「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース(滋賀県)」

報告書

令和 7 年 4 月

一般財団法人 建設業情報管理センター

「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書バックナンバー

調査年度	報告書名	発行年月
平成 22 年度	「建設業の経営分析・地域建設産業のあり方検討委員会」 「地域建設産業サポート分科会」報告書	平成 23 年 3 月
平成 23 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書	平成 24 年 2 月
平成 24 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（大分県）」報告書	平成 25 年 2 月
平成 25 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	平成 26 年 2 月
平成 26 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（茨城県）」報告書	平成 27 年 2 月
平成 27 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（福島県）」報告書	平成 28 年 3 月
平成 28 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書	平成 29 年 3 月
平成 29 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（静岡県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）」報告書	平成 30 年 3 月
平成 30 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書	平成 31 年 3 月
令和元年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」報告書	令和 2 年 3 月
令和 2 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	令和 3 年 3 月
令和 3 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（山形県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書	令和 4 年 4 月
令和 4 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）」報告書	令和 5 年 3 月
令和 5 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）」報告書	令和 6 年 3 月

「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（滋賀県）」報告書

目次

はじめに

第１部 滋賀県建設業の現状と課題

第１章 滋賀県建設業の概況..... 1

第２章 滋賀県建設業の課題..... 51

第２部 資料編

第１章 地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース

（滋賀県）について..... 75

第２章 滋賀県の建設企業の現状に関するアンケート調査..... 77

第３章 滋賀県の建設業で働く若手人材へのアンケート調査 123

第４章 滋賀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 163

第５章 滋賀県の建設企業に対するインタビュー調査 183

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、建設産業行政をサポートすることを目的として、「地域建設産業のあり方検討委員会」を平成 22 年度（2010 年度）に設置した。

令和 6 年度は、滋賀県をモデル都道府県に選定し、県勢並びに建設業の現況分析に特化した調査研究タスクフォースを設置して、報告書を作成することとした。

（タスクフォースの設置趣旨）

滋賀県では、建設業の担い手の確保・育成、今後の働き方改革への対応の他、建設業の経営力の強化といった点が、建設業の課題となっている。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といった地域建設業全体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に関する調査研究タスクフォース（滋賀県）は、滋賀県の建設業を取り巻く環境変化、滋賀県建設業の抱える課題等の現況を分析した報告書を取りまとめ、地域建設産業施策に関わる方々に役立てる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）

調査研究にあたって、建設業を取り巻く情勢、滋賀県建設業の動向等について、各種データを収集・分析し、合計 2 回の会合において、各委員から有益なご意見をいただいた。

また、県内建設企業及び若手就業者へのアンケート調査、滋賀県在住者の建設業に対するイメージ調査、建設企業へのインタビュー調査を実施し、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滋賀県の皆様に、厚く御礼申し上げます。

第１部　滋賀県建設業の現状と課題

第１章　滋賀県建設業の概況

＜滋賀県の地域区分＞



地域区分	市町村
大津	大津市
南部	草津市、栗東市、守山市、野洲市
甲賀	甲賀市、湖南市
東近江	東近江市、近江八幡市、竜王町、日野町
湖東	彦根市、多賀町、甲良町、豊郷町、愛荘町
長浜	長浜市、米原市
高島	高島市

※ 地域区分は滋賀県広域区分と一致

出所：国土交通省「国土数値情報」

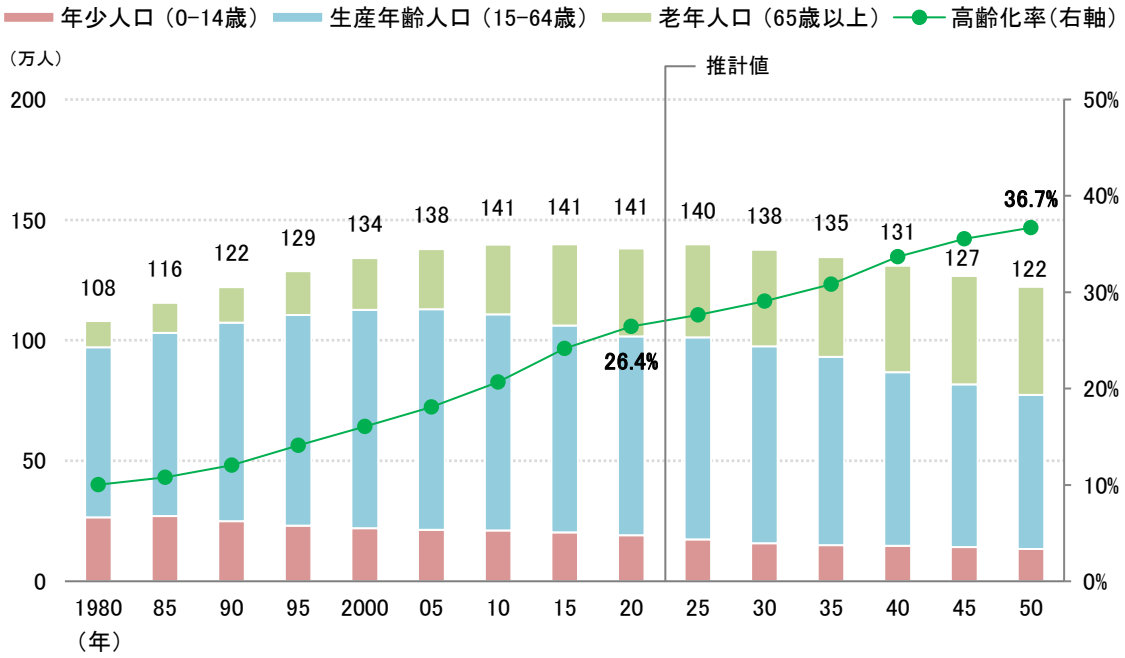
１． 滋賀県の人口構造

➢ **滋賀県の人口は微増から横ばいで推移しているが、2020 年の 141 万人をピークに減少に転じ、2050 年には 122 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。**

滋賀県の人口は微増から横ばいで推移していたが、2020 年の 141 万人をピークにその後は減少傾向にある。一方、65 歳以上の老年人口は年々増加しており、2020 年の高齢化率（老年人口/総人口）は 26.4%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、今後は、人口減少が続くことが予想されており、2050 年には 122 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 36.7%と予想されている。

滋賀県の人口を地域別に見ると、大阪圏に近い大津地域や南部地域の人口が多く、この 2 地域で県全体の約 5 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 5.3%（約 7 万人）増加した。人口が増加しているのは、大津地域、南部地域、湖東地域であり、他の地域は減少している。特に、高島地域は人口減少率が高い。

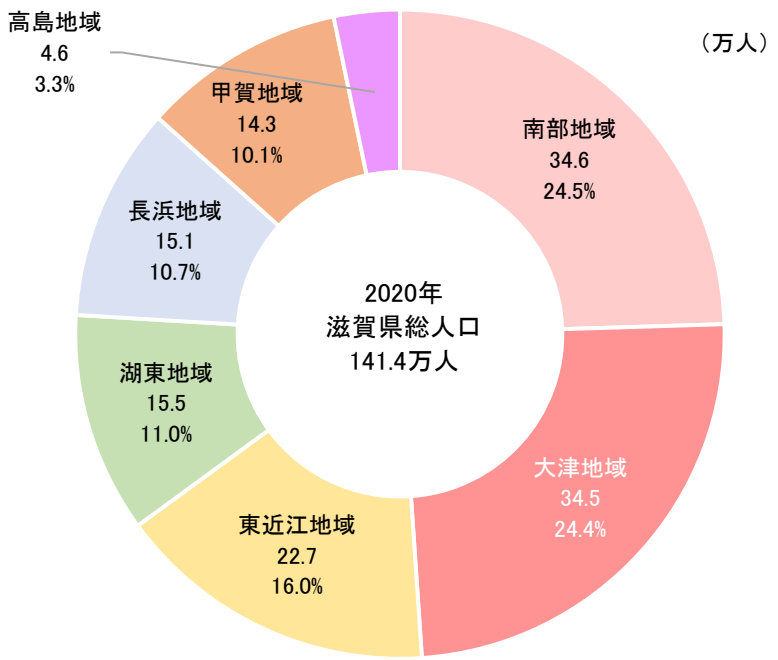
図表 1-1-1　滋賀県の人口動向



※ グラフ上の数値は滋賀県の総人口である。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。

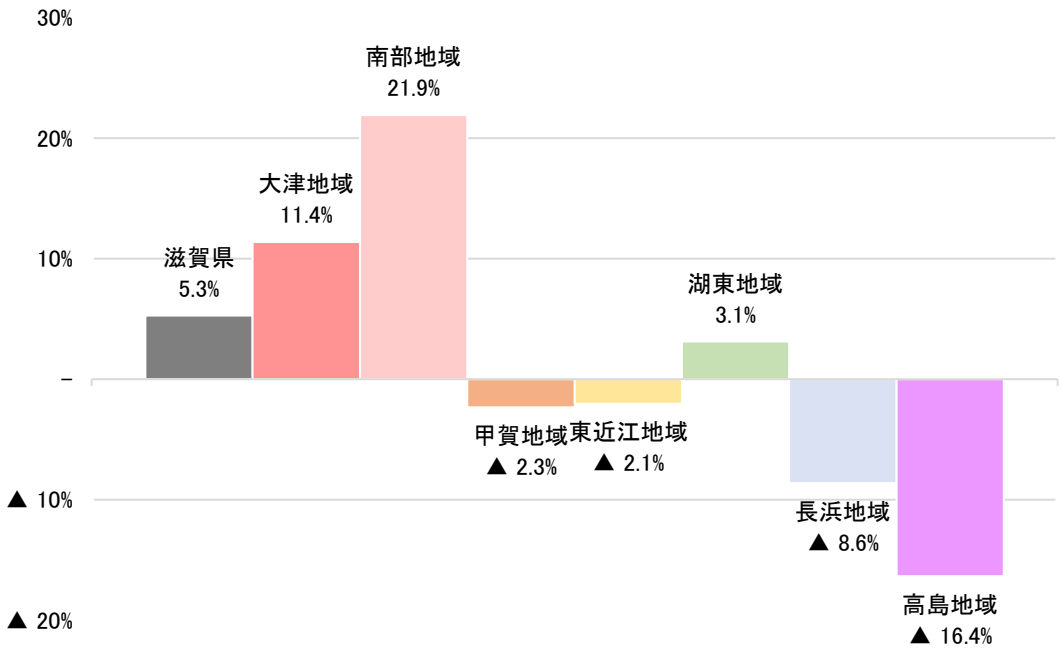
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 令和 5 （2023）年推計」

図表 1-1-2　県内地域別の人口構成



出所：総務省「国勢調査」

図表 1-1-3　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

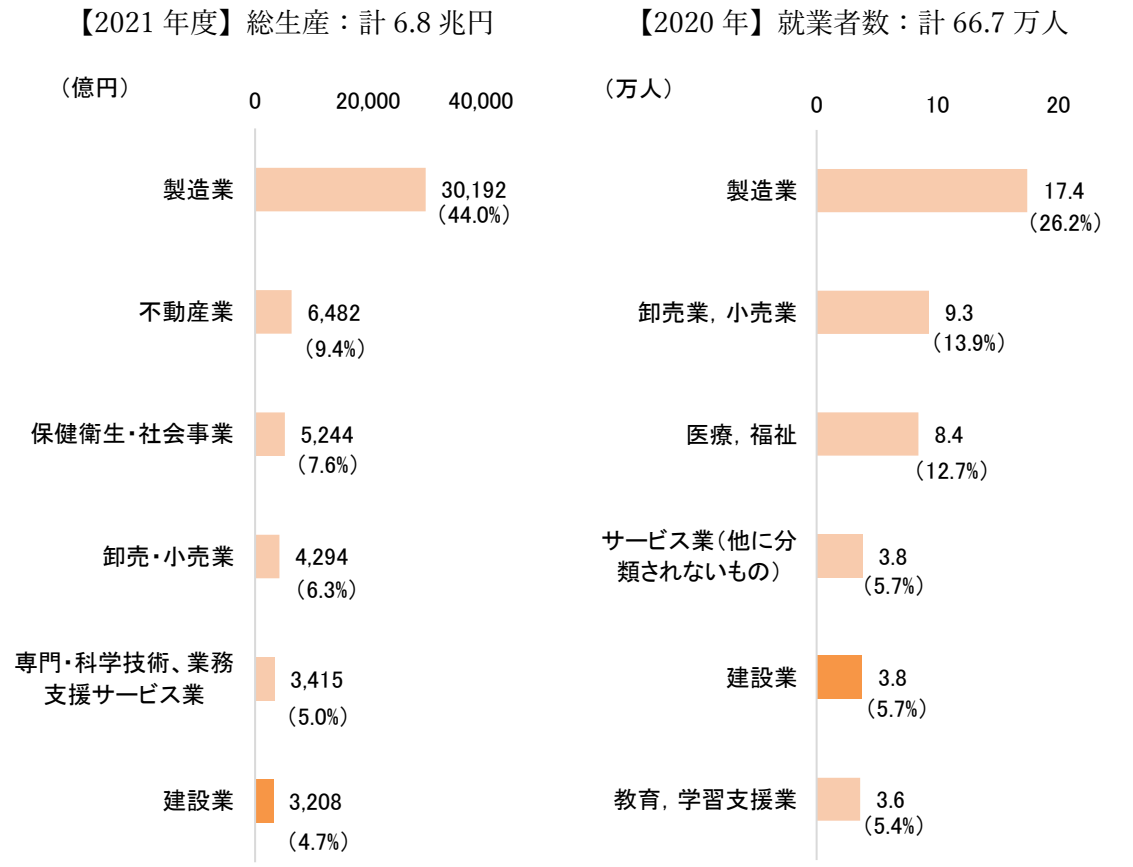
- **滋賀県の産業構造において、製造業が中心となっている。建設業の割合は生産額が 4.7%、就業者数が 5.7%であり、県内でも上位の産業に入る。**

滋賀県の産業構造を県内総生産で見ると、製造業が主要な産業分野であり、総生産の約 4 割、就業者数の 3 割弱を占める。

建設業は、総生産の 4.7%（2021 年度 3,208 億円）、就業者数の 5.7%（2020 年 3.8 万人）を占めており、県内産業の中で上位 6 位以内に入る位置を占める。建設業の生産額の推移をみると、2016 年度以降 2020 年度までは堅調に増加していたが、2021 年度には減少した。

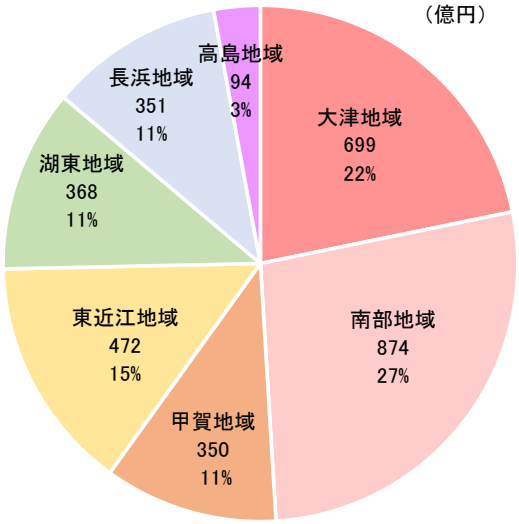
地域別にみると、高島地域が生産額、就業者数ともに建設業のウエイトが比較的高いほかは、総じて製造業を中心とした産業構造となっている。

図表 1-1-4　滋賀県の産業別生産額と就業者数（上位 6 産業）



出所：滋賀県「市町民経済計算」、総務省「国勢調査」

図表 1-1-5　県内地域別の建設業の生産額（2021 年度）

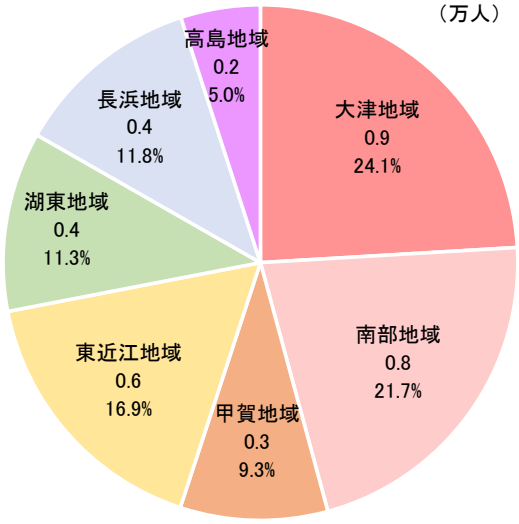


（億円）

	総生産	建設業	総生産に占める割合
大津	11,797	699	5.9%
南部	17,501	874	5.0%
甲賀	9,494	350	3.7%
東近江	12,501	472	3.8%
湖東	8,417	368	4.4%
長浜	7,372	351	4.8%
高島	1,557	94	6.0%
滋賀県	68,637	3,208	4.7%

出所：滋賀県「市町民経済計算」

図表 1-1-6　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
大津	15.2	0.9	6.0%
南部	15.9	0.8	5.2%
甲賀	7.0	0.3	5.0%
東近江	11.2	0.6	5.7%
湖東	7.5	0.4	5.7%
長浜	7.6	0.4	5.8%
高島	2.3	0.2	8.3%
滋賀県	66.7	3.8	5.7%

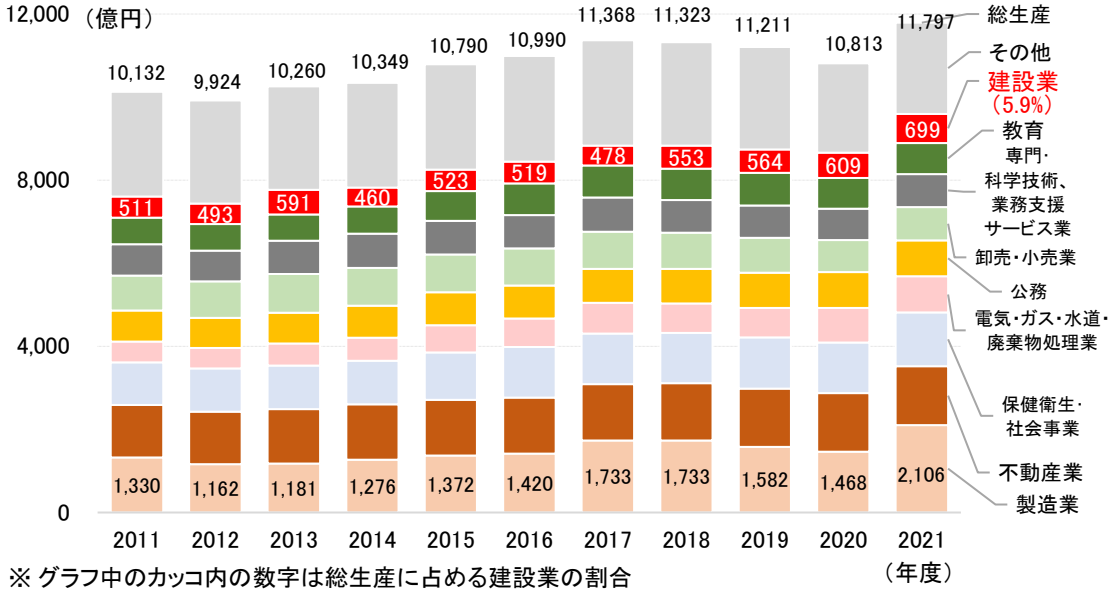
出所：総務省「国勢調査」

(1) 大津地域

産業の中心は、製造業、不動産業、保険衛生・社会事業に分散している。建設業の生産額は、2017 年度以降増加傾向にある。建設業の就業者数は横ばいとなっている。

図表 1-1-7　県内地域別の生産額と就業者数の推移（大津地域）

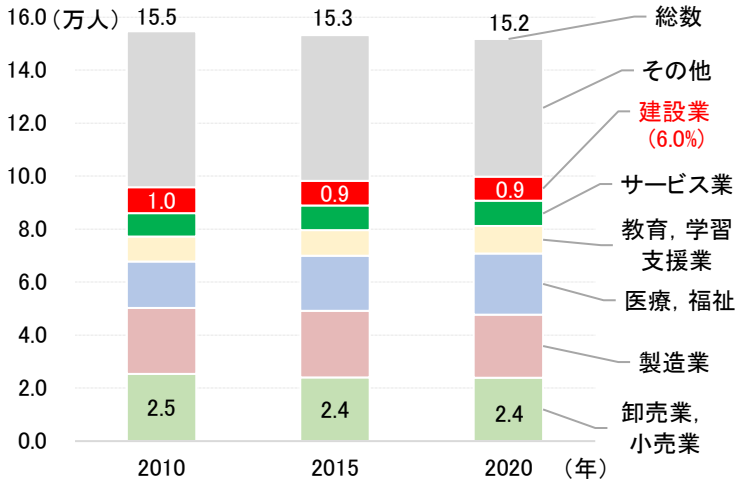
【生産額】



※ 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：滋賀県「市町民経済計算」

【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

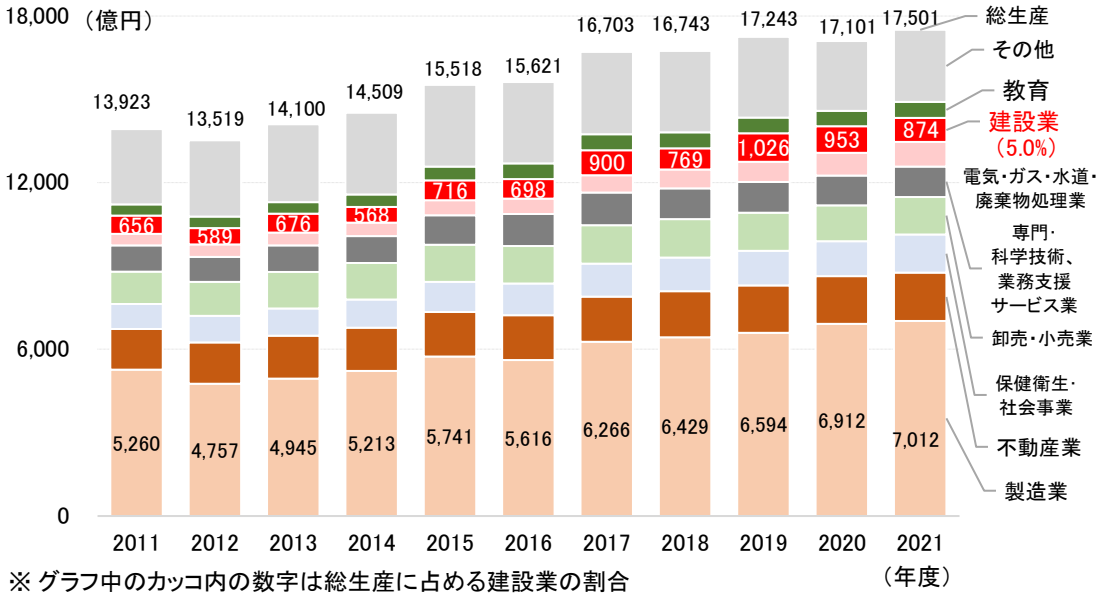
出所：総務省「国勢調査」

(2) 南部地域

製造業を中心とした地域である。建設業の生産額は県内で最も高い地域であるが、推移をみると増減を繰り返している。建設業の就業者数は微減となっている。

図表 1-1-8　県内地域別の生産額と就業者数の推移（南部地域）

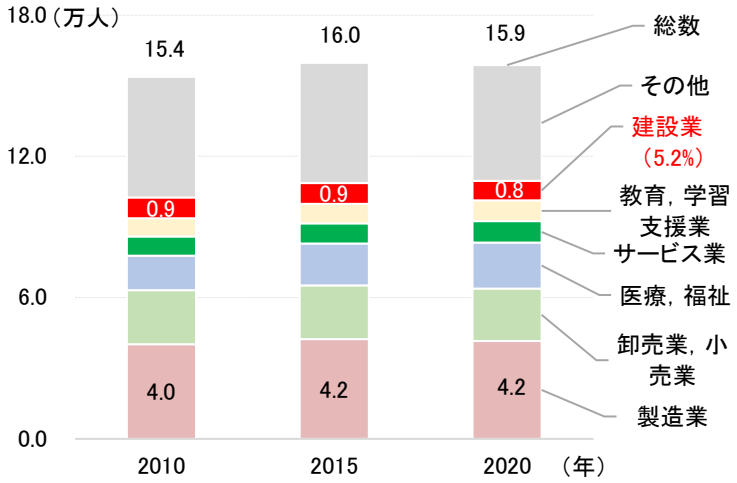
【生産額】



※ 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：滋賀県「市町民経済計算」

【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

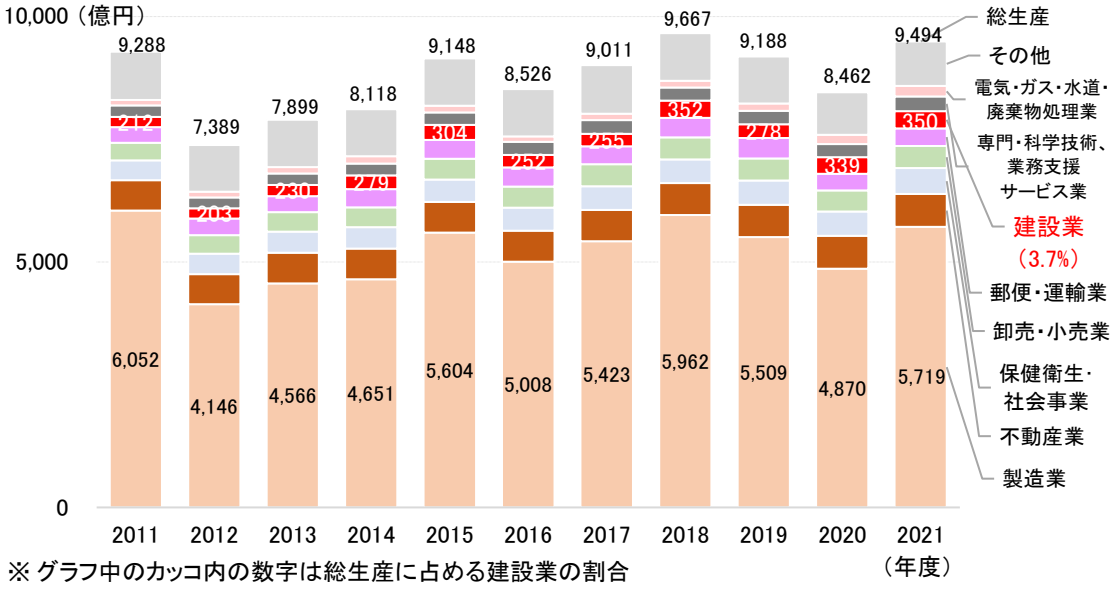
出所：総務省「国勢調査」

(3) 甲賀地域

製造業を中心とした地域である。総生産に占める建設業の割合は 3.7%と、他の地域と比較すると最も低い。建設業の生産額は増減を繰り返している。建設業の就業者数は微減となっている。

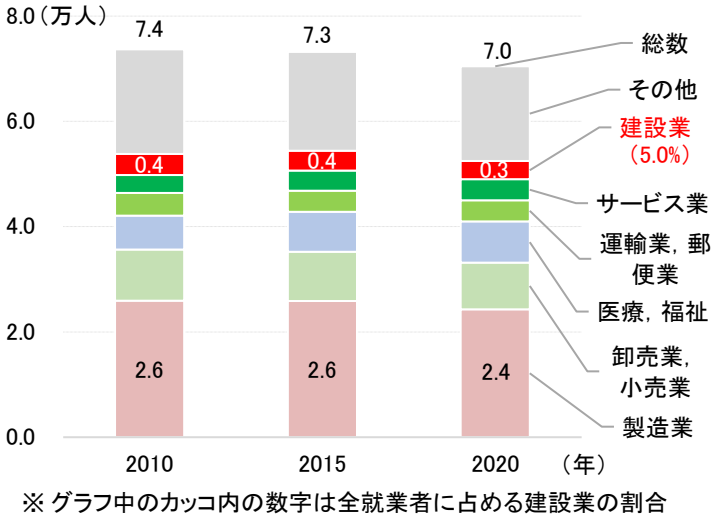
図表 1-1-9　県内地域別の生産額と就業者数の推移（甲賀地域）

【生産額】



出所：滋賀県「市町民経済計算」

【就業者数】



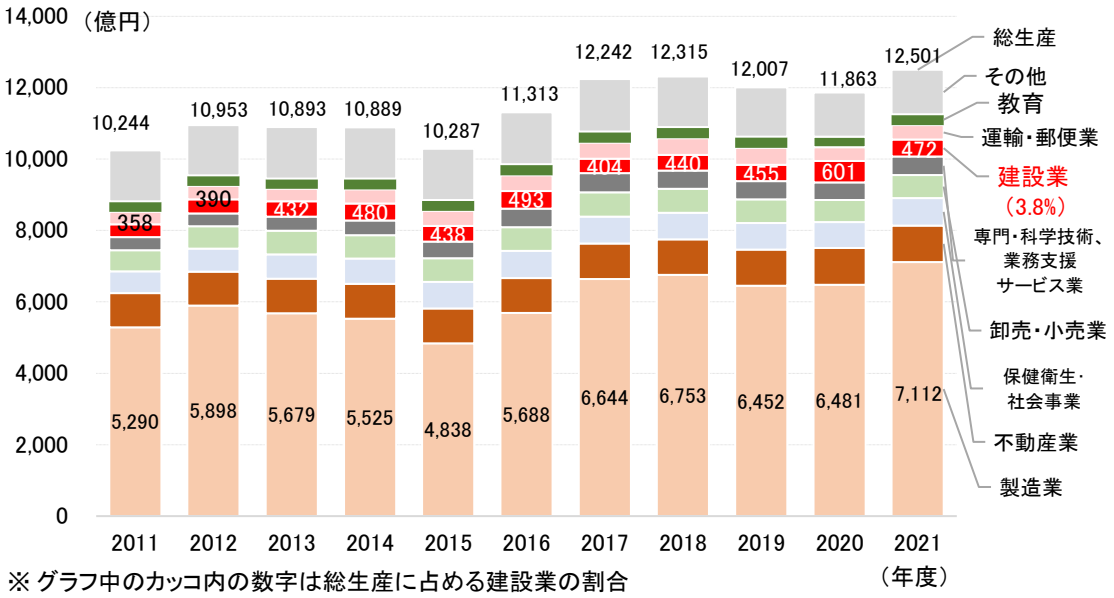
出所：総務省「国勢調査」

(4) 東近江地域

製造業を中心とした地域であり、総生産に占める建設業の割合は 3.8%と、甲賀地域に次いで低い地域である。建設業の生産額は 2020 年度に増加したが、2021 年度は減少した。建設業の就業者数は微減となっている。

図表 1-1-10　県内地域別の生産額と就業者数の推移（東近江地域）

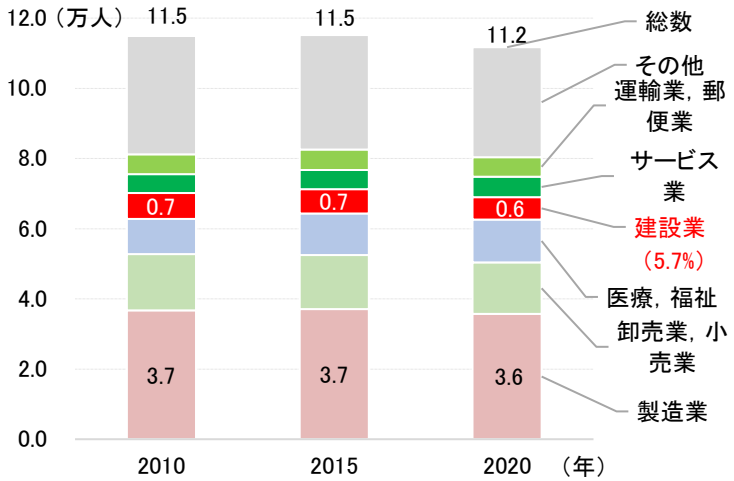
【生産額】



※ 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：滋賀県「市町民経済計算」

【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

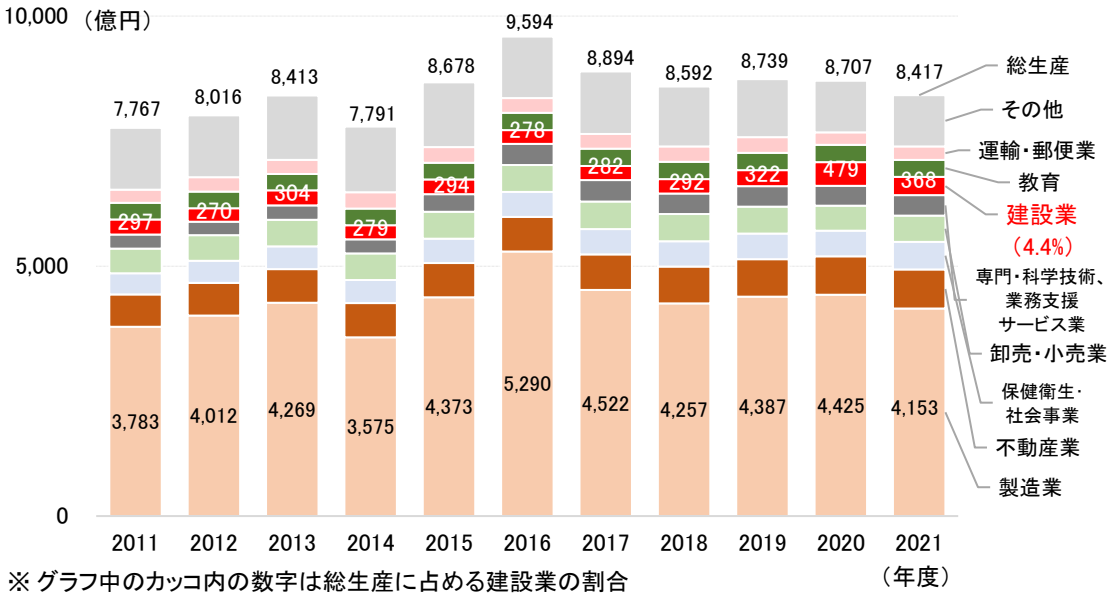
出所：総務省「国勢調査」

(5) 湖東地域

製造業を中心とした地域である。建設業の生産額は増減を繰り返している。建設業の就業者数は微減となっており、全産業に占める就業者数の割合は、サービス業や宿泊業，飲食サービス業と同程度である。

図表 1-1-11　県内地域別の生産額と就業者数の推移（湖東地域）

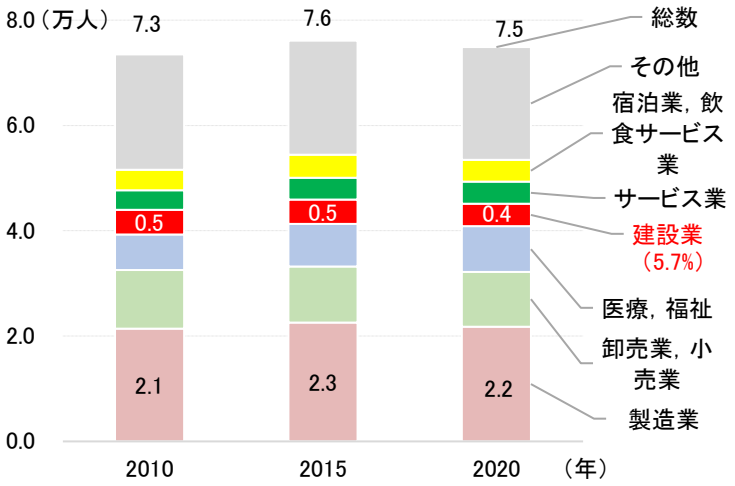
【生産額】



※ 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：滋賀県「市町民経済計算」

【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

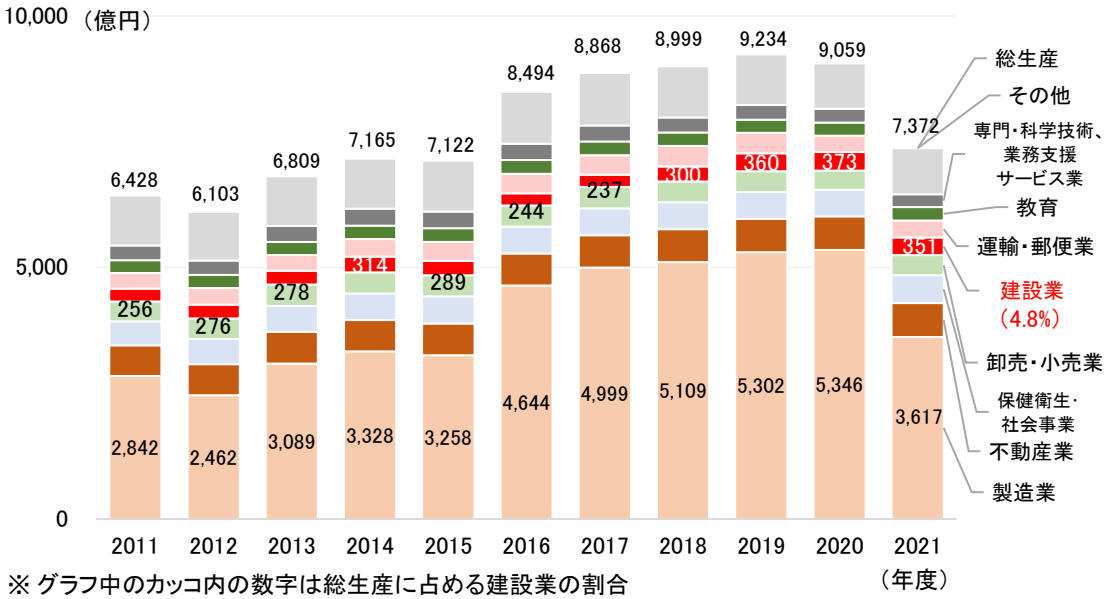
出所：総務省「国勢調査」

(6) 長浜地域

製造業を中心とした地域であり、建設業の生産額は増減を繰り返している。建設業の就業者数は微減となっている。

図表 1-1-12　県内地域別の生産額と就業者数の推移（長浜地域）

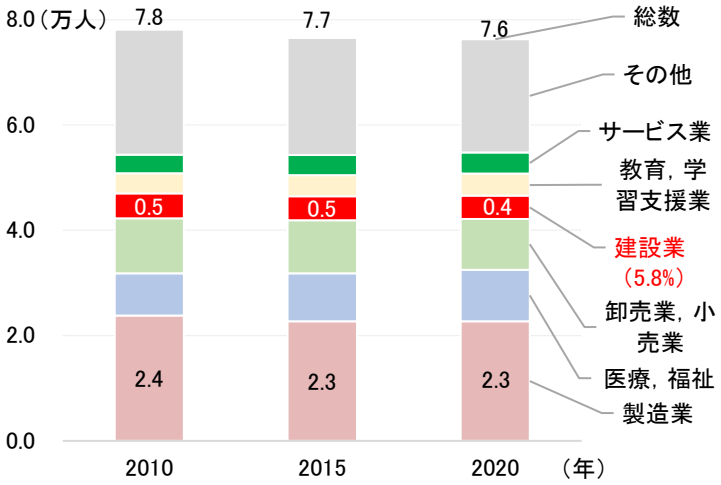
【生産額】



※ 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：滋賀県「市町民経済計算」

【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

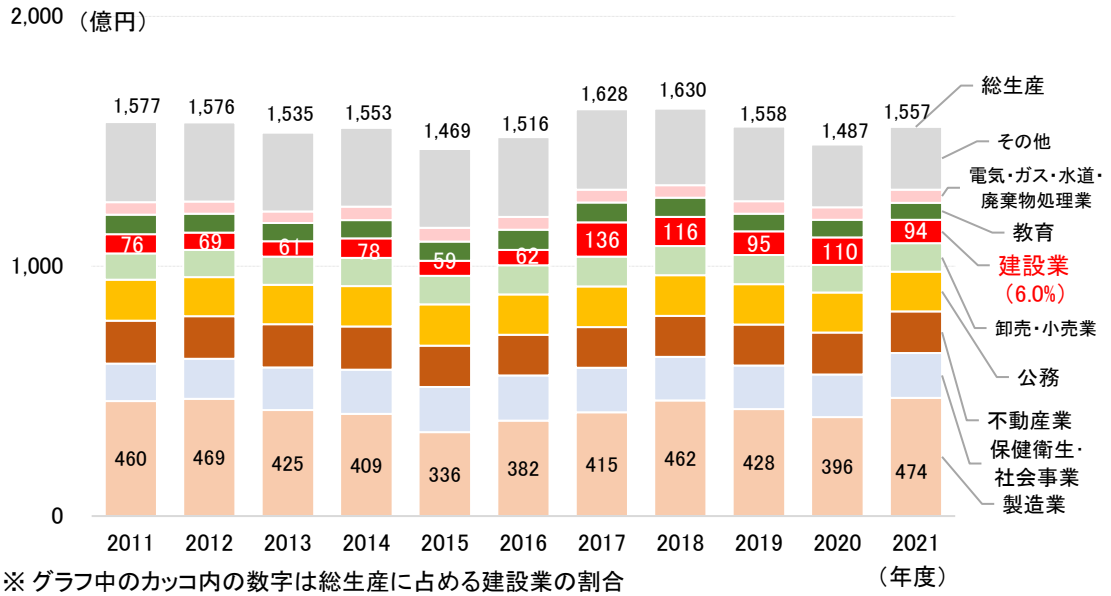
出所：総務省「国勢調査」

(7) 高島地域

製造業を中心とした地域である。総生産に占める建設業の割合は 6.0%と、他の地域と比較すると最も高い。建設業の生産額は増減を繰り返している。就業者数についても、全産業に占める建設業の割合が最も高い地域である。

図表 1-1-13　県内地域別の生産額と就業者数の推移（高島地域）

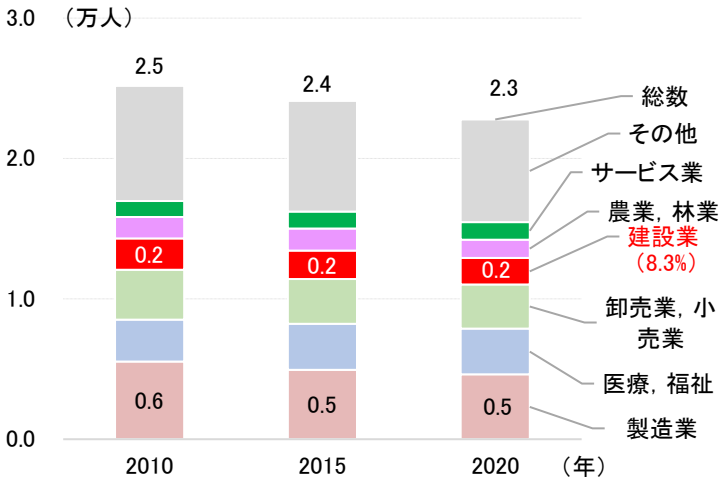
【生産額】



※ 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：滋賀県「市町民経済計算」

【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

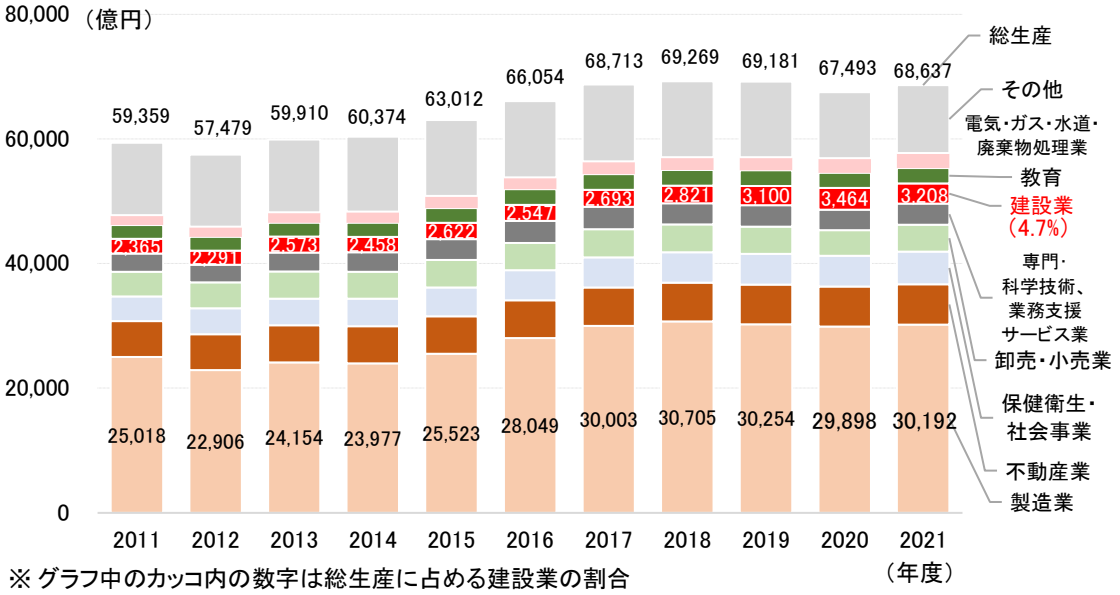
出所：総務省「国勢調査」

(8) 滋賀県全域（参考）

製造業が産業の中心である。建設業の生産額は 2016 年度以降 2020 年度までは堅調に増加していたが、2021 年度には減少した。就業者数は県全体で減少傾向であり、建設業の就業者数も若干減少している。

図表 1-1-14　県内地域別の生産額と就業者数の推移（滋賀県）

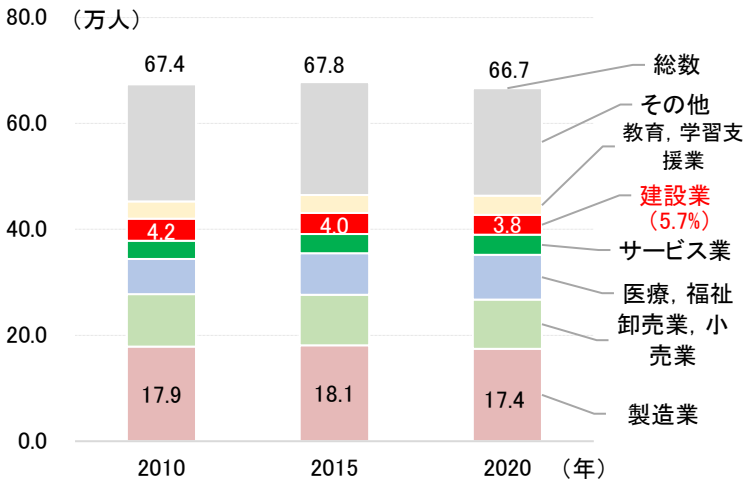
【生産額】



※ 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：滋賀県「市町民経済計算」

【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

- **滋賀県の建設投資額は、2013 年度以降、増加基調で推移しており、2023 年度は 2005 年度以降初めて 7,000 億円を超える 7,286 億円となった。概ね全国と同様に推移している。**
- **「民間・建築」が投資を牽引してきたが、国土強靭化の影響もあり 2018 年以降道路が大きく増加したことにより「公共・土木」の建設投資額が堅調に増加している。「公共・土木」のシェアは 36.4%と全国を上回る水準である。**

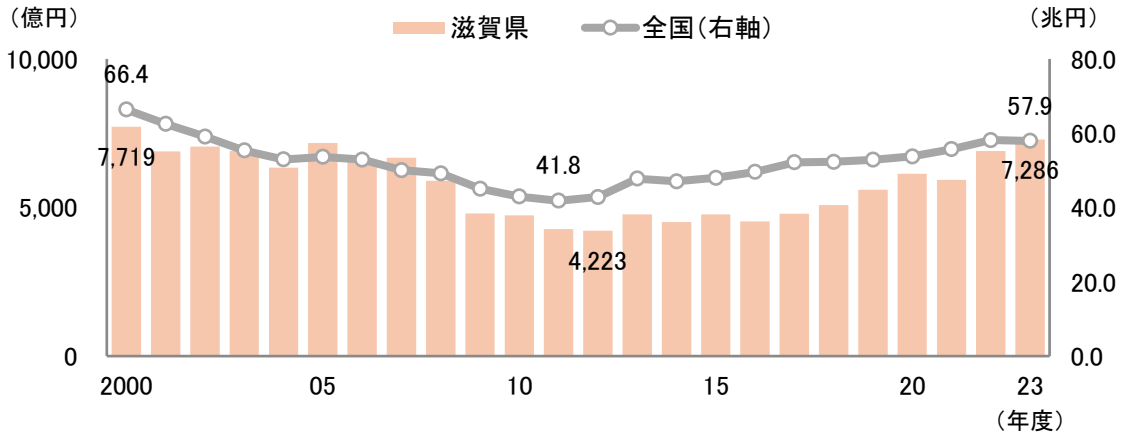
滋賀県の建設投資額は、2000 年度は 7,719 億円であったが、2012 年度には 4,223 億円まで減少した。その後は増減を繰り返しながらも回復しており、2023 年度には、7,286 億円まで回復している。概ね全国と同様の推移をしている。

建設投資額を種類別で見ると、2000 年度以降継続して「民間・建築」が投資を牽引してきており、2023 年度の 3,417 億円のうち住宅が半分以上を占めている。「公共・土木」は国土強靭化の影響もあり、2018 年度以降、道路が大幅に増加し、2023 年度は 2,654 億円まで増加している。

建設投資額全体に占める「公共・土木」のシェアは 36.4%であり、全国平均（31.4%）を約 5%上回る（全国の建設投資額：57.9 兆円、全国の「公共・土木」の建設投資額：18.2 兆円）。

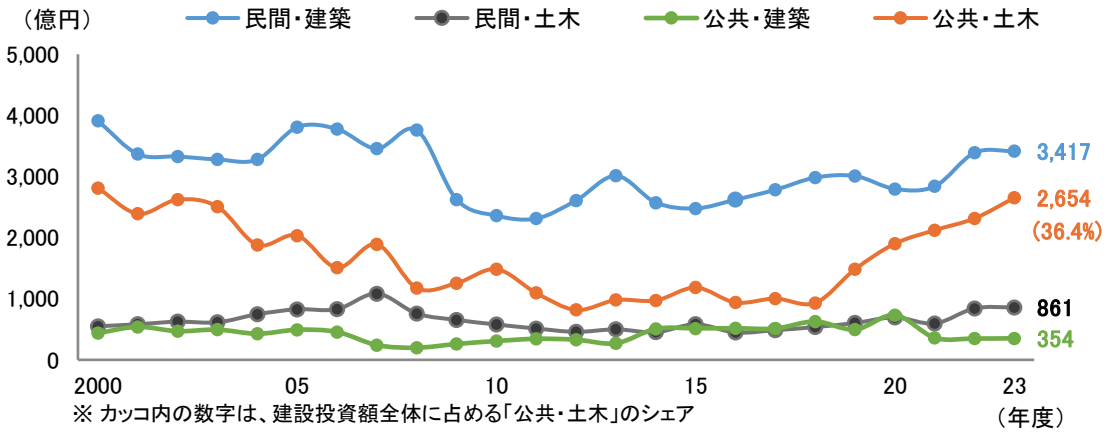
図表 1-1-15　全国及び滋賀県の建設投資額（総額、種類別）の推移

【総額】



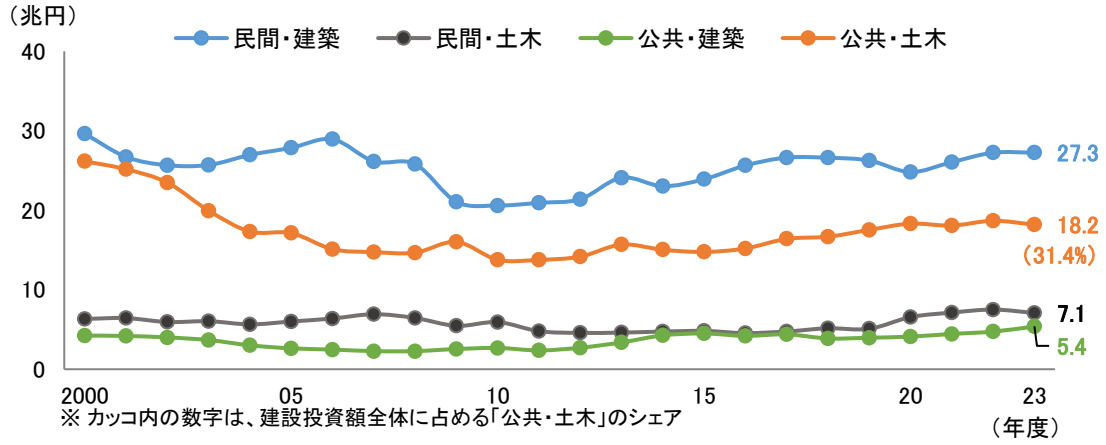
出所：国土交通省「建設総合統計」

【種類別（滋賀県）】



出所：国土交通省「建設総合統計」

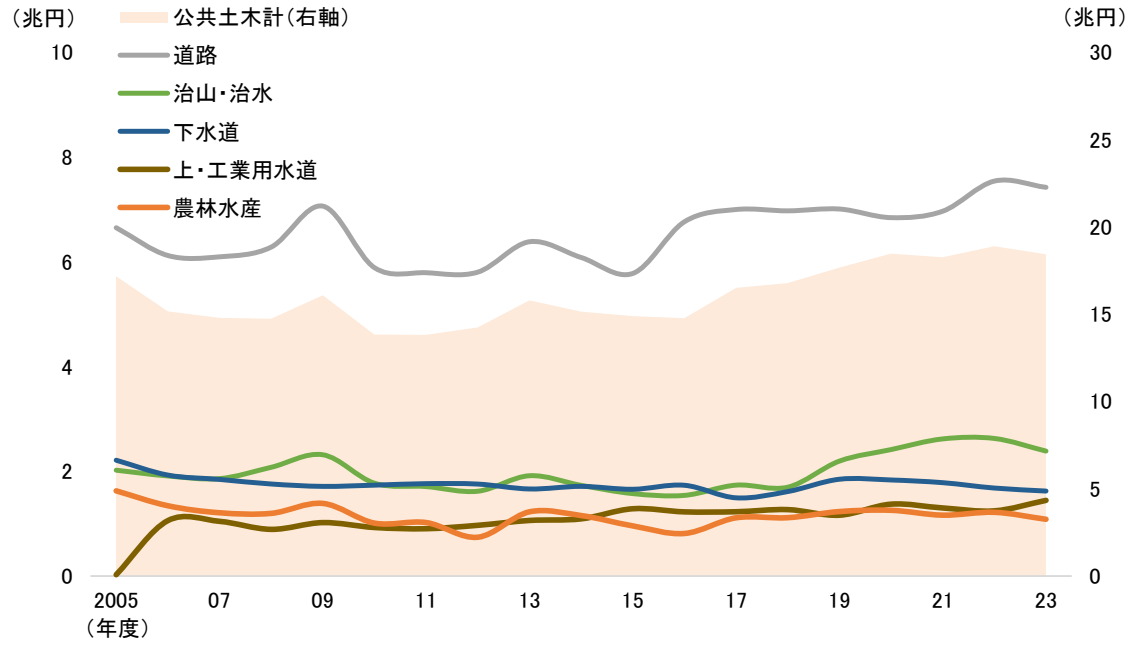
【種類別（全国）】



出所：国土交通省「建設総合統計」

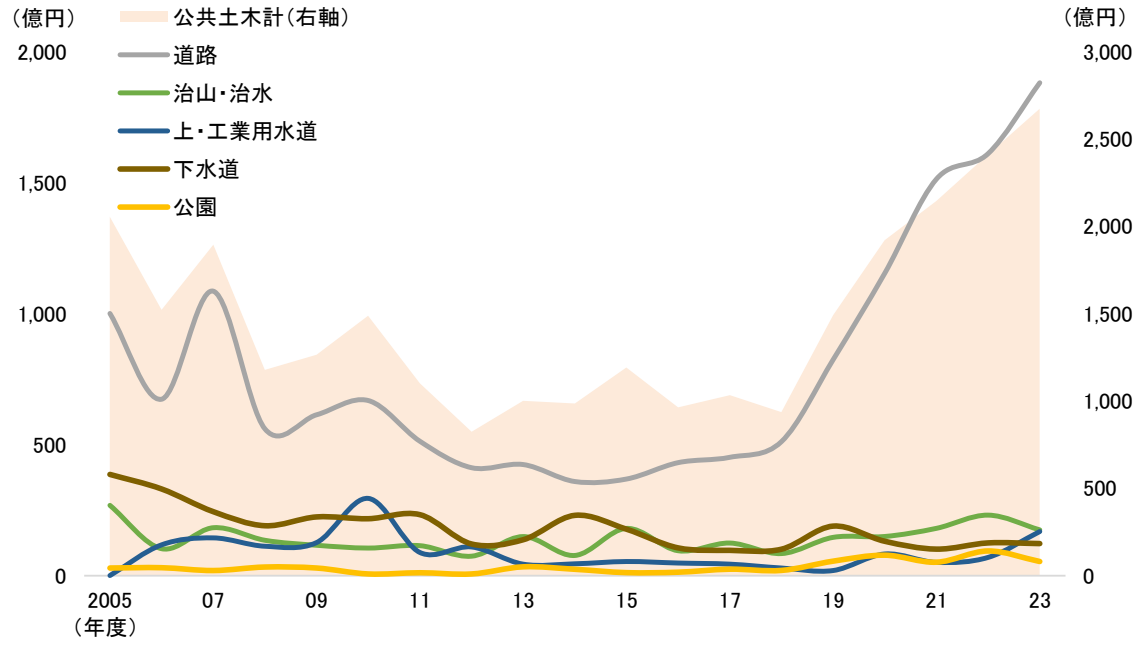
図表 1-1-16　公共・土木工事の動向

【全国】



出所：国土交通省「建設総合統計」

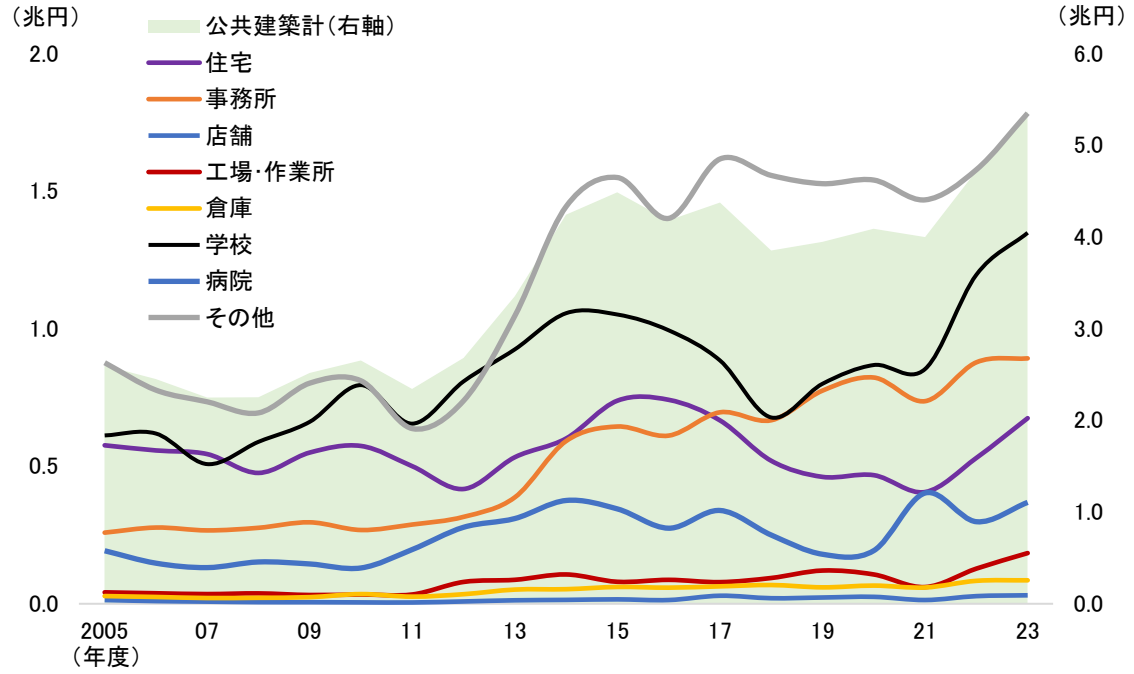
【滋賀県】



出所：国土交通省「建設総合統計」

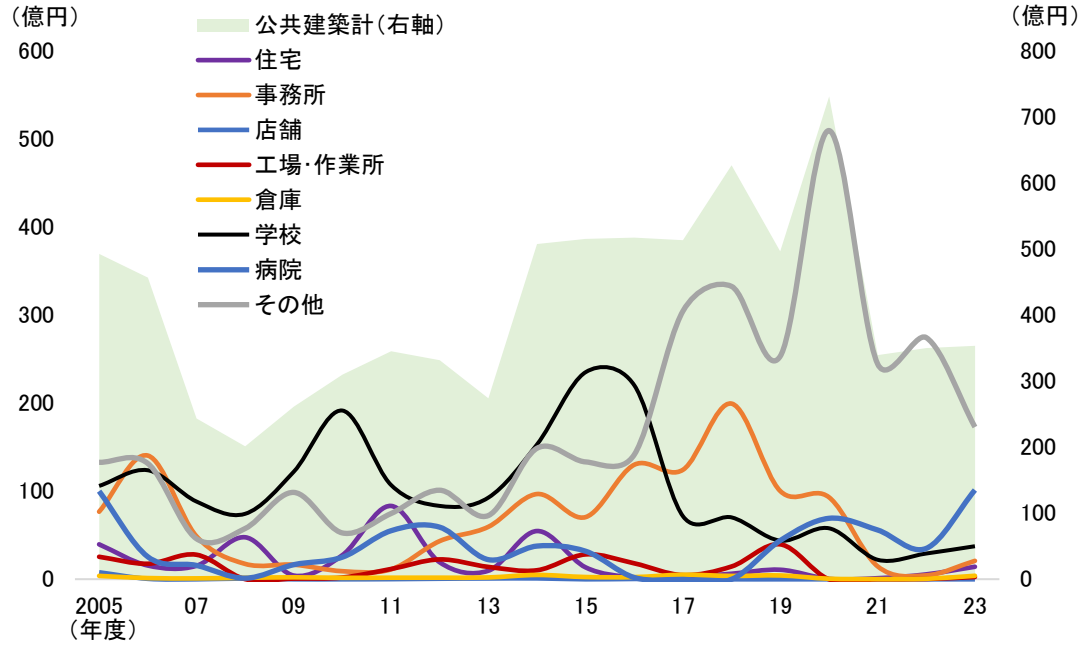
図表 1-1-17　公共・建築工事の動向

【全国】



出所：国土交通省「建設総合統計」

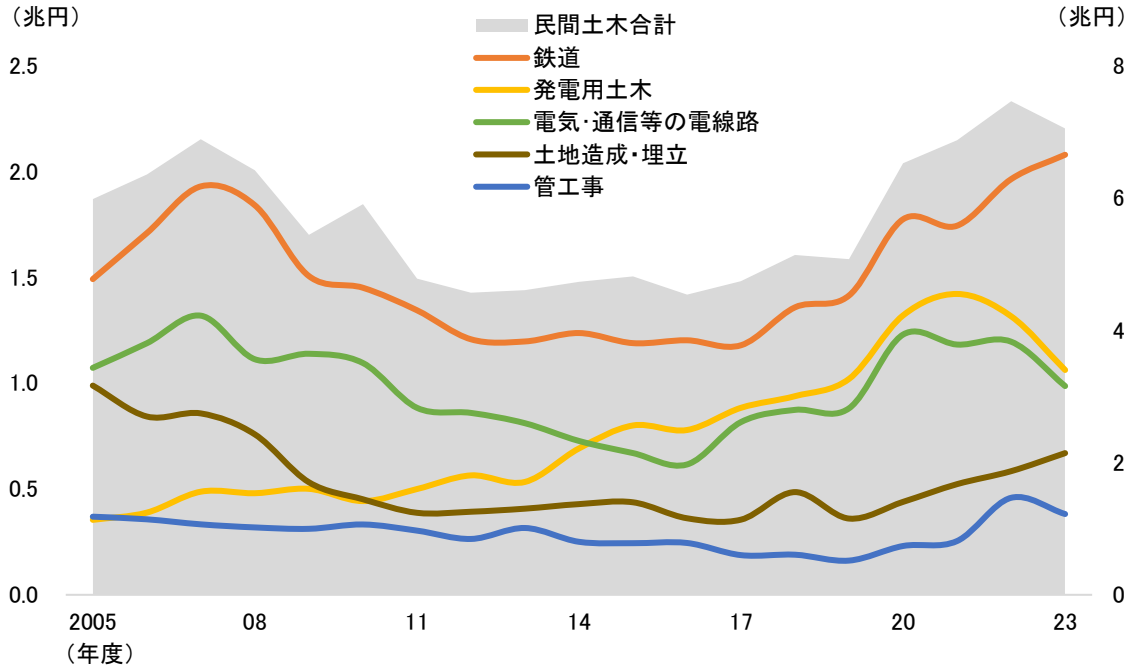
【滋賀県】



出所：国土交通省「建設総合統計」

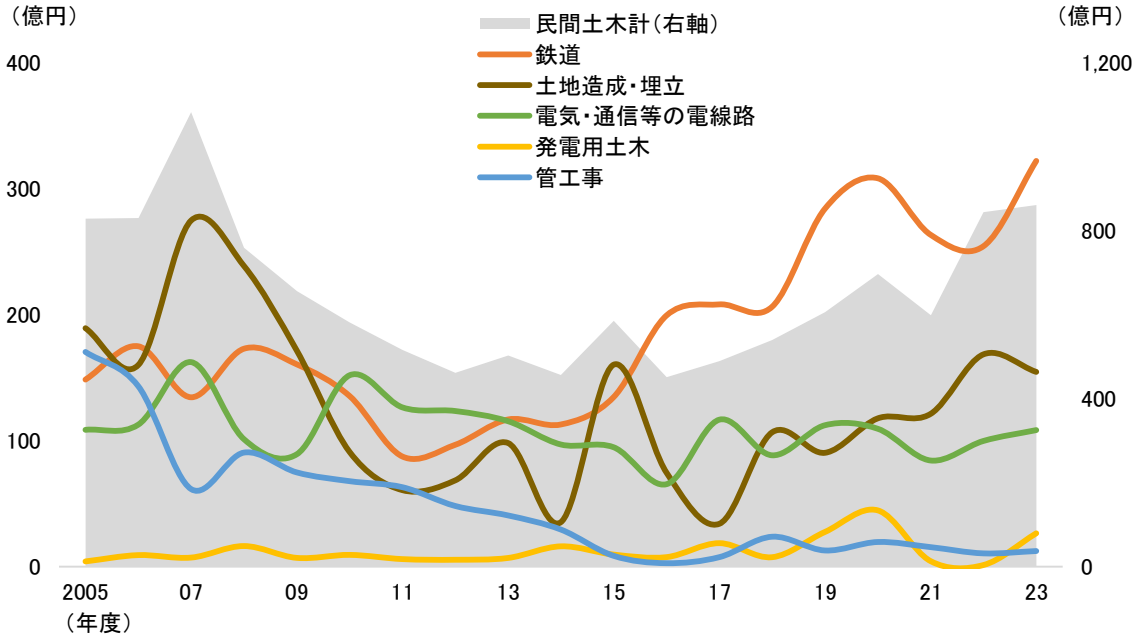
図表 1-1-18　民間・土木工事の動向

【全国】



出所：国土交通省「建設総合統計」

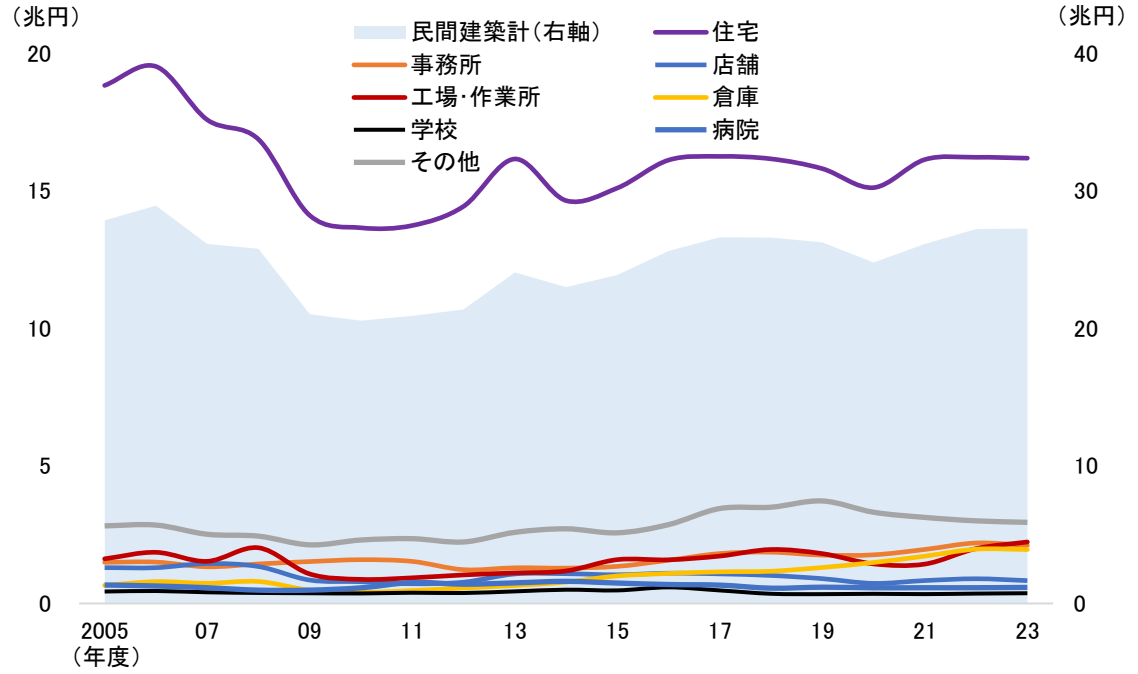
【滋賀県】



出所：国土交通省「建設総合統計」

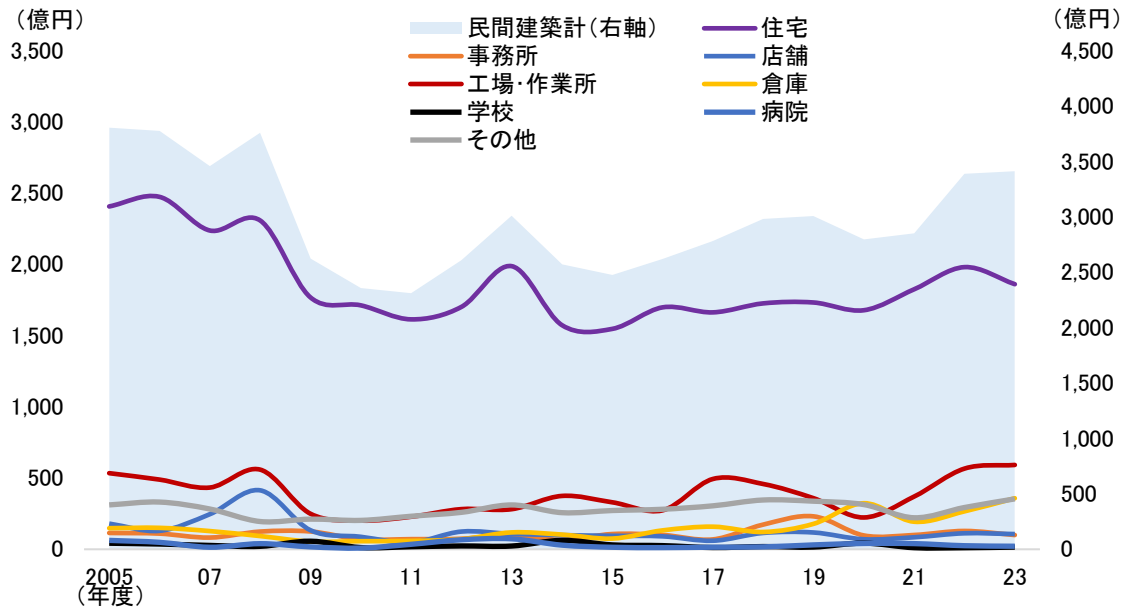
図表 1-1-19　民間・建築工事の動向

【全国】



出所：国土交通省「建設総合統計」

【滋賀県】



出所：国土交通省「建設総合統計」

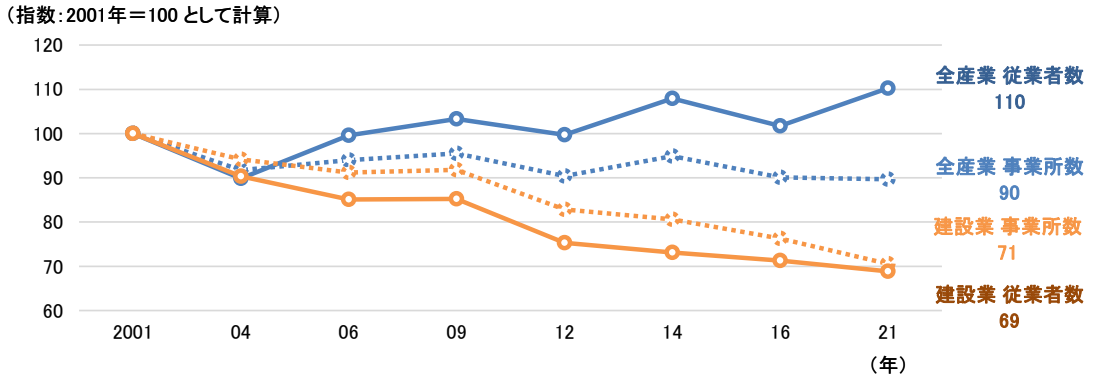
４． 建設業の事業所数及び従業者数等の動向

- **滋賀県の建設業は、事業所数、従業者数ともに 2009 年以降減少が続いており、事業所数、従業者数とも全産業の水準と大きな差がある。**
- **建設業許可業者数は、全国は横ばいで推移している一方、滋賀県は 2018 年以降緩やかに増加に転じている。**

滋賀県の従業者数の推移を見ると、全産業では増減を繰り返しながらも 2021 年は 2001 年の水準と比較すると増加している。一方、建設業は 2001 年以降減少から増加に転じることはなく、2021 年は最も低い 2001 年比で 69 となり、全産業と比較し大きく差が開いている。事業所数については、全産業ではおおよそ 90～100 の水準で増減を繰り返しているが、2021 年は 2001 年以降最も低い値となった。建設業は、2009 年以降減少が続き、2021 年においては 2001 年比で 71 と全産業の水準と大きな差がある。

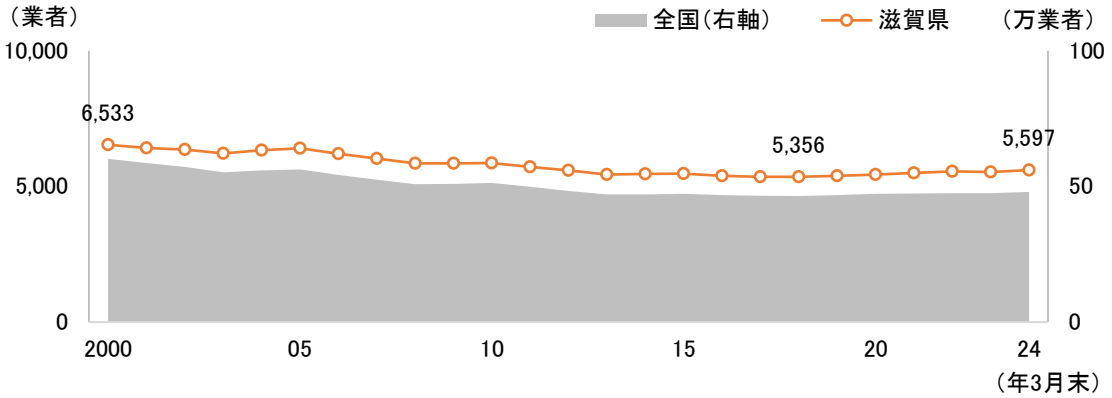
建設業許可業者数は、全国では横ばいで推移している一方、滋賀県は 2018 年の 5,356 業者を底に緩やかに増加に転じており、2024 年には 5,597 業者まで回復している。

図表 1-１-20　滋賀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 1-１-21　全国及び滋賀県の建設業許可業者数



出所：国土交通省「建設業許可業者数調査」

５． 建設企業の経営状況

- **滋賀県の 1 業者当たりの平均完成工事高は、2023 年度で 2.7 億円と増加傾向にあり、甲賀地域や南部地域、東近江地域、高島地域が 3 億円を超えている。**
- **経営事項審査結果をみると、建設企業の経営状況は以前より改善している。特に、湖東地域や長浜地域においては、すべての指標で改善している。ただし、完成工事高 1 億円未満の企業は 2021 年度以降利益率が悪化しており、事業規模の小さな企業の経営状況は引き続き注視していく必要があろう。**

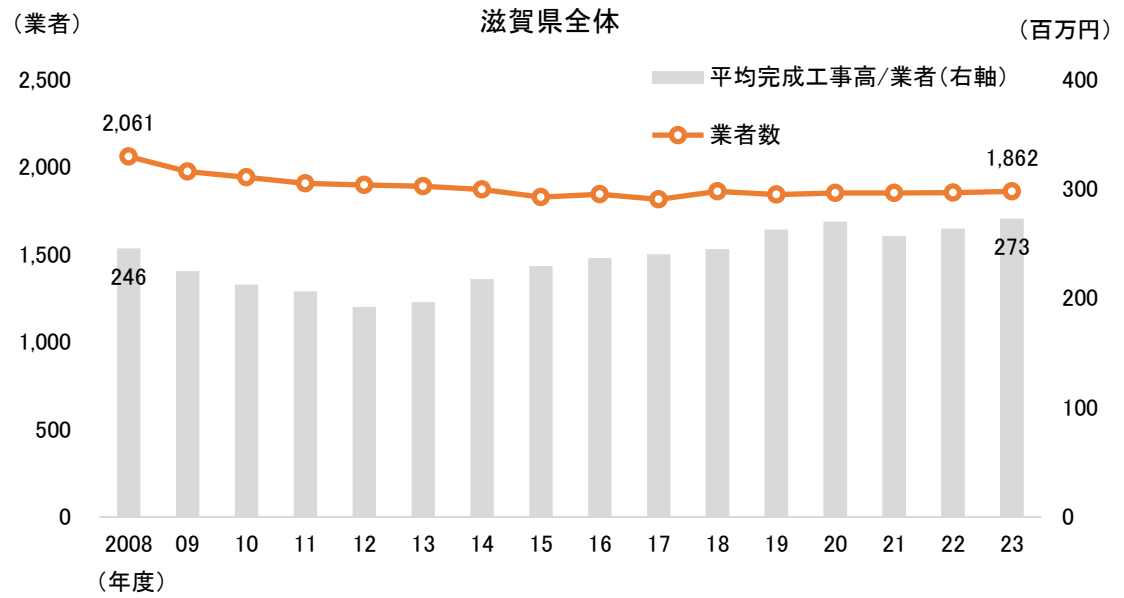
経営事項審査を受けている建設業者は、2008 年度の 2,061 業者から 2023 年度に 1,862 業者へと減少したが、1 業者当たりの平均完成工事高は 2.5 億円から 2.7 億円に増加した。

地域別の推移を見ても、湖東地域以外では 1 業者当たりの平均完成工事高が概ね増加傾向にあり、このような動向を受けて、2023 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、負債回転期間以外の指標において改善している。

経営状況分析指標を地域別に比較すると、湖東地域や長浜地域は、評点（Y）は比較的高い地域であり、2023 年度においては対 2022 年度比ですべての指標において改善している。

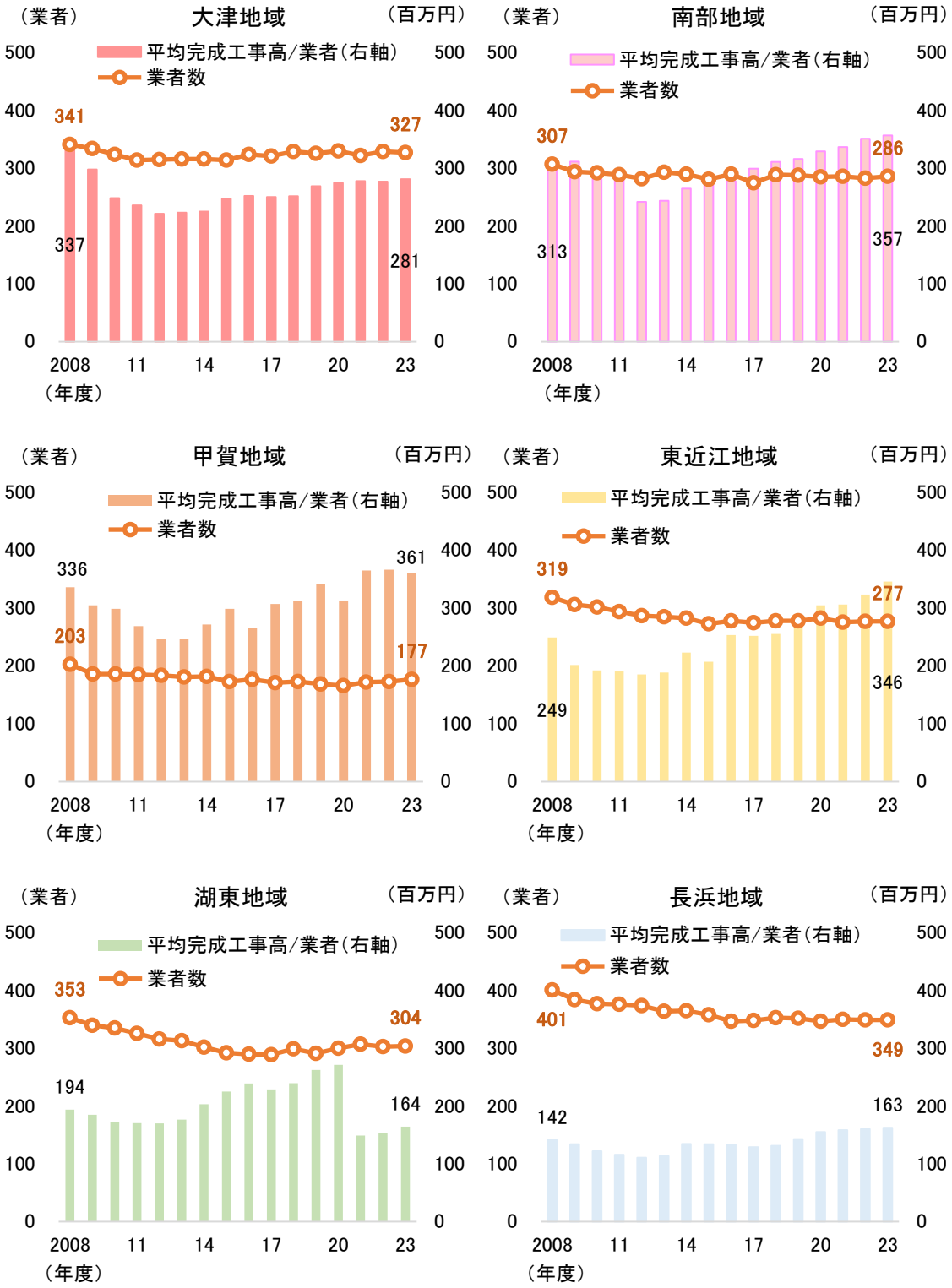
売上高経常利益率の推移を完成工事高階層別に見てみると、完工高 30 億円以上の企業は利益率が改善傾向にある一方、完工高 1 億円未満の企業は 2021 年度以降、利益率が悪化している。事業規模の小さな企業の経営状況については、引き続き注視していく必要があろう。

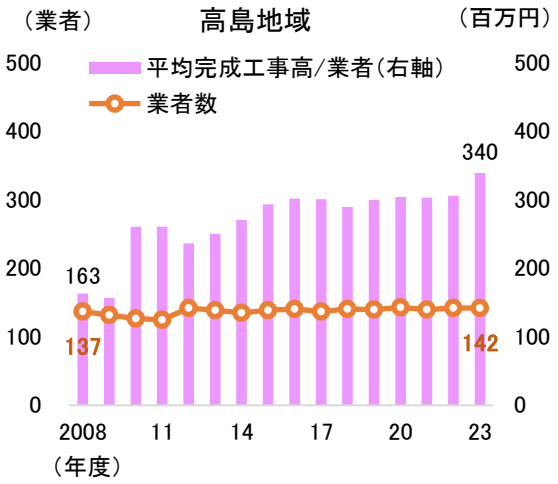
図表 1-1-22　滋賀県の経営事項審査受審業者数と 1 業者当たり平均完成工事高の推移



出所：経営事項審査データより作成

図表 1-1-23　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）





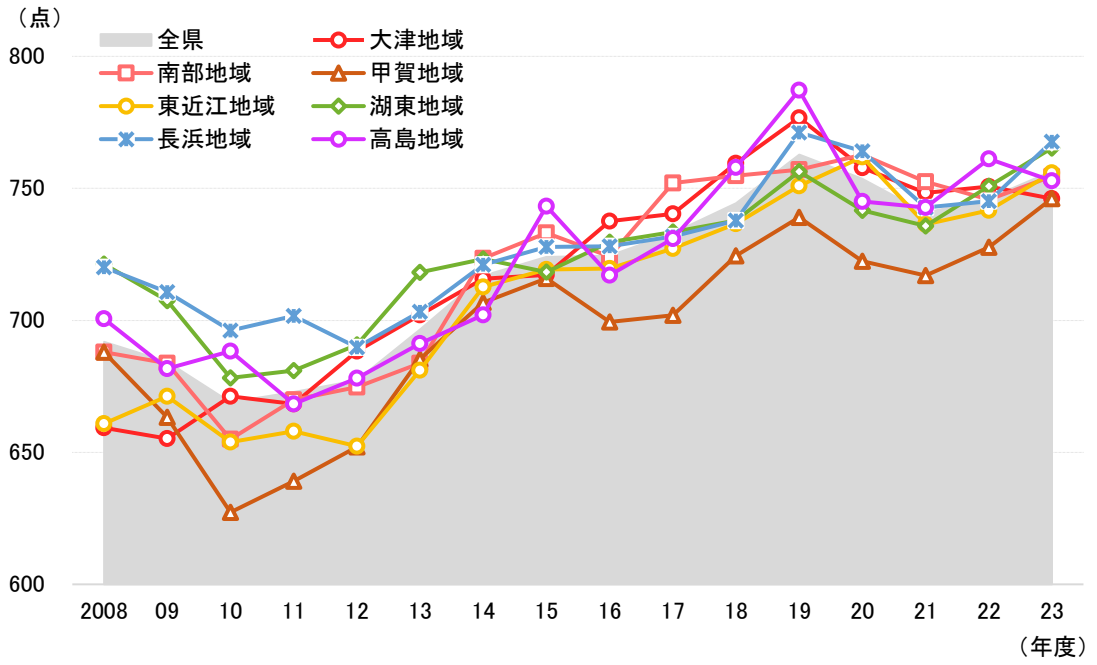
出所：経営事項審査データより作成

図表 1-1-24　経営事項審査 8 指標の概要、滋賀県の受審業者の平均値（2008/2023 年度）

指標	概要	2008年度	2023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	0.88	0.45
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	6.25	6.68
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	27.93	31.36
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	0.14	1.95
自己資本対固定資産比率	固定資産比率の逆数をとった比率で、設備投資など固定資産がどの程度自己資本（純資産）で調達されているかを見る。逆数をとっているので高いほど良い	138.84	154.20
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	29.94	33.09
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	0.04	0.19
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	0.86	1.62
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	691.85	756.55

出所：経営事項審査データより作成

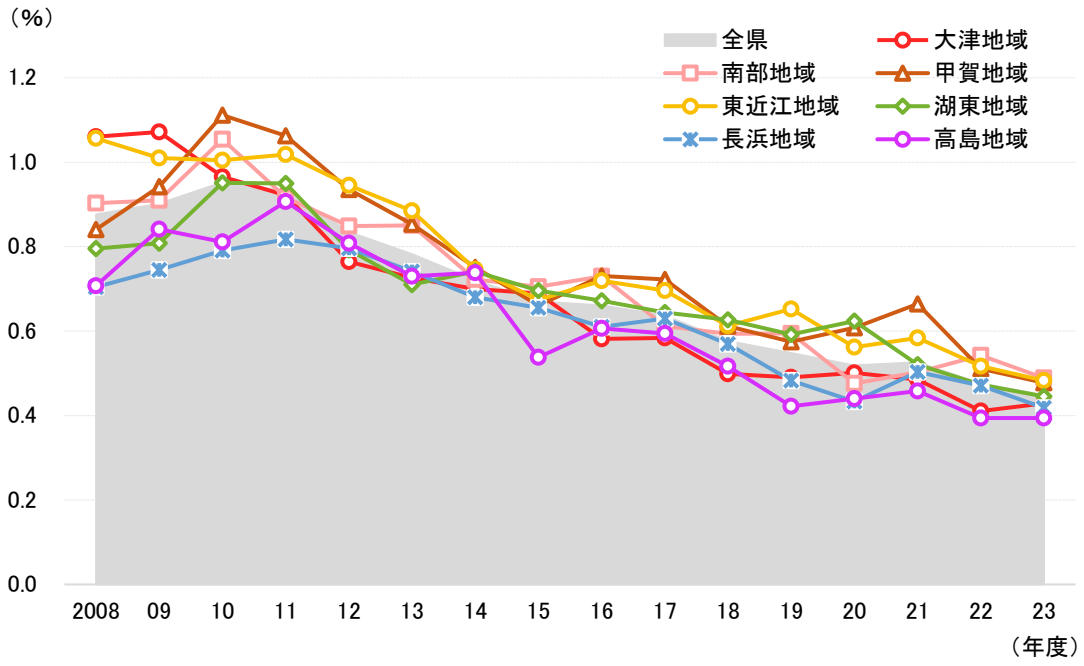
図表 1-1-25　経営事項審査受審業者の評点（Y）の地域別推移



出所：経営事項審査データより作成

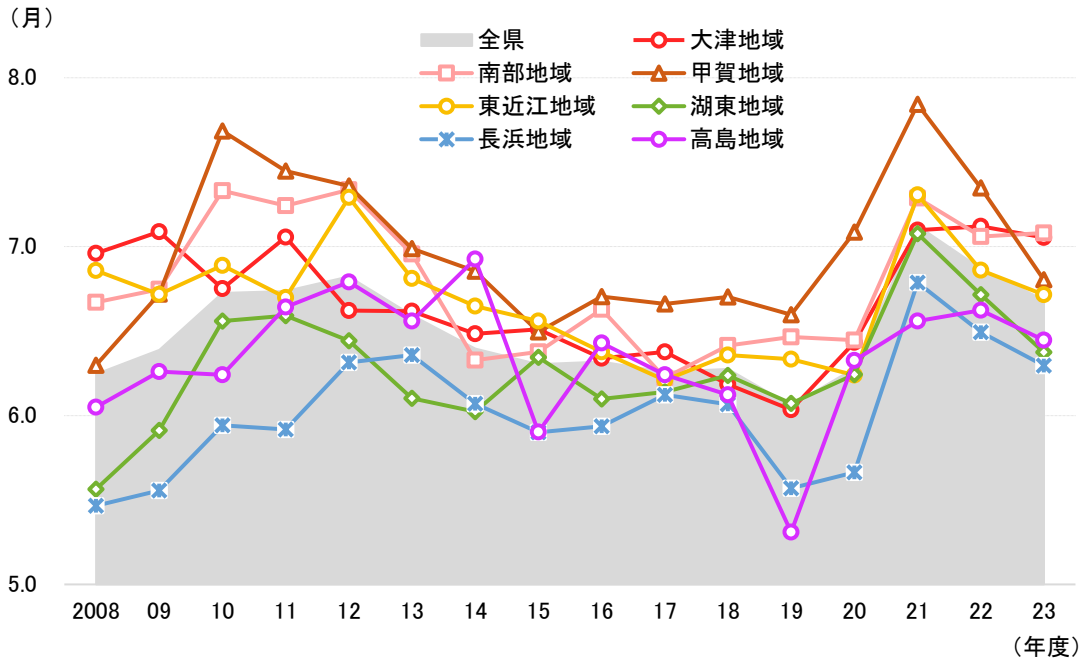
図表 1-1-26　経営事項審査受審業者の 8 指標の地域別推移

(1) 純支払利息比率



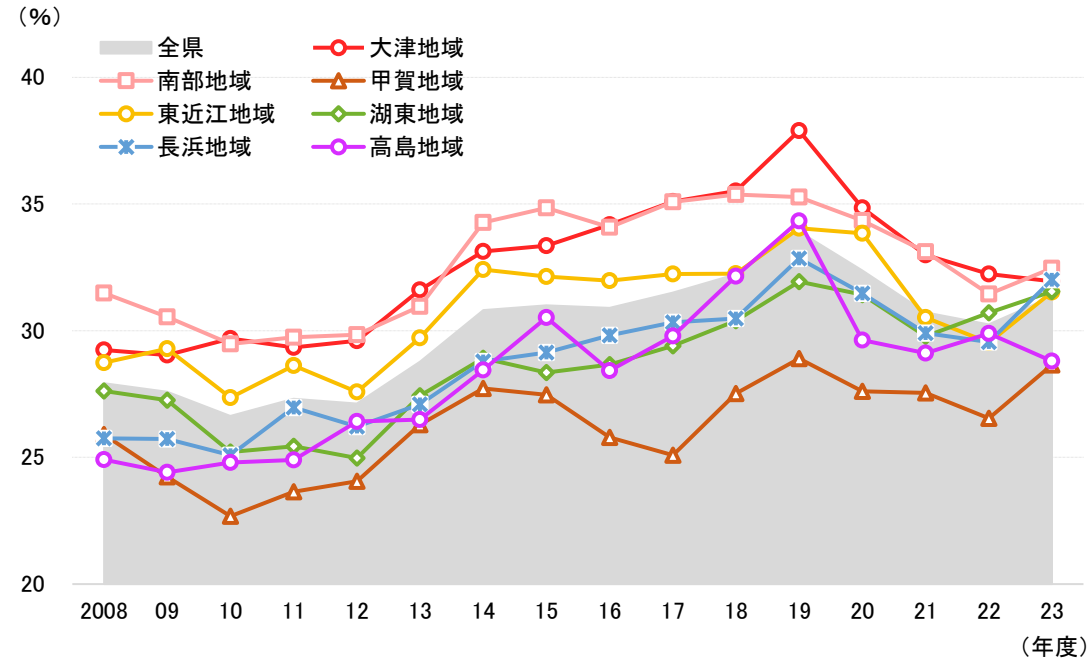
出所：経営事項審査データより作成

(2) 負債回転期間



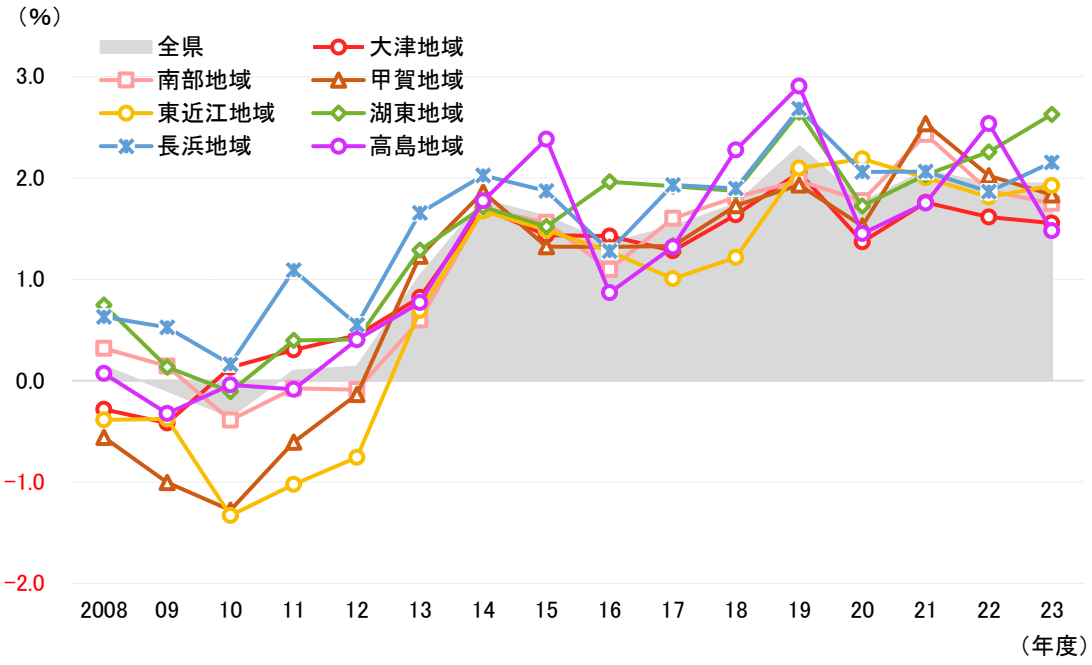
出所：経営事項審査データより作成

(3) 総資本売上総利益率



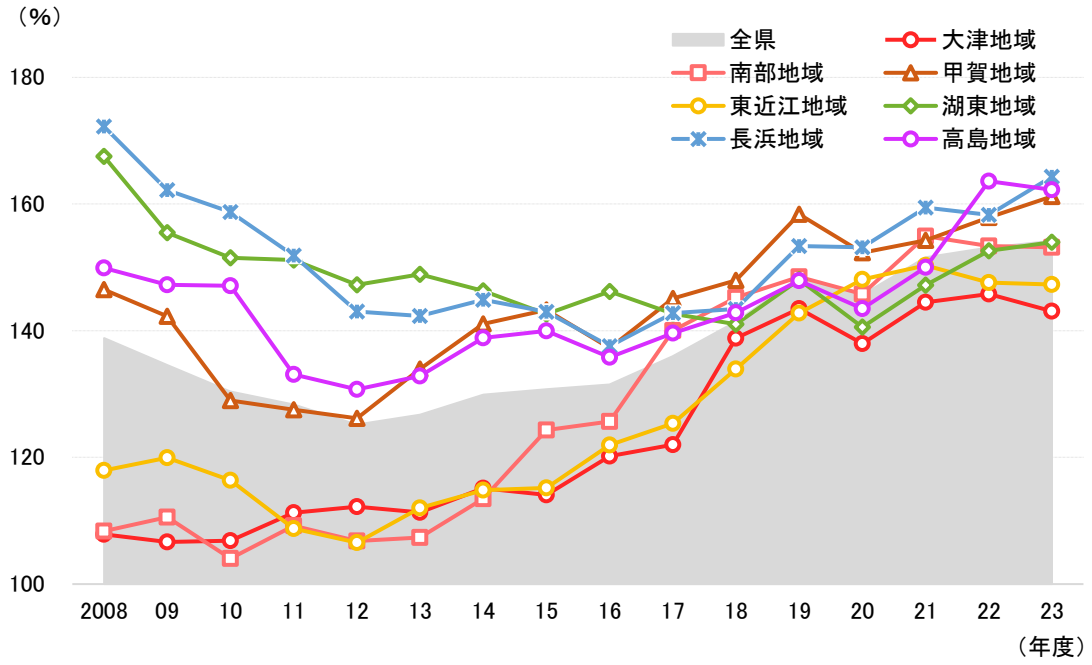
出所：経営事項審査データより作成

(4) 売上高経常利益率



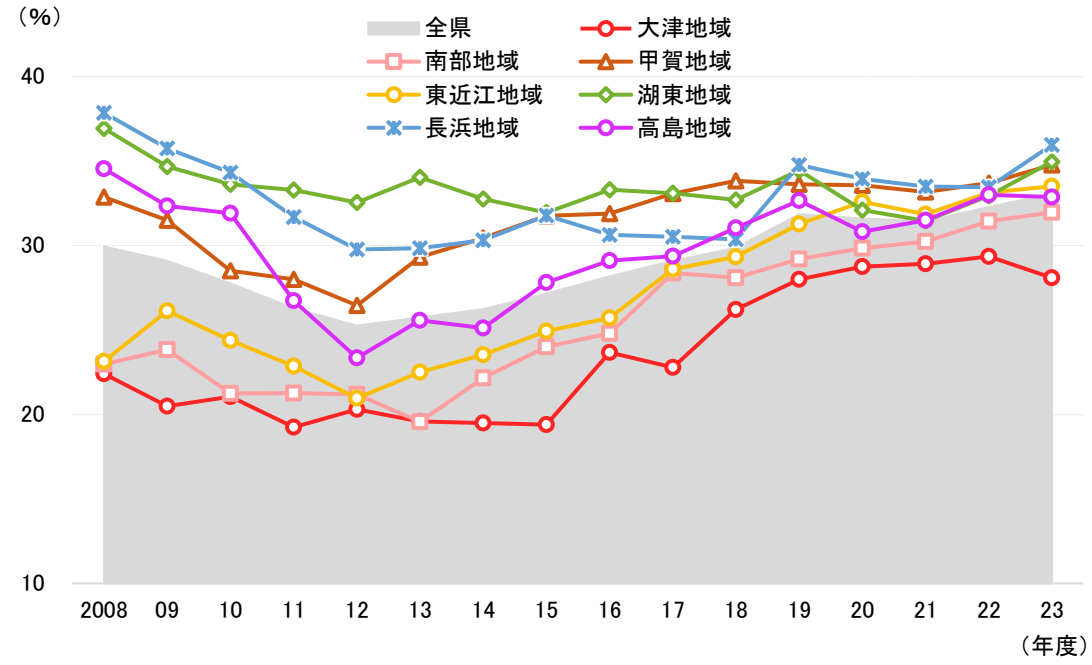
出所：経営事項審査データより作成

(5) 自己資本対固定資産比率



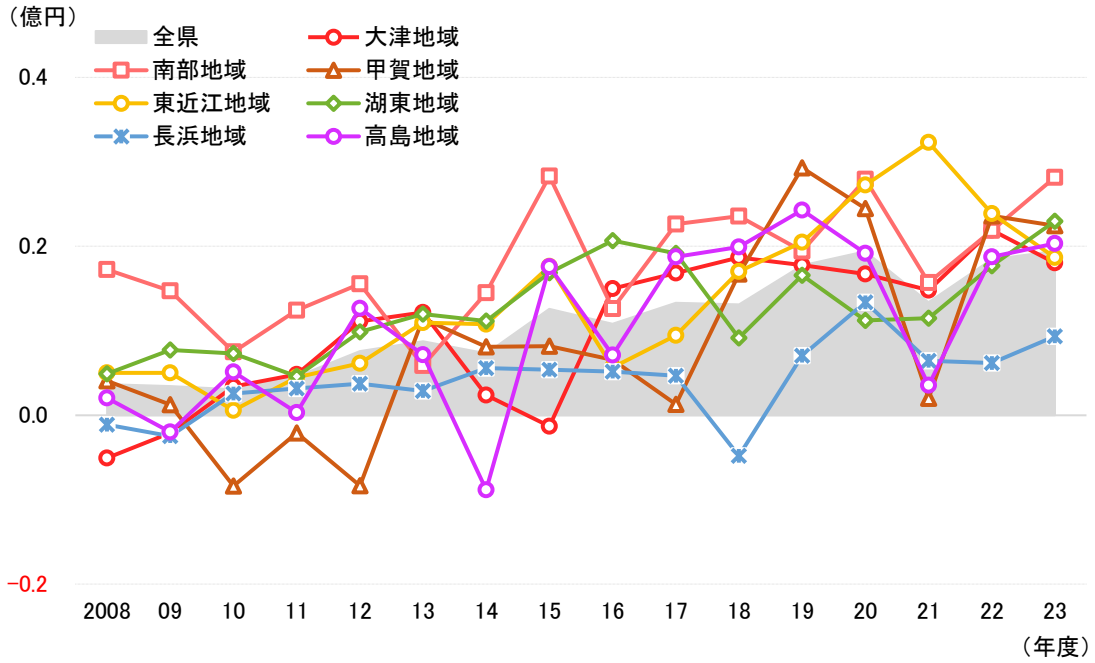
出所：経営事項審査データより作成

(6) 自己資本比率



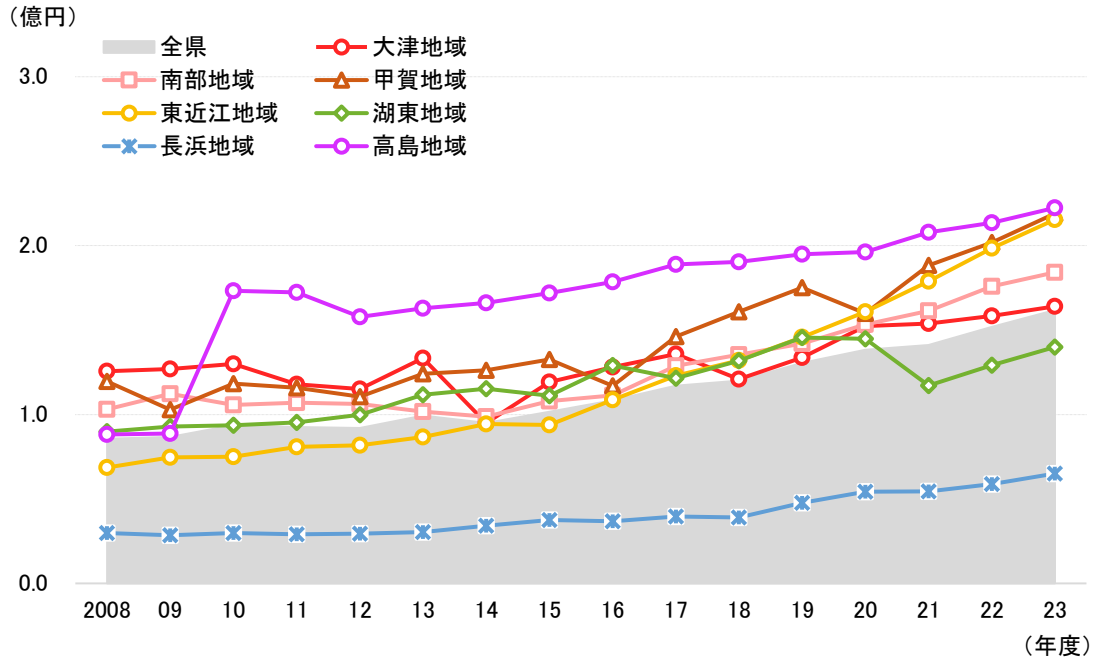
出所：経営事項審査データより作成

(7) 営業キャッシュフロー（絶対額）



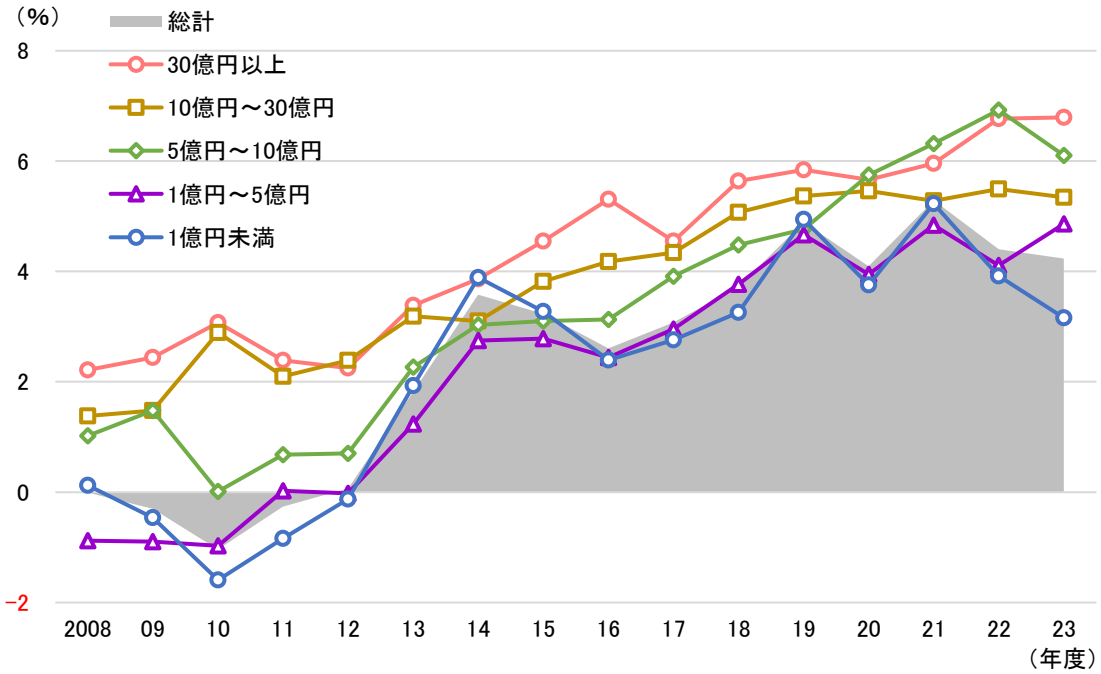
出所：経営事項審査データより作成

(8) 利益剰余金（絶対額）



出所：経営事項審査データより作成

（参考）　経営事項審査受審業者の売上高経常利益率の完工高階層別推移



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

出所：経営事項審査データより作成

６． 建設業就業者の動向

- **建設業就業者数は 1995 年をピークに減少傾向にあり、その減少幅は大きい。**
- **技術者の年齢構成をみると、55～59 歳の年齢階級が谷間の世代となっており、技術力を下の世代に継承していくにあたって、懸念が生じる可能性がある。**
- **建設業就業者の高齢化のペースは全国と同等であり、他産業と比較して平均年齢が高い。**

滋賀県の就業者数について、全産業では横ばいで推移しているが、建設業は 1995 年をピークに減少傾向にあり、その減少幅は大きい。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。

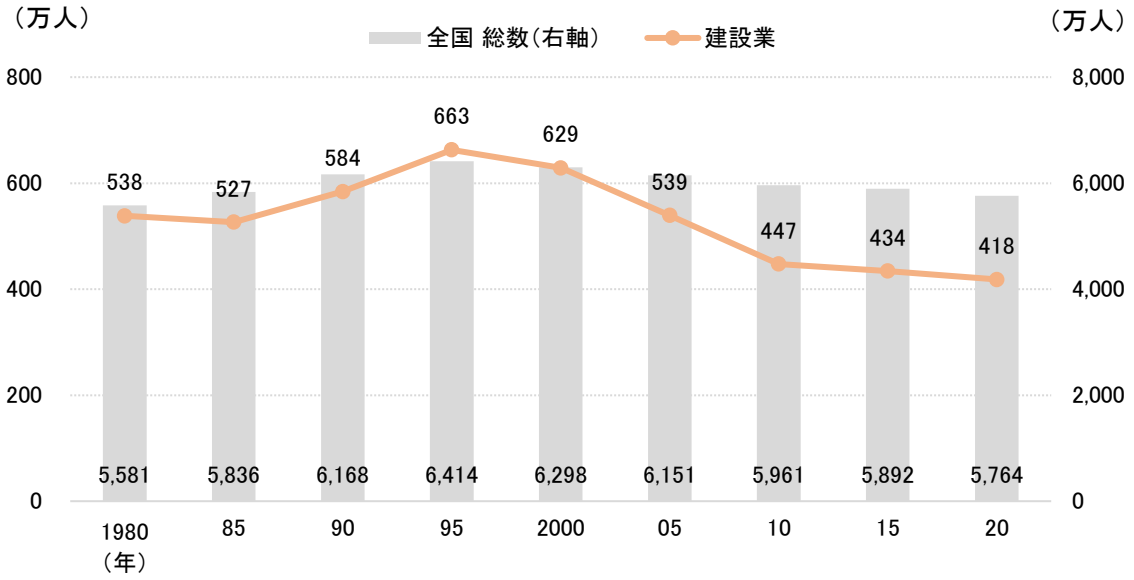
建設業就業者全体における年齢構成の推移を見ると、2005 年時点で就業者数の多い年齢階級であった 55 歳～59 歳の層は 2020 年には大幅に減少している（2020 年時点の 70 歳～74 歳の層）。また、2020 年時点では 45 歳～49 歳の層が最も多いが、それより若い世代の就業者は減少傾向で推移している。地域別にみても、いずれの地域も 45 歳～49 歳の年齢階級の就業者数が最も多い。将来、高齢化に伴う退職者が増える一方で、このまま若年層の入職が進まなければ地域における建設業の持続可能性にも懸念が生じることになる。

技術者の年齢構成を見ると、45～49 歳、60～64 歳の年齢階級が多いが、指導的立場を担う 55～59 歳の年齢階級が谷間の世代となっているため、技術力を下の世代に継承していくにあたって懸念が生じる可能性がある。技能労働者については、全国と同様に 45 歳～49 歳が最も多い一方、20 歳代～30 歳代が少なく、高齢化が進んでいることから、若手層の離職をいかに防止していくかが長期的には重要な課題となっている。

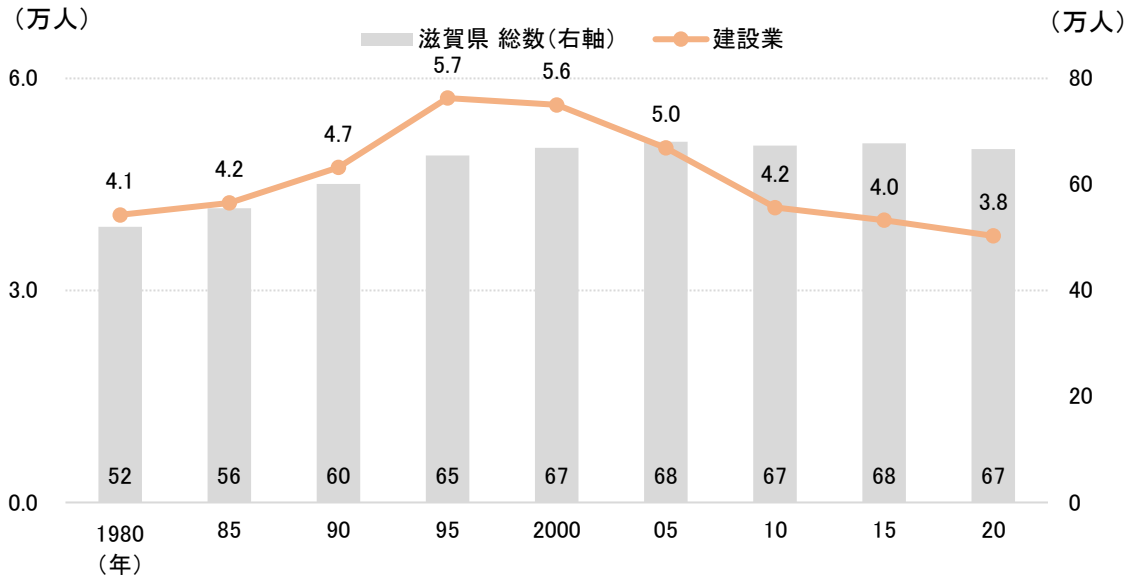
建設業就業者の平均年齢を全国と滋賀県で比較したところ、滋賀県は 2000 年から 2020 年の 20 年間で就業者の平均年齢は約 6 歳上昇している。全国でも同様に約 6 歳上昇しており、高齢化のペースは全国と同等である。他の主要産業の就業者平均年齢を比較すると、全国、滋賀県とも農業の平均年齢が突出して高いものの、建設業は農業に次いで、運輸・郵便業とほぼ同水準で就業者平均年齢の高い産業となっている。

図表 1-1-27　滋賀県と全国の就業者数（総数及び建設業）の推移

【全国】

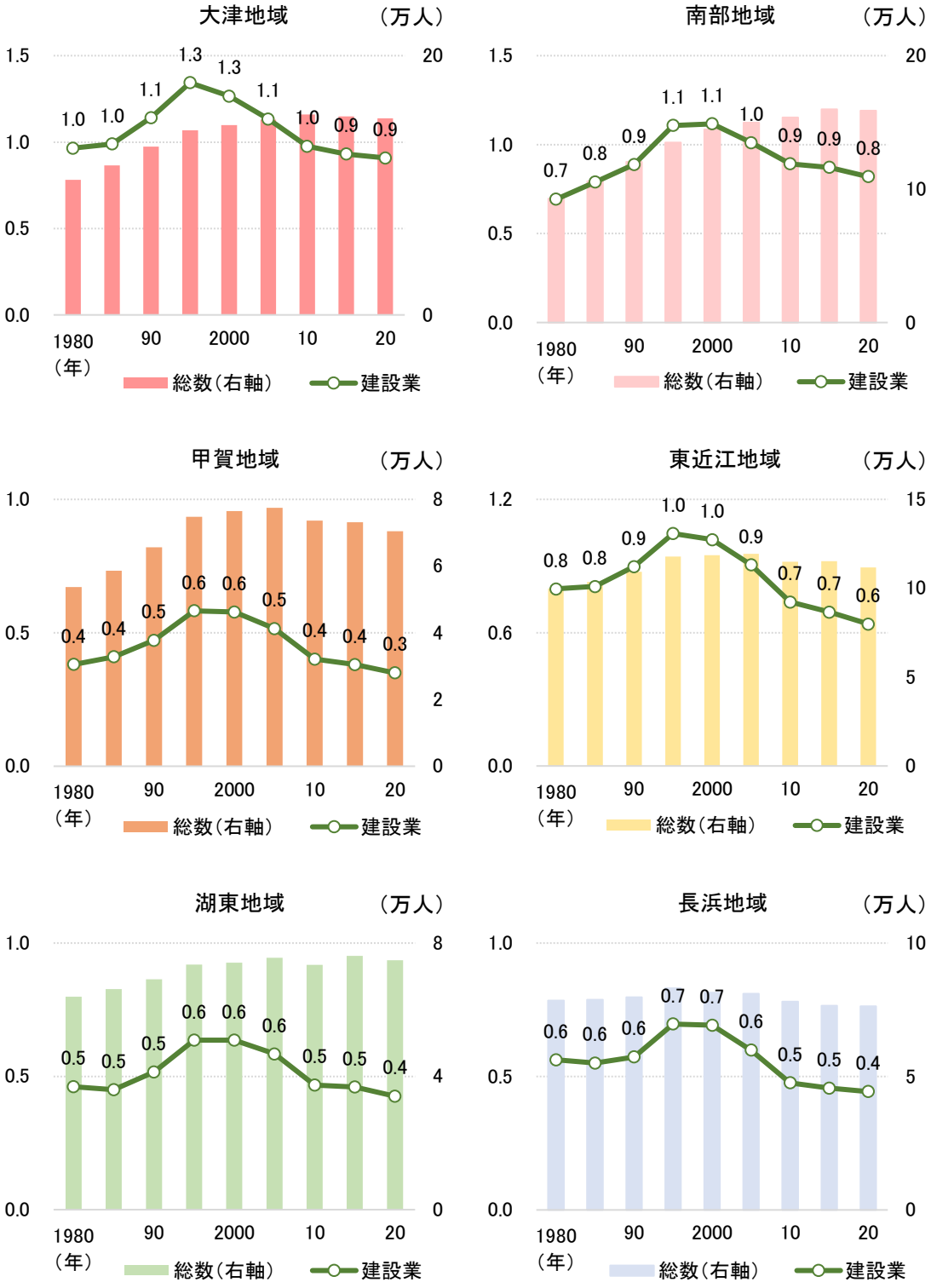


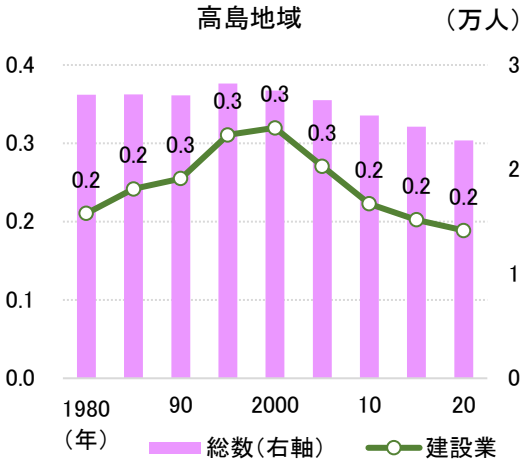
【滋賀県】



出所：総務省「国勢調査」

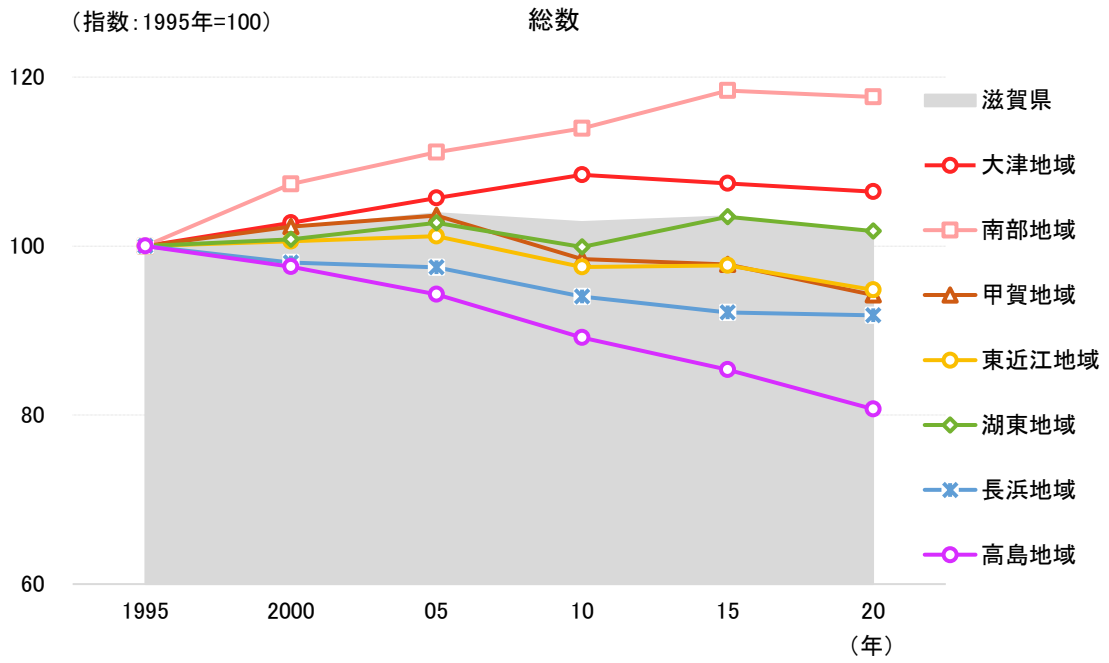
図表 1-1-28　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移

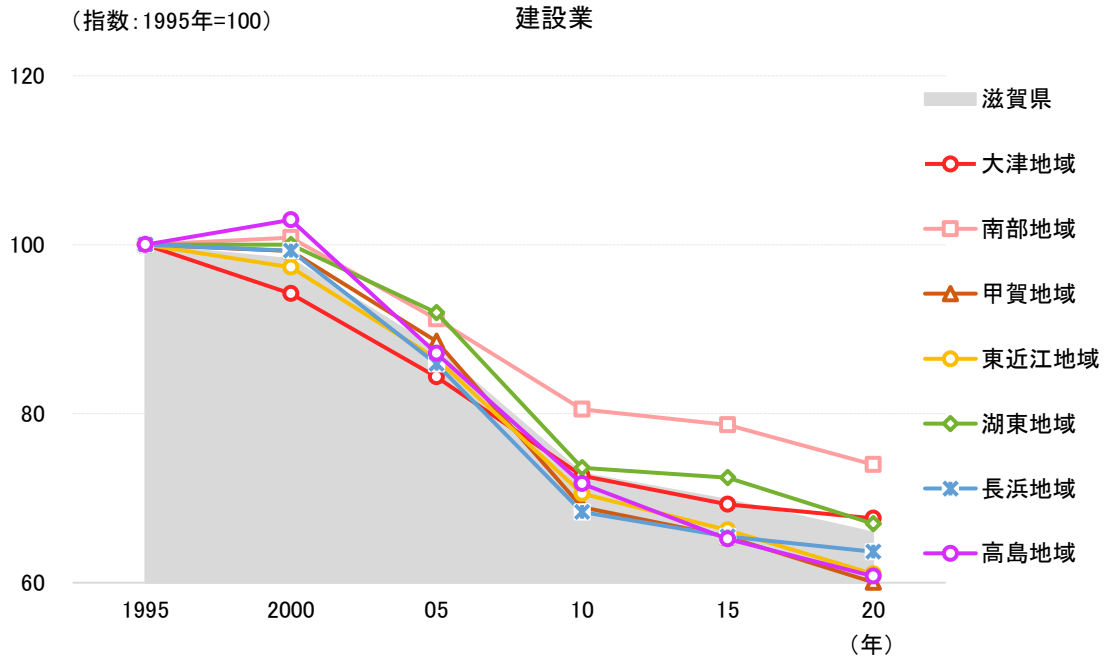



高島地域
（万人）
0.4
0.3
0.2
0.1
0.0
3
2
1
0
0.2
0.2
0.3
0.3
0.3
0.2
0.2
0.2
1980
90
2000
10
20
（年）
総数（右軸）
建設業

出所：総務省「国勢調査」

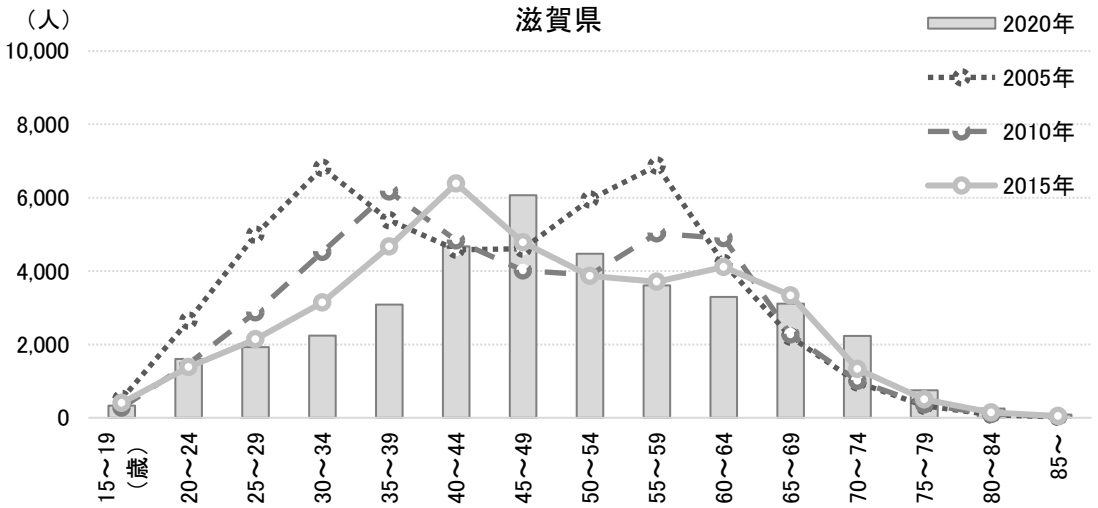
図表 1-1-29　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移（指数）





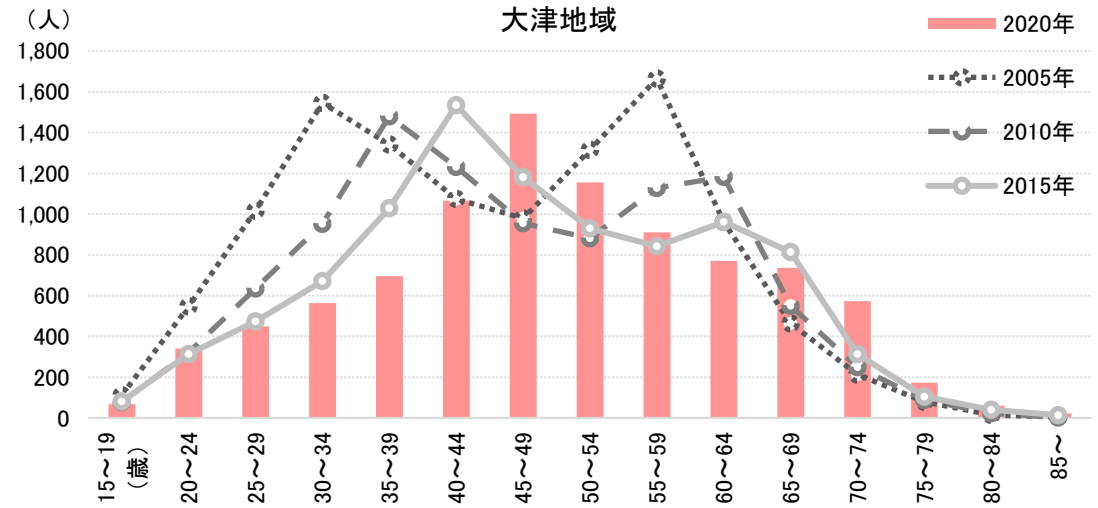
出所：総務省「国勢調査」

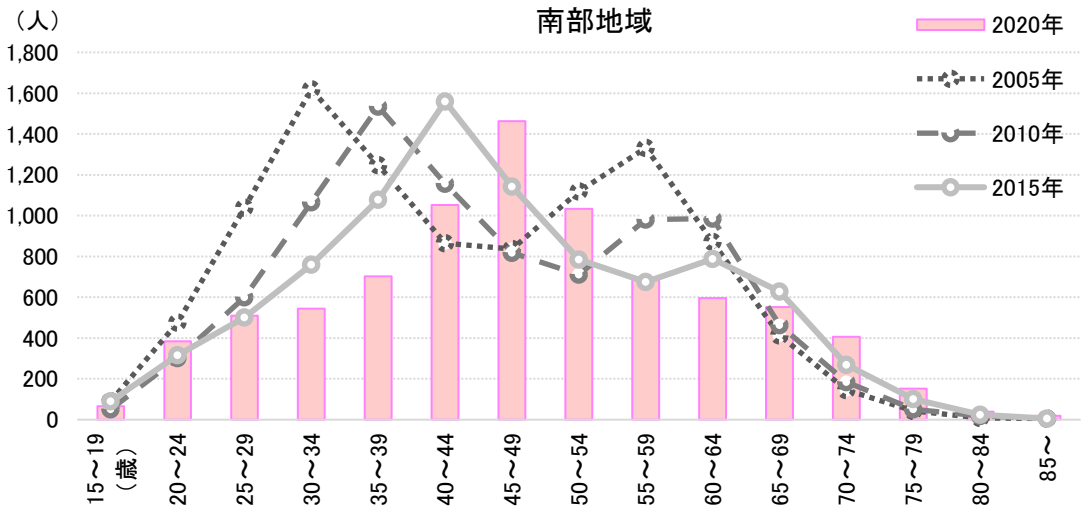
図表 1-1-30　滋賀県の建設業就業者の年齢構成の推移

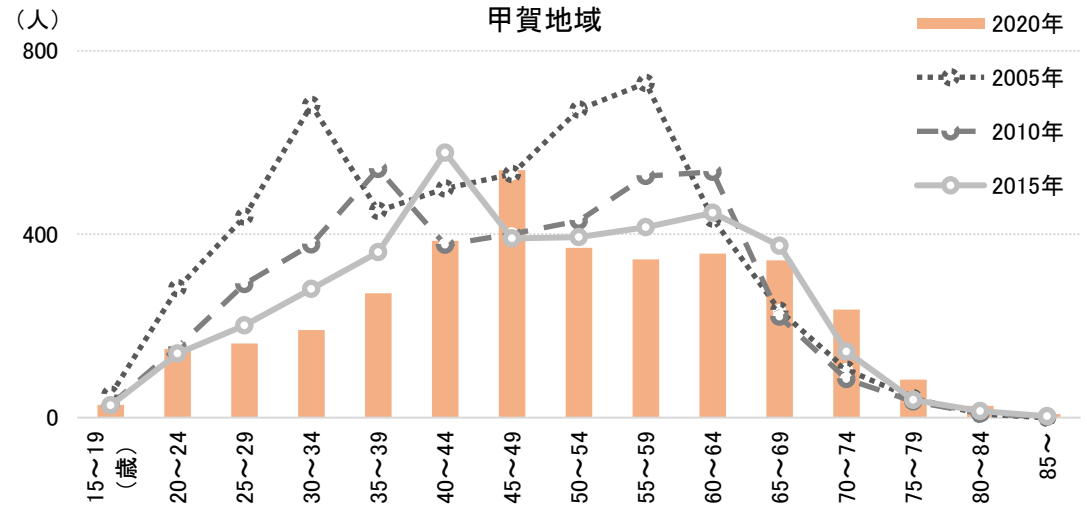


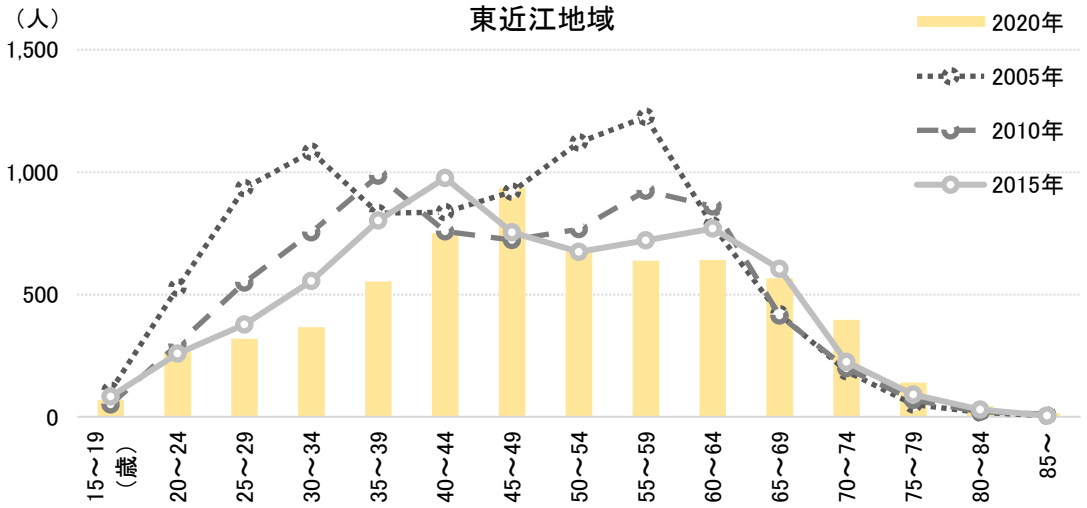
出所：総務省「国勢調査」

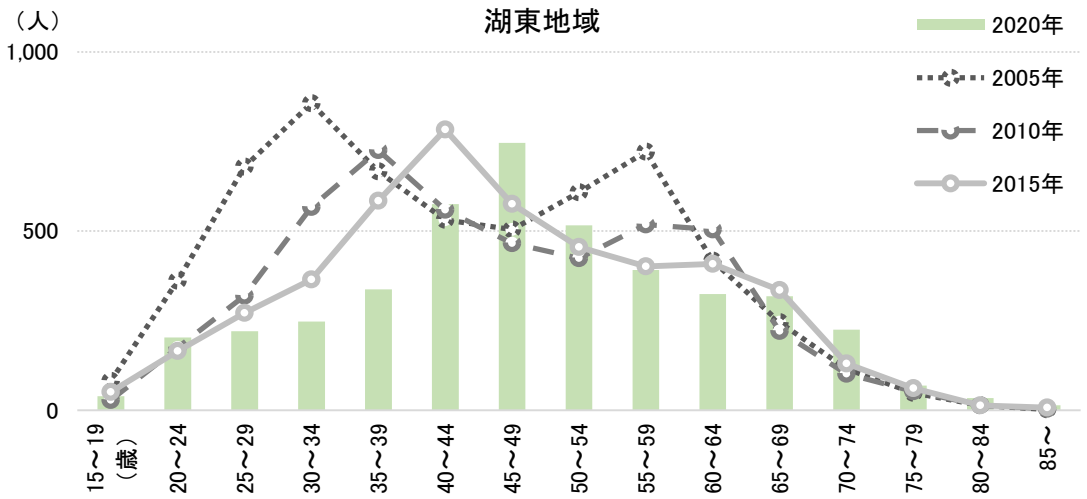
図表 1-1-31　県内地域別の建設業就業者の年齢構成の推移

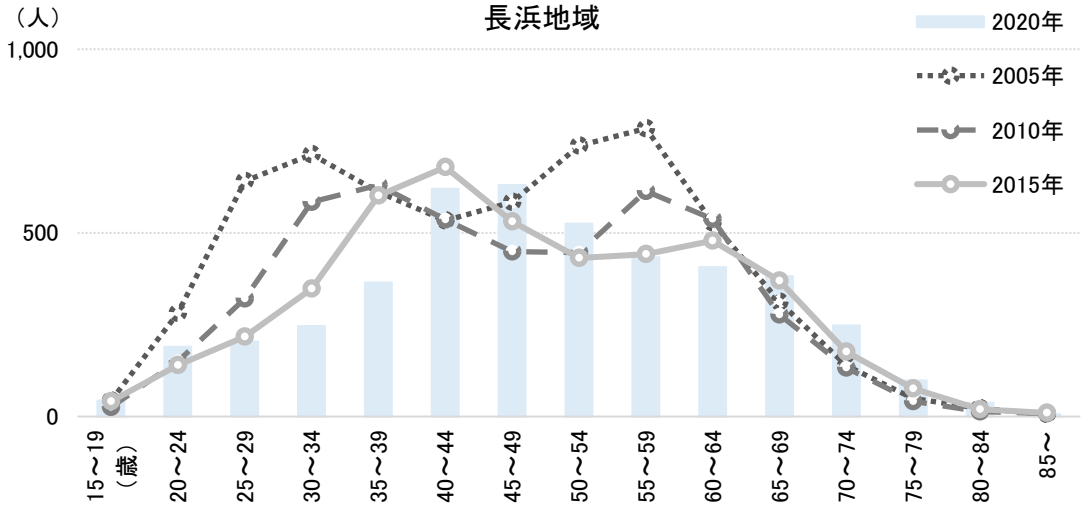


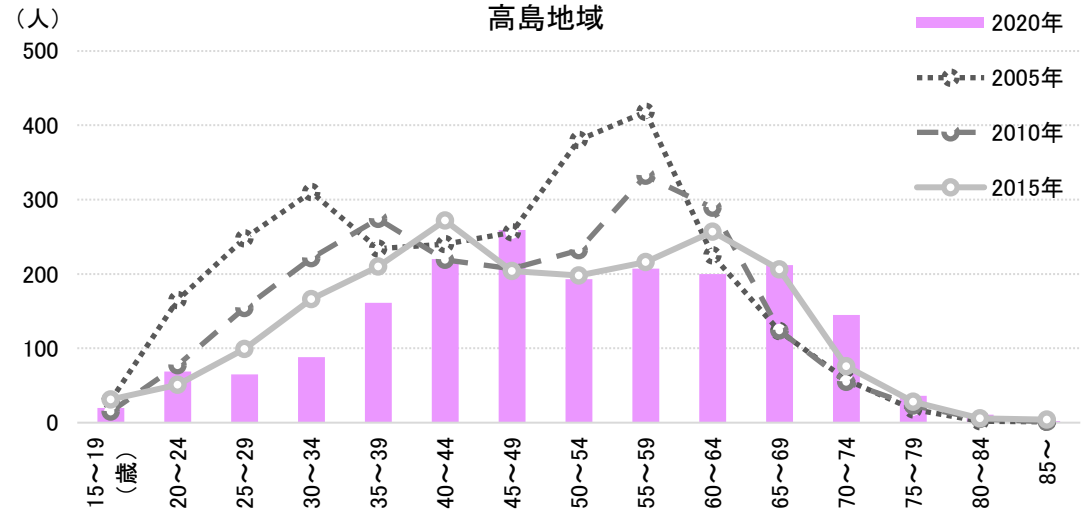

南部地域
（人）
1,800
1,600
1,400
1,200
1,000
800
600
400
200
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～


甲賀地域
（人）
800
400
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～


東近江地域
（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～


湖東地域
（人）
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～

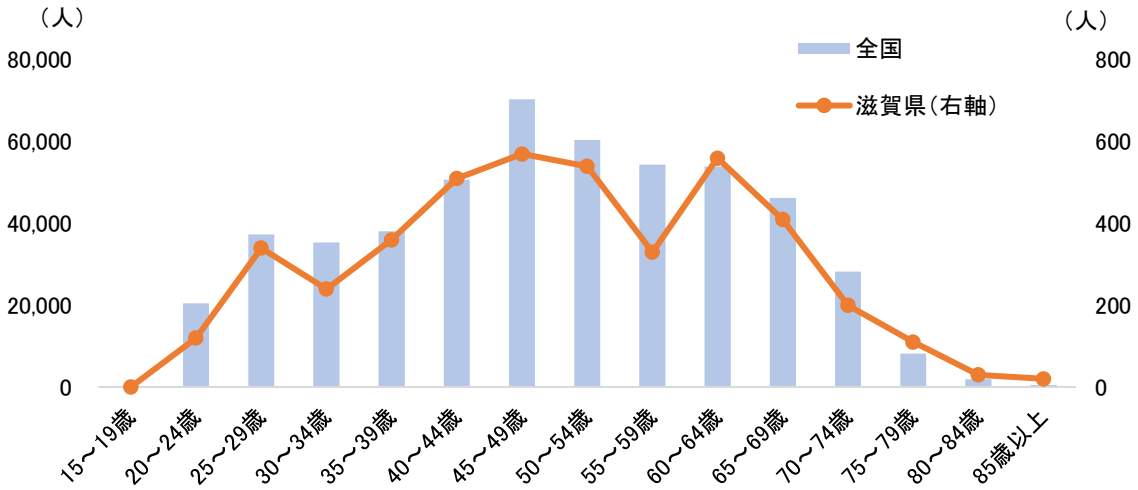

長浜地域
（人）
1,000
500
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～


高島地域
（人）
500
400
300
200
100
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」

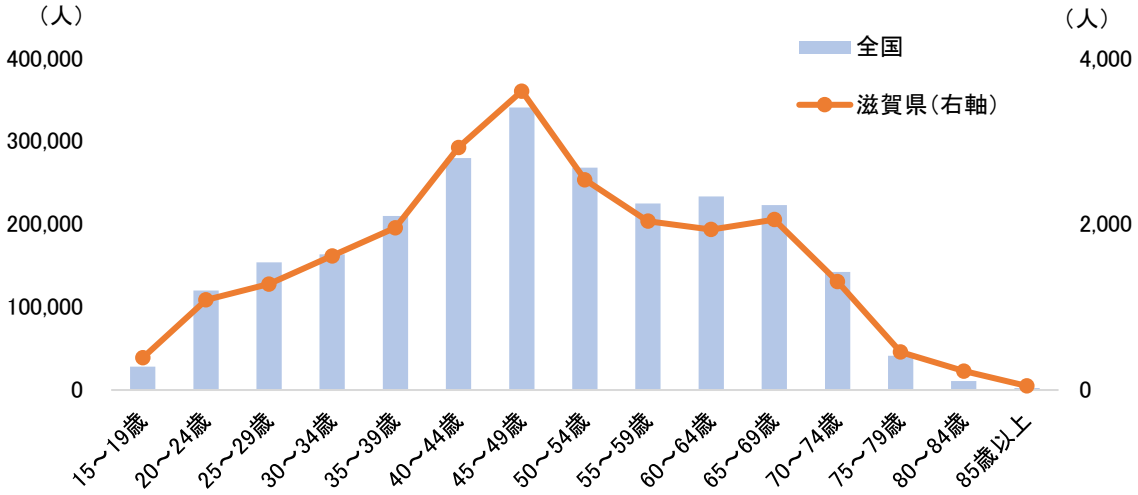
図表 1-1-32　全国及び滋賀県の建設業職種別の年齢構成（2020 年）

【技術者】



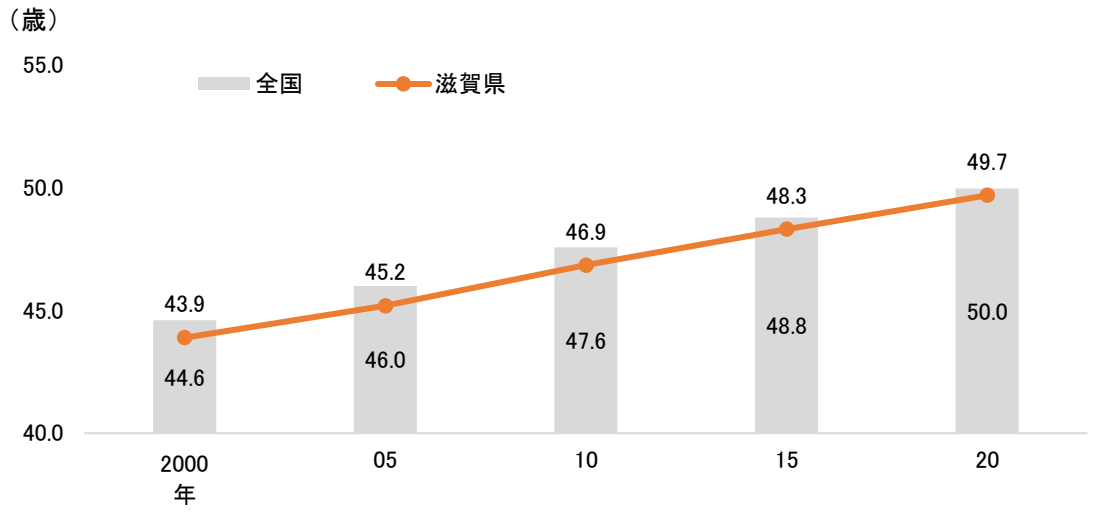
出所：総務省「国勢調査」

【技能労働者】



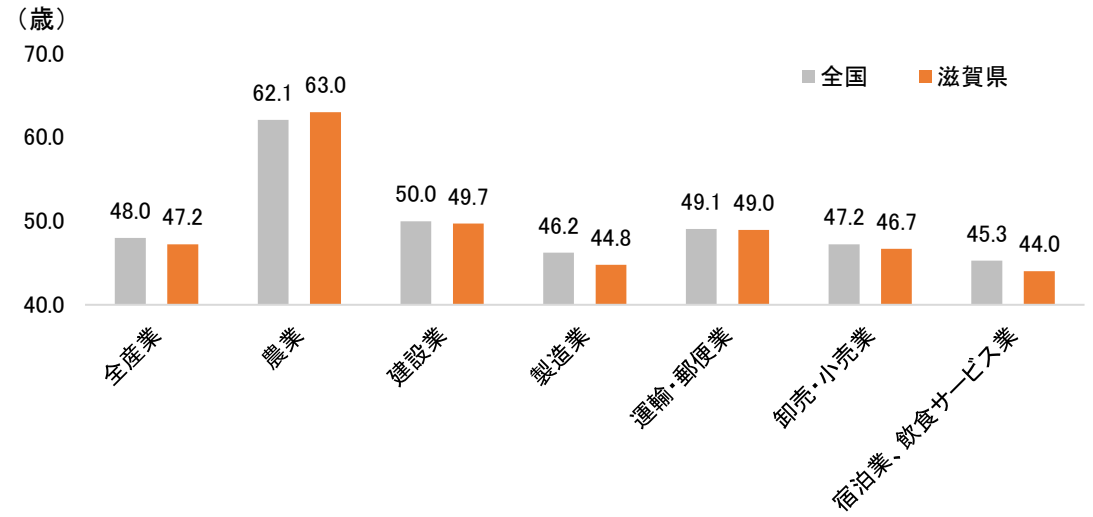
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-1-33　全国及び滋賀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 1-1-34　全国及び滋賀県の主要産業の就業者平均年齢（2020 年）



出所：総務省「国勢調査」

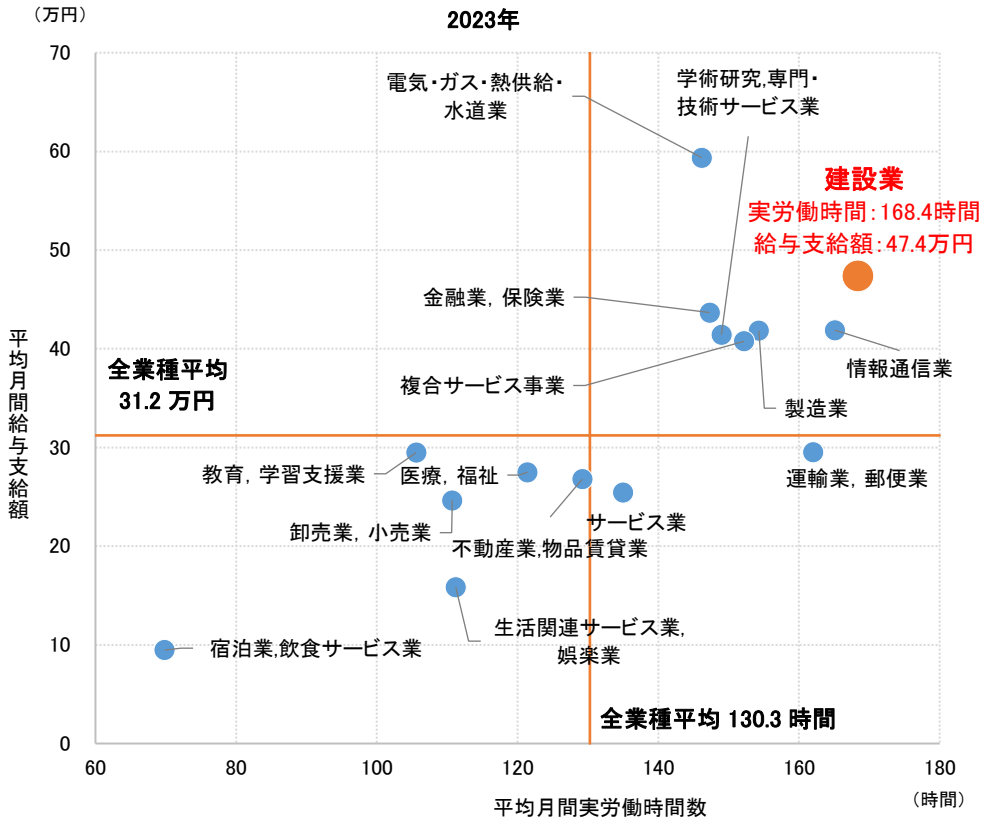
7． 建設業の就業環境

- **滋賀県の建設業の特徴として、平均月間給与支給額は高いが、全業種の中で最も実労働時間が長い。**
- **滋賀県の産業の中心である製造業は、2018 年から 2023 年の 5 年間で労働時間が改善している。今後も建設業の担い手を確保していくためには、他産業の状況も視野に入れて労働時間を改善することが求められよう。**

2023 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大きく上回っており、「金融業、保険業」を上回る水準である。一方、労働時間については全業種の中で最も長い。

2018 年から 2023 年の 5 年間の推移をみると、建設業の給与水準は増加したが、労働時間は横ばいである。一方、製造業の給与水準は横ばい、労働時間は減少している。今後も建設業の担い手を確保していくためには、働き方改革等による労働時間のさらなる削減を行い、滋賀県の産業の中心である製造業と比較しても遜色がない水準まで改善していくことが求められよう。

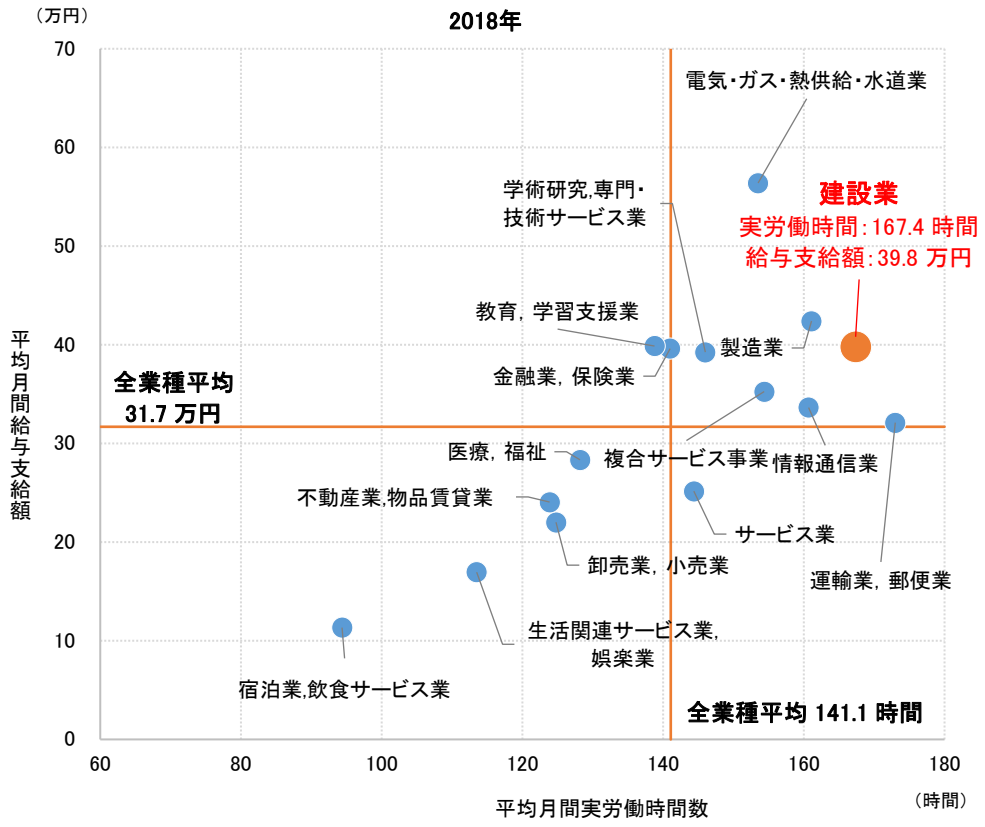
図表 1-1-35　滋賀県の産業別給与・労働時間水準の比較（2023 年）



※「複合サービス業」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：滋賀県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

図表 1-1-36　滋賀県の産業別給与・労働時間水準の比較（2018 年）



出所：滋賀県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

図表 1-1-37　2018 年-2023 年における滋賀県の産業別給与・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	2023 年	増減	2018 年	2023 年	増減
建設業	167.4	168.4	1.0	39.8	47.4	7.6
情報通信業	160.7	165.1	4.4	33.6	41.9	8.3
運輸業，郵便業	173.0	162.0	▲ 11.0	32.1	29.5	▲ 2.6
製造業	161.1	154.3	▲ 6.8	42.4	41.8	▲ 0.6
複合サービス事業	154.4	152.2	▲ 2.2	35.3	40.8	5.5
全産業	141.1	130.3	▲ 10.8	31.7	31.2	▲ 0.5

出所：滋賀県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

８．建設業への入職・採用状況

- **滋賀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。**
- **高校卒業者の就職者数は全産業では減少しているが、建設業は 2009 年以降概ね回復傾向にある。県内就職率は全産業、建設業とも全国を上回る水準で推移しており県内志向が高いことがうかがえる。**

滋賀県の有効求人倍率について、全職種では 0.9 倍（2023 年度）と、求職よりも求人が上回っているが、建設業関係職種の有効求人倍率は、さらに高い水準で推移している。充足率についても、建設業関係職種は全業種よりも低い水準で推移しており、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（2024 年 3 月末）は、進学した者（大学等、専修学校、公共職業能力開発施設等の合計）が 81.2%、就職者が 14.3%であった。一方、滋賀県における高校卒業後の進路（2024 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 80.1%、就職者が 15.7%と、進学率、就職率のいずれも全国と同程度となっている。

高校卒業後の就職者を産業別にみると、全国では 40.4%が「製造業」に就職している。「建設業」は 9.7%と、製造業に次いで就職先としての主要な産業の一つとなっている。一方、滋賀県においては「製造業」への就職が最も多く（57.3%）、次いで「卸売業・小売業」（8.2%）、「運輸業・郵便業」（5.0%）、「公務（他に分類されるものを除く）」（5.0%）、「宿泊業・飲食サービス業」（5.0%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（4.8%）、「建設業」（4.7%）の順に多く、建設業に関しては、全国の比率よりも低い水準で就職先として選択されている。

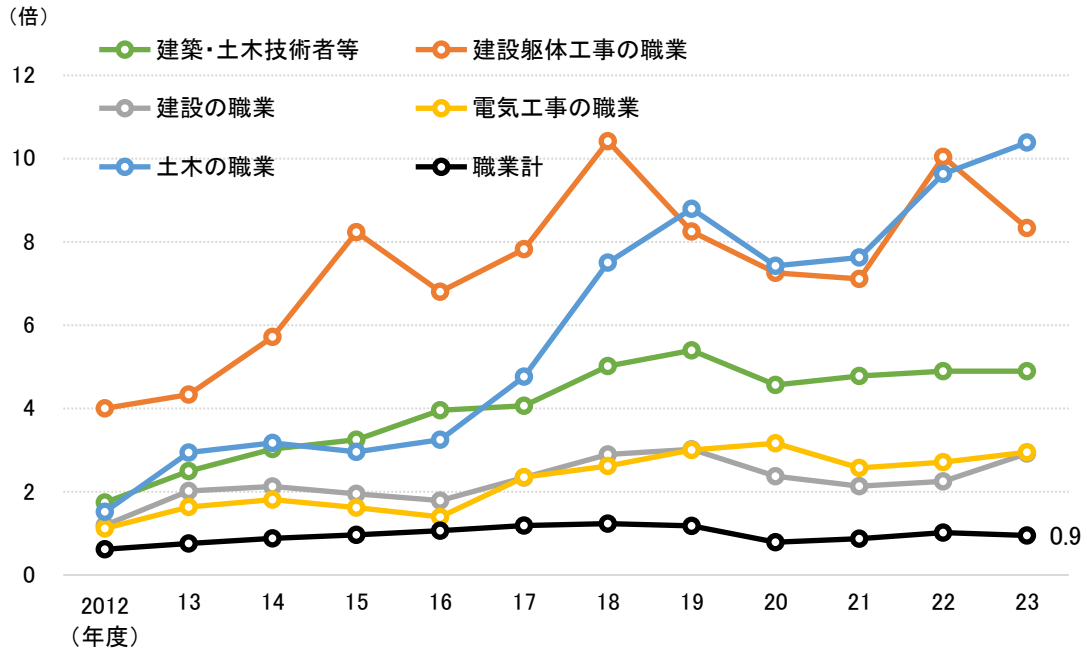
滋賀県における進学者・就職者別の県内・県外割合を見ると、進学者のうち県内進学者は 21.4%、県外進学者は 78.6%と、大半が進学のため県外に流出している。一方、就職者については 91.1%が県内を就職先としており、就職については大半が県内にとどまっている。

主要な就職先産業のうち、建設業は県内への就職者が 85.2%となっており、「製造業」（95.9%）や「卸売業・小売業」（94.3%）等と比較すると、県外への流出が多い状況にある。

滋賀県の高校卒業後の就職者数の推移を見ると、全産業では減少している一方、建設業は 2009 年 3 月末の 44 人を底に、以降は増減を繰り返しながら 2024 年 3 月末時点では 81 人まで回復している。県内就職率については、全産業・建設業ともに全国を上回る水準で推移しており、高校卒業者の県内志向が高いことが伺える。なお、建設業の県内就職率は 2023 年 3 月末時点では 74.4%と全国の水準を下回ったが、2024 年 3 月末には 85.2%まで回復した。近年の県内就職率は変動が大きく、もし再度減少に転じた場合、担い手確保に懸念が生じる可能性があるため、動向を注視する必要がある。

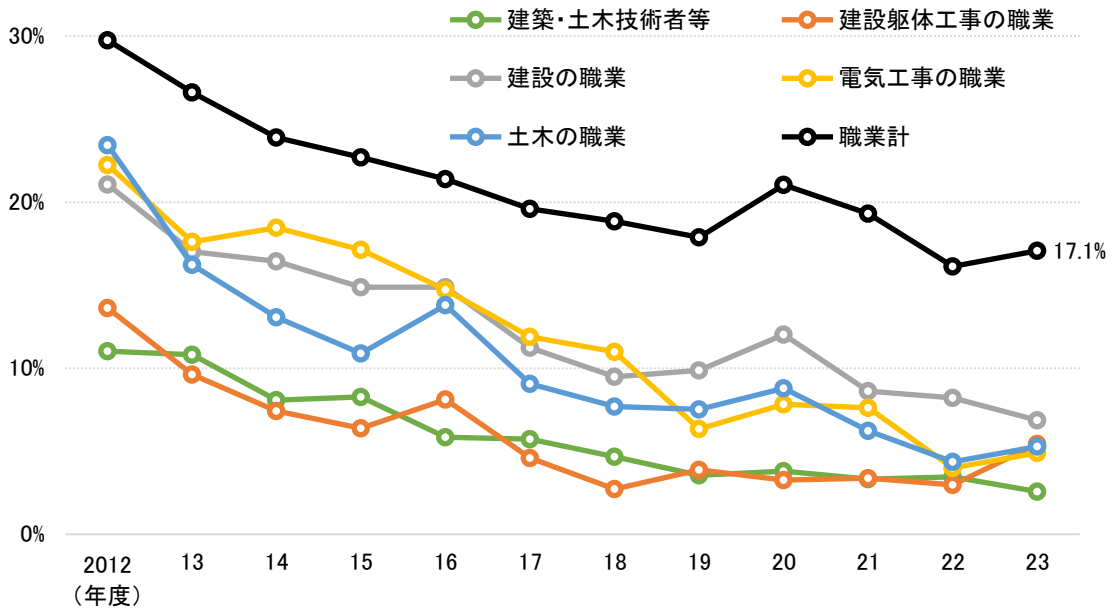
図表 1-1-38　滋賀県建設業関係職種の有効求人倍率・充足率

【建設業関係職種の有効求人倍率】



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

【建設業関係職種の充足率】

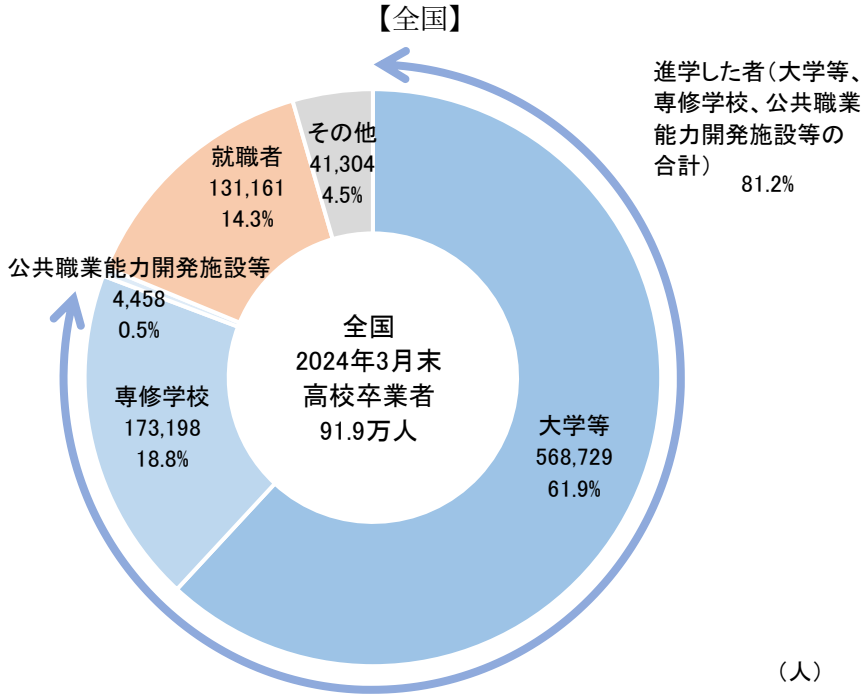


※ 充足率は、就職件数を新規求人数で除して算出している。

出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

図表 1-1-39　高校卒業者の進路（2024 年 3 月末）

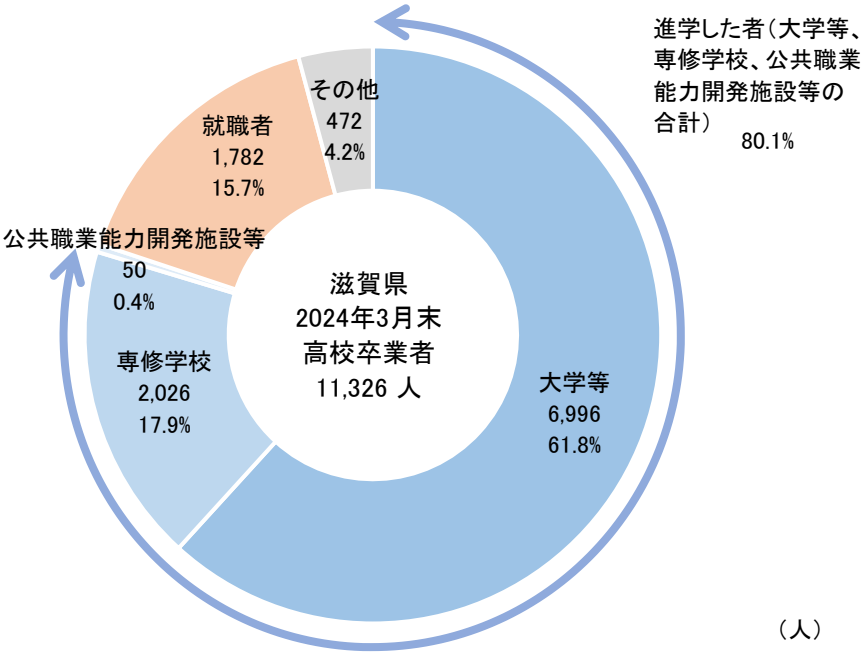
【全国】



（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

【滋賀県】

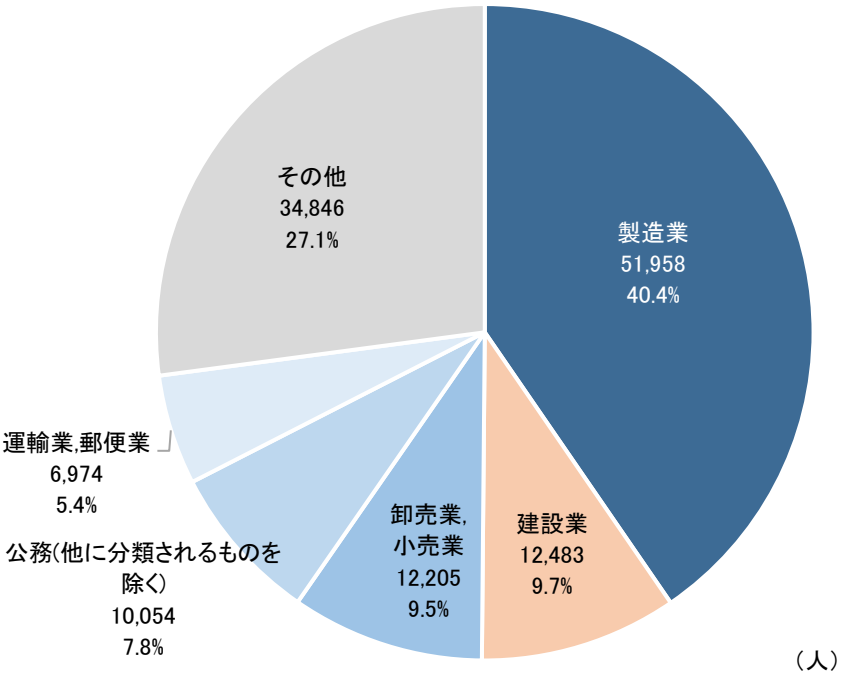


（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

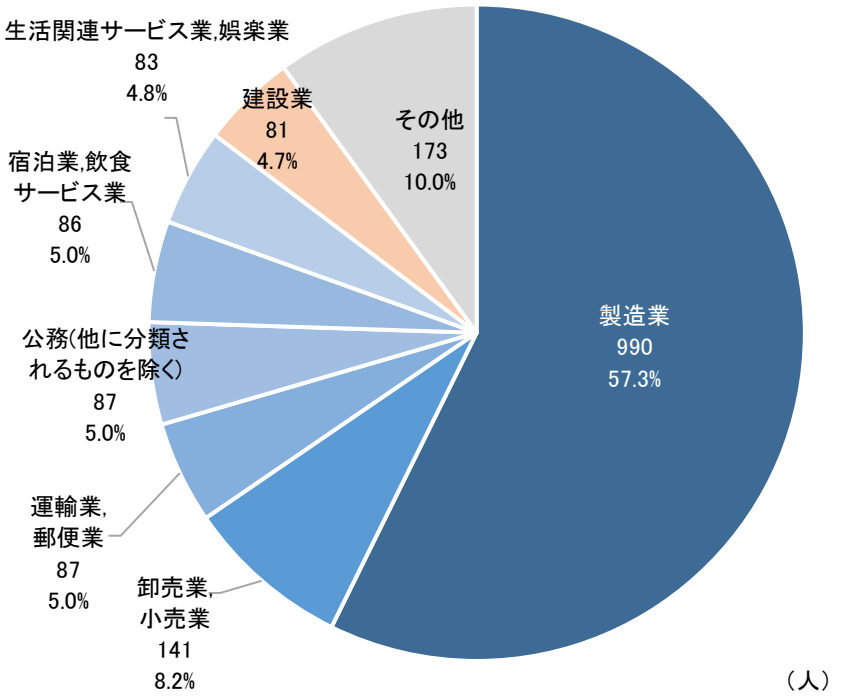
図表 1-1-40　高校卒業者の産業別就職割合（2024 年 3 月末）

【全国】



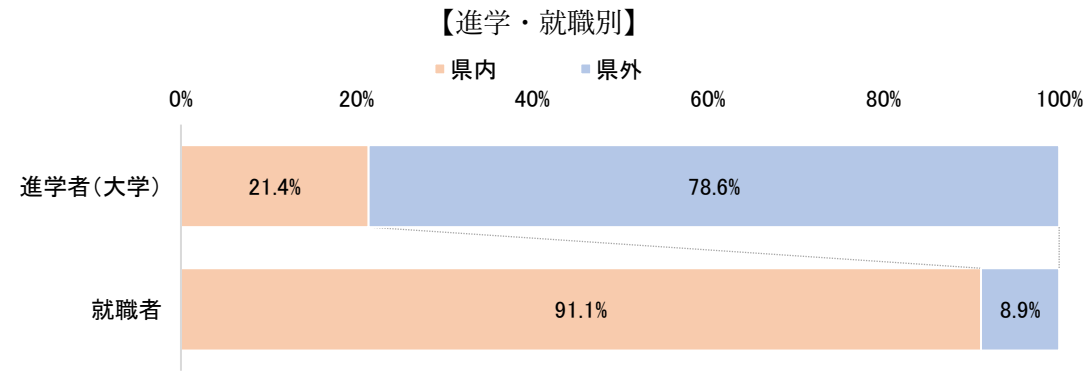
出所：文部科学省「学校基本調査」

【滋賀県】

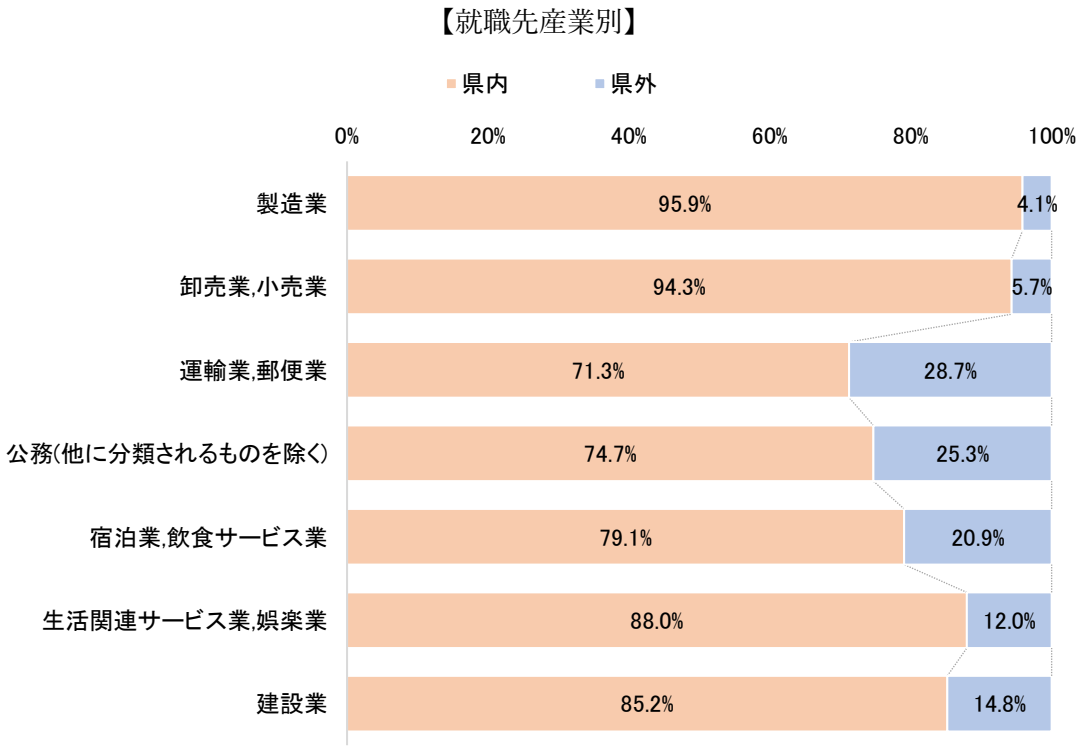


出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-1-41　滋賀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（2024 年 3 月末）



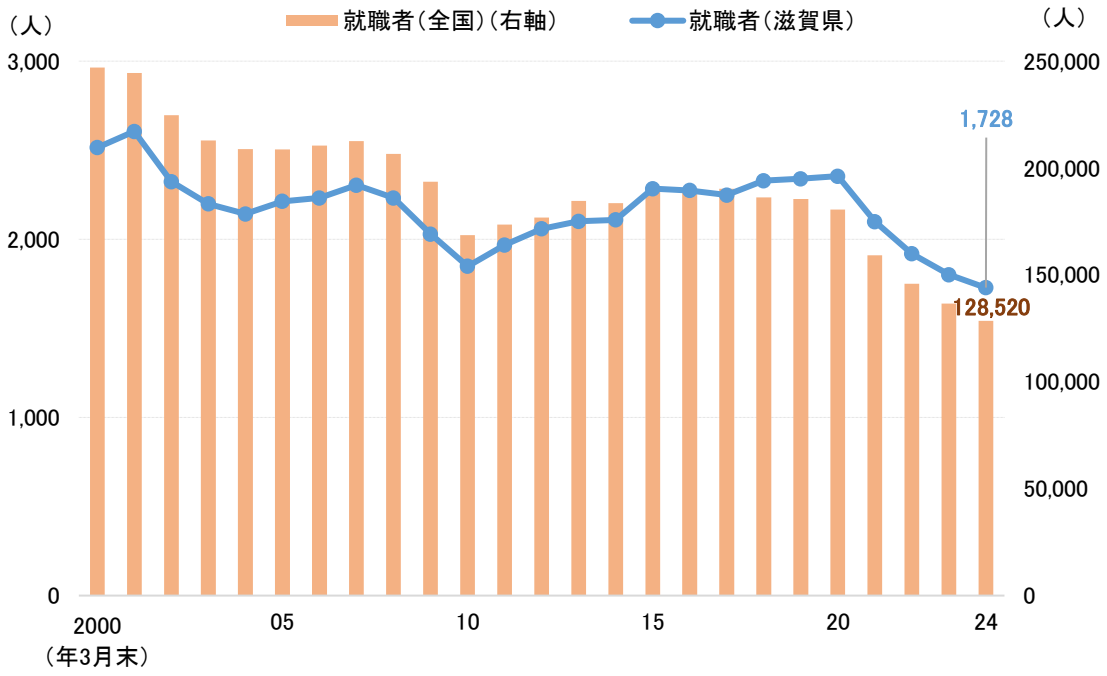
出所：文部科学省「学校基本調査」



出所：文部科学省「学校基本調査」

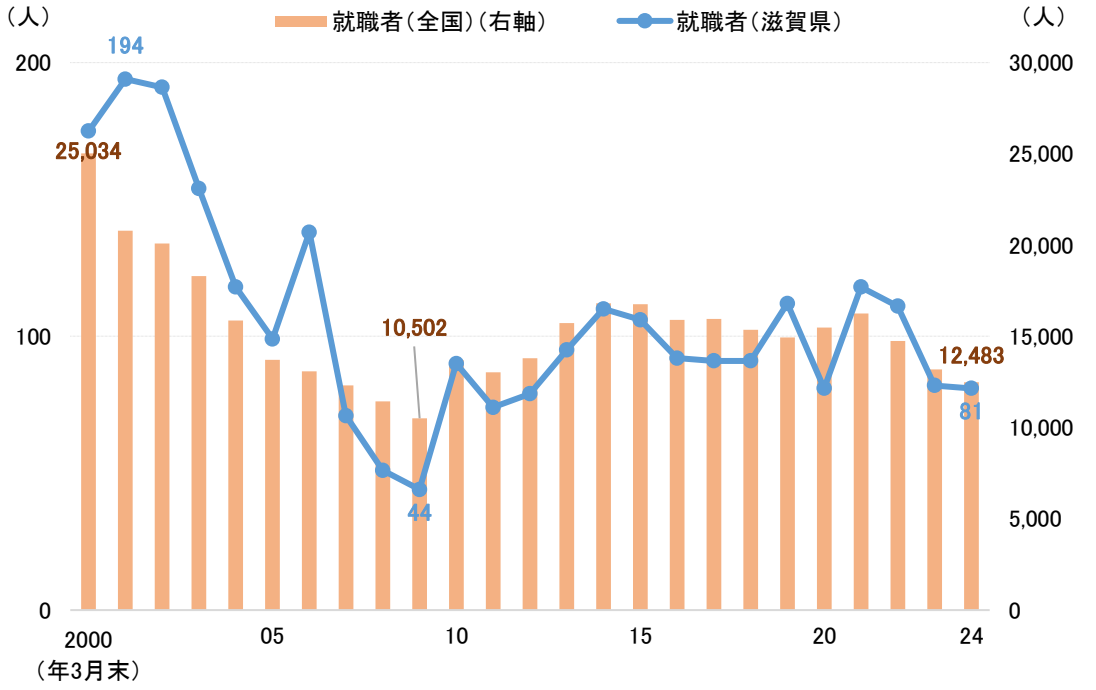
図表 1-1-42　高校卒業者の就職者数の推移

【就業者数（全産業）】



出所：文部科学省「学校基本調査」

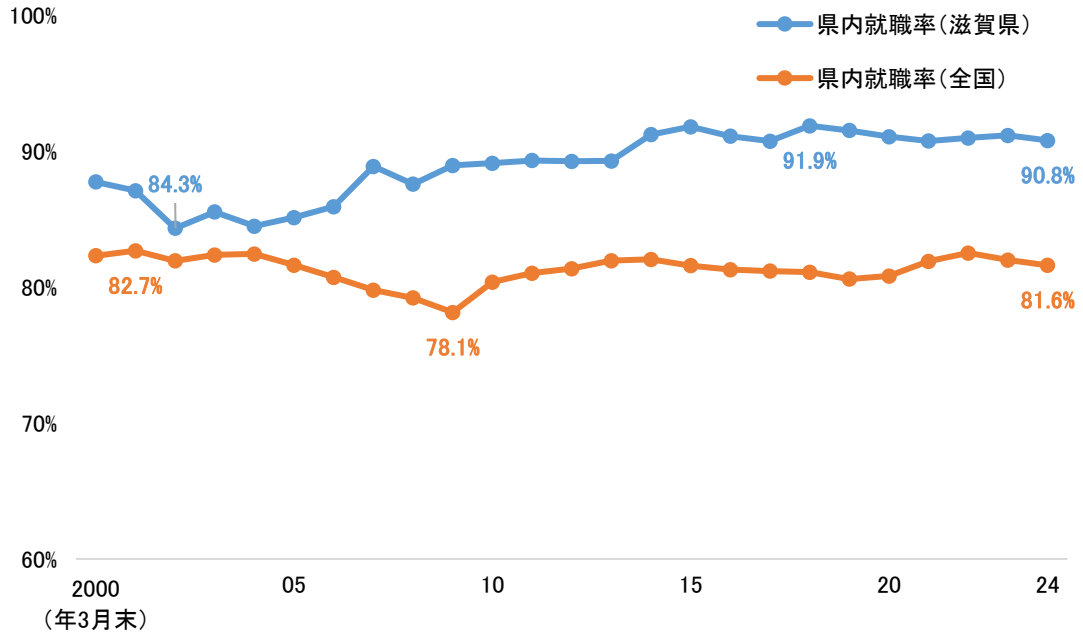
【就職者数（建設業）】



出所：文部科学省「学校基本調査」

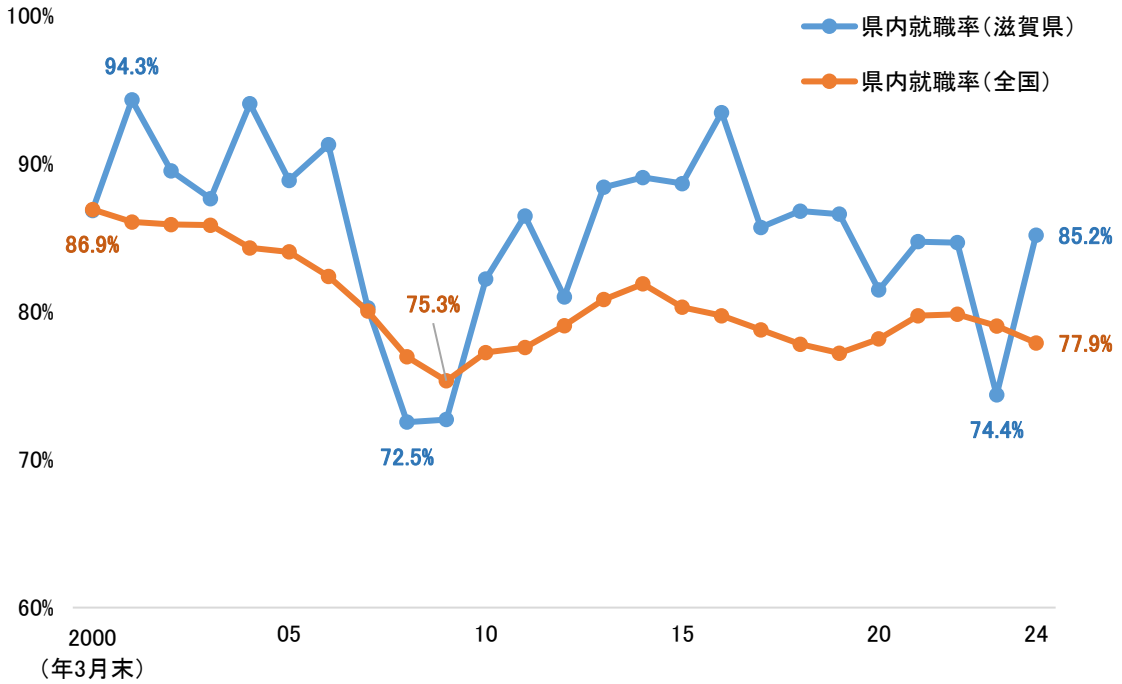
図表 1-1-43　高校卒業者の県内就職率の推移

【県内就職率（全産業）】



出所：文部科学省「学校基本調査」

【県内就職率（建設業）】



出所：文部科学省「学校基本調査」

第２章　滋賀県建設業の課題

１． 滋賀県建設業の現状

建設業に関する各種統計データ及び近年の社会情勢等を踏まえ、以下に滋賀県建設業の現状を整理した。

① 滋賀県建設業の経営環境

滋賀県は製造業が産業の中心ではあるが、生産額や就業者数を踏まえると建設業も産業として重要性が高い。

滋賀県の建設投資額は、2013 年度以降は増加基調で推移しており、2023 年度には 7,000 億円を超える水準となった。民間建築が投資を牽引してきたが、国土強靭化の影響もあり、公共土木の建設投資額が堅調に増加している。

建設業の経営状況について経営事項審査のデータでみると、建設業の経営状況は以前より改善しているが、事業規模の小さな企業の利益率は近年悪化している。コスト面においては、資材価格の高騰や納期遅延による工期延長の影響等により、収益性が低下している。

② 滋賀県建設業の就業者の状況

滋賀県の建設業就業者数は、1995 年をピークに減少傾向にあり、その減少幅は大きい。今後人口減少が進み、少子高齢化がより深刻になることを踏まえると、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。

建設業就業者は他産業と比較して平均年齢が高く、年齢構成をみると 45～49 歳の年齢階級が最も多く、それより若い年齢階級よりも 50 歳以上の高齢層の年齢階級が厚い構成になっている。地域別に見ても極端に高齢化が進んでいる地域はないものの、大津、南部、湖東地域以外は比較的高齢化が進んでおり、高齢化に伴う退職者が増える一方、若年層の入職が進まなければ地域における建設業の持続可能性にも懸念が生じる。また、技術者においては 55～59 歳の年齢階級が谷間の世代となっており、技術力を下の世代に継承していくにあたって懸念が生じる可能性がある。

建設業の平均月間給与支給額は県内平均を上回っているが、実労働時間は全業種の中で最も長い。一方、滋賀県の産業の中心である製造業は、近年労働時間が減少しており、就業環境の改善がみられる。今後も建設業の担い手を確保していくためには、他産業の状況も視野に入れて労働時間を改善していく必要がある。

高校卒業者の動向について、就職者数は全産業では減少している一方、建設業は 2009 年以降概ね回復傾向にある。県内就職率は全産業、建設業とも全国を上回る水準で推移しており高校卒業者の県内志向が高いことがうかがえる。ただし、近年の建設業の県内就職率は変動が大きく、再度減少に転じる可能性があるため、担い手確保の観点から引き続き動向を注視する必要がある。

③　滋賀県建設業をとりまく社会情勢

滋賀県は、北部では人口減少が進み、産業・雇用・教育などが南部に集中しているといった地域の特性が存在する。インタビュー調査では、特に、道路インフラについて、災害発生時に県内各所に応援物資を届けられるよう、長浜市、彦根市、米原市などの北部の地域での更なる整備を求める声も聞かれた。

また、建設コストについて、近年は資材価格や人件費などが高騰している。公共工事の場合は、スライド条項が適用されることもあるが、民間工事の場合は施主と当初見積りをした時点から実際に工事が着工される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という問題があり、企業の利益を圧迫しているといった実態がある。

④　第三次･担い手３法（品確法と建設業法･入契法の一体的改正）

建設業は、「社会資本の整備・管理の担い手」であるとともに、災害時における「地域の守り手」として、国民生活や社会経済を支える極めて重要な役割を担っている。一方で、厳しい就労条件を背景に、就業者数は減少を続けているところであり、必要な担い手の確保に向けた対策を強化することが急務である。

このような状況を踏まえて、インフラ整備や地域づくりを支える建設業等がその役割を果たし続けられるよう、担い手の確保、地域建設業等の維持、生産性向上、発注体制の強化に係る規定を整備するため、品確法の一部改正が行われた。改正品確法は、2024 年 6 月 12 日に成立し、同月 19 日に公布・施行された。

また、処遇改善、働き方改革、生産性向上などに総合的に取り組むべく、建設業法・入契法の一部改正が行われた。改正建設業法・改正入契法は、2024 年 6 月 7 日に成立し、同月 14 日に公布され、原則として公布の日から 1 年半以内に施行することとされた。

これらの法律が改正されたことによって、通常必要な労務費の額を著しく下回る見積提出や請負契約の締結禁止、価格転嫁の協議円滑化措置や、工期ダンピング対策の強化、また、公共工事における休日確保・処遇改善や各段階での ICT 活用などが規定された。

２． 滋賀県建設業の課題

本調査で行った滋賀県の建設企業及び若手就業者へのアンケート調査、滋賀県在住者の建設業に対するイメージ調査、建設企業へのインタビュー調査（以下それぞれ「企業アンケート」「就業者アンケート」「イメージ調査」「インタビュー調査」という。）から滋賀県建設業の課題を整理した。大きな項目としては、「担い手の確保・育成」「働き方改革・生産性向上」「地域を支えるための企業経営環境の確立」の３つに整理される。次ページ以降で項目ごとに課題を整理していくが、その概要をまとめたものが以下の図となる。

1	担い手の確保・育成	① **建設業の魅力発信、イメージ改善** 建設業の社会的役割等の理解促進、魅力発信・PR 方法の改善、イベント活用方法の改善
		② **多様な人材の活躍促進** 若手人材の採用対象の拡大、女性が活躍できる環境整備、 外国人労働者の活躍に向けた環境整備、高齢者の活躍促進
		③ **人材の確保・育成・離職防止** 人材の確保に向けた教育機関との連携、人材育成環境の整備、 離職防止に向けた処遇の改善、職場のコミュニケーションの円滑化
		④ **CCUS の利便性の改善**
2	働き方改革・生産性向上	① **労働環境の改善** 週休 2 日制の実現、残業時間の削減、職場の衛生面の改善
		② **業務の簡素化、分業化** 書類の削減・簡素化のための発注者の理解促進、バックオフィス人材の導入
		③ **ICT、DX 活用による業務の効率化** 導入面の支援（費用、人材、情報） 運用面の改善（人件費、システムの利便性）、SDGs への取組
3	地域を支えるための企業経営環境の確立	① **経営の安定化** 利益の確保、事業承継支援、受注機会の確保
		② **積算や検査体制の適正化、適正な工期設定**
		③ **災害対応力の強化**

(1) 担い手の確保・育成

① 建設業の魅力発信、イメージ改善

建設業の人手不足の原因は、3K（きつい・汚い・危険）といった従来から抱かれているマイナスイメージの影響が大きい。そのイメージによって、例えば、就職を考えている生徒が建設業に興味を示していても親に反対される、女性が建設業で働くことに不安を覚えるといった状況に繋がっていることから、担い手確保のためにはイメージの改善が急務である。

各種アンケート調査及びインタビュー調査の結果を踏まえると、建設業のイメージ改善にあたっては、「建設業が正しく認知されていない」「魅力発信が十分でない」「イベントの活用方法に改善の余地がある」といった 3 つの課題が主に挙げられる。

建設業に対して無関心な方も少なくないため、以下の課題に対応し、建設業が日々の暮らしを支える重要な役割を担っているといった建設業に対する正しい理解を促進することでイメージ改善に寄与すると考えられる。

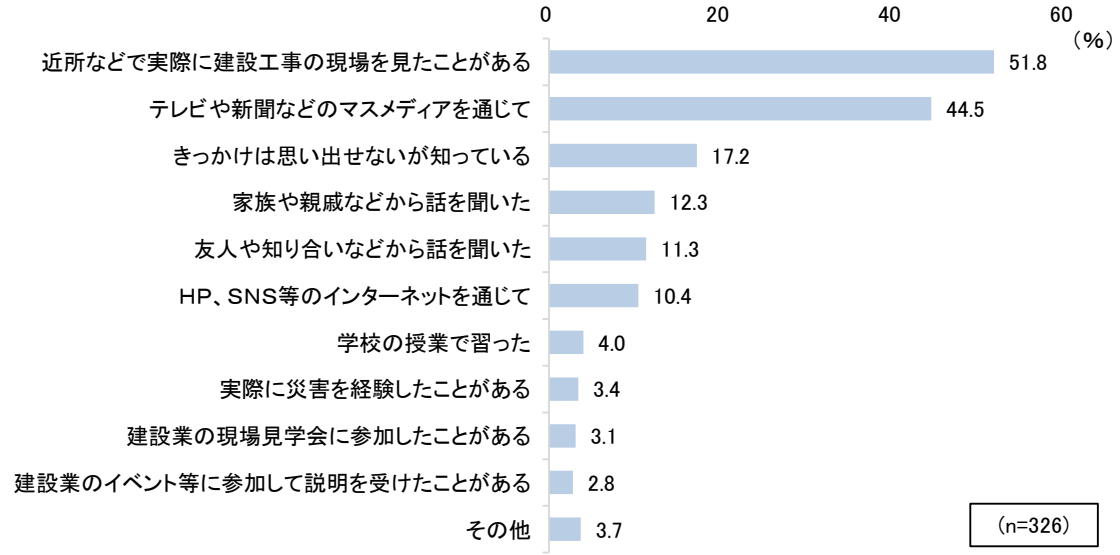
1) 建設業の社会的役割等の理解促進

- インタビュー調査では、学校の先生に建設業の現場の仕事が理解されていないといった意見が挙げられた。出前授業など生徒・学生との接点を確保する工夫が必要であり、これには行政側の支援・協力が求められる。なお、滋賀県では、県、国土交通省滋賀国道事務所、滋賀県建設産業団体連合会がメンバーとなっている「滋賀県建設産業魅力アップ実行委員会」が、出前授業や現場見学会を年に 10 校程度開催しており、建設業の仕事内容や現場業務のスケール感などを伝えている。また、各学校に対して同県土木事務所も働きかけを行っている。
- 企業アンケートからも、自社による情報発信やインターンシップ・職場体験など、多様な取組を行っている企業は、採用の幅が広がる可能性があるという結果が得られている。また、イメージ調査においても、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という結果が得られた。
- このようなことから、建設業の役割等の理解促進には、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だと考えられる。

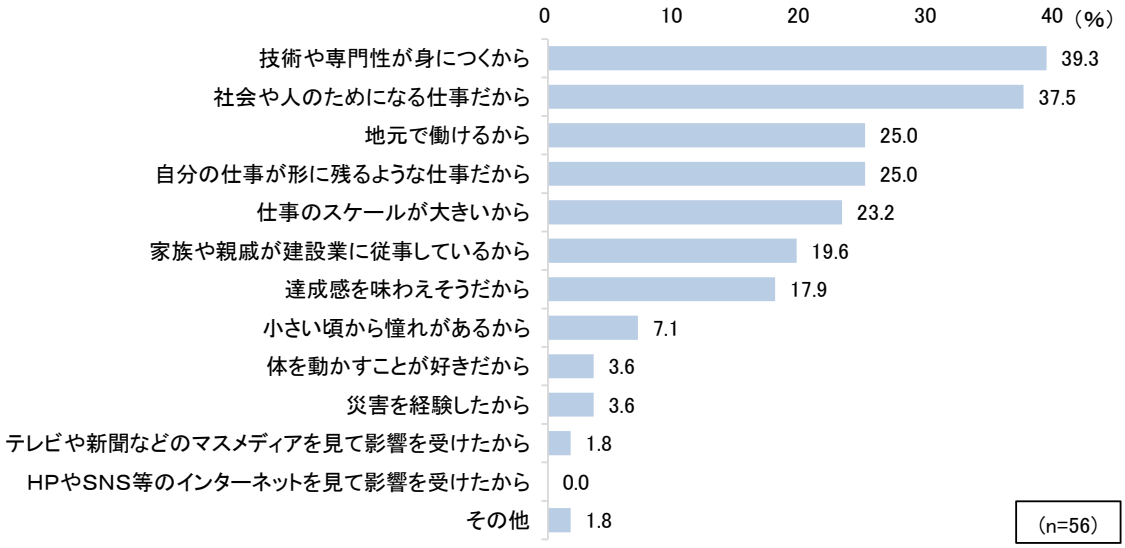
2) 魅力発信・PR 方法の改善

- 建設業を認知するきっかけとして、「テレビや新聞などのマスメディア」が多く挙げられているが、就職先の候補選定にはあまり影響を与えていない。
- イメージ調査では、建設業が災害復旧など地域に貢献していることをもっとアピールしてほしいといった意見も挙げられており、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。
- また、実際に情報発信に取り組んでいたとしても、受信する側の若い世代に情報が正しく届いていない可能性もある。若い世代が日常的に利用する HP や SNS を活用し、若い世代に響くような内容を発信する等、PR 方法を改善することも必要である。

図表 1-2-1 【イメージ調査】建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）



図表 1-2-2 【イメージ調査】就職先の候補に建設業を挙げた理由（複数回答）



3) イベント活用方法の改善

- 滋賀県では主に未就学児から小学校低学年の子どもを対象としたイベント「滋賀けんせつみらいフェスタ」が開催されている。当イベントは 2015 年から開催されており今年度で 10 回目を迎えた。
- イメージ調査によると、年代別では認知度に大きな偏りはみられなかったが、地域別では認知度に偏りがみられた。なお、イベントには建設企業の協力が不可欠であるが、企業アンケートからは、多くの建設企業がイベント自体を認知していないことが分かった。イベントの開催場所の影響もあるが、県民の認知が限定的となっていることを改善すべく、県は地域の小・中学校へチラシを配布するだけでなく、知事定例記者会見での広報、SNS や広報ツールの活用、「出前けんせつみらいフェスタ」の開催（年 3 回）等の取組を実施している。
- 就業者アンケートからは、実際に建設業で働いている人でもイベントの参加経験者が少ないことが分かった。ただし、イベントを認知している若手建設業就業者は、担い手の確保に効果的であると捉えている。特に、中途で採用される者にとっては、社会人経験の中で建設業関係の会社との取引などがない限り、建設業に触れる機会は少ないため、イベントの存在により認知度向上に寄与する可能性がある。
- インタビュー調査では、未就学児から小学生だけでなく、中学生以降に対してもアフターフォローする必要があるという意見が挙げられた。特に、企業アンケートでは「インターンシップ・職場体験等の受入れ」に取り組む企業は全体の 1 割程度と働きかけが弱く、中学生や高校生にも建設業に触れる機会自体を増やしていくことが必要である。また、成長の過程で建設業への興味が失われないよう、生徒がイベントに参加できる仕組みをつくる、生徒が興味を持つようにイベントの質を向上させる等、年代に合わせた効果的な PR 方法を考える必要がある。
- 以上のことから、県内建設業界内でイベントの認知度を向上させるとともに、周知方法の工夫、参加企業・団体との誘客にかかる連携等の取組が課題である。当イベントは、対象が未就学児から小学校低学年であるため、一緒に来場する親・祖父母に対するイメージ改善にも効果的である。
- ただし、当イベントは年に 1 回の開催であり、採用活動というよりも広報活動としての性格が強い。また、担い手確保の効果が表れるまでに時間を要することから、今後もイベントを継続して発信し続けるとともに、先述のとおり出前授業や現場見学会等により各学校に対するアプローチも並行して実施していくことが重要である。

② 多様な人材の活躍促進

建設業の人手不足を解消するには、多様な人材に活躍してもらうことが有効な手段である。具体的には、土木・建築系以外の学科の新卒採用や他業種に勤める中途採用など採用対象を拡大すること、女性が働きやすい環境を整備すること、外国人労働者に活躍してもらうための環境整備をすること、年配社員が定年後も引き続き働ける環境を整備すること等が考えられる。

先述のとおりマイナスイメージを改善し、建設業でも多様な人材が働くことができるという認識を広げていくことが必要である。

1) 若手人材の採用対象の拡大

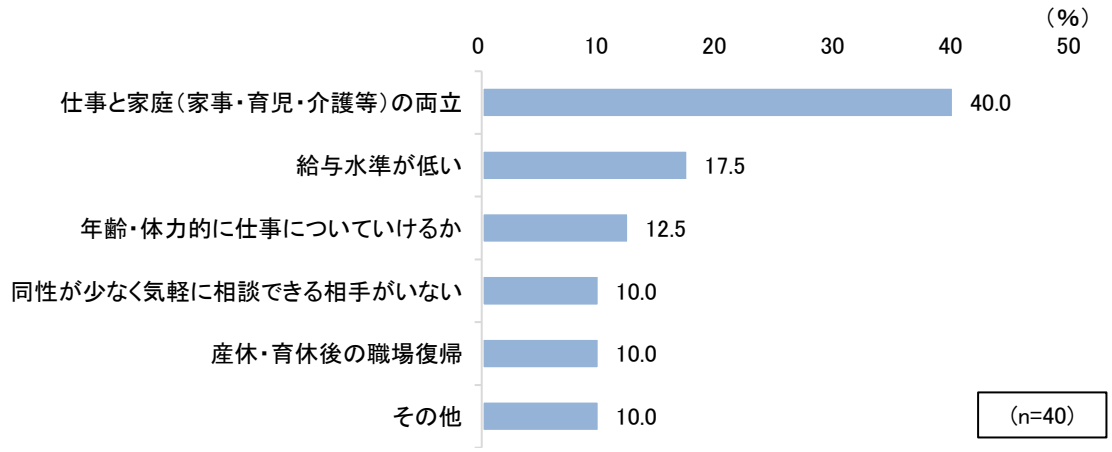
- 建設業は地元志向の若者が就職する受け皿となっている。しかし、企業アンケートによると、採用活動をしても約 2 割の企業は採用に至っていない。インタビュー調査によると、採用に関して、建設業では総務部が人事を兼務している企業が多いが、人事担当者を兼業ではなく専任で配置したところ、採用においてすぐに効果があったという意見が挙げられており、採用担当者の配置を工夫することも重要である。
- また、滋賀県では建設関連の学科のある高校がなくなりつつあり、普通科・商業科等の高卒や土木・建築系以外の学科の大卒を採用するケースも増えている。企業にとっては人材育成の負担は増えるが、担い手不足の中では採用せざるを得ないといった状況がうかがえる。
- なお、2028 年に県内に高専が開校予定であり、今後工業系の生徒が増えることが期待されている。ただし、必ずしもすべての生徒が建設業に入職する訳ではないため、他産業と比較して建設業の魅力を感じてもらえるよう、先んじて小中学生等の世代に建設業の魅力を発信しておくことが重要である。

2) 女性が活躍できる環境整備

- 企業アンケートによると、女性活躍を推進するにあたり、そもそも入職を希望する女性が少ないことが挙げられている。イメージ調査では、「女性が働きにくそうだから」と回答した女性が 3 割以上にのぼり、女性自身が建設業を働きにくい職場だと感じていることがうかがえる。女性が働きやすい職場環境を整えるとともに、建設業の魅力をどのように伝えていくかといったアプローチや PR 方法が課題である。
- 就業者アンケートによると、女性社員は、仕事と家庭（家事・育児・介護等）の両立が、仕事を続けていく上での不安要素と考えている。経営者や上司だけでなく、社内全体で柔軟な働き方への理解と女性に配慮したサポート体制の構築が必要である。その他、トイレ等の職場の衛生面の改善を求める声も多かった。

- 一方、具体的な意見として、「他業界から転職したが努力次第で十分に働ける」「建設業は世の中に誇れる仕事だと思う」「未経験だったが一から指導して貰い、工事に関連した資格の取得もできた」「女性にとって働きやすく、徐々に活躍できる場が増えている実感がある」「今後女性ならではの視点を求められる」といった前向きな意見も多数挙げられているが、建設業で働くメリットが女性に十分には伝わっていない。
- インタビュー調査では、現場の技術者をサポートするバックオフィス業務など、働く場所が固定されれば生活面の不安も軽減されて働きやすくなるのでは、といった意見も挙げられた。また、資格を取得できる点も女性社員の満足度が高い。このような点をPR していくことも重要であろう。

図表 1-2-3　【就業者アンケート】女性が仕事を続けていく上での不安（女性のみ回答）

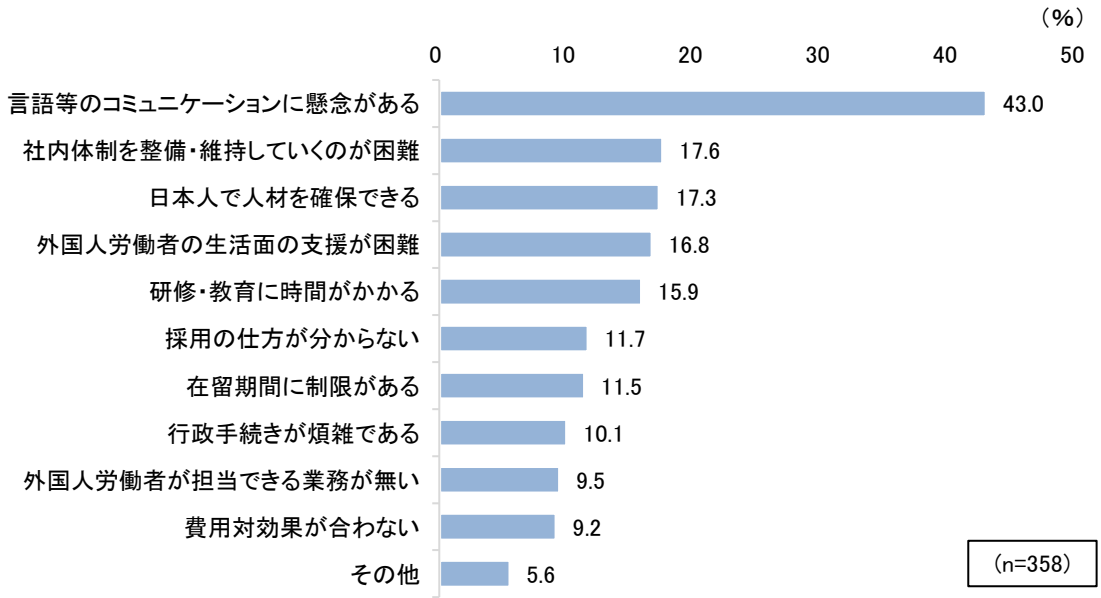


3)　外国人労働者の活躍に向けた環境整備

- 企業アンケートによると、約 7 割の企業は外国人労働者の受入れを考えていない。その理由として、言語等のコミュニケーションに懸念があることが最も多く挙げられている。また、インタビュー調査からは、加入が必須の団体（建設分野での特定技能外国人の受入れを適切に行うための活動を行う団体）に支払う費用が高額であることなど、受入れにあたって企業の負担が大きいといった意見も挙げられた。
- 特に、言語の壁は、外国人労働者にとって日本で第一に直面する課題である。外国人労働者向けに日本語研修を実施する等、業務に必要な言語スキルが習得できる教育体制を整備する必要がある。
- 実際に外国人労働者を活用している企業では、「社長が自ら現地に行って直接外国人技術者を面接し人柄と日本語能力で採用判断をしている」「就労時間内に社内教育の一環で外国人技術者に対して言語や技術の教育を行う」といった取組を行っている。また、そのような外国人が社内に存在することで、日本人の若手社員も触発されて社内の資格取得が促進されたといったケースもあるようだ。

- ただし、費用や社員の負担を考慮すると、このような取組を企業単体で実施することは容易でなく、行政や団体と連携することが求められる。滋賀県では、商工観光労働部が「滋賀県外国人材受入サポートセンター」を設置し、県内企業が外国人材を円滑かつ適正に受け入れることができるよう、相談窓口対応、語学研修、資格取得支援等のサポートを実施している。
- また、滋賀県には、インドネシア人に特化した「滋賀産業技術育成支援協同組合」という民間の外国人技能実習生監理団体もある。同団体の具体的な取組として、実習生が母国で所定の日本語講習を経て日本に入国した後、技能実習開始前に約 1 か月間、日本人指導員が実習生に対して職場や日常生活におけるモラルやマナーの講習を実施している。さらに、入国管理局等への書類提出や、送り出し機関の先生と連携して SNS を通じて実習生と頻繁に連絡を取り悩み事相談に応じる等のサポートを行っている。
- このように、受入企業と実習生の双方にとって手厚いサポートが行われている。現在、建設業に限らずあらゆる産業で労働者が不足している。外国人労働者の受入れを行政、建設業者団体が積極的に支援していくことが求められる。
- その他、外国人労働者が定着するための生活支援も重要である。他県の事例では、受け入れた外国人が孤立しないよう、外国人同士が同じ場所に住めるように住居の手配をするなどの配慮を行っている。近年の失踪問題の状況を踏まえると、このようなメンタルヘルス支援に取り組んでいる企業は少ない可能性がある。業界全体で外国人労働者が安心して働き続けられる環境を整備していくことも重要である。

図表 1-2-4　【企業アンケート】外国人労働者の雇用を検討しない理由



4） 高齢者の活躍促進

- 建設業においては、若年層労働者の確保が厳しい状況にあること、建設業就業者の高齢化の進展や技術継承等の必要性から 70 歳代の労働者も少なくない。実際に、滋賀県の 70 歳以上の建設業就労者は 3,000 人以上おり、県内の建設業就業者数の 1 割弱を占める。担い手不足に対応するべく、高齢者の活躍を促進することも求められる。
- なお、他県の事例では、若い入職者の不在により、本人の希望があれば定年後も働くことができる制度を設けている企業もある。
- 一般的には、再雇用後の業務は定年前と同じ業務や責任を軽くした業務を担当することとなる。ただし、年配社員は体力の問題もあるため、事故や怪我を未然に防ぐため、安全面での配慮が必要である。また、社員の健康面に対する取組を行う企業も増えており、健康経営を行うことで社員に長く働いてもらうことも取組の 1 つとして考えられる。

③ 人材の確保・育成・離職防止

経営上の課題として「若年労働者の確保・育成」「技術者の不足」など、人材の確保・育成を課題に挙げる企業は多いが、実際には人材確保のための環境づくりが優先され、離職防止に向けた取組は劣後している可能性がある。

就業者の多くは、仕事にやりがいを感じ今後も建設業界で働きたいと考えている一方、不満も抱えている。多くの企業で採用から 3 年以内の離職者が発生しており、退職理由を把握できていない企業も一定数存在する。人材の確保だけでなく、育成・定着（離職防止）の観点でも方策を講じる必要がある。

1) 人材の確保に向けた教育機関との連携

- 企業アンケートによると、人材を確保・採用できている企業は、「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」「インターンシップ・職場体験等の受入れ」など、特に情報発信において様々な取組を行っている。先述のとおり「滋賀県建設産業魅力アップ実行委員会」が実施している出前授業や現場見学会も、人材の確保と魅力発信の 2 つの点で重要である。
- 一般的に、就職活動において、高校生は大学生と比較すると情報を得られる機会が限られることもあり、進路の選択・決定には学校の先生や保護者の意見に大きく影響されやすい。しかし、就業者アンケートによると、建設業に入職した理由としては「地元で働けるから」という理由が圧倒的に多く、「学校の先生のすすめ」は少ない。インタビュー調査では、学校の先生に建設業の仕事が理解されていないという意見も挙げられていることからも、建設業が先生に理解されておらず生徒が十分な情報を得られていないことが考えられるため、先生へのアプローチは重要である。
- 採用に関する取組について、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」が県内建設企業と共に、高校の進路指導の先生への訪問を実施している。進路指導の先生からは、「校内に掲示するポスターが生徒目線で作成されていない」「求人票に会社概要、休日数、収入等に関する説明が少ない」「求人票の添付資料が少ない」など、建設業は他業種と比較すると生徒への PR が不足しているとの指摘・指導を受けており、生徒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いる。その結果、地域の建設業界からは一定の成果を上げていると評価されているようである。
- 生徒にとって、高校の進路指導の先生は就職におけるキーパーソンとなるため、行政との連携により、進路指導の先生をメインに学校への働きかけをすることが重要である。

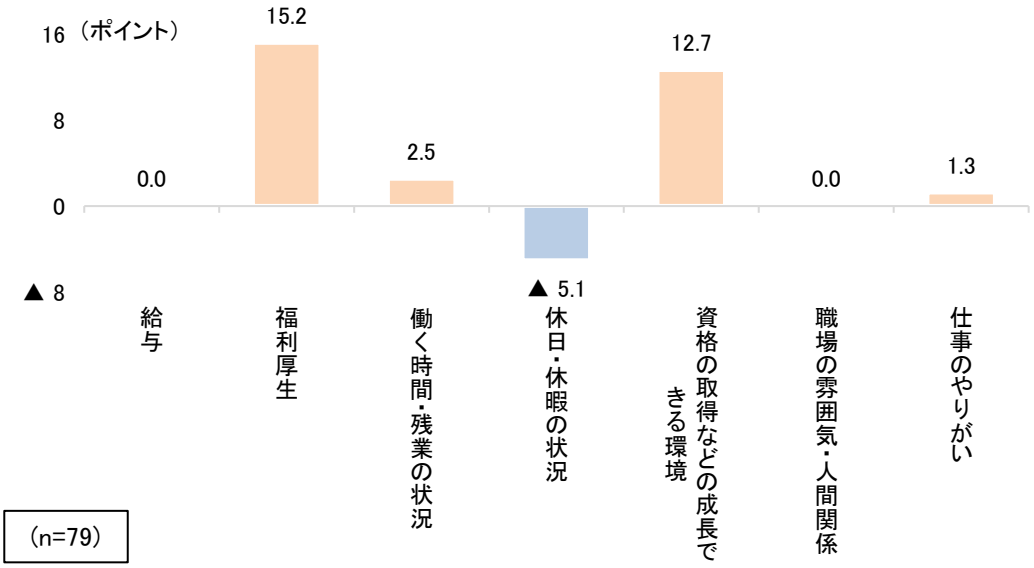
2) 人材育成環境の整備

- 資格取得のために手厚いサポートを行っている事業者は多く、特に女性社員は資格取得に満足度が高い。一方、現場の社員は仕事内容に対して、「業界全体の体質が古く労働条件が改善されない」「先輩の作業を見て覚えるしかなく、丁寧に仕事を教えてもらえる教育環境がない」といった不満を抱えている。
- 人材の育成にあたっては、資格取得だけでなく、実際の現場業務での育成環境を整備することも求められている。
- なお、他県の事例では、資格取得支援に加えて、定期的に社内勉強会を実施したり、取得した資格に応じた手当の支給や昇給制度を設けるなどの手厚い支援を行っている企業もある。費用負担は増えるが、技術者数が増えることによって受注できる工事も増えるため、人材育成を将来の投資と考えて取り組んでいるようだ。

3) 離職防止に向けた処遇の改善、職場のコミュニケーションの円滑化

- 企業アンケートによると、近年は社会的な要請もあり、3 割以上の企業が高率の賃上げを行っている。しかし、就業者アンケートによると、仕事量や業務負荷の割に給料が少ないという意見がみられた。特に、他業種への転職を考える人は、待遇面に不満を抱いている可能性がある。離職防止の観点から、他業界も視野に入れて労働条件を改善することが必要である。
- 建設業は他業種と比較すると年間の休日数が少ないことが、若手人材が建設業を敬遠する原因の一つとなっている。実際に、新卒採用者の休日・休暇に対する満足度は、中途採用者と比較すると著しく低い。
- 社員の理解や満足を得るには、処遇の改善方法にも工夫が求められる。インタビュー調査を行った企業では、新入社員の初任給を増額するために、まずは現社員の給与を上げ、次に休日を取得できる体制づくりを行ったとのことである。
- 給与面だけでなく、職場におけるコミュニケーションに関しても改善すべき点がみられる。就業者アンケートでは、人材育成方法について「見て覚えろ」のような旧態依然とした教育をしているとの意見や、パワーハラスメントの存在を仄めかす意見もあり、これらは離職につながる大きな要因である。近年退職代行サービスの利用者が急増しているように、従業員が声をあげることもなく離職してしまうケースも存在する。企業アンケートでは、約 2 割の企業が従業員の離職理由を把握できていないことがわかった。

図表 1-2-5　【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（新卒採用）

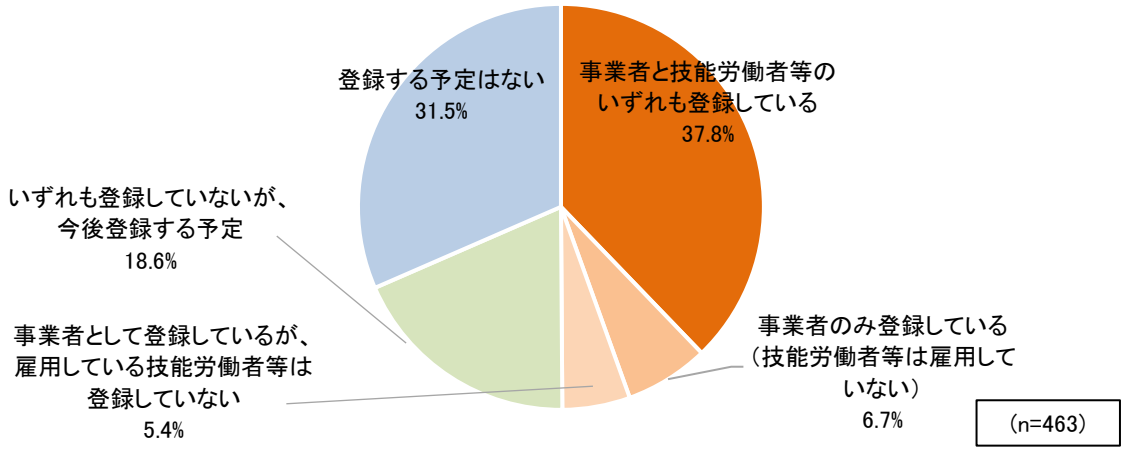


※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

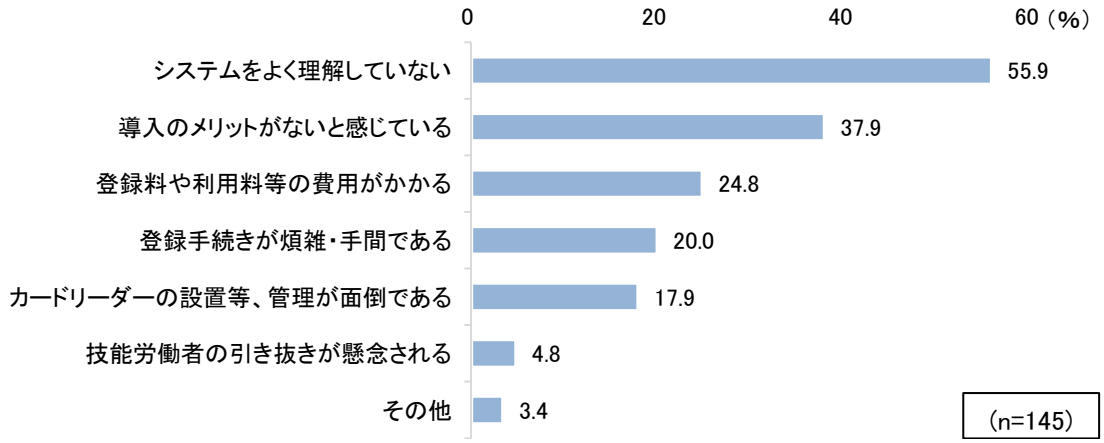
④ CCUS の利便性の改善

- 総合評価における加点対象になっていることから、カードリーダーを設置している企業は多いが、CCUS の目的・効果等が見えにくいといった意見が挙げられている。
- CCUS を登録する予定はないと考えている企業も未だ多く存在している。例えば、CCUS のデータを活用し、施工体制台帳や作業員名簿などの作成も可能とされているが、システム上の使いやすさや事業者登録率、カード保有率が十分でない等の理由により、これらの利便性を享受できるまでに至っていない。システムの利便性が高まれば、登録が促進されるものと考えられる。

図表 1-2-6　【企業アンケート】建設キャリアアップシステムの登録状況



図表 1-2-7　【企業アンケート】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）



(2) 働き方改革・生産性向上

① 労働環境の改善

1) 週休 2 日制の実現

- 民間工事や学校関係の公共建築工事などでは十分な工期が確保できない、天候、繁忙期・閑散期の労働需要に差がある、元請・下請企業との調整が困難であるといった状況も背景にあり、週休 2 日（4 週 8 休）の達成は十分に実現できていない。
- 社員も含めて企業自身が改正建設業法の趣旨を理解することは重要であるが、発注者側が建設業の労働環境に対する理解が不十分であることも原因の一つであることから、行政側が建設業界と一体となり、発注者や世間に対して建設業の労働環境や建設業法改正の背景等を説明し、理解を促進していく必要がある。
- また、先述のとおり休日が少ないことは、建設業に人材が集まらない原因、建設業の就業者が不満を抱く原因となっている。担い手確保の観点では他産業との競争となることからも、休日取得状況は業界全体で早急に改善していく必要がある。

2) 残業時間の削減

- 労働時間上限規制への対応として、各企業の努力・工夫により、現場に応じた柔軟な勤務体系、人員調整等の対応が行われており、大半の企業では労働時間上限規制に抵触しないと考えられる。しかし、一部の企業では残業が常態化している恐れがある。
- 社員自身が残業時間を把握しておらず付き合い残業をしていること、特に年配の社員ほど「手取りが減る」「家にいるより仕事をしたい」という考えを持っていることが根底にあるとの見解もある。
- インタビュー調査によると、アプリを導入して残業時間を可視化したことにより、社員が残業時間を管理するようになり、残業時間の削減を実現できたという事例が挙げられた。このように、社員自身の意識改革も重要である。

3) 職場の衛生面の改善

- 就業者アンケートによると、女性社員からは、改善点としてトイレ等の衛生面の問題が多く挙げられている。業界のイメージアップのためにも、職場の衛生面の改善も重要な取組である。

② 業務の簡素化、分業化

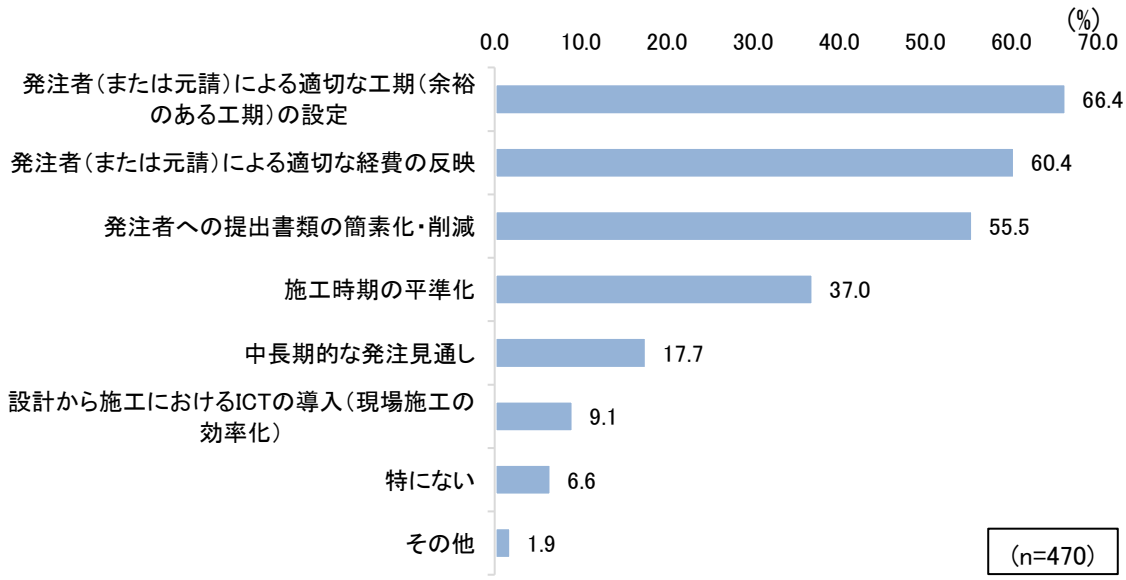
1) 書類の削減・簡素化のための発注者の理解促進

- 残業過多や休日取得の困難性は、人手不足に加えて、元請業者等との関係や書類作成等の業務量が多いことに起因すると捉えられている。就業環境を改善するためには、書類の簡素化などについて、官民問わず発注者の理解が必要である。
- なお、滋賀県は令和 6 年 4 月に「土木工事関係書類スリム化ガイド」を策定しており、書類のスリム化や費用も含めた受発注者間の役割分担を定めている。「不要・過度な書類を作成しない・させない」「紙と電子の二重提出は不要」といった基本方針があり、公共発注者側は書類の簡素化に取り組んでいるが、一部の公共発注者や民間発注者ではこのような取組が徹底されていない可能性がある。

2) バックオフィス人材の導入

- インタビュー調査を行った企業では、バックオフィス人材を導入することで、現場の書類作成業務等を支援できる体制を整備し、分業化を実現しているようである。また、分業化にあたっては当初現場から批判もあったが、労働時間を減らさないと業界に人材が集まらないこと、現場の社員が休暇を取得できるようになること等を説明して理解してもらったという意見が挙げられた。
- 近年は働き方改革の観点から、「建設ディレクター」など現場業務のサポートを専門とした人材の活用が注目されている。分業化に成功した他県の事例では、施工体制台帳、安全書類、品質管理などの書類業務の 8 割をバックオフィス人材に移管した結果、現場技術者の残業時間が大幅に削減された企業もある。
- このように、担い手の確保・残業時間の削減・休日の取得といった観点からも、バックオフィス人材の活用等により、業務の分業化に取り組むことが重要である。

図表 1-2-8　【企業アンケート】処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件（複数回答）



③ ICT、DX 活用による業務の効率化

1) 導入面の支援（費用、人材、情報）

- ICT・DX の活用に対しては多くの企業が積極的に進めていく方針である。特に、事業規模の大きな企業は ICT 活用・導入に積極的である一方、事業規模の小さな企業は消極的であるといった傾向がみられる。これは、導入時のコストが大きいため、費用対効果や導入効果等の課題があることが考えられる。他方、情報不足を導入しない理由に挙げる企業が一定数存在することを考慮すると、活用方法やメリットなど、導入に向けた情報が不足している可能性もある。
- ICT 活用・導入にあたっては、費用面の支援だけでなく、人的支援、情報支援も必要である。例えば、建設業の経験者でなくても、情報系学科の卒業生や女性でも十分に活躍できる可能性がある。

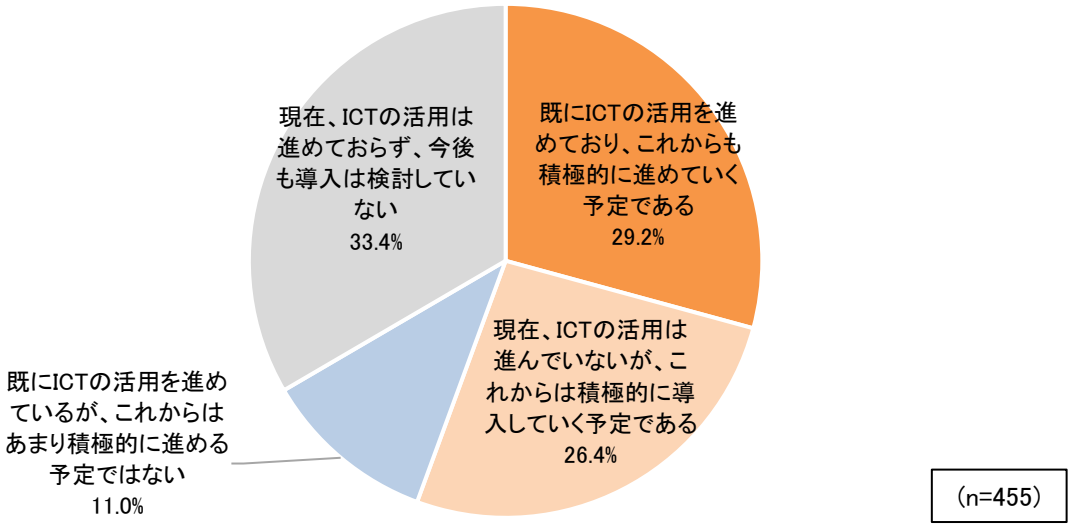
2) 運用面の改善（人件費、システムの利便性）

- インタビュー調査では、運用面において以下のような具体的な課題が挙げられている。
- ドローン測量、電子黒板、書類整理システムなどの活用により、現場の技術者の生産性は向上したが、技能労働者の生産性は向上していない。1 人で複数の重機を操作できれば省力化は実現するが、オペレーションするのに複数の人員が必要であれば、省力化にはつながらず人件費等のコストが余計にかかる。
- 遠隔操作は、操作時のタイムラグがあることや、オペレーターに加え現場で動作確認をする人員も必要であり実用段階には至っていない。今後の無人施工技術に期待している。
- ICT、3 次元データ、遠隔臨場などは、土木工事では活用が進んでいるが、建築工事ではあまり進んでいない。インタビュー調査では、建築工事の場合、施工する側は BIM で作成された図面を 3 次元から 2 次元データに変換しなければ細部まで把握することができない点が課題であるといった意見もあり、施工側の負担が必ずしも軽減されるという訳ではないようである。BIM/CIM はソフトによって互換性がないものもある。
- なお、実際に導入している企業でも、安全管理などの業務はきちんと人員を充当して対応している。ドローンの使用やリモートワークの導入など、バランスを取りながら生産性向上を実現している。

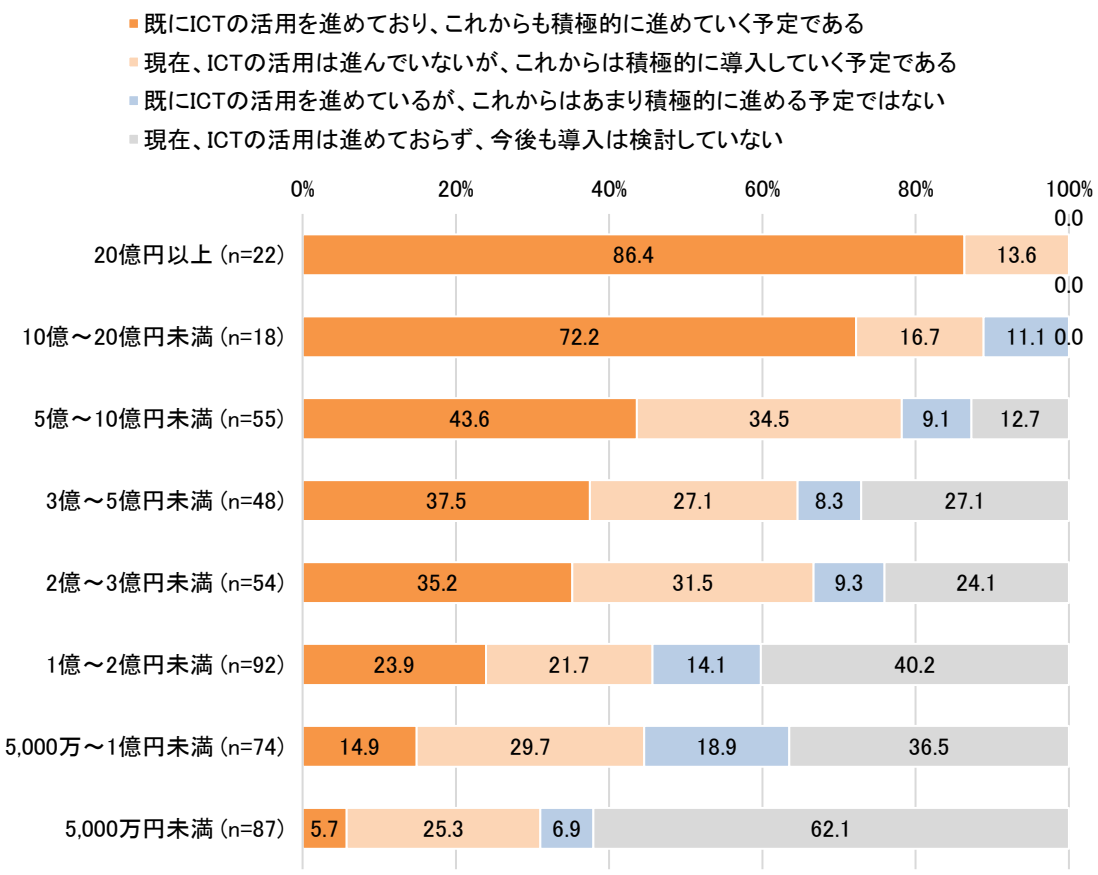
3) SDGs への取組

- SDGs の観点では、理想は全ての建機を電動にすることを志向する企業もある。現時点では技術的に実現が難しいが、ICT の導入は生産性向上のためだけでなく、カーボンニュートラルと両輪で取り組む必要があると考える経営者もいる。

図表 1-2-9　【企業アンケート】業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）



（参考）【企業アンケート】業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）　※完工高別



(3) 地域を支えるための企業経営環境の確立

① 経営の安定化

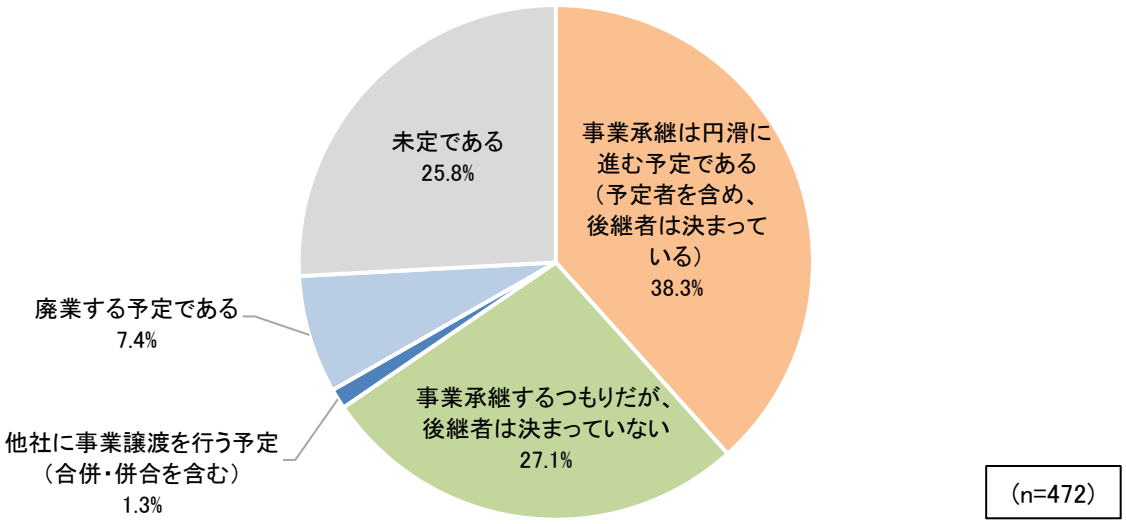
1) 利益の確保

- インタビュー調査では、土木工事業者の経営は安定しているが、建築工事業者は近年の材料費の価格高騰や納期遅延による工期延長の影響もあり、収益性が低下しているという意見が挙げられている。
- 特に、民間工事の中でも補助金を受けて行う社会福祉法人関係の工事は、価格が 1 年以上前に決定することが多く、資材価格や人件費が当初計画時よりも高騰しているため、採算面ではかなり厳しいとの意見が挙げられた。
- このようなことが背景にあり、企業アンケートでは、建設業への支援施策について、「資材高騰に対応する単価改定と契約変更」を行政に求める声が最も多い。経営上の課題でも「資材、燃料の高騰」は上位の項目に挙げられている。企業が利益を確保するためにも、インフレ対応への期待は大きい。
- また、先述の働き方改革の観点では、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、「適切な工期の設定」「適切な経費の反映」といった項目が挙げられているが、これらは企業が利益を確保するために必要な条件である。建設企業が存続するためにも、発注者側の都合が優先され、工期や金額等で不利な条件であっても受注せざるを得ないような不適正な取引条件は改善する必要がある。

2) 事業承継支援

- 事業継続について、企業アンケートでは、約半数の企業が「後継者は決まっていない」または「未定である」と回答している。一般的に、事業承継や事業譲渡を行う場合は相当な時間を要するため早期に着手する必要があるが、後継者となる人材がいない等の問題を抱え、事業承継に対応できていない企業も少なくない。なお、事業規模が小さな企業ほど後継者の不在を理由に廃業を視野に入れる傾向にある。
- 事業承継支援に関して、滋賀県には大津商工会議所内に「滋賀県事業承継・引継ぎ支援センター」が設置されており、中小企業・小規模事業者等に対して情報提供及びマッチング支援などを行っている。なお、同センターによると、近年は労働人口の減少や事業承継問題の認知度向上の影響で、問い合わせは増加傾向にあり、問い合わせ実績のうち建設企業は 1～2 割程度である。親族や従業員に事業を引き継げない場合でも、有資格者等が見つかれば事業承継・譲渡を検討している企業もあるようだ。また、一般的に、地域金融機関が事業承継の相談・支援を行っている。
- 廃業による他産業への人材流出防止の観点でも、企業にはこのような相談窓口・連携先があることを認知してもらい、業界全体で事業承継支援をすることが必要である。

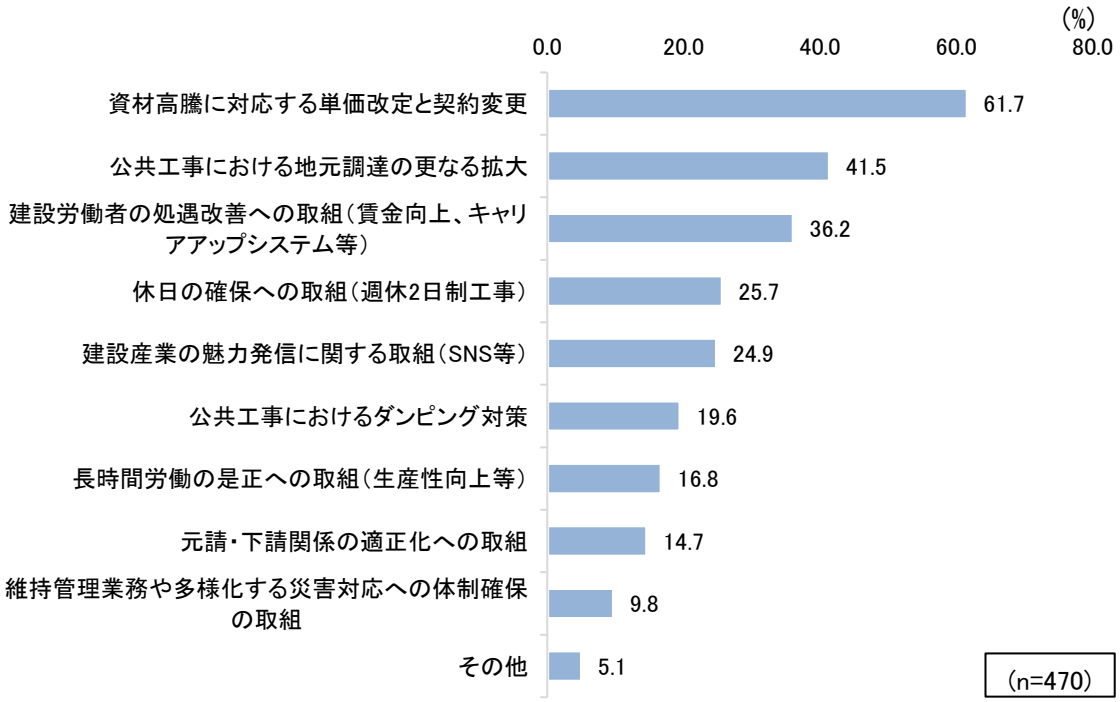
図表 1-2-10　【企業アンケート】現時点での事業承継の状況



3)　受注機会の確保

- 企業アンケートによると、経営上の課題として「資材、燃料の高騰」など昨今の外部環境や「公共受注の減少」「新規受注（新規顧客）の開拓」「既存受注（既存顧客）の維持」といった受注環境に関する項目が挙げられている。公共受注の減少は、売上及び経常利益の減少にも繋がりかねず、経営の安定化には企業の入札参加機会の確保が重要である。
- インタビュー調査においては、土木工事の場合は積算ソフトの精度が向上しており、どの業者も同じような価格で入札することになるといった意見や、過去に公共工事を受注していない業者への総合評価方式における要件緩和をしてほしいといった意見が挙げられている。
- 滋賀県では、技術的難易度が高い特殊な工事等を除き、原則として県内業者に発注する方針である。特に、総合評価方式においては、発注土木事務所管内に主たる営業所を設置していることを評価する項目を設けており、特に、モデル工事では配点を高く設定している。また、受注実績の少ない企業が入札に参加できるよう、施工実績を求めないタイプ（特別簡易型Ⅱ型、若手・女性技術者チャレンジモデル型）を設けている。
- このように、地域の強みを持つ建設企業が持続的に活躍できるよう、地域の実態に即した入札制度の適切な運用と改善に引き続き取り組んでいく必要がある。

図表 1-2-11　【企業アンケート】県に力を入れてもらいたい支援施策（複数回答）



② 積算や検査体制の適正化、適正な工期設定

- インタビュー調査では、一部の市町の発注部局が積算業務を十分に理解していない点、担当の検査官のレベルが均等でない点など、積算や検査体制の適正化を求める意見が挙げられた。
- これらの意見について、滋賀県では、検査員となる職員に対し、工事検査の研修を実施し、検査能力の向上に努めている。また、市町発注部局に対して、県（建設技術センター）による積算研修を実施し、積算能力の向上に努めている。このような取組を続けることにより、検査・積算能力を向上していくことが求められる。
- また、必要な工期による契約に向けて工期を調整できない案件や競争案件は、条件交渉が難しいため避けるようにしているといった取組を行っている企業もあった。適正な工期を確保することは働き方改革や生産性向上の観点でも重要である。なお、建設業法では注文者による工期ダンピング（通常必要な工期よりも著しく短い工期による契約）を禁止しているが、今後、改正建設業法の施行により、受注者も工期ダンピングが禁止されることとなる（公布の日（2024 年 6 月 14 日）から 1 年半以内に施行）。

③ 災害対応力の強化

- 防災協定を締結して対応できる業者を把握していても、緊急時に実際に稼働できる人員を確保できていない場合がある。市町村合併により、災害時での指揮系統の整備が業界内でも実施されていないという意見も挙げられた。
- 過去の災害時の反省を踏まえ、重機の場所や資格を取得している人員をデータベース化して、社内で常に確認できる環境を整備する取組を行う企業もある。
- 特に、除雪対応に対する企業の問題意識は強い。例えば、除雪用のショベルカーは通常の現場で使用できないため、機械の維持費用がかかる。利益を確保できなければ維持は難しく、除雪作業ができる業者は限定される。また、作業員は土日祝日や正月休みも返上して働いているが、高齢化が進んでいる。さらに、免許制度が複雑化しているため、若者が免許を持っていないことも担い手不足の一因となっており、除雪オペレーターの担い手確保に向けた取組も課題である。

「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（滋賀県）」報告書

令和 7 年（2025 年）4 月 発行

【編集発行】

一般財団法人建設業情報管理センター

〒103-0011

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

TEL : 03（6661）6638

FAX : 03（6661）6629

URL: 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。