「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（茨城県)」

報告書

令和５年３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	平成 25 年 2 月
	「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	平成 26 年 2 月
	「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	平成 30 年 3 月
	「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	平成 31 年 3 月
	「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	令和 2 年 3 月
	「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	令和 4 年 4 月
	「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

「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（茨城県）」報告書

目次

はじめに 1

第１部　茨城県建設業の現状と課題

第１章　茨城県建設業の現状 3
1.　茨城県の人口構造 5
2.　産業構造に占める建設業の位置 7
3.　建設投資の動向 9
4.　建設業の事業所数及び従業者数等の動向 16
5.　建設企業の経営状況と建設機械の所有等の状況 17
6.　建設業就業者の動向 26
7.　建設業の就業環境 31
8.　建設業への入職・採用状況 32
第２章　茨城県建設業の課題 39
　茨城県建設業における担い手確保の課題 40

第２部　資料編

第１章　地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（茨城県） 49
1.　委員名簿 50
2.　開催概要 50
第２章　茨城県の建設企業の現状に関するアンケート調査 51
1.　アンケートの概要 52
2.　回答者の基本属性 53
3.　回答結果 58
第３章　茨城県建設業で働く若手人材へのアンケート調査 87
1.　アンケートの概要 88
2.　回答者の概要 89
3.　茨城県の建設業で働く理由 93
4.　建設業への入職前後の違いと人手不足が進む原因 96
5.　職場環境 99
6.　女性が働きやすい環境づくり 104
第４章　茨城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 113
1.　アンケートの概要 114

2.　回答者属性 115
3.　回答結果 117
第 5 章　インタビュー調査 133
1.　実施概要 134
2.　インタビュー内容 134

はじめに

一般財団法人建設業情報管理センターは、都道府県からの要望に応え、建設産業行政をサポートすることを目的として、「地域建設産業のあり方検討委員会」を平成 22 年度（2010 年度）に設置した。

令和 4 年度は、茨城県をモデル都道府県に選定し、県勢並びに建設業の現況分析に特化した調査研究タスクフォースを設置して報告書を作成することとした。

（タスクフォースの設置趣旨）

茨城県では、建設業の担い手不足、特に若年層の担い手確保のほか、今後の働き方改革への対応といった点が課題となっている。若年層の入職促進に向けては、処遇や就労環境の向上、あるいは、生産性向上といった地域建設業全体のあり方について検討が求められるとともに、ターゲットに即した入職促進につながる取組の検討が必要とされる。

地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（茨城県）は、茨城県の建設業を取り巻く環境変化、茨城県建設業の抱える課題等の現況を分析した報告書を取りまとめ、地域建設産業施策に関わる方々に役立てることを目的として設置した。

（調査研究内容及び調査研究方法）

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

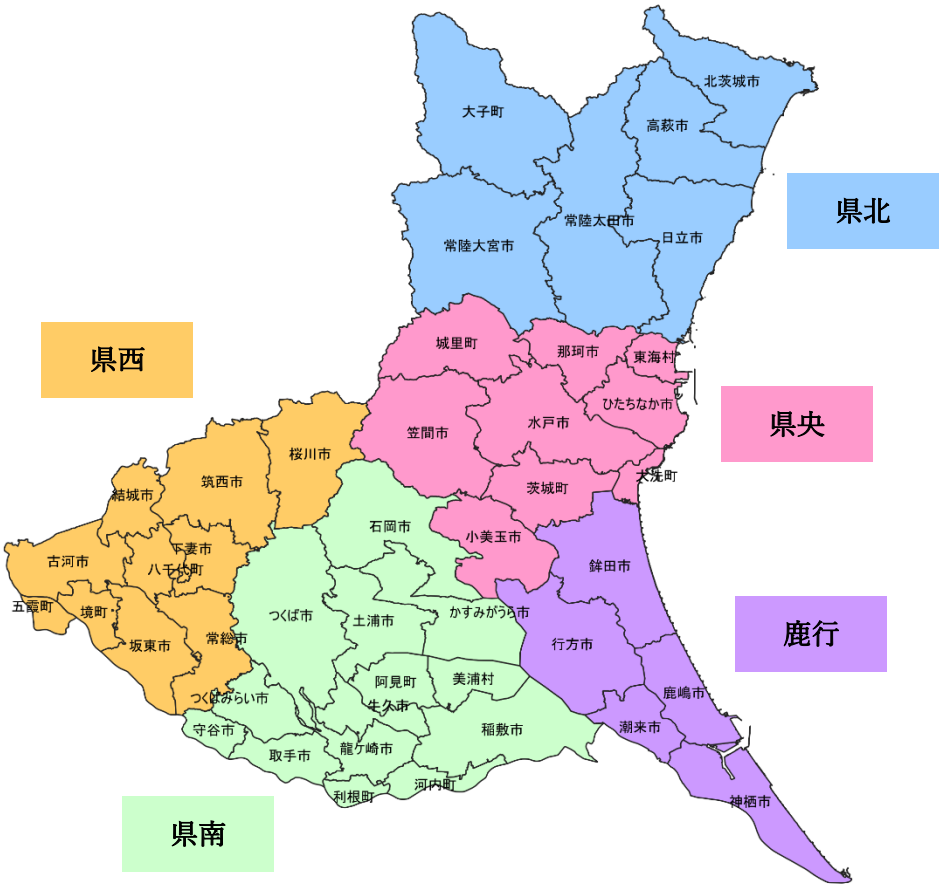
また、県内建設企業及び若手就業者へのアンケート調査、茨城県在住者の建設業に対するイメージ調査、関係者インタビュー調査を実施し、そこで得られた知見を本報告に活用している。

この場をお借りして、多忙な中ご対応いただいた茨城県の皆様に、厚く御礼申し上げます。

第１部　茨城県建設業の現状と課題

第１章　茨城県建設業の現状

＜茨城県の地域区分＞



地域区分	市町村
県北	日立市、高萩市、北茨城市、常陸太田市、常陸大宮市、大子町
県央	水戸市、ひたちなか市、東海村、那珂市、城里町、笠間市、小美玉市、茨城町、大洗町
鹿行	鉾田市、鹿嶋市、神栖市、潮来市、行方市
県西	桜川市、筑西市、結城市、古河市、五霞町、境町、坂東市、常総市、八千代町、下妻市
県南	石岡市、かすみがうら市、土浦市、つくば市、つくばみらい市、守谷市、取手市、利根町、河内町、稲敷市、美浦村、龍ヶ崎市、牛久市、阿見町

注）地域区分は茨城県広域区分と一致

出所：国土交通省「国土数値情報」

1. 茨城県の人口構造

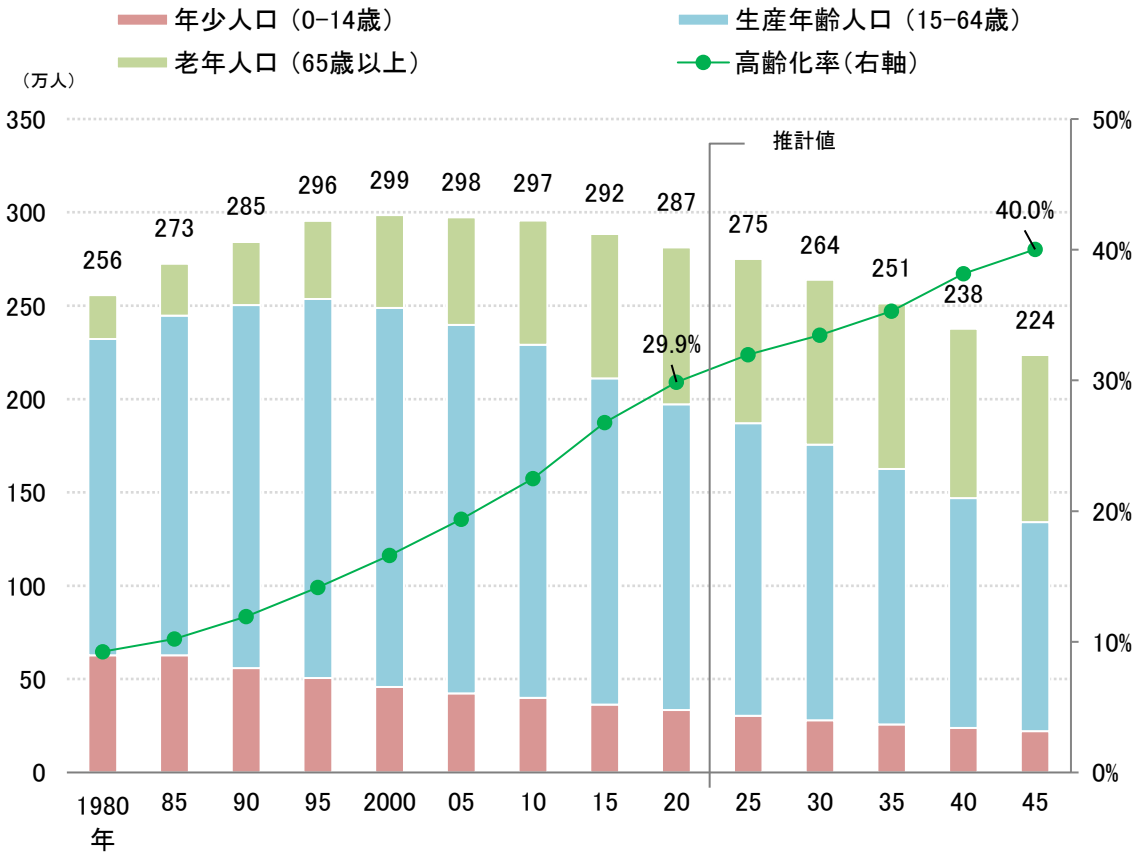
- **茨城県の人口は減少が続いており、2045 年には 224 万人まで減少する見通しである。**
- **地域別にも人口減少は進み、少子高齢化はより深刻になることが予想される。**

茨城県の人口は 2000 年の 299 万人をピークにその後は減少傾向が続いている。一方、65 歳以上の老年人口は増加しており、2020 年の高齢化率（老年人口/総人口）は 29.9%となっている。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、今後も人口減少が続くことが予想されており、2045 年には 224 万人まで減少すると見込まれている。また、2045 年の高齢化率は 40.0%と予想されている。

茨城県の人口を地域別に見ると、県南地域が最も多く、県全体の 35.1%を占める。2000 年から 2020 年の人口増減率を見ると、県全体では 20 年間で▲4.0%（約 12 万人）減少した。人口が増加しているのは県南地域のみであり、他の地域は減少している。

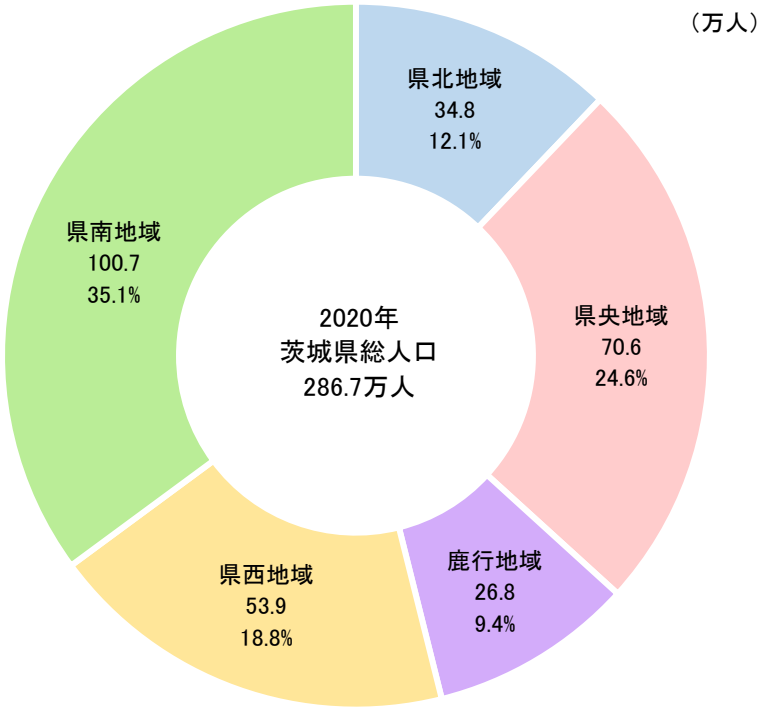
特に県北地域などの中山間地域における人口減少は、今後より深刻になると予想される。

図表 1-1-1　茨城県の人口動向



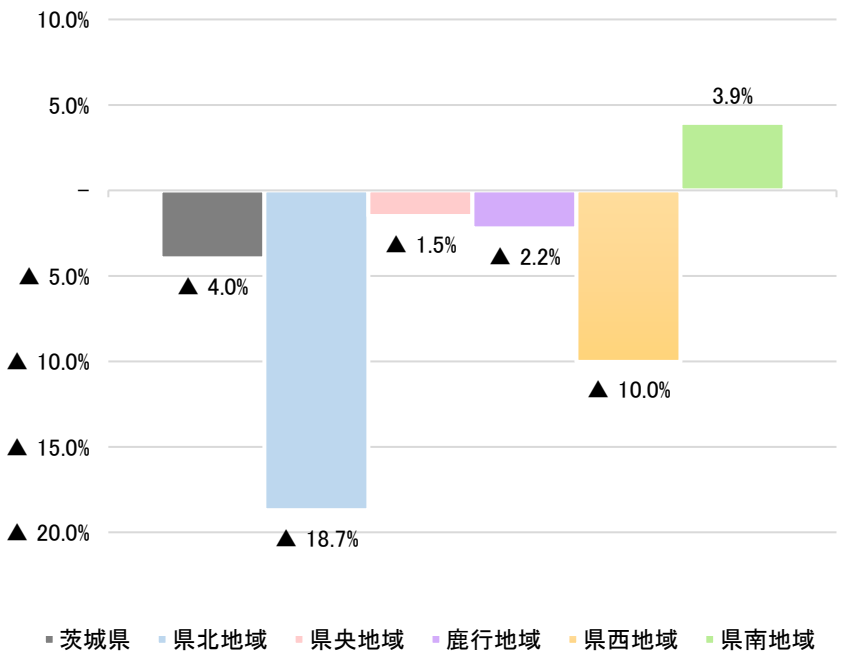
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成 30（2018））年推計」

図表 1-1-2　県内地域別の人口構成



出所：総務省「国勢調査」

図表 1-1-3　県内地域別の人口増減率（2000 年→2020 年）



出所：総務省「国勢調査」

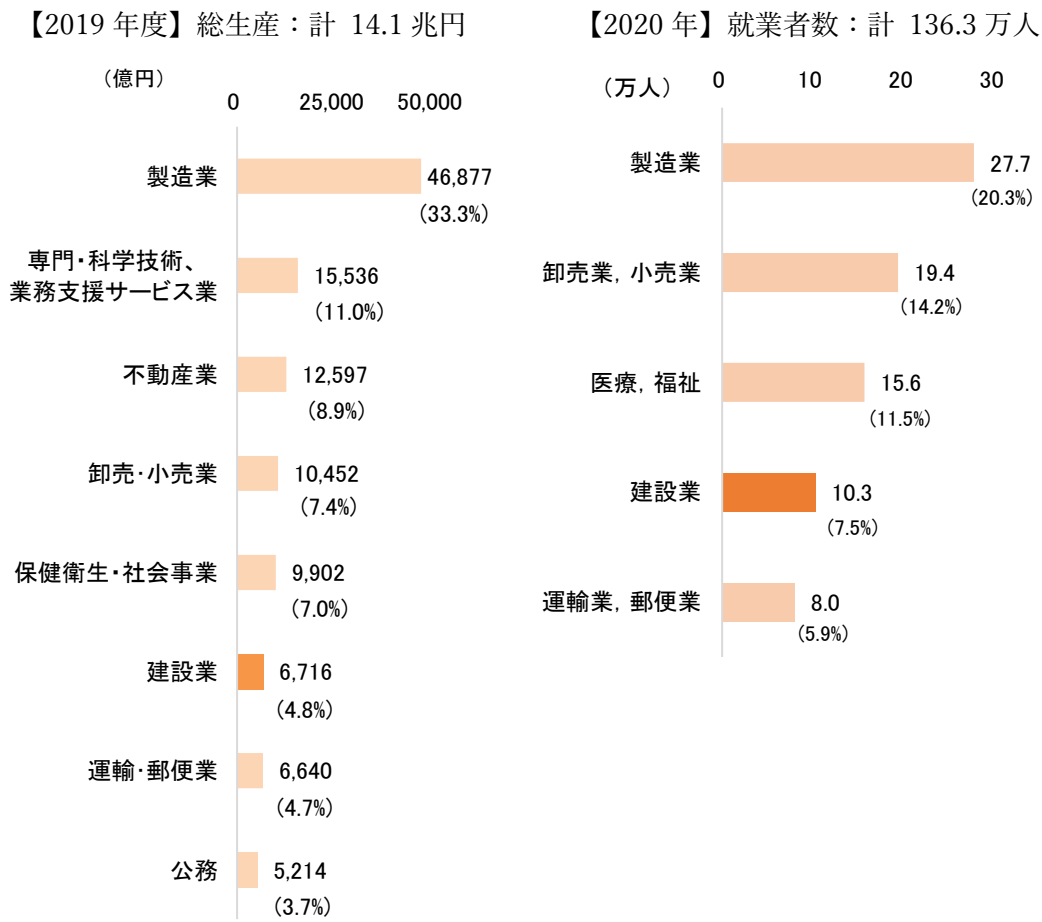
2. 産業構造に占める建設業の位置

- **茨城県の産業構造において建設業の占める割合は生産額で 4.8%、就業者数で 7.5%であり、就業者数は比較的建設業のウェイトが高い。**
- **県内を地域別に見ると、県内総生産額及び就業者数ともに、県南及び県央で構成比が高い。**

茨城県の産業構造を県内総生産で見ると、製造業が最大の産業分野であり、総生産の 33.3%を占める。就業者数においても製造業は 20.3%を占めており、県の基盤産業となっている。

建設業は、総生産の 4.8%（2019 年度 6,716 億円）、就業者数の 7.5%（2020 年 10.3 万人）を占める。就業者数においては、県内産業の中でも製造業、卸売・小売業、医療・福祉に次ぐ重要な位置を占める。

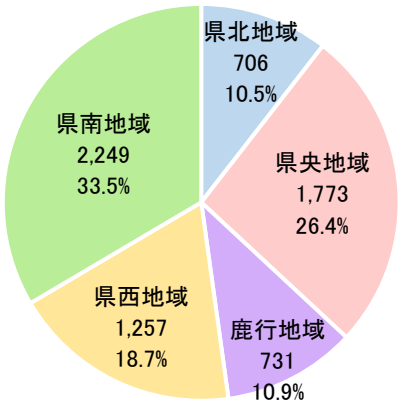
図表 1-2-1　茨城県の産業別生産額（上位 8 産業）と就業者数（上位 5 産業）



出所：茨城県「市町村民経済計算」、総務省「国勢調査」

図表 1-2-2　県内地域別の建設業の生産額（2019 年度）

（億円）



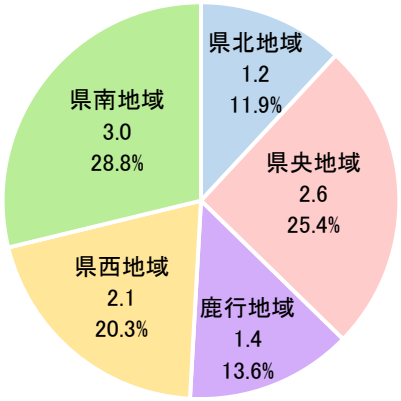
（億円）

	総生産	建設業	割合
県北	15,259	706	4.6%
県央	34,000	1,773	5.2%
鹿行	15,194	731	4.8%
県西	29,364	1,257	4.3%
県南	47,105	2,249	4.8%
茨城県	140,922	6,716	4.8%

出所：茨城県「市町村民経済計算」

図表 1-2-3　県内地域別の建設業の就業者数（2020 年）

（万人）



（万人）

	就業者数	建設業	割合
県北	15.7	1.2	7.8%
県央	33.8	2.6	7.7%
鹿行	13.1	1.4	10.7%
県西	27.0	2.1	7.7%
県南	46.7	3.0	6.3%
茨城県	136.3	10.3	7.5%

出所：総務省「国勢調査」

3. 建設投資の動向

- **茨城県の建設投資額は、2000 年度は 1 兆 5,612 億円から、2010 年度には 9,170 億円まで減少した。その後、増減を繰り返し、2021 年度は 1 兆 3,018 億円と、2010 年度以降で最大となった。**
- **特に 2010 年度以降「公共・土木」に回復が見られる。**

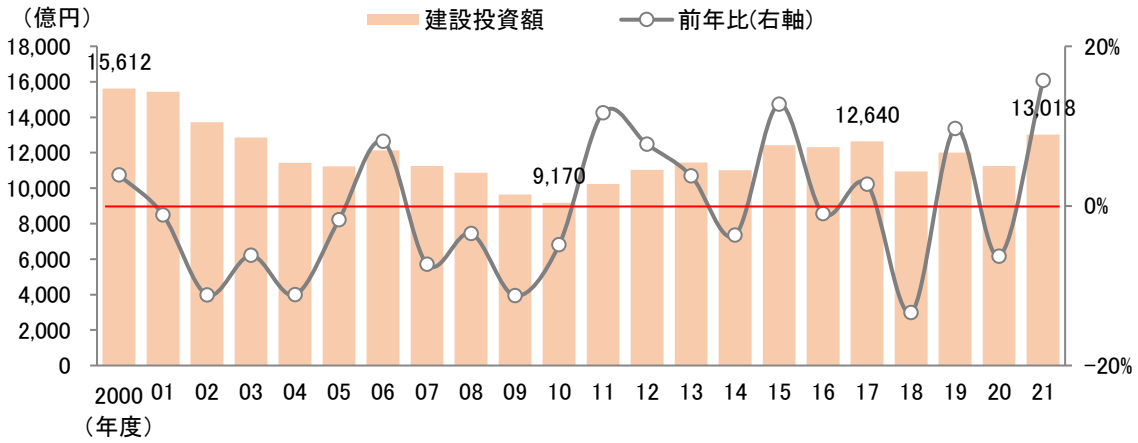
茨城県の建設投資額は、2000 年度は 1 兆 5,612 億円であったが、2010 年度には 9,170 億円まで減少した。その後は増加傾向にあり、2021 年度は 2010 年度以降最高の 1 兆 3,018 億円となっている。

建設投資額を 4 つの区分で見ると、「民間・建築」は 2012 年度以降概ね 6,000 億円前後で推移している。「公共・土木」は 2001 年度をピークに大幅減少したが、2010 年度を底に増加傾向にあり、2021 年度には 4,419 億円まで回復している。建設投資額全体に占める「公共・土木」のシェアは 33.9%であり、全国平均（33.8%）とほぼ同水準である（全国の建設投資額：51.9 兆円、全国の「公共・土木」の建設投資額：17.6 兆円）。

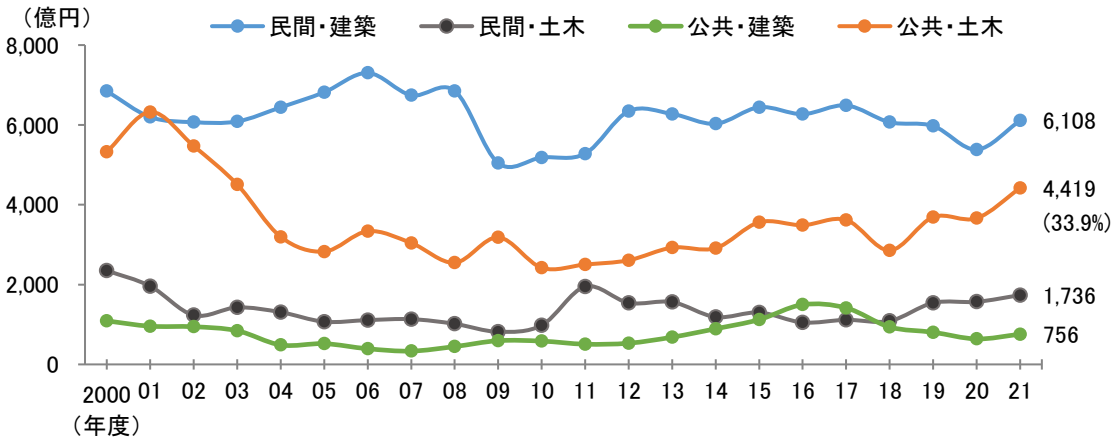
茨城県の公共発注の工事種類・使途別では、土木工事（災害復旧・維持補修を除く）は、「道路」の建設投資が 1,000 億円超で推移しており大半を占める。近年は全国の動きと同様に、「治山・治水」が増加している。建築工事については、東日本大震災以降 2016 年までは大幅に増加しており、特に「学校」「事務所」に係る投資が一時的に増加している。

民間発注の工事種類・使途別では、土木工事の建設投資額は、2014 年以降「発電用土木」の投資が増加しており、2021 年時点では「発電用土木」のウェイトが高い。建築工事については、「住宅」が投資額の大半を占める。

図表 1-3-1　茨城県の建設投資額（総額、種類別）の推移

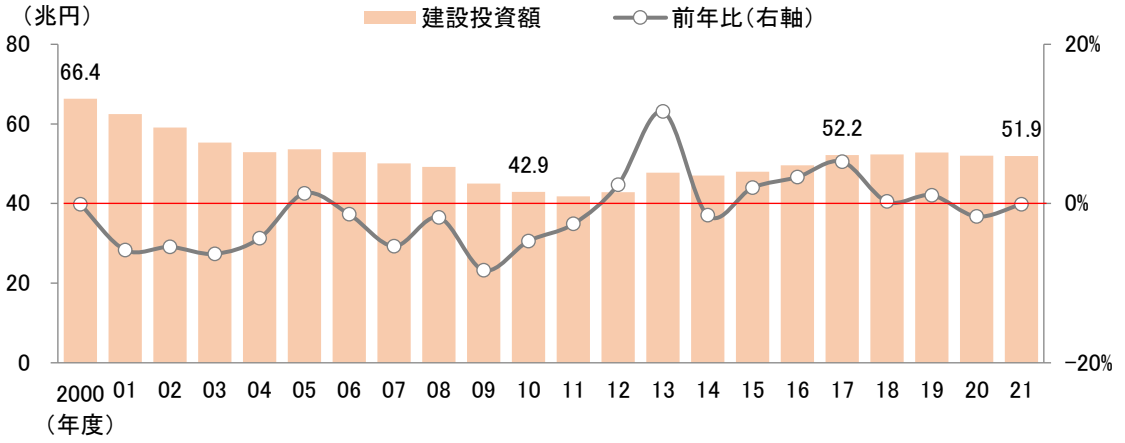


出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

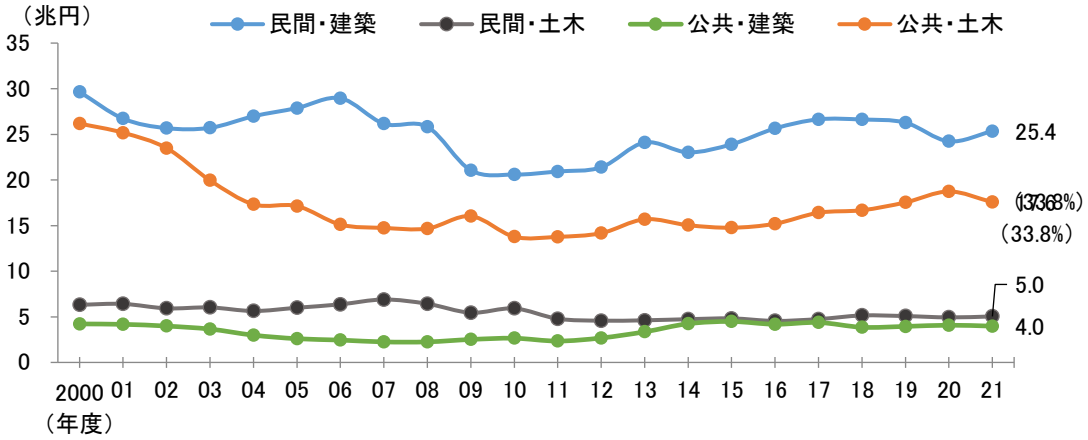


出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

図表 1-3-2　全国の建設投資額（総額、種類別）の推移



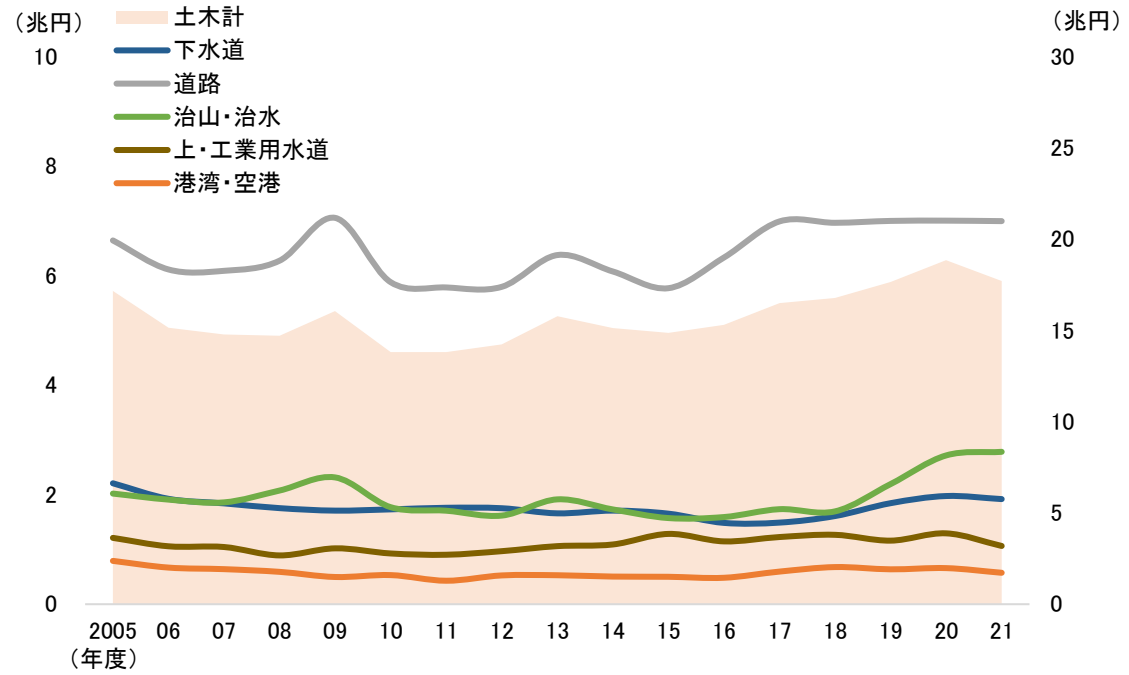
出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）



出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

図表 1-3-3　公共・土木工事の動向

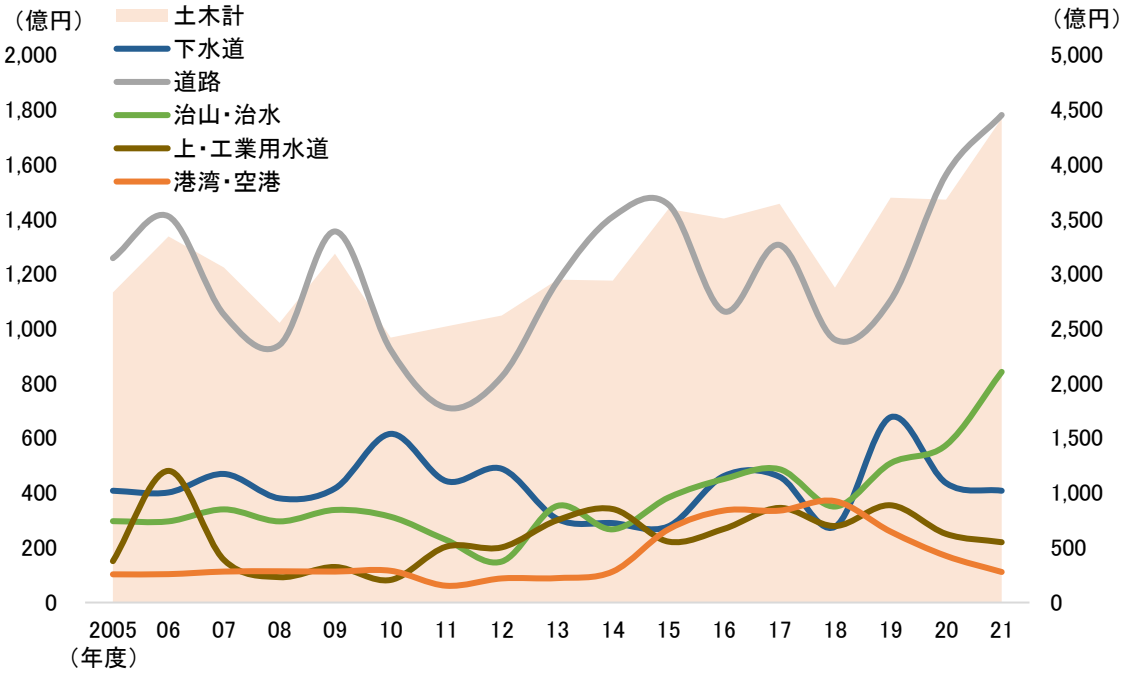
【全国】



注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

【茨城県】

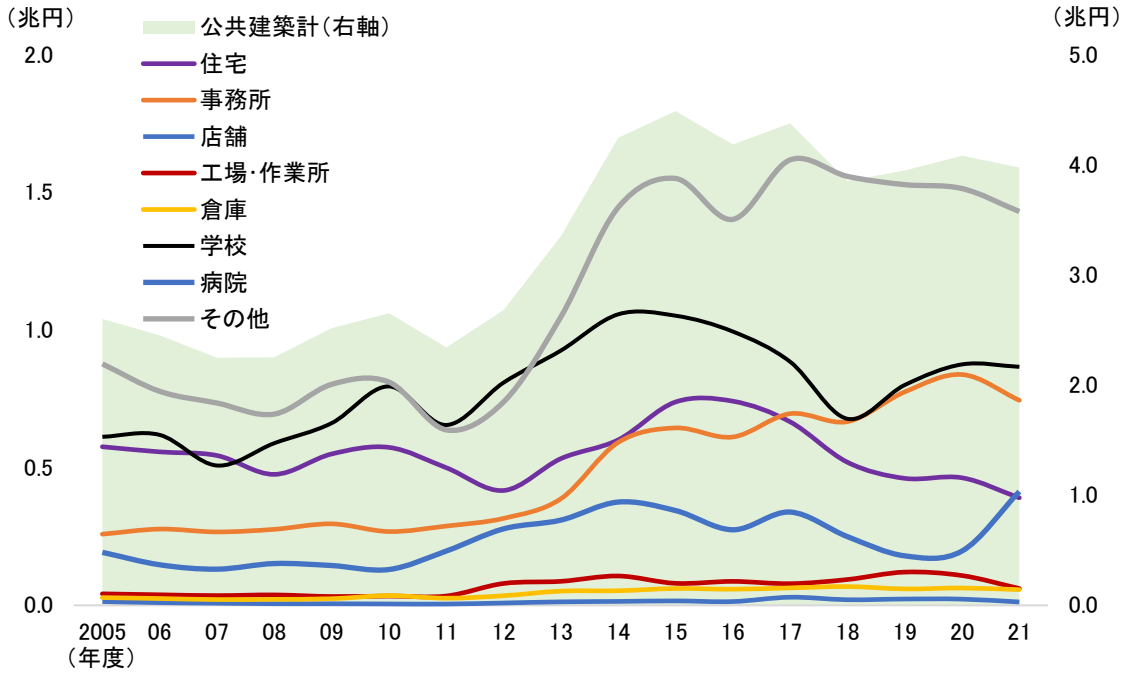


注）維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

図表 1-3-4　公共・建築工事の動向

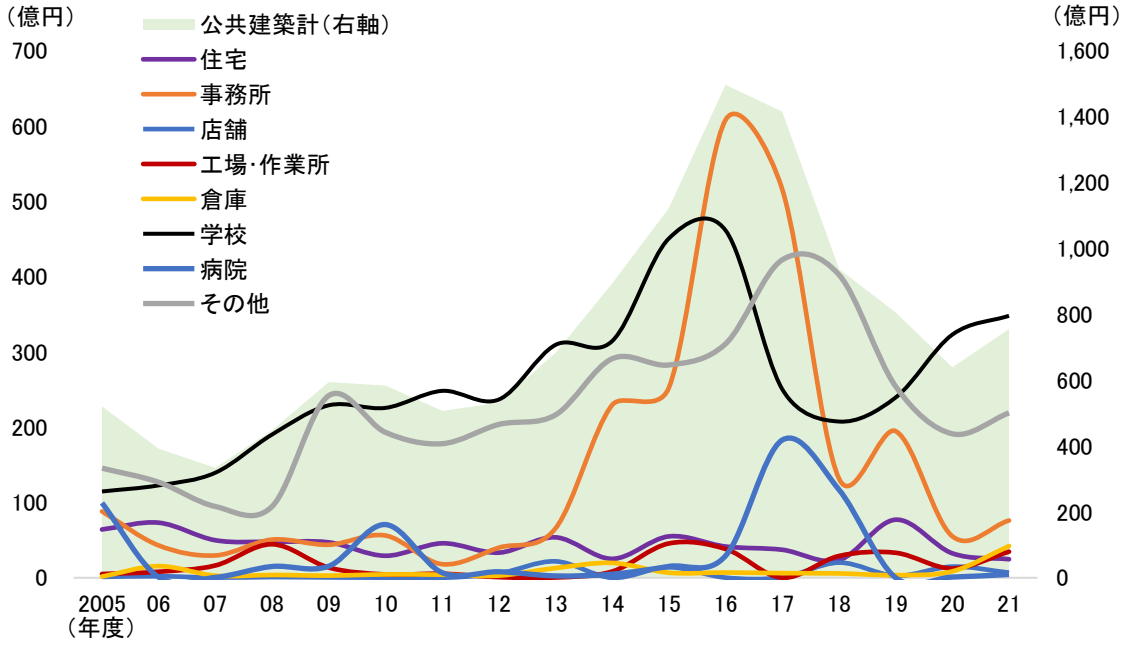
【全国】



出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

注）災害復旧・維持補修を除く

【茨城県】

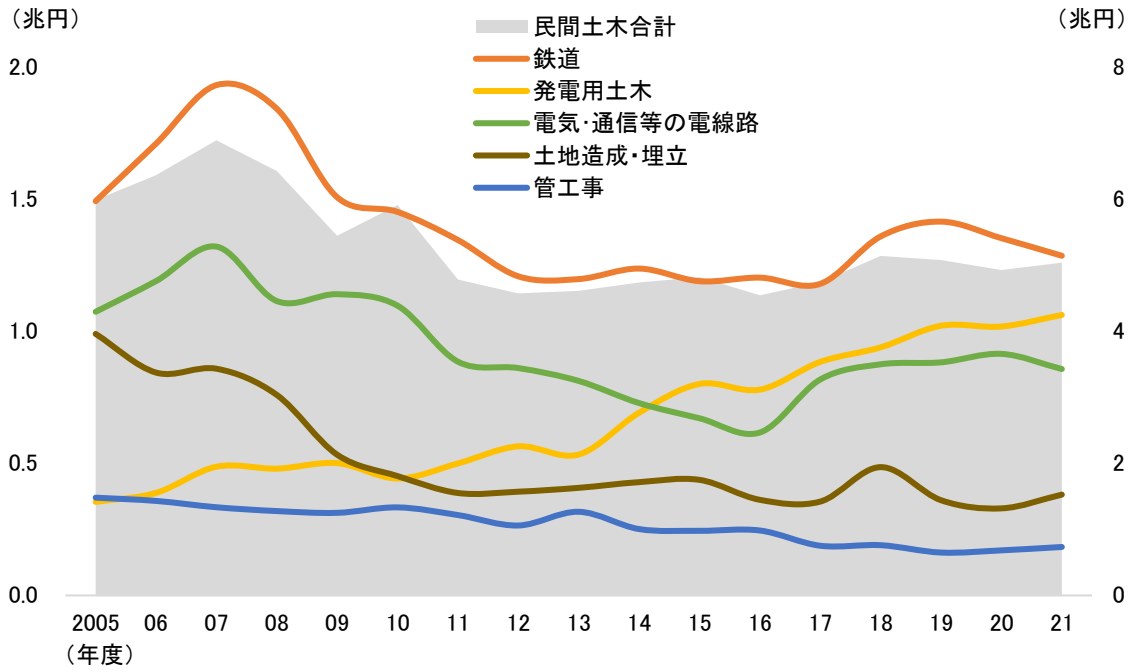


出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

注）災害復旧・維持補修を除く

図表 1-3-5　民間・土木工事の動向

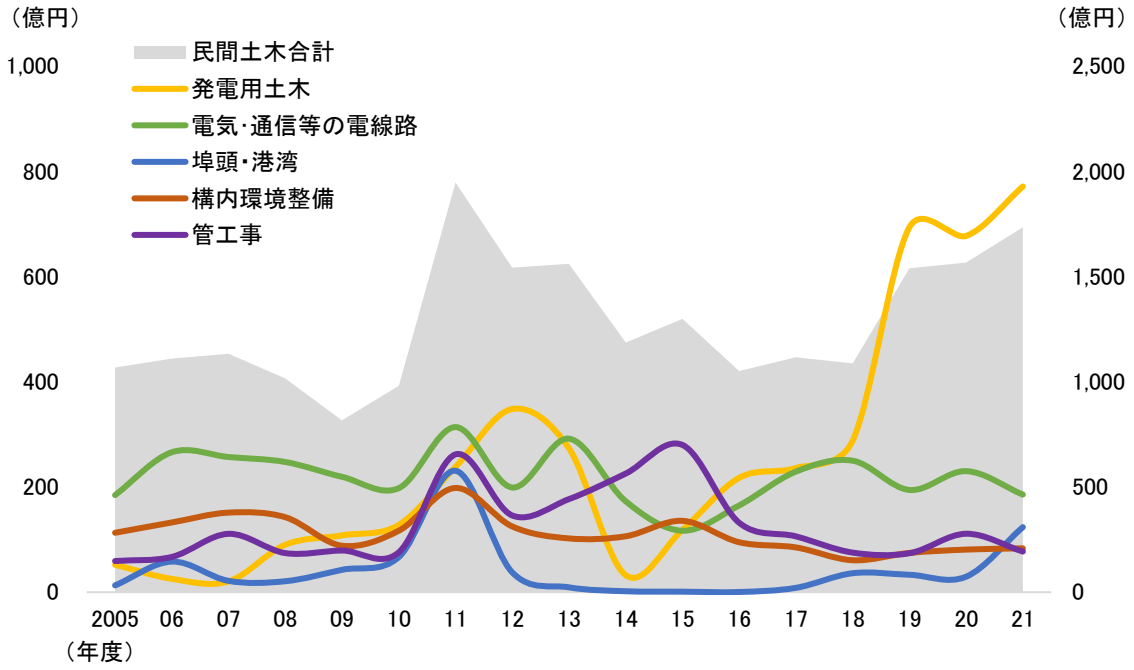
【全国】



注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

【茨城県】

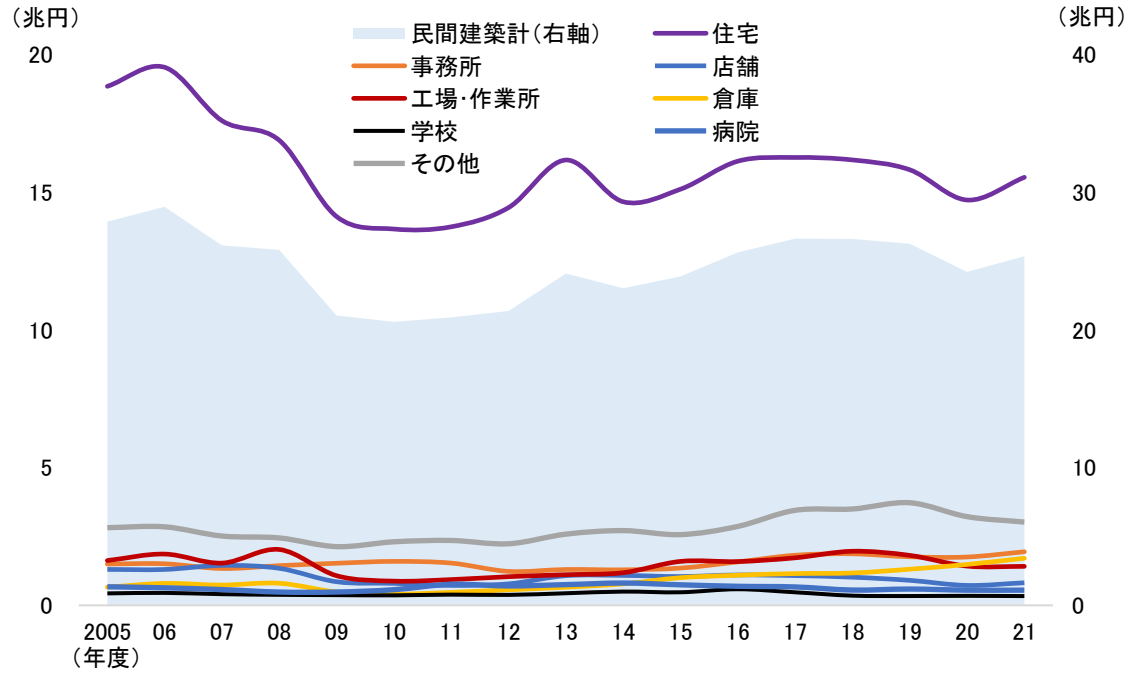


出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

注）災害復旧・維持補修を除く

図表 1-3-6　民間・建築工事の動向

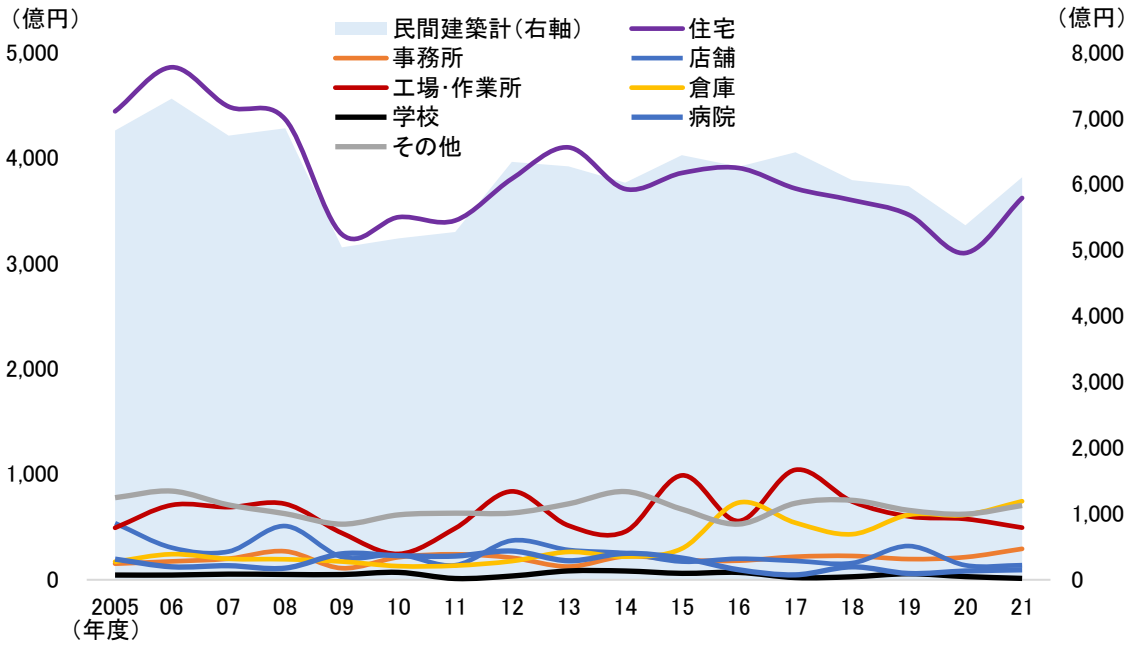
【全国】



注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

【茨城県】



出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

注）災害復旧・維持補修を除く

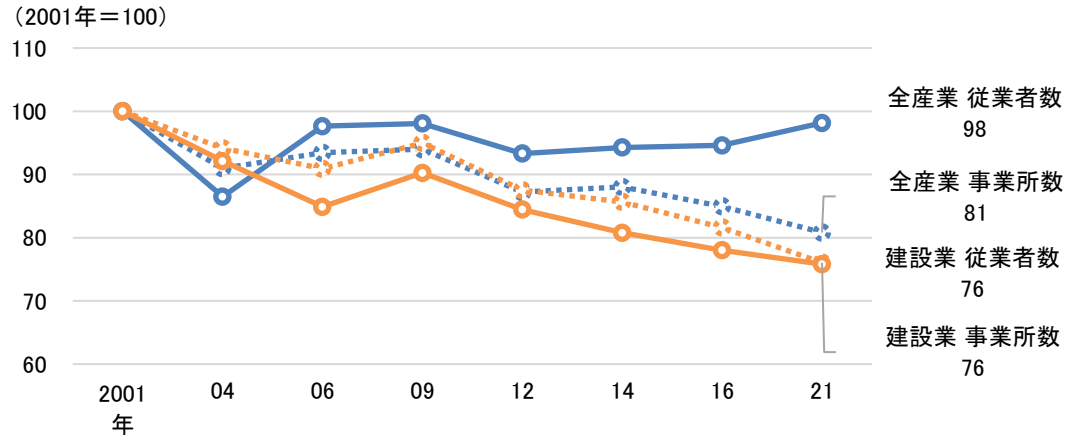
4. 建設業の事業所数及び従業者数等の動向

- **茨城県の建設業の事業所数及び従業者数は、全産業と比較して減少幅が大きい。**
- **建設業許可業者数の減少ペースは足元で若干弱まり、2021 年は 11,943 業者となっている。**

茨城県の事業所数及び従業者数の推移を見ると、建設業は全産業と比較して減少幅が大きい。特に、従業者数は、全産業では近年同水準で推移している一方、建設業は 2009 年以降の減少幅が大きい。

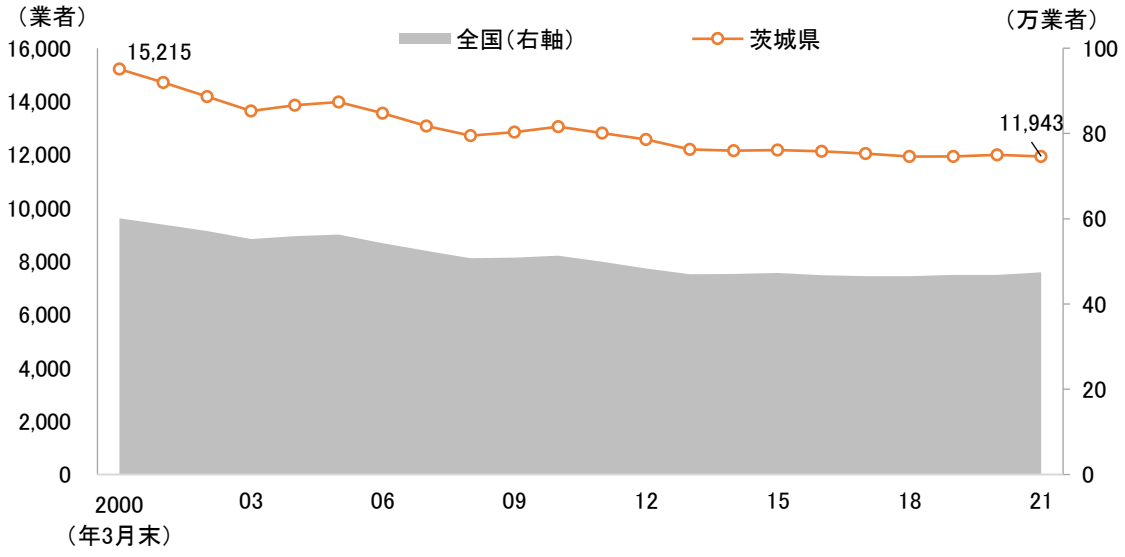
建設業許可業者数は、2000 年の 15,215 業者から減少傾向にある。近年は減少のペースは若干弱まり、2021 年は 11,943 業者となっている。

図表 1-4-1　茨城県の全産業及び建設業の事業所数及び従業者数の推移



出所：総務省・経済産業省「事業所・企業統計調査」・「経済センサス」

図表 1-4-2　全国及び茨城県の建設業許可業者数



出所：国土交通省「許可業者数調査」

5. 建設企業の経営状況と建設機械の所有等の状況

- **建設投資額が増加して推移する中、茨城県の 1 業者当たりの完成工事高も増加傾向にある。**
- **1 業者当たりの平均完成工事高は、県北や県央で大きい。**
- **経営事項審査結果からも、県内各地域の建設企業の経営状況は、以前より改善しているものと考えられる。**

経営事項審査を受けている建設業専業の法人（売上高に占める完成工事高の割合が 80%以上の法人）は、2008 年の 3,780 業者から 2021 年には 3,065 業者に減少している。一方、同期間の 1 業者当たりの平均完成工事高は、2008 年の 2.1 億円から 3.2 億円に増加している。

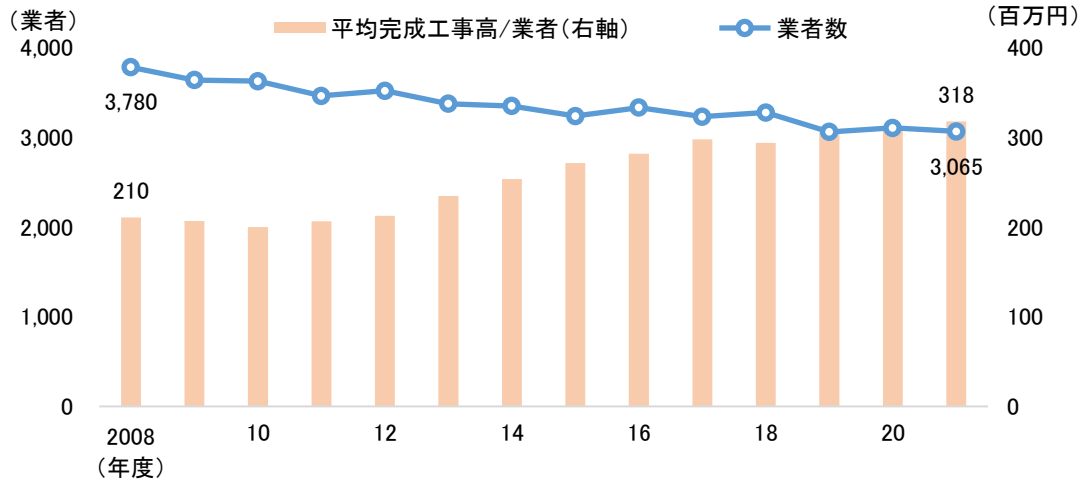
地域別でも茨城県全体の傾向と同様である。各地域ともに業者数は 2008 年から 2021 年にかけて減少しているが、1 業者当たりの平均完成工事高は、2008 年から 2021 年で増加している。

これを受けて 2021 年における経営状況分析指標（経営状況分析の 8 指標）は 2008 年時点と比較すると、経営状況分析の指標全てにおいて好転している。総合指標である評点（Y）も上昇しており、建設企業の経営状況は全体的には良好であると考えられる。

経営状況分析指標のうち売上高経常利益率の中央値の推移をみると 2010 年度以降は概ね回復しており、その分布は近年拡大傾向にある。地域別にみると、県北地域の利益率が高い。

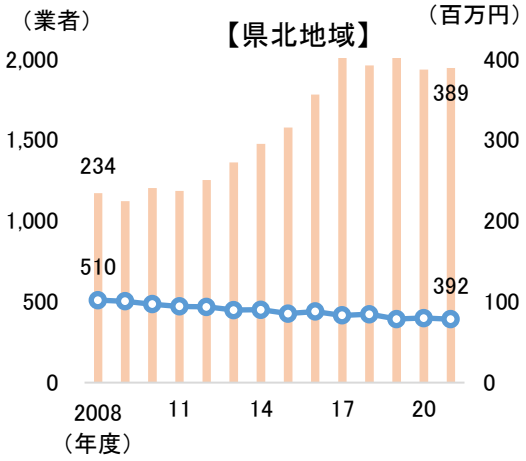
建設機械の所有及びリース台数は年々増加しており、特に県西・県央・県南地域に多い。建設機械 1 台当たりの平均完成工事高は、特に県西地域が低い。

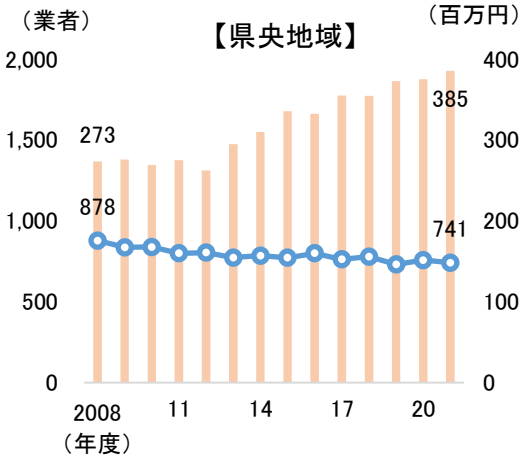
図表 1-5-1　茨城県の経営事項審査受審業者数と 1 業者当たり平均完成工事高の推移（建設業専業業者）

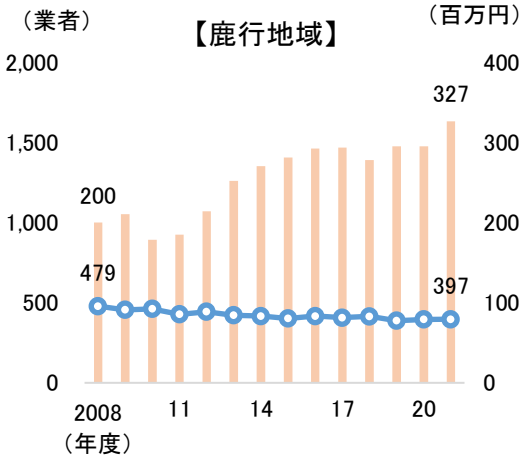


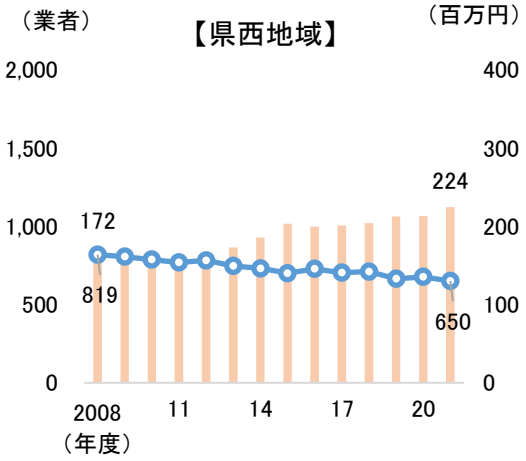
出所：経営事項審査データより作成

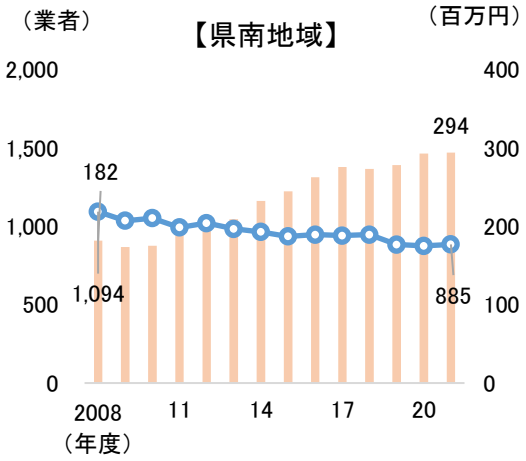
図表 1-5-2　経営事項審査受審業者数と 1 業者当たり平均完成工事高の推移（建設業専業業者）地域別











出所：経営事項審査データより作成

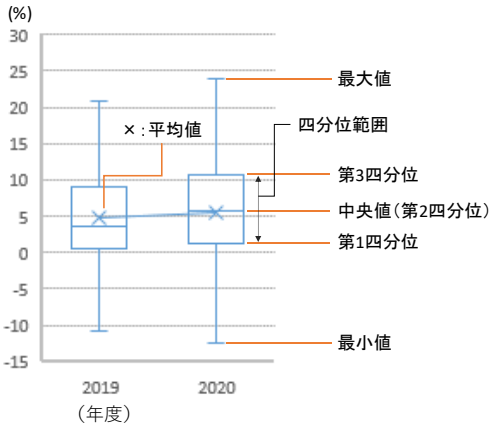
図表 1-5-3　経営事項審査 8 指標の概要と茨城県の平均値（建設業専業業者の平均値、2008/2021 年度）

指標	指標の解説	2008 年度		2021 年度
純支払利息比率	有利子負債の状況を支払利息の観点から見た比率で、小さいほど良い	0.96	↗	0.44
負債回転期間	会社にとって返済等の必要がある経済的負担等が、月商（1 か月当たりの平均売上高）に対しどれだけあるかを示す比率で、小さいほど良い	7.02	↗	6.44
総資本売上総利益率	総資本（負債純資産合計）に対する売上総利益の割合で、投資効率を企業のもっとも基本的な利益である売上総利益から見た指標。高いほど良い	32.49	↗	33.71
売上高経常利益率	売上高に対する企業の経常的な活動からの利益（経常利益）の比率。財務活動なども含めた通常の企業活動における利益率であり、高いほど良い	▲ 0.05	↗	1.71
自己資本対固定資産比率	固定資産比率の逆数をとった比率で、設備投資など固定資産がどの程度自己資本（純資産）で調達されているかを見る。逆数であるため、高いほど良い	92.03	↗	146.23
自己資本比率	総資本（負債純資産合計）に対し、自己資本（純資産）の占める割合を見るもので、資本蓄積の度合いを示す比率。高いほど良い	19.75	↗	31.91
営業キャッシュフロー（絶対額）	営業活動で得られた資金が、どれだけ増加したかを見る指標で、高いほど良い	0.01	↗	0.22
利益剰余金（絶対額）	会社設立以来の損益の蓄積の度合いを見る指標で、高いほど良い	0.64	↗	1.53
評点（Y）	上記 8 指標を総合し点数化したもの。高いほど良い	673.51	↗	765.04

出所：経営事項審査データより作成

【参考：次頁以降の箱ひげ図の見方】

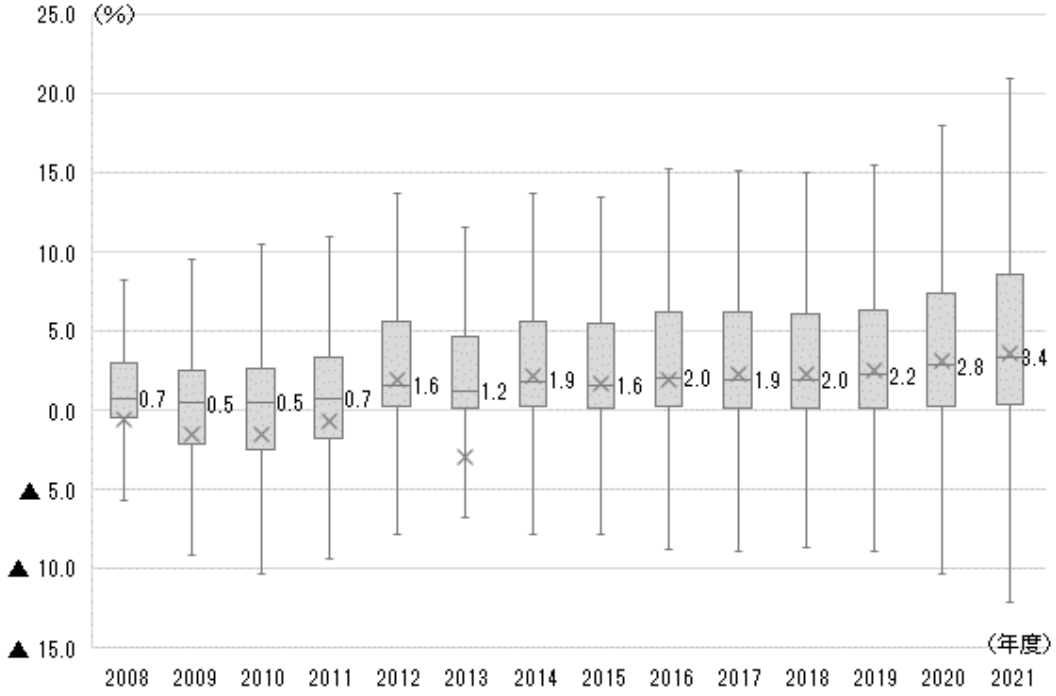
売上高経常利益率のデータの中央部分 50%の範囲を四分位範囲の箱で示している。



第1もしくは第3四分位数から四分位範囲の1.5倍の位置にあるデータは外れ値として処理

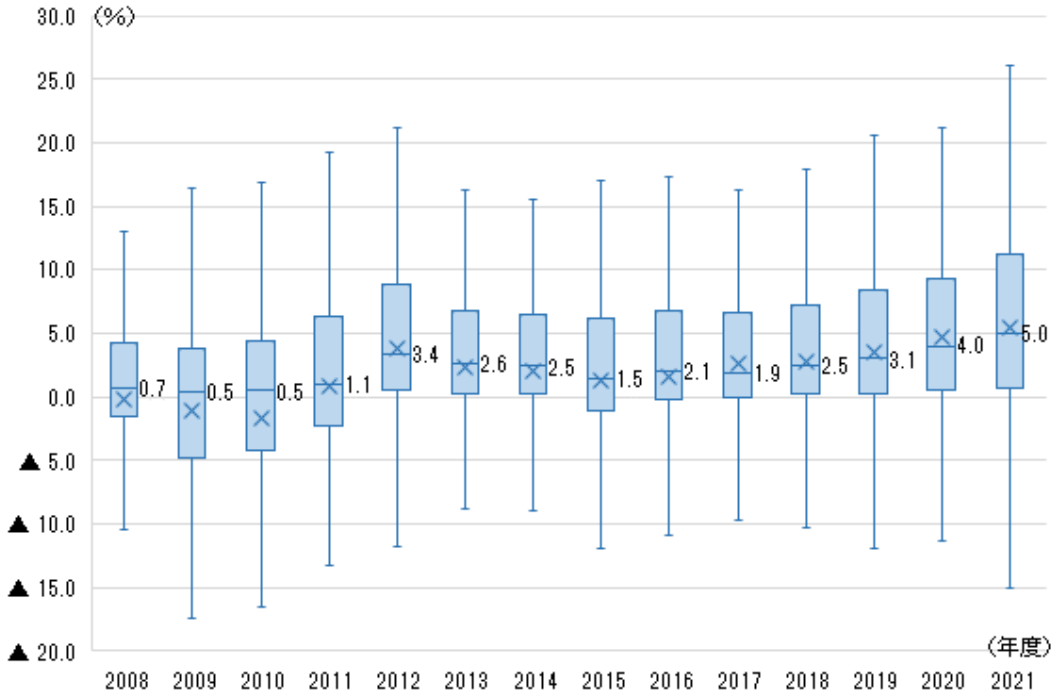
図表 1-5-4　売上高経常利益率の推移

【全県】



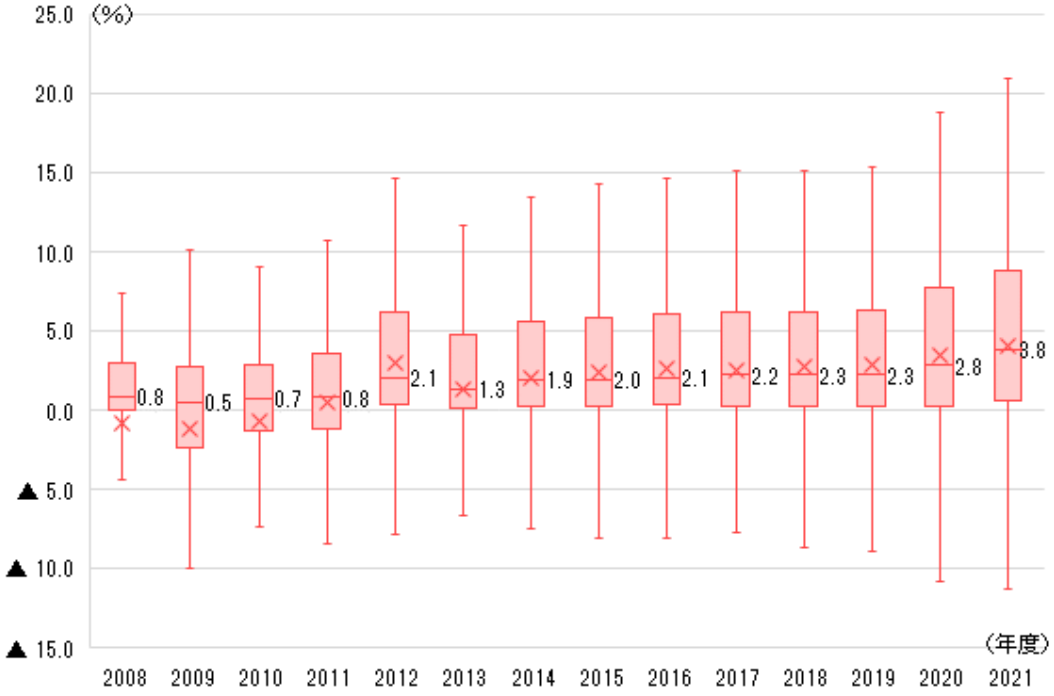
出所：経営事項審査データより作成

【県北地域】



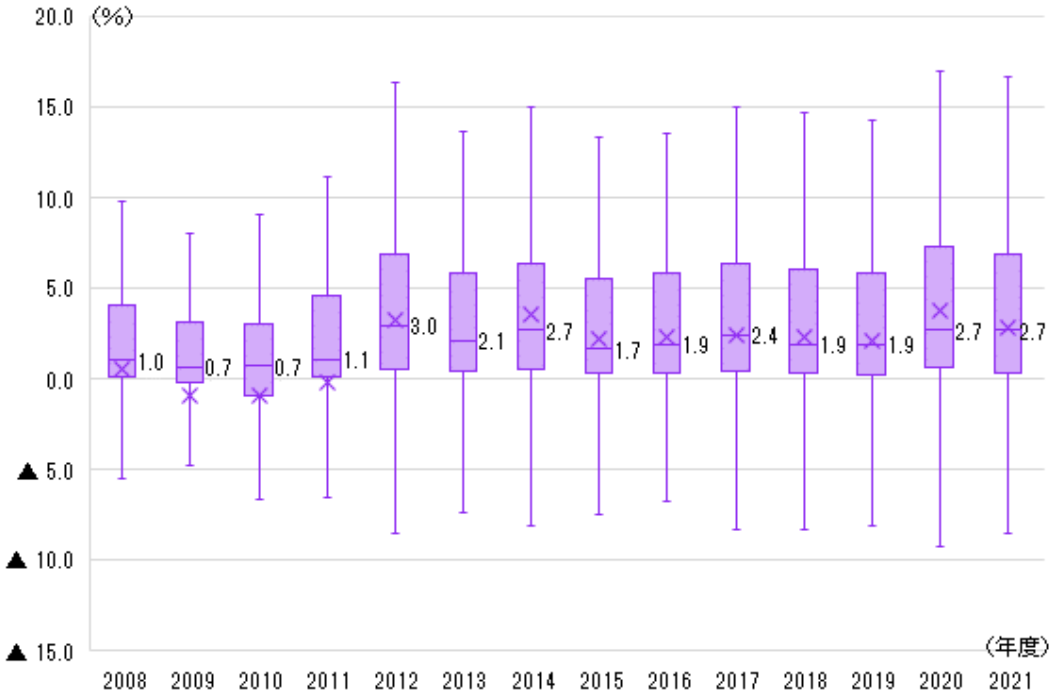
出所：経営事項審査データより作成

【県央地域】



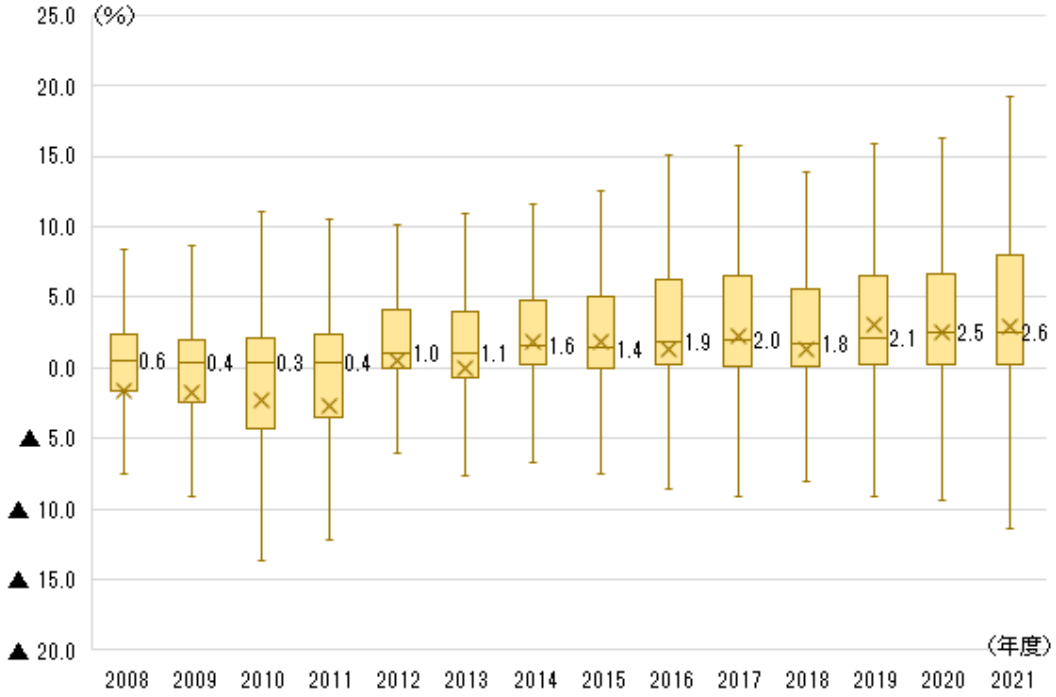
出所：経営事項審査データより作成

【鹿行地域】



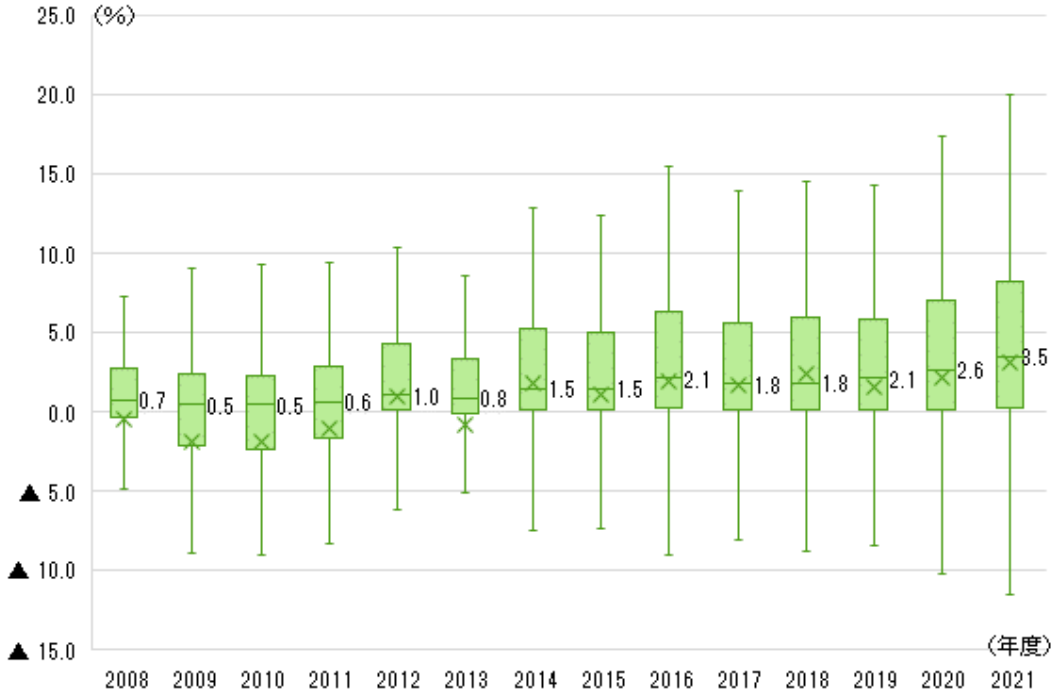
出所：経営事項審査データより作成

【県西地域】



出所：経営事項審査データより作成

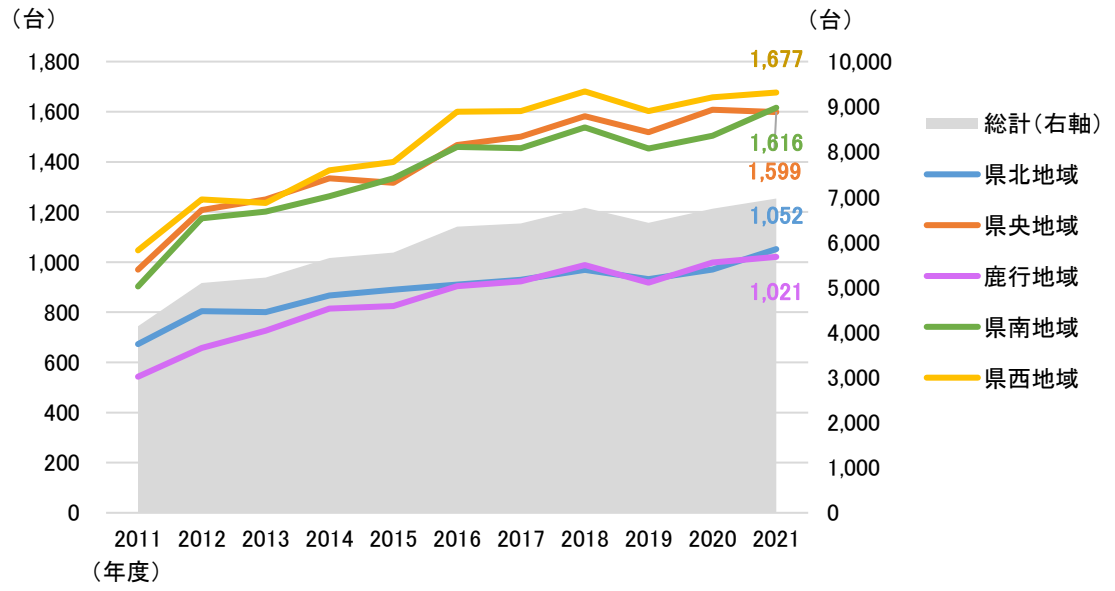
【県南地域】



出所：経営事項審査データより作成

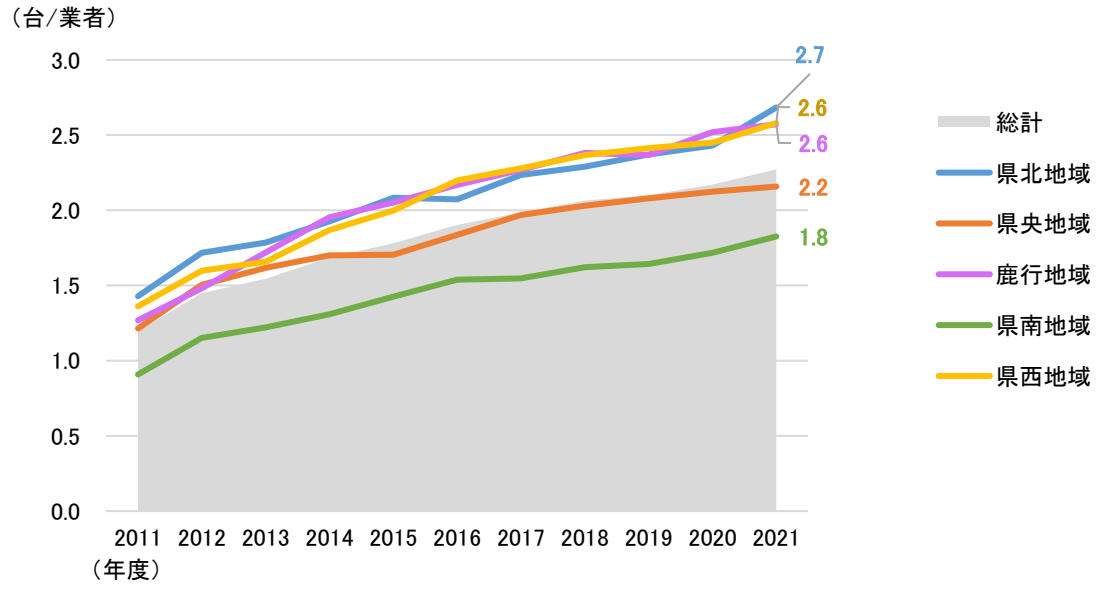
図表 1-5-5　地域別建設機械の所有及びリース台数、1 業者当たりの建設機械の所有及びリース台数の推移

【建設機械の所有及びリース台数】



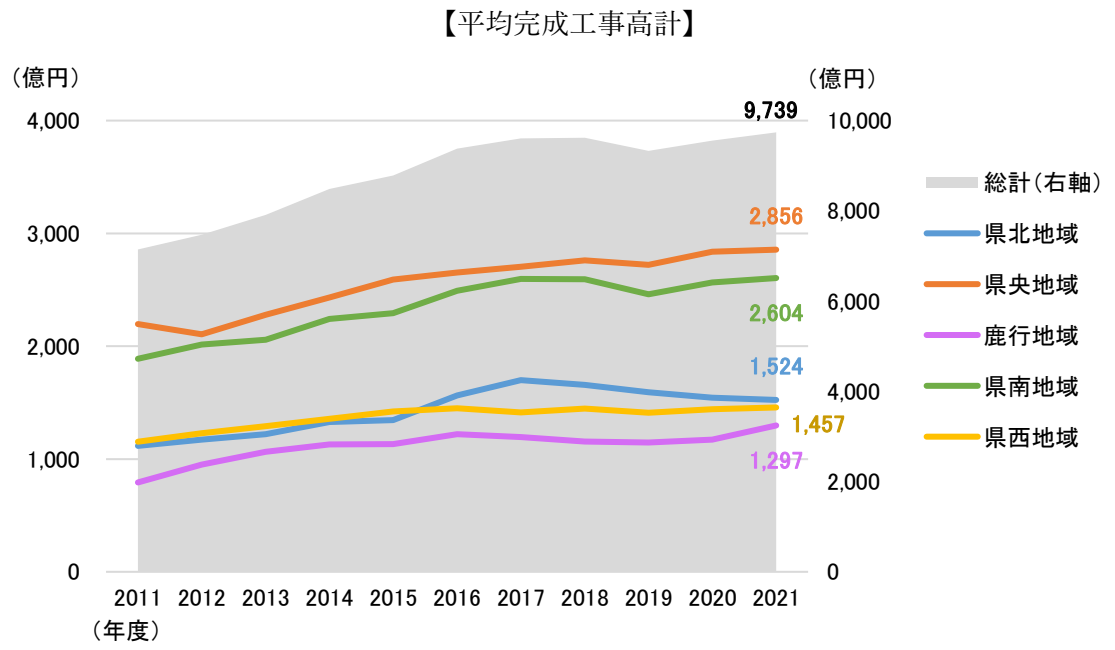
出所：経営事項審査データより作成

【1 業者当たりの建設機械の所有及びリース台数】

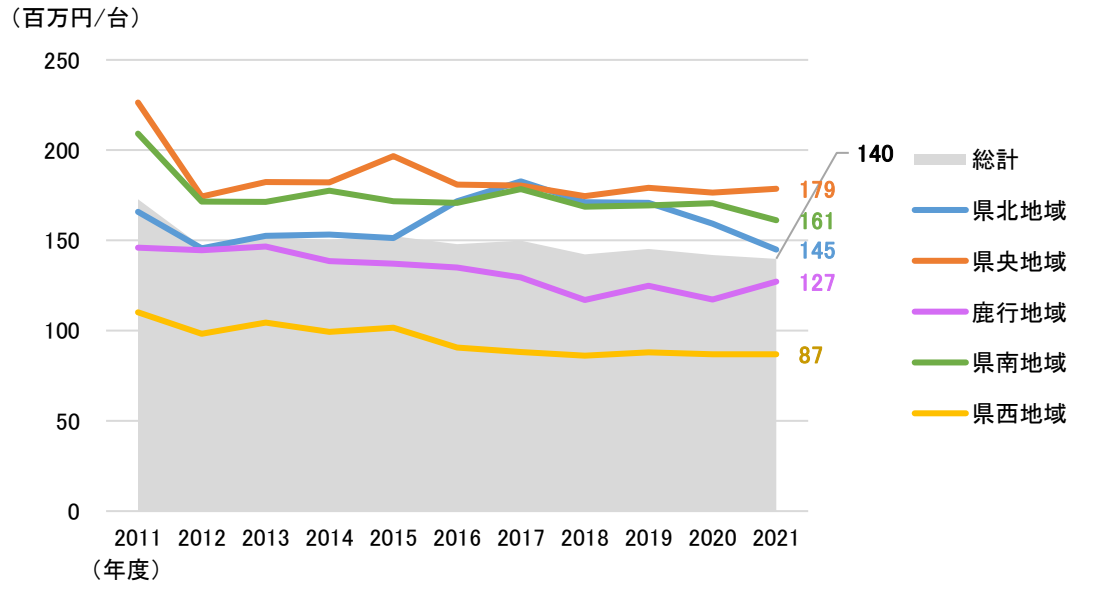


出所：経営事項審査データより作成

図表 1-5-6　地域別の平均完成工事高計、建設機械 1 台当たり平均完成工事高計の推移

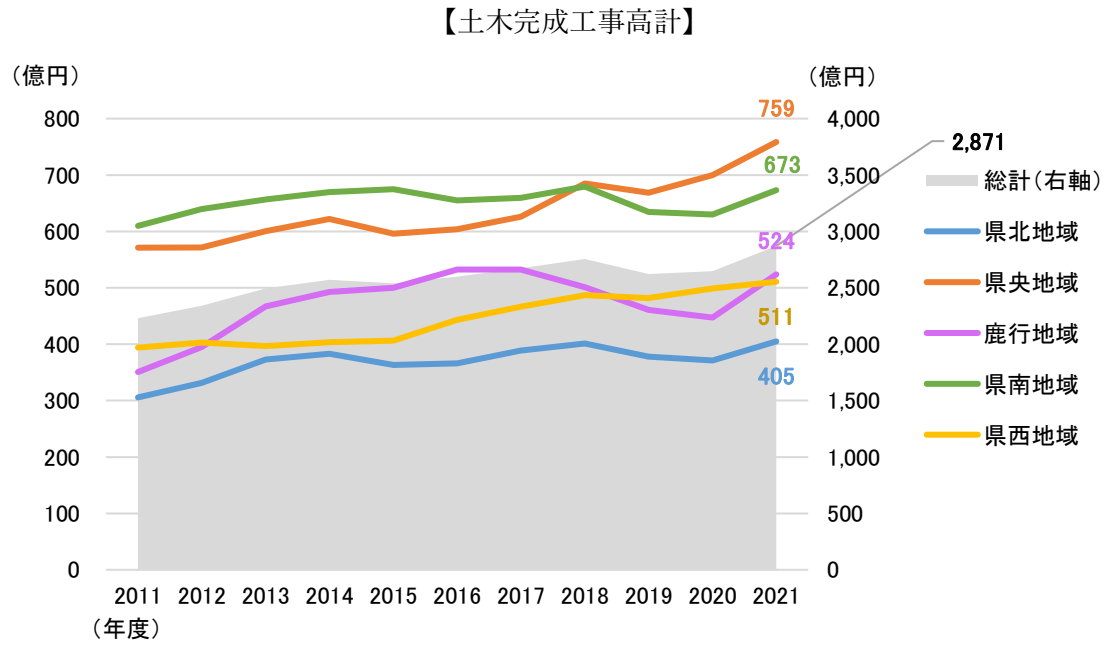


出所：経営事項審査データより作成

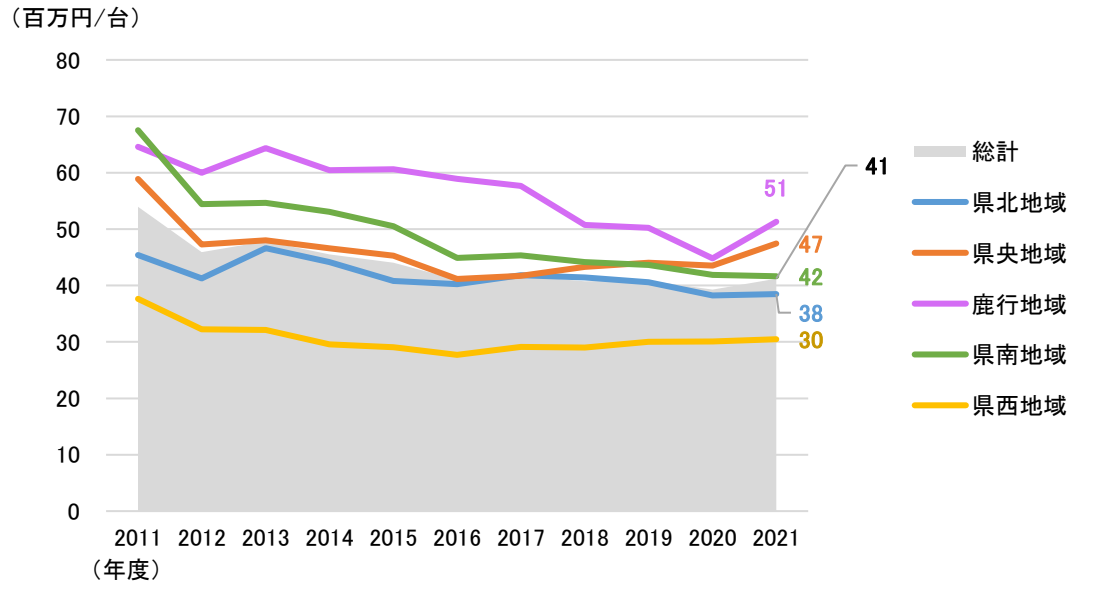


出所：経営事項審査データより作成

図表 1-5-7　地域別の土木完成工事高計、建設機械 1 台当たり土木完成工事高計の推移



出所：経営事項審査データより作成



出所：経営事項審査データより作成

6. 建設業就業者の動向

- **就業者総数が減少する中、特に建設業就業者の減少幅は大きい。**
- **建設業就業者数は、特に県北地域で減少傾向となっている。**
- **また、年齢階級別にみると、高齢層での退職者が増える一方で若年層が従前より減少しており、地域における建設業の持続可能性が懸念される。**
- **建設業就業者の高齢化が進んでおり、他産業に比較して平均年齢が高い。**

茨城県の総就業者数は 1995 年の 151.6 万人をピークに減少し、2020 年には 136.3 万人にまで減少している。建設業就業者数も同様に減少傾向であり、1995 年の 15.1 万人から 2020 年には 10.3 万人まで減少しており、他産業と比較して減少幅が大きい。

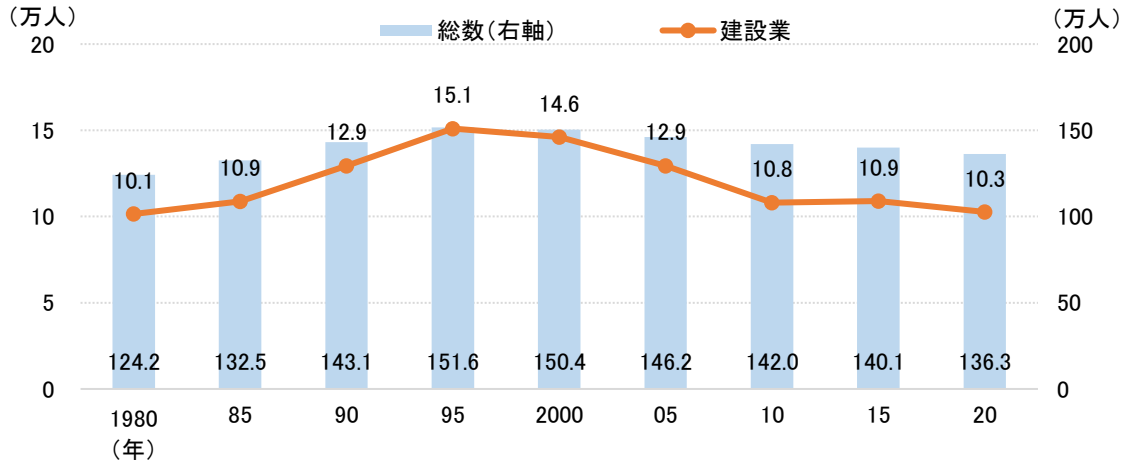
茨城県の就業者数を地域別に見ると、いずれの地域も 1995 年から減少傾向にあるが、中でも県北地域の減少は顕著である。また、産業全体でみると就業者数の減少は緩やかに進んでいるのに対して、建設業では急激に減少している。今後進むであろう人口減少を踏まえると、特に県北地域は、建設業の就業者数を維持していくことが困難になると予想される。

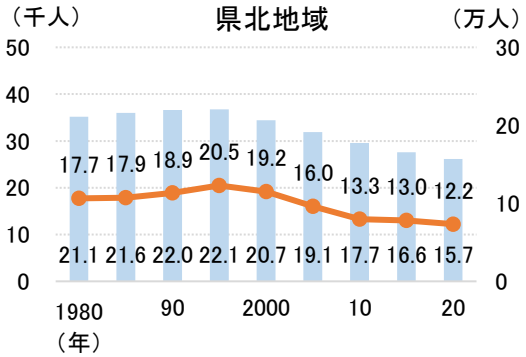
建設業就業者全体における 5 歳階級別の就業者数の推移を見ると、2005 年時点で最も就業者数の多い年齢階級であった 55 歳～59 歳の層は、退職・離職等により 2020 年には大幅に減少している（2020 年時点の 70 歳～74 歳）。また、2020 年時点で最も就業者数の多い年齢階級は 45 歳～49 歳であるが、それより若い世代の入職者は減少傾向で推移している。退職者が増える一方で、このまま若年層の入職が進まなければ地域における建設業の持続可能性にも懸念が生じよう。

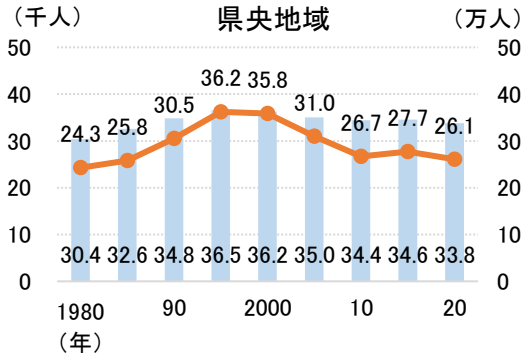
技術者の年齢構成を見ると、全国では 45 歳～49 歳が最も多い年齢階級である一方、茨城県は 50～54 歳の年齢階級が最も多い。将来、茨城県は全国よりも概ね 5 年ほど早く、高齢の技術者の退職により技術者数の減少が見込まれると考えられる。技能労働者については、全国と同様に 45～49 歳が最も多い年齢階級である。

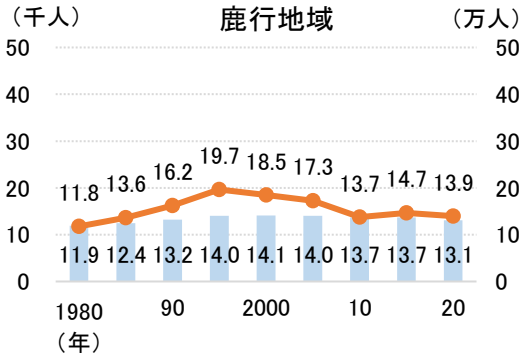
建設業就業者の平均年齢を全国と茨城県で比較したところ、ほぼ同じペースで年齢が上昇している。2000 年（44.7 歳）から 2020 年（50.4 歳）の 20 年間で、就業者の平均年齢は約 6 歳上昇したことになる。他の主要産業の就業者平均年齢を比較すると、全国、茨城県とも農業の平均年齢が突出して高いものの、建設業は農業に次いで就業者平均年齢の高い産業となっている。

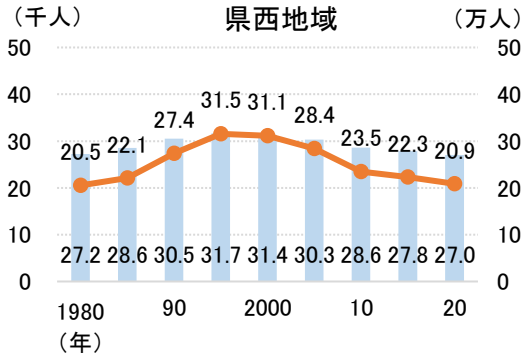
図表 1-6-1　茨城県の就業者数（総数及び建設業）の推移

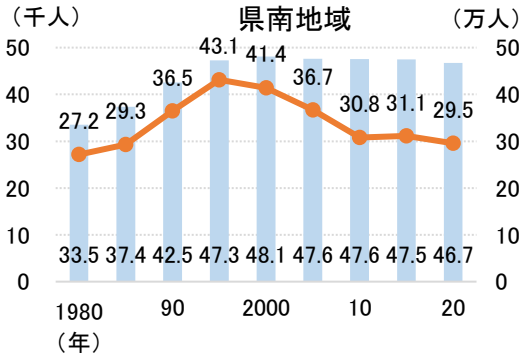






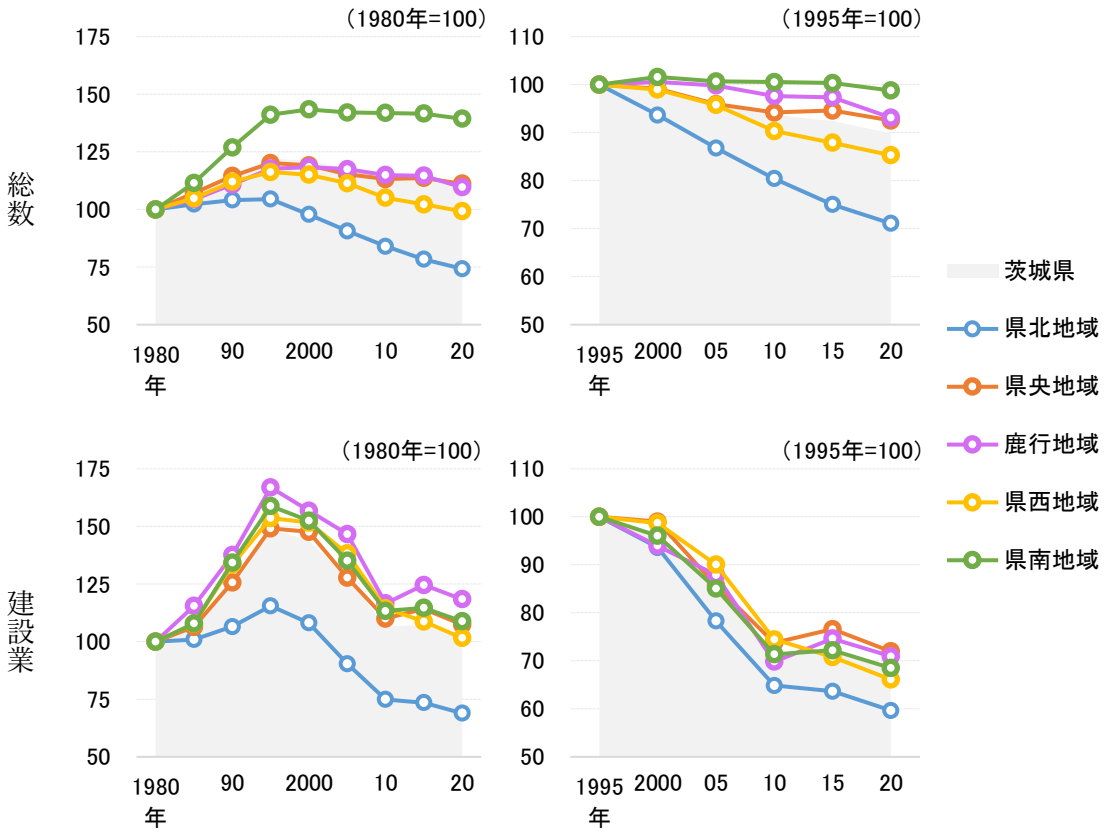






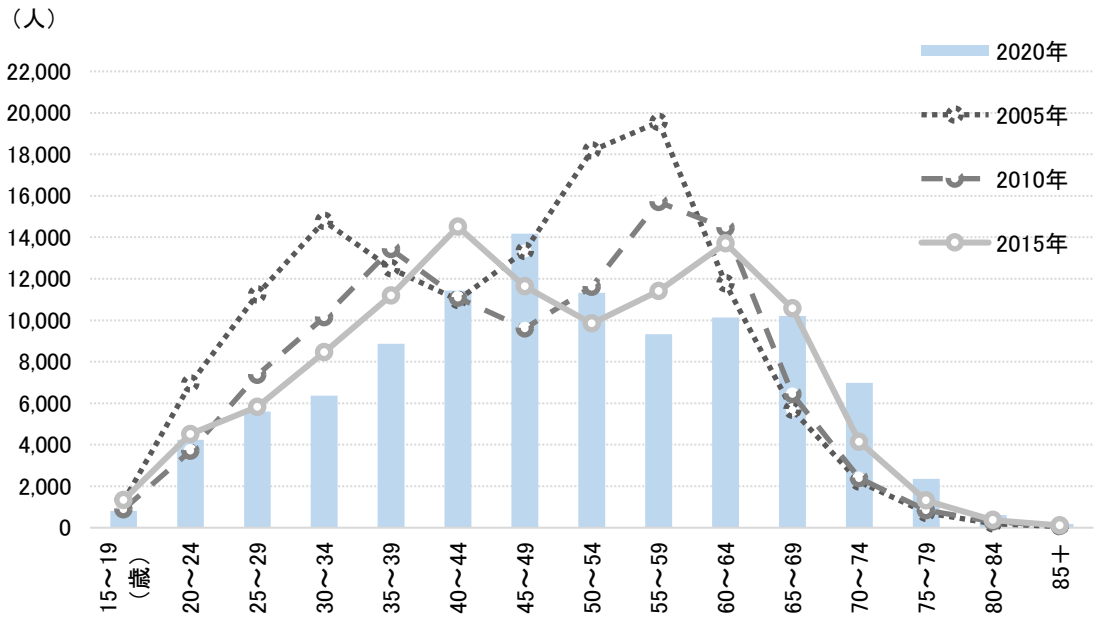
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-6-2　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移（指数）



出所：総務省「国勢調査」

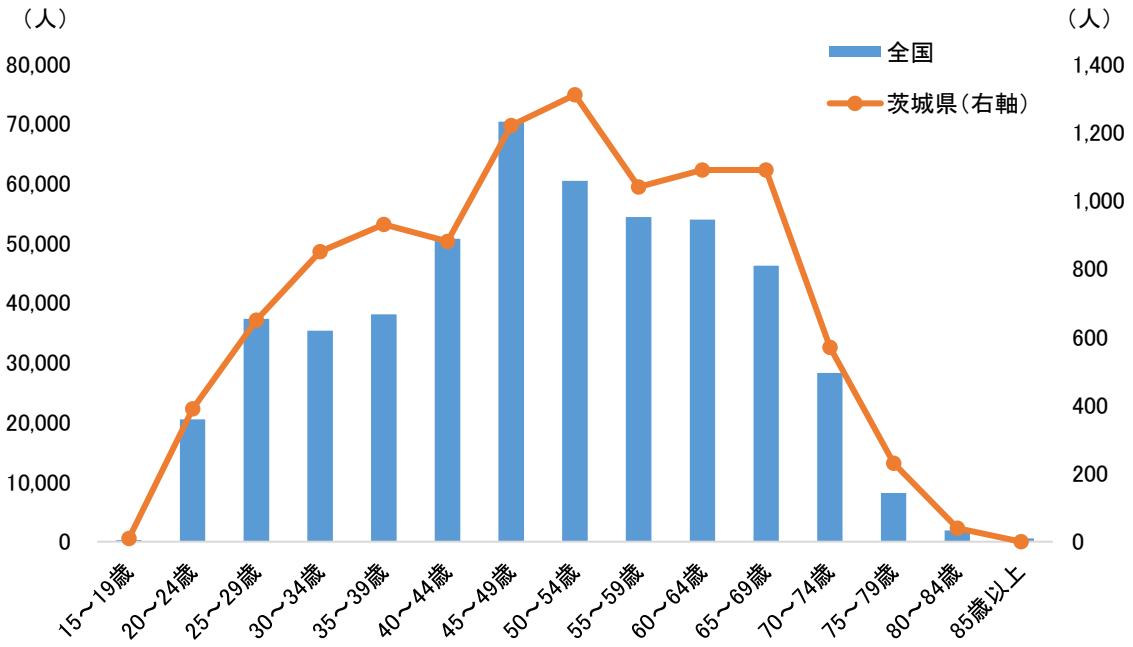
図表 1-6-3　茨城県の建設業就業者の年齢構成の推移



出所：総務省「国勢調査」

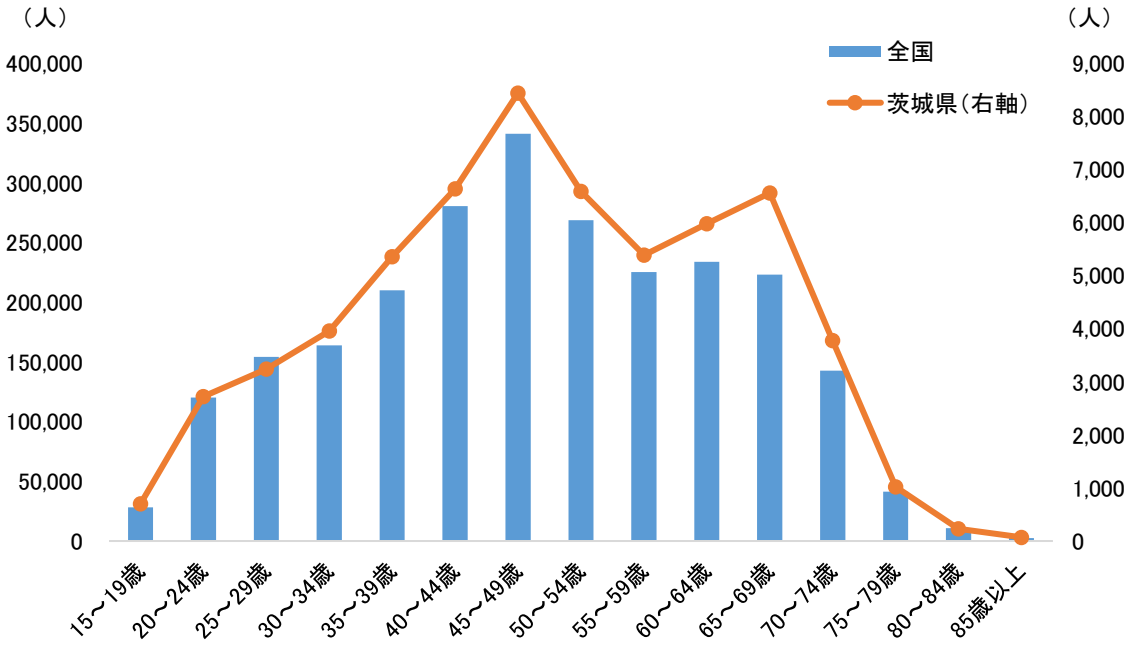
図表 1-6-4　全国及び茨城県の建設業職種別の年齢構成（2020 年）

【技術者】



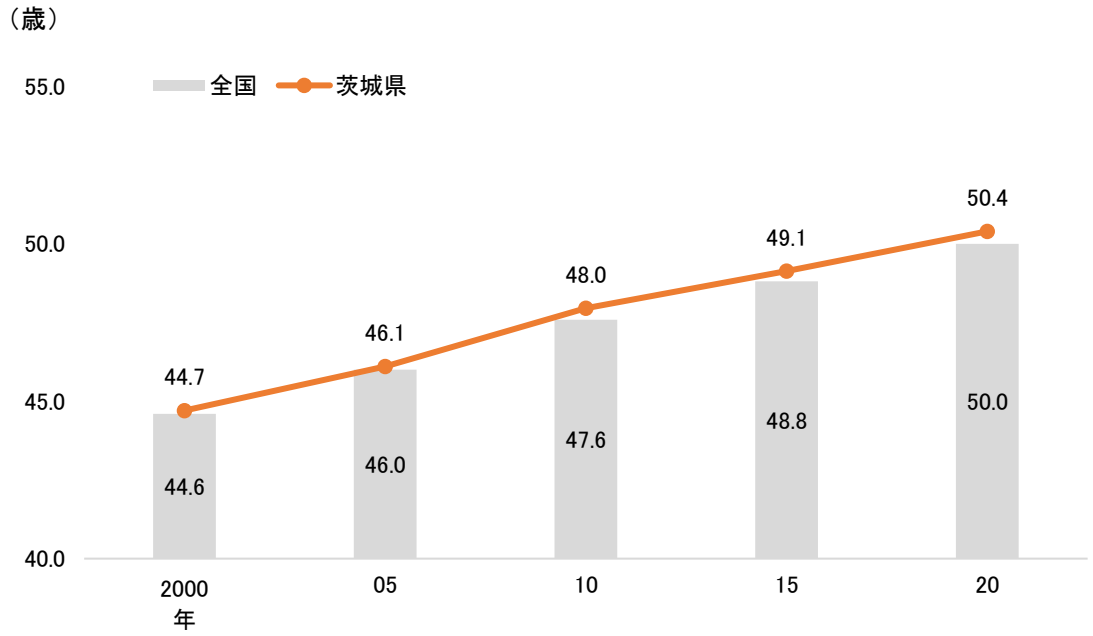
出所：総務省「国勢調査」

【技能労働者】



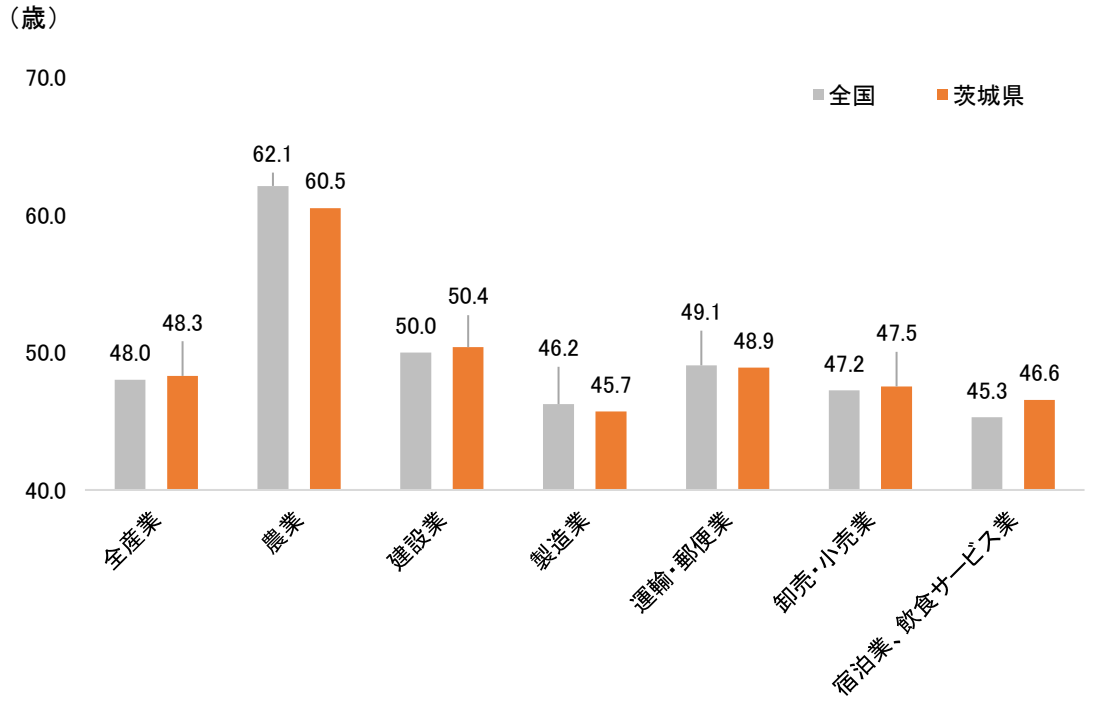
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-6-5　全国及び茨城県の建設業就業者の平均年齢の推移



出所：総務省「国勢調査」

図表 1-6-6　全国及び茨城県の主要産業の就業者平均年齢（2020 年）



出所：総務省「国勢調査」

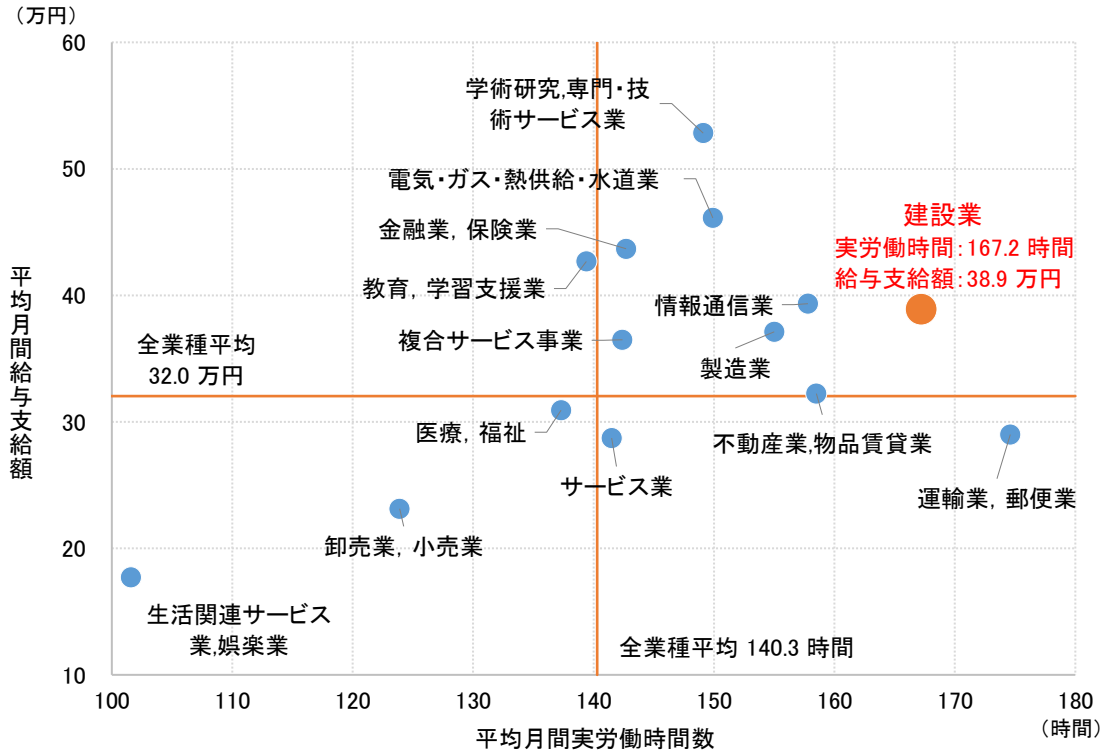
7. 建設業の就業環境

➢ **茨城県の建設業は、全産業に比べて平均月間給与支給額は高いが、実労働時間が長い。**

2020 年における 1 人当たり平均月間給与額と月間実労働時間について各産業と建設業を比較すると、給与水準は県内平均を上回っており、「情報通信業」と同水準である。一方、労働時間については、全産業の中で「運輸業,郵便業」に次いで長い。

建設業の給与水準は比較的高いため、今後就業者が減少していく中で人材を確保するためには、より高い水準を目指すとともに働き方改革等により実労働時間を削減していくことが求められる。

図表 1-7-1　茨城県の産業別給与・労働時間水準の比較（2020 年）



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査　地方調査結果」

8. 建設業への入職・採用状況

- **茨城県建設業関係職種の有効求人倍率は高水準であり、充足率も低く、人手不足の状況が続いている。**
- **高校卒業者の建設業への就職者数は 2008 年以降回復傾向にあったが、近年は 300 人前後で推移しており、県内就職率は全国に比して高い。**

茨城県の有効求人倍率について、全職種では 1.2（2021 年度）と、求職より求人が上回るが、建設業関係職種の有効求人倍率はそれを大きく上回る水準であり、かつ、概ね上昇傾向が継続している。充足率についても、建設業関係職種は全業種より低く、求人を出しても雇用に結びついていない状態となっている。

全国における高校卒業後の進路（2022 年 3 月末）は、進学した者（大学等、専修学校、公共職業能力開発施設等の合計）が 80.5%、就職者が 15.1%であった。茨城県における高校卒業後の進路（2022 年 3 月末）は、進学した者（大学等、専修学校、公共職業能力開発施設等の合計）が 77.8%、就職者が 18.0%と、就職者の割合は全国と比較して大きい。

また、高校卒業後の就職者のうち、全国では 39.7%が「製造業」に就職しており、次いで「卸売業,小売業」（10.2%）、「建設業」（10.1%）となっており、建設業は就職先として主要な産業の一つとなっている。一方、茨城県における高校卒業後の就職者のうち、49.1%は「製造業」に就職しており、他の産業を大きく引き離している。次いで、「卸売業,小売業」（9.3%）、「公務（他に分類されるものを除く）」（6.6%）、「建設業」（6.2%）となっており、全国と比較すると建設業に就職する割合は小さい。

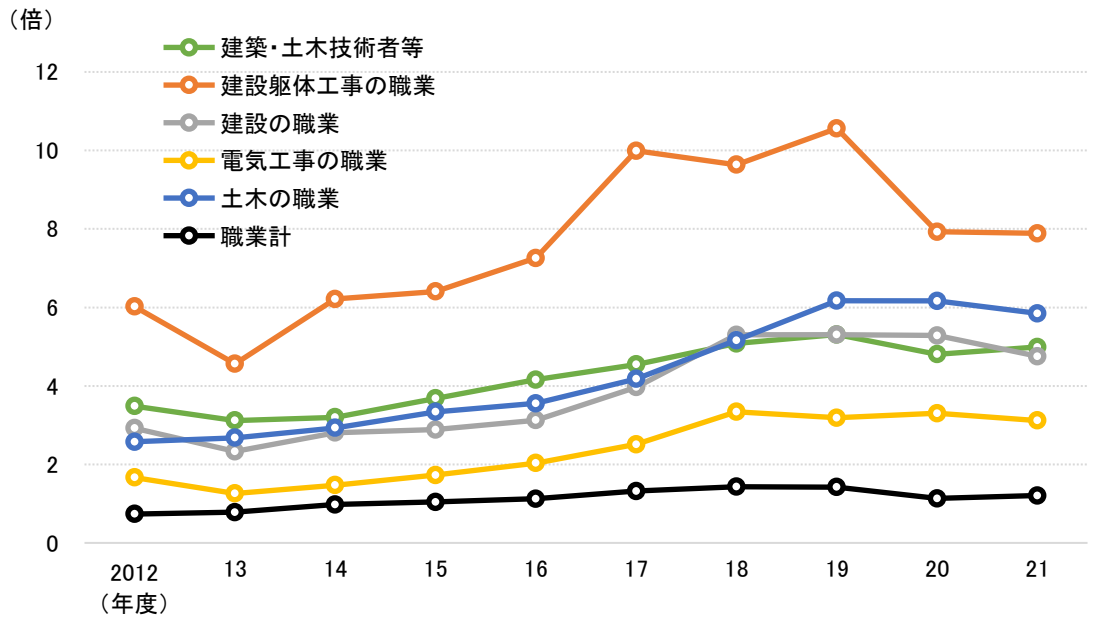
茨城県における進学者・就職者別の県内・県外割合を見ると、進学者のうち 80.7%は県外に進学しているのに対して、就職者については 87.1%が県内を就職先としており、就職については進学と比較して県内にとどまる割合が高い。

主要な就職先産業のうち、建設業は県内の就職者が 85.7%となっており、県外への流出は比較的少ない産業であるといった状況にある。

高校卒業後に建設業に就職する者は、2008 年 3 月末には 200 人を切るまで落ち込んでいたが、2015 年 3 月末には 423 人まで回復した。しかし、その後は増減を繰り返しており、2022 年 3 月末は 258 人となっている。県内就職率は、2000 年以降全国を上回る水準を維持しており、特に近年は 90%を超える年も見られ、建設業では県内への就職率が高い。

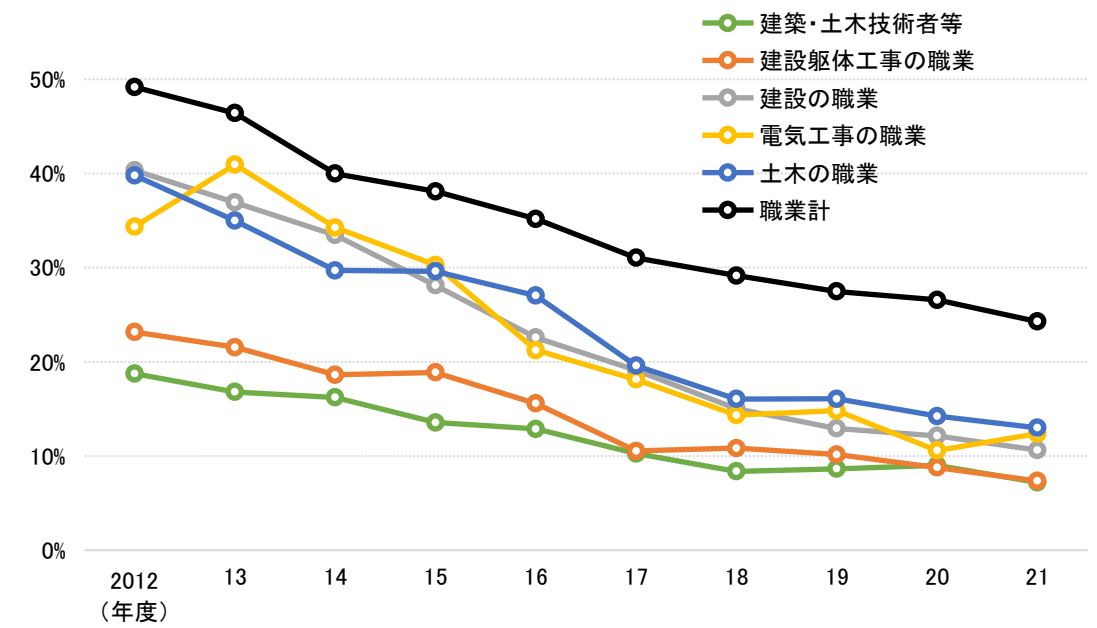
図表 1-8-1　茨城県建設業関係職種の有効求人倍率・充足率

【建設業関係職種の有効求人倍率】



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

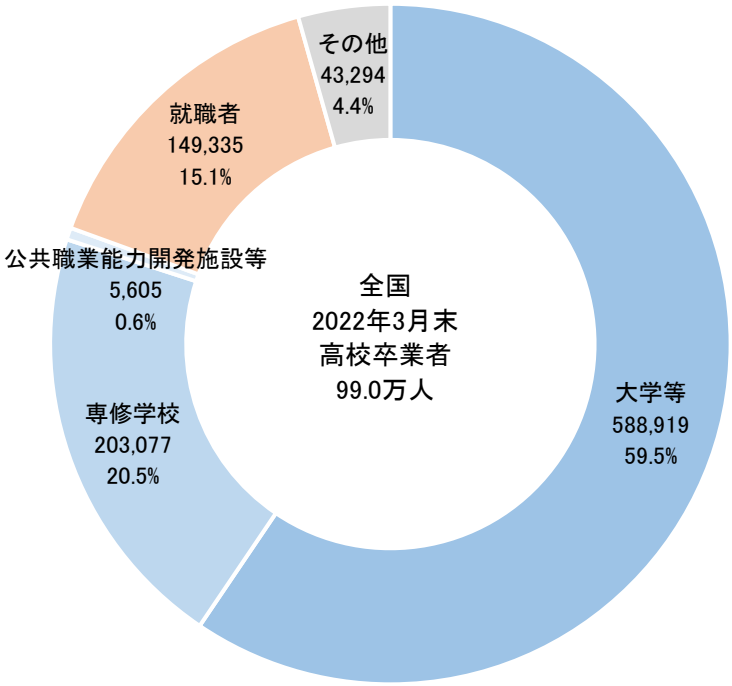
【建設業関係職種の充足率】



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

図表 1-8-2　高校卒業者の進路（2022 年 3 月末）

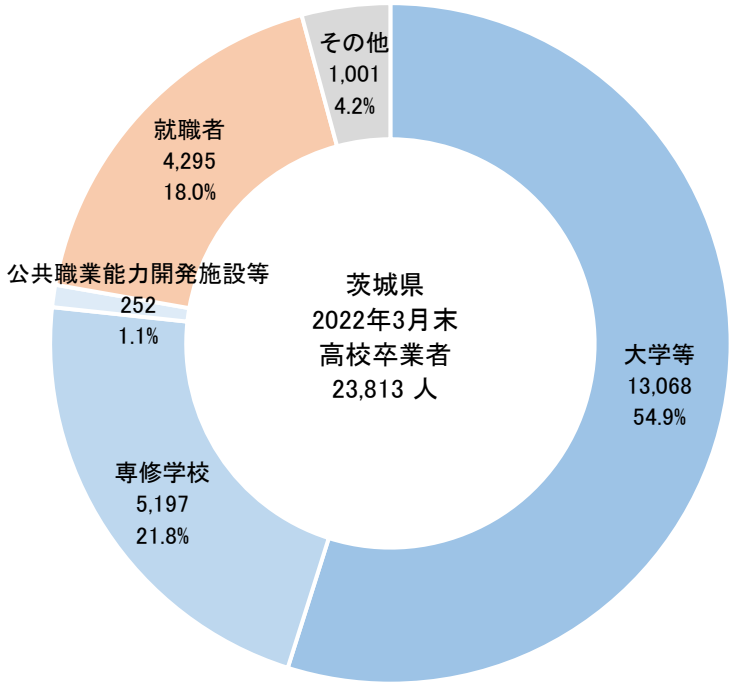
【全国】



（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

【茨城県】

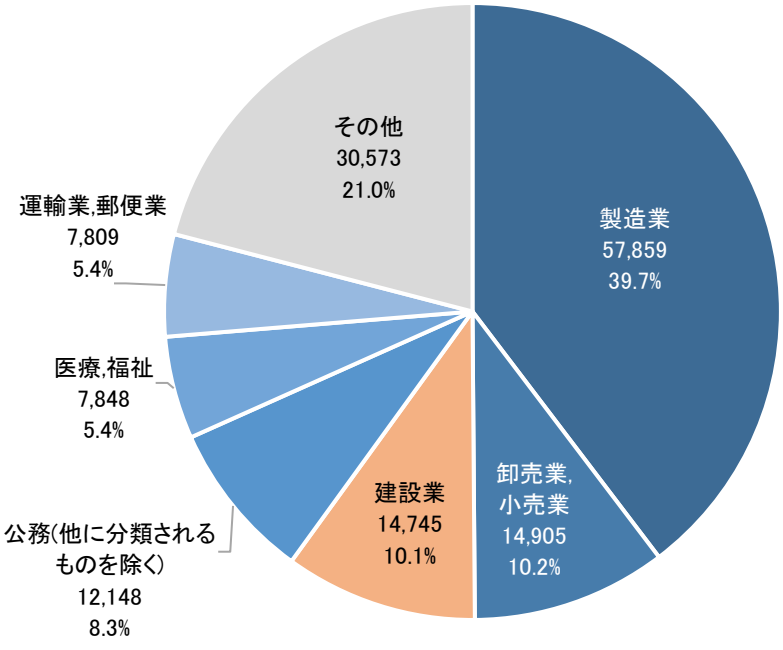


（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-8-3　高校卒業者の産業別就職割合（2021 年度）

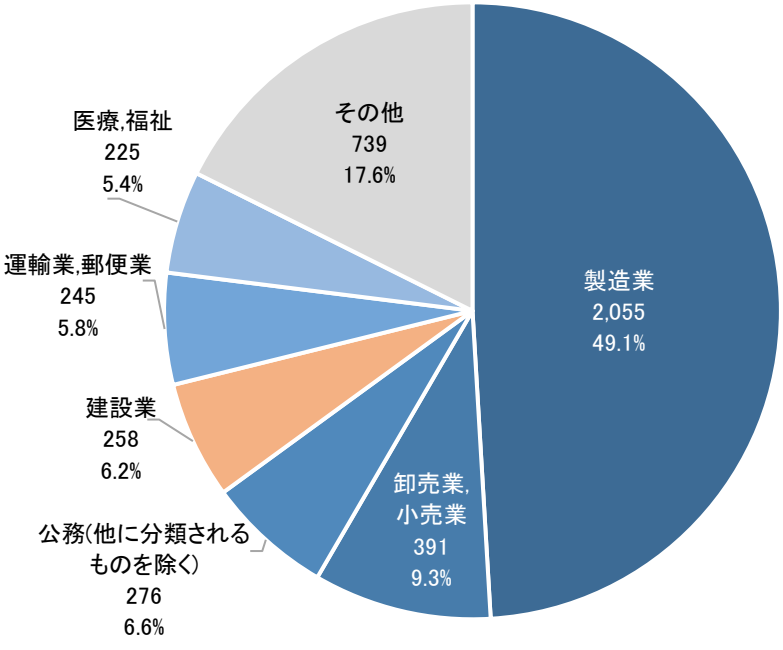
【全国】



（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

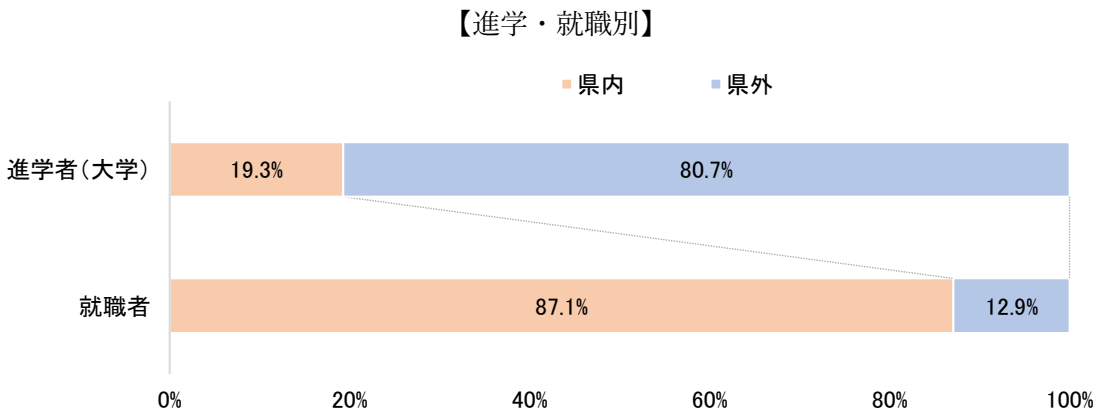
【茨城県】



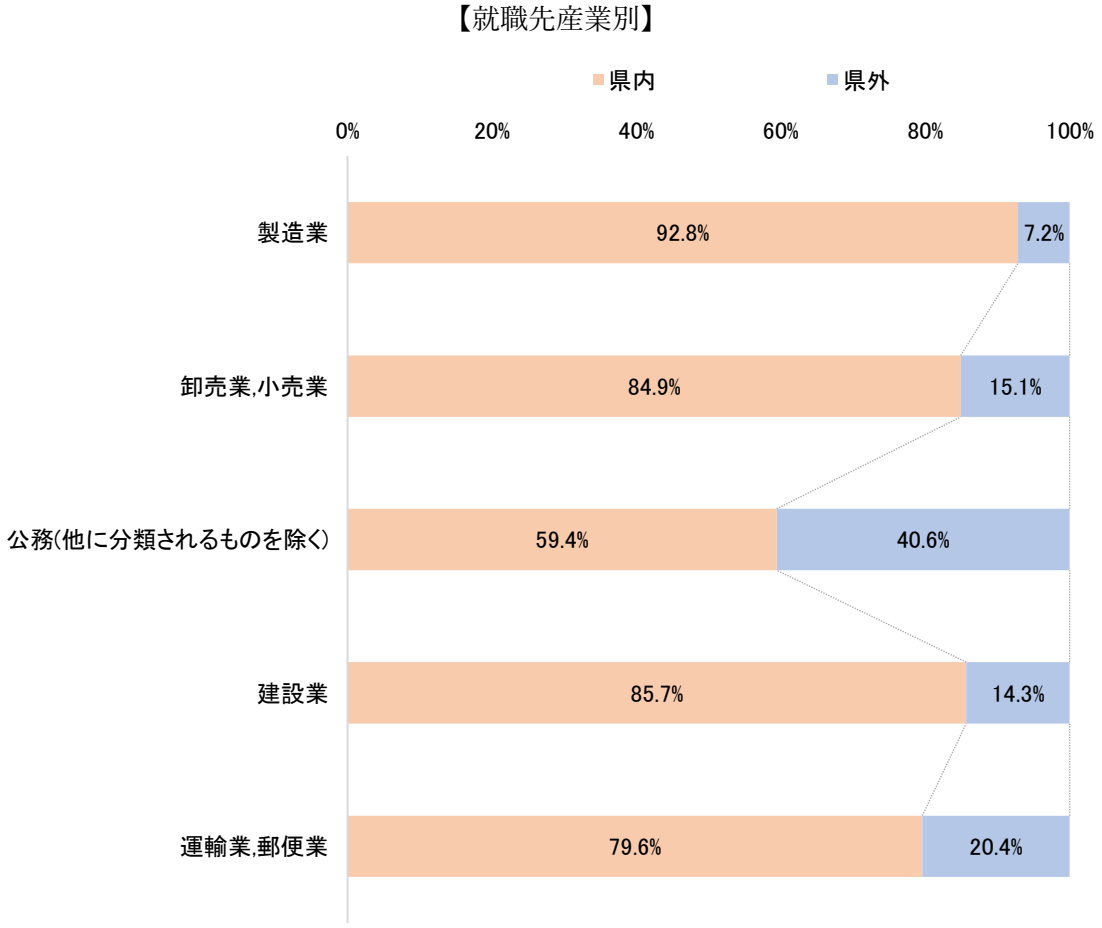
（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-8-4　茨城県の高校卒業者の進学・就職、就職先産業別の県内・県外割合（2021 年度）



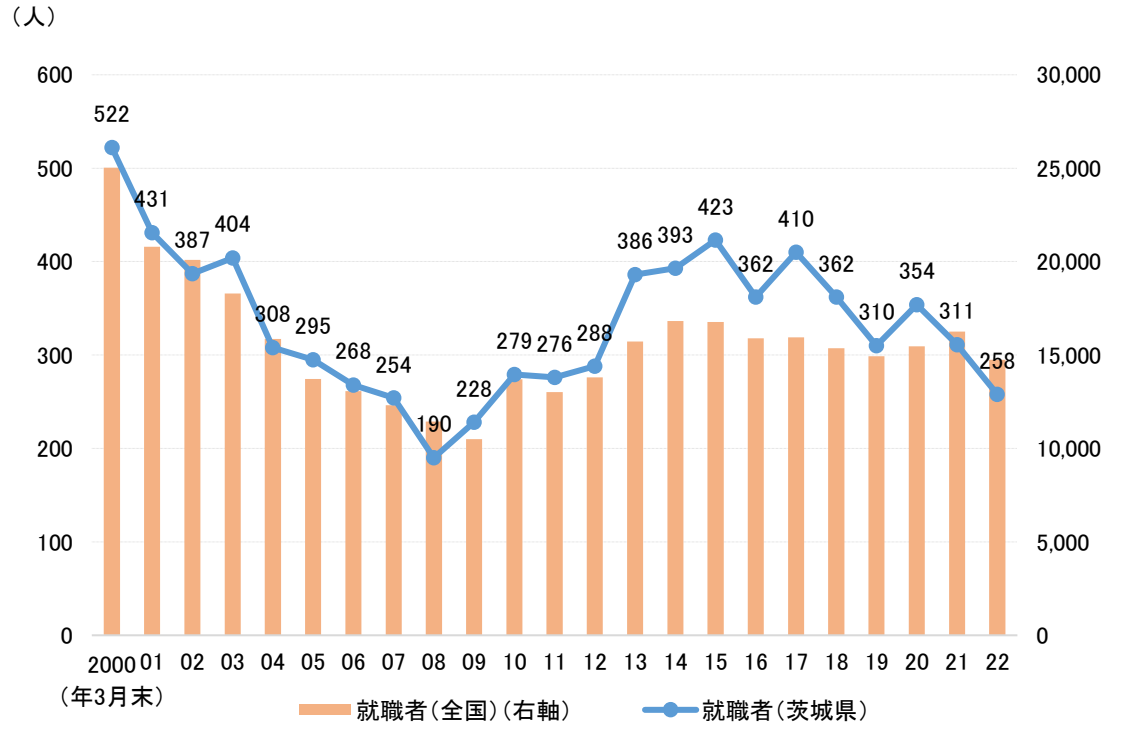
出所：文部科学省「学校基本調査」



出所：文部科学省「学校基本調査」

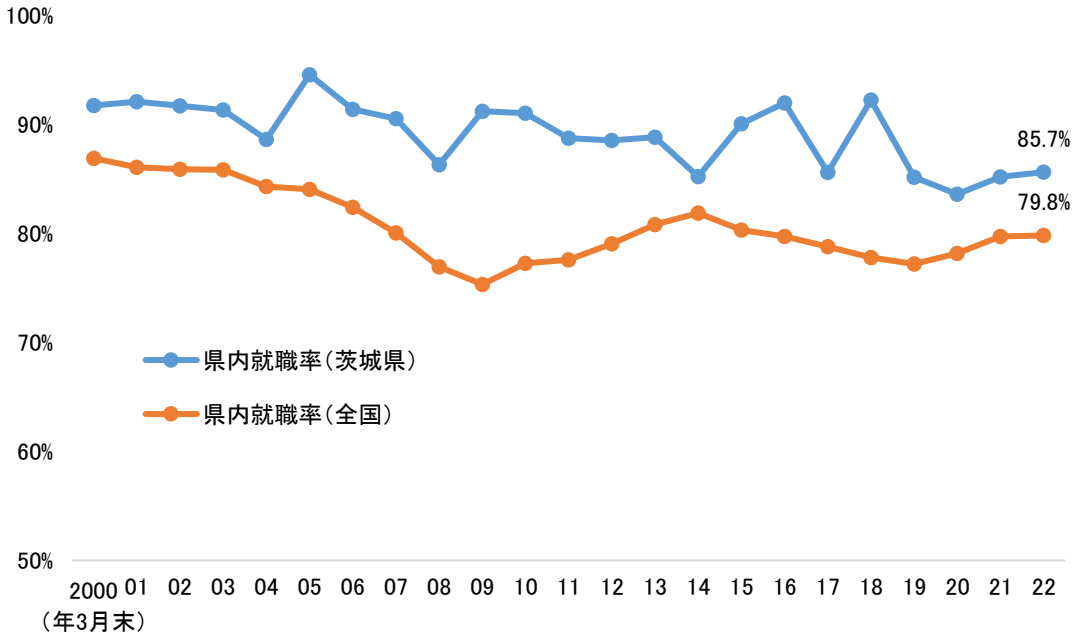
図表 1-8-5　高校卒業者の建設業就業者数及び県内就職率の推移

【建設業就業者数】



出所：文部科学省「学校基本調査」

【建設業就業者の県内就職率】



出所：文部科学省「学校基本調査」

第 1 部　茨城県建設業の現状と課題

第 2 章　茨城県建設業の課題

茨城県建設業における担い手確保の課題

茨城県の建設業においては、建設業の担い手不足、特に若年層の担い手確保のほか、今後の働き方改革への対応といった点が大きな課題となっており、行政、建設業界、各企業において取組が進められている。

本調査では、こうした担い手確保の観点から、各種統計データの分析、企業向けアンケート、若手就業者（以下「若手」という。）向けアンケート、茨城県在住者向けイメージ調査（以下「イメージ調査」という。）、関係者へのインタビュー調査を実施している。これらの調査から得られた情報をもとに、本項では茨城県建設業における担い手確保の課題を整理する。

サマリー

【担い手の確保・育成】

担い手を確保するための取組として、企業と就業者の考えや、不満を抱えている内容の認識にズレがある可能性がある。人材採用の観点からは、資格取得など成長できる環境整備、会社の雰囲気や人間関係に配慮すること、離職対策の観点では、給与面はもとより、労働時間の削減、休日の確保など就業者側が重視している環境を整備することが重要である。また、女性が働きやすい職場は、他の社員にとっても働きやすい職場であり、女性が増えることで建設業のイメージアップと担い手確保にもつながる可能性がある。

人材育成の観点では、育成費用や育成を行うノウハウなどが建設企業の負担となっており、茨城県や協会による支援が求められている。

【従業員の就業環境】

就業環境の改善には、業務プロセスの改善や ICT 技術の活用による生産性の向上が必要である。また、時間外労働の上限規制対応や週休２日制の定着には、行政や建設業界の取組のみならず、民間工事の発注者や社会一般も含めた理解醸成が必要である。なお、茨城県が実施する入札参加資格の格付基準に労働条件審査が導入され、建設企業における時間外労働の上限規制への対応や働き方改革の促進が期待されている。

【建設業のイメージアップ】

茨城県では建設業に対して比較的良い印象が持たれているが、主に３K のイメージが強く就職先としては建設業が選ばれていない。建設業の役割に対する認知度を向上させる必要があり、学校への出前講座や現場体験学習会など直接的に建設業に触れる機会が望まれている。また、採用に成功している企業は HP や SNS、学校訪問など広報活動に力を入れている。建設業の役割やイメージを正しく適切に県民に伝えることが重要であり、担い手確保にも効果が期待できる。

1. 担い手の確保、育成

（1） 採用活動、担い手確保への取組

【調査結果】

茨城県では、建設業関係職種の有効求人倍率は全業種平均を大きく上回る水準であり、概ね上昇傾向となっている。充足率も低く、求人を出しても雇用に結びついていない。実際、企業向けアンケートによると、採用活動をしても約 2 割の企業は採用に至っていないと回答している。この原因として、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」、「他業界よりも休日が少ない・不規則」といった建設業に対するイメージが影響している可能性があり、この点については企業向け・若手向けアンケート、イメージ調査結果で概ね一致している。

建設業への入職理由は、若手向けアンケートによると、新卒入社では学校での専攻分野との関係が大きく、中途入社の人は、家族が建設業界で働いている、友人・知人の紹介など地縁血縁の理由が大きい。イメージ調査では、就職先の候補に建設業を挙げた理由に「技術や専門性が身につくから」、「社会や人のためになる仕事であるから」が挙げられている。

就職を考える上で重要な要素として、イメージ調査では、「賃金・給与水準」、「仕事のやりがい」を挙げる人が多いが、若手向けのアンケートによると、建設業の人材不足の原因として、「休日が少ない」、「3K のイメージ」、「労働時間が長い」、「建設業への関心が低い」、を挙げる人が多く、「給与・待遇面で劣る」はその次となっており、「建設業の社会的役割や魅力が伝わっていない」が続く。一方、企業向けアンケートでは、担い手確保において重要であると考えていることは、「給与・賃金」、「休日・労働時間等」、「仕事のやりがい」の回答が多く、「業界のイメージ向上」の回答は少ない。ここでは、企業と若手の認識のズレが生じる結果となっている。

担い手確保に向けては、離職対策も重要である。企業向けアンケートの結果、直近 5 年間において、約半数の企業が新たに採用した技術者または技能労働者が離職していると回答しており、その理由として、「仕事内容の問題」、「人間関係の問題」が多く挙げられている。また、離職者の有無別で企業を比較すると、離職者のある企業は残業時間が多い傾向も見られる。その一方で、若手向けアンケートによると、就業者は「給与・福利厚生」や「休日・休暇の状況」に対して入職の前後でギャップが大きいと感じ、不満を抱えている様子がうかがえる。ここにも企業と若手の認識のズレが生じている。

また、建設業が「資格取得など成長できる環境」である点は、入職前に比して入職後に満足している傾向があり、建設業の魅力となっていると考えられる。企業側としても、担い手確保において重要であると考えることの上位に「仕事のやりがい」を挙げている。

建設企業が、担い手確保のために行っている取組として、「ハローワークでの求人」、「休日の確保」、「給与水準の向上」が多く挙げられたが、人材を採用できている企業では「自社 HP・SNS・会社案内の充実」、「学校訪問」、「インターンシップ・職場体験の受入れ」に対しても取組を厚くしている。

【課題】

① 建設業への入職を促進するためには、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」、「他業界よりも休日が少ない・不規則」といった建設業に対する従来からのイメージを改善する必要がある。

② 実際に人材を採用できている企業は、ハローワークのみに頼ることなく様々な取組を実施していることから、HP や SNS などを活用した広報活動も重要であるが、中小企業では対応が難しい場合もあるため、ノウハウを伝える仕組み作りや成功事例の共有なども必要であると考えられる。

③ 入職理由を見てみると、建設業と近しい環境下にあり入職前からある程度建設業への理解が進んでいた様子がうかがえるため、建設業に触れる機会を作ることが重要であると考える。加えて、建設業に対する理解を促進するために、自社 HP や SNS 等といったインターネットを活かした取組や、直接建設業の魅力を伝えられる「学校訪問」などが有効となる可能性がある。

④ 担い手を確保するための取組として、企業と就業者の考えや、不満を抱えている内容の認識にズレが見受けられる。人材採用の観点からは、技術や専門性が身に付き、資格取得など成長できる環境が用意されていることや会社の雰囲気をアピールすることも重要である。また、離職対策の観点では、給与面も重要であるが、それ以外の要素も重視していることがうかがえるため、労働時間の削減、休日の確保など就業者側が重視している環境を整備することが重要である。

（2） 多様な人材の確保

【調査結果】

多くの企業が女性技術者や女性技能労働者の雇用を検討しており、事業規模の大きな企業ほど女性の雇用を検討している割合が高い。加えて、事業規模の小さな企業でも少なくない割合が女性の雇用を検討している。

しかし、イメージ調査では、女性回答者のうち約 4 割が「女性が働きにくそうだから」との理由で、建設業を就職先の候補として考えていないと回答している。

若手向けアンケートをみると、建設業界で働く女性からは、職場の衛生面（トイレ等の水回りが汚いなど）に対して改善を希望する声が多く、「女性だからと雑用を押し付けられる」、「能力だけで評価されていないように感じる」といったことも、改善を希望する点として挙げられた。加えて、同性の同僚がいないことなども、不安要素となっている。

また、建設業で働く女性にとって、今後仕事を続けていく上での不安としては、「仕事と家庭（家事・育児・介護等）の両立」を挙げる声が多く、その解決には、「育児・介護等のための休みに対する周囲の理解やフォロー」や「柔軟な勤務・休暇制度の整備」などが挙げられた。

なお、建設業で働いて良かったと思う点としては、建設業で働く女性回答者のうち約半数が「資格を取得できた」などが挙げられ、建設業で女性就業者が増加することの効果としては、「産休・育休制度の充実」、「建設業界のイメージアップ」、「長時間労働などの見直し」などが挙げられている。

多様な人材として、外国人技能実習生や特定技能外国人も候補となるが、雇用を検討しない理由として、言語等のコミュニケーションや、研修・教育のコストがかかることが挙げられており、それらが採用の障壁となっている様子がうかがえる。

【課題】

① 女性の雇用については、特に中小・零細企業に対する支援が求められる。

② 女性が建設業で活躍するためには、トイレや水回りの配慮など就業環境を整備するとともに、業務分担・評価のあり方や同性の同僚の必要性など、男性が多い職場で仕事をする上での不安もみられることから、職場の意識改革も重要である。

③ また、柔軟な休暇制度や労働時間への配慮だけでなく、経営陣や上司の理解を求める声が多いことを十分認識することが必要である。

④ 女性が働きやすい職場は、既に入社している他の社員を含め誰にとっても働きやすい職場であると考えられる。また、資格取得など成長できる環境であることが就業者の満足度を高めていることから、建設業が若手だけでなく女性にとっても成長が実感できる職場として評価されることも必要である。その結果「働きやすく、成長できる」イメージを持ってもらうことが、「建設業界のイメージアップ」とともに担い手確保・定着にもつながる可能性があるため、女性が働きやすい職場の実現は不可欠である。

⑤ 必要な労働力を確保するためには、企業アンケートでは消極的な回答が多かった外国人労働者も含めた多様な担い手を受け入れることが求められており、言語等のコミュニケーションや研修・教育のコストなどへの支援が必要となる。

(3)　人材育成、キャリア形成

【調査結果】

企業向けアンケートによると、技術者や技能労働者を育成する取組を行っていると回答した企業は８割を超える。実施している取組としては、「資格取得費用に対する支援」、「資格取得者等への賃金アップ・手当支給」、「業界団体が行う講習会等への参加支援」などが挙げられた。育成の取組を実施していない企業は、「指導に必要な人手が足りない」、「育成にかける時間がない」、「育成のノウハウがない」といったことを理由に挙げている。これを受け、県に力を入れてほしい支援施策のトップに「資格取得に関する支援」が挙げられており、講習会受講料等の補助、資格取得のための講座開設等の支援が求められている。

若手向けアンケートの結果では、就業者の入職後の実感として、「資格取得など成長でき

る環境」に満足しているという回答が９割であった。女性への質問では、資格を取得できたことが建設業で働いて良かった点として多く挙げられているとともに、資格取得や育児等を両立しながら、現在の職場で働き続けていたいという回答もみられた。

若手就業者の多くは現在の企業にとどまりたいと考えているが、「建設業以外の他業種に転職したい」、「わからない」といった回答も複数みられたことから、建設業における今後のキャリアパスを描けない若者が一定数存在する可能性がある。

【課題】

① 建設業で働いて良かった点として、資格取得など成長できる環境や資格を取得できたことが多く挙げられていることなどから、人材育成のための取組を推進することが重要であり、行政や協会にはそのための支援が求められている。

② 人材育成支援策としては、講習会受講料等の補助、資格取得のための講座開設などが必要とされている。

③ 離職防止等の担い手確保の観点からも建設業における今後のキャリアパスを描けるような支援が求められている。

2. 従業員の就業環境

（1） 時間外労働の削減

【調査結果】

建設業は他業種と比較すると、給与水準は高いが労働時間が長い傾向がある。アンケートやインタビュー調査によると、2024 年 4 月から建設業で時間外労働の上限規制が適用されるにあたり、大半の企業では時間外労働の上限規制に抵触しないと考えられるが、技術者の中には時間外労働が 60 時間/月を超える回答もみられる。

時間外労働の状況は、担当する工事が公共発注か民間発注かによっても異なる。例えば、県からの発注工事は週休 2 日の現場が多く時間外労働は抑えられているが、民間発注工事の場合は、短い工期を求められる傾向にあるため、時間外労働での対応が求められる場合が多いようである。また、アンケートには現れていないが、時間外労働の上限規制の対象外となる管理職も長時間労働となっている可能性がある。

建設業における時間外労働が他業種と大きく異なる点は、繁忙期と閑散期の差が大きいことである。時間外労働が 45 時間を超える月は、多くが繁忙期等に限定されているようである。

時間外労働の上限規制への対応に向けて、変形労働時間制の採用の他、現場人員配置の工夫、現場管理ソフト等の導入など、各企業が柔軟に取組を進めている。特に、技術者の場合、以前は現場業務終了後に事務所に戻り、時間外労働で書類作業をしていたが、最近は ICT の導入・活用により、時間外労働が削減されているとの声もある。また、新卒者は、時間外労働が多いと離職する傾向にあるため、新卒者には可能な限り時間外労働をさせないように配慮している企業もある。

茨城県が実施する令和 5・6 年度建設工事入札参加資格の格付基準では、評価項目に「労働条件審査」が新たに追加された。社会保険労務士会の労働条件審査を、県レベルかつ建設業の格付基準で実施するのは、茨城県が全国初である。労働条件審査における審査項目は大きく分けて 2 つある。1 つは、時間外労働の上限規制に対して 1 年前倒しで取組んでいるか、もう 1 つは、一般労働条件審査の項目である。全体的に労務管理能力と生産性向上の意識が高い企業が高得点となる傾向がある。本取組により時間外労働の上限規制への対応や働き方改革の促進が期待されている。

【課題】

① 時間外労働の上限規制に関して、特に時間外労働が多いといわれる民間発注工事の担当者や管理職へのフォロー及び企業への周知徹底が必要である。
② 1 年単位の変形労働時間制を採用することで労働時間の繁閑差を吸収するなど、時間外労働の状況改善に向け、建設業者が労働基準法や、時間外労働の上限規制そのものへの理解を深める必要がある。
③ 労働条件審査で把握された就業環境の実情や改善に向けた事例等を活用することで、

県内建設企業における働き方改革を促進していくことが必要である。

(2)　週休２日制の定着

【調査結果】

アンケートの結果によると、休日取得の状況は、技術者、技能労働者とも「4 週 8 休」の割合は 2 割程度となっており、「4 週 8 休」の定着が課題となっている（ただし、1 ヶ月の変形労働時間制を採用している企業も存在することを考慮すると、「4 週 8 休」の達成率は、もう少し高い可能性がある）。

週休２日（4 週 8 休）達成の妨げの要因として、「天候に左右されるため」、「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」、「関係会社（元請・下請）との調整が困難」といった理由が挙げられた。

また、インタビュー調査によると、最近は、新卒採用の観点から、大手建設企業の中には週休２日制を前面に打ち出した採用活動を行うところが増えている。給与を上げる以上に、週休２日制の導入に加えて年間休日を多く確保している企業の方が、応募者に選ばれやすいとの声もある。

現在、公共発注の工事においては、発注時期の平準化、週休２日制促進工事、経費の補正等を実施している現場も増えた。しかし、民間の発注者にはこれらの問題意識が少なく、週休２日の実現の阻害要因となっている。

【課題】

① 担い手確保の観点からも、週休２日の定着に向けては、行政や建設業界の取組のみならず、民間工事の発注者や社会一般も含めた理解醸成が必要である。この点については、既に（一社）茨城県建設業協会や宅建協会等の民間関係団体との意見交換などが行われているが、対象を他の民間発注関係団体にも広めるなど茨城県のより一層の取組が求められている。

② 週休２日制の定着に向けては、土曜一斉現場閉所など建設業界全体としての取組も必要不可欠である。

(3)　働き方改革、生産性向上

【調査結果】

若手向けアンケートでは、長時間労働となる原因としては、「書類作成等の事務作業が多い」、「社内の人員が不足している」、「一人当たりの業務量が多い」ことなどが挙げられている。

そのため、企業向けアンケートでは、県からの発注の際に希望することとして、「提出書

類を少なく簡素化してほしい」、「設計変更について柔軟な対応をしてほしい」、「余裕のある工期設定にしてほしい」、「施工時期の平準化をしてほしい」といった回答が多く挙げられている。

また、働き方改革を実施する上で必要な条件として、「発注者への提出書類の簡素化・削減」、「発注者による適切な工期の設定」、「発注者による適切な経費の反映」などが挙げられており、発注者側の理解醸成を求める声が多く聞かれた。

一方、ICT 技術を活用した生産性の向上については、経営上の課題、働き方改革を実施する上での必要な条件、県に力を入れてもらいたい支援施策のいずれのアンケート結果においても、回答の割合は高くない。

しかしながら、生産性向上に向けて、例えば、労働時間記録アプリやデジタル機器を勤怠管理に採用する、デジタル機器を積算などの事務作業に活用する、現場の測量にドローンを導入するなど ICT 技術を活用した取組を積極的に実施している企業もある。

また、建設業の仕事として、現場での作業をイメージされることが多いが、ICT 技術の活用が進んできていることも事実であり、建設業が ICT 技術を駆使する仕事であることを PR することも重要である。このような取組ができている企業は、IT リテラシーが高い人材を採用し、相応のツールを導入しながら働き方改革や生産性向上に取り組んでおり、このような企業には人が集まる傾向があるとの声がインタビュー調査ではあった。

【課題】

① 働き方改革を実施するためには、現場の提出書類の削減や適切な工期設定・経費の反映など発注者側の理解醸成が必要である。

② ICT 技術を活用した取組による働き方改革や生産性向上の効果を訴求し、取組を普及・促進していく必要がある。建設企業には、ツールの導入だけでなく、IT リテラシーの高い人材を確保することが求められる。

3. 建設業に対するイメージ

【調査結果】

イメージ調査によると、回答者全体の約6割が建設業に対して良い印象を持っており、「暮らしのために必要」、「地域に貢献している」といった理由が挙げられた。

建設業が、地域インフラや災害対応の担い手であるという役割を知っていると回答した人の多くは、建設業に対して良い印象を持っていたことに加えて地域貢献に対する評価も高い。このことから、建設業の役割に対する認知度の向上が、建設業のイメージ改善につながる可能性があると考えられる。

建設業の役割を認知したきっかけとして、「近所で建設工事を実際に見た」、「テレビなどのマスメディア」を挙げる人が多い。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として望ましいと考えられているものは、「テレビなどのマスメディア」の他、「学校への出前講座」や「インターンシップなどの就業体験」、「現場体験見学会」などである。

一方、建設業に対して悪い印象を持つ理由には、「体力的につらそう」、「危険そう」といったイメージが挙げられた。また、同アンケートでは回答者の約9割が、就職先として建設業に自分が就きたくない、または家族、親戚に就かせたくないと回答しているが、その理由も、「体力的につらそう」、「危険そう」が多く、上位2つが一致している。

なお、就職先として建設業を挙げた回答者は、「技術や専門性が身につく」、「社会や人のためになる」ことに高い期待を寄せている。

【課題】

① 建設業に対して約6割が良い印象を持っている一方、就職先として建設業を選ぶ可能性は1割強しかないことから、このギャップを埋める必要がある。建設業への入職を促進するためには、建設業に対する「3K」や「女性が働きにくそう」といった従来からのイメージを改善する必要がある。

② 建設業のイメージ改善に向けて、建設業の役割に対する認知度を向上させる必要がある。そのためには、「テレビなどのマスメディア」だけでなく、「学校への出前講座」や「インターンシップなどの就業体験」、「現場体験学習会」など直接的に建設業に触れる機会が望まれている。茨城県土木部や（一社）茨城県建設業協会等の事業者団体で実施されてきた出前講座などの取組は、今後も継続することが重要である。

③ また、就職先としての建設業には、高い専門性や公共性が期待されていることから、こうした職業としての魅力や重要性を積極的に打ち出していく必要がある。

④ さらに、ICT技術を活用した取組を積極的に推進することにより、建設業がICT技術を駆使する仕事であることをPRし、3Kのイメージの改善につなげていく必要もある。

第２部　資料編

第１章　地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（茨城県）

1. 委員名簿

（五十音順・敬称略）

岩上　康雄　　一般社団法人茨城県建設業協会　専務理事

加藤　秀生　　一般財団法人建設業情報管理センター　専務理事

中川　雅之　　日本大学経済学部　教授　（座長）

眞家　勝彦　　茨城県土木部監理課　課長

2. 開催概要

会合・インタビュー調査	実施年月日
地域建設産業のあり方に関する 調査研究タスクフォース（茨城県） 第 1 回	2022 年 7 月 19 日
地域建設産業のあり方に関する 調査研究タスクフォース（茨城県） インタビュー調査	2023 年 2 月 3 日
地域建設産業のあり方に関する 調査研究タスクフォース（茨城県） 第 2 回	2023 年 2 月 24 日

第２部　資料編

第２章　茨城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

茨城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、就業環境などを把握した。

図表 2-1-1　調査概要

調査目的	茨城県内の建設企業を対象に、人材確保・担い手対策、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 3・4 年度建設工事入札参加資格を有する 1,000 業者（土木一式・建築一式・電気・管・舗装）
データ数	サンプル数　1,000 票（有効発送数 1,000 票）
	有効回答数　441 票（回収率 44.1%）
標本抽出	調査対象 2,162 業者から 1,000 業者を抽出（一般土木及び建築工事の S・A ランク業者 684 業者はすべて抽出。一般土木・建築の B・C ランク及び電気・管・塗装の専門工事業者から 316 業者をランダム抽出）
調査時点	2022 年 9 月 20 日（火）～2022 年 10 月 21 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】 ・　本社所在地域、ランク、完成工事高、技術者・技能労働者数 【アンケート事項】 ・　経営状況（経営改善、経営上の課題） ・　人材確保・担い手対策の状況（採用活動、人材確保への対応、女性や外国人の活躍推進、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、処遇改善対応） ・　建設産業に対する行政の支援施策、発注・施工のあり方

【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＝441」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。

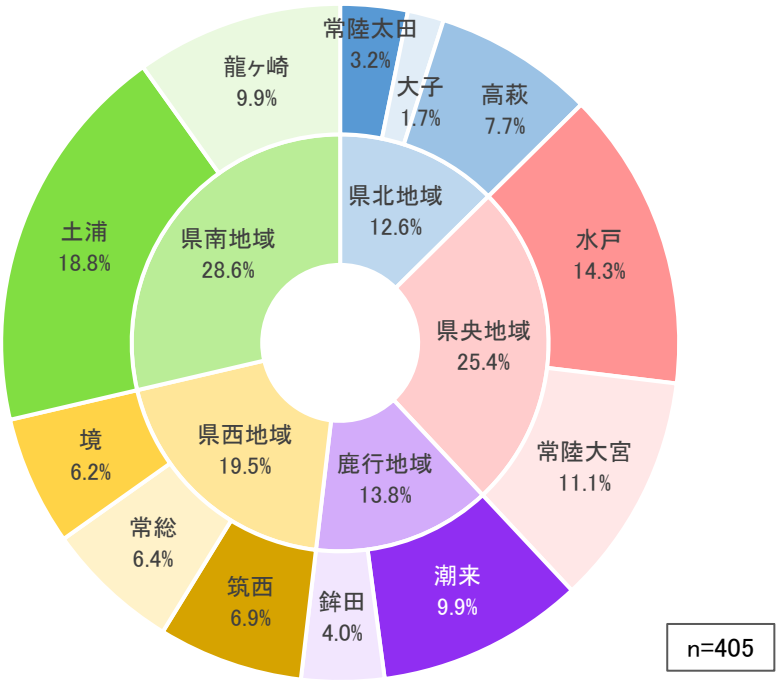
2. 回答者の基本属性

（1） 本社所在地

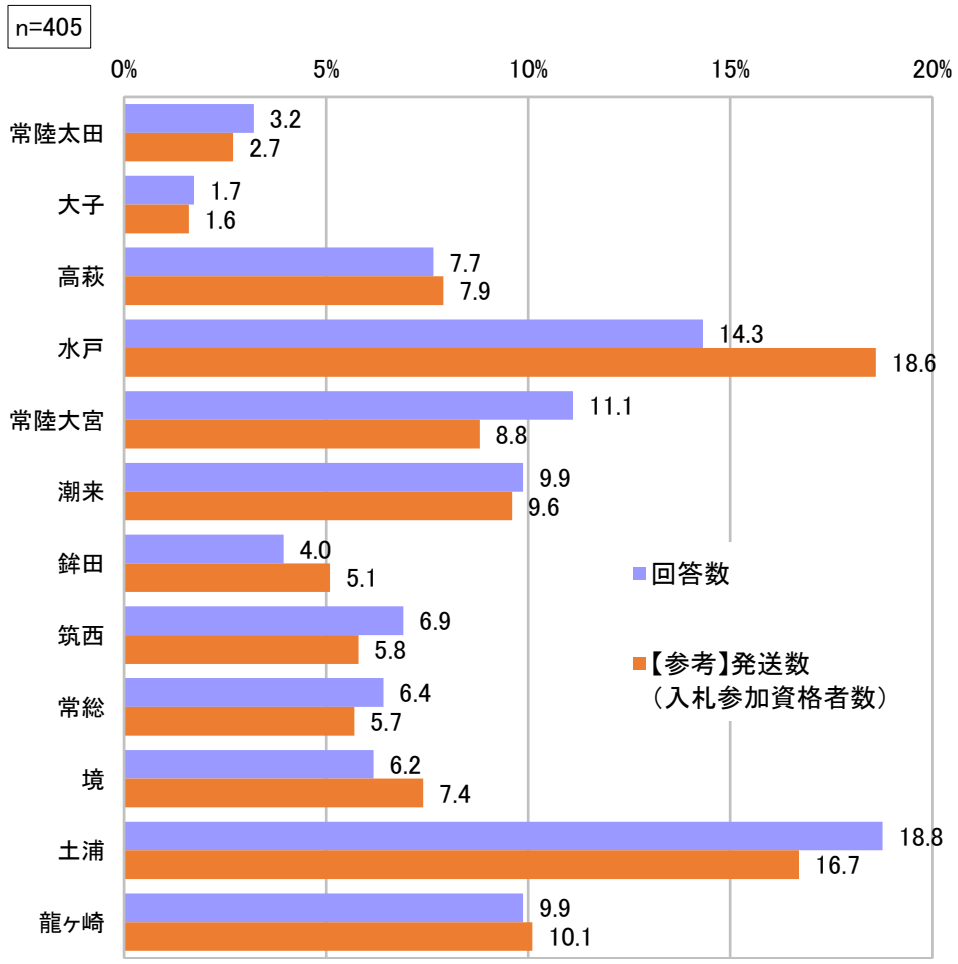
・ 本アンケートへの回答企業の本社所在地域は、県北地域（12.6%）、県央地域（25.4%）、鹿行地域（13.8%）、県西地域（19.5%）、県南地域（28.6%）であった。

・ 本アンケート発送時点における入札参加者（本社が所在する地域の管轄事務所）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、回答に地域性のバイアスはないと考えられる。

図表 2-2-1 本社所在地域



図表 2-2-2　本社所在地域別（管轄事務所別）の回答数



（2）　入札参加資格ランク

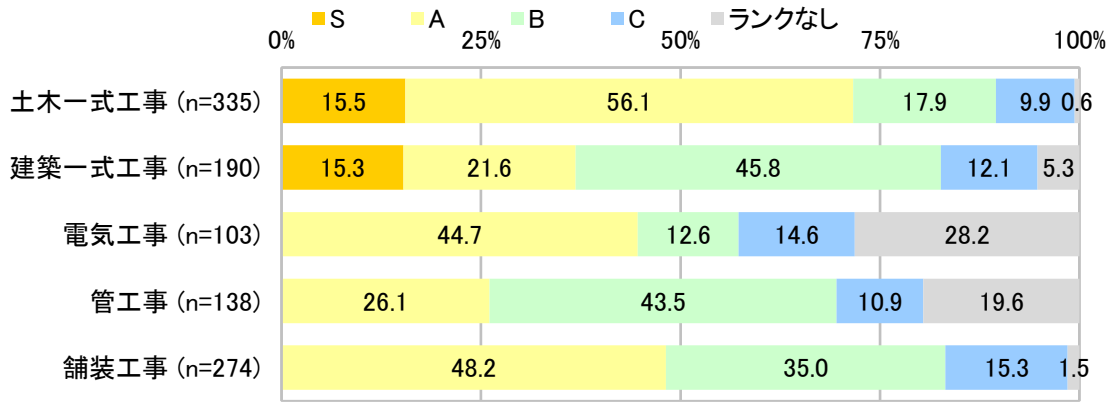
・　ランク付けのある業種種別（5 種）について、2022 年 7 月 1 日時点のランク別・入札参加資格者数（工事）と回答企業のランク数を比較すると、上位ランク企業の回答率は高い。一方、今回調査では B・C ランクの企業からも一定数の回答が得られていることから、全体としては多様な企業規模・業種からの回答を反映した結果となっている。

図表 2-2-3　主要 5 業種の入札参加資格ランクの構成比

		全体	S	A	B	C	なし
土木一式	入札参加資格登録者数	768	98	416	134	120	−
	回答企業数	335	52	188	60	33	2
	回答率	43.6%	53.1%	45.2%	44.8%	27.5%	−
建築一式	入札参加資格登録者数	442	58	94	224	66	−
	回答企業数	190	29	41	87	23	10
	回答率	43.0%	50.0%	43.6%	38.8%	34.8%	−
電気	入札参加資格登録者数	165	−	88	40	37	−
	回答企業数	103	−	46	13	15	29
	回答率	62.4%	−	52.3%	32.5%	40.5%	−
管	入札参加資格登録者数	322	−	69	204	49	−
	回答企業数	138	−	36	60	15	27
	回答率	42.9%	−	52.2%	29.4%	30.6%	−
舗装	入札参加資格登録者数	662	−	284	231	147	−
	回答企業数	274	−	132	96	42	4
	回答率	41.4%	−	46.5%	41.6%	28.6%	−

※ 網掛け部分は該当ランクがないことを示す

図表 2-2-4　入札参加資格のランク構成比（業種別）

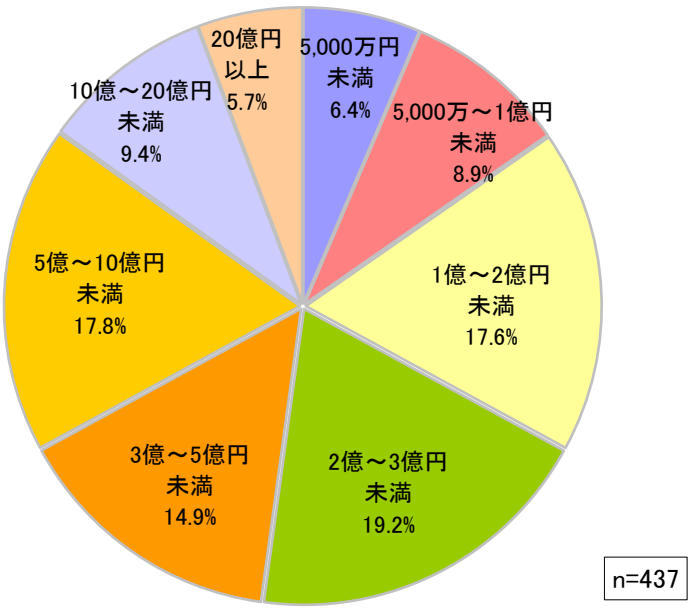


（3）　完成工事高

・　回答企業の直近年における完成工事高は、10 億円未満の企業が 8 割を超えている。

・　完成工事高（金額）の分布は分散していることから、本アンケートは幅広い企業規模からの回答を反映していると考えられる。

図表 2-2-5　完成工事高別の構成比

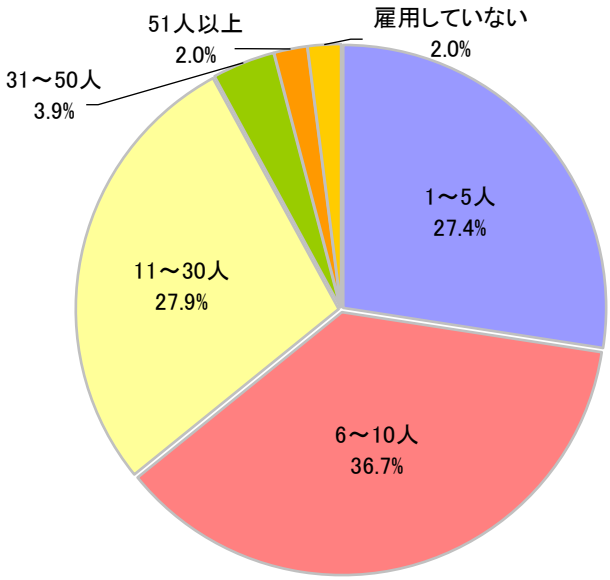


（4）　従業員数

・　回答企業が雇用している技術者数は、1～5 人以下（27.4%）、6～10 人（36.7%）、11～30 人（27.9%）となっている。

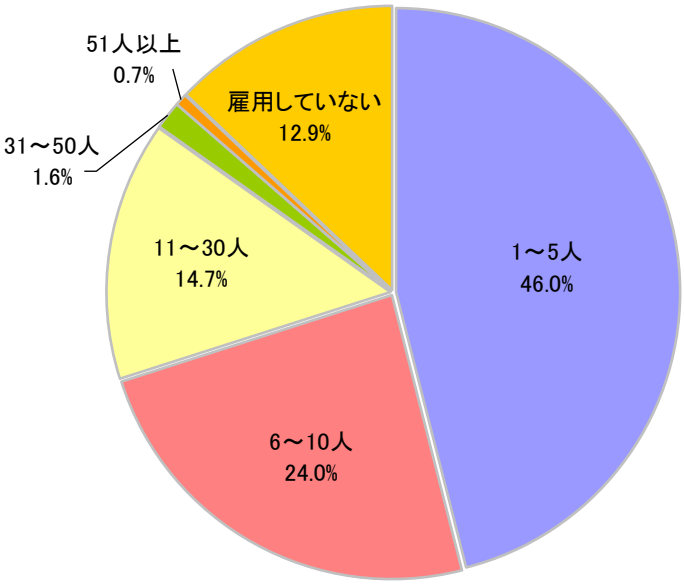
・　技能労働者数（作業員・重機オペレーター等）は、1～5 人以下（46.0%）、6～10 人（24.0%）、11～30 人（14.7%）となっている。

図表 2-2-6　技術者数



n=441

図表 2-2-7　技能労働者数（作業員・重機オペレーター等）



n=441

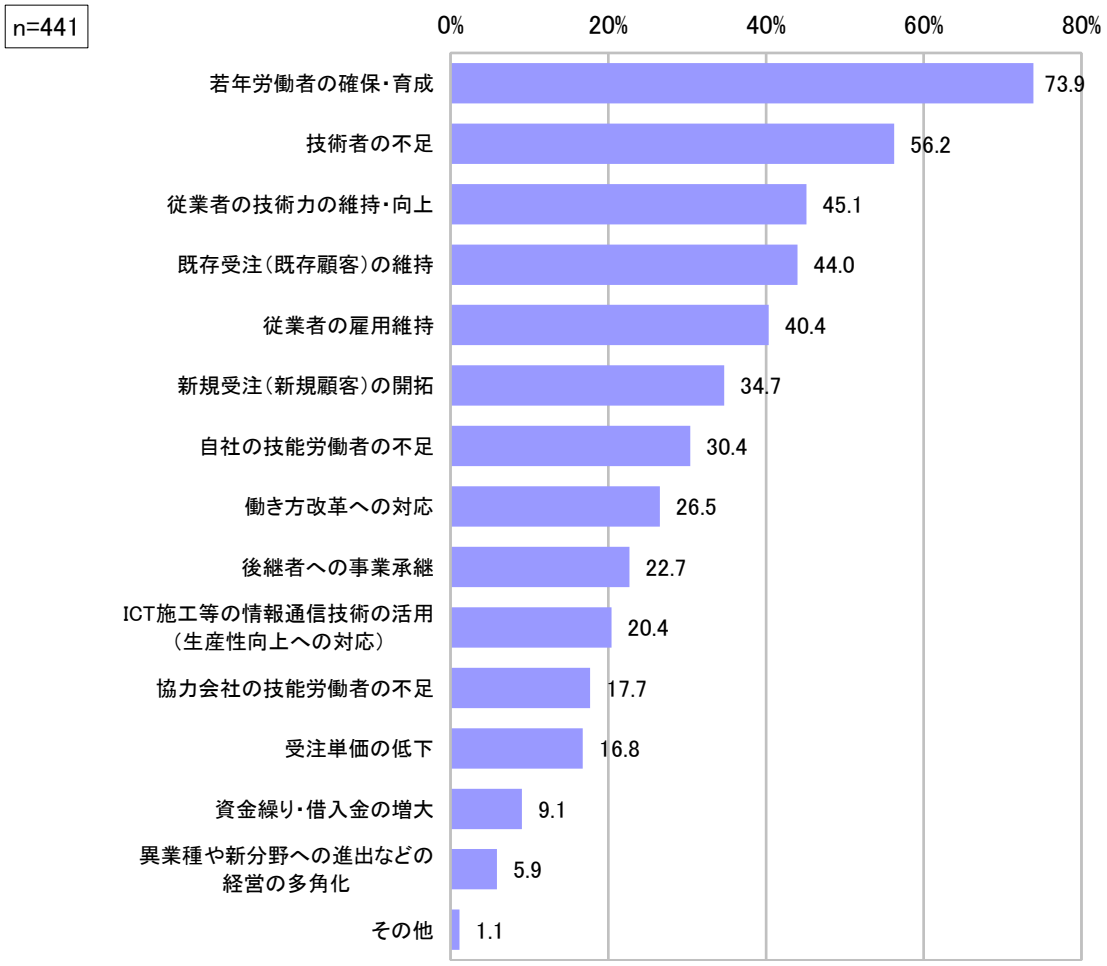
3. 回答結果

（1） 経営状況

① 経営上の課題

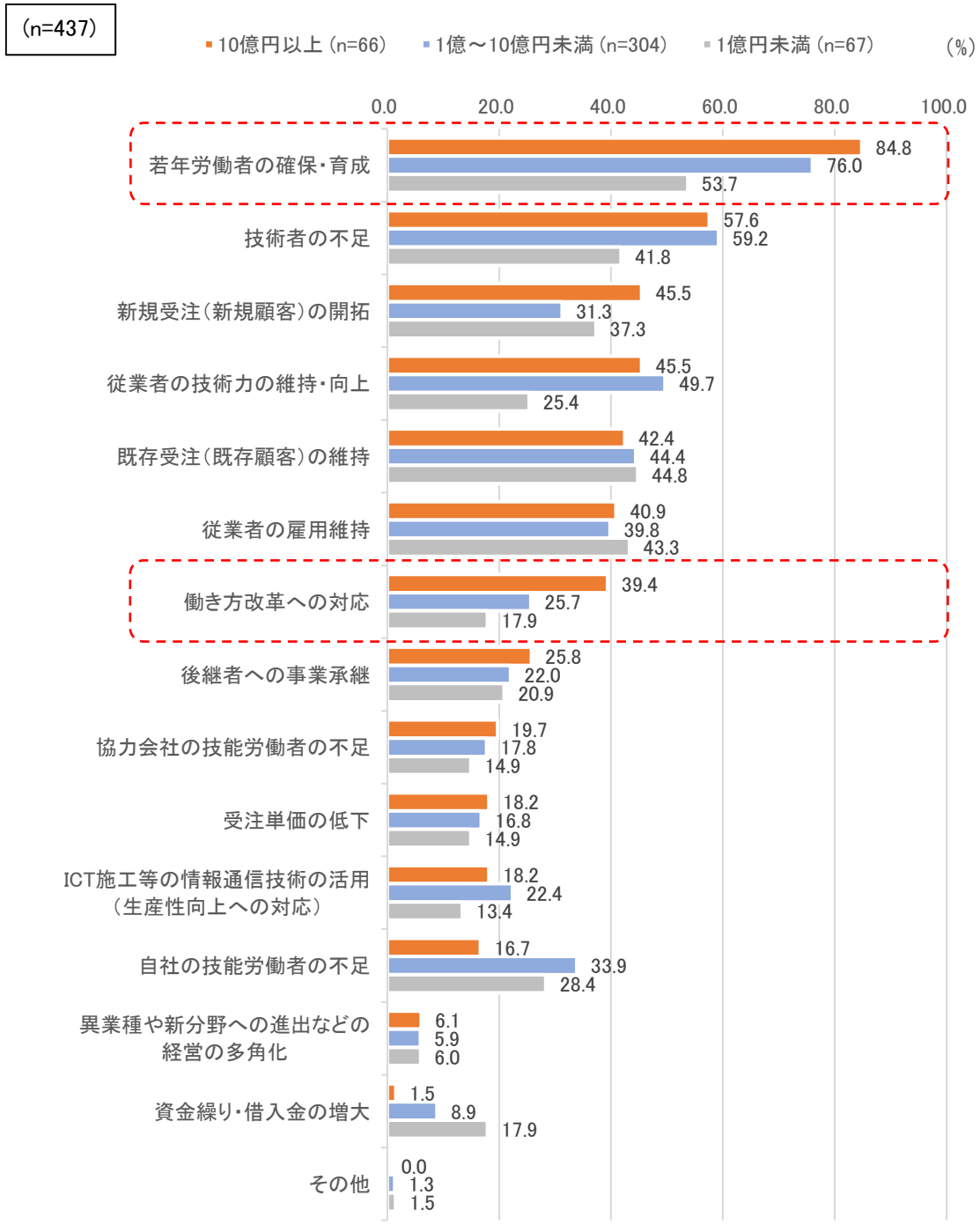
・ 経営上の課題として、「若年労働者の確保・育成」（73.9%）、「技術者の不足」（56.2%）、「従業者の技術力の維持・向上」（45.1%）が挙げられている一方、働き方改革や生産性向上に対応することについては、上記と比較すると少なく、人材の確保や育成を課題としている企業が多い。

図表 2-3-1 経営上の課題 ※複数回答



・　事業規模（完成工事高）別にみると、規模が大きくなるほど「若年労働者の確保・育成」「働き方改革への対応」への課題を意識していることが分かる。一方で、規模の小さい企業では「資金繰り・借入金の増大」を挙げる者もおり、経営状況の厳しさがうかがえる。

図表 2-3-2　経営上の課題（完成工事高別）　※複数回答

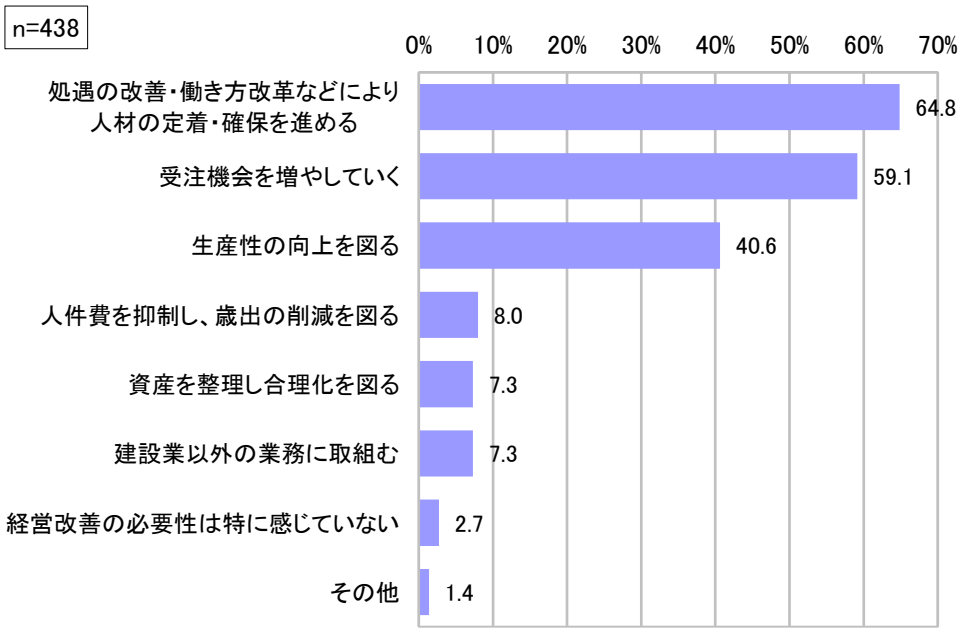


② 経営改善

・ 経営改善について重要性が高いと考えることとして、「処遇の改善・働き方改革などにより人材の定着・確保を進める」(64.8%) が最も多く、経営上の課題と同様に人材の確保の重要性を考える企業が多いことがうかがえる。

・ 次いで、「受注機会を増やしていく」(59.1%)、「生産性の向上を図る」(40.6%) が挙げられている。

図表 2-3-3 経営改善について重要性が高いと考えること ※複数回答



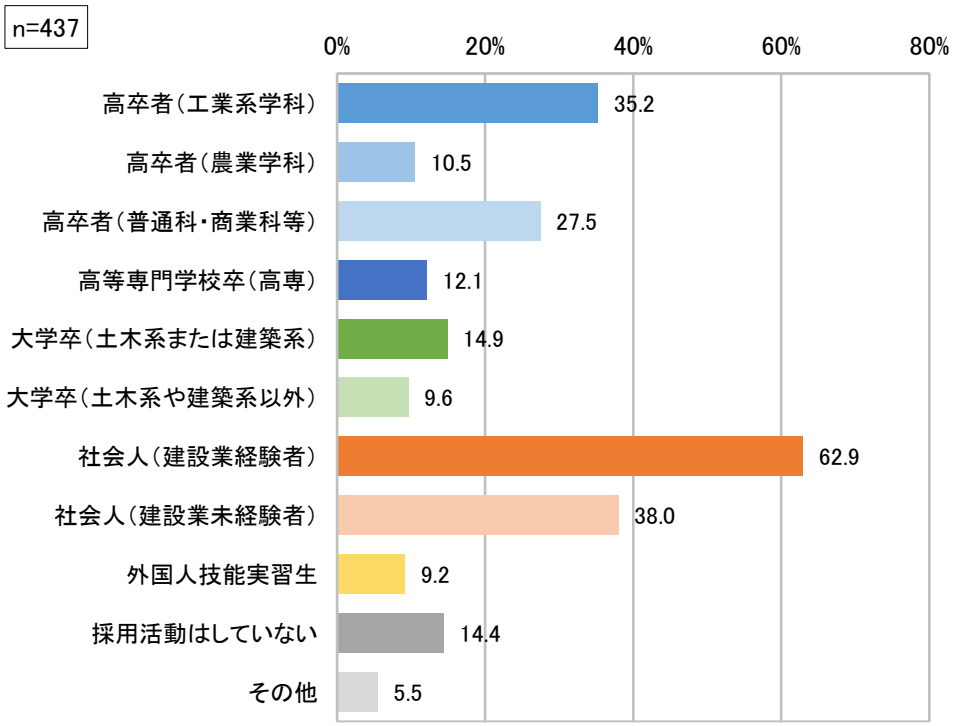
（2）　人材確保・担い手対策の状況

① 採用活動

・ 直近 5 年間で採用活動を行った対象として、「社会人（建設業経験者）」が 62.9%と最も多い。

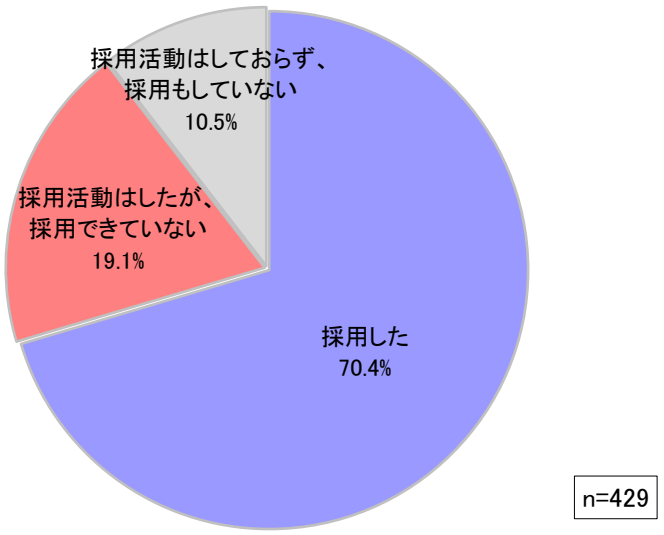
・ 高卒者のうち「工業系学科」（35.2%）以外にも、「農業学科」（10.5%）、「普通科・商業科等」（27.5%）に加え、「建設業未経験者の社会人」（38.0%）などにも幅広く採用活動を行っており、担い手の確保に取り組んでいる様子がうかがえる。

図表 2-3-4　採用活動を行った対象　※複数回答

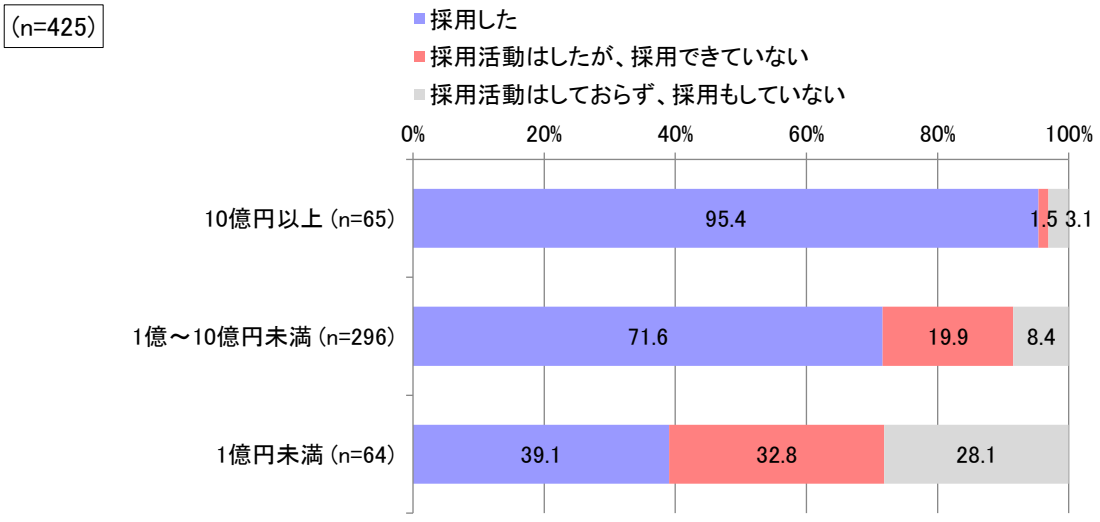


・　直近 5 年間における技術者または技能労働者の採用について、「採用した」と回答した企業は 70.4%であった。一方、採用活動をしても約 2 割の企業は採用に至っていない。
・　採用状況を事業規模（完成工事高）別にみると、規模の大きな企業はほぼ採用できている一方、規模の小さな企業ほど採用活動も行っていないとの回答が多い。
・　地域別にみると、鹿行地域と県南地域は「採用できていない」と回答した割合が比較的高い。
・　「採用した」と回答した者のうち、その対象は、社会人（建設業経験者）が 64.4%と最も多い。高卒者の採用は、若年層人口が少ないこともあり、建設業未経験者の社会人よりも少ない。

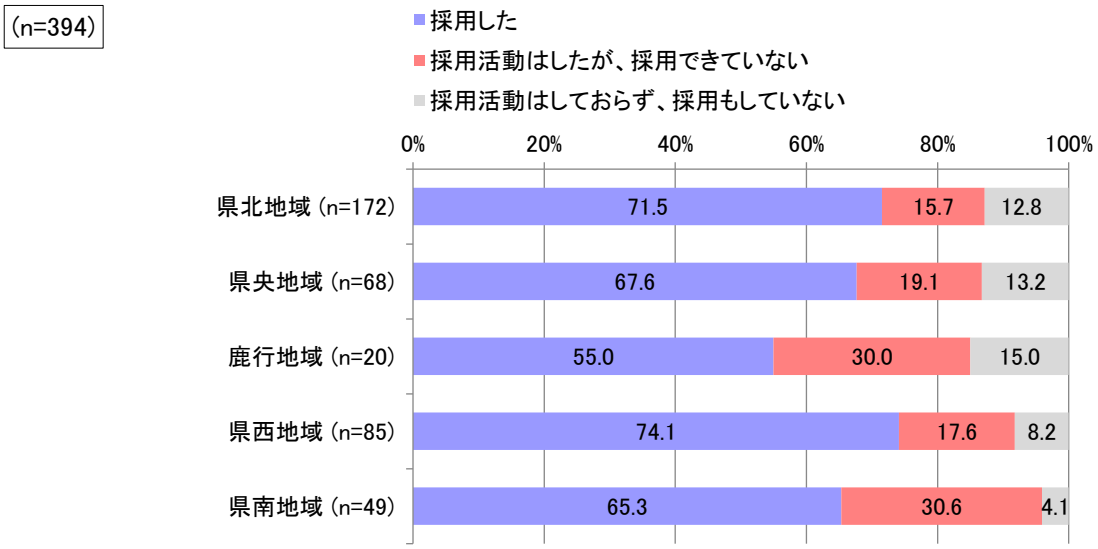
図表 2-3-5　技術者・技能労働者の採用



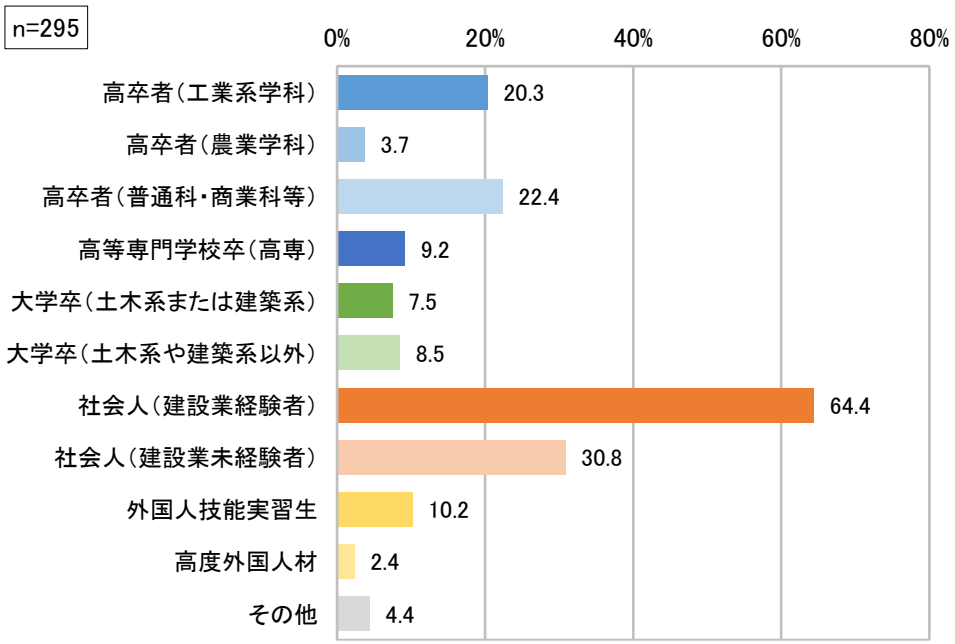
図表 2-3-6　技術者・技能労働者の採用（完成工事高の階層別）



図表 2-3-7　技術者・技能労働者の採用（地域別）



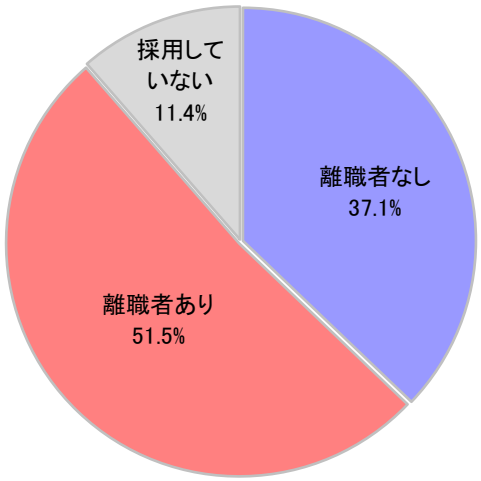
図表 2-3-8　技術者・技能労働者の採用対象　※複数回答



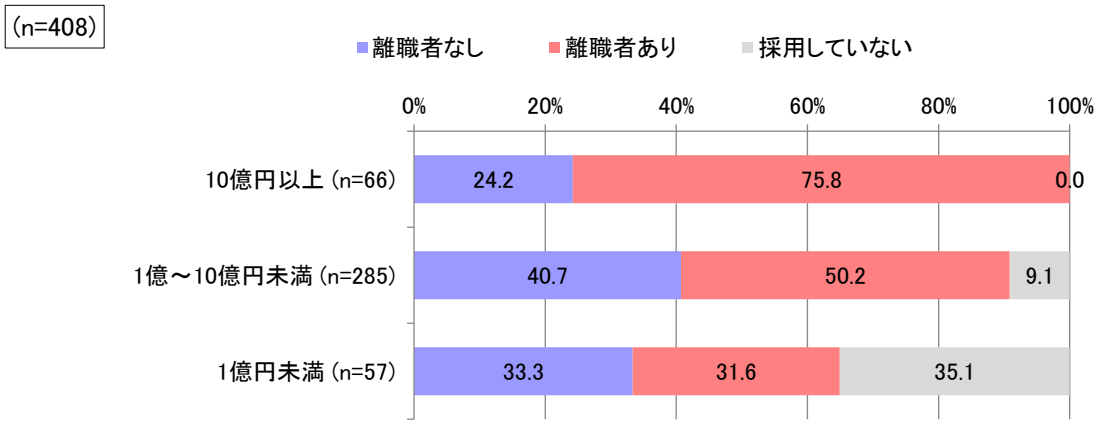
② 離職状況

・ 直近 5 年間で新たに採用した技術者または技能労働者が離職したかどうかについて(定年退職は除く)、「離職者あり」の回答が 51.5%となっており、約半数の企業が採用しても離職している結果となっている。
・ 完成工事高の金額階層別にみると、規模が大きな（完工高の大きな）企業でも一定の離職者があり、どの企業規模においても人材の定着（5 年以内の離職）は課題となっている（なお、企業規模の小さな企業は採用をしていない回答が多くみられるが、採用をしていない回答を除いた比率でみても、約半数は離職している)。
・ 地域別では、あまり大幅な差はみられない。
・ 新たに採用した技術者・技能労働者の離職理由としては、「仕事内容の問題」(37.4%)、「人間関係の問題」(27.0%）が挙げられている。これらの理由は、先述のとおり企業の規模に関係なく発生しうるものと考えられ、賃金や労働時間等の処遇に関する問題よりも多い。

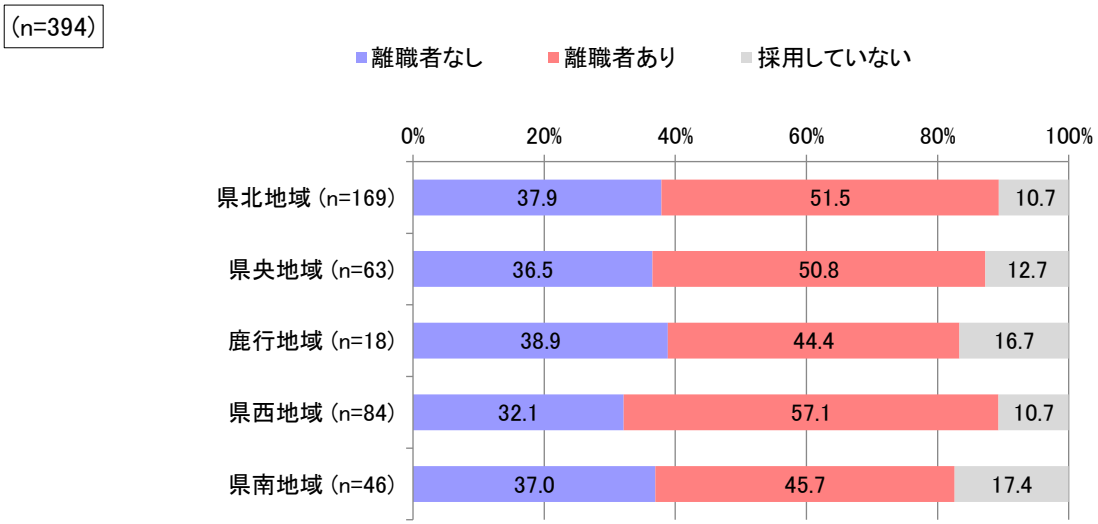
図表 2-3-9 新たに採用した技術者・技能労働者の離職状況



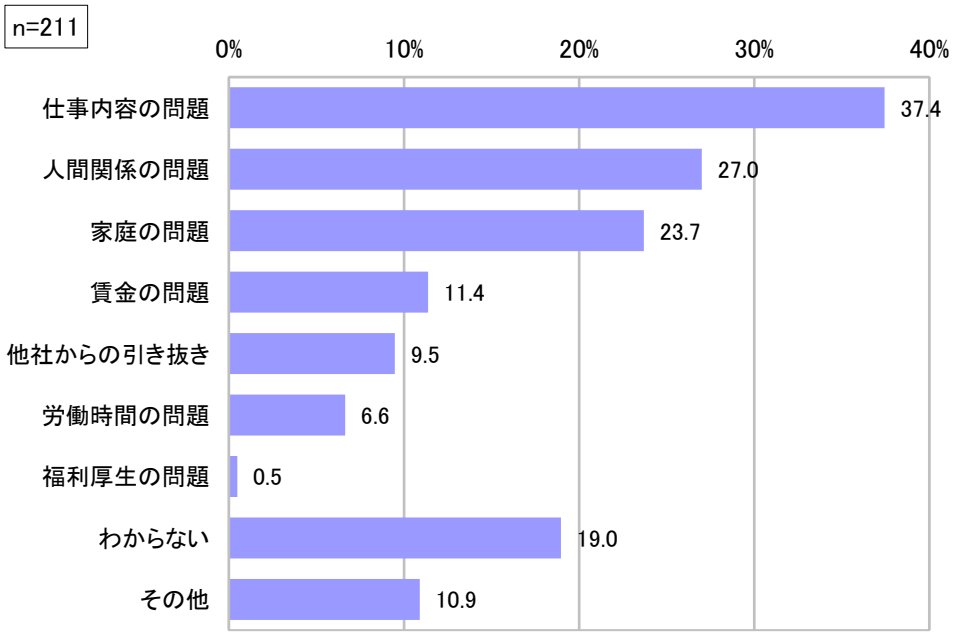
図表 2-3-10 新たに採用した技術者・技能労働者の離職状況（完成工事高の階層別）



図表 2-3-11　新たに採用した技術者・技能労働者の離職状況（地域別）



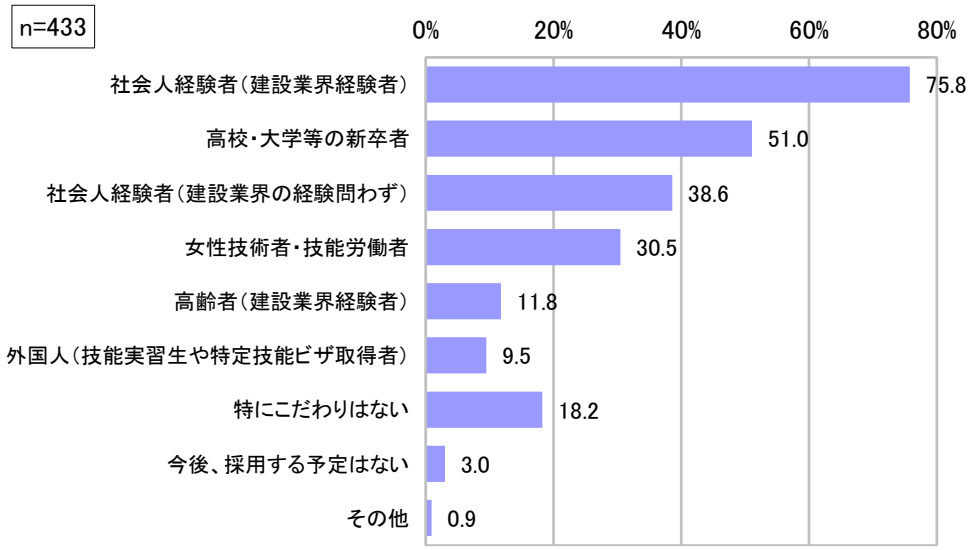
図表 2-3-12　新たに採用した技術者・技能労働者の離職理由（2 つまで選択）



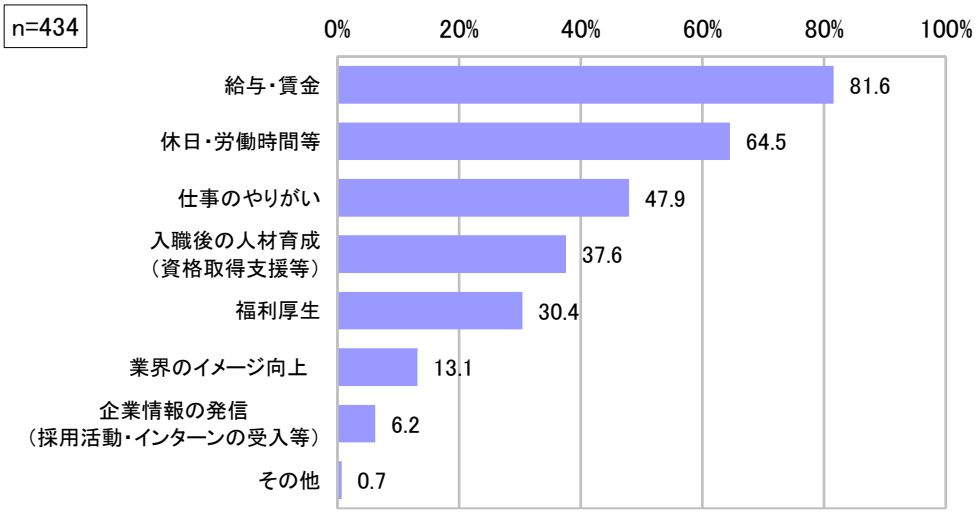
③　人材確保への対応

・　今後、技術者・技能労働者として採用したい人材の属性については、「社会人経験者（建設業界経験者）」が 75.8%と最も多く、「高校・大学等の新卒者」が 51.0%、「社会人経験者（建設業界の経験問わず）」が 38.6%であった。
・　先述のとおり、直近 5 年間の実績としては、高卒者の採用は建設業未経験者の社会人よりも少ないが、今後は若い担い手を確保したいという考えがうかがえる。
・　担い手確保において重要であると考えることについては、「給与・賃金」が 81.6%と最も多く、「休日・労働時間等」が 64.5%、「仕事のやりがい」が 47.9%であった。

図表 2-3-13　技術者・技能労働者として採用したい人材の属性　※複数回答



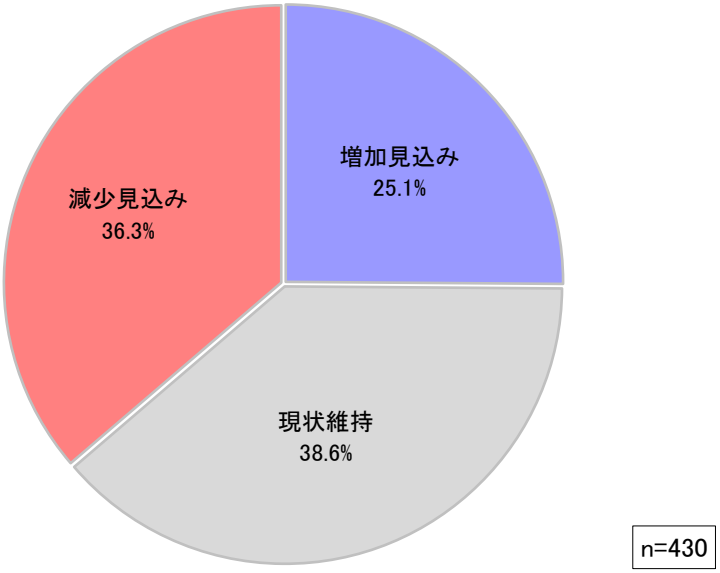
図表 2-3-14　担い手確保において重要であると考えること　※複数回答



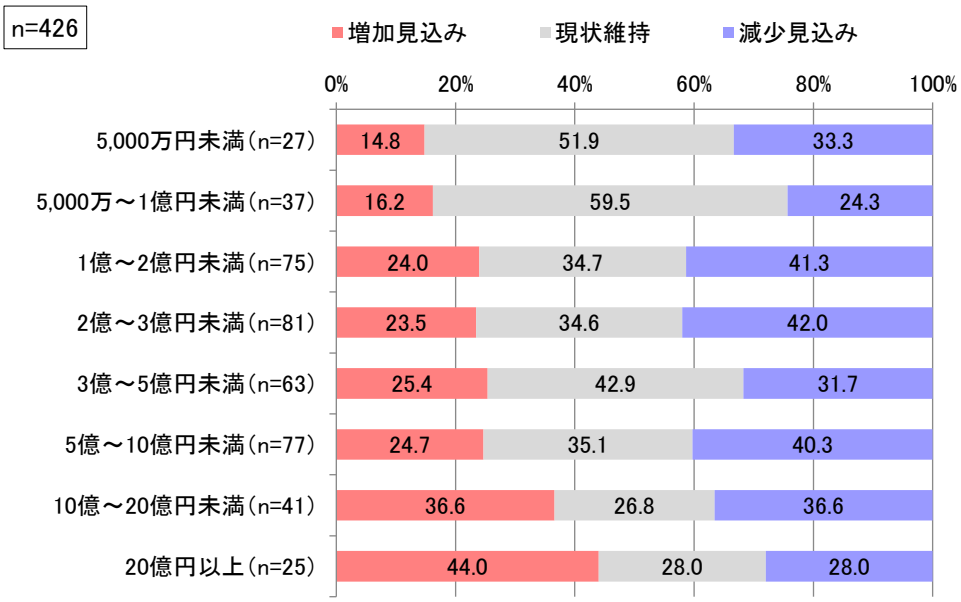
・　5 年後、10 年後の担い手確保（技術者・技能労働者）の見通しについて、「増加見込み」と回答した企業は 25.1%にとどまり、大半の企業は「現状維持」または「減少見込み」と考えている。

・　完成工事高の金額階層別にみると、金額が大きくなるほど「増加見込み」の回答率は高い。一方、「減少見込みは」10 億円～20 億円未満の企業においても全体と同程度（約 36%）となっていることから、幅広い企業に対して担い手を維持させるまたは減少させないような取組が必要であろう。

図表 2-3-15　担い手確保の見通し

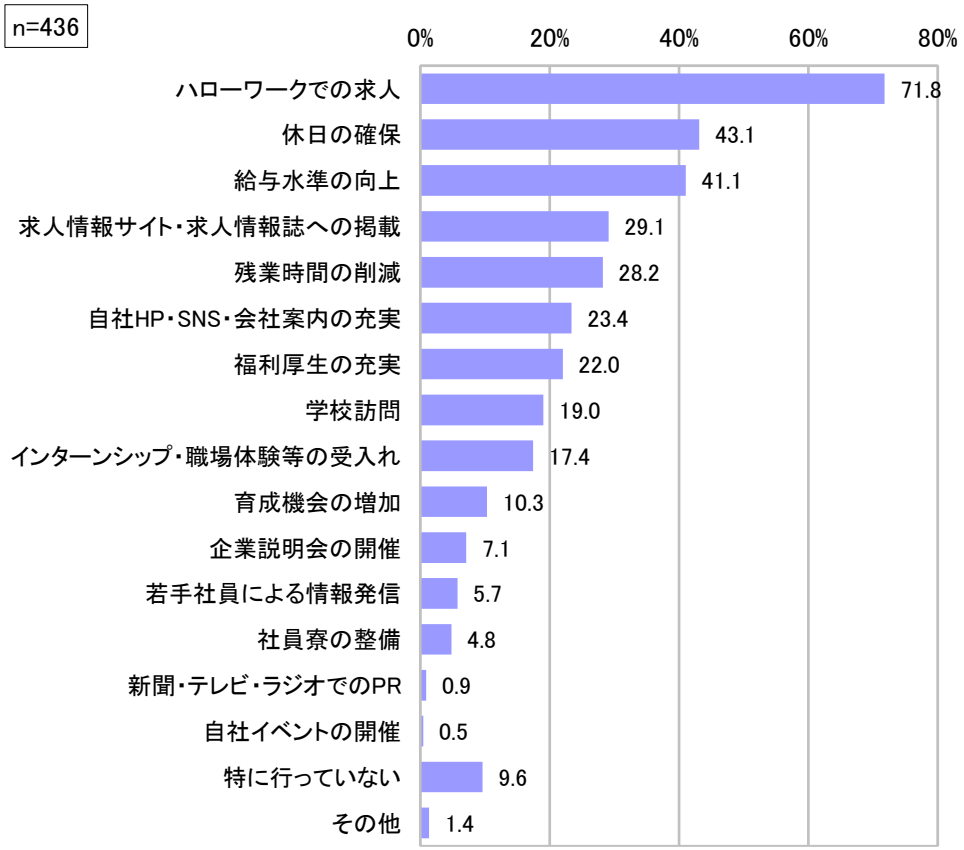


図表 2-3-16　担い手確保の見通し（完成工事高の階層別）

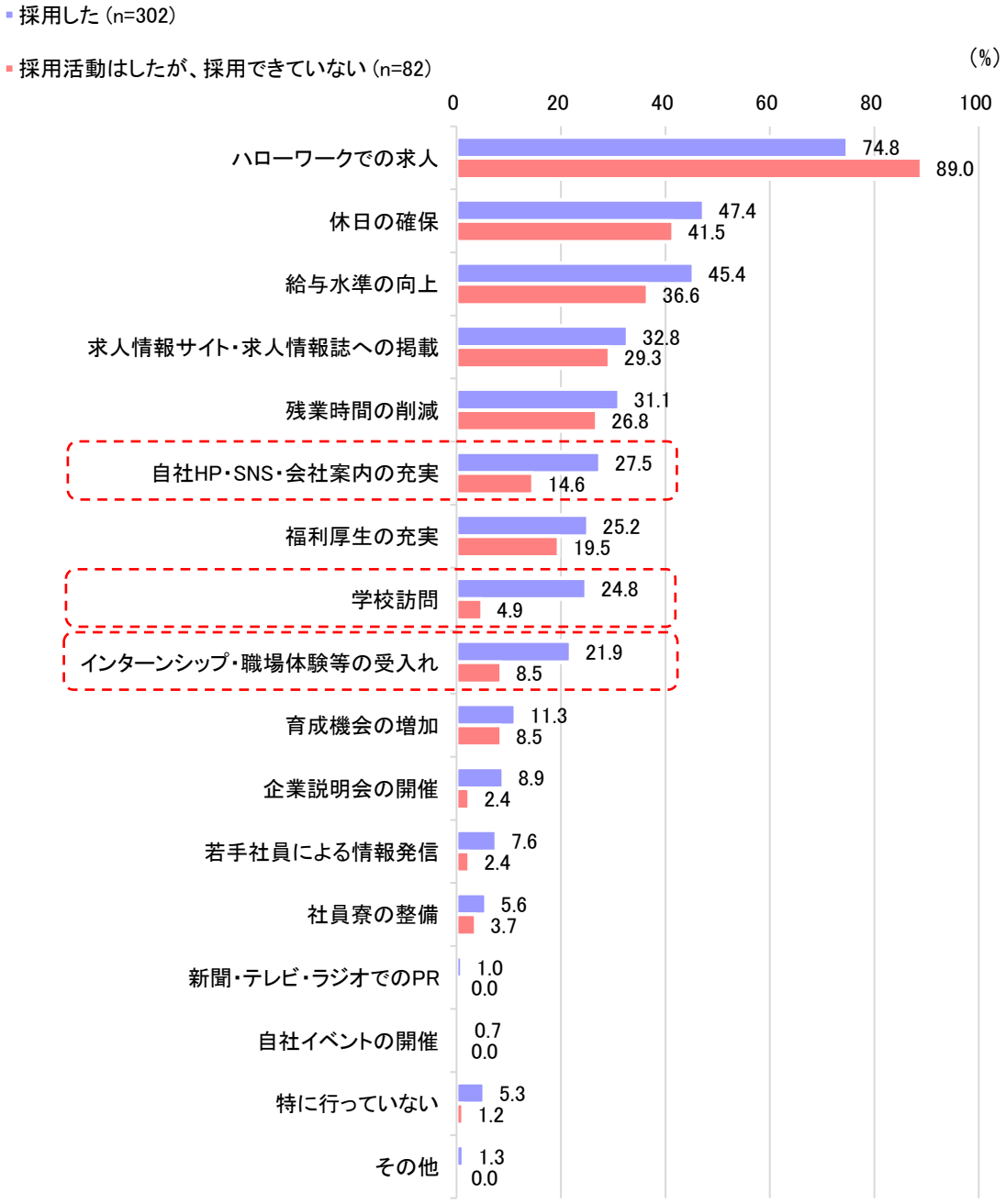


・　担い手を確保するために行っている取組については、「ハローワークでの求人」が71.8%と最も多い。
・　その他、「休日の確保」（43.1%）、「給与水準の向上」（41.1%）が上位に挙げられた。先述のとおり、担い手確保において「給与・賃金」「休日・労働時間等」が重要であると考える企業が多く、そのような問題意識に則した取り組みを行っていることがうかがえる。
・　採用状況別にみると、採用の有無にかかわらず「ハローワークでの求人」が最も多い回答である。採用できた企業と採用できなかった企業での取組の違いとして「自社HP・SNS・会社案内の充実」では10ポイント以上、「学校訪問」では約20ポイントの差がついており、こうした広報活動は担い手の確保にあたって重要な取組であると考えられる。
・　また、「インターンシップ・職場体験等の受入れ」についても10ポイント以上の差が付いているほか、「給与水準の向上」、「休日の確保」、「福利厚生の充実」など処遇面での取組も5ポイント以上の差が見られるなど基本的な取組も重要である。

図表 2-3-17　担い手確保のために行っている取組　※複数回答



図表 2-3-18　担い手確保のために行っている取組（採用状況別）　※複数回答



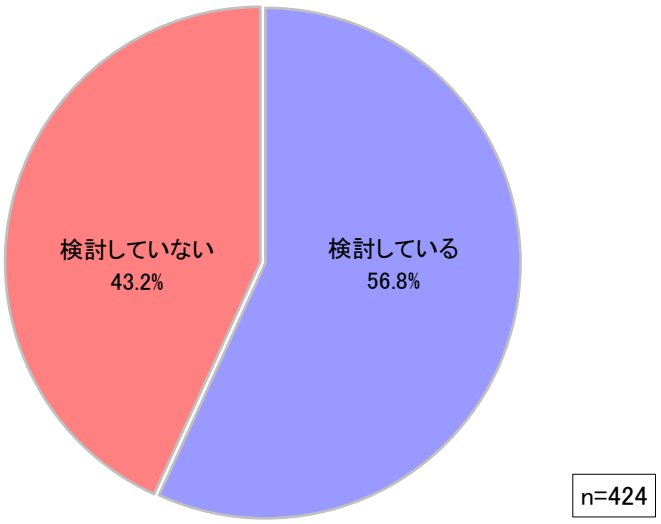
④　女性の雇用、外国人労働者の雇用

・　女性技術者や女性技能労働者の雇用検討状況として、雇用を「検討している」と回答した企業は 56.8%であった。

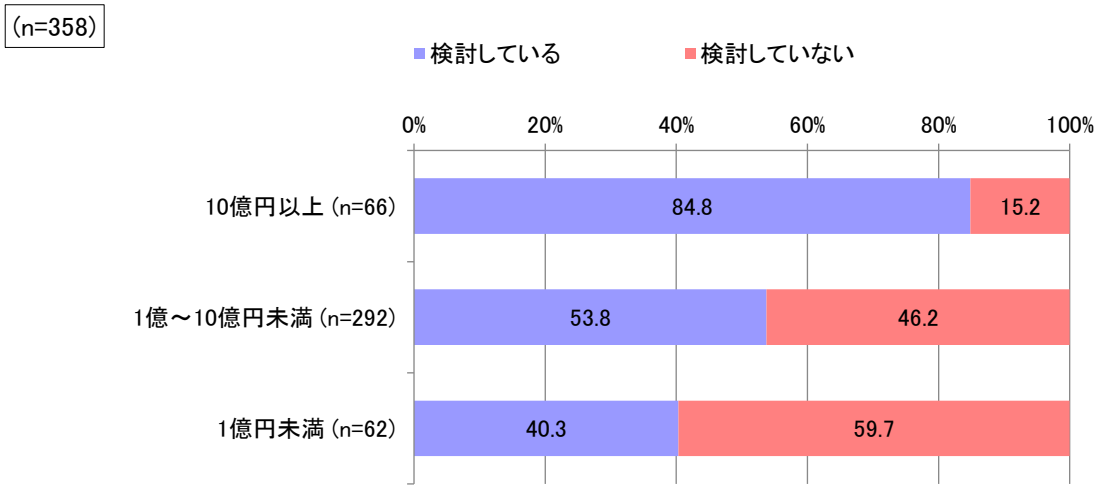
・　事業規模（完成工事高）別にみると、規模の大きな企業ほど女性の雇用を検討している割合が高い。一方、完工高が 1 億円未満の企業でも約 4 割は検討していると回答している。

・　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」（68.5%）、「体力が必要なためできる仕事が限られる」（39.4%）といった回答が多い。半数以上の企業が女性の雇用を「検討している」ことから、女性が入職しても良いと思えるような環境整備およびイメージ改善等が求められる。

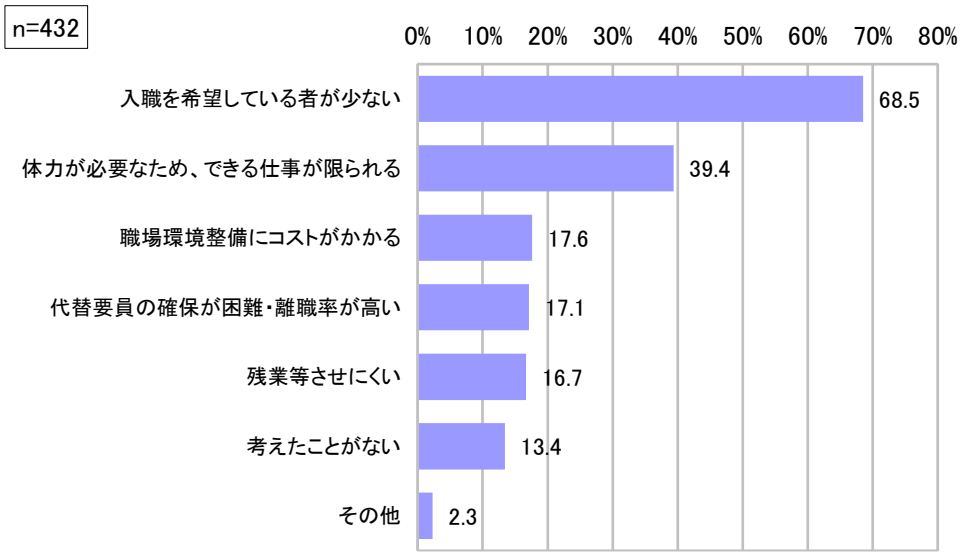
図表 2-3-19　女性技術者や女性技能労働者の雇用検討状況



図表 2-3-20　女性技術者や女性技能労働者の雇用検討状況（完成工事高の階層別）

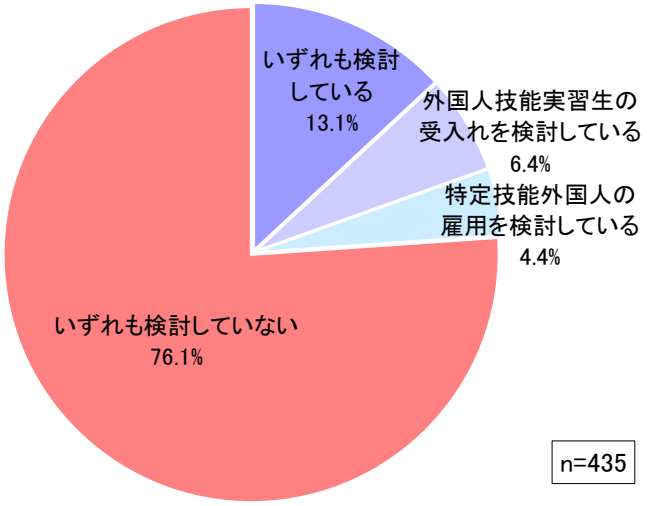


図表 2-3-21　女性活躍推進上の課題　※複数回答

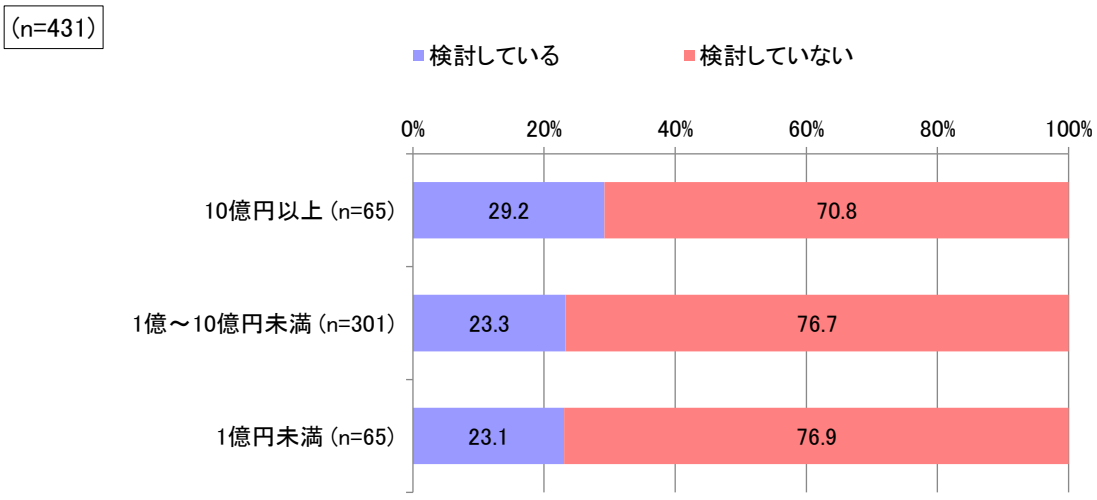


・　外国人技能実習生や特定技能外国人の受入検討状況として、どちらかまたはいずれも検討していると回答した企業は約 4 分の 1 であった。
・　事業規模（完成工事高）別では、規模による大きな違いはみられず、外国人労働者の受入を検討している企業は概ね 2～3 割程度である。
・　地域別にみると、県南地域や県西地域では比較的外国人労働者の受入を検討する割合が高い。
・　「いずれも検討していない」と回答した企業が外国人労働者の雇用を検討していない理由として、「言語等のコミュニケーションに懸念がある」（54.8%）、「研修・教育に時間がかかる」（28.9%）、「社内体制を整備・維持していくのが困難」（24.3%）などが挙げられている。

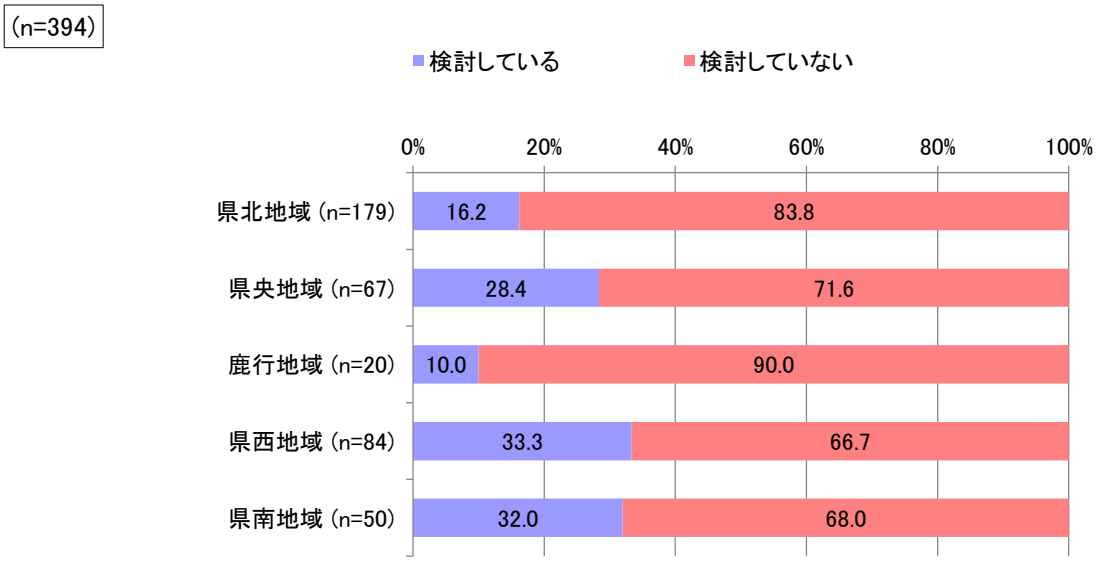
図表 2-3-22　外国人技能実習生や特定技能外国人の受入検討状況



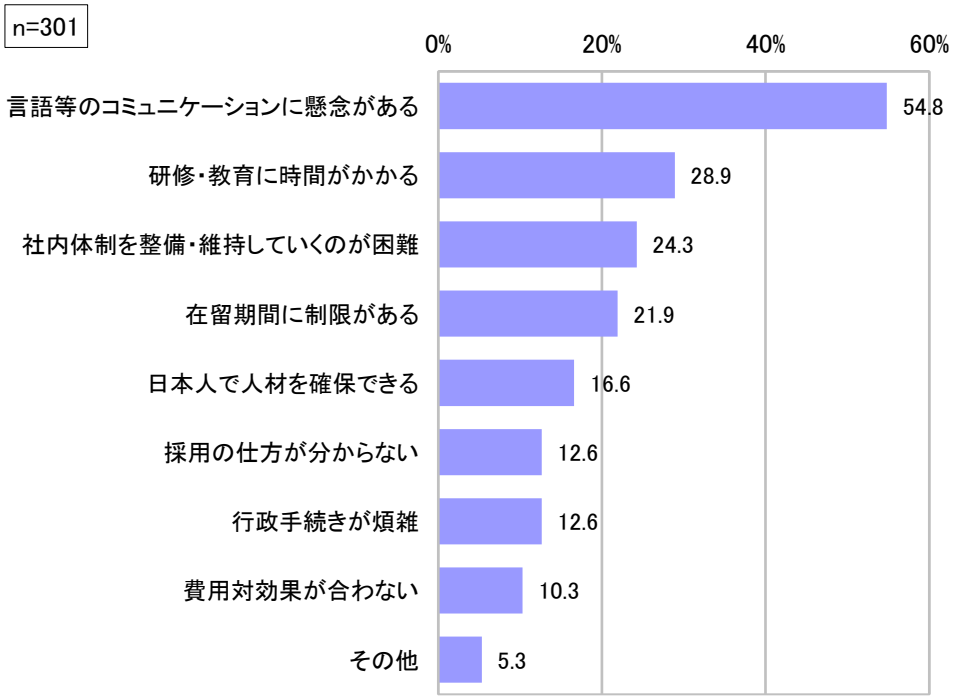
図表 2-3-23　外国人技能実習生や特定技能外国人の受入検討状況（完成工事高の階層別）



図表 2-3-24　外国人技能実習生や特定技能外国人の受入検討状況（地域別）



図表 2-3-25　外国人労働者の雇用に向けた課題　※複数回答

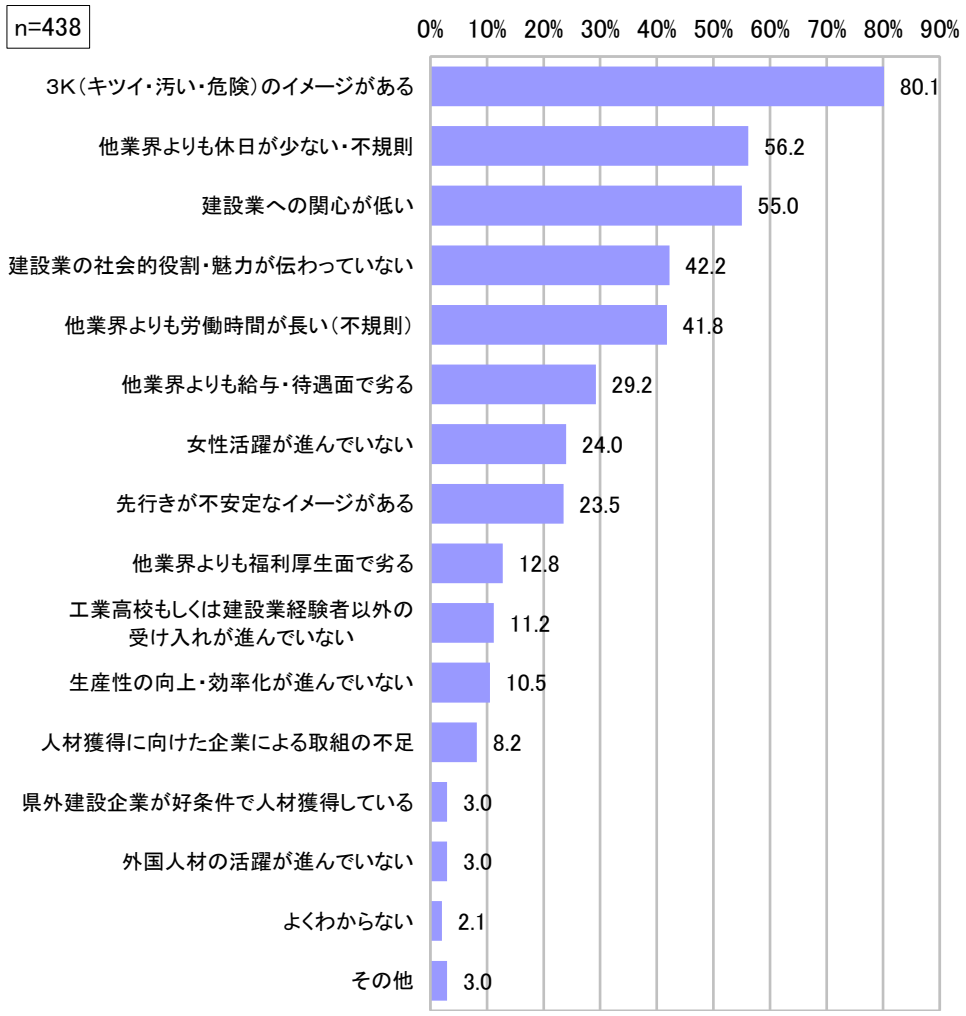


⑤　建設業の人材不足の原因

・　建設業における人手不足の原因として考えられることとして、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（80.1%）が最も多く、次いで「他業界よりも休日が少ない・不規則」（56.2%）、「建設業への関心が低い」（55.0%）、「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」（42.2%）が挙げられた。

・　労働時間、休日、待遇面など働きやすい環境整備は重要であるが、それ以上に建設業のイメージ改善が求められている。

図表 2-3-26　建設業の人手不足の原因　※複数回答

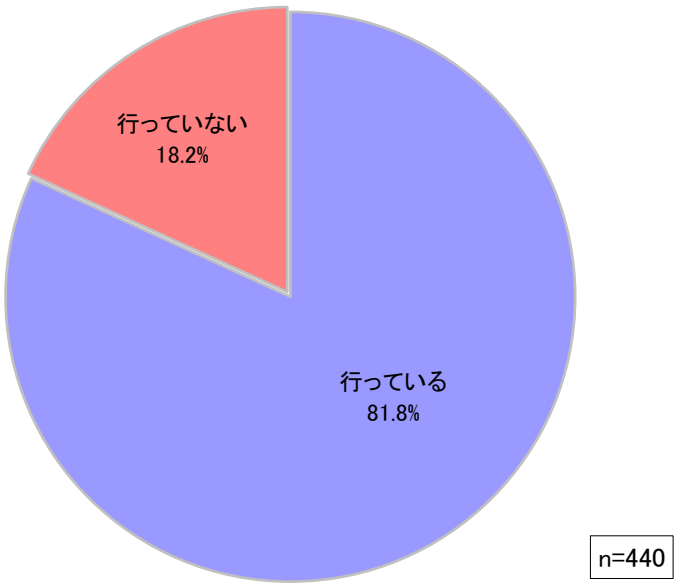


⑥　人材育成

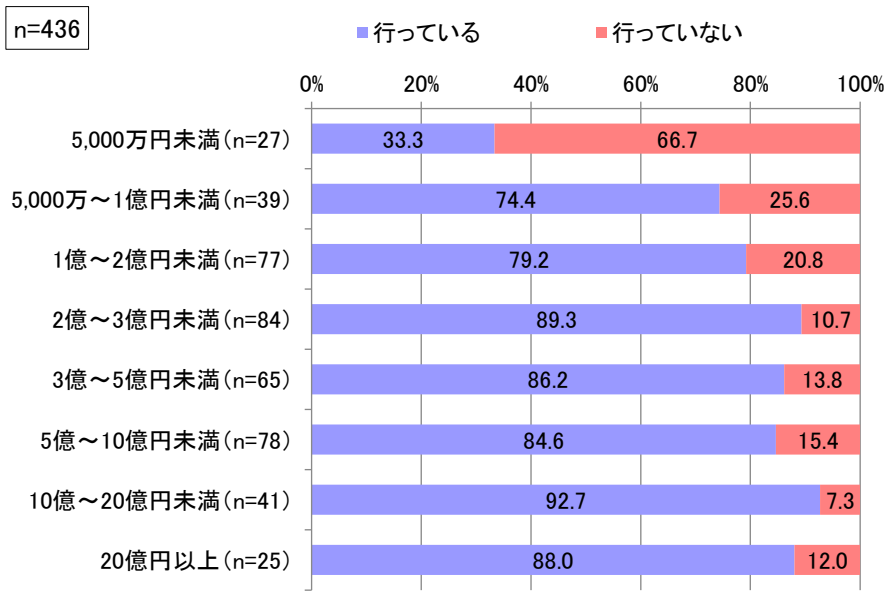
・　技術者や技能労働者を育成するための取組実施状況について、8 割以上の企業が取組を「行っている」と回答した。

・　完成工事高の金額階層別にみると、規模（金額）が小さい企業は取組を行っていない割合が高く、特に 5,000 万円未満の企業では 6 割以上が行っていないと回答していることから、中小・零細企業に対する人材育成支援が必要であろう。

図表 2-3-27　技術者や技能労働者を育成するための取組実施状況



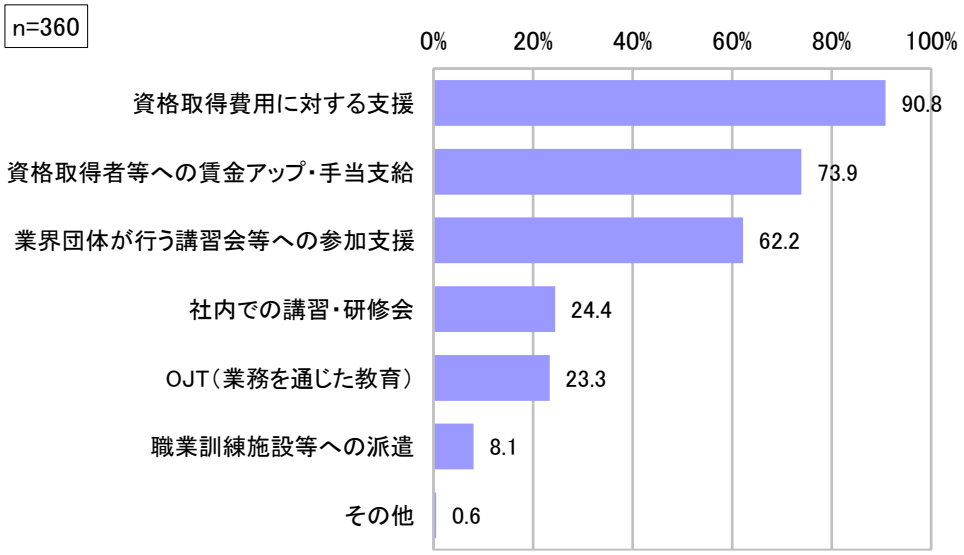
図表 2-3-28　技術者や技能労働者を育成するための取組実施状況（完成工事高の階層別）



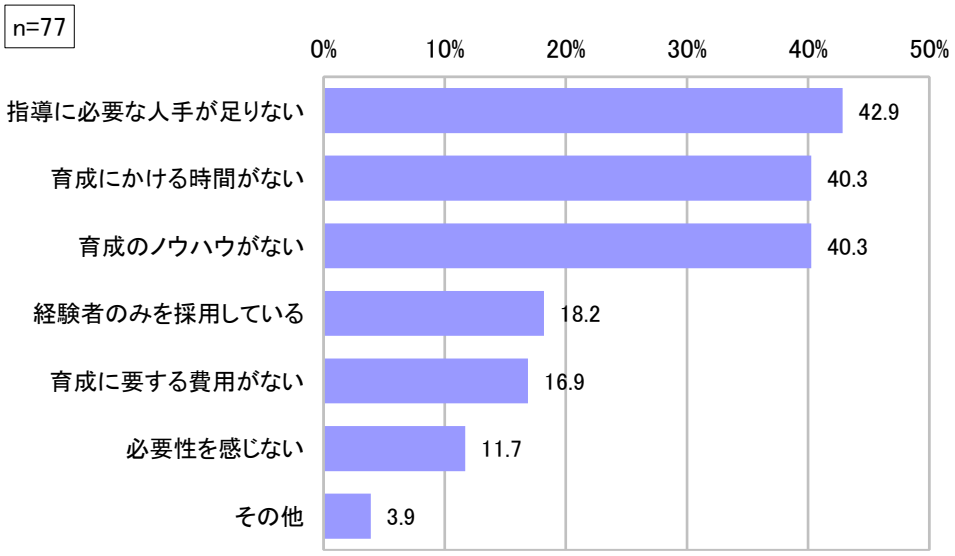
・　取組を「行っている」と回答した企業が実施している取組については、「資格取得費用に対する支援」（90.8%）、「資格取得者等への賃金アップ・手当支給」（73.9%）、「業界団体が行う講習会等への参加支援」（62.2%）などが挙げられている。業務に直結し、従業員のインセンティブとなるような取組を行っていることがうかがえる。

・　一方、取組を行っていないと回答した企業が取組を実施していない理由については、「指導に必要な人手が足りない」（42.9%）、「育成にかける時間がない」（40.3%）、「育成のノウハウがない」（40.3%）が挙げられた。人材育成は、時間や人員等も含めたコストがかかるものであるため、取組に向けての支援が求められる。

図表 2-3-29　技術者や技能労働者を育成するために実施している取組内容　※複数回答



図表 2-3-30　技術者や技能労働者を育成するための取組を実施しない理由　※複数回答

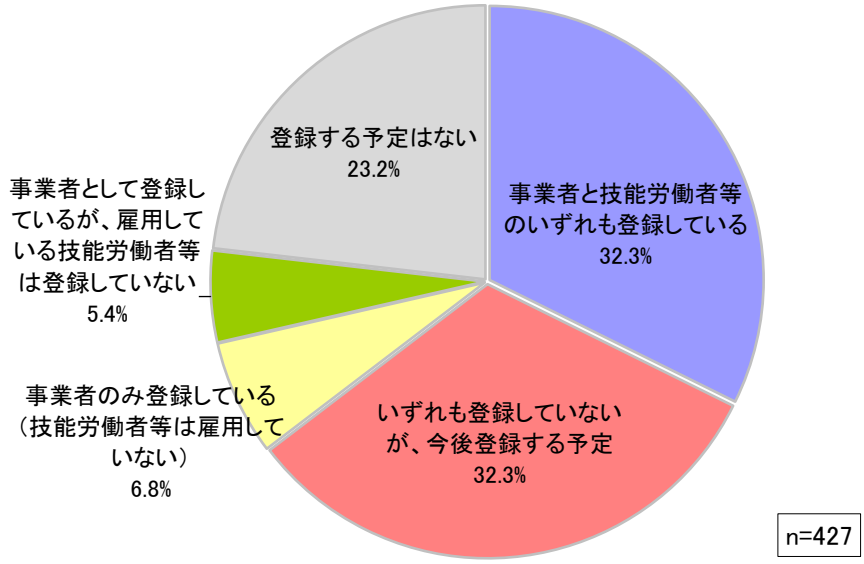


⑦　建設キャリアアップシステム

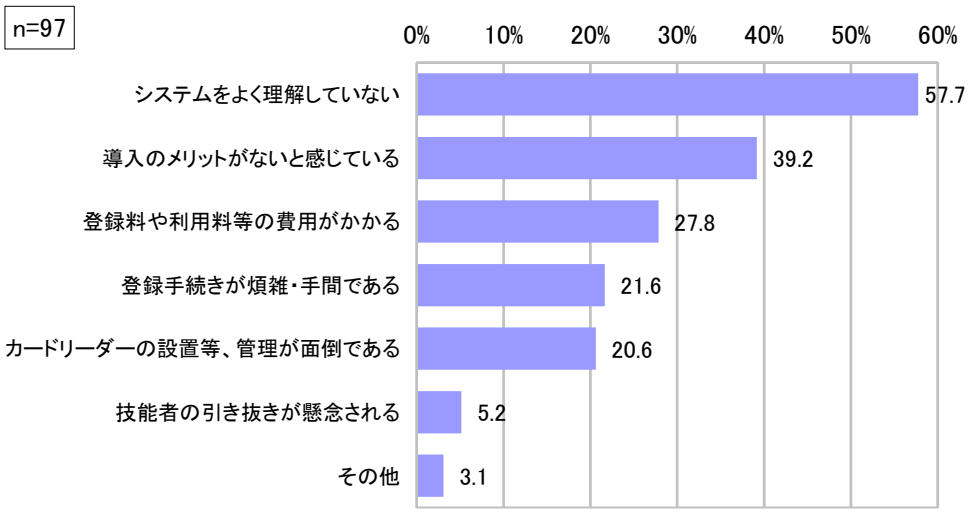
・　建設キャリアアップシステム（CCUS）の事業者・技能労働者等の登録状況について、「事業者と技能労働者等のいずれも登録している」「いずれも登録していないが、今後登録する予定」が 32.3%となっている一方、「登録する予定はない」とした回答が 23.2%と一定数いる。

・　CCUS を登録しない理由として、「システムをよく理解していない」(57.7%)、「導入のメリットがないと感じている」(39.2%)、「登録料や利用料等の費用がかかる」(27.8%)といった回答が挙げられた。CCUS 導入に対する啓発活動や、国土交通省、建設業振興基金と連携した講習会等の実施を検討していくことも必要となってくるであろう。

図表 2-3-31　建設キャリアアップシステムの登録状況



図表 2-3-32　建設キャリアアップシステムを登録しない理由　※複数回答



（3）　従業員の就業環境

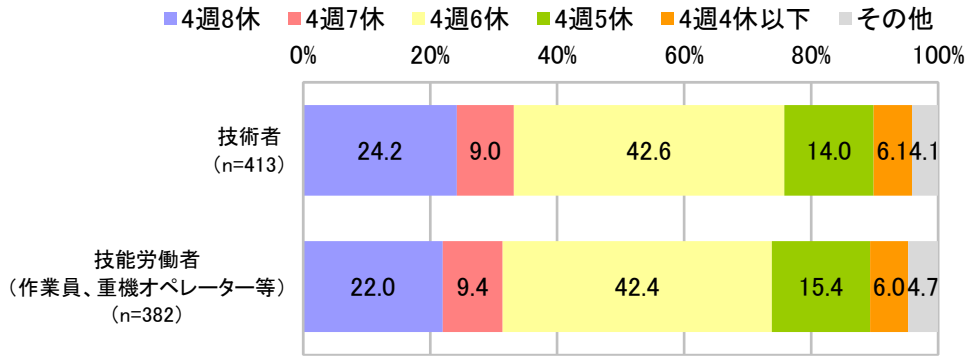
① 技術者・技能労働者の休日取得状況

・ 休日取得の状況について、技術者、技能労働者とも「4 週 8 休」の割合は 2 割程度となっており、「4 週 8 休」の定着が課題となっている。

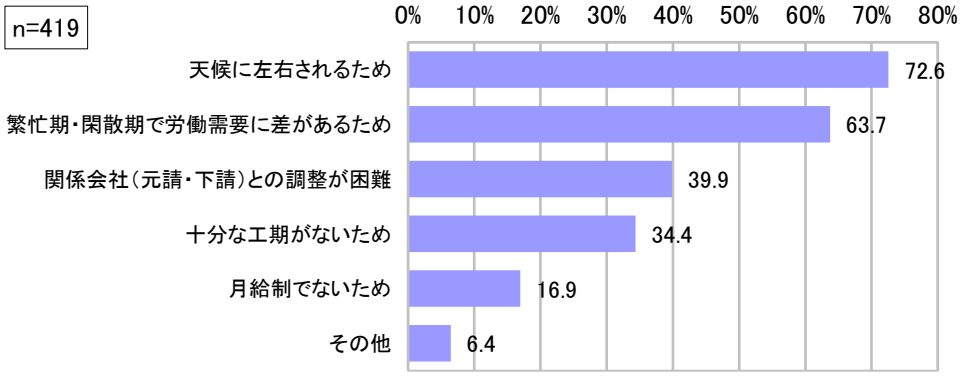
・ 週休 2 日（4 週 8 休）達成の妨げの要因として、「天候に左右されるため」(72.6%)、「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」(63.7%)、「関係会社（元請・下請）との調整が困難」(39.9%）といった理由が挙げられている。

※ なお、本アンケートでは「4 週 8 休」について特段定義していない（法律上は明確に規定されていない）が、勤務体系としては一週間のうち 2 日の休日を固定する「完全週休 2 日制」と、4 週間のうち計 8 日の休日を設定する方法で休日を固定しない「変形労働時間制」の 2 つのケースがある。1 か月の変形労働時間制を採用している企業も存在することを考慮すると、4 週 8 休はもう少し達成できている可能性がある。

図表 2-3-33　技術者・技能労働者の休日取得状況



図表 2-3-34　週休 2 日（4 週 8 休）達成の妨げの要因　※複数回答



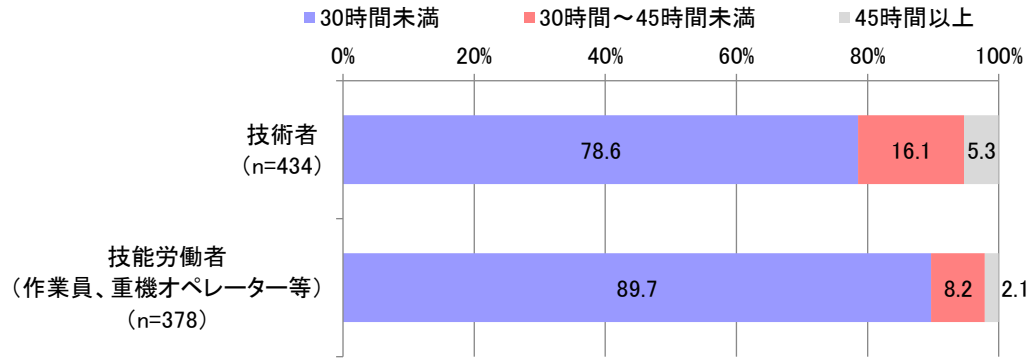
② 技術者・技能労働者の平均残業時間

・ 1 か月の平均残業時間（時間外労働時間）の状況についてみてみると、「30 時間未満」とした回答は技術者が 78.6%、技能労働者（作業員、重機オペレーター等）が 89.7%であった。

・ 大半の企業では労働時間の上限規制に抵触しないと考えられるが、現場監理等の業務内容を考慮すると、技術者の方が残業時間は多くなると考えられ、技術者では残業時間が 60 時間を超える回答もあった。

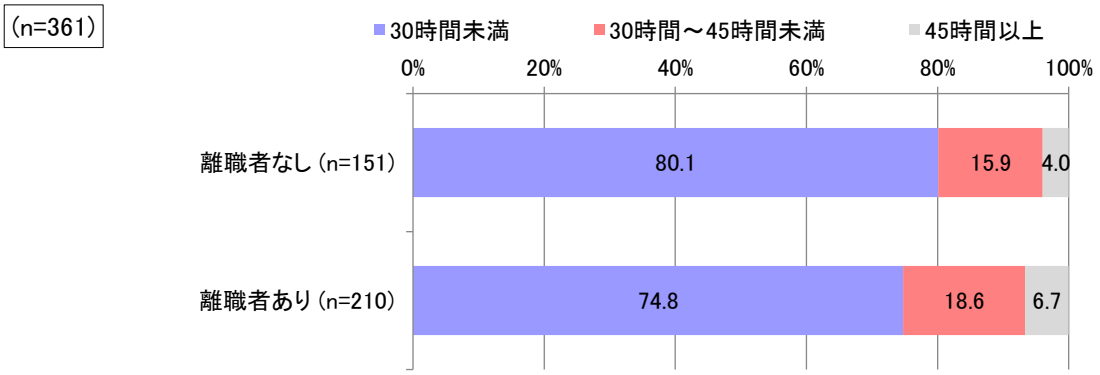
※ 本アンケートでは、事業の発注先や役職等の属性は質問していないが、民間工事の担当者や管理監督者などは、結果の数字よりも多い残業時間となっている可能性がある。

図表 2-3-35 1 か月の平均残業時間（時間外労働時間）

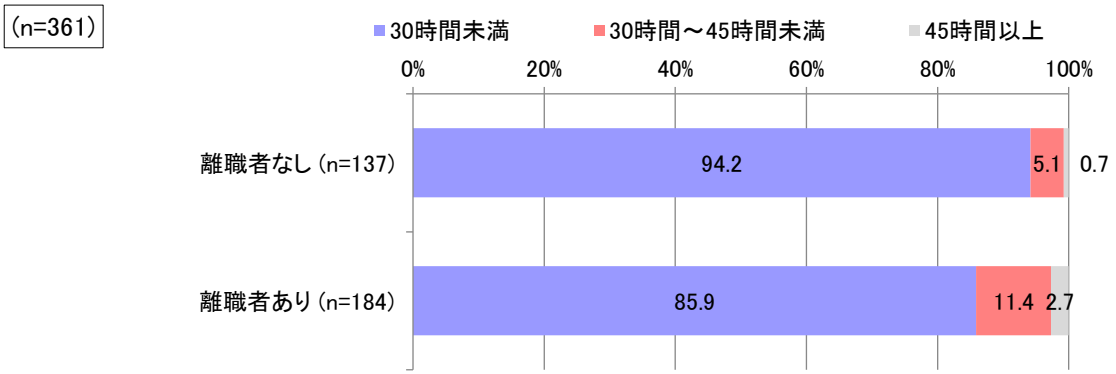


・　離職者の有無別でみると、離職者のいる企業は残業時間が多くなっている可能性があり、労働時間の削減への対応が必要であろう。

図表 2-3-36　技術者の 1 か月の平均残業時間（時間外労働時間）　（離職の有無別）



図表 2-3-37　技能労働者の 1 か月の平均残業時間（時間外労働時間）　（離職の有無別）

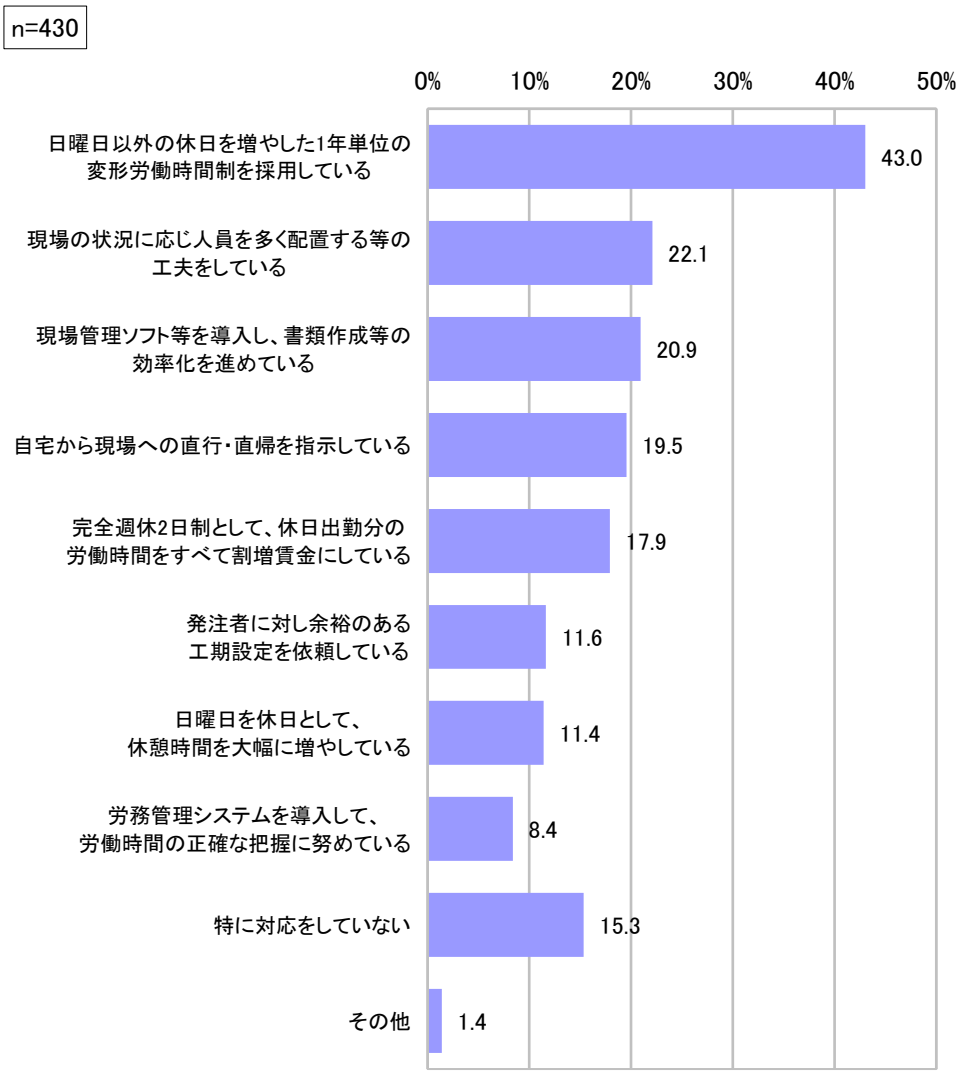


③　就業環境の改善に向けて

・　労働時間の上限規制対応に向けた取組内容について、「日曜日以外の休日を増やした 1 年単位の変形労働時間制を採用している」（43.0%）、「現場の状況に応じ人員を多く配置する等の工夫をしている」（22.1%）、「現場管理ソフト等を導入し、書類作成等の効率化を進めている」（20.9%）といった回答が挙げられた。

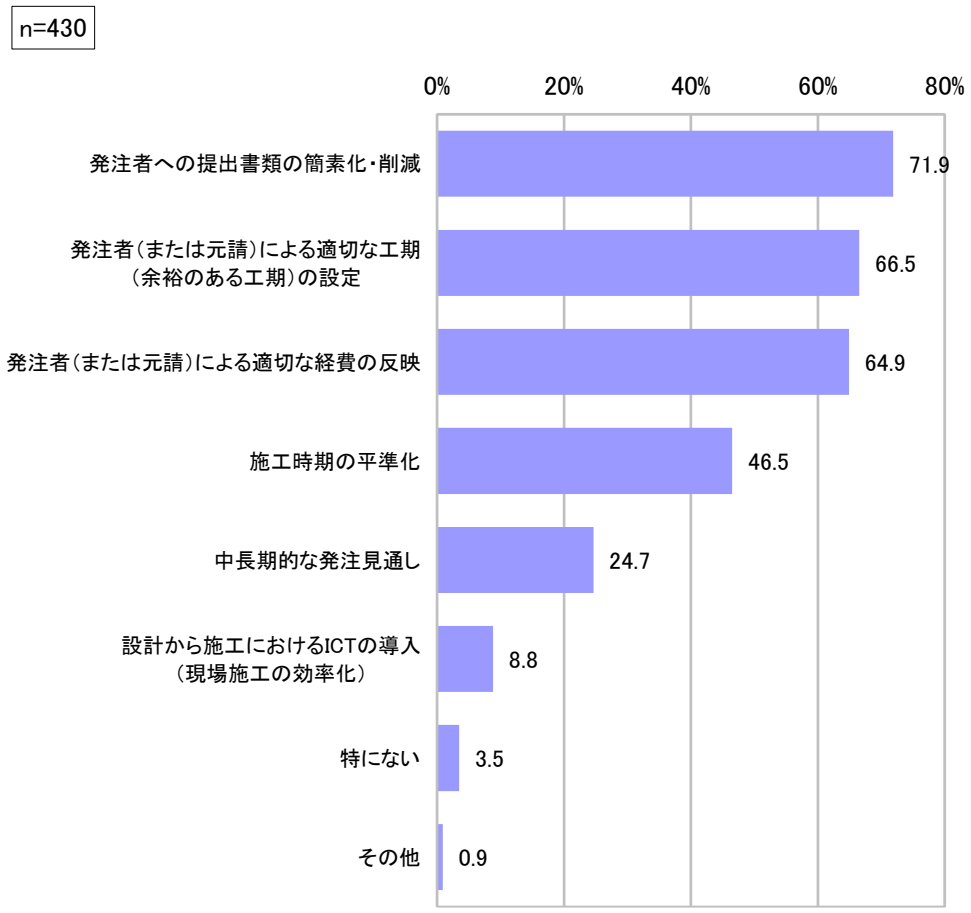
・　先述のとおり、天候、繁忙期・閑散期の労働差、関係者との調整が困難といった理由が週休 2 日（4 週 8 休）の妨げとなっており、それに対して柔軟な休暇や労働時間の運用を行う等、就業環境の改善に向けて、各企業が柔軟な取組を行っていることがうかがえる。

図表 2-3-38　労働時間上限規制対応に向けた取組内容　※複数回答



・　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、「発注者への提出書類の簡素化・削減」（71.9%）、「発注者（または元請）による適切な工期（余裕のある工期）の設定」（66.5%）、「発注者（または元請）による適切な経費の反映」（64.9%）などが挙げられている。
・　週休２日（4 週 8 休）の妨げとなる要因にも関係者との調整が挙げられており、就業環境を改善するために発注者側の理解・対応を求める回答が多い。

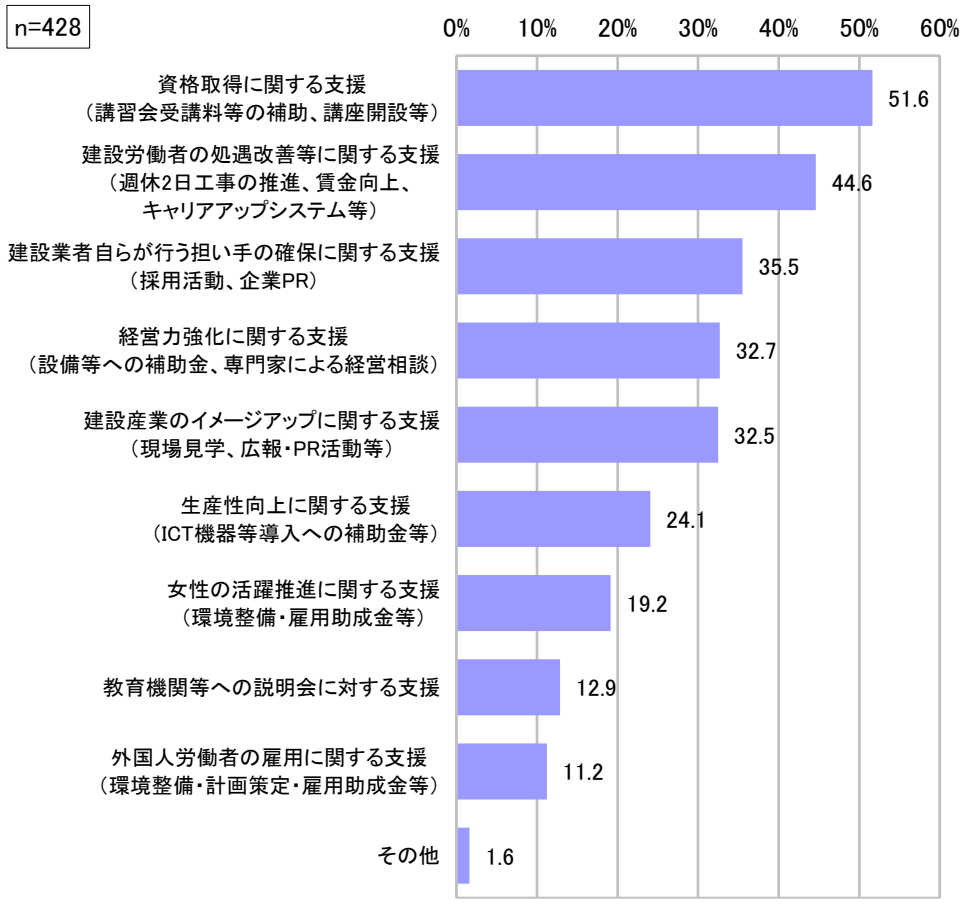
図表 2-3-39　処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件　※複数回答



（4）　建設産業に対する行政の支援施策

・　県に力を入れてもらいたい建設産業に対する支援施策については、「資格取得に関する支援（講習会受講料等の補助、講座開設等）」（51.6%）、「建設労働者の処遇改善等に関する支援（週休 2 日工事の推進、賃金向上、キャリアアップシステム等）」（44.6%）、「建設業者自らが行う担い手の確保に関する支援（採用活動、企業ＰＲ）」（35.5%）、といった回答が挙げられている。

図表 2-3-40　県に力を入れてもらいたい支援施策　※複数回答

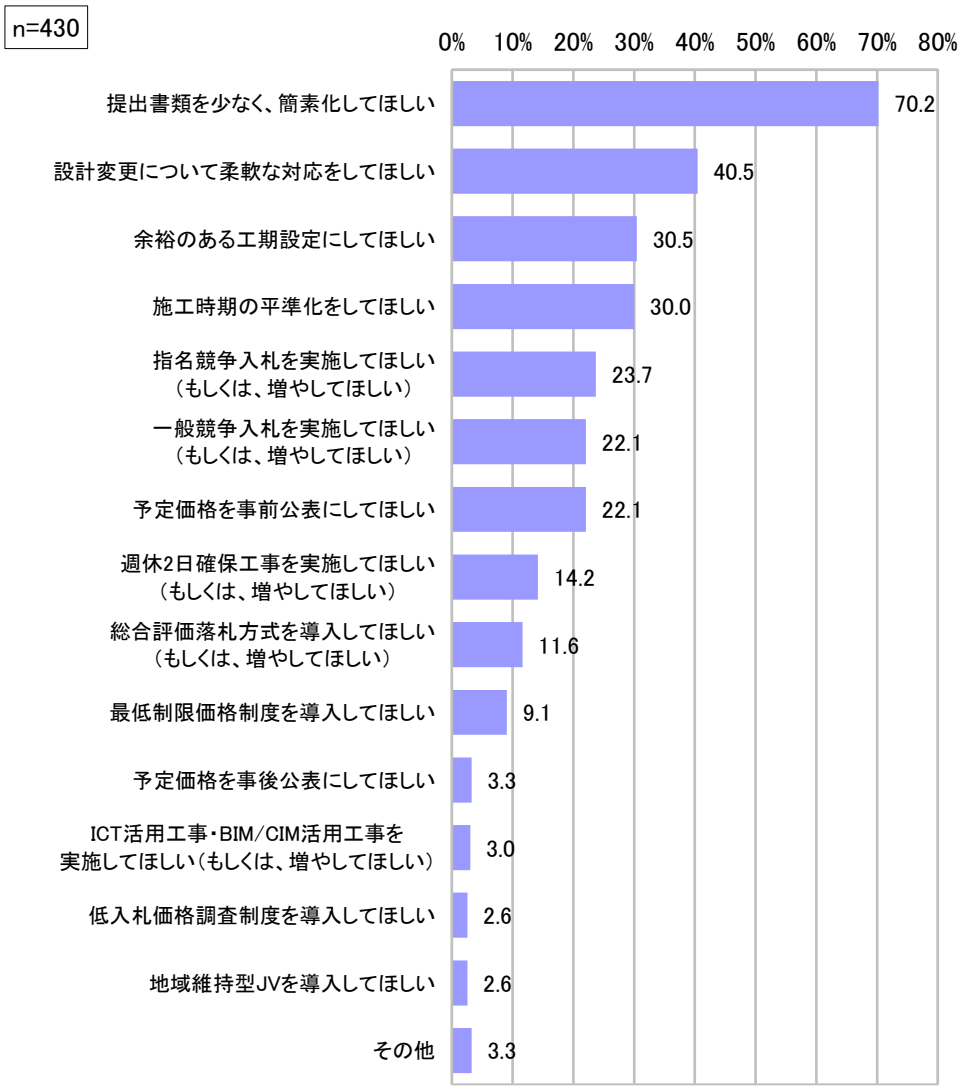


図表 2-3-41　県に力を入れてもらいたい支援施策（自由回答の中から抜粋）

内容
適正工期の確保。またそれに伴う経費や費用の計上。
一般競争入札の参加申請を簡素化してほしい。
指名競争入札、B 級・C 級の仕事を増やしてほしい。
ICT のバックホウを購入した。経営審査等の加点及び補助金があると良い。
提出書類の簡素化。

・　県の発注・施工のあり方について希望することとして、「提出書類を少なく簡素化してほしい」（70.2%）、「設計変更について柔軟な対応をしてほしい」（40.5%）、「余裕のある工期設定にしてほしい」（30.5%）、「施工時期の平準化をしてほしい」（30.0%）といった回答が挙げられている。

図表 2-3-42　県の発注・施工のあり方について希望すること　※複数回答



図表 2-3-43　県の発注・施工のあり方について希望すること（自由回答の中から抜粋）

種類	内容
発注方法等について	総合評価の見直し。建設業協会の「県との災害協定」に入会できず、入札対象に必要な点数（地域貢献度）を得ることができない。
	同一業者が７件も８件も受注している一方、１件も受注できない業者もある。２～３件落札したら、無効となるような制度を導入してほしい。
	土木事務所の仕事は大手ばかり取っており、下のランクにも仕事を作ってほしい。優秀な人材は小さな会社にもいるので、その力を発揮出来る様にしていかないと、今後建設業界は発展しない。
	施工時期の平準化のため、早期発注（上半期：60%以上）をしてほしい。また、早期発注をしてもその分工期を長くしては意味がない。（早期発注、早期竣工）
	大手ゼネコンに丸投げするのではなく、地元サブコンと、県の担当者が協働し、適正価格での競争入札をしてほしい。
業務プロセスについて	設計変更が１ヶ月以上かかっており遅すぎる。
	週休２日確保工事で、余裕のある工期設定にしてほしい。
	入札公告が出てから落札日までの期間が長すぎる。
	使用材料について、プラスターボード等の製造メーカーが選べない物の安全データシート・材料承認は不必要だと思う。

以上

第２部　資料編

第３章　茨城県建設業で働く若手人材へのアンケート調査

1. アンケートの概要

茨城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 3-1-1　調査概要

調査目的	茨城県の建設業において今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するため、県内建設企業で働く若手就業者から就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握することを目的とする。
調査対象	県内建設企業に勤務する 10～30 代の若手就業者
データ数	132 票
調査時点	2022 年 9 月 20 日（火）～2021 年 10 月 31 日（月）
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送している。
調査事項	【基本属性】 ・　性別、年齢、入社年、職種、中途入社/新卒採用の別、出身地、勤務地等 【アンケート事項】 ・　入職理由（新卒・中途別） ・　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 ・　給与形態、労働・残業時間、休日の取得状況、残業時間の状況、今後の働き方 ・　女性が働きやすい環境づくり（入職理由、魅力、要改善事項等）

【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もしくは図表番号に示している。なお、特に断りのない場合「n＝132」である。

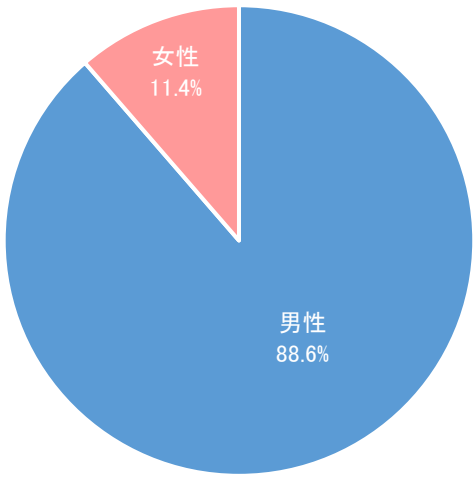
2. 回答者の概要

(1) 性別・年齢・入社年

・ 本アンケート調査は、県内建設企業に勤務する 10～30 代の若手就業者を対象として実施し、132 人から回答を得た。

・ 男女の回答割合は「男性」88.6%、「女性」11.4%である。

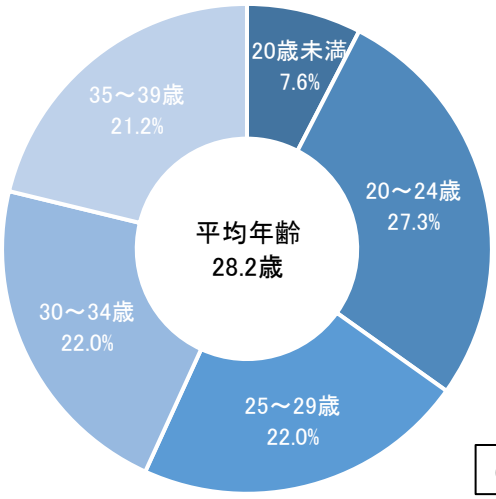
図表 3-2-1 性別



(n=132)

・ 年代は 10 代が約 1 割、20 代が約 5 割、30 代が約 4 割であり、平均年齢は 28.2 歳である。

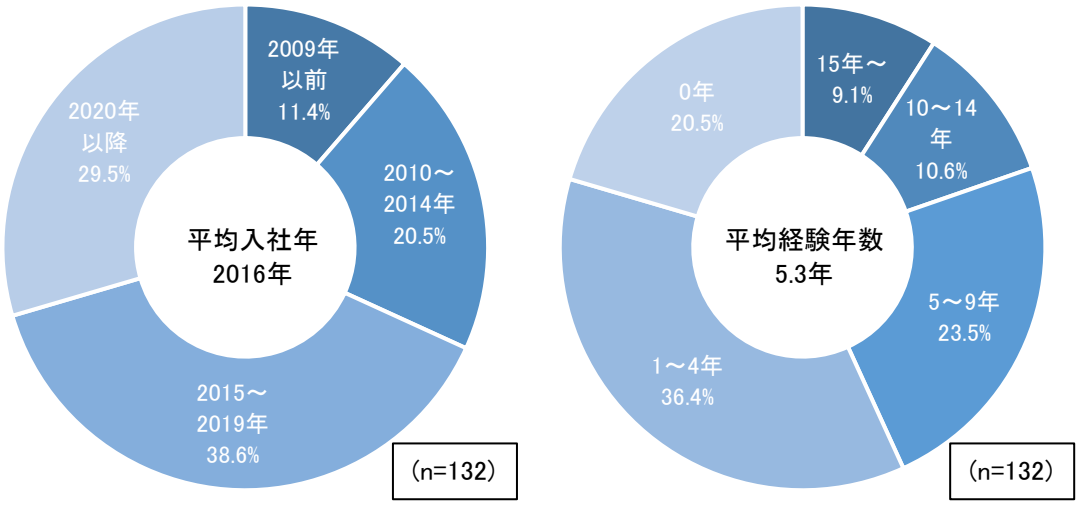
図表 3-2-2 年齢



(n=132)

・　若い年代が多いことから、現在の勤務先企業への入社年も 2015 年以降が約 7 割を占め、経験年数も 5 年未満が過半を占める。

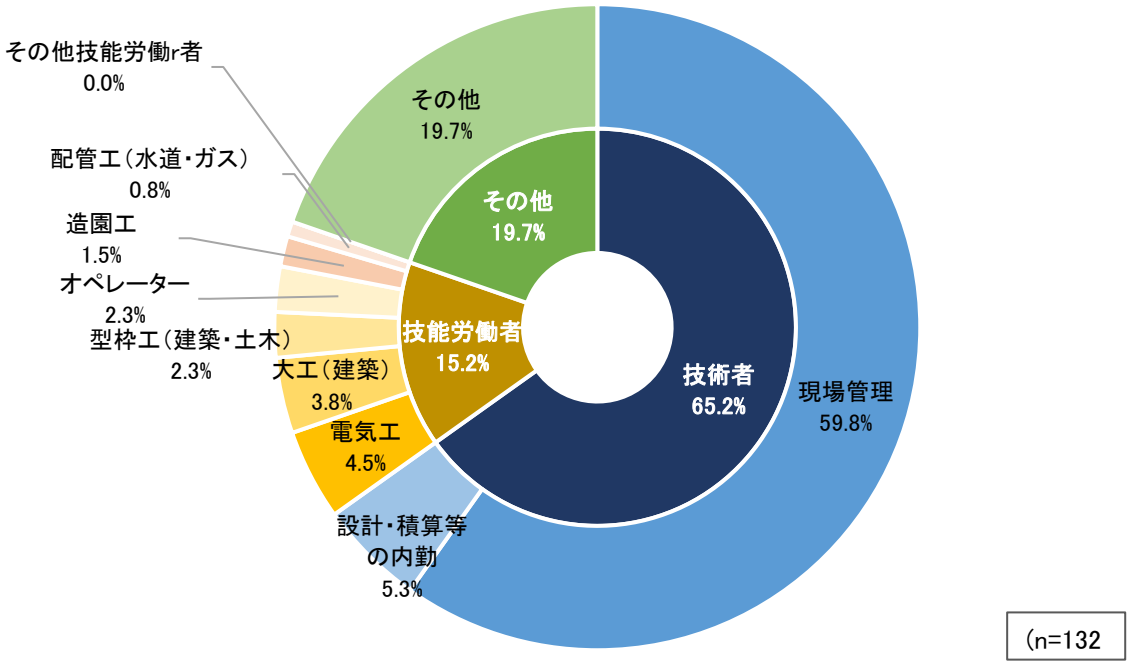
図表 3-2-3　経験年数、入社年



(2)　職種

・　回答者の職種は約 6 割が「現場管理」となっており、設計・積算等を含む技術者が計 65.2%を占める。技能労働者は計 15.2%、その他計 19.7%である。

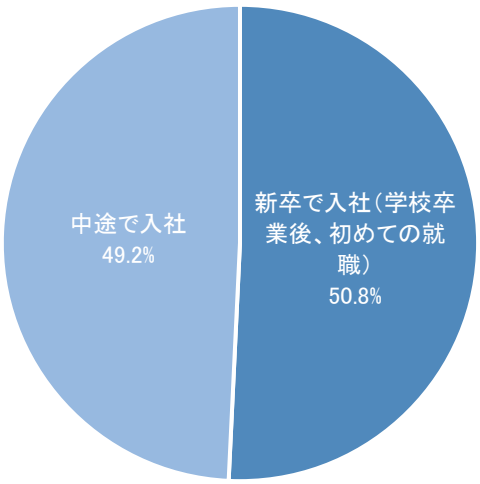
図表 3-2-4　職種の別



(3)　新卒/中途

・　「新卒で入社」、「中途で入社」の数は、ほぼ同数である。

図表 3-2-5　新卒/中途の別



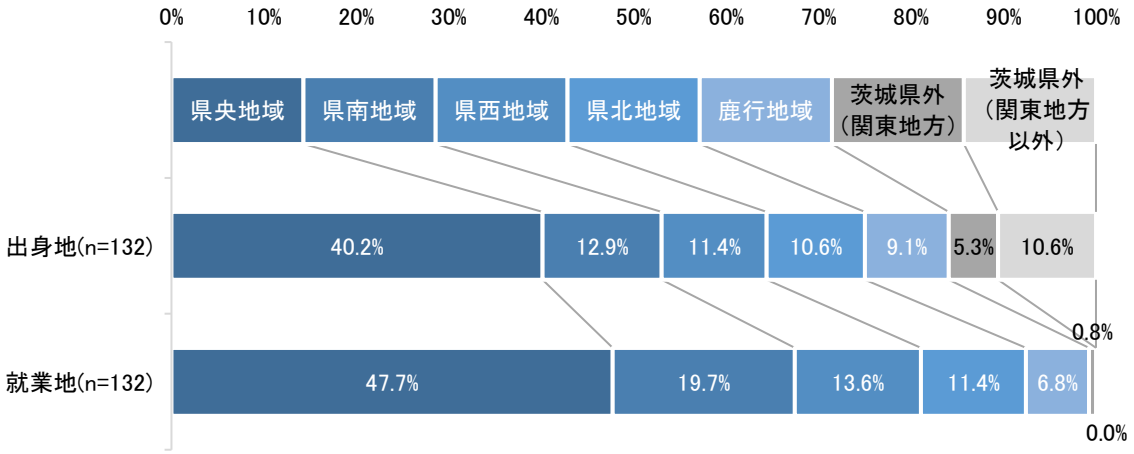
（n=132）

(4)　地域

・　出身地は県央地域が約 4 割と最も多く、その他の県内各地域はそれぞれ約 1 割である。

・　勤務地も県央地域が最も多く 47.7%を占め、県南地域（19.7%）が続く

図表 3-2-6　地域区分



※県内の地域区分について（以下、特段の記載がない場合は同じ）

1.県北地域（日立市、高萩市、北茨城市、常陸太田市、常陸大宮市、大子町）

2.県央地域（水戸市、ひたちなか市、東海村、那珂市、城里町、笠間市、小美玉市、茨城町、大洗町）

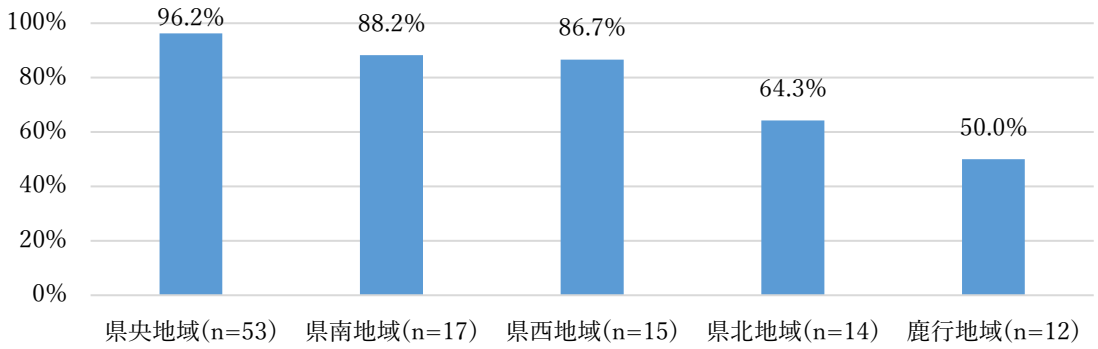
3.鹿行地域（鉾田市、鹿嶋市、神栖市、潮来市、行方市）

4.県西地域（桜川市、筑西市、結城市、古河市、五霞町、境町、坂東市、常総市、八千代町、下妻市）

5.県南地域（石岡市、かすみがうら市、土浦市、つくば市、つくばみらい市、守谷市、取手市、利根町、河内町、稲敷市、美浦村、龍ヶ崎市、牛久市、阿見町）

・　なお、地元就業率（出身地と同一地域内で就業している比率）をみると、県央・県南・県西の各地域では９割近くの回答者が、出身地域内で就業している。
・　県北・鹿行の各地域出身者は、県央・県南企業に就職しているとの回答も多く、地元就業率は過半程度にとどまっている。

図表 3-2-7　地元就業率

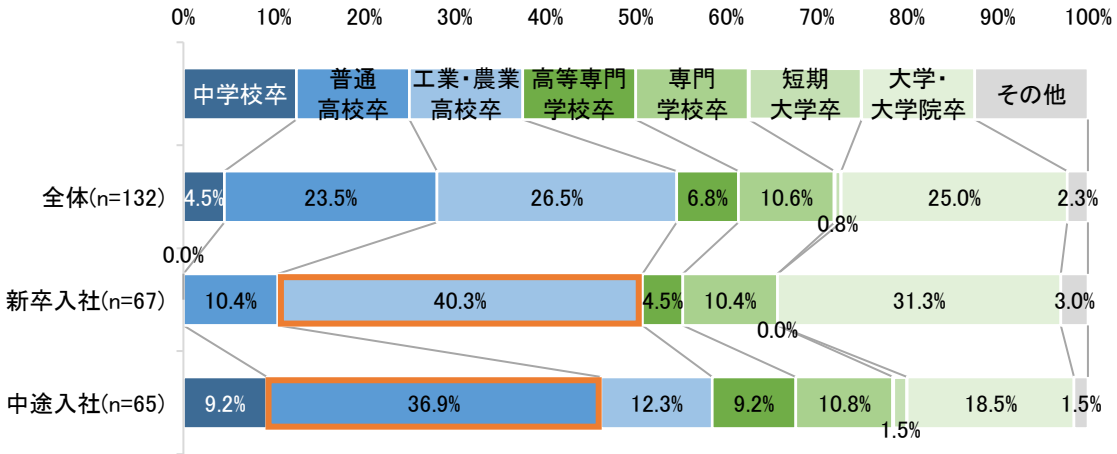


※地元就業率
出身地域と同一地域内の企業に就職している比率。

(5)　入社時の学歴

・　就職前に卒業した学校(入社した時の学歴)について、全体では「普通高校卒」(23.5%)、「工業・農業高校卒」(26.5%)、「大学・大学院卒」(25.0%) で四分の三程度を占める。
・　なお、新卒・中途別にみると、新卒入社では「工業・農業高校卒」(40.3%) が、中途入社では「普通高校卒」(36.9%) が最も多く、両者の大きな違いとなっている。

図表 3-2-8　就職前に卒業した学校（入社した時の学歴）



3. 茨城県の建設業で働く理由

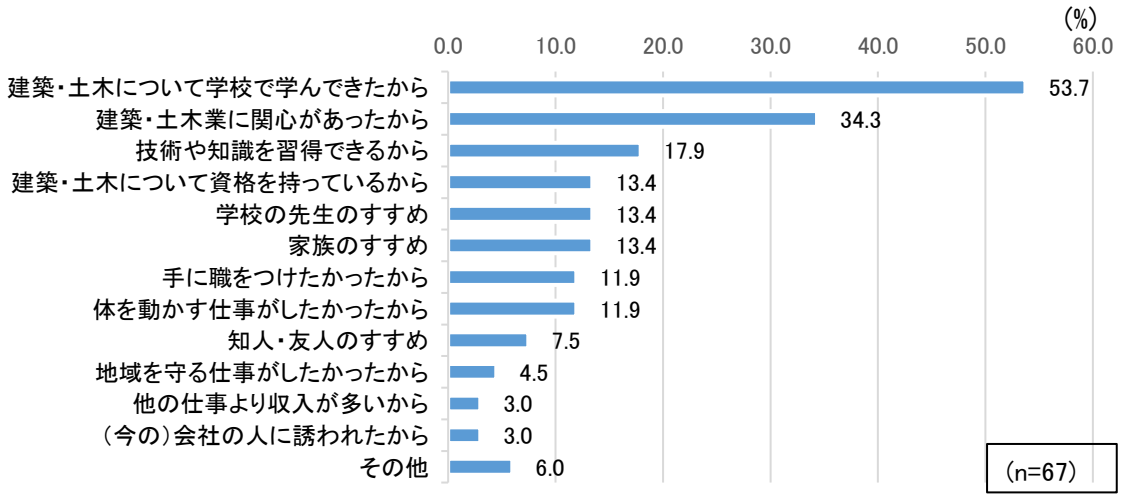
(1) 入職・入社の経緯・理由

① 建設業への入職理由

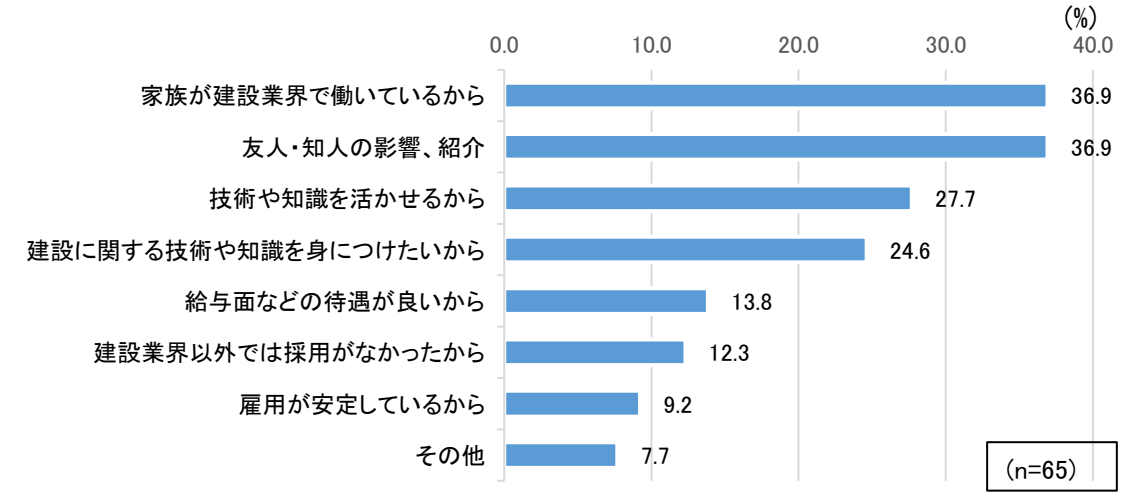
・ 新卒入社の人が就職先として建設業を選んだ理由としては「建築・土木について学校で学んできたから」(53.7%) が最も多く、学校での専攻分野との関係が大きい。次いで「建築・土木業に関心があったから」(34.3%) 等と続く。

・ 中途入社の人が建設業に転職した理由については、「家族が建設業界で働いているから」(36.9%)、「友人・知人の影響、紹介」(36.9%) と、次にみる入社理由と結びついている理由が多い。次いで「技術や知識を活かせるから」(27.7%)、「建設に関する技術や知識を身につけたいから」(24.6%) と、技術・知識の活用に関する理由が続く。

図表 3-3-1 建設業を選んだ理由（新卒入社） ※複数回答



図表 3-3-2 建設業を選んだ理由（中途入社） ※複数回答

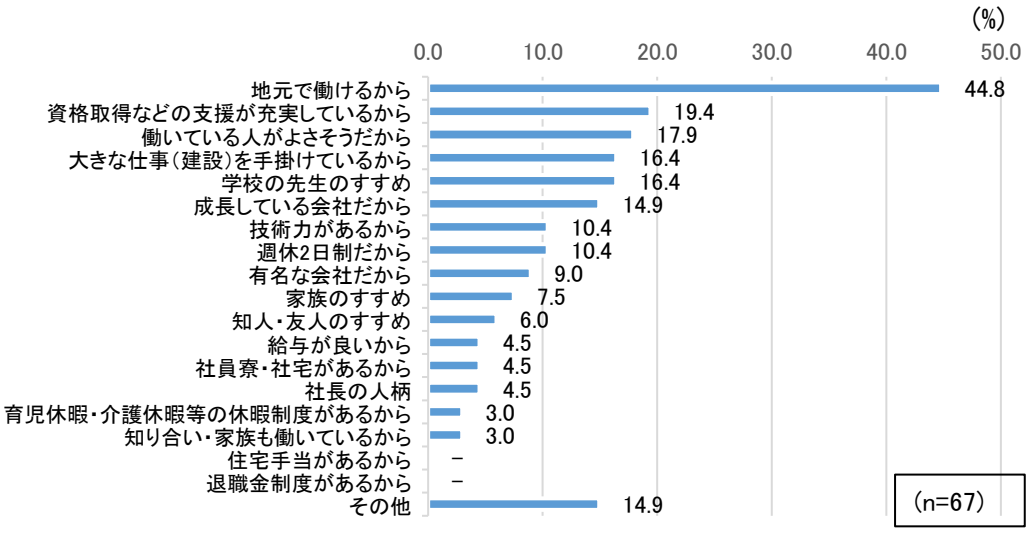


② 会社の選定理由

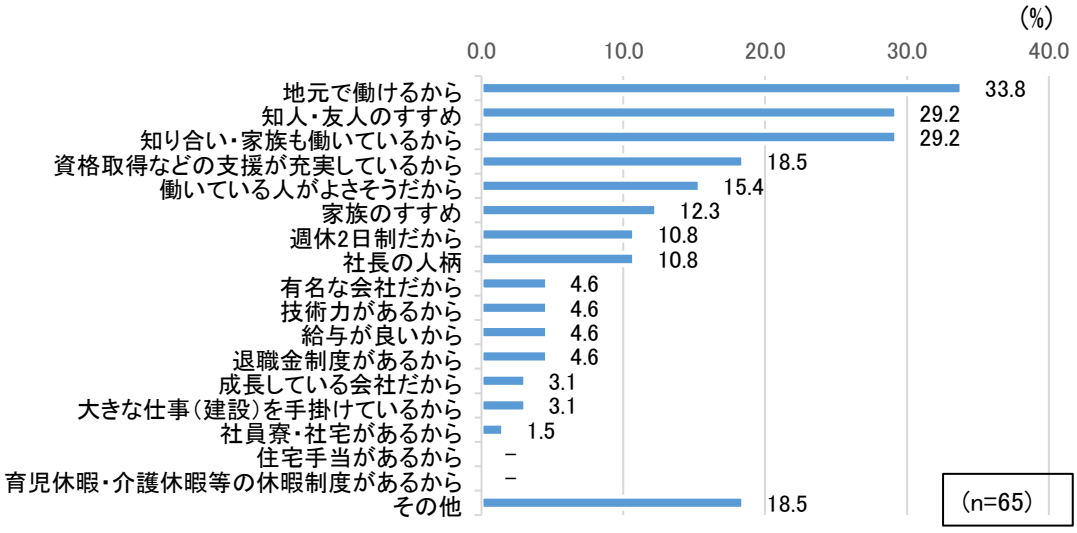
・ 新卒入社の人が今の会社を選んだ理由は、「地元で働けるから」（44.8%）が最も多く、「資格取得などの支援が充実しているから」（19.4%）等と続く。

・ 中途入社についても、「地元で働けるから」（33.8%）が最も多い。次いで「知人・友人のすすめ」（29.2%）、「知り合い・家族も働いているから」（29.2%）と地縁血縁理由が続く。

図表 3-3-3 今の会社を選んだ理由（新卒入社） ※複数回答



図表 3-3-4 今の会社を選んだ理由（中途入社） ※複数回答

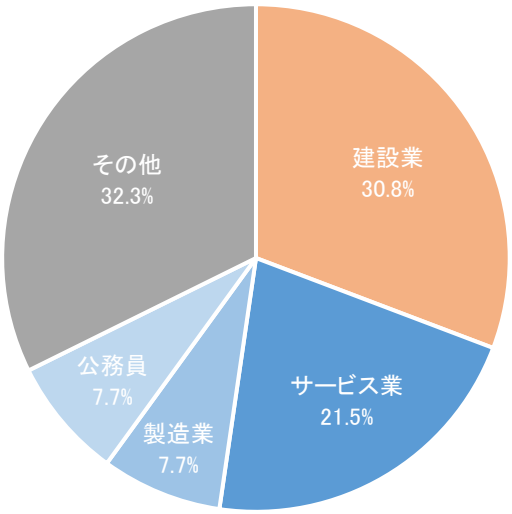


(2)　中途入社の職種

・　「中途入社」の回答者が現在の会社に勤める前に働いていた業界は「建設業」30.8%が最も多く、「サービス業」21.5%、「製造業」7.7%等と続く。

※ 前々職が「建設業」である可能性もあり、「建設業」を選択していない回答者すべてが建設業未経験とは限らない。

図表 3-3-5　中途入社の前職



(n=65)

4. 建設業への入職前後の違いと人手不足が進む原因

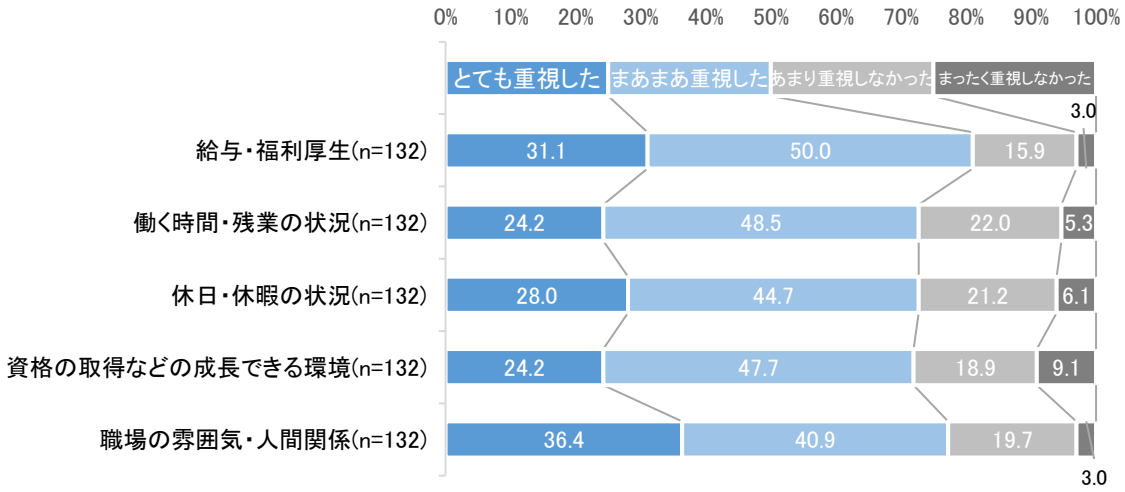
(1) 入職前に重視した点

・ 「給与・福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」の 5 項目について、入職前にどの程度重視していたかを「とても重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「まったく重視しなかった」の 4 段階で回答を得た。

・ 上記 5 項目のうち重視される割合が高いのは「給与・福利厚生」であり、「とても重視した」「まあまあ重視した」を合計すると約 8 割が重視している。次いで「職場の雰囲気・人間関係」も、同様に 8 割近くが重視するとしている。

・ 「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格取得などの成長できる環境」についても、重視しないという層がやや増えるものの、7 割近くが重視するとしている。

図表 3-4-1 入職前に重視した点



(2) 入職後の実感、今の会社に対する満足度

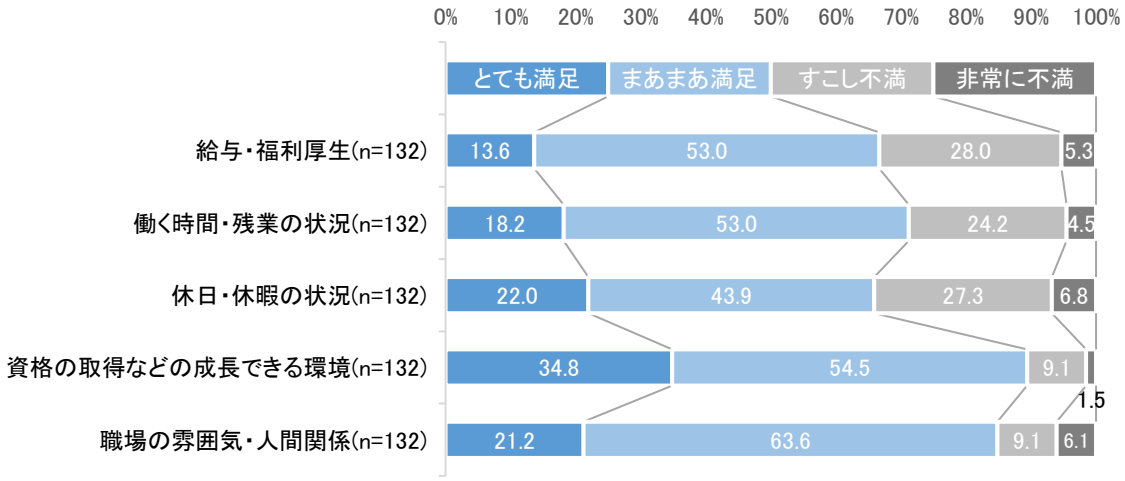
・ 「給与・福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」の 5 項目について、「今の会社に対する満足度」を「とても満足」「まあまあ満足」「少し不満」「非常に不満」の 4 段階で回答を得た。

・ 上記項目のうち、「資格の取得などの成長できる環境」は全体の約 9 割が、「職場の雰囲気・人間関係」は全体の 8 割以上が満足と回答している。

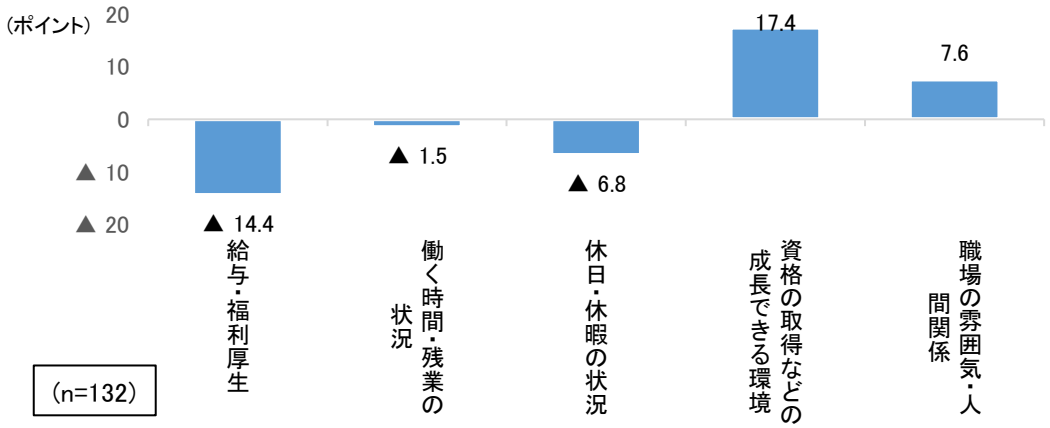
・ 他方、「給与・福利厚生」や、「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」の満足度は 7 割近くにとどまり、残りの 3 割近くが不満を抱えている。

・　概して、入職前に重視していた待遇面に不満を感じており、特に「給与・福利厚生」「休日・休暇の状況」は負のギャップが大きい。

図表 3-4-2　入職後の実感、今の会社に対する満足度



図表 3-4-3　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ



※ギャップ：
各項目について、入職前の「とても重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計（a）と、
入職後の「とても満足した」「まあまあ満足した」の比率の合計（b）の差（c=a-b)。
ギャップがプラスの場合は期待以上、マイナスの場合は期待外れを意味している。

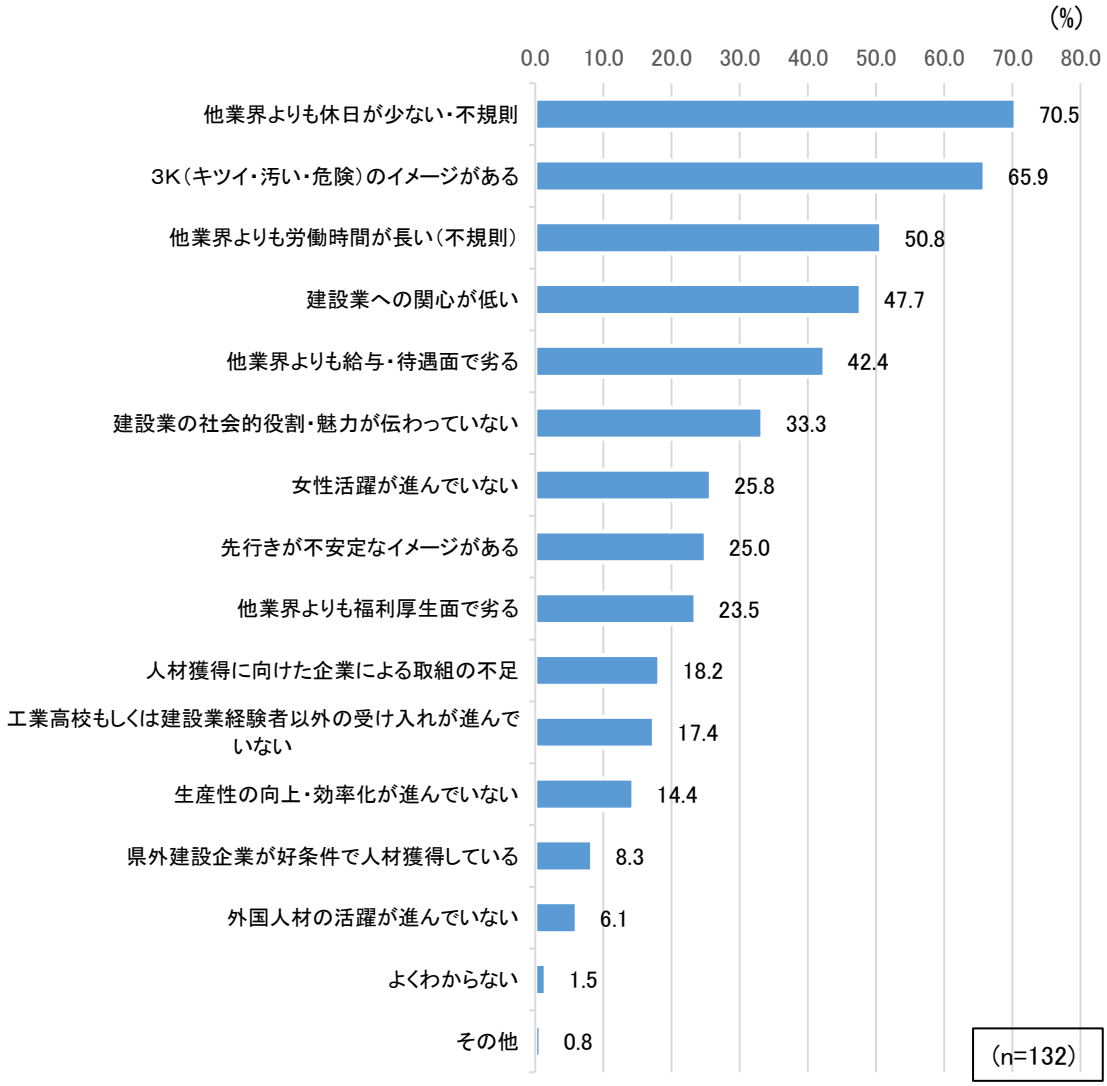
(3)　人手不足が進む原因

・　建設業界全体で人手不足が深刻な状況の原因について回答を得たところ、「他業界よりも休日が少ない・不規則」（70.5%）、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（65.9%）が約7割近くと、大きな要因として挙げられた。

・　次いで、「他業界よりも労働時間が長い（不規則）」（50.8%）、「建設業への関心が低い」（47.7%）、「他業界よりも給与・待遇面で劣る」（42.4%）「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」（33.3%）、「女性活躍が進んでいない」（25.8%）等と続く。

・　概して、待遇面の改善だけでなく、従来からのマイナスイメージの払拭や業界アピール・関心喚起を求める声も多い。

図表 3-4-4　建設業界で進む人手不足の要因としてあてはまること　※複数回答



5. 職場環境

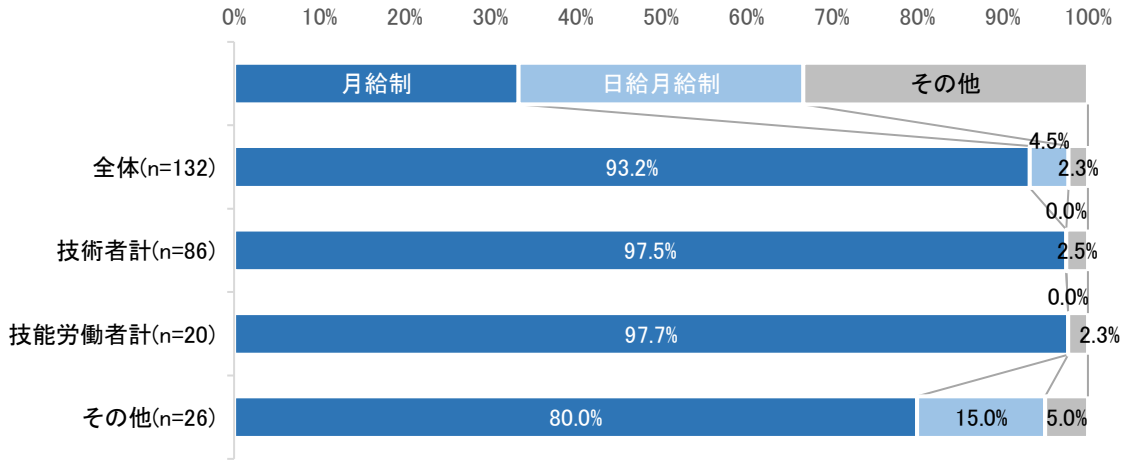
(1) 給与形態

・ 給与形態については、「月給制」が 93.2%とほとんどを占める。

・ 職種別（技術者/技能労働者の別）にみても、技術者と技能労働者の間に顕著な違いはみられず、また両者について「日給月給」との回答はなかった。

・ なお、技術者・技能労働者双方に「日給月給」との回答がなかったことからみると、アンケート回答者の所属企業は大半が中堅クラス以上の企業であると思われる。

図表 3-5-1 給与形態



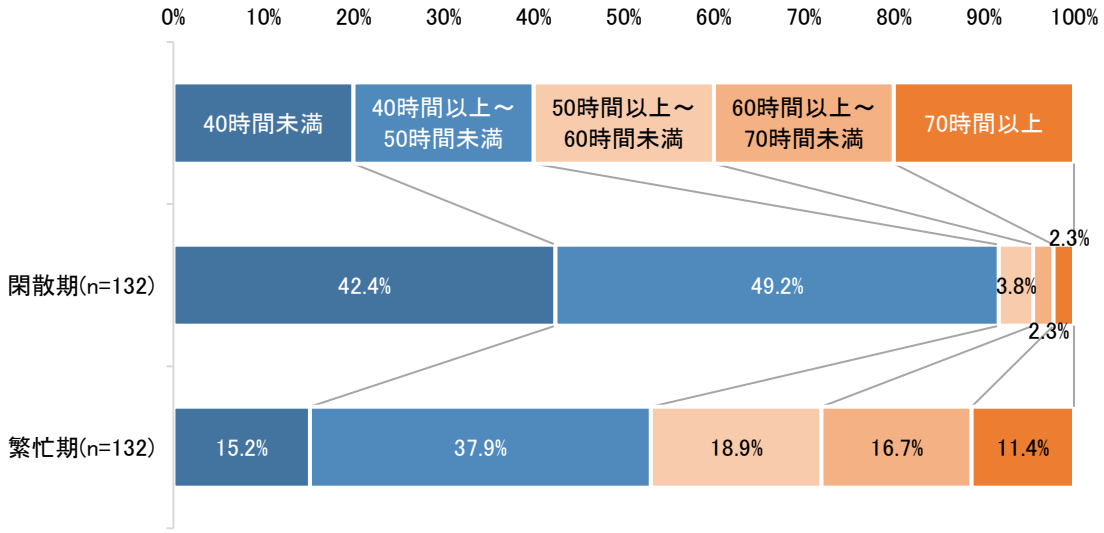
(2) 残業時間

・ 2021 年度における 1 週間の労働時間について、閑散期と繁忙期別に回答を得たところ、閑散期においてもまったく時間外労働が生じていないとみられる「40 時間未満」の回答者は約 4 割であり、残り約 6 割は時間外労働が恒常的に発生しているとみられる。大半は月 45 時間の時間外労働上限規制内におさまる程度の残業とみられる「40 時間以上～50 時間未満」（49.2%）ではあるが、上限規制を超える可能性のある 50 時間以上との回答も合計で 1 割近くあり、月の時間外労働時間が 100 時間近くになる可能性のある「70 時間以上」（2.3%）との回答も、若干ではあるが存在する。

・ これが繁忙期になると 40 時間以上との回答が合計 8 割を超え、50 時間以上との回答も半数近くに達する。うち、「70 時間以上」の回答も約 1 割を占める。

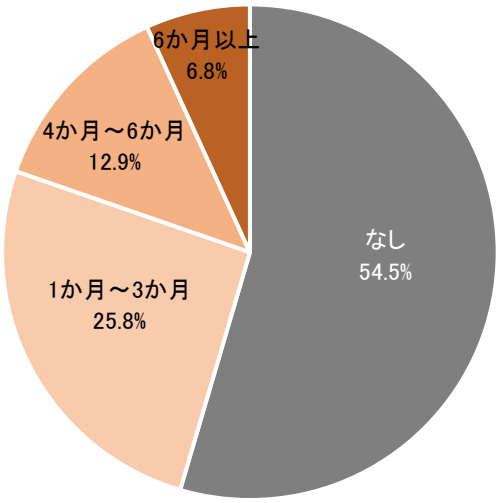
・ なお、1 か月に残業時間が 45 時間を超える月については、「なし」（54.5%）が最も多く、「1 か月～3 か月」（25.8%）、「4 か月～6 か月」（12.9%）と続き、大半が繁忙期等に限定されている様子がうかがえる。ただし、若干ではあるが「6 か月以上」（6.8%）も存在することから、2024 年度からの時間外労働規制への対応が急がれる状況にある。

図表 3-5-2　1 週間の労働時間



※ 労働時間には、例えば、現場に到着して準備する時間、現場間を移動する時間、仕事を命じられるまでの待機時間など、業務に従事するために拘束される時間を含む。

図表 3-5-3　1 か月に残業時間が 45 時間を超える月（年間）



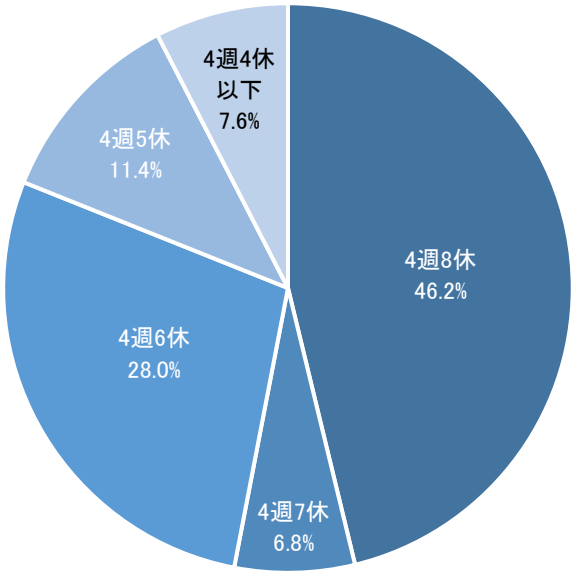
(n=132)

（3）　休日取得状況

・　休日の取得状況について、「4 週 8 休」が 46.2%と最も多いものの、過半が週休 2 日を実現できていない。

・　続く「4 週 7 休」(6.8%)、「4 週 6 休」(28.0%）まで含めれば、全体では 8 割近くが 4 週 6 休以上の休日を取得できているが、「4 週 4 休以下」(7.6%）もわずかながら存在しており、改善が求められる。

図表 3-5-4　休日取得状況



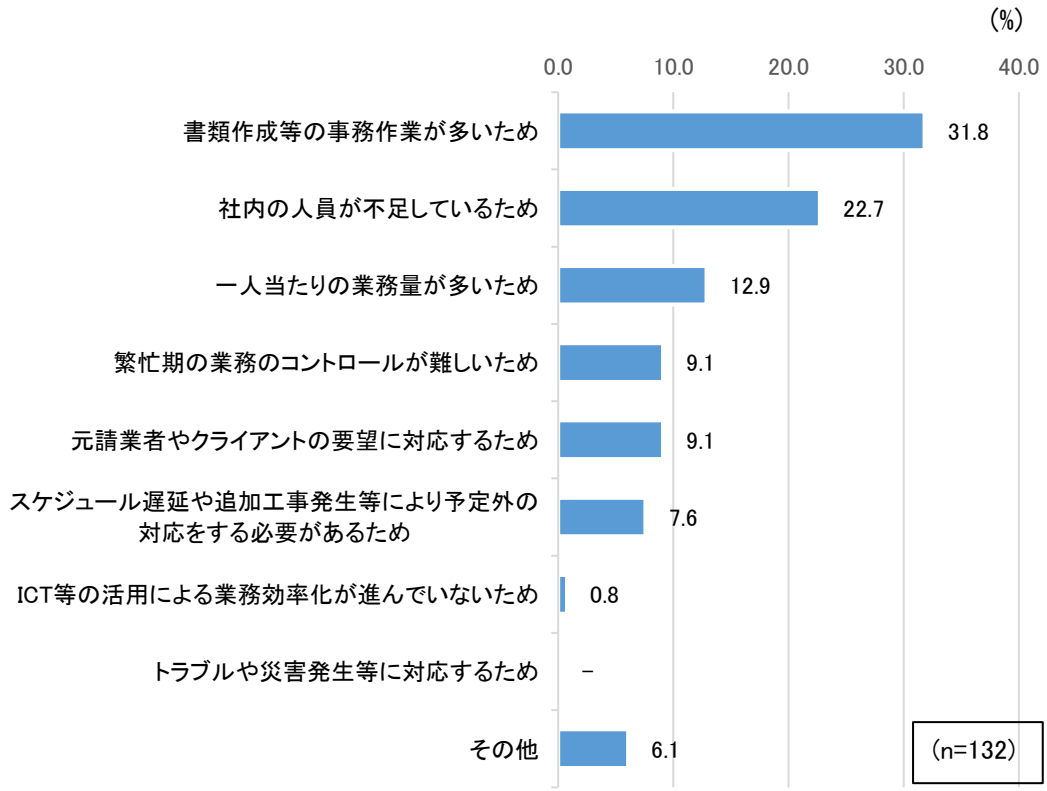
(n=132)

（4）　週休２日の阻害要因

・　長時間の残業が発生する理由（4 週 8 休の休日を取得できない理由）については、「書類作成等の事務作業が多いため」(31.8%)、「社内の人員が不足しているため」(22.7%)、「一人当たりの業務量が多いため」（12.9%）と続く。

・　現場レベルでは「ICT 等の活用による業務効率化が進んでいないため」（0.8%）を挙げる声は少ないものの、書類の削減や人員増強あるいはそれらを実現する生産性の向上が必要とみられる。

図表 3-5-5　長時間の残業が発生する理由（4 週 8 休の休日を取得できない理由）

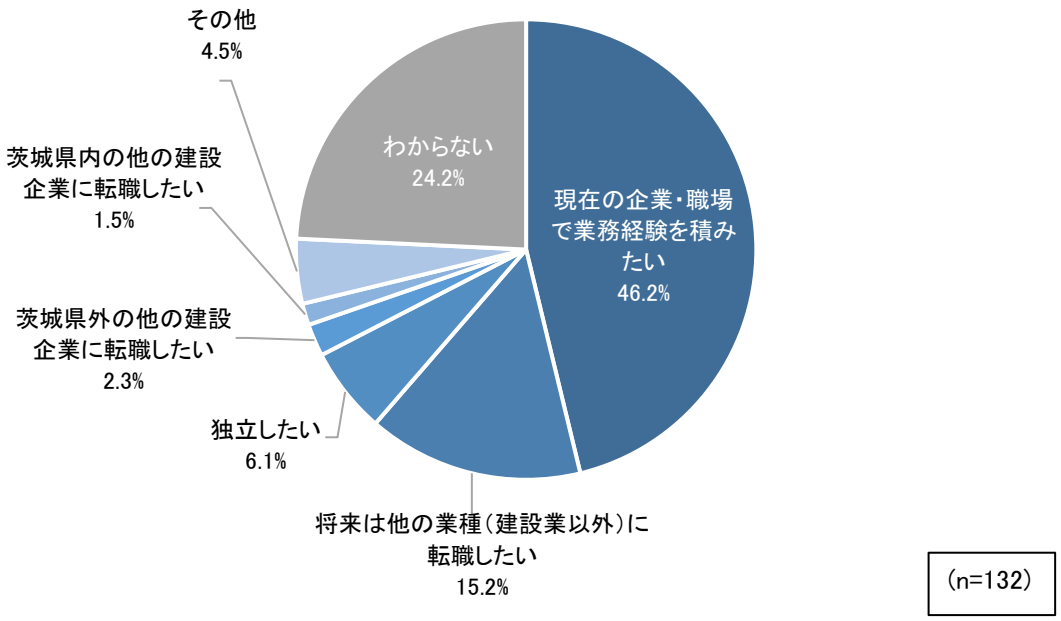


(5)　今後のキャリアや働き方

・　今後のキャリアや働き方について近いものを選択してもらったところ、最も多かったのが「現在の企業・職場で業務経験を積みたい」（46.2%）で、半数近くが引き続き現環境下での就労を希望しているが、次いで「将来は他の業種（建設業以外）に転職したい」（15.2%）と、潜在的離職層が続く結果となった。また、「わからない」（24.2%）との回答も多い。

・　過半が建設業界にとどまりたいとの意向はあるが、潜在的離職層と将来が描けない若者が一定数いることから、引き続き魅力ある職場環境の整備を続けるとともに、各人がキャリアパスを描けるような支援を行うことも必要とみられる。

図表 3-5-6　今後のキャリアや働き方



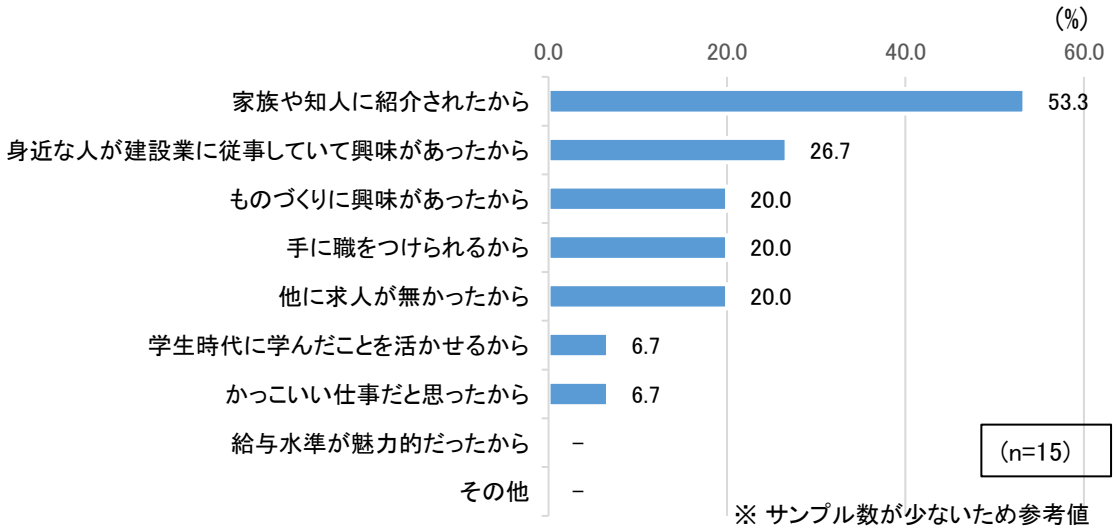
6. 女性が働きやすい環境づくり

(1) 入職のきっかけ

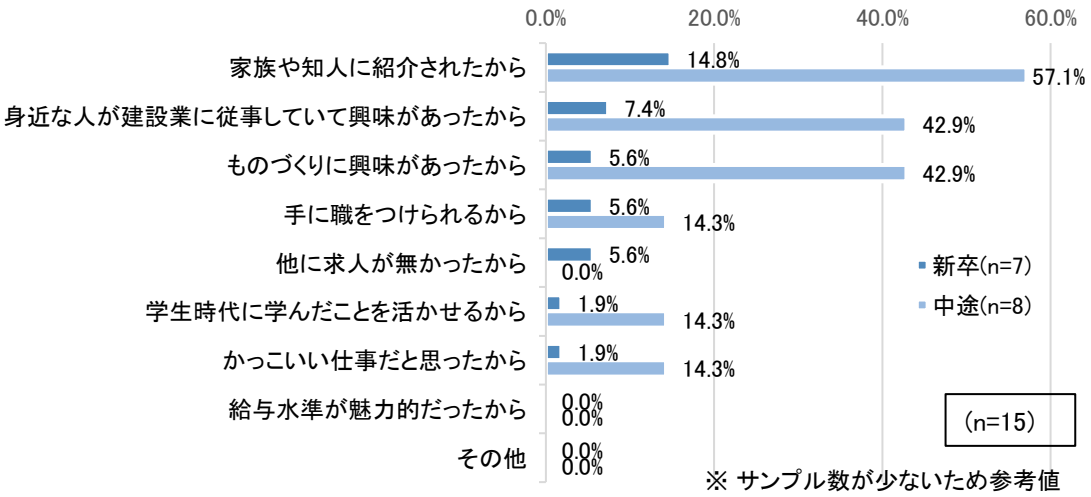
・ 女性回答者が建設業で働こうと思ったきっかけは、「家族や知人に紹介されたから」（53.3%）が最も多く、次いで「身近な人が建設業に従事していて興味があったから」（26.7%）であることから、建設業と近しい環境下にあり、入職前からある程度建設業への理解が進んでいた様子がうかがえる。

・ また、それらだけでなく「ものづくりに興味があったから」（20.0%）等の回答もみられることから、建設業の総合的な魅力を伝えていく必要性についてもうかがえる。

図表 3-6-1 入職のきっかけ ※複数回答



【参考】入職のきっかけ（新卒・中途入社別） ※複数回答

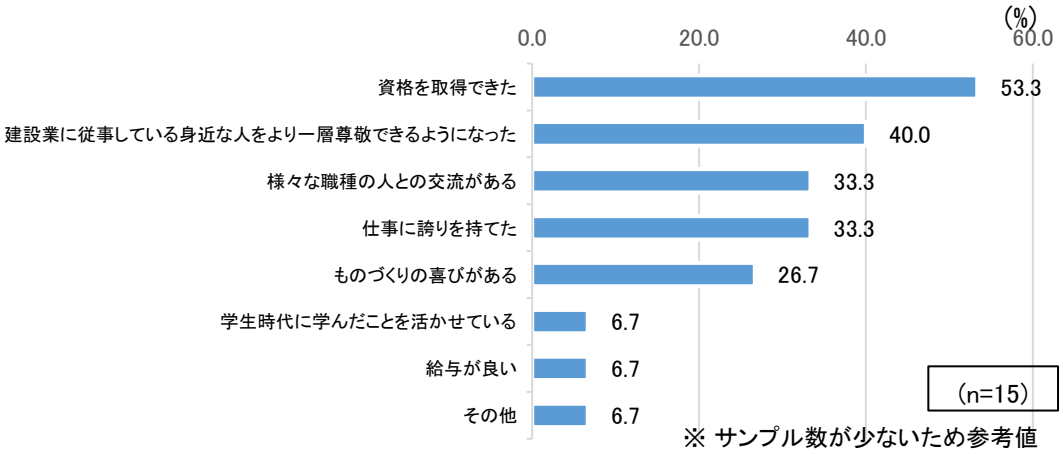


(2)　建設業で働いて良かったと思うことや魅力に感じること

・　女性回答者が建設業で働いて良かったと思うことや魅力に感じることとして、「資格を取得できた」(53.3%) ことが最も多く挙げられている。

・　こうした実務的なメリットに加えて、仕事をする上での喜びや誇りを持てたとの回答も挙げられている。

図表 3-6-2　建設業の魅力　※複数回答

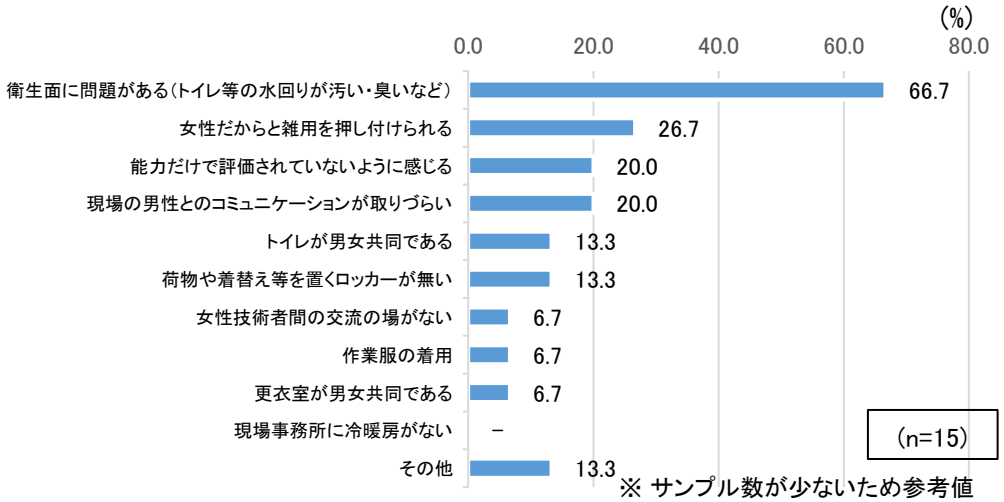


※ サンプル数が少ないため参考値

(3)　建設業で働く中で、改善を希望する点

・　女性回答者が建設業で働く中で改善を希望する点について、「衛生面に問題がある（トイレ等の水回りが汚い・臭いなど)」(66.7%) ことが最も多く挙げられている。次いで「女性だからと雑用を押し付けられる」(26.7%)、「能力だけで評価されていないように感じる」(20.0%) など、就業環境の整備にとどまらず、男女平等の観点からの改善希望がうかがえる。

図表 3-6-3　改善希望　※複数回答

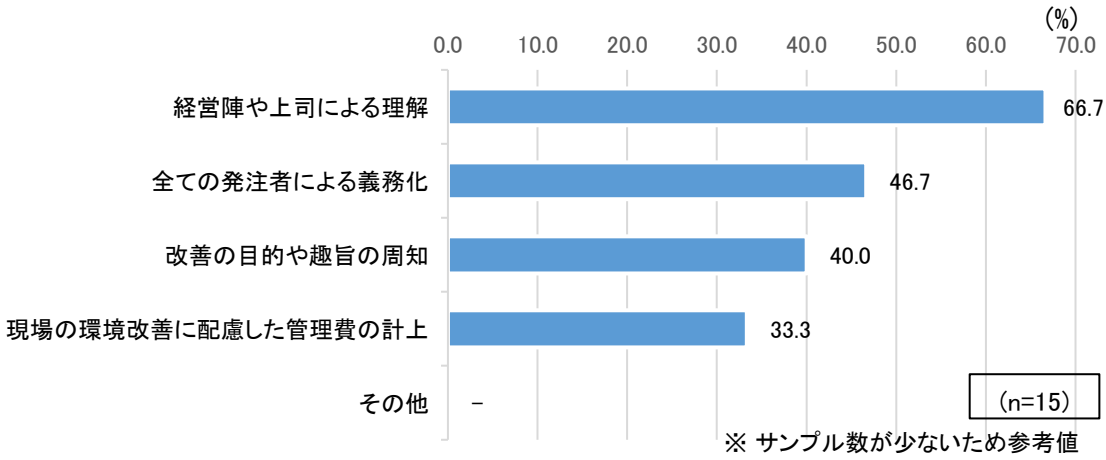


※ サンプル数が少ないため参考値

(4)　現場の環境改善に必要なこと

・　女性回答者が考える現場の環境を改善していくために必要なこととして、「経営陣や上司による理解」（66.7%）が最も多く挙げられている。「全ての発注者による義務化」（46.7%）も半数近くが挙げている。

図表 3-6-4　改善希望　※複数回答

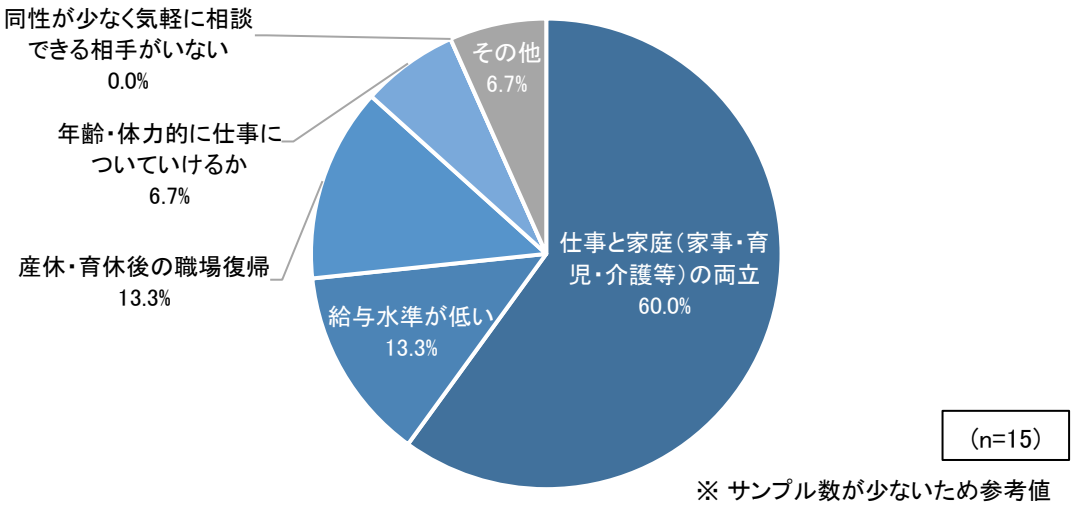


※ サンプル数が少ないため参考値

(5)　仕事を続けていく上での不安

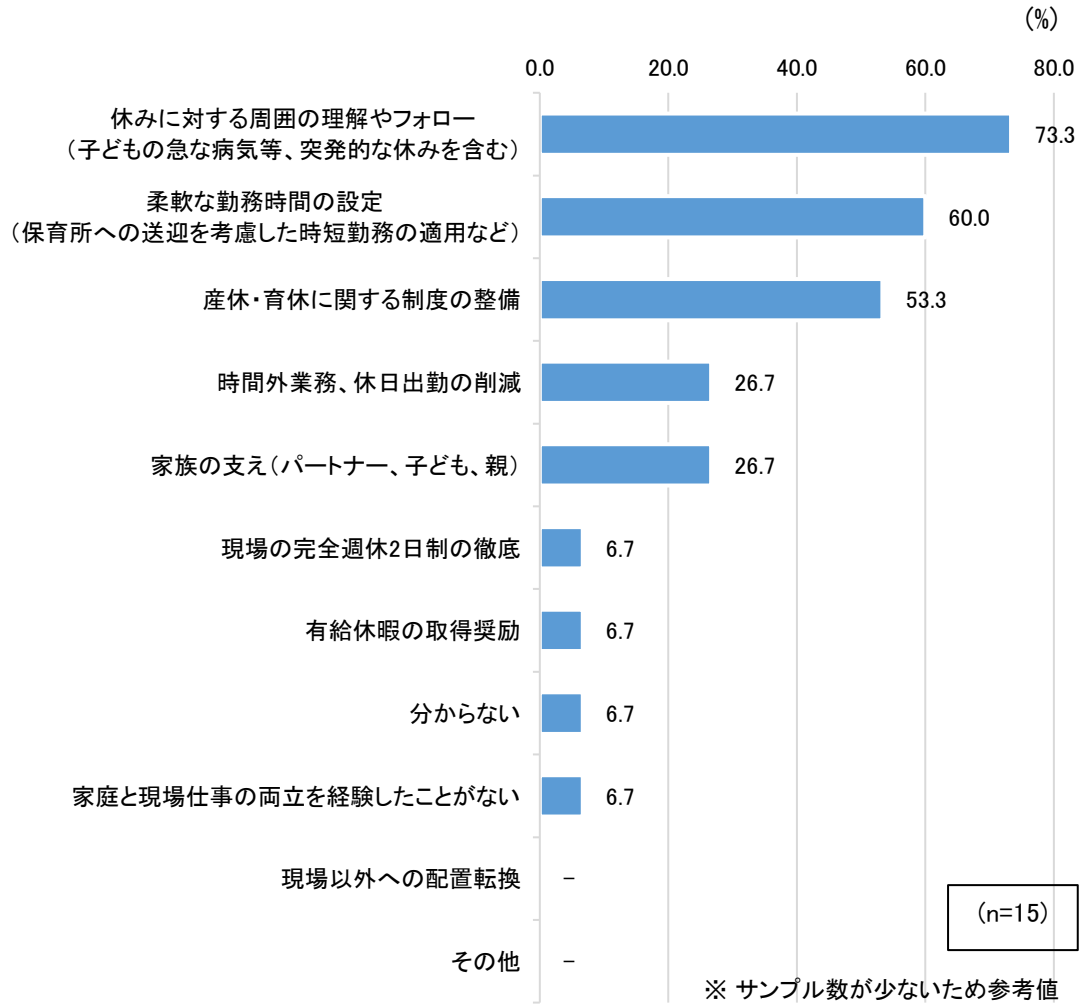
・　女性回答者の仕事を続けていく上での不安については、「仕事と家庭（家事・育児・介護等）の両立」（60.0%）が最も多く、「産休・育休後の職場復帰」（13.3%）、「年齢・体力的に仕事についていけるか」（6.7%）など、女性特有の問題も 2 割程度挙げられている。また、家庭と仕事の両立のためには、育児・介護等のための休みや柔軟な勤務形態・制度などを整備することの取組が求められている。

図表 3-6-5　仕事上の不安



※ サンプル数が少ないため参考値

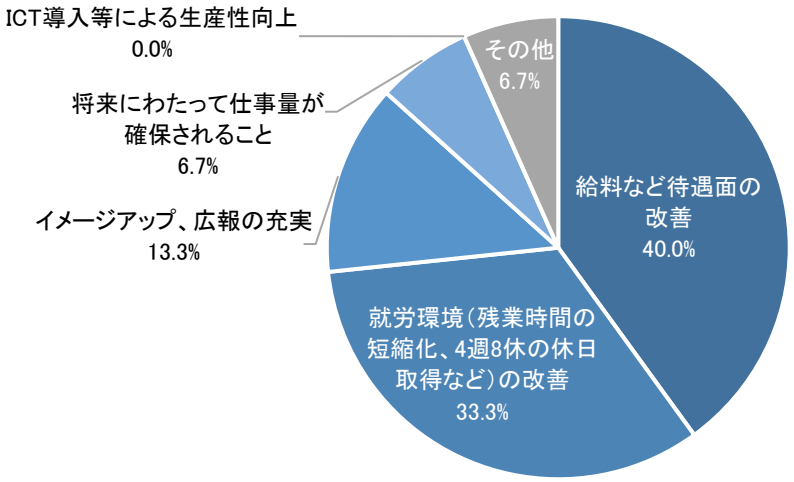
図表 3-6-6　家庭と現場仕事の両立に必要なこと　※複数回答



(6)　人手確保に必要なこと

・　建設業界が人手を確保する（新卒の方や他業界の方に建設業界へ入職してもらう）ために必要なこととして女性回答者が挙げているのは「給料など待遇面の改善」（40.0%）が最も多く、次いで「就労環境（残業時間の短縮化、4 週 8 休の休日取得など）の改善」(33.3%)、「イメージアップ、広報の充実」(13.3%) 等と続く。

図表 3-6-7　人手確保に必要なこと

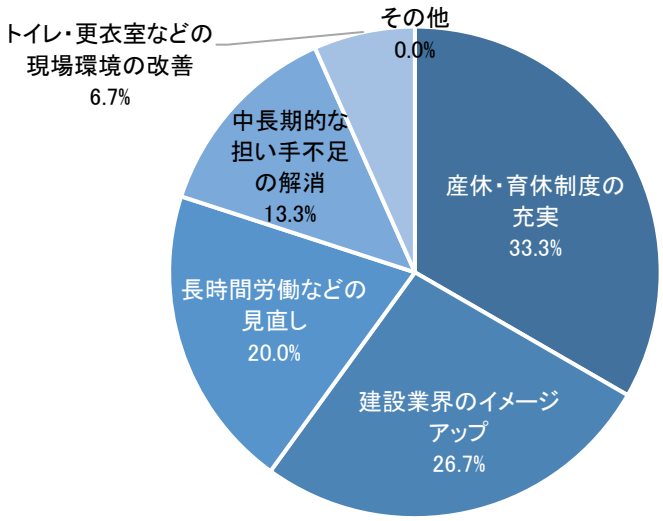


（n=15）

(7)　女性就業者増加の効果

・　今後、建設業で女性の就業者が増えることに伴う効果として見込まれることについて、女性回答者が挙げたのは、「産休・育休制度の充実」(33.3%)、「建設業界のイメージアップ」(26.7%)、「長時間労働などの見直し」(20.0%) など、ここまでみてきた女性が抱く不安や改善要望などが進むことへの期待であった。

図表 3-6-8　女性就業者増加による効果



（n=15）

(8)　5年後の自分

・　5年後の自分は何をしているかについて自由に記載してもらったところ、資格取得や育児等を両立しながら、現在の職場で働き続けているとの回答が多く、転職・退職との回答は少なかった。

図表 3-6-9　5年後の自分は何をしているか（自由回答）

	内容
資格取得	● 資格取得【女性 18 歳】 ● 資格習得に励んでいる【女性 28 歳】 ● 様々な資格を取得している。【女性 22 歳】
継続	● 今の会社で働いてると思います【女性 39 歳】 ● 子育てと仕事の両立【女性 30 歳】 ● 事務所内で現場の人の負担になる書類や写真の管理をしている【女性 22 歳】
転職・退職	● 結婚・子育てによる転職か退職をしていると思う【女性 26 歳】 ● 退職して別の仕事についていると思います。【女性 39 歳】
その他	● 管理職だが、若手が多くなっていればいいなぁと思う。だが、ハローワークなどの求人を見ていると、『給料は多く、休みも多く』という人がめちゃくちゃ多い。大手企業ならわかるが、小さな会社は無理だと思う。若手を入れても、すぐにやめる。どうすればいいかとても悩む。うまく会社を回したいのに。【女性 35 歳】 ● 見当がつかない【女性 34 歳】

(9)　男性が多い職場であることについて

・　男性が多い中で仕事をする上での不安について自由に記載してもらったところ、既に現職場に馴染んでいるためか、不安等はないとの回答が多いが、業務分担・評価のあり方や同性の同僚の必要性など、今後の取り組みに向けた示唆もある。

図表 3-6-10　男性が多い職場であることの不安（自由回答）

	内容
不安がある	● 若手の女性ということでいい意味でも悪い意味でも特別扱いされている気がするので、今後も女性という色眼鏡で見続けられるのかという不安がある【女性 26 歳】 ● 入職前に不安はありませんでしたが、実際働いてみると個性の強い人が多いのでコミュニケーション面で難しいことがあります。【女性 39 歳】 ● トイレが汚い、臭い、現場内には男性が多いから入りづらい。【女性 28 歳】

入職前の不安	● 受け入れてもらえるか、女性だからと変に気を遣われないか【女性 22 歳】
不安はない	● もう慣れました【女性 39 歳】 ● 前職が飲食店勤務だったため、全く苦ではない。むしろ、前職より休日は多いし給料も安定している。前職も男性の方が多かったが、男性より力はあったのでこの業界に入れてよかった。【女性 35 歳】 ● 特になし【女性 39 歳】 ● なし【女性 30 歳】 ● 特になし【女性 34 歳】 ● 特にありません。【女性 22 歳】 ● なし【女性 18 歳】

（10） 女性へのメッセージ

・ 自身の経験を踏まえ、何歳でどのような仕事や資格の取得を行ったか、建設業界を目指す女性へのメッセージ等について自由に回答してもらった。

・ 着実に資格等を取得し、積極的に業務に取り組むことで周囲の理解と評価を上げ、自身の仕事のやりやすさや、やりがいに繋げている様子が見て取れる。

図表 3-6-11 女性就業者増加による効果（自由回答）

内容
● 私は事務が主で建設業簿記 3 級を子どもを育てながら取得しました。人が足りないので、時間をきめて現場にも行きます。女性は育児をしながらでも安心して長く働ける、融通がきく上司がいてくれると安心だと思います、【女性 39 歳（その他)】
● 事務として従事、現場監督補佐として現場管理に従事。その後 24 歳で 2 級建設機械（施工管理技士）を取得。現在は経営から現場すべてに携わっています。いきなり女性技術者として入職する方はほとんどいないと思うので、まずは事務や建設ディレクター等として入職し、建設業とはどんな仕事をするのか理解していったほうがいいと思います。【女性 39 歳（技術者（現場管理))】
● 20 歳で 2 級建設業経理士を取得。【女性 22 歳（技術者（設計・積算等の内勤))】
● 別にない。現場に出れば必ず汚れるし、力仕事もあるので現場で働きたい女性は覚悟した方がいい。男性が気を遣って『やるよ』と言ってくれるが、甘えずに自分で動いた方がいい。【女性 35 歳（電気工)】
● 25 歳で入職して 2 級土木施工管理技士の 1 次試験を受験し技師補を取得しました。経験を積んだ後 2 次試験も受験する事になっています。現場では女性はなにかと軽視されることも多いと感じますが、資格を持っていると社内での待遇が良くなったり発言力を得たりいいことが多いです。まずは資格取得を目指すのがおすすめです。【女性 26 歳（技術者（現場管理))】
● 建設業界はまだ男尊女卑で女性進出が進んでいない部分があるのも事実ですが、逆に考えれば、これからどんどん新しい事、やりやすい形を作っていくことのできる業界だといえると思います。自分で道を切り開くつもりで仕事に取り組める人が向いている職種だと感じます。【女性 39 歳（その他)】
● 現場での熱中症対策、空調服の導入、タープの設置、熱中症対策キットの設置、熱中症アラームの設置【女性 28 歳（技術者（現場管理)】
● 19 歳の時にダイビングと潜水士の資格を取得し、21 歳の時に小型船舶 2 級の免許を取得した。【女性 22 歳（技術者（現場管理))】

以上

第２部　資料編

第４章　茨城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

茨城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 4-1-1　調査概要

調査目的	茨城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	720 票
調査時点	2022 年 10 月 3 日（月）～2022 年 10 月 11 日（火）
調査方法	・　インターネットリサーチ会社に委託し、当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、当社から回答を依頼
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＝720」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 60 人、総数 720 人から回答を得た。

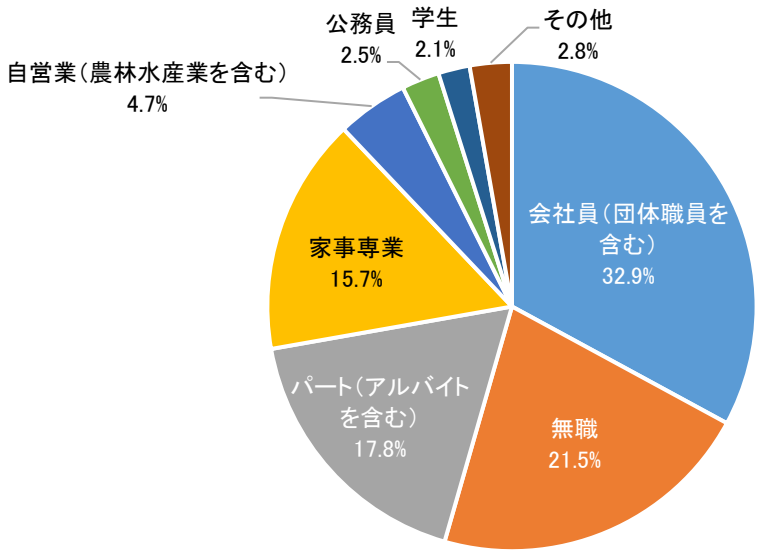
図表 4-2-1 性別・年代別

性別	年代	回収数（人）	性別	年代	回収数（人）
男性	20-29 歳	60	女性	20-29 歳	60
	30-39 歳	60		60-39 歳	60
	40-49 歳	60		40-49 歳	60
	50-59 歳	60		50-59 歳	60
	60-69 歳	60		60-69 歳	60
	70-79 歳	60		70-79 歳	60
	小計	360		小計	360
総数	720				

（2） 職業

・ 回答者の職業は、会社員（団体職員を含む）（32.9%）が最も多く、無職（21.5%）、パート（アルバイトを含む）（17.8%）、家事専業（15.7%）、等と続く。

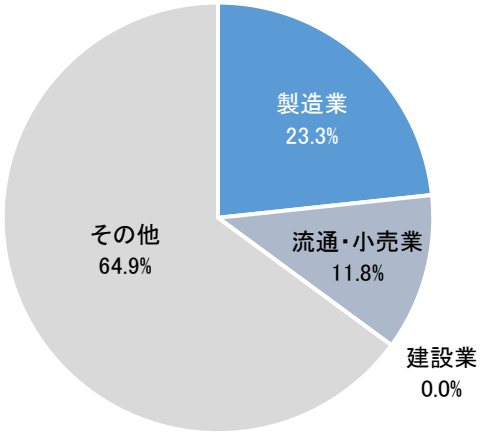
図表 4-2-2 職業



n=720

・　なお、会社員（団体職員を含む）・パート（アルバイトを含む）・自営業（農林水産業を含む）と回答した 399 人の中で建設業の従事者はいなかった。

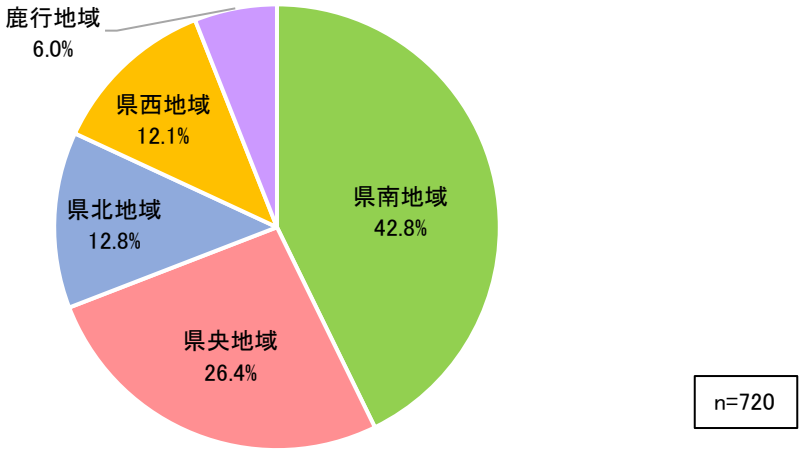
図表 4-2-3　会社員・パート・自営業の産業構成比



（3）　居住地域

・　回答者の居住地域は、県南地域（42.8%）が多く、県央地域（26.4%）、県北地域（12.8%）、県西地域（12.1%）、鹿行地域（6.0%）と続く。

図表 4-2-4　居住地域



注）地域区分について
○県北地域（日立市、高萩市、北茨城市、常陸太田市、常陸大宮市、大子町）
○県央地域（水戸市、ひたちなか市、東海村、那珂市、城里町、笠間市、小美玉市、茨城町、大洗町）
○鹿行地域（鉾田市、鹿嶋市、神栖市、潮来市、行方市）
○県西地域（桜川市、筑西市、結城市、古河市、五霞町、境町、坂東市、常総市、八千代町、下妻市）
○県南地域（石岡市、かすみがうら市、土浦市、つくば市、つくばみらい市、守谷市、取手市、利根町、河内町、稲敷市、美浦村、龍ヶ崎市、牛久市、阿見町）

3. 回答結果

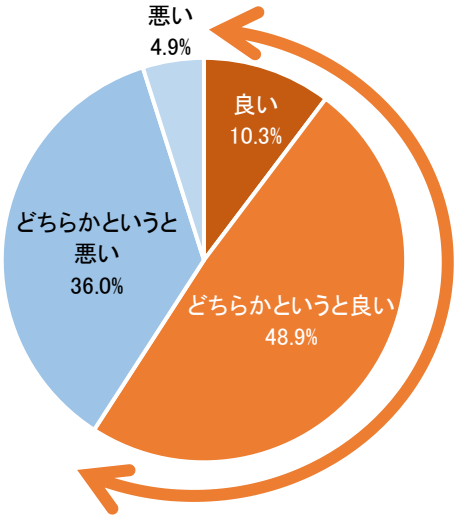
（1） 建設業に対する印象及び当該印象を持つ理由

① 建設業に対する印象

・ 建設業に対する印象について、全体では約 1 割が「良い」、約 5 割が「どちらかというと良い」と回答しており、両者を合わせて全体の約 6 割が良い印象を持つ。

・ 「悪い」・「どちらかというと悪い」との印象を持っている人は全体の約 4 割であった。

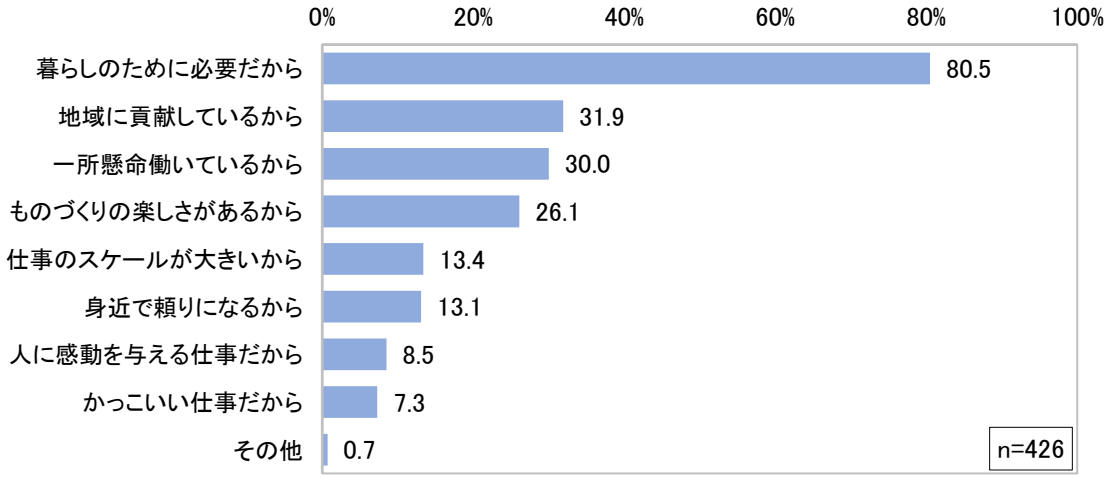
図表 4-3-1 建設業に対する印象（性別・年齢別）



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 8 割にのぼる。次いで「地域に貢献しているから」(31.9%)、「一生懸命働いているから」(30.0%) と続く。

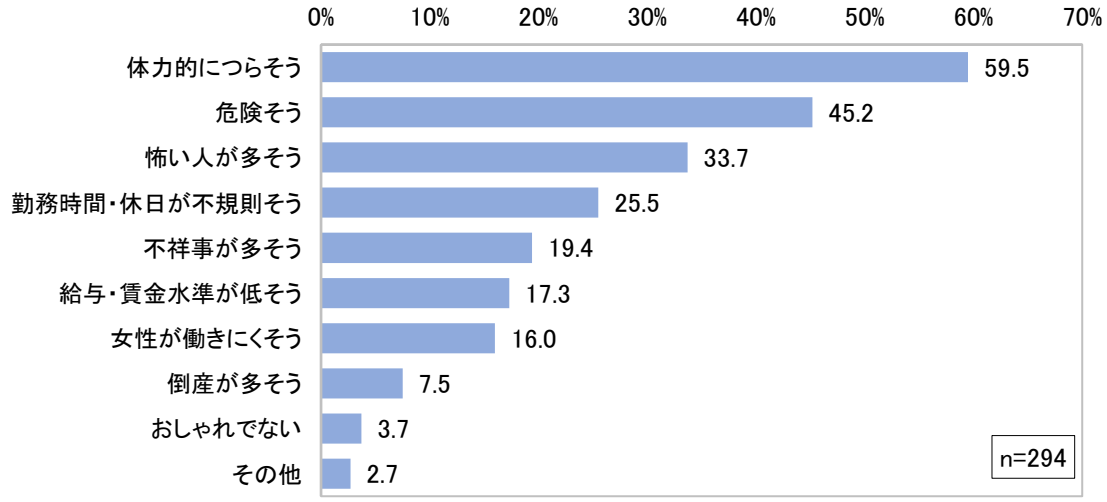
図表 4-3-2 建設業に「良い」・「どちらかというと良い」印象を持つ理由（複数回答）



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」（59.5%）、「危険そう」（45.2%）と、従来からのマイナスイメージが引き続き多い。

図表 4-3-3　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）



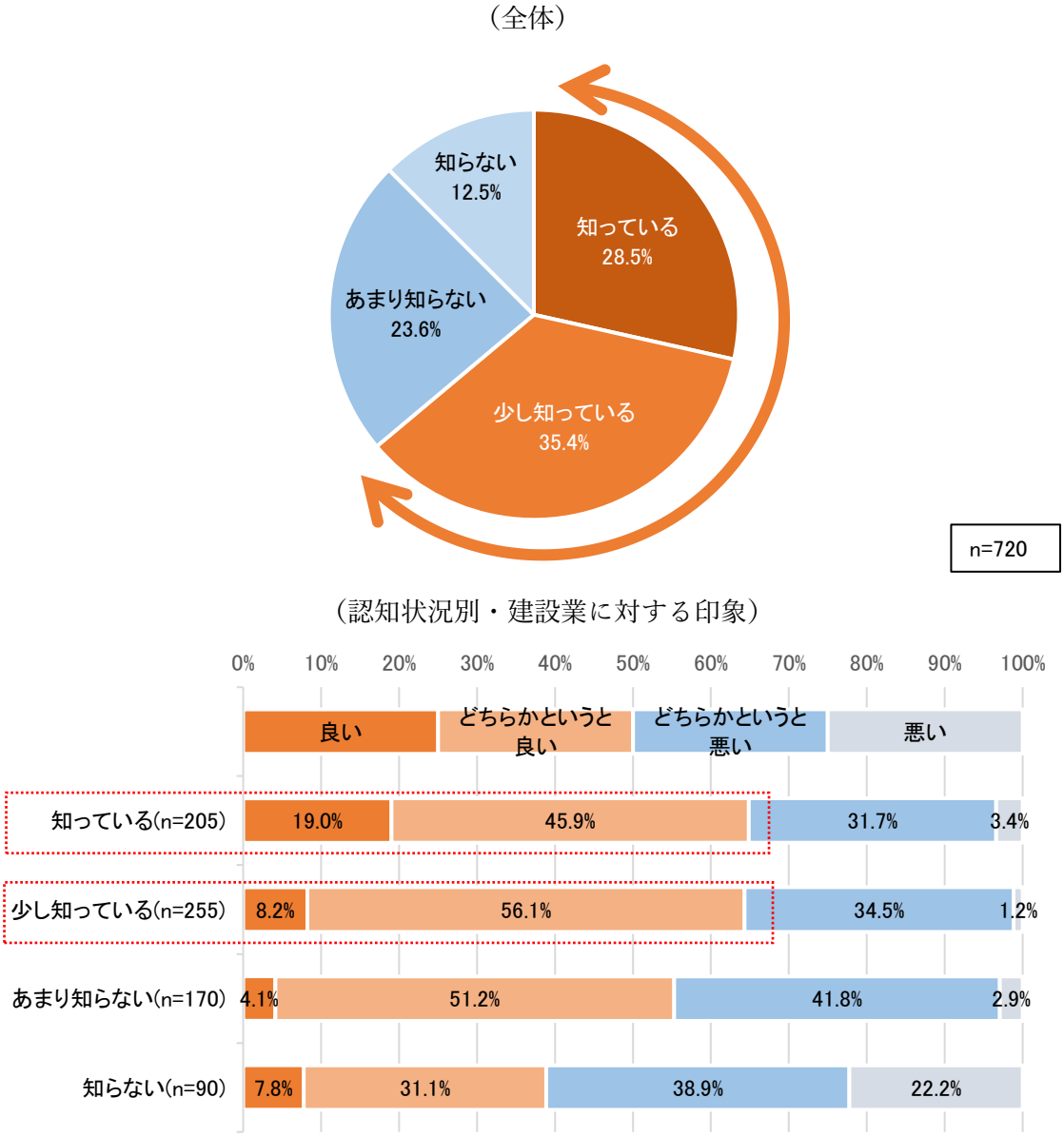
（2）　建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会

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」ことについて「知っている」（28.5%）・「少し知っている」（35.4%）と回答した人が合わせて 6 割強であった。

・ なお、建設業の役割に対する認知度別の印象をみると、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」が多く、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唆する結果となっている。

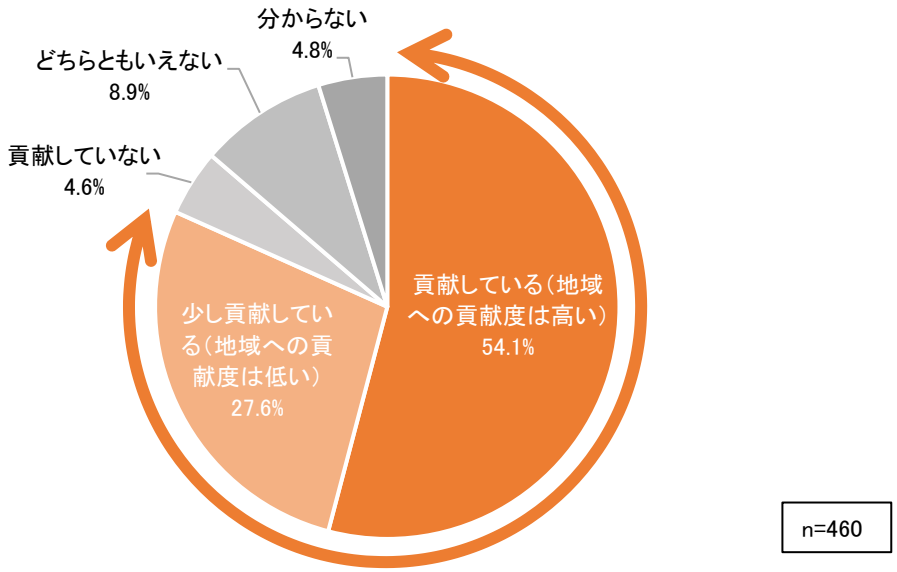
図表 4-3-4　建設業の役割に対する認知



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（地域への貢献度は高い）」（54.1%）が過半数を超え、「少し貢献している（地域への貢献度は低い）」（27.6%）を合わせると、全体で約 8 割が貢献していると評価した。

図表 4-3-5 建設業の地域貢献に対する評価

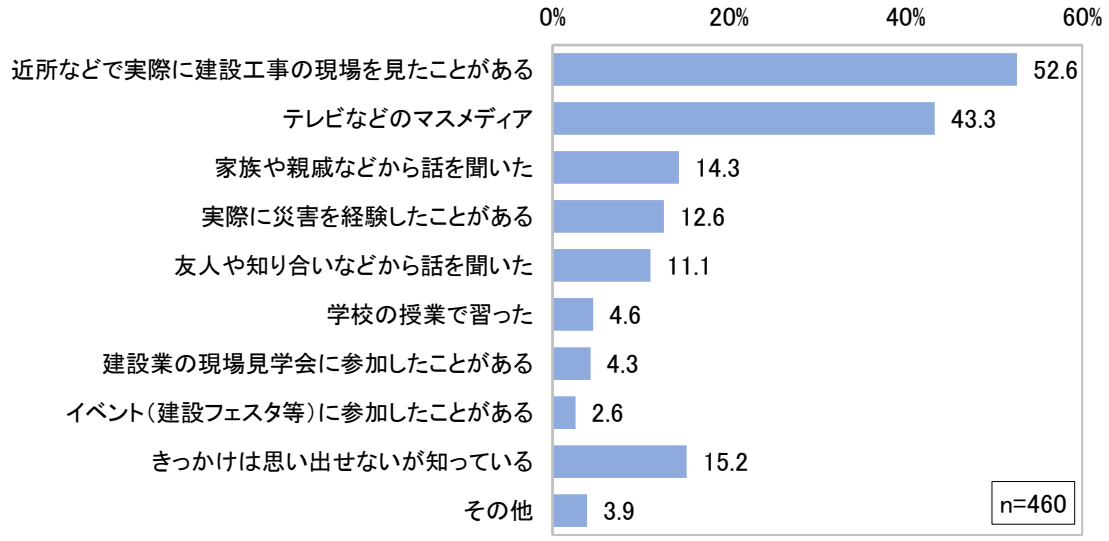


③ 建設業の役割を認知したきっかけ

・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「知っている」・「少し知っている」と回答した人に、そのきっかけを尋ねた結果（複数回答）、「近所などで実際に建設工事の現場を見たことがある」(52.6%)、「テレビなどのマスメディア」(43.3%)が多い。

・ また、「学校の授業で習った」（4.6%）、「建設業の現場見学会に参加したことがある」（4.3%）、「イベント（建設フェスタ等）に参加したことがある」（2.6%）との回答も見られ、これら児童・生徒への周知活動の成果が徐々に現れてきている様子がみてとれる。

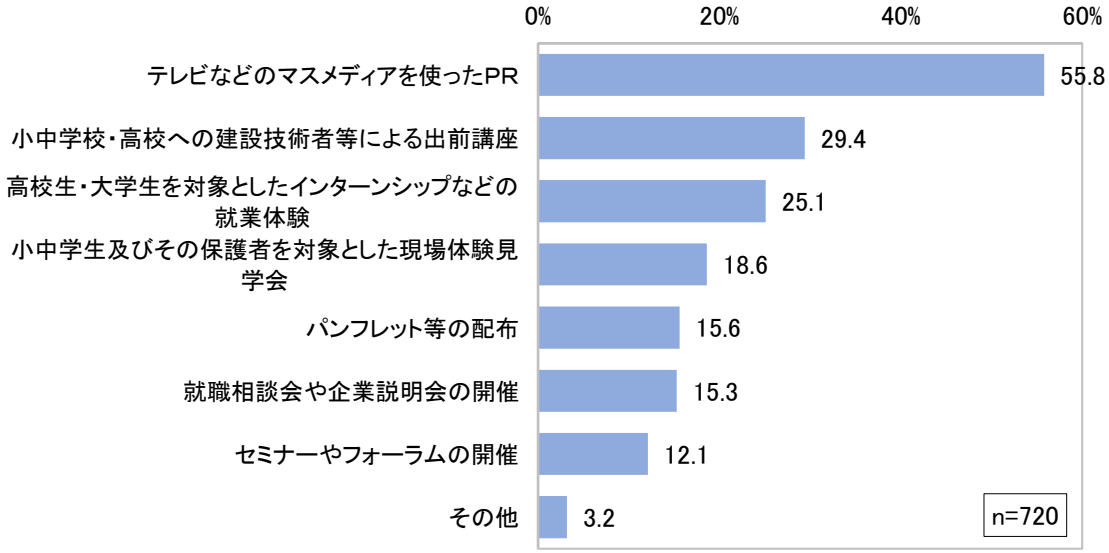
図表 4-3-6　建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）



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、「テレビなどのマスメディアを使ったPR」（55.8%）が最も多いものの、「小中学校・高校への建設技術者等による出前講座」（29.4%）や「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」（25.1%）、「小中学生及びその保護者を対象とした現場体験学習会」（18.6%）などが続き、これら直接的な接触機会についての要望も多い。

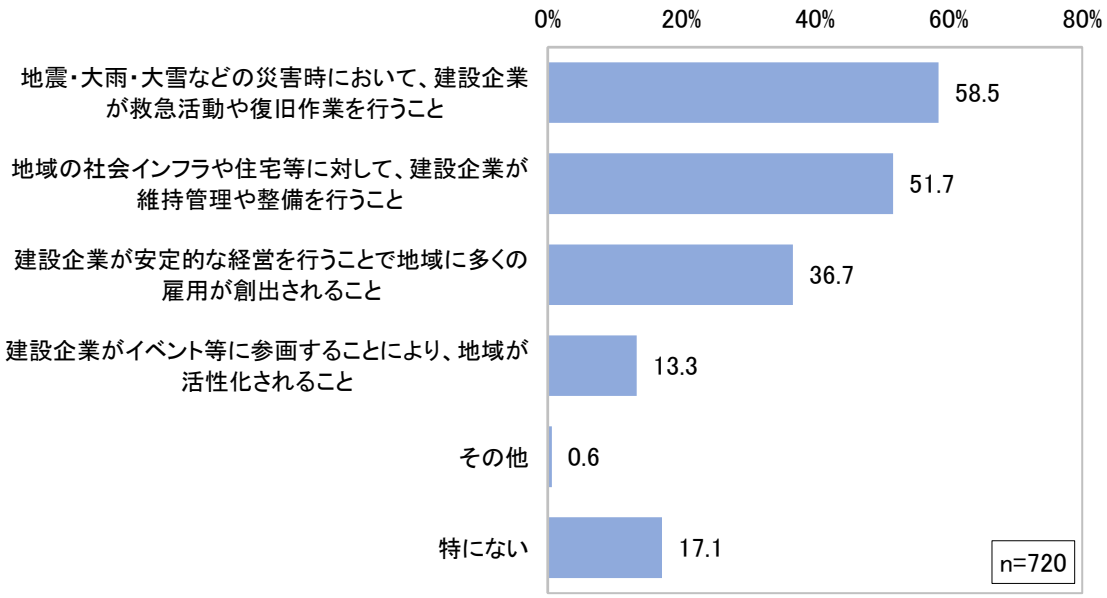
図表 4-3-7　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会（複数回答）



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（複数回答）として最も多かったのが「地震・大雨・大雪などの災害時において、建設企業が救急活動や復旧作業を行うこと」(58.5%)、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」（51.7%）が過半と多く、「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」に対しても 36.7%が期待している。

図表 4-3-8　地域の建設業に期待すること（複数回答）

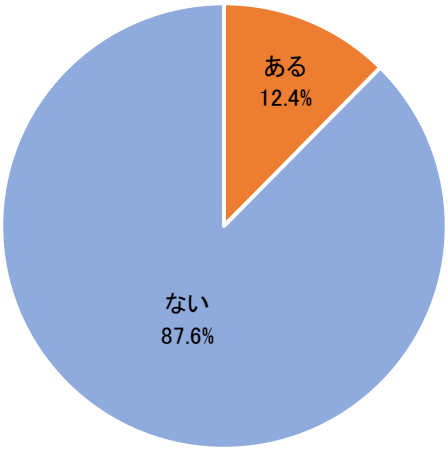


（3）　就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素

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きたい、または家族や親戚に就かせたいと思ったことについて、「ある」と回答したのは全体で 1 割強にとどまり、「ない」が約 9 割を占めた。

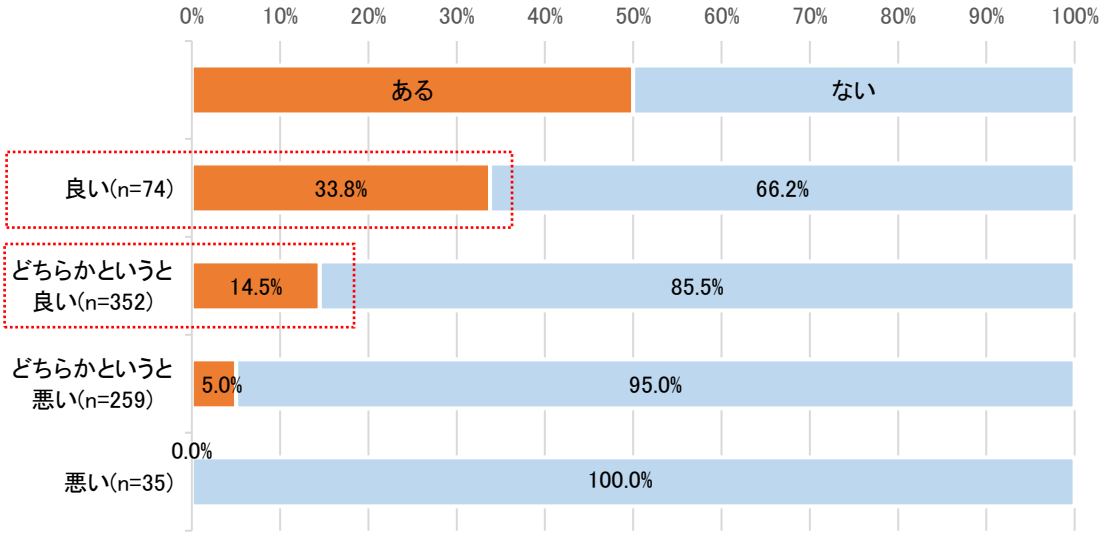
図表 4-3-9　就職先としての建設業の可能性



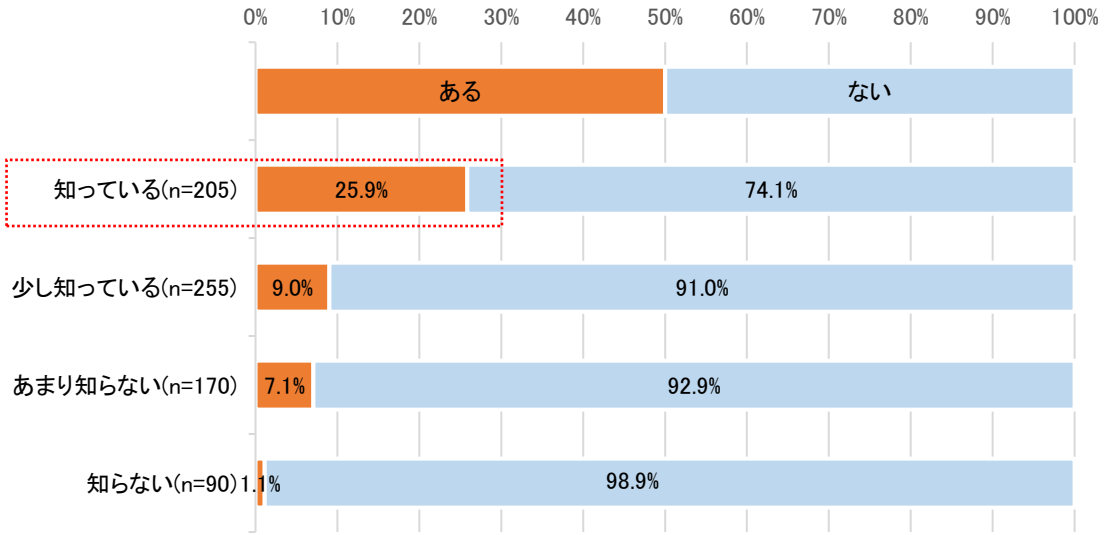
n=720

・　なお、先述の建設業に対する印象が良いという層や建設業の役割を認知している層では、就職先として建設業に自分が就きたい、または家族や親戚に就かせたいといった、建設業入職への理解が進んでいることから、ここでも建設業に対する正しい理解の促進やイメージ向上が入職促進につながることが示唆されている。

図表 4-3-10　建設業に対する印象と就職先としての建設業の可能性



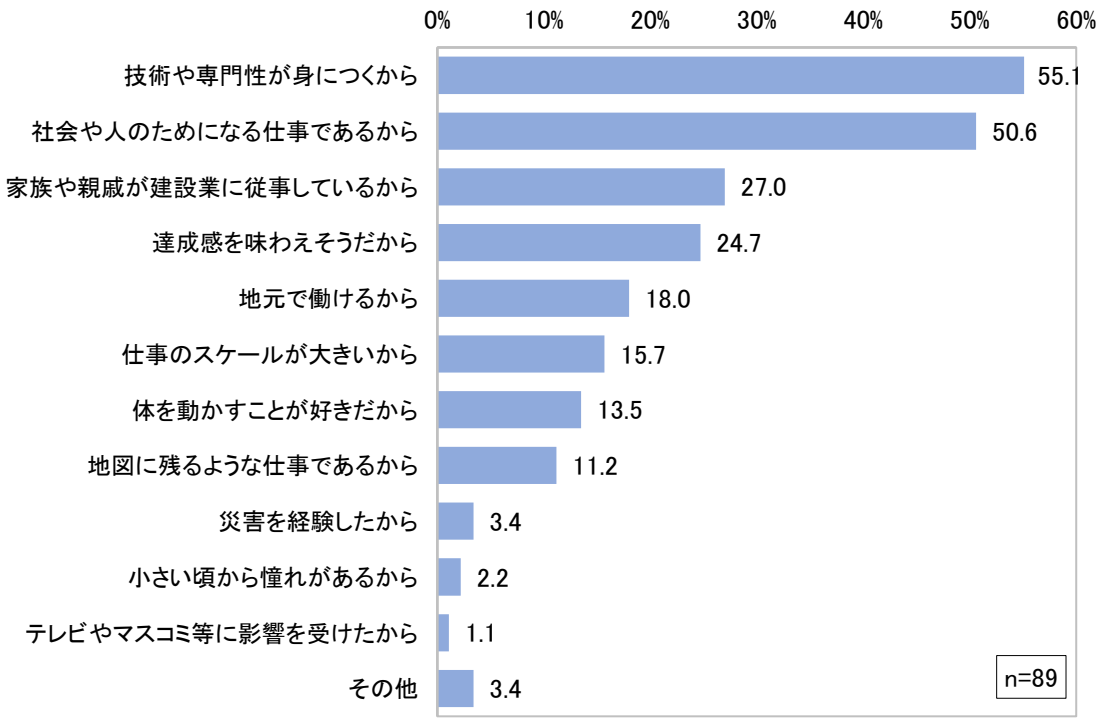
図表 4-3-11　建設業の役割に対する認知度と就職先としての建設業の可能性



② 就職先として建設業に自分が就きたい、または家族や親戚に就かせ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きたい、または家族や親戚に就かせ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（複数回答）、「技術や専門性が身につくから」（55.1%）、「社会や人のためになる仕事であるから」（50.6%）、「家族や親戚が建設業に従事しているから」（27.0%）などが多く挙げられ、建設業に対する理解の促進が入職につながることと符号する。

図表 4-3-12　就職先の候補に建設業を挙げた理由（複数回答）



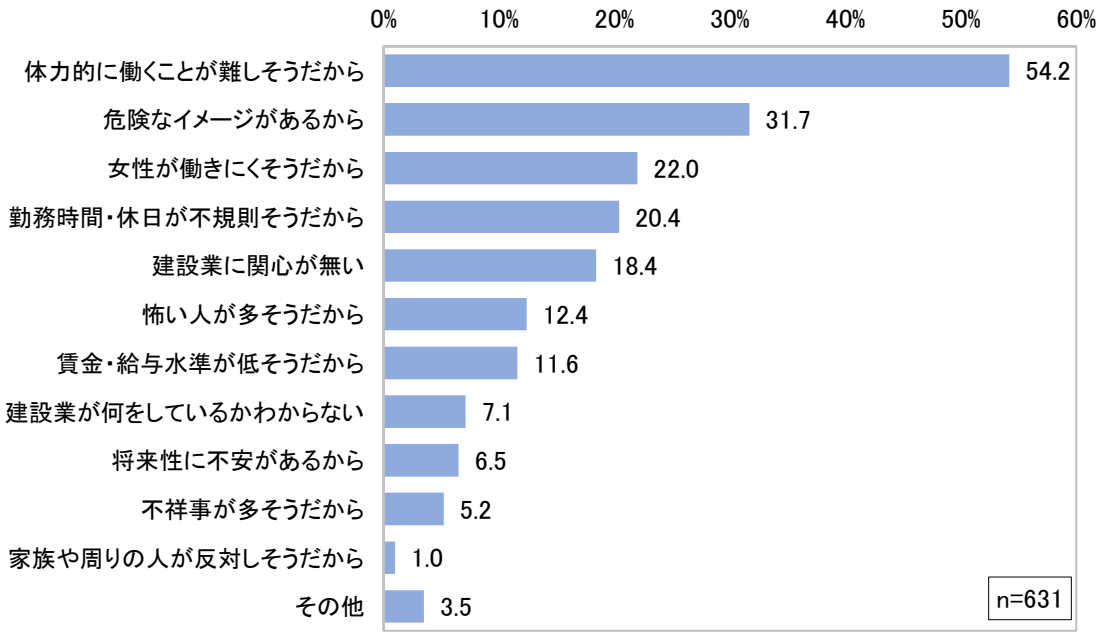
③　就職先として建設業に自分が就きたい、または家族や親戚に就かせたいと思ったことがない理由

・　就職先として建設業に自分が就きたい、または家族や親戚に就かせたいと思ったことが「ない」との回答者に対しその理由を尋ねた結果（複数回答）、最も多かったのが「体力的に働くことが難しそうだから」（54.2%）、次いで「危険なイメージがあるから」（31.7%）が多く、「女性が働きにくそうだから」（22.0%）、「勤務時間・休日が不規則そうだから」（20.4%）などと続く。

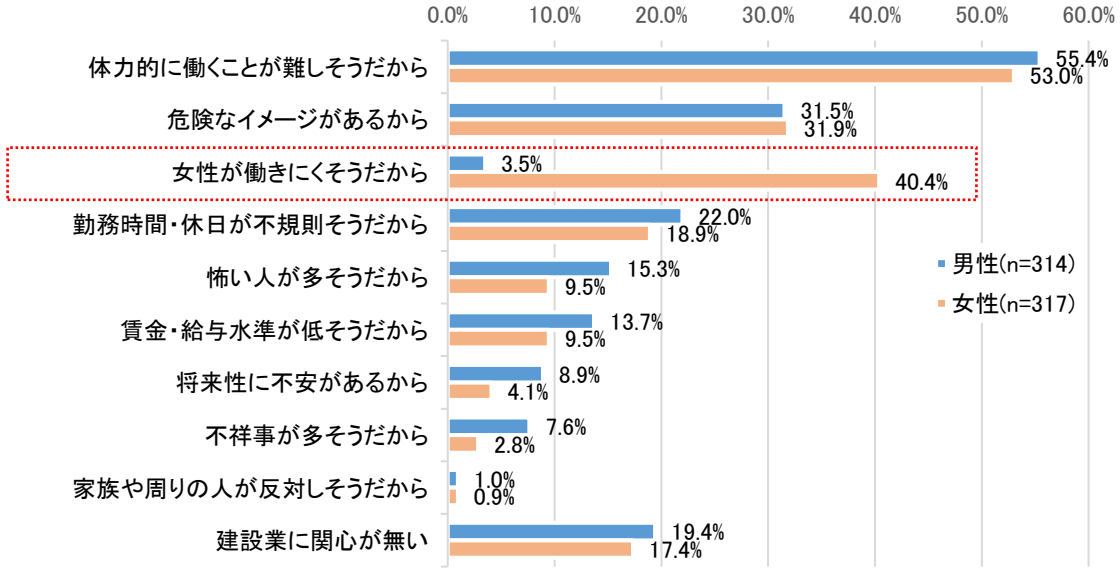
・　このうち、「女性が働きにくそうだから」と回答した女性の割合が約 4 割と多く、女性自身による不安が大きい。

・　概して、就職先として建設業に自分が就きたい、または家族や親戚に就かせたいと思ったことが「ない」理由の上位 2 つと、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 つが一致していることから、建設業が就業先の候補に選ばれるように、それらのイメージを改善することや女性が働きやすい職場づくりを推進していくことが必要である。

図表 4-3-13　就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）



図表 4-3-14　男女別 就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）



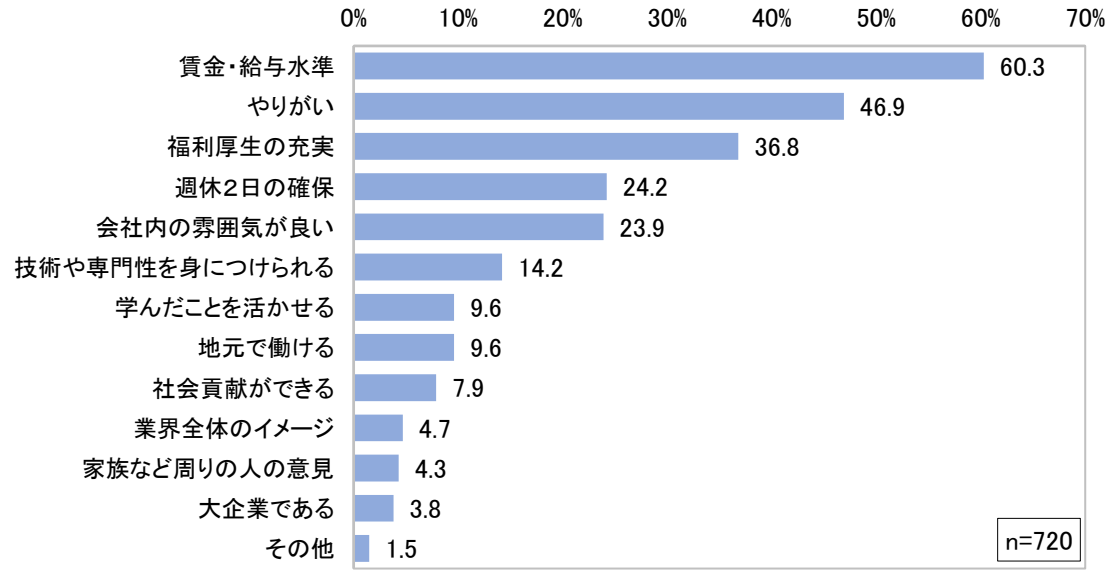
④　就職を考える上で重要な要素

・　建設業に限らず、就職を考える上で重要な要素を尋ねた結果（複数回答可）、最も多かったのは「賃金・給与水準」（60.3%）、次いで「やりがい」（46.9%）、「福利厚生の充実」（36.8%）、「週休２日の確保」（24.2%）等となった。

・　概して、待遇面を重視する一方で、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。

・　なお、「家族など周りの人の意見」（4.3%）や「大企業である」（3.8%）ことはそれほど重視されていない。

図表 4-3-15　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推進についての意見を自由に回答してもらったところ、給与や週休 2 日制などの処遇改善、イメージ向上や建設業のアピールに向けた広報促進、若者の雇用促進に向けた取り組みの強化等の意見が寄せられた。

図表 4-3-16 県内建設業の活性化推進について（自由回答より主な意見を抜粋）

分類	意見
（イメージ改善、広報促進）	● イベントやメディアで活躍してみたりする【女性 30 代】 ● マスメディアが悪いイメージを吹聴する傾向があるので、対抗する手段の必要性を感じる【男性 40 代】 ● 従来の大変さを払拭した働きやすい職場を PR する事【男性 30 代】 ● 町の土建屋さんのイメージ改善【男性 60 代】 ● よいところを見せる【女性 40 代】 ● 業界の高齢化が進んでいる。若い人から敬遠されている。建設業のＰＲが足りないと感じる。【男性 60 代】 ● 業界のイメージアップをする。【男性 70 代】 ● インフラ整備に欠かせませんので、PR を。【男性 50 代】 ● 学校や公的機関との協同でさまざまなイベントや講演会を開催することで、業界の魅力が広く認知され、建設業に従事したいと望む有能な人材が地域の中からより多く出てくるのではないかと思う【女性 20 代】 ● 地域で PR していく。小規模事業者が多いので地域に密接した仕事ができるように行政も考えてほしい。大手の下請けだと利益も少ないと思う【女性 60 代】 ● 県内建設業による恩恵を分かりやすく紹介する【男性 20 代】 ● SNS を使った企業アピール【女性 40 代】 ● 建設業の仕事について、正直よくわかっていないと感じる。生活に不可欠な仕事だと思うし、自分が子供の頃に知るきっかけがあったらよかったのにと思う。【女性 50 代】 ● ありがたみをセミナー等で、広める【男性 20 代】 ● 普段、全く付き合いが無いので提案できません。多くの人が身近に感じられるような活動、PR が必要だと思います。【男性 60 代】 ● 3K のイメージを払しょくできるアピール【男性 50 代】

分類	意見
	● どんな仕事や会社名があるか、もっと県民に知ってもらった方が雇用は集まると思う【女性 30 代】 ● 建設業は、キツイ作業、暗いイメージがある。建設業の明るいイメージに PR【女性 70 代】 ● よくわからないので、説明パンフレットなどがあればもっと知ることができるし、わかりやすいと思う。【女性 30 代】 ● ジャンププラスで連載中の「てるてる建設(株)」をうまく活用する【男性 40 代】 ● イメージアップのための取り組みをしてほしい【男性 20 代】 ● そもそも活性化しなきゃならない事自体がみんなに分かってもらってないと思います。まずはそこからと思いました。【男性 40 代】 ● CM やネットで素晴らしい仕事だと宣伝する【男性 50 代】 ● ネット発信を多く取り入れて欲しい。【女性 60 代】 ● お祭りなどの時に免震台など使ってアピールする。【女性 70 代】 ● 現場の見学会などが催されて、身近に感じられる機会があればよいと思う。【女性 70 代】
（給与・待遇）	● 適正な請負金額を確保してほしい【男性 40 代】 ● 賃金や福利厚生などの面で働く人が優遇されるような改善がされないと。働こうとする若い人が増えないと活性化に繋がらないと思います。【男性 70 代】 ● 危険が伴う仕事が多いので充分な賃金を確保して頂きたい【女性 40 代】 ● 給与や労働条件等、ブラックなイメージを払拭できるような施策があると良いと思った。【男性 30 代】 ● 高収入、転勤なし【女性 50 代】 ● 給与水準が平均以上で仕事が切れない状況ができればいいと思う。【男性 40 代】 ● 働きやすさや、達成感に繋がる賃金アップをして欲しい。【女性 40 代】 ● 給料を上げて若い人に魅力的な仕事だと思わせる【男性 50 代】 ● 建設業の若い働き手を賃金、福利厚生面で厚く保護する。

分類	意見
	【女性 70 代】 ● 安定した経営姿勢、賃金を上げる【男性 70 代】】
（作業環境の改善）	● 体力的に負担が少なくなるような体制にする【女性 50 代】 ● 現場は体力を消耗するため、勤務時間を短縮した方がいい。屋外の場合、極端に暑い日や寒い日は、休日にした方がいい。【女性 30 代】 ● 時間外労働の削減、肉体的疲労の軽減【女性 30 代】 ● 土木関係でも女性の進出が多くなってきているが現場は厳しい環境だと思う。男女問わず働ける環境が当たり前になって欲しい。【女性 70 代】 ● 作業が楽にできるような機械の開発や女性でも着たくなるような作業服の提案などをしたらよいと思います。【女性 50 代】 ● 女性も働きやすい、開かれた業界になると良いと思う。【女性 40 代】 ● 現場でのトイレ設置や休息場所の確保等【女性 60 代】 ● 安心・安全な職場環境の維持【男性 70 代】 ● 女性でも働きやすいような環境の整備。育休、産休の充実。職場に女性が増えれば、出会いも生まれ、若い男性も仕事に理解ある女性を妻にする機会もできる。【女性 70 代】
（週休 2 日制）	● 週休 2 日を確実にすること【男性 40 代】 ● 休日増加させる【男性 30 代】 ● 完全週休 2 日制を進めてほしい【男性 20 代】
（若者の雇用）	● 賃金や福利厚生などの面で働く人が優遇されるような改善がされないと、また、働こうとする若い人が増えないと、活性化に繋がらないと思う。【男性 70 代】 ● 職人さんの高齢化が進んでいるので、確実な技術継承。このまま職人の人口が減り続けると、いずれ文化財の修復も出来なくなりかねない。【女性 30 代】 ● 若い人が技術を磨けるような環境作り。建築現場、工事現場は、年配者がまだまだ多く、若い人が少ない【女性 40 代】 ● 若い人が就職したくなるような取り組み【女性 60 代】
（子供・若者世代へのアピール）	● もっと身近に接する機会があるといいと思います。子供たち・学校とのつながりで見学会などがあるといいですね【女性 50 代】

分類	意見
	● 自宅付近では、最近、住宅が増えています。建設現場の方には安全に業務をして頂くのは、もちろんですが子供達の登下校の見守りなど、子供たちにも近い存在だと安心だと思います【女性 30 代】
（地元企業・中小企業の活用）	● 大きな仕事を同じ会社にばかり請け負わせないほうが良い【女性 50 代】 ● 下請け企業にも利益を配分する。【男性 60 代】 ● 中小企業が活躍できるようにしてほしい。なくてはならない業界なので、公立学校幼稚園の工事には、地元企業を使ってほしい【女性 60 代】 ● 地場の建設業が日の目を見るとよいなと感じます。【男性 30 代】

以上

第２部　資料編

第５章　インタビュー調査

1. 実施概要

・ 2024 年に開始される時間外労働上限規制への対応、労働時間や週休 2 日制に対する課題について、茨城県内の社会保険労務士に話を伺った。

対象者	茨城県社会保険労務士会 副会長 （社会保険労務士法人 葵経営 代表）
日時	2023 年 2 月 3 日（金）13:30～14:30
場所	Zoom によるオンライン開催

2. インタビュー内容

（1） 労働条件審査について

・ 茨城県が実施する令和 5・6 年度建設工事入札参加資格の格付基準では、「労働条件審査」が新たに評価項目に追加された。働き方改革のうち、特に時間外労働の上限規制に前倒しで対応している企業を高く評価する制度設計をしている。社会保険労務士会の労働条件審査を、県レベルかつ建設業の格付基準で実施するのは、茨城県が全国初である。

（2） 休日取得状況

・ アンケート結果では、4 週 8 休の達成率は 2 割程度であった。4 週 8 休の勤務体系には「完全週休 2 日制」と「変形労働時間制」の 2 つのパターンがある。休日の曜日を固定する「完全週休 2 日制」でなくても法律上は問題ないため、1 か月の変形労働時間制を採用している企業も含めると、実質的に 4 週 8 休を達成できている企業はもう少し存在する可能性がある。

・ 就業者の勤務時間や休暇については、就業者が働きやすいように企業側が労働基準法の仕組みを良く理解することで、工夫できることは多い。

（3） 平均残業時間

・ 技術者と技能労働者では残業時間の状況が異なる。技術者は、現場業務終了後に事務所に戻り残業する。ただし、最近は ICT 活用により現場でできる作業が増えたため残業時間が削減される傾向にある。技能労働者は、仕事の性質上残業は多くないが、繁忙期に休日出勤した場合などが残業として計上されているものと思われる。

・ 公共工事と民間工事の担当別でも状況は異なる。県の発注工事は週休 2 日の工事も多く、残業時間は抑えられているが、民間工事の場合は短い工期を求められるため民間担当者の残業時間は多い。なお、残業の対象外となる管理職が多く残業している可能性がある。

（4） 就業環境の改善

・ 最近は、新卒採用の観点から大手では週休 2 日制を前面に PR している企業が増えている。給与を良くするよりも休日を多く確保した方が採用で有利となるようである。就業環境の改善に向けて、柔軟な休暇制度や労働時間の運用だけでなく、デジタル化、モバイル化、作業効率化に対応するなど様々な取組を行っている。

（5） 処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件

・ 働き方改革を実施する上で必要な条件として、提出書類の簡素化や適切な工期設定など、発注者に対して改善を要望する声が多い。

・ 現在、公共工事は発注時期に配慮して、平準化、前倒し化、週休 2 日制導入工事を実施している現場も増えた。しかし、民間工事は発注者側に問題意識がなく、状況を改善するには民間発注者の意識改革が課題である。

・ 就業環境改革として、例えば、女性の技術者を採用している企業はトイレ等の水回りをきれいにするなどの取組を行っている。一方、労働時間を短縮するには業務改革が必要である。働き方改革には、就業環境改革と業務改革を両輪でうまく実施することが必要であろう。

（6） 就業者の給与形態

・ 回答した企業や年齢によって結果は異なるが、アンケート結果では日給月給制の回答が少ない。月給制の企業の方が、親や学校の先生からの評価が高いため、採用対策として月給制に移行している企業は多い。また、既に入社している社員も月給に移行しているのではないか。

・ 労働時間の上限規制対応については、特別条項付きで 36 協定が締結されていれば、年間 6 回まで月に 45 時間以上の残業が認められているが、労働条件審査では年間 6 回を超えるケースも見られた。特に、数字で表れない管理職の残業時間が多い可能性がある。

・ 建設業が製造業と根本的に異なる点は、月ごとの繁閑の差が大きいことである。1 年単位の変形労働時間制であれば繁閑差を吸収しやすく、法定労働時間の上限枠を上手く利用できる。建設業者が労働基準法や上限規制への理解を深めれば、改善の余地があるのではないか。

（7） 就業者の休日取得状況

・ 新卒は残業時間が多いと離職してしまうため、まだ仕事で独り立ちできない新卒の頃は、先輩は休日出勤しても新卒は休むようにしている企業もある。

・ 多くの社員は入社後に資格を取得する。ある程度仕事ができるようになると、業務量が増える傾向にあるため、デジタル化や業務削減など負担を軽減化できるかが課題である。

（8）　その他

・　労働条件審査における審査項目は大きく分けて 2 項目ある。1 つは、労働時間の上限規制に対して 1 年前倒しで取組んでいるかという審査項目である。もう 1 つは、一般労働条件審査の項目である。全体的に労務管理能力と生産性向上の意識が高い企業が高得点となる傾向がある。

・　例えば、デジタル機器を勤怠管理にうまく取り込んでいる、デジタル機器を積算などの事務作業に取り込んでいる、ドローンを飛ばして現場の撮影をしている、ソフトを使用して撮影したデータを現場から Web で報告書に貼り付ける、といった取組を積極的に実施している。

・　建設業は現場で作業することばかりイメージされがちだが、デジタル技術を駆使する仕事であることを PR できている企業は、IT リテラシーが高い人材を採用して上手く取組んでいる。働き方改革に取組むには相応のツールを導入しており、そのような企業に人は集まる。

・　最近は、労働時間の自動計算機能が付いた労働時間を管理するアプリなどが開発されており、ほとんどの勤怠ツールでは、残業時間が多いとアラームで警告する機能が付いている。ツールを導入すると、働いている側も労働時間を意識するようになる。

以上

「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（茨城県）」報告書

令和 5 年（2023 年）3 月発行

【編集発行】
一般財団法人建設業情報管理センター
〒104－0045　東京都中央区築地 2 丁目 11 番 24 号（第 29 興和ビル 7 階）
TEL : 03（5565）6191
FAX : 03（5565）6240
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。