「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」報告書
概要版

2025年4月

CIIC 一般財団法人 建設業情報管理センター
Construction Industry Information Center

１．地域建設産業のあり方に関する調査研究事業（広島県）について

［１］地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）について

- 一般財団法人建設業情報管理センターは、都道府県からの要望に応えるため、地域ごとの建設業の特徴を分析した上で、有識者等から今後の地域建設産業のあり方を提言いただき、建設業行政をサポートすることを目的とした地域建設産業に関する調査研究事業を2010年度から実施している。
- 本年度の調査研究事業は、広島県をモデル県として「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」（座長：東京大学 副学長　大橋 弘）を設置し、広島県の建設業の将来に向けた課題と方向性に関する検討を行った。

委員	五十音順・敬称略
秋山　寿徳	株式会社日刊建設通信新聞社　取締役 兼 常務執行役員 編集総局長
大橋　弘	東京大学　副学長　【座長】
加藤　修司	一般社団法人広島県建設工業協会　副会長
加藤　秀生	一般財団法人建設業情報管理センター　専務理事
神澤　直子	国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課　建設業政策企画官　※
田中　京子	一般財団法人建設業情報管理センター　西日本支部　次長 兼 事業推進課長　※
田中　秀明	広島県 土木建築局 建設産業課　課長
山崎　篤男	一般社団法人全国建設業協会　専務理事
横川　貢雄	株式会社日刊建設工業新聞社　取締役 編集・出版担当

※はオブザーバー

1．地域建設産業のあり方に関する調査研究事業（広島県）について

［2］地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）の活動

- 統計データの分析、県内建設企業へのアンケート調査、若手・中堅人材へのアンケート調査、広島県在住者の建設業に対するイメージ調査、県内建設企業へのインタビュー調査を実施した。
- その結果を踏まえ、合計3回の会合において各委員及びオブザーバーから有益なご意見をいただき、地域建設業のあり方を多角的に考察し、望ましい方向性とそれを実現するための方策を提言した。

ロ　会合の開催概要

会合	実施年月日
地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）第1回会合	2024年7月23日
地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）インタビュー調査	2024年11月27日～29日
地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）第2回会合	2025年1月27日
地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）第3回会合	2025年3月27日

ロ　アンケート調査概要

調査名	広島県の建設企業の現状に関するアンケート調査
目的	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
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2,278業者
方法	調査票を郵送・回収（2024年8月～9月実施）
データ	733票（2,278票送付、回収率32.2%）

調査名	広島県の建設業で働く若手・中堅人材へのアンケート調査
目的	県内建設企業で働く若手・中堅人材から、建設業入職理由や働き方に関する意識、業界に関する意見を把握する
対象	県内建設企業で勤務する10～40代の若手・中堅社員
方法	インターネット上に作成したアンケートフォームを案内し、回答・回収（2024年8月～9月実施）
データ	421票

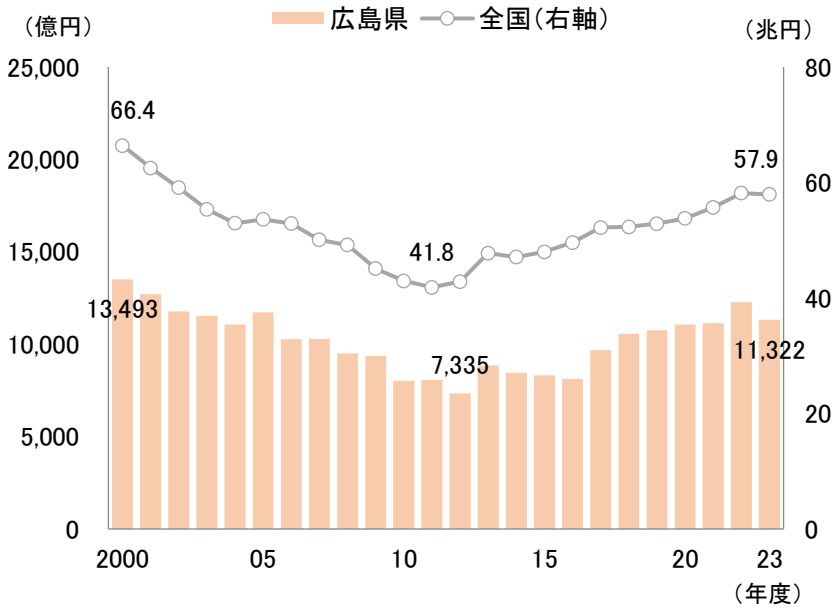
調査名	広島県在住者の建設業に対するイメージに関するアンケート調査
目的	県内在住者を対象に、建設業に対するイメージや就職を考える上で重要な要素などを把握する
対象	20代～70代の県内在住者
方法	インターネットリサーチ会社に委託するWebアンケート方式（2024年8月実施）
データ	1,200票（20代・30代・40代・50代・60代・70代の10代ごとの年齢階層別、男女別に各100票を回収）

2．広島県建設業の現状と課題

［1］広島県建設業の経営環境

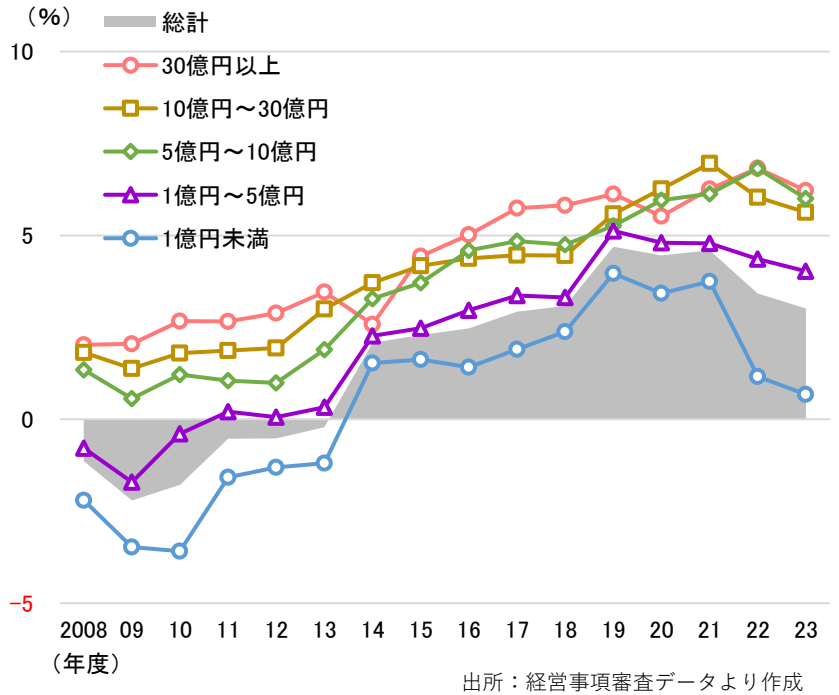
- 建設業は「地域の守り手」として、日常的なインフラの維持管理や災害対応など人々が暮らしていく上で必要不可欠な役割を担っている。建設企業を安定的かつ持続的に確保・育成すべく、広島県は「広島県建設産業ビジョン2021」を策定し、各種施策を実施してきた。しかし、建設企業を取り巻く経営環境は厳しい状況に置かれている。
- 広島県の建設投資額は、2013年度以降は概ね増加基調で推移しており、2023年度には1兆1,322億円となった。民間建築が投資を牽引してきた一方、国土強靭化や災害復旧等の影響もあり、公共土木の建設投資額は、2016年度から2020年度まで堅調に増加している。
- 建設業の経営状況について、経営事項審査のデータによると、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。特に、資材価格の高騰や納期遅延による工期延長の影響等のコスト増加要因が、企業の経営を圧迫している可能性がある。

図表　広島県の建設投資額の推移（総計）



出所：国土交通省「建設総合統計」より作成

図表　売上高経常利益率の推移（売上高階層別）



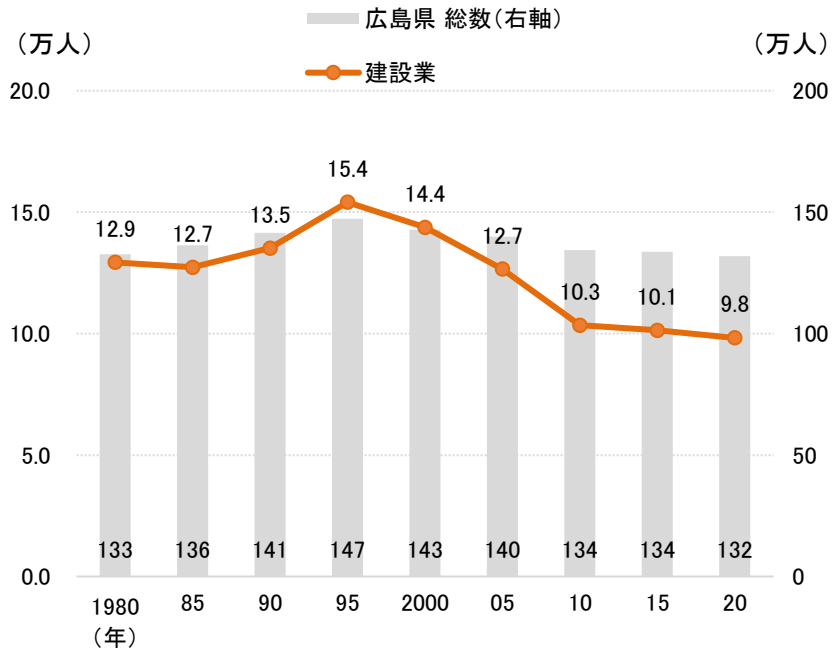
出所：経営事項審査データより作成

2．広島県建設業の現状と課題

［2］広島県建設業の就業者の状況

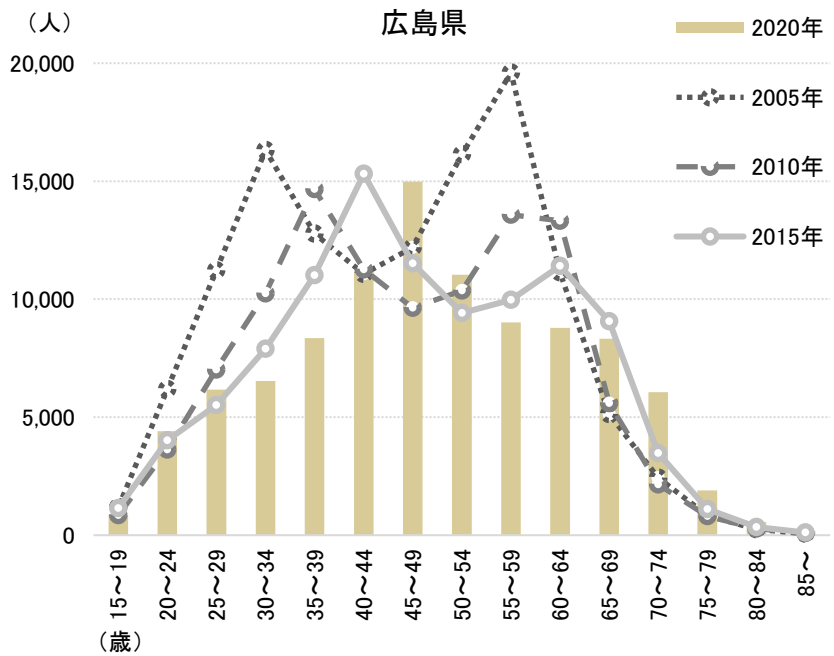
- 広島県の建設業就業者数は、1995年をピークに減少傾向にあり、その減少幅は大きい。今後人口減少が進み、少子高齢化がより深刻になることを踏まえると、多くの地域で建設業の就業者数を維持していくことが困難になると予想される。
- 建設業就業者は他産業と比較して平均年齢が高い。年齢構成をみると45～49歳の年齢階級が最も多く、それより若い年齢階級が年々減少している。将来、高齢化に伴う退職者が増える一方、若年層の入職が進まなければ地域における建設業の持続可能性にも懸念が生じる。
- これらの現状を踏まえると、建設業が地域の守り手として、広島の県土づくりを担い続けていくためには、「担い手の確保・働き方改革」、「生産性向上」、「持続可能な経営環境の整備」の3つの課題に取り組むことが、広島県建設業には求められている。

図表　広島県の就業者数（総数及び建設業）の推移



出所：総務省「国勢調査」より作成

図表　広島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」より作成

3．広島県建設業の今後の方向性と提言

［1］施策の３本柱と取組方針・取組項目

施策の３本柱	取組方針	具体的な取組項目
施策１ 担い手の確保・ 働き方改革	1）建設業のイメージ改善、 的確な情報発信	（1）若い世代に向けた建設業の魅力発信
		（2）建設業の役割に対する正しい理解の醸成
		（3）地元企業の魅力発信
	2）多様な人材の活躍促進	（1）若手人材の採用対象の拡大
		（2）女性が活躍できる環境整備
		（3）外国人労働者の活躍支援
		（4）高齢者の活躍促進
	3）人材の確保・育成・定着 離職防止	（1）人材の確保に向けた処遇の改善
		（2）人材育成環境の整備、技術の継承
		（3）人材の定着・離職の防止
		（4）CCUSを活用した技能労働者の処遇改善
	4）コンプライアンスの徹底	（1）改正法の周知と遵守の徹底
		（2）ハラスメントの防止
	5）労働環境の改善	（1）バックオフィスを活用した現場業務の分業化、書類の簡素化
		（2）休日の確保
		（3）労働衛生環境の徹底
施策２ 生産性向上	1）ICT、DX活用による 業務の効率化	（1）新技術を活用した現場管理の効率化
		（2）ICT・DXの導入支援、情報提供
		（3）DX人材の育成、キャリアパスの提示
施策３ 持続可能な 経営環境の整備	1）入札制度の公正性・ 透明性・競争性の確保	（1）総合評価落札方式の適切な運用
		（2）公正な低入価格調査制度の運用
	2）経営の安定化	（1）資材価格の適切な反映
		（2）適正な利益の確保・適正な工期の設定
		（3）事業承継に関する支援
	3）地域課題の対応や 災害対応力の強化	（1）地域の維持管理業務における市町村連携
		（2）行政と地域企業の情報連携、行政による災害対応支援
		（3）建設業におけるGXの取組支援

［2］具体的な取組項目のポイント

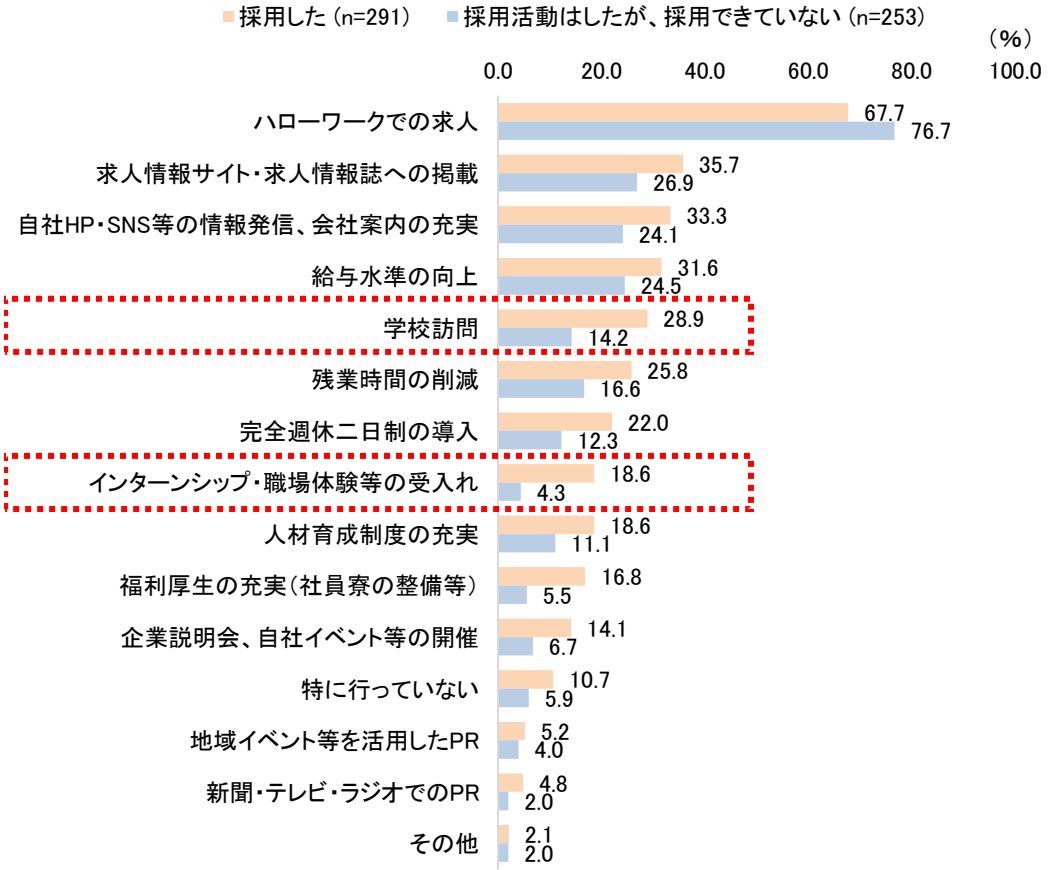
施策１　担い手の確保・働き方改革

取組方針 １） 建設業のイメージ改善、的確な情報発信

【現状と課題】

- 建設業は3K（きつい・汚い・危険）というマイナスイメージが強く、人手不足の要因の一つとされており、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から、特に「若い世代に情報が正しく届いていない」「建設業が正しく認知されていない」「地元企業の魅力発信が不足している」という3つの課題が考えられる。
- 特に、災害時に地域を支える建設業の役割が十分に認知されていない。
- また、広島県では若年層の県外流出が顕著であり、若年層に対して地元企業で働くことの魅力をPRすることも必要である。

図表　採用状況ごとの担い手を確保するための取組（技術者）



出所：広島県の建設企業の現状に関するアンケート調査

［2］具体的な取組項目のポイント

施策１　担い手の確保・働き方改革

取組方針 １） 建設業のイメージ改善、的確な情報発信

取組項目（１） 若い世代に向けた情報発信

- 建設業の仕事内容を知る機会を提供するため、若い世代との接点を増やすことが重要である。学校訪問やインターンシップ等を活用し、地域の高校と関係を構築する企業もいる。行政と連携した情報発信も重要で、県では高校生向けの企業説明会や女性技術者との交流会を実施し、国土交通省などの関係団体も建設業の魅力を伝える「学校キャラバン」を展開している。
- 未就学児や小学生向けには、建設機械の試乗ができる「ひろしま建設フェア」が開催され、2024年度は約5,900人が来場した。中学校卒業時までに建設業で働くことを意識する人もおり、若い世代が興味を持てるような内容と適切なツールで情報発信をしていくことが必要である。

取組項目（２） 建設業の役割に対する正しい理解の醸成

- 建設業はインフラ整備や災害復旧など地域に不可欠な役割を担うが、正しく理解されていない可能性がある。広島県は豪雨による土砂災害が頻発し、迅速な対応が求められるが、現場作業が報じられる機会は少なく、イメージ調査でも認知度の低さが指摘された。県のHPやYouTube等で対応企業の発災時の活躍を発信することで、業界の理解促進やイメージ向上につながる可能性がある。
- 平成30年7月豪雨では11万人が災害ボランティアに参加するなど、日本人の災害に対する社会貢献意識は高い。建設業は「エッセンシャルワーカー」として、地域の災害対応や日常生活の維持に不可欠な職種であり、官民が連携してこのような建設業の役割を発信することで認知度を向上させ、業界への関心を高めることや入職のきっかけとなることが期待される。

取組項目（３） 地元企業の魅力発信

- 学校基本調査や就業者アンケートの結果から、若者は本来地元志向が強いが、魅力ある進学先や就職先が県内に少ないため、県外へ転出していることが推測される。広島県は近年20代の県外転出が著しい問題を抱えており、企業側も県内外の若年層とマッチングする機会を設けるなど担い手確保に努めているが、企業単体の努力にも限界があるため、行政側の支援も必要である。
- 広島県は、仕事と子育ての両立や地域における子育て等の支援に取り組む企業を登録する「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」を設けている。また、遠隔地から採用した中途採用社員に対して入社準備金を支給することでUターン採用を促進する県内企業もみられる。官民全体で県内で就職するメリットを展開し、地元企業で働くことの魅力をPRしていくことが必要である。

［2］具体的な取組項目のポイント

施策１　担い手の確保・働き方改革

取組方針 2） 多様な人材の活躍促進

【現状と課題】

- 担い手不足の解消には、専門知識のない学生や建設業未経験者、女性、外国人労働者、高齢者など多様な人材の活躍と、企業による多様な人材を受け入れるための体制整備が必要不可欠である。

取組項目（１） 若手人材の採用対象の拡大

- 担い手不足により、専門知識のない新卒者や異業種からの中途採用者が増加している。そのような人材は、現場の技術者・技能労働者だけでなく、バックオフィスやDX人材として活躍する道もある。各企業は人材育成や資格取得支援の支援が求められている。

取組項目（２） 女性が活躍できる環境整備

- 建設業は「女性が働きにくい」というイメージが根強く、結婚や育児への不安から建設業への就職を避ける女性も少なくない。産休や育休、フレックスタイム制などの環境を整備し、柔軟な働き方が可能なことをPRできれば、担い手確保にも有効である。また、重機オペレーターやバックオフィスなど、体力的負担の少ない職種においても女性が活躍することはできる。

取組項目（３） 外国人労働者の活躍支援

- 言語の壁や生活支援の困難さを理由に外国人労働者の受け入れに消極的な企業は多い。しかし、企業単体では日本語研修などの教育体制を整備するには限界がある。例えば、日本語研修や文化理解支援を行う外国人技能実習生の受入監理団体が県内には複数存在する。こうした関連団体や行政との連携により、業界全体で外国人が安心して働ける環境を整備することが必要である。

取組項目（４） 高齢者の活躍促進

- 若手社員の不足を補うべく、本人の希望があれば定年後も現役同様の待遇で再雇用する企業もある。若い世代の教育を行うトレーナーや建設ディレクターとしての採用、時短・シフト勤務の導入など、高齢者が活躍できる環境整備が重要である。

3．広島県建設業の今後の方向性と提言

［2］具体的な取組項目のポイント

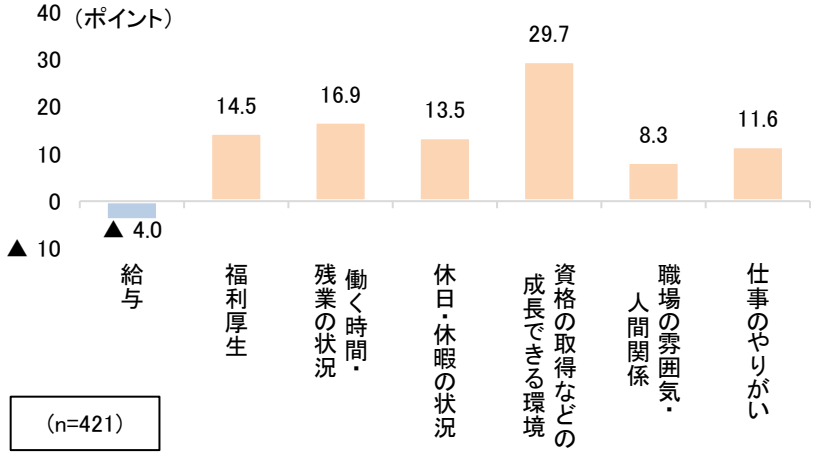
施策１　担い手の確保・働き方改革

取組方針 3） 人材の確保・育成・定着・離職防止

【現状と課題】

- 各企業は採用した人材の育成に注力しているが、熟練工の引退により、技術継承が進展しないことを課題として捉えている。
- 企業は「若年労働者の確保・育成」「技術者の不足」を経営上の課題として挙げている。「賃上げの実施」に積極的に取り組み、高率の賃上げを実施する企業も少なくないが、一方で就業者アンケートでは給与面に満足していないという結果が得られている。なお、資格取得支援については多くの企業が取り組んでおり、就業者も、資格を取得して業務経験を積み、やりがいや自己成長を感じることに満足感を得ている。
- 採用した社員の離職は、企業規模に関わらず発生している。企業が認識している離職理由は「仕事内容」「家庭の問題」「人間関係」である一方、就業者からは、「経営者の考えが古い」「仕事と家庭の両立に理解がない」「給与が安く休日が少ない」といった意見が挙げられている。処遇の捉え方、離職の原因、社員が不満に感じる内容等について、企業側と就業者側の認識に齟齬をきたしている可能性がある。

図表　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ



※ 各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足した」「まあまあ満足した」の比率の合計(b)の差を算出している(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。

出所：広島県の建設業で働く若手・中堅人材へのアンケート調査

［2］具体的な取組項目のポイント

施策１　担い手の確保・働き方改革

取組方針 3） 人材の確保・育成・定着・離職防止

取組項目（1） 人材の確保に向けた処遇の改善

- 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長い。就業者アンケートでも給与面の不満が多く見られ、賃上げを含む処遇改善が必須である。改正建設業法においても、処遇改善や労務費の確保などが新たに規定されており、業界全体で認識する必要がある。

取組項目（2） 人材育成環境の整備、技術の継承

- 若手社員の育成にあたって、社内体制構築の負担軽減のために、入社後に外部の専門学校等に通学させる事例もある。人材育成は技術者と受注工事を増やすことに繋がる投資だと認識して、社内勉強会や資格取得支援に取り組む企業も少なくない。
- 技術の継承は、ベテラン社員に依存した技術体系やコミュニケーション不足、若手社員の経験不足が原因となり進まない。ベテランから若手までをバランスよく組み込むチーム体制の整備や、DX化を進めて技術・ノウハウを社内に蓄積することが求められる。

取組項目（3）人材の定着・離職の防止

- 「処遇の改善」、「コミュニケーション」、「モチベーション」の3つが離職防止のキーワードである。具体的には、若手社員が社内で孤立しないように世代間のギャップを埋める配置をする、職場での悩みを相談できる環境を整備する、業者団体主導での交流機会などを設ける、就業者に挑戦する機会を与える、得意分野への配置により満足感を得てもらう仕組をつくるといった取り組みが有効である。その他、離職防止の観点で、独自の退職功労金制度を設けている企業もある。

取組項目（4）CCUSを活用した技能労働者の処遇改善

- 技能労働者の経験や技能に応じた処遇改善につながるよう、CCUSの更なる利用拡大が期待されている。近年は、技能労働者の不足から、自社に技能労働者の「直営班」を確保する元請企業も少なくない。自社で育成する過程において複数の職種に対応できる「多能工」となることを推奨し、社員個人の能力を評価して賃金に反映する制度を設ける企業もある。今後はCCUSを活用して「多能工」を評価できる仕組みも求められよう。

［2］具体的な取組項目のポイント

施策１　担い手の確保・働き方改革

取組方針 4） コンプライアンスの徹底

【現状と課題】

- 大半の企業では、2024年4月からの時間外労働の上限規制に対応している。しかし、就業者アンケートによると、残業の常態化により労働基準法に抵触するおそれがある企業も僅かにみられた。特に工期の短い工事や顧客都合で工期確保が難しい建築工事により、休日も出勤が求められ残業時間が嵩む傾向にあるようだ。
- 適正な利益を確保できていない企業も少なくない。一部の市町や民間の工事では、材料費の価格高騰を請負額に反映できない、追加コストが発生しても発注者へ転嫁してもらえず、収益性が低下しているといった意見が挙げられている。

取組項目（１） 改正法の周知と遵守の徹底

- 適正な工期設定がなされないと違法な長時間労働が常態化するおそれがある。また価格変動によるコスト上昇を受注者が負担することで労務費へのしわ寄せが発生する。改正建設業法では、不適切な請負契約の禁止や契約変更協議の円滑化が規定されている。発注者側が適切にルールを理解し対応することが不可欠である。
- 行政は発注者協議会や講習会を通じて法改正の周知を徹底する必要がある。また、2024年4月施行の時間外労働の上限規制に関して、一部企業では労働基準法違反のおそれがあることが就業者アンケートから判明している。刑事罰の対象となる違反を防ぐため、労働基準監督署と連携し、業界全体での周知徹底と対策が求められる。

取組項目（２） ハラスメントの防止

- 就業者アンケートでは、パワーハラスメントを仄めかす意見も寄せられた。労働環境の改善がなされなければ、本人だけでなく周囲の人も連鎖して離職につながるおそれがある。担い手確保・離職防止のためにも建設業界全体がハラスメントを重大なコンプライアンス違反と認識し、行政や業界団体が連携して講習を実施するなどの対策が求められる。
- 熊本県では「ハラスメント防止措置を実施」「違法な時間外労働等を行っていない」など労働環境が良好な企業を「ブライト企業」として認定している。こうした認定の有無は、就職にあたっての判断材料となりえる。担い手確保や労働環境改善の施策として広島県においても参考となろう。

［2］具体的な取組項目のポイント

施策１　担い手の確保・働き方改革

取組方針 5） 労働環境の改善

【現状と課題】

- 残業時間が嵩む要因として、作成書類が煩雑であることが挙げられ、企業アンケートでも書類の削減・簡素化を求める意見は多い。一部企業では、本社のバックオフィス化と事務職の配置による書類作成業務等の分業化を進め、技術者の残業削減に成功している。
- 休日に関して、4週8休を実現できている企業は少なく、天候による影響や、元請・下請企業との調整が障壁となっている。また、建設業の休日の少なさや不規則性は人手不足の要因とされている。その他、就業者からは猛暑時の作業負担軽減のため労働時間の調整を求める意見も挙げられている。

取組項目（１） バックオフィスを活用した現場業務の分業化、書類の簡素化

- 近年は、建設ディレクター等のバックオフィスを活用した現場業務の分業化が進み、未経験者や女性の活躍機会が拡大している。分業化により、技術者の残業削減・休日確保に加え、生産性向上の効果も期待される。
- 書類業務の効率化には、分業化だけでなく書類自体の簡素化も必要である。中国地方整備局は「土木工事書類スリム化の手引き」を策定し、ASP活用と電子データ管理を推進している。広島県においては2020年に「土木工事書類作成マニュアル」が策定されているが、受発注者双方の負担が軽減されるよう、状況に応じてマニュアルを更新していくことが必要であろう。

取組項目（２） 休日の確保

- 担い手確保には休日の確保が不可欠であり、広島県では行政と建設業団体が連携し、公共工事現場での土日一斉閉所を推進している。国や県の発注工事では進展がみられるが、市町発注工事では取組に遅れがみられる。令和6年入契調査では県内23自治体中11自治体での実施にとどまっており、市町発注工事や民間工事での休日確保に向けて、官民連携で取り組むことが求められる。

取組項目（３） 労働衛生管理の徹底

- 建設業は夏場・冬場の過酷な環境下での労働も多く、労働衛生管理に注意する必要がある。猛暑を考慮した工期設定については、令和6年入契調査では県内23自治体中9自治体の実施にとどまる。週休2日制とあわせて、発注者協議会等を通じた周知を進め、労働環境の改善を図ることが求められる。

［2］具体的な取組項目のポイント

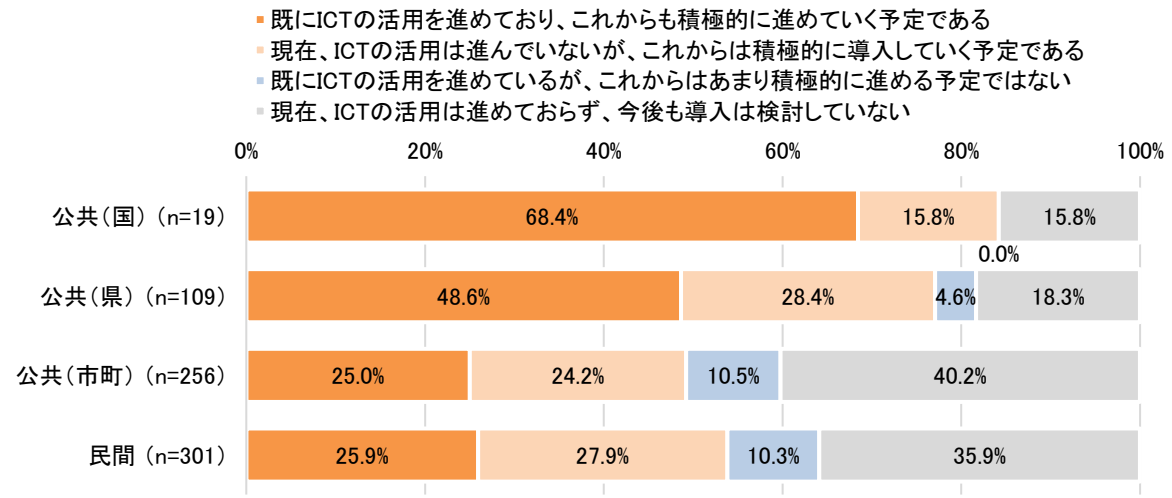
施策２　生産性向上

取組方針 １） ICT・DX活用による業務の効率化

【現状と課題】

- 生産性向上のために、ICT建機の導入などICT活用に取り組む企業は多い。企業アンケートによると、ICT活用に関して、規模が大きな企業ほど積極的、規模の小さな企業ほど消極的である。また、国や県発注の工事を中心とする企業は積極的、市町発注や民間工事を中心とする企業は消極的といった傾向がみられた。
- ICTは導入時だけでなく、ランニングコストも負担となる。また、ICTを活用するための人材やその育成費用を負担できないといった課題を抱える企業も多い。一方、就業者アンケートでは、ICT活用工事の実績がなければ受注につながらず、実績を積むことができないため、実績がある他社に転職したいといった意見が挙げられている。
- ICT活用にあたり、費用や人材等の課題だけでなく、情報や理解が不足しているという意見や、そもそも必要性を感じていないといった意見も挙げられている。

図表　ICT活用が進まない、検討しない理由（主たる発注元別）



出所：広島県の建設企業の現状に関するアンケート調査

［2］具体的な取組項目のポイント

施策２　生産性向上

取組方針 1） ICT・DX活用による業務の効率化

取組項目（1） 新技術を活用した現場管理の効率化

- 入契法の改正により、全ての公共発注者は、ICT活用に関して工事受注者に対する必要な助言・指導等を行うことが規定された。
- 現場の生産性向上を図るべく、国の発注工事において複数の建設機械を操縦できる技術開発に取り組む県内企業もある。遠隔操縦装置にAR技術を導入し、操縦性の向上を図り、5Gの活用により長距離遠隔操縦の実現も目指す。技術の確立がなされれば、場所に囚われず、建設機械の操縦が可能となる。このような先進的な取組が新たな働き方改革の創出につながることが期待される。

取組項目（2） ICT・DXの導入支援、情報提供

- 国土交通省が掲げる「i-Construction 2.0」では、建設現場のオートメーション化により、安全性向上やヒューマンエラー防止、データ連携による書類削減といった多くの利点を持つ。また、遠隔操作が実現されれば、現場事故のリスクが軽減され、3Kのイメージ改善にもつながる可能性がある。
- 一部の企業では「ICT導入の必要性を感じていない」という意見があるが、ICTは費用面だけでなく安全性向上なども含めて総合的に判断すべきてある。活用方法やメリット等の情報不足が影響している可能性もあり、行政は関連団体と連携して情報提供・支援をすることが必要である。なお、他県の事例では、総合気象プラットフォームを導入し、精緻な気象予測による工程管理の改善を実現した。従来の工程管理に変革を起こすという観点でDX化は重要である。

取組項目（3） DX人材の育成、キャリアパスの提示

- 生産性向上のためにIT部門を新設する建設業者も少なくない。IT系の専門知識を持つ人材を採用し、建設現場だけでなく、自身の経験や特性を生かし、社内のICT化・DX化に携わってもらうことで、モチベーションが向上した事例もある。また、DX人材が建設業で活躍できることをPRすることで、更なる人材の確保にも繋がることが期待される。
- 県は、行政内部のデジタル人材育成のため「広島県情報システム人材育成プラン」を策定している。DX人材の採用・育成方法等に関する取組の方向性やキャリアパスが設定されている。企業のDX化の推進にあたり参考になるのではないか。

［2］具体的な取組項目のポイント

施策３　持続可能な経営環境の整備

取組方針 １） 入札制度の公正性・透明性・競争性の確保

【現状と課題】

- 広島県は全ての工事で低入札価格調査制度を導入している。調査基準価格に応札が集中し、くじ引きが多発したことが背景にあり、調査基準価格は変動型の県独自のモデルを採用している。必要な経費を適正に積算した「実行予算」での応札を目指し、変動型を導入した結果、くじ引きの発生率は減少し、案件に応じて落札率が分散する傾向となり、競争環境が改善しつつある。
- 一方、県全体の工事量が減少している中では、利益を削減して低い価格で応札する業者もいる。県発注工事では利益の確保が難しいこともあり、変動型調査基準価格制度を導入しても、実態としては必ずしも実行予算で応札されるわけではない。

取組項目（１） 総合評価落札方式の適切な運用

- 新規参入企業や受注実績が少ない企業に配慮しつつ、従来から地域を守ってきた企業が持続的に活躍できるよう、発注者は、災害対応の実績等の評価ウエイトを上げる・価格評価のウエイトを下げるといった配点を工夫するなど、競争性を確保しつつ企業が活躍できる仕組みづくりが必要である。
- 「女性技術者の配置」の評価項目は配点が高く、女性技術者の育成に尽力している企業も多い。担い手の確保・定着に繋がる取組であり、このことが女性技術者のモチベーションにつながっているといった意見も挙げられている。

取組項目（２） 公正な低入価格調査制度の運用

- 建設業界では担い手の確保が喫緊の課題であり、現場で働く技術者・技能労働者の賃金改善が不可欠である。労務費を原資とした安値競争により賃金が削られないよう、地域の事業者が利益を確保しながら持続的に活躍できる競争環境を実現することが発注者には求められている。
- 適正な賃金水準を確保していくために、発注者・元請間、元請・下請間のいずれにおいても、適正な請負代金で契約することが重要である。受発注者はパートナーの関係にあるという認識の下、建設工事に係る入札・契約制度について、定期的な意見交換で課題を確認し合い、必要な見直しを不断に検討することが肝要である。

［2］具体的な取組項目のポイント

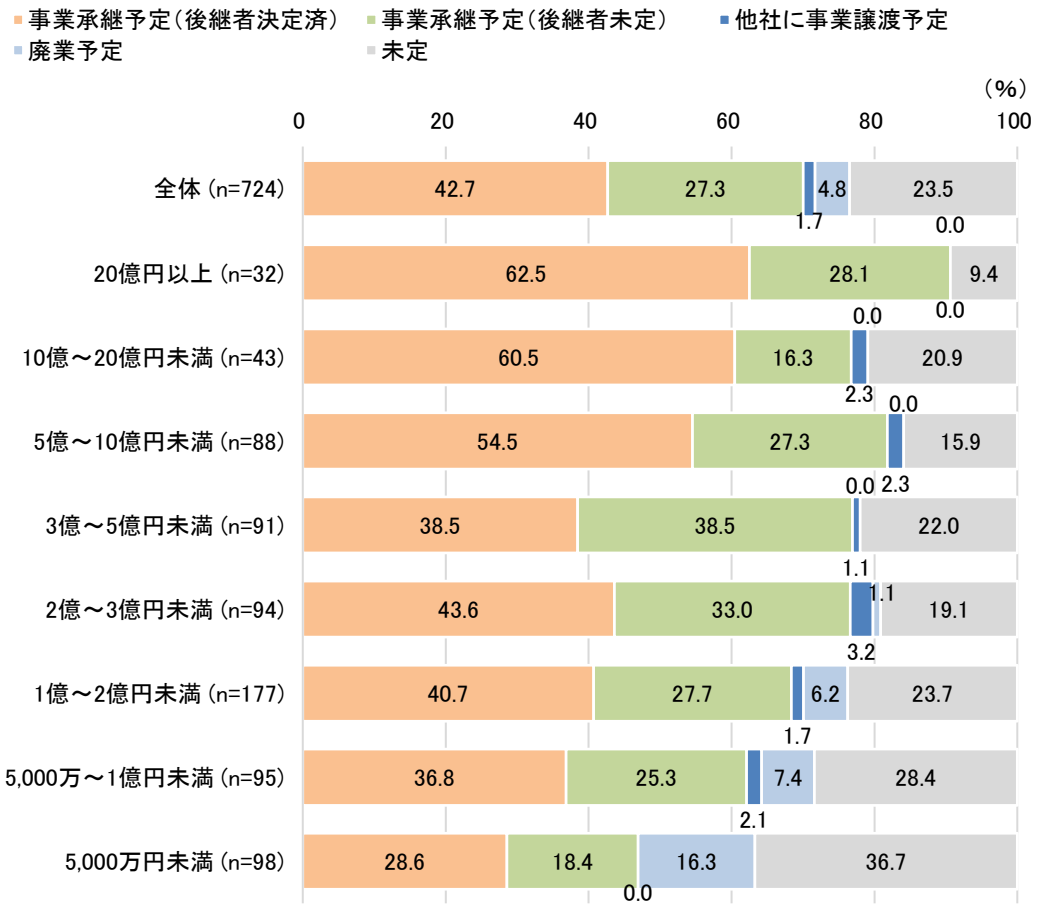
施策３　持続可能な経営環境の整備

取組方針 2）経営の安定化

【現状と課題】

- 経営事項審査における売上高経常利益率では、特に完工高1億円未満の小規模企業が2021年度以降に利益率が大幅に悪化し、受注減や資材費高騰が主な原因として挙げられている。
- 建設コスト高騰により、特に民間工事での価格交渉に応じてもらえないこと、一部自治体ではスライド運用に未対応であることで、利益確保が難しくなっている。行政に対しては資材高騰に対応する単価改定と契約変更を求める声が多く挙げられている。
- 事業承継について、企業アンケートでは、約半数が後継者を決めておらず、特に小規模企業では後継者不在により廃業を視野に入れる傾向にある。

図表　現時点での事業承継の状況（完工高階層別）



出所：広島県の建設企業の現状に関するアンケート調査

［2］具体的な取組項目のポイント

施策３　持続可能な経営環境の整備

取組方針 2） 経営の安定化

取組項目（1） 資材単価の適切な反映

- 行政に対するインフレ対応への期待が高まる中、国や県の工事ではスライド条項に関する取組が実施されているが、単品スライドやインフレスライドの基準を策定していない市町も存在する。発注者協議会等を通じて、スライド条項の運用基準を策定するよう、周知徹底していくこと必要がある。スライド条項の適切な活用は、改正品確法においても新設されており、公共発注者には適切な運用が望まれる。

取組項目（2） 適正な利益の確保・適正な工期の設定

- 建設企業の経営安定には、適正な利益の確保と工期設定が不可欠である。しかし、民間工事では工期短縮を「無償のサービス」と捉えられることが多いという意見がある。工期は「商品であり有償」であることを行政・業界一体で世間に訴える必要がある。
- 一方、無理な工期が求められる工事を避け、当初から4週8休を確保できる条件でマンションデベロッパーと交渉した結果、適正な工期を確保できた企業も存在する。適正な工期の確保は働き方改革の面でも重要だが、企業の利益に影響を与える要素であることから、経営の安定化のためにも重要である。

取組項目（3） 事業承継に対する支援

- 経営者の高齢化により事業承継の支援ニーズは高まっている。一般的に、事業承継は時間を要するため早期の着手が必要だが、後継者不足や商慣行の違いが障壁となり、対応できていない企業も少なくない。広島県では「広島県事業承継・引継ぎ支援センター」がワンストップで相談対応している。
- 地域の建設企業が事業承継できず廃業すると、地域の守り手が減少するだけでなく、人材の他産業への流出が懸念される。企業に対して、相談窓口の存在を認知してもらい、業界全体で事業承継を支援することが求められる。

［2］具体的な取組項目のポイント

施策３　持続可能な経営環境の整備

取組方針 ３） 地域課題の対応や災害対応力の強化

【現状と課題】

- 建設業は、地域インフラの維持管理や、災害発生時に最前線で活躍する「地域の守り手」としての役割があるが、担い手の減少や工事量の減少から、中山間地域などでは今後経営を維持することが困難となるおそれがある。
- 近年、脱炭素への取組の重要性が高まっているが、建設企業の取組は電動式建機の導入など個別企業の取組に限定されている。

取組項目（１） 地域の維持管理業務における市町村連携

- 地域インフラの新設からの維持管理へシフトする中、市町村は財源と技術職員不足に直面している。国土交通省は、広域・多分野のインフラを維持管理する手法として、令和5年に「地域インフラ群再生戦略マネジメント」（群マネ）を打ち出しており、広島県、安芸太田町、北広島町、三原市の4自治体がモデル地域に選定されている。広島県では、安芸太田町、北広島町と連携し、管理者の枠を超えた持続可能な取組・実施体制の構築を目指している。群マネは今後、他の自治体への横展開が期待される。

取組項目（２） 行政と地域企業の情報連携、行政による災害対応支援

- 災害対応力のある地域の建設業が持続できるように、随意契約や複数年契約を導入する、災害対応可能な機械を保有している企業や災害対応経験のある技能労働者に対するインセンティブを付与するといったことを検討できないか。
- 令和6年度補正予算において、応急復旧活動におけるICT機器活用を想定した訓練等に要する費用の一部を助成する「建設市場整備推進事業費補助金」が新設された。激甚化・頻発化する災害への対応力を高めるためにも、積極的な活用が望まれる。

取組項目（３） 建設企業におけるGX（グリーントランスフォーメーション）の取組支援

- 全産業で脱炭素への取組が重要視されているが、建設業は遅れが指摘されている。政府は建設から解体までのサプライチェーン全体におけるCO_2排出量の算出義務化を検討中であり、今後建設業でも積極的な取組が求められる可能性がある。
- 脱炭素化には電動建設機械の導入が不可欠であり、国土交通省は「GX建設機械認定制度」を設けている。GXの推進にあたり、企業単独の取組には限界があるため、国・地方公共団体が政策として支援していくことが重要である。

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。
ご質問等がございましたら、以下までご連絡ください。

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/

