「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

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

1．委員名簿

（五十音順・敬称略）

秋山　寿徳　　株式会社日刊建設通信新聞社　取締役 兼 専務執行役員 編集総局長

岩渕　伸也　　一般社団法人岩手県建設業協会　専務理事

大橋　弘　　東京大学　副学長　【座長】

久保田　和憲　　岩手県　県土整備部　建設技術振興課　総括課長

松井　博孝　　一般財団法人建設業情報管理センター　東日本支部長　※

山影　一茂　　国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課　建設業政策調整官　※

山崎　篤男　　一般社団法人全国建設業協会　専務理事

横川　貢雄　　株式会社日刊建設工業新聞社　常務取締役 編集局長

横田　正文　　一般財団法人建設業情報管理センター　専務理事

※ はオブザーバー

2．開催概要

会合・インタビュー調査	実施年月日
地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）第 1 回	2025 年 7 月 18 日
地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県） インタビュー調査	2025 年 10 月 8 日～9 日
地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）第 2 回	2026 年 1 月 26 日
地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）第 3 回	2026 年 3 月 5 日

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

１．アンケートの概要

岩手県内の建設企業の経営状況や課題などの現状を把握し、今後の地域における建設産業の意義や役割、また建設人材の確保・育成の方策など、課題解決に向けた方向性を検討するため、県内に本社のある建設企業を対象としたアンケートを実施し、経営状況、人材確保・担い手対策の状況、就業環境、ICT への対応状況などを把握した。

図表 3-2-1　調査概要

調査目的	岩手県内の建設企業の経営状況や課題などの現状把握
調査対象	県内建設企業のうち、令和 7・8 年度建設工事入札参加資格を有する 1,135 業者
データ数	サンプル数　1,135 票
	有効回答数　559 票（回収率 49.3%）
調査時点	2025 年 8 月 18 日（月）～2025 年 9 月 5 日（金）
調査方法	自記入式アンケート調査票を郵送により配布・回収
調査事項	【基本属性】 ・　本社所在地、ランク、公共工事の割合、主たる発注元、経常利益の増減、従業員数 【アンケート事項】 ・　経営状況（経営上の課題、請負工事の受注環境） ・　人材確保・担い手対策の状況（採用活動、人材確保への対応、建設キャリアアップシステム対応等） ・　就業環境（技術者・技能労働者の休日取得状況、平均残業時間、処遇改善対応） ・　生産性向上（ICT の活用） ・　事業継続、建設産業に対する行政の支援施策

【本報告書での記載方法について】

・　本報告書では、各設問を集計した回答者数の値（n 値）を、「n＝●」という記載方法でグラフ中に示している。
・　集計結果の割合は、特に断りのない限り、小数点以下第 2 位を四捨五入している。そのため、割合の合計が 100%に一致しないことがある。
・　複数回答の設問は、回答者数に対する回答数の割合を示している。そのため、その合計値が 100%を超える場合がある。
・　単一回答の設問において複数の選択肢に○が付いている回答は無効とし、無効分を除いて集計を行っている。

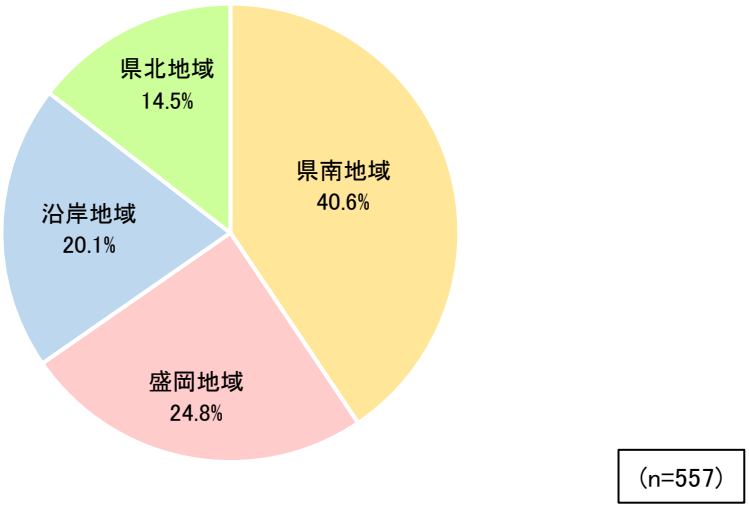
２． 回答者の基本属性

(1) 本社所在地

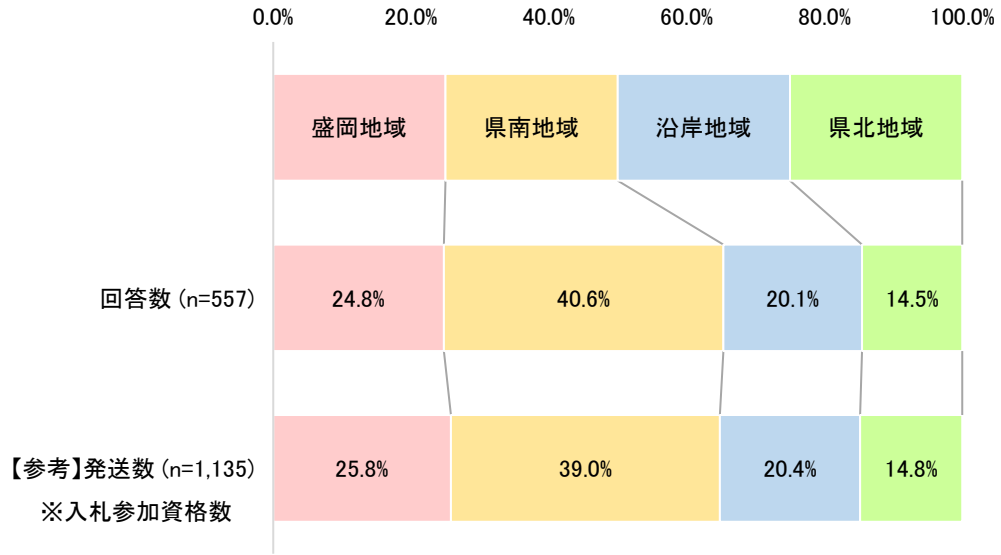
・ 本アンケートの回答企業の本社所在地は県南地域（40.6%）が最も多く、盛岡地域（24.8%）と続く。

・ 本アンケート発送時点における令和７・８年度建設工事入札参加資格を有する県内建設企業数の地域比率とアンケート回答企業の地域比率はほぼ同様であることから、回答の地域性に偏りはないと考えられる。

図表 3-2-2　本社所在地域



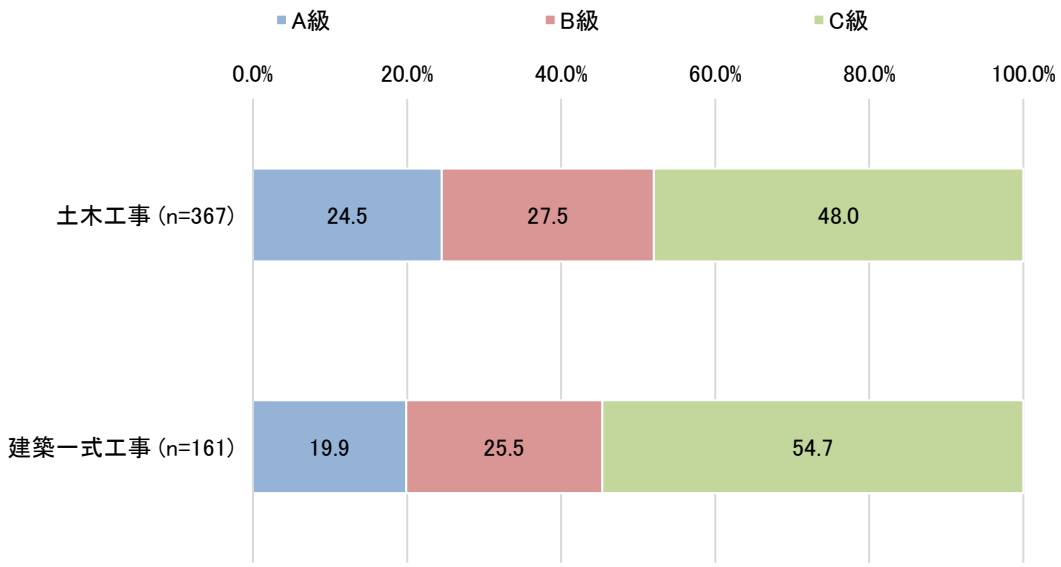
図表 3-2-3　本社所在地域の回答数

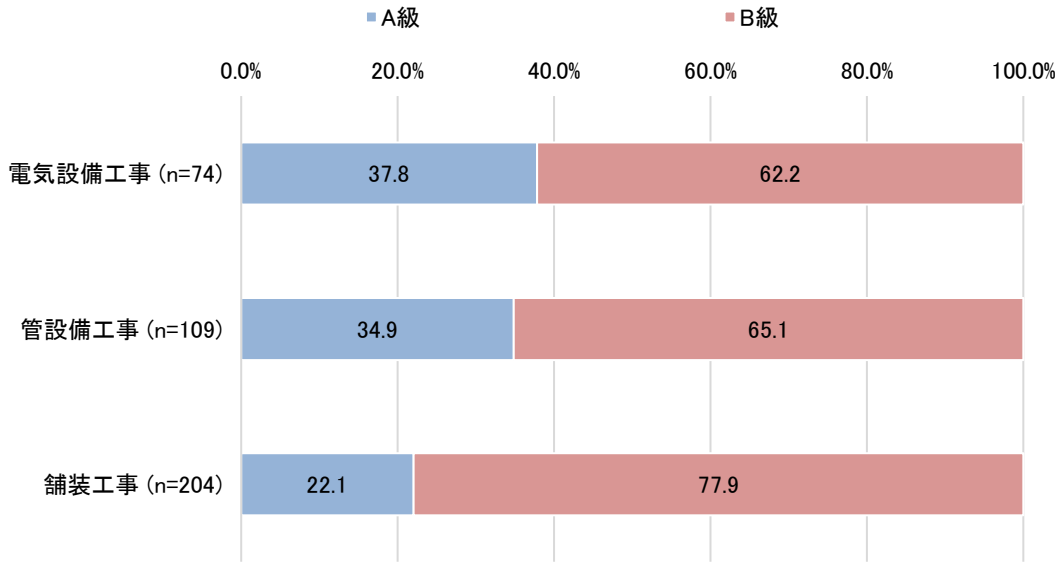


(2) 入札参加資格等級

・　回答企業の岩手県入札参加資格の等級は次図のとおりである。

図表 3-2-4　入札参加資格の等級





注)「資格なし」と回答した企業を除いて集計している。「資格なし」の回答は、上記 5 業種以外の工事種別（鋼橋上部工事、法面処理工事など）について、格付けを行っていないことによる。

（参考）入札参加資格の等級別構成比

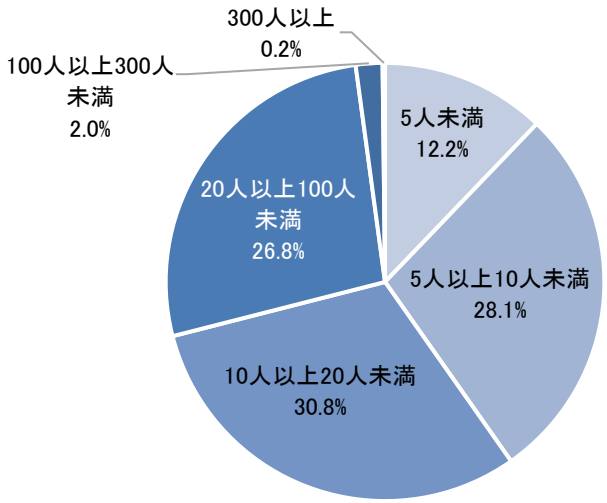
		A	B	C
土木工事	登録者数	159	175	439
	回答企業数	90	101	176
	回答率（%）	56.6	57.7	40.1
建築一式工事	登録者数	81	73	205
	回答企業数	32	41	88
	回答率（%）	39.5	56.2	42.9
電気設備工事	登録者数	66	112	—
	回答企業数	28	46	—
	回答率（%）	42.4	41.1	—
管設備工事	登録者数	84	180	—
	回答企業数	38	71	—
	回答率（%）	45.2	39.4	—
舗装工事	登録者数	67	364	—
	回答企業数	45	159	—
	回答率（%）	67.2	43.7	—

注）本アンケートは各工事種別の入札参加資格を保有する全ての企業を対象にしているため、同一の企業が複数の工事種別について回答している場合がある。

(3) 常用労働者数、直近年の完成工事高、事業の主たる発注元、経常利益

・ 常用労働者数の割合は、10 人以上 20 人未満（30.8%）が最も多く、常用労働者数 20 人未満の比較的小規模な企業が約 7 割を占める。

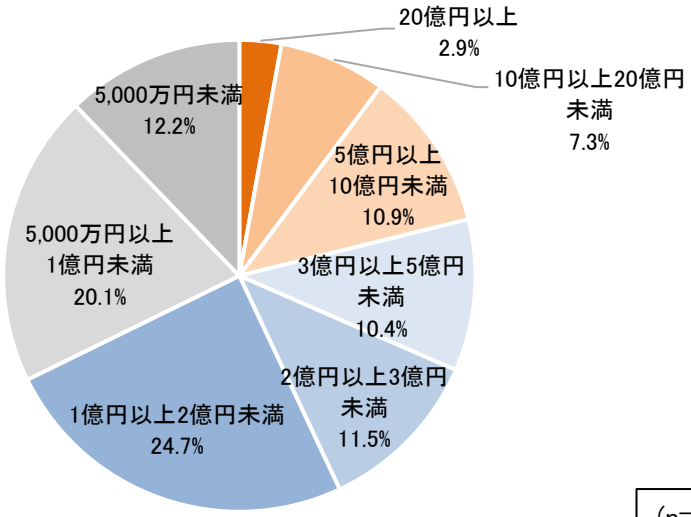
図表 3-2-5 常用労働者数の割合



（n=559）

・ 回答企業の直近年における完成工事高の割合は、1 億円以上 2 億円未満（24.7%）が最も多い。次いで、5,000 万円以上 1 億円未満（20.1%）、5,000 万円未満（12.2%）となっており、過半が 2 億円未満となっている。

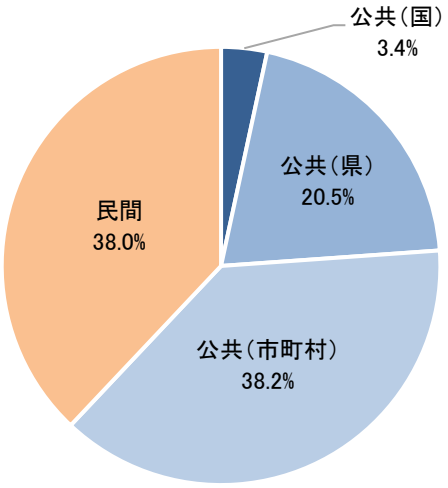
図表 3-2-6 完成工事高の割合



（n=558）

・　回答企業の事業の主たる発注元は、公共が民間を上回る。なお公共については、公共（市町村）（38.2%）が最も多く、公共（県）（20.5%）、公共（国）（3.4%）と続く。

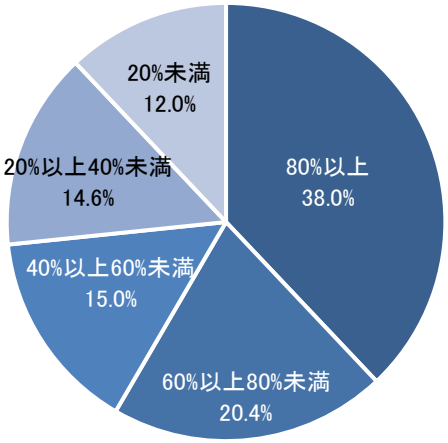
図表 3-2-7　事業の主たる発注元



（n=532）

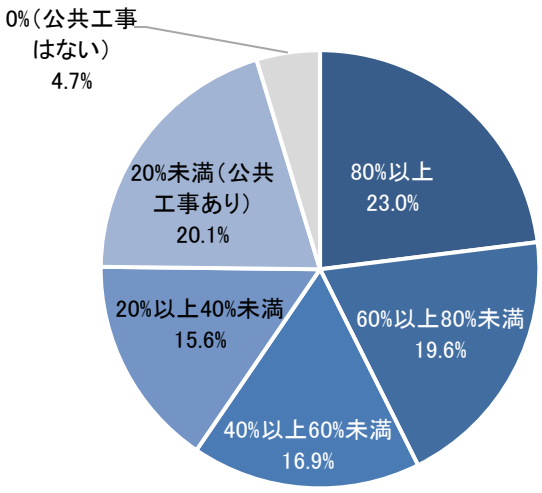
・　元請で施工した公共工事の割合は、60%以上が 58.4%となっており、過半の企業が元請として施工している。
・　完成工事高に占める公共工事の割合について、80%以上（23.0%）、60%以上 80%未満（19.6%）となっており、公共工事を事業の中心（公共工事の割合が 60%以上）としている企業は全体の 4 割強を占める。

図表 3-2-8　元請で施工した公共工事の割合



（n=548）

図表 3-2-9　完成工事高に占める公共工事の割合



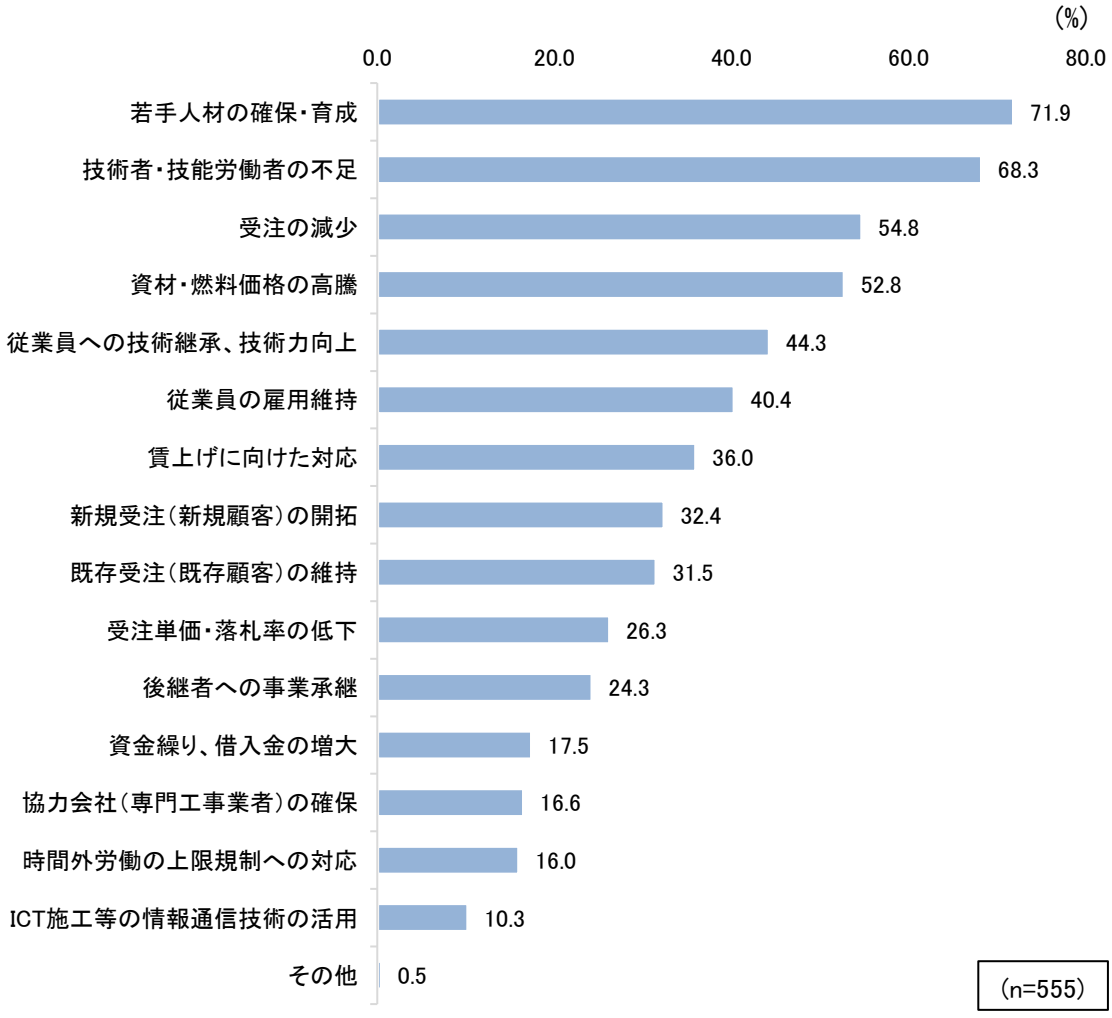
（n=556）

3． 回答結果

(1) 経営状況

・ 経営上の課題として最も多く挙げられたのが、「若手人材の確保・育成」（71.9%）である。続いて、「技術者・技能労働者の不足」（68.3%）となっており、担い手の確保や育成を課題と捉えている。また、「受注の減少」(54.8%)や「資材・燃料価格の高騰」(52.8%)といった受注環境に関する項目も多く挙げられている。

図表 3-2-10　経営上の課題について　（複数回答）

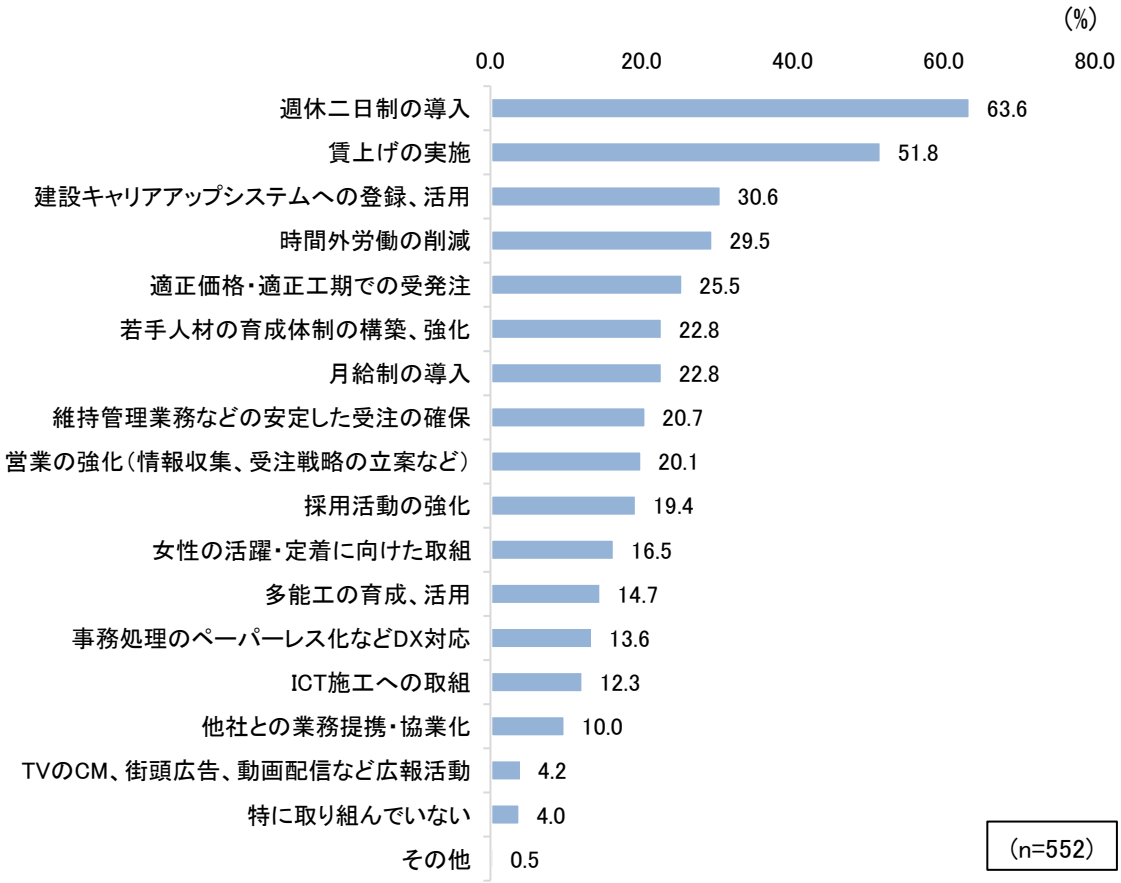


（注）本報告書において、技術者は現場監督等を、技能労働者は作業員や重機オペレーター等を指す。

・　経営上積極的に取り組んでいることとして、「週休２日制の導入」（63.6%）、「賃上げの実施」（51.8%）といった労働環境の改善に係る取組が上位を占める。

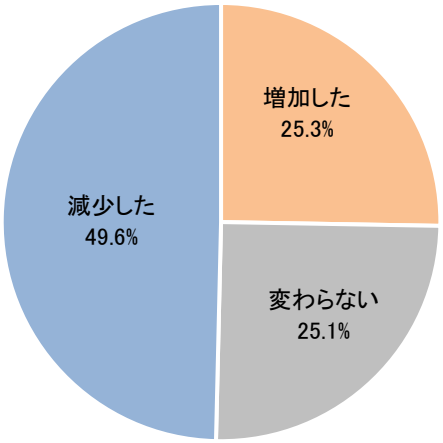
・　先述のとおり、「若手人材の確保・育成」「技術者・技能労働者の不足」を経営上の課題と捉える企業は多い一方、「若手人材の育成体制の構築、強化」「採用活動の強化」「多能工の育成、活用」などに取り組む企業の割合は大きくはない。人材育成に関しては、必要な時間やコストが確保できない等、何らかの課題を抱えているものと考えられる。

図表 3-2-11　経営上積極的に取り組んでいること（複数回答）



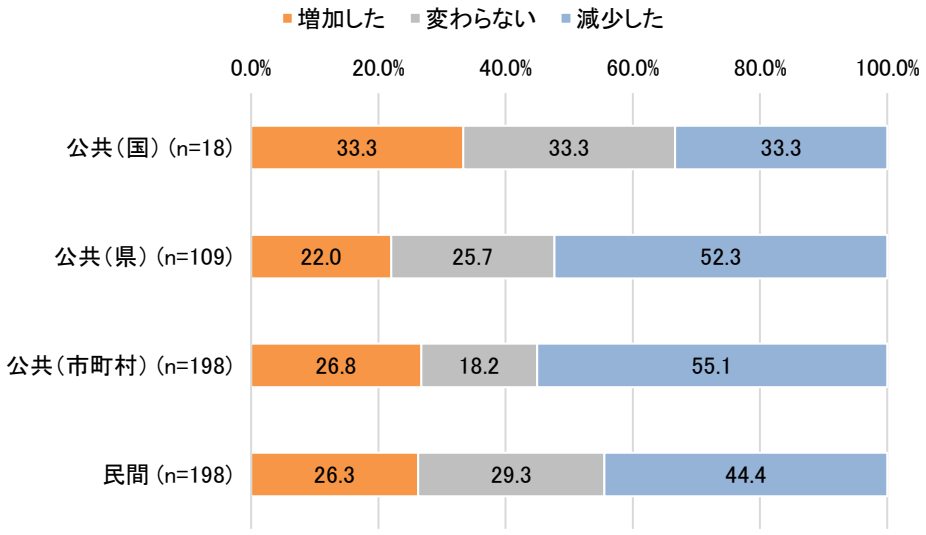
・　経常利益を前年と比較すると、約半数の企業が「減少した」と回答している。主たる発注元別にみると、「減少した」と回答した割合は、公共（県）で 52.3%、公共（市町村）で 55.1%と、いずれも半数を超えている。
・　経常利益が減少した要因として、「公共受注の減少に伴う売上減少」（49.4%）が最も多く挙げられ、「民間受注の減少に伴う売上減少」（16.7%）、「資材・燃料等の高騰による変動費の増加」（13.9%）が続く。
・　事業の主たる発注元が県・市町村である企業は、厳しい経営環境にあることがうかがえる。

図表 3-2-12　前年と比較した経常利益の変化

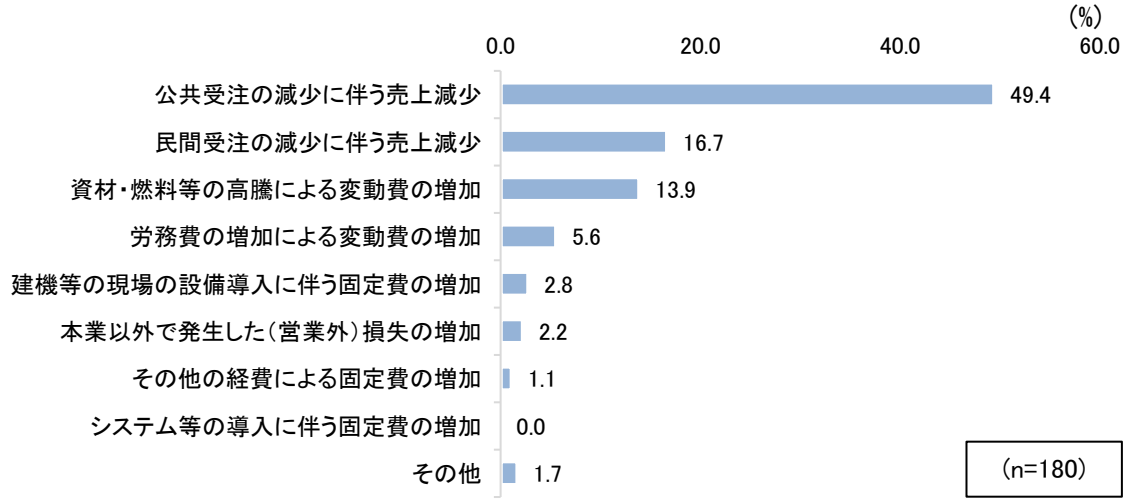


（n=546）

（参考）前年と比較した経常利益の変化※主たる発注元別



図表 3-2-13　経常利益が減少した要因について最も当てはまるもの

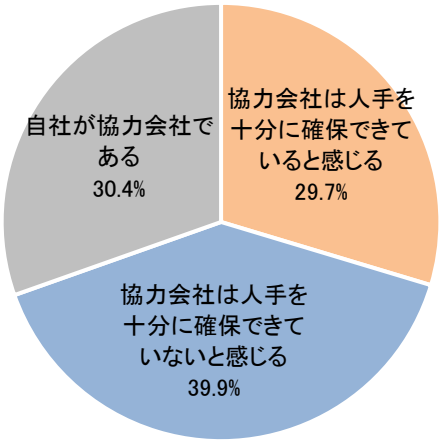


(2) 人材確保・担い手対策の状況

① 協力会社の人材確保の状況

・ 協力会社の人手確保の状況について、「協力会社は人手を十分に確保できていないと感じる」（39.9%）との意見が最も多く挙げられた。

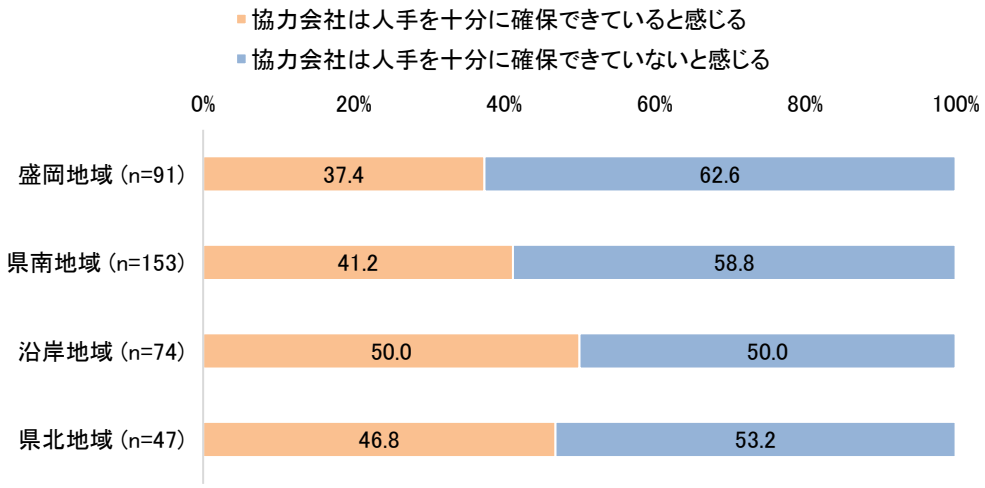
図表 3-2-14 協力会社の人材確保の状況



（n=526）

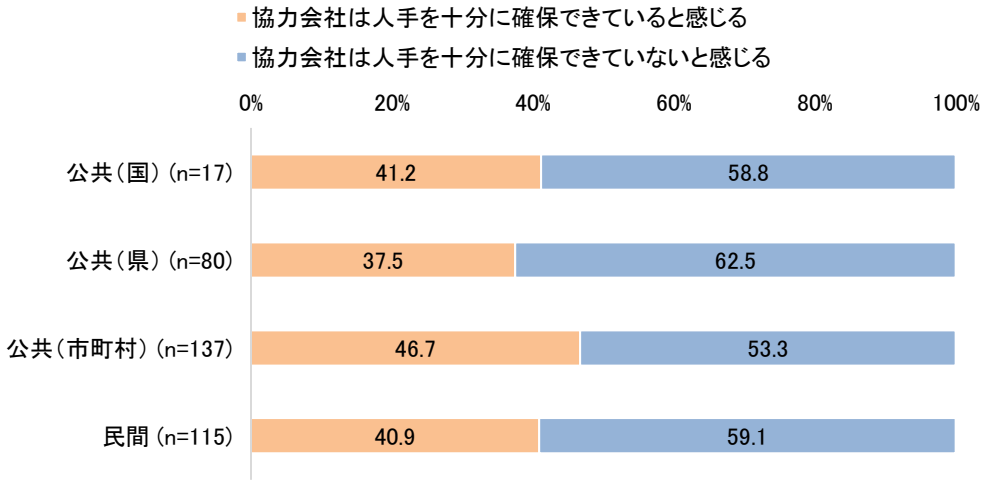
・　地域別にみると、特に盛岡地域では「協力会社は人手を十分に確保できていない」と感じる割合が 6 割を超えており、他地域と比べて人手不足感が強いことがうかがえる。
・　発注元別では、県発注工事を主たる発注元とする企業が「協力会社は人手を十分に確保できていない」と 6 割強が回答している。

（参考）協力会社の人材確保の状況（地域別）



注)「自社が協力会社である」と回答した企業を除いて集計している。

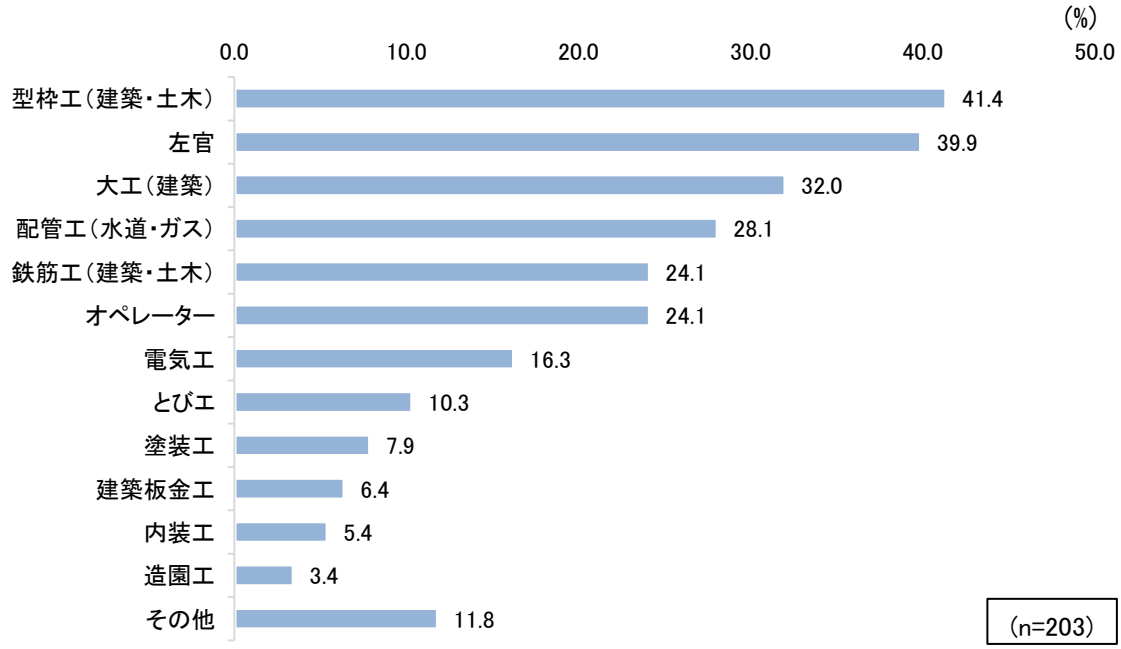
（参考）協力会社の人材確保の状況（主たる発注元別）



注)「自社が協力会社である」と回答した企業を除いて集計している。

・　十分に確保できていないと感じる職種として、「型枠工（建築・土木）」（41.4%）が最も多く挙げられたほか、左官や大工（建築）などの職種も上位に挙げられた。

図表 3-2-15　十分に確保できていないと感じる職種



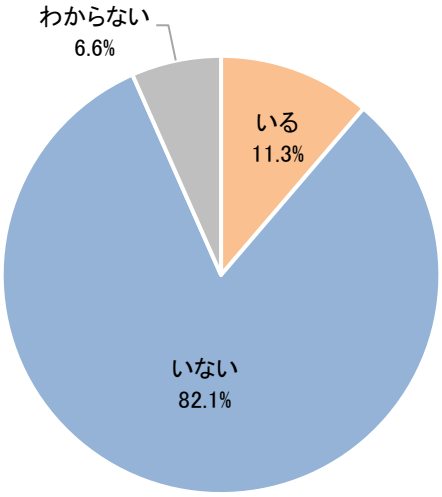
・　協力会社が人材を十分に確保できていない理由を尋ねたところ、少子高齢化による担い手不足や賃金不足、不安定な受注に関する意見が多く挙げられた。

図表 3-2-16　協力会社が人材を十分に確保できていない理由（自由回答の中から抜粋）

内容
公共事業の削減や働き方改革、総合評価方式による入札基準の厳格化などの影響で、落札が非常に難しくなり、人材の雇用維持が困難な状況にある。発注者側にもこの現状を理解してもらう必要がある。また、今後の災害時の対応にも支障が出る恐れがある。
福利厚生の充実や賃上げへの対応が不十分なため、若手人材を確保しても、すぐに辞めてしまう。若手にとって、将来性と魅力ある会社作りをしていかなければならない。
労務単価が安いため、建設業へ就労する人が少ない。一方で、製造業などの他業種は、給与が安くても３Ｋがないため人が集まりやすい。
いずれの協力会社も高齢化が進み、作業効率が上がらない為、次の仕事の依頼がしにくい。また、経費が高騰し利益の減少を招くことが多くなっている。
技術者及び技能労働者が高齢化しており、引退していく人も多いが、建設業に就く若者が少ない。
仕事量が減り、安定的な受注が見込めない状況にあり、採用にも不安を感じているのではないかと考えている。
県外や首都圏の企業による採用活動の強化や賃上げにより、人手を取られていると感じる。地方の企業も賃上げを行っているが、追いつけない。
建設業界に見切りを付けて、他業界へ転職してしまう人が多く、全般的に人員が不足している。

・　協力会社の外国人労働者の採用状況として、8 割以上の企業が「いない」と回答している。

図表 3-2-17　協力会社の外国人労働者の採用状況



（n=151）

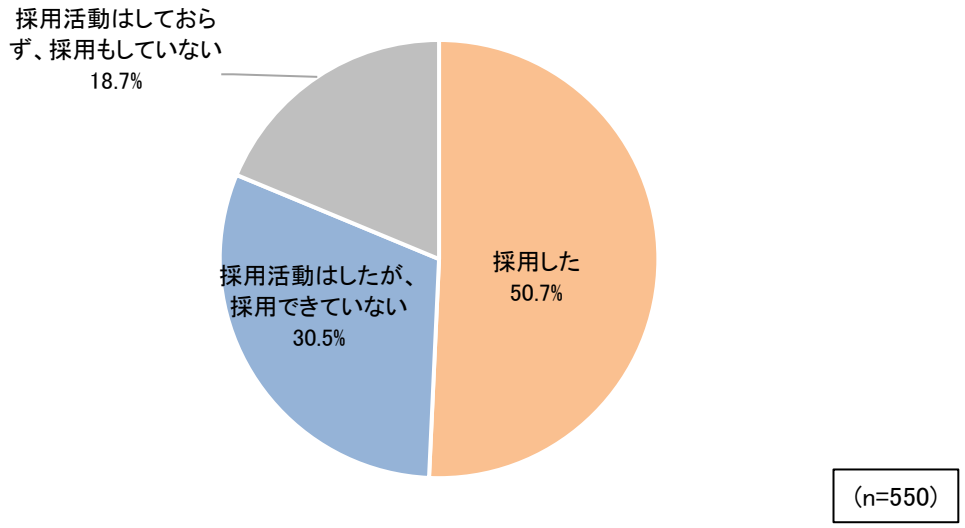
② 採用状況

・ 直近 5 年間における技術者の採用について、「採用した」企業は約半数であった。一方で、「採用活動はしたが、採用できていない」企業も 3 割存在する。

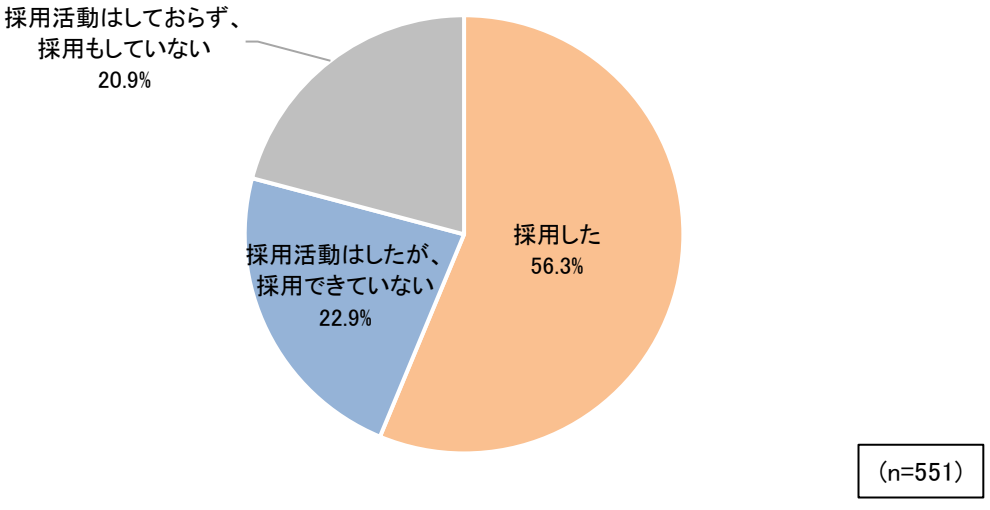
・ 技能労働者においては、「採用した」企業は過半数を占めるものの（56.3%）、採用活動を行っていても 2 割の企業が採用には至っていない。

・ 採用した技術者、技能労働者の属性として、「社会人（建設業経験者）」（67.8%）が最も多くを占め、「社会人（建設業未経験者）」（27.3%）、「高卒（工業系以外の学科）」（23.6%）と続く。

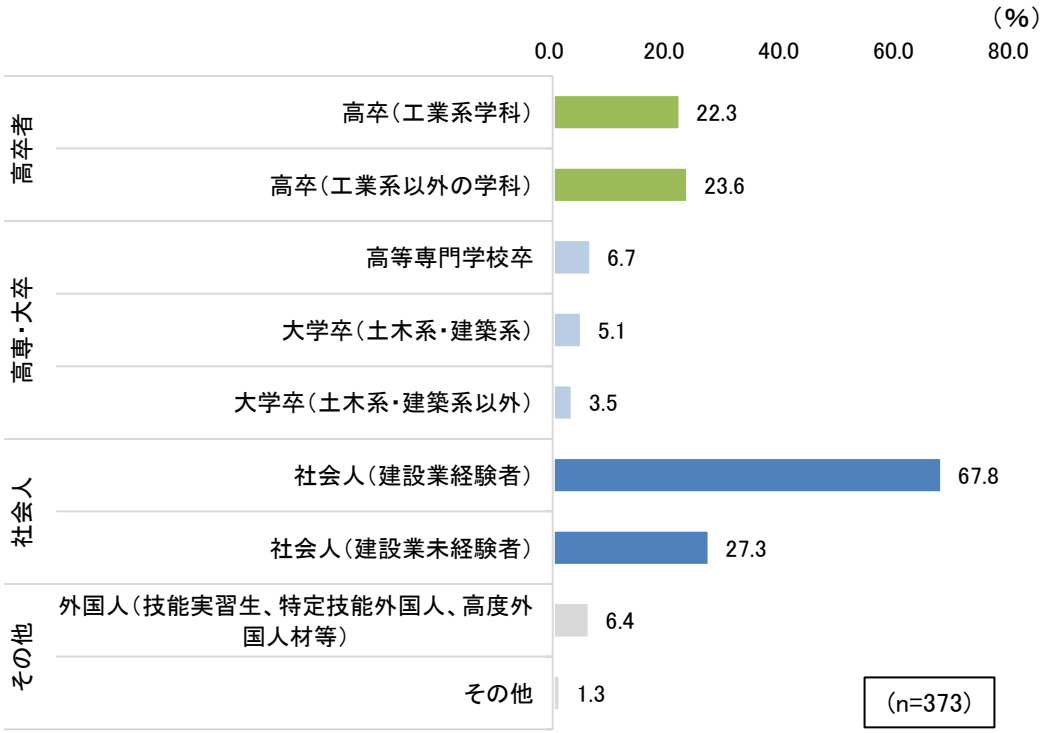
図表 3-2-18　技術者の採用



図表 3-2-19　技能労働者の採用



図表 3-2-20　採用した技術者・技能労働者の属性（複数回答）

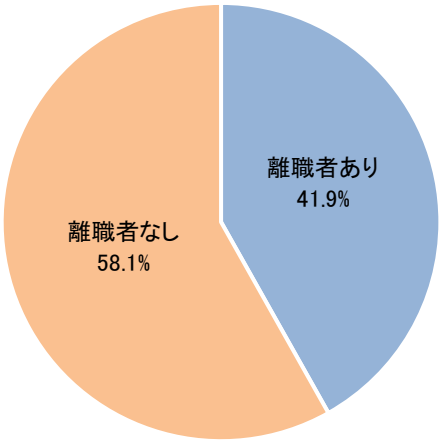


③　離職状況

・　直近 5 年間で新たに採用した技術者が離職したかどうかについて（定年退職を除く。）たずねたところ、「離職者あり」が 41.9%となっており、4 割強の企業が技術者を採用しても離職している結果となっている。

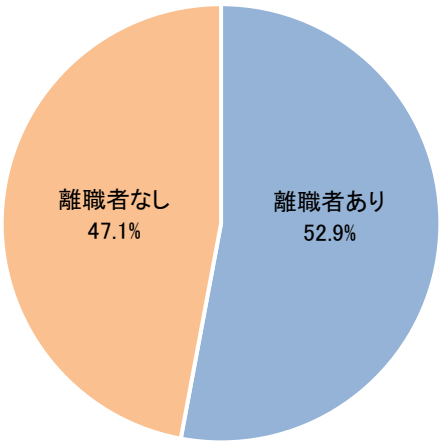
・　技能労働者は、「離職者あり」が半数を超えており（52.9%）、技術者以上に職場への定着が難しいことがうかがえる。

図表 3-2-21　新たに採用した技術者の離職状況



（n=270）

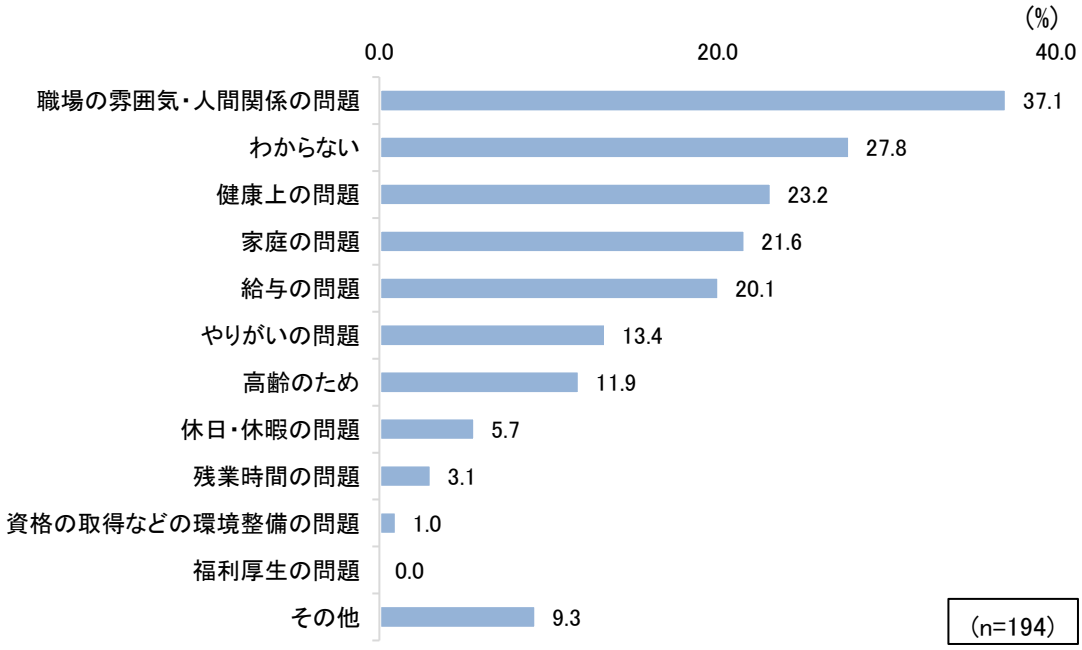
図表 3-2-22　新たに採用した技能労働者の離職状況



（n=306）

・　採用した技術者・技能労働者が離職した理由として、「職場の雰囲気・人間関係の問題」（37.1%）が最も多く、「健康上の問題」（23.2%）、「家庭の問題」（21.6%）と続く。
・　また、「わからない」と回答した企業も一定数存在し（27.8%）、退職理由を明確に把握できていない。退職面談等で退職理由を把握し、離職防止に向けて方策を講じることが必要である。

図表 3-2-23　新たに採用した技術者・技能労働者の離職理由（複数回答）



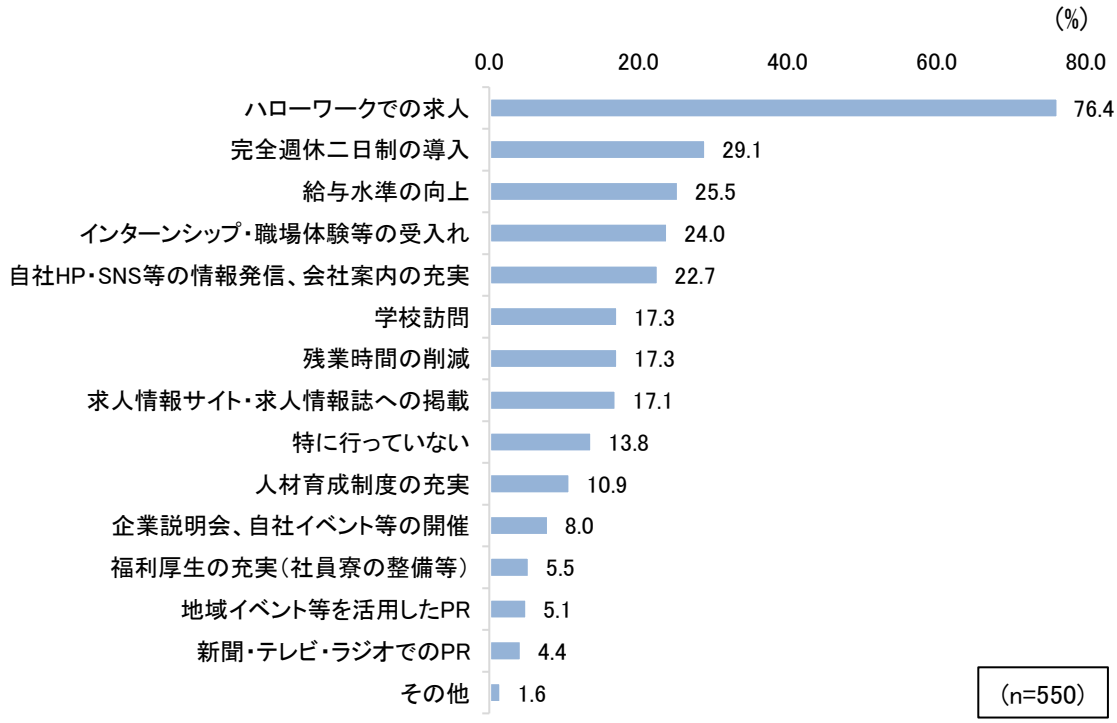
④　人材確保への対応

・　担い手を確保するために行っている取組として、「ハローワークでの求人」（76.4%）が最も多い。「完全週休２日制の導入」（29.1%）、「給与水準の向上」（25.5%）等と続くが、いずれも３割に満たず、取組が十分とは言えない。

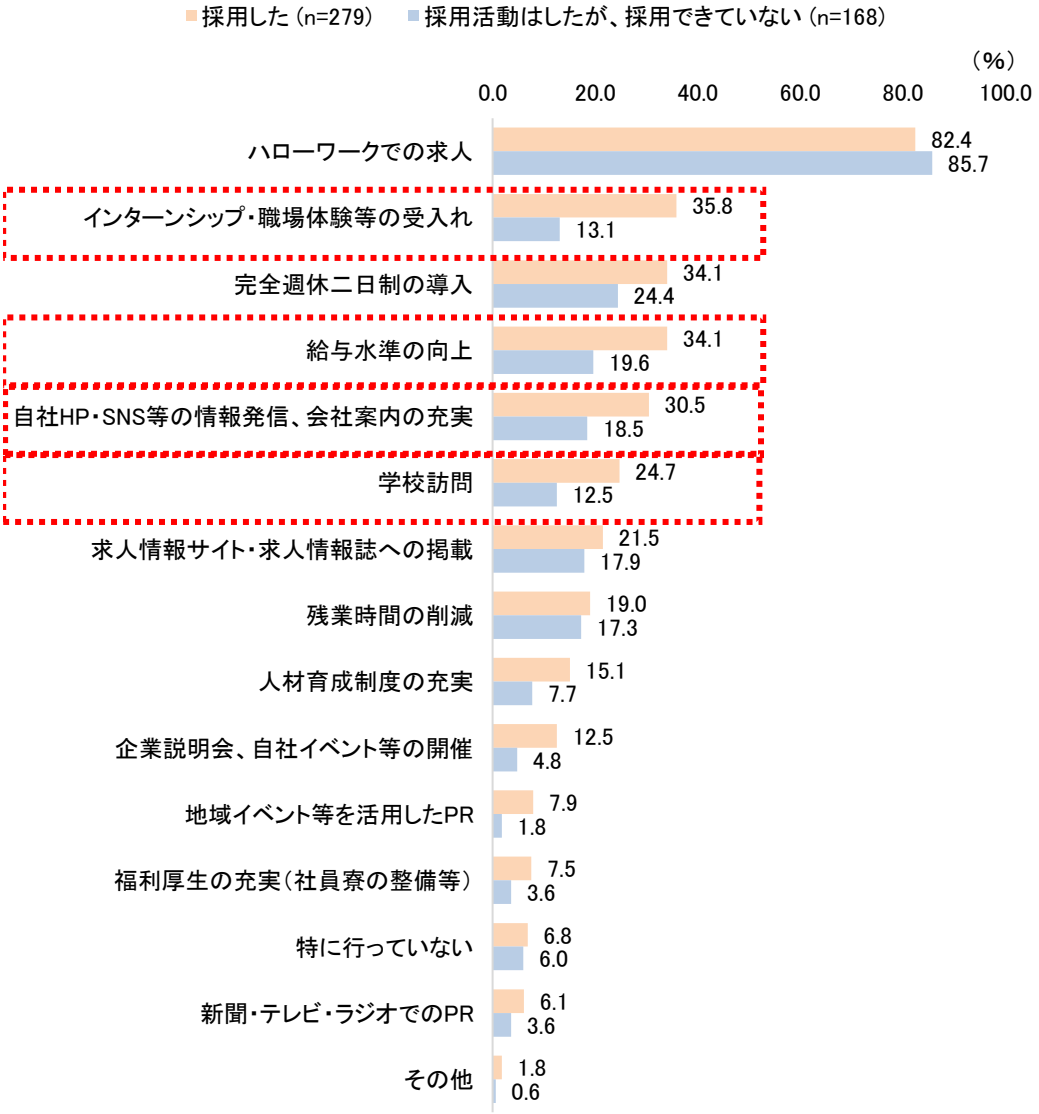
・　採用状況別にみると、「インターンシップ・職場体験等の受入れ」「自社 HP・SNS 等の情報発信、会社案内の充実」「学校訪問」について、採用できた企業とできていない企業を比べると 10 ポイント以上の差がついている。積極的に情報発信・魅力発信を行っている企業ほど、採用につながっている。

・　若者が日常的に触れる SNS を活用するなど、ターゲットの属性を踏まえて複数のアプローチ手段を用いるなどの工夫も求められる。

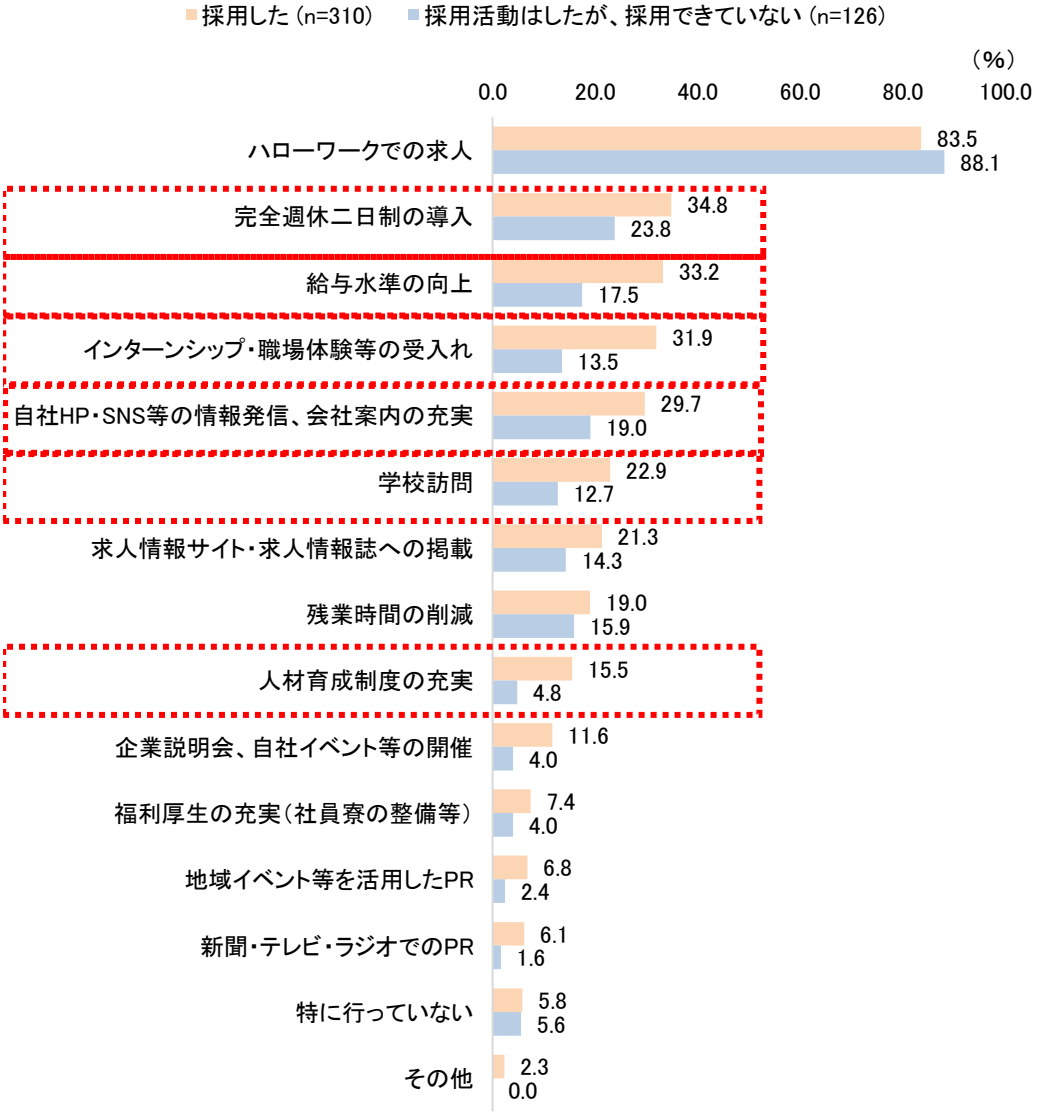
図表 3-2-24　担い手を確保するための取組（複数回答）



（参考）採用状況ごとの担い手を確保するための取組※技術者（複数回答）



（参考）採用状況ごとの担い手を確保するための取組※技能労働者（複数回答）

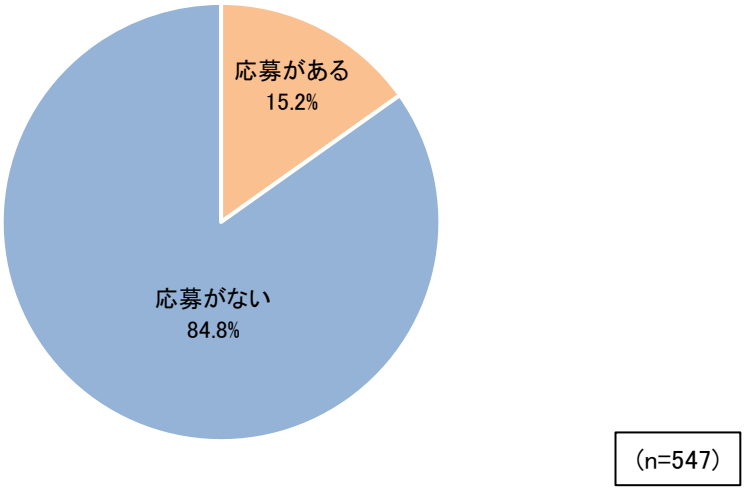


⑤　女性の雇用

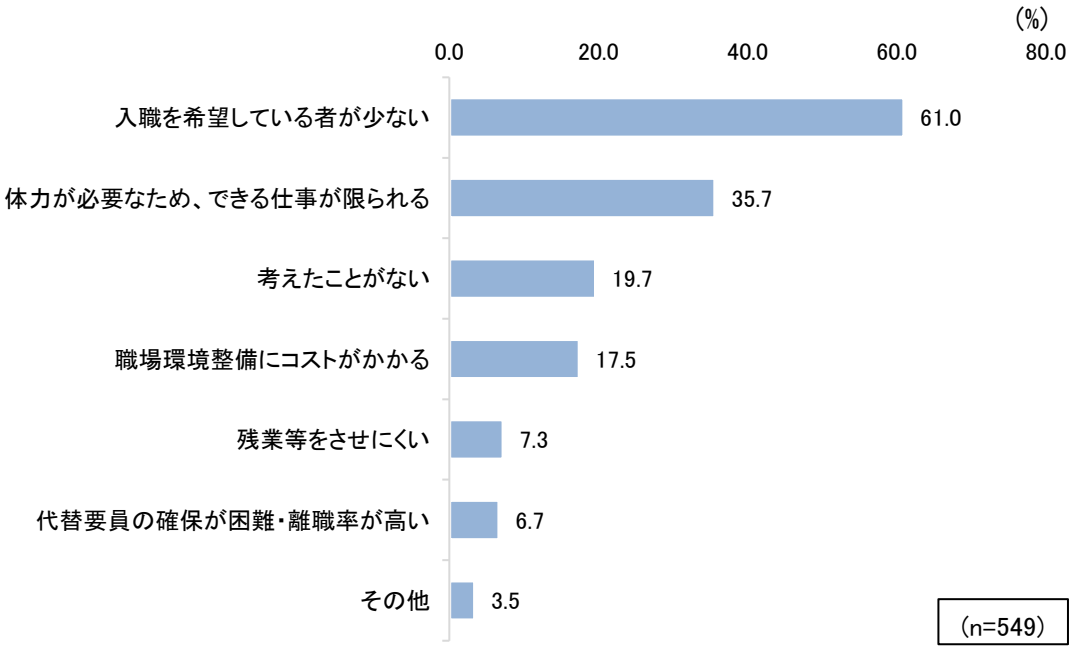
・　女性技術者や女性技能労働者の応募状況について、「応募がある」と回答した企業は15.2%にとどまり、8割以上は応募がない。

・　建設業における女性活躍を推進する上での課題として、「入職を希望している者が少ない」（61.0%）、「体力が必要なため、できる仕事が限られる」（35.7%）といった回答が多い。

図表 3-2-25　女性技術者や女性技能労働者の応募状況



図表 3-2-26　女性活躍推進上の課題（複数回答）

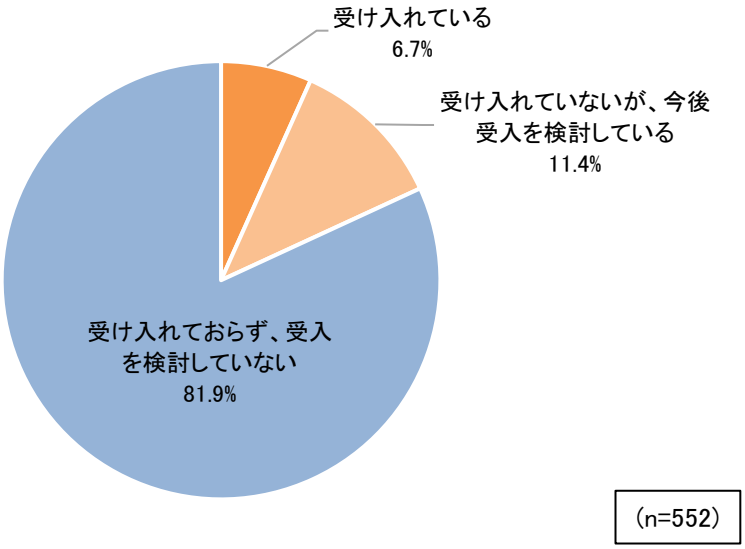


⑥　外国人労働者の雇用

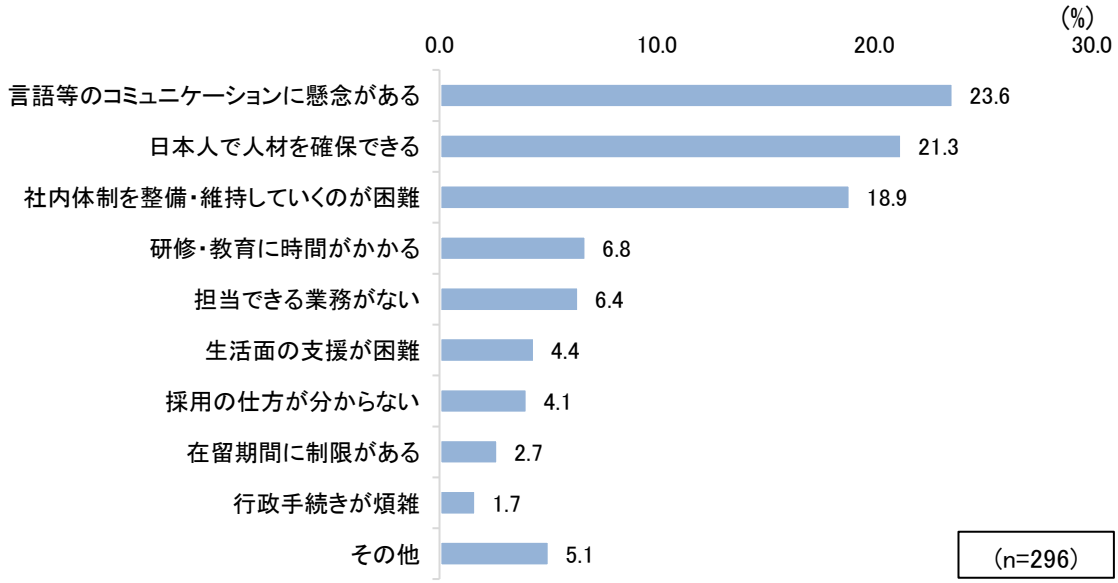
・　外国人労働者の雇用について、8 割以上の企業が「受け入れておらず、受入れを検討していない」と回答している。

・　検討をしない理由として、「言語等のコミュニケーションに懸念がある」が 23.6%と最も多く、続く「日本人で人材を確保できる」（21.3%）、「社内体制を整備・維持していくのが困難」（18.9%）が主な理由となっている。

図表 3-2-27　外国人の雇用及び検討状況



図表 3-2-28　外国人労働者の雇用を検討していない理由について最も当てはまるもの



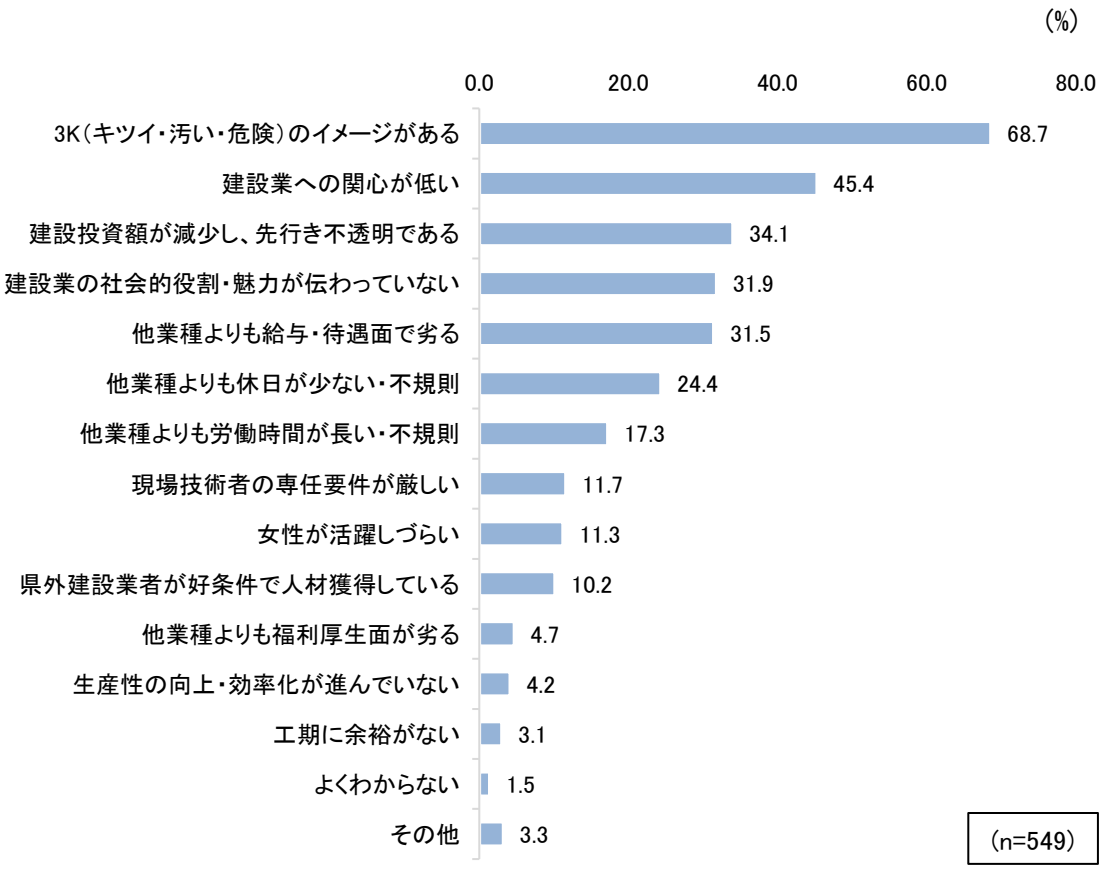
⑦　人手不足の原因及び人材定着・育成に向けた取組

・　人手不足の原因として考えられるものについて、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（68.7%）が最も多く、「建設業への関心が低い」（45.4%）、「建設投資額が減少し、先行き不透明である」（34.1%）、「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」（31.9%）、「他業種よりも給与・待遇面で劣る」（31.5%）と続く。

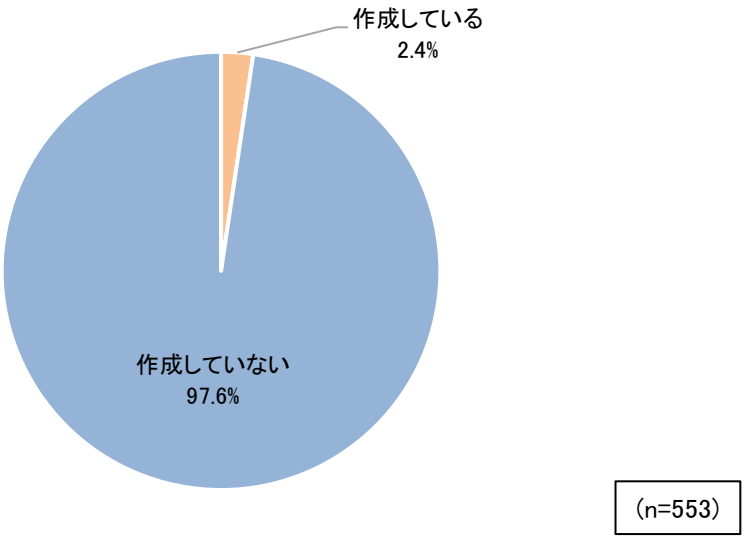
・　従業員が定着するためのキャリアデザイン計画について「作成している」企業は 2.4%にとどまり、ほとんどの企業は作成していない。

・　従業員の定着・育成するために必要な取組として、「育成に必要な時間を確保する」（50.4%）が最も多く、「育成のノウハウを知る研修を受講する」（37.4%）や「育成に必要な人手を確保する」（33.7%）が続いている。また、人材育成・定着には、時間・情報・ヒトのリソース等が必要であり、それらの確保も課題となる。

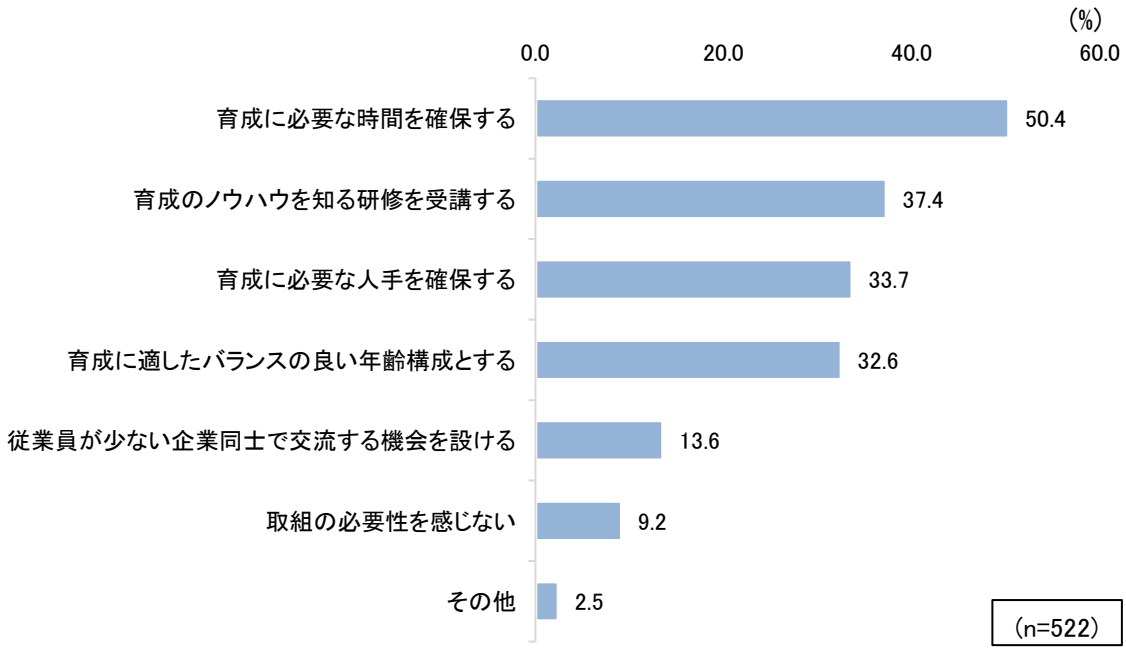
図表 3-2-29　建設業界の人手不足の原因（当てはまるものを３つまで選んで回答）



図表 3-2-30　キャリアデザイン計画の作成状況



図表 3-2-31　従業員の定着・育成のために必要な取組（複数回答）

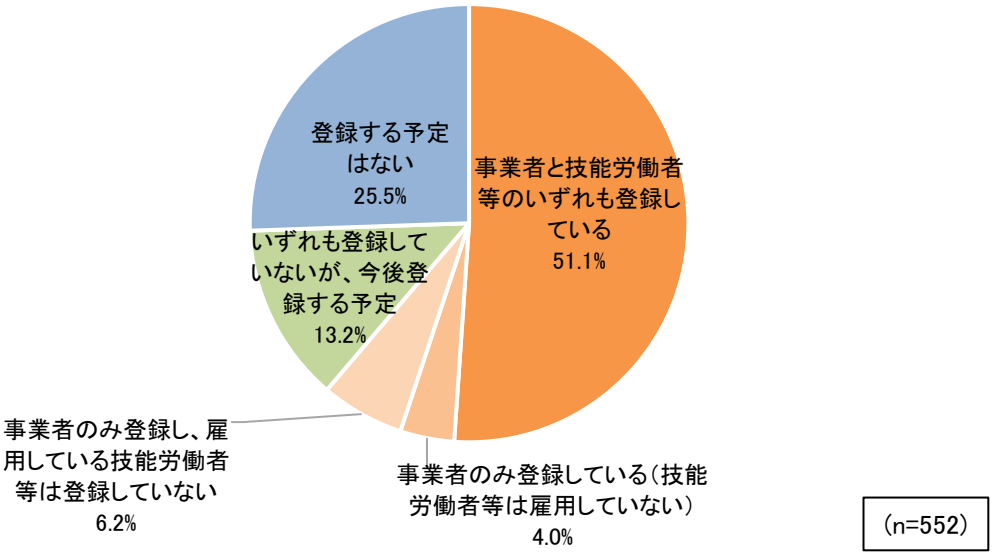


⑧　建設キャリアアップシステム（CCUS）

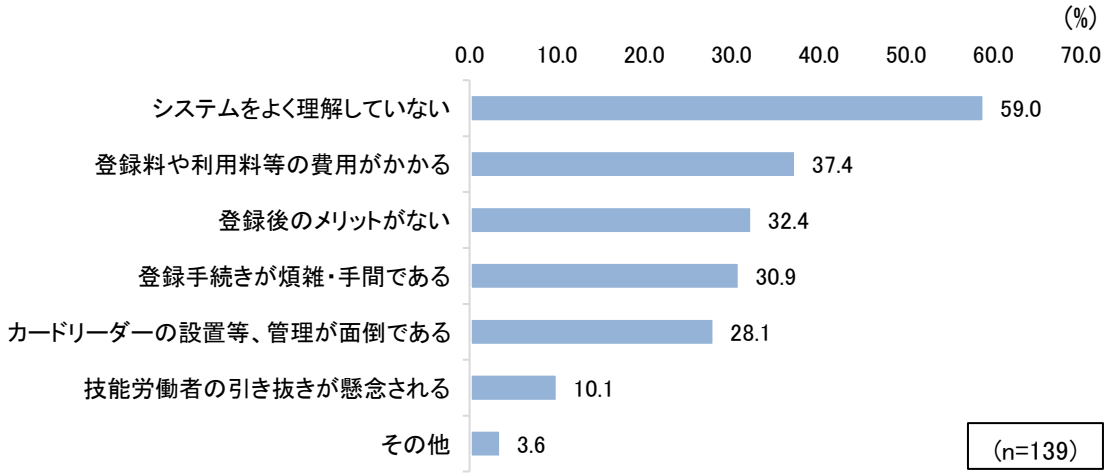
・　建設キャリアアップシステム（CCUS）の事業者・技能労働者の登録状況について、「事業者と技能労働者のいずれも登録している」（51.1%）企業が最も多い。一方で、「登録する予定はない」（25.5%）企業も未だ一定数存在する。

・　CCUS を登録する予定がない理由として、「システムをよく理解していない」（59.0%）が最も多い。「登録料や利用料等の費用がかかる」(37.4%)、「登録後のメリットがない」（32.4%）といった理由が続く。国土交通省は標準労務費に適合した CCUS レベル別年収を提示し、処遇改善に結びつけていることに加え、CCUS の蓄積データを活用した現場管理の効率化や、就業履歴蓄積の環境整備状況に応じた経営事項審査の加点評価などに取り組んでいる。CCUS の活用メリットが実感できるよう PR 方法に工夫が望まれる。

図表 3-2-32　建設キャリアアップシステムの登録状況



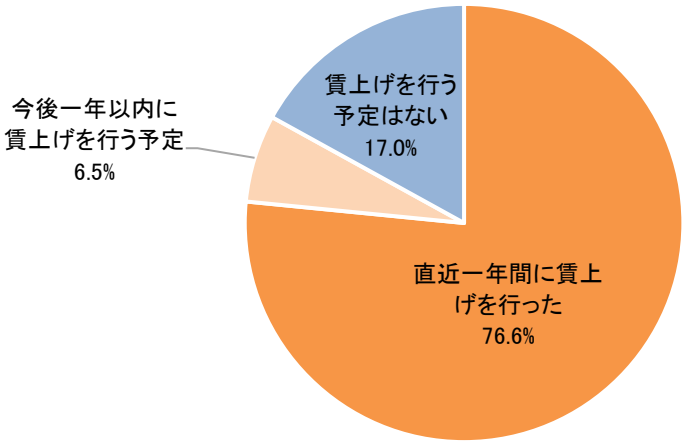
図表 3-2-33　建設キャリアアップシステムを登録する予定がない理由（複数回答）



⑨　賃上げの状況について

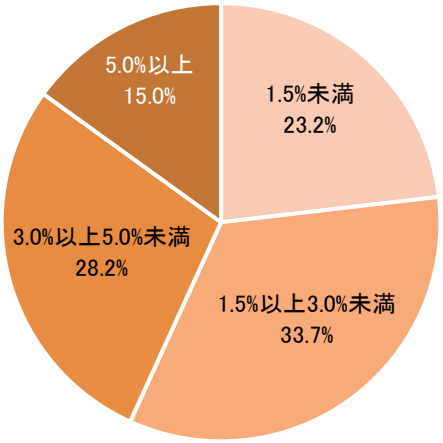
・　直近 1 年間において、技術者・技能労働者の賃金を引き上げた企業は全体の 8 割弱を占める。賃金の増加率としては「1.5%以上 3.0%未満」（33.7%）が最も多い。また、4 割以上の企業が 3.0%以上の賃上げを行っている。

図表 3-2-34　賃上げの状況



（n=542）

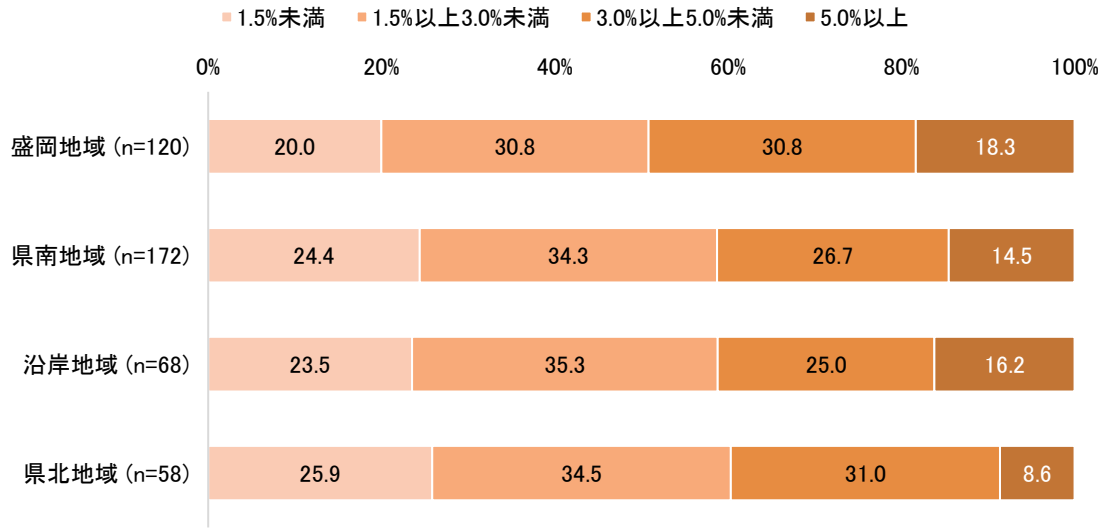
図表 3-2-35　賃上げの増加率



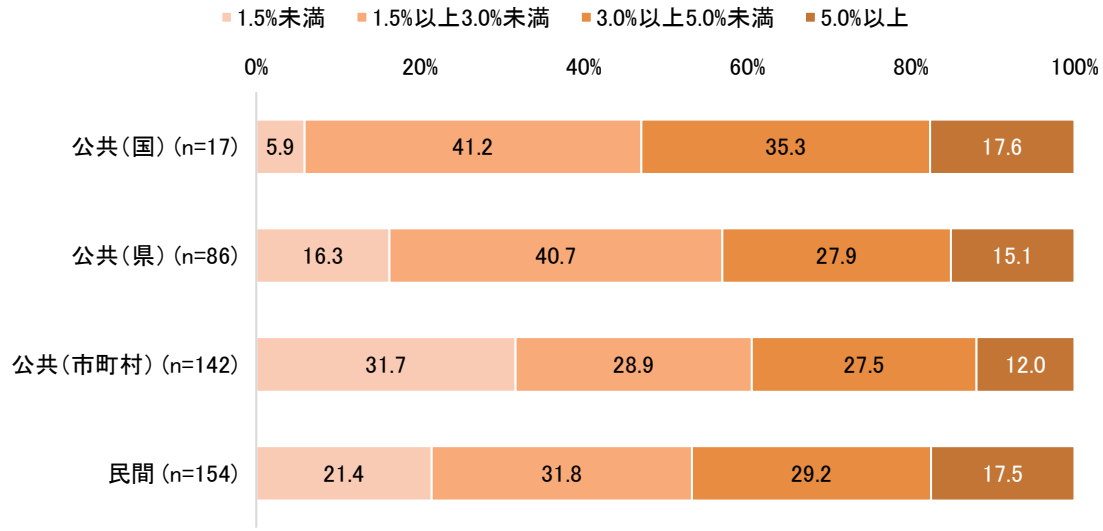
（n=419）

・　賃上げの増加率について、地域別にみると、盛岡地域では 3.0%以上の賃上げを実施している企業の割合が他地域と比較して多い。
・　発注元別に見ると、「公共（国）」を主たる発注元とする企業は「1.5%以上 3.0%未満」の割合が最も高く、5.0%以上の高率の賃上げも一定数見られる。対して「公共（市町村）」を主たる発注元とする企業は「1.5%未満」の割合が突出して高く、賃上げ幅が抑えられている傾向にある。

（参考）賃上げの増加率※地域別



（参考）賃上げの増加率※主たる発注元別

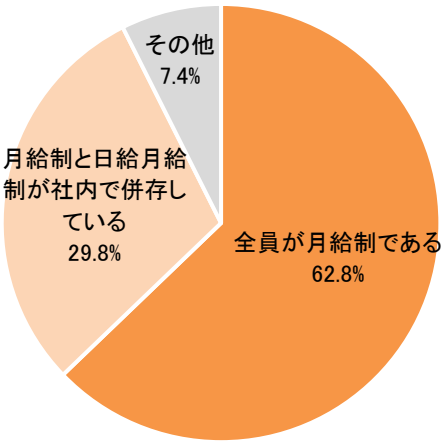


⑩　給与形態

・　技術者の給与形態については、「全員が月給制である」（62.8%）が最も多いが、「月給制と日給月給制が社内で併存している」（29.8%）も一定数存在する。

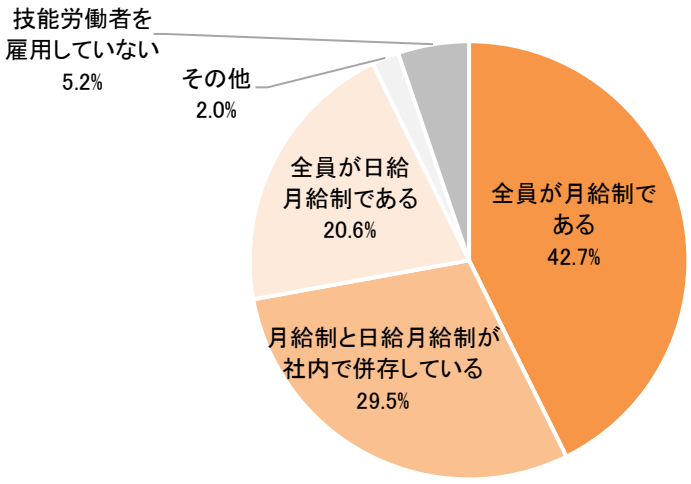
・　特に、技能労働者の給与形態においては、「全員が月給制である」は 42.7%と半数以下である。日給月給制を好む技能労働者もいるため併存させているといった声もあるが、他産業では当たり前である週休２日制を確保しにくくなるといったデメリットもあるため、担い手確保の観点からも月給制への移行を促していく必要があろう。

図表 3-2-36　技術者の給与形態



（n=554）

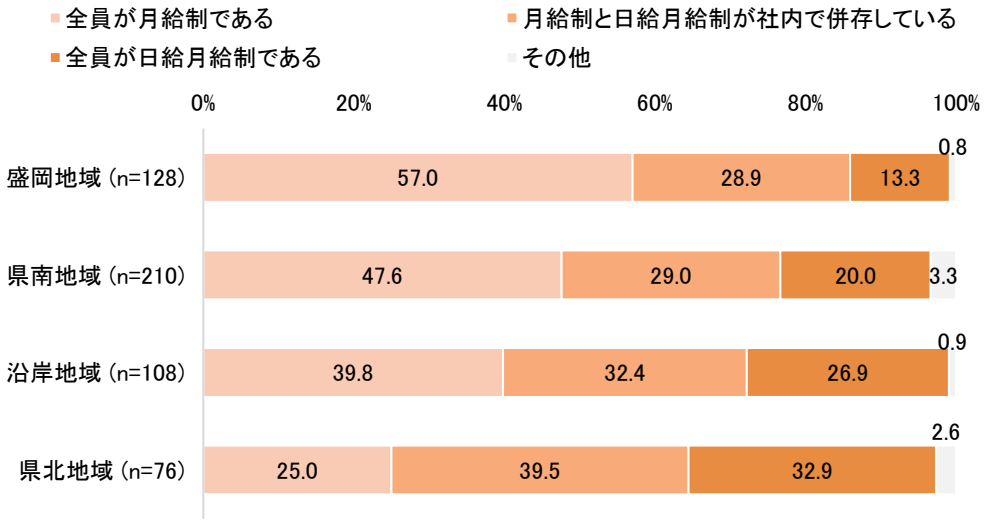
図表 3-2-37　技能労働者の給与形態



（n=553）

・　技能労働者の給与形態を地域別にみると、盛岡地域では「全員が月給制である」企業が半数を超えている。一方、県北地域では「月給制」の割合が低く、「日給月給制」や両制度の併用が多く見られ、雇用形態に地域差がある。

（参考）技能労働者の給与形態※地域別



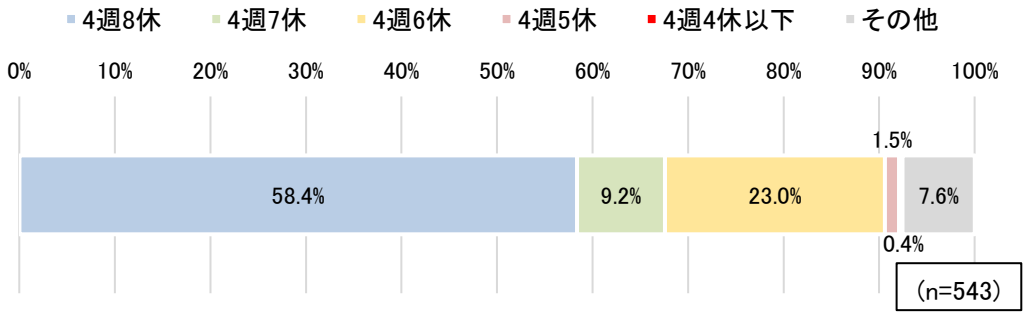
注)「技能労働者を雇用していない」と回答した企業を除いて集計している。

(3) 従業員の就業環境

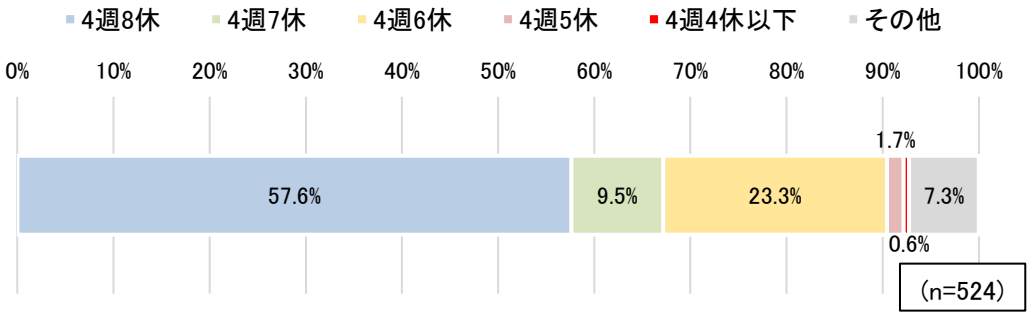
① 技術者・技能労働者の休日取得状況、残業時間

・ 技術者の休日取得状況を確認すると、「4 週 8 休」を半数以上の企業が実現できている。
技能労働者も同様に「4 週 8 休」を半数以上の企業が実現できている。

図表 3-2-38 技術者の休日取得状況



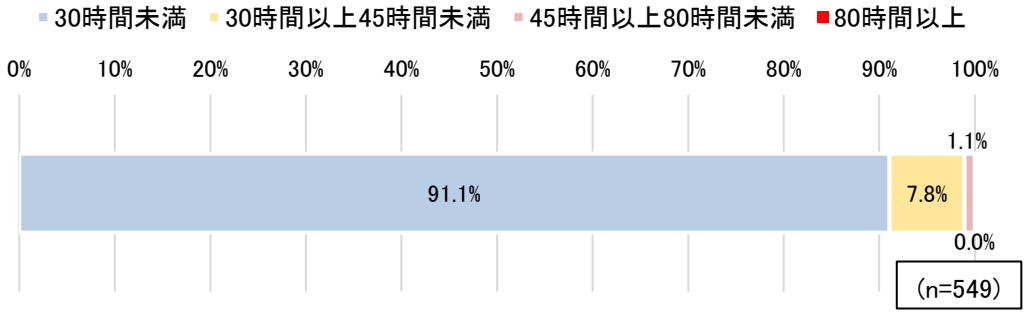
図表 3-2-39 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況



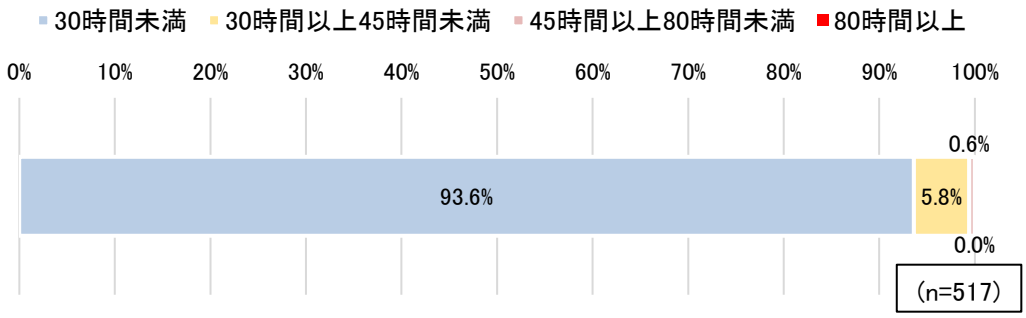
注)「技能労働者を雇用していない」と回答した企業を除いて集計している。

・　平均残業時間の状況についてみると、技術者、技能労働者のいずれも「30 時間未満」が 9 割以上を占めている。
・　なお、2024（令和 6）年 4 月 1 日から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されており、月 45 時間・年 360 時間を原則とする法的枠組みのもと、多くの企業が上限規制に的確に対応している状況がうかがえるが、将来にわたって担い手を確保していくため、適正な工期設定や生産性の向上に努めるなど、引き続き働き方改革に取り組むことが重要である。

図表 3-2-40　技術者の平均残業時間



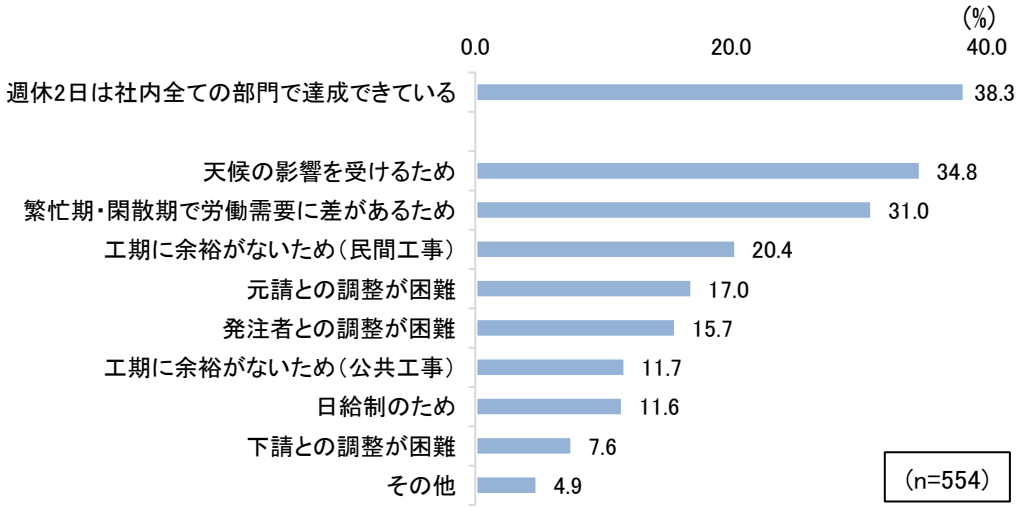
図表 3-2-41　技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の平均残業時間



注）「技能労働者を雇用していない」と回答した企業を除いて集計している。

・　4 割弱が「週休 2 日は社内全ての部門で達成できている」一方、達成できない要因として、「天候の影響を受けるため」（34.8%）が最も多く、「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」（31.0%）、「工期に余裕がないため（民間工事）」（20.4%）が続く。

図表 3-2-42　週休 2 日（4 週 8 休）達成の妨げの要因（複数回答）



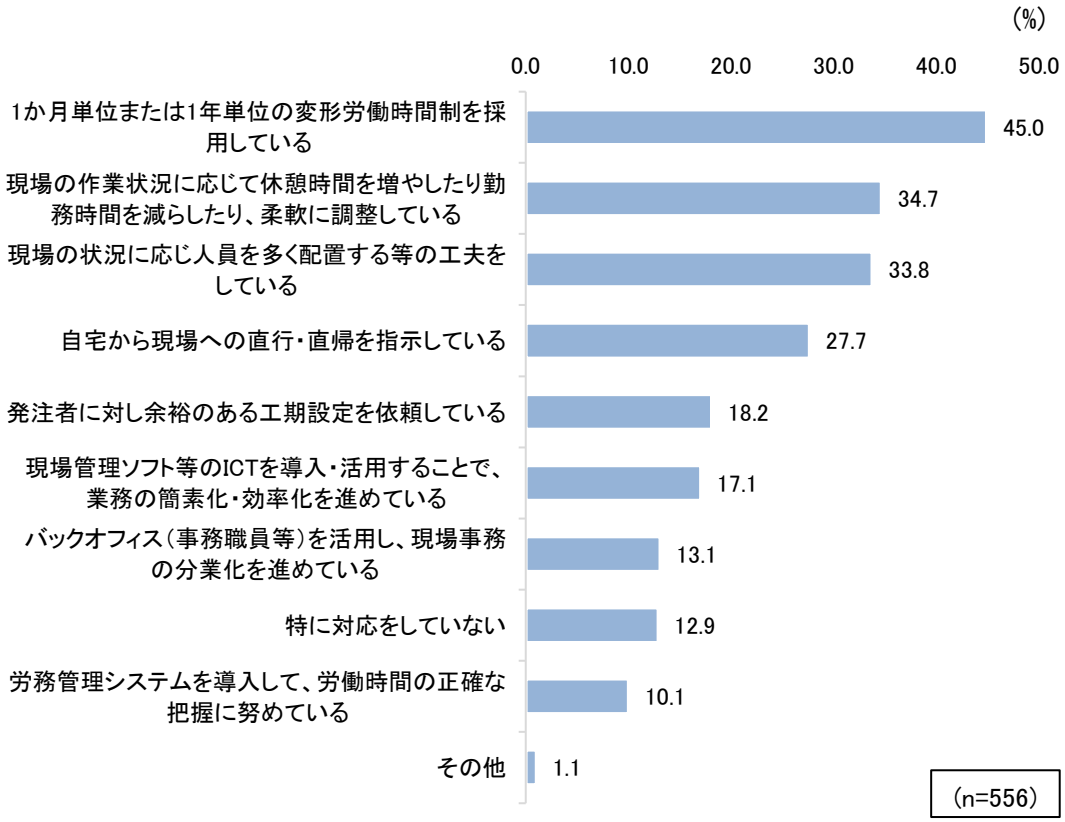
注）「週休 2 日（4 週 8 休）を達成している」と回答した企業でも、社内の部門によっては休日勤務が発生している可能性もあるため、全ての回答者にて集計している。

② 就業環境、処遇の改善に向けて

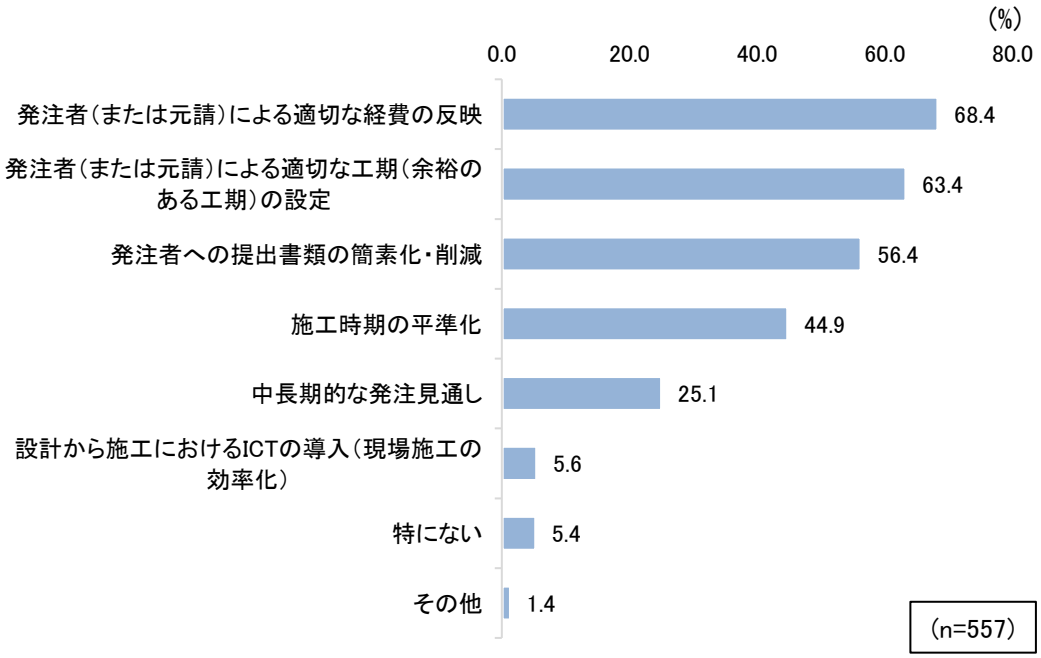
・ 長時間労働を是正するために行っている取組として、「1 か月単位または 1 年単位の変形労働時間制を採用している」（45.0%）が最も多い。その他、人員配置の工夫や直行・直帰の指示などを柔軟に取り入れている。

・ 処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件として、「発注者（または元請）による適切な経費の反映」（68.4%）、「発注者（または元請）による適切な工期の設定」（63.4%）、「発注者への提出書類の簡素化・削減」（56.4%）が上位を占めている。就業環境の改善に向けて、受発注者双方が、適正な労務費等の確保と行き渡り、資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止、著しく短い工期による契約締結の禁止など、改正建設業法に基づき適正な取組を図る必要がある。

図表 3-2-43　長時間労働を是正するために行っている取組（複数回答）



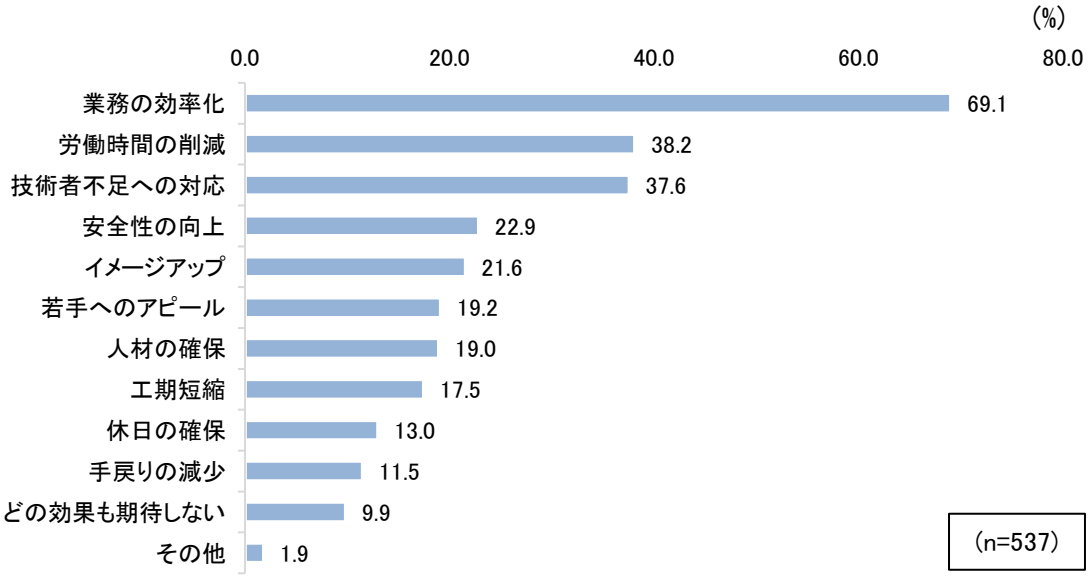
図表 3-2-44　処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件（複数回答）



③　生産性向上（ICT 活用等）

・　ICT 活用による効果（期待する効果）としては、「業務の効率化」（69.1%）が最も多く、「労働時間の削減」（38.2%）、「技術者不足への対応」（37.6%）が続く。

図表 3-2-45　ICT 活用による効果、ICT 活用に期待する効果（複数回答）

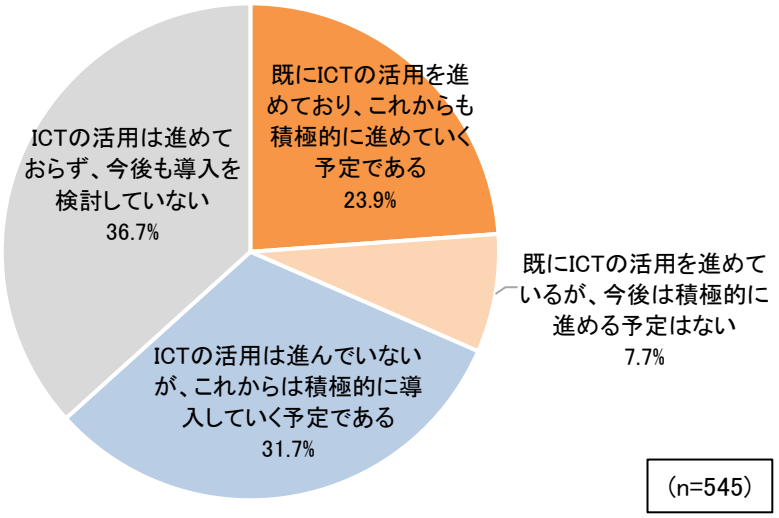


・ ICT の活用について「既に ICT の活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」企業は全体の 2 割程度にとどまる一方、「ICT の活用は進めておらず、今後も導入を検討していない」企業が 36.7%と最も多く、ICT 導入の進捗には大きな差が見られる。特に、事業規模の大きな企業ほど ICT 活用に積極的だが、事業規模の小さな企業は消極的という傾向がみられる。

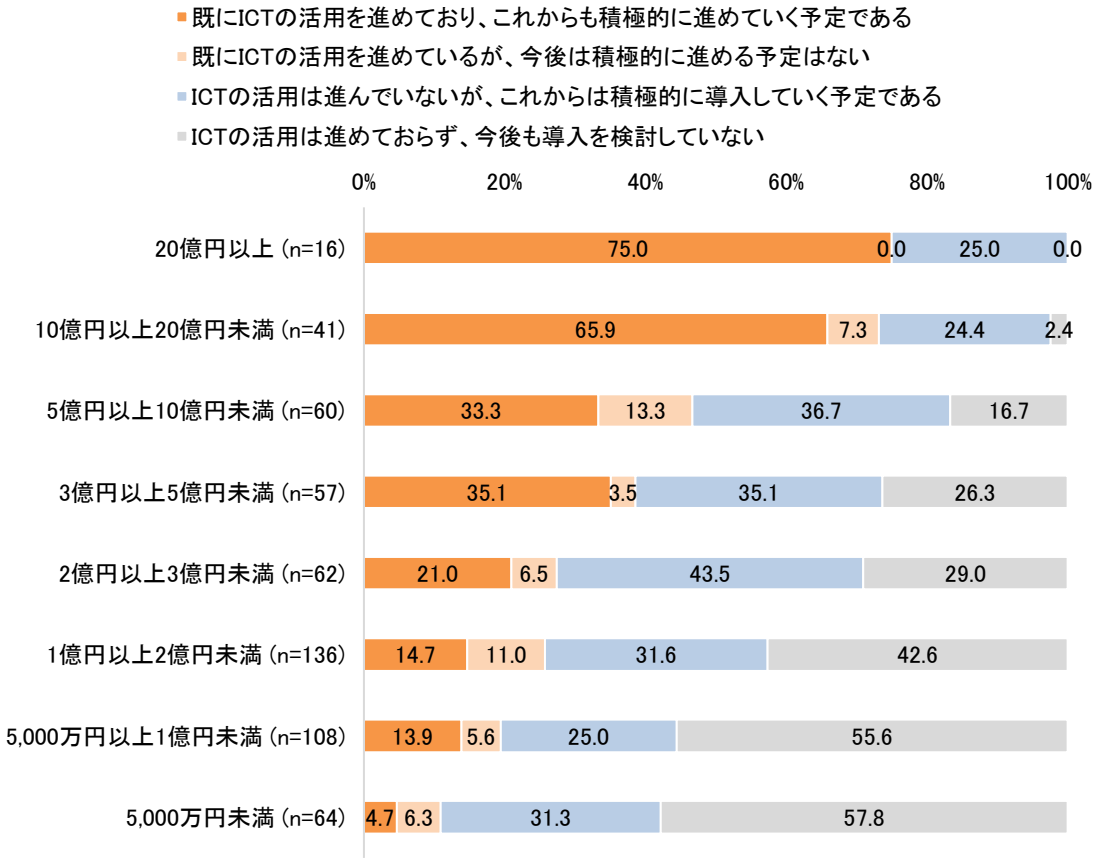
・ ICT 活用を進めている企業は、「経費の増加（設備投資・外注費・人材確保）」（75.1%）や「技術者の育成（内製化等）」（50.9%）、「ICT の導入効果がある工事の安定受注」（49.7%）を主な課題として挙げている。

・ ICT 活用が進まない企業は、「経費（設備投資・外注・人材）の確保が難しい」（54.6%）や「情報通信技術の情報（理解）が不足している」（42.6%）、「技術者育成のためのノウハウ・時間がない」（34.2%）を理由として上位に挙げており、ヒト・カネ・情報のリソース確保が課題となっている。

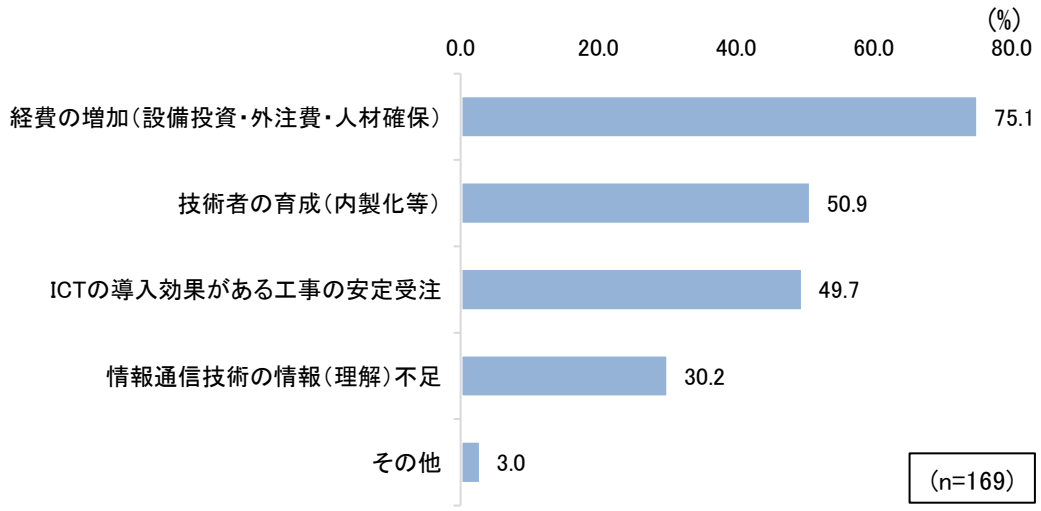
図表 3-2-46　業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）



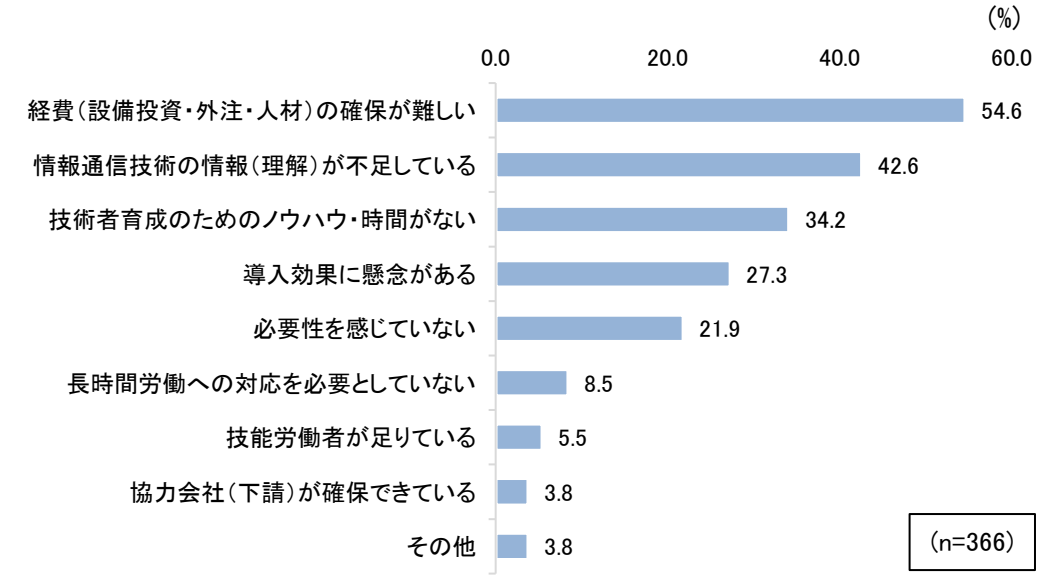
（参考）業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）※完成工事高階層別



図表 3-2-47　ICT 活用に向けた課題（複数回答）



図表 3-2-48　ICT 活用が進まない、検討しない理由（複数回答）



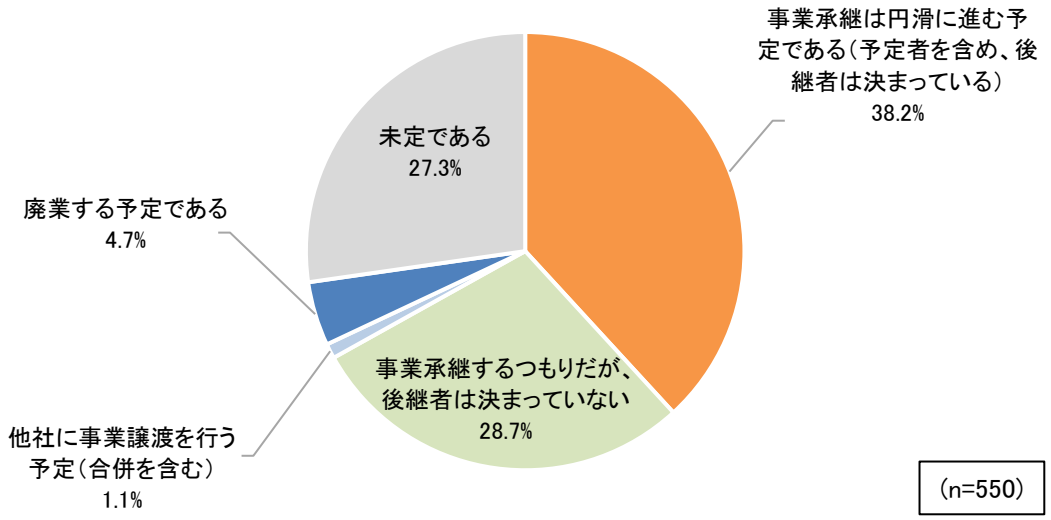
④　事業承継

・　事業承継について、「事業承継は円滑に進む予定である（予定者を含め、後継者は決まっている）」（38.2%）という企業は一定数存在するものの、「事業承継をするつもりだが、後継者は決まっていない」（28.7%）、「未定である」（27.3%）と、今後の見通しがはっきりしていない企業が、半数以上存在する。

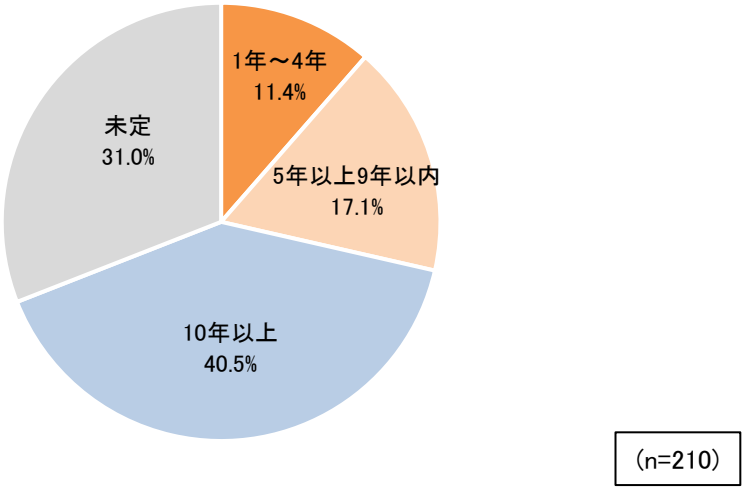
・　廃業を予定する企業（4.7%）において、今後の事業継続予定年数を「10 年以上」（40.5%）と中長期的に考えている企業が最も多い一方、短期的（1～4 年）に考えている企業も約 1 割存在する。

・　廃業理由としては、「事業を継ぐ人材がいないため」（68.0%）が最も多く、後継者不足により廃業を選択せざるを得ない状況がうかがえる。なお、廃業予定の企業はすべて完成工事高 2 億円未満の事業規模である。

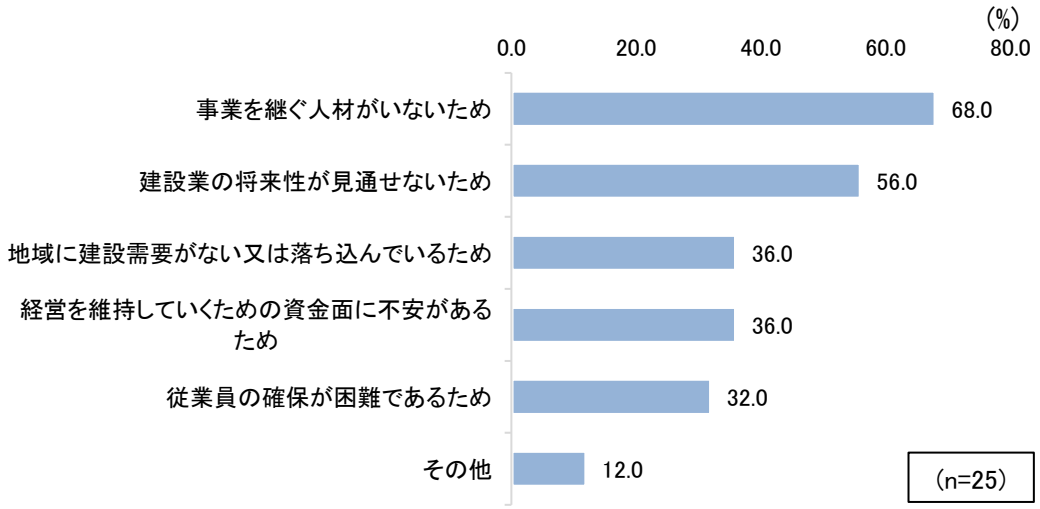
図表 3-2-49　現時点での事業承継の状況



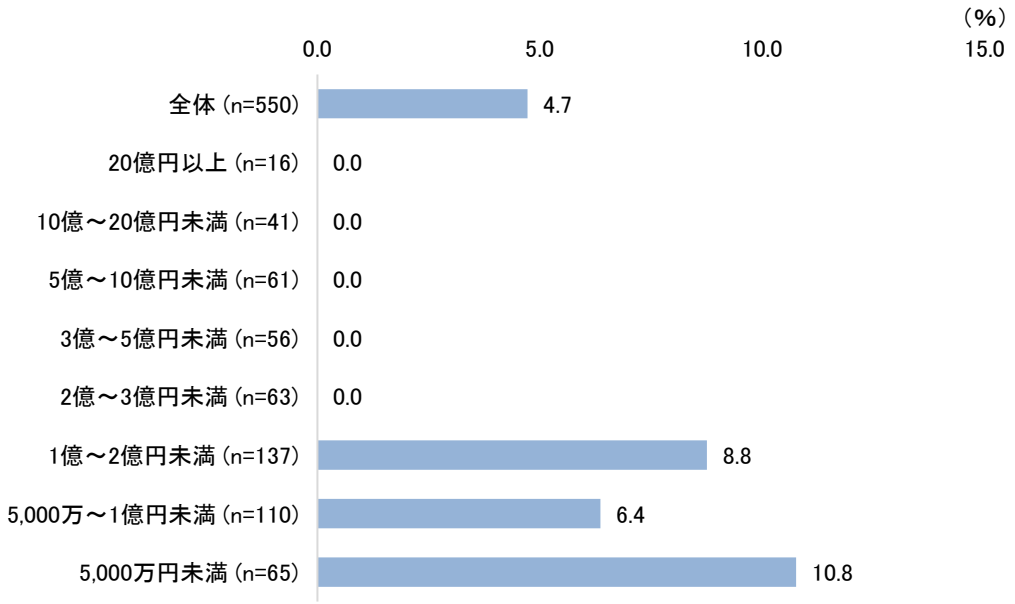
図表 3-2-50　今後の事業継続予定年数



図表 3-2-51　廃業する予定である理由（複数回答）



（参考）現時点での事業承継の状況についての回答のうち、「廃業する予定である」と回答した割合（完成工事高階層別）



⑤　建設産業に対する行政の支援施策

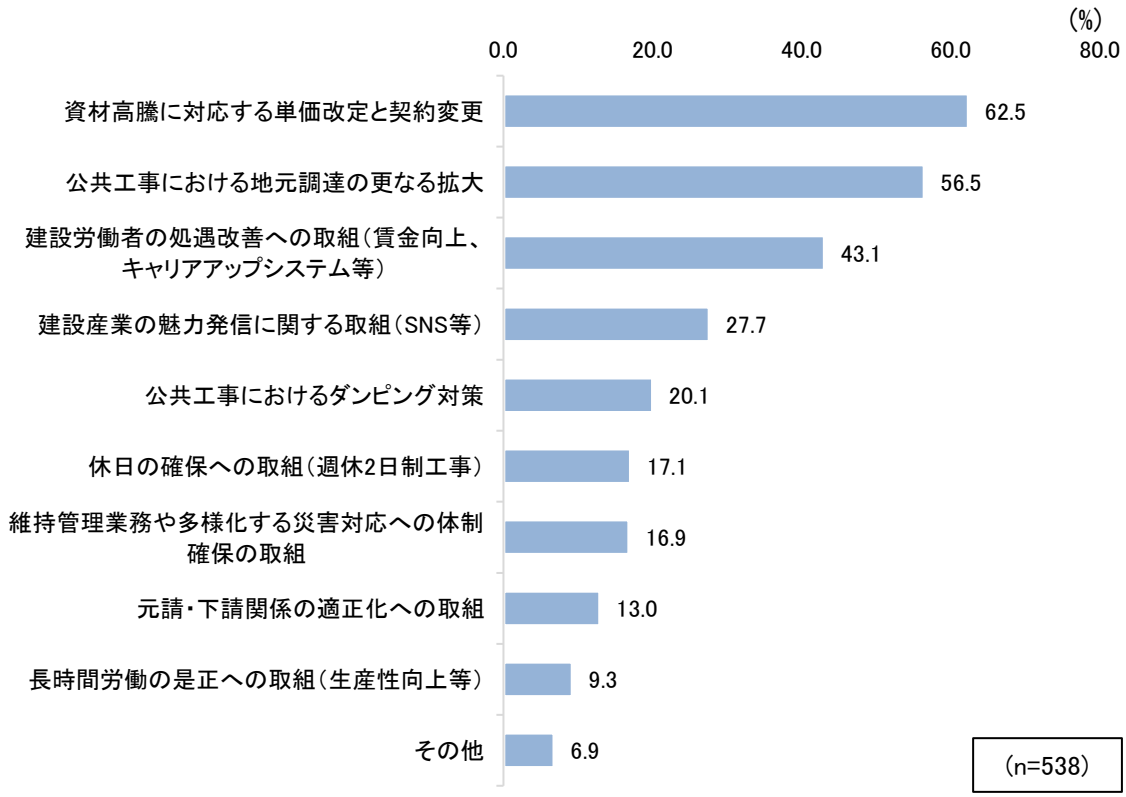
・　建設企業が県に対して求める支援施策として最も多く挙げられたのは、「資材高騰に対応する単価改定と契約変更」（62.5%）であった。近年の資材価格の上昇は企業経営に大きな影響を及ぼしており、発注行政の観点からは公共発注者による迅速かつ柔軟な対応が、業行政の観点からは改正建設業法に則った民間発注者、元請、下請への指導監督が強く求められていることがうかがえる。

・　次いで、「公共工事における地元調達の更なる拡大」（56.5%）が高い割合を占めており、地域経済の活性化や雇用維持の観点から、地元企業への発注機会の拡大が重要な課題となっている。

・　また、「建設労働者の処遇改善への取組（賃金向上、CCUS 等）」（43.1%）も上位に挙げられており、人材確保・定着に向けた処遇改善の必要性が強く認識されている。加えて、「建設産業の魅力発信に関する取組（SNS 等）」（27.7%）も一定の支持を集めており、若年層や女性の参入促進、3K イメージの払拭など、業界全体のイメージ向上に向けた情報発信の強化が求められている。

・　自由回答では、入札制度・評価方法の見直しや公共事業費・発注件数の安定的確保を希望する旨の意見が寄せられたほか、申請手続の改善等の事務負担の軽減に係る要望もあった。

図表 3-2-52　県に力を入れてもらいたい支援施策（複数回答）



図表 3-2-53　県に力を入れてもらいたい支援施策（その他自由回答の中から抜粋）

内容
建設業に関わる助成金や補助金などについて、気軽に問い合わせが出来る相談窓口がほしい。
地域間格差是正や、新鋭企業、若手定着に力を入れる会社等を入札で優遇してほしい。また、健康経営などの取組を入札評価に採用してほしい。
経営品質や雇用の維持、若年層や女性の採用強化等の努力をしている会社が公共インフラを担っていくことができるよう、総合評価で差が出るような配分にしてほしい。
発注が夏以降で、冬季に工事を実施する事で非効率な現場もある。発注時期をずらすことで春から夏にかけて集中的に工事ができるのではないか。
建築確認等の申請業務が思った以上に負担になっている。申請に対する許認可にも時間がかかりすぎており、タイムロスが生じている。
例えば県道の維持管理を、Ａ級業者以外にＣ級以下の小さな会社にも割り振ってほしい。除雪業務には協力しているが、それだけでは閑散期を乗り切ることは難しい。
完成検査においては、書類がそろってさえいれば高得点となるが、職人や技術者は「技術的困難をいかにして解決したか」や「出来栄えがいかに他社よりすぐれているか」なども評価してもらいたい。
維持管理業務、災害対応、除雪や除草業務、緊急対応などの業務に従事している業者に対して、より多くのメリットを設けてほしい。これらの業務は、一般の工事と同様に契約を締結し、必要な書類も同じように提出しているうえ、厳しい環境下で作業を行っているため、適切な評価や優遇措置を求めたい。

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

１． アンケートの概要

岩手県の建設業界では担い手の不足、高齢化が問題となっており、若手・中堅人材（転職を含む。）の確保が喫緊の課題となっている。そこで、今後の若手・中堅人材の入職促進等のあり方を検討するため、県内建設企業で働く若手・中堅人材を対象にアンケートを実施し、就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握した。

図表 3-3-1　調査概要

調査目的	岩手県内建設企業で働く若手・中堅就業者が就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握すること
調査対象	県内建設企業で勤務する 10～30 代の若手・中堅就業者
データ数	198 票
調査時点	2025 年 8 月 18 日（月）～2025 年 9 月 5 日（金）
調査方法	・　インターネット上にアンケート回答フォームを作成。回答フォーム URL を県内建設企業に案内し、各企業において若手・中堅就業者へ回答を要請 ・　建設企業には、別途実施した県内建設企業向けアンケートの調査票に本アンケートの案内を同封し、協力を依頼した
調査事項	【基本事項】 ・　性別、年齢、入社年、職種、中途入社/新卒採用の別、出身地、勤務地域、最終学歴（前職） 【アンケート事項】 ・　建設業・企業を選んだ経緯・理由等 ・　建設業に入職するにあたって重視した点、入職後の満足度、建設業で人手不足が進む原因等 ・　給与形態、残業時間の状況、休日の取得状況等

【本報告書での記載方法について】

・　本報告書では、集計結果の数値を、特に断りのない限り、小数点以下第 2 位を四捨五入している。そのため、各回答の合計が 100%に一致しないことがある。
・　複数回答の設問については、回答比率の合計は、100%を超える。
・　各設問を集計した回答者数の値（n 値）については、「n＝●」という記載方法でグラフ中に示している。

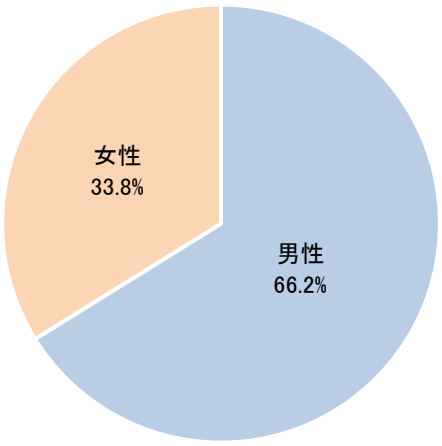
２． 回答者の基本属性

(1) 性別、年齢

・　本アンケート調査は、県内建設企業に勤務する 10～30 代の若手・中堅就業者を対象として実施し、198 人から回答を得た。このうち 66.2%が「男性」であり、「女性」は 33.8%である。

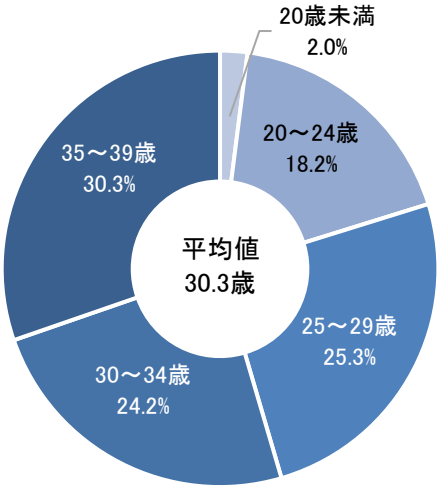
・　年齢層は「35～39 歳」が最も多く（30.3%）、回答者の平均年齢は 30.3 歳である。

図表 3-3-2　性別



（n=198）

図表 3-3-3　年齢

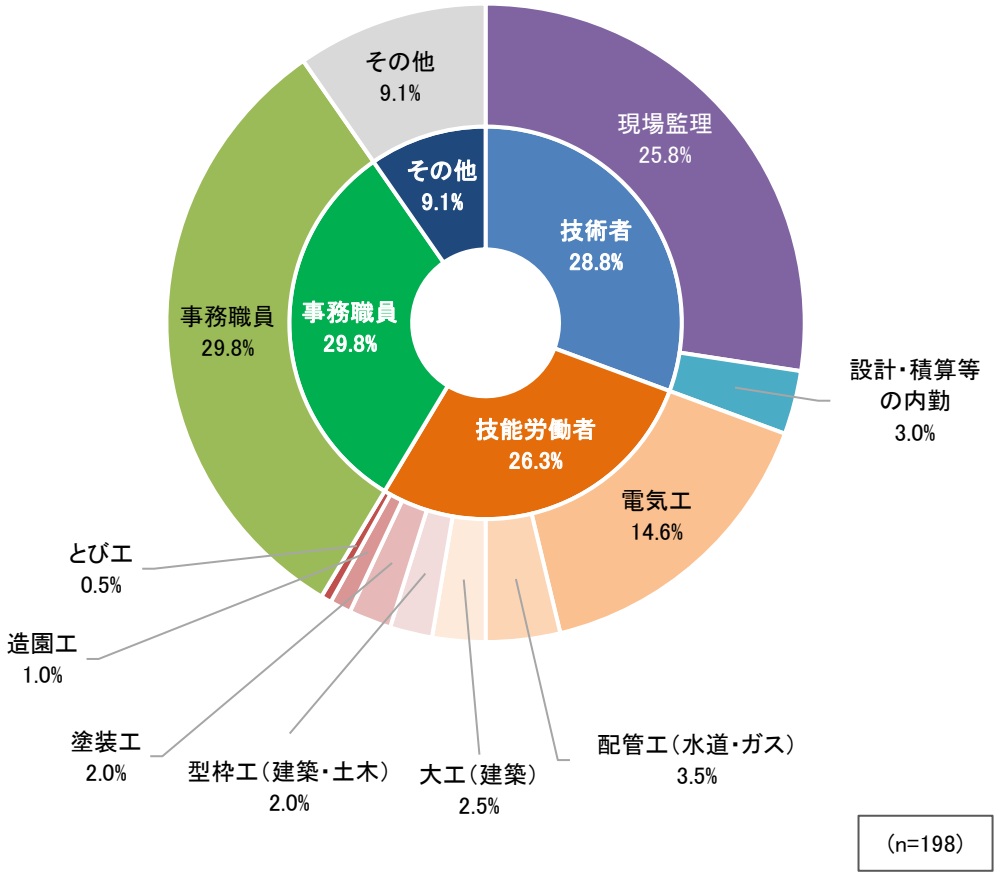


（n=198）

(2) 職種、業務経験年数

・ 技術者（28.8%）、技能労働者（26.3%）、事務職員（29.8%）それぞれ 3 割程度の回答があり、多くの職種から幅広く回答を得られた。

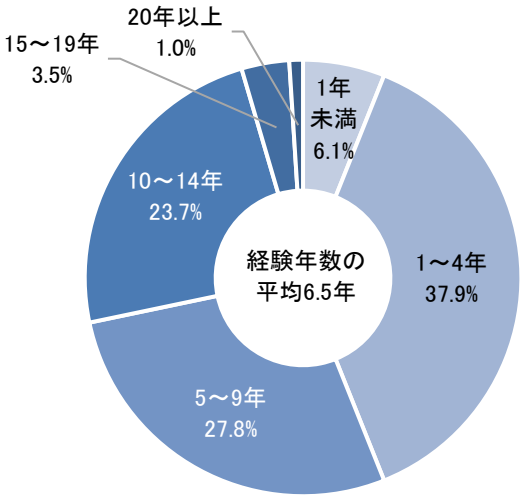
図表 3-3-4　回答者の主な職種



※ 鉄筋工（建築・土木）、左官、建築板金高、内装工の回答者は 0 人のため図示は略した。

・　業務経験年数は、「1～4 年」が最も多く（37.9%）、業務経験 10 年未満の回答者が、約 7 割を占める。

図表 3-3-5　業務経験年数



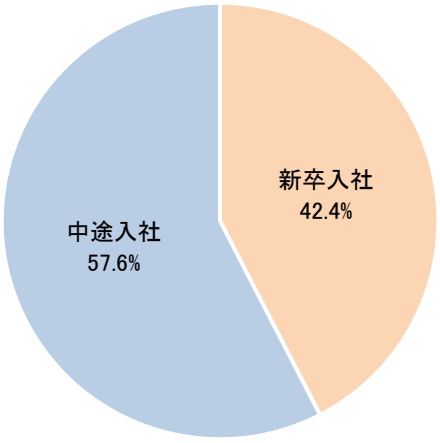
（n=198）

(3) 新卒/中途、出身地・勤務地

・　新卒・中途入社の別でみると「新卒入社」は 42.4%、「中途入社」は 57.6%である。

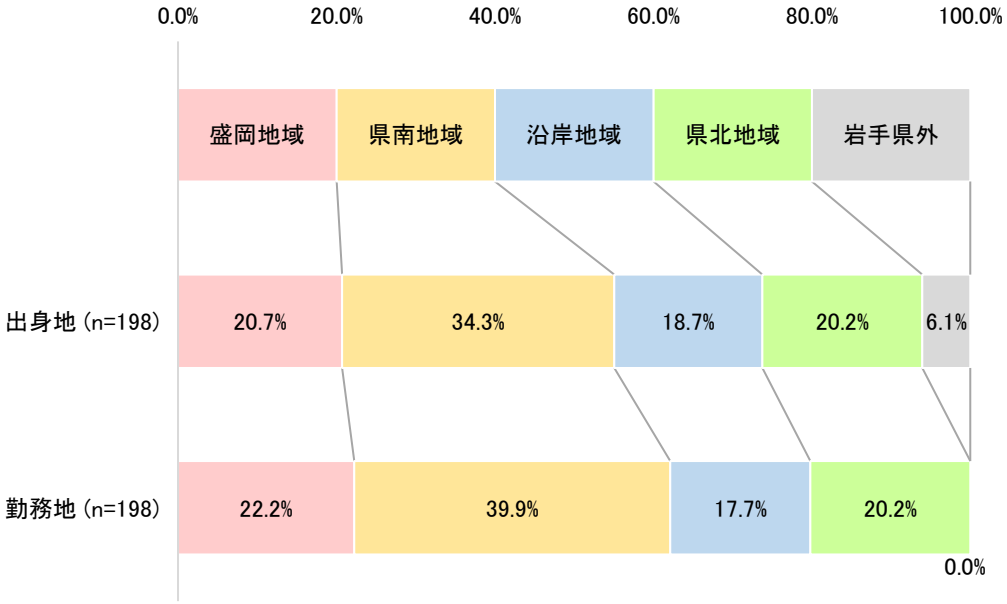
・　出身地は、「県南地域」が最も多く（34.3%）、「盛岡地域」（20.7%）が続く。勤務地も同様に「県南地域」（39.9%）が最も多く、「盛岡地域」（22.2%）が続く。

図表 3-3-6　新卒/中途の別



（n=198）

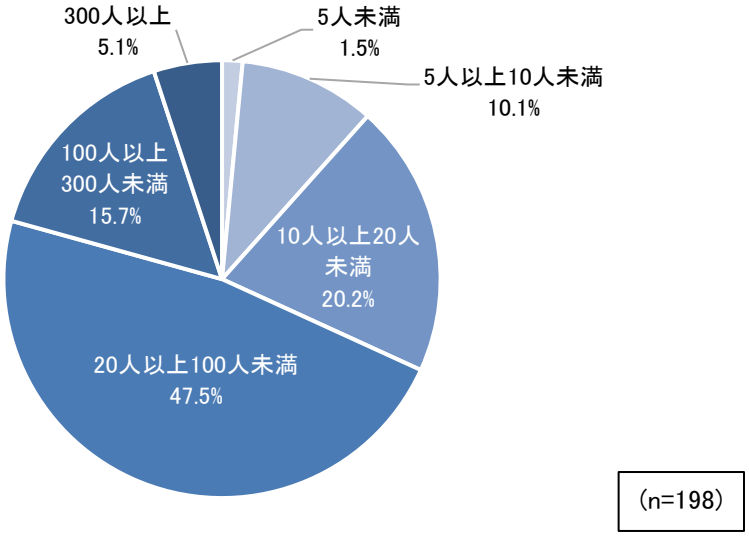
図表 3-3-7　回答者の出身地・勤務地域別属性



(4) 勤務先の従業員数

・ 「20 人以上 100 人未満」の規模の企業に勤務している人が 5 割弱を占める。そのほかは、20 人未満の小規模な企業に所属している人が約 3 割、100 人以上の企業に所属している人が約 2 割であった。

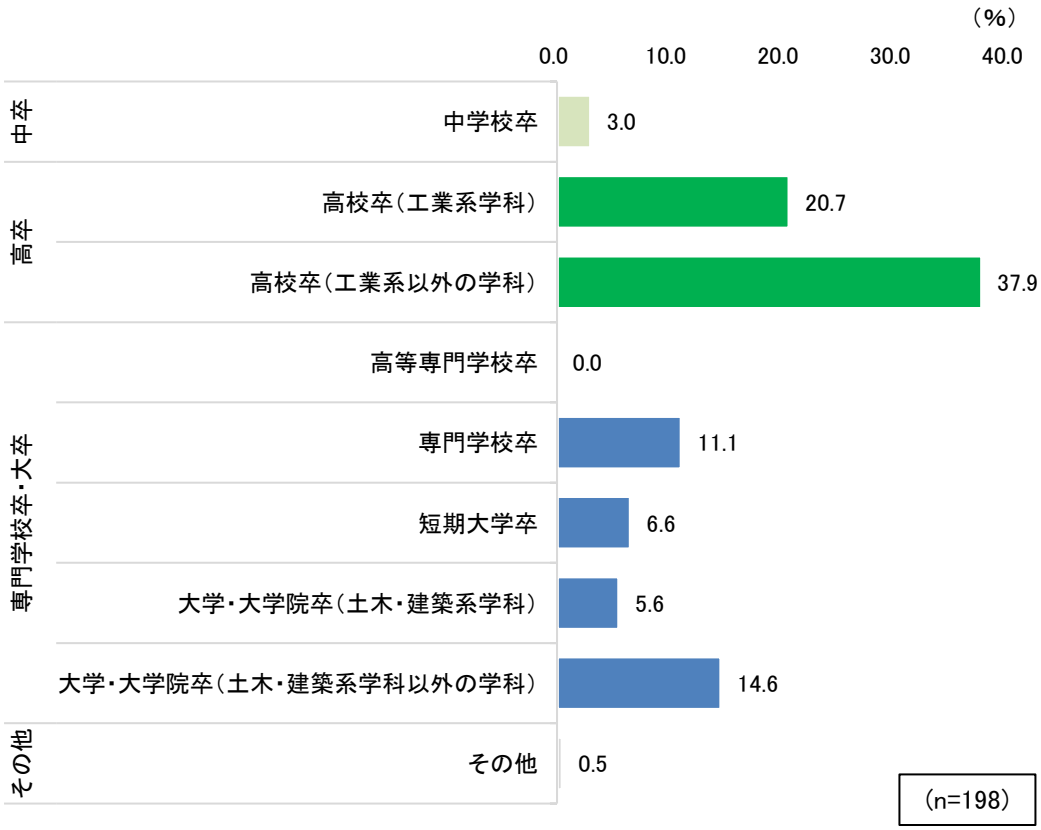
図表 3-3-8　勤務先の従業員数



(5) 学歴

・ 就職前に卒業した学校（入社した時の学歴）について、高校卒（工業系以外の学科）が37.9%と最も多く、高校卒（工業系学科）（20.7%）と続く。高卒、大卒ともに土木・建築系を専攻していない学生が、専攻している学生を上回っており、専門外の人材が多く入職している。

図表 3-3-9　就職前に卒業した学校



3． 回答結果

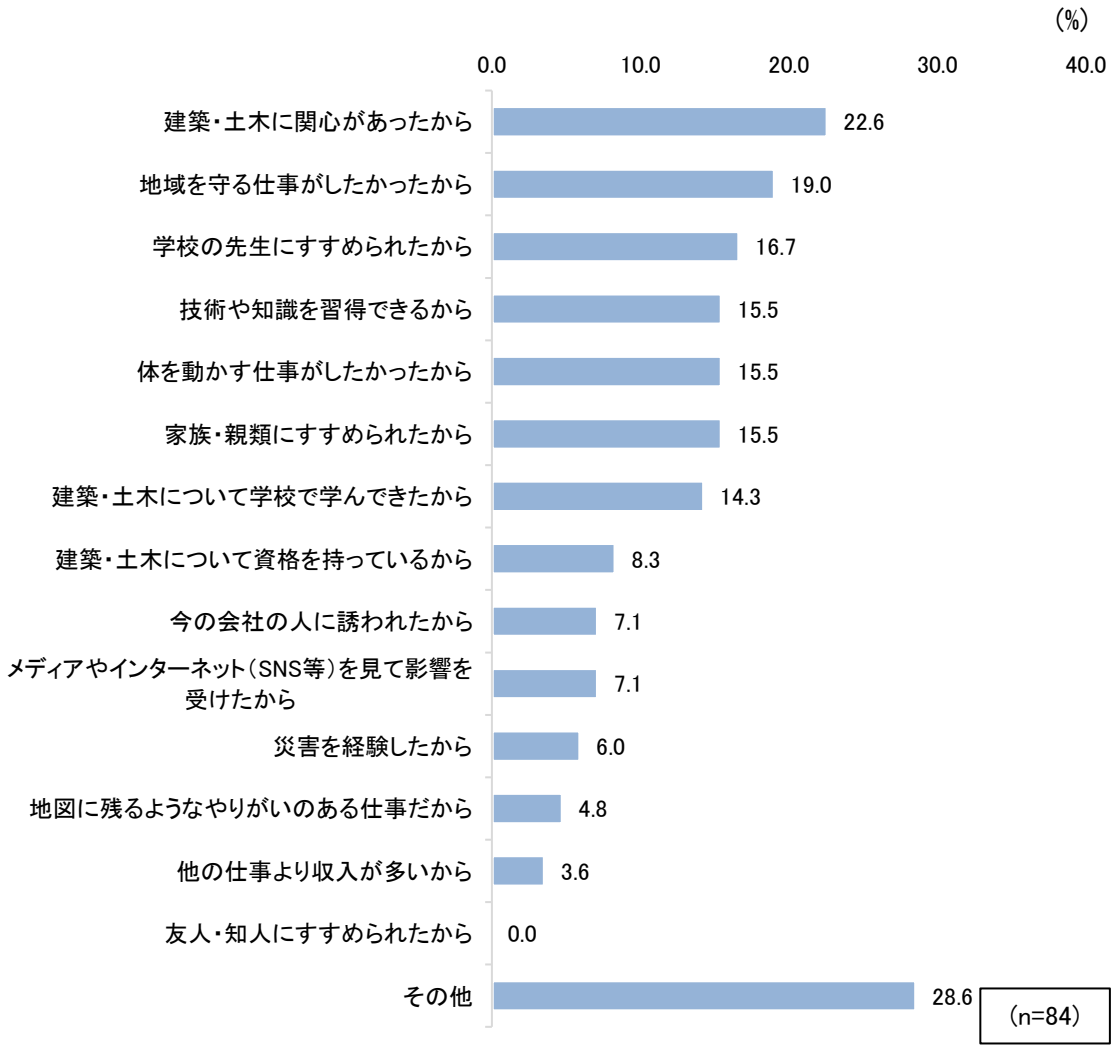
(1) 岩手県の建設業で働く理由

① 建設業への入職理由（新卒入社の場合）

・ 新卒入社の回答者が建設業を選んだ主な理由として、「建築・土木に関心があったから」（22.6%）が最も多く、次いで「地域を守る仕事がしたかったから」(19.0%)、「学校の先生にすすめられたから」(16.7%）など、個人の興味や社会貢献意識、周囲からの勧めが大きな動機となっている。

・ また、「技術や知識を習得できるから」、「体を動かす仕事がしたかったから」、「家族・親類にすすめられたから」（いずれも 15.5%）など、働く環境や家族の影響も一定の割合で見られる。

図表 3-3-10　建設業界を選んだ理由（新卒入社）　（複数回答）



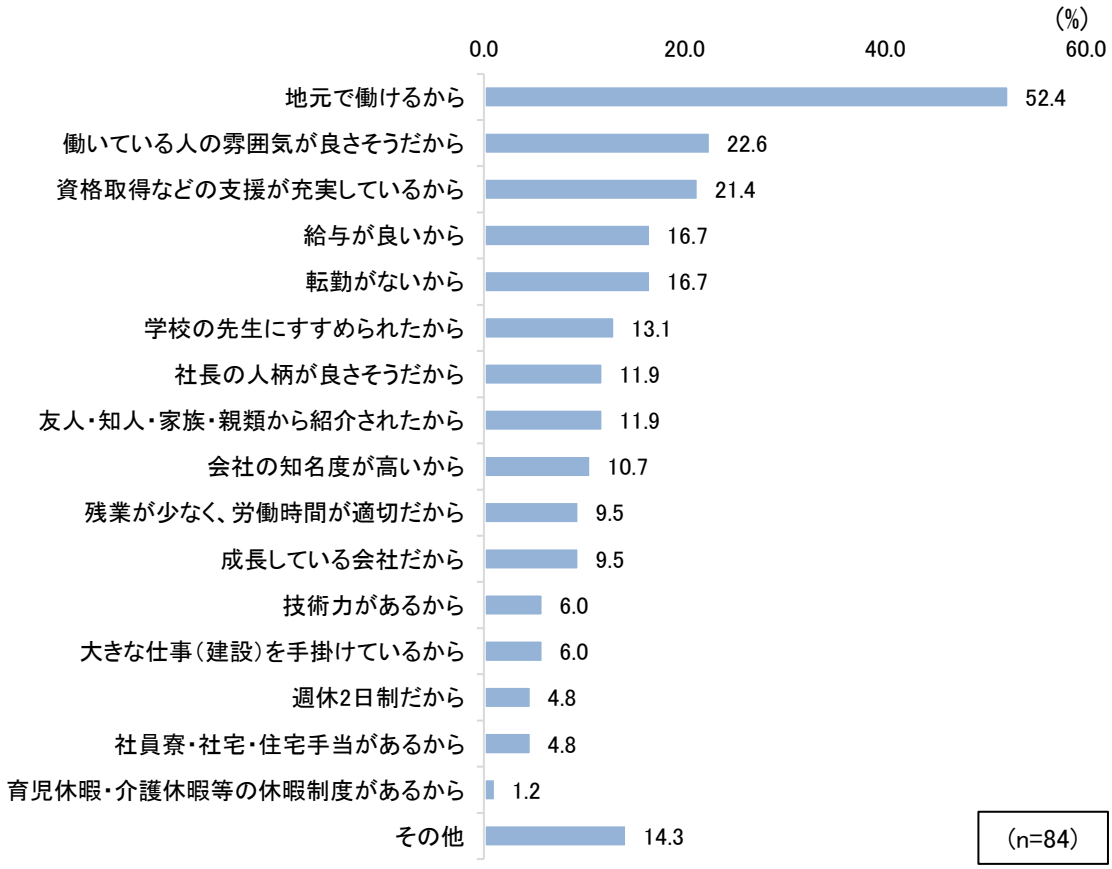
②　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社の場合）

・　新卒入社の回答者が、今の会社を選んだ理由として「地元で働けるから」（52.4%）が最も多く、「転勤がないから」（16.7%）も上位に挙げられていることから、地元志向の若者が多いことが分かる。

・　「働いている人の雰囲気が良さそうだから」（22.6%）、「資格取得などの支援が充実しているから」（21.4%）といった職場環境や成長支援、「給与が良いから」（16.7%）といった待遇面も重視されている。

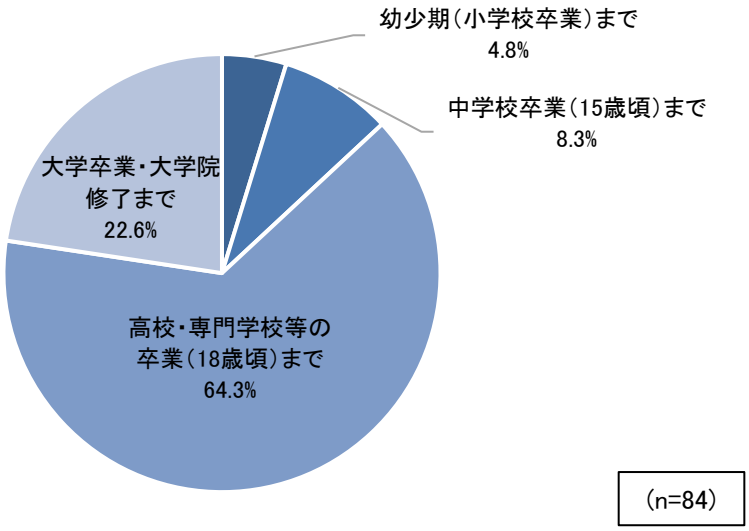
・　「学校の先生にすすめられたから」は 13.1%にとどまるが、教員の進路に与える影響は大きいことから、先生による建設業への就職をすすめる回数が増えるよう、個社や業界が取り組んでいるポジティブ情報の提供など、教員へのアプローチは引き続き重要である。

図表 3-3-11　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社）　（複数回答）



・　建設業界で働くことを意識した時期は、「高校・専門学校等の卒業（18 歳頃）まで」（64.3%）や「大学卒業・大学院修了まで」（22.6%）が大半を占めており、進学や卒業などの進路選択のタイミングで建設業界への就職を考え始める人が多い。一方、中学校卒業までの時期に意識した人も 1 割強存在するため、早い段階でのアプローチ・魅力発信も、将来の人材確保に有効と考えられる。

図表 3-3-12　建設業で働くことを意識した時期



③　建設業への入職経緯・理由等（中途入社の場合）

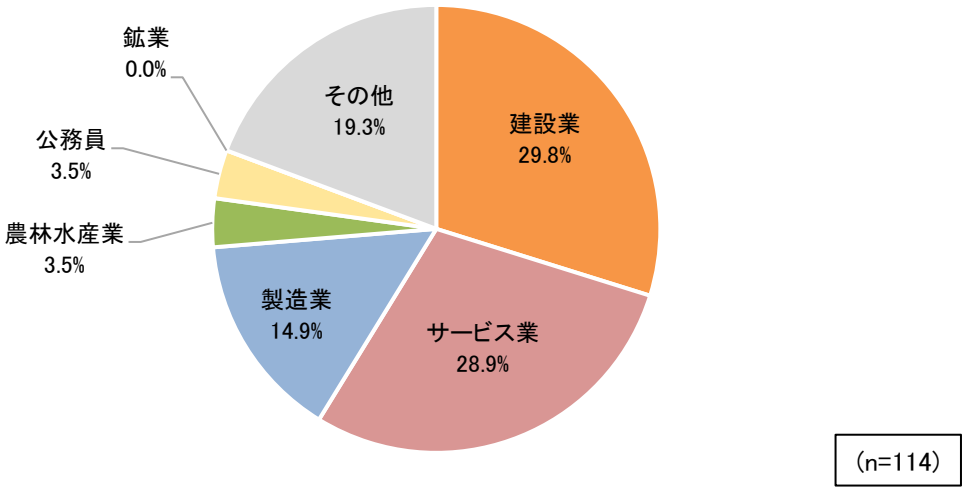
・　中途入社の回答者が前に勤めていた業界として、「建設業」（29.8%）が最も多く、「サービス業」（28.9%）、「製造業」（14.9%）と続く。

・　転職先に建設業界を選んだ理由としては、「友人・知人・家族・親類にすすめられたから」（27.2%）が最も多く、「技術や経験・知識を活かせるから」（25.4%）、「建設に関する技術や知識を身につけたいから」（23.7%）と続く。

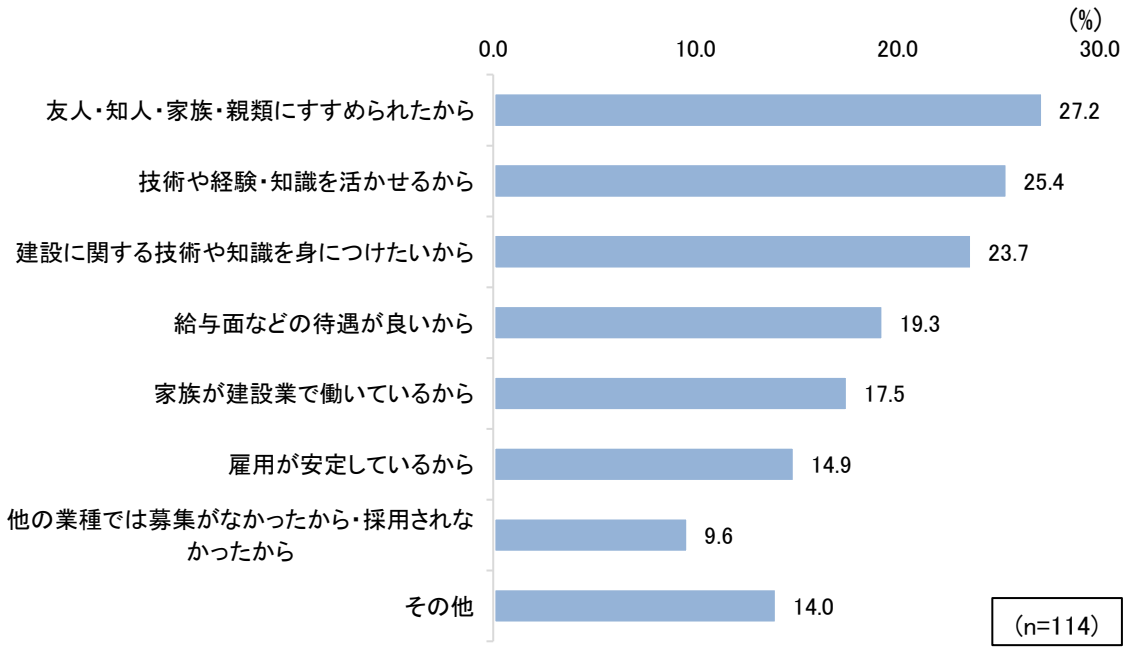
・　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由として、「地元で働けるから」（49.1%）は新卒入社の回答と共通して最も多い。ただし、その他の選択肢として、新卒は「資格取得の支援」など将来性や環境への期待が強い一方、中途は「人的ネットワーク」「労働環境」「休日制度」など現実的な要素を重視している。

・　以前勤めていた会社を退職した理由として、「給与に不満があったから」（28.9%）が最も多く、「職場の雰囲気や人間関係が合わなかったから」（28.1%）、「残業時間が多く労働時間が長いから」（18.4%）が続く。なお、前職が建設業だった人を抽出して集計しても、上位 2 項目は共通している。給与や労働時間といった条件面だけでなく、職場の雰囲気や人間関係も、長く働き続けるための重要な要素となっていることがうかがえる。

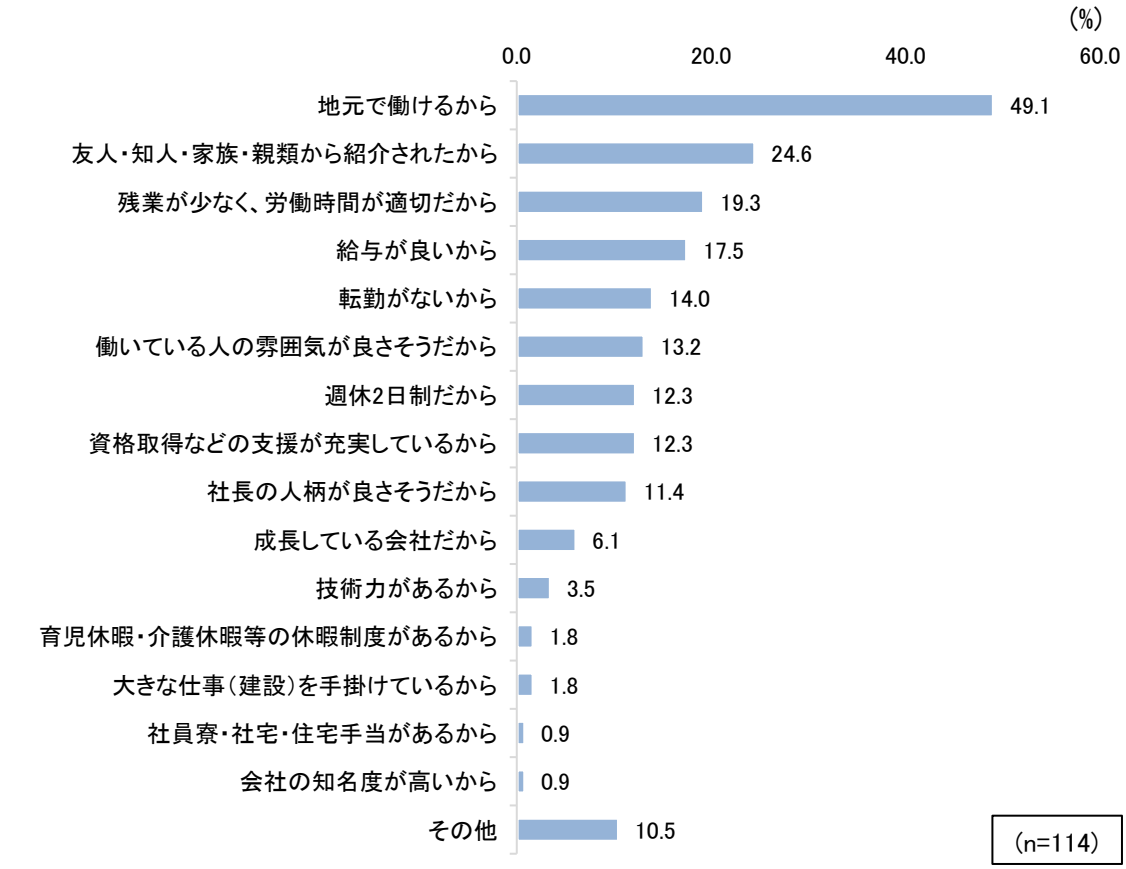
図表 3-3-13　中途入社の前職



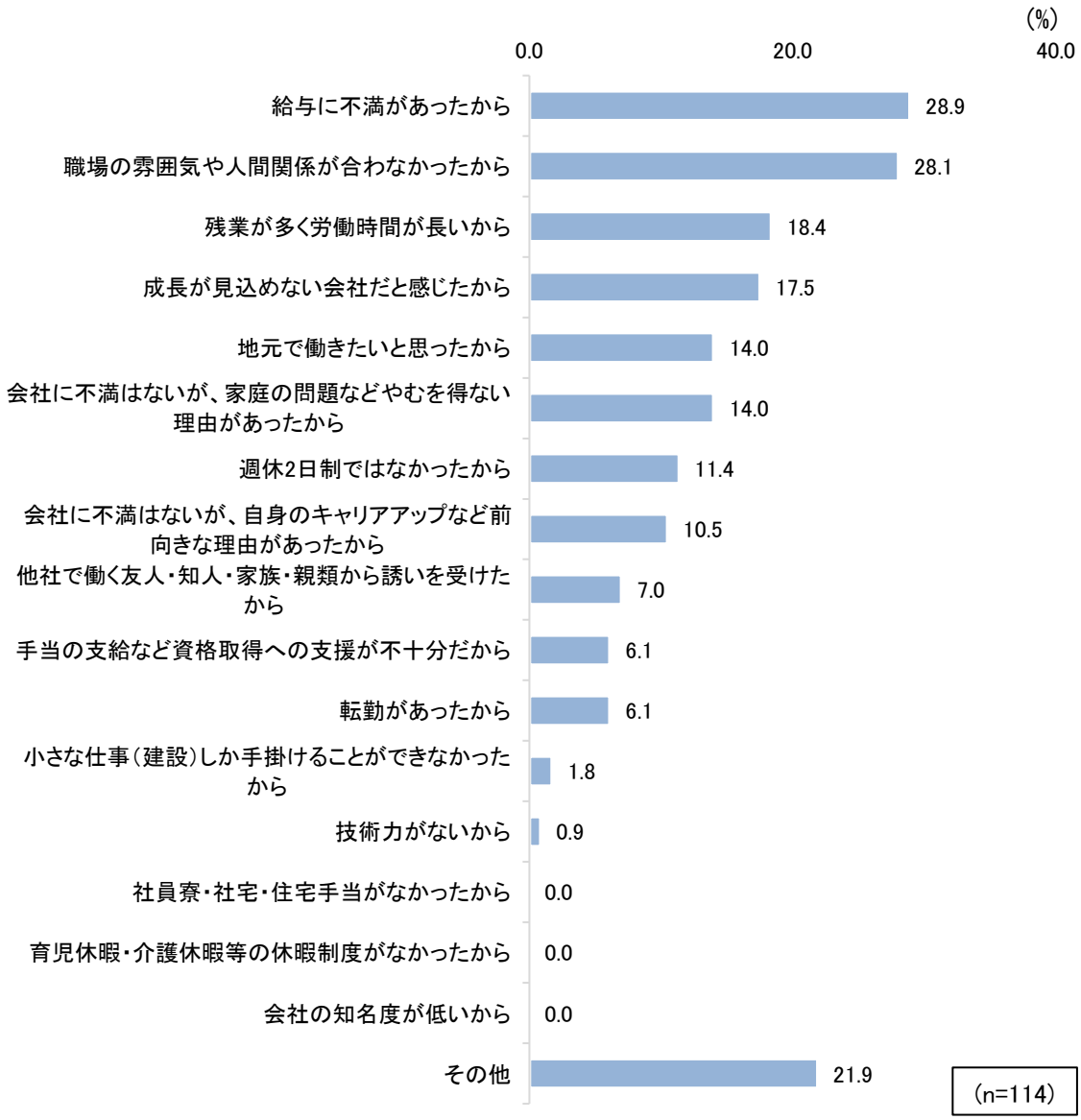
図表 3-3-14　建設業に入社した経緯（中途入社）　（複数回答）



図表 3-3-15　就職先に今の会社を選んだ理由（中途入社）　（複数回答）



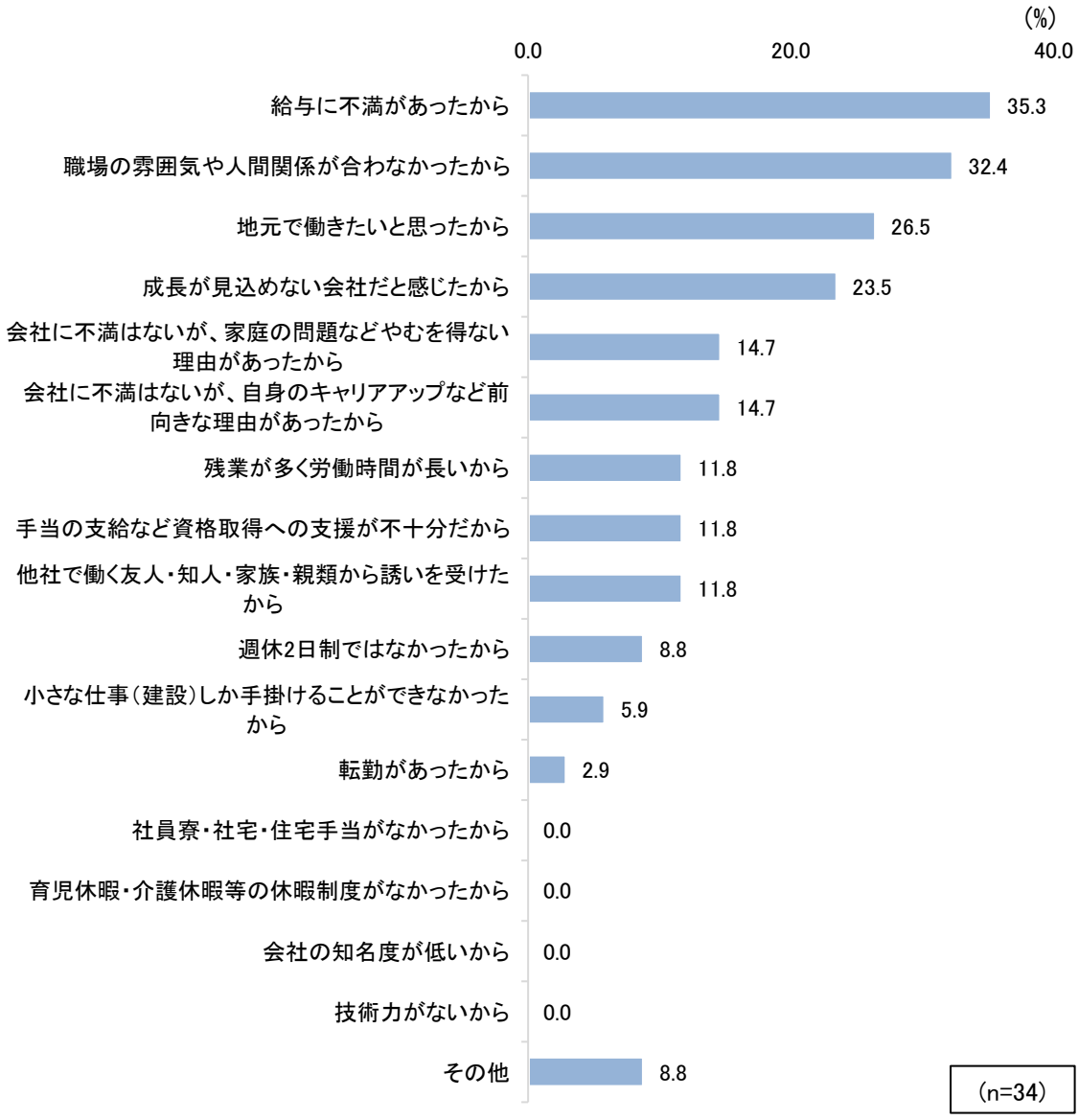
図表 3-3-16　以前勤めていた会社を退職した理由（中途入社）　（複数回答）



図表 3-3-17　以前勤めていた会社を退職した理由（中途入社）

※図表 3-3-13 のうち前職を「建設業」と選択した回答者のみ

（複数回答）



④　入職前後に重視した点と満足度について

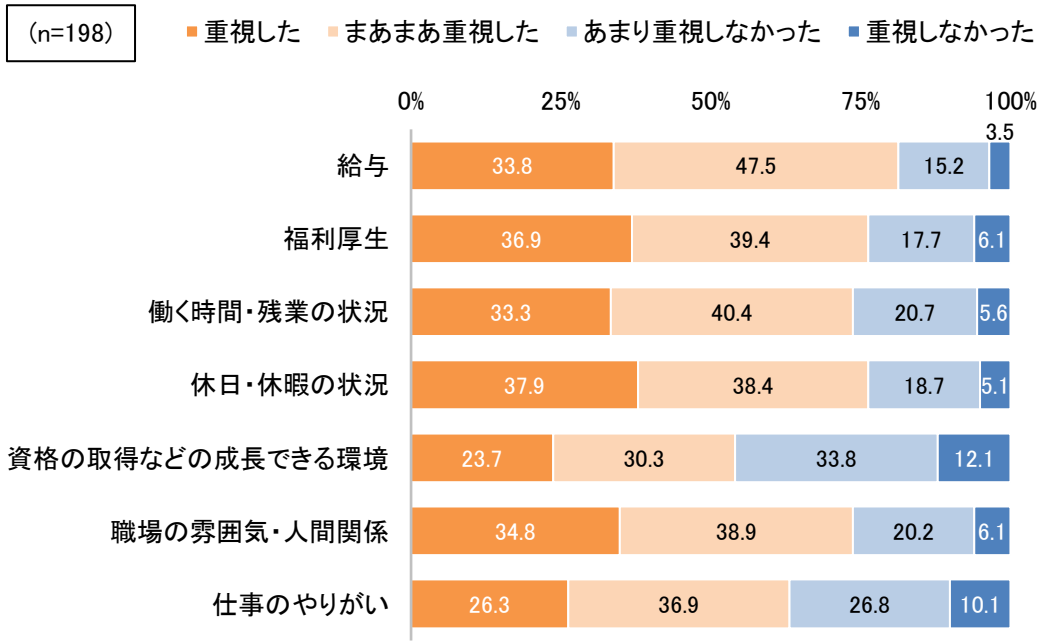
・　「給与」「福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」「仕事のやりがい」の 7 項目について、入職前にどの程度重視していたかを「重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」の 4 段階で回答を得た。

・　上記項目のうち、「給与」は全体の 8 割以上が入職前に重視していると回答し、「資格の取得などの成長できる環境」を除いたその他の項目については、全体の約 6～7 割が重視していると回答した。

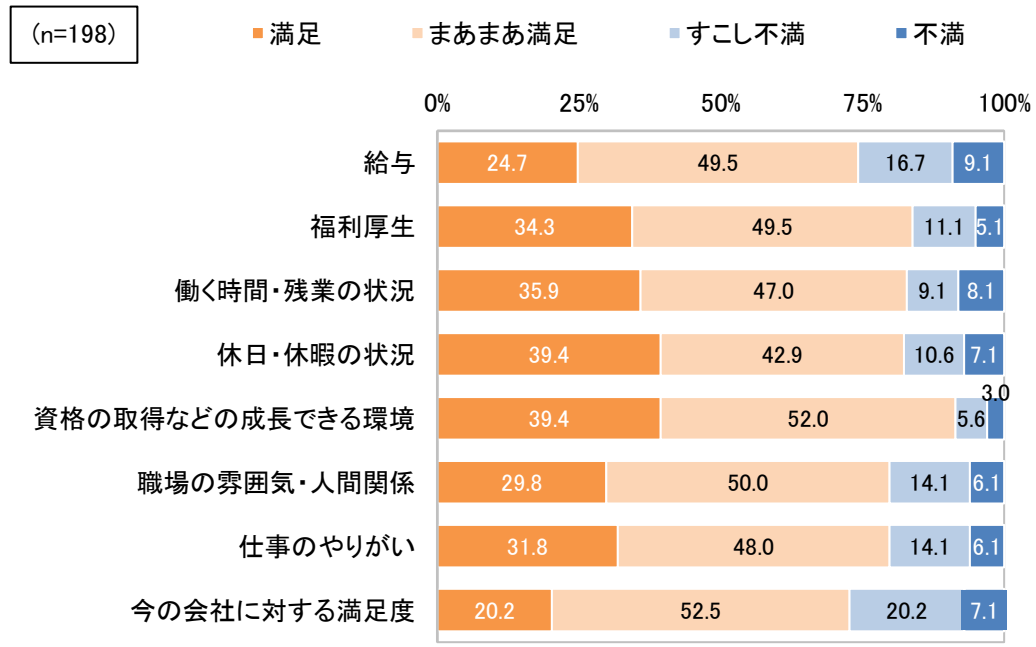
・　入職後の実感・満足感については、「福利厚生」、「働く時間・残業の状況」、「休日・休暇の状況」は全体の約 8 割が、「資格の取得などの成長できる環境」は全体の約 9 割が満足と回答するなど、総じて 7 割近い満足度を得ている。

・　入職前に重視した点と入職後の満足度を比較すると、「資格の取得などの成長できる環境」は、期待を大きく上回る満足度が得られており、企業による成長支援やキャリアアップの取組が若手・中堅人材から高く評価されている。一方で、「給与」については唯一負のギャップとなっており、入職前の期待に対して実際の待遇に不満を感じていることがうかがえる。

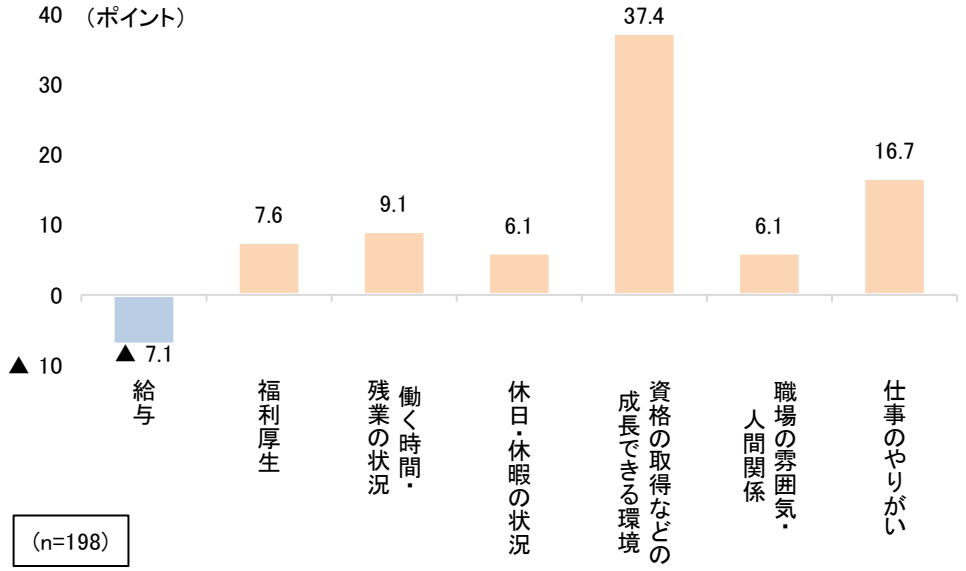
図表 3-3-18　入職前に重視した項目



図表 3-3-19　入職後の実感、今の会社に対する満足度



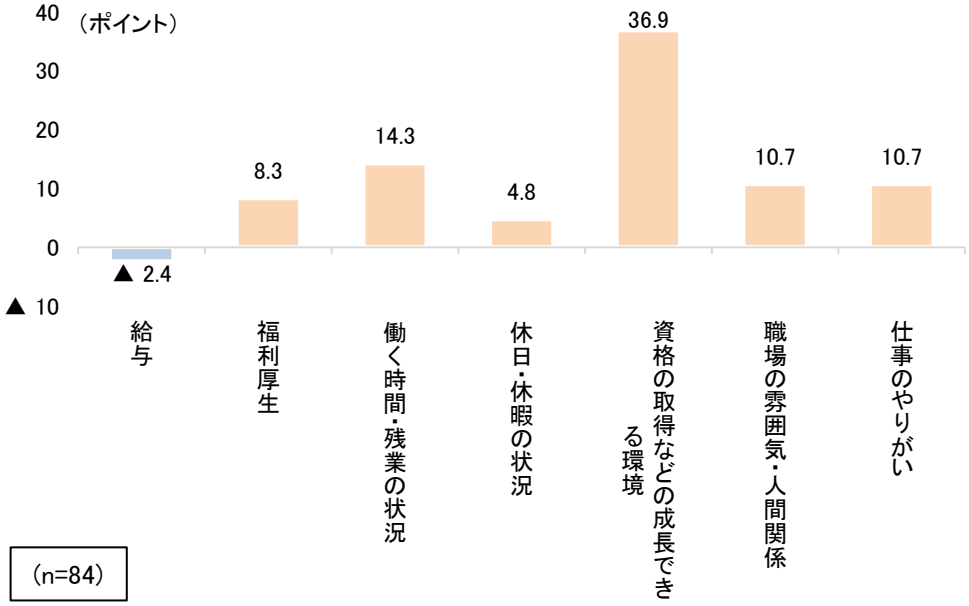
図表 3-3-20　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ



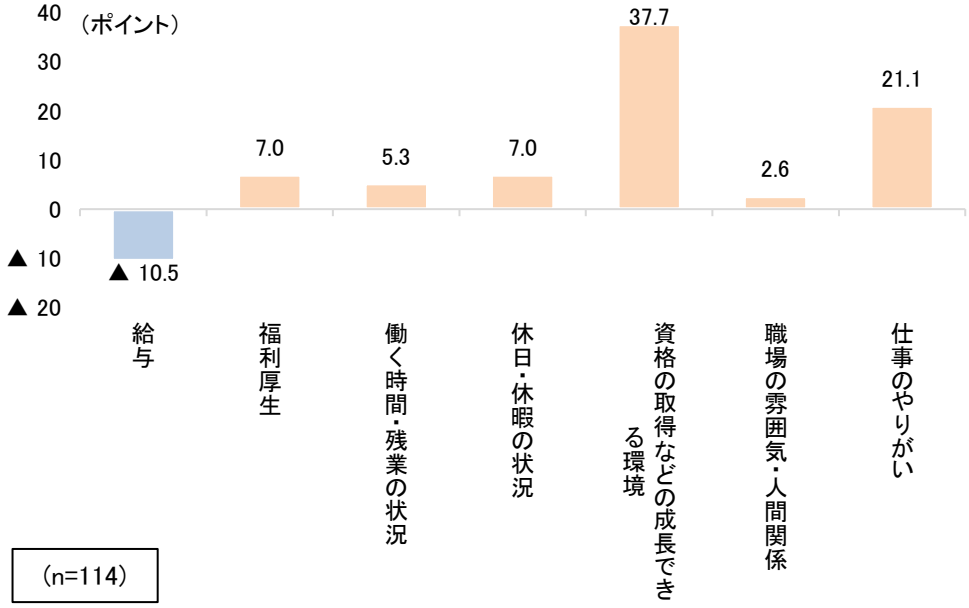
※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

・　採用別にギャップをみると、同様の傾向が見られ、「資格の取得などの成長できる環境」は大きく正のギャップとなっている。一方で「給与」は項目内で唯一負のギャップとなっている。特に中途採用は、給与面でのギャップが新卒よりも大きく、入社前に期待していた水準に対して、実際の待遇に不満を感じる傾向が強く表れている。

図表 3-3-21　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ（新卒採用）



図表 3-3-22　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ（中途採用）



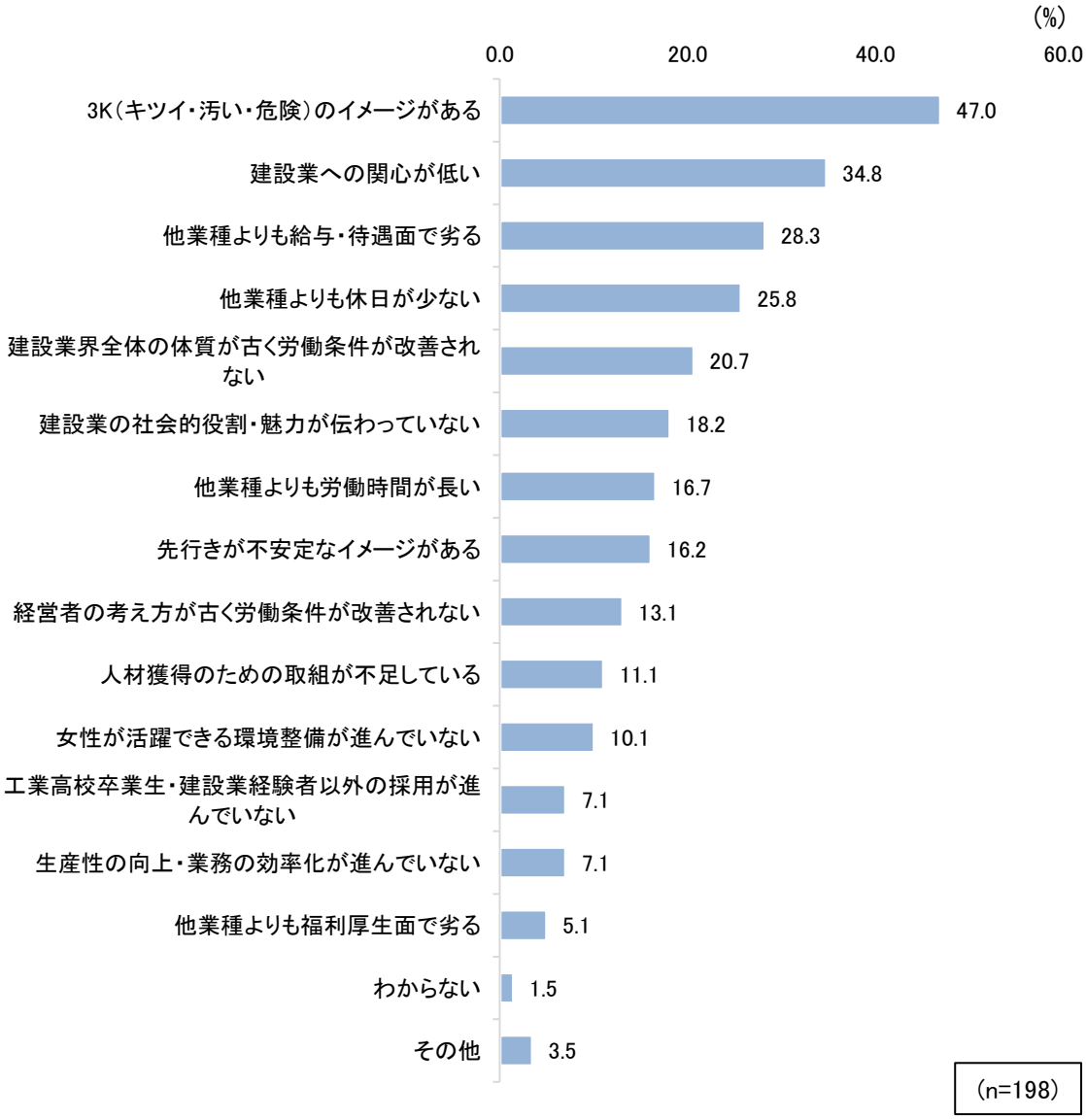
※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

⑤　人手不足の原因

・　人手不足の原因として考えられることについて、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（47.0%）が最も多く、「建設業への関心が低い」（34.8%）、「他業種よりも給与・待遇面で劣る」（28.3%）と続く。

・　「建設業への関心が低い」と回答した人の約半数が「3K のイメージがある」と答えており、業界のマイナスイメージと建設業への関心の低さは連動しているものと考えられ、建設業の魅力や社会的意義を正しく伝える取組により、プラスのイメージへと改善する必要がある。

図表 3-3-23　人手不足の原因として当てはまるもの　（複数回答）



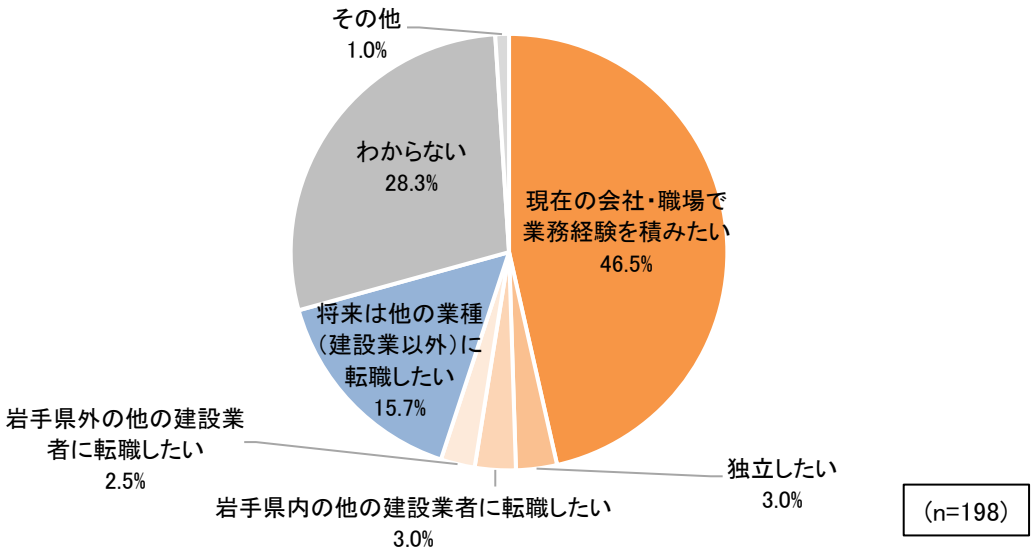
⑥　今後のキャリアについて

・　今後のキャリアについて、「現在の会社・職場で業務経験を積みたい」（46.5%）と考える回答者が最も多く、その理由として「職場環境が良好」「自身の技術面の向上が図れる」といった前向きな回答が挙げられている。

・　一方、「将来は他の業種（建設業以外）に転職したい」（15.7%）、「わからない」（28.3%）といった、建設業以外への転職を考える人や、将来のキャリアをイメージできていない者もほぼ同程度存在する。将来のキャリアを明確にイメージさせ、定着につなげる必要がある。

・　他業種への転職を考えている理由として、建設業の給料や休日等の待遇が他業種に比べ劣っていることや、古い価値観の経営者の存在が挙げられている。

図表 3-3-24　今後のキャリアや働き方について



図表 3-3-25　今後のキャリアや働き方に対する考えとその理由（自由回答から抜粋）

現在の企業・職場で業務経験を積みたい

内容
現在勤めている会社は、人への投資に積極的である。異業種出身者を積極的に雇用し、異なる文化を積極的に取り入れている。また大企業出身者も数人採用し、DX 化やデジタル技術の導入が進んでいる。業績も安定しており先行きが明るく、賃上げ・ボーナスも競合他社より良く、仕事のやりがいもある。（30 代男性、事務職員）
地元で働きたい思いが強いのと、地域の電力供給を守る仕事なのでやりがいを感じている。（30 代男性、技術者（現場管理））
転職すれば 1 から人間関係を築かなければいけないから。給与があまりよくなくても人間関係が上手くいっていれば転職はあまり考えない。（20 代男性、配管工（電気・ガス））
体を動かす仕事が大好きで、土木の仕事が自分に合っていると感じたから。（20 代男性、技術者（現場管理））
今の上司のために自分がもっと成長したいなと言う気持ちがあるから。（20 代女性、事務職員）

独立したい

内容
自分で頑張った分、得るものが多いと感じる。会社勤めでは、頑張っても給料が上がりにくく、モチベーションの維持が難しい。（30 代男性、電気工）
自分で会社を立ち上げるほうが、仕事へのやりがいや自分の理想とする施工品質を確保できるから。（30 代男性、技術者（現場管理））

岩手県内の他の建設業に転職したい

内容
他社は給与面や休日面が改善されている傾向が見られ、自社ではそのような動きが見られないから。（30 代男性、事務職員）

岩手県外の他の建設業に転職したい

内容
給与面で県内業者は劣るので、県外業者に転職したい。（30 代男性、技術者（現場管理））

他の業種（建設業以外）に転職したい

内容
女性はお茶汲みなどをやってもらえればといった古い価値観の職場である。男性と同じ業務にも関わらず、女性の給与が劣っている。（30 代女性、事務職員）
給料が安く、休日数も少ない。また業界全体が古い価値観のままであり改善が見込めないから。（20 代男性、技術者（現場管理））

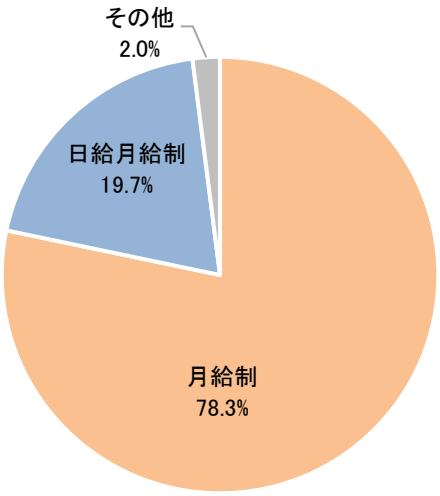
(2) 就業環境

① 給与形態

・ 給与形態については、「月給制」が 78.3%と大半を占めている。

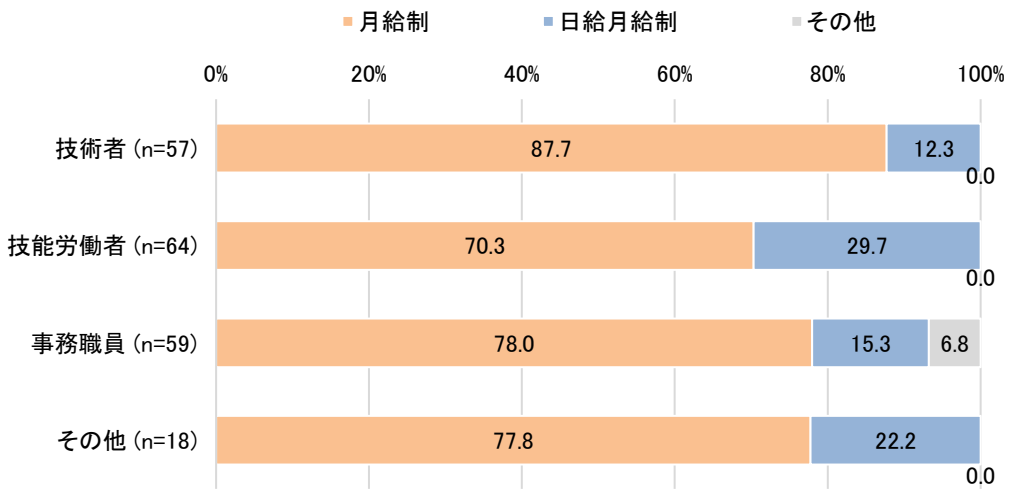
・ 職種別に給与形態を見ると、大半が月給制であるものの、技術者の 12.3%、技能労働者の 29.7%、事務職員でも 15.3%が日給月給制となっており、全職種で月給制・日給月給制が併存している。

図表 3-3-26　給与形態



(n=198)

図表 3-3-27　職種別給与形態

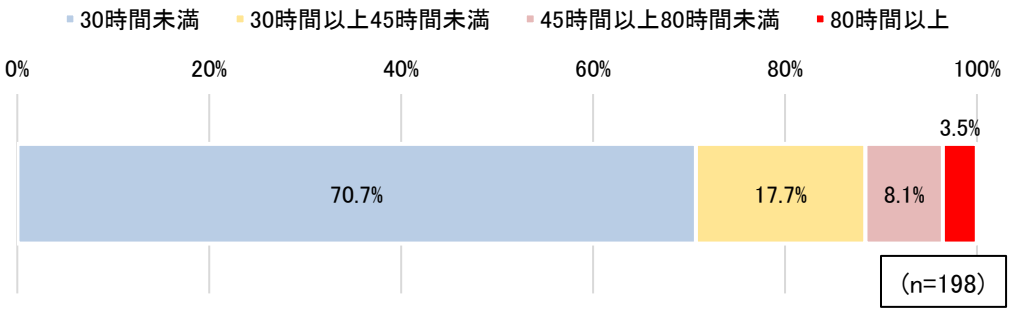


② 残業時間・休日取得状況

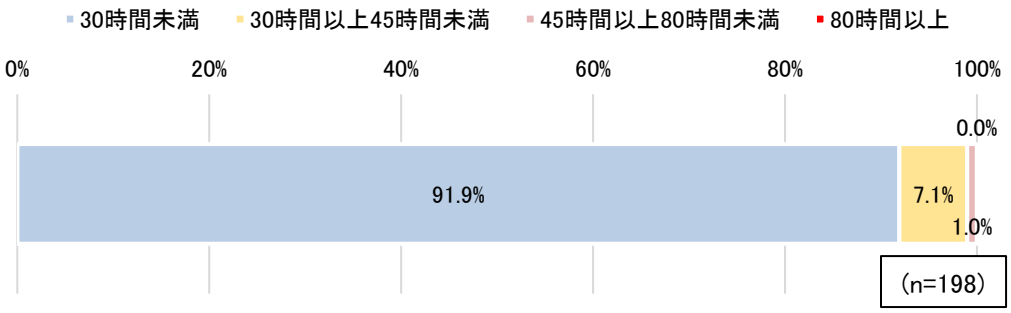
・ 2024 年度の 1 か月の平均残業時間について、繁忙期でも「30 時間未満」の回答が 70.7%と多数を占める。一方で、「45 時間以上 80 時間未満」(8.1%)や「80 時間以上」(3.5%)も一定数挙げられており、長時間残業が発生している。

・ 閑散期では「30 時間未満」が 91.9%と、残業時間は抑えられているが、1 か月の残業時間が 45 時間を超える月が 6 か月以上あるとの回答も存在する。

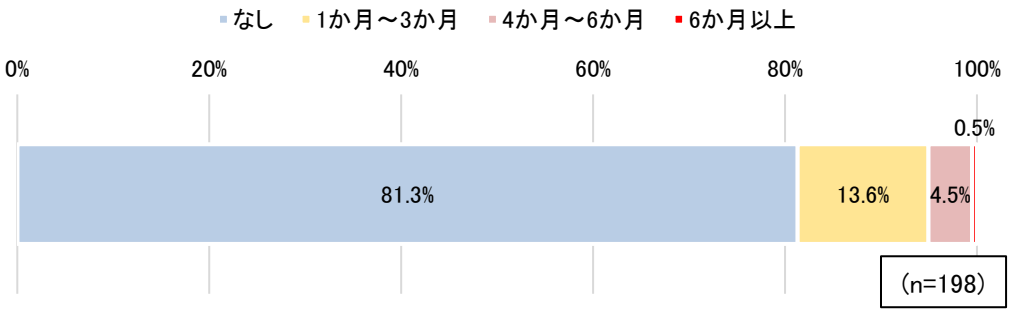
図表 3-3-28 最も忙しい時期の 1 か月の残業時間



図表 3-3-29 最も忙しくない時期の 1 か月の残業時間



図表 3-3-30 1 か月の残業時間が 45 時間を超える月数（年間）



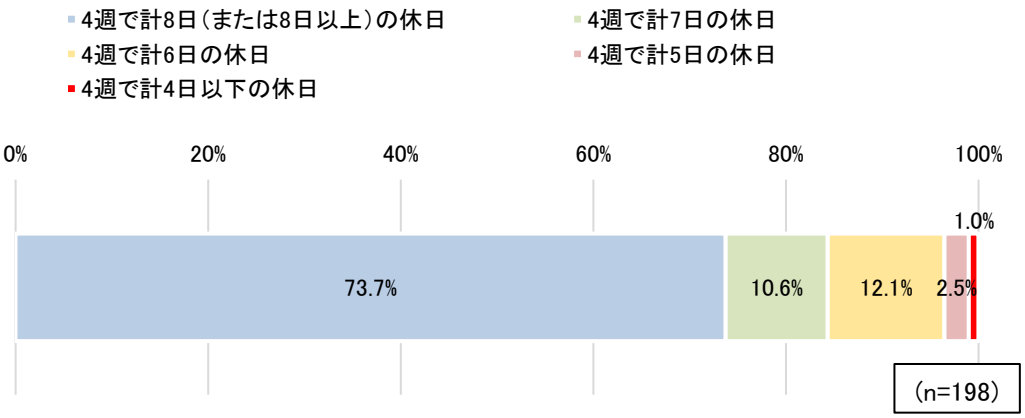
・ 休日の取得状況について、「4 週 8 休」は 73.7%であり、多くの回答者は週休 2 日を取

得できている一方、4 週 4 休以下という回答者もわずかながら存在しており、是正が求められる。

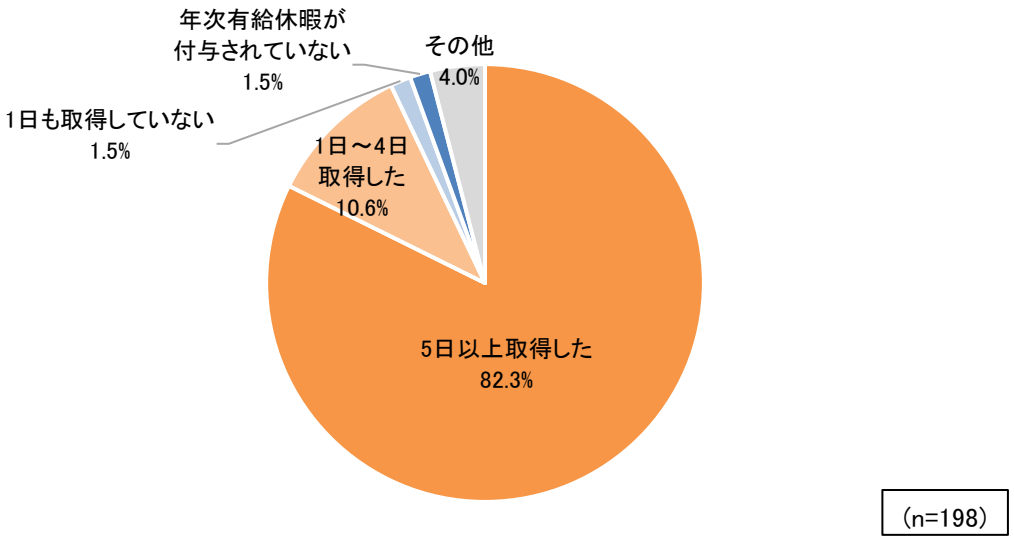
・ 有給休暇の取得状況については、「5 日以上取得した」と回答した人が 82.3%と、多くの回答者は有給休暇を取得できているが、「1 日も取得していない」（1.5%）や「年次有給休暇が付与されていない」（1.5%）といった回答もわずかながら存在する。

・ 長時間残業が発生する理由（4 週 8 休が実現できない理由）として、「人員が不足しており、一人当たりの業務量が多いから」（30.3%）が最も多く、「繁忙期の業務の調整が難しいから」（14.6%）、「業務の効率化を進めてもなお、書類作成等の事務作業が多いから」（13.1%）、「元請などのクライアントの要望に対応しなければならないから」（10.6%）と続く。業務量の適正化や事務作業の更なる省力化、繁忙期の人員配置の工夫など、現場の実態に即した改善策が求められる。

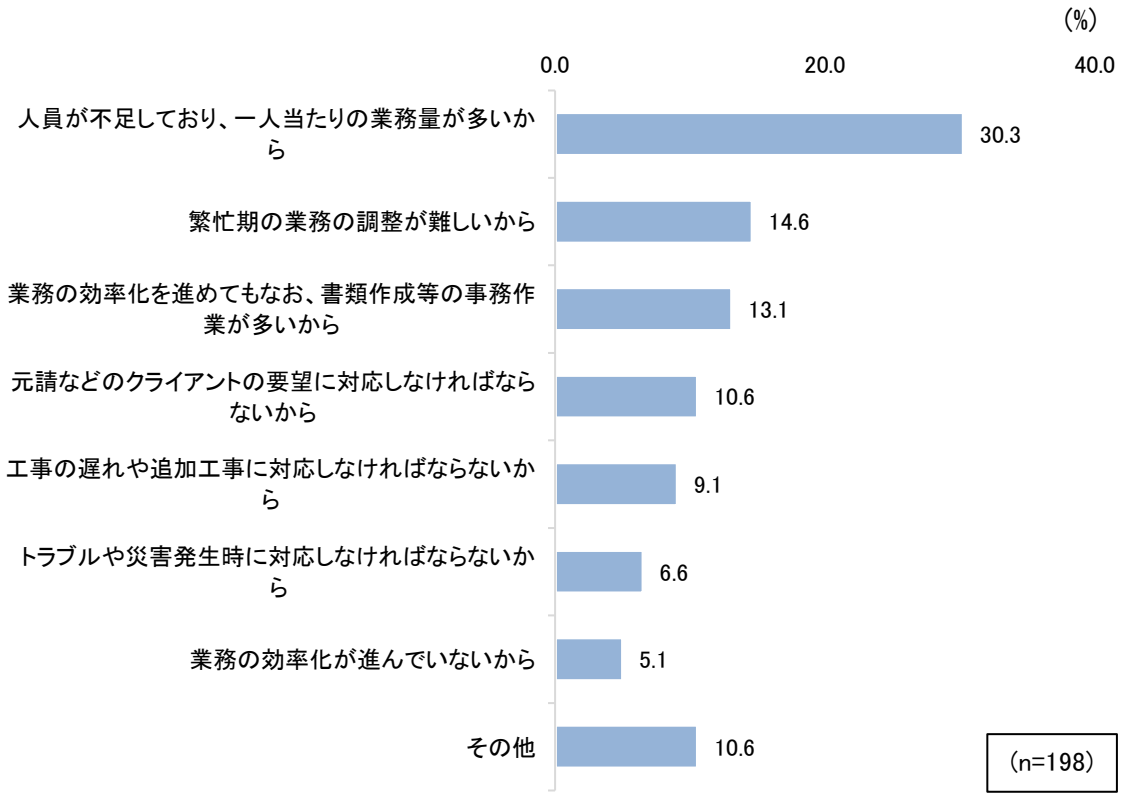
図表 3-3-31　休日取得状況



図表 3-3-32　年次有給休暇の取得日数



図表 3-3-33　長時間残業が発生する理由（4 週 8 休が実現できない理由）



③ 現在の就業環境で改善してほしいこと

・ 現在の就業環境について改善してほしいこととして、労働時間の短縮や休日の取得といった働き方改革を引き続き望む声や、作成すべき書類の多さへの対応を求める声、女性が働くための環境改善をしてほしいといった声が挙げられた。

図表 3-3-34 現在の就業環境で改善してほしいこと（自由回答より抜粋）

働き方

内容
役所の DX が進んでいないことが、建設業の効率改善が進まない一因だと思う。工事契約の電子契約や提出書類の電子化などが遅れており、いまだに多くの書類の作成を求め、かつすべて紙媒体での提出を求める役所がまだまだある。（20 代男性、事務職員）
施主が要求する工期が、そもそも 4 週 8 休を実現出来る内容ではない。契約段階であらかじめ余裕をもった工期を見込んでもらわないと、いつまでも突貫対応に追われる状況にある。現場規模と人員のバランスが悪く、慢性的な人手不足に陥っている点も改善してほしい。（30 代男性、技術者（現場管理））
担当が長期で休まなければいけない時に、周りがカバーできていないことが多く、仕事が属人化している。基本的な業務マニュアルもないので、同じことを何度も確認せざるを得ず、引継ぎにも時間がかかる。（30 代女性、事務職員）
子供のイベントや育児に参加したいが、仕事の融通が利かず、家族にも大きく負担を掛けている。また、サービス残業も多い。せめて拘束時間をもっと短くして欲しい。（30 代男性、技術者（設計・積算等の内勤））
社員が業務のデジタル化を望んでいても、トップが是としないことで業務効率が上がらない。加えて、社内独自の様式の書類が多すぎてそれに時間を取られることも多いので、選択と集中を進めてほしい。（20 代男性、事務職員）

待遇改善

内容
女性よりも男性が多い環境である。男性職員を対象に、セクハラについてもっと強く教育するべきだと思う。実際に触られたり、不快な呼び方をされたりして精神的に病んだ時期もあった。また、事務員は給与が低く、生活も苦しい。その他、現場がすべき仕事を慣習から事務職員が行っているような業務があり、改善を求めたい。（20 代女性、事務職員）
完全週休 2 日制にして欲しい。GW 等の長期休暇があると、他の週にしわ寄せが行き、6 連勤が続くこともあり、体力的に辛い。また、各々の部署が責任をもって業務をやらないことも多い。他部署への作業の押付けは是正してほしい。（20 代女性、技術者（設計・積算等の内勤））
女性が残業するのは悪い事のように思われ、残業しても正直に残業を付けられないような環境である。また、男女差別を感じる場面も多く、他のアンケートでも度々訴えているが、改善はされない。（30 代女性、事務職員）
女性で働きたいという方は多数いるが、トイレや更衣室といった女性を受け入れるための環境整備はもちろん、産休や育休といった仕事と育児の両立の充実を図ることが求められる。（30 代女性、技術者（現場管理））
道具などの消耗品を自腹で購入しているが、今の手取りではかなりの負担になっている。会社負担か消耗品購入のための手当が欲しい。（20 代男性、大工（建築））

人材育成

内容
荒っぽい話し方をする職人気質な人が多く、自分は中堅なので言われ方には慣れたが、慣れていない若い人には酷な現場だと思う。年上の人には改めるように言うことは難しく、若い人には申し訳ない。（30 代男性、電気工）
「年配の方は新しいことを覚えるのが難しいから若い人に任せよう」という考え方が現場で当たり前になっている。日々新しい技術や作業方法が生まれ業務効率は進んでいるものの、現場全体で知識やスキルを共有しなければ、一部の人に負担が集中してしまう。（20 代男性、造園工）

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

１． アンケートの概要

岩手県の建設業界では担い手の不足、高齢化が問題となっており、若手人材の確保が喫緊の課題となっている。そこで今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するため、20 代～70 代の県内在住者を対象にアンケートを実施し、建設業に抱くイメージや建設企業に期待すること、就職を考える上で重要な要素などを把握した。

図表 3-4-1　県内在住者を対象とした建設業に対するイメージ調査の概要

調査目的	岩手県内在住者が建設業に抱くイメージや建設企業に期待すること、就職を考える上で重要な要素などを把握すること
調査対象	20 代～70 代の県内在住者
データ数	600 票
調査時点	2025 年 8 月 8 日（金）～2025 年 9 月 8 日（月）
調査方法	・　インターネットリサーチ会社に委託し、同社が保有するモニターの中から 20 代～70 代の県内在住者を抽出し、同社から回答を依頼
調査事項	【基本属性】 ・　性別、年齢、居住地域（地域区分）、職業 【アンケート事項】 ・　建設業に対する印象及び当該印象を持った理由等 ・　建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会等 ・　就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素等

【本報告書での記載方法について】

・　本報告書では、各設問を集計した回答者数の値（n 値）を、「n＝●」という記載方法でグラフ中に示している。なお、特に断りのない場合「n＝600」である。
・　集計結果を割合で示している場合、特に断りのない限り、小数点以下第 2 位を四捨五入している。そのため、割合の合計が 100%に一致しないことがある。
・　複数回答の設問は、回答者数に対する回答数の割合を示している。そのため、その合計値が 100%を超える場合がある。

2． 回答者属性

(1) 性別・年代

・　本アンケート調査は、20 代～70 代の県内在住者を対象として実施した。

・　各性別・年代別に 50 人、総数 600 人から回答を得た。

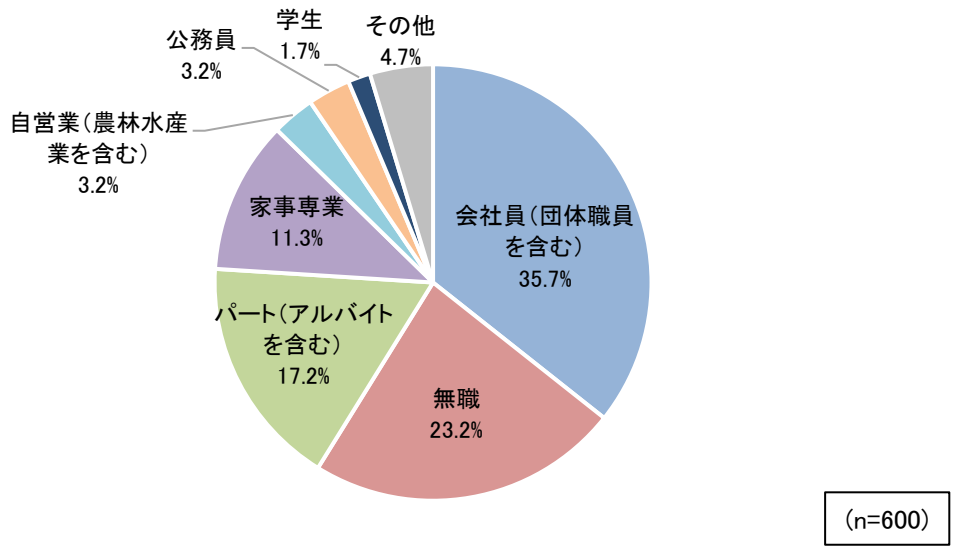
図表 3-4-2　性別・年代別

性別	年代	回収数（人）	性別	年代	回収数（人）
男性	20-29 歳	50	女性	20-29 歳	50
	30-39 歳	50		30-39 歳	50
	40-49 歳	50		40-49 歳	50
	50-59 歳	50		50-59 歳	50
	60-69 歳	50		60-69 歳	50
	70-79 歳	50		70-79 歳	50
	小計	300		小計	300
総数	600				

(2) 職業

・　回答者の職業は、会社員（団体職員を含む。）（35.7%）が最も多く、無職（23.2%）、パート（アルバイトを含む。）（17.2%）、家事専業（11.3%）と続く。なお、本アンケートは建設業のイメージ調査であるため、現在建設業に従事している者は調査対象から除いている。

図表 3-4-3　職業

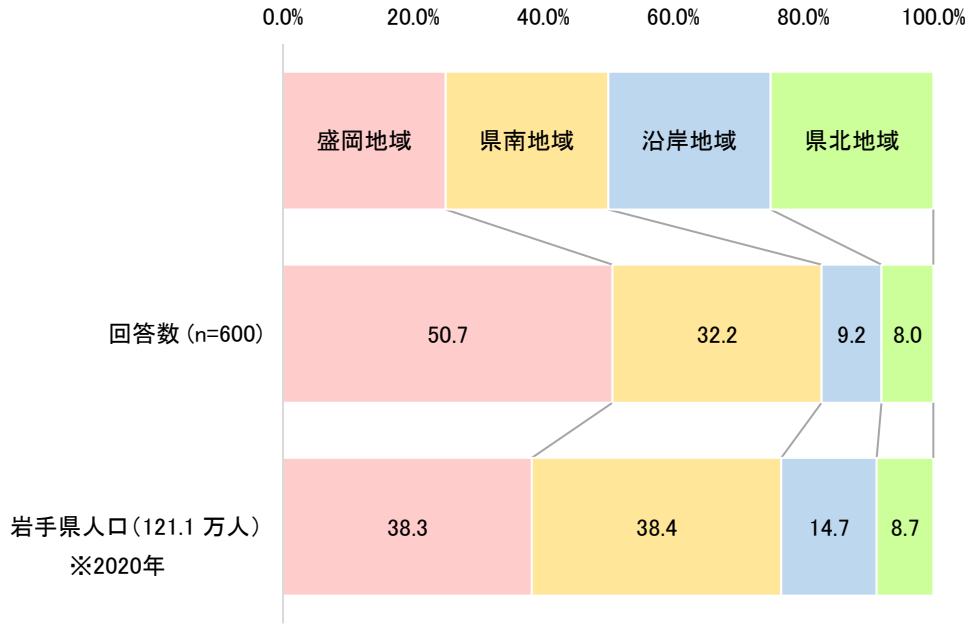


(3) 居住地域

・ 回答者の居住地域は、盛岡市が位置する盛岡地域が 50.7%と最も多く、次いで県南地域が 32.2%となっている。

・ 本アンケート回答者の居住地域は以下の図表のとおりである。2020 年の岩手県の地域別人口比率（本アンケート実施時点における最新値）と比較すると、盛岡地域の回答割合が若干多いが、沿岸地域や県北地域など人口の少ない地域からの回答も得られている。

図表 3-4-4　居住地域



※岩手県人口（出所）総務省「国勢調査」

※ 地域区分について

・盛岡地域（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）

・県南地域（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）

・沿岸地域（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）

・県北地域（久慈市、二戸市、軽米町、洋野町、一戸町、野田村、九戸村、普代村）

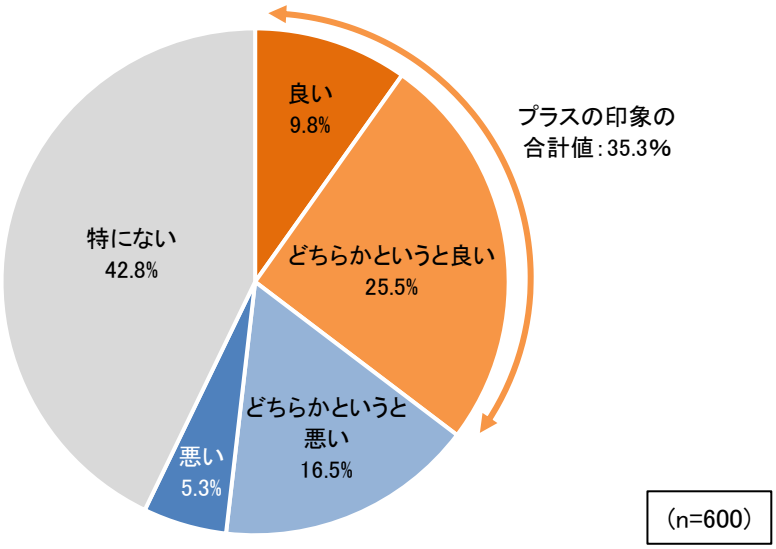
3． 回答結果

(1) 建設業に対する印象及び当該印象を持つ理由

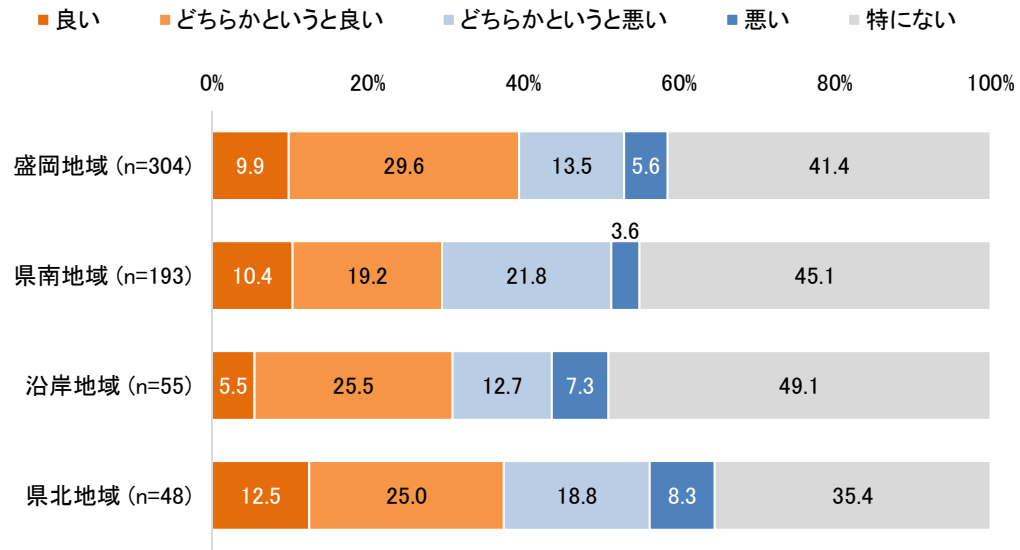
① 建設業に対する印象

・ 建設業に対する印象について、「良い」「どちらかというと良い」とのプラスの印象を持つ人は 35.3%と、マイナスの印象を持つ人を上回っている。ただし、「特にない」と回答した人（42.8%）が最も多い。特に、沿岸地域は東日本大震災により大きな被害を受けた地域であるが、約 5 割が建設業に対して無関心である。

図表 3-4-5　建設業に対する印象

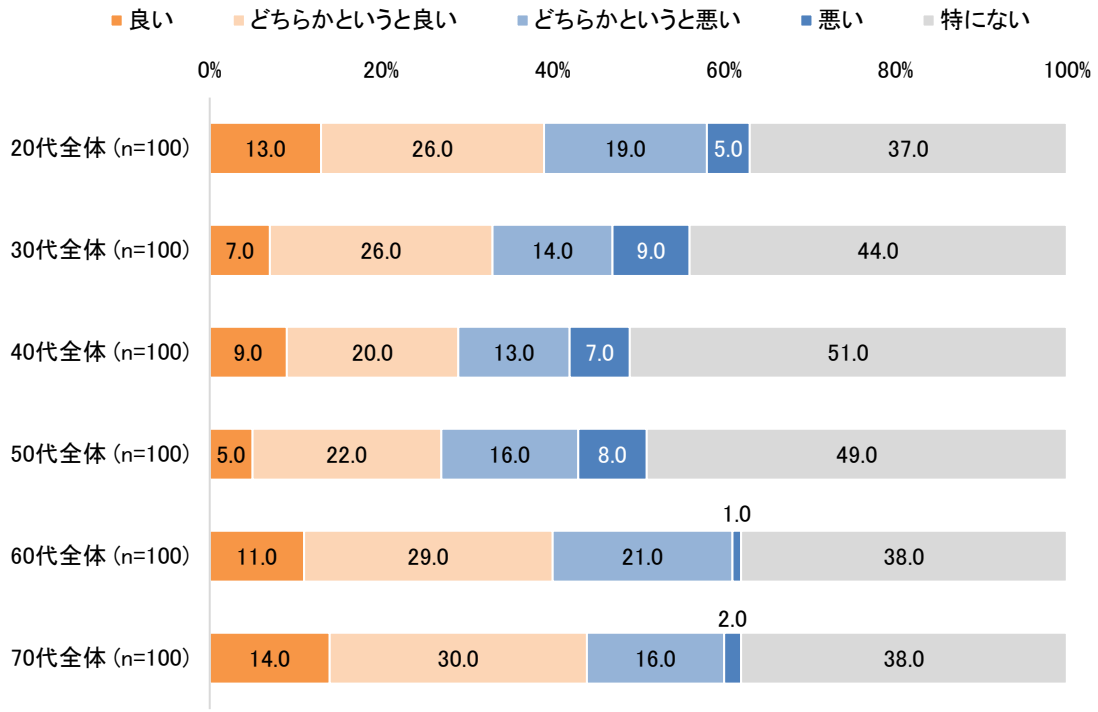


（参考）建設業に対する印象（地域別）



・　年代別にみると、30 代から 50 代が「特にない」と回答する人が多く、ほぼ半数が建設業に対して無関心である。一方、60 代と 70 代は、他の世代より建設業に対してプラスの印象を持っている。

（参考）建設業に対する印象（年代別）

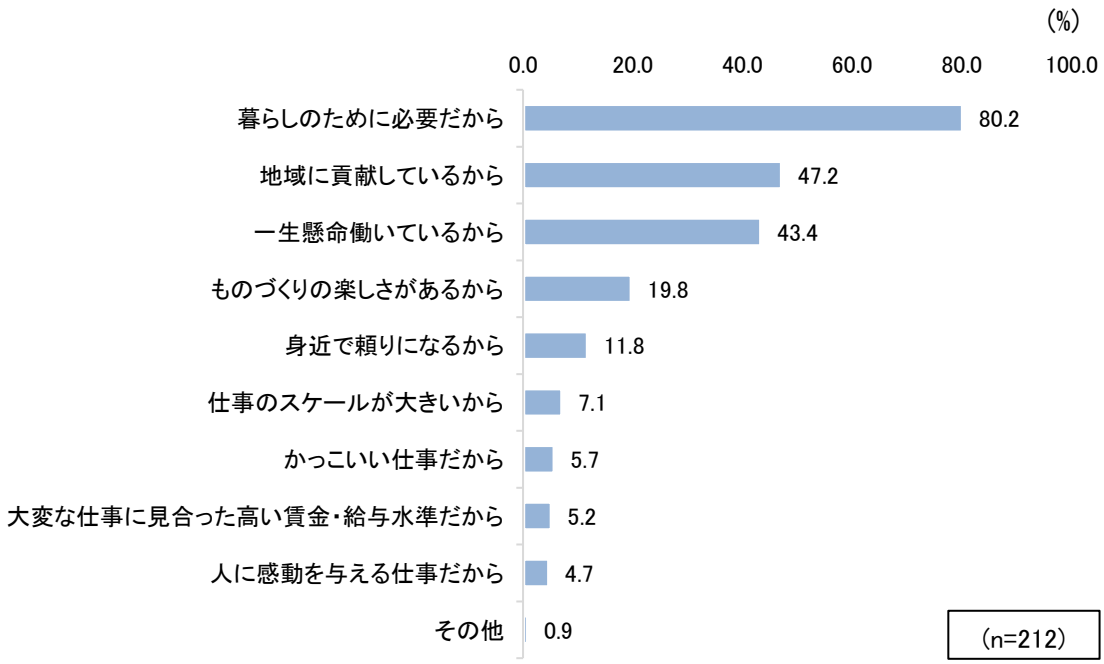


② 建設業に対して「良い」・「どちらかというと良い」印象を持つ理由

・ 建設業に対して「良い」「どちらかというと良い」との印象を持つ人について、その理由を尋ねたところ、「暮らしのために必要だから」（80.2%）が最も多い。次いで「地域に貢献しているから」（47.2%）、「一生懸命働いているから」（43.4%）と続く。

・ 建設業は日々の暮らしを支える重要な役割を担っているとの理解が好印象につながっている。

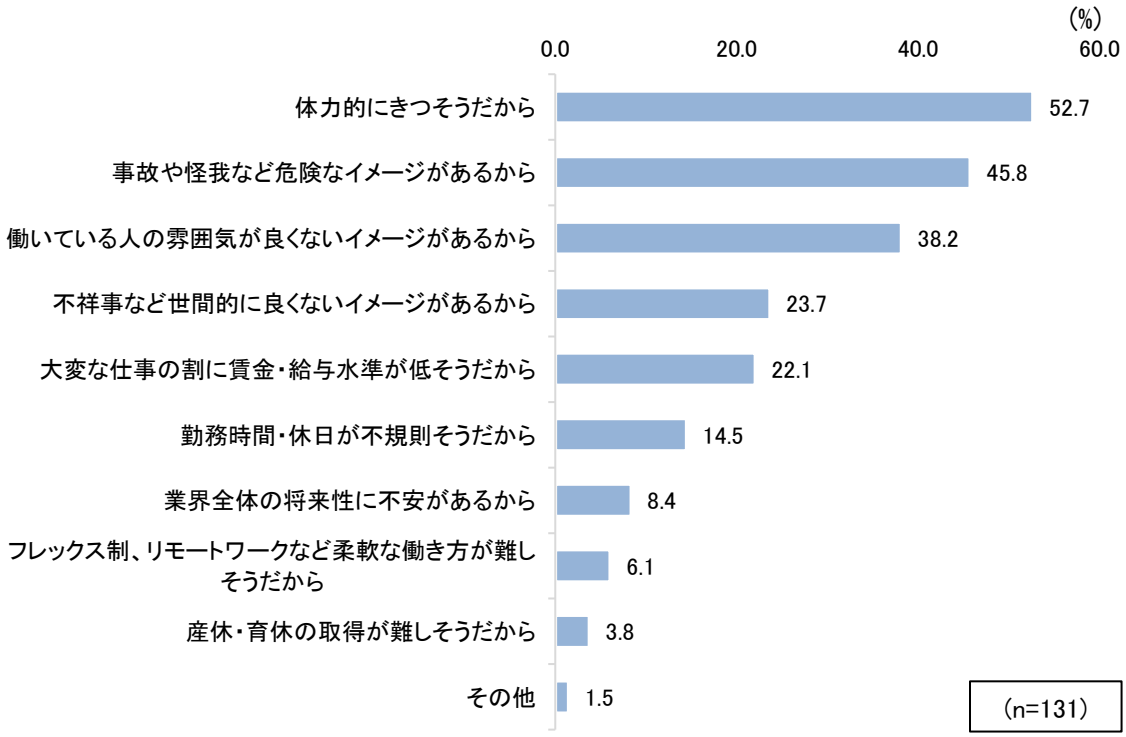
図表 3-4-6 建設業に「良い」・「どちらかというと良い」印象を持つ理由（複数回答）



③　建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」印象を持つ理由

・　建設業に対して「どちらかというと悪い」「悪い」との印象を持つ人について、その理由を尋ねたところ、「体力的にきつそうだから」(52.7%)、「事故や怪我など危険なイメージがあるから」(45.8%)、「働いている人の雰囲気が良くないイメージがあるから」(38.2%)と、従来から建設業に抱かれているマイナスイメージを反映した回答が多い。

図表 3-4-7　建設業に「どちらかというと悪い」・「悪い」印象を持つ理由（複数回答）

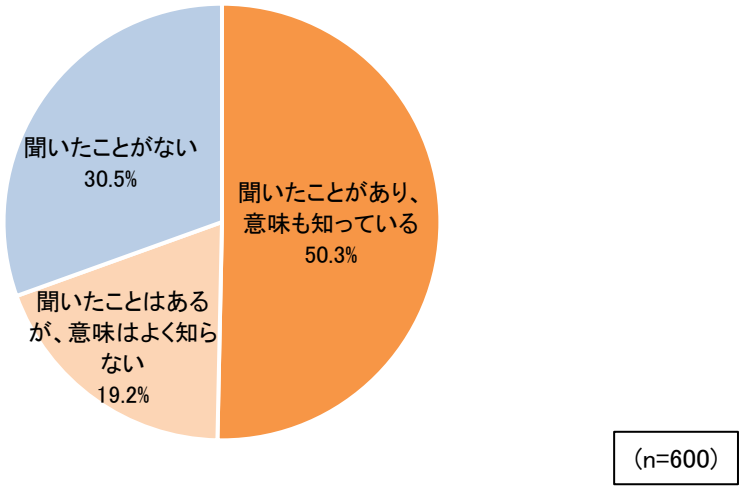


④　「3K」や「新 4K」といった建設業をイメージする用語の印象や認知度

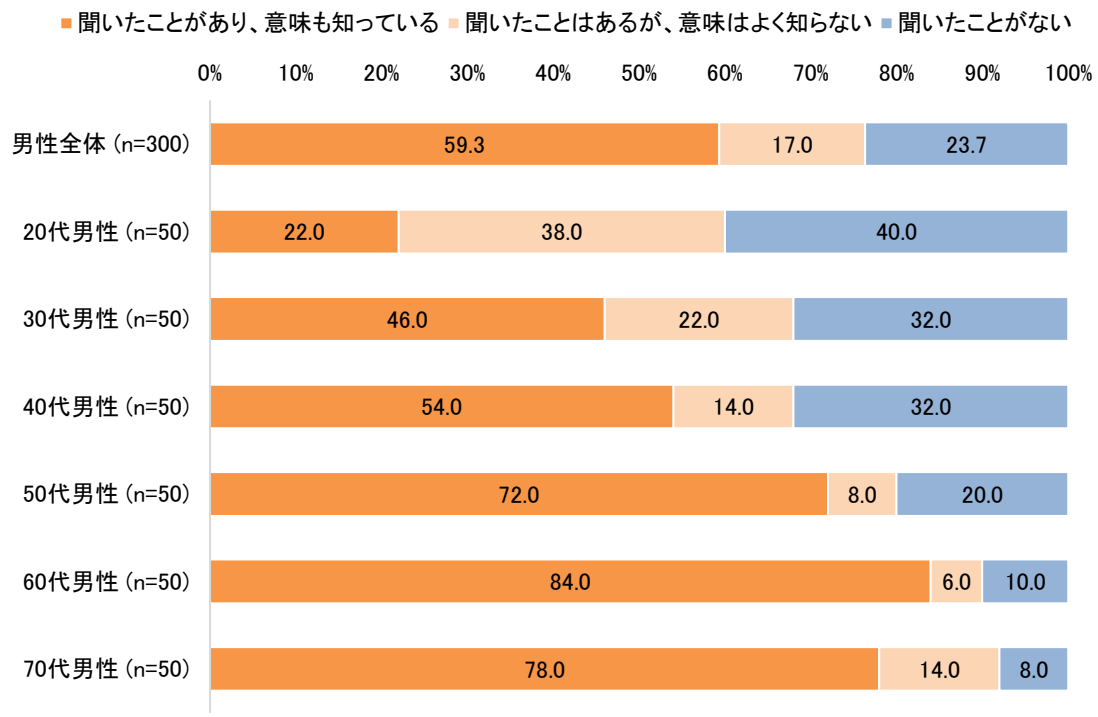
・　建設業が「3K」と呼ばれていることを見聞きした、あるいはその意味を知っているかについて尋ねたところ、「聞いたことがあり、意味も知っている」人が 50.3%と半数を占めており、特に 50 代以降の年齢層の認知度が高い。

・　一方、20 代では「聞いたことがあり、意味も知っている」と回答した人は約 2 割であり、建設業に対する従来のイメージを持っている者は少ない。担い手確保の観点では、新 4K という言葉を業界側から積極的に発信することが有用である。

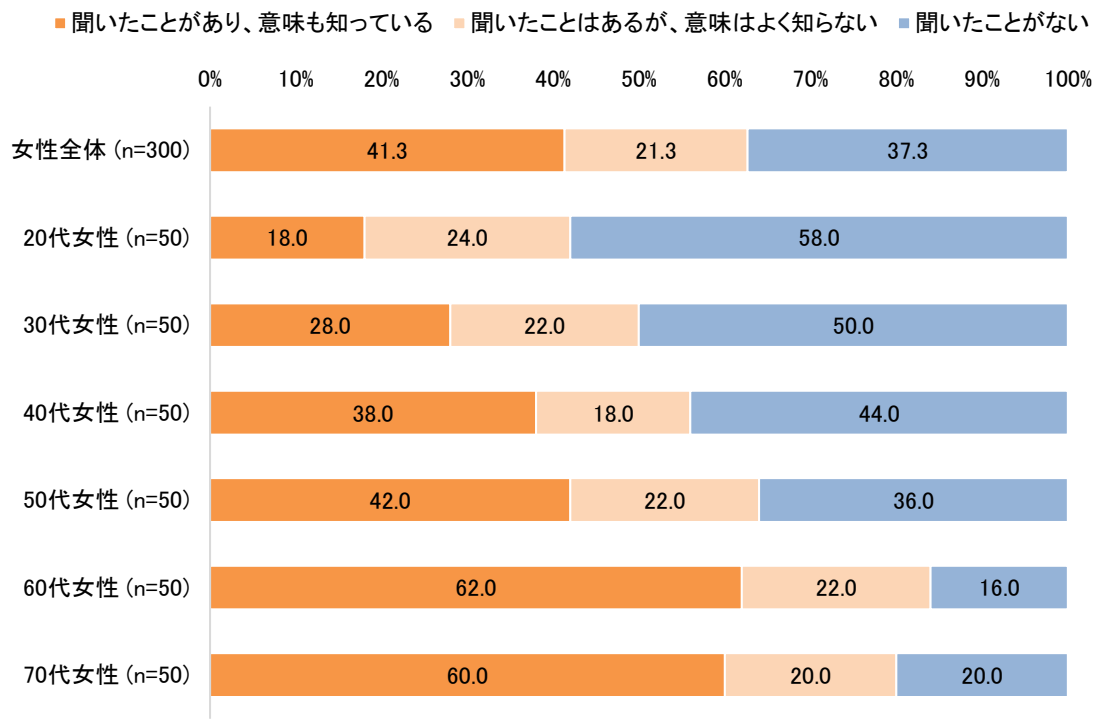
図表 3-4-8　「3K」の認知度



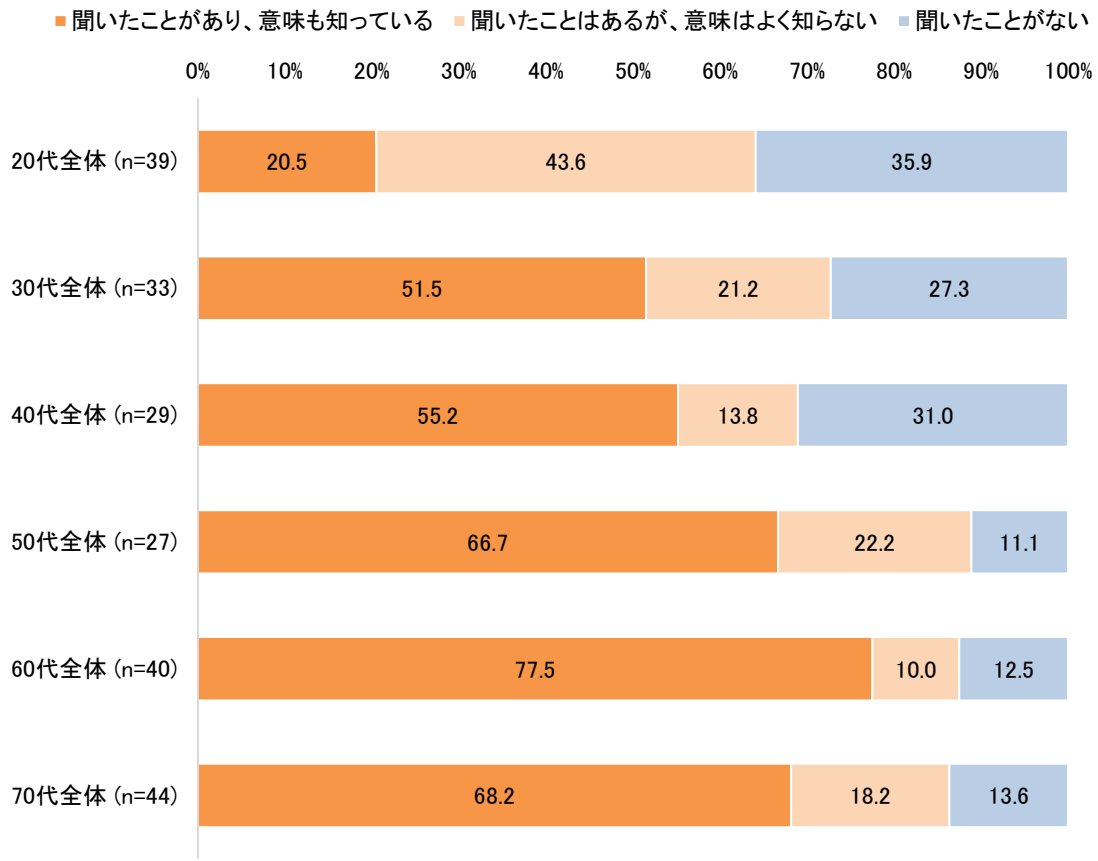
（参考）「3K」認知度（男性年齢区分別）



（参考）「3K」認知度（女性年齢区分別）

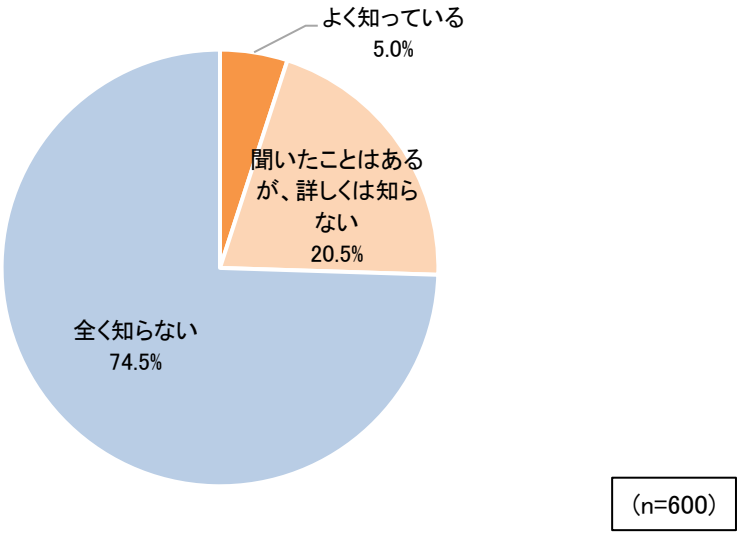


（参考）「3K」認知度（年齢区分別）※図表 3-4-5 にて「良い」「どちらかというと良い」と回答した人のみ

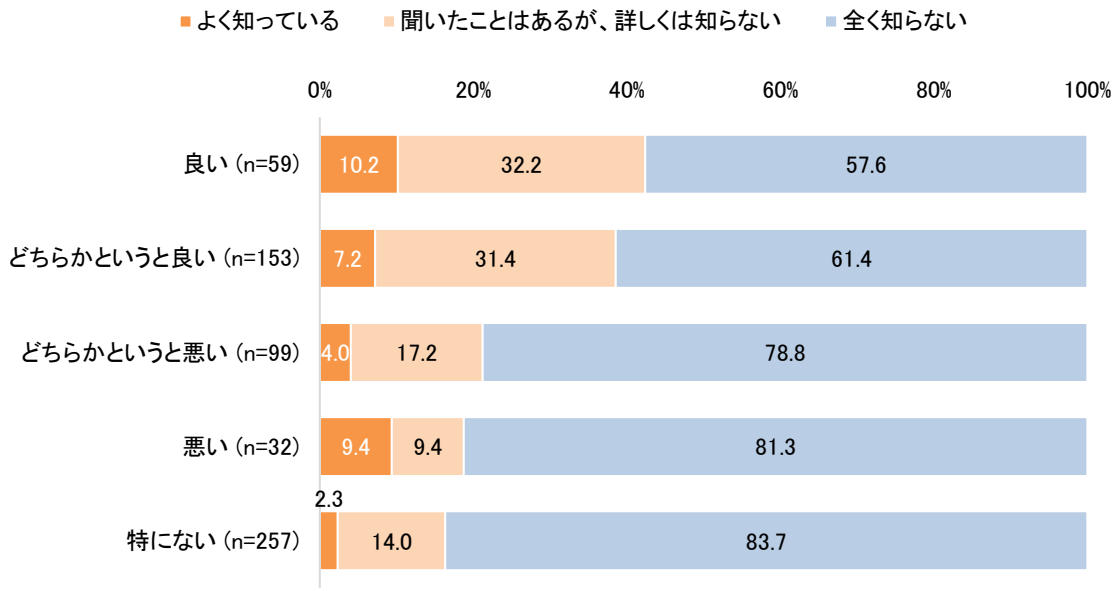


・　給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる、そしてかっこいい「新 4K」の認知度について尋ねたところ、「全く知らない」が 74.5%という結果であり、まだ認知されていない。

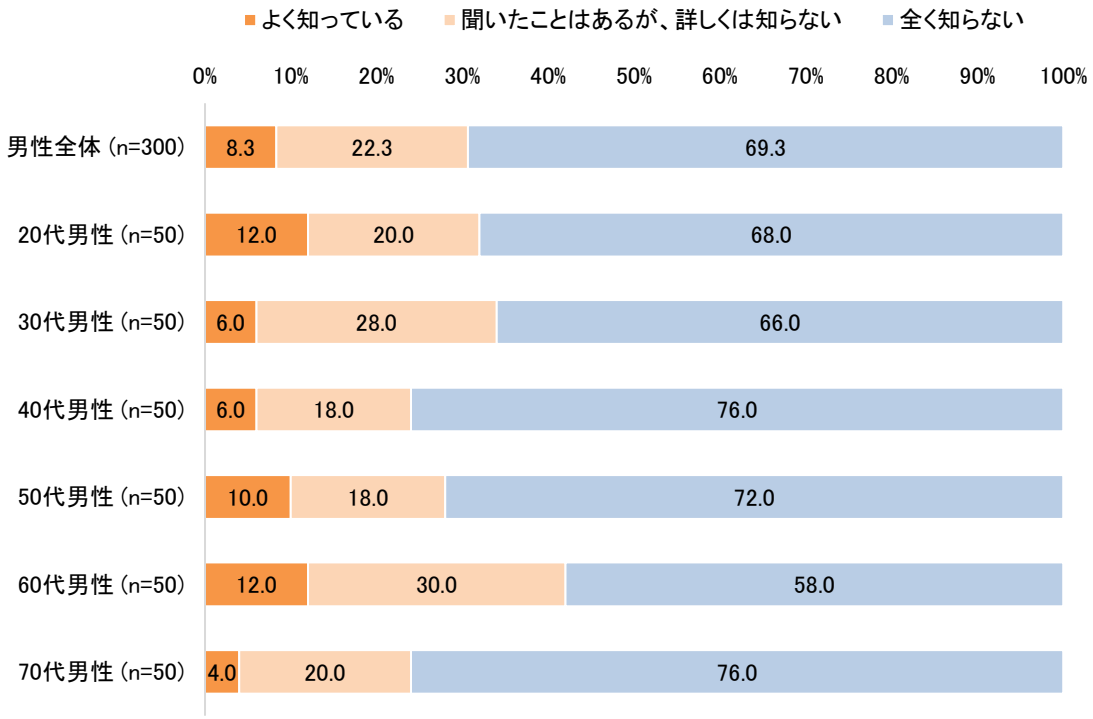
図表 3-4-9　「新 4K」の認知度



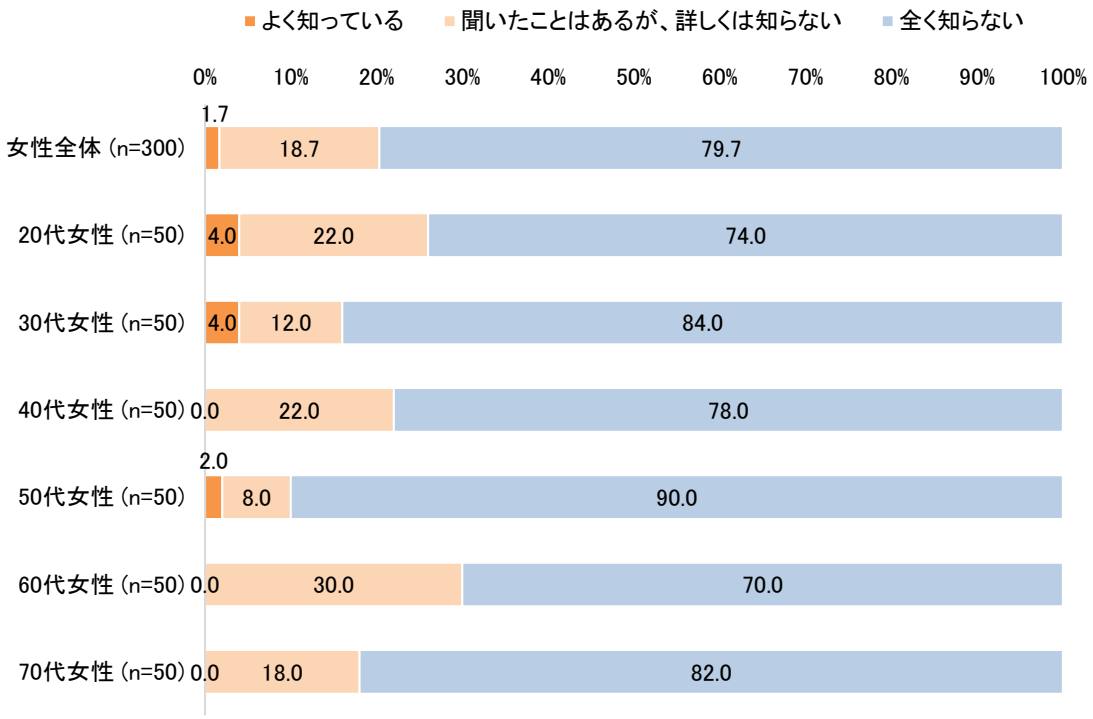
（参考）建設業に対する印象別の「新 4K」認知度



（参考）「新 4K」認知度（男性年齢区分別）



（参考）「新 4K」認知度（女性年齢区分別）



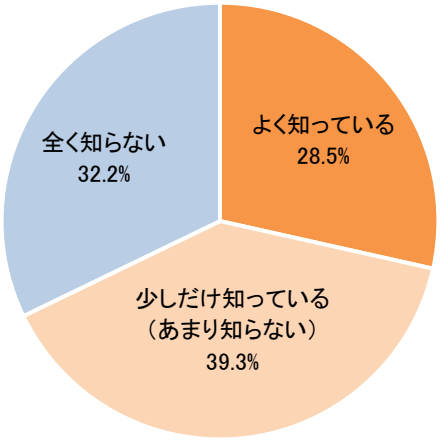
(2) 建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会

① 建設業の役割に対する認知

・ 建設業の役割について、「よく知っている」(28.5%)、「少しだけ知っている（あまり知らない)」(39.3%）と回答した人は合計で 7 割弱であった。

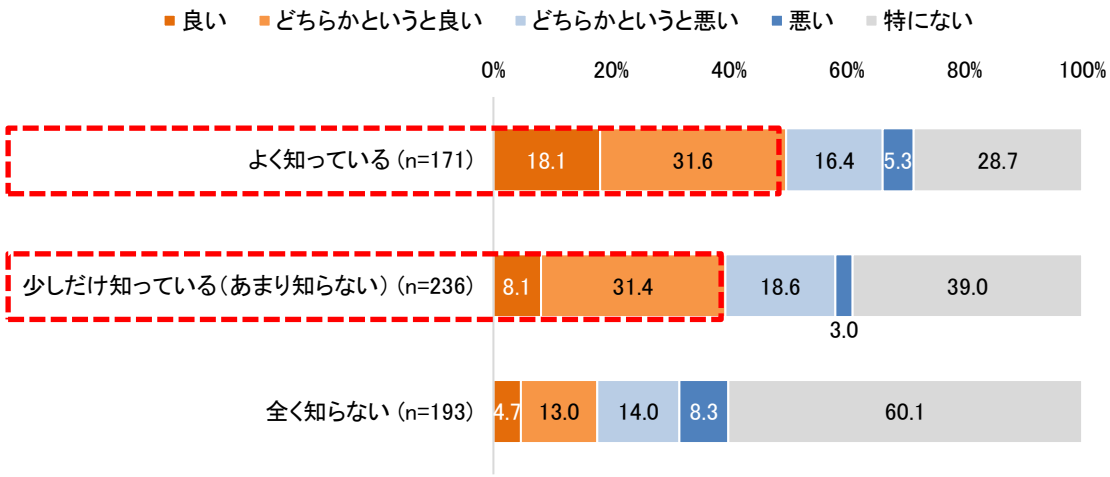
・ 建設業の役割を「よく知っている」「少しだけ知っている」層の建設業に抱く印象について、「全く知らない」層と比較して、「良い」「どちらかというと良い」との回答が多い。建設業に対する正しい理解が促進されることで、イメージの向上につながることを示している。

図表 3-4-10　建設業の役割に対する認知



(n=600)

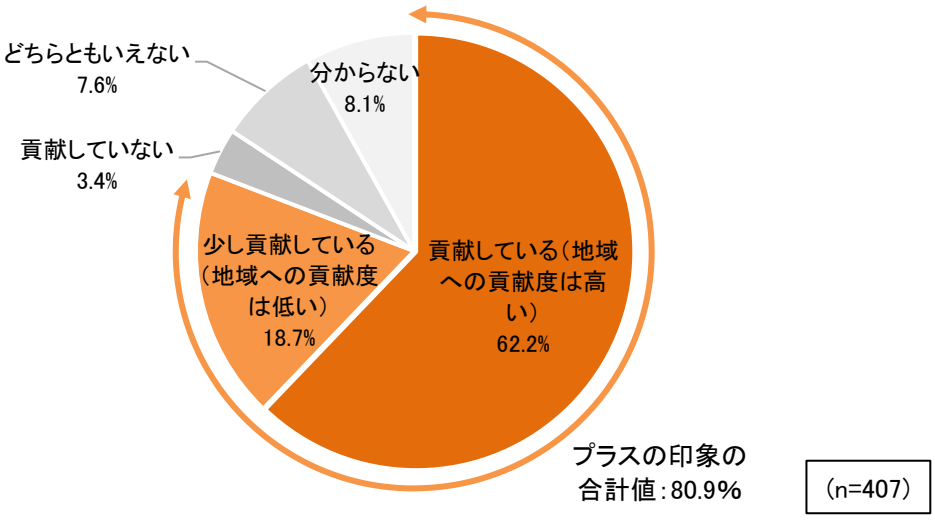
（参考）認知度別の建設業に対する印象



② 建設業の地域貢献に対する評価

・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「よく知っている」「少しだけ知っている（あまり知らない）」と回答した人に、建設業の地域（地元）への貢献度を尋ねた結果、「貢献している（地域への貢献度は高い）」（62.2%）、「少し貢献している」（18.7%）を合計して 80.9%が地域に貢献していると評価している。

図表 3-4-11　建設業の地域貢献に対する評価

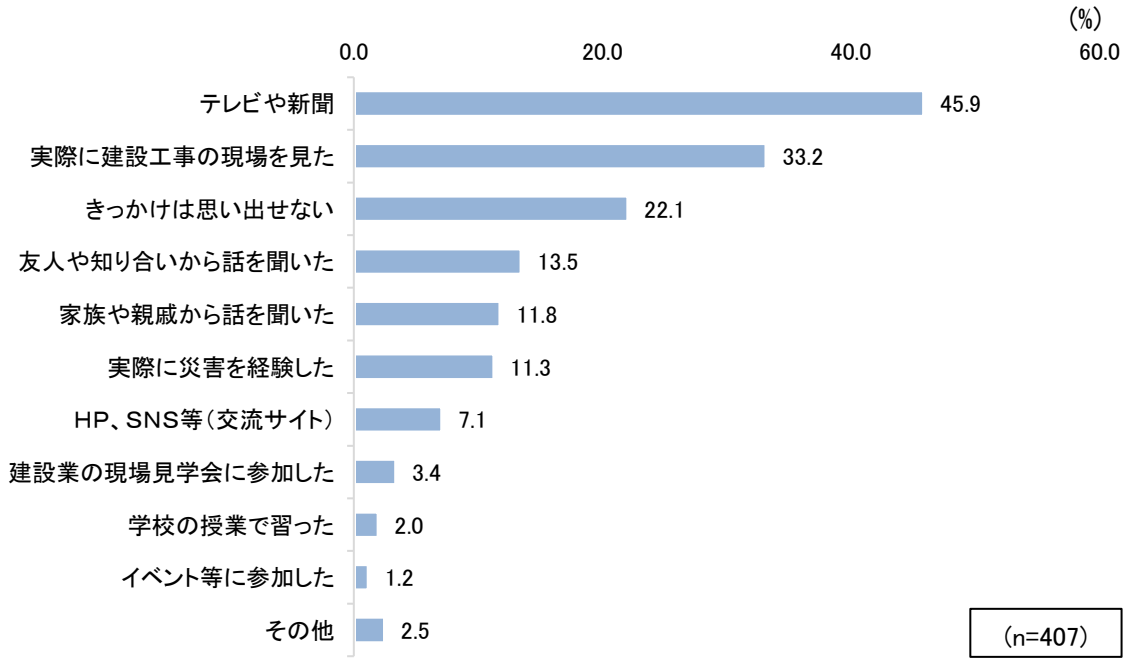


③　建設業の役割を認知したきっかけ

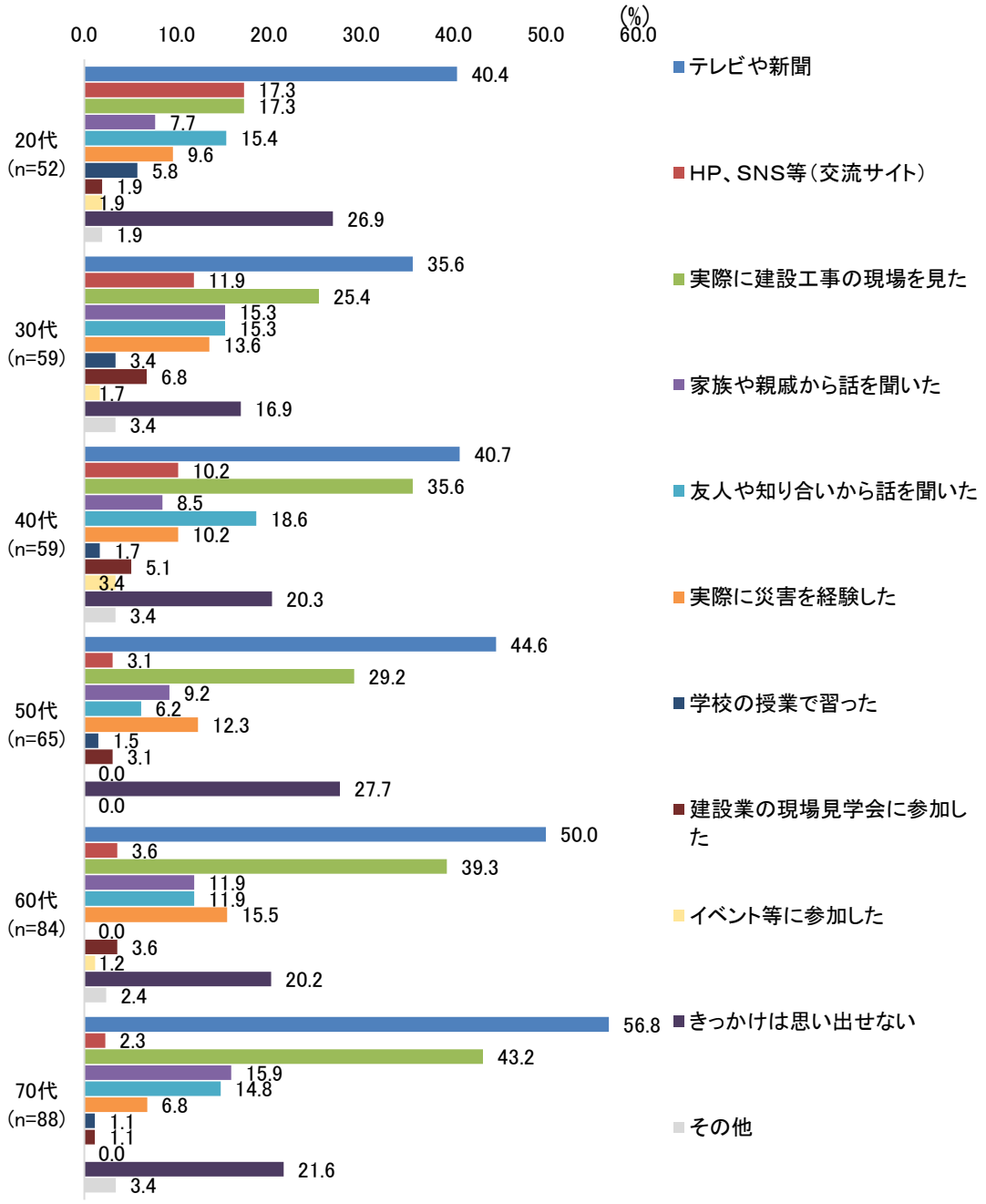
・　建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「よく知っている」「少しだけ知っている」と回答した人にそのきっかけを尋ねたところ、「テレビや新聞」（45.9%）、「実際に建設工事の現場を見た」（33.2%）が上位となった。直接・間接を問わず、実際に働いている姿を目にしてもらう、現場を体感してもらうことが必要である。

・　なお、20 代～40 代では「HP や SNS 等」も知るきっかけとして挙げられている。若い年齢層が日常的に目にする手段での情報発信も重要であるが、どの年代もテレビや新聞からの情報取得が最も多く、これらの媒体が果たす役割は今後も大きい。

図表 3-4-12　建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）



（参考）年代別の建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）

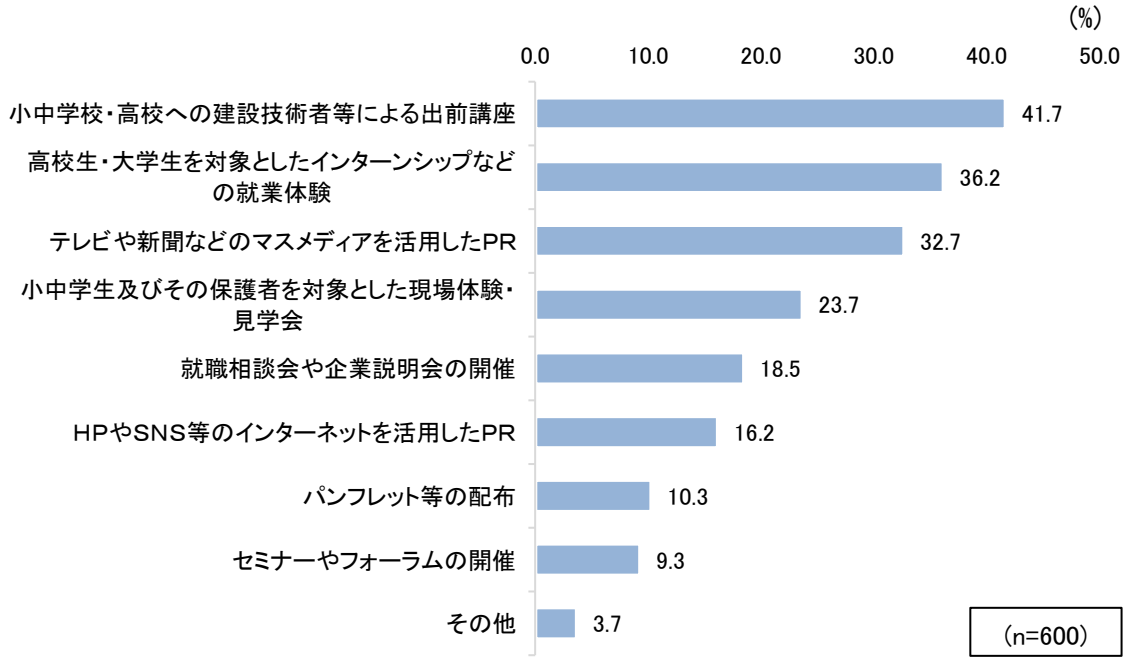


④　建設業の重要性を知り建設業の仕事に興味を持つ機会

・　建設業の重要性を知り建設業の仕事に興味を持つ機会として望ましい手段については、「小中学校・高校への建設技術者等による出前講座」（41.7%）が最も多い。次いで、「高校生・大学生を対象としたインターンシップなどの就業体験」（36.2%）、「テレビや新聞などのマスメディアを活用したPR」（32.7%）、「小中学生及びその保護者を対象とした現場体験・見学会」（23.7%）が続いた。

・　高校生・大学生の進路決定段階だけでなく、小・中学生の早い段階でも直接的に建設業に触れる機会を設けることが求められている。

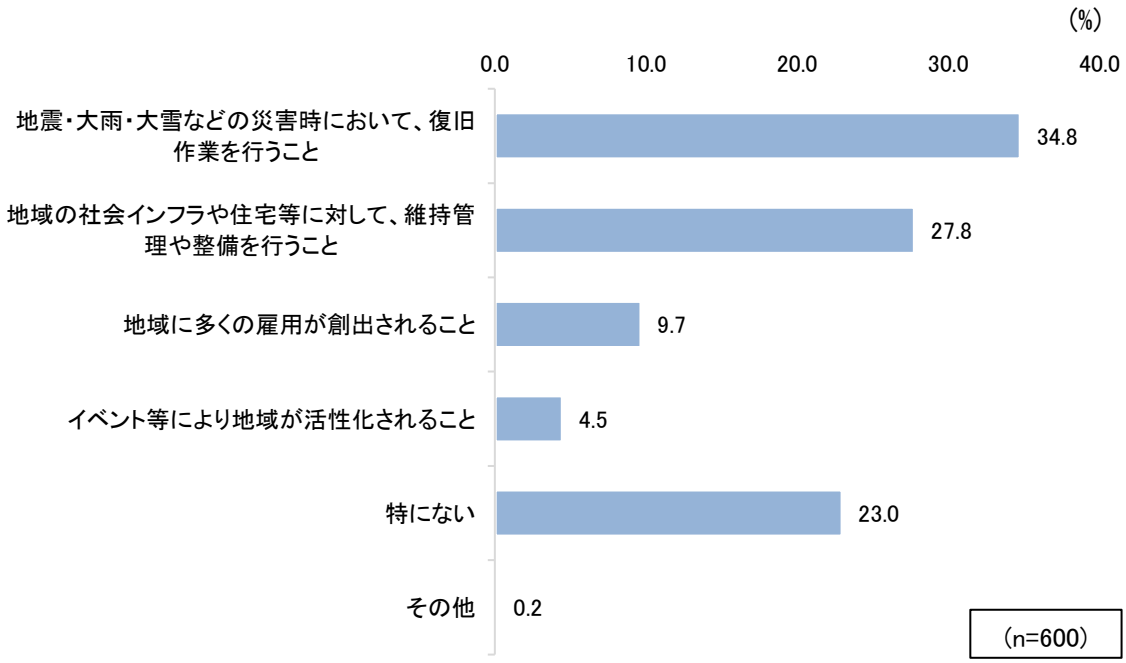
図表 3-4-13　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会（複数回答）



⑤　地域の建設企業に期待すること

・　地域の建設企業に期待することとして最も多かったのが、「地震・大雨・大雪などの災害時において、復旧作業を行うこと」(34.8%)、次いで「地域の社会インフラや住宅等に対して、維持管理や整備を行うこと」(27.8%) と、災害時だけでなく、日々の生活を支えるインフラ整備を担うことにも期待が寄せられている。

図表 3-4-14　地域の建設業に期待すること（複数回答）

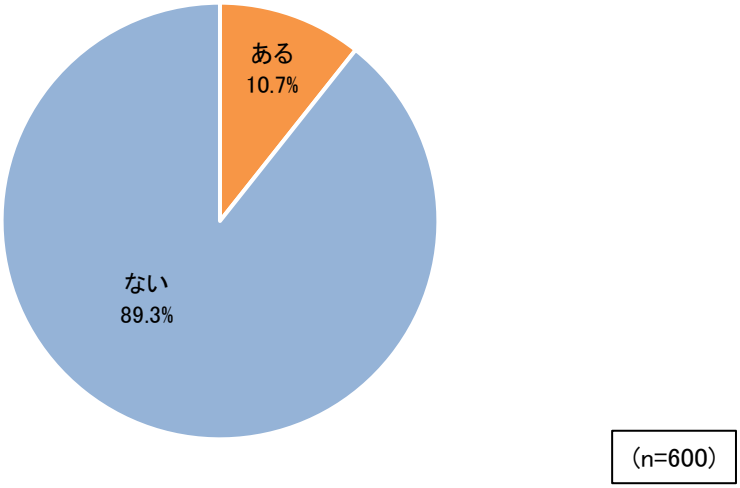


(3) 就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素

① 就職先としての建設業の可能性

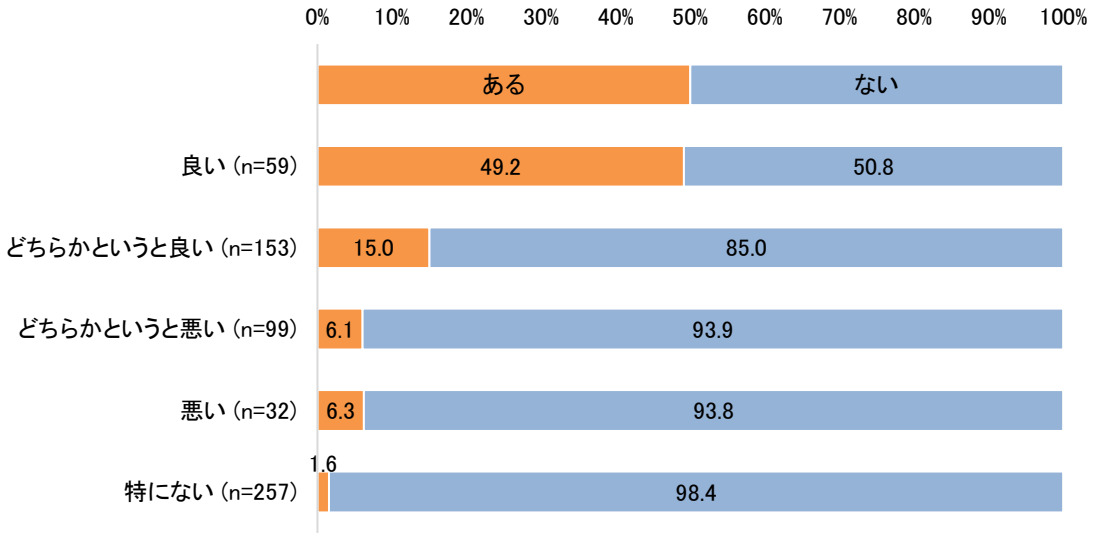
・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきなどの周囲の人に就職をすすめたいと思ったことがあるか尋ねたところ、「ある」と回答したのは全体で１割にとどまり、「ない」が９割を占めた。

図表 3-4-15　就職先としての建設業の可能性

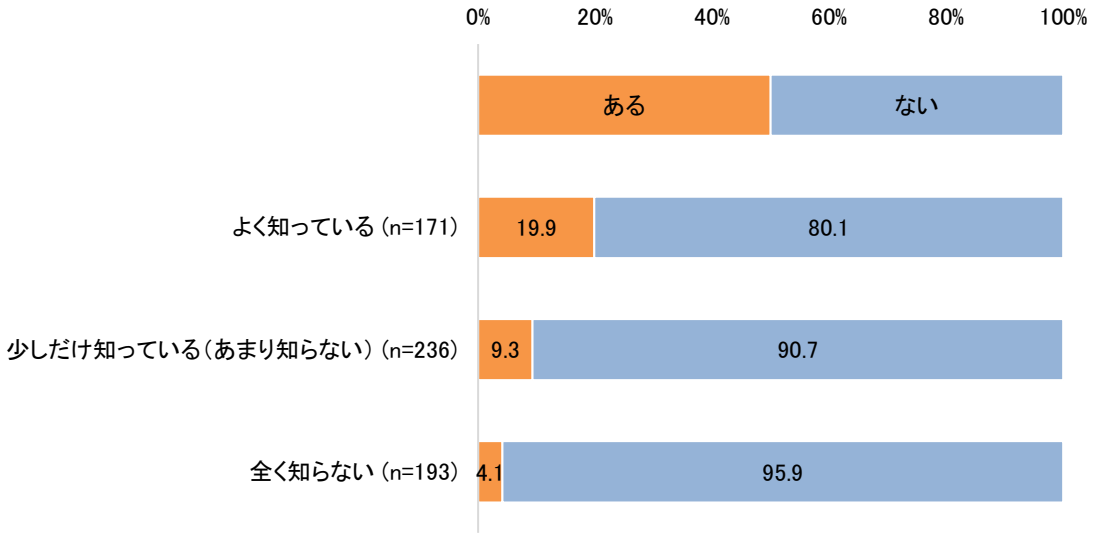


・　なお、建設業に対して好印象を持つ人や、その役割を十分に理解している人は、自ら建設業を就職先として選ぶ可能性があるだけでなく、家族や親せきなどに建設業への就職を勧める可能性も高い。入職促進の観点では、建設業に対する正しい理解を深め、イメージを向上させる取組が非常に重要である。

（参考）建設業に対する印象と就職先としての建設業の可能性



（参考）建設業の役割に対する認知度と就職先としての建設業の可能性

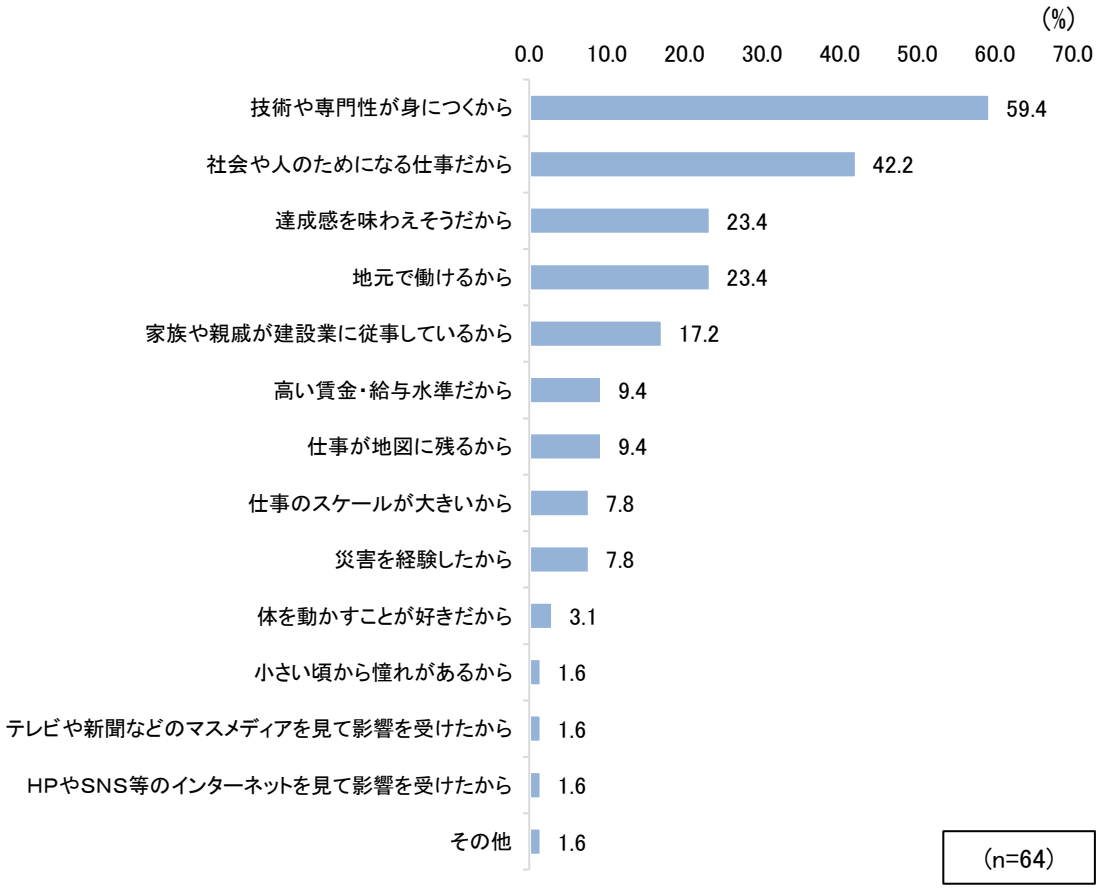


② 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことがある理由

・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきにすすめたいと思ったことが「ある」との回答者にその理由を尋ねた結果、「技術や専門性が身につくから」（59.4%）、「社会や人のためになる仕事だから」（42.2%）といったことに高い期待が寄せられている。

・ 先述のとおり、建設業の役割を認知したきっかけとして「テレビや新聞」が最も多く挙げられている一方、就職先の候補選定においてマスメディアは影響を与えていない。マスメディアでは建設業の役割を認知させることができても、スキルアップや働きがい等の働く魅力までは十分に伝えられていない、あるいはテレビ・新聞離れの影響が考えられる。就職に結びつけるためにも、様々な媒体を使って建設業で働く魅力を伝える工夫が必要である。

図表 3-4-16　就職先の候補に建設業を挙げた理由（複数回答）

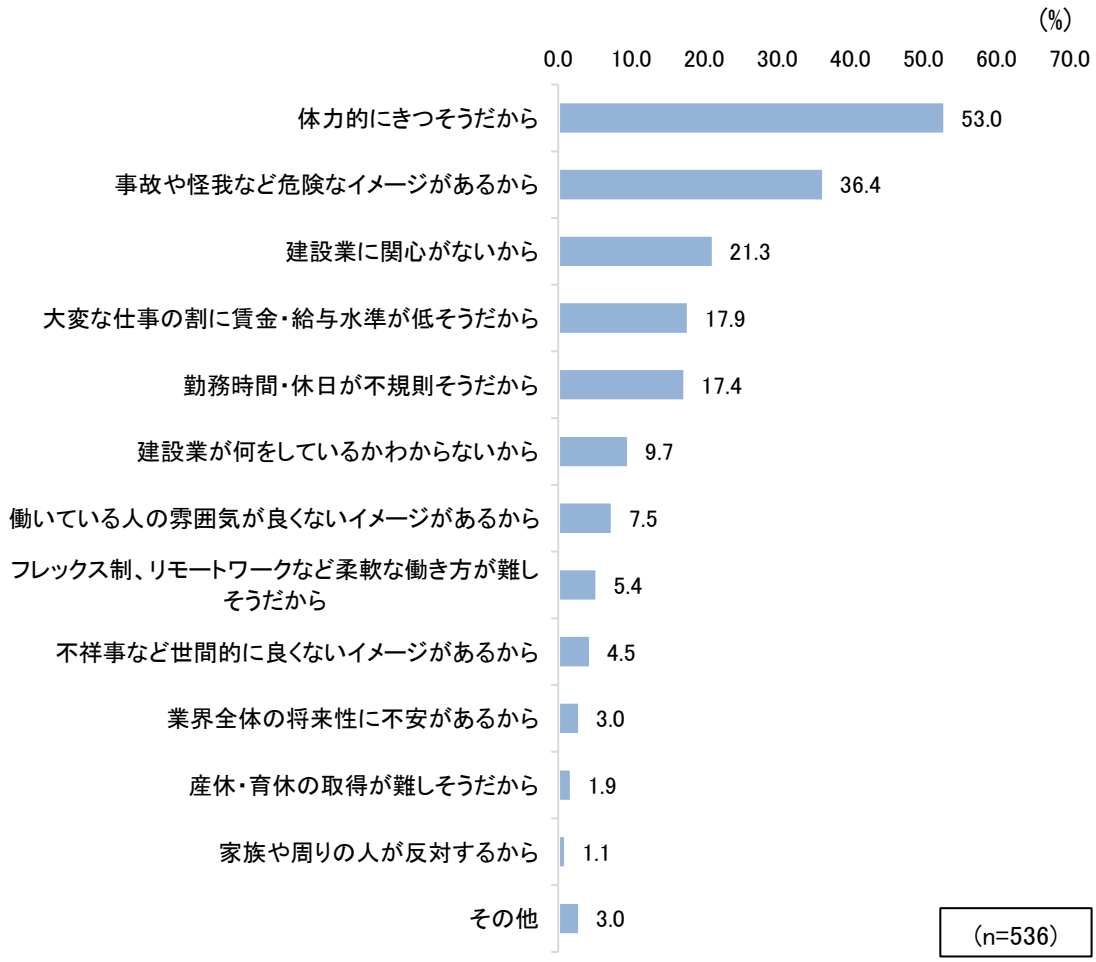


③　就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことがない理由

・　就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきにすすめたいと思ったことがない理由としては、「体力的にきつそうだから」(53.0%)、「事故や怪我など危険なイメージがあるから」(36.4%) といった回答が上位に挙げられている。

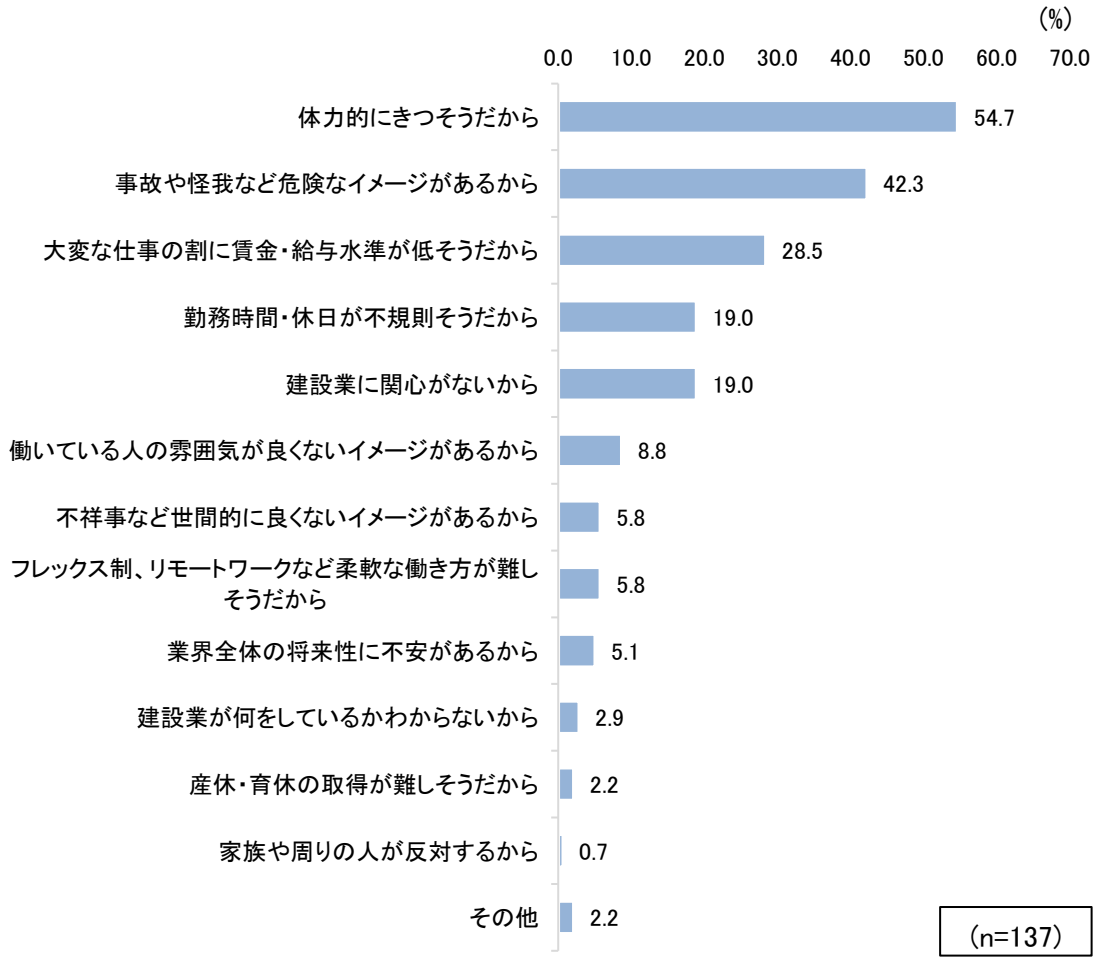
・　これらの項目は、先述の建設業に対して悪い印象を持っている理由の上位２つと一致している。

図表 3-4-17　就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）



（参考）就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）

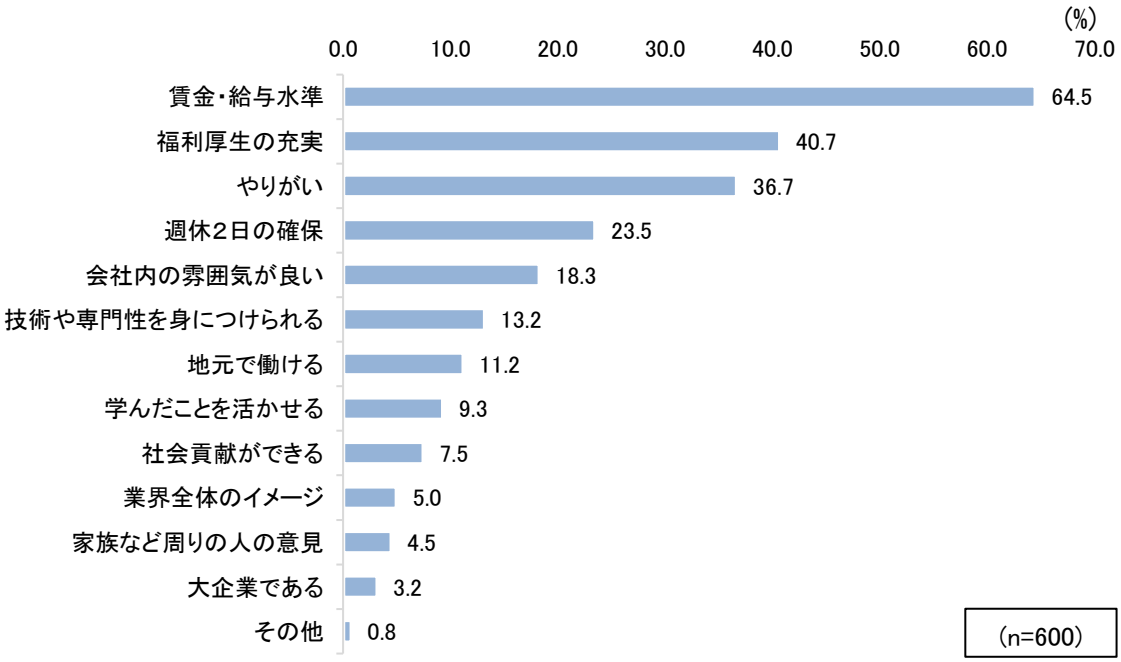
※図表 3-4-10 にて「よく知っている」と回答し、図表 3-4-15 にて「ない」と回答した人のみ



④　就職を考える上で重要な要素

・　建設業に限らず、就職を考える上で重要な要素を尋ねた結果、最も多かったのは「賃金・給与水準」（64.5%）、次いで「福利厚生の充実」（40.7%）、「やりがい」（36.7%）と続く。賃金や福利厚生、休日の取りやすさ等の待遇面を重視する傾向がみられた。

図表 3-4-18　就職を考える上で重要な要素（複数回答）



(4) 県内建設業の活性化推進について

・ 県内建設業の活性化に必要なことについての自由回答を以下に整理した。特に、給与水準、労働環境、建設業の悪いイメージ等を改善すべきといった意見が、幅広い世代から挙げられており、一般の方も課題として捉えている。

・ その他、インフラ維持管理の予算確保、コンパクトシティへの取組等、発注者側・行政側に対する意見も挙げられた。

図表 3-4-19　県内建設業の活性化に必要なこと（自由回答より主な意見を抜粋）

分類	意見
給与・待遇	● 給与水準を上げ、暑さ寒さ対策をしっかりとしてもらい、若者が働きたいと思える業種になること。【60 代男性】 ● 肉体労働で、危険な現場も存在すると思うが、若い就職者を増やしていくためには、給与を上げ、福利厚生を充実させることが必要。【70 代女性】
人材育成	● 若者がすぐ辞めないために丁寧に教える姿勢とパワハラなどをしない体制の確保。【30 代男性】 ● 人間性と技術の両面で人材育成を図り、地域の人が安心して託せる、頼めるような人材を輩出することが必要。【30 代男性】
イメージ改善、広報促進	● 従来の 3K のイメージを払拭するような、ハイテクな技術の導入による、働きやすい現場であることや、仕事に見合った賃金や充実した福利厚生があることを PR していくこと。【60 代女性】 ● 働いている人のイメージの向上や改善を図る必要がある。また、地元の中高生に作業体験や仕事見学などの場を提供して、身近に感じてもらう機会をつくるべき。【60 代女性】 ● 工事の進捗状況がより可視化されれば、さらに建設業が身近に感じるのではないか。【60 代男性】 ● 暗いイメージを払拭し、クリーンな業界を目指してほしい。【60 代女性】 ● 談合のイメージを払拭してほしい。【60 代男性】
子供・若者世代へのアピール	● アナログではなく、ドローンなどのデジタルも活用していることを学生に周知する。【20 代男性】 ● 小中学校向けに、出張授業を行い、「こういう仕事をしている、実は意外な現場で活躍している」という事を伝えてほしい。【50 代女性】

分類	意見
行政への要望	● 建設だけでなく保守や維持までを含めた長期継続計画を発注側で意識する必要がある。【60 代男性】 ● 雪国ではどこでも抱えている問題だと思うが積雪期の仕事の確保。【70 代女性】 ● 老朽化したインフラ施設の整備を目的とした予算を組んでほしい。【70 代女性】
行政への要望	● 下水道等のインフラ整備は、大変だと思うが取り組んでほしい。【20 代女性】 ● 商業施設などを積極的に誘致する。老朽化した建物の解体、解体後の再開発などの「まちづくり」により力を入れていく。【30 代男性】 ● 県の面積が広すぎるので、地域や区画で行政地区、企業集積地区、娯楽地区、自然地区、といったより明確な役割分担を行い、スモール化・コンパクト化を図ることができるような計画を策定してほしい。【30 代男性】

第5章　　岩手県の建設企業に対するインタビュー調査

１． 実施概要

地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）の会合での議論に基づき、岩手県県土整備部からの紹介を受け、岩手県内の建設企業に対してインタビュー調査を実施した。

インタビュー項目は、「岩手県の建設業の動向」「担い手確保・働き方改革・生産性向上」「今後の岩手県建設業の課題・方向性」の３点とし、その他に、カーボンニュートラルへの取組などを話題に取り上げた。

【調査対象】

日程	企業名	インタビュー対象者
10 月 8 日	川上塗装工業株式会社	専務取締役 他
10 月 8 日	株式会社石田商会	専務取締役 他
10 月 8 日	岩舘電気株式会社	代表取締役社長
10 月 9 日	株式会社タカヤ	代表取締役社長 他

２．主なインタビュー内容（各社のインタビュー内容から再構成）

(1) 岩手県の建設業の動向

① 県内工事の動向

- 公共工事における 1 件あたりの受注額は増加しているが、件数は減少傾向にある。物価・人件費高騰分は適切に反映しているが、建築工事の入札では不落も多発している。また、難易度が高い案件では予定価格が実勢と合っていない。
- 土木工事は震災復興期がピークで、近年は受注が減少している。震災復興期は 30～40 億円規模の事業があったが、現在はその半分程度の規模である。建築工事の大型案件もあるが、継続的に発注される状況ではない。
- 計画の遅延や延期、顧客事由による着工延期希望もあった。業績悪化だけでなく、原材料高騰が事業の採算性に影響し、投資計画延期も発生している。
- データセンターや半導体事業等の地域参入需要はあるが、実際に手掛けるのは大手である。特に半導体関連は投資規模が大きく、大手ゼネコンでなければ難しい。データセンターや半導体工場周辺のサプライヤー企業との商談がチャンスとなる。
- 見積書どおりの金額で受注できないこともあり、適正な利益を確保できず赤字となっている企業も増えてきた。
- 復興需要の一巡と人手不足を背景に、地場建設企業は経営環境の最適化、人材不足、技術的制約等に直面している。現状を打開すべく、東北 6 県の地場建設企業による「東北アライアンス」が設立されることとなった。各企業のノウハウやリソースを相互に共有・補完し、広域連携や案件対応力を強化し、大型開発等の域内経済循環を目指す。

② 価格高騰への対応

- 資材価格や人件費が高騰し、請負金額を値上げせざるを得ない状況にある。
- 職人不足もあり、単価の引き上げは避けられないが、地方によっては受注を確保するために安価で提案する企業もいる。
- 民間工事で資材高騰分を反映してくれるのは、大手からの受注工事だけである。他は契約上変更不可として、受注側の負担となる。資金力のある顧客とは追加工事等に要する費用の協議が可能だが、大半は予算内で事業計画を立てているため、交渉の余地がない。
- 建築確認申請による変更分は設計責任という整理となり、発注者（顧客）には請求できず、受注者が負担している。
- 契約後の原価上昇分も受注者負担が常態化している。スライド条項等を細かく設定していても、民間では認めてもらえないことが多く、受注者側から強く主張できていない。

(2) 担い手確保

① 採用活動、人材育成、魅力発信

- 新卒・中途を問わず、採用活動に時間と労力を割くことができず、苦戦している。
- 高卒者の採用において、商業高校では進学率が 60%と高く、工業高校では定員割れにより生徒数も減少している。そのため採用は困難を極めるが、担い手確保に向けて様々な取組を行っている。
- 所属する岩手県中小企業家同友会の共同求人委員会にて、盛岡近郊の高校を 20 校訪問し、職場体験会への案内を行った。
- 高校の就職担当教員とのネットワーク構築も重要である。教員へ会社紹介の機会を得ることで、生徒へ就職先として紹介してもらうことにもつながる。大卒者は学生自身で会社を選ぶ傾向にあるが、高卒者は教員から薦めてもらった企業を選ぶ傾向がある。
- インターンや職場体験会、現場見学会にも力を入れている。職場体験会では、盛岡市の動物公園と連携協定を結び、施工技術を見せる企画に取り組んだ。
- 少子化により大学生の地元採用が難しいため、岩手大学以外にも建築系学科のある他県の大学、北海道の大学とも連携している。ただし、土木系大卒は、コンサルや大手ゼネコン、公務員志望が多く、採用は難しい。
- 中途採用は常時実施しているが、採用数は安定しない。人伝の評判を聞いて入社するケースが多い。異業種からはポリテクセンター岩手（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部／岩手職業能力開発促進センター）経由で採用することが多い。
- 人材育成は難しいが、高卒で採用した社員が 10 年以上勤続するといった一定の成果も現れている。顧客が喜ぶ姿を直接目にすることが働きがいにつながっている。会社としても良い雰囲気の醸成に努めており、今年の新入社員もコミュニケーションの良さを入社理由に挙げている。
- アンガーマネジメント推進や、教える側・学ぶ側の意識をまとめたカルチャーブックを社長が自ら作成・研修で活用し、コミュニケーション力を高める取組をしている。
- 塗装等の専門工事の職人が一人前になる期間は現場による。また、休日の増加で養成期間が伸びる可能性もある。
- 塗装・大工・板金のマルチスキル育成は難しいが、塗装の職人を大工・板金の手伝いに連れて行き、簡単な工事を任せられるように試行中である。冬期の閑散期を勉強時間に充てることも検討している。
- 塗装業は 2〜3 年経験を積めば独立が可能であり、すでに独立した社員もいる。将来独立することを前提に人材育成し、自社の協力業者になってもらうことが目的である。企業にとっては「協力業者の確保」「外注費の削減」、独立した人にとっては「企業からの安定受注獲得」と、双方にメリットをもたらす。

② 女性の採用と活躍

- 現場監督業務に性別は関係なく、建築現場で施工管理を担当する女性もいる。中には女性かつ海外出身の職員が土木現場の所長を務めており、顧客からの信頼も厚い。入社から 10 年が経過しており、会社への愛着もあると聞いている。
- 女性社員が増加したことで、社内の環境整備を進めてきた。以前は不十分だったトイレ・洗面・ロッカーを全面改修した。特に、リフォーム後の女子トイレを SNS（X）で発信したところ反応があった。SNS を採用の観点でもフル活用している。

③ 外国人労働者の受入と育成

- 外国人を採用している同業他社は周囲に存在するが、費用対効果が見出せず、当社は採用していない。同業他社からは採用後のケアが重要と聞いており、社員寮などの住む場所の提供や、食事や休日の外出に誘うといった手厚いフォローを行っている。
- 国際化という視点では、電気工事士や施工管理技士資格の国際化・共通化を訴えている。有資格者の国際流動化が進めば、待遇も世界標準になっていくものと考える。
- 数年前に技能実習生として、技術職と大工見習あわせて 20 名程度採用したが、今は誰も残っていない。円安の影響や賃金に対する不満、家庭の事情といった理由で退職した。

(3) 働き方改革

① 週休２日制への取組

- 年間休日は昨年まで 100 日だったが、その水準では求人票を出しても来てくれないため、120 日に増やし、週休２日制とした。
- 以前は第２・第４土曜日のみが休みだったが、数年かけて週休２日制へ移行した。
- 土木部門は週休２日制へ移行したが、建築の施工管理部門は週休２日制導入が難しい状況である。週休２日制により、工期が長期化すれば施主の不満も出るため、経営的には難しい。
- 官公庁やスーパーゼネコンが元請となる工事は週休二日が基本である。他方、サブコンの場合、日曜休みは可能だが、土曜や祝祭日に休みを取得することは難しい。内装業者など協力会社が稼働すると、元請の監理技術者も稼働せざるを得ない。スタッフ増員による交代休みも実施しているが、コスト増、人手不足でフレキシブルな対応は難しい。
- 降雪で平日休み・土曜出勤もあるが、職員の休暇確保を重視している。DX 導入や余裕のある工期、長期現場担当者へのまとまった休暇付与など工夫している。設計施工の場合、工期は調整可能であるが、顧客事情も考慮する必要があり、バランスを取りながら進めている。

② 時間外労働の削減

- 営業担当者や自社で雇用している大工は、人数が少ないため負荷が集中してしまう。その分、時間外労働が嵩むことが多いため、上司が声掛けをし、随時チェックできる体制を整えて、負荷が集中しないように配慮している。
- 以前は期末に残業が常態化していたが、IT 化推進で年々減少し、取組開始から 5 年間かけて大幅に削減することができた。

③ 給与制度や手当、処遇改善等について

- 業界全体としては日給制も多く、休めば給与減となるため、土曜も現場に出たいという意見がある。
- 土木の社員は日給月給制である。月給制への移行を検討したこともあったが、土曜出勤もあるため日給月給制の希望が多く、実現に至っていない。外注先も日給月給制が多いが、土曜勤務の希望があると聞く。
- 採用後は関東や四国など全国の各地の現場にて長期滞在をしてもらうこともある。遠方での長期滞在時は手当・家賃負担などインセンティブを付与し、待遇改善を図っている。
- 技能労働者は土木と住宅部門の大工を合わせて全員月給制で直接雇用している。自社で施工可能な工事は自社で対応し、専門外は外注としている。社内大工は外部の大工と比べてコスト高ではあるが、技術力が高い。直接雇用をしていることで、社としても技術力の高さを PR することができる。
- 社員のほとんどは自宅通勤だが、希望者は月額 3,000 円で社員寮を利用できる。

(4) 生産性向上

- 施工管理アプリ「ANDPAD」と、顧客管理～請求まで一括実行できるアプリを導入したところ、やり取りのミスが減少した。
- 現地調査やアフターメンテナンスにドローンを活用している。屋根に登る前に上空から撮影、写真に寸法を入れることで図面作成の手間が省け、提案時も説明が容易になった。
- 通年の業務平準化の取組について。12～3 月半ばまでは、寒さや積雪により閑散期である。一般的に、気温 5℃以下の環境では、塗料の乾燥が遅くなり塗膜のひび割れ等の不具合が発生しやすいため、東北地方では冬場の塗装工事はほとんどできず、除雪等公共工事頼みになってしまう。除雪以外で冬場も仕事をするとなれば、足場囲いやジェットヒーターの活用が必要となる。
- 冬期など施工できない期間は、社員教育等を行う良い機会と捉えている。除雪作業以外の受注も獲得することが課題である。

- 現在、冬場でも作業可能になるような製品をテスト開発中である。足場に特殊部材を付けてビニールハウス状にし、温かさを保ち、作業可能とする。将来的には部材販売メーカーとして外販できるようになることを目指す。
- PC とインターネット環境があれば、場所を問わず業務が可能な体制を構築した。図面を本社共有サーバーに保存し、各拠点から支援できる仕組みを整備した。さらに、見積り・原価管理・財務情報及び全社員の残業時間を社内ポータルサイトで一元的に可視化することで、業務負荷の把握と平準化を実現している。
- 業務時間の平準化に向けた支援は、これまで事務処理などの作業に偏りがちであったが、近年は現場支援にも取り組み、図面作成を他拠点の余裕ある人員が分担して支援している。
- 大手ゼネコンは設計段階からコンピューター上に 3 次元の建物モデルを作成し、材料、部材、コストなどの属性情報を付与して一元管理する BIM（ビルディング・インフォメーション・モデリング）を導入している。
- 当社でも導入し、設計段階から活用すれば施工図も不要で、大規模工事や配管干渉検討時に有効である。着工前に 3D データで確認できることで、後戻りも少なく、時間・人員削減にも効果がある。また、社員も現場でタブレット端末を活用しながら、顧客説明が可能となり、業務効率化につながっている。機械・衛生設備では BIM 活用が有効だが、電気分野では十分な活用には至っていない点は、今後の課題である。
- ICT 化や DX 導入は、限られた人材で新しい時間を創出するツールである。人手不足を理由に受注を諦めないために推進している。人の業務とデジタル技術の棲み分けを進め、コスト削減・働きがい向上・ストレス軽減を目指している。

(5) 今後の岩手県建設業の課題・方向性

- 週休 2 日制の必要性は理解しているが、一方で働きたい人は働けるようにすべきである。休みたい人は現状ペースで働き、稼ぎたい人はもっと稼げるよう、個人が自由に選択できれば働きやすくなる。
- 経営者の意識改革を進める必要がある。アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があることを認識しておらず、社会の変化に対応できていない経営者も多い。経営者自身が問題意識を持ち、当事者として学ぶことが必要である。働きやすい環境づくりが担い手確保にもつながる。
- 大手と地場ゼネコンの違いは「追加費用」への対応である。大手は多少の追加なら対応するが、地場ゼネコンは応じないことが多い。協力会社が本来得るべき対価を得られないことで、協力会社の経営が悪化し、担い手が減少するという悪循環に陥るおそれがある。

- 公共工事では工期延長が容易になった一方、追加経費が発生しても契約金額が据え置きとなることがある。また、事前の調査不足による予期せぬ残置・埋設物があり、工事がストップしたこともある。
- 建設業でも M&A が進んでいるが、仙台や東京の資本力のある企業が地方企業を買収する流れが強まっている。
- 目の届く範囲で集約し、事業効率向上を図ることが重要であり、県内企業同士の連携推進を自治体に要請しているが、具体策はない。県内企業集約の雰囲気づくりを自治体が主導してほしい。
- 今後も事業継続が困難な企業の増加に伴い、M&A 志向は一層強まると見込まれる。東北圏内での合併や連携により、業務効率化や人手不足への対応力向上が期待される。
- 一方、「売却情報が事前に県内の知人へ漏れるくらいであれば県外の第三者への売却を選ぶ」と考える経営者も存在し、県外 M&A が行われる一因となっている。
- 電気工事業は組合による地域貢献活動が盛んで、工業高校での電気工事の知識に関する普及啓発や子供向け職業体験イベントへの参加などの取組を実施しているが、総合評価落札方式の配点や加点対象が変更され、これまで取り組んできた地域貢献活動の評価が反映されなくなった。技術点や価格点は同水準で差がつきにくく、担い手確保対策にもつながるので、地域貢献活動を再評価してほしい。
- 過去 4 年間の県内工事成績評定が重視されており、該当工事がない会社は受注できない。手持ち工事が少ない事業者への加点もあるが、新規参入業者が競える仕組みが望ましい。
- 待遇改善や国の要請に応えているが、その一方、ダンピングで受注を狙う業者もいるため是正が必要である。
- 最低入札価格は予定価格の 92%であり、労務費削減を避けつつ経費を調整している。労務費 100%受注が理想である。

(6) カーボンニュートラルや SDGs の取組

- SDGs の取組として、遮熱・断熱性の高い塗料を使用し、電気代削減に寄与している。また、ボランティアで学童施設の屋根にその塗料を塗るプロジェクトにも年 1 回程度取り組んでいる。
- 脱炭素への対応遅れは、今後のビジネスにおいて取引停止や契約打ち切りの原因となる経営リスクであることを認識している。脱炭素、働き方、廃棄物の少量化の 3 つを重要課題として捉えている。脱炭素では ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）に対応できる企業になることを目指し、2021 年に ZEB 認証を取得した建物を設計施工した。また、自社事業の活動に関連する他社の排出にあたるスコープ 3 排出量の算定にも取り組んでいる。

・　廃棄物の少量化については、梱包の簡易化・無梱包に取り組んでおり、取引先からの理解と協力を得られるよう、引き続き働きかけていきたい。

「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。