「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」
報告書

令和８年４月

一般財団法人 建設業情報管理センター

「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 「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 「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
平成 29 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（静岡県）」報告書 「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
平成 30 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書	平成 31 年 3 月
令和元年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」報告書	令和 2 年 3 月
令和 2 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	令和 3 年 3 月
令和 3 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（山形県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書	令和 4 年 4 月
令和 4 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）」報告書	令和 5 年 3 月
令和 5 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）」報告書	令和 6 年 3 月
令和 6 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」報告書	令和 7 年 4 月

「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県)」報告書

目次

はじめに

エグゼクティブサマリー

第１部 岩手県建設業の現状

第１章 全国の建設業の動向..... 1

第２章 岩手県の建設業を取り巻く環境（地理・産業）..... 5

第３章 岩手県建設業の概況..... 11

第２部 岩手県建設業の今後のあり方

第１章 岩手県建設業の今後に向けた提言..... 59

第３部 資料編

第１章 地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）について..... 103

第２章 岩手県の建設企業の現状に関するアンケート調査..... 105

第３章 岩手県の建設業で働く若手・中堅人材へのアンケート調査 153

第４章 岩手県在住者の建設業に対するイメージに関するアンケート調査 181

第５章 岩手県の建設企業に対するインタビュー調査 209

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、有識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、建設産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 2010 年度に設置した。今年度は、岩手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）

岩手県では、建設業の担い手不足、今後の働き方改革への対応の他、地域建設業が存続していくための経営の安定・強化といった点が課題となっている。そこで、若年層の入職促進に向けた対応や就労環境の改善、デジタル技術の活用をはじめとした生産性の向上等、地域建設業全体の今後のあり方について検討が求められている。

「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」は、岩手県建設業を取り巻く環境変化、建設業が抱える課題等の分析を踏まえ、インフラ整備・維持や雇用等を通じて地域社会に対し多方面で貢献する地域建設業が、将来にわたって存続するために官民で取る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）

岩手県建設業を取り巻く情勢、建設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、その結果を踏まえ、地域建設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、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、県内建設企業及び就業者へのアンケート調査、県内在住者向けイメージ調査、建設企業へのインタビュー調査を実施し、そこで得られた知見を本報告書に活用している。

この場をお借りして、多忙な中ご対応いただいた岩手県の皆様に、厚く御礼申し上げます。

エグゼクティブサマリー

＜本調査の背景・目的＞

- 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、2010 年度から毎年度、モデルとなる都道府県を選び、「地域建設産業のあり方に関する調査研究」を実施し、その成果を公表している。今年度は、岩手県をモデルとして、岩手県建設業のあり方を検討すべく調査・検討を行った。
- 調査・研究においては、統計データの整理・分析、県内建設企業を対象としたアンケート調査、県内建設企業に勤める若手就業者を対象としたアンケート調査、岩手県在住者の建設業に対するイメージ調査、県内建設企業へのインタビュー調査を実施し、「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県)」において本報告書を作成した。

＜本報告書の構成・内容＞

- 報告書は、「第 1 部 岩手県建設業の現状」、「第 2 部 岩手県建設業の今後のあり方」、「第 3 部 資料編」の 3 部より構成されている。
- 「第 2 部 岩手県建設業の今後のあり方」においては、「第 1 部 岩手県建設業の現状」を踏まえ、各種データ分析、アンケート及びインタビュー調査等による現状分析から導き出した課題に対応して、以下の 3 つの方向性を柱に、今後の岩手県建設業に必要と考えられる取組を示している。その概要は下記のとおりである。

担い手の確保・働き方改革

・ 処遇の改善
・ 労働環境の改善
・ 建設業のイメージ改善、的確な情報発信
・ 多様な人材の活躍促進

生産性向上

・ 業務の効率化

持続可能な経営環境の整備

・ 経営の安定化
・ 制度の適切な運用
・ 地域課題への対応力強化

- 「第 3 部 資料編」には、本委員会の概要並びにアンケート及びインタビュー調査の結果を掲載している。

第１部　岩手県建設業の現状

第1章　全国の建設業の動向

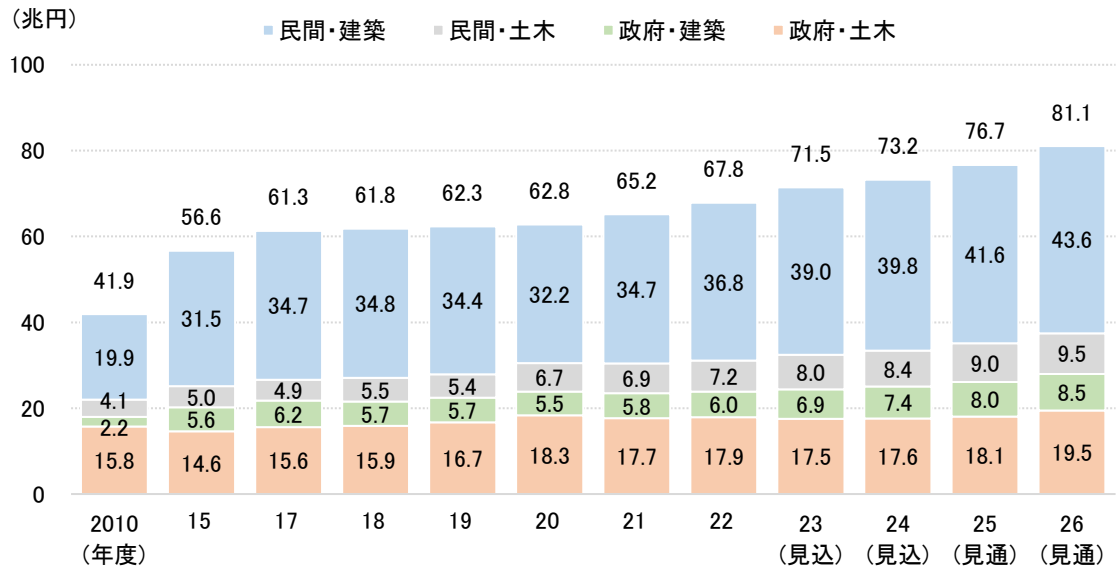
1． 建設投資の動向

- **名目値ベースでの建設投資額は、前年度比で増加すると予測されている。**
- **ただし、名目値と実質値が乖離しており、実質的な建設活動量は停滞している。**

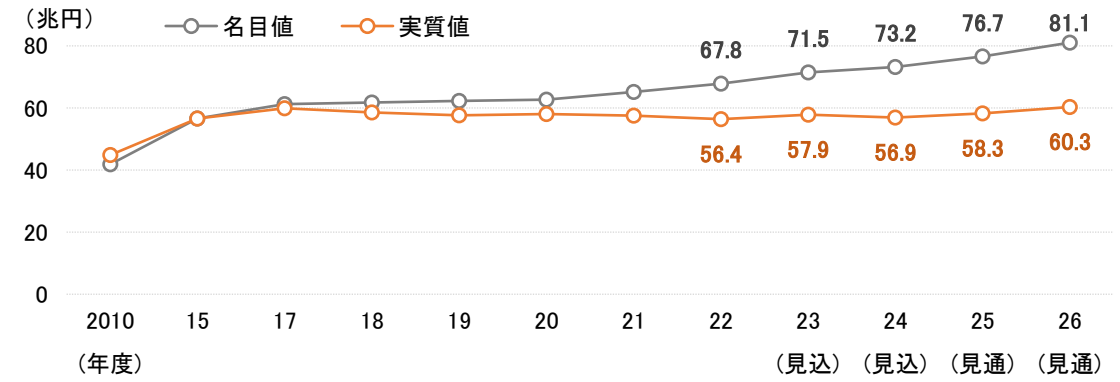
（一財）建設経済研究所「建設経済モデルによる建設投資の見通し（2026 年 1 月）」によると、2026 年度の建設投資額（名目値）は、政府・民間とも建設投資は底堅く推移する。政府分野は公共事業関係費の十分な確保、民間分野は新設住宅着工戸数の回復、企業の設備投資の持ち直しにより、前年度比で増加と予測されている。

一方、建設資材価格や労務費等の物価上昇により、名目値と実質値の乖離が拡大している。この乖離は、建設コストの上昇が投資額の見かけ上の増加をもたらしているが、実際の建設活動量は名目値ほど増加していないことを示している。

図表 1-1-1　建設投資額（名目値）の推移



図表 1-1-2　建設投資額（名目値、実質値）の推移　　※ 実質値は 2015 年度基準



出所：（一財）建設経済研究所「建設経済モデルによる建設投資の見通し（2026 年 1 月）」をもとに、（株）日本経済研究所が作成

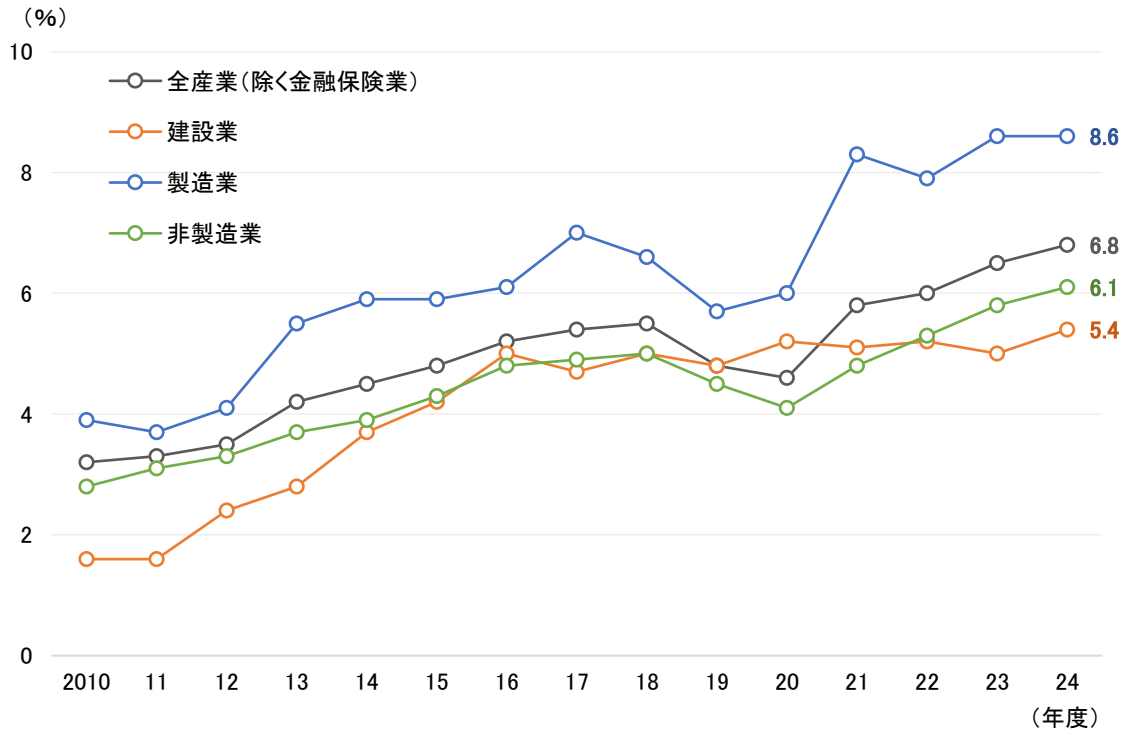
２． 建設業の経営状況

- **建設業の利益率は同水準で推移している一方、他産業は利益率が改善している。**
- **建設業と他産業の利益率の乖離は、人材の確保等において深刻な影響をもたらすおそれがあり、建設企業の利益改善が求められる。**

建設業の売上高経常利益率は、2016 年度以降は概ね同水準で推移している。一方、他産業では 2020 年度以降は利益率が上昇している。建設投資額の堅調な推移をみると、建設業は他産業と比較して新型コロナによる影響は小さかったとみられるが、その後は資材価格の高騰などの要因により、企業の利益を圧迫している可能性がある。

特に、製造業と建設業の利益率が乖離している点は、人材確保・労働市場へ深刻な影響をもたらす可能性がある。近年は全産業で賃上げ圧力が強まっているが、建設業が賃上げの原資となる利益を確保できなければ、人材が製造業など他の産業に流出し、若年層の建設業離れが加速するおそれがある。今後、建設企業が利益を改善することが一層求められる。

図表 1-1-3　産業別の売上高経常利益率の推移



出所：財務省「法人企業統計調査」

第2章　　岩手県の建設業を取り巻く環境（地理・産業）

１． 岩手県の地理的特性

- **東日本大震災後の復興事業により主要インフラの整備は一段落した。沿岸部は、気象災害や大規模林野火災が発生する地域であり、災害対策を強化している。**
- **深刻な少子高齢化に直面している。2050 年までに生産年齢人口は大幅減少する見通しであり、北東北全体で深刻な労働力不足が予測される。**

(1) 地形・災害

・ 東日本大震災の発生から、国が定めた「復興創成期間」の終了（2021 年 3 月）まで、大規模なインフラ整備や災害公営住宅の建設などが実施され、主要な震災復興プロジェクトは完了した。特に、三陸沿岸道路（復興道路)、東北中央自動車道（復興支援道路)、宮古盛岡横断道路、東北横断自動車道釜石秋田線が全面開通し、仙台～宮古～八戸間、宮古～盛岡間、釜石～花巻間など、各主要都市間の所要時間が大幅に短縮された。

・ 津波対策として、県では震災以降「多重防災型まちづくり」を基本に据えており、土地利用のゾーニングを徹底することで、浸水の勢いを弱め、避難時間を確保する減災を目指すこととしている。

・ 岩手県は、内陸部は寒暖差や積雪が大きい一方、沿岸部は夏季に「やませ」の影響を受けやすく、北部を中心に冷害などの気象災害が発生しやすい。また、野山の乾燥により過去より大規模な林野火災が数多く発生しており、2025 年 2 月に大船渡市で発生した林野火災は、被災した森林面積が 3,370ha と、平成以降国内最大規模となった。この教訓を継承するため、岩手県は「山火事防止対策実施計画」を定め、山火事防止普及啓発マップを作成する等、山火事防止対策の推進を図ることとしている。

(2) 人口動態

・ 岩手県は深刻な少子高齢化と人口減少に直面しており、2020 年の高齢化率は 33.8%と全国平均を上回る。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2020 年から 2050 年にかけて生産年齢人口は 45.1%減少する見通しである。特に、岩手県を含む北東北 3 県は、全国と比較すると生産年齢人口の減少幅が大きく、地域全体で深刻な労働力不足が発生すると予測される。

２． 岩手県の産業動向

- **県内総生産の約 2 割を製造業が占め、特に自動車関連と半導体関連産業が製造品出荷額の 4 割を占める主力産業として発展している。**
- **近年は大手半導体関連企業の相次ぐ進出により全国有数の集積地が形成された。技術者不足解消に向けた産学官連携の取組もみられ、産業発展を目指している。**
- **外国人観光客は東アジア、特に台湾からの訪問が中心である。現在はコロナ前の水準まで回復し、インバウンド観光は着実に成長している。**
- **復興道路の全線開通により、水産業や農畜産業の物流効率化と、複数ルート確保による安定輸送が実現し、沿線への工場立地も進展して地域産業が活性化した。**
- **物流の時間規制を背景に盛岡市が北東北の配送拠点として注目され、大型マルチテナント型物流施設の建設が相次ぐ。自動車・半導体産業の集積とも相まって、物流機能が強化されている。**

(1) 県内産業の動向

・ 2022 年度の県内総生産（名目値）は 4.8 兆円であり、うち約 8,700 億円（18.1%）が製造業である。特に、製造業、宿泊・飲食サービス業は、2022 年度の総生産の経済成長率に対する寄与度（実質値ベース）が高い。

・ 製造品出荷額は、半導体関連産業や自動車関連産業をはじめとする企業立地の進展や地場産業の振興などにより、2020 年時点で 2.5 兆円にのぼる。中でも自動車関連が約 23.3%、半導体関連が約 16.5%と、県全体の 4 割を占めている。

(2) 半導体クラスターの形成と今後の展望

・ 岩手県内において、近年は半導体製造装置メーカーの進出・増設が活発化している。2012 年にデンソー岩手、2016 年にジャパンセミコンダクター、2017 年にキオクシア岩手（元・東芝メモリ岩手（～2019 年 9 月））、東京エレクトロンテクノロジーソリューションズといった半導体製造企業が設立されたことをきっかけに、半導体関連企業の進出が活発化した。工場の新設・増設や現地での新規雇用創出が進み、半導体産業の集積が一段と進展している。

・ 特にキオクシア岩手の進出の影響は大きい。国や岩手県、北上市からの補助金を含め、総投資額は県内過去最大規模の 2 兆円超である。北上市は北上工業団地の拡張をはじめ、周辺道路の新設・拡張工事を行い、インフラ整備に総額 44 億円を投じた。また、半導体製造装置や設備メンテナンス、ガスなど 20 社を超える関連企業の立地動向が確認されている。

・ 全国有数の半導体産業の集積地となりつつある一方で、技術者不足が深刻である。技術者育成に向けて、岩手県は 2023 年度補正予算に、半導体製造装置を備えた研修施設を

新設することを盛り込み、2025 年には北上市の工業団地内に産学官が連携して半導体エンジニアを育成する全国初の施設として、「I-SPARK（アイ・スパーク）」を開所した。事業規模は 3 億 9,900 万円、延べ床面積は 500 ㎡であり、製造装置作業用の実技室と座学用の教室を 2 室ずつ設けた。いわて産業振興センターが施設運営を行い、キオクシア岩手や東京エレクトロンなどの大手企業が協賛・協力している。

・ 多くの半導体関連企業が施設で使用する装置、機器類を県に寄贈しており、製造現場と同型の半導体製造装置や産業用ロボットが導入された。実機を用いた実践的な研修が可能で、若年層への興味喚起、大学生・高専生等の教育だけでなく、半導体産業の需要拡大に伴う深刻な人材不足を解消すべく、現場で即戦力となる人材を育成する。

・ 地元の岩手大学では 2025 年度から、「半導体入門」講座を新しく設け、約 170 人が受講した。修了者は 2026 年度に新設される「半導体デバイスと製造プロセス」講座の受講も可能となる。同講座では半導体工場の見学や I-SPARK での実習も取り入れ、関連人材の育成を目指している。

(3) 観光消費額、観光入込客数

・ 観光消費額及び観光入込客数は、新型コロナの影響で一時的に落ち込んだものの、行動制限の緩和等により、足元では概ねコロナ前の水準まで回復している。

・ 「いわての観光統計」によると、2024 年に岩手県を訪れた外国人観光客の入込数は約 47 万人回を記録した。2010 年から 2024 年の間で、震災やコロナ禍での落ち込みはあったものの、概ね右肩上がりで推移しており、同期間中はいずれも、東アジアからの観光客が全体の約 7 割を占めている。特に台湾との結びつきは強く、2018 年 8 月からいわて花巻空港と台湾の桃園国際空港との間で定期便の運航が開始され、直近の 2024 年の外国人観光客のうち約 6 割が台湾人である。

(4) 復興道路整備がもたらした三陸沿岸地域の交通・産業の再生

・ 復興道路、復興支援道路の整備によって、沿岸における水産業や農畜産業等にも多くのメリットがもたらされた。

・ 水産業においては、三陸沿岸道路が全線開通したことにより、宮城県や青森県の各漁港へのアクセスが向上した。様々な漁港からの買い付けが可能となり、不漁の際にも安定的に原材料を確保することができるようになった。道路整備により、花巻空港へのアクセスも震災前と比べて向上した。朝収穫したウニなどの海産物が、昼過ぎには関西で販売が可能となり、新たな販路の開拓にもつながっている。

・ 農畜産業においても、道路整備と道路沿線での工場の新設や増設に伴い、様々なメリットが生まれている。岩手県は 2020 年の鶏卵・鶏肉産出額が全国 3 位と、国内有数の鶏卵・鶏肉の産地であり、復興道路沿線にもブロイラー生産農家や飼料工場等が存在し、久慈市には国内最大級の鶏肉加工工場が立地している。復興道路の全線開通後は、国道

4 号線の内陸ルートと国道 45 号線の沿岸ルートを併用して工場からの出荷が可能となった。納品先や納品時間に応じた経路選択はもちろん、積雪や路面凍結等による東北道通行止め時の代替路としても利用が可能となり、年間を通して安定した輸送が実現した。また、同工場では復興道路の整備による輸送効率化を見越した工場増設を 2017 年に行ったことで、震災前の年間約 5〜6 万トンから 9 万トン以上の出荷が可能となった。

・ 復興道路、復興支援道路の整備が進むとともに、道路の沿線には、2011 年から 2022 年にかけて新たに工場が 276 件立地し、約 41 億円の設備投資も行われた。

(5) 北東北における物流拠点機能の再編と拡大

・ 2024 年 4 月から、トラックドライバーにも時間外労働の上限規制および「自動車運転労働者の労働時間等の改善のための基準」（いわゆる改善基準告示）の遵守が義務付けられた。改善基準告示に基づき、連続して運転できる時間は 4 時間以内とされ、これを超える場合には、運転を中断して合計 30 分以上（1 回 10 分以上）の休憩を取ることが必要となった。

・ このため、東北における物流の要衝である仙台から青森や秋田へ配送する場合、途中で休憩を挟む必要が生じ、従前より所要時間が増加することとなった。こうした背景から、青森・秋田が片道おおむね 3 時間圏内に収まる盛岡市を北東北の配送拠点とする動きが高まっている。なお、「片道 3 時間圏内」は法令上の基準ではなく、運行計画上、休憩を挟まずに到達可能な距離の目安として業界で用いられているものである。

・ 2023 年には、東北エリア最大規模の「プロロジスパーク盛岡」が竣工され、2026 年には「プロロジスパーク北上金ケ崎」が竣工予定となっている。さらに 2020 年以降、大和ハウス工業や日本梱包運輸倉庫、中央日本土地建物といったデベロッパーによるマルチテナント型物流施設が県内に次々と建設されており、今後の荷物取扱量の増加やそれに伴う雇用創出等が見込まれる。

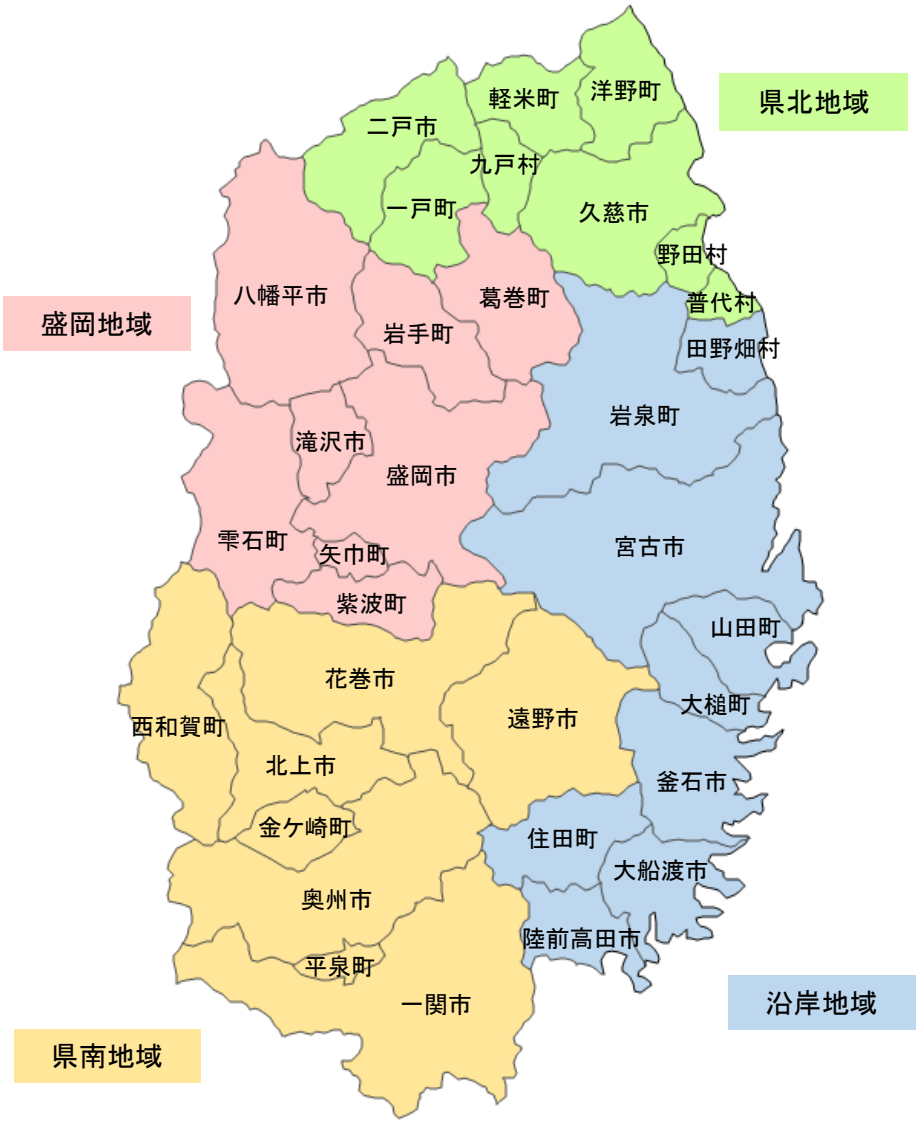
・ これまで岩手県内では、市街化調整区域が多いことから、自社運用など小中規模の倉庫を分散しての運営が主流で、不動産デベロッパーによる施設であっても、特定の顧客を対象とする BTS（Build To Suit）型での供給が大半であった。トラックや倉庫等の物流事業者はもとより、EC 事業者やメーカー等の荷主等のニーズに対応できるよう汎用性が高く整備された、マルチテナント型物流施設の需要が高まっている。

・ 盛岡市も大型の賃貸型物流拠点の需要と重要性を認識しており、2022 年に「盛岡南地区物流拠点整備基本計画」を策定するなど、物流拠点機能の強化が進みつつある。

・ 北上地区・花巻地区でも、トヨタ自動車東日本岩手工場や、デンソー岩手、キオクシア岩手など、自動車や半導体関連企業が集積し、精密機械や電子部品を中心とした貨物需要を背景に、2010 年代後半から物流拠点の開発が相次いでおり、今後の動向が注目される。

第3章　　岩手県建設業の概況

＜岩手県の地域区分＞



地域区分	市町村
盛岡	盛岡市、八幡平市、滝沢市、雫石町、葛巻町、岩手町、紫波町、矢巾町
県南	花巻市、北上市、遠野市、一関市、奥州市、西和賀町、金ケ崎町、平泉町
沿岸	宮古市、大船渡市、陸前高田市、釜石市、住田町、山田町、岩泉町、大槌町、田野畑村
県北	久慈市、二戸市、軽米町、洋野町、一戸町、野田村、九戸村、普代村

出所：国土交通省「国土数値情報」

注）地域区分は岩手県広域振興局土木部等の所管区域と一致

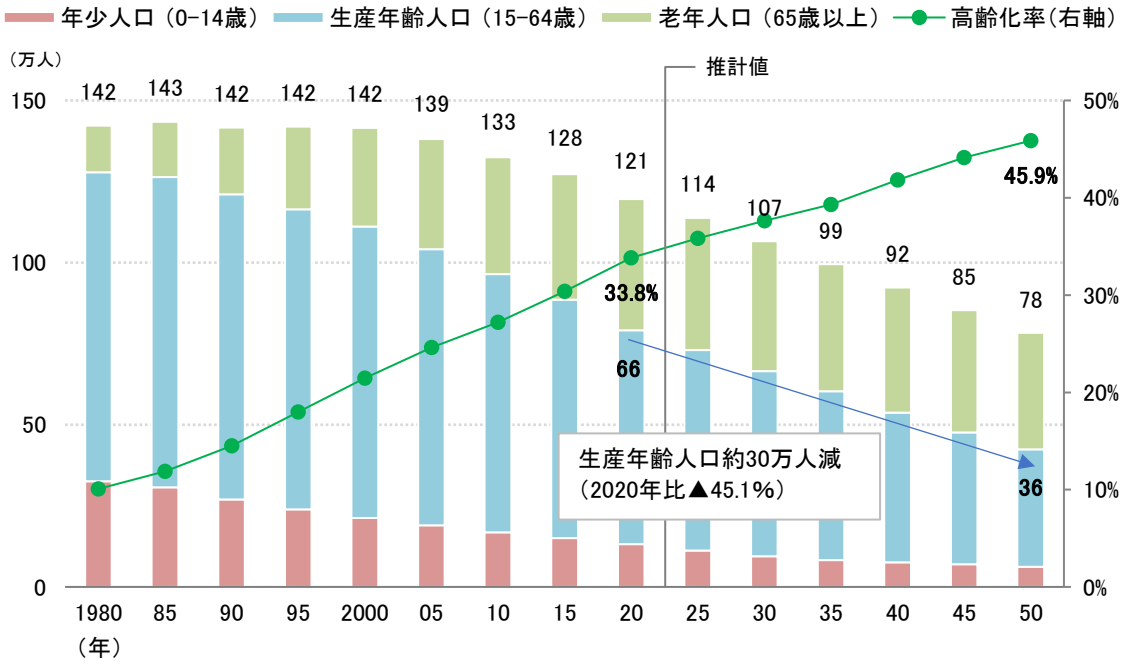
1． 岩手県の人口構造

- **岩手県の全ての地域で人口が減少している。2020 年から 2050 年にかけて生産年齢人口は 45.1%減少する見通しである。全国と比較すると減少幅は大きい。**
- **特に、沿岸地域と県北地域は人口減少率が大きい。人口の 8 割弱が盛岡地域と県南地域に集中しており、地域差が拡大している。**

岩手県の人口は 1985 年の 143 万人をピークに減少し続けており、特に年少人口（0～14 歳）と生産年齢人口（15～64 歳）の減少が顕著である。一方、老年人口（65 歳以上）は増加傾向にあり、2020 年には高齢化率 33.8%に達した。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2050 年には県内人口 78 万人、高齢化率 45.9%と、一層の人口減少と高齢化が見込まれている。また、全国では 2020 年から 2050 年にかけて生産年齢人口が 24.0%減少し、東北地方全体では同時期に生産年齢人口が 41.2%減少する見通しである。岩手県では同時期に生産年齢人口が 45.1%減少すると見込まれ、同県における働き手の減少が全国や東北地方全体と比べても一層深刻な課題であることを示している。

2000 年から 2020 年の 20 年間の人口減少率をみると、県全体では 14.5%（約 20 万人）減少している。特に、沿岸地域と県北地域は人口減少率が 2 割を超えており、減少が著しい。また、人口の 8 割弱が盛岡地域と県南地域に集中しており、地域差が拡大している。

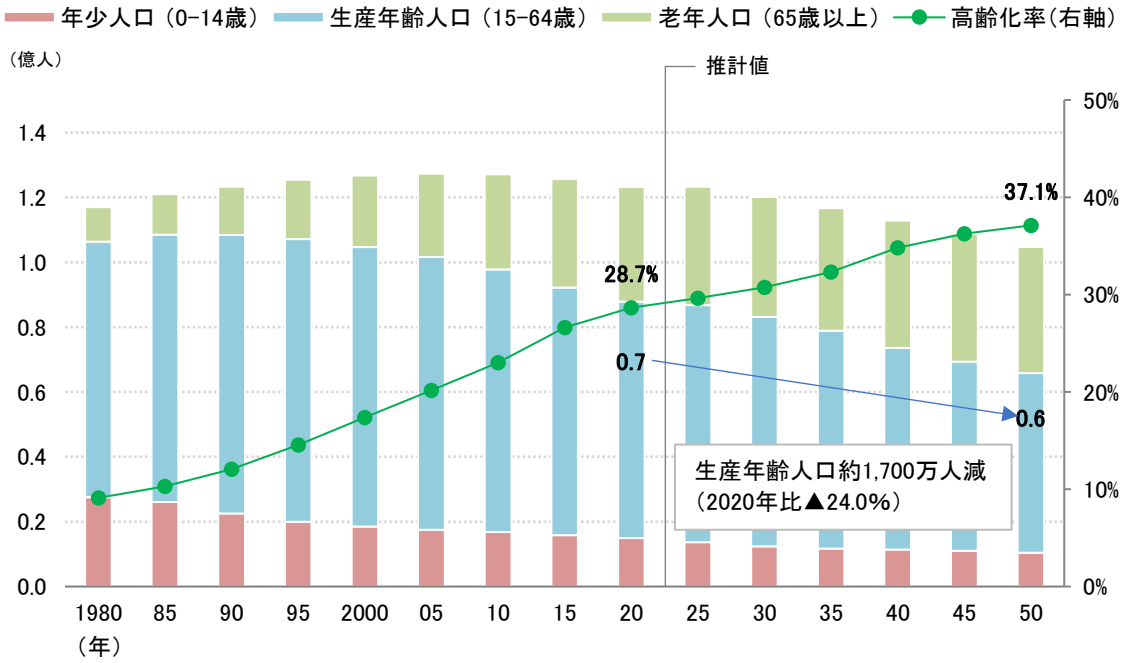
図表 1-3-1　岩手県の人口動向



※ グラフ上の数値は岩手県の総人口である。総人口は年齢不詳の者を含むため、年少人口、生産年齢人口、老年人口の合計値とは一致しない。

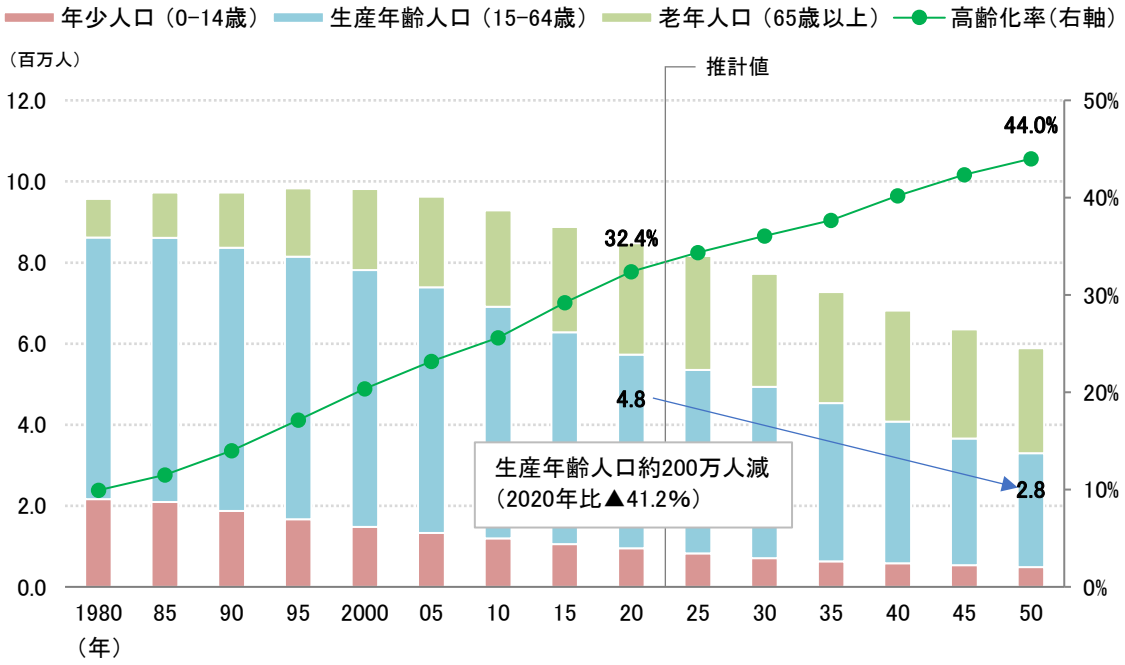
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 令和 5 （2023）年推計」

（参考）日本の人口動向



出所：総務省「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 令和５（2023）年推計」

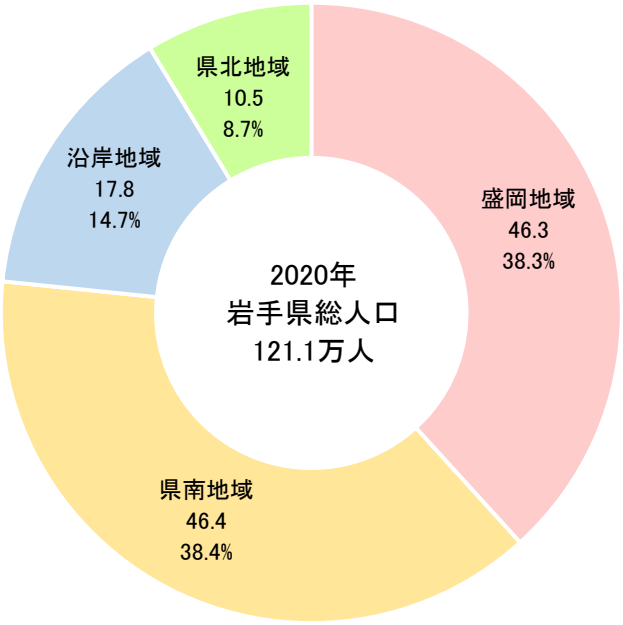
（参考）東北全体の人口動向



出所：総務省「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 令和５（2023）年推計」

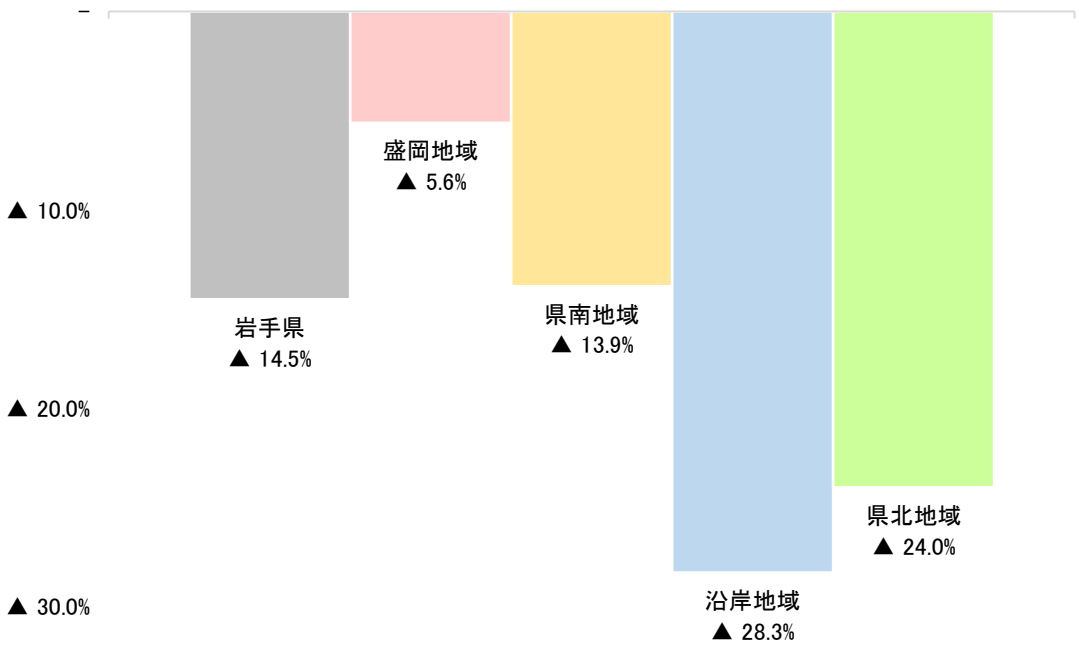
図表 1-3-2　県内地域別の人口構成

（万人）



出所：総務省「国勢調査」

図表 1-3-3　県内地域別の人口増減率（2000 年→2020 年）



出所：総務省「国勢調査」

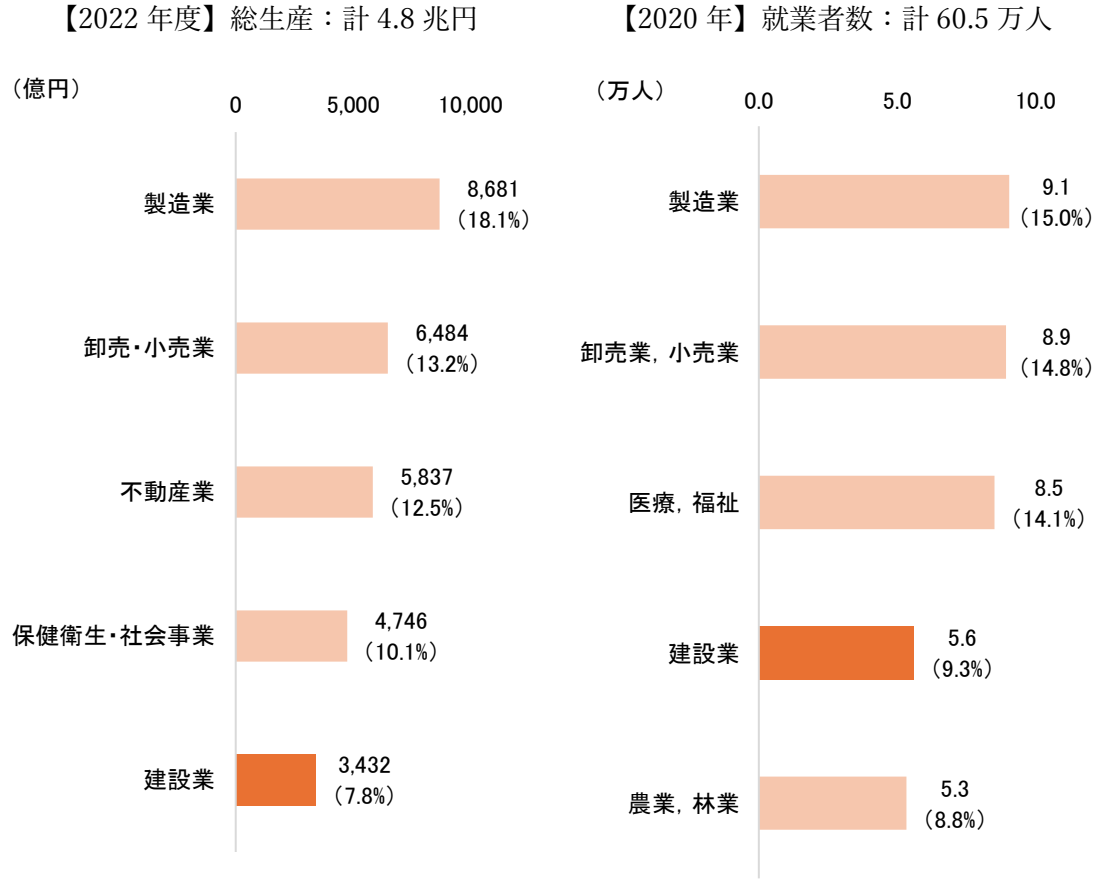
2． 産業構造に占める建設業の位置

- **岩手県では、製造業及び卸売・小売業が産業の中心である。建設業は生産額の 7.8%、就業者数の 9.3%を占めており、産業構造上は建設業も比較的ウエイトが高い。**
- **建設業の生産額は、震災復興需要の落ち着きとともに大幅に減少し、沿岸地域は大きな影響を受けた。県全体でみると製造業の生産額が増加傾向にあり、直近 12 年間で産業構造は大きく変化している。**

岩手県の産業構造を県内総生産でみると、製造業及び卸売・小売業が産業の中心である。建設業は、総生産の 7.8%（2022 年度 3,432 億円）、就業者数の 9.3%（2020 年 5.6 万人）を占めており、県内産業の中で上位に入る重要な位置を占める。

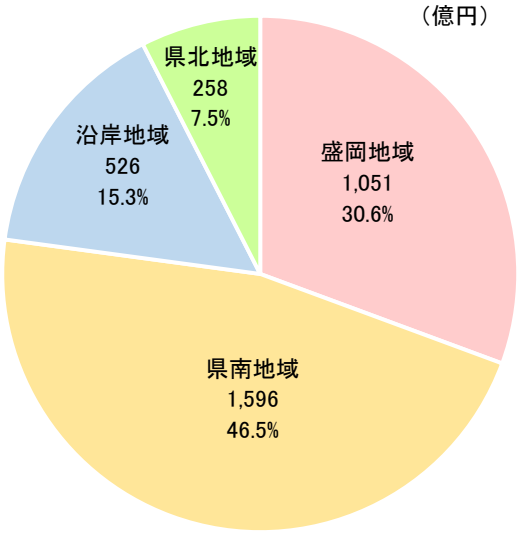
建設業の生産額は、震災復興需要の落ち着きとともに大幅に減少しており、特に沿岸地域がその影響を大きく受けた。県内全体でみると製造業は増加傾向にあり、岩手県の産業構造は直近 12 年間で大きく変化している。

図表 1-3-4　岩手県の産業別生産額と就業者数（上位 5 産業）



出所：岩手県「市町村民経済計算」、総務省「国勢調査」

図表 1-3-5　県内地域別の建設業の生産額（2022 年度）

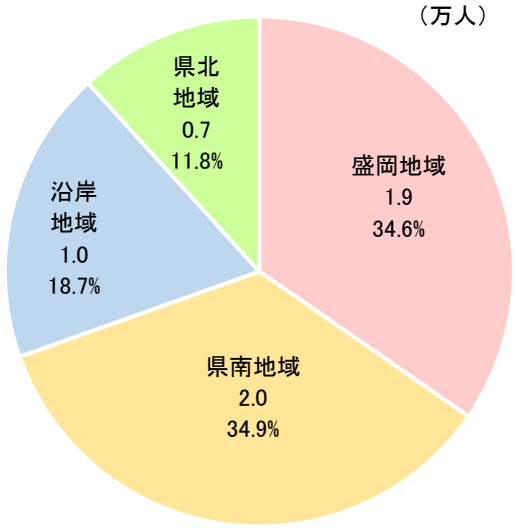


（億円）

地域	総生産	建設業	総生産に占める割合
盛岡	17,770	1,051	5.9%
県南	19,824	1,596	8.0%
沿岸	6,695	526	7.9%
県北	3,681	258	7.0%
岩手県	47,971	3,432	7.2%

出所：岩手県「市町村民経済計算」

図表 1-3-6　県内地域別の建設業の就業者数（2020 年）



（万人）

地域	就業者数	建設業	全就業者に占める割合
盛岡	23.2	1.9	8.4%
県南	23.6	2.0	8.3%
沿岸	8.5	1.0	12.4%
県北	5.3	0.7	12.4%
岩手県	60.5	5.6	9.3%

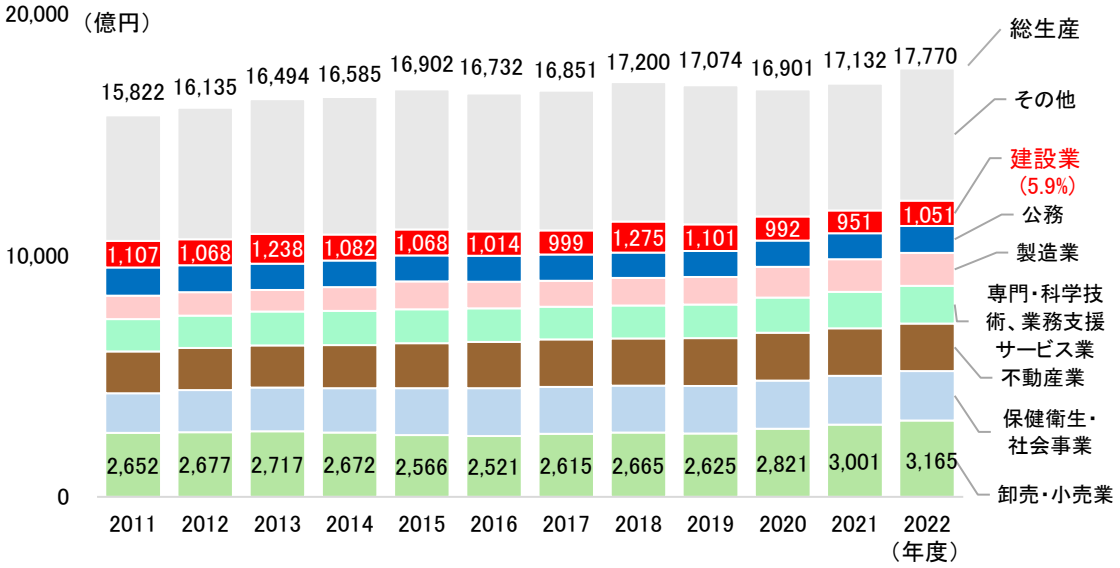
出所：総務省「国勢調査」

(1) 盛岡地域

卸売・小売業、保健衛生・社会事業、不動産業を中心とした地域である。総生産に占める建設業の割合は 5.9%と他地域と比較して最も低い。建設業の生産額は、2018 年度以降減少傾向にあったが、直近の 2022 年度は 1,000 億円台まで回復した。建設業の就業者数は 2010 年度から 2020 年度にかけてほぼ横ばいである。

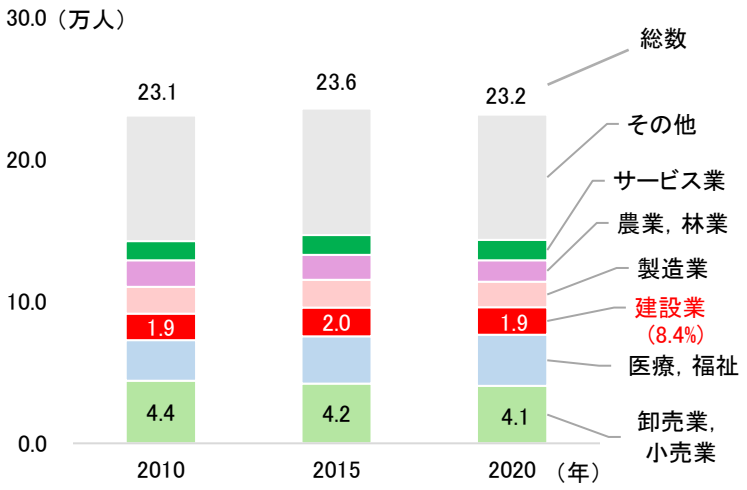
図表 1-3-7　県内地域別の生産額と就業者数の推移（盛岡地域）

【生産額】



出所：岩手県「市町村民経済計算」

【就業者数】



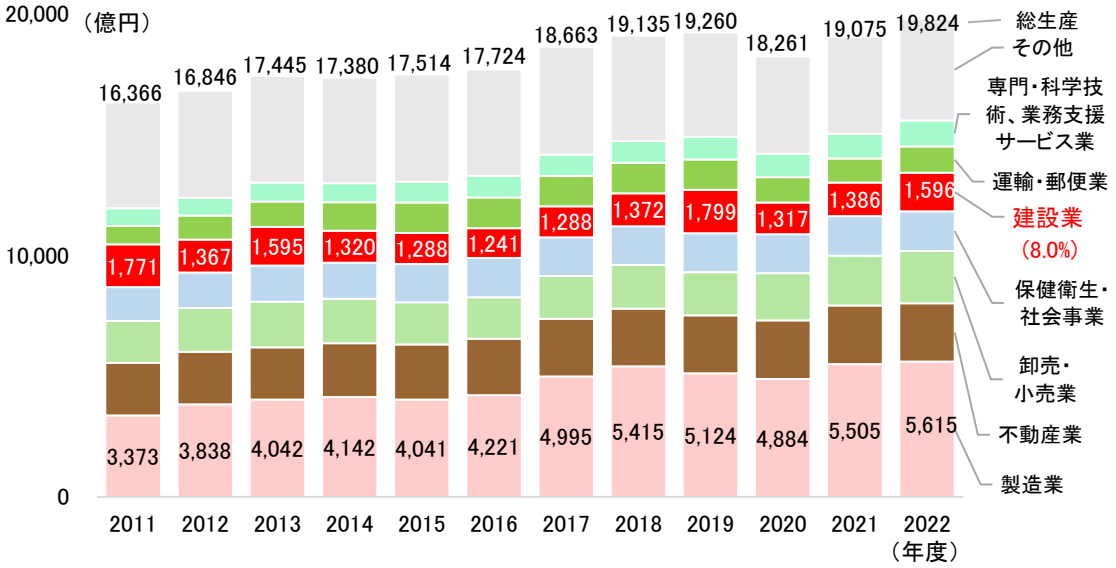
出所：総務省「国勢調査」

(2) 県南地域

自動車部品や半導体、金属加工等の製造業が主要産業である。特に 2018 年度から 2019 年度にかけて北上市に半導体関連企業の工場が新設されるなど、投資が活発化している。工場の新設により、建設需要も生じており、2019 年には建設業の生産額が一時的に増加した。建設業の生産額は増減しているが、就業者数はほぼ同水準で推移している。

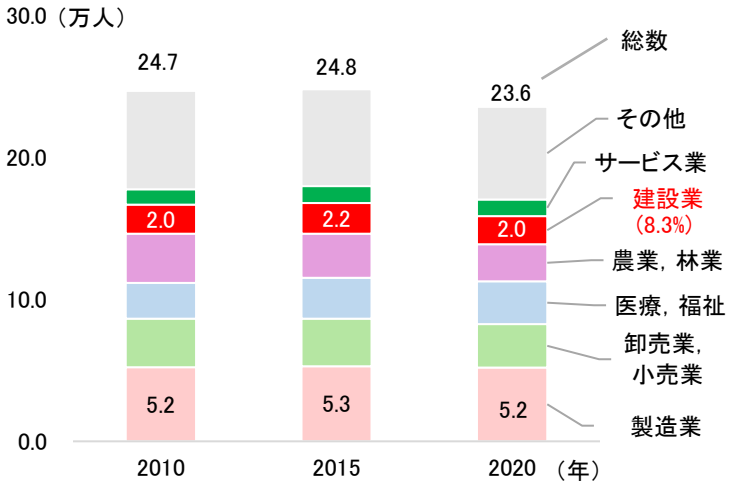
図表 1-3-8　県内地域別の生産額と就業者数の推移（県南地域）

【生産額】



出所：岩手県「市町村民経済計算」

【就業者数】



出所：総務省「国勢調査」

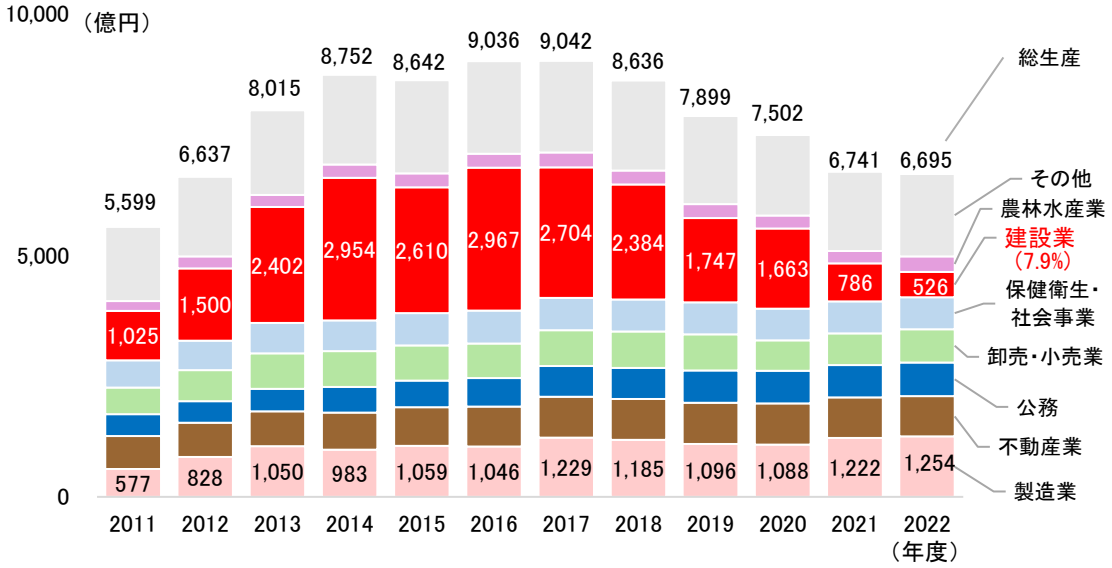
(3) 沿岸地域

震災の影響により生産額が大きく増減した地域である。復興需要の落ち着きにより、2021年度以降の生産額は建設業が製造業を下回っている。

就業者数も同様に復興需要の影響を受け、2010年から2015年にかけて増加し、2020年には2010年の水準に戻っている。なお、他地域と比較すると、全産業に占める建設業の割合が最も高い。

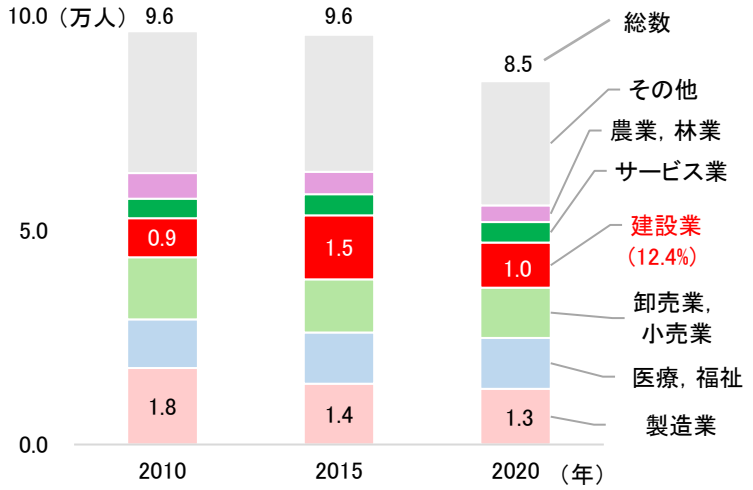
図表 1-3-9　県内地域別の生産額と就業者数の推移（沿岸地域）

【生産額】



出所：岩手県「市町村民経済計算」

【就業者数】



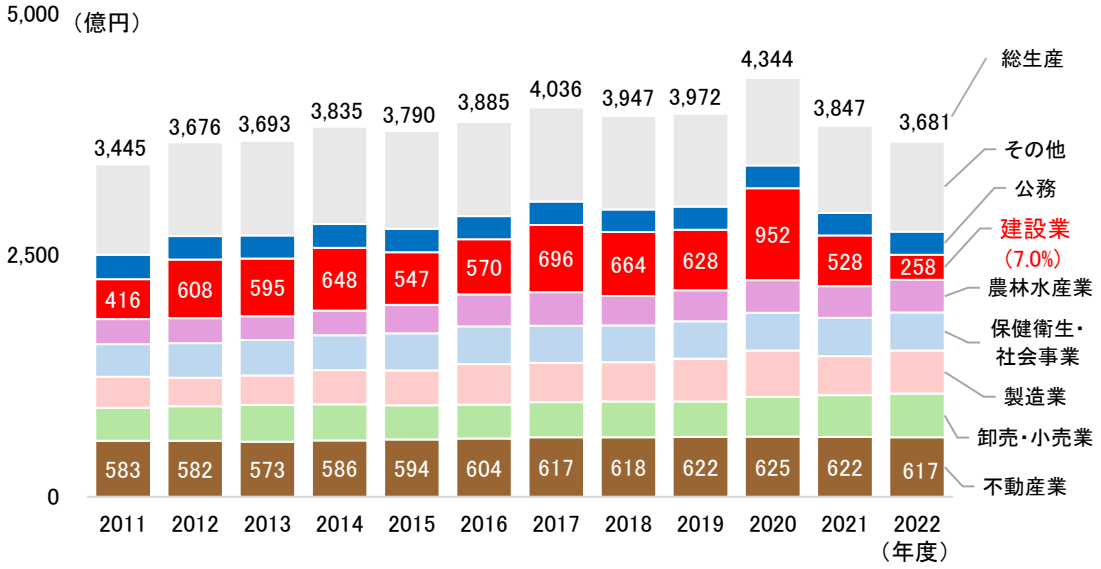
出所：総務省「国勢調査」

(4) 県北地域

建設業の生産額は、2020 年度、国道 45 号洋野南 IC 地区道路改良工事等の影響により一時的に増加したが、2021 年度以降減少に転じた。建設業の就業者数はほぼ同水準で推移しており、沿岸地域と同様に他地域と比較すると、全産業に占める建設業の割合が最も高い。

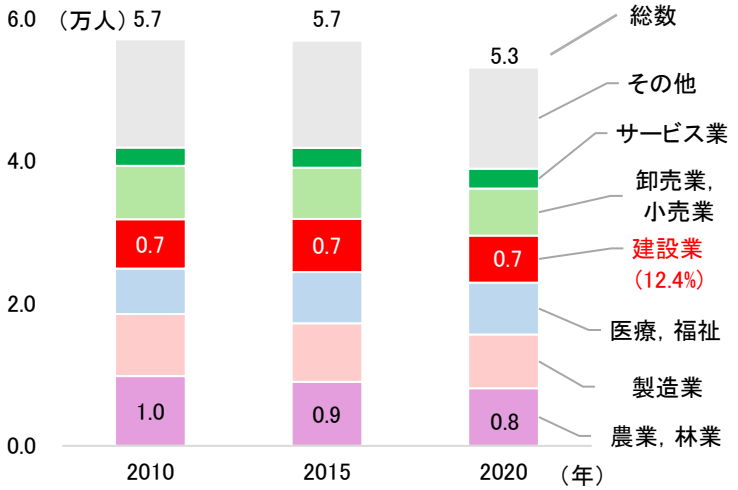
図表 1-3-10　県内地域別の生産額と就業者数の推移（県北地域）

【生産額】



出所：岩手県「市町村民経済計算」

【就業者数】



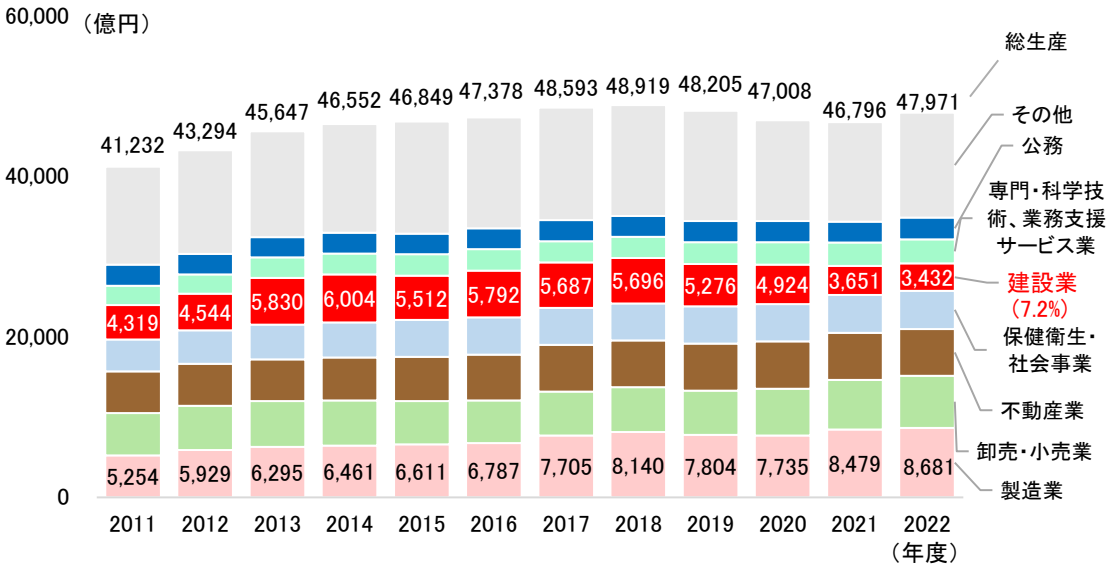
出所：総務省「国勢調査」

(5) 岩手県全域（参考）

主要産業の製造業生産額はこの 12 年で 5,254 億円から 8,681 億円へと約 1.7 倍増加した。建設業も 2013 年以降、約 5,000 億円超えで推移してきたが、直近は 3,432 億円と震災時を下回る水準まで縮減している。就業者総数は 2010 年から 2020 年にかけ、63.1 万人から 60.5 万人（▲4.2%）と減少傾向にあり、製造業では 9.8 万人から 9.1 万人（▲7.4%）へと就業者総数を上回るペースで減少した。建設業は 2010 年～2015 年に 5.5 万人から 6.4 万人へ増加した後、足元では再び 5.6 万人に減少し、震災前と同水準に戻っている。

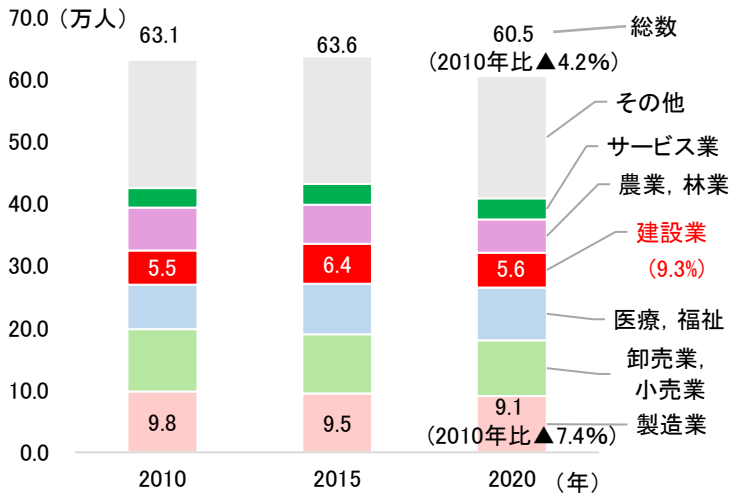
図表 1-3-11　県内地域別の生産額と就業者数の推移（岩手県）

【生産額】



出所：岩手県「市町村民経済計算」

【就業者数】



出所：総務省「国勢調査」

３． 建設投資の動向

- **岩手県の建設投資額は、震災復興需要の影響を大きく受け、2011 年度以降は大きく増加したが、2018 年度をピークに減少し、震災前の水準に戻りつつある。**
- **復興需要の落ち着きにより「公共・土木」は減少したが、一方で、近年は半導体関連企業の工場新設などにより「民間・建築」の新たな需要が創出されている。**

岩手県の建設投資額は、震災後に大幅に増加し、2018 年度に 1 兆 1,498 億円となりピークを迎えた。しかしその後は減少に転じ、2024 年度は 6,211 億円と、震災前の水準に戻りつつある。

投資額を種類別に見ると、特に「公共・土木」は震災復興需要で 2017 年度にピークを迎えたが、現在は震災前の水準まで減少している。一方で、近年は半導体関連企業の工場新設などにより「民間・建築」の新たな需要が発生している。

なお、建設投資額全体に占める「公共・土木」のシェアは 35.9%であり、全国平均（30.8%）を若干上回る（全国の建設投資額：58.6 兆円、全国の「公共・土木」の建設投資額：18.0 兆円）。

「公共・土木工事」の内訳を見ると、全国では道路工事が牽引している。一方、岩手県では、震災以後は復興需要により道路工事が大幅に増加したが、2017 年度をピークに減少し、直近年度では震災前と同等の水準まで戻った。

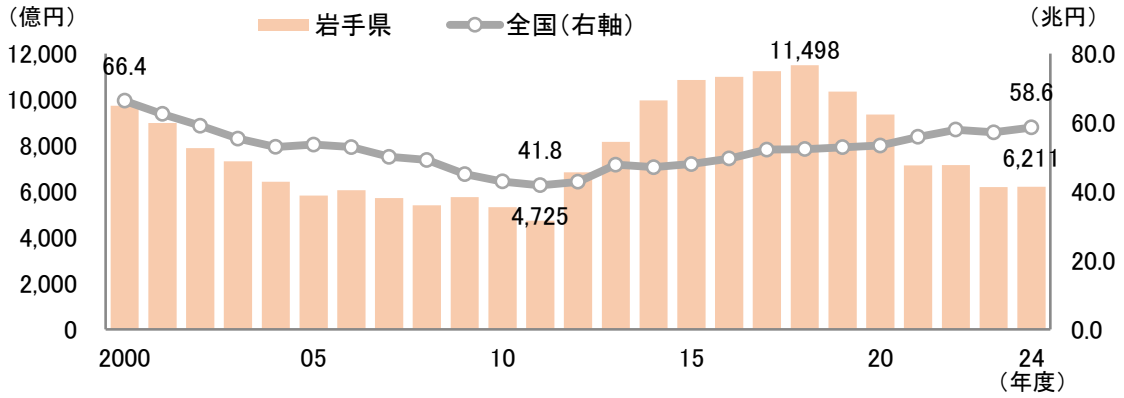
「公共・建築工事」では、直近年は学校や事務所に係る工事が、全国、岩手県ともに中心となっている。岩手県では、震災直後は住宅に係る投資が中心だったが、2015 年度をピークに減少傾向にあり、直近年における需要は落ち着いている。

「民間・土木工事」では、全国と岩手県のいずれも、長らく鉄道工事が投資の中心を担っている。特定の項目をみると、全国では、発電用土木が 2021 年度をピークに減少に転じ、直近の 2024 年度にかけてその傾向が継続している。岩手県においても、発電用土木は同様に減少傾向にある。2023 年度に土地造成・埋立が一時的に急増し、鉄道工事が高止まりするなどの変動が見られる。

「民間・建築工事」において、住宅への投資が全国、岩手県ともに中心であった。岩手県では、近年、半導体関連企業が製造拠点として工場を新設し、大きな金額の投資が行われている。

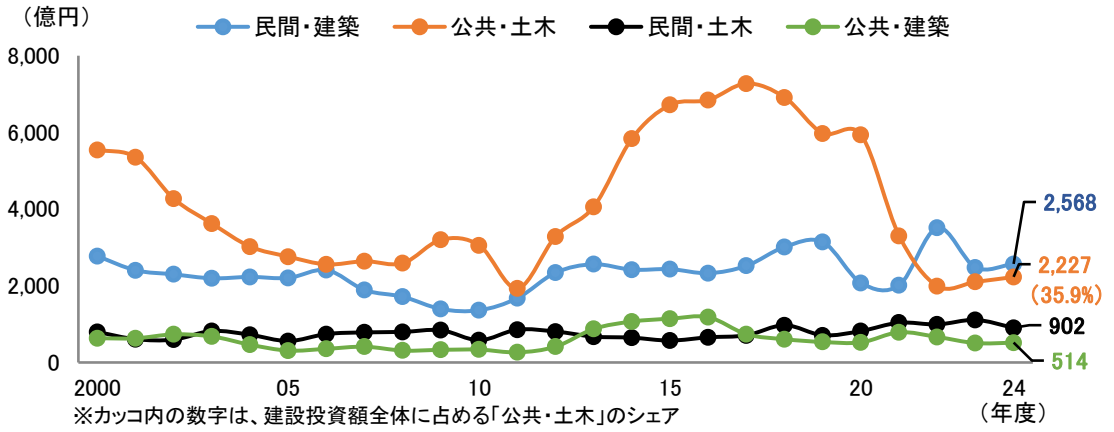
図表 1-3-12　全国及び岩手県の建設投資額（総額、種類別）の推移

【総額】



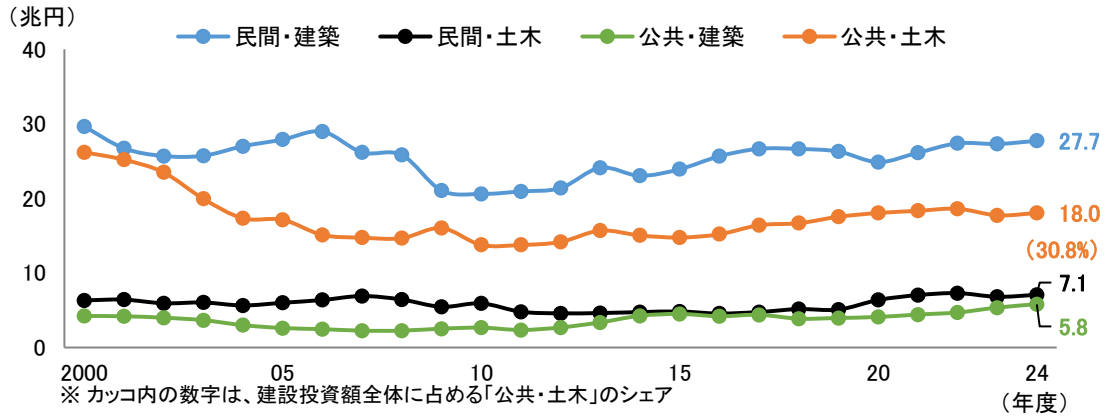
出所：国土交通省「建設総合統計」

【種類別（岩手県）】



出所：国土交通省「建設総合統計」

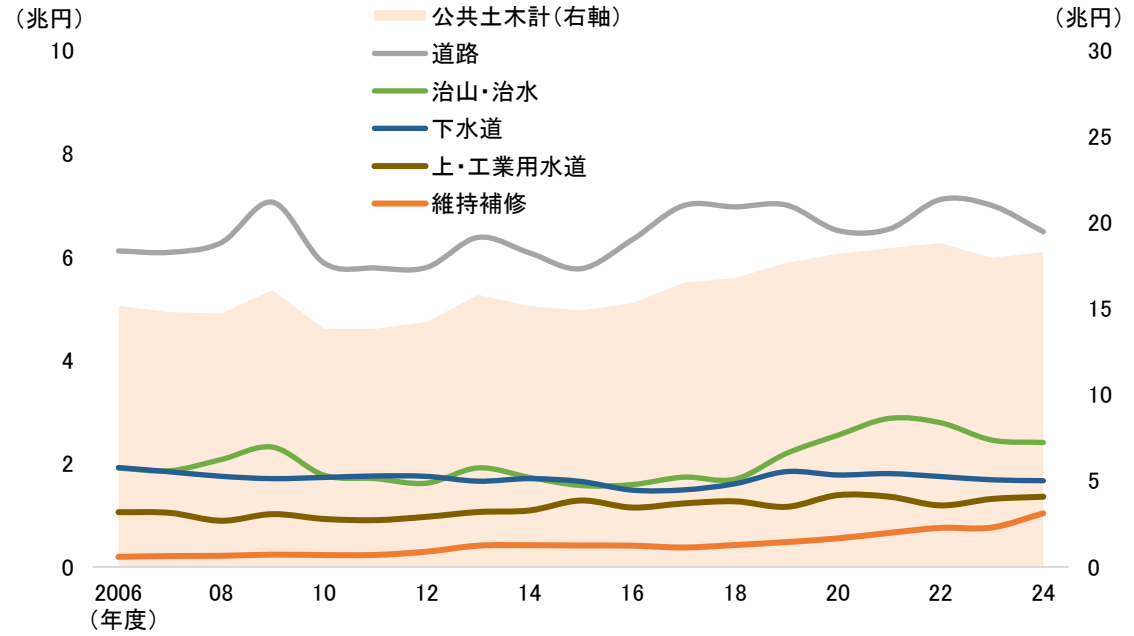
【種類別（全国）】



出所：国土交通省「建設総合統計」

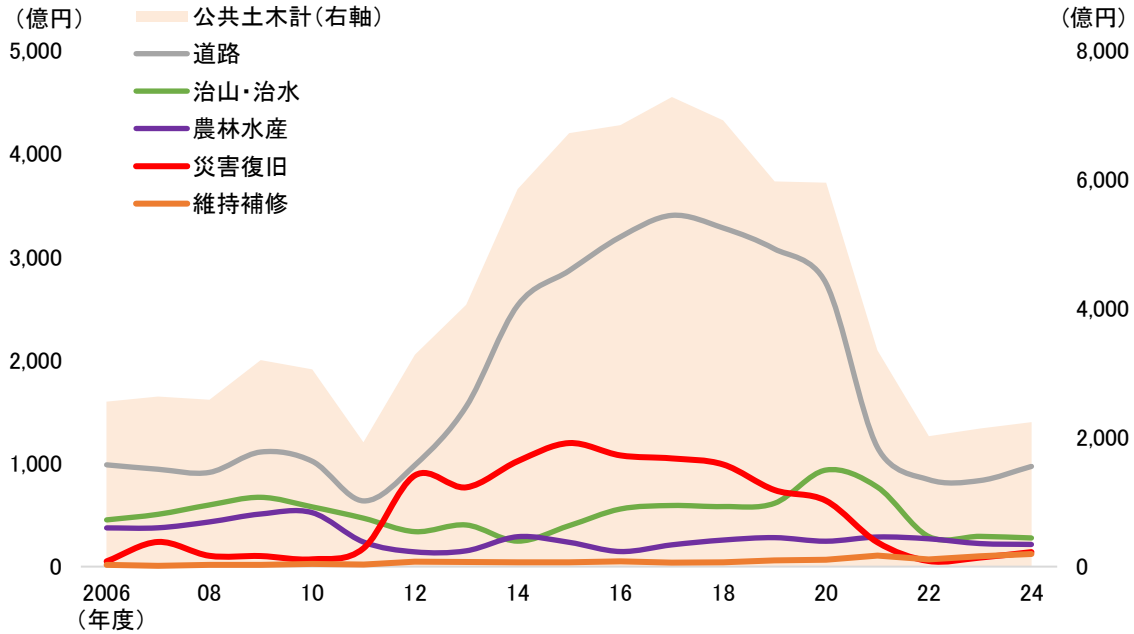
図表 1-3-13　公共・土木工事の動向

【全国】



出所：国土交通省「建設総合統計」

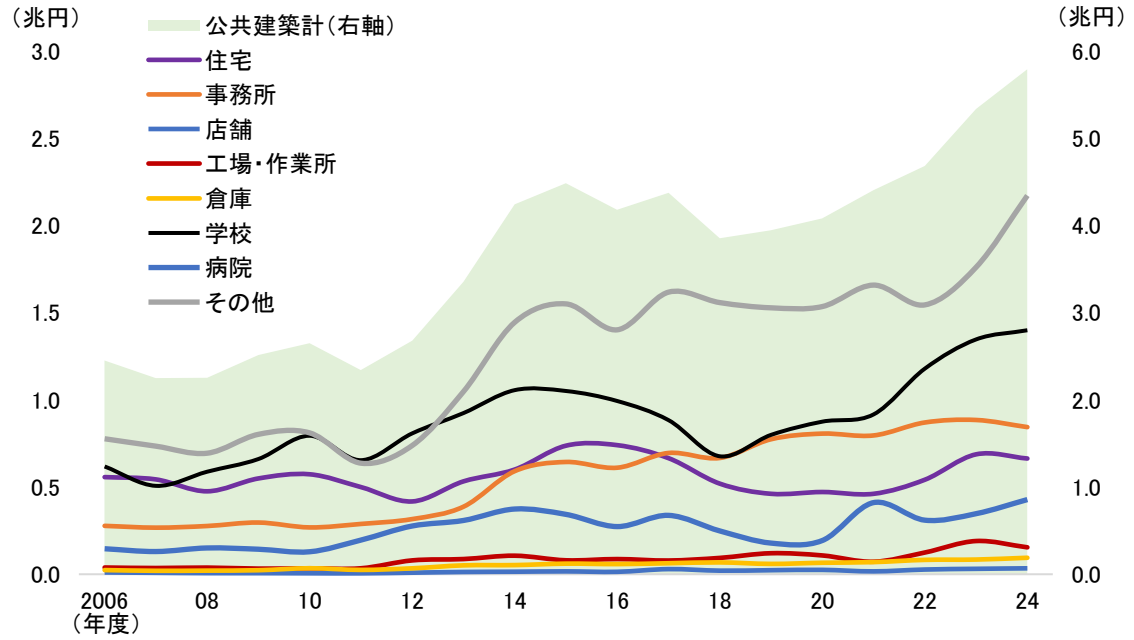
【岩手県】



出所：国土交通省「建設総合統計」

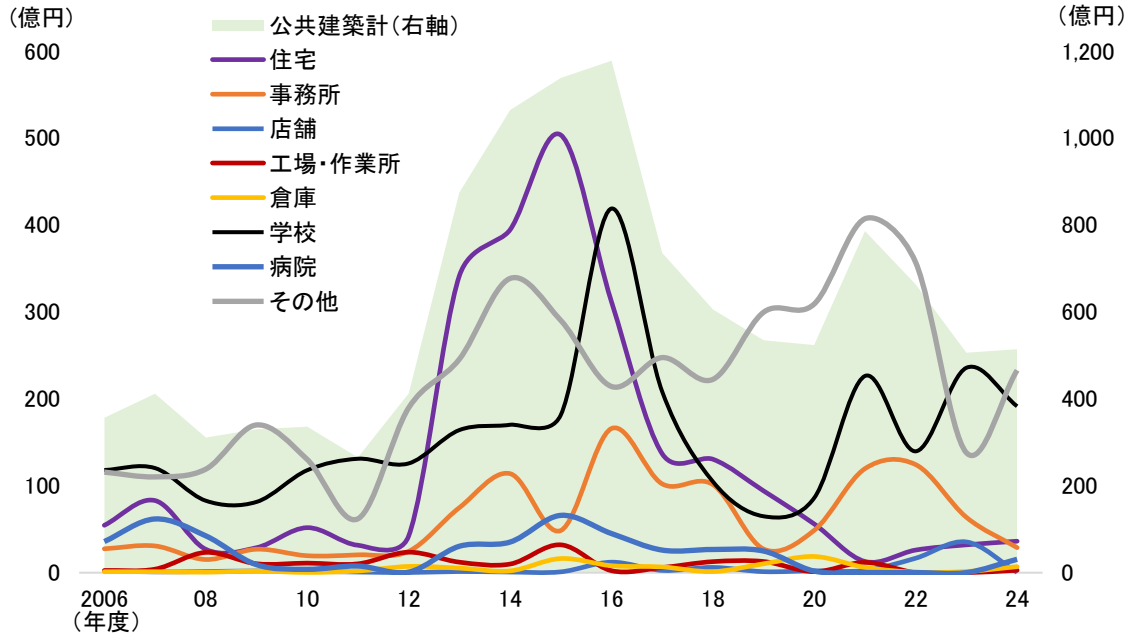
図表 1-3-14　公共・建築工事の動向

【全国】



出所：国土交通省「建設総合統計」

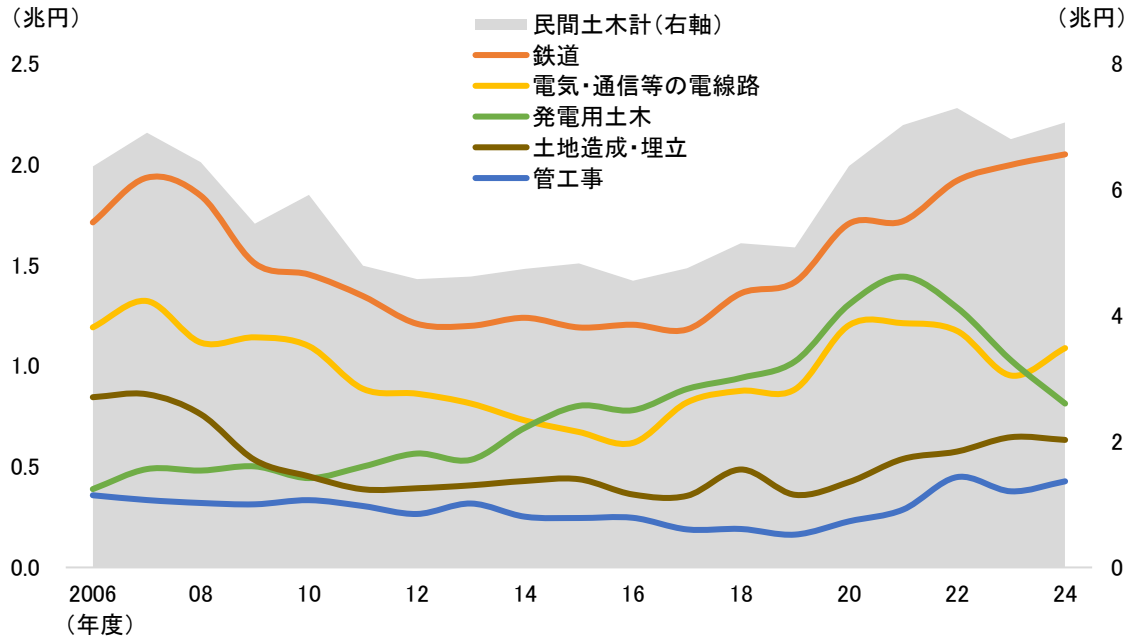
【岩手県】



出所：国土交通省「建設総合統計」

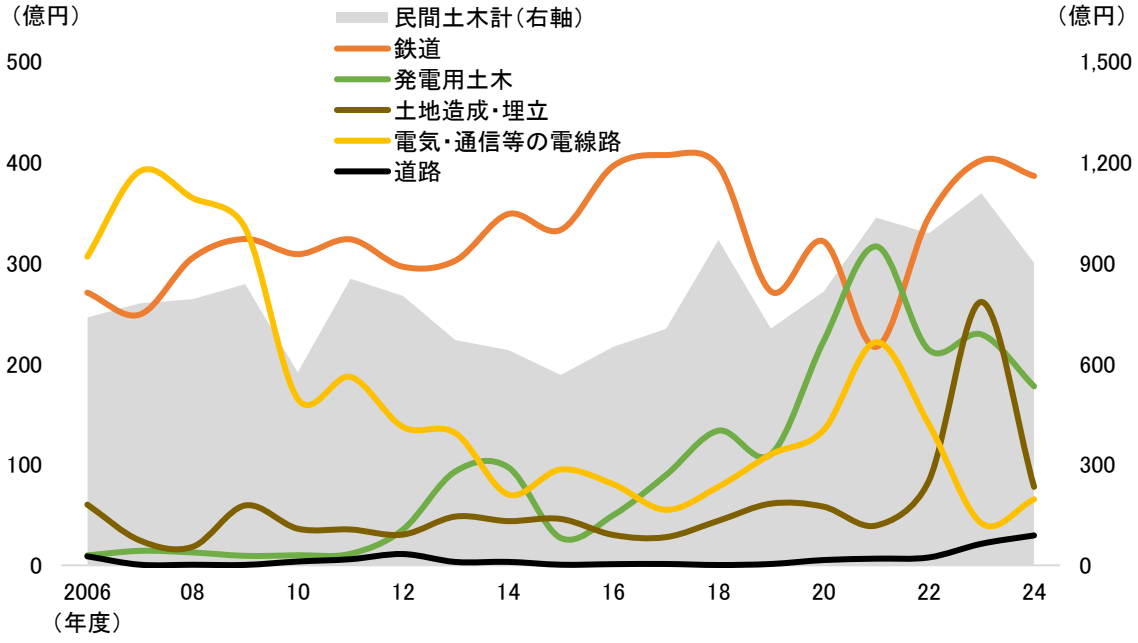
図表 1-3-15　民間・土木工事の動向

【全国】



出所：国土交通省「建設総合統計」

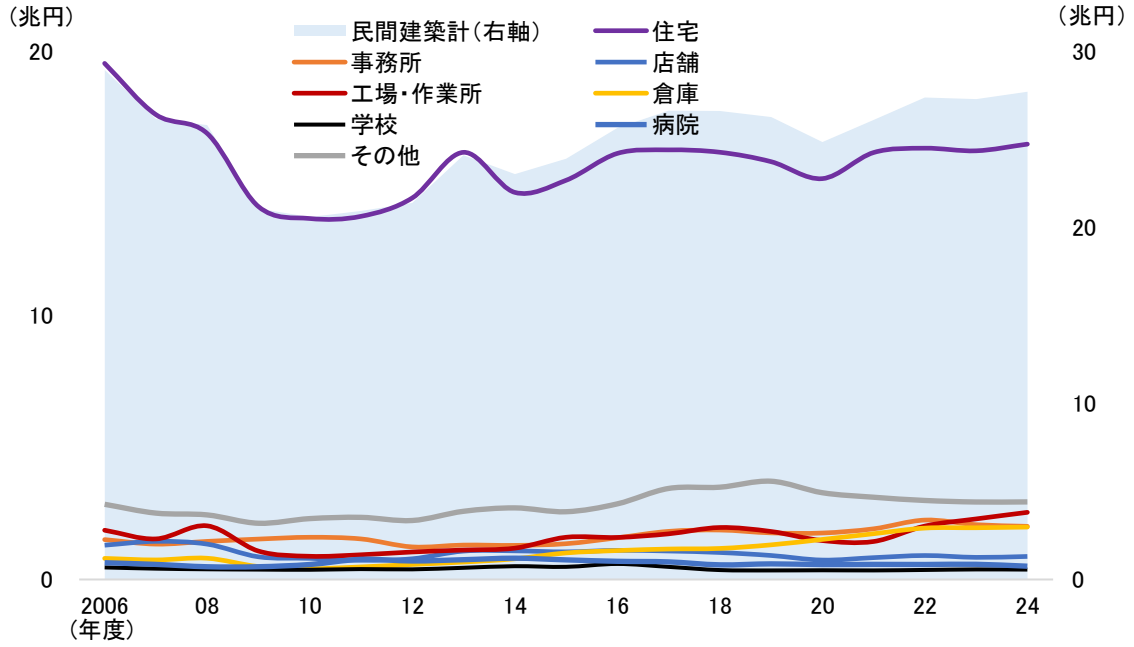
【岩手県】



出所：国土交通省「建設総合統計」

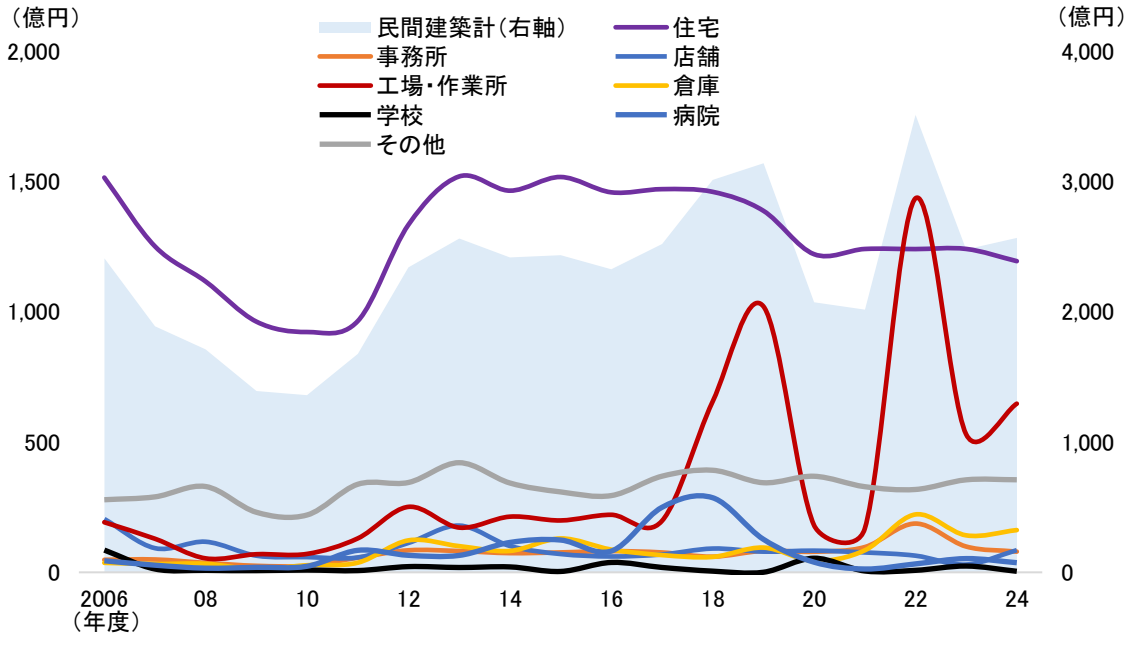
図表 1-3-16　民間・建築工事の動向

【全国】



出所：国土交通省「建設総合統計」

【岩手県】



出所：国土交通省「建設総合統計」

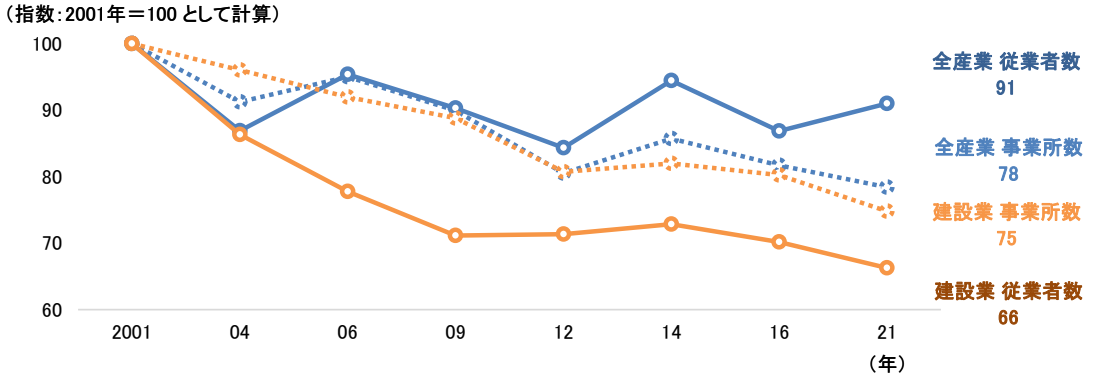
４． 建設業の事業所数及び従業者数等の動向

- **岩手県の建設業は、事業所数、従業者数ともに 2014 年以降減少が続いている。特に従業者数は全産業と大きな差がある。**
- **建設投資額は先述のとおり 2018 年度をピークに大幅に減少しているが、建設業許可業者数は緩やかな減少にとどまっている。もし今後受注競争が激化した場合、経営環境の悪化が懸念される。**

岩手県の事業所数及び従業者数の推移を見ると、事業所数は、全産業と建設業のいずれも 2014 年から減少が続いている。従業者数は、全産業と建設業で動向が大きく異なる。全産業は、2001 年以降は増減を繰り返しており、直近の 2021 年は 2001 年をやや下回る水準となっている。一方、建設業は 2001 年から 2009 年にかけて大幅に減少し、震災直後は一時的に増加に転じたが、2014 年から再び減少に転じた。また、2021 年において、2001 年を 100 とした指数で 66 と全産業の水準と大きな差がある。

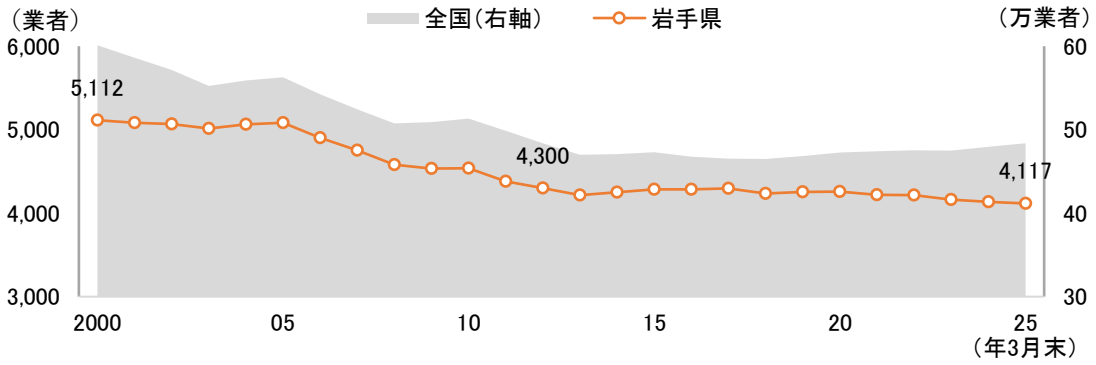
建設投資額は先述のとおり 2018 年度をピークに大幅に減少しているが、建設業許可業者数は緩やかな減少にとどまっている。今後の受注競争が激化した場合、経営環境の悪化が懸念される。

図表 1-3-17　岩手県の全産業及び建設業の事業所数及び従業者数の推移



出所：総務省「事業所・企業統計調査」、経済産業省「経済センサス」

図表 1-3-18　全国及び岩手県の建設業許可業者数



出所：国土交通省「建設業許可業者数調査」

5． 建設企業の経営状況

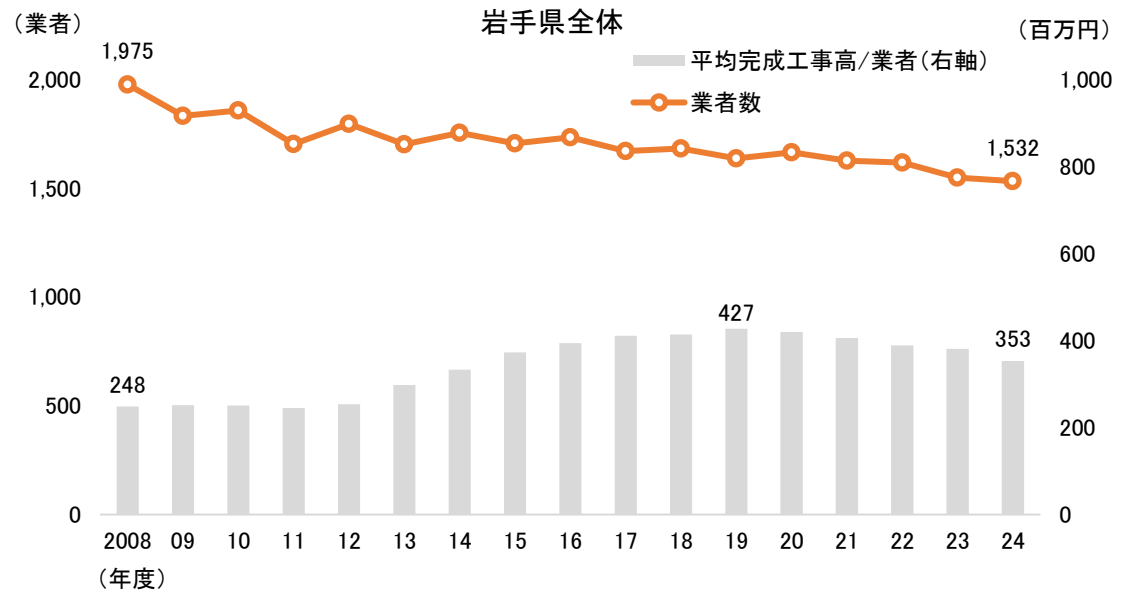
- **岩手県の 1 事業者当たりの平均完成工事高は、2019 年度をピークに減少傾向にある。一方、震災復興需要の影響を受けた沿岸地域は 2017 年度にピークを迎えた。**
- **経営状況分析指標の推移をみると、沿岸地域と県北地域では近年利益率が大幅に悪化している。また、完成工事高 1 億円未満の事業規模の小さな企業は 2022 年度以降赤字が継続しており、経営状況の先行きが懸念される。**

経営事項審査を受けている建設業者は、2008 年度の 1,975 業者から 2024 年度に 1,532 業者へと減少した。1 事業者当たりの平均完成工事高は、2008 年度（2.5 億円）から 2019 年度（4.3 億円）までは増加傾向にあったが、2019 年度をピークに、2024 年度には 3.5 億円まで減少した。地域別にみると、沿岸地域は 2017 年度にピークを迎えており、ピーク時からの減少幅が大きい。

経営状況分析の 8 指標を、2008 年度時点と 2024 年度時点で比較すると、総資本売上総利益率を除く 7 指標が改善した。ただし、指標のうち売上高経常利益率の推移を地域別にみると、2021 年度以降、沿岸地域と県北地域の売上高経常利益率が大幅に悪化している。復興需要の反動に伴う工事量の減少により利益率が悪化した可能性がある。直近 2024 年度は改善したものの、赤字が継続している状況にある。

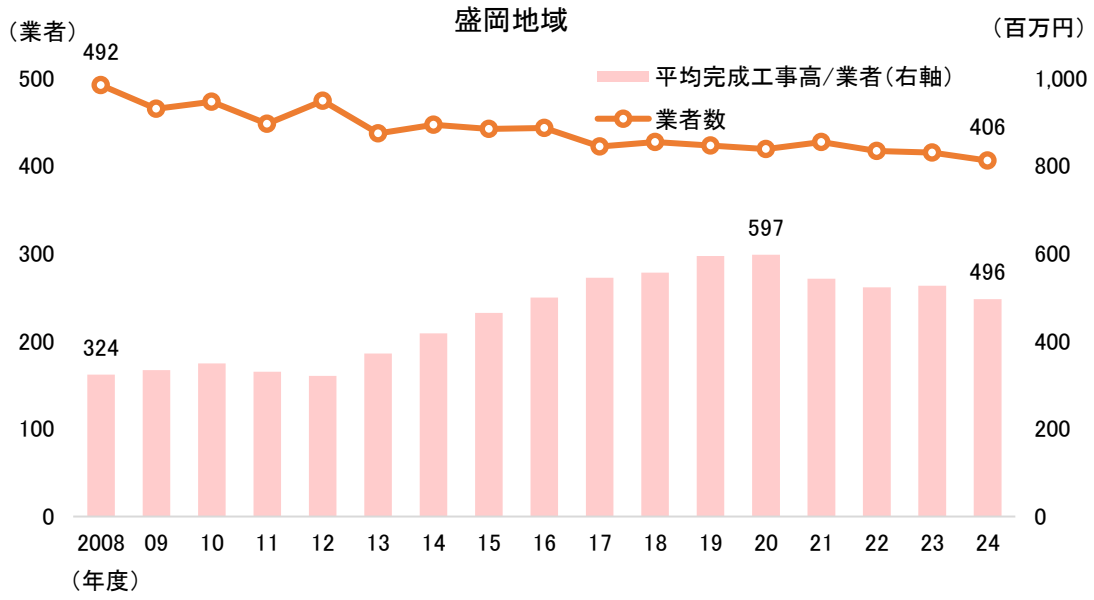
また、売上高経常利益率の推移を完成工事高階層別にみると、完成工事高 1 億円未満の企業は 2022 年度以降赤字が続いている。完成工事高 1 億円～5 億円、5 億円～10 億円の企業においても利益率が大幅に悪化しており、経営状況の先行きが懸念される。

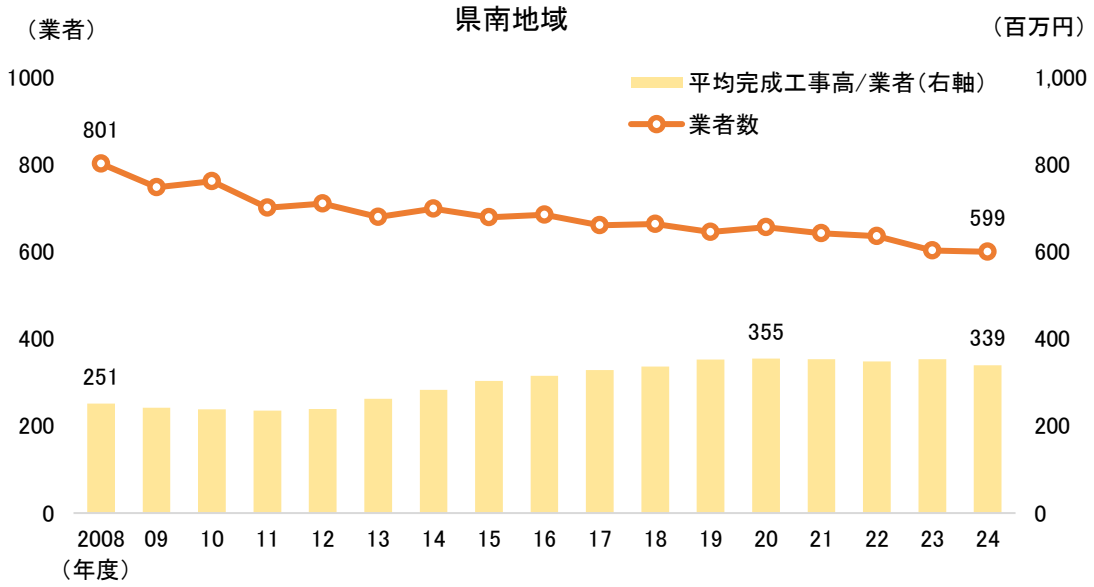
図表 1-3-19　岩手県の経営事項審査受審業者数と 1 業者当たり平均完成工事高の推移

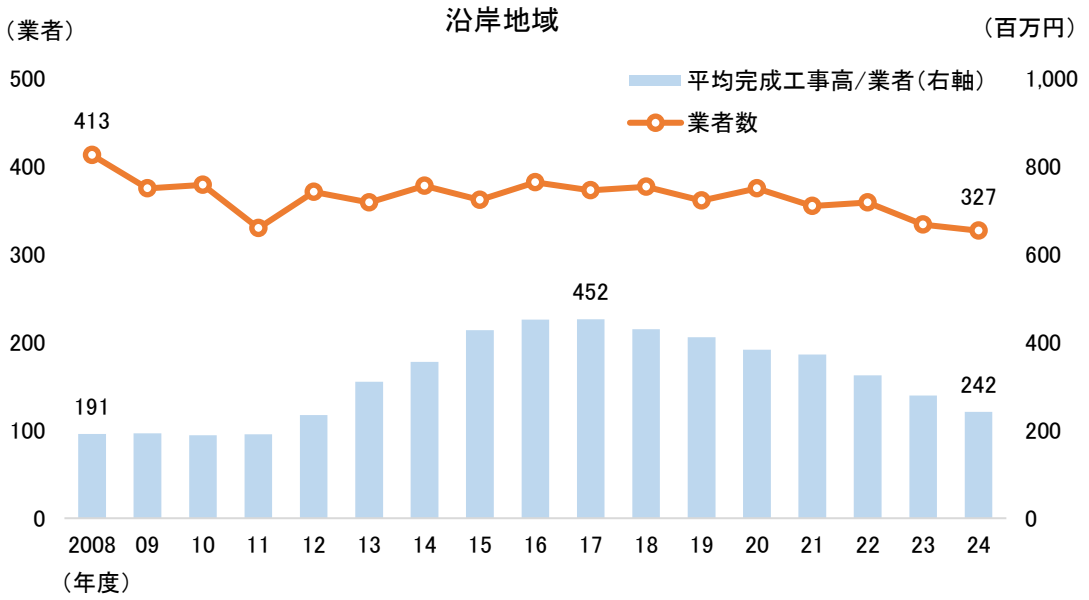


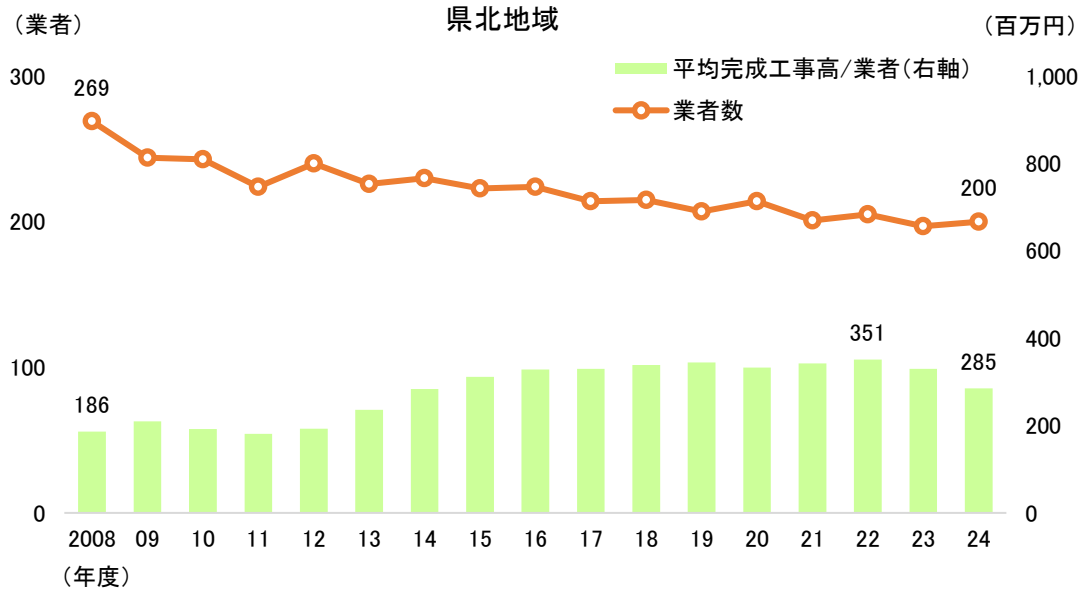
出所：経営事項審査データより作成

図表 1-3-20　経営事項審査受審業者数と１業者当たり平均完成工事高の推移（地域別）









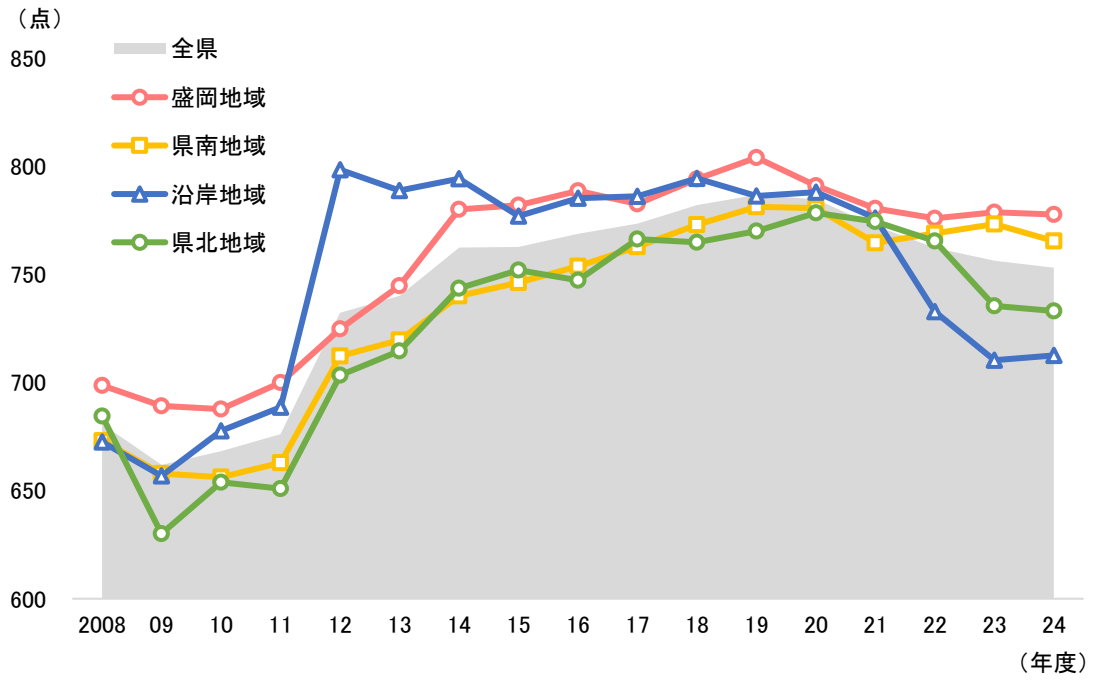
出所：経営事項審査データより作成

図表 1-3-21　経営事項審査 8 指標の概要、岩手県の受審業者の平均値（2008/2024 年度）

指標	概要	2008 年度	2024 年度	
純支払利息比率	有利子負債の状況を支払利息の観点から見た比率で、小さいほど良い	0.76	0.30	↗
負債回転期間	会社にとって返済等の必要がある経済的負担等が、月商（1か月当たりの平均売上高）に対しどれだけあるかを示す比率で、小さいほど良い	6.06	6.00	↗
総資本売上総利益率	総資本（負債純資産合計）に対する売上総利益の割合で、投資効率を企業のもっとも基本的な利益である売上総利益から見た指標。高いほど良い	26.70	25.33	↘
売上高経常利益率	売上高に対する企業の経常的な活動からの利益（経常利益）の比率。財務活動なども含めた通常の企業活動における利益率であり、高いほど良い	▲ 0.21	0.26	↗
自己資本対固定資産比率	固定資産比率の逆数をとった比率で、設備投資など固定資産がどの程度自己資本（純資産）で調達されているかを見る。逆数をとっているので高いほど良い	104.69	164.15	↗
自己資本比率	総資本（負債純資産合計）に対し、自己資本（純資産）の占める割合を見るもので、資本蓄積の度合いを示す比率。高いほど良い	24.88	39.23	↗
営業キャッシュフロー（絶対額）	営業活動で得られた資金が、どれだけ増加したかを見る指標で、高いほど良い	0.06	0.21	↗
利益剰余金（絶対額）	会社設立以来の損益の蓄積の度合いを見る指標で、高いほど良い	0.83	2.64	↗
評点（Y）	上記8指標を総合し点数化したもの。高いほど良い	680.95	753.23	↗

出所：経営事項審査データより作成

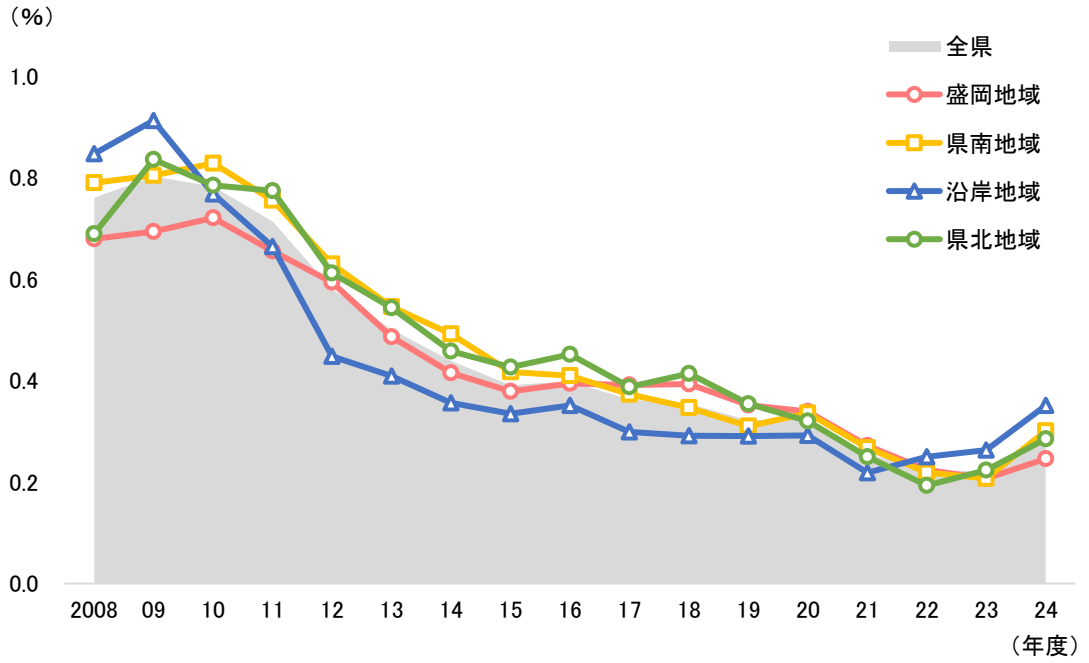
図表 1-3-22　経営事項審査受審業者の評点（Y）の地域別推移



出所：経営事項審査データより作成

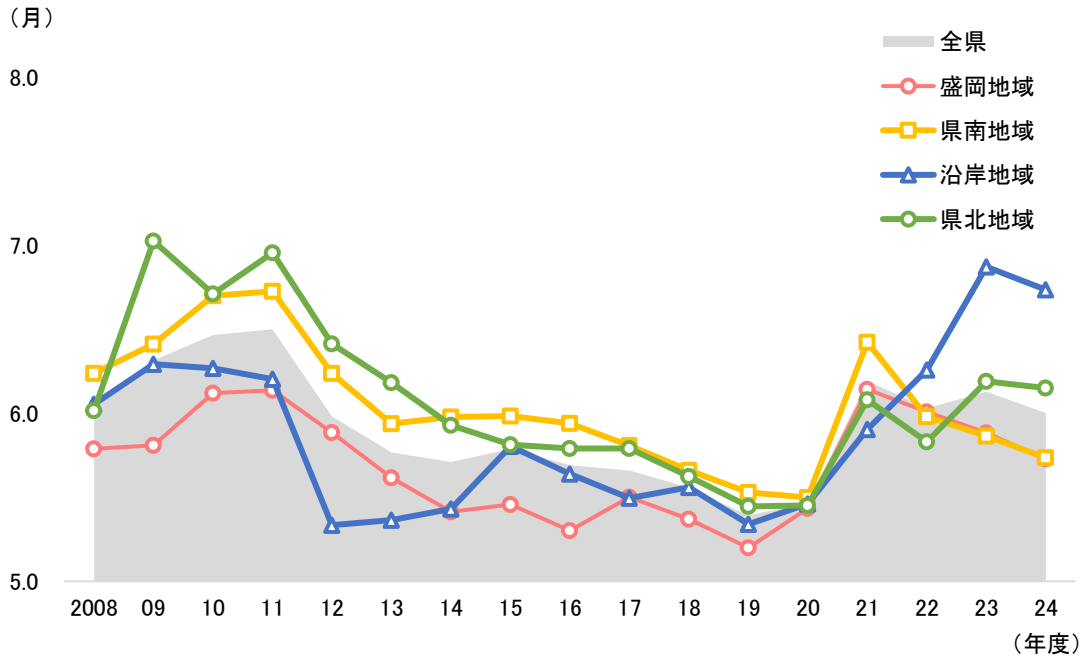
図表 1-3-23　経営事項審査受審業者の 8 指標の地域別推移

(1) 純支払利息比率



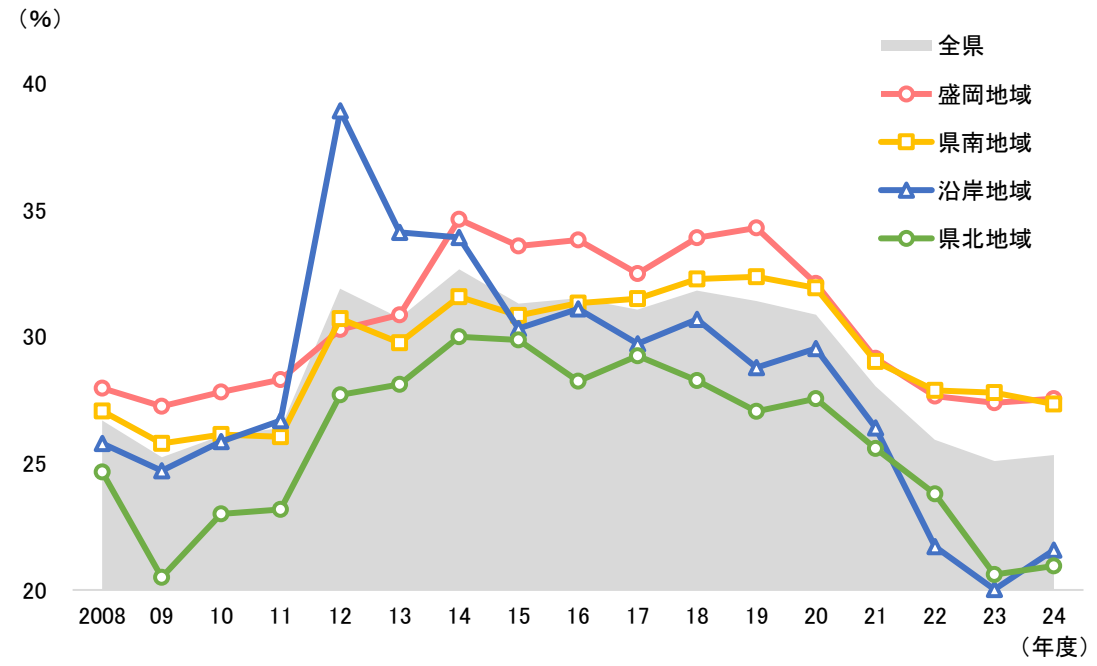
出所：経営事項審査データより作成

(2) 負債回転期間



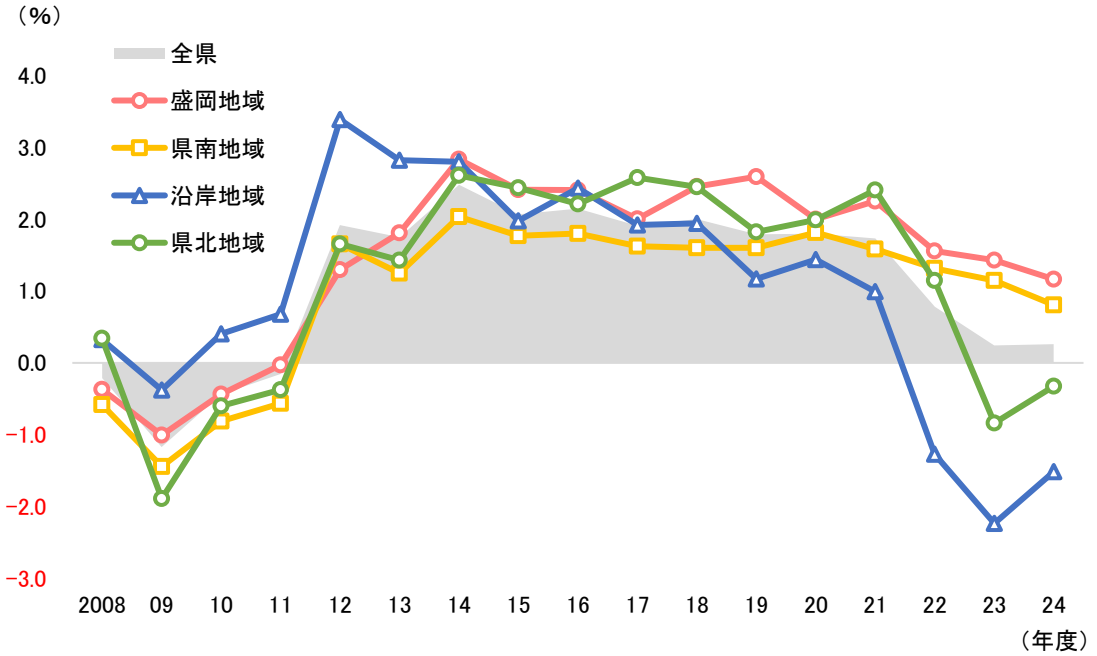
出所：経営事項審査データより作成

(3) 総資本売上総利益率



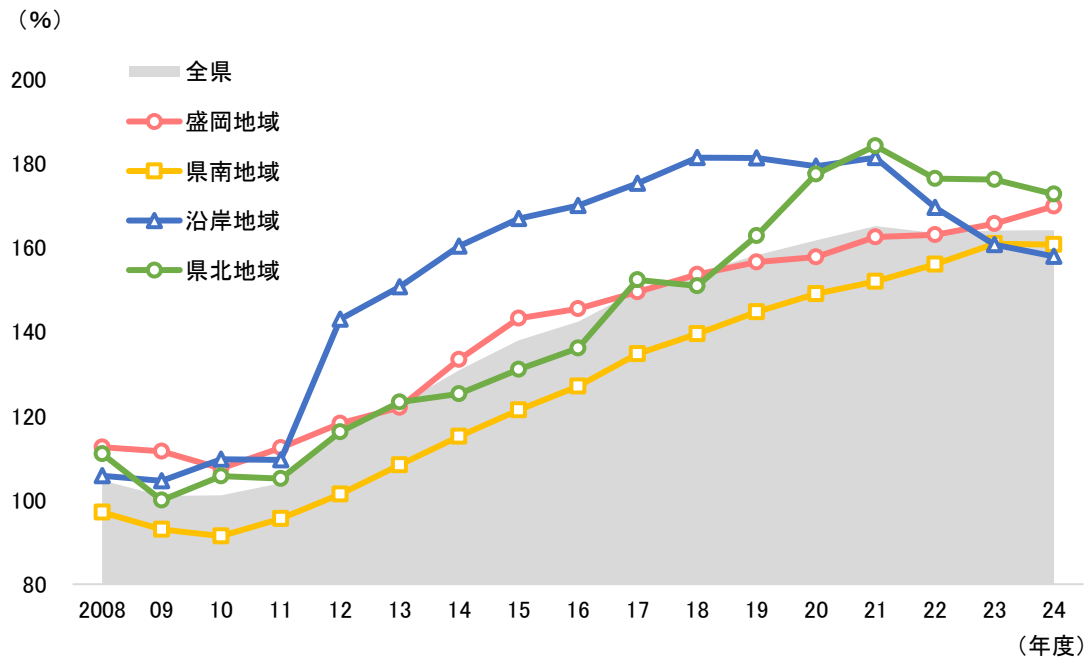
出所：経営事項審査データより作成

(4) 売上高経常利益率



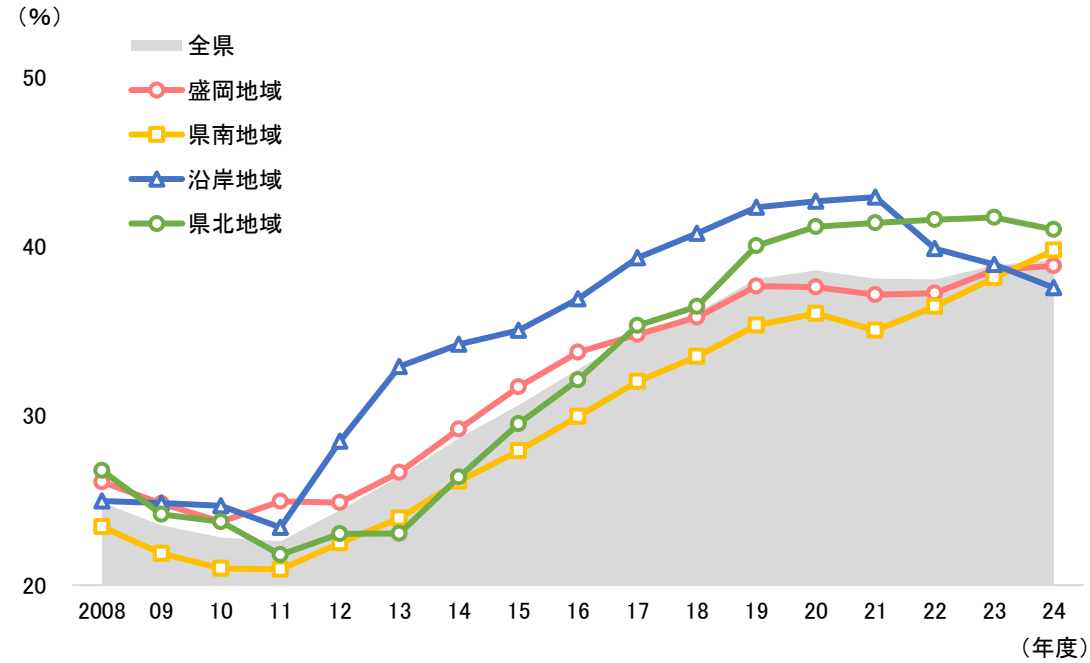
出所：経営事項審査データより作成

(5) 自己資本対固定資産比率



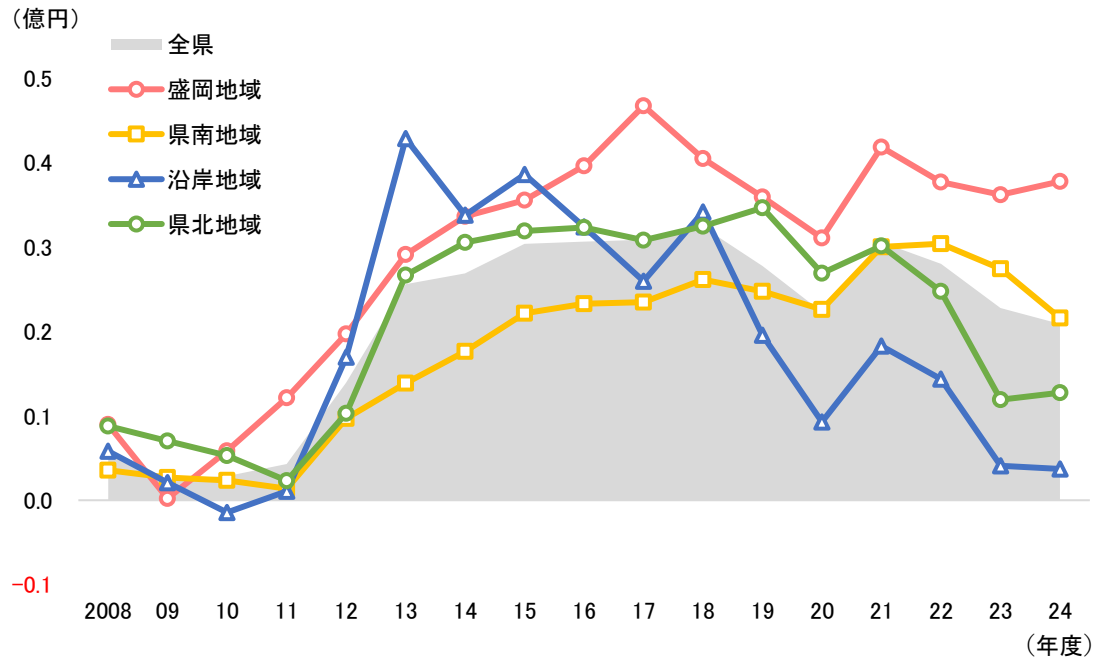
出所：経営事項審査データより作成

(6) 自己資本比率



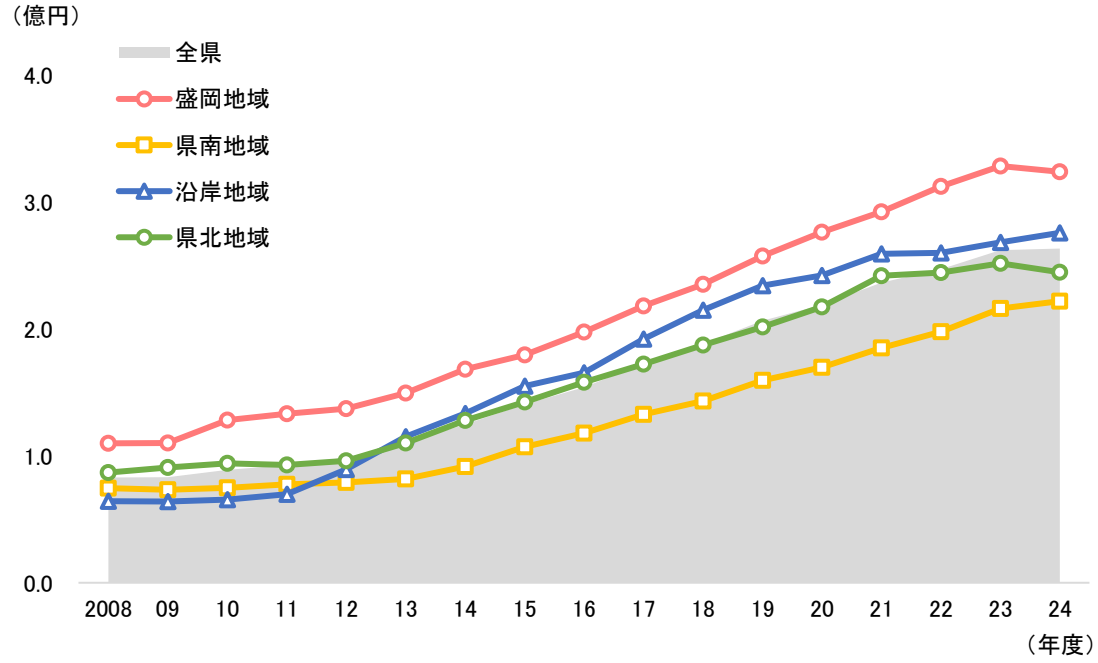
出所：経営事項審査データより作成

(7) 営業キャッシュフロー（絶対額）



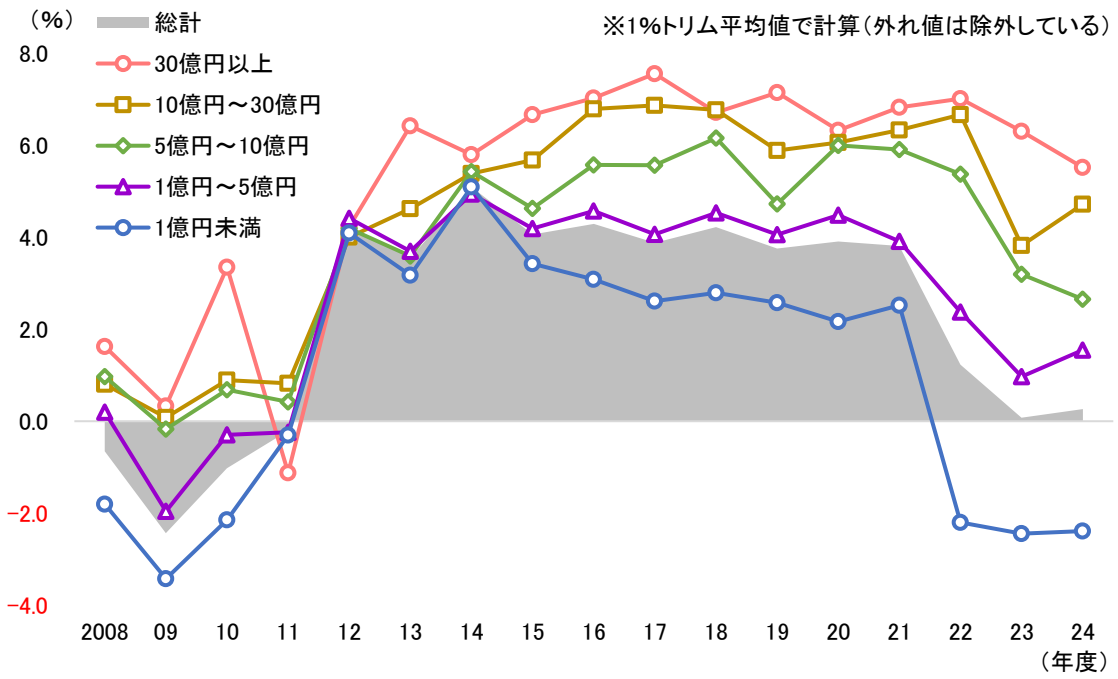
出所：経営事項審査データより作成

(8) 利益剰余金（絶対額）



出所：経営事項審査データより作成

（参考）　経営事項審査受審業者の売上高経常利益率の完成工事高階層別推移



※ 経営状況分析の指標では上限値・下限値が設定されており、実際の売上高経常利益率と乖離がある可能性があるため、経営事項審査結果通知書に記載されている売上高及び経常利益の数値を使用して再計算している。

出所：経営事項審査データより作成

６． 建設業就業者の動向

- **岩手県の建設業就業者数は、震災復興時には一時的に増加したものの、2000 年をピークに大幅に減少している。**
- **年齢階級別にみると、県内全域で若年層が減少し、高齢化が進行している。特に県北地域は若年層の減少が顕著である。**
- **職種別にみると、岩手県では技能労働者の高齢化が、技術者以上に進行している。**

全国の就業者数（総数）は 1995 年以降減少傾向にあるが、特に建設業における就業者数の減少ペースは全体と比べてさらに速くなっている。

岩手県も同様の傾向を示すが、同期間における就業者数（総数）の減少ペースは全国を上回る。建設業は震災により就業者数は一時的に増加したものの、足元では再び減少基調に戻っている。地域別にみると、特に沿岸地域で震災復興に伴うとみられる就業者数の増加がみられた。

建設業就業者全体を 5 歳階級別に見ると、就業者数のピークは 2005 年の 50～54 歳層から 2020 年には 60～64 歳層へと移行し、高齢化が明確に進んでいる。2005 年に多数を占めていた 50 代の就業者が 2020 年には 65～69 歳、70～74 歳となり、退職が進んでいる。60 代の就業者も同様に、今後、退職が進むとみられる一方、若手就業者の入職が進まないまま推移しており、今後の担い手不足の加速化が懸念される。

地域別にみると、震災復興による就業者増の影響が大きかった沿岸地域のみ、復興期に全年代で就業者数が増加した。ただし、復興需要一巡後は 70 歳以上を除いて、ほぼ全年代で就業者数が減少し、従前のトレンドに戻ってしまった。

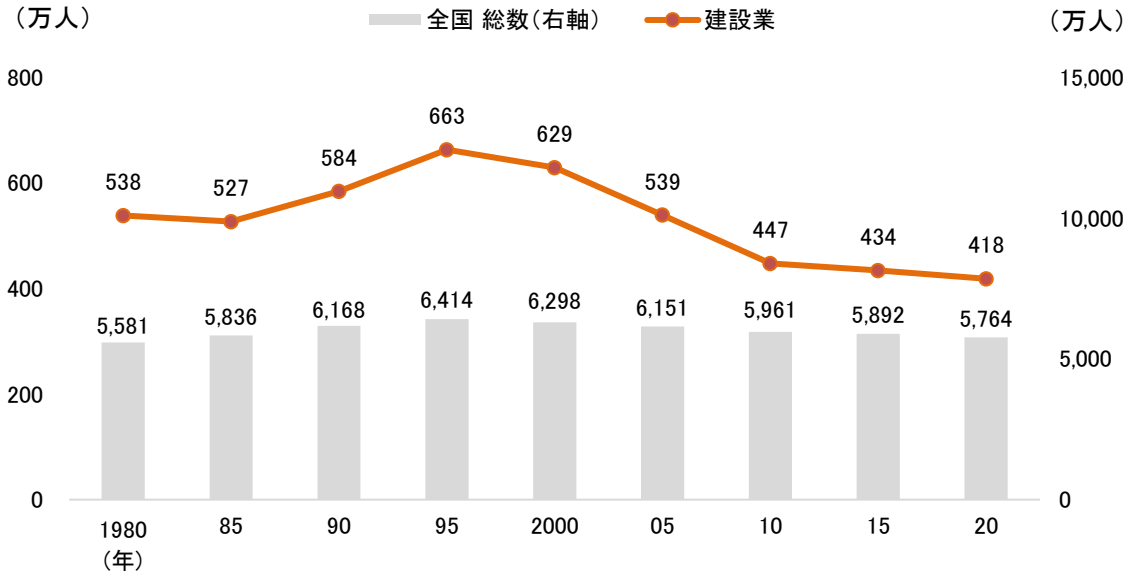
技術者について、全国及び岩手県では 45 歳から 49 歳の層が最も多い。総じて 40 代前半以下が少なく、このまま推移すると加速度的に技術者が不足する可能性がある。また、技能労働者について、岩手県では 50 代中盤から 60 代が多い点が特徴である。今後はこれら年代の退職等による減少の影響が大きいことも予想される。

建設業の就業者平均年齢を、全国と岩手県で比較すると、2000 年から 2020 年にかけて、岩手県の平均年齢は 5.3 歳上昇している。全国平均では 5.4 歳の上昇であり、同様のペースで高齢化が進展している。しかしながら、どの時点においても、岩手県の建設業就業者の平均年齢は全国平均を上回っている。

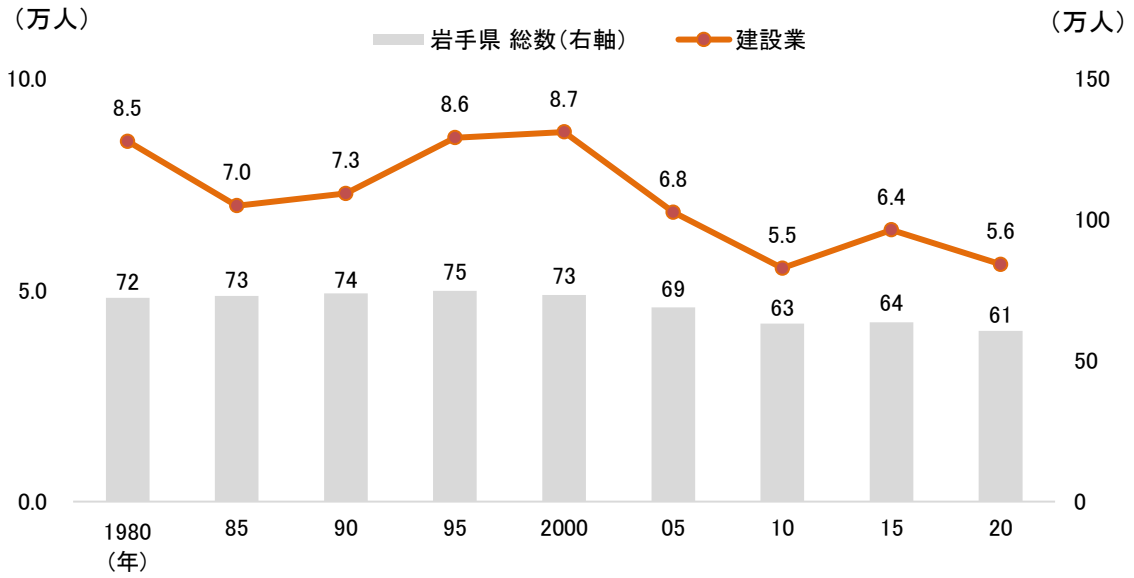
全国及び岩手県において、他の主要産業と比較した際に、農業の就業者平均年齢が際立って高い。それに続くのが建設業であり、運輸・郵便業とほぼ同じ水準で平均年齢が高い産業である。

図表 1-3-24　岩手県と全国の就業者数（総数及び建設業）の推移

【全国】

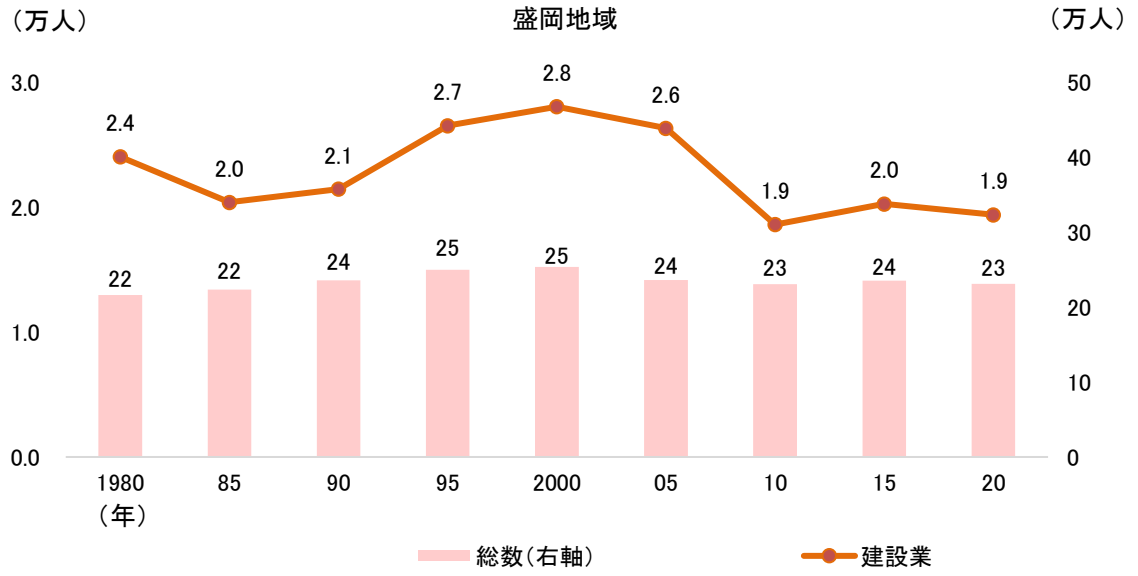


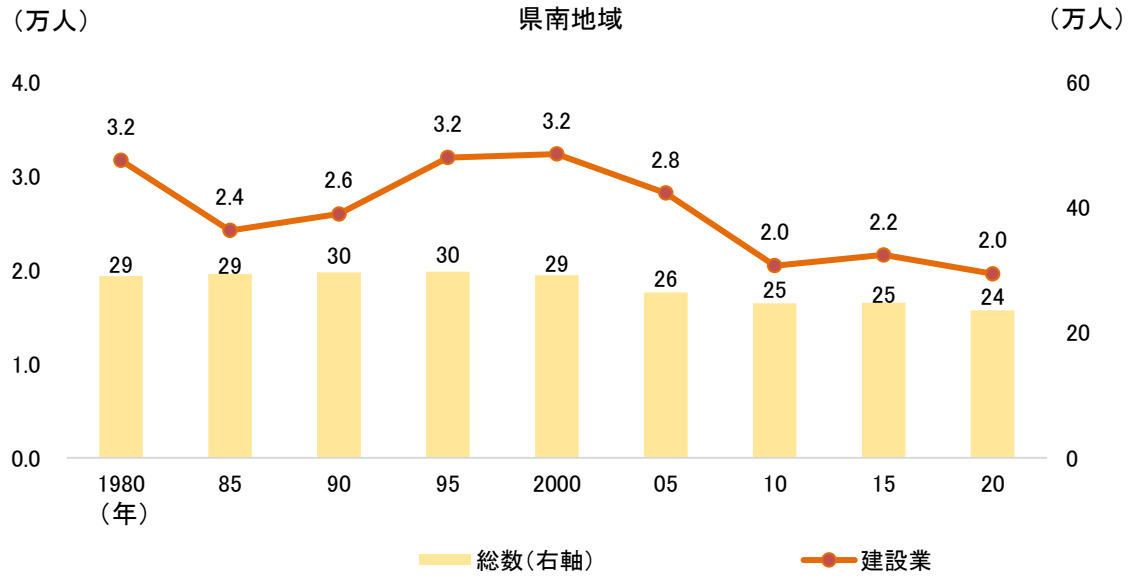
【岩手県】

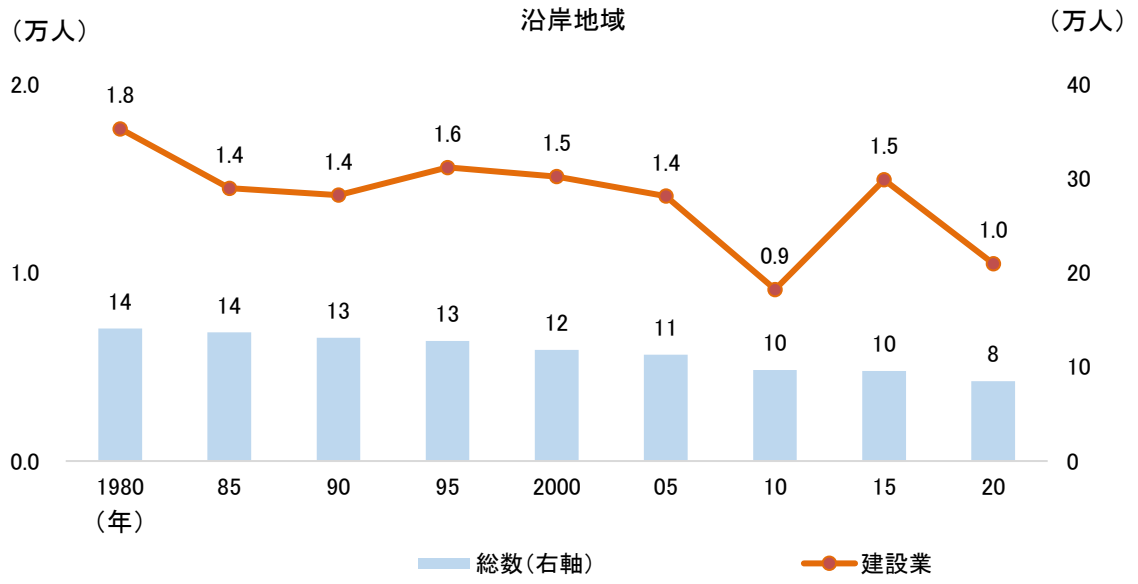


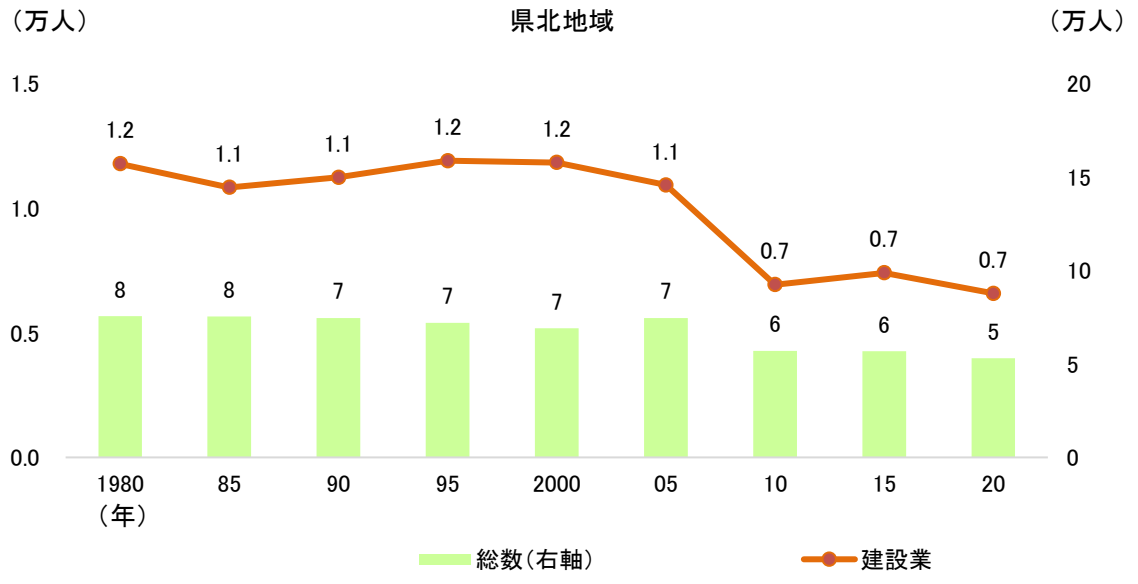
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-3-25　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移



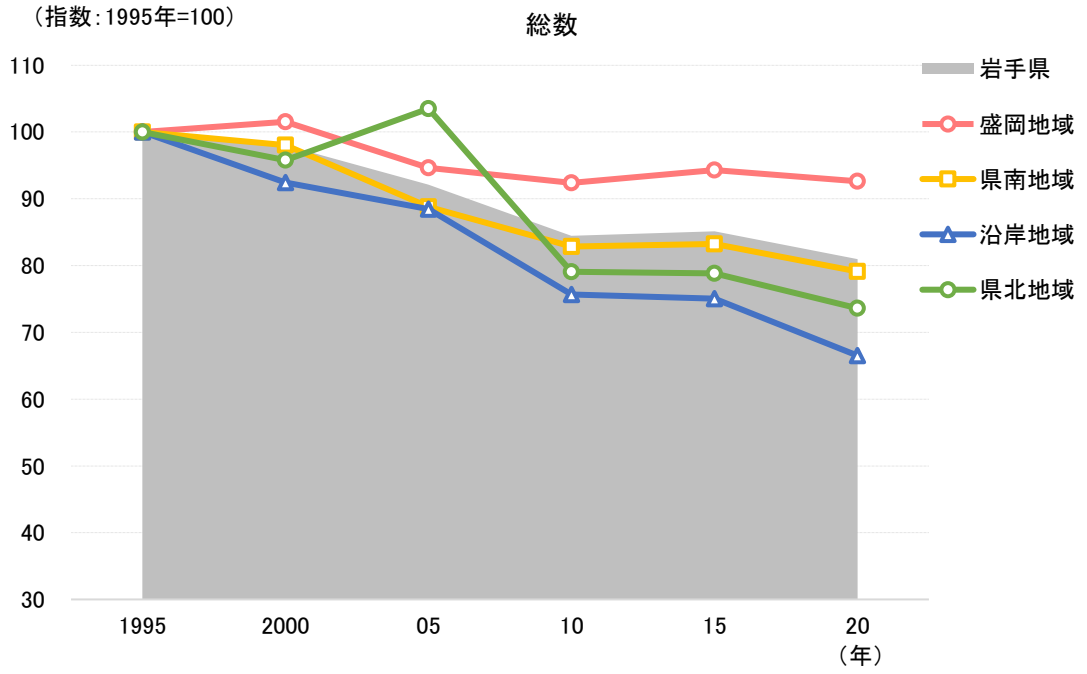


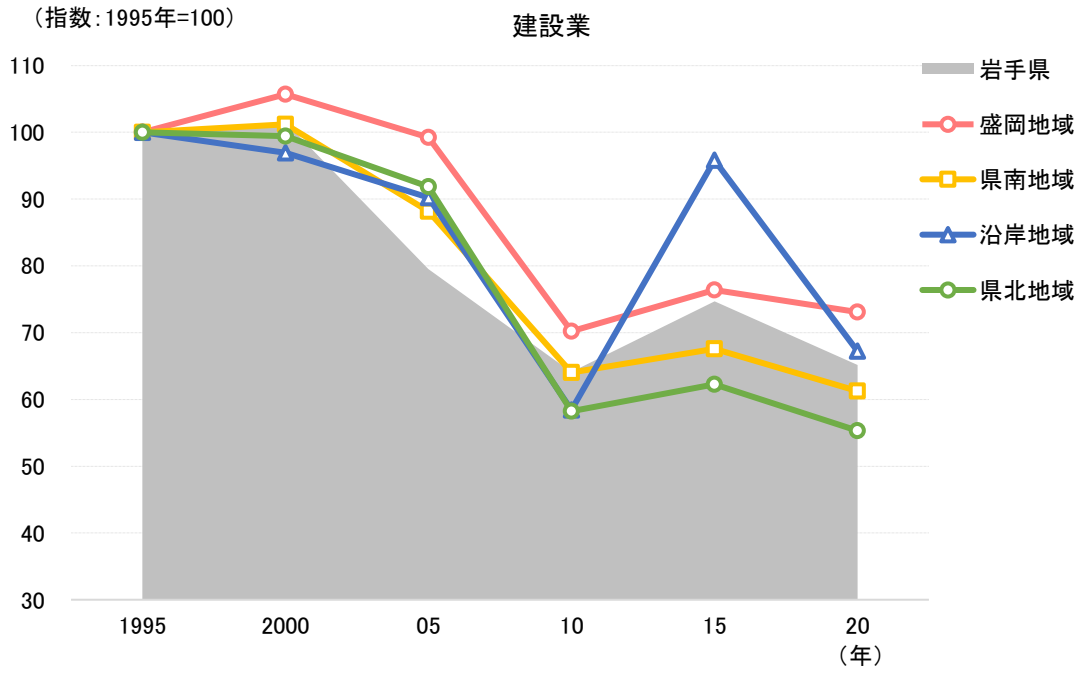

沿岸地域
（万人）
（万人）
2.0
1.0
0.0
40
30
20
10
0
1.8
1.4
1.4
1.6
1.5
1.4
0.9
1.5
1.0
14
14
13
13
12
11
10
10
8
1980
85
90
95
2000
05
10
15
20
（年）
総数（右軸）
建設業


県北地域
（万人）
（万人）
1.5
1.0
0.5
0.0
20
15
10
5
0
1.2
1.1
1.1
1.2
1.2
1.1
0.7
0.7
0.7
8
8
7
7
7
7
6
6
5
1980
85
90
95
2000
05
10
15
20
（年）
総数（右軸）
建設業

出所：総務省「国勢調査」

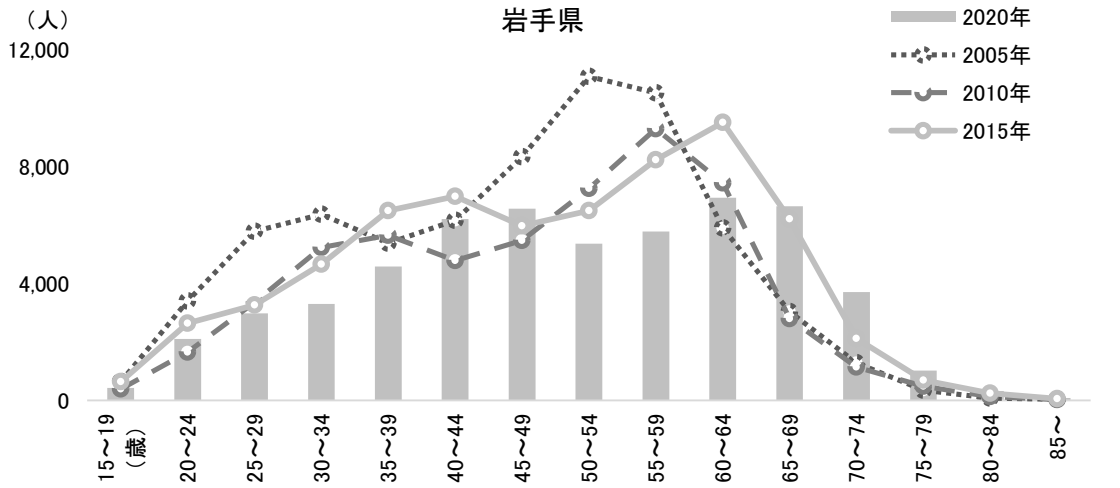
図表 1-3-26　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移（指数）





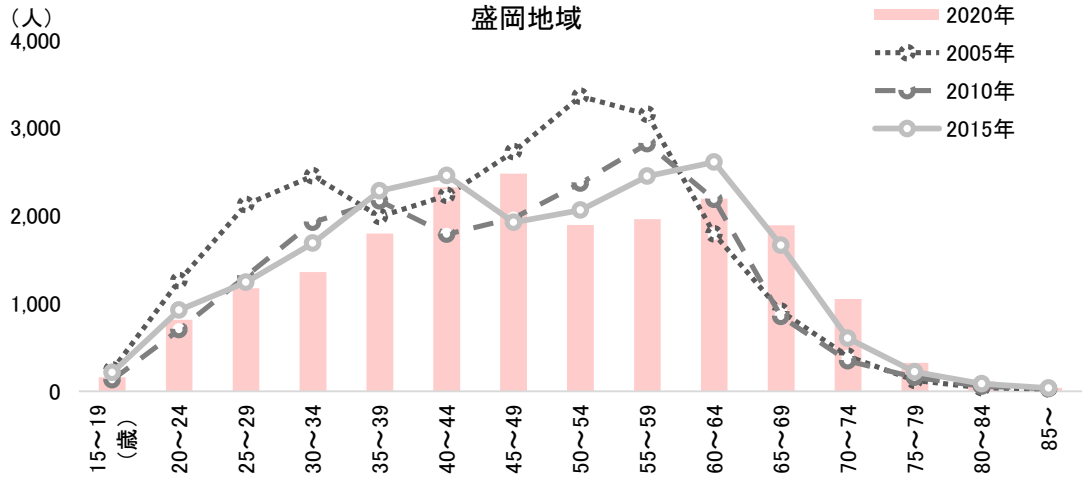
出所：総務省「国勢調査」

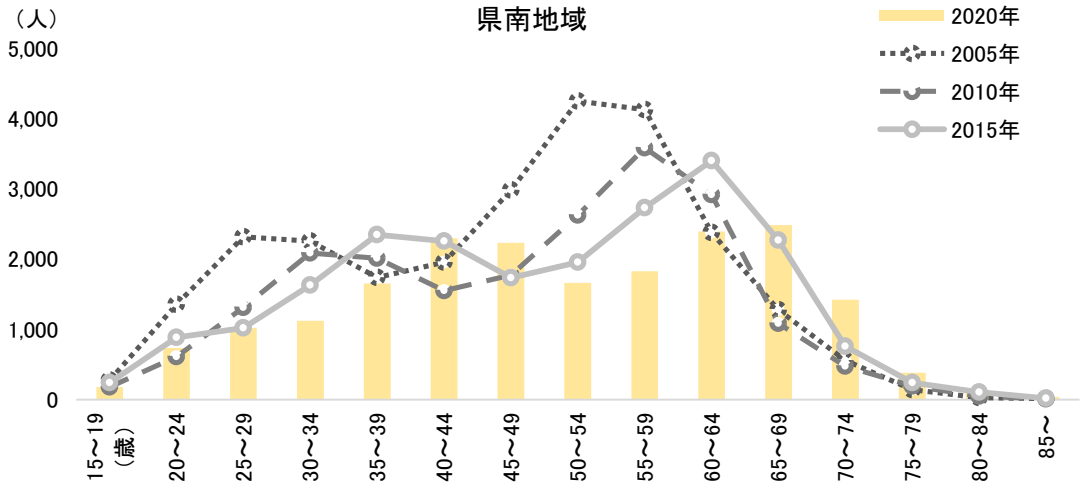
図表 1-3-27　岩手県の建設業就業者の年齢構成の推移

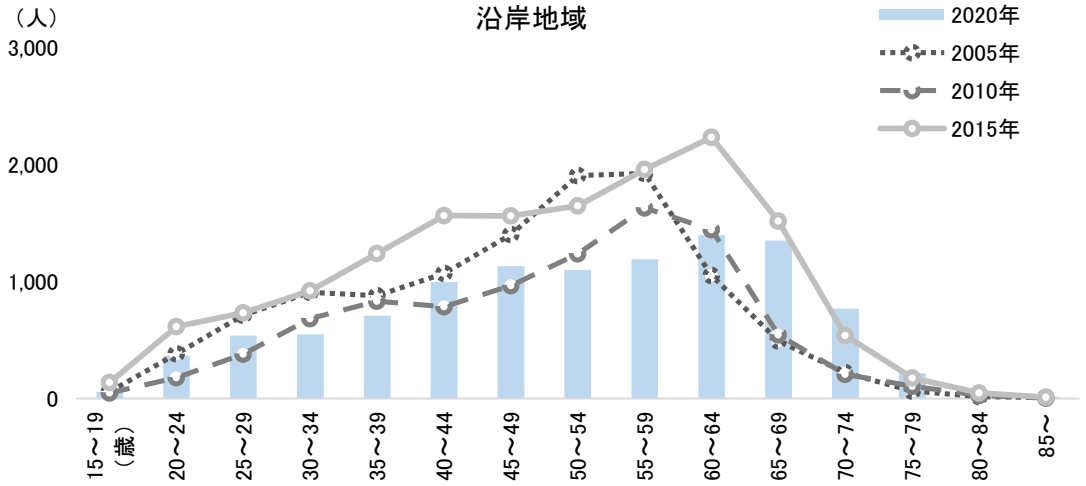


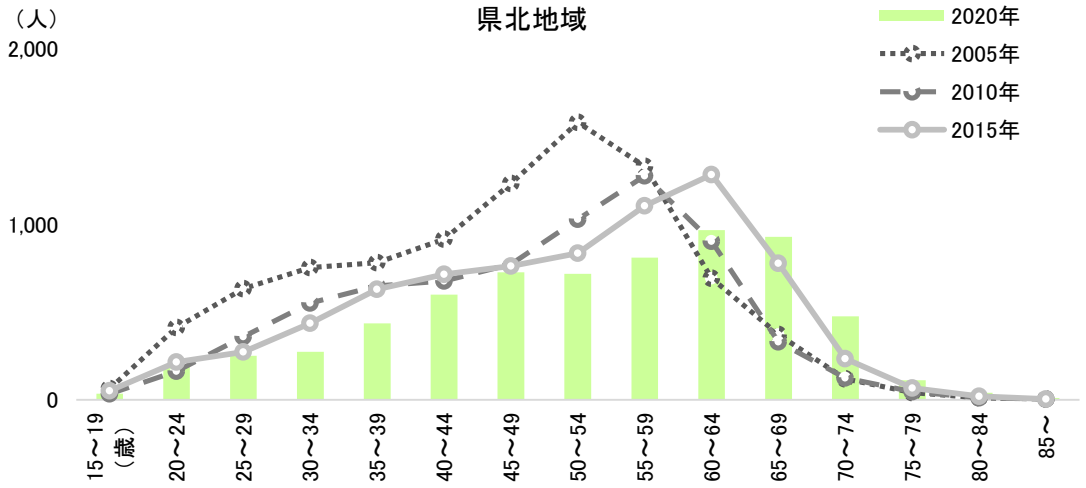
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-3-28　県内地域別の建設業就業者の年齢構成の推移




県南地域
（人）
5,000
4,000
3,000
2,000
1,000
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～

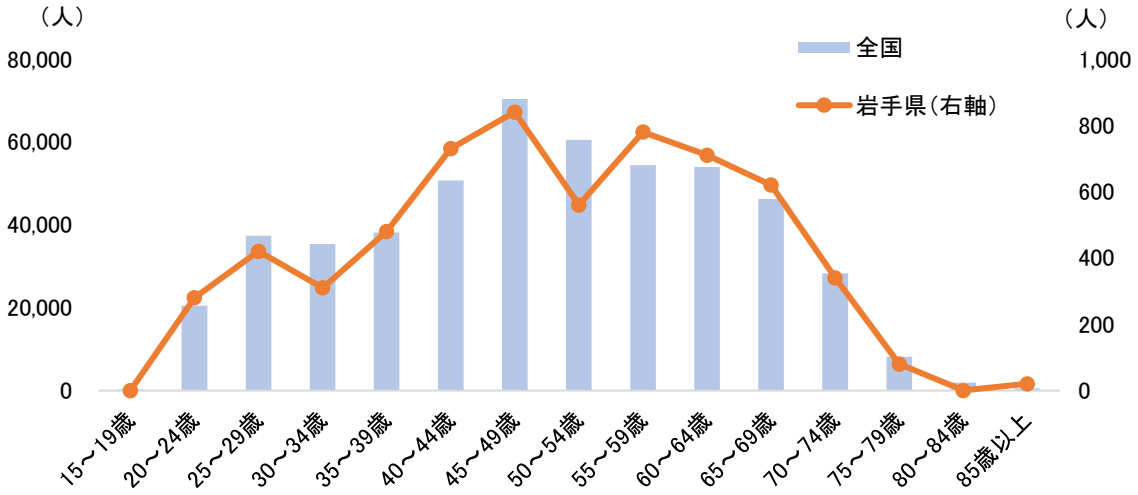

沿岸地域
（人）
3,000
2,000
1,000
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～


県北地域
（人）
2,000
1,000
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～

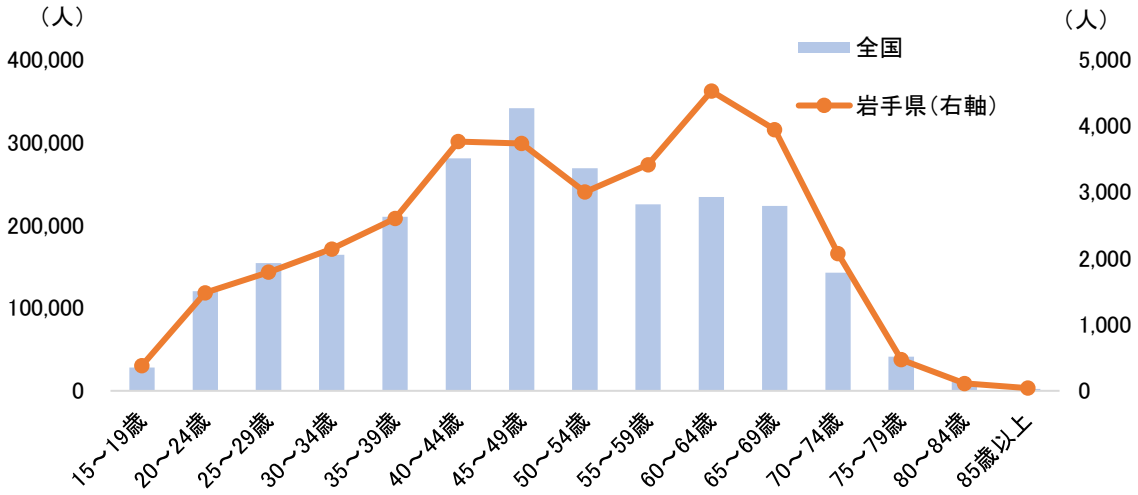
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-3-29　全国及び岩手県の建設業職種別の年齢構成（2020 年）

【技術者】

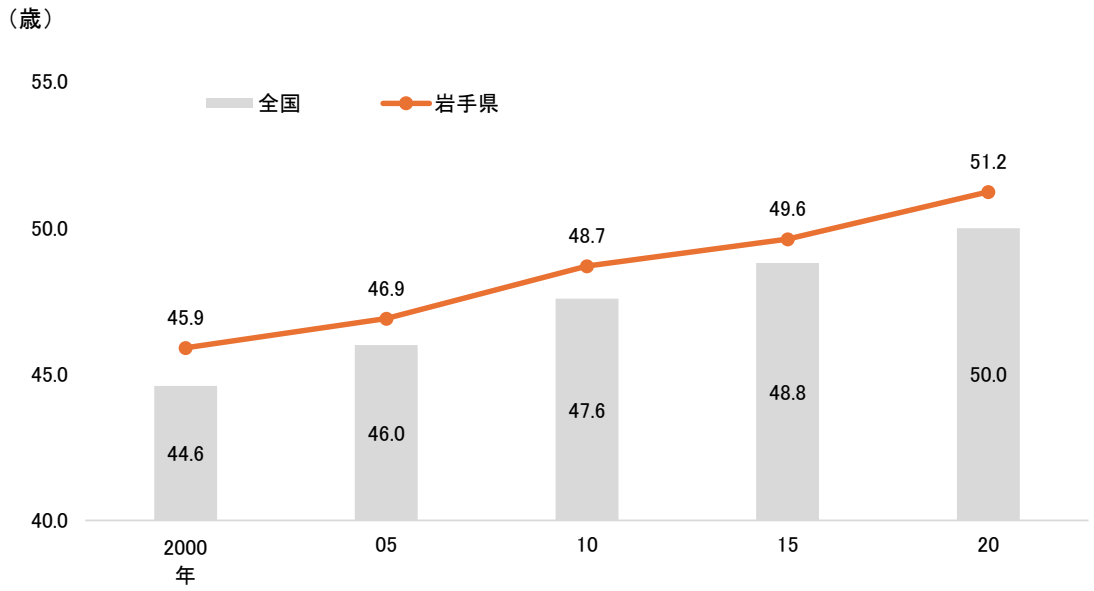


【技能労働者】



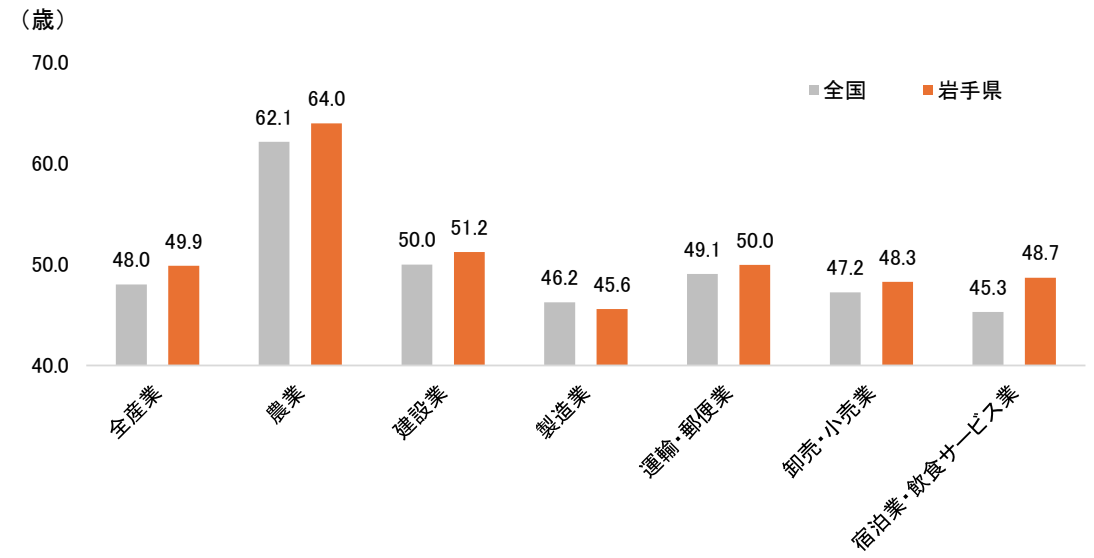
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-3-30　全国及び岩手県の建設業就業者の平均年齢の推移



出所：総務省「国勢調査」

図表 1-3-31　全国及び岩手県の主要産業の就業者平均年齢（2020 年）



出所：総務省「国勢調査」

７．建設業の就業環境

- **建設業は給与水準が高く、労働時間が長い。ただし、2019 年以降の推移をみると、建設業は労働時間が減少するとともに給与水準が上昇している。**
- **他産業をみると、運輸業・郵便業では労働時間が大幅に減少し、情報通信業では給与水準が大幅に上昇しており、建設業を上回る改善が図られている。**
- **また、全国の建設業の給与は岩手県以上に増加している。担い手確保の観点では、他産業や全国の傾向を見据えた就業環境の改善に取り組む必要がある。**

岩手県の平均月間給与支給額と平均月間実労働時間を産業間で比較すると、建設業の給与水準は県内平均を上回る。実労働時間は、「情報通信業」や「製造業」と同等に長い。

2019 年から 2024 年の 5 年間の労働時間の推移を見ると、岩手県において、建設業は約 11 時間減少しており、着実に労働時間を削減できている。運輸業・郵便業は同期間で約 27 時間も減少し、劇的な労働時間改善を達成している。

建設業の労働時間の 2019 年から 2024 年までの減少率を、全国と岩手県を比較すると、全国が▲4.0%（168.2 時間→161.5 時間）、岩手県が▲6.6%（170.0 時間→158.7 時間）と、岩手県建設業の労働時間は全国以上に削減が進んでいる。また、直近年の建設業の労働時間は岩手県の方が全国より若干短い。

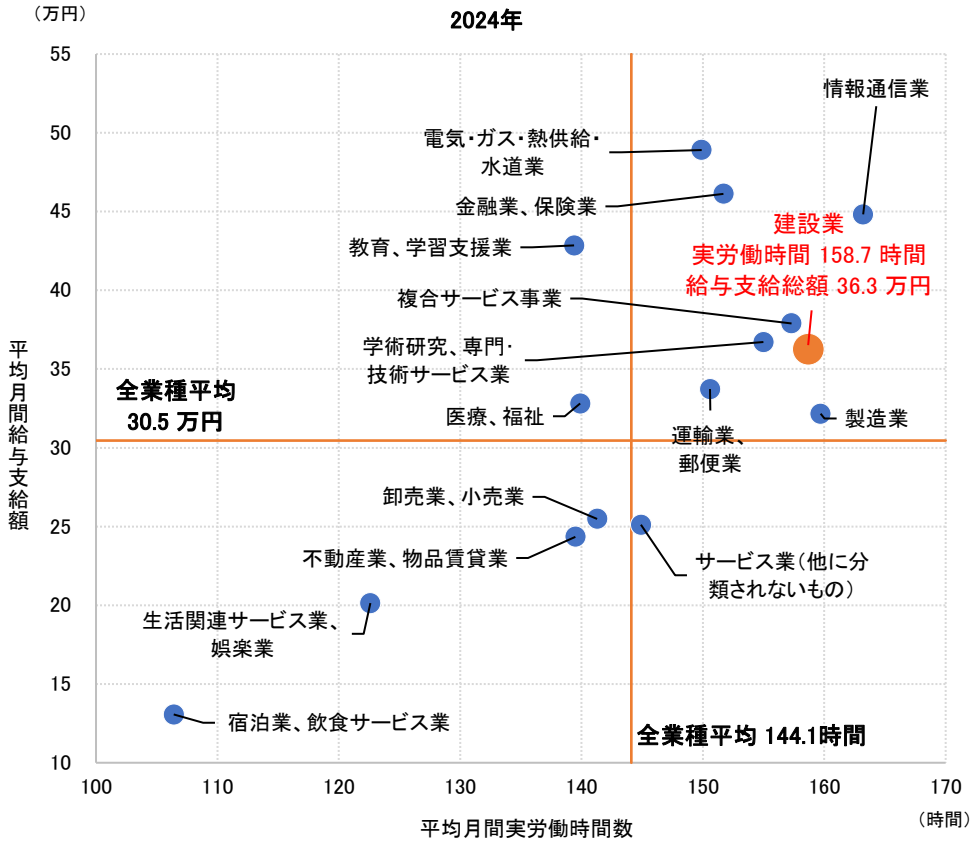
2021 年までは建設業が最も労働時間の長い業種であったが、2022 年以降、運輸業・郵便業の労働時間が建設業を上回っている。直近年の建設業と製造業の労働時間を比較すると、全国では建設業の方が製造業より労働時間が長いが、岩手県では製造業の方が建設業より労働時間が長く、全国と岩手県とで異なる傾向が見られた。

岩手県の建設業の給与は他産業と同様に増加傾向にあり、2024 年は 36.3 万円と直近 5 年間で最も高額となった。情報通信業は労働時間が増加傾向にあるものの、給与の増加幅も大きく、直近 5 年間で大幅に増加している。

全国でも、建設業の給与は他産業と同様に増加傾向にあり、2024 年は 45.2 万円と直近 5 年間で最も高額となった。また、岩手県とは 2019 年時点で 7.7 万円差であったが、2024 年時点では 8.9 万円差となり、全国と岩手県で差が広がりつつある点には留意が必要である。

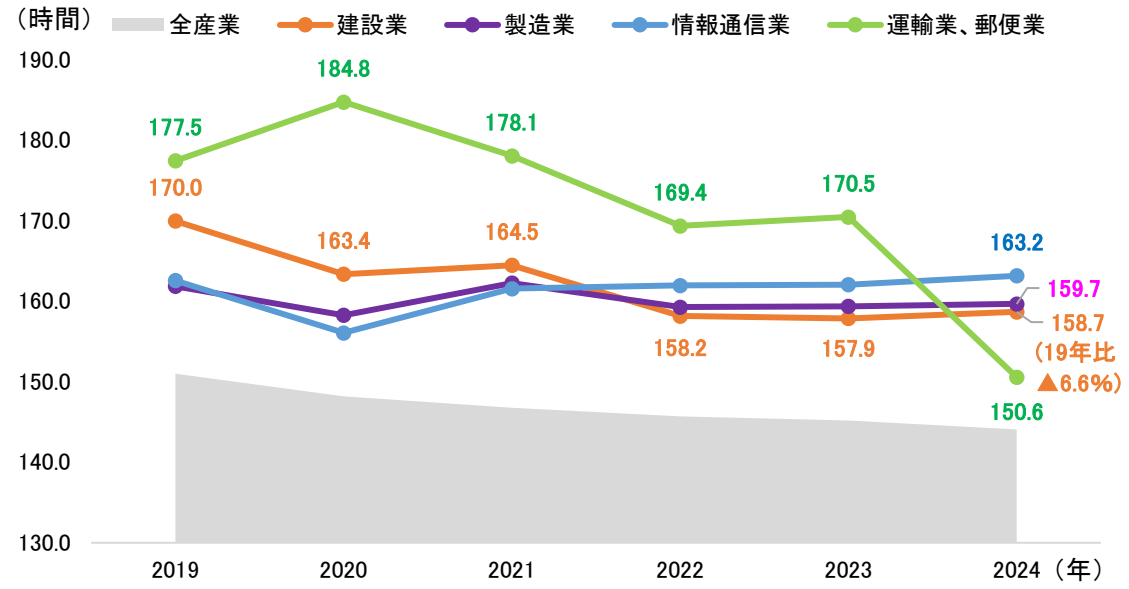
業界全体で就業環境の改善が図られる中、建設業が担い手を確保していくために、他産業や全国の傾向を見据えながら、今後も労働時間や給与の改善に取り組む必要がある。

図表 1-3-32　岩手県の産業別給与・労働時間水準の比較（2024 年）



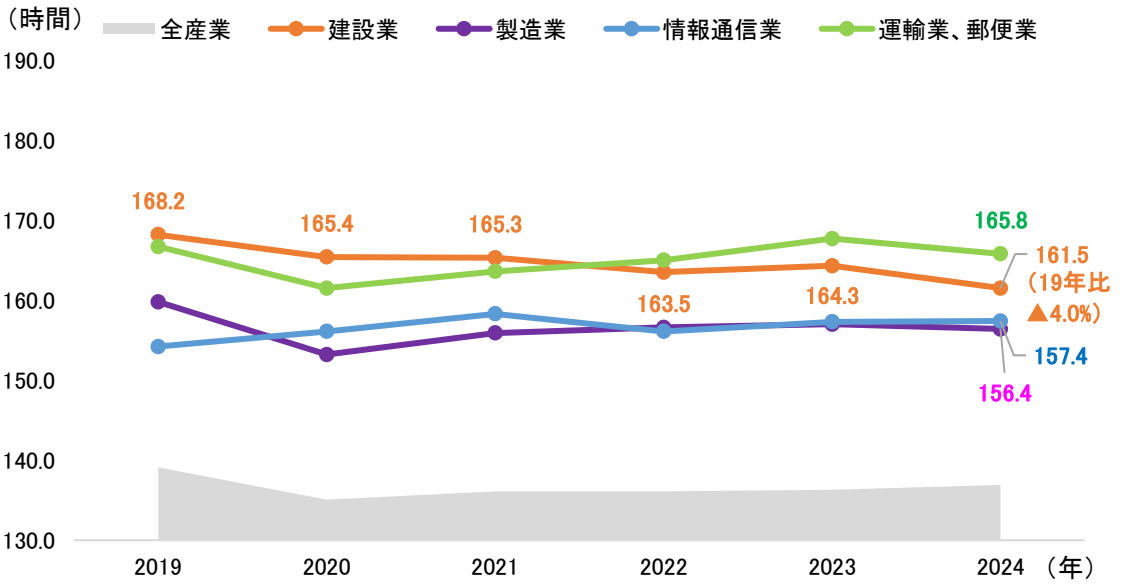
出所：岩手県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

図表 1-3-33　2019 年-2024 年における岩手県の労働時間水準



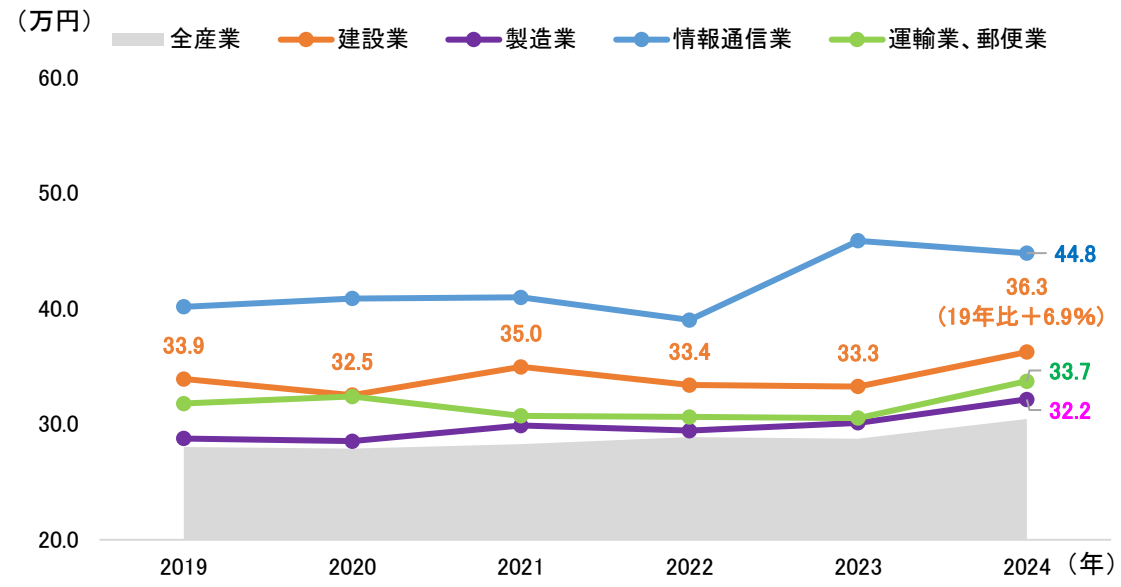
出所：岩手県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

（参考）2019 年-2024 年における全国の労働時間水準



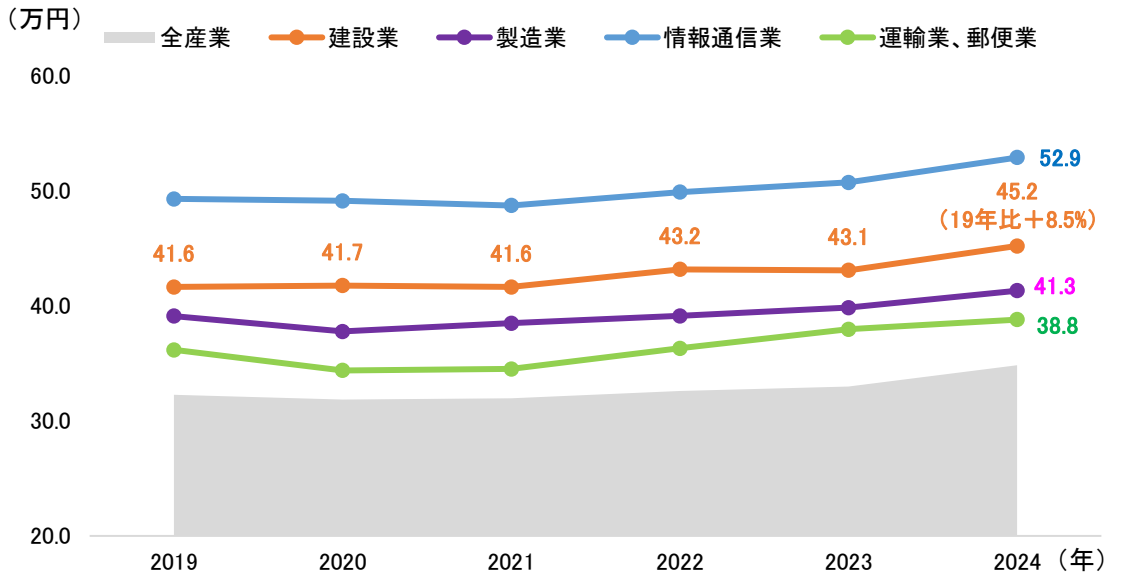
出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査 全国調査結果」

図表 1-3-34　2019 年-2024 年における岩手県の月間給与支給額の推移



出所：岩手県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

（参考）2019 年-2024 年における全国の月間給与支給額の推移



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査 全国調査結果」

８． 建設業への入職・採用状況

- **岩手県建設業関係職種の有効求人倍率は高水準であり、充足率も低く、担い手不足の状況が続いている。**
- **岩手県の高校卒業者の県内就職率は、全産業では回復傾向にあり、地元志向が高まっている可能性がある。一方、建設業の県内就職率は震災後一時的に回復したが、近年は横ばいで推移しており、減少に転じた場合に将来の担い手不足が一層懸念される。**

岩手県の有効求人倍率について、全職種では 1.1（2024 年度）と、求職よりも求人が上回っているが、建設業関係職種の有効求人倍率は、さらに高い水準で推移している。他方で、建設業関係職種の充足率は全職種を大きく下回っており、求人を出しても雇用に結びつかず、担い手不足の状態となっている。

岩手県の高校卒業者の県内就職率の推移を見ると、全産業では 2010 年の 56.7%を底に、以降は増減を繰り返しながら、2025 年 3 月末時点では 71.8%まで上昇している。この上昇率は全国よりも高く、地元志向・地方回帰の傾向が強まっている可能性がある。建設業の県内就職率は、2008 年の 44.3%を底に、震災復興需要を契機に上昇し、概ね 6 割程度で推移してきた。全国の建設業県内就職率と比較すると大きく乖離しており、今後減少傾向が継続すると担い手不足が深刻化するため、動向を注視して業界全体で対策を講じる必要がある。

全国における高校卒業後の進路（2025 年 3 月末）は、進学した者（大学等、専修学校、公共職業能力開発施設等の合計）が 81.2%、就職者が 14.0%であった。一方、岩手県における高校卒業後の進路（2025 年 3 月末）は、進学した者が 72.5%、就職者が 24.4%であり、就職者は全国平均を上回る。

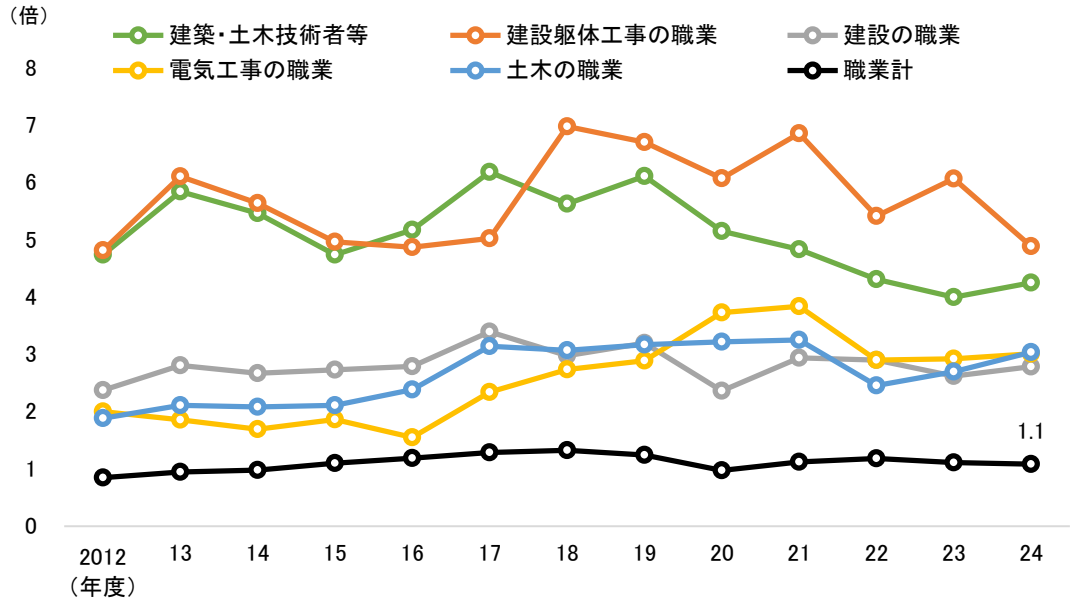
高校卒業後の就職者を産業別にみると、全国では 39.9%が「製造業」に就職している。「建設業」は 9.9%と、製造業に次いで就職先としての主要な産業の一つとなっている。岩手県においても「製造業」への就職が最も多く（39.2%）、次いで「建設業」（11.3%）、「卸売業・小売業」（8.6%）の順と続く。

岩手県における進学者・就職者別の県内・県外割合を見ると、進学者のうち県内進学者は 29.5%、県外進学者は 70.5%と、大半が進学のため県外に流出している。一方、就職者については 71.9%が県内を就職先としており、就職については大半が県内にとどまっている。

主要な就職先産業のうち、建設業は県内への就職者が 59.3%となっており、「製造業」（85.0%）や「卸売業・小売業」（71.4%）等と比較すると、県外への流出が多い状況にある。

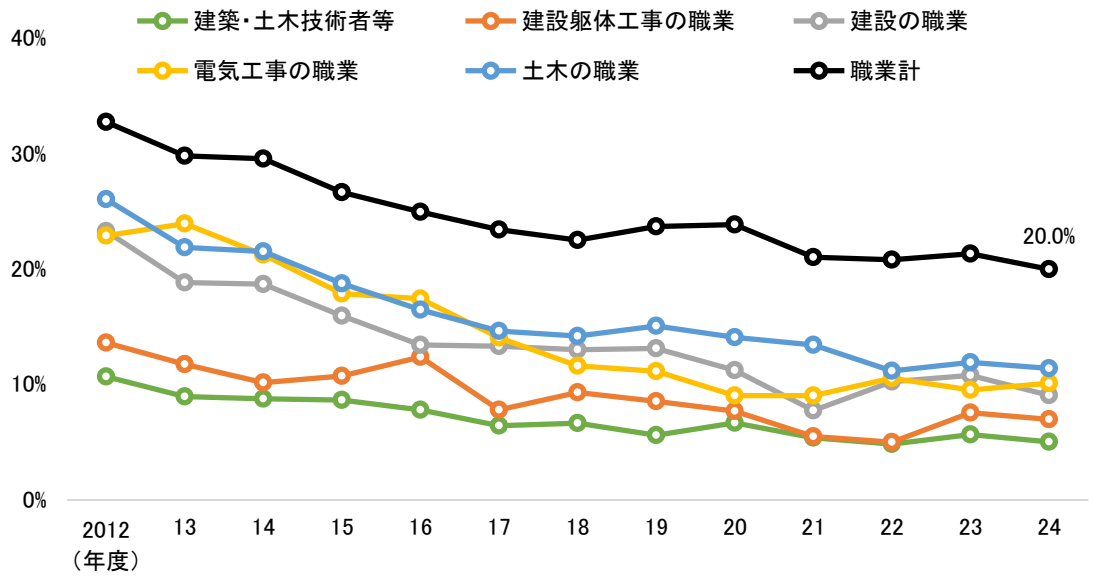
図表 1-3-35　岩手県建設業関係職種の有効求人倍率・充足率

【建設業関係職種の有効求人倍率】



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

【建設業関係職種の充足率】

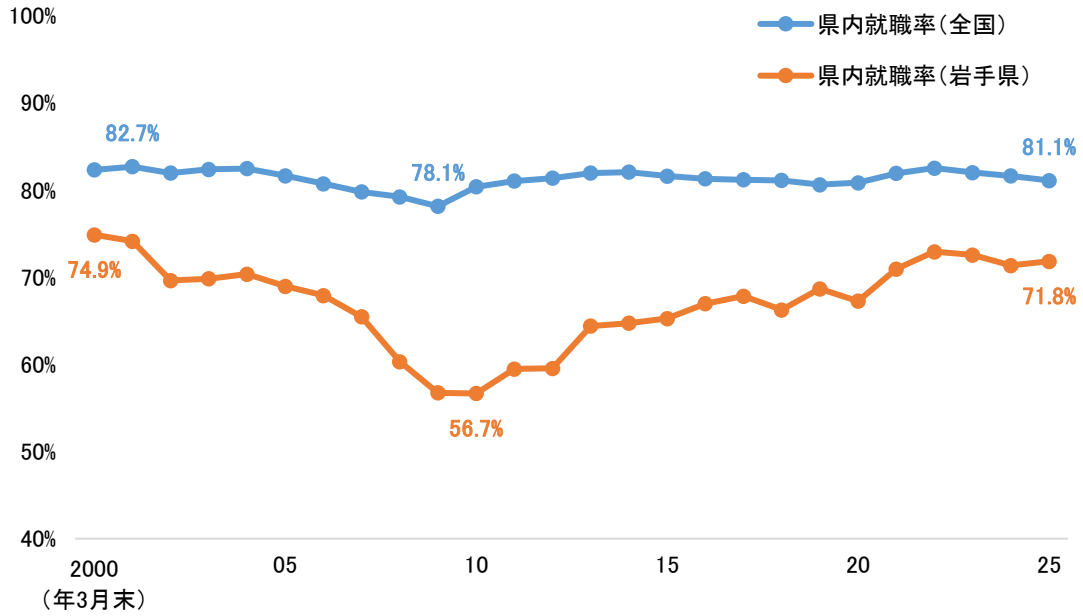


※ 充足率は、就職件数を新規求人数で除して算出している。

出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

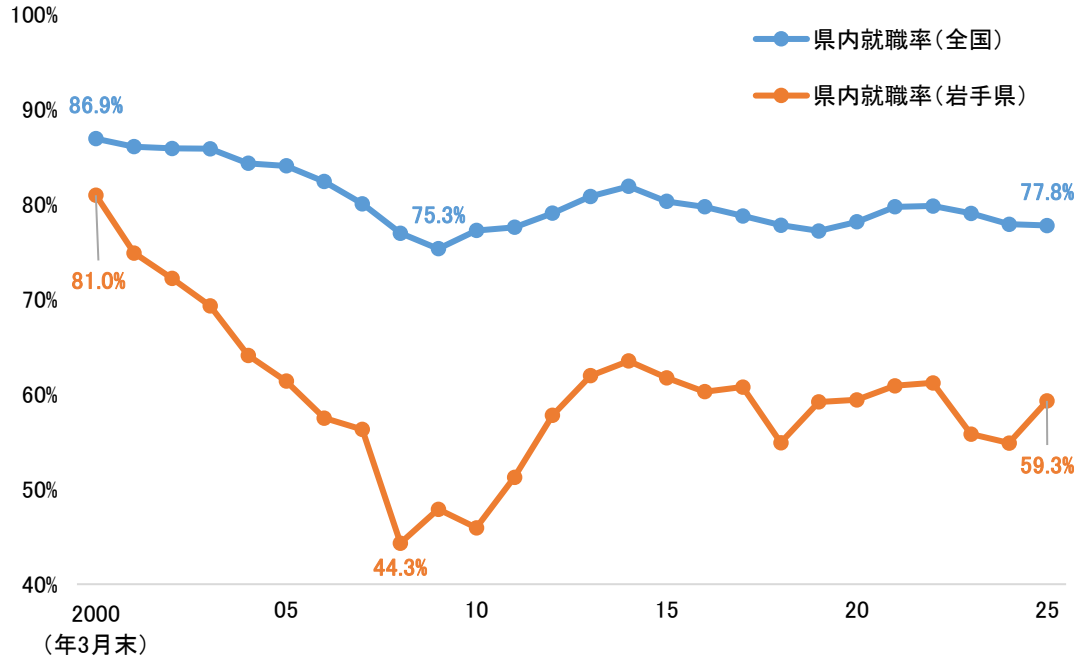
図表 1-3-36　高校卒業者の県内就職率の推移

【県内就職率（全産業）】



出所：文部科学省「学校基本調査」

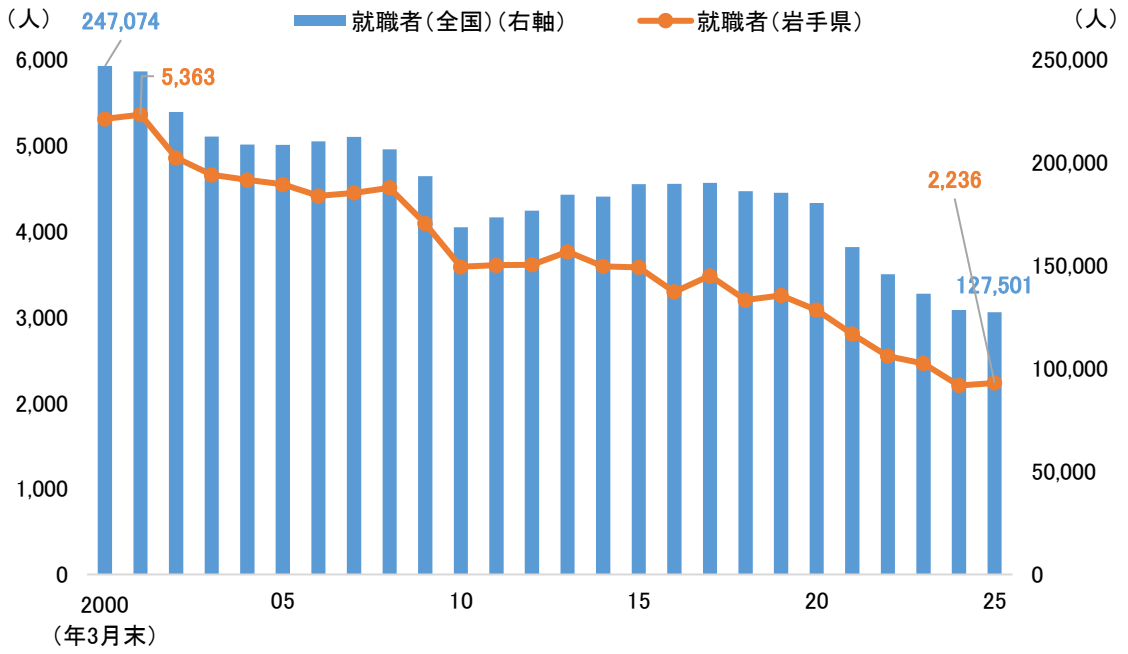
【県内就職率（建設業）】



出所：文部科学省「学校基本調査」

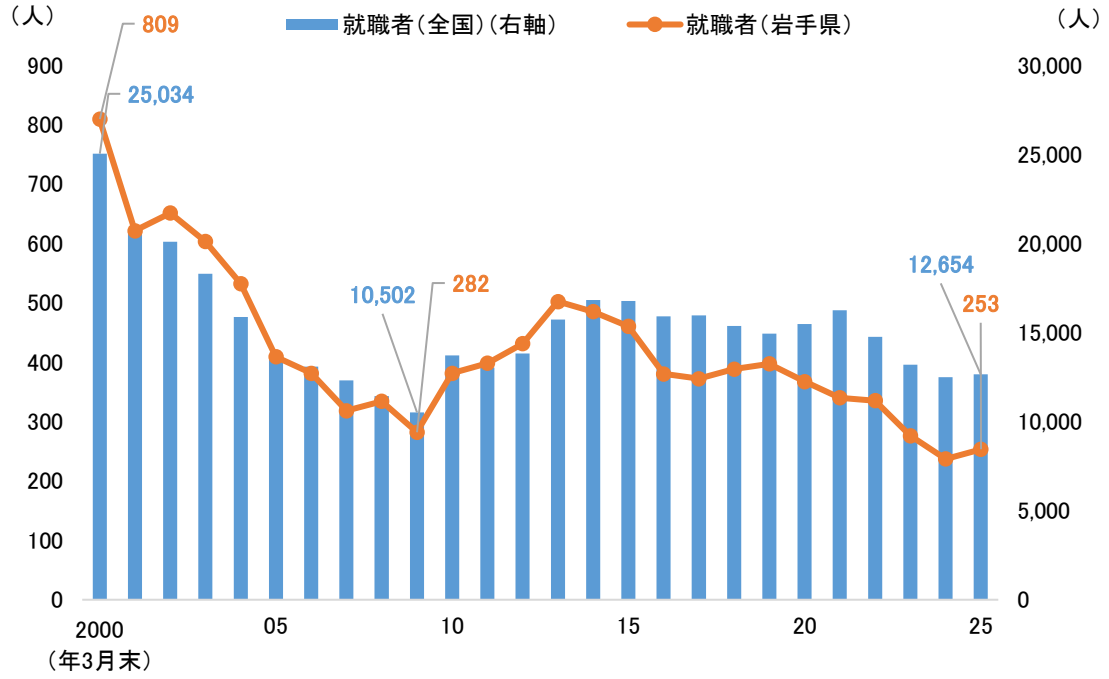
図表 1-3-37　高校卒業者の就職者数の推移

【就職者数（全産業）】



出所：文部科学省「学校基本調査」

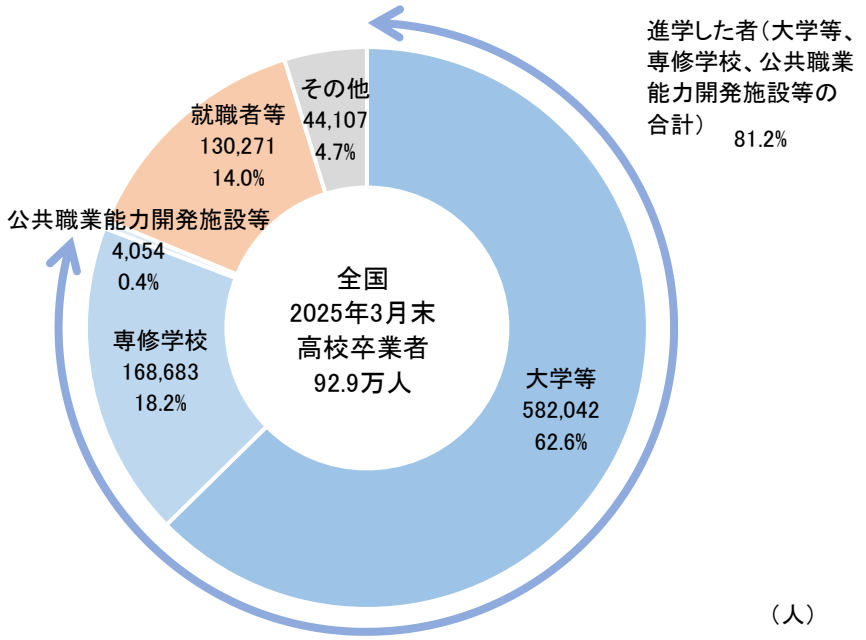
【就職者数（建設業）】



出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-3-38　高校卒業者の進路（2025 年 3 月末）

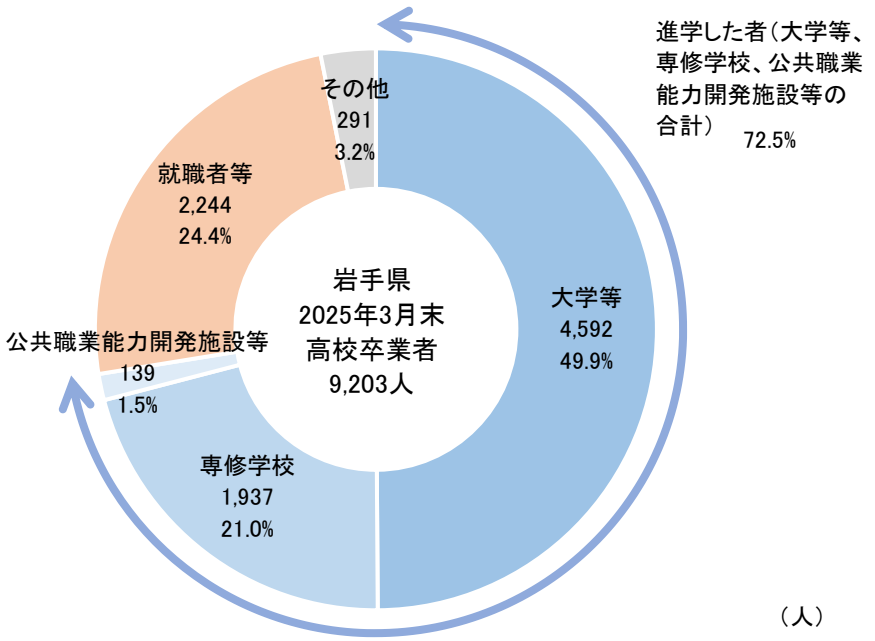
【全国】



注）就業者等には自営業者、有期雇用労働者等も含む

出所：文部科学省「学校基本調査」

【岩手県】

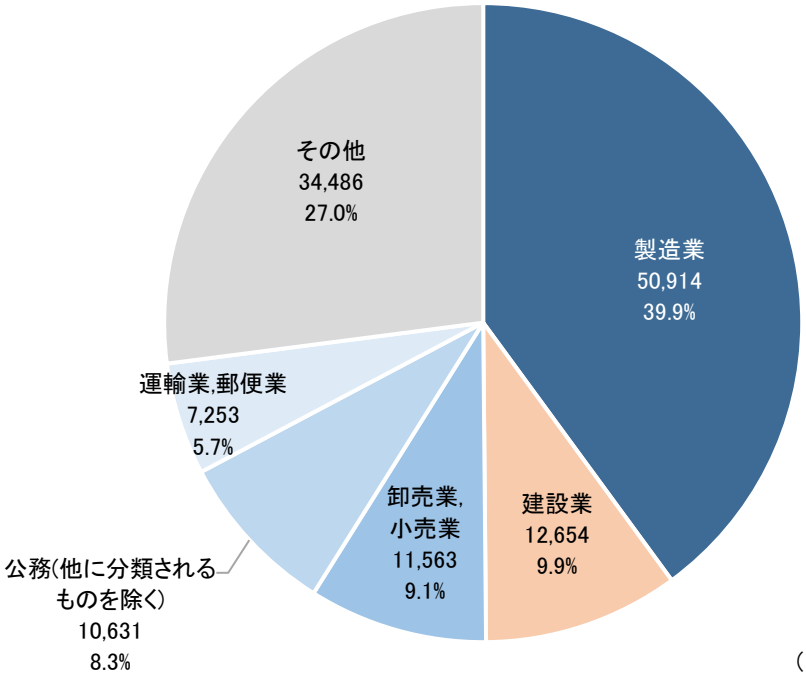


注）就業者等には自営業者、有期雇用労働者等も含む

出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-3-39　高校卒業者の産業別就職割合（2025 年 3 月末）

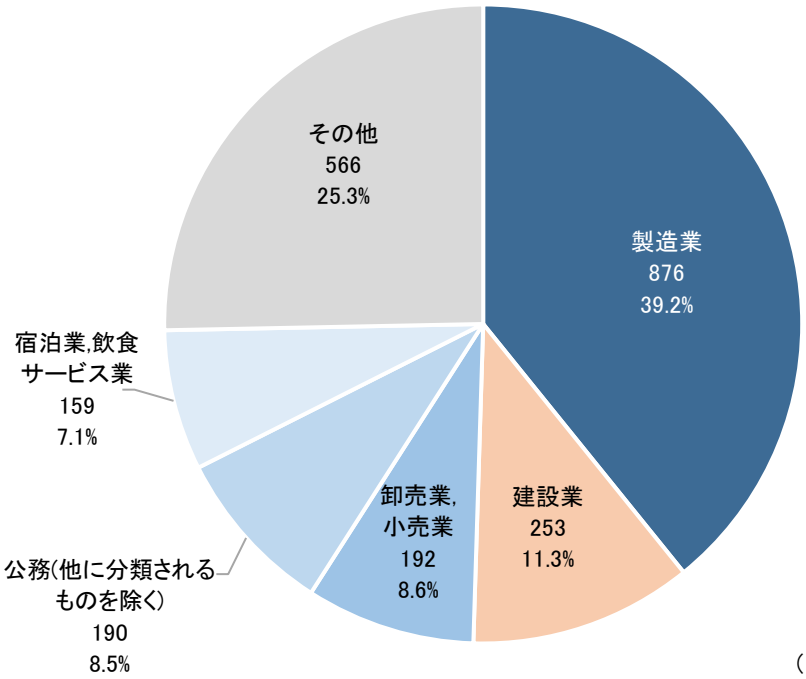
【全国】



（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

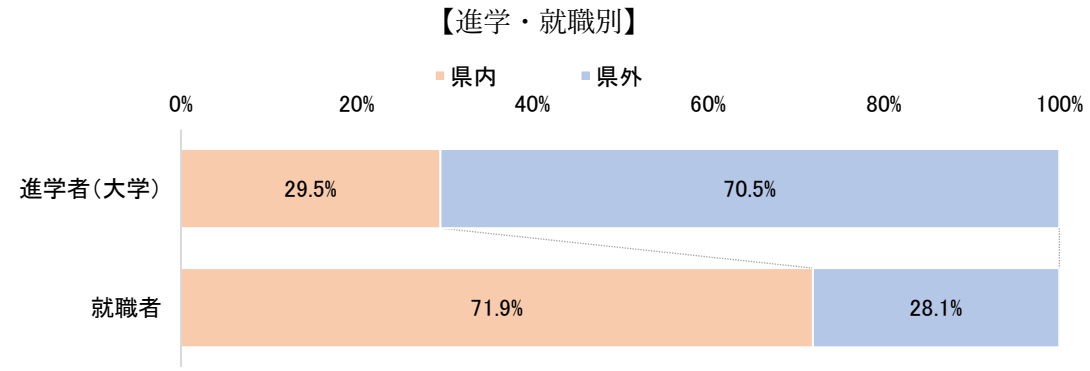
【岩手県】



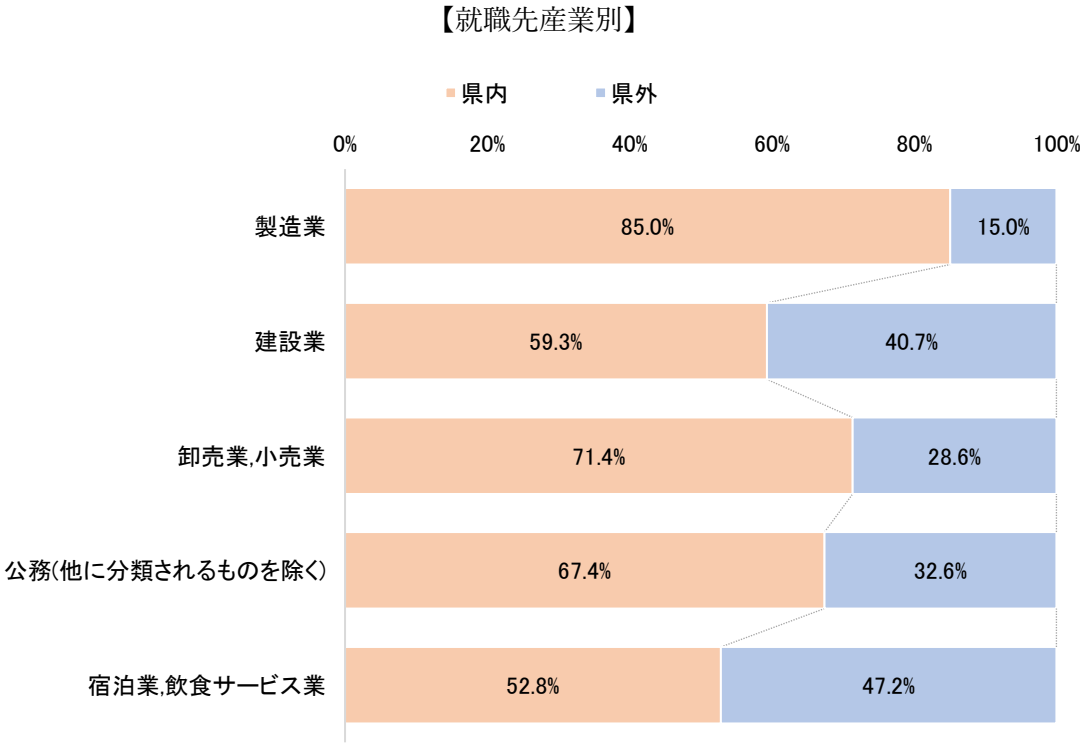
（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-3-40　岩手県の高校卒業者の進学・就職、就職先産業別の県内・県外割合（2025 年 3 月末）



出所：文部科学省「学校基本調査」



出所：文部科学省「学校基本調査」

第２部　岩手県建設業の今後のあり方

第1章　　岩手県建設業の今後に向けた提言

１． 岩手県建設業の課題

建設業は「地域の守り手」として、日常的なインフラの維持管理や災害対応など人々が暮らしていく上で必要不可欠な役割を担っている。建設業が将来にわたってこのような役割を担えるよう、岩手県は「いわて建設業振興中期プラン 2023」を策定し、「県民の豊かで安全・安心な暮らしを創り、守る、県民の幸福の追求をしっかりと支える建設企業」を目指し各種施策を実施してきた。

しかし、建設企業を取り巻く経営環境は厳しい状況に置かれている。第 1 部に記載した岩手県建設業の概況を整理すると以下のとおりである。

【岩手県建設業の経営環境】

岩手県の建設投資額は、震災復興需要により一時的に大幅増加したが、公共土木はピークアウトに伴い大きな反動減が生じた。民間建築は、北上市など内陸部に製造業の産業集積があり、工場新設・改修工事など一定の需要はあるものの、資材価格高騰や人手不足などの複合的な要因により不安定な状況が続いている。

建設業の経営状況について、経営事項審査のデータによると、事業規模の小さな企業の利益率は近年悪化している。特に、資材価格の高騰等によるコスト増加要因が、企業の経営を圧迫している可能性がある。

【岩手県建設業の就業者の状況】

岩手県の建設業就業者数は、2000 年をピークに減少傾向にある。また、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2020 年から 2050 年にかけて生産年齢人口は 45.1%減少する見通しであり、全国と比較すると減少幅が大きい。

建設業就業者は他産業と比較して平均年齢が高く、全体的に高齢化が深刻である。将来、高齢化に伴う退職者が増える一方、若年層の入職が進まなければ地域における建設業の持続にも懸念が生じる。

建設業の平均月間給与支給額や実労働時間は、以前と比較すると改善しているが、他産業や全国の建設業ではそれ以上に改善しているため、今後、建設業の担い手を確保していくためには、他産業・全国の状況も視野に入れて労働環境や処遇面を改善する必要がある。

高校卒業者の県内就職率は、全産業では回復しており地元志向が高まっている可能性がある。一方、建設業は近年減少しており、将来の担い手不足が懸念される。

建設業が今後も地域に存続し、健全に発展していくためには、岩手県建設業の現状と課題を実態に即して把握した上で、進むべき方向性を検討することが必要である。

このため、岩手県の建設企業・若手就業者へのアンケート調査、岩手県在住者の建設業に対するイメージ調査、建設企業へのインタビュー調査（以下、それぞれ「企業アンケート」「就業者アンケート」「イメージ調査」「インタビュー調査」という。）により現状分析を実施したところ、以下の課題が挙げられた。

① 担い手確保・働き方改革に関する課題

担い手を確保するために、適正な労務費と余裕のある工期を確保し、就業者の処遇改善と労働環境を改善することが急務である。また、建設業の魅力発信・イメージ改善を行い、日本人の男性だけでなく女性や外国人など多様な人材が活躍できる環境を整備することが必要である。

② 生産性向上に関する課題

現場業務の負荷を軽減すべく、ICT・DX を活用した業務の効率化が必要である。中小企業にとっては、費用負担・人材不足・情報不足がネックとなるため、導入支援と活用促進が必要である。また、オフサイト建設や多能工化など、デジタル面以外の新技術・新製品の導入による効率化も並行して求められる。

③ 持続可能な建設業の経営に関する課題

適正な工期・予定価格の設定やスライド条項の運用など、入札契約の適正化に取り組み、「地域の守り手」である建設業の経営の安定化を図ることが必要である。また、広域連携や地域間 M&A 等も活用しながら、地域課題の対応力も強化していく必要がある。

これらを踏まえると、建設業が地域の守り手として、岩手県の県土づくりを担い続けるためには、「担い手の確保・働き方改革」「生産性向上」「持続可能な経営環境の整備」の３つの課題に取り組むことが、岩手県建設業に求められている。

2． 施策の 3 つの柱

次ページ以降、施策の 3 つの柱に基づき、具体的な取組について提言する。

施策	取組方針	具体的な取組項目
担い手の確保・働き方改革	処遇の改善	適正な労務費の確保
		建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用
	労働環境の改善	適正な工期設定
		労働安全衛生管理をはじめとする職務環境の改善
	建設業のイメージ改善、的確な情報発信	若年層への情報発信
		地元企業の魅力発信
	多様な人材の活躍促進	女性活躍・定着促進
		外国人労働者の受入れ
		人材育成環境の整備
生産性向上	業務の効率化	ICT・DX の導入推進と社内体制の整備
		市町村における ASP 導入活用による書類の簡素化
		現場の負担を軽減する技術・工法の活用
		多能工の育成
持続可能な経営環境の整備	経営の安定化	建設投資額の確保
		適正な取引関係・協力関係の構築
		企業間連携や M&A による地域企業・人材の維持
	制度の適切な運用	入札・契約の適正化の促進
		資材価格高騰への対応
	地域課題への対応力強化	維持管理業務の広域・多分野連携
		災害対応力の強化
		グリーン・トランスフォーメーション（GX）取組支援

３． 具体的な取組項目

課題から整理された施策と取組方針に基づき、検討した具体的な取組項目を以下に示す。

施策１　担い手の確保・働き方改革

取組方針 １） 処遇の改善

取組項目（１） 適正な労務費の確保

【提言】

- 「労務費に関する基準」の実施は、下請への価格転嫁を法的に是正し、建設業就業者の処遇改善につなげる大きな転換点となる。市町村や民間発注者への理解度を高めるとともに、企業側も制度を理解して注文者に対し適切に交渉していくことが必要である。
- 適正な労務費の確保により賃上げを実施し、処遇の改善を図る必要があるが、給与形態を日給月給制から月給制へ移行することも重要である。

【現状と課題】

- 首都圏や県外企業が好待遇な条件で積極的な採用活動を行うことにより、深刻な人材流出に直面している。岩手県の建設企業も技術者・技能労働者の賃上げを行う企業も見られるが、他地域の賃上げペースに追いつけないとの声も挙がっている。
- 就業者アンケートでは、退職理由として「給与への不満」が職種を問わず最も多く、入社前の期待と入社後の満足度のギャップが大きい。現場の就業者からは「増える負担と責任に給与が見合わない」「経験とスキルを給与に反映してもらえる会社に転職したい」という意見が挙げられている。また、一般の方も建設業は「残業が多く労働時間が長い」「肉体的に辛い仕事に対して賃金が安い」といったイメージを持っており、給与と能力・負担のバランスが取れていないと認識されている。
- 建設業の利益率は他産業と比較して低いため、企業が適正な利益を確保できなければ、賃上げや月給制に移行するために必要な原資の確保が困難である。特に、月給制について、インタビュー調査では「月給制への移行を検討したが、土曜出勤もあるため日給月給制の希望が多く、完全移行に至っていない」という意見が挙げられている。ベテラン社員は「働いた分だけもらえる」こと、若手社員は「土曜日も休める」ことを重視する傾向があり、社内でジレンマが生じている可能性がある。

【取組内容】

- 第三次・担い手 3 法における建設業法等の改正を踏まえ、令和 7 年 12 月 2 日に中央建設業審議会が作成した「労務費に関する基準」は、個々の技能労働者の経験や技能に応じた適正賃金が支払われるようにするため、公共工事・民間工事を問わず、発注者から技能労働者を雇用する建設業者まで全ての取引段階における建設工事の請負契約において、適正な労務費（賃金の原資）を確保することを目指すものである。重要な点は、この基準が公共工事だけでなく民間工事も対象とし、元請と下請のすべての契約に適用されることである。
- 適正な労務費を確保するため、第三次・担い手 3 法の規定に沿うよう、発注行政の観点からは県内公共発注者間が連携・協力し、迅速かつ柔軟に対応することが求められ、業行政の観点では民間発注者への働きかけ、元請・下請建設業者への指導監督が求められる。元請・下請すべての建設業者も、法令に則り適正な取引を推進する必要がある。
- この実効性を確保するため、材料費等記載見積書による労務費の内訳明示、コミットメント制度による優良事業者の見える化、「技能者通報制度」の導入などが示されており、契約段階と支払段階の両面から総合的な施策が展開されることが望まれる。市町村発注者においても適切な運用が求められるが、市町村の多くは土木技術職員が慢性的に不足しており、積算研修の実施、積算システムの提供、人員派遣など、県との連携支援も必要であろう。

  このように、各々の立場が必要な取組を行うことにより資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せを防ぎ、処遇改善につなげることが必要である。
- 処遇改善の観点からは、若手技能労働者の定着を図るため、日給月給制から月給制へ移行することも重要である。現状、インタビュー調査で挙げられたような「職人文化の価値観」のほか、「需要の季節性・不規則性」「受注案件による人員変動」といった業界特有の構造的な要因もあり、給与形態が日給月給制の企業も少なくない。季節による建設需要の繁閑など受発注者双方で解決すべき課題はあるが、毎月の決まった安定収入により仕事へのモチベーションが上がり、将来設計を描くことができる月給制の実現を目指していくべきである。

取組項目（２） 建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用

【提言】

- CCUS は、建退共電子申請とのデータ連携、多能工の就業履歴を統合的に評価する仕組の整備、経営事項審査における技能労働者を大切にする企業への加点制度の導入など、実用性が向上している。こうした情報の周知徹底とともに、適正な労務費確保、技能レベルに応じた処遇改善、経営者の意識改革を含む総合的な取組が不可欠である。

【現状と課題】

- CCUS は、職人の適正な評価と給与の引き上げ、職人を育てる企業が評価され、受注機会が確保される環境整備を目的に、平成 31 年 4 月より運用を開始し、国・業界が一体となって推進しているシステムであるが、CCUS に対する取組や問題意識に企業間で差が見られる。例えば、「CCUS の就業履歴を活用して建退共の掛金納付が可能なため、協力会社に CCUS に登録することを呼び掛けている」という元請企業も見られる一方で、地域によっては専門工事業者の登録率が低いといった意見が挙げられている。制度の意義や効果が企業や技能労働者に十分に浸透していない可能性がある。
- 公共工事においては、建退共制度に係る掛金納付のための財源が工事の予定価格で措置されているが、一部の公共発注者では積算が不十分であるという意見や、民間工事においては建退共制度の普及が十分には進んでいないという意見が挙げられている。
- CCUS の運用は、都心と地方、大手企業と地場企業の間でも格差が生じている。スーパーゼネコンの現場では CCUS が必須である一方、地場ゼネコンではカードリーダーを設置していない現場もあり、CCUS カード保有者の活用機会が限られている可能性がある。また、「小規模事業者や下請企業は、システムへの対応能力不足から無理に使わなくても良いのではないかと考えている」「そろそろ導入を義務化してほしい」という意見も挙げられている。

【取組内容】

- CCUS は、技能労働者一人ひとりの就業実績や資格を業界横断的に蓄積し、適正な能力評価と処遇改善を実現するための基盤インフラである。特に、改正建設業法では労務費の基準を踏まえた適正な労務費の下請への行き渡りが求められており、その実効性を担保する上で CCUS の活用は不可欠である。
- 国土交通省は、CCUS 処遇改善推進協議会を中心に「CCUS 利用拡大に向けた 3 か年計画」を策定し（令和 6 年 7 月）、登録拡大、メリット拡大、定着発展の 3 段階で普及を推進しており、技能労働者の処遇改善に向け、CCUS の運用面で以下のような重要な前進がみられる。

① CCUS と建退共電子申請データの自動連携が可能となった。CCUS に未登録の技能労働者であっても、建退共に加入している被共済者については、施工体制に登録されている事業者単位でまとめて取り込むことが可能である。

② 国土交通省では、CCUS 上で多能工を評価する仕組みを整備した。複数職種の技能を持つ技能労働者の就業履歴が統合的に評価される体制が構築され、実際の能力と経験が正確に可視化されるように改善された（令和 7 年 7 月 1 日・建設技能者の能力評価制度に関するガイドラインの一部改正)。

③ 経営事項審査においても、令和 8 年 7 月 1 日以降、「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」に関する誓約書に掲げる宣言した取組を行う（行っている）企業を加点評価することとしている。

④ 一般財団法人建設業振興基金が運営する CCUS スマートフォンアプリ「建キャリ」が多言語対応機能を追加するなど、外国人技能労働者への対応も進展している。

（※「建キャリ」は技能労働者向けのアプリで、自身の CCUS 登録情報（就業履歴、資格、能力評価）をスマホで確認できる。なお、「建レコ」というアプリもあるが、これは事業者向けのアプリで、現場でカードリーダーとして就業履歴を登録できる。）

- なお、一般社団法人全国建設業協会「令和 7 年度 労働環境の整備に関するアンケート」によると、建退共電子申請方式の使用率は 14.5%に留まる。約 85%が依然として証紙貼付方式を使用しており、使用しない理由の約 8 割が「証紙貼付方式での対応に慣れているため」である。従来はデータファイルの入手、変換、電子申請という一連の流れが「手動」であったが、「自動連係」が可能となったことにより現場担当者の負担は軽減される。
- これらの取組により CCUS を活用することのメリットが実務面でも明確になってきた。情報不足を指摘する声は多く、こうした内容を県や建設業協会が一体となって周知徹底していくことが求められる。
- CCUS の活用を進めることで、技能労働者の技能と経験に応じた処遇につながり、技能労働者自身が将来を見通せる建設業界の実現が期待される。

取組方針 2） 労働環境の改善

取組項目（1） 適正な工期設定

【提言】

- 「工期に関する基準」に基づき、適正な工期を設定すると共に、工事期間中は人的コストが発生するため、工期を変更する場合は適正に価格転嫁されるべきである。改正建設業法の完全施行に伴い、行政と業界が一体となって民間発注者の理解を促進することが必要であり、週休 2 日制の実現により、担い手確保と経営安定化が両立する。

【現状と課題】

- 国土交通省の令和 7 年度入契調査によると、適正な工期を確保するため、公共発注者の岩手県及び県内全市町村（34 団体）が週休 2 日工事を実施している。この取組を民間工事にも波及させる必要がある。
- 一方、民間工事においては、発注者の多くはテナントとの契約など、既に確定した事業計画があり、工期延長・休日閉所、それに伴うコスト増に対する理解が得られにくい。
- 週休 2 日制については、「（工期が遅れ）内装業者など協力会社が稼働すると、元請企業の監理技術者も出勤せざるを得ない」「公共工事では週休 2 日制が進展する一方、それにより民間工事では週休日・祝日に職人を確保でき稼働している現場がある」という意見が挙げられている。このような市場の二重構造が、週休 2 日制定着の障害となっている可能性がある。
- 若年層は報酬よりも土日祝日の休暇を重視する傾向が強まっており、週休 2 日制でなければそもそも入社してもらえない状況が生じている。従来の年間休日 100 日程度では求人への応募がなく、120 日への増加が不可避となっているが、工期の長期化による施主の不満との板挟みに直面している。特に建築の施工管理部門では、人手不足も相まって柔軟な対応が困難であるという意見も挙げられている。

【取組内容】

- これまでの建設業法では、「著しく短い工期」での発注が禁止されていたが、改正建設業法により「著しく短い工期」での受注も禁止され、工期ダンピング対策が強化された。
- 適正な工期を確保するため、「工期に関する基準（令和 2 年 7 月 20 日（令和 6 年 3 月 27 日最終改定）中央建設業審議会決定）」に基づき適正な工期を設定する必要があるが、第三次・担い手 3 法の規定に沿うよう、発注行政の観点からは県内公共発注者間が連携・協力し、迅速かつ柔軟に対応することが求められ、業行政の観点では民間発注者への働きかけ、元請・下請建設業者への指導監督が求められる。元請・下請すべての建設業者も、法令に則り適正な取引を推進する必要がある。

- 適正な工期設定を民間工事に波及させるには、公共工事での牽引が効果的であり、県・市町村は、全ての工事を週休 2 日工事で実施する必要がある。また、民間発注者向けの適正工期セミナーを開催し、工期短縮による品質低下リスクや建設コスト上昇リスクを説明することも必要であろう。加えて、民間工事における不適切な事例に対し、許可行政庁による建設業者への指導監督、発注者への勧告の実施も民間工事への波及に効果的であると考えられる。
- これらの取組により、週休 2 日制の確立と適正な工期設定が両立し、建設業の担い手確保と経営安定化が実現される。特に重要なのは、工期短縮が「無償のサービス」ではなく「有償の商品」であるという認識を、発注者・受注者・行政が共有することである。

取組項目（２） 労働安全衛生管理をはじめとする職務環境の改善

【提言】

- ハラスメントに対して、経営者の意識改革とともに業界全体の価値観を更新する必要がある。離職防止のためには「コミュニケーション」が必要であり、人間関係への配慮も重要である。
- 勤怠管理の「見える化」やバックオフィス活用による分業化により、労働時間の削減に成功している企業もあり、業界全体で取組の拡大が求められる。

【現状と課題】

- 岩手県内の経済団体、産業団体、国等の関係団体と県で構成する「いわて女性の活躍促進連携会議」は、男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。
- また、岩手県内企業へのインタビュー調査では、企業理念や行動指針を全社員と共有する取組を行う企業も見られた。社長自らが「カルチャーブック」を作成し、社内研修のテキストとして管理職のアンガーマネジメントの推進に取り組んでいる。また、別の県内企業では、経営者が率先して良い雰囲気づくりに努めており、社員の年齢が比較的近いこと、社内のコミュニケーションが良いことを入社理由に挙げる新入社員も多いという。
- 一方で、経営者自身の意識改革の必要性が強く求められているにもかかわらず、経営層の意識として残業を当然視する風潮も残っているという意見が挙げられている。
- パワハラやセクハラについて改善を求める意見、特に男性職員を対象としたセクハラ教育の不足を指摘する意見も多数挙げられており、建設業界におけるハラスメントに対する認識の甘さが露呈している。また、人間関係の問題について気軽に相談できる場の不足も職場環境の悪化を招き、女性や若年層の定着を妨げる要因となっている。
- 企業アンケートによると、採用活動を実施しても 2 割以上の企業が採用に至らず、採用できても約半数の企業で離職者が発生している。また、退職理由を明確に把握できていない企業が一定数存在し、離職防止の観点から効果的な対策を講じることができていない。他社における給与面や休日面の改善が進む中、自社での改善が見られないことも転職を促す要因として指摘されている。また、職場の人間関係は定着率に直結する重要な要素だが、人間関係の問題について気軽に相談できる場が不足している点も指摘されている。
- 時間外労働の上限規制への対応として、多くの企業は勤務時間や人員配置の工夫に取り組んでいるが、一部の企業では残業が常態化しており、「現場監理者に対して休日出勤や残業への配慮がない」「業務量の適正化や事務作業の省力化が追いついていない」という意見が挙げられている。

【取組内容】

- 建設業界全体が古い価値観のままで改善が見込めないという認識は、特に若年層の離職意向を高める一因となり得る。【現状と課題】で触れたとおり、経営者が意識して社内の雰囲気づくりに努めている企業もあり、各地域で開催される建設業の経営者向けの研修で、こうした取組を共有していくことも有効であろう。
- また、ハラスメントが重大なコンプライアンス違反に該当することを、経営者と従業員だけでなく建設業界全体が強く認識しなければならない。例えば北東北地域では、岩手県の「いわて女性の活躍促進連携会議」、青森県の「あおもり女建ネットワーク」などは、女性の活躍推進だけでなく働きやすい環境整備にも取り組んでいる。その中で、ハラスメント対策も重要なテーマとして扱われる。もちろん、ハラスメント被害は女性だけでなく男性にも発生し得るが、男性中心の建設業において「女性が」働きやすい環境を整備することで、「女性は施工管理よりも事務仕事が向いている」「男性は家庭よりも仕事を優先すべき」といったように決めつける「アンコンシャス・バイアス」（無意識の思い込み）の解消にもつながる。行政や建設業協会が連携してこのような講習を実施することも効果的であろう。
- 社員の人間関係にも配慮する必要がある。建設業全体で担い手が不足する中、若手社員を複数採用できるケースは少なく、人間関係や仕事上の悩みなど気軽に相談できる相手が社内にいないという意見も挙げられている。こうした孤立感や閉塞感が原因となり離職に至るケースもあるため、例えば建設業協会などの主導のもと、会員企業の若手社員同士の交流機会、若手合同研修の開催、相談窓口の設置なども効果的と考えられる。
- 時間外労働削減に向けて、人員配置以外にも取り組む手段はある。勤怠管理アプリや原価管理サーバーを導入し、全員の残業時間や有給取得状況を「見える化」することで、社員同士の管理意識を高め、時間外労働の削減に成功した企業もある。
- また近年は、建設ディレクター等のバックオフィス活用に取り組む企業も増加しており、現場業務の分業化により時間外労働の削減を実現している。特に、バックオフィスが担う書類作成業務は、リモートワークやセカンドキャリアとしての就業も可能であるため、建設業未経験者や女性活躍の観点でも有効である。
- これに加え、労働安全衛生対策の強化も不可欠である。改正労働安全衛生法が令和 7 年の通常国会で可決成立し、順次施行されている。令和 8 年 4 月からは、高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善などの必要な措置を講ずることが事業者に求められる。高年齢労働者の労働災害防止の推進は、高齢化が進む建設業にとって重要であり、改正安衛法により国が定める指針に即した取組を徹底し、職場における熱中症対策等も含め、建設業で働く方々の生命と安全、健康を守る対策に万全を期す必要がある。改正建設業法では、見積り時に安全衛生経費の内訳明示が努力義務化される（20 条 1 項）とともに、改正入契法では公共工事における

入札金額の内訳書への記載が義務付けられている内容に安全衛生経費が加わり（12 条）、安全管理体制の強化や安全教育の充実が求められている。

取組方針 3） 建設業のイメージ改善、的確な情報発信

取組項目（1） 若年層への情報発信

【提言】

- 県庁同行訪問、保護者へのアプローチ、公式ポータルサイト、産学官連携プログラム等、若年層へのアプローチ手段や情報発信・広報基盤の整備は、人材・費用等の制約が多い中小企業にとってメリットが大きい。個社の取組だけでなく、行政と連携した地域共通の取組へのシフトが重要である。

【現状と課題】

- 建設業の担い手不足の背景には、保護者等による 3K 等の先入観や無関心層も多く、職業選択の候補に入りにくいこと、若者の嗜好に合う SNS や動画の情報発信が十分でないこと、建設業に対する学校の教員の理解が十分でないことがある。
- 情報発信への取組が個社依存となっているケースが多く、情報発信の人材・費用・情報の不足など実現性や持続性に課題がある。
- アンケートでも、採用は学校訪問や OB 紹介、施工技術を見せる職場体験・短期インターン、SNS 発信が有効とされ、教員の推薦が高卒進路を左右するとの声が多い。
- 幼少期から中学校卒業時までに建設業で働くことを意識する人は少なくないが、小・中学生に向けた早期アプローチは限定的である。
- 一方、岩手県内には、現場見学・出前講座・インターンなどで接触機会を増やし、動画や SNS で現場とデジタル活用を可視化し、行政同伴で学校の理解を得ようと努める企業もある。
- 学生の進路決定には学校教員に加え、親（保護者）の影響も強く受けるため、教員と同等以上に保護者へのアプローチも不可欠である。岩手県と岩手県建設業協会では、県民を対象に「いわて建設業みらいフォーラム」を平成 25 年度から開催しており、保護者を含め、県民の建設業への理解の向上に取り組んでいる。

【取組内容】

- 若年層は 3K 等ネガティブな先入観を持つ人が少ないこと、建設業自体を認識している人が少ないことがアンケート結果で示されている。若年層との接点確保は重要である。出前講座やインターンに取り組む企業は少なくないが、これらの機会を通してきちんと仕事内容を理解してもらうことが必要である。一方、学校教員へのアプローチも重要であり、「県内高校の就職担当教員に会社紹介の機会を得られたことがきっかけで新卒

採用ができた」という意見も挙げられている。進路決定のキーパーソンとなる学校教員に建設業の理解を深めてもらうことも、採用の成功と建設業のイメージ改善を図る上で重要である。

- 行政連携の具体的な取組として、青森県県土整備部は、企業が県内の学校に求人活動を行う際、県の職員が同行して一緒に PR を行う「求人同行訪問」を実施している。企業からは「以前は学校側に認知されていなかったが、県庁が同行することで訪問時の信頼度が向上した」という声が挙げられている。個社の取組だけでなく、行政との連携により取組の効果が高まることがうかがえる。
- 保護者へアプローチするため、隣県の青森県では子どもたちへの魅力発信策として、小学生とその保護者を対象とした「夏休み親子バスツアー」を県主催で実施している。この事例は、小学生への早期接触の取組であるが、保護者自身も単なる「同席者」ではなく建設業の理解を深めるターゲットとして位置づけられている。高校生だけではなく、小・中学生や保護者にもアプローチすべく、自治体と業界団体、建設企業が連携できる体制を構築することが重要である。
- 併せて、情報発信の手段も整備する必要がある。先進的な事例として、宮崎県県土整備部が運営する建設産業魅力発信ポータルサイト「ビルミヤ」が挙げられる。県内就職を志望する若年層を対象に、企業情報、働く魅力・やりがい、女性・外国人材・ICT 活用などの情報をサイト内で横断的に紹介している。特徴として、県庁土木・建築部局の職員が自ら制作する公式 YouTube チャンネルと連携し、工事現場の紹介・VR 体験動画・先輩インタビューなどを配信し、スマホでも閲覧しやすいサイト設計になっている。若年求職者・企業双方にとって、ポータルとしての厚みがあり利便性が高い仕組みづくりが重要である。
- また、青森県県土整備部が推進する「AOMORI インフラアカデミー」は、産学官連携による長期的な担い手育成の好事例である。従来の一方通行型の広報から脱却し、「伝わる」「理解される」ことを目的に、小・中学生向け、高校生向け、専門学生向け、一般向けの 4 つのレベルに分けて、現場見学会やインターンシップ等を実施しており、建設業への興味関心、インフラの役割や重要性に対する理解を早期から醸成している。
- このような産学官連携プログラムは、長期的な視点での担い手確保に極めて有効である。地方自治体が主導し、地域の建設企業と教育機関を結びつけることで、若年層への建設業の魅力発信と、実践的な職業教育の機会を提供できる。また、SNS 等の活用により「AOMORI インフラアカデミー」のサイトに誘導するような仕組みにできれば、魅力発信効果が高まるはずである。企業単独では困難な教育プログラムの開発や、学校との連携調整を行政がサポートすることで、地域全体での人材パイプラインの構築が可能となる。

取組項目（２） 地元企業の魅力発信

【提言】

- 地元志向の若年層に対して、建設業の社会的意義や建設業で働く成長機会などの情報を正しく PR し、「地元で働く価値」を見出せる仕組みが必要である。

【現状と課題】

- 新卒入社層には地元志向が一定程度見られ、会社の雰囲気や資格取得支援、学校教員の勧めが重視されるという結果が出ている。一方、建設業に対する無関心層が一定数存在すること、マスメディアでは建設業で働く魅力が十分に伝えられていない可能性があること、さらには他産業や公務員、県外就職の希望者が多いことが示唆されている。
- 結果として、職業選択の場面では「選ばれる理由」へ転換しにくく、地元に残る可能性のある層を「情報と接点の不足」により取りこぼしている可能性がある。
- 岩手県内の好事例として、事業活動で得た利益の一部を地域の社会貢献活動団体へ寄付したり、自社営業所をショールーム化し、SDGs 発信拠点として地域に開放して建設技術と環境保全を伝えるなど、地域社会への貢献を可視化し、企業価値を高める取組を行う企業も見られる。

【取組内容】

- 岩手県は、海岸・山間・積雪寒冷の多様な施工条件での経験ができる。若手でも県内の様々な現場を経験すれば、成果が自身のキャリアアップだけでなく、地域の安全・暮らしに直結する実感を得やすい。都市部や大手に比べて担当職域も広く、施工・設計・維持管理・防災・復旧・BIM/CIM などの横断経験を積めるため、専門性と総合力の両輪が鍛えられる可能性がある。地元志向の若者に対しては「地元で暮らしを支える誇り」「多様な経験と資格で伸びる専門性」が訴求ポイントとなろう。
- 同時に、地元就職を後押しするために制度を充実させることが必要となる。資格取得費用の前払い、合格一時金、学習時間の勤務内化、奨学金返還支援、社宅・家賃補助・帰省手当、副業・地域貢献の許可などに取り組む企業も見られる。ただし、他県の建設業や他産業も同様に各種制度を設けている企業は多く、若年求職者はこれらが「標準装備」されていることを前提に就職先を選定する可能性が高い。
- また、地元の建設業で働くメリットとして、通勤時間・住居費負担・自然への近接・地域活動参画への評価といった要素は、生活面での満足度を押し上げる。都市部への就職と比較した際に強い訴求ポイントとなろう。
- さらに、地域社会への貢献は、単なる CSR・SDGs の活動にとどまらず、若手社員の地域への愛着形成や企業への帰属意識向上に寄与する。地元で入職を考える若年層に対

しても「地域の持続可能性を支える企業で働く価値」を具体的に示すことができ、仕事への誇りや使命感を持つきっかけとなる可能性がある。

取組方針 4） 多様な人材の活躍促進

取組項目（1） 女性活躍・定着促進

【提言】

- 女性の活躍・定着には、キャリアパスとロールモデルの整備が必要である。技術者だけでなく、デジタル関連業務やバックオフィス等の多様なキャリアパスを用意するとともに、実際にそれを運用できる社内体制の整備も必要である。
- ハード（制度面）とソフト（企業風土、運用面）の両方を整備する必要がある。特に、男性育休取得の標準化は、性別役割分担意識を解消し、「性別に関わらず働きやすい職場」として採用力を向上させ、ロールモデル形成の好循環を創出する可能性がある。

【現状と課題】

- 2024 年における就業者中に占める女性比率を見ると、建設業（18.2%）は全産業（45.5%）と比較すると依然として低水準である（総務省労働力調査）。また、インタビュー調査では「女性を採用しても現場技術者として定着しない」という声もあり、担い手確保のためには女性の活躍・定着が不可欠である。
- 女性専用トイレ、育児休暇制度等、ハード面の改善に取り組む企業は多いが、企業によりばらつきが残る。アンケートでは、仕事内容や経験・スキルに応じた評価がされないといったキャリア上の女性差別やセクシャルハラスメントを仄めかす回答も見られた。
- 本来は他部署がすべき業務を「女性」「事務職員」「慣習」というアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）で押し付けられるという回答もみられ、働く女性のモチベーションの低下につながっている。
- 一方、岩手県は、建設業を含む分野別の女性ネットワーク形成を支援し、横の連携を通じて課題の見える化と職場改善・定着につなげる取組（女性のネットワークづくり形成支援事業）を実施している。この事業により、いわて女性活躍認定企業数やイクボス宣言企業数が大幅に増加し、県内における女性が働きやすい環境づくりへの取組が実施されている。

【取組内容】

- 女性活躍・定着の課題は、「キャリアパス」や「先輩社員のロールモデル」が不十分であることが背景にある。部門・職種別に、昇進・異動等の地域標準的なキャリア年表が社内外で公開されて可視化されれば、古い慣習や性別役割分担意識が解消され、女性の担い手確保につながるのではないか。また、社内に女性の先輩が少ない企業は、社外の

先輩に相談できる窓口を設けるなど、社外ネットワークも組み合わせてロールモデル機能を補完することが有効であろう。その点で、岩手県における「女性のネットワークづくり形成支援事業」などは女性技術者等のロールモデル化や発信の土台になり得る。

- 近年はデジタル関連業務や、バックオフィス（建設ディレクター等）など女性が活躍できる領域が広がっている。管理職だけでなく、専門職などのキャリアパスを用意し、女性が定着するための評価制度・教育設計も必要である。ただし、地方の中小建設企業が個社単体でバックオフィスを育成するには、コストや時間等の負荷が大きい。例えば、一般社団法人建設ディレクター協会は、工事書類、施工管理、積算など建設業の書類作成業務に不可欠な基礎知識を学ぶことができる「建設ディレクター育成講座」を実施しており、他県（鹿児島県）は、同講座の受講料に対して助成金を支給する「建設産業担い手確保・育成・定着促進事業」を実施している。こうした行政の支援も必要であろう。
- また、女性が安心して働くことができるように、社内役割分担の見直し、成果基準の明確化など、ハード（制度面）だけでなくソフト（企業風土、運用面）の整備も必要である。特に近年、男性の育児休業取得に向けた支援を積極的に行う建設業者も存在する。社員の働く環境を整備することにより、人材確保や継続就業につなげようと努めており、このような取組が建設業界全体に浸透することで、魅力が高まり、人材の確保につながると期待されている。このような環境整備は女性にとって複数の重要なメリットをもたらす。例えば、①性別役割分担の境目がなくなり、女性技術者が責任ある立場のキャリアアップが現実的な選択肢となる、②男性上司や同僚の偏見や固定観念を解消し意識改革が促進される、③男性が育児参加を通じて女性の立場や苦労を理解することで、職場での女性への接し方や認識が改善される、といったように職場文化が変革する可能性がある。
- さらに、男性の育児休業の浸透は、女性求職者にとって「性別に関わらず働きやすい職場」というシグナルとなり、イメージ改善や採用力の向上にもつながる。これにより職場の女性比率が向上すれば、女性同士のネットワーク形成やロールモデルの増加という好循環が生まれるのではないか。また、企業が制度化するにあたり、行政は総合評価の加点等で側面支援すべきだろう。

取組項目（２） 外国人労働者の受入れ

【提言】

- 生産年齢人口が減少する地域において、中長期的には外国人労働者の活用は不可欠である。育成就労制度への移行を踏まえ、外国人労働者の評価基準・昇給基準・キャリアパスを明確化し定着を図るとともに、多言語マニュアルや安全チェックリストを標準化することが必要である。
- 外国人労働者の複数名受入れにより、外国人が暮らしやすい環境の形成と精神的安定のスケールメリットが得られる。地域の中核的専門工事業者が中心となり地域内で連携することで、企業負担を軽減しながら担い手を確保・育成するモデルが有効であると考えられる。

【現状と課題】

- 外国人労働者の受入れにあたっては、言語等のコミュニケーション、社内体制の整備等がボトルネックになりやすい。中小企業にとっては、住居確保・生活支援・日本語教育・各種手続等の負担が大きく、費用対効果が判断しにくい。
- 一定の経験を積んだ段階での帰国や、より条件の良い企業への移動など、定着リスクへの懸念から受入れに否定的な立場をとる企業も少なくない。また、地域内で日本人材の確保余地があると判断する企業にとって、外国人労働者の受入れが当面の最適解ではないと捉えられている。
- 地場ゼネコンと専門工事業者では、外国人労働者の受入れに対する考え方が異なる可能性がある。地元の新卒採用や技術者を一定程度確保できれば「日本人で十分」と考える元請企業もいる一方、深刻な人材不足に直面しており外国人労働者なしには事業継続が困難な状況に置かれている専門工事業者も存在する。生産年齢人口が減少する中で、中長期的に見れば、外国人労働者の活用は避けられない。

【取組内容】

- 担い手不足に対応する選択肢の一つとして外国人材の受入れ整備が進んできた中で、従来の技能実習制度を抜本的に見直す「育成就労制度」が 2027 年 4 月から施行予定である。制度目的を「人材育成・人材確保」と明確化し、一定の要件の下で本人の意向による転籍を認めるなど、権利保護とキャリアの見通しが制度面で位置づけられた。
- 外国人労働者を定着させるためには、育成就労制度で今後示される運用を踏まえ、外国人労働者の評価基準・昇給基準を明確にするとともに、外国人のキャリアパスも社内で明確に設ける必要があろう。

- また、言語の壁は外国人労働者にとって日本で第一に直面する課題だが、受入れ側の企業が単体で取り組むことが難しいため、行政が主導して多言語マニュアルや安全チェックリスト等を作成し、オペレーションを標準化する環境整備が求められる。
- 併せて、外国人受入監理団体の活用により、入国前と入国後の日本語講習、日本のビジネスマナー・文化・習慣に関する研修プログラム等の各種支援が受けられる。受入れ側の企業にとっては個社で取り組むよりも費用負担を軽減できる。
- ただし、企業にとっては、生活支援、通訳対応、文化的配慮等の負担は大きい。また、外国人労働者を 1 名のみ受け入れる場合では、企業側も外国人労働者側もハードルが高い。しかし、同国の外国人労働者を複数名受け入れることで、外国人が暮らしやすい環境が形成され、精神的な安定や情報共有が促進されるというメリットが生まれる。なお、厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」によると、ベトナムとインドネシアの 2 カ国で、建設業で働く外国人労働者の約 6 割を占めている状況であり、実際に外国人労働者が特定国籍に集中している現状は、同郷とのつながりの重要性を示している。
- 地方の多くの中小専門工事業者にとって、コスト面の制約から個社で複数名の外国人労働者を受け入れるにはハードルが高い。そのため、既に外国人労働者を複数名受け入れて基礎教育を実施している地域の中核的専門工事業者を行政が支援し、「外国人材育成拠点企業」とすることが現実的な取組のひとつと考えられる。

取組項目（3） 人材育成環境の整備

【提言】

- 地域連携型の研修を実施することで、個社の取組では実施困難な体系的教育を実現し、若手社員同士のネットワーク形成にもつなげる。
- 資格取得や業務経験と連動した処遇改善を行うとともに、複線型キャリアパスを設定することも必要である。

【現状と課題】

- 就業者アンケートによると、中途採用者の約 7 割が建設業未経験であり、新卒採用においても文系を含めて基礎知識を問わず幅広く採用している。これは、従来の建設系学部・学校からの採用だけでは必要な人材を確保できないことを示している。
- 多様な人材を受け入れても、定着が進まなければ人材不足の解決にはならないが、建設業以外への転職を考える人や、将来のキャリアを明確にイメージできない潜在的な離職者も多く存在する。
- 従業員が定着するためのキャリアデザイン計画をほとんどの企業が作成していない。建設業界では一人前になるまで 3〜5 年程度は必要といわれるが、将来への不安などから、その間に離職する人も多いという意見が挙げられている。これは単に技術習得の問題だけでなく、長期的なキャリアビジョンが見えないことも一因と考えられる。
- 一部の企業では、資格取得支援、社内研修、デジタル学習・VR 安全教育などの人材育成環境の整備が進められている。中小企業では費用面が人材育成のネックとなるが、冬期・閑散期など工事ができない期間を利用して現場の社員教育を行うなど、可能な範囲で工夫して人材育成に取り組む企業も見られる。

【取組内容】

- 他県の事例として、デジタル技術を活用した企業内大学校を設けて社内教育に取り組む企業もある。具体的には、土木学部・建築学部・技能学部・営業学部・管理学部の 5 学部体制で、技術的内容からビジネスマナー、会社の基本知識まで多彩な内容を自社社員が動画で紹介している。受講者はパソコンやスマートフォンで好きな時間・場所から学習でき、効率的な学習が可能となっている。
- 特筆すべきは、LMS（学習管理システム）による学習状況の「見える化」である。誰が・どのコンテンツを・どれくらい受講しているかを把握し、人事評価システムと連動させることで、学習意欲の向上と実務能力の向上を結びつけている。普通科や文系学科出身者向けの初心者から、経験を積んだ中途入社まで幅広い社員が、自身の不足する知識や能力に応じて講座を選択できる仕組みは、多様な担い手の受入れに有効である。

- 一方、中小企業はコスト面がネックとなるため、地域連携型の研修実施も有効である。ある地域では、地域の建設関連企業の新入社員を対象に、東日本建設業保証(株)のガイドブックの活用による標準化されたプログラムや、社会人としての基礎知識やビジネスマナー等が学べる講習会を年間に複数回実施している。この取組の最大の利点は、勤務先が異なる同期入社の新入社員が集まって学習できることにある。中小企業が単独では提供困難な充実した研修機会を共同で実現でき、同期のネットワーク形成により離職防止効果も期待できる。
- 人材育成環境を整備するとともに、キャリアパスを明確に提示することも必要である。例えば、資格取得や専門業務経験などを踏まえた明確なキャリアパスを設定し、それに連動した処遇改善をすべきである。また、今後は BIM/CIM コーディネーターや ICT 施工管理技術者など、DX 人材としてのキャリア形成も重要な選択肢となる。技術専門職コース、管理職コース、技術営業コースといった複線型のキャリアパスを設定し、個々の適性に応じた成長機会を提供することで、技術者が将来の見通しを持って成長できる環境を構築することが必要である。
- 業界全体の人材育成基盤として、職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会が運営する職業能力開発校「富士教育訓練センター」（静岡県富士宮市）のような広域的職業訓練施設の活用も重要である。全国規模の認定職業訓練施設として、実践的な現場即応型の訓練を提供し、建設業界の人材育成に大きく貢献している。同センターでは ICT 土工研修や多能工育成コースなど、建設 DX に対応した最新の教育プログラムも展開されている。地域内に同様の訓練施設を新たに整備することは時間と費用を要することから、県は同センターとの連携を強化し、多くの県内建設業就業者が訓練を受けられる環境整備を検討すべきであろう。
- さらに、富士教育訓練センターが実施している技能競技大会の開催支援なども、地域の技能労働者のモチベーション向上と技術力向上に有効である。例えば、岩手県独自の技能競技大会を開催し、優秀な技能労働者を表彰する仕組みを構築することで、若手技能労働者の目標設定と成長意欲の向上につなげることができるのではないか。

施策２　生産性向上

取組方針 １） 業務の効率化

取組項目（１） ICT・DX の導入推進と社内体制の整備

【提言】

- DX 導入の障壁となるコスト負担を軽減すべく、補助金やシェアリング等の活用により行政、業界団体、企業が連携して導入を推進すべきである。
- 導入と並行して、企業内部では、デジタル人材育成、キャリアパスの整備、業務マニュアル等の組織体制の整備を一体的に進めることが必要である。
- 既存の事務効率化のため、ソフトウェアやアプリケーションソフトを積極的に導入し、生産性の向上を図る必要がある。

【現状と課題】

- ICT 導入には初期投資や運用コストが必要であり、特に中小企業にとっては大きな負担となることから、導入に消極的な企業も少なくない。現場の社員がデジタル化を望んでいても、経営層の理解不足により導入が進まないという意見も挙げられている。
- 一方、BIM（Building Information Modeling）や施工管理アプリ「ANDPAD」等のデジタルツールを積極的に導入・活用している企業は、図面管理の効率化、情報共有の迅速化、顧客への説明力向上、顧客理解の促進など、具体的な業務改善効果が得られているようである。
- ただし、ベテラン社員にとってはデジタルツールの操作が困難であるという現実もあり、全工程のデジタル化は容易ではない。また、基本的な業務マニュアルの不在により仕事が属人化している問題や、大規模・長期プロジェクトにおける進捗状況の引き継ぎ方法が課題となっているという意見も挙げられている。

【取組内容】

- DX 推進の前提として、業務プロセスの標準化と経営者の理解が不可欠である。現状では基本的な業務マニュアルが不在で、仕事が属人化している企業も少なくない。また、経営者が DX 化による具体的な効果や導入メリットを十分に理解していない可能性がある。県や建設業協会が中心となって、標準業務マニュアルの作成や導入効果・成功事例等の情報共有を進める必要があろう。
- 中小企業にとって、DX 導入の最大の障壁は初期投資と運用コストである。国土交通省が 2025 年度から実施した「建築 GX・DX 推進事業」を積極的に活用できるように、県や建設業協会は、情報提供支援・申請手続支援の体制を整備することが重要である。また、コスト負担を軽減すべく、ICT 建機の共同購入・シェアリングの試みもあるとの

意見が挙げられている。利用時期が重複しないような運用などの課題も残るが、共同利用プラットフォームを構築することは解決策の一つである。

- 国の支援策として、国土交通省が令和 6 年度補正予算で創設した「建設市場整備推進事業費補助金」は、地域建設業の ICT 強化・災害対応力強化に向けた重要な支援策である。この補助金は、建設業に係る発災時の応急復旧を想定した防災訓練に際し、作業員の技術習得及び発災時における対応体制の強化による安全性の向上に資する ICT 機器の導入並びに発災時以外も含めた建設現場における生産性向上を目的とする当該 ICT 機器の活用等に関する取組を行う事業者に対し、当該訓練等に要する費用の一部を助成するものである。激甚化・頻発化する各種災害に適切に対応できる能力・体制を構築・強化するためにも、本制度の積極的な活用が望まれる。特に、中小建設企業にとっては、高額な ICT 機器の導入が困難な中で、訓練を通じて最新技術に触れる機会となり、生産性向上と災害対応能力の向上の両立が期待できる。
- また、ICT 施工の導入促進・活用は、労働災害リスク軽減の観点でも重要である。国土交通省「i-Construction 2.0」で掲げられている建設現場のオートメーション化による安全確保にも業界全体で取り組む必要がある。
- 現場の ICT 施工だけではなく、既存の事務の効率化のため、ソフトウェアやアプリケーションソフトを積極的に導入し、生産性の向上を図る必要がある。
- DX 化と並行して社内の DX 人材育成も不可欠である。具体的には、若手社員にはドローン操作資格等の取得を推奨しオペレーターとして配置する一方、ベテラン社員には豊富な経験を活かした技術指導や品質管理の役割を担ってもらうという取組を行う企業もある。世代間の役割分担を明確化し、段階的にデジタル技術の専門家として人材育成を進めることが重要である。また、DX スキルを社内の人材評価項目に組み込み、資格取得や技術習得に応じた処遇改善を図るといったキャリアパスを整備することも必要である。
- なお、ICT や DX などの新技術の導入は、単なる業務効率化にとどまらず、建設業の魅力向上と若手人材の定着に直結する重要な要素である。ドローンによる測量・点検、AI を活用した画像解析による品質管理、IoT センサーによる現場の見える化、遠隔操作によるリモートでの安全な現場施工など、最先端技術を扱う機会は若手社員の技術習得意欲を高め、建設業に対する誇りとやりがいを醸成するきっかけとなる。実際に、ドローンパイロットや施工オペレーター、BIM オペレーター、データアナリストといった新たな職種が建設現場に生まれており、これらは建設産業に従事していない若手にとっても魅力的なキャリアパスとなる可能性がある。
- さらに、新技術導入の成功事例を積極的に発信し、若手社員が自らの成長と企業の発展を実感できる環境づくりが重要である。例えば、ドローンを活用した災害現場の迅速な状況把握や、AI による安全管理の高度化など、社会貢献度の高い取組を通じて、建設

業が「地域を守り、未来を創る産業」であることを若手に実感させることができる。こうした前向きな取組により、建設業界全体のイメージ向上も期待できる。

取組項目（２） 市町村における ASP 導入活用による書類の簡素化

【提言】

- 建設工事関連書類の電子化は、法的・技術的・経済的に十分実現可能であるため、特に市町村発注者は ASP の活用により書類簡素化への対応を早急に進めるべきである。

【現状と課題】

- 工事契約の電子契約化や提出書類の電子化が進んでおらず、未だ全ての書類を紙媒体で提出することを求める自治体もあり、自治体側の DX 化が遅れていることを指摘する意見が挙げられている。

【取組内容】

- 業務効率化の観点では、書類自体を簡素化することにも取り組むべきである。東北地方整備局は、工事関係書類の簡素化に向けて「工事関係書類簡素化のポイント」を策定しており、工事関係書類は電子を原則とすることとしている。また、情報共有システム（ASP）の活用によるオンライン電子納品の手順も明確に示している。
- しかし、企業側が書類削減に取り組んでいても、自治体側の取組が遅れていれば、業務効率化の実現は難しい。特に、一部の市町村においては、発注担当者が ASP の導入メリットを十分に認識していないことが国土交通省からも指摘されており、必ずしも導入が進んでいるとは言えない状況である。ASP の導入は経済的にも実現可能であり、導入にかかる費用として受注者は工事ごとに支払う毎月の ASP 利用料（概ね数万円）が発生するが、発注者においては国土交通省の共通様式を利用する場合、追加の開発費用は基本的に発生しない。
- こうした対応の遅れこそが、自治体・建設業界双方の競争力低下を招くおそれがあるため、受発注者双方の負担が軽減されるよう、自治体側（特に市町村）も書類簡素化・ASP の導入に取り組む必要がある。

取組項目（３） 現場の負担を軽減する技術・工法の活用

【提言】

- オフサイト建設等、中小企業でも取り組みやすい工法を積極的に活用することで生産性の向上を図ることが重要である。
- 国土交通省が運営する NETIS（新技術情報提供システム）に登録されている新技術の導入等により、冬場施工の生産性を改善することが期待される。

【現状と課題】

- 東北地方における冬場施工について、公共工事は実施される一方で、塗装工事における硬化不良、コンクリート打設時の強度発現の遅延など、低温環境下では施工品質の確保が困難となることから、外装関係の工事は実質的に停止する問題が指摘されている。
- 冬季は通常期と比較して作業効率が低下し、降雪・積雪・路面凍結により、稼働率の低下や収益性の悪化が懸念される。岩手県では一部の工事で冬期歩掛補正の運用がなされている。

【取組内容】

- 岩手県内には、冬場でも暖かさを保ちながら施工ができる全天候型施工技術（足場に特殊部材を付けてビニールハウス状にした仮設防護製品）を開発した企業がある。この製品は、国土交通省が運用する公共工事等に関わる有用な新技術のデータベースである NETIS（新技術情報提供システム）に登録されている。こうした取組により、冬場の施工問題を解決し、中小企業の技術導入を支援していくことが重要である。
- また、オフサイト建設を活用したプレキャスト・プレハブ技術の導入も有効である。建設部材を工場で製造し、現場で組み立てる工法により、現場での作業時間が大幅に短縮され、天候や環境に左右されない安定した品質を確保できる。特に、東北地方のように冬場の稼働率が低下するような地域では、プレキャスト部材の製造、ユニット化された建築部材の工場生産を行い、春以降の工事に向けた部材のストックを行う取組も考えられる。
- 他県では、現場閉所日などに工場で事前組立ができる海外製の型枠を導入している事例がある。軽量かつ耐久性の高い樹脂素材でできており、釘を使わず簡単に組み立て可能なため、現場作業が軽減され総合的な作業効率が向上している。コストは従来手法の 10 倍ほどかかり、複雑な形状には向かないというデメリットはあるものの、外国人技能実習生でも容易に扱えるといった側面もあり、現場での効果を勘案しながら取り入れて生産性向上を実現している。

取組項目（４） 多能工の育成

【提言】

- 多能工の育成にあたっては、類似業務や関連業務の経験により育成コストを最小限に抑えながら、業界全体で適切に多能工を評価する制度を確立することが必要である。

【現状と課題】

- 担い手が不足する中で生産性を向上させるために、一人の作業者が複数の工程や業務をこなせる多能工の育成が急務となっているが、企業にとっては多能工を育成するコストが大きな負担となる。
- また、多能工化にあたっては、職人が自発的に他職種の技能を習得することは難しく、育成にはコストがかかる。特に、建築工事は工種が多岐にわたるため、全ての工種を内製化することは現実的ではない。
- こうした中で、建設企業では様々な形で多能工化が試行されている。塗装職人を大工や板金の現場に同行させて簡単な工事を任せる取組や、左官・塗装など他職種の協力会社との連携により仕事の幅を広げるといった意見が挙げられている。

【取組内容】

- 多能工化は、一人の作業者が複数の工程や業務をこなすことで人手不足に対応する点で非常に有効な手段である。多能工化に向けた現実的なアプローチとしては、同一グループ内や隣接する作業範囲での多能工化が有効であるとの意見が挙げられており、前後の工程を担当できる職人の育成や、閑散期における他作業への従事など、段階的な多能工化が進められている。特に、型枠と鉄筋工事のような主要構造に関わる工種での多能工化は、実質的な内製化につながる。
- ただし、多能工化の前提として、その能力を適切に評価する仕組みがなければ、育成した多能工を効果的に活用できない。資格・スキル習得に応じた適切な評価制度や給与体系の構築、待遇設計の見直しなど、経営者の強いリーダーシップのもと、組織的に教育体制を構築し、多能工を評価する制度を整備することが求められる。
- なお、2025 年 7 月 1 日、国土交通省は「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン」を改定し、多能工の評価に関する重要な制度改革を実施した。この改定により、複数の職種で横断的に働く多能工が、CCUS 上の就業履歴が分散しないよう就業実態に見合った能力評価を受けられるように制度運用が見直された。多能工を業界基準として評価する制度が確立されることで、人材の有効活用と生産性向上が期待される。

施策３　持続可能な経営環境の整備

取組方針　１）　経営の安定化

取組項目（１）　建設投資額の確保

【提言】

- 地域建設業の維持には公共工事の安定的な事業量を確保することが必要だが、同時に企業自身も事業領域を拡大する等の主体的な民間需要発掘が必要であり、両輪での取組が不可欠である。
- 例えば、東北地方で展開される「東北アライアンス建設」は、各地域建設企業のリソースを相互に共有・補完することで、従来は参入できなかったエリアや事業領域への新規展開を目指しており、このような地域や業界を越えた広域連携モデルの発展が期待される。

【現状と課題】

- 一般財団法人建設経済研究所「建設経済モデルによる建設投資の見通し（2026 年 1 月）」によると、政府分野投資において 2016 年度にはわずか 0.3%であった乖離率が、2024 年度（見込み）には 28.5%まで拡大し、2026 年度（見通し）には 34.1%に達すると予測されている。ウクライナ情勢や円安の影響による建設資材価格の高騰、人材不足・高齢化による労務費の上昇などの複合的な要因で建設コストが著しく上昇しており、建設企業は厳しい経営環境に置かれている。
- 東北地方でも、秋田県や山形県は国直轄事業が比較的多いが、岩手県や青森県は大型プロジェクトが少なく、公共事業関係費の配分には地域的な偏りが生じていることが指摘されている。地域間の事業量格差は、地元建設企業の持続的経営を困難にし、地域の建設供給能力の維持に深刻な影響を与えている。

【取組内容】

- 建設投資額の名目値と実質値の乖離拡大は、実質的な建設活動量が停滞していることを示す。つまり、予算額は増えているにもかかわらず、実際に整備できるインフラの量は減少していることとなり、限られた財政資源で必要な社会資本整備を進める上では深刻な問題となる。
- 今後、必要不可欠な社会インフラ整備を着実に進めるためには、この価格上昇を前提とした予算確保が必要である。県は、「地域の安心・安全の担い手」である地域建設業の経営を安定化させるため、こうした計画的な事業量確保、公共事業予算の安定確保に努める必要がある。一方、企業側も主体的な民間需要の発掘を行っていくことが求められる。

- 東北地方では、経営資源の最適化、人材不足、建設コスト高騰、技術的制約など複雑な課題に直面している。こうした課題を解決すべく、建設企業が地域を越えて連携し、各社のリソースを共有・補完することで、従来は参入できなかったエリアや事業規模への展開を可能にする広域連携モデルの事例がみられる（2025 年 6 月に設立された、みずほ銀行と東北 6 県を代表する地域建設企業 7 社による共同出資会社「東北アライアンス建設株式会社」の事例)。
- 具体的には、企業間の連携により、各社単独では対応できなかった大型案件の受注に挑戦することを目指している。岩手県のように大型プロジェクトが少ない地域においては、この枠組みにより県域を越えた施工体制の相互補完が可能となり、地元企業単独では受注困難だった規模の案件への参入機会が拡大する。
- さらに、東北アライアンス建設と異業種 6 社との戦略的パートナーシップ協定も締結されている。自社開発した建設アプリをはじめとするデジタル技術の共有による DX 推進など、多分野の知見と技術が融合し、建設現場の生産性向上に直結する取組が加速することが期待される。
- このような地域や業界を越えた連携モデルは、岩手県のような公共事業への依存度が高い地域の建設企業にとって、民間需要の開拓や新規事業領域への展開を促進する重要な転換点となろう。

取組項目（２） 適正な取引関係・協力関係の構築

【提言】

- スーパーゼネコンの施工協力会社における部会の取組を参考に、元請・下請間の協議会を設置する等、県や建設業協会が主導して地域版パートナーシップを構築し、元請・下請・行政が積極的に意見交換を行うことが必要である。
- 一部の専門工事業者でみられる独立支援型の人材育成と協力業者ネットワークの構築は、新たな協力関係モデルとして、垂直的関係から水平的な相互支援関係への転換を示唆している。

【現状と課題】

- 公共工事において、工期延長に伴う追加経費が契約金額に反映されないケースもあるという意見が挙げられており、適正な利益を確保できず企業の経営を圧迫している。
- また、建設コンサルタントによる設計精度が、施工段階でのリスクとなる場合があり、工事受注後の現地精査で事前測量・設計内容との大幅な乖離が判明した場合でも、大規模な工法変更や追加的な金銭負担が最終的に受注した企業に転嫁されるという意見も挙げられている。
- 民間工事において、スーパーゼネコンでは、施工協力会の中でも躯体・仕上・設備等の工種別に部会が設置されており、各部会を通じた意思疎通の仕組みが確立されている。しかし、地場ゼネコンではこうした体制が未整備である。専門工事業者の課題や意見が元請企業の経営判断に反映されにくく、相互の信頼関係構築が困難な状況にある。特に地域建設業では、将来の受注への懸念から直接的な改善要求ができず、問題が潜在化する傾向がある。
- 一方、インタビュー調査を実施した元請企業からは、取引会社・協力会社に対して「下請」と呼ぶことをやめ、「プロジェクトパートナー」と呼ぶようにしているという話があった。取引相手を尊重し、一緒に現場をつくる「感謝すべき存在・仲間」であることを経営者が率先して意識付けている。

【取組内容】

- 改正建設業法の施行に伴い、従来の元請・下請の上下関係から対等なパートナーシップへ転換することが求められている。実効性を高めるためには、法規制の遵守だけでなく、地域特性を踏まえた取組が不可欠である。
- 具体的には、スーパーゼネコンで実績のある工種別部会の取組を参考に、県や建設業協会が主導し、工種別・課題別に意見交換を実施するなど、元請企業と専門工事業者による定期的な協議会を設置してはどうか。また、自治体は協議会の運営を支援し、協議会

での合意事項を公共工事の入札参加資格要件に反映させることで、実効性を担保する仕組みを構築することができるのではないか。

- また、設計精度の問題に対しては、コンサルタントが施工側のリスクに十分配慮した設計をしていないことが指摘されている。これを解決すべく、設計と施工を一体で行う発注を増やすこと、必要に応じて施工側が設計と JV を組み双方が協力すること、早期段階から施工側が関与できる体制を構築すること等の取組を検討している企業もある。
- 一方で、新たな協力関係の可能性を秘めた事例もみられる。塗装業など一部の専門工事業では、将来の独立を前提に人材を育成し、自社の協力業者としてネットワークを構築する取組を行う企業もある。従来の元請・下請の「垂直的」な関係ではなく、独立後も継続的な取引関係・協力関係を維持し、地域内で企業同士が相互に支え合う「水平的」な関係への進化を示す好事例であり、このような「地域建設業の経済圏」をつくることが、地域建設業の持続可能性を高めることにつながる可能性がある。行政はこうしたネットワーク形成に対して、創業支援補助金、人材育成支援、デジタル化支援補助金などの側面支援を行うことが重要である。

取組項目（３） 企業間連携や M&A による地域企業・人材の維持

【提言】

- 事業承継の手段の一つとして近年は建設業でも M&A を行う企業も見られるが、特に地域建設業における M&A は、地域企業同士の水平的・対等関係での統合が、M&A 後の業務プロセスを円滑に進め、担い手確保と受注機会拡大を実現させる有効なモデルとなる可能性がある。

【現状と課題】

- 企業アンケートによると、事業承継の見通しが立っていない企業が約半数を占めている。一般的に、事業承継には通常 5〜10 年程度の準備期間が必要とされているが、後継者の育成や承継計画の策定が進んでいない企業は少なくない。特に事業規模が小さな企業では、技術者不足と後継者不足が複合的に作用し、廃業を選択せざるを得ない状況に追い込まれている。
- 建設業界の M&A は近年増加しており、東京や仙台などの大企業による地方企業買収が進んでいる。地域内で M&A が実現すれば担い手確保や業務効率化が期待できるが、M&A の売り手側の経営者は、県内の知人・他社へ情報が流出することを避けるため県外企業への売却を選択する傾向がある。結果として、地方の利益が県外に流出する構造が生まれており、地域内での事業承継や M&A を促進する仕組みが不十分である。
- 担い手不足への対応として、設計と施工の共同企業体（JV）形成、内製化、グループ化などを検討している企業はあるが、繁忙期と閑散期の差によるコスト負担増大が課題となっている。特に地方では、公共工事が増加しても技術者減少により受注できない企業が多く、資材価格高騰により企業の収益性も低下しており、M&A や企業連携の必要性が高まっている。
- なお、岩手県では、廃業を検討していた協力会社を M&A によりグループ会社化することで、専門技術者の確保と直接施工体制の構築に成功した事例がある。グループ化により企業間の情報共有が円滑になり、受注機会の拡大につながった。特に専門分野に強い人材を確保できたことで、元請企業としての施工能力が大幅に向上したようである。

【取組内容】

- 事業承継は「親族内承継」「従業員承継（MBO）」「第三者承継（M&A）」の 3 つのタイプに分類される。中小企業庁の調査（※）によれば、近年は親族内承継が減少傾向にある一方で、M&A による第三者承継が増加している。かつては「身売り」「乗っ取り」といったネガティブなイメージが強かった M&A だが、今日では後継者不在問題の解決策として、また経営戦略の一環として前向きな選択肢へと変化しつつある。

※ 中小企業庁「親族内承継に関する現状分析と今後の検討の方向性について」（2025 年 6 月 11 日）

- 岩手県の事例（上記の協力会社を M&A によりグループ会社化した事例）は、単なる企業買収ではなく、地域の技術者と技能を維持・継承する仕組みとして機能している。廃業による技術者の離散を防ぎ、地域の施工能力を維持することは、地域インフラの維持管理の観点からも重要である。M&A を通じた協力会社の救済は、買収側企業の競争力強化と地域建設業の持続可能性確保を同時に実現する有効な手法となろう。
- また、青森県でも、廃業を検討していた協力会社を M&A でグループ化した事例があるが、こちらは対等な関係に近い形での経営を実現している。グループ会社間で、県内の別地域で受注した工事を相互に下請施工する柔軟な協力体制を構築している。つまり、ある時は親会社が元請・子会社が下請として施工し、別の案件では子会社が元請・親会社が下請として支援するという双方向の協力関係により、各社の独立性を保ちながら、繁忙期・閑散期の人員調整や技術交流が可能となり、グループ全体として強力な直接施工体制を構築できた。
- このように、地域建設業の M&A においては、大企業による吸収合併型ではなく、地域企業同士の水平的・対等関係での統合が、M&A 後の業務プロセスを円滑に進め、従業員の定着と地域への貢献を両立させる有効なモデルとなることを示している。
- しかし、M&A が成立しない場合でも、地域のインフラを維持する観点では、廃業予定企業の従業員を地域内で確保する仕組みも必要である。地域のインフラを支えているのは企業組織であると同時に、現場で働く技術者・技能労働者一人ひとりであり、彼らの雇用と技術を地域内で維持することが課題である。
- 例えば、廃業予定企業に勤める従業員の情報（保有資格、専門分野、希望条件等）を事前に登録し、人材を必要とする地域内企業とのマッチングを図れる「地域建設業人材バンク」のような機関を創設することが有効ではないか。このような人材承継の仕組みは、M&A という企業単位の承継が困難な場合でも、地域の施工能力を維持する現実的な選択肢となる。地域で働く就業者の雇用を守り、培われた地域特性の技術の流出を防止することが重要である。
- 事業承継の見通しが立っていない地方の中小建設企業は、各都道府県に設置されている事業承継・引継ぎ支援センターで無料の事業承継診断を受けることから始めるべきである。同センターとの連携により、M&A の初期段階から専門家による支援を受けられる可能性もあり、各種サポートを受けながら 5 年後・10 年後の経営体制を明確化する必要がある。
- なお、先述の「東北アライアンス建設株式会社」は、今後各企業の協力会社群を基盤とした「東北トラスティア事業協同組合」の設立を計画している。広域的な事業協同組合として、資材価格の共同購入によるスケールメリットを生かした建設コスト削減、各地域の工事の繁忙期・閑散期に応じた相互人材支援などを目指しており、担い手確保の新たな解決策も提示している。

取組方針 2） 制度の適切な運用

取組項目（1） 入札・契約の適正化の促進

【提言】

- 県や建設業協会は、地域貢献加点の内容を周知徹底し、企業側の理解促進に努めるとともに、加点項目や配点も地域の実情を反映して定期的に見直す必要がある。
- 市町村は総合評価を導入し、ダンピング・くじ引き・不調・不落が発生しにくい競争環境の整備が必要である。

【現状と課題】

- 企業によっては総合評価の評価項目に対して不満が発生し得る。賃上げ、雇用、女性・若年層採用等の政策加点は、担い手確保の観点では意義がある一方、配点によっては技術提案や施工体制の優劣が点差に反映されにくく、現場からは「工事の中身で評価されていない」という受け止めがある。
- また、制度改定の中で「地域貢献が評価されにくくなった」といった意見も挙げられている。特に、維持管理・災害対応を行う企業は固定費負担が発生するため、メリット設計がないと不満につながるおそれがある。
- 市販積算ソフトの普及により複数企業で積算が一致する状況、最低制限価格近くに入札が集中することにより、くじ引きで受注者が決まる状況が問題であると企業側から指摘されている。
- 国土交通省の令和 7 年入契調査によると、総合評価落札方式を導入している岩手県内市町村は全 33 自治体中 18 自治体、予定価格を全案件事後公表しているのは全 33 自治体中 28 自治体である。

【取組内容】

- 地域貢献について、岩手県は総合評価落札方式において、無償奉仕活動・地域貢献活動（地域の清掃活動、小中学校を訪問して行う建設業体験支援、インターンシップ支援等）の実績を事前審査する運用を行う等の取組も行っており、地域に根差した施工体制や即応性を一定程度評価している。
- また、総合評価は本来、企業の技術提案等を促し総合的な競争を実現する制度であるが、工事内容と関係の薄い政策加点が増加すると不満が発生するおそれがあるため、定期的に受発注者双方で意見交換を行い、地域貢献・技術提案・過去成績等のバランスを見直す必要がある。
- 加えて、市町村は総合評価落札方式を導入し、適切に運用するとともに、予定価格を適切に設定することで、ダンピング・くじ引きの発生や、不調・不落を減少させる取組を行うべきである。例えば、総合評価の簡易型をベースとしながら、地域維持（災害協定、

除雪等）や地域貢献に関する項目に限定して加点するといったように、市町村単独では難しい制度設計や審査負担を下げて標準化することが現実的な方策ではないか。こうした運用により実効性を確保して、ダンピングが発生しにくい競争環境へ段階的に移行することが必要である。

取組項目（２） 資材価格高騰への対応

【提言】

- 資材価格高騰への対応として、行政は「周知」ではなく「実装支援」を前提に取り組むべきである。標準請負契約約款やスライド条項の周知徹底に加え、公共・民間発注の双方において、価格変動時の協議・変更の実務が標準化されるよう、ひな形、手順、エビデンス整備、相談体制まで一体で整備することが必要である。

【現状と課題】

- 行政に対するインフレ対応への期待は大きく、国や県工事ではスライド条項に関する取組が実施されているが、一部の市町村は実施に至っていない（国土交通省の令和 7 年入契調査によると、スライド条項の運用基準を策定している岩手県内市町村は、単品スライドは全 33 自治体中 23 自治体、インフレスライドは全 33 自治体中 20 自治体）。
- 民間建築工事では、スライド条項や「おそれ条項」等を契約に織り込んでいても、発注者側が変更不可・請負者負担を前提とするケースが多く、契約上の交渉力格差がそのまま価格転嫁の成否を左右しやすい。
- また、同じ民間建築でも工場案件のように利益確保余地があるものと、マンション等の「価格ありき」で利幅が薄いものとで、耐えられる変動幅が大きく異なる。加えて、建築確認申請等に起因する変更が設計責任として整理され、施主に請求しにくい運用がある場合、制度対応コストが施工者側に滞留し、結果的に工事原価を圧迫する。

【取組内容】

- 改正建設業法等の完全施行（2025 年 12 月 12 日）により、資材価格高騰への対応は、受注者が抱え込むことを前提にした取引慣行から、契約当事者がルールに基づき協議し、適正な請負代金に調整する方向へ転換することとなった。つまり、努力や慣行などの「望ましいとする」状態ではなく、契約条項と協議の枠組を前提に「当然に備えるべき」実務化の段階に入っている。
- 具体的には、自治体の発注実務（建築工事の積算・予定価格設定、単品スライドの適用判断、協議処理の手順）と、民間発注者・受注者の契約実務（価格調整条項、リスク情報通知、証憑整理）を、同じ方向性のもとで標準化して、現場の協議が回る状態をつくることが必要である。
- 行政は、標準請負契約約款の周知徹底だけでなく、契約変更の実務（変更協議の考え方、必要資料、処理手順）の標準化や、民間工事における標準約款の普及促進を推進すべきであり、価格変動を「施工者側の我慢」で吸収している状態から、「制度を実務化」することで、受注者側の経営の安定化につながる。

- 適正な価格転嫁には、第三次・担い手 3 法の規定に沿うよう、発注行政の観点からは県内公共発注者間が連携・協力し、迅速かつ柔軟に対応することが求められ、業行政の観点では民間発注者への働きかけ、元請・下請建設業者への指導監督が求められる。元請・下請すべての建設業者も、法令に則り適正な取引を推進する必要がある。

取組方針 3） 地域課題への対応力強化

取組項目（1） 維持管理業務の広域・多分野連携

【提言】

- インフラの維持修繕コストと管理すべき総延長のギャップを埋めるべく、今後はインフラの統廃合や集約を見据えた予算配分に転換することが重要である。
- 群マネは、地域の自治体が抱える維持管理業務の課題に対する手法であり、モデル地域の実践を通じて各自治体に横展開していくことが期待される。

【現状と課題】

- 公共受注の減少に伴い売上・利益が減少しており、特に県や市町村の維持管理工事等を主に受注している企業は厳しい受注環境に置かれている。
- 特に、冬期の除雪作業は地域の安全確保に直結するため、受注者も「地域の守り手」として回避しにくいが、繁忙期の施工と除雪が重なると、上限規制の下で稼働を確保するために過大な常用要員を抱える必要があると指摘されている。
- 人口減少・担い手不足が進行する一方、岩手県のように県土が広くインフラが面的に拡散している地域においては、「対象となる維持管理面積を減らさなければ対応できなくなる」「インフラ維持における総費用と総距離のギャップを小さくする施策を行政に働きかけてほしい」といった意見も挙げられている。

【取組内容】

- インフラの維持管理を行う技術者や技能労働者の確保が難しくなる中、閑散期の人員を繁忙期へ融通する企業間応援は合理的ではあるものの、法制度が追いついていない。特に、地域性・季節性（夜間・早朝、待機、出動頻度の変動）を予定価格・労務単価に十分に反映できないと、維持管理を支える企業ほど収益が悪化するおそれがある。同時に、市町村側も財源不足や技術系職員の減少等の課題を抱えている。
- こうした背景から、国は既存の行政区分や分野の縦割りに拘らず、広域・多分野のインフラを維持管理する考え方として「地域インフラ群再生戦略マネジメント」（群マネ）を位置づけている。なお、東北地方では秋田県大館市が、モデル地域として選定されている。民間を活用した包括発注・複数年契約の導入による多分野連携により、管理者の枠を超えた持続可能な取組・実施体制の構築を目指している。
- また、担い手が減少する中で、維持修繕の総費用は増加しやすい一方、管理すべき道路・橋梁・上下水道等の総延長は自然には減らず、自治体の執行能力も縮小していく。将来的には廃止するインフラの合意形成など維持対象を段階的・計画的に減らしつつ、残すインフラを集約して強くする方向に予算配分を転換することが現実的である。

※ 地域インフラ群再生戦略マネジメント（群マネ）とは、複数の自治体が連携して、道路等のインフラを一括管理・維持する効率化手法である。この連携手法は「広域連携」「多分野連携」の 2 通りある。「広域連携」は、既存の広域連携の組織体や協議会等の体制をベースに複数市区町村が連携する「水平連携」と、都道府県（本庁や出先機関等）がリードして複数市区町村と連携する「垂直連携」の手法に分かれる。「多分野連携」は、従来は同じ自治体でも縦割りで管理されてきたものを、河川や上下水道など相乗効果が期待される施設は単独自治体内でまとめて管理する手法である。

取組項目（２） 災害対応力の強化

【提言】

- 災害対応等で貢献してきた企業は「地域の守り手」として不可欠な存在である。企業を存続させていくため、災害対応実績や労務単価など地域の実状を踏まえて運用方法を改善し、経営の安定化を図ることが必要である。

【現状と課題】

- 災害協定を締結し、緊急対応や除雪作業に従事する建設業者は、指名競争入札では反映されないという制度上の不整合が生じているという意見が挙げられている。
- 積雪地域は、冬期の除雪作業が地域住民の生活を支える重要な業務である一方、繁忙期と重なることで時間外労働の上限規制への対応が困難となり、多くの人員確保が必要となる。こうした地域性や季節性を考慮して労務単価に反映させてほしいという意見が挙げられており、災害対応に積極的な企業ほど経営上の負担が大きい可能性がある。

【取組内容】

- 総合評価では「災害協定に基づく災害活動の実績」が加点されることが一般的であることから、先述のとおり市町村も総合評価を導入することが必要である。また、指名競争においては、除雪作業の年間実施回数、災害時の緊急出動実績、BCP 認定の取得状況といった実績を明確に数値化して選定基準に追加することが必要である。
- 労務単価への反映は、地域の実状を踏まえて取り組む必要はあるものの、災害対応等で貢献してきた企業が存続できなければ、地域のレジリエンス低下に直結するため、運用方法の改善が求められる。
- こうした中、国の支援策も展開されている。国土交通省が令和 6 年度補正予算で創設した「建設市場整備推進事業費補助金」は、地域建設業の災害対応力強化に向けた重要な支援策である。この補助金は、建設業に係る発災時の応急復旧を想定した防災訓練に際し、作業員の技術習得及び発災時における対応体制の強化による安全性の向上に資する ICT 機器の導入並びに発災時以外も含めた建設現場における生産性向上を目的とする当該 ICT 機器の活用等に関する取組を行う事業者に対し、当該訓練等に要する

費用の一部を助成するものである。激甚化・頻発化する各種災害に適切に対応できる能力・体制を構築・強化するためにも、本制度の積極的な活用が望まれる。特に、中小建設企業にとっては、高額な ICT 機器の導入が困難な中で、訓練を通じて最新技術に触れる機会となり、災害対応能力の向上と生産性向上の両立が期待できる。

取組項目（３） グリーン・トランスフォーメーション（GX）取組支援

【提言】

- 建築物のライフサイクルカーボン（LCCO2）削減に向けて、今後は建設業においても建材調達から施工、廃棄に至る全工程での CO2 削減が求められる。GX 建機の導入支援や情報提供など、業界全体として取組を推進していくことが求められる。

【現状と課題】

- 2050 年カーボンニュートラルの実現に向けて、サプライチェーン全体での脱炭素化が進展し、特に大手企業との取引においては環境対応が必須条件となりつつある。建設企業も発注者のサプライチェーンの一部として、CO2 排出量の算定・削減が求められている。この流れを受けて、一部の建設企業では ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）への対応や、環境配慮型技術の導入を進めている。一方、中小建設企業の多くは、専門人材の確保や情報アクセスが困難であり、具体的な対応方法が分からず取り残されるおそれがある。

【取組内容】

- 内閣官房に設置された「建築物のライフサイクルカーボン（LCCO2）削減に関する関係省庁連絡会議」において、「建築物のライフサイクルカーボンの削減に向けた取組の推進に係る基本構想」（2025 年 4 月）が策定・公表され、2028 年度を目途に建築物の LCCO2 評価の実施を促す制度の開始を目指すこととされた。
- 建設業では、これまでの施工品質や工期管理に加えて、建築物のライフサイクル全体での CO2 削減という新たな責任が求められることになる。この制度では、施工者は設計者や建築主から伝達された CO2 削減方針に基づき、脱炭素化に取り組んだ建材・設備の調達が必要となる。施工現場においても、建設機械の電動化や省エネ化、資材輸送の効率化、建設廃棄物の削減など、施工プロセス全体での環境負荷低減が求められる。
- 特に大手建設会社では、発注者の Scope3（※）開示要請に対応するため、サプライチェーン全体での CO2 排出量の把握と削減が急務となる。中小建設会社も、将来的な制度拡大を見据え、早期からライフサイクル思考での施工計画立案や、環境性能を考慮した技術提案力の向上が必要となる。建設業界全体として、従来の価格・品質競争から、環境性能を含めた総合的な価値提供への転換が求められている。
- なお、改正品確法においても、公共工事における「環境の保全」に一層寄与できる脱炭素化の取組（GX）の強化が求められている。このような中で建設業が GX に取り組むには、CO2 を排出する建設機械を電動化することが不可欠であるため、国土交通省は「GX 建設機械認定制度」を設け、CO2 を無排出で運用できる電動の建設機械（GX 建機）を導入した場合に補助金を交付している。

- 今後、脱炭素への取組は国全体で加速化することが予測される。GX は地域の建設企業が単体で行う取組には限界があるため、行政においては、GX 建機の普及促進に向けて業界全体に周知し、GX 建機の導入支援や情報提供を行うなど、業界全体として取組を推進していくことが期待される。

  ※ 建設業の企業活動において排出される CO2 は、自社の建設工事における燃料の使用（Scope1）や電気の使用（Scope2）だけでなく、上流（建設資材の調達・製造・輸送、廃棄物処理等）と下流（引き渡した建築物の運用、修繕、解体等）のサプライチェーン全体を含めた間接的な排出（Scope3）も含まれる。これら各段階における CO2 排出量を計算することが、新築建築物の建築主などに対して求められる。

４．まとめ　～地域建設業の新たな時代への転換～

建設業は現在、歴史的な転換期を迎えている。令和 6 年に成立した第三次・担い手 3 法により、建設業法、品確法、入契法が一体的に改正され、令和 7 年 12 月の完全施行によって業界全体が変革の渦中にある。この法改正は単なる制度変更ではなく、建設業が長年抱えてきた構造的課題に正面から向き合い、持続可能な産業への転換を促す重要な契機となっている。

各アンケート調査及びインタビュー調査から明らかになったことは、建設業における 3 つの「ボーダレス化」という新たな潮流である。第一に「キャリアパスの多様化」により、従来の男性中心・現場中心の働き方から、女性活躍やデジタル人材、バックオフィス業務など多様な人材が活躍できる環境へと変化している。第二に「企業連携の広域化」により、県境を越えた企業連携・異業種との連携や、地域を越えた M&A による事業承継など、従来の地域的・組織的な境界を越えた協力関係が生まれている。第三に「取引関係の平等化」により、改正建設業法で示された労務費基準の適用や適正な工期設定が求められ、元請・下請の垂直的関係から水平的なパートナーシップへの転換が垣間見える。

これらの変化の根底にあるのは「人的資本経営」という考え方であろう。建設業は機械や設備ではなく、技術者・技能労働者一人ひとりの知識と経験によって成り立つ産業である。特に経営資源に限界がある中小建設企業こそ、人材への投資と育成が競争力の源泉となる。適正な労務費の確保による処遇改善、キャリアパスの明確化、働きやすい環境整備などは、単なるコストではなく、企業の持続的成長への不可欠な投資として捉えるべきである。

地域建設業が目指すべき姿は、地域住民の安全・安心な暮らしを支え、豊かな生活基盤を創造し続ける「地域と人財の守り手」である。災害対応やインフラ維持管理という使命を果たしながら、同時に魅力ある職場として若者に選ばれ、多様な人材が誇りとやりがいを持って働ける産業へと進化することが求められている。

経営者には、従来の慣習や固定観念から脱却し、新たな時代に対応する強い意識改革が必要である。行政もまた、制度の周知にとどまらず、部局横断的な取組や関係機関との連携によって、企業が実際に活用できる実装支援へと踏み込むことが不可欠である。建設業界が一体となって変革に取り組むことで、地域建設業は必ず明るい未来を切り拓くことができるはずである。

「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書

令和 8 年（2026 年）4 月 発行

【編集発行】

一般財団法人建設業情報管理センター

〒103-0011

東京都中央区日本橋大伝馬町 14 番 1 号　住友生命日本橋大伝馬町ビル 5 階

TEL : 03（6661）6638

FAX : 03（6661）6629

URL: https://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。