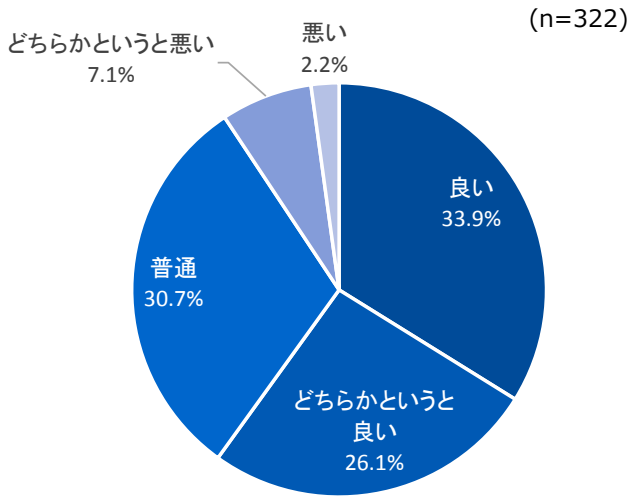


＜Ⅱ建設産業に対するイメージ＞

問 4　建設産業に対するイメージをお聞かせください。

「良い」、「どちらかというと良い」の合計が過半数を超えている一方で、「悪い」、「どちらかというと悪い」の合計は 1 割未満となっている。総じて、建設産業のイメージは良いという結果と言える。

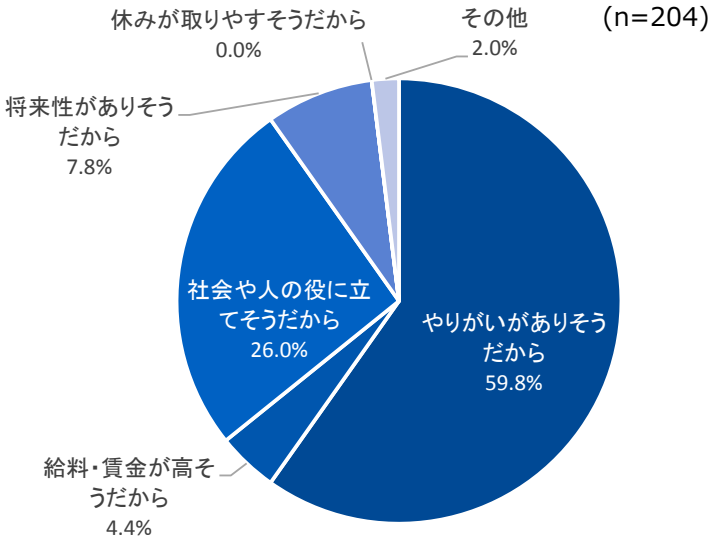
図表 4　建設産業に対するイメージ



問 5　建設産業に抱く（良い）イメージを選んだ理由　問 4 で、「1　良い」、「2　どちらかというと良い」を選んだ方に伺います。そう考えた理由をお聞かせください。

「やりがいがありそうだから」が 59.8%、「社会や人の役に立てそうだから」が 26.0%と、両方併せると 8 割以上が、仕事の意義や社会貢献といった点で建設産業を評価していることが分かる。一方で、「給与・賃金が高そうだから」（4.4%）や「将来性がありそうだから」（7.8%）といった、労働条件やその将来性に関しては、建設産業に良いイメージを抱く理由としては選ばれる割合が低くなっている。

図表 5　建設産業が良いイメージを持つ理由

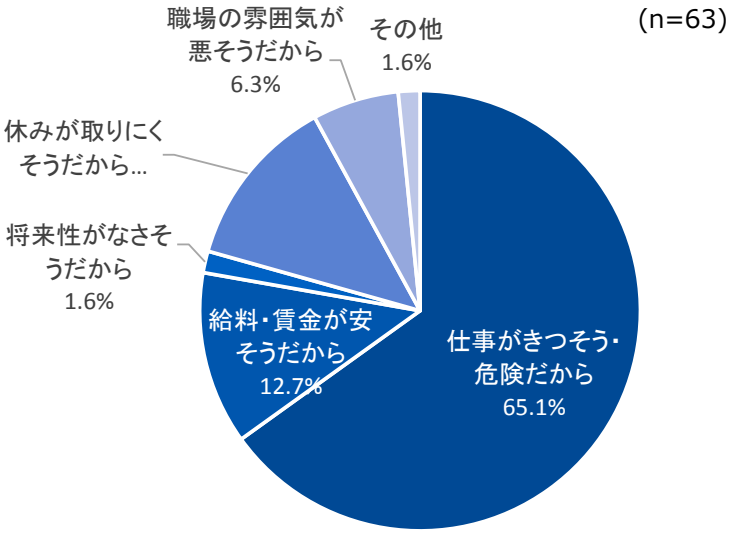


問６　建設産業に抱く（悪い）イメージを選んだ理由　問４で、「4　どちらかというと悪い」、「5　悪い」を選んだ方に伺います。そう考えた理由をお聞かせください。

「仕事がきつそう・危険だから」が 65.1%と最も多く、次いで「給料・賃金が安そうだから」、「休みが取りにくそうだから」がそれぞれ 12.7%となっている。

給与や休みといった労働条件もさることながら、仕事がきつい・危険といった仕事内容そのものに対する考えが、建設産業に悪いイメージを持つ理由として挙げられている。

図表６　建設産業が悪いイメージを持つ理由※



※本設問は問４で「4　どちらかというと悪い」、「5　悪い」を選定した回答者（n=30）が回答することとなっているが、それ以外にも回答があり n=63 となっている。（設問の意義から鑑み、n=63 で集計している）

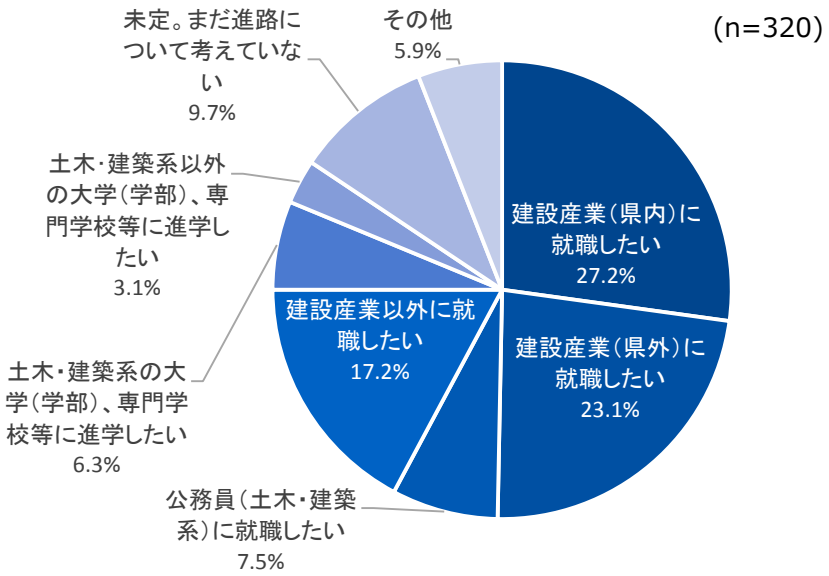
＜進路希望等＞

問 7　卒業後の進路希望　卒業後の進路希望についてお聞かせください。

「建設産業（県内）に就職したい」が 27.2%、「建設産業（県外）に就職したい」23.1%が多く、両方を併せると約半数が建設産業への就職を希望している。その中でも県内の建設産業への就職希望者のほうが県外を上回っている状況である。

「建設産業以外に就職したい」は 17.2%であり、「進路未定」(9.7%)、「その他」(5.9%)、「土木・建築系以外の大学（学部）、専門学校等に進学したい」（3.1%）を併せても 35.9%であり、それ以外の 64.1%（概ね３人に２人）は、建設産業や公務員への就職、土木・建築関連への進学を希望している。

図表 7　卒業後の進路希望

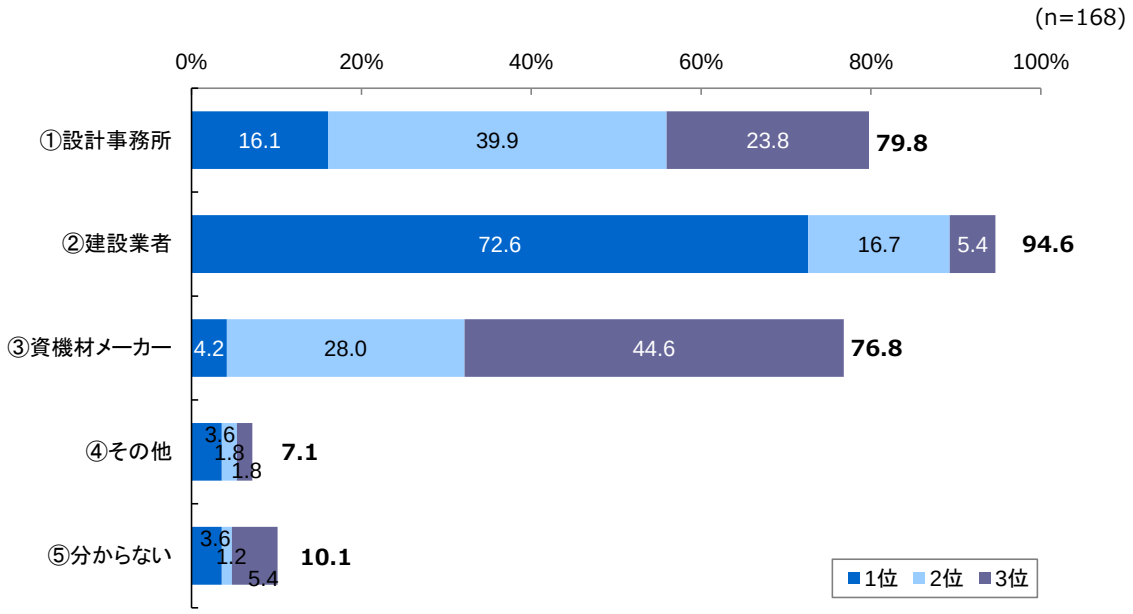


問８　問７で「1　建設産業（県内)」「２　建設産業（県外）に就職したい」を選択した方へ。　希望する職種をお聞かせください。

「建設業者」を１位に選んだ回答者が最も多く 72.6%、ついで「設計事務所」が 16.1%となっている。

問７の結果と併せると、県内建設産業への就職希望が全体の 27.2%で、そのうちの 72.6%が建設業者を希望しており、全体の約２割（27.2%×72.6%）が県内の建設会社への就職を希望していることとなる。

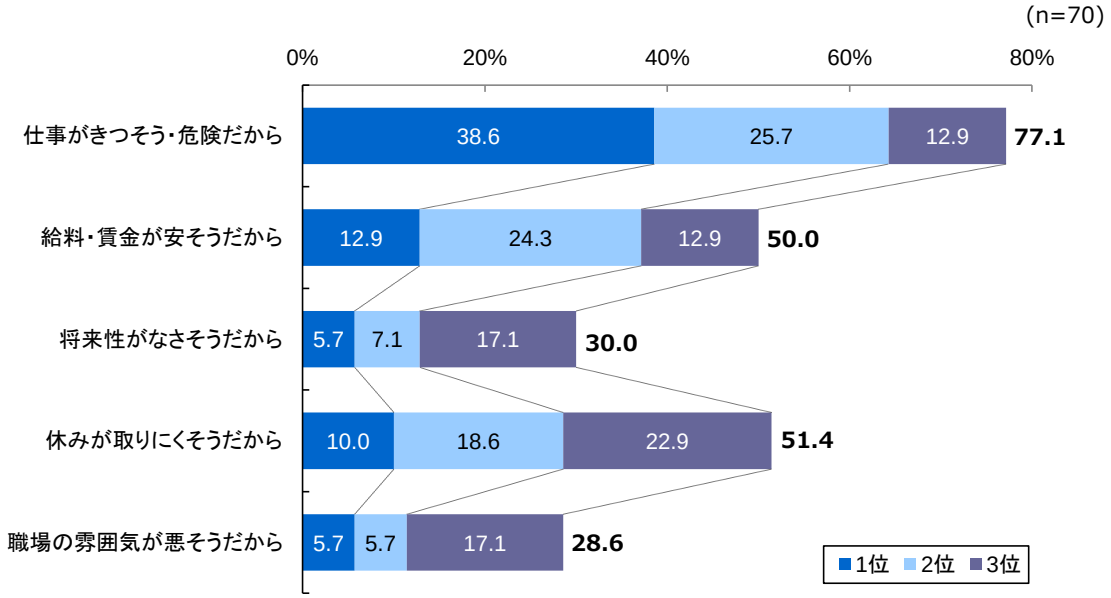
図表８　希望する職種



問９　問７で「4　建設産業以外に就職したい」を選択した方へ。　建設産業を就職先として選択しなかった理由をお聞かせください。

１位として選ばれた回答は「仕事がきつそう・危険だから」（38.6%）、「給料・賃金が安いそうだから」（12.9%）、「休みが取りにくそうだから」（10.0%）の順番となっている。
問６の建設産業に悪いイメージを持つ理由と同様の回答傾向となっており、労働条件（給与、休み）もさることながら、建設産業の仕事のきつさや危険さが懸念されていることが示唆される。

図表９　建設産業を就職先として選択しない理由※

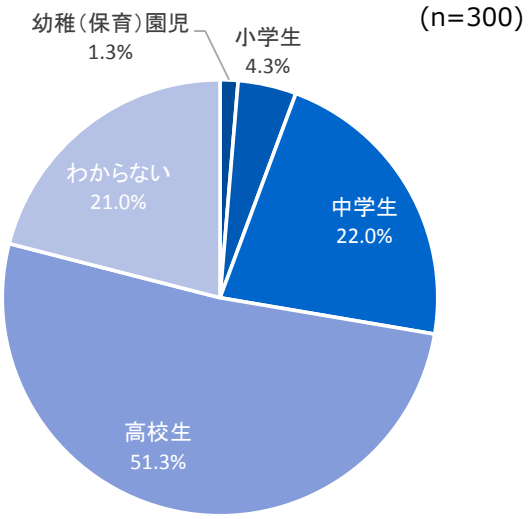


※本設問は問７で「4　建設産業以外に就職したい」を選定した回答者（n=55）が回答することとなっているが、それ以外にも回答があり n=70 となっている。(設問の意義から鑑み、n=70 で集計している)

問 10　建設産業に就職したい（就職したくない）と思った時期

建設産業への就職を判断した時期は「高校生」が 51.3%となっており、約半数が工業系の高校に入学した後でも、建設産業への就職の是非を判断していることが推察される。一方、中学生で判断した層も 22%存在し、この層は建設産業への就職を前提に、工業系の高校への入学を選択したと考えられる。

図表 10　建設産業への就職の判断時期



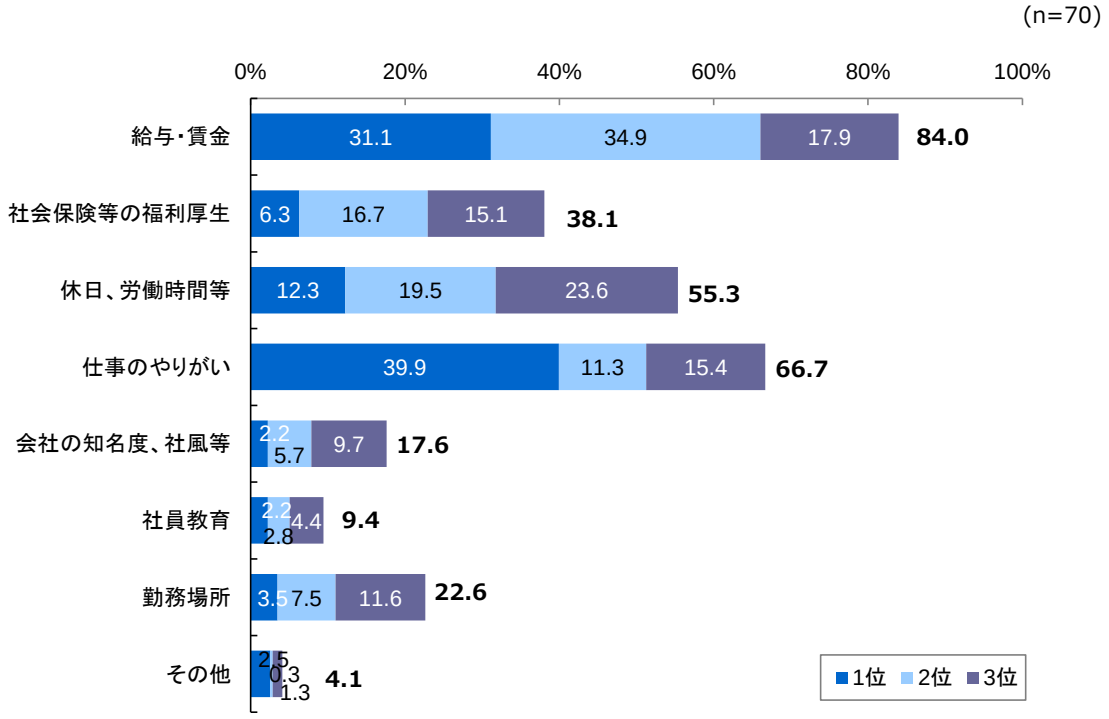
問 11　就職先を決める場合に重要であると考えることをお聞かせください。

１位に選ばれたものは「仕事のやりがい」（39.9%）、「給与・賃金」（31.1%）、「休日、労働時間等」（12.3%）の順となっている。

仕事のやりがいを最も重視する、という回答者が多いが、２位、３位に重要なものもふくめると「給与・賃金」、「休日・労働時間等」も重視されていることが分かる。

問５において建設産業に良いイメージを持つ理由を尋ねているが、「やりがいがありそうだから」が 59.8%と最も高かったが、「給与・賃金が高そうだから」という回答は 4.4%、「休みが取りやすそうだから」は 0%であった。つまり就職先判断では「仕事のやりがい」が最重視され、建設産業もやりがいのある産業だとみなされているが、やりがいと同程度に重視される「給与・賃金」、「休日、労働時間等」については、建設産業に満足していない、という状況であることが示唆される。

図表 11　就職先判断における重要事項



建設産業の担い手確保・育成に関するアンケート調査票＜建設企業用＞

調査概要

- 調査対象：佐賀県内建設企業(建設業許可業者)
- 調査方式：所管の土木事務所を通じて配布・回収
- 標本数：1,113 社
- 回収数：713 社
- 実施期間：平成 29 年 6 月下旬～8 月末

調査結果概要

- 経営状況については良い、という回答と悪いという回答が均衡している。
- 人手不足については技術者・技能者ともに大変不足が３割、どちらかというと不足が５割、という状況であった。特に 20 歳代、30 歳代の若手が不足している。
- 求めているのは建設業経験者や資格取得者である。新卒も一定程度雇用意向はあるが、未経験の中途については積極的でない。
- 女性の雇用は約１割が既に積極雇用しており、約５割が雇用を検討している。一方で、外国人技能実習生については約７割が雇用を検討していない。
- ICT 利用意向については約２割が既に導入済み、導入を検討が４割だが、利用について検討していない回答も４割存在していた。
- 人材確保のためには給与の増加が最も必要であり、具体的な行動をとっている企業は約４割であった。
- 週休２日制の導入に関する従業員の要望について、約６割は要望がない、ということであった。
- 中長期な人材育成について約６割の企業が取組んでおり、その内容としてはＯＪＴや資格取得の推進が多くみられた。
- 中長期な人材育成に取組めていない理由は、育成に関する時間、人手、費用であった。
- 佐賀県に期待する施策としては建設業のイメージアップのためのＰＲや資格取得に関する助成が多い。自由記入も含めると、工事発注の平準化や労務単価の向上といった意見も多くみられた。

示唆

- 経営状況については景気回復や日本全体での建設業の人手不足を受けて回復傾向にあり、直近１年間は全体として良いとも悪いとも言えない状況に回復してきたのではないかと考えられる。
- 人手不足については多くの企業が感じており、特に次代を担う 20～30 歳代が不足している。
- その確保に向けては、各企業は新卒というよりも即戦力となる業界経験者を求めているが、それには給与の向上が必要であり、課題となっていると考えられる。
- 業界の未経験者や女性、外国人技能実習生の雇用については全体として積極的ではなく、その理由としては育成にかける時間や人手、費用が不足しているためと考えられる。
- 各企業とも人手の確保のために給与の向上が最重要と感じているが、次いで仕事のやりがい、と回答している。しかし、別途実施された工業高校等の生徒向けのアンケートでは給与以外にも休日や労働時間も重視されており、その点で企業側と生徒側の想いにギャップが見られる。
- ただし、休日や労働時間をより確保するためには、そのための売上確保が必要であり、労務単価の引き上げ、ひいては生産性の向上が必要である。しかし、特に小規模企業については生産性向上の有力な方策として考えられる ICT 機器の導入に積極的でない状況である。
- 佐賀県に求める施策として建設業のイメージアップを求めている。しかし、工業高校等の生徒向けのアンケートでは、既に建設業に良いイメージを持っており、ネックとなっているのは給与や労働時間等の労働条件であった。仮にイメージアップを行うのであれば、工業高校等の生徒以外の層（普通高校の生徒、中途採用）のイメージアップによる入職促進となるが、一方で、企業は中途の未経験者の採用には積極的ではなく、この点についてはよりイメージアップによる効果の狙いをはっきりさせる必要がある。
- 総じて、人手不足は顕著であるものの、その解決のためには給与の向上が必要である。しかし、そのために必要な労務単価や生産性の向上について有効な手立てが打てていない状況が伺える。

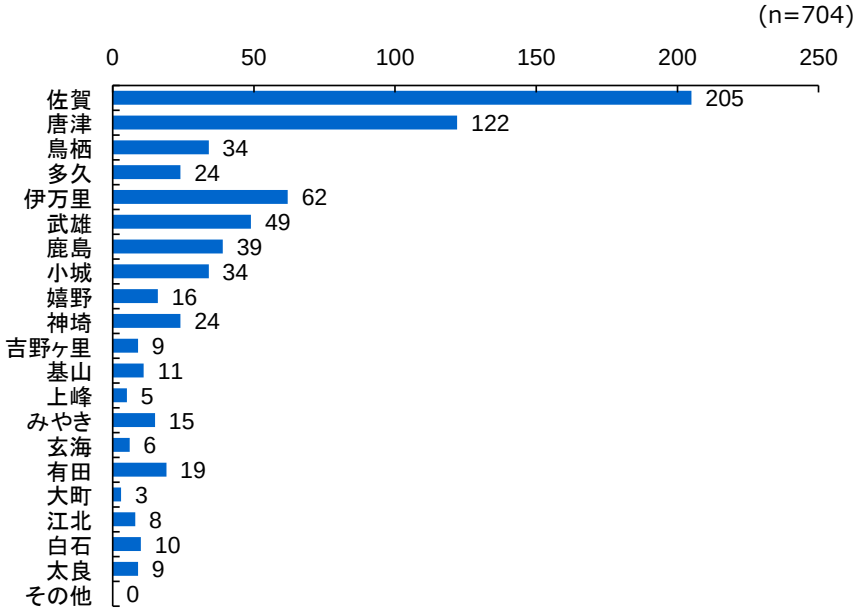
調査結果

＜Ⅰ　回答企業の概要＞

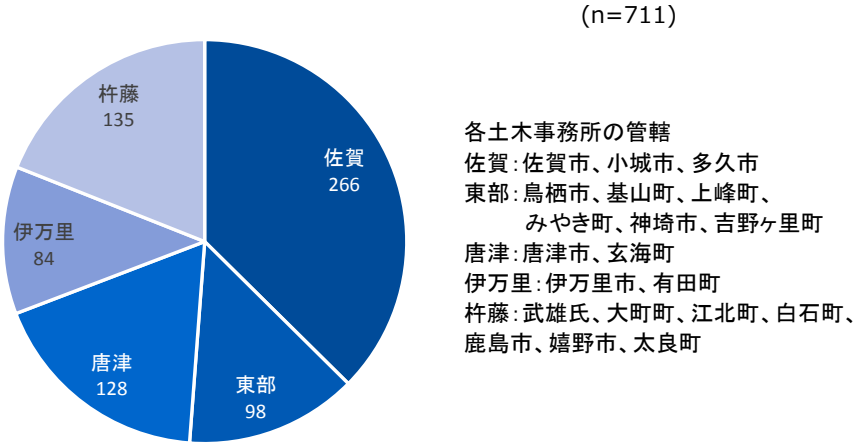
問１　事業所名・所在地・県入札参加資格　貴社の概要をご記入ください。

佐賀市、佐賀土木事務所管内の企業が多い。

図表 1-1　所在地



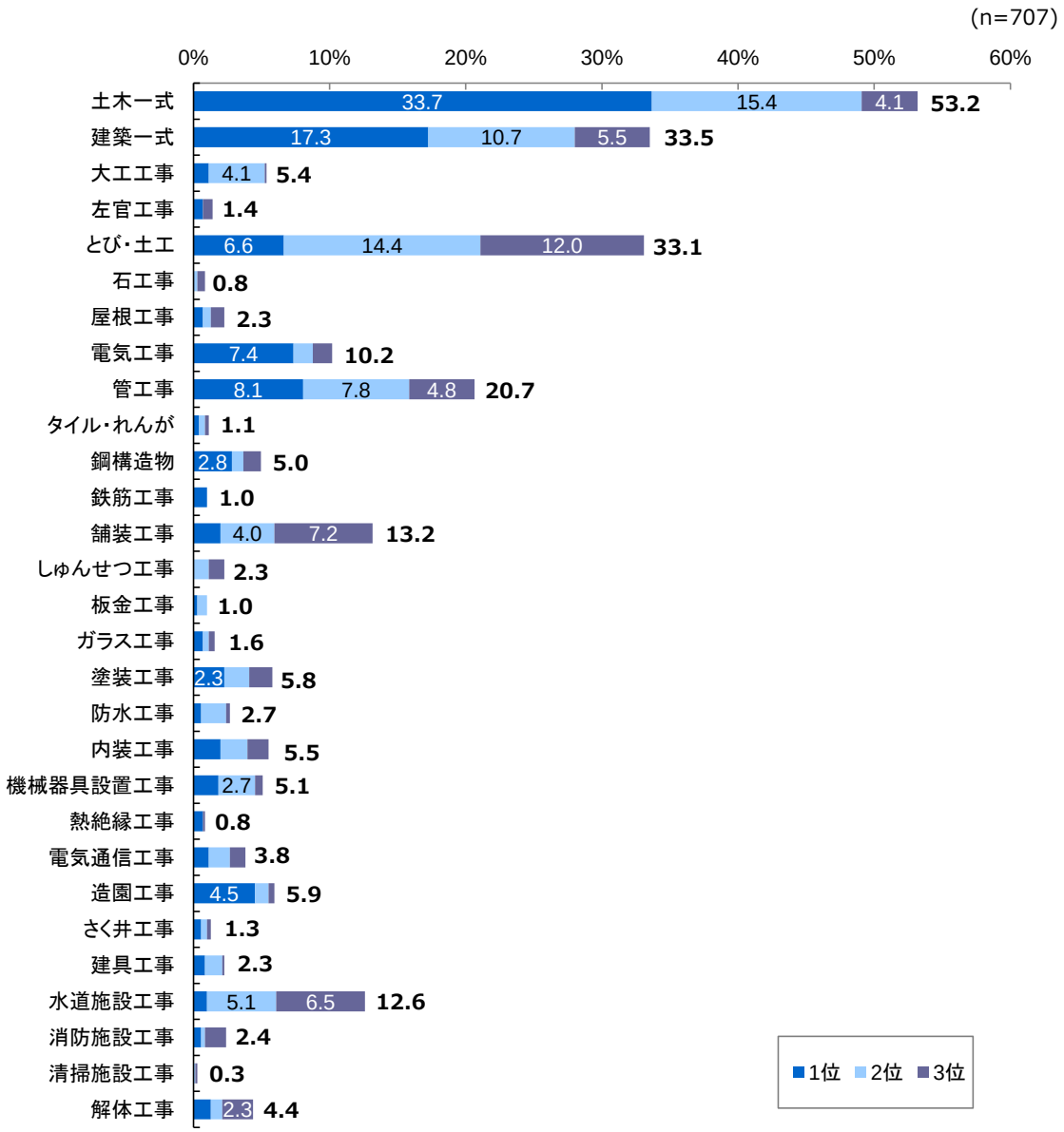
図表 1-2　管轄土木事務所



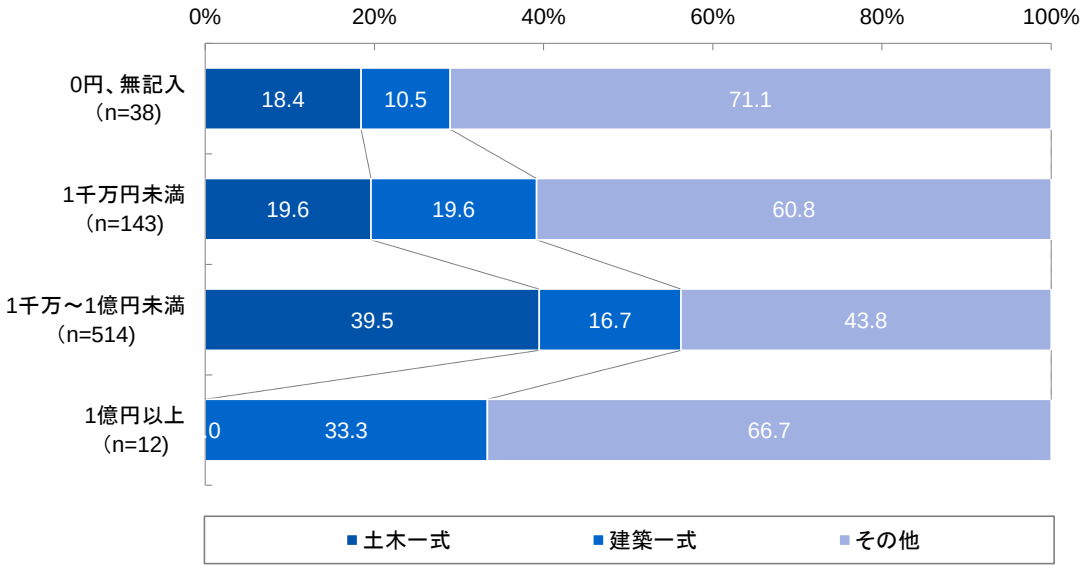
問２　主な建設業種　貴社の主要な営業業種から上位３つ以内を選んでください。

「土木一式」、「建築一式」、「とび・土工」、「管工事」が多い。

図表２　H29・30 年度県入札参加資格



図表 2-2　H29・30 年度県入札参加資格　企業規模別

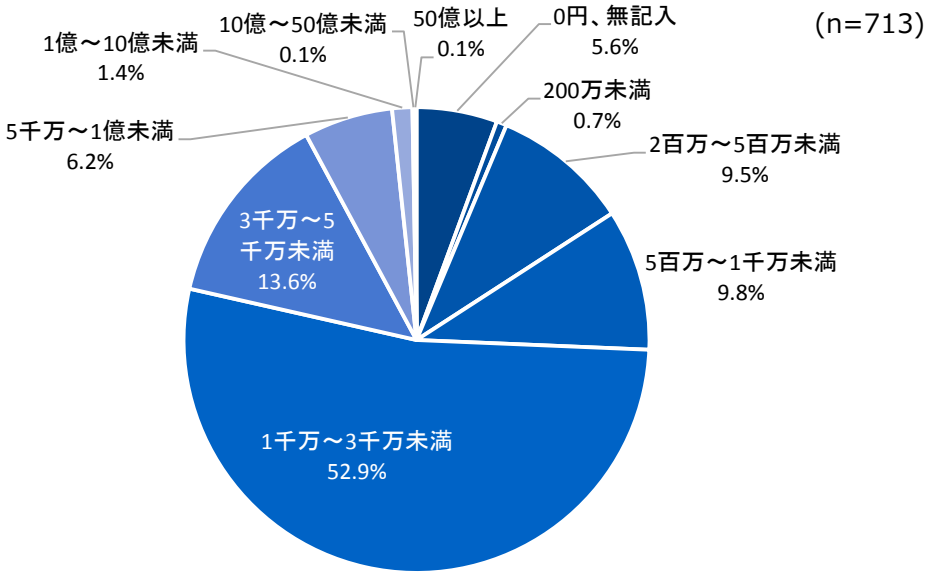


なお、以降の各設問では企業規模、および業種においてクロス集計を行っている。この業種については、問２で主要業種を選択する際に、第１位の業種として、土木一式を選択した企業は土木系、建築一式を選択した企業は建築系、その他を選択した企業は専門工事業としてみなしている。

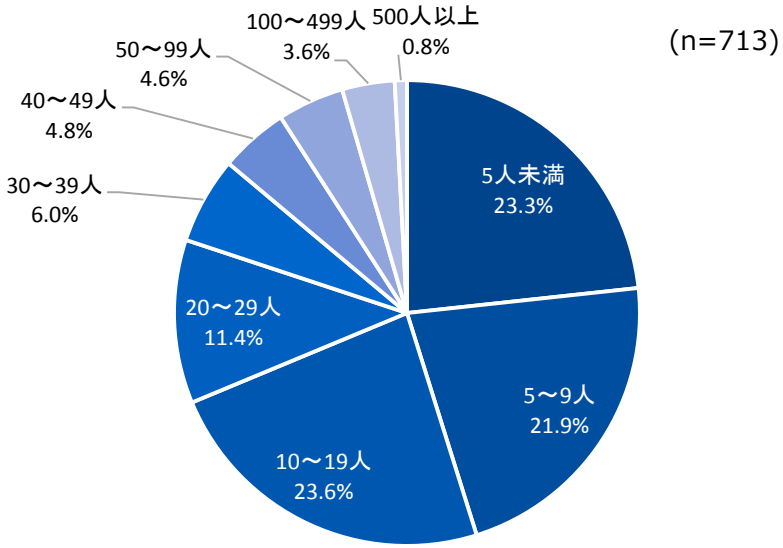
問 3　資本金や現在の従業員数　平成 29 年 7 月 1 日現在の数を記入してください。

資本金と従業員数の分布は以下のとおりである。

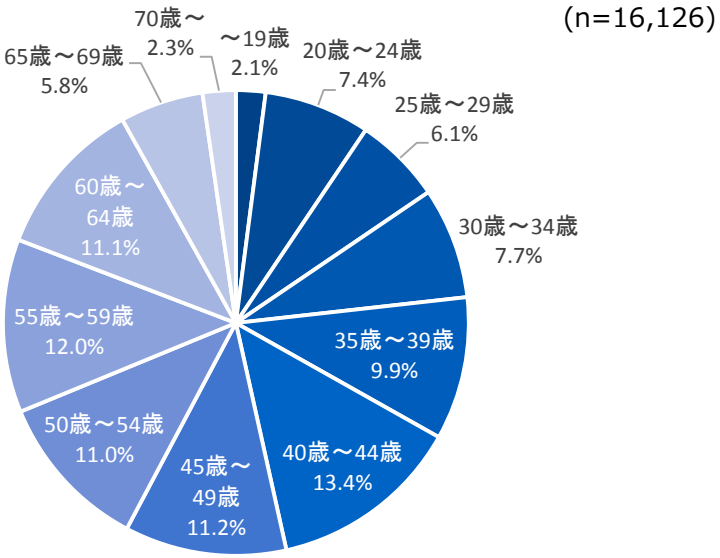
図表 3-1　資本金の分布



図表 3-2　従業員数の分布



図表 3-3　回答企業の従業員の年齢分布

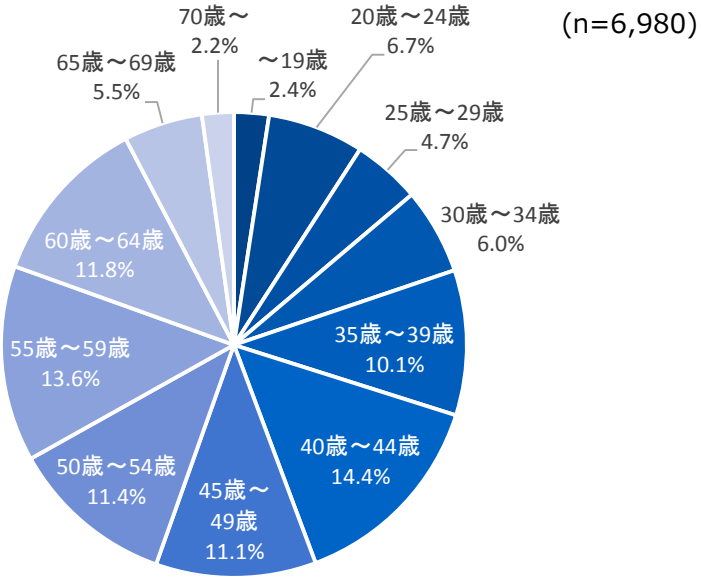


図表 3-4　回答企業における従業員数の年齢・職種の詳細

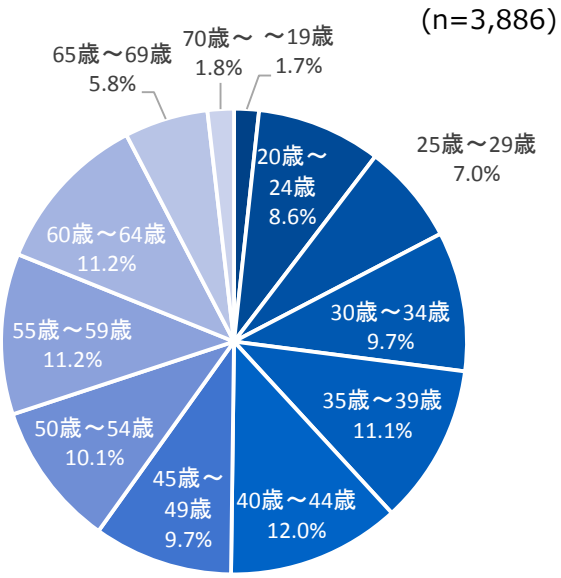
	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳
従業員数	331	1189	979	1246	1602	2154
女性	36	145	133	166	211	290
うち技術職	169	467	329	417	704	1006
女性	11	20	18	12	24	34
うち技能職	67	336	271	377	432	468
女性	2	12	23	22	26	42
その他	95	386	379	452	466	680
女性	23	113	92	132	161	214

	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～	合計人数
従業員数	1813	1778	1941	1787	935	371	16,126
女性	250	203	171	126	65	47	1,843
うち技術職	777	799	950	825	383	154	6,980
女性	26	18	25	15	6	7	216
うち技能職	376	391	434	437	226	71	3,886
女性	32	27	23	17	11	7	244
その他	660	588	557	525	326	146	5260
女性	192	158	123	94	48	33	1383

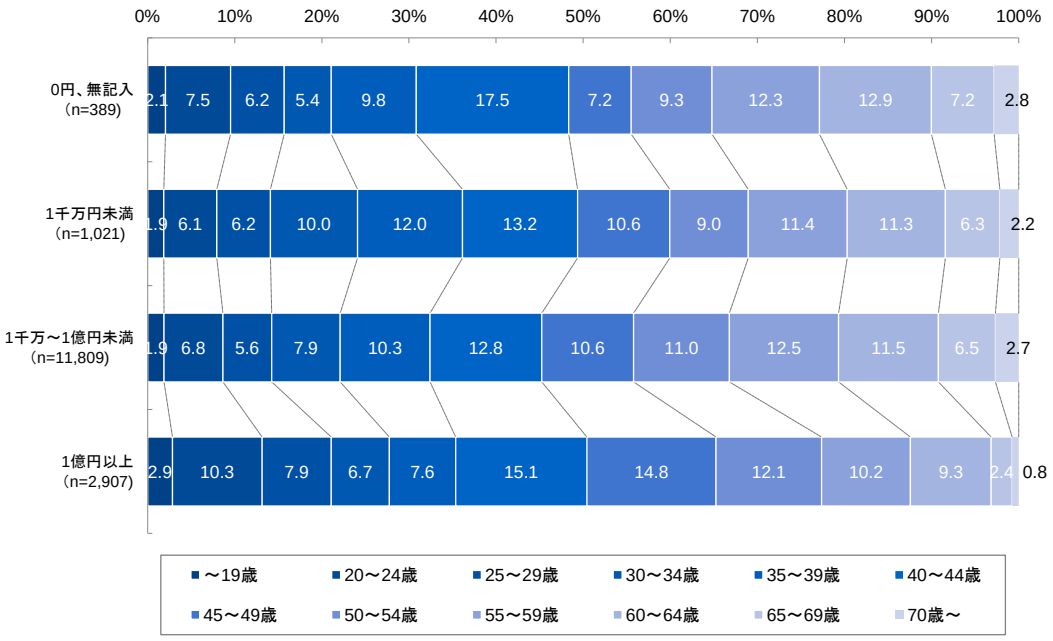
図表 3-5　回答企業の技術者の年齢分布



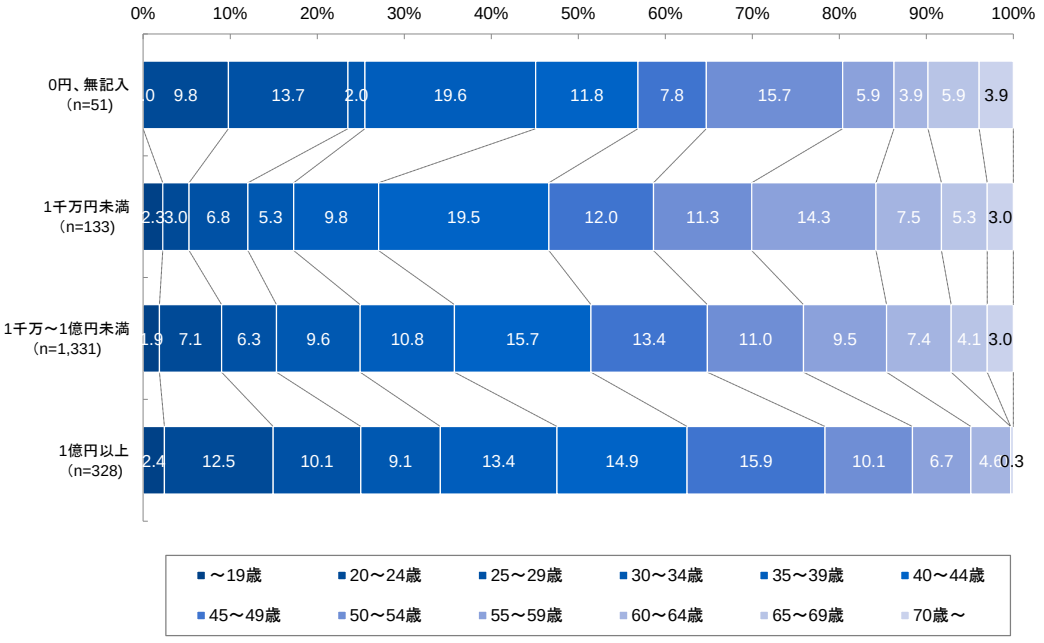
図表 3-6　回答企業の技能者の年齢分布



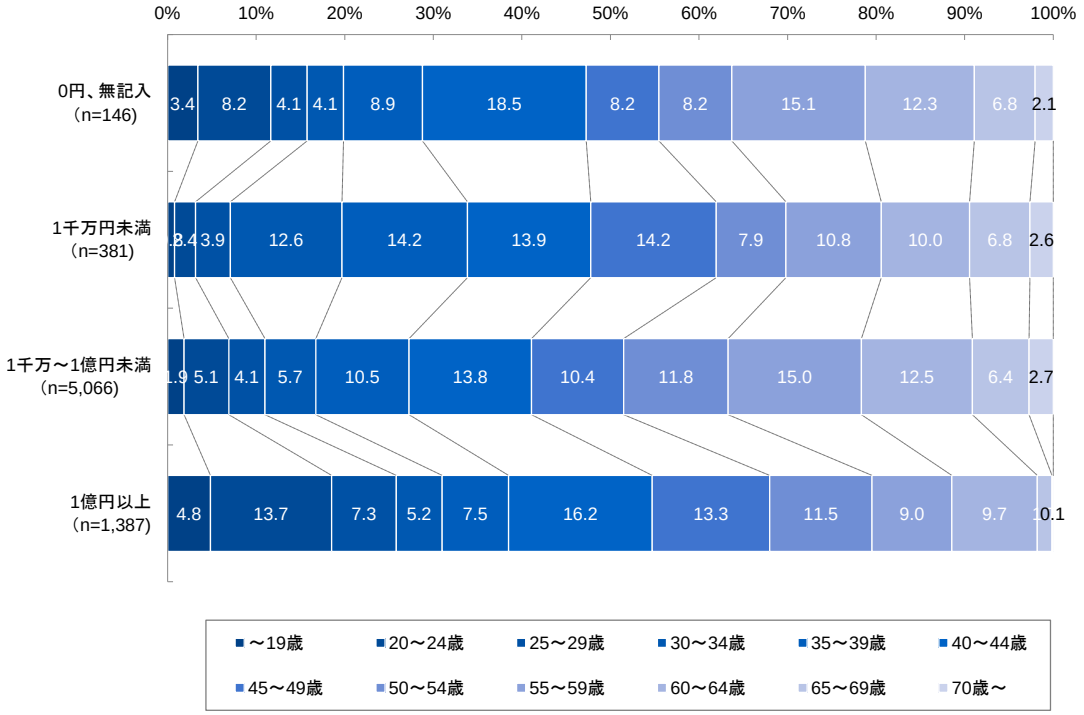
図表 3-7　回答企業の従業員の年齢分布　企業規模別



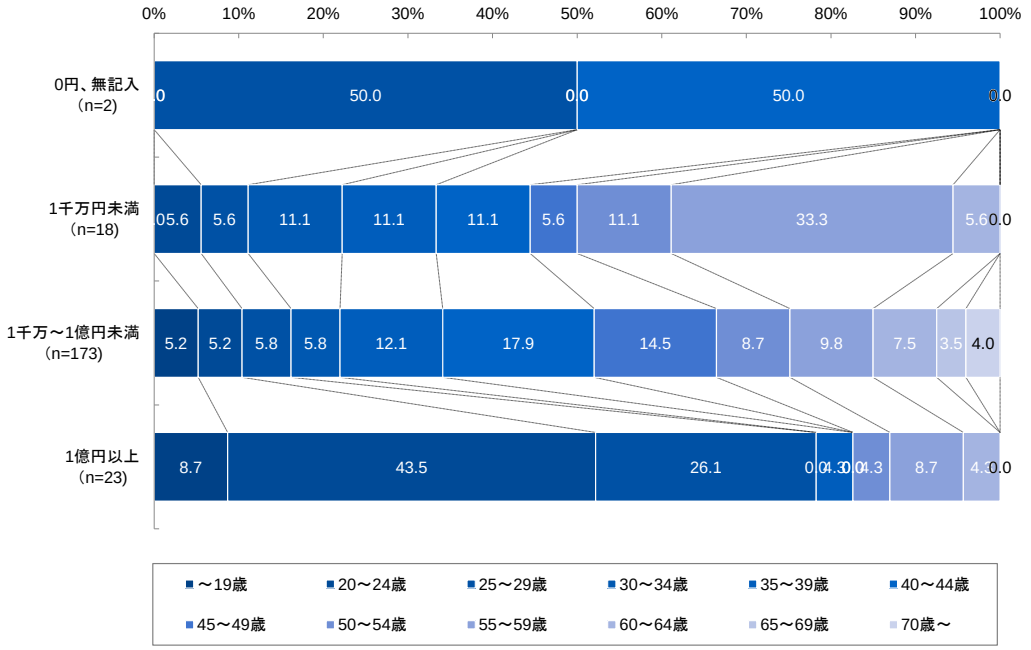
図表 3-8　回答企業の従業員の年齢分布（うち女性）　企業規模別



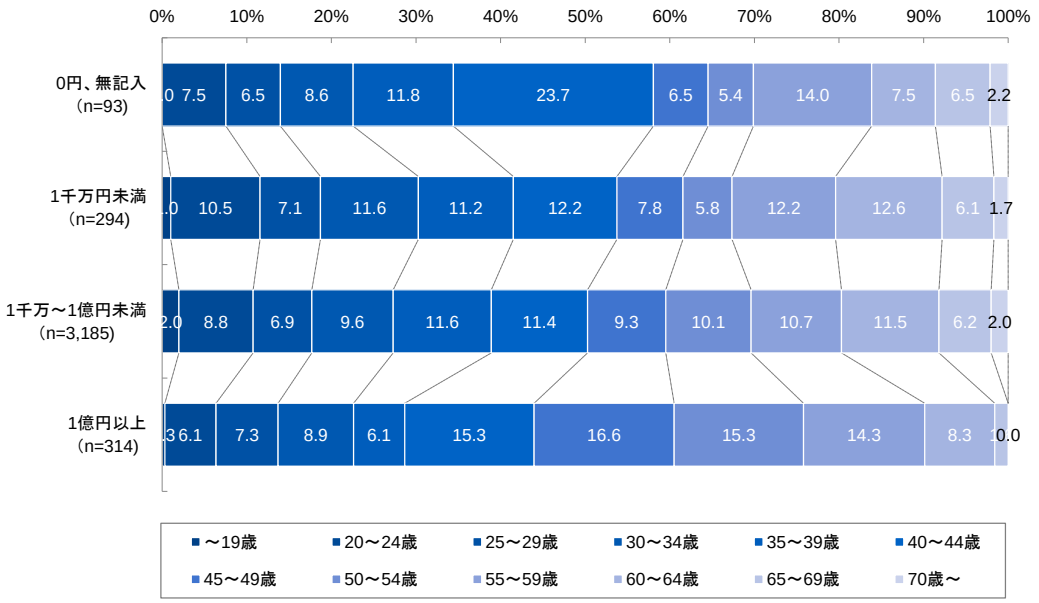
図表 3-9　回答企業の技術者の年齢分布　企業規模別



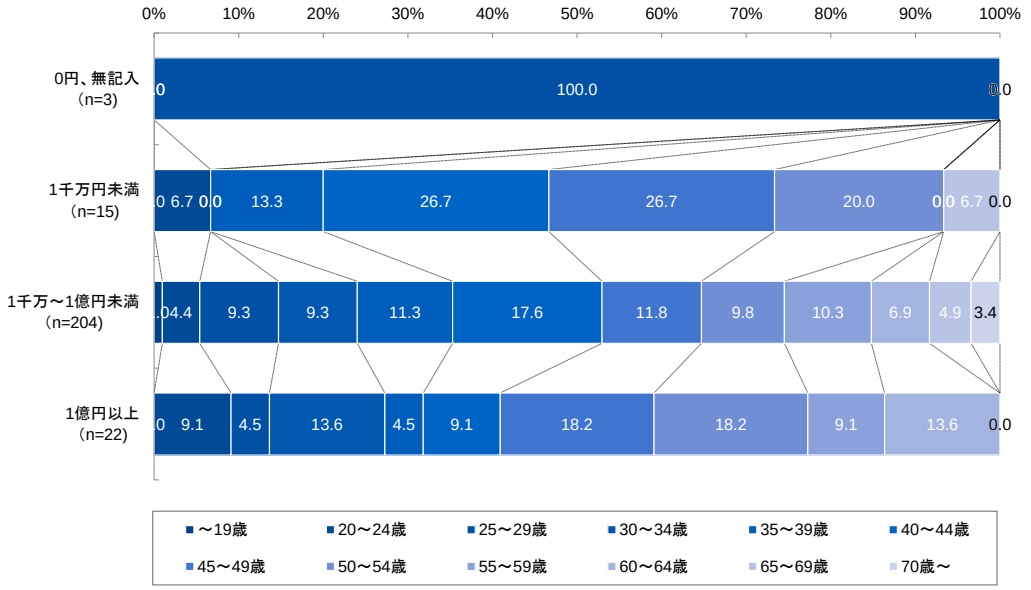
図表 3-10　回答企業の技術者の年齢分布（うち女性）　企業規模別



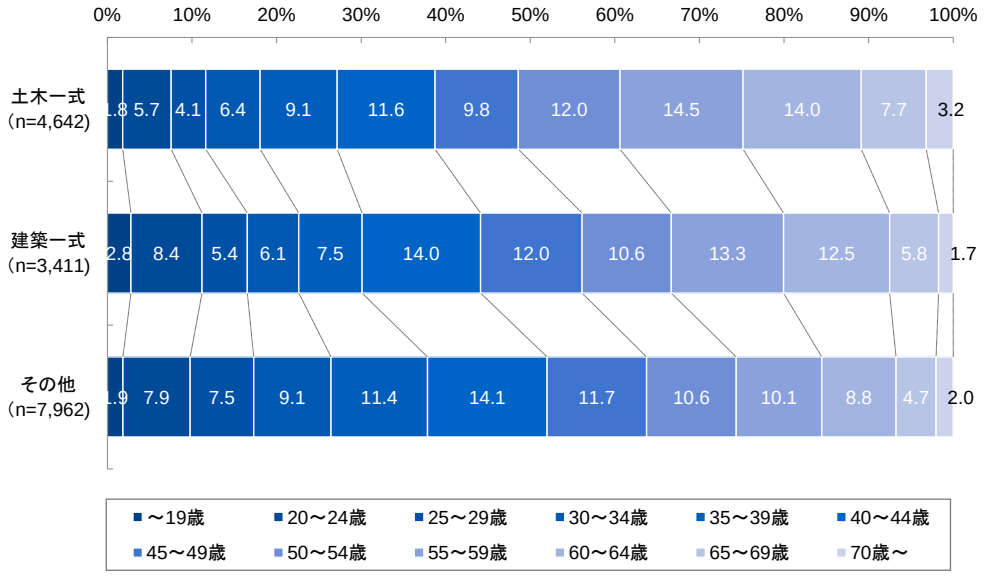
図表 3-11　回答企業の技能者の年齢分布　企業規模別



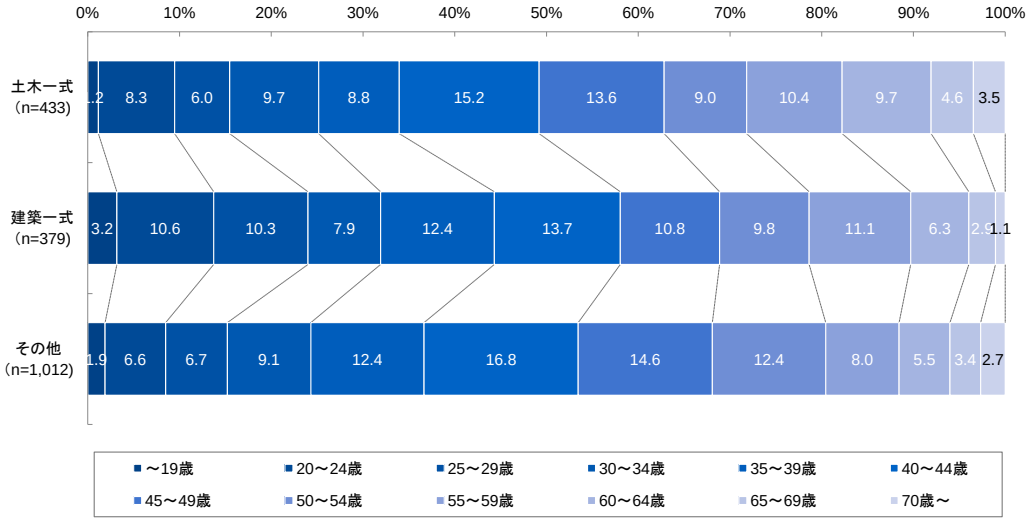
図表 3-12　回答企業の技能者の年齢分布（うち女性）　企業規模別



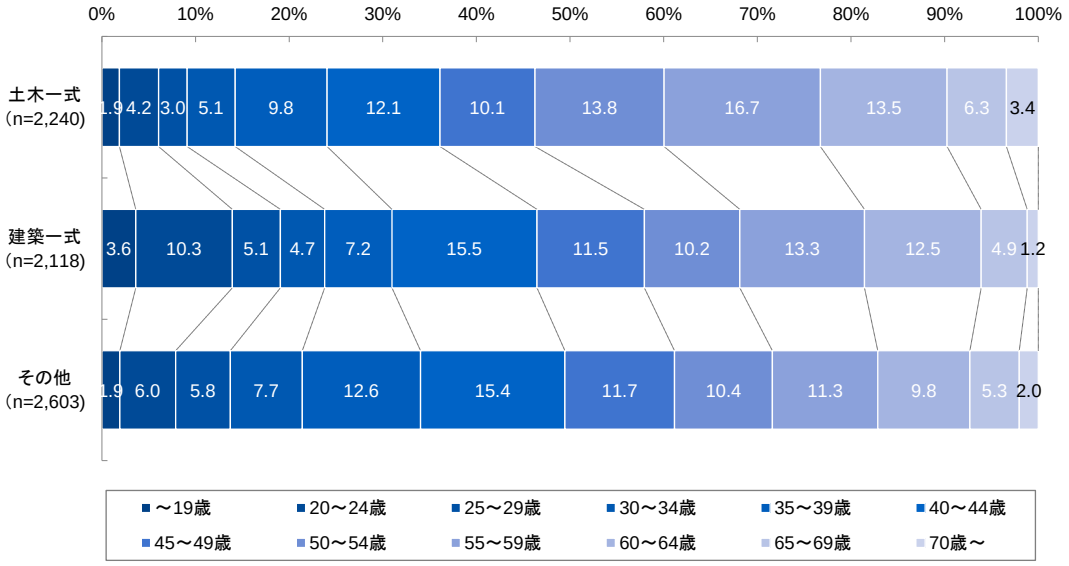
図表 3-13　回答企業の従業員の年齢分布　業種別



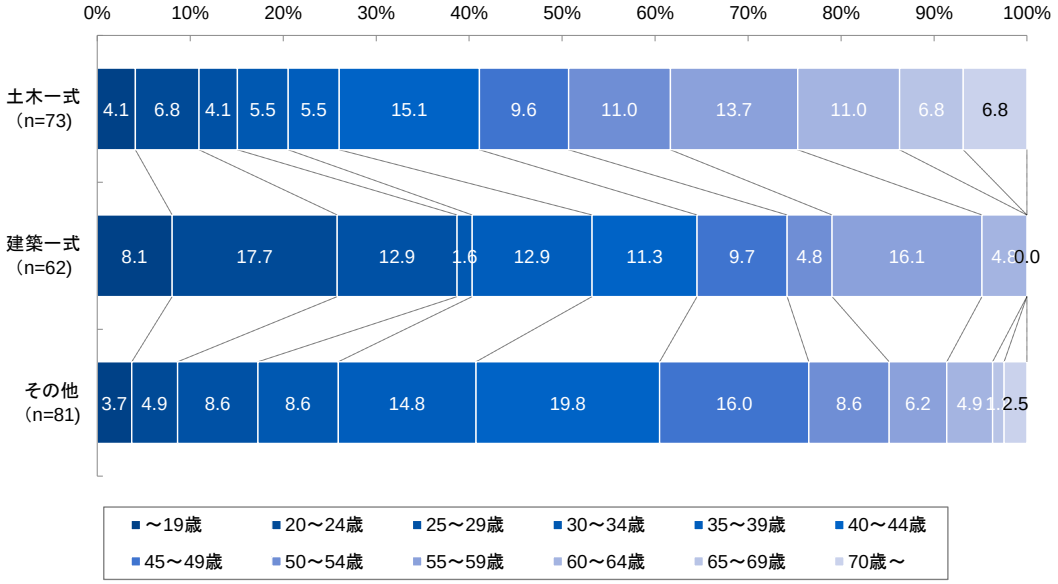
図表 3-14　回答企業の従業員の年齢分布（うち女性）　業種別



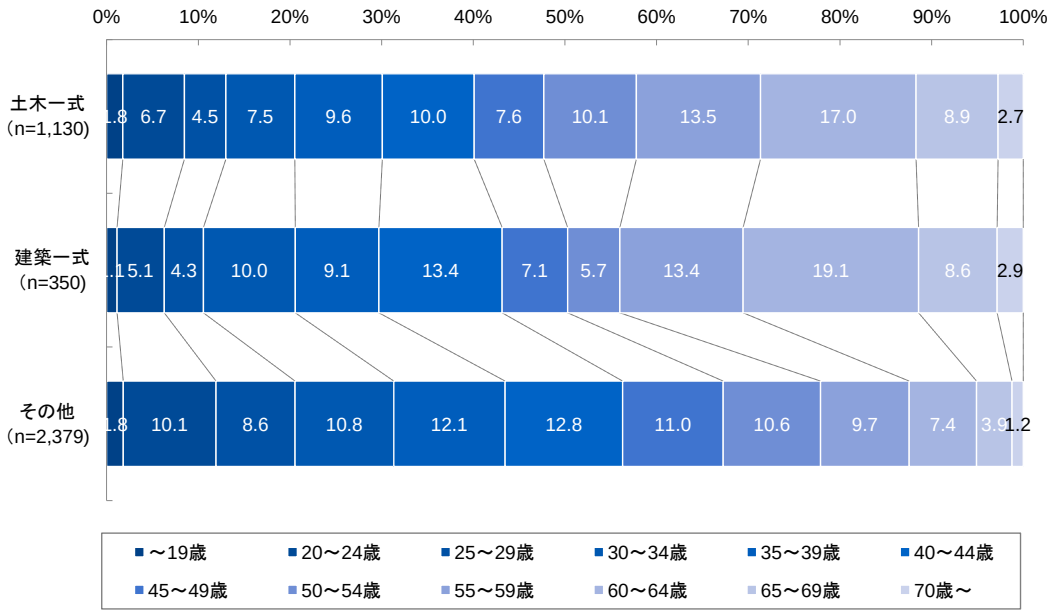
図表 3-15　回答企業の技術者の従業員の年齢分布　業種別



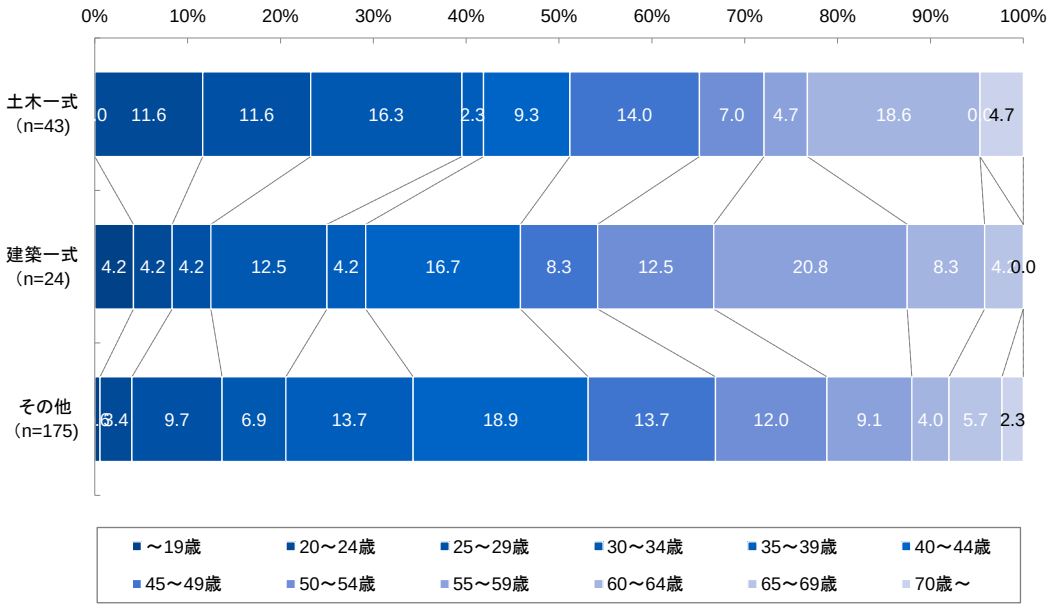
図表 3-16　回答企業の技術者の従業員の年齢分布（うち女性）　業種別



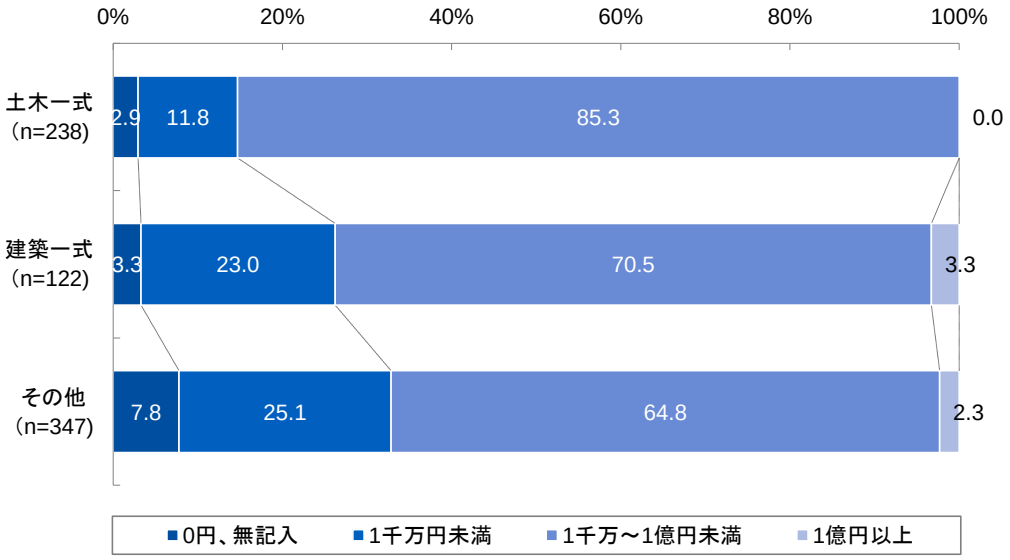
図表 3-17　回答企業の技能者の従業員の年齢分布　業種別



図表 3-18　回答企業の技能者の従業員の年齢分布（うち女性）　業種別



図表 3-19　資本金の分布　業種別



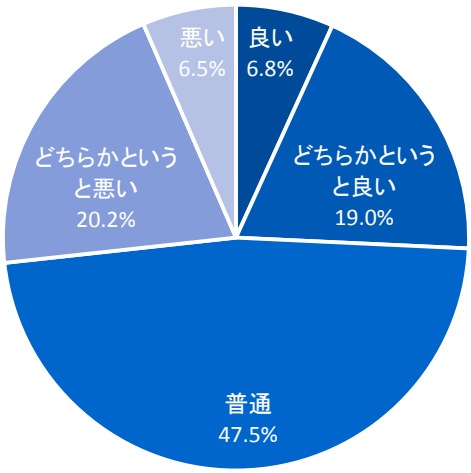
問 4　現在の経営状況　1 年前と比較して、経営状況はどのような状況ですか。

「良い」と「悪い」、「どちらかというと良い」、「どちらかというと悪い」がほぼ均衡している状況である。

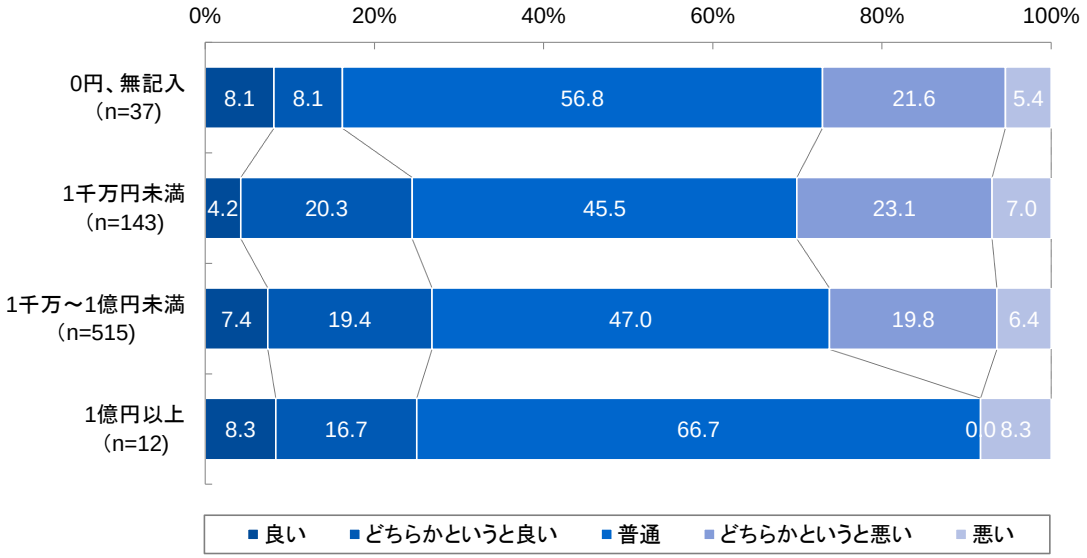
企業規模別では資本金が大きな企業ほど経営状況が 1 年前よりも良いと回答する傾向にある。業種別では建築系がより好業績と回答し、逆に土木系がより業績が悪いと回答する傾向にある。

図表 4-1　現在の経営状況

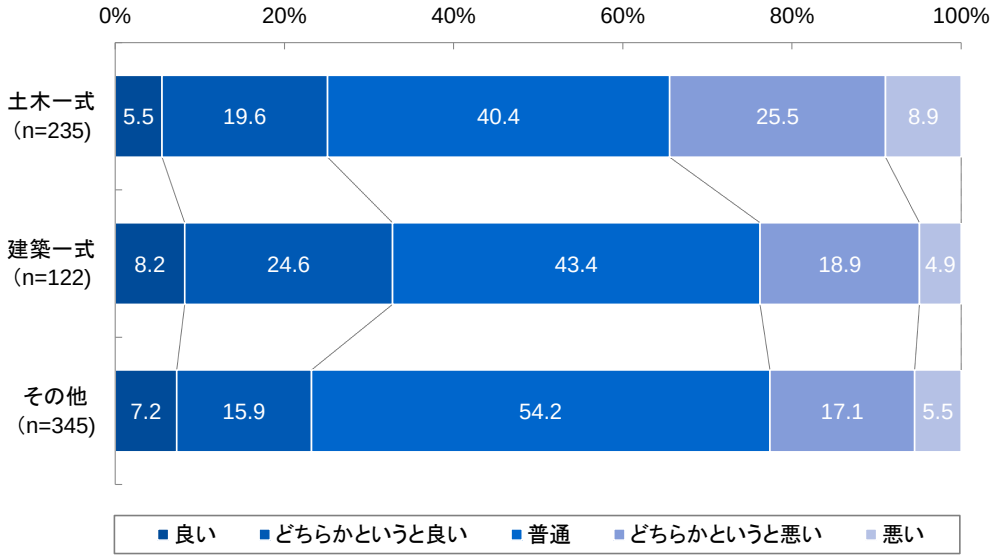
(n=707)



図表 4-2　現在の経営状況　企業規模別



図表 4-3　現在の経営状況　業種別

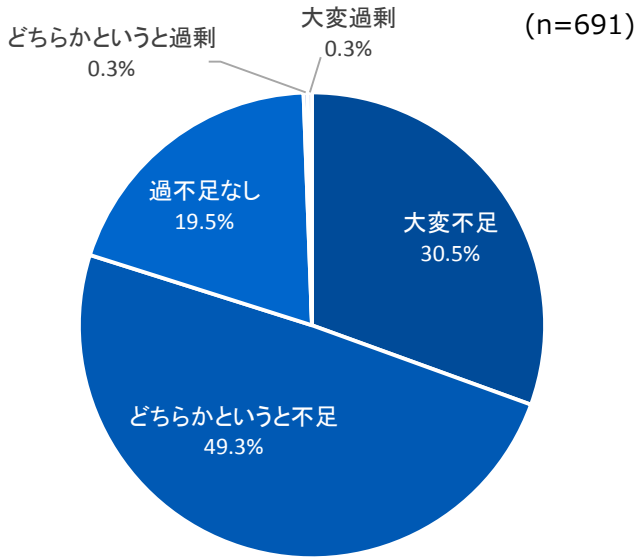


＜Ⅱ　技術者・技能者の状況＞

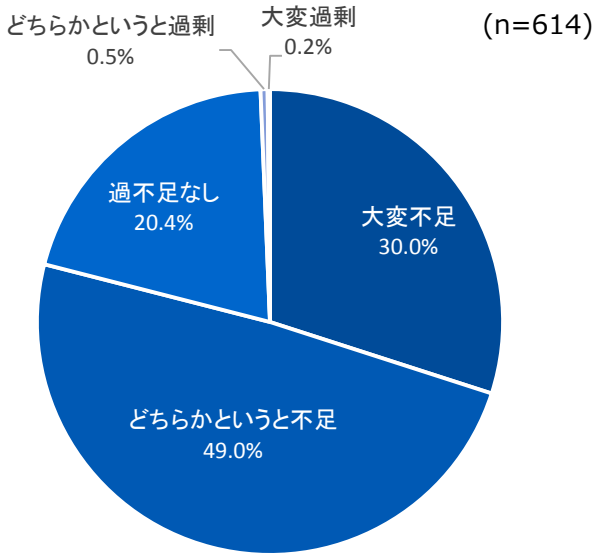
問 5　技術者又は技能者の過不足感　現在技術者又は技能者が不足していると感じますか。

技術者、技能者ともに「大変不足」という回答が３割、「どちらかというと不足」が５割という状況であった。併せて８割の企業が技術者、技能者の不足を感じている。

図表 5-1　技術者の不足の状況

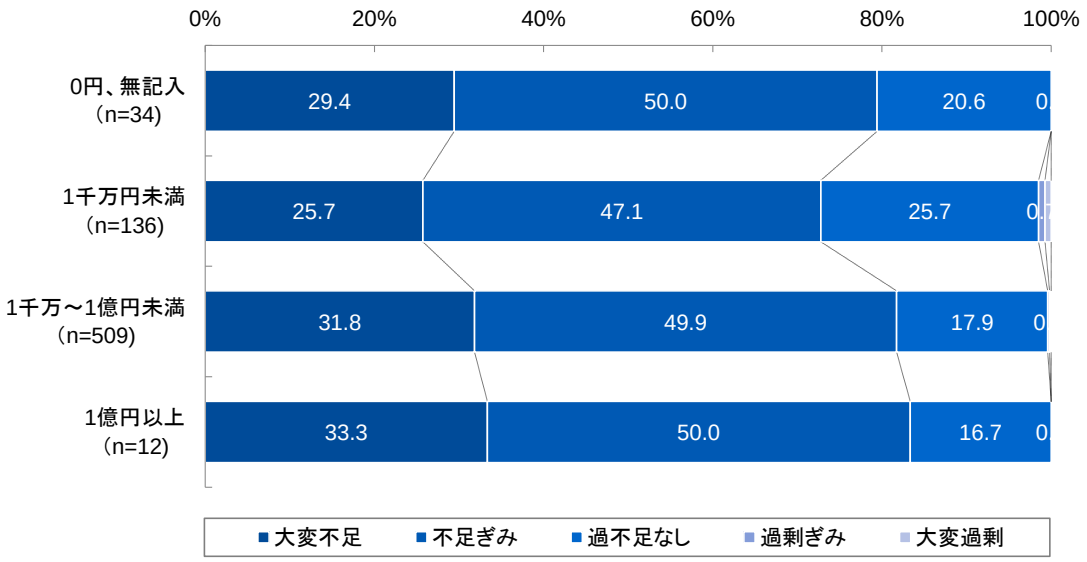


図表 5-2　技能者の不足の状況

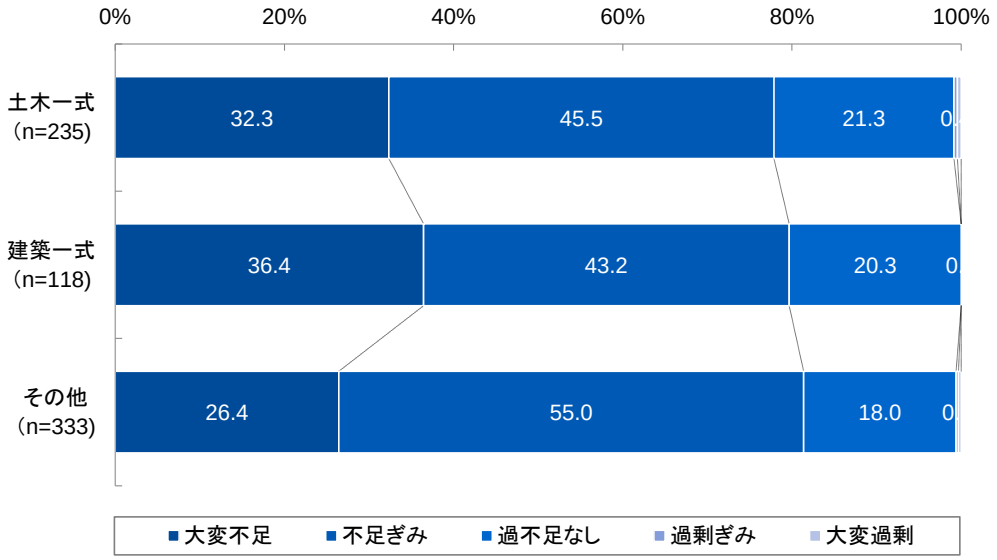


企業規模別では技術者の不足に大きな差はない。一方、業種別では建築系の業種で不足感が強い。

図表 5-3　技術者の不足の状況　企業規模別

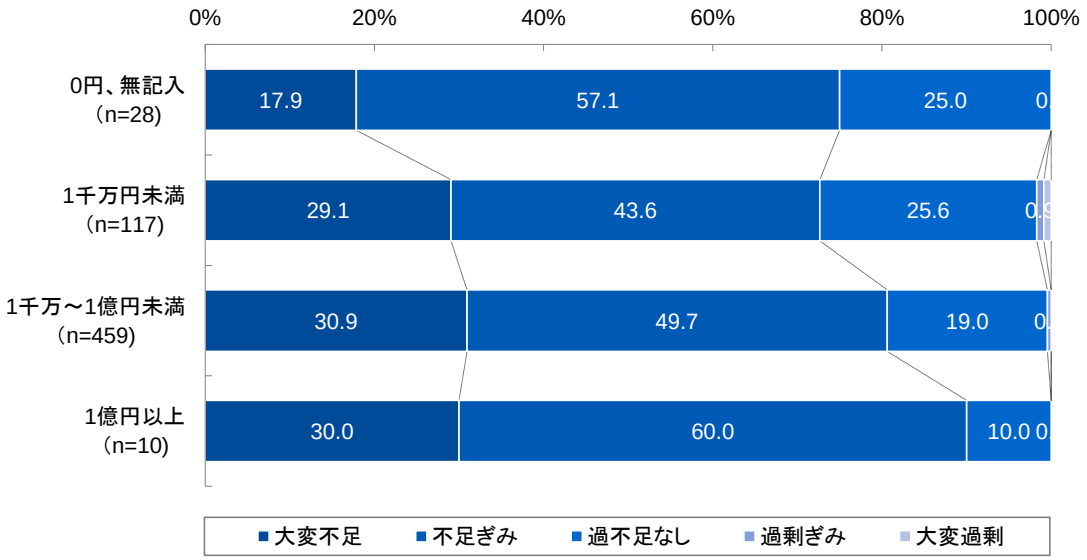


図表 5-4 技術者の不足の状況　業種別

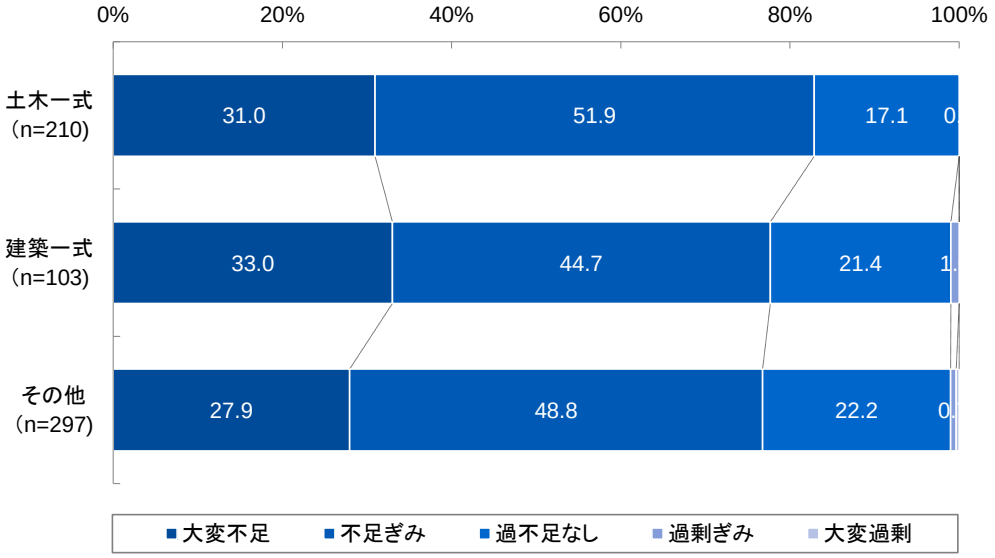


技能者の不足については、企業規模が大きいほど不足傾向を強く感じている。企業規模が大きいほど複数現場を取り扱う必要があり、不足の場面により多く直面するためと考えられる。業種別では土木系が建築系、専門工事業（その他）に比べて不足感が若干強い。

図表 5-5　技能者の不足の状況　企業規模別



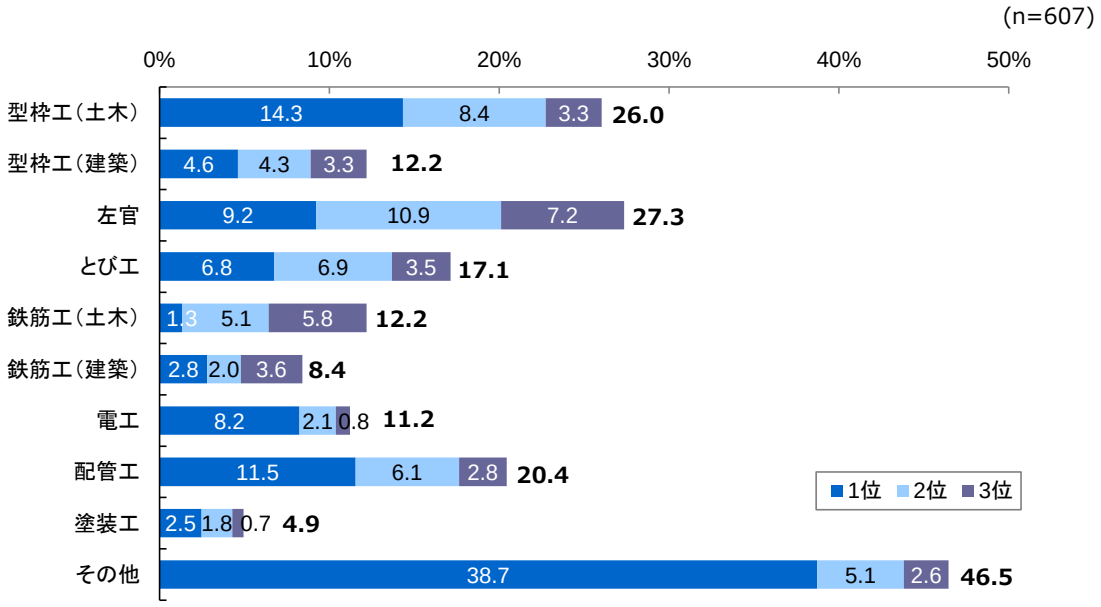
図表 5-6　技能者の不足の状況　業種別



問 6　不足している技術者又は技能者の職種　不足していると感じる技術者又は技能者の職種は何ですか。

「その他」の回答が最も多く不足している職種として選ばれており、具体的には、内装、大工、造園、舗装等の他の専門工事業や施工管理を行う技術者、更には各種重機のオペレーターという回答であった。

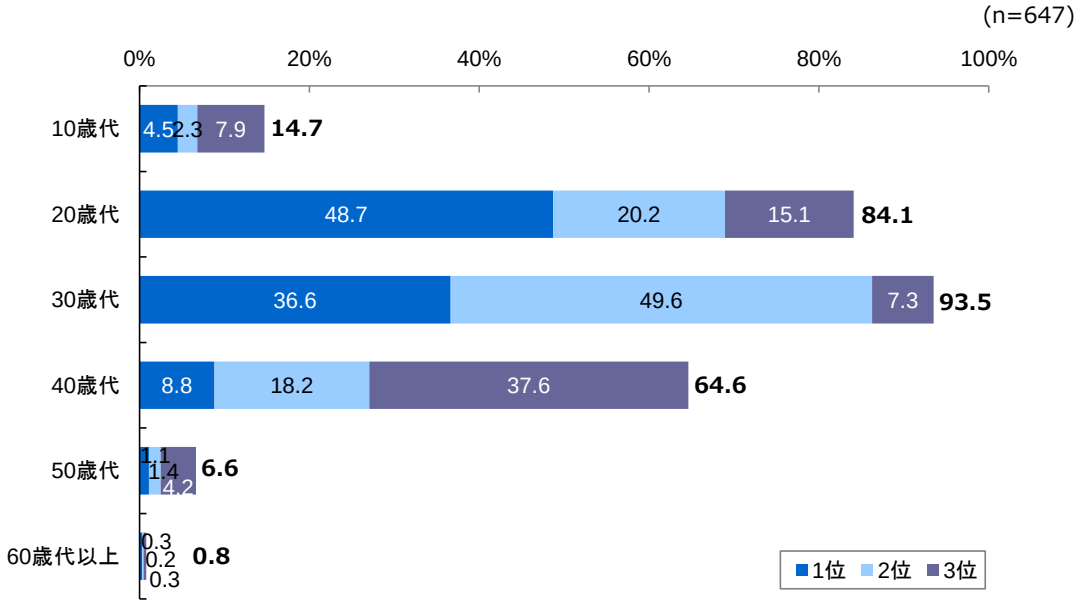
図表 6　技術者・技能者が不足している職種



問 7　不足している技術者又は技能者の年齢層　不足していると感じる技術者又は技能者の年齢層はどの世代ですか。

「20 歳代」、「30 歳代」の若手の技術者、技能者に回答が集中している。

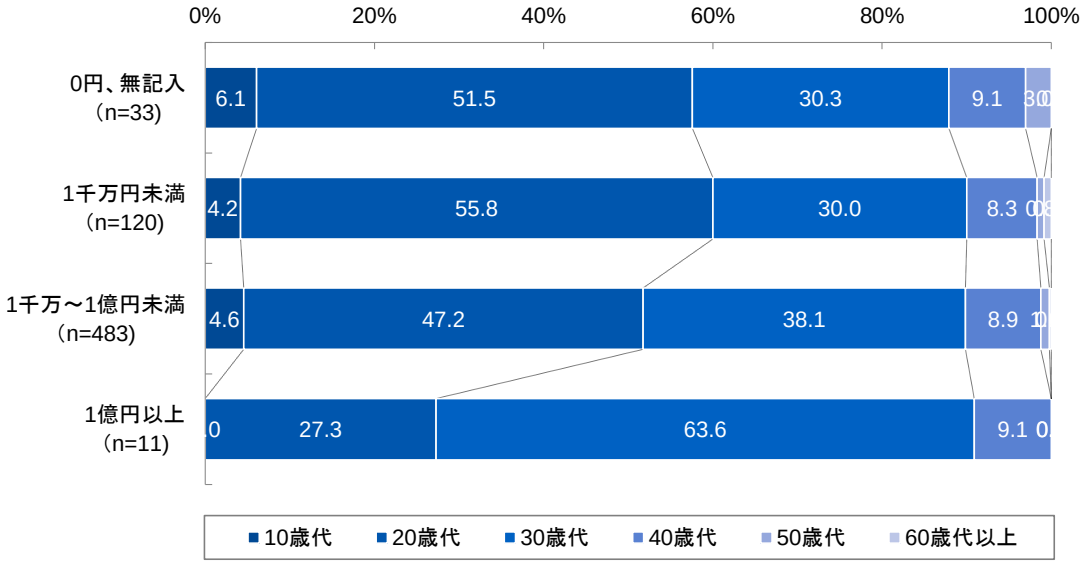
図表 7-1　不足している技術者・技能者の年代



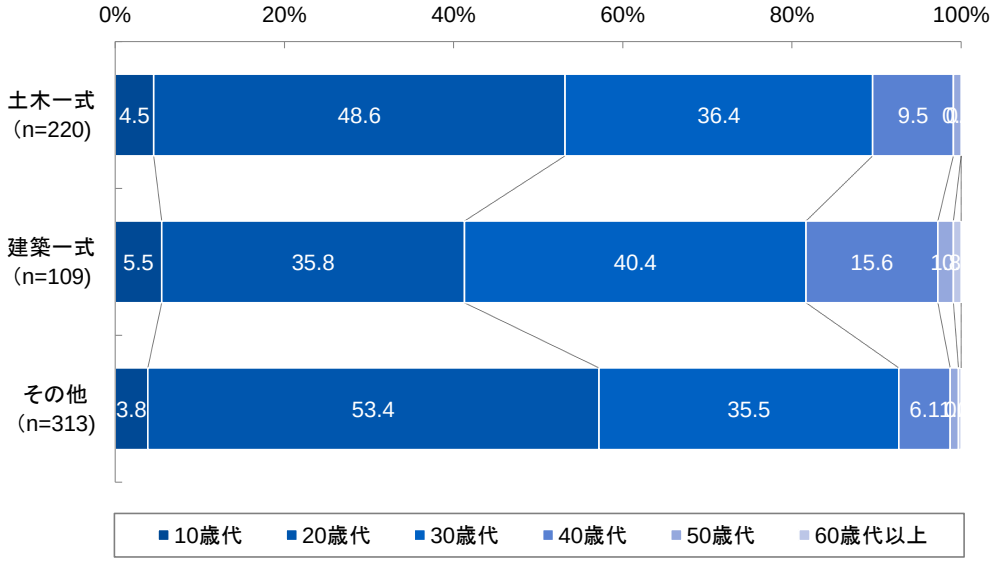
企業規模別では資本金 1 億円以上の企業ではより 30 代が不足しているという回答であった。一方で、企業規模が小規模な企業では 20 代はもとより、10 代も不足しているという回答であった。

業種別では建築系では 20 代、30 代に加えて 40 代も不足しているという回答であった。

図表 7-2　不足している技術者・技能者の年代　企業規模別



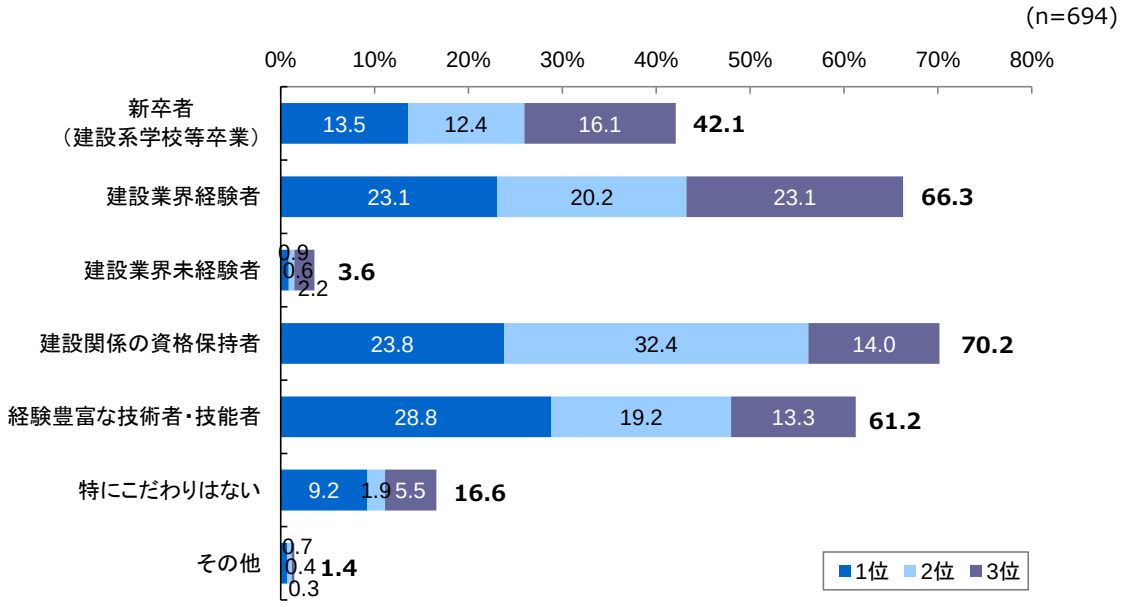
図表 7-3　不足している技術者・技能者の年代　業



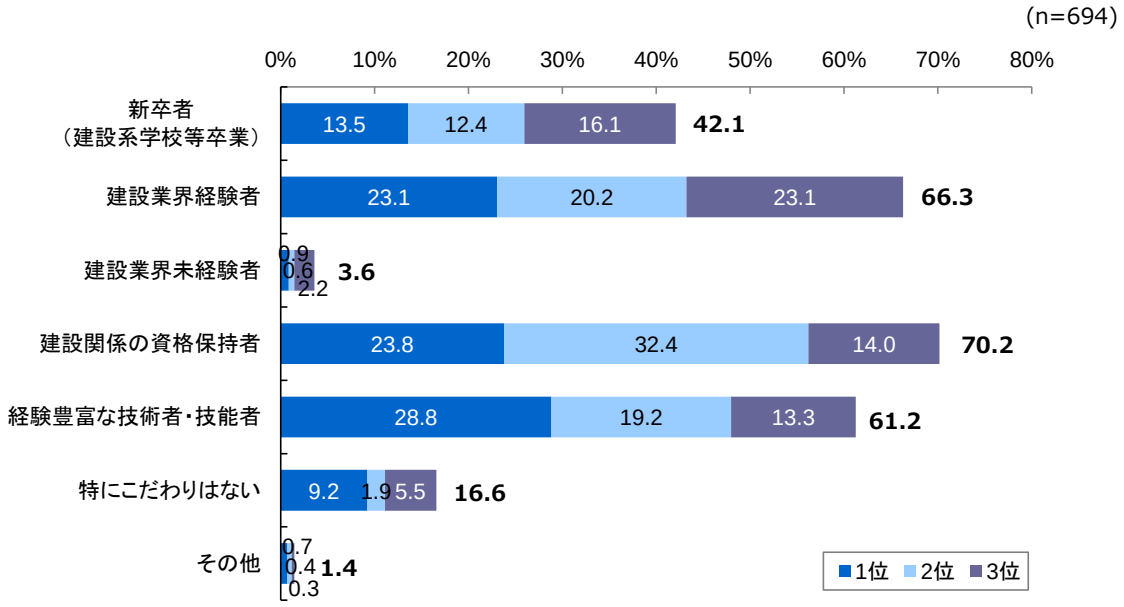
問８　優先雇用したい技術者又は技能者　技術者又は技能者の雇用にあたって、どんな人材を優先しますか。

一般的に企業は即戦力を求めるため、１位で選ばれる「経験豊富な技術者・技能者」、「建設関係の資格保持者」、「建設業界経験者」の順で回答が多い。一方、「建設業界未経験者」の雇用については相対的に雇用の優先度は劣後している、という状況である。

図表８　優先雇用したい技術者・技能者



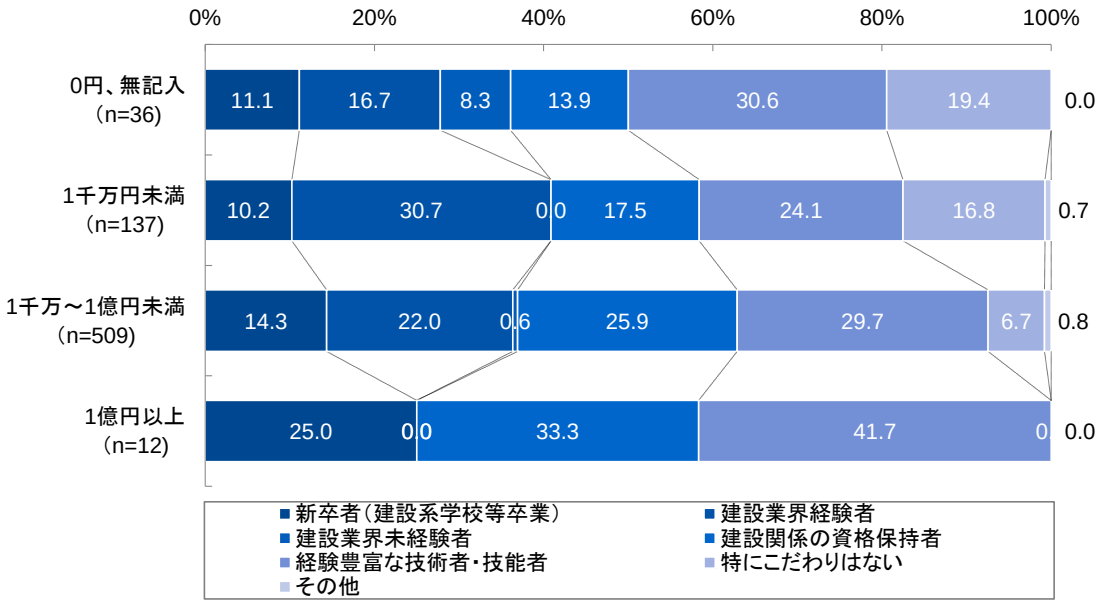
図表 8-1　優先雇用したい技術者・技能者



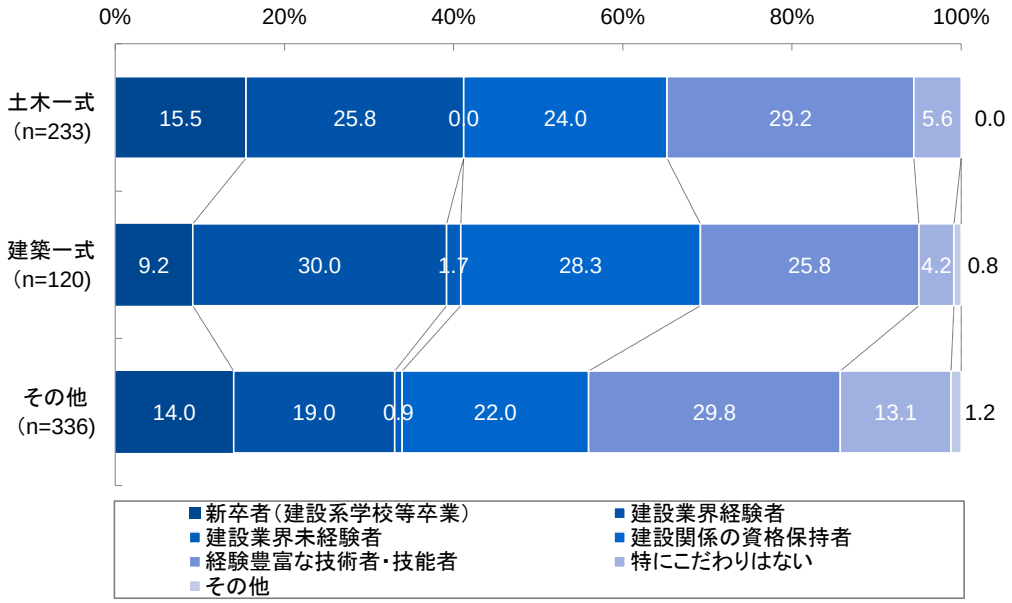
1 位で選ばれた対象を企業規模別で分析すると、企業規模が小さいほど即戦力を求めている傾向が強いことが分かる。一方で企業規模が大きいほど新卒者は業界未経験者の受入にも積極的であることが分かる。

業種別でみると建築系の企業で「有資格者」を求める傾向が他より強い。

図表 8-2　優先雇用したい技術者・技能者　企業規模別



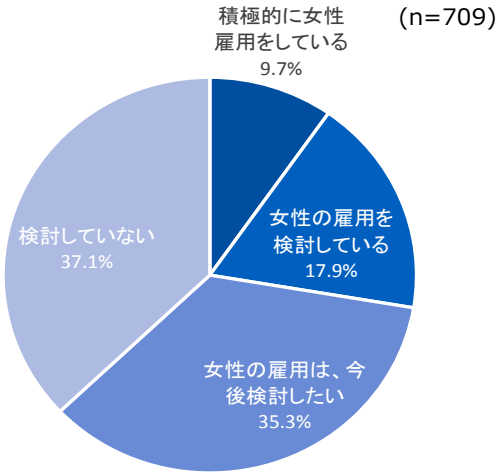
図表 8-3　優先雇用したい技術者・技能者　業種別



問９　女性の技術者又は技能者の雇用　女性の技術者又は技能者の雇用について、既に実施、又は検討している状況はありますか。

「積極的に女性を雇用している」が１割で、「女性の雇用を検討している」、「女性の雇用は今後検討したい」という、これから雇用可能性のある回答が約５割であった。

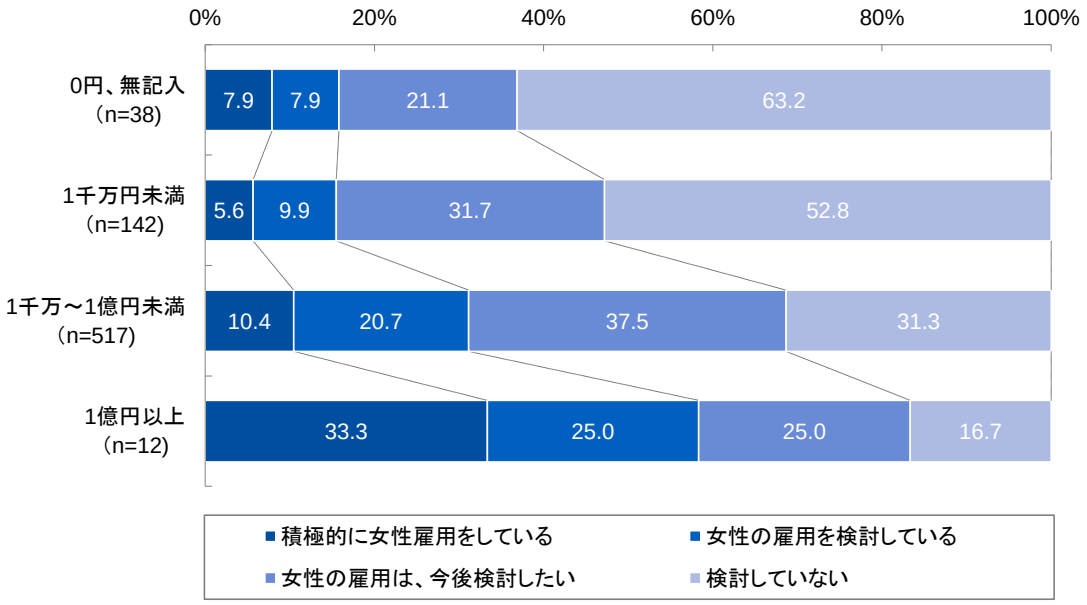
図表９　女性の雇用の検討状況



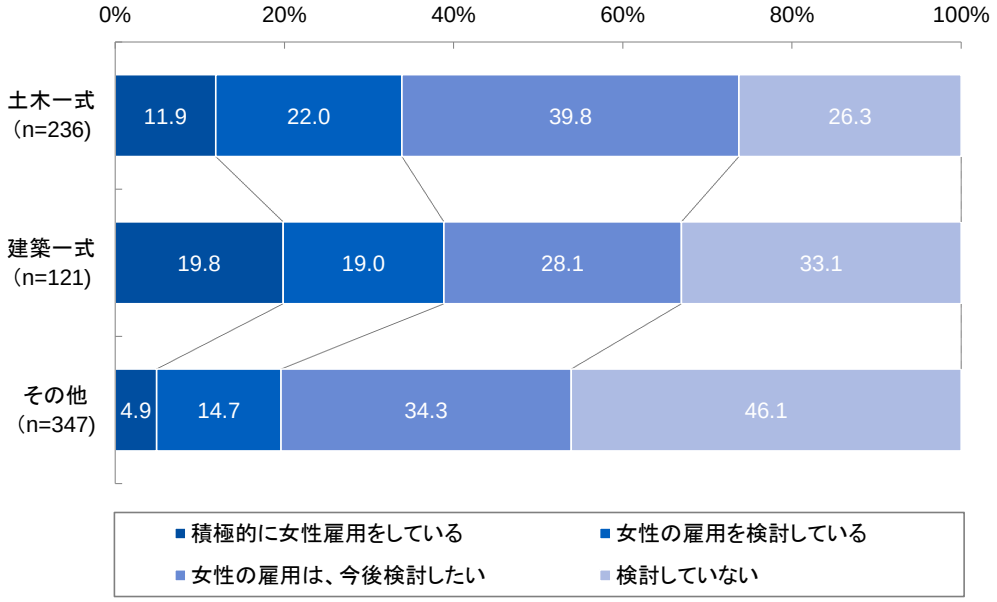
企業規模の大きな企業ほど、女性雇用に積極的である。女性でも活躍しやすい事務仕事等の仕事量を確保できる点等が理由として考えられる。

業種別でみると、土木系、その他（専門工事業）よりも建築系のほうが女性雇用に積極的である。

図表 9-2　女性の雇用の検討状況　企業規模別



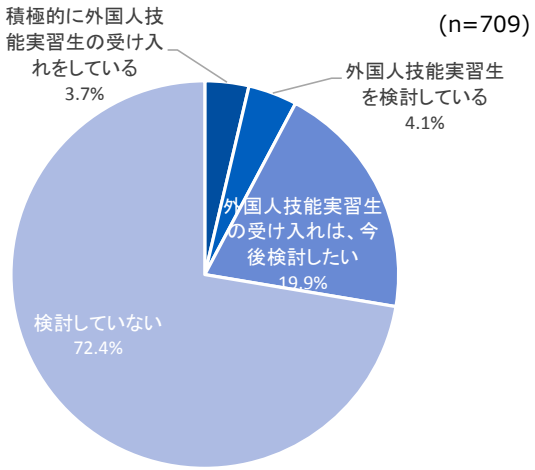
図表 9-3　女性の雇用の検討状況　業種別



問 10　外国人技能実習生の受入れ　外国人技能実習生の受入れについて、既に実施、又は検討している状況はありますか。

受入は「検討していない」が７割を超えている。

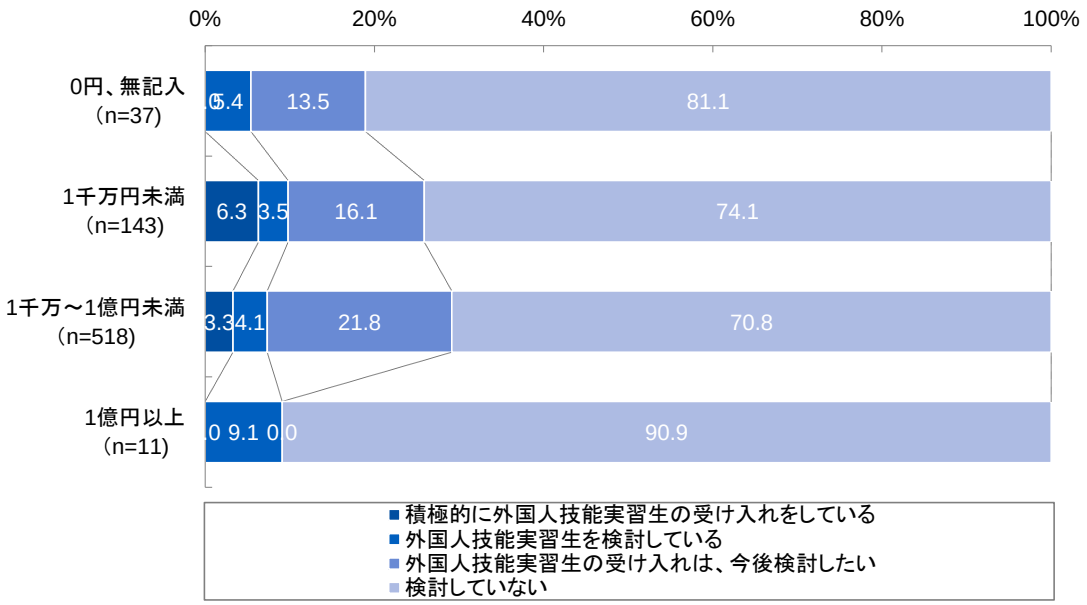
図表 10-1　外国人技能実習生の受入状況



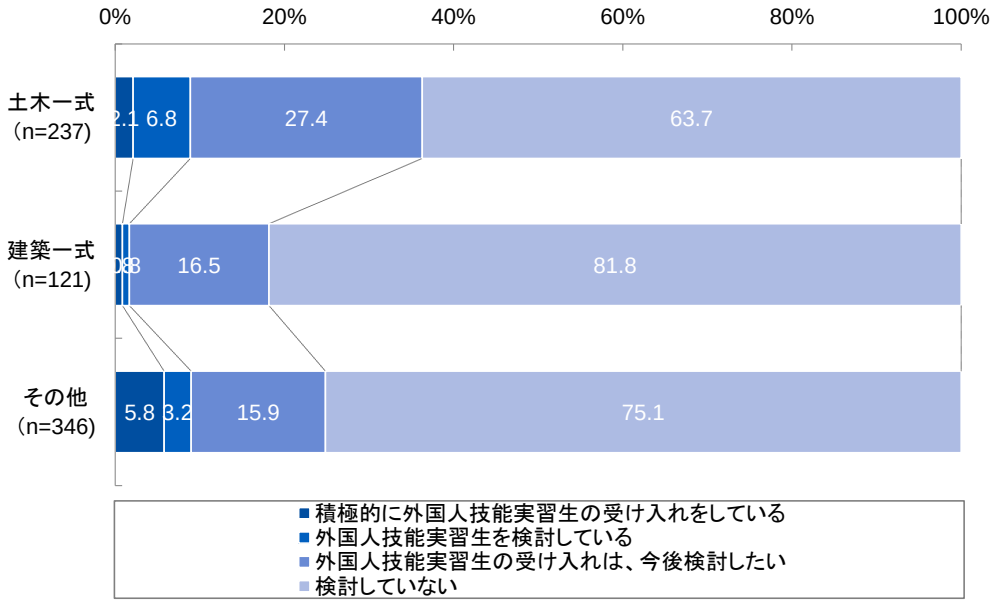
企業規模が大きいほど外国人技能実習生の受入に積極的だが、一方で資本金１億円を超えるような総合工事業の企業では外国人技能実習生の受入意向が低い。

業種別では、土木系、専門工事業でより受入意向が高い。

図表 10-2　外国人技能実習生の受入状況　企業規模別



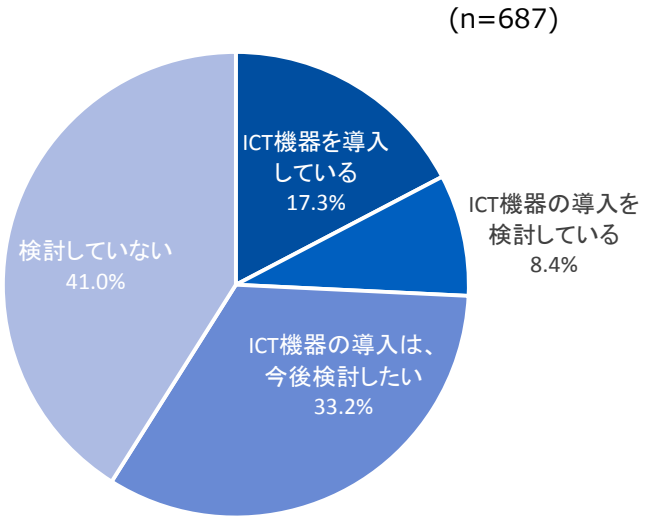
図表 10-3　外国人技能実習生の受入状況　業種別



問 11　ICT 利活用機器導入の意向　ICT 利活用機器の導入について、既に実施、又は検討している状況はありますか。

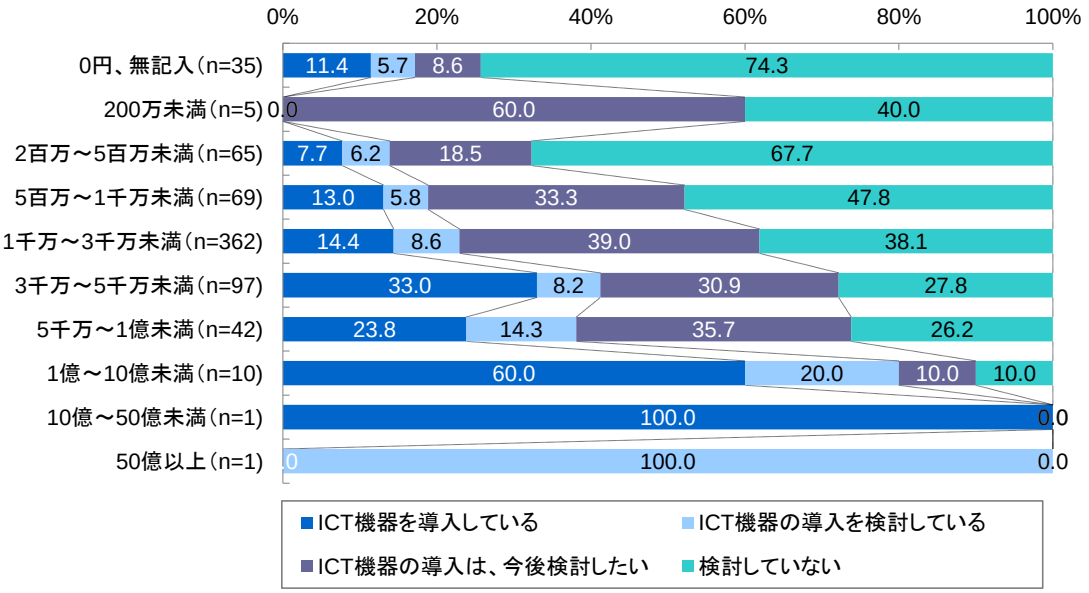
既に導入している、という回答は 17.3%に留まり、現在検討中、あるいは今後検討したいが合計で約４割、検討していないも４割程度と、ICT 機器の導入については積極的でない状況が伺える。

図表 11-1　ICT 利活用機器導入の意向



資本金階級別にみると企業規模の大きな企業ほど ICT 利活用に積極的である。

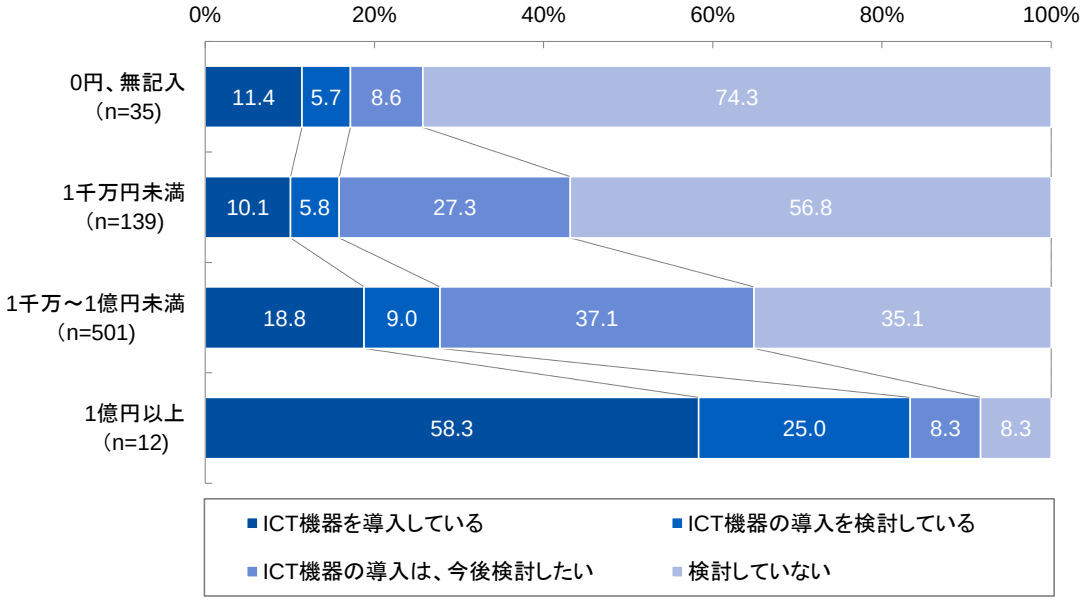
図表 11-2　資本金階級別の ICT 利活用機器導入の意向



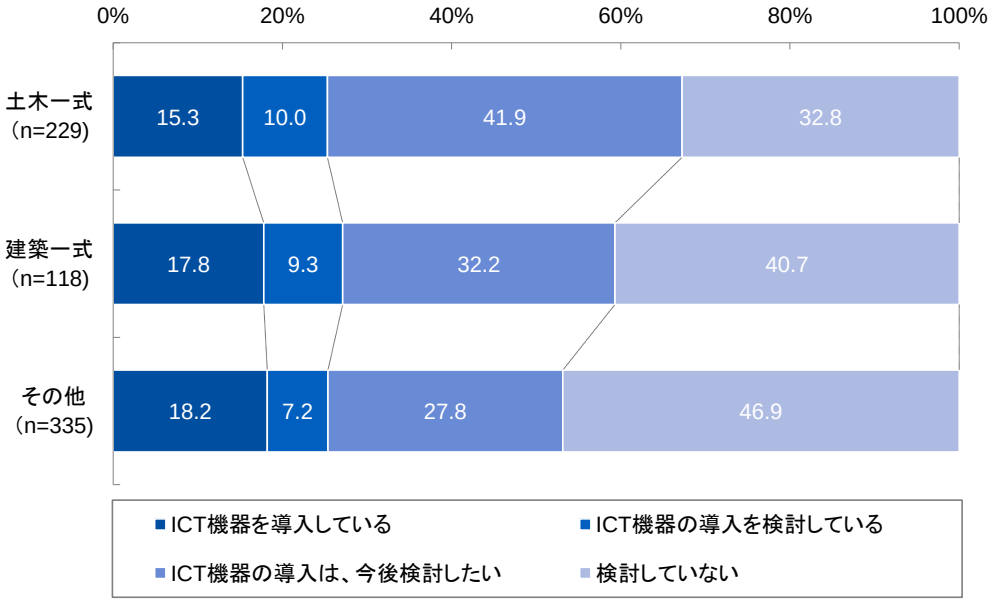
企業規模別では資本金の大きな企業ほど ICT 利活用機器の導入意向が強い。設備投資予算をより確保しやすいためと考えられる。一方で資本金が 0 円あるいは無記入（個人事業主）では導入意向がないという回答が 7 割を超える。

業種別では土木系で導入意向が強い。パソコン等の OA 機器は業種共通で導入可能だが、土木系ではドローンは IT 建機等、現場で活用できる ICT 機器が比較的登場しているためと考えられる。

図表 11-3　ICT 利活用機器導入の意向　企業規模別



図表 11-4　ICT 利活用機器導入の意向　業種別

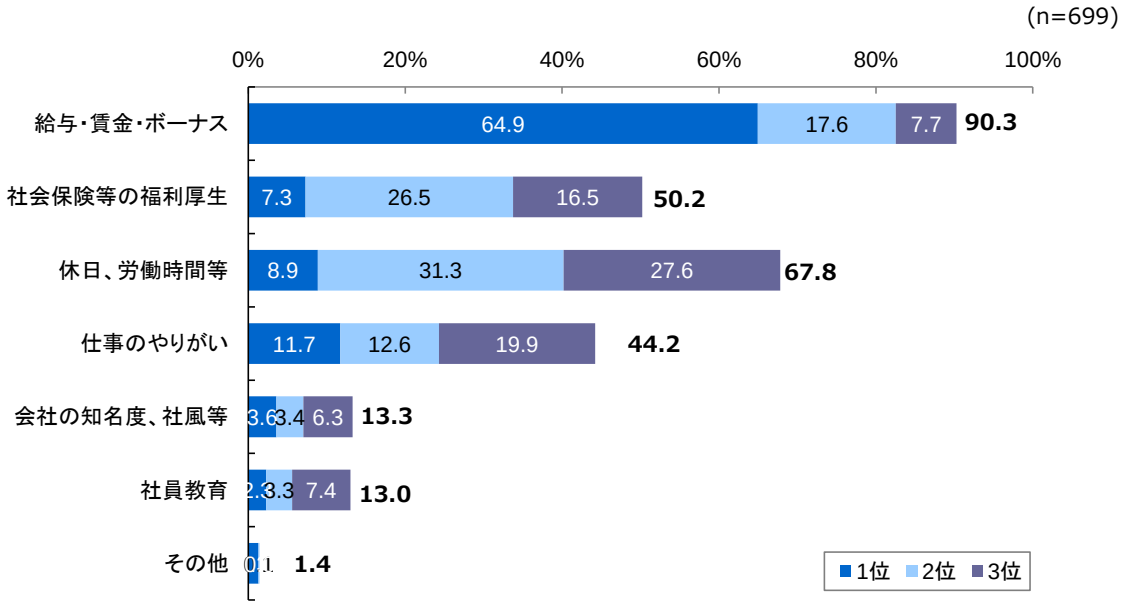


＜Ⅲ　人材確保・育成の取組＞

問 12　短期的な必要な人材確保のための重点項目　短期的に必要な人材を確保するため、重要と考えていることは何ですか。

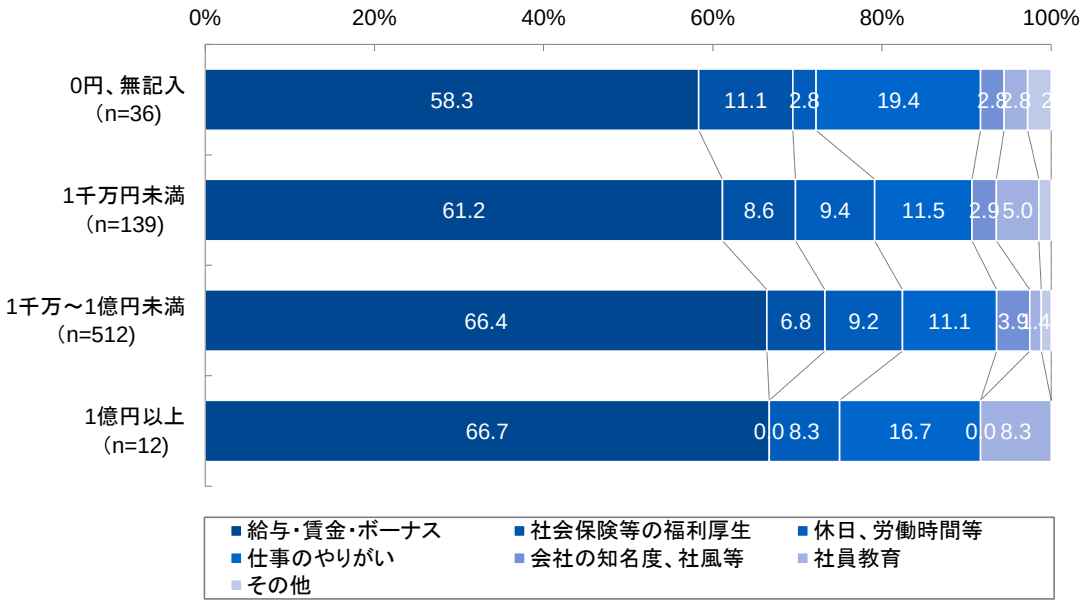
１位に選ばれているのは「給与・賃金・ボーナス」が重点項目である、という回答が最も多い。次いで「仕事のやりがい」であり、その他の労働条件（「休日、動労時間等」、「社会保険等の福利厚生」を上回っている。

図表 12-1　人材確保のための重点項目

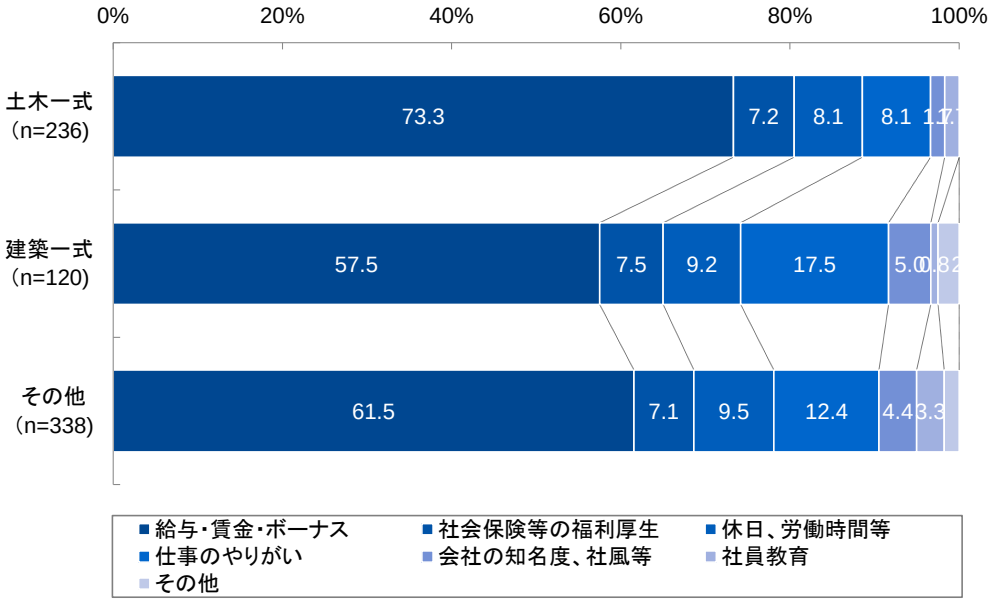


企業規模別では回答に大きな差異はない。業種別では建築系ではより、仕事のやりがいが重要であると回答する企業が多い。

図表 12-2　人材確保のための重点項目　企業規模別



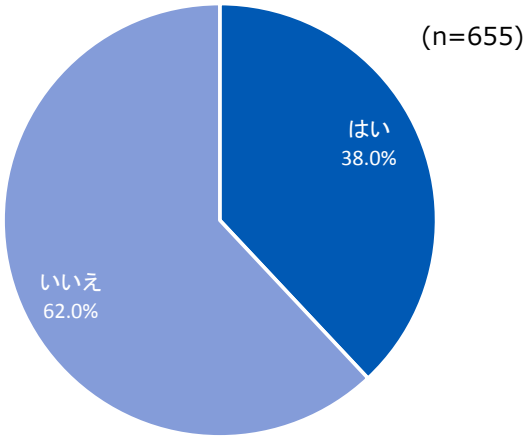
図表 12-3　人材確保のための重点項目　業種別



問 13　人材確保のための具体的な取組　問 12 で選択した内容について、具体的な取組を行っていますか。

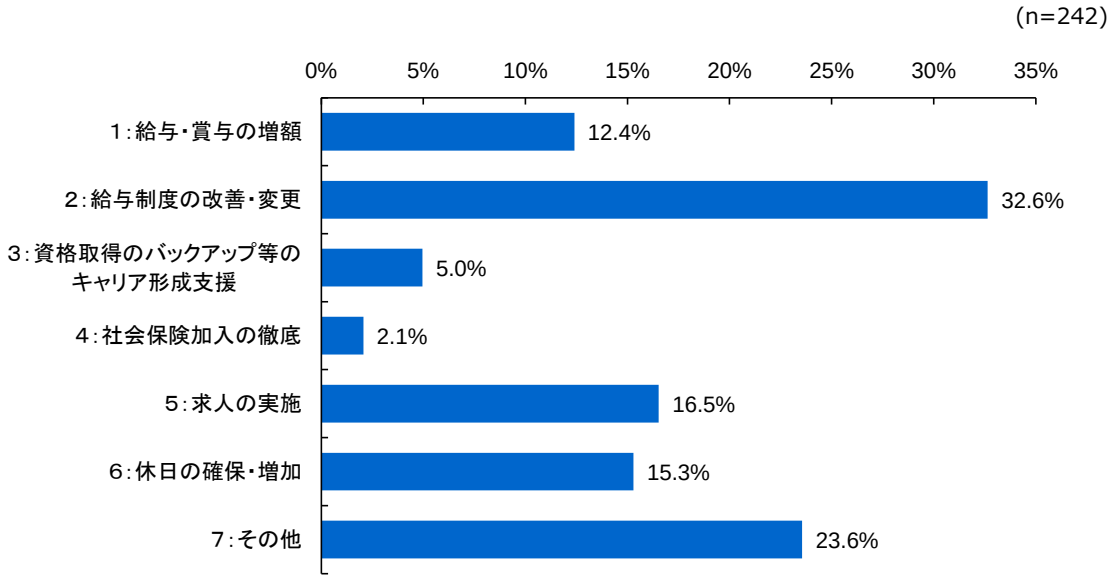
約４割が具体的の取組みを行っているという状況であった。取組みに関する自由記述としては、昇給・昇格や休日取得の促進、労働時間の削減といった内容が見られた。

図表 13-1　人材確保のための具体的取組の実施の有無



自由回答を内容に応じてグルーピングした結果が下記である。日給月給制の改善等の給与制度の改善・変更といった回答が最も多かった。その他の内容としては会社 HP の作成やインターンシップの実施等の回答が見られた。

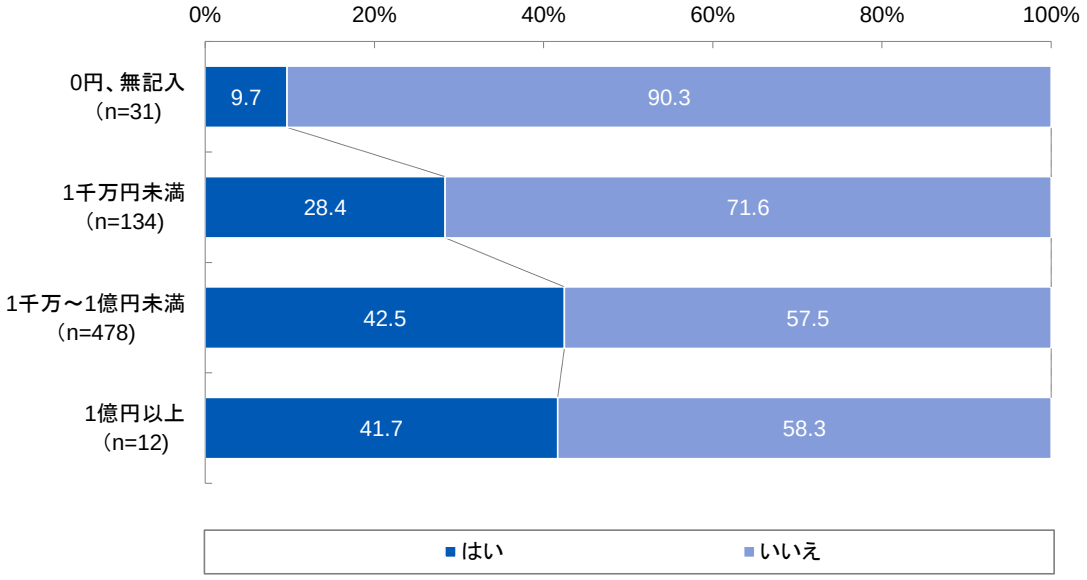
図表 13-2　人材育成の具体的な取組みに関する自由回答のグルーピング結果



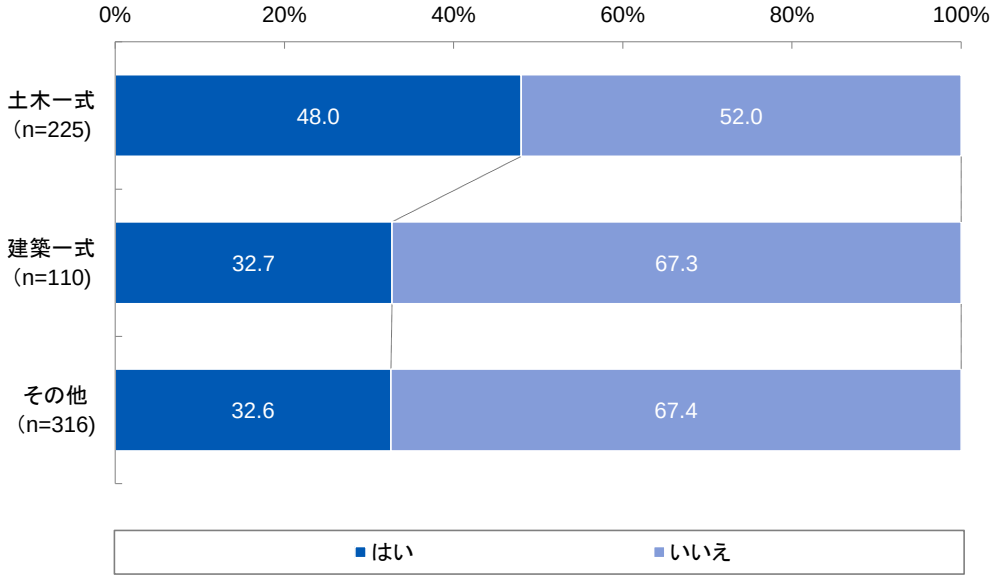
企業規模が大きなほど具体的な取組みを実施できている。一方で企業規模が資本金 1 千万未満では 7 割の企業が取組を実施できていない。0 円、未記入（個人事業主等）ではそもそも必要性を感じていない可能性がある。

業種別では土木系が他 2 つに比べて取組みを実施できている。

図表 13-3　人材確保のための具体的取組の実施の有無　企業規模別



図表 13-4　人材確保のための具体的取組の実施の有無　業種別

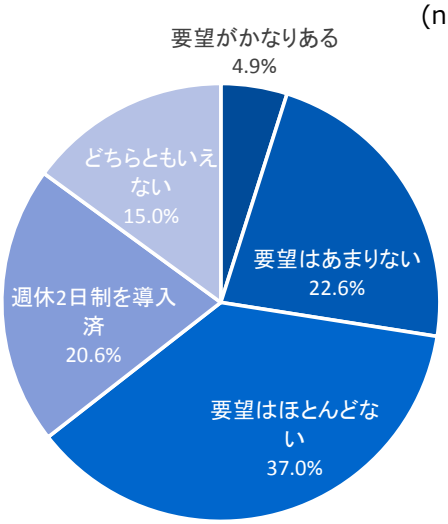


問 14　従業員からの週休 2 日制導入の要望

「週休 2 日制が導入済み」という回答が約 2 割であるが、「要望はあまりない」、「要望はほとんどない」という回答が合計で約 6 割であった。休みを増やせば、その分、給与が低くなることを懸念していることから、このような結果に繋がったと想定される。

図表 14-1　従業員からの週休 2 日制導入の要望

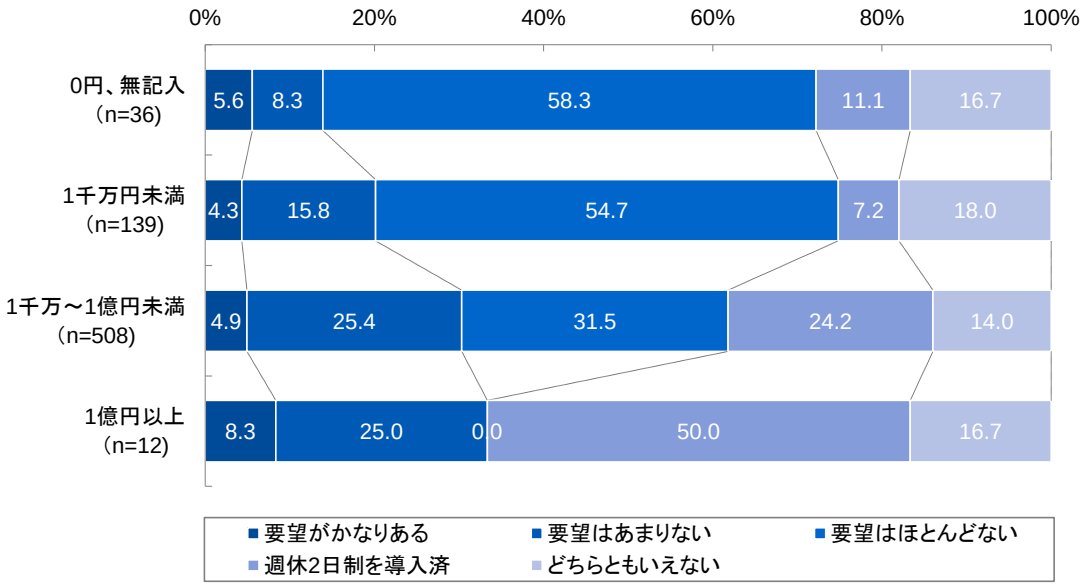
(n=695)



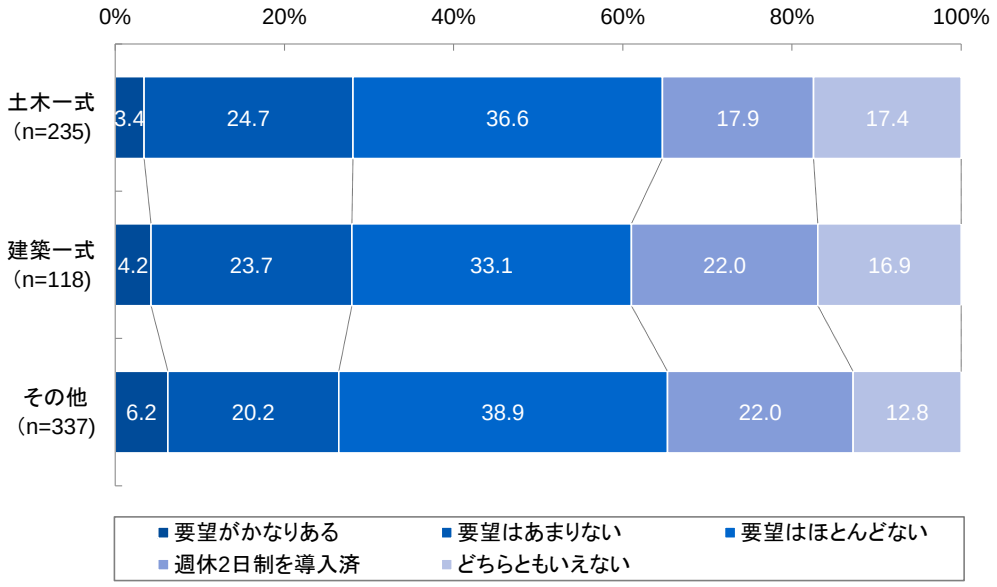
企業規模別の大きさにより顕著に差が現れている。資本金１億円以上では要望はほとんどない、と回答した企業がいなかったが、０円、無記入（個人事業主等）では要望はほとんどないという回答が最も多かった。

業種別では大きな差異はない。

図表 14-2　従業員からの週休２日制導入の要望　企業規模別

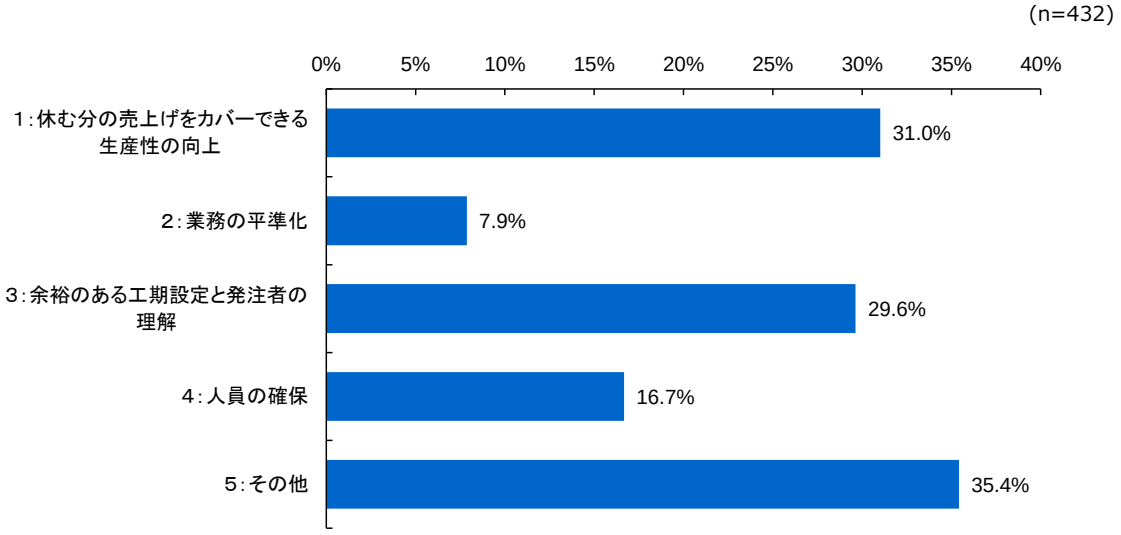


図表 14-3　従業員からの週休２日制導入の要望　業種別



週休２日制の導入のために必要な事項の自由記入（問 15）については、以下のような意見が多く見られた。回答を内容に応じてグルーピングした結果は下記の通りである。その他の内容としては、業界全体が週休２日制を導入すること、や行政の指導といった回答が見られた。

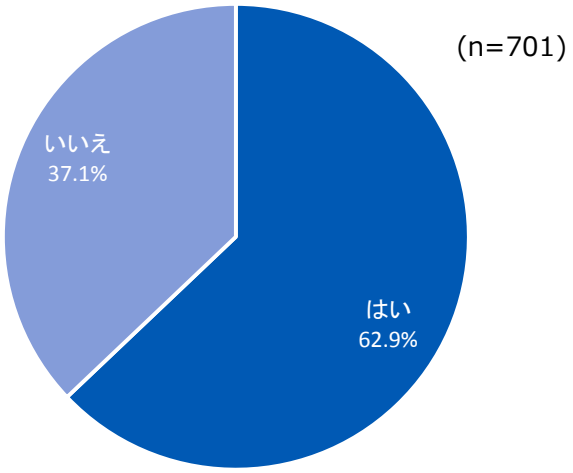
図表 15　週休 2 日制の導入のために必要な事項の自由記入のグルーピング結果



問 16　中長期的な（5～10 年先を見据えた）人材育成の取組状況　人材を育成するための取組を行っていますか。

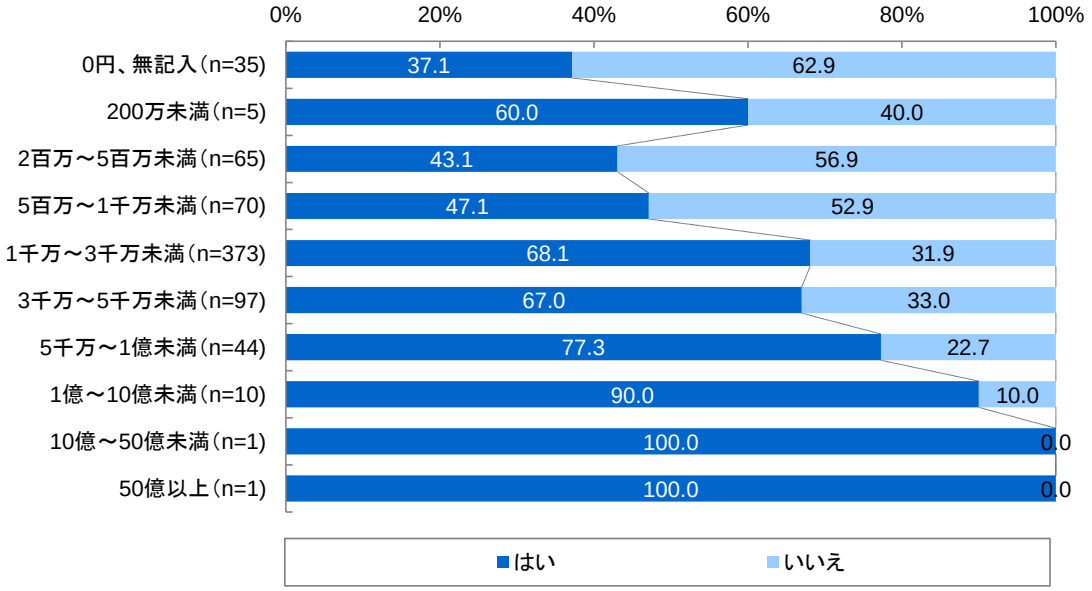
約 6 割が中長期的な人材育成の取組みを行っている、という回答であった。

図表 16-1　中長期的な人材育成の取組み状況

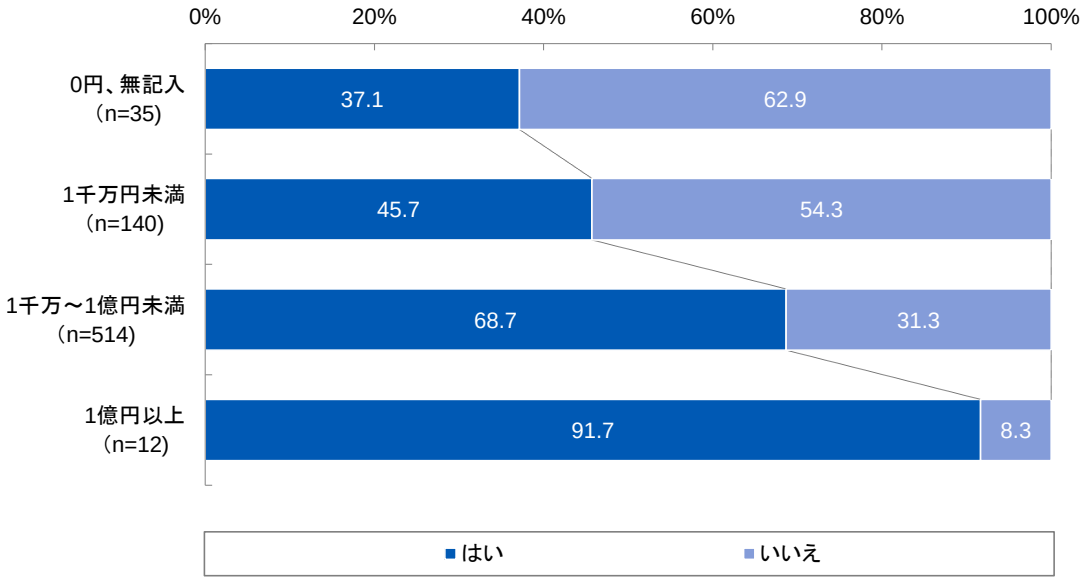


資本金階級別にみると、企業規模が大きいほど取組みをおこなっているが、企業規模が小さいところは中長期の取組みを行えていない回答が過半数である。

図表 16-2　資本金階級別の中長期的な人材育成の取組み状況

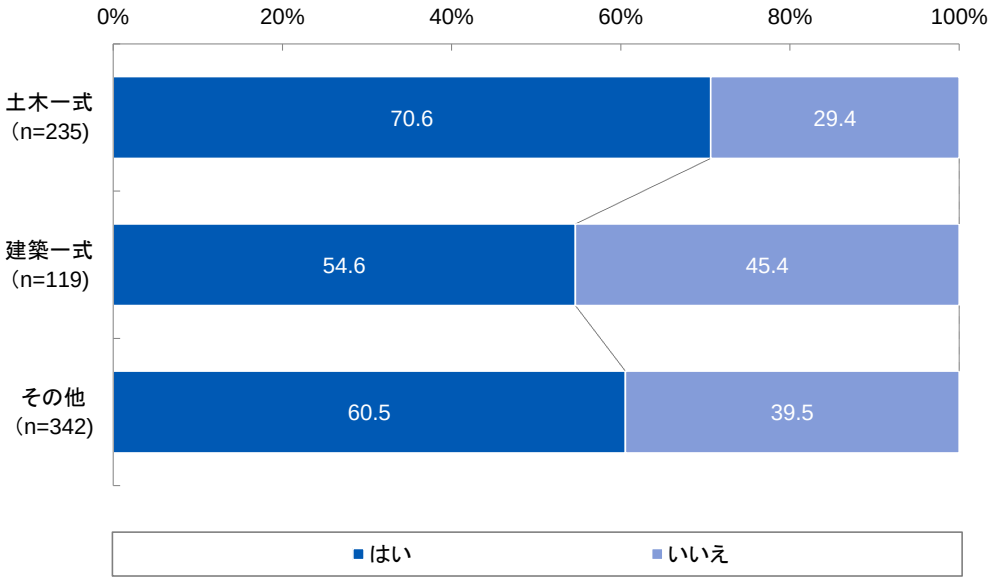


図表 16-3　中長期的な人材育成の取組み状況　企業規模別



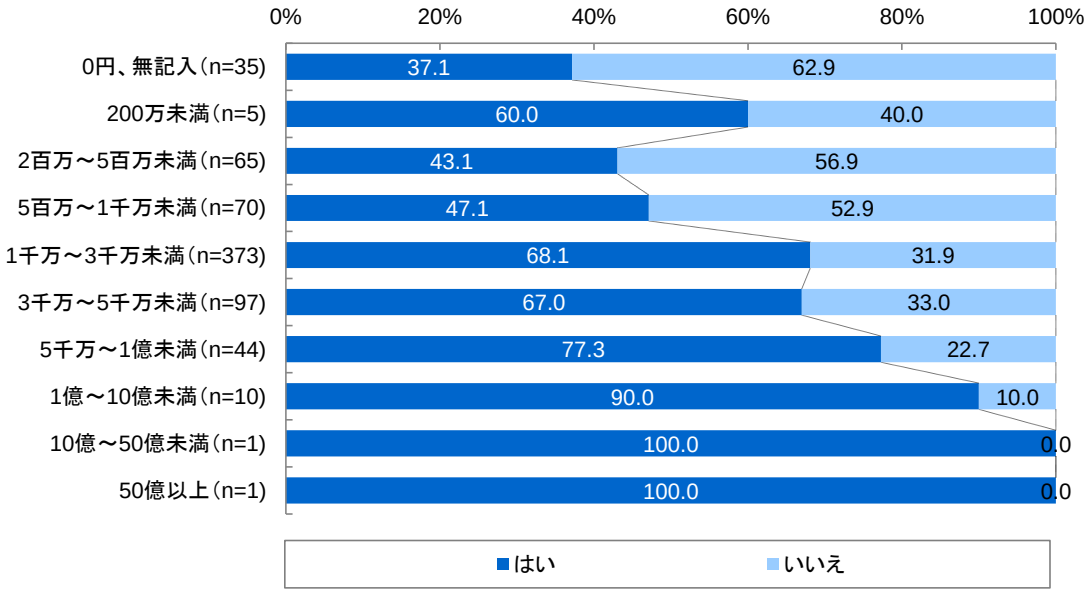
業種別では土木系が他２つに比べて中長期的な人材育成の取り組めている、という回答が多い。

図表 16-4　中長期的な人材育成の取組み状況　業種別



資本金階級別にみると、企業規模が大きいほど取組をおこなっているが、企業規模が小さいところは中長期の取組を行えていない回答が過半数である。

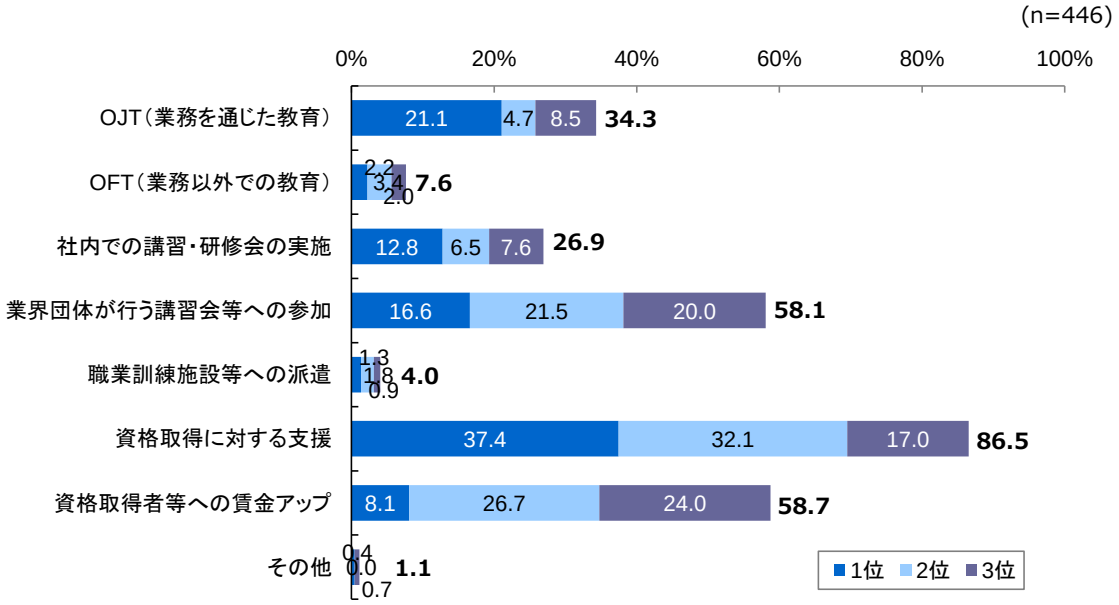
図表 16-2　資本金階級別の中長期的な人材育成の取組状況



問 17　中長期的な人材育成の取組内容　問 16 で「はい」を選択した方にお伺いします。人材育成のために行っている取組は何ですか。

1 位に選ばれた回答としては「資格取得に対する支援」、「OJT」が多い。

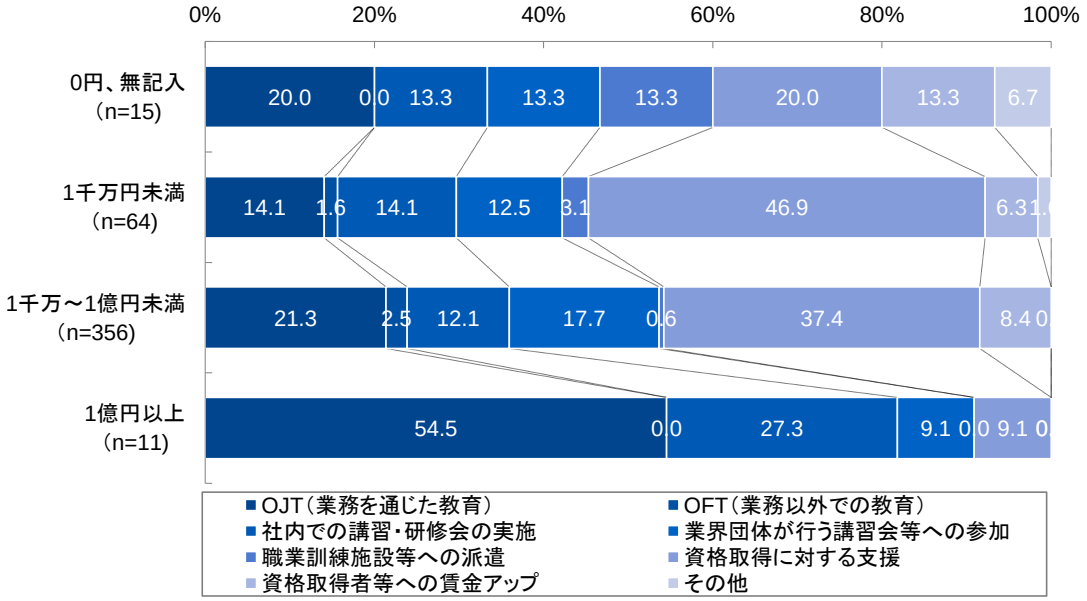
図表 17-1　中長期的な人材育成の取組みの内容



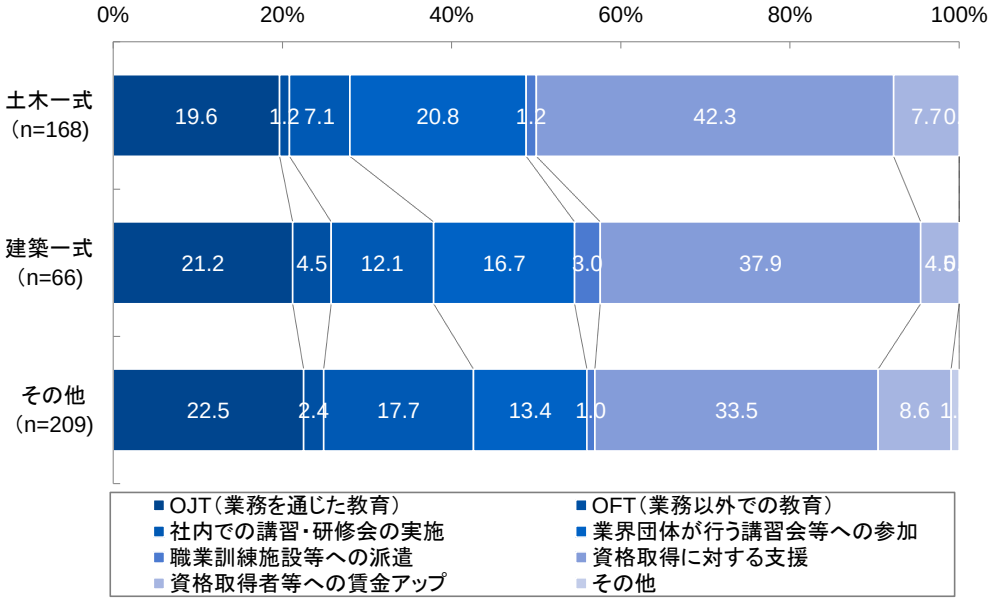
企業規模が大きな企業ほど OJT が重要という回答が多い。一方で、それ以下の層では、資格取得やその支援が重要だという回答が多い。資本金 1 億円以上の企業では資格取得はある意味で当たり前の事であり、それを踏まえたうえで OJT が重要である、という意識が反映されている可能性がある。

業種別では土木系でより資格取得が重要である、という回答が多い。

図表 17-2　中長期的な人材育成の取組みの内容　企業規模別



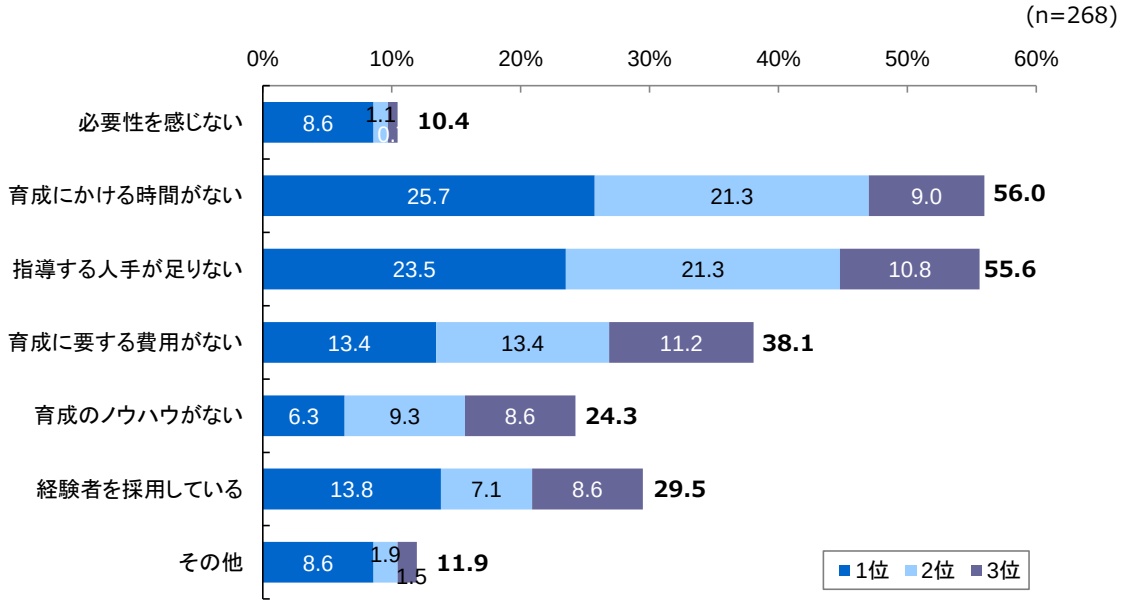
図表 17-3　中長期的な人材育成の取組みの内容　業種別



問 18　中長期的な（5 年～10 年先を見据えた）人材育成の未実施の理由　問 16 で「いいえ」を選択した方にお伺いします。人材育成の取組を行っていない理由は何ですか。

育成に関する時間がない、人手が足りない、費用がない、という順で回答が多い。

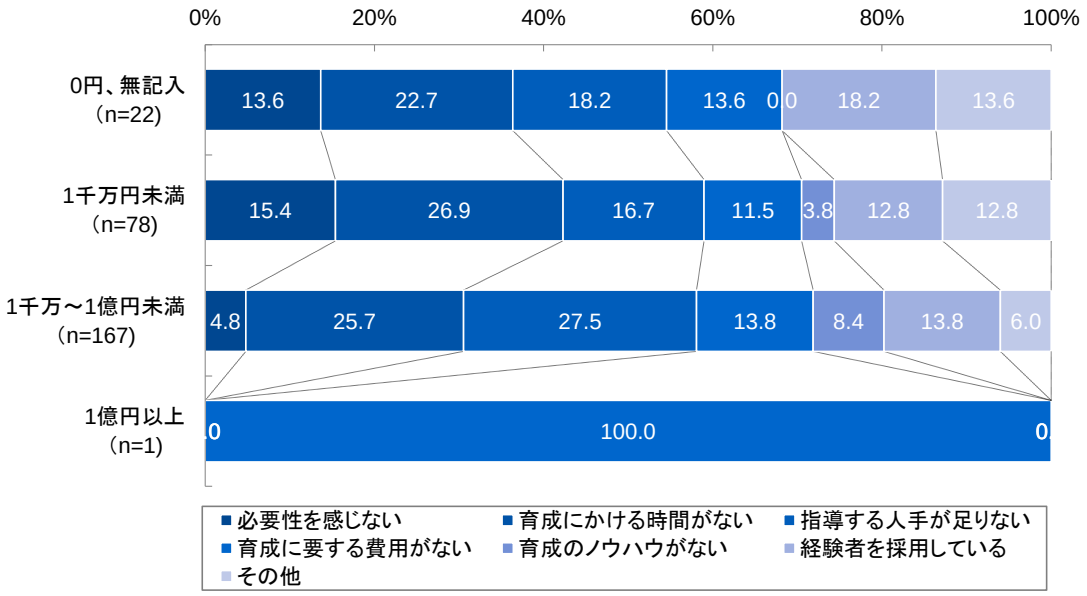
図表 18　中長期的な人材育成を未実施の理由



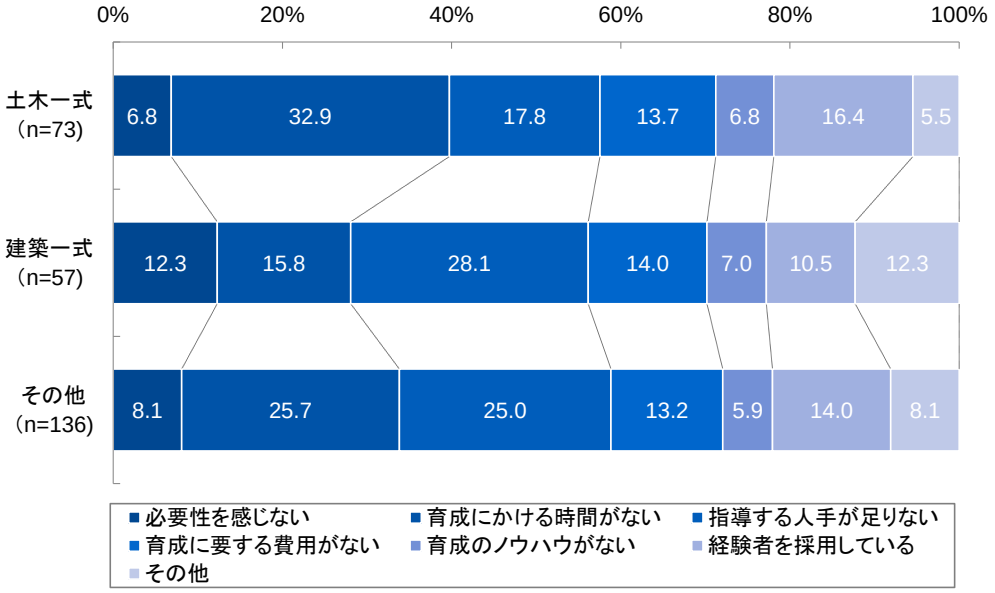
どの層でも、育成に関する時間がない、人手が足りない、費用がない、という回答が多い。（資本金 1 億円以上の企業は n=1 なので分析対象とすることは適切ではない。）

業種別では土木系で育成にかける時間がない、という回答が多く、繁忙による育成の阻害がより多い点が示唆される。

図表 18-2　中長期的な人材育成を未実施の理由　企業規模別



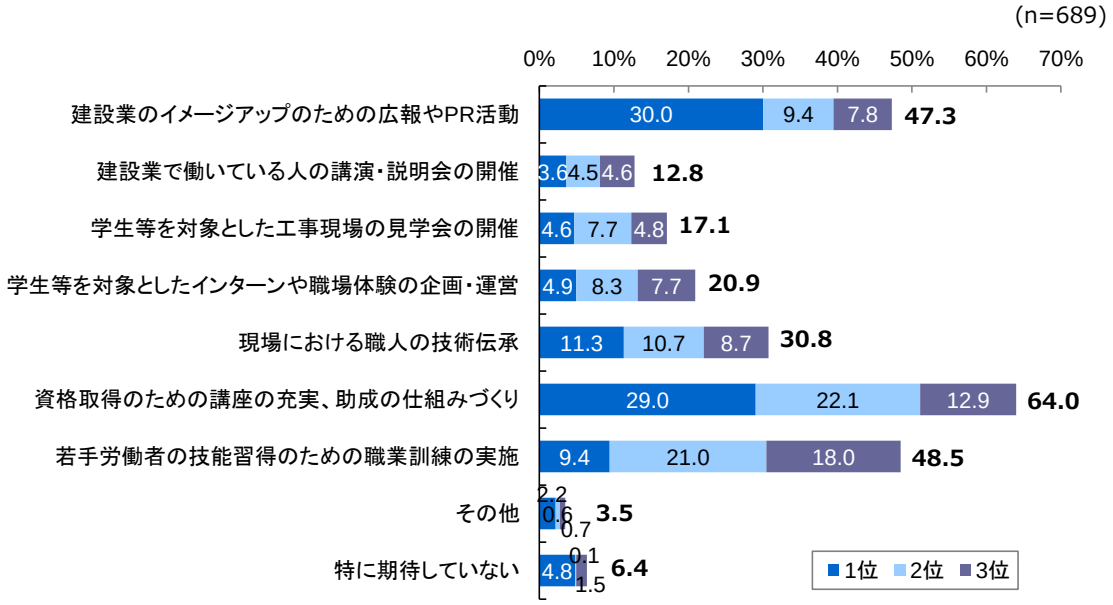
図表 18-3　中長期的な人材育成を未実施の理由　業種別



問 19　県の人材育成等に関する支援　県に実施してほしい取組は何ですか。

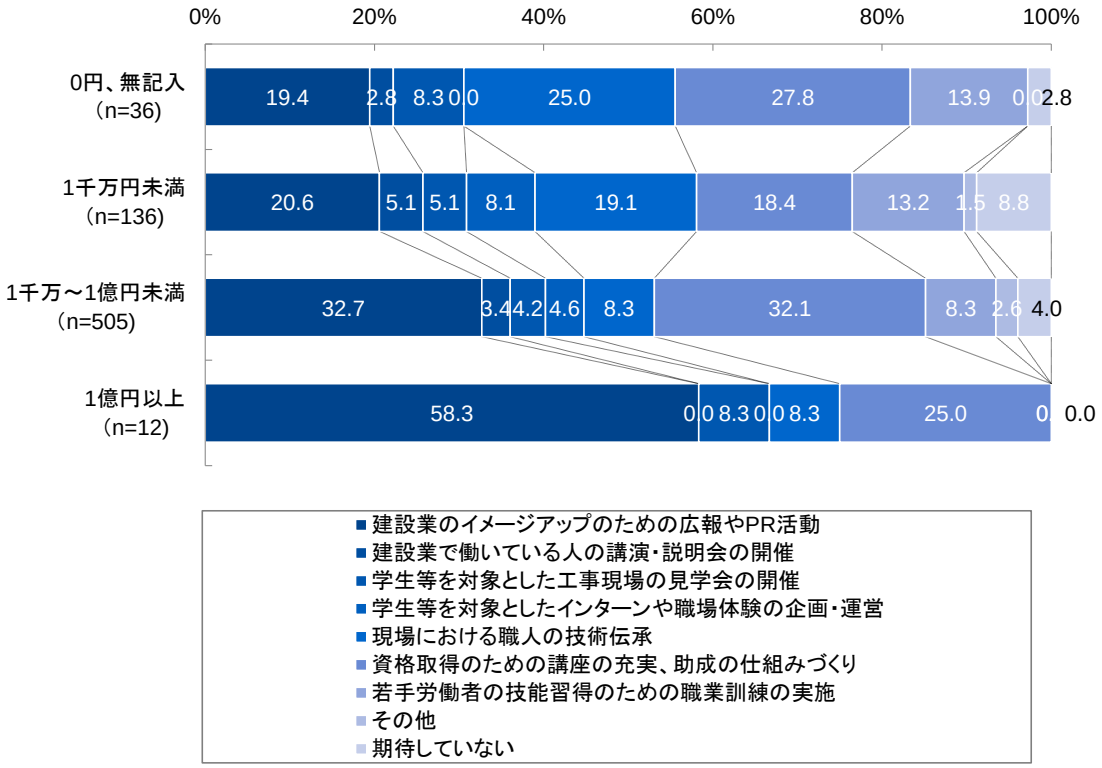
１位で選ばれたものは、「建設業に関するイメージアップのための広報や PR 活動」が最も多く、次いで、「資格取得のための講座の充実、助成の仕組みづくり」となっている。

図表 19-1　人材育成に関する県に求める支援



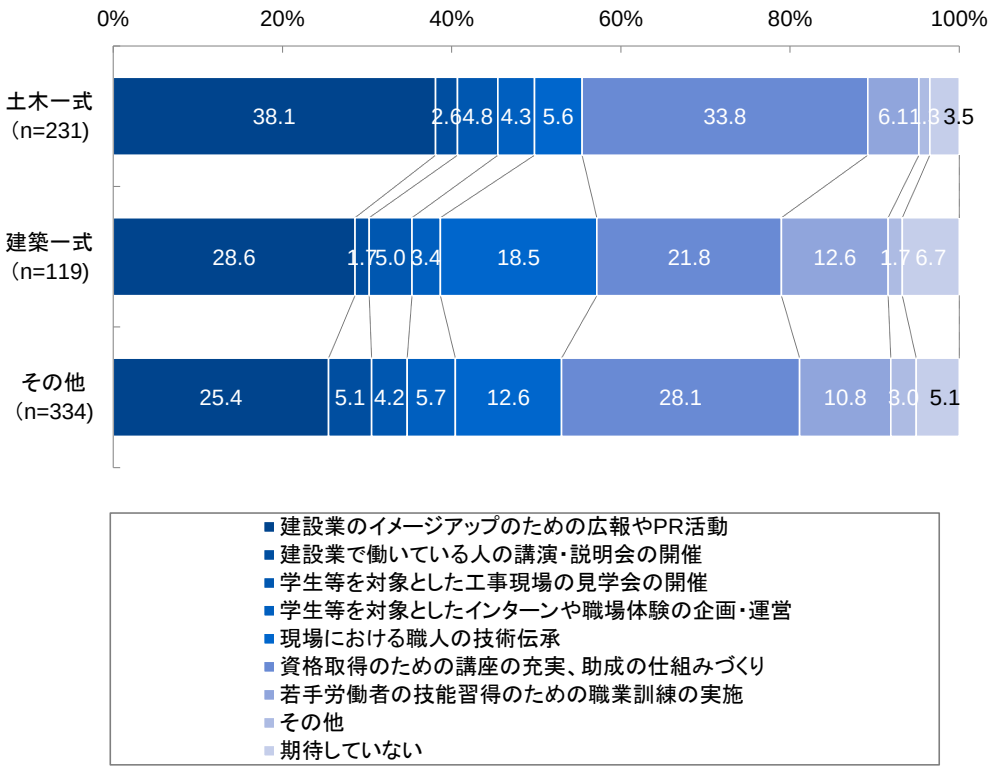
資本金の小さい企業ほど、現場における職員の技術伝承を強く求めていることが分かる。一方で企業規模の大きな企業ほど、建設業のイメージアップのための広報や PR 活動を求めている。

図表 19-2　人材育成に関する県に求める支援　企業規模別



業種別では土木系で建設業に関するイメージアップのための広報や PR 活動を求める意見が多い。

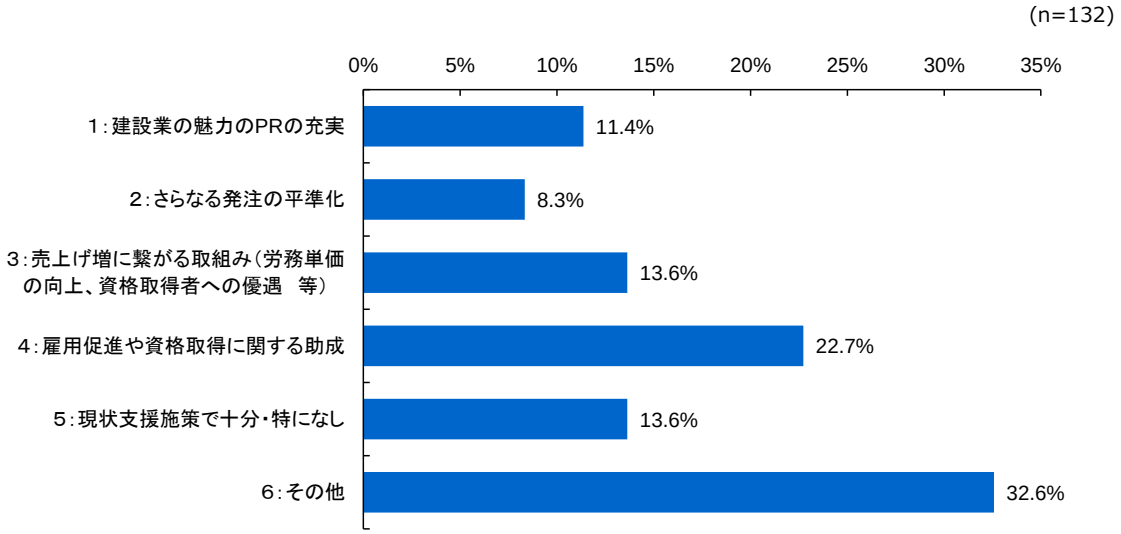
図表 19-3　人材育成に関する県に求める支援　業種別



問 20　建設業に対する支援策等についての自由意見

建設業に対する支援施策に関する自由意見のグルーピング結果は下記の通りである。その他の件としては、工事発注件数の確保や入札制度の改善（手続きの簡素化、加点要素の見直しなど）が見られた。

図表　建設業に対する支援方策等に関する自由意見のグルーピング結果



参考

問 13　人材確保のための具体的な取組　問 12 で選択した内容について、具体的な取組を行っていますか、に関する自由回答一覧

〇資本金 0 円、未記入

・　給料アップ
・　求人広告
・　ハローワーク

〇資本金 1 千万円未満

・　営業成績に左右されない給与の保障
・　月に 1 度の土曜日休日
・　タイムカードにて労働時間の管理と給料面
・　仕事にみあう給料
・　社会保険に加入させる
・　資格の取得
・　得意先からのご指名・クレーン新機種導入
・　昇給
・　就業形態と賃金形態の変更を検討中
・　週休 2 日制・環境整備・各種手当
・　就活ナビへの登録・参加及びホームページ掲載
・　賃金の見直し
・　同業者への問い合わせ
・　職安を通じ、市内実業高校へ求人案内をしている。
・　シフト制、人材確保
・　社内労働環境の情報開示
・　給与体系の明確な説明
・　時間外労働の削減
・　工程管理
・　社会保険等の福利厚生
・　ボーナスを売上が上がった時は 3 回にしている
・　ハローワーク申請中
・　給与・賃金・ボーナス
・　昇給
・　ハローワーク登録
・　経費等の削減

・　決算手当、資格手当等の支給、有給休暇の充実等
・　資格取得時の昇給等
・　責任を持たせる
・　昇給、資格取得手当支給等
・　やる気がある人間を受け入れる
・　学生等を対象としたインターンシップ生の受入
・　市内実業高校へ新卒者募集
・　年間休日の増
・　ボーナス支給
・　経費削減、品質、安全第一とし、収益性アップ
・　就業規則の見直し
・　社会保険等の福利厚生

○資本金１千万以上億円未満
・　資格取得の援助
・　給与・ボーナスの UP
・　給与等の増額、休日の増加
・　特に若手職員の給料は毎年少額でも昇給し、家族手当も増額しました。
・　待遇改善の実施
・　有給休暇取得
・　決算賞与の支給
・　求人募集
・　新卒、中途採用共、常に行っている
・　確定拠出年金制度導入
・　能力制
・　ホームページ等の作成
・　日給制を日給月給制に変更した
・　福利厚生の充実
・　ハローワーク・民間絵入案内
・　基本給のアップ
・　ベースアップ
・　賃金をあげる
・　ハローワークへ求人の申請
・　会社説明会などへの参加
・　週休２日制
・　年間休日数の増

- 資格取得の為の学費援助
- 基本給などのベースアップ
- 経験不足でも賃金を上げる
- 若年者の定期採用・優秀技能者の中途採用
- 若年層の賃上げ
- 待遇面の見直し
- 職業安定所への申込
- 給料をあげる
- 求人案内
- 有給休暇取得率の向上
- ボーナス支給額のアップ
- 社会保険の他、建退共及確定拠出年金の実施
- 資格取得による給与への反映
- 売上 UP
- 新卒者と再雇用者の確保対策
- ノー残業デーや代休・有給の推奨
- 賃金改定
- 振休をしっかり取る
- ハローワークへ求人募集を続ける
- 給与・賃金・ボーナス
- 資格手当制度
- 定期的な昇給
- インターンシップ
- 年間休日の設定・昇給制度・研修会
- 業界団体への人材情報確認
- 検討中
- 雇用保険事務所やインターネットなどで、職業別・年齢別・地域性などの年間収入の平均は支給するように。
- 取引先等から情報収集、求めている人材であれば積極的に声をかけている。
- 昇給（年 1 回）、賞与（年 2 回）他　※その他上記 2 位に関し、週休 2 日制を導入
- 研修（OJY、OFFJT）
- 週休 2 日、週 40 時間
- 有給休暇取得
- 期末手当の支給
- 給与の昇給
- 残業時間の低減、年間休日の増加

- 資格取得の為の講習、知識をつける
- 学校訪問
- やる気の人には賃金も多く払う
- ホームページに会社案内を掲載している
- 賃金の見直し
- 基本給を上げた
- ハローワークへの求人
- 残業ゼロ
- ボーナス支給
- 就業規則の見直しを行なった。
- 作業服の１クール毎支給等
- ボーナス支給
- 資格取得者の賃金(手当）支給
- ボーナスの支給
- 決算賞与の配給
- 初任給のアップ、ボーナスを出せる限り
- 社員間の好き、嫌いをなくす
- ハローワークに出しても応募者が来ないので、人からの紹介を重要視している。
- 同業他社、前年度採用実績を参考にした
- 短期雇用でも社会保険加入
- ハローワークから待っているだけではなく、他の窓口にも登録したり、市の面談会に行く。
- 職場体験を積極的に受け入れている
- 有給休暇の充実と賃金のアップ、福利厚生の充実
- 学生求人の斡旋
- ハローワークの活用
- ボーナス年３回支給
- 企業説明会等の参加
- 有休等の管理
- 業績の良い時は期末賞与を支給している
- 昇給
- 職安への求人広告
- 好待遇となる様努力している
- 残業等を減らす
- 仕事のやりがいであるが、求人等でのアピールはしていない。
- コミュニケーション

- 近年、景気も上向いているので（当社含め)、昇給や賞与を対前年比プラスで支給している
- 賃金の見直し
- 賃金水準の動向調査を行い、できるだけ合わせるようにしている。
- 給与を引き上げた
- 本業のみならず、CSR 活動を行い、社会自体に貢献していること
- 賃金アップ
- 給与の見直し等
- 以前より高卒初任給の額を上げた
- 基本給の昇給
- 社会保険等の福利厚生等への加入
- 月に１度土曜日を休み
- 子育支援・婚活
- ハローワークを通しての求人広告
- ハローワークに求人募集
- 社員研修の強化
- 募集条件（給与面）変更
- 若干基本給を上げた
- 地域貢献
- コスト（原価）管理
- 給与・ボーナスの見直し
- 福利厚生に力を入れている
- 新卒者の給与増額
- 給与の増額
- 会社への貢献度に応じ報奨金がある
- 就職サイト等への掲載
- 工事高ＵＰ
- ホームページ作成・インターンシップの受入れ
- 資格取得者への手当増
- 給与・賃金・ボーナス
- 高めの賃金で求人募集中
- 給与・賃金・ボーナス
- 新規雇用時の給与面他待遇の考慮と入社後の資格に関する講習会等の早期受講
- 決算手当、資格手当等の支給、有給休暇の充実等
- 表彰制度、目標達成に対する評価制度
- 宣伝媒体などによる募集

- 資格取得
- 固定賃金のアップ・技術者報奨金制度
- 業務量を減らし、収入を増やしている。
- ホームページ、会社案内のリニューアル、会社説明会への参加
- 決算賞与支給（6 月）
- 週休 2 日制
- 賃金・ボーナス等の増加
- ボーナスは会社の利益に応じてなるべく支給するようにしている。
- 有給休暇や早退などの取得しやすい環境づくり
- 技能・技術の取得に対して社会負担
- 可能な限り有給休暇・週休二日などの休日確保
- 給与の見直しを行った。
- 出来るだけ本人の希望に添える様、年齢・資格等を重視して決めるようにしている。
- 出来るだけ本人の希望に添える様、年齢・資格等を重視して決めるようにしている。
- 休日出勤の代休取得やノー残業デー実施等の環境整備
- 社員の待遇の改善
- 交替での休日取得を促している
- 入社と同週内に入会しています
- 従業員に紹介してもらう。ハローワーク。
- 従業員にとって居心地の良い職場となるよう努めている
- 仕事のやりがい
- 今年度休日を増やし新たに規定を作る
- 働きやすい職場へするための社内アンケート等
- 社外左官職人に従業員の指導をお願いしている。社外研修の参加費用及び賃金を負担している。
- ・資格取得制度・社員教育
- 特別手当を支給している
- ベースアップによるモチベーションの向上
- 定期昇給、有給休暇所得
- ハローワークやインターネットで年収ラボなどで世間の平均年収に合わせている
- 経営基盤の充実
- ノー残業デーを設けている
- 休暇の推奨・ベースアップ
- 賃金改定や資格費用の負担
- 給与体系の改訂
- 採用情報の発信・インターンシップ実施

- ハローワークへ求人案内
- ハローワーク求人等
- 新卒者への求人案内、教育実習生の受け入れ
- 昇給は少額でも１年に１回はしています。
- 就業規則の見直しを行い、賃金、休日等を増やした
- 従業員への利益の還元
- 資格取得・講習会参加を積極的に行っています
- 健全経営
- 職業安定所への求人
- 新卒の雇用（募集）初任給のアップ
- 学生等の職業体験（インターン）
- 基本給のベースアップ
- 他社より高いと思う
- 求人情報誌の活用
- 社外研修
- インターネット求人（センスのある）
- キャリアアップ
- 求人情報サイトへの掲載
- 変形週休２日制
- 外部の講師を招いての社員教育
- それ相当に対応している
- ハローワークでの求人
- ハローワーク
- 給料・賃金のアップ
- 隔週で週休２日を取得する努力
- 10～20％の賃金アップ、諸手当の充実
- 通常より１割くらい多く支払っている
- 昇給・継続雇用
- 技能職員の正社員化、日給から月給へ
- 会社指定休の設定
- ８月、12 月のボーナス支給
- 早出・遠出等の手当をつける
- 決算賞与など
- 給与やボーナスの引き上げを行った

○資本金 1 億円以上

- 若年層のベースアップ・ボーナスの増額
- 給与・賃金・ボーナス
- 社内教育
- OB の再雇入れ
- 働き方改革のプロジェクトのチームを発足

問 15　週休 2 日制の導入に必要なこと　週休 2 日制の導入に必要なことは何ですか、に関する自由回答一覧

○資本金 0 円、未記入

- 自分の自由な時間
- 人材の確保
- 受注単価の上昇と人材確保
- 利益増
- 会社の規模
- 安定した人員と仕事
- 週休 2 日制を前提とした工事の発注
- どうしても現場が休めないときはどうするか
- 工期（特に民間工事の展望がない）
- 技術者の確保
- 現在、日曜と雨の日を休みにしてトータルすると週休 2 日並の休みになるので完全土日とかはむずかしい。
- 人材確保・育成
- 健康の維持を保つ
- 作業員からの要望など

○資本金 1 千万円未満

- 収益性
- 単価の UP・工期平準化
- 現在月 6 日休制（月 2 回土・日休）を導入している。2 日分は給与に反映させています。
- 給与
- 工程の日程や取引先の無理な注文等、安心して休み・取引出来ればいいんですが・・・。
- 交代で休むための人材と福利厚生
- 元請業者又は施主の理解が不可欠であるが、理解を得るのがむずかしい。

- 身体を休めたい
- 現在隔週にて週休 2 日制だが、現状は仕事が忙しいなら、給与も上がるので出勤したいとの要望有りで、土曜完全休みとすれば会社全体の強さが必要となる（資金面）
- 経費
- 単価のアップ
- 仕事の生産性向上
- 工期
- 建築業界の物価本による単価の見直し。
- 特になし
- 工期の延長
- 運転資金
- 建築本体が変わる事
- 発注者の強力な指導と受注単価の底上げ
- 工期の延長
- 作業の効率化
- 社会全体の休むことへの理解
- 建設工事の工期を眺めに設定、書類作成期間も含む
- 工程管理の簡素化・生産性の向上・各人の勤務内容の見直し・省略化等
- 職種により無理がある
- ゆとりを持った工程計画の実施
- 効率良く仕事を進める
- 人員と資金の余裕
- 効率化
- 賃金
- 人材が必要
- 人と時間とお金
- 就業時間の有効活用（スケジュール管理含）
- 昇給
- お客様が休みでないので休みにくい
- 売上高の確保
- 現在日給だが月給にして、安定的な売上があること
- 日給が減る分の給与のアップ
- 粗利
- 現場の元請会社によって休日の取り方が違う為、元請会社が週休 2 日制を導入しない限り難しいと思われる。
- 企業経営の安定

- 労務費の設計単価の向上
- 安定した仕事(利益）の確保
- 特にない
- 人材の確保
- 仕事先と同じになる事（個人は土日関係なし）
- 特になし
- 仕事の平準化、年間●動率の低下に伴う作業単価の改善
- 建設業界における働き方改革（官民）
- 業務の効率化と利益率の向上
- 受注物件の工程管理
- 需要価格が上がること・技術者の増員
- 賃金の安定
- 週休 2 日制には大賛成ですが、下請けの立場から物言えず、国・県で指導し、完全 2 日制を望む。
- 建設業全体の工期・単価の引上げ・人不足
- 不明
- 人材の確保
- 現場の進捗
- 人材確保がまず必要です。
- わからない
- 仕事の効率化
- 工期の問題
- 仕事の安定
- 特にない
- 工期の長期化
- しっかりとした組織にすること。
- 人材の確保・利益の確保
- 人員の確保・受注金額の増額
- 作業効率等の改善
- 作業員からの要望など
- 会社全体の生産性の向上と人材の確保が重要になってくると思われる
- 適正な工期
- 発注者による工事の経費率アップもしくは労務単価のアップ
- 従業員の増加・労務賃金の底上げ
- 工事単価の上昇
- 単価のアップ

・　人材及び工事受注
・　作業員の確保と現場の段取調整の徹底
・　仕事が年度末に集中せず、年を通してコンスタントに仕事があること
・　会社の経営を安定すべく工事の適正受注とゆとりある工期設定
・　ゆとりある売上、利益
・　賃金の保障
・　現場のスケジュールが調整可能であるかどうか。
・　完全に休める体制の確立（名目上の週休に止まらず）
・　建設業界全体での取組み
・　設計単価の上増し
・　生産性の向上
・　各現場において、作業が滞ることのないように対応できる人材の育成と配置
・　業務の効率化、施工単価の向上（賃金の維持）
・　労務単価の増額、部掛りの増額、経費の増額。
・　コストアップに対する値上げ、工期を長くする

〇資本金 1 千万以上億円未満
・　賃金水準を引上げる必要。仕事の平準化
・　生産性の向上
・　周辺環境による導入（現実的に休めない）
・　施工時期の平準化と諸経費率のアップ
・　下請の理解（日給労働者の問題）、顧客の理解（工期設定など）
・　仕事に余裕があればいい
・　工期設定と発注者の理解
・　有休・作業の時間短縮
・　雨が降らない事（降っても作業ができる事）
・　最低価格が上がれば利益も上がるし、無理な仕事が少なく週休 2 日制を導入できる
・　雇用者の増員
・　人員の確保・利益の確保
・　年度末に集中する工事の分散化
・　わからない
・　社内規定する事
・　効率化
・　公共工事等受注契約時に工期や受注額等、週休 2 日制で対応出来る期間や金額にしてほしい。
・　元請（ゼネコン）の現場状況次第

- 仕事に追われない・人員の確保
- 社会的風潮により週休 2 日制ができる環境にしていく事
- 建設工事単価の値上げ・発注量の増加・最低落札価格の値上げ
- 業務の均等化
- すべての従業員を月給制にする
- 従業員技能レベルの向上及び契約単価の増額
- 工事発注者の週休 2 日制
- 生産性の向上
- 労務費・経費のアップ
- 余裕のある工期
- 利益の拡大と社員の増員
- 元請会社さんが導入していないと休めないので交代で休ませる。
- 建設業の為適正な工期の確保
- 公共民間含めて全体での取り組み
- 余裕を持った工期の設定が必要
- 作業員の個別同意
- 工期の短縮
- 日当り単価の値上げ、単純に 1.2 倍
- 公共工事の工期・元請の理解
- 工期が課題となる
- 賃金の上昇・土曜日建設現場中止
- 元請を含め全体が週休 2 日制となる事
- 週休 2 日にしても財務内容に影響がないこと
- 給与の確保・工期（施工日）の確保
- 発注者側の適正工期の設定・労務単価アップ
- 特になし
- 余裕のある工期設定（日数だけで無く現場での施工可能な日数）・適切な利益の確保
- 工期のゆとり・最低落札価格の引き上げ
- 建設業界の元請であるゼネコンが率先すること
- 工期の適正化
- 公共工事労務単価のアップ
- 特になし
- なし
- 平日に仕事が予定通りいく様に準備を怠らない
- 他社も週休 2 日制であること
- 4～8 月は完全実施済、9～12 月は隔週で実施済だが、現場によっては土日しか施行

できない場合もある。従って割増手当や代休の制度を充実させる必要がある。

- 利益の確保
- 下請作業員の月給制導入
- 元請の工期への理解
- 余裕ある工期
- 年間の営業日の見直しが必要
- 工期
- 業務発注量の平準化
- 発注者の理解
- 従業員数・賃金
- 行政の取組（公共工事を土曜日に絶対やらせない）
- 元請企業の週休 2 日制の導入
- 人材の確保
- 賃金の確保・工期の余裕
- お客様の理解（特に工期）
- 工期が厳しい時に問題が生じる
- 現場施工状況に伴う工程管理
- 行程表通りに進行するよう組織体制の強化・報連相の徹底
- 36 協定を相互確認。繁忙期には残業あるなどの承諾が必要
- 業界全体での取組み
- 役所・民間の両方における単価の上昇、及び工期
- 仕事の効率を上げること。新規雇用すること。
- 受注（売上）に対して人材が不足している為、人材の確保ができれば週休 2 日制の導入も検討可能。
- フレックスタイムの導入検討、又は休日当番制
- 業務の効率化
- 家族の交流の場及び趣味の活用
- 公共工事の下請がメインの為、工事期間が週休二日を見込んだ工期にならなければ難しいと思います。
- 業務効率化、生産性向上等による工期短縮
- 十分な受注単価と労働力
- 民間への周知
- 設計単価の上昇、工事発注の平準化
- 仕事内容の合理化
- 現状は、休日（土曜・日曜）でも休日出勤となる現場がある。人材確保が最も必要と考えられる。

- 機械化による省力化によって作業時間を減らすこと
- 人材確保・人数を増やす
- 計画的な作業方法の実施
- 一年間を通じて受注ができる事、それに応じて利益がある事
- 労働力
- 工期の変更、単価の UP
- 社会保険導入と同じように必然的なものとするしくみを作る。
- 特になし
- 業務の効率化
- 高いレベルと意識をもって仕事を遂行できるかどうか
- 余裕ある工期、出勤日数が減っても十分な賃金がある。
- 会社の取組方法・積極性
- 発注者、施主側の理解がなければ無理
- 会社の利益
- 受注工期に関して、週休 2 日制導入は、現段階で不可能である。
- 人材の確保
- 適正工期・工事単価の UP
- 賃金の確保
- 業務を適切に配分すること
- そもそも必要と思ってない。
- 従業員の交代要員確保。顧客、取引先への周知、理解。
- 施工単価をアップし、作業量を減らす。
- 業界全体での導入
- まずは会社の利益、そして従業員の安定収入の確保
- 雨天時に作業をしない事があるので、完全週休 2 日制は勤務日数が少なくなる。
- 労務単価を上げる
- 安定した受注
- 先ずは、公共工事発注について平準化をお願いしたい。
- ①現場が実施すること②施工単価のアップ
- 安定した仕事の確保、日給作業員の賃上げ
- 作業の効率アップ、仕事量の平均化
- 発注工事の工期に土日休みが計画されること。
- 給与・賃金の安定
- 生産性が落ちる。その経営的な負担を誰が持つのか？国際競争力が問われているのにその対応は？
- 人材確保

- 公共事業の発注時期の均等化
- 顧客の理解
- 国全体で土日の工事現場を閉めない限り、建設業の下請けはなかなか休めない。公共工事の現場など工期が厳しいので日曜日も出る事がある。
- 仕事量とのバランスを考えなくてはいけない。日給者への対応（週休 2 日制になると賃金が減るため）
- 人員の補充と売上増加
- 官公庁の指導
- 1.実際の現場にあった適正な歩掛・単価、2.管理に対する負担の削減
- 平日の生産性を上げること
- 休日出勤による残業増で割増アップで資金難
- 工事受注の平準化
- 平準的な工事発注
- 計画的な工事の作業及び安定した工事の受注
- 人材の確保
- ルールの一本化
- 人材確保
- 心身の休養
- 週休 2 日制が重要とは考えていない
- 人材の確保
- 人材の確保
- 作業効率と利益の確保
- 技術者の確保・安定した経営
- 人材
- 賃金改定と現場においての工期、その経費
- 月間カレンダーで休日を指定する
- 従業員数
- 仕事のはかどり方
- 建設業においては、気候や天候に左右されることが多いため、完全週休 2 日制度を導入することは難しい部分があります。
- 工期の余裕
- 工事の発注価格が上昇すること
- 年間を通して安定した工事の受注
- 従業員の理解
- 確実に週休 2 日が行なえる体制作り。
- 年間変形週 40 時間を実施している

- 工期内に完工する事が第１なので、週休２日制となると、技術者を１現場に２名配置にするか、工期を延ばす以外ないと思います。
- 提出書類の削減
- 収益アップ
- 余裕工期
- 公共団体からの発注の工期を週休 2 日制で考えること。実際は土曜も施工することが多いので国レベルで統一させること。
- 受注単価の上昇
- １月当たりの賃金総額を下げない事。公共、民間の区別なく導入する事。
- 経営状況、経営者の理解、元請の体制、各個人の考え
- 工程管理・協力会社との調整
- 発注者の工期設定時における理解
- 作業員の増強
- 工期の適正化
- 雨天休日の対策
- 週休２日するほど工程に余裕がない
- 労務単価の引き上げ・余裕工期の設定
- 発注者やお客様方の理解が得られるか？
- 人員確保と売上増益
- 人材の安定、仕事の効率化、社会全体的に週休２日制の実施
- 身体を休めたい
- 月２週休２日制を導入している
- 仕事上週休２日制は好まない（余暇が多いとギャンブルとか金を使う）
- 日給制の為、休日手当がつくのでなかなか休みをとらない状況です。
- 従業員数の充実
- 労務費のＵＰ（設計単価）
- 工事作業所の土日作業を完全休みにする
- 建設現場ではまだ無理がある。事務系はＯＫ
- 業界全体での取組
- 人材の確保と工程管理の為の指導
- 工事発注の平準化・早期発注
- 余裕のある工期・工事金額
- 適正な工期の確保・経費の見直し
- 工期と必要経費の確保
- 余裕を見込んだ工期設定・労務単価の向上（賃金アップ）
- 売上げが下がる

- 工事工程の見直し
- 外注へ発注
- 発注者、監理事務所との協議による余裕のある工程の設定及び適正な人員配置
- 従業員からの要望がないので
- 売上と給与のバランス
- 既に、変則的な週休 2 日を導入しているが、給与とのバランスが大事と思います。
- 給与の増額
- 従業員の充足率
- 工事の発注時期と適正工期の設定
- 人材
- 人員を増やす
- 売上と利益の確保。また、余裕のある工期。
- 建設業界全体で考える
- 適正工期・施工単価上昇
- 適切な作業量と配置、利益確保
- 工期の余裕・賃金確保
- 給与
- 工期の余裕
- 発注者による工事の経費率のアップもしくは労務単価のアップ
- 発注業務の平準化
- 工期延長
- 工期との兼ね合い・日給月給者の賃金が労働日数が減ることにより少なくなる
- 今でも工期内完了が厳しい現場があるので工期に余裕が欲しい
- 利益を確保する事。
- 会社カレンダーにより休日をとる（第 2、第 4 土曜日休み）日曜、祝日を休みとしていますが、休んだら次の仕事にさしつかえると言い、ベテラン組は自己出勤をしている。他の所も休んでほしい!!
- 工事工期の緩和
- 工事金の拡大
- 工事の平準化と従業員数増加
- 工期との関係性
- 適切な作業量と配置、利益確保
- 賃金体制を月給に変えること。かなりハードルが高い。作業等天候に左右されるので、現場管理等がむずかしい。
- 安定した受注
- 業務負担の軽減

- 建設業全体の足並が揃う事
- 労務単価の向上と適正な工期
- 賃金アップと人材確保
- 週休 2 日にして 1 年間まかなえる営業利益
- 厳しい工期の現場や天候の問題もあるので適切な工期の設定。日給月給の方は収入が減ってしまうので賃金の確保。
- 年度末等、工事時の集中と工期が短いことが緩和され、平均的に工事の発注が行なわれることや十分な人材が確保できること
- 熟練作業員の確保、工期の延長
- 特に建設業は忙しい時期が集中して来るので、週休 2 日制が取れ無い時は代休という形で休日を補う。
- 特に建設業は忙しい時期が集中して来るので、週休 2 日制が取れ無い時は代休という形で休日を補う。
- 技術者の人数確保
- 作業員からの要望など
- 仕事の平準化
- 労務費のアップと工期の適正化
- 業界全体として取り組むべき（公共と民間）
- 工期と請負金額の確保
- 土木工事の場合、工事の内容で雨天時に、作業できず休日になることが多々あるため、このことを解消できてからの検討だと思います。
- 人材の確保
- 増収・増益・増員
- 技能者等の人材確保と受注金額のベースアップ
- 労務単価を上げる。強制的に業界への実施指導。工期への導入。
- 人材確保と作業効率。一人あたりの生産性を上げる。
- 人員の確保
- 仕事の効率をあげるため人材確保が必要
- 業務の効率化
- 間接費が上昇するため、それに対する適正な工期や価格を設定していただきたい。
- 納期・利益
- 従業員の為の活力化を計る為
- 労務単価の引き上げ。工期の柔軟性。人材確保。
- ・十分な技術者・技能者の確保・十分な利益確保
- ①労務単価のさらなるアップが必要。年度末工期の再検討
- 年度末工期の延長

- 官民一体での取組、全ての工事を週休 2 日制にする
- 現場工程の見直し
- ゆとりある工程、請負金（業界全体的に）
- 多忙期の対策
- 月給制、工事経費増、適正工期
- 労務士と顧問契約して、1 年単価の変形労働時間制にしている。
- 安定した賃金の確保
- 工期に余裕が必要
- 従業員の心身のリフレッシュが必要であり、在籍率も上がり仕事の効率が良くなると思う。
- 業界自体の変革
- 適正な工事単価の確保
- ゆとりある工期・提出書類の簡素化
- 公共発注時期の平準化
- 余裕ある工期設定
- 発注者からの週休 2 日制に応じた適正な工事期間の設定
- 施工時期等の平準化、週休 2 日制に支払う労務費の確保
- 工程管理、経験技術者の確保、作業者の増員
- 建設業界全体の取り組み
- 人材確保、スケジュール管理
- 休日出勤をする人が多いです。
- 現場の進捗状況や天候に左右されるため、休日を固定できない。
- 人材に余裕があること。
- 発注先（国や自治体）の明確な導入指導がなければ、建設業は無理です。現状でも学校関連の工事など工期はあるのに学校の都合で無理な工期短縮、休日出勤など当たり前の状況です。
- 年間工事の平準化
- 工事期間の設定の長期化、長期化に対する諸経費率のアップ
- 工事の発注が年間通して均等であること
- 人員の確保
- 日給労働者の理解
- 人材の確保
- 会社が十分な利益を出し、工期（納期）の融通が利く
- 人員の割当て（勤務日数）
- 建設業は、発注者の工期と天候に左右されるので大変むずかしい所だと思う。
- 業者間の連携

- 売上・人材の確保
- 従業員との話合い
- 労務費の設計単価及び各種経費率を上げる。
- 人材の確保
- 工事の適正な時期の発注及び工期
- 発注者側の理解、余裕のある工期（長期化）や賃金単価をアップしなければいけないと考えます。
- 利益率の向上
- 公的機関の指導
- 発注者の理解、業界の足並み
- 余裕ある工期の設定
- 人材確保と個々の生産性
- 実施可能な工期の設定
- 建設業全体の環境問題、発注者の取り組み、なるべくという形では実現しない
- 休養
- 適正工期・工事単価
- 工期に天気、休日も見込んで下さい
- 現在は仕事の進捗・繁閑によって週休 2 日としている。下請けの多い当社では週休 2 日は元請の状況による。
- 適正な工期と経費の確保
- 従業員の給与アップ、人員増
- 余裕をもった工程の確保
- 現場での工程上、安全管理上の制約がない場合は週休二日となるように努力しています。
- 雨天
- 発注された工期に余裕があること
- 人材の確保
- 仕事量の調整
- 工期延長の工事成績への影響
- 早期発注・適正工期
- 給与の昇給、余裕工期の設定
- 現状お客様相手の仕事では難しい。
- 季節により仕事のバラツキが大きい為、変形労働時間制を採用している（土曜日、隔週休）
- ゆとりのある人員確保、週休 2 日に適した工期の確保
- 天気

・　土曜日の仕事の要望がなくなる事
・　建築、土木現場の工期を延ばす。
・　余裕のある工期での発注
・　建設物価（単価）の向上

○資本金１億円以上
・　労務単価のアップ
・　週休二日を前提とした適正な工期
・　賃金の上昇、特に専門職さんの日当アップ。土日休んでもそれなりの月収となるように。
・　公共工事における工期
・　建設業全体での取組（当社は下請が主なので）
・　事務方は週休 2 日制でも、現場はなかなか土曜は休めないので、余裕のある工期設定、専門業者さんの賃金アップが必要
・　社内外の書類の簡素化や ICT の活用による生産性の向上

問 20　建設業に対する支援策等についての自由意見一覧

○資本金０円、未記入
・　専門工程の分離発注、県内工事業者への発注の促進等、全てが重要と考えます。
・　すべての業界でも同じ事で、利益が潤沢にあれば、手当も出せるし、人も集まる。佐賀県は民間需要は少ないのだから県単のアップが全て。
・　屋根工事業は工場勤務の様に時間・休日・給与等々安定していない。それでも物作りに興味があってその気持ちを優先したいと思う人が増えてくれたらと思います。

○資本金１千万円未満
・　公共事業をされる業者でも、管理技工がが０というのが多くみられる。公共にたずさわる仕事をするのであれば資格は必須条件なのに現在は必須ではない。必須になり、資格をもっている人を優遇し助成すれば、建設業の向上につながり、人材育成にもなる。
・　１つの現場で単価のたたきあい！体力勝負ですね。過剰な安全協力費や支払いの長い手形、意味不明な値引や端数値引等々
・　建設業への新規就労者への助成等
・　特にありません
・　若い人では、4ｔ車の運転も中型免許を取らないといけない。当社では、中型免許取得をしてもらった。給与ＵＰ（日給→月給）、免許取得も会社負担にて、他の従業員

にも理解してもらい、昼間に自動車学校。今の若い人は 4 t 車に乗りたくても、中型免許をとらないといけない現状。支援があれば、建設業全体に若い 20 代前半も働き手が増すのではないかと思う。

- 公共工事設計労務単価が国土交通省から発行されていますが、鉄骨工の単価がいつも安いと感じます。建設業の中では、資格は多く必要な業種だと思いますが、納得できません。
- 技術の楽しさを伝えて頂きたい。
- 我々専門工事業はゼネコンのような知名度もＰＲ力もないので、求人を出しても応募がありません。NHK の「プロフェッショナル」という番組のような VTR を作成して、技術職の良さを学校等で PR して頂けたら助かります。
- 特になし
- 発注を冬場に集中するのでなく、年間均等にするのが必須です。
- 弊社のような小規模事業所においても、女性技術者雇用に向けた支援策には、もっと積極的に取り組んでいきたい。
- 特になし
- なし
- 特になし
- 労務費の設計単価が安すぎる為、若年者が希望しづらい。
- 建設業は仕事の出来形できまり、期間があるため、休日よりも完了日を優先しているので週休 2 日制を確実にできる建設業はないと思う。あるとすれば元請けか、その下位で現場員作業者は別ものである。
- 他業種に比べて、肉体的にも精神的にも労働者への負担の多い建設業に対する社会、また若き労働者への負のイメージの払拭と、それに見合う対価への支援。そして、その支援が搾取される事が無い様なクリーンな体制を整える支援。
- 特に無し
- 公共事業が大きな企業にかたよりすぎ。もう少し小規模に分割化してもらいたい。経営事項審査に出したくなくなります。年に 1 回もなし。
- 資格取得のための助成をお願いしたい。
- なし
- ハローワークを通しての若者の就職希望者が以前より少なくなってきて、技術者の存続も厳しいのは佐賀県だけでなく建設業全体の今後の大きな課題と思います。
- 特にありません。
- 売上げがあれば誰でも入札に入れるように利権やしがらみが無くなると良いと思う。
- 下請けは厳しい。ゆとりある予算組みをして欲しい。
- 今の建設業者は、高齢化が進んでおり、若い方（20 代・10 代）の確保には、まず給

与・ボーナス等の充実、休日労働時間等の充実を望んでいる人が多く、今の設計単価や経費では充分ではないので、今後は改良していただきたい。

○資本金１千万以上億円未満

・ 近年の若い方は収入より休日を優先されている様に思います。現在の建設業界は仕事の波が大きく、又、自然災害にも大きく左右されると思います。若い方に務めてもらうには仕事の波をへらし、賃金を上げ、休日を増やすしかないのかと思います。自分勝手の様ですが、実際そうしても中小企業においては、求人に対する応募がないのが、実態だと思います。
・ 高校卒の採用がかなり難しくなってきておりますので、県内企業への就職を促進するような取組みの強化をお願い致します。
・ 若手技術者の育成に会社として努力しているが、発注者（担当者）にも意識を持ってもらいたい。
・ 特になし
・ 資格取得をして、自信と誇りを持って仕事に取り組める業界になって、若い人材にも興味を持ってもらえる様、又、建設業に携わってもらえる様、支援策を考えてほしい。
・ 許・認可の簡素化
・ 1.発注の平均化（年間を通して）をお願い致します。.現場代理人・主任技術者の緩和措置が解かりにくいです。
・ 現在の支援で充分だと思います。
・ ・地元の高校生が地元企業に就職するように働きかけてほしい。県外での就職が多い。・建設業をテレビや新聞などでもっとＰＲしてほしい。
・ 問 19 にも書きましたが、理由として若手育成に時間を要する業種だというところがあります。離職率の高さは大きな企業負担となるため積極的な若年者雇用が出来るような直接的な支援があればありがたいと思います。
・ 無し
・ ・社会資本整備予算の中・長期計画の提示及び労務単価の更なるアップ。・県職員の現場知識（作業手順・現場状況等）のアップ。
・ 資格取得に対する補助金等の支援をお願いします。
・ 土木施工管理技士試験の年 1 回実施から年 2 回実施へ。受験資格の実務経験年数短縮等を国へ要望して頂きたい。
・ 即戦力にならない人材でも、簡単に解雇することができず、人件費の負担が大きいです。継続雇用（3 年以上）に対する助成金の検討をお願いします。
・ 雇用促進や資格取得のための助成制度による支援
・ 造園協会・組合でも技術伝承・インターンシップ等については実施はされてありま

す。あまり参考になる回答ではなかったのですが宜しくお願いします。

- 問 19 の 8 ですが、業界内の過当競争という面もあります。
- ナシ
- 県、発注機関、建設関連団体が共に建設業のイメージアップに務めて、建設関連で働く者の誇りを取り戻す。
- コンサル業者の業務受注制限はやめてほしい。ますます佐賀県内の技術者が育たなくなるばかりか、会社の経営も危うくなる。人材を雇用するも育てるも利益が出ないのはできない。
- 経審や入札制度が厳しくなるなかで、大・小企業の温度差は当然あります。人材の確保・育成を優先できるようお願いしたいです。
- 県内小規模事業への就職がかなり厳しいと思う。個々の企業努力も必要と思うが、やはり県外へ学びを含め、出る生徒が多い。県内に若者を留めておく為にも、専門的な学校等が必要と思う。安定した人材の供給が可能になれば、企業誘致の可能性も広がると思う。
- 建設業は、廃業すると 1/2 の従業員等が独立したりして技術やノウハウが分散しやすいので、合併や廃業者への事業継続の支援を通じて雇用が維持されるともっと人が定着すると思う。
- 私個人としては、新卒者を雇用する場合に保護者さんたちが建設業界へあまりよいイメージをもってないため、子供さんたちが建設業への就職をためらう傾向があるように思う。
- 県発注の工事、B 等級、C 等級（電気工事）がもう少し増えてほしい。
- 建設業が汚れる・休日が少ない・残業が多い事で新規人員不足が多くある。官庁工事では、官庁職員の残業減らしの為に、外注業者への書類が増え、賃金は同じで仕事量が増えている。設計事務所の知人に聞いても、現状維持で精一杯で、自分達の代で廃業の考えが 95%以上ある。また官庁工事は発受注のムラがありすぎるので、仕事無い所は人員削減しかないと思う。
- ハローワークにて、施工関係（管工事）のサポート急募するも、なかなか求人が来ない。もっと PR お願いします。
- 地域毎の仕事発注の平準化を強く支援していただきたい!!
- 加点とならない技術的所見の履行義務を無くして頂きたい。
- 建設事業予算の増額
- 資格取得の為の講習の安価等、できたら講習を多く受けれる様、講習会を増やしてほしい。
- 2,30 代で塗装業にやりがいや魅力を感じている人はとても少ないと思います。求人を出しても問い合わせはありません。
- 一定期間、県発注工事のお金が十分に若い職人(技術者）に届く用チェックする。（社

会主義的ですが）団塊の世代が抜けるまで・・・。若い技術者、オペの者にスマホをいじらせすぎない。

- 当社は、専門工事業者です。元請会社への指導・教育がなされ、元請会社からの支援がなされる事を望む。
- 特になし
- 特にありません。
- 講習会・セミナー等、唐津の会場で開催してもらえると助かります。
- 「SAGA ものスゴ」によるものづくりの大切さ等の周知広報等は大変良いです。
- 下請け業者に聞き込み調査したのか？実態調査を自分の目・耳で感じて欲しい。若手技術者は大半が都心に人材が持って行かれている状況。
- 建設業の元請はそれぞれ決まった協力業者を持っているので、1 つのグループとして学校に PR に行くチャンスを与え、県はそのような取組みに助成する。すぐに就職に結びつかなくても、再就職の時に思い出してくれる事が今後の建設業の発展につながる。
- 入札案件が少なすぎて計画的な経営が困難である。
- 別にありません
- 県立工業系高等学校等に管設備学科を新規に採用して、管工事部門への生徒及び父兄会、保護者会の関心度が高くなるような対策を講じて頂きたい。
- 経営は個人のやり方だと思いますが、作業事態これからも変わることはないので、汗を流して働こうと云う若い人を入社させる為にも考えていきたいと思います。
- 入札制度の簡素化
- 工事発注の季節変動をなくし、平準化を願うのみ。
- 人員がどうしても必要だったりするので補助金等の支援をもっとふやしてほしい。
- 県や市からの工事発注が少ない為、人材確保ｅｔｃより今後どうなるかが不安。今の所、トンネル工事の下請をさせて頂いてるが、工事が完了した後、佐賀県からの工事発注を期待します。
- 建設業全体のイメージアップも重要だが、ライフラインを担う管工事業を目指す若者が増えるように学校やハローワークへ働きかけをしてもらいたい。
- なし
- 特になし
- 各地域よっての工事数の割合をどうにかしてほしい。
- 若手労働者を雇用したくても、建設業には魅力が無く、人材が集まらない。なぜか？年間の年収は、公務員並を出せない。だとすると設計単価・労務費ＵＰをお願いするしかない。
- 施設・設備等の助成金。（老朽化した機械などの更新も含む）
- 若者の県外就職が多い為、建設業も含めた県内企業就職者に対し、経済的支援・助成

ができないか？！

- 公共工事における現場の週休 2 日制の早期実現
- 若年層が魅力を感じられるような職業イメージの向上につながるサポートをお願いしたい。
- 下請け工事でも、設計単価（直接工事費）と遜色がない工事費を頂ける様に頑張りたいと思います。
- 建設業界と県土木事務所、農林事務所との間において締結している防災協定に基づき、活動（有明海漂着ごみ処理等）の実態と貢献についてもっとニュース（マスコミ）、新聞等で取り上げられる様に支援して欲しい。
- とにかく、建設業のイメージが悪いと思います。汚い・きつい・馬鹿でもできる・悪しき団体との繋がりがあるんじゃないか？などの悪いイメージがついています。そういった、イメージを親が子供に植えつけているように感じます。そういった、悪いイメージを払拭できるような PR 等を行ってほしいと思います。
- 業界諸団体と官公庁と教育機関が一緒になって、地域のインフラ維持整備と防災活動をはじめ、将来の建設業の担い手を育てていく仕組みづくりをもっと進めていくには、どのような方向・方法があるのかと考えております。
- 建設業全体が高齢化が進んでいます。次世代の人手が不足しております。
- 福利厚生費・保険加入の支援
- 若手技術者の数が少ないことも問題であるが、総合評価入札制度において、ベテラン技術者個人への負担が高くなり過ぎている感がある（高い工事成績を取るために書類作成に要する時間が多くなっている）。工事経験が多く、点数が高い技術者ほど休む暇もなく働かざるを得ない。また、企業間の引抜きの対象にもなっている。工事成績の獲得競争に疲れた技術者が退職すれば、新規受注もできなくなり若手を育てるための原資がなくなる。上記の理由から佐賀県版総合評価のような個々の技術者に頼りすぎない入札制度の構築をお願いしたい。
- 問 19 のその他に記入しましたが、建設業の担い手確保のため、佐賀県独自で若手（卒業 5 年以内）配置した現場は現場管理費を 20 万/月等で見て頂きたい。中小零細企業では雇用したいが出来ない現状な為。
- これからもよろしくお願いします。
- 経営者自体が、建設業に魅力を感じず子孫に継がせたくないと思う時代です。（後継者問題）建設業に魅力がないのは、公共工事の減少による利益率の減少、現場事務処理の増大による残業。（現場は日暮れと共におわるが・・・）ここ数年の猛暑など過酷な労働現場の実態。これで、建設業に来てくださいとはいえない。
- 現状の「くじ引き」による運任せの落札方式では、いつ、どのような工事が落札できるかわかりません。そのため、閑散期と繁忙期の目処が立たず、人材確保・育成の事業計画も立てることができません。仕事の受注が安定し、年間を通して一定の仕事量

を確保することが雇用の確保、次世代育成へと繋がります。佐賀土木管内の舗装工事発注方法の見直しを切実に希望しております。よろしくお願い致します。

- 雇用確保・賃金アップのため、発注量の増大、発注価格の見直し
- 建設業を儲かる業種にして、異業種からでも人材が流れ込むような業界にして欲しい。
- 今後建設業全体の人材を確保していくためにも労働環境や賃金の改善が必要である。休日を増やし給与を引き上げるためにもまず会社が利益を得ないと不可能である。そのためにも発注量の確保・予定価格や最低制限価格、労務単価の引き上げ・適切な工期設定・過剰な残業をしないためにも書類の簡素化など様々な課題に前向きに対応していかれることを期待する。
- 人手不足に関しては既に建設業に関してだけでなく国全体の大きな問題の様です。なので、業界自体がよりよい環境を作る事がすぐに人手不足の解消に繋がるのか否か良くわかりません。
- 総合評価方式の入札制度における知事表彰等の加点の廃止（工事成績で評価を受けている為）
- 現在、若年層の建設業離れが進んでおり、有資格者や経験の多い者からの技術継承ができておりません。現場で仕事ができるようになるまで数年かかるので、技術者を育てる為の助成金等を増やしていただけると、人材確保ができていくのではないかと期待できると思います。３Ｋ のイメージが強すぎて、若者の親御さんも建設業に進む事を勧めてはくれない時代です。バブル時代のように建設業はきつくても稼げるし、やりがいのある職業だと思えるような時代になってくれないと今後厳しいと思います。
- 県内に就職する学生が少ないと思う。大学はそもそも少ないし、特に高校生など県外の大学・専門学校・就職が非常に多いと思う。建築・モノづくりを学ぶ専門的な学校・施設があれば、県外放出も減り、また必要人材の確保が可能であれば、企業誘致にも有利かと思う。現在は県内においてもほとんどの企業が人材不足を感じていると推測される。引続き今回の様なアンケートを積極的に実施して頂き、県内企業各々がどのような人材をどれだけ必要としているかを把握して頂き、需要と供給のバランスの安定化を促進して頂ければ、必然と県自体の過疎化の歯止めにも繋がると思います。
- ①近年、国交省、県では建設業従事者が減少し、多種多様の施策を施していますが、建設業を魅力ある業種へのスピードアップが、官民挙げて必要（入札制度、野外での過酷な作業に対しての賃金（労務単価）評価、仕事の平準化）
- いままで以上の担い手確保への取り組みをしていただきたい。
- 学生が就職先を決定する際、県内企業を優先して薦めて欲しい。
- 発注（受注）量を増やしてもらえれば、雇用の確保もしやすくなると思われます。不

安定な現状では、中期的な人材育成にかける時間、費用はありません。

- 企業発展のためのあらゆる資格取得にかかる費用に対しての助成金の充実
- 人材が育っても、働く現場が無いと意味が無いので、工事発注量の増加と、発注時期の平準化をお願いしたい。
- アンケートの返事が遅くなりまして、すいません。アンケートに回答する事で、自社を見つめ返すきっかけになりました。ありがとうございました。
- 人材育成、雇用の安定と言っても、仕事の発注が少なければ全ての対処がむずかしいと思う。
- ありません。
- ・各種国家資格取得への講習および技能講習等への助成金支給額を拡大する。・後継者育成および事業継承（M&A を含む）を希望する企業を佐賀県が斡旋、紹介、仲介等を行う。
- 若手の確保、人材育成を大きな問題としております。求人を毎年各工業系の高校に提出しておりますが、中々応募者がおらず人材の確保に苦戦をしております。当社ホームページも若者受けするよう、リニューアルの検討中ですが、建設業界全体が魅力あるものとして若者にアピールをすればと考えるうえで、行政側からもその後押し、若手技術者に還元できる助成金等を検討して頂ければと考えます。
- 1.建設業の重要性をアピールして下さい。2.労務単価を上げて下さい。
- IT を戦略的に活用している企業とそうでない企業との格差が、深刻化してきます(既にかも…)。また、テクノロジーの転換期と言われて数年経った今でも、それらに必要な、知識、人材、費用が不足しており、どう取り組めばよいのか、企業努力以外の部分で、支援して頂ければと考えます。
- 非社員は社員より給料を倍にする。時給や日給は社員より倍にする。派遣会社だけがもうかる仕組ではダメ。
- 農業従事者にあるような補助金制度をもっと積極的に取り組んで欲しい。
- 職人の技能伝承を行う学校を作って頂き、いろいろな人に技能伝承を行えるしくみを作って頂きたい。
- 偏りのない発注をお願いしたい。繁忙期と閑散期の差がありすぎて人員確保が困難な状況です。
- 仕事の平準化
- 技能職をかかえている企業の等級審査への評価。現場管理のみで直営で施工を行わない企業より、直営で施工する企業への発注（土木一式)。実際、災害等で作業を行うのは、技能職の方々だから。技能職や重機、車両をかかえている企業を評価してほしい。
- 資格取得のための支援を強化してほしい。
- 社会通念から寒暑の中、現場で働く若手の人材は減少して行く一方と推測されます。

どの業界も一緒と思いますが、現場技術は一朝一夕に身につくものではありません。社会資本の継続的充実を考える時、企業努力はもちろんですが、官民一体となった対策が必要と思います。先ずは労働対価 U。

・　若者の建設業への就職が増える様な取組を真剣に行ってほしい。

○資本金 1 億円以上

・　人材確保については、今以上に建設業を志す子ども達が増えるよう、小中学生に対して建設業の魅力を発信願いたい。

・　資格取得のための助成金支援の更なる充実を期待しています。

・　教育機関との情報交換：高等学校（土木学科、建築学科）専門学校、大学を対象とした入職促進・PR。佐賀県と建設業協会協力でのイメージアップ活動を実施してもらいたい。公共工事が何たるものか、インフラ整備の重要性について、広く多くの皆様方の合意と支持を頂くよう発信して頂きたい。

資料編

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）名簿

委員

大橋　弘	東京大学大学院経済学研究科　教授（座長）
髙塚　明	佐賀県　県土整備部建設・技術課長
高倉　秀昭	武雄市　総務部施設整備課長
中島　博文	一般社団法人佐賀県建設業協会　専務理事
伊藤　淳	一般社団法人全国建設業協会　専務理事
秋山　寿徳	株式会社日刊建設通信新聞社　取締役編集局長
横川　貢雄	株式会社日刊建設工業新聞社　取締役編集局長
鈴木　敦	一般財団法人建設業情報管理センター　専務理事

（敬称略）

佐賀県　全体図

図表　県内の地域区分

地域	自治体
中部	佐賀市
	多久市
	小城市
	神埼市
東部	鳥栖市
	吉野ヶ里町
	基山町
	上峰町
	みやき町
北部	唐津市
	玄海町

地域	自治体
西部	伊万里市
	有田町
南部	武雄市
	鹿島市
	嬉野市
	大町町
	江北町
	白石町
	太良町

現地視察時の行程表、議事録等

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）現地視察　１日目行程

地域建設産業あり方検討委員会（佐賀県）現地視察行程表

11月21日（火）

	予定	行動内容
9:55 12:00	移動（飛行機）	羽田空港～佐賀空港
12:20 14:00	移動（バス）	佐賀空港～
15:00	現場視察①	有明海沿岸道路整備事務所（小城市芦刈町山王崎318番地1）
15:30	移動（バス）	現場視察①～ホテル（ホテルニューオータニ佐賀）
16:00	ホテルチェックイン	（休憩）
18:00	意見交換会	主な議題 ・建設業の担い手確保（職場環境の向上、賃金の向上等含む） ・生産性の向上（ICT化、発注制度の見直し等含む） ※過疎地関係の議題も上記に含まれます。
18:05	移動（ホテル内）	
20:00	関係者懇談会	参加者 意見交換会メンバー及び地元協会関係者その他

地域建設産業あり方検討委員会（佐賀県）現地視察行程表

11月22日（水）

	予定	行動内容
9:40	（集合）	
10:00	移動（バス）	ホテル（ホテルニューオータニ佐賀）～現場視察②
11:30	現場視察②	松尾建設株式会社（佐賀県佐賀市多布施1丁目4-27）
13:00	移動（バス）	現場視察②～企業視察
14:30	企業視察	株式会社中野建設（佐賀県佐賀市水ヶ江二丁目11番23号）
15:00	移動（バス）	企業視察～佐賀空港
15:45	移動（飛行機）	佐賀空港～羽田空港

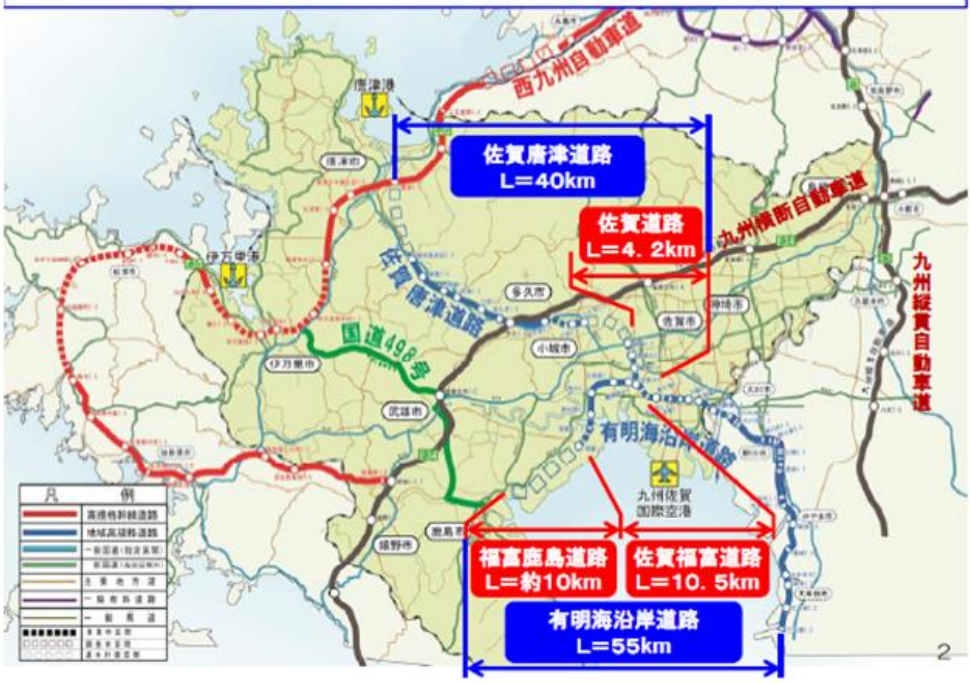
有明海沿岸道路整備事務所　事業概要

（六角川大橋完成予想図）

有明海沿岸道路整備事務所　H29. 11. 2

1

広域幹線道路ネットワーク



2

広域幹線道路ネットワーク

目的・効果

●広域的なネットワークを形成
　地域間の交流を促進　経済活動が活発化
　物流の効率化　観光振興に寄与
　有明海沿岸道路（鹿島～大牟田間　110分⇒42分）
●生活が快適に
　一般道の渋滞緩和、交通事故の減少
●救急医療活動の支援
　医療施設へのアクセス改善
●地震・水害等の災害時の支援
　緊急輸送道路に指定　救援物資運搬に活用

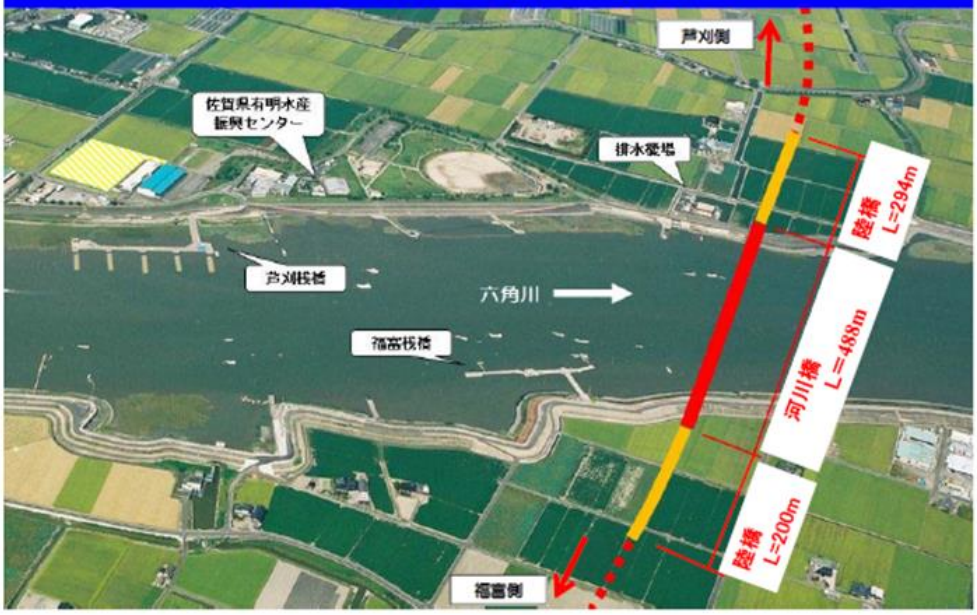
有明海沿岸道路の道路諸元

・道路規格：第1種3級（自動車専用道路）　無料
・設計速度：80km/h
・車線数：4車線（暫定2車線）
・幅員：20.5（10.5）m

3

有明海沿岸道路　佐賀福富道路 L=10.5km

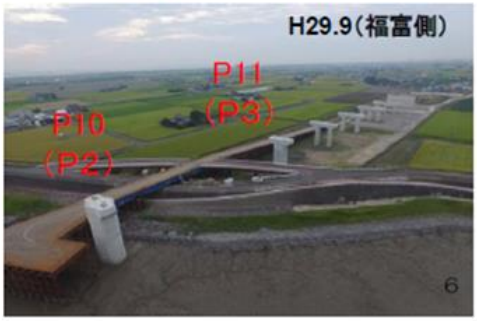
六角川大橋　架設　（位置）



5

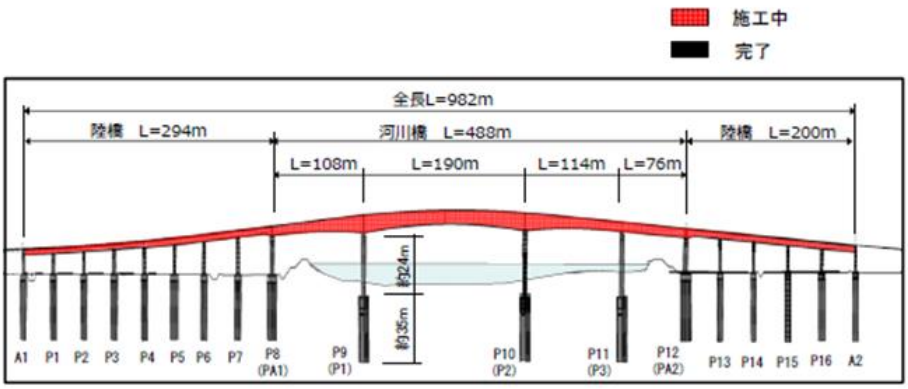
六角川大橋（渡河部）　施工状況

H29.9



6

六角川大橋　施工状況

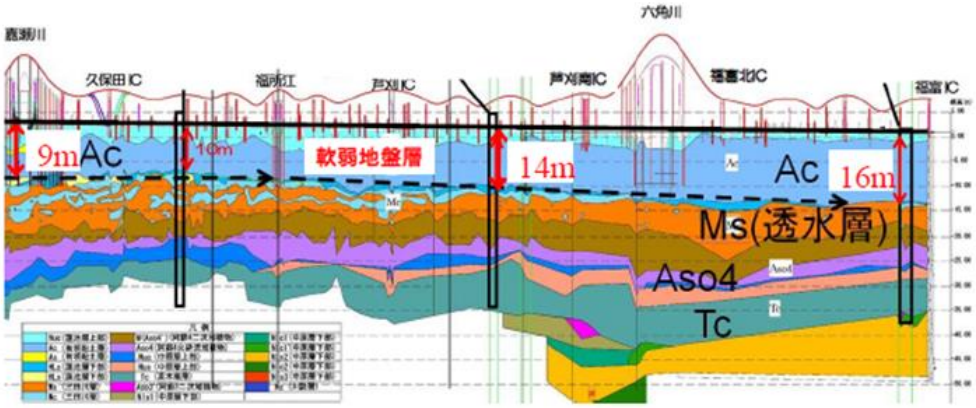


河川橋
上部工構造：4径間連続鋼床版箱桁
下部工構造：小判型張出式橋脚
基礎形式　：鋼管矢板井筒基礎

陸橋
上部工構造：連続非合成鈑桁
下部工構造：張出式橋脚、逆T式橋台
基礎形式　：鋼管ソイルセメント杭

7

佐賀福富道路の地質縦断図



終点方面（白石）に行くにつれ軟弱地盤層が厚くなる　９ｍ⇒16ｍ

8

一般部（地盤改良工の施工状況）

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）　現地視察
意見交換会

日時：平成 29 年 11 月 21 日（火）16 時 00 分
場所：ホテルニューオータニ佐賀　3F 天山の間

次第

1　座長挨拶

2　意見交換

【意見交換会でご議論・ご紹介いただきたいポイント】

- 佐賀県建設産業の課題
  - 担い手の確保
  - 働き方改革・待遇の改善　等

- 佐賀県、および県下の自治体はどのような支援を行っていくべきか。
  - 計画的な業務量の確保
  - 人材の確保・育成の支援
  - 生産体制の改善（重層下請け構造の改善）
  - 生産性向上の促進（IT 活用等）
  - 発注・契約方式の改善
  - 技術系職員の確保・育成　等

- 県内事業者、業界団体はどのような取組を行っていくべきか。
  - 社会保険への加入促進
  - 若年入職者の獲得
  - 入職者の適切な育成
  - 生産性の向上（IT 活用等）　　等

- その他
  - i-Construction への対応　等

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）現地視察
意見交換会　議事録

- 佐賀県建設産業の課題
  - 地域建設企業佐賀支店長 A：公共工事総額に占める市町村の構成比率が年々増加していることから、佐賀県内の建設企業は市町村の受注や入札契約制度に重きを置く必要が出てきている。懸念事項として、市町村の合併特例債が平成 33 年 3 月で期限切れを迎えることが挙げられる。市町村公共投資額の減少に伴い、建設業は今後とも厳しい状況に置かれるのではないか。
  - 地域建設企業佐賀支店長 A：佐賀県では、売上高営業利益率[6]が他地域と比較して高いことがわかる。これの主な要因は、役員報酬を抑え、内部留保に務めている企業が多いということではないかと考える。実際に、佐賀県企業の自己資本比率は高く、内部留保に務めている。銀行借入金が非常に少なく、企業の財務体質も健全である。

- 佐賀県、および県下の自治体はどのような支援を行っていくべきか。
  - 地域建設企業代表取締役社長 B：当社の取扱い業務は全て公共事業に依存しているため、人材確保に成功しても、仕事がなければ意味がない。入札契約制度の中で競争原理を確保することも必要であるが、地域に建設業が残るような仕組みを考える必要がある。佐賀県の建設予算が不明確である中で、事業計画を立てるのも難しい。まず、予算の明確化と工事の継続的な発注をお願いしたい。
  - 地域建設企業代表取締役社長 C：今後、担い手確保のためには建設業の労働環境を改善することが重要であると考えている。例えば、書類の簡素化や労務費単価の改正、夏季単価の導入等の取組を行うことで若年層の担い手確保に繋げていくべきではないか。

- 県内事業者、業界団体はどのような取組を行っていくべきか。
  - 地域建設企業代表取締役社長 D：行政が年度予算で動いている限り、発注時期の平準化は難しい。年間を通じて繁閑の差が発生してしまうのはやむを得ないため、繁忙期には過去に建設業に携わったことのある経験者に一部の業務を手伝ってもらう等の対処を行っている。
  - 地元高等学校土木系学科教員 E：保護者の意見が子どもの進路に大きく影響する。高等学校生は自身の保護者ほどマイナスイメージを持っていないが、保護者は子どもが建設業に進むことに難色を示す傾向が強い。そのような中で、保護者のイメージを刷新する必要がある。

[6] 総利益から販売費・一般管理費を除いた値。

- その他
  - 地域建設企業代表取締役社長 F：地域にとって必要な仕事を行政が継続的に発注し、技能者を育てる仕組みを作る必要がある。例えば、環境面の維持・改善という名目で佐賀城堀端の業務を毎年発注し、技能者の経験値やスキルを蓄積することが求められる。地域にとって必要な作業に携われたという経験は技能者にとって誇りになり、良い効果が得られるのではないかと考える。将来の建設予算については、不安である。緊急性の低い仕事は取り崩し、建設業も計画的に経営出来るようにした方がよいのではないか。
  - 地元高等学校土木学科教員：建設業の技能職を選ぶ生徒は 1 年に 1 人いれば良い程度である。土木の技能職では、目標となる資格がない点が難しい。学校教育の中で生徒がキャリアプランを描けるよう、職種の方向性を見定める必要がある。

建築系　（佐賀県立唐津工業高校の動向）

平成２９年１１月２１日(火)
佐賀県唐津工業高等学校

【１】－１　最近の卒業生の就職動向（新規高卒者の建設業界への就職）

・　建築科生徒の就職希望者で、平成２２年度から平成２５年度までは、３０％～５０％が建設業へ就職をした。**平成２６年度**は、**約６０％**、**平成２７年度**は**約８０％**（県外１２名、県内９名）、**平成２８年度**は**約８０％**（県外１５名、県内８名）、**平成２９年度**は**約６９％**（県外１５名、県内５名）が建設業へ就職している。平成２９年度に関しては女子の就職希望者が多く、自宅から通勤可能な職業（製造業等）への就職希望者が多かったからため建設業への従事者の割合が減少したと感じるている。

	卒業者数	民間企業への就職者数	うち建設業に就職した人数					
			合計		県内		県外	
H27年度	32	26	21	80.8%	9	43%	12	57%
H28年度	38	29	23	79.3%	8	35%	15	65%
H29年度	37	29	20	69.0%	5	25%	15	75%

・　職種の分類としては、**平成２７年度**、**施工管理２９％**、**技能系職種５１％**、**技術事務系２０％**となっている。**平成２８年度**、**施工管理２３％**、**技能系職種６４％**、**技術事務系１３％**となっている。**平成２９年度**、**施工管理３０％**、**技能系職種７０％**、**技術事務系０％**となっている。（平成２６年度より首都圏への就職者が急増している。また、施工管理よりも拘束時間（労働時間）が短い、技能系職種を希望する生徒が増加してきている。）

・　東北の震災復興、政権交代による政策転換（国土強靭化計画）、東京オリンピック特需、建設技能者の高齢化等々の問題もあり、首都圏（都市部）からの建設業の求人が飛躍的に増加している。

（参考）

	全体の求人社数	うち建設業の求人社数					
		合計		県内		県外	
H28年度	819	276	33.7%	54	20%	222	80%
H29年度	924	318	34.4%	59	19%	259	81%

【１】－２　佐賀県の他校の進路状況について（平成２７年度までのデータ）

佐賀工

・　平成２４年度までは、就職希望者の約５０％が建設業へ就職をした。平成２５年度は約８０％、２６年度は約９５％、２７年度は１００％が建設業へ就職をする。職種としては　現場管理が９０％、技能系職種が１０％となっている。
・　建設業へ就職をする生徒のうち、１５～２０名が県内企業へ就職をしている。

鳥栖工

・　建築科生徒の建設業従事者は、平成 22 年度から平成 25 年度までは、就職者の１４％から１９％の間で推移。平成 26 年度は、約２５％の生徒が建設業に従事している。

塩田工

・　建築科生徒の就職希望者で、平成２１年度から平成２７年度までは、２４％～６２％（平均４７％）が建設業へ就職をした。
・　平成２７年度は５７％（県内８名、県外４名）が建設業へ就職している。
・　建築の技術系への就職は、平成２１年度から平成２７年度で建築系就職者の８～６３％（平均３７％）となっている。

- 1 -

【２】　在校生や卒業生における就職や職業観の現状や従前に比べた特徴的な変化

・　平成２５年度くらいまでは、成績が優秀な生徒から製造業へ就職希望の生徒・保護者が多かったが、近年は建築系への就職希望を持つ生徒が増加傾向である。（保護者は依然建設業への不安を抱いているが、子供が希望するからと了承している傾向がある。）

【３】　新規高卒者の３年以内の離職状況が５割近いと言われるが、その原因・背景、その対策

・　本校ではそういった離職傾向は見受けられず、本校で把握している限りでは、**平成２８年度卒**では**０％**（建設業従事者２３名中、退職者０名）、**平成２７年度卒**では**５％**（建設業従事者２１名中、退職者１名）、**平成２６年度卒**では**２５％**（建設業従事者１６名中、退職者４名）となっており、定着率は高いと言える。
　退職した生徒に理由を確認すると、拘束時間（労働時間）が長いが給与が低い、サービス残業が多すぎる、人間関係（パワハラ）等の理由で退職している。

・　離職率に関しては、唐津工業だけでなく佐賀県下の工業高校生が工業系企業へ就職した場合、感覚的数値になってしまうが、**多くても３０％前後**ではないかと感じている。

○唐津工業高校としての対策

・　外部講師として、建設業に従事している卒業生（出来るだけ若い卒業生）に、建設業の現状・やりがい等の話を聞かせている。

・　１年次に全員技能士（建築大工）受検を通し「ものづくり」の楽しさ等を体験させている。

・　県内建設業の方々の協力を得て現場見学会などを行い、建設現場の現状を見学させている。
・　２年次のインターンシップ（３日間）では、建築科の生徒は、原則建設業へ派遣し、建設業について体験させ進路啓発を行っている。

・　建設業に就労する事に不安な場合は、長期休業等を利用して長期インターンシップを実施してもらい、事前体験をさせている。
・　ミスマッチを無くすため、応募前職場見学会には、原則参加させるようにしている。

・　４年前より年間を通して毎週木曜日の午後に企業に出向く、長期インターンシップを実施しており、その他に、平成２７年度は１０月下旬より女子生徒１名を内定先へ、週一回午後からインターシップに参加させたこともあった。

・　長期インターンシップの施工管理に関しては、現場・年齢（１８歳未満）等の問題があり、なかなか受入が容易ではない。

【４】　建設業界に生徒を送り出す立場から、建設業界関係者に対する意見・要望

・　保護者の建設業に対するイメージは旧態依然の「３Ｋ」である。その他にも、拘束時間（就労時間）が長く、賃金が安いイメージが根付いている。いくら「やりがい」を唱えてもなかなか保護者理解が難しい。せめて、就労時間・賃金等製造業並みにして頂かないと保護者理解を得ることが出来ない。**（参考資料を参照ください）**

・　建設業界が次世代の担い手を受け入れやすい状態・対策等、官庁関係でも積極的に検討して頂きたい。

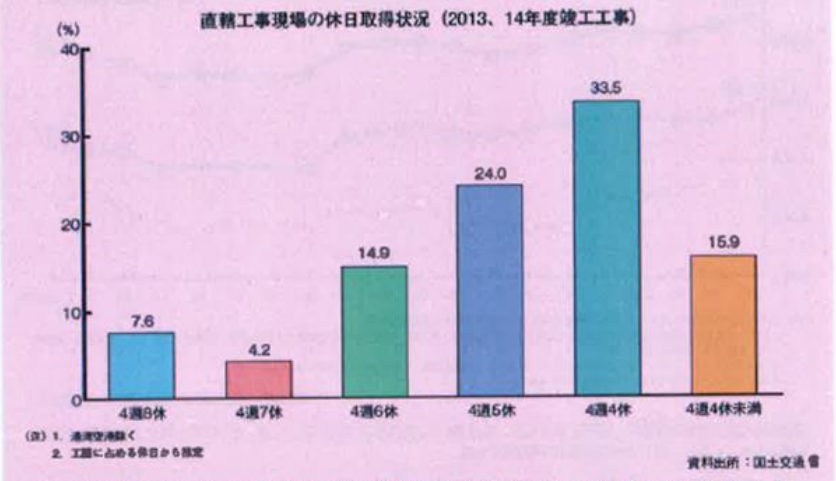
・　建設業従事者が、何か社会的問題を起こしてしまった場合、メディアは「会社員」にも関わらず、「建設作業員」「土木作業員」等の表現を用い、一般社会の人々に、建設業従事者は、「負」のイメージを持たれている。「産・学・官」連携をして表現方法を変える働きをして頂きたい。

・　数年前までは、進路指導をおこなう上で仕事の「やりがい」等を強く唄い、将来的な所得等についてはあまり説明をしてこなかった。しかし最近では、将来的な所得等は人生計画をおこなう上で重要なファクターとなるため、積極的に企業側にも一定の年齢になった時の所得例を聞き、保護者・生徒にも情報を発信している。「やりがい」と「所得」は各個人の考え方で違ってくるので、企業側も「やりがい」や「所得」について積極的に発信して頂きたい。

参考資料　出典【建設業ハンドブック２０１７】

資料①

》建設業における休日の状況



(注) 1. 連続空消除く
2. 工期に占める休日から推定

資料出所：国土交通省

建設業の労働時間が他産業に比べて長いのは、建設現場に週休二日がほとんど普及していないことが大きな要因である。
国土交通省が発注する直轄工事においても、4週8休を実現している現場は全体の1割未満である。

資料②

》労働時間の推移

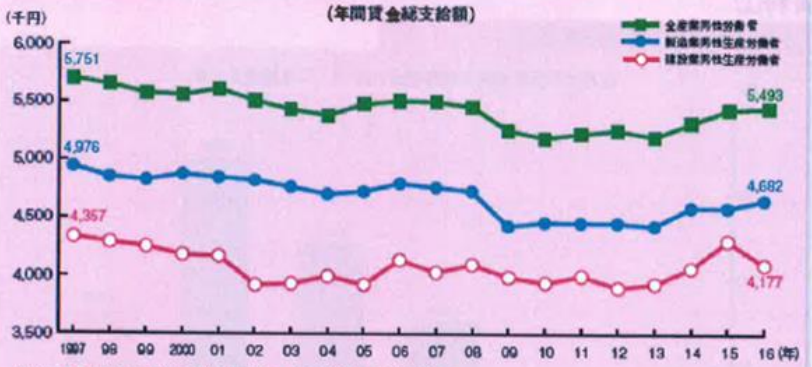
(注) 1. 年間労働時間＝年平均月間値×12
2. 調査対象は、30人以上の常用労働者を雇用する事業所。

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

わが国の労働時間数は、80年代後半以降、週休二日制の普及により急速に減少し、建設業においても88年～97年までの9年間に1割減少するなど大幅に改善した。
しかし、建設業は依然として他産業よりも労働時間が長く、2016年は全産業平均に比べて約300時間の長時間労働となっている。

資料③

》労働賃金の推移



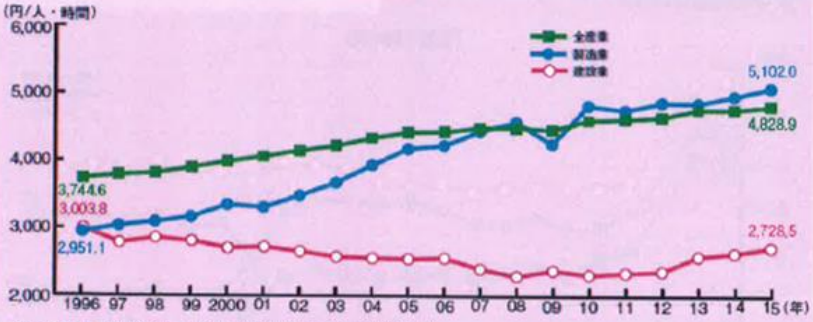
(注) 1. 年間賃金総支給額＝決まって支給する現金給与額×12＋年間賃与その他特別給与額
決まって支給する現金給与額＝6月分として支給された現金給与額（所得税、社会保険料等を控除する前の額）で、基本給、職務手当、役職手当、通勤手当、家族手当、超過勤務手当を含む。
2. 生産労働者とは、主として物の生産が行われている現場等（建設現場等）における作業に従事する労働者である。
3. 調査対象は、10人以上の常用労働者を雇用する事業所。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

建設業の生産労働者の賃金は、90年代後半以降、他産業との格差が拡大傾向にあったが、2013年以降は上昇に転じて格差は縮小した。しかし、2016年には格差は再び拡大した。

資料④

》労働生産性の推移



(注) 労働生産性＝実質粗付加価値額（2011年価格）／（就業者数×年間総労働時間）

資料出所：内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

90年代に製造業等の生産性がほぼ一貫して上昇したのとは対照的に、建設業の生産性は大幅に低下した。これは主として、建設生産の特殊性（単品受注生産等）と工事単価の下落等によるものと考えられる。近年は2008年を底に僅かずつではあるが上昇している。

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）　現地視察
関係者懇談会

日時：平成 29 年 11 月 21 日（火）18 時 00 分
場所：ホテルニューオータニ佐賀　2F 有明の間

次第

1　開会

2　座長挨拶

3　乾杯

4　ご歓談

5　中締め

～散会～

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）　現地視察
企業視察　松尾建設株式会社様

日時：平成 29 年 11 月 22 日（水）10 時 00 分
場所：松尾建設

次第

1　座長挨拶

2　松尾建設株式会社様お取組ご説明

3　現場視察

4　意見交換

5　結び

意見交換におけるテーマ

- 担い手、特に若年入職者の確保の状況
  - 確保の状況
  - 課題　等

- 担い手の確保に向けて必要な取組やその課題
  - 働き方改革・待遇の改善
  - そのための生産性の向上（IT 活用等）　等

- 行政や地元経済界への期待
  - 計画的な業務量の確保
  - 発注・契約方式の改善　等

- 地元建設業界として実施すべき取組やその課題
  - 業界としての生産性向上方策の導入
  - 業界をあげた人材育成　等

※上記以外でも忌憚のないご意見を賜りたく存じます。

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）
松尾建設株式会社　企業視察
意見交換における主要な論点

- 担い手、特に若年入職者の確保の状況
  - 社員 A : 佐賀県の建設業では、若年労働者の減少が見られる。現在、若年層の採用のためにインターンシップを実施している。大学生や高校生を対象に、1 週間程度松尾建設に来社・現場見学等していただいている。
  - 社員 B : 協力会社の中には、福岡県で大手建設業者が工事を受注した場合、人材融通を行うという仕組みが出来ている企業も存在する。人材の抱え込みを行うより、技術職を融通する流れが出来ている。

- 担い手の確保に向けて必要な取組やその課題
  - 社員 C : 現在、設計部門では女子社員を半数以上採用している。現場も 5~6 年程前から女性社員を採用し始めている。女性社員の確保に向けて、女性向けの環境が整備できておらず、定着していない恐れがある。今後は、専門職を本社に集積させるなどの取組を行っていく。
  - 社員 D : 働き方改革のなかで、1 ヶ月 60 時間以内の時間外労働を達成させるためには、4 週で 8 日休みにする必要がある。数年前から日曜日を休日にする習慣が出来てきたが、今後は 4 週 6 日休みを基本として土曜日にも休みの日を設けるという方向で進める。

- 行政や地元経済界への期待
  - 社員 E: 福岡県、長崎県、熊本県、佐賀県において、年度末は内装の発注が多く、毎年専門職が不足する傾向にある。土木工事も、年度末における仕事が大半を占めることから、業者が慢性化している。発注の平準化に期待していきたい。

- 地元建設業界として実施すべき取組やその課題
  - 社員 F: 若年層の間で、建設産業へのイメージが悪く、魅力を感じていない人が多い。地元建設会社を中心に、佐賀大学等の学内に企業ブースを設置することで、建設産業と大学生の交流を促進していきたいと考えている。今後とも学生の佐賀への定着と建設業への認知・関心を高める取組を行っていきたい。

以上

松尾建設株式会社 本店ビル新築事業計画

NEW BUILDING CONSTRUCTION PLAN

設計施工 松尾建設株式会社

伝統と技術を次の世代へ

明治 18 年に佐賀の地で創業し、以来 132 年間地域と共に成長してまいりました。
今回、前社屋のあったゆかり深い地に再び新社屋を建設し、これまでの伝統と歴史を受け継ぎ、
次の世代ににおいても、お客様の信頼獲得と技術の追求をしてまいります。
そして、この地において、新たなまちづくりにも貢献いたします。

CONTENTS 目次

サステナブル建築物等先導事業（木造先導型）への採択について …… 01～02
建物概要 …… 03～04
建設コンセプト …… 05
・先導性　新技術の採用 …… 06～10
・木質化・木造化　木質・木造化への取組み …… 11～12
・安全　基準を超えた安全性の追求 …… 13～14
・地域　地域とのかかわり合い …… 15～17
・環境　環境配慮への取組み …… 18～21
・アメニティ　仕事への意欲をかきたてる計画 …… 22～23

参考資料　松尾のＰＣ工法技術、耐震工法技術 …… 24～27

出所）松尾建設株式会社資料

サステナブル建築物等先導事業（木造先導型）への採択について

サステナブル建築物等先導事業（木造先導型）とは、再生産可能な循環資源である木材を大量に使用する大規模な木造建築物等の先導的な整備事例に応募された提案に対し、優れた事例について国土交通省が当該事業の実施を支援するものです。
平成 28 年度前期において全国で 11 件の事業が採択され、九州で唯一採択されました。

1

出所）松尾建設株式会社資料

建物概要— 建物配置

敷地面積　7,996.73㎡（2,419.01坪）駐車場含む全敷地面積
事務所棟（6階）　3,657.70㎡（1,106.45坪）
会議室棟（2階）　987.00㎡　（298.56坪）

建物概要— 棟別概要

棟別概要		構造・規模	建築面積	延床面積	（坪）	備考
事務所棟		鉄骨造 5階、PH1階 （2～5階床CLT造）	1,113.57	3,657.70	（1,106.45）	2時間耐火建築物 耐震等級3（耐震強度1.5）
会議室棟		木造 2階	500.99	987.00	（298.56）	準耐火建築物 ロ-1※
付属棟	渡り廊下	鉄骨造 2階	10.00	20.00	（6.05）	本館と別館の接続
	ポンプ小屋	鉄骨造 1階	17.49	17.49	（5.29）	上水用揚水ポンプ室
		合計	1,642.05	4,682.19	（1,416.36）	
別敷地	車庫	鉄骨造 1階	146.25	126.00	（38.12）	社有車 6台
	駐輪場	鉄骨造 1階	59.19	59.19	（17.90）	16台×3棟＝48台
工事期間　着工：平成29年2月1日　竣工：平成30年3月15日						

※会議室棟は外壁を耐火構造とすることで、柱・梁を純木造とすることができます。

3

出所）松尾建設株式会社資料

建設コンセプト

先導的な技術と安全性を融合させ、地域と環境に配慮した、強く美しい持続可能な新社屋

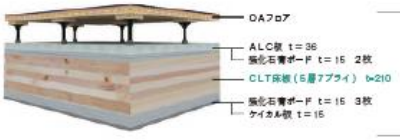
先導性 Leadership	・鉄骨構造建物のＣＬＴ床版で国内初の２時間耐火構造を実現 ・繰返しの揺れにも耐える座屈拘束ブレースの採用 ・ハイブリットビームとＬＶＬの合成木製梁で 11m超の大スパンを実現
木質化･木造化 Lignification and wooden construction	・内装は最大限木質化 ・会議室棟は木造軸組み工法
安　全 Safety	・耐震等級は一般の耐震強度の１．５倍の最高レベルの等級３ ・初期自動消火を目的としたスプリンクラー設備
地　域 Community	・佐賀錦をイメージした耐震格子 ・県産材を活用し、地場の産業に貢献 ・災害時は避難所として開放
環　境 Environment	・松尾特許 デマンド制御による省エネ、ガラス内蔵型太陽光パネルによる創エネ ・木材活用による環境への配慮 ・環境負荷の少ないＧＩコラム工法（GIコラム工法はＰ21）
アメニティ Amenity	・執務室作業環境の向上 ・会議室をコミュニティスペースとして社員へ開放

5

国内初のＣＬＴ床２時間耐火構造

CLT (Cross Laminated Timber)

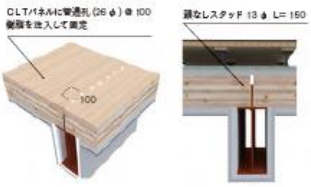
ひき板を並べた層を、板の方向が層ごとに直交するように重ねて接着した大判のパネル



事務所棟２～５階執務スペースの床に使用

６階建て以上の鉄骨造建物で
２時間耐火となる床構造
国内初

床と梁の接合部（部分抜粋）



先導性
Leadership

新技術の採用

6

出所）松尾建設株式会社資料

先導性
Leadership

新技術の採用

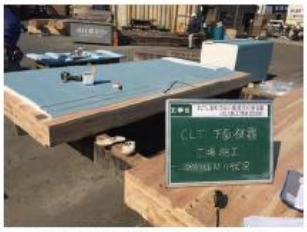
国内初のＣＬＴ床２時間耐火構造

【加熱試験状況】

加熱試験を経て認定書を受領

7

施工方法の実証試験



【ＣＬＴ裏面耐火ボード先行貼】

【ＣＬＴ板クレーン吊り込み状況】

【ＣＬＴ板設置状況】

【ＣＬＴ裏面耐火ボード後貼】

【ＣＬＴ板下部耐火被覆状況】

【ＣＬＴ板歩行振動実験状況】

8

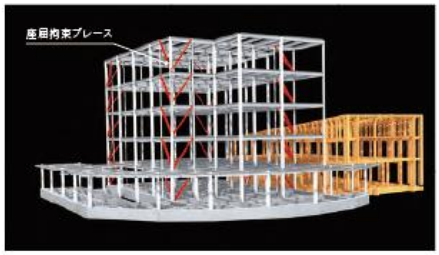
出所）松尾建設株式会社資料

先導性
Leadership

新技術の採用

センシング装置を備えた座屈拘束ブレースの採用

事務所棟は、耐震強度を確保し、鉄骨造の弱点である揺れを吸収、かつ繰返しの揺れにも耐え、構造コストも有利となる取替え可能な座屈拘束ブレースを採用します。
ブレースには地震による損傷度合いを計測するセンシング装置を取付け、損傷が蓄積すればブレースを交換することにより、当初の耐震性能が維持できます。



鋼管内部に芯材（鉄板）とモルタルを封入した構造で、圧縮と引張りが同じ耐力の耐震ブレース。地震時はブレースの芯材が他の部材に先行して揺れを吸収し、柱や梁の損傷を防ぐ。

座屈拘束ブレースと
CLT 技術の評定書

9

ハイブリットビームとＬＶＬの合成梁で大スパンを構成

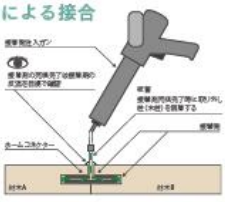
会議室棟の２階は 11 m超の大スパンを可能とする木製合成梁を使用します。

ゲルバー桁橋の構造システム

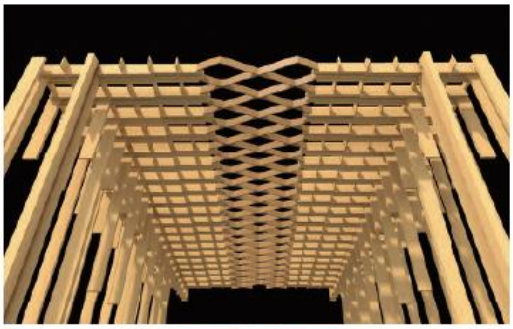
ゲルバーによって考案された構造で連続桁橋の中間部に適当なヒンジを設けた形式の橋

ホームコネクター工法による接合

接合すべき木材にドリルで穴をあけ、中空式のボルトに似た接合金物を挿入し、木材とホームコネクター間の隙間を接着剤で完全に充填することにより、木材同士を密着接合する接合技術



上：ホームコネクター工法の説明図
右：斜材と梁の接合部イメージ



10

出所）松尾建設株式会社資料

木質化
木造化
Lignification and wooden construction

木質・木造化への取組み

内装は最大限木質化

内装を極力木質化し、デザイン全体の美観を整え、利用者に癒しの効果を与えます。

事務所棟エントランスのイメージ

11

会議室棟は木造軸組み工法

外壁を耐火構造としたもので内部の木造を見せることができます。

合成梁：会議室棟に使用

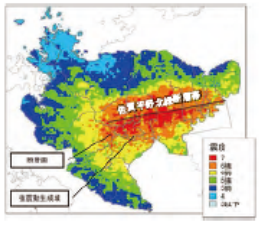
12

出所）松尾建設株式会社資料

安　全
Safety
基準を超えた
安全性の追求

耐震等級3の設定（一般の耐震強度の1．5倍）

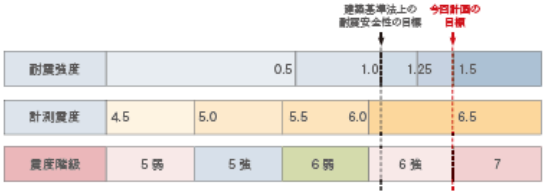
BCP（事業継続計画）の観点からビル機能を維持するために耐震等級3（一般の耐震強度の1．5倍）の建物とします。



最大M 7.5 程度の地震発生予測
（政府地震調査研究推進本部資料）

佐賀市の佐賀平野北縁断層帯は、佐賀県小城市小城町松尾付近から、佐賀市、神埼市を経て、佐賀県神埼郡吉野ヶ里町立野付近にかけてほぼ東西方向に延びる断層帯です

住宅性能表示制度に基づく「耐震等級」の評価内容	
等級1 建築基準法同等	建築基準法の耐震強度（1.0）
	極めて稀に発生する大地震でも倒壊・崩壊しない程度
等級2	建築基準法の 1.25 倍の耐震強度
	極めて稀に発生する大地震の 1.25 倍の力でも倒壊・崩壊しない
等級3	建築基準法の **1.5** 倍の耐震強度
	極めて稀に発生する大地震の 1.5 倍の力でも倒壊・崩壊しない



13

スプリンクラー設備の設置

初期自動消火による資源保全を図る事を目的として、スプリンクラー設備を設置します。
スプリンクラー設備は無人の際も完全自動化での消火となります。建物本体は耐火建築物で法的にはスプリンクラー設備は義務付けられていませんが、木質・木造化を図った新社屋の防災性能を高めるために設置します。

スプリンクラー設備
火災の初期段階における鎮火や延焼防止にほぼ「100％有効」
（東京防災指導協会資料）

会議室棟２階は壁面に放水型スプリンクラーを設置

14

出所）松尾建設株式会社資料

地　域

Community

地域との
かかわり合い

佐賀錦をイメージした耐震格子

カーテンウォールのガラス面に佐賀錦をモチーフとした木造の耐震斜材を配置します。

15

県産材を活用し、地場の産業に貢献

地産地消で地域産業の活性化

会議室棟は純木造です。佐賀県産材を最大限活用し（地産地消）、地域の林業の活性化に貢献します。

【佐賀県産建材サンプル】
九州の木材は海外への輸出も増加しています。

16

出所）松尾建設株式会社資料

地　域

Community

地域との
かかわり合い

災害時は避難所として開放

災害時は会議室棟２階の大会議室を地域の皆さまに開放します。
会議室の横に、流し台等の水まわりスペースを備え、備品倉庫には災害に備えて防災グッズを保管します。
停電時は災害発生時の応急送電用として移動電源車による非常用発電を行います。

17

環　境

Environment

環境配慮への
取組み

松尾の特許 デマンド制御技術による省エネ
ガラス内蔵型太陽光パネルによる創エネ

壁面に太陽光モジュールガラスの使用

セルの色が「グリーン」のため環境PRに貢献し、人の目につきやすい場所への設置で省エネ・創エネを行います。

松尾建設特許 デマンド制御装置

簡単に瞬時電力（デマンド）値を直接目で確認しながら、リアルタイムに瞬時電力制御が可能です。この装置は空調電力質用を25％削減できます。

特許名称：『目標値設定型需要電力比例制御装置：ＳＤＣＭＳⅡ』
特許第５６０６６４５号　登録日：平成２６年９月５日

ＳＤＣＭＳⅡは、生産用負荷電力以外の空調電力を一時的に削減し、消費電力を滑らかに制御します。

18

出所）松尾建設株式会社資料

環　境
Environment
環境配慮への取組み

木材活用による環境への配慮 － CO_2削減

佐賀の木を使うことが佐賀の山を守ります。

佐賀の森林は、約7割にスギやヒノキが植林されています。人の手で下刈りや間伐を行いながら木を伐って使い、また植えるという繰り返しを続けていかないと森林がもっている機能が低下し、山の表土が流出したり環境破壊を招くことになります。

木造建物は第二の森林です。

「木材」は地球温暖化の原因となる二酸化炭素を大気中から吸収して、自身に炭素を貯蔵します。このため、伐採後も炭素を貯蔵し続ける木材を使った木造建物は森林を増やしたのと同じ効果があるため「第二の森林」とも言われ、地球温暖化防止に役立っています。

人間1人が呼吸により排出する CO_2は年間約320kg

80年生のスギ約23本の年間吸収量に相当

第二の森林

木材はからだに優しい素材です。

木材はダニの繁殖を防ぐことができます。また湿度をコントロールする為、カビの発生も防ぎます。
木材の持つ木目の「ゆらぎ」は、気分を落ちつかせ、疲労感を減退させ、活力を与える効果があります。

佐賀県林業誌「Life with wood」より抜粋

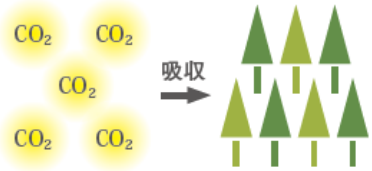
19

●新社屋建設による CO_2 削減量。

床のデッキコンクリートを、
木質化（CLT化）することで
「CO_2を約 203.39t 削減 !!」

会議室等を木造化することで、
鉄骨造と比較すると
「CO_2を約 167.18t 削減 !!」

●計 397.57 トンってどれくらいなの？ ※出典：林野庁



この CO_2 を吸収するには
年間約 27,110 本の
スギが必要になります

1 世帯当たりが排出する CO_2 約 58 年 4 ヶ月に相当します。

（1 世帯当たりの CO2 排出量は年間約 6.5 トン）

20

出所）松尾建設株式会社資料

環　境
Environment
環境配慮への取組み

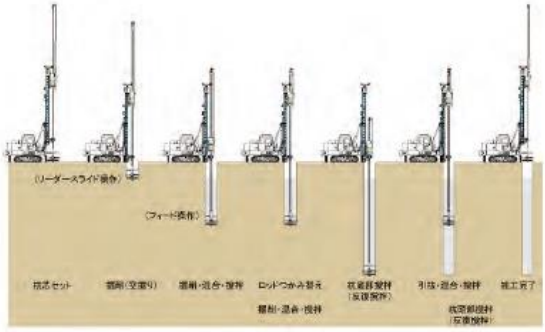
環境負荷の少ないＧＩコラム工法

現地の土壌を改良して建物を支える杭を造る工法で、建設汚泥や騒音等の環境負荷が少ない工法です。

- 弊社が保有する地盤改良杭工法を用いて基礎杭を築造します。
- この工法は小型の機械で大型機械並みの施工を可能とした NETIS 登録技術（国土交通省）です。
- 小型の地盤改良機であるため、運搬コスト、現場組立解体コストが低減できます。
- 小型機械であるため、小規模な現場や市街地の狭い現場でも施工が可能で、騒音も少ない工法です。

【地盤改良工事の機械配置】

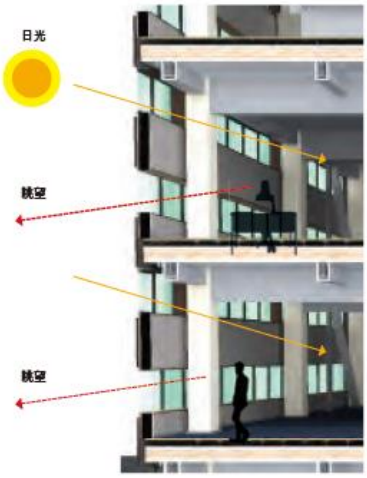
【地盤改良機械】
約 20 t（大型機械の 1/4）



21

執務室作業環境の向上

事務所棟の執務スペースには、窓を上部、下部に2箇所設置し、立っていても座っていても隣接する緑地の景色を眺められ、高窓からは室内の深部まで自然光を取り入れます。



アメニティ
Amenity
仕事への意欲をかきたてる計画

22

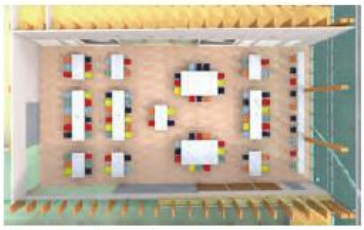
出所）松尾建設株式会社資料

アメニティ
Amenity
仕事への意欲を
かきたてる計画

会議室をコミュニティスペースとして社員へ開放

会議室棟２階の大会議室は、会議使用時以外はコミュニティスペースとして社員に開放します。

大会議室として利用



コミュニティスペースとして利用

23

参考資料

松尾のＰＣ工法技術、耐震工法技術

24

出所）松尾建設株式会社資料

松尾のＰＣ工法技術 ※今回の新社屋にはこの技術は使われていません

ＰＣ施工実績

PC（プレキャストコンクリート）工法とは、工場で製作した鉄筋コンクリート部材を現場で組み立てる工法です。
高品質、超高耐久性の建物で、工事中の騒音・振動が少なく工期も短縮できます。

品　　質	厳格な品質管理体制のもとで製作するので高品質、超耐久（寿命２００年）
工　　程	天候に左右されずＰＣ組立期間も短いため工期を短縮できる(RC 造の躯体工期より約４割短縮可能)
自 由 度	プレストレスを導入することで柱の間隔が広くできる（大空間が可能）
特　　性	一般のコンクリートの欠点であるひび割れがほとんど発生しない
コ ス ト	型枠工・鉄筋工等の労務費の高騰に左右されにくい
環　　境	工事中の騒音・粉塵が少なく、周辺環境への影響が少ない

工 事 名　くまもと森都総合病院新築工事
工事場所　熊本県熊本市中央区大江３丁目 6-30
構　　造　ＰＣ構造（基礎免震）　地上５階
建築面積　4,022.5㎡
延床面積　15,899.2㎡
建物用途　総合病院（224 床）
工事期間　16 ヶ月（平成 29 年３月竣工）
設　　計　松尾建設株式会社一級建築士事務所

25

松尾のＰＣ工法技術 ※今回の新社屋にはこの技術は使われていません

ＰＣ施工実績

完成予想図（外観）　石橋建築事務所様提供

工 事 名　佐賀県医師会　検診センター棟
工事場所　佐賀県佐賀市水ヶ江一丁目 329-1
構　　造　ＰＣ構造　地上４階
建築面積　2,324.2㎡
延床面積　8,083.9㎡
建物用途　診療所
工事期間　15 ヶ月（平成 29 年 11 月竣工予定）
設　　計　株式会社 石橋建築事務所 様

PC部材は松尾グループ会社のＰＣ工場で製作しています。

ＰＣ部材組立て状況

PC 製作工場

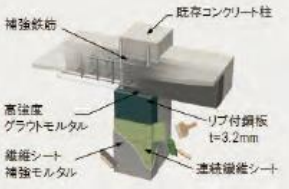
26

出所）松尾建設株式会社資料

松尾の耐震工法技術

ハイパー耐震工法とは、弊社を含め数社で共同開発した特許工法です。コンパクトな材料で、ブレースが無く、工事中の騒音・振動が少ない工法です。

全周補強タイプ



外付け補強タイプ

ハイパー耐震工法施工実績

補強の特徴	コンパクトな材料で柱（及び梁の一部）のみを補強するブレースが無い工法
工　　程	補強工事期間が短く大掛かりな仮設も不要のため工期を短縮できる
工事エリア	コンパクトな材料は手で運搬できるため工事スペースは最小限で可能
工法の特性	低強度の建物でも補強が可能でコンクリートを傷めるアンカー工事が少ない
環　　境	工事中の騒音・振動・粉塵が少なく、周辺環境への影響が少ない

平成 28 年 4 月に発生した熊本大地震でも建物の被害はありませんでした

バルコニー
（外付け補強）

教室廊下
（全周補強）

工 事 名	九州学院１号館耐震補強工事
工事場所	熊本県熊本市中央区大江 5-2-1
構　　造	鉄骨鉄筋コンクリート造　地上４階
延床面積	5,145.13㎡
建物用途	中学・高校校舎（1962 年完成建物 築 54 年）
工事期間	９ヶ月（平成 28 年３月竣工） 熊本地震の直前に竣工

27

設計にご協力いただいたみなさま

- デザイン監修　株式会社エムロード環境造形研究所 代表取締役所長／建築家　小見山健次
  株式会社エムロード環境造形研究所　取締役副所長／建築家　小見山陽介
- 構造監修　株式会社立石構造設計 代表取締役　立石　一
- ＣＬＴ設計　元福岡大学工学部建築学科 教授　稲田達夫
  福岡大学工学部建築学科 助教授　倉富　洋
- ブレース設計　神奈川大学工学部建築学科 教授　岩田　衛
- 木造設計　大分大学工学部福祉環境工学科 准教授　田中 圭
- 造園設計　株式会社葉隠緑化建設、株式会社 椿原造園
- 構造設計　株式会社インフォメディア
- 設備設計　松尾工業株式会社

28

出所）松尾建設株式会社資料

企業理念 常在 お客様貢献

松尾建設株式会社

MATSUO http://www.matsuo.gr.jp

本　　店 〒840-8666 佐賀県佐賀市八幡小路1番10号(現住所) TEL(0952) 24-1181 FAX(0952) 23-4211

本　　社 〒810-8506 福岡県福岡市中央区薬院三丁目4番9号 TEL(092) 525-0111 FAX(092) 522-5925

東京本社 〒166-0003 東京都杉並区高円寺南二丁目16番13号 TEL(03) 5378-2271 FAX(03) 5378-2277

支　　店 仙台、東京、名古屋、大阪、広島、山口、福岡、北九州、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄(全15支店)

出所）松尾建設株式会社資料

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）　現地視察
企業視察　株式会社中野建設様

日時：平成 29 年 11 月 22 日（水）13 時 00 分
場所：中野建設

次第

1　座長挨拶

2　中野建設様お取組ご説明

3　意見交換

4　結び

意見交換におけるテーマ

- 担い手、特に若年入職者の確保の状況
  - 確保の状況
  - 課題　等

- 担い手の確保に向けて必要な取組やその課題
  - 働き方改革・待遇の改善
  - そのための生産性の向上（IT 活用等）　等

- 行政や地元経済界への期待
  - 計画的な業務量の確保
  - 発注・契約方式の改善　等

- 地元建設業界として実施すべき取組やその課題
  - 業界としての生産性向上方策の導入
  - 業界をあげた人材育成　等

※上記以外でも忌憚のないご意見を賜りたく存じます。

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）現地視察
佐賀県建設企業　中野建設　意見交換における主要な論点

- 担い手、特に若年入職者の確保の状況
  - 社員 A:これまで、中野建設では若年の技能職は皆無に近い状況であった。近年は、高校の卒業生で、機械の操作や、現場監督よりも作業に関心のある人材を毎年 1~2 人採用するようになった。作業をこなす中で職長になってもらえればいいと考えている。
  - 社員 B：中野建設では極力女性が働きやすい環境を作っていきたいと考えている。来年度、女子高生に対しても内定を出している。現場に携わる身として、女性には書類作成や管理等に従事していただけると大変助かる。

- 担い手の確保に向けて必要な取組やその課題
  - 社員 C:女性の登用について、当社では女性が実施できる業務は豊富にある。更に、建設業として女性が携わることの出来る仕事が豊富にあることを発信していく必要がある。
  - 社員 D：年間 200 日以上作業いただいた作業員の約 8 割は月給制になっている。舗装は中野建設が直営で行っており、舗装の作業員を約 30 名抱えている。建築土木は主に外注しており、協力会社体制のもと管理を行っているが、協力会社が企業規模を縮小したり、小規模の案件を取り扱ったりする傾向が見られる。従って、近年は協力会社を探すのが困難である。したがって土木についても直営化を模索している。

- 行政や地元経済界への期待
  - 社員 E：土木では、今年は 4~5 人程度人手が足りていない状況である。もし行政や独立法人等から業務や発注時期の平準化が行われれば、今年は技術者不足の問題は発生しなかったと考える。発注の平準化は近年徐々になされてきているが、工事着手開始可能時期が偏ったままであるため、これを是正していただきたい。
  - 社員 F：総合入札制度において、佐賀県は技術点が同点となった企業についてはくじ引きで受注者を決定している。入札事業者の間で不公平が出ないよう、発注案件を増やしていただきたい。普通の舗装案件は全てくじ引きという形式でも良い。

- 地元建設業界として実施すべき取組やその課題
  - 社員 G : 総合評価の中で防災協定が評価されつつあり、1 社で防災協定を大量に結ばなければいけない状況になってきている。実際に災害が起きたとき、各企業がどの程度対応できるのかは定かではない。評価の為の防災協定となり、地域防災の中身が伴わなければ、評価方法を改善するべきではないか。
  - 社員 H : 当社では ICT 施工を中心に生産性向上に取組んでいる。土木は機械を保有していないため、UAV[7]、レーザースキャナや 3 次元データ等の i-Construction を活用し測量を行っている。民間工事も対象にしており、まずは 5%の生産性向上を目標にしたい。

[7] Unmanned Aerial Vehicle の略

地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）現地視察　写真

有明海沿岸道路現場視察時事前説明

有明沿岸道路工事における ICT 活用事例①

有明沿岸道路工事における ICT 活用事例②

意見交換会①

意見交換会②

意見交換会終了後の集合写真

関係者懇談会　座長挨拶

松尾建設株式会社　事業概要等説明

松尾建設株式会社　現場視察①

松尾建設株式会社　現場視察②

中野建設株式会社　意見交換①

中野建設株式会社　意見交換②

「地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）報告書」

平成 30 年 3 月発行

【編著発行】
一般財団法人　建設業情報管理センター
〒104－0045 東京都中央区築地 2 丁目 11 番 24 号（第 29 興和ビル 7 階）
TEL 03（5565）6191
FAX 03（5565）6240
URL http://www.ciic.or.jp/

本書の全部又は一部を無断で複写複製（コピー）することは、 著作権法で定める例外を除き、禁じられています。