「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

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

「地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県)」報告書

目次

はじめに

エグゼクティブサマリー

第１部 宮城県建設業の現状

第１章 全国の建設業の動向..... 1

第２章 宮城県の建設業を取り巻く環境（地理・産業）..... 5

第３章 宮城県建設業の概況..... 13

第２部 宮城県建設業の今後のあり方

第１章 宮城県建設業の今後に向けた提言..... 55

第３部 資料編

第１章 地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）について..... 93

第２章 宮城県の建設企業の現状に関するアンケート調査..... 95

第３章 宮城県の建設業で働く若手人材へのアンケート調査..... 147

第４章 宮城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..... 171

第５章 宮城県の建設企業に対するインタビュー調査..... 191

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、宮城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）

宮城県では、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（宮城県）」は、宮城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）

宮城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、県内建設企業及び若手就業者へのアンケート調査、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宮城県の皆様に、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、宮城県をモデルとして、宮城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、宮城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（宮城県）」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 宮城県建設業の現状」、「第 2 部 宮城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 宮城県建設業の今後のあり方」においては、「第 1 部 宮城県建設業の現状」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、今後の宮城県建設業に必要と考えられる取組を示している。その概要は下記の通りである。

担い手確保・育成

・ 建設業のイメージ改善、的確な情報発信
・ 女性や外国人なども含めた幅広い担い手の確保
・ 若い担い手が将来を描けるための社内体制の整備

働き方改革・生産性向上

・ 労働環境の改善
・ 書類の簡素化、業務の分業化
・ デジタル化（ICT・DX 活用）による効率化

持続可能な経営環境の整備

・ 受注機会の確保・競争力の向上
・ 地域建設業が持続できる制度運用、環境整備
・ 地域課題の対応や災害対応力の強化

- 「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　宮城県建設業の現状

第１章　全国の建設業の動向

1． 建設投資の動向

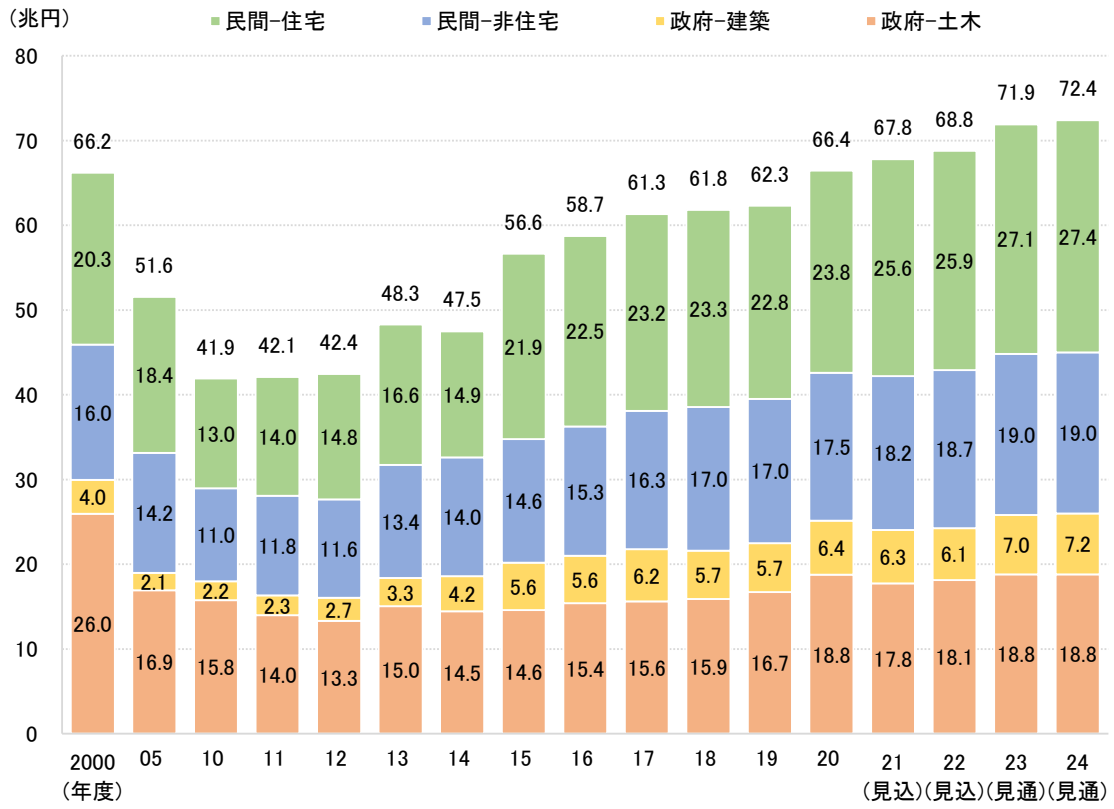
- **建設投資額（名目値）について、2023 年度は 71.9 兆円と前年度比 4.6%増となる見通しであり、2024 年度は 72.4 兆円と前年度比 0.7%増となる見通し。**
- **建設コストの高止まり等から民間分野の新規着工の減少が影響すると想定され、全体として名目値ベースでの建設投資額は前年度比で微増と予測されている。**

（一財）建設経済研究所が公表する「建設経済モデルによる建設投資の見通し（2024 年 1 月 12 日）」によると、2023 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が、建設コストの高止まりが解消される見込みは薄く、特に民間分野では住宅・非住宅とも新規着工に足踏みすると予測されている。

2024 年度は、民間分野の新規着工の減少が影響すると想定されることから、投資額は名目値ベースで前年度と同水準と予測されている。

国内外の政策金利の変化、円高の進行等により、投資に影響を及ぼす懸念もあり、世界的な経済・社会情勢に注視する必要がある。

図表 1-1-1　建設投資額（名目値）の推移



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（2024 年 1 月）」をもとに、（株）日本経済研究所が作成

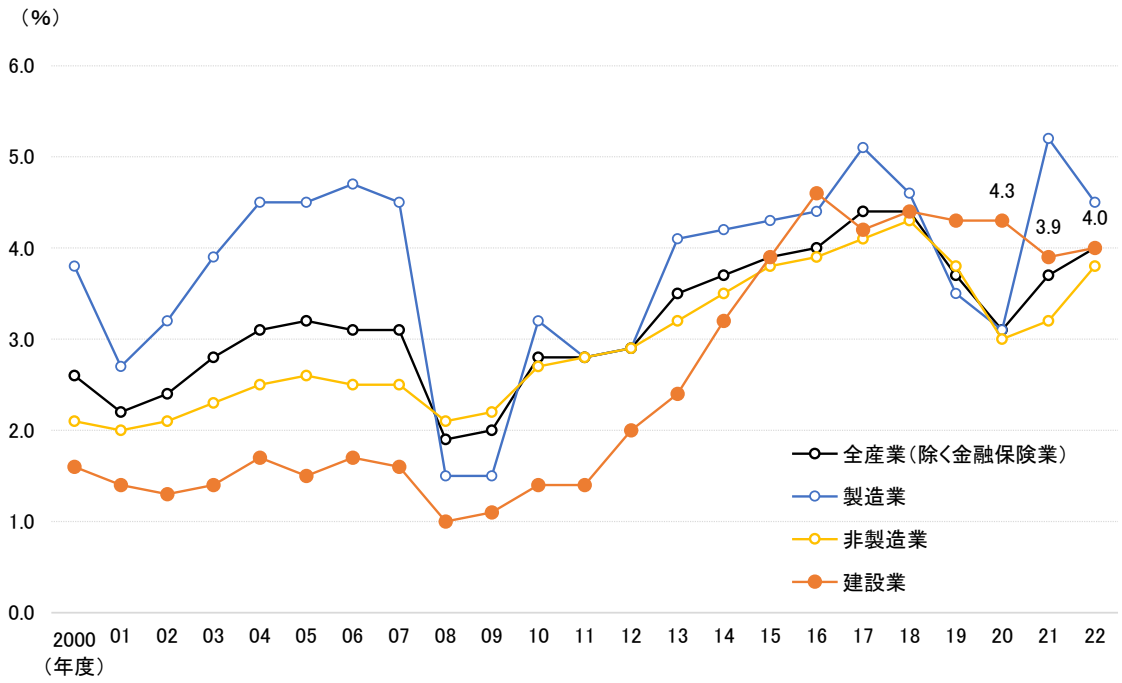
２． 建設業の経営状況

- **建設投資額が堅調に推移していることから、建設業はコロナ禍においても他産業と比較してダメージは小さかったと考えられる。ただし、就業者数の減少、建設コストの高騰等による経営環境の変化も懸念される。**

建設業の売上高営業利益率は 2008 年度を底に 2016 年度までは回復傾向であった。2017 年以降は増減を繰り返し、2022 年度においては全産業（除く金融保険業）と同水準にある。建設業は建設投資が堅調に推移した背景から、コロナ禍においても他産業と比較してダメージは小さかったと考えられる。

利益率をみると建設業は全産業と同水準だが、建設業全体で就業者数は減少傾向にあり、高齢化も進んでいる。資材価格等の建設コスト高騰、2024 年 4 月から始まる時間外労働の上限規制の適用に伴う人件費の上昇といった課題を踏まえると、今後建設業を取り巻く経営環境の変化も懸念される。

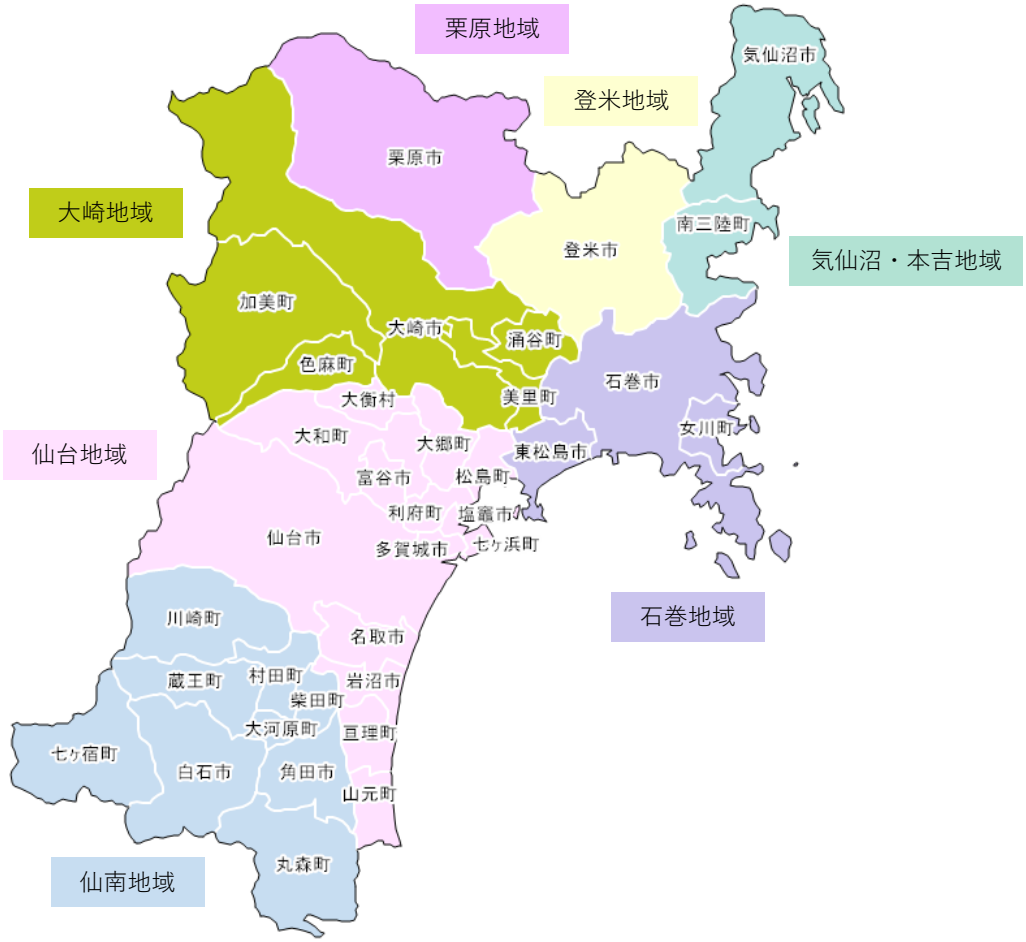
図表 1-1-2　産業別の売上高営業利益率の推移



出所：財務省「法人企業統計調査」

第２章　宮城県の建設業を取り巻く環境（地理・産業）

＜宮城県の地域区分＞



地域区分	市町村
仙南	白石市、 角田市、 蔵王町、 七ヶ宿町、 大河原町、 村田町、 柴田町、 川崎町、 丸森町
仙台	仙台市、 塩竈市、 名取市、 多賀城市、 岩沼市、 亘理町、 山元町、 松島町、 七ヶ浜町、 利府町、 大和町、 大郷町、 富谷市、 大衡村
大崎	大崎市、 色麻町、 加美町、 涌谷町、 美里町
栗原	栗原市
石巻	石巻市、 東松島市、 女川町
登米	登米市
気仙沼・本吉	気仙沼市、 南三陸町

注）地域区分は宮城県広域区分と一致　　出所：国土交通省「国土数値情報」

１． 宮城県の地理的特性

- **宮城県は、東部は太平洋に面し、１年を通して比較的穏やかな気候である一方、西部は蔵王・船形・栗駒などの山々が連なり、沿岸部と奥羽山脈の間に広大な仙台平野を有する地域で、冬季は降雪の多い気候である地理的特性を有する。**
- **総人口は平成 15（2003）年の 237 万人をピークに減少傾向となっている。地域別では、仙台市周辺は人口が増加しているが、東日本大震災における津波の被災地である女川町、南三陸町等の沿岸部では大幅に人口が減少している。**
- **近年、大衡 IC～大和 IC 周辺を中心に自動車関連企業の集積が進んでおり、県内総生産に占める第二次産業のシェアが拡大している。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、製造品出荷が減少するなど影響が出ている。**
- **東北唯一の国管理空港の仙台空港や、同じく東北唯一の国際拠点港湾である仙台塩釜港という物流拠点があり、東北地方のゲートウェイの機能を有している。**

宮城県は東北地方の中心に位置し、総面積は 7,282 ㎢、約 6 割を森林が占める。東部は太平洋に面し、豊かな漁場と日本三景の一つである松島をはじめとする風光明媚な観光地などに恵まれている。西部は蔵王・船形・栗駒などの山々が連なり、中央部には有数の穀倉地、仙台平野が広がる。豪雪地帯には、山形県境に連なる奥羽山脈に沿って、8 の市町が指定されている。特に、大崎市の旧鳴子町は特別豪雪地帯に指定されている。

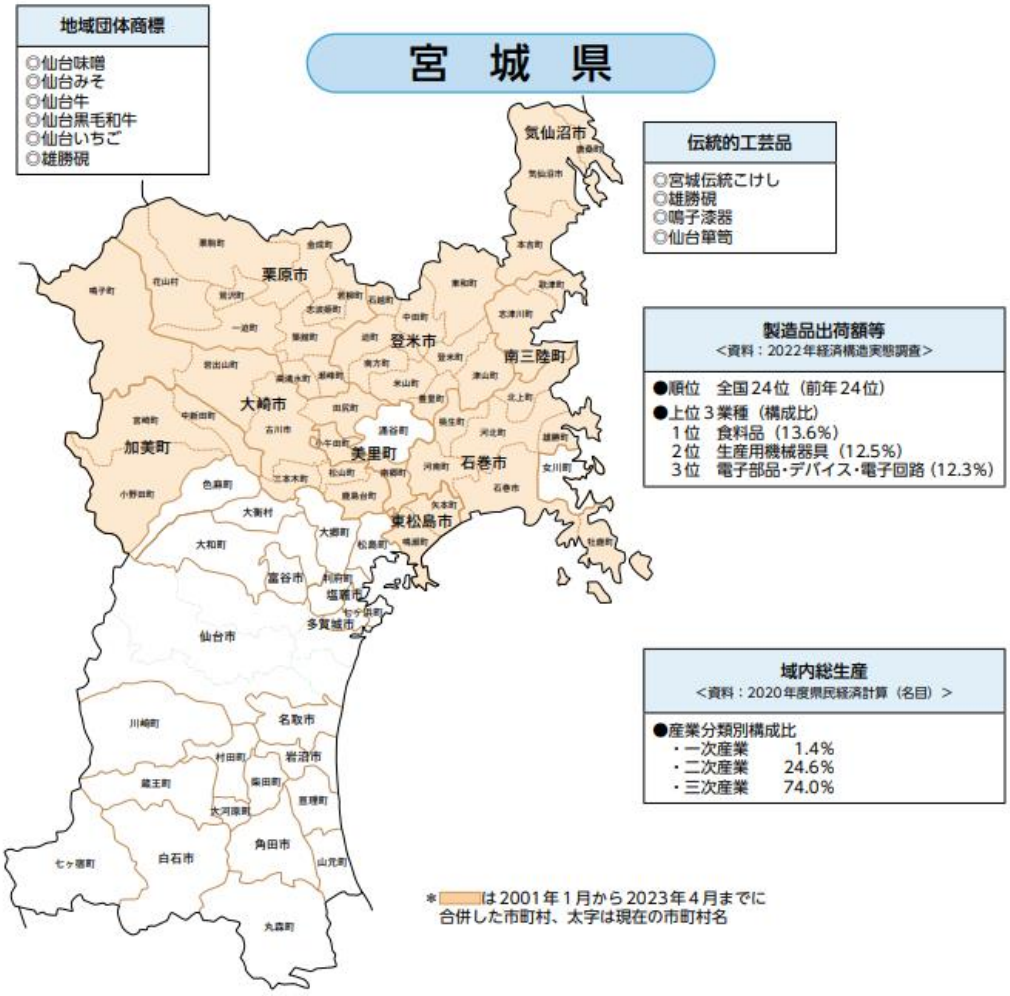
総人口は令和 2（2020）年時点で約 230 万人（全国 14 位）となっている。人口の推移としては、総人口は平成 15（2003）年の 237 万人をピークに減少傾向となっている。地域別では、仙台市周辺は人口が増加しているが、東日本大震災における津波の被災地である女川町、南三陸町等、沿岸部で大幅な人口減少となっている。高台移転による新たな宅地整備が進み、災害公営住宅も完成したものの、住民が戻っていない。

近年、大衡 IC～大和 IC 周辺を中心に自動車関連企業の集積が進んでおり、県内総生産に占める第二次産業のシェアが拡大している。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、製造品出荷が減少するなど影響が出ている。

東北唯一の国管理空港となる仙台空港は、東北地方の空港における乗降客数及び貨物取扱量の半数以上を占めており、東北地方の拠点空港としての機能を有する。また、東北唯一の国際拠点港湾となる仙台塩釜港は、仙台・塩釜・松島・石巻の 4 港区から構成されており、特に仙台塩釜港は自動車産業の移出において大きな役割を果たしている。

出所：宮城県「宮城の道づくり基本計画（令和 3 年 3 月策定）」、宮城県 HP「みやぎのすがた」

図表 1-2-1　宮城県の地理的特性



主要経済指標＼項目	宮城県	全国比	主要経済指標＼項目	宮城県	全国比
総　面　積〈単位：㎢〉（2023年4月1日現在）	7,282	1.9%	1人当たり県民所得〈単位：千円〉（2020年度）	2,803	93.2（全国＝100）
総　人　口〈単位：千人〉（2022年10月1日現在）	2,280	1.8%	事業所数〈単位：事業所〉（2021年6月1日現在）	104,258	1.8%
世　帯　数〈単位：千世帯〉（2020年10月1日現在）	981	1.8%	従業者数〈単位：千人〉（2021年6月1日現在）	1,031	1.8%
域内総生産（名目）〈単位：億円〉（2020年度）	94,852	1.8%	製造品出荷額等〈単位：億円〉（2021年）	50,034	1.5%
（第一次産業）	1,285		卸売業販売額〈単位：億円〉（2020年）	84,314	2.1%
（第二次産業）	23,420				
（第三次産業）	70,415				
市町村数（2023年8月1日現在）	14市	1.8%	小売業販売額〈単位：億円〉（2020年）	28,509	2.1%
	20町	2.7%			
	1村	0.5%			

出所：経済産業省 東北経済産業局「2023 年版 東北経済のポイント」

２． 宮城県の産業動向

- **大企業が宮城県内に工場を新設する動きがみられる。半導体、自動車、製薬など、各産業の需要と今後の市場拡大が見込まれている。地域に大企業の工場が新設されることで、従業員の住居などの民間建築需要が喚起される可能性がある。**
- **研究拠点については、東北大学キャンパス内に次世代放射光施設が設置される。今後、県内の産官学連携による新技術・新産業創出の核となる存在となる。**
- **インフラ面では、バイオマス発電所が新設される。日本海側の秋田県や山形県は今後洋上風力発電の基地となるが、東北地方全体でも脱炭素を目指した再生可能エネルギー基地の集約地点になり得ると考えられる。**
- **このように地域に新たな産業・研究・エネルギー等の拠点が新設されることで、地域経済への波及効果と雇用創出効果が期待される。**

(1) 大企業の半導体製造工場新設（JSMC 株式会社）

2023 年 10 月、SBI ホールディングス株式会社（本社：東京都港区）と、台湾の半導体ファウンドリ大手の力晶積成電子製造股份有限公司 （以下、PSMC）は、大衡村の「第二仙台北部中核工業団地」を半導体工場の建設予定地として決定し、SBI ホールディングス株式会社、PSMC、JSMC 株式会社及び宮城県の 4 者で、政府から一定以上の補助金を受領することを前提とし、半導体工場の建設に向けた基本合意書を締結した（なお、SBI ホールディングス株式会社と PSMC は、同年 8 月、日本国内での半導体ファウンドリ設立に向けた準備会社として JSMC を設立し、工場の建設地の検討を進めていた）。

PSMC は、台湾のファウンドリ（半導体受託製造）企業の中で、2022 年の売り上げは台湾積体電路製造（TSMC）、聯華電子（UMC）に次いで 3 位を占める。PSMC の工場はこれまで台湾域内のみに立地しており、仙台工場が初の海外拠点となる。

PSMC は、TSMC のような先端ロジック半導体の生産は行っていないが、メモリーとロジック半導体の双方を手掛けており、22～28 nm（ナノメートル）以上の半導体の生産に独自の技術を持っている。28 nm（ナノメートル）以上の半導体は、車載向け半導体需要の 90%以上を占めるとされており、PSMC は、高品質で安価・大量に生産するビジネスモデルのノウハウを有している。事業規模は、総額 8,000 億円となり、2027 年に生産開始、2029 年に本格稼働を計画している。

なお、当半導体工場新設に伴い、じもとホールディングス（HD）傘下の仙台銀行は、令和 5（2023）年 11 月に「みやぎ半導体プロジェクトチーム」を設置した。窓口となる部隊を設け情報を一元管理し、SBI グループとの連携強化のほか、資金支援や新規取引を目指す地元企業の橋渡しを担う。

(2) 大企業の新工場新設（株式会社小糸製作所）

株式会社小糸製作所（本社：東京都品川区）は、名取市の内陸部にある愛島西部工業団地に約 100 億円を投じて、愛島西部工業団地のおよそ 7.8 ヘクタールの敷地に新工場を建設する。自動車用ヘッドランプ・リアコンビネーションランプを各々年間 50 万台生産する計画で、2027 年 3 月期中の生産開始を予定している。

同社は現在、国内における自動車照明器の生産を、静岡県内の 3 工場（静岡・榛原・相良工場）と小糸九州株式会社（佐賀県）にて行っているが、東北地方における自動車生産への対応、東北地方復興、災害に対するリスク分散の観点から新工場を建設し、QCD（品質・コスト・物流）の更なる向上により競争力強化・受注拡大を図るとしている。

名取市長は、「自動車照明において世界トップのシェアを誇る同社が本市に進出することは、本市における新たな雇用の創出や地域産業の発展など、その影響は大変大きい」とコメントしている。

なお、この愛島西部工業団地は、復興庁の復興産業集積区域に指定されている。

(3) 大企業の新工場新設（小林製薬株式会社）

小林製薬株式会社（本社：大阪市中央区）は、医薬品工場を仙台北部中核工業団地内にある子会社（仙台小林製薬株式会社）の本社工場内に建てる。約 200 億～250 億円の投資を予定しており、2025 年に稼働予定である。

同社は、訪日客が急増した 2018 年頃より生産能力の増強を計画していたが、新型コロナの影響で中断となった。しかし、中国などでの需要は底堅いとみて、大和町の工場の拡張を決定した。同工場は、現在、小林製薬の中で、富山市の工場に次ぎ国内 2 番目の規模であるが、新しい生産棟が完成すれば、売上高ベースで国内最大規模となる。

(4) 大企業の新工場新設（東京エレクトロン株式会社）

東京エレクトロン株式会社（本社：東京都港区）は、昨今の半導体市場の需要拡大に対応するため、大和町テクノヒルズ 1 番地内にある製造子会社（東京エレクトロン宮城株式会社）の本社工場に開発棟を建設する。建設費用はおよそ 470 億円の試算であり、2025 年春の竣工を予定している。

半導体市場の需要不足に対応するとともに、今後も市場拡大が見込めることから技術開発力を強化し、プラズマエッチング装置など半導体製造装置開発に向けた拠点として計画されている。

(5) 研究拠点の新設（東北大学キャンパス内の次世代放射光施設）

仙台市の東北大学青葉山新キャンパス内で 2024 年度から本格運用開始を目指している次世代放射光施設は、宮城の産官学連携による新技術・新産業創出の核となる存在として期待されている。2019 年 3 月より整備を開始し、2021 年 12 月には基本建屋の一部が完成するとともに、次世代放射光施設の中枢部である加速器の整備が現地で開始された。

国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構（理事長：平野俊夫）と一般財団法人光科学イノベーションセンター（理事長：高田昌樹）は、同施設の愛称を「NanoTerasu（ナノテラス）」に決定した。

次世代放射光施設は、1 周 349ｍのリング型をした中型高輝度加速器と、放射光を利用する実験施設・ビームラインなどを収容する基本建屋で構成する。整備主体は、加速器本体が国（国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構)、基本建屋は民間（一般財団法人光科学イノベーションセンター）とし、実験施設とビームラインは官民共同、付属施設となる研究準備交流棟は同センターがそれぞれ整備主体となる。同施設の建設費約 360 億円は、国、地元自治体、同センターが負担する。

一般財団法人光科学イノベーションセンターは、東北大学など東北の 7 国立大学が提唱した「東北放射光施設構想」を端緒に、学術研究機関、産業界、日本経済団体連合会、東北経済連合会などが発起人となり 2016 年 12 月に設立された一般財団法人である。宮城県、仙台市、東北大学、東北経済連合会の代表機関として国とパートナーシップ協定を結び、「コアリション（有志連合)」となる企業や大学、国研などから出資を募り、次世代放射光施設の整備を進めている。

なお、次世代放射光施設の利用権が得られる「コアリションメンバー」には、既に 100 社を超える国内主要企業が参画を表明している。

(6) インフラの整備（仙台港バイオマスパワー発電所）

住友商事株式会社（本社：東京都千代田区）は、住友商事東北株式会社（本社：宮城県仙台市）と共に出資する仙台港バイオマスパワー合同会社を通じ、仙台市宮城野区にある仙台塩釜港内の工業用地（約 3.4 ヘクタール）にバイオマス専焼火力発電所の建設工事に着手した。

発電容量は 112 メガワットで、約 26 万世帯相当の電力供給が可能。バイオマス燃料は、住友商事が調達する国際的な森林認証制度により認証を取得した輸入木質ペレットに加え、国内材も積極的に活用する。総事業費は約 900 億円、商業運転は 2025 年 10 月の開始を予定している。

本事業には、東京ガス株式会社の 100%出資子会社のプロミネットパワー株式会社（本社：東京都港区）及び北陸電力株式会社（本社：富山県富山市）が、それぞれ仙台港バイオマスパワー合同会社へ 25%を出資し、参画している。北陸電力がバイオマス専焼発電事業に出資・参画するのは、今回が初となる。

なお、仙台塩釜港には、2023 年 11 月 18 日付で営業運転を開始した株式会社レノバ（本社：東京都中央区）が出資する「杜の都バイオマス発電所」（設備容量 75 メガワット）が立地している。

第３章　宮城県建設業の概況

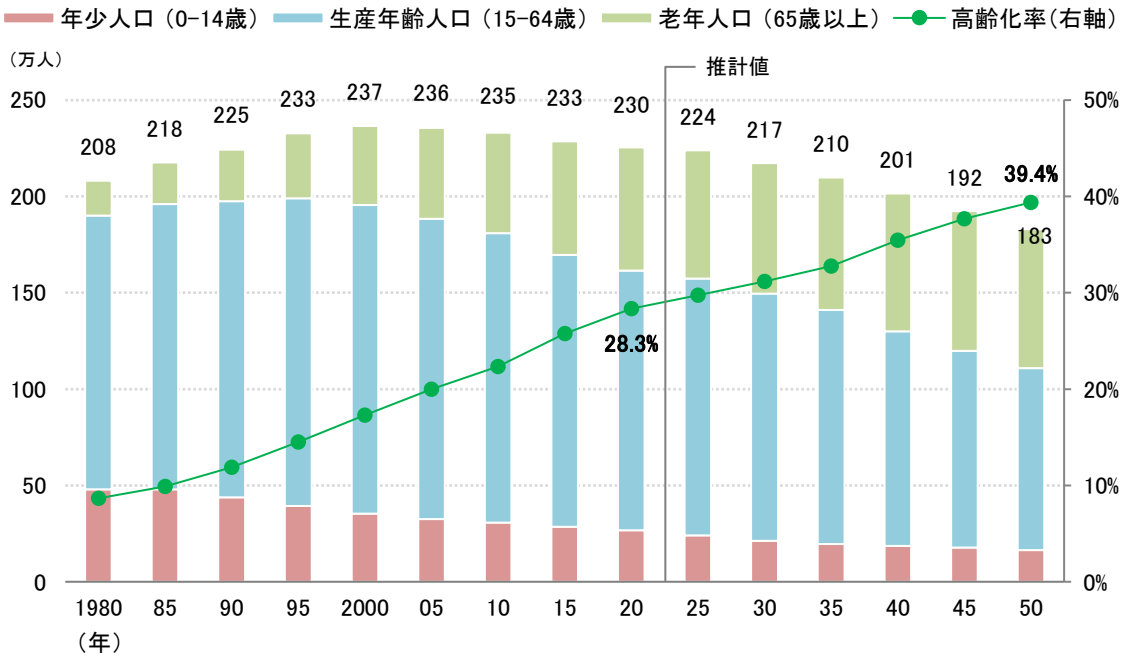
１． 宮城県の人口構造

➢ **宮城県の人口は減少が続いており、2050 年には 183 万人まで減少する見通しである。各地域で人口減少が進み、少子高齢化はより深刻になることが予想される。**

宮城県の人口は 2000 年の 237 万人をピークにその後は減少傾向が続いている。一方、65 歳以上の老年人口は増加しており、2020 年の高齢化率（老年人口/総人口）は 28.3%となっている。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、今後も人口減少が続くことが予想されており、2050 年には 183 万人まで減少すると見込まれている。また、2050 年の高齢化率は 39.4%と予想されている。

宮城県の人口を地域別に見ると、仙台地域が最も多く、県全体の約 7 割を占める。2000 年から 2020 年の人口増減率を見ると、県全体では 20 年間で▲2.7%（約 6 万人）減少した。人口が増加しているのは仙台地域のみであり、他の地域は減少している。特に登米地域、気仙沼・本吉地域においては人口減少率が高い。

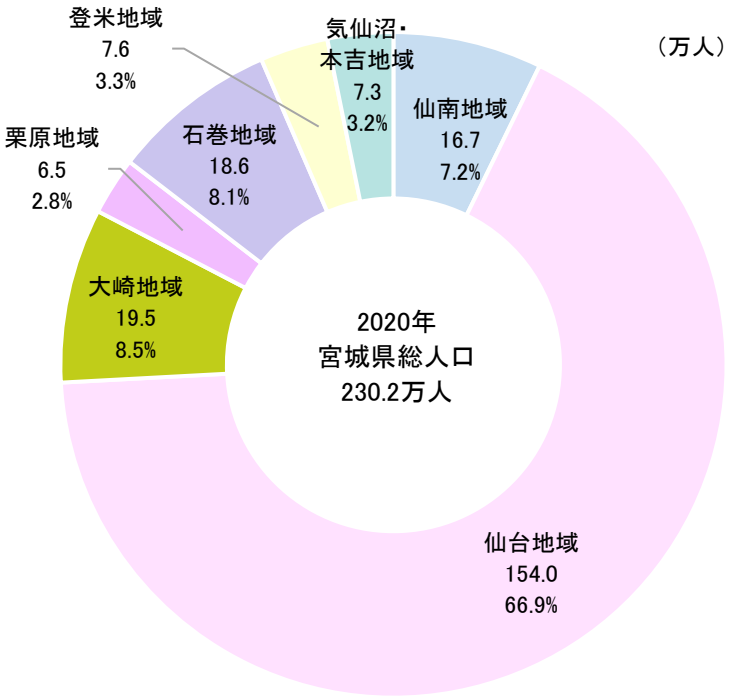
図表 1-３-1　宮城県の人口動向



※ グラフ上の数値は宮城県の総人口である。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。

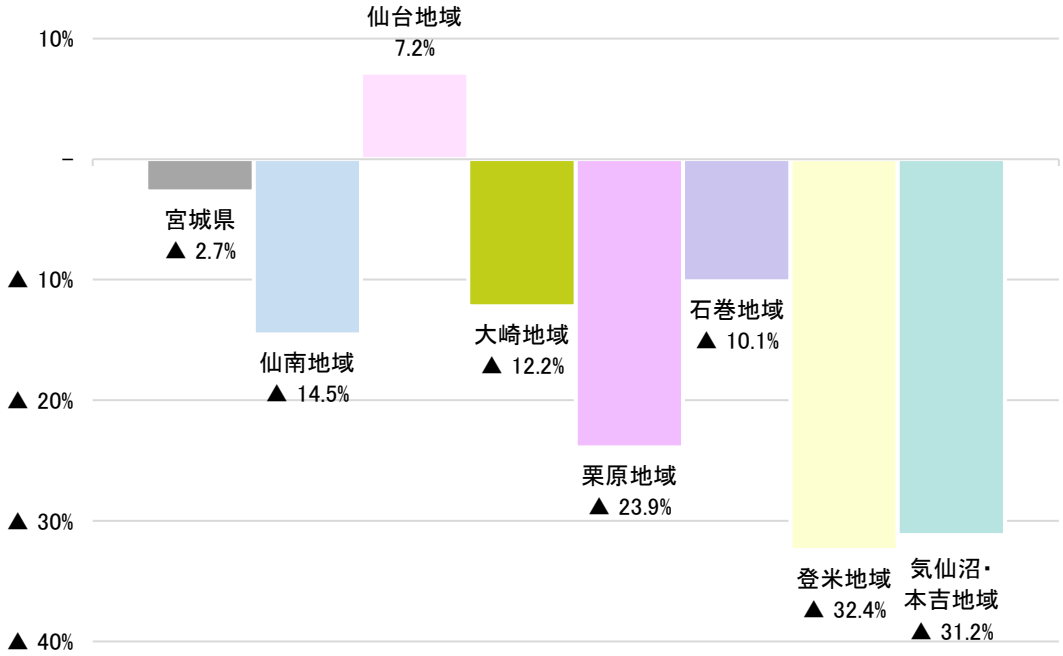
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 令和５（2023）年推計」

図表 1-３-2　県内地域別の人口構成



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

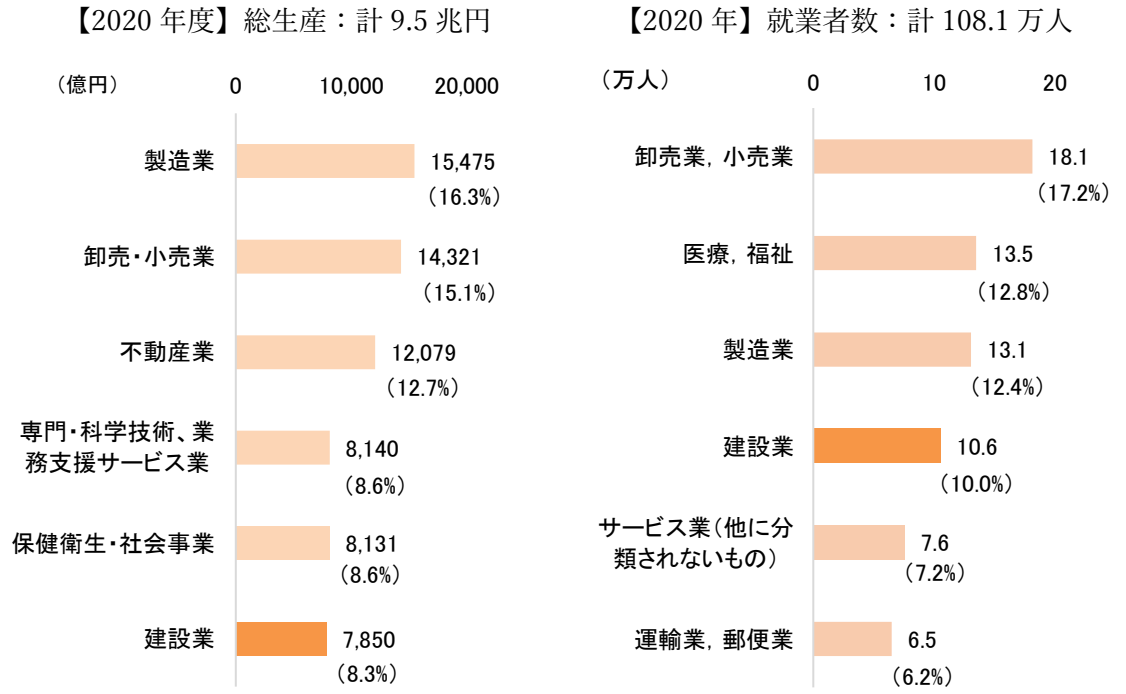
- **宮城県の産業構造において建設業の占める割合は生産額で 8.3%、就業者数で 10.0%であり、就業者数は比較的建設業のウェイトが高い。**
- **県内を地域別に見ると、石巻地域や気仙沼・本吉地域は建設業が、仙台地域は卸売業・小売業が、その他の地域は製造業が産業の中心となっている。**

宮城県の産業構造を県内総生産で見ると、製造業及び卸売・小売業が主要な産業分野であり、この 2 産業が総生産の約 3 割を占める。就業者数においても卸売業・小売業、製造業が上位に位置しており、県の基盤産業となっている。

建設業は、総生産の 8.3%（2020 年度 7,850 億円）、就業者数の 10.0%（2020 年 10.6 万人）を占めており、県内産業の中で上位 6 位以内に入る重要な位置を占める。

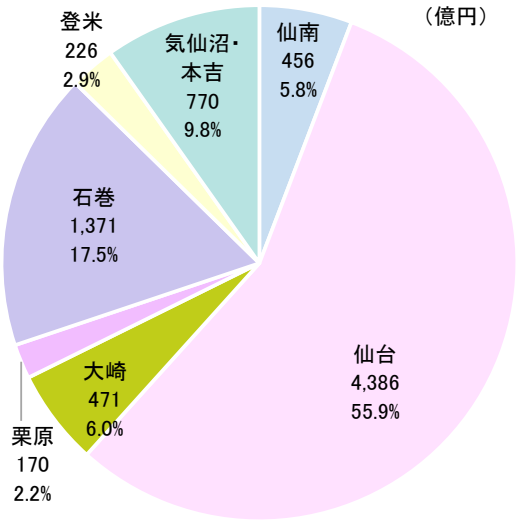
地域別にみると、特に石巻地域や気仙沼・本吉地域は、震災の影響を受けて建設業の生産額が 2016 年度まで大きく増加し、その後減少に転じている。就業者数は県全体では増加しているが、建設業の就業者数は 2015 年をピークに減少している。

図表 1-３-4　宮城県の産業別生産額と就業者数（上位 6 産業）



出所：宮城県「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（2020 年度）

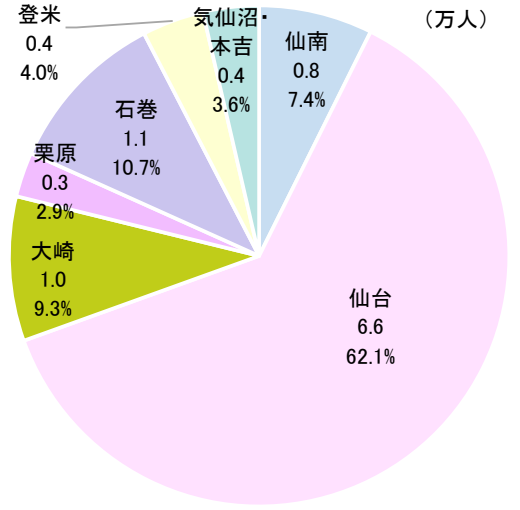


（億円）

	総生産	建設業	総生産に占める割合
仙南	6,313	456	7.2%
仙台	66,852	4,386	6.6%
大崎	7,248	471	6.5%
栗原	2,058	170	8.3%
石巻	7,246	1,371	18.9%
登米	2,361	226	9.6%
気仙沼・本吉	2,775	770	27.7%
宮城県	94,852	7,850	8.3%

出所：宮城県「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）

	就業者数	建設業	全就業者に占める割合
仙南	8.0	0.8	9.7%
仙台	71.0	6.6	9.2%
大崎	9.8	1.0	10.0%
栗原	3.2	0.3	9.4%
石巻	8.7	1.1	13.0%
登米	3.9	0.4	10.8%
気仙沼・本吉	3.5	0.4	10.9%
宮城県	108.1	10.6	9.8%

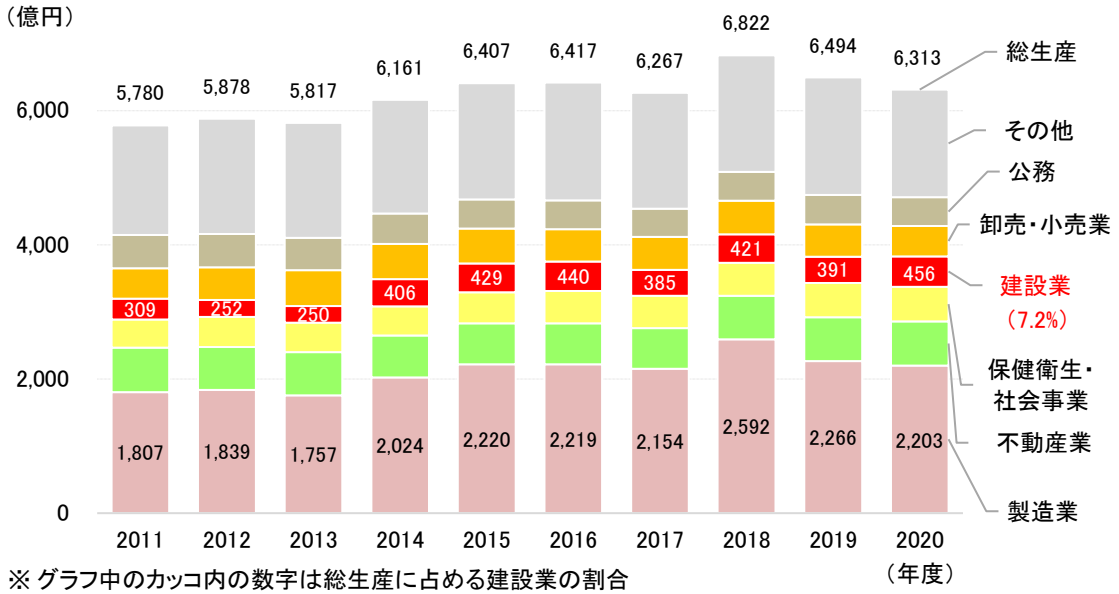
出所：総務省「国勢調査」

(1) 仙南地域

製造業を中心とした地域である。建設業の生産額は、2011 年度以降一時的に減少した後に 2013 年度から回復し、以降増減を繰り返しているが、2020 年度においては対前年比で回復している。就業者の総数は 2010 年以降減少しているが、建設業の就業者数は 2010 年の水準を維持している。

図表 1-3-7　県内地域別の生産額と就業者数の推移（仙南地域）

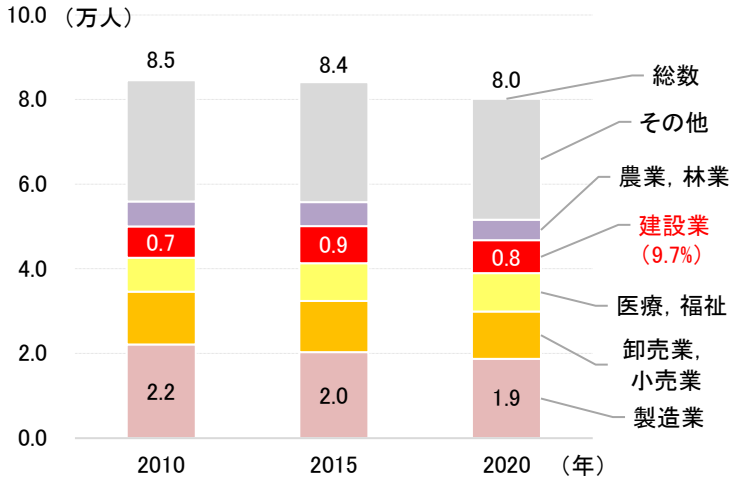
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：宮城県「市町村民経済計算」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

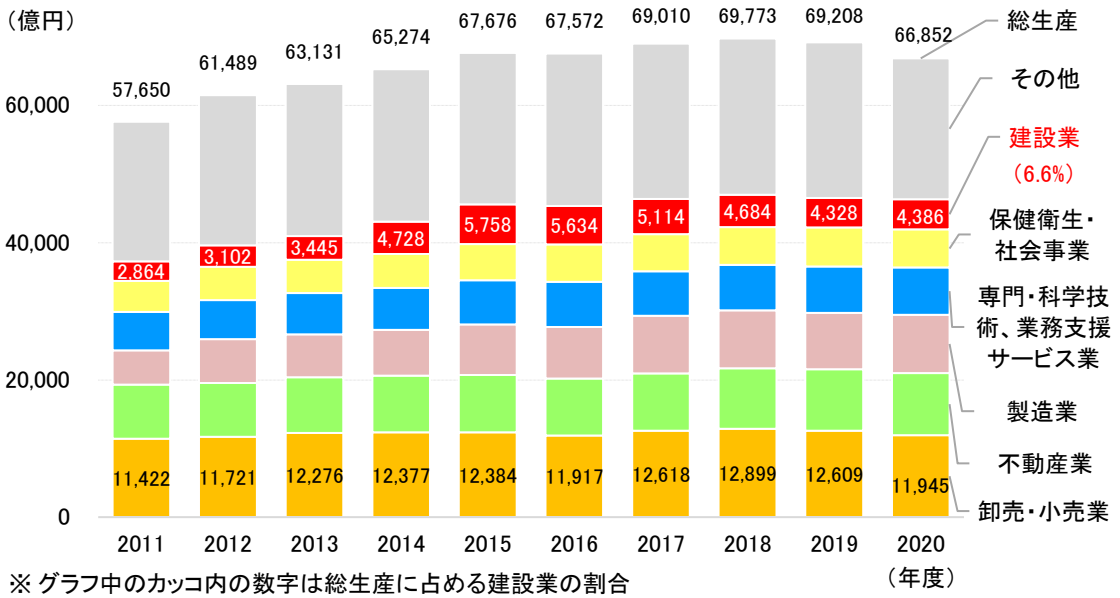
出所：総務省「国勢調査」

(2) 仙台地域

卸売・小売業が最も大きな産業である。建設業の生産額は、震災以降増加したが 2015 年度をピークに減少傾向となっている。就業者の総数は増加しており、建設業の就業者数も 2010 年時点よりは増加している。

図表 1-3-8　県内地域別の生産額と就業者数の推移（仙台地域）

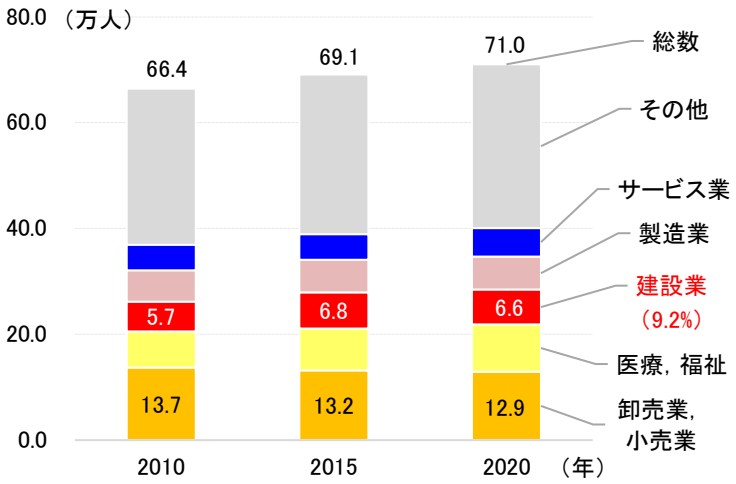
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：宮城県「市町村民経済計算」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

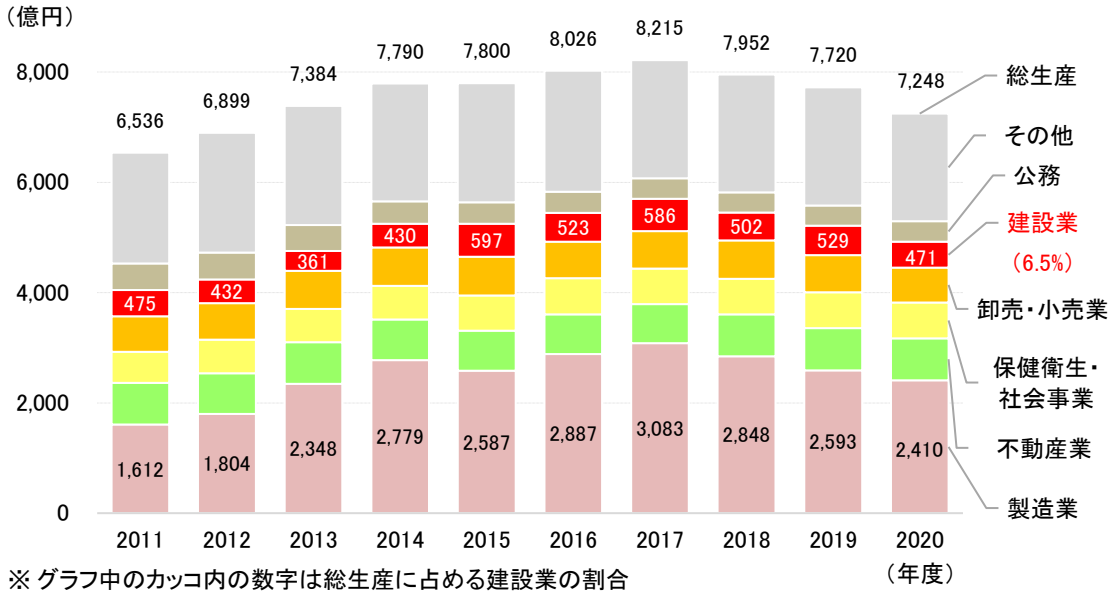
出所：総務省「国勢調査」

(3) 大崎地域

製造業を中心とした地域である。上位 5 産業は、製造業、不動産業、保健衛生・社会事業、卸売・小売業、建設業である点は仙南地域と類似しているが、総生産のうち建設業が占める割合は県内 7 地域の中で最も低い（6.5%）。就業者数は概ね 2015 年がピークであるが、大幅な変動は見られない。

図表 1-3-9　県内地域別の生産額と就業者数の推移（大崎地域）

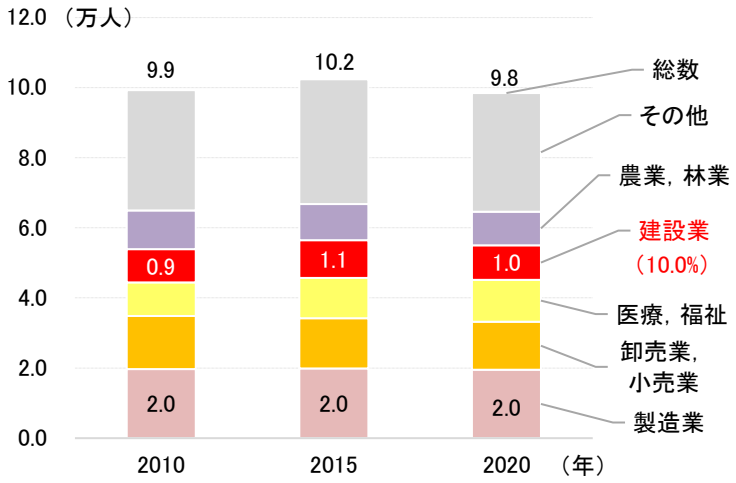
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：宮城県「市町村民経済計算」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

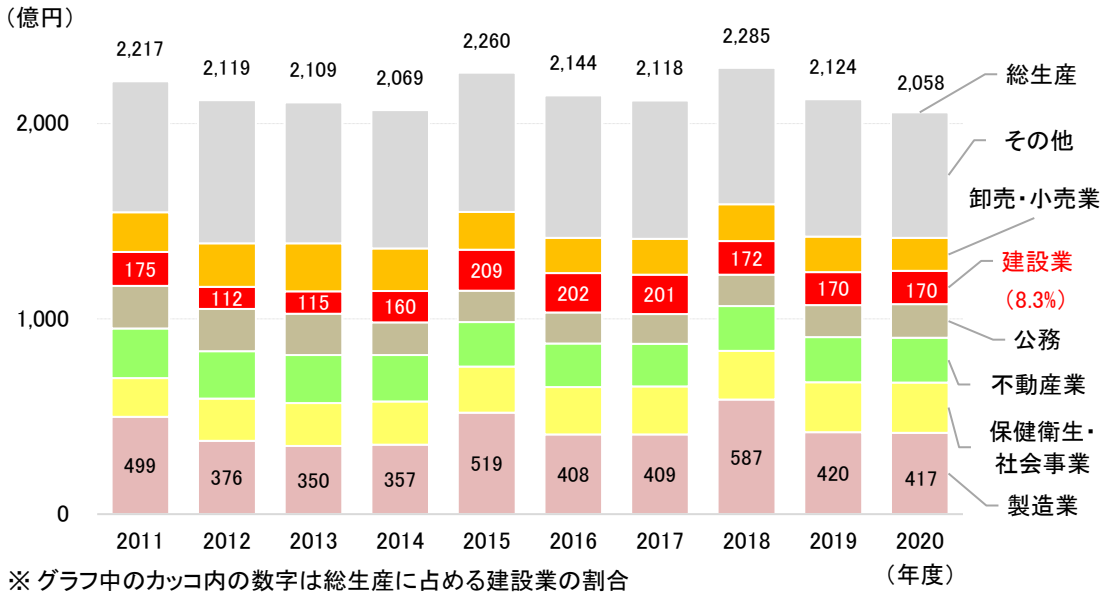
出所：総務省「国勢調査」

(4) 栗原地域

製造業を中心としており、保健衛生・社会事業の割合も高い地域である。建設業の生産額は、2011 年度以降一時的に減少した後に 2014 年度から回復し、2015 年度をピークに減少する動きとなっている。就業者数は全体的に緩やかに減少傾向にある。

図表 1-3-10　県内地域別の生産額と就業者数の推移（栗原地域）

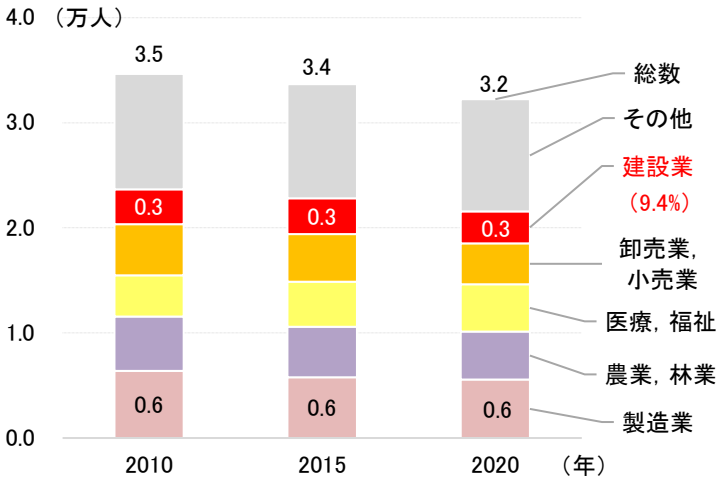
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：宮城県「市町村民経済計算」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

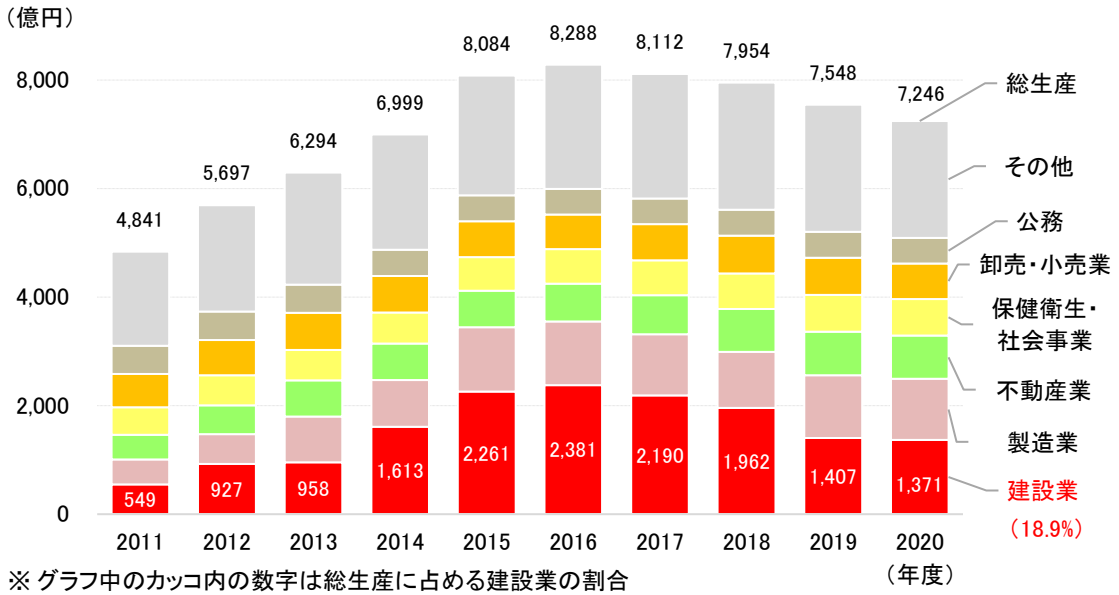
出所：総務省「国勢調査」

(5) 石巻地域

震災の影響により生産額が大きく増加した地域であり、建設業が中心となっている。建設業の生産額は 2016 年度をピークに減少しているが、2020 年度においても製造業より大きい。就業者の総数は 2010 年以降減少しているが、建設業が占める割合は県内の中で最も高い（13.0%）。建設業の就業者数は生産額の増加に伴い増えているものの、生産額の増加に比べ大きくなく、2015 年をピークに減少し、2010 年以上の水準を維持している。

図表 1-3-11　県内地域別の生産額と就業者数の推移（石巻地域）

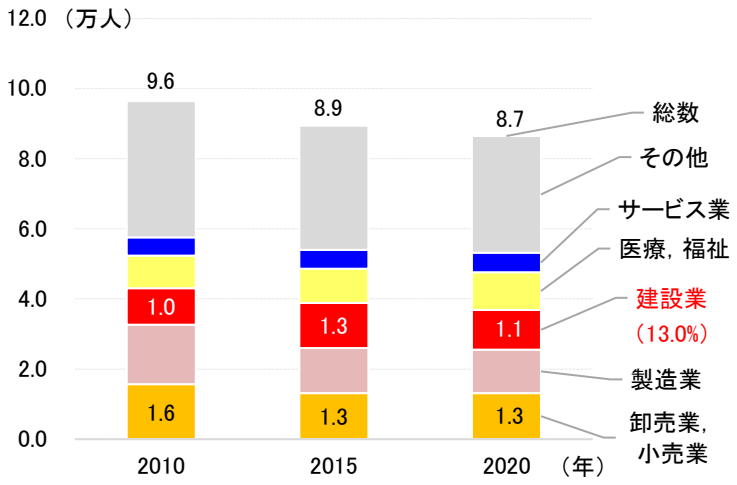
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：宮城県「市町村民経済計算」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

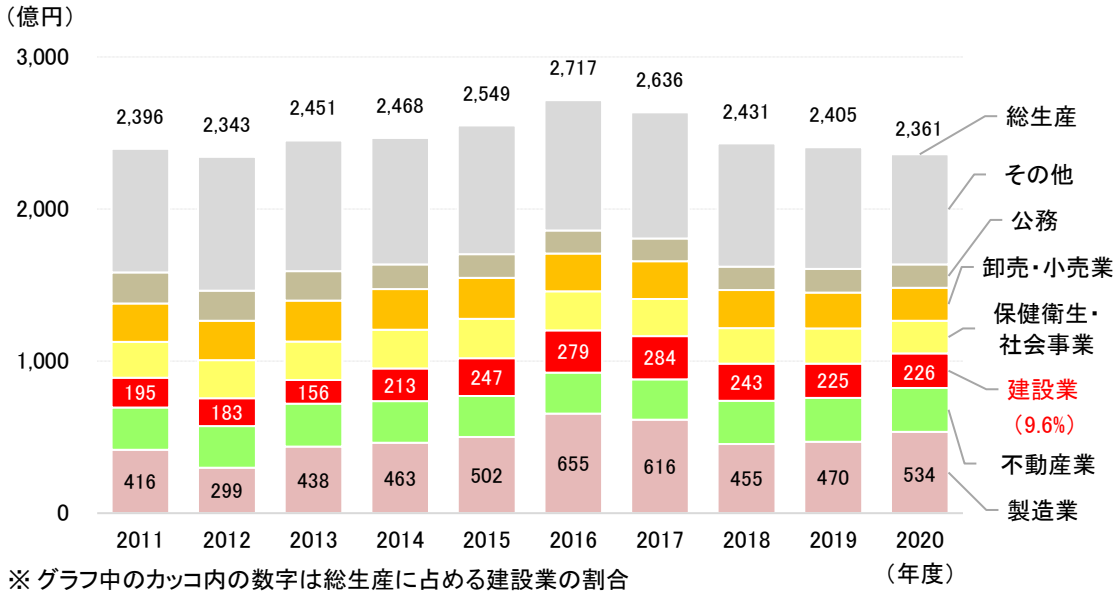
出所：総務省「国勢調査」

(6) 登米地域

製造業を中心とした地域である。上位産業は仙南地域や大崎地域と類似している。建設業の生産額は、2017 年度をピークに減少している。就業者数について、建設業が占める割合は比較的高い（10.8%）。就業者数は概ね 2015 年がピークであるが、大幅な変動は見られない。

図表 1-３-12　県内地域別の生産額と就業者数の推移（登米地域）

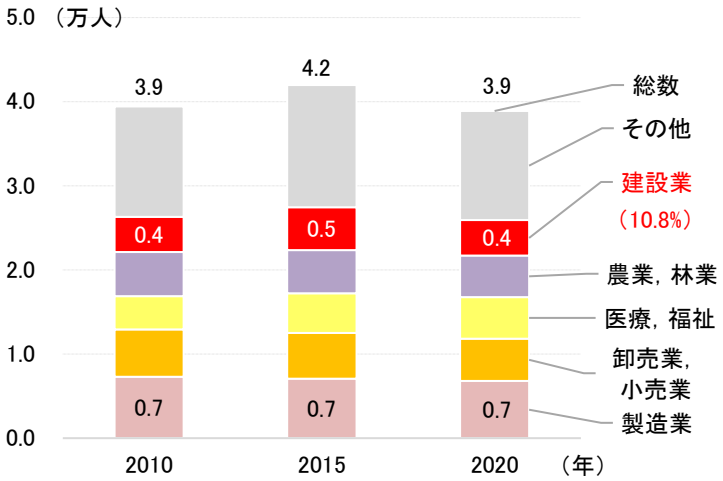
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：宮城県「市町村民経済計算」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

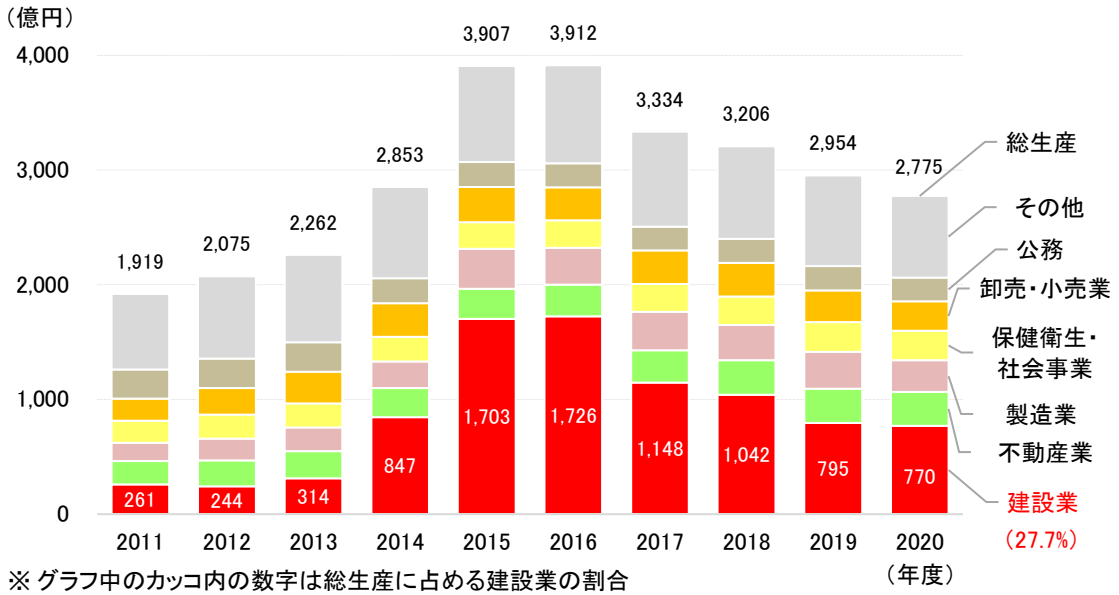
出所：総務省「国勢調査」

(7) 気仙沼・本吉地域

震災の影響により建設業の生産額が大きく増加した地域であり、総生産のうち建設業が占める割合は県内 7 地域の中で最も高い（27.7%）。ただし、2016 年度をピークに大幅に減少している。就業者のうち建設業が占める割合は比較的高い（10.9%）が、石巻地区と同様に建設業の就業者数は生産額の増加に伴い増えているものの、生産額の増加に比べ大きくなく、2015 年をピークに減少しているが、2010 年以上の水準を維持している。

図表 1-3-13　県内地域別の生産額と就業者数の推移（気仙沼・本吉地域）

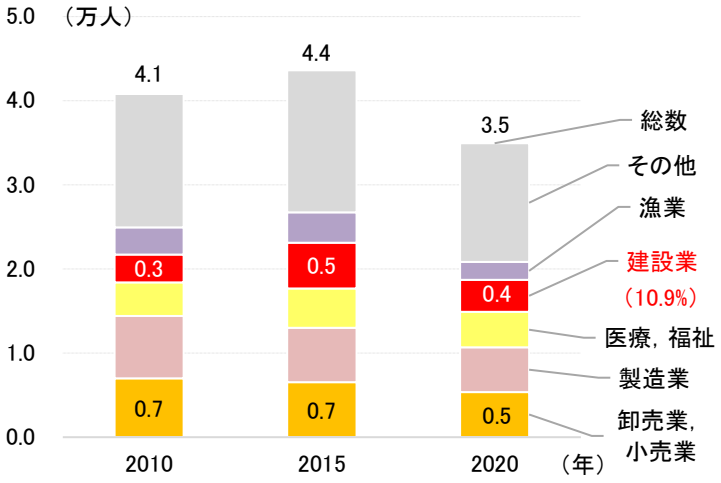
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：宮城県「市町村民経済計算」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

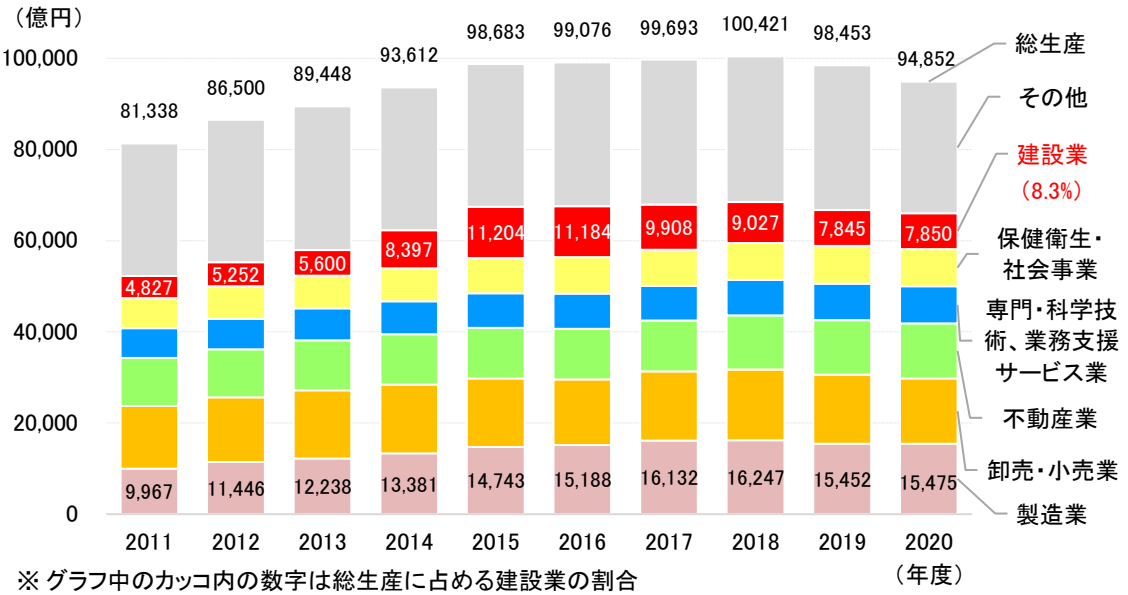
出所：総務省「国勢調査」

(8) 宮城県全域（参考）

製造業が最も大きな産業であるが、仙台地域の影響を受けて卸売・小売業も製造業と並ぶ大きな産業となっている。建設業については、石巻地域や気仙沼・本吉地域の影響を受けて2015 年度までは生産額が大きく増加し、その後減少に転じている。上位の産業のうち、医療・福祉及びサービス業の就業者数は増加しているが、建設業の就業者数は 2015 年をピークに減少している。

図表 1-3-14　県内地域別の生産額と就業者数の推移（宮城県）

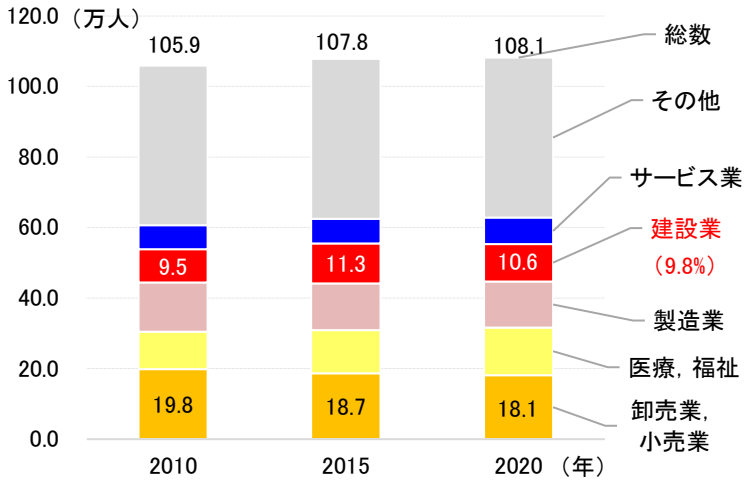
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：宮城県「市町村民経済計算」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

出所：総務省「国勢調査」

３． 建設投資の動向

- **宮城県の建設投資額は、東日本大震災後に大幅に増加したが、2015 年度をピークに投資額は減少に転じている。全国の推移と比較すると、宮城県はピーク後の反動が大きい。2022 年度は震災前（2010 年）よりも高い水準ではあるものの、減少が継続しており震災前の水準に近づいている。**
- **特に「公共・土木」は震災復興需要に影響を受けていると考えられ、2016 年度をピークに減少傾向となっている。**

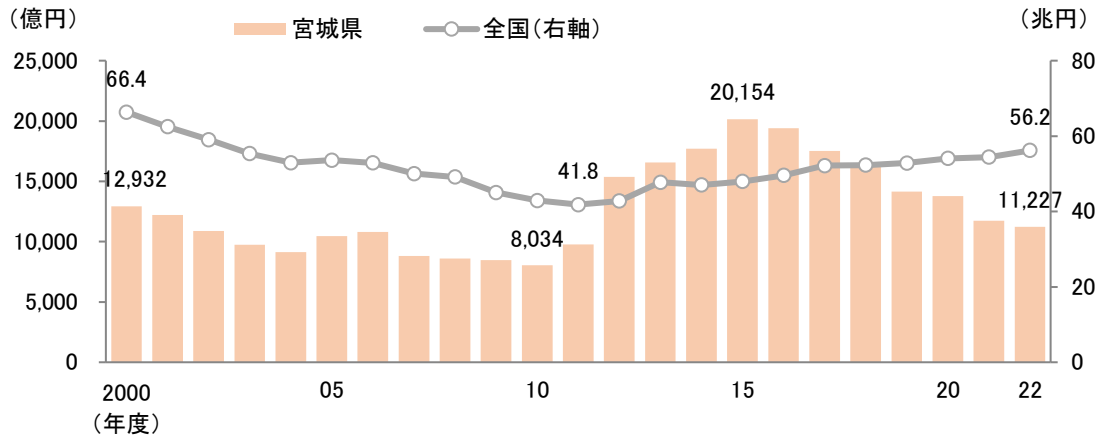
宮城県の建設投資額は、2000 年度は 1 兆 2,932 億円であったが、2010 年度には 8,034 億円まで減少した。その後、東日本大震災の影響により大幅に増加しており、2015 年度には 2 兆 154 億円に達した。しかし、2015 年度をピークに投資額は減少に転じ、2022 年度は 1 兆 1,227 億円まで減少している。全国では震災以降増加傾向にある一方、宮城県は上記のとおりピーク後の反動（減少）が大きく、2022 年度は震災前の水準に近づいている。

建設投資額を種類別で見ると 、「公共・土木」は 2011 年度以降の震災復興需要をきっかけに大幅増加したが、2016 年度をピークに減少しており、2022 年度は震災前（2010 年度）の水準まで減少している。「民間・建築」も東日本大震災以降は増加していたが、近年は減少傾向にある。全国では「公共・土木」「民間・建築」とも概ね増加傾向である。

建設投資額全体に占める「公共・土木」のシェアは 27.3%であり、全国平均（31.5%）を下回っている。（全国の建設投資額：56.2 兆円、全国の「公共・土木」の建設投資額：17.7 兆円）。

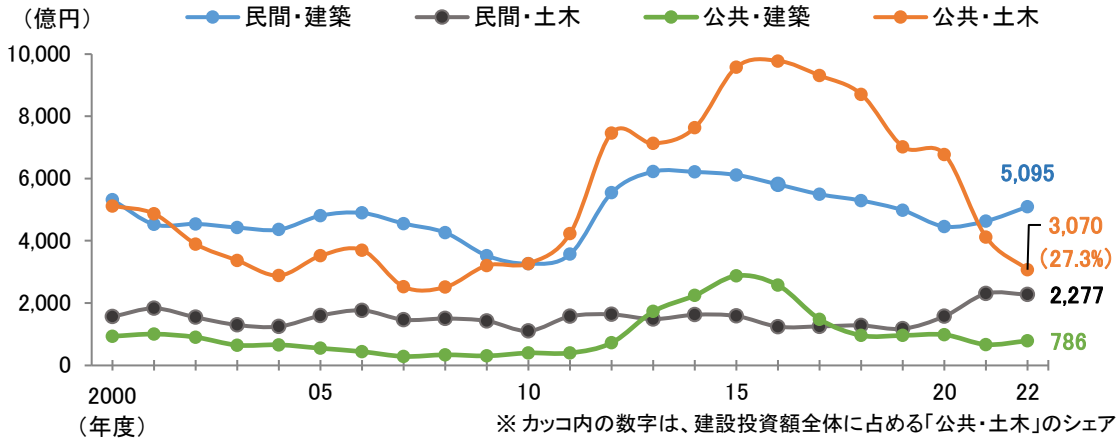
図表 1-３-15　全国及び宮城県の建設投資額（総額、種類別）の推移

【総額】

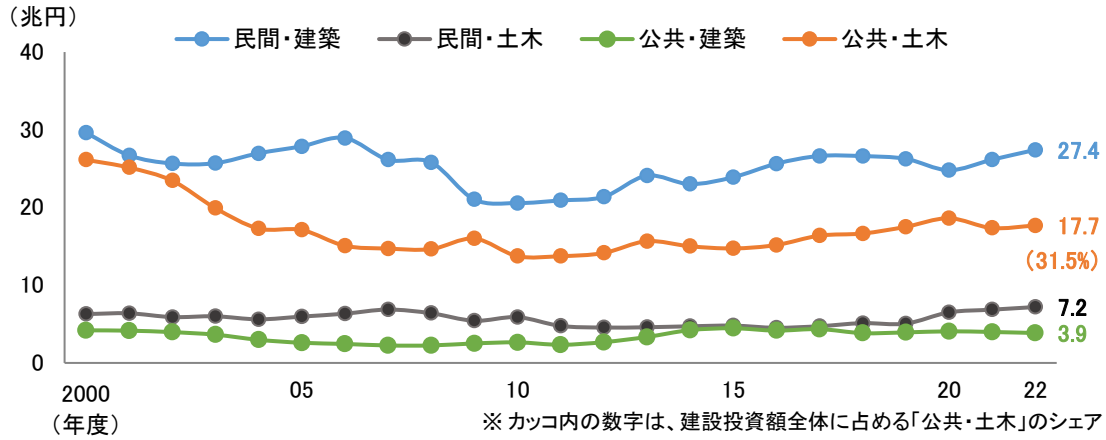


出所：国土交通省「建設総合統計」

【種類別（宮城県）】



【種類別（全国）】



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

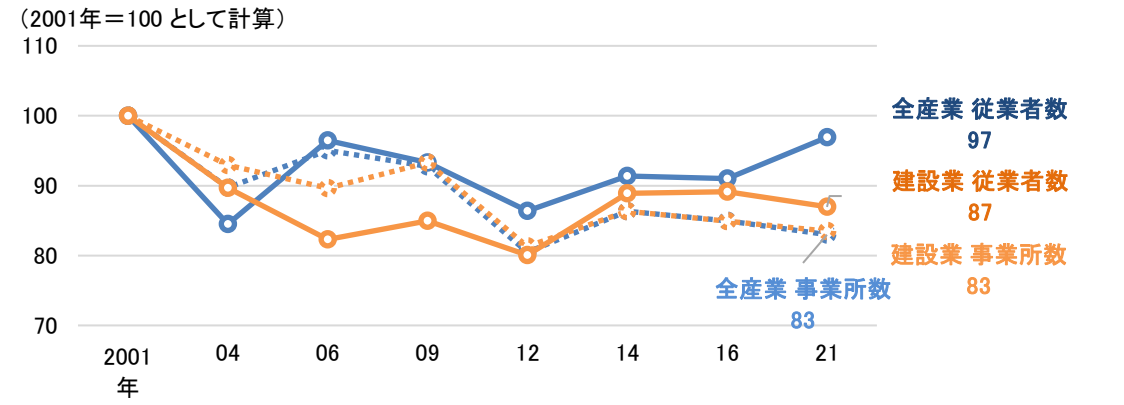
- **宮城県建設業の事業所数は 2014 年以降、従業者数は 2016 年以降減少傾向にある。**
- **建設投資額は 2015 年にピークを迎えている一方、建設業許可業者数は 2015 年以降も増加していることを踏まえると、今後は受注競争の激化に伴う経営環境の悪化が懸念される。**

宮城県の事業所数及び従業者数の推移を見ると、従業者数は全産業では 2016 年から 2021 年で増加している一方、建設業は 2016 年から 2021 年で減少している。事業所数は全産業、建設業とも 2014 年以降は減少傾向にある。

建設業許可業者数は、2000 年の 8,512 業者から減少傾向にあったが、2011 年の 7,438 業者を底に増加に転じており、2023 年には 8,508 業者まで増加している。

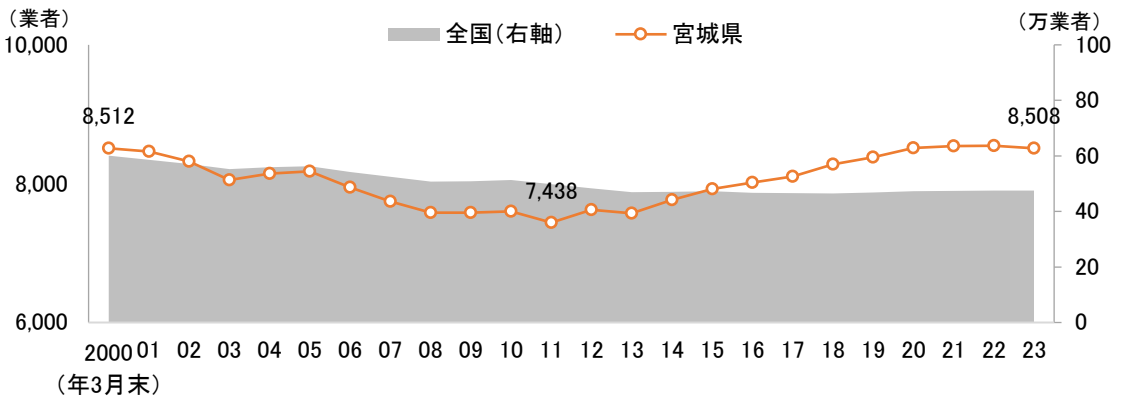
建設投資額は先述のとおり 2015 年にピークを迎え減少している中、建設業許可業者数は 2015 年以降も増加していることを踏まえると、受注競争の激化に伴う経営環境の悪化が懸念される。

図表 1-３-16　宮城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・経済産業省「事業所・企業統計調査」・「経済センサス」

図表 1-３-17　全国及び宮城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． 宮城県建設企業の経営状況

- **宮城県の１業者当たりの平均完成工事高は、中心部となる仙台地域に加えて、震災復興需要に影響を受けたと考えられる石巻地域や気仙沼・本吉地域が大きい。**
- **ただし、先述のとおり建設投資額は 2015 年度にピークを迎えた一方、気仙沼・本吉地域は 2017 年度に、石巻地域は 2018 年度に完成工事高のピークを迎えた。**
- **経営事項審査結果からも、県内各地域の建設企業の経営状況は、以前より改善していると考えられるが、2022 年度においては全ての地域で売上高経常利益率が対前年比でマイナスとなっており、経営状況の悪化が懸念される地域もある。**

経営事項審査を受けている建設業者は、2008 年度の 2,798 業者から 2022 年度には 2,770 業者と若干減少した。一方、1 業者当たりの平均完成工事高は、同期間で 3.8 億円から 5.1 億円に増加した。

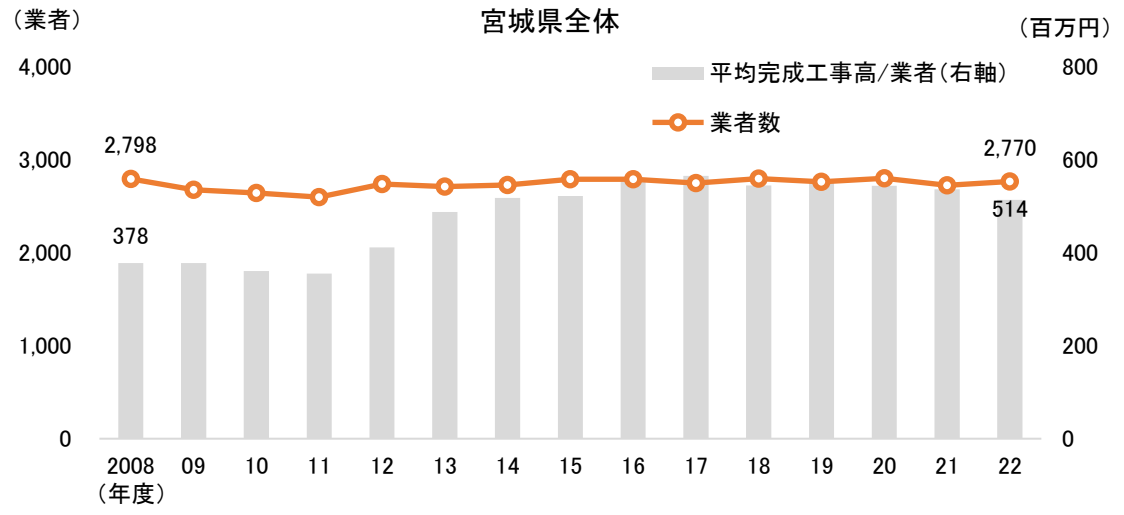
地域別の推移を見ても、2022 年度の 1 業者当たり平均完成工事高は 2008 年度時点と比較すると増加しており、県全体と概ね同様の傾向となっている。ただし、石巻地域や気仙沼・本吉地域は、震災以降急激に増加して 2016～2018 年度頃をピークに減少に転じている。

上記の動向を受けて 2022 年度における経営状況分析の 8 指標は 2008 年度時点と比較すると、指標全てにおいて数値上は改善している。

ただし、売上高経常利益率（注）の推移を地域別にみると、栗原地域、石巻地域、登米地域、気仙沼・本吉地域は直近で赤字に転落している。また、売上高階層別にみると、売上高 1 億円未満の企業は 2017 年度頃から赤字となっており、北部・東部の地域や規模が小さな企業は経営状況の悪化が懸念される。

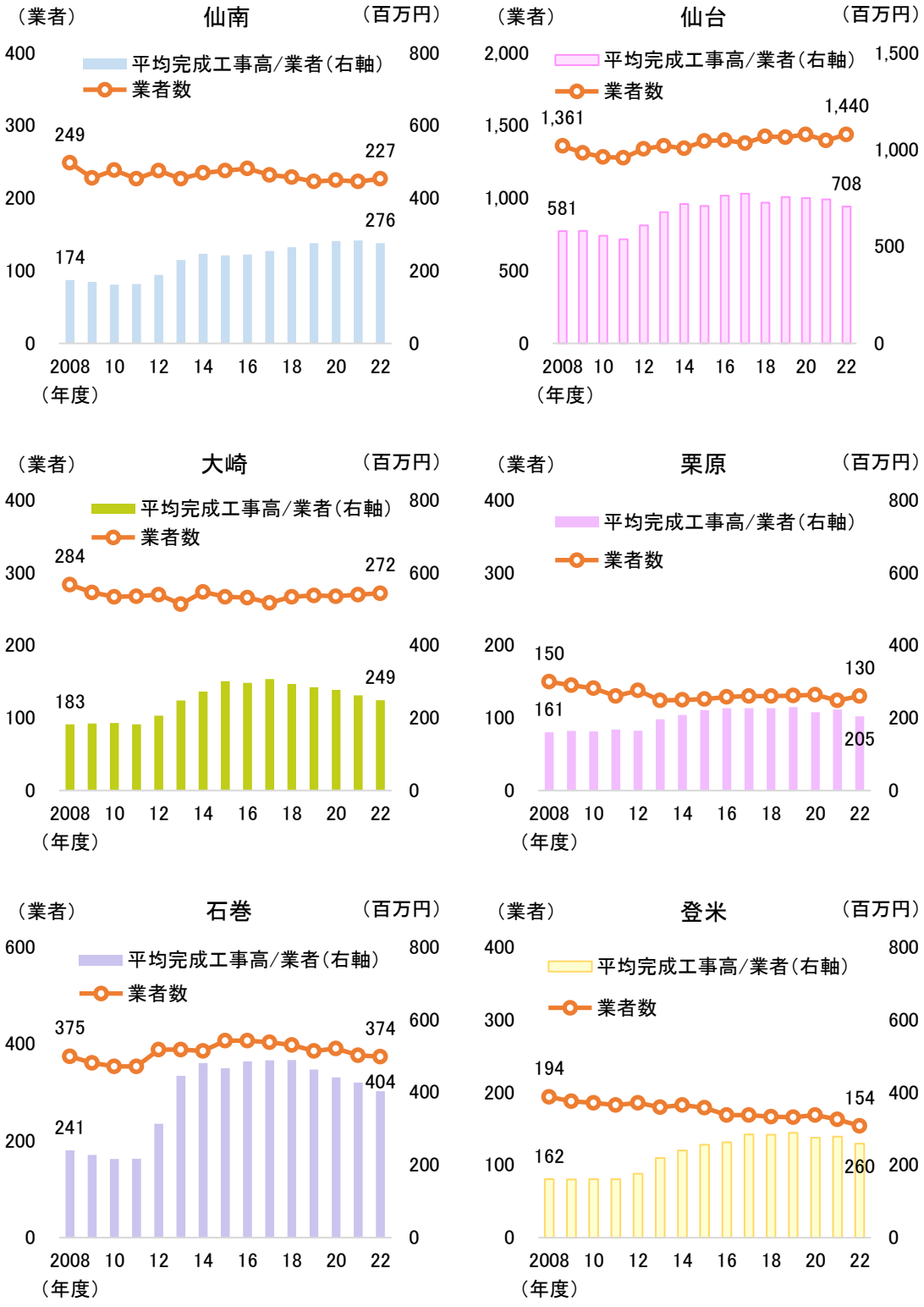
（注：経営状況分析の 8 指標は上限値、下限値が設定されており、実際の利益率と乖離がある可能性があるため、経審結果通知書に記載されている売上高と経常利益を使って再計算したもの。）

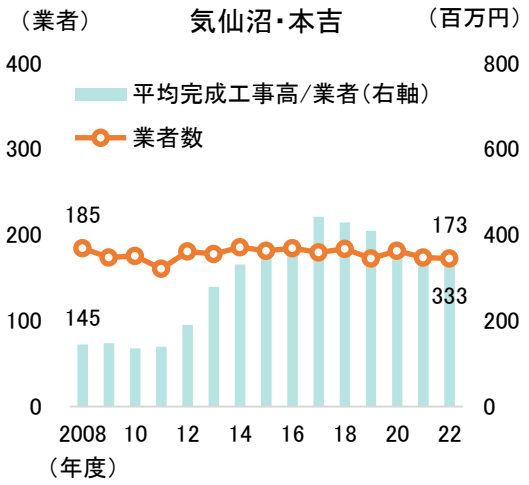
図表 1-３-18　宮城県の経営事項審査受審業者数と１業者当たり平均完成工事高の推移



出所：経営事項審査データより作成

図表 1-３-19　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）





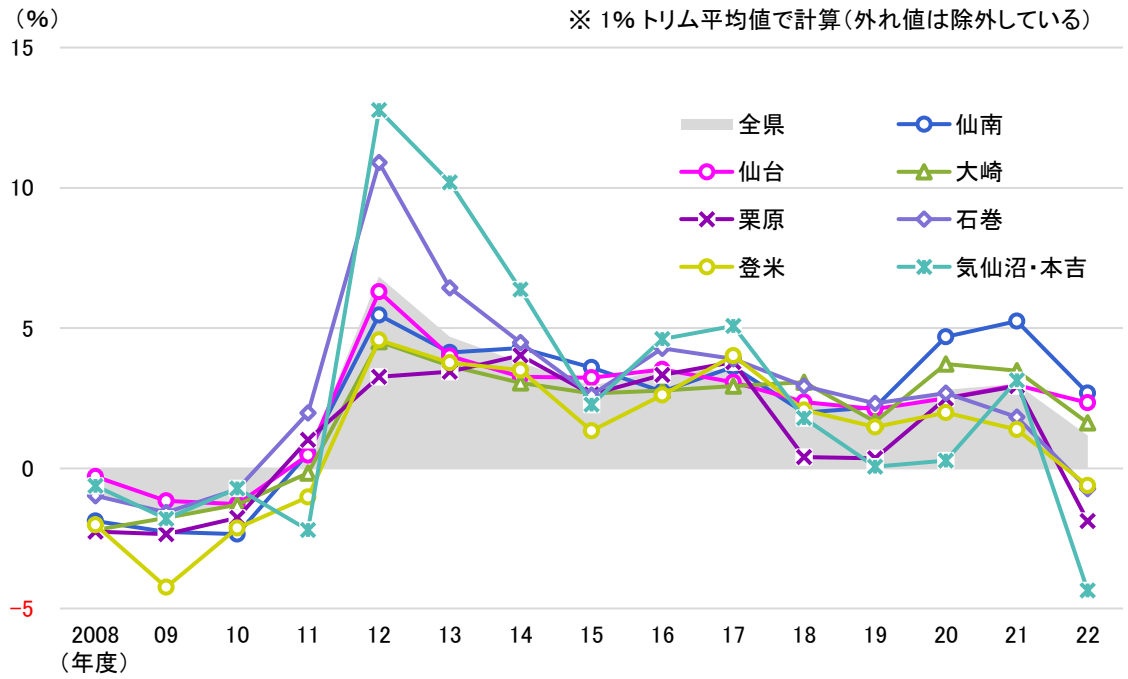
出所：経営事項審査データより作成

図表 1-３-20　経営事項審査８指標の概要と宮城県受審業者（法人）の平均値（2008/2022 年度）

指標	指標の解説	2008 年度		2022 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	0.75	↗	0.38
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	6.55	↗	6.50
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	30.01	↗	30.14
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	▲ 0.44	↗	0.69
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。逆数であるため、高いほど良い	91.77	↗	146.13
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	20.16	↗	32.77
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	0.09	↗	0.26
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	0.98	↗	2.61
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	682.65	↗	754.08

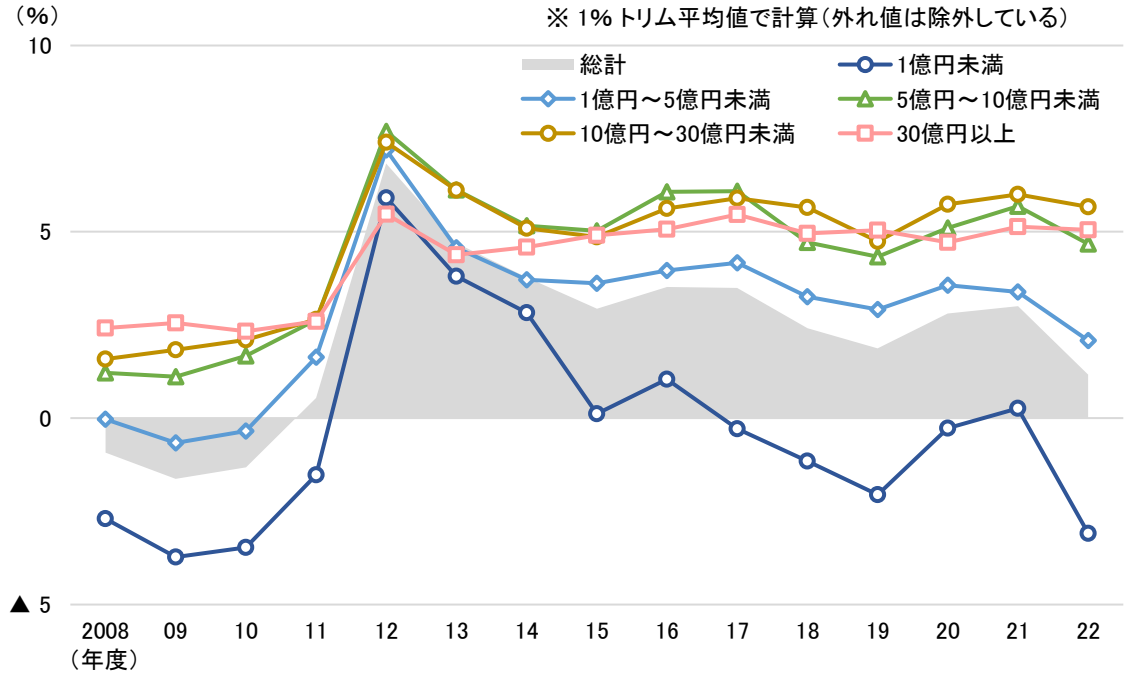
出所：経営事項審査データより作成

図表 1-３-21　売上高経常利益率の推移（地域別）



出所：経営事項審査データより作成

図表 1-３-22　売上高経常利益率の推移（売上高階層別）



出所：経営事項審査データより作成

６． 全国における宮城県建設企業の位置づけ

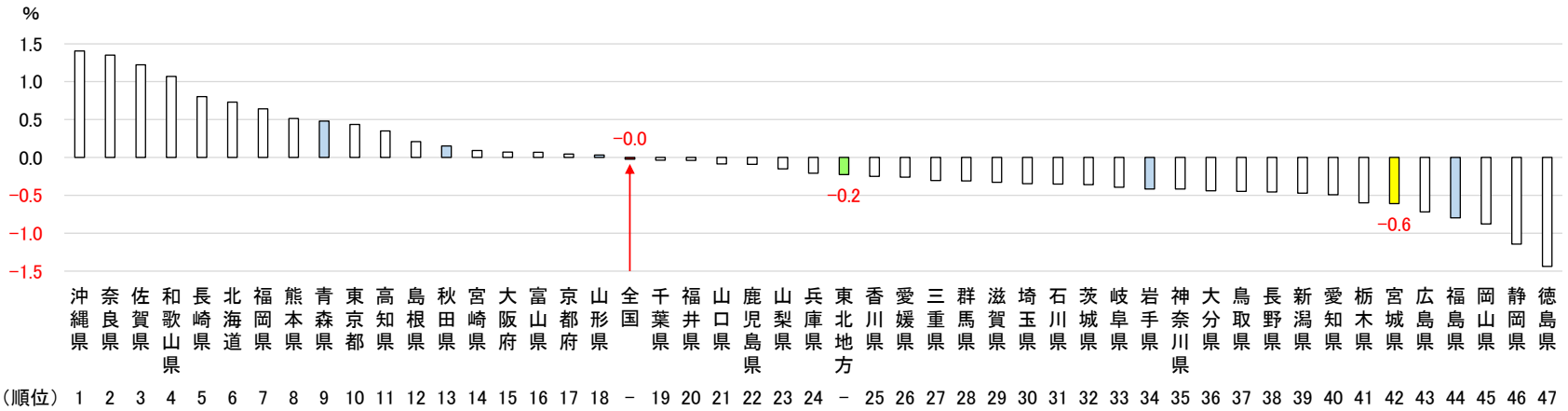
- **建設業の経営状況は全国的に改善している。特に、売上高経常利益率（平均値）は 2010 年度時点では赤字の県が多数であったが、2014 年度以降は黒字水準に回復している。**
- **ただし、都道府県別に比較すると、宮城県は震災復興需要のピーク前後で都道府県別の順位が大幅に上下しており、東北地方の 6 県と比較しても相対的に経営状況の悪化が懸念される。**

経営事項審査結果をもとに、2010 年度から 2022 年度にかけて建設業の経営指標を都道府県別に順位比較した。

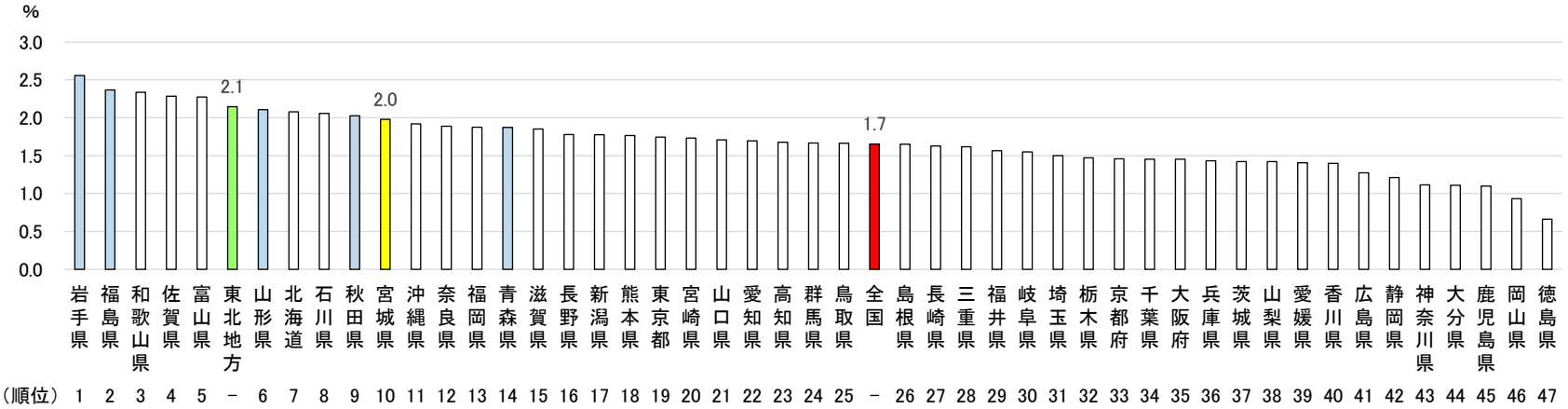
経営指標のうち企業の収益性を示す「売上高経常利益率」（平均値）について、宮城県は、2010 年度において全国 42 位と全国平均よりも大幅に低いが、震災復興需要による受注増などから 2014 年度には宮城県を含む東北地方全体で上位に上昇した。しかし、復興需要の減少とともに 2018 年度には全国 45 位と大幅に低下し、直近の 2022 年度には全国最下位まで転落している。秋田県、山形県、青森県は、2010 年度時点、2022 年度時点ともに全国平均より上位の位置である。宮城県は、数値上は改善しているが、全国の建設企業の経営状況がより改善している中では、相対的にみると、経営状況の悪化が懸念される。

経営指標のうち企業の安全性を示す「自己資本比率」（平均値）について、宮城県は、2010 年度において全国 40 位と全国平均よりも大幅に低いが、2014 年度及び 2018 年度では復興需要による利益率改善の影響で全国平均を上回っている。しかし、2022 年度には全国 34 位に低下し、全国平均を下回った。2022 年度において、復興需要による利益の積み上げ等から東北地方は全国平均を上回っているが、東北地方の 6 県の中で宮城県だけが全国平均を下回っており、先述の売上高経常利益率と同様に、経営状況の悪化が懸念される。

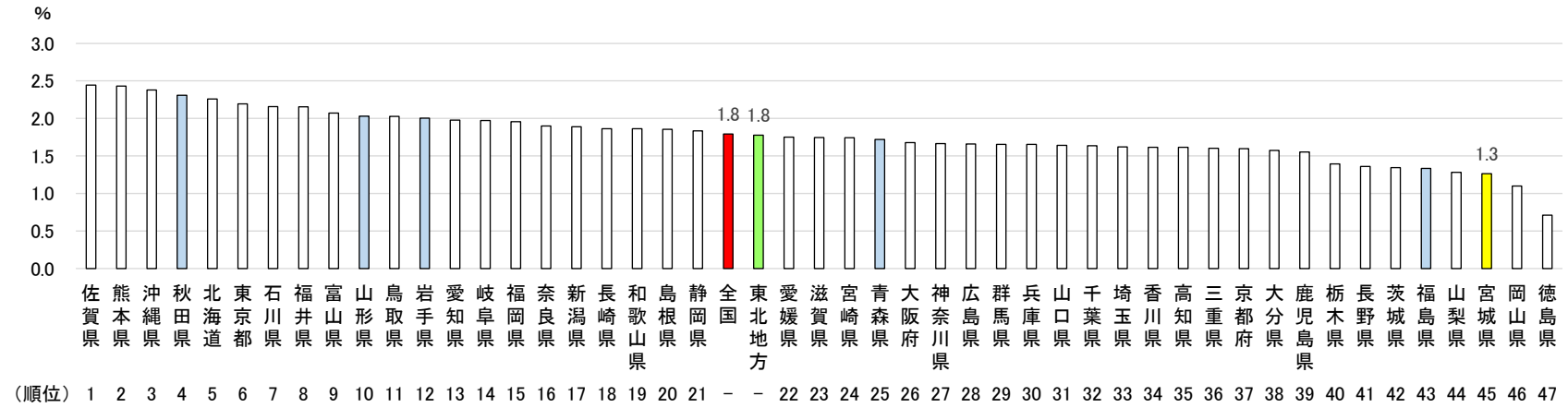
図表 1-３-23　売上高経常利益率（平均値）の全国比較【2010 年度】



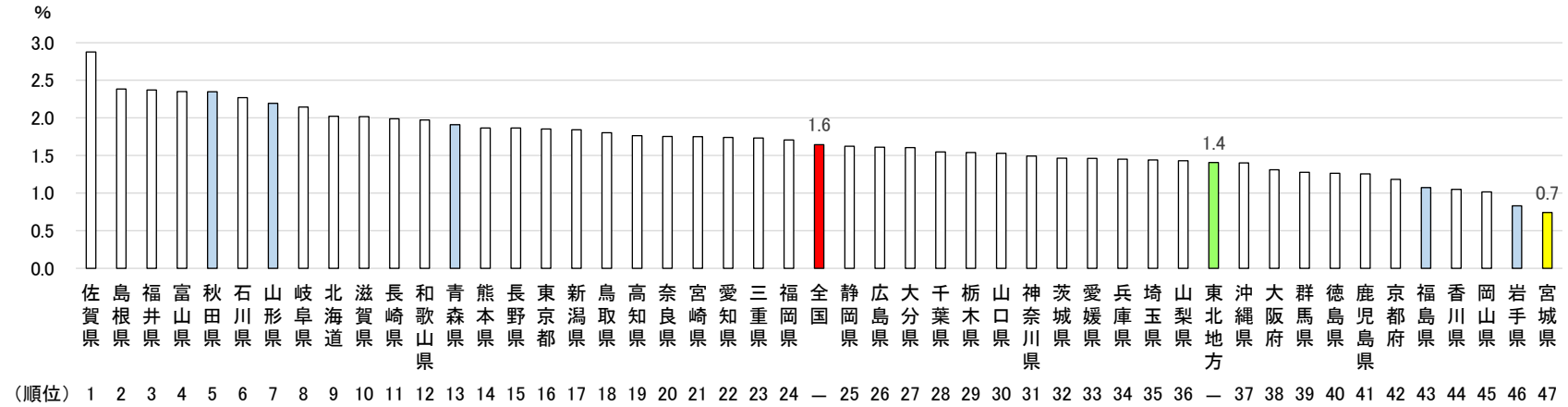
図表 1-３-24　売上高経常利益率（平均値）の全国比較【2014 年度】



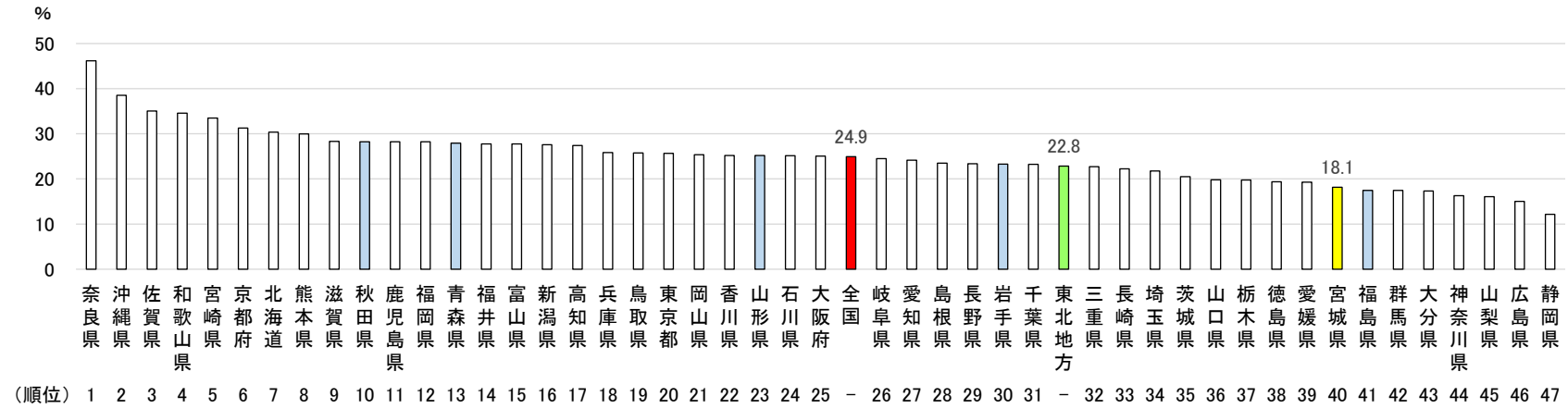
図表 1-３-25　売上高経常利益率（平均値）の全国比較【2018 年度】



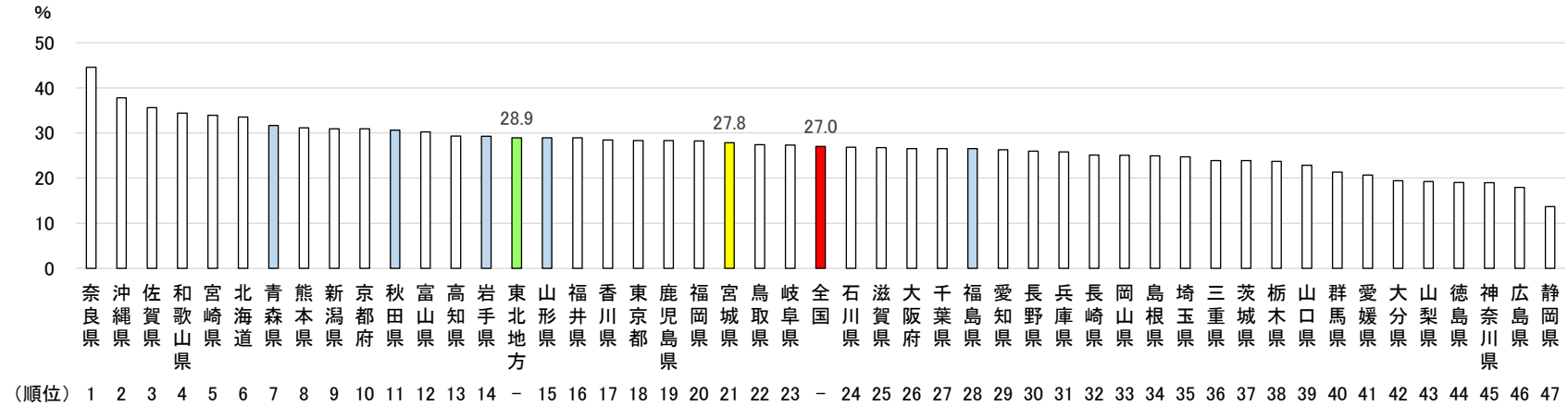
図表 1-３-26　売上高経常利益率（平均値）の全国比較【2022 年度】



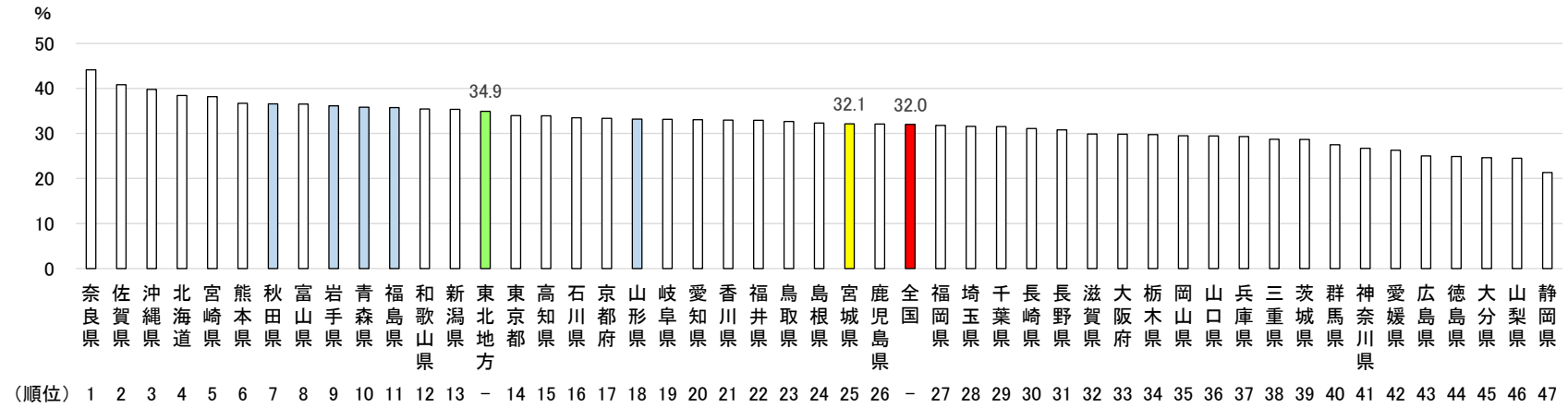
図表 1-３-27　自己資本比率（平均値）の全国比較【2010 年度】



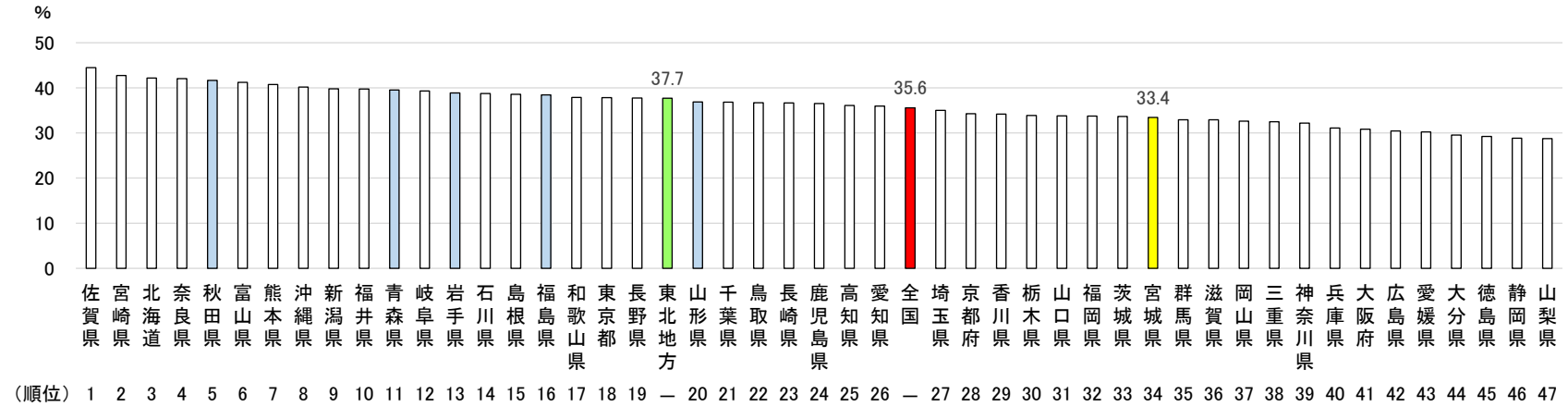
図表 1-３-28　自己資本比率（平均値）の全国比較【2014 年度】



図表 1-３-29　自己資本比率（平均値）の全国比較【2018 年度】



図表 1-３-30　自己資本比率（平均値）の全国比較【2022 年度】



７．建設業就業者の動向

- **建設業就業者数は減少傾向にあり、仙台地域以外の地域は減少幅が大きい。**
- **年齢階級別にみると、高齢層での退職者が増える一方で若年層が従前より減少している。また、地域別にみても高齢化が深刻な地域もあり、地域における建設業の持続可能性が懸念される。**
- **建設業就業者の高齢化が進んでおり、他産業と比較して平均年齢が高い。**

宮城県の総就業者数は 1995 年をピークに減少している。建設業の就業者数は全国では減少傾向にあるが、宮城県は震災により一時増加し、その後 2010 年時点よりは増加しているものの、2020 年には再び減少に転じている。

就業者数の推移をみると、産業全体では緩やかに減少が進んでいる一方、建設業は減少幅が大きい。今後予測される人口減少を踏まえると、多くの地域では、建設業の就業者数を維持していくことが困難になると予想される。

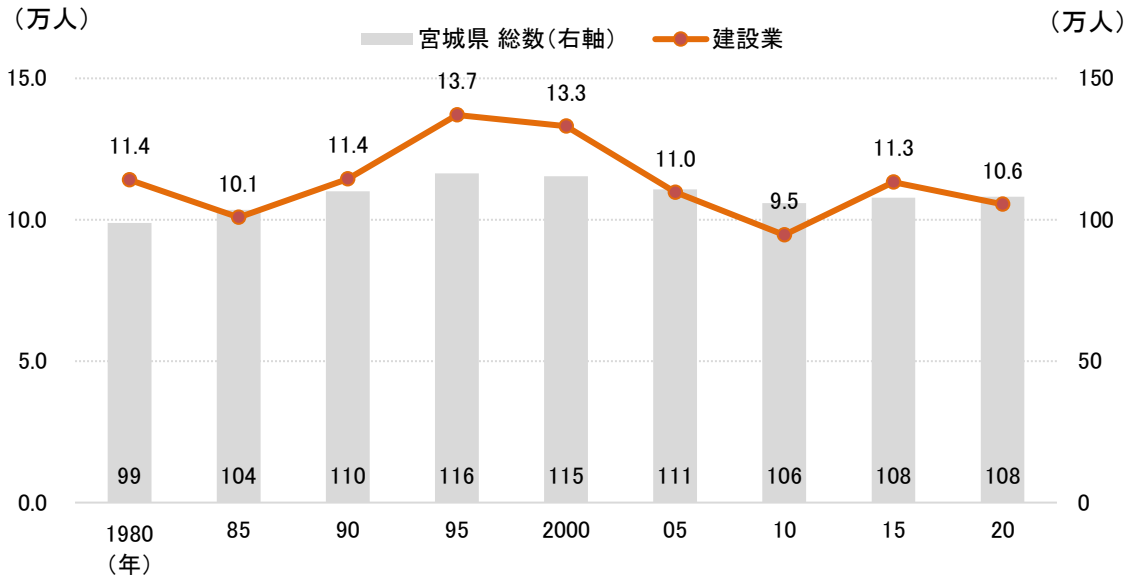
建設業就業者全体における 5 歳階級別の就業者数の推移を見ると、2005 年時点で就業者数の多い年齢階級であった 50 歳～54 歳、55 歳～59 歳の層は、退職・離職等により 2020 年には大幅に減少している（2020 年時点の 65 歳～69 歳、70 歳～74 歳）。また、2020 年時点で最も就業者数の多い年齢階級は 45 歳～49 歳であるが、それより若い世代の就業者は減少傾向で推移している。なお、地域別にみると、最も就業者数の多い年齢階級は、仙南地域、大崎地域、栗原地域では 65 歳～69 歳、登米地域では 60 歳～64 歳であることに加え、50 代以下の階級も少なく、これらの地域では特に高齢化が深刻であると考えられる。将来、高齢による退職者が増える一方で、このまま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可能性にも懸念が生じよう。

技術者の年齢構成を見ると、全国も宮城県も 45 歳～49 歳が最も多い年齢階級である。将来、全国の動向と同様に、高齢の技術者の退職により技術者数の減少が見込まれると考えられる。技能労働者については、全国は 45～49 歳が最も多い年齢階級であるが、宮城県は 40～44 歳が最も多く、全国と比較すると 20 代～30 代も多いため、若い年代の層が厚くなっている。

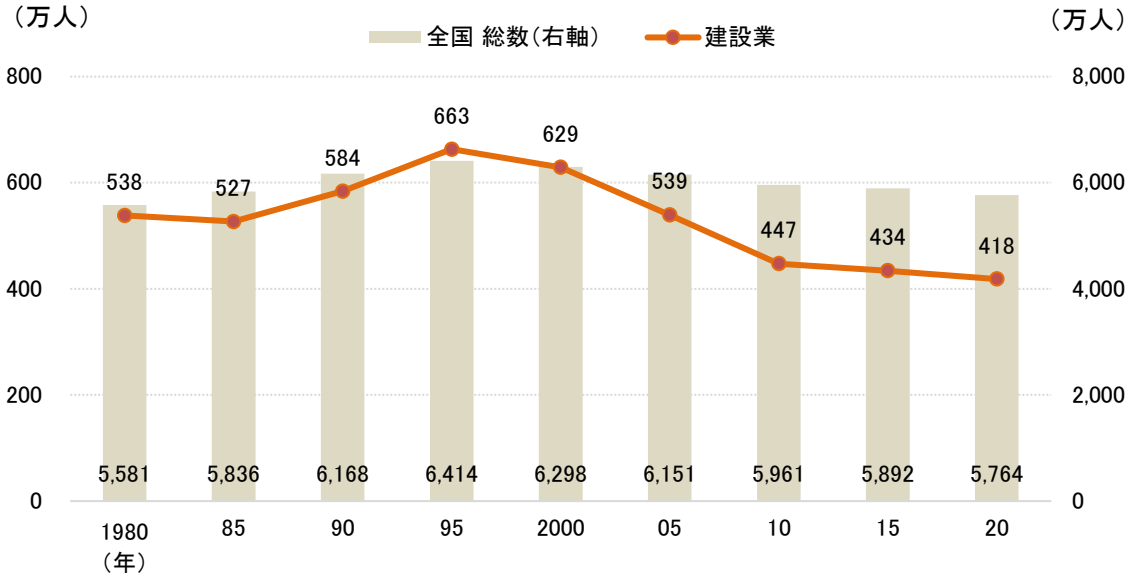
建設業就業者の平均年齢を全国と宮城県で比較したところ、ほぼ同じペースで年齢が上昇している。2000 年（44.5 歳）から 2020 年（49.4 歳）の 20 年間で、就業者の平均年齢は約 5 歳上昇したことになる。他の主要産業の就業者平均年齢を比較すると、全国、宮城県とも農業の平均年齢が突出して高いものの、建設業は農業に次いで、運輸・郵便業とほぼ同水準で就業者平均年齢の高い産業となっている。

図表 1-３-31　宮城県と全国の就業者数（総数及び建設業）の推移

【宮城県】

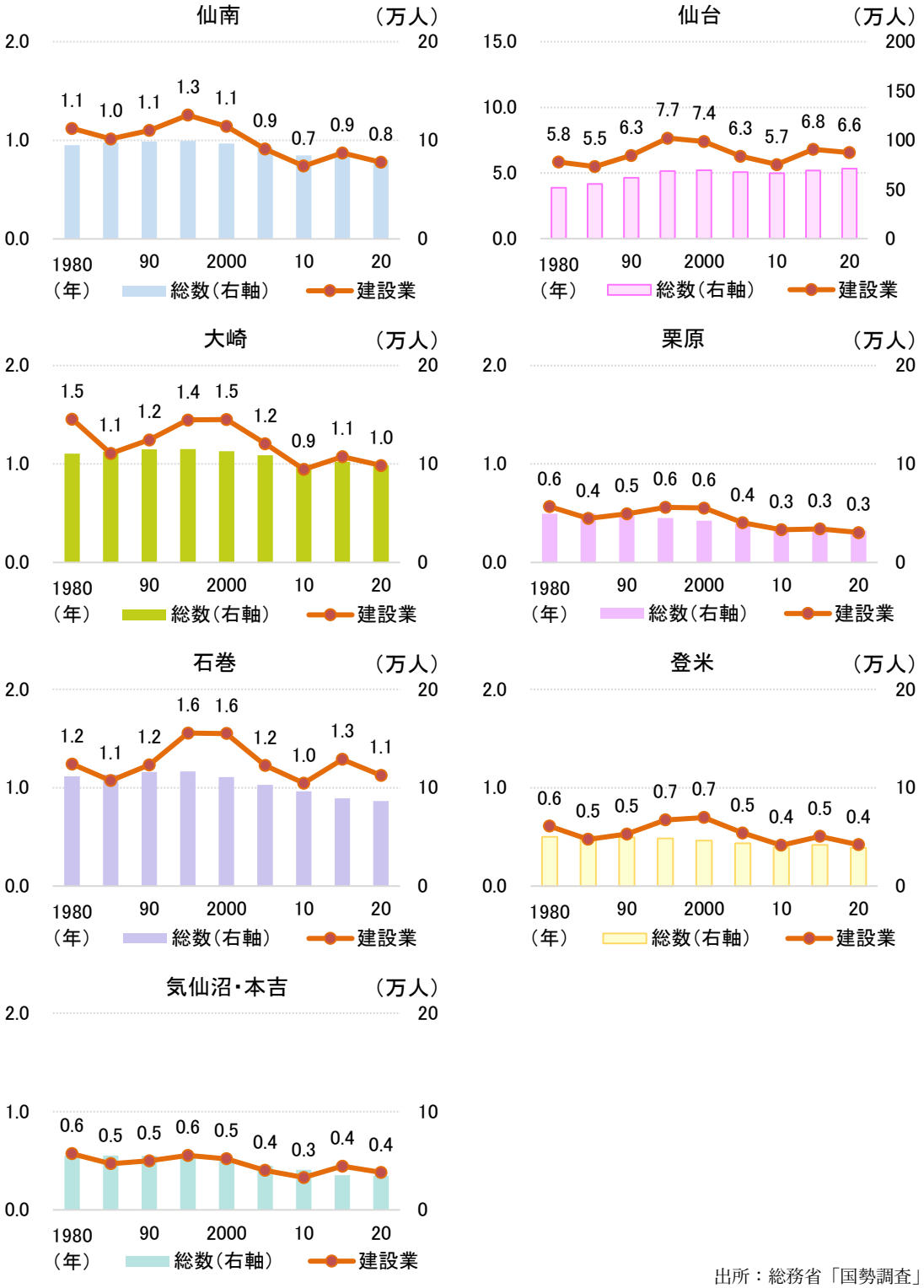


【全国】



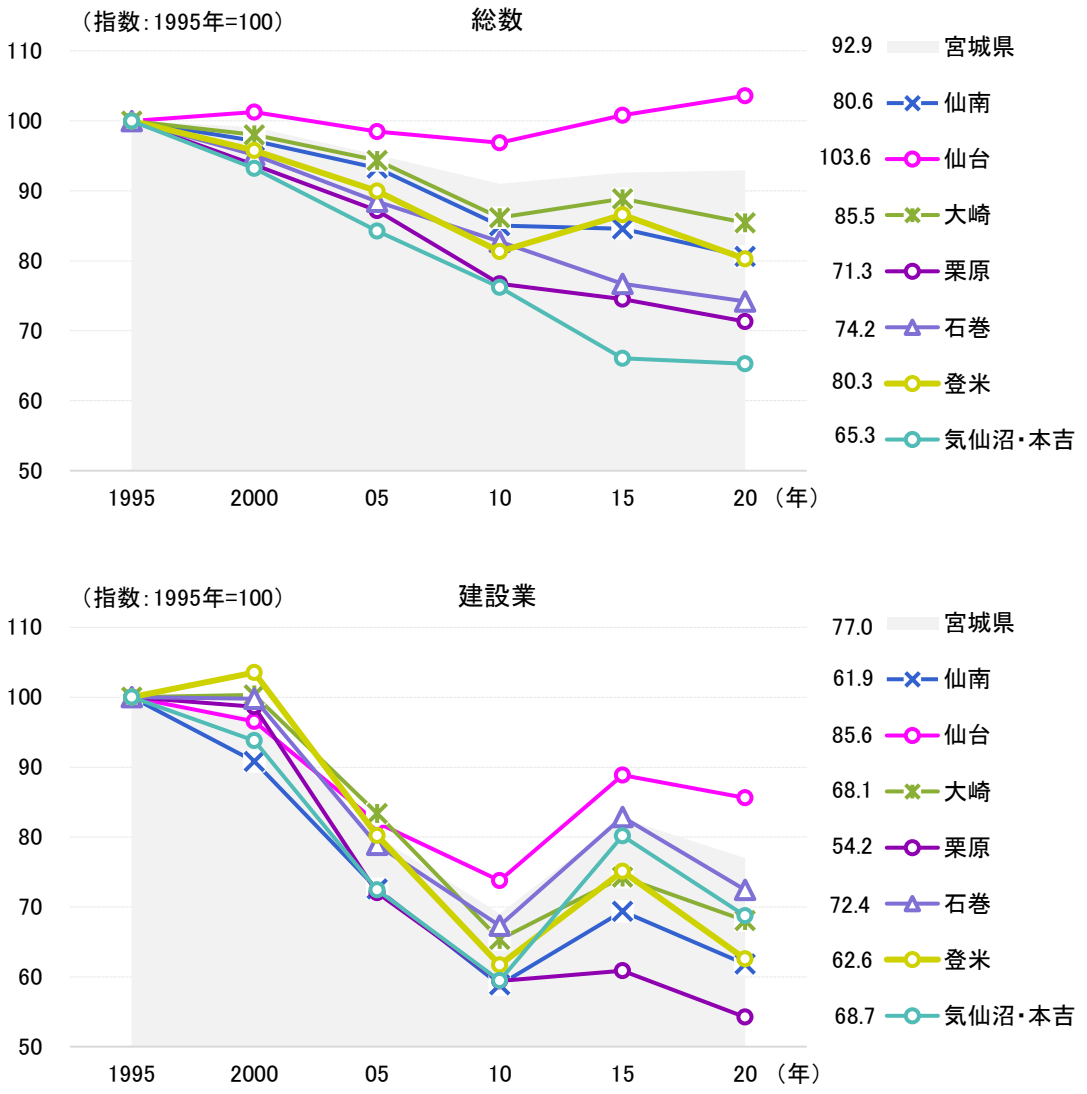
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-３-32　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移



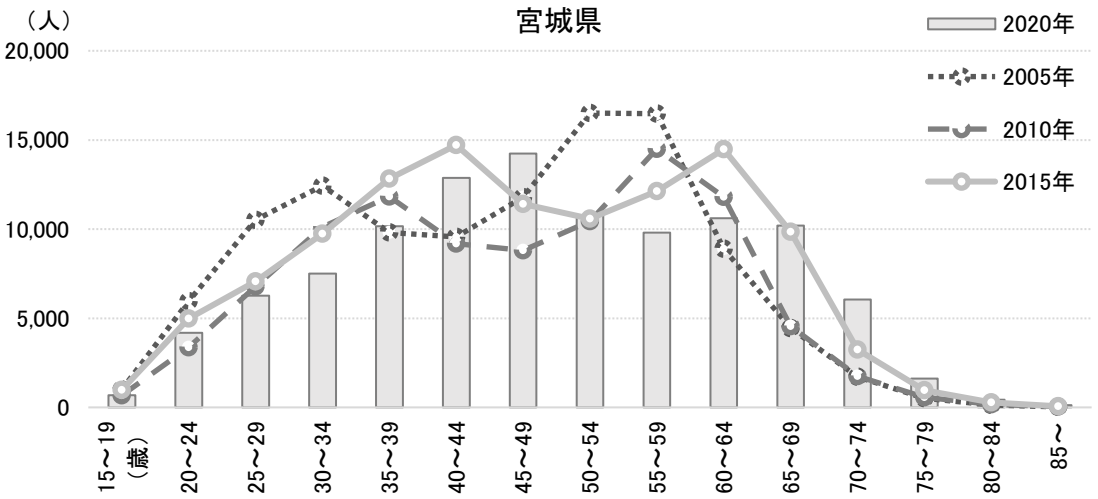
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-３-33　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移（指数）



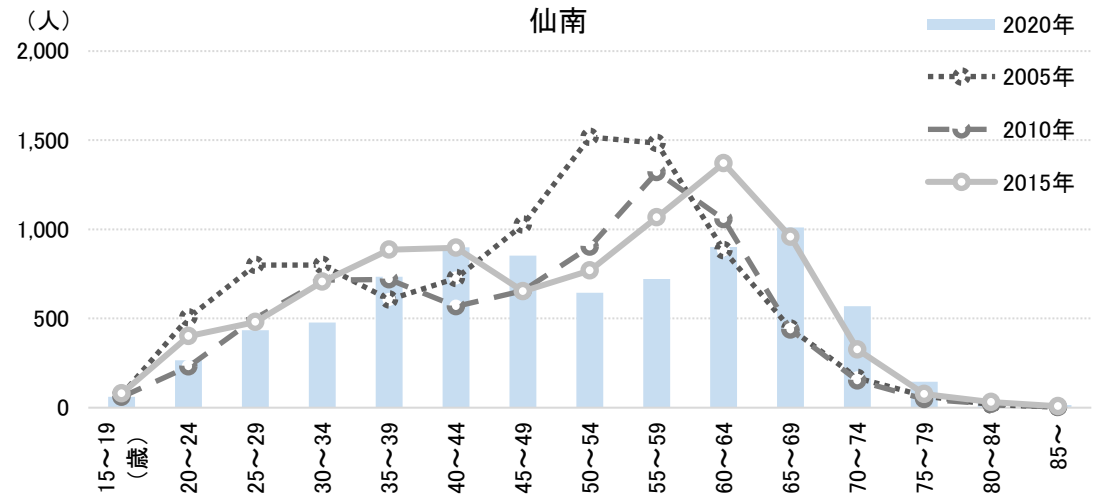
出所：総務省「国勢調査」

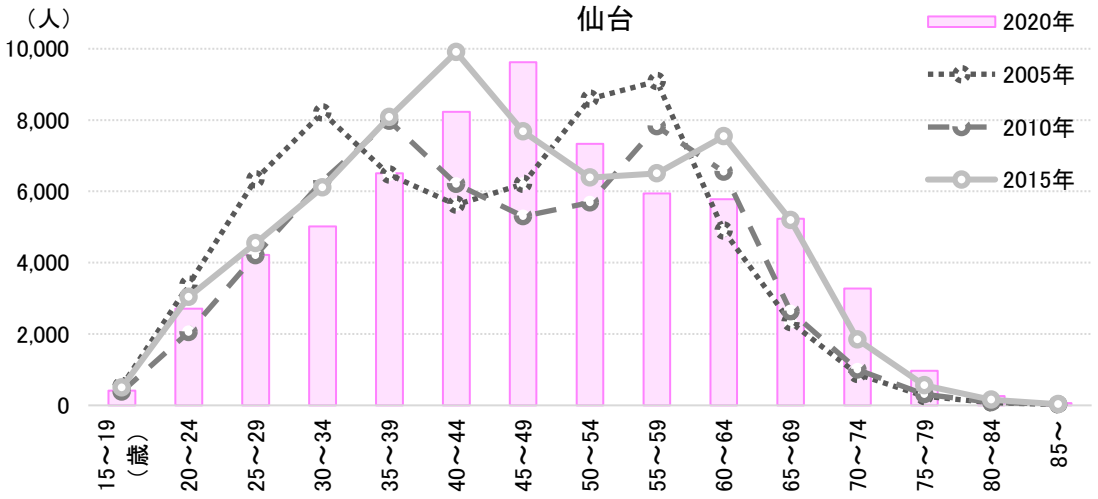
図表 1-３-34　宮城県の建設業就業者の年齢構成の推移

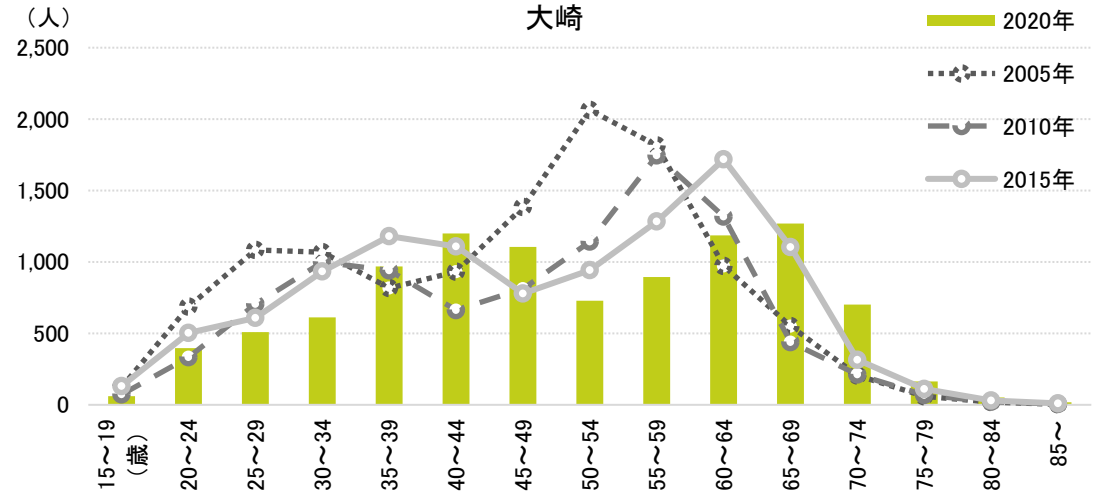


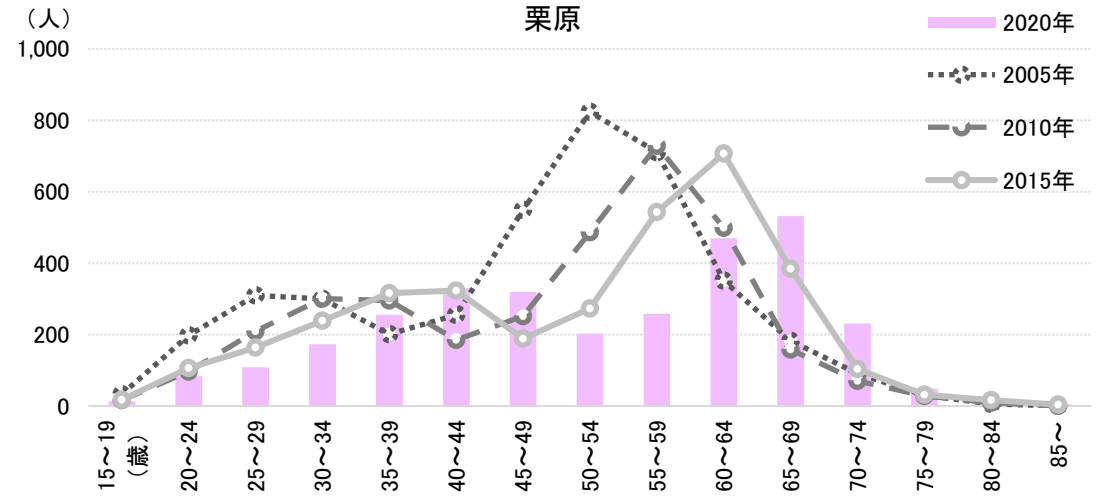
出所：総務省「国勢調査」

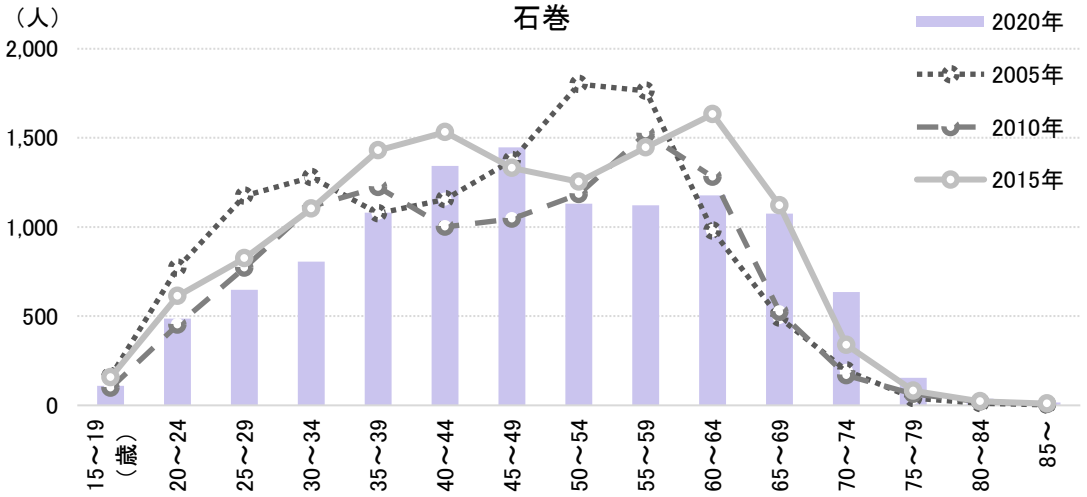
図表 1-３-35　県内地域別の建設業就業者の年齢構成の推移

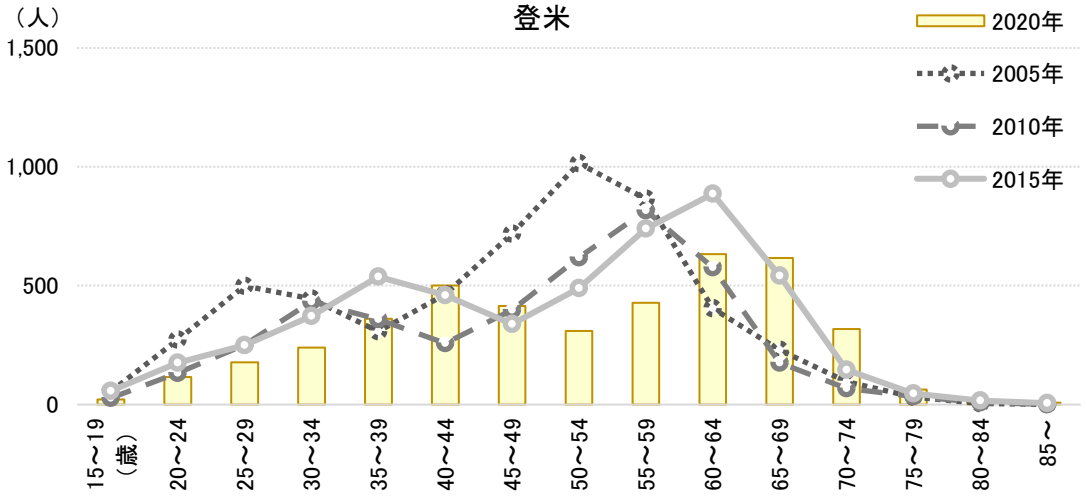


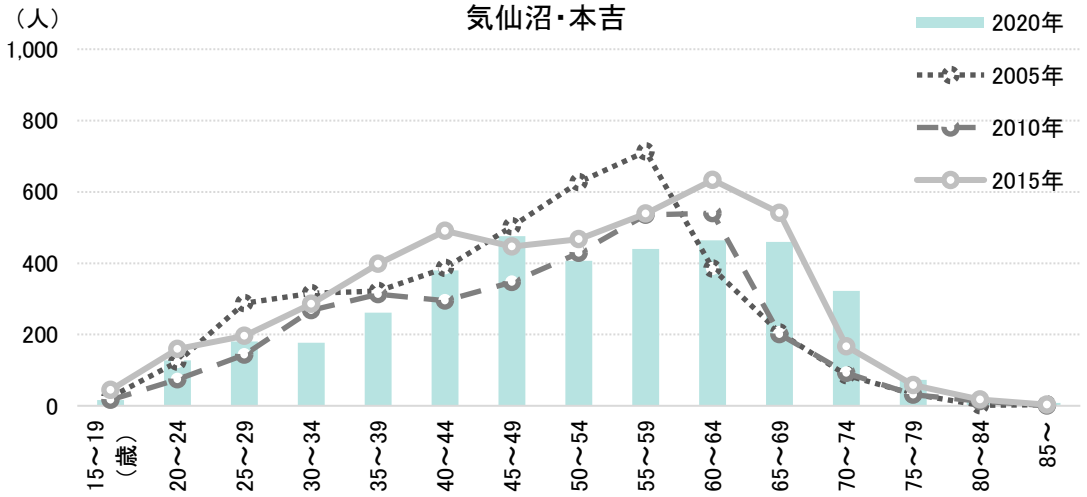

仙台
（人）
10,000
8,000
6,000
4,000
2,000
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～


大崎
（人）
2,500
2,000
1,500
1,000
500
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～


栗原
（人）
1,000
800
600
400
200
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～


石巻
（人）
2,000
1,500
1,000
500
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～

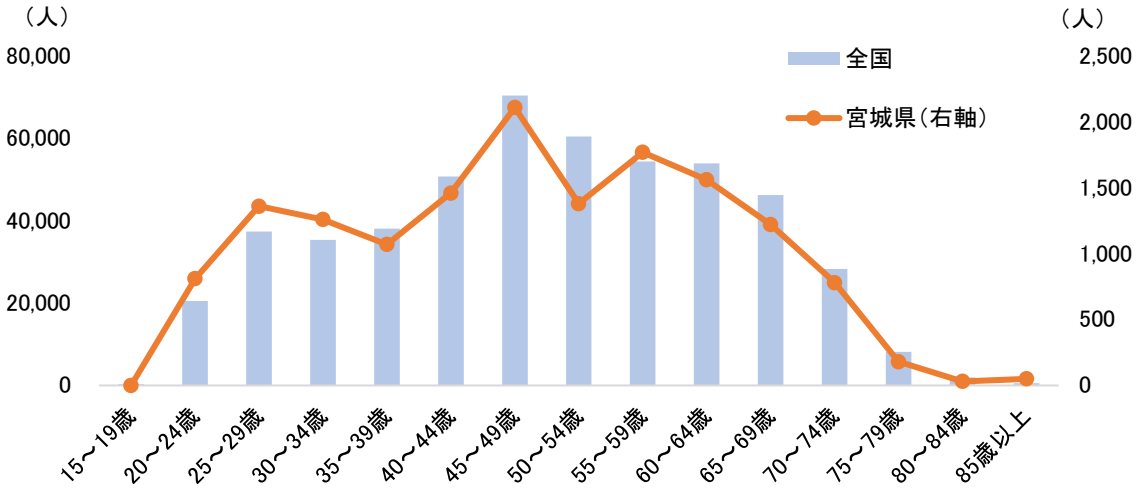

登米
（人）
1,500
1,000
500
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～


気仙沼・本吉
（人）
1,000
800
600
400
200
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」

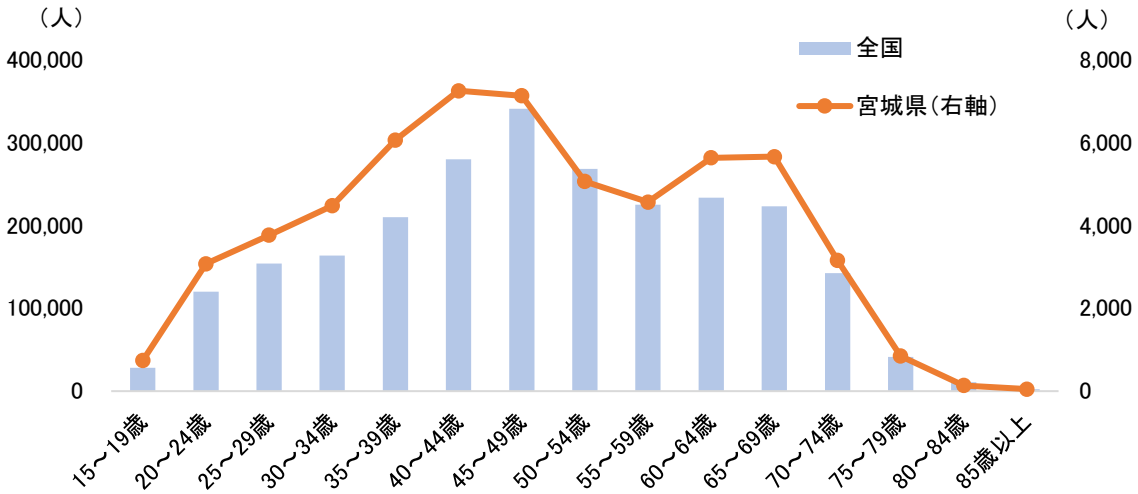
図表 1-３-36　全国及び宮城県の建設業職種別の年齢構成（2020 年）

【技術者】



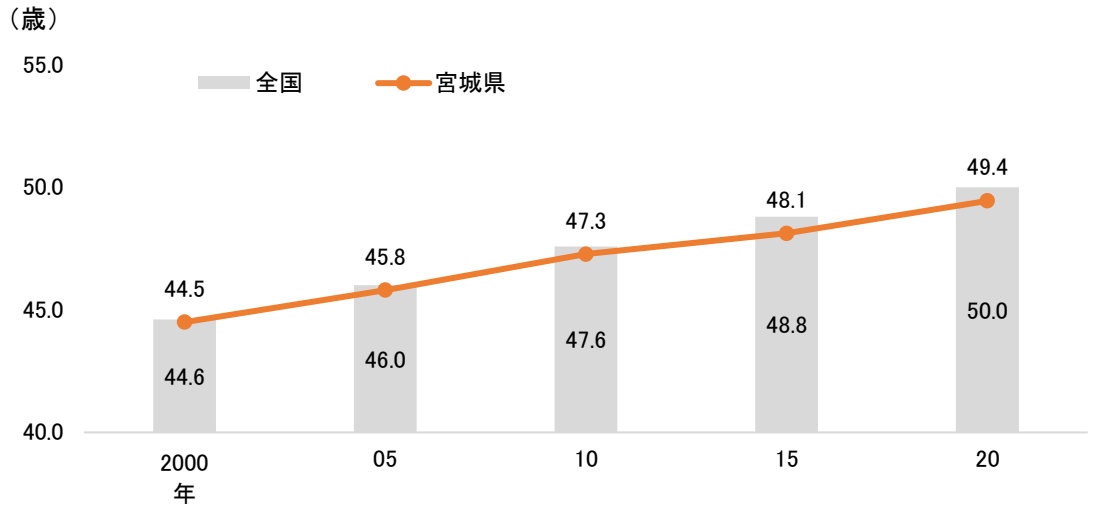
出所：総務省「国勢調査」

【技能労働者】



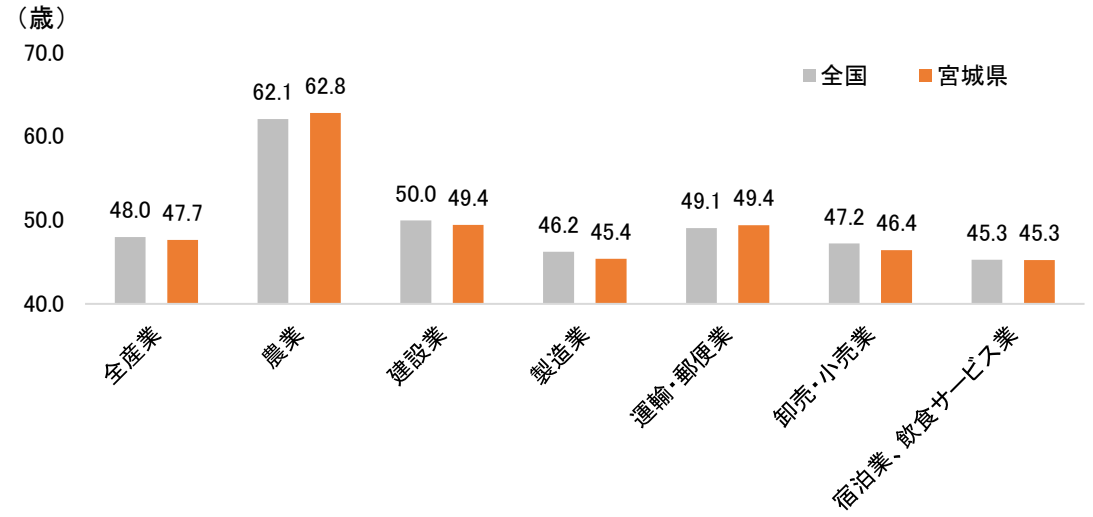
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-３-37　全国及び宮城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 1-３-38　全国及び宮城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」

8． 建設業の就業環境

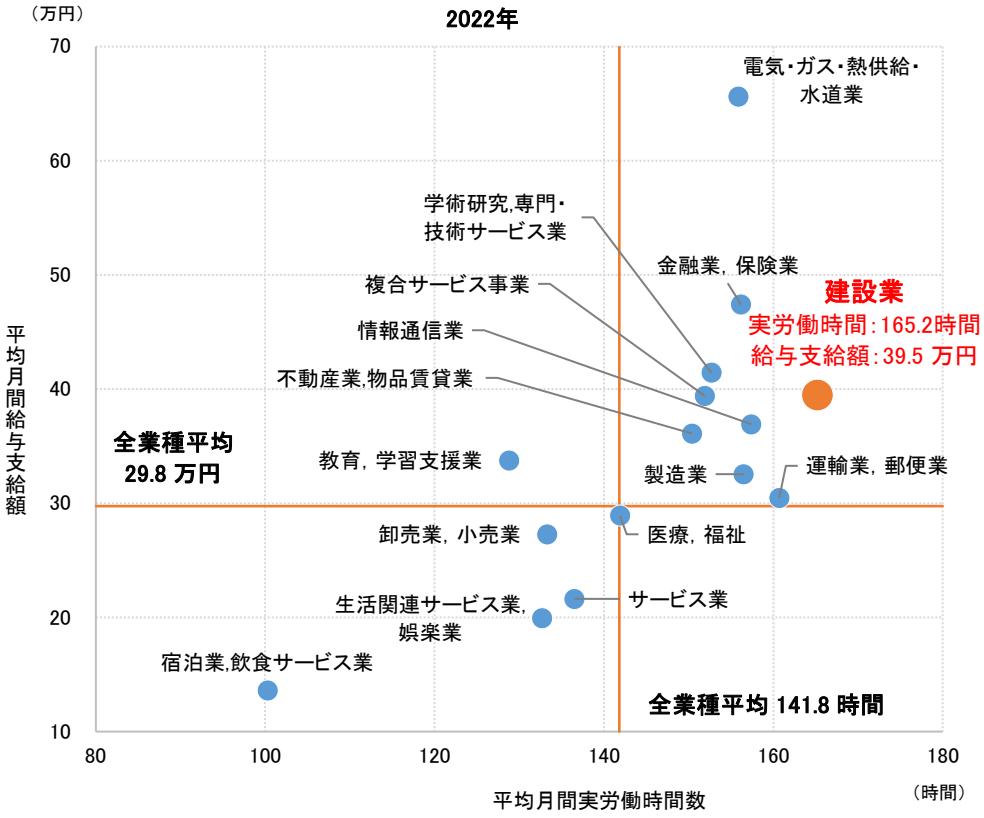
- **宮城県の建設業は、全産業平均より平均月間給与支給額は高いが、実労働時間は全産業の中で最も長い。**
- **2018 年と 2022 年を比較すると、給与水準は増加したが、労働時間も増加した。**

2022 年における 1 人当たり平均月間給与額と月間実労働時間について各産業と建設業を比較すると、給与水準は県内平均を上回っており「複合サービス事業」(注)と同水準である。一方、労働時間については、全産業の中で最も長い。

2018 年と 2022 年を比較すると、建設業の給与水準は増加したものの、労働時間も増加し、望ましい方向性に逆行する形となっている。他産業と比較すると、給与水準は各産業により増減がみられるが、全産業平均では概ね同水準となっており、労働時間は長時間労働の代表格の運輸業・郵便業が 13 時間以上も減少しているなど建設業を除き減少している。

建設業は全産業と比べれば、給与水準は比較的高いが、今後就業者が減少していく中で建設業の人材を確保するためには、給与水準だけでなく働き方改革等により実労働時間を削減していくことが求められよう。

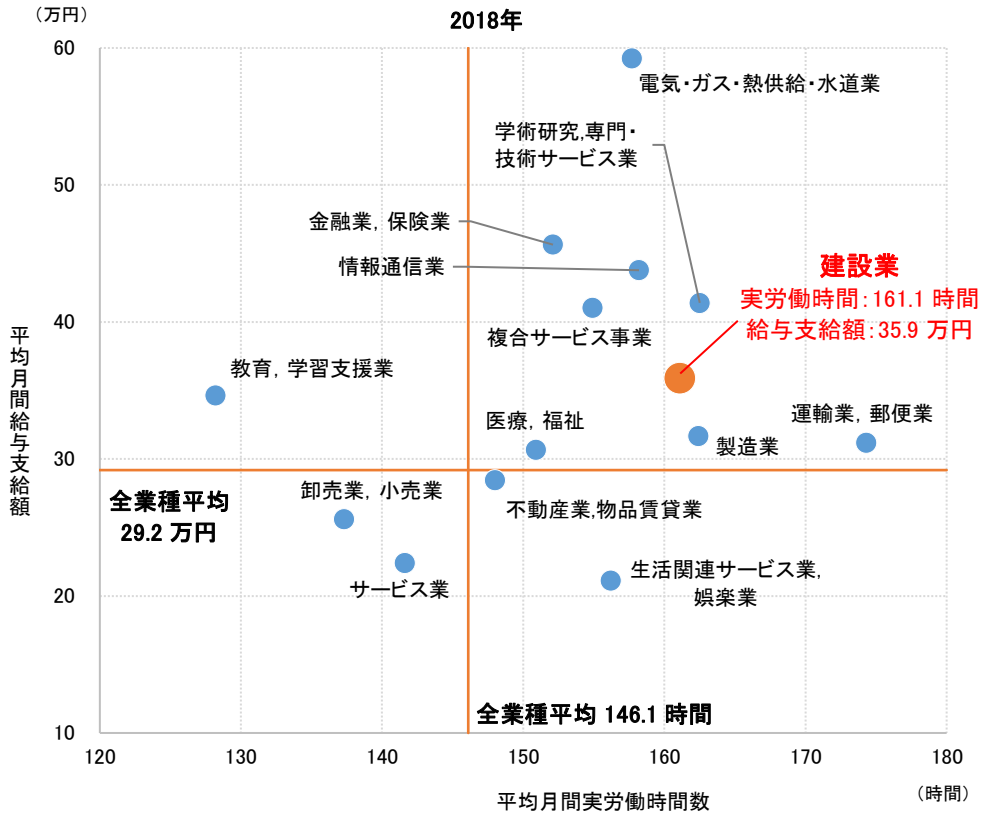
図表 1-3-39　宮城県の産業別給与・労働時間水準の比較（2022 年）



（注）「複合サービス事業」は、総務省統計局の定義（大分類）によれば、「郵便局」「協同組合」が該当する。

出所：宮城県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

図表 1-３-40　宮城県の産業別給与・労働時間水準の比較（2018 年）



（注）平成 30 年（2018 年）１月より，毎月勤労統計調査地方調査における常用労働者の定義が変更されたため，過年度報告書における当該図表とは数値が異なる。

出所：宮城県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

図表 1-３-41　2018 年-2022 年における宮城県の産業別給与・労働時間水準の増減（業種抜粋）

	平均月間実労働時間数			平均月間給与支給額		
	2018 年	2022 年	増減	2018 年	2022 年	増減
建設業	161.1	165.2	4.1	35.9	39.5	3.6
運輸業，郵便業	174.3	160.7	▲ 13.6	31.2	30.5	▲ 0.7
情報通信業	158.2	157.4	▲ 0.8	43.8	36.9	▲ 6.9
製造業	162.4	156.5	▲ 5.9	31.7	32.5	0.9
学術研究,専門･技術サービス業	162.5	152.7	▲ 9.8	41.4	41.4	0.1
複合サービス事業	154.9	151.9	▲ 3.0	41.0	39.4	▲ 1.6
全産業	146.1	141.8	▲ 4.3	29.2	29.8	0.6

出所：宮城県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

９． 建設業への入職・採用状況

- **宮城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、人手不足の状況が続いている。**
- **高校卒業者の建設業への就職者数は 2008 年以降回復傾向にあったが、近年は 300 人程度で推移している。県内就職率は全国と比較すると若干下回る。**

宮城県の有効求人倍率について、全職種では 1.3（2022 年度）と、求職より求人が上回るが、建設業関係職種の有効求人倍率はそれを大きく上回る水準であり、かつ、概ね上昇傾向が継続している。充足率についても、建設業関係職種は全業種より低く、求人を出しても雇用に結びついていない状態となっている。

全国における高校卒業後の進路（2023 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 81.0%、就職者が 14.5%であった。一方、宮城県における高校卒業後の進路（2023 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 76.7%、就職者が 19.8%と、就職者の割合は全国と比較して大きい。

高校卒業後の就職者を産業別にみると、全国では 40.9%が「製造業」に就職している。「建設業」は 9.7%となっており、建設業は製造業に次いで就職先として主要な産業の一つとなっている。一方、宮城県における高校卒業後の就職者のうち、34.1%が「製造業」に就職しており、「建設業」は 9.4%となっている。建設業に就職する割合は全国とほぼ同水準である。

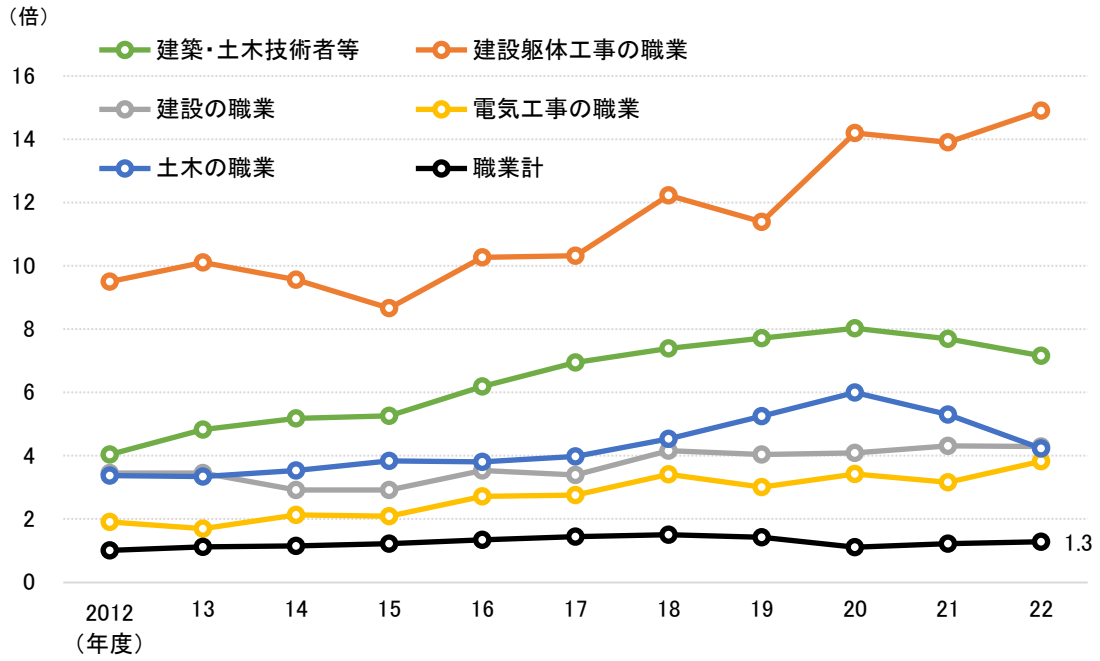
宮城県における進学者・就職者別の県内・県外割合を見ると、進学者のうち 55.1%は県内に進学しているのに対して、就職者については 82.5%が県内を就職先としており、就職については進学と比較して県内にとどまる割合が高い。

主要な就職先産業のうち、建設業は県内の就職者が 78.5%となっているが、「製造業」「医療、福祉」等と比較すると、県外への流出が多い状況にある。

高校卒業後に建設業に就職する者は、2009 年 3 月末の 326 人を底に短期的に回復したが、2012 年の 505 人をピークに減少しており、2023 年は 2009 年を下回る 311 人まで減少した。県内就職率は、2000 年以降全国を上回る水準で推移していたが、2020 年以降は全国を下回っている。

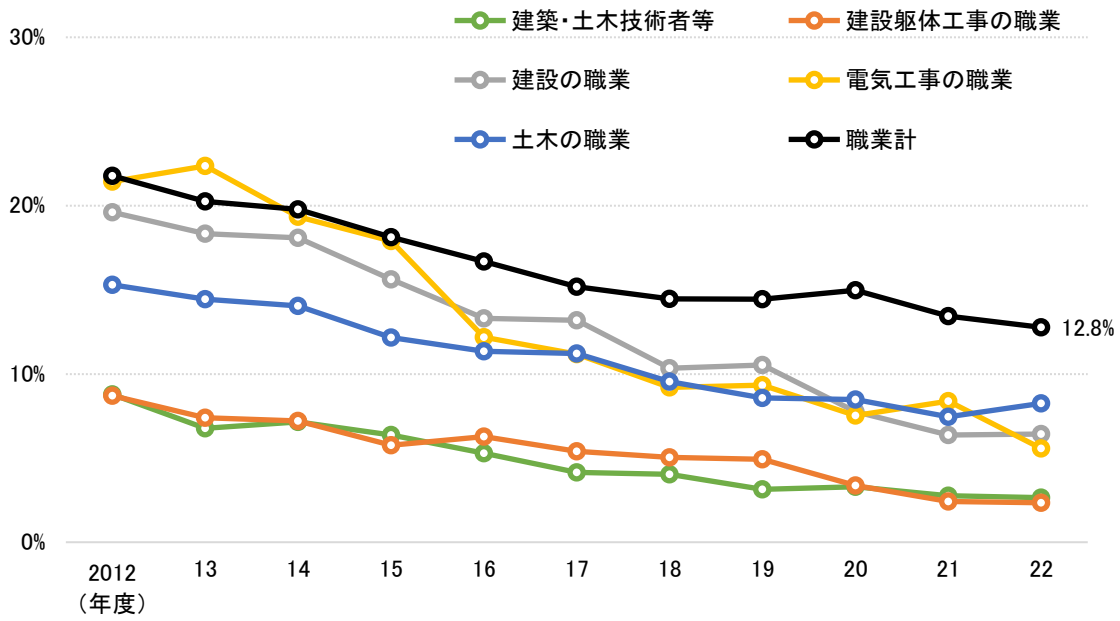
図表 1-３-42　宮城県建設業関係職種の有効求人倍率・充足率

【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」

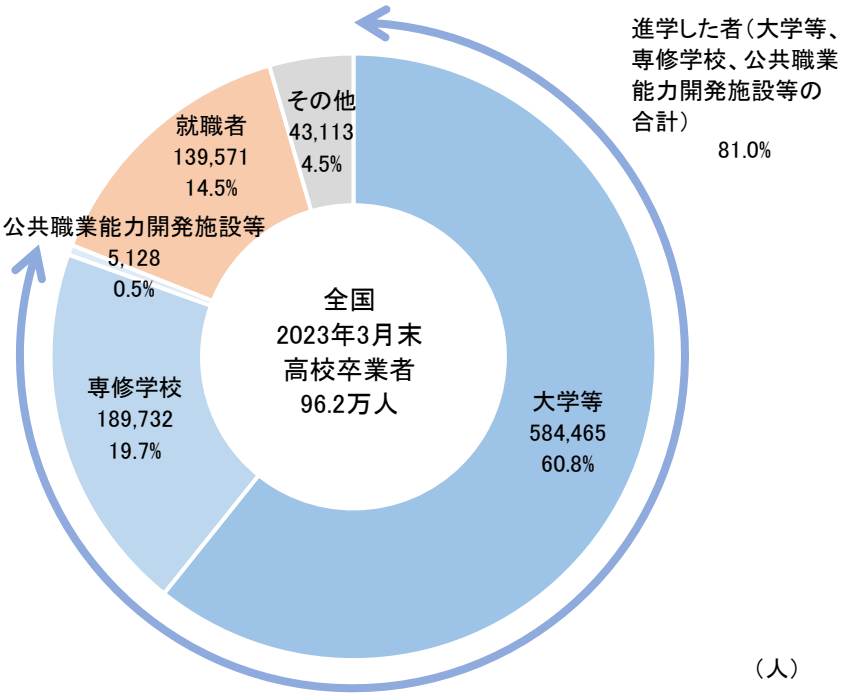
【建設業関係職種の充足率】



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

図表 1-３-43　高校卒業者の進路（2023 年３月末）

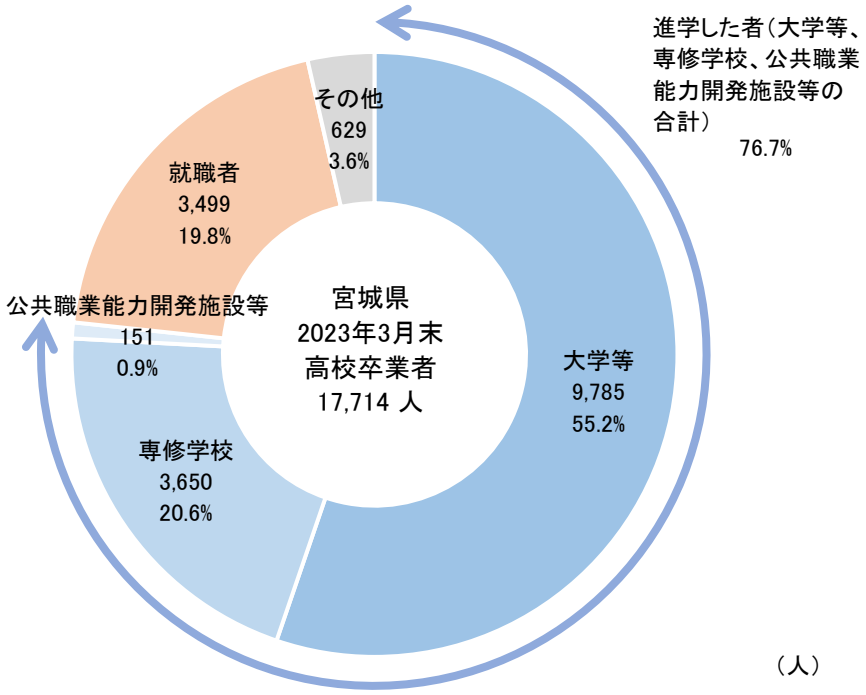
【全国】



（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

【宮城県】

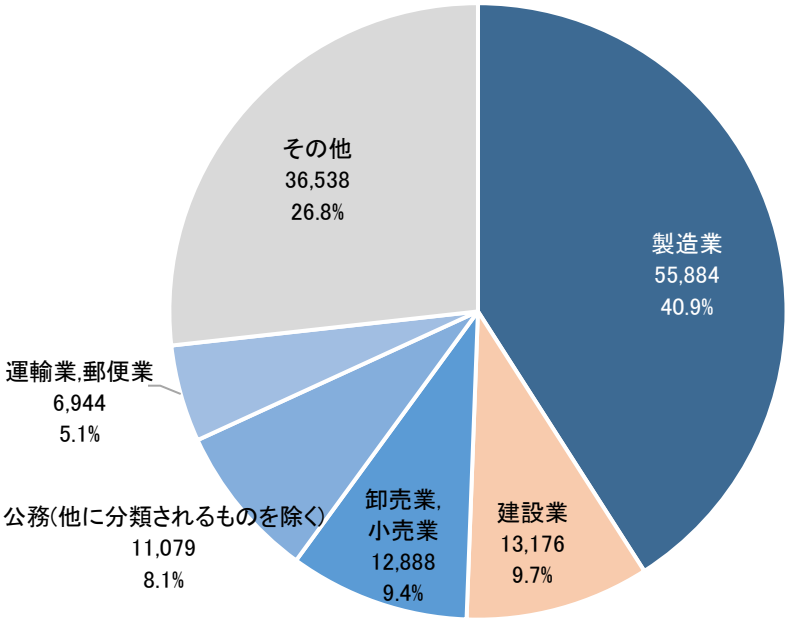


（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-３-44　高校卒業者の産業別就職割合（2023 年３月末）

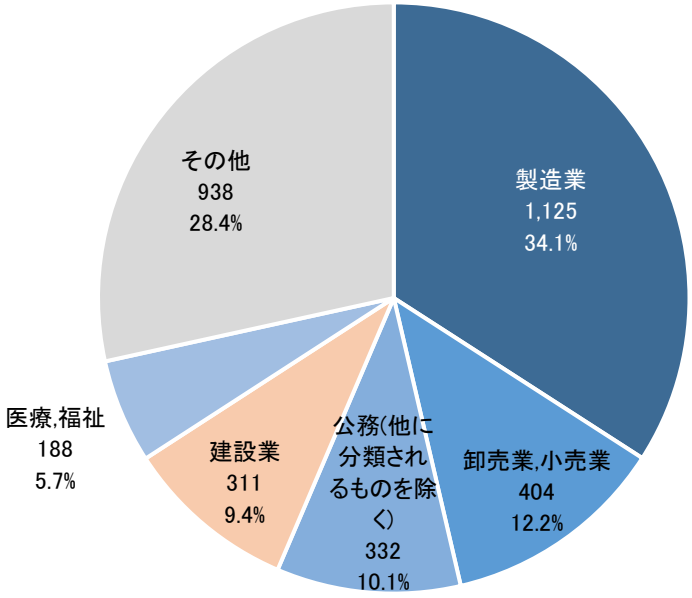
【全国】



（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

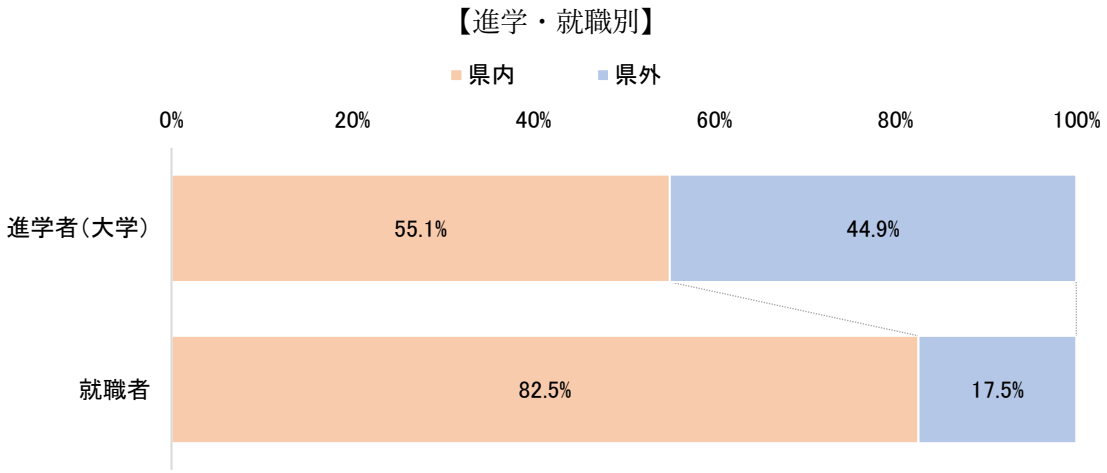
【宮城県】



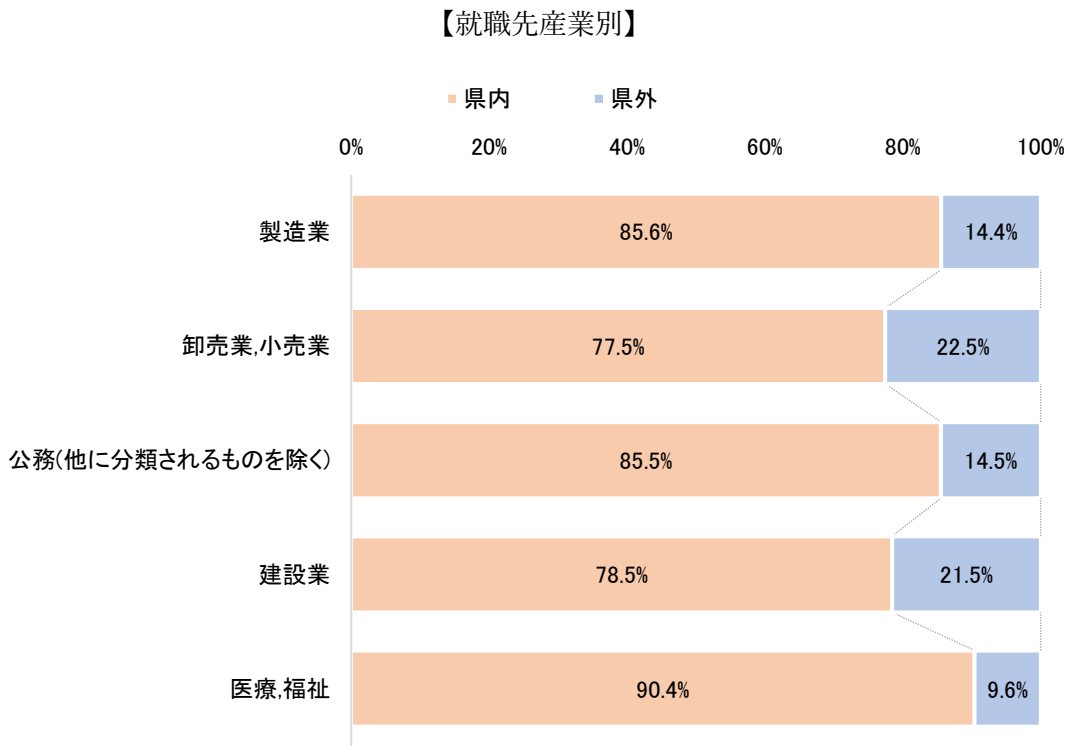
（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-３-45　宮城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（2023 年３月末）



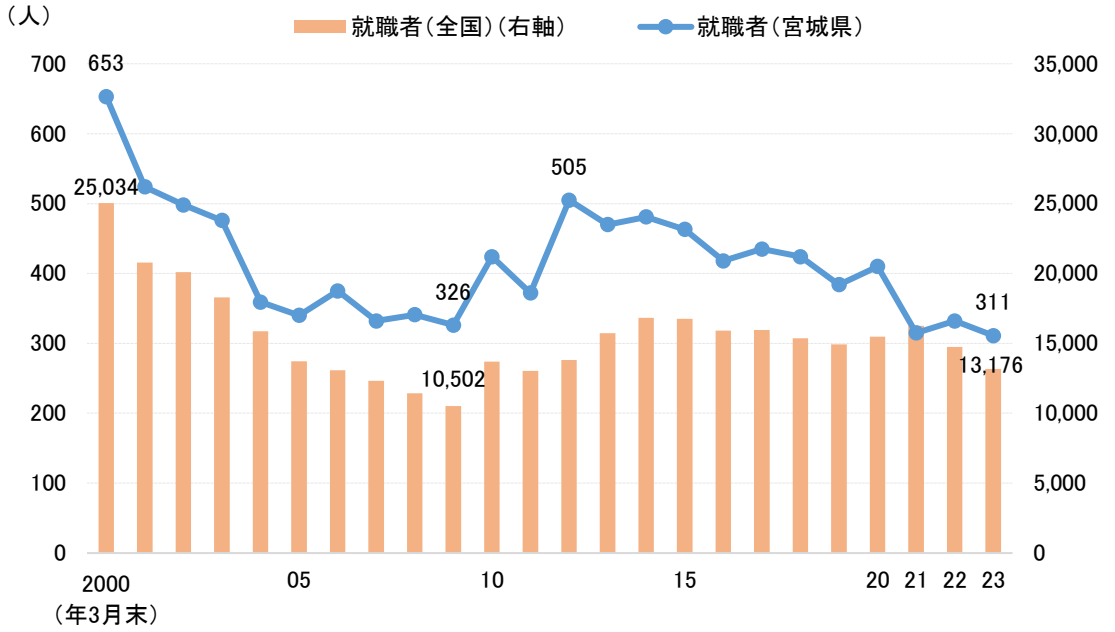
出所：文部科学省「学校基本調査」



出所：文部科学省「学校基本調査」

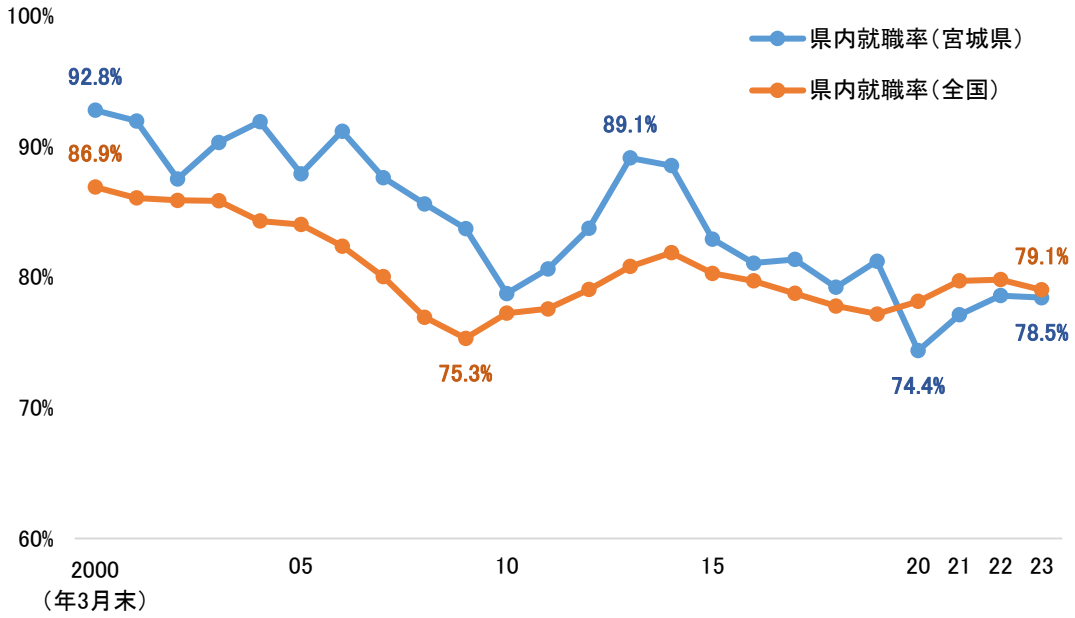
図表 1-３-46　高校卒業者の建設業への就職者数及び県内就職率の推移

【建設業への就職者数】



出所：文部科学省「学校基本調査」

【建設業への県内就職率】



出所：文部科学省「学校基本調査」

第２部　宮城県建設業の今後のあり方

第１章　宮城県建設業の今後に向けた提言

１． 宮城県建設業の課題

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おり、雇用・経済・社会生活を支えるエッセンシャル（必要不可欠）な産業である。このため、宮城県は「第３期みやぎ建設産業振興プラン」を策定し、各種施策を実施してきたところである。

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。宮城県の建設投資額は、東日本大震災後に大幅に増加したが、2015 年度をピークに減少に転じた。全国の推移と比較すると、宮城県はピーク後の反動により減少傾向が続き、震災前の水準に近づいている。また、建設業就業者を地域別にみると高齢化の深刻な地域も多く、今後、中高年層が加齢等により退出すれば、人手不足により対応できない現場の増加等が危惧されるが、宮城県は東日本大震災の後も東日本台風、2022 年の福島県沖地震など自然災害が頻発しており、地域の守り手としての建設業を地域に存続させていくことは特に重要といえる。

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、宮城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。

本調査においては、各種統計データ分析、アンケート及びインタビュー調査等による現状分析を実施し、以下の課題が挙げられた。

①　担い手に関する課題

建設業就業者数は少子高齢化により減少傾向にあり、地域間で格差が発生している。建設業関係職種の高い有効求人倍率からみても、人手不足の状況が続いている。企業側も「若年労働者の確保・育成」を経営上の課題として強く認識しており、半数以上の企業が若手社員を採用しても５年以内に離職している。

②　働き方改革・生産性向上に関する課題

宮城県の建設業は、給与水準は高いが、労働時間は全産業の中で最も長い。今後就業者が減少する中では、適正な給与水準の確保だけでなく働き方改革も必要である。時間外労働が嵩む原因が、技術者が現場作業終了後に作成する工事書類が煩雑であるなどの理由により、工事書類の削減・簡素化を求める声は多い。書類作成業務などを分業化することで、現場技術者の業務負荷の軽減が期待されている。また、ICT 活用により「業務効率化」や「労働時間の削減」が期待されている。

③　建設業の経営を持続していくための課題

公共・土木工事は震災復興需要に影響を受けており、震災復興終了に伴い公共事業予算は減少傾向にあり、今後は新設工事よりも、維持管理・修繕工事、事前防災工事などにシフトすると予想される。宮城県の建設企業の経営状況は震災復興需要のピー

ク前後で大幅に変動があり、全国と比較すると経営状況の悪化が懸念される。受注量が減少する中、市町村や民間発注の工事では適正な工期や利益が確保できない現場も多い。総合評価落札方式の加点対象など制度の改善を求める声も挙げられている。

これらを踏まえると、建設業が地域の守り手として、宮城の県土づくりを担い続けていくためには、「担い手確保・育成」、「働き方改革・生産性向上」、「持続可能な経営環境の整備」の 3 つの課題に取り組み、持続可能な産業を目指すことが、宮城県建設業には求められている。

２． 施策の３つの柱

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
担い手確保・育成	建設業のイメージ改善、的確な情報発信	若い世代に向けた建設業の魅力発信
		学校教員や保護者に向けた的確な情報発信、理解醸成
		ホームページ（HP）、SNS、パンフレットを活用した PR
		建設業の役割に対する正しい理解醸成
	女性や外国人なども含めた幅広い担い手の確保	女性が活躍できる職場環境や社内制度の整備
		職場の人間関係への配慮、社内の理解醸成
		外国人受入のボトルネックの解消
		中途採用における採用方式の多様化
	若い担い手が将来を描けるための社内体制の整備	キャリアデザインの構築
		離職防止のための環境整備
		処遇の改善
働き方改革・生産性向上	労働環境の改善	コンプライアンスの徹底、業界全体の周知徹底
		週休２日制の徹底、時間外労働上限規制への対応
		適正な工期設定を行わない発注者（市町村、民間）への対応
	書類の簡素化、業務の分業化	書類の簡素化、必要性の見直し・削減
		バックオフィスの活用等現場事務の分業化
	デジタル化（ICT・DX 活用）による効率化	デジタル化に伴う支援、情報提供
		デジタル人材の育成、採用
		建退共など他業務と連携させた CCUS の有効活用
持続可能な経営環境の整備	受注機会の確保・競争力の向上	震災復興終了に伴う新設工事から維持管理業務へのシフト対応
		地域維持型契約方式、地域維持型 JV、複数年契約などの活用
		地域間における受注環境等の差違を踏まえた対応
		民間需要に対応するための競争力向上
	地域建設業が持続できる制度運用、環境整備	総合評価の適切な運用と改善、資材単価の適切な反映
		公共工事の適正な価格設定、歩掛の適正化、ダンピング対策
		働き方改革や天候などを考慮した適正な工期設定
		円滑な事業承継への対応
	地域課題の対応や災害対応力の強化	行政と地域企業の情報連携、行政による災害対応支援
		地域維持型契約方式、地域維持型 JV、複数年契約などの活用（再掲）
		脱炭素への取組支援

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　担い手確保・育成

取組方針 １） 建設業のイメージ改善、的確な情報発信

【現状と課題】

- 建設業は 3K（きつい・汚い・危険）などのマイナスイメージを持たれている。新卒者の就職において、大きな影響を与える保護者や学校の先生などに建設業の役割を正しく理解してもらい、建設業のイメージを改善していくことが重要である。
- 建設業を理解するための手段としては、特に若者を対象とした直接的な建設業への接触機会が望まれている。特に、建設業の理解促進には建設業の現場や活躍する場を目にする・体験することが重要であることが、本調査の結果からも示唆されている。
- 災害時に建設業は、がれきの撤去など被災現場に一番に駆けつけ活動するだけでなく、東日本大震災の際には自治体等の要請を受け、遺体の仮埋葬や掘り起こしなどのつらい仕事まで様々な対応を行ったが、これらについては、ほとんど報道されておらず、一般の方には認識されていないことが多い。
- 工業高校でも土木関係の学科が減少している中で、大手ゼネコンや公務員などの就職先とも競合していることから、採用は厳しい状況にある。現状、各企業は建設業協会等の機関と連携しながら、学校訪問、現場見学会、出前授業、インターンシップの受入等、各種取組を行っている。

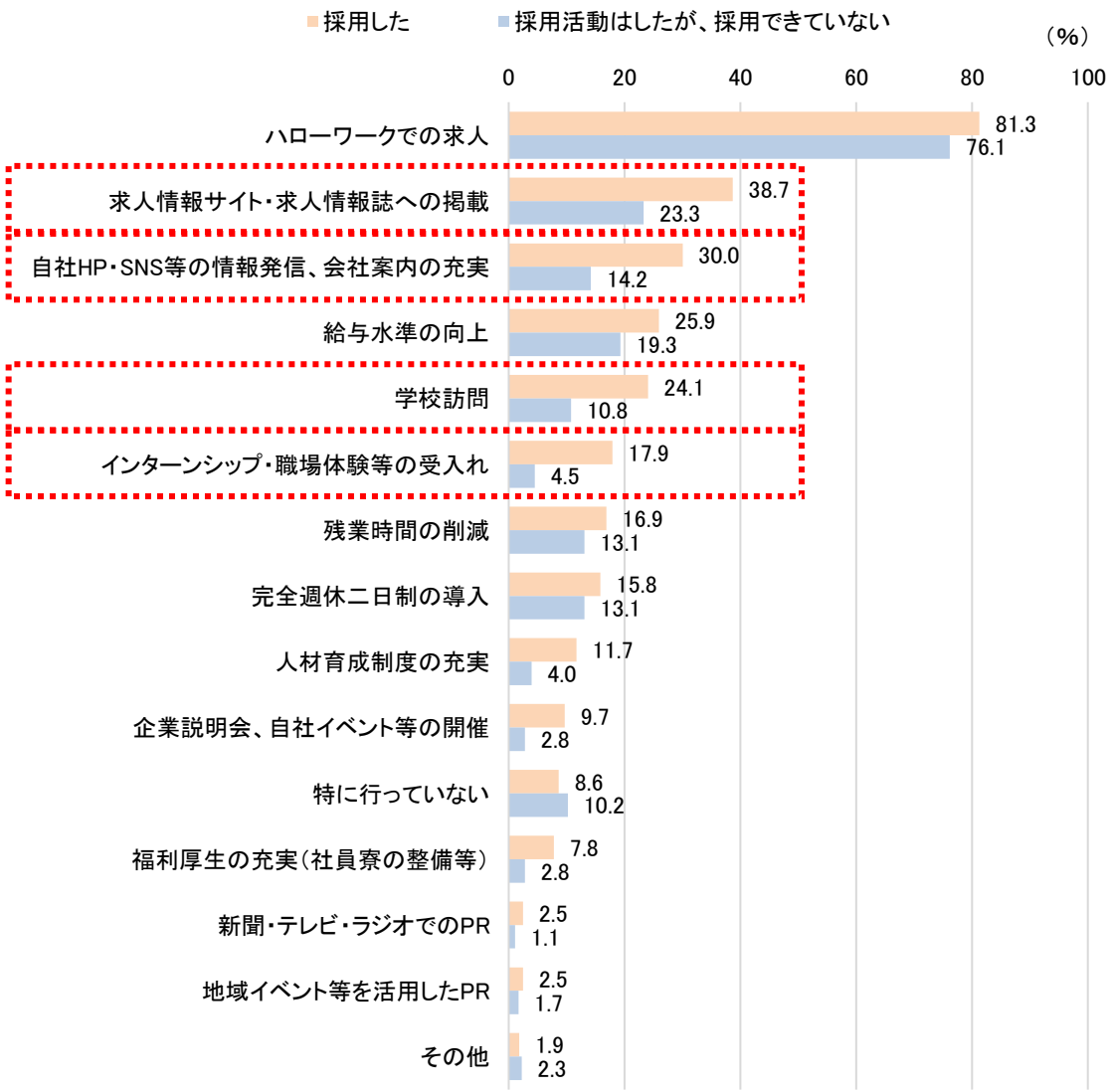
取組項目（１） 若い世代に向けた建設業の魅力発信

- 県の事業として「みやぎ建設ふれあい祭り」という約 6,000 人の親子連れが来場するイベントが開催されている。ここでは、建設業協会や企業の協力により間近で高所作業車への乗車体験や鉄筋曲げ体験などができ、重機に興味を示す子供は多い。また、子供と一緒に体験することで保護者も建設業への理解が深まり、イメージの向上も期待できる。
- 宮城県の建設業で働く若手人材へのアンケート（以下、「就業者アンケート」という。）調査結果によると、中学校卒業時までに建設業界で働くことを意識していた方も 2 割弱みられた。高校生だけでなく、小中学生などさらに下の世代にも PR を行うことで、建設業に触れる機会、建設業を理解する機会が増える。こうした理解の促進やイメージの向上が、入職促進に良い影響を与える可能性がある。
- 若い担い手の確保が困難な状況下でも採用ができている企業は、学校訪問やインターンシップ等も活用しながら多様な情報発信を行っている。現場見学会やインターンシップを実施することで地域の高校の先生と信頼関係が構築されれば、採用面でもメリットは大きい。また、土木・建築・工業系の学科以外に、普通科・商業科、建設業未経験の第

二新卒などにも採用活動を行う企業も少なくない。こうした積極的かつ幅広い活動を行うことで採用の可能性を広めていく必要がある。

- また、近年はあらゆる業種においてインターンシップを経験する生徒・学生が多く、企業側もインターンシップの方法を工夫している。インターンシップにおいて生徒・学生の成長につながるような仕事内容・コンテンツが準備できるかが、企業が選ばれるポイントとなる。一方、企業側にとってはインターンシップを実施すること自体、相当なコスト負担となるため、建設業界内での連携や支援もある程度は必要であろう。
- この観点において、宮城県建設業協会は、2024 年 1 月から協会 HP で「宮城の建設業界で働こう！！」というサイトを立ち上げ、建設業の仕事内容や企業情報などを若い世代が見やすいように紹介する取組を始めており、担い手確保や建設業の社会的役割などの理解促進に向けた望ましい取組といえよう。このサイト内にインターンシップ受け入れ企業を掲載し、インターンシップの受け入れを実施する企業だけでなく、受け入れを検討する企業の支援も検討してみてはどうか。企業の状況に合わせた受け入れや企業が学生に何を体験してほしいかで、「期間（短期・長期)」×「タイプ（現場型・オフィス型・WEB 型など)」の組み合わせを提案することも検討できる。学生にとっては、協会のサイトを見れば「建設業界の知識～インターンシップ～採用」まで一連の情報がまとめて得られるというメリットが考えられる。
- 就業者アンケート調査によると、現在働いている企業を選んだ理由として「地元で働けるから」を挙げる回答が大多数であった。高校卒業者の建設業への県内就職率は近年回復傾向にあり、建設業は地元志向の若者が就職する受け皿となっている。地元で働けること、地域に貢献できること、社会的意義の高い仕事であることを的確に PR することで、若い世代が建設業で働く動機につなげていくことも重要である。
- また、同アンケート調査では、現在の仕事（建設業の仕事）を続けたい理由として、「人間関係が良い」「待遇が良い」「やりがいがある」といったポジティブな意見も寄せられた。建設業はマイナス面ばかりがクローズアップされがちだが、このような若手社員の生の声を担い手候補の若年層や親世代にアピールすることも手段の一つと考えられる。
- 上述した宮城県建設業協会のサイト「宮城の建設業界で働こう！！」内にある「先輩たちの声」のページでは、「建設業で働いていて良かったと感じること」を掲載しており、「仕事のやりがい」を伝えるツールの 1 つになっている。
- 今後、バージョンアップやリニューアルなどの際に、例えば、この部分を切り出し、サイト内に「私の会社自慢」「建設業の良いところ・感動したこと」などのエピソードを集めたコーナーを作ってみてはどうか。また、集まったエピソードを元にパンフレットやチラシを作成し、工業高校などに配布したり、「みやぎ建設ふれあい祭り」などのイベントでパネルを展示したり、県の HP でも紹介するといったことなども考えられる。こうした建設業のイメージアップ、若い世代への情報発信、親世代への PR に向けた今後の更なる取組に期待したい。

図表 2-１-1　（企業アンケート）採用状況ごとの担い手を確保するための取組（複数回答）



取組項目（２） 学校教員や保護者に向けた的確な情報発信、理解醸成

- 宮城県では、担い手確保に向けて建設業に対する関心・理解の醸成、就業促進を図るため、関係団体の協力のもと「みやぎ建設産業架け橋サロン」事業を実施している。県内工業高校等の生徒と様々な職種の若手建設技術者・技能労働者が交流し、自由に対話するグループワークを行い、仕事の魅力・やりがい・職場環境などの話を聞いて建設業への理解を深め、就職に役立ててもらう機会を設けており、このような取組は継続的に実施すべきである。
- 他県の事例では、三重県県土整備部に設置された「担い手確保支援チーム」が県内建設企業と一緒に採用に関する取組を行っている。例えば、建設業界は他業界と比較すると生徒に対する PR が不足していること（掲示されているポスターが生徒目線で作成されていない、求人票の添付資料が少ないなど）、また、会社経営状況・年間休日・年間収入に対する説明が少ないことなどについて、高校の進路指導の先生から指摘・指導を受けている。求人票の書き方など、高校生や大学生の視点に立った採用活動の改善に向けた取組を実施しており、地域建設業界からは一定の成果を上げているとの評価も聞こえている。
- 新卒者の就職においては、学校の先生や保護者の意見が大きく影響されやすい。特に、製造業などの他業種や公務員と比較した時に、イメージだけで建設業を判断されてしまうことも多いため、建設業団体とも連携のうえ、下記のような教員への情報発信も検討する必要があろう。
- 上述のとおり、宮城県では「みやぎ建設産業架け橋サロン」事業を実施しているが、この事業を拡充して先生向けにも開催し、例えば、①卒業生が就職した企業に先生が職業体験に行く、②先生の職場見学や職業体験を受け入れてくれる企業と先生をつなぐ、③先生のお仕事体験フェアの開催、④企業は先生から、求人票の書き方・PR の仕方などを指導してもらう機会が得られる、といったことが期待されるほか、先生に建設業への理解を深めてもらうことで、先生から生徒や両親に建設業を勧めやすくなるなどの効果も期待される。

取組項目（３） ホームページ（HP）、SNS、パンフレットを活用した PR

- 各専門学校生や高校生に建設業や会社の魅力を知ってもらうためのパンフレットを作成している企業もあり、先輩社員の体験談や仕事のやりがい等、建設業の魅力が具体的に記載されている。名刺・ロゴ・作業服・HP を変更したり、CM を流したり、駅に看板を設置するなど、デザイナーに依頼して採用のためのイメージアップを図った結果、採用につながったケースもある。
- なお、宮城県では、担い手確保・育成が喫緊の課題となっている建設業への入職を支援・啓発するため、仕事内容や従事する技術者・技能労働者の人柄を伝え、職業としての建設業に対する理解・関心の醸成を促進する「建設業入職促進支援・啓発動画」をインターネット上で配信している。
- このように、建設業がどのような仕事をしているかを「見える化」することは重要である。若年層は情報を得る手段として、HP や SNS などに日常的に接触しており、これらの手段を通じた PR や広報活動を充実させることも必要であろう。また、現在建設業に従事している方にとっても、建設業の活動が広く周知されることでモチベーションアップにつながることも考えられる。

取組項目（４） 建設業の役割に対する正しい理解醸成

- 建設業は、日常的なインフラ整備や維持管理等のみならず、災害復旧や鳥インフルエンザなどの防疫対応までも担っており、地域において重要な役割を果たしている。しかし、情報発信される内容や、そのための媒体の選択などに課題があり、正しい理解の醸成が進んでいない可能性が示唆されている。
- 宮城県在住者を対象に建設業に対するイメージについてアンケート調査を行ったところ（以下、「イメージ調査」という。）、建設業の役割について「知らない（17.7%）」と回答した人のうち、建設業に対する印象は 66%の人が「特に印象はない」と回答しており、建設業の役割に対する理解や建設業自体の認知が薄いことがうかがえる。
- 特に、災害現場の第一線で作業している姿や、危険な場所での作業、現場での突発的な対応（仮埋葬など）はなかなか伝わりにくいため、このような点は広く伝えていくことが有効であると考える。また、UAV（ドローン）を使った被災状況や復旧状況の映像を県の HP で公開しているので、今後はより多くの人に見てもらえるような工夫が重要となる。
- 具体的には、県による被災復旧現場での映像撮影や、それらのマスメディアへの働きかけ、情報提供を積極的に行うことなどが考えられる。映像撮影においては、ヘルメット取り付け型のウェアラブルカメラの活用など、災害対応との両立が可能なデジタル技術の活用を促進すべきである。県から提供される情報は、対外的に信頼性が高いため、有効な手段となる可能性が高い。

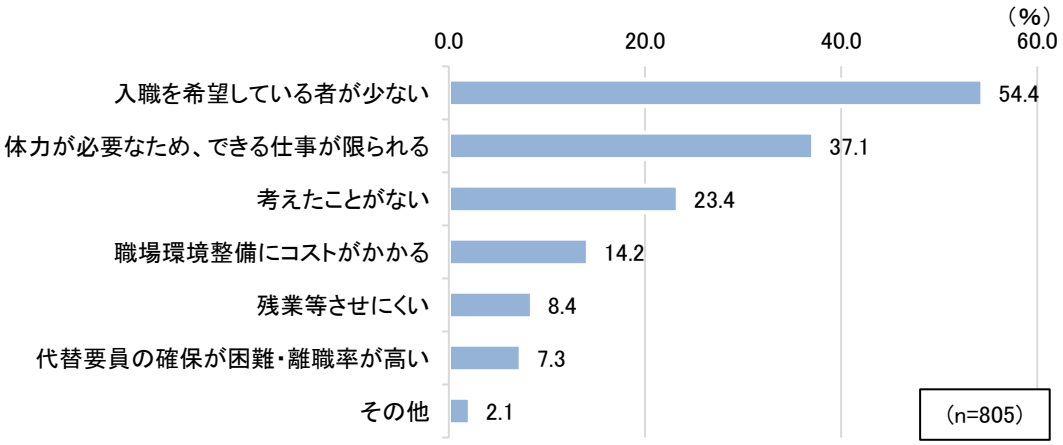
- イメージ調査では「建設業が果たす役割の重要性について知る機会、また、建設業の仕事に興味を持つ機会」として 35.7%の人が「テレビや新聞などのマスメディアを活用した PR」を挙げており、マスメディアの活用は有効な手段と考える。また、記録として撮影された動画や写真の公開は、検索しやすいページや目につくページに掲載することでアクセス数を伸ばすことが期待できる。
- その他、言葉が与えるイメージも重要である。例えば「エッセンシャルワーカー」は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、医療・福祉など日常生活の維持に欠かせない職種で働いている人々のことを指す言葉として、多く使われるようになった。エッセンシャルワーカーの業種・職種は地方自治体によって定義が異なる場合があるが、建設業が地域インフラ整備や災害時の復旧対応など、地域に必要不可欠な存在であるという観点では、建設業で働く方々もエッセンシャルワーカーに該当する。県はこうした言葉の定義を明確にして、建設業が担う仕事内容とあわせて情報発信していくことも必要であろう。

取組方針 2） 女性や外国人なども含めた幅広い担い手の確保

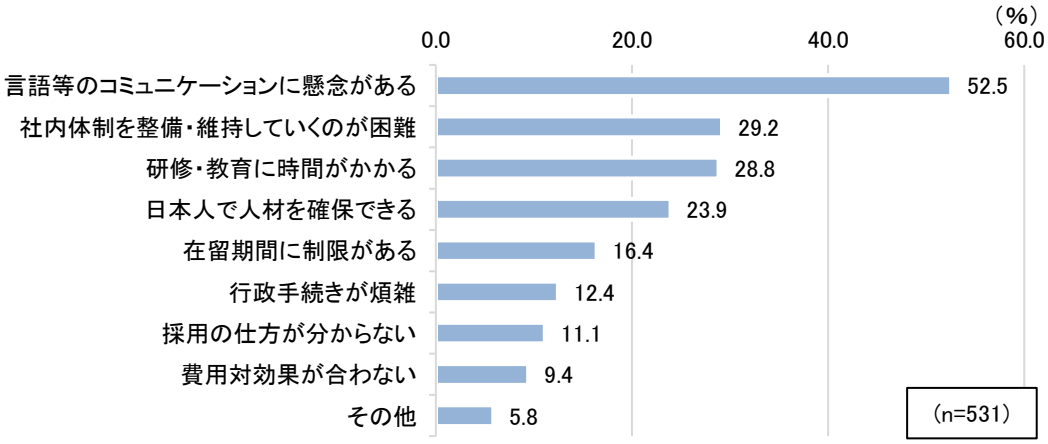
【現状と課題】

- 企業側が女性の技術者を採用したいと考えていても、入職を希望する女性が少ないといった課題がある。結婚や育児がネックとなっている一方、産休・育休等の制度を整備した企業では、産休・育休取得後に職場復帰したという方もいる。女性が長く働くためには、企業の適切な労働環境整備と社員の理解・協力が不可欠である。
- 外国人労働者の雇用に対しては、言語等のコミュニケーション問題、社内受入体制が整備できていないといった理由から、多くの企業は外国人の受入に消極的である。一方、外国人労働者にとっては、進行する円安や実質賃金の低下などにより、近年は日本で働く魅力が低下している。
- 担い手が減少する中では、こうした女性や外国人など新たな労働力を確保する必要があることは理解されているが、そのための労働環境整備に至っていない企業は多い。
- 少子化により新卒採用は厳しさを増している中、担い手の確保は中途採用が鍵を握る。宮城県の建設企業の現状に関するアンケート（以下、「企業アンケート」という。）調査結果では、直近 5 年間で技術者・技能労働者の採用を行った対象は、「第二新卒以外の社会人（建設業経験者）」が 49.7%、「第二新卒以外の社会人（建設業未経験者）」が 29.4%と中途採用の割合が最も多い。

図表 2-1-2　（企業アンケート）女性活躍推進上の課題



図表 2-1-3　（企業アンケート）外国人労働者の雇用を検討しない理由（当てはまるものを２つまで回答）



取組項目（１）　女性が活躍できる職場環境や社内制度の整備

- 女性の入職希望者が少ないのは、「男性多数・男性優位」「女性が働きにくい」といったイメージが根強く残っていることが大きい。まずは働きやすい職場づくりのために、週休２日制の定着、フレックス制度、産休・育休・子育て休暇など、柔軟な休暇・勤務制度の整備・運用、現場のトイレ等最低限必要な整備方針を定め、半強制的に進めていくことなどが考えられる。このように女性に入職してもらえるような環境を整備することで、自ずとイメージも改善されていくのではないか。
- また、体力が必要とされる仕事ではあるが、例えば、建設ディレクターとして採用するなど、バックオフィス業務等で女性が活躍できる場面もある。従業員の技能・技術向上や資格取得に向けた支援、資格取得のための柔軟な休暇取得などの社内制度を確立することも有効であろう。
- 他県の事例では、沖縄県が令和 5 年度にひとり親世帯を含む女性求職者を対象とした「建設技術事務研修」事業を実施している。この研修では、一般社団法人沖縄県中小建設業協会女性部の協力により実際に建設業で活躍する女性技術者などが講師を務めたことで、参加者は女性が建設業で働くことをよりリアルにイメージすることができるだけでなく、建設業界は ICT の導入により女性が活躍できる業界になりつつあることや、子育てとの両立も決して不可能ではない産業であることを発信できるなどのメリットがある。また、当研修で建設業への就業に興味を持った受講者と企業をマッチングさせるアフターフォローや合同説明会なども開催されており、仕事を求める女性、建設企業双方にとって効果的な取組と考えられる。
- 建設業の社員の大半は男性が占めていることもあり、女性の活躍が軽視されている部分もあろう。そのため、男性社員や会社の意識改革・理解促進が重要であり、また、女性が働きやすい職場は、既に入社している男性社員を含め誰にとっても働きやすい職

場となる。こうした働きやすい環境を整備することで、ひいては建設業全体で担い手確保・定着につながる可能性がある。

取組項目（２） 職場の人間関係への配慮、社内の理解醸成

- 就業者アンケートでは、少数ではあるが、「セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなどがいまだに存在している」「昔ながらの根性論が罷り通っている」などといった回答もみられた。ハラスメントは世代間で認識相違があったとしても、重大なコンプライアンス違反に該当することを、全ての従業員・建設業界全体が認識しなければならない。社員に理解させるために、管理者や年配者に対する講習を実施することも考えられる。コンプライアンスを徹底し、職場の人間関係に配慮することが重要である。
- また、同アンケートでは、新卒、中途双方とも入社する会社を選んだ理由として、「地元で働ける」、「給料が良いから」などに次いで、「働いている人が良さそうだから」が上位に挙げられているほか、入職時に重視した点として、「職場の雰囲気・人間関係」が給与に次いで多く挙げられており、離職防止の観点からも職場の人間関係に十分配慮することが求められよう。
- 仕事と家庭の両立という観点では、例えば産休・育休・子育てによって仕事を調整しなければならない場面も想定される。その際に、先述のとおり柔軟な休暇・勤務制度を整備・運用するとともに、企業側や周囲の社員の協力も不可欠である。社内の理解醸成が進めば、働きやすい環境も整備されると考えられる。
- 上記のような労働環境や社内の雰囲気等の改善促進策としては、熊本県が、「従業員とその家族の満足度が高い」、「地域の雇用を大切にしている」、「地域社会・地域経済に貢献度が高い」、「安定した経営を行っている」などの要件を満たした企業に「ブライト企業」（ブラック企業と対極の概念）として認定を行う事業を行っており、宮城県においても参考となろう。

取組項目（３） 外国人受入のボトルネックの解消

- 企業アンケートでは、外国人の受入にあたって、多くの企業は言語等のコミュニケーションが問題であると回答し、約 9 割の企業が受入を検討していないとしているが、宮城県内では、技能実習生も含めて建設業以外の業種でも既に多くの外国人が受け入れられている。例えば、石巻地域は水産物加工場などで多くの外国人研修生が働いているため、地域住民は外国人が暮らしていることに違和感がないといった意見もある。このことから、企業ごとに対応方法は異なるが、日本語教育、通訳ツールといった AI の導入・活用などにより言語のコミュニケーション問題が解決できれば、外国人受入が進展する可能性があると言えよう。特に技能労働者を多く抱える専門工事業では言語等の問題解決に向け検討が求められるが、元請企業側としても自社事業の持続可能性を確保する観点から何らかの対応が必要となる場面も考えられる。

- 近年は、外国人技能実習生の失踪者が増加している。外国人へのいじめが存在する企業、外国人が孤立してしまうような企業では、技能実習生が失踪するリスクが高いと考えられる。例えば、外国人同士は同じアパートに居住させてあげる等の取組を行っている企業もあり、外国人が孤立しないような配慮をすることも有効であろう。

取組項目（４） 中途採用における採用方式の多様化

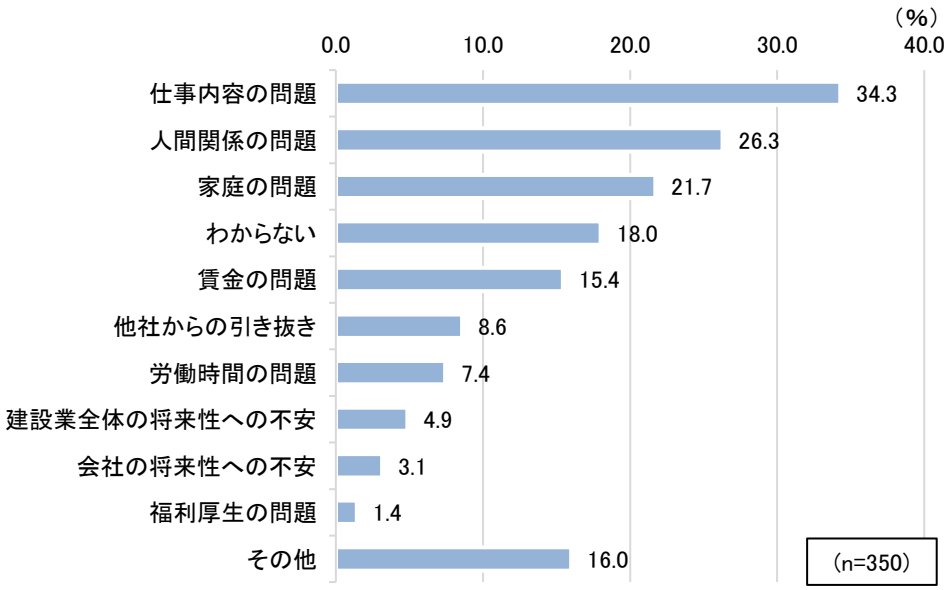
- 上述したとおり、企業アンケートでは直近 5 年間で技術者・技能労働者の採用を行った対象は中途採用が最も多く、建設業にとって中途採用は担い手確保の重要な手段である。最近では、企業が様々な採用方式を導入しており、例えば、①イベント型では転職フェアやマッチングイベント、②Web 型では自社 HP・SNS や転職サイト、③その他としてハローワーク・人材紹介・スカウト・ウェルカムバック採用などがある。中途採用では、求職者が複数の方法で転職活動を行うこともあるため、採用方式の多様化を検討することも必要である。また、年齢・居住地・業界など様々なバックグラウンドを持った人が対象となるため、対面に限らずオンラインでの説明会を実施するなど、参加しやすい環境を整えることも重要である。

取組方針 3） 若い担い手が将来を描けるための社内体制の整備

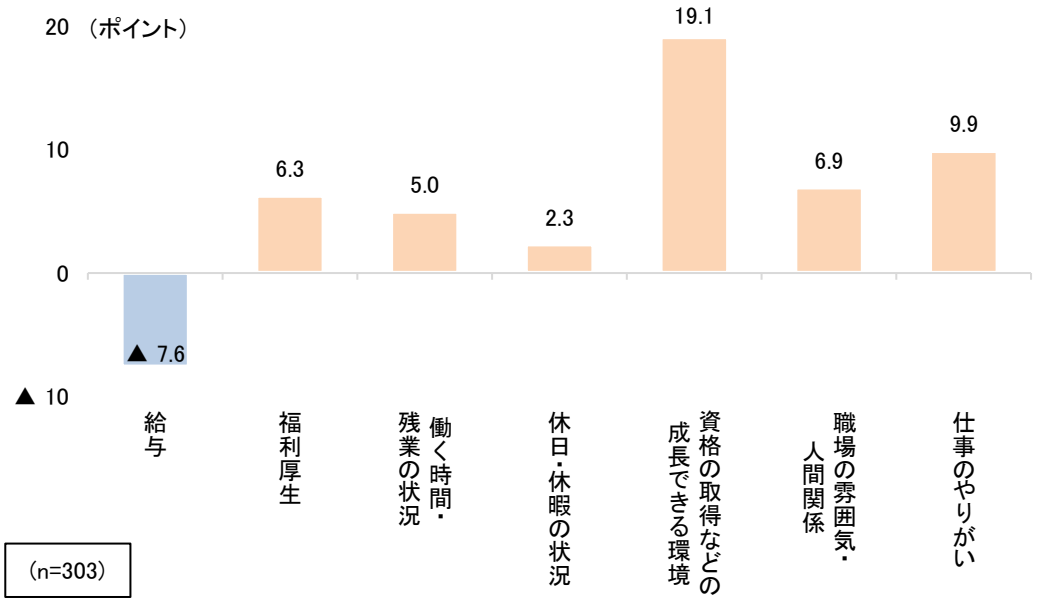
【現状と課題】

- 企業アンケートによると、企業の規模に関わらず、新たに採用した社員が 5 年以内に離職したと回答した企業は 54.8%と半数以上であった。主に「仕事内容」「人間関係」「家庭の問題」などが離職の理由であると回答している。
- 一方、就業者アンケートの調査結果では、「仕事にやりがいを感じている」「職場の人間関係は良い」ことから建設業界で働き続けたいとの回答も多く、特に建設業では資格の取得などの成長できる環境に満足しているとの結果が得られた。ただし、今後のキャリアや働き方について、潜在的な離職者層や将来を描けない層も一定数みられた。
- 離職の原因は様々だが、企業側と就業者側では、考えや抱えている不満の内容に認識のズレが生じている可能性がある。例えば、就業者アンケートでは給与面に不満があるという結果が得られたが、それとともに、「比較的高い給与をもらっているが過酷な仕事内容や各種規制による責任の重さに比べると割に合わない」といった自由回答や「サービス残業をしている」といった回答も見られた。総じて仕事内容に対して、実質的には給与が低いと捉えられている可能性がある。

図表 2-1-4 （企業アンケート）新たに採用した技術者・技能労働者の離職理由（2 つまで選択）



図表 2-１-5　（就業者アンケート）入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ



取組項目（１）　キャリアデザインの構築

- 就業者アンケートによると、入職後所属している現在の企業に対して最も満足度が高かったのは「資格の取得などの成長できる環境」である。資格だけでなく、様々な現場を経験させたうえで配置する OJT（オンザジョブトレーニング）等の取組を行う企業もあり、各企業の人材育成・資格取得支援の取組が充実している様子がうかがえる。こうした資格取得に向けた費用負担や社内研修等の制度が整備されている企業は若年層の入職につながる可能性が高い。
- 一方で、若手社員と企業との間に考え方や認識のズレが生じている可能性もあることから、若手社員に対しては適切なコミュニケーションを確保することや半年・1 年ごとに研修を実施するといった、細かいフォローアップや配慮も必要である。
- また、若手社員がどのような仕事をしているか「先輩社員紹介」という形でパンフレットを作成している企業もある。例えば、入社何年目でどのような資格を取得し、どのような現場に配置され、どのような仕事をしているか等が分かりやすく記載されている。これは採用面でも効果的だが、具体的なキャリアデザインを企業側から提示することによって、入社した社員のエンゲージメント向上にもつながる可能性がある。

取組項目（２）　離職防止のための環境整備

- 離職を防ぐためには、入社後のミスマッチを減らす必要がある。学生に入社後の生活や仕事をしている姿をイメージしてもらうためには、若者のニーズにあった SNS や HP などの情報提供が必要であるが、それ以外にも、実際に体験してもらうこと、見てもら

うことも重要である。例えば、①小学生～高校生には「職場見学会」「オープンカンパニー」などで会社を見学してもらうことにより大人の働く姿を見てもらう、②中学生～高校生には働く人の後ろに付いて仕事を間近に見てもらう（ジョブシャドウイング）、③高校生～大学生には実際に仕事を体験してもらう（インターンシップ）、といった流れで段階的に体験してもらう。このように会社の雰囲気や仕事の内容を理解してもらう機会を提供することは、担い手確保対策としても効果的であると考えられる。

- 給与や待遇面だけでなく、休暇が取得できない等の不満から他業種に転職するケースもある。社員の勤務状態を上司と本人がチェックしやすいよう、建設業向けの勤怠管理アプリ等を導入して残業や有給取得状況を「見える化」することも必要であろう。
- 同年代とのコミュニケーションが取れず、孤立感を抱いて離職につながってしまう可能性もある。逆に、毎年連続して新入社員を採用することで、年代間のギャップをなくし、若手同士が話しやすい社風が形成されたことで定着率が改善された企業もある。また、ベテラン・中堅・若手と年代間のバランスを考慮してチームを構成し、相談しやすい体制を整備するなどの環境整備も有効であろう。
- 同年代が集まれる場所作りとして、例えば、協会主催の年代別合同研修の開催を検討してはどうか。20 代・30 代別に集まれる合同研修を開催することで、社内に同年代がいない場合でも、企業を跨いで横のつながりを作るきっかけとなる。また、年齢の近い先輩をサポーターとして研修に配置することで、研修内において相談する機会を作ることもできる。

取組項目（３） 処遇の改善

- 国の発注工事では、賃上げを表明した企業（大企業の場合は対前年度比で 3%以上、中小企業の場合は対前年度比で 1.5%以上の賃上げ）は、総合評価落札方式の入札評価において加点が受けられる優遇措置が導入されている。企業アンケートによると、こうした背景や昨今の社会情勢もあり、担い手確保に向け多くの企業は「賃上げを実施している」または「1 年以内にする予定」と回答している。
- 建設業は相対的に給与水準が高い業種ではあるものの、近年は他の業種においても同様に賃上げする傾向にある。また、宮城労働局のデータでは新規学卒者の初任給も上昇傾向で推移している。
- 現在働いている社員も各種情報サイトより他社・他業界の動向は把握できるため、仕事内容が同等若しくはあまり負荷がかからず、給料が良い・休暇が取得しやすい企業があれば、現在よりも処遇が良い企業で働きたいと考えるのは当然である。賃上げを検討しなければ他社・他業界に人材が流出する可能性もあるため、処遇の改善は、担い手の確保、離職防止の観点からも不可避の取組である。
- また、国土交通省の中央建設業審議会において、適正な工事実施のために計上されるべき標準労務費を勧告する方向性が示されている。これが実現した際には、この労務費水

準を下回る企業には技能労働者が集まらなくなることも想定され、事業継続も困難になる可能性があることを元請・下請企業ともに認識しておく必要があろう。

- 就業者アンケートでは、給与に対する意見の他、福利厚生に対しても複数の意見が寄せられた。福利厚生の充実は給与や休暇への不満をカバーできる要素の 1 つとなり得るため、社員の希望や働き方に合った福利厚生や就業規則・制度などを検討すべきである。インタビュー調査でも資格取得の受験料補助だけでなく、勉強する時間を確保できる現場に配置するなど金銭面以外の配慮を行っている企業もあり、離職防止にはその人に合わせた配慮や周辺環境の整備といった支援も必要である。

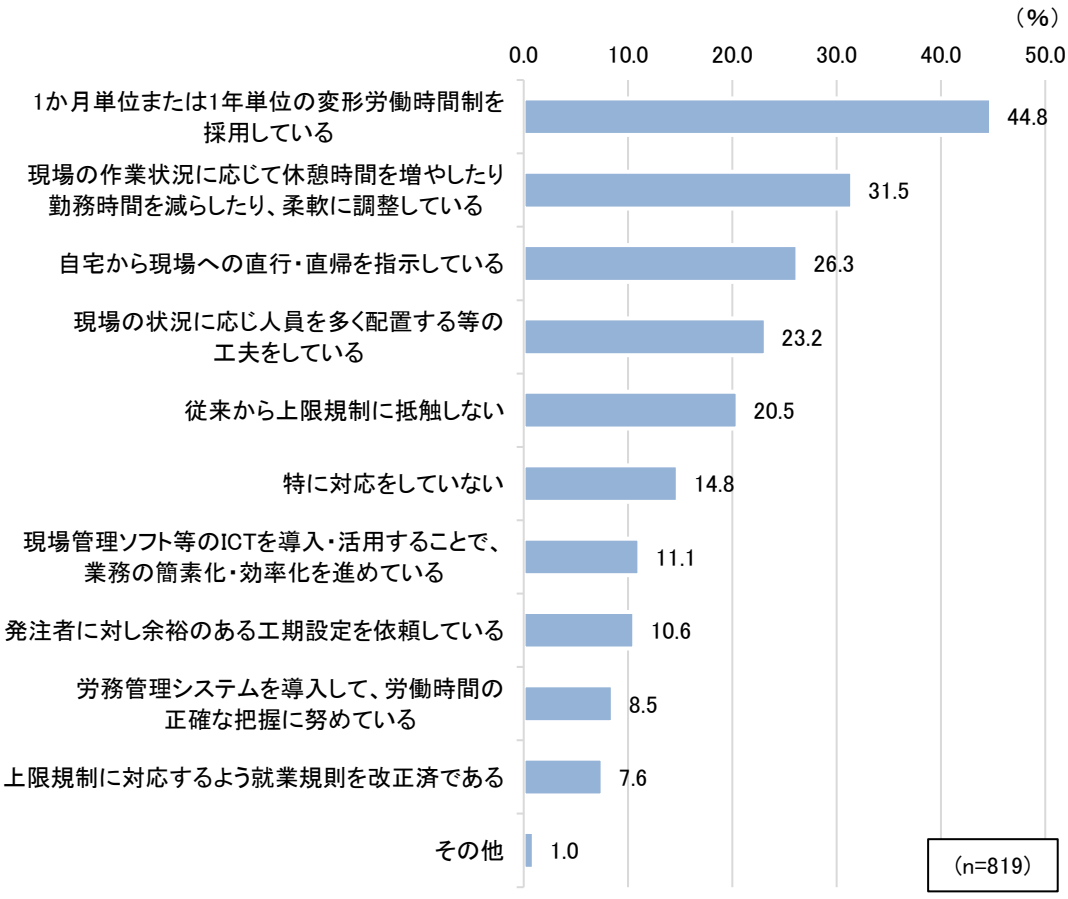
施策２　働き方改革・生産性向上

取組方針　１）　労働環境の改善

【現状と課題】

- 2024 年 4 月から時間外労働の上限規制が適用されることに対し、各企業は様々な工夫や対策を行っており、大半の企業では上限規制には抵触しないと考えられるが、一部の企業では残業が常態化している恐れがある。また、就業者アンケートでは、サービス残業が多い、就業規則が整備されていないといった不満も挙げられている。
- 特に規模の小さな企業ほど、時間外労働の上限規制が適用されること自体を認知しておらず、その対策も行っていない傾向にある。
- 週休二日制については、国や県発注の工事では適正な工期が確保され、概ね達成できているが、市町村や民間発注工事は十分に実現できていない。これは発注者側が建設業の上限規制の問題に対する理解が不十分であることに加え、構造的な問題として、繁忙期と閑散期の差が大きいことや、元請・下請企業との調整が困難であることなどがその原因として挙げられている。

図表 2-1-6　（企業アンケート）時間外労働の上限規制対応に向けた残業時間削減への取組（複数回答）



取組項目（1） コンプライアンスの徹底、業界全体の周知徹底

- 時間外労働の上限規制に違反した場合は罰則も科される可能性がある。既に上限規制が適用されている他産業では、たった一人でも労働者からの申告があれば、労働基準監督署の判断で臨検監督となることもあり、法律違反が見つかって書類送検された事例もある。また、就業者アンケートでは、「就業規則が不明」「残業代が払われない」「契約内容が勝手に変えられていた」などの意見も寄せられたことから、企業の経営者は、コンプライアンスの徹底を強く認識し、対応を進めなければならない。
- 宮城県建設業協会は、時間外労働の上限規制対応に向けて、会長自ら会員企業全社を訪問し、働き方改革や生産性向上が必要であることを 1 社 1 社に説明したという。このような業界を上げてのきめ細かい取組により、経営者の意識も変化してきたと考えられる。
- 一方、規模の小さな企業ではまだまだ上限規制の認知度が低い点、就業者アンケートではサービス残業をしているという回答がみられた点を考慮すると、労働基準監督署や社会保険労務士会と連携し、業界全体での周知徹底が必要である。

取組項目（2） 週休 2 日制の徹底、時間外労働上限規制への対応

- 各企業は時間外労働削減に向けて、配置する人員を増やす、現場のローテーションを組むなど配置を工夫する等の取組により効率化を図っている。人員配置以外にも、変形労働時間制を採用したり、現場の勤怠管理ソフトを導入するといった取組も有効である。また、夏と冬は現場の環境が厳しいため、季節に応じて定時の時間を変動させる、状況に応じて現場を閉所するといったフレキシブルな運用をすることも解決策の一つである。
- 週休 2 日制の定着に向けて、宮城県では毎週土曜日を公共工事の現場閉所日に設定する「週休二日制普及促進 DAY」という取組を官民連携で実施している。これらの取組を押し広げて、市町村や民間工事に対しても毎週土曜日は現場閉所にするなど建設業団体とも連携し、業界全体として取組を広めていくことが求められる。
- なお、他県の事例では、茨城県が実施する令和 5・6 年度建設工事入札参加資格の格付基準では、評価項目に「労働条件審査」が新たに追加され、審査適合企業の認定を受けている者に加点するなどの取組が行われている。全体的に労務管理能力と生産性向上の意識が高い企業が高得点となる傾向がある。本取組により時間外労働の上限規制への対応や働き方改革の促進が期待されている。

取組項目（３） 適正な工期設定を行わない発注者（市町村、民間）への対応

- 週休 2 日制や時間外労働が削減されない根本的な原因として、適切な工期設定が行われていないという意見が多数挙げられている。国土交通省が公表している入札契約の適正化の取組状況に関する調査結果をみると、宮城県と仙台市は休日を考慮した工期設定や週休 2 日工事を実施しているが、県内市町村では、休日を考慮した工期設定を行っているのは仙台地域を中心とした 13 自治体にとどまり、週休 2 日工事は登米市と大衡村だけでしか実施されていない。大崎地域、気仙沼・本吉地域ではこれらの取組を行う市町村がない状況である。特に気仙沼・本吉地域などは、第 1 部第 3 章で述べたとおり売上高経常利益率が悪化している地域でもある。現在、宮城県はこうした状況を受け、各市町村に対して週休 2 日工事の実施・適正な工期設定など公共工事品確法等で発注者に求められている事項の徹底を要請する取組を始めているが、このような発注者への速やかな対応が強く求められている。
- 適正な工期の設定について、これまで発注者に交渉しても改善されていない現状を踏まえると、2024 年 4 月からの上限規制適用を迎えるにあたり、適切な工期設定が行われていないとの指摘がある市町村や民間発注者については、速やかに以下のような取組を行う必要がある。
- 市町村に対しては、宮城県発注者協議会を通じて、休日や週休 2 日を考慮することはもとより、降雨・降雪日、猛暑日など作業不能日も考慮した適正工期の設定について周知徹底を行う必要がある。また、民間発注者への対応としては、民間発注者団体もメンバーとなっている宮城県建設業関係労働時間削減推進協議会などを活用して理解醸成を進めるべきである。必要に応じ、知事の建設業法上の権限を行使し、著しく短い工期設定を行う発注者への勧告を行うことも求められよう。

取組方針 2） 書類の簡素化、業務の分業化

【現状と課題】

- 時間外労働が嵩む原因の一つとして、現場作業終了後に作成する工事書類が煩雑であることが挙げられる。工事書類の削減・簡素化を求める声は多く、改善していく必要がある。
- 専門工事業者の中には、他業種の企業と連携して多能工の育成に取り組む企業もみられる。型枠大工・鉄筋工・とび工などが少しずつでも本職以外の複数の職種の仕事ができるようになれば、その分の人員を補填できるという考えで、不足する人員を補って間接的に生産性向上等の効果を図ろうと努力している。
- 書類作成業務などを分業化することで、現場の技術者の負荷軽減が期待されているが、「事務職には技術者の業務内容が整理・理解できず単純に仕事を任せることができない」「そのような人材を育成するだけの時間・コストに余裕が無い」といった課題がある。

取組項目（1） 書類の簡素化、必要性の見直し・削減

- 直轄工事などの現場の技術者の業務を削減するため、国土交通省は工事関係書類の簡素化や電子化による「スリム化」に向けて 5 つの施策をパッケージ展開することとしている。
- 上記の施策の一環として国土交通省は、ASP を活用した工事書類の原則電子化など工事書類のスリム化に関していくつかの取組項目を整理している。一例として、情報共有システム（ASP）の活用により、受発注者の書類を電子化し、双方の業務の効率化を目指す。また、作成書類と添付不要書類を明確化することで、受注者が不要な書類作成に時間を取られないようにすることなどである。全地方整備局は、この整理されたポイントに沿って、書類のスリム化・統一化などの具体的な取組を示すリーフレットなどを策定する計画があり、宮城県においても参考となろう。
- 工事書類は、縦割り行政により管轄部局ごとに異なる様式や規定が存在するため、書類の統一化・標準化が妨げられていた可能性があるが、こうした取組によって書類の簡素化や ASP の活用などが大きく進展していくものと考えられる。

取組項目（2） バックオフィスの活用等現場事務の分業化

- 現場技術者の時間外労働を削減するためには書類作成等の業務負荷を軽減することが必要だが、書類の簡素化だけでなく、建設ディレクターやバックオフィスの活用などの分業化も近年働き方改革の観点から注目されている。例えば、総務部門で現場写真のデータ管理や施工台帳の整理を行うなど、業務の分業化で実績のある企業もある。

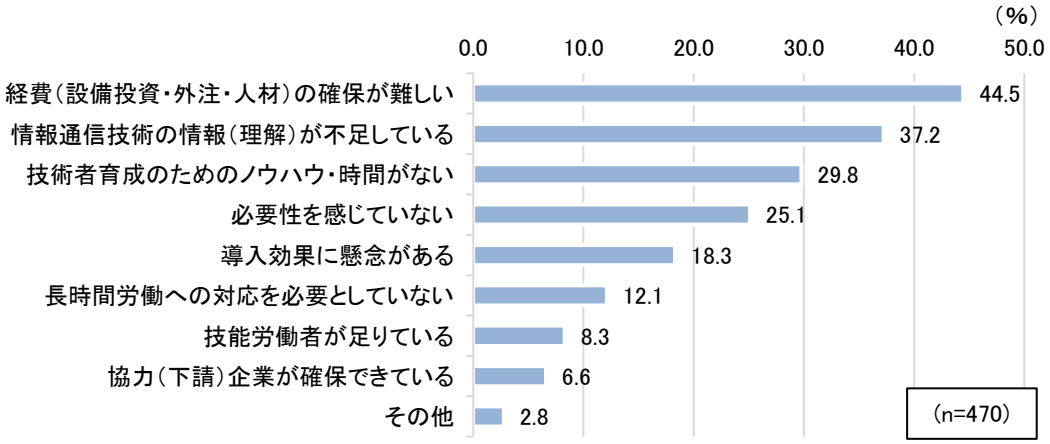
- 一方で、事務職では技術者の業務内容が理解できないという点がネックであるが、一般社団法人建設ディレクター協会が実施する「建設ディレクター育成講座」などにより、工事書類、施工管理、積算など建設業の書類作成業務に不可欠な基礎知識を学ぶことができるほか、分業を担当する社員には現場まで足を運んでもらうなどお互いの業務を理解する努力も必要であろう。また、ベテラン技術者にとっては、書類や契約のオンライン化が進む中で ICT に苦手意識や負担を感じている人もいることから、分業化により工程管理・品質管理など本来の業務に時間を費やすことが可能となる。
- 書類作成等の業務はバックオフィスでもできることから、若年層や女性の活躍が期待できる。また、完全な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なため多様な人材の活躍が期待される。

取組方針 3） デジタル化（ICT・DX 活用）による効率化

【現状と課題】

- 時間外労働の削減、生産性向上のため、社内デジタル化に努める企業は多い。特に ICT 建機の導入など、規模が大きな企業や高ランクの企業ほど様々な ICT を導入しているが、規模の小さな企業ほど ICT を導入していない傾向がある。
- ICT は導入時のコストだけでなく、ランニングコストも負担となる。また、設備投資分の費用対効果があまり感じられない、デジタル人材を育成するための費用や人材がいないといった課題を抱える企業も多い。
- ICT 導入の効果は生産性向上だけでなく、時間外労働削減等の就業環境の改善にもつながるため、積極的に活用してほしいといった意見は就業者からも挙げられている。
- 建設キャリアアップシステム（CCUS）は、技能労働者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、技能・経験が客観的に評価され、技能労働者の適切な処遇につなげる仕組みで、これにより、①若い世代がキャリアパスの見通しを持てる、②技能・経験に応じて処遇を改善する、③技能労働者を雇用し育成する企業が伸びていける建設業を目指すものである。しかし、実態は「そもそもカードリーダーを置いてある現場が少ない」「サブコン・協力会社が決まっており、職人の技量も把握しているなど地場の企業だけで仕事をしている企業にはメリットがない」などの理由で、十分活用されているとは言えない状況である。また、小規模の企業では社内での管理業務等での活用など「業務効率化」等のメリットを求める企業も多い。

図表 2-1-7 （企業アンケート）ICT 活用が進まない、検討しない理由（複数回答）



取組項目（1） デジタル化に伴う支援、情報提供

- ICT 活用にあたってはコスト面がネックとなっているが、データ作成・管理時に発生する可能性があるヒューマンエラーの防止や、ICT 建機活用による安全性の向上など、コスト面とは別のメリットもあるため、費用対効果を考えるのであればそのような点も含めて検証すべきである。
- 現場のデジタル化についても、今後の技術等の進展によりネットワークカメラ、タブレット、スマートフォンを利用した遠隔臨場や複数の建機を 1 人のオペレーターが操作することや執務室から操作することなどが可能となれば、生産性の向上だけでなく現場の技術者・技能労働者の働き方や安全性も大きく変わるだろう。
- また別の観点では、1km メッシュで 36 時間先まで天気の予測や熱中症の予測ができる総合気象 GIS プラットフォーム「Amatellus」（アマテラス）を導入した企業もある。建設業にとって天気予報は工程を組む上で必要な情報であるため、工程管理においてその情報を、現場の社員と共有して稼働日を設定するなどにより、生産性向上を図ることができた事例がある。例えば、海洋土木・港湾工事がある沿岸部の地域や、豪雪地帯に指定されている地域などの工事を手掛ける際、こうした気象予測は効果を発揮するだろう。
- 時間外労働削減のための社内環境を整備することは、今後多くの企業で求められる。県や建設業協会が導入後の成功事例などを情報共有し理解醸成が進めば、社内のデジタル化が進展する可能性がある。
- 施策 3 で詳述するが、企業アンケートにおいて、県内の一部の地域では、ICT 導入効果を期待していない、必要性を感じないといった回答が多くみられた。活用方法やメリット等 ICT 導入に向けた情報が不足している可能性もあり、これらに対する支援も必要であろう。

取組項目（2） デジタル人材の育成、採用

- 社内のデジタル化に成功している企業は、新たに IT 部門を立ち上げ、デジタル人材を採用し、その人材がさらに社内でデジタル人材を育成している。今後のデジタル化の進展を踏まえると技術者を採用してから IT 分野を学ばせるのではなく、職種別採用としてはじめから IT 分野に長けた人材を採用することも必要であろう。
- 担い手不足が深刻化する中で、企業は工業系学科の卒業生以外にも、普通科・商業科等の卒業生、建設業未経験の社会人など、幅広く採用活動を行っている。こうした状況を踏まえると、建設系の知識はなくとも IT の知識を有する高校生・大学生を採用して、その専門分野で働いてもらうことで、さらにデジタル化が加速する可能性がある。

取組項目（３） 建退共など他業務と連携させた CCUS の有効活用

- CCUS は 2023 年 9 月から建設業退職金共済制度（建退共）との連携により、CCUS の就業履歴を、元請や一次下請企業が一括して建退共の掛金充当に活用する「元請一括作業方式」・「一次下請一括作業方式」、CCUS に未登録の就業履歴を、建退共の就労実績から登録できる「R 方式（一覧データ登録方式）」が供用され、中小・零細企業を中心とした二次下請企業で発生する事務作業が解消されるなどの効率化が図られている。
- また、CCUS では、施工体制台帳、作業員名簿、社会保険加入状況などの 8 つの安全書類を全建統一様式で出力できる機能や技能労働者情報など現場管理に必要な帳票などの出力も可能とされている。その現場で働くすべての企業が事業者登録し、技能労働者すべてがカードを持っていれば、それらの安全書類等は自動的に作成されるなどの効率化も図ることができ、インタビュー調査では既にそれらの機能を活用しているとの企業もあったが、社内での管理業務でもデータを活用できる機能やより使いやすいシステムへの改良を求める声も多く、今後のシステム改良にも期待したい。
- さらに、カードリーダーに就業履歴を一時蓄積する機能である「ロギング機能」の導入により、現場にはパソコンを置かずともカードリーダーさえあればよいという簡素・効率化や民間システム事業者との連携で「顔認証での就業履歴蓄積」や「電話架電での就業履歴蓄積」などの効率化・合理化も講じられている。
- 現状では、CCUS に対する情報不足により中小・零細企業の利用が普及していない可能性がある。上記のような業務効率化等のメリットも CCUS への事業者登録や技能労働者登録が進まないと享受できないため、宮城県においては、このようなメリットや CCUS の本来の目的の理解促進に向けて、建設業団体と連携した周知や入札等でのインセンティブ措置の拡充などを検討すべきである。

施策３　持続可能な経営環境の整備

取組方針　１）　受注機会の確保・競争力の向上

【現状と課題】

- 宮城県は 2020 年度で復興事業が終了し、公共事業予算は減少傾向にある。今後は新設工事の減少が予想され、維持補修や事前防災工事にシフトすると考える経営者は多い。
- 公共工事は単年度契約が多く、企業が経営計画を立てにくいといった課題がある。維持工事や地域維持型などの場合は、複数年度契約にできないか行政側に求める声もある。
- 民間工事は仙台市に集中している。震災復興で交通網が整備されたことにより、震災の被害を受けた石巻市などから、ストロー現象で仙台市に人が流れている。
- 宮城県は建設業者数が東北 6 県で最も多く、全国で減少傾向が続くなか平成 24 年度以降も増加傾向を続け、競争が激化している。特に、北部・東部の地域や規模が小さな企業は利益率の悪化により、厳しい経営環境にあると考えられる。

取組項目（１）　震災復興終了に伴う新設工事から維持管理業務へのシフト対応

- 今後、新設工事から維持管理工事へシフトすることを見据え、県に対して長期計画の策定公表や予算・事業量を確保することが求められている。一方、地域インフラの老朽化に対しては、市町村の財源不足、自治体の技術系職員の減少といった課題がある。
- こうした背景から、国土交通省は、既存の行政区分に拘らず、広域・多分野のインフラを維持管理する手法を打ち出している。この「地域インフラ群再生戦略マネジメント」（群マネ）の考え方に基づき、全国で計 40 の地方自治体が先駆的なインフラメンテナンスに取り組むモデル地域として選定された。
- 連携としては「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が、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という手法である。
- 群マネは、地域の市町村が抱える課題に対する新たな手法であり、今後モデル地域での実践などを通じて、全国の自治体に横展開されていくことが期待されており、宮城県においても公共インフラの維持管理において検討を進めるべきである。

取組項目（２） 地域維持型契約方式、地域維持型 JV、複数年契約などの活用

- 宮城県では、建設企業が維持管理、除雪、災害対応など地域を支えるための業務を確保できるよう、維持管理業務等において複数年契約・包括発注・共同受注ができる「地域維持型契約方式」を導入している。県内の土木事務所においては、関係団体と地域事情を踏まえて意見交換しながら、維持管理業務等に係る地域維持型契約方式を継続して実施している。
- これ以外にも、地域の維持管理業務等を担う企業を維持・育成する観点では、地域維持型 JV の活用も有効である。地域維持型 JV は、発注ロットが大きくなることで施工効率が向上し、人員・建機の配置効率化により施工体制が安定化する。監理技術者の専任要件も緩和される。また、複数年契約となることで、企業にとっては経営計画が立てやすくなる。
- 一方で、受注企業の経費負担や各企業間の連携・調整などの負担が発生する可能性があるため、地域の実状を踏まえて取り組む必要はあるが、地域維持型契約方式、地域維持型 JV などを活用することのメリットはあり、これまで災害対応等で貢献してきた地域に必要な建設企業を存続させていくためにも引き続き検討を進めていくことが重要である。

取組項目（３） 地域間における受注環境等の差違を踏まえた対応

- 中心部である仙台市を含む仙台地域と、それ以外の地域では建設業の経営状況にも差違がみられる。企業アンケートによると、栗原地域、石巻地域、登米地域、気仙沼・本吉地域では、公共工事の発注量の減少に伴い受注量も減少しているという回答が多くみられた。この 4 つの地域は、経営事項審査における売上高経常利益率が直近で赤字に転落していることからも、厳しい経営環境に置かれていることが考えられる。地域に必要な建設企業が存続できるよう、地域でできることは地域が対応していくといった考え方で、入札において適切な地域要件を設定するなど必要な配慮をしていくことが求められている。
- 企業アンケートによると、気仙沼・本吉地域では、「外国人労働者の雇用を検討しない」理由のうち、「日本人で人材を確保できる」と回答した割合が多かったのが特徴的であったが、震災復興ピーク以降の経営環境の悪化から推測すると、仕事量の減少により人材が余剰となっている可能性がある。ハードルは高いが、余剰人材が転職等により他産業へ流出することを防止する観点でも、県内の他地域の建設業で活躍してもらうための対策を建設業協会などの関係団体と連携し、人材をマッチングさせるような仕組みづくりを検討してはどうか。
- また、企業アンケートでは、業務効率化のための ICT 導入に関して、栗原地域、気仙沼・本吉地域では、ICT 導入効果を期待していない、必要性を感じないといった回答が多くみられた。施策 2「働き方改革・生産性向上」の項で述べたとおり、ICT 導入によ

るヒューマンエラーの防止や安全性の向上など、コスト面とは別のメリットもあるが、費用対効果を考えるにあたり、そのような点も含めて十分な検証ができていない可能性がある。活用方法やメリット等の ICT 導入に向けた情報が不足しているのであれば、情報提供などの支援をする必要があろう。

- このように、地域間で受注格差だけでなく、人材格差・情報格差も発生している可能性がある。これらの格差は、行政における情報発信や入札制度の運用改善等と受注者による業務・経営改善等双方の取組により是正していく必要があり、地域の実状を踏まえた競争環境を整備することで、地域の建設業の受注機会確保につながるのではないか。

取組項目（４） 民間需要に対応するための競争力向上

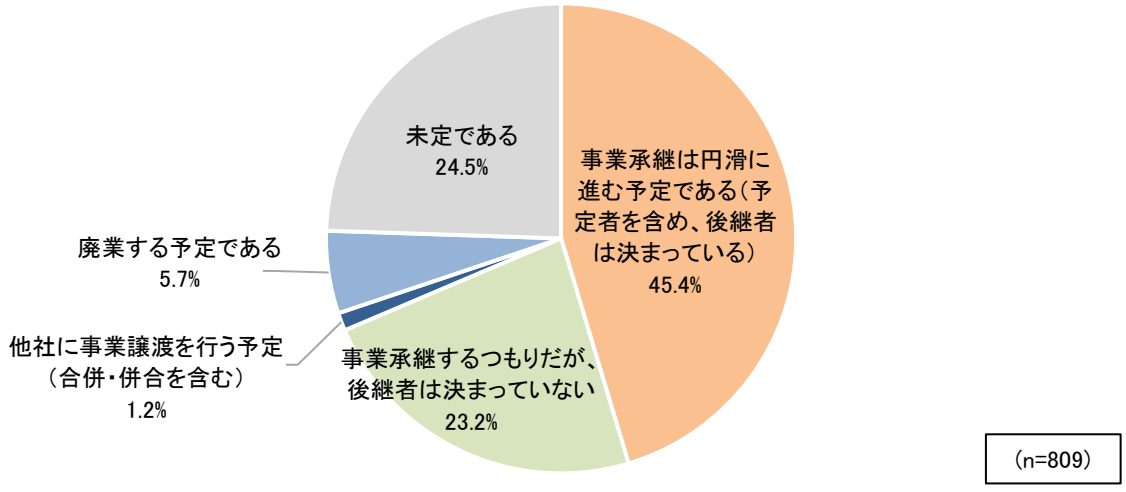
- 仙台地域に位置する大衡村に大企業の半導体製造工場が新設される計画がある。SBI ホールディングス株式会社（本社：東京都港区）と台湾の半導体ファウンドリ大手の力晶積成電子製造股份有限公司 （PSMC）が、日本国内での半導体ファウンドリ設立に向けた準備会社として JSMC 株式会社を設立し、大衡村の「第二仙台北部中核工業団地」を半導体工場の建設予定地として決定した。SBI ホールディングス株式会社、PSMC、JSMC 株式会社及び宮城県の 4 者で、政府から一定以上の補助金を受領することを前提とし、半導体工場の建設に向けた基本合意書を締結した段階である。PSMC は台湾の半導体受託製造企業の中で、2022 年の売り上げは台湾積体電路製造（TSMC)、聯華電子（UMC）に次いで 3 位を占める大企業で、この仙台工場が初の海外拠点となる。
- 地域にこのような大企業の工場が新設されることで、そこで働く従業員の住居など、民間建築需要が喚起される可能性がある。大規模な工事となれば受注の際に大手ゼネコンと勝負することとなるが、地域の企業・職人が対応できればコスト面からも対抗できるだろう。県外の企業に負けない競争力を向上していくことも、これからの時代には求められよう。

取組方針　2）　地域建設業が持続できる制度運用、環境整備

【現状と課題】

- 総合評価落札方式の加点対象として、特定の組合・団体に属していることが加点要素の一つとなっており新規参入を難しくさせている等の不公平感を抱く声もある。
- 公共工事の場合は、建設費の高騰に伴いスライド条項が適用されたり、働き方改革への対応を見込んだ価格設定で発注がなされる。しかし、民間工事の場合は、スライド条項がない契約書での発注や価格競争のため、施主と当初打ち合わせした時点から工事着工までに工事単価が上昇していたとしても価格の変更対応が難しい。
- 低入札価格調査や最低制限価格についても、県や仙台市の工事では適用されるが、一部の市町村発注工事はそもそも最低制限価格等の設定が無いケースもあり落札率が低い。
- 週休二日や時間外労働の上限規制、安全面等を考慮すると、暑さ指数や雨天などに配慮した適正な工期設定が必要であるが、市町村や民間工事の場合、それらに配慮した十分な工事期間を確保することに対しても理解してもらえないとの意見が挙げられている。
- 事業承継について、後継者が決まっていない、または事業承継するかどうかの判断もできていない企業は少なくない。加えて、事業規模が小さな企業ほど廃業を視野に入れる傾向がある。業界や企業の硬直化、企業や地域ごとの商慣行等の違いを乗り越える難しさなどが、業界再編を阻害する要因として挙げられている。
- 企業アンケートでは、事業承継や M&A について、「相談する相手がわからない」「情報の提供と協力」「アドバイス支援の充実化」などを求める意見も寄せられた。

図表 2-1-8　（企業アンケート）現時点での事業承継の状況



取組項目（1） 総合評価の適切な運用と改善、資材単価の適切な反映

- 宮城県では、令和 3 年度より総合評価落札方式に「技術提案チャレンジ型」を導入している。対象は、設計額（税込）が 5 千万円以上 3 億円未満、技術的工夫の余地の比較的小さい工事で、施工の手順や品質管理、施工上の課題に対する技術的所見等に特化して評価することが妥当であると認める工事としており、工事等の実績を求める評価項目をなくし、技術提案の評価割合を高く設定した。
- これは、新規参入企業や工事の受注実績が少ない企業の受注機会の拡大を図ることを目的としており、地域建設業としての強みを持つ企業が公平かつ持続的に活躍できる仕組みとして重要であり、このような観点で今後も入札契約制度の適切な運用と改善を不断に行っていくべきである。
- 企業アンケートでは、行政に求める支援施策として「資材高騰に対応する単価改定と契約変更」などが挙げられている。特に市町村に対して、適正な予定価格の設定やスライド条項の適切な運用等の徹底について宮城県発注者協議会等を活用し、求めていく必要がある。

取組項目（2） 公共工事の適正な価格設定、歩掛の適正化、ダンピング対策

- 適正利潤が確保できる公共工事の予定価格の適正な設定が求められているが、特に歩掛など公共工事の積算方法が現場作業の実態と乖離していることが指摘されている。例えば、労働基準法上は、会社と現場の移動時間、現場の準備時間、ラジオ体操、片付の時間なども労働時間に該当するが、予定価格を積算する際の歩掛にはそれらが考慮されていないなどの指摘が多く、特に、下請企業にその影響が及んでいる可能性があるため、速やかな対応が必要である。
- また、先述のとおり業界全体で賃上げが進む一方、賃上げしたくても経営環境の悪化により賃上げの原資となる利益を確保できない企業もいる。賃上げと利益改善は両輪で進めなければならない。企業が適正な利益を確保するためにも、労務単価の引上や歩掛の適正化は必要である。
- 一方で、一部の企業では適正な利益が確保できないような条件でも工事を受注してしまう動きもあるが、市町村の中には、低入札価格調査制度や最低制限価格の設定が無いケースもあるという指摘もあり、実態としてダンピングが発生する状況を一部の市町村が作り出してしまっている可能性がある。
- ダンピングが存在する限り、建設業の経営環境は改善せず、場合によっては工事の品質や安全性も担保されないことにつながるため、スライド条項の適切な運用等の徹底と同様に、低入札価格調査制度等の導入に向け当該市町村への理解を求める必要がある。また、元請・下請間においても適正価格での契約や技能労働者への適切な賃金支払いを担保するため、宮城県建設工事元請・下請関係適正化要綱に基づく指導・助言等を適切に行うことも必要である。

取組項目（３） 働き方改革や天候などを考慮した適正な工期設定

- 市町村や民間発注工事では適切な工期が設定されていないことが多いため、働き方改革の観点からも、週休２日制・土曜日閉所の徹底をはじめ、近年の酷暑に応じた暑さ指数や、台風・雨天などの天候も考慮に入れた上で適正な工期設定がなされなければならない。地域建設業が持続していくためには、発注者側の理解が必要である。
- 施策２「働き方改革・生産性向上」の項で述べたとおり、市町村に対しては、宮城県発注者協議会を通じて、週休２日はもとより、降雨・降雪日、猛暑日なども考慮した適正工期の設定について周知徹底を行う必要がある。また、民間発注者への対応としては、民間発注者団体もメンバーとなっている宮城県建設業関係労働時間削減推進協議会などを活用して理解醸成を進めるべきである。必要に応じ、知事の建設業法上の権限を行使し、著しく短い工期設定を行う発注者への勧告を行うことも求められよう。（再掲）

取組項目（４） 円滑な事業承継への対応

- 近年は後継者問題を理由に M&A を行うケースがある。しかし、公共工事の受注機会減少などの理由により、中小・零細企業は廃業を選択せざるを得ないほど経営環境が厳しいといった状況が推測されるため、公共工事の中長期的な見通しが立たなければ、事業承継・事業再編のための M&A や協業化を行おうという判断には至りにくい。
- しかし、一般には、建設業など「人手不足の業界」は M&A が成立しやすいとされている。買い手（譲受）企業にとっては、人材の確保が大きなメリットであり、建設業の場合は有資格者数に対してのれん代（買収された企業の時価評価純資産と、実際の買収価額の差額）が付く場合もあるとも聞く。
- そのため、例えば、M&A や協業化する企業への特例、総合評価項目における事業承継加点の追加、合併前後での入札機会の維持、廃業する企業の社員の継続雇用などといったメリットを付与することで、事業承継・事業再編が進展する可能性はある。地域に必要とされる建設企業が廃業しないためにも、こうした支援策を急ぎ講じる必要があろう。
- 宮城県では、「宮城県事業承継・引継ぎ支援センター」が事業承継全般の支援を行っているが、企業アンケートでは「相談する相手、機関があると良い」「相談する相手が分からない」といった回答もあり、まずは相談窓口があることを認知してもらうことが重要である。その上で、相談、情報の収集・提供だけでなく、社員の同業他社とのマッチングや転職支援などを行い、人材の他業種への流出を防ぐことも必要である。

取組方針 3） 地域課題の対応や災害対応力の強化

【現状と課題】

- 災害対応としては、「防災協定を締結し連携を強化する」「社内に直営部門を抱えて機動力を確保する」など、災害時の体制を構築する取組がみられる。
- 「地域の守り手」として被災調査や応急復旧など、災害の最前線で活動する地域建設産業の企業体力の維持・強化に対する支援も求められている。
- 海は津波対策ができていても、河川は大雨洪水対策ができていない地域もある。1つの県の中に補強した場所と脆弱な場所が存在するため、地域ごとの災害対応力の差を無くす必要がある。
- 近年、脱炭素への取組の重要性が高まっているが、建設施工分野の取組としては ICT 施工による効率化や電動式建機等の普及促進、太陽光発電設備の設置など限定的なものにとどまっている。

取組項目（1） 行政と地域企業の情報連携、行政による災害対応支援

- 宮城県が公表している「宮城県地域防災計画」では、東日本大震災の教訓を踏まえ、災害が発生した際には、被害を最小化し、迅速な回復を目指す「減災」を目標とする計画を盛り込み、今後の災害に対する備えを進めている。
- 地域としても、例えば現場点検などで把握できた危険箇所の情報等を、県の土木事務所に情報提供・共有するなど、地域防災計画の方針に沿った取組を行う企業もある。行政と地域企業が情報連携を行うことで、災害対応力が強化されることが期待される。
- また、宮城県は地域防災力の強化を目的として、防災体制の構築や災害対応力の強化等に資する取組に要する費用の一部を支援する「地域建設産業災害対応力強化支援事業」を令和5年度から実施している。具体的には、災害時に立入困難な被災箇所や広域な被災状況を安全かつ効率的に把握し、迅速な復旧作業を行うため、ICT 施工の3次元起工測量に活用できる測量用ドローンの購入費用等に対して補助金が交付されている。
- これは、ハード面・ソフト面の双方から建設企業等に支援を行うもので、近年頻発化・激甚化する自然災害に対する「地域の守り手」として、地域の災害対応を担う企業の災害対応力を強化するとともに地域に存続させるという取組であり、こうした行政による支援は、今後も継続して行っていくべきである。

取組項目（2） 地域維持型契約方式、地域維持型 JV、複数年契約などの活用（再掲）

- 宮城県では、建設企業が維持管理、除雪、災害対応など地域を支えるための業務を確保できるよう、維持管理業務等において複数年契約・包括発注・共同受注ができる「地域維持型契約方式」を導入している。県内の土木事務所においては、関係団体と地域事情を踏まえて意見交換しながら、維持管理業務等に係る地域維持型契約方式を継続して

実施している。

- これ以外にも、地域の維持管理業務等を担う企業を維持・育成する観点では、地域維持型 JV の活用も有効である。地域維持型 JV は、発注ロットが大きくなることで施工効率が向上し、人員・建機の配置効率化により施工体制が安定化する。監理技術者の専任要件も緩和される。また、複数年契約となることで、企業にとっては経営計画が立てやすくなる。
- 一方で、受注企業の経費負担や各企業間の連携・調整などの負担が発生する可能性があるため、地域の実情を踏まえて取り組む必要はあるが、地域維持型契約方式、地域維持型 JV などを活用することのメリットはあり、これまで災害対応等で貢献してきた地域に必要な建設企業を存続させるためにも引き続き検討を進めていくことが重要である。

取組項目（３） 脱炭素への取組支援

- 2020 年に政府が宣言した「2050 年カーボンニュートラル」の達成に向け、全国・全産業で脱炭素を含めた環境問題への取組が重要な課題となっている。近年、他の産業では環境問題やサステナブルへの取組を行っている企業を取引先の選定条件にする動きもあり、今後建設業において、社会的な要請から取組が求められることも予測される。
- 昨今、2050 年二酸化炭素実質排出量ゼロに取り組むことを表明する地方公共団体が増えつつある。宮城県においても、脱炭素社会の実現に向け、脱炭素型ビジネスモデルの推進、住宅・建築物の省エネ化の推進など総合的に取組を推進しており、県内の 16 市町村（※）が 2050 年カーボンゼロを表明している。
- 宮城県では、地域独自の環境マネジメントシステムである「みちのく環境管理規格」（みちのく Ems）が策定されている。「みちのく Ems」は、ISO14001 を基本としており、中小企業でも比較的容易に取り組むことができる。例えば、脱炭素の一環で太陽光発電設備を設置したことにより、「みちのく Ems」の認証を取得した企業もある。
- 認証取得事業者は、建設工事入札参加資格審査の主観的事項において、加点措置がなされるといったメリットがある。なお、「みちのく Ems」と同様に「カーボンニュートラル取組実績」の項目として加点評価する県もあり、脱炭素への取組は国全体で加速化している。
- また、他県では、天然ガス由来の環境負荷の少ないクリーンな軽油代替燃料である GTL（Gas to Liquids）燃料を使用した CO2 削減が可能な建設機械を使用する取組を行っている事例もある。地域の建設企業が単体で行う取組には限界があるが、行政がこうした脱炭素対応の建機購入支援を検討するなど、業界全体として取組を推進していくことが期待される。

※ 宮城県の 2050 年カーボンゼロ表明自治体（2023 年 12 月 28 日時点　計 16 市町村）
気仙沼市、富谷市、美里町、仙台市、岩沼市、名取市、多賀城市、登米市、塩竈市、亘理町、白石市、角田市、利府町、大崎市、川崎町、松島町

（参考）建設業の将来に向けて ～SDGs への取組～

建設業はインフラ整備などの事業活動を通じて経済・社会・環境に大きな影響を与えることから、近年は建設企業においても SDGs（持続可能な開発目標）（※）を重視する機運が高まっている。担い手確保や働き方改革など、様々な課題を抱える建設業にとって、SDGs に向けた取組を進めていくことは重要な観点となっている。

SDGs に取り組むことは多くのメリットがある。例えば、企業イメージの改善や若い担い手を採用できる可能性が高まる点である。SDGs への取組内容を具体的に一般の方にも発信することで、企業イメージの向上や認知度の向上につながる。また、若い世代は SDGs や社会貢献活動への関心が高い方が多い傾向にあるため、取組を PR することで若い担い手から建設業を就職先に選んでもらえる可能性が高まることも考えられる。

また、受注機会の観点においても SDGs への取組は重要である。近年、他の産業では、環境問題やサステナブルへの取組を行っている企業を取引先の選定条件にしている動きもある。発注者側も SDGs に取り組んでいる可能性があり、社会的な要請から企業と取引を行う際に、SDGs への取組が求められることも予測される。

SDGs は「持続可能な世界を実現する」ことを目指し、17 のゴールが設定されている。本報告書で提言した 3 つの施策の柱に基づく各取組項目は、この 17 のゴールに対応していると考えられる。次頁に、17 のゴール・目標に対応する代表的な取組項目を何点か取り上げている。また、参考として宮城県「新・宮城の将来ビジョン」（※）における取組を併記した。

これらを踏まえると、本調査結果に基づく提言は、SDGs の理念と合致している。「担い手確保・育成」、「働き方改革・生産性向上」、「持続可能な経営環境の整備」への課題に対する取組を行うことで、将来にわたって建設業が存続できることを期待する。

※ SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）は、2015 年 9 月の国連サミットにおいて採択された国際目標である。「地球上の誰一人として取り残さない」という理念のもと、人類、地球及びそれらの繁栄のために設定された行動計画であり、2030 年を達成期限とする 17 のゴール、169 のターゲット、及び、その進展を評価するための指針を持つ包括的な目標で構成されている。

※ 「新・宮城の将来ビジョン」は、県政運営の基本指針（10 か年の中長期的目標）である。持続可能な世界の実現に向けた SDGs の達成に取り組むことは、人口減少や地域産業・社会の衰退といった宮城県が直面する諸課題を解決する上で重要であることから、宮城県は SDGs のゴール・ターゲットを当ビジョンの理念や施策に反映し、取組を進めている。

図表 2-１-9　建設業における SDGs の取組項目例

SDGs のゴール		SDGs のターゲット	本報告書提言の取組項目	（参考）新・宮城の将来ビジョン
	貧困をなくそう	あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ	公共工事の適正な価格設定、歩掛の適正化、ダンピング対策	就労や地域活動を通じた多様な主体の社会参画の促進
	ジェンダー平等を実現しよう	ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る	女性が活躍できる職場環境や社内制度の整備	結婚・出産・子育てを応援する環境の整備
	エネルギーをみんなにそしてクリーンに	すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する	脱炭素への取組支援	環境負荷の少ない地域経済システム・生活スタイルの確立
	人や国の不平等をなくそう	国内及び国家間の格差を是正する	外国人受入のボトルネックの解消 地域間における受注環境等の差違を踏まえた対応	就労や地域活動を通じた多様な主体の社会参画の促進

SDGs のゴール		SDGs のターゲット	本報告書提言の取組項目	（参考）新・宮城の将来ビジョン
	住み続けられるまちづくりを	都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靭かつ持続可能にする	震災復興終了に伴う新設工事から維持管理業務へのシフト対応	生活を支える社会資本の整備、維持・管理体制の充実
			行政と地域企業の情報連携、行政による災害対応支援	大規模化・多様化する災害への対策の強化
	平和と公正をすべての人に	持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する	週休 2 日制の徹底、時間外労働上限規制への対応	暮らし続けられる安全安心な地域の形成
			適正な工期設定を行わない発注者（市町村、民間）への対応	

出所：宮城県「新・宮城の将来ビジョン」をもとに（株）日本経済研究所が作成

※　当図表は、SDGs のゴール・ターゲットを踏まえ、本報告書の提言（第 2 部第 1 章第 3 項）における取組項目と、宮城県「新・宮城の将来ビジョン」における取組項目を取り上げたものである。「新・宮城の将来ビジョン」は県政運営の基本的な指針であり、「第 3 期みやぎ建設産業振興プラン」の上位計画の位置付けであることから、本報告書の具体的な提言と一部対応しないものもある。

第３部　資料編

第１章　地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）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 常務執行役員 編集総局長
大橋　弘	東京大学　副学長　【座長】
小倉　貴良	一般財団法人建設業情報管理センター　理事 東日本支部長　※
加藤　秀生	一般財団法人建設業情報管理センター　専務理事
西村　博英	一般社団法人宮城県建設業協会　専務理事兼事務局長
巻　博之	宮城県　土木部 事業管理課 課長
御手洗　哲郎	国土交通省　不動産・建設経済局 建設業課 建設業政策企画官　※
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　取締役　編集・出版担当

※ 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（宮城県）第 1 回	2023 年 7 月 18 日
地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県） インタビュー調査	2023 年 9 月 25 日～28 日
地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）第 2 回	2023 年 11 月 20 日
地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）第 3 回	2024 年 1 月 26 日

第２章　宮城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

宮城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、また人材の確保・育成の方策など、課題解決へ向けての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	宮城県内の建設企業を対象に、人材確保・育成、生産性向上・働き方改革、経営上の課題等を把握することを目的とする。
調査対象	県内建設企業のうち、令和 4 年度に経営事項審査を受審した 2,770 業者
データ数	サンプル数　2,770 票
	有効回答数　836 票（回収率 30.2%）
調査時点	2023 年 8 月 16 日（水）～2023 年 9 月 22 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、主たる発注先、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。なお、特に断りのない場合「n＝836」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 位で四捨五入している。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。

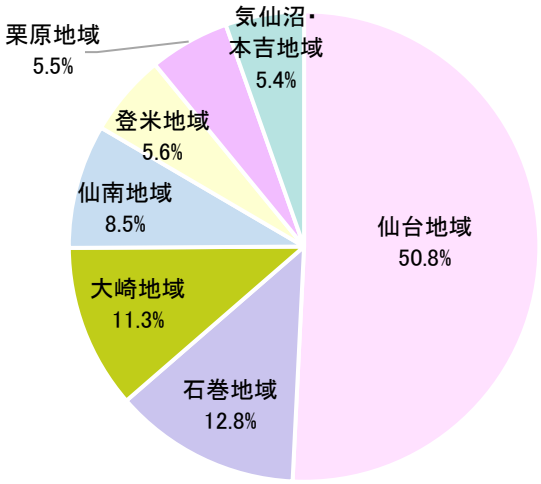
２． 回答者の基本属性

(1) 本社所在地

・ 本アンケートへの回答企業の本社所在地は仙台地域（50.8%）が最も多く、石巻地域（12.8%)、大崎地域（11.3%）と続く。

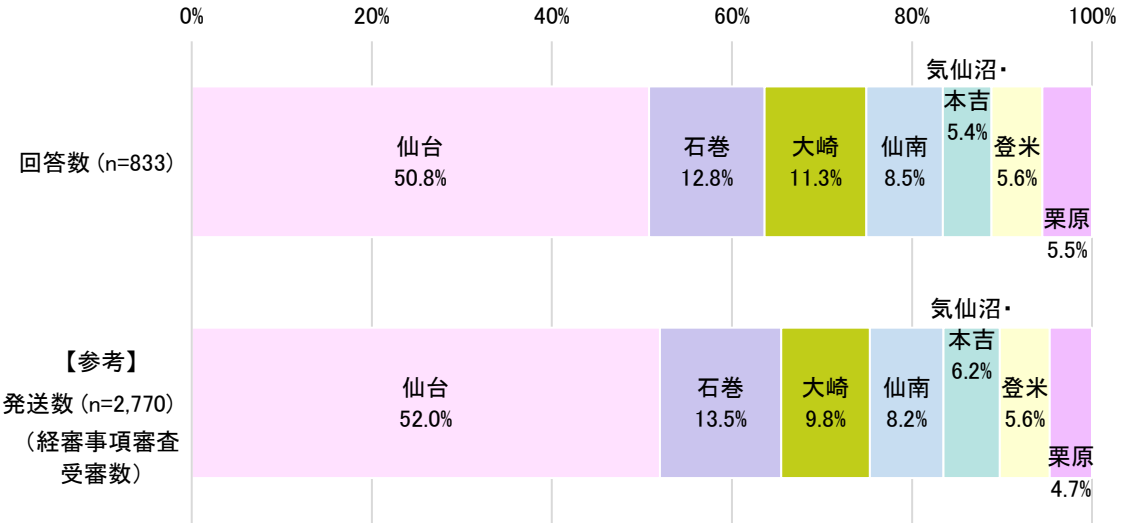
・ 本アンケート発送時点における経営事項審査受審企業数の地域比率とアンケート回答企業の立地地域は大きく変わらない地域分布となっていることから、回答の地域性にバイアスはないと考えられる。

図表 3-２-2　本社所在地域



（n=833）

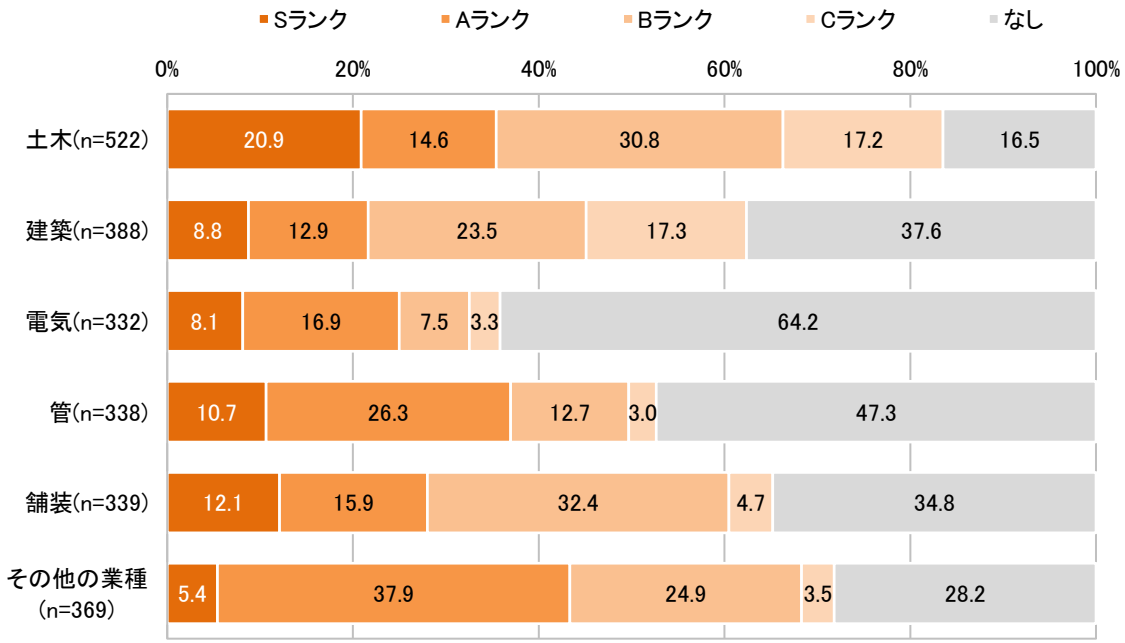
図表 3-２-3　本社所在地域ごとの回答数と発送数



(2) 入札参加資格ランク

・　回答企業の宮城県入札参加資格のランクは次図のとおりである。

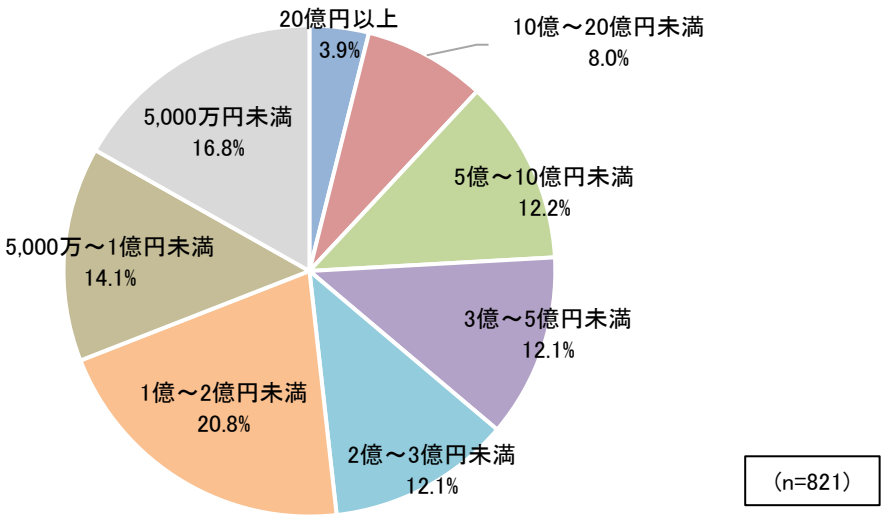
図表 3-2-4　入札参加資格のランク



(3) 直近年の完成工事高、事業の主たる発注先、経常利益

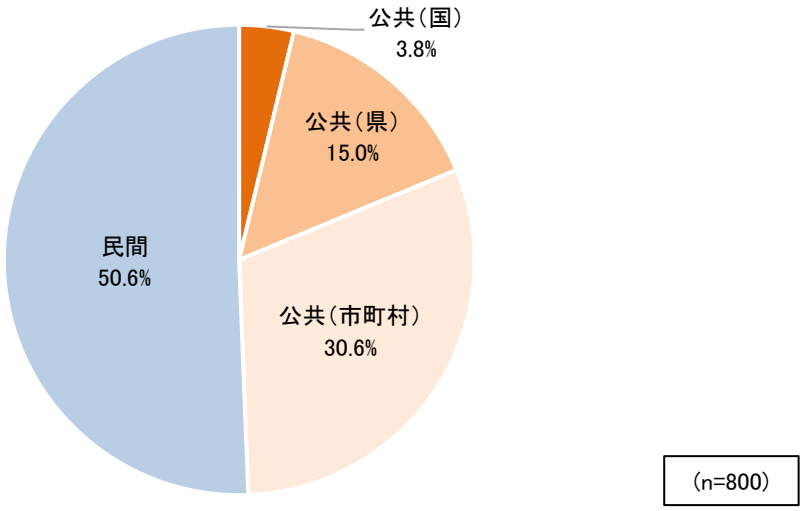
・　回答企業の直近年における完成工事高の割合は、1～2 億円未満（20.8%）が最も多い。次いで、5000 万円未満（16.8%）、5000 万円～1 億円未満（14.1%）となっており、過半が 2 億円未満となっている。

図表 3-2-5　完成工事高の割合

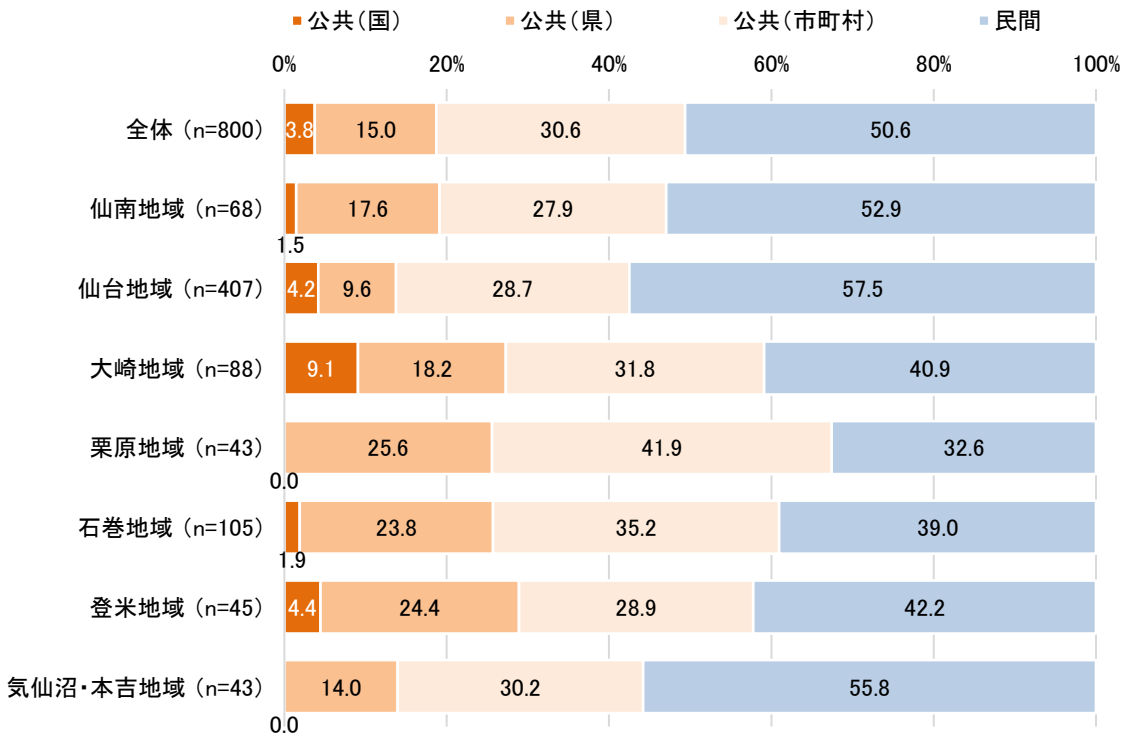


・　回答企業の事業の主たる発注元は、公共と民間がほぼ半々である。公共については、公共（市町村）（30.6%）が最も多く、公共（県）（15.0%）、公共（国）（3.8%）と続く。
・　栗原地域、石巻地域は、比較的県や市町村の公共工事が多い。

図表 3-2-6　事業の主たる発注元

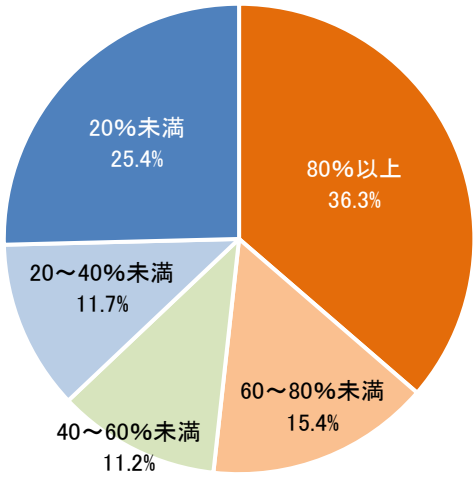


（参考）　事業の主たる発注元（地域別）



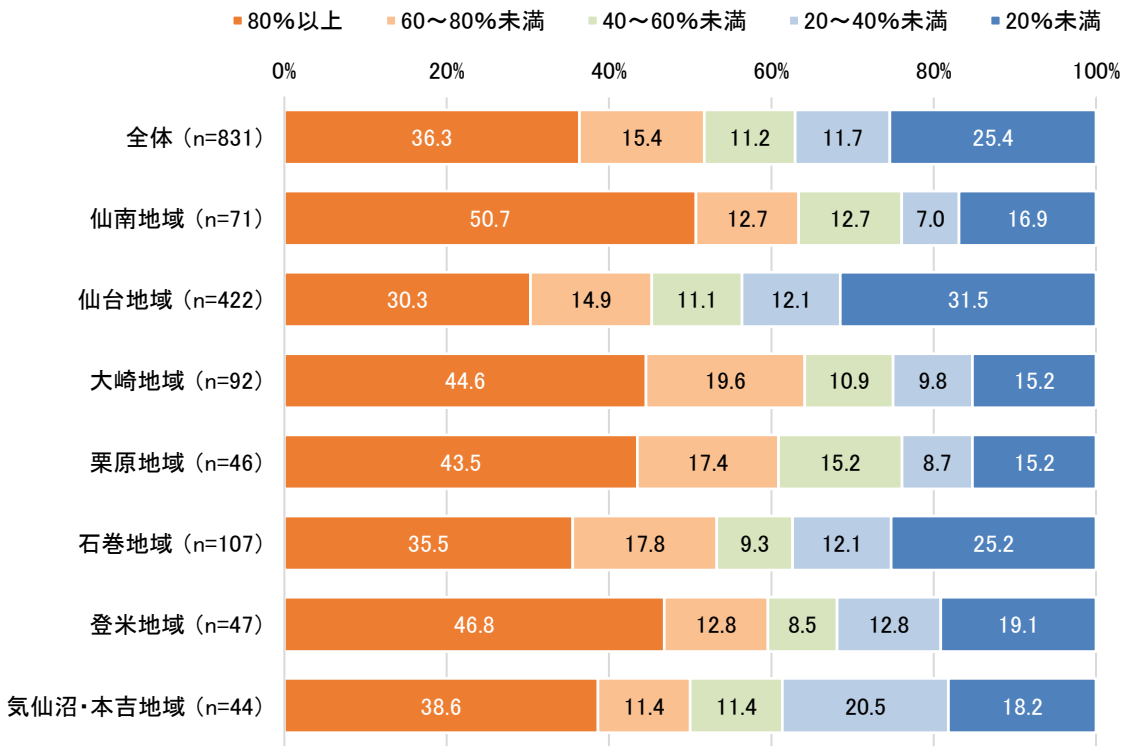
・　元請で施工した公共工事の割合は、80%以上（36.3%）が最も多く、次いで 20%未満（25.4%）、60～80%未満（15.4%）となっている。地域別にみると、仙南地域や登米地域は元請の割合が高い。

図表 3-2-7　元請で施工した公共工事の割合



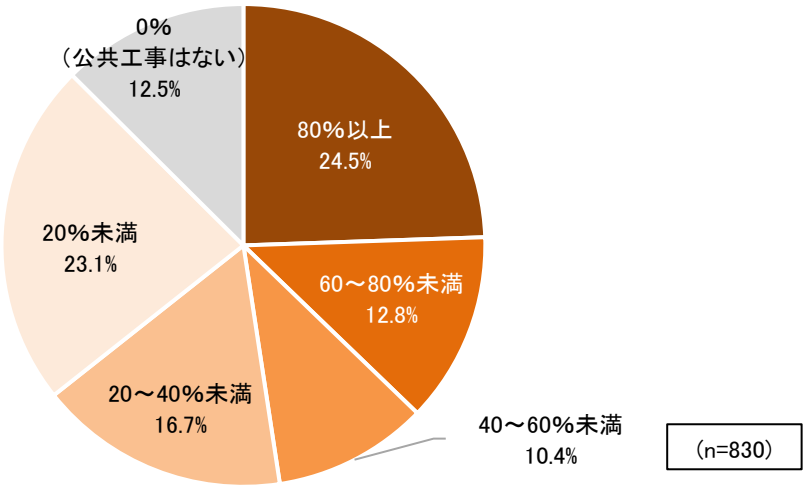
（n=831）

（参考）　元請で施工した公共工事の割合（地域別）



・　直近年の完成工事高に占める、公共工事の割合は、80%以上（24.5%）が最も多く、次いで20%未満（23.1%）、20～40%未満（16.7%）となっている。

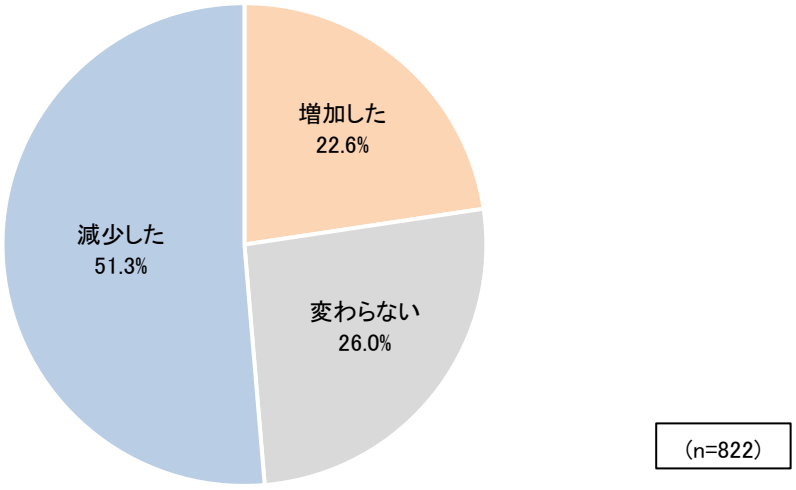
図表 3-２-8　完成工事高に占める公共工事の割合



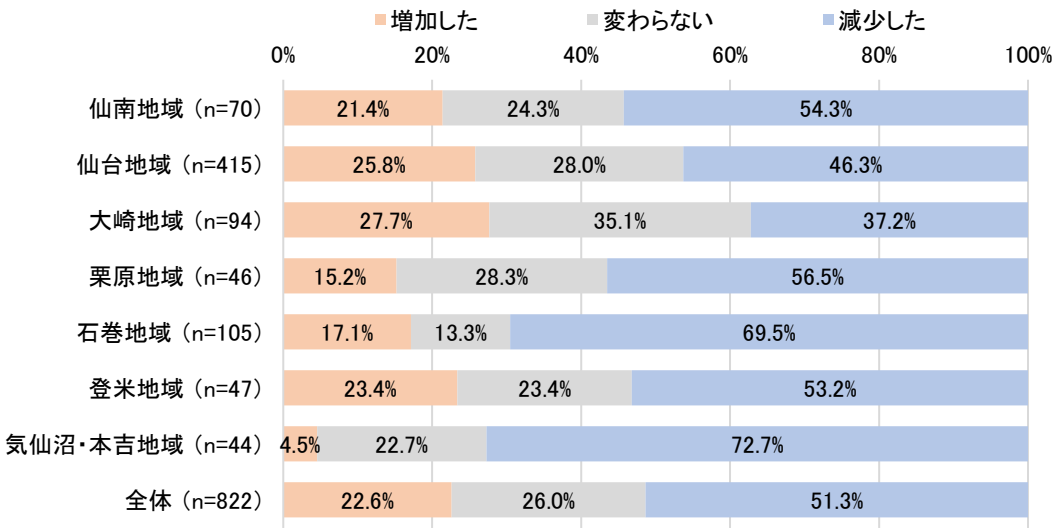
・　経常利益を前年と比較すると、「増加した」(22.6%)、「変わらない」(26.0%) との回答がある一方、「減少した」が 51.3%と過半を占め、厳しい経営環境を反映している。地域別では、大崎地域が「増加した」企業が最も多く (27.7%)、また、「減少した」(37.2%) 企業も最も少ない。他の地域でも「減少した」が概ね 5 割程度の地域が多いが、気仙沼・本吉地域、石巻地域では「減少した」企業が 7 割程度となっており、東日本大震災復興事業終了 (公共受注の減少) の影響がうかがえる。

・　経常利益が減少した要因として最も当てはまるものとしては「公共受注の減少に伴う売上減少」(37.1%)、「民間受注の減少に伴う売上減少」(26.4%)、「資材・燃料等の高騰による変動費の増加」(18.0%) が多く挙げられている。

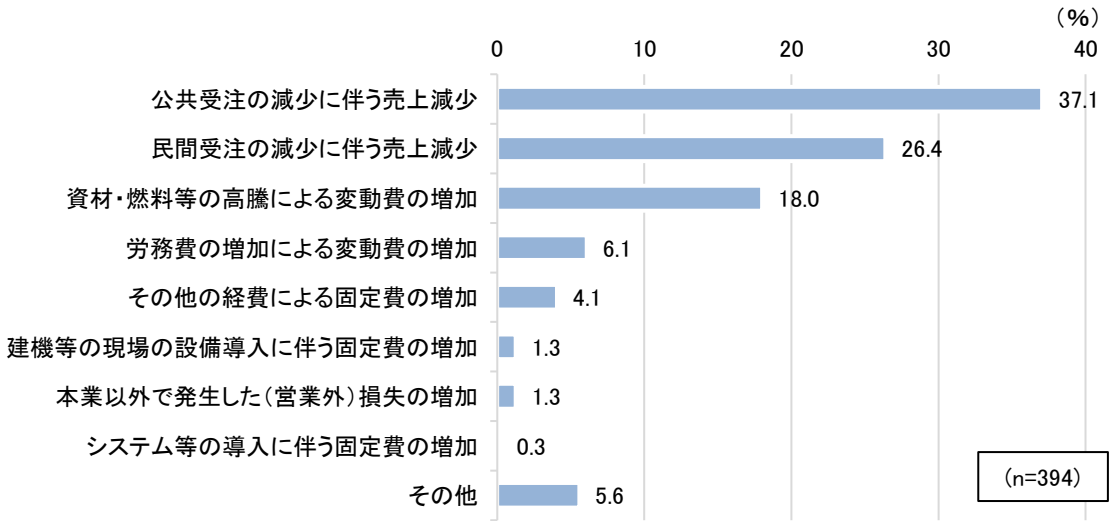
図表 3-2-9　経常利益を前年と比較した変化



図表 3-2-10　経常利益を前年と比較した変化 (本社が所在する地域別)



図表 3-2-11　経常利益が減少した要因について最もあてはまるもの

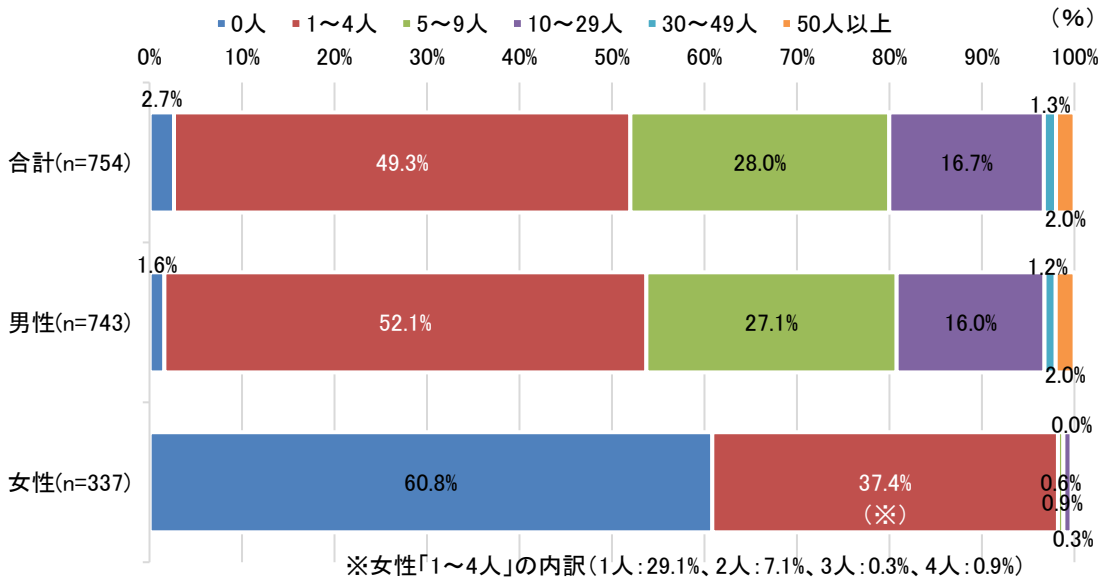


(4) 従業員数

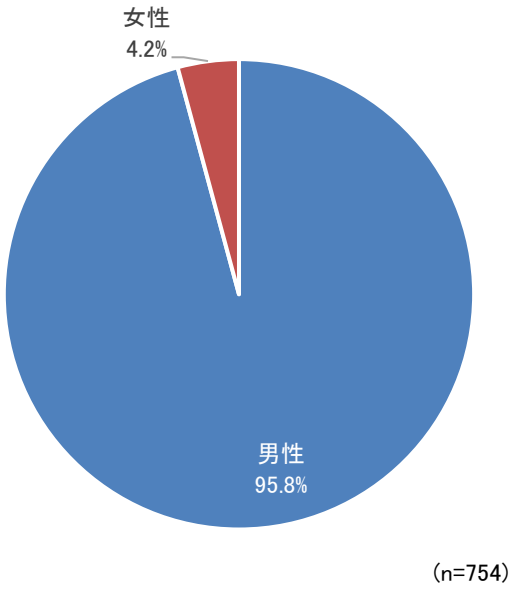
・　雇用する技術者数は 1～4 人とする企業が全体で約半数を占める（49.3%）。

・　技術者数に占める女性の比率は 4.2%にとどまり、約 6 割の企業で女性技術者が雇用されていない。雇用している企業でも「1 人」（29.1%）～「2 人」（7.1%）程度にとどまっている。

図表 3-2-12　技術者数



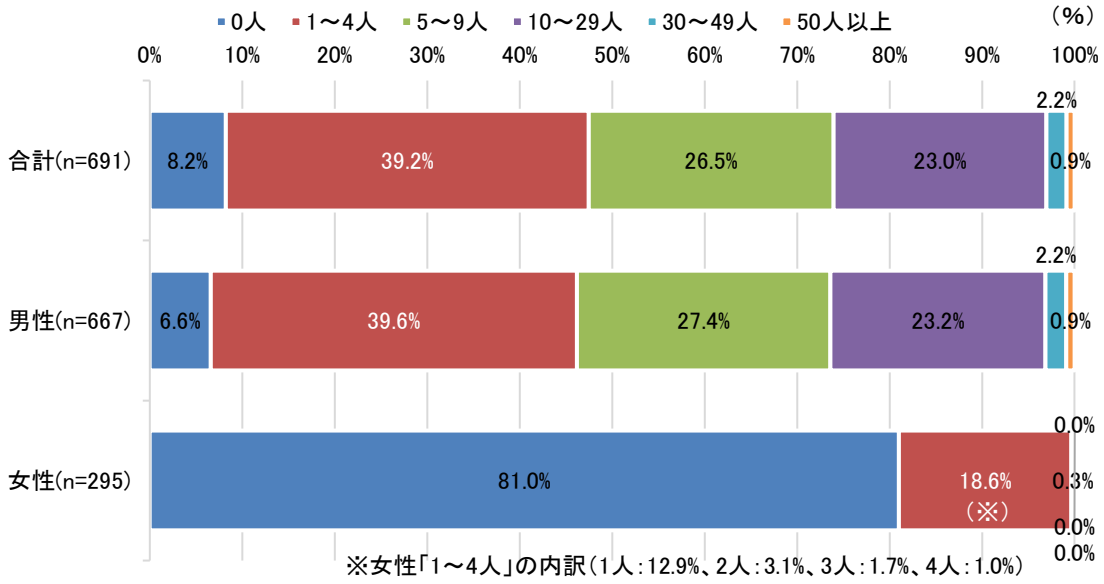
（参考）技術者の男女比率



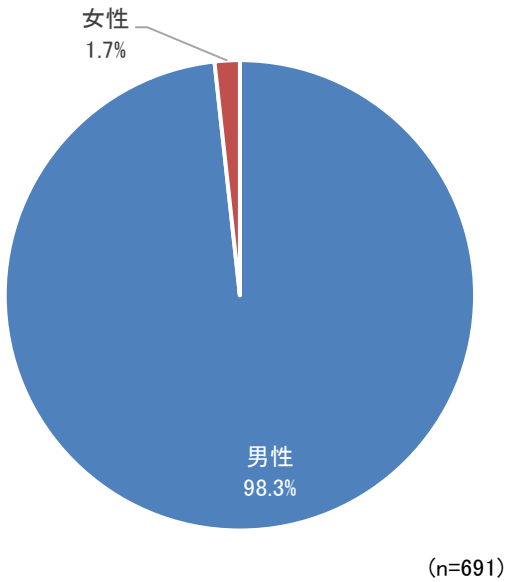
・　技能労働者の雇用者も 1～4 人（39.2%）が多く、0 人という企業も存在する（8.2%）。これらに 5～9 人（26.5%）との回答を合わせると、技能労働者の雇用者数が 10 人未満（0～9 人）の企業の割合は 73.9%である。

・　技能労働者数に占める女性の比率は 1.7%にとどまり、約 8 割の企業で女性技能労働者が雇用されていない。雇用している企業でも、複数人の女性技能労働者を有するとした企業はごくわずかである。

図表 3-2-13　技能労働者数（作業員・重機オペレーター等）



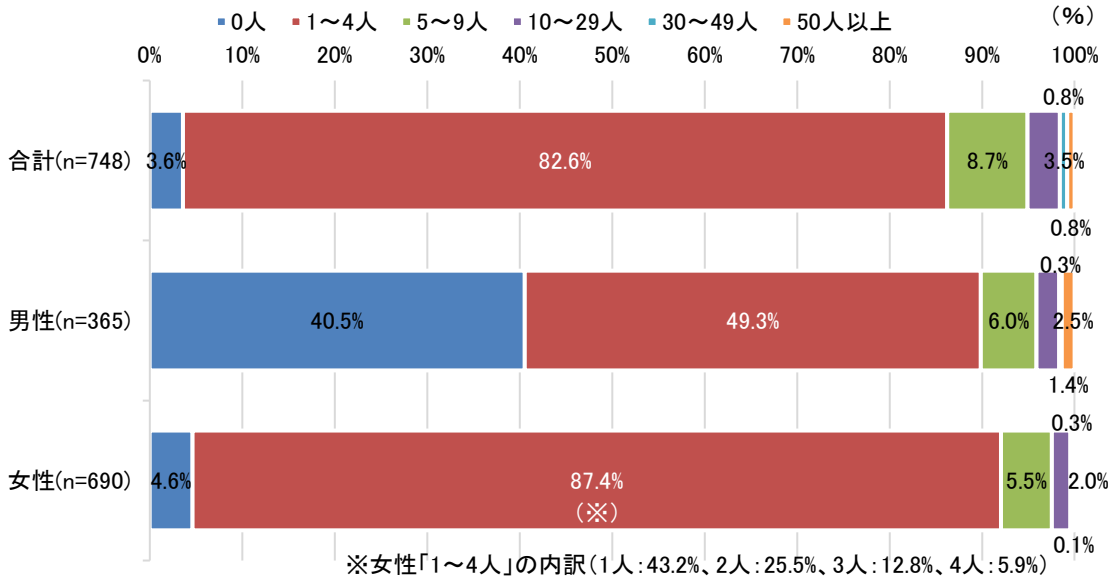
（参考）技能労働者の男女比率



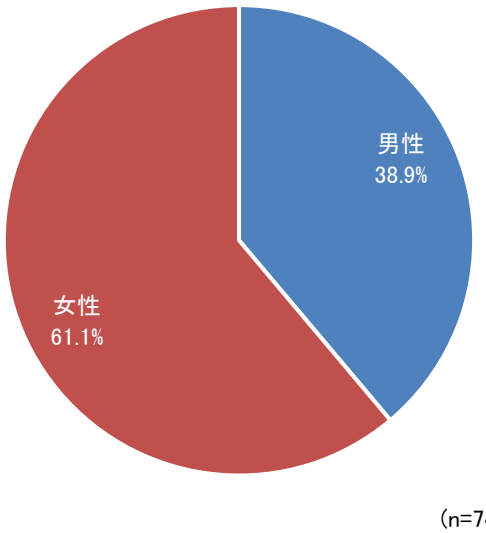
・　回答企業が雇用している事務系の従業員数は「1～4 人」（82.6%）とする企業が大半を占める。

・　技術者、技能労働者とは異なり、事務系従業員数では女性が過半を占める。女性の事務系従業員を 1 人以上雇用している企業は 9 割を超え、現状では建設業における女性活躍の主要な場になっている。

図表 3-2-14　事務系の従業員数



（参考）事務系従業員の男女比率



（n=748）

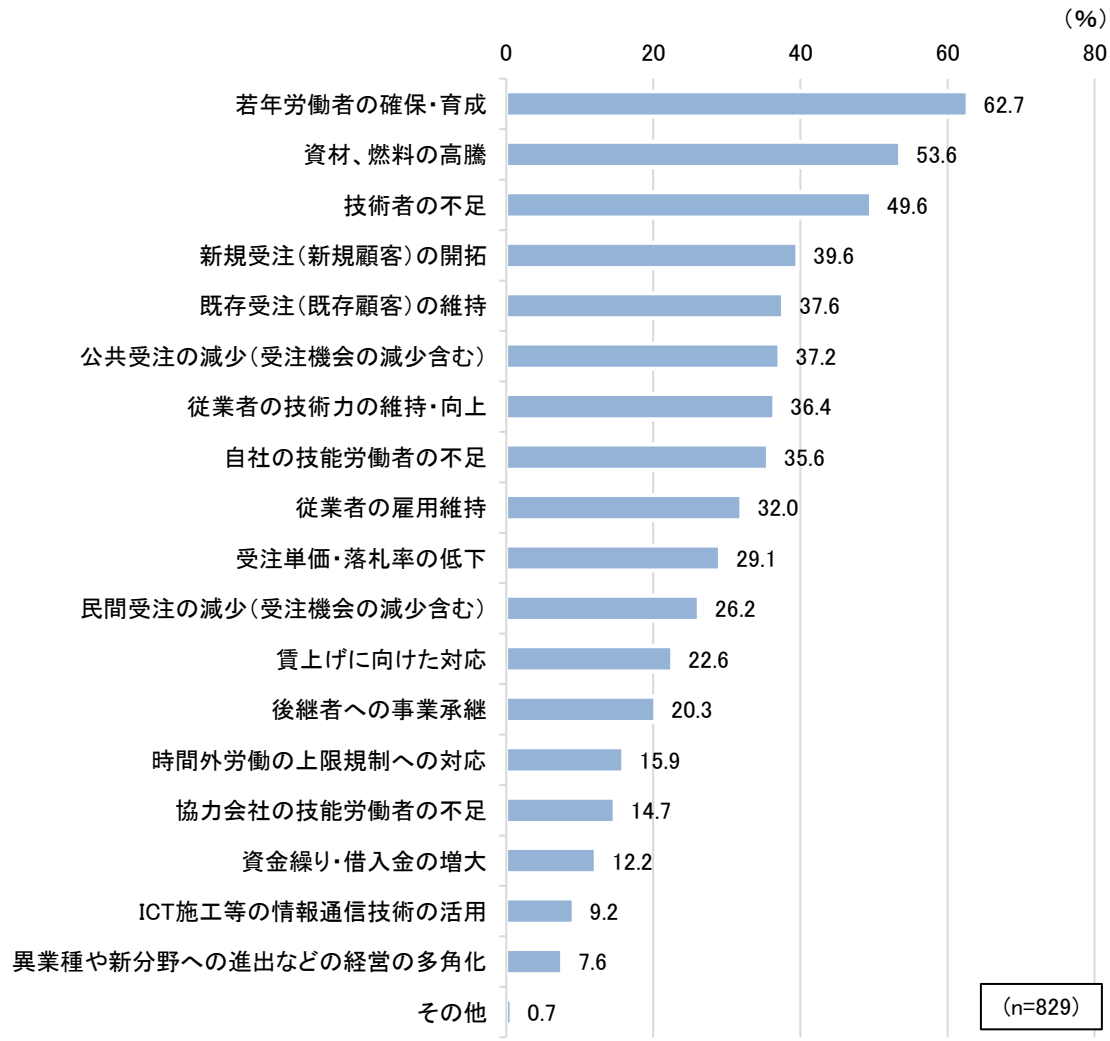
3． 回答結果

(1) 経営状況

① 経営上の課題

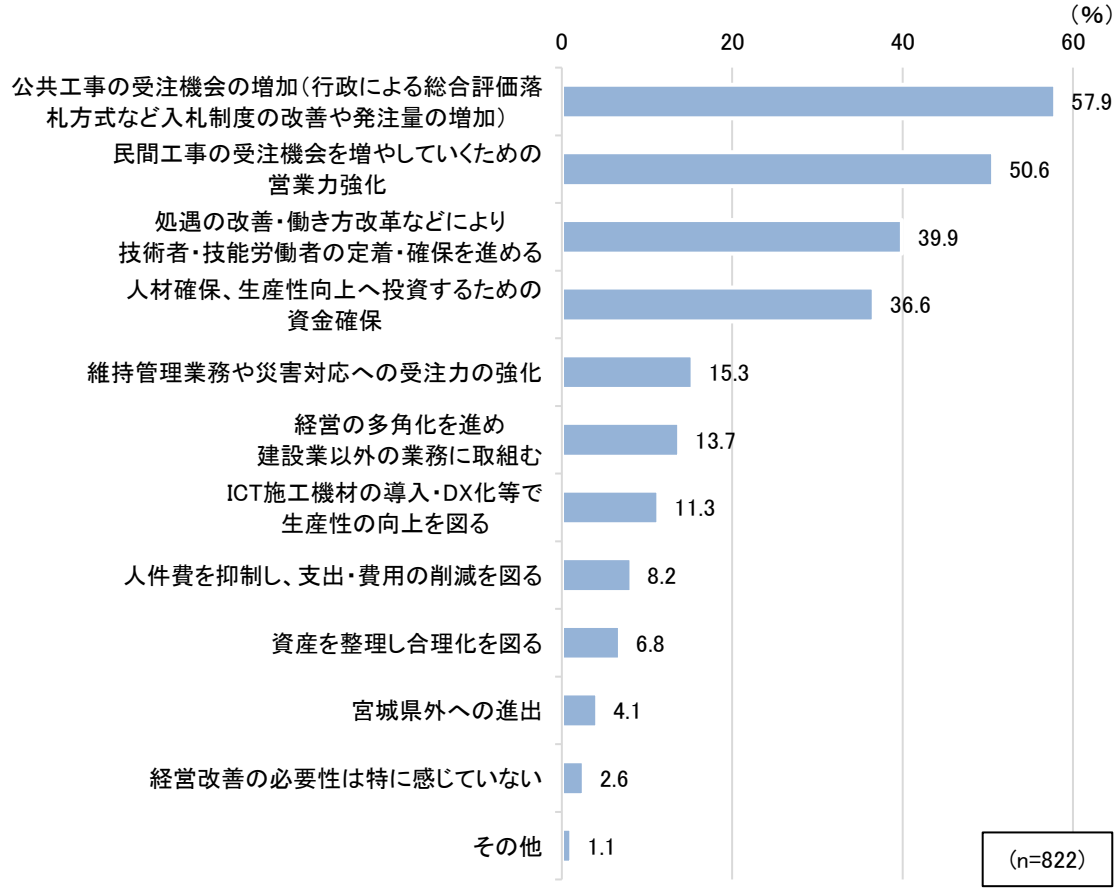
・ 経営上の課題として最も多く挙げられたのが「若年労働者の確保・育成」（62.7%）であり、続いて「資材、燃料の高騰」（53.6%）が挙げられている。また、「技術者の不足」（49.6%）、「従業者の技術力の維持・向上」（36.4%）、「自社の技能労働者の不足」（35.6%）など担い手の確保・育成に関する項目も上位に挙げられている一方、「新規受注（新規顧客）の開拓」（39.6%）、「既存受注（既存顧客）の維持」（37.6%）、「公共受注の減少（受注機会の減少含む）」（37.2%）といった受注環境に関する項目も同程度挙げられており、宮城県建設業の厳しい経営環境がうかがえる。

図表 3-2-15　経営上の課題について　（複数回答）



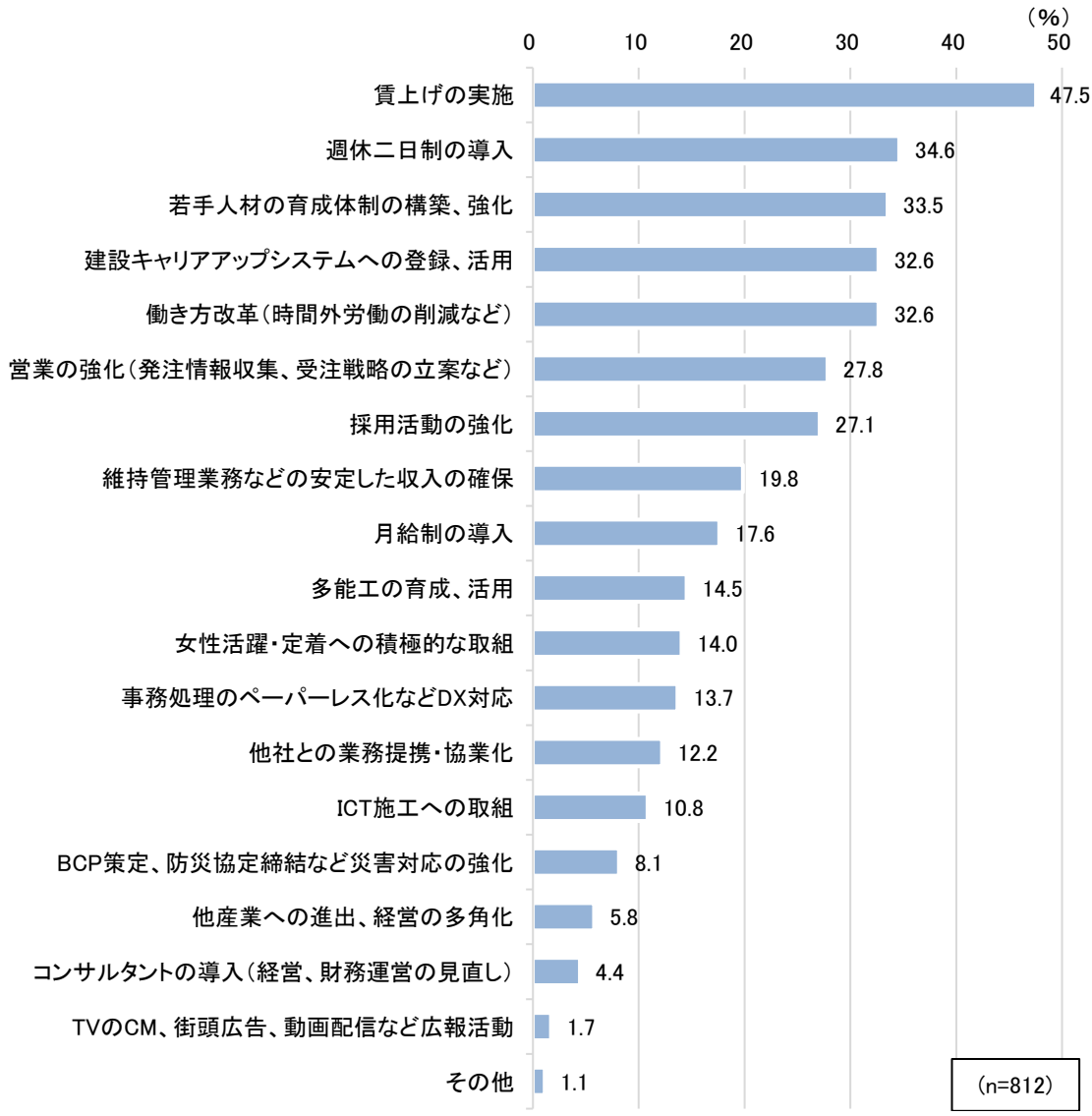
・　経営を改善していく上で重要と考えるものは、「公共工事の受注機会の増加（行政による総合評価落札方式など入札制度の改善や発注量の増加）」（57.9%）が最も多い。企業により対応可否が異なる評価項目があるなど、受注環境の公平化や実質的な参入障壁の撤廃が求められている。続く「民間工事の受注機会を増やしていくための営業力強化」（50.6%）も約半数の企業が重要と考えており、受注機会については公共・民間両面での拡大が必要だと考えられている。また、「処遇の改善・働き方改革などにより技術者・技能労働者の定着・確保を進める」（39.9%）、「人材確保、生産性向上へ投資するための資金確保」（36.6%）といった人材に関する取組も、約 4 割の企業が重要視している。

図表 3-2-16　経営改善をしていく上で重要と考えるもの（複数回答）



・　経営上積極的に取り組んでいることとして、「賃上げの実施」(47.5%)、「週休二日制の導入」(34.6%)、「若手人材の育成体制の構築、強化」(33.5%)、「建設キャリアアップシステムへの登録、活用」(32.6%)、「働き方改革（時間外労働の削減など)」(32.6%)と、待遇改善・人材育成に関する取組が上位を占める。

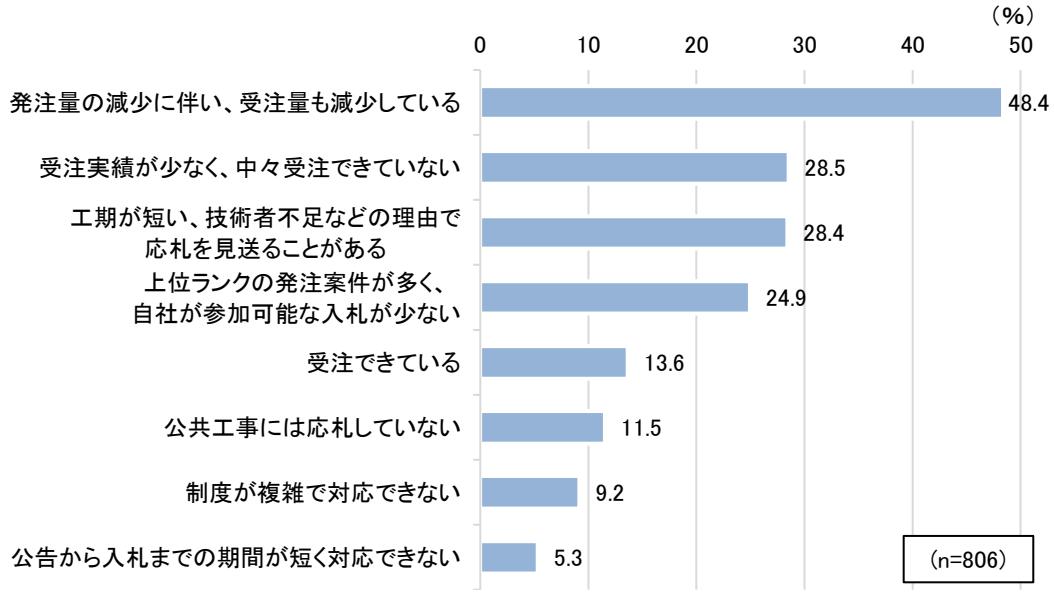
図表 3-2-17　経営上積極的に取り組んでいること（複数回答）



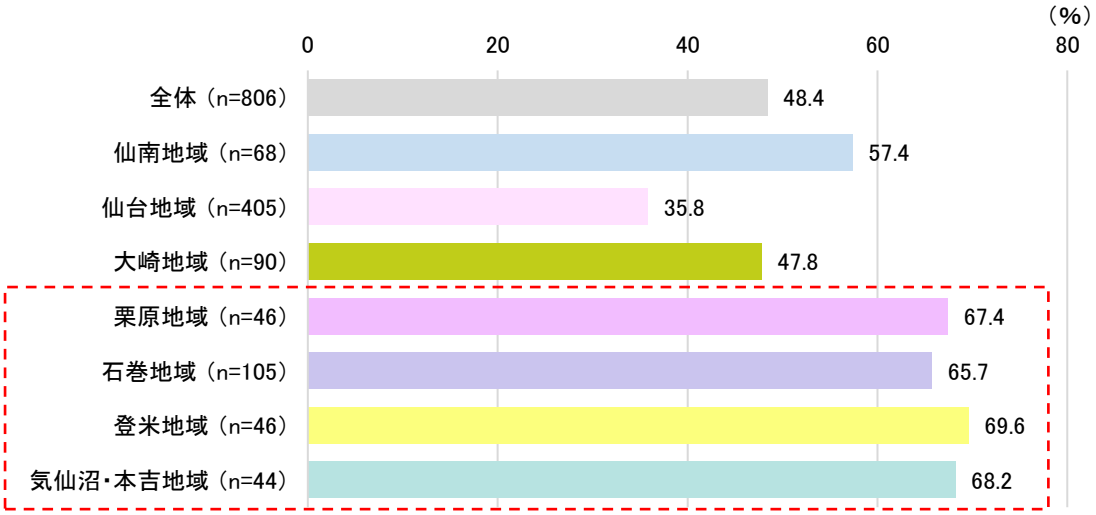
② 請負工事の受注環境

・ 公共工事の元請としての請負工事の受注環境として、最も当てはまるものは「発注量の減少に伴い、受注量も減少している」(48.4%) であった。次いで「受注実績が少なく、中々受注できていない」(28.5%)、「工期が短い、技術者不足などの理由で応札を見送ることがある」(28.4%)、「上位ランクの発注案件が多く、自社が参加可能な入札が少ない」(24.9%) と続き、厳しい受注環境に直面している様子がうかがえる。

図表 3-2-18 公共工事の元請としての請負工事の受注環境について（複数回答）



（参考） 公共工事の元請としての請負工事の受注環境についての回答のうち、「発注量の減少に伴い、受注量も減少している」と回答した割合（地域別）

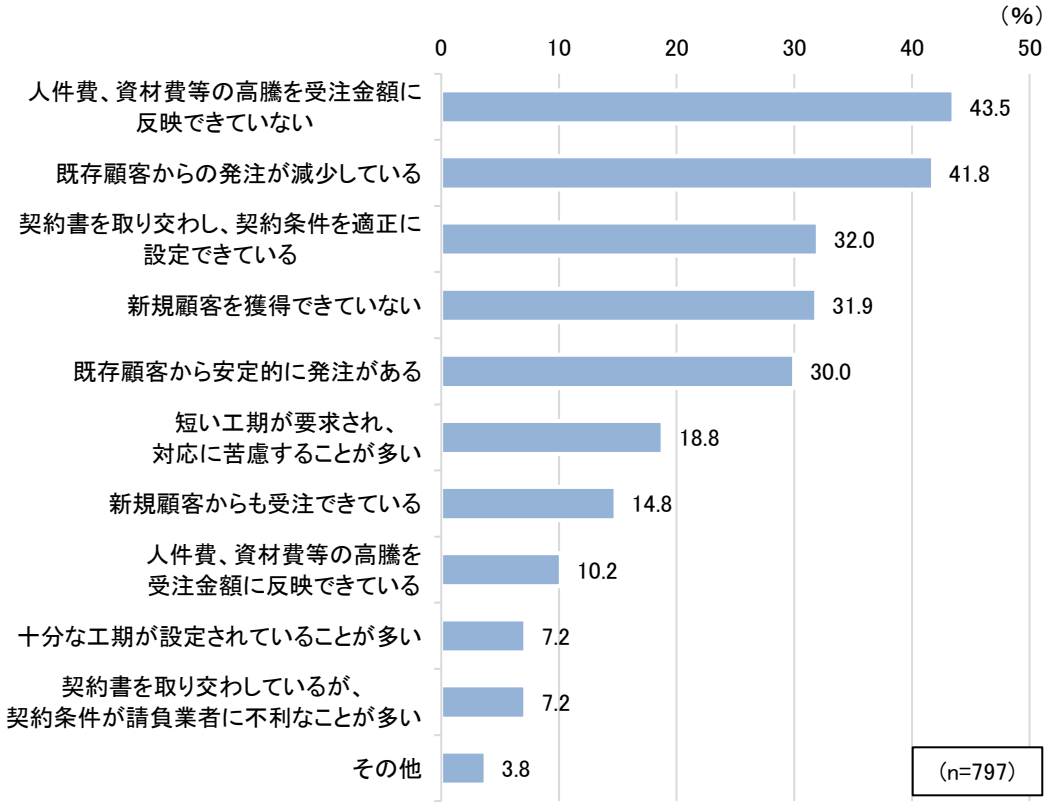


・　民間工事及び公共工事の下請としての請負工事の受注環境として、最も当てはまるものは「人件費、資材費等の高騰を受注金額に反映できていない」（43.5%）であった。「人件費、資材等の高騰を受注金額に反映できている」（10.2%）下請も見受けられるものの、多くの下請では、民間工事・公共工事に関わらず、見積単価の見直し等があまりなされていない様子がうかがえる。

・　営業関連については、「既存顧客から安定的に発注がある」（30.0%）ことから長期安定的な取引がベースとなっている一方で、「新規顧客を獲得できていない」(31.9%)ため、「既存顧客からの発注が減少している」（41.8%）状況に苦慮する現状となっている。

・　元請下請関係では、「契約書を取り交わし、契約条件を適正に設定できている」(32.0%)が上位に挙げられており、元請下請関係の適正化が進んでいることもうかがえるが、「短い工期が要求され、対応に苦慮することが多い」（18.8%）「契約書を取り交わしているが、契約条件が請負業者に不利なことが多い」（7.2%）といった項目も挙げられており、担い手の確保や経営の安定・強化の観点からは、引き続きこれらの適正化にも留意する必要があろう。

図表 3-2-19　民間工事及び公共工事の下請としての請負工事の受注環境について（複数回答）



(2) 人材確保・担い手対策の状況

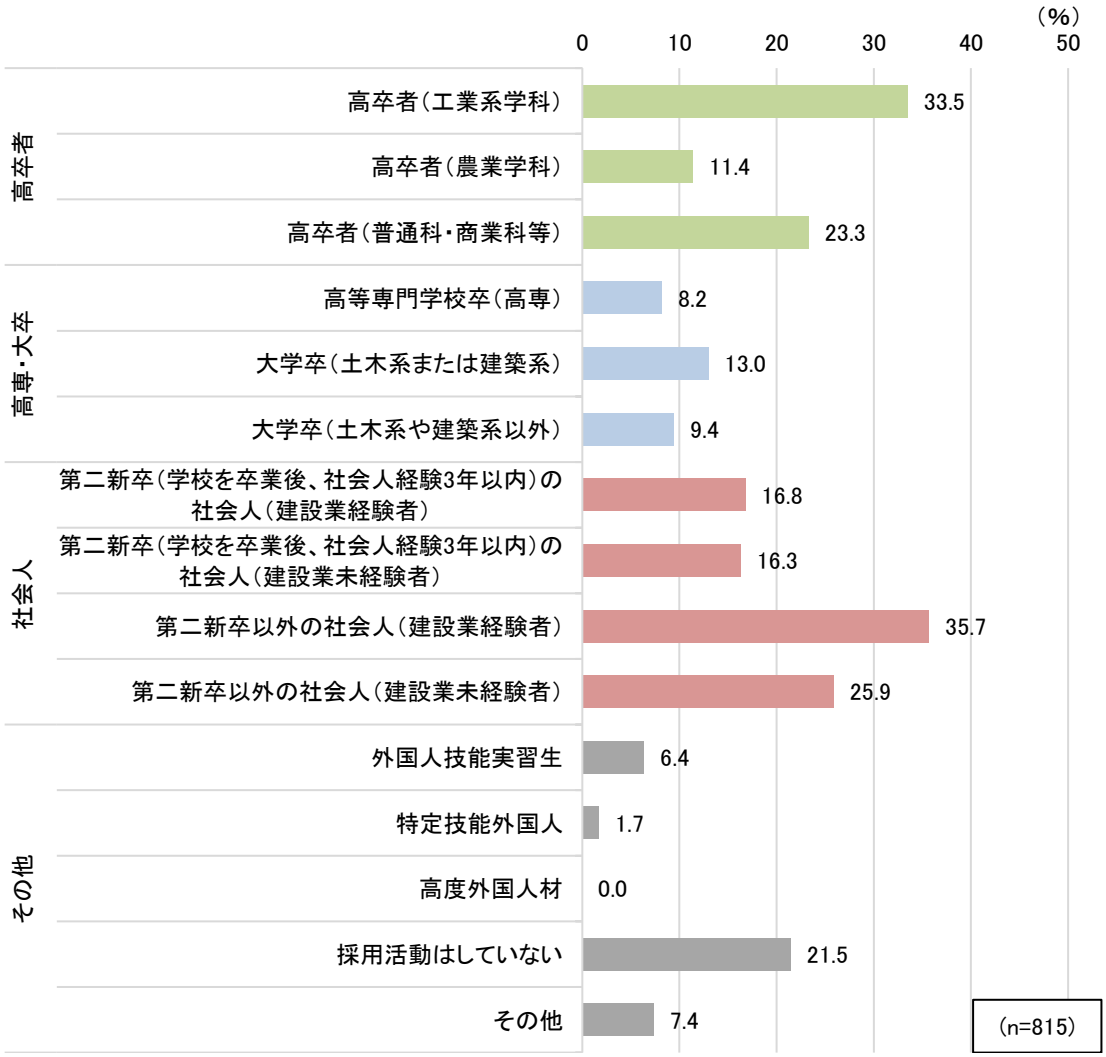
① 採用活動

・ 直近 5 年間で採用活動を行った対象は、「第二新卒以外の社会人（建設業経験者）」が35.7%と最も多い。また、「第二新卒以外の社会人（建設業未経験者）」も 25.9%と多い。

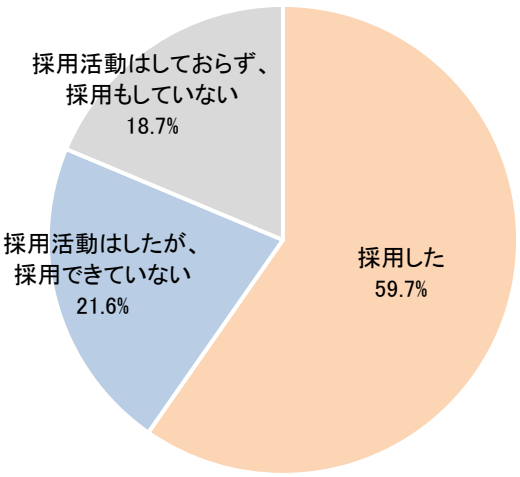
・ 高卒者では「工業系学科」（33.5%）以外に「普通科・商業科等」（23.3%）にも採用活動を広げ、担い手の確保に取り組んでいる様子がうかがえる。

・ 直近5年間における技術者または技能労働者の採用について、「採用した」企業は 59.7%、「採用活動はしたが、採用できていない」企業は 21.6%である。採用活動をしても約 2 割の企業は採用に至っていない。

図表 3-2-20　採用活動を行った対象者（複数回答）



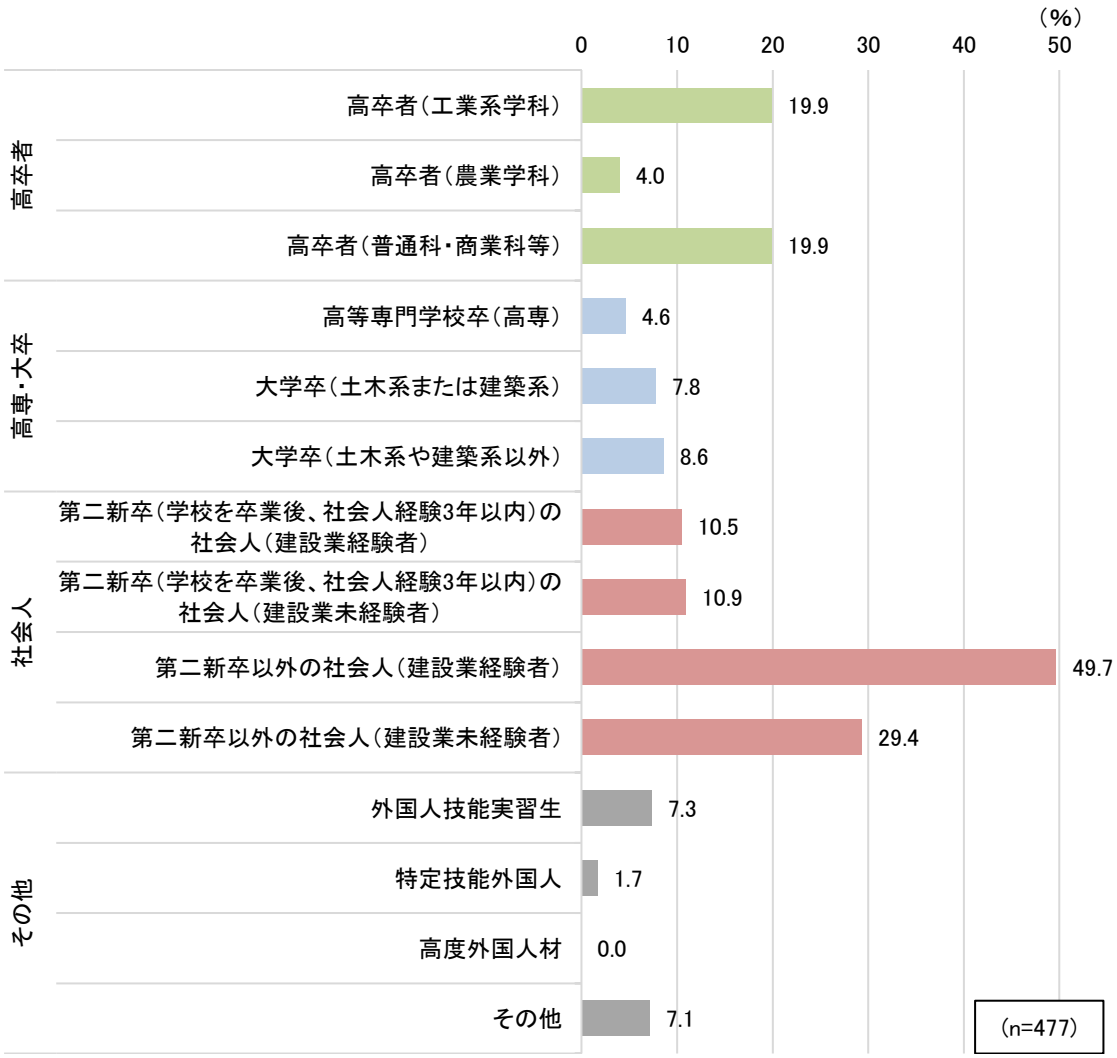
図表 3-２-21　技術者・技能労働者の採用



（n=814）

・　実際に「採用した」のは「第二新卒以外の社会人（建設業経験者）」が 49.7%と最も多く、次いで「第二新卒以外の社会人（建設業未経験者）」が 29.4%、「高卒者（工業系学科）」「高卒者（普通科・商業科等）」がいずれも 19.9%と続く。
・　ただし、全体的には新卒者ではなく既卒者、中でも建設業経験者の採用実績が多く、これを既卒の未経験者で補う構造となっている。

図表 3-2-22　実際に採用した技術者・技能労働者の属性（複数回答）

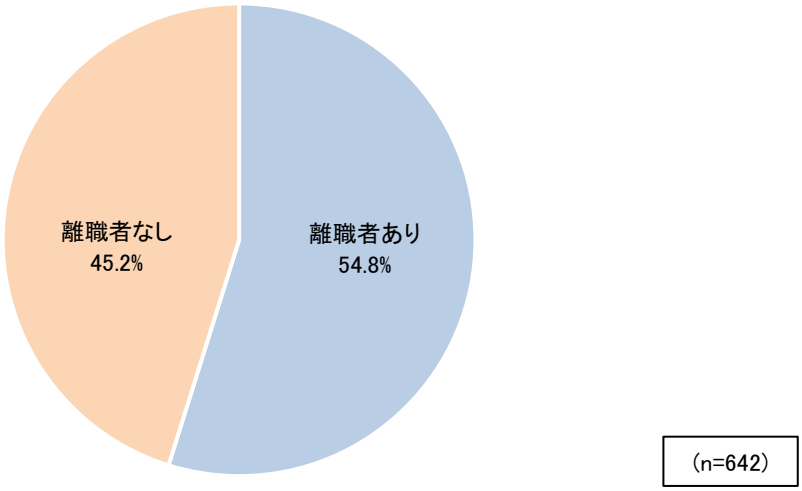


② 離職状況

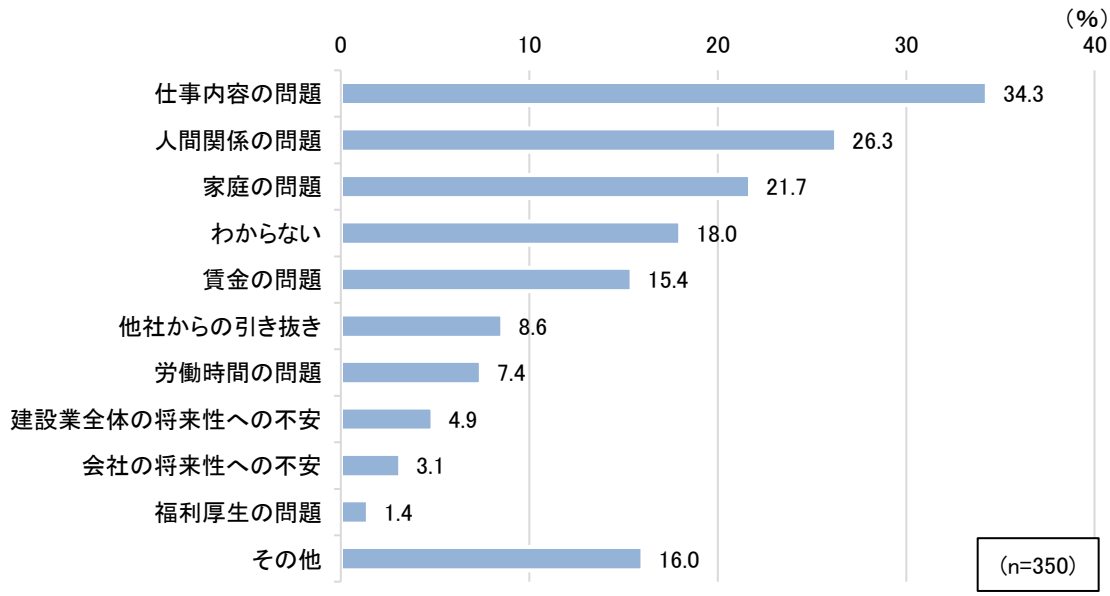
・ 直近 5 年間で新たに採用した技術者または技能労働者が離職（定年退職は除く）したかどうかについて、「離職者あり」（54.8%）が過半となっており、半数以上の企業が採用しても離職している結果となっている。

・ その理由としては、「仕事内容の問題」（34.3%）、「人間関係の問題」（26.3%）、「家庭の問題」（21.7%）と続く。

図表 3-2-23　新たに採用した技術者・技能労働者の離職状況



図表 3-2-24　新たに採用した技術者・技能労働者の離職理由（2 つまで選択）

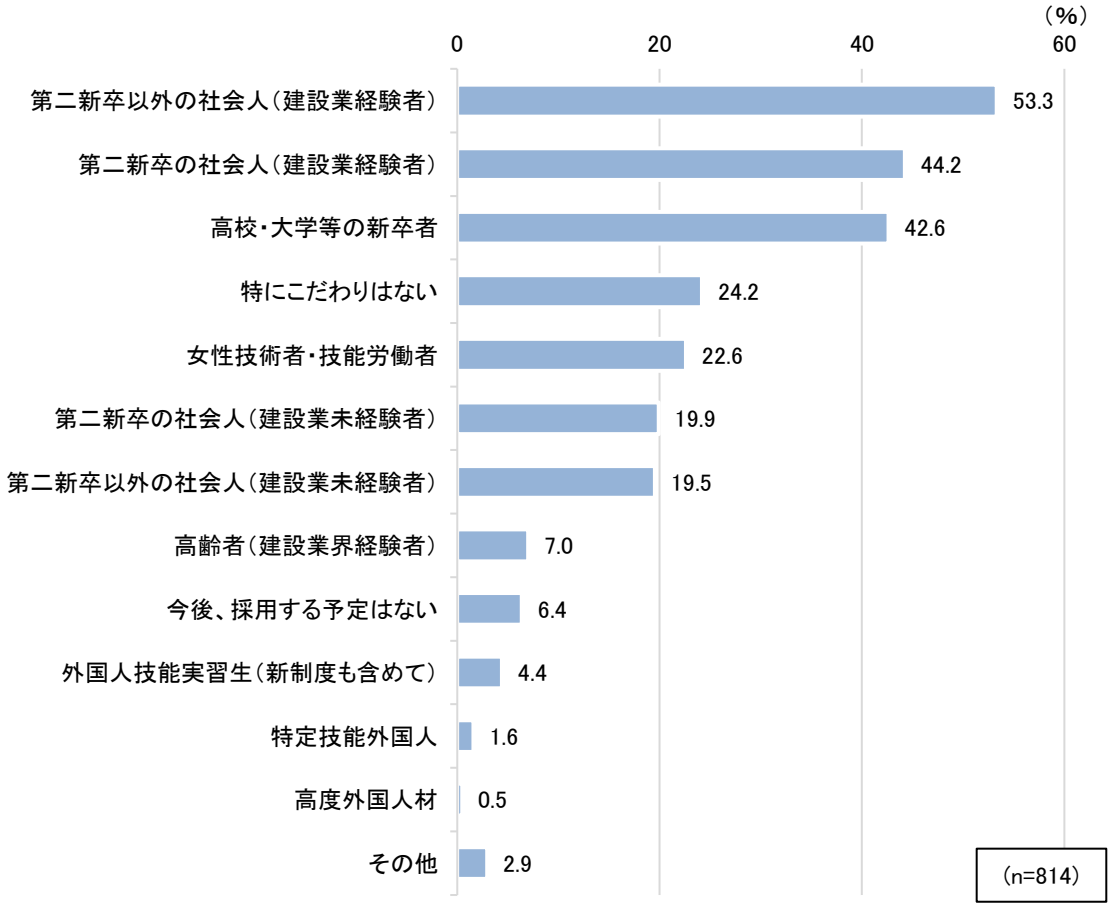


③　人材確保への対応

・　今後、技術者・技能労働者として採用したい人材の属性については、「第二新卒以外の社会人（建設業経験者）」が 53.3%と最も多く、「第二新卒の社会人（建設業経験者）」が 44.2%、「高校・大学等の新卒者」が 42.6%となっている。

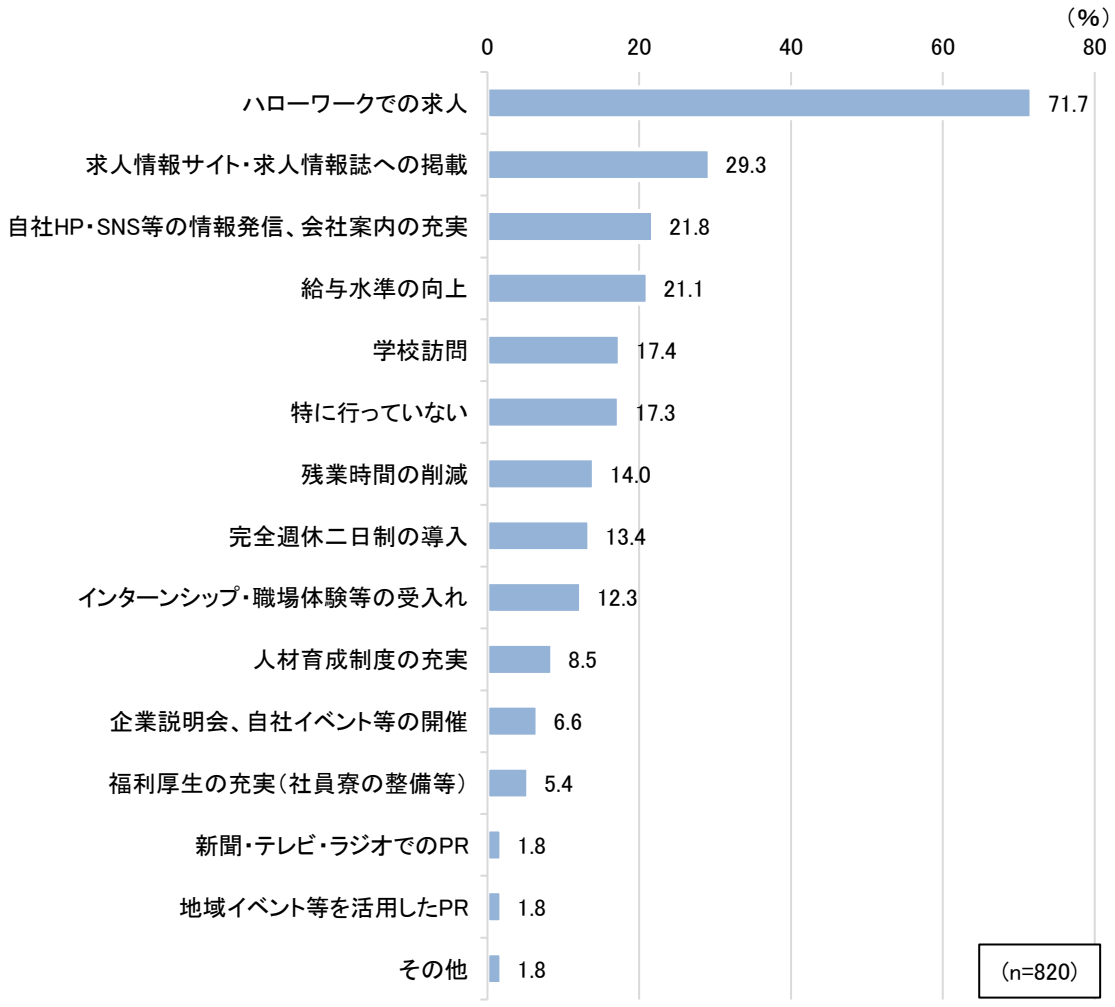
・　「高校・大学の新卒者」（42.6%）のニーズは高いものの、「① 採用活動」の項で述べたとおり、採用の実態は新卒高校生の採用は「工業科」とそれ以外がそれぞれ約 2 割、新卒大学生の採用は「土木系または建築系」とそれ以外がそれぞれ 1 割を下回っており、ニーズと実態の乖離が見られる。

図表 3-2-25　技術者・技能労働者として採用したい人材の属性（複数回答）

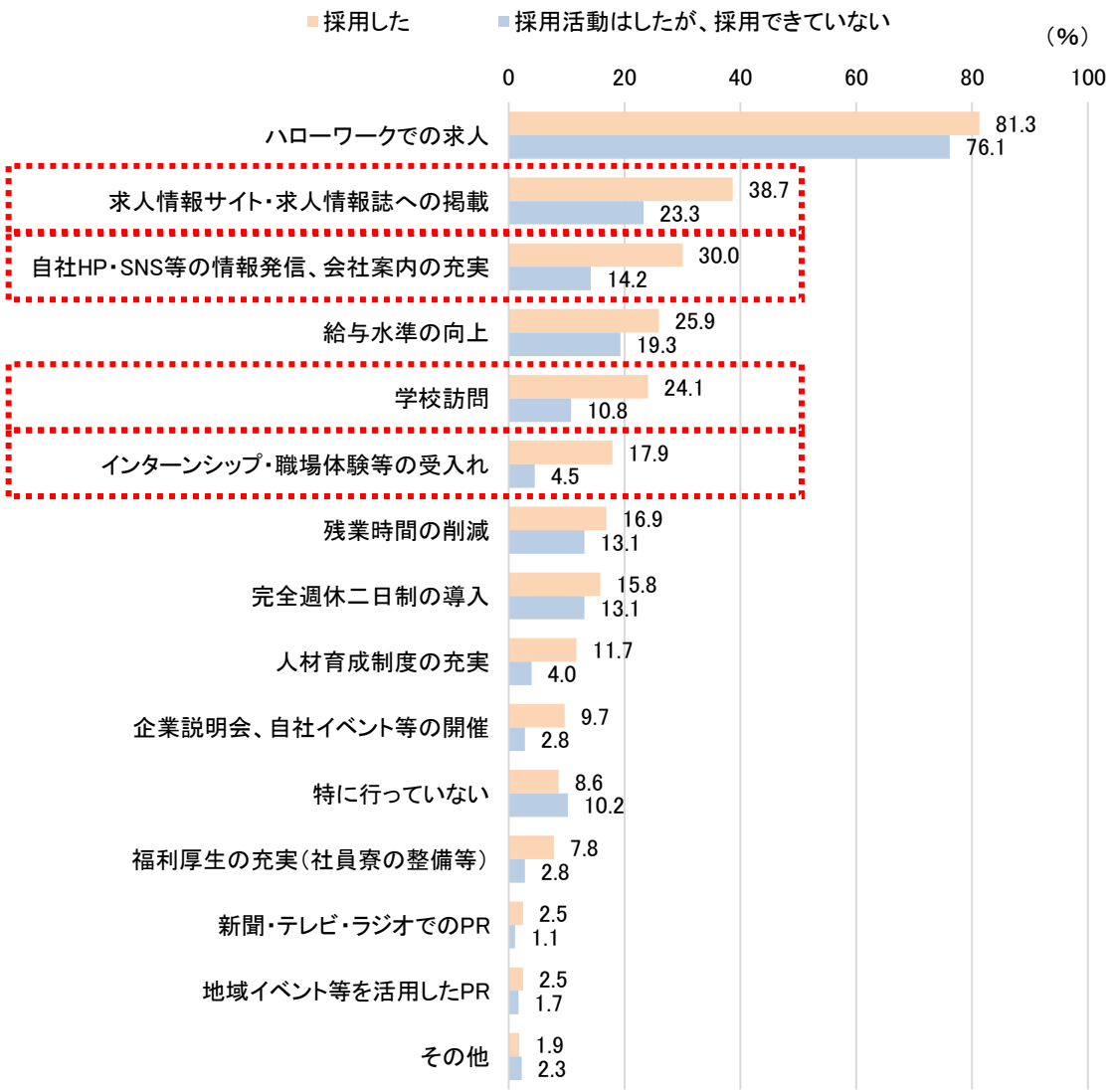


・　担い手を確保するために行っている取組として、「ハローワークでの求人」が 71.7%と最も多く、「求人情報サイト・求人情報誌への掲載」が 29.3%、「自社 HP・SNS 等の情報発信、会社案内の充実」が 21.8%となっている。
・　特に、「求人情報サイト・求人情報誌への掲載」「自社 HP・SNS 等の情報発信、会社案内の充実」「学校訪問」「インターンシップ・職場体験等の受入れ」については、採用できた企業と採用できていない企業とで、10 ポイント以上の差がついている。
・　担い手を確保するための取組を採用状況別にみると、「採用した」と回答した企業では全体的に多様な取組を行っている。ハローワークのみに頼ることなく、学校訪問やインターンシップ等の積極的な情報発信を行うことで採用の幅が広がる可能性がある。
・　また、採用できている企業においては、「給与水準の向上」(21.1%)、「残業時間の削減」（14.0%)、「完全週休二日制の導入」（13.4%）といった待遇改善に繋がる取組割合も高い。

図表 3-2-26　担い手を確保するための取組（複数回答）



図表 3-２-27　採用状況ごとの担い手を確保するための取組（複数回答）

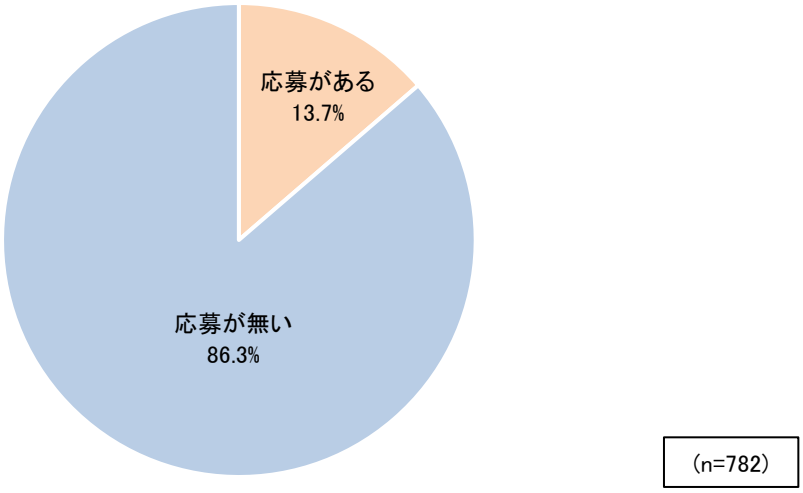


④　女性の雇用

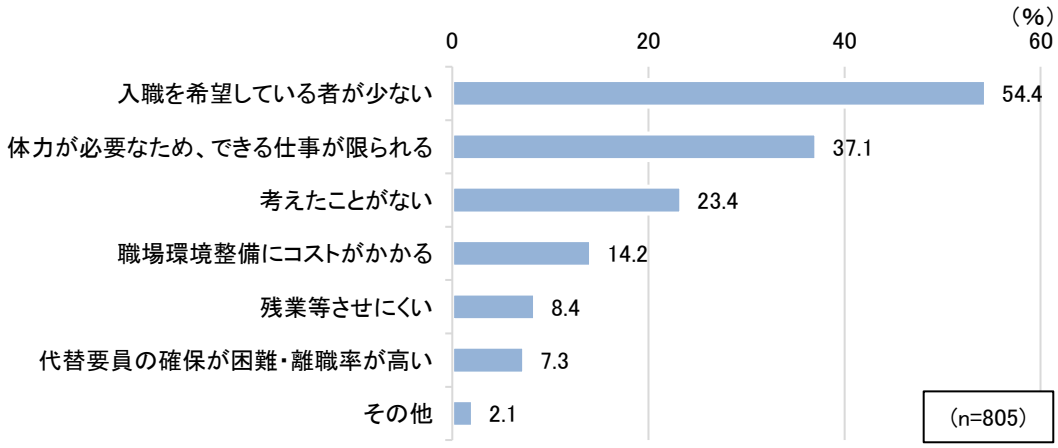
・　女性技術者や女性技能労働者の応募状況について、「応募がある」と回答した企業は13.7%にとどまり、9割近くは応募が無い状況である。

・　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」（54.4%）、「体力が必要なため、できる仕事が限られる」（37.1%）といった回答が多い。

図表 3-2-28　女性技術者や女性技能労働者の応募状況



図表 3-2-29　女性活躍推進上の課題



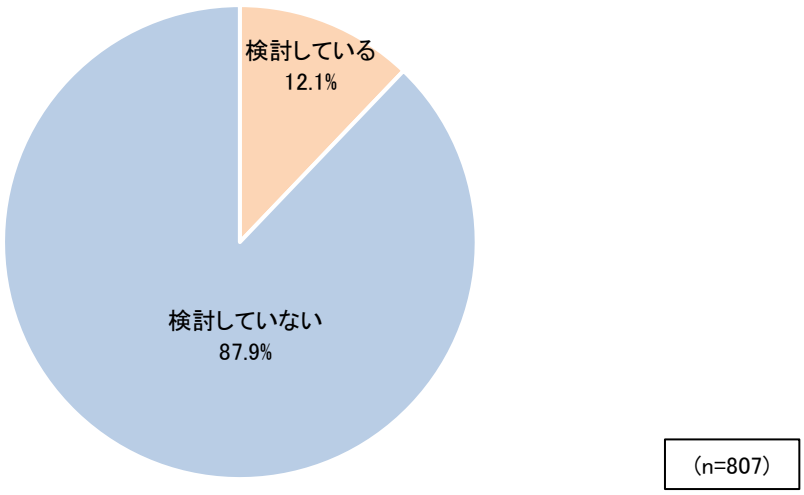
⑤　外国人労働者の雇用

・　外国人労働者の雇用について「検討している」と回答した企業は全体の 1 割程度にとどまり、約 9 割は検討していない。

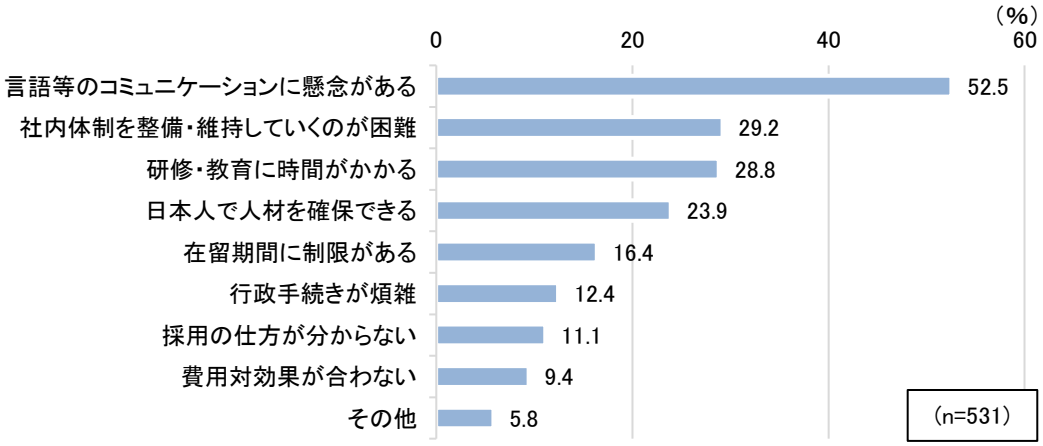
・　検討をしていない理由として、「言語等のコミュニケーションに懸念がある」が 52.5%と最も多く、次いで「社内体制を整備・維持していくのが困難」(29.2%)、「研修・教育に時間がかかる」(28.8%) が多く挙げられている。

・　また、地域別にみると、検討していない理由のうち「日本人で人材を確保できる」と回答した企業は「気仙沼・本吉地域」で多くみられた。震災復興終了後、経営環境が悪化していることから推測すると、仕事量の減少により人材が余剰となっている可能性が考えられる。

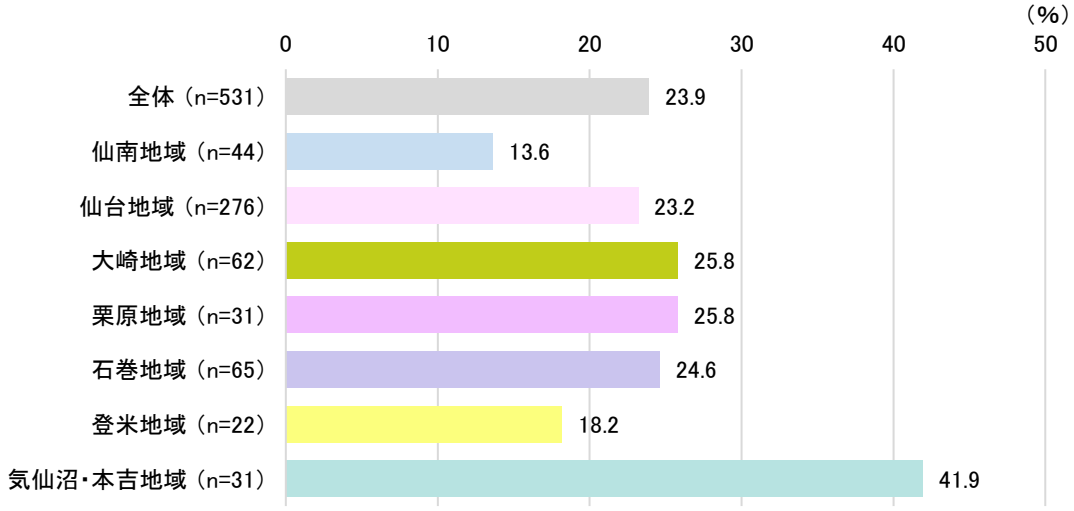
図表 3-2-30　外国人の雇用検討状況



図表 3-２-31　外国人労働者の雇用を検討しない理由（当てはまるものを２つまで回答）



（参考）　外国人労働者の雇用を検討しない理由のうち、「日本人で人材を確保できる」と回答した割合（地域別）

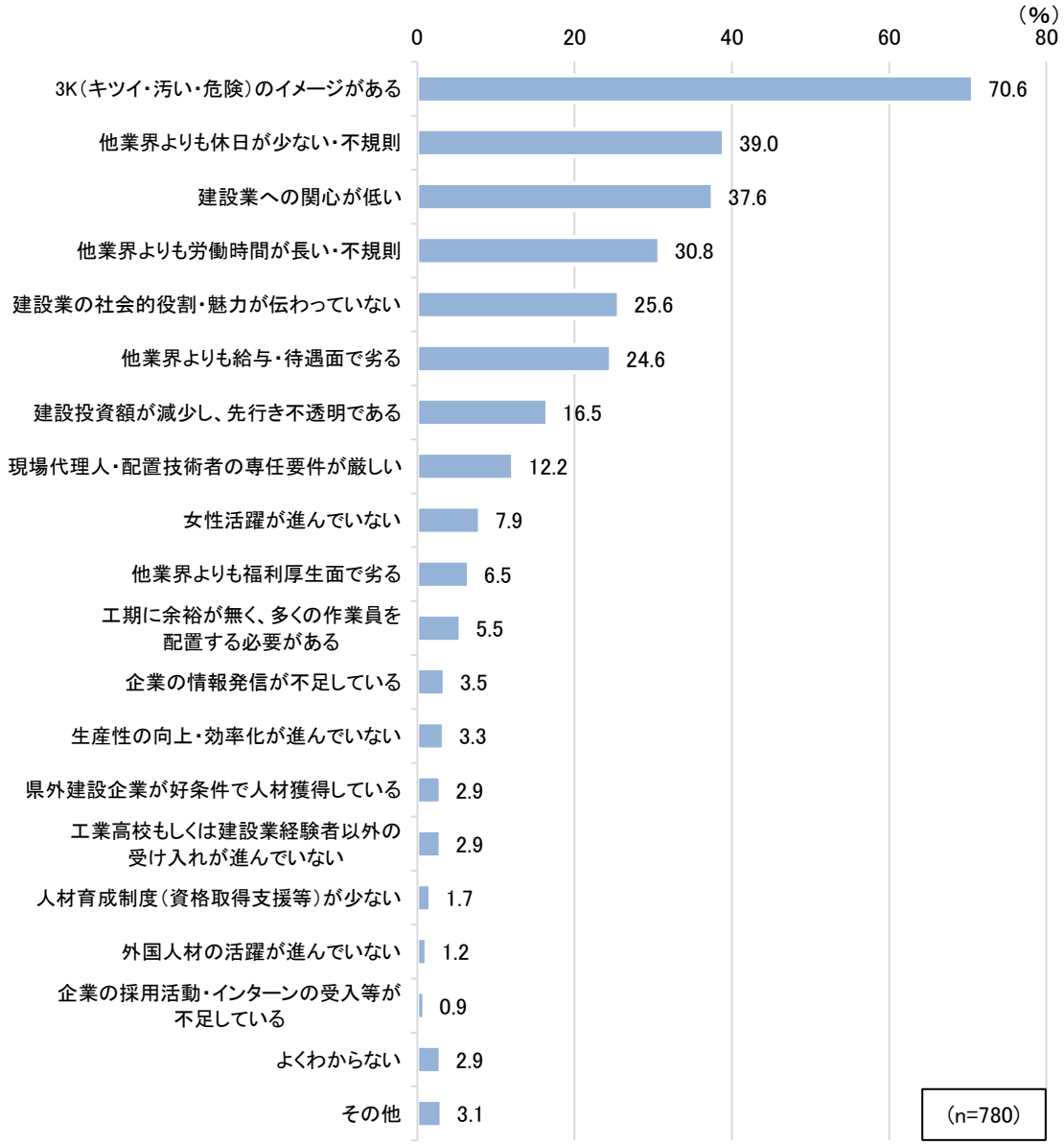


⑥　人手不足の原因

・　建設業界の人手不足の原因と考えられることとしては「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」(70.6%)が圧倒的に多く、「他業界よりも休日が少ない・不規則」(39.0%)、「建設業への関心が低い」(37.6%)、「他業界よりも労働時間が長い・不規則」(30.8%)、「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」(25.6%)、「他業界よりも給与・待遇面で劣る」(24.6%）と続く。

・　建設業のイメージや待遇面の悪さに加え、建設業への関心度が低いこと、これらに関連して、その役割・魅力が正しく認識されていないことが課題と捉えられている。

図表 3-2-32　建設業界の人手不足の原因（複数回答）

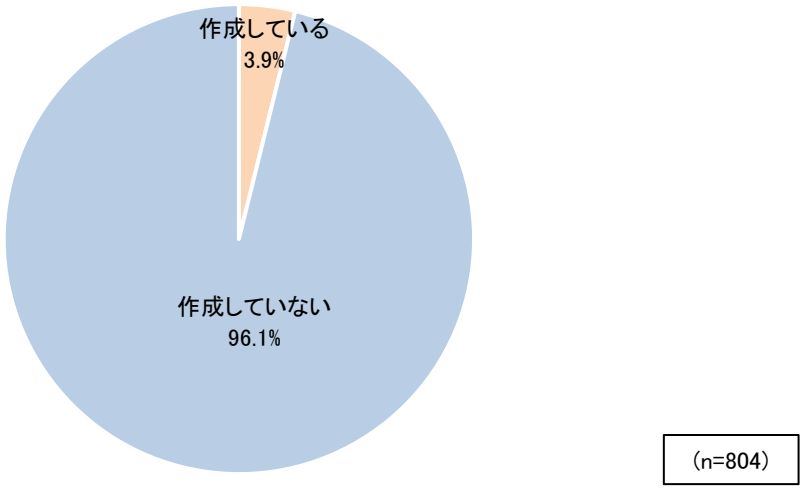


⑦　人材育成の取組状況

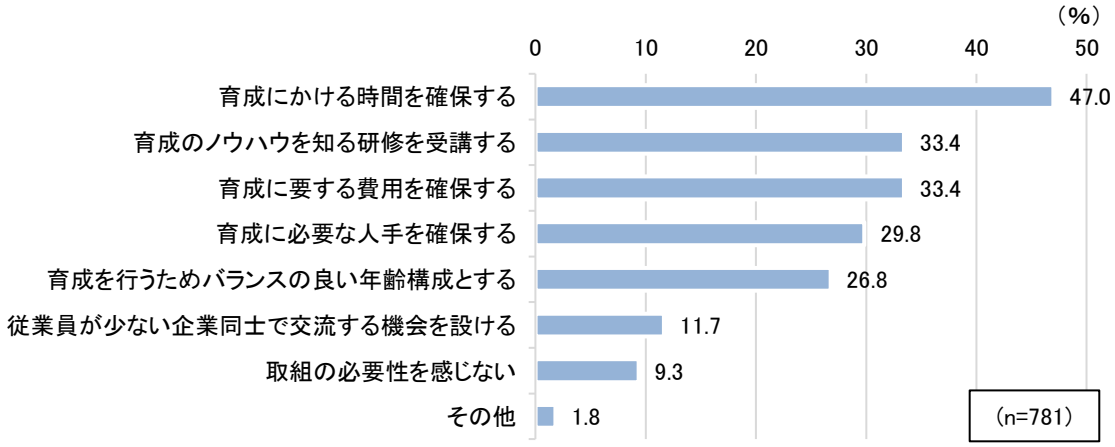
・　従業員が定着するためのキャリアデザイン計画について「作成している」企業はごくわずか（3.9%）にとどまり、ほとんどの企業は作成していない。

・　従業員の定着や育成に必要と考える取組については、「育成にかける時間を確保する」（47.0%）を約半数があげ、そもそも育成の機会が設けられていない様子がうかがえる。次いで「育成のノウハウを知る研修を受講する」（33.4%）、「育成に要する費用を確保する」（33.4%）、「育成に必要な人手を確保する」（29.8%）と、ヒト・カネ・情報の充足を挙げる声が続く。

図表 3-2-33　キャリアデザイン計画作成の有無



図表 3-2-34　従業員定着、従業員育成ができるようになるために必要な取組（複数回答）

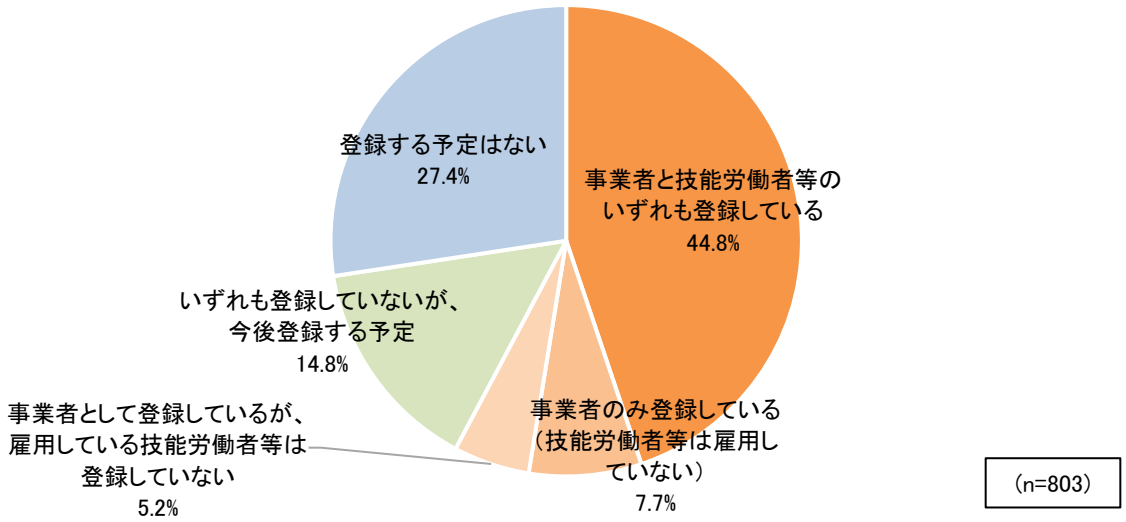


⑧　建設キャリアアップシステム（CCUS）

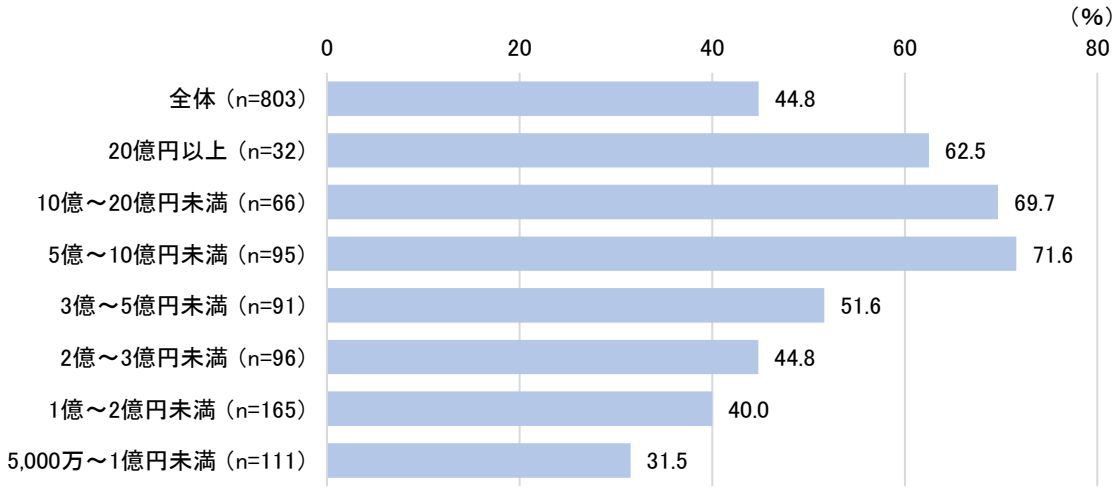
・　建設キャリアアップシステム（CCUS）の事業者・技能労働者等の登録状況について、「事業者と技能労働者等のいずれも登録している」（44.8%）事業者が最も多い。事業者だけでみれば、約 6 割が登録している。一方、「登録する予定はない」（27.4%）企業もまだ多く存在している。

・　CCUS を登録する予定はない理由として、「システムをよく理解していない」(64.2%)、が最も多い。「導入のメリットがないと感じている」（30.7%）、「登録料や利用料等の費用がかかる」（22.9%）、「登録手続きが煩雑・手間である」（19.3%）といった理由も多いことから、情報不足からシステムの目的・効果等について正しく理解されていない可能性も示唆される。

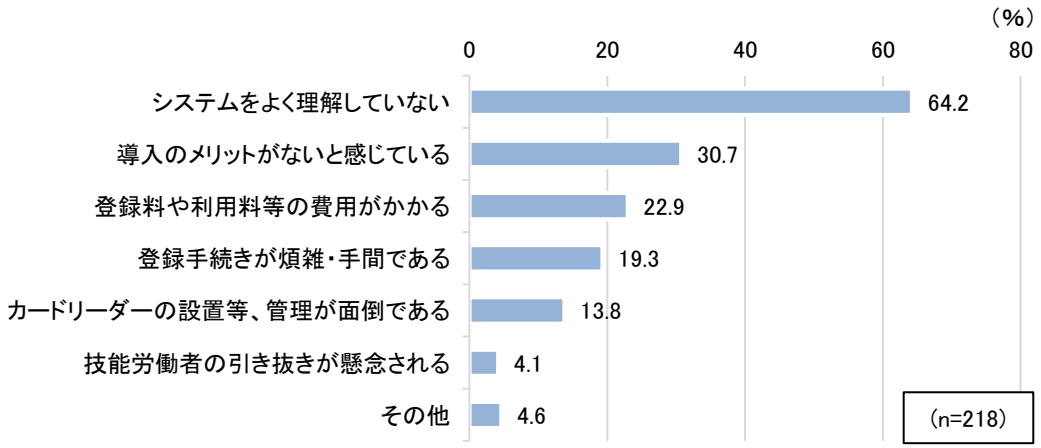
図表 3-2-35　建設キャリアアップシステムの登録状況



（参考）　建設キャリアアップシステムの登録状況のうち、「事業者と技能労働者等のいずれも登録している」と回答した割合（完工高別）



図表 3-２-36　建設キャリアアップシステムを登録しない理由（複数回答）

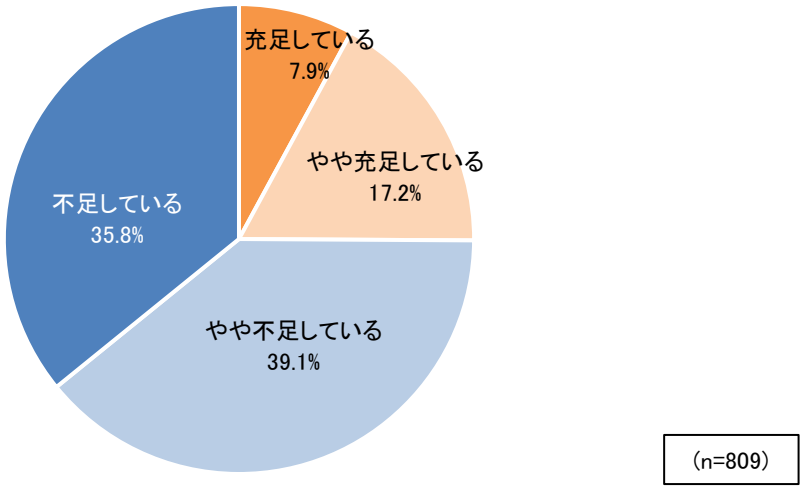


⑨　人員充足状況

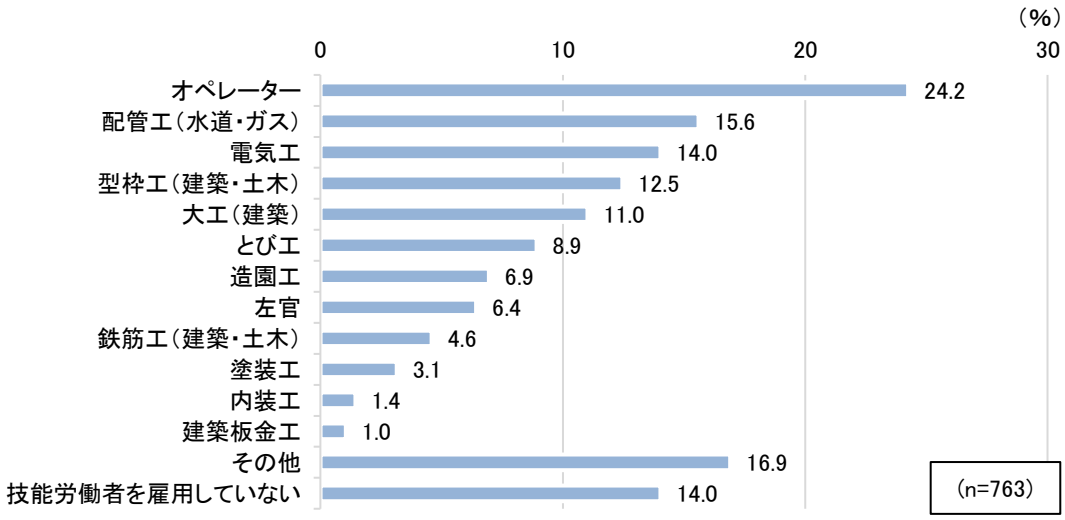
・　技術者については、「やや不足している」(39.1%)、「不足している」(35.8%) を合わせると、不足感のある企業が 74.9%を占める。

・　技能労働者のうち、特に不足している職種として「オペレーター」(24.2%) が多く挙げられているほか、配管工や電気工など設備系の職種も上位に挙げられている。

図表 3-2-37　技術者の人員充足状況について



図表 3-2-38　技能労働者の特に不足している職種について

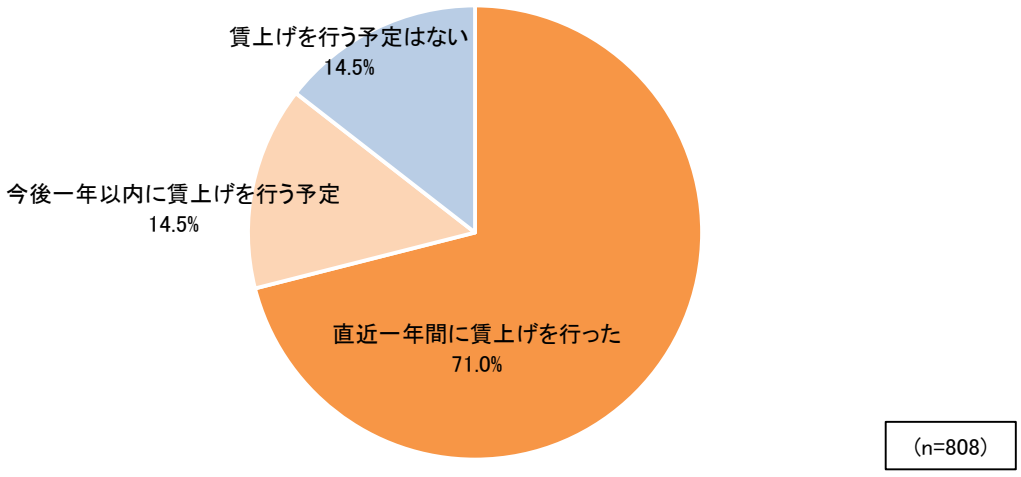


⑩　賃上げの状況について

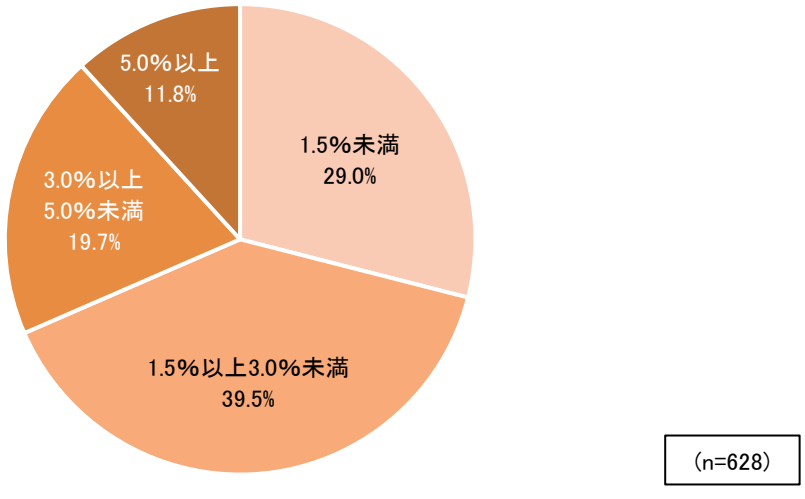
・　技術者・技能労働者の賃上げについて、直近一年間に賃上げを行った企業は約 7 割である。その増加率として最も多かったレンジは「1.5%以上～3.0 未満」（39.5%）であり、次いで「1.5%未満」（29.0%）と続いているが、「3.0%以上 5.0%未満」（19.7%）、「5.0%以上」（11.8%）も相応にあり、3 割以上の企業が高率の賃上げを行っていることも見て取れる。

・　賃上げを行わない理由としては「受注減に伴う売上減」「資材・燃料の高騰分が受注額に反映されない」といった理由による賃上げ原資の不足を挙げる声が多いが、「ボーナスでの調整」「資格手当等でベースアップ可能な状況を整備」と、ボーナス・諸手当で実質増額しているといった回答も寄せられた。

図表 3-2-39　賃上げの状況



図表 3-2-40　賃上げの増加率



図表 3-２-41　賃上げをしない理由（自由回答抜粋）

賃上げを行わない理由
賃上げに見合うだけの出来高が上がっていないため。
社会保険料の会社負担金額が大きい。
個々の技術に対しての対価なので、技術力に向上が見られなければ賃上げは行わない。
新規事業に投資したが売上が上がらず資金繰りが悪化し、取引先の倒産により損失が増大したため。
余計な経費がかかりすぎて、社員に回すことが出来ない。
人件費が受注金額に反映できていない。
近隣企業平均賃金以上支払い済。
十分に価格転嫁できていないため。
資格手当等でベースアップ可能な状況を整備しているので、無条件に賃上げすることは方針としていない。
資材・燃料費の高騰により、受注しても注文の金額が高くなるわけではない。その為、賃上げまでに追いつかない。
ボーナス等で調整している。
コロナ禍の為、発注工事が少なく落札出来ず、赤字のため賃上げ出来ない状態。
物価上昇にも注目しながら今後検討する。

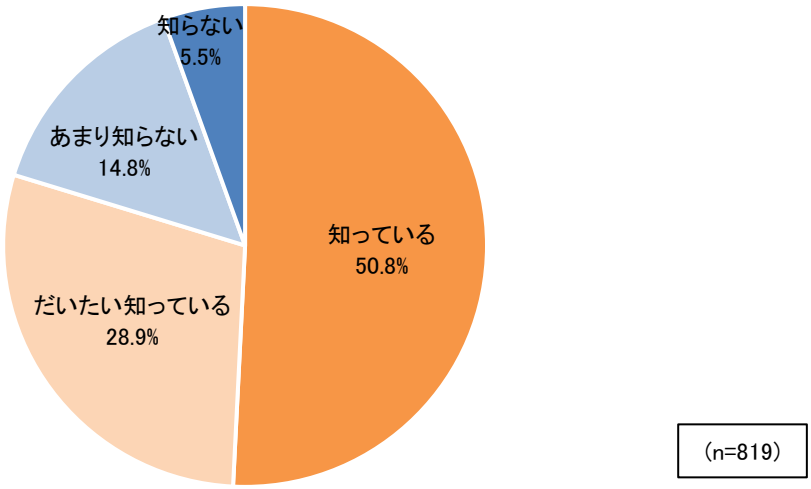
(3) 従業員の就業環境

① 時間外労働の上限規制適用の認知状況

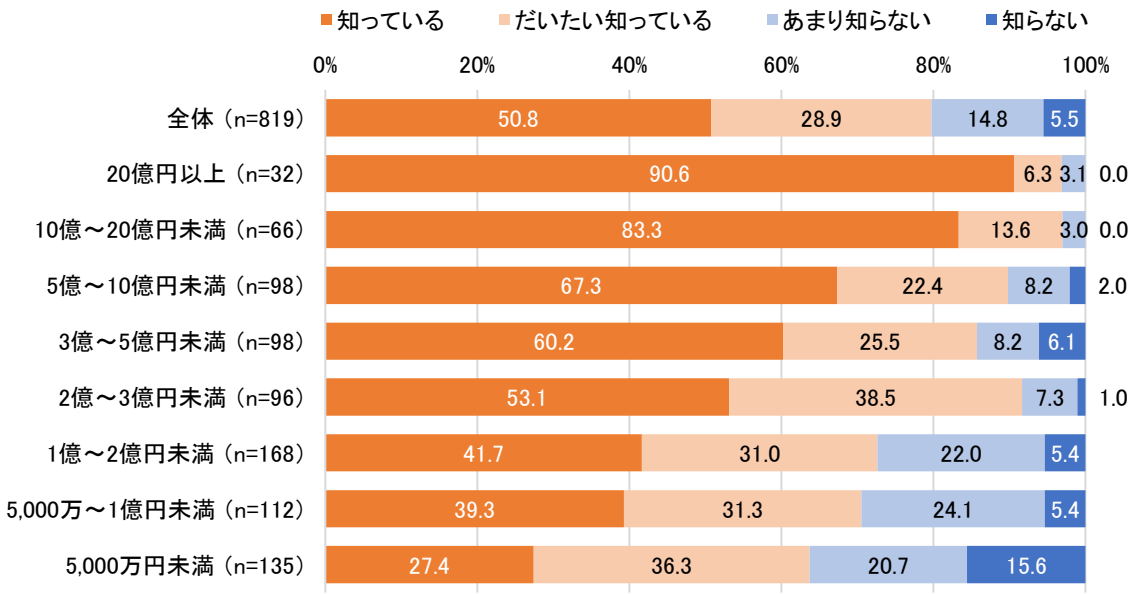
・ 2024 年 4 月から始まる時間外労働の上限規制の適用について、「知っている」(50.8%)「だいたい知っている」(28.9%) と回答した企業はあわせて約 8 割であった。

・ 一方、2 割程度の企業では認知が不十分となっており、「知らない」(5.5%) とする企業も僅かながらではあるが存在する。特に、規模の小さな企業ほど、時間外労働の上限規制が適用されること自体を認知していない傾向にあり、至急の対応が必要であろう。

図表 3-2-42　時間外労働の上限規制適用の認知状況



（参考）　時間外労働の上限規制適用の認知状況（完工高別）

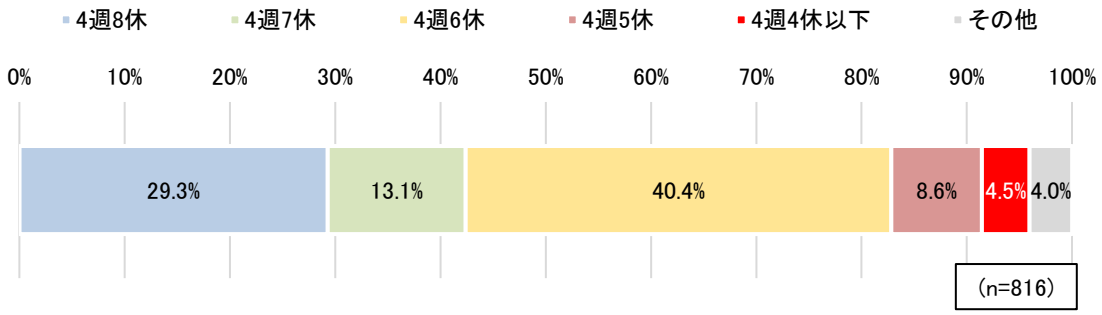


②　技術者・技能労働者の休日取得状況、残業時間

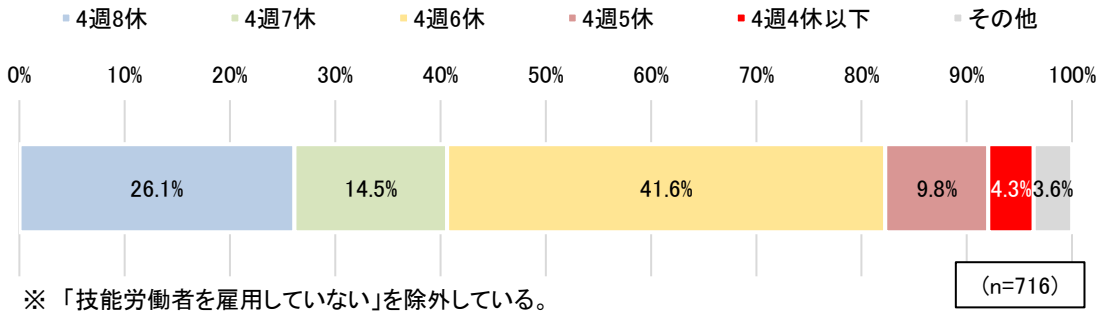
・　技術者の休日取得状況を確認すると、「4 週 8 休」を実現できているのは 29.3%である。「4 週 7 休」も 13.1%あるが、最も多いのは「4 週 6 休」の 40.4%となっている。

・　同様に技能労働者について確認すると、「4 週 8 休」は 26.1%、「4 週 7 休」は 14.5%であり、やはり「4 週 6 休」が最も多く 41.6%となっている。

図表 3-2-43　技術者の休日取得状況



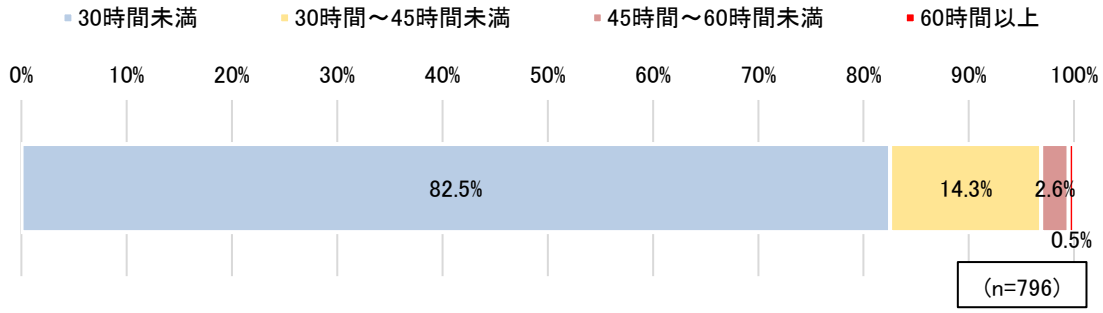
図表 3-2-44　技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況



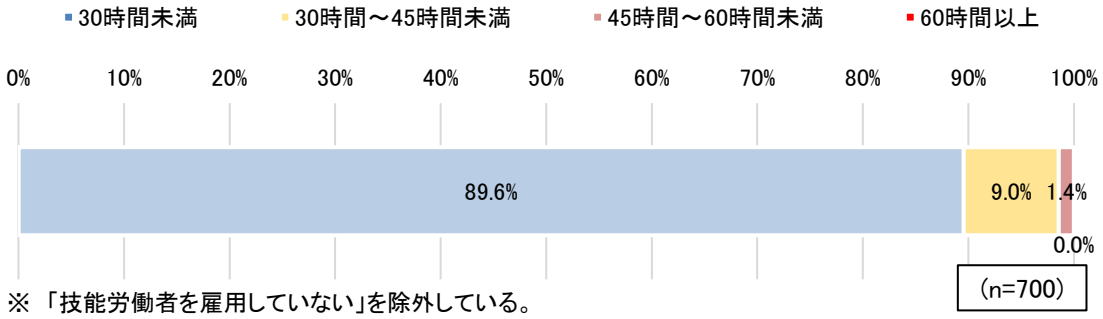
※「技能労働者を雇用していない」を除外している。

・　平均残業時間の状況についてみると、技術者・技能労働者いずれも「30 時間未満」が 8 割以上を占める。
・　大半の企業では残業時間が 60 時間未満となっているため、時間外労働の上限規制に抵触しないと考えられるが、僅かながら残業時間が 60 時間を超える企業も存在するため、前述の時間外労働の上限規制適用の認知状況も踏まえ、改めての周知・注意喚起等については検討する必要があろう。

図表 3-２-45　技術者の平均残業時間



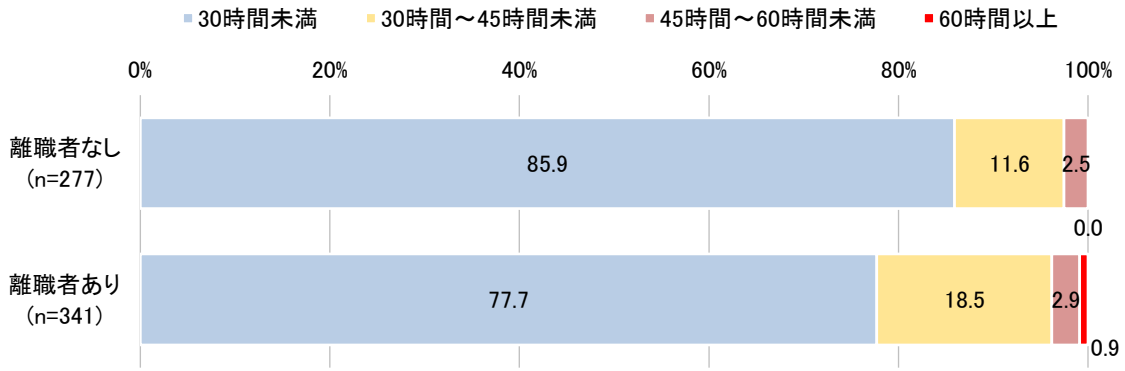
図表 3-２-46　技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の平均残業時間



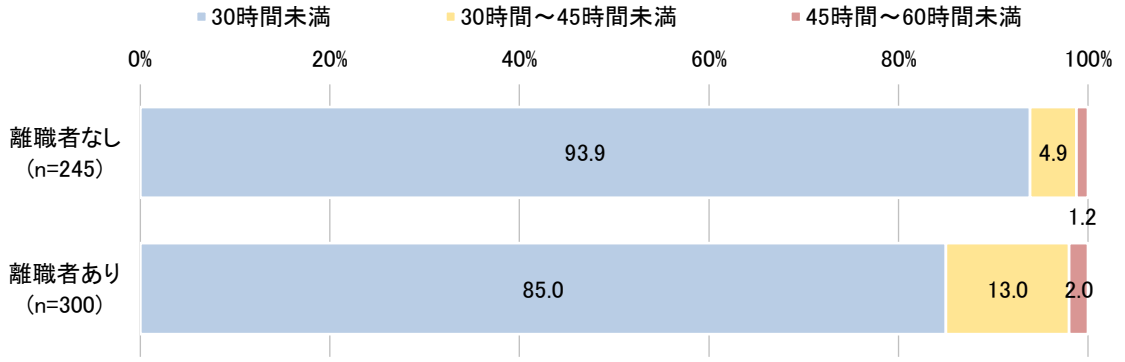
※「技能労働者を雇用していない」を除外している。

・　なお、直近 5 年の離職者の有無別に 1 か月あたりの平均残業時間を確認すると、離職者なしと回答した企業の方が、ありと回答した企業に比べるとやや残業時間が短い傾向にあり、ワークライフバランスへの配慮が離職抑止に繋がっている可能性が見て取れる。

（参考）離職者の有無別・技術者の平均残業時間

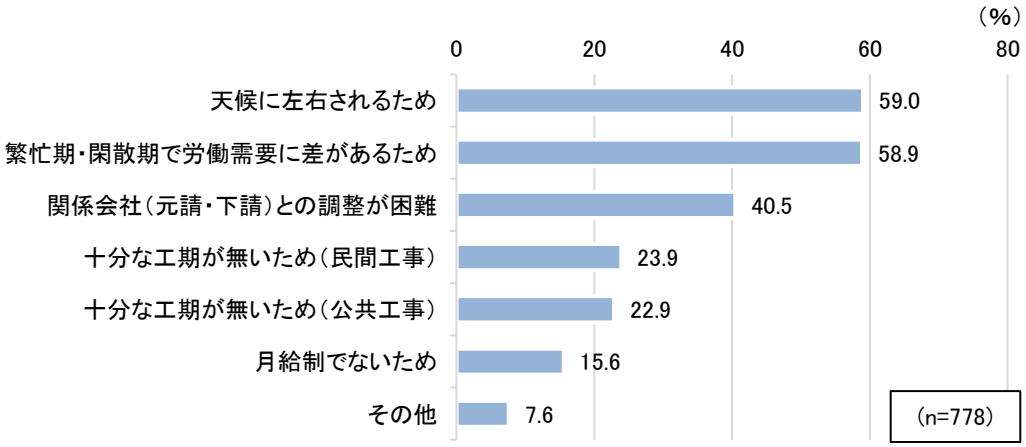


（参考）離職者の有無別・技能労働者の平均残業時間



・　週休２日（４週８休）達成の妨げの要因としては、「天候に左右されるため」(59.0%)、「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」(58.9%)、「関係会社（元請・下請）との調整が困難」(40.5%）が多く挙げられている。また、「十分な工期がないため（民間工事)」(23.9%)、「十分な工期がないため（公共工事)」(22.9%）といった、工期の問題も約２割の企業が上げている。

図表 3-２-47　週休２日（4 週８休）達成の妨げの要因（複数回答）



※　「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。

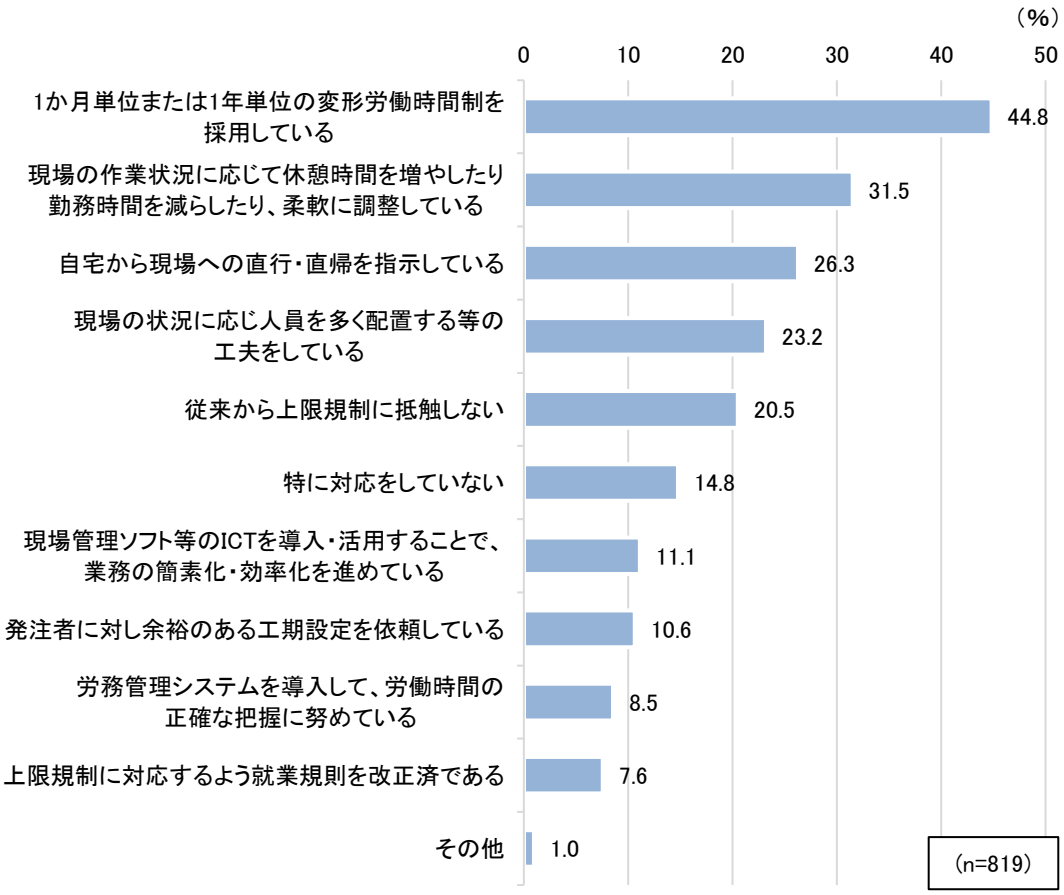
③　就業環境、処遇の改善に向けて

・　上限規制への対応状況として、「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」が 44.8%と最も多く、現場の状況に応じて勤務時間や人員配置を工夫するなどの柔軟な対応も約 3 割程度行われている。

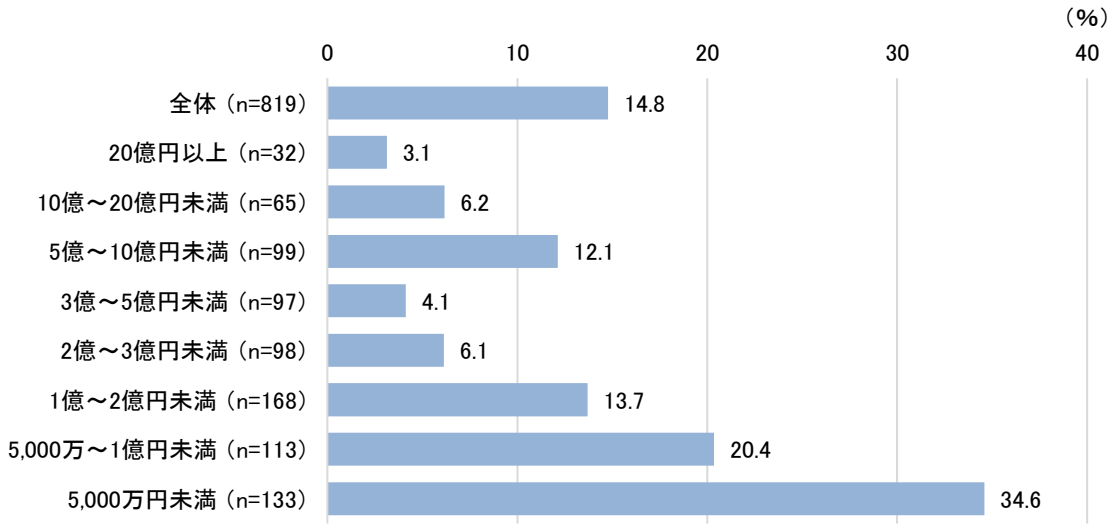
・　なお、完工高別にみると、規模の小さな企業ほど、時間外労働の上限規制に向けて「特に対応をしていない」と回答する割合が多い。

・　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」（64.0%）、「発注者への提出書類の簡素化・削減」（56.7%）、「発注者（または元請）による適切な工期（余裕のある工期）の設定」（56.3%）などが多く挙げられており、就業環境を改善するために発注者側の理解を求める回答が多かった。

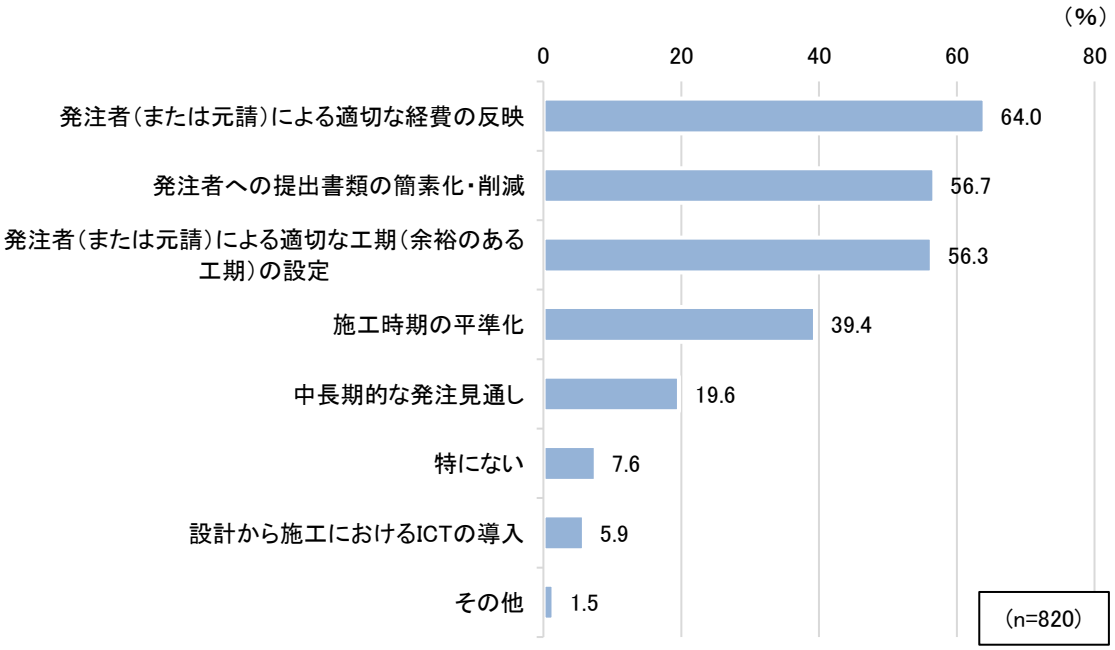
図表 3-2-48　時間外労働の上限規制対応に向けた残業時間削減への取組（複数回答）



（参考）　時間外労働の上限規制対応に向けた残業時間削減への取組のうち、「特に対応をしていない」と回答した割合（完工高別）



図表 3-2-49　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）



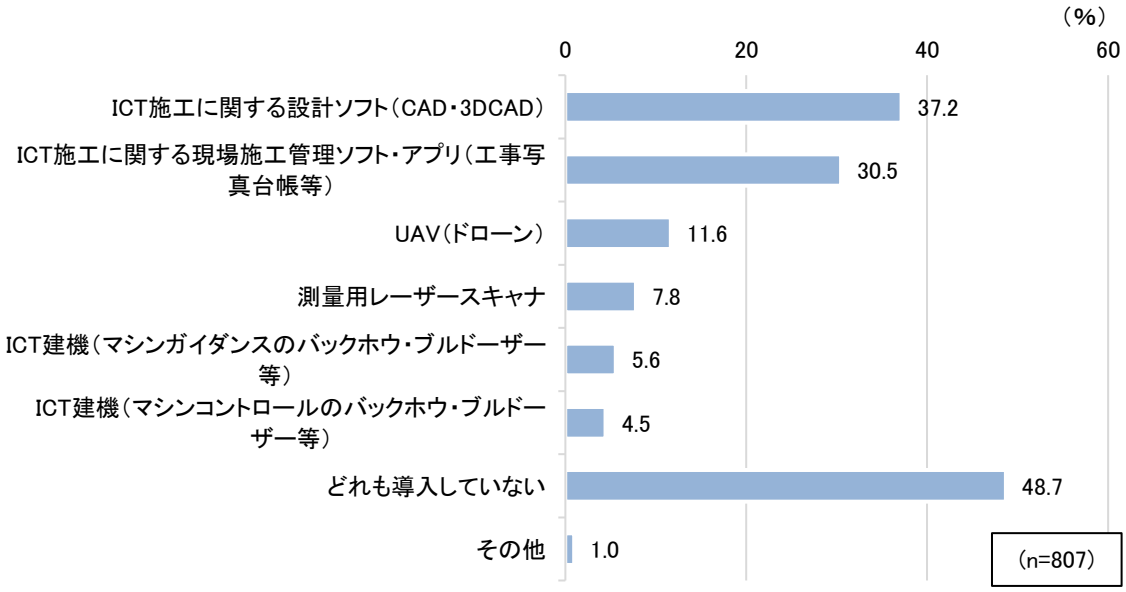
(4) 生産性向上（ICT 活用等）

① ICT 導入・活用状況

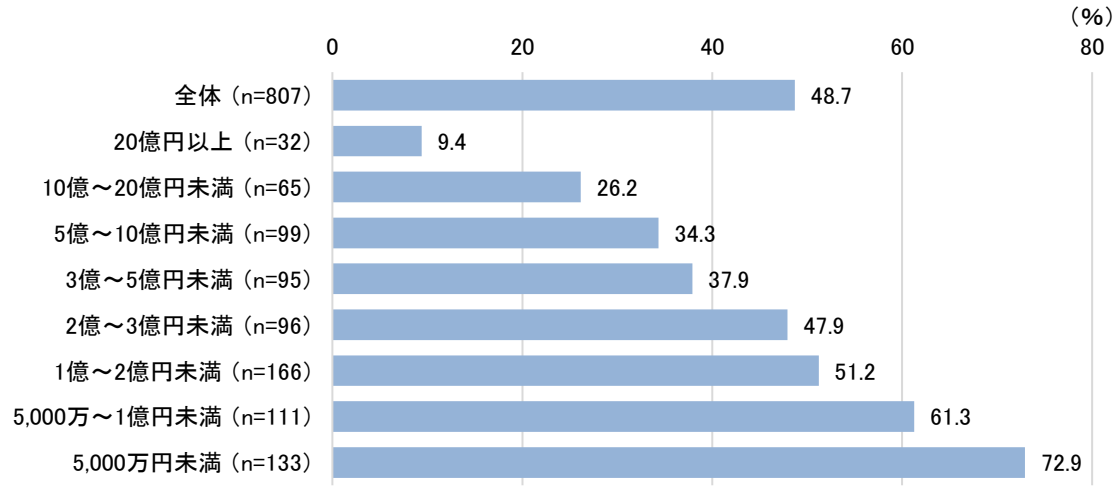
・ ICT 分野のソフト・機器等の導入・活用状況について、「ICT 施工に関する設計ソフト（CAD・3DCAD）」（37.2%）や、「ICT 施工に関する現場施工管理ソフト・アプリ（工事写真台帳等）」（30.5%）の導入・活用が進んでいる。他方、ICT 建機については、導入が進んでおらず、後述の費用対効果や現場規模等の課題が示唆される。

・ なお、「どれも導入していない」（48.7%）が半数近くを占め、特に、規模の小さな企業ほど ICT を導入していない傾向がある。導入・活用に向けて解決すべき課題が多い様子がうかがえる。

図表 3-2-50 ICT 導入・活用状況（複数回答）

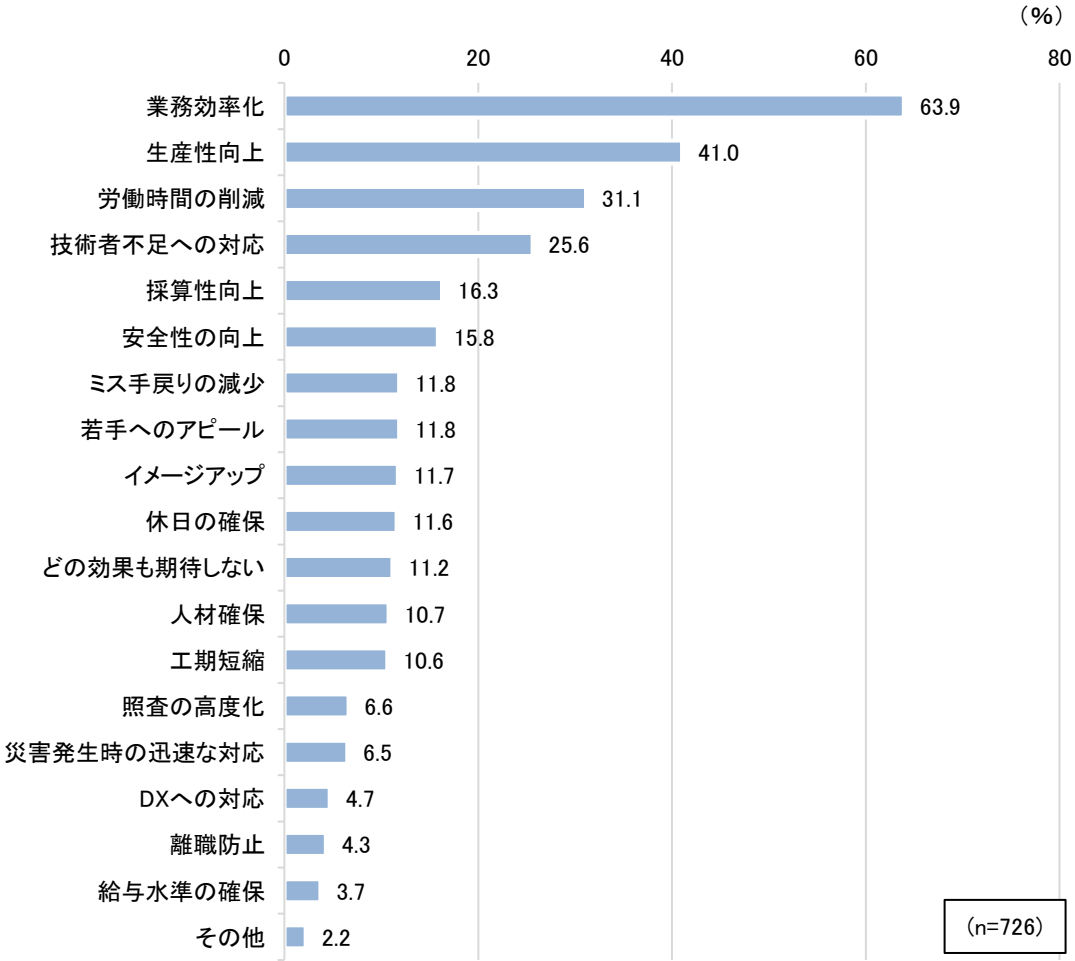


（参考） ICT 導入・活用状況のうち、「どれも導入していない」と回答した割合（完工高別）



・　ICT 活用による効果（期待する効果）としては、「業務効率化」（63.9%）、「生産性向上」（41.0%）、「労働時間の削減」（31.1%）等が多く挙げられている。

図表 3-2-51　ICT 活用による効果、ICT 活用に期待する効果（複数回答）



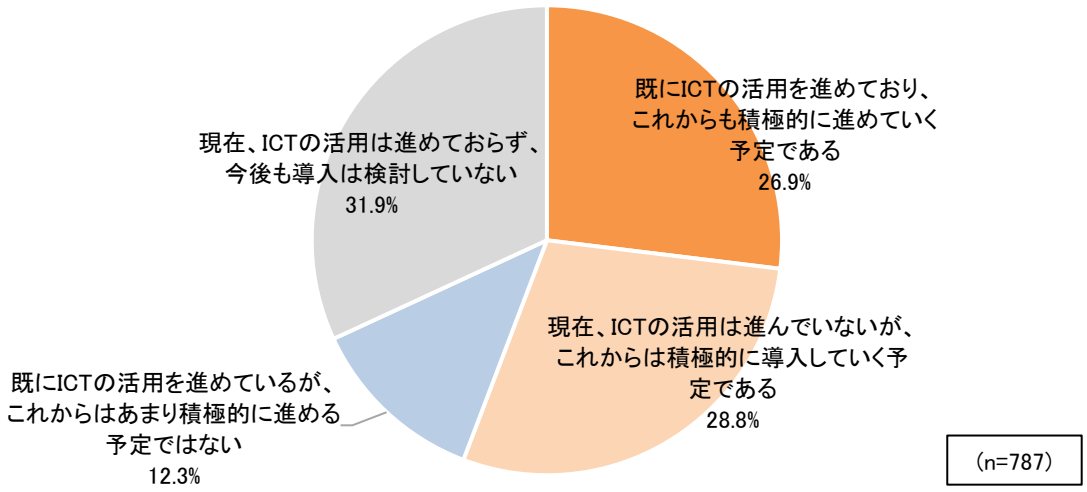
② ICT の活用による業務効率化、生産性向上への取組状況

・ 「既に ICT 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」(26.9%)、「現在、ICT 活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」(28.8%)と、ICT 活用に向けた今後の取組については、過半数の企業が積極的に進めていくとしている。

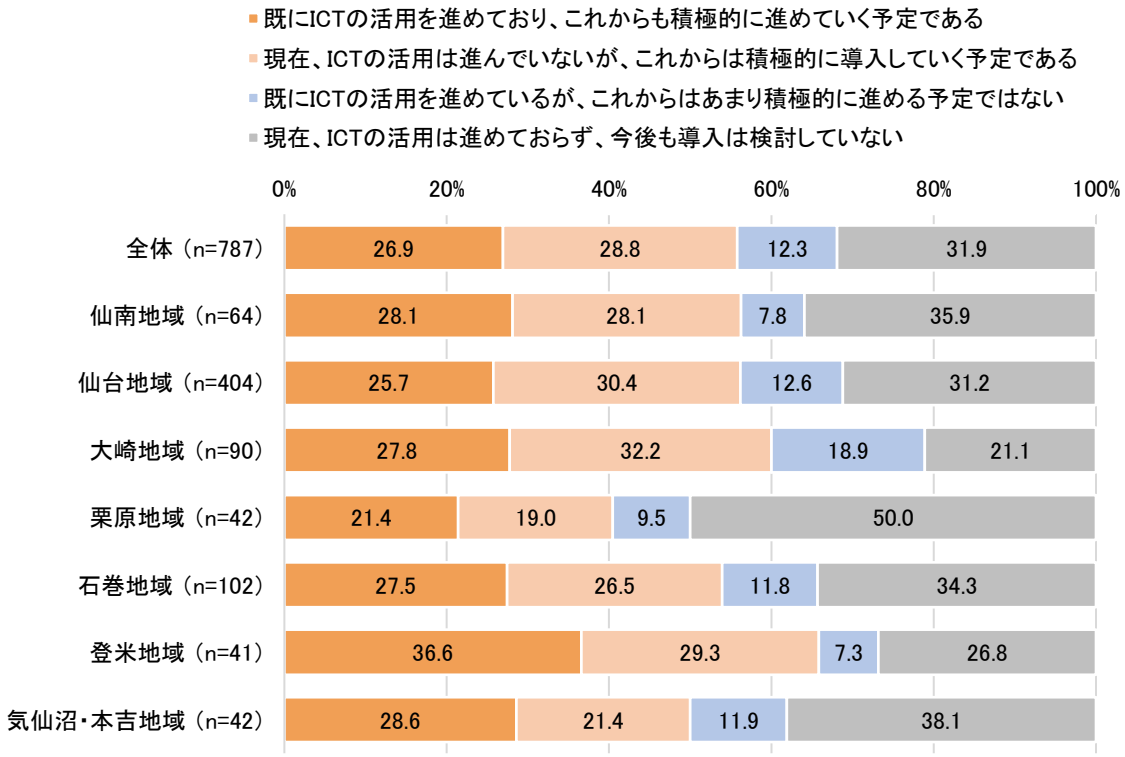
・ 既に ICT の活用を進めている企業における今後の ICT 活用に向けた課題として、「経費の増加(設備投資・外注費・人材確保)」(76.1%)を挙げる声が圧倒的に多く、ICT 建機といった高額機器などの導入コストを支援する取組等を検討していくことが必要となっている。また、これらの ICT を取り扱う「技術者の育成(内製化)」(44.9%)も多く挙げられている。

・ 現在、ICT の活用は進んでいない企業における導入を検討していない理由として、「経費(設備投資・外注・人材)の確保が難しい」(44.5%)が最も多く、次いで「情報通信技術の情報(理解)が不足している」(37.2%)、「技術者育成のためのノウハウ・時間がない」(29.8%)、「必要性を感じていない」(25.1%)となっている。ICT を導入している企業と同様にコスト面の理由が多いことに加え、ICT 活用に関する情報提供や理解不足への対応等が必要とされている。

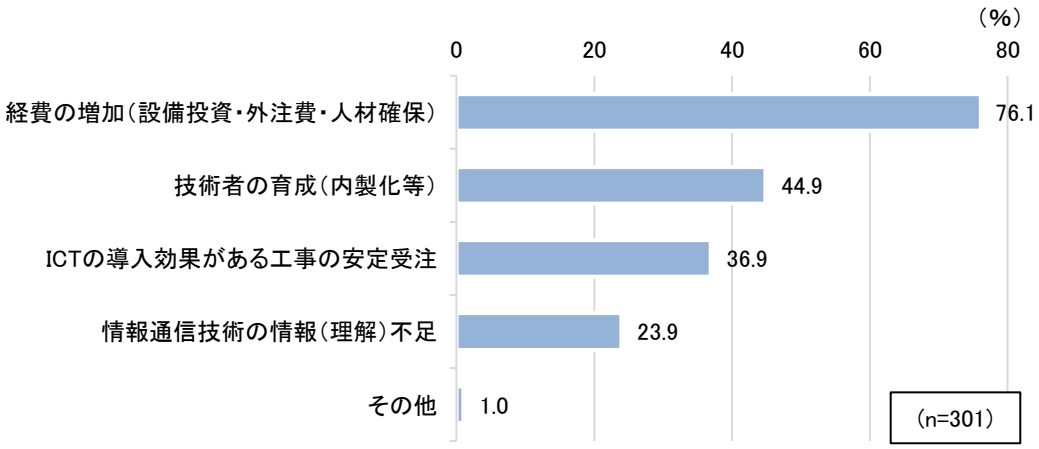
図表 3-2-52 業務効率化、生産性向上への取組状況(ICT 活用)



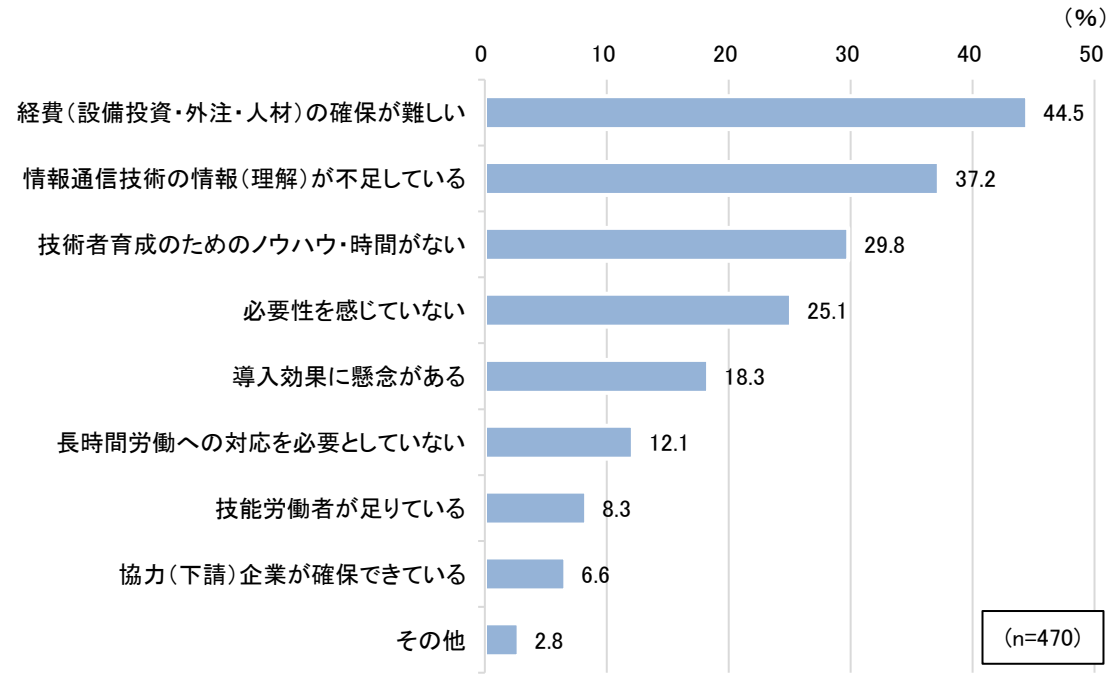
（参考）　本社の地域別の業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）



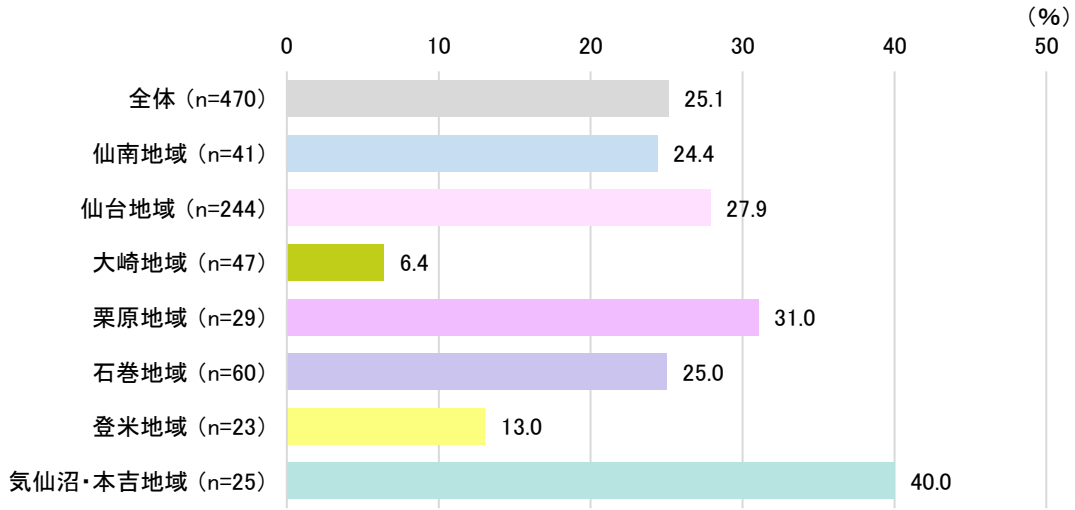
図表 3-２-53　ICT 活用に向けた課題（複数回答）



図表 3-2-54　ICT 活用が進まない、検討しない理由（複数回答）



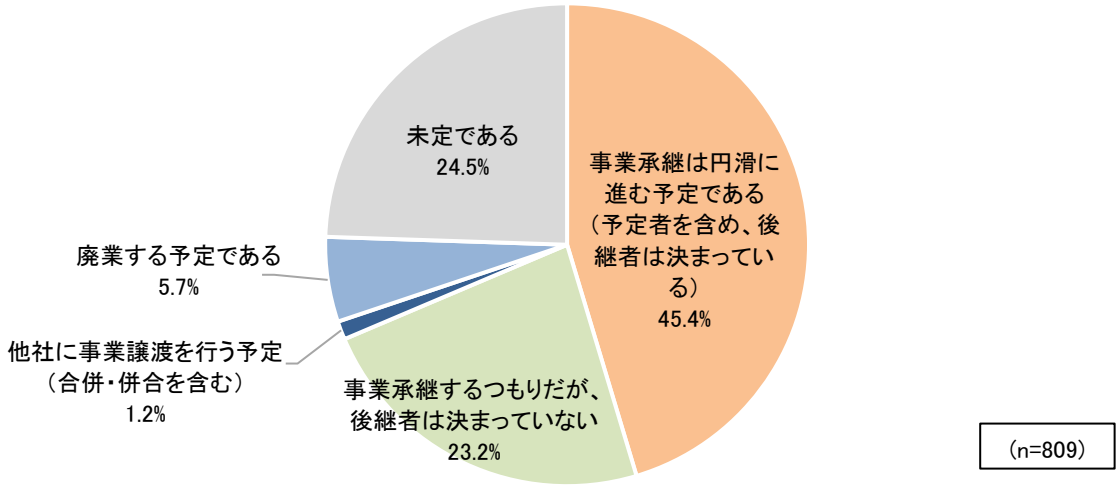
（参考）　ICT 活用が進まない、検討しない理由のうち、「必要性を感じていない」と回答した割合（地域別）



(5) 事業承継

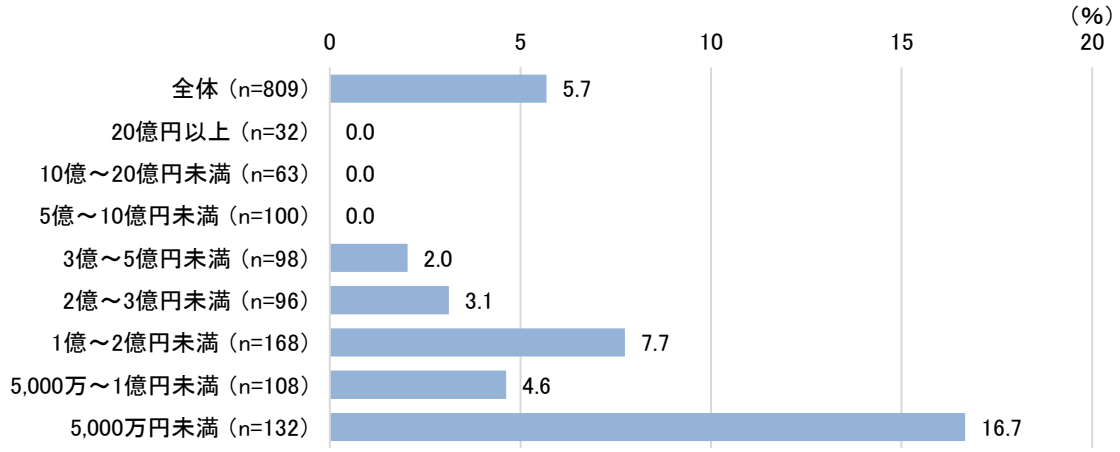
- 事業承継について、「事業承継は円滑に進む予定である（予定者を含め、後継者は決まっている）」（45.4%）という企業が多いものの、「事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない」（23.2 %）、「未定である」（24.5 %）と、今後の見通しがはっきりしていない企業も、あわせておよそ半数ある。
- 「廃業する予定である」（5.7 %）と回答した企業の廃業理由としては、「事業を継ぐ人材がいないため」（76.1 %）が圧倒的に多い。また、事業規模が小さな企業ほど廃業を視野に入れる傾向がある。
- 一般的に、事業承継や事業譲渡を行う場合は相応の時間を要する。後継者となる人材がいないことにより望まぬ廃業が増える懸念もあるため、早期に事業承継の準備を進めることが必要であろう。
- 県内建設業の再編は進むか否かについて、「わからない」が半数以上を占めるものの、進むと予測する企業も約 3 割存在する。
- 業界再編を阻害する要因としては、地域特有の文化・ルールの存在、受注環境改善の必要性などが指摘されている。総じて、地方では M&A という選択肢は一般的ではない認識になっているものと推測される。
- また事業承継や再編が円滑に進むためには、資金・情報提供等による一層の行政支援が望まれる等の意見が複数寄せられた。

図表 3-2-55　現時点での事業承継の状況

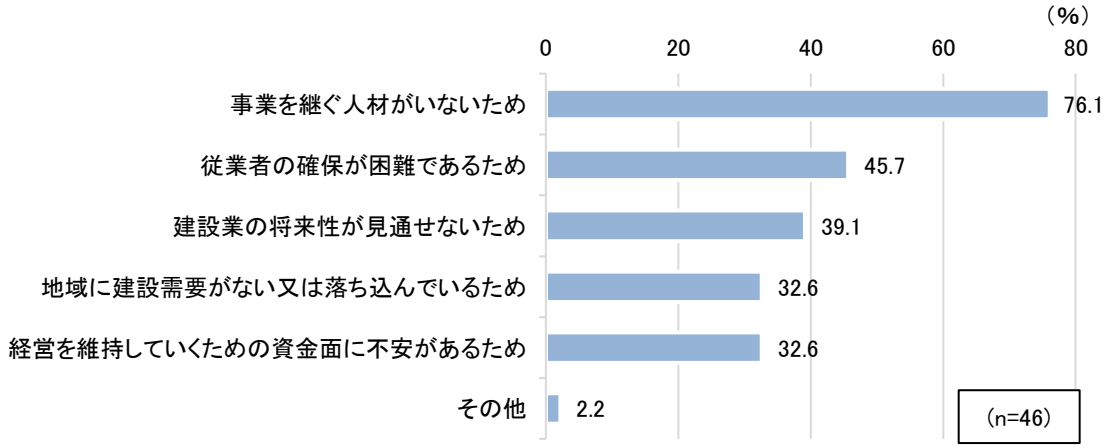


（参考）　現時点での事業承継の状況についての回答のうち、「廃業する予定である」と回答した割合

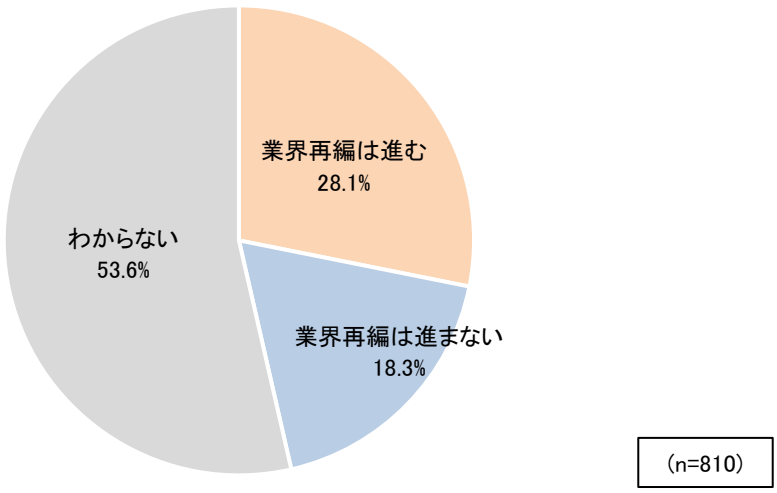
（完工高別）



図表 3-２-56　廃業する予定である理由（複数回答）



図表 3-２-57　県内建設業の再編は進むか否か



図表 3-2-58　業界再編を阻害する要因（自由記述から抜粋）

業界再編を阻害する要因
古い体質が新しい価値観を阻害している。
大企業と中小企業の二極化。公共工事は大規模発注が多く、中小企業が入札出来る工事が少ない。大企業から低い単価の下請で使われるという構造を変えないと難しい。
売上げ 5 億以下の中小企業においては中長期のビジョンが明確でない限り、再編は困難であり、大手企業の受注増が阻害である。総合評価項目に追従できず、費用面で多大なるウェイトがある。
公共工事発注・受注機会が減少すれば業界再編の話ではなく未来が見通せなければ、廃業という形になると思う。
特に地方の建設業組織の場合には、地域特有の歴史観や独自の文化やルールが存在することもあって、統合や再編といったものが円満に進展するとは考えにくい。
いわゆる小規模事業者が多く、自社の事を考えている企業が多いので合併、協業化等は中々難しいと思う。当社は代表が 75 才を過ぎて息子に家業を継がせる考えがなかったので M&A にて再出発をした。
後継者と労働者の不足により、廃業は増加すると思うが、再編は進まないと思う。
多重下請けがまかり通る限り、何も変わらない。
それぞれの会社には技術とプライドがあり、容易に手放すことは難しいと思われる。
人手不足解消の M&A 等で再編は進むと思われるが、高齢化同士の企業が合併しても時間稼ぎにしかならず、合併費用もペイするのに 5 年以上はかかる。根本的に若手技術者の増加を、国・自治体業界で考えなければならない。中小ではコストが負担となる。
M&A を行う必要性が出てきた時には既に財務内容が悪く、引き受け手が見つからない場合が多くあると思う。
業界的にまとまりがなく、先頭に立つ人材が居ない。

図表 3-2-59　事業承継円滑化のための条件（自由記述から抜粋）

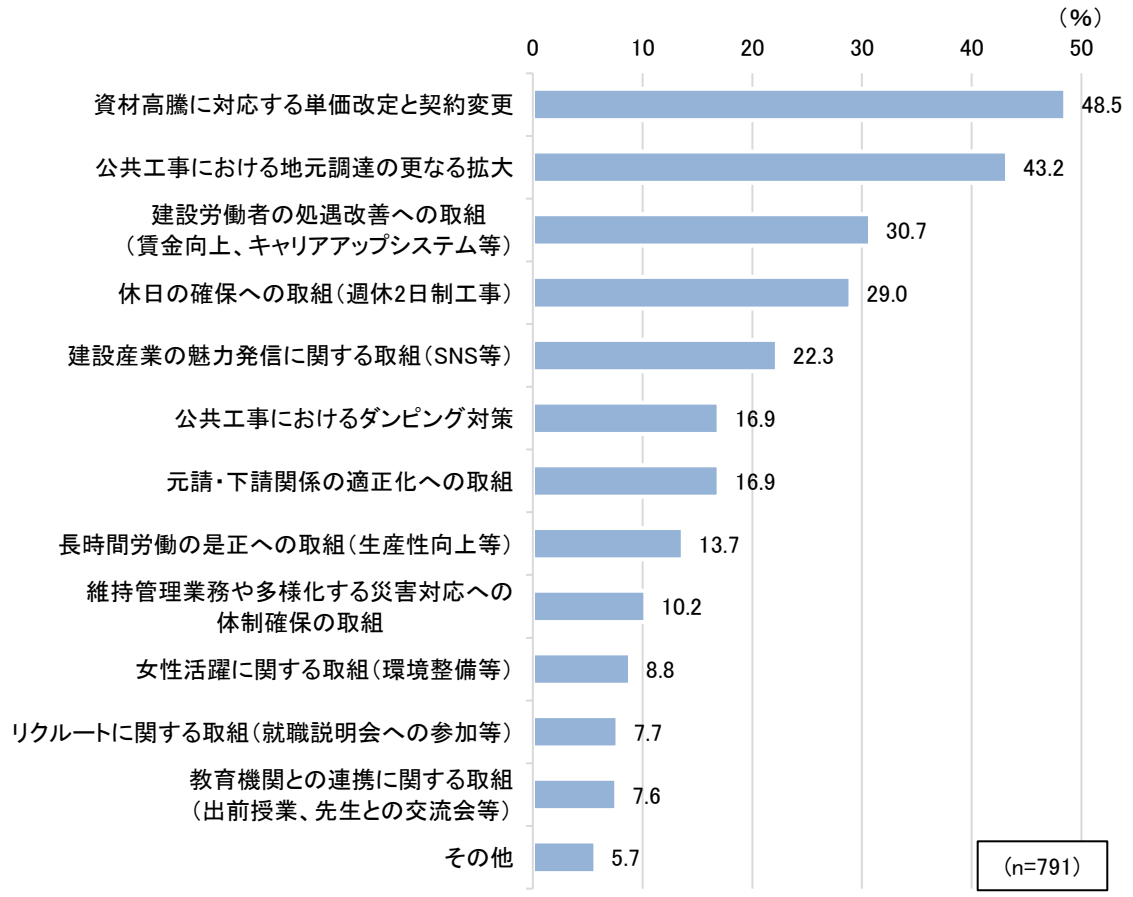
事業承継や再編が円滑に進むために必要な条件
行政に対して、①資金調達の負担軽減につながる実のある助成金や補助金の提供促進、②関連する手続の簡素化や規制緩和の促進及び零細企業へのサポートの強化、③コンサルタント等の専門家から適切なアドバイスや支援が得られる様な仕組み、等の取組を要望する。
商工会議所、税理士方々普段お付き合いしている人達の声掛けにより、アドバイスが一歩進むと思う。
建設業（大手以外）独自の経営スタイルの様なものがあり、経営者の方々の世界観が狭く見受けられる。社会的通念的には通じないようなことも「常識」扱いされていることもあるので、そういう部分の意識改革が必要。
県の事業承継、引継センターで後継者への移行リスト作成していただいた。
コンサルティングも必要だが会社として事業継承の大切さを深く考える必要がある。
同業者に会社の内情を話すことは、難しい。相談する相手、機関があると良い。
事業継承がうまく行っている会社の方からアドバイスをいただきたい。
信頼できる M&A 先の情報と意識改革が必要。コンサルによる M&A は、手数料等の捻出が難しい。行政の支援や建設会社の経営状態の透明度アップも必須。中小企業では、的確な管理がされていない所も多くある。
相談する相手がわからない。
国、県、市よりの情報の提供と、協力。
事業継承に掛かるコストに対する支援、手続きの簡素化。アドバイス支援の充実化。

(6) 建設産業に対する行政の支援施策

・ 建設産業に対する支援施策については、「資材高騰に対応する単価改定と契約変更」(48.5%)が最も多く、現下の状況を踏まえた適切なインフレ対応への期待が大きい。次いで「公共工事における地元調達のさらなる拡大」(43.2%) を挙げる声も多く、発注に際しての地元要件の強化等も求められている。その他、担い手確保の観点から、「建設労働者の処遇改善への取組（賃金向上、キャリアアップシステム等)」(30.7%)、「休日の確保への取組（週休 2 日制工事)」(29.0%) への期待も多い。

・ 自由回答では、発注方法に関する意見、特に総合評価落札方式における加点内容の見直しについての言及が多くみられた。加点項目については建設業の健全な発展に向けた取組への評価も含まれるため、これらについては企業の理解が進むように丁寧な説明や取組を求めるとともに、入札参加に障害となる要件等については、適時、見直しを進めることも必要であろう。

図表 3-2-60　県に力を入れてもらいたい支援施策（複数回答）



図表 3-２-61　県に力を入れてもらいたい支援施策（自由回答の中から抜粋）

①　発注方法に関する意見

内容
総合評価方式に参加して受注の可能性を上げる為に、新規参入しやすい制度の検討。
公共工事における経費の見直し及び入札参加ランクにおける各ランクの受注額の上限の見直し。
工事実績の少ない企業でも安心して工事に参加できるよう、発注者側の補佐役制度等を検討してほしい。
最低制限価格方式の良い部分もある。総合評価方式だけでなく、もっと多岐な発注制度を検討してほしい。
総合評価落札方式での週休２日及びICT建機の実績での加点をやめてほしい。入札案件自体が少なく、やってみたいと思っていても落札できない。
宮城県の総合評価制度における点数のあり方について、①表彰制度の点数、②女性活用における点数を見直してほしい。
建設業協会員に偏重する入札制度（総合評価制度）を見直してほしい。協会員以外は入札参加をしても受注ができず、不平等と感じる。

②　その他（手続きの簡素化、工期の設定に関する意見等）

内容
週休２日制工事の見直し、生産性向上のため、適切な工期設定が必要。
工期の適正化、発注時期の平準化が必要。
設計単価の見直しと工期設定の見直し。生産性向上は限界まで来ている。
労働者の処遇改善ばかりではなく、中小企業そのものにも支援をしてほしい。
「土木科」や「建築科」といった専門科を持つ高校を増やしてもらいたい。
公共事業の事務手続きを簡素化してほしい。
公共工事に係る書類等すべての簡素化。発注者への書類等の削減。

以上

第３章　宮城県の建設業で働く若手人材へのアンケート調査

１． アンケートの概要

宮城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の基礎資料とするため、県内建設企業で働く若手人材を対象とした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	宮城県の建設業において今後の若手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就業者から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を目的とする。
調査対象	県内建設企業で勤務する 10～30 代の若手就業者
データ数	303 票
調査時点	2023 年 8 月 16 日（水）～2023 年 9 月 22 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。この回答フォームの URL を県内建設企業に案内し、各企業において若手就業者への回答を促すという流れで実施。 ・　建設企業への案内方法は、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ている。
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、特に断りのないかぎり、小数点以下第 2 位で四捨五入している。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。なお、特に断りのない場合「n＝303」である。

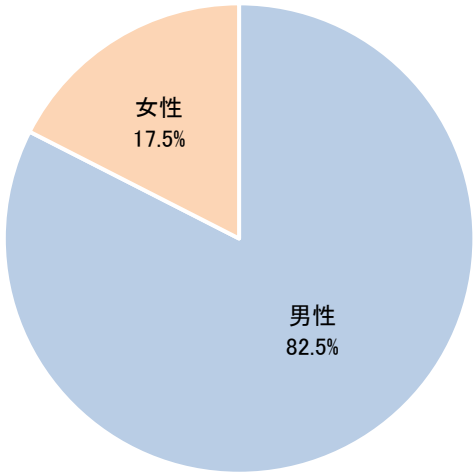
２． 回答者の基本属性

(1) 性別・年齢・業務経験年数

①性別

・ 本アンケート調査は、県内建設企業に勤務する 10～30 代の若手就業者を対象として実施し、303 人から回答を得た。このうち性別としては 82.5%が「男性」であり、「女性」は 17.5%である。

図表 3-３-2 性別



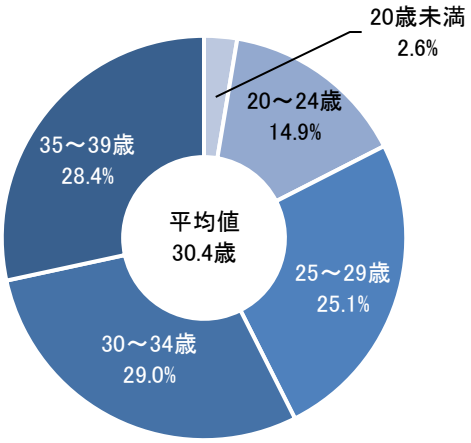
（n=303）

②年齢、業務経験年数

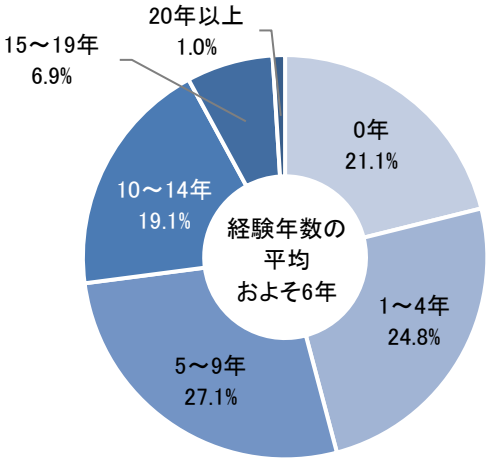
・　年齢は 30～34 歳が最も多く（29.0%）、回答者の平均値は 30.4 歳である。

・　業務経験年数は、「5 年以上 9 年未満」が最も多く（27.1%）、業務経験 5 年以上の社員が回答者の約半数を占める。

図表 3-３-3　年齢、業務経験年数



（n=303）

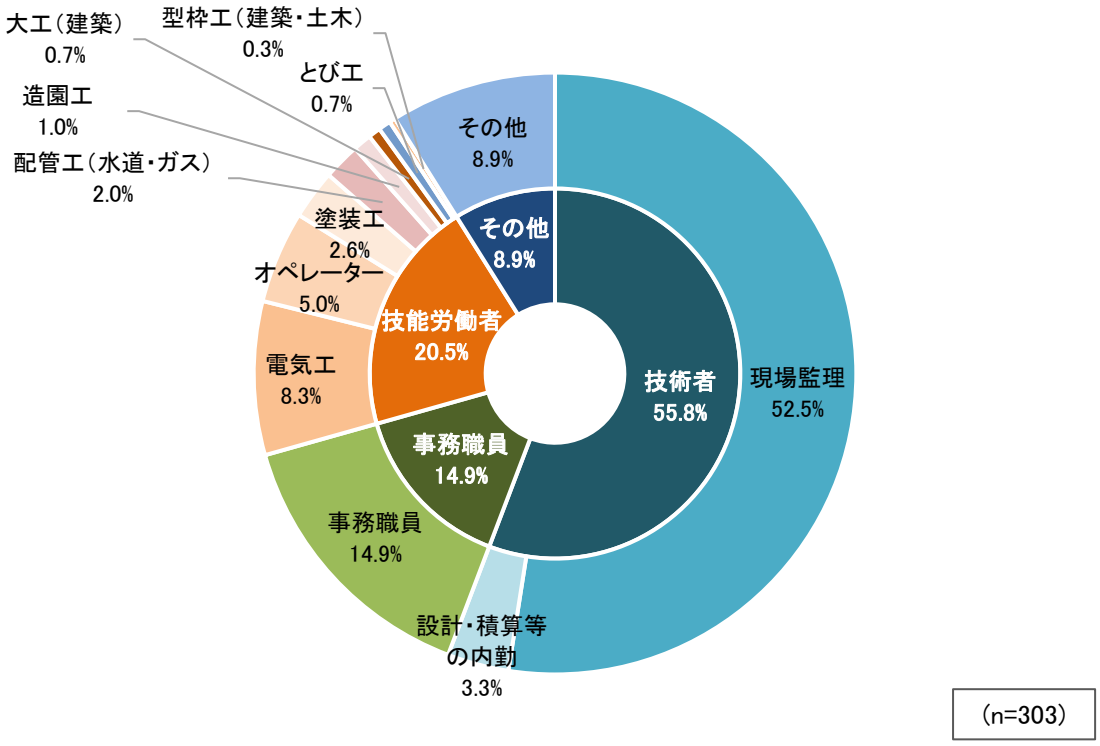


（n=303）

(2) 職種

・ 回答者の職種は、技術者（「技術者（現場監理）」（52.5%）、「技術者（設計・積算等の内勤）」（3.3%））が過半数を占める。次いで電気工（8.3%）等の技能労働者（20.5%）、事務職員（14.9%）と続く。

図表 3-3-4 回答者の職種

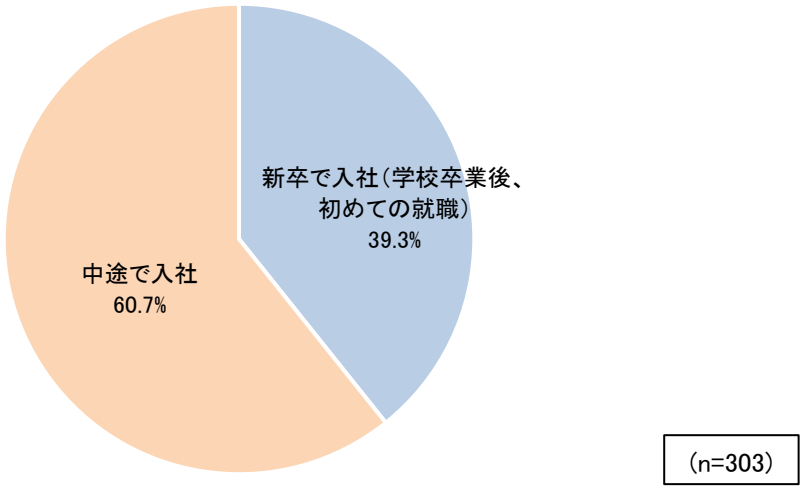


(3) 新卒/中途、出身地・勤務地

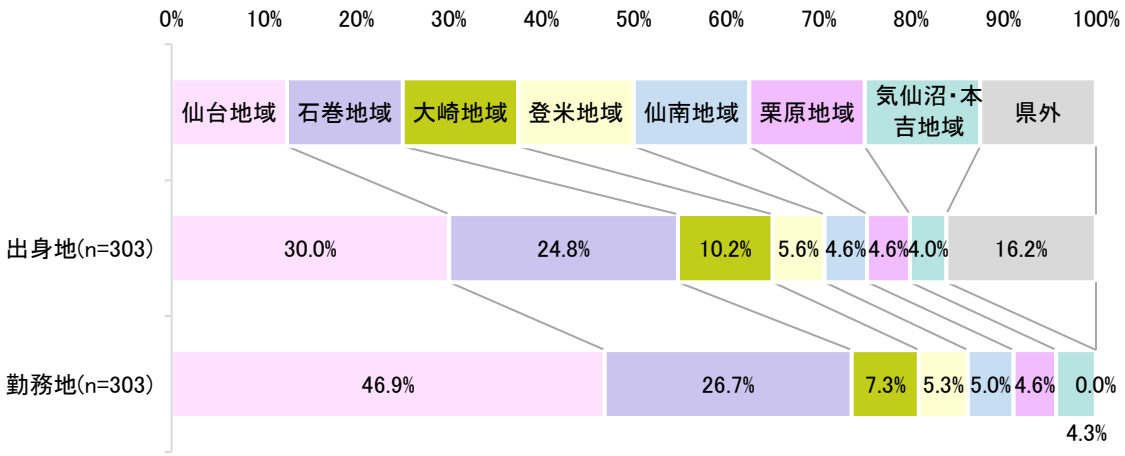
・　新卒・中途入社の別でみると「新卒で入社」は 39.3%、「中途で入社」は 60.7%である。

・　出身地は、「仙台地域」が最も多く（30.0%）、次いで「石巻地区」（24.8%）、「県外」（16.2%）と続く。勤務地も同様に「仙台地域」（46.9%）が最も多く、次いで「石巻地区」（26.7%）となっている。

図表 3-３-5　新卒/中途の別



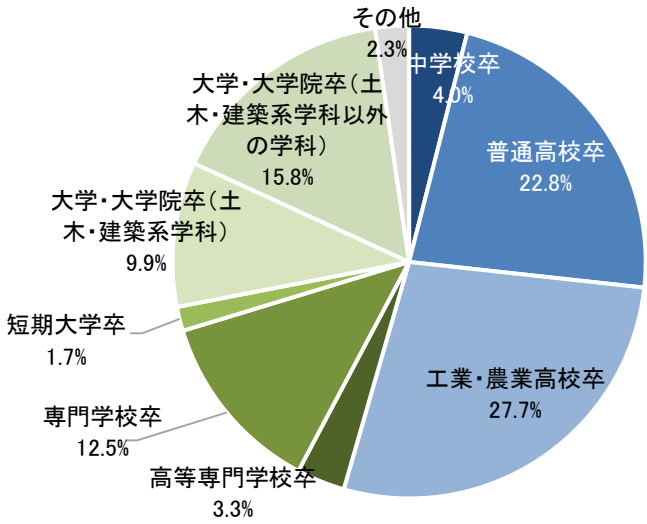
図表 3-３-6　回答者の出身地・勤務地域別属性



(4) 学歴

・ 就職前に卒業した学校（入社した時の学歴）について、高校卒が約半分、大学・大学院卒が約１／４を占める。高校卒の中でも「工業・農業高校卒」（27.7%）が最も多いものの、「普通高校卒」も同程度に多い（22.8%）。大学・大学院卒についても「大学・大学院卒（土木・建築系学科以外の学科）」（15.8%）が「大学・大学院卒（土木・建築系学科）」（9.9%）を上回るなど、専門外の人材も多く入職している。

図表 3-３-7　就職前に卒業した学校



（n=303）

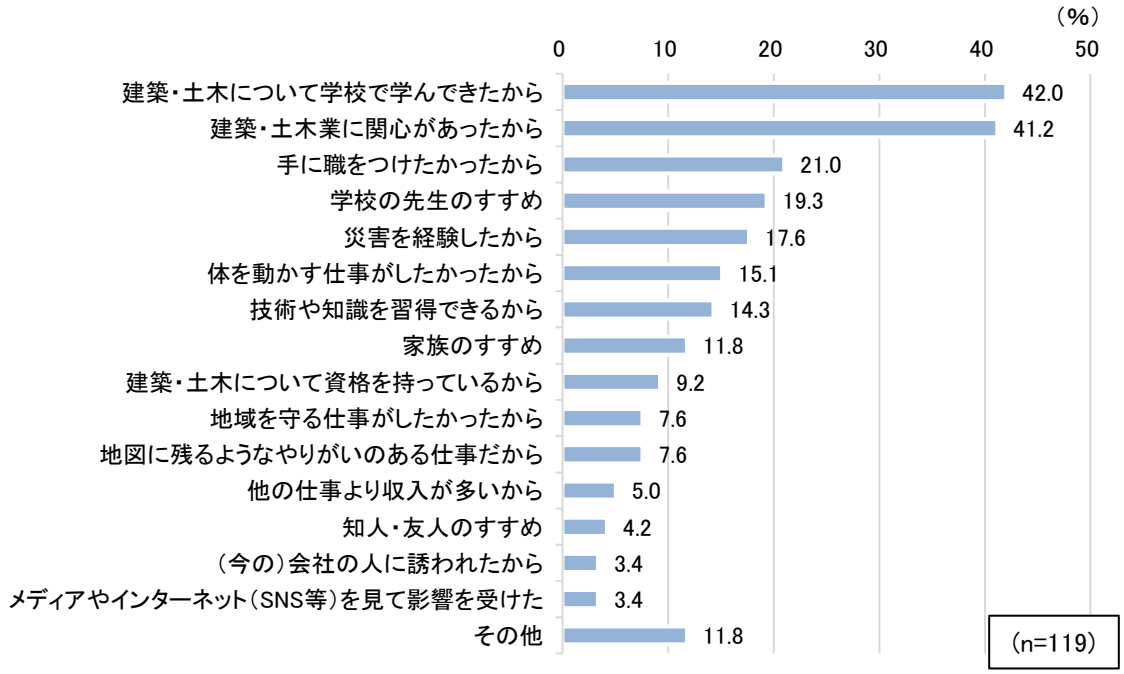
3． 回答結果

(1) 宮城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に関心を持ったきっかけとして、「建築・土木について学校で学んできたから」(42.0%)、「建築・土木業に関心があったから」(41.2%) が多く、学校での専攻分野との関係が大きい。次いで、「手に職をつけたかったから」(21.0%)、「学校の先生すすめ」(19.3%) が挙げられている。また、「災害を経験したから」(17.6%) も上位に入っている。

図表 3-3-8 建設業界を選んだ理由（新卒入社） ※複数回答

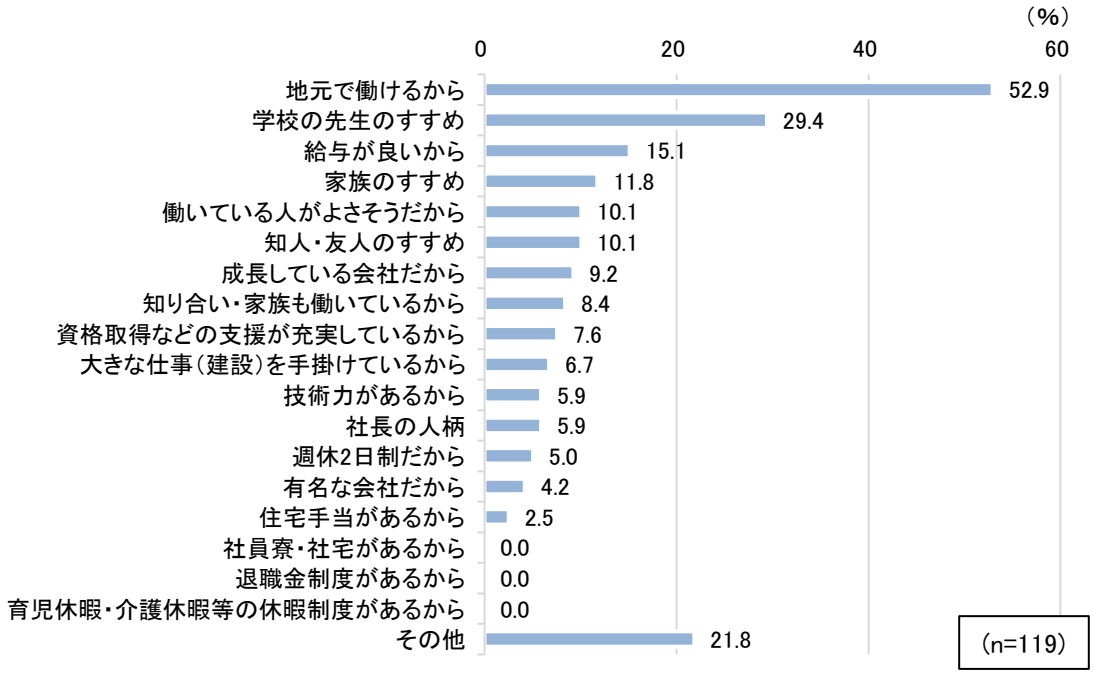


②　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社）

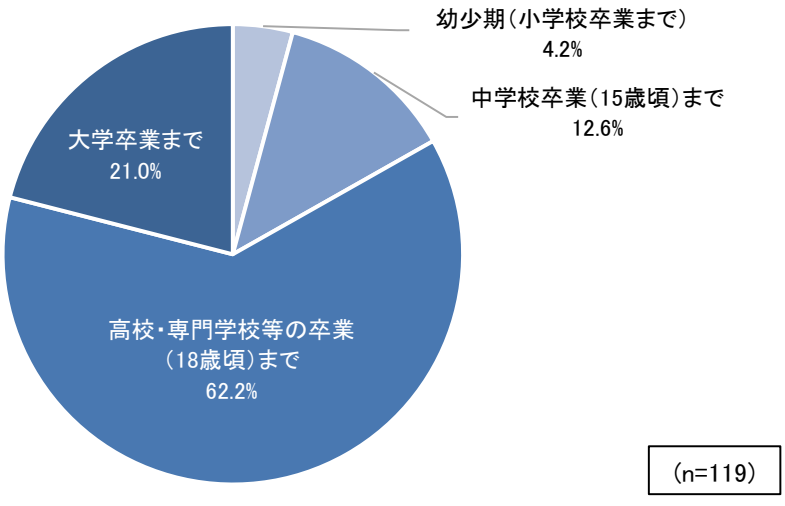
・　今の会社を選んだ理由は、「地元で働けるから」（52.9%）が他を離して最も多く、地元志向の若者が就職する受け皿となっている。次いで「学校の先生のすすめ」（29.4%）が続き、新卒者の就職において学校の先生の果たす役割の大きさが分かる。

・　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」（62.2%）や「大学卒業まで」（21.0%）がほとんどであるが、中学校卒業までに意識した方も合わせて約 2 割近くと、一定数存在する。

図表 3-3-9　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



図表 3-3-10　建設業で働くことを意識した時期



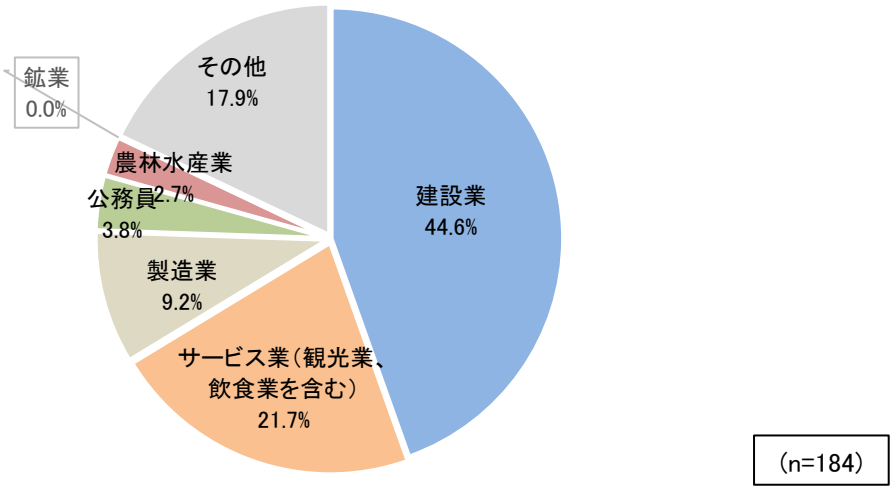
③　建設業への入職経緯・理由等（中途入社の場合）

・　中途入社の回答者の前職業界については、「建設業」(44.6%)が最も多く、「サービス業（観光業、飲食業を含む)」(21.7%)、「製造業」(9.2%)と続く。

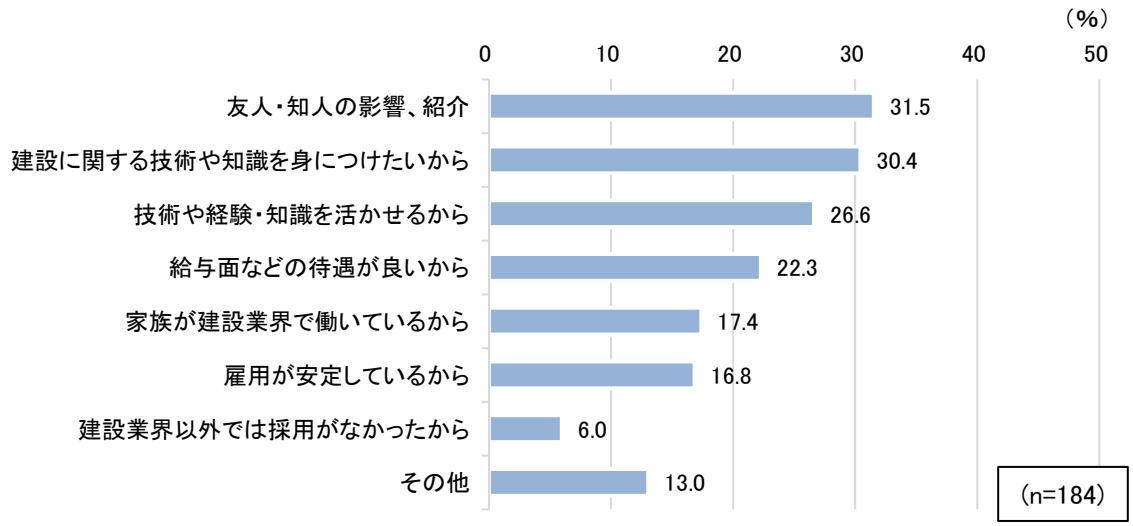
・　転職先に建築業界を選んだ理由としては、「友人・知人の影響、紹介」(31.5%）が最も多く、次いで「建設に関する技術や知識を身につけたいから」(30.4%)、「技術や経験・知識を活かせるから」(26.6%）と続く。

・　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」(34.2%）が最も多く、新卒入社と同様の結果である。次いで、「給与が良いから」(18.5%）「知人・友人のすすめ」(18.5%）と続き、資格取得への支援や週休 2 日なども上位に入り、新卒入社との違いも見受けられる。

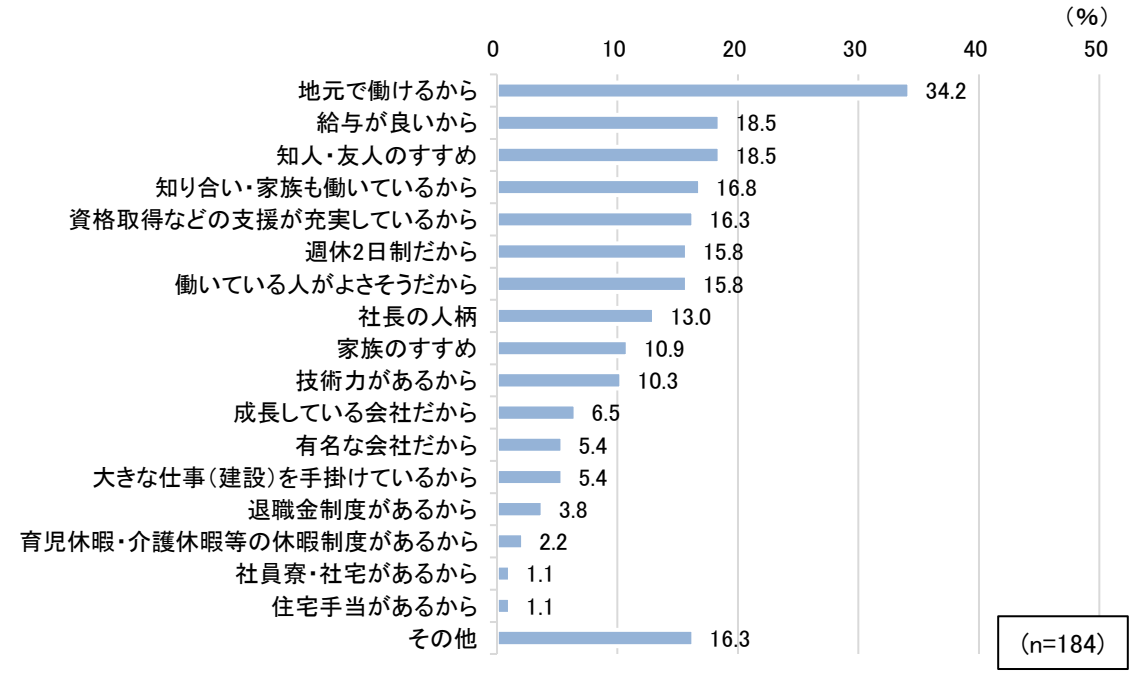
図表 3-３-11　中途入社の前職



図表 3-３-12　建設業に入社した経緯（中途入社）　※複数回答



図表 3-３-13　就職先に今の会社を選んだ理由（中途入社）　※複数回答



④　入職前に重視した点と入職後の満足度について

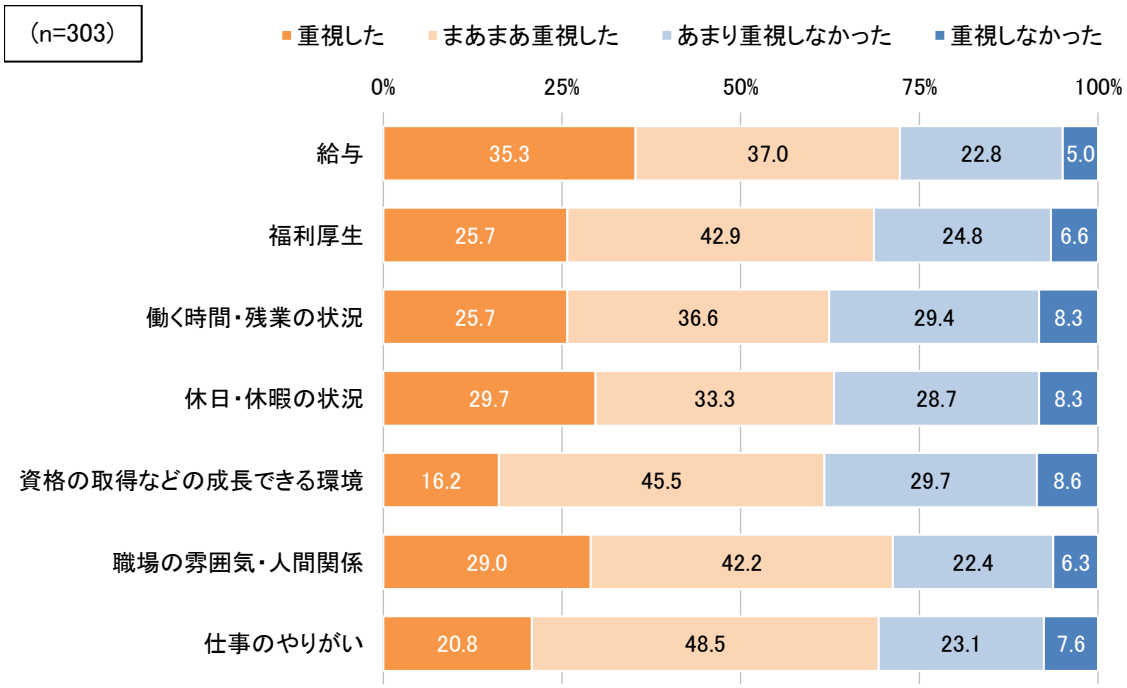
・　「給与」「福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」「仕事のやりがい」の 7 項目について、入職前にどの程度重視していたかを「重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」の 4 段階で回答を得た。

・　上記項目のうち、「職場の雰囲気・人間関係」や「給与」は全体の 7 割以上が入職前に重視していると回答し、「福利厚生」「仕事のやりがい」についても全体の 7 割弱が重視し、その他の項目についても全体の約 6 割が重視している。

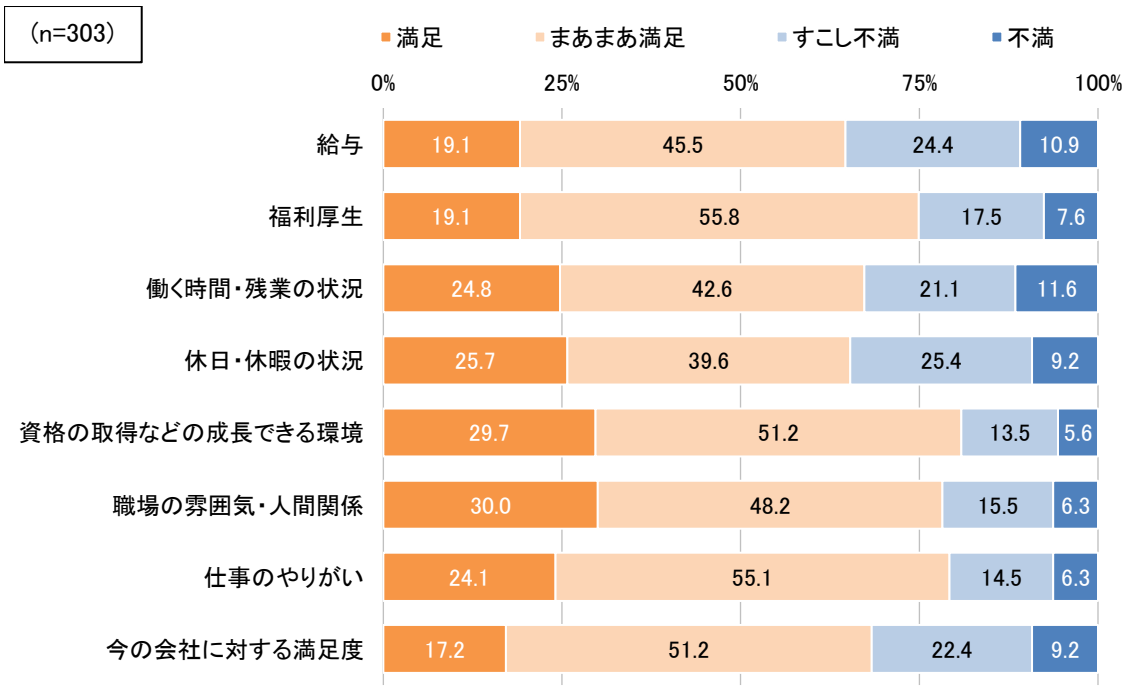
・　他方、それら項目に関する入職後の実感・満足感については、「資格の取得などの成長できる環境」は全体の約 8 割が満足と回答するなど、総じて 6 割を上回る満足度を得ている。

・　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップをみると、全体的には事前の期待を上回る満足度を得ている様子が見て取れる。特に「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になっており、満足している様子がうかがえる。他方、「給与」については、唯一、負のギャップとなっているほか、「休日・休暇の状況」「働く時間・残業の状況」も小さなギャップとなっており、待遇面に不満を感じている。

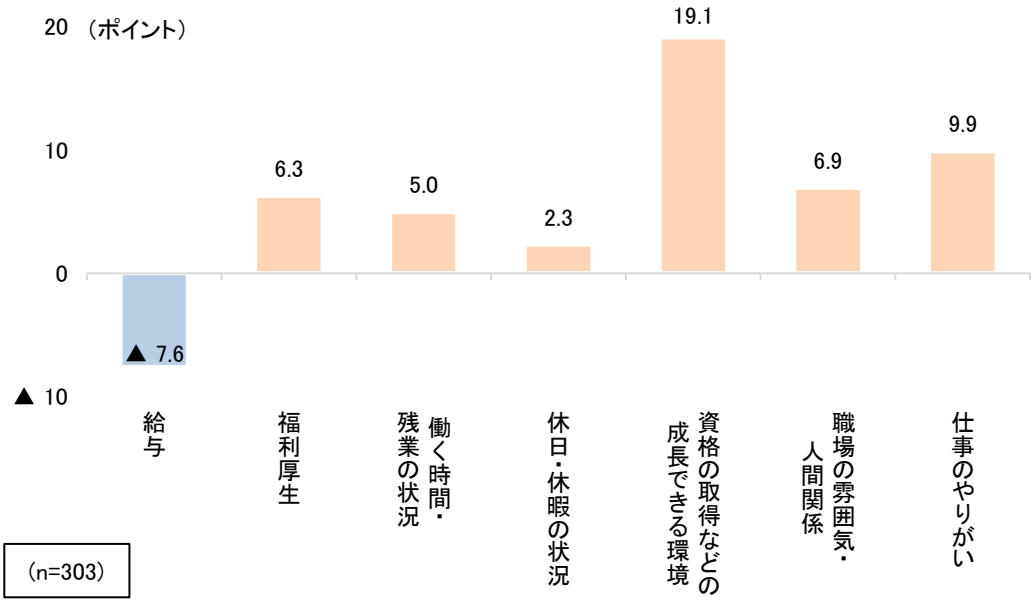
図表 3-3-14　入職前に重視した項目　※複数回答



図表 3-３-15　入職後の実感、今の会社に対する満足度



図表 3-３-16　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「満足した」「まあまあ満足した」の比率の合計(b)の差を算出している(a-b)。
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。

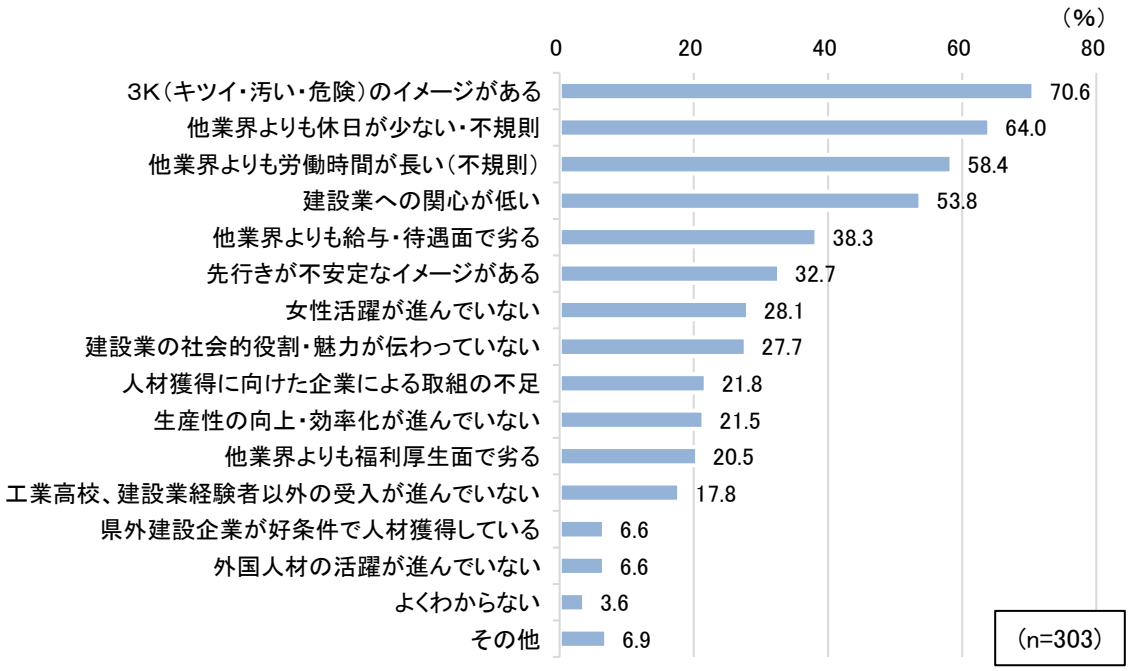
⑤　人手不足の原因について

・　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」（70.6%）が最も多く、「他業界よりも休日が少ない・不規則」（64.0%）、「他業界よりも労働時間が長い（不規則）」（58.4%）、「建設業への関心が低い」（53.8%）と続く。待遇面の問題に加え、依然としてマイナスイメージが大きいと認識されている。

・　今後も建設業の仕事を続けたいかという問いに対しては、「今の会社で建設業の仕事を続けたい」（42.2%）、「会社は変わる可能性がある（転職・独立等）が、建設業の仕事を続けたい」（22.1%）と、合わせて 6 割以上が建設業界で働きたいと回答している。その理由として、仕事のやりがい、働きやすさへの配慮、職場の人間関係の良さといった要素が挙げられている。

・　他方、働き続けたくない理由としては、給与水準に見合わない仕事の量・環境、古い業界体質といった声があがっている。収入の絶対額を増やすだけでなく、ワークライフバランスや健康を重視した環境整備を一層進めることの必要性が示唆される。

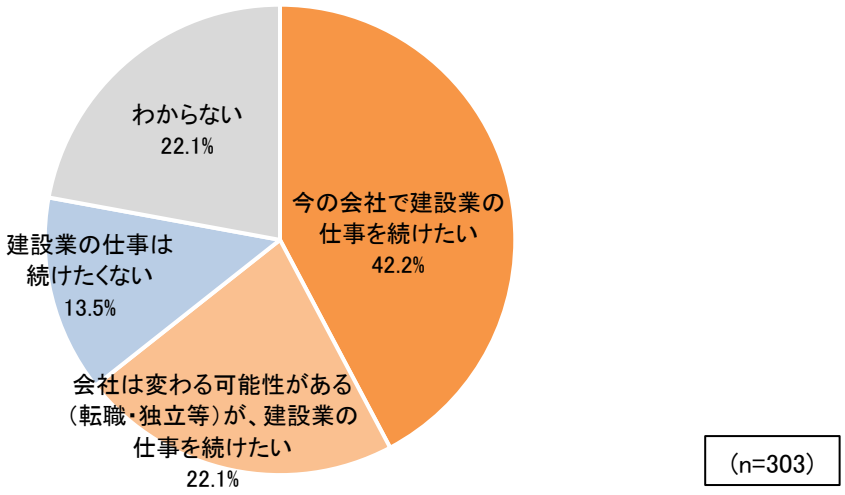
図表 3-3-17　人手不足の原因としてあてはまるもの　※複数回答



図表 3-３-18　人手不足の原因としてあてはまるもの（自由回答から抜粋）

その他（自由回答より抜粋）
・体罰が黙認される傾向にある。社員の人間性にかける人が多すぎる。 ・古い考えの人が多く見て仕事を覚えろと仕事を教えてくれない。 ・昔からの悪習が極めて多く、若年者が寄り付きにくいイメージ、実情を作り上げている。 ・若手を育てる意識がない。昔の感覚で指導していては、若手はついてこられない。 ・給与が見合っていない。過酷な労働状況に見合った報酬ではないから、他業界に比べて訴求力が劣るのだと思います。 ・過酷な条件に見合った給与待遇じゃない。 ・各世代の常識のズレ。 ・縦社会 ・経営者そのもの ・無駄に朝早く夜が遅い、労働環境が悪い。

図表 3-３-19　今後も建設業の仕事を続けたいか



図表 3-３-20　今後も建設業の仕事を続けたい理由（自由回答から抜粋）

内容
建設業を身近に育っているため、その力になりたいと思っている。
育児中の従業員への配慮があり、子供が病気になった時も休みが取りやすいから。
成長しやすい環境である。地域に根強く少数精鋭でやっているのは強みだと思う。
大規模な工事を完成させた時などに得られる大きな達成感は、サービス業や福祉関係など他業種ではあまりないことのように思う。
新卒で入社し、10 年務めることができたのも、今の会社の上司が、根気強く仕事を教えてくれたおかげ。後輩たちも自分が入社して以降、途切れることなく入社している会社で、人材育成にも力を入れている会社であるため、この会社の一員として、これからの建設業を支えていきたい。
事務職としては現時点でも就業環境が良く、満足している。社長や役員が現場仕事の人の就業環境についても情報を集めたり、意見を聞いたり、改善しようする姿勢がある。
建設業が ICT 施工や DX 化へと進化を遂げつつある状況で、業務に携われていることが自分自身の成長とやる気に大きく影響している。
会社の雰囲気や人間関係もよいためやりがいがある。
福利厚生がしっかりしており、人間関係も良好で働きやすい職場だから。
生まれ育った町で社会基盤を支える仕事ができ、着手前から完成までの１つの現場をやり遂げた達成感がとても心地よいから。又、地元に貢献できる技術者になれるから。

図表 3-３-21　今後建設業の仕事を続けたくない理由（自由回答から抜粋）

内容
近年週休 2 日制モデル工事が増えてきて検査前の書類作成が間に合わない。来年以降は時間外労働の上限規制が決まってくる為、サービス残業が増えてくると予想している。
管理職は、役所対応、会社の対応、地元対応など板挟みになり大変。書類も簡素化などといってはいるが、全然減っていない。検査書類も多く大変。
現場管理項目が多すぎるので日中も現場から離れられず、書類の作成等に時間がかかるうえ、残業が多い。発注者の無理な工期設定や、雨天等による工事の遅れが生じても工期を延ばしてもらえず、対官公庁とのイライラが多い。
公共工事が減少している中で評定点の競争入札だと大手企業しか請けられない。資機材の単価が高騰している中で建設物価が反映される時期と金額が実態と乖離している。働き方改革の改善で新技術(ICT 等)を取り入れても書類作成・データ作成に時間がかかり悪循環。表面上の工事書類は簡易化されたが、成果を証明する書類が増えた。業界の発注金額が低いことから労働条件・環境が改善されることはない。工事予算がなければ人員を増やすことができず、少ない人数で現場管理・内業をすることになる。この実態で働き方改革は不可能。取組が全部悪循環。首を絞めているだけ。企業努力に限界がある。
高齢化が進んでおり、技術者が減ってきている。また、市町村関係の公共工事の書類簡素化が浸透していなく、未だに大量の書類提出が求められている。利率も入札競争激化の為、年々減少しているのにかかわらず物価高騰や人件費の高騰により利回りがきつくなってきている。
私の携わる仕事が安売り合戦になっているから（低落札競争）未来が不安でしかなく他産業に流動するしかなさそう
人間関係やハラスメント等が黙認される傾向にあり働きにくい為
モラハラ、セクハラが酷い。女性が安心して働ける環境ではない。昔ながらの根性論のようなものが罷り通っていて時代遅れ時代錯誤が甚だしい
給与面は悪いのにそれに対しての仕事量が多過ぎる。上司はいまだに見て覚えろ、経験だと言うがそんな時代は終わっていてもっと詳しく風通しが良くて相談出来る環境でないと人も増えないし成長もしない。
ICT の時代と言ってもまだまだ、地方の企業は進んでなく、労働力としては体力的に長く続ける事が難しい。
在宅ワークなど心身に負担の少ない仕事に就きたい
外仕事は気候に左右される。体を使っているが、それほどの給料ではないから。

⑥　地域インフラを維持するために必要なこと

・　地域インフラを維持していくために必要なことについては、維持・修繕業務の技術向上・能力強化、人材育成とその仕組みの構築等の意見のほか、公共発注の方法の見直し、地域社会との関与・連携の必要性、業務の簡素・効率化などが挙げられている。

図表 3-３-22　地域インフラを維持するために必要なこと（自由回答から抜粋）

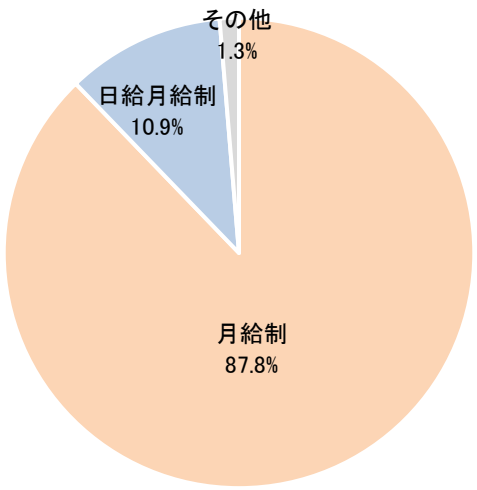
内容
従来の材料（合材、生コン、鋼材など）は、概ね 50 年で補修が必要となるため、新しい材料の開発や実験を行い、作業のベースを変えていく必要がある。
人手不足の中事故が起きないように、予防保全技術が必要。AI、ドローン等のテクノロジーを活用し、事故を未然に防ぎ、人手不足をカバーしながら維持していく。
技術者の減少を抑え、育てて行くことが必要だと思います。一番は技術ではなく人材だと思います。
受注者だけじゃなく、発注者も一緒になって考えていく必要がある
建設業界と市町村等が連携してインフラ整備の重要性等を地域住民に伝えることが必要なのではないか。
気仙沼地区については、逆に人手が余っている。農業、運送業、水産業等の他産業と連携して社会問題を解決しつつ、いかに建設業を残していくかが重要である。
建設業は底辺仕事ランキングで 1 位になるほど世間のイメージが悪いです。少子高齢化で人材の争奪がおきる可能性があるので待遇、福利厚生をさらに良くしてイメージを回復させ人材を確保することが必要だと思います。
人材確保。給与を上げる、休日を増やす、休暇を取りやすくするそのためには少し余裕を持った工期、金額設定にしなければならないと思う。女性を増やすなら女性が働ける環境を整備する、年配の方のモラル講習を徹底的にやる。
管理業務の簡素化を進め、削減できた時間を使って、後輩の育成や教育施設（高等学校、大学）への企業紹介などを行い、業界に興味・関心を持ってもらう。
全てにおいて公平かつ合理的思考で建設現場改革を進めるべき。昔ながらの年功序列や、「俺の背中を見て学べ」というスタンスでは、コストパフォーマンスやタイムパフォーマンスを重視する最近の若手は、建設業をあっさりと見限る。

(2) 職場環境

① 給与形態

・ 給与形態については、「月給制」が 87.8%と大半を占めている。

図表 3-３-23 給与形態



(n=303)

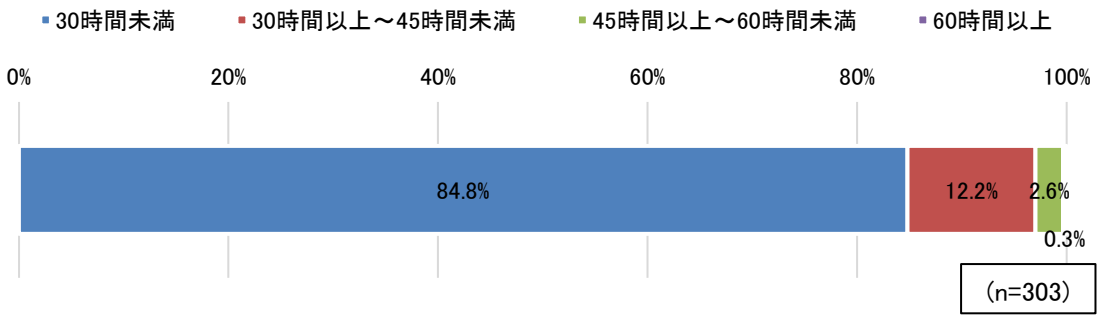
② 残業時間

・ 2022 年度の 1 か月の平均残業時間について、閑散期は回答者の 9 割以上が 45 時間未満であり、60 時間未満も含めれば、ほとんどが上限規制内（月ベース）に収まる。

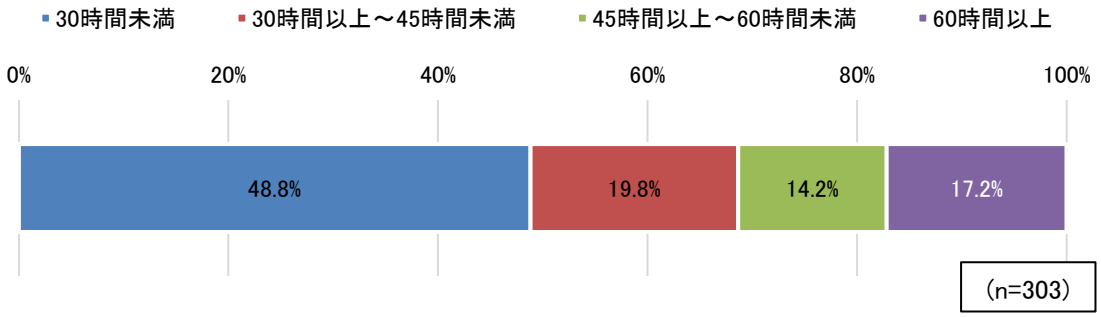
・ 繁忙期においても「30 時間未満」との回答が約半数を占め、「30 時間以上～45 時間未満」（19.8%）を合わせると、約 7 割が月 45 時間未満の残業時間となっている。一方、「45 時間以上～60 時間未満」（14.2%）、「60 時間以上」（17.2%）と、45 時間以上との回答も合わせて約 3 割ある。

・ そこで、1 か月の残業時間が 45 時間を超える月数をみると、9 割以上の回答者が「6 か月以下」としているため、大半の企業では 2024 年度からの時間外労働の上限規制に抵触しないと考えられる。ただし、「7 か月以上」との回答も 5.9%あったことから、一部の企業では残業が常態化している恐れがあり、急ぎ対応が求められる。

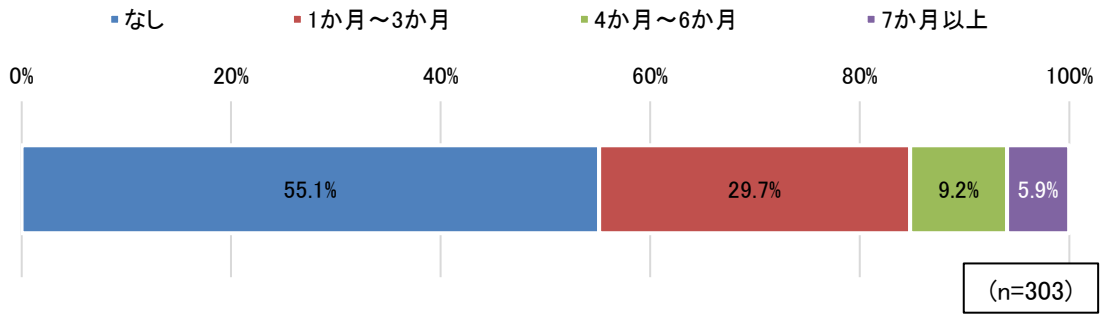
図表 3-３-24　最も忙しくない時期の１か月の残業時間



図表 3-３-25　最も忙しい時期の１か月の残業時間



図表 3-３-26　１か月の残業時間が 45 時間を超える月数（年間）

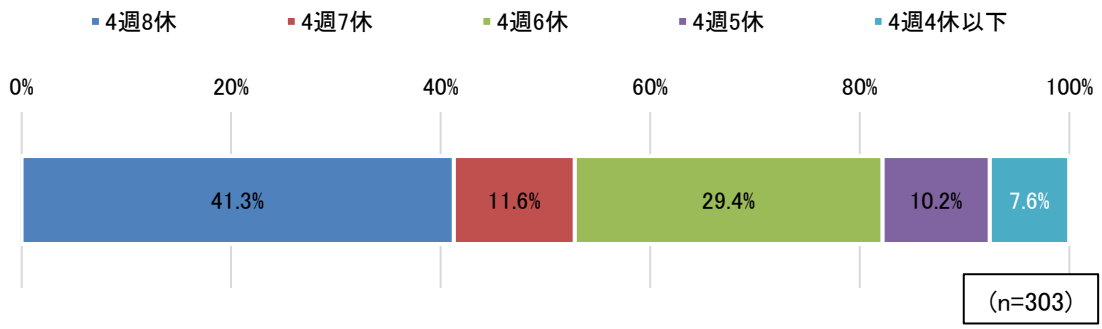


③　休日取得状況

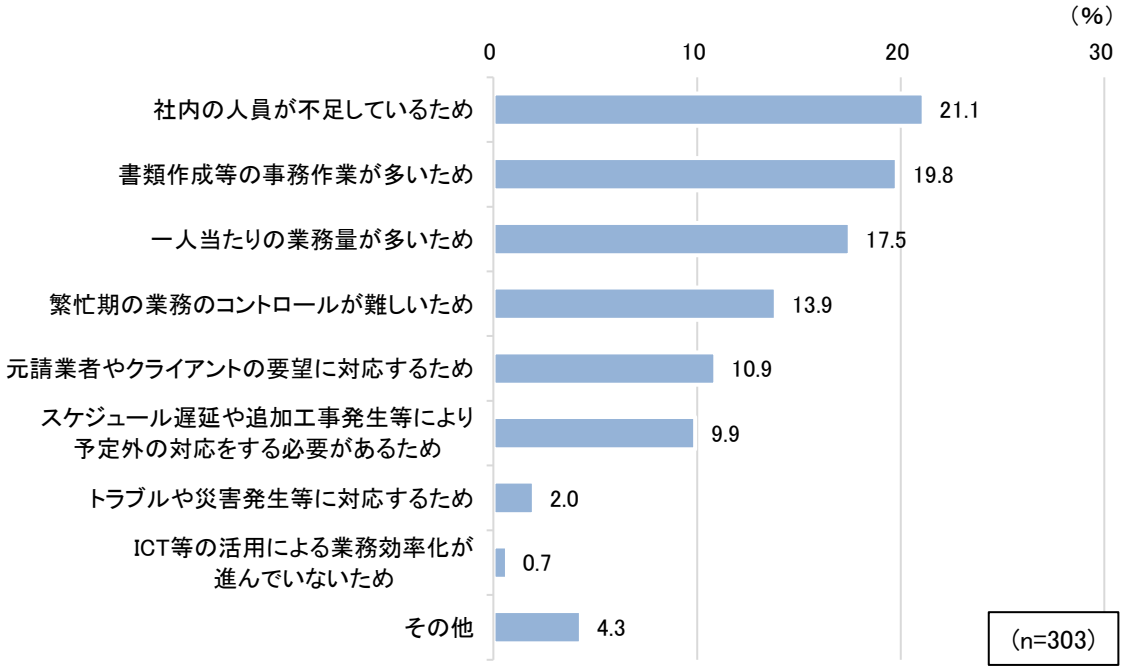
・　休日の取得状況について、「4 週 8 休」は約 4 割にとどまり、週休 2 日相当に至っていない回答者が多い。4 週 4 休以下という回答者も 1 割弱いる。

・　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、「社内の人員が不足しているため」(21.1%) が最も多く、「書類作成等の事務作業が多いため」(19.8%)、「一人当たりの業務量が多いため」(17.5%) と続く。総じて、残業過多や休日取得の困難性は人手不足に起因すると捉えられている。

図表 3-3-27　休日取得状況



図表 3-3-28　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）



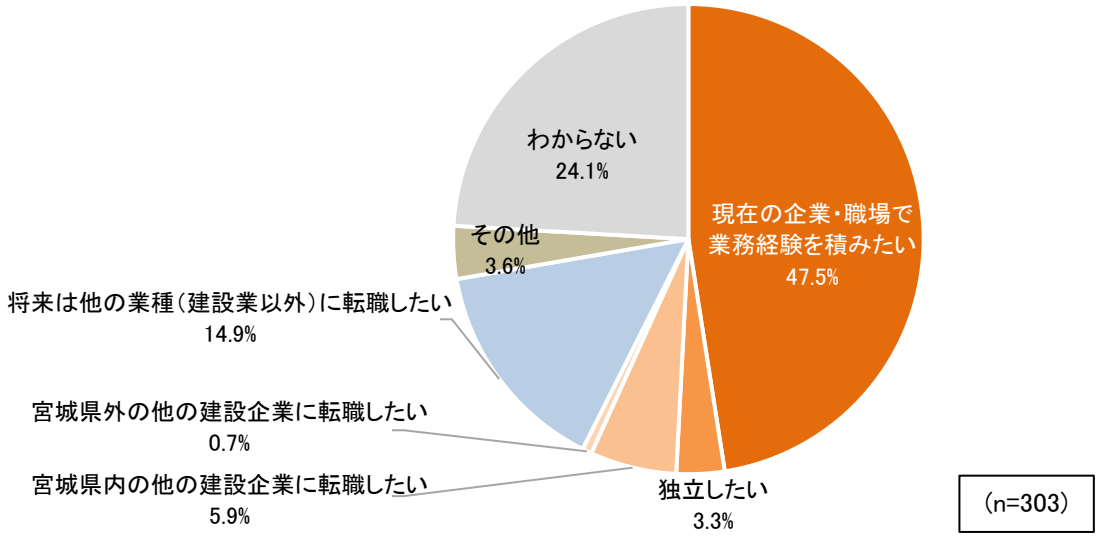
(3) 今後のキャリアや現在の職場環境で改善してほしいこと

・ 今後のキャリアや働き方について回答者の考えに最も近いものを選択してもらったところ、「現在の企業・職場で業務経験を積みたい」（47.5%）が最も多く、半数近くが引き続き現環境下での就労継続を希望している。「独立したい」（3.3%）や他の建設企業に転職したい（県内外あわせて 6.6%）を合わせると、企業・地域は変わったとしても約 6 割が建設業で働き続けたいと考えている。

・ しかし、「将来は他の業種（建設業以外）に転職したい」（14.9%）と回答した潜在的な離職者層や、「わからない」（24.1%）と回答した将来を描けない層も一定数みられる。

・ 現在の就業環境について改善してほしいこととして、古い体質からの脱却による働き方改革、ICT 等の導入や人材育成による生産性向上などの期待が寄せられていることから、引き続き、魅力と成長性を有する建設業への取組を進めつつ、潜在的離職層等を就労継続希望層へと変えていくことが求められる。

図表 3-３-29　今後のキャリアについて



図表 3-３-30　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）

①　働き方

内容
公共工事における書類作成や検査対応などが、技術者のモチベーションを奪っている。無理や無駄を無くす努力を率先して発注者が行うべき。
週休 2 日制モデル工事と社内の休日が異なるため、強制的に有給を取得させられる。現場責任者への負担が大きすぎる。
就業環境が変わり働き易くなったが、現場の人と本社の人の考え方に差があるため、休みづらい、行動しづらいといった点がある。
建設業は高齢化が進んでおり、考えが古く変化を受け入れられない保守的なトップが多い。このままの働き方では若手はすぐに退職してしまうことを知ってほしい。
IT 化の推進によって若手の負担が増えている。若手を増員してほしいが、一から教育するスキルが会社にはなく、中小企業は衰退していく。
残業を事前申告にするなどの時代遅れのやり方を改善してほしい。残業代もでないにもかかわらず業務量が多いので残業せざるをえないし、サービス残業ばかりでやりがいも無くなる。

②　勤務時間

内容
フレックス制など勤務時間の見直しをしてほしい。
現場は天候や地域住民との調整で現場稼働が遅れ、繁忙期が付きものである。用地買収後や地域住民とのコミュニケーションを事前に取り、適切な工期設定を行う事が重要。
書類の削減を行い、内勤時間の短縮を行ってほしい。
近年の夏は暑く辛いので、海外のサマータイムのような柔軟な勤務形態が望ましい。定時制よりもフレックス制の方が現代の社会に適していると感じる。
朝のラジオ体操が始業 10 分前に始まるので、始業後にしてほしい。現場の朝礼開始時間を少し遅くすることで対応可能ではないか。
発注者が要望する現場パトロールのせいで長期休暇中なのにただで勤務させられる。旅行にも行けず、プライベートの時間が無さすぎる。
勤務時間を改善してほしい。人並みの休暇と、早く帰宅できるようにしてほしい。
経営側の意識改革。昭和の土方の考えを変えるべき。休日出勤、時間外労働は当たり前という考え方が浸透し、若年層へ悪影響をきたしている。

③　待遇改善

内容
福利厚生が全然足りない。家賃手当て等の補助がほしい。
出張により家を空けることも多く、子育て世帯にとっては負担しかない。出張による手当等も手厚くしてほしい。
近年発注される工事では 4 週 8 休（土・日・祝日）の履行を求められることが通常となってきているが、社内カレンダーによる休日との乖離があることで有休を早期に消化することになってしまう。工事だけでなく就業規則もあわせて変更する必要がある。
就業規則は無く、有給は使用不可、残業代なし、休日手当なし。最低限の法律は守って欲しい。
4 週 8 休を確保しつつ、時間外労働を抑えるための社内体制の見直しと、余裕を持った工期設定をしてほしい。
当初雇用時の契約内容が勝手に変えられていて、就業時間が 8:00 から 17:00 のはずがいつの間にか 17:30 に延長されていた。残業代が支払われない。有給があるのかどうかわからない。（給与明細等に記載がない）

④　生産性向上・人材育成

内容
積極的に新しい技術（AI 等）を活用し、各現場の負担軽減や働き方改革を実践すべき。
中小企業では満足のいく人材育成ができない。補助金制度などを充実させるなどして、教育用の人員や資金の確保が難しい中小企業であっても、満足のいく教育が受けられるような制度の構築を望む。
働き方改革や労働環境の改善によって働きやすい方向には向かっていると思うが、会社自体が若手を育てる受け皿をつくっていかないと意味がない。

⑤　その他

内容
建設業界全体で元請・下請の良好な関係構築、金額交渉のしやすさ、現場においての職人気質な教育や経験や勘の部分に頼らないような体制、フォーマット化して全てにおいてムラが無くなるようなサポート体制、といったことを望む。

以上

第４章　宮城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

宮城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際の基礎資料とするため、県内在住の 20 代～70 代の人を対象としたアンケートを実施し、建設業に対する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	宮城県の建設業において今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するため、県内在住者を対象としたアンケートを実施し、建設業に対する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を目的とする。
調査対象	20 代～70 代の県内在住者
データ数	1,200 票
調査時点	2023 年 8 月 16 日（月）～2023 年 8 月 31 日（木）
調査方法	・　インターネットリサーチ会社に委託し、その会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、当社から回答を依頼
調査事項	【基本属性】 ・　性別、年齢、居住地域（都道府県・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＝1,200」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 位で四捨五入している。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 100 人、総数 1,200 人から回答を得た。

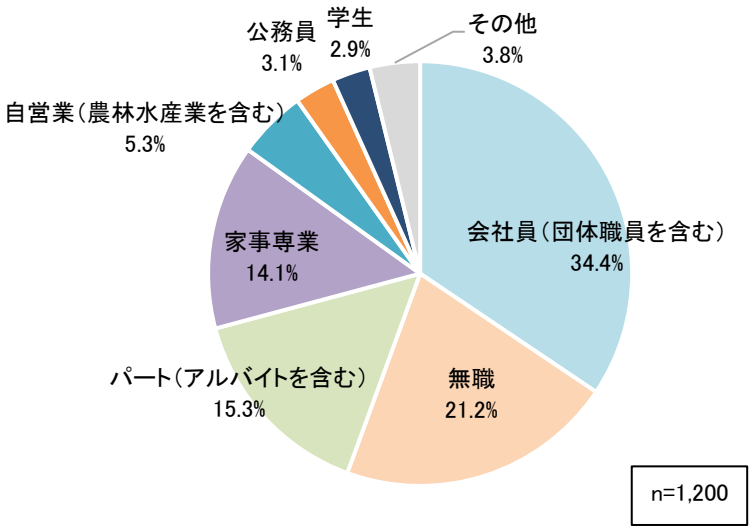
図表 3-4-2　性別・年代別

性別	年代	回収数（人）	性別	年代	回収数（人）
男性	20-29 歳	100	女性	20-29 歳	100
	30-39 歳	100		30-39 歳	100
	40-49 歳	100		40-49 歳	100
	50-59 歳	100		50-59 歳	100
	60-69 歳	100		60-69 歳	100
	70-79 歳	100		70-79 歳	100
	小計	600		小計	600
総数	1,200				

(2) 職業

・　回答者の職業は、会社員（団体職員を含む）（34.4%）が最も多く、無職（21.2%）、パート（アルバイトを含む）（15.3%）、家事専業（14.1%）、等と続く。なお、本アンケートは建設業のイメージ調査につき、現在建設業に従事している回答者は除いている。

図表 3-4-3　職業

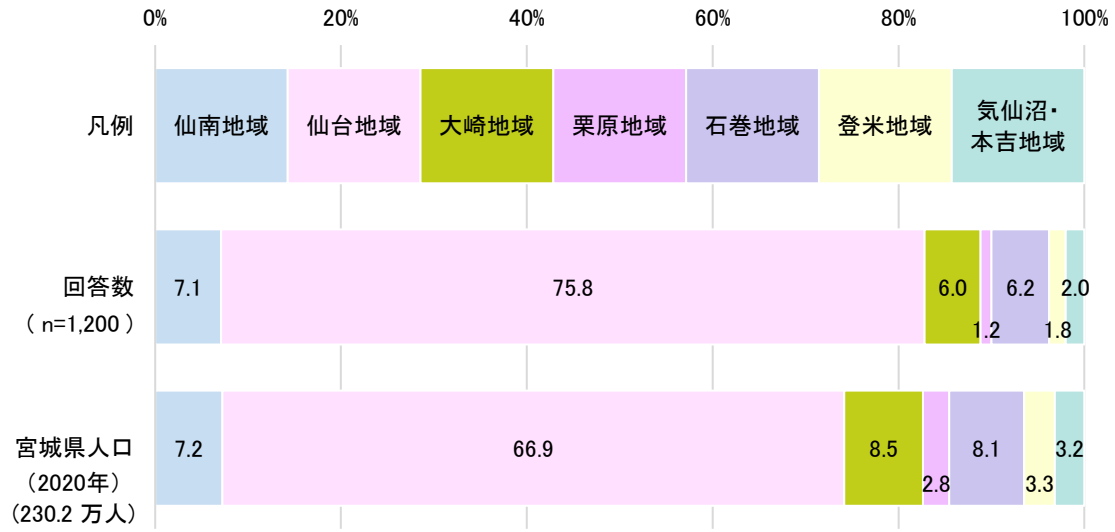


(3) 居住地域

・　回答者の居住地域は、仙台市が位置する仙台地域が最も多い（75.8%）。

・　2020 年の宮城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、本アンケート回答者の居住地域は仙台地域が若干多いものの、それほど大きく変わらない地域分布となっていることから、回答の地域性にバイアスはないと考えられる。

図表 3-4-4　居住地域



注）地域区分について

○仙台地域（仙台市、塩竈市、名取市、多賀城市、岩沼市、亘理町、山元町、松島町、七ヶ浜町、利府町、大和町、大郷町、富谷市、大衡村）

○仙南地域（白石市、角田市、蔵王町、七ヶ宿町、大河原町、村田町、柴田町、川崎町、丸森町）

○石巻地域（石巻市、東松島市、女川町）

○大崎地域（大崎市、色麻町、加美町、涌谷町、美里町）

○気仙沼・本吉地域（気仙沼市、南三陸町）

○登米地域（登米市）

○栗原地域（栗原市）

3． 回答結果

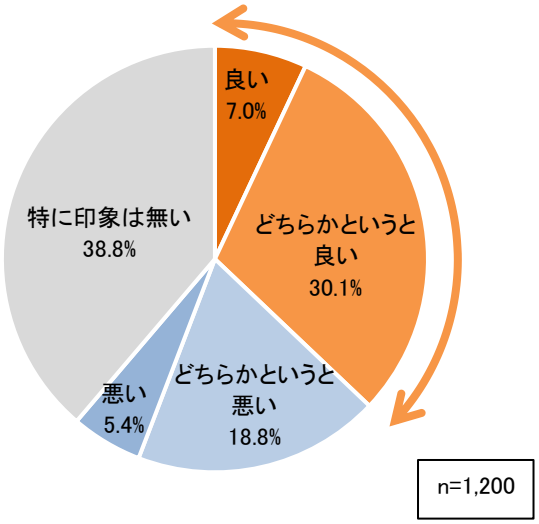
(1) 建設業に対する印象及び当該印象を持つ理由

① 建設業に対する印象

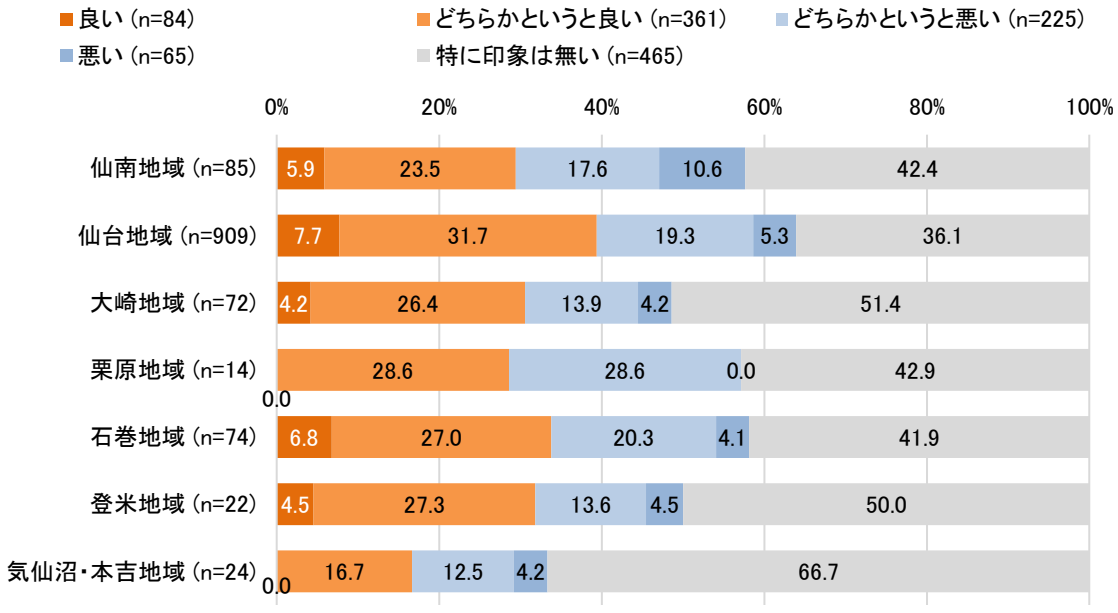
・ 建設業に対する印象について、「特に印象は無い」が 38.8%と最も回答が多い。ただし、全体では約 1 割が「良い」、約 3 割が「どちらかというと良い」と回答しており、両者を合わせて全体の約 4 割が良い印象を持つ。

・ 「悪い」・「どちらかというと悪い」との印象を持っている人は全体の約 2 割である。

図表 3-4-5 建設業に対する印象



図表 3-4-6 建設業に対する印象（地域別）

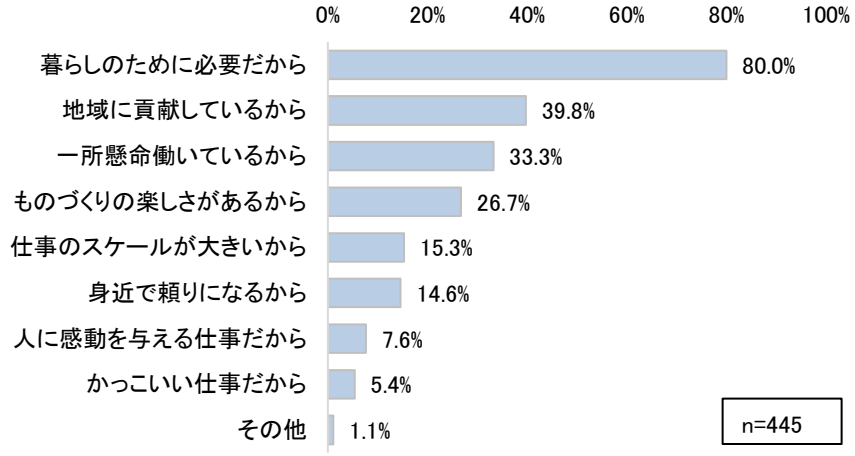


② 建設業に対して「良い」・「どちらかというと良い」印象を持つ理由

・ 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」を挙げた人が８割にのぼる。次いで「地域に貢献しているから」（39.8%）、「一生懸命働いているから」（33.3%）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。

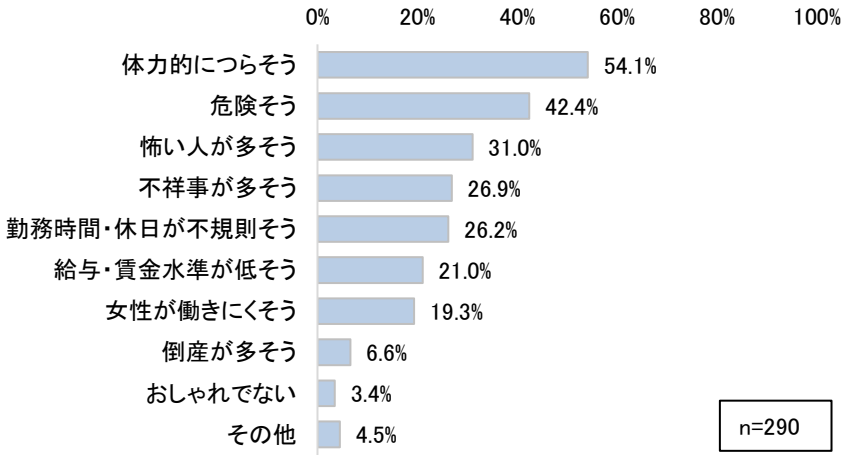
図表 3-4-7 建設業に「良い」・「どちらかというと良い」印象を持つ理由（複数回答）



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、「体力的につらそう」（54.1%）、「危険そう」（42.4%）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 3-4-8 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）



(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

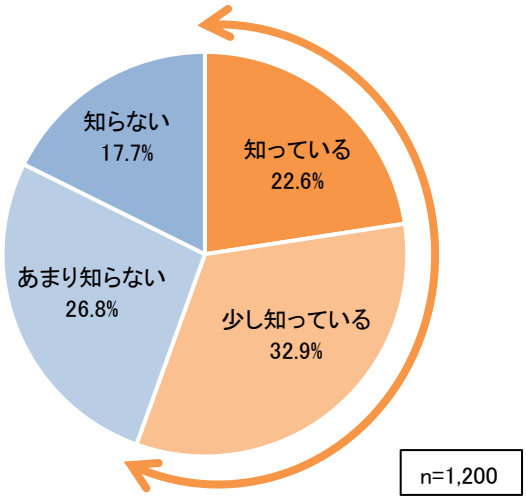
① 建設業の役割に対する認知

・ 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「知っている」(22.6%)・「少し知っている」(32.9%) と回答した人は合わせて 5 割強であった。

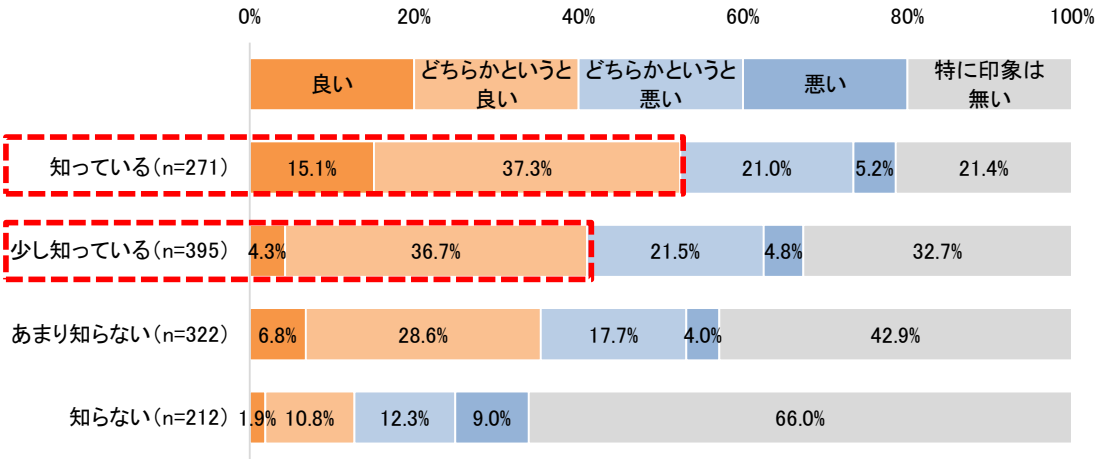
・ 認知度別の建設業に対する印象をみると、建設業の役割について「知っている」「少し知っている」という認知度の高い層における建設業への印象は、「良い」「どちらかというと良い」との回答が「あまり知らない」「知らない」と回答した人と比較して多い。建設業に対する正しい理解の促進がイメージ向上に寄与することを示している。

図表 3-4-9 建設業の役割に対する認知

(全体)



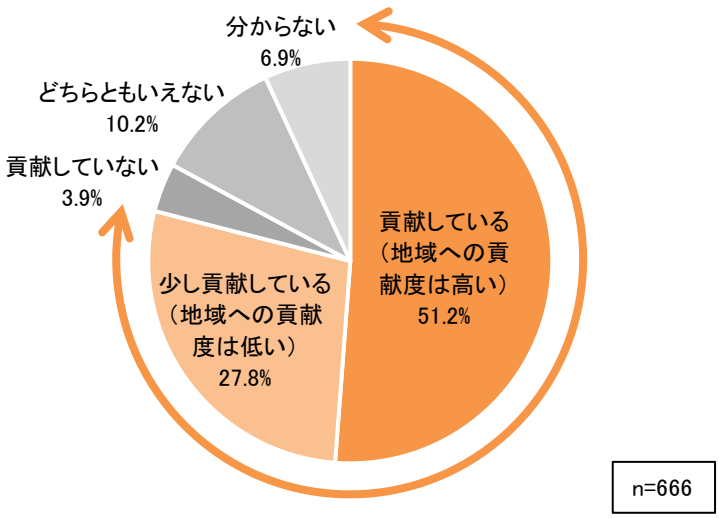
(参考) 認知度別の建設業に対する印象



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「知っている」・「少し知っている」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」（51.2%）が過半数を超えた。これに「少し貢献している」（27.8%）を合わせると、全体で約 8 割が貢献していると評価している。

図表 3-4-10　建設業の地域貢献に対する評価

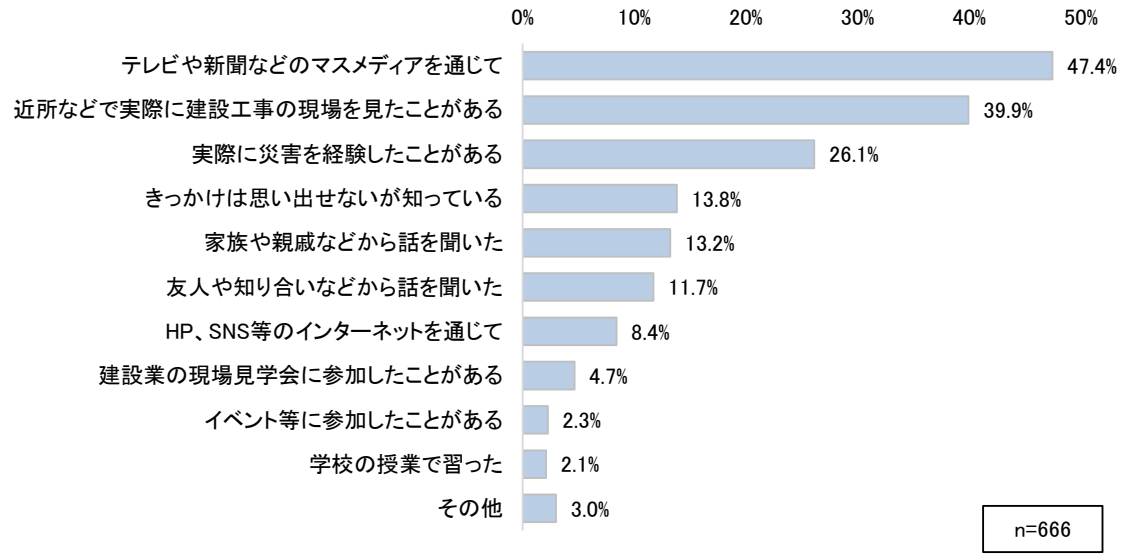


③　建設業の役割を認知したきっかけ

・　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「知っている」・「少し知っている」と回答した人にそのきっかけを尋ねた結果（複数回答）、「テレビや新聞などのマスメディアを通じて」（47.4%）、「近所などで実際に建設工事の現場を見たことがある」（39.9%）が上位となった。東日本大震災の被災県でありながら「実際に災害を経験したことがある」（26.1%）よりも多くなった背景には、本アンケートの回答者の大半が比較的被害が少なかった仙台地域在住者であることが要因の 1 つと考えられるが、いずれにしても回答の半数程度が「テレビや新聞などのマスメディア」であることを考慮すると、広報や PR がより一層求められよう。

・　総じて、直接・間接問わず、建設業の役割の認知には建設業の現場や活躍する場を目にする・体験することが重要だと考えられる。

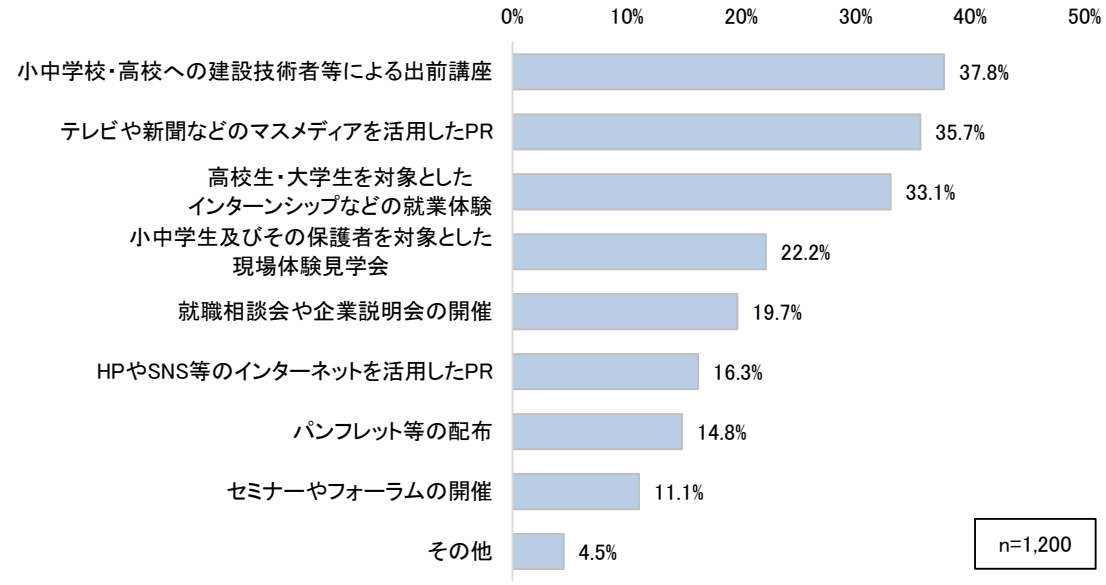
図表 3-4-11　建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）



④　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会

・　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ための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」（37.8%）が最も多い。次いで、「テレビや新聞などのマスメディアを活用したPR」（35.7%）、「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」（33.1%）、「小中学生及びその保護者を対象とした現場体験見学会」（22.2%）などが続き、特に若者を対象とした直接的な接触機会に関する要望が多い。

図表 3-4-12　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）

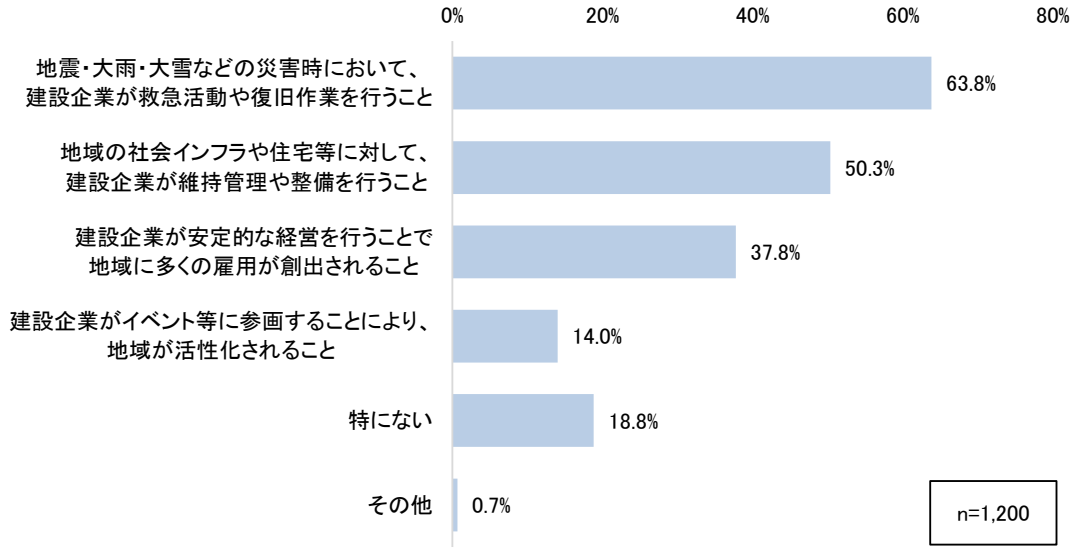


⑤　地域の建設企業に期待すること

・　地域の建設企業に期待すること（複数回答）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、建設企業が救急活動や復旧作業を行うこと」(63.8%)、次いで「地域の社会インフラや住宅等に対して、建設企業が維持管理や整備を行うこと」（50.3%）が多く、災害の非常時だけでなく、日々の生活を支えるインフラ整備も担うことに期待が寄せられている。

・　また、「建設企業が安定的な経営を行うことで地域に多くの雇用が創出されること」にも 37.8%が期待している。

図表 3-4-13　地域の建設業に期待すること（複数回答）

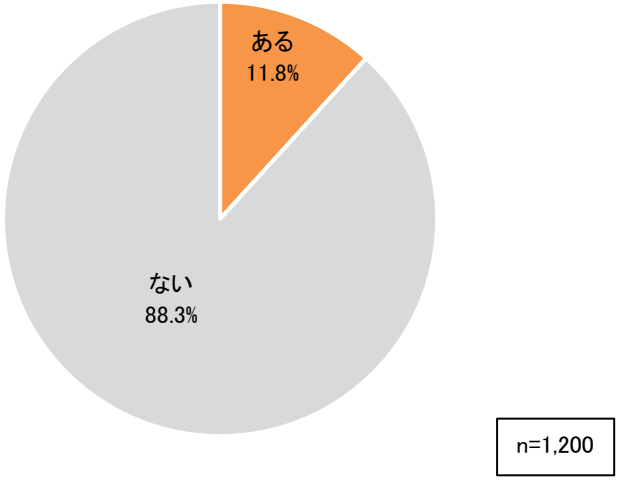


(3) 就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素

① 就職先としての建設業の可能性

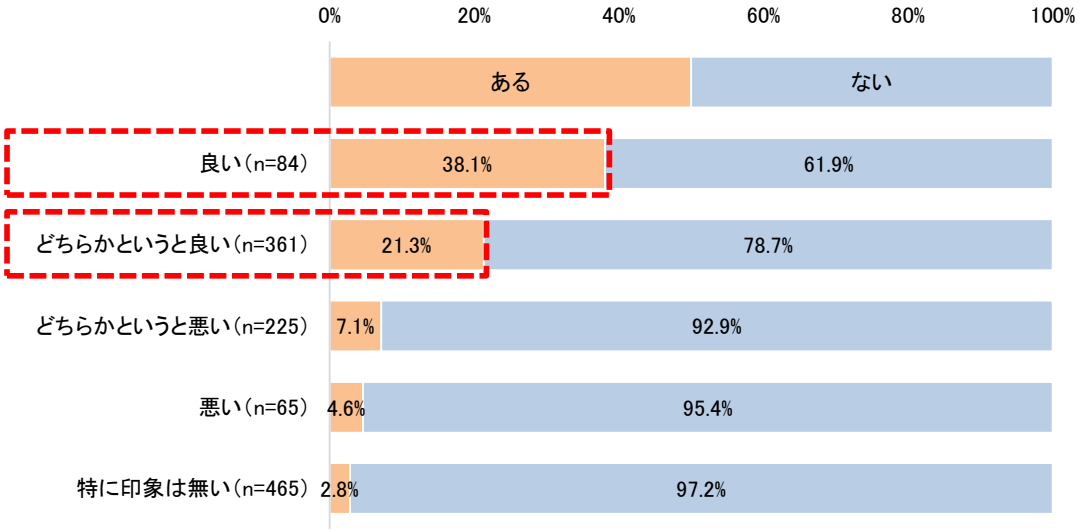
・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきなど周囲の人に就職をすすめたいと思ったことがあるか尋ねたところ、「ある」と回答したのは全体で約１割にとどまり、「ない」が約９割を占めた。

図表 3-4-14　就職先としての建設業の可能性

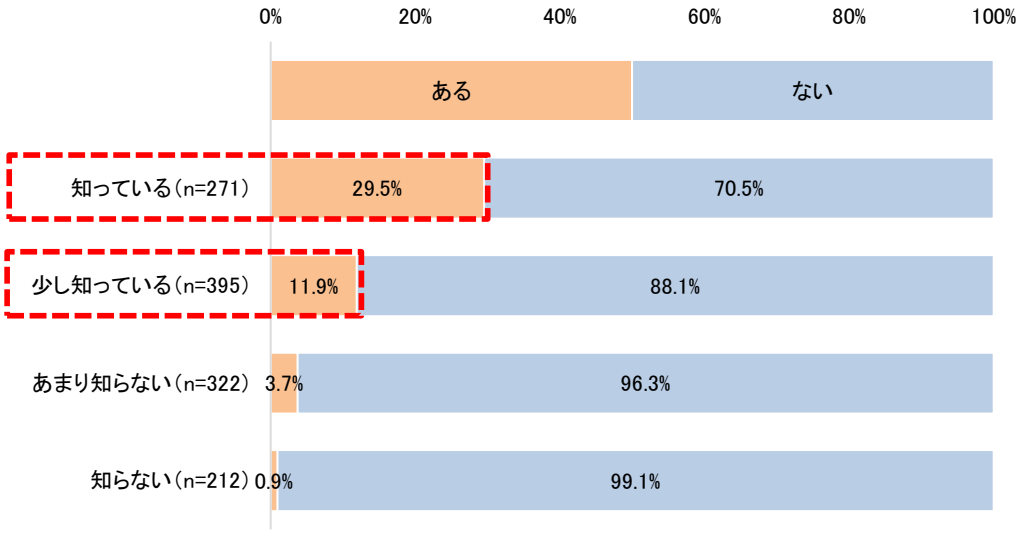


・　なお、先述の建設業に対して良い印象を持っている層や建設業の役割を認知している層では、就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと回答した人が、印象が悪いまたは建設業の役割を理解していない層と比較すると、建設業への就職の可能性が見られる。このことは、建設業に対する正しい理解の促進やイメージ向上が入職促進につながることを示唆する。

図表 3-4-15　建設業に対する印象と就職先としての建設業の可能性



図表 3-4-16　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

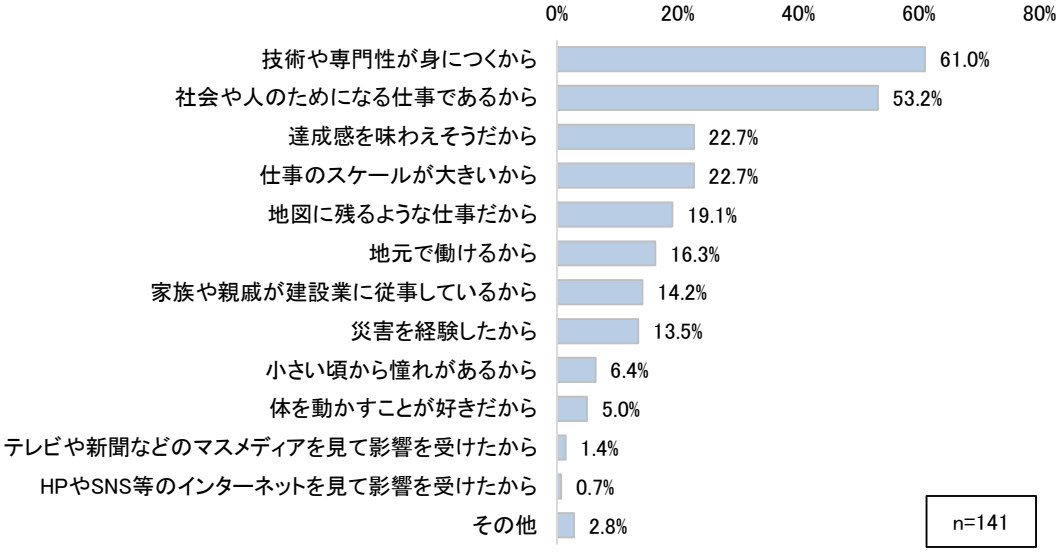


② 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことがある理由

・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことが「ある」との回答者に対しその理由を尋ねた結果（複数回答）、「技術や専門性が身につくから」（61.0%）、「社会や人のためになる仕事であるから」（53.2%）といったことに高い期待が寄せられている。

・ なお、先述のとおり、建設業の役割を認知したきっかけで最も多かった回答は「テレビや新聞などのマスメディア」であったが、就職先の候補に建設業を挙げた理由として、「テレビや新聞などのマスメディア」「HP や SNS 等のインターネット」の影響を受けた回答がほとんど挙げられていないことを考慮すると、現状、これらの手段では建設業の役割や魅力を十分に伝えられていない可能性がある。

図表 3-4-17　就職先の候補に建設業を挙げた理由（複数回答）



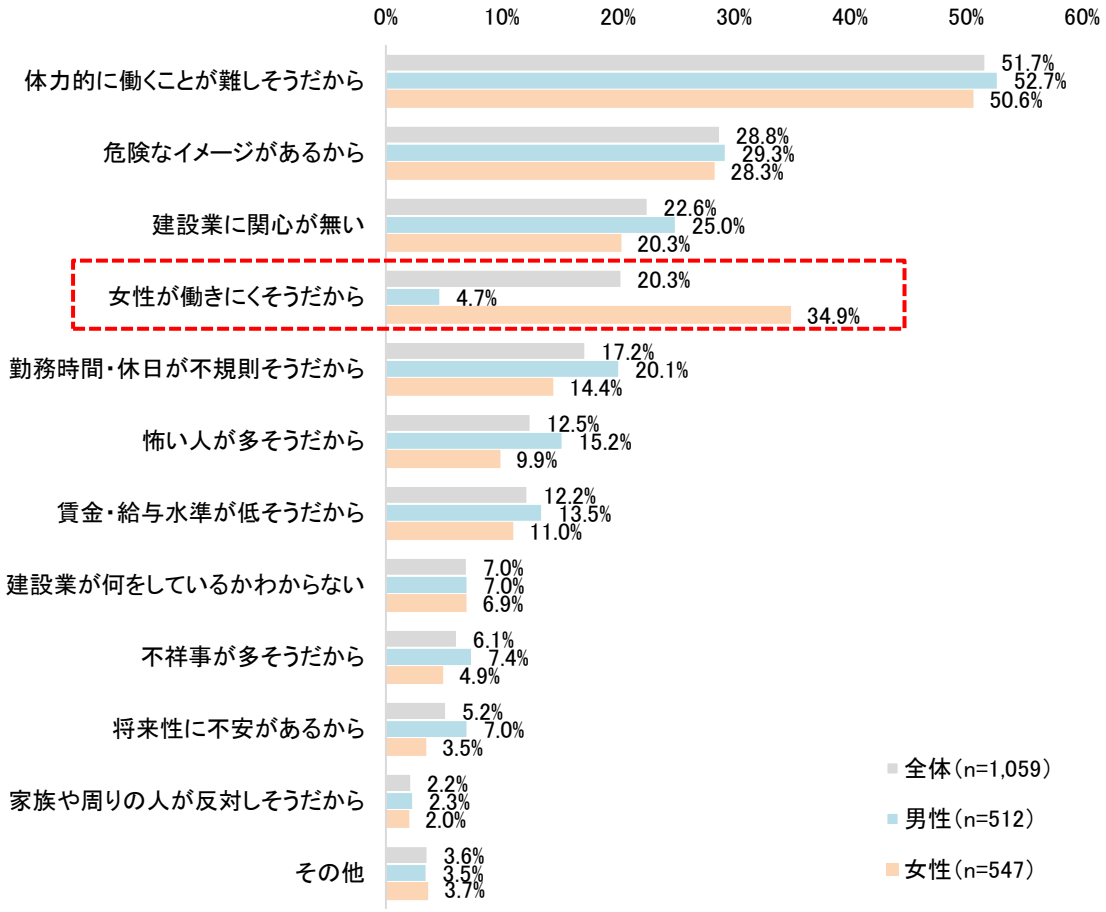
③　就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことがない理由

・　就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことが「ない」との回答者に対してその理由を尋ねた結果（複数回答）、最も多かったのが「体力的に働くことが難しそうだから」（51.7%）、次いで「危険なイメージがあるから」（28.8%）、「建設業に関心が無い」（22.6%）などと続く。

・　男女別に見ると、男女共に「体力的に働くことが難しそうだから」が 50%を超えていることから、体力的不安から建設業への入職に消極的である可能性が考えられる。また、男女別では、「女性が働きにくそうだから」と回答した女性の割合が 3 割以上と多く、建設業界への入職に不安を覚える女性が、依然として少なくない。

・　概して、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」理由の上位 2 つと、建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」印象を持っている理由の上位 2 つが一致していることから、それらマイナスイメージを払拭することや女性が働きやすい職場づくりを推進し、建設業が就業先の候補に選ばれるようにすることが必要である。

図表 3-4-18　就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）

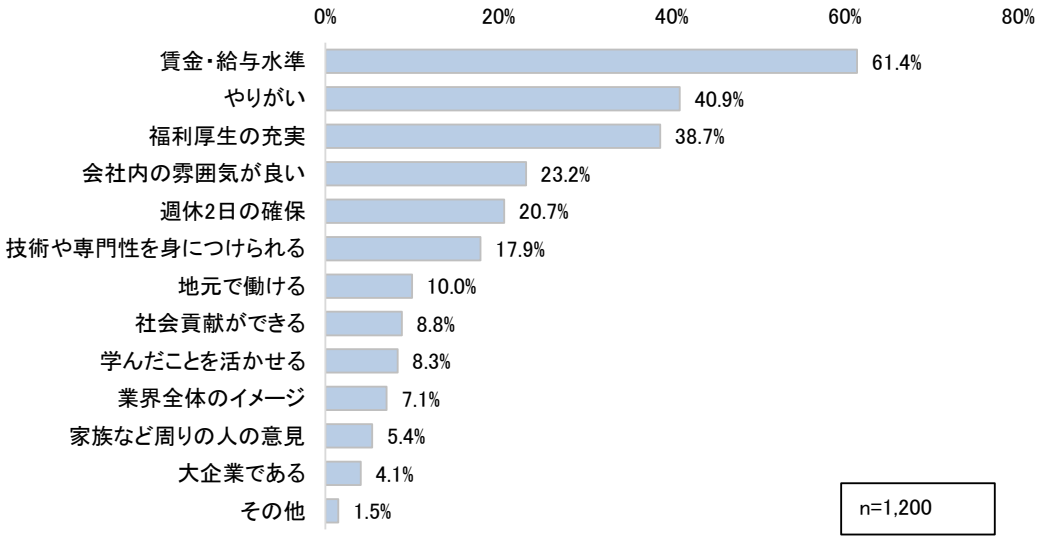


④　就職を考える上で重要な要素

・　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（複数回答可)、最も多かったのは「賃金・給与水準」(61.4%)、次いで「やりがい」(40.9%)、「福利厚生の充実」(38.7%）と続く。

・　賃金や福利厚生等の待遇面を重視する一方で、やりがいや社会貢献、技術・専門性の習得にも関心を示す一面も確認できる。なお、「家族など周りの人の意見」(5.4%）や「大企業である」(4.1%）ことはそれほど重視されていない。

図表 3-4-19　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推進についての意見を自由に回答してもらったところ、建設業に対して、災害復旧等の非常時において無くてはならない存在であると理解を示す人がいる一方で、いわゆる 3K の職業に該当し、従来からある怖いイメージや、談合等、あまり良いイメージを持っていない意見も散見される。

・ そのようなネガティブなイメージを払拭し、県内建設業の活性化推進に向けて、給与や週休二日制などの従業員への待遇改善、地域住民の理解醸成を目指した建設業のイメージ向上やアピールに向けた広報促進、若者の雇用促進に向けた子供向けの出前授業の実施等の意見が寄せられた。

図表 3-4-20　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	● 東京での就職先に負けない賃金。【男性 20 代】 ● 建設業の平均賃金を上げる。【女性 20 代】 ● 給料水準を上げる。それに伴って良い人材がより増えて、業界に対するイメージが良いものに変わると思う。建設業に興味があっても、給与面や世間体から、就職先の選択肢に入れない人も多いと思う。【女性 20 代】 ● 資格給を徹底してスキルアップとやりがいと給与向上を実現する。【男性 60 代】 ● 若年層が興味を持って働ける環境と賃金体系が必要。【男性 70 代】 ● 働く環境を整え仕事に見合った賃金を保証してほしい。【女性 70 代】 ● 給料や福利厚生の充実で、建設業に就く人を増やし、災害に強い街づくりを目指してほしい。【女性 40 代】
作業環境の改善	● ホワイトな働き方をしていかなければ建設業に就職しようとする学生は増えない。自治体も工期や予算、人材にもっと余裕を持たせるべき。【男性 20 代】 ● 不規則な就業時間や残業の多さなど、いわゆるブラックな環境の改善が必要。【男性 30 代】 ● 働く人がいきいきと働ける社内環境や待遇が必要。【女性 30 代】 ● 職場の環境を改善することで労働者の質や能力を底上げする。【男性 40 代】 ● IT なども取り入れ効率化していくこと。【女性 50 代】 ● 熱さ・寒さへの環境整備が必要。【女性 50 代】 ● 3K からの脱却、安定性。【男性 70 代】

分類	意見
	● できるだけ人力がいらない業務にする。【男性 70 代】 ● 就業規則がきちんとしていて安心して働ける環境であること。技能が身につく様な制度があって働く喜びが感じられる職場であること。【女性 70 代】
週休二日制	● 完全週休 2 日制【女性 40 代】 ● 週休 2 日制の完全定着。勤務時間の短縮。多層構造による下請の見直し。【男性 50 代】 ● 完全週休二日を義務化することと、現場で作業工程が増えるだけの意味のない安全対策（デスク組が現場を知らずに考えた）を無くすだけでも、人の定着がだいぶ変わると思う。【男性 50 代】 ● 勤務時間と休日をしっかり取ることが出来ること。【女性 70 代】
イメージ改善、広報促進	● 過労死などによる業界としてのマイナスイメージを払拭すること。【男性 20 代】 ● もっと社会貢献をアピールしたらいいと思う。【男性 30 代】 ● 正直一般的にはあまり良くないイメージを正す。【男性 30 代】 ● マスコミや自治体、国交省なども協力し、建設業界の魅力や活躍している場所にスポットライトを当てて、世間へ押し出す機会を増やすべき。【男性 30 代】 ● どんなことをしているのかの周知があると、理解が深まって良いと思う。【女性 30 代】 ● 地域との交流など、どんな雰囲気の会社か分かりやすくすることで馴染みが出てくる。【女性 30 代】 ● 災害復旧は知らなかったので、もっとアピールしていいと思う。【女性 30 代】 ● 目に見えるような社会活動を強くアピールすることが必要。アピール不足なのがもったいない。【男性 40 代】 ● 身だしなみとか礼儀が必要。【男性 40 代】 ● 地域の交流イベントを開催して身近な存在と知ってもらう。【女性 40 代】 ● 怖いイメージの払拭。【男性 50 代】 ● ブラックなイメージを払拭できるような広報活動や子供たちへの出前授業などで建設業に関心を持たせる。【女性 60 代】 ● 他の産業に比べて 3K のイメージが強いので、イメージアップになるような昔の概念を払拭するような啓発活動が必要。【女性 60 代】

分類	意見
	● いわゆる談合のイメージを払拭してクリーンなイメージを推し進めたら。【女性 70 代】 ● やはりイメージアップが大切だと思う。災害時も沢山活躍していただろうに、本一冊くらいしか思いうかばない。【女性 60 代】 ● 建設業＝家を建てる程度の認識しかありませんでした。建設業のお仕事をアピールする機会を持つことが必要かなと思う。【女性 70 代】
若者の雇用	● 若手を育てる。【女性 40 代】 ● 若い人材の採用、若者が働きやすい環境整備。【男性 50 代】 ● 若い人を厚待遇で採用する事が重要。【男性 50 代】 ● 若い人が働きやすい会社環境。【男性 50 代】 ● 明日を担う若者達を招いての現場見学会やセミナーの開催、社会貢献の実態や楽しく働けることをできるだけたくさん伝える機会を設けることが大切だと考える。【男性 70 代】
子供・若者世代へのアピール	● あまり建設業の内容を知らない人の方が多いと思うので、小学校などの義務教育の過程の中で説明会的なものをするといいと思う。【女性 20 代】 ● もっと業務内容をアピールすべき。学校への出前授業や、学生の職場体験は実現すればとても良い PR になると思う。【男性 30 代】 ● 仕事の内容がよくわからないことが多いので、もっと子供たちや地域に密着してイベントなど開催すると良いかと思います。【女性 40 代】 ● アニメで建設業の素晴らしさ、物作りへのこだわりなど伝えていったら子供たちへアピールできるかもしれない。【女性 50 代】 ● 小中学生への出張体験会（インターンシップのようなもの）があれば、興味が湧くと思う。【女性 60 代】 ● 重労働で大変なイメージが一般的になっているので、若い人へ魅力をアピールする場がもっとあったら良いと思う。【女性 70 代】 ● 若者にもっと建設業の重要性を周知すべきだ。【男性 70 代】
災害対応	● 新たな建築物の建立だけでなく、未だ残る震災による道路の傷みなども積極的に直して欲しいと思う。【女性 40 代】 ● 災害復旧などに貢献していることを PR するのがよいと思う。【男性 40 代】 ● 特に災害時の社会貢献。【女性 70 代】 ● 震災から 12 年が過ぎ、新しい町の姿は色々な業界の方のおかげ。今後も新しくなった町を現状維持・さらによりよくしていくために建設

分類	意見
	業の方の力は大きいと思います。政治家よりも現場の方の誠心誠意の想いあってこそ。【男性 40 代】 ● 人口が減少しているが、災害が起きる可能性は増していると考えるので防災に関連した事業を中心に実施して欲しい。【男性 60 代】
地元企業・中小企業の活用	● 特別なことというより地域に根差して地道に活動していくことが大事だと思う。【男性 30 代】 ● 道路など公共工事は大手ではなく県内の建設業者へ発注する。大手だけで終わらせないで大手と一緒に大規模な建設を行う。【女性 30 代】 ● 建設業自ら何か行動するというより、発注元あっての建設業のイメージが強いです。活性化させるも、鈍化させるも発注元次第。【男性 40 代】 ● 高い技術が必要な建設を地元企業が実施する。【男性 40 代】 ● 公共事業の優先発注。【男性 40 代】 ● 地域の建設業者が協力してゼネコンに全て仕事を持っていかれないようにして地元の雇用を確保する。【男性 50 代】 ● 県内の仕事は県内の業者に任せる。【女性 60 代】 ● もう少し地域に貢献できる企業であってほしい。【女性 60 代】 ● 中小企業でも参入できるような、雰囲気作りが必要だと思う。【男性 70 代】

以上

第５章　宮城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（宮城県）の会合での議論に基づき、一般社団法人宮城県建設業協会、一般社団法人みやぎ中小建設業協会、一般社団法人宮城県建設専門工事業団体連合会からの紹介を受け、宮城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、「宮城県の建設業の動向」、「担い手確保・働き方改革・生産性向上」、「今後の宮城県建設業の課題・方向性」の３点とし、その他に、建設キャリアアップシステム（CCUS）や脱炭素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
9 月 25 日（月）	株式会社ナスキー	代表取締役 他
9 月 25 日（月）	熱海建設株式会社	代表取締役 他
9 月 25 日（月）	巧成建設株式会社	代表取締役社長 他
9 月 25 日（月）	宮城建設工業株式会社	代表取締役社長
9 月 26 日（火）	株式会社サンエーテック	代表取締役 他
9 月 27 日（水）	株式会社松居組	代表取締役
9 月 28 日（木）	株式会社丸本組	代表取締役社長 他
9 月 28 日（木）	株式会社佐藤工務店	代表取締役 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) 宮城県の建設業の動向

① 震災復興後の状況

・ 震災から 10 年、令和 2 年度で震災復興が終了し、災害関係の予算は震災前の水準に戻った。今後は新設工事が確実に減少し、橋梁の補修等、補修・補強工事や事前防災工事にシフトすると考える。道路等のインフラは老朽化すると、地震や災害があった場合にすぐに壊れるため、行政は毎年予算を確保して発注量の確保・維持をお願いしたい。

・ 震災後の「復興道路」として、三陸沿岸道路の工事は大きな効果があった。高速道路の IC 近隣に 100 を超える事業所が集積し、雇用と税収が増加した。一部ミッシングリンクはあるものの、宮城県全体として 10 年間で道路をつないだ効果が出ている。

・ 震災復興で交通網が整備されたことにより、ストロー現象で石巻市から仙台市に人や学校が流れている。

② 受注環境

・ 宮城県は建設業者数が東北 6 県で最も多いため競争が激化している。入札は地域により状況が異なり、特に市町村発注の工事は落札率が低い。

・ 現状、宮城県の落札率は 92～93%であり、100%が本来で 7～8%は無理をしていると考えられる。適正な利潤を得るようにしていかなければ、働き方改革につながらず若い人が入ってこない。「安ければよい」という風潮は変える必要がある。

・ 建設工事は単年度契約が多いので、経営計画を立てづらい。維持工事や地域維持型などの複数年契約であれば、契約期間に発生する利益を考慮して事業投資もやりやすい。

・ 公共工事は工期を確保できるが、民間は工期ありきで発注される。同じ建設業でも、土木と建築で格差がある。

・ 担い手の減少や資材高騰の影響で、当初施主と打ち合わせをした時点から工事着工までの間に工事単価が上昇している。

・ 公共建築の場合は建築費が高騰するとスライド条項が適用されたり、働き方改革への対応を見込んだ工期設定や価格設定で発注をしてもらえるが、民間建築の場合は短工期・低価格競争となるため対応が難しい。特に民間は、土地購入時点で建築費を含めた事業計画を立て、それを前提にしているため、建築費が変動（増加）した分の交渉をしたくてもなかなか理解してもらえない。

③ 災害対応

・ 近年は、台風被害や強い地震などの自然災害が頻発しており、地域の建設業はその最先端で対応する役割を担っている。海は津波対策で対応したが、河川は大雨に対応しきれていない。一つの県の中でも、補強した場所と脆弱な場所が存在する。県や国の政策でこのような差をなくしてほしい。

・　建設業が災害時でも稼働できるよう、インフラ整備においては国が予算を確保し、地域建設業の企業体力を維持すべき。

(2) 担い手確保

① 魅力発信、採用活動

・　高校や専門学校の生徒に地場の会社・魅力を知ってもらうためのパンフレットを作成している。土木や建築の学科のみでは限界があるため普通科の生徒も採用を進めたい。
・　将来の担い手確保のため「みやぎ建設ふれあい祭り」を開催している。以前開催した際は、約 6,000 人の親子連れが来場した。県庁の前に重機を配置したところ子供は重機に乗りたいと興味を示し、親御さんには建設業がどのような仕事をしているのか理解してもらった。子供たちにものづくりの楽しさを伝えることは大事である。
・　名刺・ロゴ・作業服・HP を変更したり、CM を流したり、駅に看板を設置するなど、デザイナーに依頼して採用のためのイメージアップを図った結果、数名採用できた。
・　会社の HP は、以前は PC のみであったが、スマホでも閲覧できる仕様に変更する等の工夫をしている。HP から問い合わせがあり仕事につながったこともある。
・　高校との信頼関係の構築により、震災以降は新入社員を毎年最低でも 1 名採用しているが、工業高校も近年は定員割れをしている。建設業でも大手を目指す人が多く、中小企業では毎年採用できない可能性もある。
・　工業高校でも土木関係の学科は減少した。生徒数も減少している中、大手ゼネコン・公務員・地場ゼネコンにそれぞれ 3 割ずつ就職しており、各企業が担い手を取り合っている状況である。
・　公務員の給与は比較的高いため、生徒の親御さんが建設業に就職させようとしない。公務員よりも稼げるといった給与水準にならなければ、担い手確保は難しい。

② 女性、外国人の活用

・　フレックス制度の導入など女性に入職してもらえるような環境の整備は必要である。
・　宮城県より「女性のチカラを活かす企業」として認証されており、技術職の女性が勤務している。DX 化・バックオフィス業務での活用等、女性が活躍できる環境づくりを模索中である。
・　新入社員で女性の技能労働者もおり、現場監理ではなく重機に乗って作業している。資格取得を奨励しており、安全担当も含めると女性の技能労働者は 5〜6 名いる。女性は結婚により退職してしまうが、産休・育休等の制度も整備しており、産休・育休を取得後に職場復帰した人もいる。
・　特定技能実習生はベトナム人が多かったが、近年はベトナムの生活水準が上昇したこともあり、日本よりも韓国や台湾に人が流れている。進行する円安、実質賃金の低下などにより、外国人労働者が日本で働く魅力が低下している。今後は、インド・インドネ

シア人が増えるのではないか。また、技人国（技術・人文知識・国際業務）ビザで来日したミャンマー人もいる。外国人同士で同じところに住まわせてあげる等、孤立しないようフォローをしている。

・ 会社の受入態勢と、採用された外国人の能力には差がある。待遇は、制度に見合った施設を貸与する。石巻地域は水産物加工場に多くの外国人研修生がいるため、地域としては外国人がいることに違和感がない。

③ 従業員の定着

・ 毎年連続して新入社員を採用することで、年代間のギャップが無く若手同士が話しやすい社風が形成されている。若手が孤独感を抱きにくいのは良かった点であり、定着率もよい。

・ 給与などの金銭面も重要だが、その人に合わせた配慮や周辺環境の整備などの支援をしていかないと人は辞めてしまう。

・ 採用は大学生にも門戸を広げており、資格試験の支援（受験料の補助だけでなく、勉強する時間を確保できる現場に配置するなど金銭面以外も重要）、奨学金の返済の補助など、給与以外の部分でも福利厚生を拡充していく必要がある。

・ 今の若い人は確実に休めることを求めている。

・ 地元で働けるから建設業を選んでいる側面もある。建設業は目に見える産業なので、自分たちの足跡が見える仕事をしたいという意見もある。

(3) 働き方改革

① 週休 2 日制への取組

・ 現状、事務職は 4 週 8 休が実現しつつある。ゼネコンの現場では、発注者側が率先して 4 週 8 休の工期で設定している。

・ 公共工事は完全週休 2 日制発注のため対応は可能だが、民間工事は対応が難しい。例えば、学校の改修工事や水道局の工事等の現場では、平日ではなく休日の工事を求められることが多く、発注者側の問題で完全週休 2 日制が進まない。

・ 維持工事を 24 時間 365 日で対応しているため、そのような現場があると 2024 年問題への対応は難しい。発注者側の理解が必要である。

・ 県発注工事は週休 2 日だが、市町村発注工事は実現していない。

・ 民間工事は、厳しい工期との兼ね合いでローテーションを組んで、現場を閉所しなくても休めるように何とか工夫している。

・ 1 つの現場に 3 人配置して交代制をとることで、週に 2 日間は必ず休む方針で実現できているが、その分の生産性は低下する。

・ 東北地方や北海道の人は、夏に弱く、冬場の現場もきつい。1～2 月、7～9 月は週休 2 日にする等、フレキシブルな運用をする必要がある。

② 時間外労働削減への対応、業務の分業化・簡素化

- 宮城県建設業協会の千葉会長は、2024 年問題に向けて自ら会員企業全社を訪問し、きめ細かい対応と説明を何度も繰り返し行い、働き方改革や生産性向上が必要であることを説明している。
- 現状は仕事量が減少しているので、予備人員を使って人員増により対応している。その分、利益率は悪化するが、人で調整するしかない。
- 地域間で技術者を共有しようという意見もあるが現実的ではない。情報通信技術の活用などで複数の工事を一人の監理技術者が兼務するという話もある。
- 現場の人員は、現場の作業終了後も管理書類を作成する必要があり、残業時間が多い。現場の残業時間が増えないように、費用面も含めて余裕を持った工期設定をお願いしている。
- 現場の書類作成業務を分業するといった観点では、建設ディレクターはアシスタントの域を出ていない。補助の技術者がいるが、最終的には監理技術者がチェックしている。
- 工事書類を簡素化してほしい。特に、工事現場撮影用の人員が必要であるため、工事写真の添付義務が無くなると約 3 分の 1 の業務が減少する。写真だけで書類が何冊も必要となる工事もある。最後は電子データで納品するが、発注者の要請により中間報告は写真を提出する必要がある。旧態依然となっている管理手法を改善してほしい。

(4) 生産性向上

① ICT 導入、社内デジタル化

- ICT を導入するにあたり、相応の初期投資費用が必要となるが、ソフトウェアの更新時にもかなりの費用が発生する。イニシャルコストに対する補助金はあるが、ランニングコストに対する補助金は少ない。ランニングコストを発注金額に上乗せすることも難しいため、大きな負担となっている。費用の補助や導入研修・技術支援があると良い。
- 助成金の活用により ICT 導入に取り組んでいる。管理システムを導入すれば人的ミスも減少する。カメラ付き建機などはリースで対応しているが、特にデータ管理・設定をするためのコストがかかっている。
- ICT 建機はうまく現場と組み合わせて省人化できれば、安全性向上にもつながる。
- ICT 分野の専門人材を採用したことがきっかけで、社内に ICT 事業部が立ち上がった。多くの会社は技術者を採用しても人材育成に躓くようだが、そのようなデジタル人材を採用したことで教育も上手くいった。
- 建設業にとって天気予報は工程を組む上で最低限必要な情報である。GIS システムにより 1km メッシュで 36 時間先まで天気を予測できるシステム「アマテラス」を導入した。これにより工程管理を先読みでき、社員が共有することで生産性向上を図ることができた。当システムで熱中症の予測も可能。

② 業務効率化

- 多能工を育成するためのモデルプランを実施している。専門工事業は隣同士で仕事をしていて仕事の流れは分かるので、少し教えてもらえば他職種の仕事もできるようになる。今後職人が減少することを考えると、型枠大工、鉄筋工、とび工・土工が互いに少しずつ本職以外も含め 1.5 人分の仕事ができるようになれば、その分の人員を補填できる。地方の中小企業が存続していくためには、こうした「準多能工」の発想も必要だろう。
- 震災後、他県からの応援があった際、熊本県から来た役所の人から聞いた話では、宮城県は書類が多くて細かいとのことであった。働き方改革の中で、書類作成にかかる時間が多いため、簡素化する等の改善の余地がある。

(5) 今後の宮城県建設業の課題・方向性

① 発注方法、制度

- 建物の出来栄えや工事時の書類対応等を評価してもらいたいが、現在は特定の組合・団体に属していれば加点されるなど、事業以外の項目で評価される。結果、毎回同じような企業が落札しており、新規参入が難しい。
- 県工事は最低入札価格があるが、仙台市以外の近隣市町村には最低入札価格が無いところもある。市町村の工事では実態として、価格のたたき合いになっている。
- 変更契約を認めてくれない、単価や施工パッケージの選択が適切ではない発注者もいる。総合評価やランクのあり方なども中小企業がより活躍できるよう検討が必要ではないか。
- 地域の建設企業が存続するために、地域工事は別枠での発注を検討してほしい。
- 総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置はクリアしている。来年も賃上げを行う予定だが、これを継続していくことは大変である。
- 今後は暑さ指数や雨天も配慮した工期の設定の仕方や諸経費率の見直しが必要である。会社と現場の移動やラジオ体操、片付けなども労働時間になるが、予定価格積算の歩掛にはそれらが考慮されていないため、歩掛の見直しが必要である。公共工事の積算方法（歩掛等）と現場作業の実態との乖離があることが問題である。
- 維持管理業務は複数年度契約にしてほしい。
- 国交省工事で下請表彰制度が始まったが、これは効果があった。より良いものを作ろうと意識が高まった。
- M&A はなかなか進まないと考えているが、人口が減少する中で企業が統合していく必要もあるだろう。繁閑調整のために経常 JV などの形で行う方法があればいいと思うが、各社で競合する部分もあるのでうまくいっていない。

② 災害対応

- 地域のインフラの実態を熟知している地域建設企業として、県の土木事務所と意見交換会を開催し、現場点検などで把握した危険場所の情報等を提供している。
- 災害対応として、防災協定を締結するなど横の連携を強くして災害時に動ける体制を構築する必要がある。
- 地域の建設企業は災害時に機動力を持っていることが必要である。直営部門も抱えており、災害時の即応力を強みに仕事を行っている。
- 震災時、仮埋葬を建設会社が対応したが、どこにも報道されていない。今後、豚熱や鳥インフルエンザ、南海トラフ地震等が発生すれば全国で起こりうる話であり、建設業はその際に様々な対応を依頼される業種である。ただし、このような仕事は精神的にも負荷がかかる。建設会社の取組や震災の実態を発信し、周知することも重要である。

(6) その他

① 建設キャリアアップシステム（CCUS）への取組

- CCUS は登録しているが、申請してカードが届くまでに時間がかかる。届くまで CCUS が必須とされる現場には配置できない。当初は現場書類作成等と連動させるはずであったが、上手く機能しないため、建退共の電子申請の利用のみにとどまっている。今後は CCUS と連動させる方向で検討している。
- サブコンでも CCUS を導入している会社は少なく、周囲の企業が活用しない中では、現実的に活用できない。
- 現場の施工体制台帳や安全書類の情報とリンクさせている。勤怠管理も連動させた方が良い。建退共と結びつけるメリットはあり、ゼネコンも管理が楽になるのではないか。せっかく導入するのであれば有効活用できる仕組みにしてほしい。
- 本社で指導しながら現場監理で使用している。下請業者にも登録をお願いしているが、専門業種では難しい。

② 脱炭素への取組

- 宮城県では、地域独自の環境マネジメントシステムである「みちのく環境管理規格」（みちのく Ems）が策定されている。脱炭素の一環で太陽光発電設備を設置したことにより、「みちのく Ems」の認証を取得した。
- 電気自動車が開発されており、建設機械や車両も電動に変われば取り入れたい。近い将来、建設機械も脱炭素の方向になるのではないか。

以上

「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（2024 年）3 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: http://www.ciic.or.jp/

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