「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」
報告書

令和８年４月

一般財団法人 建設業情報管理センター

「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書バックナンバー

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

「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県)」報告書

目次

はじめに

エグゼクティブサマリー

第１部 青森県建設業の現状

第１章 全国の建設業の動向..... 1

第２章 青森県の建設業を取り巻く環境（地理・産業）..... 5

第３章 青森県建設業の概況..... 11

第２部 青森県建設業の今後のあり方

第１章 青森県建設業の今後に向けた提言..... 65

第３部 資料編

第１章 地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）について..... 109

第２章 青森県の建設企業の現状に関するアンケート調査..... 111

第３章 青森県の建設業で働く若手・中堅人材へのアンケート調査 153

第４章 青森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 185

第５章 青森県の建設企業に対するインタビュー調査 209

第３部　資料編

第1章　　地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）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 専務執行役員 編集総局長
石川　一幸	青森県　県土整備部　監理課　課長
井出　多加子	成蹊大学　名誉教授　経済学部客員研究員（座長）
永澤　親兼	一般社団法人青森県建設業協会　専務理事
松井　博孝	一般財団法人建設業情報管理センター　東日本支部長　※
山影　一茂	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　※
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　常務取締役 編集局長
横田　正文	一般財団法人建設業情報管理センター　専務理事

※ 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（青森県）第１回	2025 年 7 月 24 日
地域建設産業のあり方検討委員会（青森県） インタビュー調査	2025 年 11 月 11 日～12 日
地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）第２回	2026 年 1 月 30 日
地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）第３回	2026 年 3 月 6 日

第2章　青森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

青森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	青森県内の建設企業の経営状況や課題などの現状把握
調査対象	県内建設企業のうち、2025 年 7 月 10 日時点で令和 6・7 年度青森県建設工事競争入札参加資格を有する 1,189 業者及び（一社）青森県専門工事業担い手確保推進協議会の会員企業 60 業者
データ数	サンプル数　1,249 票
	有効回答数　615 票（回収率 49.2%）
調査時点	2025 年 8 月 18 日（月）～2025 年 9 月 5 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、主たる発注元、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など

【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。
- 集計結果の割合は、特に断りのない限り、小数点以下第 2 位を四捨五入している。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回答は無効とし、無効分を除いて集計を行っている。

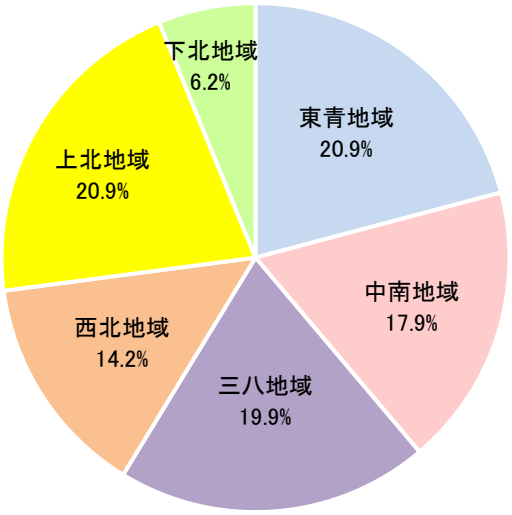
２． 回答者の基本属性

(1) 本社所在地等

・ 令和 6･7 年度建設工事入札参加資格を有する県内建設企業数(本アンケート発送時点)の地域比率とアンケート回答企業の地域比率はほぼ同様であることから、回答の地域性に大きな偏りはないと考えられる。

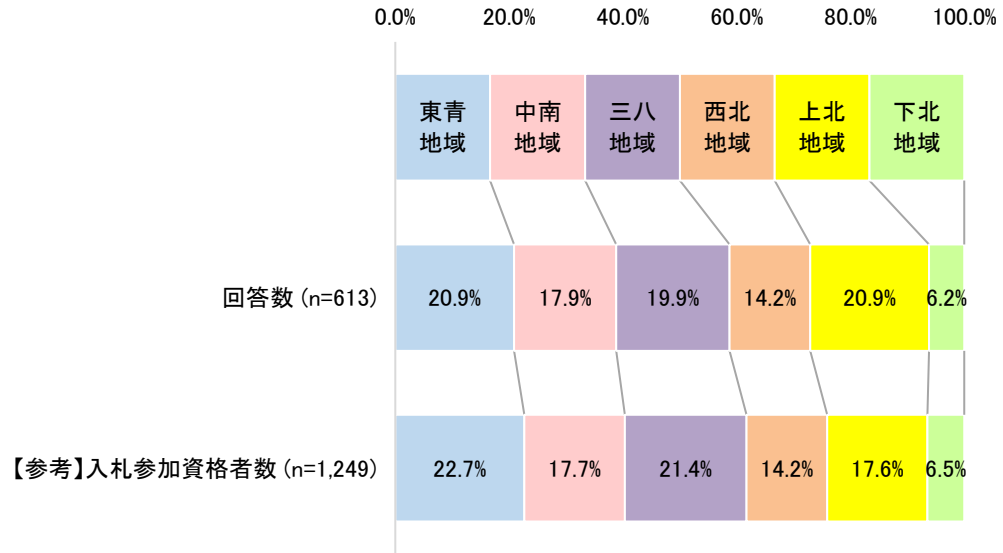
・ なお、(一社) 青森県専門工事業担い手確保推進協議会（以下「担い手協議会」ともいう。）の会員企業からは 38 者の回答を得られている。

図表 3-2-2　本社所在地域

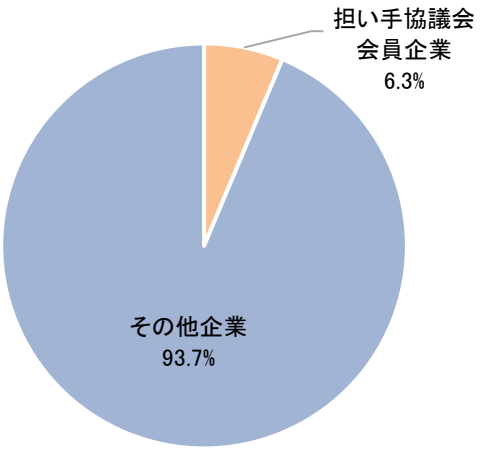


(n=613)

図表 3-2-3　本社所在地域の回答比率



図表 3-2-4　担い手協議会会員企業からの回答



（n=602）

(2) 入札参加資格等級

・　回答企業の青森県入札参加資格の等級は次表のとおりである。各業種・各等級から幅広い回答を得られた。

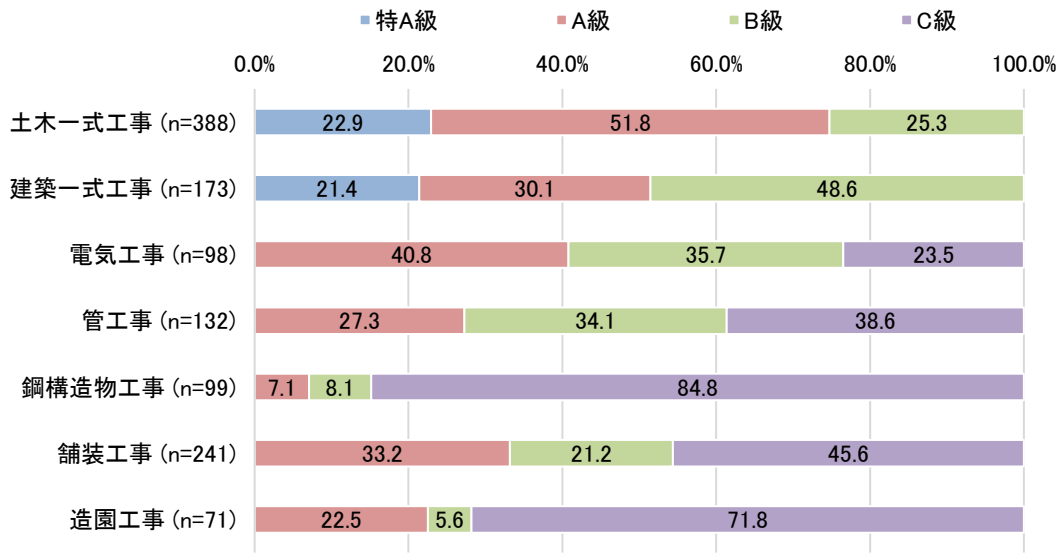
図表 3-2-5　入札参加資格の等級別回答比率

		特A級	A級	B級	C級	資格あり
土木一式工事	登録企業数	144	402	260		
	回答企業数	89	201	98		
	回答率(%)	**61.8%**	**50.0%**	**37.7%**		
建築一式工事	登録企業数	61	95	142		
	回答企業数	37	52	84		
	回答率(%)	**60.7%**	**54.7%**	**59.2%**		
電気工事	登録企業数		79	68	56	
	回答企業数		40	35	23	
	回答率(%)		**50.6%**	**51.5%**	**41.1%**	
管工事	登録企業数		65	112	105	
	回答企業数		36	45	51	
	回答率(%)		**55.4%**	**40.2%**	**48.6%**	
鋼構造物工事	登録企業数		12	8	211	
	回答企業数		7	8	84	
	回答率(%)		**58.3%**	**100.0%**	**39.8%**	
舗装工事	登録企業数		139	109	386	
	回答企業数		80	51	110	
	回答率(%)		**57.6%**	**46.8%**	**28.5%**	
造園工事	登録企業数		23	5	100	
	回答企業数		16	4	51	
	回答率(%)		**69.6%**	**80.0%**	**51.0%**	
その他工事	登録企業数					942
	回答企業数					240
	回答率(%)					**25.5%**

注 1）本アンケートは各業種の入札参加資格を保有する全ての企業を対象にしているため、同一の企業が複数の工事種別について回答している場合がある。

注 2）回答率は回答企業数を各業種・各等級の入札参加資格数で除した値。「その他工事」は資格ありと回答した企業の入札参加資格認定企業数に占める割合。

（参考）業種別・入札参加資格の等級別構成比



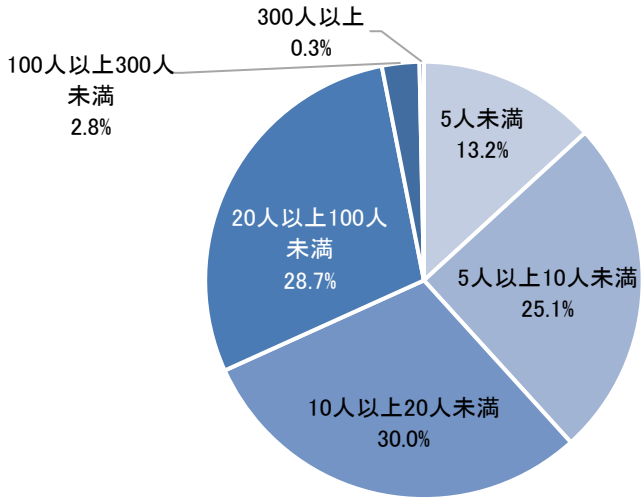
注 1）等級を有しない企業は除く。

注 2）その他工事の図示は省略。

(3) 常用労働者数、直近年の完成工事高、事業の主たる発注元、経常利益

・ 常用労働者数の割合は、10 人以上 20 人未満（30.0%）が最も多く、常用労働者数 20 人未満の比較的小規模な企業が約 7 割を占める。

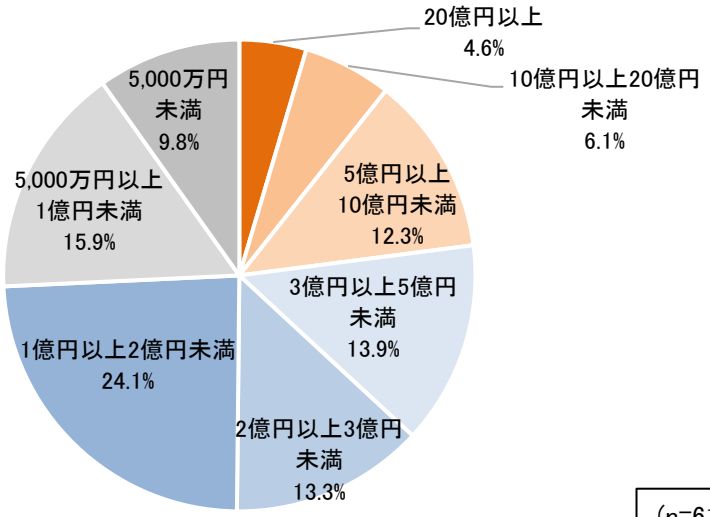
図表 3-2-6 常用労働者数の割合



(n=614)

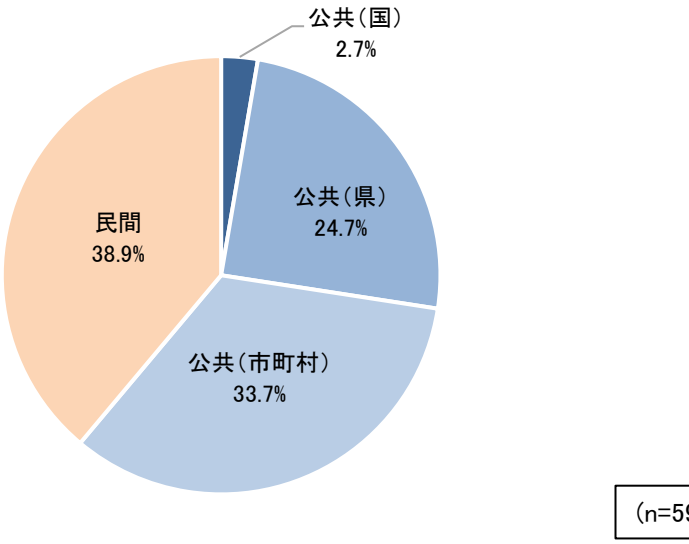
・　回答企業の直近年における完成工事高の割合は、1 億円以上 2 億円未満（24.1%）が最も多い。5,000 万円以上 1 億円未満（15.9%）、3 億円以上 5 億円未満(13.9%)が続き、2 億円未満が約半数となっている。

図表 3-2-7　完成工事高の割合



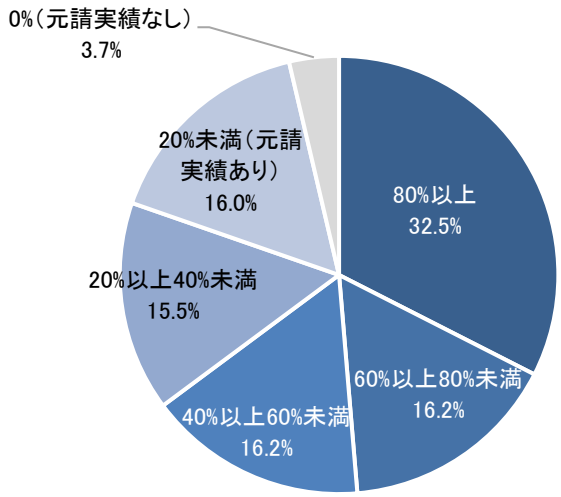
・　回答企業の事業の主たる発注元は、公共が約 6 割、民間が約 4 割である。公共については、市町村（33.7%）が最も多く、県（24.7%）、国（2.7%）と続く。

図表 3-2-8　事業の主たる発注元



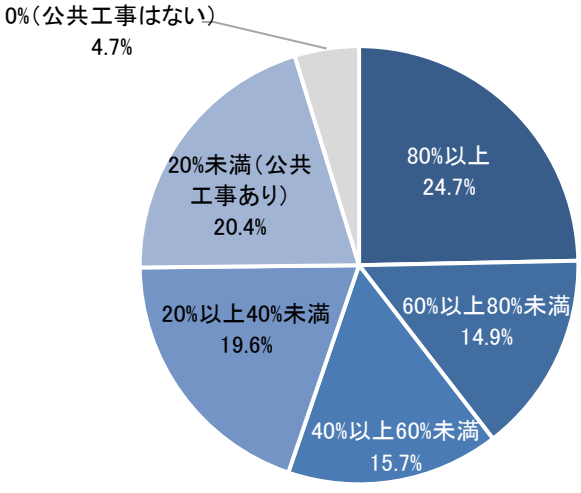
・　元請で施工した公共工事の割合が 60%を超える企業が 48.7%となっており、約半数の企業について、公共工事への依存度が非常に高い。
・　完成工事高に占める公共工事の割合について見てみると、80%以上が 24.7%、60%以上 80%未満が 14.9%となっており、約 4 割の企業にとって、公共工事が事業の中心となっていることがうかがえる。

図表 3-2-9　元請で施工した公共工事の割合



（n=600）

図表 3-2-10　完成工事高に占める公共工事の割合



（n=612）

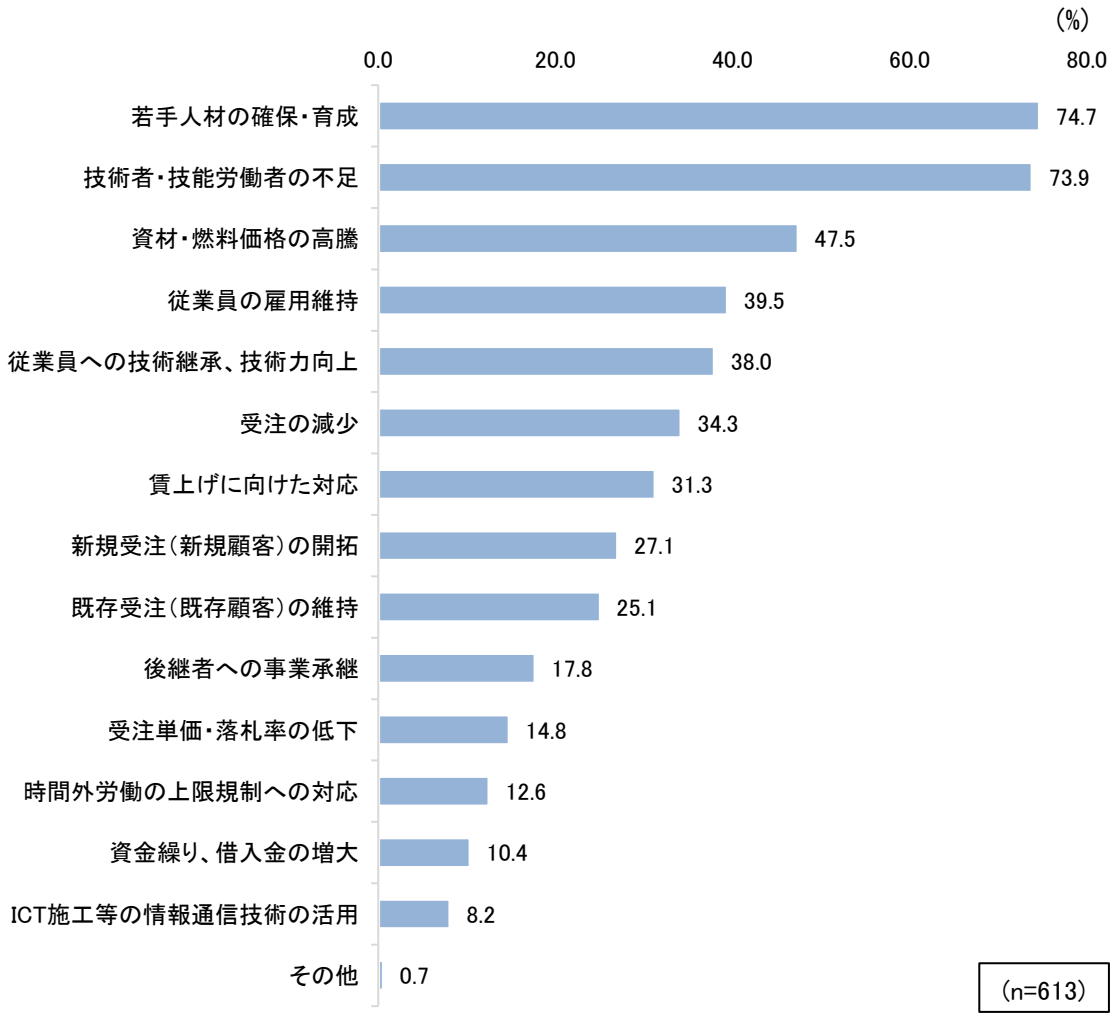
3． 回答結果

(1) 経営状況

・ 経営上の課題として 7 割超の企業が、「若手人材の確保・育成」（74.7%）、「技術者・技能労働者の不足」（73.9%）を挙げ、次いで「資材・燃料価格の高騰」（47.5%）が挙げられている。

・ 概して上記に関連する担い手の不足とこれに対処するための人材確保・育成が急務と考えられており、「従業員の雇用維持」（39.5%）、「従業員への技術継承、技術力向上」（38.0%）が続く。

図表 3-2-11 経営上の課題について （複数回答）

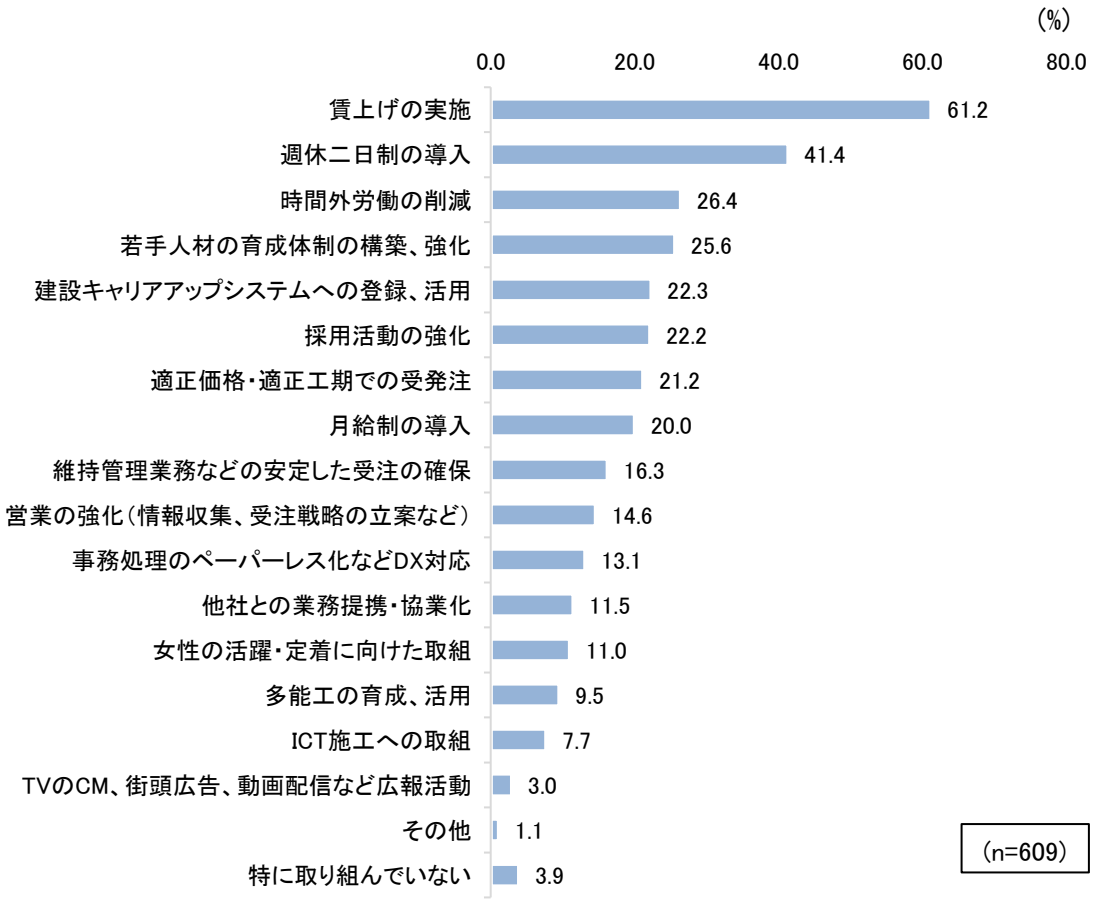


注）本報告書において、技術者は現場監督等を、技能労働者は作業員や重機オペレーター等を指す。

・　経営上積極的に取り組んでいることとしては「賃上げの実施」（61.2%）が最も多く、「週休２日制の導入」（41.4%）と続く。これらは先述の経営上の課題のうち、人材確保・充足に対応した取組として積極的に進められている。

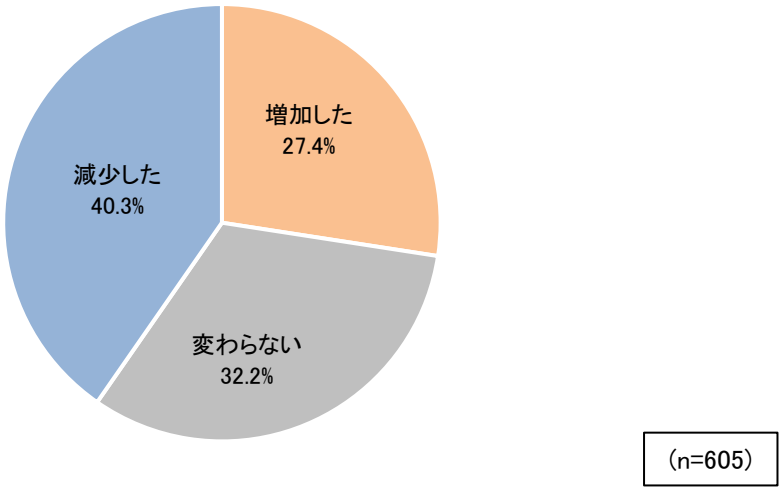
・　次いで「時間外労働の削減」（26.4%）、「若手人材の育成体制の構築、強化」（25.6%）、「建設キャリアアップシステムへの登録、活用」（22.3%）、「採用活動の強化」（22.2%）と、やはり人材の確保・充足・育成に対応した取組が優先的に進められている様子がうかがえる。

図表 3-2-12　経営上積極的に取り組んでいること（複数回答）

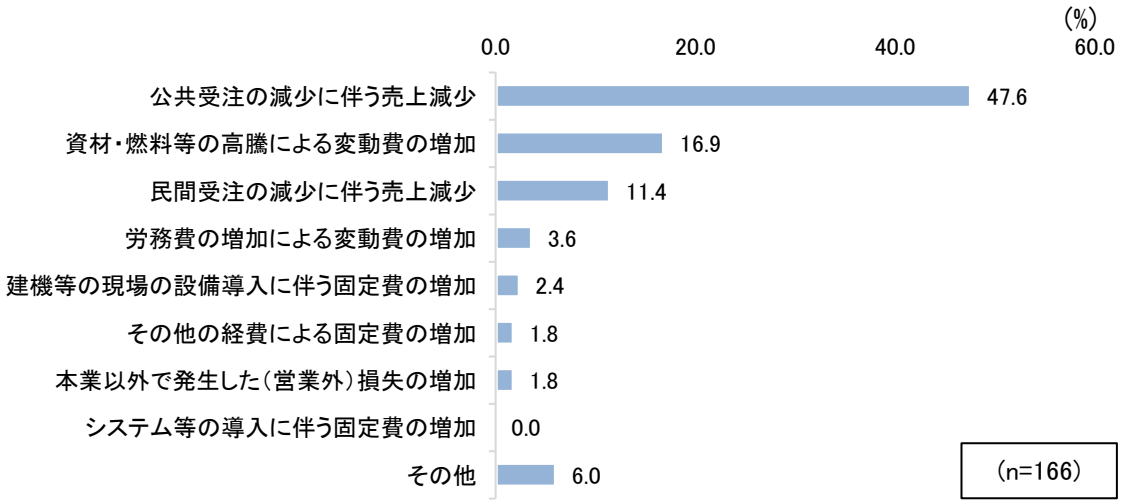


・　経常利益を前年と比較すると、「減少した」（40.3%）と回答した企業が最も多く、「変わらない」（32.2%）、「増加した」（27.4%）と続く。
・　経常利益が減少した要因について、売上の面からは「公共受注の減少に伴う売上減少」（47.6%）が、費用の面からは「資材・燃料等の高騰による変動費の増加」（16.9%）が最も多く挙げられている。

図表 3-2-13　前年と比較した経常利益の変化



図表 3-2-14　経常利益が減少した要因について最も当てはまるもの



(2) 人材確保・担い手対策の状況

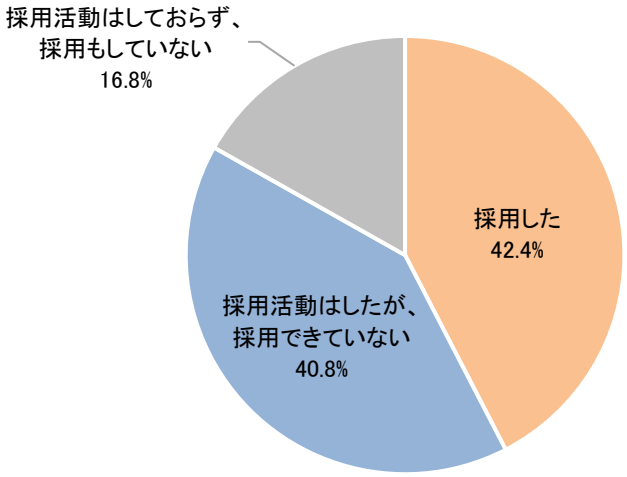
① 採用状況

・ 直近 5 年間における技術者の採用について、「採用した」企業は約 4 割であったが、「採用活動はしたが、採用できていない」企業も同程度存在する。

・ 技能労働者においては、「採用した」企業は半数に迫るものの（47.8%）、「採用活動はしたが、採用できていない」企業が 3 割程度存在する。

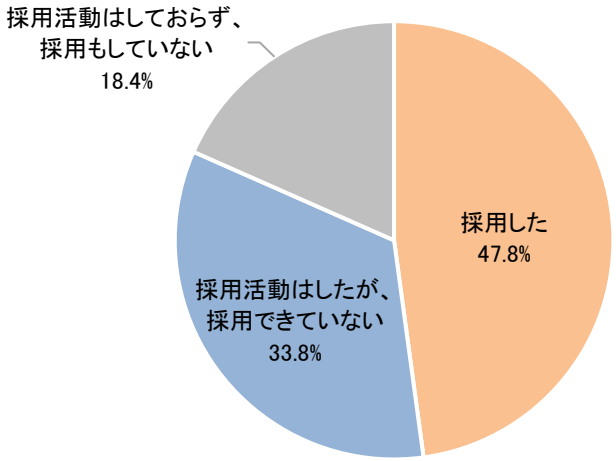
・ 技術者・技能労働者を採用する意欲はあっても、実際に採用できる企業は半数近くにとどまっている。

図表 3-2-15　技術者の採用



（n=606）

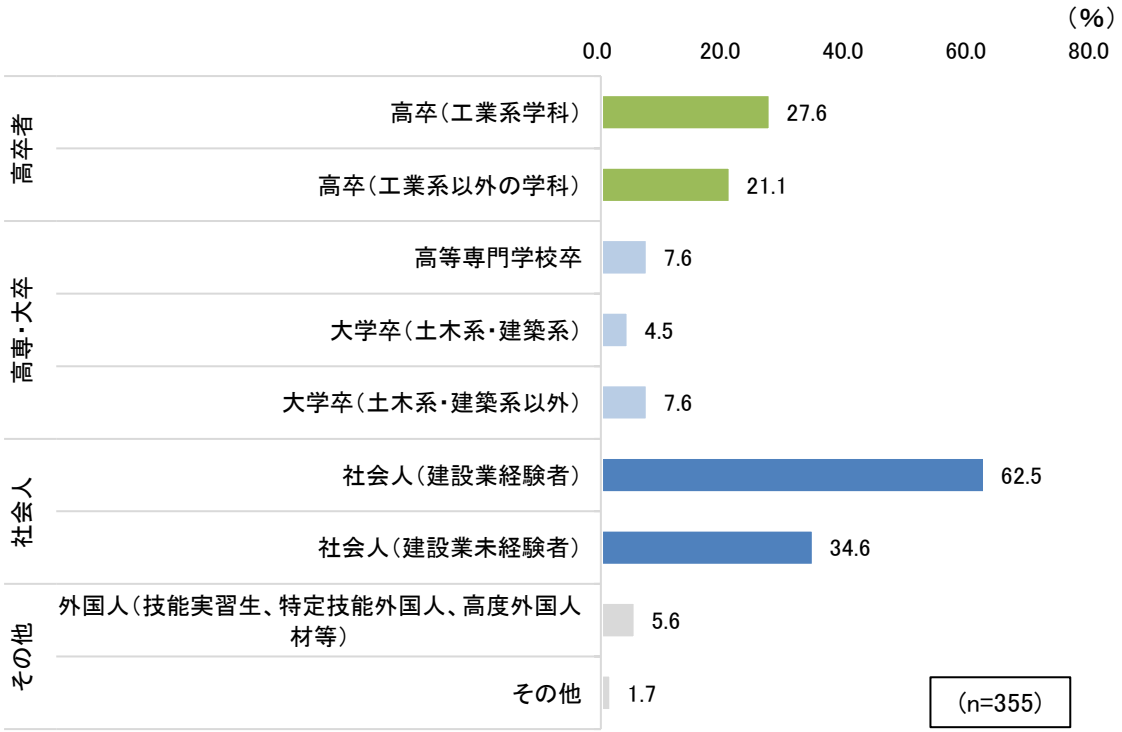
図表 3-2-16　技能労働者の採用



（n=604）

・　採用した技術者、技能労働者の属性については「社会人（建設業経験者）」（62.5%）が最も多く、「社会人（建設業未経験者）」（34.6%）、「高卒（工業系学科）」（27.6%）「高卒（工業系以外の学科）」（21.1%）と続く。
・　概して採用の中心は社会人となっている。また、新卒者については建設に関連する学部・学校にこだわらず、広く採用している姿が見て取れる。

図表 3-2-17　採用した技術者・技能労働者の属性（複数回答）

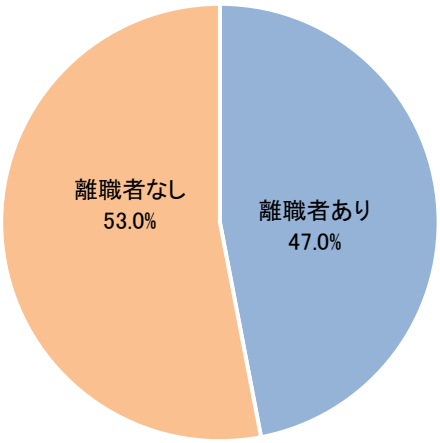


② 離職状況

・ 直近 5 年間で新たに採用した技術者が離職したかどうかについて（定年退職を除く。）たずねたところ、「離職者あり」が 47.0%と、半数近くの企業で採用した技術者が離職している。

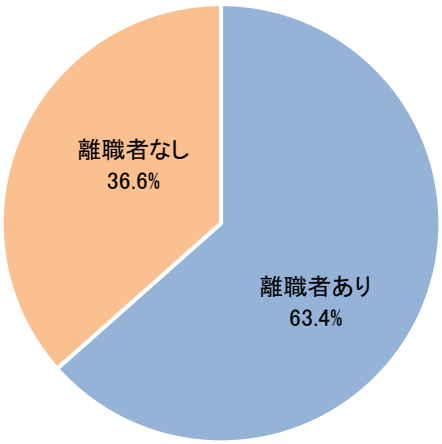
・ 技能労働者は、「離職者あり」が 6 割を超えており、技術者以上に定着に苦戦している。

図表 3-2-18　新たに採用した技術者の離職状況



（n=249）

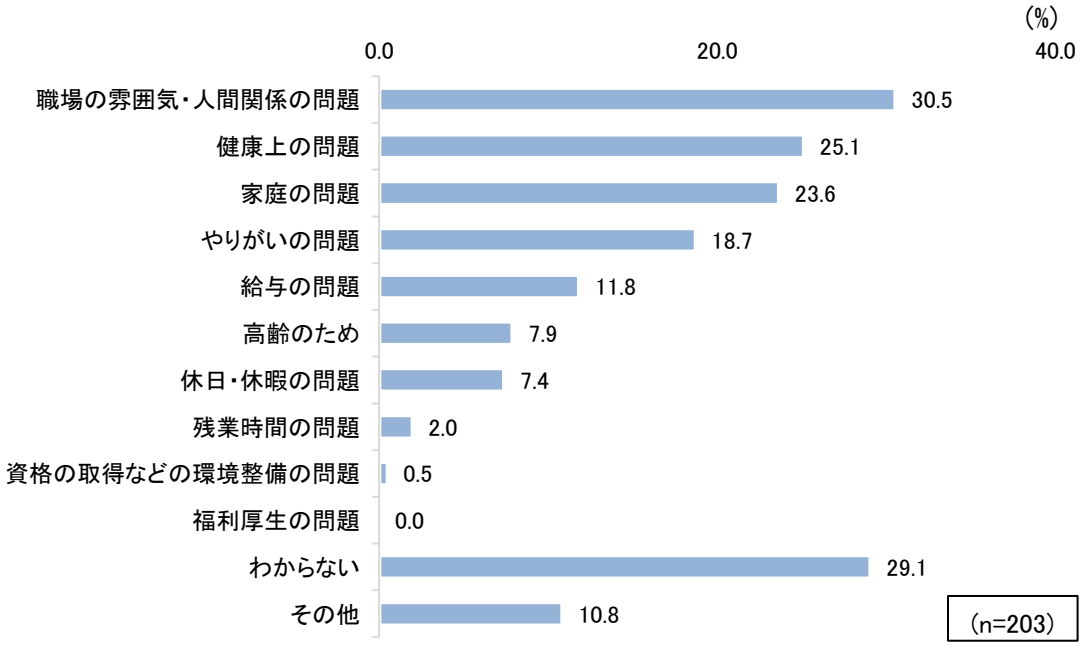
図表 3-2-19　新たに採用した技能労働者の離職状況



（n=279）

・　採用した技術者・技能労働者が離職した理由として、「職場の雰囲気・人間関係の問題」（30.5%）が最も多い。次いで「健康上の問題」（25.1%）、「家庭の問題」（23.6%）、「やりがいの問題」（18.7%）と続く。
・　健康・家庭・やりがいといった個人の事情や、給与・休日・休暇・残業といった待遇面の不満を上回って職場の雰囲気・人間関係が離職の大きな要因となっており、離職の防止に向けて改善が望まれる。
・　また、「わからない」と回答した企業が 3 割も存在する（29.1%）。退職面談等で退職理由を把握し、離職防止の対策を講じる必要がある。

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（複数回答）

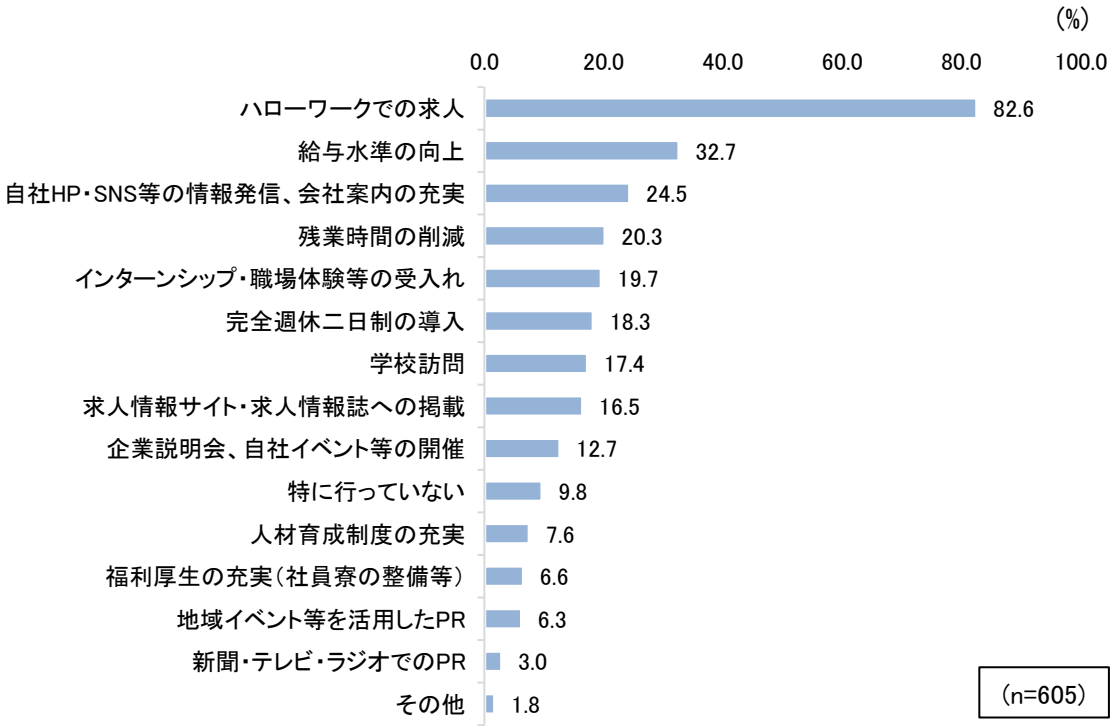


③　人材確保への対応

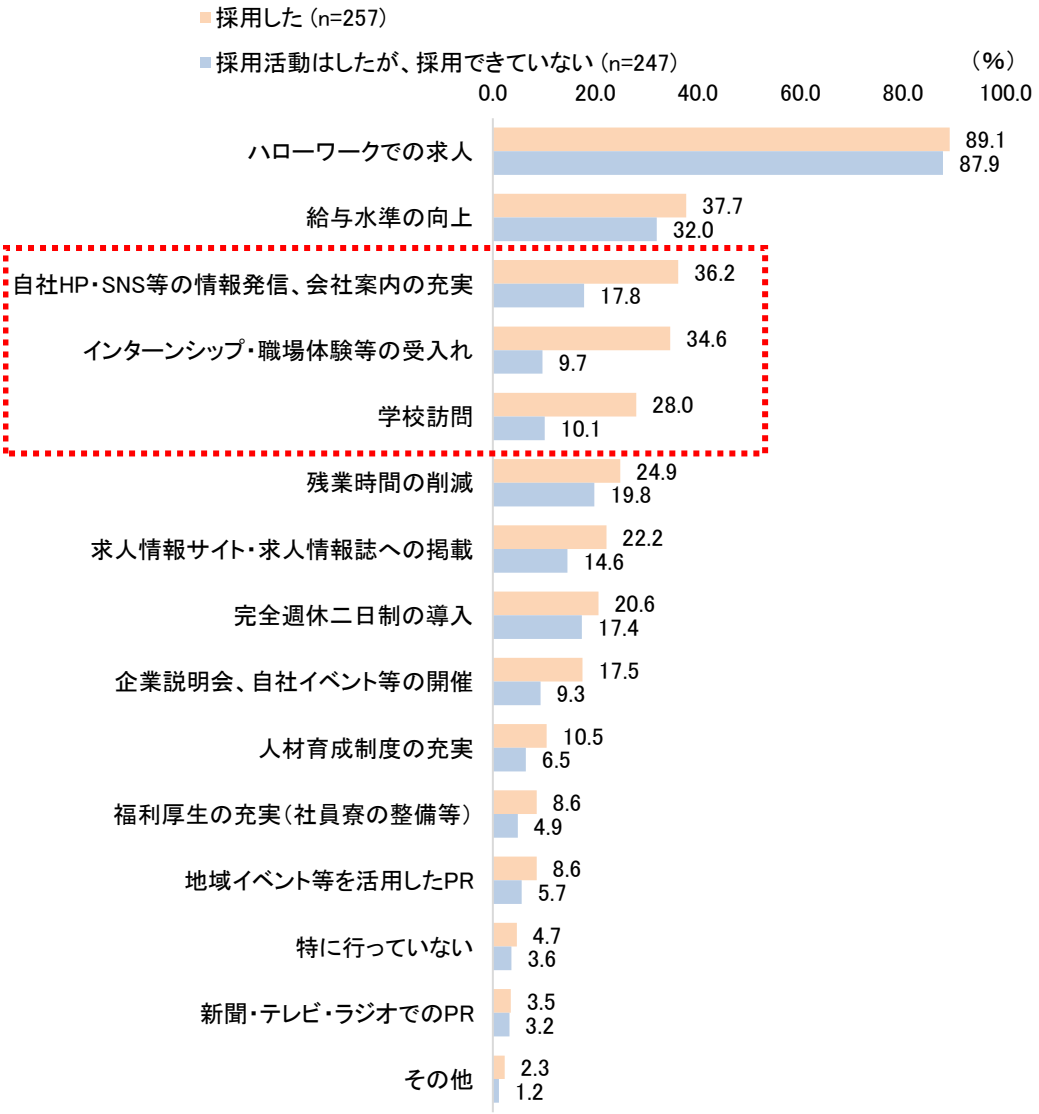
・　担い手を確保するために行っている取組としては「ハローワークでの求人」（82.6%）が最も多い。次いで「給与水準の向上」（32.7%）が続くが、他の担い手確保策は 3 割に満たず、取組が十分とは言えない。

・　採用状況別にみると、概して採用できた企業は採用できなかった企業に比べて各種取組を実施している率が高い。中でも、「自社 HP・SNS 等の情報発信、会社案内の充実」、「インターンシップ・職場体験等の受入れ」「学校訪問」で両者の差が大きい。情報伝達の媒体の多様化及び自社の業務を知ってもらうための取組、特に対面で交流する機会・場を提供することの重要性が示唆される。

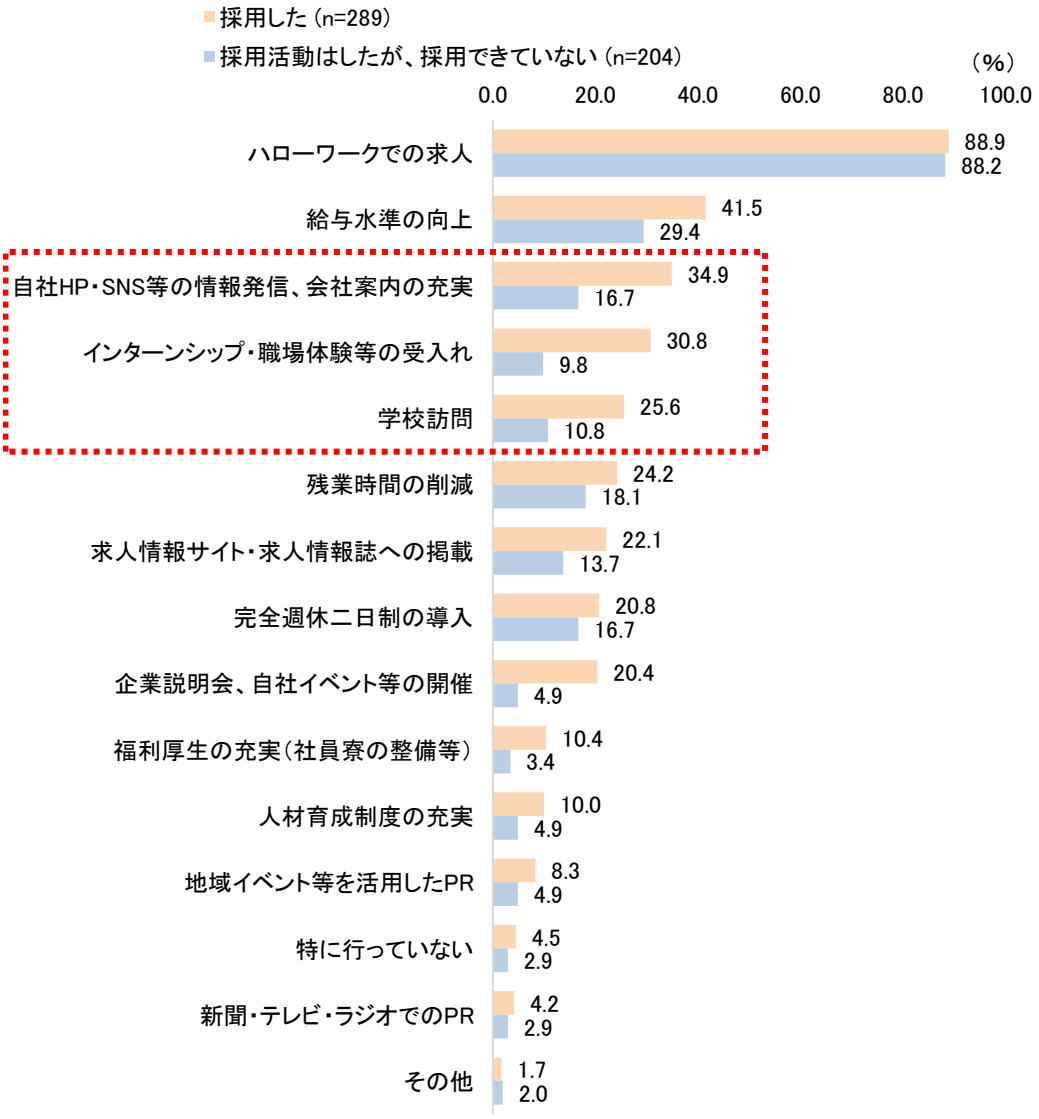
図表 3-2-21　担い手を確保するための取組（複数回答）



（参考）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）



（参考）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）

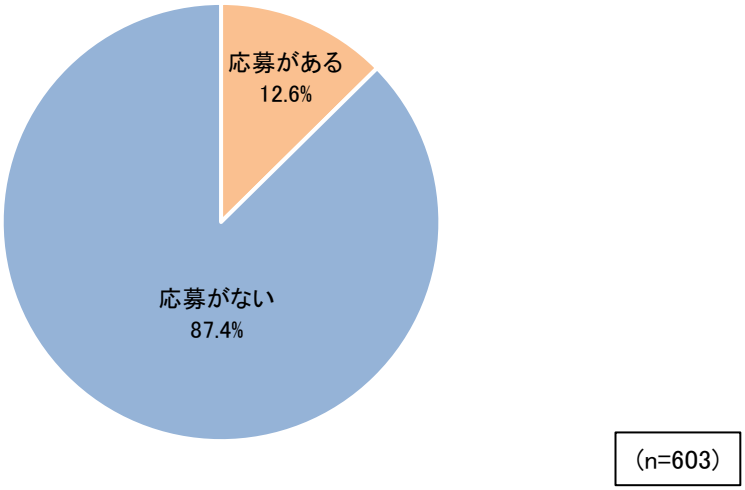


④　女性の雇用

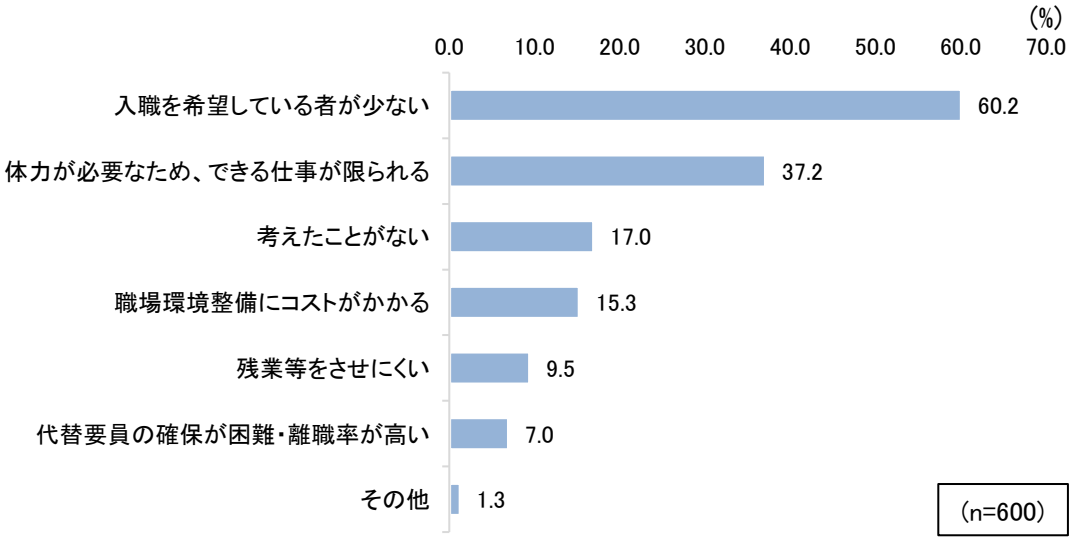
・　女性の技術者や技能労働者の応募状況について、「応募がある」と回答した企業は12.6%にとどまり、9割弱は応募がない状況である。

・　建設業における女性活躍を推進する上での課題として、「入職を希望している者が少ない」（60.2%）、「体力が必要なため、できる仕事が限られる」（37.2%）といった回答が多い。

図表 3-2-22　女性技術者や女性技能労働者の応募状況



図表 3-2-23　女性活躍推進上の課題（複数回答）

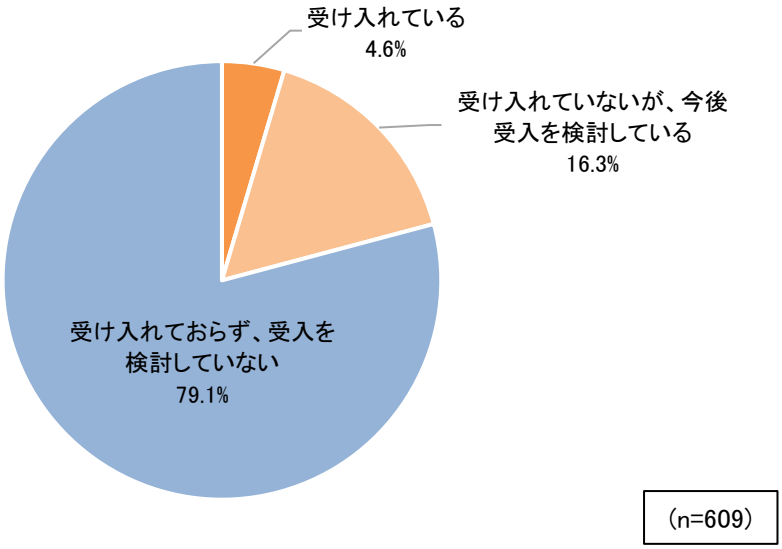


⑤　外国人労働者の雇用

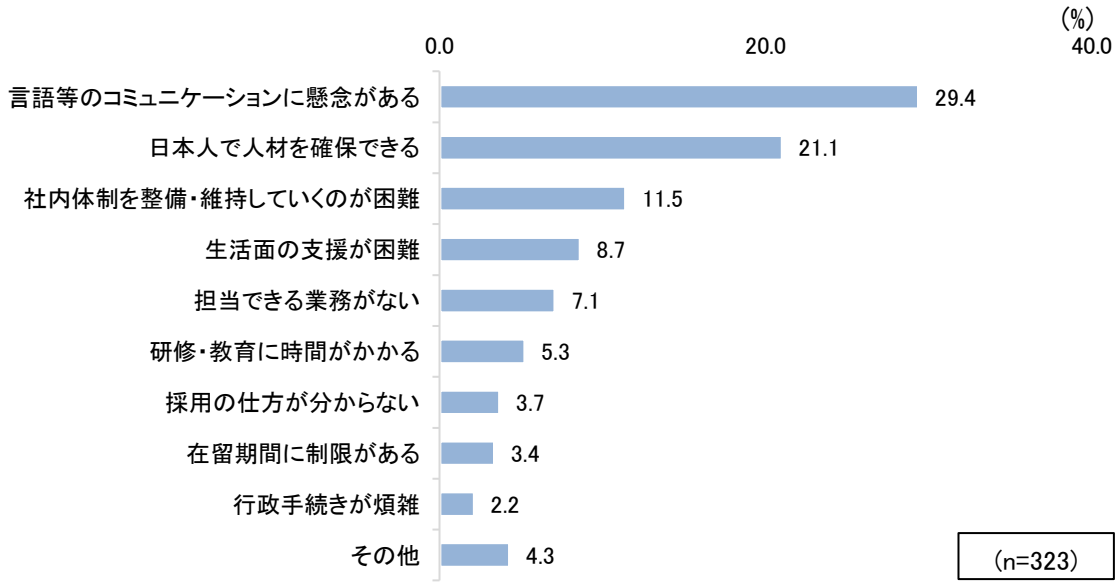
・　外国人労働者の雇用について、約８割の企業が「受け入れておらず、受入れを検討していない」と回答している。

・　検討をしない理由として、「言語等のコミュニケーションに懸念がある」（29.4%）が最も多く、「日本人で人材を確保できる」（21.1%）、「社内体制を整備・維持していくのが困難」（11.5%）と続く。

図表 3-2-24　外国人の雇用及び検討状況



図表 3-2-25　外国人労働者の雇用を検討していない理由について最も当てはまるもの



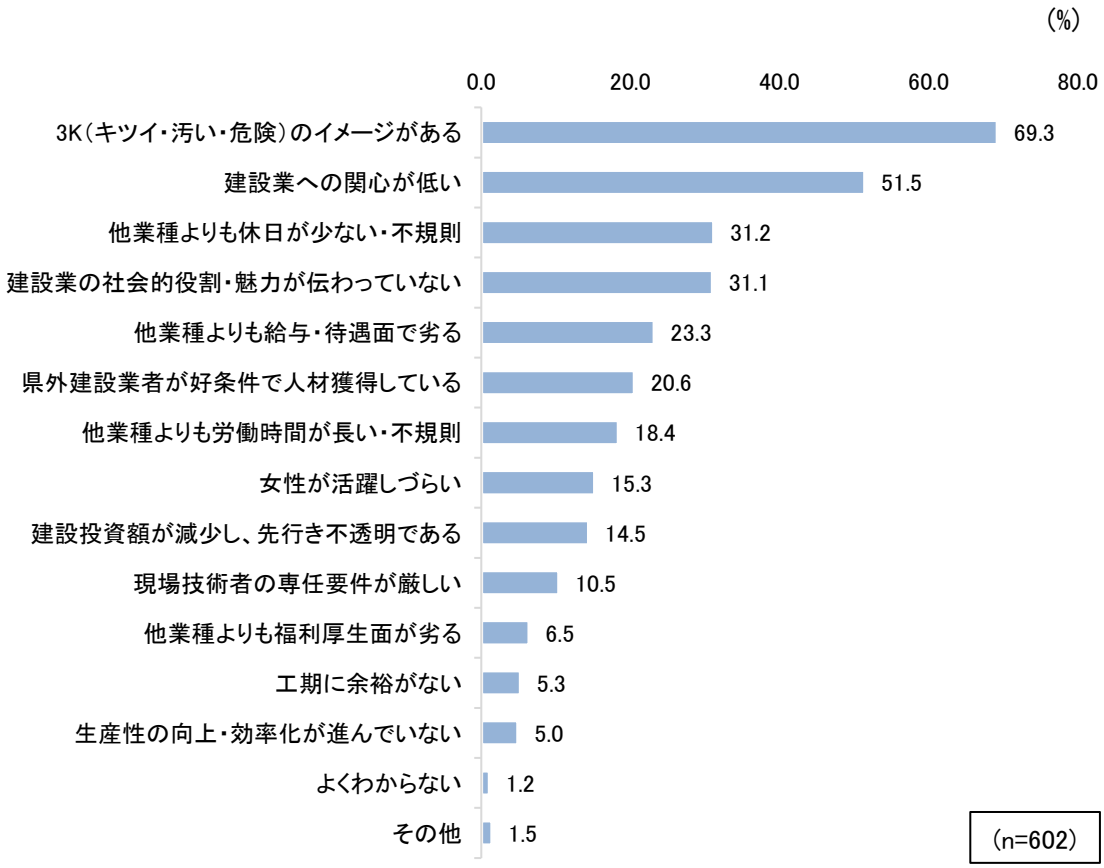
⑥　人手不足の原因及び人材定着・育成に向けた取組

・　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」（69.3%）が最も多く、「建設業への関心が低い」（51.5%）、「他業種よりも休日が少ない・不規則」（31.2%）、「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」（31.1%）と続く。業界のネガティブなイメージをどう刷新するか、無関心層をどう振り向かせるか、等々課題は多い。

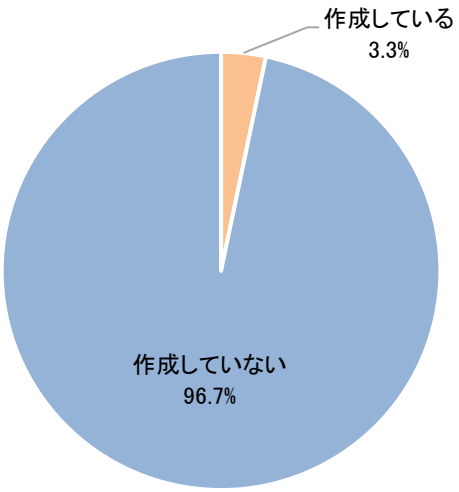
・　従業員が定着するためのキャリアデザイン計画について「作成している」企業は 3.3%にとどまり、ほとんどの企業が作成していないことがわかる。

・　従業員の定着・育成するために必要な取組としては「育成に必要な時間を確保する」（45.6%）が最も多く、「育成に必要な人手を確保する」（38.8%）、「育成のノウハウを知る研修を受講する」（30.7%）が続く。

図表 3-2-26　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）

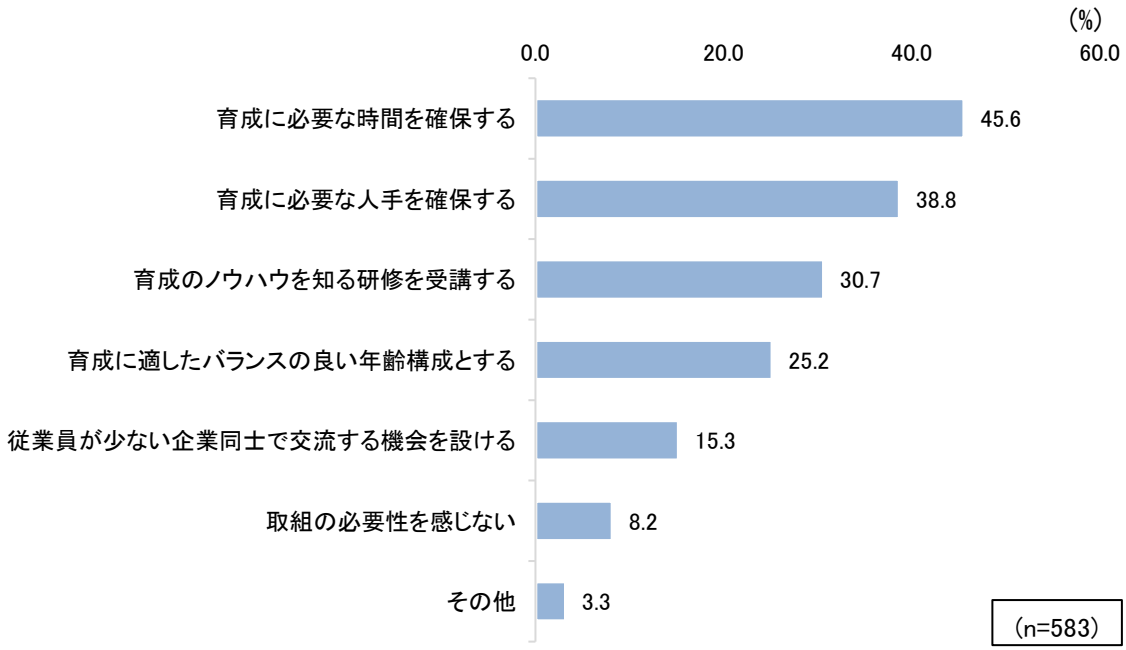


図表 3-2-27　キャリアデザイン計画の作成状況



（n=609）

図表 3-2-28　従業員の定着・育成のために必要な取組（複数回答）

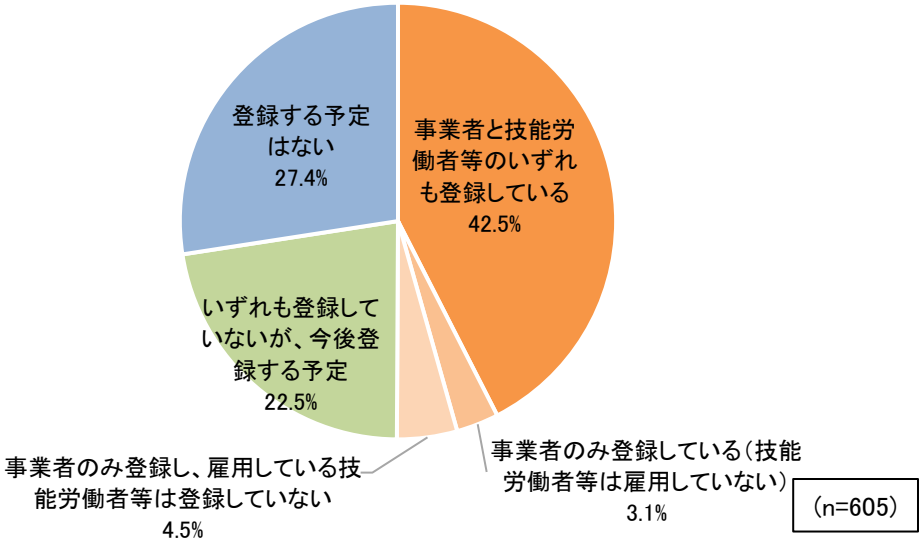


（n=583）

⑦　建設キャリアアップシステム（CCUS）

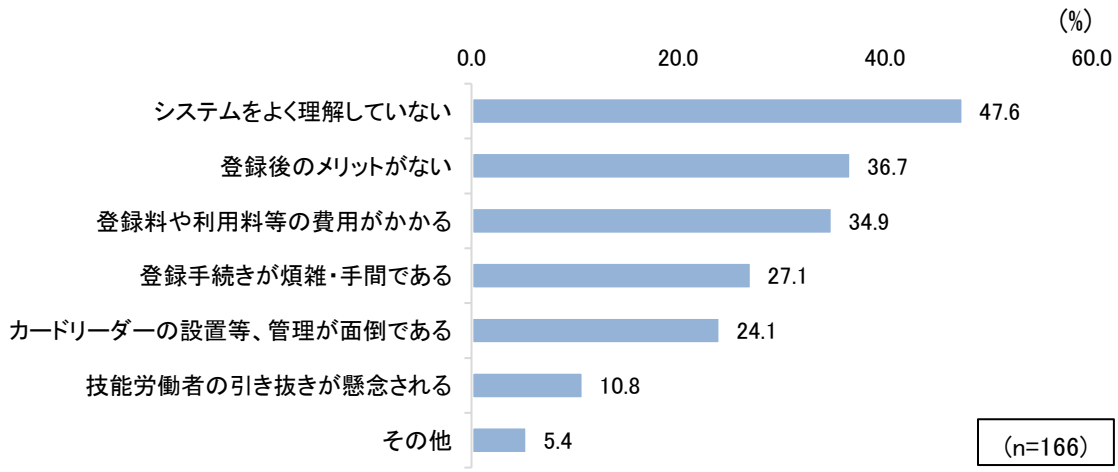
・　建設キャリアアップシステム（CCUS）の事業者・技能労働者の登録状況について、「事業者と技能労働者等のいずれも登録している」（42.5%）企業が最も多く、事業者のみの登録も含めれば約半数が登録している。一方で、「登録する予定はない」（27.4%）企業も未だに多い。

図表 3-2-29　建設キャリアアップシステムの登録状況



・ 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」(47.6%)が最も多い。次いで「登録後のメリットがない」(36.7%)、「登録料や利用料等の費用がかかる」(34.9%)といった理由が続く。国土交通省は労務費基準に適合した CCUS レベル別年収を提示し、処遇改善に結びつけている。加えて、CCUS の蓄積データを活用した現場管理の効率化や、就業履歴蓄積の環境整備状況に応じた経営事項審査の加点評価にも取り組んでいる。このような CCUS の活用メリットが実感できるよう、PR 方法に工夫を凝らすことが望まれる。

図表 3-2-30　建設キャリアアップシステムを登録する予定がない理由（複数回答）

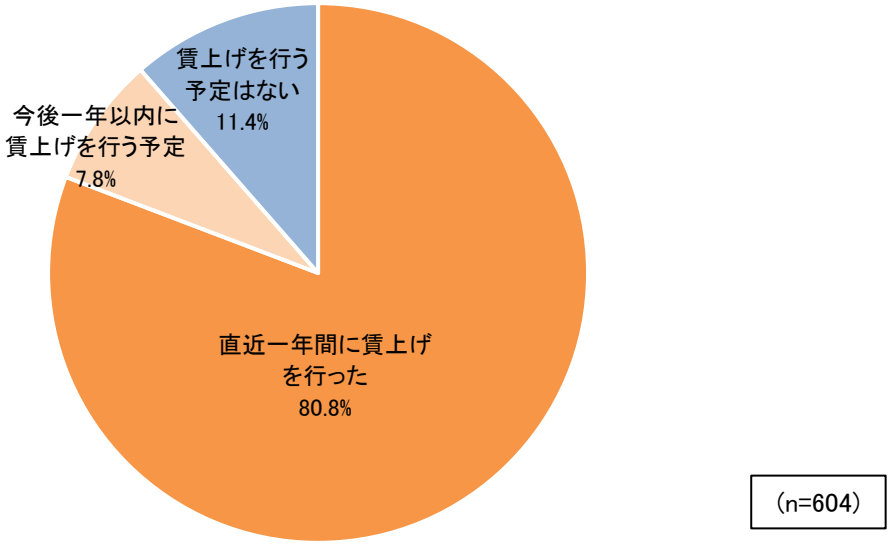


⑧　賃上げの状況について

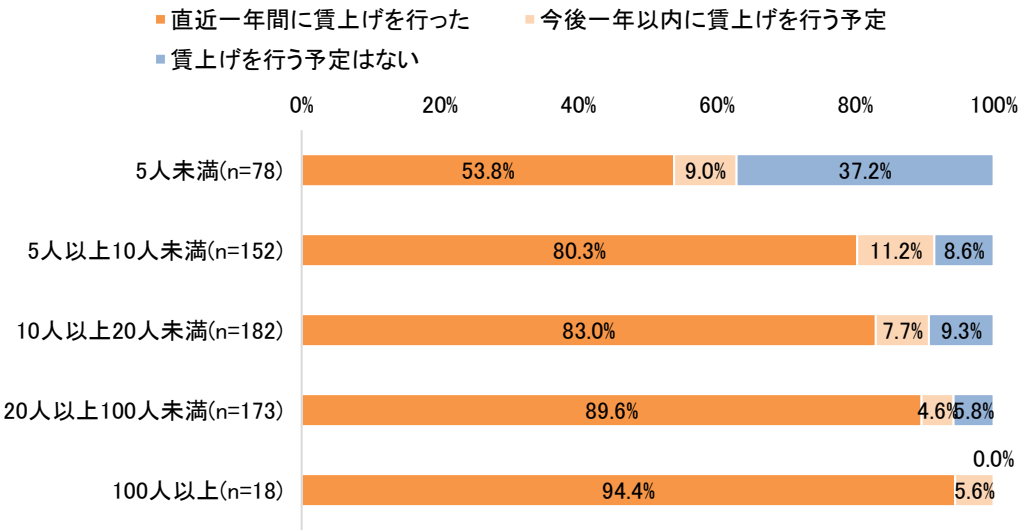
・　直近 1 年間において、技術者・技能労働者の賃金を引き上げた企業は全体の 8 割を占め、今後賃上げを行う予定とする企業も約 1 割ある。

・　常用労働者数が 20 人以上の企業では 9 割近くが賃上げを実施している。

図表 3-2-31　賃上げの状況

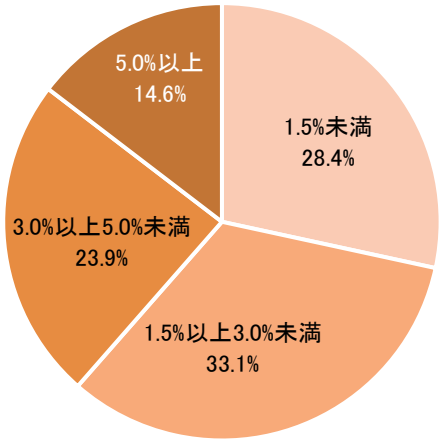


（参考）常用労働者規模別・賃上げの状況



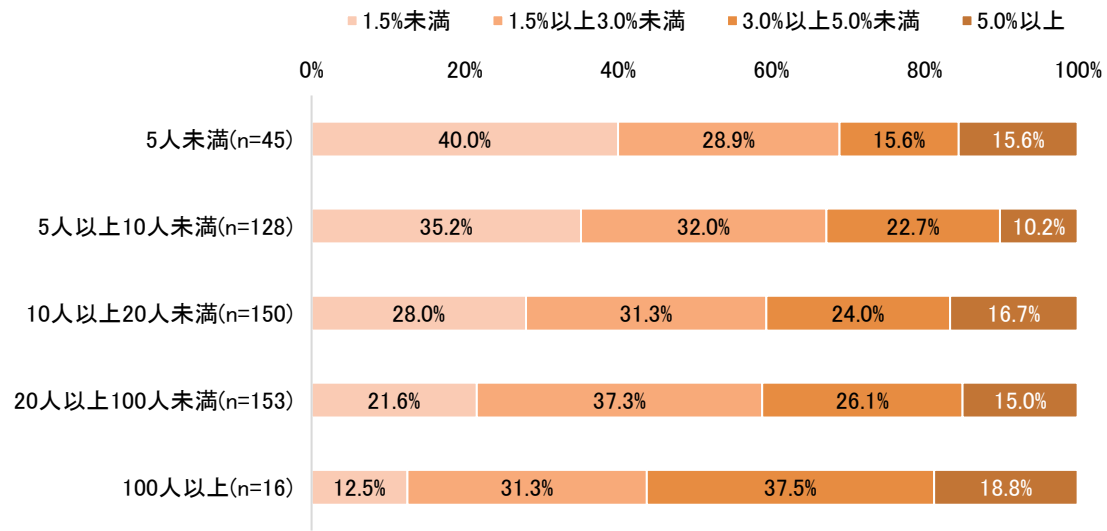
・　賃金の増加率としては「1.5%以上 3.0%未満」(33.1%) が最も多いが、「3.0%以上 5.0%未満」(23.9%)、「5.0%以上」(14.6%) の賃上げを行う企業もみられる。
・　建設業主要 4 団体は、2025 年の賃上げ目標を「おおむね 6%上昇」としており、請負契約において、今後も賃上げに不可欠な労務費の原資の確保が強く望まれる。

図表 3-2-32　賃上げの増加率



(n=493)

（参考）常用労働者規模別・賃上げの増加率

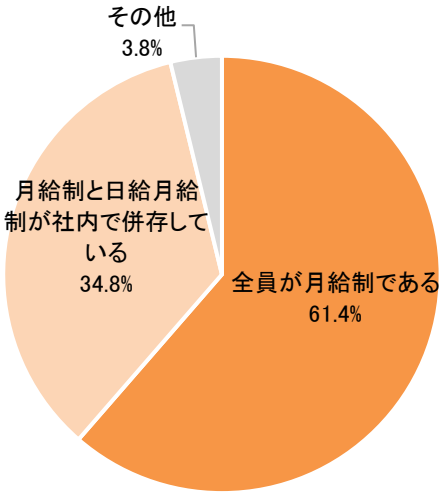


⑨　給与形態

・　技術者の給与形態については、「全員が月給制である」（61.4%）が最も多いが、「月給制と日給月給制が社内で併存している」（34.8%）も一定数存在する。

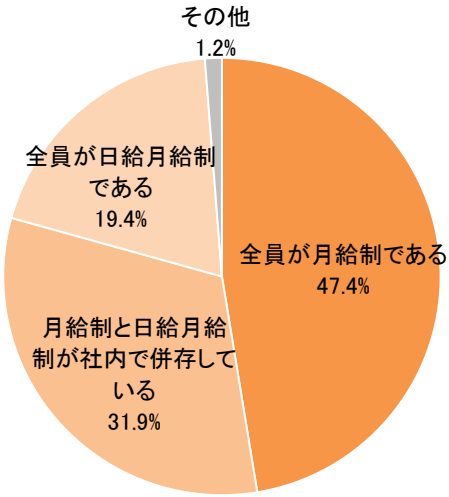
・　技能労働者については、「全員が月給制である」は 47.4%と半数に満たない。日給月給制との併存が約 3 割、全員が日給月給との回答も約 2 割あり、依然、日給月給制を採用している企業が多い。日給月給制を好む技能労働者の要望を汲んでいるものと考えられるが、担い手確保の観点からは、個々の契約で労務費の原資をきちんと確保し、月給制へ移行することが望ましいのではないか。

図表 3-2-33　技術者の給与形態



（n=606）

図表 3-2-34　技能労働者の給与形態



（n=561）

注）「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。

(3) 従業員の就業環境

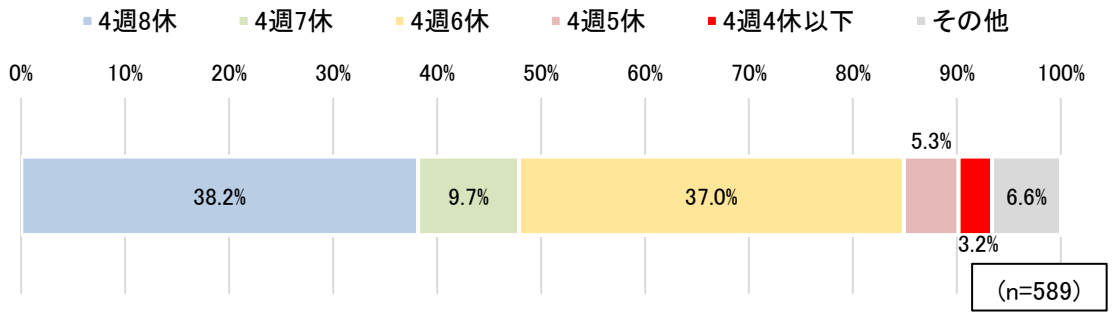
① 技術者・技能労働者の休日取得状況、残業時間

・ 技術者、技能労働者の休日取得状況を確認すると、「4 週 8 休」を実現できている企業はそれぞれ約 4 割にとどまっており、多くの企業が週休 2 日制を導入できていないことがわかる。

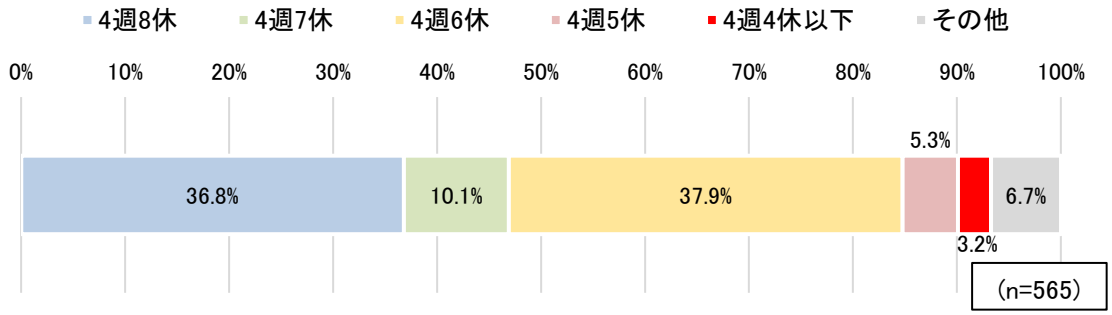
・ 特に技術者数・技能労働者数が 20 人を下回る小規模企業においては、4 週 8 休の実現が難しい状況にある様子が見て取れる。

・ 週休 2 日制の導入を目指し、適正な工期設定や生産性の向上に努めるなど、引き続き働き方改革に取り組むことが重要である。

図表 3-2-35　技術者の休日取得状況

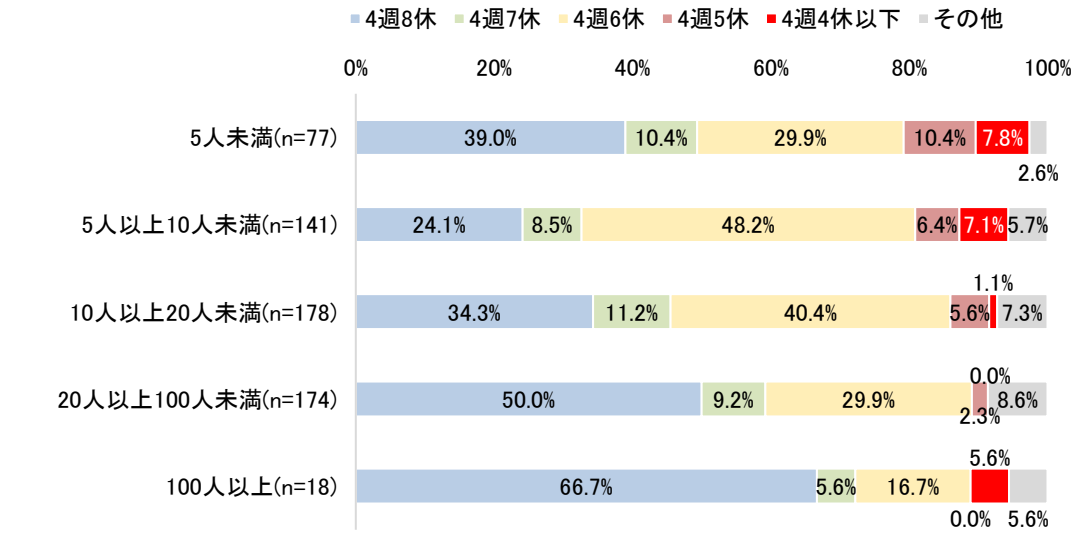


図表 3-2-36　技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況

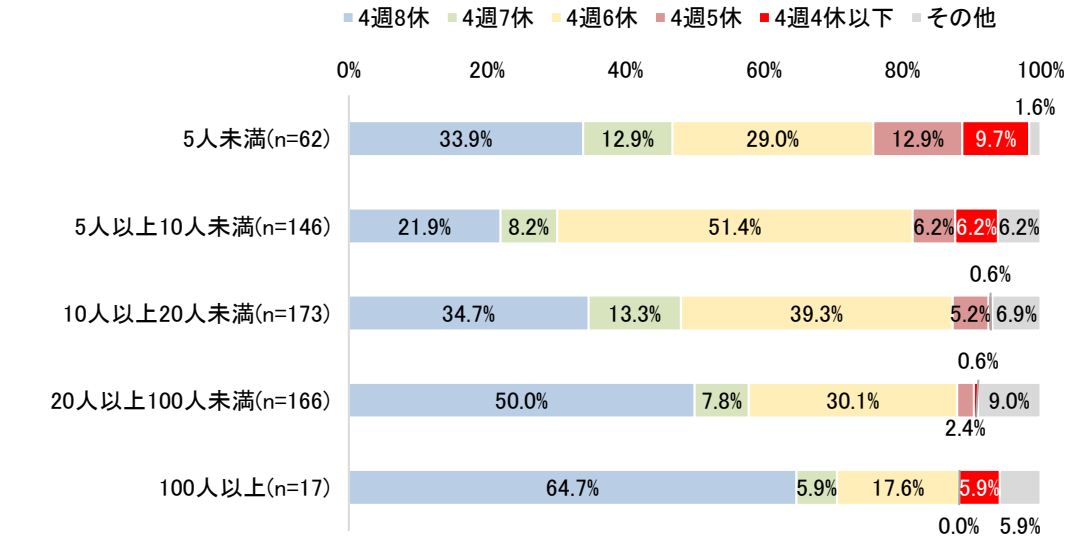


注)「技能労働者を雇用していない」と回答した企業は除いて集計している。

（参考）　常用労働者別・技術者の休日取得状況



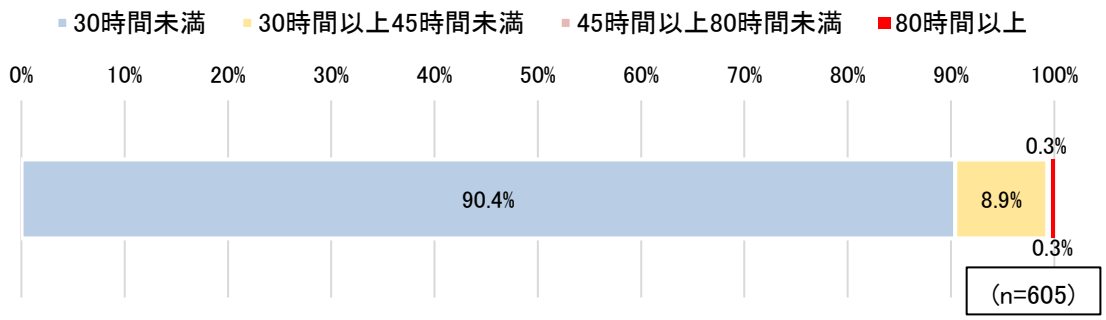
（参考）　常用労働者別・技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況



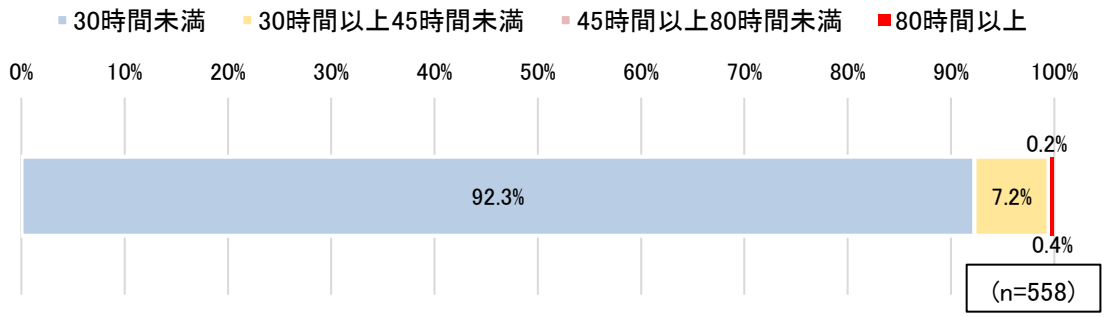
注)「技能労働者を雇用していない」と回答した企業は除いて集計している。

・　平均残業時間の状況についてみると、技術者、技能労働者のいずれも「30 時間未満」が 9 割以上を占める。
・　2024（令和 6）年 4 月 1 日から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されており、月 45 時間・年間 360 時間を原則とする法的枠組みのもと、多くの企業では的確に対応している様子がうかがえる。

図表 3-2-37　技術者の平均残業時間



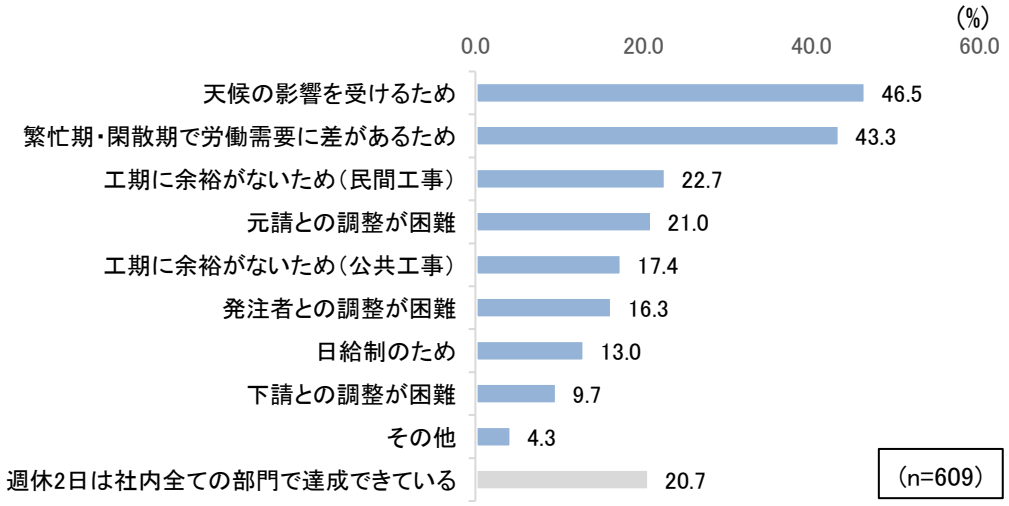
図表 3-2-38　技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の平均残業時間



注）「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）が達成できない要因として、「天候の影響を受けるため」（46.5%）、「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」（43.3%）が主な要因として多く挙げられている。工期に余裕のないことや元請・発注者との調整の難しさも一因となっている。

図表 3-2-39　週休 2 日（4 週 8 休）達成の妨げの要因（複数回答）



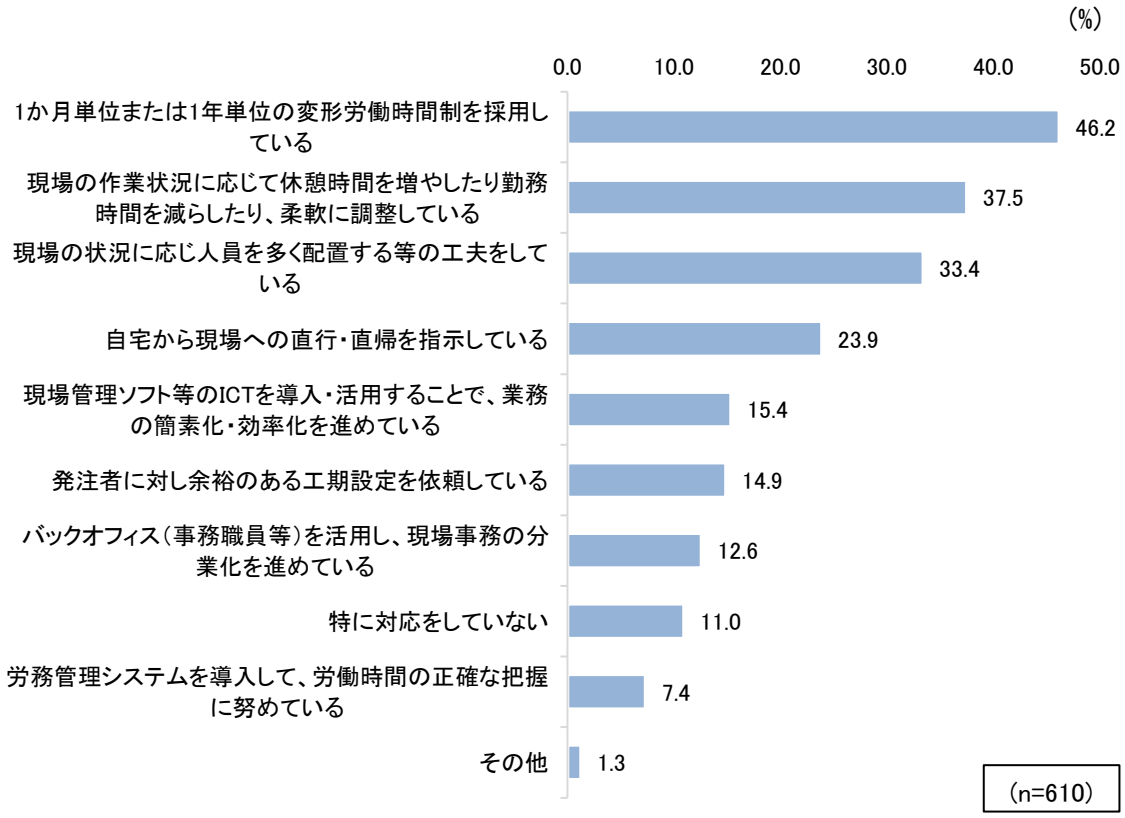
注）「週休２日（4 週 8 休）を達成している」と回答した企業であっても、社内の部門によっては休日勤務が発生している可能性もあるため、全ての回答者にて集計している。

② 就業環境、処遇の改善に向けて

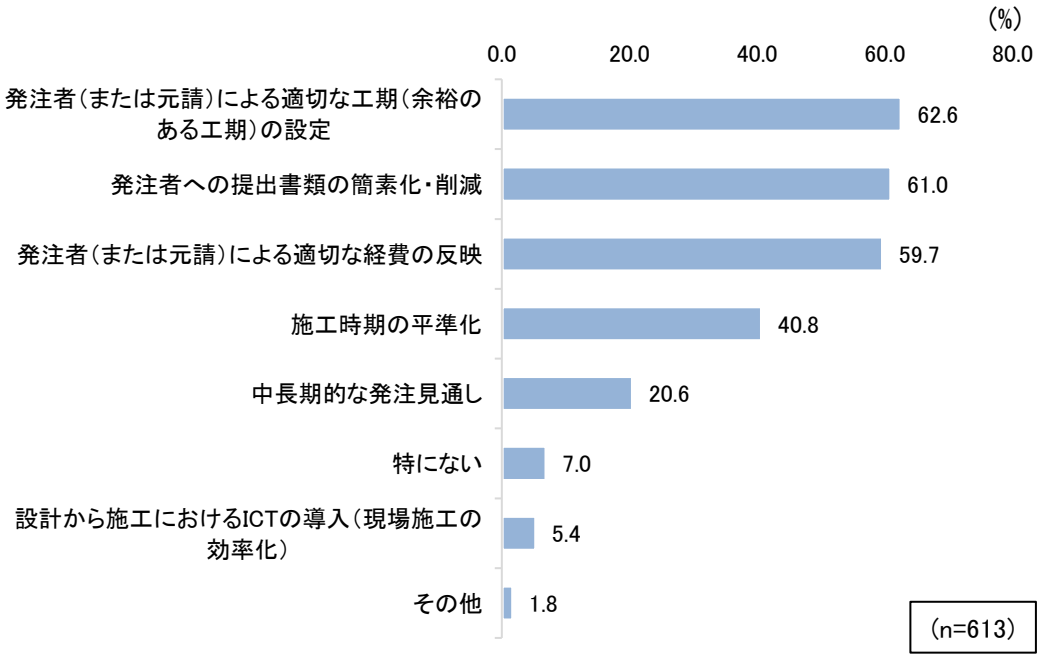
・ 長時間労働を是正するために行っている取組として、「1 か月単位または 1 年単位の変形労働時間制を採用している」（46.2%）が最も多い。ICT 化やシステム導入などに取り組む企業はまだ少ないが、人員配置の工夫や直行・直帰を指示することなどを柔軟に取り入れている。

・ 処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件として、「発注者（または元請）による適切な工期の設定」（62.6%）、「発注者への提出書類の簡素化・削減」（61.0%）、「発注者（または元請）による適切な経費の反映」（59.7%）が同程度で並び、発注者側の理解を求める回答が多く挙げられた。

図表 3-2-40　長時間労働を是正するために行っている取組（複数回答）



図表 3-2-41　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）

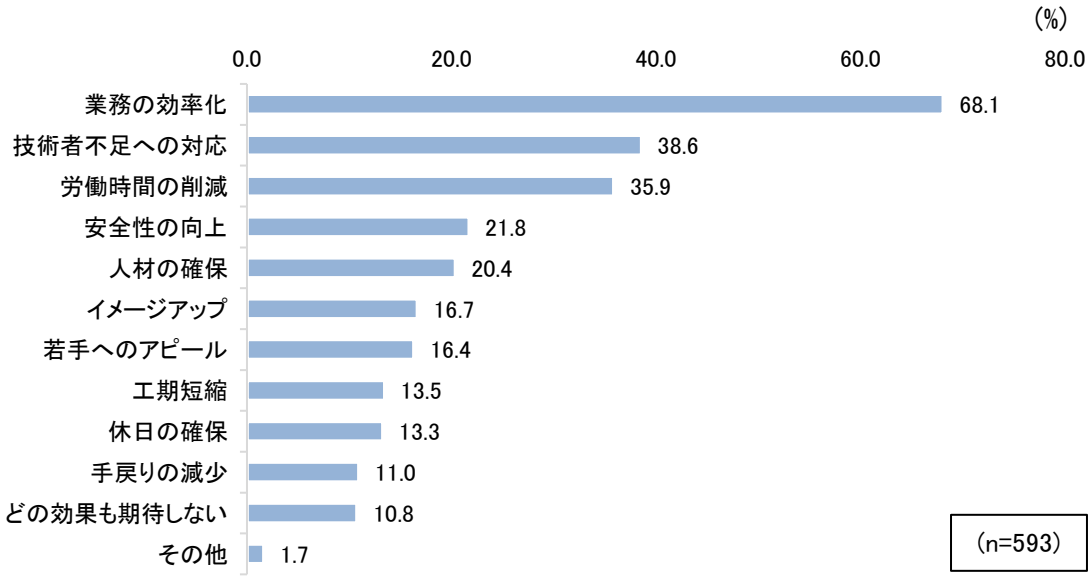


(4) 生産性向上（ICT 活用等）

・ ICT 活用による効果（期待する効果）としては、「業務の効率化」（68.1%）が大きく、具体の効果として「技術者不足への対応」（38.6%）、「労働時間の削減」（35.9%）への期待が大きい。

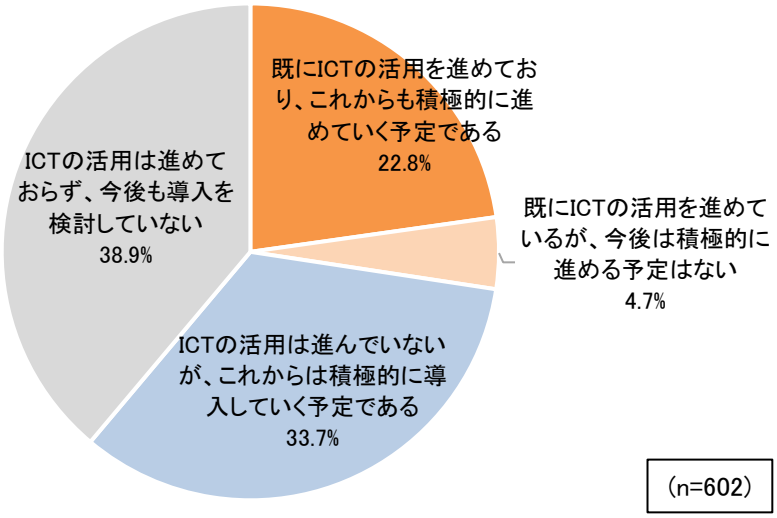
・ 生産性の向上以外にも、「安全性の向上」（21.8%）、さらに「人材の確保」（20.4%）、「イメージアップ」（16.7%）、「若手へのアピール」（16.4%）など、担い手確保に向けた建設業の新しいイメージ戦略という点でも期待されている。

図表 3-2-42　ICT 活用による効果、ICT 活用に期待する効果（複数回答）

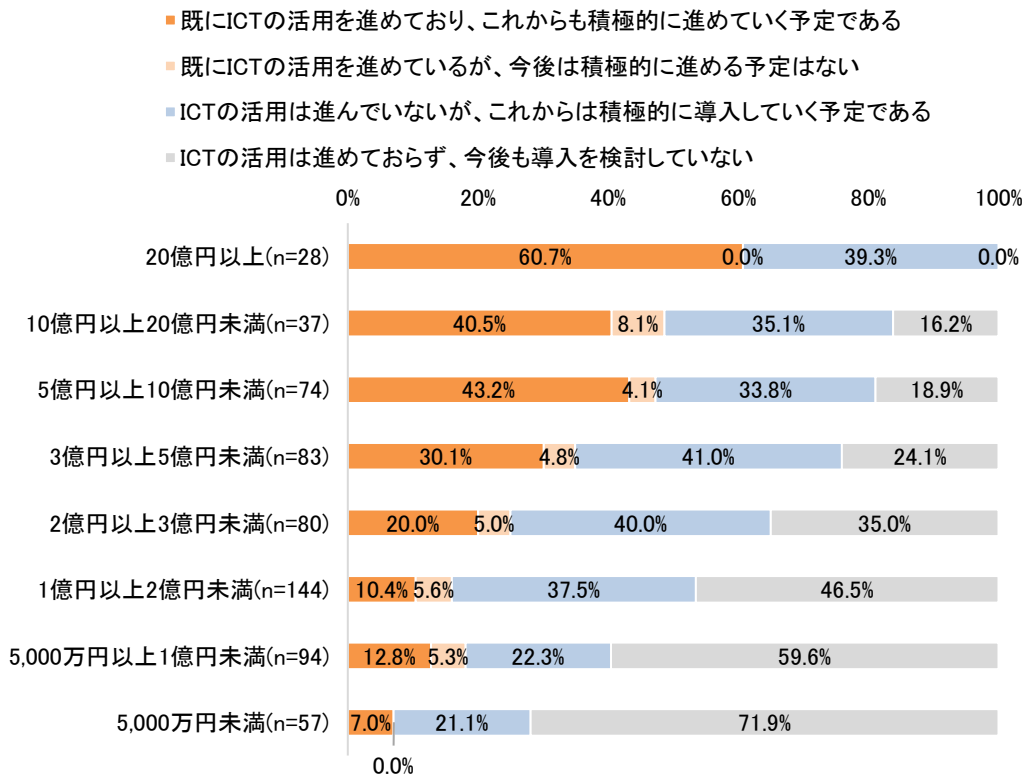


- ICT の活用について「既に活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」（22.8%）に、「既に ICT の活用を進めているが、今後は積極的に進める予定はない」（4.7%）を含めると、約 3 割の企業がすでに ICT の活用を進めている。また、「ICT の活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」（33.7%）も合わせると、全体の約 7 割が ICT 活用に前向きである。
- 他方、「活用は進めておらず、今後も導入を検討していない」企業も約 4 割あり、特に、事業規模の小さな企業ほど消極的という傾向がみられる。
- ICT 活用を進めている企業は、「経費の増加（設備投資・外注費・人材確保）」（70.7%）や「技術者の育成（内製化等）」（51.2%）を主な課題として挙げている。
- ICT 活用が進まない企業は、「経費（設備投資・外注・人材）の確保が難しい」（48.7%）、「情報通信技術の情報（理解）が不足している」（38.5%）、「技術者育成のためのノウハウ・時間がない」（32.3%）が上位に挙げられており、ヒト・カネ・情報の確保が課題となっている。特に、情報不足を理由に ICT 活用が進まない企業も一定数存在しており、活用方法やメリットなどが十分に理解されていない可能性もあるため、情報提供の支援も求められる。

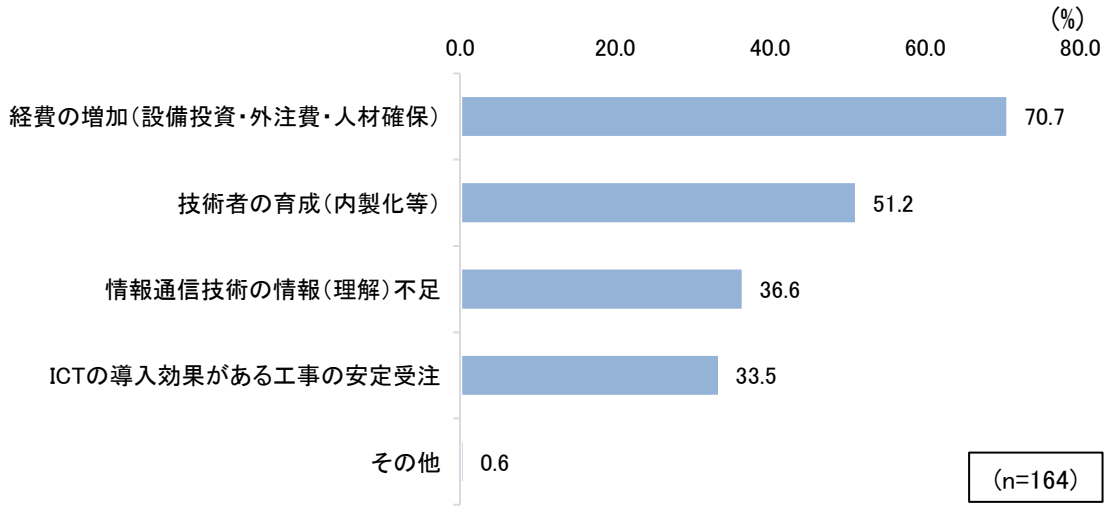
図表 3-2-43　業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）



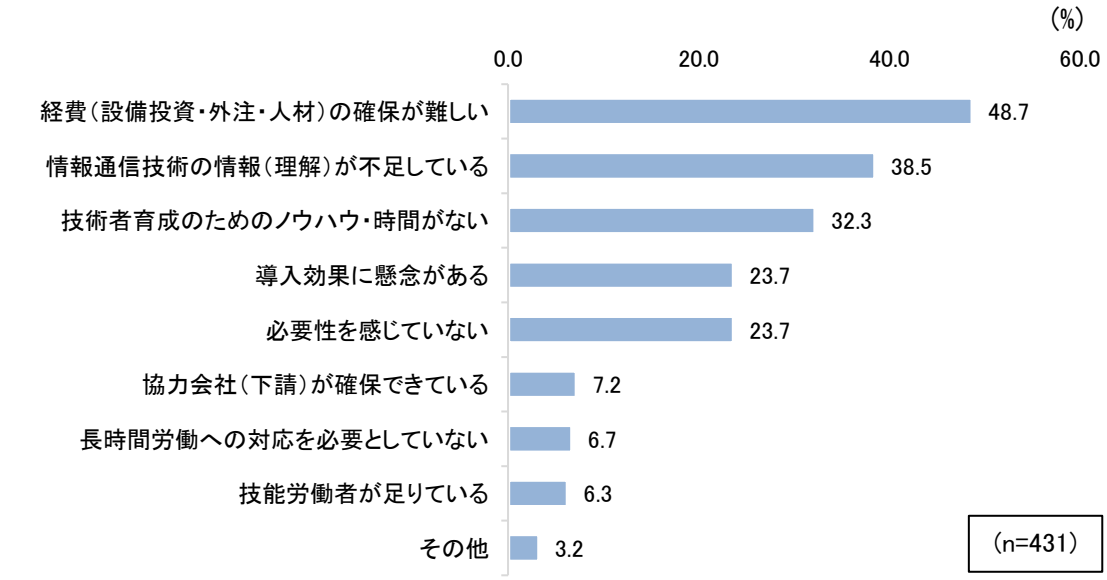
（参考）業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）※完成工事高階層別



図表 3-2-44　ICT 活用に向けた課題（ICT を活用している企業による複数回答）



図表 3-2-45　ICT 活用が進まない、検討しない理由（ICT の活用が進んでいない企業による複数回答）

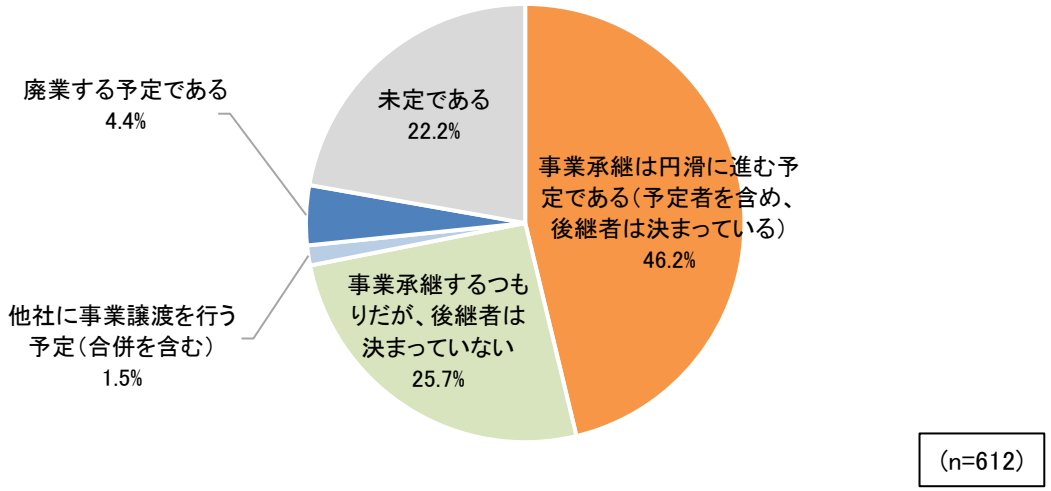


(5) 事業承継

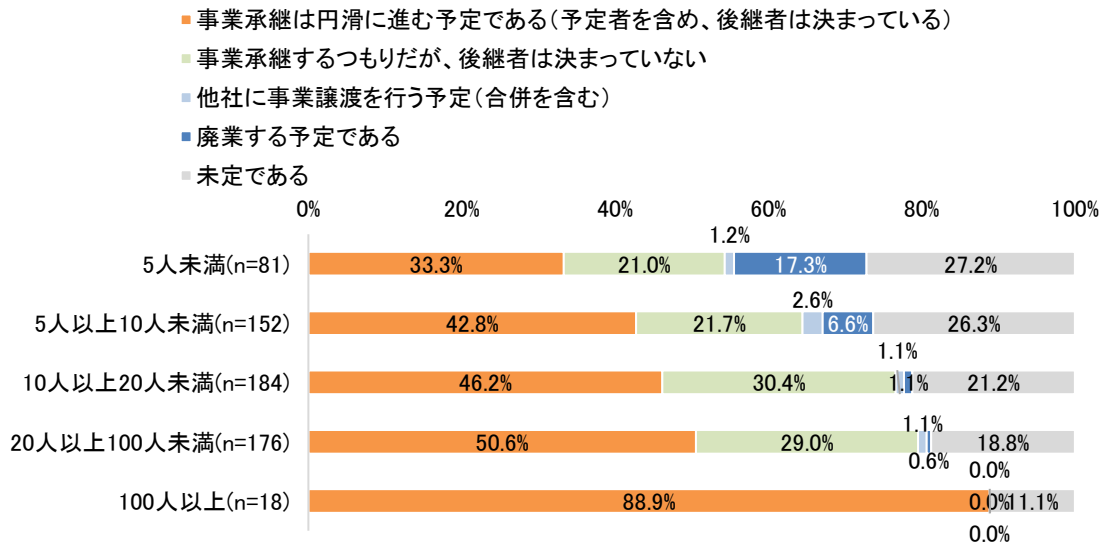
・ 事業承継について、「事業承継は円滑に進む予定である（予定者を含め、後継者は決まっている）」（46.2%）という企業が最も多いが、「事業承継をするつもりだが、後継者は決まっていない」（25.7%）、「未定である」（22.2%）と、今後の見通しがはっきりしていない企業も同程度存在する。

・ 「廃業する予定である」（4.4%）は全体でみるとわずかだが、常用労働者の規模別に内訳をみると、5 人未満の企業が 51.9%と高いことがわかる。

図表 3-2-46　現時点での事業承継の状況



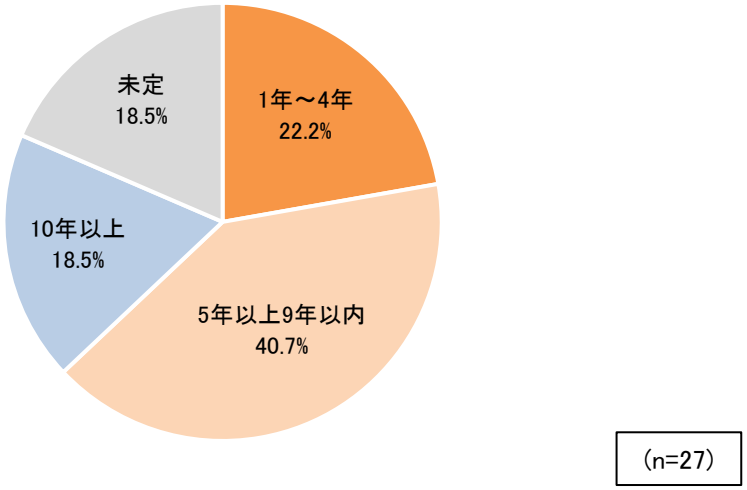
（参考）常用労働者の規模別・現時点での事業承継の状況



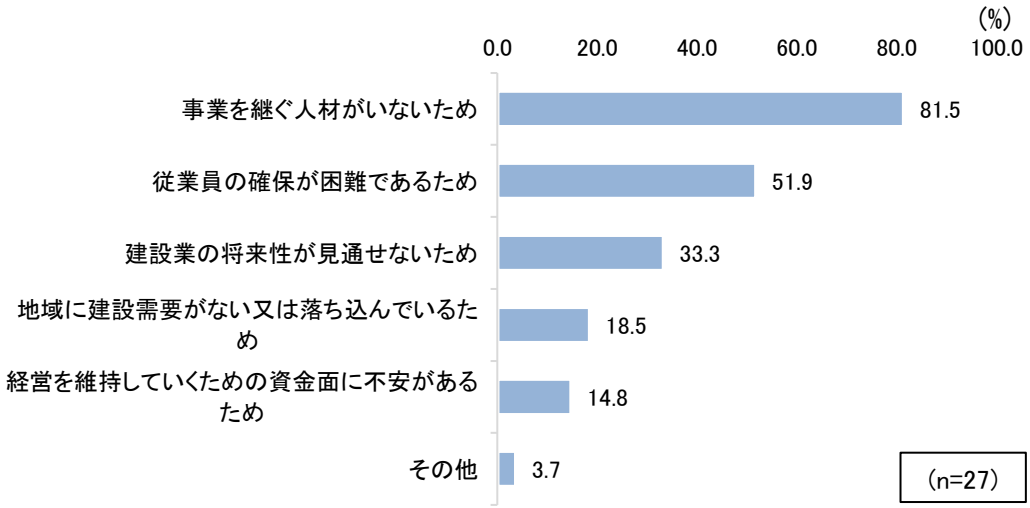
・　廃業予定の企業について詳しくみると、今後の事業継続予定年数としては、「1～4 年」（22.2%）、「5 年以上 9 年以内」（40.7%）と、6 割強の企業が近い将来の廃業を考えている。

・　廃業理由としては、「事業を継ぐ人材がいないため」（81.5%）が最も多い。

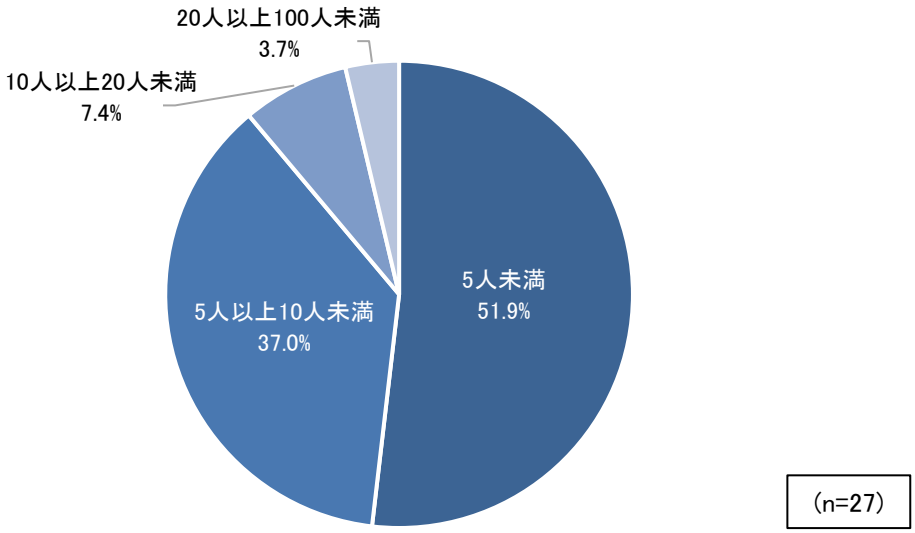
図表 3-2-47　今後の事業継続予定年数



図表 3-2-48　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（常用労働者数規模別）



注）100 人以上の企業で廃業予定とする回答はなかったことから、図示を省略している。

(6) 建設産業に対する行政の支援施策

・ 建設企業が県に対して求める支援施策として最も多く挙げられたのは、「資材高騰に対応する単価改定と契約変更」（62.8%）であった。近年、資機材・燃料価格等、コストが短期間に上昇する局面にある一方で、契約金額への反映が十分でないケースもあるとみられる。改正建設業法により、資材が高騰した際の請負代金等の「変更方法」を契約書記載事項として明確化され、契約後に資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「変更方法」に従って契約変更協議を申し出たときは、注文者は、誠実に協議に応じる努力義務が課されたことから、受発注者ともに責任ある行動が求められている。

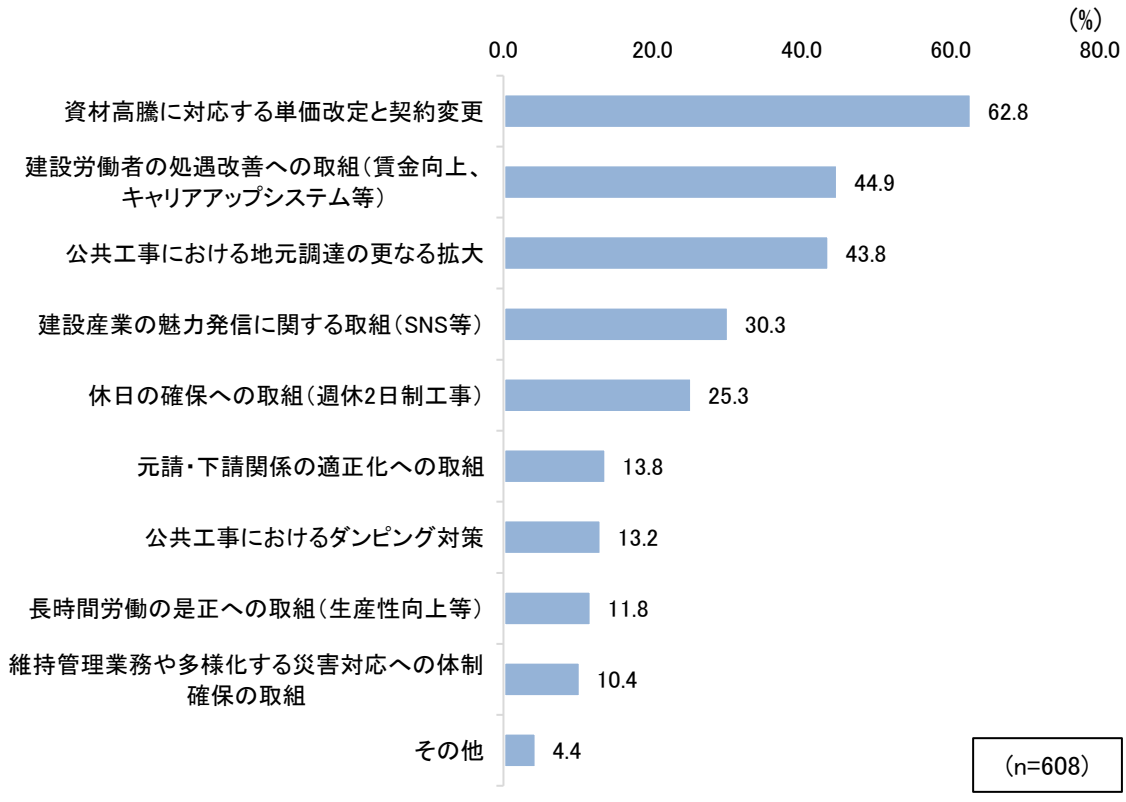
・ 「建設労働者の処遇改善への取組（賃金向上、キャリアアップシステム等）」（44.9%）も上位に挙げられており、人材確保や定着に向けた処遇改善の必要性が強く認識されている。

・ また、「公共工事における地元調達の更なる拡大」（43.8%）も高い。地域経済の活性化や雇用維持の観点から、地元企業への発注機会の拡大が求められている。

・ そのほか、「建設産業の魅力発信に関する取組（SNS 等）」（30.3%）、「休日の確保への取組（週休 2 日制工事）」（25.3%）等の担い手確保につながる取組も期待されている。

・ 自由回答では、入札制度・発注方法の見直しや発注件数の増加、特に地域建設業への配慮を希望する意見・要望が散見された。

図表 3-2-49　県に力を入れてもらいたい支援施策（複数回答）



図表 3-2-50　県に力を入れてもらいたい支援施策（その他自由回答の中から抜粋）

内容
県発注工事における、一般競争入札の参加条件の見直し。工事の種類に即した有資格者に絞ってほしい。丸投げを助長する。また、県内であっても県南、津軽といった地域要件を設けた指名競争入札を希望する。
技術者や技能労働者に対する処遇の改善に向けた取組が進められているものの、現状ではバックオフィス業務が増加し、事務職員の負担も大きくなっているため、提出書類の簡素化や削減が必要。
各工事で十分な利益が得られるよう、適正な工事価格の設定と設計変更への対応を希望する。
受注機会が増えるよう、特 A 級の発注を減らし、A 級や B 級の発注を増やしてほしい。
総合評価方式では特 A ランクの業者の落札が目立ち、A ランクや B ランクの案件がほとんど見受けられない状況である。県職員の業務効率化の意図は理解するが、特 A から B ランクまで幅広い業者が県の事業に参画できるようにしてほしい。
県の発注方法に疑問がある。入札参加資格に過去〇年間に同種工事の元請施工実績を求めている案件が多数であるが、下請での施工実績を認めてもらえないため、いつまでたっても受注機会がない。
大小かかわらず、発注工事を増やしてほしい。
都市部へ流出した若者が青森へ戻りたくなる取組を求む。

第3章　青森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

青森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・中堅人材（転職を含む。）の確保が喫緊の課題となっている。そこで、今後の若手・中堅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・中堅人材を対象に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	青森県内建設企業で働く若手・中堅就業者が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。
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	338 票
調査時点	2025 年 8 月 18 日（月）～2025 年 9 月 5 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。回答フォーム URL を県内建設企業に案内し、各企業において若手・中堅就業者へ回答を要請。 ・　建設企業には、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、協力を依頼した。
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、特に断りのない限り、小数点以下第 2 位を四捨五入している。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者数の値（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。

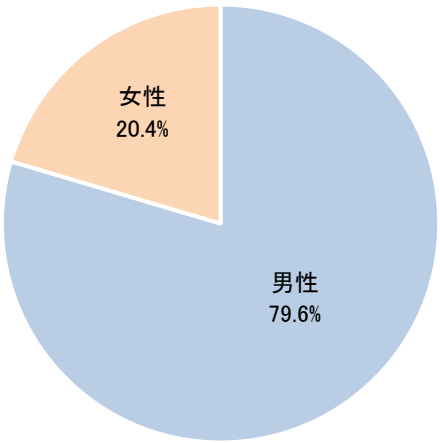
２． 回答者の基本属性

(1) 性別、年齢

・ 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、338 人から回答を得た。「男性」が 79.6%、「女性」が 20.4%である。

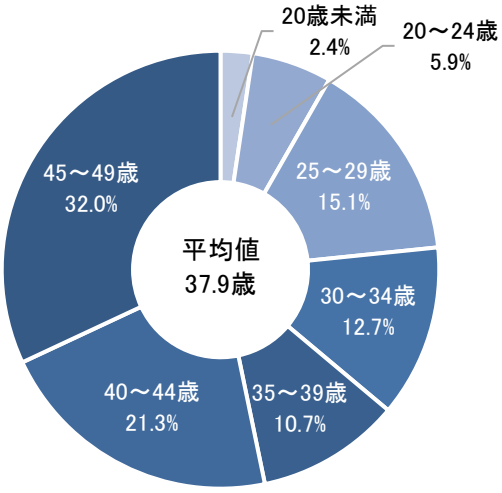
・ 年齢層は「45～49 歳」(32.0%)が最も多く、続く「40～44 歳」(21.3%)とあわせて 40 代が過半となる。回答者の平均年齢は 37.9 歳である。

図表 3-3-2　性別



(n=338)

図表 3-3-3　年齢

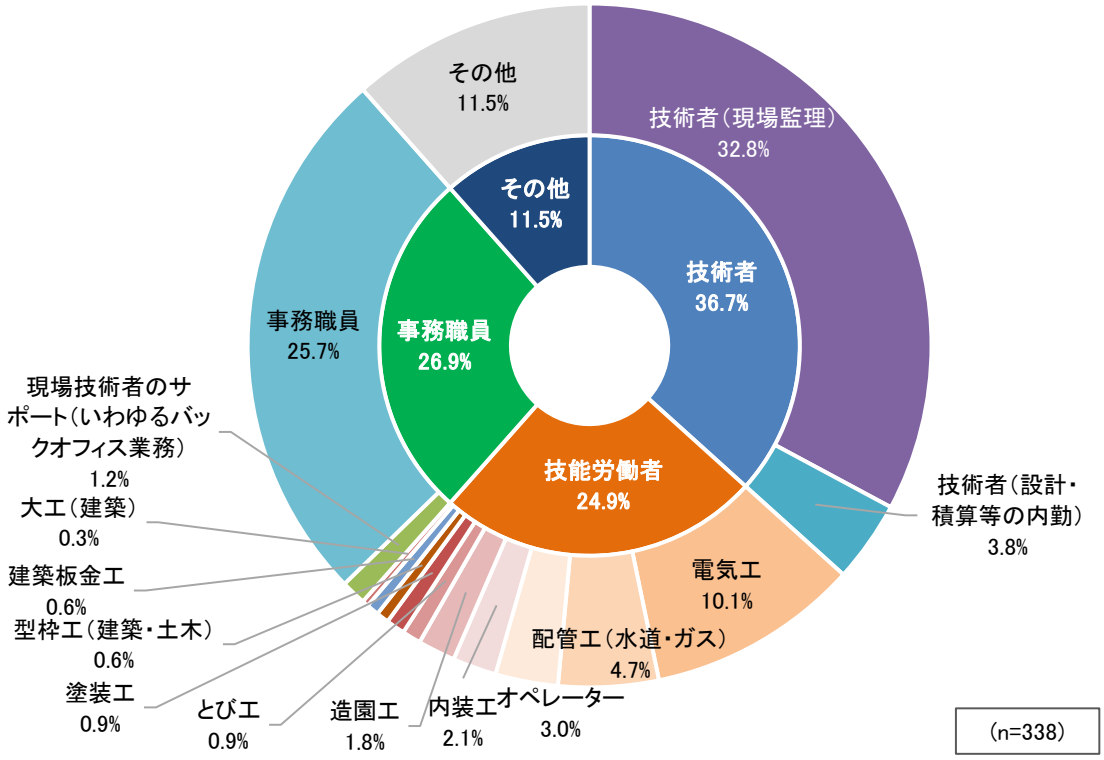


(n=338)

(2) 職種、業務経験年数

・ 技術者（36.7%）、技能労働者（24.9%）、事務職員（26.9%）から回答があり、多くの職種から幅広く回答を得られた。

図表 3-3-4　回答者の主な職種



※ 鉄筋工（建築・土木）、左官の回答者は 0 人のため、図示は省略した。

（参考）主たる職種以外に携わったことがある職種

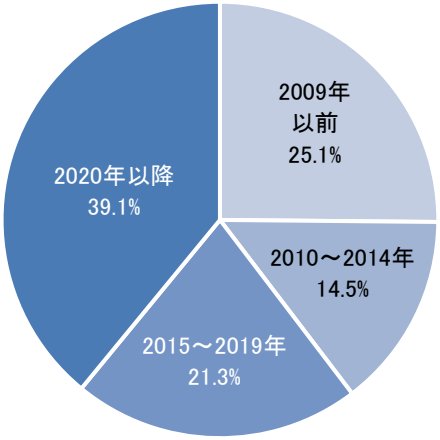
（携わったことがある職種）

（現在の主たる職種）	大工（建築）	型枠工（建築・土木）	とび工	鉄筋工（建築・土木）	左官	電気工	配管工（水道・ガス）	塗装工	建築板金工	造園工	内装工	オペレーター
大工（建築）(n=1)		100.0						100.0			100.0	
型枠工（建築・土木）(n=2)												
とび工(n=3)												
鉄筋工（建築・土木）(n=0)												
左官(n=0)												
電気工(n=34)	5.9	5.9	2.9	8.8	2.9		8.8	2.9	2.9	2.9	2.9	11.8
配管工（水道・ガス）(n=16)		6.3	6.3	6.3		12.5						
塗装工(n=3)												
建築板金工(n=2)												
造園工(n=6)		16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7			16.7	33.3
内装工(n=7)								14.3				
オペレーター(n=10)	10.0	30.0	20.0	10.0	10.0	10.0	10.0		20.0		10.0	

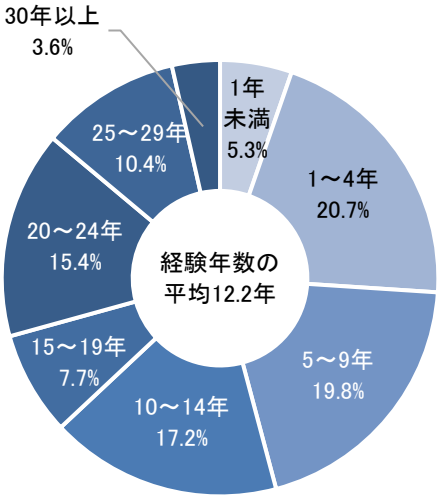
注）主たる職種以外に携わったことがある職種の比率。サンプル数が少ないため参考値。

・　入社年は「2020（R2）年以降」（39.1%）が最も多く、続く「2015（H27）～2019(R1)年」（21.3 %）と合わせて、入社 10 年以内が過半を占め、現在の職種の経験年数は平均 12.2 年となっている。

図表 3-3-5　入社年と現在の職種の経験年数



（n=338）



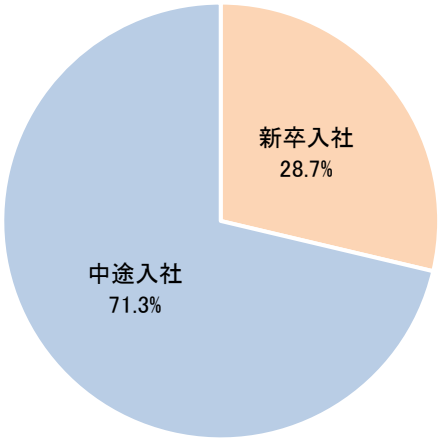
（n=338）

(3) 新卒/中途、出身地・勤務地

・　新卒・中途入社の別でみると「新卒入社」は 28.7%、「中途入社」は 71.3%である。

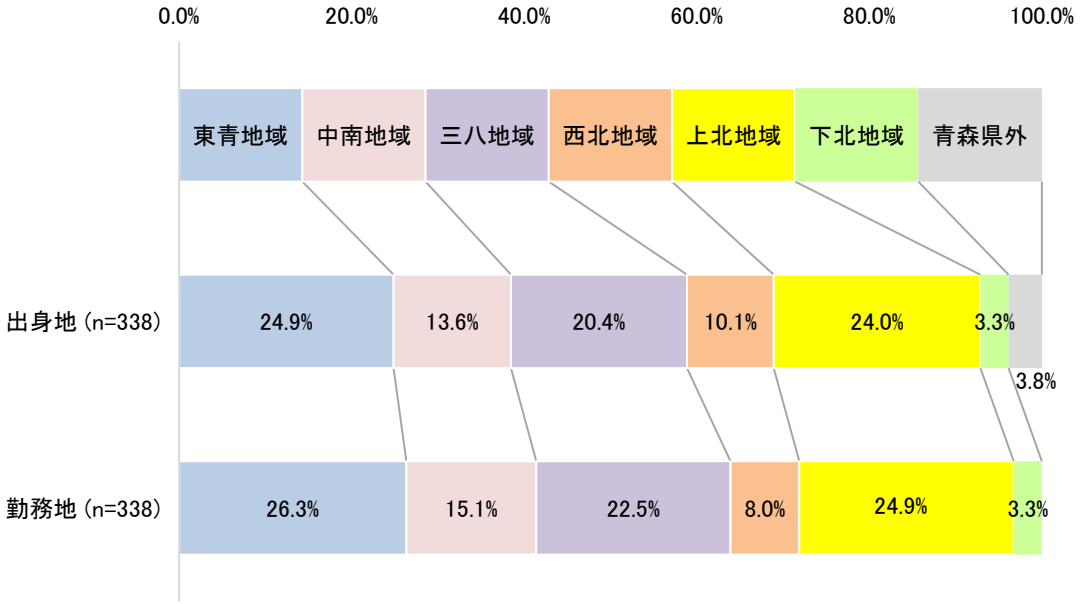
・　出身地と勤務地の比率は同程度であり、勤務地の地元志向を示唆している。

図表 3-3-6　新卒/中途の別



（n=338）

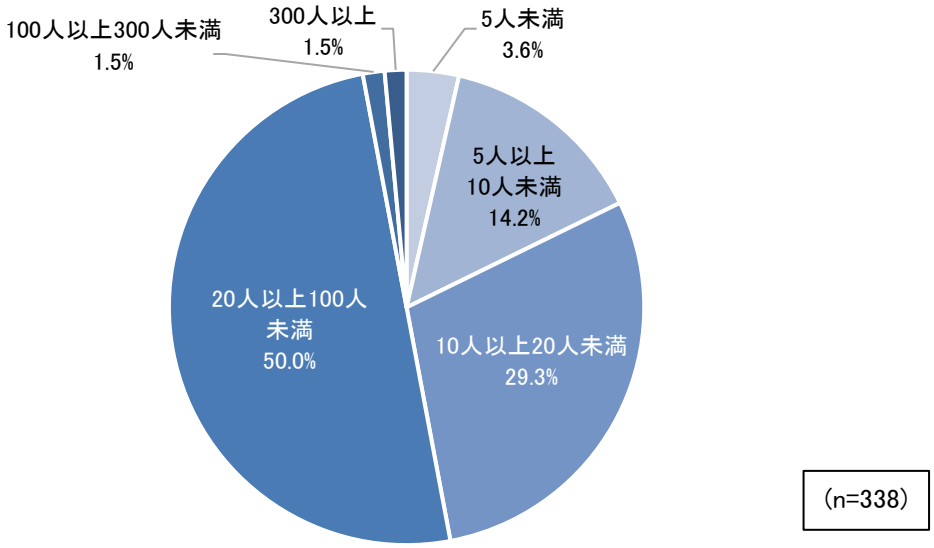
図表 3-3-7　回答者の出身地・勤務地域別属性



(4) 勤務先の従業員数

・ 「20 人以上 100 人未満」の規模の企業に勤務している人が 5 割を占める。そのほかは、20 人未満の小規模な企業に所属している人が 5 割弱、100 人以上の企業に所属している人が 3%であった。

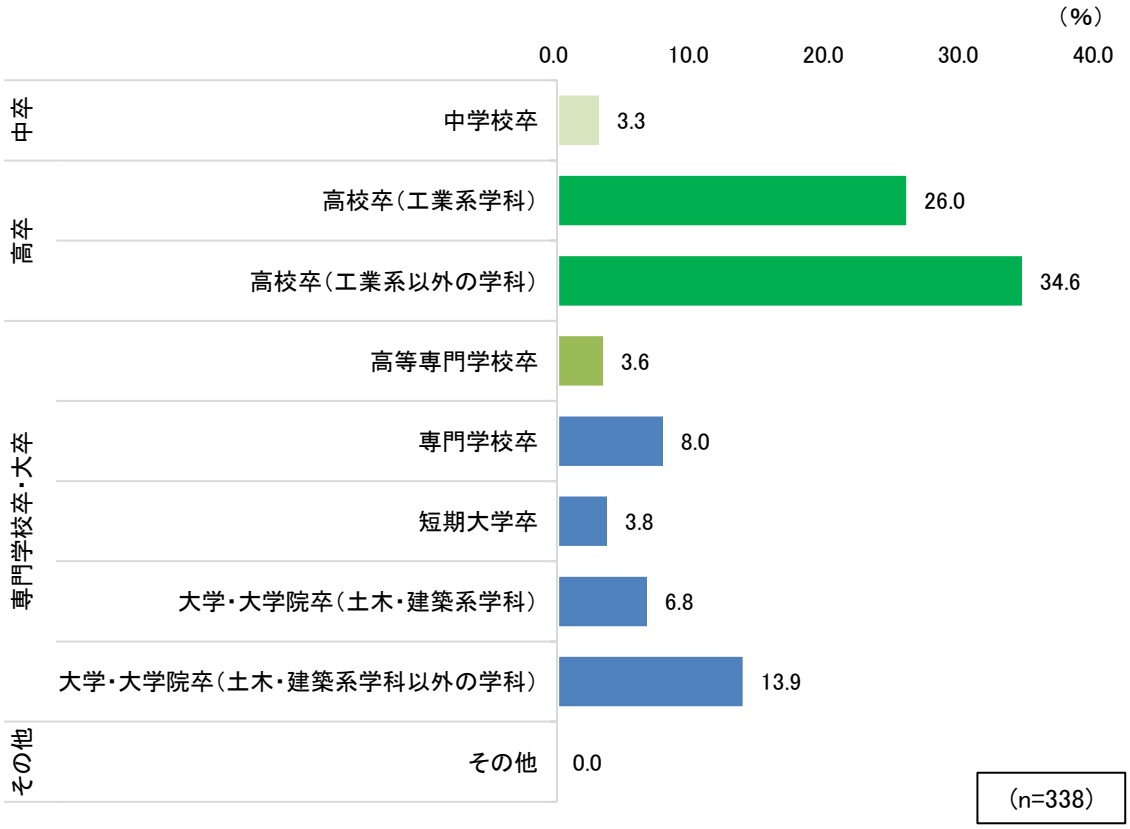
図表 3-3-8 勤務先の従業員数



(5) 学歴

・ 就職前に卒業した学校（入社時の最終学歴）について、高校卒（工業系以外の学科）が34.6%と最も多く、高校卒（工業系学科）（26.0%）と続く。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、土木・建築を学んでいない人材が多く入職している。

図表 3-3-9　就職前に卒業した学校



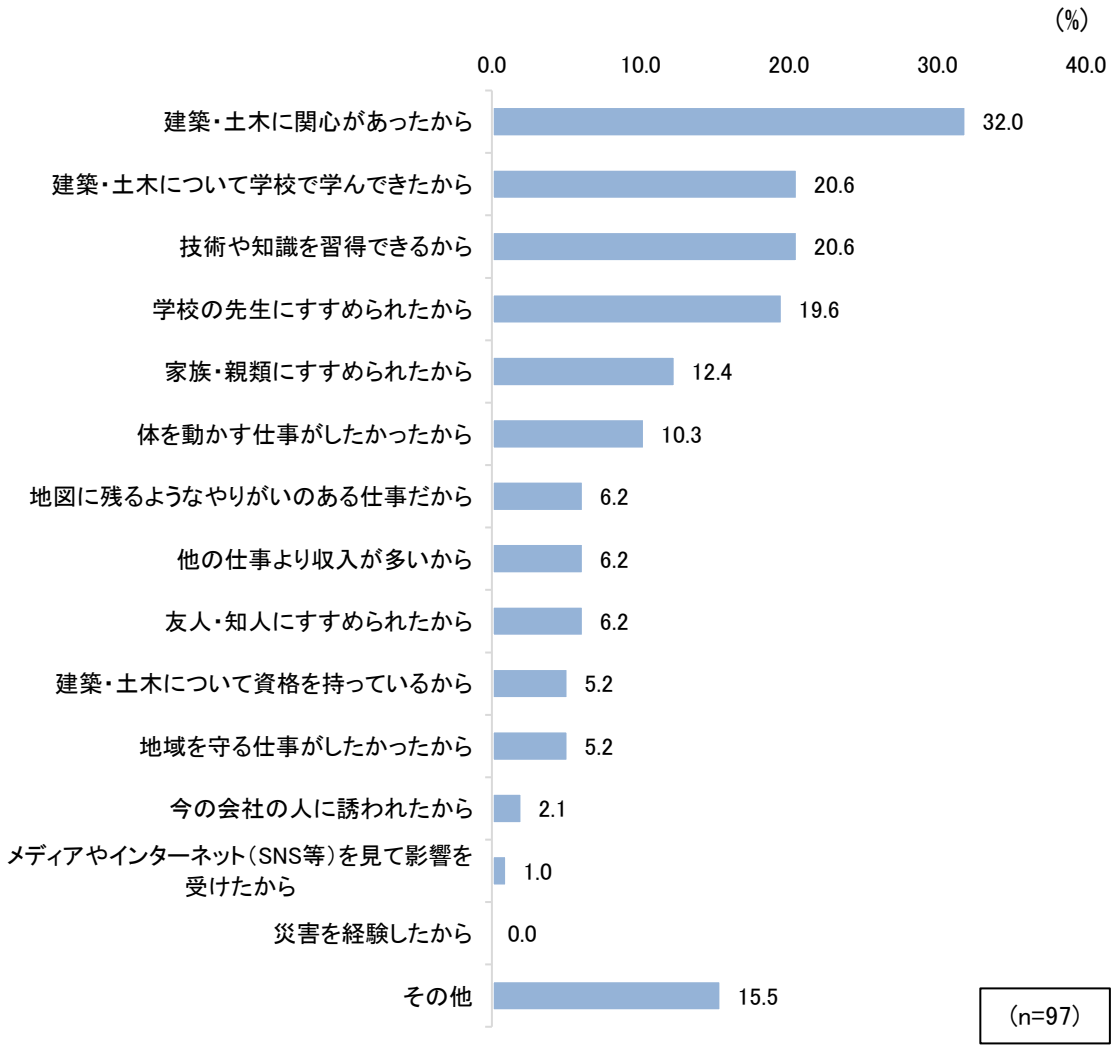
3． 回答結果

(1) 青森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を選んだ主な理由として、「建築・土木に関心があったから」（32.0%）が最も多く、次いで「建築・土木について学校で学んできたから」（20.6%）「技術や知識を習得できるから」(20.6%)、「学校の先生にすすめられたから」(19.6%)が同程度で続く。

図表 3-3-10　建設業界を選んだ理由（新卒入社）　（複数回答）

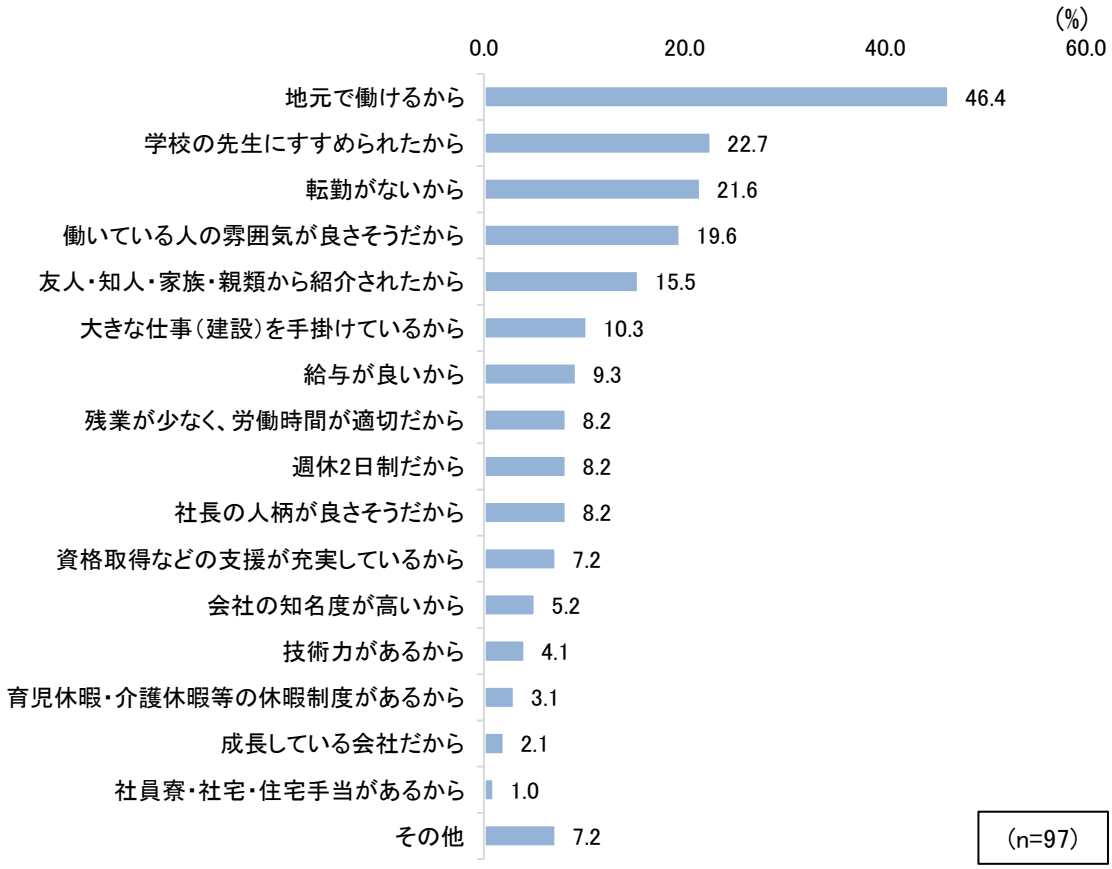


②　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社の場合）

・　新卒入社の回答者が、今の会社を選んだ理由として「地元で働けるから」（46.4%）が最も多く、次いで「学校の先生にすすめられたから」（22.7%）、「転勤がないから」（21.6%）、「働いている人の雰囲気が良さそうだから」（19.6%）が同程度で続く。

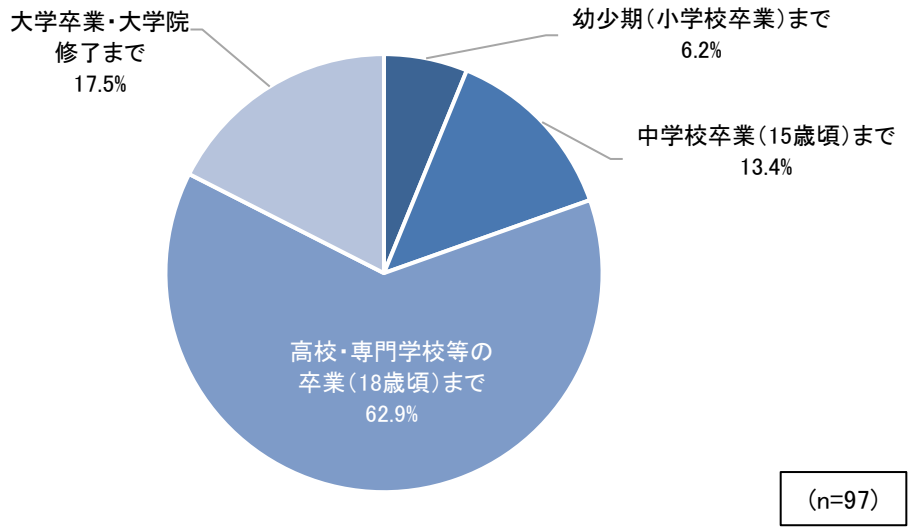
・　上位項目からは、地元志向の若者が多いことが分かる。また、学校の先生の推奨や働いている人の雰囲気も重要視されている。教員には個社や業界が取り組んでいるポジティブ情報の提供や、インターンシップへの協力を依頼し、国民生活や社会経済を支える建設業の大きな役割とともに、実際に会社の雰囲気を知ってもらうことが重要である。

図表 3-3-11　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）



・　建設業界で働くことを意識した時期は、「高校・専門学校等の卒業（18 歳頃）まで」（62.9%）や「大学卒業・大学院修了まで」（17.5%）が大半を占めており、進学や卒業などの進路選択のタイミングで建設業界への就職を考え始める人が多い。
・　一方、中学校卒業までの時期に意識した人も 2 割程度存在するため、早い段階でのアプローチ・魅力発信も、将来の人材確保に有効と考えられる。

図表 3-3-12　建設業で働くことを意識した時期



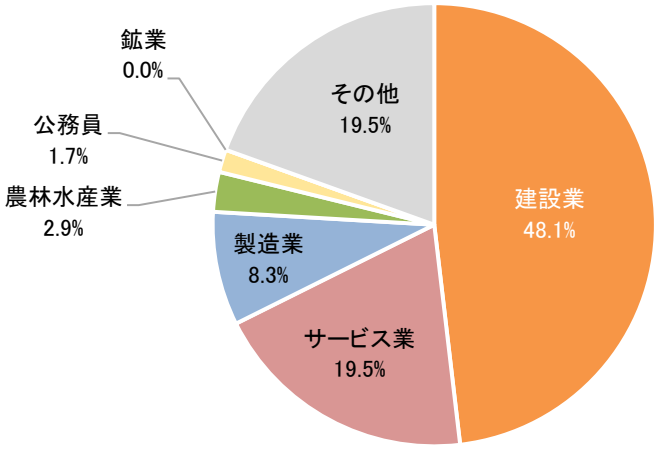
③　建設業への入職経緯・理由等（中途入社の場合）

・　中途入社の回答者が前に勤めていた業界として、「建設業」(48.1%)が最も多く、「サービス業」(19.5%)、「製造業」(8.3%）と続く。勤務地については県内が 75.5%を占める。

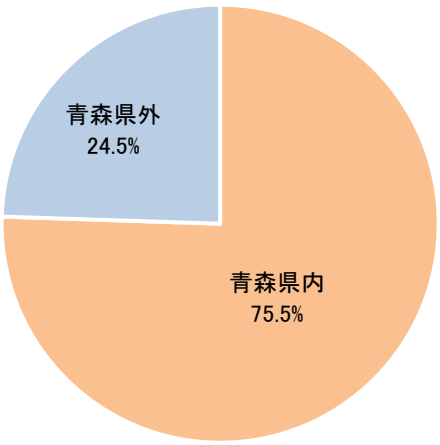
・　転職先に建設業界を選んだ理由としては、「技術や経験・知識を活かせるから」(33.2%)が最も多く、「友人・知人・家族・親類にすすめられたから」(24.9%)、「雇用が安定しているから」(20.7%）と続く。

・　就職の経緯は、「ハローワークや県の就職相談窓口」(41.5%）が最も多いが、「知人・友人・先輩等の紹介」(31.5%)、「家族・親族の紹介」(24.1%）と人的つながりで就職しているケースも少なくない。

図表 3-3-13　中途入社の前職と勤務地

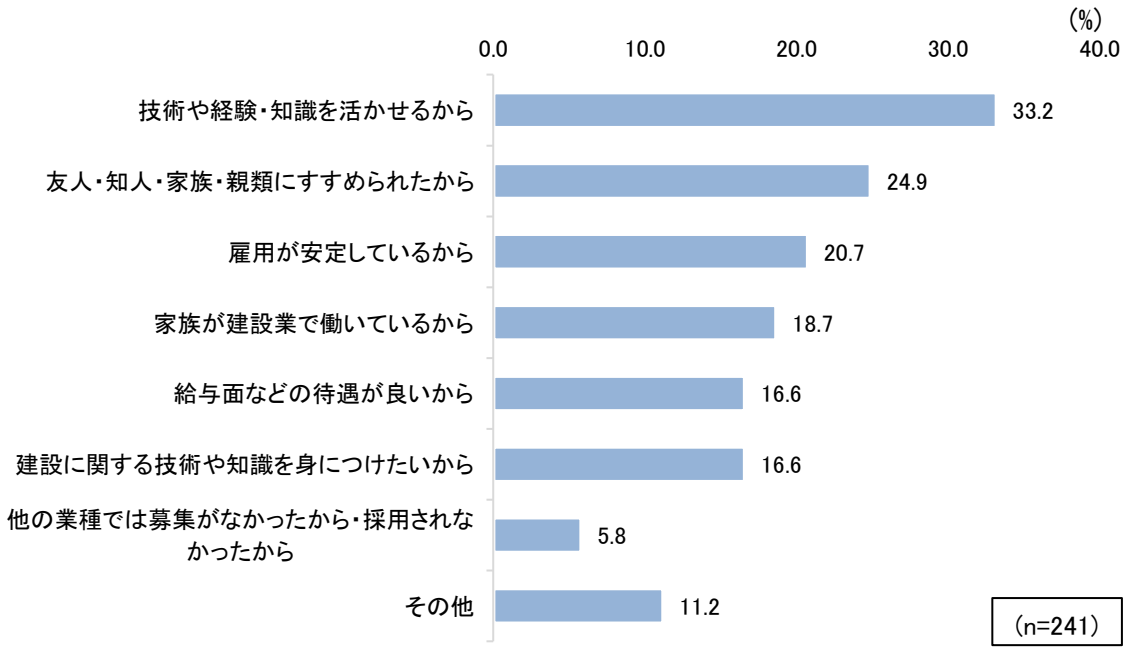


（n=241）

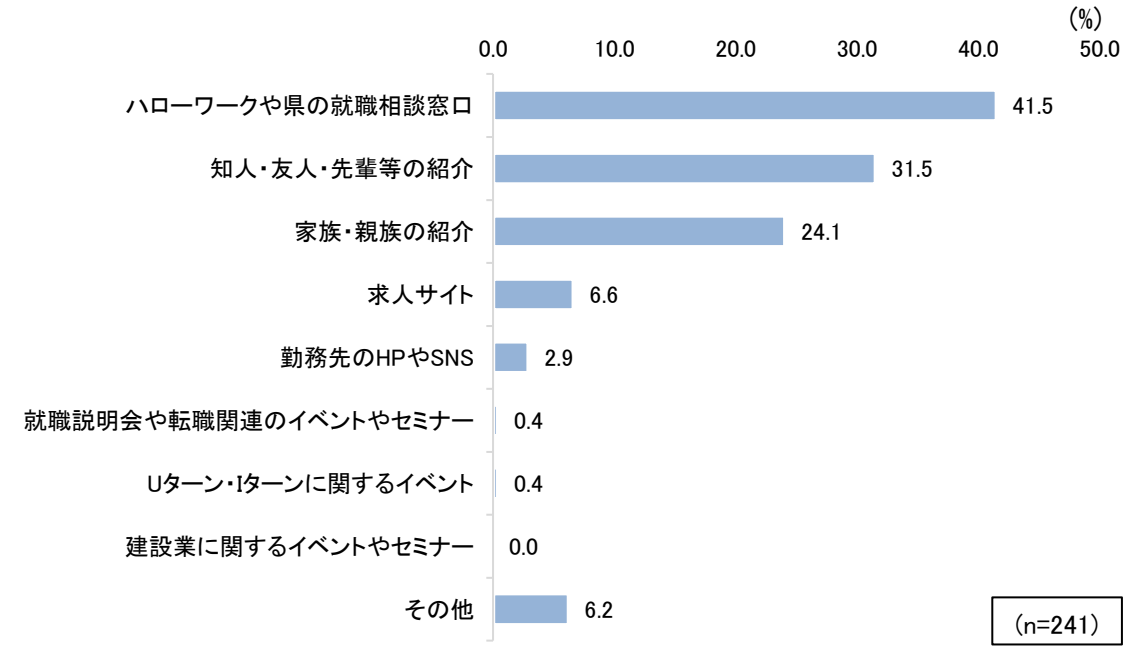


（n=241）

図表 3-3-14　建設業を選んだ理由（中途入社）　（複数回答）

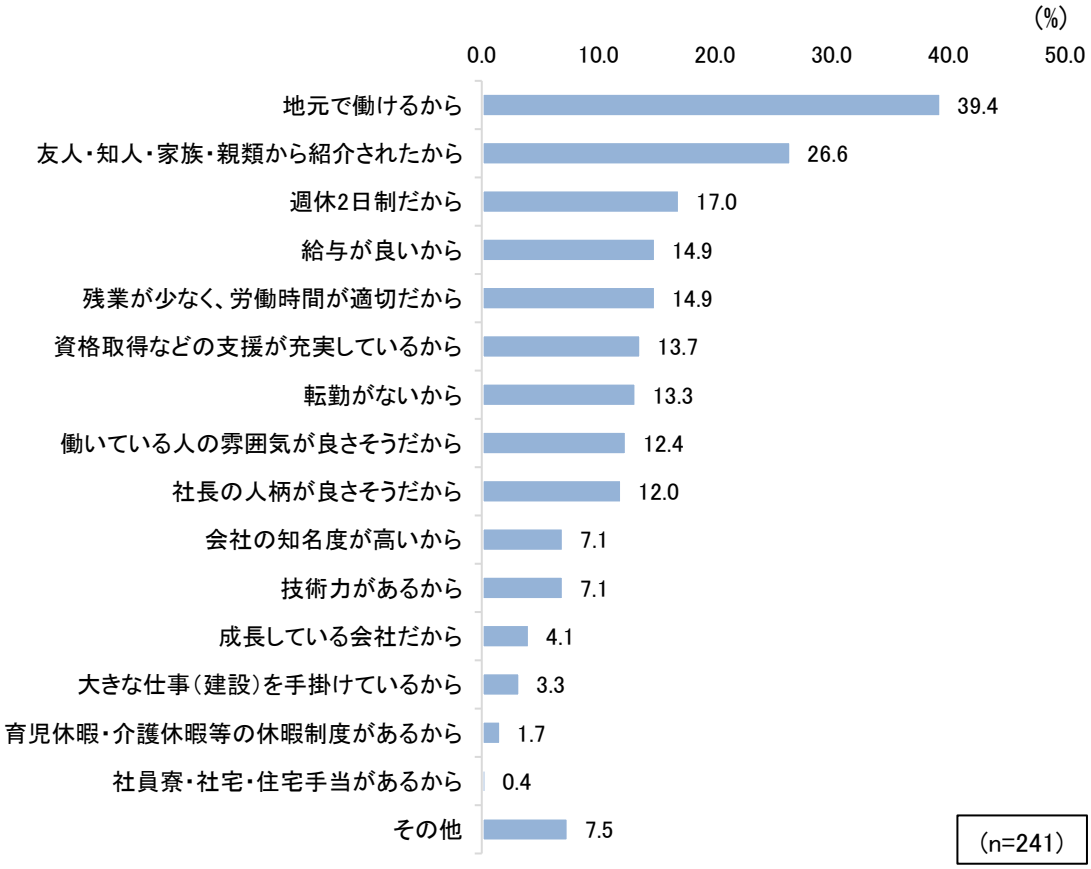


図表 3-3-15　現在の勤務先に就職した経緯（中途入社）　（複数回答）



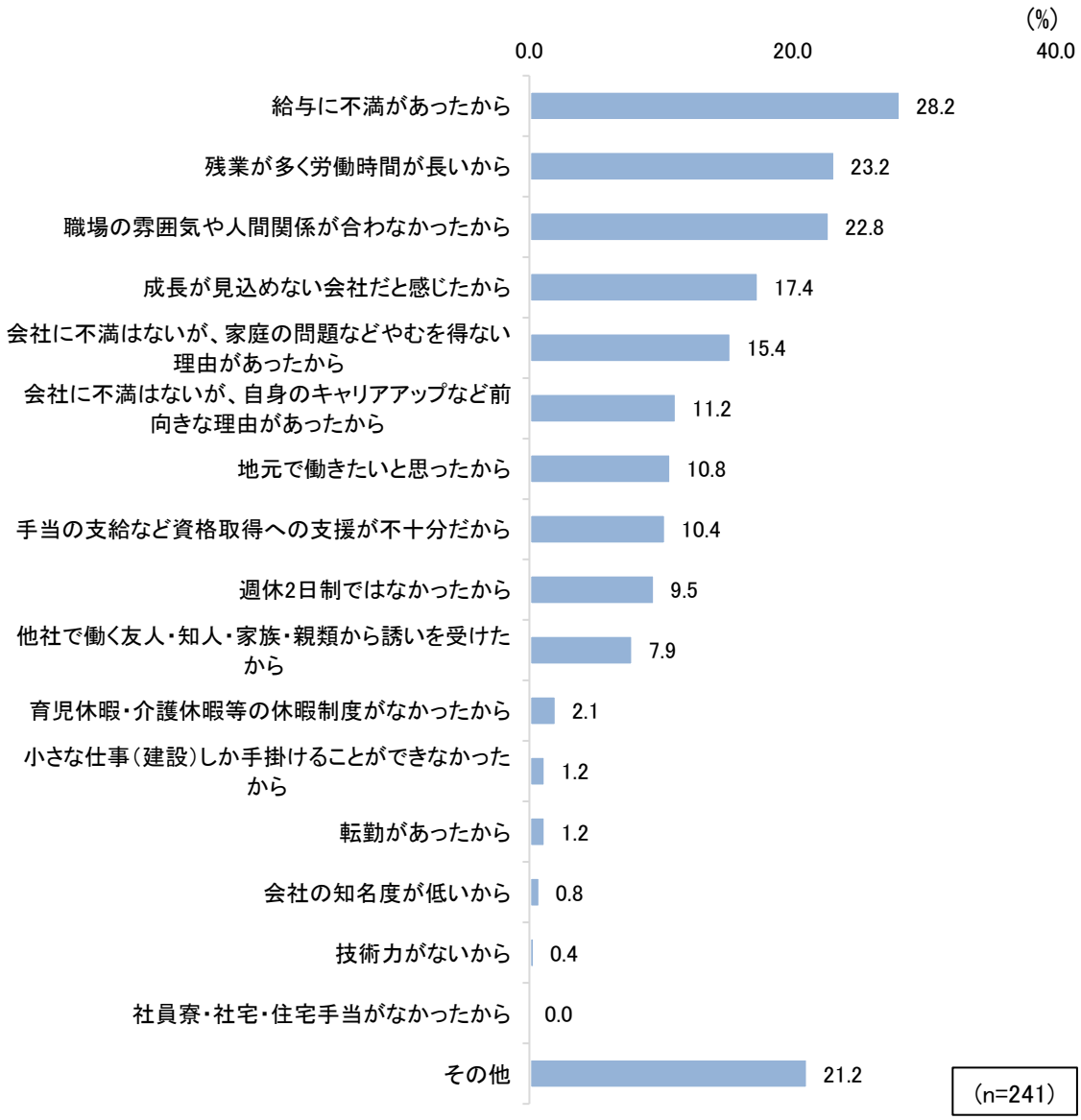
・　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由は、「地元で働けるから」(39.4%)が最も多く、「友人・知人・家族・親類から紹介されたから」(26.6%) と続く。
・　以下、週休２日制、給与、残業の少なさなどの待遇面に関する項目が続く。

図表 3-3-16　就職先に今の会社を選んだ理由（中途入社）　（複数回答）

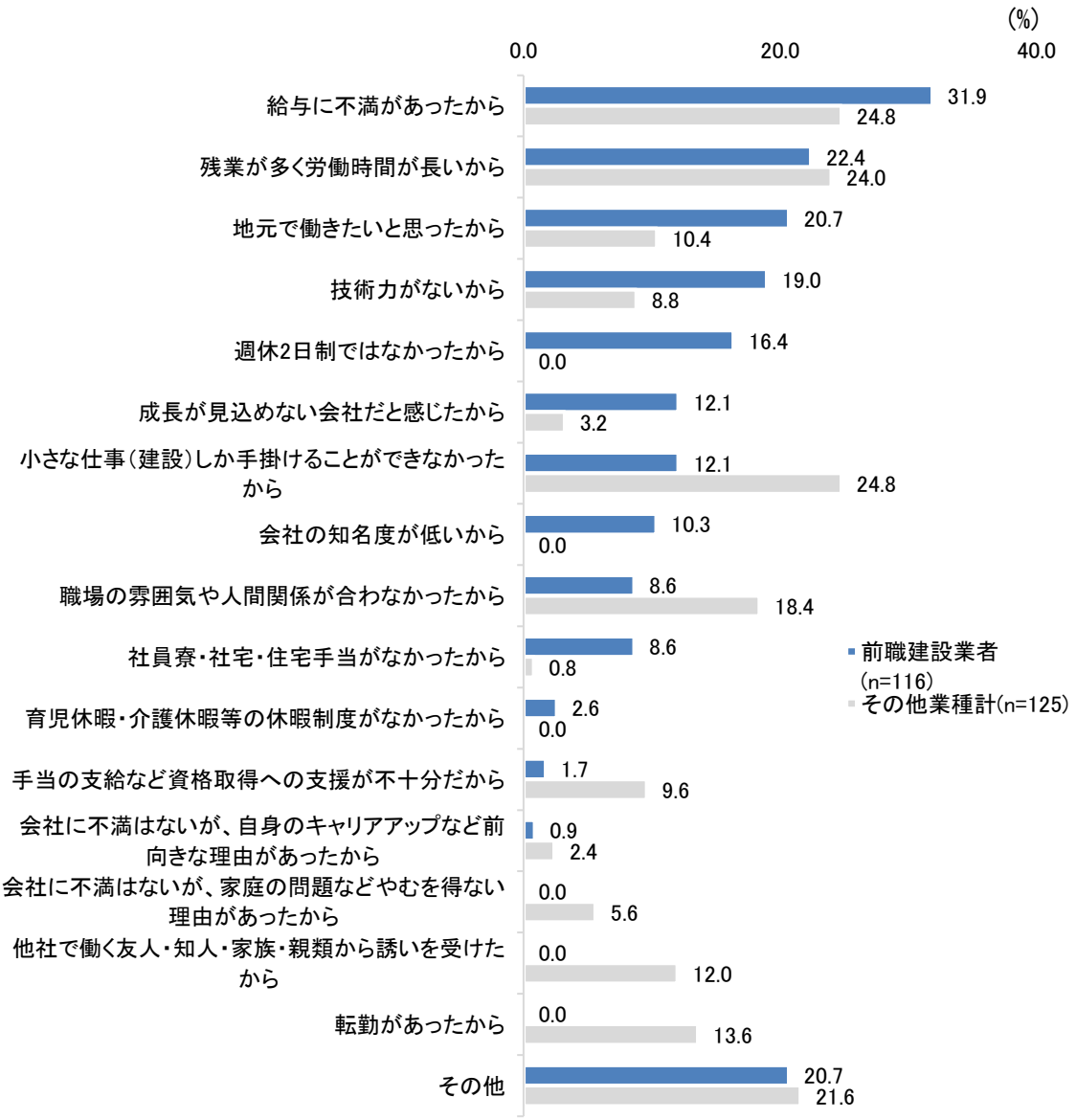


・　以前勤めていた会社を退職した理由として、「給与に不満があったから」（28.2%）が最も多く、「残業時間が多く労働時間が長いから」（23.2%）、「職場の雰囲気や人間関係が合わなかったから」（22.8%）と続く。
・　建設業から建設業への転職者は、他業種から建設業へ転職した者と比べると、「地元で働きたいと思ったから」「技術力がないから」「週休２日制ではなかったから」を退職理由に挙げる比率が高い。

図表 3-3-17　以前勤めていた会社を退職した理由（中途入社）　（複数回答）



図表 3-3-18　前職の業種別・以前勤めていた会社を退職した理由（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

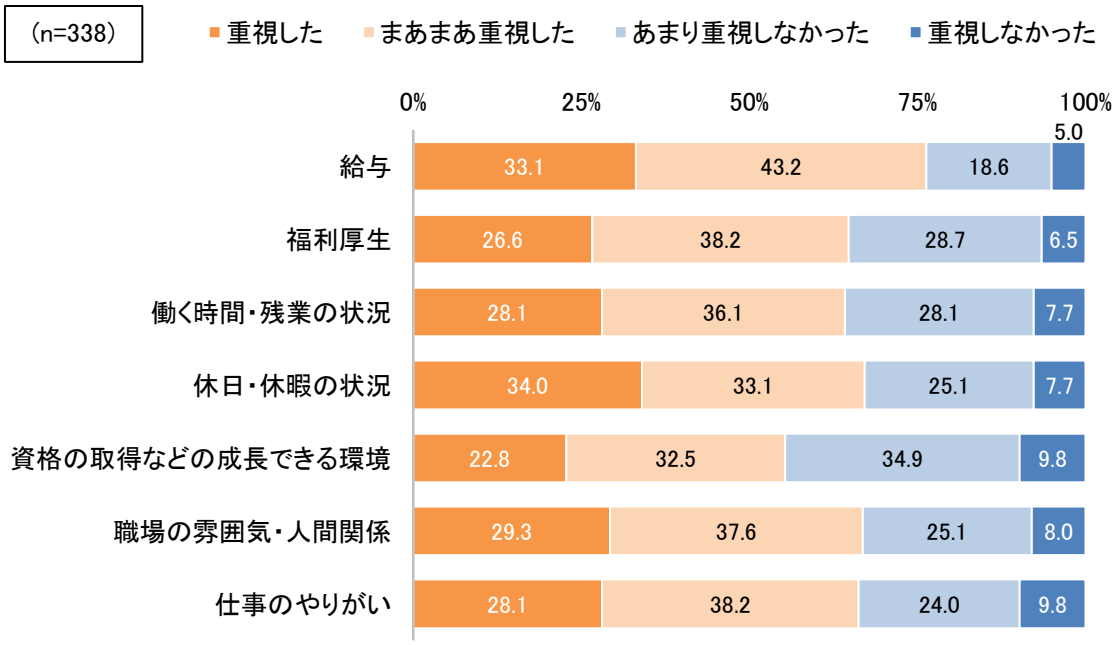
・　「給与」「福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」「仕事のやりがい」の 7 項目について、入職前にどの程度重視していたかを「重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」の 4 段階で回答を得た。

・　上記項目のうち、「給与」は全体の 7 割強が入職前に重視していると回答し、「資格の取得などの成長できる環境」を除いたその他の項目については、全体の約 6～7 割が重視していると回答した。

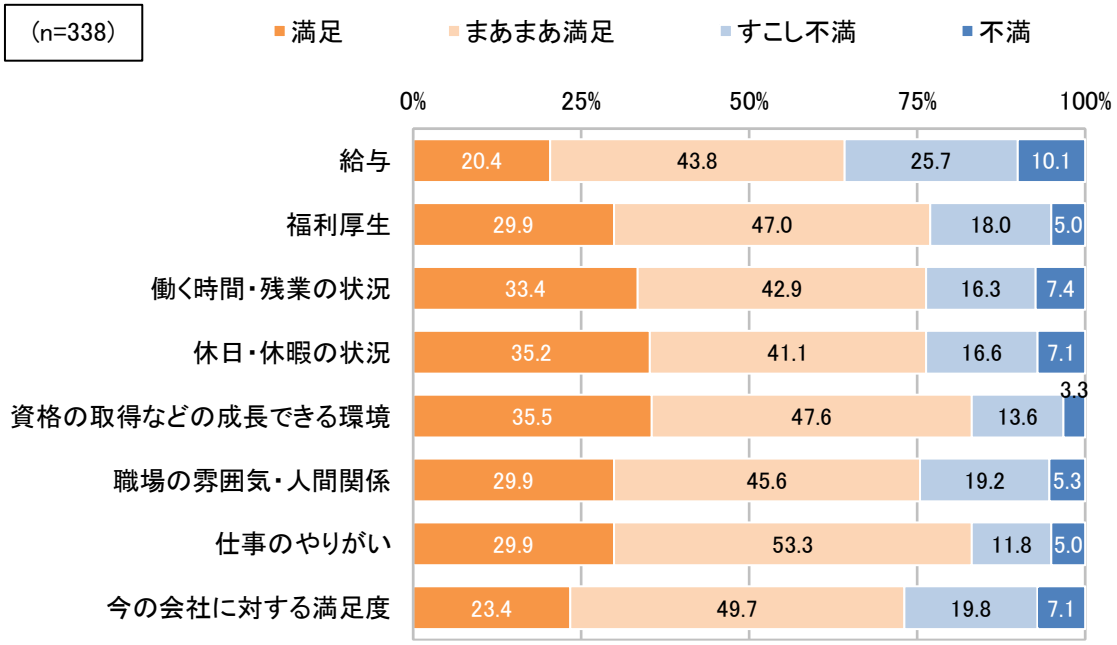
・　入職後の実感・満足感については、「給与」の満足度が 6 割強にとどまり、他の項目の満足度（8 割）と比べて満足度が低い。

・　入職前に重視した点と入職後の満足度を比較すると、「資格の取得などの成長できる環境」は、期待を大きく上回る満足度が得られており、企業による成長支援が若手・中堅人材から高く評価されている。一方で、「給与」については唯一負のギャップとなっており、入職前の期待に反して実際の待遇に不満を感じている。

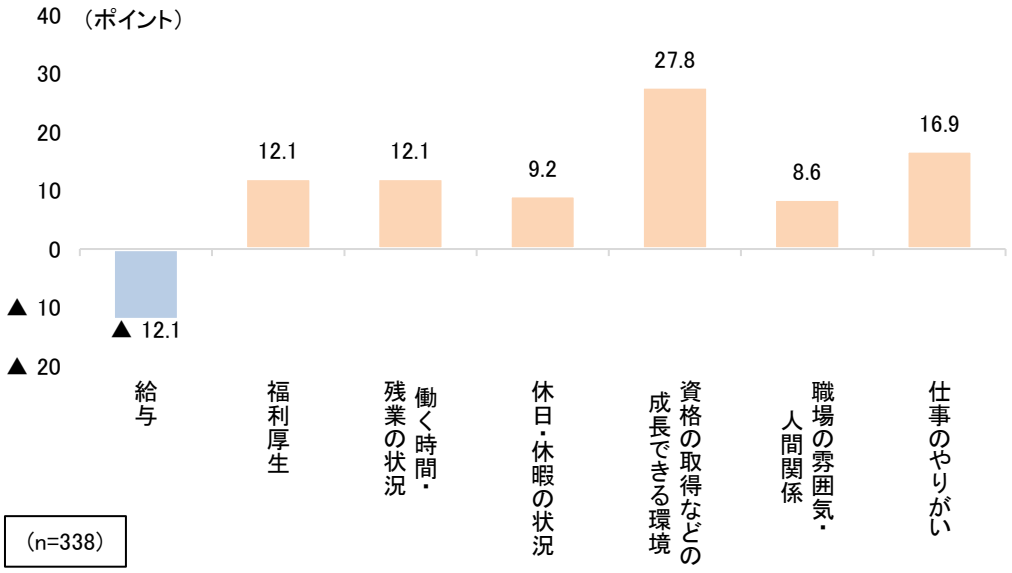
図表 3-3-19　入職前に重視した項目



図表 3-3-20　入職後の実感、今の会社に対する満足度



図表 3-3-21　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ



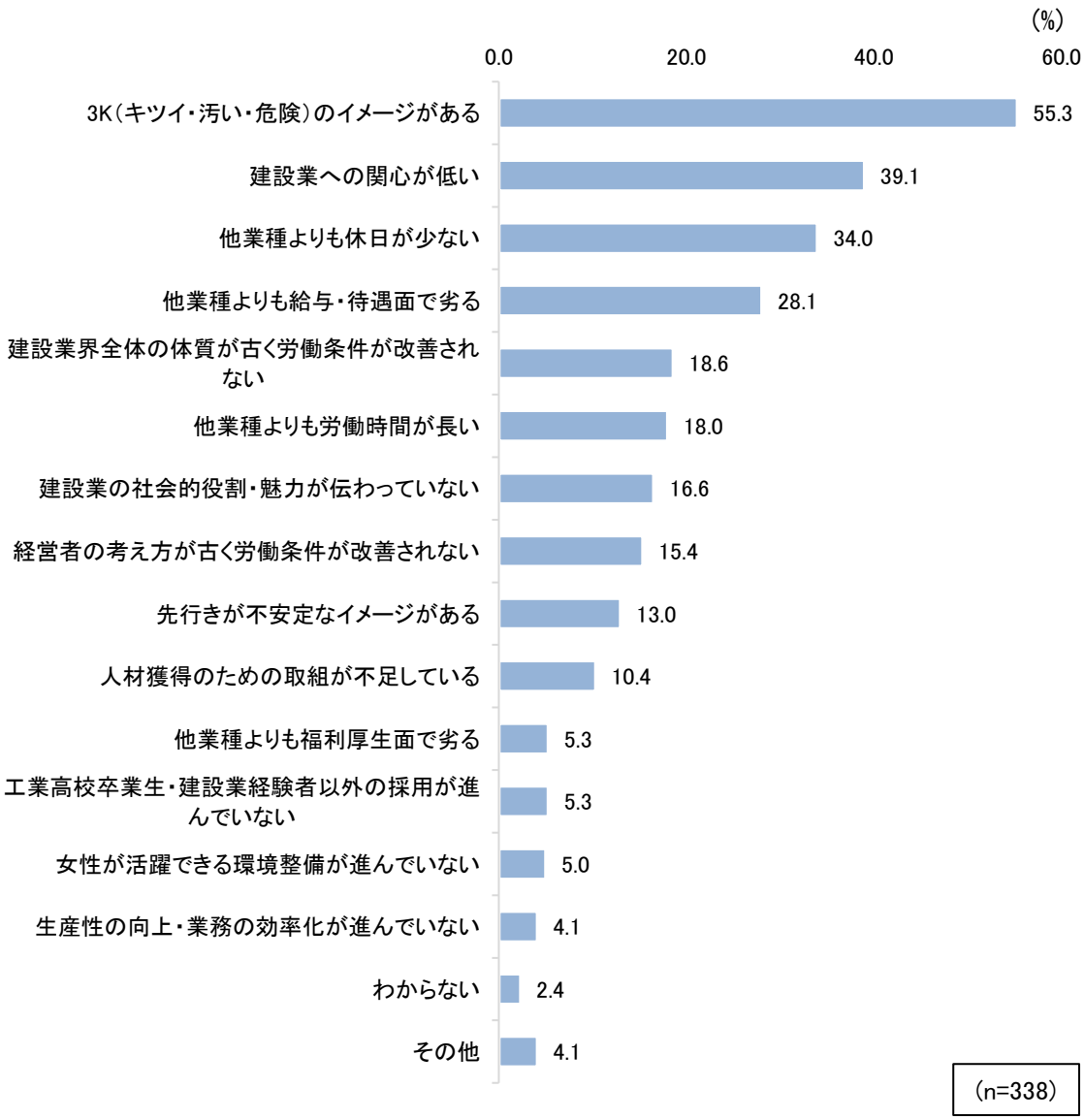
※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

⑤　人手不足の原因

・　人手不足の原因として考えられることについて、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（55.3%）が最も多く、「建設業への関心が低い」（39.1%）、「他業種よりも休日が少ない」（34.0%）、「他業種よりも給与・待遇面で劣る」（28.1%）と続く。

・　建設業の魅力や、建設業が国民生活や社会経済を支えていることを正しく伝え、ネガティブなイメージを改善していくことが重要である。

図表 3-3-22　人手不足の原因として当てはまるもの　（複数回答）



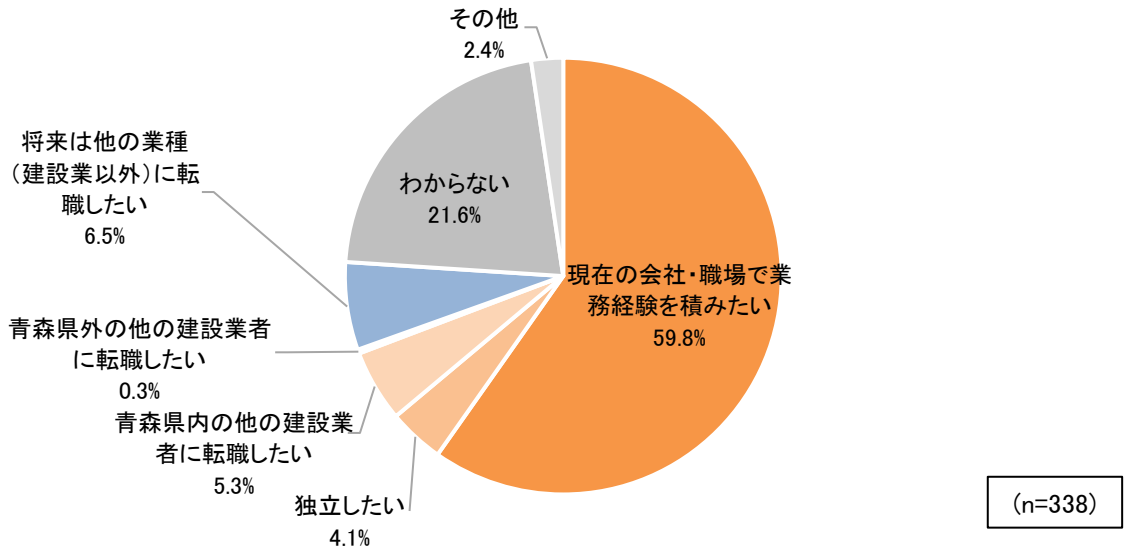
⑥　今後のキャリアについて

・　今後のキャリアについて、「現在の会社・職場で業務経験を積みたい」（59.8%）と考える回答者が最も多く、その理由として待遇・職場環境がよく、またやりがいを感じられるといった前向きな回答が挙げられている。

・　一方、「将来は他の業種（建設業以外）に転職したい」（6.5%）と「わからない」（21.6%）など、建設業以外への転職を考える人や、将来のキャリアを明確にイメージできない層も存在する。将来のキャリアパスを提示し、従業員の成長意欲を向上させることが望まれる。

・　他業種への転職を考えている理由として、給与面への不満や会社の将来性への不安といった回答が得られた。

図表 3-3-23　今後のキャリアや働き方について



図表 3-3-24　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）

現在の企業・職場で業務経験を積みたい

内容
これまで土木関係の業務経験は少なかったが、今の会社で多くの資格を取らせてくれる機会もあり、資格取得を通じて恩返しをしたい。（30 代男性、その他）
覚えることがたくさんありやりがいを感じる。同業者が少なくなっている実感もあり仕事には困らない。（40 代男性、その他）
現在の労働環境と待遇に満足している。キャリアアップに関しても相談しやすいと感じる。（40 代女性、事務職員）
地元の他の企業に比べ、給料、福利厚生の部分で働きやすい職場環境が整っている。（40 代男性、事務職員）
これまでの経験を活かすことができる上、在籍年数が長いほど任せてもらえる業務が増える職場である。（40 代女性、事務職員）
学べることが多い。資格も取得したい。また、職場の雰囲気もいいので、今の会社でさらに経験を積んでいきたい。（20 代男性、技術者（現場監理））
今の職場を更により良い職場環境へ改善していき、新入社員に納得・満足してもらえるような会社にしていきたい。（40 代女性、事務職員）

独立したい

内容
業務に必要な資格を全て持っており、施工自体も自分でやっているため、人員さえ揃えば独立したいと思っている。（40 代男性、配管工（水道・ガス））

青森県内の他の建設業に転職したい

内容
社員の高齢化が著しく、現状の業務をこなせなくなると予見しているので、その前に転職したい。（40 代男性、技術者（現場監理））
給料が低いので、経験とスキルを評価してくれる職場に移りたい。（40 代女性、事務職員）

他の業種（建設業以外）に転職したい

内容
増える負担と責任に給与が見合わない。(30 代男性、技術者（現場監理))
給料は満足できるものではなく、会社として新卒を取ろうとする努力をしているのかわからず、将来の見通しがよくないため。(40 代男性、技術者（現場監理))
宅地建物取引士の取得を目指している。将来的には資格を活かして、別の仕事に就きたい。（30 代男性、事務職員）

注)「青森県外の他の建設業に転職したい」に該当する自由回答がなかった。

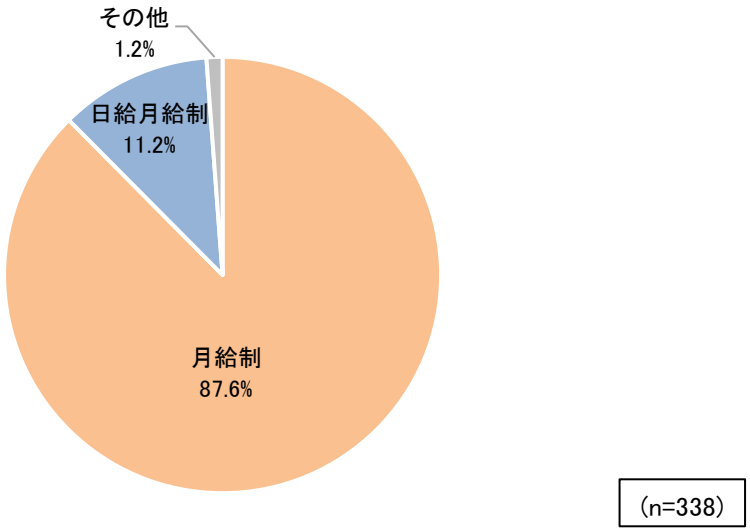
(2) 就業環境

① 給与形態

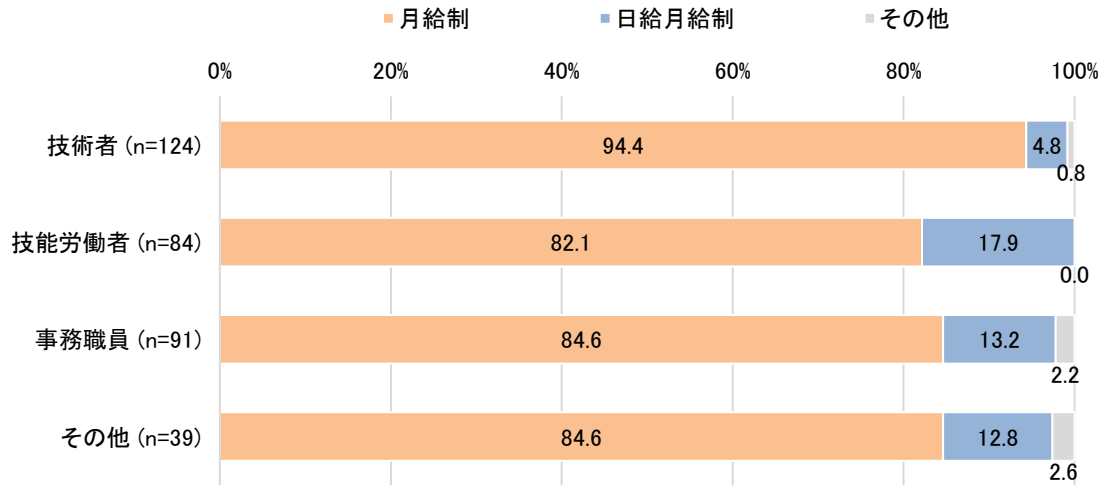
・ 給与形態については、「月給制」が 87.6%と大半を占めている。

・ 職種別に給与形態を見ると、大半が月給制であるものの、技能労働者では 17.9%が日給月給制となっている。

図表 3-3-25 給与形態



図表 3-3-26 職種別給与形態

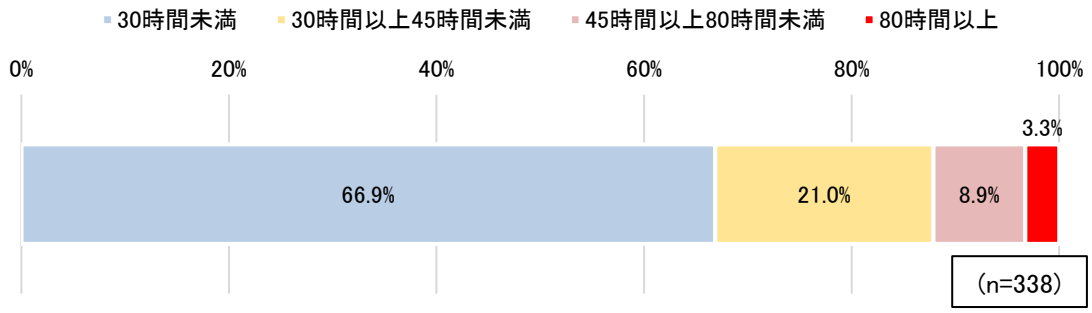


② 残業時間・休日取得状況

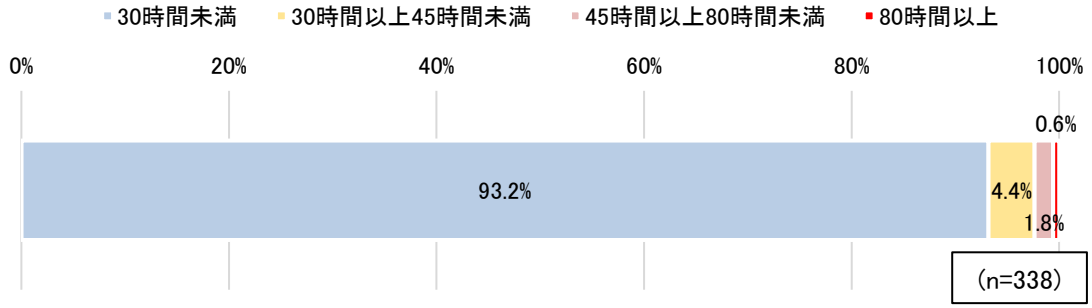
・ 2024（R6）年度の 1 か月の平均残業時間について、繁忙期でも「30 時間未満」の回答が 66.9%と多数を占める。一方で、45 時間以上との回答も約 1 割ある。

・ 閑散期では「30 時間未満」が 93.2%と、残業時間は抑えられているが、1 か月の残業時間が 45 時間を超える月が 6 か月以上あるとの回答も存在する。

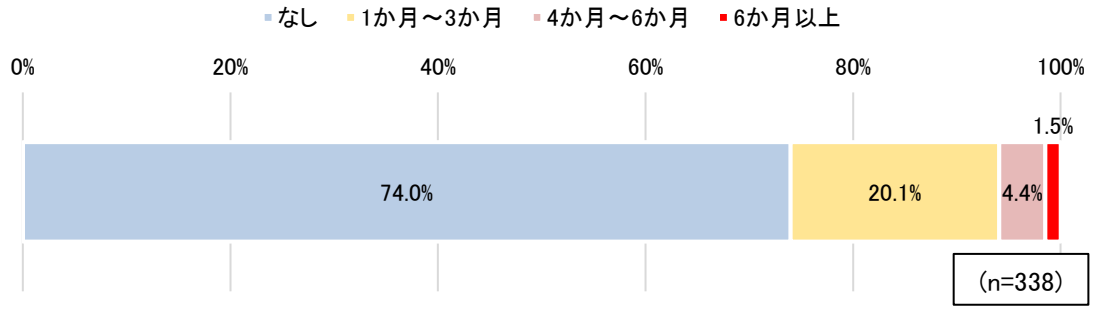
図表 3-3-27　最も忙しい時期の 1 か月の残業時間



図表 3-3-28　最も忙しくない時期の 1 か月の残業時間

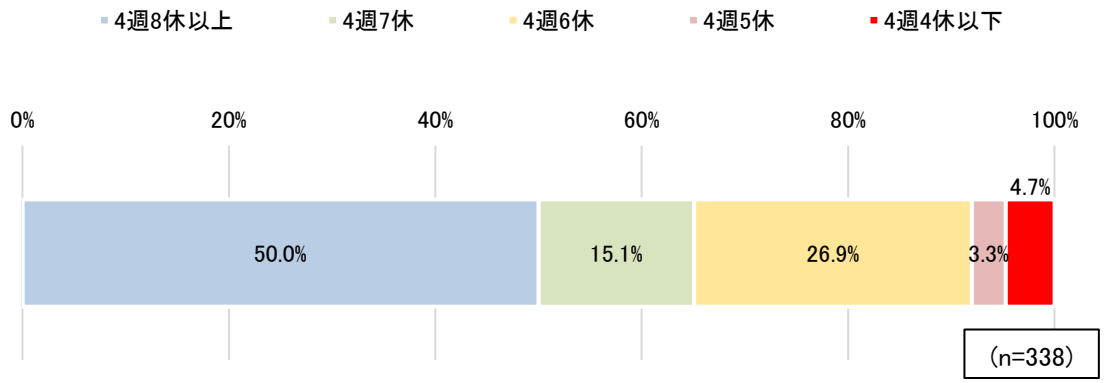


図表 3-3-29　1 か月の残業時間が 45 時間を超える月数（年間）

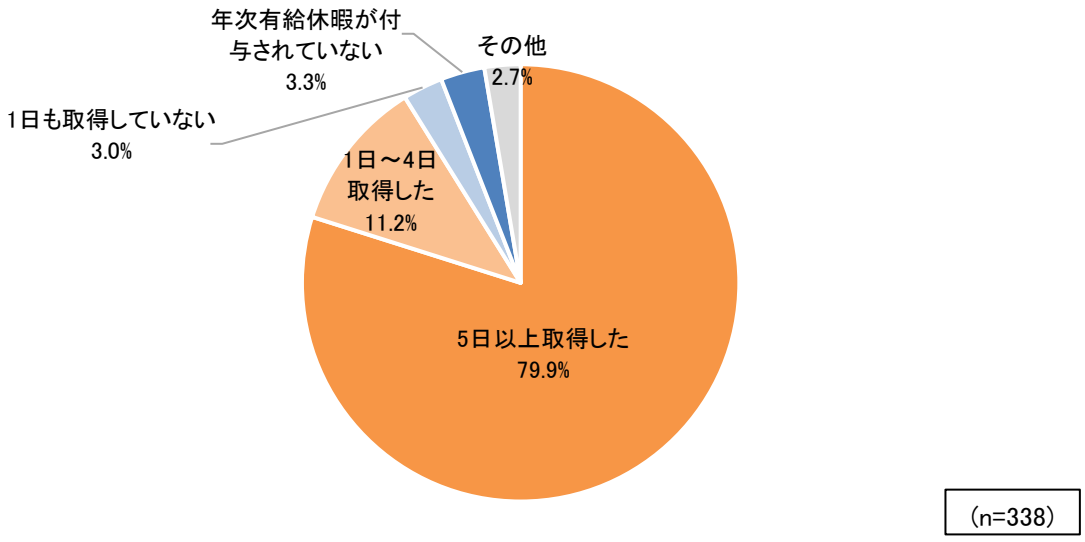


・　休日の取得状況について、「4 週 8 休」は 5 割にとどまっている。4 週 5 休以下という回答者もわずかながら存在しており、是正が求められる。
・　有給休暇の取得状況については、「5 日以上取得した」は約 8 割にとどまり、十分な日数を取得できていない回答者も一定数存在する。
・　長時間残業が発生する理由（4 週 8 休が実現できない理由）として、「人員が不足しており、一人当たりの業務量が多いから」（29.6%）が最も多く、「繁忙期の業務の調整が難しいから」（24.6%）が続く。人員不足への対応と生産性の向上に向けた一層の取組が求められている。

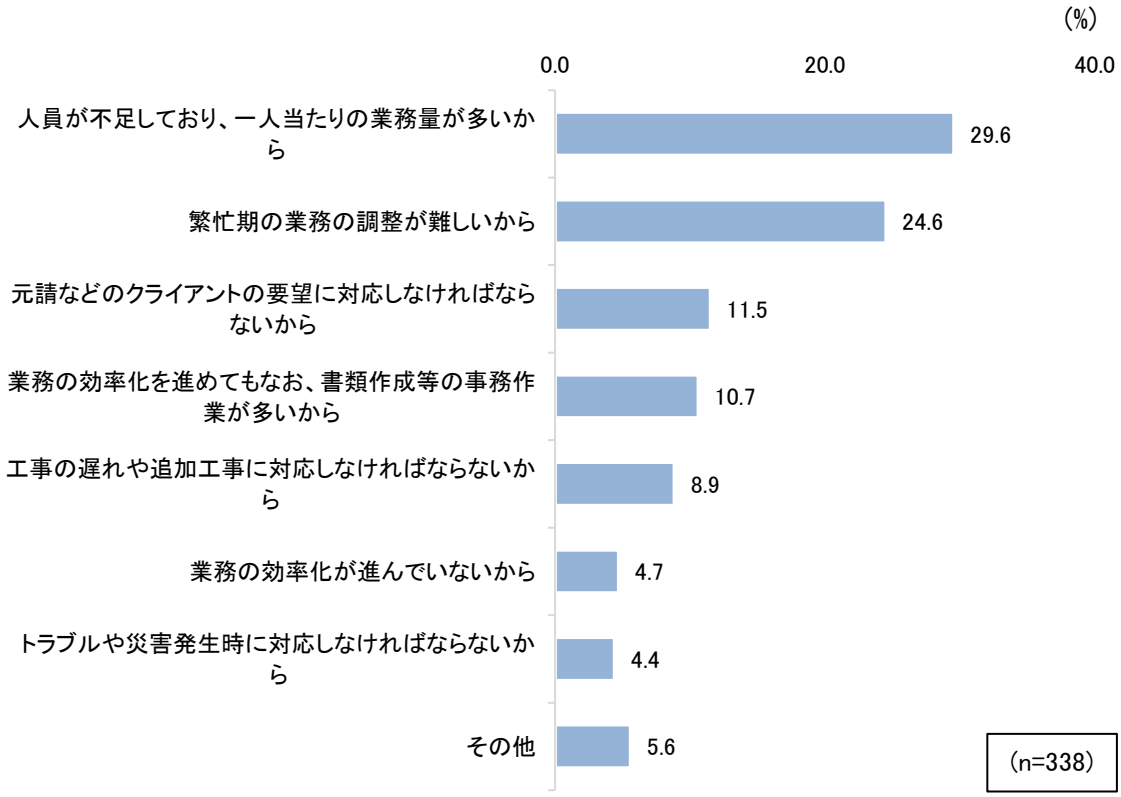
図表 3-3-30　休日取得状況



図表 3-3-31　年次有給休暇の取得日数



図表 3-3-32　長時間残業が発生する理由（4 週 8 休が実現できない理由）



(3) 現在の就業環境で改善してほしいこと

・ 現在の就業環境で改善してほしいこととして、休日取得、ICT 等による効率化、人材確保・育成等への対応を求める声が多く挙げられた。また、若い人に勧められる業界にしたいが、このままでは若い人が来ないという危機感も垣間見られる。

・ 技術者や技能労働者の努力だけでは限界があり、業界に対しては工期・発注・単価・公的支援などでの改善が期待されている。また、個社レベルではデジタル化による効率化、人材育成・業務分担の整備、古い体質の見直しなどが求められている。

図表 3-3-33 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）

労働時間・休日・働き方

内容
朝が早く帰りも遅いため、自分の時間が取れず、週休 2 日制も安定していない。（10 代男性、内装工）
現場が忙しく残業が多い。少しでも減らしてほしい。（20 代男性、電気工）
土日祝日を休みにし、手取りを増やしてほしい。出勤時刻が早すぎて子育てには不向きである。（20 代女性、事務職員）
休日を増やしてほしい。古い考えの人が多く、勤務時間が長すぎる。（20 代女性、事務職員）
週休 2 日の確実な実施、給与のベースアップ、工事単価の値上げ、酷暑日の作業時間短縮を希望する。（20 代男性、バックオフィス業務）
工事の状況によって有給休暇が取りづらい職種である。特に監督者は十分な休みが取れていない印象がある。現在の若者は報酬よりも土日祝日が休みであることを重視している。知人に建設業について尋ねても、全員が休日について気にしていた。勤務時間や休暇取得の体制の見直しが必要である。（20 代女性、事務職員）
土日祝日を休みにしてほしい。土曜日が休みの会社が多く、出勤しても手が空くことが多い。（20 代女性、事務職員）
希望どおりに休暇をとれない。（20 代男性、電気工）
有給休暇を気兼ねなく使えるようにしてほしい。容姿や髪型への指摘が多く、自由にさせてほしい。（30 代男性、建築板金工）
カレンダー通りの休日にしてほしい。業務効率化のため、AI やクラウドサービスを活用し、情報共有を迅速に行う環境を望む。（30 代女性、事務職員）
働き方の古さを改善してほしい。（30 代男性、その他）
残業（休日出勤を含む。）が多く、土曜日も隔週休みで休みが少ない。（30 代女性、事務職員）
3 か月以内の一定期間の総労働時間を定め、その範囲内で従業員が始業・終業時刻や労働時間を自ら決める制度を導入すべきである。現状のやり方に問題があるな

ら、別の方法で改善を図るべきである。上司や会社に不満がある場合は、陰で不満を言わず、直接意見を言い合える関係を築くことが重要である。(30 代男性、技術者（現場監理）)
全社員の週休 2 日制、基本給の引き上げを希望する。(30 代男性、事務職員)
現場ごとに移動が必要で、朝の出勤時刻が早いことが大変である。(30 代男性、内装工)
建設現場は古い体質で休みが非常に少ないため、改善を望む。日給制の人も多いため、その人たちへの手当制度も見直さない限り現状は変わらない。(40 代男性、技術者（現場監理）)
週休 2 日制と分煙の実現を求める。(40 代男性、技術者（現場監理）)
他業種が休みの間も働いているのに給与が安い。毎週土曜や祝日は休みとすることを希望する。(40 代男性、技術者（設計・積算等の内勤）)
完全週休 2 日制を希望する。また、社内の幹部層が古い体質で残業を当然と考えているため、定時退社がしにくい雰囲気がある。(40 代女性、事務職員)
健康管理や監視体制を整えた上で、働いて稼ぎたい人が十分働ける仕組みが必要である。(40 代男性、事務職員)
昨年から休日が増え残業がなくなり状況が改善された。若い頃は日をまたいで残業し、手当があってもボーナスが出ないことがあった。(40 代男性、技術者（現場監理）)
働き方改革推進が求められているが、人手不足で複数現場を担当しているため非常に厳しい。給与を維持したまま完全週休 2 日制を実現してほしい。(40 代女性、事務職員)

賃金・手当・処遇

内容
若手の給与が低く、離職が多い。(20 代男性、技術者（現場監理）)
給料よりも、出張で現場に行く人の日当など金銭面の増額を望む。(20 代男性、技術者（設計・積算等の内勤）)
地域経済の好景気と好循環を前提に、さらなる昇給（年収アップ）を望む。(20 代男性、電気工)
残業代の支給規則の見直しを求める。(20 代男性、電気工)
最も重要なのは給与である。残業などで高額になることもあるが、これだけ働いてやっとこの程度かと感じてしまう。勤務時間が長くても基本給が安いと負担が大きくなる。青森の建設業界全体が余裕ある生活を送れるようになればと願っている。(20 代男性、配管工（水道・ガス）)

仕事に見合う給与の支給を求める。(30 代男性、技術者（現場監理）)
移動時間も給与の対象にしてほしい。(30 代男性、その他)
現場監理者の多くは固定給で、休日出勤・残業への配慮もない。少ない給与で重い責任を負っている。現場が忙しい時は深夜に帰宅することも多い。このような状況では、自分の子や孫に建設業の技術者を勧めることはできない。今後、国や県主導の大きな改革がなければ人手不足はさらに深刻化する。(40 代男性、技術者（現場監理）)
出張旅費が低く、費用の適正化を求める。(40 代男性、電気工)
労働単価を上げてほしい。ワンオペにならない作業環境を望む。若者が入職しない現状を踏まえ、機械化できる作業は積極的に推進してほしい。(40 代男性、電気工)
作業員には建退共制度があるが、事務員にとって中退共はハードルが高く加入しづらい。(40 代男性、事務職員)
職場環境は以前より改善されたが、給与が低い。仕事内容や年齢、スキルを考慮してほしい。(40 代女性、事務職員)
設計単価の引き上げを求める。(40 代男性、技術者（現場監理）)

人員不足・人材確保・育成

内容
業務マニュアルの整備、業務分担の明確化、職人の新人教育プログラムの策定が必要である。(20 代女性、技術者（現場監理）)
人員不足の解消を求める。(20 代女性、事務職員)
新卒が入りづらいイメージがある。(30 代男性、電気工)
作業の明確化を徹底し、初心者にも分かりやすく説明してほしい。(30 代男性、その他)
未経験で入社したが、皆が忙しく、一から仕事を教える体制が整っていない。(30 代男性、その他)
技術者を雇用し育成する環境を整え、業務分担を進めて効率化を図るべきである。(30 代男性、技術者（現場監理）)
現在の会社に大きな不満はないが、建設業界全体が人手不足のため、依頼される仕事量は減らず、今後さらに業務が密度を増すと考えられる。人手不足や業務効率化への移行コストに補助がなければ、業務が滞ることが多くなると予想される。(40 代男性、技術者（現場監理）)
人手不足が深刻で、働き方も古い考えが根付いているため、改善を求める。(40 代男性、技術者（現場監理）)

通勤手当の距離に応じた支給、業務指導者・教育者の育成が必要である。(40 代男性、その他)
人員不足で一人作業が増えている現状である。(40 代男性、技術者（現場監理）)
若い人材の確保と定着を望む。(40 代女性、事務職員)
人員不足で思うように休暇が取れないため、人材確保の体制を整えてほしい。(40 代男性、電気工)
人材確保のためには、まず現職社員が満足できる労働環境を整えることが重要である。そうでなければ、新入社員が入社しても長く続かず、口コミも悪くなり、人材は増えない。(40 代女性、事務職員)
入社して 28 年目になるが、同じ課に後輩がいないため人材確保を求める。給与ももう少し上げてほしい。(40 代男性、技術者（現場監理）)
人員不足により特定業務が一人に集中しており、有給休暇が取りづらい。(40 代男性、技術者（設計・積算等の内勤）)
人員を増やし、気兼ねなく休みを取れる環境を整えてほしい。(40 代女性、技術者（設計・積算等の内勤）)

業務効率化・DX・業務体制

内容
自宅でも仕事ができる体制を整えてほしい。(30 代女性、事務職員)
書類作成などの事務作業に加え、現場作業では人力による労働が多く ICT が活用されていない。積極的に導入し効率化を進めてほしい。(40 代女性、事務職員)
DX の早期導入を望む。(40 代男性、その他)
以前は書類の簡素化による効率化が唱えられていたが、実際には進んでおらず、逆に仕事量が増えている。働き方改革も表面的で、根本的な解決には至っていないと感じる。(40 代男性、技術者（現場監理）)
デジタル化の推進が求められる。一元管理ができていないことに加え、社外でデータを確認するのが難しい。地図なども紙ベースのため、不便である。(40 代男性、その他)

業界構造・発注制度・工期設定

内容
完全週休 2 日制が理想だが、工期内に完工できない可能性や残業の増加など現実的に難しい面がある。工期の延長により現場数をこなせなくなり悪循環となるため、これらの改善が必要である。(20 代男性、技術者（現場監理）)
繁忙期の業務量増加が負担となるため、工事の発注時期を分散してほしい。また、適正な工期での発注も負担軽減につながる。(20 代男性、その他)
余裕ある工期の設定を望む。天候や災害、人手不足による工期遅延、繁忙期の資材納期遅延への対応、労働単価の引き上げが必要である。(20 代男性、技術者（現場監理）)
他業種の働き方を参考にしてほしい。(30 代男性、技術者（現場監理）)
工期を長くしない限り状況は変わらない。安全重視により使用機材が重くなり、かえって仕事がしづらくなっているため、時間もかかっている。(40 代男性、電気工)
現状、会社が安定的に給与や就業環境を維持するのは難しい。他方で他業種並みの就業環境にすれば倒産リスクがある。(40 代男性、技術者（現場監理）)
介護業界のように公的な処遇改善を望む。賃上げにより材料や輸送コストが増加し、中小企業は経営が厳しい。(40 代女性、事務職員)
官公庁発注現場では、現場管理者を現場ごとに最低 2 人以上配置することを義務化してほしい。その分の経費も発注金額に上乗せしてほしい。一人で現場管理をする場合の負担軽減のためである。(40 代男性、技術者（現場監理）)
公共・民間問わず、工期に余裕がなければ休みが取れない。建設業界では冬場に市や県の除雪もあり、工事と重なる場合は工期延長などの措置があると助かる。(40 代男性、技術者（現場監理）)
業界全体の考え方のアップデートが必要である。(40 代男性、技術者（現場監理）)
公共工事が土日休日となったことで、他の現場の土日作業が増え、余計に休めなくなった。(40 代男性、技術者（現場監理）)
工事の発注が予算消化の都合で偏らないよう、雪国では春夏に発注が増えるような改善を望む。(40 代男性、技術者（現場監理）)

その他

内容
パワハラとまでは言えないが、人間関係の問題について気軽に相談できる場がほしい。(20 代女性、技術者（現場監理）)
上層部は末端の意見を軽視せず、しっかり耳を傾けてほしい。(30 代男性、その他)
暴言（パワハラ）の改善。(40 代男性、配管工（水道・ガス）)
現場の声を真摯に聞いてほしい。(40 代男性、オペレーター)

第4章　青森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

青森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、20 代～70 代の県内在住者を対象にアンケートを実施し、建設業に抱く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	青森県内在住者が建設業に抱く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。
調査対象	20 代～70 代の県内在住者
データ数	480 票
調査時点	2025 年 8 月 8 日（金）～2025 年 9 月 8 日（月）
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（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＝480」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 位を四捨五入している。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に実施した。

・　各性別・年代別に 40 人、総数 480 人から回答を得た。

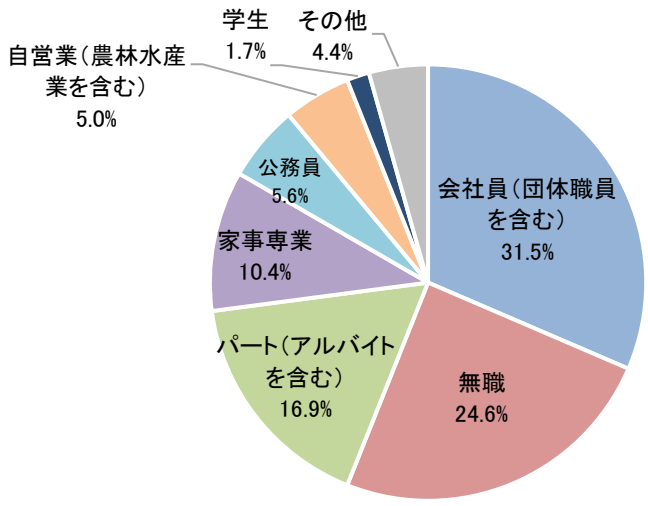
図表 3-4-2　性別・年代別

性別	年代	回収数（人）	性別	年代	回収数（人）
男性	20-29 歳	40	女性	20-29 歳	40
	30-39 歳	40		30-39 歳	40
	40-49 歳	40		40-49 歳	40
	50-59 歳	40		50-59 歳	40
	60-69 歳	40		60-69 歳	40
	70-79 歳	40		70-79 歳	40
	小計	240		小計	240
総数	480				

(2) 職業

・　回答者の職業は、会社員（団体職員を含む。）（31.5%）が最も多く、無職（24.6%）、パート（アルバイトを含む。）（16.9%）、家事専業（10.4%）と続く。なお、本アンケートは建設業のイメージ調査であるため、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



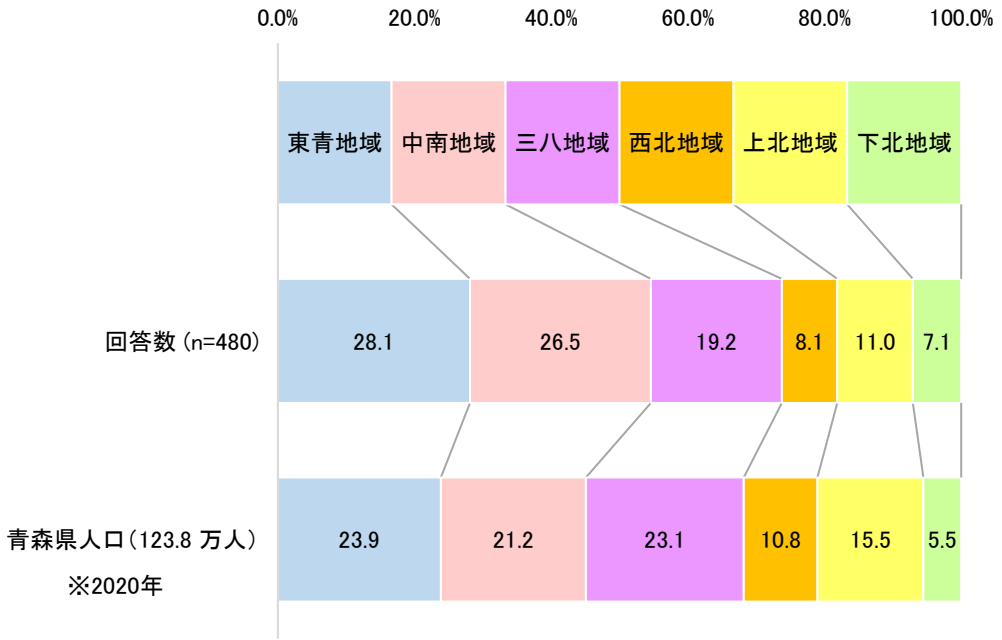
（n=480）

(3) 居住地域

・ 回答者の居住地域は、青森市が位置する東青地域が 28.1%と最も多く、次いで中南地域が 26.5%、三八地域が 19.2%と続く。

・ 本アンケート回答者の居住地域比率を、2020 年の青森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）と比較すると、東青地域、中南地域の回答比率が若干高いものの、回答の地域性に大きな偏りはないものと考えられる。

図表 3-4-4　居住地域



※青森県人口（出所）総務省「国勢調査」

※ 地域区分について

・東青地域（青森市、平内町、今別町、外ヶ浜町、蓬田村）

・中南地域（弘前市、黒石市、平川市、藤崎町、大鰐町、田舎館村、西目屋村）

・三八地域（八戸市、三戸町、五戸町、田子町、南部町、階上町、新郷村）

・西北地域（五所川原市、つがる市、鰺ヶ沢町、深浦町、板柳町、鶴田町、中泊町）

・上北地域（十和田市、三沢市、野辺地町、七戸町、六戸町、横浜町、東北町、おいらせ町、六ヶ所村）

・下北地域（むつ市、大間町、東通村、風間浦村、佐井村）

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

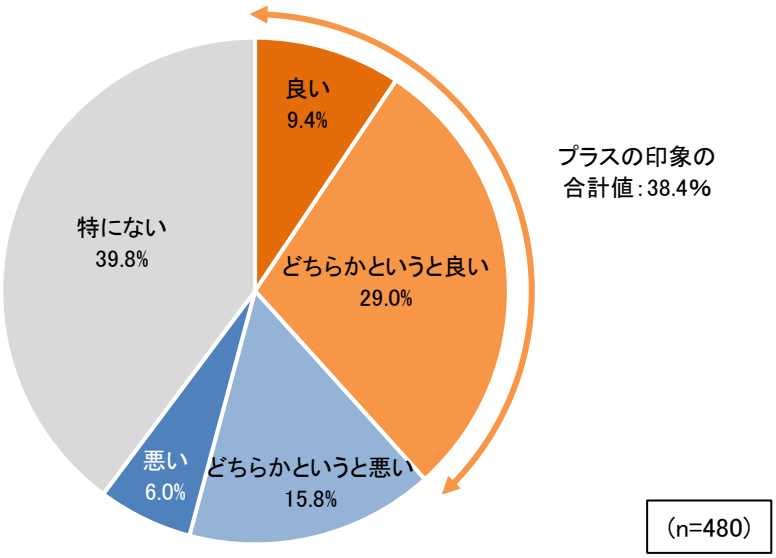
① 建設業に対する印象

・ 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 38.4%、「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 21.8%と、プラスの印象が上回った。

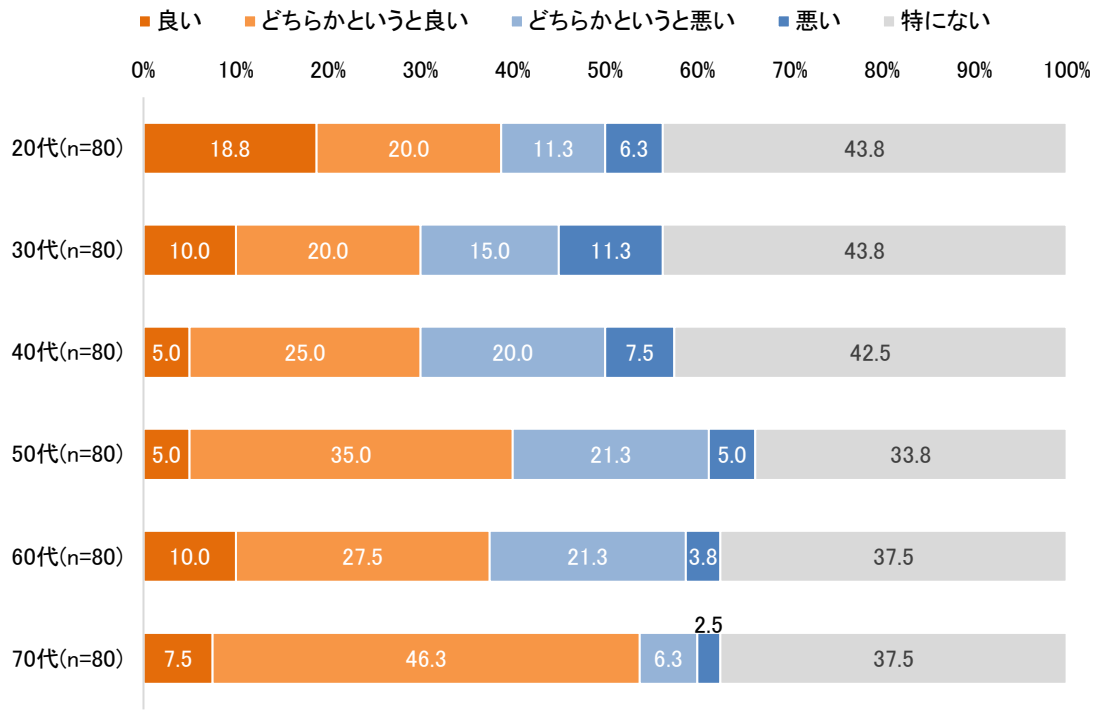
・ ただし、「特にない」が 39.8%と、建設業に印象を持たない回答が最も多い。

・ 年代別にみると、20 代から 40 代に「特にない」と回答する人が多く、各年代の 4 割強が建設業に対して無関心である。

図表 3-4-5　建設業に対する印象



（参考）建設業に対する印象（年代別）

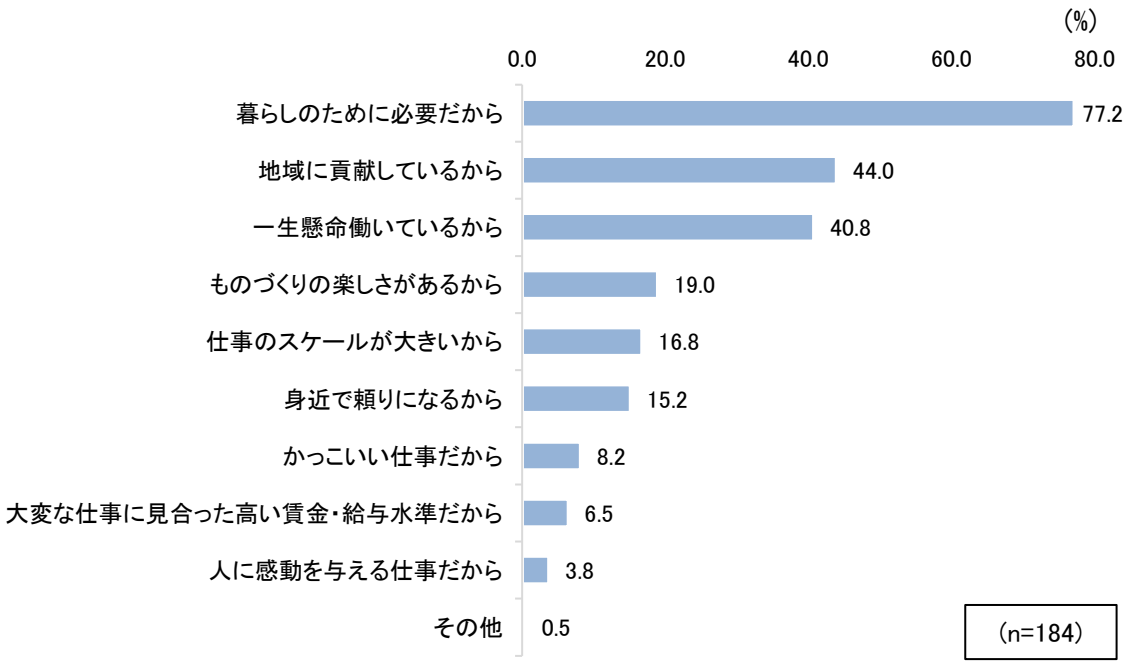


② 建設業に対して「良い」「どちらかというと良い」印象を持つ理由

・ 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」が約８割にのぼる。次いで「地域に貢献しているから」（44.0%）、「一生懸命働いているから」（40.8%）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。

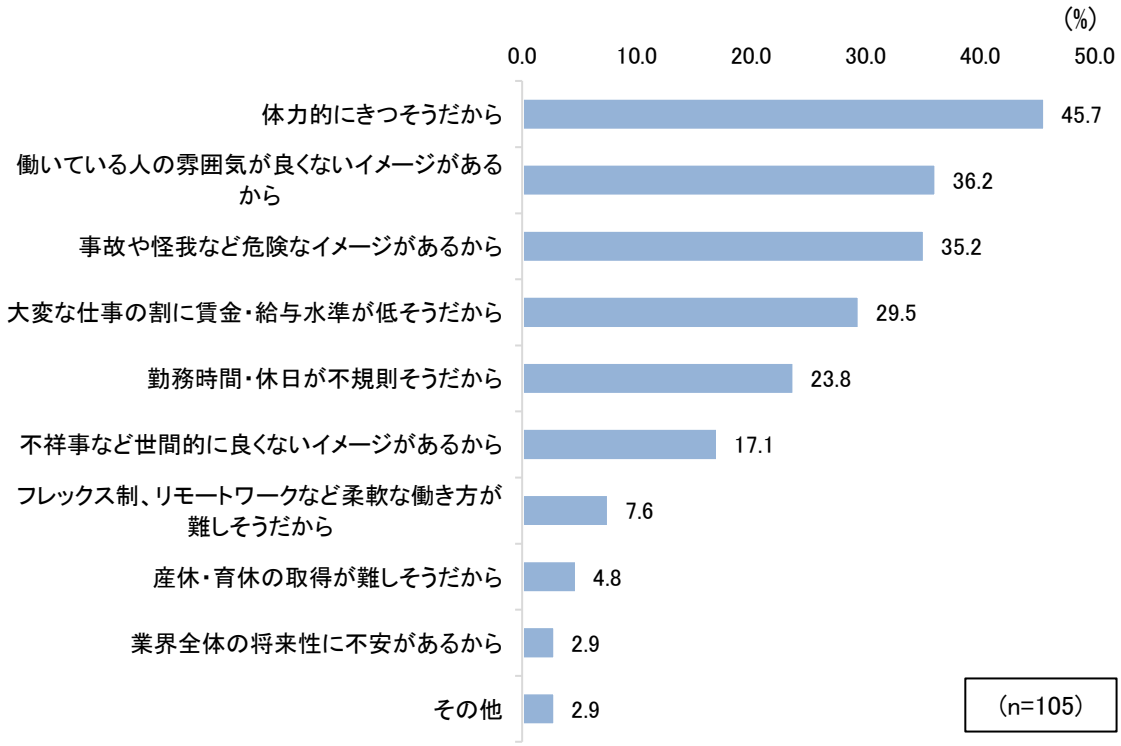
図表 3-4-6　建設業に「良い」・「どちらかというと良い」印象を持つ理由（複数回答）



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、「体力的にきつそうだから」(45.7%)、「働いている人の雰囲気が良くないイメージがあるから」(36.2%)、「事故や怪我など危険なイメージがあるから」(35.2%)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 3-4-7　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）

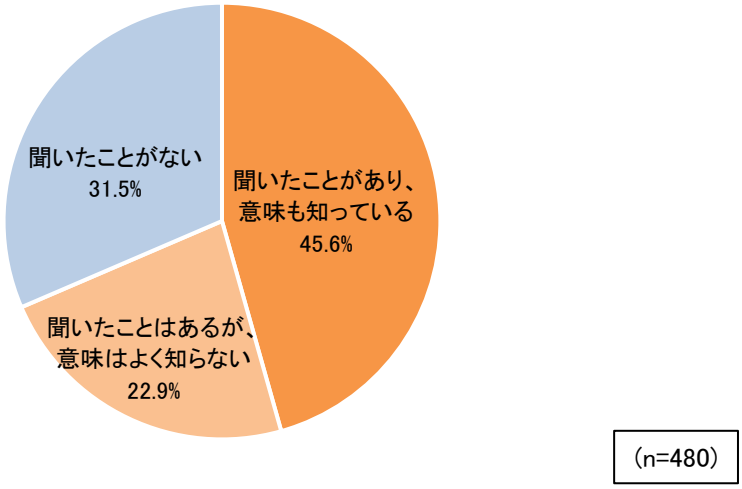


④　「3K」や「新 4K」といった建設業をイメージする用語の印象や認知度

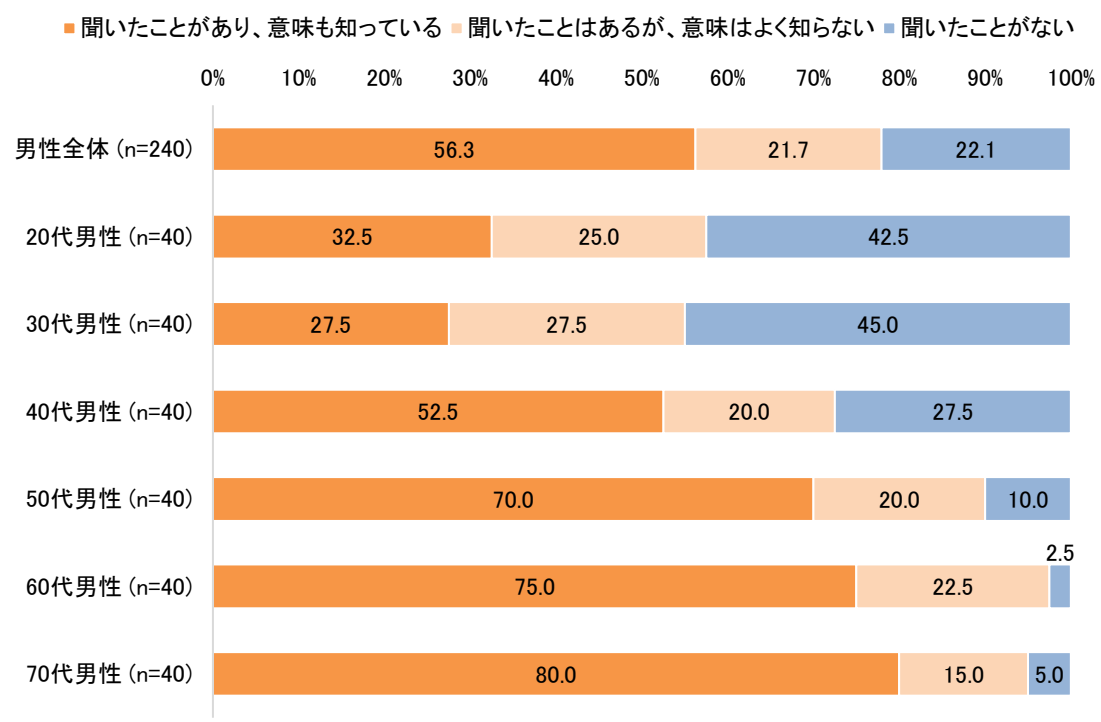
・　建設業が「3K」と呼ばれていることを見聞きした、あるいはその意味を知っているか尋ねたところ、「聞いたことがあり、意味も知っている」人が 5 割弱を占める。

・　「3K」の認知度について、年齢や性別毎にみると、特に 50 代以降の男性の認知度が高い。一方で、男女ともに 20 代は「3K」の認知度が低い。3K の認知度が低いことは、建設業に対する先入観があまりない・イメージが固定化されていないことを意味し、後述する「新 4K」が表すような新しいイメージを形成しやすい状況にあるとも考えられる。

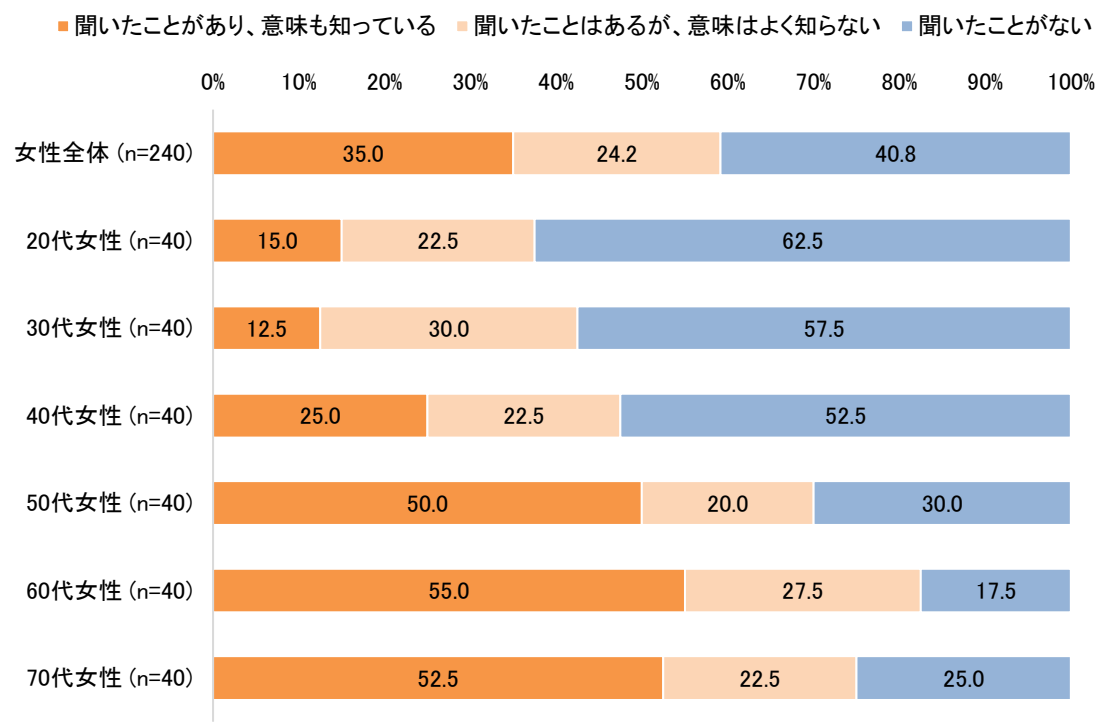
図表 3-4-8　「3K」の認知度



（参考）「3K」認知度（男性年齢区分別）

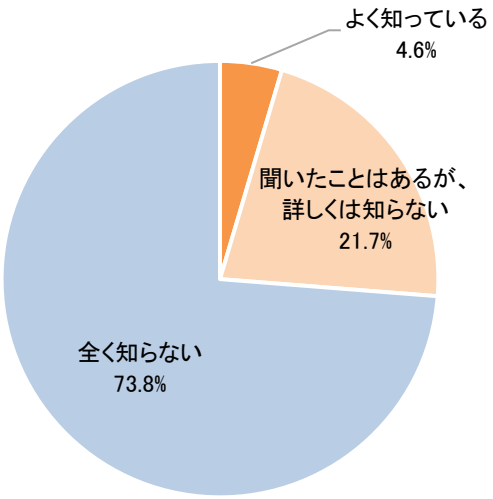


（参考）「3K」認知度（女性年齢区分別）



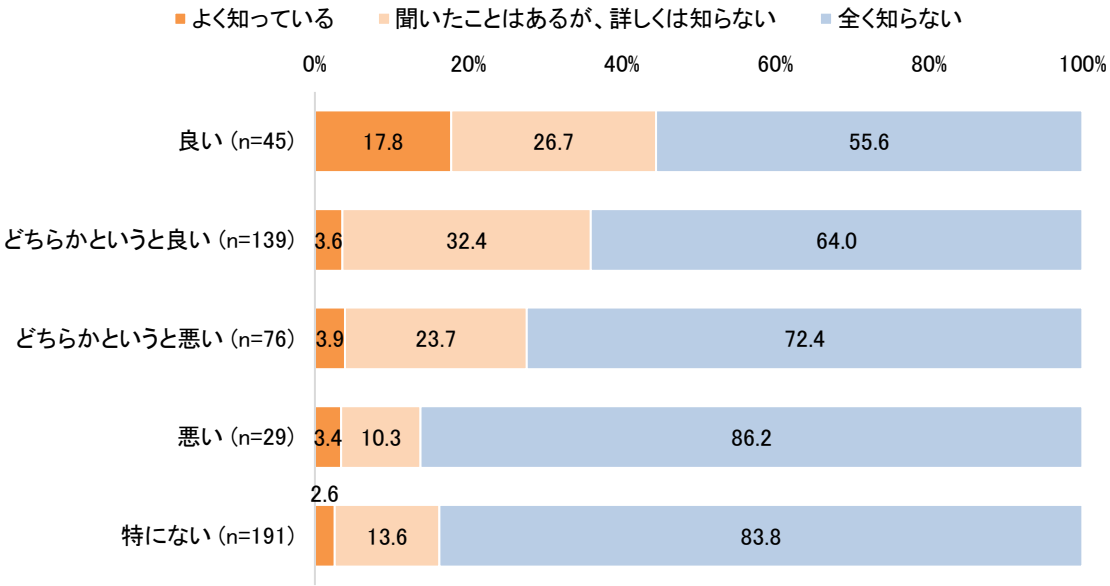
・　給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる、そしてかっこいい「新 4K」の認知度については、「全く知らない」が 73.8%という結果であり、まだ認知されていない。

図表 3-4-9　「新 4K」の認知度



（n=480）

（参考）建設業に対する印象別の「新 4K」の認知度



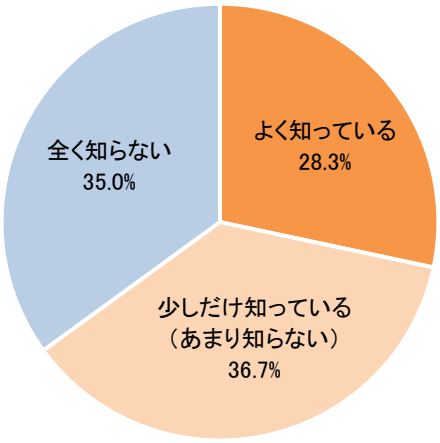
(2) 建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会

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だけでなく、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「よく知っている」(28.3%)「少しだけ知っている（あまり知らない)」(36.7%）と回答した人は7割弱であった。

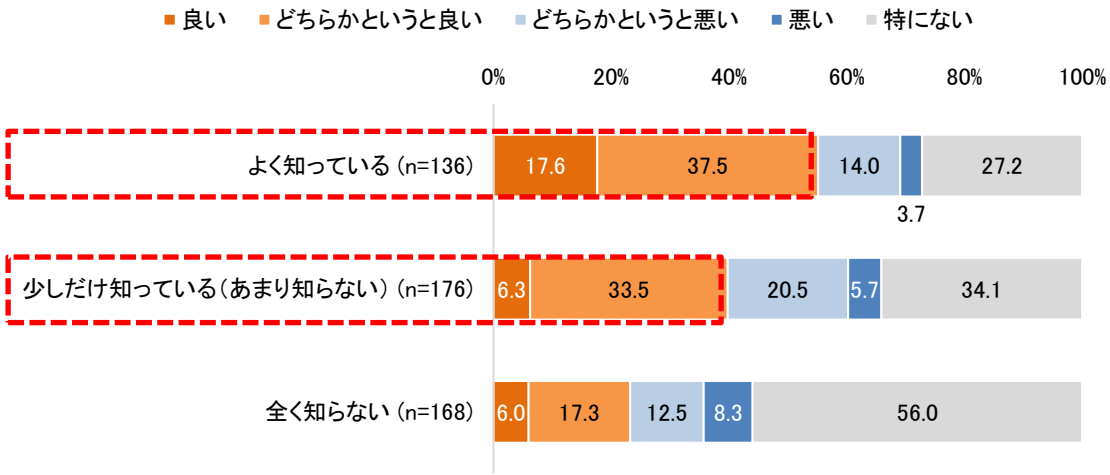
・ 建設業の役割を「よく知っている」「少しだけ知っている」層の建設業に抱く印象について、「全く知らない」層と比較して「良い」「どちらかというと良い」との回答が多い。建設業に対する正しい理解が促進されることで、イメージの向上につながることを示している。

図表 3-4-10　建設業の役割に対する認知



（n=480）

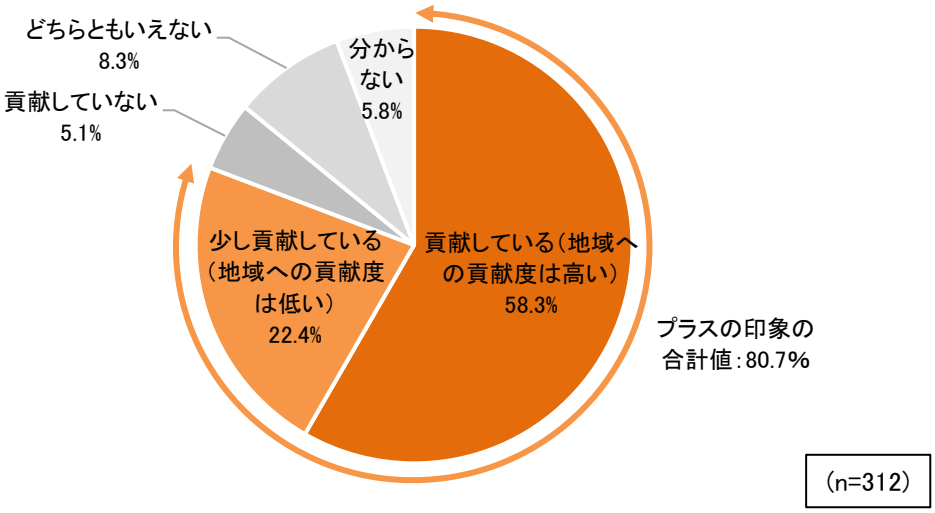
（参考）認知度別の建設業に対する印象



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「よく知っている」「少しだけ知っている」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（地域への貢献度は高い）」（58.3%）が最も多い回答であった。これに「少し貢献している」（22.4%）を合わせると、全体で約８割が地域に貢献していると評価している。

図表 3-4-11　建設業の地域貢献に対する評価



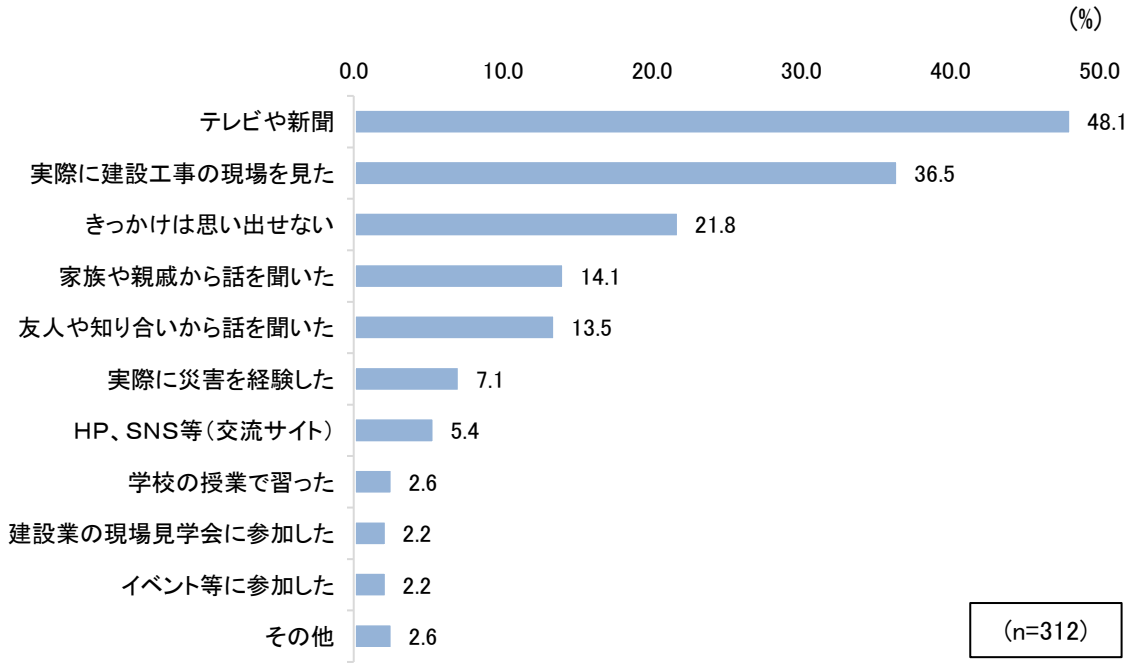
③　建設業の役割を認知したきっかけ

・　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「よく知っている」「少しだけ知っている」と回答した人にそのきっかけを尋ねたところ、「テレビや新聞」（48.1%）、「実際に建設工事の現場を見た」（36.5%）が上位となった。

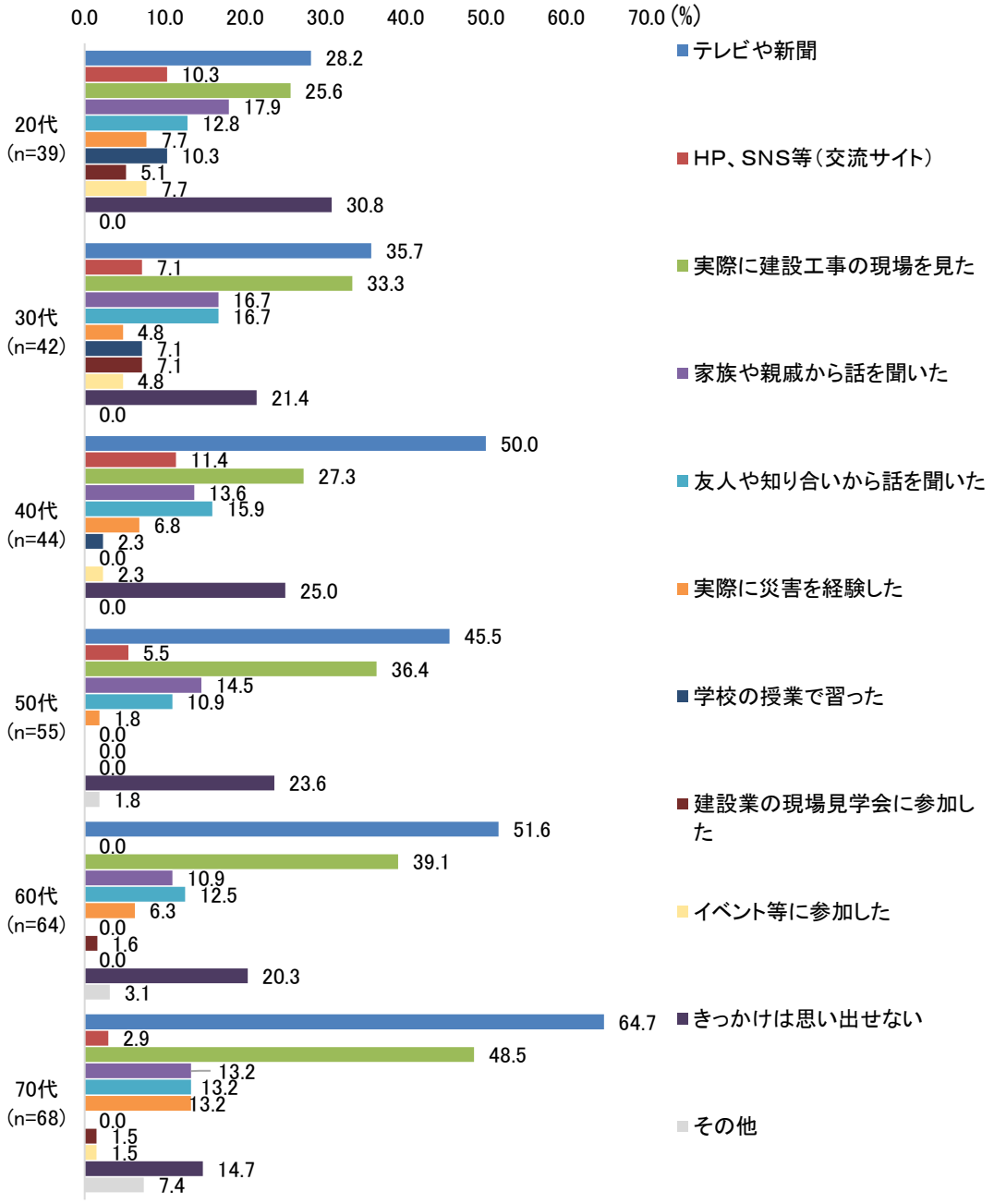
・　建設業の役割を認知してもらうためには、直接・間接を問わず、実際に働いている姿を目にしてもらう、現場を体感してもらうことが重要と考えられる。

・　なお、20 代～40 代では「HP や SNS 等（交流サイト）」も認知したきっかけとして挙げられている。若い年齢層が日常的に目にする手段での情報発信も重要である。

図表 3-4-12　建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）



（参考）年代別の建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）

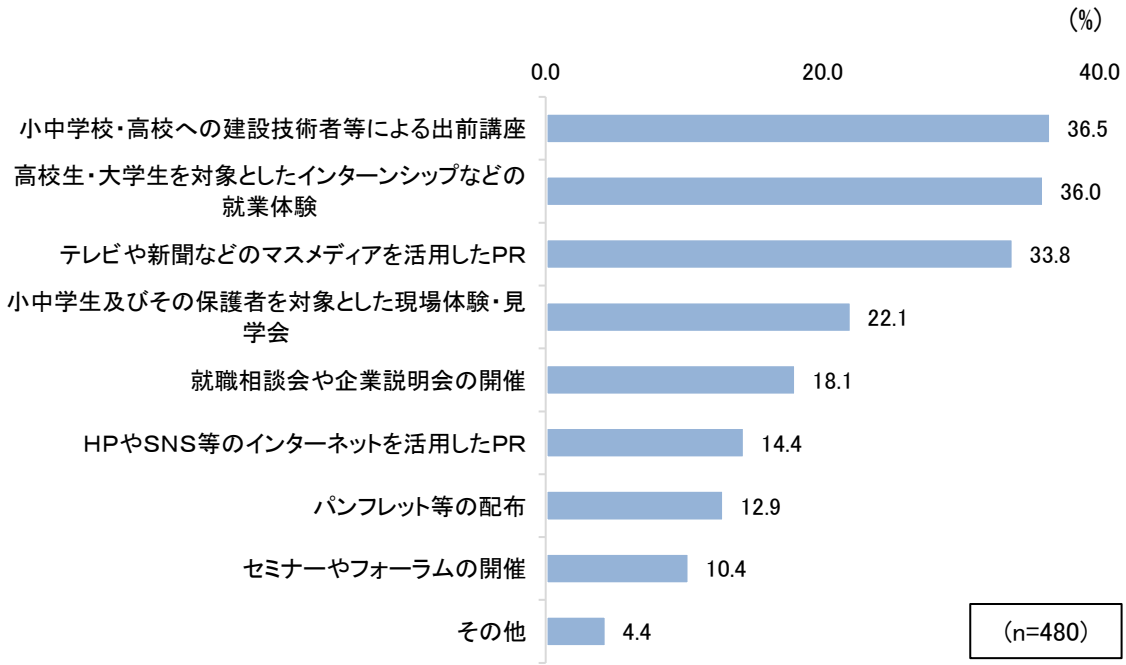


④　建設業の重要性を知り建設業の仕事に興味を持つ機会

・　建設業の重要性を知り建設業の仕事に興味を持つ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」（36.5%）が最も多い。次いで、「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」（36.0%）、「テレビや新聞などのマスメディアを活用したPR」（33.8%）、「小中学生及びその保護者を対象とした現場体験・見学会」（22.1%）が続いた。

・　実際に若者が職業を選択する時点よりも、もっと早い段階での直接的な接触機会が望まれている。

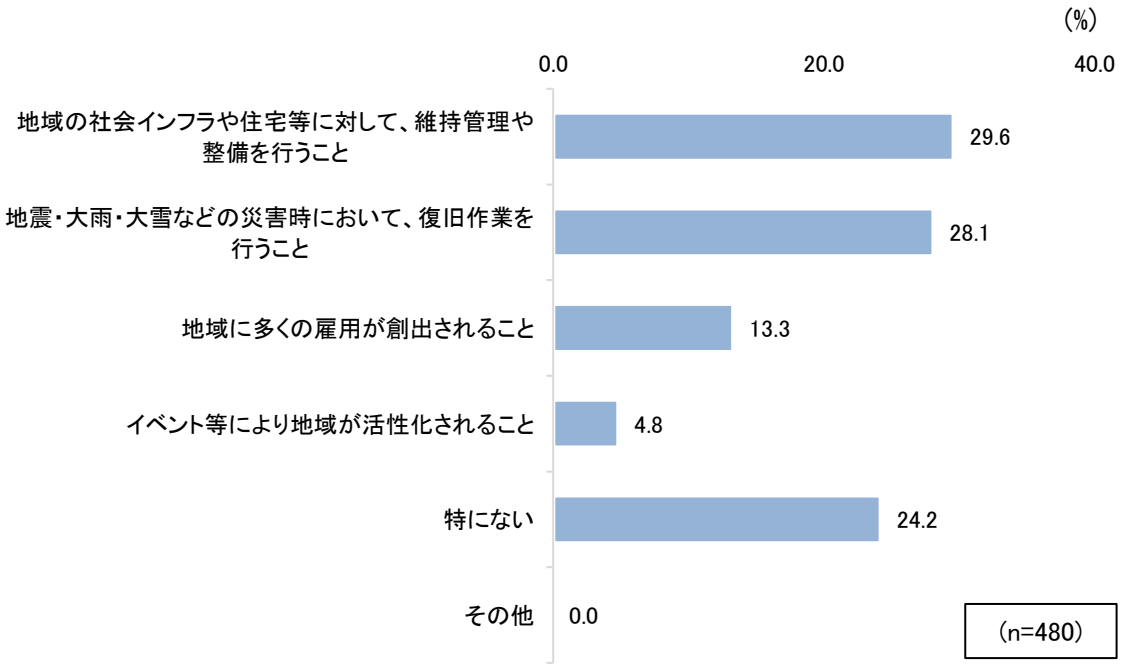
図表 3-4-13　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会（複数回答）



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、「地域の社会インフラや住宅等に対して、維持管理や整備を行うこと」（29.6%）、次いで「地震・大雨・大雪などの災害時において、復旧作業を行うこと」（28.1%）と、災害などの非常時はもちろん、日々の生活を支えるインフラ整備を担うことにも期待が寄せられている。

図表 3-4-14　地域の建設業に期待すること（複数回答）

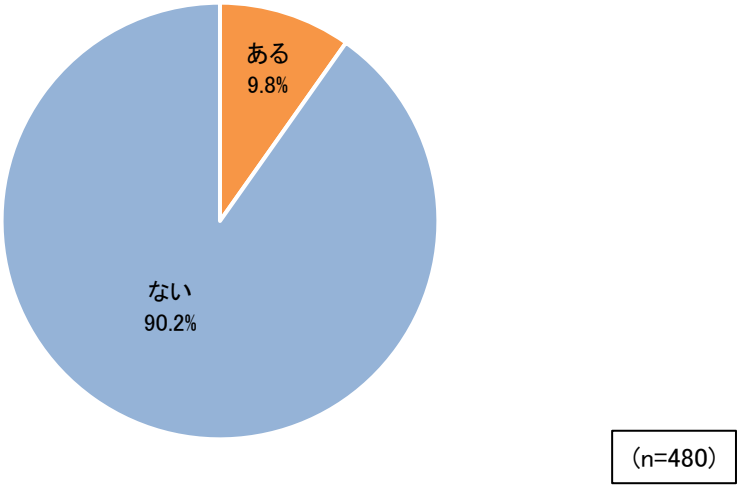


(3) 就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素

① 就職先としての建設業の可能性

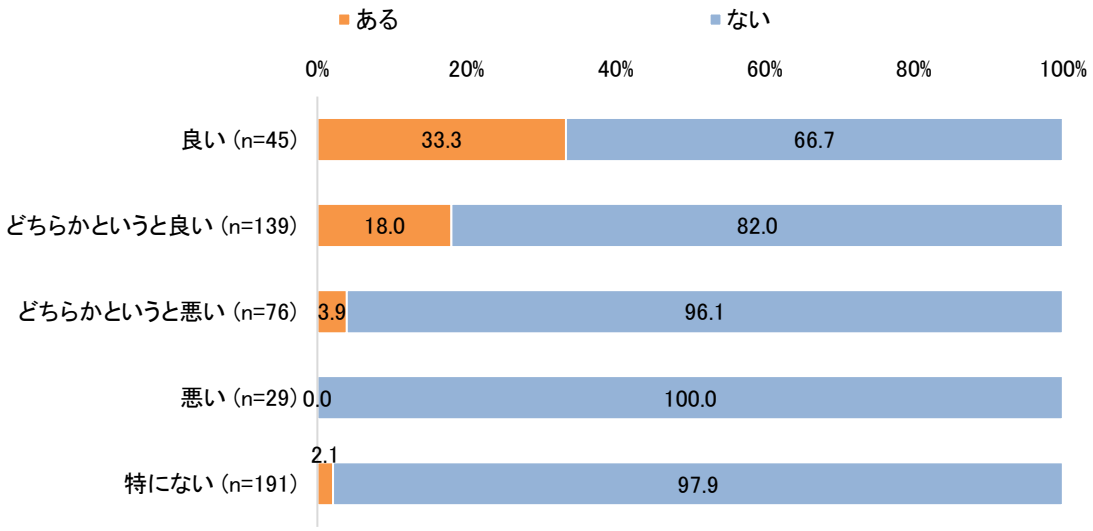
・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきなどの周囲の人に就職をすすめたいと思ったことがあるか尋ねたところ、「ある」と回答したのは全体で１割にとどまり、「ない」が９割を占めた。

図表 3-4-15　就職先としての建設業の可能性

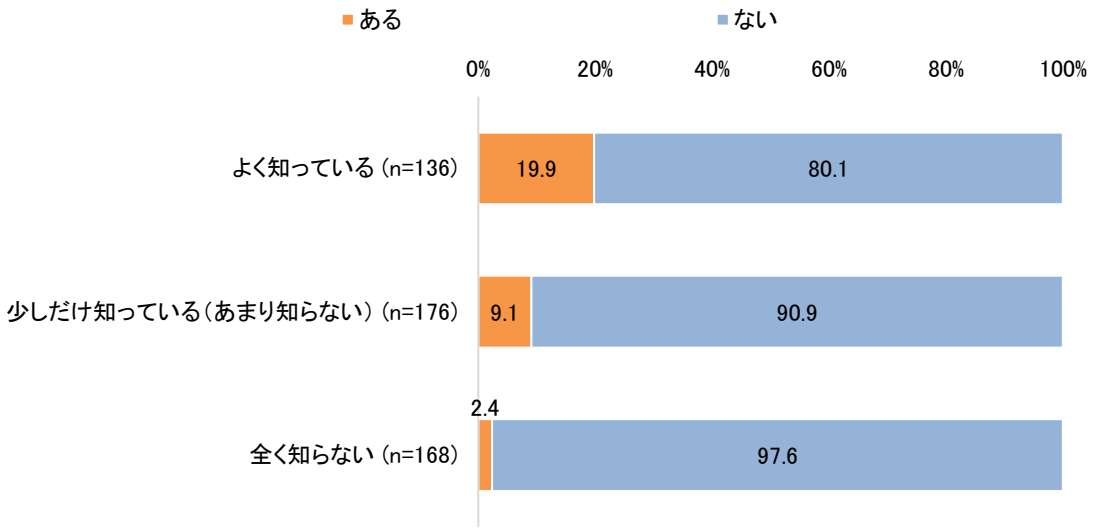


・　なお、建設業に対して好印象を持つ人や、その役割を十分に理解している人は、自ら建設業を就職先として選ぶ可能性があるだけでなく、家族や親せきなどに建設業への就職をすすめる可能性が上がる。このような視点から、建設業界への入職を促進するためには、建設業に対する正しい理解を深め、イメージを向上させる取組が非常に重要である。

（参考）建設業に対する印象と就職先としての建設業の可能性



（参考）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



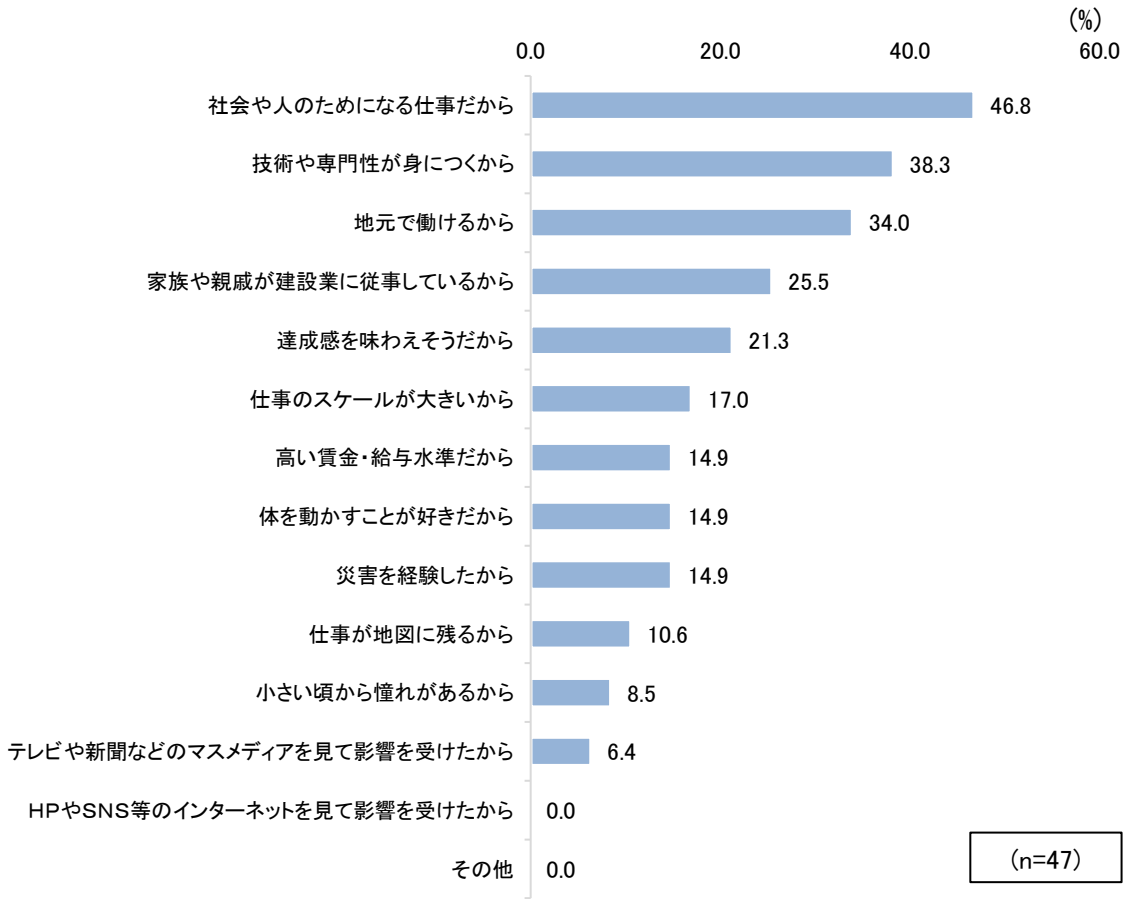
② 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことがある理由

・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきにすすめたいと思ったことが「ある」との回答者にその理由を尋ねたところ、「社会や人のためになる仕事だから」(46.8%)、「技術や専門性が身につくから」(38.3%) 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」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わずかであった。

・ 建設業の役割や地域貢献の認知が広がっており、より就職に結びつけるためにも、建設業で働く魅力を伝える工夫が必要である。

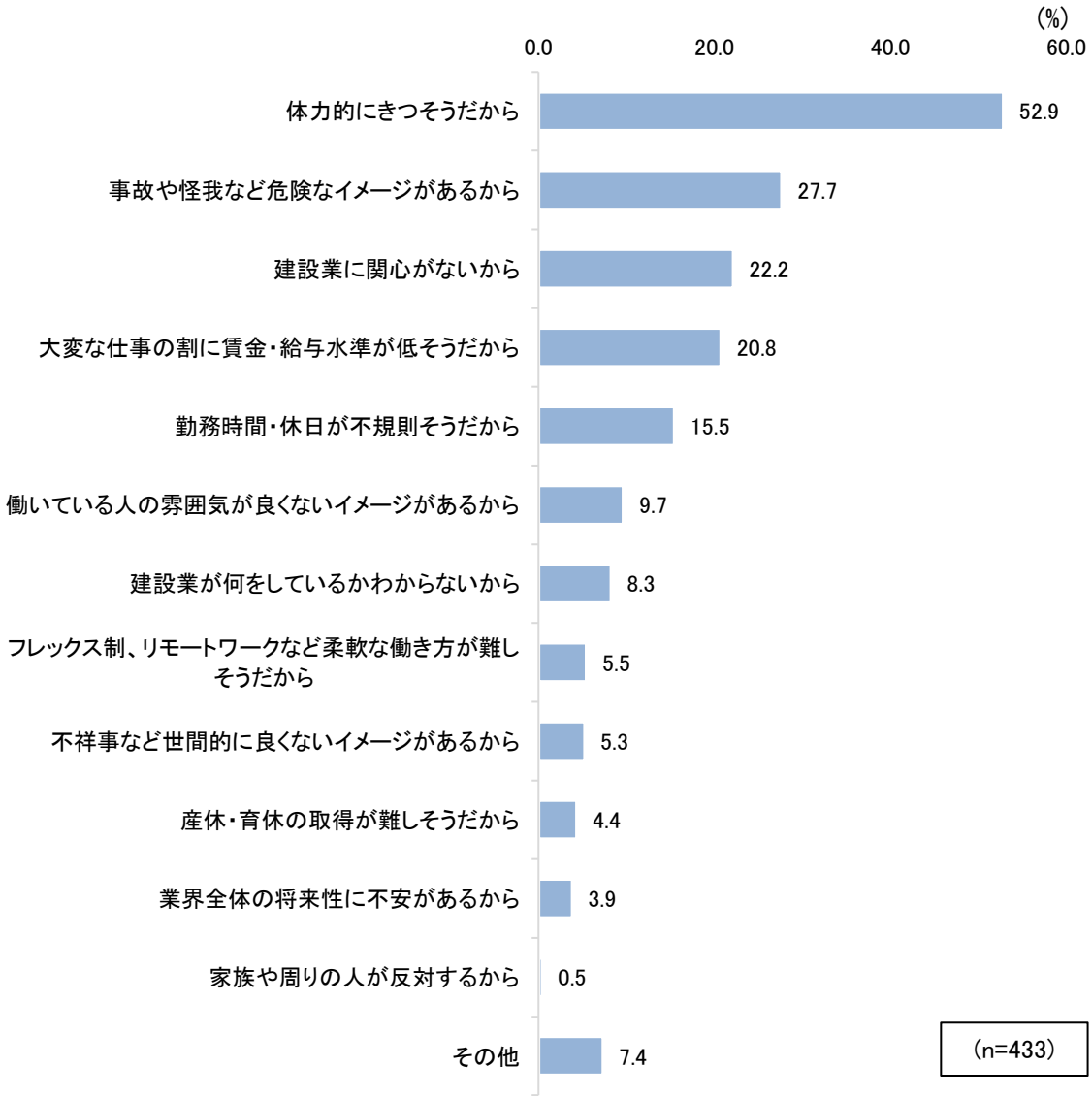
図表 3-4-16 就職先の候補に建設業を挙げた理由（複数回答）



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、または家族や親せきにすすめたいと思ったことがない理由としては、「体力的にきつそうだから」(52.9%)、「事故や怪我など危険なイメージがあるから」(27.7%) といった回答が上位に挙げられている。「体力的にきつそうだから」という理由については、先述の建設業に対して悪い印象を持っている理由の最上位とも一致している。

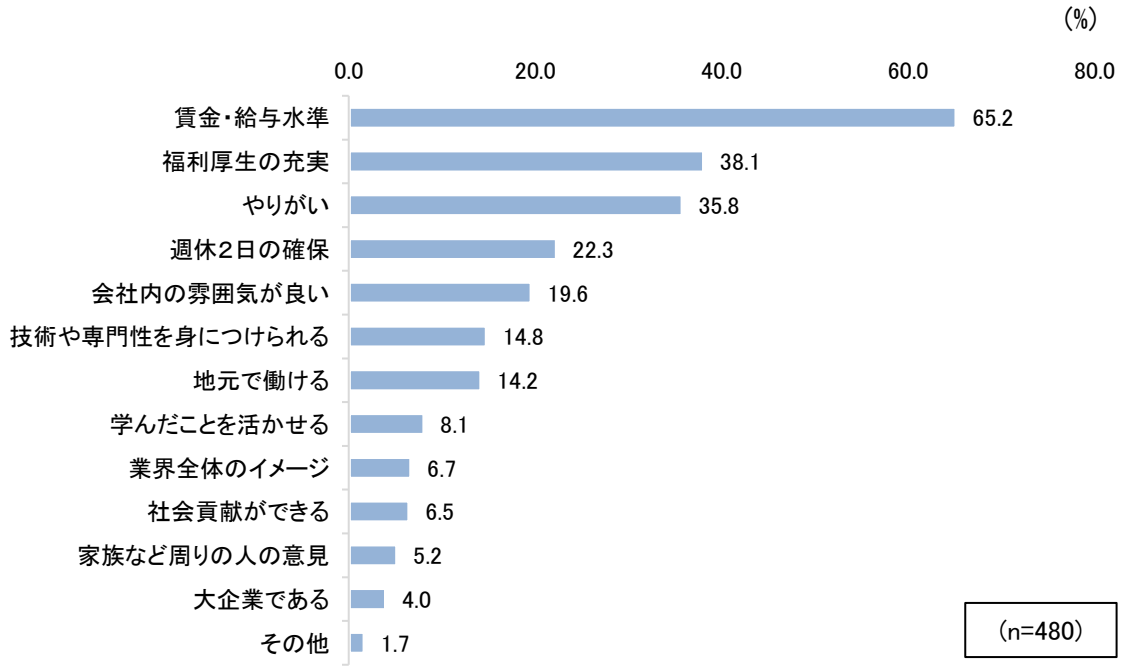
図表 3-4-17　就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）



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」（65.2%）、次いで「福利厚生の充実」（38.1%）、「やりがい」（35.8%）と続く。賃金や福利厚生、休日の取りやすさ等の待遇面を特に重視する傾向がみられた。

図表 3-4-18　就職を考える上で重要な要素（複数回答）



(4) 県内建設業の活性化推進について

・ 県内建設業の活性化に必要なことについて意見を求めたところ、建設業で働く人の給与や福利厚生などを充実させてほしいといった意見が多く寄せられた。

・ その他にも、働いている様子や業務内容が伝わりにくいといった意見も多く、将来の担い手確保のためには、特に就業前の若年層に対しての広報力の強化が望ましいといった、具体的な提案もあった。

図表 3-4-19 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	● 長い間賃金は変わらず、休みも不規則と聞いたことがある。このような状況が変わらない限り、若い人は就職したいとは思わない。【20 代女性】 ● 完全週休 2 日制や社食など、従業員のコンディションを万全に保つことができるような制度を導入する。【20 代男性】 ● 肉体的に辛い仕事をしているにも関わらず、賃金が安いのであれば改善してほしい。【40 代女性】 ● 給料や福利厚生の充実、育児休暇などが取りやすいなどの職場環境。【70 代女性】
イメージ改善、広報促進	● 会社内の雰囲気や業務内容がわかるような動画を頻繁に公開し、世間からの業界全体の価値観を覆すことが必要。【20 代男性】 ● SNS での発信やメディアに取り上げてもらうように働きかけることに加え、広報誌等の冊子の配布や、働いている様子がわかるようなイベントを開くなど、広報面の強化。【30 代女性】 ● 良いところばかりではなく、大変な仕事や現場であることもきちんと伝えてほしい。【50 代女性】 ● 働く人に見た目が怖そうな人が多いので、その誤解を解くような努力が必要かと思う。【60 代男性】 ● DX 化による業務の効率化や業界の変革といった具体例を周知すること。【60 代男性】
子供・若者世代へのアピール	● 魅力的な仕事だと感じてもらうには、小中学生を対象にしたイベントや職場体験などでの PR が大切だと思う。【20 代男性】 ● 幼児から高校生まで、年齢に合わせたイベントを開き、憧れをもってもらう。【30 代男性】 ● ものをつくる楽しさや、やりがいを体験できるようなイベントを継続して開催すること。【70 代女性】

第5章　青森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（青森県）の会合での議論に基づき、青森県県土整備部からの紹介を受け、青森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、「青森県の建設業の動向」「担い手確保・働き方改革・生産性向上」「今後の青森県建設業の課題・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）への取組などを話題に取り上げた。

【調査対象】

日程	企業名	インタビュー対象者
11月11日	株式会社田名部組	代表取締役 CEO 他
11月11日	株式会社南建設	代表取締役
11月12日	勝又金属工業株式会社（※）	代表取締役
11月12日	株式会社丸勝小野商事（※）	代表取締役
11月12日	有限会社エム・エー・ビー（※）	代表取締役
11月12日	みちのく興業株式会社（※）	代表取締役社長
11月12日	株式会社山本工業（※）	代表取締役
11月12日	有限会社タカショウ設備（※）	代表取締役
11月12日	株式会社木村タイル工業（※）	代表取締役
11月12日	齋勝建設株式会社	常務取締役 他
11月12日	株式会社藤本建設	代表取締役社長 他

※ 一般社団法人青森県専門工事業担い手確保推進協議会のメンバーとして合同インタビューを実施

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) 青森県の建設業の動向

- 青森県の建設関連予算は、東北 6 県の中でも特に低い水準にある。近年は物価高騰により材料費・労務費が上昇し、工事費が高騰している。公共事業関係費自体は増加しているものの、工事量は減少傾向にある。
- 工事量も技術者も減少しており、仮に公共工事が増えたとしても、実際に受注できない企業は多い。また、公共工事に特化している企業が多いため、民間工事の受注は少ない。
- 青森県の人口減少問題は深刻であり、今後はスクラップアンドビルドではなく、コンパクトシティ化を目指さなければならない。高齢化も進んでおり、今までできていた仕事ができなくなったという技術者も増えている。
- 東北 6 県の中では直轄事業の割合が最下位であり、直轄事業に占める道路事業費も少ない。これは ICT 導入の遅れが一因と考えられる。一部の事業者は ICT に取り組んでいるが、事業量の加速的な増加には至っていない。
- 地元企業があまり工事を受注できていない実態もある。さらに、県内の許可業者数は東北 6 県中 3 番目であるが、倒産した業者数は 45 社と突出して多い。今後さらに減少が進むと、災害発生時の対応力の低下が懸念される。
- 青森市と八戸市はそれぞれ人口 20 万人規模の都市であるにもかかわらず、高速道路が整備されていない。また、幹線道路・高規格道路の整備率も全国平均と比較すると遅れが目立つ。
- 下北半島や津軽半島では、災害時に孤立する地域がある。通常 15～30 分の距離が迂回で 3～4 時間を要することもある。山と海に挟まれた地形のため道路が狭く、代替バイパスの整備も難しい。
- 県内では地域ごとの予算配分に偏りが見られる。三八・上北地域は原発や防災関連、下北縦貫道路などに予算が集中し、西地区は農村整備や漁港、津軽自動車道への投資が多い。弘前地域は、津軽ダムの竣工以降、地元業者の工事量は減少し、国・県・市ともに大型プロジェクトがほとんどない。災害対応による河道掘削や堤防工事が増えた時期もあったが、現在は工事量が少ない。弘前市においては、歴史的まちづくりやスマートシティ構想で国の予算が入った時期があったが、近年は舗装補修など小規模工事が中心となっている。
- 県の建築工事では、27 億 2,000 万円（インタビュー調査時点の基準額）を超えると政府調達に関する国際協定に基づく国際入札の対象（WTO 案件）となる。経審点数 1,200 点以上の大手ゼネコンが JV のスポンサーとなるため、地元業者が主要な役割を担えない状況が続いている。技術的には地元企業でも対応可能な案件が多いが、制度上の制約によって大型案件は地元受注が難しい。地元業者が受注できるよう要望を出しているが、現時点で進展は見られない。
- 専門工事業者は右肩下がりの状況である。住宅着工需要の低迷、担い手不足と高齢化、

資材価格の高騰への対応、賃上げ等が課題である。受注した時点から、実際に施工する時点までの間に資材価格が高騰しても、その変動分を価格転嫁しにくく、企業の経営に影響を及ぼす。

- 除雪作業をすると他の工事ができず、専門工事業者にとっては受注減少につながる。以前は農政局が業者の状況を考慮して発注していたが、今はその配慮がなくなっている。発注時期や工期設定も総合的に考える必要がある。
- 発注量の平準化を進めているが、業種や工事の種類ごとに細かく対応するのは難しい。

(2) 担い手確保

① 採用活動、人材育成、魅力発信

- 地元の工業高校を中心に毎年採用活動を行っている。しかし、高校生に卒業後の進路を尋ねると、多くは進学や公務員、設計事務所への就職、または県外への就職を希望している。
- 高校生向けのインターンシップも行っている。仕事内容を見てもらい、丁寧に対応することを心掛けている。高校生は建築や土木分野に漠然としたイメージを持っているため、短期間で会社の魅力を伝えることに注力している。インターンシップの実施にあたり、毎年高校の就職担当教員を訪問し、信頼関係を構築し、受入れに繋げている。インターンシップから入社に直結した実績もある。
- 新卒者だけを対象にしても人手不足は解消できないため、中途採用や外国人労働者の採用も進めている。ただし、有資格者の応募はなく、依然として人手不足は深刻である。
- 入社後、一人前になるまでに 3～5 年程度を要するが、その間に離職する人もいるため、どのようにフォローするかが毎年の課題である。
- 動画コンテンツを活用した社内大学校を設置している。先輩社員が講師となって、初心者向けの基礎講座から、中途入社者や若手技術者が円滑に現場へ入るための実践的な内容まで、約 200 講座を用意している。受講者は自身の習熟度や不足する知識に応じて講座を選択でき、現場経験と組み合わせることで、資格取得や社内でのジョブチェンジにも役立つ。講師役の先輩社員にとっても学び直しの機会になっている。
- 人手不足を補うために、多能工の育成にも取り組んできた。左官や塗装など他職種の協力会社にコンクリート打設等の応援を依頼し、互いに助け合うことで仕事の幅を広げている。その他にも、板金屋が内装を手伝うなど、閑散期に仕事が途切れた際には他の作業も受け持つといったことにも取り組んでいる。
- 多能工育成には、賃金体系を含めた制度設計が不可欠である。工種間の賃金差が大きい場合、多能工化は進みにくい。型枠・鉄筋などの一体施工により生産性向上は可能であるが、実現には経営者の判断と指導が重要となる。
- 専門工事業者にとって、担い手確保は重要課題である。新卒者には専門工事業に馴染み

がないことから、高校訪問などの際には「建設業とは何か」「専門工事業とは何か」という基本的なことから説明している。以前は専門工事業が学校側に認知されていなかったが、青森県県土整備部に同行訪問してもらったことで、学校側からの信頼度が向上した。その結果、新卒採用へとつながった。

・ また、青森県県土整備部を通じて国交省に学校訪問活動時の支援を要請したところ、国交省からは前向きな反応があり、今後は隣県の秋田や岩手の学校訪問も予定している。

② 女性の採用と活躍

・ 女性の技術者や事務職員が多く、「くるみん」認定の取得や、子育て支援として男女ともに育児休暇が取得できる体制を整えている。

・ 一方で、女性が現場代理人として定着する例は少ない。要因として、建設業界の男性中心の風土に加え、女性の現場代理人や、所長クラスが十分に満足できる職場環境の提供ができていないことや、セクハラやパワハラといった人間関係の問題、維持管理業務の性質などが影響していると考えられる。

③ 外国人労働者の受入と育成

・ 他社で外国人を採用している例はあるが、言語の壁が高く、現時点では採用予定はない。地域内でまだ日本人の働き手が見つかると考えており、現在は地域の人材確保に重点を置いている。

・ 外国人実習生の受入れには費用がかかる。宿舎を自社で用意するといった生活面のフォローが必要である。また、青森の寒さに慣れていないのか、暖房を際限なく使うので光熱費も嵩む。

・ 以前はベトナムからの外国人実習生を受け入れていたが、コロナ以降は受け入れていない。雇用しても条件の良い他社に移るケースも多く、積極的には考えていない。

(3) 働き方改革（週休２日制や時間外労働の削減に向けた取組等）

・ 完全週休２日制を導入しているが、特に民間工事ではシビアな工期を要求されるため実現が難しい。マンパワーで補おうとすると、工事原価が上がるため、顧客の要求する予算に合わせることが難しい。

・ 発注者の都合で、週末しか作業できない場合もある。また、公共工事が土曜日休みとなった分、民間工事では土曜日に一定数の職人を確保できる状況になってしまった。職人が土曜に現場へ出ることで、監理技術者が出勤せざるを得ない。土曜出勤分を平日に振り替えたとしても、民間工事は納期が短いため週休２日は実現できない。また、割増賃金も発生し、コスト増や利益率低下の要因となっている。

・ 県発注の工事は原則として週休２日制であるが、工期や着工時期などの制約により、週

休２日では工期内に完成できないことがある。受注後に着工まで時間がかかる場合や、学校の耐震工事や病院工事では、学校や病院側の事情により着工時期や作業日が左右されるため、柔軟な対応が求められる。

- 若年層は週休２日制でなければ入社してもらえない。以前は休日出勤によって収入を上げたいという人も多かったが、近年は土日休みを希望する人が増えている。緊急性のある作業は土日でも実施する必要があるので、作業員への依頼に苦慮している。
- 除雪作業は、地域の守り手として断ることが難しい。一方、繁忙期と除雪作業が重なると、時間外労働の上限規制に適合させるには多くの人を抱える必要がある。こうした地域性や季節性を労務単価に反映させてほしい。
- 除雪作業は夜間や早朝にも及び、4～5 班でローテーションを組んで対応するため、十分な技術者・技能者の確保が必要である。運転手も常時待機しており、待機にも手当が発生する。以前は夜間の除雪作業後にそのまま翌朝から勤務していたが、事故防止の観点から現在は翌日を休みとしている。ただし、他の現場は稼働しており、体制を維持するためには、幅広い技術員の確保が必要である。冬季限定で除雪作業員を数名、日給で臨時雇用している。
- 働き方改革は、単に労働時間や日数の調整だけでなく、従業員のやりがいや気力、家庭への負担軽減も考慮して取り組むべきである。所長クラスは、業務終了後も翌日の準備などで残業が発生している。現場の勤務時間を短縮し、短縮した分の時間を自社業務に充てることで、負担軽減を図りたいと考えている。
- 公共工事は、物価上昇や社会的な状況を考慮して設計単価が引き上げられているが、民間工事では競合他社との競争があり、現状では競争によって利益を削りながら受注しなければならない状況である。工事が順調に進むことは少なく、必ず何らかのトラブルや懸念事項が生じるため、それが利益を圧迫する要因となっている。
- 元請のゼネコンは年間 120 日の休みを確保できるが、専門工事業者では困難である。また、職長級の人材が抜けると現場が回らなくなる。罰則強化で土曜日閉所とする策もあろうが、建築コストの増加など弊害もある。
- スーパーゼネコンは、作業員を確保するために年間スケジュールを提示し、専門工事業者に助成も行っている。そのため作業員は自然とスーパーゼネコンに集中する。さらに法定福利費の負担も加わり、地場ゼネコンとの格差が広がっている。
- 現在は多くの職人が月給制となっているが、冬場の仕事が少ないため、給与は会社の持ち出しになることが多い。なお、休日を増やすと機械リース代などのコストも増える。

(4) 生産性向上（ICT や DX の導入等）

- 県発注工事では、様々な ICT 技術を導入している。建設重機に GPS を付け、人工衛星から位置情報を受け取ることで、作業員が常に操作しなくても、ある程度は重機が自動

で作業するシステムや 3D スキャナ等を活用し、測量や施工をより正確かつ効率的に行っている。公共工事だけでなく、民間の造成工事でも活用が可能な現場もある。

- 社内でのクラウドやイントラネットの導入、スケジュールや設備の管理を行うネットワークのツールの導入により、リモートワークも可能となっている。バックオフィス体制も強化し、見積りや請求書の検算、申請書作成、データサーバー活用による書類作成補助などにも取り組んでいる。最近では AI も活用し、さらなる作業の効率化、省力化、簡略化を推進している。
- 国の工事では ICT 施工が必須となっており、油圧ショベルなどの ICT 建機を導入することで丁張り作業が不要となり、少人数でも施工が可能となっている。また、機械が正確に動くことで、作業の安全性が担保され、事故リスクが低減している。
- 県の舗装工事では ICT 施工は導入されていないが、完成後に設計図や基準で定められた形・大きさになっているかを確認する出来形管理は可能である。小規模の工事で重機をリースするとコストが高く、赤字になる場合もあり、業界と発注者との間で ICT 施工の範囲について意見交換を重ねている。
- ICT 建機は主にリース利用である。国の補助金を活用した購入も検討したが、それでも高額なことから断念した。共同購入によるシェアリングの導入事例はあるものの、利用時期の重複など課題が残る。また、新しい技術やソフトウェアが次々と登場することも、自社購入に踏み切れない要因である。なお、補助金の活用にあたっては、手続きが円滑になることを望んでいる。
- ICT 関連業務は当初外注していたが、現在は内製化を進めている。建設 DX 展などに社員を派遣し、自ら調査してもらい、必要なものを稟議に上げて購入する体制を構築している。ただし、担当者によって温度差はある。
- より生産性を向上するべく、更なる DX 化や ICT 化を進めていきたいが、50～60 代の職員には扱いが難しく、全ての工程での導入は難しい。ベテランにはこれまでの実績を活かした業務を担当してもらい、若手にはドローン免許取得などを推奨し、30 代のオペレーターを配置するといった役割分担を行っている。各種支援もあるため、今後も人材育成や知見のある 30～40 代の採用にも取り組みたい。
- 災害時にも、ICT を活用して被害状況の写真などを記録することができる。必要な機材はあらかじめ社内に準備しており、災害発生時に速やかに現地へ持ち出せるようにしている。一方で、全ての災害復旧作業を ICT だけで行うことは難しく、特に発生直後の対応では、人が現地で作業を行うことが重要である。

(5) 今後の青森県建設業の課題・方向性

- 県発注工事については特に不満はない。単純な価格競争だけではなく、これまでの実績や工事成績点、社員教育や地域貢献といった努力を評価されている実感がある。

- 県だけでなく、民間も含めた全ての発注者が、週休２日の厳守や物価高騰による価格転嫁を認めてほしい。
- 多くの業者が同じような市販の積算ソフトを利用するため、1円単位まで積算が一致することが多い。舗装工事では20～30社が応募し、積算も一致するので、ほとんどの案件が抽選で決まる。経営が運次第になるのは適切ではなく、市や県にも入札制度上の大きな問題であることを伝えている。また、総合評価方式にすれば過去の実績に基づく点数の高い業者が必ず落札するため、実績のない業者は仕事を受注しづらい。
- 同日入札は禁止されているため、１件取れば他の案件への参加は無効になる。同日に複数の案件に入札できるようにしてほしいと要望している。
- 価格競争が進むと、技術力による競争を促そうという意見もあるが、それでは資本力のある大手企業が有利になりがちである。地域の経営体力のある企業が受注し、経営基盤を強化していかないと、災害等のいざという時の対応力の低下が懸念される。
- 従業員数の多い企業と少ない企業が同じランクになっている場合があり、雇用している従業員数が多い企業が、指名時に優遇されるよう要望しているが、現状では応じてもらえていない。
- 災害時に協力する体制（災害時応援協定）は総合評価方式の入札では評価の対象となり、名簿の等級付け時にも考慮されている。一方で、指名競争入札の場合は評価に反映されない。
- 建設工事の内容や技術力とは直接関係のない取組も評価の対象となるケースが増えている。例えば「くるみん」認定等の子育て支援に関する認定制度などが加点対象となっている。その他、賃上げも評価項目に含まれているので、会社としては賃上げを継続しているが、本来は工事の内容や施工に係る要素を重視して評価すべきと考えている。
- 賃上げに合わせて現場管理費や一般管理費率も引き上げる必要がある。他産業と比較しても建設業の利益率は非常に低く、これでは地元中小企業が淘汰されてしまう。
- 経営事項審査も内容が頻繁に変わるので、努力して点数を上げても新たな基準への対応が求められる。
- 専門工事業者を活用する際には、入札前に「この業者を使う」という申請制度が必要だと考える。専門工事業者は、上級職位の取得や技能向上を通じて、単価の向上を目指しているが、現行制度ではその技術力や専門性が入札時に評価されにくい。入札前に下請が決まれば、専門工事業者が自らの強みや保有している技術や施工実績を事前に示すことが可能となり、元請による下請選定の透明性向上や、技術力を重視した受注環境の形成につながると考えられる。
- 事前の測量や設計内容と実際の現場が大きく食い違うことがある。その結果、当初予定していた工法を採用できない場合もある。受注者が現地を精査し、再度測量や図面作成、工法検討まで求められると、着工が遅れ、最も良い時期に施工することができ

なくなる。工事受注後に現地精査の結果、設計の修正が必要な場合は、コンサルタントに一旦戻して再設計を行ってもらうべきである。

- 設計と施工を一体で行う発注を増やすべきであり、必要に応じて施工側が設計と共同企業体を組むことで、双方が協力し合い、様々な問題や課題を解決できる。また、早期の段階から施工側が関与できる体制を構築することで、手戻りも少なくなると考えられる。
- 県の発注工事では、低入札価格調査基準価格を下回っても契約が成立する。この仕組みがダンピングにつながりかねないため、基準価格を国と県で統一すべきである。基準価格は概ね 90%であるが、案件によって約 70%と幅があり、差が大きい。また、市町村も同様に基準価格が統一されておらず、統一が必要である。
- 資材の物価高騰については、民間調査会社の物価資料に多くの不満がある。調査内容が実態に即していない。
- 除雪について、青森県は積雪量も多く、交通インフラや家屋にも影響があるため、災害復旧業務の一環として対応している。今後も労働力の減少は確実視され、また近年は豪雪により対応が困難を極め、キャパオーバーになりつつある。行政には年度ごとの予算や期間で考えるのではなく、積雪量に応じて柔軟に対応してもらえるとありがたい。
- 維持修繕工事全体について、対象となるインフラ全体の管理面積や総延長を減らさなければ対応できなくなる。現状、青森市の道路総延長は 700～800 キロメートルで、これを市内業者が 1 日で対応しているが、今後オペレーターが減少すると対応できなくなると考えている。そのため、インフラ維持における総費用と総距離のギャップを小さくする施策を行政へ働きかけたい。
- その他のインフラ維持に関して、現状のままでは水道管なども将来的に破裂する可能性があり、行政の対策が不十分であると感じている。もちろん新技術の導入等には協力したい。
- 国交省発注工事については、発注方法の改善を求めている。従来から国交省は見込み発注を行うため、仕様変更や材料変更が発生すると工期が大幅に延びる。冬季まで延びると、施工そのものが困難になる状況が生じている。県は知事の指導のもと、金銭面などで配慮が見られるが、国交省の体制は変わっていない。
- 国交省は大型工事の標準歩掛しか作成しておらず、各地域の自治体に合った小規模工事の歩掛の整備が遅れている。
- 建設業界が抱える課題は各地域で共通しており、特に担い手不足と従業員の高齢化が顕著である。仕事はあるものの、人材不足のため受注が難しい状況が続いている。青森県では今後さらに労働人口が減少する見通しであり、建設業の将来像について考えざるを得ない。単独企業での事業継続は困難であり、M&A を進める必要性も感じている。
- 受注が減少すれば、利益が確保できず、新たな担い手の確保はもとより、専門工事業者や職人への適切な賃金の支払いも困難となる。この状況が続けば、建設業従事者の減少

を招き、除雪や災害対応といった地域を支える機能の維持が難しくなり、地域全体の持続性が損なわれるおそれがある。

(6) 建設キャリアアップシステム（CCUS）について

- 全ての現場で CCUS を導入しているが、専門工事業者の間では制度に対する理解や取組姿勢に大きな差があり、技能者の登録率は半数以下にとどまっている。技能者本人にとっては一定のメリットがある制度だが、専門工事業者の側では、処遇改善につながっている実感が乏しいとの声が多い。元請としては登録の促進に取り組んでいるものの、システム利用者は限られており、就業状況の把握や建退共（建設業退職金共済制度）との連携が十分に進まない状況にある。
- 「総合評価で加点される」、「カードを使用しなければ退職金が受け取れない」といった仕組みができれば、制度の利用は進むと考えられる。メリットが分かりにくい現状では普及が進まないことから、制度の周知と運用改善を併せて進める必要がある。協力会社に対しても、「建退共と連動するので職人を登録するように」と働きかけている。
- スーパーゼネコンから仕事を受注する専門工事業者では制度導入が進んでいる一方、地場ゼネコンから受注する専門工事業者では対応が遅れている。スーパーゼネコンの現場では CCUS がないと入場できないが、県内の地場ゼネコンでは端末が設置されていないケースも多い。
- 経営事項審査では CCUS カードリーダーの現場設置が加点対象のため、元請は制度導入に積極的だが、下請や技能者全体への浸透は十分ではない。
- レベル 2（中堅技能者）の数を基準に国交省が下請業者を評価する動きがある。県も追随するのであれば賛成だが、現状では各種固定費の評価が十分ではなく、実現性に疑問がある。
- 公共工事では、建退共の適正履行が基本とされている。県発注工事は適正に履行されている一方で、一部の市町村発注工事では十分でない。なお、民間工事では建退共の掛金充当が十分に行われていないケースがあり、民間工事が中心の技能労働者は、将来の退職金に大きな差が生じるおそれがある。建退共は依然として証紙による運用が主流だが、電子申請に向けた技術的な障壁は小さい。CCUS との連動を進めることで、技能者管理や退職金制度の一体的な運用が可能となり、制度全体の実効性向上につながると考えられる。
- CCUS に登録されているデータの利活用はできていない。技能者の管理や配置については、履歴や経験の有無等の登録データだけでは判断が難しく、実際の業務を通じて適性を見極める必要がある。

(7) 協力会社との関係構築、M&A、グループ会社について

- 取引会社、協力会社を「下請」と呼ぶことをやめ、「プロジェクトパートナー」と呼ぶこととした。呼称の見直しにより、相手に敬意を示し、一緒に現場を作ってくれる、感謝すべき存在・仲間であることを意識付けた。
- 廃業を検討していた協力会社を当社が M&A により、グループ化した。その結果、型枠や土工工事といった専門分野に強い人材が増え、強力な直接施工体制を構築できた。なお、グループ化した会社とは、上下関係ではなく、対等な関係に近い。県内の別地域にある協力会社が受注した工事を当社が下請施工することもあれば、当社が受注した工事を手伝ってもらうこともある。
- グループ化したが、当社の仕事に一切関わらないグループ会社もある。型枠工事を内製化するためにグループ化したが、実際に稼働させようとすると人的余力がなく、結局は別の協力会社に依頼している。また、直接施工部隊を分社化し、当社の仕事を手伝ってもらうつもりでいたが、当社の仕事を断り、自社で落札して元請になることで、直接稼いでグループに寄与するようになった例もある。グループ化は内製化できるメリットがある一方、繁忙期と閑散期がグループ会社内で重なると、負荷が大きくなるデメリットがある。
- 元請と下請の関係がうまく築けていない現状もあり、良い製品や高い品質、適切な工期や受注の確保が困難になっている。
- 人手不足は元請・下請双方に共通する課題であり、特に専門工事業者では深刻な状況にある。適正な利潤追求が人材確保には不可欠だが、下請は法定福利費などを十分に確保できておらず、改善の余地がある。
- この 10 年で専門工事業者の環境は大きく変化した。社会保険の加入や CCUS の導入、働き方改革による時間外労働規制などへの対応があった。今後、国交省が労務費基準を決めて新たな取組を進めていくと考えているが、地場のゼネコンでは国交省の取組の理解や推進が遅れている。地場のゼネコンでは、法定福利費を工事全体の費用の中でまとめて考える傾向がある。一方、大手ゼネコンでは法定福利費を工事費とは別に明確に計算し、適切に対応している。雇用する立場から見ると、認識に大きな差があることは、自社だけの課題ではないと思われる。
- スーパーゼネコンでは部会ごとにテーマを決めて会議を行い、意思疎通しやすい環境を作っている。青森県の地場ゼネコンにはそうした体制がなく、各専門工事業者の課題が反映されにくい。部会の実施は相互の信頼構築に役立っており、青森県でもこうした仕組みが必要だと考えている。

「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書

令和 8 年（2026 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: https://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。