「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

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

１．委員名簿

（敬称略）

井出　多加子　　成蹊大学 名誉教授 経済学部客員研究員　【座長】

寺田　由美子　　滋賀県 土木交通部 監理課 課長

髙坂　雄三　　一般社団法人滋賀県建設業協会　専務理事

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

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に関する調査研究 タスクフォース(滋賀県)　第 1 回会合	2024 年 7 月 18 日
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)　インタビュー調査	2024 年 10 月 1 日～2 日
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)　第 2 回会合	2025 年 2 月 3 日

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

１． アンケートの概要

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

図表 2-2-1　調査概要

調査目的	滋賀県内に本社のある建設企業を対象に、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 6 年度建設工事入札参加資格を有する 1,529 業者
データ数	サンプル数　1,529 票
	有効回答数　482 票（回収率 31.5%）
調査時点	2024 年 8 月 5 日（月）～2024 年 8 月 30 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。
・　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。
・　単一回答の設問において複数の選択肢に〇が付いている場合は無効とし、無効分を除いて集計を行っている。

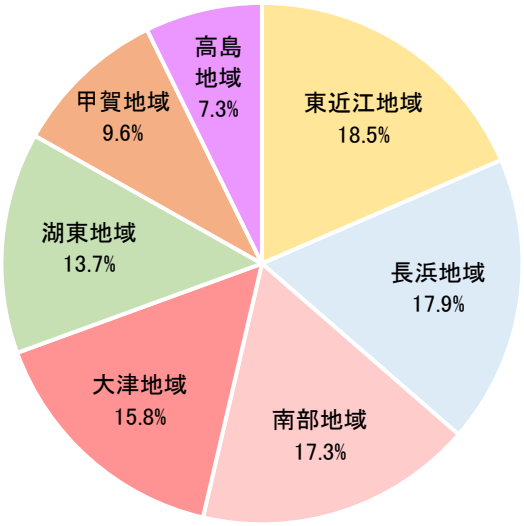
２． 回答者の基本属性

(1) 本社所在地

・ 本アンケートへの回答企業の本社所在地は東近江地域（18.5%）が最も多く、長浜地域（17.9%）、南部地域（17.3%）と続く。

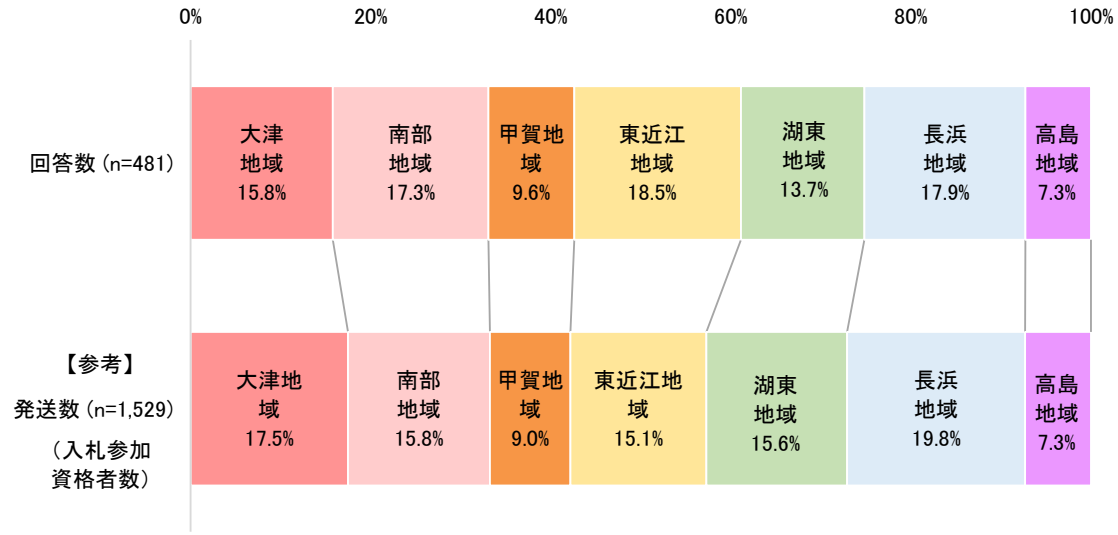
・ 本アンケート発送時点における令和 6 年度建設工事入札参加資格を有する県内建設企業数の地域比率とアンケート回答企業の立地地域は大きく変わらない地域分布となっていることから、回答の地域性に偏りはないと考えられる。

図表 2-2-2　本社所在地域



（n=481）

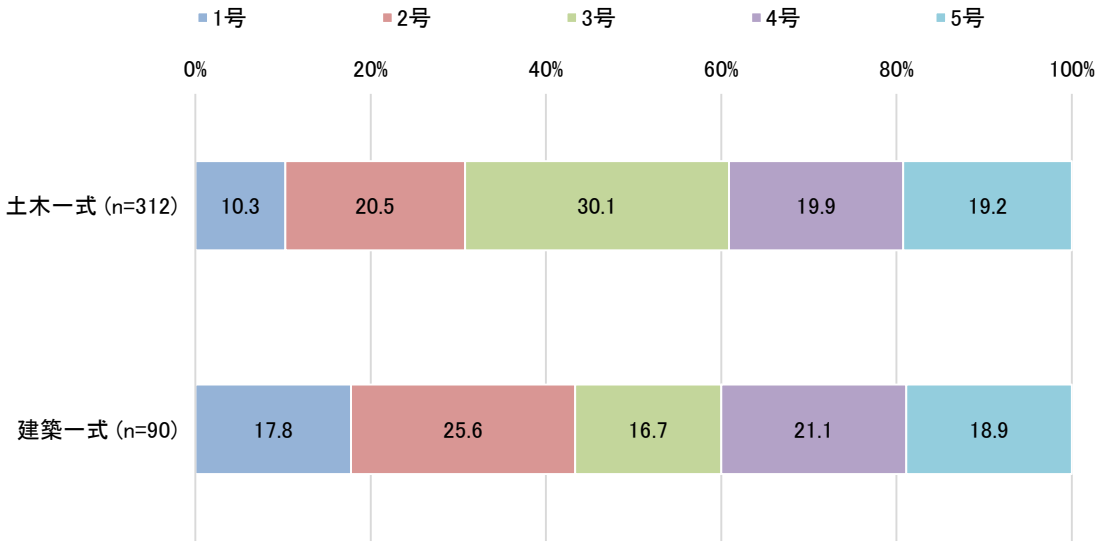
図表 2-2-3　本社所在地域の回答数



(2) 入札参加資格ランク

・ 回答企業の滋賀県入札参加資格のランクは次図のとおりである。入札参加資格の格付が高いほど本アンケートの回答率も高いことが明らかになった。

図表 2-2-4 入札参加資格のランク



※「格付なし」と回答した企業及び無回答の企業は除いて集計している。

（参考）入札参加資格の格付別構成比

		1号	2号	3号	4号	5号
土木一式	登録者数	56	136	258	260	346
	回答企業数	32	64	94	62	60
	回答率（%）	**57.1**	**47.1**	**36.4**	**23.8**	**17.3**
建築一式	登録者数	25	34	44	67	76
	回答企業数	16	23	15	19	17
	回答率（%）	**64.0**	**67.6**	**34.1**	**28.4**	**22.4**

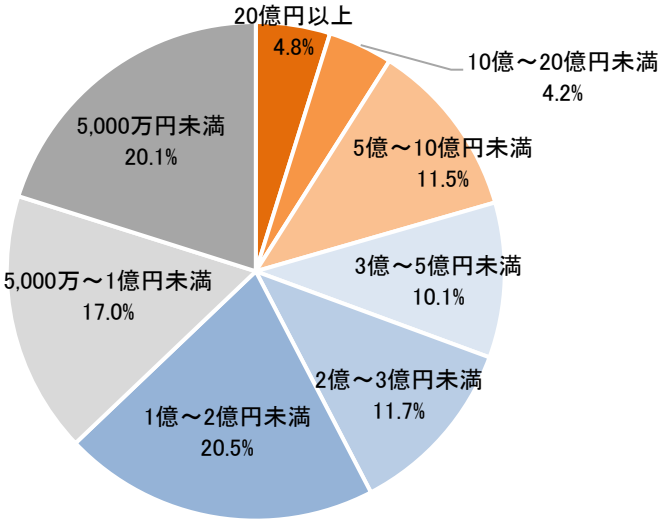
※ 本アンケートは各工事の格付を保有する企業全てに送付しているが、複数の工事における格付を持つ企業や、格付なしと回答した企業、無回答の企業も含む。

※ 土木一式、建築一式以外の業種の企業からも回答を得ているが、複数の業種に跨ることから、上記の図表には記載していない。

(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（20.5%）が最も多い。次いで、5,000 万円未満（20.1%）、5,000 万～1 億円未満（17.0%）となっており、過半が 2 億円未満となっている。

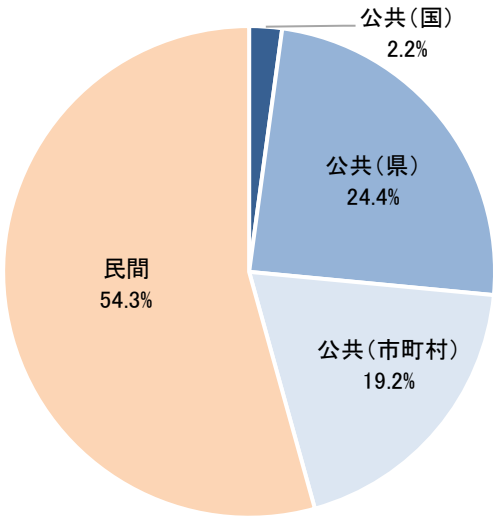
図表 2-2-5 完成工事高の割合



（n=477）

・ 回答企業の事業の主たる発注元は、民間が公共を若干上回る。なお公共については、公共（県）（24.4%）が最も多く、公共（市町村）（19.2%）、公共（国）（2.2%）と続く。

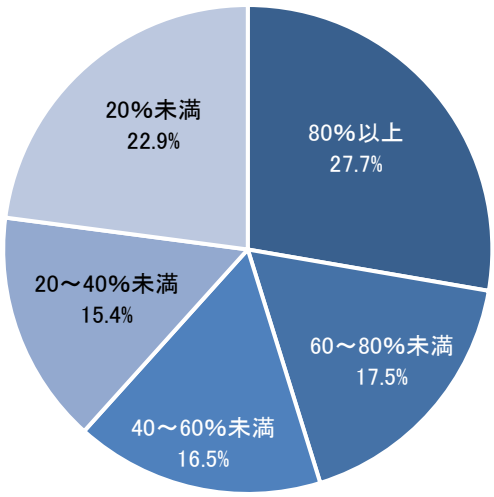
図表 2-2-6 事業の主たる発注元



（n=464）

・　元請で施工した公共工事の割合は、80%以上（27.7%）が最も多く、次いで 20%未満（22.9%）、60～80%未満（17.5%）となっている。

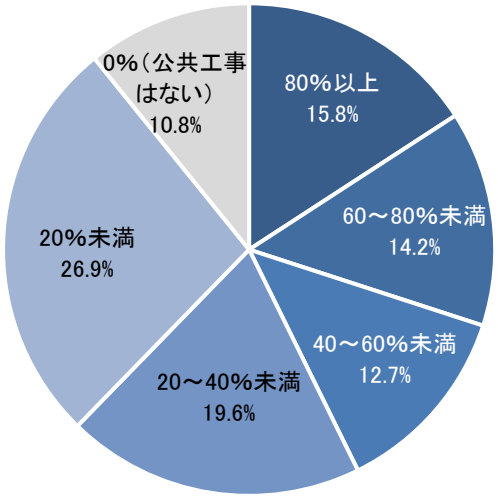
図表 2-2-7　元請で施工した公共工事の割合



（n=480）

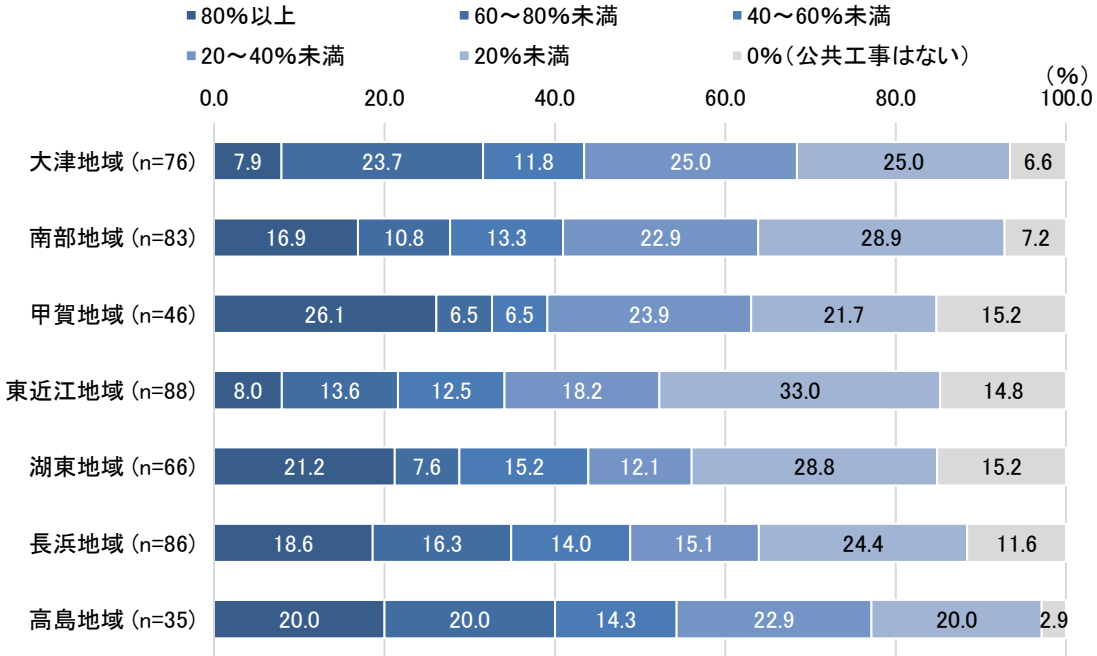
・　直近年の完成工事高に占める公共工事の割合について、80%以上（15.8%）、60～80%未満（14.2%）となっており、公共工事を事業の中心（公共工事の割合が 60%以上）としている企業は全体の 3 割である。
・　地域別にみると、甲賀地域は他地域と比較すると公共工事の割合が 80%以上の企業が多い。一方、東近江地域は民間工事の割合が高いことがうかがえる。

図表 2-2-8　完成工事高に占める公共工事の割合



（n=480）

（参考）地域別の完成工事高に占める公共工事の割合

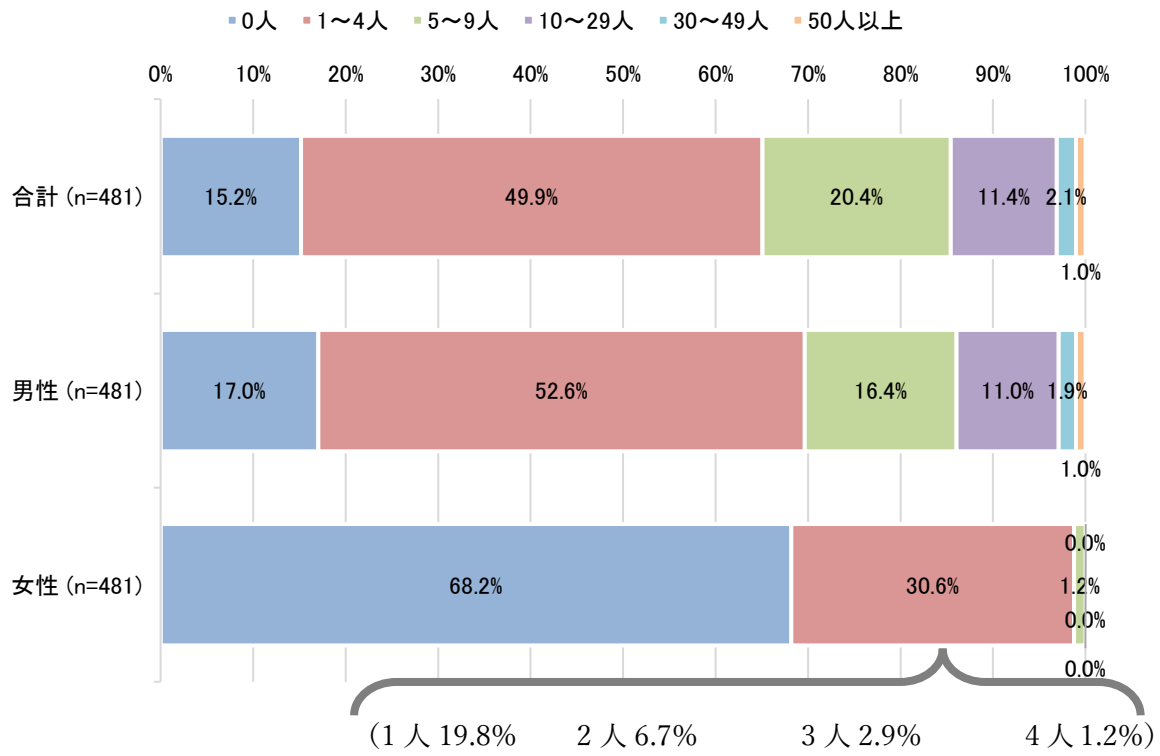


(4) 従業員数

・　雇用する技術者数は 1～4 人とする企業が全体で半数を占める（49.9%）。

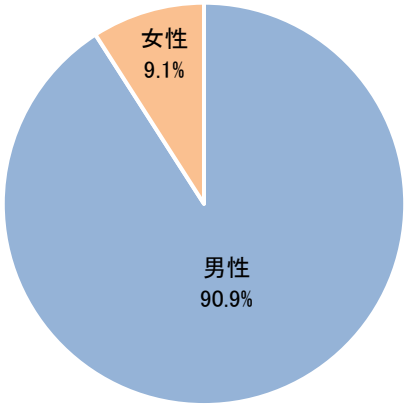
・　技術者数に占める女性の比率は 9.1%にとどまり、7 割近い企業で女性技術者が雇用されていない。雇用している企業でも「1 人」（19.8%）～「2 人」（6.7%）程度にとどまっている。

図表 2-2-9　技術者数



※ 人数について無回答の企業は除いて集計している。

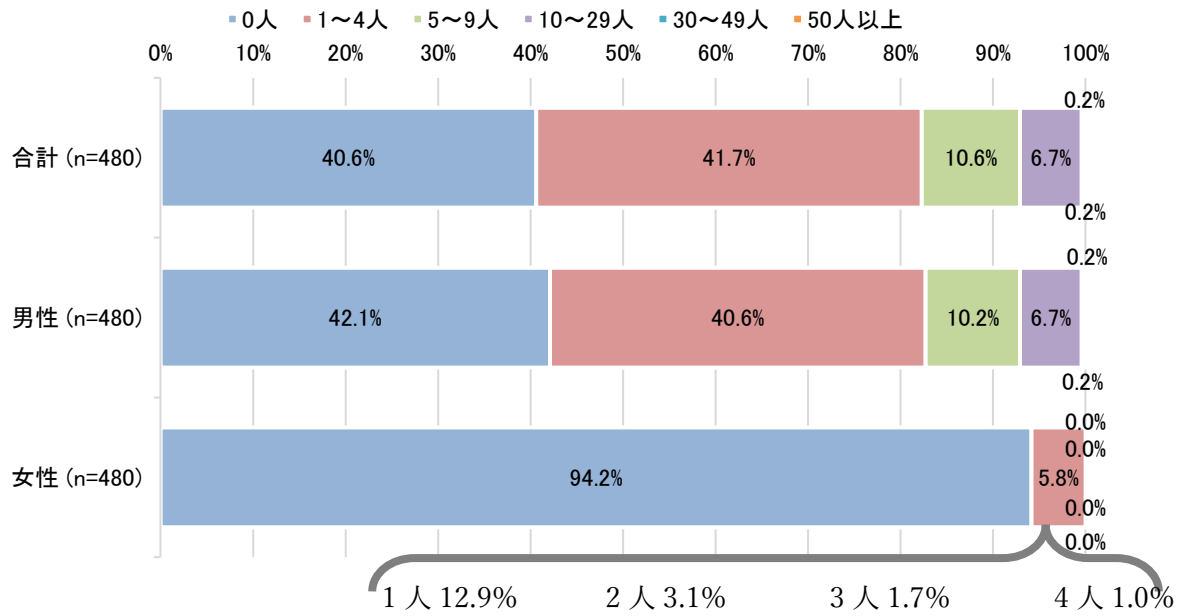
（参考）技術者の男女比率



（n=481）

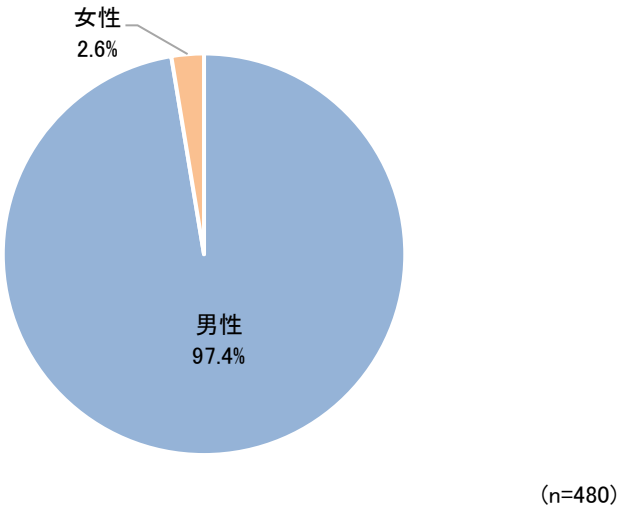
・　技能労働者の雇用者も 1～4 人（41.7%）が多く、0 人という回答が続く（40.6%）。これらに 5～9 人（10.6%）との回答を合わせると、雇用者数が 9 人以下の企業が 9 割以上を占める。
・　技能労働者数に占める女性の比率は 2.6%にとどまり、9 割以上の企業で女性技能労働者が雇用されていない。雇用している企業でも、複数人の女性技能労働者を有するとした企業はごくわずかである。

図表 2-2-10　技能労働者数（作業員・重機オペレーター等）



※ 人数について無回答の企業は除いて集計している。

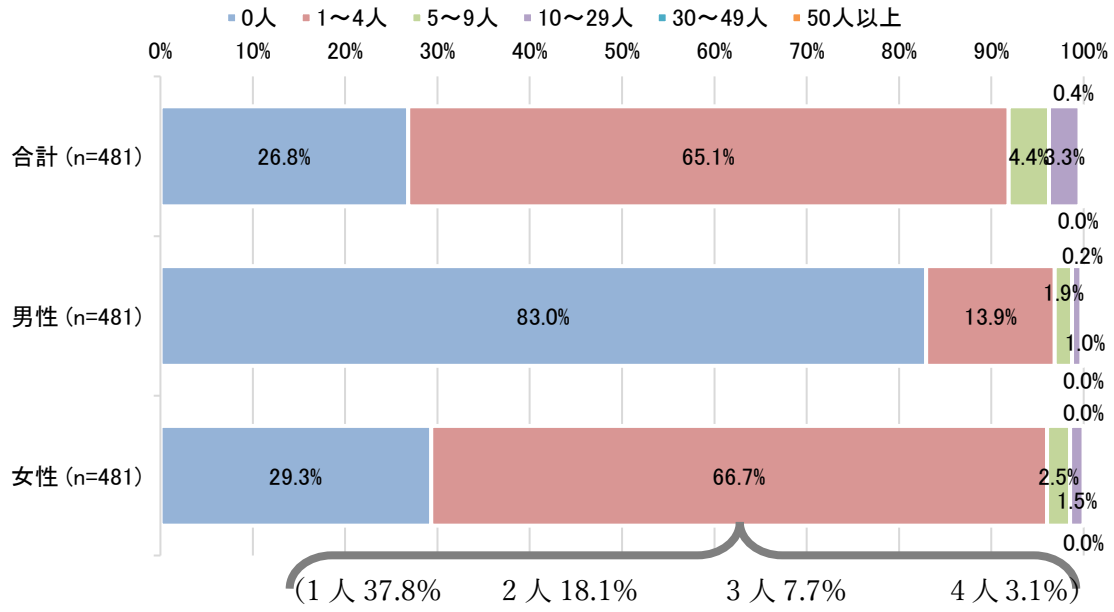
（参考）技能労働者の男女比率



・　雇用している事務系の従業員数は「1～4 人」（65.1%）とする企業が最も多い。

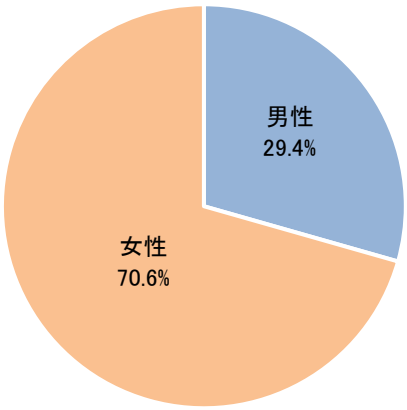
・　技術者、技能労働者とは異なり、事務系従業員数では女性が過半を占める。女性の事務系従業員を 1 人以上雇用している企業は 6 割を超え、現状では建設業における女性活躍の主要な場になっている。

図表 2-2-11　事務系の従業員数



※ 人数について無回答の企業は除いて集計している。

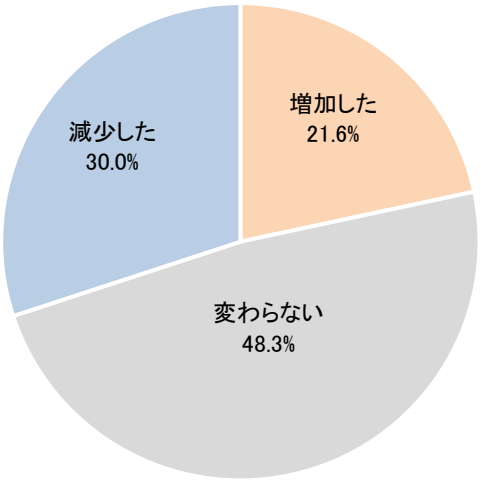
（参考）事務系従業員の男女比率



（n=481）

・　直近 1 年間の採用人数を 10 年前と比較すると、「変わらない」（48.3%）が半数近くに上り、3 割が「減少した」となっている。

図表 2-2-12　10 年前と比較した直近 1 年間の採用人数



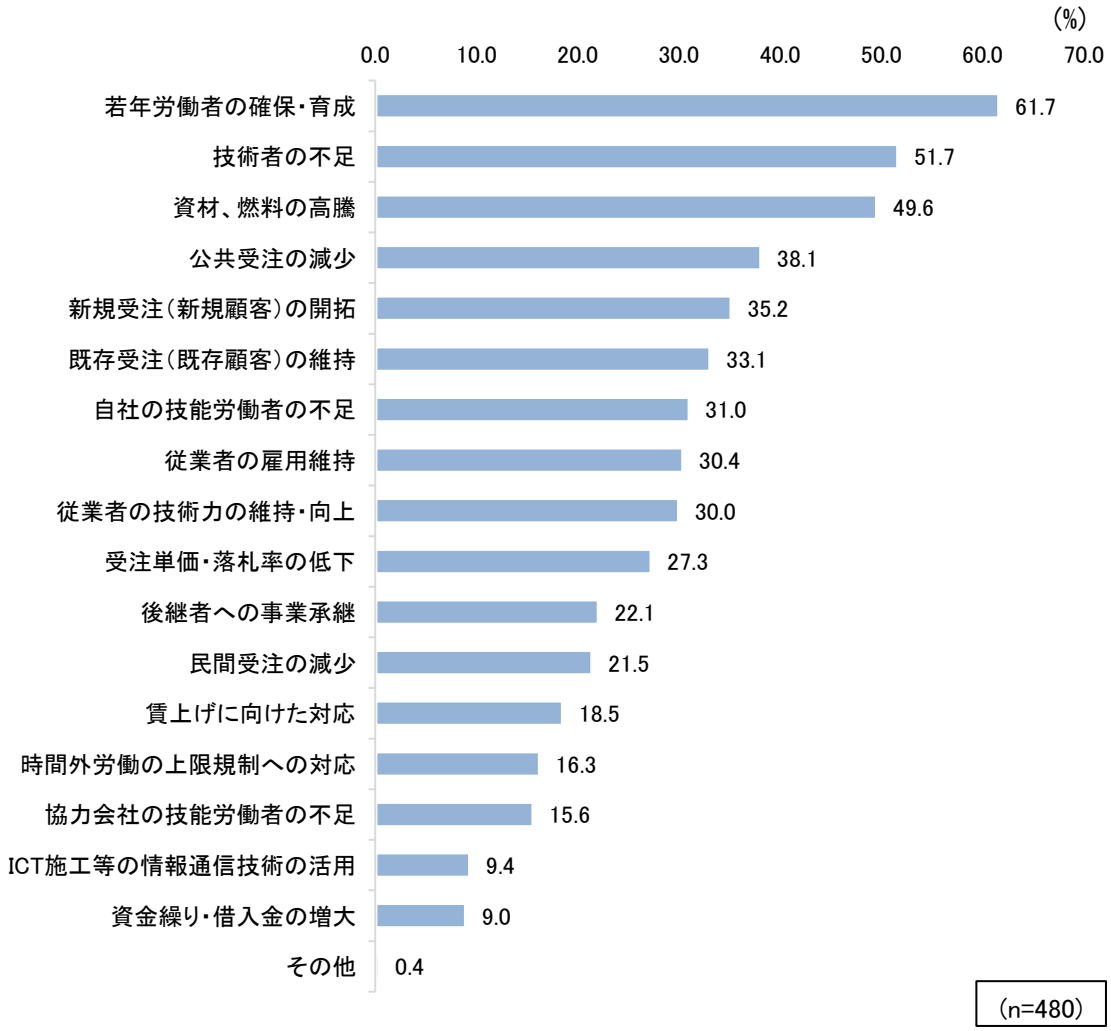
（n=476）

3． 回答結果

(1) 経営状況

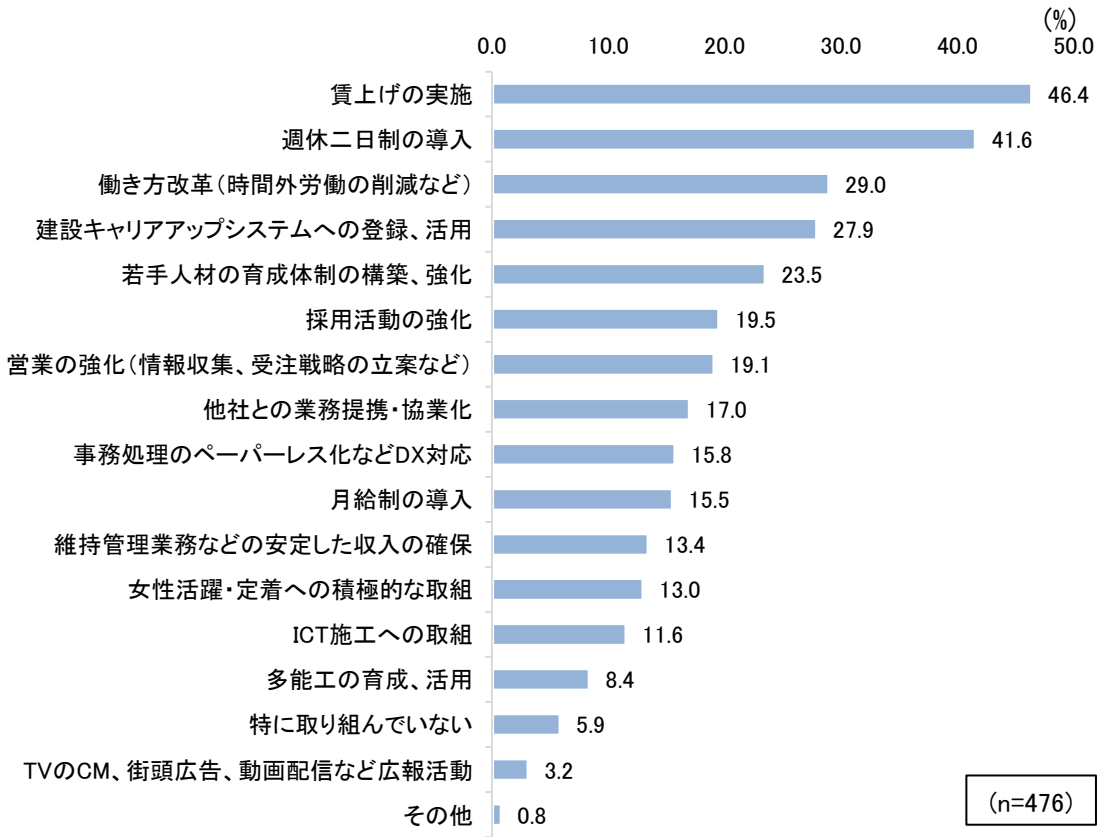
・ 経営上の課題として最も多く挙げられたのが「若年労働者の確保・育成」(61.7%) である。続いて「技術者の不足」(51.7%) となっており、担い手の確保・育成を課題と捉えている。また、「資材、燃料の高騰」(49.6%) といった昨今の外部環境や「公共受注の減少」(38.1%)、「新規受注 (新規顧客) の開拓」(35.2%)、「既存受注 (既存顧客) の維持」(33.1%) といった受注環境に関する項目も同程度挙げられている。

図表 2-2-13 経営上の課題について (複数回答)



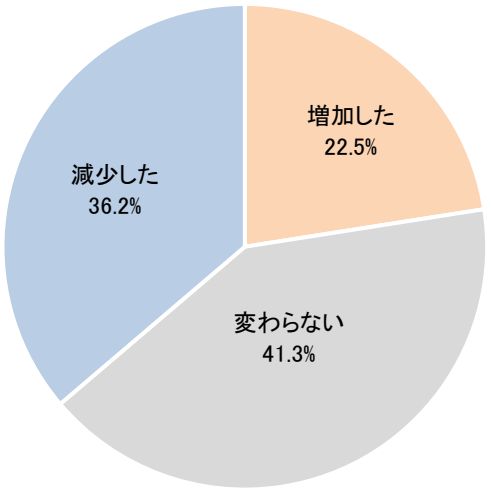
・　経営上積極的に取り組んでいることとして、「賃上げの実施」（46.4%）、「週休二日制の導入」（41.6%）といった労働環境の改善に係る取組が上位を占める。
・　先述のとおり「若年労働者の確保・育成」を経営上の課題として挙げる経営者は多いが、それに関連する「建設キャリアアップシステム（CCUS）への登録、活用」「若手人材の育成体制の構築、強化」「採用活動の強化」といった取組は、労働環境改善の取組と比較すると劣後している。例えば、費用面・制度面など、取組にあたって何らかの問題や障害が存在する可能性がある。

図表 2-2-14　経営上積極的に取り組んでいること（複数回答）



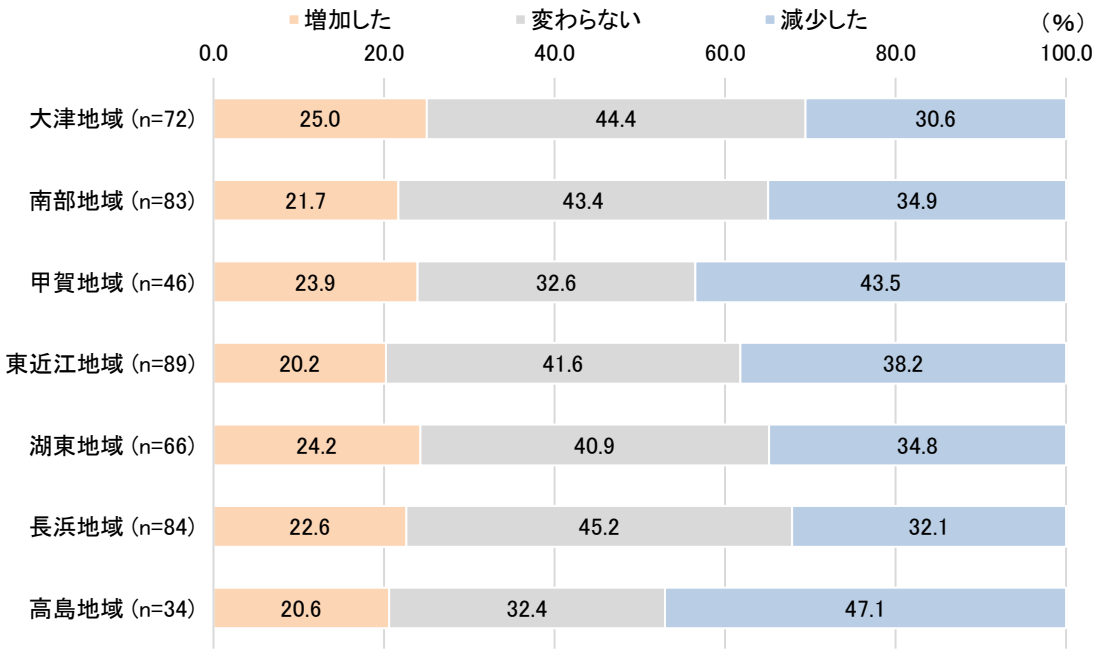
・　経常利益を前年と比較すると、4 割弱の企業が「減少した」と回答している。地域別にみると、甲賀地域と高島地域にて「減少した」と回答した企業が 4 割を超える。
・　経常利益が減少した要因として最も当てはまるものとしては「公共受注の減少に伴う売上減少」（43.4%）、「民間受注の減少に伴う売上減少」（22.6%）、「資材・燃料等の高騰による変動費の増加」（20.8%）が多くあげられている。

図表 2-2-15　前年と比較した経常利益の変化

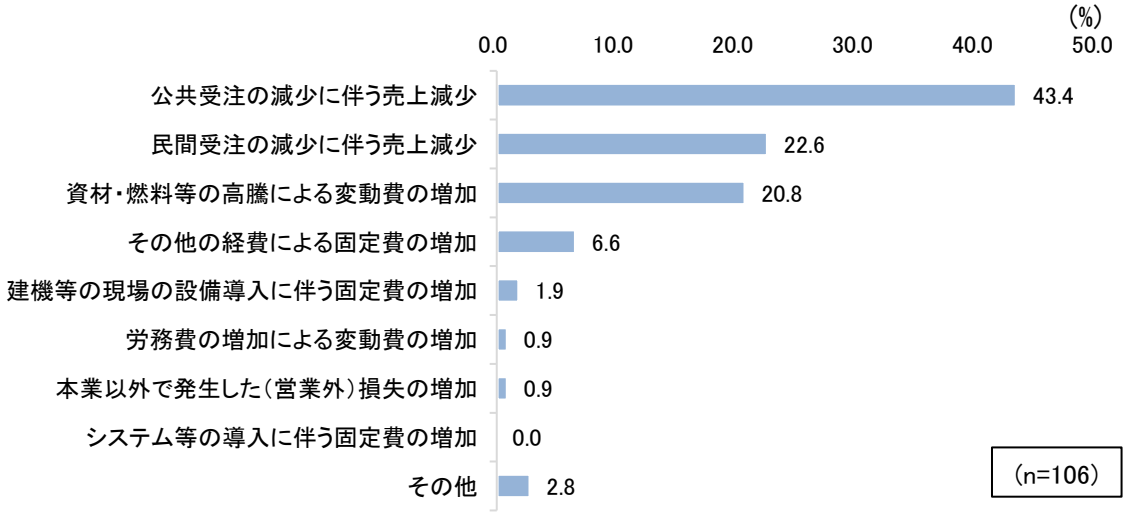


（n=475）

（参考）前年と比較した経常利益の変化（地域別）



図表 2-2-16　経常利益が減少した要因について最もあてはまるもの



(2) 人材確保・担い手対策の状況

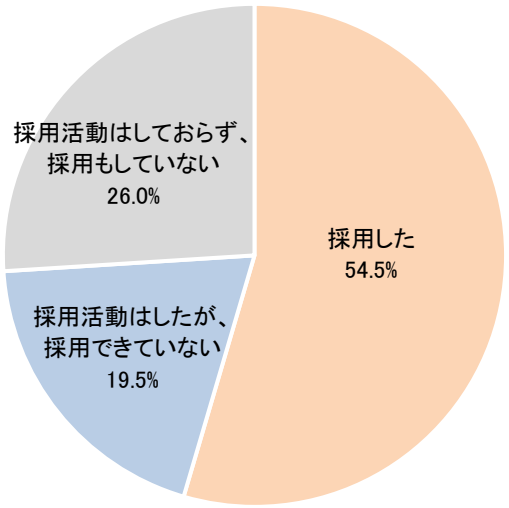
① 採用活動

・ 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」企業は半数を超える（54.5%）。一方、「採用活動はしたが、採用できていない」企業は 19.5%であり、採用活動をしても約 2 割の企業は採用に至っていない。

・ 「採用した」のは「社会人（建設業経験者）」が 54.5%と最も多く、次いで「社会人（建設業未経験者）」が 37.2%、「高卒者（普通科・商業科等）」が 24.5%と続く。

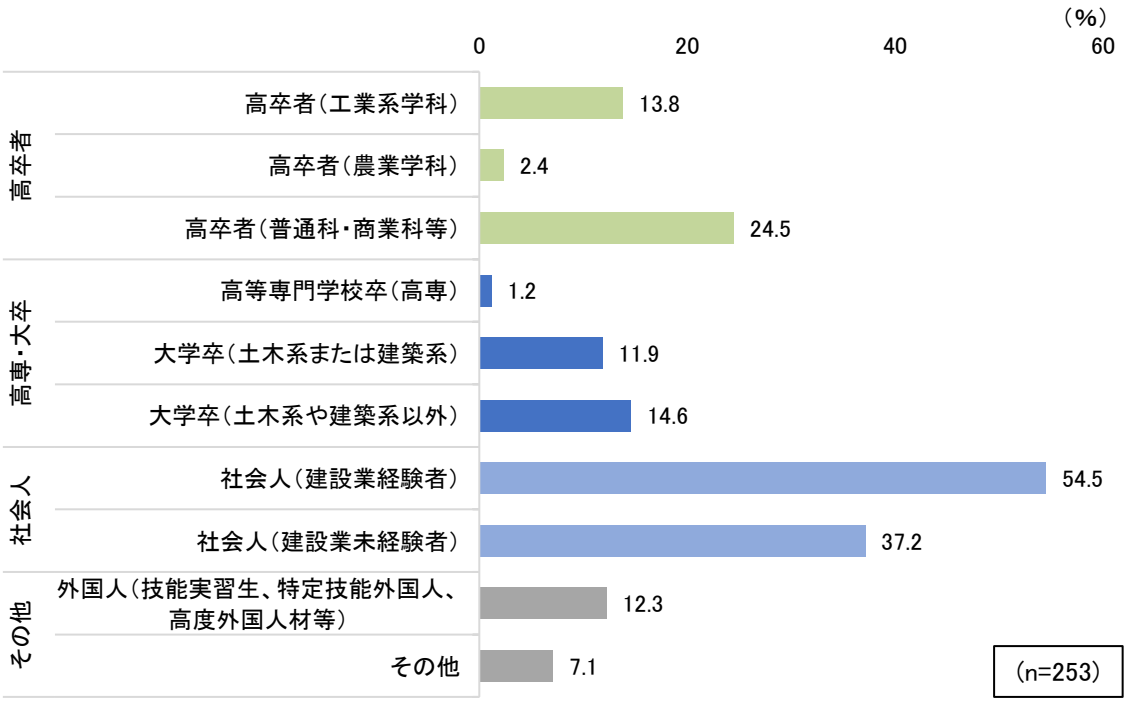
・ 高卒者では「普通科・商業科等」（24.5%）が「工業系学科」（13.8%）を上回り、大学卒では「土木系や建築系以外」（14.6%）が「土木系または建築系」専攻者（11.9%）を上回っている。担い手不足の状況もあり、土木・建築系以外の学生に対しても採用活動を拡げ、担い手確保に取り組んでいる様子がうかがえる。

図表 2-2-17　技術者・技能労働者の採用



（n=473）

図表 2-2-18　技術者・技能労働者の採用（複数回答）

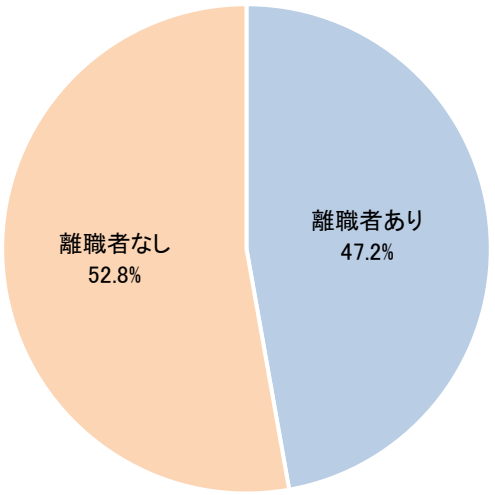


② 離職状況

・ 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したかどうかについて(定年退職は除く)、「離職者あり」が 47.2%となっており、半数近くの企業が採用しても離職している結果となっている。

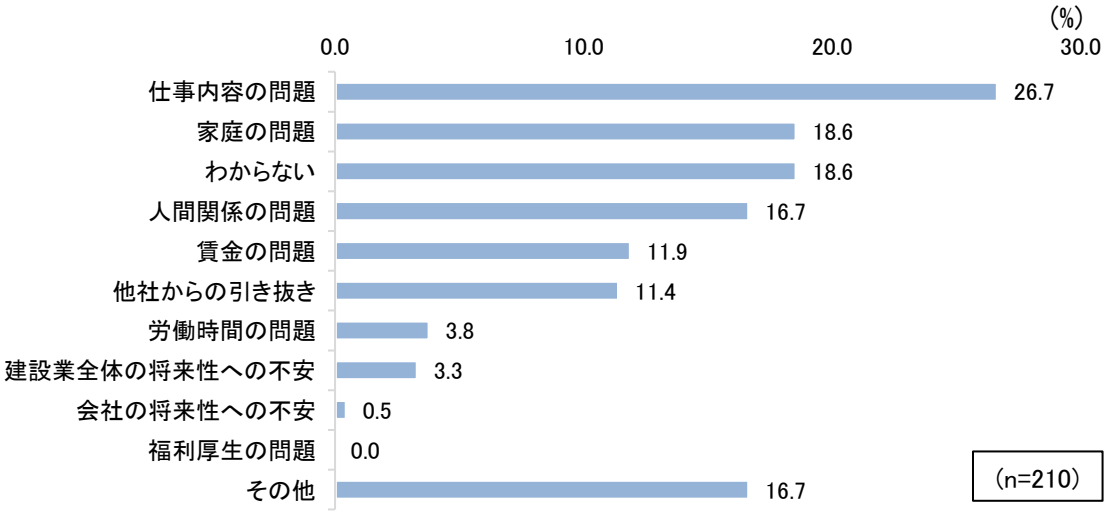
・ その理由としては、「仕事内容の問題」(26.7%)が最も多く「家庭の問題」(18.6%)、「人間関係の問題」(16.7%)と続く。一方で「わからない」と回答した企業が約 2 割と、退職理由を把握できていない企業も一定数存在する。今後の離職防止の観点からも、退職面談等で課題を把握し、解決に向けて方策を講じることが必要である。

図表 2-2-19　新たに採用した技術者・技能労働者の離職状況



(n=447)

図表 2-2-20　新たに採用した技術者・技能労働者の離職理由について最も当てはまるもの



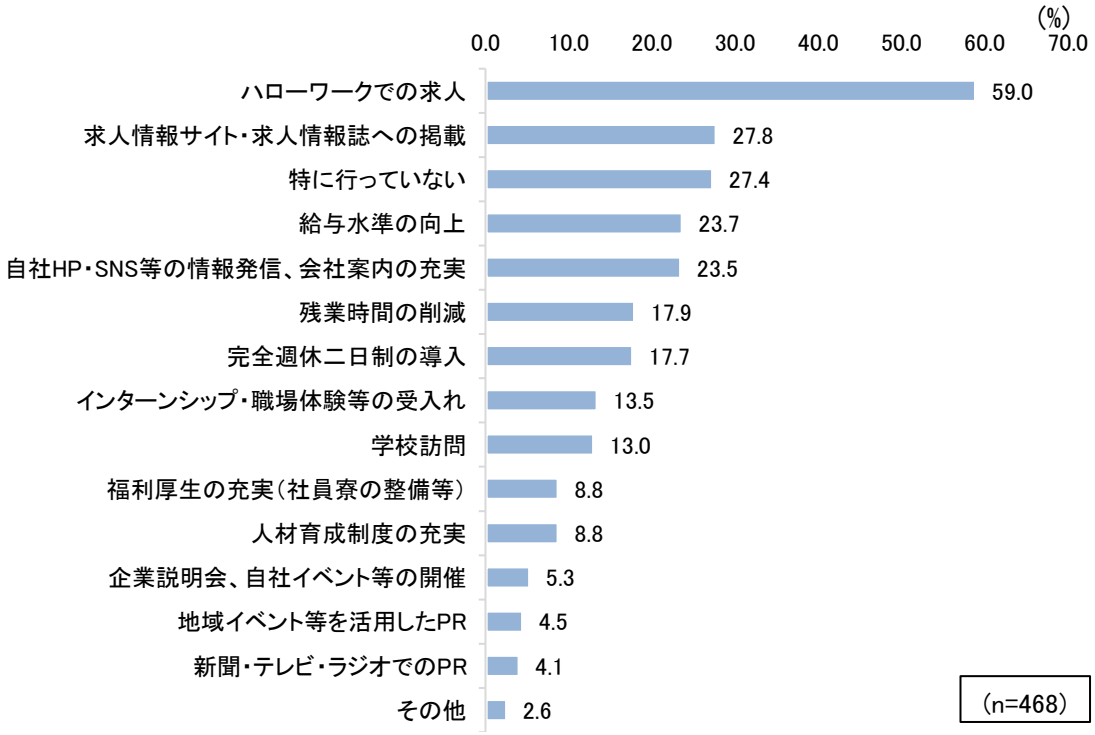
(n=210)

③　人材確保への対応

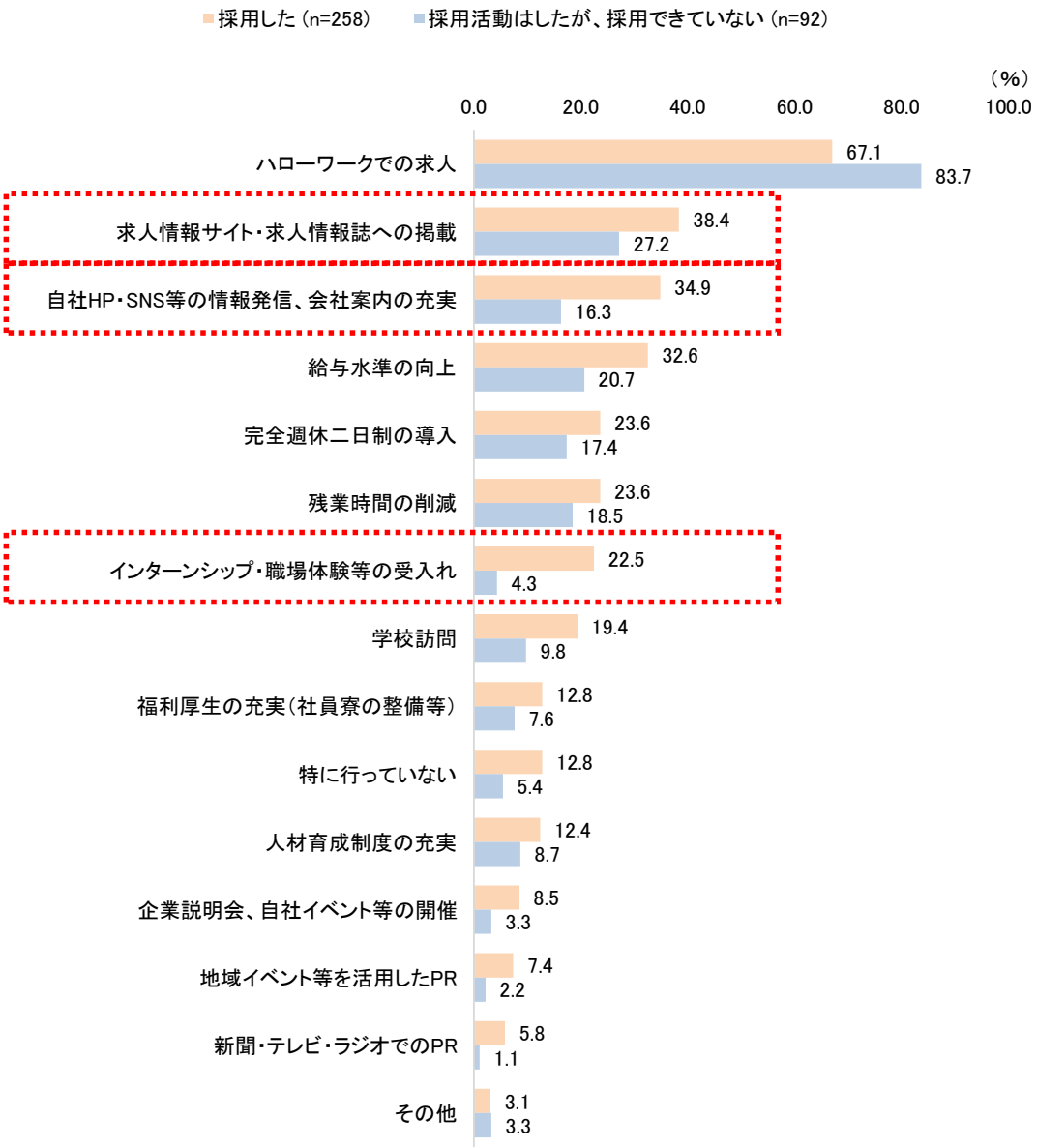
・　担い手を確保するために行っている取組として、手法としては「ハローワークでの求人」が 59.0%と最も多く、続く「求人情報サイト・求人情報誌への掲載」の 27.8%を大きく引き離している。一方で「特に行っていない」が 27.4%と続き、3 割近くが採用に向けた取組を実施していない。

・　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。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」「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、大きな差がついており、特に自社による情報発信とインターンシップ・職場体験においては採用の有無で 20 ポイント近く開きがある。就職希望者に向けて認知度の向上を図った上で、インターンシップや職場体験でより内情を詳細に伝え、かつ給与水準を上げることで入社前後のギャップを防ぐことが重要であると考えられる。

図表 2-2-21　担い手を確保するための取組（複数回答）



図表 2-2-22　採用状況ごとの担い手を確保するための取組（複数回答）

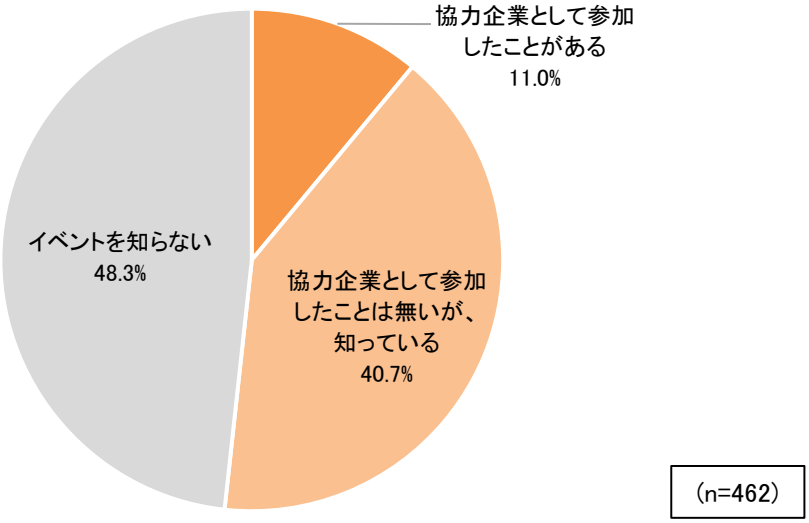


④　「滋賀けんせつみらいフェスタ」への対応

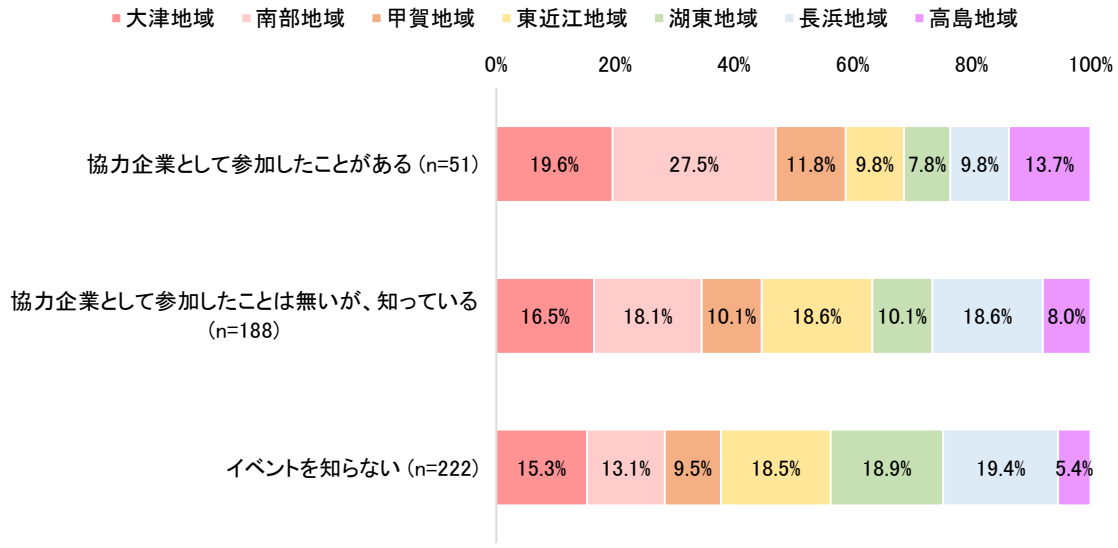
・　滋賀県が主催するイベント「滋賀けんせつみらいフェスタ」について、取組状況を尋ねたところ、建設企業であっても約半数が「イベントを知らない」と回答し、認識はしているものの、イベントへの参加をしたことがない企業も約 4 割を占め、周知方法の見直しやイベント参加にあたってのメリットを打ち出すことが求められる。

・　イベントの開催場所の影響もあるが、参加している企業の地域に偏りがみられるため、今後は東近江地域、湖東地域、長浜地域など開催地でない地域の知名度向上・PR も求められよう。

図表 2-2-23　「滋賀けんせつみらいフェスタ」への取組状況



（参考）地域別の「滋賀けんせつみらいフェスタ」への取組状況

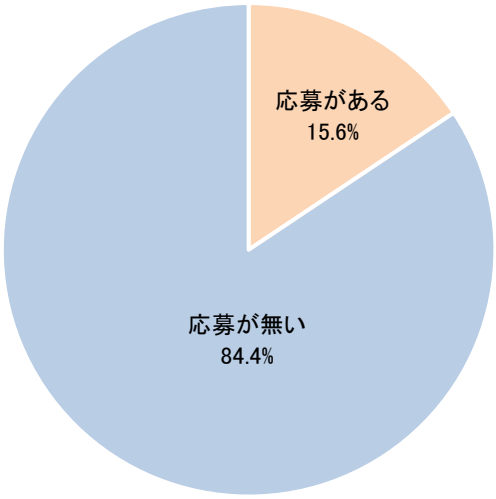


⑤　女性の雇用

・　女性技術者や女性技能労働者の応募状況について、「応募がある」と回答した企業は15.6%にとどまり、8割以上は応募がない状況である。

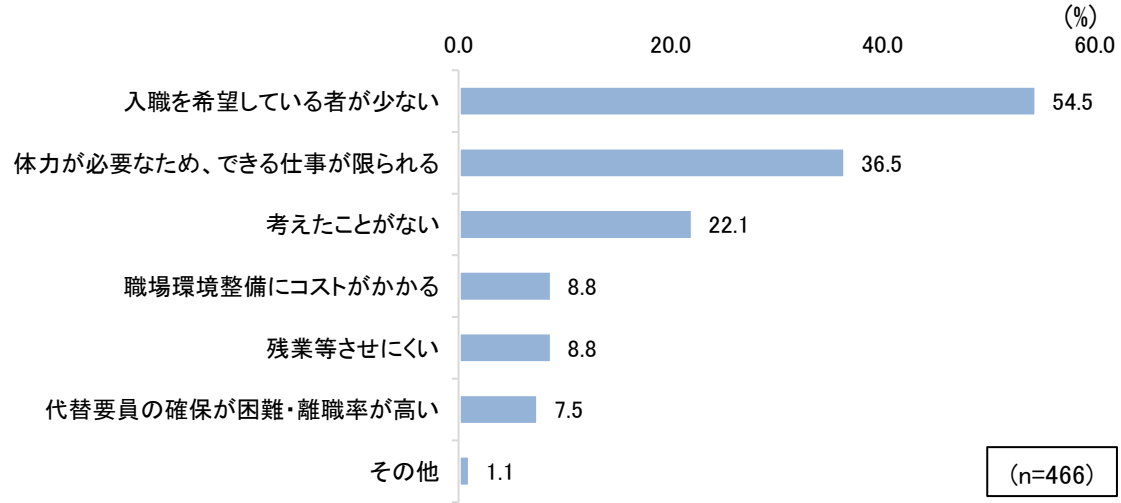
・　建設業における女性活躍を推進する上での課題として、「入職を希望している者が少ない」（54.5%）、「体力が必要なため、できる仕事が限られる」（36.5%）といった回答が多い。

図表 2-2-24　女性技術者や女性技能労働者の応募状況



（n=467）

図表 2-2-25　女性活躍推進上の課題（複数回答）



（n=466）

⑥　外国人労働者の雇用

・　外国人労働者の雇用について、約 7 割の企業は「受け入れておらず、受入れを検討していない」と回答している。

・　地域別にみると、外国人労働者を受け入れている企業は南部地域が最も多い。また、長浜地域は「現在受け入れていないが今後受入れを検討している」との回答が 3 割弱みられる。

・　雇用されている外国人労働者を職種別に見ると、「技能実習生」（67.1%）が最も多く、「特定技能」（24.8%）、「高度外国人材」（8.1%）と続く（※）。なお高度外国人材を除いて男性のみが雇用されている。

・　雇用を検討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 43.0%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」（17.6%）、「日本人で人材を確保できる」（17.3%）が多く挙げられている。

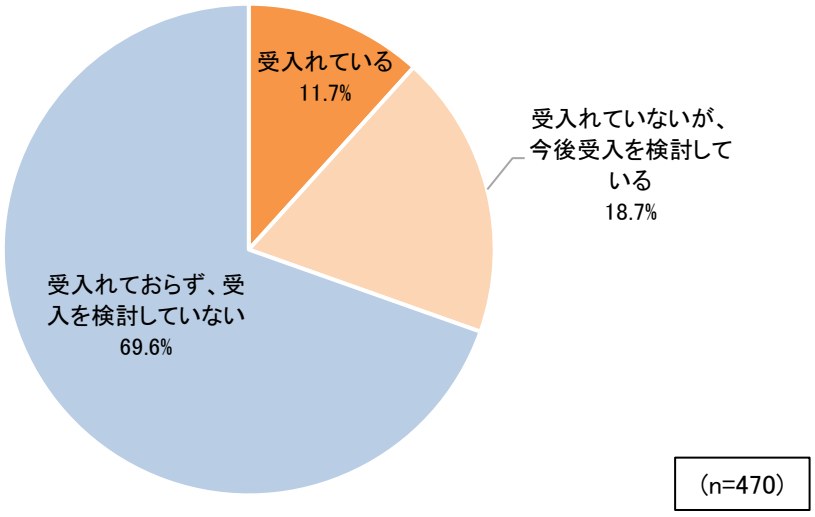
※　（参考）外国人労働者の職種について

・技能実習生　　：技能実習（1 号～3 号）の在留資格を持ち、企業内で就労しながら技術・技能・知識の修得を目指す外国人材。

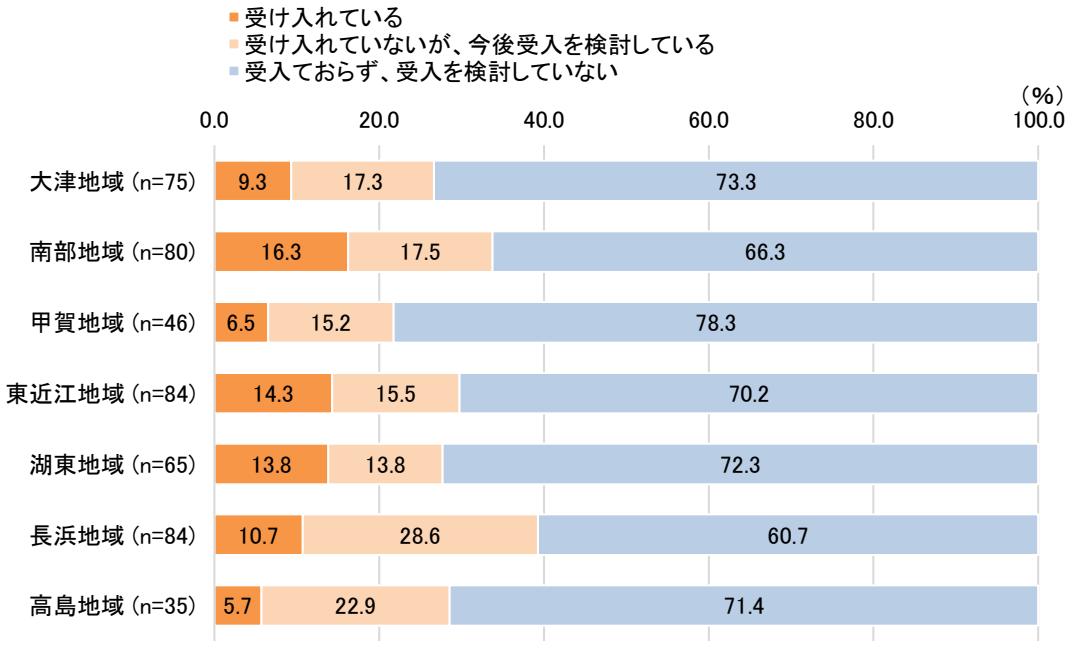
・特定技能外国人：特定技能の在留資格を持ち、特定産業分野において即戦力となるほどの日本語能力・知識・経験がある外国人材。

・高度外国人材　：高度な専門知識や技術力を持った人材。日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有する、または 10 年以上の実務経験を有する外国人材。

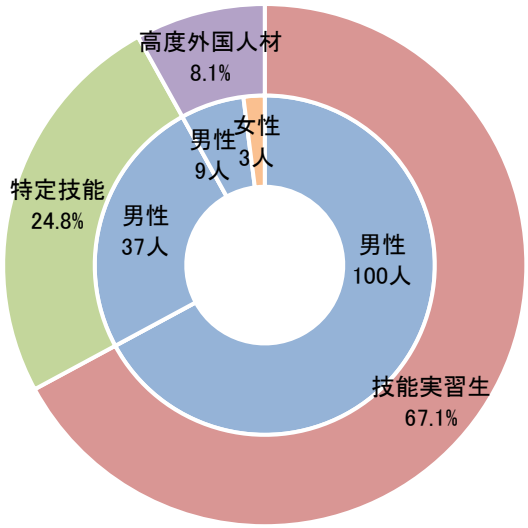
図表 2-2-26　外国人の雇用及び検討状況



（参考）外国人の雇用及び検討状況（地域別）

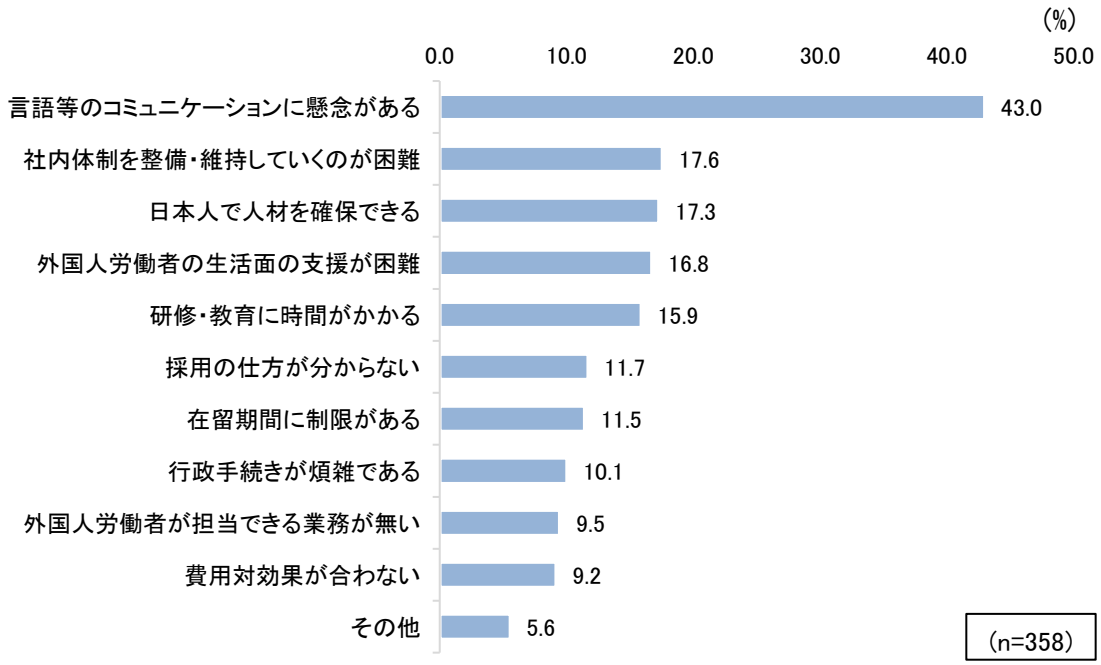


図表 2-２-27　外国人労働者の雇用状況



（n=55）

図表 2-2-28　外国人労働者の雇用を検討しない理由について最もあてはまるもの



⑦　人手不足の原因、人材定着・育成に向けた取組

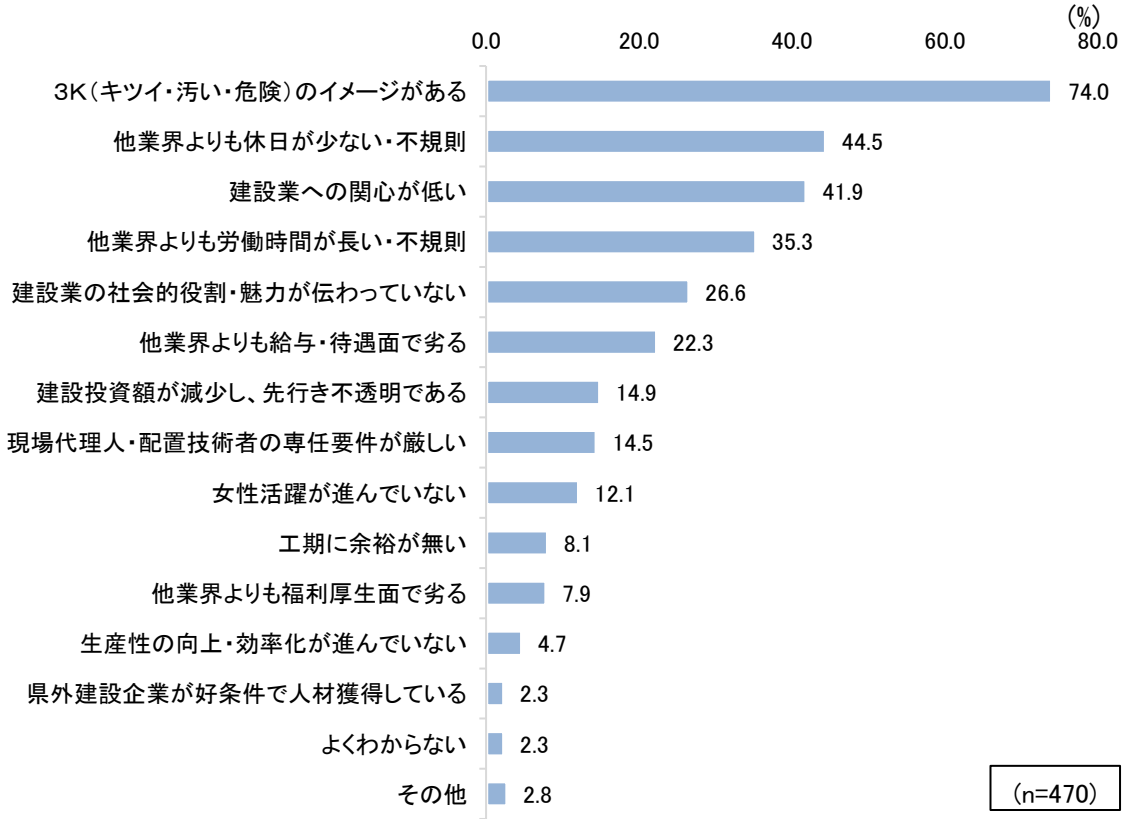
・　建設業界の人手不足の原因と考えられることとしては「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」(74.0%)が圧倒的に多く、「他業界よりも休日が少ない・不規則」(44.5%)、「建設業への関心が低い」(41.9%)、「他業界よりも労働時間が長い・不規則」(35.3%)、「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」(26.6%)、「他業界よりも給与・待遇面で劣る」(22.3%) と続く。

・　建設業のネガティブイメージや待遇面の劣等に加え、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。

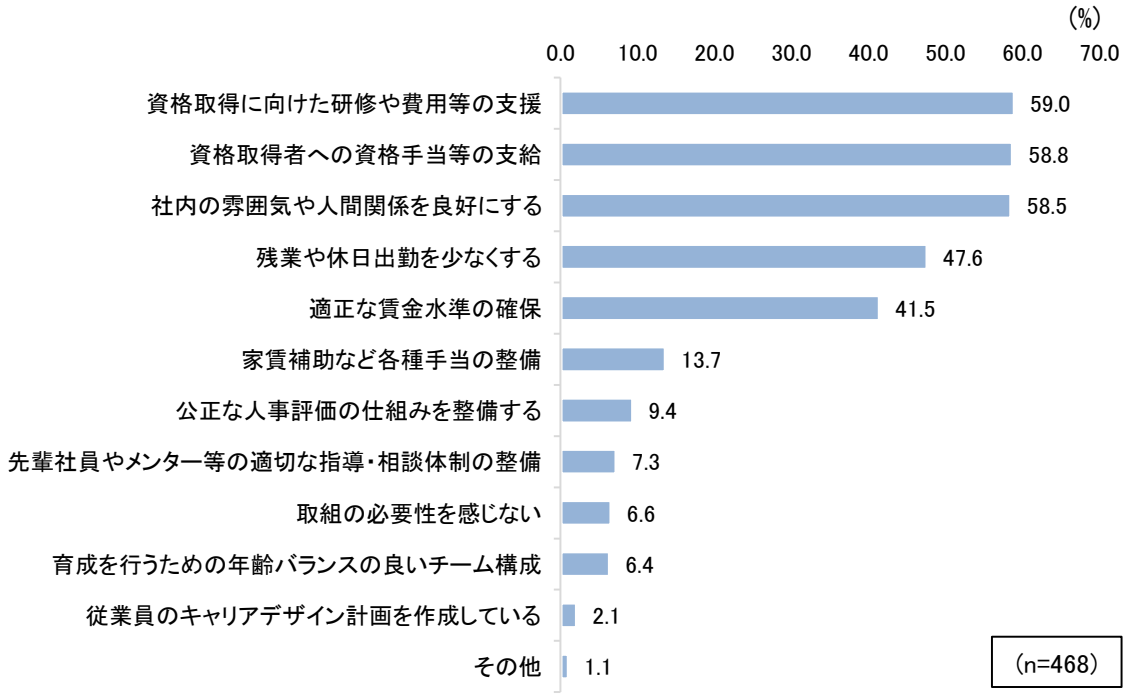
・　従業員定着、育成のために行っている取組については、「資格取得に向けた研修や費用等の支援」(59.0%)、「資格取得者への資格手当等の支給」(58.8%) が挙げられ、資格取得前後で手厚いサポートを行っている企業が多い。

・　また、「社内の雰囲気や人間関係を良好にする」(58.5%)、「残業や休日出勤を少なくする」(47.6%)、「適切な賃金水準の確保」(41.5%) も多く挙げられており、定着・育成のためには幅広い観点で従業員をサポートしていくことが求められる。

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



図表 2-2-30　従業員定着、従業員育成のために行っている取組（複数回答）

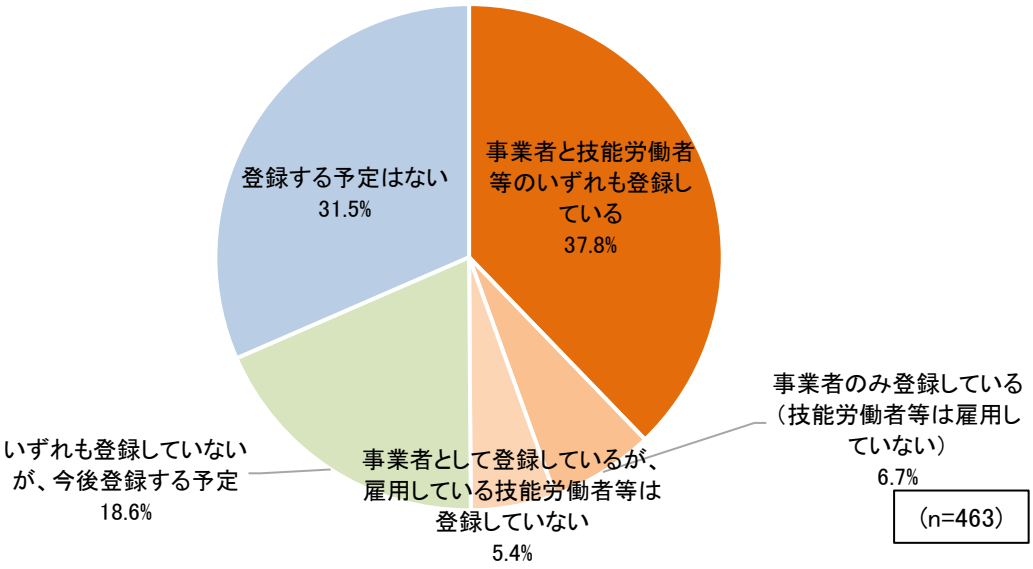


⑧　建設キャリアアップシステム（CCUS）

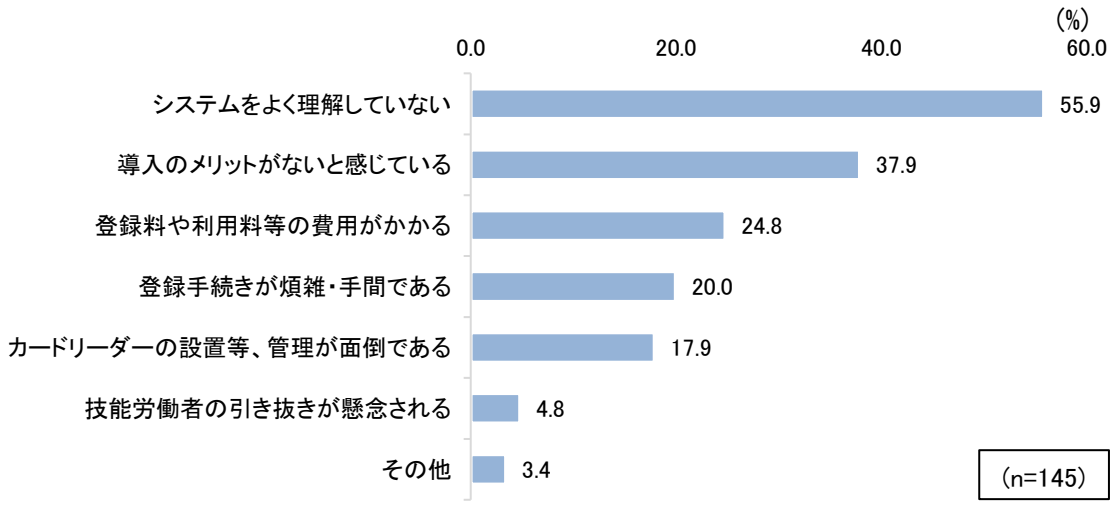
・　建設キャリアアップシステム（CCUS）の事業者・技能労働者等の登録状況について、「事業者と技能労働者等のいずれも登録している」（37.8%）事業者が最も多い。事業者だけでみれば、半数が登録している。一方、「登録する予定はない」（31.5%）事業者もまだ多く存在している。

・　CCUS を登録する予定がない理由として、「システムをよく理解していない」（55.9%）が最も多い。「導入のメリットがないと感じている」（37.9%）、「登録料や利用料等の費用がかかる」（24.8%）、「登録手続きが煩雑・手間である」（20.0%）といった理由も多いことから、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 2-2-31　建設キャリアアップシステムの登録状況



図表 2-2-32　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）



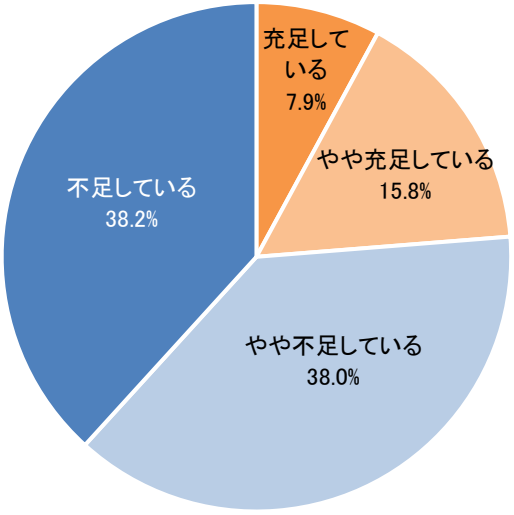
⑨　人員充足状況

・　技術者については、「不足している」（38.2%）、「やや不足している」（38.0%）を合わせた不足感のある企業が 7 割以上を占める。

・　技能労働者も、「やや不足している」（34.9%）、「不足している」（29.7%）と、技術者と同様に不足感のある企業が多数となっている。

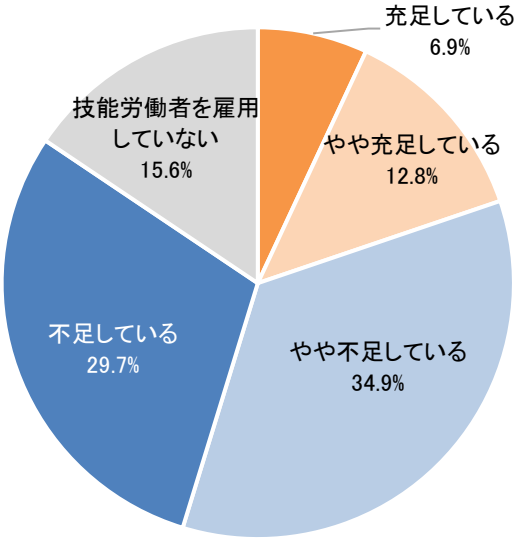
・　技能労働者のうち、特に不足している職種として「オペレーター」（27.0%）が多くあげられているほか、配管工や型枠工などの職種も上位に挙げられている。

図表 2-2-33　技術者の人員充足状況について



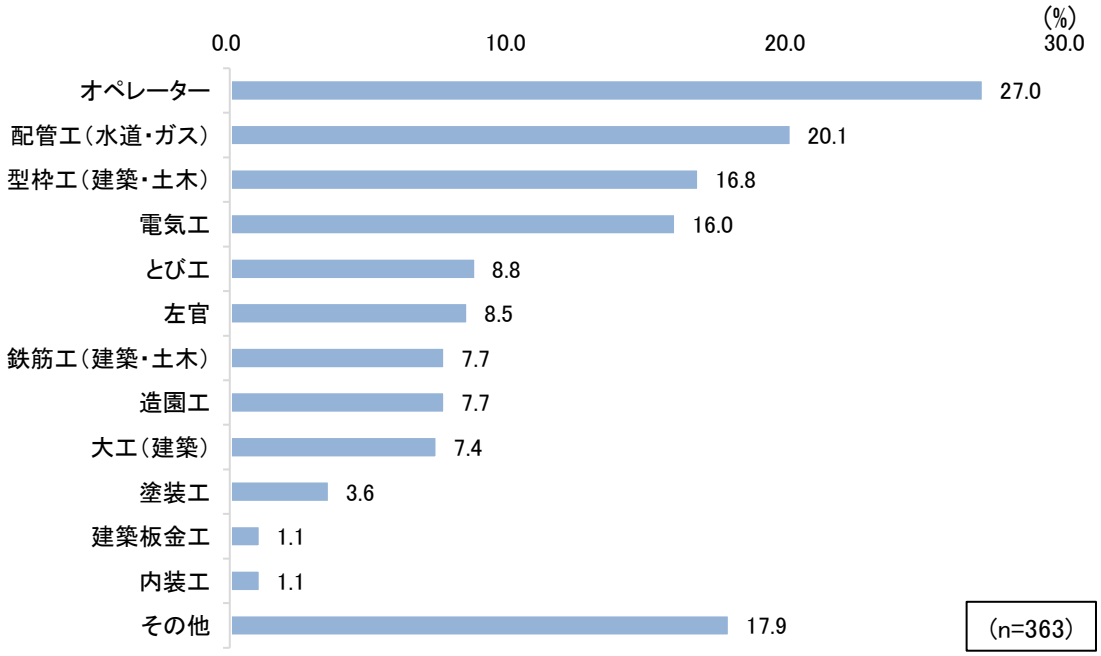
（n=455）

図表 2-2-34　技能労働者の人員充足状況について



（n=475）

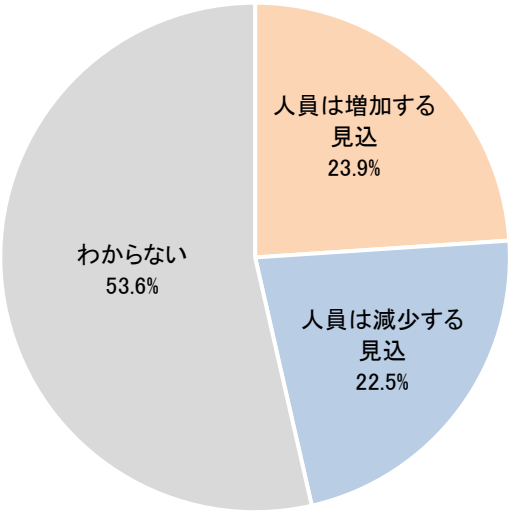
図表 2-2-35　技能労働者の特に不足している職種について



※　「技能労働者を雇用していない」と回答した企業は除いて集計している。

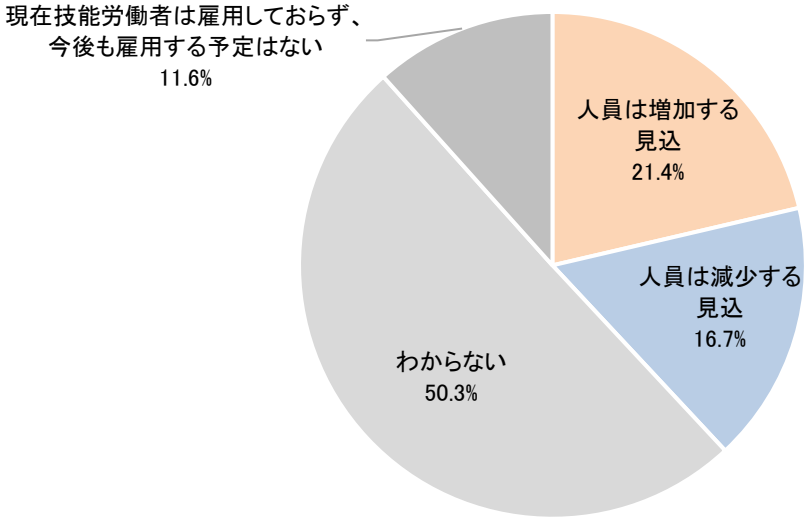
・　今後 5～10 年間の人員計画について、技術者・技能労働者ともに、約 2 割の人員の減少を見込んでいる。また半数以上の企業が見通しは不明であると回答しており、人員の増減については不確定要素が大きいことが示唆される。今後の人員計画においては、業界の動向や外部環境の変化を注視しながら、柔軟な対応が求められる。

図表 2-2-36　技術者の人員見込みについて



（n=476）

図表 2-2-37　技能労働者の人員見込みについて

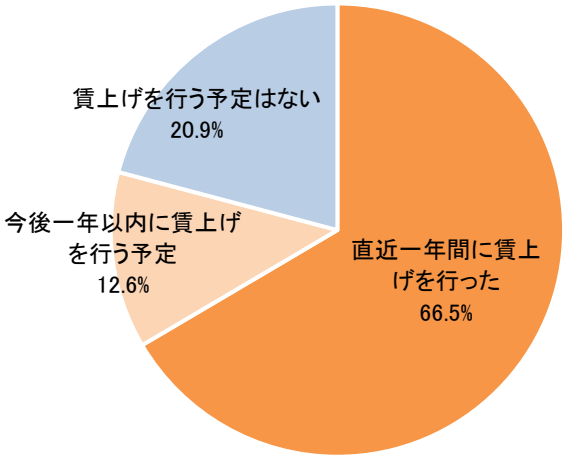


（n=473）

⑩　賃上げの状況について

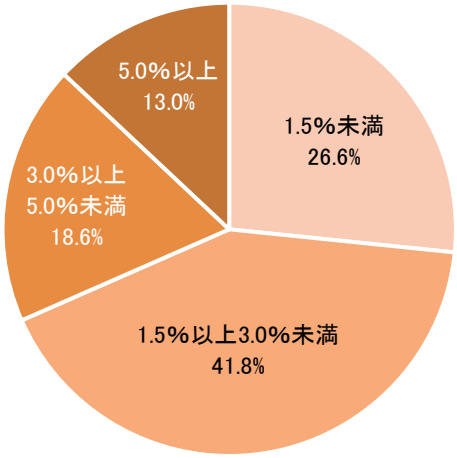
・　技術者・技能労働者の賃上げについて、直近一年間に賃上げを行った企業は全体の約2/3にあたる。その増加率は「1.5%以上3.0%未満」(41.8%)が最も多く、次いで「1.5%未満」(26.6%)と続いているが、「3.0%以上5.0%未満」(18.6%)、「5.0%以上」(13.0%)も相応にあり、3割以上の企業が高率の賃上げを行っていることも見て取れる。

図表 2-2-38　賃上げの状況



(n=460)

図表 2-2-39　賃上げ（雇用者給与等支給額）の増加率



(n=323)

※　雇用者給与等支給額とは、国内雇用者に対して支給する俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与の額で、適用年度において損金算入される金額を指す。

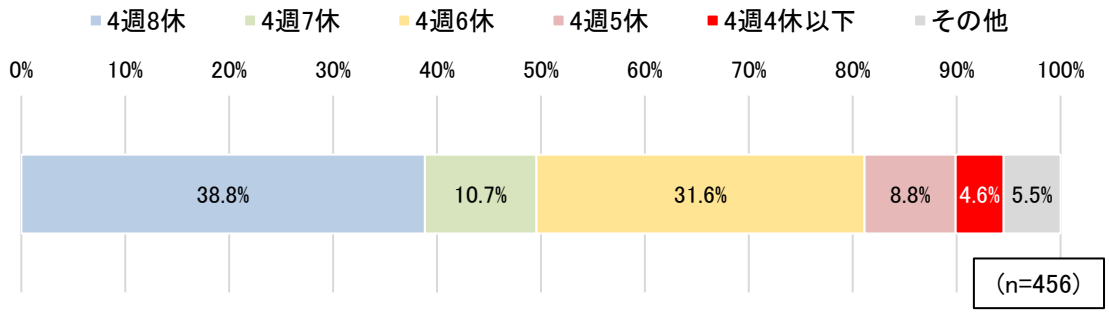
(3) 従業員の就業環境

① 技術者・技能労働者の休日取得状況、残業時間

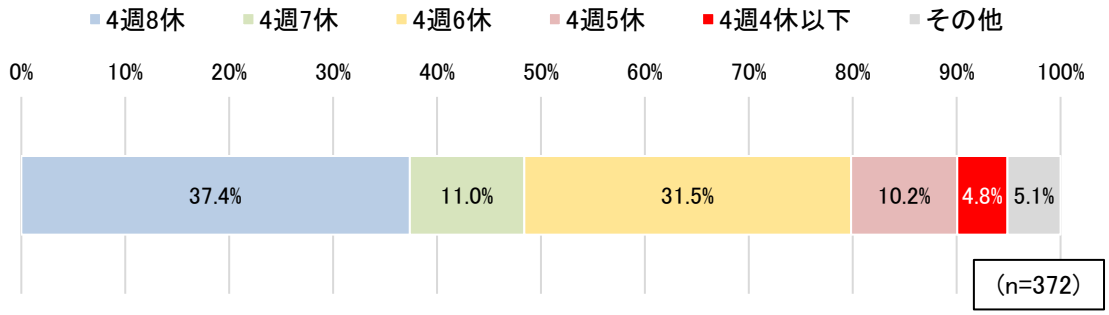
・ 技術者の休日取得状況を確認すると、「4 週 8 休」を実現できているのは 38.8%であり、最も多い回答となった。次いで「4 週 6 休」(31.6%)、「4 週 7 休」(10.7%) となっている。

・ 同様に技能労働者について確認すると、「4 週 8 休」(37.4%) が最も多く、次いで「4 週 6 休」(31.5%)、「4 週 7 休」(11.0%) と技術者と同様の取得状況となっている。

図表 2-2-40 技術者の休日取得状況



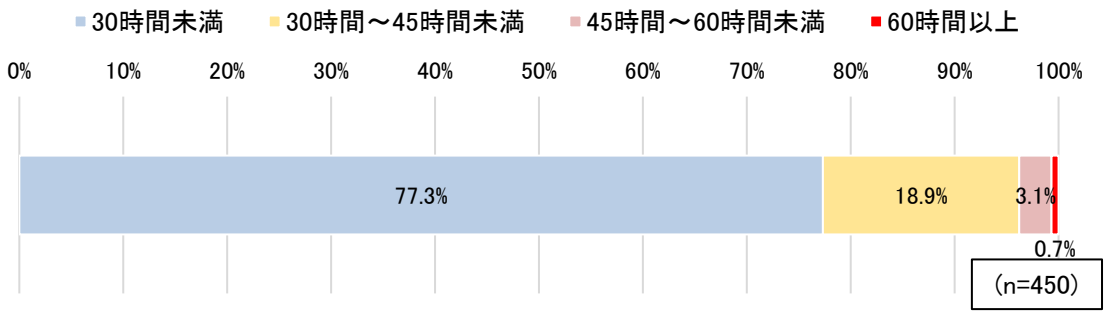
図表 2-2-41 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況



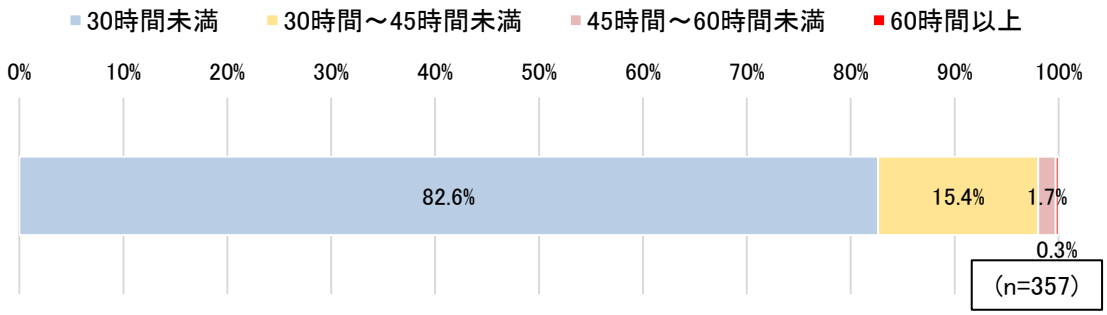
※ 「技能労働者を雇用していない」と回答した企業は除いて集計している。

・　平均残業時間の状況についてみると、技術者、技能労働者いずれも「30 時間未満」が 8 割を占める。
・　大半の企業では残業時間が 45 時間未満となっているため、労働時間の上限規制に抵触しないと考えられるが、残業時間が月 45 時間を超える企業も存在しており、早急な対応が必要である。

図表 2-２-42　技術者の月平均残業時間



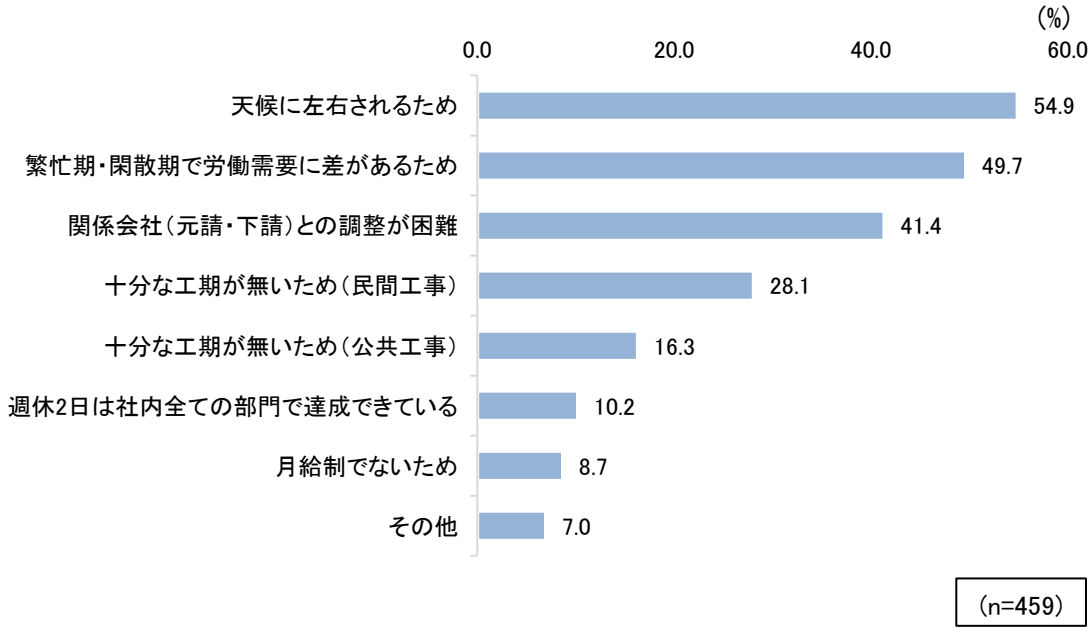
図表 2-２-43　技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の月平均残業時間



※「技能労働者を雇用していない」と回答した企業は除いて集計している。

・　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」(54.9%)、「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」(49.7%)、「関係会社（元請・下請）との調整が困難」(41.4%）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)」(28.1%)、「十分な工期がないため（公共工事)」(16.3%）といった、工期の問題も挙げられている。

図表 2-２-44　週休２日（４週８休）達成の妨げの要因（複数回答）



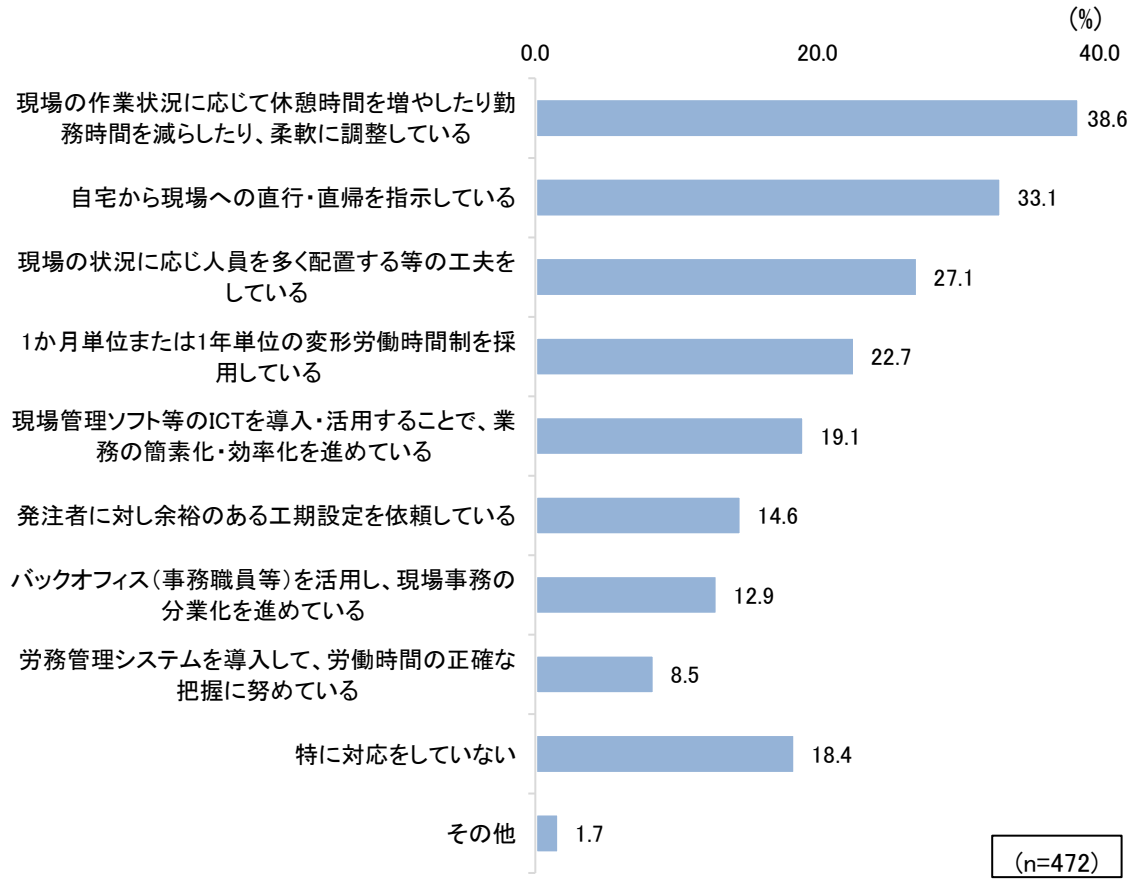
※「週休２日（４週８休）を達成している」と回答した企業でも、社内の部門によっては休日勤務が発生している可能性もあるため、全ての回答者にて集計している。

②　就業環境、処遇の改善に向けて

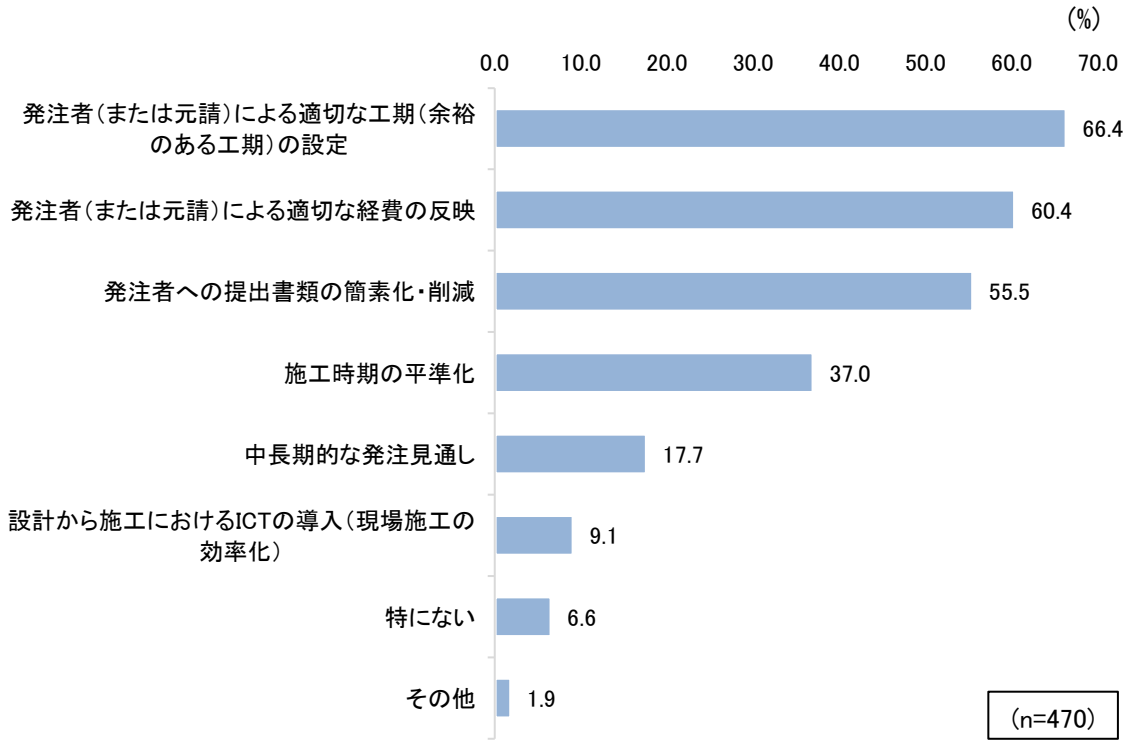
・　上限規制への対応状況として、「現場の作業状況に応じて休憩時間を増やしたり勤務時間を減らしたり、柔軟に調整している」が 38.6%と最も多く、「自宅から現場への直行・直帰を指示している」（33.1%）や「現場の状況に応じ人員を多く配置する等の工夫をしている」（27.1%）が続き、各現場で柔軟な働き方に取り組んでいる。

・　処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件として、「発注者（または元請）による適切な工期の設定」（66.4%）、「発注者（または元請）による適切な経費の反映」（60.4%）、「発注者への提出書類の簡素化・削減」（55.5%）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 2-2-45　労働時間上限規制対応に向けた残業時間削減への取組（複数回答）



図表 2-2-46　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）

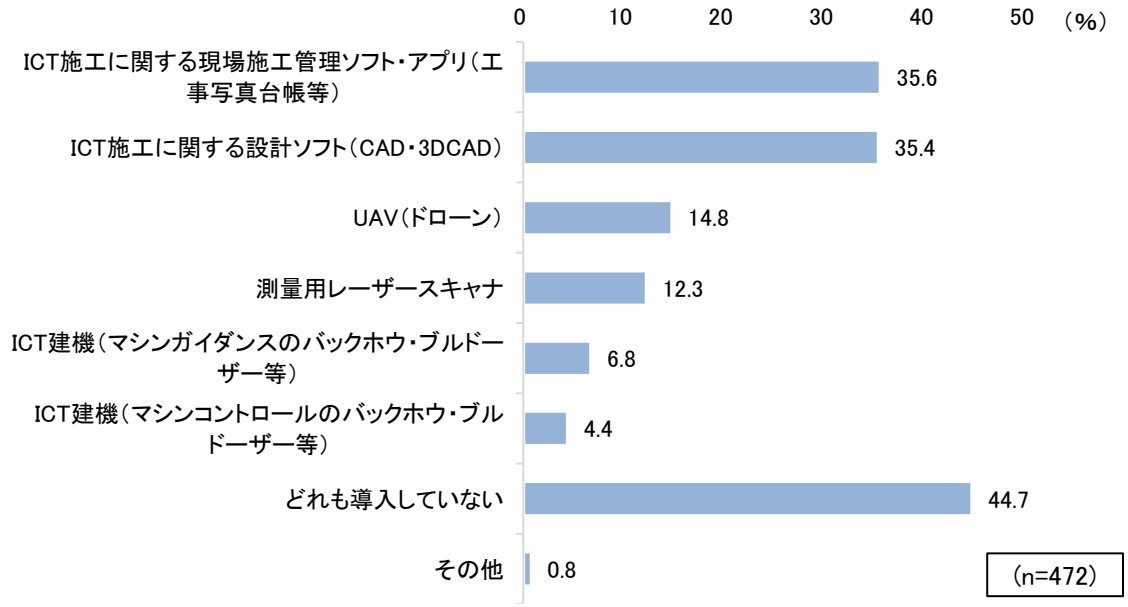


(4) 生産性向上（ICT 活用等）

① ICT 導入・活用状況

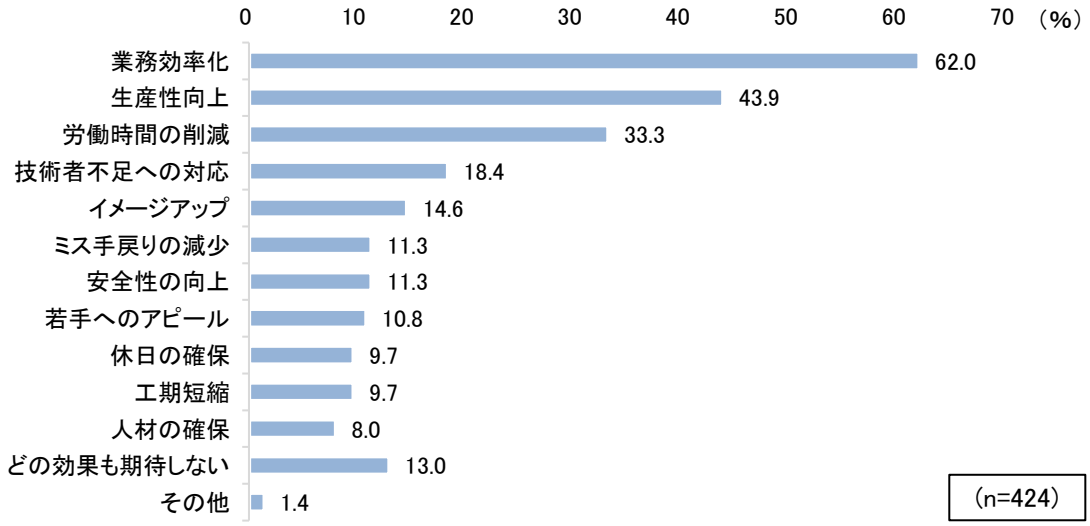
・ ICT 分野のソフト・機器等の導入・活用状況について、「ICT 施工に関する現場施工管理ソフト・アプリ（工事写真台帳等）」（35.6%）や、「ICT 施工に関する設計ソフト（CAD・3DCAD）」（35.4%）の導入・活用が進んでいる。他方、ICT 建機については、導入が進んでおらず、後述の費用対効果や事業規模に応じた導入効果等の課題が示唆される。

図表 2-2-47 ICT 導入・活用状況（複数回答）



・ ICT 活用による効果（期待する効果）としては、「業務効率化」（62.0%）、「生産性向上」（43.9%）、「労働時間の削減」（33.3%）等が多く挙げられている。

図表 2-2-48 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 の活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」(29.2%)、「現在、ICT の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」(26.4%)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。

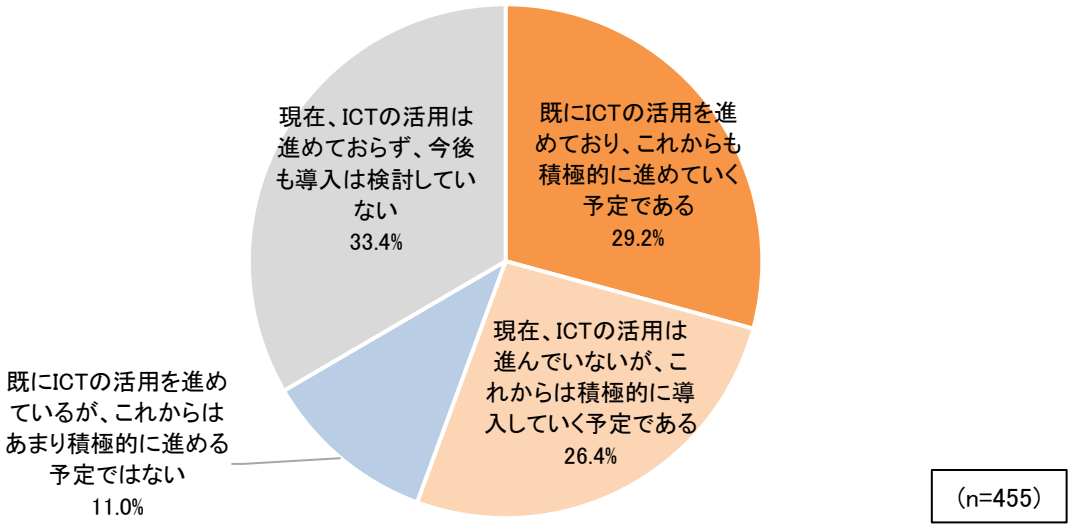
・ 既に ICT の活用を進めている企業における今後の ICT 活用に向けた課題として、「経費の増加(設備投資・外注費・人材確保)」(71.1%)を挙げる声が圧倒的に多く、ICT 建機といった高額機器などの導入コストを支援する取組等を検討していくことが必要となっている。また、これらの ICT を取り扱う「技術者の育成(内製化等)」(45.1%)も多く挙げられている。

・ 現在、ICT の活用は進んでいない企業における理由として、「経費(設備投資・外注・人材)の確保が難しい」(47.5%)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」(30.4%)、「技術者育成のためのノウハウ・時間がない」(26.2%)、「必要性を感じていない」(25.9%)が挙げられている。

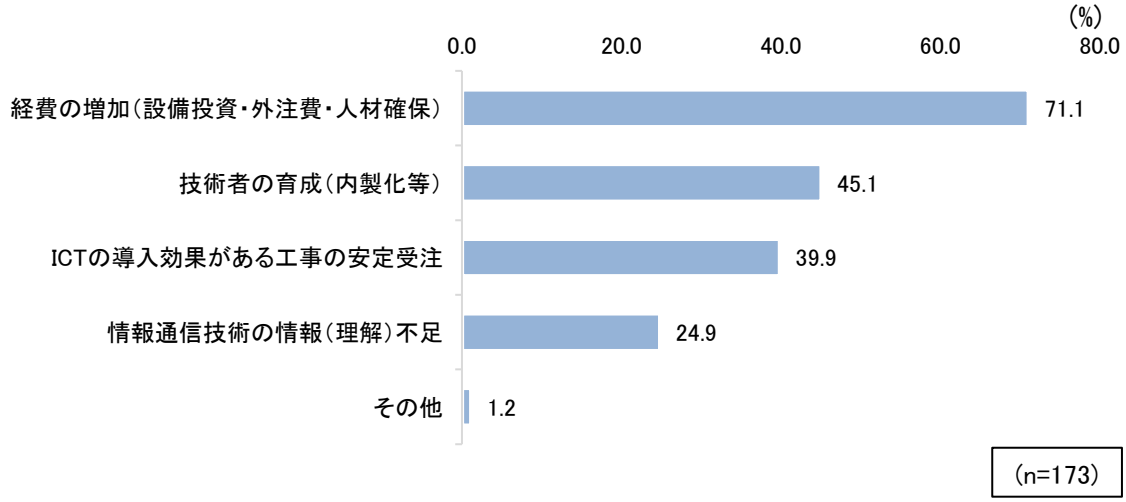
・ また、事業規模の大きな企業は ICT 活用・導入に積極的である一方、事業規模の小さな企業は消極的であるといった傾向がみられる。

・ ICT 活用・導入にあたっては、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。一方、情報不足を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ため、これらに対する支援も求められよう。

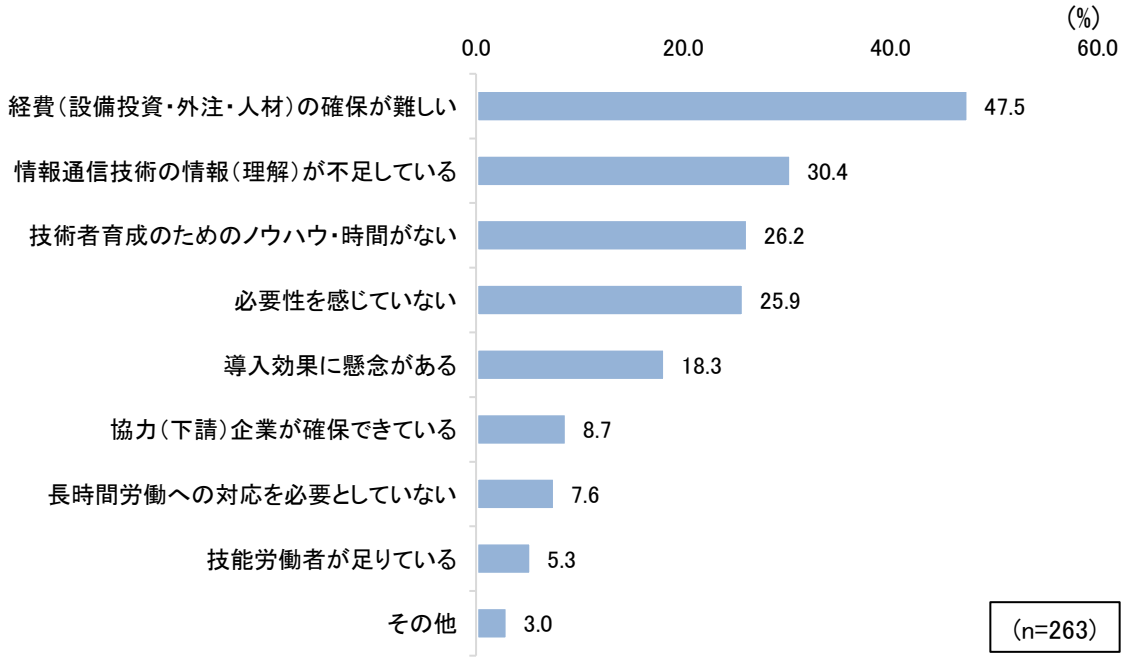
図表 2-2-49 業務効率化、生産性向上への取組状況(ICT 活用)



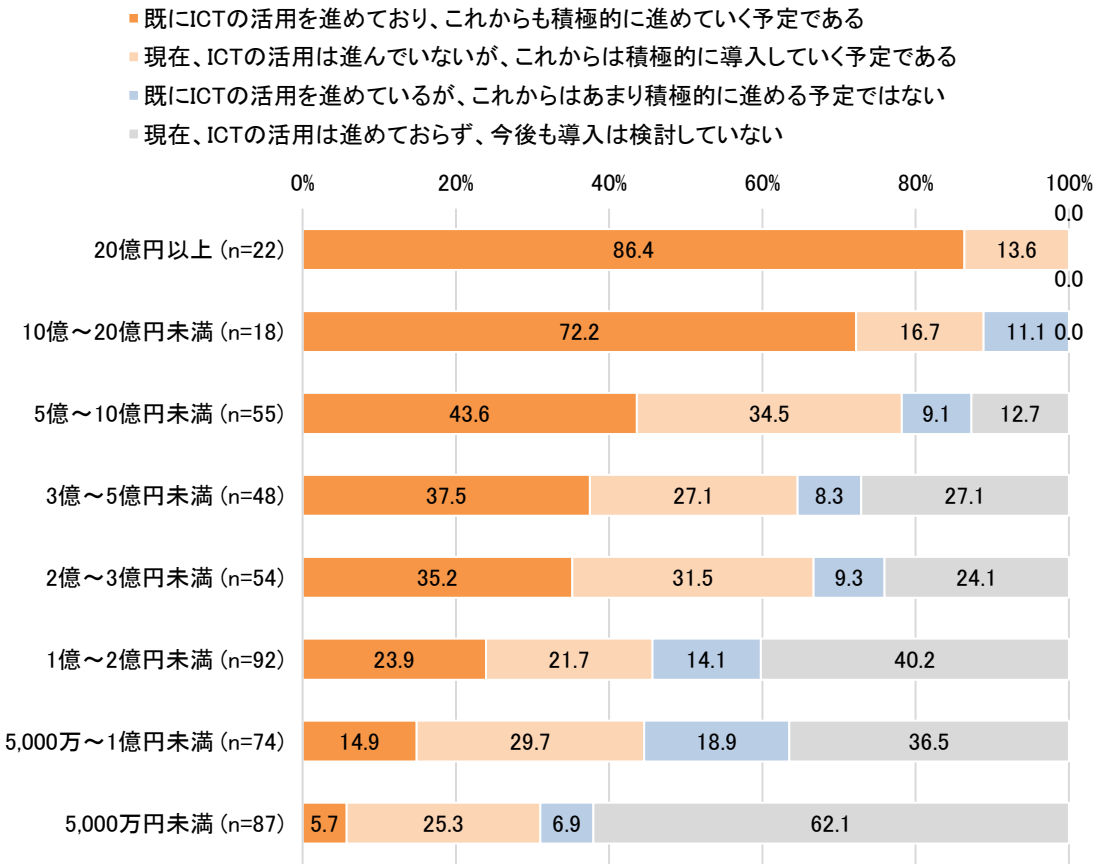
図表 2-2-50　ICT 活用に向けた課題（複数回答）



図表 2-2-51　ICT 活用が進まない、検討しない理由（複数回答）



（参考）業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）※完工高別

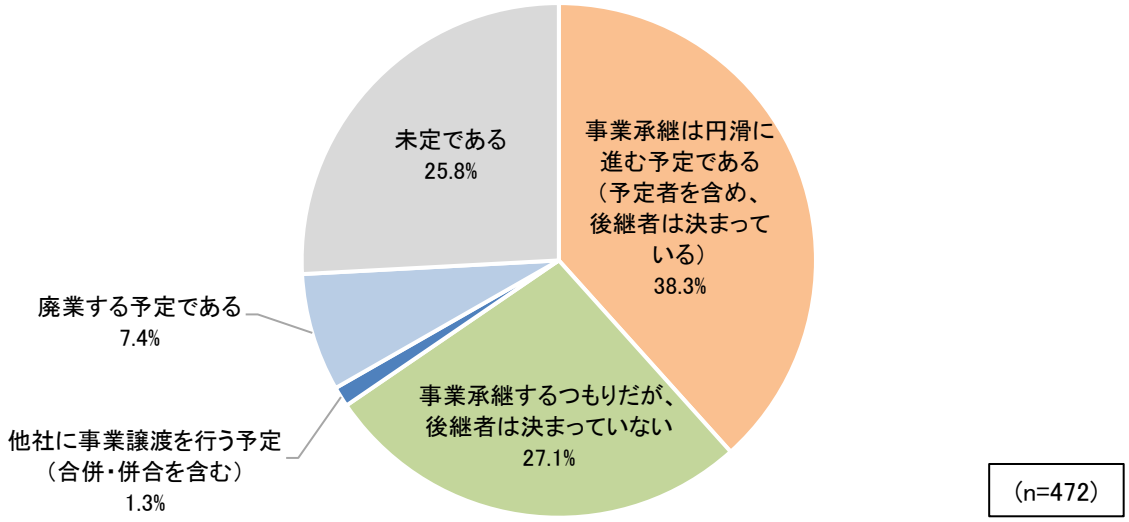


(5) 事業承継

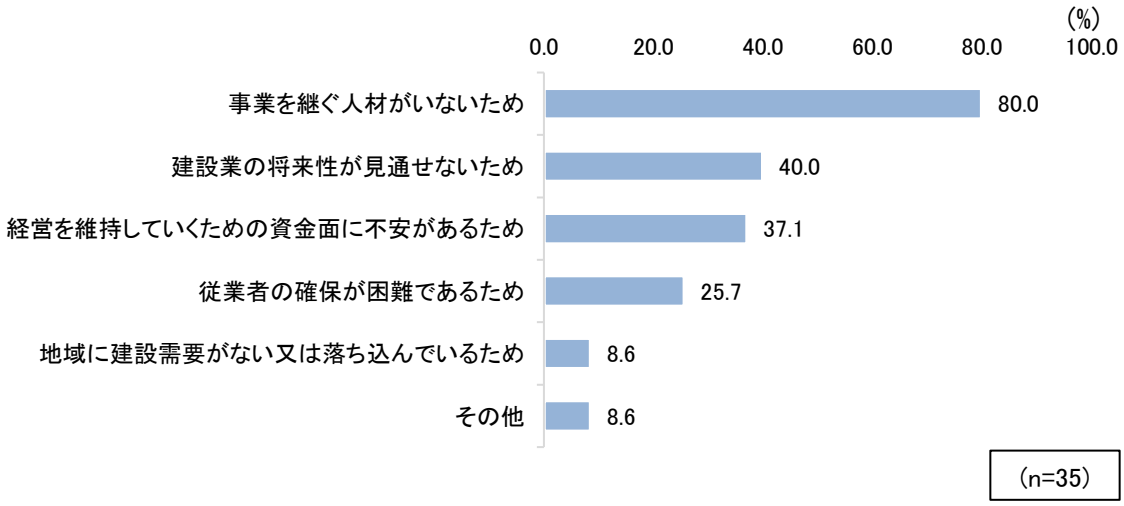
・ 事業承継について、「事業承継は円滑に進む予定である（予定者を含め、後継者は決まっている）」（38.3%）という企業が多いものの、「事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない」（27.1%）、「未定である」（25.8%）と、今後の見通しがはっきりしていない企業も、あわせておよそ半数ある。

・ 「廃業する予定である」（7.4%）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」（80.0%）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にある。

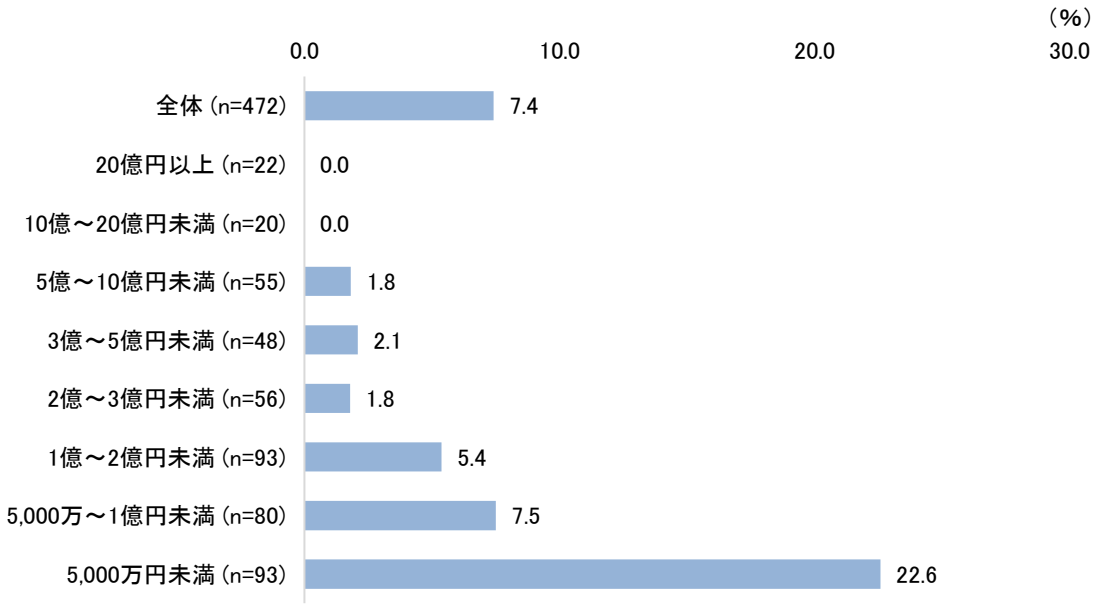
図表 2-2-52　現時点での事業承継の状況



図表 2-2-53　廃業する予定である理由（複数回答）

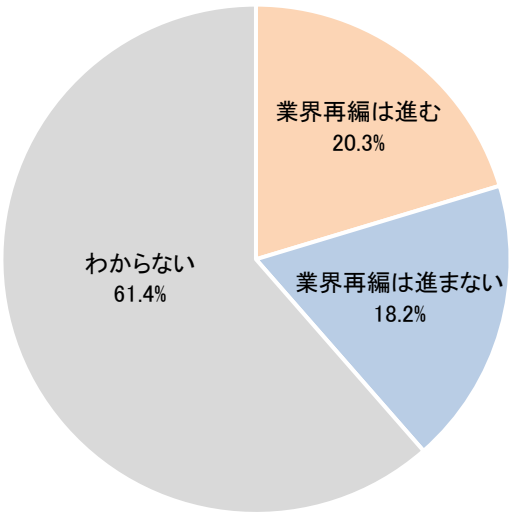


（参考）現時点での事業承継の状況についての回答のうち、「廃業する予定である」と回答した割合
（完成工事高別）



・　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２割存在する。

図表 2-２-54　県内建設業の再編は進むか否か



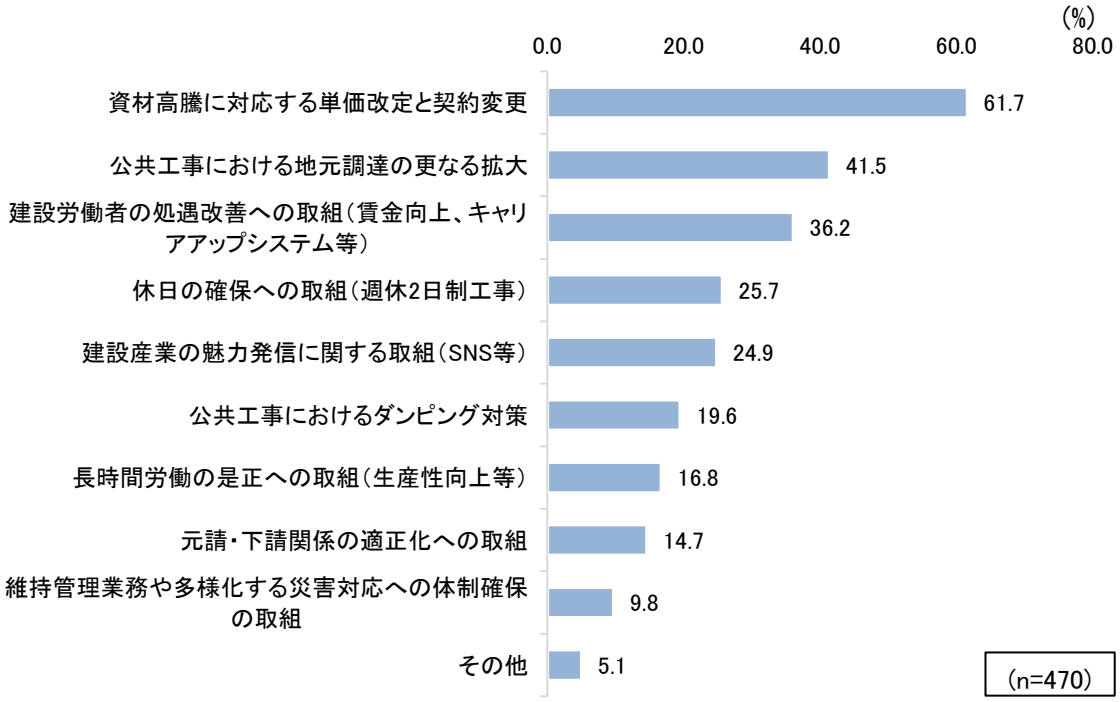
（n=472）

(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」(61.7%)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更なる拡大」(41.5%) を挙げる声も多く、発注に際しての地域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)」(36.2%)、「休日の確保への取組(週休 2 日制工事)」(25.7%)、「建設産業の魅力発信に関する取組(SNS等)」(24.9%) への期待も多い。

・ 自由回答では、入札や発注方法に関する意見や人員不足に対してのサポートや理解、公共工事の増加を求める声などが挙げられた。

図表 2-2-55 県に力を入れてもらいたい支援施策 (複数回答)



図表 2-2-56　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）

内容
人材を確保するための助成金や補助金などの支援施策が欲しい
過去に公共工事を受注していない業者への総合評価要件を緩和してほしい、新規参入を妨げているように感じる
文化財建造物の修繕に係る発注が少ないように感じる
５号ランクしか持っておらず、参加できそうな発注が年２本しかなくどうすることもできない、発注数を増やして欲しい
週休２日制にできるよう、公共工事に係る人件費の設定を見直して欲しい
公共工事の発注量を増やして欲しい
設備投資に際して県から補助してもらえるような施策が欲しい
障害者雇用で経審審査事項が評価されるが、特定疾患者にはつかず要件を緩和してほしい
専門工種のより適切な入札条件の設定 （例）アスファルト舗装は舗装機械の保有（専門的なリース）を条件にする
総合評価方式に何らかの効果があるのか疑問、特定の業者が受注しやすくなっているだけに見える、キャリアアップシステムも効果があると思えない
地域により発注件数のばらつきが目立つ、特に１号物件が多く２号以下が少ないので平準化を図ってほしい

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

１． アンケートの概要

滋賀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 2-３-1　調査概要

調査目的	滋賀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	157 票
調査時点	2024 年 8 月 5 日（月）～2024 年 8 月 30 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。

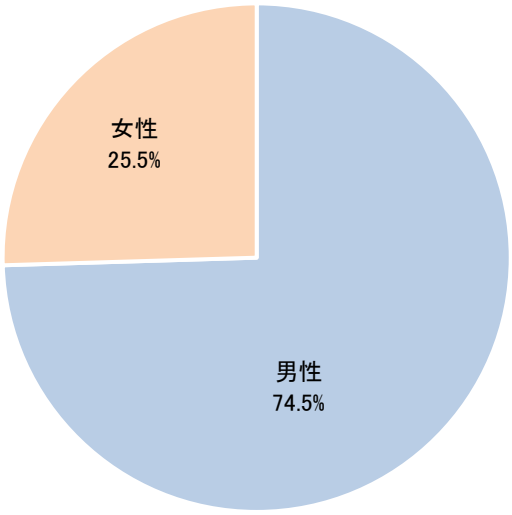
２． 回答者の基本属性

(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、157 人から回答を得た。このうち 74.5%が「男性」であり、「女性」は 25.5%である。

図表 2-３-2 性別



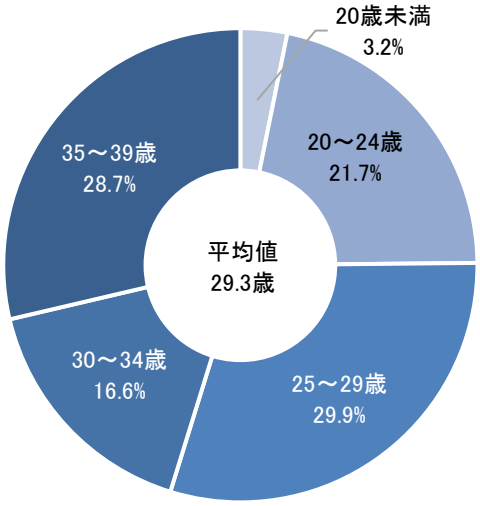
（n=157）

② **年齢、業務経験年数**

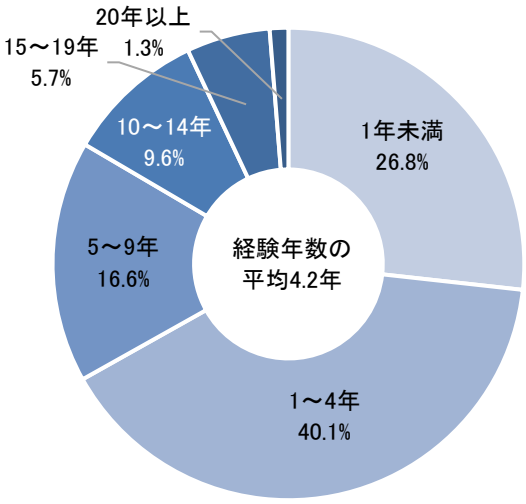
・ 年齢は 25～29 歳が最も多く（29.9%）、回答者の平均年齢は 29.3 歳である。

・ 業務経験年数は、「1～4 年」が最も多く（40.1%）、業務経験 5 年以下の社員が回答者の半数以上を占める。

図表 2-３-3　年齢、業務経験年数



（n=157）

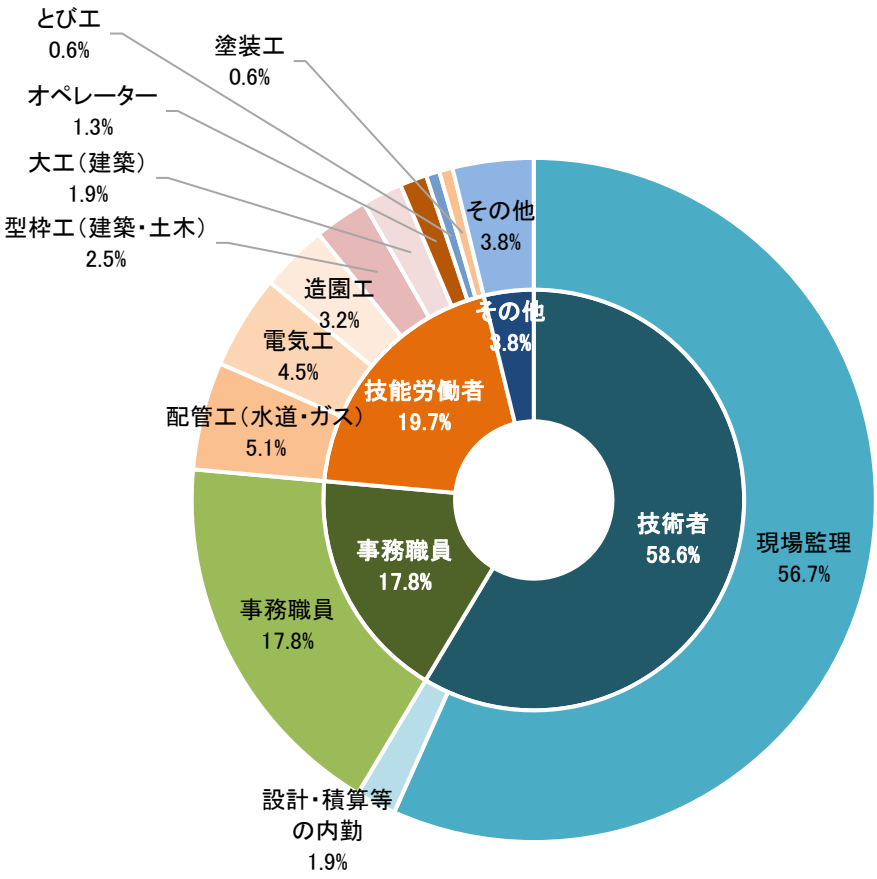


（n=157）

(2) 職種

・ 回答者の職種は、「技術者（現場監理）」（56.7%）と「技術者（設計・積算等の内勤）」（1.9%）が過半数を占める。次いで事務職員（17.8%）、水道やガスの配管工（5.1%）等の技能労働者（19.7%）と続く。

図表 2-3-4 回答者の職種



（n=157）

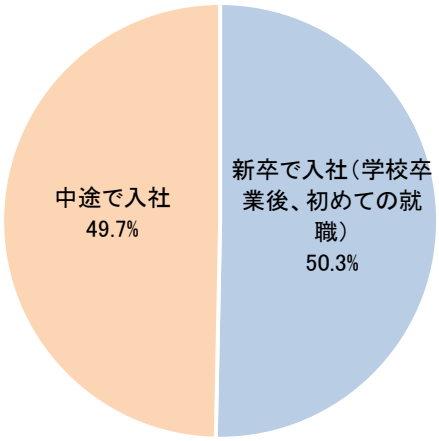
※ 左官、内装工、建築板金工、鉄筋工（建築・土木）、建設ディレクターの回答者は 0 人のため図示は略した。

(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 50.3%、「中途で入社」は 49.7%である。

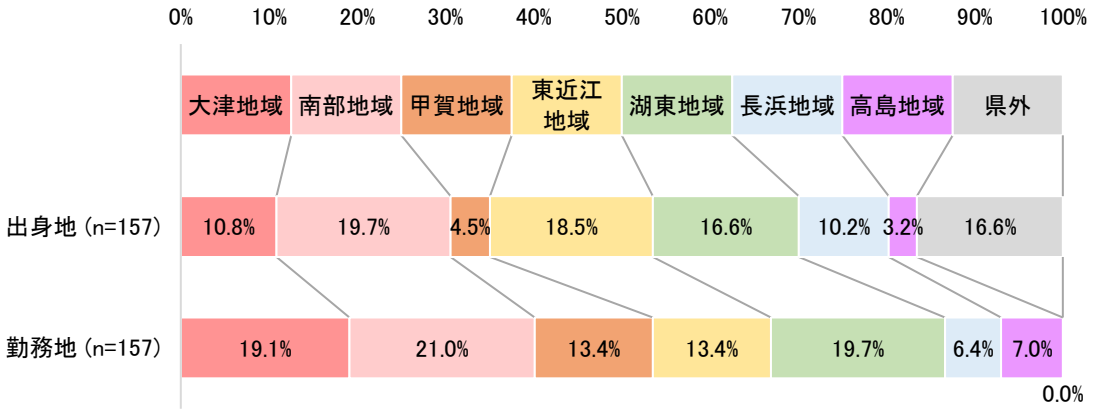
・ 出身地は、「南部地域」が最も多く（19.7%）、次いで「東近江地域」（18.5%）、「湖東地域」「県外」（16.6%）と続く。勤務地も同様に「南部地域」（21.0%）が最も多く、「湖東地域」（19.7%）、「大津地域」（19.1%）と続く。

図表 2-３-5　新卒/中途の別



（n=157）

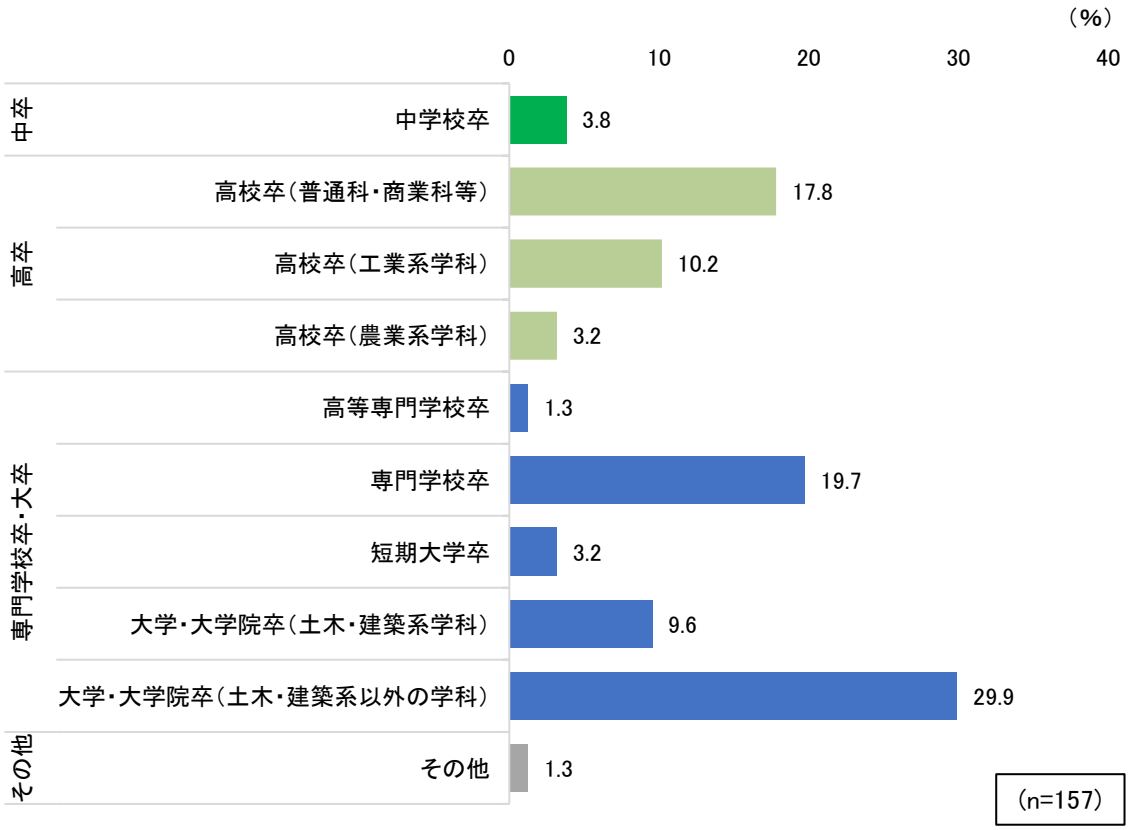
図表 2-３-6　回答者の出身地・勤務地域別属性



(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、大学・大学院卒（土木・建築系以外の学科）が 29.9%と最も多く、専門学校卒（19.7%）が続く。高等学校卒の中でも「普通科・商業科卒」（17.8%）が、「工業系学科卒」（10.2%）を上回る。大学・大学院卒においても同様の状況となっており、工業系や土木・建築系の学科以外を卒業した人材が多く入職している。

図表 2-3-7　就職前に卒業した学校



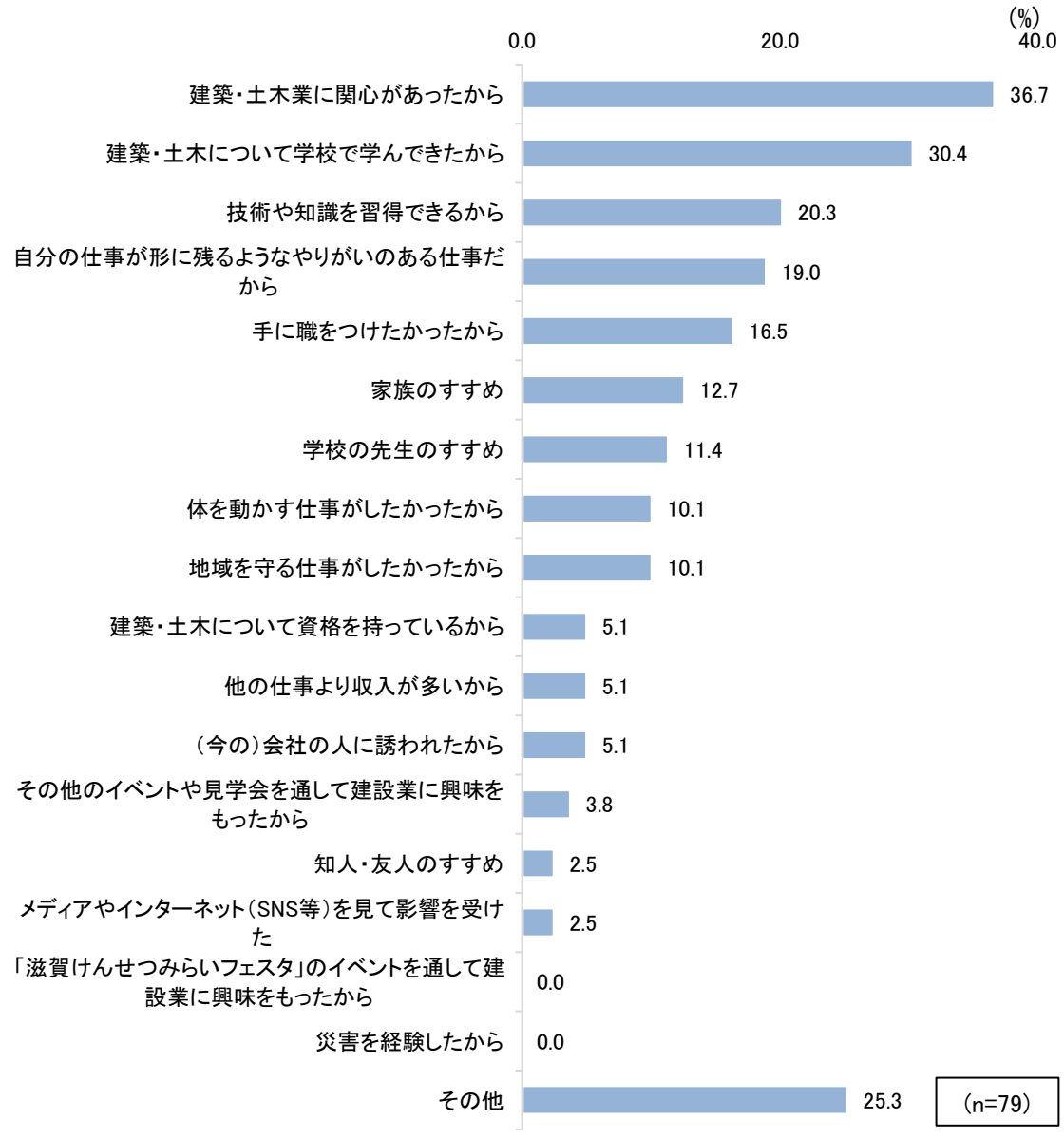
3． 回答結果

(1) 滋賀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・土木業に関心があったから」(36.7%)、「建築・土木について学校で学んできたから」(30.4%) が多く、学校での専攻分野との関係が大きい。また、「技術や知識を習得できるから」(20.3%)「自分の仕事が形に残るようなやりがいのある仕事だから」(19.0%)、「手に職をつけたかったから」(16.5%) といった回答も上位に挙げられており、高いモチベーションを持って入職していることがうかがえる。

図表 2-3-8 建設業界を選んだ理由（新卒入社） ※複数回答

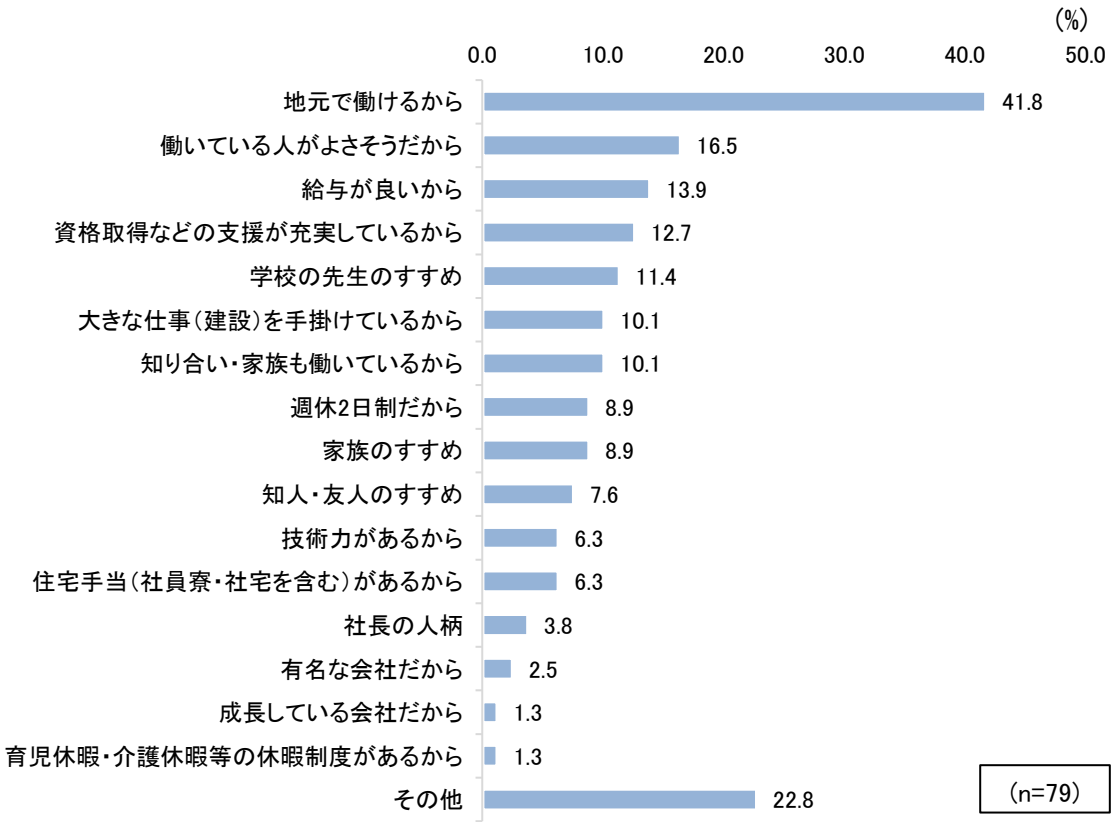


②　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社）

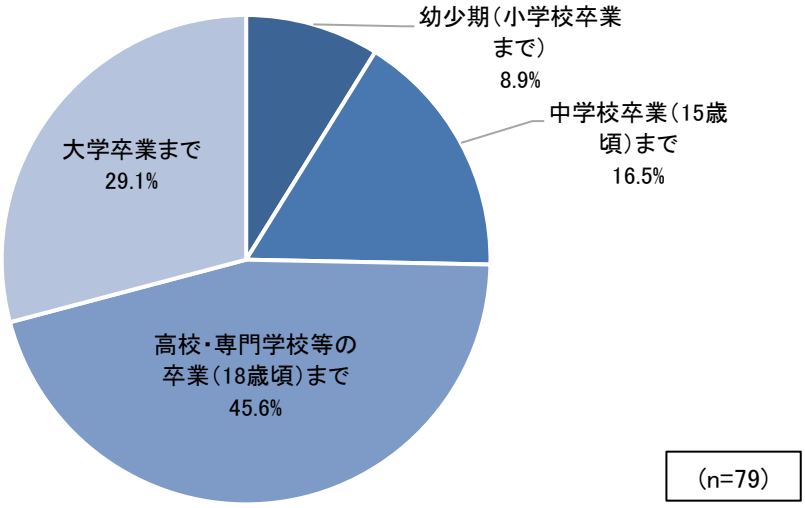
・　今の会社を選んだ理由は、「地元で働けるから」（41.8%）が他を離して最も多く、地元志向の若者が就職する受け皿となっている。次いで「働いている人がよさそうだから」（16.5%）、「給与が良いから」（13.9%）、「資格取得などの支援が充実しているから」（12.7%）となり、会社の雰囲気や給与、資格取得の支援といった社内体制を重視する傾向となっている。

・　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」（45.6%）や「大学卒業まで」（29.1%）がほとんどであるが、中学校卒業までに意識した人も 2 割強存在する。

図表 2-3-9　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 2-３-10　建設業で働くことを意識した時期



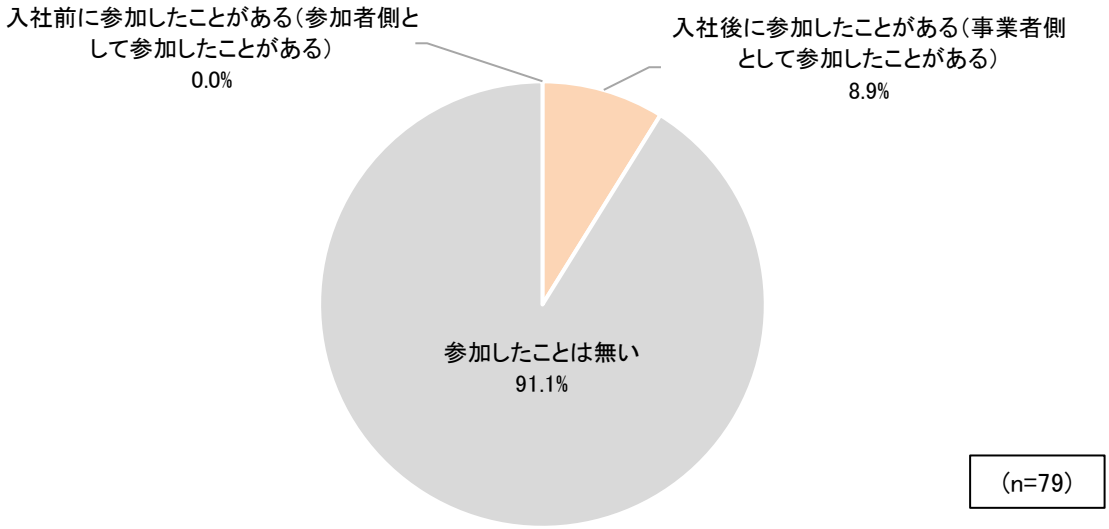
③　「滋賀けんせつみらいフェスタ」等のイベントについて（新卒入社）

・　滋賀県が主催するイベント「滋賀けんせつみらいフェスタ」の参加有無について、イベント開始から 10 年ということもあり「参加したことはない」(91.1%) が大多数を占めるが、入社後に参加したことがある人も 1 割程度存在する。

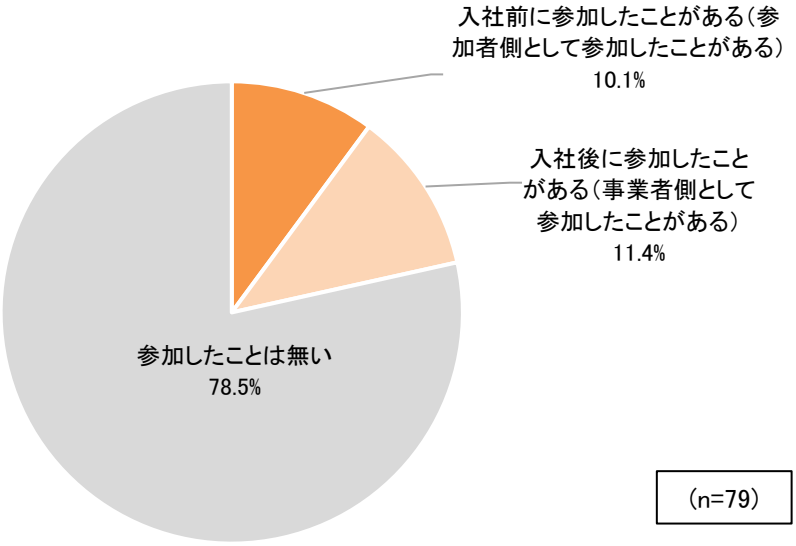
・　「滋賀けんせつみらいフェスタ」をはじめ、学校への出前講座やインターンシップ、現場見学会といった建設業に触れることができるイベントへの参加率は入社前後で 2 割を超える。

・　回答者のうち 6 割は「滋賀けんせつみらいフェスタ」のイベント自体を認知していない。一方、イベントを認知している回答者の大半は、実際の参加の有無にかかわらず、担い手の確保に効果的であると捉えている。このことから、イベントの認知度を向上させるとともに、周知方法を工夫する、参加企業・団体との誘客にかかる連携を図るといった取組が求められよう。

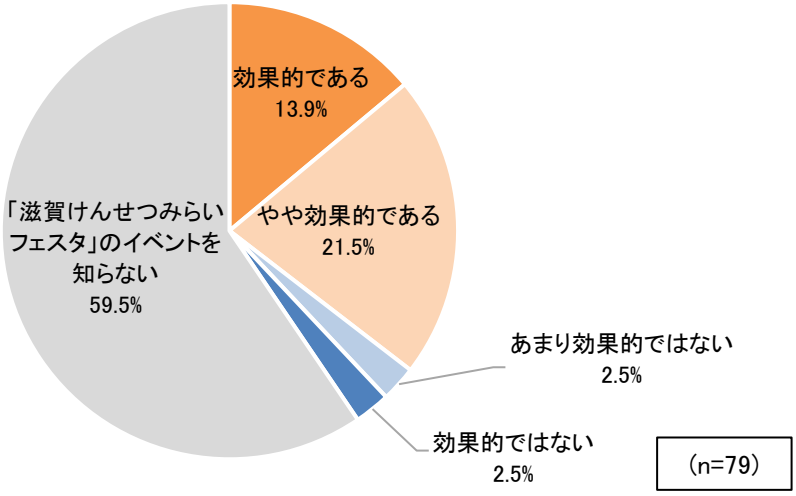
図表 2-３-11　「滋賀けんせつみらいフェスタ」の参加有無（新卒入社）



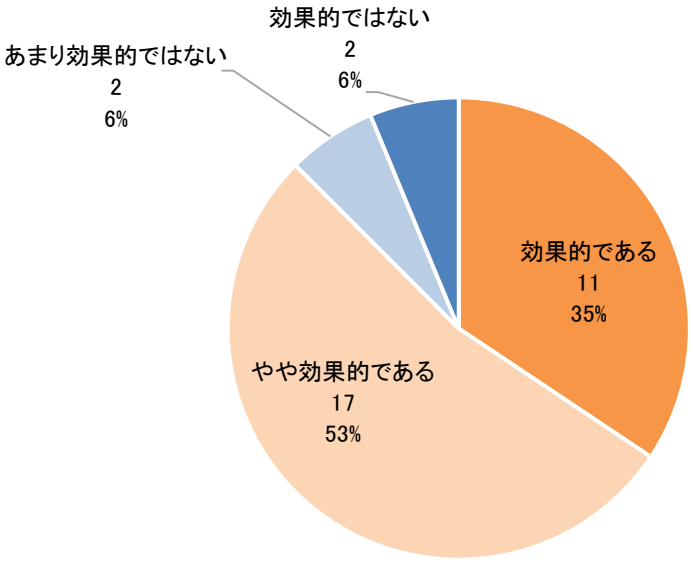
図表 2-３-12　建設業の仕事に触れることができるイベントの参加有無（新卒入社）



図表 2-３-13　担い手の確保に対するイベントの効果・認知状況（新卒入社）



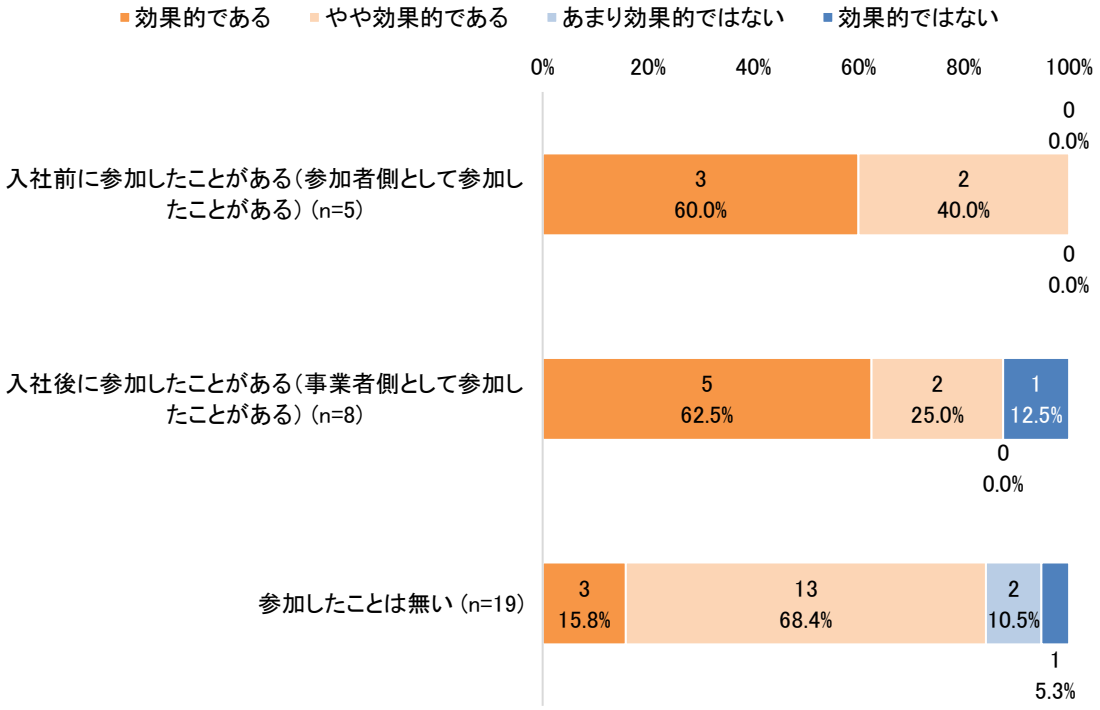
（参考）担い手の確保に対するイベントの効果（新卒入社）



（n=32）

※「滋賀けんせつみらいフェスタ」のイベントを知らないと回答した方を除く

（参考）担い手の確保に対するイベントの効果（イベントの参加有無別）（新卒入社）



※「滋賀けんせつみらいフェスタ」のイベントを知らないと回答した方を除く

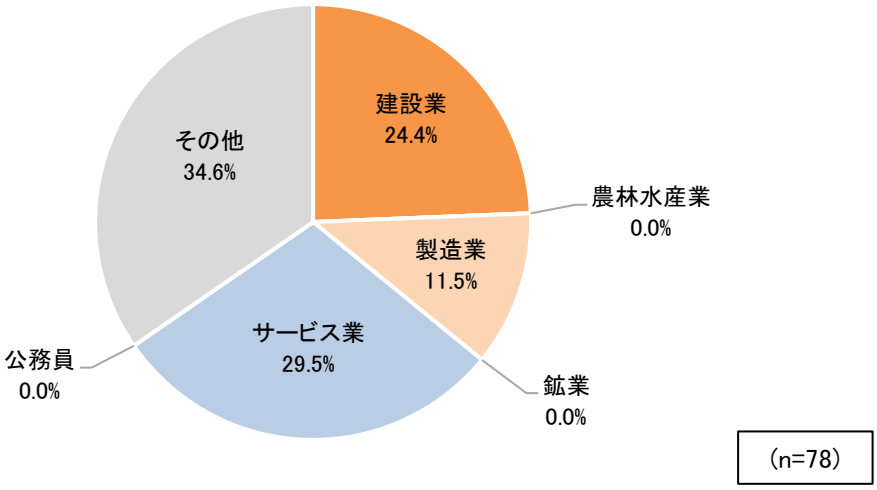
④　建設業への入職経緯・理由等（中途入社の場合）

・　中途入社の回答者の前職業種については、「サービス業」(29.5%)が最も多く、「建設業」(24.4%)、「製造業」(11.5%)と続く。

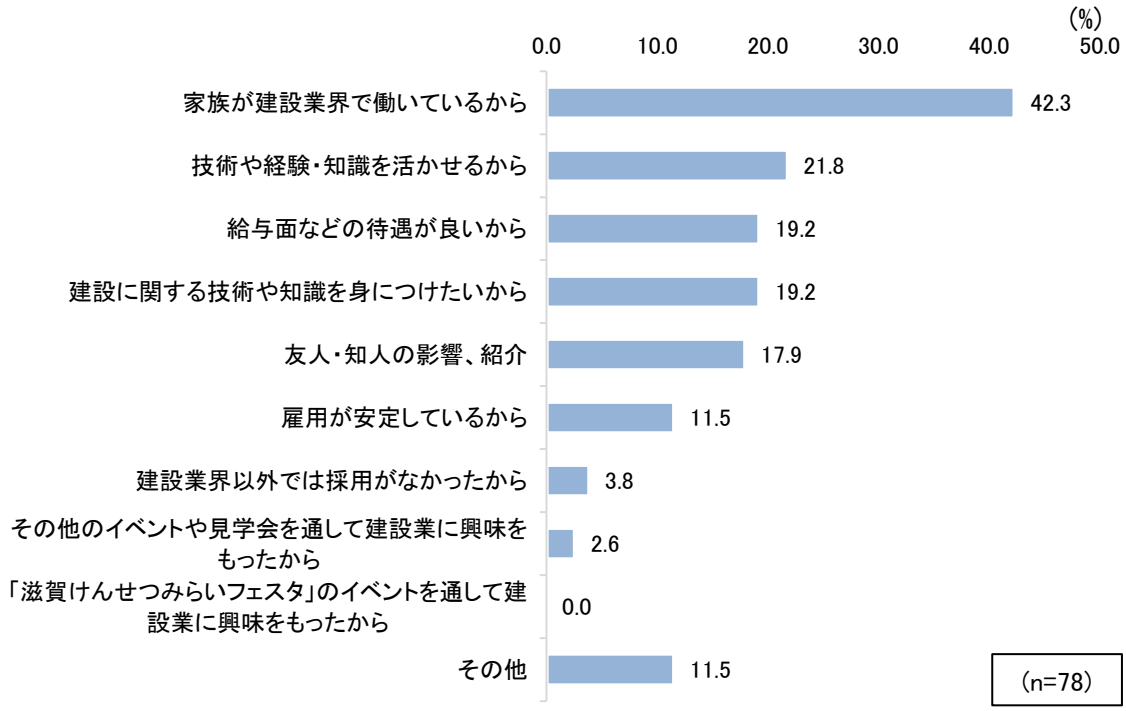
・　転職先に建設業界を選んだ理由としては、「家族が建設業界で働いているから」(42.3%)が最も多く、次いで「技術や経験・知識を活かせるから」(21.8%)、「給与面などの待遇が良いから」(19.2%)と続く。

・　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」(35.9%)が最も多く、新卒入社と同様の結果である。次いで、「知り合い・家族も働いているから」(30.8%)「働いている人がよさそうだから」「社長の人柄」(17.9%)と続く。中途入社は新卒入社に比べ「社長の人柄」が上位に、「給与が良いから」が下位になるなどの違いが見受けられる。

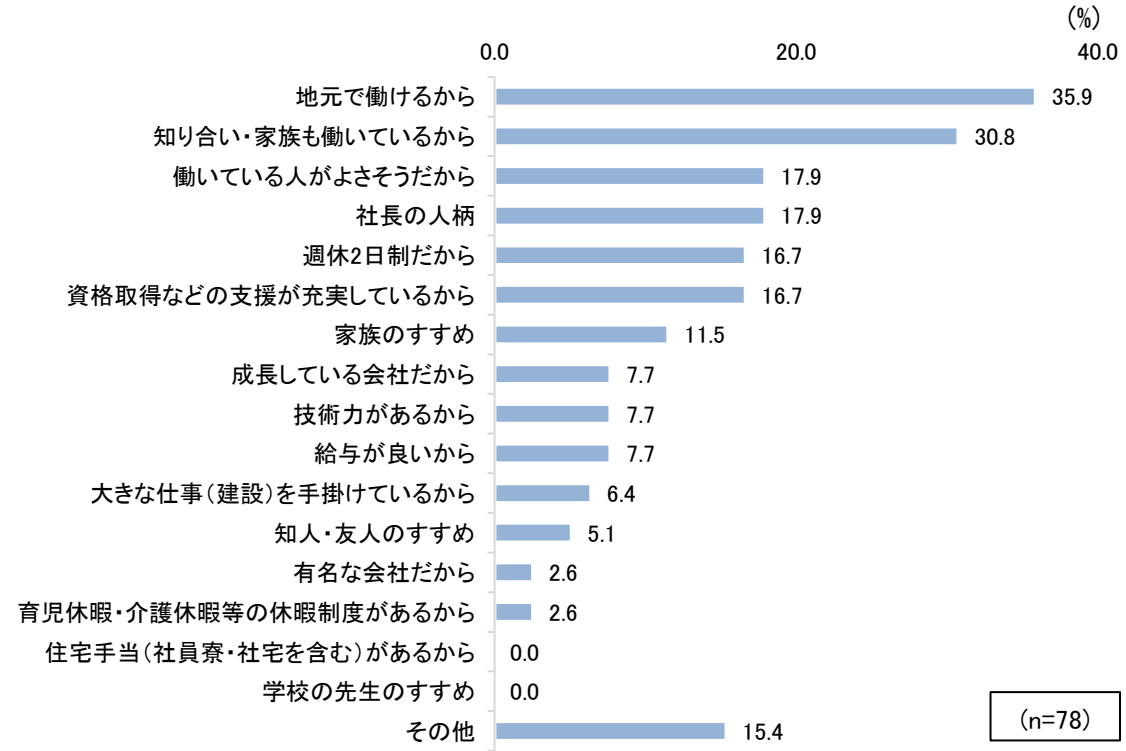
図表 2-３-14　中途入社の前職



図表 2-３-15　建設業に入社した経緯（中途入社）　※複数回答



図表 2-３-16　就職先に今の会社を選んだ理由（中途入社）　※複数回答



⑤　「滋賀けんせつみらいフェスタ」等のイベントの参加の有無（中途入社）

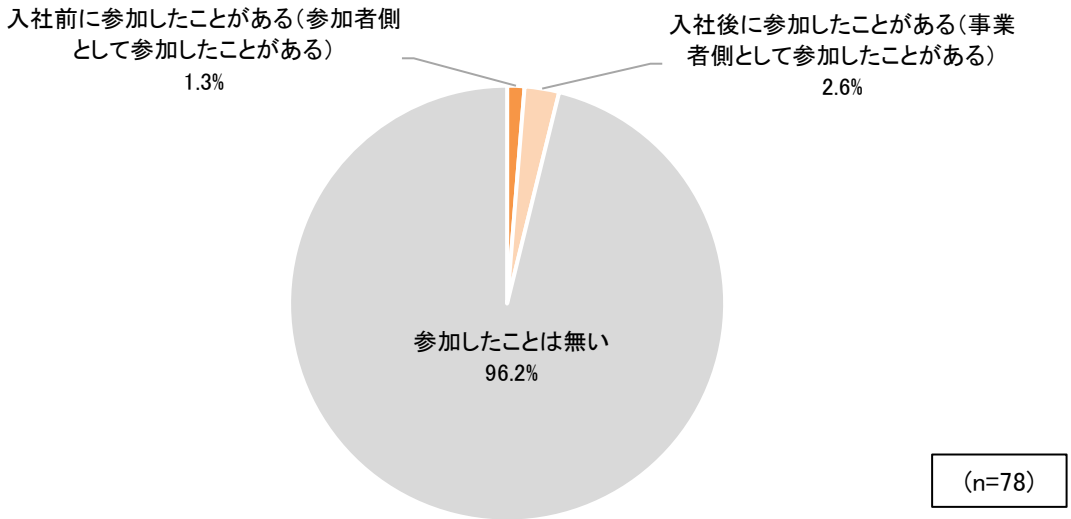
・　新卒入社と同様に、中途入社者にも「滋賀けんせつみらいフェスタ」の参加有無について尋ねたところ、新卒者同様に「参加したことはない」(96.2%) がほとんどであった。一方で「入社前に参加したことがある」(1.3%) もわずかながら存在した。

・　中途入社の場合「滋賀けんせつみらいフェスタ」をはじめ、学校への出前講座やインターンシップ、職場体験見学会といった建設業に触れることができるイベントへの参加率は入社前後を合わせても 1 割に満たない。

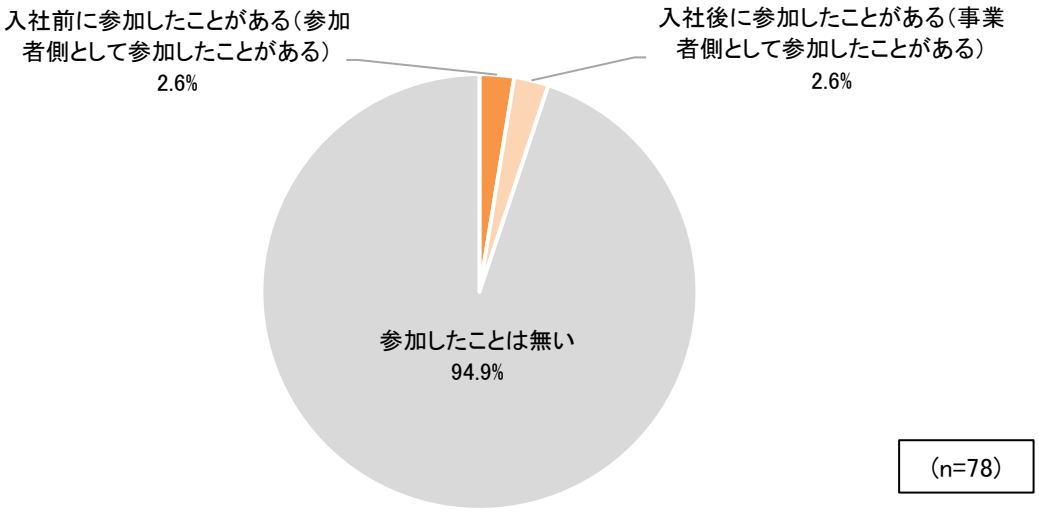
・　先述の新卒入社と同様であるが、回答者のうち 6 割は「滋賀けんせつ建設みらいフェスタ」のイベント自体を認知していない。一方、イベントを認知している回答者の大半は、実際の参加の有無にかかわらず、担い手の確保に効果的であると捉えている。

・　当イベントは未就学児や小学生を対象としているが、建設業未経験の社会人にとっても建設業を認知したり、建設業のイメージが変わるきっかけになる可能性もある。そのため、イベントの認知度を向上させるとともに、周知方法を工夫するといった取組が求められよう。

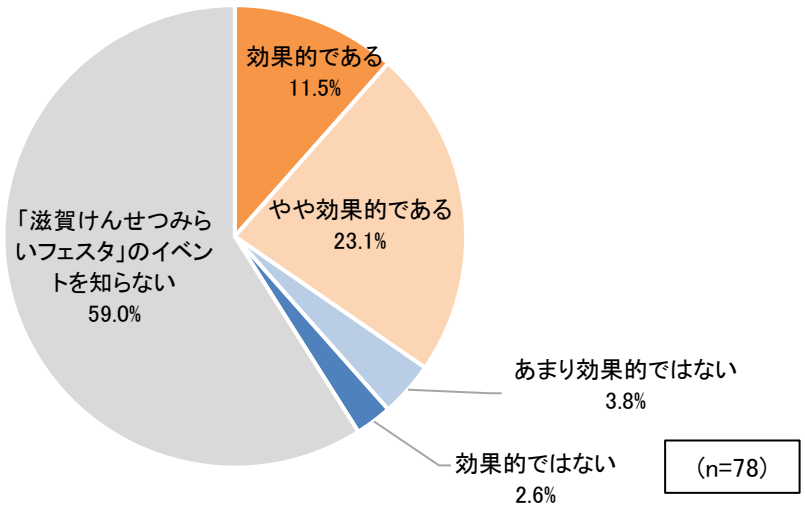
図表 2-3-17　「滋賀けんせつみらいフェスタ」の参加有無（中途入社）



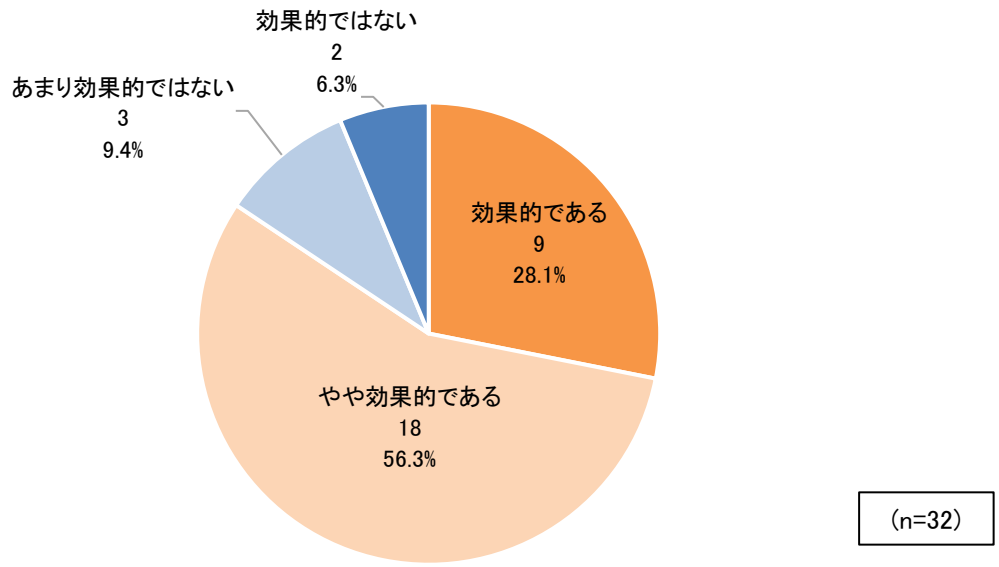
図表 2-３-18　建設業の仕事に触れることができるイベントの参加有無（中途入社）



図表 2-３-19　担い手の確保に対するイベントの効果・認知状況（中途入社）

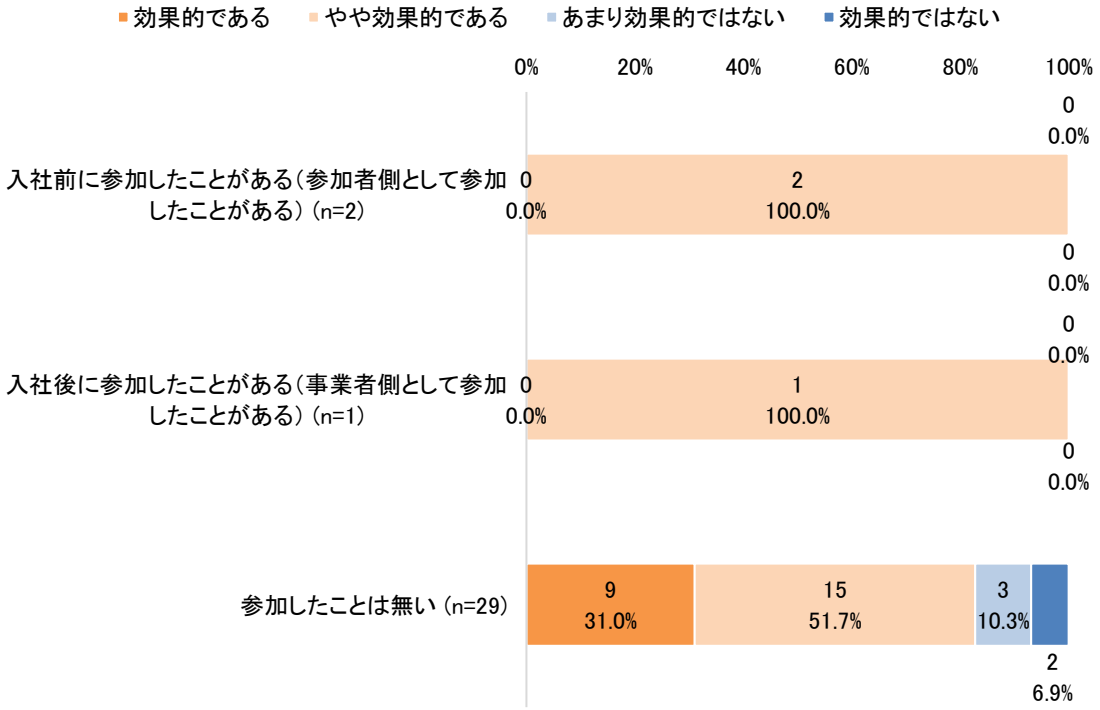


（参考）担い手の確保に対するイベントの効果（中途入社）



※「滋賀けんせつみらいフェスタ」のイベントを知らないと回答した方を除く

（参考）担い手の確保に対するイベントの効果（イベントの参加有無別）（中途入社）



※「滋賀けんせつみらいフェスタ」のイベントを知らないと回答した方を除く

⑥　入職前後に重視した点と満足度について

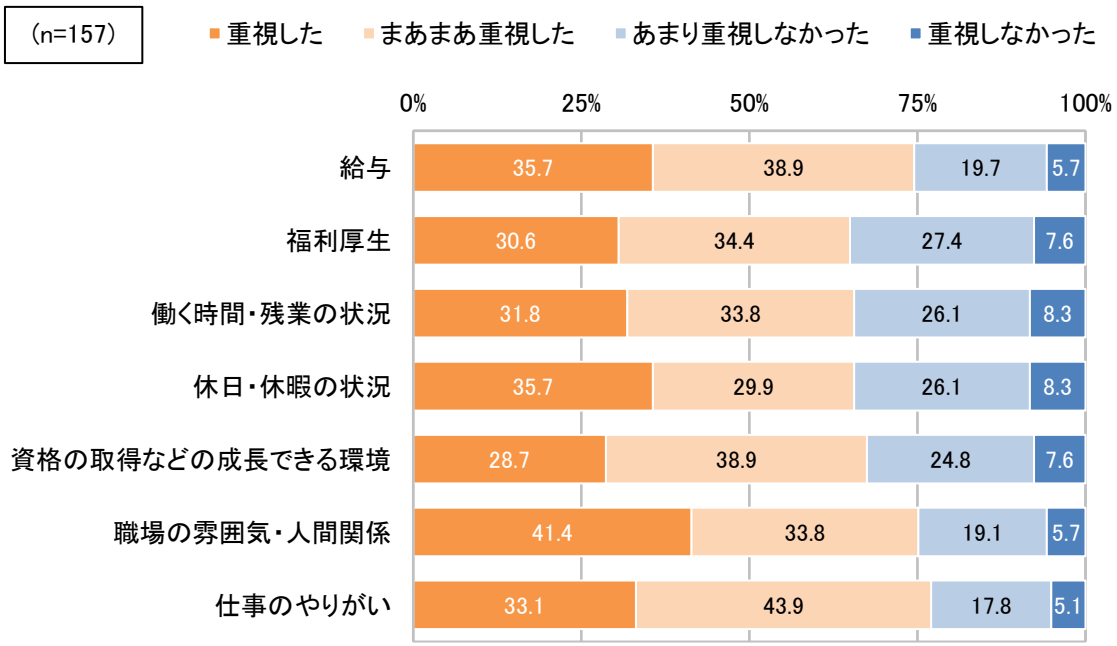
・　「給与」「福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」「仕事のやりがい」の 7 項目について、入職前にどの程度重視していたかを「重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」の 4 段階で回答を得た。

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

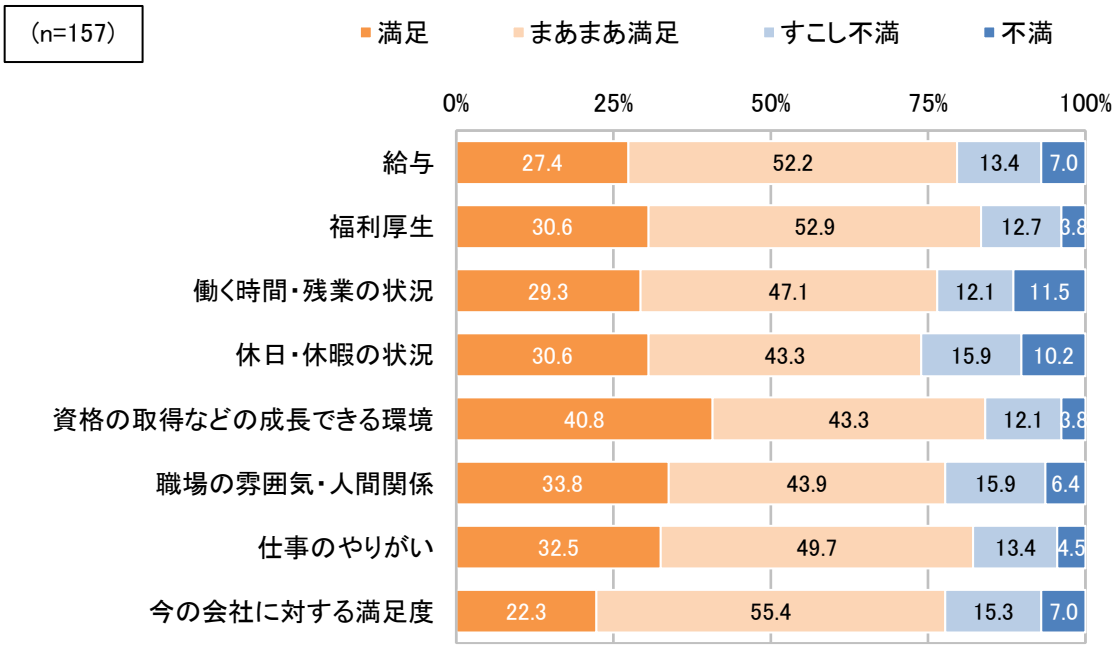
・　他方、それらの項目に関する入職後の実感・満足感については、「福利厚生」「資格の取得などの成長できる環境」は全体の約 8 割が満足と回答するなど、総じて 7 割以上の満足度を得ている。

・　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップをみると、7 項目全てで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「福利厚生」と「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。

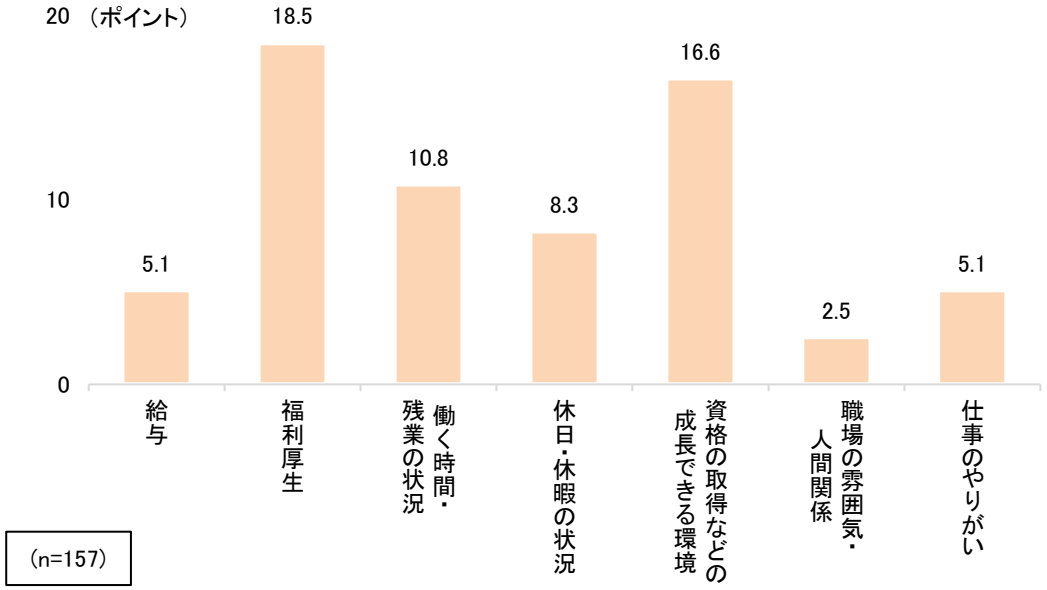
図表 2-3-20　入職前に重視した項目



図表 2-３-21　入職後の実感、今の会社に対する満足度



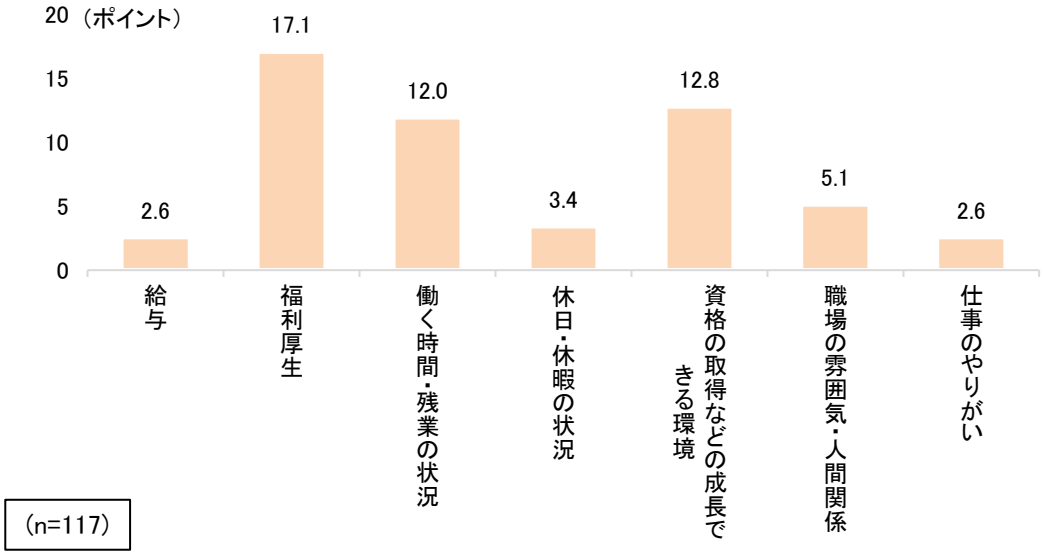
図表 2-３-22　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ



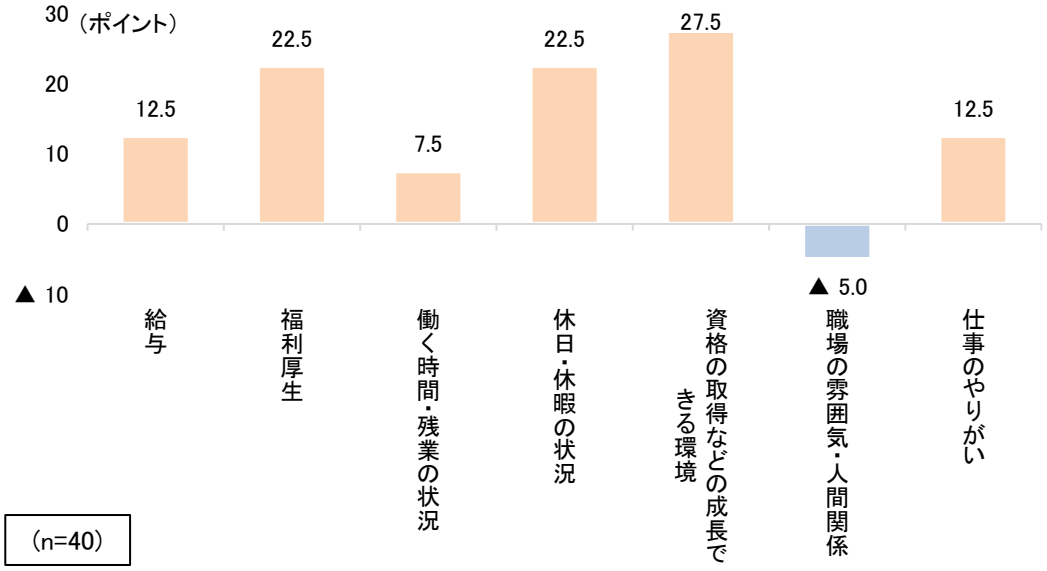
※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

・　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップを男女別にみると、女性は「福利厚生」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」に関する項目で大きく正のギャップとなっているが、「職場の雰囲気・人間関係」は負のギャップであった。これが改善されれば、女性にとってより働きやすい環境になると推測される。人材定着の観点でも早急に取り組むべきである。

図表 2-３-23　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ（男性）



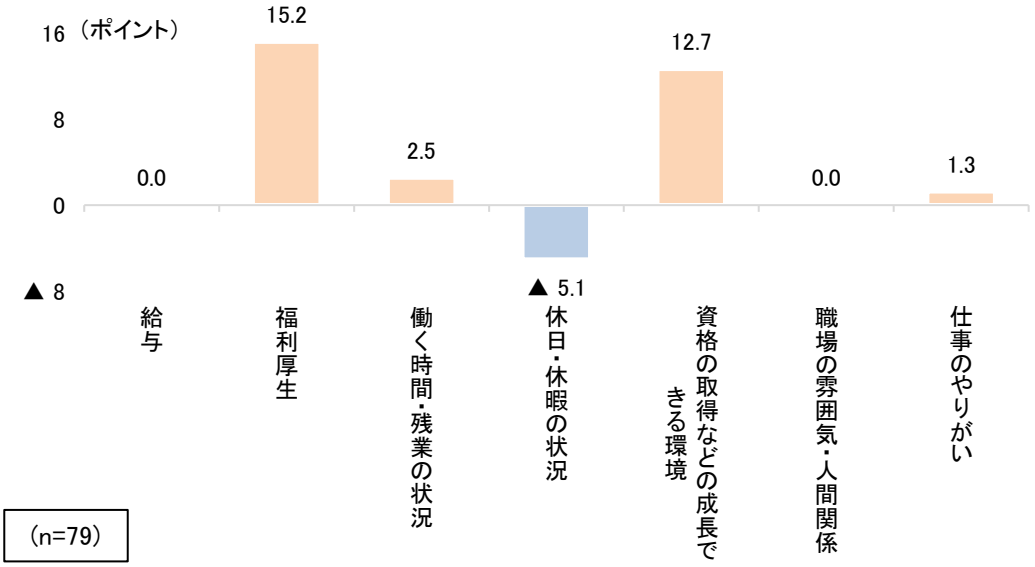
図表 2-３-24　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ（女性）



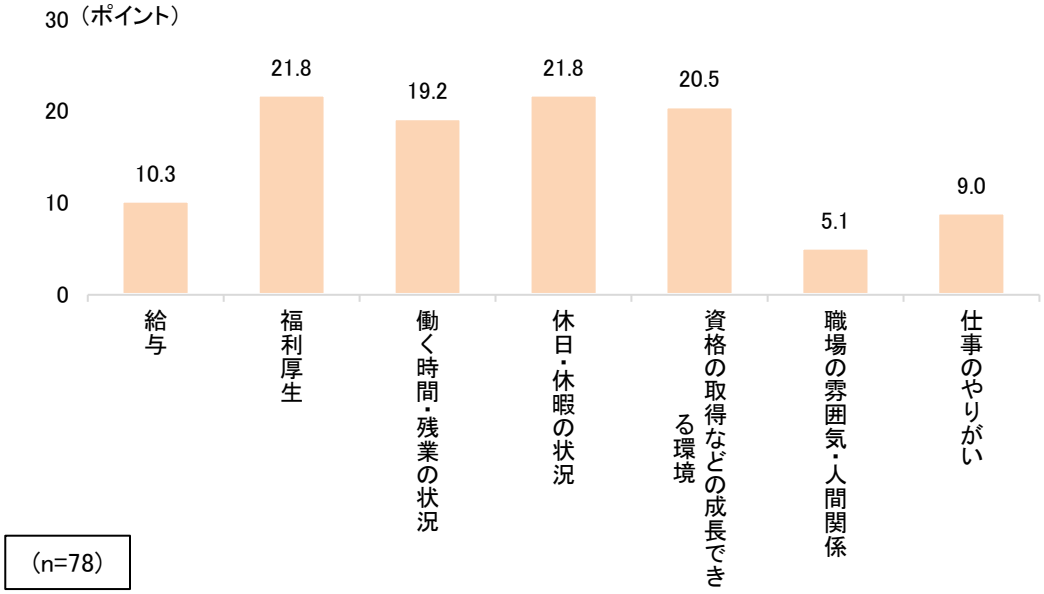
※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

・　新卒・中途採用別でギャップをみると、特に新卒は「休日・休暇の状況」が負のギャップとなっており、不満を抱えている可能性がある。一方、中途採用では「休日・休暇の状況」は正のギャップとなっており、回答者の傾向が大きく異なっている。

図表 2-３-25　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ（新卒採用）



図表 2-３-26　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ（中途採用）

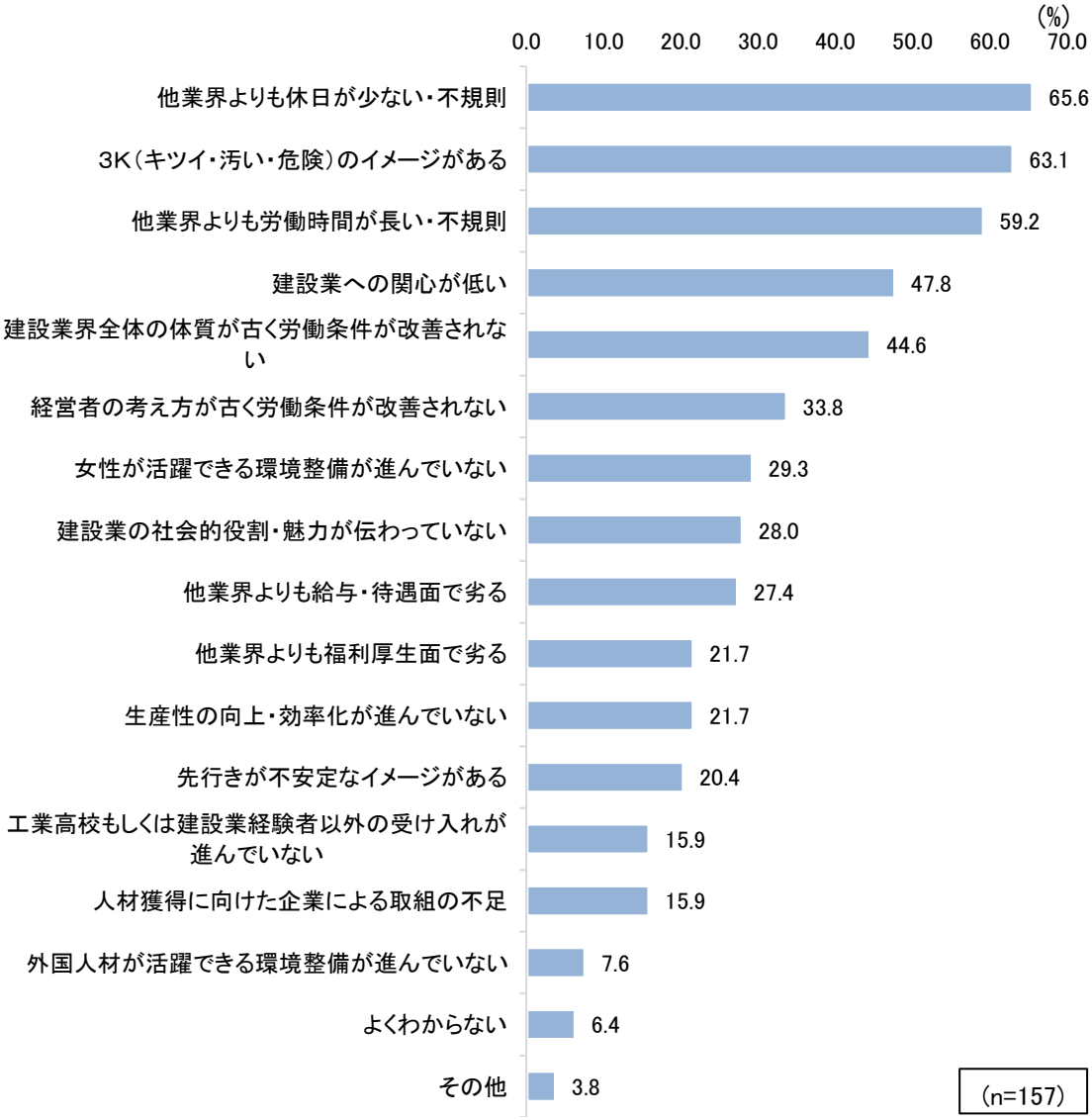


※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

⑦　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、「他業界よりも休日が少ない・不規則」（65.6%）が最も多く、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（63.1%）、「他業界よりも労働時間が長い・不規則」（59.2%）と続く。休日の少なさ・不規則さ、労働時間の長さといった就労環境面の問題も大きな原因と認識されている。

図表 2-3-27　人手不足の原因としてあてはまるもの　※複数回答

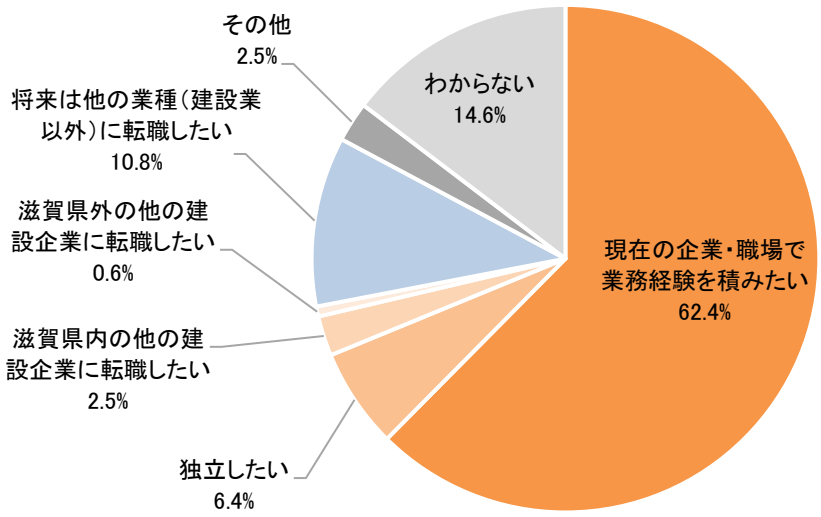


⑧　今後のキャリアや働き方について

・　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、「現在の企業・職場で業務経験を積みたい」（62.4%）が最も多い。具体的な理由としては、「現場を任せてもらえる・自分が成長できる」「資格取得に積極的」「自社とともに自身を成長させていきたい」といった、前向きな意見が寄せられた。

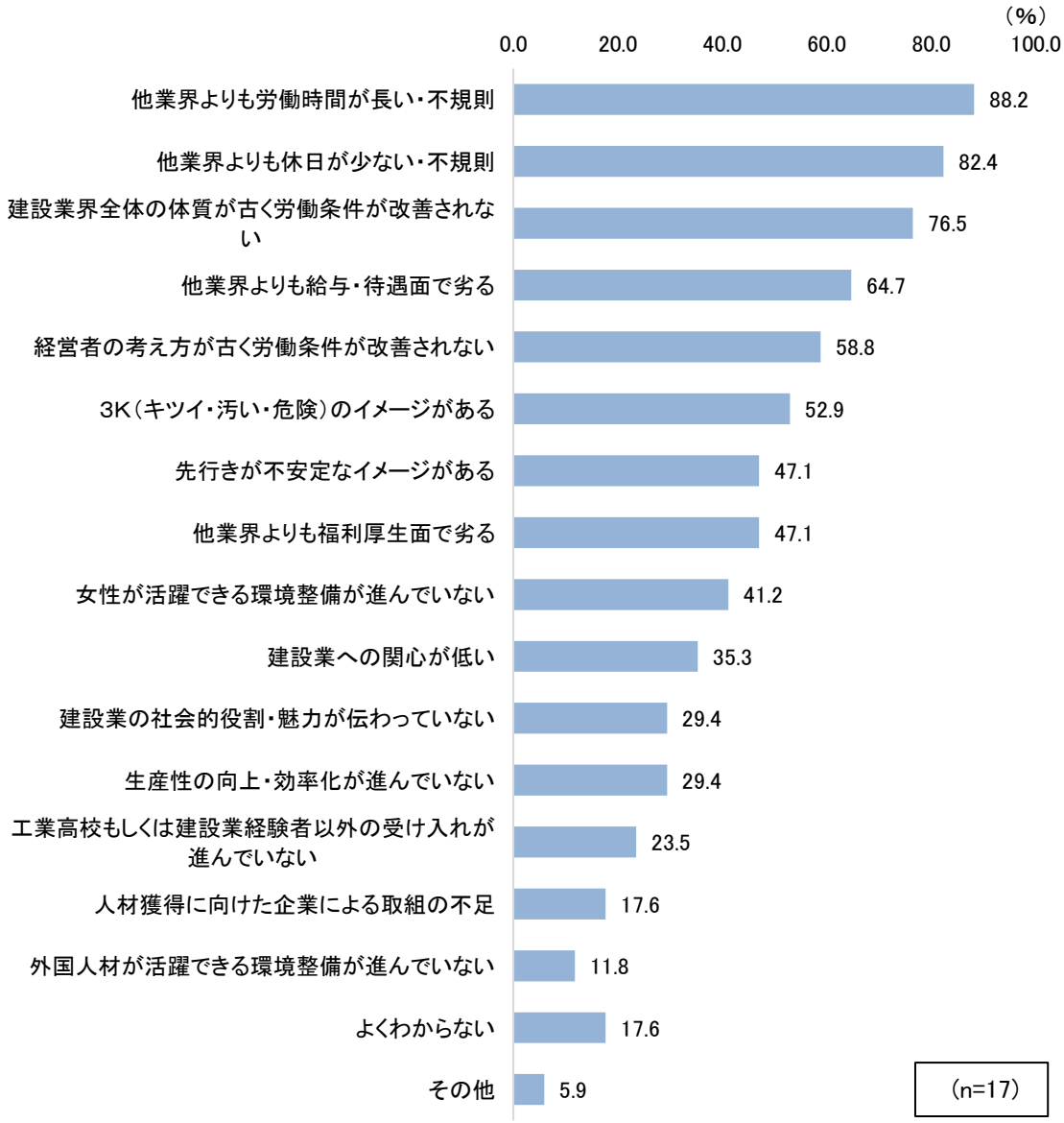
・　一方、人手不足の原因について「将来は他の業種に転職したい」と回答した人に着目すると、「他業界よりも労働時間が長い・不規則」「他業界よりも休日が少ない・不規則」「建設業界全体の体質が古く労働条件が改善されない」との回答が多く挙げられていることから、離職防止の観点からも、他業界に負けない労働条件となるよう、早急な改善が求められよう。

図表 2-3-28　今後のキャリアや働き方について



（n=157）

（参考）今後のキャリアや働き方について「将来は他の業種に転職したい」と回答した人が考える人手不足の原因　※複数回答



図表 2-3-29　今後のキャリアや働き方に対する考えとその理由（自由回答から抜粋）

1)　現在の企業・職場で業務経験を積みたい

内容
今のところ特に不満はなく、現在の職場で業務をこなしていくことで自分は成長できると思っているから（10 代男性、技術者（現場監理））
必要な知識や経験、資格などを取得するためには現場で仕事をすることが最も優れている、また転職などに時間を使うのがもったいない（20 代男性、技術者（現場監理））
資格取得に実務経験が必要で、今無理に動くことは資格取得を先延ばしにするリスクを抱える（20 代男性、技術者（現場監理））
現在働いている会社では特に資格の取得に力を入れているのと、社員一人一人の技術や知識が高く感じられ、自分も上司や先輩方にまだまだ教えてもらうことが多くあるため（20 代男性、技術者（現場監理））
入社したばかりなのに、責任のある大事な仕事をたくさんさせてもらうことができていて、周りの友人よりも色々な経験をさせてもらえていて、早く一人前になれると思うから（20 代男性、大工（建築））
公的資格の取得と実務経験を通してスキルアップを図り、どのような経済状態となっても職につける力をつけたい（20 代男性、技術者（現場監理））
企業体制や先行きの見通しについて具体的な考え方を、管理職や役員の方がどう考えているのかを知り、明確なビジョンがあるのであれば今勤めている会社に残りたい。一方で不満（意見）は数多くある（30 代男性、その他）
自身としては今の職場で頑張りたいと思っているが、一人で何もできないから不要だといった暴言を言われることや、なかなか仕事を教えてもらえないといったこともあり、就業環境はあまり良くない（30 代男性、技術者（現場監理））
今の会社を成長させることに仕事のやり甲斐を感じているため（30 代男性、事務職員）
古い考えも新しい考えも両方持っていて教え方の上手い人が多く、技術や知識が自然と身に付きやすい環境だから（30 代女性、技術者（現場監理））

2)　他の建設企業に転職したい

内容
会社内のあらゆるシステムや体制が他社と比較して劣っていると感じているため（20 代男性、技術者（現場監理））
経営者の高齢化が進んでいて会社としての先行きにも不安を抱いている（30 代女性、技術者（現場監理））

3) 他の業種（建設業以外）に転職したい

内容
休みが少なく、決まった休日の取得も難しい。残業も多く、同僚はそれが当たり前のような環境になっているなど、古い考えの人が多く、合わないと感じ始めたため（20 代男性、技術者（現場監理））
上司とまともなコミュニケーションが取れないことで残業が増え、アルコールによるハラスメントもあり、今後に不安を感じている（20 代男性、技術者（現場監理））
現場作業のしんどさと残業しないとこなせない事務作業で、帰宅後や休日にリフレッシュする時間が取れない。また自分のスキルアップに繋がっている実感もないため、建設業に終身従事する未来が見えない（20 代男性、技術者（現場監理））
建設業には今後も大した変化は生まれないと思っている。働き方改革や DX も形骸化している（30 代男性、技術者（現場監理））
働き手の需要が高い割に給料が少ない。法規制により労働時間が短縮される一方で、仕事量自体に変化はなく、むしろ増えている。また工期自体が変わってないため負担は増している（30 代男性、技術者（現場監理））
他業種に比べて肉体的な疲弊感はかなり強い。また古い考えの人も多く、パワハラなども多いと感じている（30 代男性、配管工（水道・ガス））

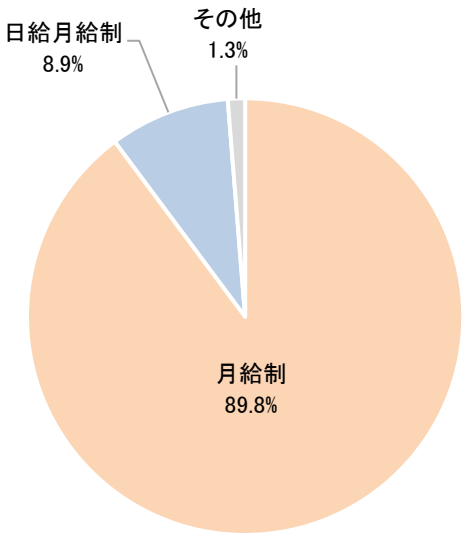
(2) 職場環境

① 給与形態

・ 給与形態については、「月給制」が 89.8%と大半を占めている。

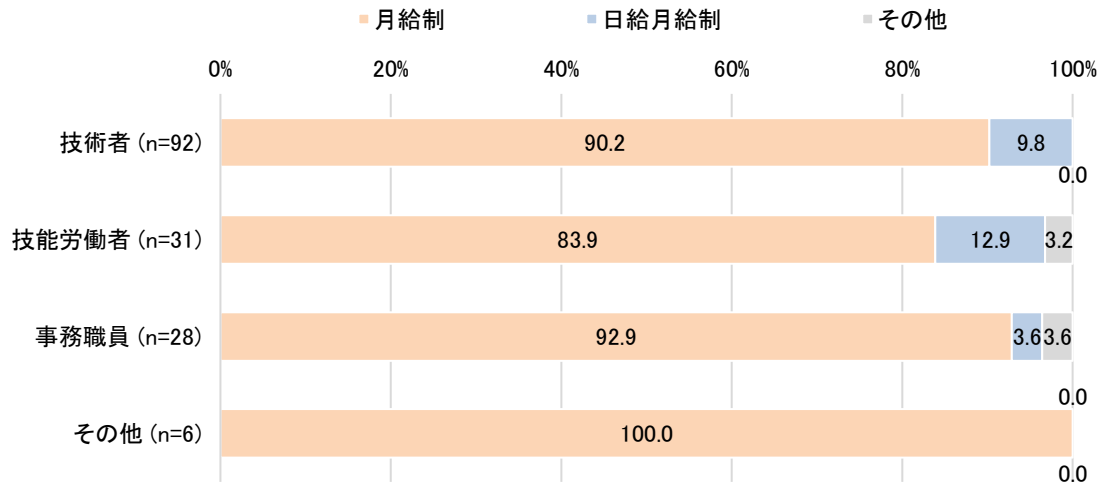
・ 職種別に給与形態を見ると、大半が月給制であるものの、技能労働者の 12.9%、技術者でも 9.8%が日給月給制となっており、全職種で完全に月給制には至っていない状況となっている。

図表 2-3-30 給与形態



(n=157)

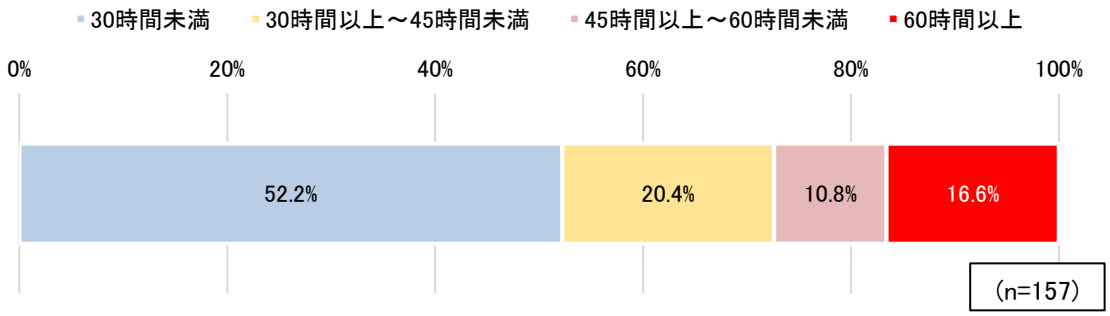
図表 2-3-31 職種別給与形態



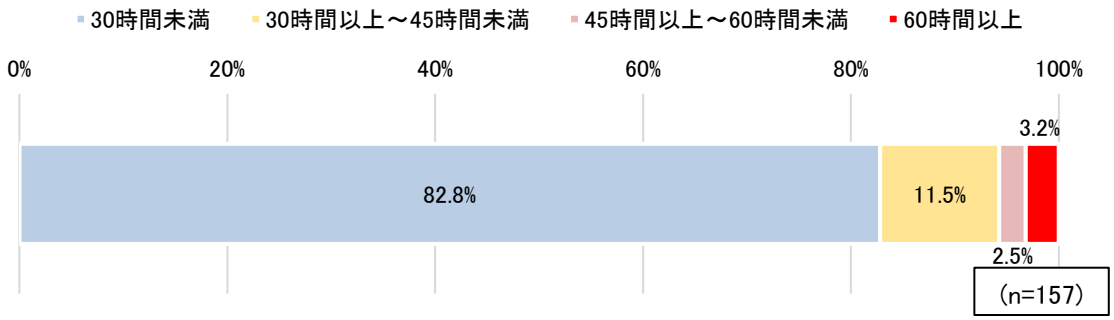
② 残業時間

- 2023 年度の 1 か月の平均残業時間について、繁忙期であっても「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」（20.4%）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」（10.8%）、「60 時間以上」（16.6%）と、45 時間以上との回答も合わせて約 2 割ある。
- 閑散期では「30 時間未満」との回答が 82.8%、「30 時間以上～45 時間未満」（11.5%）を合わせると、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。
- 併せて、1 か月の残業時間が 45 時間を超える月数を尋ねたところ、9 割以上の回答者が「6 か月以下」としている。ただし、「7 か月以上」との回答も 6.4%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、法律順守の観点からも急ぎ対応が求められる。

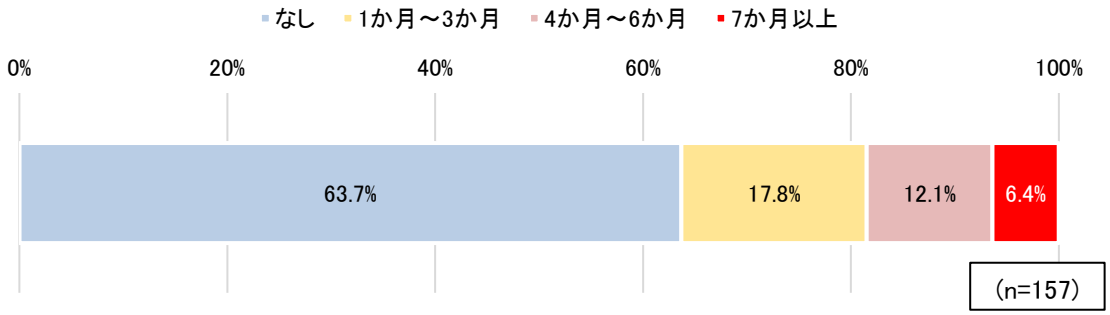
図表 2-３-32　最も忙しい時期の１か月の残業時間



図表 2-３-33　最も忙しくない時期の１か月の残業時間



図表 2-３-34　１か月の残業時間が 45 時間を超える月数（年間）

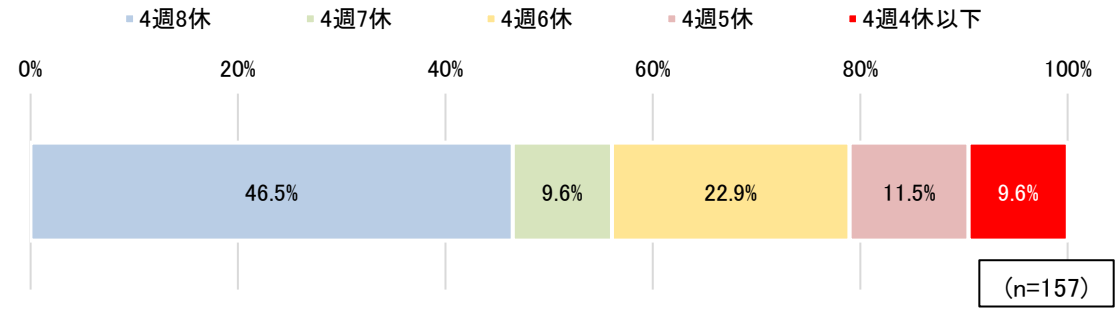


③　休日取得状況

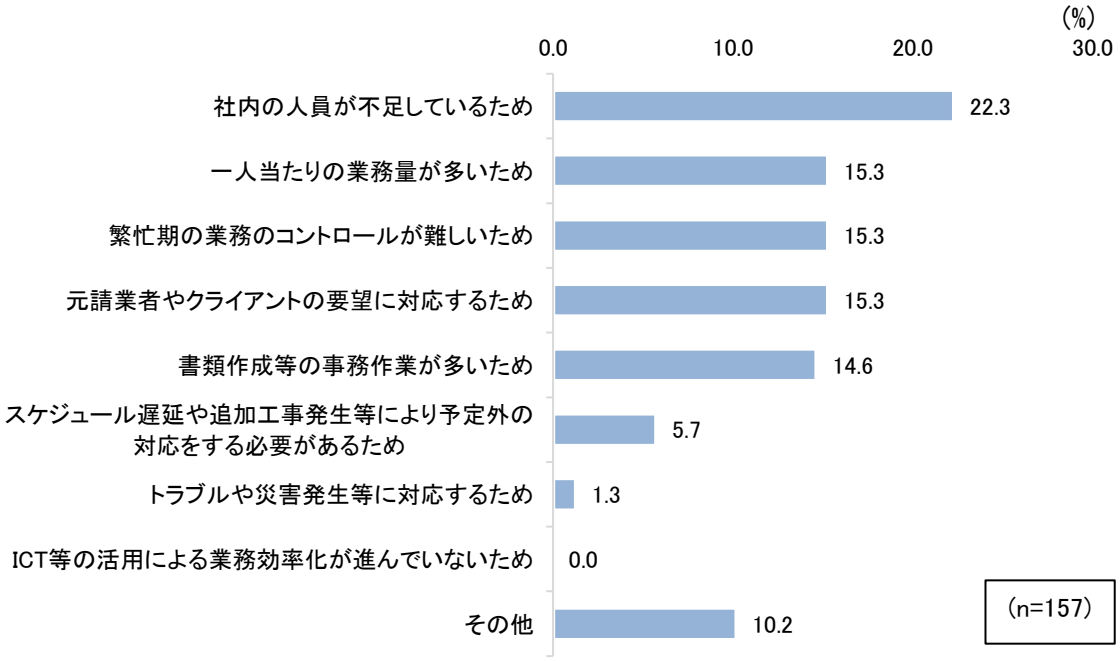
・　休日の取得状況について、「4 週 8 休」は 5 割弱にとどまり、週休 2 日相当に至っていない回答者が多い。4 週 4 休以下という回答者も 1 割弱いる。

・　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」（22.3%）が最も多く、「一人当たりの業務量が多いため」「繁忙期の業務のコントロールが難しいため」「元請業者やクライアントの要望に対応するため」（いずれも 15.3%）と続く。残業過多や休日取得の困難性は「人手不足」「元請業者等との関係」「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。

図表 2-3-35　休日取得状況



図表 2-3-36　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）



④ 現在の職場環境で改善してほしいこと

・ 現在の就業環境について改善してほしいこととして、「労働時間の短縮」「休日の取得」といった働き方改革を引き続き望む声や「業務量の平準化」「女性の働きやすさ」に係る意見も挙げられた。今後も働き手を維持していくためにも、可能なところから改善を進めていき、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 2-3-37　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
無駄な会議や書類作成をなくしてほしい。また休みが取りにくく、帰る際も周りを気にしないといけない職場の雰囲気を改善してほしい。（20 代男性、技術者（現場監理））
若手人材が建設業から敬遠されているのは、拘束時間の長さや休日の少なさが他の業種と比較して充実していない点であると考えられる。そうした状況を経営者だけでなく中堅社員も理解する必要がある。（30 代女性、事務職員）
紙を通じたやりとりが多く、業務の効率化がなかなか進まないので、できるだけペーパーレスにして欲しい。（20 代男性、電気工）
社内全体の従業員の業務内容の均一化。（20 代男性、技術者（現場監理））
17 時～19 時の間残業代が発生しないのを改善して欲しい。（20 代男性、技術者（現場監理））
業務に係る会議などは勤務時間内にやって欲しい。（20 代男性、技術者（現場監理））

2） 待遇改善

内容
建設業全体にいえることだが、事業所が各現場にあり、例えば事務所に出勤してから現場に向かうとなると、距離が遠ければ遠いほど早起きして行かなければならず、若い人には敬遠されてしまう。現場から自宅への直行直帰の推奨やクラウドの活用で必要な資料をいつでも取り出せるといった環境面の整備を同時に進めていかないと新しい人材はなかなか入ってこないと思う。（30 代男性、技術者（現場監理））
仕事量や業務のしんどさに比べて手取りが少なすぎるので、手取りの給料が増えるように本給を増やして欲しい。また休日が週に 1 回しかないのでそれを週 2 回にしてほしい（20 代男性、技術者（現場監理））
有給は自分自身のペースで決められるものだと思うが、上司や職場の都合などで自身のペースで取得することができず大いに不満。（20 代男性、技術者（現場監理））

社員それぞれの抱える業務量が違うので人によっては同じ正社員でも労働時間や内容に差が大きくなっている点をできるだけ平準化してほしい。（20 代女性、オペレーター）
完全週休 2 日制にして欲しい。週 1 日の休みでは、なかなか疲れが取れない。また施主も完全週休 2 日制と工期や費用にも余裕を持つことを理解して欲しい。（20 代男性、大工（建築））

3） 人材育成

内容
社員教育の体制が確立しておらず、若手の社会的常識が欠如しているように感じる。担い手が増えるのはいいことではあるが社内の体制に即した雇用を行っていくべきだと思う。（30 代男性、事務職員）
丁寧に仕事を教えてもらえる機会がなく、もっとしっかりとした教育環境が欲しい。（30 代男性、造園工）

4） その他

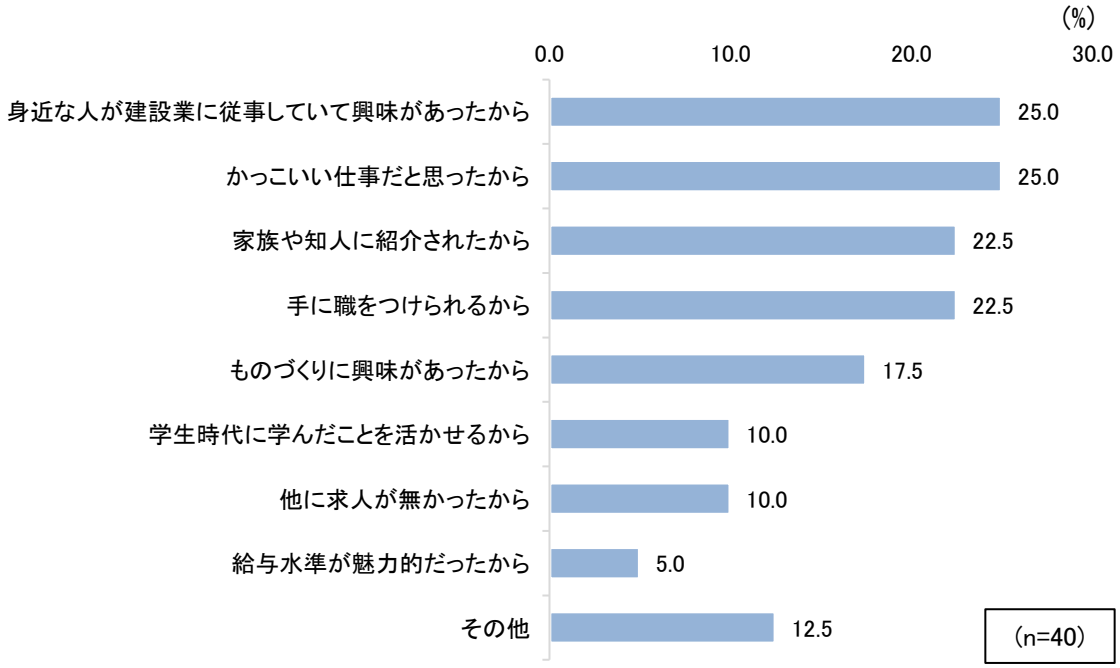
内容
資格取得に対する実務経験条件の年数などの条件を緩和してほしい。（30 代女性、技術者（現場監理））
このアンケートには、男性の多い建設業界の中では女性が働きにくいという回答を導くような質問が多い。しかし、女性同士で仕事のやりにくさを感じることも多い。（30 代女性、事務職員）
もっと給料をあげてほしい。女性が働きやすい環境を作り、事務職員や技術職の女性だけでなく、現場監督にも女性を増やしてほしい。（20 代男性、技術職（現場監理））
役所の求めてくる書類が多く、簡便化してほしい。（30 代女性、技術職（現場監理））

(3) 女性の働きやすい環境づくりについて（女性のみの回答）

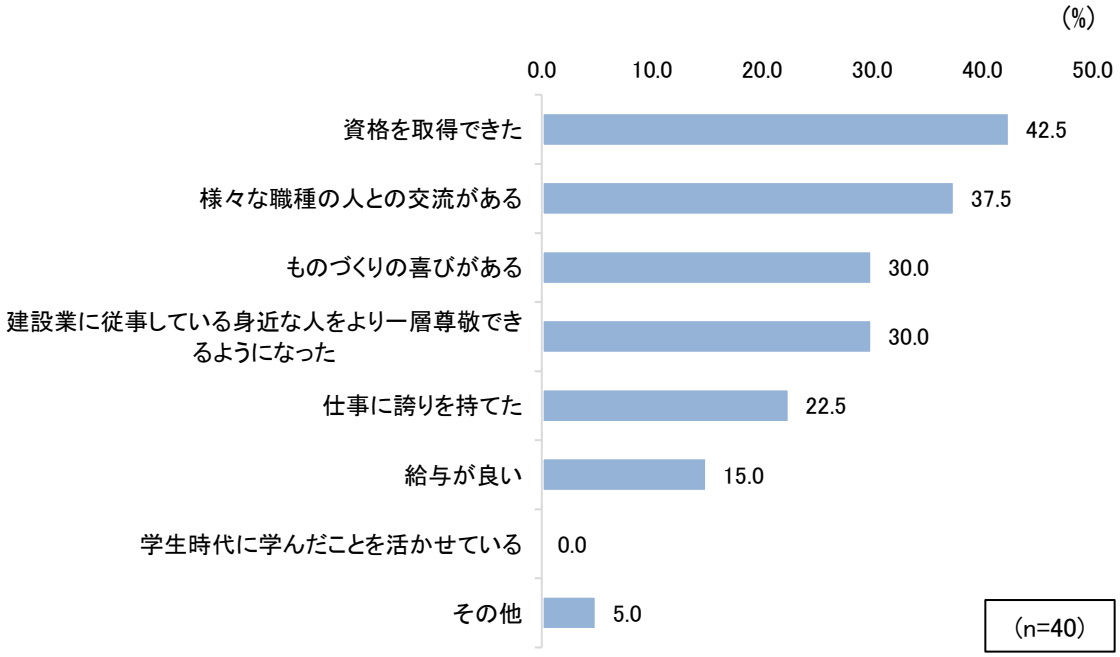
・ 建設業で働こうと思ったきっかけについて尋ねたところ、「身近な人が建設業に従事していて興味があったから」「かっこいい仕事だと思ったから」（いずれも 25.0%）が最も多く、「家族や知人に紹介されたから」「手に職をつけられるから」（いずれも 22.5%）と続く。

・ 建設業で働いてよかったと思うことや魅力について尋ねたところ、「資格を取得できた」（42.5%）が最も多く、「様々な職種の人との交流がある」（37.5%）、「ものづくりの喜びがある」（30.0%）などが続く。

図表 2-3-38　建設業で働こうと思ったきっかけ（女性のみ回答、３つまで選択）



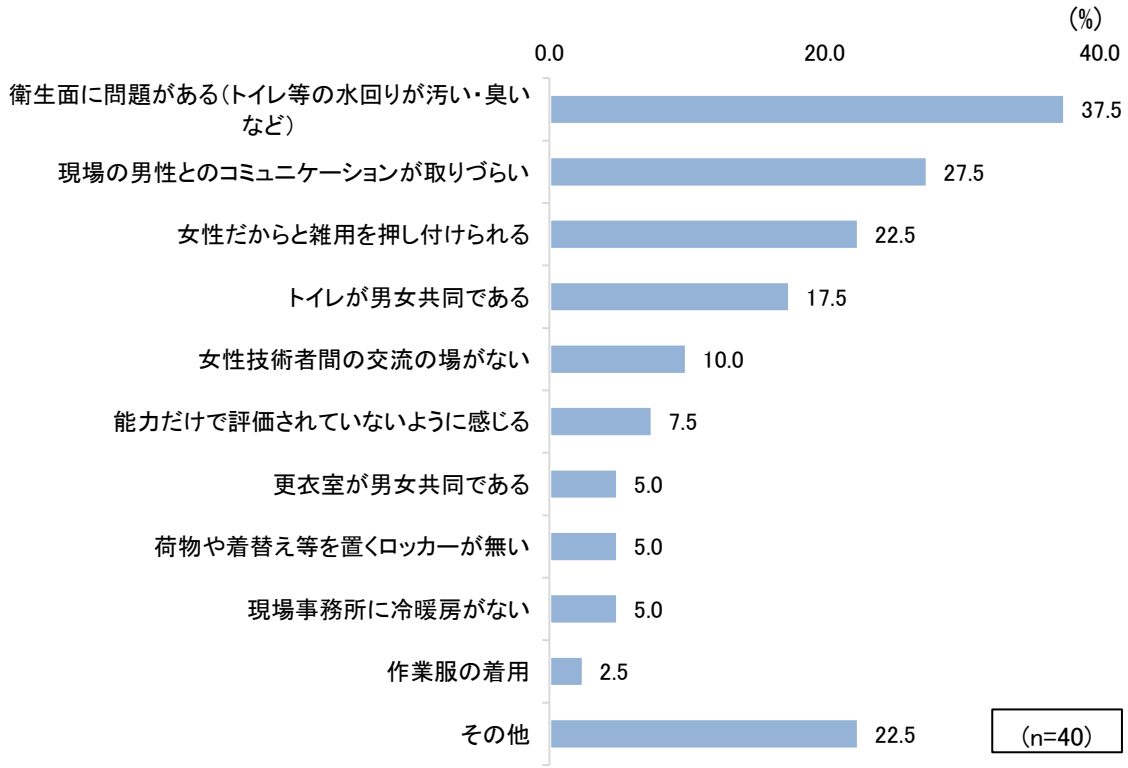
図表 2-３-39　建設業で働いてよかったと思うことや魅力に感じること（女性のみ回答、３つまで選択）



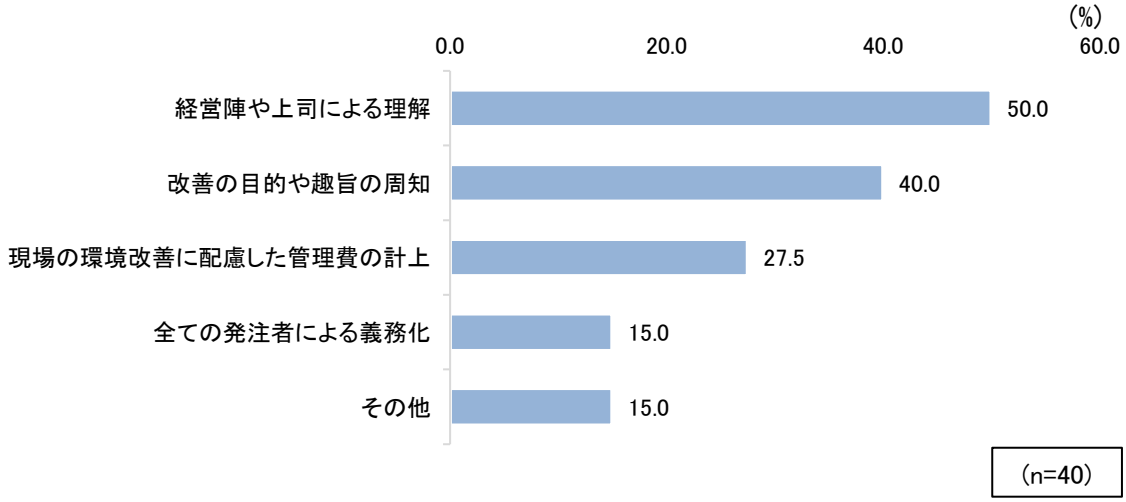
・　建設業で働く中で改善を希望する点は、「衛生面に問題がある（トイレ等の水回りが汚い・臭いなど)」(37.5%）が最も多く挙げられた。企業向けアンケートにおいて、人手不足の原因として「3K のイメージがある」点が最も多く挙げられていることから、衛生面を改善する必要がある。次いで「現場の男性とのコミュニケーションが取りづらい」(27.5%)、「女性だからと雑用を押し付けられる」(22.5%）など、社内の体制や意識に係る点でも改善が求められている。

・　環境を改善するにあたって、必要なことは「経営陣や上司による理解」(50.0%）が最も多く、トップダウンでの改善が求められる。また「改善の目的や主旨の周知」(40.0%）が続くなど、改善するにあたっての社内での丁寧な説明も併せて必要とされている。

図表 2-３-40　建設業で働く中で、改善を希望する点（女性のみ回答、３つまで選択）

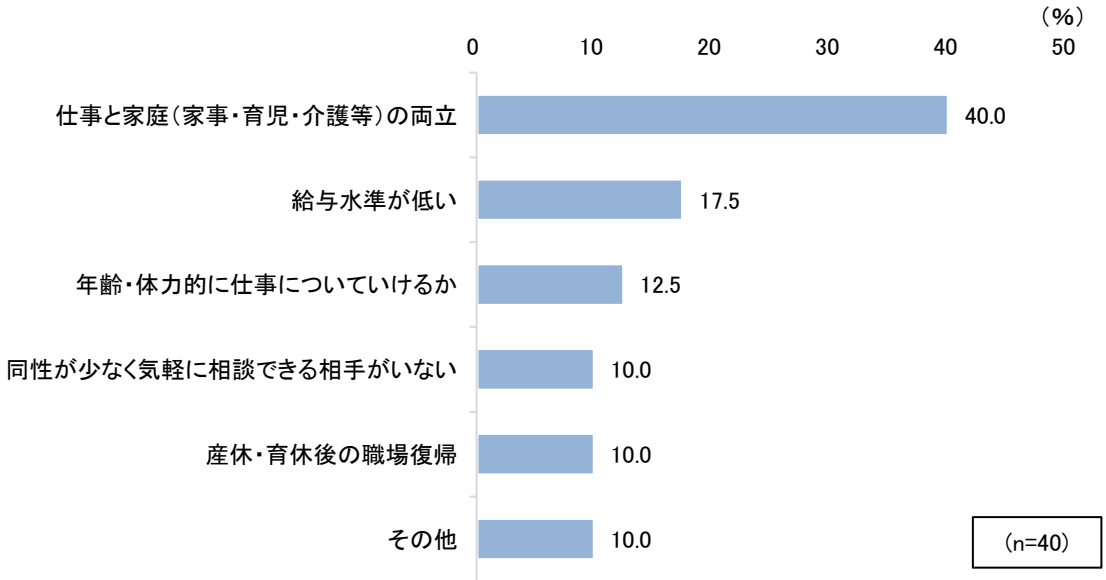


図表 2-３-41　現場の環境を改善していくために必要なこと（女性のみ回答、３つまで選択）

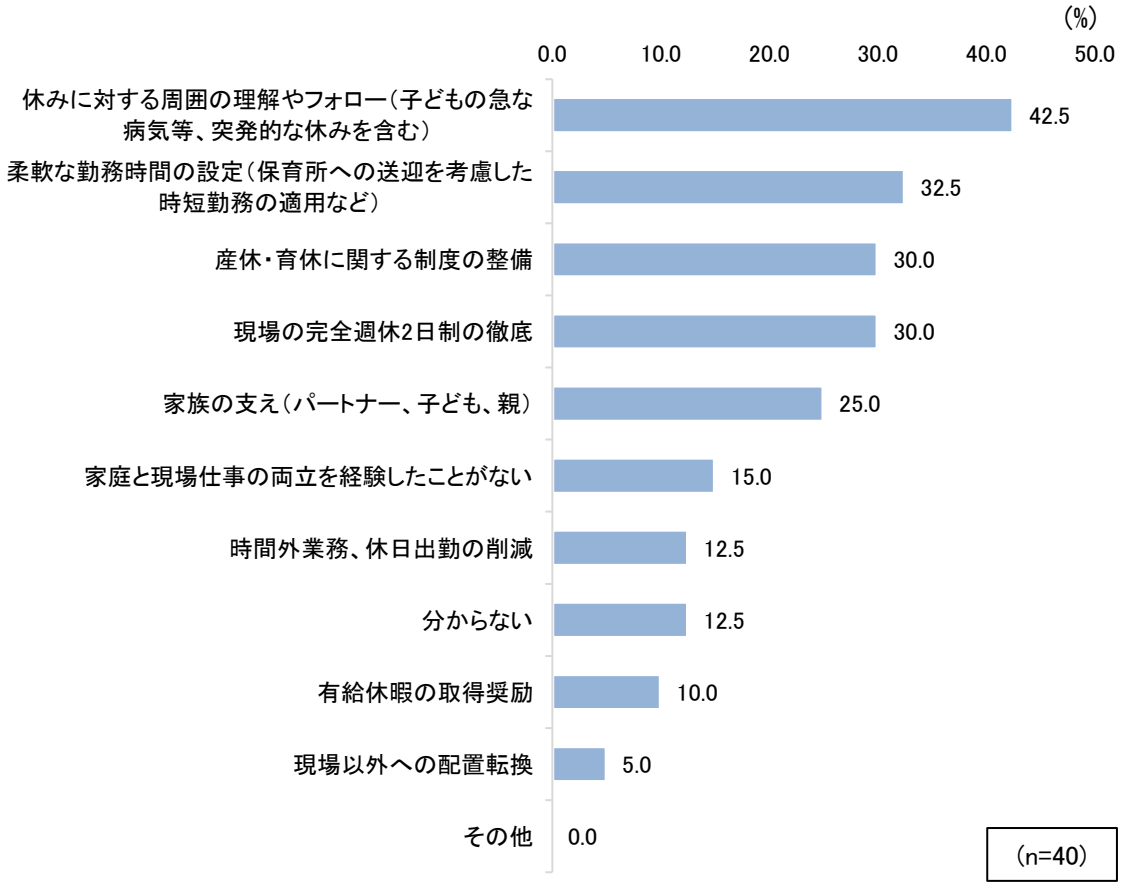


・　仕事を続けていく上での不安として、「仕事と家庭(家事・育児・介護等)の両立」(40.0%)が最も多く、「給与水準が低い」（17.5%）が続く。
・　また家庭と仕事を両立していくために必要なこととして、「休みに対する周囲の理解やフォロー（子どもの急な病気等、突発的な休みを含む)」（42.5%）が最も多く、「柔軟な勤務時間の設定（保育所への送迎を考慮した時短勤務の適用など)」(32.5%）が続くなど、特に子育てに係る事情に配慮した社内の理解や体制構築が求められる。

図表 2-３-42　仕事を続けていく上での不安（女性のみ回答）

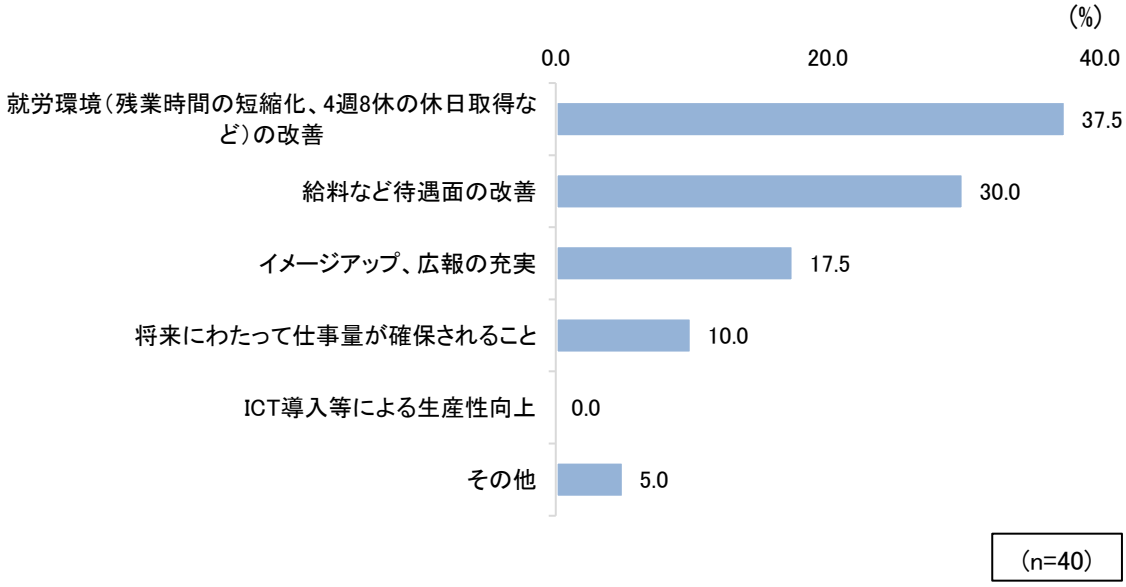


図表 2-３-43　家庭と仕事を両立していくために必要なこと（女性のみ回答、３つまで選択）

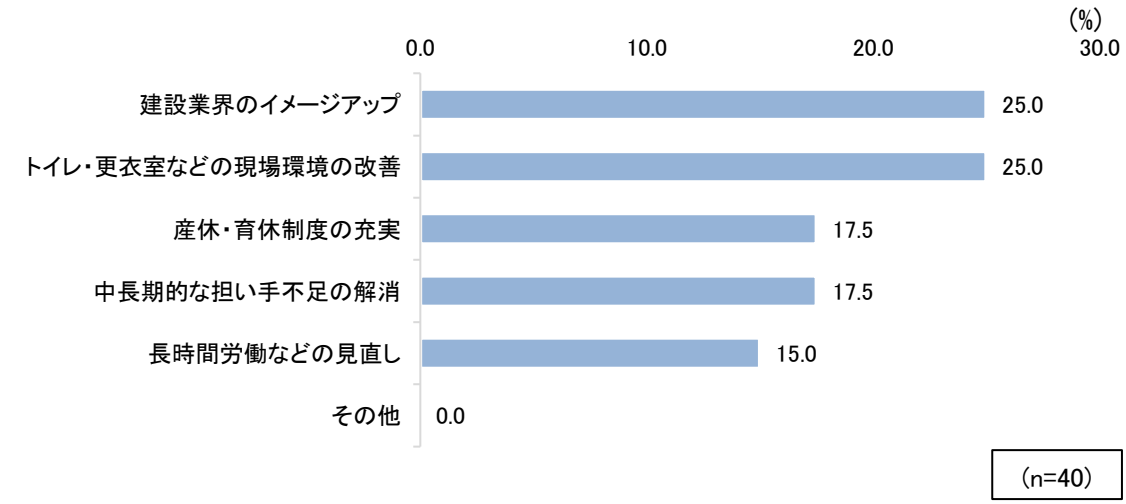


・　建設業界が人手を確保していくために必要なことを尋ねたところ、「就労環境（残業時間の短縮化、4 週 8 休の休日取得など）の改善」（37.5%）、「給料など待遇面の改善」（30.0%）を求める回答が多くを占めた。
・　業界で女性の就業者が増えた場合に想定される効果を尋ねたところ、「建設業界のイメージアップ」「トイレ・更衣室などの現場環境の改善」（いずれも 25.0%）が最も多く、業界内外での変化が生じると想定されている。

図表 2-3-44　建設業界が人手を確保していくために必要なこと（女性のみ回答）



図表 2-3-45　建設業で女性の就業者が増えた場合の想定される効果（女性のみ回答）



・　自身の経験を踏まえて、経験した業務や資格取得について、これから建設業界を目指す女性へのメッセージを尋ねたところ、未経験からでも業務を行うことができる点や、業務に応じた資格を取得することが十分に可能であるという意見が挙がり、今後の建設業を目指す女性に向けて前向きなメッセージが寄せられた。

図表 2-3-46　経験した業務や資格取得、建設業界を目指す女性へのメッセージ等（自由回答より抜粋）

内容
29 歳でサービス業から転職しました。全く知らない業界なので、専門用語等分からないことだらけではあったが、努力次第で働くことは十分可能だと思う。（30 代事務職員）
環境によって大きく働きやすさが変わるが、世の中に十分誇ることができる仕事だと思う。転職した後悔は一切なく、むしろこれからどんな仕事に携わることができるか楽しみ。（30 代技術者（現場監理））
現在の会社に勤めはじめ、外構工事のことを一から指導して貰い、ようやく少し理解できた。同時期に外構工事に関連した資格の取得もできた。未経験でも勇気を出して働いてみれば頑張れるのだなと思った。（20 代オペレーター）
コロナ禍で資格を 6 つ取得できた。しっかり勉強すれば学校などに通わずともテキストのみで十分合格可能。（30 代技術者（現場監理））
暮らしを支える建設業の魅力に惹かれて転職した。徐々に女性にとっても働きやすく、活躍できる場は増えている実感がある。今後も女性ならではの視点を求められると思う。（30 代事務職員）

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

１． アンケートの概要

滋賀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 2-4-1　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	滋賀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	600 票
調査時点	2024 年 8 月 8 日（木）～2024 年 8 月 22 日（木）
調査方法	・　インターネットリサーチ会社に委託し、同社が保有するモニターの中から 20 代～70 代の県内在住者を抽出し、同社から回答を依頼
調査事項	【基本属性】 ・　性別、年齢、居住地域（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＝600」である。
・　集計結果を割合で示している場合、特に断りのない限り、小数点以下第 2 位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 50 人、総数 600 人から回答を得た。

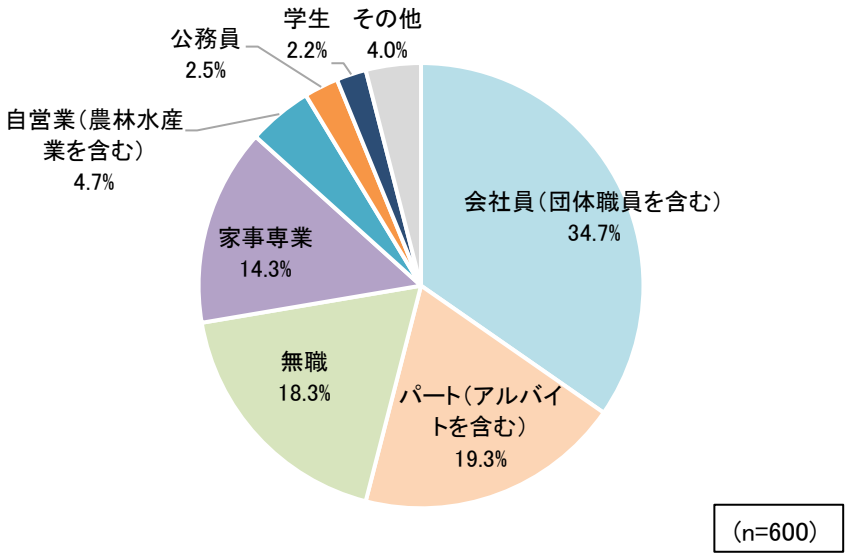
図表 2-4-2 性別・年代別

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

(2) 職業

・ 回答者の職業は、会社員（団体職員を含む）（34.7%）が最も多く、パート（アルバイトを含む）（19.3%）、無職（18.3%）、家事専業（14.3%）、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 2-4-3 職業

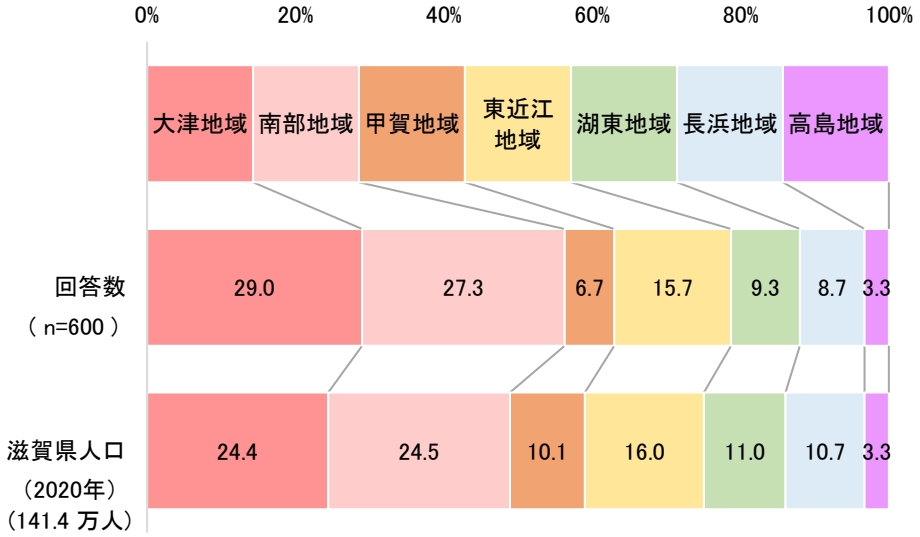


(3) 居住地域

・ 回答者の居住地域は、大津市が位置する大津地域が 29.0%と最も多く、次いで南部地域が 27.3%となっている。

・ 2020 年の滋賀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各地域が若干の相違はあるものの、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、回答の地域性に偏りはないと考えられる。

図表 2-4-4　居住地域



※ 地域区分について

○ 大津地域（大津市）

○ 南部地域（草津市、守山市、栗東市、野洲市）

○ 甲賀地域（甲賀市、湖南市、）

○ 東近江地域（近江八幡市、東近江市、日野町、竜王町）

○ 湖東地域（彦根市、愛荘町、豊郷町、甲良町、多賀町）

○ 長浜地域（長浜市、米原市）

○ 高島地域（高島市）

3． 回答結果

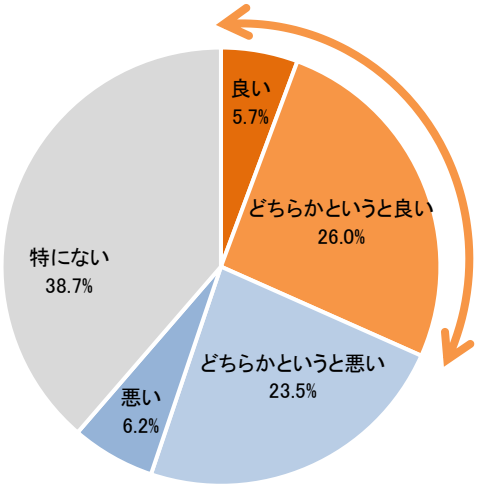
(1) 建設業に対する印象及び当該印象を持つ理由

① 建設業に対する印象

・ 建設業に対する印象について、「特にない」が 38.7%と最も回答が多い。なお「良い」「どちらかというと良い」との印象を持っている人は 31.7%と 3 割を超えている。

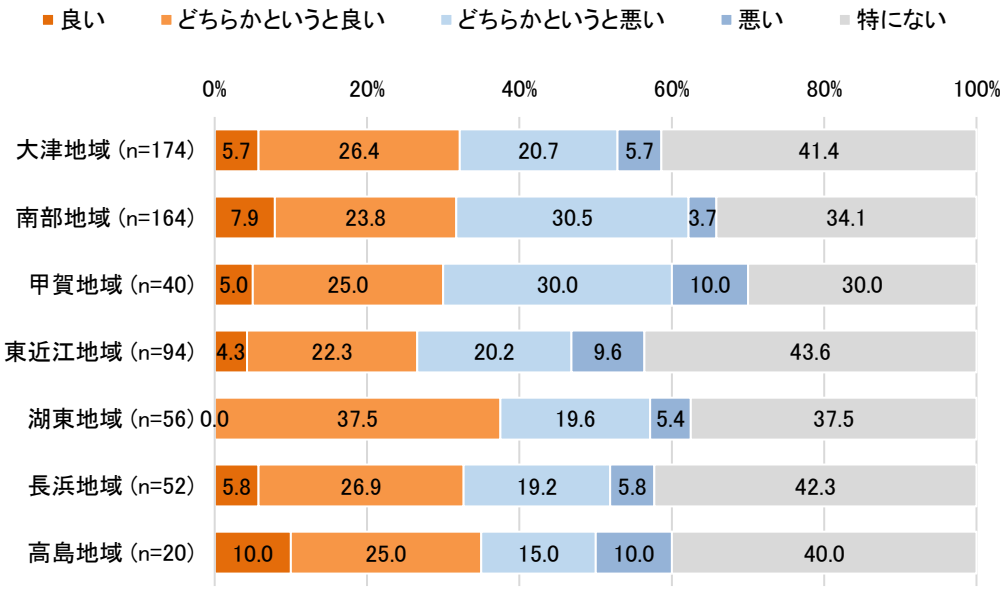
・ 一方、「悪い」「どちらかというと悪い」との印象を持っている人も全体の 3 割弱となっている。

図表 2-4-5 建設業に対する印象



(n=600)

図表 2-4-6 建設業に対する印象（地域別）

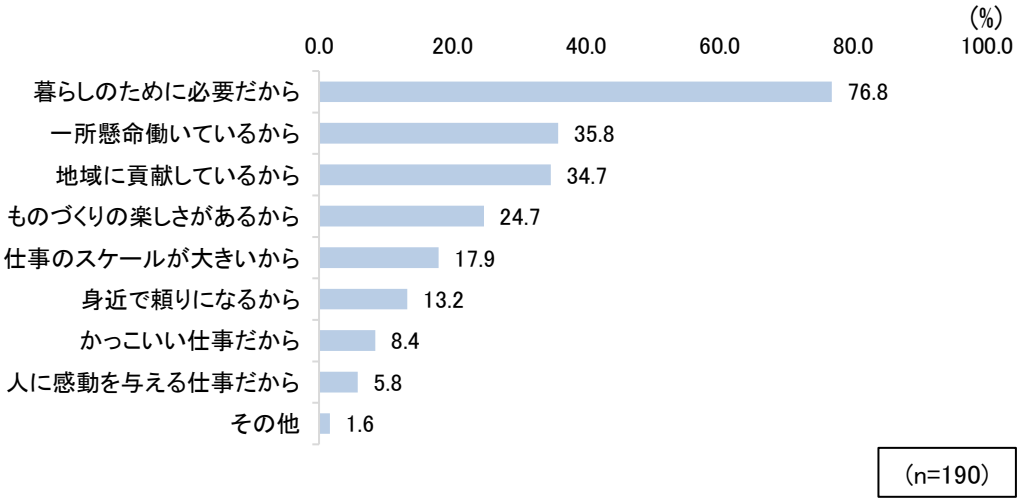


② 建設業に対して「良い」「どちらかというと良い」印象を持つ理由

・ 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７割強にのぼる。次いで「一所懸命働いているから」(35.8%)、「地域に貢献しているから」(34.7%) 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。

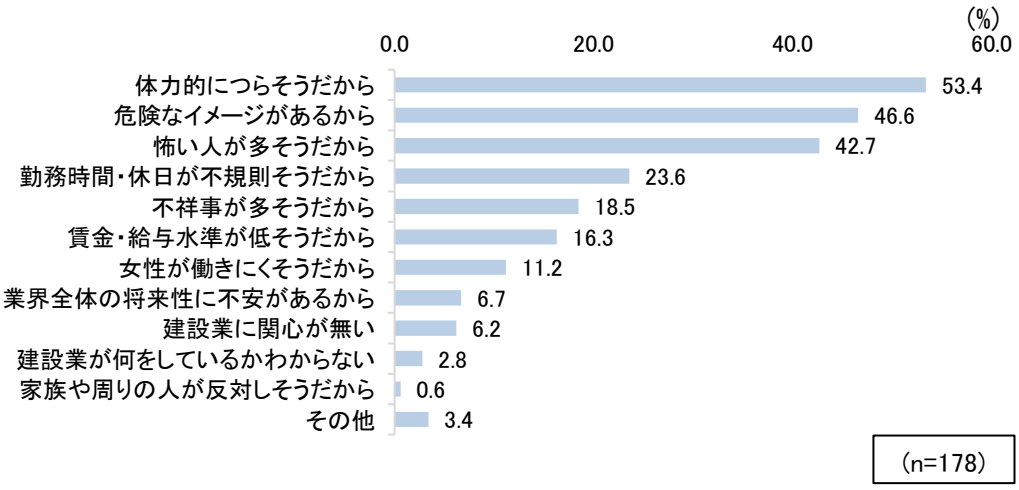
図表 2-4-7 建設業に「良い」「どちらかというと良い」印象を持つ理由（複数回答）



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、「体力的につらそうだから」(53.4%)、「危険なイメージがあるから」(46.6%) 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 2-4-8 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）



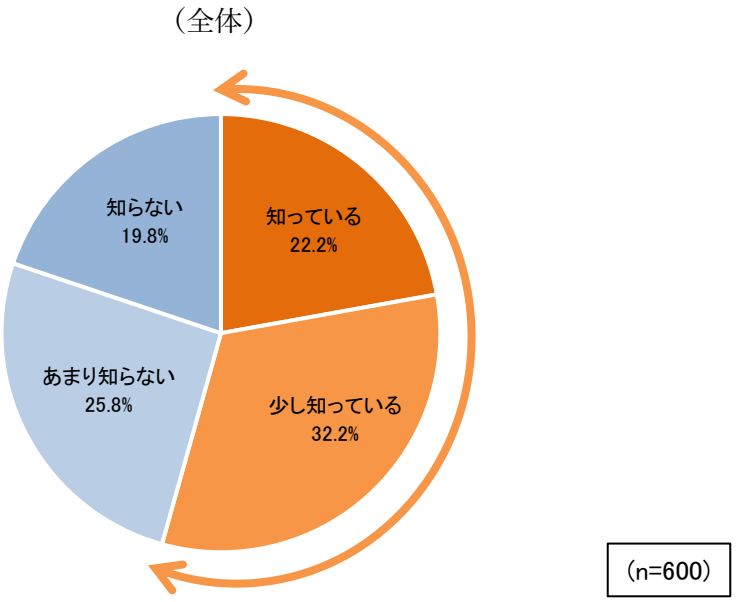
(2) 建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会

① 建設業の役割に対する認知

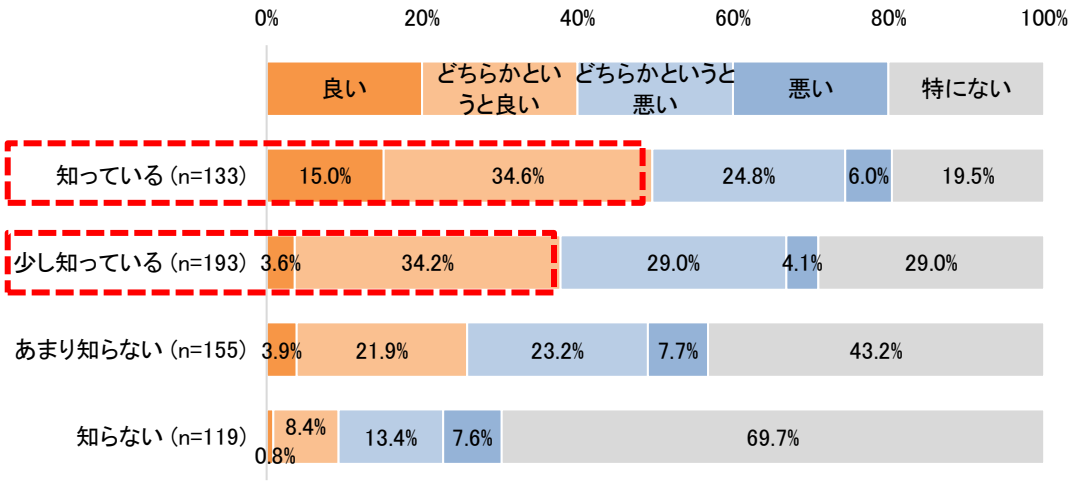
・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「知っている」(22.2%)・「少し知っている」(32.2%) と回答した人は合わせて 5 割強であった。

・ 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 2-4-9 建設業の役割に対する認知



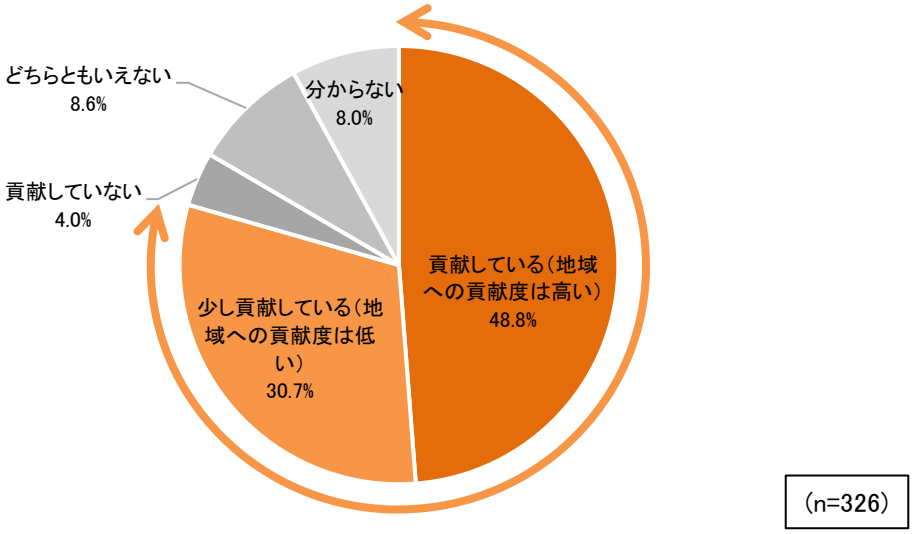
(参考) 建設業に対する印象 (役割に対する認知度別)



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」（48.8%）が過半数近くとなった。これに「少し貢献している」（30.7%）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 2-4-10　建設業の地域貢献に対する評価

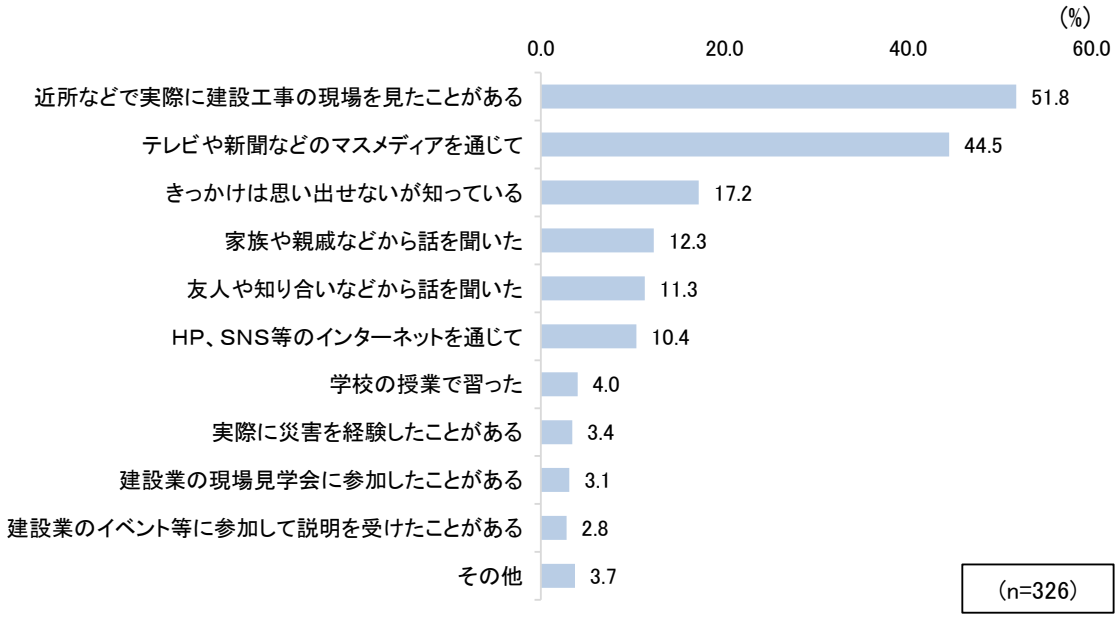


③　建設業の役割を認知したきっかけ

・　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）、「近所などで実際に建設工事の現場を見たことがある」（51.8%）、「テレビや新聞などのマスメディアを通じて」（44.5%）が上位となった。

・　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。

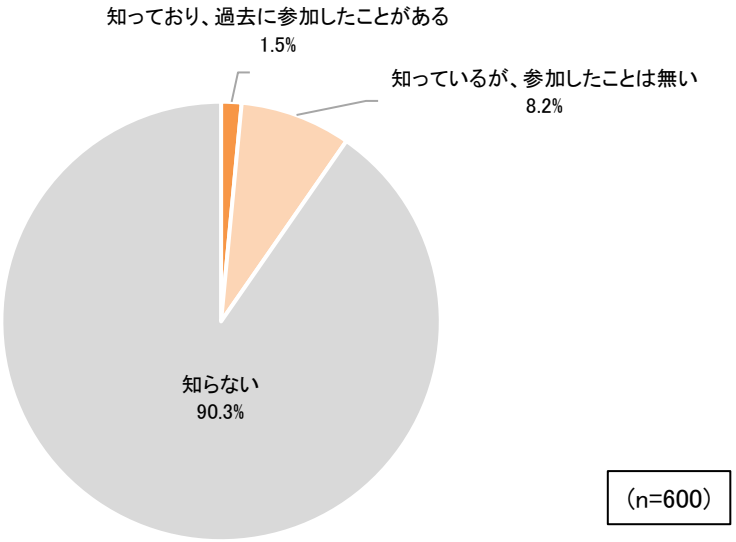
図表 2-4-11　建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）



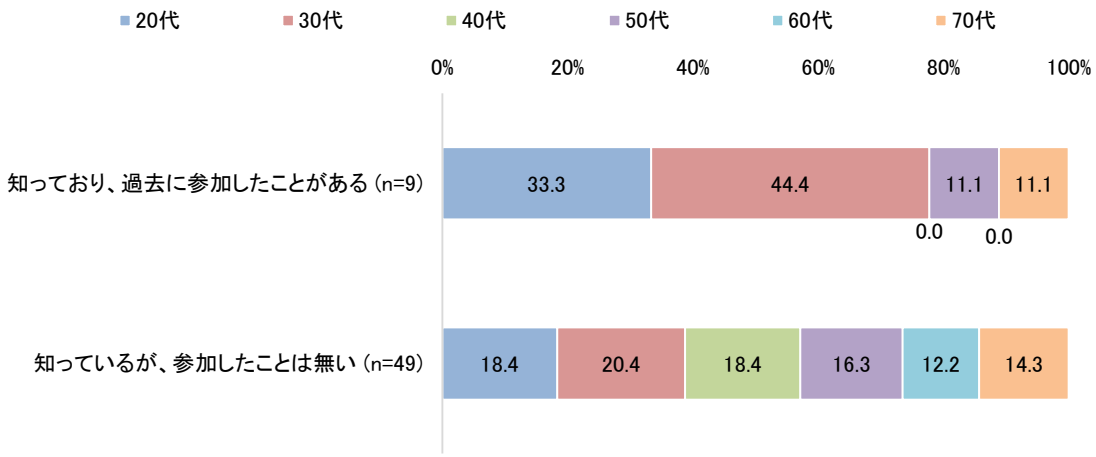
④　「滋賀けんせつみらいフェスタ」の認知度

・　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で 10 年目を迎えるが、イベントを認知している方は 1 割程度であった。企業アンケートでも、約半数の企業が当イベントを認知していなかったことからも、建設業のイメージアップのためにはこのようなイベントの認知度を向上させることが必要であろう。

図表 2-4-12　滋賀けんせつみらいフェスタの認知度や参加経験について

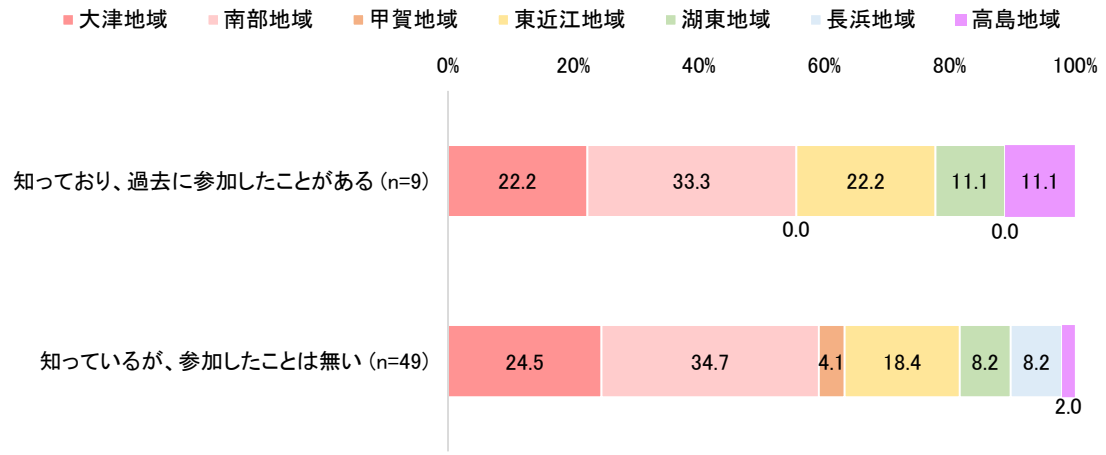


（参考）滋賀けんせつみらいフェスタの参加経験について（年代別）



※「滋賀けんせつみらいフェスタ」のイベントを知らないと回答した方を除く

（参考）滋賀けんせつみらいフェスタの参加経験について（地域別）



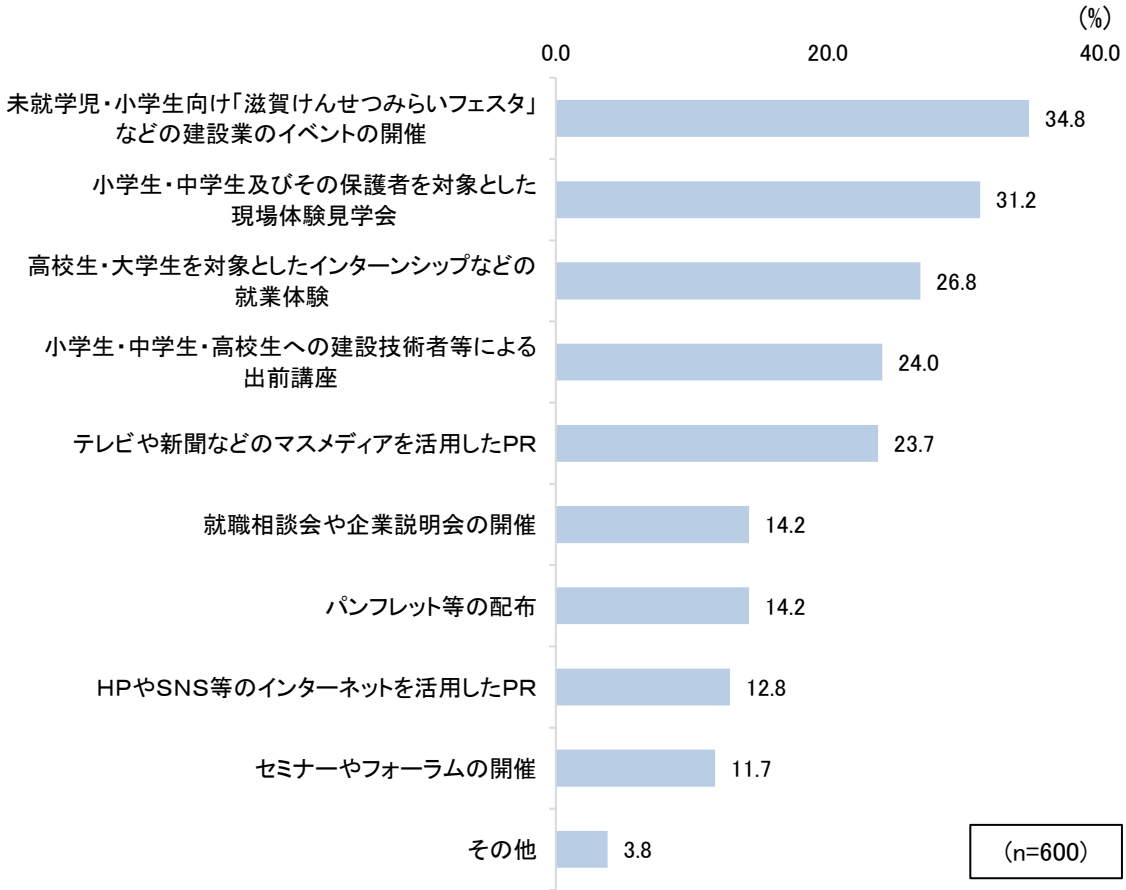
※「滋賀けんせつみらいフェスタ」のイベントを知らないと回答した方を除く

⑤　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、「未就学児・小学生向け『滋賀けんせつみらいフェスタ』などの建設業のイベントの開催」（34.8%）が最も多い。次いで、「小学生・中学生及びその保護者を対象とした現場体験見学会」（31.2%）、「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」（26.8%）、「小学生・中学生・高校生への建設技術者等による出前講座」（24.0%）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。

・　未就学児・小学生向けの建設業のイベントのニーズがある一方で、「滋賀けんせつみらいフェスタ」の認知度が低いことから、周知等の見直しが必要と考えられる。

図表 2-4-13　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会（複数回答）

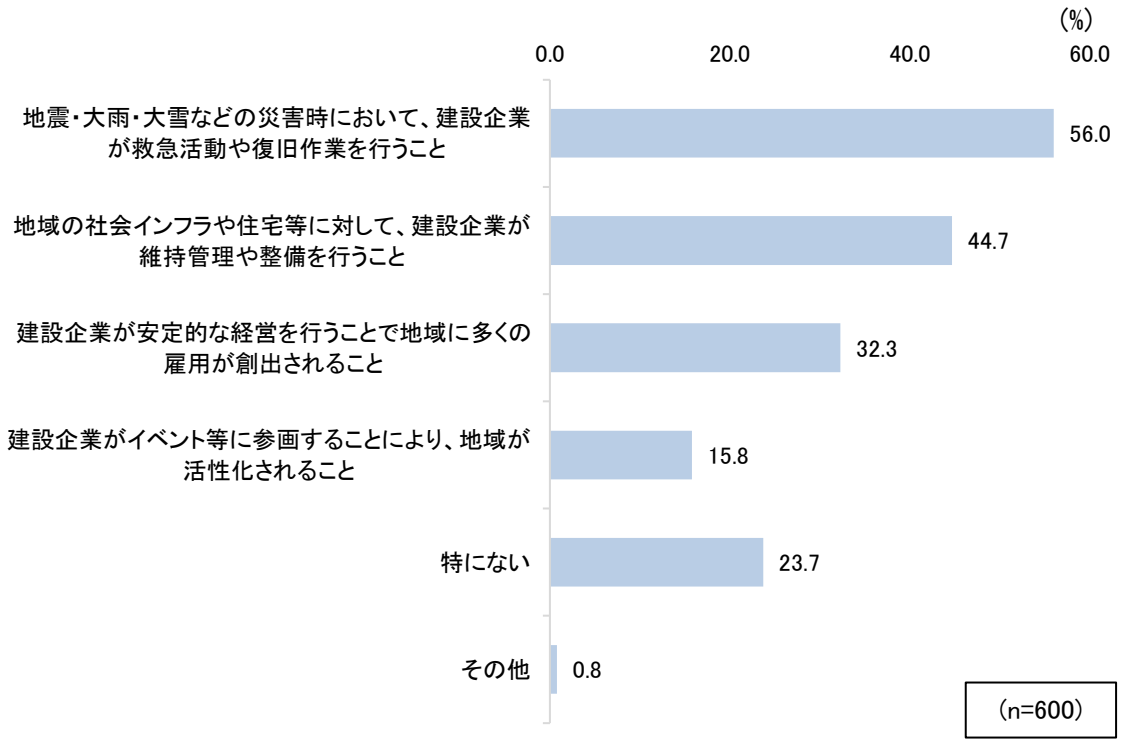


⑥　地域の建設企業に期待すること

・　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」(56.0%)、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」（44.7%）と、災害などの非常時だけではなく、日々の生活を支えるインフラ整備を担うことにも期待が寄せられている。

・　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」へも 32.3%が期待している。

図表 2-4-14　地域の建設業に期待すること（複数回答）

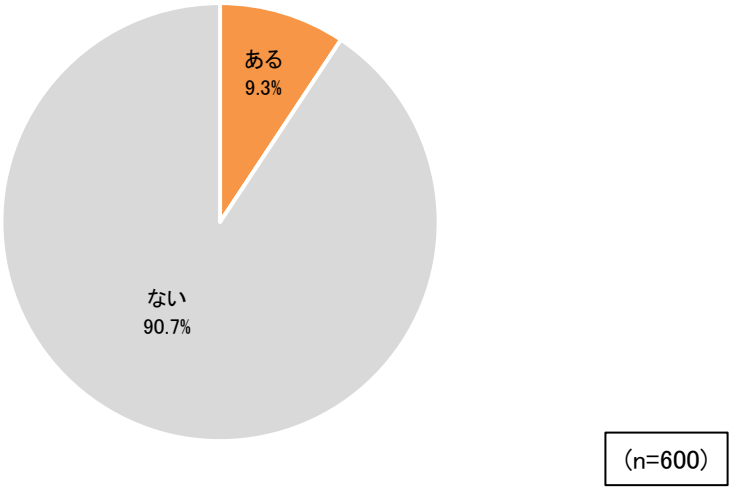


(3) 就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素

① 就職先としての建設業の可能性

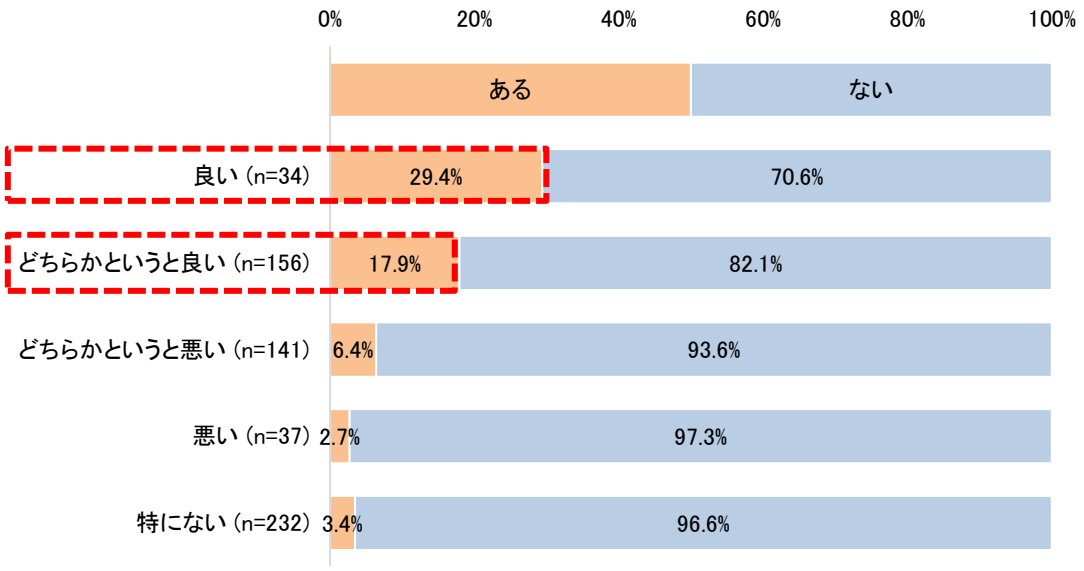
・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきなど周囲の人に就職をすすめたいと思ったことがあるか尋ねたところ、「ある」と回答したのは全体で約１割にとどまり、「ない」が約９割を占めた。

図表 2-4-15　就職先としての建設業の可能性

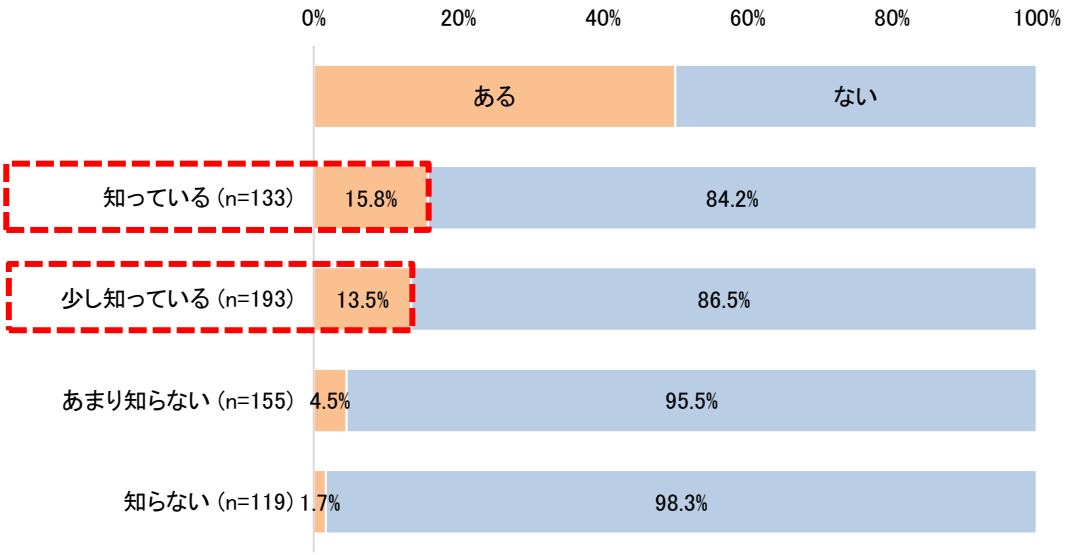


・　なお、建設業に対して好印象を持つ人や、その役割を十分に理解している人は、自ら建設業を就職先として選ぶ可能性があるだけでなく、家族や親せきなどに建設業への就職をすすめる可能性も高い。このような観点から、建設業界への入職を促進するためには、建設業に対する正しい理解を深め、イメージを向上させる取組が非常に重要である。

図表 2-4-16　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 2-4-17　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

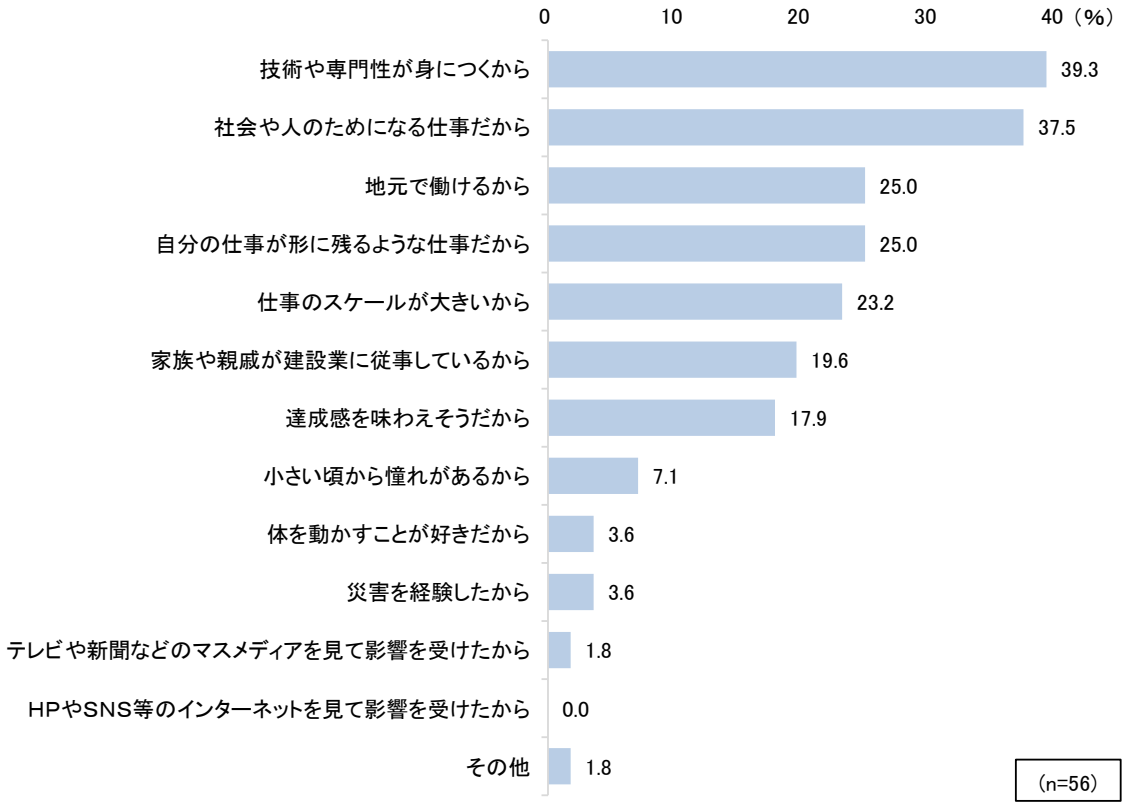


② 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきにすすめたいと思ったことがある理由

・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきにすすめたいと思ったことが「ある」との回答者にその理由を尋ねた結果（複数回答）、「技術や専門性が身につくから」（39.3%）、「社会や人のためになる仕事だから」（37.5%）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 2-4-18　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、または家族や親せきにすすめたいと思ったことがない理由

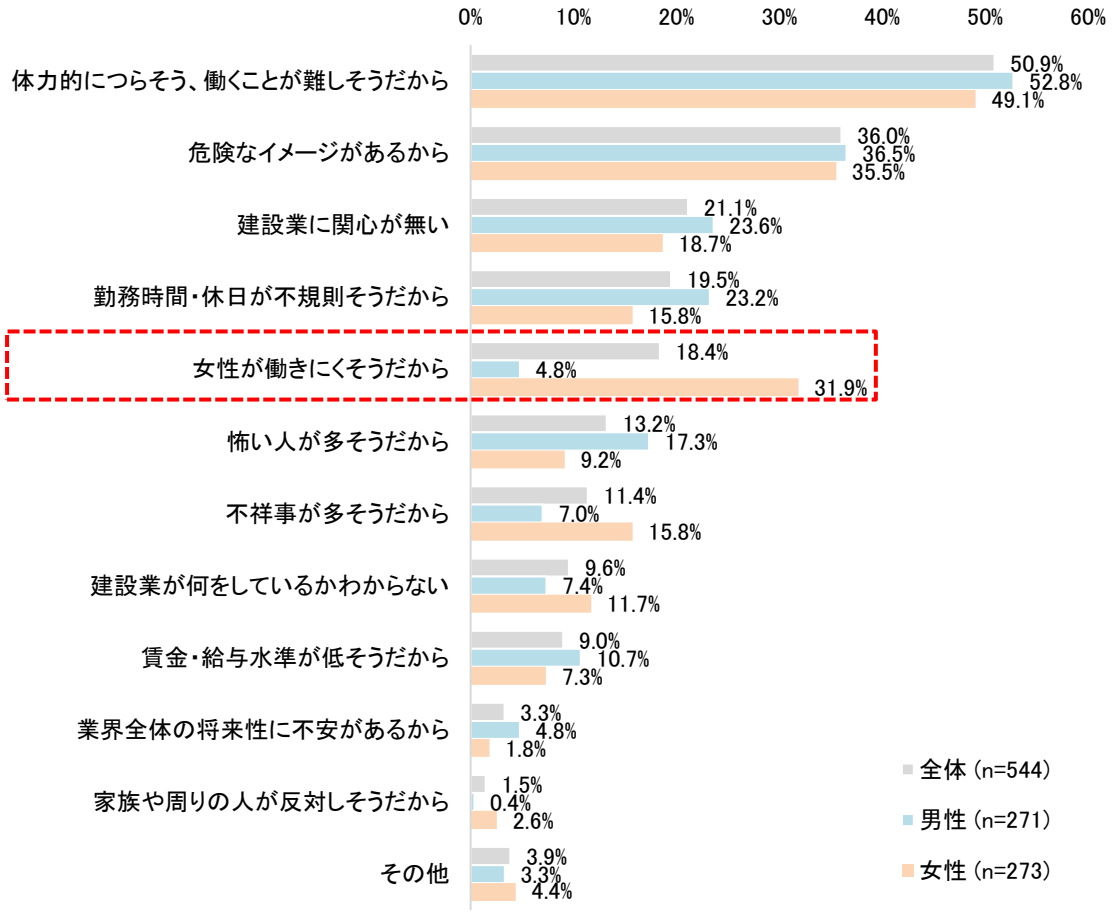
・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきにすすめたいと思ったことがない理由としては、「体力的につらそう、働くことが難しそうだから」(50.9%)、「危険なイメージがある」(36.0%) といった回答が上位に挙げられている。なお、これらの項目は、先述の建設業に対して悪い印象を持っている理由の上位 2 つと一致している。

・ また、男女別にみると、特に「女性が働きにくそうだから」と回答した女性の割合は 3 割以上となっており、建設業界で働くことに不安を覚える女性は少なくない。

・ 建設業に対するこのようなネガティブなイメージを改善することが求められるが、一方では、先述のとおり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が示されているため、例えば、ICT 施工など実際の建設業の仕事が正しく認知されれば、イメージ改善に繋がるはずである。特に、女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいる事例を PR することなども効果的であろう。

・ なお、「建設業に関心がない」(21.1%) が上位 3 位となっている点も課題である。就業先の候補に選ばれるよう、上記同様、建設業の正しい理解とイメージ改善が必要である。

図表 2-4-19 就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）

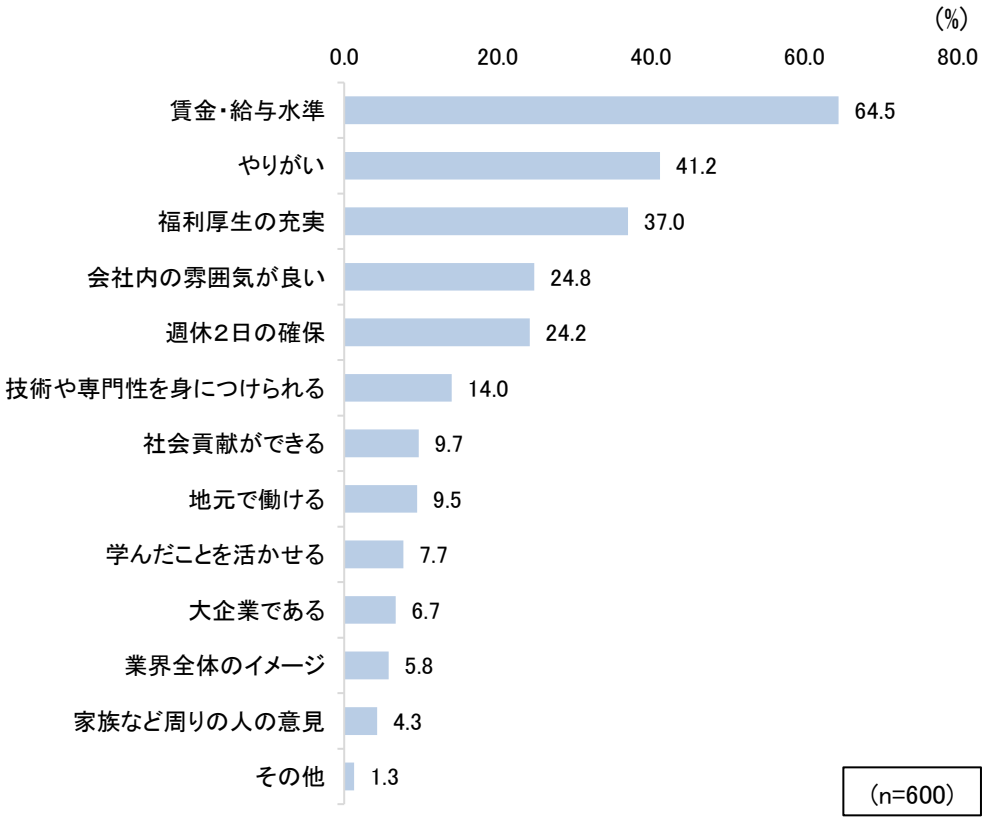


④　就職を考える上で重要な要素

・　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」（64.5%）、次いで「やりがい」（41.2%）、「福利厚生の充実」（37.0%）と続く。

・　賃金や福利厚生等の待遇面と会社の雰囲気の良さを重視する一方で、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。

図表 2-4-20　就職を考える上で重要な要素（複数回答）



(4) 県内建設業の活性化推進について

・ 県内建設業の活性化に必要なことについて意見を求めたところ、建設業に対して災害復旧等の非常時においてなくてはならない存在であると理解を示す人や昨今の猛暑による過酷な労働環境を気遣う人がいる一方で、いわゆる 3K の職業イメージを脱却するために仕事の成果をアピールすべき、工事の前後で地域住民に丁寧な説明を行ってほしい、休憩中であってもマナーを守ってほしいといった意見も散見された。

・ 総じて、ネガティブなイメージを改善していくことや、給与や週休二日制などの従業員への待遇改善、インフラや防災施設等への積極的な関与、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の促進、若者の雇用促進に向けた若年層向けのイベントや小中学生を対象とした出前授業の実施等の意見が寄せられた。

図表 2-4-21　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	● 働きに見合った給与水準。【女性 20 代】 ● 適正価格での受注により、従業員の給料が上がること。【男性 40 代】 ● 給与水準を上げ、理系大卒を雇用し、優良企業としてのイメージを定着させること。【男性 60 代】 ● 男女平等の賃金が基本としてあること。【男性 70 代】
作業環境の改善	● 周りから見てもパワハラのような声が聞こえてくることがまだあり、就労環境の改善が必要。【男性 30 代】 ● 人員不足がどの業界でもあると思うのでロボットや AI で任せられる部分は任せた方がいいと思う。【男性 40 代】 ● 予算、工期に十分余裕を持つ。【男性 40 代】 ● 建設現場が働きやすい環境が必要、特に猛暑の時には温度を下げられる作業着の支給、シェードで日陰を作るなど命を守る対策をとってほしい。炎天下で作業しているのは本当に頭が下がる。【女性 60 代】
週休二日制	● 職場や従業員の清潔さと、週休二日が徹底されることが必要。【女性 50 代】 ● 重労働だと思うので休日の確保や職場環境を良くしていくことが大事だと思う。【女性 50 代】
イメージ改善、広報促進	● ガラが悪い人が働いているイメージが強いのでクリーンな爽やかな印象を訴えていくことが必要。【女性 30 代】 ● 工事前後での丁寧な説明や、期間中は周囲の人への挨拶を欠かさない等を社内できちんと教育してほしい。【男性 40 代】

分類	意見
	● 一年中体力仕事でいつも本当にありがたいと思っているが、休憩中などの喫煙マナーの悪さやポイ捨てがひどすぎて、周辺住民としていい印象はない。【女性 40 代】 ● 地元テレビ局での CM 等を通じて、県民の役に立つ建造物や道路を作っていることを PR できれば良いと思う。【女性 40 代】 ● 3K イメージからの脱却に尽きる。きつい印象はあるが、非常にやり甲斐と達成感があることを何らかの形で伝えられるかどうかがカギ。【男性 60 代】 ● 談合のような不祥事がないことを、県民に対して訴えていくことで信頼関係を醸成していくことが大切。【男性 60 代】
若者の雇用	● 若い人がのびのびと働けるような環境作りが大事。【女性 30 代】 ● 若い人も建設業のイメージがなかなかできないと思うので、仕事内容や現場環境などを丁寧に PR することが必要。【男性 40 代】
子供・若者世代へのアピール	● 幼少期の子供は建設用の作業車などのいわゆる「はたらくくるま」に対して興味・感心が高い。そうした子供が建設用の作業車などに触れることができるイベントなどがあると嬉しい。【女性 30 代】 ● 小中学生向けの出前講座や職場体験を行うことで、若い段階から建設業に興味を持ってもらい、担い手の確保に繋がれば良い。【女性 60 代】 ● イベント等の参加を通じて、県民の目に触れる機会が増えることで、業務や会社に対して親しみや理解を得やすくなると思う。【女性 70 代】
災害対応	● 災害発生だけでなく、防災や減災に係るような工事も実施してほしい。【男性 30 代】 ● 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。【女性 70 代】
希望するまちづくり	● スポーツ大会のような単発的な効果ではなく、道路のように長期的な効果が見込める施設設備への投資を行政が拡大すること。【男性 30 代】 ● 老朽化インフラの更新や彦根市内バイパス整備が必要だと感じる。【男性 40 代】 ● 放置されている空き家を活用、又は解体するように行政に働きかけてほしい。【女性 70 代】

第５章　滋賀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に関する調査研究タスクフォース（滋賀県）の会合での議論に基づき、一般社団法人滋賀県建設業協会からの紹介を受け、滋賀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、「滋賀県の建設業の動向」「担い手確保・働き方改革・生産性向上」「今後の滋賀県建設業の課題・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）などを話題に取り上げた。

【調査対象】

日程	企業名	インタビュー対象者
10 月 1 日	株式会社明豊建設	代表取締役社長
10 月 1 日	株式会社向茂組	代表取締役
10 月 2 日	八田建設株式会社	代表取締役社長
10 月 2 日	株式会社三東工業社	代表取締役社長 他

２．主なインタビュー内容（各社のインタビュー内容から再構成）

(1) 滋賀県の建設業の動向

① 交通インフラ

- 滋賀県には地域の特性があり、南部は京阪神大都市圏が近いこともあり比較的発展しているが、北部の長浜市、彦根市、米原市などの地域は発展途上にあり、道路の整備も十分ではないと感じている。
- 2025 年に彦根市で国民スポーツ大会が開催されることもあり、近年は道路の予算が少しずつ増加している。中長期的だが、国道のバイパス化や名神名阪連絡道路といった新たな道路網が整備される話もある。
- 国土強靭化の予算は、道路よりも災害対策で河川改修工事に重点が置かれている。
- 2024 年 7 月に米原市の伊吹山（いぶきやま）で大規模な土砂災害が 3 度発生し、復旧作業に 9 月末まで要したことにより、県の発注も遅れている状況である。
- 道路は地域インフラの根幹であり、災害発生時には応援物資などを届けるためにも、道路の整備は必要である。

② 受注環境、建設コストの高騰

- 工事量に地域差がある。例えば、山と湖に囲まれて面積が小さい湖西地域は、民間の工事を受注しにくい。
- 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。
- 民間工事の中でも補助金を受けて行う工事は、先方が計画を立ててから発注するまでの期間が長い。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。特に、特別養護老人ホームや社会福祉法人の工事は、補助金の制約で予算上の上限があり、価格が 1 年以上前に決定してしまうため、条件が厳しい。

(2) 担い手確保

① 魅力発信

- 建設業は未だに「3K」や「談合」のイメージが残っている。子どもが建設業に興味を示しても、親に反対されることが多い。
- 世代によって働き方に対する考え方が変わってきた。年配世代は、災害が発生すると地域のために自分たちが出なければならないという使命感を持っているが、若い世代は地域のインフラを守るよりも自分の家庭を守ることに重点を置いている。
- 「滋賀けんせつみらいフェスタ」は未就学児から小学生を対象としたイベントであるが、その先もフォローする必要がある。建設業へ興味を持って、今後の進路を考えるような中学生くらいの年代を対象としたイベントができないか考えている。
- 高校に出前授業をしており、興味を持って面接に来てくれた方がいた。学生と接点を持

つ必要があると考えている。

- 工業高校の先生と話をすると、生徒に教えるために、現場の施工管理業務や ICT 施工をするドローンの説明など、具体的な情報交換をすることを求めている。先生からそのような話があるということは、学校には現場の仕事が理解されていないということである。建設業にも様々な職種があるため、魅力発信をすることが必要であり、官民で取り組んでいくべき課題であると考えている。

② 採用活動

- 滋賀県は建設系の学科を有する学校が減少しているため、普通科など学部学科に制限を設けずに採用活動をすることが増えた。2028 年、滋賀県に高専が開校する予定であり期待されている。
- 新卒採用できる企業は一握りであり、若手の採用は苦労している。また、事務職、現場監督、重機オペレーターなど全ての職種で人材が不足している。昔と違い、スーパーゼネコンも専門学校などに採用活動を行っているようだ。
- 地元に愛着を持ち、災害があった時に自分たちが対応するという誇りを持った社員を育成したいので、地元雇用に特化している。
- 文系の方を技術者として育成しようとすると相当な時間がかかる。資格取得に 5〜6 年程度かかり、監理技術者としての実務経験を積むことを考えると、10 年はかかる。

③ 女性の活躍

- 女性の場合、バックオフィスなど働く場所が固定されていれば、生活面の不安も軽減されて働きやすくなる。
- 女性技術者を育成したいと考えており、バックオフィス人材を含めて多様な職種で募集を掛けている。女性が働き続けるには、現場監督の仕事はハードルが高いが、バックオフィスとして、見積や現場書類作成等のサポートであれば十分に対応ができる。
- バックオフィス人材が現場書類のチェックや積算業務等を対応している。土木の場合は単価が統一されつつあるため、積算ソフトさえ扱えれば、現場業務を理解していなくてもある程度の積算はできる。
- バックオフィス人材は現場からの批判もあったが、取組を行わなければ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。現状は社内体制の整備段階だが、徐々に現場から効果は出てきている。
- 子育て中の社員、介護を抱える社員に対しては、柔軟な勤務時間の制度を設けている。ただし、社員は働きやすい職場と感じているが、社外には働きやすさが伝わっていない。

④　外国人労働者の活躍

- 外国人技能実習制度には問題点が多いと感じる。例えば、外国人労働者が失踪後、出国していたことが判明したり、知らない間に就労ビザに変更されていても、雇用者側に情報が共有されない。日本の制度の抜け道を、インターネット上の情報で知った外国人労働者に悪用されている。
- 外国人で労働力を補填できれば良いといった考えは安易である。技能実習制度を利用し、3 年間の技能実習期間が終了したベトナム人を特定技能に格上げしたが、1 年経たないうちに帰国してしまった。
- 建設業の場合、現在の技能実習制度では費用負担が大きい。特定技能外国人を受け入れる際に加入が必須の団体（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）に対して支払う費用（年会費）も負担となる。また、住宅や研修スタッフも準備する必要があり、人件費とその他費用を含めると、日本人の給与を超える経費がかかることになる。
- 外国人労働者の採用は、社長が自ら現地に行って直接面接し、人柄と日本語能力で判断した。海外の国立大学の土木系学科を卒業後、すぐに当社に入社した。
- 外国人の育成支援は、週 1 回・半日かけて、ゼネコンの OB が日本語と技術者の専門教育を実施している。施工管理技士は、2 級は 1 年、1 級は 2 年ほどかけて技術検定の受検対策をしている。これらは、就労時間内に社内教育として取り組んでいる。
- 外国人技術者がいると日本人の社員にも刺激になる。例えば、以前、書類作成や施工管理の支援など現場業務をサポートするチームの女性が現場で仕事をしていた時、ベトナム人が資格取得に向けて勉強していることを耳にして、自分たちも勉強したいとの申出があった。 1 級を取得した女性技術者もいるが、会社が強制した訳ではなく、社員が自ら考えて行動した結果である。

⑤　人材の定着

- 建設業は「新 4K」（給与が良い、休暇がとれる、希望が持てる、かっこいい）を目指している。その中でも、今後は特に給与が最も求められる。総合評価落札方式において賃上げを実施する企業に加点措置があるため、数年前から給与を上げている。
- 人材の確保・定着には、働き方、給与、休暇が必要である。まずは在籍している社員の給与を改定し、次に休日を取得できる体制づくりを行い、最後に新入社員の初任給の改定という順番で対応した。現在働いている社員を優先することが何より重要であり、理解を得られている。
- 創業以来、地域や社員のことを考えて経営してきた結果、地元の方から十分に認知され信頼を得られている。地元のネームバリューは社員の定着率を高めている。
- 自発的に 1 級土木施工管理技士を取得した女性もいる。自分たちが資格を取得することで、入札で仕事が取れるようになり、会社に還元できることを理解している。

・　経営戦略チームを立ち上げて、どんな些細なことでも意見や不満を社員から直接経営層に伝えられる環境をつくったところ、風通しの良い社風が形成された。

(3) 働き方改革

① 週休 2 日制への取組

・　建設業は年間の休日が他の業界と比較しても圧倒的に少ない。若い担い手確保の観点からも、休日数を増やす企業は増加している。
・　元請工事が多く、完全週休 2 日制の実現には至っていないが、現場がひと段落すると、まとまった長期休暇を取得できるようにするなど、休暇や勤務時間については以前から柔軟に対応している。
・　公共工事は週休 2 日制に対応しているが、民間工事は工期の問題もあり土曜閉所は難しい。また、公共建築でも学校関係は、新築でもない限り土日や夏休み期間でなければ工事ができない。
・　契約時に工程表を提出する最初の段階で、適正な工期を確保できるよう条件交渉している。入学や転勤の時期までに引渡しをしなければならない住宅関係の工事など、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。

② 時間外削減への対応、業務の分業化

・　スマートフォンのアプリで社員自身に残業時間を管理させたところ、残業時間が上限近くになると社員自らセーブするようになり、残業が極端に減少した。実態として、自分たちがどの程度残業しているのか把握していなかった。また、残業は会社から指示された訳ではないが、若手社員は「先輩が残業しているから帰れない」と思い、付き合い残業をしてしまっていた。残業時間を可視化した効果は非常に大きい。
・　時間外上限規制への対応について、社員に理解してもらうのに苦労した。特に、年配の社員は「手取りが減る」「家にいるより仕事をしたい」といった意見が多かった。しかし、全員が理解して対応しなければ若者が入社せず、人材がいなければ現場を回すことができなくなるため、考え方を変えてもらうよう説得した。他社・他業種が対応している中、建設業だけが対応しない訳にはいかない。また、手取りが減るという意見にはボーナスで対応している。
・　残業時間を削減するため、現場監督の書類作成業務等をバックオフィス人員で分担・支援できるような体制をつくっている。
・　協力業者に対しては、残業時間管理、業務効率化、法令改正などを教育している。協力業者はほぼ固定メンバーであり、考えを理解してくれている。
・　労働時間の削減は進んできている一方、その体制に慣れすぎて緊急出動に対する考えが薄れていることを懸念している。

(4) 生産性向上

① ICT の導入

- 生産性向上のため、事務処理関係書類や社内決裁書類を電子化した。
- 現場には安全管理など人の手を加えなければならない業務もあるが、ドローンを使用したり、リモートワークも取り入れるなど、バランスを取りながら生産性向上を実現している。
- ICT 導入により、現場監督の書類作成時間が削減され、残業時間が減ったことで現場監督たちにも余裕ができた。
- 協力会社の中には「現場は体で覚える」という考えを持っている人は多いが、世代交代により ICT 施工の方が採算が良いことを現実的に理解している人もいる。
- 年配者は ICT や DX 化にアレルギー反応を示す傾向があるが、生産性向上の観点では競合他社に後れを取ってはならないと考えている。

② ICT の改善点

- ICT 施工ができる現場は限られる。例えば、街中の道路工事では地下埋設物などの情報がなく、現場を確認しながら進める工事も多い。
- 便利なシステムは可能な限り導入するようにしている。例えば、ドローン測量により測量時間の短縮を実現した。また、電子黒板や書類整理システムなども進展しており、現場監督の仕事の生産性は向上した。ただし、現場の作業員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、現場での動作確認など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。今後は、無人施工技術の方が必要になると考えている。
- ICT、3 次元データ、遠隔臨場など、建築工事よりも土木工事の方が活用は進んでいる。3 次元の図面は、デモンストレーションとして全体感を把握したい場合や、発注者にビジュアルで説明する場合などで活用できる。
- 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ならない点が課題である。施工者は、設計図面をもとにどのように施工するかといった図面を作成していくが、その際に 3 次元では細部まで把握することができない。3 次元図面を使用した場合、設計者側の負担は軽減されるが、施工側はそうではない。また、BIM はソフトによって互換性がないものもある。
- ICT 建機を導入したとしても、ディーゼルエンジンで動かすのでは意味がない。持続可能な社会のために、理想は全ての建機を電動にすべきである。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。

(5) 今後の滋賀県建設業の課題・方向性

① 行政側の改善点

- 一部の市町の発注部局の担当者は、積算業務の理解が不十分に感じる。企業にとって、公共工事の入札における積算はとても重要であり、改善してほしい。また、工事の完成を確認するための検査において、同じ現場、同じ完成度であっても、担当する検査官によって評価に差異が生じていることがある。マニュアル等を整備し、一貫性のある検査にしてほしい。
- 地域によって発注量に差があるため、地域差を是正してほしい。
- 土木工事の場合、近年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される。滋賀県の入札ではランダム係数が採用されているが、運用方法を改善してほしい。

② 災害対応、地域の維持管理

- 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。
- 過去の災害時、人が集まっても重機が何処にあり、誰が操作できるか分からなかった経験を踏まえて、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した。
- 地域のインフラ整備や災害時の対応を考えると、地元に建設機械が置いてあり、地元の業者が地元で工事できる環境が必要である。会社の近くに建設機械がなければ防災協定も機能しない。また、市街化調整区域や農業振興地域が多く、資材置き場として利用できる土地にも限りがあるため、農地対応についても柔軟な対策が必要である。
- 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さらに限定されることになる。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。除雪オペレーターの担い手確保も課題である。
- 除雪業務のあり方を見直す必要がある。除雪は、単価が良くても休暇が取れないため、建設業で働く人にとっては敬遠される仕事である。除雪ができなければ孤立集落が増える。このような地域インフラの維持にはコンパクトシティの実現が必要である。

(6) 建設キャリアアップシステム（CCUS）への取組

- 総合評価で求められるため CCUS に登録しているが、施工体制台帳や作業員名簿のデータ等、十分に活用できていない。現場監督の負担や下請業者の負担を軽減するためにも、CCUS の利便性には改善の余地があるのではないか。
- 経営事項審査における加点など、公共工事を受注する元請企業にはメリットがあるた

めシステムへの登録やカードリーダーの設置が進んでいるが、民間工事専門の企業や下請企業にもメリットやインセンティブがあれば、システム活用が広がるだろう。

「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。