「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」
報告書

令和７年４月

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（広島県)」報告書

目次

はじめに

エグゼクティブサマリー

第１部 広島県建設業の現状

第１章 全国の建設業の動向..... 1

第２章 広島県の建設業を取り巻く環境（地理・産業）..... 5

第３章 広島県建設業の概況..... 11

第２部 広島県建設業の今後のあり方

第１章 広島県建設業の今後に向けた提言..... 63

第３部 資料編

第１章 地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）について..... 93

第２章 広島県の建設企業の現状に関するアンケート調査..... 95

第３章 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 143

第４章 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 173

第５章 広島県の建設企業に対するインタビュー調査 199

第６章 （コラム）先進事例インタビュー調査 211

第３部　資料編

第１章　地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）について

１．委員名簿

（五十音順・敬称略）

秋山　寿徳	株式会社日刊建設通信新聞社　取締役 兼 常務執行役員 編集総局長
大橋　弘	東京大学　副学長　【座長】
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　建設業政策調整官　※
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

２．開催概要

会合・インタビュー調査	実施年月日
地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）第１回	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	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	2025 年 3 月 17 日

第２章　広島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

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

図表 3-2-1　調査概要

調査目的	広島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 2,278 業者
データ数	サンプル数　2,278 票
	有効回答数　733 票（回収率 32.2%）
調査時点	2024 年 8 月 19 日（月）～2024 年 9 月 6 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。

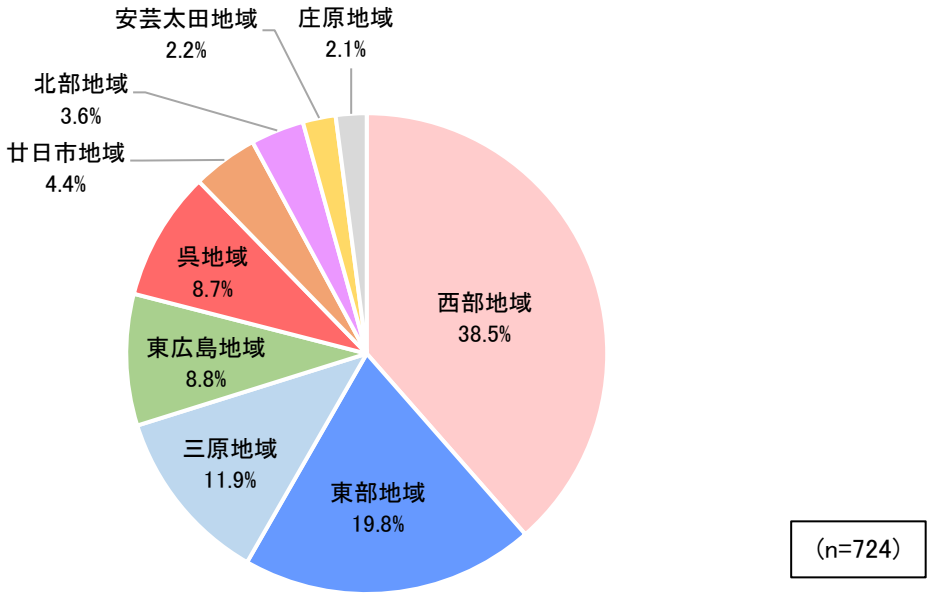
2． 回答者の基本属性

(1) 本社所在地

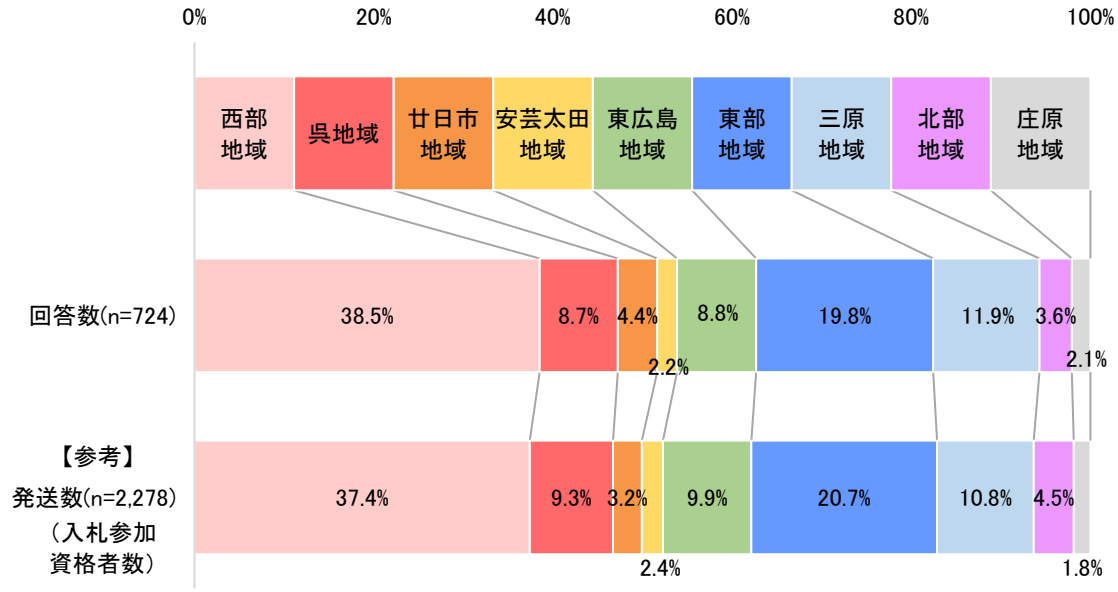
・ 本アンケートへの回答企業の本社所在地は西部地域（38.5%）が最も多く、東部地域（19.8%）、三原地域（11.9%）と続く。

・ 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、回答の地域性にバイアスはないと考えられる。

図表 3-2-2　本社所在地域



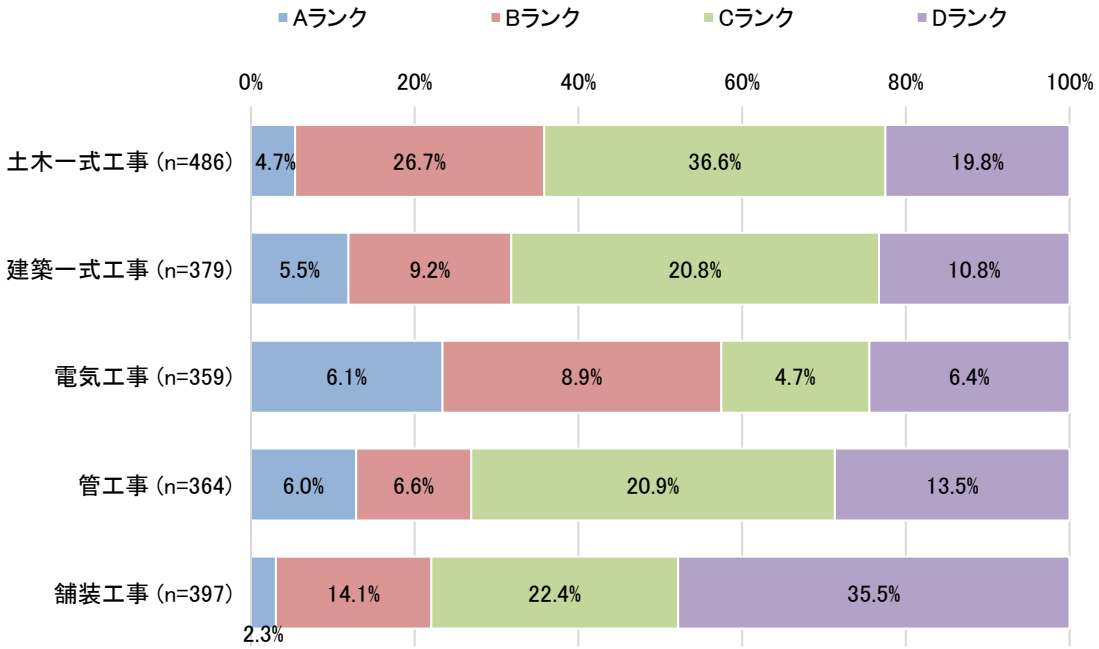
図表 3-2-3　本社所在地域の回答数



(2) 入札参加資格ランク

・ 回答企業の広島県入札参加資格のランクは次図のとおりである。各工事における入札参加資格のランク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 3-2-4 入札参加資格のランク



（参考）入札参加資格のランク別構成比

		A	B	C	D
土木一式工事	登録者数	46	284	581	402
	回答企業数	23	130	178	96
	回答率（%）	**50.0**	**45.8**	**30.6**	**23.9**
建築一式工事	登録者数	45	105	260	162
	回答企業数	21	35	79	41
	回答率（%）	**46.7**	**33.3**	**30.4**	**25.3**
電気工事	登録者数	54	62	89	122
	回答企業数	22	32	17	23
	回答率（%）	**40.7**	**51.6**	**19.1**	**18.9**
管工事	登録者数	49	71	200	257
	回答企業数	22	24	76	49
	回答率（%）	**44.9**	**33.8**	**38.0**	**19.1**
舗装工事	登録者数	34	97	192	634
	回答企業数	9	56	89	141
	回答率（%）	**26.5**	**57.5**	**46.4**	**22.2**

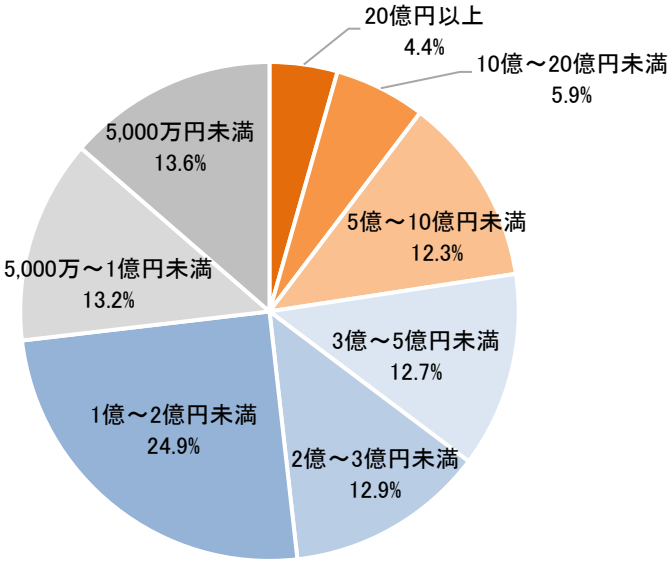
※ 本アンケートは各工事の入札参加資格のランクを保有する企業全てに送付しているが、複数の工事におけるランクを持つ企業やなしと回答した企業も含む。

※ 表章した工事以外から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（24.9%）が最も多い。次いで、5,000 万円未満（13.6%）、5,000 万円～1 億円未満（13.2%）となっており、過半が 2 億円未満となっている。

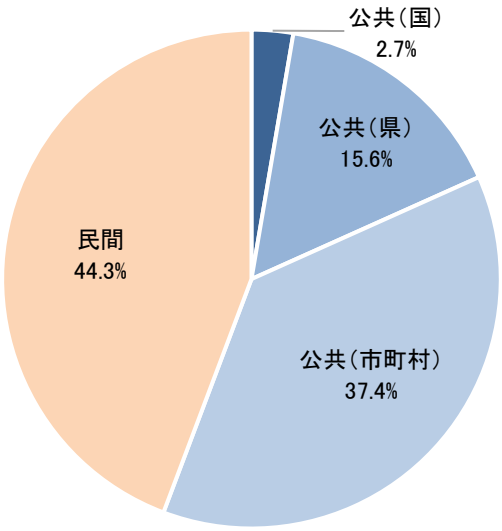
図表 3-2-5 完成工事高の割合



（n=726）

・ 回答企業の事業の主たる発注元は、公共が民間を若干上回る。なお公共については、公共（市町村）（37.4%）が最も多く、公共（県）（15.6%）、公共（国）（2.7%）と続く。

図表 3-2-6 事業の主たる発注元

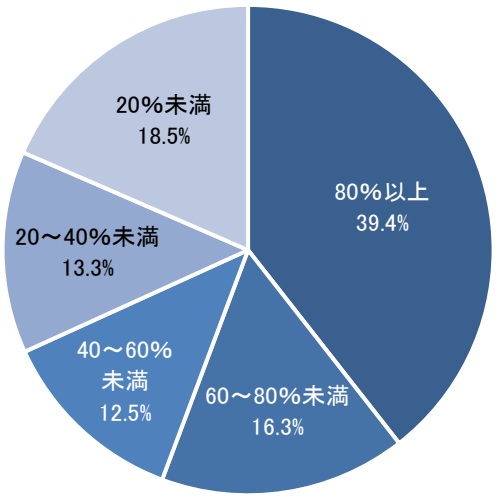


（n=705）

・　元請で施工した公共工事の割合は「80%以上」「60～80%未満」と合わせて 55.7%である。本企業アンケートは、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 2,278 社を対象としており、回答企業の約半数が元請施工を中心とする企業のため、アンケート結果は元請業者の意見が比較的反映されているものと推測される。

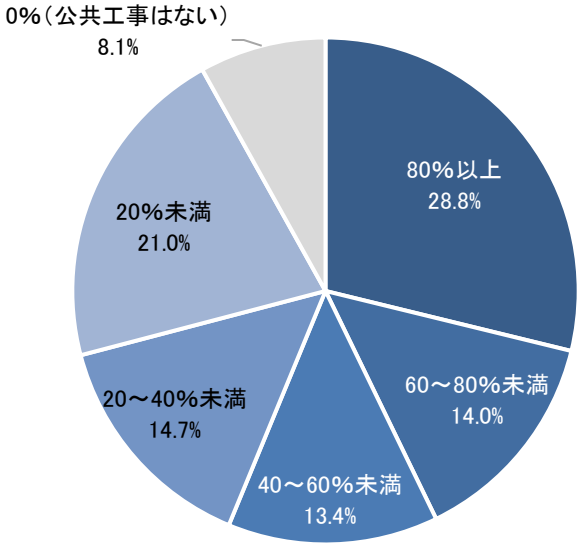
・　完成工事高に占める公共工事の割合は「80%以上」が約 3 割である。公共工事に依存する企業は一部であり、大半の企業は事業の中で民間工事も手掛けていることがうかがえる。

図表 3-２-7　元請で施工した公共工事の割合



(n=720)

図表 3-２-8　完成工事高に占める公共工事の割合



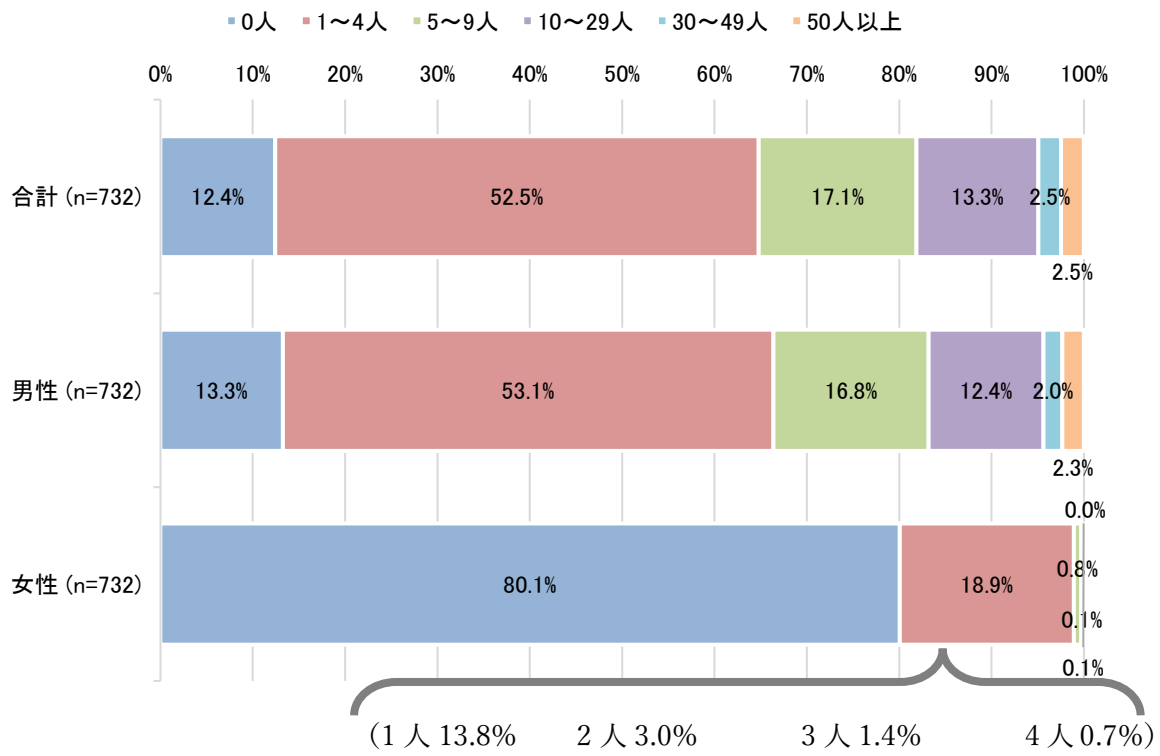
(n=729)

(4) 従業員数

・　雇用する技術者数を 1～4 人とする企業が全体で約半数を占める（52.5%）。

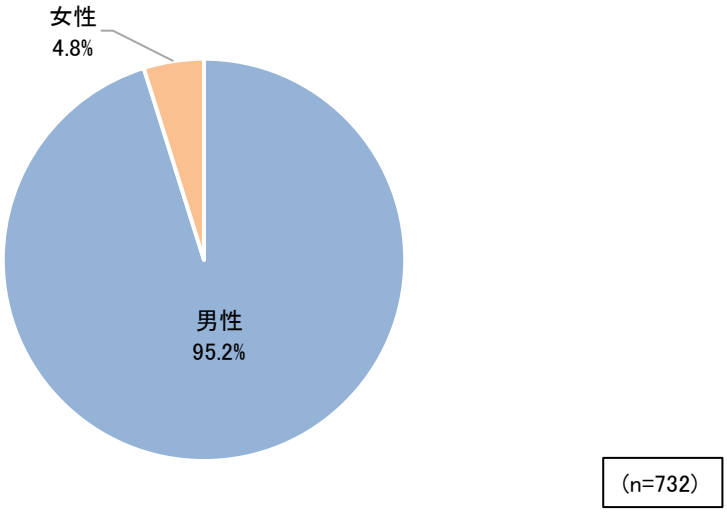
・　技術者数に占める女性の比率は 4.8%にとどまり、約 8 割の企業で女性技術者が雇用されていない。雇用している企業でも「1 人」（13.8%）～「2 人」（3.0%）程度にとどまっている。

図表 3-2-9　技術者数



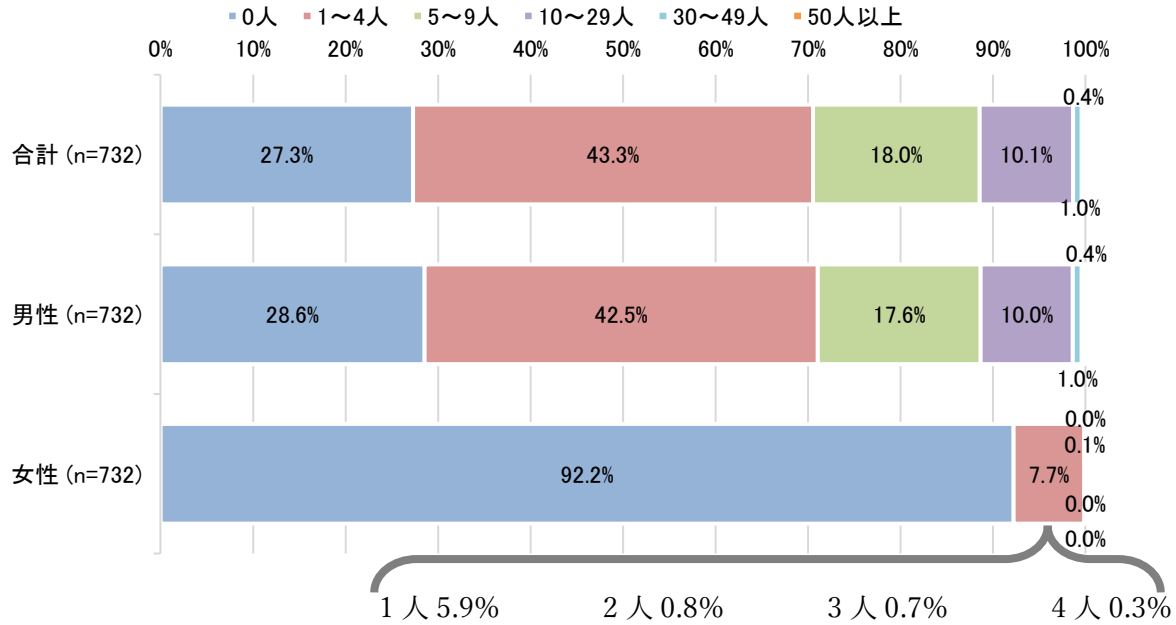
※ 人数について無回答の企業（1 社）は除いて集計している。

（参考）技術者の男女比率



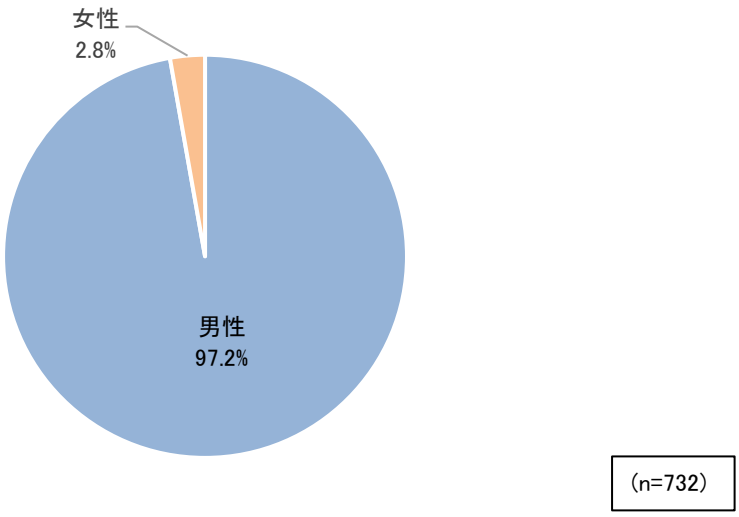
・　技能労働者の雇用者も 1～4 人（43.3%）が多く、0 人という回答が続く（27.3%）。これらに 5～9 人（18.0%）との回答を合わせると、雇用者数が 9 人以下の企業が 9 割近くを占める。
・　技能労働者数に占める女性の比率は 2.8%にとどまり、9 割以上の企業で女性技能労働者が雇用されていない。雇用している企業でも、複数人の女性技能労働者を有するとした企業はごくわずかである。

図表 3-2-10　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（1 社）は除いて集計している。

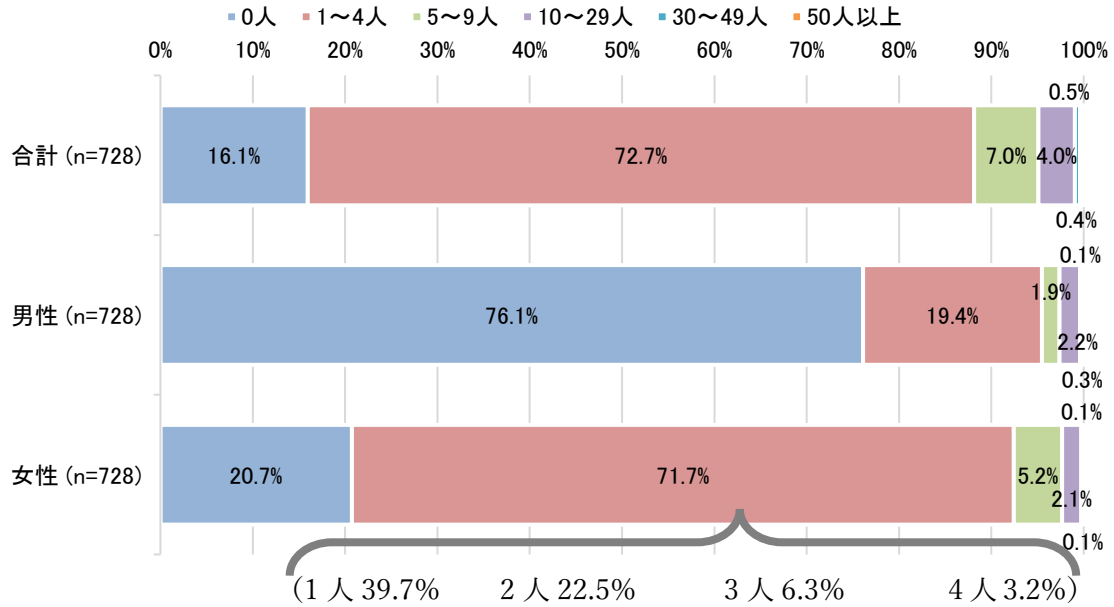
（参考）技能労働者の男女比率



・　雇用している事務系の従業員数は「1～4 人」（72.7%）とする企業が最も多い。

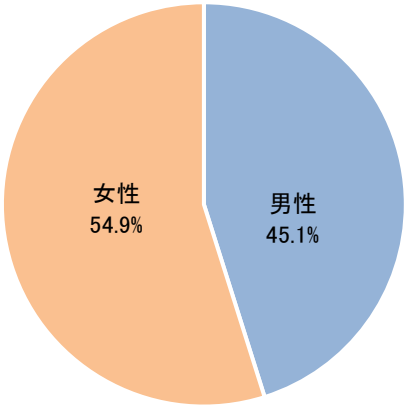
・　技術者、技能労働者とは異なり、事務系従業員数では女性が過半数を占める。女性の事務系従業員を 1 人以上雇用している企業は約 8 割であり、建設業における女性活躍の主要な場になっている。

図表 3-２-11　事務系の従業員数



※ 人数について無回答の企業（５社）は除いて集計している。

（参考）事務系従業員の男女比率



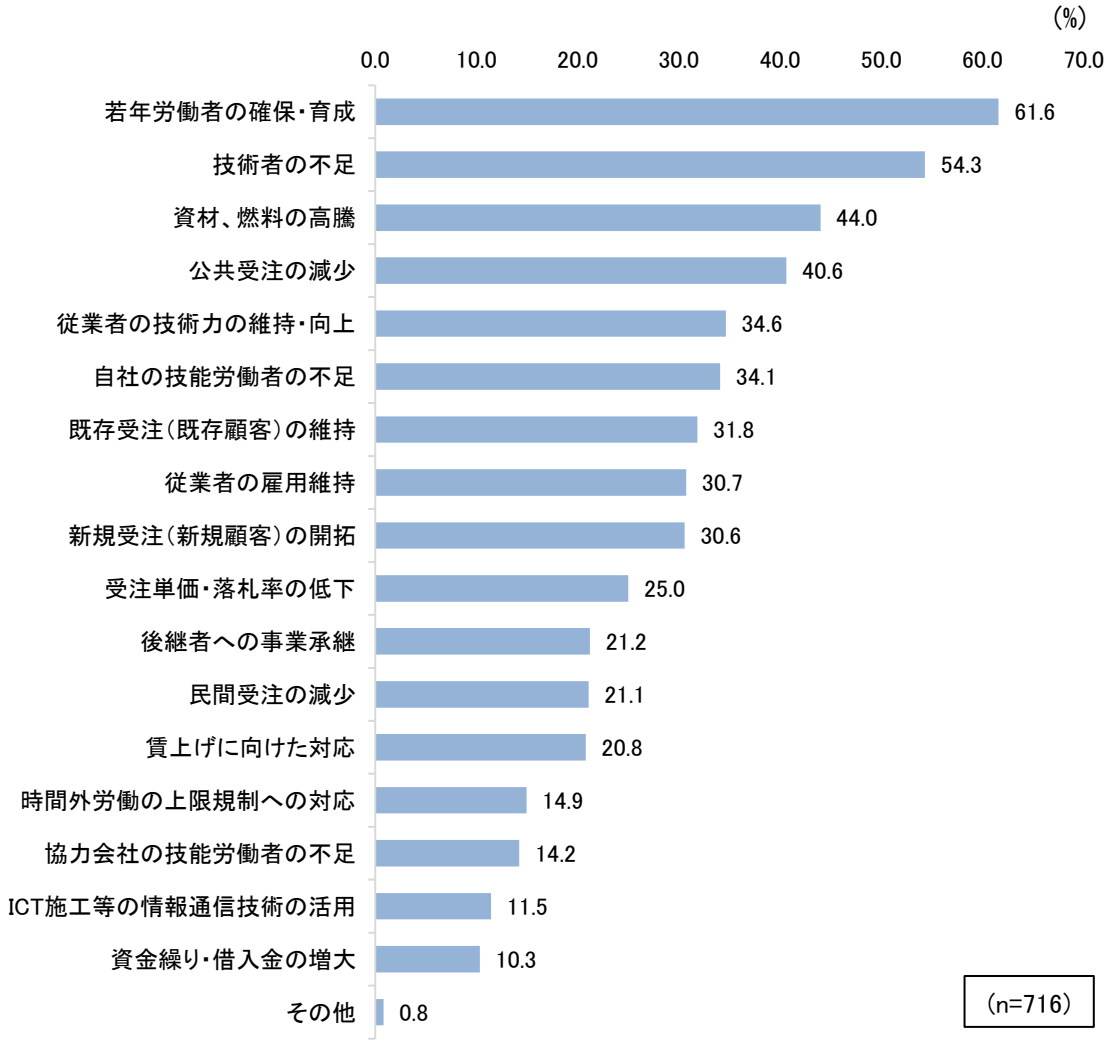
（n=728）

3． 回答結果

(1) 経営状況

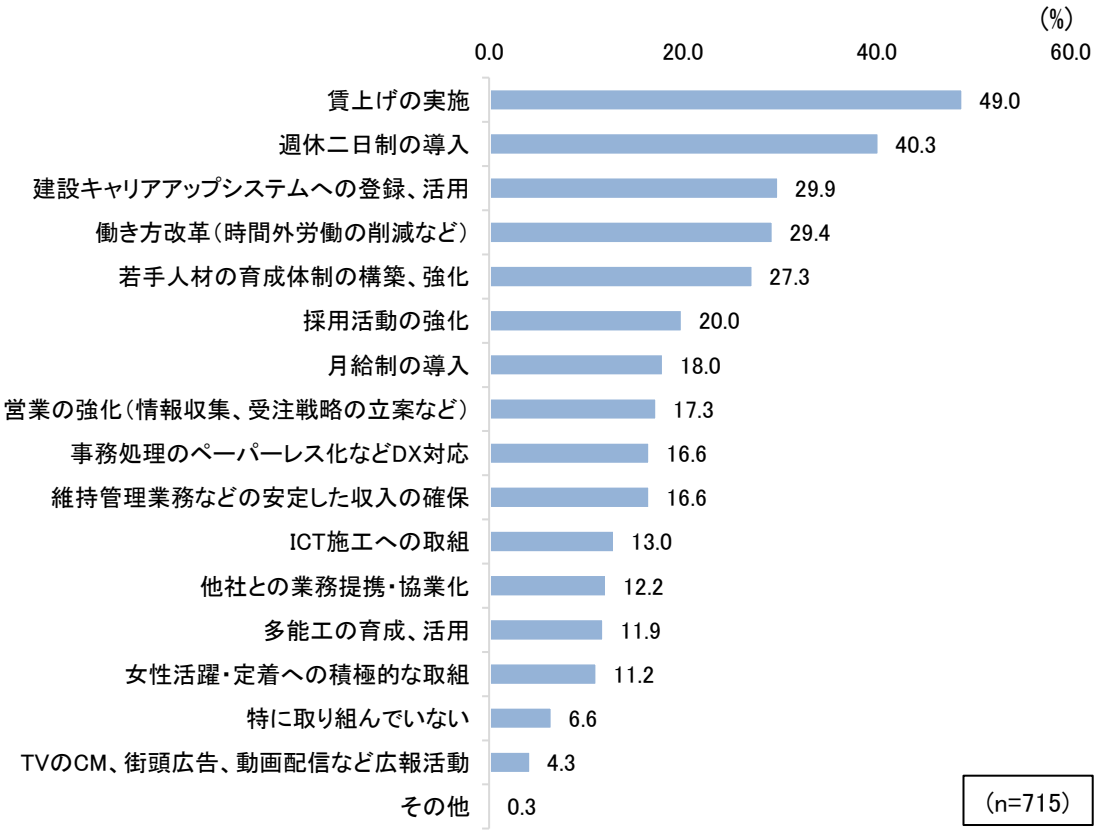
・ 経営上の課題として最も多く挙げられたのが「若年労働者の確保・育成」(61.6%) である。続いて「技術者の不足」(54.3%) となっており、担い手の確保・育成を課題と捉えている。また、「資材、燃料の高騰」(44.0%) といった昨今の外部環境や「公共受注の減少」(40.6%) といった受注環境に関する項目も同程度挙げられている。

図表 3-2-12 経営上の課題について (複数回答)



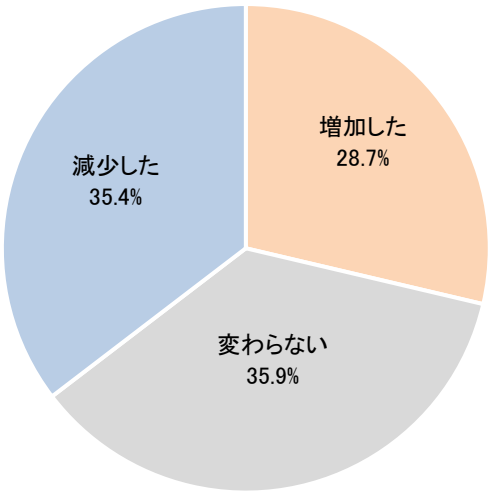
・　経営上積極的に取り組んでいることとして、「賃上げの実施」（49.0%）、「週休二日制の導入」（40.3%）、といった労働環境の改善に係る取組が上位を占める。
・　一方、「若手人材の育成体制の構築、強化」、「採用活動の強化」といった取組は、賃上げなどの労働環境改善の取組と比較すると少ない。また、「多能工の育成、活用」、「女性活躍・定着への積極的な取組」も担い手確保の面では重要であるが、あまり取り組まれていない。
・　先述のとおり、多くの経営者が「若年労働者の確保・育成」を経営上の課題として挙げているが、こうした状況を踏まえると、特に「育成」に関しては、費用面・制度面など取組にあたって何らかの問題や障害が存在する可能性がある。

図表 3-2-13　経営上積極的に取り組んでいること（複数回答）



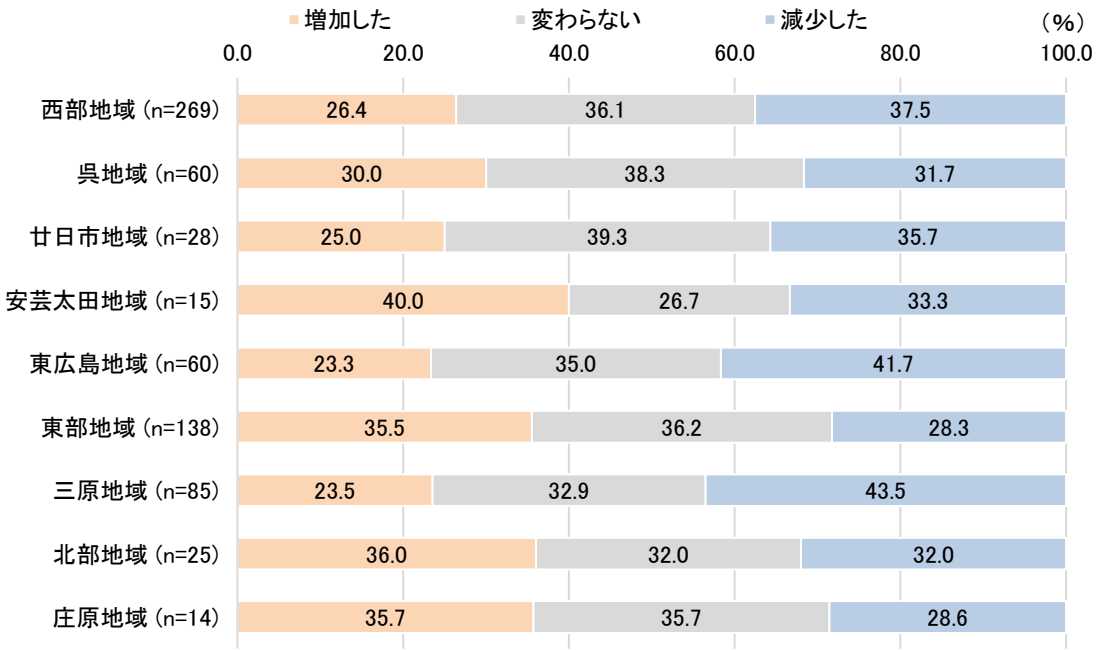
・　経常利益を前年と比較すると、4 割弱の企業が「減少した」と回答している。地域別にみると、東広島地域と三原地域にて「減少した」と回答した企業が 4 割を超える。
・　経常利益が減少した要因として最も当てはまるものとしては「公共受注の減少に伴う売上減少」（46.6%）が最も多く、厳しい受注環境に置かれていることがうかがえる。

図表 3-２-14　前年と比較した経常利益の変化

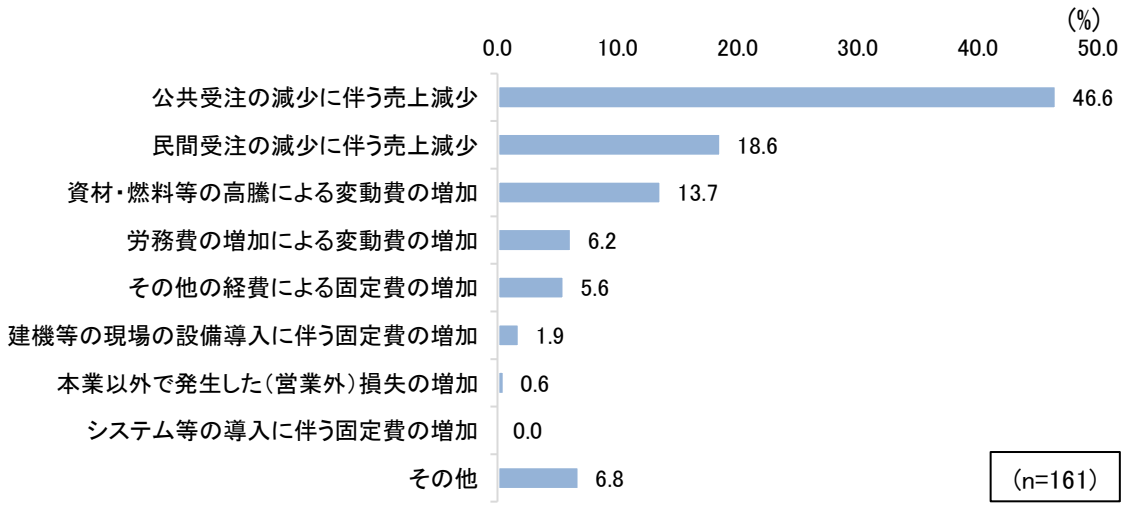


（n=701）

（参考）前年と比較した経常利益の変化（地域別）



図表 3-２-15　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

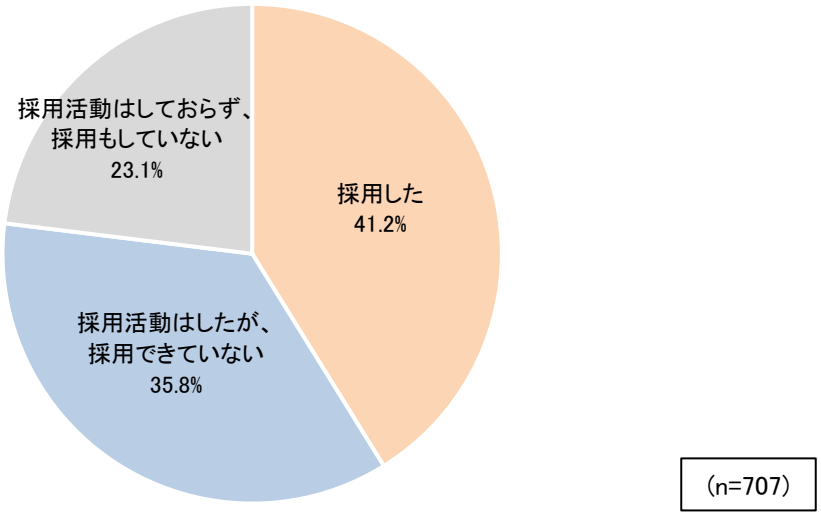
・ 直近 5 年間における技術者の採用について、「採用した」企業は半数に満たない(41.2%)。また「採用活動はしたが、採用できていない」企業は 35.8%であり、採用活動をしても 3 割を超える企業が採用に至っていない。

・ 技能労働者も同様であり、「採用した」は過半数に達しているものの（51.0%)、採用活動を行っていても 2 割の企業が採用には至っていない。

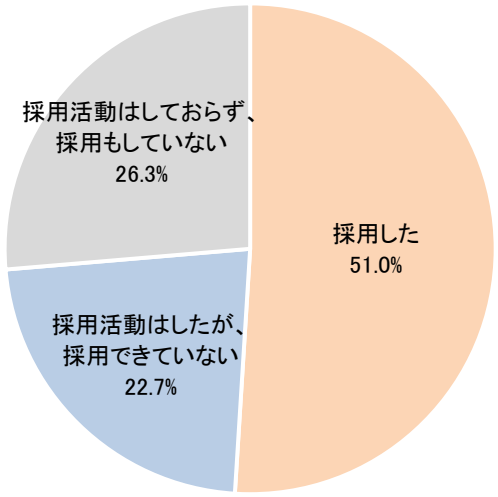
・ 「採用した」のは「社会人（建設業経験者)」が 52.5%と最も多く、次いで「社会人（建設業未経験者)」が 38.3%、「高卒者（普通科・商業科等)」が 21.7%と続く。

・ 高卒、大卒ともに土木・建築を専攻していなかった学生が建築系専攻者を上回っている。人材不足の状況もあり、土木・建築系以外の学生に対しても採用活動を広げ、担い手確保に取り組んでいる様子が伺える。

図表 3-2-16　技術者の採用

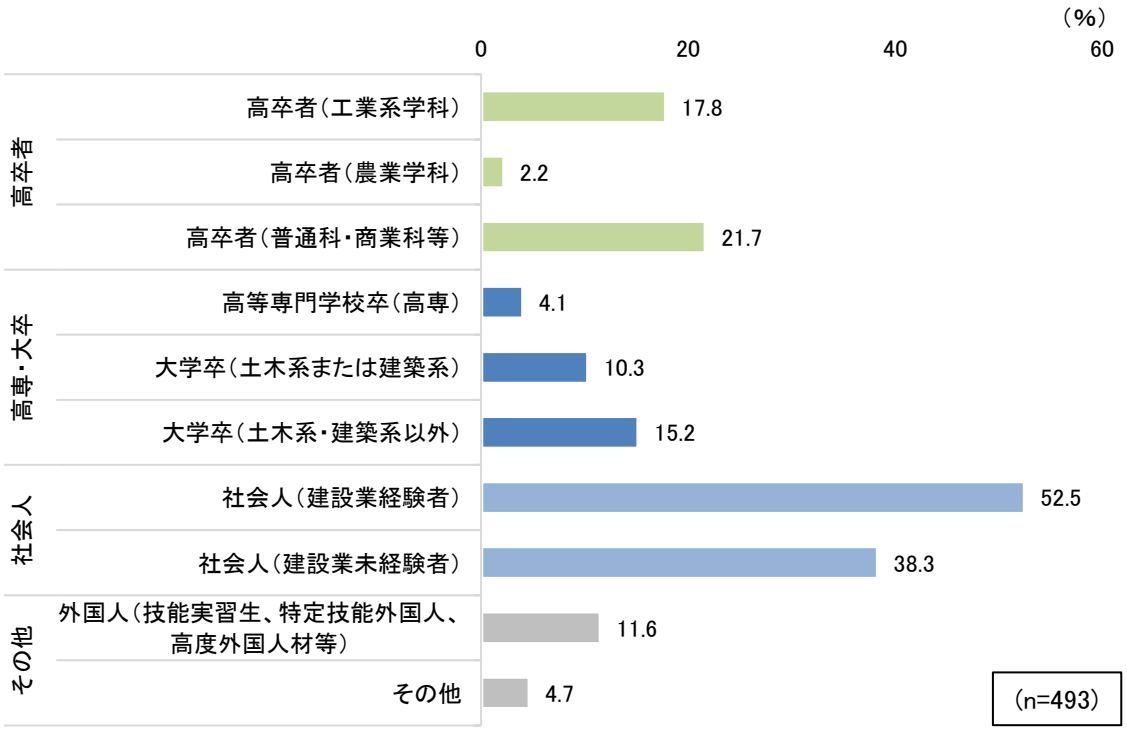


図表 3-2-17　技能労働者の採用



（n=706）

図表 3-2-18　技術者・技能労働者の採用（複数回答）



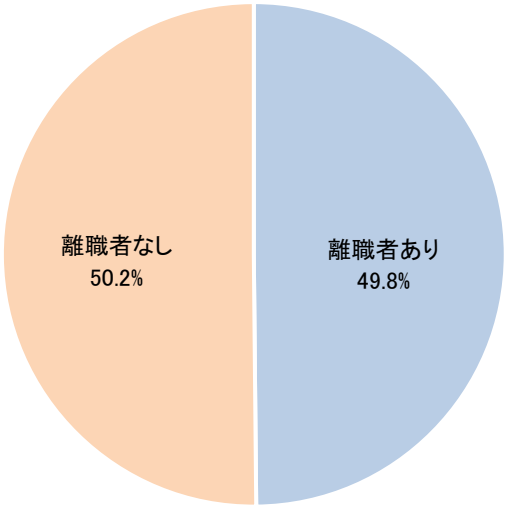
（n=493）

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 49.8%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。

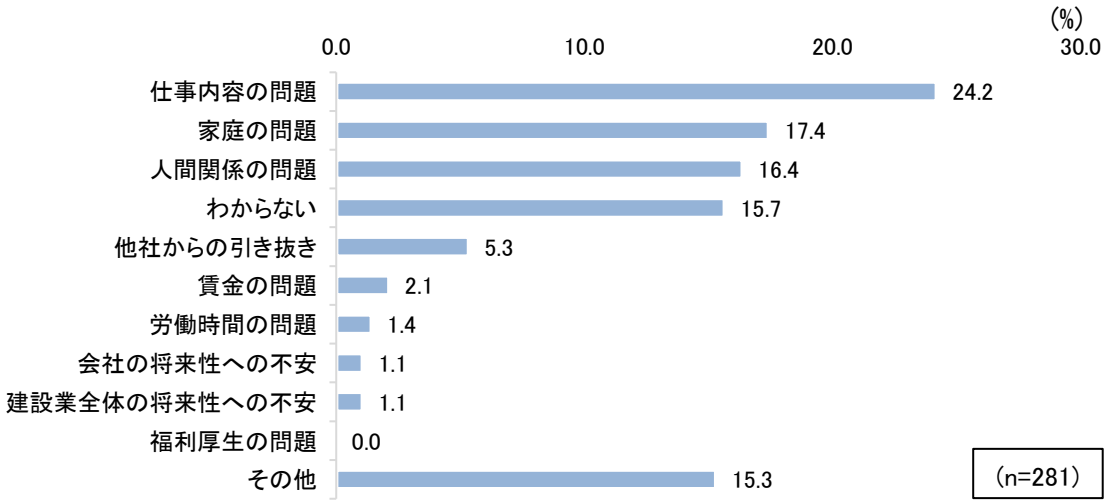
・ その理由としては、「仕事内容の問題」(24.2%)が最も多く「家庭の問題」(17.4%)、「人間関係の問題」(16.4%)と続く。仕事内容や人間関係は職場に起因するものであるため、企業側が改善に取組むことが必要である。また、「わからない」と回答した企業も一定数存在し(15.7%)、退職理由を明確に把握できていない。今後の離職防止の観点からも、退職面談等で課題を把握し、解決に向けて方策を講じることが必要である。

図表 3-2-19 新たに採用した技術者・技能労働者の離職状況



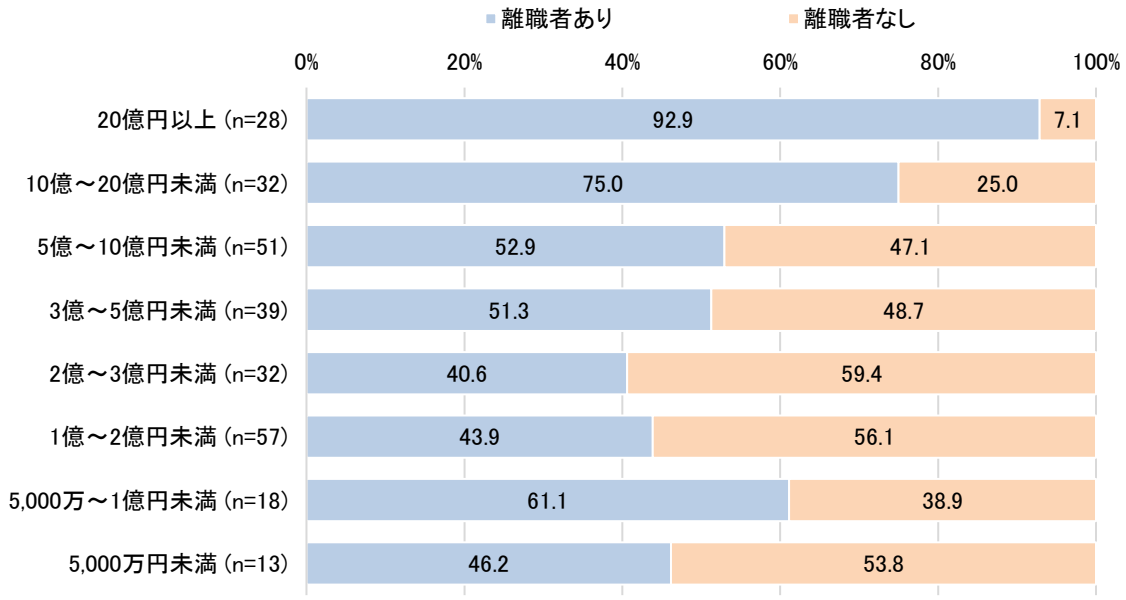
(n=656)

図表 3-2-20 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

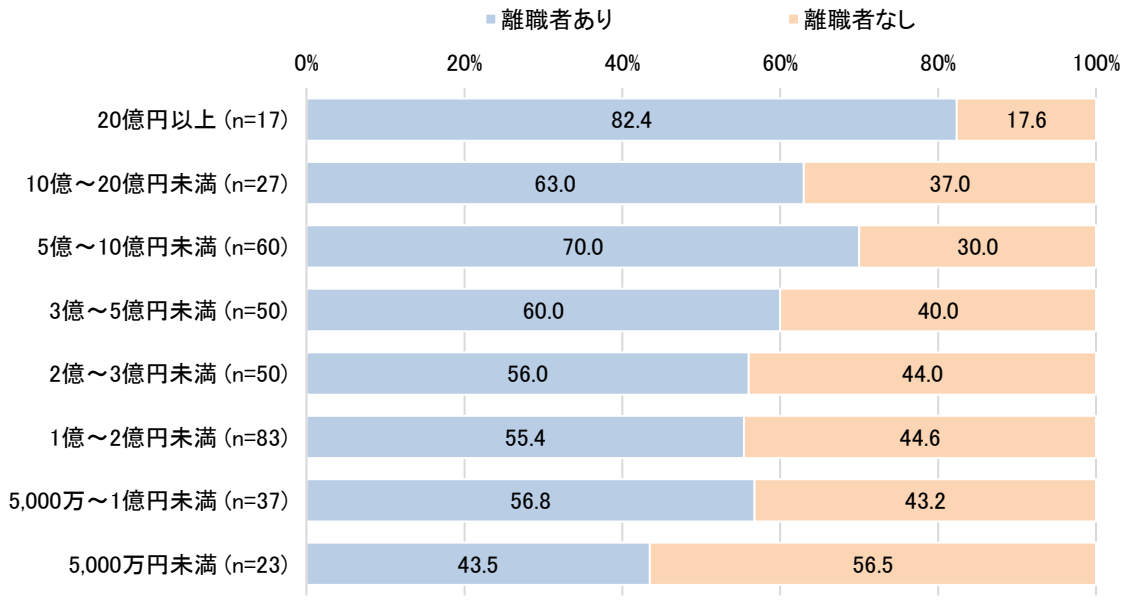


(n=281)

（参考）新たに採用した技術者の離職状況　※完工高別



（参考）新たに採用した技能労働者の離職状況　※完工高別



③　人材確保への対応

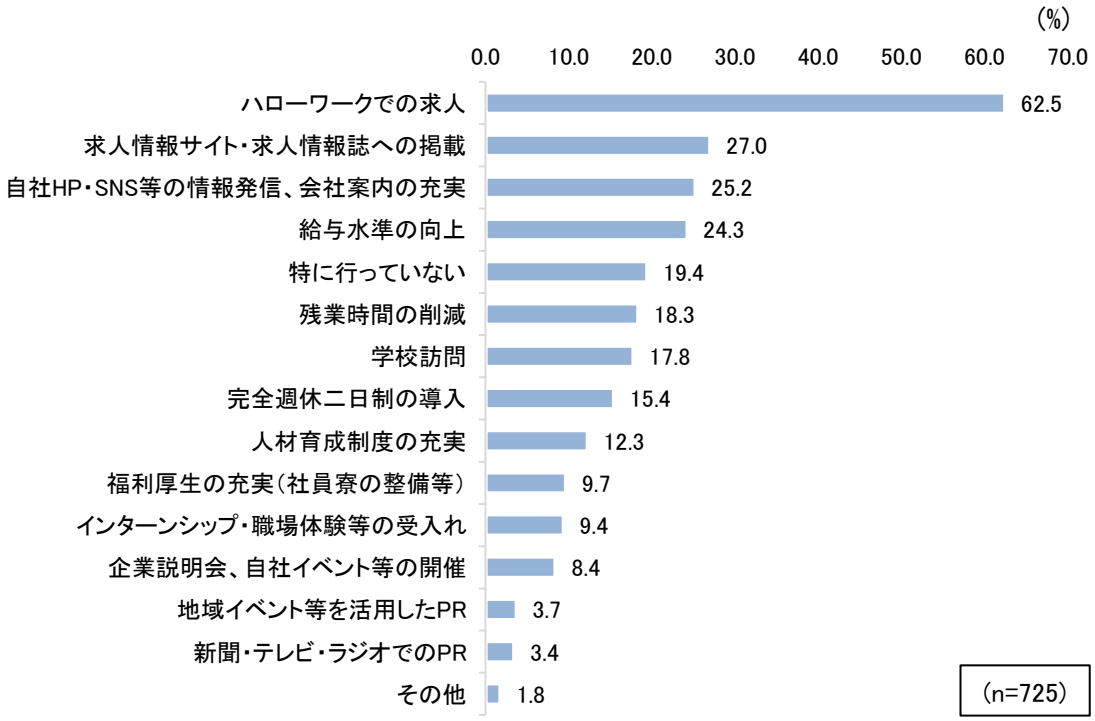
・　担い手を確保するために行っている取組として、「ハローワークでの求人」が 62.5%と最も多く、続く「求人情報サイト・求人情報誌への掲載」の 27.0%を大きく引き離している。一方で「特に行っていない」が 19.4%となり、2 割近くが採用に向けた取組を実施していない。

・　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、技術者では「学校訪問」「インターンシップ・職場体験等の受入れ」「福利厚生の充実」、技能労働者では「自社 HP・SNS 等の情報発信、会社案内の充実」「学校訪問」「人材育成制度の充実」が採用できた企業と採用できていない企業とで、10 ポイント以上の差がついている。

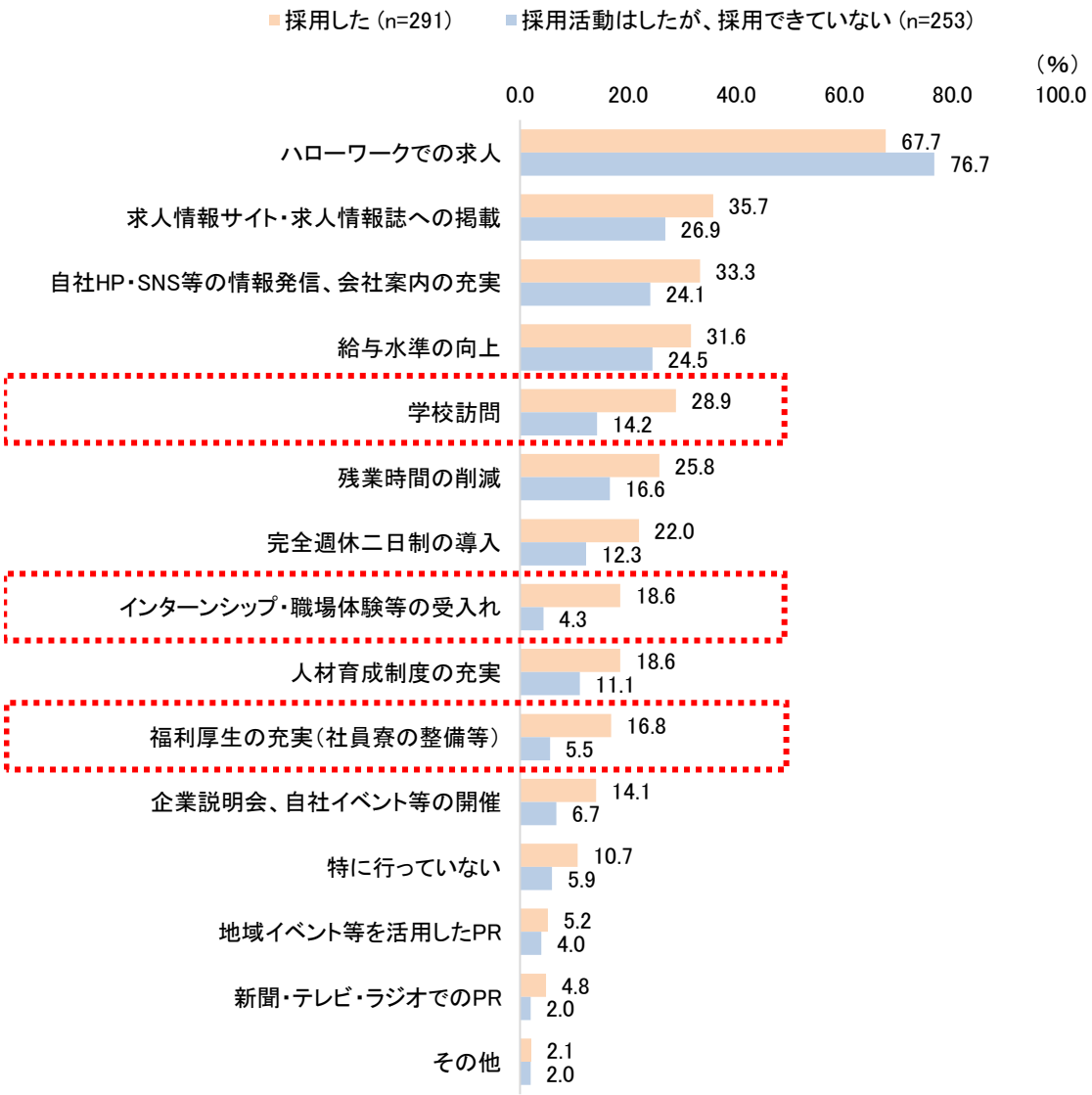
・　自社の情報発信を通じて就職希望者にアプローチし、学校訪問やインターンシップで企業に対して親しみやすさをもってもらった上で、ソフトとハードの両面で入社後も手厚くフォローしていくことが求められている。

・　広島県では近年、20 代から 30 代前半の若い世代の県外への転出増加が著しいことが問題となっている。一方で、県外在住者向けの取組としては「特に行っていない」(85.9%)が大半を占める。例えば、就活サイトを利用する等、県外の学生も意識した活動をすることも重要であろう。

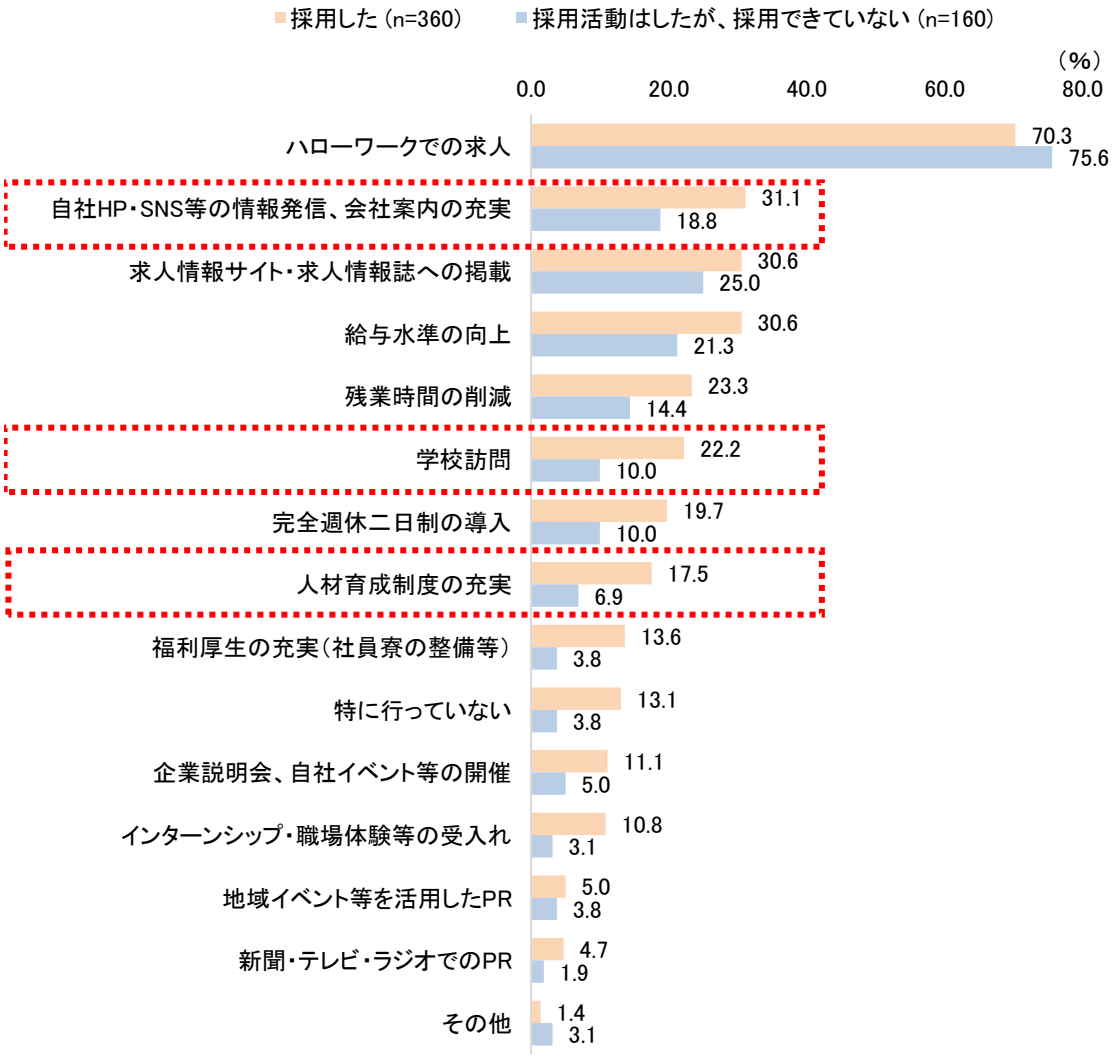
図表 3-2-21　担い手を確保するための取組（複数回答）



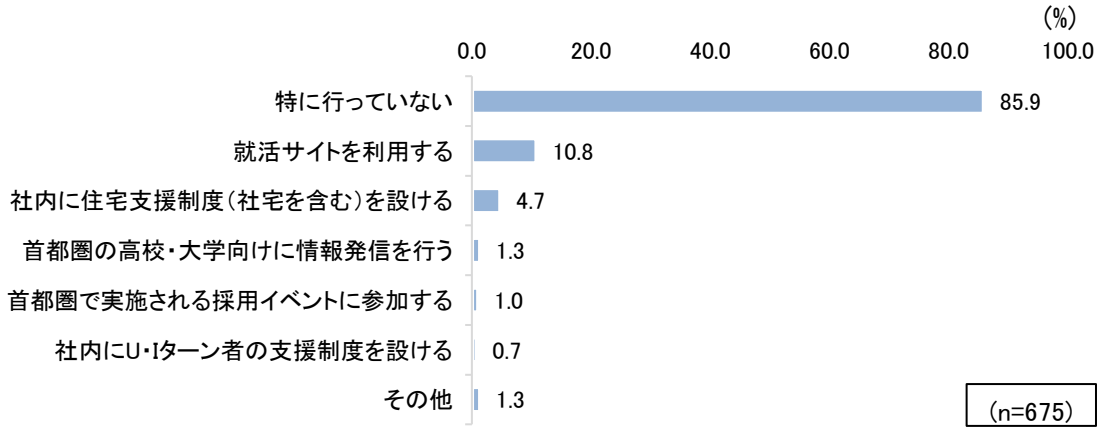
図表 3-２-22　採用状況ごとの担い手を確保するための取組　※技術者（複数回答）



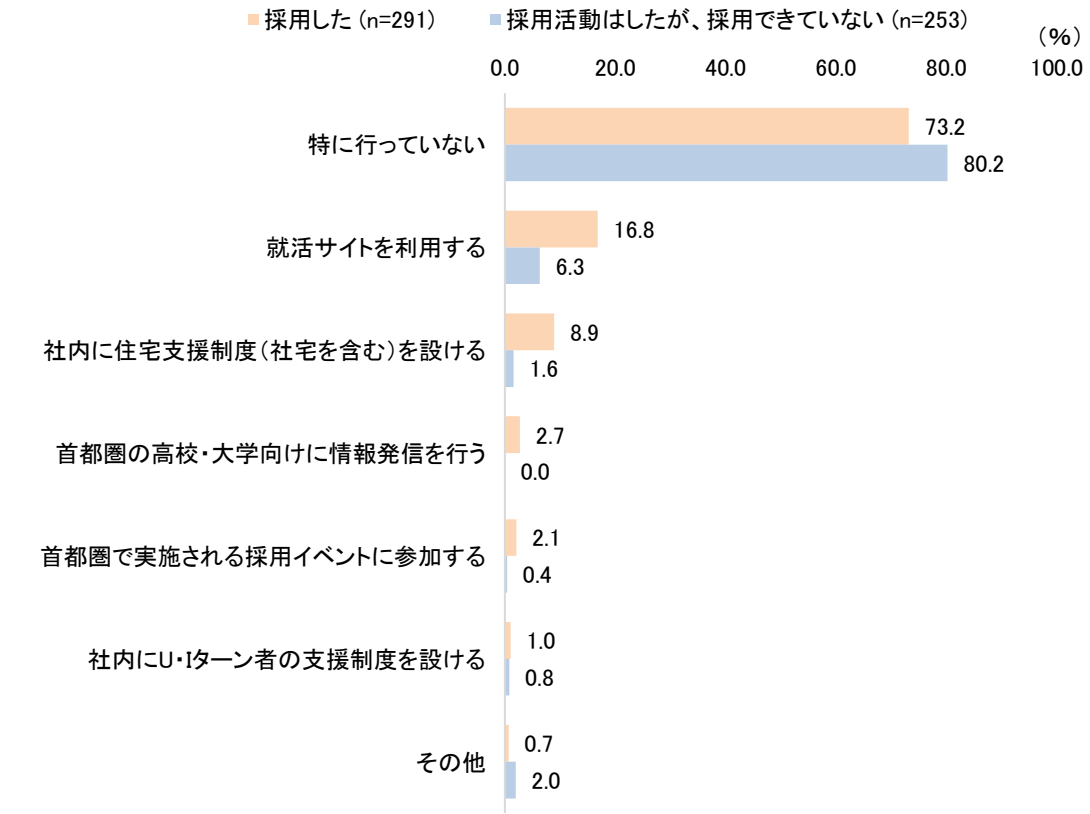
図表 3-２-23　採用状況ごとの担い手を確保するための取組　※技能労働者（複数回答）



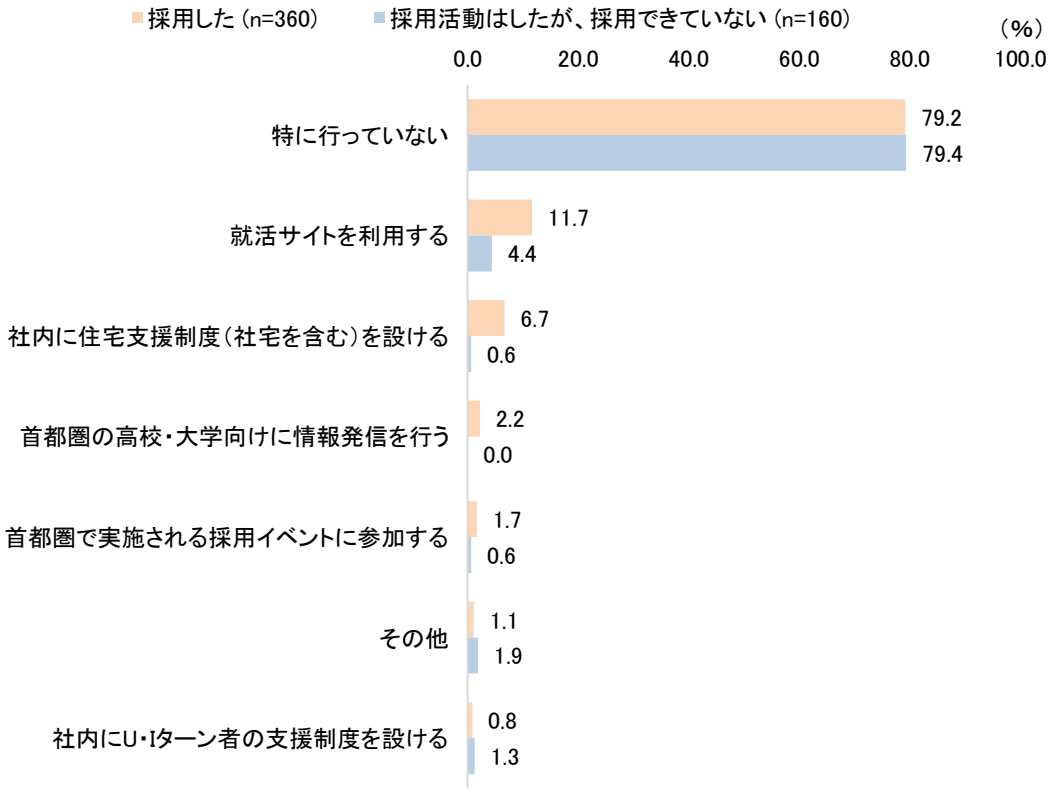
図表 3-2-24　県外在住者向けへの取組（複数回答）



図表 3-2-25　採用状況ごとの県外在住者向けへの取組　※技術者（複数回答）



図表 3-２-26　採用状況ごとの県外在住者向けへの取組　※技能労働者（複数回答）

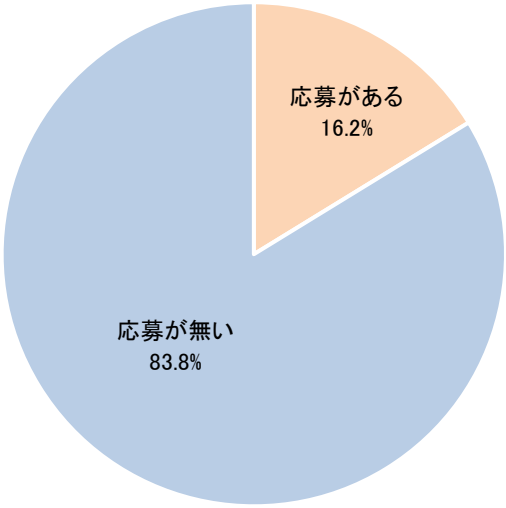


④　女性の雇用

・　女性技術者や女性技能労働者の応募状況について、「応募がある」と回答した企業は16.2%にとどまり、8割以上は応募が無い状況である。

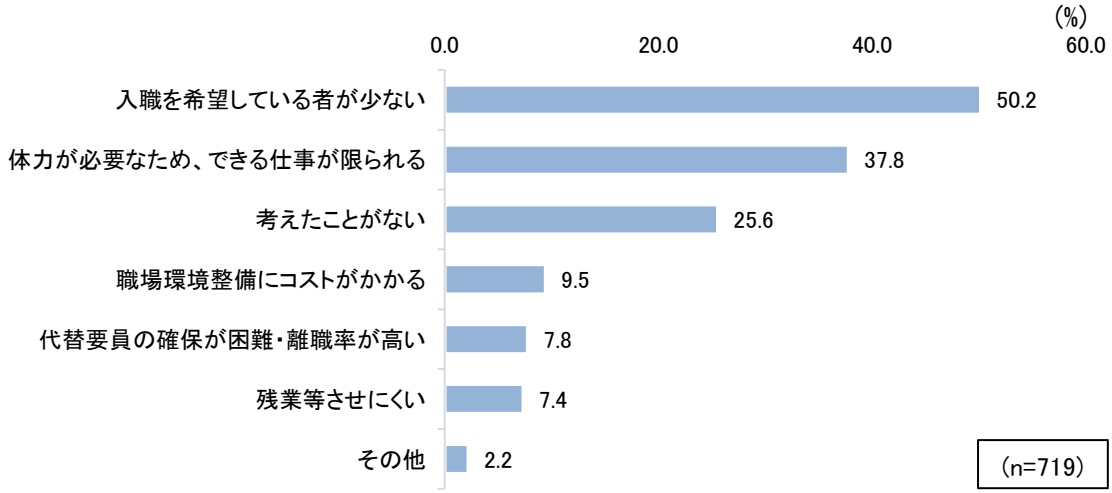
・　建設業における女性活躍を推進する上での課題として、「入職を希望している者が少ない」（50.2%）、「体力が必要なため、できる仕事が限られる」（37.8%）といった回答が多い。

図表 3-2-27　女性技術者や女性技能労働者の応募状況



（n=708）

図表 3-2-28　女性活躍推進上の課題（複数回答）



（n=719）

⑤　外国人労働者の雇用

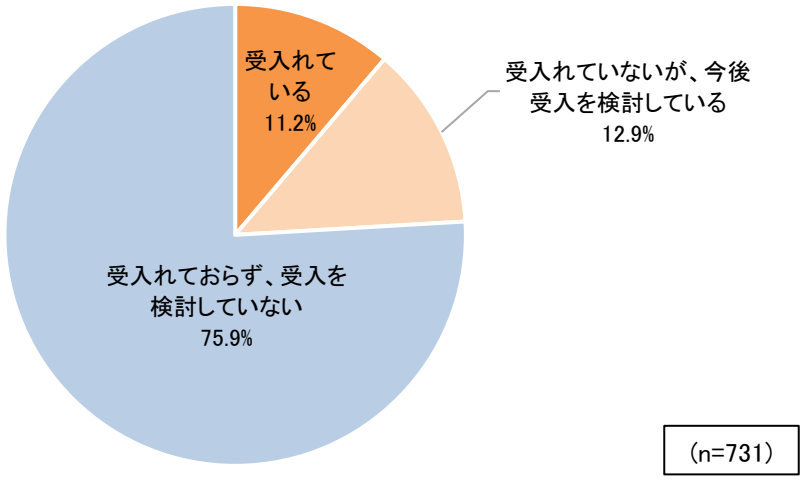
・　外国人労働者の雇用について、7 割以上の企業が「受入れておらず、受入を検討していない」と回答している。

・　外国人労働者を「受入れている」または「受入を検討している」地域は、東広島地域、東部地域、三原地域、北部地域、庄原地域といった県の東側の地域に多くみられる。

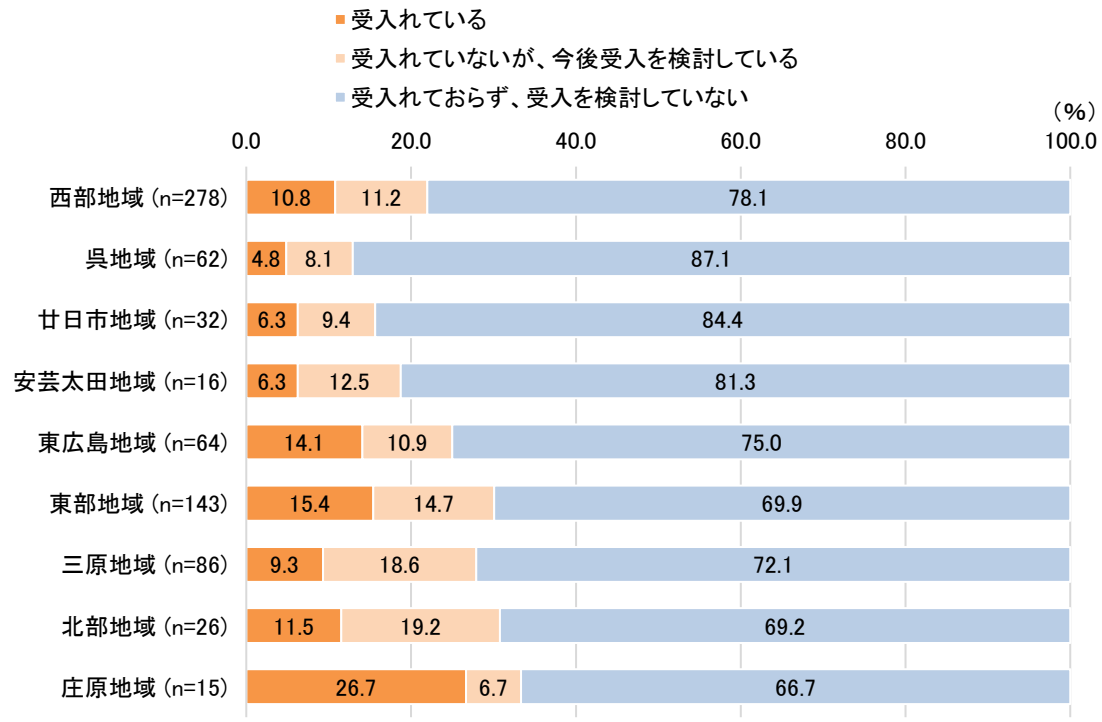
・　雇用されている外国人労働者を職種別に見ると、「技能実習生」（63.1%）が最も多く、「特定技能」（33.9%）、「高度外国人材」（3.0%）と続く。なお、本アンケート回答企業の中で、雇用されている外国人女性は高度外国人材の 1 名のみであった。

・　検討をしていない理由として、「言語等のコミュニケーションに懸念がある」が 36.7%と最も多く、次いで「日本人で人材を確保できる」（20.2%）、「外国人労働者の生活面の支援が困難」（17.9%）が多く挙げられている。

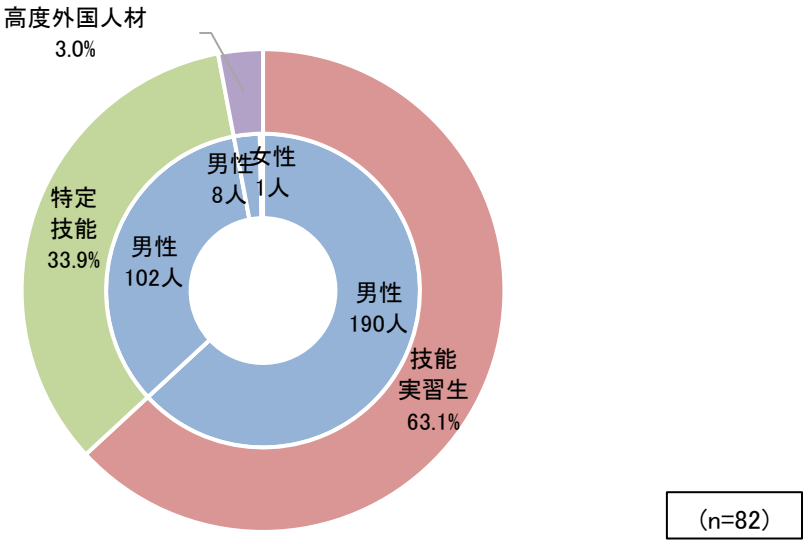
図表 3-2-29　外国人の雇用及び検討状況



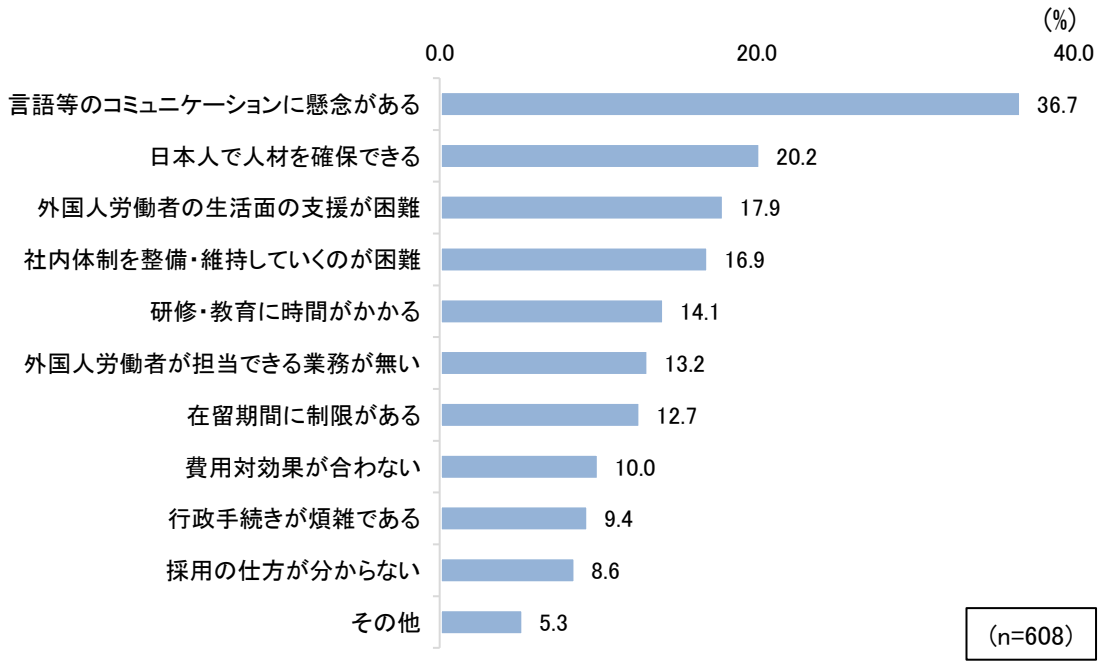
（参考）外国人の雇用及び検討状況（地域別）



図表 3-２-30　外国人労働者の雇用状況



図表 3-２-31　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



⑥　人手不足の原因及び人材定着・育成に向けた取組

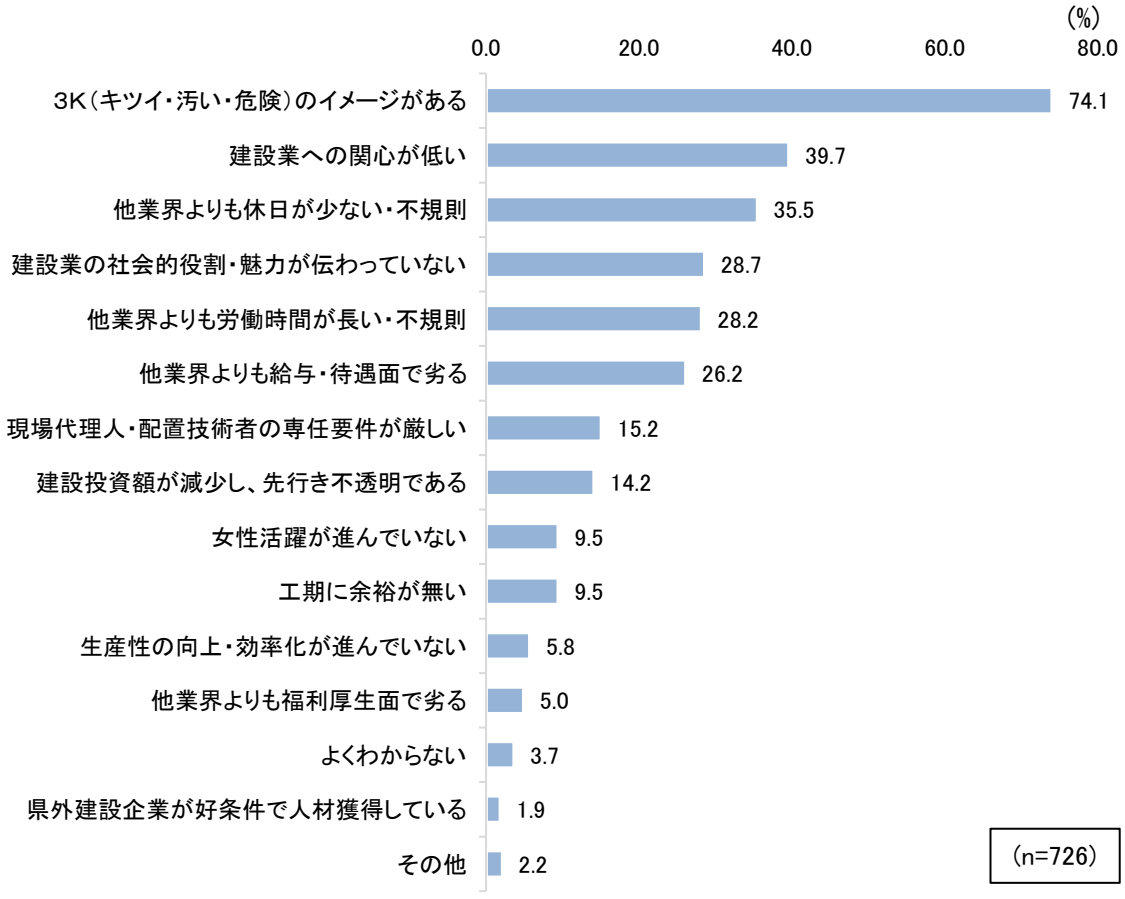
・　建設業界の人手不足の原因と考えられることとしては「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（74.1%）、が圧倒的に多く、「建設業への関心が低い」（39.7%）、「他業界よりも休日が少ない・不規則」（35.5%）、「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」（28.7%）、「他業界よりも労働時間が長い・不規則」（28.2%）、「他業界よりも給与・待遇面で劣る」（26.2%）と続く。

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

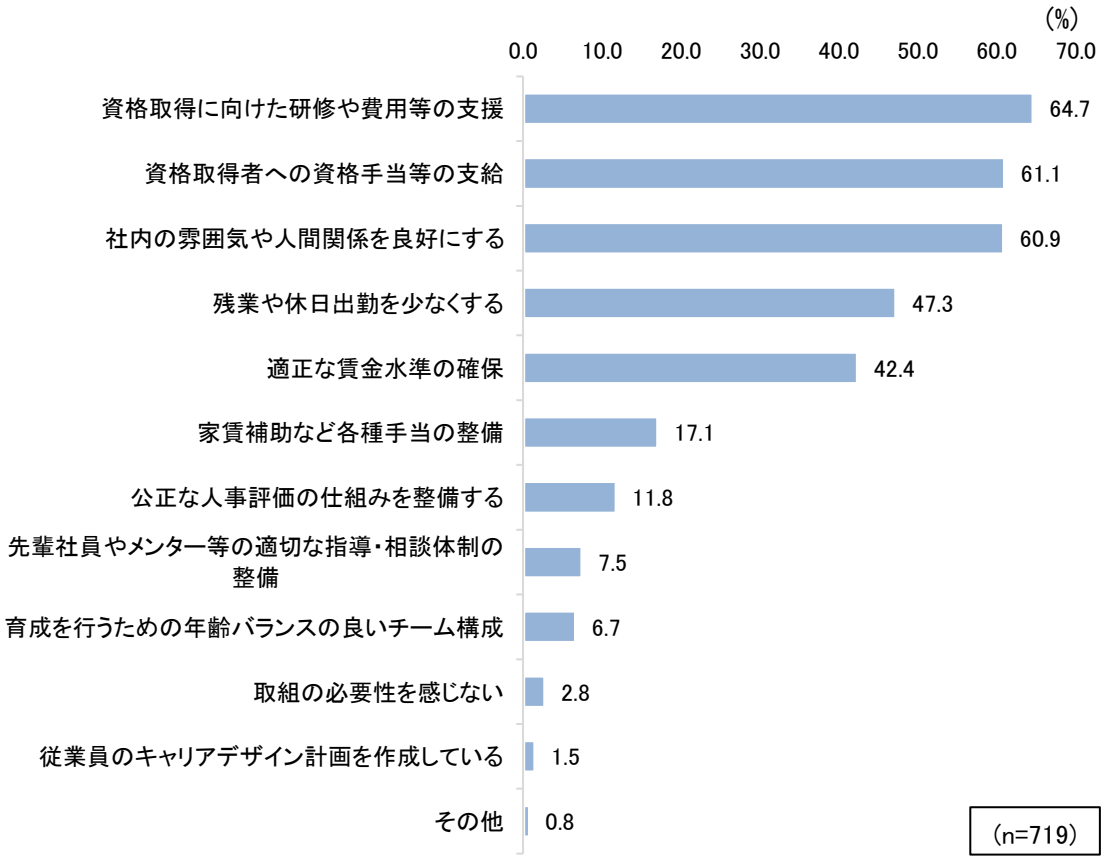
・　従業員定着、育成のために行っている取組については、「資格取得に向けた研修や費用等の支援」（64.7%）、「資格取得者への資格手当等の支給」（61.1%）が挙げられ、資格取得前後で手厚いサポートを行っている企業が多い。

・　また、「社内の雰囲気や人間関係を良好にする」（60.9%）、「残業や休日出勤を少なくする」（47.3%）、「適切な賃金水準の確保」（42.4%）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 3-2-32　建設業界の人手不足の原因（当てはまるものを３つまで選んで回答）



図表 3-２-33　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）

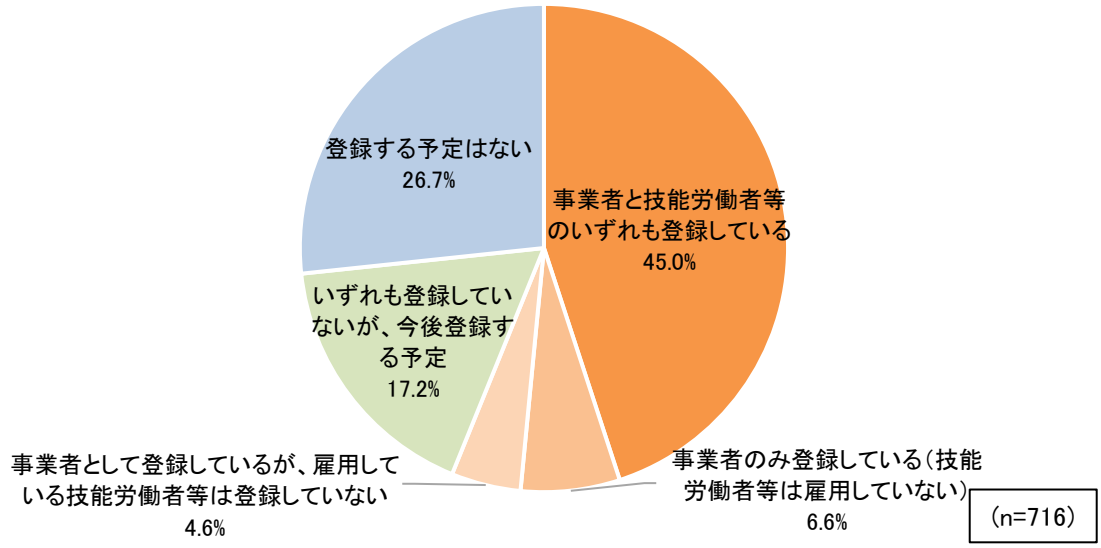


⑦　建設キャリアアップシステム（CCUS）

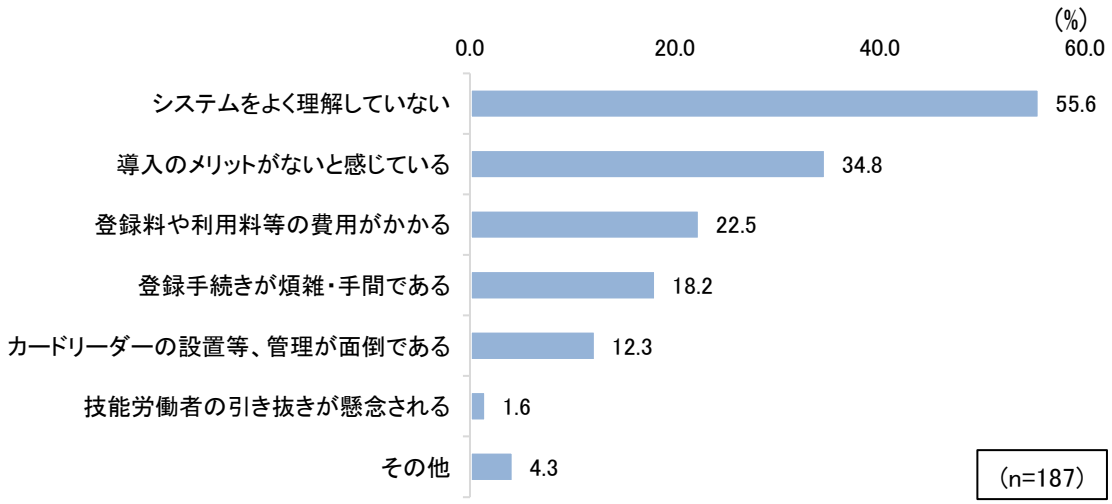
・　建設キャリアアップシステム（CCUS）の事業者・技能労働者等の登録状況について、「事業者と技能労働者等のいずれも登録している」（45.0%）企業が最も多い。事業者だけでみれば、半数が登録している。一方、「登録する予定はない」（26.7%）事業者も未だ一定数存在する。

・　CCUS を登録する予定がない理由として、「システムをよく理解していない」（55.6%）が最も多い。「導入のメリットがないと感じている」（34.8%）、「登録料や利用料等の費用がかかる」（22.5%）、「登録手続きが煩雑・手間である」（18.2%）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 3-2-34　建設キャリアアップシステムの登録状況



図表 3-2-35　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）



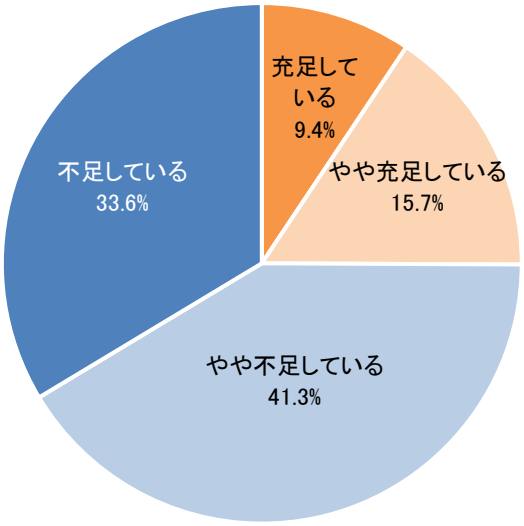
⑧　人員充足状況

・　技術者については、「やや不足している」（41.3%）、「不足している」（33.6%）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」（39.6%）、「不足している」（34.9%）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。

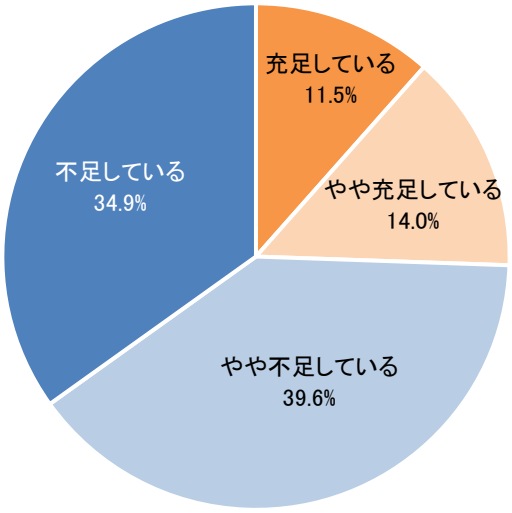
・　技能労働者のうち、特に不足している職種として「オペレーター」（25.7%）が多くあげられているほか、型枠工や配管工などの職種も上位に挙げられている。

図表 3-2-36　技術者の人員充足状況について



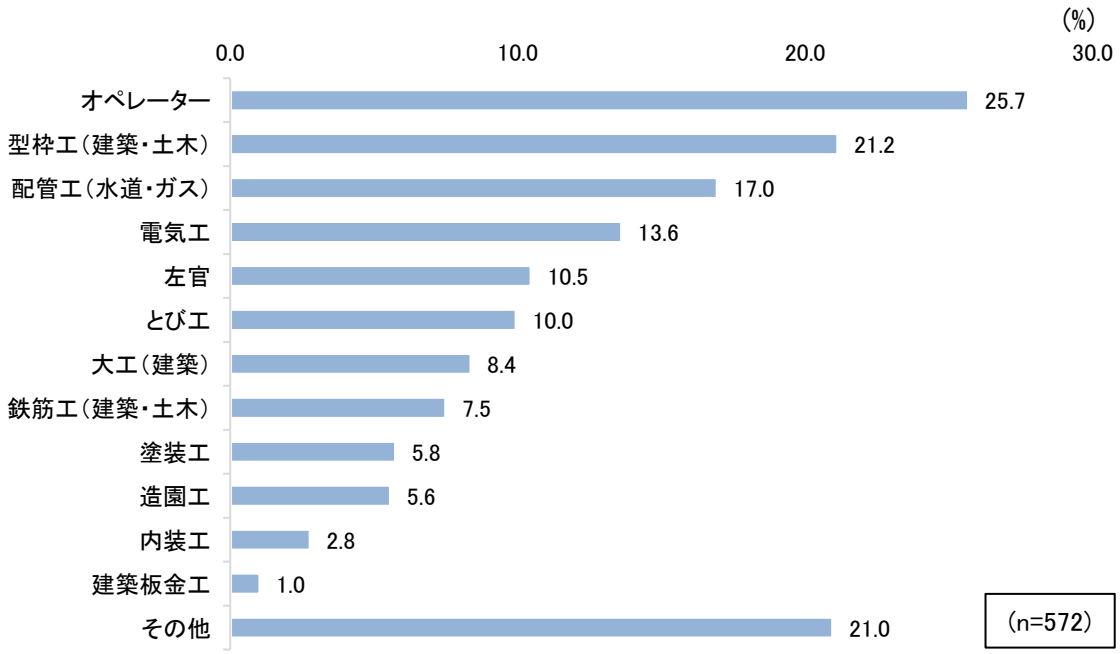
（n=714）

図表 3-2-37　技能労働者の人員充足状況について



（n=685）

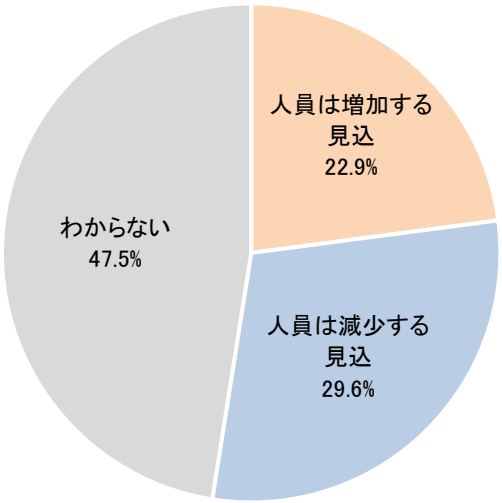
図表 3-２-38　技能労働者の特に不足している職種について



※　「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。

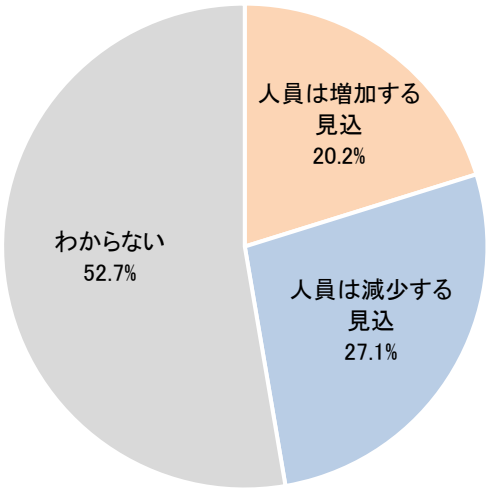
・　今後 5～10 年間の人員計画について、技術者・技能労働者を問わず、1/4 の企業は減少を見込んでいる。また半数近くの企業は見通しが不明であると回答しており、人員の増減については不確定要素が大きいことが示唆される。今後の人員計画においては、業界の動向や外部環境の変化を注視しながら、柔軟な対応が求められる。

図表 3-2-39　技術者の人員見込みについて



（n=720）

図表 3-2-40　技能労働者の人員見込みについて

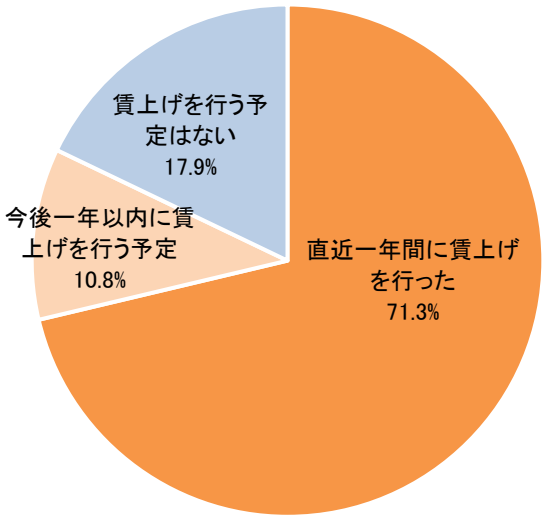


（n=708）

⑨　賃上げの状況について

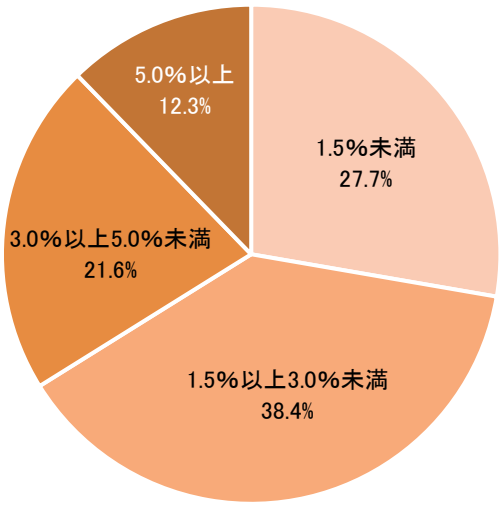
・　直近 1 年間において、技術者・技能労働者の賃金を引き上げた企業は全体の 7 割を占める。その増加率としては「1.5%以上 3.0 未満」(38.4%) であり、次いで「1.5%未満」(27.7%) と続いているが、「3.0%以上 5.0%未満」(21.6%)、「5.0%以上」(12.3%) も相応にあり、3 割以上の企業が高率の賃上げを行っていることも見て取れる。

図表 3-2-41　賃上げの状況



(n=721)

図表 3-2-42　賃上げの増加率



(n=570)

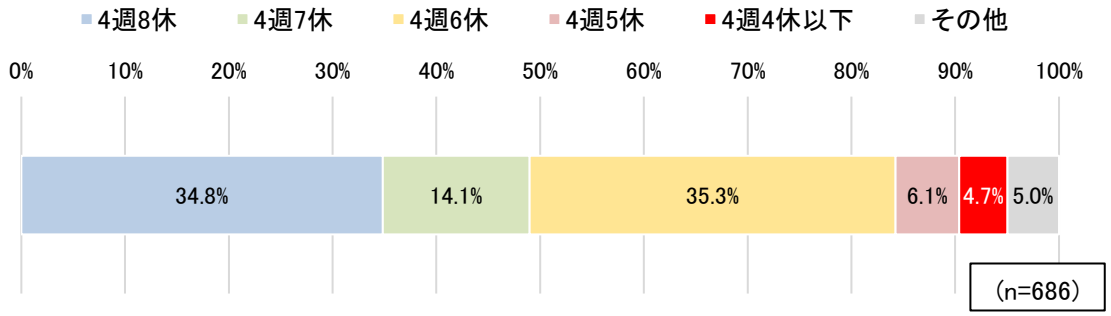
(3) 従業員の就業環境

① 技術者・技能労働者の休日取得状況、残業時間

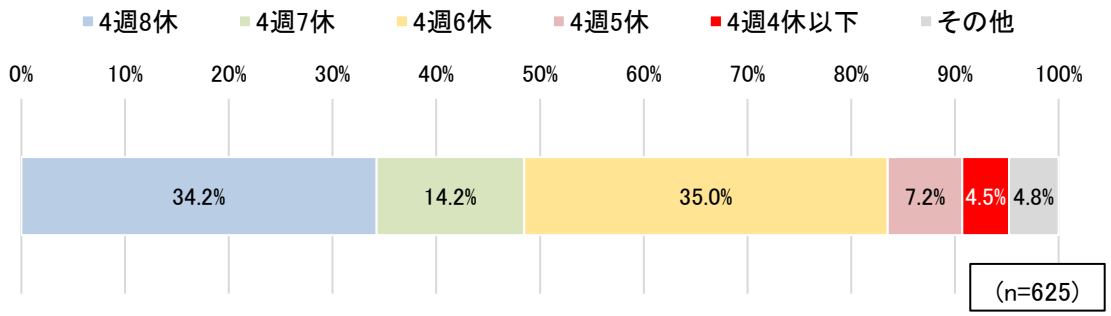
・ 技術者の休日取得状況を確認すると、「4 週 8 休」を実現できているのは 34.8%であったが、最も多かったのは「4 週 6 休」(35.3%) であった。

・ 同様に技能労働者も「4 週 6 休」(35.0%) が最も多い。未だ半数以上の技術者、技能労働者が週休 2 日を取得するには至っていない状況である。

図表 3-2-43 技術者の休日取得状況



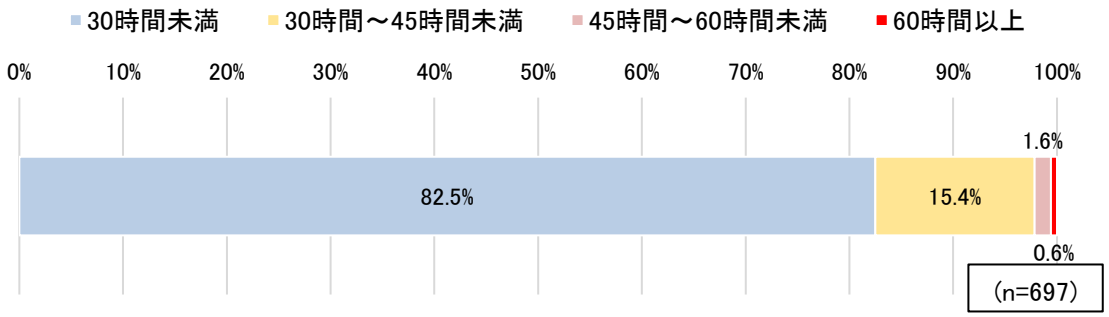
図表 3-2-44 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況



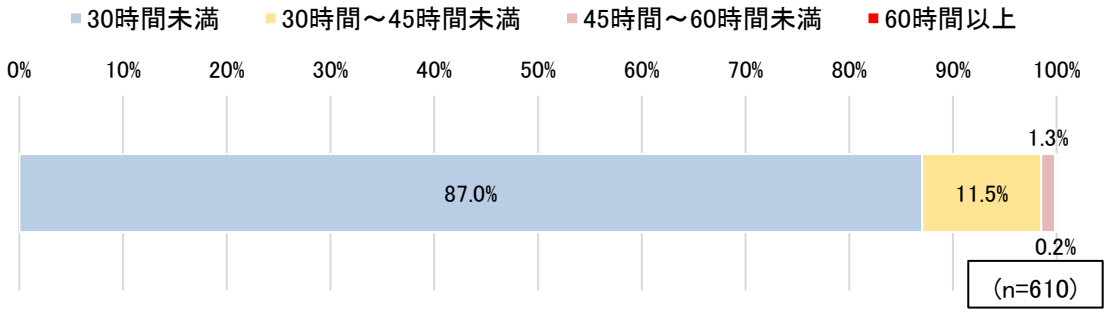
※ 「技能労働者を雇用していない」と回答した企業は除いて集計している。

・　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 割以上を占めている。
・　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、技術者、技能労働者いずれも少数ながら存在しており、早急な対応が必要である。

図表 3-２-45　技術者の平均残業時間



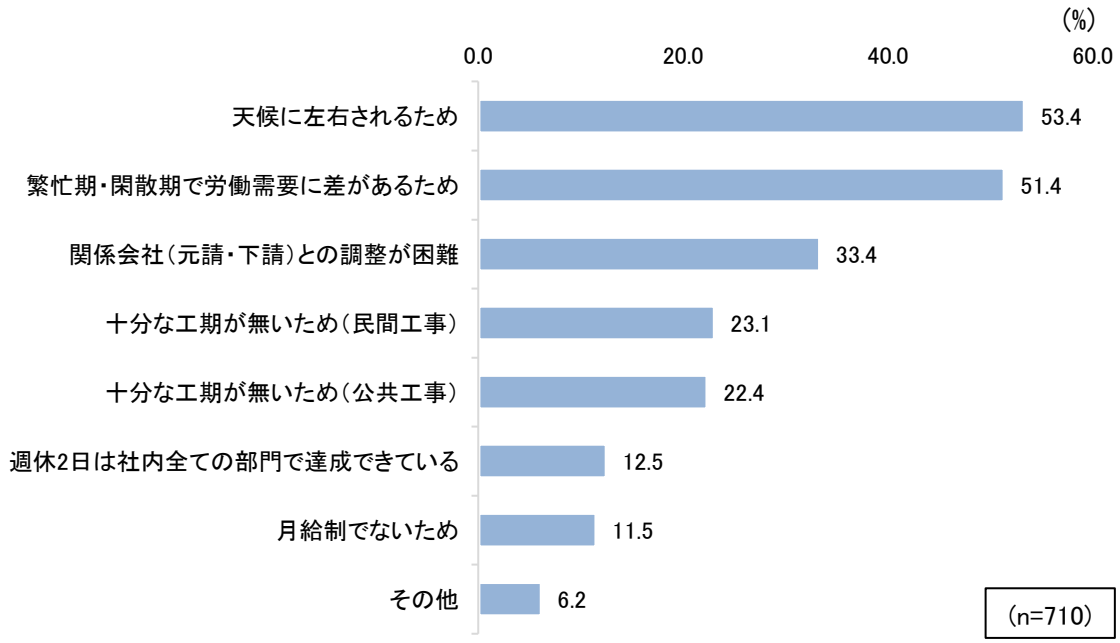
図表 3-２-46　技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の平均残業時間



※「技能労働者を雇用していない」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」(53.4%)、「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」(51.4%)、「関係会社（元請・下請）との調整が困難」(33.4%）が多く挙げられている。また、「十分な工期が無いため（民間工事)」(23.1%)、「十分な工期が無いため（公共工事)」(22.4%）といった、工期の問題も上げられる。

図表 3-２-47　週休２日（4 週８休）達成の妨げの要因（複数回答）



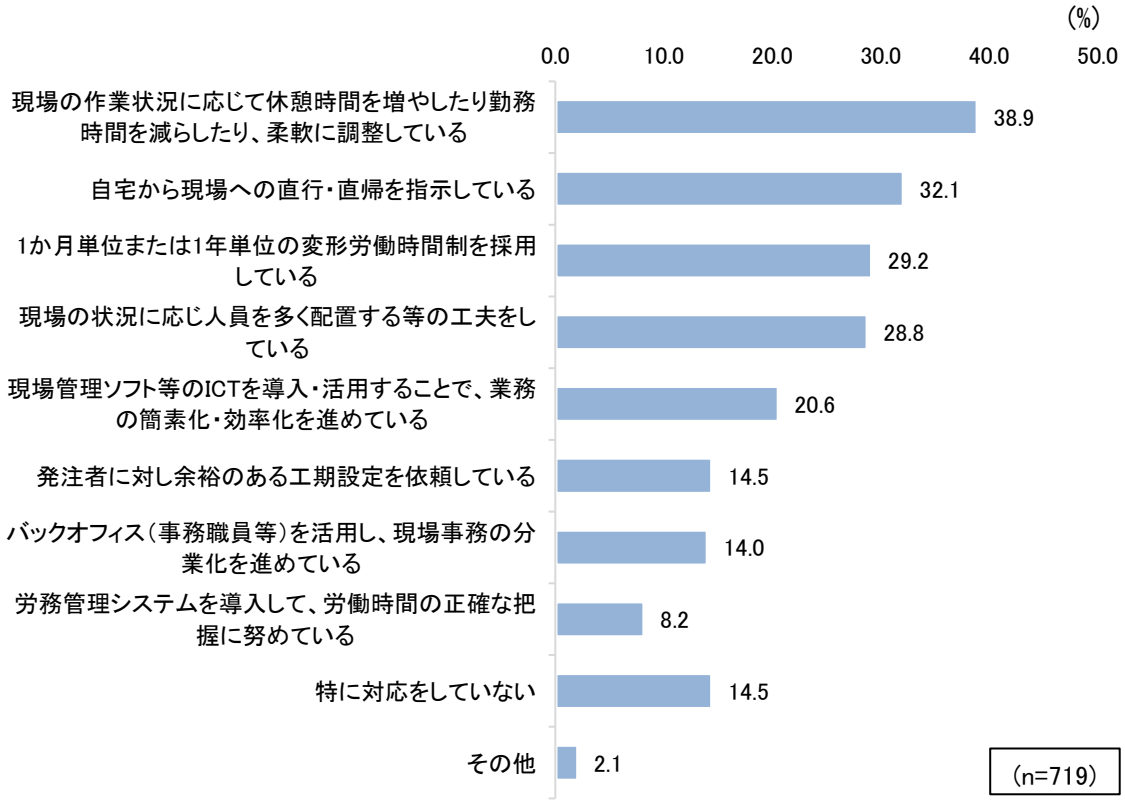
※「週休２日（４周８休）を達成している」と回答した企業でも、社内の部門によっては休日勤務が発生している可能性もあるため、全ての回答者にて集計している。

②　就業環境、処遇の改善に向けて

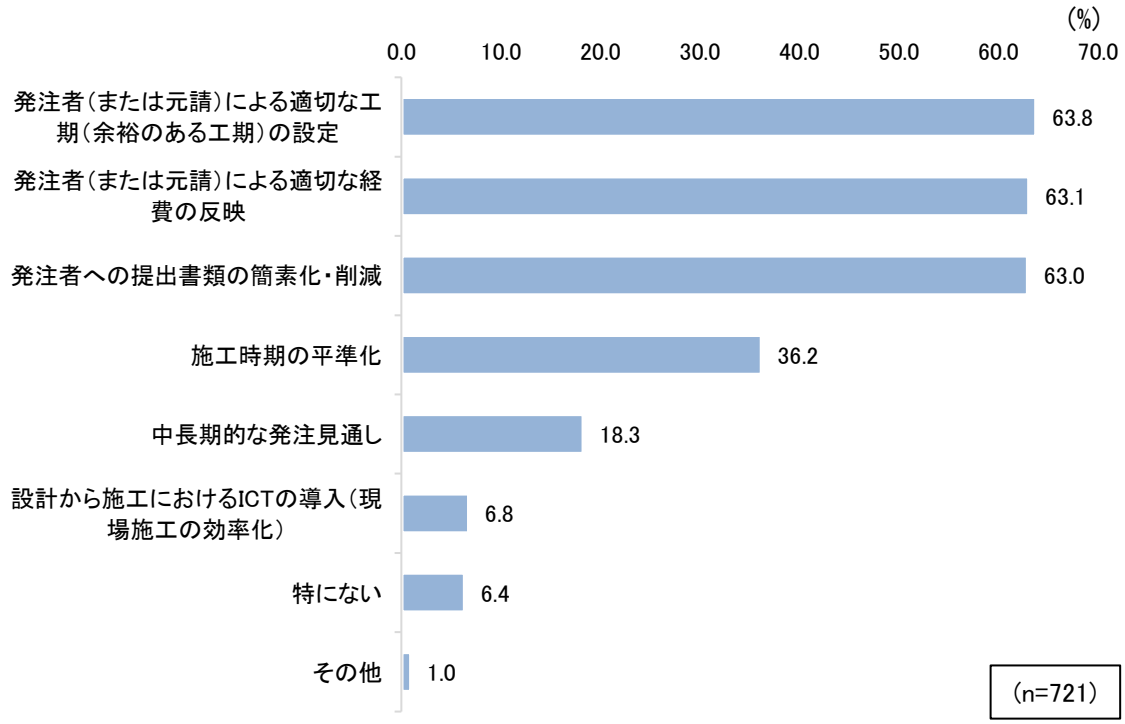
・　上限規制への対応状況として、「現場の作業状況に応じて休憩時間を増やしたり勤務時間を減らしたり、柔軟に調整している」（38.9%）が最も多い。その他、直行・直帰や人員配置を工夫する等、働き方改革として現場に応じて柔軟に取組んでいることがうかがえる。

・　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」（63.8%）、「発注者（または元請）による適切な経費の反映」（63.1%）、「発注者への提出書類の簡素化・削減」（63.0%）などが多く挙げられており、就業環境を改善するために発注者側の理解を求める回答が多かった。

図表 3-２-48　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 3-2-49　処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件（複数回答）

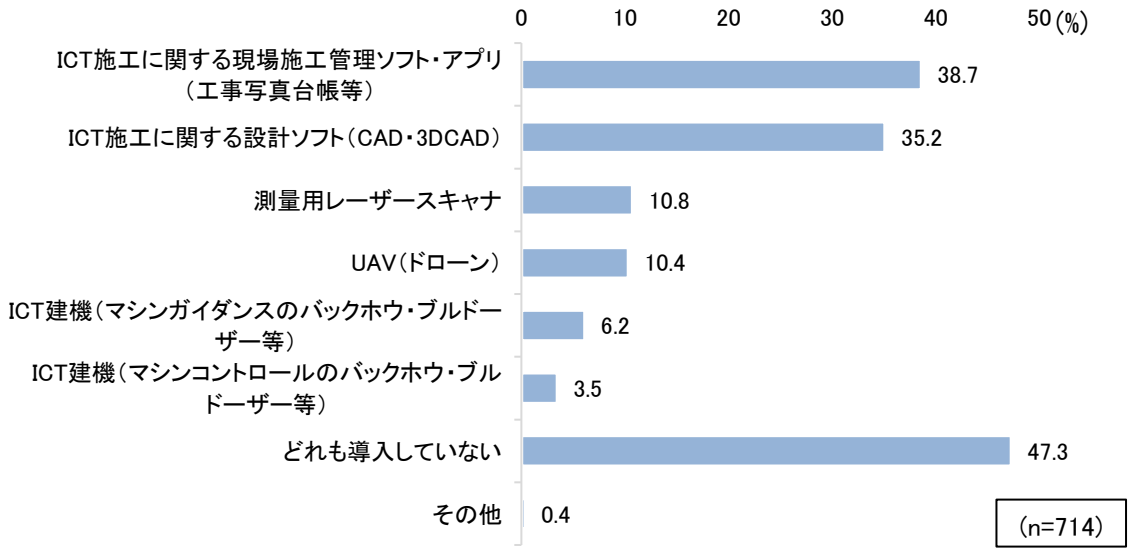


(4) 生産性向上（ICT 活用等）

① ICT 導入・活用状況

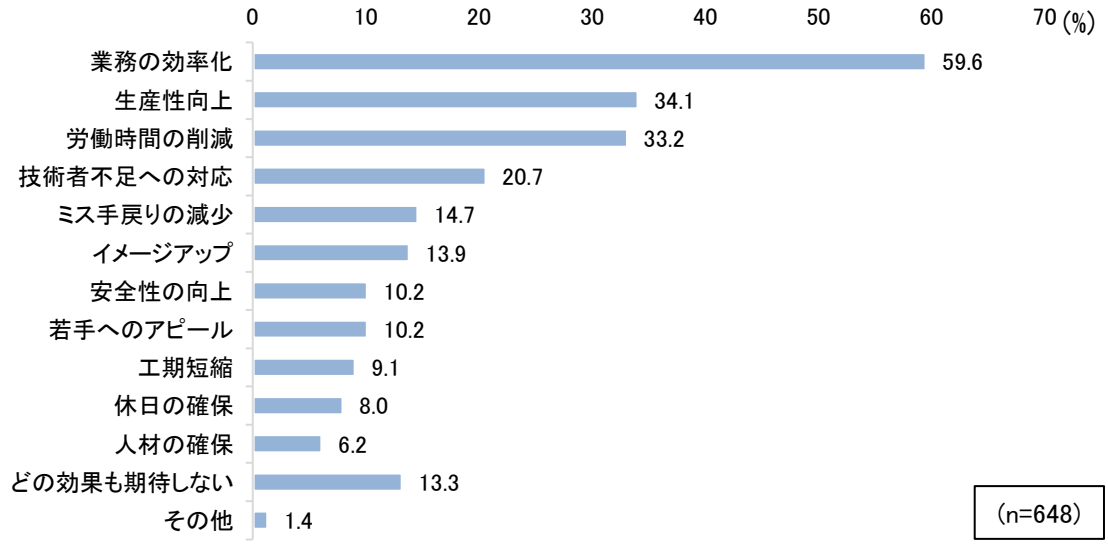
・ ICT 分野のソフト・機器等の導入・活用状況について、「ICT 施工に関する現場施工管理ソフト・アプリ（工事写真台帳等）」（38.7%）や、「ICT 施工に関する設計ソフト（CAD・3DCAD）」（35.2%）の導入・活用が進んでいる。他方、ICT 建機については、導入が進んでおらず、後述の費用対効果や事業規模に応じた導入効果等の課題が示唆される。

図表 3-2-50 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」（59.6%）、「生産性向上」（34.1%）、「労働時間の削減」（33.2%）等が多く挙げられている。

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



② ICT の活用による業務効率化、生産性向上への取組状況

・ 「既に ICT 活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」(29.7%)、「現在、ICT 活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」(26.7%)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。

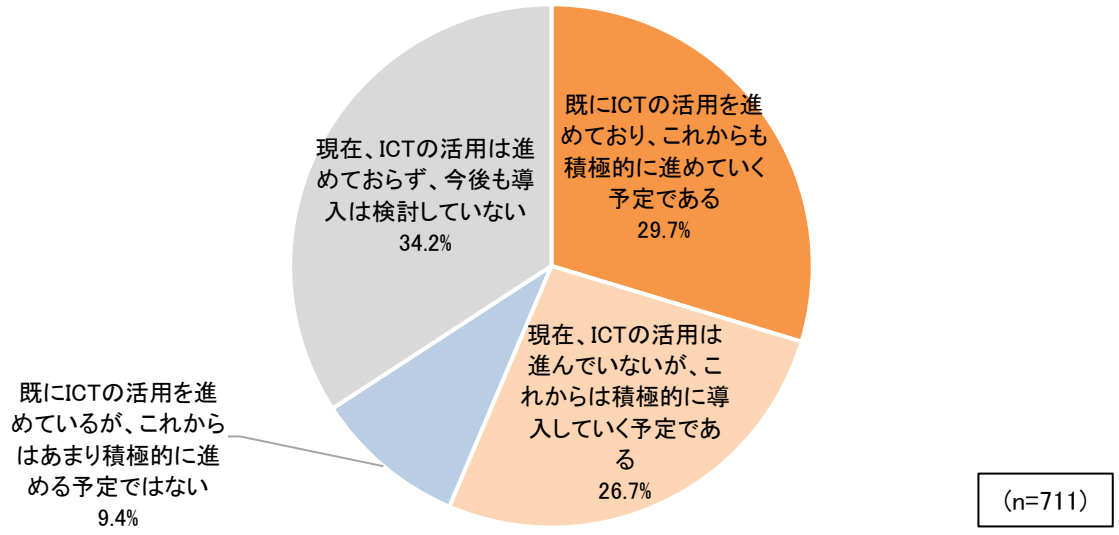
・ 既に ICT の活用を進めている企業における今後の ICT 活用に向けた課題として、「経費の増加(設備投資・外注費・人材確保)」(71.2%)を挙げる声が圧倒的に多く、ICT 建機といった高額機器などの導入コストを支援する取組等を検討していくことが必要となっている。また、これらの ICT を取り扱う「技術者の育成(内製化等)」(49.6%)も多く挙げられている。

・ 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」(41.5%)が最も多く、次いで「必要性を感じていない」(30.7%)「技術者育成のためのノウハウ・時間がない」(29.0%)、「情報通信技術の情報(理解)が不足している」(26.6%)が挙げられている。

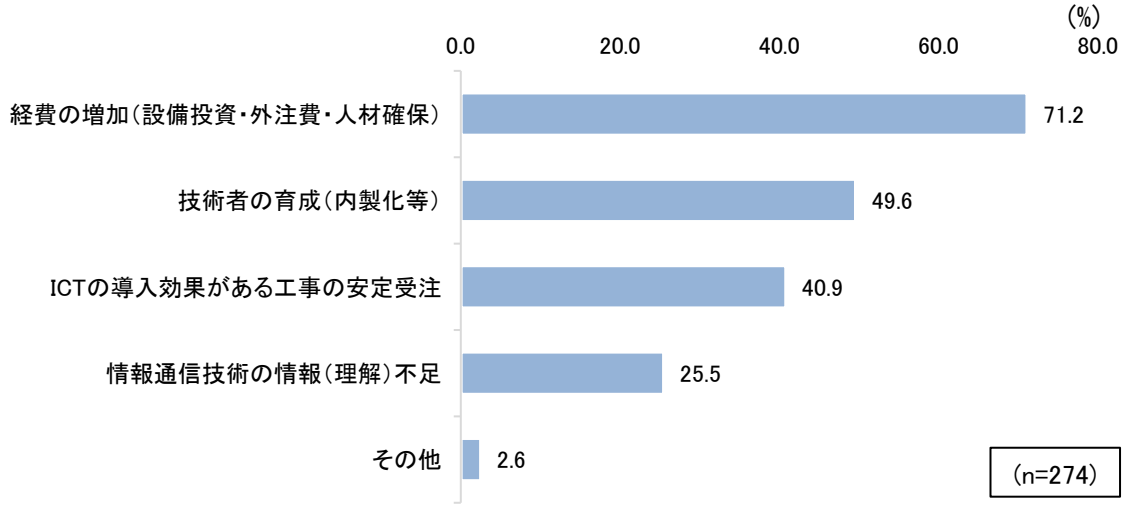
・ また、事業規模の大きな企業は ICT 活用・導入に積極的である一方、事業規模の小さな企業は消極的であるといった傾向がみられる。

・ 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。

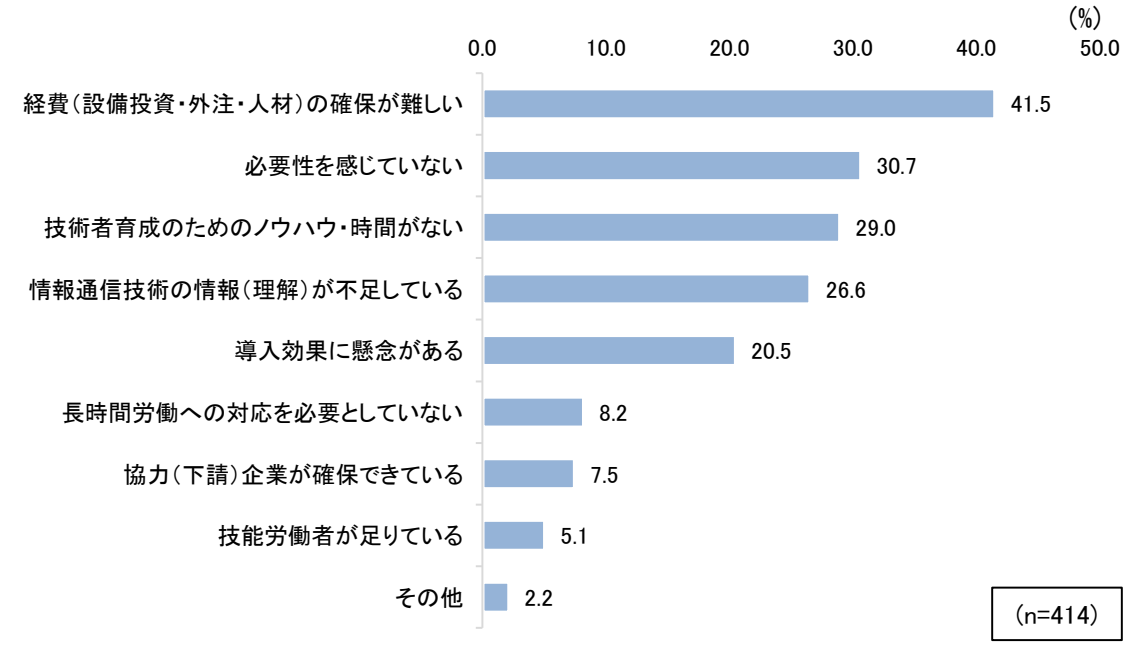
図表 3-2-52 業務効率化、生産性向上への取組状況(ICT 活用)



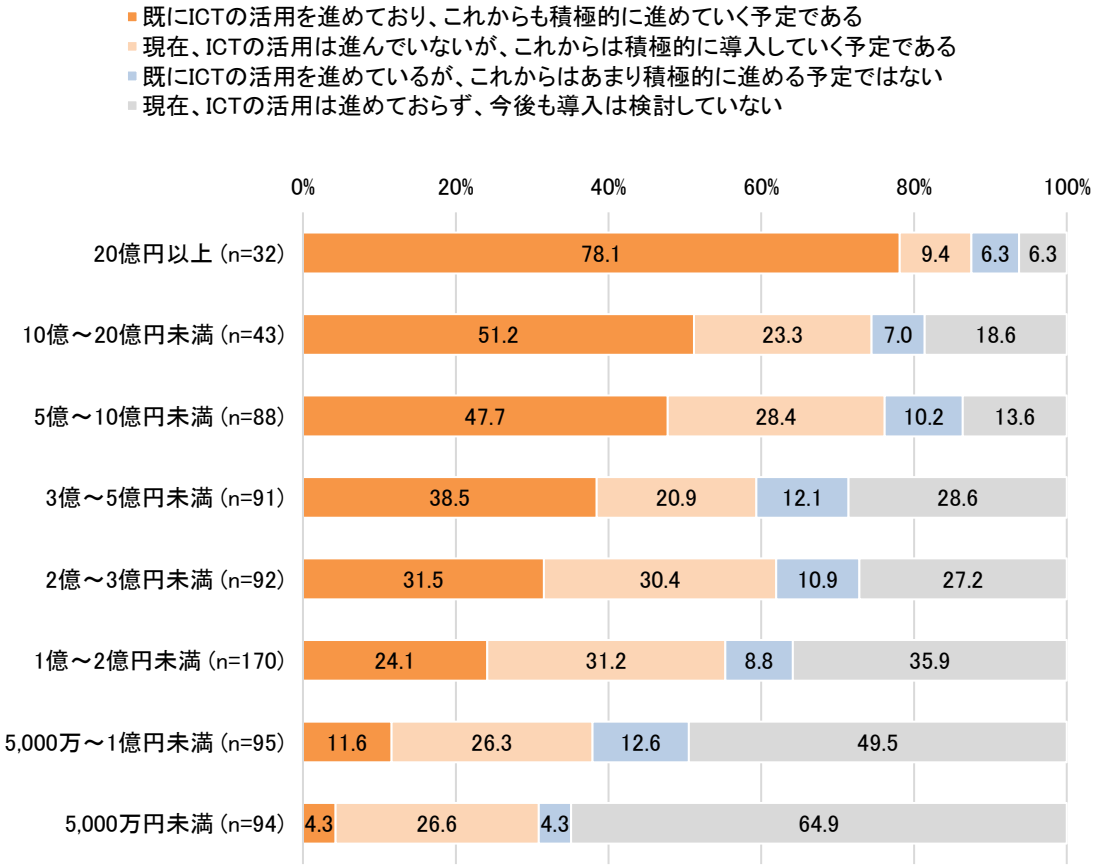
図表 3-2-53　ICT 活用に向けた課題（複数回答）



図表 3-2-54　ICT 活用が進まない、検討しない理由（複数回答）



（参考）業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）※完工高別

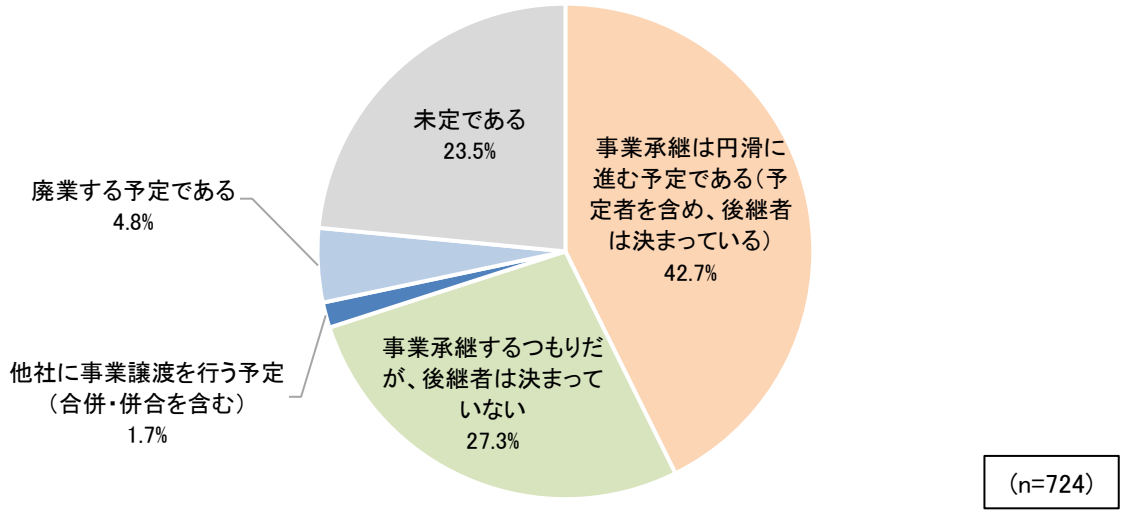


(5) 事業承継

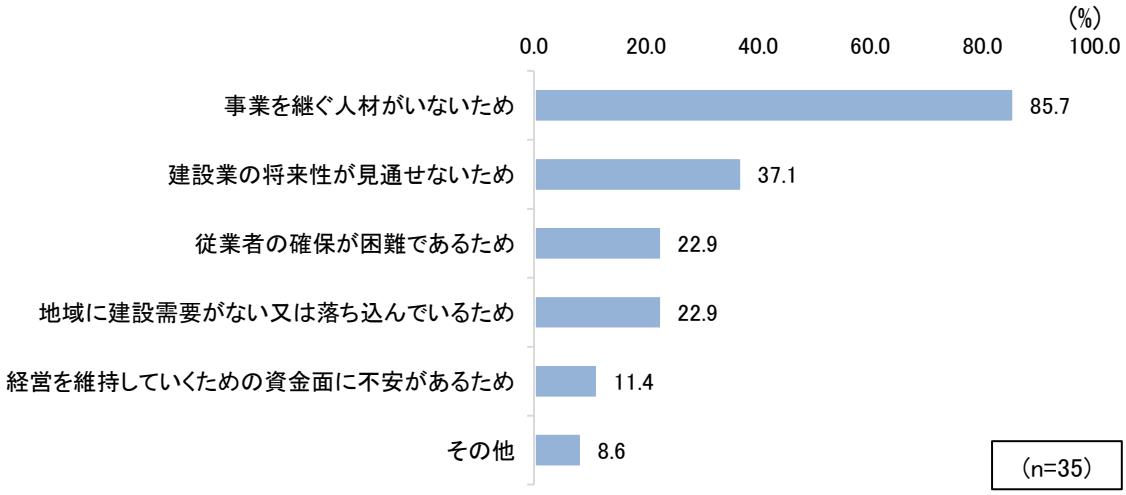
・ 事業承継について、「事業承継は円滑に進む予定である（予定者を含め、後継者は決まっている）」（42.7%）という企業が多いものの、「事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない」（27.3%）、「未定である」（23.5%）と、今後の見通しがはっきりしていない企業も、あわせておよそ半数ある。

・ 「廃業する予定である」（4.8%）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」（85.7%）と後継者不足を理由に廃業を選択せざるを得ない企業が大半であることを示している。また、廃業を視野に入れる企業は全て完工高 3 億円未満の事業規模が小さな企業であった。

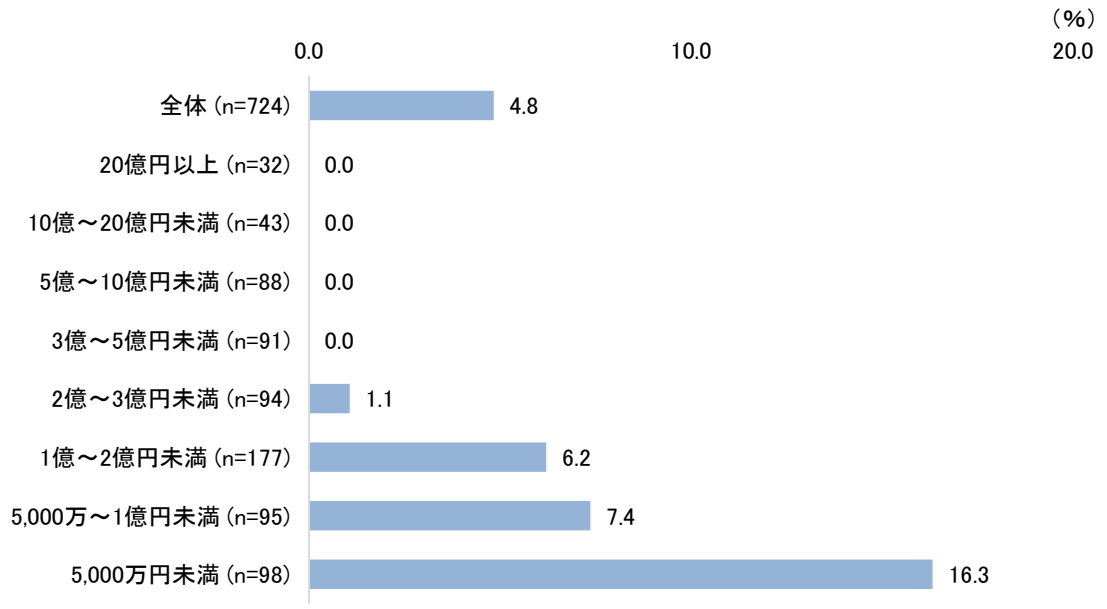
図表 3-2-55　現時点での事業承継の状況



図表 3-2-56　廃業する予定である理由（複数回答）

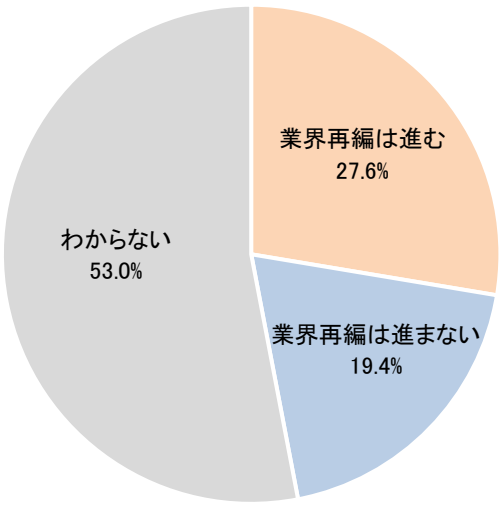


（参考）現時点での事業承継の状況についての回答のうち、「廃業する予定である」と回答した割合（完成工事高別）



・　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３割弱存在する。

図表 3-２-57　県内建設業の再編は進むか否か



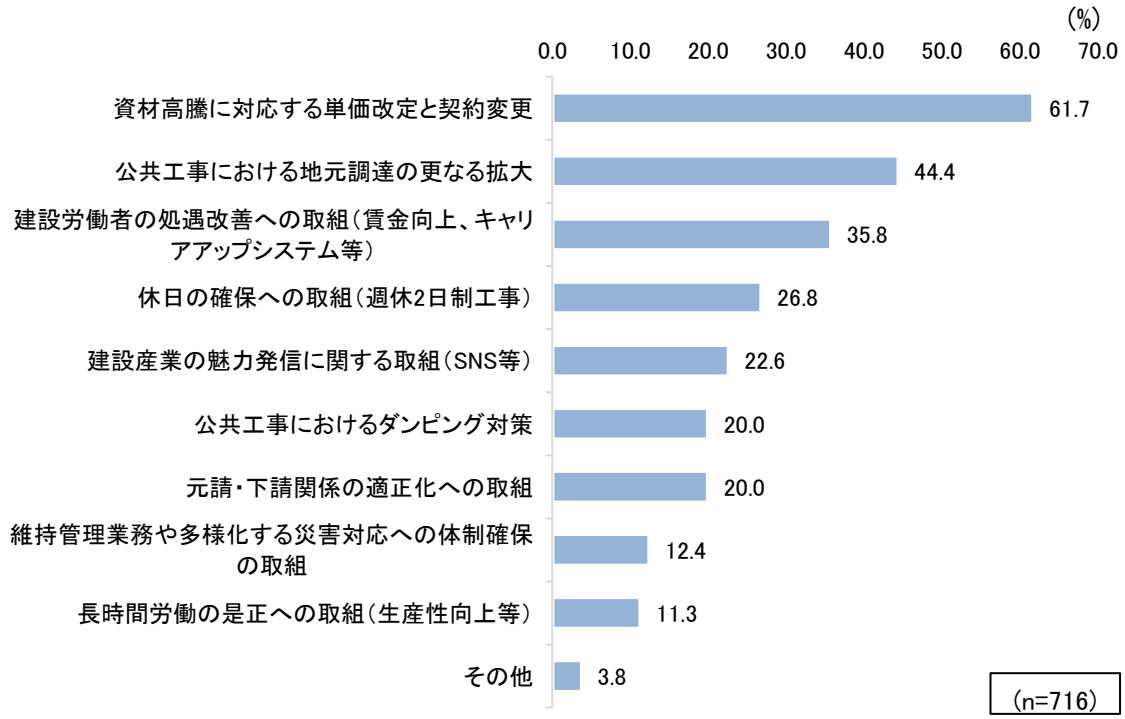
（n=713）

(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さらなる拡大」(44.4%) を挙げる声も多い。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)」(35.8%)、「休日の確保への取組（週休 2 日制工事)」(26.8%)、「建設産業の魅力発信に関する取組（SNS 等)」(22.6%) への期待も多い。

・ 自由回答では、入札や発注、価格設定に関する意見や施主や下請・元請との関係性に係る意見などが寄せられた。

図表 3-2-58 県に力を入れてもらいたい支援施策（複数回答）



図表 3-２-59　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）

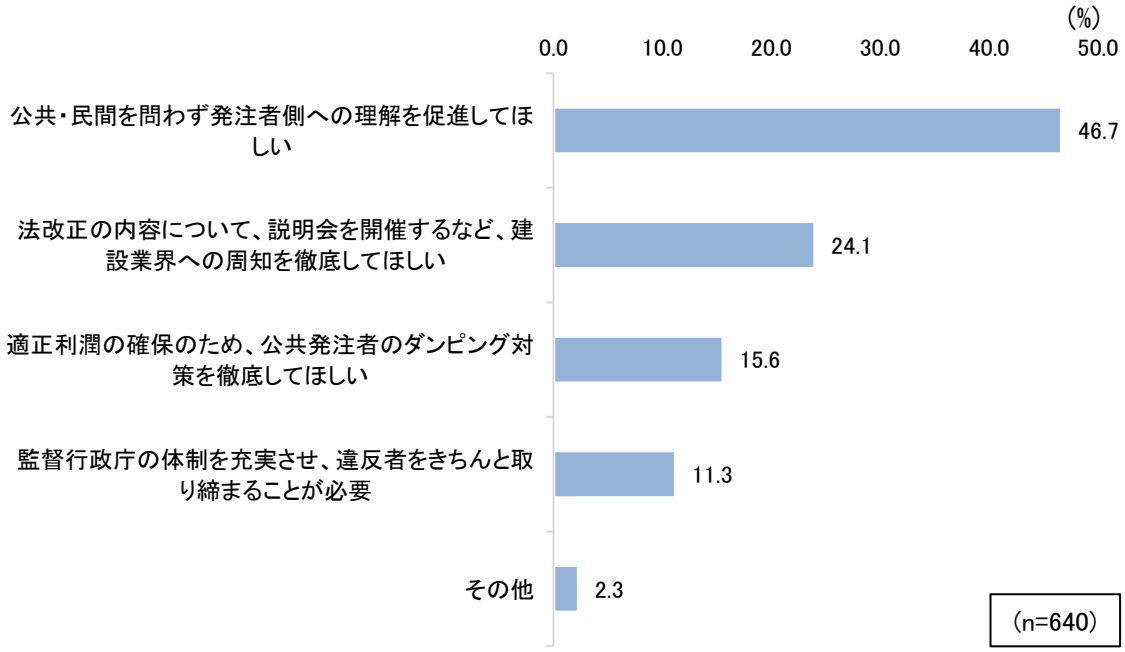
内容
下請への支払時に協力費等の妥当とは言い難い名目で「請負額から○%」などの差引を行っている企業が存在するので、是正するよう働きかけてほしい。
各業種に従事している労働者の人数を把握した上で、一定の仕事量の発注を重ねていくことで安定した雇用にもつながっていくのではないか。
材料費の高騰により値上げしないと利益を確保できない。しかし、落札するためには公共工事でもある程度値下げしている。元請が各工法等の適正価格を認知していれば、無理な工期や金額での依頼が減るのではないか。
現在県で採用している総額失格基準価格（入札の基準価格を入札価格の平均から標準偏差を減じた額とする。ただし、入札参加者が 5 者未満の場合は有効な入札価格の平均の値の 90%とする）は採用を見直して欲しい。
未だに発注書や注文書の重要な書類を発行せず、口頭で契約を結んでいる業者が沢山存在する。その為請負代金訴訟問題が尽きず、行政等に働きかけても解決には至らない。
修繕業務のような比較的小規模な工事であっても、最低基準価格を設定し、低入札を無くしてほしい。

(7) 建設業法等の改正に係る行政や業界団体に期待する取組

・ 建設業の担い手を確保するため、請負代金や工期の適正化を通じて労働者の処遇改善等を促すことを目的として建設業法等の改正を行った。

・ 法改正の目的を果たすべく県や業界団体に対してどのような取組に期待するか尋ねたところ、「公共・民間を問わず発注者側への理解を促進してほしい」が全体の 5 割弱を占めた。行政や業界団体には発注者側の実情を踏まえた具体的な対策と改正内容の周知徹底の施策が求められている。

図表 3-2-60　改正法の目的達成に向けて県や業界団体に最も期待する取組



第３章　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

１． アンケートの概要

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

図表 3-３-1　調査概要

調査目的	広島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・中堅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 10～40 代の若手・中堅就業者
データ数	421 票
調査時点	2024 年 8 月 19 日（月）～2024 年 9 月 6 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。

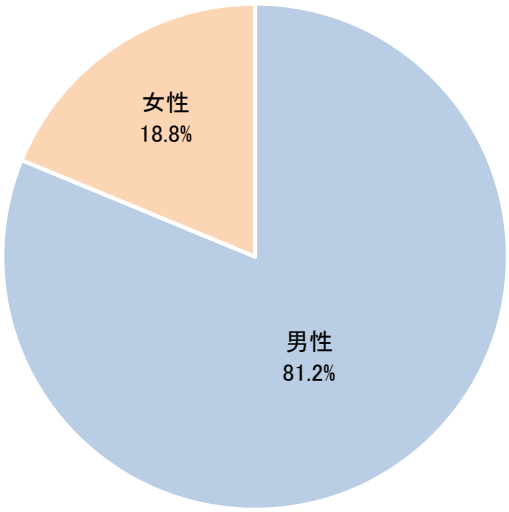
２． 回答者の基本属性

(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 10～40 代の若手・中堅就業者を対象として実施し、421 人から回答を得た。このうち 81.2%が「男性」であり、「女性」は 18.8%である。

図表 3-３-2 性別



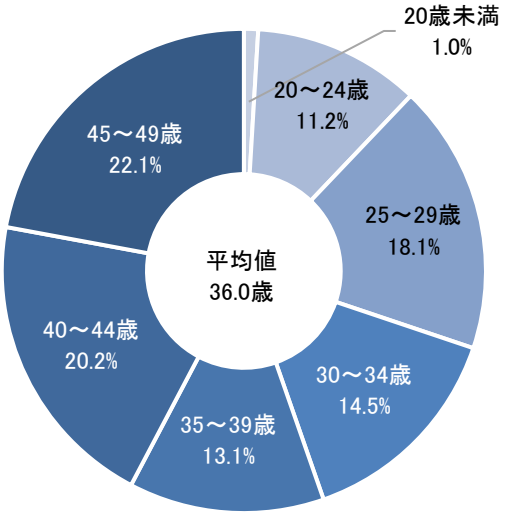
(n=421)

②　年齢、業務経験年数

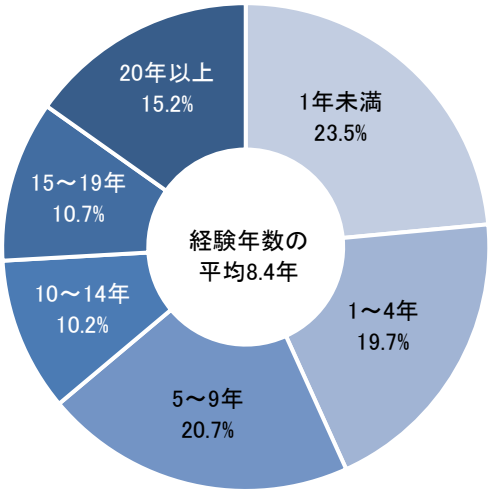
・　年齢は 45～49 歳が最も多く（22.1%）、回答者の平均年齢は 36.0 歳である。

・　業務経験年数は、「1 年未満」が最も多く（23.5%）、業務経験 10 年未満の回答者が半数以上を占める。

図表 3-３-3　年齢、業務経験年数



（n=421）

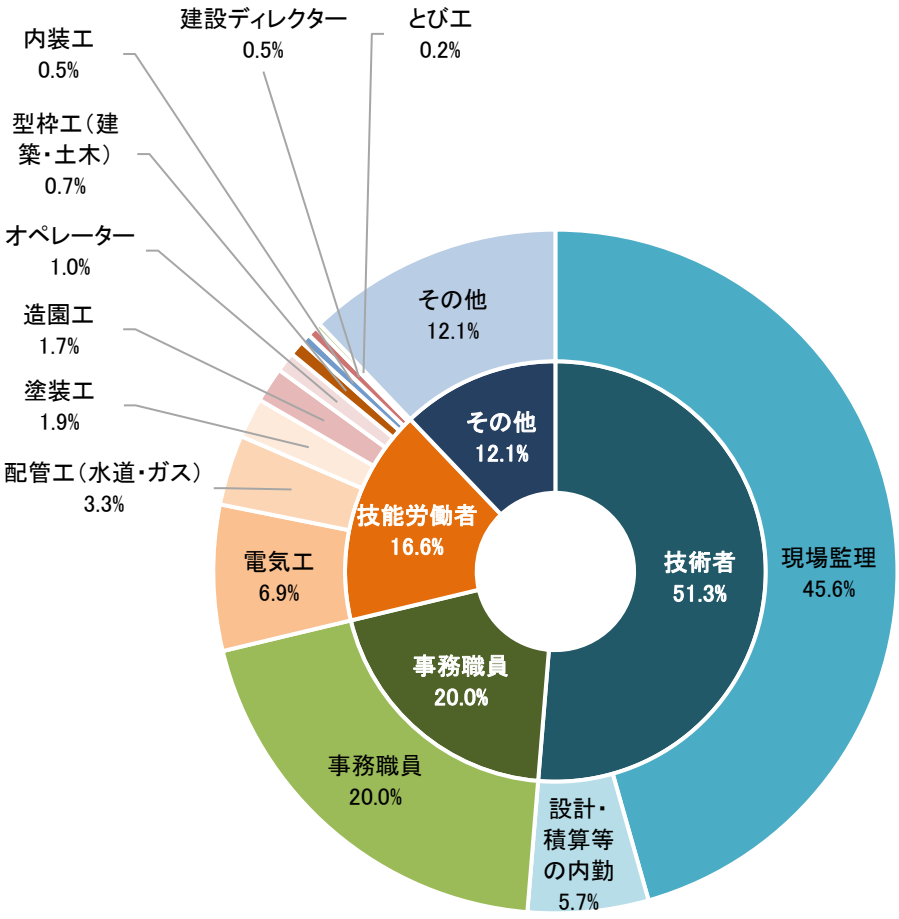


（n=421）

(2) 職種

・ 回答者の職種は、技術者が「現場監理」(45.6%) と「設計・積算等の内勤」(5.7%) を合わせて過半数を占める。次いで事務職員 (20.0%)、電気工 (6.9%) 等の技能労働者 (16.6%) と続く。本就業者アンケート結果については、技術者の意見が比較的反映されているものと推測される。

図表 3-3-4　回答者の職種



(n=421)

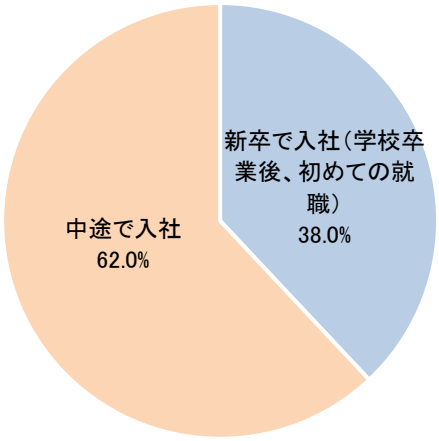
※ 建築板金工、左官、鉄筋工 (建築・土木)、大工 (建築) の回答者は 0 人のため省略している。

(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 38.0%、「中途で入社」は 62.0%である。

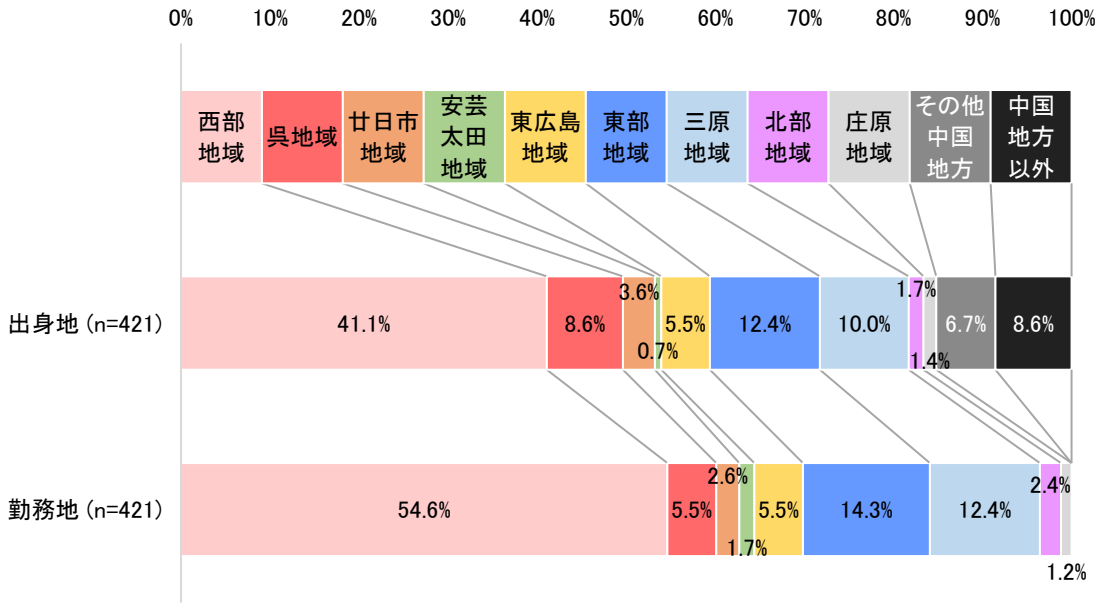
・ 出身地は、「西部地域」が最も多く（41.1%）、次いで「東部地域」（12.4%）、「三原地域」（10.0%）と続く。勤務地も同様に「西部地域」（54.6%）が最も多く、「東部地域」（14.3%）、「三原地域」（12.4%）と続く。

図表 3-３-5　新卒/中途の別



（n=421）

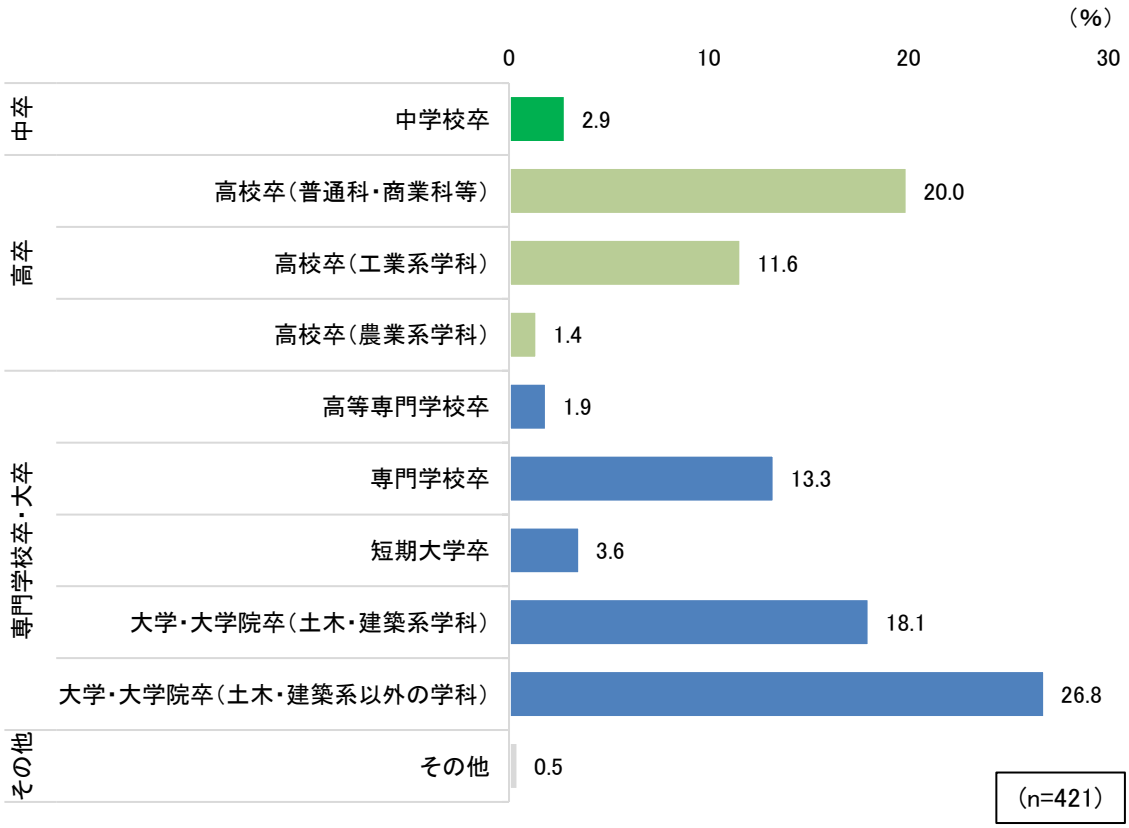
図表 3-３-6　回答者の出身地・勤務地域別属性



(4) 学歴

・ 就職前に卒業した学校（入社した時の学歴）について、大学・大学院卒（土木・建築系以外の学科）が 26.8%と最も多く、高校卒（普通科・商業科等）（20.0%）が続く。高卒、大卒ともに土木・建築系を専攻していない学生が専攻している学生を上回っており、専門外の人材が多く入職している。

図表 3-３-7　就職前に卒業した学校



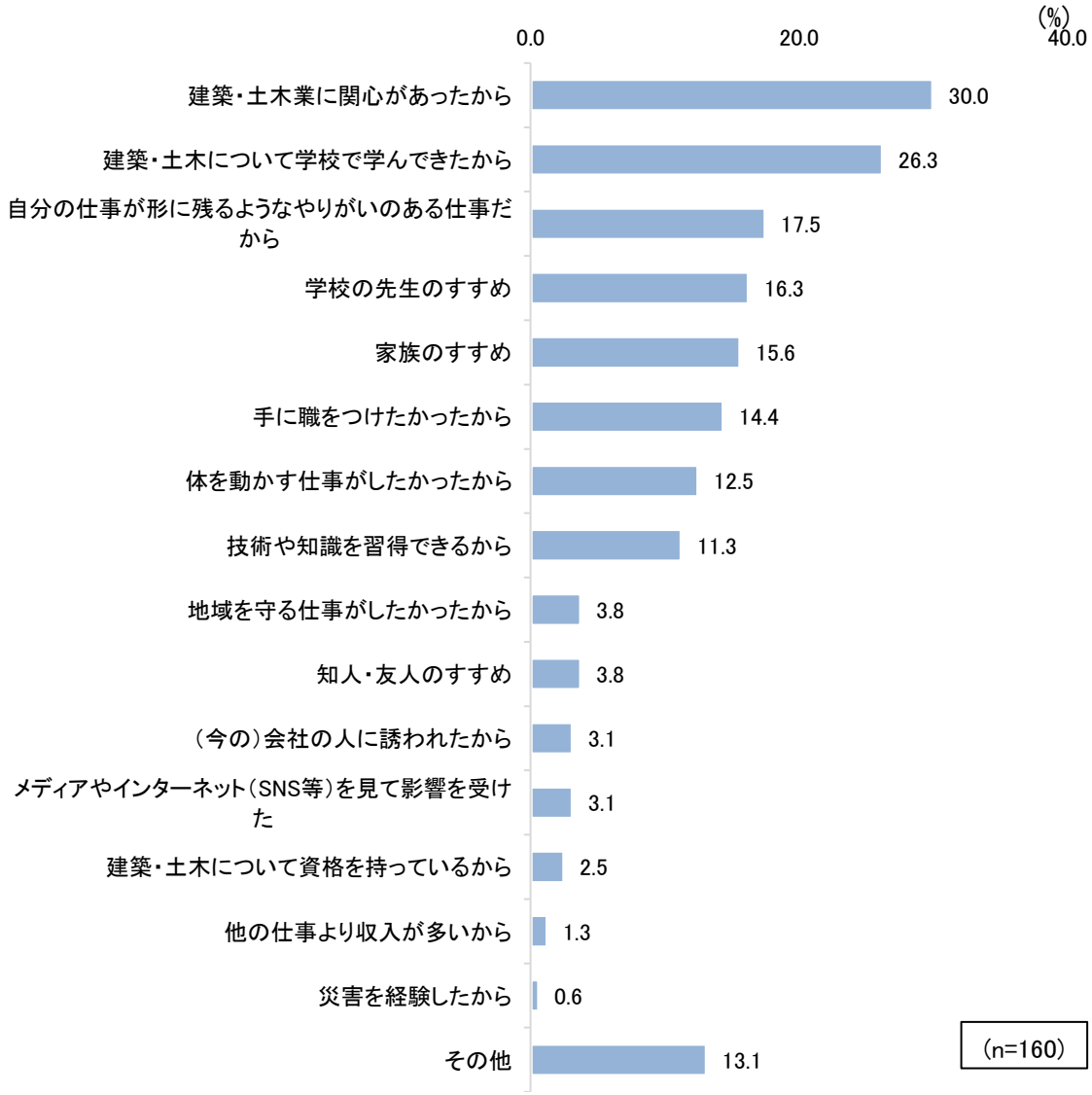
3． 回答結果

(1) 広島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」(30.0%)、「建築・土木について学校で学んできたから」(26.3%) が多く、入職者自身の建設業への関心の有無との関係が大きい。また、「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」(17.5%) や「学校の先生のすすめ」(16.3%)、「家族のすすめ」(15.6%) といった自身の高いモチベーションや周囲の後押しを受けて入職していることがうかがえる。

図表 3-3-8 建設業界を選んだ理由（新卒入社） ※複数回答

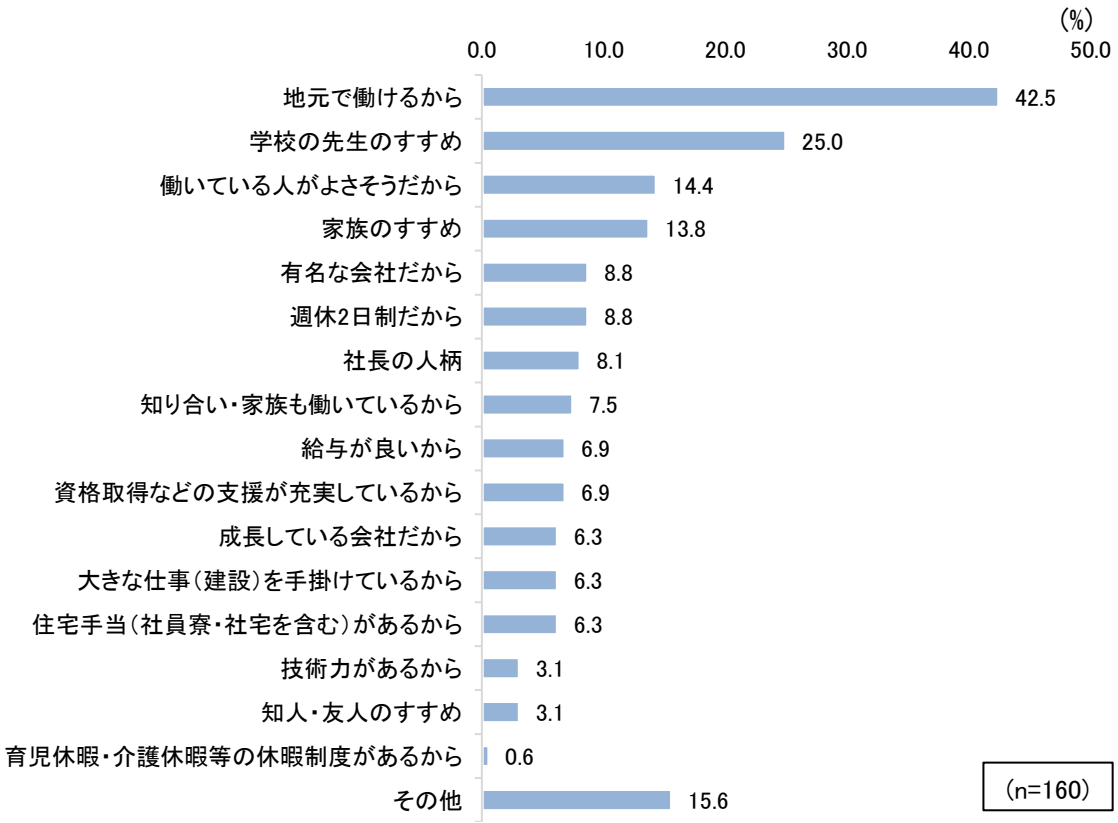


②　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社の場合）

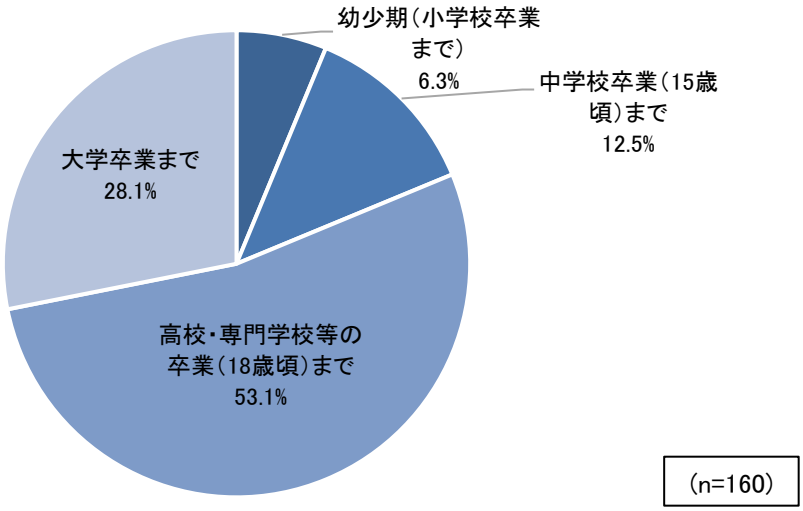
・　今の会社を選んだ理由は、「地元で働けるから」（42.5%）が他を離して最も多く、地元志向の若者が就職する受け皿となっている。次いで「学校の先生のすすめ」（25.0%）、「働いている人がよさそうだから」（14.4%）、「家族のすすめ」（13.8%）となり、周囲の意見や会社の雰囲気といったことを重視する傾向となっている。

・　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」（53.1%）や「大学卒業まで」（28.1%）がほとんどであるが、幼少期から中学校卒業までに意識した人も 2 割弱存在する。

図表 3-3-9　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社）　※複数回答



図表 3-３-10　建設業で働くことを意識した時期



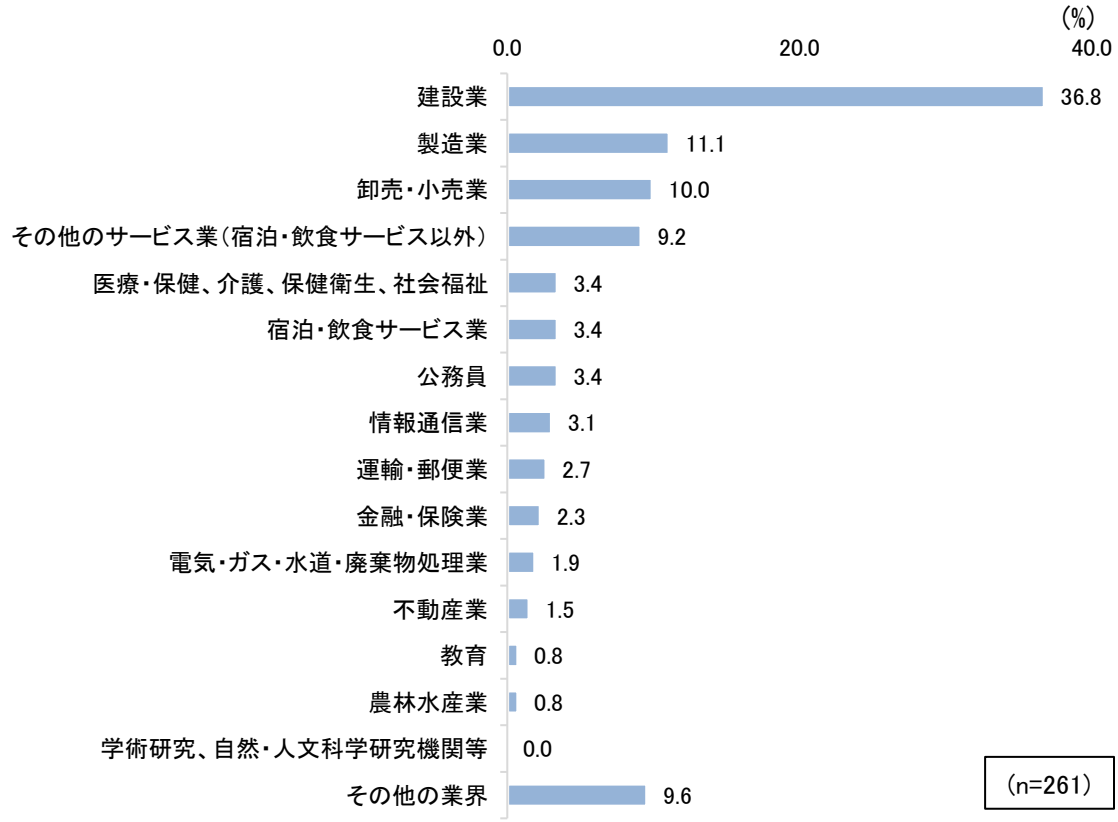
③　建設業への入職経緯・理由等（中途入社の場合）

・　中途入社の回答者の前職業界については、「建設業」(36.8%)が最も多く、「製造業」(11.1%)、「卸売・小売業」(10.0%)と続く。

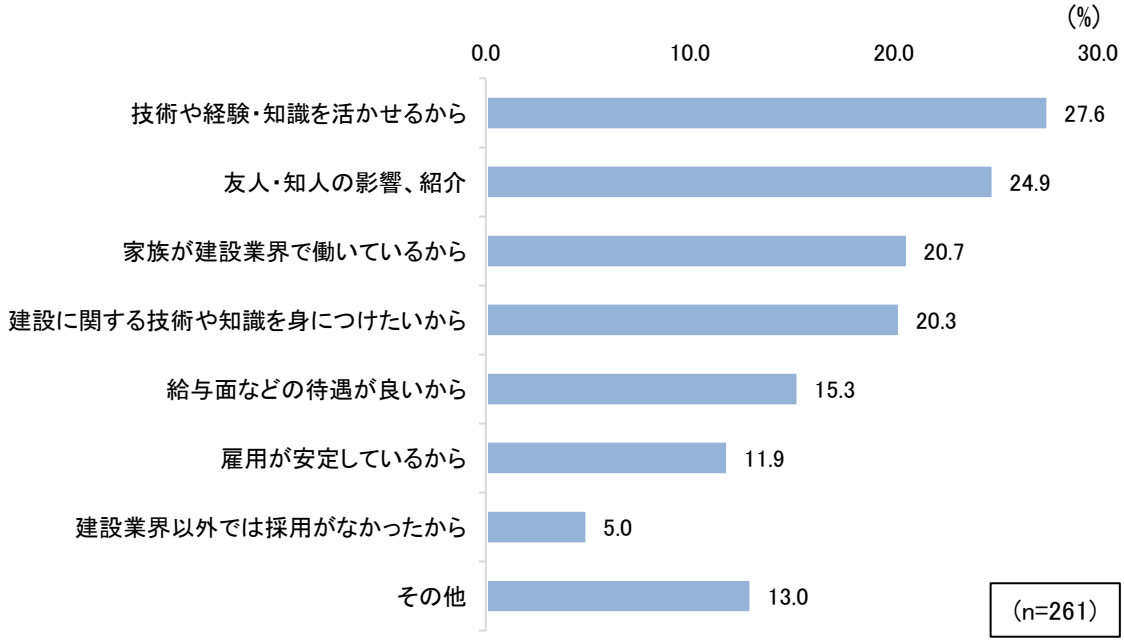
・　転職先に建設業界を選んだ理由としては、「技術や経験を活かせるから」(27.6%) が最も多く、次いで「友人・知人の影響、紹介」(24.9%)、「家族が建設業界で働いているから」(20.7%) と続く。

・　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由として、「地元で働けるから」(39.1%) が最も多く、新卒入社と同様の結果である。次いで、「週休 2 日制だから」(17.6%)「知り合い・家族も働いているから」(16.5%) と続く。新卒入社と比較すると「週休 2 日制だから」、「資格取得などの支援が充実しているから」といった理由が上位に、「有名な会社だから」が下位になるなどの違いがある。

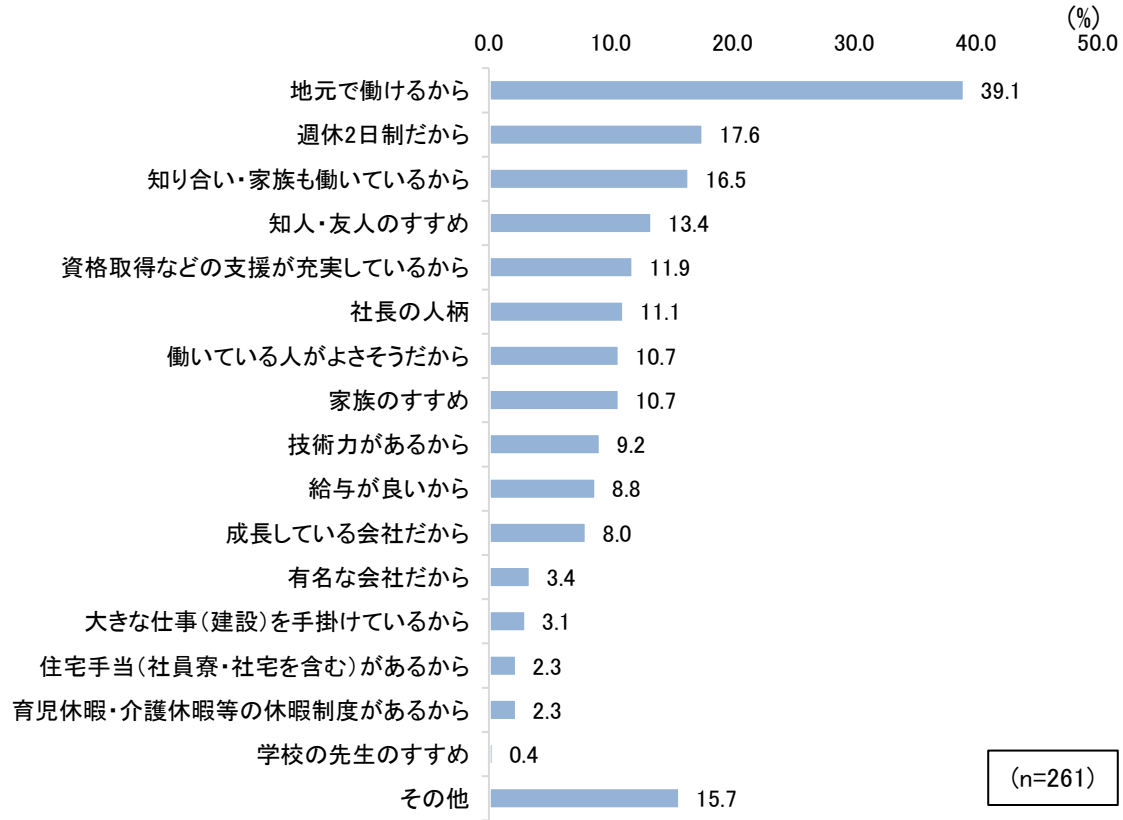
図表 3-３-11　中途入社の前職



図表 3-３-12　建設業に入社した経緯（中途入社）　※複数回答



図表 3-３-13　就職先に今の会社を選んだ理由（中途入社）　※複数回答



④　入職前後に重視した点と満足度について

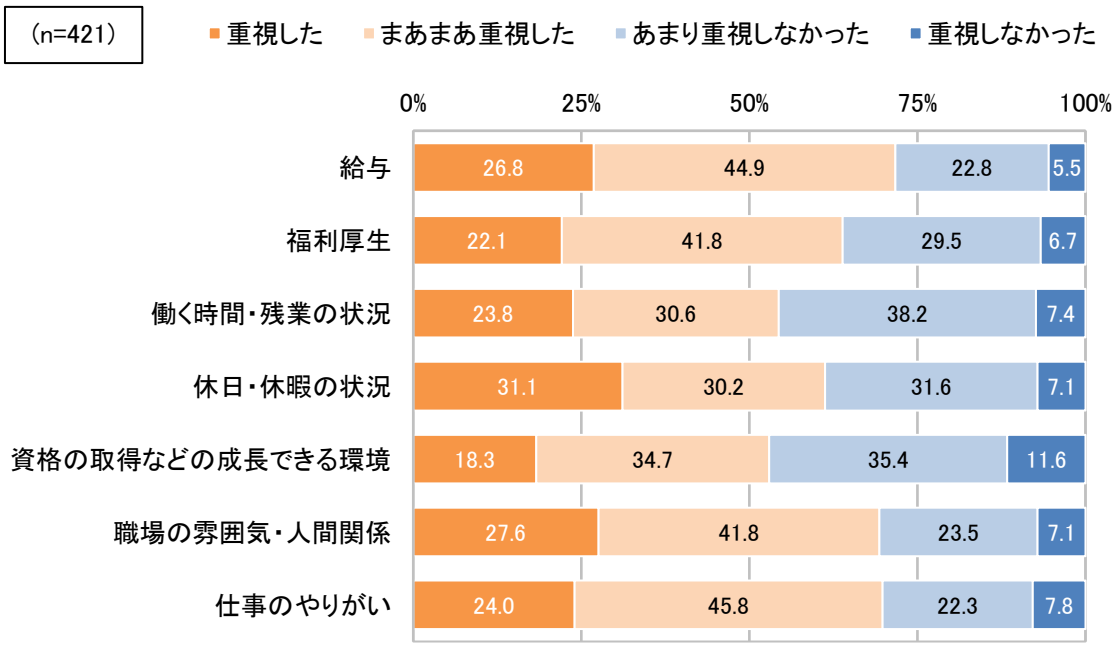
・　「給与」「福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」「仕事のやりがい」の 7 項目について、入職前にどの程度重視していたかを「重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」の 4 段階で回答を得た。

・　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 割近く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 5～6 割が重視している。

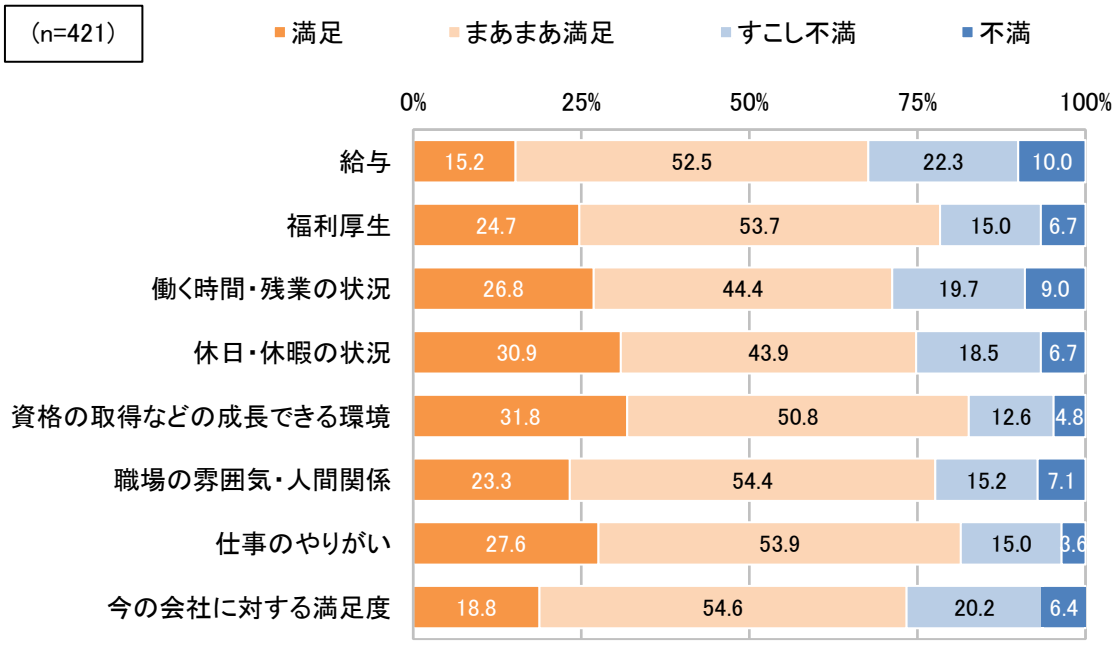
・　他方、それら項目に関する入職後の実感・満足感については、「福利厚生」、「資格の取得などの成長できる環境」は全体の約 8 割が満足と回答するなど、総じて 7 割近い満足度を得ている。

・　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップをみると、ほぼ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「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。一方で「給与」のみ負のギャップとなっており、入社前の期待値からはやや不満となっている。

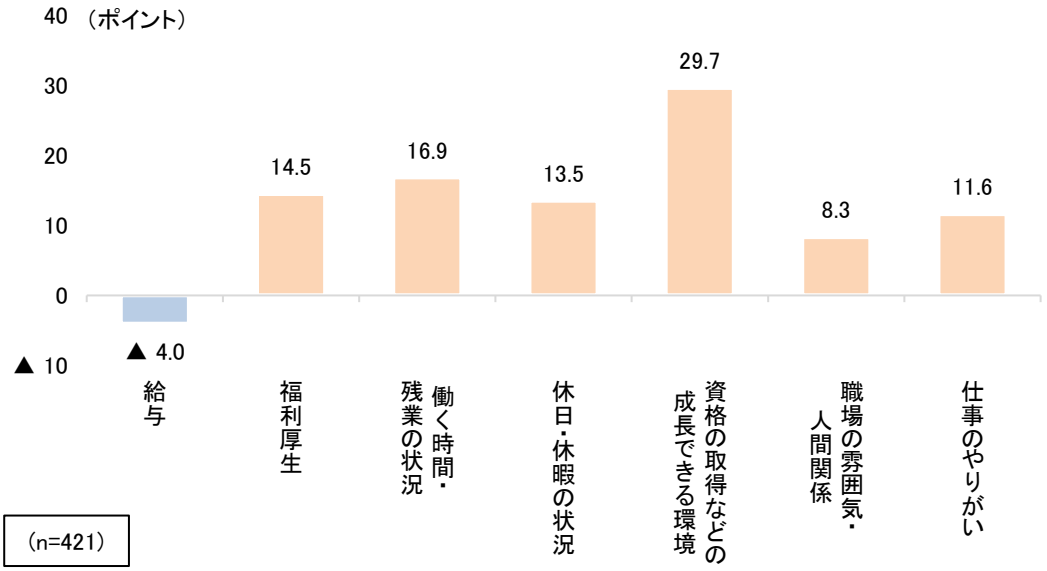
図表 3-3-14　入職前に重視した項目



図表 3-３-15　入職後の実感、今の会社に対する満足度



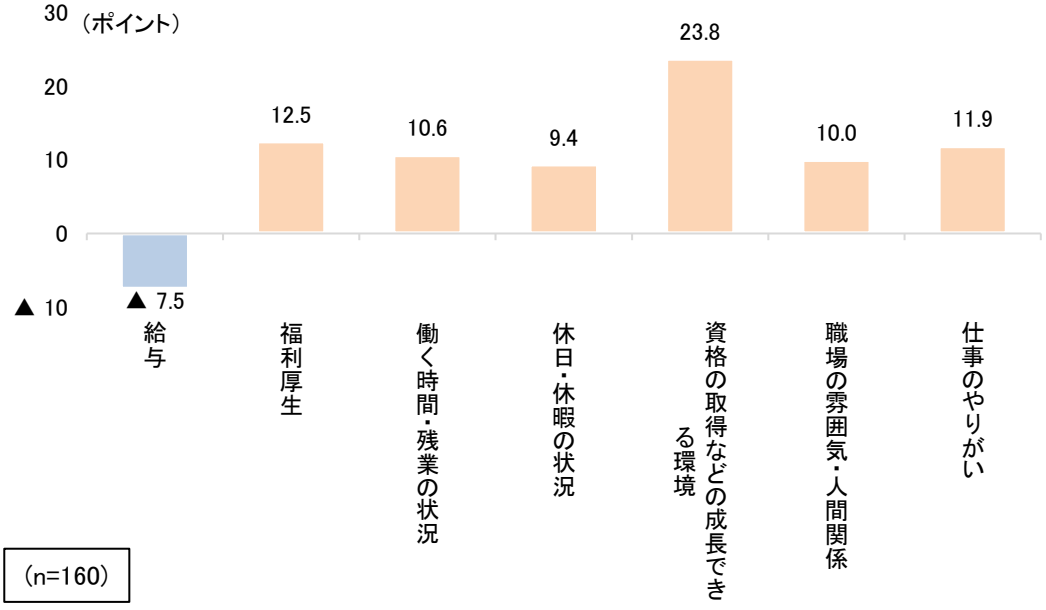
図表 3-３-16　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ



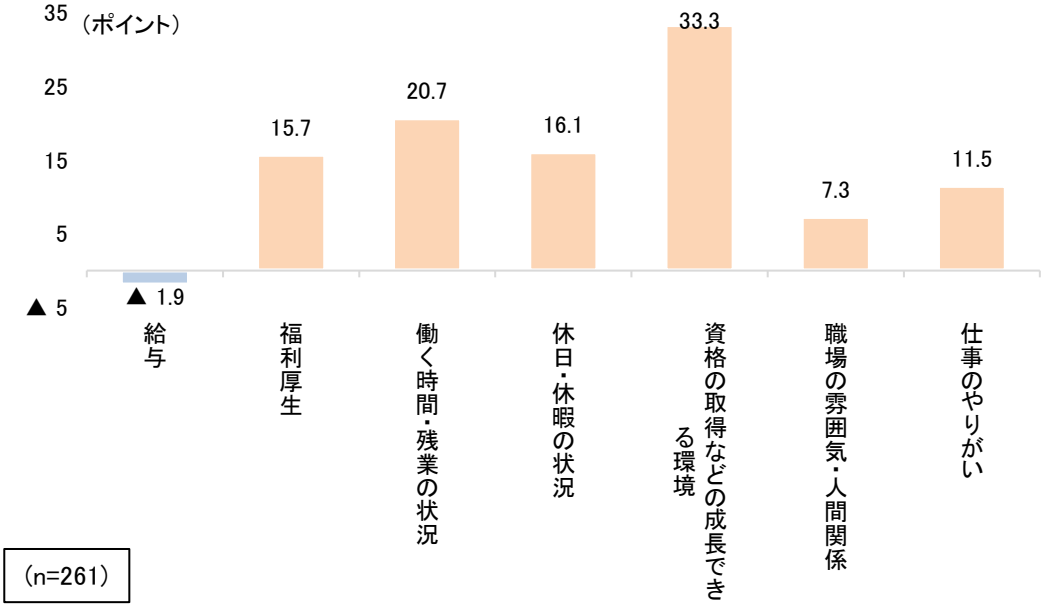
※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

・　新卒・中途採用別でギャップをみると、同様の傾向が見られる。「資格の取得などの成長できる環境」は大きく正のギャップとなっている。一方で「給与」は項目内で唯一負のギャップとなっており、入社前の期待感に対して不満が生じている可能性がある。

図表 3-３-17　入社前の重視度と入職後の満足度のギャップ（新卒採用）



図表 3-３-18　入社前の重視度と入職後の満足度のギャップ（中途採用）

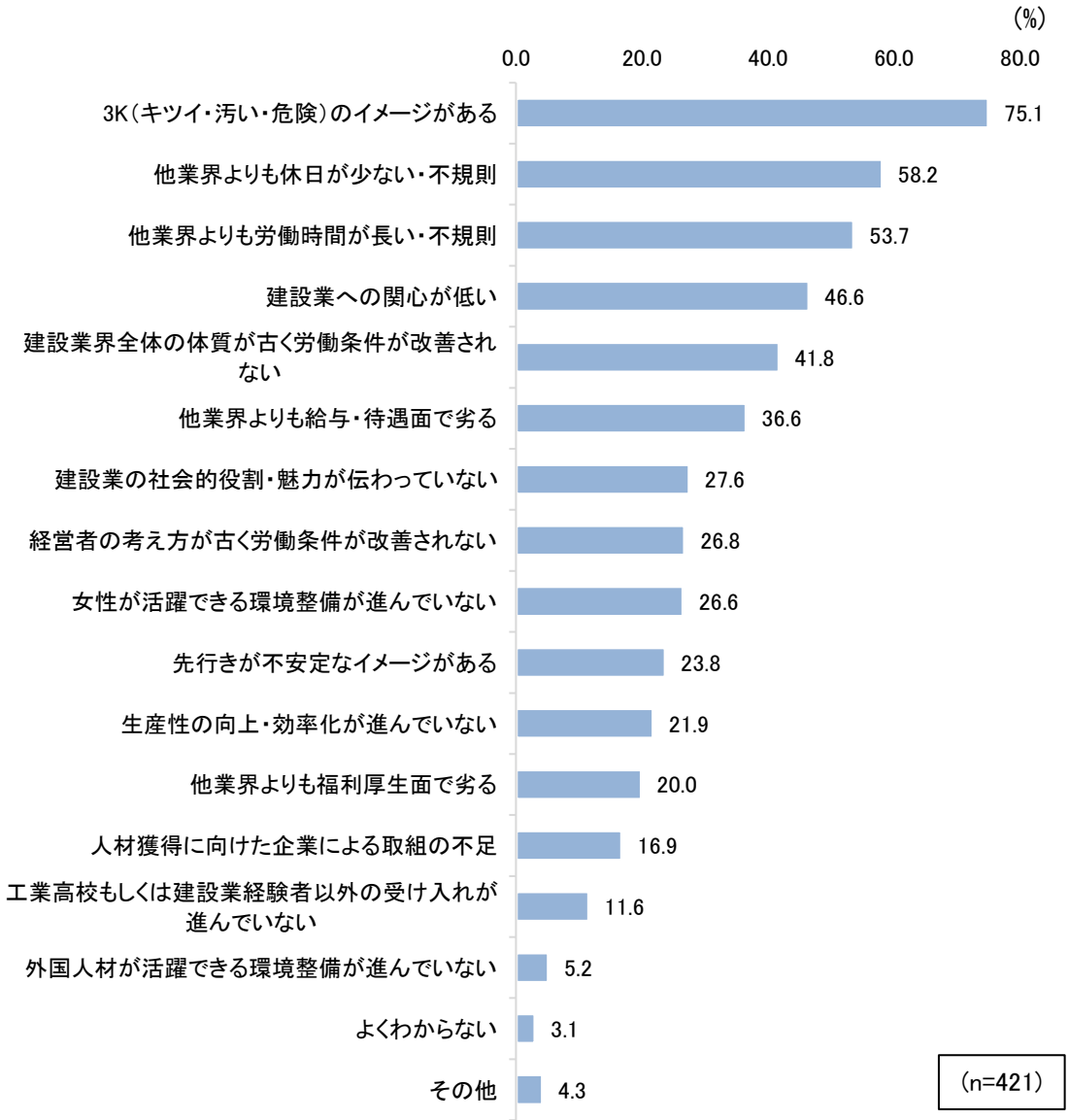


※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

⑤　人手不足の原因について

・　人手不足の原因として考えられるものについて、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（75.1%）が最も多く、「他業界よりも休日が少ない・不規則」（58.2%）、「他業界よりも労働時間が長い・不規則」（53.7%）と続く。休日の少なさ・不規則さと労働時間の長さといった就労環境面の問題と負のイメージが大きいと認識されている。

図表 3-3-19　人手不足の原因としてあてはまるもの　※複数回答

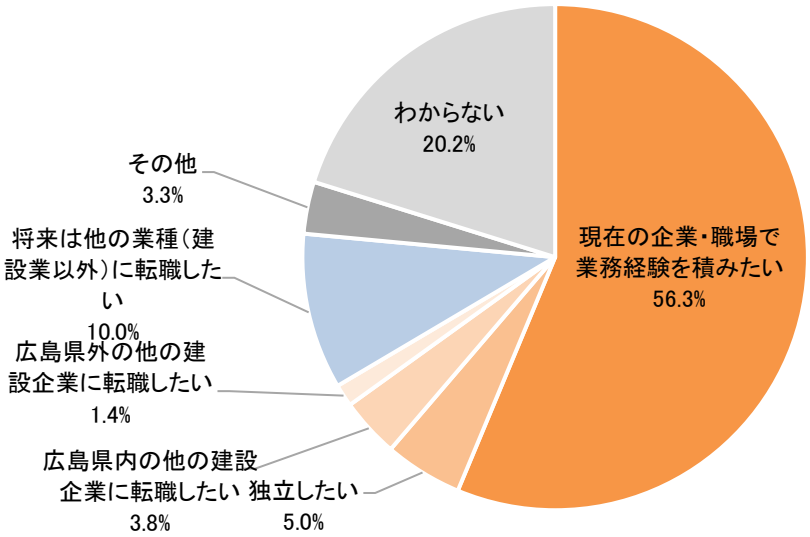


⑥　今後のキャリアや働き方について

・　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、半数以上の回答者が「現在の企業・職場で業務経験を積みたい」（56.3%）と考えている。具体的な理由としては、「資格取得のサポートをしてくれる」、「現場を任せてもらえている」、「人間関係が良好」といった前向きな回答が挙げられた。

・　一方、他業種への転職を考えている回答者からは、業界全体として仕事と家庭の両立について理解が無い、経営者の考え方が古い等の回答が挙げられた。

図表 3-３-20　今後のキャリアや働き方について



図表 3-３-21　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
資格取得のために経験が必要であり、会社からも取得に向けた支援も受けることができるため。（20 代男性、技術者（現場監理））
広島県発注の公共工事（法面工事）を受注しメイン業務として担当している。施工管理・現場管理において優れた技術者が同僚に多数いるため学べることも多く、地域インフラ整備に携わるやりがいを感じている。（20 代男性、技術者（現場監理））
若手職員が様々なことに挑戦する機会がある程度与えられていて、上長にも相談しやすい環境であるため。地元中小企業としてはトップクラスの実績もあり、今後も安定して業務に携われることも大きい。（30 代男性、技術者（現場監理））
社長や現場の工事管理者を中心に、女性が活躍できる道を一緒に模索して、丁寧に指導してもらえる環境なので、今の職場で業務経験を積んでいきたい。（30 代女性、建設ディレクター）
企業規模はそれほど大きくはないが、人間関係も良好で、休暇も遠慮なく取得でき、かつ現場も任せてもらえるのでやりがいを感じている。（40 代男性、電気工）
これまで不満は多少あったが、会社自体が給与面や働き方などの面で改善に向かいだしたので、引き続き今の職場で働きたいと思うようになった。（40 代男性、技術者（現場監理））
職場が自宅からとても近く、今後も介護と仕事の両立を図れそうだから。（40 代女性、事務職員）

2)　独立したい

内容
自身の技術力を生かして、個人事業主としてやっていきたい。成功したら今よりも稼ぐことができると思っているので独立を希望。（30 代男性、技術者（現場監理））
まだまだ建設業界は改善の余地があると考えているので、自らの手で取り組んでみたいと感じたから。（40 代男性、技術者（現場監理））

3） 広島県内の他の建設業に転職したい

内容
やりたい業務に取り組めないことが大きい。残業時間の上限も規制されてはいるが、それに見合うほど業務が効率化されていない。自分の時間もなかなか取れず、資格取得や趣味に取り組めないこともあり環境を変えたい。（20 代男性、技術者（現場監理））
勤め先の給料は安く、休日も少ない。勤務表が手書きで管理されているため、残業しても勤務表を改ざんされ残業代が支払われず、休日出勤しても手当の支払いは無い。またパワハラが無くならず数多くの社員が辞めていっているにも関わらず、経営陣は見て見ぬふりをするため。（20 代男性、その他）
入札制度において、若手や ICT 等の実績がないとなかなか受注に繋がらない。受注に繋がらないことで実績も積むことができず、いつまで経っても新規の仕事が取れない悪循環に陥っている。より実績のある会社に転職することで、安定した受注環境のもと自身の経験を積み重ねたい。（40 代男性、技術者（現場監理））

4） 広島県外の他の建設業に転職したい

内容
親の介護などの将来を考えると、県外に地元があるので、U ターン就職が第一の選択肢になる。（20 代男性、技術者（現場監理））

5） 他の業種（建設業以外）に転職したい

内容
これまで男性が多く、女性が少ない業界なので、仕事と家庭の両立に業界としても理解がないように感じる。総務部門に勤めているが、見本になる女性社員もいないので、自分自身の働き方や家庭環境が今後変化した際に理解や対応をしてもらえるのかという不安がある。（20 代女性、事務職員）
業界の良い面・悪い面それぞれ見えてきた中で、社内や同業他社の方と話をしても旧態依然としている部分が多いと感じる。無くてはならない業界だが、自分には許容しにくい部分が多く、中長期的には他業種での就業を希望する。（30 代男性、事務職員）
女性事務員は土日祝休みで、子供の行事など融通がきいてとても良いが、男性作業員が過酷な労働環境の中、休みも日曜しかなく、働き詰めなのを見ているのは苦しい。規模が大きい会社は休みや熱中症対策などしっかりしているのだろうが、小さい会社は経営者が古い考えの人も多く、今後も長く働きたいとは思わない。（40 代女性、事務職員）
働き方改革によって業務時間に制限がかかり、収入が減っている。これまでは収入の多さが魅力だったが、それがなくなってしまった。（40 代男性、塗装工）

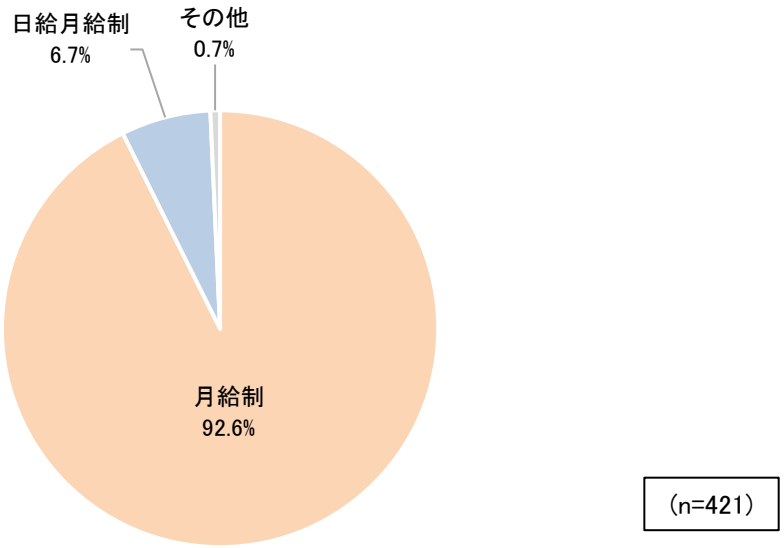
(2) 職場環境

① 給与形態

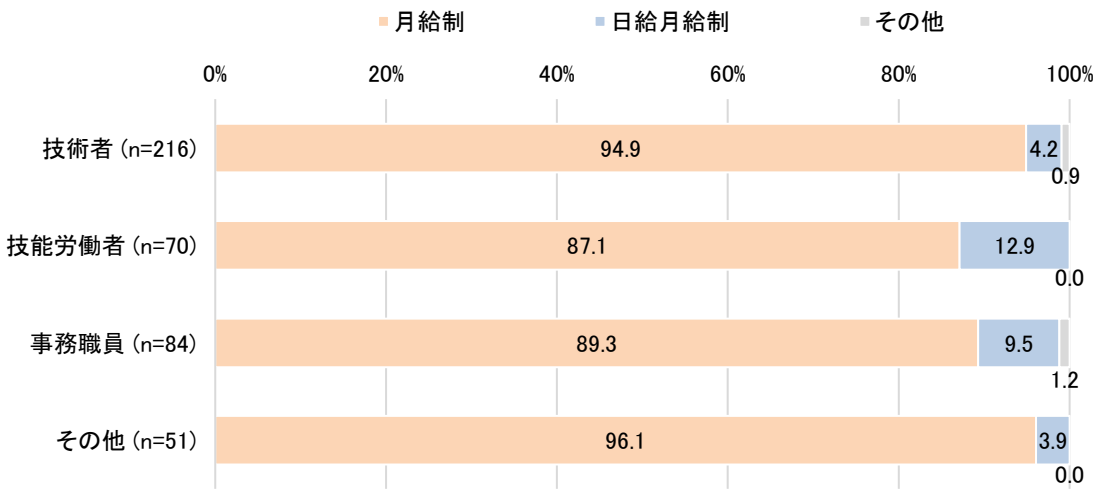
・ 給与形態については、「月給制」が 92.6%と大半を占めている。

・ 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 %、事務職員でも 9.5%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 3-3-22　給与形態



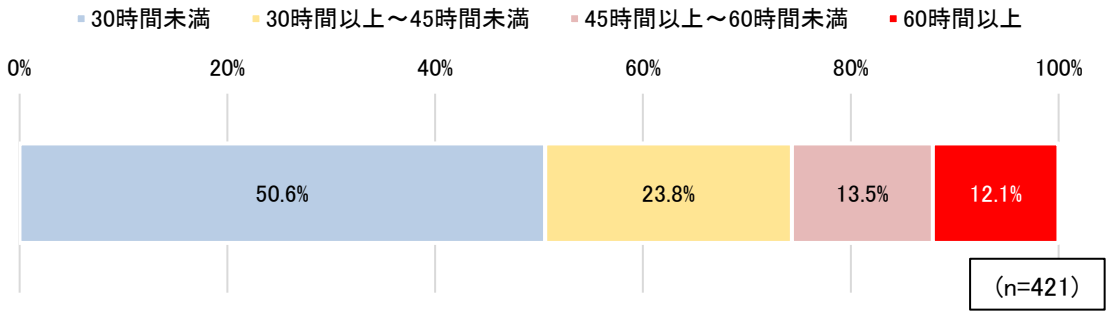
図表 3-3-23　職種別給与形態



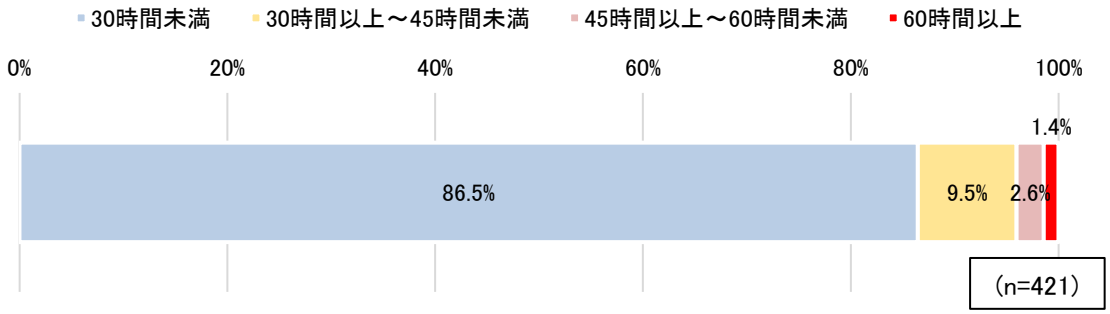
② 残業時間

- 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 50.6%と約半数を占めている。一方、45 時間以上との回答は合わせて 25.6%である。
- 閑散期では「30 時間未満」との回答が 86.5%、「30 時間以上～45 時間未満」（9.5%）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。
- 1 か月に残業時間が 45 時間を超える月数を尋ねたところ、61.5%の回答者が「なし」と回答している。ただし、「4～6 か月」が 11.6%、「7 か月以上」との回答も 4.0%あったことから、一部の企業では残業が常態化しているおそれがあり、法令遵守の観点からも急ぎ対応が求められる。

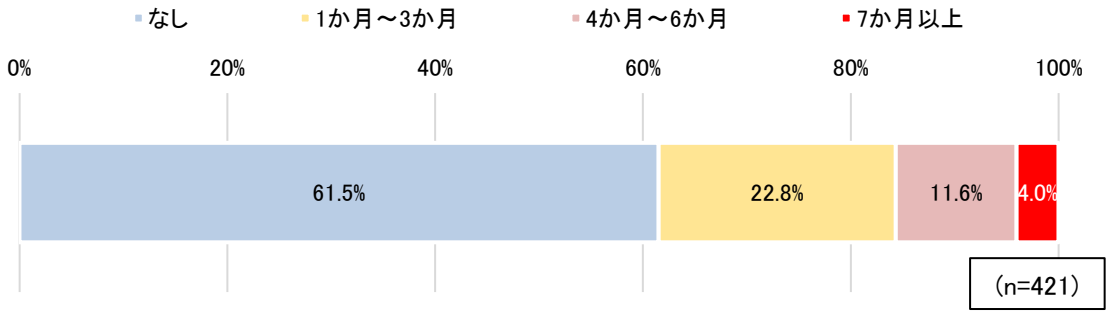
図表 3-３-24　最も忙しい時期の１か月の残業時間



図表 3-３-25　最も忙しくない時期の１か月の残業時間



図表 3-３-26　１か月の残業時間が 45 時間を超える月数（年間）

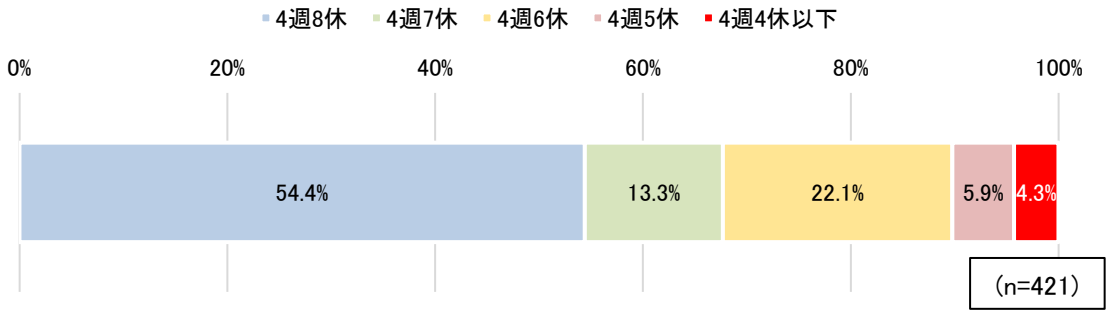


③　休日取得状況

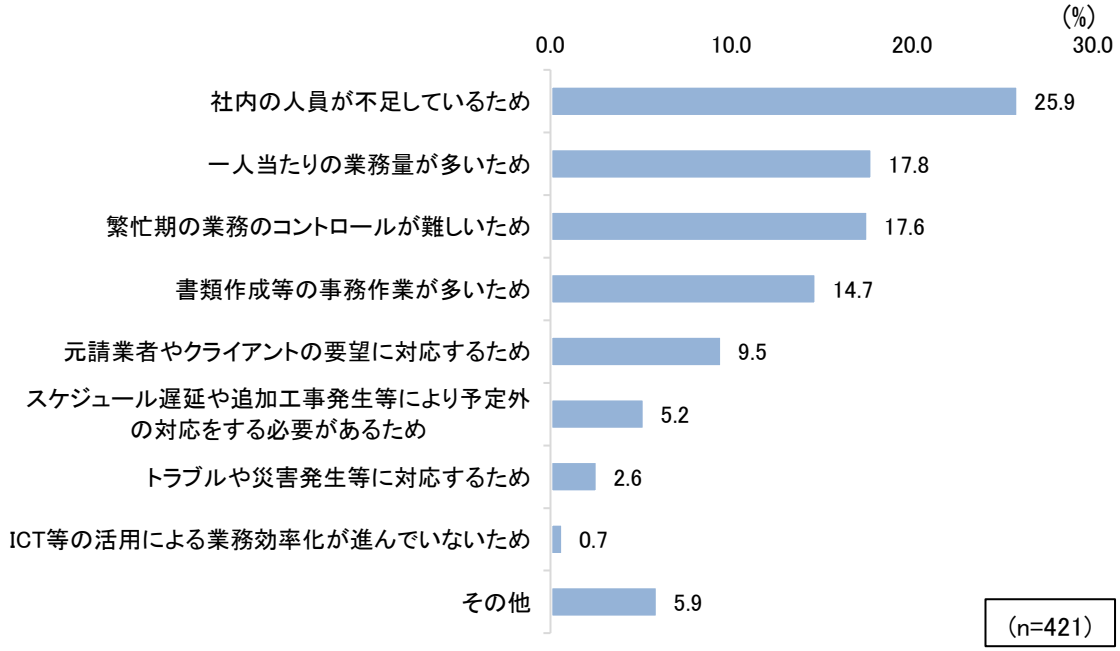
・　休日の取得状況について、「4 週 8 休」は 54.4%であり、週休 2 日相当に至っていない回答者がまだ半数近くいることがうかがえる。4 週 4 休以下という回答者も 4.3%存在し、改善が急がれる。

・　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」（25.9%）が最も多く、「一人当たりの業務量が多いため」（17.8%）、「繁忙期の業務のコントロールが難しいため」（17.6%）、「書類作成等の事務作業が多いため」（14.7%）と続く。残業過多や休日取得の難しさは人手不足と業務量の多さに起因すると捉えられている。

図表 3-３-27　休日取得状況



図表 3-３-28　長時間残業が発生する理由（4 週 8 休が実現できない理由）



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、労働時間の短縮や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、作成すべき書類の多さへの対応を求める声や、猛暑対策に関する意見も挙げられた。いずれも人手不足の要因として挙げられている点であり、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かなければ、更なる人手不足に陥るおそれがある。

図表 3-３-29　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
夏、特に猛暑のなか外で作業せざるをえない環境で空調服の存在はありがたいが、それでも熱中症リスクが高い。したがって作業負担の緩和になるよう、労働時間の調整がしやすくなるとより働きやすい。（20 代男性、技術者（現場監理））
結婚や出産後も働きやすい環境を整備してほしい（短時間勤務や出勤日数の調整など）。現在制度がなく、いざ対象者が発生してから考えるのでは間に合わず、早めに制度化したほうが良いのではと考えている。（20 代女性、事務職員）
基本現場は 8 時～17 時の勤務時間だが、昼休憩を短くしても良いので 9 時～17 時半でだとありがたい。現場に常駐する必要があるが、家族や自身の体調が悪いときに出勤時間を多少今より遅らせてもらえれば病院に行ってから現場に向かうということも可能なため勤務シフトを考慮してほしい。（30 代男性、技術者（現場監理））
業務を紙ベースから電子に切り替え、業務環境の生産性が向上してほしい。（30 代男性、事務職員）
サマータイム導入等を検討していかないと働き手も減る上、高齢の技術者も体がもたないと思うくらい、昨今の猛暑に対策が必要。（40 代男性、技術者（現場監理））

2） 待遇改善

内容
出張手当・資格手当をもう少し手厚くして欲しい。社用車を外勤先で駐車する際に自身で駐車代を払っているので、手当を付けてほしい。（20 代男性、技術職（現場監理））
完全週休二日制にして欲しい。有給を取る際、周囲の目が気になり、かなり気を遣う。また見込み残業代が給与として含まれ、残業を前提とする給与の設定に疑問を感じている。見込み残業代を含めても給与が少なく感じ、生活していく上で余裕はあまりない。（30 代男性、事務職員）
3K のイメージを改善して欲しい。現場に設置する簡易トイレは汲み取り式であり、男女問わず抵抗感を持つ人は少なくない。工期が数年以上ある現場に限らず下水処理設備を備えた快適なトイレ環境を備えて欲しい。（30 代男性、技術職（現場監理））
自身は改善を希望する点はないが、男性の現場管理者が月 75 時間以上無償で残業し、週に一回しか休みがなく、休日出勤しても手当がない状態。また日給の男性作業員はほとんど残業せずに帰れているが、熱中症になっている。就業環境を改善してほしい。（40 代女性、事務職員）

3） 人材育成

内容
新入社員を 1 年目から現場の戦力として数えるのはなかなか難しいので、本業務とは別に教育をしっかりとできる人員配置をして欲しい。（30 代男性、技術職（現場監理））
人材確保の為にも就業規則をはっきりと明示してほしい。（40 代男性、電気工）
中小規模の会社だとハラスメント対策がなされておらず、研修などへの取組も消極的。当然社内の上の立場の人間もハラスメントに対して理解がなく、自覚あるなしにかかわらずハラスメントの現場を目撃したとしても社員も言いにくい環境となっている。（40 代女性、事務職員）

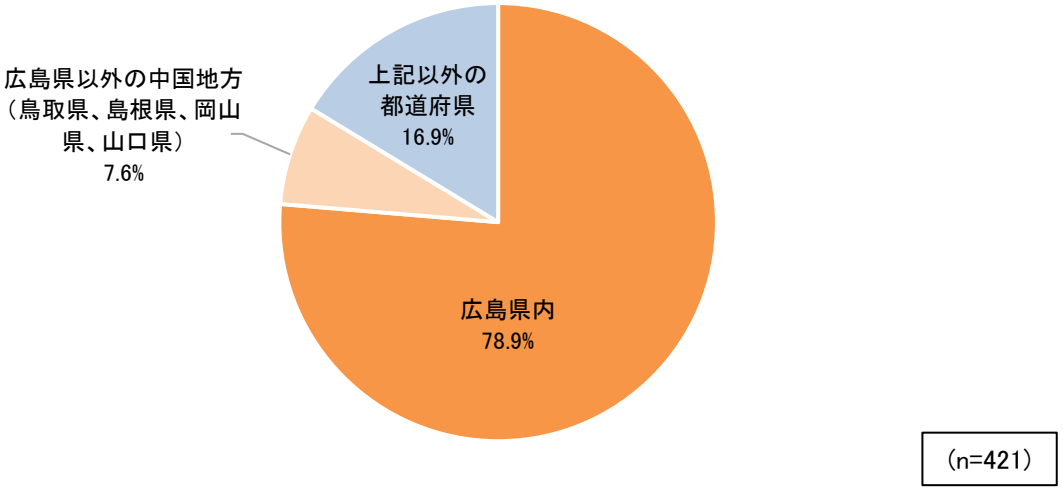
4） その他

内容
クラウド、勤怠管理システム等の新規導入が本社からの一方的なもので意図・目的の説明が無い。現場の意見の吸収も無く、経営陣からのアフターフォローも無い。（20 代男性、技術職（現場監理））
社内の分煙体制を強化してほしい。（40 代男性、事務職員）

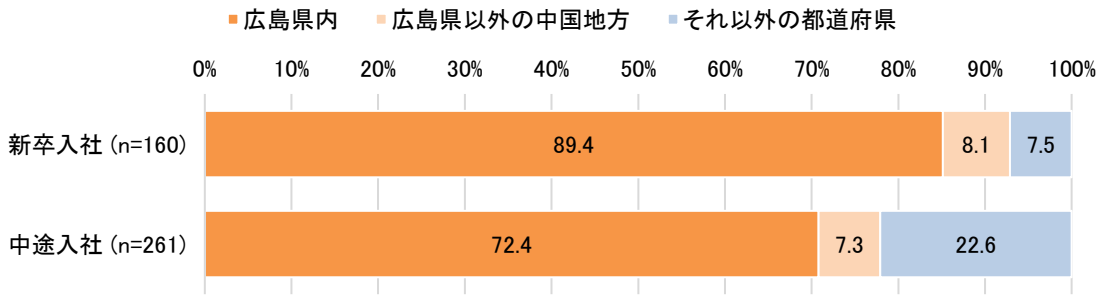
(3) 広島県で働く理由

・ 就職活動開始時に就職を希望していた場所は「広島県内」(78.9%) が最も多い。また就職を希望していた業界としては「建設業」(38.2%) が最も多く、県内建設業を就職活動初期から希望しており、採用する企業側も同時期からアプローチをしていくことが求められる。

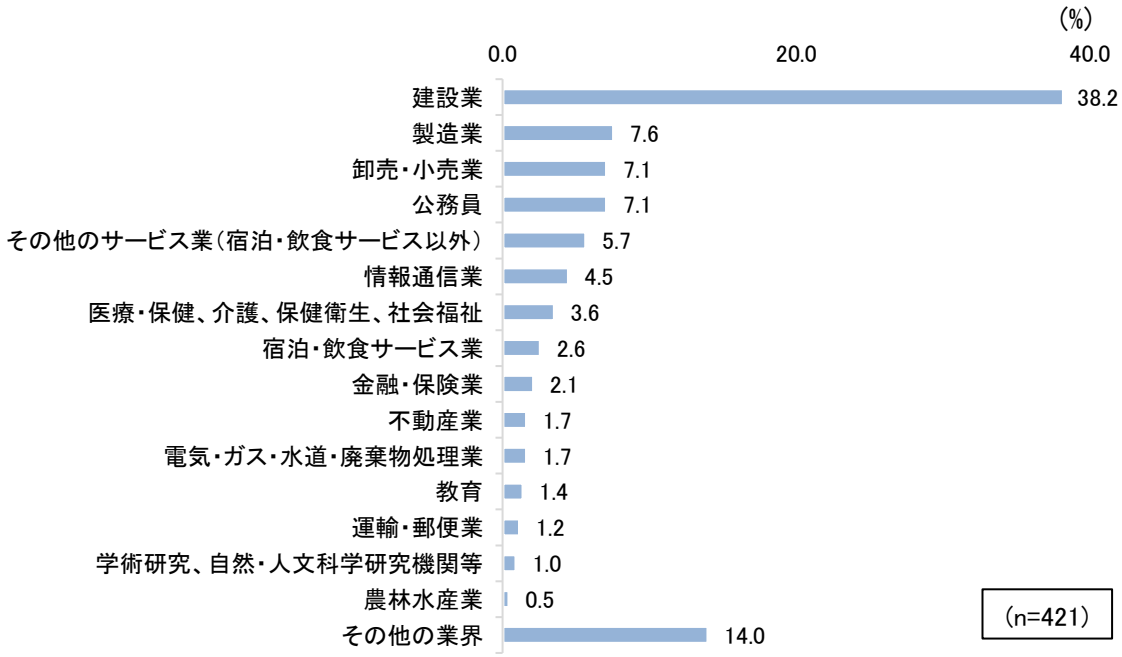
図表 3-3-30　就職活動開始時に就職を希望していた場所



（参考）入社時期ごとの就職希望先

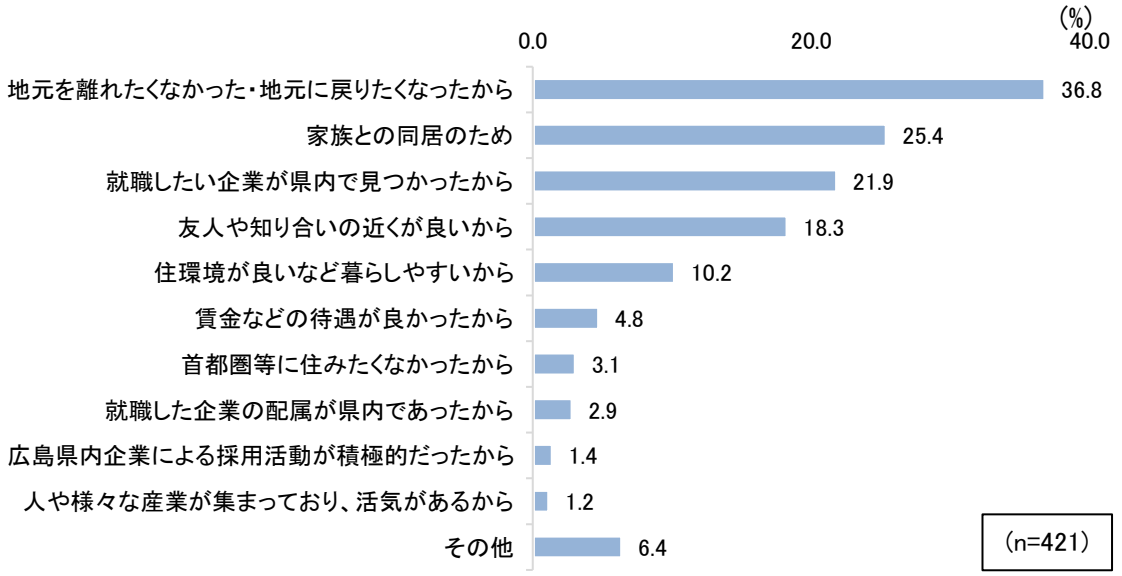


図表 3-３-31　就職活動開始時に最も就職を希望していた業界



・　現在県内で就職している理由として、「地元を離れたくなかった・地元に戻りたくなったから」（36.8%）が最も多く、「家族との同居のため」（25.4%）、「就職したい企業が県内で見つかったから」（21.9%）と続く。

図表 3-３-32　現在県内で就職している理由（複数回答）



・　総務省の人口動態調査によると、広島県は 2021 年から 3 年連続で県内からの転出者が県内への転入者を上回る転出超過数が全国でワースト 1 位となっている。特に 20 歳から 34 歳までの若年層による転出が全国でも突出して多い。
・　建設業で働く若手・中堅人材に対して、広島県に県外から人を呼び込むためにどのようなものが必要か尋ねたところ、若年層に向けた就業環境の整備、住宅や子育てに係る行政からの支援の必要性、娯楽のさらなる充実などの意見が寄せられた。

図表 3-３-33　広島県に県外の人を呼び込むために必要なもの（自由回答より抜粋）

1)　住居や交通環境の整備

内容
公共交通機関の整備、バイパスや高速道路等の整備による移動のしやすさ、商業施設や保育所などプライベートや家庭も充実できる施設作り、手厚い補助金や支援金などを充実させることなどが必要。（20 代女性、技術職（現場監理））
家賃手当や奨学金補助など、県外から来た学生が目を引くような福利厚生が充実すればよいと思う。（20 代女性、技術職（設計・積算等の内勤））
住民税等の見直し、転居での特典付与等があれば来やすくなるのではないか。（30 代男性、技術職（現場監理））
広島市内中心から物理的に近い、もしくは公共交通機関でアクセスのしやすい場所に空港があれば、県外、特に関東や東北の人はより来やすくなると思う。（40 代女性、事務職員）

2)　就業環境

内容
企業の広島支店及び営業所の開設を誘致し、働く場を増やしていく。（20 代男性、事務職員）
I ターンや、U ターンの方に対して優遇措置を取り、他県に在住する広島に縁のある人にアピールすることが必要だと思う。（20 代男性、技術職（設計・積算等の内勤））
働く場所に加えて、寮や社宅などの設備がある企業が多くあることで、より働く人は集まってくるように思う。（40 代男性、技術職（現場監理））
魅力ある大企業が県内には無いので県外での就職を希望する学生が多いのではないだろうか。県内の大学からでも大都市圏の企業に就職できる売り手市場なので、呼び戻すには相応の企業の広島への誘致が必要だと考える。（40 代男性、事務職員）

3) 子育て支援

内容
子育て環境の整備が必須。せっかく中山間地域に若者が住もうと思っても、子どもを保育園などに預けることが困難だと敬遠されそう。（30 代男性、技術職（現場監理））
子育て制度や関連する手当ての充実、新居購入時の県独自の補助制度、保育所、幼稚園、小中高大の学費無償化などが必要。（30 代男性、技術職（現場監理））

4) 娯楽

内容
カープ、サンフレッチェ等プロスポーツの観戦環境が充実していることなど、広島県の魅力をもっと県外に向けて発信してほしい（40 代男性、現場監理）
大型イベントや地元ならではの食を楽しむための場所、若者向けのスポットなど、人が集まり賑わいが生まれる場所をもう少し増やしても良いのではないか。（40 代女性、事務職員）

5) その他

内容
地域密着すぎて他県の人が余所者感を感じる機会が多いと思う。（30 代男性、技術職（現場監理））
田舎の割には物価が高く、特に家賃が高い。また唯一の国立大学が広島中心部にはないことで、就職だけでなく進学においても県外に行ってしまうのではないか。（40 代女性、事務職員）

第４章　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

１． アンケートの概要

広島県の建設業界では担い手の不足、高齢化が問題となっており、若手人材の確保が喫緊の課題となっている。そこで今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討する際の基礎資料とするため、県内在住の 20 代～70 代の人を対象としたアンケートを実施し、建設業に対するイメージや建設企業に期待すること、就職を考える上で重要な要素などを把握した。

図表 3-4-1　県内在住者を対象とした建設業に対するイメージ調査の概要

調査目的	広島県の建設業において今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するため、県内在住者を対象としたアンケートを実施し、建設業に対するイメージや建設企業に期待すること、就職を考える上で重要な要素などを把握することを目的とする。
調査対象	20 代～70 代の県内在住者
データ数	1,200 票
調査時点	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＝1,200」である。
・　集計結果を割合で示している場合、特に断りのない限り、小数点以下第 2 位で四捨五入している。そのため、割合の合計が 100%に一致しないことがある。
・　複数回答の設問は、回答者数に対する回答数の割合を示している。そのため、その合計値が 100%を超える場合がある。

2． 回答者属性

(1) 性別・年代

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

・ 各性別・年代別に 100 人、総数 1,200 人から回答を得た。

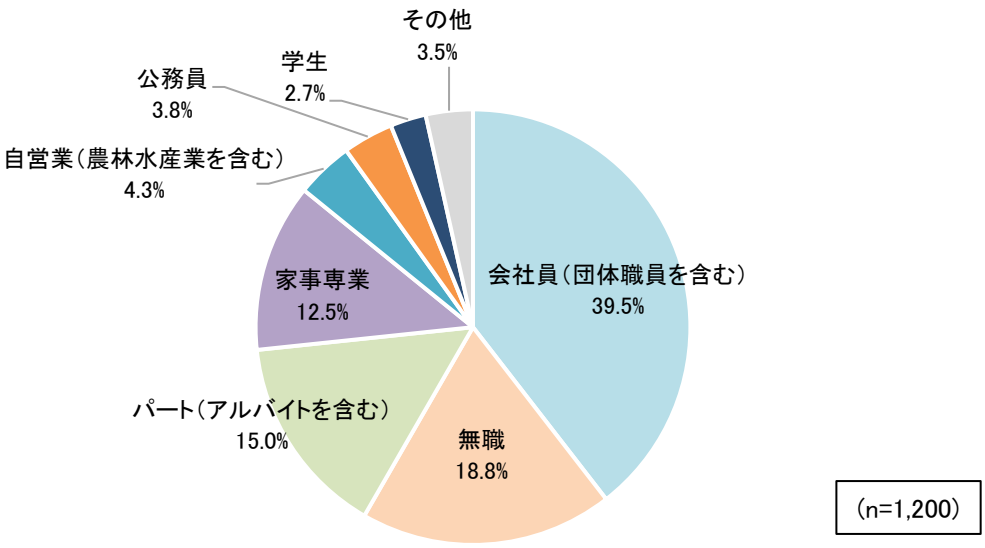
図表 3-4-2 性別・年代別

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

① 職業

・ 回答者の職業は、会社員（団体職員を含む）(39.5%）が最も多く、無職（18.8%)、パート（アルバイトを含む）(15.0%)、家事専業（12.5%)、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者は調査対象から除いている。

図表 3-4-3 職業

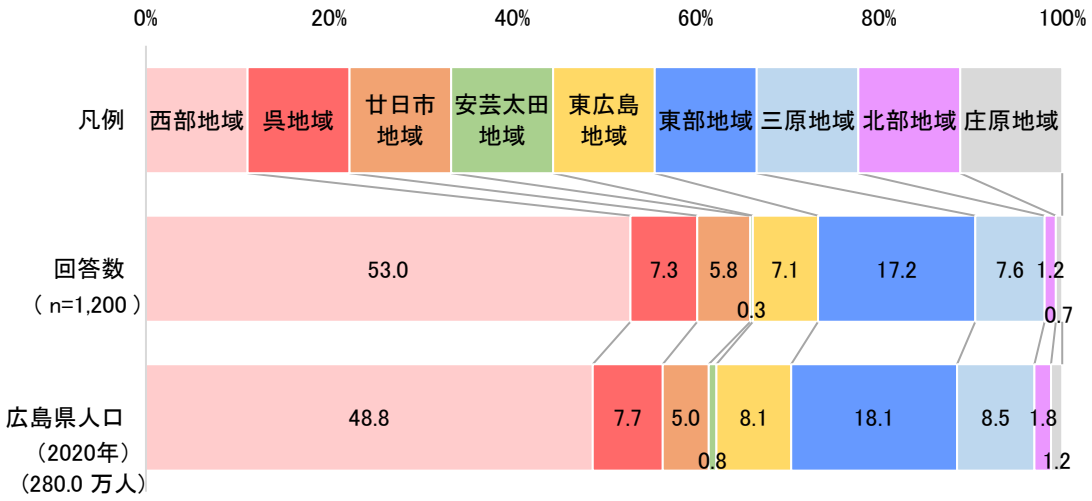


② 居住地域

・ 回答者の居住地域は、広島市が位置する西部地域が 53.0%と最も多く、次いで東部地域が 17.2%となっている。

・ 2020 年の広島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西部地域が若干多いものの、それほど大きく変わらない地域分布となっていることから、回答の地域性にバイアスはないと考えられる。

図表 3-4-4　居住地域



※広島県人口　（出所）総務省「国勢調査」

※ 地域区分について

・ 西部地域（広島市、府中町、海田町、熊野町、坂町）
・ 呉地域（呉市）
・ 廿日市地域（大竹市、廿日市市）
・ 安芸太田地域（安芸太田町、北広島町）
・ 東広島地域（竹原市、東広島市、大崎上島町）
・ 東部地域（福山市、府中市、神石高原町）
・ 三原地域（三原市、尾道市、世羅町）
・ 北部地域（三次市）
・ 庄原地域（庄原市）

3． 回答結果

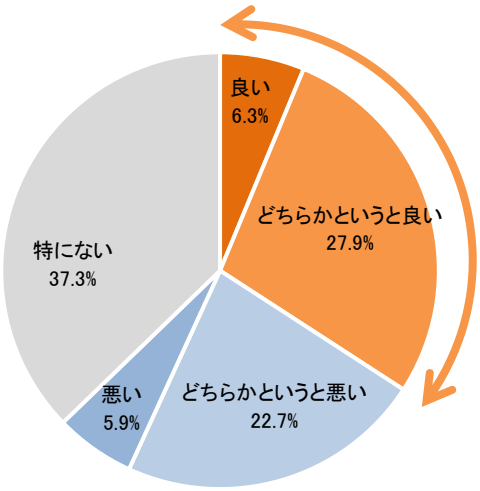
(1) 建設業に対する印象及び当該印象を持つ理由

① 建設業に対する印象

・ 建設業に対する印象について、「良い」「どちらかというと良い」とのプラスの印象を持っている人は 34.2%、「悪い」「どちらかというと悪い」とのマイナスの印象を持っている人は 28.6%と、プラスの印象が若干上回った。

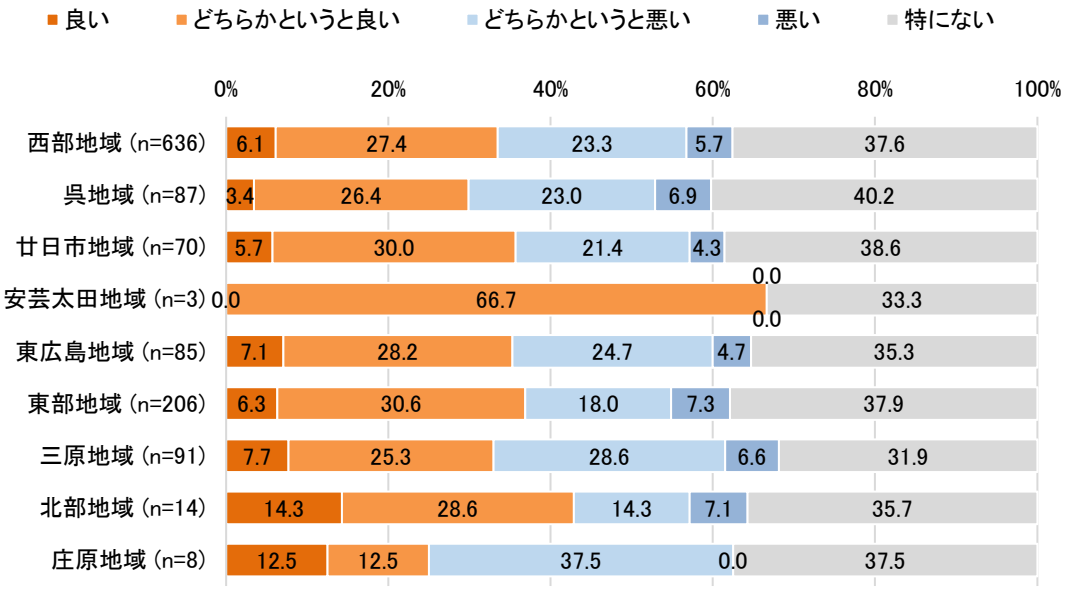
・ ただし、「特にない」が 37.3%と、建設業に印象を持たない回答が最も多かった。

図表 3-4-5 建設業に対する印象



(n=1,200)

図表 3-4-6 建設業に対する印象（地域別）

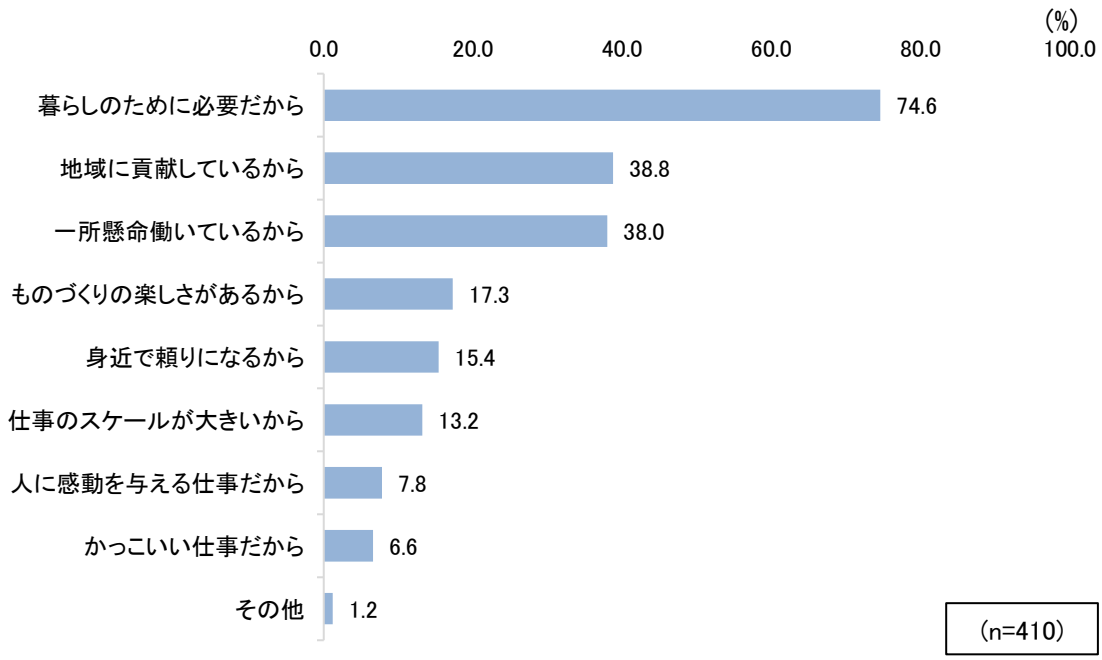


② 建設業に対して「良い」・「どちらかというと良い」印象を持つ理由

・ 建設業に対して「良い」・「どちらかというと良い」との印象を持つ人について、その理由を尋ねたところ、「暮らしのために必要だから」を挙げた人が約７割にのぼる。次いで「地域に貢献しているから」(38.8%)、「一所懸命働いているから」(38.0%) と続く。

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

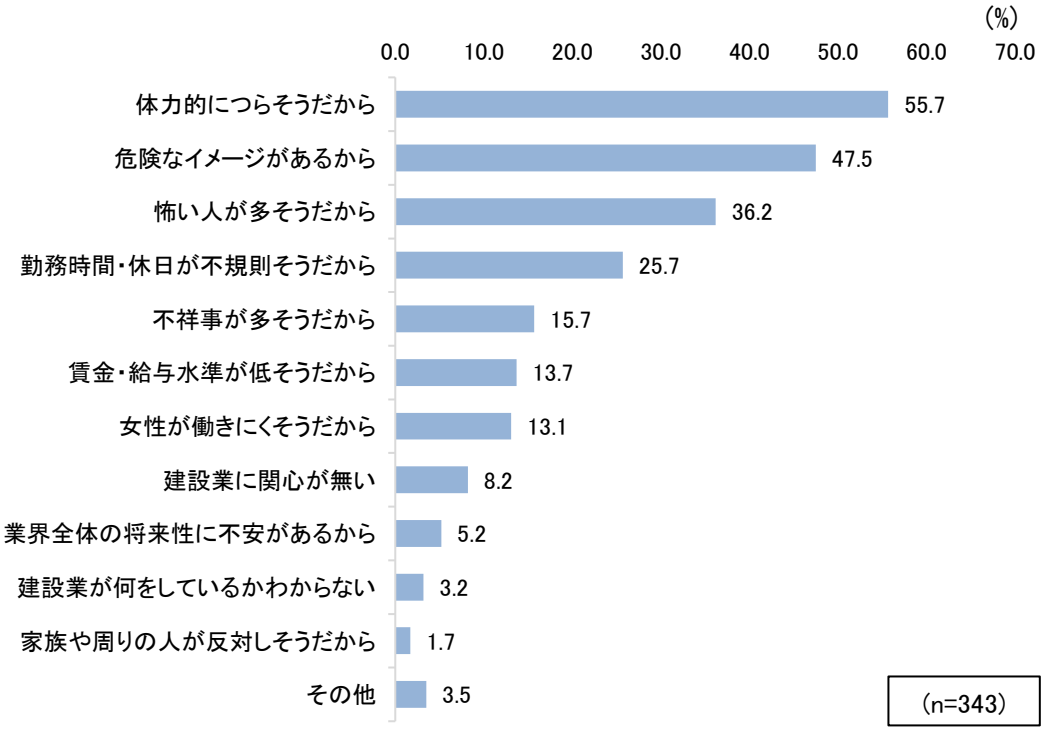
図表 3-4-7 建設業に「良い」・「どちらかというと良い」印象を持つ理由（複数回答）



③　建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」印象を持つ理由

・　建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」との印象を持つ人について、その理由を尋ねたところ、「体力的につらそうだから」(55.7%)、「危険なイメージがあるから」(47.5%)と、従来から建設業に抱かれているマイナスイメージを反映した回答が多い。

図表 3-4-8　建設業に「どちらかというと悪い」・「悪い」印象を持つ理由（複数回答）



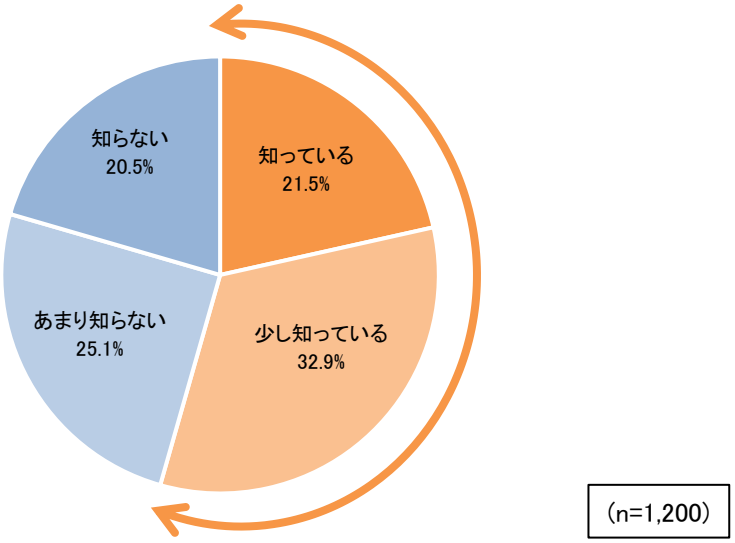
(2) 建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会

① 建設業の役割に対する認知

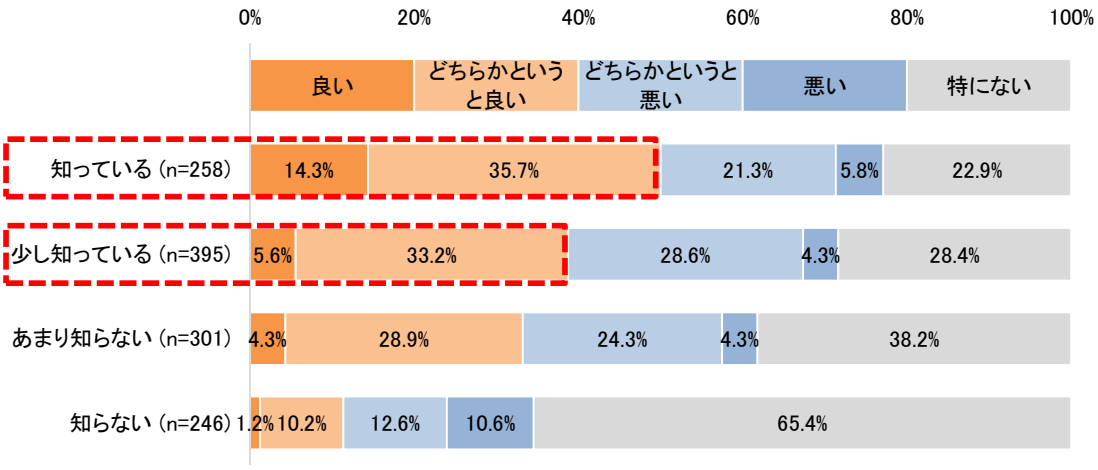
・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「知っている」(21.5%)・「少し知っている」(32.9%) と回答した人は合わせて 5 割を超えた。

・ 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く、建設業に対する正しい理解の促進がイメージ向上に寄与することを示している。

図表 3-4-9 建設業の役割に対する認知



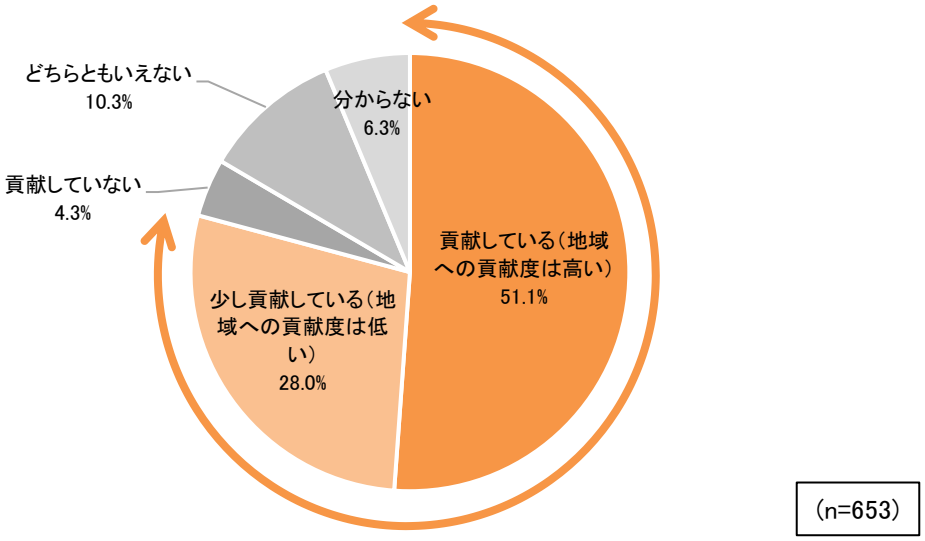
（参考）認知度別の建設業に対する印象



②　建設業の地域貢献に対する評価

・　建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「知っている」・「少し知っている」と回答した人に、建設業の地域（地元）への貢献度を尋ねた結果、「貢献している」（51.1%）が過半数を超えた。これに「少し貢献している」（28.0%）を合わせると、全体で 8 割が貢献していると評価している。

図表 3-4-10　建設業の地域貢献に対する評価

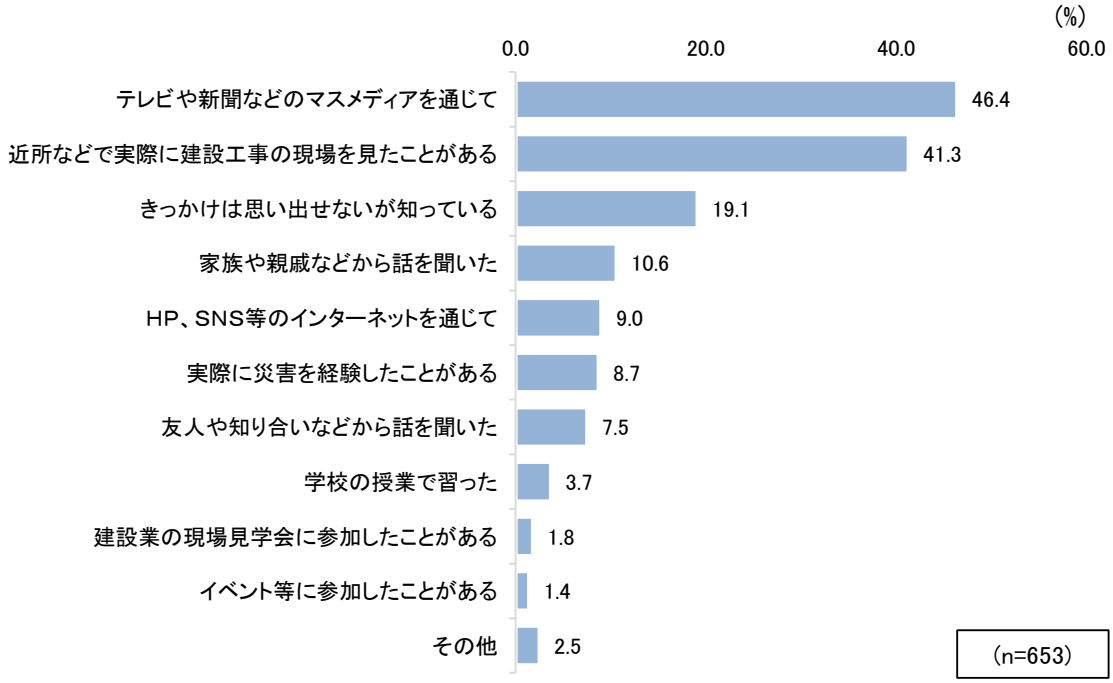


③　建設業の役割を認知したきっかけ

・　建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「知っている」・「少し知っている」と回答した人にそのきっかけを尋ねた結果、「テレビや新聞などのマスメディアを通じて」（46.4%）、「近所などで実際に建設工事の現場を見たことがある」（41.3%）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姿を目にする・体験することが重要と考えられる。

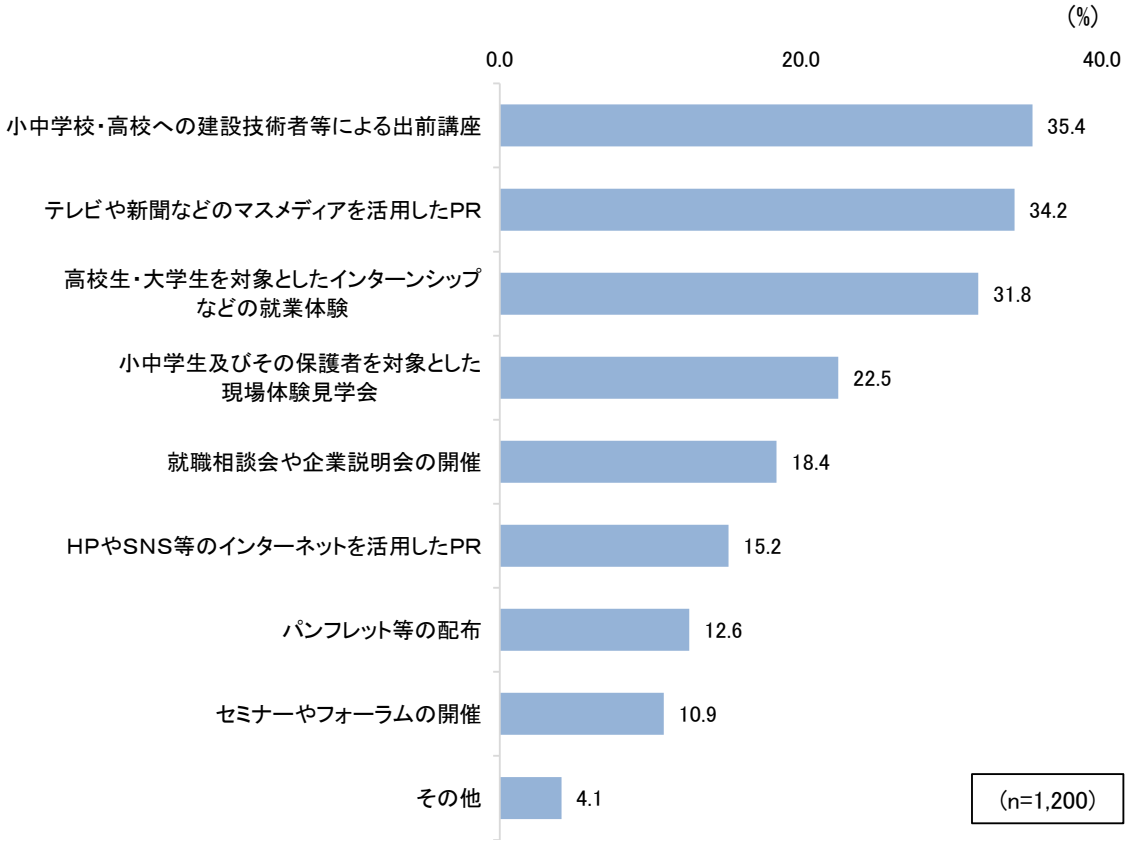
図表 3-4-11　建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）



④　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会

・　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりするための機会として望ましい手段については、「小中学校・高校への建設技術者等による出前講座」（35.4%）が最も多い。「テレビや新聞などのマスメディアを活用したPR」（34.2%）、「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」（31.8%）、「小中学生及びその保護者を対象とした現場体験見学会」（22.5%）などが続く。マスメディアによって建設業を目にする機会自体を増やすことは重要であるが、出前講座やインターンシップ等、直接若者が建設業に接触できる機会も同程度求められていることがうかがえる。

図表 3-4-12　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会（複数回答）

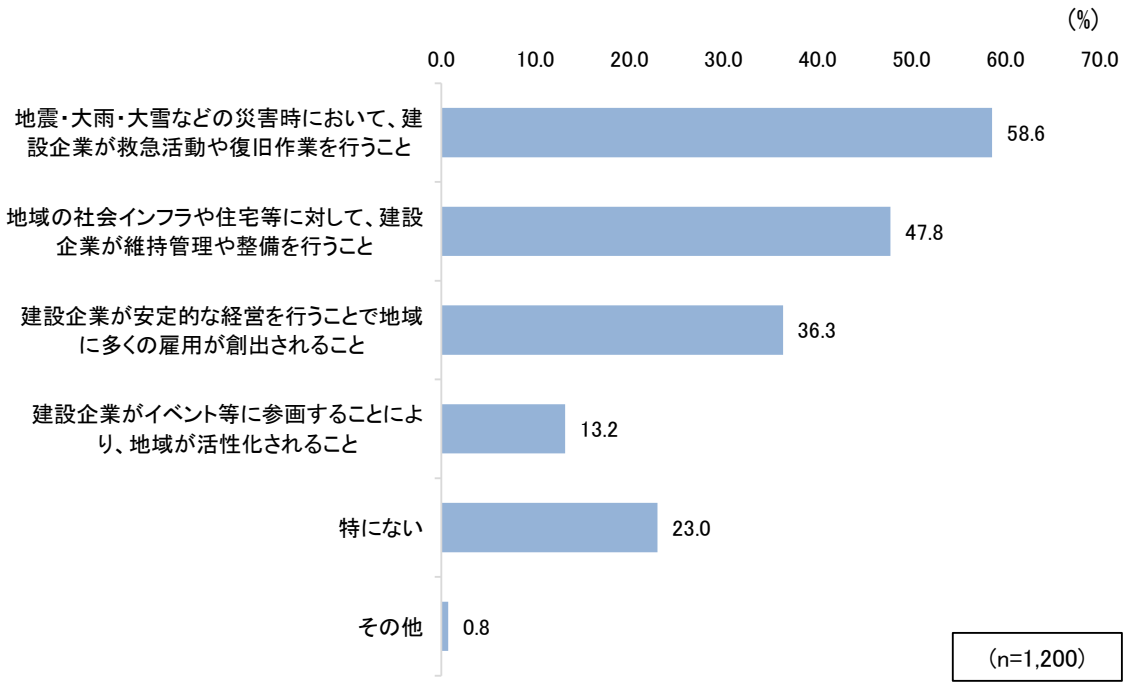


⑤　地域の建設企業に期待すること

・　地域の建設企業に期待すること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」(58.6%)、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」(47.8%）と、災害の非常時だけでなく、日々の生活を支えるインフラ整備も担うことに期待が寄せられている。

・　また、「建設企業が安定的な経営を行うことで地域に多くの雇用が創出されること」にも 36.3%が期待している。

図表 3-4-13　地域の建設業に期待すること（複数回答）

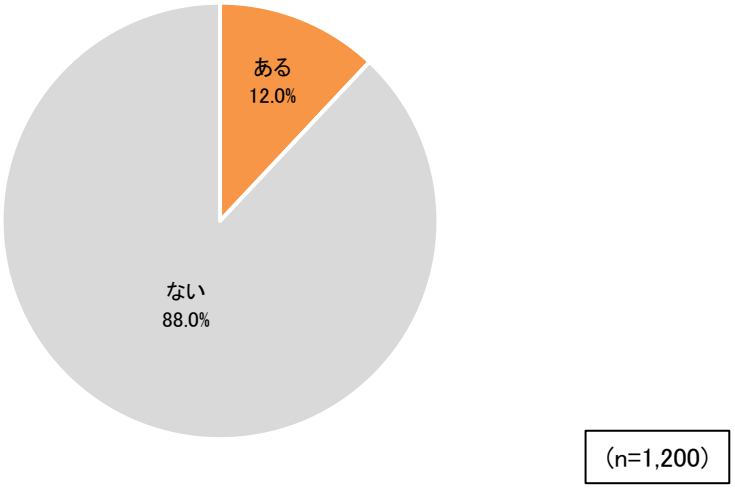


(3) 就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素

① 就職先としての建設業の可能性

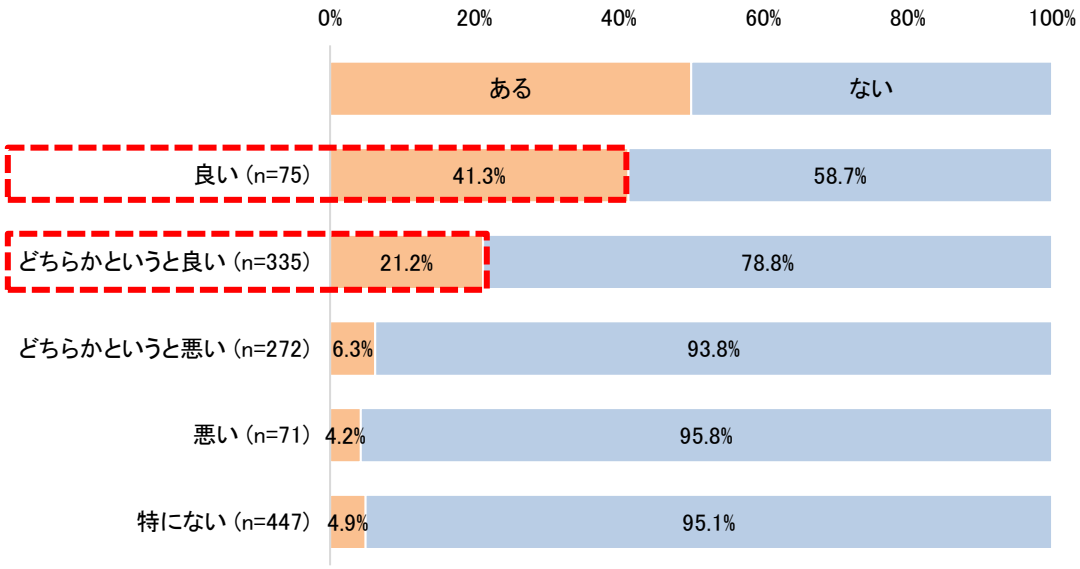
・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきなど周囲の人に就職をすすめたいと思ったことがあるか尋ねたところ、「ある」と回答したのは全体で約１割にとどまり、「ない」が約９割を占めた。

図表 3-4-14　就職先としての建設業の可能性

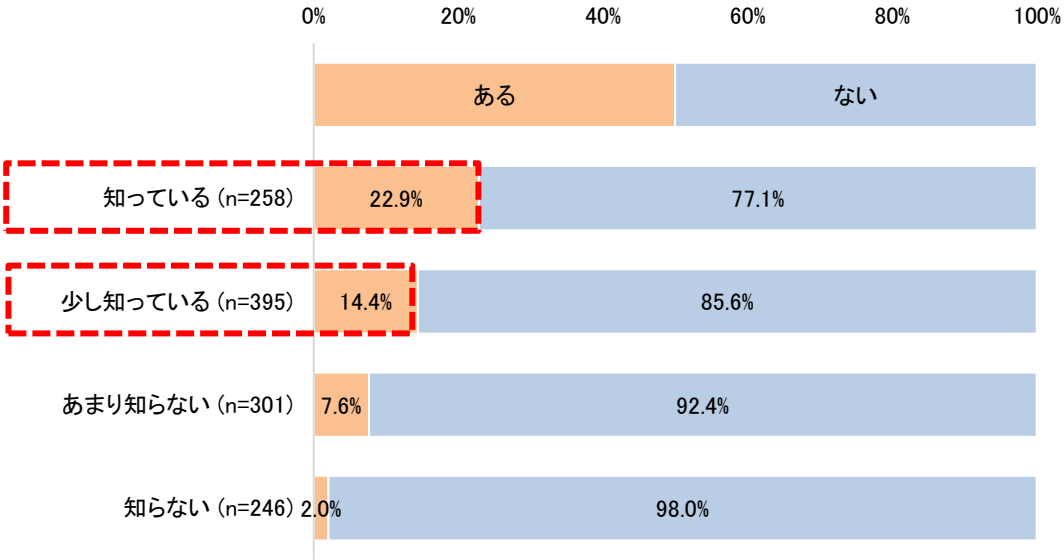


・　なお、建設業に好印象を持つ人や、その役割を理解している人は、建設業を就職先として選ぶ、または家族や親せきなど周囲の人に就職をすすめる可能性がある。入職促進の観点からも、建設業に対する正しい理解を深める取り組みやイメージアップの推進が重要である。

図表 3-4-15　建設業に対する印象と就職先としての建設業の可能性



図表 3-4-16　建設業の役割に対する認知度と就職先としての建設業の可能性

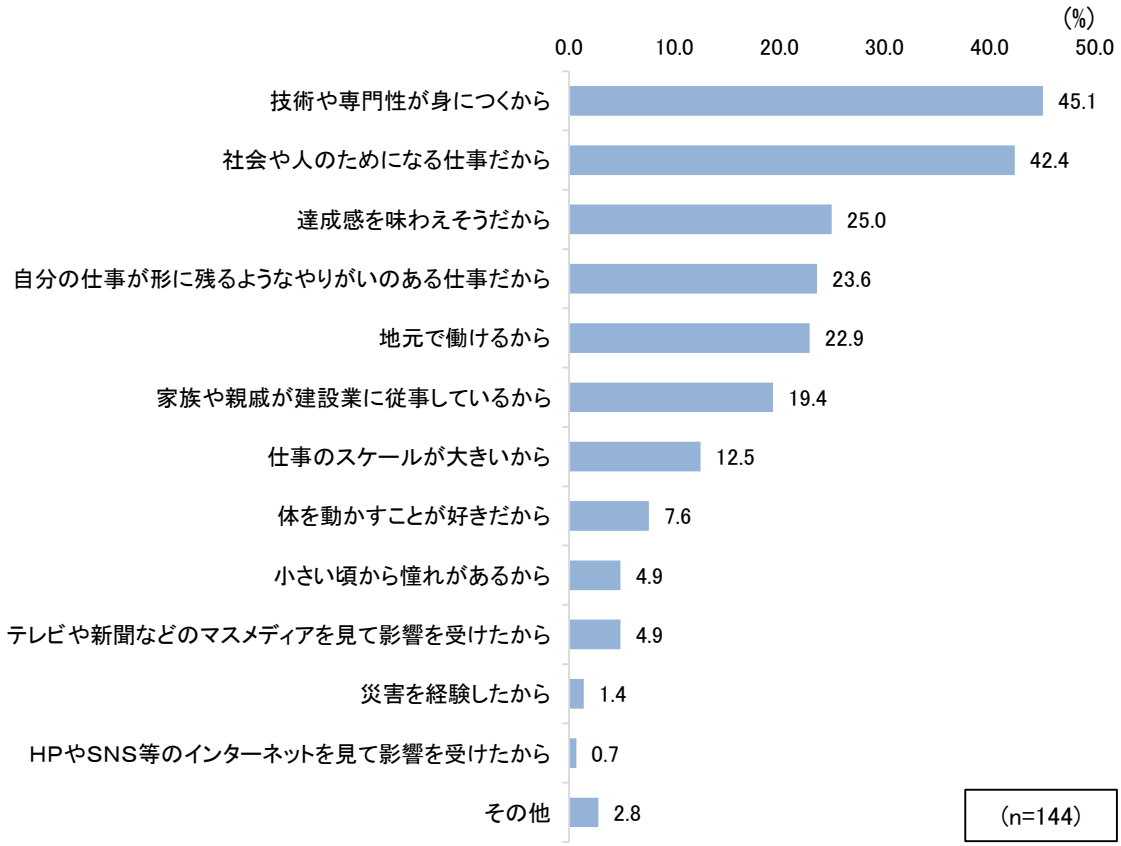


② 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことがある理由

・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことが「ある」との回答者に対しその理由を尋ねた結果、「技術や専門性が身につくから」（45.1%）、「社会や人のためになる仕事だから」（42.4%）といったことに高い期待が寄せられている。

・ 先述のとおり、建設業の役割を認知したきっかけとして「テレビや新聞などのマスメディア」が最も多く挙げられたが、就職先の候補に建設業を挙げた理由としてマスメディアの影響を挙げた回答は僅かであった。建設業の役割や地域貢献は認知が広がっているものの、就職に結びつけるためには、手に職をつけられることややりがいといった要素を丁寧に PR する必要がある。

図表 3-4-17　就職先の候補に建設業を挙げた理由（複数回答）



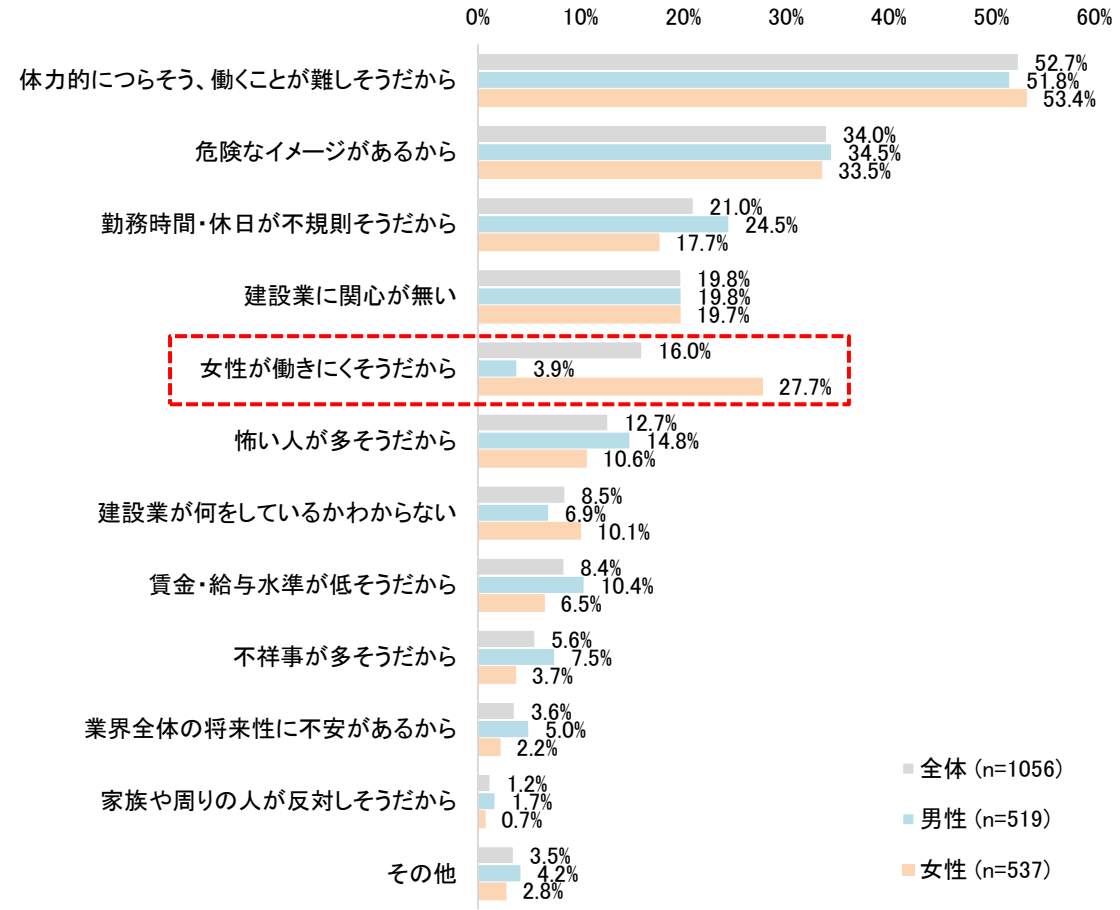
③　就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことがない理由

・　就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことが「ない」との回答者に対してその理由を尋ねた結果、最も多かったのが「体力的につらそう、働くことが難しそうだから」(52.7%)、次いで「危険なイメージがあるから」（34.0%)、「勤務時間・休日が不規則そうだから」（21.0%）などと続く。

・　男女別に見ると、男女いずれも「体力的につらそう、働くことが難しそうだから」が 50%を超えていることから、体力的不安から建設業への入職に消極的である可能性が考えられる。また、「女性が働きにくそうだから」との回答は女性が男性を 20 ポイント以上も上回り、女性の不安感を払拭することが求められる。

・　建設業を自らの就職先や家族、親せきにすすめたいと思わない理由の上位 2 つが、建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」印象を持っている理由の上位 2 つと一致している。ネガティブなイメージを払拭し、女性が働きやすい職場環境の整備を進めることで、建設業が就業先の候補に選ばれるようにすることが必要である。

図表 3-4-18　就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）

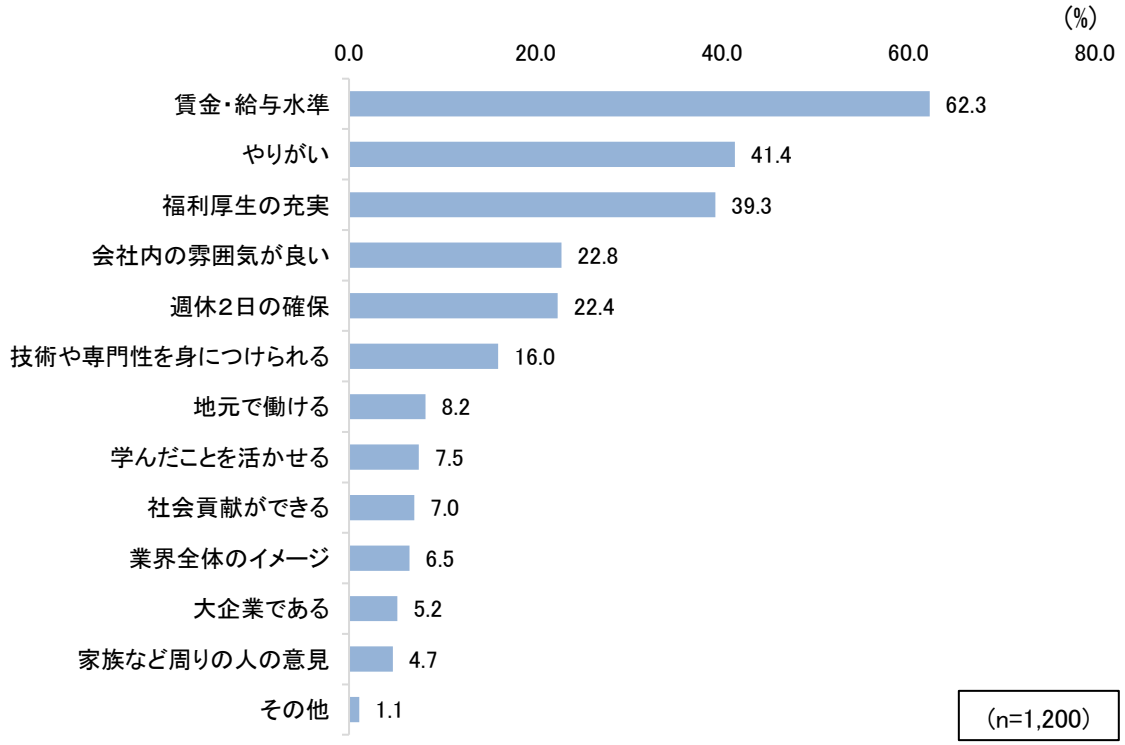


④　就職を考える上で重要な要素

・　建設業に限らず、就職を考える上で重要な要素を尋ねた結果、最も多かったのは「賃金・給与水準」（62.3%）、次いで「やりがい」（41.4%）、「福利厚生の充実」（39.3%）と続く。

・　賃金や福利厚生等の待遇面や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 3-4-19　就職を考える上で重要な要素（複数回答）

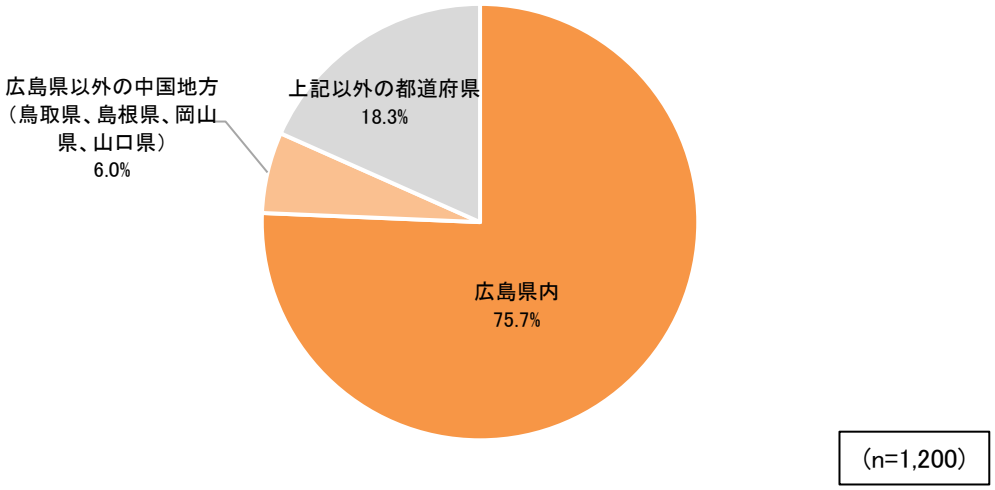


(4) 広島県内での就職について

① 学生時代の就職先

・ 学生時代に就職活動を開始した時に、「広島県内」での就職を希望した人は 75.7%であった。近隣の地域を含めると約 8 割が中国地方での就職を希望していた。

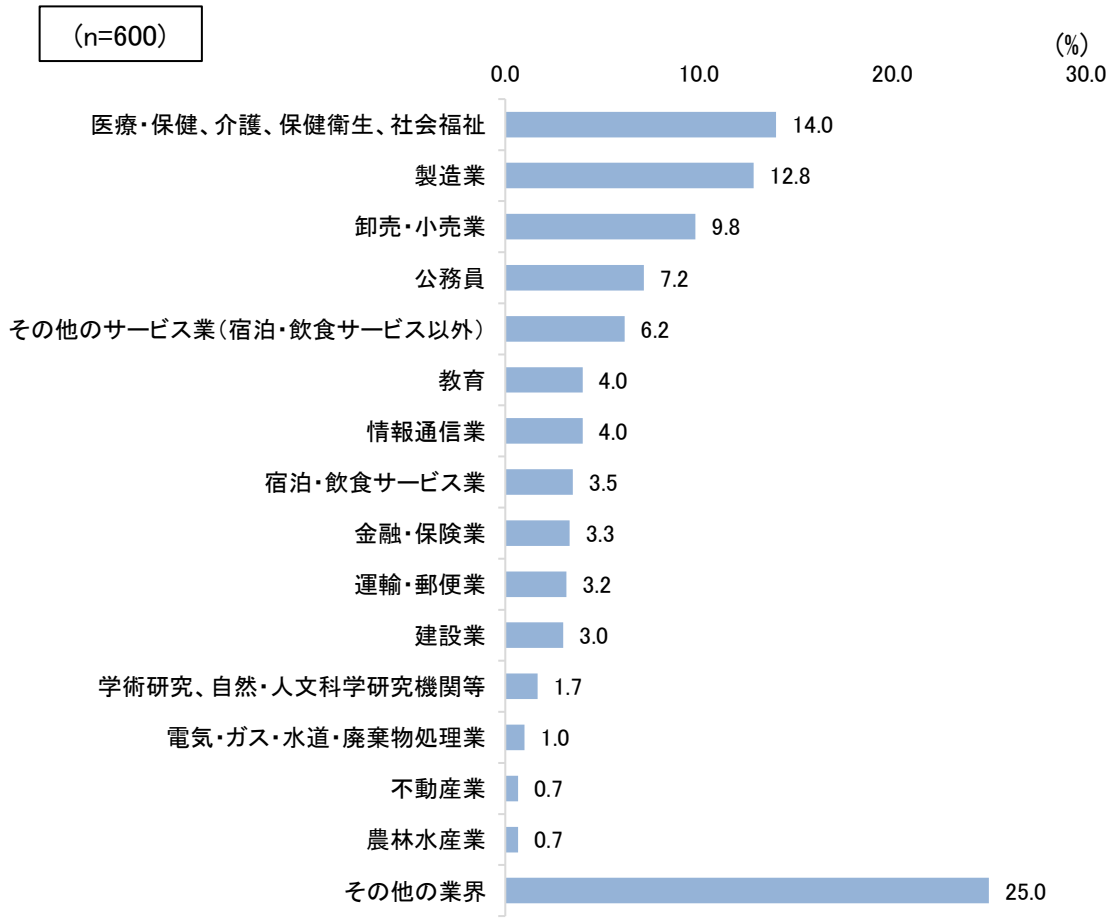
図表 3-4-20 学生時代に就職活動を開始した時の就職希望先



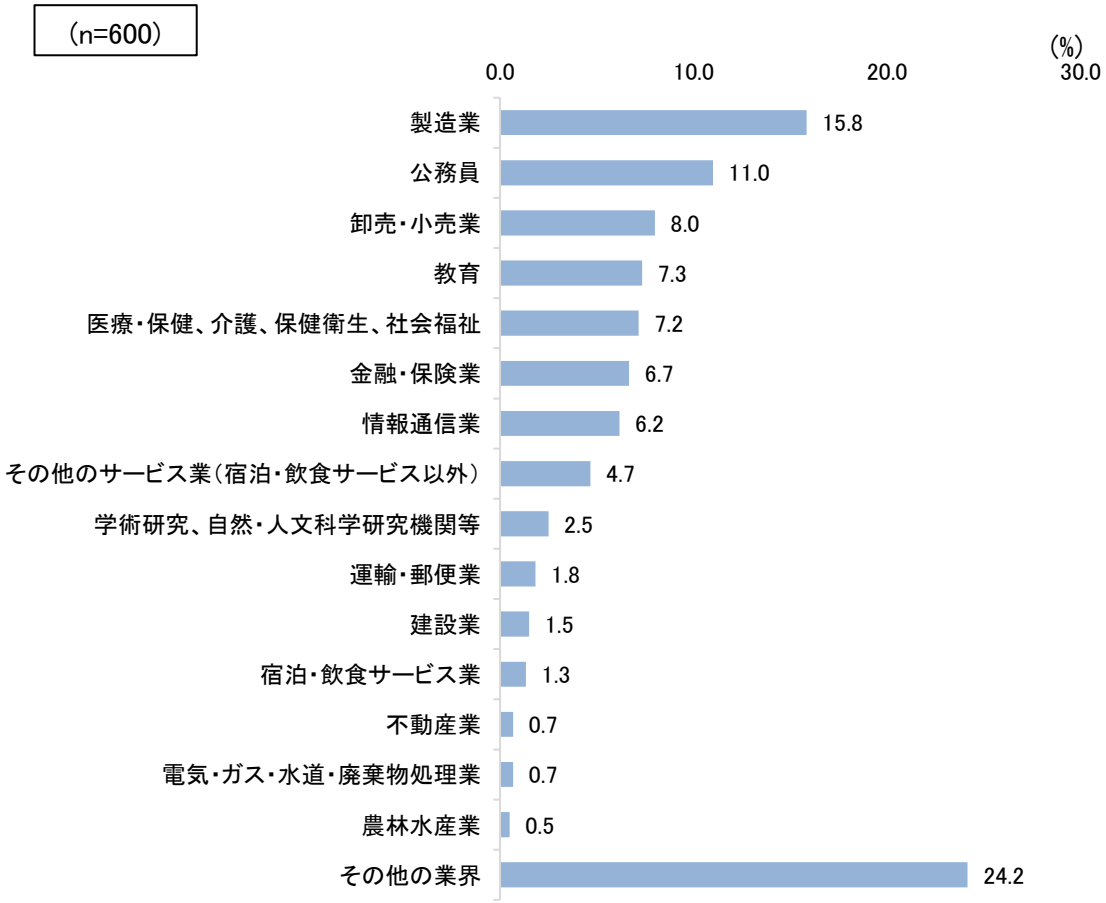
② 学生時代に最も就職を希望していた業界

・ 学生時代に最も就職を希望していた業界のうち、上位の 3 業界をみると、20 代～40 代では「医療・保険、介護、保健衛生、社会福祉」(14.0%)、「製造業」(12.8%)、「卸売・小売業」(9.8%) が挙げられた一方、50 代～70 代では、「製造業」(15.8%)、「公務員」(11.0%)、「卸売・小売業」(8.0%) が挙げられた。「製造業」「卸売・小売業」は共通して就職を希望される業界となっている。

図表 3-4-21 学生時代に最も就職を希望していた業界（20 代～40 代）



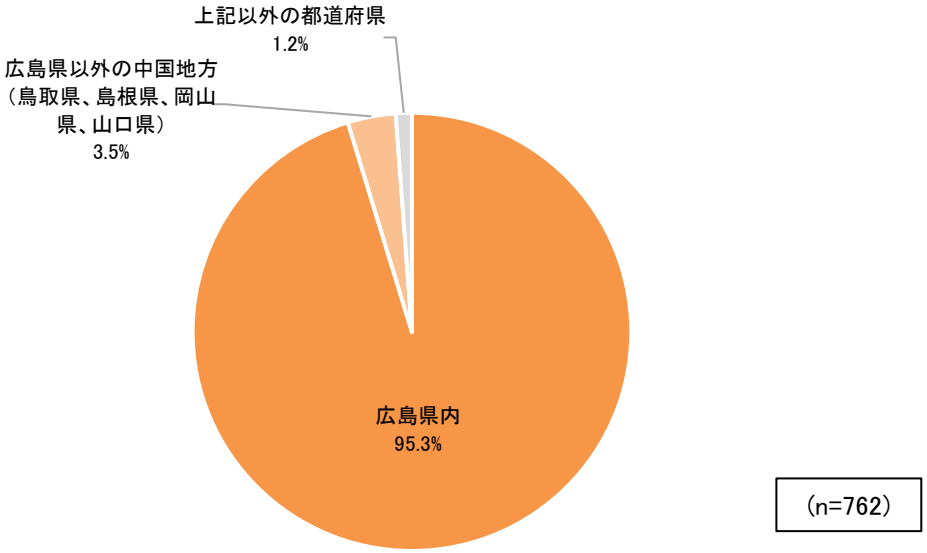
図表 3-4-22　学生時代に最も就職を希望していた業界（50 代～70 代）



③　現在の勤務地

・　本アンケートは県内在住者対象につき、9割以上は県内在住・県内勤務の方である。

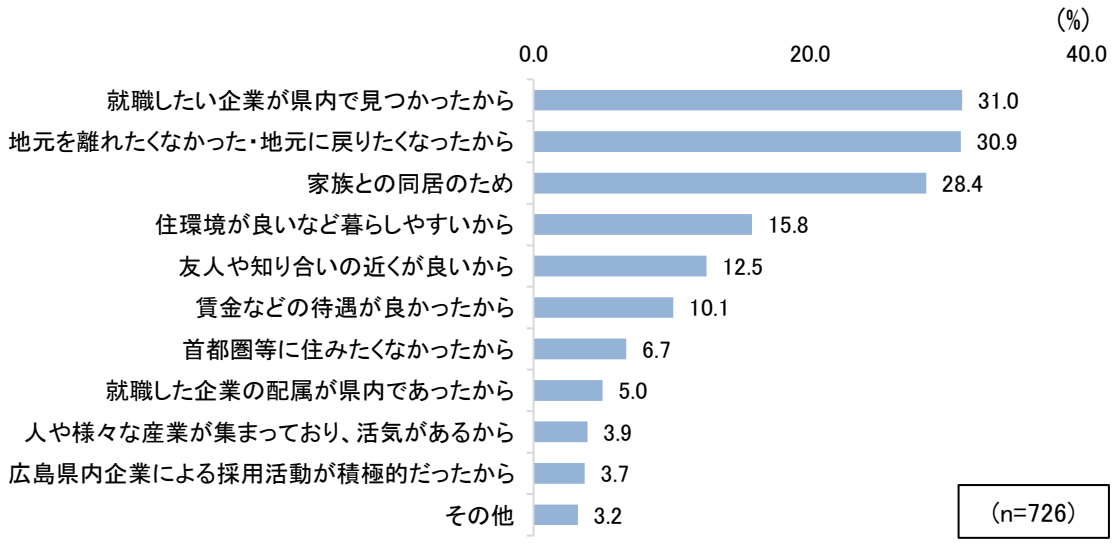
図表 3-4-23　現在の勤務地



④　勤務地を選んだ理由

・　現在広島県内で働いている人のうち、「就職したい企業が県内で見つかったから」（31.0%）が最も多く、「地元を離れたくなかった・地元に戻りたくなったから」(30.9%)、「家族との同居のため」（28.4%）と続く。

図表 3-4-24　現在広島県内で働いている理由



⑤　広島県に県外の人を呼び込むために必要なこと

・　広島県に県外の人を呼び込むために必要なこととして、交通インフラの整備、若年層に向けた就業環境の整備、住宅や子育てに係る行政からの支援の必要性、娯楽の充実などの意見が寄せられた。

図表 3-4-25　広島県に県外の人を呼び込むために必要なこと（自由記述より主な意見を抜粋）

1)　住居や交通環境の整備

内容
観光地の充実はもう十分なので、中心地だけでなく、県内中山間地域の交通インフラ整備や商店・病院等を新たに設け、中心地以外も住みたいと思える街づくりが必要。（20 代女性）
商店を広島市内中心部やショッピングセンターの中に詰め込むのではなく、誰もが行きたい時に行けるようにある程度分散した街づくりをしてほしい。（30 代女性）
道路の老朽化かつ舗装されていないので、怪我をしそうになる。このような道路状況であるのも人を遠ざけている一因ではないか。（40 代女性）
広島市内中心部はともかく郊外は車がないと簡単な買い物なども不便に感じる。田舎暮らしの魅力を PR して人を呼び込むのも良いが、交通インフラの整備を行い、県外から来た人が日常生活で不安を感じないようにすることも大切（60 代女性）

2)　就業環境

内容
県の主要産業である造船業や自動車産業をより強化してほしい。（30 代男性）
広島発祥かつ全国的にも著名な企業はいくつかあるので、支社や製造拠点などを誘致して雇用を創出することは不可能ではないと思う。（30 代男性）
行政による子育て支援に加えて、企業による子育て支援や福利厚生の充実があるとなお良いと思う。（50 代女性）

3) 子育て支援や教育環境の整備

内容
物価が安い、子供にお金がかからない、住むことに関して他県との差を作ることだと思う。来てもらうのに元々住んでたところや中国地方の近隣都市の制度よりも、充実した制度や支援策を用意しないと、若者流出は避けられない。（30 代男性）
広島空港と広島大学をかつてのように広島市内に戻すことで、市内は学生で活気があふれ、空港のアクセスが良ければ県外や海外からより人が来やすくなるのでは。（60 代女性）
県外から人を呼び込むのであれば、それなりに特徴的な策がないと難しいのでは。住民税が他県と比べて圧倒的に安い、給食費が無料、医療控除が高校生まで、住み始めて数年間は公共施設利用料が割引、住居関連費の補助など。（70 代女性）

4) 娯楽

内容
コンサートや国際会議等の実施可能な大きなホールが必要。広島市は他の同規模の都市に比べて、ともかく箱がないと思う。新たな箱を作ることによる雇用なども生まれるのでは。（60 代女性）
1 日中遊べるようなスポットが少ないように思える、県外の人も訪れやすい場所に魅力的なスポットが集結していることで、県内外から人が集まるのではないか。（70 代女性）

5) その他

内容
無理に人を増やそうと足掻くのではなく、人が減ることを前提に施策を打つべきではないか。機械化の促進による省力化を図っていくなど現実的な政策を打つべき。（30 代男性）

(5) 県内建設業の活性化推進について

・ 建設業で働く方の職場環境に配慮してほしいなど、建設業の仕事に理解があり改善を求める意見もある。しかし、「3K のイメージや談合など従来からのネガティブなイメージがある」「現場作業員のマナーが悪い」といった意見もみられた。

・ 建設業が活性化していくために必要なこととして、ネガティブなイメージの払拭、従業員の待遇改善や週休二日制の導入、地域住民への理解を深めるためのイメージアップや広報活動の推進、若年層の雇用促進を目的とした出前授業の実施などの意見が寄せられた。

図表 3-4-26　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	● 休みをしっかり確保できた上で、工事現場での事故で亡くなる報道もあり、残された家族の事も考え、危険手当の増額や家族のフォローといったことが必要。【30 代男性】 ● 給与を上げて福利厚生の充実はもちろん、家賃補助や独身寮を作り、より働きやすい環境整備が重要。コンプライアンスの強化や 3K のイメージの払しょくも必要。【30 代女性】 ● 資格取得に係る金銭的な支援【40 代男性】
作業環境の改善	● 最新機材の積極的な導入や作業環境の改善。【20 代男性】 ● 暑さや寒さをしのげ、現場でも簡単に休息をとれるような場所を設けてほしい。【20 代女性】 ● 職場環境が良好で、業務の悩み等を相互に相談できるような人間関係の構築。【20 代女性】 ● 賃金の上昇とテクノロジーによる肉体労働での負担削減。【40 代男性】 ● 下請けの会社が元請や施主から無理を強いられない環境作り。【50 代女性】
週休二日制	● 完全週休二日制で残業もないことが理想。【40 代男性】 ● 普通の企業並みの週休二日制。【70 代女性】
イメージ改善、広報促進	● トラックのマナーやガラの悪さが目立つ。社内教育を充実させてほしい。【30 代男性】 ● コンプライアンスが守られている事を地道にアピールしていくことで、談合のようなマイナスイメージを払しょくできるのでは。【40 代男性】

分類	意見
	● ガラが悪いというイメージがあるので言葉遣いや身だしなみ、運転マナーの遵守といったことを社内でもしっかりと教育していく必要がある。【40 代女性】 ● 談合のイメージが強い業界なので福祉や地元スポーツの支援など社会的な役割も果たしていくことで、建設業とそれ以外の業界も盛り上げて欲しい。【50 代女性】
子供・若者世代へのアピール	● 建設業について自分自身がよく知らないので、業界や現場のことがわかるような動画を SNS 等で流したら良いのではと思う。【20 代女性】 ● 建設業を身近に感じることができるような一般市民向けの体験会があると良い。【30 代女性】 ● 学校での出前授業や、一般市民向けにイベントを開催することで、建設業に触れるきっかけづくりを行う。【40 代女性】 ● 建設業が何をやっているのかがわかるような催しを、子供や子連れの家族向けに行うことで、若年層のうちから興味を持ってもらい、将来の担い手確保につなげていく。【70 代女性】
希望するまちづくり	● 新しいサッカースタジアムの誕生でまちに活気が出たように、1 万人規模の新アリーナでバスケや音楽イベントを開催する構想が必要。建設業界の人々は便利な街づくりに貢献してほしい。【20 代男性】

第５章　広島県の建設企業に対するインタビュー調査

１． 実施概要

地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）の会合での議論に基づき、広島県土木建築局からの紹介を受け、広島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、「広島県の建設業の動向」、「担い手確保・働き方改革・生産性向上」、「今後の広島県建設業の課題・方向性」の３点とし、その他に、建設キャリアアップシステム（CCUS）や脱炭素などを話題に取り上げた。

【調査対象】

日程（2024 年）	企業名	インタビュー対象者
11 月 27 日（水）	山陽工業株式会社	代表取締役社長 他
11 月 28 日（木）	株式会社加藤組	代表取締役
11 月 28 日（木）	株式会社和田組	代表取締役
11 月 29 日（金）	福井建設株式会社	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) 広島県の建設業の動向

① 資材価格の高騰

・ ロシア・ウクライナ戦争の影響もあり、資材の高騰が続いている。数年前と比較すると資材価格が 2 倍近くに高騰しているが、民間建築工事の顧客は昔の金銭感覚で話をするため、建設業界の現状を理解してくれず、条件交渉が難しい。

・ 公共工事も民間工事も利益が確保しにくくなってしまった。材料費、労務費が高騰する中、特に建築工事の場合は専門業者が作業する部分が多いため、金額に影響してくる。

・ アスファルト合材に関して、全国と比較すると広島県は落込みが激しいが、これは 2023 年に開催された G7 広島サミット（第 49 回先進国首脳会議）の特殊要因である。開催に合わせて、外務省の予算で一気に舗装工事が増加した。土砂災害のあった 2018 年と比較すると、現在の方が工事量は多い。

② 広島中心部の再開発

・ 広島市の中心部で再開発が始まった。現在、業界が最も注目しているのは、広島駅北口に高度医療施設を備える新病院建設のプロジェクトである。ただし、約 1,200 床の大規模病院であるため、大手ゼネコンでさえ 1 社単独では難しい。技術者・技能労働者を確保できないため、JV でなければ難しいだろう。

(2) 担い手確保

① 採用活動、魅力発信

・ 建設業界全体で人材不足の状態が慢性化している。高卒、大卒の新卒採用自体も少ない。採用にあたり、社員の知人や家族から紹介を受けるケースが多い。技能労働者は常時ハローワークで募集しているが、なかなか採用できない。

・ 若い世代は給与よりも休暇を求める方が多い。近年の新卒採用の面接時でも、年間休暇日数、残業の有無、福利厚生について必ず聞かれる。「休みをきちんと確保できて、残業がない」ことが前提という考え方に変わっている。

・ 工業高校は土木や建築学科が他の学科と統合され、建設系の学科が減少している。高卒に対しては、大卒の初任給くらいの給与水準で募集をかけたが、応募者は 0 であった。他産業と遜色ない水準であっても人が集まらない。

・ 担い手確保の観点から、地域の方や子どもに建設業に興味を持ってもらえるよう、各現場で 1 回は現場見学会をするように定めている。

・ 若い人は、Instagram、YouTube、TikTok、X（旧 Twitter）等を SNS としてだけでなく、検索ツールとしても活用している。業界全体で若い人に向けた情報発信が上手くできていないことが課題だが、ノウハウがないためどのように取り組めば良いか分からない。今後他社と連携して取り組むことを考えている。

② 多様な人材の活躍

1) 建設業の知識や経験がない若手

・ 技術者のレベルの低下が大きな問題となっている。元請企業も自社の技術者が不足しているため、若年層の技術者確保に注力しており、普通科の高卒も採用している。
・ 新型コロナの影響を受けた飲食業で勤務していた人を採用するなど、建設業未経験の中途採用者も受け入れている。

2) 女性

・ 女性の現場技術者及び女性社員の採用を強化している。また、現場の土木・建築の技術を一から全て教え込むことが困難でも、DX 人材として活躍することはできるため、幅広い人材を採用していきたい。
・ 重機オペレーターは、技術力を求められるが体力は必要としない。重機の免許を取得して、現場代理人、技能労働者、事務など各部署で活躍している女性社員もいる。特殊な重機を操作できる女性は貴重な存在である。
・ 職人の世界にも女性を活用すべきである。女性の技術者が増えてきたことにより、トイレ等は完備されている。女性の育成に対しては、従来の指導方法を見直すべき。

3) 外国人

・ 外国人労働者の受入れを検討したことはあるが、住居等の準備を考慮すると、日本人を採用する以上にコストがかかってしまう点が課題である。また、日本人の若手の指導・育成で手一杯である。
・ 外国人労働者の制度自体、利便性が悪い。制度上の専門業種が建築現場のニーズに合致していない。例えば、「土工」という職種はない。現場では、機械に乗って作業するだけでなく、様々なスキルが必要とされ「多能工」であることが求められる。しかし、「足場工」として現場に入った場合は、足場工の作業しか行うことができない。
・ 外国人労働者の活用が議論されているが、外国人労働者を受け入れることで、教育や治安の問題が発生する。また、受け入れる企業だけでなく自治体も相当な負荷がかかる。特定技能 2 号は、熟練した技能を条件に期限なく延長できるが、実質的にはただの「移民政策」である。労働者が確保できないというだけで移民政策を地域が受け入れるかどうかは慎重に考えるべき。そもそも、技能実習生の制度が開始した当初は、建設業にとっては「技能移転・国際貢献」ではなく「安い労働力の確保」と考えていた。

4) 高齢者

・ 年配社員・高齢者の活躍の観点では、技術系の現場監督、現場所長が雇用継続を希望する場合には、退職前の給与水準を 100%維持して再雇用している。また、報奨金制度により、中には 60 歳以上でも昇給する社員もいる。

③ 従業員の育成

- 若手社員と年配社員の年齢差が大きいため、上手くコミュニケーションできておらず、技術面・人材育成面では課題がある。双方の橋渡しとして 40 代程度の中間層を置き、その下に 20～30 代の社員を配置している。また、20～30 代の社員を多く配置し、若手同士が会話できる環境づくりを進める等の取組を行っている。
- 若手の人材育成については、社員が自ら講師となって講習会を実施している他、働き方セミナーなど外部講師の充実も図っている。また、業務に不可欠な資格は奨励金を支給している。
- 普通科など専門外の新卒を採用した場合、採用後、高等技術専門学校に進学させている。基礎から建設関係の知識を勉強し、2 年後に会社に戻るという取組を行っている。進学費用や家賃は、入社時に「卒業後 10 年間勤務すること」を条件に会社が負担している。また、生活費として、最低賃金に近い水準で毎月給与を支給している。ここまでコストをかけなければ、人材は確保できない。
- 普通科の高卒を採用したが、現場監理ではなく技能労働者を希望したため、必ずフォローする社員を付けて、現場で実践しながら育成している。一方、工業系の専門学校卒や大卒の場合は施工管理を希望することが多い。ただし、業務をさせてみた結果、管理業務に向いていなければ、社員の長所を見つけて他部署に異動させるなど、極力離職しない方向で配慮して育成に取り組んでいる。
- 職業訓練法人広島建設アカデミーは、技能労働者育成のため、前身である有志の共同訓練校「広島建設共同職業訓練協会」が 1980 年に発足して以来、40 年以上にわたり高卒者を育成してきた。複数の専門工事会社が生徒を送り込む民間職業訓練校であり、アカデミーの会員企業に入社した新規高卒者が自動的に入校する仕組みとなっている。
- アカデミーは現在 27 社が加盟しているが、各社人材の確保が難しい。メンバー企業の中には、普通科卒しか採用できていない企業もいる。なお、2024 年度は全ての会員企業が高卒者を採用できなかった影響で入校者がゼロとなった。2023 年度までは毎年入校者がいたが、2024 年度は入校者が初めて 0 人となり、開校を断念した。

④ 従業員の定着

- 入社した女性技術者が 3 次元測量に高い関心を示したため、各現場の 3 次元測量を全て担当させている。各現場で作業を行い、その場で納品して帰社している。この取組により、現場社員の残業時間が短縮されるだけでなく、彼女自身のモチベーションにもつながっている。
- 他県の建設業協会が建設物への銘板設置活動を推進しているため、中国地方整備局に働きかけたところすぐに採用された。銘板設置は現場の技術者にとって「足跡を残す」ことができるため、モチベーションや地位の向上につながっている。

・ 国交省の総合評価落札方式のインセンティブ付与は「昇給率 1.5%以上」で加点対象となるが、それ以上の高率で賃上げを行っている。
・ 独自の育休制度を導入し、2 歳児未満の子供を持つ社員に、年間 24 日の休暇を与えている。育休対象者の取得率は 100%である。
・ 人材定着の観点で、退職功労金制度を設けている。建設業には建退共があるが、設立から 60 年が経過しており実情に合わなくなっている。大学卒業から 40 年働いて、退職金が 400～500 万円程度では誰も入職しないため、建退共に上乗せして退職金を設けた。10 年以上の勤続者が満額受取となるよう、社員の合意のもと規約を設けて実施した。退職防止の手段になると考えている。
・ 建設業界が若年層に向けて仕事のやりがいや魅力を十分に発信できていない。施工したスタジアムに大勢の人が集まる様子を見て、この大規模なスタジアムを自分達が手掛けたといった達成感が仕事のやりがいとなる。しかし、土木や建築は完成に時間を要するため、達成感を得られるまでに目の前のつらい仕事に耐えられず、また他業界と比較して報酬と見合わないなどの不満も蓄積して、退職してしまう人が多い。
・ 若者は年配社員との対人関係を煩わしいと考える傾向があるが、コミュニケーションを取ることが大事な仕事であることは理解できるようだ。世代の近い他社の社員と交流する機会を設けたことで刺激となり、現場の結束力が増すなどの効果が表れた。世代間などに配慮する取組をすれば若手社員も職場に馴染みやすくなるのではないか。
・ 若者を集めることは必要だが、現在働いている人を辞めさせないことも注意しなければならない。新卒の給与を上げると、既存の社員の給与も上げなければならない。

(3) 働き方改革

① 適正な工期設定

・ 大手デベロッパーのマンション建築工事では、見積の段階で 4 週 8 休を明示して条件交渉した結果、適正な工期を確保できた。一部の大手のデベロッパーは理解があるが、地場のデベロッパーや他の民間発注者は、販売計画や販売時期を厳守するため、施工側の状況は理解してくれない。受注量よりも 4 週 8 休の確保を優先しており、無理な条件で受注しようとは考えていない。
・ 公共工事の場合、特に広島県では週休 2 日モデル工事に注力しているといったこともあり、見積の段階から土日休みで工期設定を組むことができる。しかし、民間建築では、工期が厳しく顧客の都合が優先されるため、週休 2 日の実現が非常に難しい。工場の工事など、顧客からの依頼で土日しか作業できないような現場もあるため、その場合は平日で振替休日を取得させている。民間は条件交渉が難しく、条件を呑むことが難しければ仕事を受けなければ良いだけだが、公共事業の工事量も減少しているため、受注せざるを得ない状況である。

・　建築工事では、図面が入札当初から施工中に変わることがあるが、必要な人数や工期などが変わっても見積変更しない。ゼネコン、発注者、エンドユーザ全てが、工期を「サービス」だと考えていることが問題である。工期は「商品」であると理解してほしい。
・　4 週 8 休は、土木工事では達成できているが、建築工事は達成できていない。元請企業は自社の社員を優先して 1 週間の労働時間を厳守するが、協力業者には配慮しない。土曜出勤分のコストがかかることを理解してくれない。

②　週休 2 日・4 週 8 休の確保

・　完全週休 2 日制を導入している。当初は土曜日に出勤していた社員もいるが、現在ではほぼ出勤せずとも対応できている。土日に学校行事などがある子育て世代の社員にとっては、予定を組みやすくなり土日休みになったことを喜んでいる。一方、年配者や独身者の中にはもっと働きたいと言う社員もいる。現在、副業は認めていないが、今後はそのようなことも検討する必要があると考えている。
・　技能労働者も雇用しており、全員が月給制である。完全週休 2 日制に移行した後も給与水準が下がらないようにした。

③　書類の削減、分業化

・　発注者から求められる管理書類の作成負担が大きいため、技術者の負担を軽減すべく、本社に現場のバックオフィスとして事務職の女性 2 名を配置している。現場の技術者の残業時間の削減につながっている。

④　熱中症対策

・　夏場は 30 度以上になると作業効率が低下する。直轄工事では「熱中症対策に資する現場管理費の補正」が適用される。工期に占める 30 度以上の真夏日の日数を「真夏日率」として、真夏日率と補正係数（1.2）を請負金額に掛けて計算する。

(4) 生産性向上

① ICT・DX の導入

- 生産性向上のため DX には惜しみなく投資している。起工測量であれば、従来は 2、3 人で実施して写真と図面を重ね合わせて完成イメージを作成していたが、現在は 1 人で 3 次元起工測量を実施し、ソフトを使用して 3 次元設計データを作成できるようになった。以前は全て外注していたが、現在はほぼ内製化できている。これは、ICT 業務に意欲的な社員を中心に、社員自身がスキルアップしていった結果、達成できたものである。
- 3 次元設計データは様々な場面で活用できる。図面データに色付けすることで、道路、盛り土、法面、排水構造物などが明確になる。これにより、工事関係者全体で共通の完成イメージを持つことができ、既設構造物との干渉具合、すりつけ区間、官民境界等を確認することが可能になる。
- ICT バックホウにデータを読み込ませて操作することができる。操作には 2 種類あり、限度を設定して限度値以上は掘削しない「コントロール方法」は熟練者でなくても操作できる。また、オペレーターの指示で設計データ以上に掘削できる「ガイダンス方法」は熟練者であれば速いスピードで掘削できる。このような取組が生産性向上につながっている。
- 建設 DX への取組は、リクルート活動の一環と捉えている。建設業における生産性向上を目指し、国土交通省が推進する「i-Construction」の導入により、i-Construction 大賞を受賞した。このことで注目され、建設 DX を知った親の勧めで会社訪問に来てくれた生徒が何人かいる。また、建設 DX に興味を惹かれて他県から入社した人もいる。
- 利益を確保することが困難な状況では、ICT の取組に力を入れたくても費用負担面で難しい。ICT にかかる補助金等の施策があれば実現してほしい。
- ICT は土木の企業は導入しているが、建築の企業は導入が難しい。業務日報の簡素化や内装工事では活用できるかもしれないが、専門工事では必ずしも活用できるとは限らない。人手不足であっても、全て ICT で代用できるわけではない。
- BIM など図面系の業務は導入することで手戻りが少なくなるかもしれないが、それによって生産性が飛躍的に向上するということはない。生産性を向上させるには、根本的な工法を変えていくしかない。

② デジタル人材の活躍

- 自動車メーカーで 3D CAD の派遣オペレーターとして勤務していた人を現場代理人として採用し、社内でもサポート体制を整備して人材育成している。3D CAD のスキルを持つ人材は、土木工事の業界では珍しく、その社員も自らのスキルを活かしてプレゼンできるため、県や整備局の技官から声がかかり、自信とモチベーションアップにつながっている。

(5) 今後の広島県建設業の課題・方向性

① 入札制度の適切な運用と改善

・ 低入札価格調査制度について、以前の調査基準価格は「予定価格の 90%」であったが、制度改正後は「予定価格の 82%～92%の範囲内」となり、10%程度引き下げられた。災害復旧の需要もなく、公共工事が減少している中では、県発注工事では利益の確保が難しくなるため、建設業界としては、入札制度への不満が高まっている。

・ 県の狙いとしては「調査基準価格が分からないようにして、きちんと積算させることで、くじ引きや不祥事が減る」という考えで制度を改正したが、県全体の工事量が減少している中では、多数の建設企業が応札するため、各社が利益を削減して低い価格で落札されている。標準偏差を使用する方式の価格決定方法は見直してほしい。

・ このような状況を防ぐために、入札価格だけでなく技術提案も評価対象にする入札方式である総合評価落札方式があるが、総合評価落札方式の本来のあり方が崩れてきたと感じている。本来、総合評価落札方式は技術力のウエイトが高い者が受注できるシステムだが、現在は金額のウエイトが高くなっている。調査基準価格を引き下げるシステムを総合評価落札方式にも導入してしまった結果、価格勝負となっているのが実態である。価格のウエイトを下げて、災害対応の実績等のウエイトを上げれば状況は改善するのではないか。

・ くじ引きを減らすために、同時期に同種の工事を受注している場合はくじ引きに参加できないようにする等、受注量を分散化するような制度にするべきではないか。

・ また、県の工事では事業実態のない「名ばかり営業所」で地域要件をクリアしている企業が落札することもある。営業所要件による応札は、行政がきちんと判断する必要があり、営業所調査を行った上で実行性があると認められた業者にさせるべきである。

・ 総合評価落札方式で加点対象とした項目は今後も継続し、途中で変更しないでほしい。例えば、国は女性進出を掲げており、女性技術者が加点対象となっているため、女性技術者の配置等に尽力してきた。それが女性社員のモチベーションにつながっている。民間企業を応援する観点で、少なくとも 10 年以上の長期的なスパンで見てほしい。また、「けんせつ小町」のような取組も継続してほしい。

② 適正な価格設定

・ 資材価格が急激に高騰しているが、コンクリートの場合、県や市ではほとんど物価スライド協議に応じてもらえない。物価上昇に対して、積算が追い付いていない。

・ 「i-Construction 2.0」について、直轄工事であれば現状は見積りの中で対応されるが、今後は歩掛を設定して設計金額として計上するという話があり、その場合、適正な金額にならず価格が引き下げられる可能性があるため、見積り処理は継続してほしい。

③ 地域の災害対応力の強化

・ 広島県は近年大規模な豪雨災害や土砂災害が発生しており、建設業界は災害復旧対応をしてきた。災害対応の復興需要は発生するが、復興需要が落ち着くと需給バランスが不安定となる。通常の公共事業がほとんどない地域の場合、民間工事にシフトする企業もある。

・ 沿岸部の建設企業は、人材、資材、機材を持っておらず、「商社化」している。本来であれば、垂直統合型事業として自社で完結することを可能な限り行うべきであるが、アウトソーシングが過剰に発展したことにより、自社で事業負担しなくなった。地域の防災の担い手が求められているにもかかわらず、このような状況によって担い手が減少している。建設業界全体が、行政が求める方向性と異なる状態に進んでいる。

・ 中山間地域は降雪地帯が多く、雪が降らなくても塩化カルシウムを散布しなければならないため、昼夜を問わず対応できる人材の確保が必要である。地域を守る建設企業に対して、地域性を重視した仕組みづくりやインセンティブを設ける必要がある。

・ 県の北部の方が機械を置く場所も人員も確保できているため、土木工事の場合は都市部よりも中山間地域の方が直営施工業者は多い。建設機械と人員を確保しており、自社で施工している地域の事業者にインセンティブを付けるべき。地域内に自主施工できる企業があるのに、遠方のアウトソーシングしているような企業がくじ引きで落札してしまう状態は改善しなければならない。

・ 災害対応を行う企業は総合評価で加点される方法に変わってきているが、上手く機能していない。地域を守る維持修繕工事は地域の企業が受注できるよう、随意契約や指名競争入札が全国で広まっており、他県動向を踏まえて取り抜け方式に移行している市町もある。

④ 技術の継承、育成課題

・ 技術継承は非常に大きな課題と捉えている。技術を覚えるには、圧倒的な時間と仕事量をこなす必要があるが、今の働き方改革の中で対応するには、若い技術者を育成する時間がない。DX 化に伴い、仕事のやり方も DX で指導する必要があるが、それが本当に技術継承につながっているか疑問である。実際の現場業務の経験には代えられない。

・ 設備工事や電気工事の職種は人材確保が難しい。高齢による引退で熟練工はほとんどおらず、技術の継承は上手くいっていない。従来は、熟練工のもとで仕事を覚えるような時代だったが、現在はそのような人員配置は難しい。技術が継承されないと、図面を見ることができず、ミスが増えて手戻りが多くなる。その結果、利益も悪化するといったように、悪循環に陥っている。

・ 建設業界は日本の主要な「ものづくり産業」である。自動車産業であれば、各社が自社内に技術学校を有しており、板金や塗装の技術や技能の継承を行っているが、建設業では品質に関わるような末端の技能の継承に関しては、どの企業も個社任せにして取り

組んでこなかった。特に、協力会社の技能労働者の職業訓練に取り組んでいるのは、大手ゼネコンでも 1 社程度である。海外でも建設業において技能労働者の人材は不足しているが、技能労働者の育成システムがないのは日本だけである。

・ 人材育成にあたっては、指導者も育成すべきだが、「誰が・何を・どのように教えるか」が決まらず指導方法が分かっていない。教育システムが確立できなければ、若い方は建設業に魅力を感じない。

・ 若手社員はしっかりと経験を積むことが重要である。施工管理技士試験は、机上の学問にしないために、年齢制限や 1 級の試験日程などに改善の余地がある。また、1 級と 2 級の資格の明確な差別化をし、1 級は整備局の仕事を目指す技術者に育てるのか、県の仕事をする技術者を目指すのかといったように、技術者の棲み分けをすべき。

⑤ 技能労働者の社会的評価の向上

・ 下請工事をするにはある程度作業班の確保が必要になるため、直営で作業を行える社員を確保した体制を維持している。技能労働者は著しく減少しており、今後も増加することはない。そうした状況で技能労働者を育成して確保しなければ、建設業界は存続できないと考えている。

・ 直営班を確保することに注力している。今までの経験上、中途半端に元請工事ばかりを受注しても上手くいかなかった。現在求められているのは、不足している技能労働者であり、特殊な技能を持った社員を少しでも育成していきたい。

・ 社員には、現場の作業も重機の操作も両方できるといったように、「多能工」になることを求めている。「多能工」になればきちんと評価して給与に反映させ、ベースアップだけでなく、社員個人のスキルや能力を反映した実力成果型の給与体系にしている。

・ 現場代理人には「現場監理手当」を支給しており、技能労働者には型枠工や足場工など何か特化したスキルに対して、「技術手当」として給与の他にプラス α の手当を支給している。

・ 建設キャリアアップシステム（CCUS）は、欧州のジョブ型賃金制を参考に、技能労働者が保有するカードの色に応じて賃金が決定するような制度にする等、改善の余地がある。例えば、技能労働者のカードの色が、白、青、銀、金とランクアップする過程で、何らかの教育を義務化させることで、それぞれのランク保有者は「これだけの教育を受けている」ということが担保される。

・ 技能労働者も、義理人情だけで人を使うような会社ではなく、自分の持つ資格や経験を「商品価値」として扱ってくれる会社に転職すれば良い。工事を発注する際にも、「ゴールドの職人が何人いるか」を評価対象とすることが課題ではないか。

(6) その他

① 建設キャリアアップシステム（CCUS）への取組

- CCUS は公共工事で求められるため事業者登録しているが、現場にとっては負担が大きい。現場監理や書類作成の効率化のツールとしては機能していないが、建退協がタッチで連動すれば利便性が高まる。
- カードを申請してもすぐに届かないし、1～2 日程度で完了する作業であってもそのために事務処理しなければならない等、課題が多い。
- CCUS は、現場のカードリーダーに 1 回タッチする毎に、現場を開設した元請企業に現場利用料が発生する仕組みである。元請企業が負担した現場利用料は、技能労働者の人材育成や処遇の改善のための財源に使えるようにすべき。
- 日本では個社の技術・技能の継承に関しては個社に任されてきたが、元請企業がこの現場利用料を負担することで、今まで元請企業が担っていなかった技能労働者の人材育成や処遇の改善に寄与することになる。技能労働者が育成・定着するための財源を確保するためには、CCUS を義務化して活用すべき。
- 災害対応の観点からも CCUS の活用は有効である。2024 年 1 月に発生した能登半島地震では、各県から災害対応のための職人が集まった。今後災害が発生した際、職人がどのエリアからどのように動いたのかを把握するには、CCUS が最も効果的である。CCUS は約 150 万人の技能労働者が登録しており、どのエリアにどの職人がいるのか、人の動きを把握できるビッグデータとして有効活用できる。

② 脱炭素への取組

- 脱炭素への取組が注目されているが、型枠工事の現場ではコンパネ（コンクリート型枠用合板）が使用されている。使用後のコンパネは廃材にしかならず、相当な処分費用をかけて処分している。コストの問題が大きく、コンパネの代替品もない。コンパネの転用方法についても明確な解決方法はない。
- GX の観点で、小型の電動バックホウ（電動マイクロショベル）を購入し、現場で活用している。実務面では、狭い場所や換気の悪い場所での一酸化炭素中毒に注意する必要がなく、エンジン音もないため騒音対策に有効である。電動バックホウを現場見学会で使用して、学生や発注者に脱炭素化推進の取組を説明している。

第６章　（コラム）先進事例インタビュー調査

実施概要

地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）における建設業の現状と課題の把握のため、担い手の確保や働き方改革に向けて先進的な取組を実施している企業、団体、大学に対してインタビュー調査を実施した。次ページ以降で具体的なインタビュー内容を紹介する。

【調査対象】

日程（2024 年）	法人名	所在地
4 月 22 日（水）	一般社団法人建設ディレクター協会	京都府京都市
6 月 7 日（金）	藤原工業株式会社	北海道中川郡
6 月 20 日（木）	ヤマグチ株式会社	鹿児島県霧島市
7 月 30 日（火）	旭建設株式会社	宮崎県日向市
8 月 26 日（月）	学校法人安田学園 安田女子大学	広島県広島市

一般社団法人建設ディレクター協会

現場業務の革新が建設業の未来を変える　書類の効率化と ICT 導入で若手育成を加速



取材対象者：広報　石束 果 氏

近年働き方改革の観点から注目されている建設ディレクターの動向を把握するため、建設業界の現状や課題、働き方改革・生産性向上に向けた取組等についてインタビューを実施。

(1) 建設業界における業務分業化のニーズ・動向

① 協会設立の経緯、企業のニーズ

・ 建設ディレクター協会は 2017 年設立だが、協会の組織母体である株式会社京都サンダーはそれまでの約 30 年間にわたり、IT 等のシステム販売等を通じて企業に伴走しながら建設業向けのデジタル化を支援してきた。システム販売にあたり、技術者と面談する時間が夜遅くになってしまうなど、現場担当者が疲弊していることを感じとり、何か現場業務の負担を軽減できないかと考えた。約 1 万人のユーザーの声を聞く中で、建設ディレクターの職種が必要であるという考えに至ったことが協会設立の経緯である。

・ 建設ディレクターは新しい職種であり、導入によって組織の意識や体制に様々な変化をもたらす。当協会の調査では、現場業務の約 60%を書類関係が占めるということが判明した。業務のルール化、マニュアル化、社内の情報共有が難しいため、現場の業務や各種ノウハウが属人化する傾向がみられた。オフィス側からは、現場をサポートしたいが何を質問したらよいかが分からない、専門的なスキルがないため現場の人に声もかけづらいといった意見が挙げられており、現場とオフィスが分断されているという組織上の課題がある。

・　一方、当協会が実施したアンケートによると、技術者からはICTの活用や若手の育成をしたいという意見が挙げられており、チャレンジする機会、人材育成の機会を確保することが必要である。

②　建設ディレクター育成講座

・　建設ディレクターの認定者数は 2,617 名（2025 年 3 月時点）で、女性が 70%、10 代から 20 代が 40%を占める。近年は、建築、電気設備等の専門工事業の受講者が増加している。受講者は専門知識のない方、建設業の経験がない方が約 76%と圧倒的に多い。
・　建設ディレクター育成講座は、8つのプログラムから構成され、終了までには7週間・35時間を要する。受講方法はオンラインとオンデマンドに対応している。全講座終了後に、修了試験を受験してもらい、合格者には認定証を発行する。
・　講座の内容は、基本的な書類作成業務やICT業務が中心だが、工事関係書類や積算など多岐にわたり、建設業やデジタルの基礎知識を習得する。技術者とスムーズに業務を進められるための基礎を身につけてもらうことが目標である。How to を学ぶというよりは、なぜその業務が必要なのかを取り扱う。受講内容は、経験者・未経験者とも同一の内容であるが、経験者でも理解していなかった部分がある等の新たな発見につながっている。

③　業務連携プログラム

・　建設ディレクターの普及には、教育・連携・定着が必要であり、協会は技術者の業務軽減、キャリアパス・雇用の創出等を担っている。そのための具体的な取組として、建設ディレクター育成講座を実施開設するとともに、企業伴走型の「TEAM SWITCH（チームスイッチ)」という業務連携プログラムを実施している。
・　「TEAM SWITCH」は、導入企業における意識改革、業務の再整理、現場サポートの仕組化の三つを通じて、建設ディレクターを円滑に導入する取り組みである。建設ディレクターに切り出せる業務の洗い出し・仕分けを行うことで、建設ディレクターの導入効果が高まる。会社ごとに、どの業務を建設ディレクターに移管するかのアドバイスも行っている。元々、後の「TEAM SWITCH」に繋がるテスト事業を、ものづくり補助金を活用して地域の建設企業約 30 社に対し調査分析したものがベースとなっている。
・　技術者と建設ディレクターのスムーズなコミュニケーションが可能である点が大きなメリットである。技術者の業務をひとりで抱え込まずに、建設ディレクターと業務分担することで、スケジュール管理や負担軽減につながる。また、チャットでやりとりすることで、デジタル環境の整備にもつながる。
・　最近では、ニュースや新聞で建設ディレクターが取り上げられる機会が増えた。個人からの問い合わせも増えており、従来の3Kのイメージも払拭できると考えている。

④　建設ディレクターネットワーク（KDN）

・　「建設ディレクターネットワーク（KDN）」では、他社の建設ディレクターの動向の把握、勉強会の実施や地域を超えた交流を図るネットワークも展開している。

⑤　業務効率化

・　建設ディレクター導入により、デジタル化による効率化が進展し、2024 年問題への対応にもつながるのではないか。建設ディレクターの入社と同時に、DX 推進の部署を立ち上げる企業も多い。技術者と建設ディレクターとの連携が遠隔監理等でも可能になるのではないか。

・　現場の書類業務の多くは建設ディレクターに移管することが可能である。当協会は元々、現場でどのような書類が必要となるか、どの程度の業務を移管できるかを把握している。企業ごとに、どの業務を移管するかといったアドバイスも実施している。

・　DX 化について、建設ディレクターの業務がデジタル化されることが多い。これまで社内でデジタル化していなかった業務を、建設ディレクターが担当することで効率化につながっており、結果として DX 化と業務効率化が推進されることにつながっている。また、DX 化に伴いデータをクラウドに集約することで、個人ではなく企業内にノウハウが蓄積される。

・　建設ディレクターになる人は、デジタルに強い世代であり、導入をきっかけに社内のデジタル化が進む企業も多い。建設ディレクターが社内の DX 関連業務を行うことで、業界から注目され、結果として知名度向上や採用増加につながったという事例もある。

⑥　人材育成

・　建設ディレクターは導入後すぐに現場から業務を移管できるわけではない。人材への投資コストと、削減された残業時間のコストを比較すると、コストは増加する。ただし、業務移管により従来外注していた業務が内製化できること、また社内にその分の付加価値が発生することを考慮すると、トータルではプラスになると考えられる。どの企業も長期的な視点で人材育成は必要であると考えているのではないか。

・　建設ディレクターの導入を検討する企業は、現場業務を熟知している経営者であることが多く、どのようにすれば人材が定着するかを考えている。企業内で導入の意義付けをきちんとした上で、業務仕分けや建設ディレクターとして企業内で活躍できる場を整理する等の受入体制を構築し、徐々に建設ディレクターを増やしていくというのが理想であり、また成功事例でもある。

・　建設ディレクターの資格を持つ人が技術者の資格を取得した例もあり、その逆の例もある。北海道が最も多い印象であるが、フルリモートで業務をされている方もいる。

(2) 建設ディレクター導入後の企業

- これまでサポートしてきた企業の特徴としては、地場の中小企業や経営者が若い企業が多い。経営者が現場に近い企業が導入・活用に成功している印象を受ける。
- 具体的な導入例を挙げると、佐賀県の舗装会社では、現場監理で生じる書類作成等業務の 70 %近くを建設ディレクターが担うようになり、現場監理者の残業時間が減少し、若手の教育や ICT 研鑽といったコア業務に注力できるようになったという。
- 北海道の建設企業では、現場監理業務全体の 78%を建設ディレクターに移管できると試算しており、3 年かけて業務のほとんどを移管できる予定である。
- 新潟県の建設企業では、建設ディレクターをデジタル人材と捉えている。今まで外注していた業務を建設ディレクターが担当することによって、内製化が図れるようになった。コスト削減にも繋がっており、外注していた時と比較すると 60%の増益となった。
- 鹿児島県の建設企業では、求人票に「建設ディレクター採用」と記載したところ、採用が増えた。特に若い方が来てくれ、毎年人材の確保には困らなくなったようである。



【協会概要】
法人名　：　一般社団法人建設ディレクター協会
代表者　：　理事長　新井 恭子（京都サンダー株式会社 代表取締役）
所在地　：　京都府京都市上京区室町通下長者町下る近衛町 33
設立　　：　2017（平成 29）年 6 月

藤原工業株式会社

業務の切分けで生まれ変わる建設現場　建設ディレクター育成がもたらす新たな価値



代表取締役副社長　藤原 將智 氏（写真左）
土木部 工事課長補佐　黒川 修二 氏（写真右）
デジタル管理部 調査係 建設ディレクター　小森 詩子 氏（写真中）

近年働き方改革の観点から注目されている建設ディレクターの動向を把握するため、建設業界の現状や課題、働き方改革・生産性向上に向けた取組等についてインタビューを実施。

(1) 建設ディレクターを導入した背景

・ 2021 年に開催された全国建設青年会議の中で、建設ディレクター協会の新井理事長の講演を聞いたことがきっかけで導入を検討した。現在、社内で建設ディレクターとして活躍する小森氏が入社したタイミングでもあったため、社内向けに説明を実施し、小森氏が建設ディレクターの講習を受講することからスタートした。

・ 導入にあたって、現場代理人が建設ディレクターに教育する時間がないのではないか、そもそも現場に建設ディレクターは必要なのかといった雰囲気となることが懸念され、自社だけでは建設ディレクターを定着させることが難しいと考えていた。その際、建設ディレクター協会から伴走型支援サービス「TEAM SWITCH」の案内があったため、利用した。

・ 「TEAM SWITCH」では現場代理人の業務を切分けするところから始まる。当社の場合、現場代理人の業務は全部で 251 項目に切分けることができ、入札から完成引渡の書類や、建退協の手続きまで細部に至る。このうち 165 項目、つまり約 6 割の仕事を建設ディレクターに移管することができる。現場関連の書類業務は、可能な限り建設ディレクターに移管したいと考えている。「TEAM SWITCH」により業務の切分けをすることができたが、もしこのサポートがなければ、技術者との折衝などに苦労したかもしれない。

・ 建設業未経験の方が建設ディレクターとなる場合もあるため、現場代理人はある程度フォローする必要があり、最初の 1～2 年は通常の業務と並行して業務を対応せざるを得ない。自社だけでは社内の理解とフォローが難しいと考えたため、「TEAM SWITCH」

が役に立った。

(2) 建設ディレクターの導入

① 建設ディレクターの定着に向けて

- 業務は、難易度別に「簡単」「普通」「やや難」と三段階に分かれる。建設ディレクターは、まず「簡単」な業務から覚えていくが、本人の能力とやる気次第でできる業務が増えていく。
- 全 251 項目のうち、施工計画書は技術者が担当する部分もあるが、施工体制台帳はほとんど小森氏が対応している。試験成績書、安全書類、品質管理など成果品の書類も約 8 割は対応しており、技術者より示された方向性で作業し、最後に技術者がチェックしている。
- 現場代理人は、最初は 251 項目という数字に驚いたが、社内上層部を含めた会議で業務を切分けする中で、現場代理人が対応すべきコア業務と建設ディレクターに移管できる業務を把握したことで、意識も変わっていった。
- 会社としては、現場に対して建設ディレクターの育成を押し付けるのではなく、会社全体で業務負荷をどのように軽減できるかというスタンスであることから、現場代理人も建設ディレクターが現場に来て業務のサポートをすることに対して抵抗がなかった。
- 一方、建設ディレクターである小森氏は、講習を受講後、最初のうちは現場代理人に仕事を教えてもらいながらであったが、251 項目の業務うち、最初の 1 年間で 47 項目を習得した。その後、チームを組成してもらい 2 年目には 84 項目を習得した。現在は、現場とバックオフィスを組み合わせ、効率的に働くことができるようになりつつある。
- 業務知識や経験を蓄積するため、現場に行くことは多いが、会社から強制される訳ではなく、現場に行くかどうかは建設ディレクターに一任されている。例えば、他地域にはフルリモートで勤務する建設ディレクターもいるようである。女性の場合は結婚や出産で退職したとしても、フルリモートで仕事復帰することも可能であり、仕事のスタイルに多様性がある。

② 建設ディレクターの講習内容

- 講習内容は、具体的なノウハウというよりは、建設業の概要や求められる役割等、広く浅く全体像を理解できるカリキュラムが設定されている。
- 小森氏は普通科卒業で、異業種から転職して入社しており、建設業の知識や経験はなかったが、実務においてどのような背景があるか講習で学習したことで、実際の現場業務への理解が深まったという。
- 小森氏と同様に建設業未経験の方、産休・育休明けの方、総務担当の方も受講している。年に数回、建設ディレクターの取組内容を報告する機会があり、その際に意見交換や日々の業務の悩みなどを共有することもある。報告会で出会った方と後日連絡を取る

こともあり、業務上の困りごとなどを相談している。

③ 現場のデジタル化、DX 化

・ ICT と CIM は内製化している。現場のデジタル化に関しても、現場にカメラを設置しており、何か異変が起きた時に対応できるよう、常に本社でモニタリングしている。発注書や請求書のやり取り等、クラウドを使用してできる限りシステム化を試みている。
・ 建設ディレクターは、建設キャリアアップシステム（CCUS）や経費精算システムなど新しいソフトやツールを使用することに長けている。使用方法などを整理して、現場の技術者に教えることもある。建設ディレクターが間に入ることで、新しい技術やデジタル化などが進展する効果がある。
・ ソフトを導入すると、1 現場あたり約 7 日間分の業務が軽減できると想定している。約 8 か月程度の工期であれば、1 か月あたり 1 日の休みが増えることに相当する。

④ 建設ディレクター導入後の社内の変化

・ 現場代理人が業務を移管できたことにより、建設ディレクター導入前と比較すると、残業時間は半減した。また、例えば子どもが熱を出した時や保育園の送迎等で早退が可能になった、繁忙期であっても休暇を取得しやすくなった等、働き方が変わった。
・ 以前であれば、現場代理人は勤務開始前に 1 時間早く現場に行って準備し、現場業務終了後は 1 時間以上書類仕事などのために残業することが常態化していたが、現在は技術職の仕事に集中できるようになった。建設ディレクターの導入は、柔軟な働き方が実現できるという点で、働き方改革にはかなり効果的である。
・ 従業員同士でコミュニケーションを図る社風があり、建設ディレクター導入後、小森氏が現場代理人や職人から様々な業務を依頼されている様子を目にするようになった。小森氏も現場の力になれて認めてもらえたという実感があるようだ。

(3) 今後の課題・方向性

・ 担い手不足もあり、5 年後にはどの会社も建設ディレクターを標準的に導入せざるを得ない状況になると予測している。最初は抵抗があるかもしれないが、早く導入した方が良いと判断した。建設ディレクターをどのように活用するか、経営陣や技術者の考え方も重要である。
・ 一方、建設ディレクターの導入メリットに固執して、バックオフィス業務ばかり依頼すると育成・定着できない可能性もある。現場の業務を移管できても、指示されて作業するのではなく、現場に対してどのような書類が必要かといったアドバイスを自発的にできるようになることが重要である。
・ 建設ディレクターの講習にかかる費用の約 6 割は、厚生労働省の助成金などを活用した。しかし、「TEAM SWITCH」の費用は行政の補助金の対象外であるが、大手ゼネコ

ン系の協同組合から建設ディレクターの理解をしていただき、補助をしてもらえたことは幸運だった。

・　削減・簡素化された現場書類もある一方、ゼロカーボン、CCUS など加点要素に関する新しい制度の書類が増えたため、全体としては書類が削減された実感がない。例えば、コリンズと統合できる書類もあると考えている。行政は書類を削減するだけでなく、簡素化・統合化の観点でも進めてほしい。

【企業概要】

藤原工業株式会社

企業名　：　藤原工業株式会社
代表者　：　代表取締役社長　藤原 治、代表取締役副社長　藤原 將智
所在地　：　北海道中川郡幕別町旭町 91 番地
設立　　：　1960（昭和 35）年 4 月

ヤマグチ株式会社

地域に根ざす革新と若手人材育成の工夫　柔軟な働き方と情報発信で広がる未来



代表取締役副社長　山口 秀典 氏

近年働き方改革の観点から注目されている建設ディレクターの動向を把握するため、建設業界の現状や課題、働き方改革・生産性向上に向けた取組等についてインタビューを実施。

(1) 建設ディレクターを導入した背景

・　担い手不足、就業者の高齢化、残業上限規制・働き方改革・週休２日制への対応などが求められる中、現場監督の知識やデータが属人化して残業時間が多くなってしまうことが課題であるため、社内体制の見直しに着手する必要があった。

・　当社代表は鹿児島県建設業協会の副会長を務めている関係で、協会から紹介を受けて、一般社団法人建設ディレクター協会の新井理事長と面談した。その際、建設ディレクターの説明を受けたことがきっかけで、当社でも導入を検討することとなった。

・　6 年前に建設ディレクターという職種で採用活動をはじめ、翌年には採用することができた。鹿児島県内で最初に建設ディレクターを採用したのは当社である。

(2) 建設ディレクターの導入

①　建設ディレクターの新規採用

・　当初、社内では２つの導入方法を考えた。１つ目は、社内の経理部等の女性職員に建設ディレクター講習を受けてもらい、空いている時間で建設ディレクターの業務を行う。２つ目は、新規で建設ディレクターを専門職として採用し、専門部署を設けて育成を行う方法である。

・　しかし当時は、若手の技術者を育成するだけでなく、ベテランの技術者に対しても昔ながらの考え方を変革している段階であった。こうした中では、いきなり社内の女性職員が並行して建設ディレクターを担うということが想像できなかった。そのため、新卒として建設ディレクターを採用し、専門職としてきちんと育成をする方針に決めて、採用

活動を開始した。

・ 社内の管理職には、次年度の 4 月入社予定の建設ディレクター職を募集すること、建設ディレクターは本社にいながら 1 人で 3〜4 現場を担当し、各現場の負担軽減のために業務を行うといった方針を明確に伝えた。また、建設ディレクターが機能するにはどのように教育していくか、いかに効率的に運用できるか等を事前に管理職の方々で考えてもらうことにした。

・ 採用にあたって、建設ディレクターという職種が工業高校の先生方に認知されていなかったため、山口副社長が自ら各高校に説明して回った。特に、女性も土木科や建築科で学んだことを長く活かせる職種であることをアピールした。その後、高校の先生が建設ディレクターを生徒に紹介してくれたことで、近隣の工業高校の建築科の女性が会社見学に来た。本人の意思もあり、建設ディレクター第 1 号として入社してくれた。採用活動を開始して早い段階で入社してくれたことで、採用も増加しており、現在は 6 名のディレクターが在籍する。

・ いきなり建設ディレクターを導入すると定着しなかったかもしれないが、当社は会社の経営戦略上での必要性や方向性を管理職に明確に示し、準備の期間を確保したことで、社内で導入に向けた雰囲気が醸成されたと考える。

② 建設ディレクターの定着

・ 建設ディレクターを導入して 1 年目は、体系的に育成することが難しい状態であった。例えば、各現場に一旦従事させて様々な書類業務を教えようとしても、どの業務を建設ディレクターが担当し、どの業務を技術者が担当すれば良いか業務の配分が難しく、現場の技術者にとっては教育しながら施工管理も行うため、相当の負荷がかかった。

・ 導入 2 年目に、普通科高校から建設ディレクターとしてさらに 1 名入社した。この 2 人体制になったタイミングで、建設ディレクター協会から「TEAM SWITCH」という伴走型支援サービスの試行を開始するという話があった。その試行に参加し、建設ディレクター協会の「TEAM SWITCH」の構築を共同で行っていく中で、現場の技術者が担当すべき業務と、建設ディレクターでも対応できる業務を洗い出し、業務を項目別に整理した。教育する現場の技術者側も体系立てて把握できたことで、建設ディレクターがうまく機能するようになった。

(3) 採用と人材育成

① 人材の採用

・ 当社の場合、求人票や就職情報サイトでは、土木監督、建築監督、その他重機オペレーターの職種と同じ並びで建設ディレクターを募集している。地方の建設会社ではあるが、新卒の採用は、3 年前は 9 名、2 年前は 7 名、昨年は 4 名、今年 4 月には 3 名と、順調に採用できている。本社のある霧島市周辺のみならず、県内他地域、県外からも人

が集まっている。

- 新卒だけでなく、20～30 代の比較的若手の中途採用も毎年 2、3 名入社している。当社の若手社員からの紹介で同業他社から入社するケースもあれば、建設系の学校卒でない未経験の人まで様々である。
- 採用活動は、対面の説明会だけでなく、オンラインの合同説明会等にも参加して学生との接点をつくっている。興味をもって応募してくれた学生には、交通費と宿泊費を当社が負担して鹿児島まで来てもらい、会社の雰囲気を感じてもらう工夫をしている。
- 当社だけでなく県の建設業協会主導で、年に一度鹿児島市内のホテルで、土木科・建築科・電気科を有する学校に声をかけ、学生と建設会社を引き合わせる就職説明会を実施している。また、協会主導で、企業側が建設系の学科のある学校に出向いて、学生から自由に質問を受ける「建設キャラバン」というイベントも毎年実施している。
- 建設ディレクターの職種が認知される前から、協会で各学校に行って説明会を開催させてほしいと声かけしている。学校が企業に行くのではなく、企業が学校に行くという仕組みづくりに尽力したことが大きい。

② 人材の育成

- 入社から 2 か月間は職種関係なく合同研修を行っている。いきなり現場に投入するのではなく、まずは社会人・会社に慣れることを目的として、経験・未経験に関係なくあらゆる職種の業務を一律で教えることにしている。社内だけで研修のプログラム作るのは大変だが、建設ディレクターで入職した人がある程度現場をサポートできるよう、各部署で前向きに取組んでいる。
- 昔のように入社してすぐに現場に投入すると、各現場に必ずしも同期がいるわけではなく、身近にすぐ相談できる人間がいないことで、孤立感を抱き定着率の低下につながってしまう。社内や外部提携している研修機関を利用して、同期の社員同士で仲良くしてもらうことにより、定着率の向上・離職の防止などの効果が期待できるため、かなり配慮して取組んでいる。

③ 資格取得に向けた支援、育休制度

- 資格取得のため専門学校に行きたいという社員には、学校の入学金と月謝を会社で負担して資格取得を促している。また、取得した資格に応じて資格手当を支給している。
- 他社からは支援の手厚さに驚かれるが、長年かけて独学で資格取得するより、若いうちに取得した方が早く現場に入ることができる。例えば、国土交通省等の直轄工事の場合、1 級土木施工管理技士を取得してから数年間は実務経験年数が必要となる。そのため、中長期的な目線で人材に対する投資と考えている。
- 女性に関しては、予算を設けて産休・育休制度を整備している。産休・育休を取得して、今年職場復帰した女性職員もいる。

(4) 情報発信のあり方

- 10～20 代の若い人にどれだけ認知してもらえるか・知りたい情報を提供できるかを意識して、SNS やメディアへ発信を行っている。当社が情報発信に注力した当初は、鹿児島のテレビ局で CM を流すだけでも珍しい取組であったが、そのうち他社も追随するようになり、撮影カットやナレーション等も均一化してしまったことで効果が薄れてしまった。そのため、新たな情報発信の仕方を予定している。
- 生徒に対して PR する際は、土木建築系の学科でも普通科でも、現場・建築物・工事の規模などを主張しないようにしている。また、専門的な言葉・業界用語などは使用しないようにしており、生徒がイメージしやすい言葉を使うことを意識している。
- こうした情報発信は、当初は山口副社長が自ら全て対応していたが、現在は社内に採用および広報のチームを設け、自社の採用・広報ノウハウを勉強した女性 2 名がメインで担当している。一般の人にも分かりやすい説明を心がけて取組んでいる。

(5) 今後の課題・方向性

- 地域の建設業が存続していくためには、「いかに時代に合わせられるか」が重要である。働き方改革にしても、時代や法律が変われば社会からの要請も変わる。それにいち早く対応できることが求められるのではないか。
- スーパーゼネコンと異なり、地方の建設業が差別化を図っていくためには、地域の方から認識されて、地域に定着していることが求められるだろう。当社はこの霧島市に本社がある。今後もし会社の知名度が向上して若い方が多数入職してきても、本社を移転することはない。この地域で存在感を放ち、鹿児島県内でしっかりと地域インフラ整備の仕事をしていきたい。
- 人材育成について、採用活動に注力している企業でも、必ずしも人材が定着するとは限らない。建設業界全体が生き残るためには、雇用する側の意識改革も必要である。若い方を採用して時代に合ったやり方で教育していくことが重要。
- 若い人達にはちょっとしたギャップが採用に影響する。ストーリー性を持たせた採用活動や本来の姿を見せるテクニックにも配慮することをはじめ、業界のイメージや情報発信など担い手の確保・定着に向けて、業界として取り組んでいく必要がある。
- 建設ディレクターに関しては、各企業・団体の尽力もあり建設ディレクターという職種が定着しつつある。ただし、今後もこの職種を定着させるためには、キャリアパスを考える必要があろう。例えば、ずっと現場のサポート業務をするだけでなく、建設ディレクターの経験を活かして、協力企業との折衝担当を担ってもらうなど、上場企業の総合職のように、10～20 年後を見据えた具体的な評価制度を用意していくべきである。

【企業概要】

企業名　：　ヤマグチ株式会社

代表者　：　代表取締役社長　山口 克典

所在地　：　鹿児島県霧島市牧園町宿窪田 1960

創業　　：　1950 年（昭和 25 年）2 月

旭建設株式会社

シビルワーカーの未来を築くための挑戦　処遇の改善と働き方改革による担い手育成



代表取締役社長　黒木 繁人 氏

当社は、国土交通省、建設産業人材確保・育成推進協議会が新設した「建設人材育成優良企業表彰」において、最高賞となる国土交通大臣賞を受賞している。建設産業の担い手の確保や育成に向けた取組内容等についてインタビューを実施。

(1) 建設業界の動向

- 全国各地で災害が激甚化しており、地域を守るためにも建設業は必要な業種である。しかし、近年は資材価格などの物価上昇、円安、人手不足、実質賃金プラス定着の見通しが立たない等の問題もあり、建設産業全体が利益を確保できる体質にならなければならない。公共事業であろうと利益を確保できなければ、最前線で働いてくれる労働者に対して十分な賃金や福利厚生の還元ができず、業界が縮小していくおそれがある。
- 最低制限価格制度にも問題がある。どの建設会社も積算能力が優れており、予定価格の公表が事前であっても事後であっても予定価格が容易に積算できるため、予定価格の 9 掛け付近に入札が集中し、結果くじ引きになることも多い。予定価格から 1 割程度削減しなければ受注することは実態として難しく、下請や資材業者にしわ寄せがいっている。政治にかんばってもらい、入札制度の改善で解決を図るしかない。
- 技術者に高齢者が多い理由のひとつとして、土木･建築を問わず、品質管理、下請管理、安全管理、出来高、出来映え、施工管理・品質管理など、発注者が求める管理項目が多すぎる。特に施工管理・品質管理はミリ単位で求められることもあり、これでは若手の育成（入職した若い人が全て一人で業務遂行できるまで）には相当な時間がかかる。
- 異常な暑さ、寒さの中で働くことがそもそも異常。高校野球でも問題に取り上げられている。猛暑・酷暑・極寒の中では働かない状態にならないといけない。

(2) 担い手確保・働き方改革・生産性向上にかかる取組・課題

① 残業禁止、完全週休 2 日制、処遇改善の実現

- 当社では 14 年前から完全週休 2 日制を導入し、残業禁止を掲げている。残業禁止を定着させるためには徹底的に行うこと、定着するまでは妥協したり途中で基準を緩めたりしないことを強く意識した。残業禁止に慣れてしまえばみんな早く帰る。残業をしないように自分で仕事のやり方を考えるようになる。
- 最近若い子がひとり辞めた。本人は残業がないと聞いて入社したのに、現場代理人が残業させていた。
- 8 時から 17 時まできちんと働けば疲れる。定時後は人間らしい生活、学習、趣味に充ててほしい。建設業は作業する人がいないと成り立たない。その人達を大切にするのは当然である。
- 技術者の書類作成業務は建設ディレクターを活用した。また、繁忙期は現場人員を一人で限界なら二人、三人と増員して対応してきた。人件費などのコストはかかるが、それ以上に従業員の心身の健康、人間としての生活が大事であり、結果人の定着に繋がる。
- 残業禁止によってなくなった残業手当は、基本給に還元している（基本給を上げた）。
- 公共工事は発注者側が週休 2 日制を推進している。工期設定が短いと感じることはない。欲を言えば、猛暑日の休みがほしいところ。一方、市町村の発注工事の場合、あまり週休 2 日制を考慮した工期が設定されていない点は課題である。
- 災害復旧対応では残業が発生する場合もあるが、その際は振替休日を取得してもらう。特に、災害時は早期の復旧が求められるため、深夜まで作業することもある。災害復旧のため出勤が続いた人は、長期休暇を取得させる等、柔軟に対応している。
- 今の時代は公務員と同水準の給与を支払わないと人材が集まらない。一方、求人の最大のセールスポイントである給与・休暇が多い企業には自然に人材が集まる。当社は、同業他社だけでなく他産業の採用ホームページなども参考に、高い給与水準の企業に合わせて基本給を設定している。新卒中途とも毎年 1～2 名は安定して採用できている。
- リクルート活動として特別なことはしておらず、就職説明会に行く程度。
- 自社の作業部隊の他、40 社ほど協力会社がいる。建設キャリアアップシステム（CCUS）を導入の際、協力会社が負担する費用の半分を当社が補助した。技能労働者の地位や賃金が向上しなければ建設業は持続しないと考えており、導入には積極的であった。

② 人材育成、福利厚生

- 定期的に社内勉強会を実施するとともに、資格取得支援も行っている。例えば、1 級施工管理技士と 1 級機械施工管理技士の両方を取得すると月 4 万円の手当を支給している。また、年 1 回の定期昇給制度を取り入れている。人件費を賄うために仕事を取ってくるのは大変だが、良い人材が集まるためには必要なことである。
- キャリアパスは 5～10 年先まで詳細に提示できている訳ではないが、資格を取得する

ことで給与がどのように推移するかを明確にできれば従業員が将来を描きやすくなる。
・ その他の福利厚生として、例えば、マラソン部やゴルフ部等のクラブ活動費の助成、有給休暇を最も多く取得した社員の表彰と 1 万円の支給、禁煙している社員に月 7,000 円の健康手当の支給、といった様々な取組を行っている。

③ 女性の活躍

・ 全社員 73 人のうち女性社員は 13 人と、建設業では比較的女性比率が高い。女性のうち、現場の技術職に 5 人、建設ディレクターに相当する現場支援の部門に 3 人、経理や積算を行う総務に 5 人いる。
・ 今後は女性比率 30%を目指したいと考えている。女性が活躍できる環境にするという社長の強い意志が必要であり、女性が就職したいと思えるような業界にならなければならない。社長が怒っていては女性は集まらない。今の時代はやさしさが必要。
・ 女性が集まるためには、現場のトイレ等の設備に配慮するだけでなく、産休、育休、時短勤務など柔軟な勤務条件を整備する必要がある。今後は、男性にも柔軟な勤務条件が必要になるかもしれない。

④ ICT の導入　建設 DX の取組や課題

・ ホームページ上で無人の重機が工事している映像を紹介しており、ICT 導入による省人化、遠隔化を目指している。ICT 活用により作業時間を 52%削減できた現場もある。また、従来は 1 週間かかった測量が、ドローンを活用して 2 日で完了した。ドローンは測量や災害状況の把握をするために、俯瞰した 3D での計測が可能である。
・ 自社で ICT を活用できるようになったため、外注の必要がなくなった。ドローンパイロット等の専門性が高い人材が、他の社員を教育する環境もできている。
・ 現状は、全ての現場で ICT を導入しているわけではなく、社員間でも ICT の取組への温度差がある。ただし、今後は国交省が公表している ICT 化に向けたガイドラインやロードマップのような方向性になると考えており、ICT の必要性は認識している。

(3) イメージアップ、情報発信

・ 宮崎日日新聞で当社の「シビルワーカー宣言」という全面広告を掲載した。当社では、従来の「土木作業員」という呼称ではなく「文明をつくる人々」という意味でシビルワーカー（Civil Worker）という呼称を使用している。地元新聞で 3 回、全国紙で 2 回掲載している。
・ これはある時、現場の方から「娘から『お父さんの仕事は何？』と聞かれた際、あまり良い印象がないため、『土木作業員』だと胸を張って言えなかったそうだ」という話を聞いたことがきっかけで、イメージアップを考えるようになった。
・ 建設業はイメージ作りをすることが重要である。設計労務単価で使用される呼称が「作

業員」となっており、こういうところからイメージを変えていかなければならない。ボランティア活動などを通じ、地域貢献を続ければ、その総和が尊敬に繋がる。

・ ホームページなども含め、当社が多くの情報を発信している理由は、建設業自体の認知度が低いためである。近年は東日本大震災などの大災害もあり、少しは建設業も注目されるようになってきたが、地域を守る仕事としてメディアに取り上げられるのは自衛隊ばかりである。建設業の種類が 29 あることや、土木と建築の違いなども一般の方には知られていない。

・ 一方、テレビ CM は思った以上に効果があった。宮崎県の場合、民放のチャンネルは 2 つしかないため、よく目に留めてもらえる。「CM に出ている会社」ということで、社員のモチベーションが上がる、認知度が高まる、入職を考える方の親御さんに安心してもらえるといったことがあり、コストをかける以上のメリットがある。

(4) 脱炭素、SDGs の取組

・ 脱炭素に対して、例えば、電気をこまめに切る、社用車を CO2 が削減できる環境に配慮した車種に代える、車の乗合を推奨するといったように、小さくてもできることから取り組んでいる。だたし、CO2 削減のため電動建機を導入するといった話は、現在同業他社でも耳にしない。

・ 宮崎日日新聞が「宮崎日日新聞 SDGs 賞」を新設し、当社が第 1 回の受賞企業に選ばれている。近年、SDGs を意識した活動は宮崎県内でも幅広く見られるようになったが、建設業は事業自体がそもそも持続可能な取組となっている。SDGs が一般に認知されるより前から、当社は SDGs の 17 の目標に該当する取組を既に実施している。

【企業概要】

企業名　：　旭建設株式会社
代表者　：　代表取締役社長　黒木 繁人
所在地　：　宮崎県日向市向江町 1 丁目 200 番地
設立　　：　1959（昭和 34）年 6 月

学校法人安田学園　安田女子大学

若者と女性が選ぶ就職活動の現状と対策　地域密着型キャリア支援の実践例



企画部および教学部キャリア支援課にインタビューを実施

建設産業の担い手不足が課題である中、広島市内にある当大学は、多くの卒業生が建設関係を進路として選択しており、2025 年 4 月に建築学科が開設される。学生の就職サポートの観点、建設産業における若者の入職や女性活躍の観点でインタビューを実施。

(1) 近年の就職活動の動向

① 学生の就職活動、企業の採用活動

・ 本学の学生の約 8 割は広島県内の出身であり、実家から通学する人が圧倒的に多い。就職活動にあたっては、実家から通勤できるかどうかも判断基準の柱になっており、結果として県内就職が多い。給与面は就職選びにおいて優先順位が高くない学生も見受けられる。

・ 例として、学生は「実家から通勤できて、土日休みがある」という条件で、いくつか気になった会社からエントリーしている学生も少なくない。新卒売り手市場の現状もあり、早期かつ複数企業から内定が出され、その中から業界を選択するという方法に変わってきた。例えば最初から建設業界に入って建築士を目指すといった絞り方をして就職活動をする学生は多くはない。

・ 広島県では若者の県外流出の増加が話題となっているが、本学では学生が県外流出している認識はない。東京や大阪に就職する学生の比率は年々増加しているが、昨年実績でも 2 割以下である。一方、近隣県である山口県、島根県、愛媛県から本学に進学した学生の半数は、そのまま広島県内企業に就職している。

・　企業側の採用活動は大学 3 年生の 3 月からスタートするが、学生は先行して就職活動をしている。仮に企業が早期に内定を出したとしても、学生はその企業にすぐに入社することを決めるのではなく、就職活動を続けながら比較して決めるケースがほとんどである。企業側は相当苦労しているのではないか。
・　また、来年度の採用予定（現在の 4 年生）の人数を満たしていないにもかかわらず、再来年度の採用予定（現在の 3 年生）のインターンシップが始まるといったように、3 年生と 4 年生の採用活動を同時に行う必要もある。早期内定を出しても辞退されるケースも相当あるため、採用コストをあまりかけられない中で、学生を引き留めることにも注力している。

②　インターンシップや企業訪問の状況

・　インターンシップや企業訪問は、学部や学科を問わず受講可能な共通教育としてカリキュラムに取り入れており、夏休みに 5 日間の就業体験をすると単位が取得できる。約 200 社の県内企業協力のもと実施しており、学校から企業に対してアプローチすることもあれば、その逆の場合もある。
・　知名度の高い企業はインターンシップ先として人気がある。本学は女子大学であるため、ホテルや旅行代理店など観光業界等も人気が高い。建設業界の企業は何社か受入先がある。生活デザイン学科建築デザインコース（2025 年 4 月開設 建築学科の前身）の学生であれば、ハウスメーカーやインテリア会社等をインターン先に選ぶ傾向がある。一方、施工管理をインターン先及び実際の就職先として選ぶ学生は現時点ではあまり多くはない。
・　学生のインターンシップ報告書には、例えば「仕事は辛くて苦しいものだと思っていたが、社員が楽しそうに仕事をしているのを見て、これが本当に働くことだと分かった」といった感想もみられ、履修前後で大きく意識が変わっているようである。

③　建設業界との関わり

・　施工管理の求人はあるが、生活デザイン学科建設デザインコースを卒業した学生は、多くがハウスメーカーやインテリア系の企業に就職している。設計や一般事務など屋内で働く職種を希望し、建設現場の仕事を希望する学生は現時点ではあまり多くはない。
・　建設業に就職するにあたり、学生自身よりも親が就職を止めるケースもある。親世代が建設業に抱くイメージがアップデートされていないことが原因かもしれない。現場管理を望む学生が多くない点も、親のイメージから変える必要があるのではないか。

④　キャリアセンターの役割や近年の学生の傾向

・　学生にとって親の影響力は強い。毎年何名かは親の反対により内定辞退したという話を聞く。昔と比べると親子関係が変化しており、自分一人ではなく親に相談して決めるといった人が増えた。

・　今の学生は、小中学生の頃からインターネットや SNS に慣れ親しんでおり、自分のスマートフォンにはターゲティングされた情報が黙っていても入ってくる一方、関係の薄い情報は瞬時に不要と判断されてしまう。キャリアセンターとしては学生に様々な情報を届けたいが、こうした影響もあって、昔に比べると学生の視野が狭くなっていることは課題である。自分自身で就職活動は十分にできるという認識があり、こちらが情報を与えると抵抗がある学生もいるようだ。学内での就職ガイダンス等の参加率も低下している。

⑤　学生が就職先を決めるポイント

・　進路決定時に実施しているアンケートによると、学生が就職先に求めること・就職先の決め手としては「福利厚生」が最も多く、「職場の雰囲気」が次に多い。「やりがい」「仕事内容」などの回答は減少傾向にある。

・　学生が就職先を考える際、情報量が多すぎて何を選べば良いか分からないため、親・友達・先輩の意見が拠り所となっているケースも多く見られる。例えば、本学の就職のシンポジウムで、卒業生が自分の仕事内容をありのまま話してくれたことがきっかけで、就職先選びにつながったという学生もいる。

⑥　企業や自治体との関わり

・　業界を問わず多くの企業と意見交換を実施している。来年度の建築学科新設に向けて、今後は建設企業やハウスメーカーにも積極的にアプローチしていく必要があると感じている。

・　県や市町村等とも意見交換を実施しており、特に広島県とは人口流出に係るテーマで積極的に意見交換した。また、島根県の各自治体からも来訪があり、U ターン就職に係るイベントの案内をいただいた。

(2)　建築学科新設の経緯

・　現在、生活デザイン学科建築デザインコースで 40 名ほどの学生が住分野を重点的に学んでいるが、その中で一級建築士の取得を希望する声や、より深く建築を学びたいというニーズを把握した。

・　理工系分野で活躍できる人材を輩出すること、建設業界の高齢化や女性の活躍の場を広げたいといった課題に対応することが大学としても必要と判断し、建築学科を新設することとなった。今後、設計や現場で活躍する学生が増えていくことを期待したい。

(3) 女性の就職活動のポイント

① 女子大学が進学先として選ばれる理由

・ 女子大の方が安心だという保護者の考えが根底にある。共学の場合、女性がリーダーシップをとって主張できる機会が少ないと感じたり、男性が大半を占める理系のラボや研究室には入りづらいという意見もあり、女子中・女子高卒で共学を経験していない人も多い。これらの理由で女子大を選んでいる学生も多い。

② 企業が女性人材を確保するために必要なこと

・ 本学の学生をみると、就職先に卒業生が在籍していることが重要ではないかと考えられる。学生からも卒業生の話が聞きたいと言ってくるほどなので、人的な繋がりがあることが安心材料になっているようだ。

・ 企業は、早い段階から学生に自社を知ってもらうことが重要である。就職活動がスタートしてからでは手遅れであり、就活サイト等で企業検索しても目にしてもらえないこともある。学生は活字よりも、イメージで判断する傾向にあるため、例えば「社屋がどのような建物か、どこにあるかもあわせて最初に PR すると良い」などと企業側にアドバイスすることもある。例えば、隣接するビルやコンビニに見覚えがあれば、学生に認知してもらえる。

・ 広島県、または本学特有の事情かもしれないが、学生の行動範囲は意外と広くはない。通学する路線が異なると、広島県中心部でも行ったことがない場所があるといった人も少なくない。企業側も学生の生活圏をターゲティングする等の工夫をしてもよいかもしれない。一方、実家から通学している学生が多いこともあり、家族経由で学生に企業を認知してもらえる可能性もある。

・ 女性から選ばれやすい職場の条件として、育休や産休が充実しているなど、女性のライフプランに寄り添っているかどうかという点が重要ではないか。

・ 企業が信頼されるには、いいことばかりでなく、リアルなことも伝えることが大事である。学生は、社員の SNS を見つけ、リアルな会社の雰囲気、情報をリサーチしている。学生は自分で判断することが難しいこともあるので、手本となるロールモデルがあるといいのだが。

【大学概要】
大学名　：　学校法人安田学園 安田女子大学
所在地　：　広島県広島市安佐南区安東 6 丁目 13 番 1 号

「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」報告書

令和 7 年（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。