「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(沖縄県)」

報告書

令和 6 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 「地域建設産業のあり方検討委員会（大分県）」報告書	平成 25 年 2 月
平成 25 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	平成 26 年 2 月
平成 26 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（茨城県）」報告書	平成 27 年 2 月
平成 27 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（福島県）」報告書	平成 28 年 3 月
平成 28 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書	平成 29 年 3 月
平成 29 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（静岡県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）」報告書	平成 30 年 3 月
平成 30 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書	平成 31 年 3 月
令和元年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」報告書	令和 2 年 3 月
令和 2 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	令和 3 年 3 月
令和 3 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（山形県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書	令和 4 年 4 月
令和 4 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）」報告書	令和 5 年 3 月

「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(沖縄県）」報告書

目次

はじめに

第１部 沖縄県建設業の現状と課題

第１章 沖縄県建設業の概況..... 1

第２章 沖縄県建設業の課題..... 43

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

（沖縄県）について..... 59

第２章 沖縄県の建設企業の現状に関するアンケート調査..... 61

第３章 沖縄県の建設業で働く若手人材へのアンケート調査 101

第４章 沖縄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 121

第５章 沖縄県の建設企業に対するインタビュー調査 139

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 5 年度は、沖縄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）

沖縄県では、建設業の担い手の確保・育成、今後の働き方改革への対応の他、建設業の経営力の強化といった点が、建設業の課題となっている。そこで、若年層の入職促進に向けた対応や就労環境の改善、デジタル技術の活用をはじめとした生産性の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ている。

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（沖縄県）は、沖縄県の建設業を取り巻く環境変化、沖縄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、建設業を取り巻く情勢、沖縄県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いただいた。

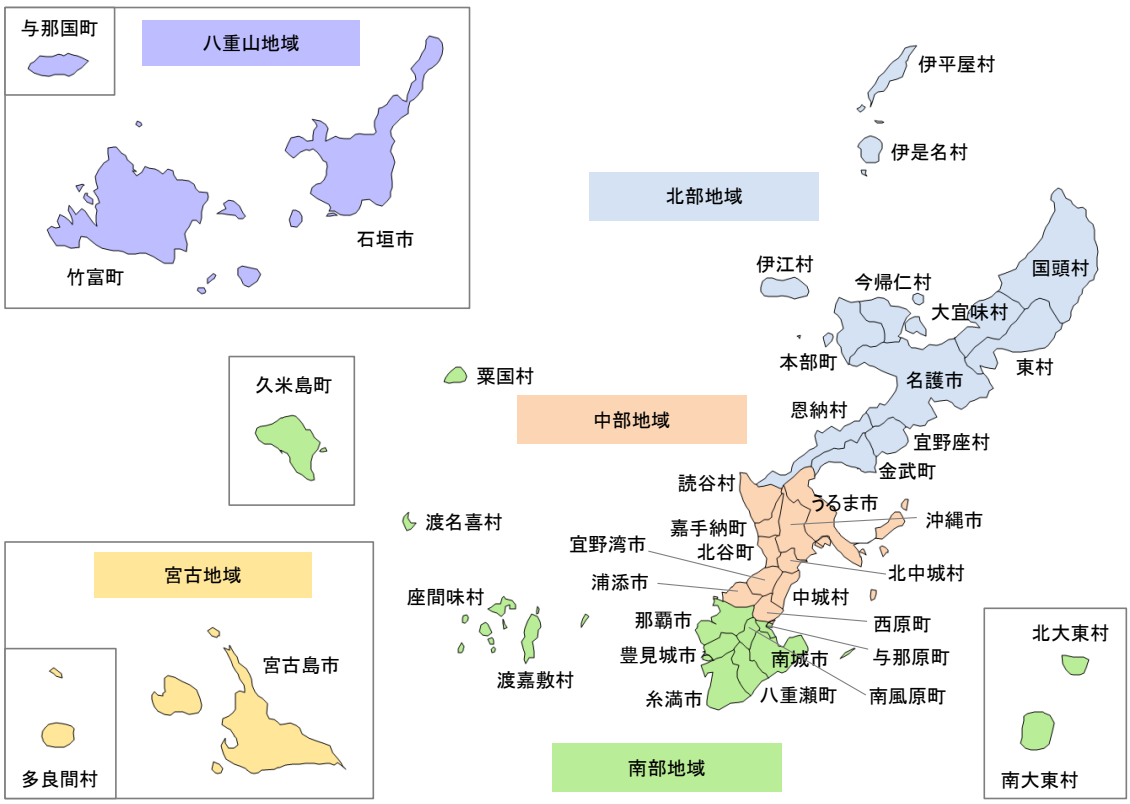
また、県内建設企業及び若手就業者へのアンケート調査、沖縄県在住者の建設業に対するイメージ調査、建設企業へのインタビュー調査を実施し、そこで得られた知見を本報告に活用している。

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

第１部　沖縄県建設業の現状と課題

第１章　沖縄県建設業の概況

＜沖縄県の地域区分＞



地域区分	市町村
北部	名護市、国頭村、大宜味村、東村、今帰仁村、本部町、恩納村、 宜野座村、金武町、伊江村、伊平屋村、伊是名村
中部	宜野湾市、浦添市、沖縄市、うるま市、読谷村、嘉手納町、北谷町、 北中城村、中城村、西原町
南部	那覇市、糸満市、豊見城市、南城市、与那原町、南風原町、渡嘉敷村、 座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、久米島町、八重瀬町
宮古	宮古島市、多良間村
八重山	石垣市、竹富町、与那国町

注）地域区分は沖縄県広域区分と一致　　出所：国土交通省「国土数値情報」

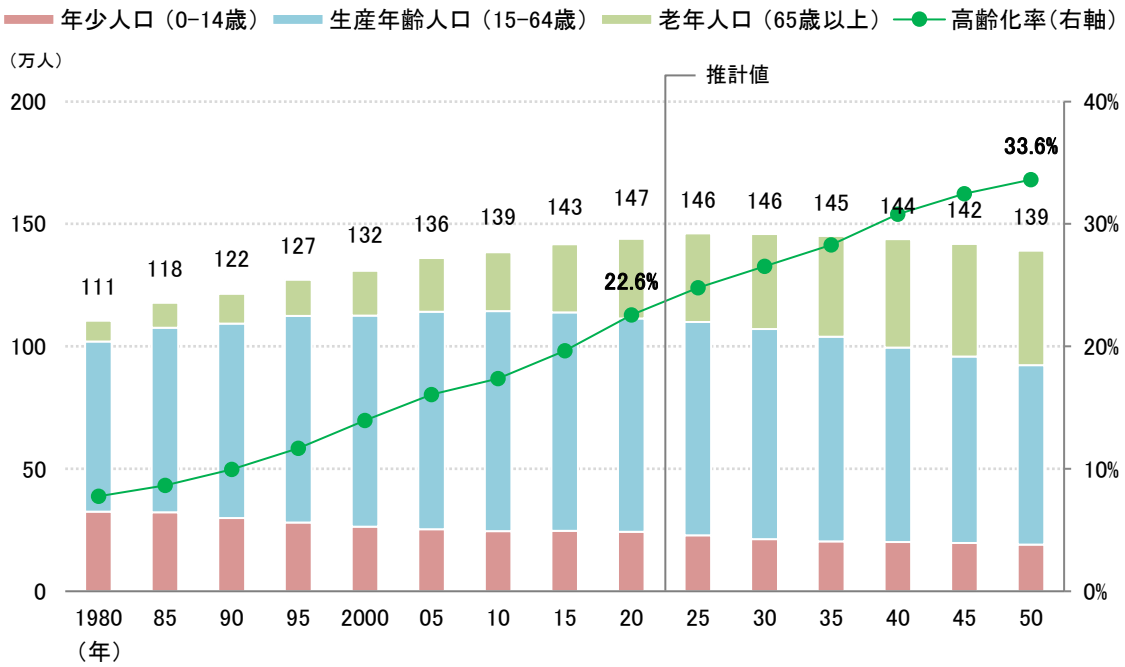
1． 沖縄県の人口構造

- **沖縄県の人口は増加基調にあり、2025 年以降は緩やかに減少する見通しである。**
- **2000 年～2020 年の 20 年間では宮古地域を除いた全ての地域で人口が増加している。**

我が国の人口は、2015 年をピークに減少へと転じているが、沖縄県の人口は、1980 年以降、一貫して増加基調にある。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2025 年以降は緩やかに減少していく見通しである。人口を年齢 3 区分別でみると、65 歳以上の老年人口も年々増加しており、2020 年の高齢化率（老年人口/総人口）は 22.6%となるが、全国（同 28.6%）と比べると低い水準にとどまる。将来推計でも、2050 年の高齢化率は 33.6%と、全国（同 37.1%）を下回ると予想されている。これは、他県ほど年少人口が減少しないことを反映しており、全国的にみれば沖縄県の高齢化の歩みは遅い。

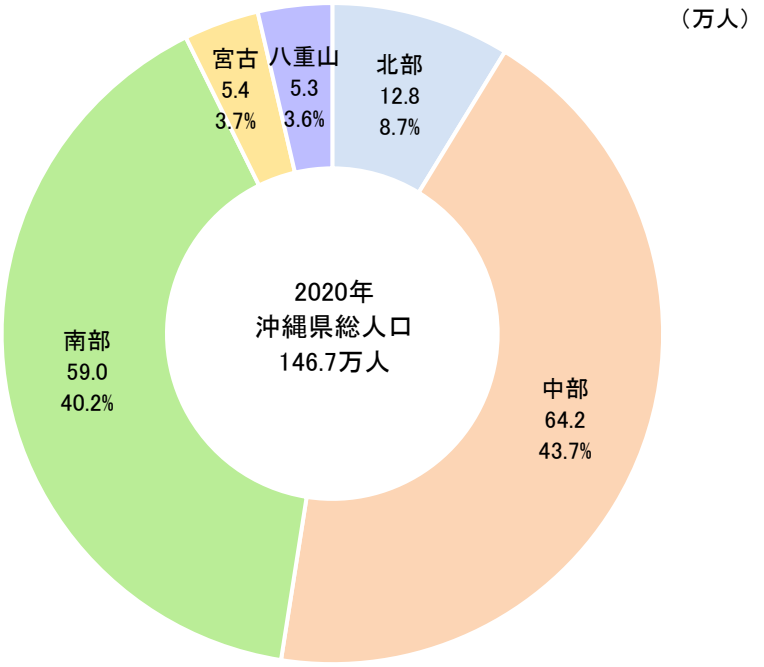
地域別に人口を見ると、県庁所在地である那覇市を含む南部地域と中部地域に人口が集中しており、この 2 地域の人口で県全体の約 8 割を占める。また、各地域の 2000 年から 2020 年の人口増減率を見ると、中部地域で 15.0%、南部地域で 10.9%と高い伸びを示したほか、八重山地域（9.3%）、北部地域（3.4%）でも増加し、減少したのは宮古地域（▲2.9%）のみであった。

図表 1-1-1　沖縄県の人口動向



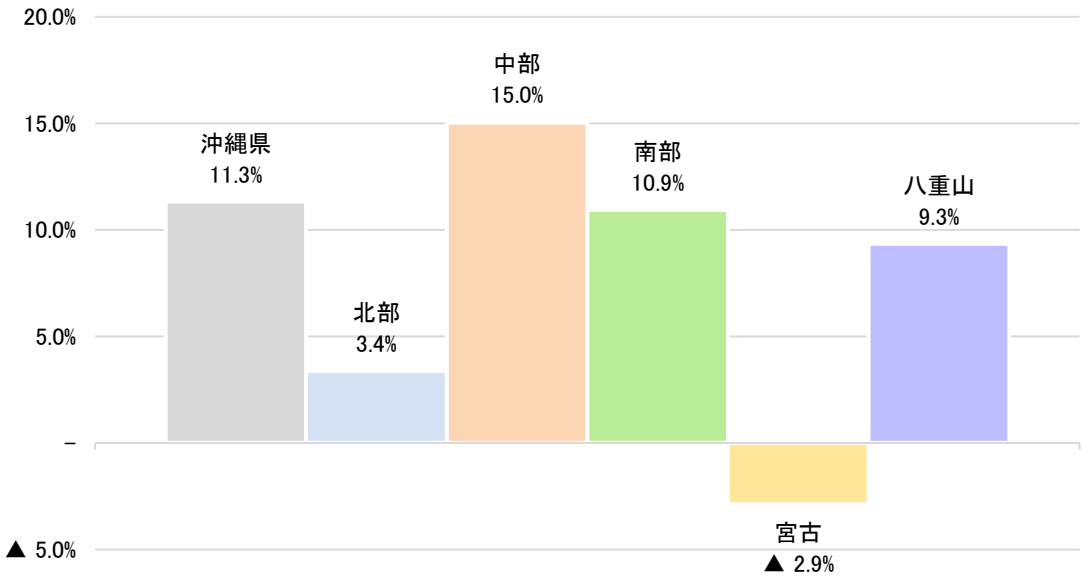
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 令和 5 （2023）年推計」

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」

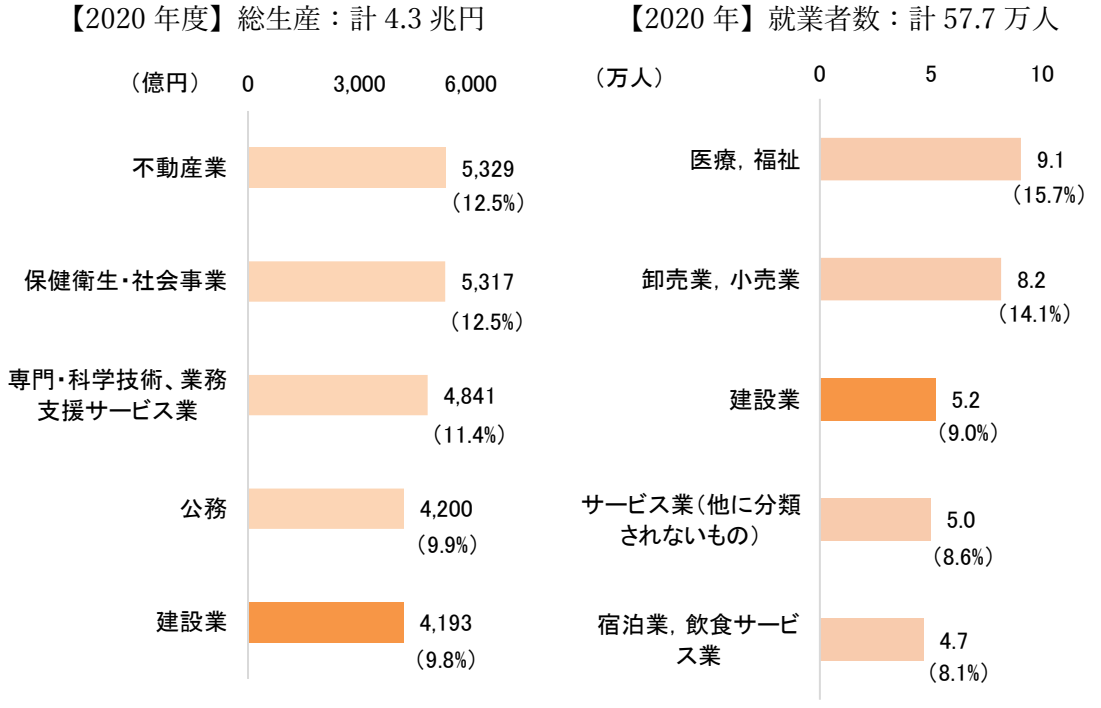
２．　産業構造に占める建設業の位置

- **建設業は沖縄県の主要産業であり、建設業の占める割合は生産額の 9.8%、就業者数の 9.0%となっている。**
- **県内地域別に見ると、特に北部地域、宮古地域、八重山地域は建設業の生産額が増加している。近年、商業用・居住用の建築が増加していることが背景にあるものと考えられる。**

沖縄県の産業構造を県内総生産で見ると、建設業は上位 5 産業に含まれ、総生産の 9.8%を占める。また、就業者数は、医療・福祉（15.7%）、卸売業・小売業（14.1%）、建設業（9.0%）の順に多く、雇用面でも建設業は沖縄県の重要な産業の一つとなっている。

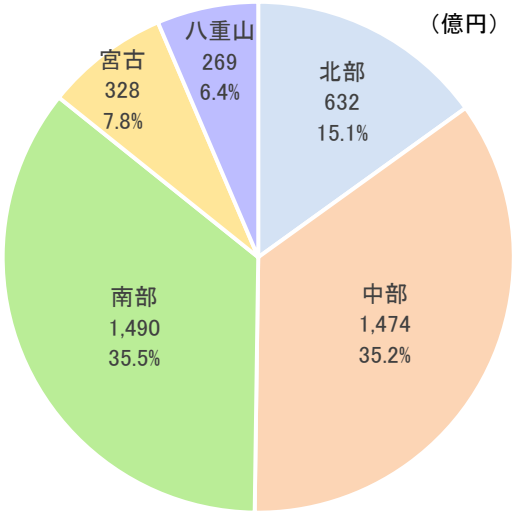
新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、直近 2020 年度の生産額は全体的に対 2019 年度比で減少しているが、2011 年度から 2019 年度まで増加基調で推移してきた。地域別にみると、特に北部地域、宮古地域、八重山地域においては、近年、商業用・居住用の建築が増加している影響で、建設業の生産額の増加割合は高い。

図表 1-1-4　沖縄県の産業別生産額と就業者数（上位 5 産業）



出所：沖縄県「市町村民経済計算 統計表」、総務省「国勢調査」

図表 1-1-5　県内地域別の建設業の生産額（2020 年度）

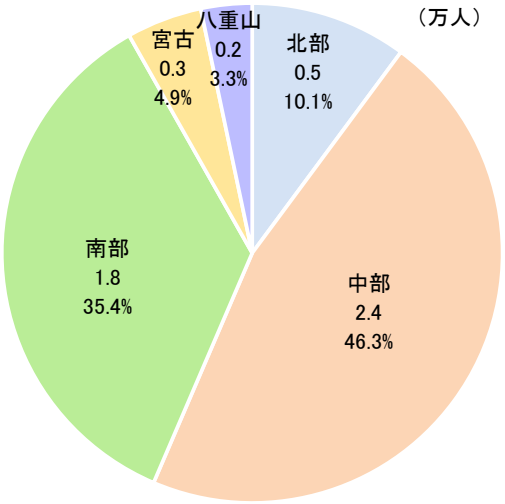


（億円）

	総生産	建設業	総生産に占める割合
北部	3,957	632	16.0%
中部	16,271	1,474	9.1%
南部	18,849	1,490	7.9%
宮古	1,744	328	18.8%
八重山	1,788	269	15.1%
沖縄県	42,609	4,193	9.8%

出所：沖縄県「市町村民経済計算 統計表」

図表 1-1-6　県内地域別の建設業の就業者数（2020 年）



（万人）

	就業者数	建設業	全就業者に占める割合
北部	5.5	0.5	9.5%
中部	23.2	2.4	10.4%
南部	24.2	1.8	7.6%
宮古	2.5	0.3	10.2%
八重山	2.3	0.2	7.5%
沖縄県	57.7	5.2	9.0%

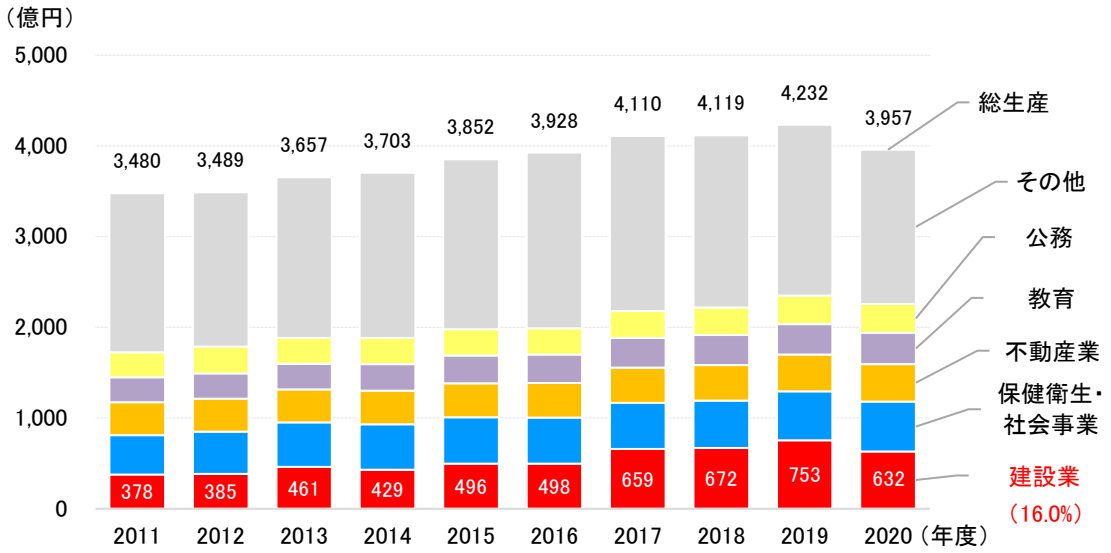
出所：総務省「国勢調査」

(1) 北部地域

総生産に占める建設業の割合が高い地域である。建設業の生産額は、2014 年度から 2019 年度まで継続して増加し、総生産に占める割合は 2020 年度で 16.0%となっている。建設業の就業者数に占める割合は 1 割弱であり、この 10 年間は同程度の水準で推移している。

図表 1-1-7　県内地域別の生産額と就業者数の推移（北部地域）

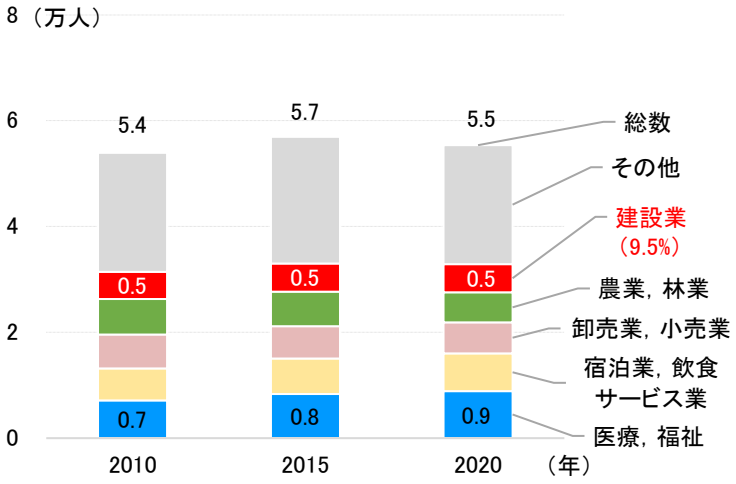
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：沖縄県「市町村民経済計算 統計表」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

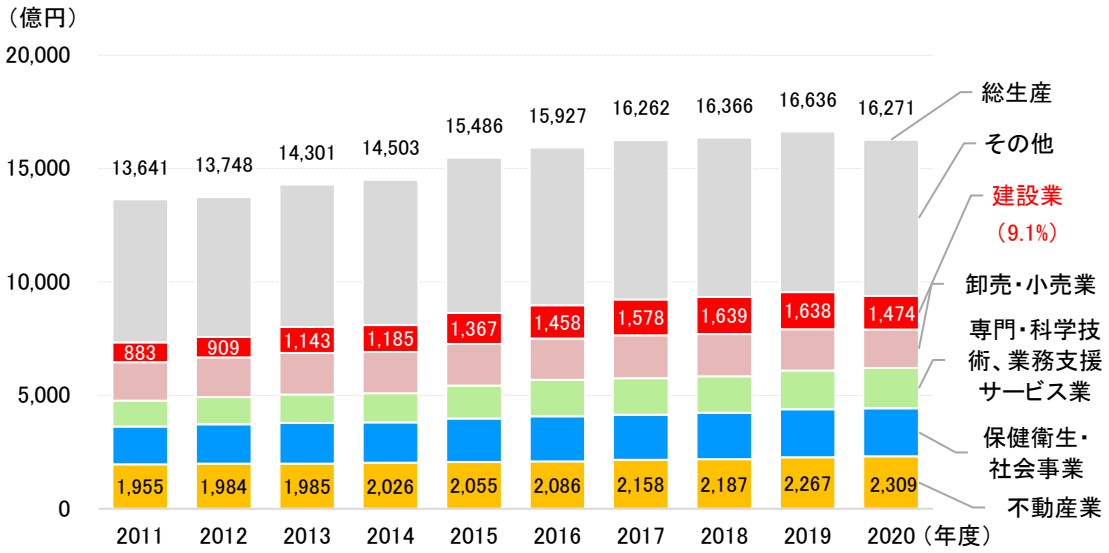
出所：総務省「国勢調査」

(2) 中部地域

総生産に占める不動産業の割合が高い地域である。建設業の生産額は、2011 年度以降概ね増加傾向で推移してきたが、2020 年度は生産額が減少している。直近の全就業者に占める建設業の割合は 10.4%と、「医療、福祉」「卸売業、小売業」に次ぐ規模である。

図表 1-1-8　県内地域別の生産額と就業者数の推移（中部地域）

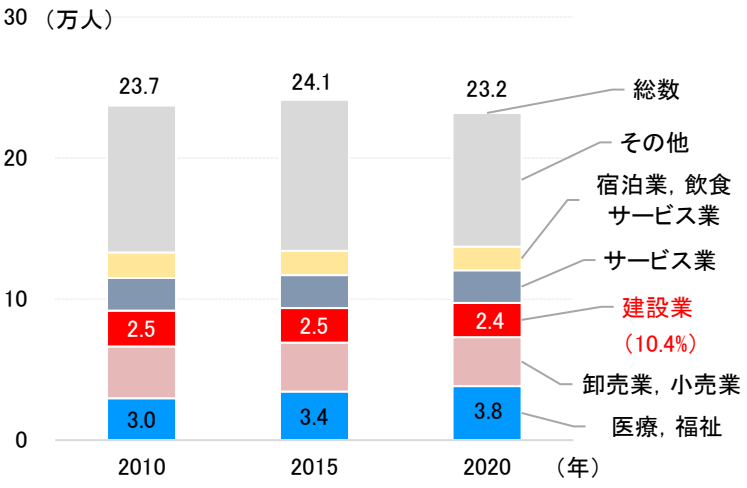
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：沖縄県「市町村民経済計算 統計表」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

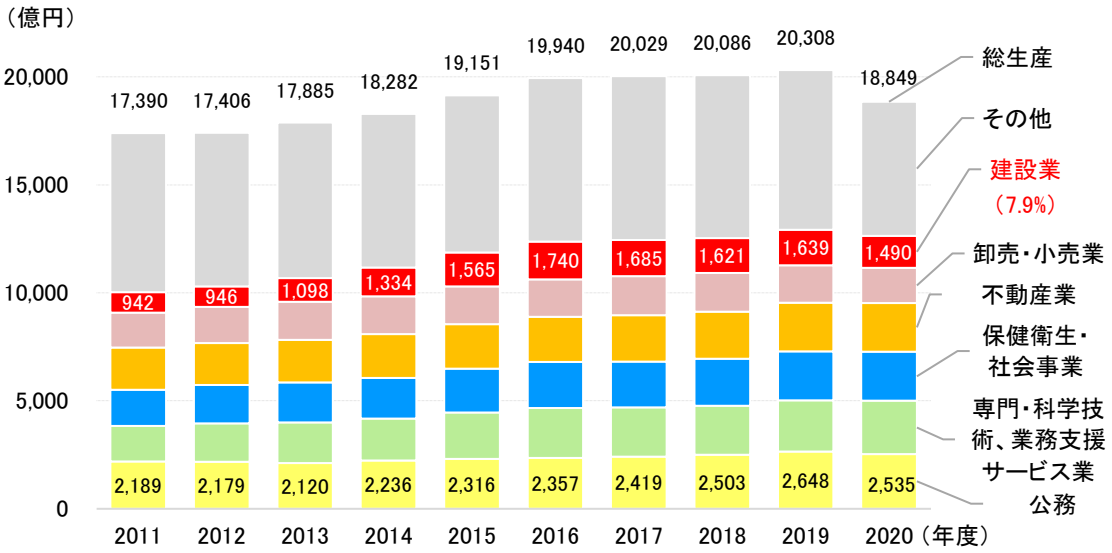
出所：総務省「国勢調査」

(3) 南部地域

総生産に占める割合では、「公務」「専門・科学技術、業務支援サービス業」「保健衛生・社会事業」等が上位となっている。建設業の生産額は、2016 年度まで増加傾向にあったが、以降は横ばいで推移し、2020 年度は減少した。就業者数の総数は 2015 年以降ほぼ横ばいで推移しており、建設業の総就業者数に占める割合も 7.6%（2020 年）と、この 10 年間は同程度の水準で推移している。

図表 1-1-9　県内地域別の生産額と就業者数の推移（南部地域）

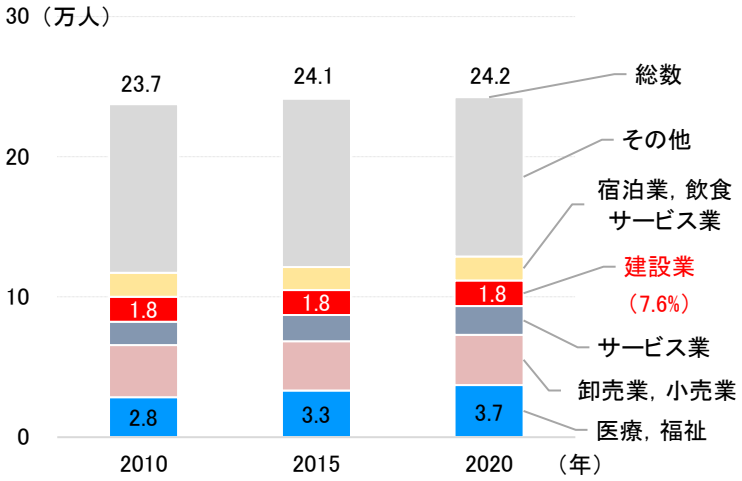
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：沖縄県「市町村民経済計算 統計表」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

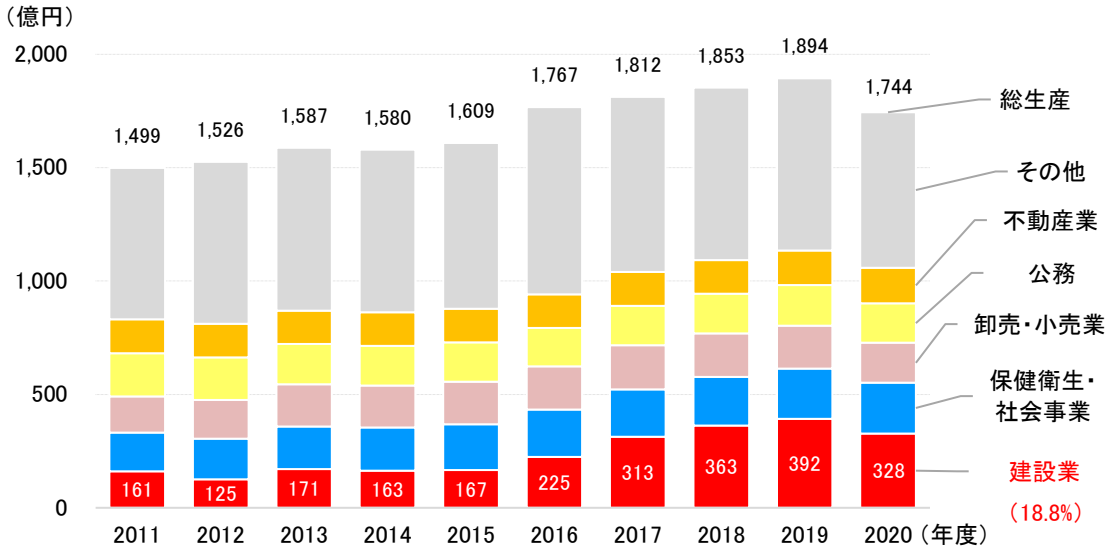
出所：総務省「国勢調査」

(4) 宮古地域

総生産に占める建設業の割合が最も高い（18.8%）地域である。建設業の生産額は 2015 年度以降、大きく増加しながら推移しているが、2020 年度は減少した。総就業者数に占める建設業の就業者割合は 10.2%（2020 年）と、「農業、林業」「医療、福祉」「卸売業、小売業」に次ぐ。

図表 1-1-10　県内地域別の生産額と就業者数の推移（宮古地域）

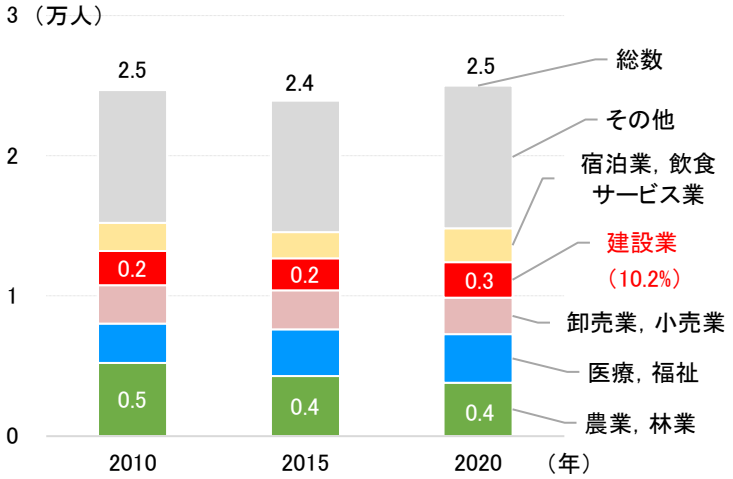
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：沖縄県「市町村民経済計算 統計表」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

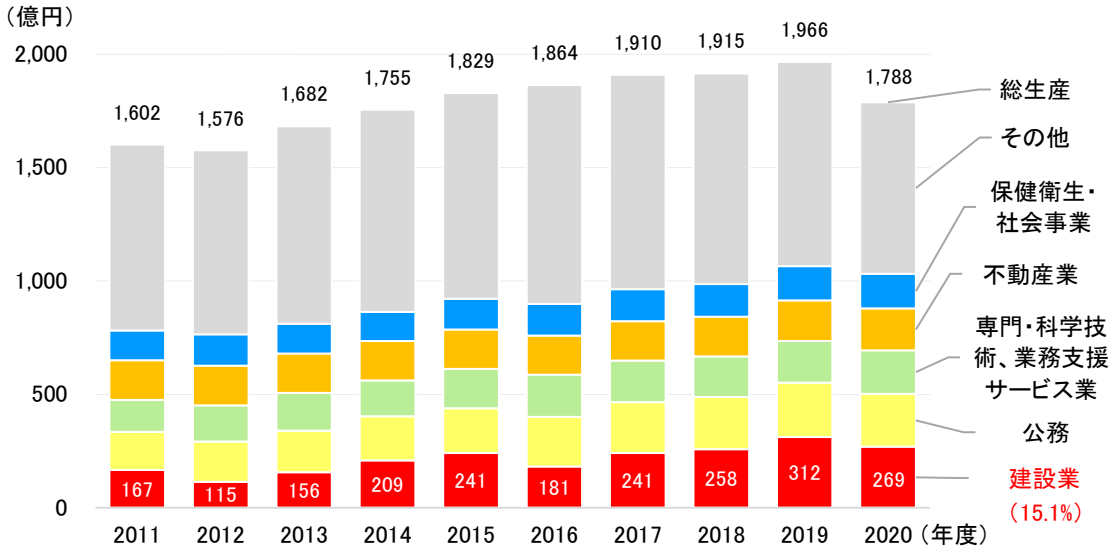
出所：総務省「国勢調査」

(5) 八重山地域

総生産に占める割合では、建設業が 15.1%を占める最も大きな産業である。農業従事者が比較的多いこと等もあり、総就業者数に占める建設業就業者の割合は 7.5%と最も小さい。

図表 1-1-11　県内地域別の生産額と就業者数の推移（八重山地域）

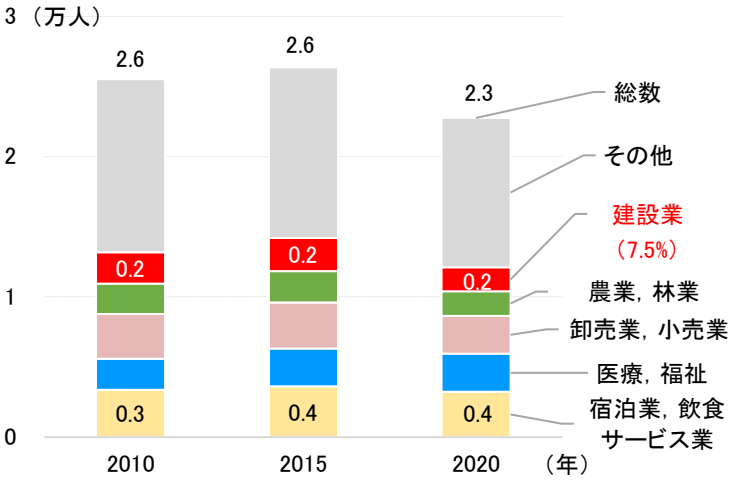
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：沖縄県「市町村民経済計算 統計表」

【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

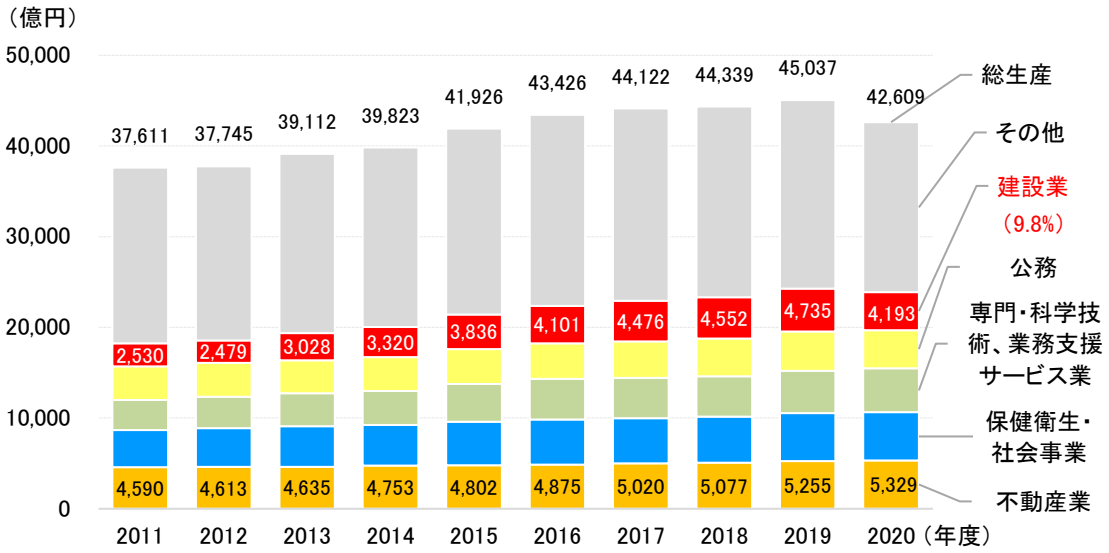
出所：総務省「国勢調査」

(6) 沖縄県全域（参考）

参考までに県内地域別分析と同じグラフで県全域を見てみると以下のとおりである。また、就業者数については、暦年別のデータがとれる労働力調査をみても概ね横ばいで推移している。

図表 1-1-12　県内地域別の生産額と就業者数の推移（沖縄県）

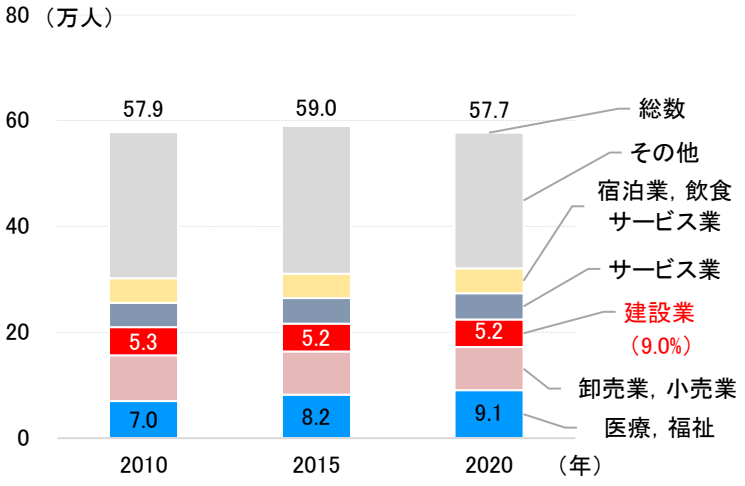
【生産額】



※ グラフ中のカッコ内の数字は総生産に占める建設業の割合

出所：沖縄県「市町村民経済計算 統計表」

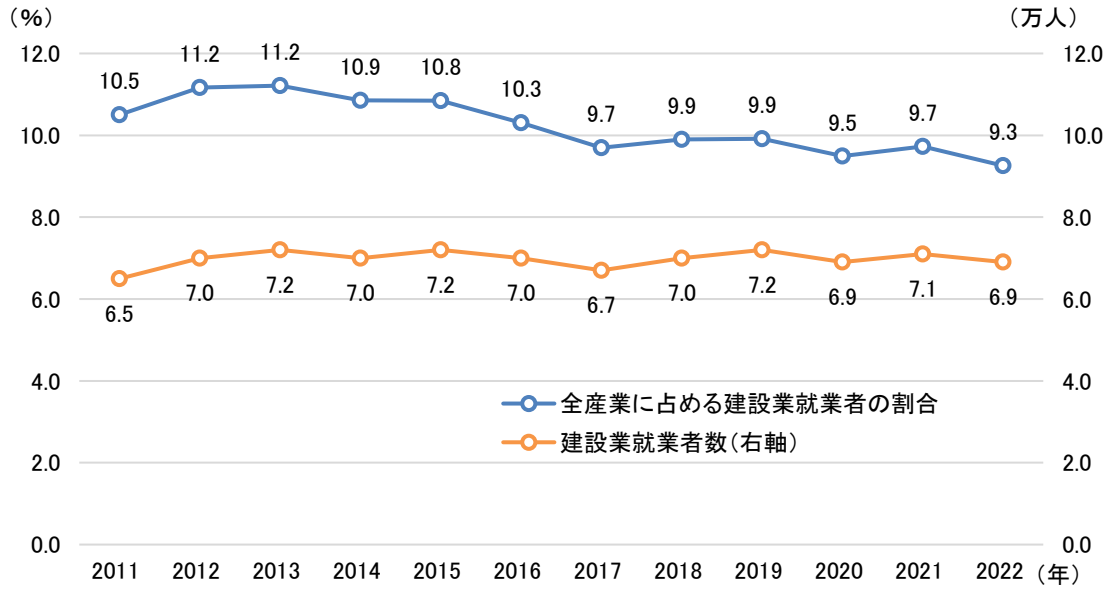
【就業者数】



※ グラフ中のカッコ内の数字は全就業者に占める建設業の割合

出所：総務省「国勢調査」

（参考）　建設業就業者数の推移



出所：沖縄県「労働力調査」

３． 建設投資の動向

- **沖縄県の建設投資額は、2011 年度以降、増加基調で推移している。2022 年度は対前年比で減少し 8,512 億円となった。**
- **近年は、商業用・居住用の建築が増加していることもあり、「民間・建築」が中心となっている。これに加えて、直近では病院等の「公共・建築」も増加している。「公共・土木」のシェアは全国を若干上回る。**

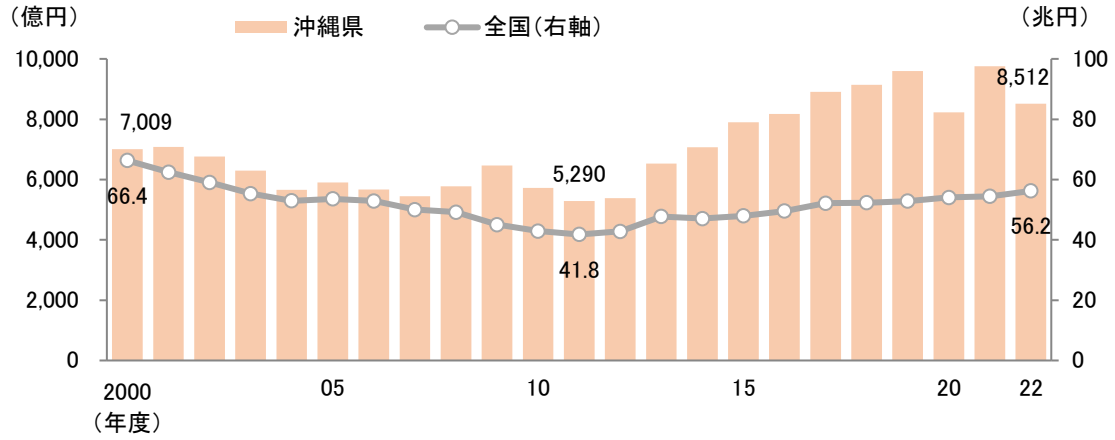
2000 年度に 7,009 億円であった沖縄県の建設投資額は、2011 年度には 5,290 億円まで落ち込んだ。その後は 2020 年度を除き、対前年度比で増加しながら推移しており、2021 年度の建設投資額は 2000 年以降で最大の投資額となったが、2022 年度は 8,512 億円と対前年比で減少した。

沖縄県の建設投資額を種類別で見ると、2019 年度までは「民間・建築」が投資をけん引してきた。しかし、2020 年度には商業用・居住用の建築投資額が減少し、「民間・建築」も落ち込んだ。「公共・土木」は 2012 年を底に増加基調で推移し、増減を繰り返しているが、2020 年以降は再び増加傾向にある。

建設投資額全体に占める「公共・土木」のシェアは 32.9%であり、全国平均（31.5%）を若干上回る（全国の建設投資額：56.2 兆円、全国の「公共・土木」の建設投資額：17.7 兆円）。

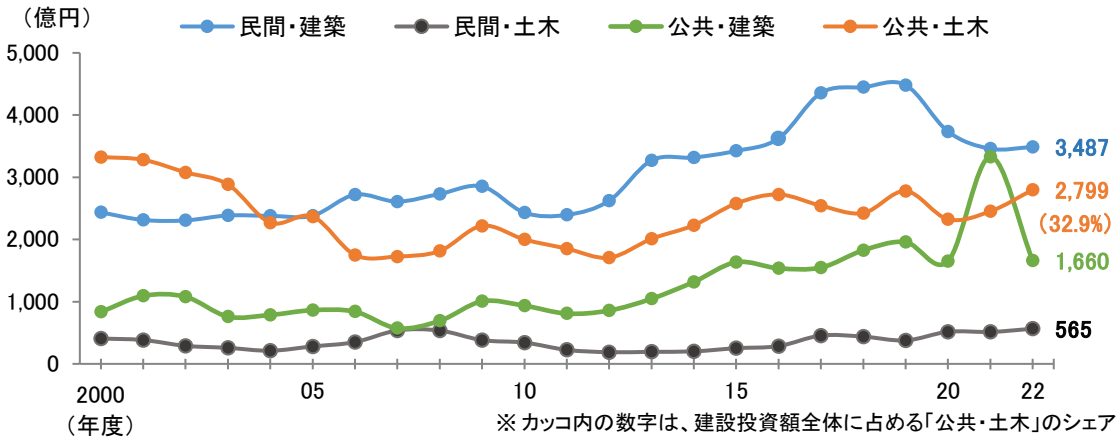
図表 1-１-13　全国及び沖縄県の建設投資額（総額、種類別）の推移

【総額】

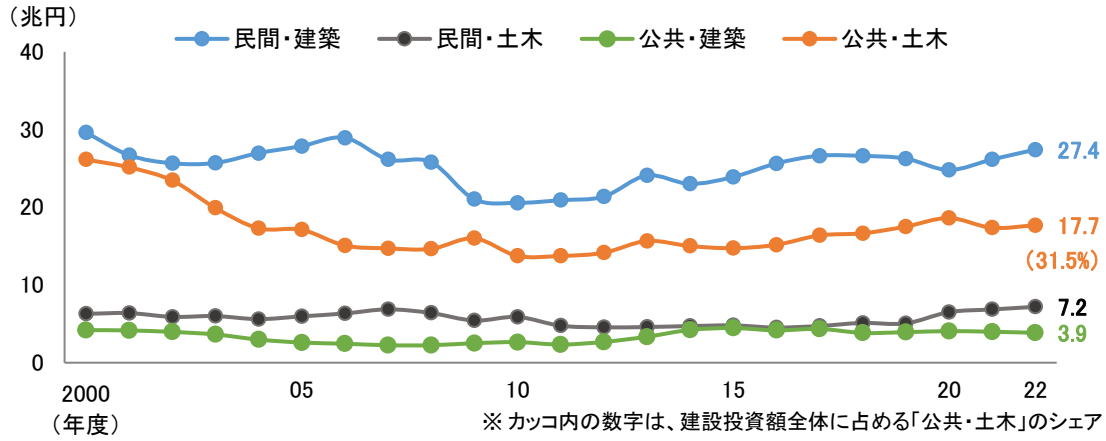


出所：国土交通省「建設総合統計」（2024 年 1 月 31 日時点）

【種類別（沖縄県）】



【種類別（全国）】



出所：国土交通省「建設総合統計」（2024 年 1 月 31 日時点）

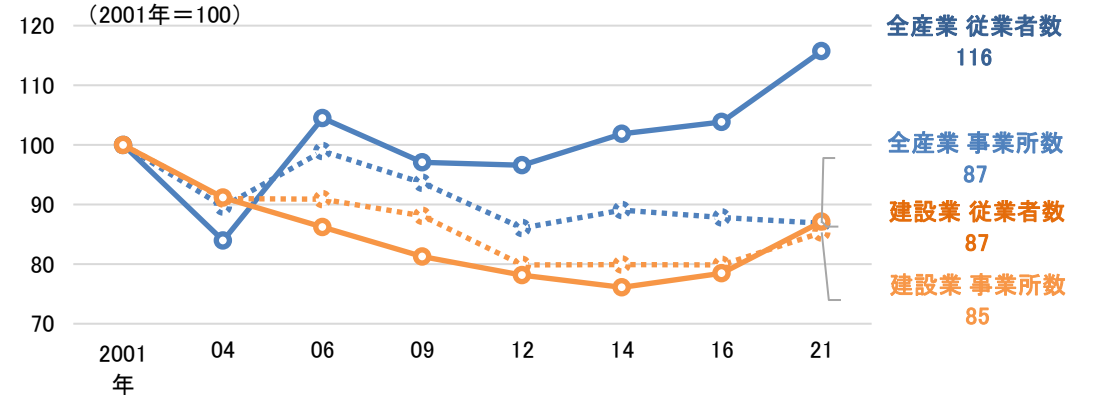
４．　建設業の事業所数及び従業者数等の動向

- **沖縄県の建設業の事業所数及び従業者数は、2014 年以降増加傾向にある。ただし、従業者数の伸びは全産業を下回る。**
- **建設業許可業者数は 2013 年まで減少傾向にあった。その後、全国では横ばいで推移しているのに対して、沖縄県では回復傾向にある。**

沖縄県の従業者数の推移を見ると、全産業では 2001 年の水準から大きく増加している。建設業については 2014 年まで減少した後、増加に転じたものの、2001 年の水準までは戻っていない。建設業の事業所数も同様の傾向にある。

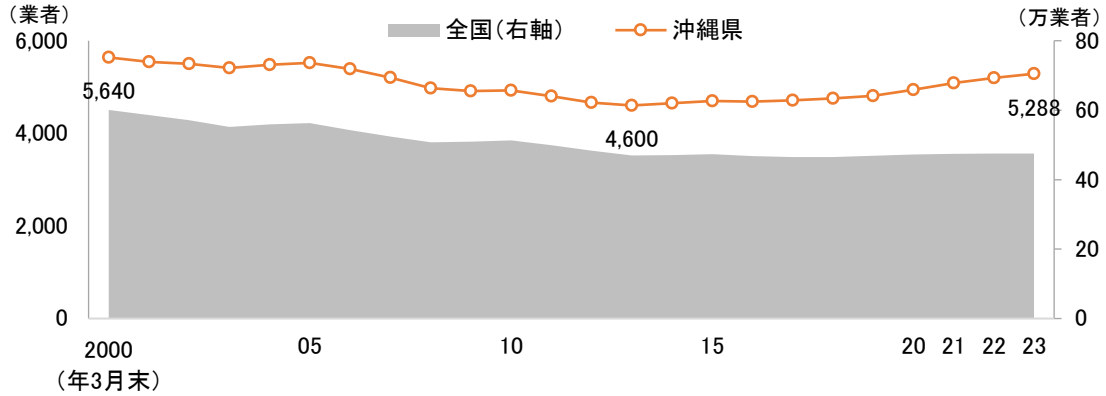
全国の建設業許可業者数は減少基調にあったものの、2018 年を底に下げ止まった。沖縄県の建設業許可業者数も 2000 年の 5,640 業者から減少傾向にあったが、全国に先立つ 2013 年の 4,600 業者を底に増加に転じており、2023 年には 5,288 業者まで回復している。

図表 1-1-14　沖縄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 1-1-15　全国及び沖縄県の建設業許可業者数



出所：国土交通省「建設業許可業者数調査」

5． 建設企業の経営状況

- **沖縄県の１業者当たりの平均完成工事高は、中部地域や南部地域で大きい。加えて、宮古地域や八重山地域も近年増加傾向にある。**
- **経営事項審査結果をみると、建設企業の経営状況は以前より改善している。特に、北部地域や八重山地域は評点も高く経営状況が安定している。一方、宮古地域は経営状況に懸念点がある。**

経営事項審査を受けている建設業者は、2008 年度の 2,788 業者から 2022 年度には 2,218 業者へと減少した。この間、1 業者当たりの平均完成工事高は 2.7 億円から 4.0 億円に増加している。

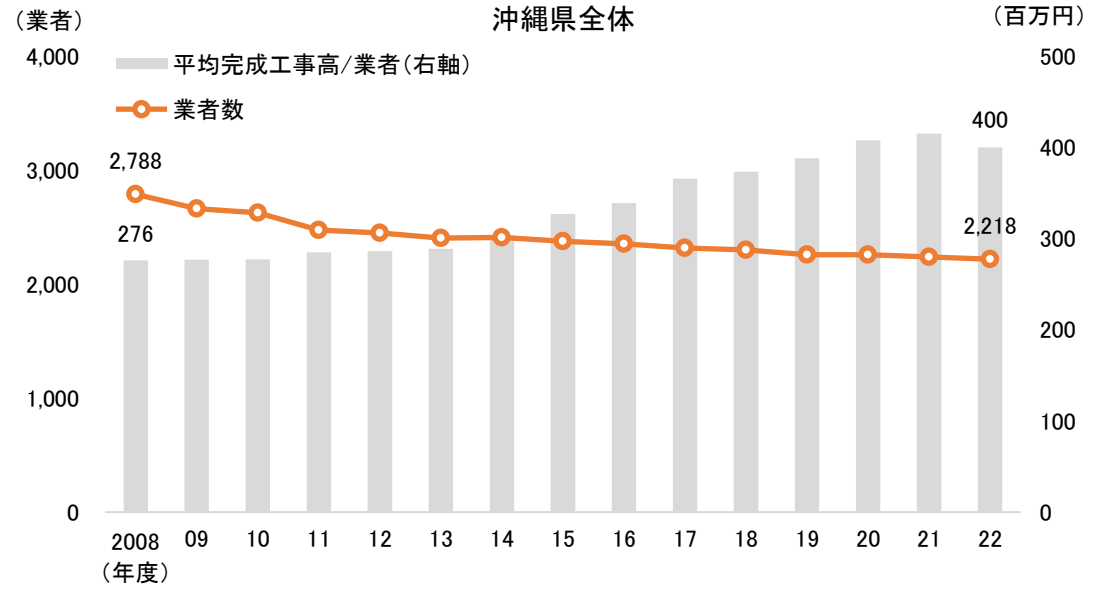
地域別でみてもこの県全体の動きと同様の傾向にある。特に中部地域、南部地域で 1 業者当たりの平均完成工事高が 4 億円を超え、他地域と比較すると大きい。

2008 年度と 2022 年度を比較すると、総合指標である評点（Y）は上昇しているものの、経営状況分析の 8 指標中、改善したのは 5 項目であり、3 項目は悪化した。

経営状況分析指標を地域別に比較すると、北部地域や八重山地域は評点も高く経営状況が安定していると考えられるが、宮古地域は採算面・資金繰り面で厳しい経営環境に置かれているものと推測される。

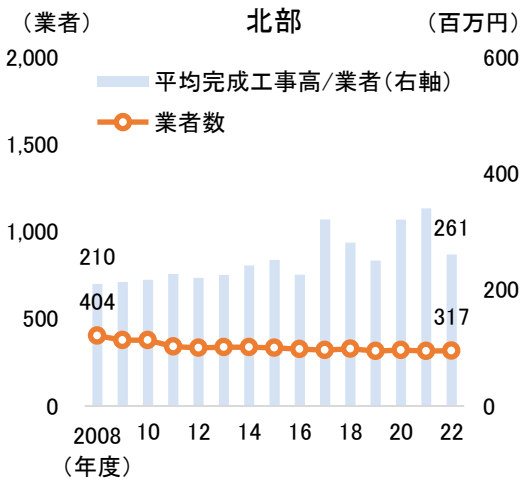
また、売上高経常利益率の推移を完成工事高階層別に見てみると、完工高が 5 億円以上の階層では、増加傾向で推移しているが、特に 1 億円未満の階層では直近でマイナスになるなど厳しい経営状況がうかがえる。

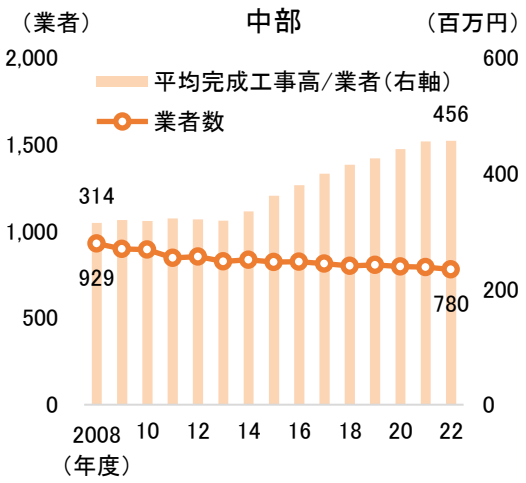
図表 1-1-16　沖縄県の経営事項審査受審業者数と１業者当たり平均完成工事高の推移

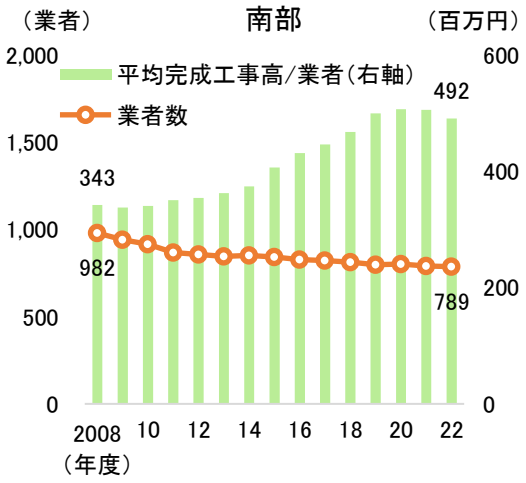


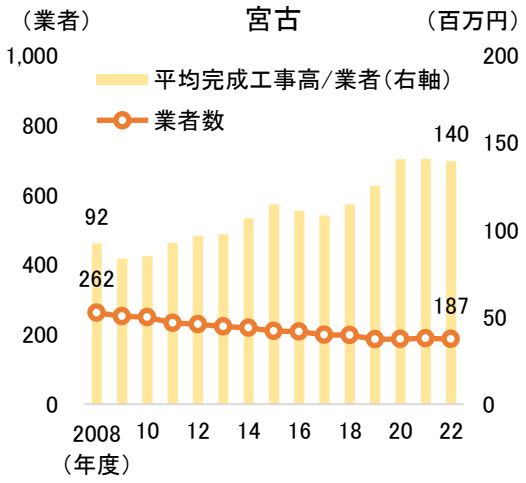
出所：経営事項審査データより作成

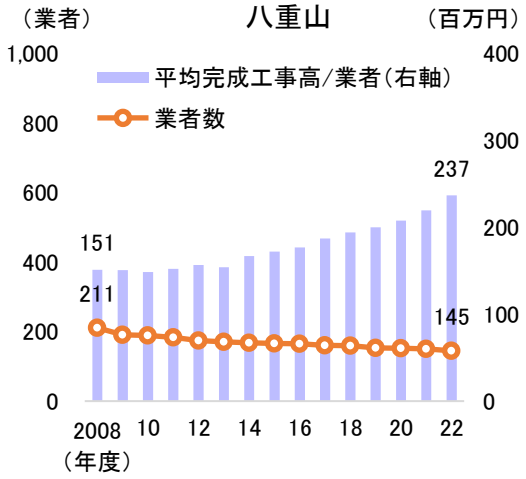
図表 1-1-17　経営事項審査受審業者数と１業者当たり平均完成工事高の推移（地域別）











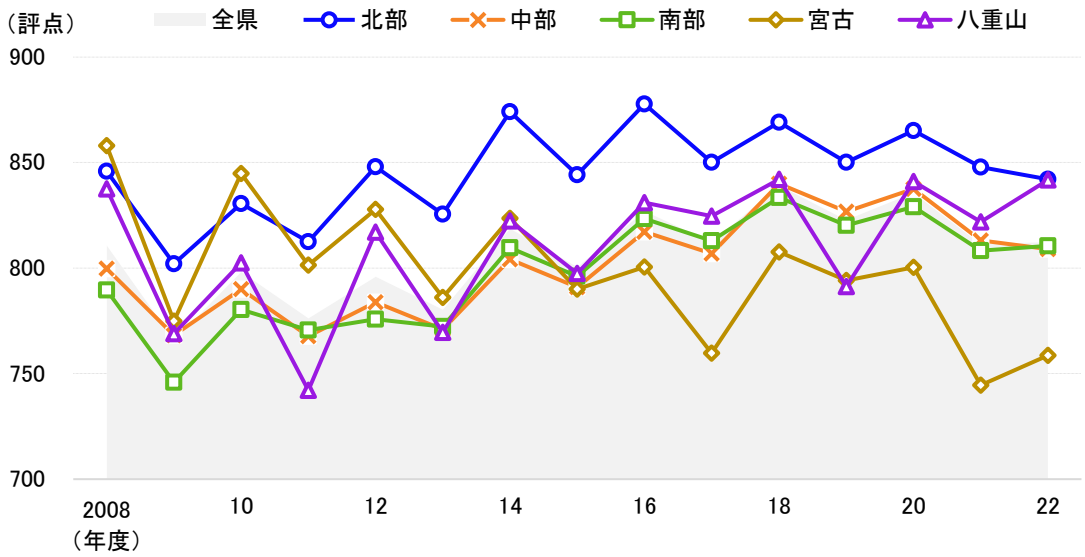
出所：経営事項審査データより作成

図表 1-1-18　経営事項審査 8 指標の概要、沖縄県の受審業者（法人）の平均値（2008/2022 年度）

指標	概要	2008 年度		2022 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	0.42	↑	0.21
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	4.19	↓	5.40
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	36.09	↓	33.87
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	0.90	↑	1.23
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。逆数をとっているので高いほど良い	219.98	↓	204.86
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	38.45	↑	38.77
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	0.03	↑	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	0.67	↑	1.85
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	810.56	↑	812.26

出所：経営事項審査データより作成

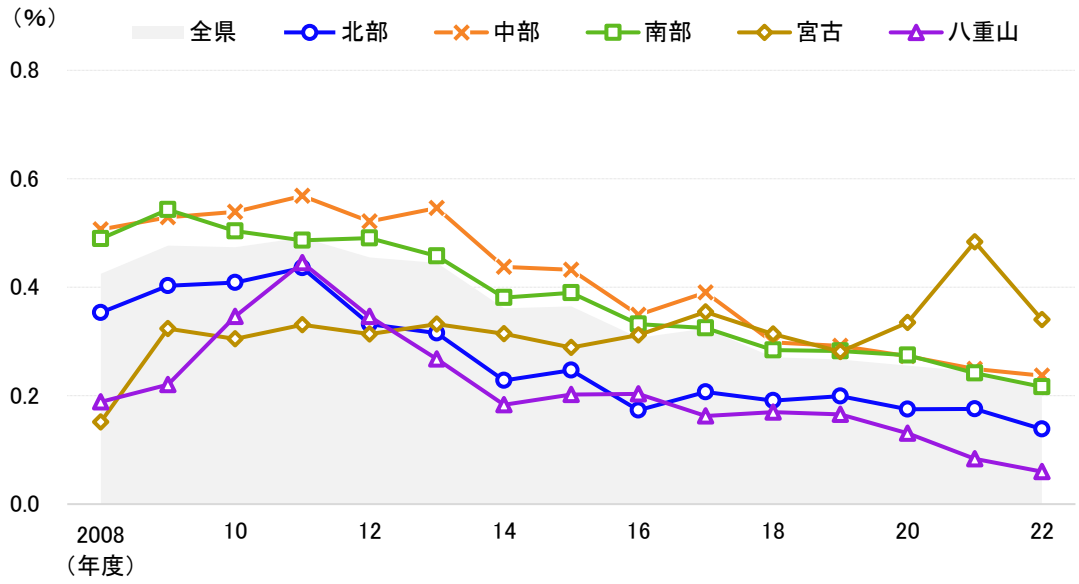
図表 1-1-19　経営事項審査受審業者（法人）の評点（Y）の地域別推移



出所：経営事項審査データより作成

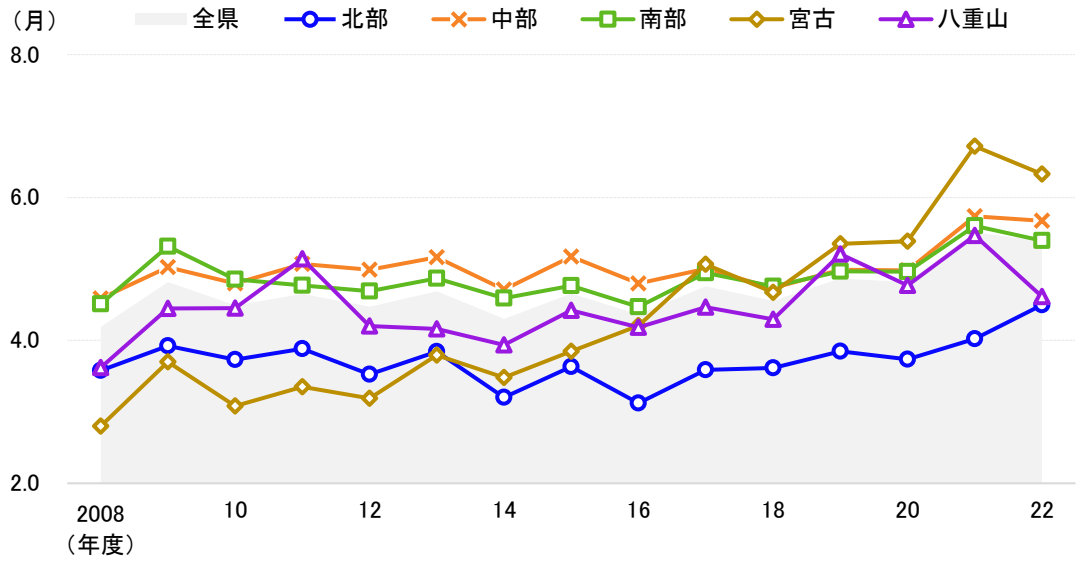
図表 1-1-20　経営事項審査受審業者（法人）の 8 指標の地域別推移

(1) 純支払利息比率



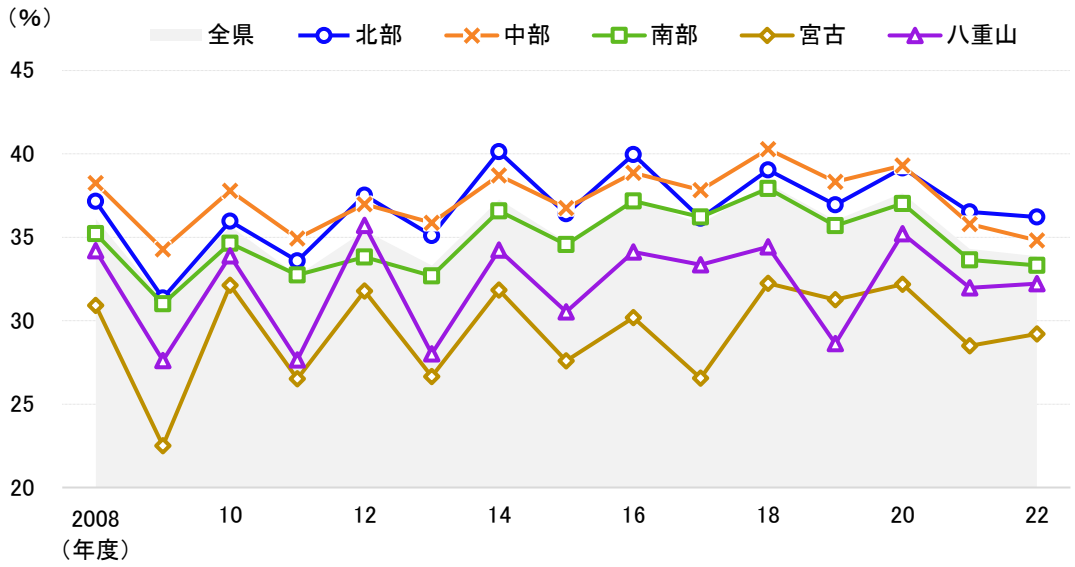
出所：経営事項審査データより作成

(2) 負債回転期間



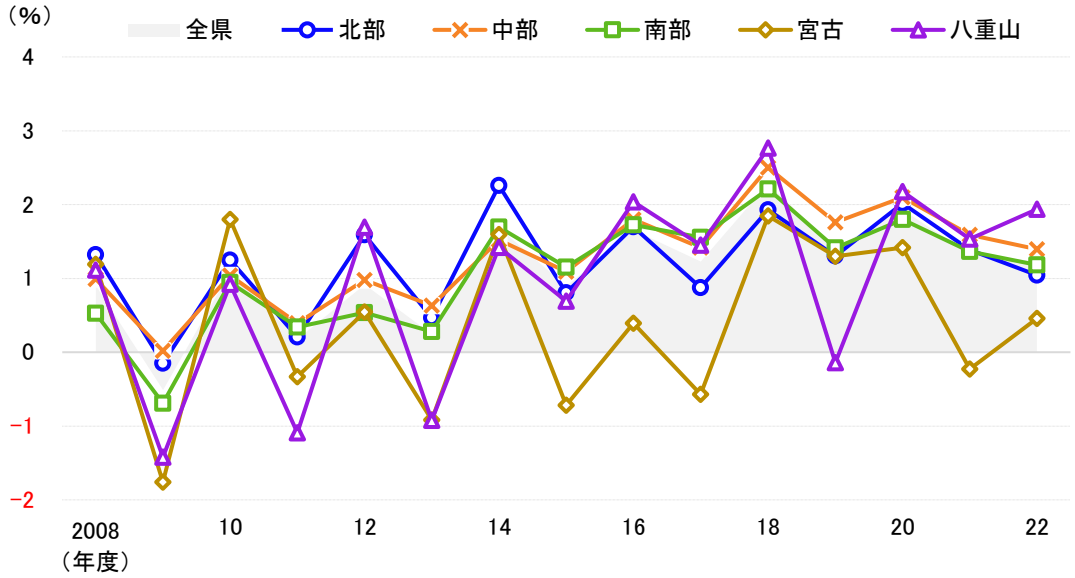
出所：経営事項審査データより作成

(3) 総資本売上総利益率



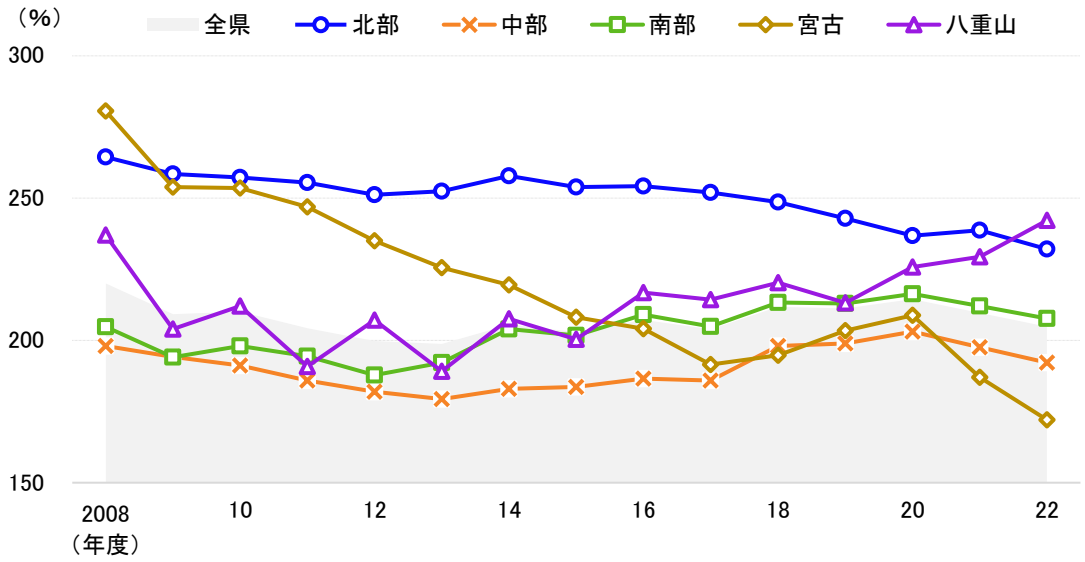
出所：経営事項審査データより作成

(4) 売上高経常利益率



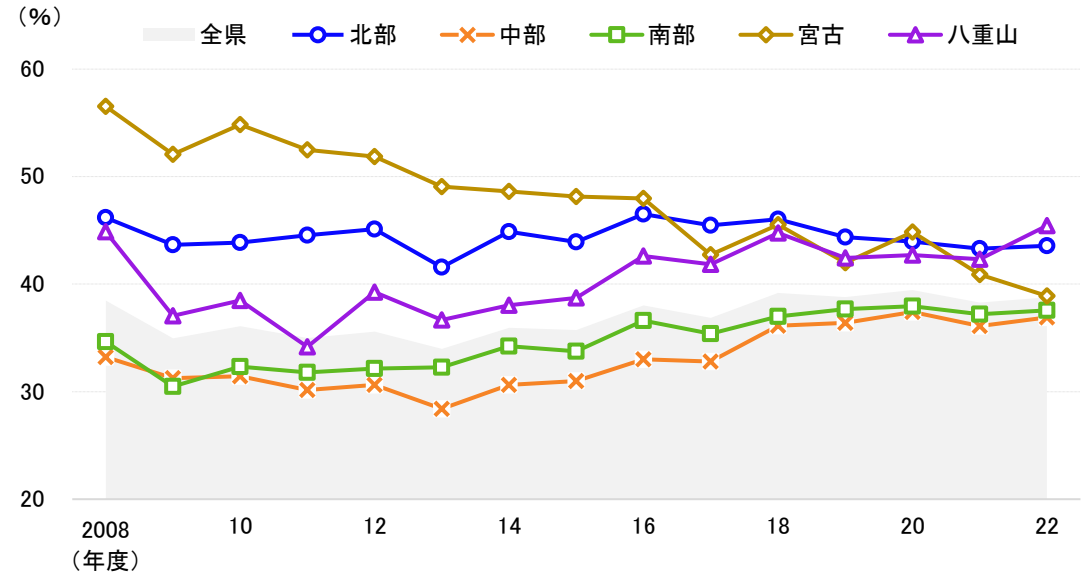
出所：経営事項審査データより作成

(5) 自己資本対固定資産比率



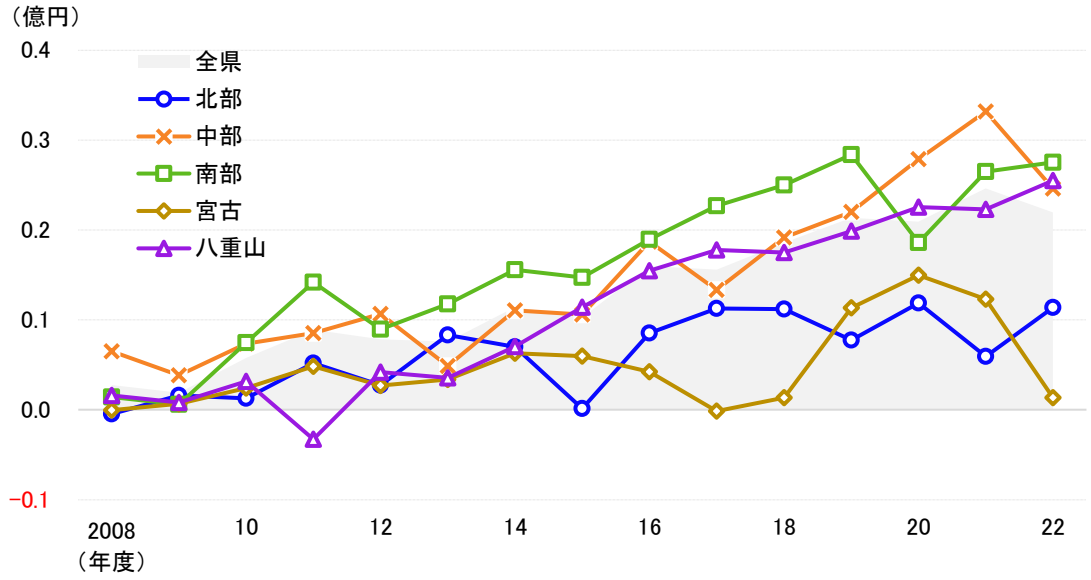
出所：経営事項審査データより作成

(6) 自己資本比率



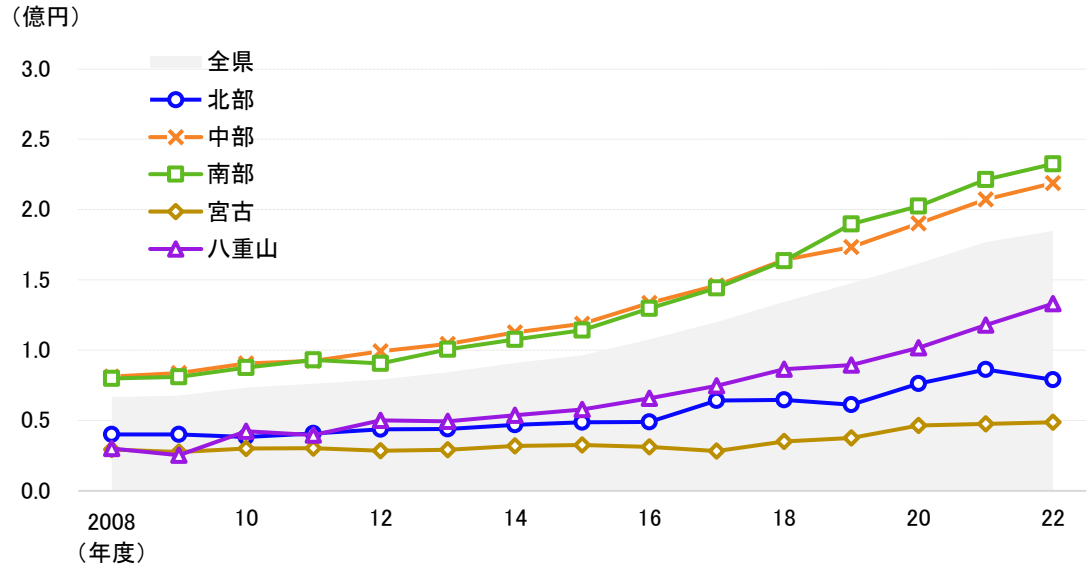
出所：経営事項審査データより作成

(7) 営業キャッシュフロー（絶対額）



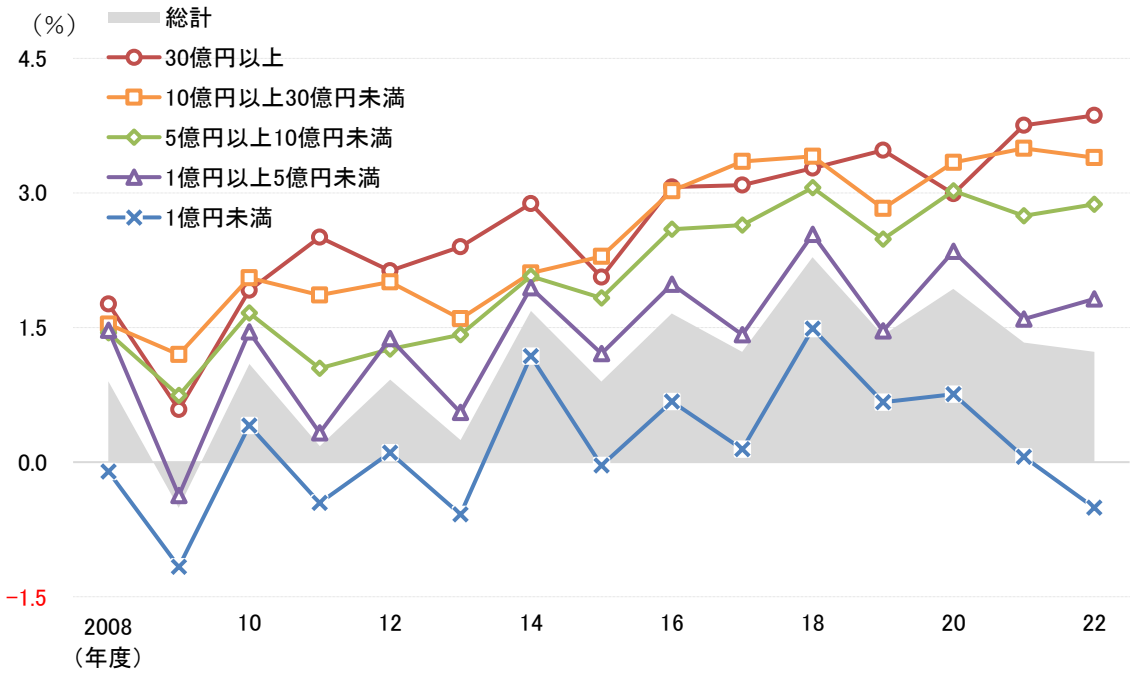
出所：経営事項審査データより作成

(8) 利益剰余金（絶対額）



出所：経営事項審査データより作成

（参考）　経営事項審査受審業者（法人）の売上高経常利益率の完工高階層別推移



出所：経営事項審査データより作成

(9) 参考：経営事項審査指標を踏まえた地域別の特徴（考察）

【北部】 ◎

評点が最も高い地域である。総資本売上総利益率、自己資本比率は全県よりも高い水準で推移しており、経営は安定していると考えられる。純支払利息比率が減少傾向となっている点も評点の上昇に寄与している。

【中部】 ○

総資本売上総利益率は全県平均を上回っている。自己資本比率は全県平均よりも低いものの、近年は平均に迫る水準まで増加している。また、営業キャッシュフローや利益剰余金は着実に増加しており、経営体力はあるものと考えられる。

【南部】 ○

総資本売上総利益率は全県平均とほぼ同水準で推移している。中部地域と類似しており、自己資本比率は全県平均よりも低いものの、近年は平均に迫る水準まで増加している。営業キャッシュフローや利益剰余金は着実に増加しており、経営体力はあるものと考えられる。

【宮古】 ▲

先述のとおり、建設業の生産額や 1 社あたりの平均完工高が増加していることを考慮すると、資金需要が発生していると推測され、借入返済負担（純支払利息比率、負債回転期間）が増加しており、これに伴い自己資本比率は近年減少傾向となっている。一方、利益率（総資本売上総利益率、売上高経常利益率）は概ね全県平均を下回って推移しており、営業キャッシュフローも直近でギリギリ黒字であることから、採算面・資金繰り面でも厳しい経営環境に置かれているものと推測される。

【八重山】 ◎

売上高経常利益率の変動は大きいが、営業キャッシュフローは増加傾向にあるため経営は安定していると考えられる。純支払利息比率は 2011 年度以降大きく減少しており、借入負担も軽減されている。自己資本比率、利益剰余金が増加しており、財務状況は改善傾向にある。2022 年度の評点は北部地域とほぼ同水準で高い。

６． 建設業就業者の動向

- **建設業就業者数は減少傾向にあり、その減少幅も大きい。**
- **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いる。就業者の年齢も地域間で格差があることから、地域における建設業の持続可能性が懸念される。**
- **建設業就業者の平均年齢は全国と比較すると若いが高齢化のペースは若干速い。**

沖縄県の総就業者数は約 58 万人（2020 年)、2015 年比で約 1 万人減となり、この 40 年間で初めての減少となった。全国では既に 1995 年から総就業者数が減少しており、沖縄県は 20 年遅れて減少局面入りしたことになる。建設業の就業者数についても、沖縄県の減少局面入りは全国の 1995 年より遅れているものの、2000 年には減少に転じた。

建設業の就業者数について地域別に見ても、八重山地域を除けば沖縄県全体の動きと同様の傾向にある。

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 年時点で就業者数の多い年齢階級であった 45 歳～49 歳、50 歳～54 歳の層は、その後の退職・離職等により 2020 年には大幅に減少している（2020 年時点の 60 歳～64 歳、65 歳～69 歳)。

2020 年時点では 40 代から 60 代にかけての分布に大きな偏りはないことから、当面は退職等による急激な就業者の減少等の懸念は少ないとみられる。ただし、20～50 代の就業者が減少傾向で推移していることから、長期的にみれば担い手不足の課題は依然として残る。

なお、地域別にみると、北部地域、宮古地域、八重山地域で最も就業者数の多い年齢階級が 60 歳～64 歳であることに加え、50 代以下の階級も少なく、これらの地域では特に高齢化が深刻である。将来、高齢化に伴う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ることになる。

技術者の年齢構成を見ると、全国では 45～49 歳が最も多い年齢階級であるが、沖縄県では 55～59 歳が最も多い。加えて 20 代が少ないことから、高齢化が進んでいる。

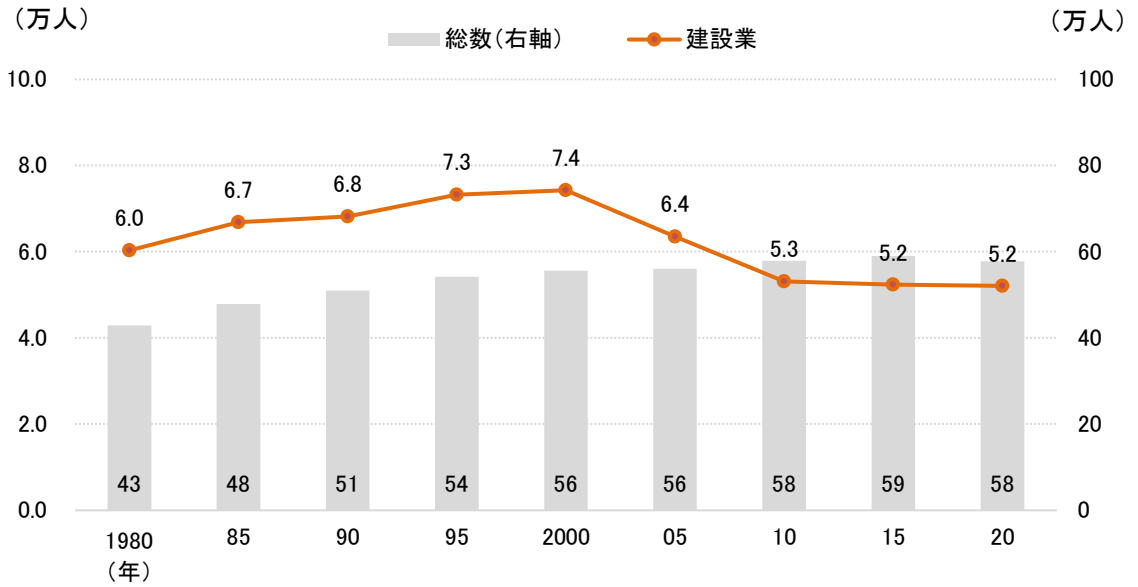
技能労働者についても、55 歳から 64 歳にかけて多く、同様の傾向にあるが、20 代、30 代も多い点は明るい材料である。こうした若手層の離職をいかに防いでいくかが長期的には重要な課題となろう。

建設業就業者の平均年齢については、沖縄県は全国と比較すると若い。ただし、年齢上昇のペースは沖縄県が若干速い点には留意が必要である。2000 年から 2020 年の 20 年間で就業者の平均年齢が約 7 歳上昇したことになり、高齢化が加速している（全国では約 6 歳上昇)。

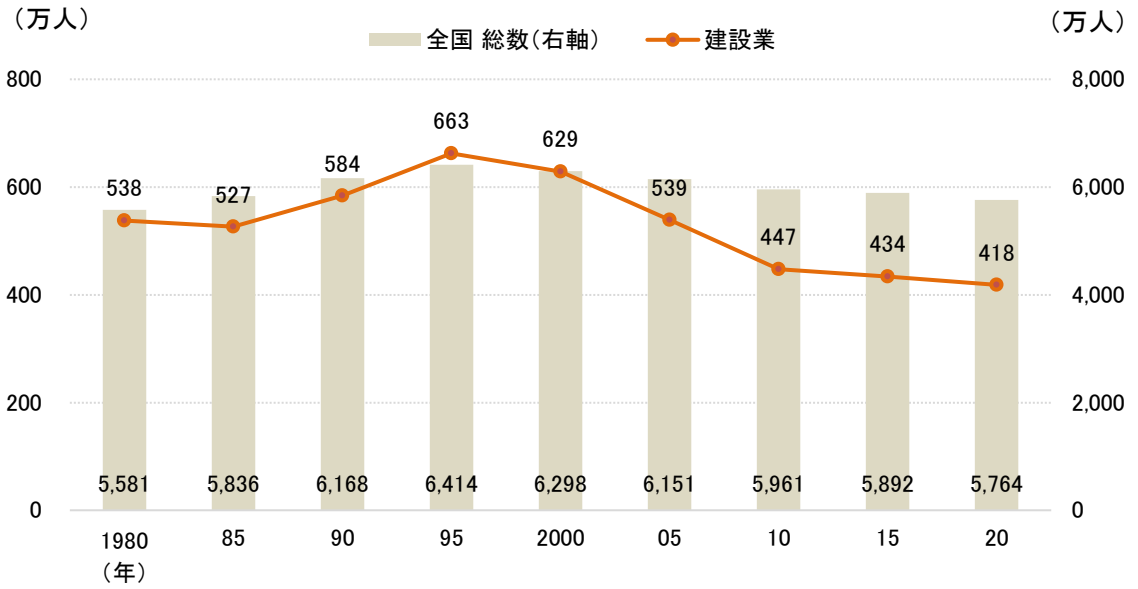
他の主要産業の就業者平均年齢を比較すると、全国、沖縄県とも農業の平均年齢が突出して高い。建設業は農業、運輸・郵便業に次いで就業者平均年齢の高い産業となっている。

図表 1-1-21　沖縄県と全国の就業者数（総数及び建設業）の推移

【沖縄県】

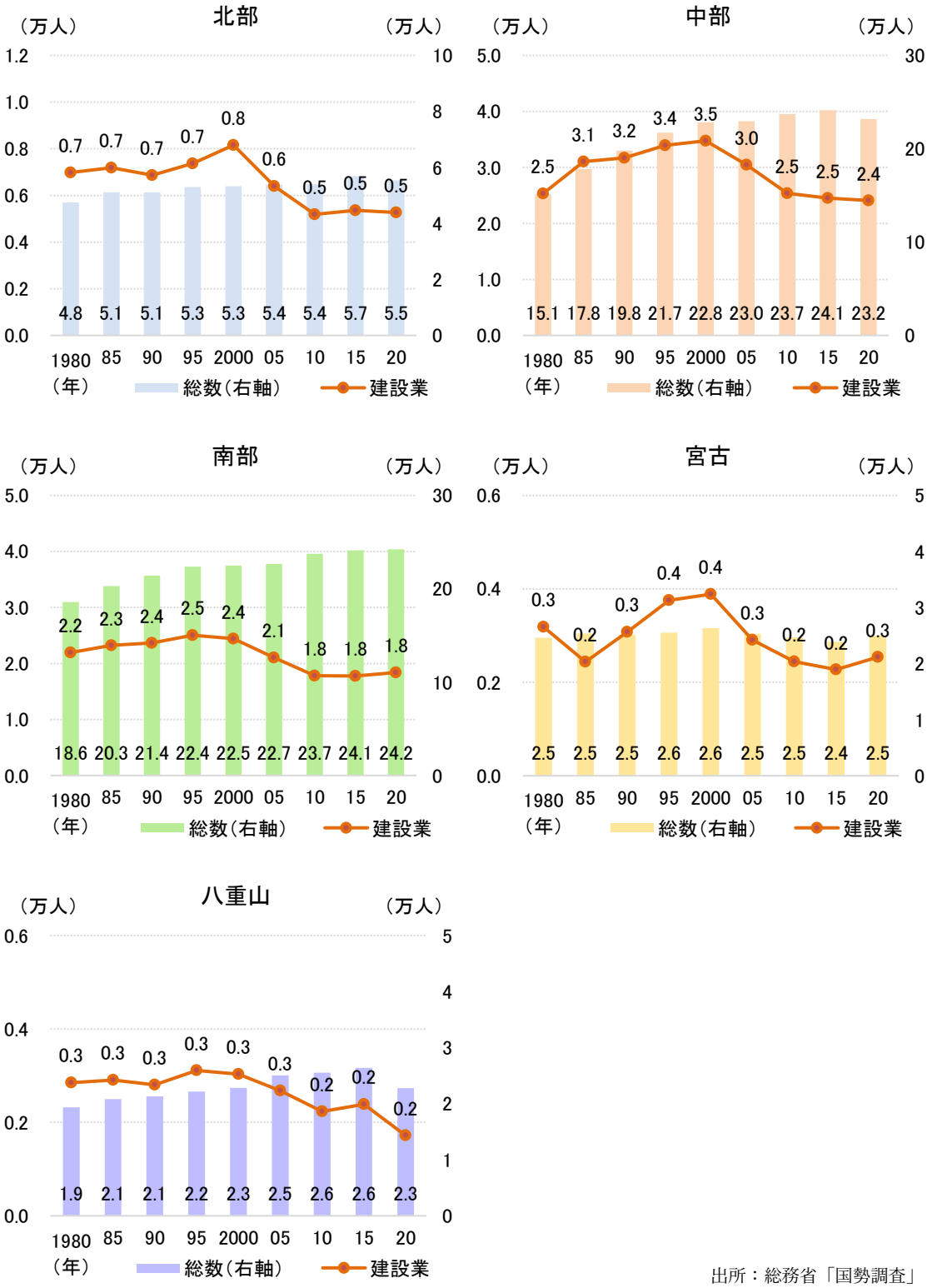


【全国】



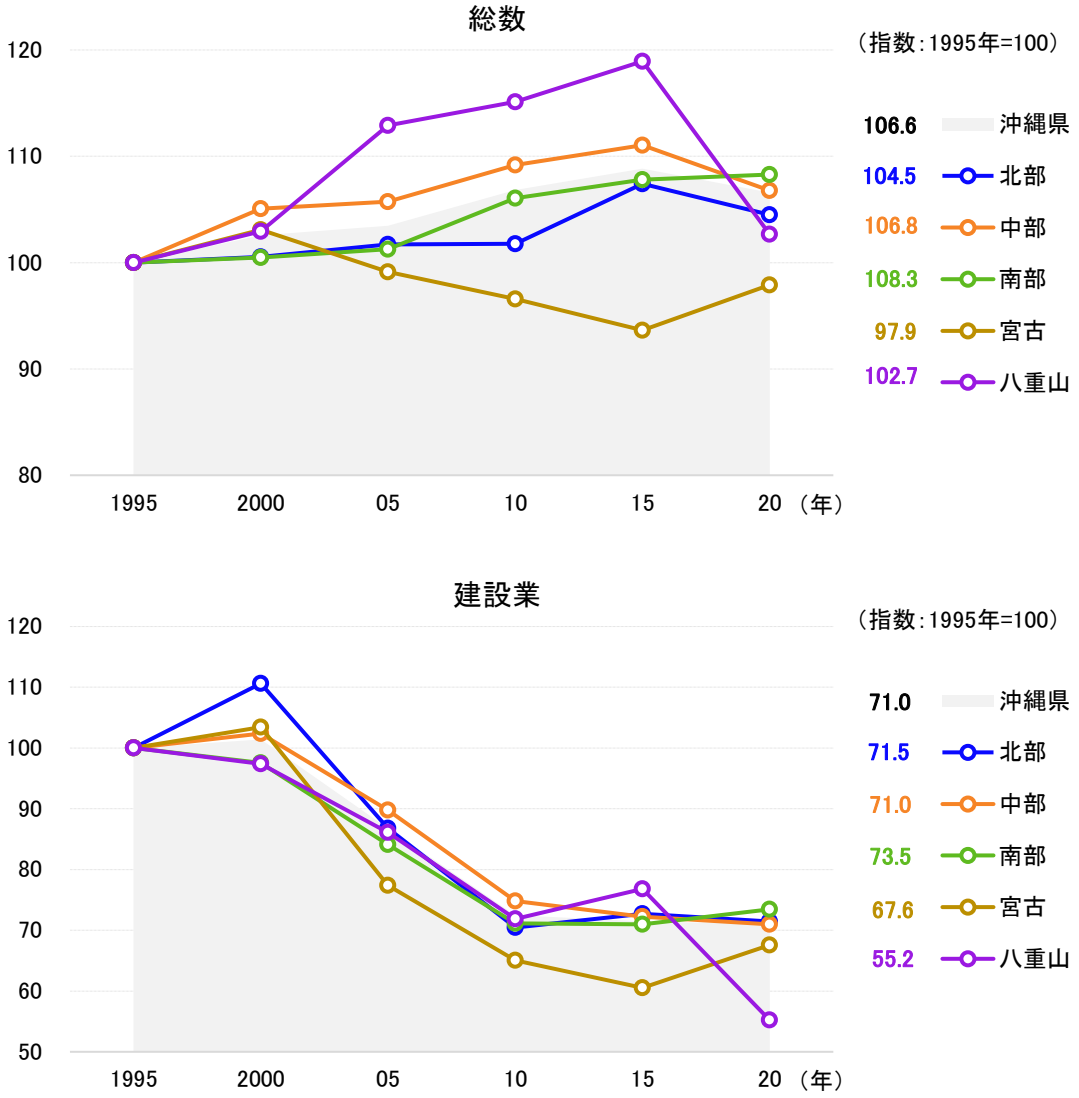
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-1-22　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移



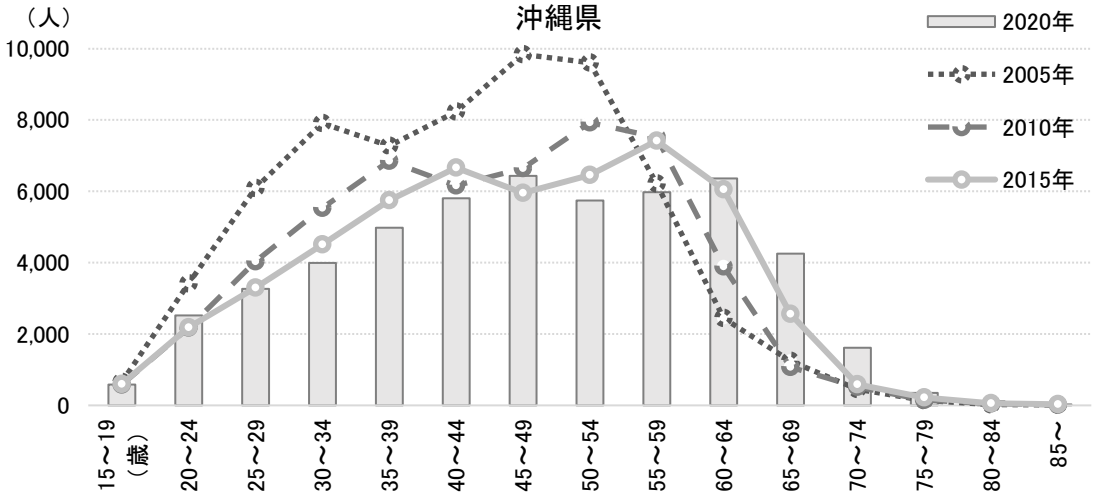
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-1-23　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移（指数）



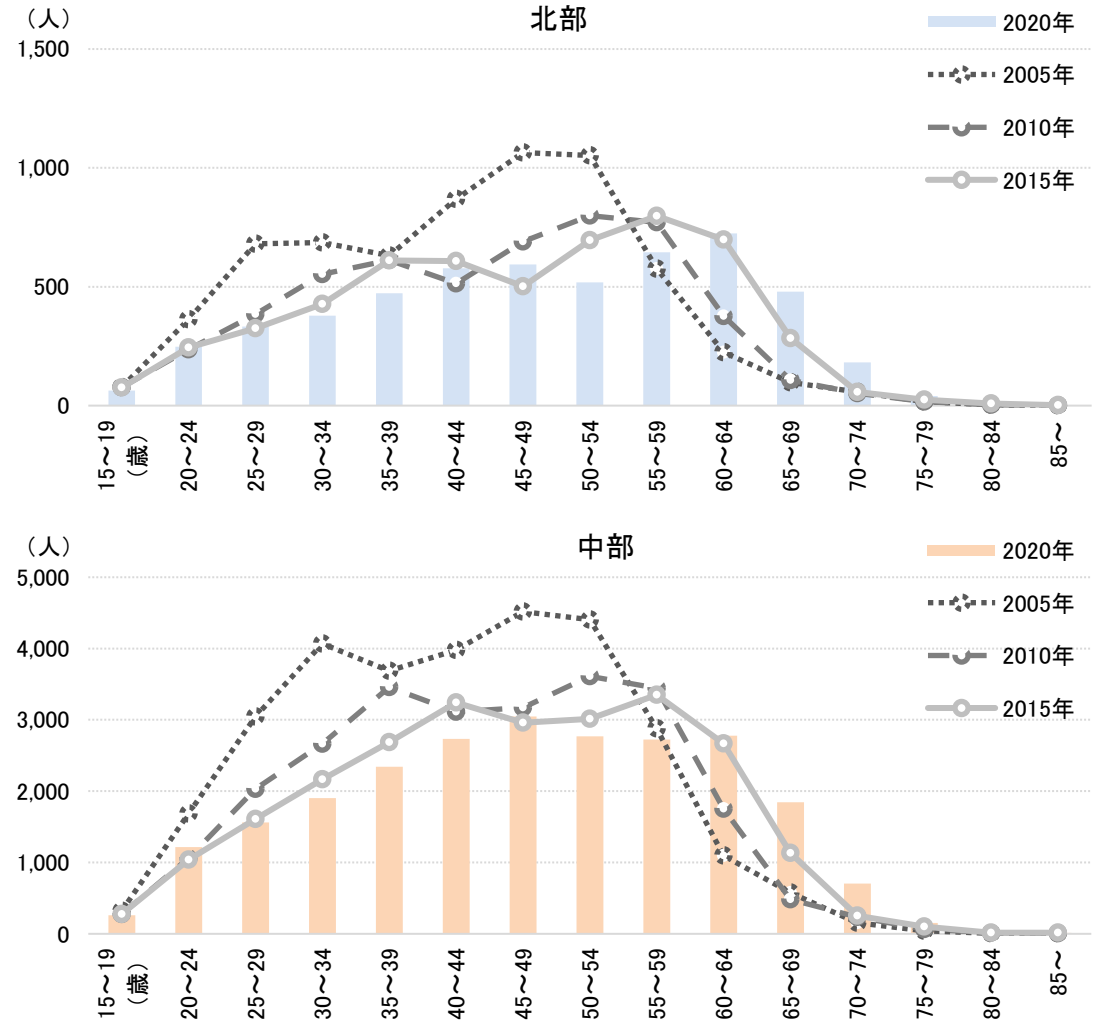
出所：総務省「国勢調査」

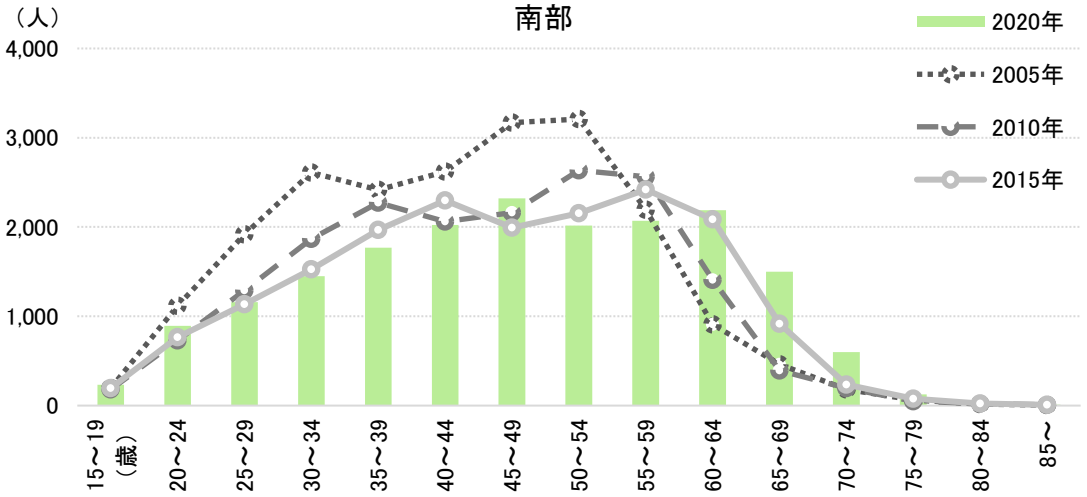
図表 1-1-24　沖縄県の建設業就業者の年齢構成の推移

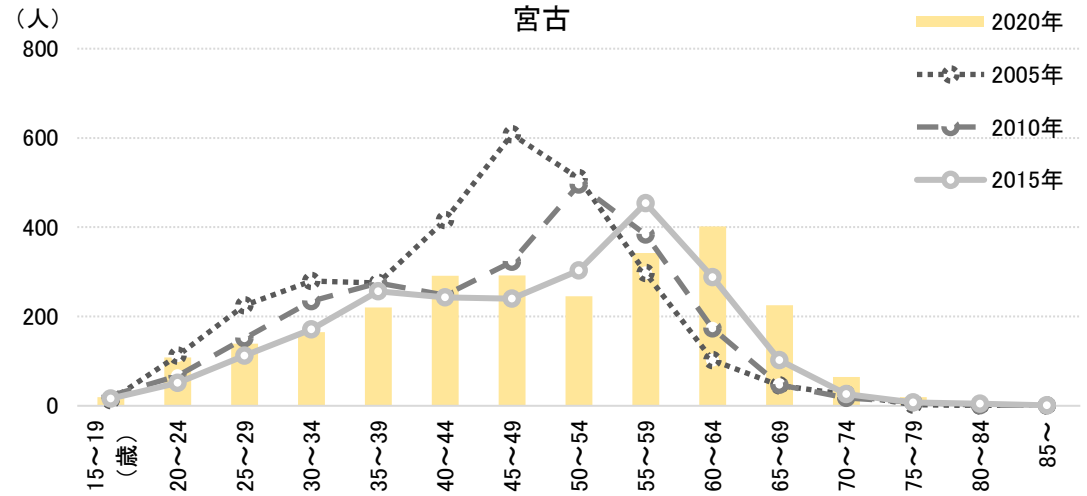


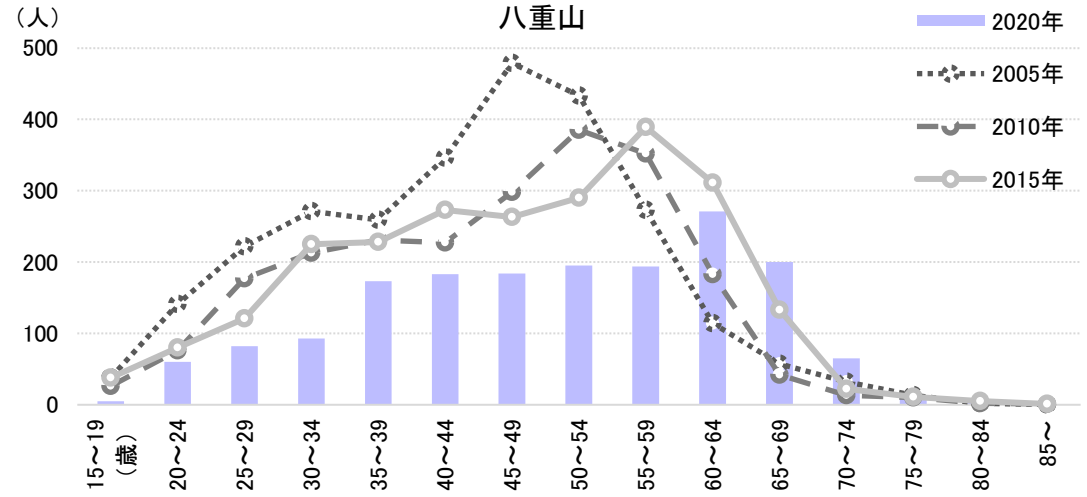
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-1-25　県内地域別の建設業就業者の年齢構成の推移




南部
（人）
4,000
3,000
2,000
1,000
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～

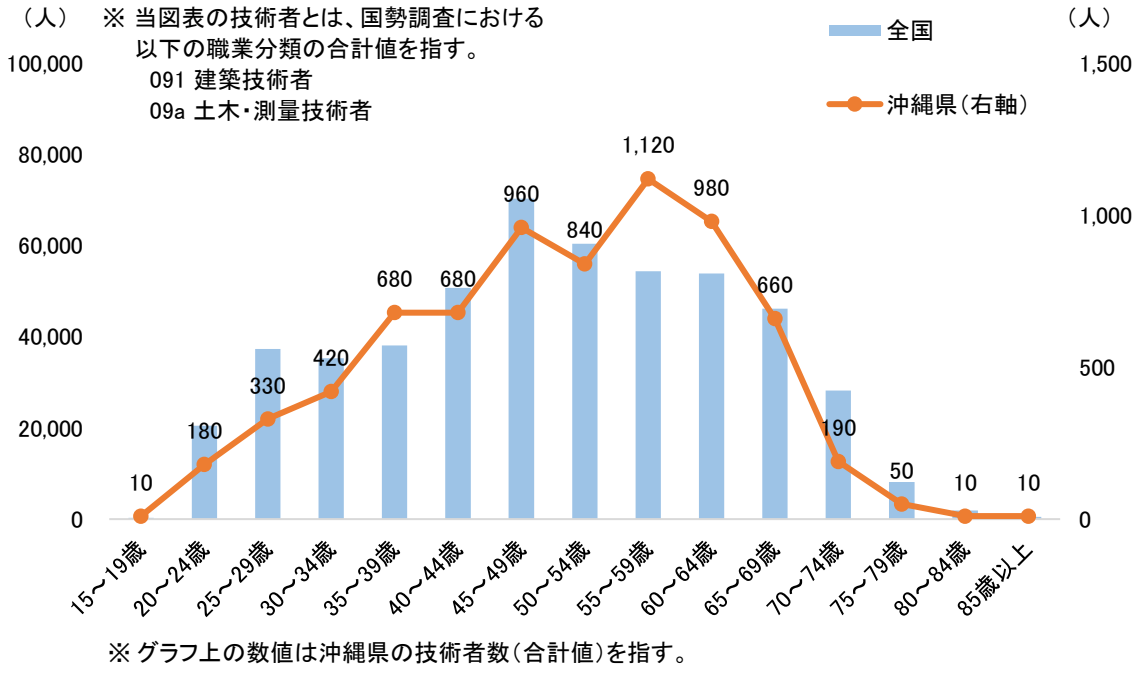

宮古
（人）
800
600
400
200
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～


八重山
（人）
500
400
300
200
100
0
2020年
2005年
2010年
2015年
15～19（歳）
20～24
25～29
30～34
35～39
40～44
45～49
50～54
55～59
60～64
65～69
70～74
75～79
80～84
85～

出所：総務省「国勢調査」

図表 1-1-26　全国及び沖縄県の建設業職種別の年齢構成（2020 年）

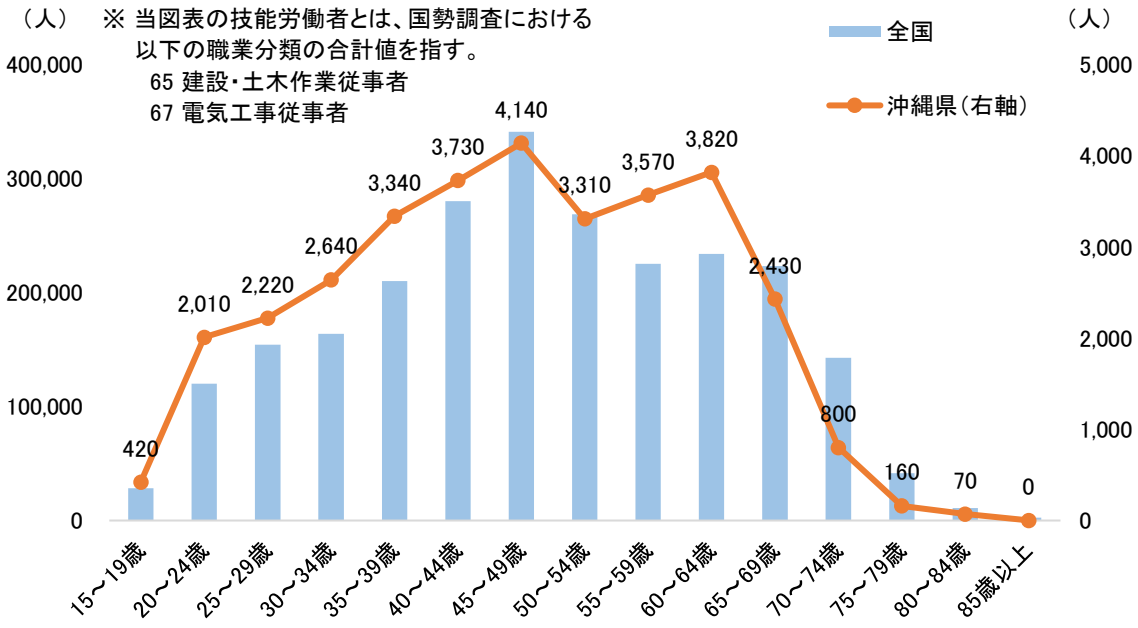
【技術者】



※ グラフ上の数値は沖縄県の技術者数（合計値）を指す。

出所：総務省「国勢調査」

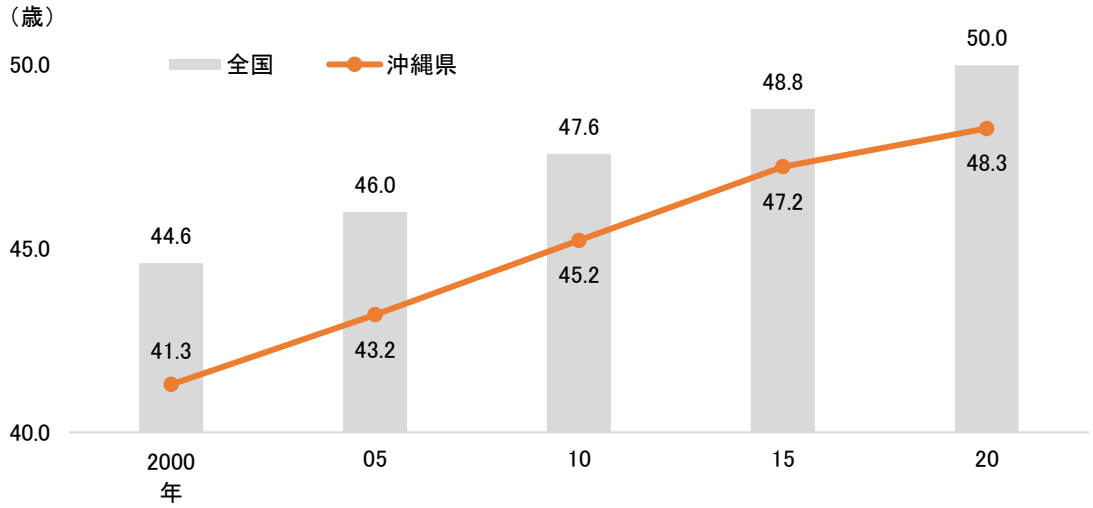
【技能労働者】



※ グラフ上の数値は沖縄県の技能労働者数（合計値）を指す。

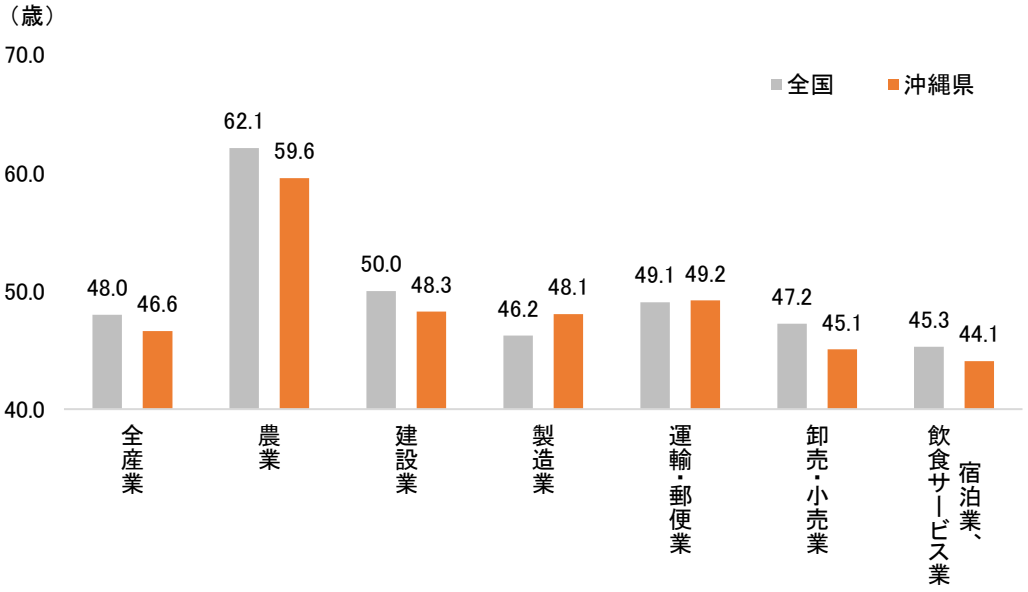
出所：総務省「国勢調査」

図表 1-1-27　全国及び沖縄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 1-1-28　全国及び沖縄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」

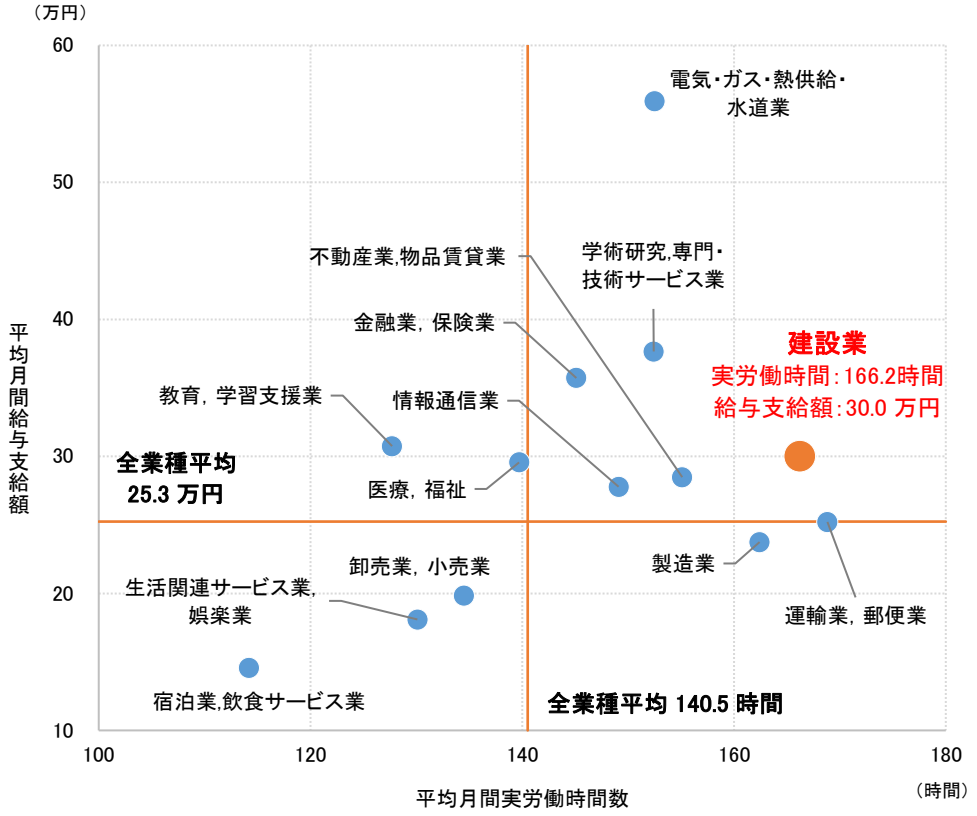
7． 建設業の就業環境

- **沖縄県の建設業は、全産業に比べて平均月間給与支給額は高いが、実労働時間は「運輸業，郵便業」に次いで長い。**
- **2017 年と 2022 年を比較すると、給与水準は若干減少しており、労働時間は大幅に減少した。**

2022 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、「不動産業,物品賃貸業」「情報通信業」「医療，福祉」「教育，学習支援業」と同水準である。一方、労働時間については、「運輸業，郵便業」に次いで長い。

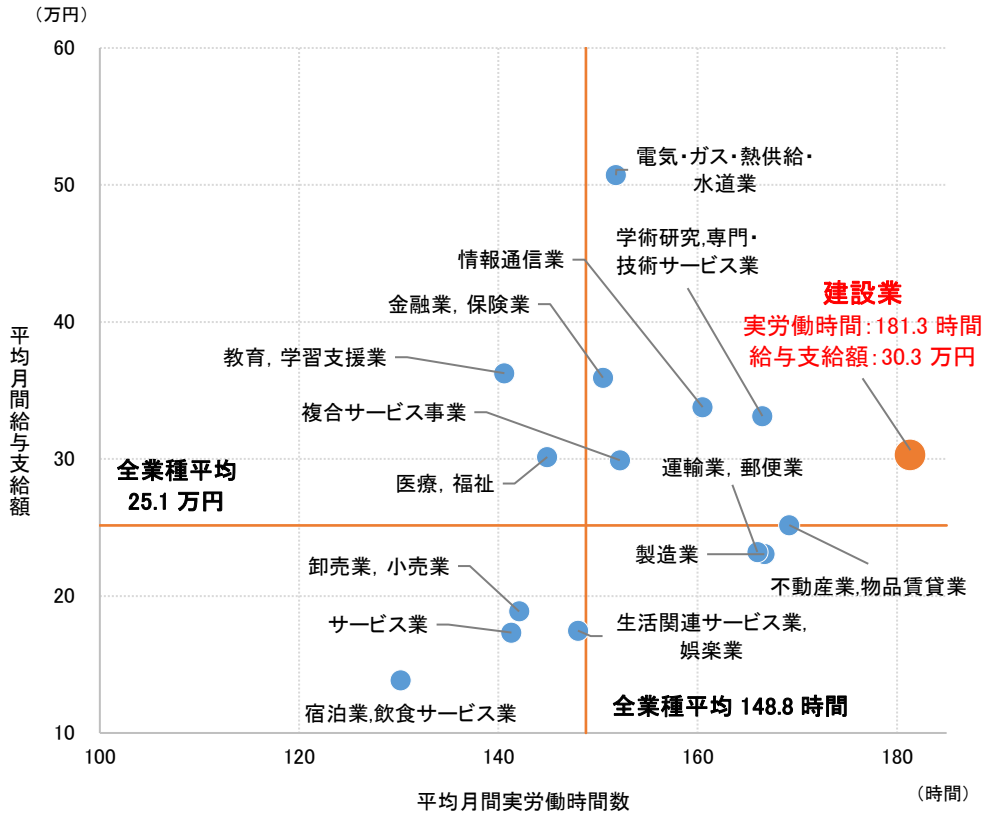
2017 年と 2022 年を比較すると、建設業の給与水準は若干減少しており、労働時間は大幅に減少している。給与水準と労働時間が類似する他産業と比較すると、「製造業」「不動産業,物品賃貸業」「情報通信業」でも同様に労働時間が減少している。就業環境としては概ね望ましい方向に改善されているものの、建設業は全産業と比べればまだまだ労働時間は長い。今後も建設業の人材を確保していくためには、働き方改革等による実労働時間のさらなる削減が求められよう。

図表 1-1-29　沖縄県の産業別給与・労働時間水準の比較（2022 年）



出所：沖縄県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

図表 1-1-30　沖縄県の産業別給与・労働時間水準の比較（2017 年）



出所：沖縄県「毎月勤労統計調査 地方調査結果」

図表 1-1-31　2017 年-2022 年における沖縄県の産業別給与・労働時間水準の増減（業種抜粋）

	平均月間実労働時間数			平均月間給与支給額		
	2017 年	2022 年	増減	2017 年	2022 年	増減
建設業	181.3	166.2	▲ 15.1	30.3	30.0	▲ 0.3
運輸業，郵便業	166.0	168.8	2.8	23.2	25.2	2.0
製造業	166.7	162.4	▲ 4.3	23.1	23.7	0.7
不動産業,物品賃貸業	169.2	155.1	▲ 14.1	25.2	28.5	3.3
情報通信業	160.5	149.1	▲ 11.4	33.8	27.8	▲ 6.0
全産業	148.8	140.5	▲ 8.3	25.1	25.3	0.1

出所：沖縄県「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

- **沖縄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 年以降回復し、近年は 300 人程度で推移しているが、県内就職率は全国と比較すると低い。**

沖縄県の有効求人倍率について、全職種では 0.8（2022 年度）と、求人よりも求職が上回るが、建設業関係職種の有効求人倍率は、求人を上回る 1 を超える水準で推移している。充足率についても、建設業関係職種は 2017 年度以降、全業種よりも低い水準で推移しており、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（2023 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 81.0%、就職者が 14.5%であった。**一方、沖縄県における高校卒業後の進路（2023 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 75.4%、就職者が 13.7%と、進学率、就職率いずれも全国を下回る。

高校卒業後の就職者を産業別にみると、全国では 40.9%が「製造業」に就職している。**「建設業」は 9.7%と、製造業に次いで就職先としての主要な産業の一つとなっている。**一方、沖縄県では就職先として製造業が少ないという地域性等も反映して、高校卒業後の就職者の 19.8%が「建設業」に就職しており、最も多い就職先となっている。

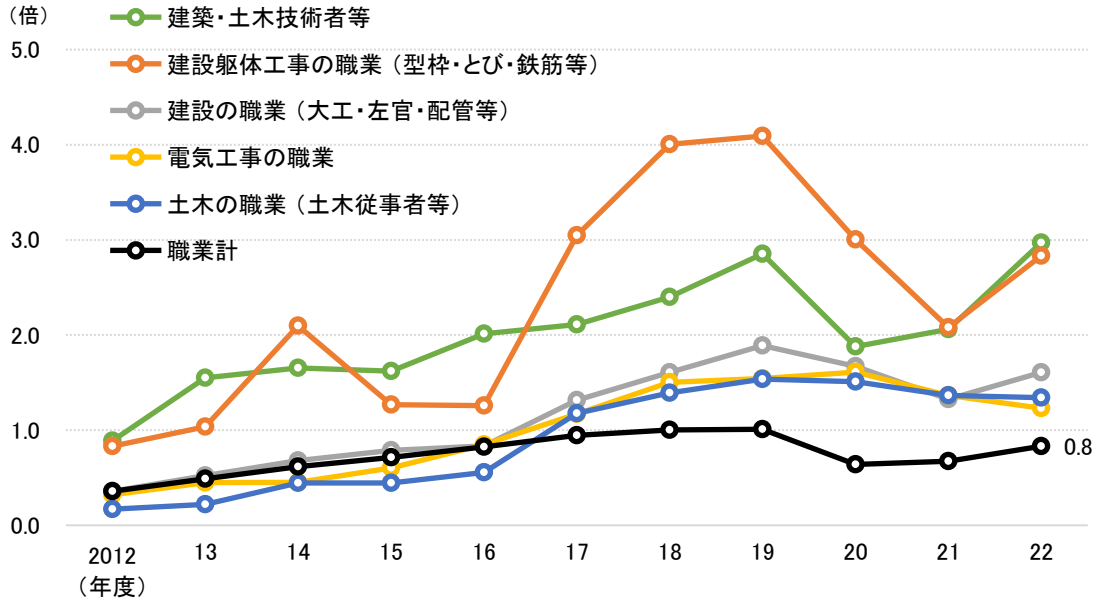
沖縄県における進学者・就職者別の県内・県外割合を見ると、進学者のうち県内進学者は 39.7%である一方、県外進学者は 60.3%と**進学を選んだ生徒は県外に転出する傾向がある。**一方、就職者については 72.5%が県内を就職先としており、**就職については進学と比較して県内にとどまる割合が高い。**

主要な就職先産業のうち、建設業は県内への就職者が 58.1%となっており、「卸売業,小売業（86.8%）」「宿泊業,飲食サービス業（85.8%）」等と比較すると、県外への流出が多い状況にある。

高校卒業後に建設業に就職する者は、2000 年以降、一時期減少していたが、2008 年 3 月末の 163 人を底に、**2023 年 3 月末時点では 363 人まで回復した。**ただし、県内就職率は大きく上昇しておらず、2000 年以降、全国を大きく下回る水準で推移している。

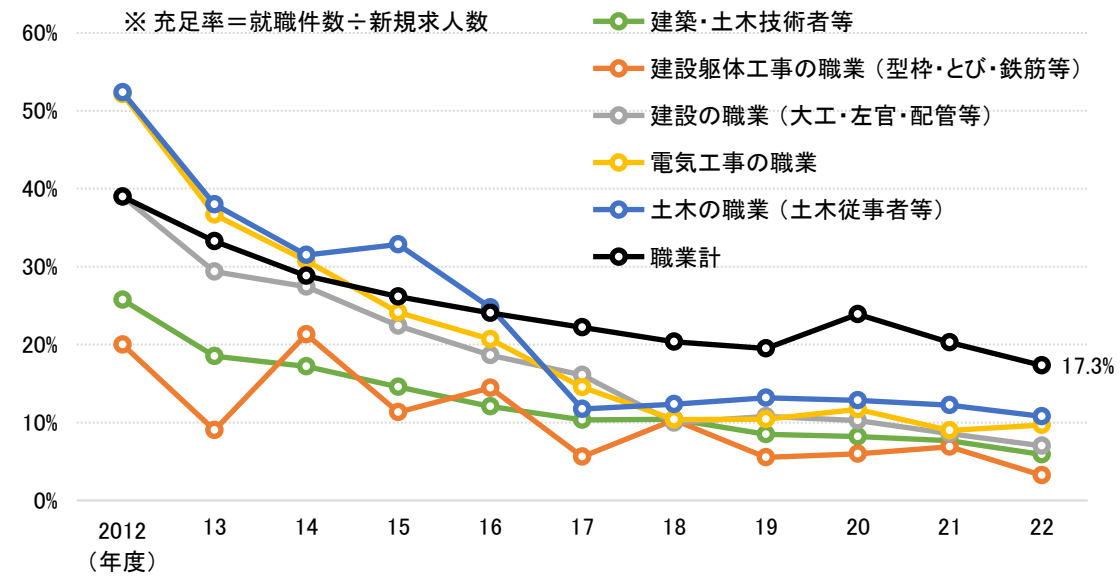
図表 1-1-32　沖縄県建設業関係職種の有効求人倍率・充足率

【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」（2024 年 1 月 31 日時点）

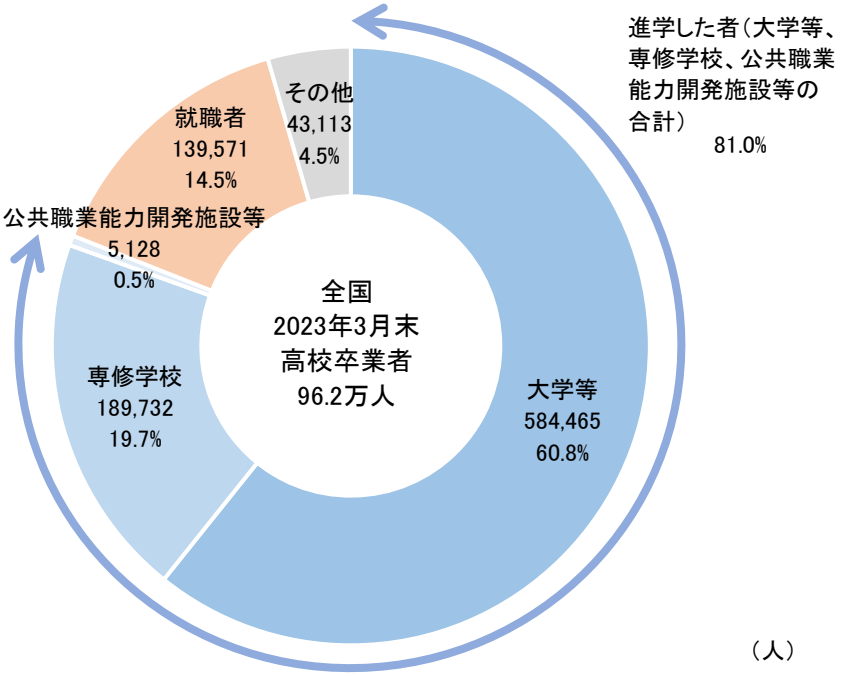
【建設業関係職種の充足率】



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」（2024 年 1 月 31 日時点）

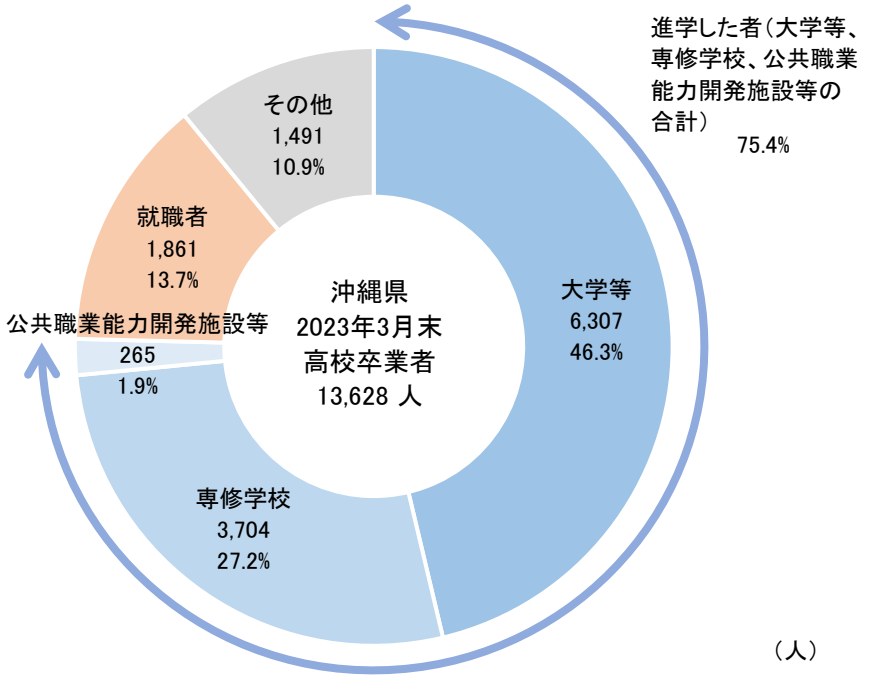
図表 1-1-33　高校卒業者の進路（2023 年 3 月末）

【全国】



出所：文部科学省「学校基本調査」

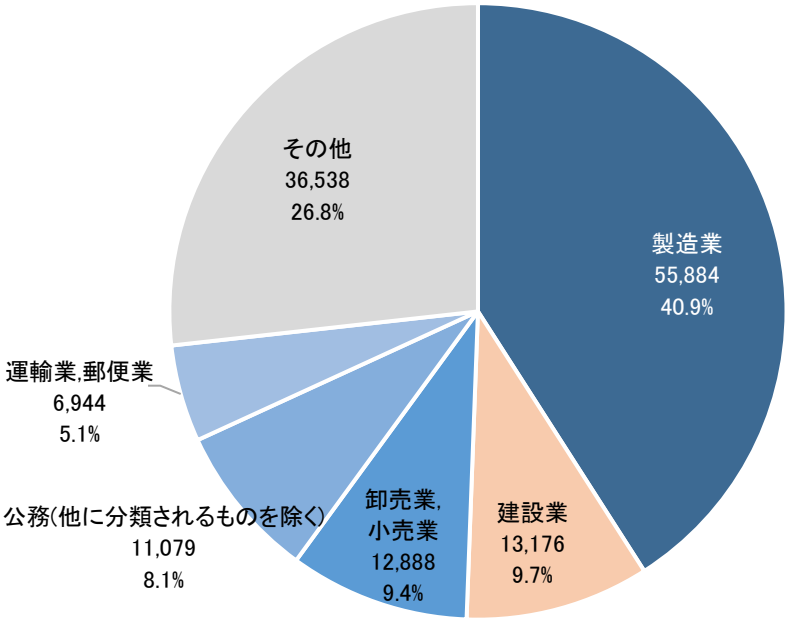
【沖縄県】



出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-1-34　高校卒業者の産業別就職割合（2023 年 3 月末）

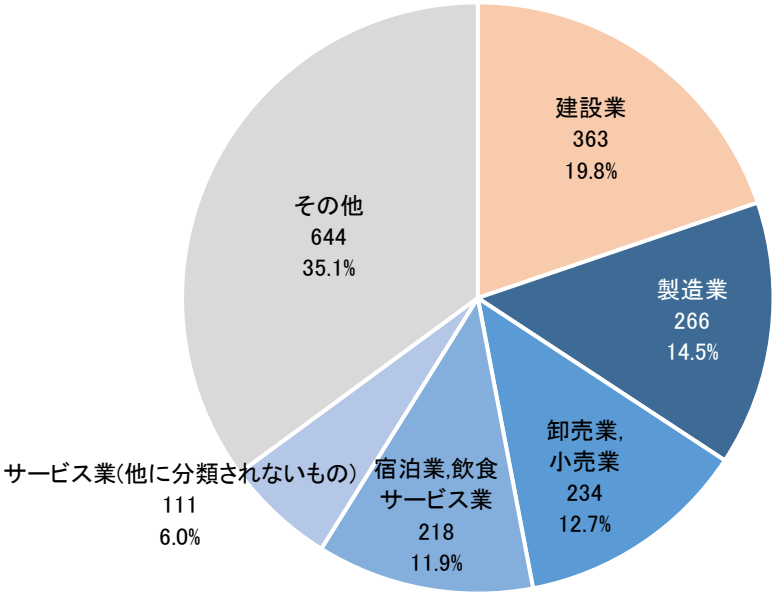
【全国】



（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

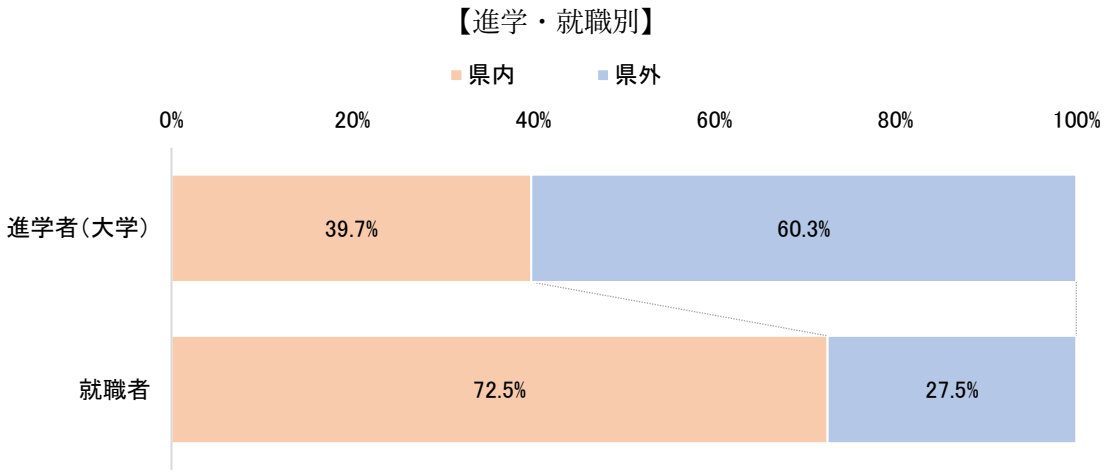
【沖縄県】



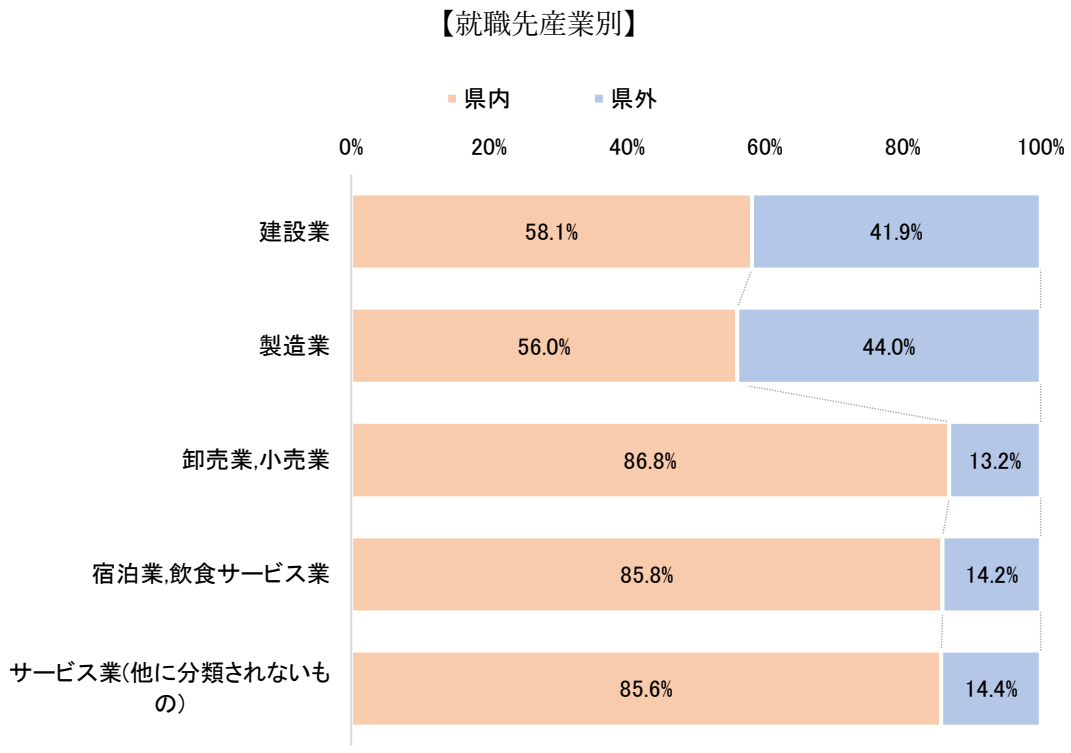
（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-1-35　沖縄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（2023 年 3 月末）



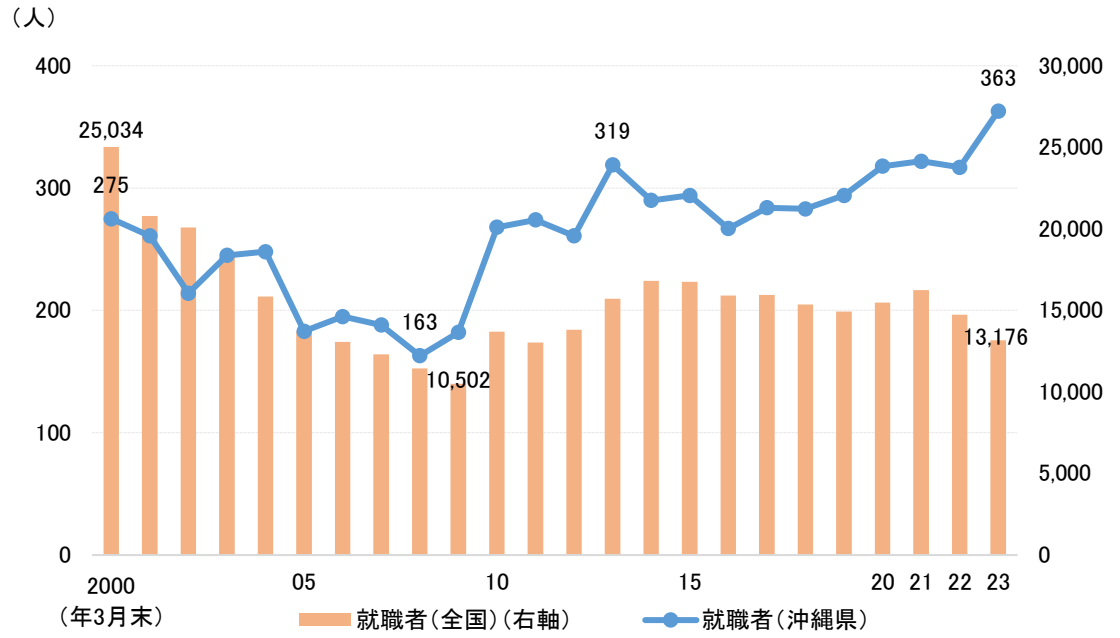
出所：文部科学省「学校基本調査」



出所：文部科学省「学校基本調査」

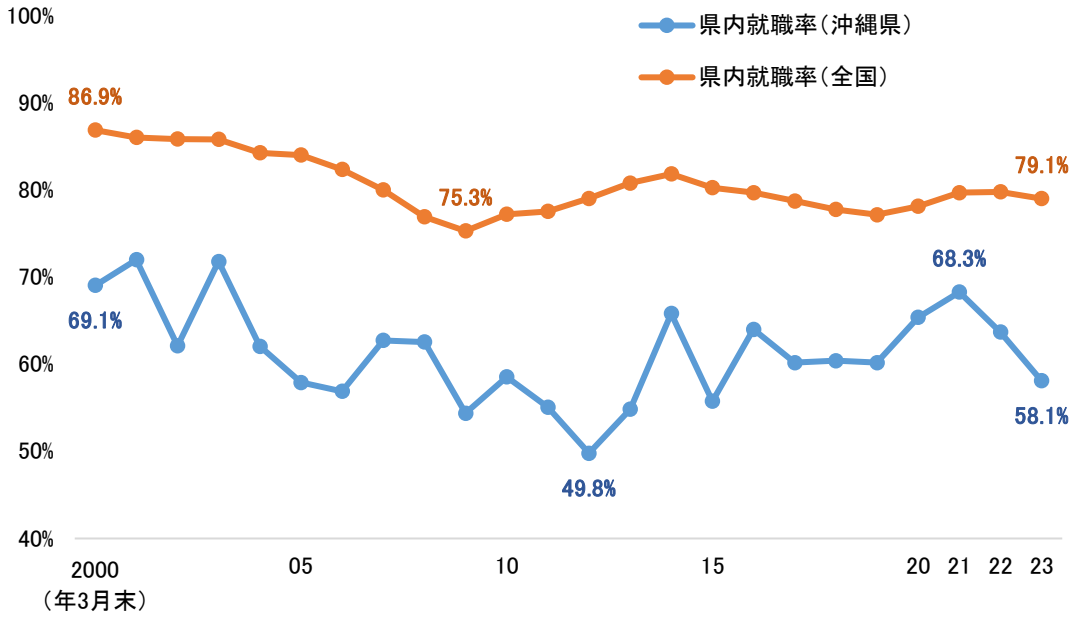
図表 1-1-36　高校卒業者の建設業への就職者数及び県内就職率の推移

【建設業への就職者数】



出所：文部科学省「学校基本調査」

【建設業への県内就職率】



出所：文部科学省「学校基本調査」

第２章　沖縄県建設業の課題

１． 沖縄県建設業の現状

建設業に関する各種統計データと本調査で行った沖縄県の建設企業及び若手就業者へのアンケート調査、沖縄県在住者の建設業に対するイメージ調査、建設企業へのインタビュー調査（以下それぞれ「企業アンケート」、「就業者アンケート」、「イメージ調査」、「インタビュー調査」という。）から沖縄県建設業の現状と課題を整理する。

①　建設業の就業者関係

建設業就業者数は 2000 年以降減少傾向にあるが、減少している八重山地域を除き近年は横ばい傾向から微増の地域も見受けられる。 5 歳階級別の就業者の分布を見ると県全体では大きな偏りは少ないが、地域別に見ると北部地域、宮古地域、八重山地域で最も就業者数の多い年齢階級が 60 歳～64 歳であることに加え、50 代以下の階級も少なく、これらの地域では特に高齢化が深刻である。今後、高齢化に伴う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、これらの地域における建設業の持続可能性にも懸念が生じることになる。

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産業別では最も多くなっており、近年は 300 人程度で推移しているが、県内就職率は全国と比較すると低い。

企業アンケートでも経営上の課題として「若年労働者の確保・育成」が最も多く挙げられ、次いで「技術者の不足」となっており、ともに 5 割以上の企業が挙げ、担い手確保に関する課題の深刻さがうかがえる。

直近 5 年間の採用の状況をみても建設業経験者の社会人の中途採用が中心となっているが、建設業未経験の社会人もそれに次いで多く、新卒も工業系だけでなく普通科や商業科などまで幅広く採用する実態となっており、採用後の人材育成も重要となってきている。加えて、採用しても 6 割以上の企業で離職者が発生している状況を鑑みると担い手確保のためには離職防止に向けた対応も求められている。

また、各アンケート調査で人手不足の原因を聞くと「３Ｋのイメージがある」や「建設業への関心が低い」などが挙げられ、**建設業のイメージ改善や建設業の社会的役割等についての適切な情報発信も重要であると考えられる。**

なお、インタビュー調査では、女性の活躍に向けた好事例も見受けられたので紹介したい。沖縄県は令和 5 年度に、ひとり親世帯を含む女性求職者を対象とした「建設技術事務研修」事業を実施した。この研修では、一般社団法人沖縄県中小建設業協会女性部の協力により実際に建設業で活躍する女性技術者などが講師を務め、参加者は女性が建設業で働くことをよりリアルにイメージすることができるだけでなく、建設業界は ICT の導入により女性が活躍できる業界になりつつあることや、子育てとの両立も決して不可能ではない産業であることを発信している。また、当研修で建設業への就業に興味を持った受講者と企業をマッチングさせるアフターフォローや合同説明会なども開催されており、仕事を求める女

性、建設企業双方にとって効果的な取組と考えられる。

②　建設業の経営環境

沖縄県の建設投資額は、2011 年度以降、増加基調で推移してきたが、直近 2022 年度は公共建築が半減した影響もあり、前年度より約 1 割減の 8,512 億円となっている。インタビュー調査でも防衛省関係は多いが、公共工事は減少傾向にあるとの声もあった。

建設業の経営状況を経営事項審査のデータでみると、建設業の経営状況は以前より改善しているが、小規模企業の利益率は厳しい状況にある。地域別にみると北部地域や八重山地域はＹ評点も高く経営状況が安定しているが、宮古地域は採算面、資金繰り面で厳しい経営環境に置かれていると推察される。

企業アンケートによる経営上の課題でも、先述した担い手確保に関する事項に次いで**資材・燃料の高騰、新規受注の開拓や既存受注の維持など受注環境・事業の持続性に関する課題が挙げられている**。あわせて経営改善をしていく上で重要なこととして、受注機会を増やしていくことなどが挙げられている。

インタビュー調査でも、設計・見積時から工事開始までに資材等の価格が上昇してしまい利益の確保が難しく、人手不足でも賃金を上げるのは厳しい状況である。公共工事ではスライド条項はあるものの１％負担の問題や市町村等では適用がなかなか難しいなどの問題、そもそも民間工事では採用されないなどの問題も指摘されており、必要な経費の確保にも苦慮している様子がうかがえる。

受注環境に関して、総合評価での受注が特定の企業に偏っているとの指摘や下請での実績も評価するべきであるなど評価項目について改善を求める声もあったほか、公共工事の積算を実態に合わせ見直しを行うことや離島工事の場合の輸送コストの適切な反映など積算の適正化などの意見も多く、公平な受注機会の確保、適正利潤の確保等地域に必要な建設業が持続的に活躍できるための環境整備が求められている。

③　建設業をめぐる全国的な動き

時間外労働の上限規制が 2024 年 4 月から建設業にも適用される。企業アンケート結果からは、大半の企業が上限規制に抵触しないと考えられるが、わずかながら上限規制をクリアできていない企業も存在するほか、インタビュー調査では人手不足で上限規制をクリアするのは難しいという話もあった。

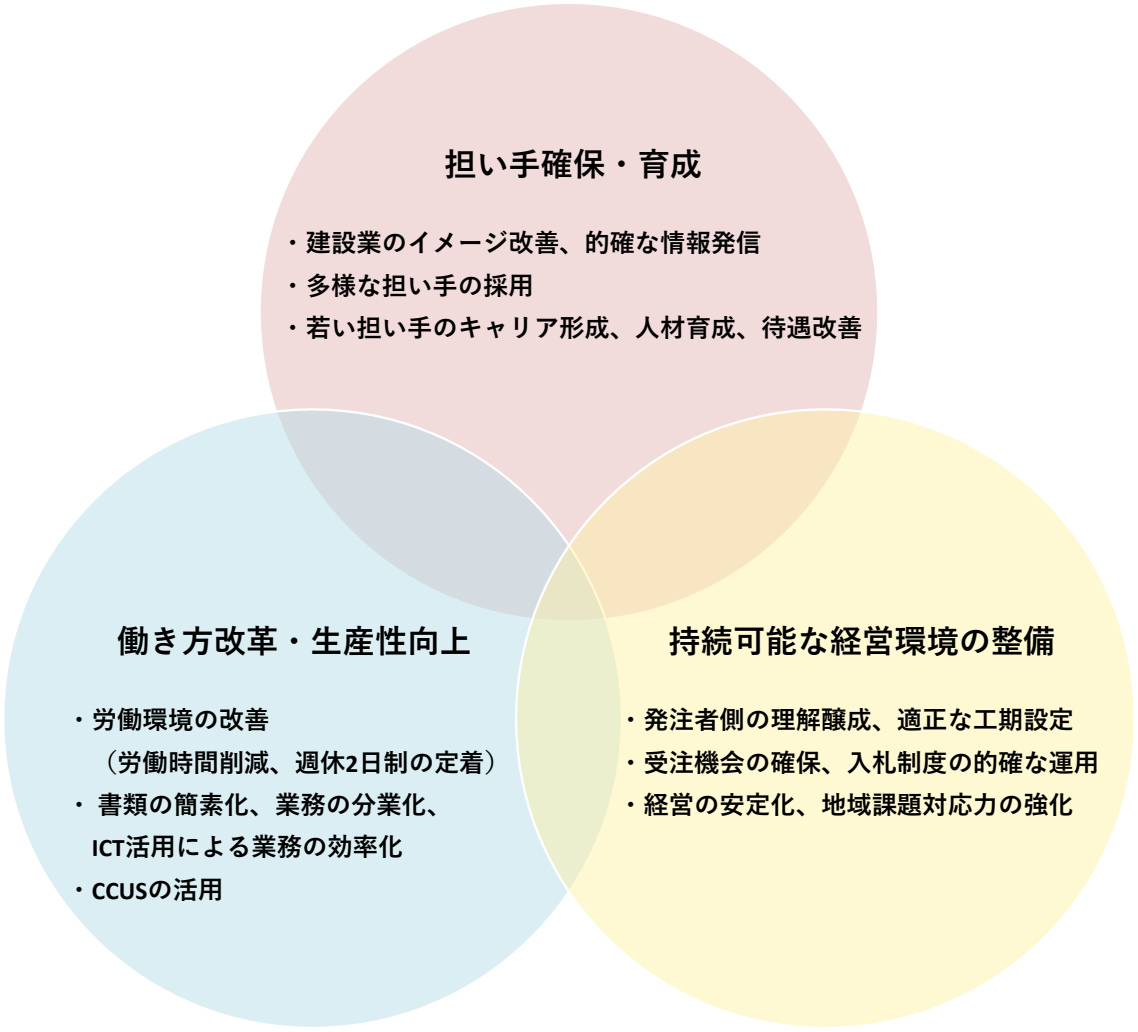
また、統計データで建設業の就業環境を月間給与水準と労働時間でみると、給与水準は医療・福祉などの産業と同程度の 30 万円で全産業平均より高いが、労働時間は全産業で最長だった 5 年前より減少しているものの 166.2 時間と運輸業・郵便業に次いで長い産業となっている。

これらを受け行政、建設業界が連携し、働き方改革や生産性の向上に取り組んでいるところであるが、これらの実現に向け必要な事項をみてみると、企業アンケートでは、処遇改善

や働き方改革のために必要な事項として、**発注者や元請による適正な工期の設定や適正な経費負担が第一に求められており、次いで書類の削減や簡素化等の業務効率化を求める声が多くなっている**。また、上記の人手不足に対応する観点などから、ICT の活用による業務効率化、生産性の向上へ取り組んでいくと約 7 割の企業が回答しているものの費用の確保や技術者育成などが課題であるとの回答も多く、これらに対する支援も求められている。

２．　沖縄県建設業の課題

先述の沖縄県建設業の現状を踏まえると、沖縄県建設業の課題としては、「建設業の担い手確保・育成」「働き方改革・生産性向上」「建設業が持続していくための経営環境整備」が大きな項目として整理される。次ページ以降で項目ごとに課題を整理していくが、これらの課題は相互に関連するものであり、その概要をまとめたものが以下の図となる。

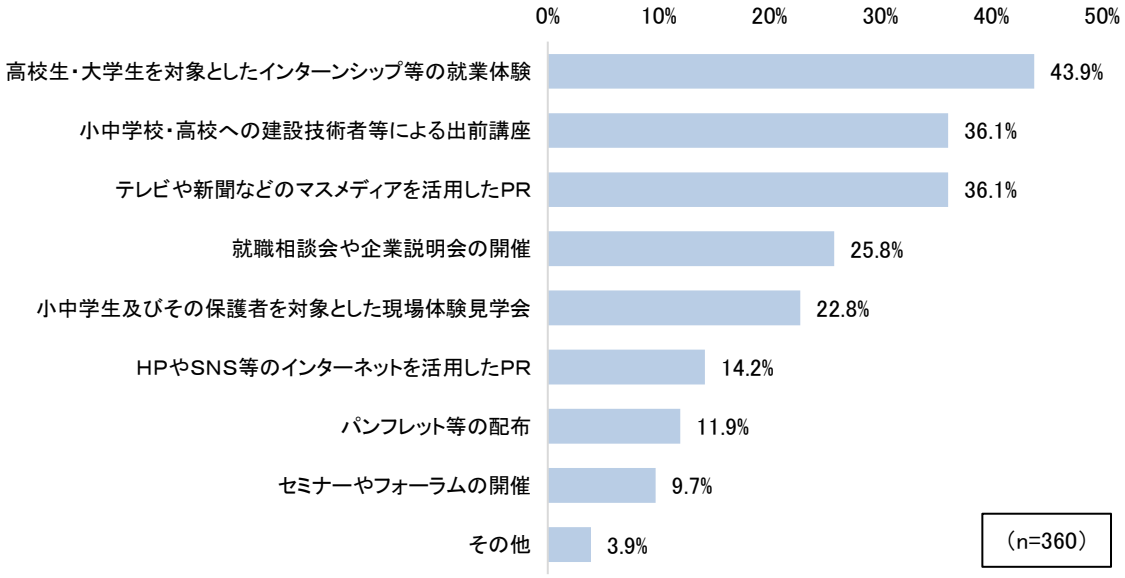


(1) 担い手確保・育成に関する課題

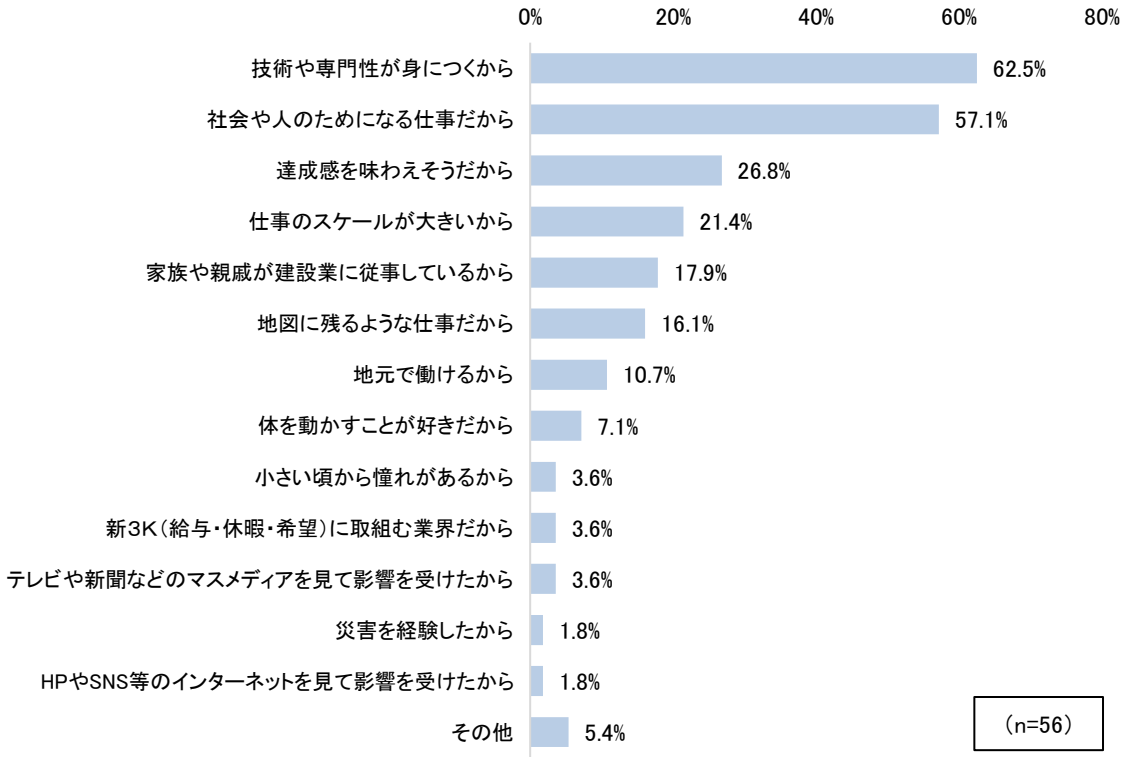
① 建設業のイメージ改善、的確な情報発信

- 建設業は、休日や労働時間等の就業環境の問題があることに加え、依然として 3K（きつい・汚い・危険）などのマイナスイメージを持たれていることが人手不足の原因と考えられている。イメージ調査でも上記のような回答が得られたほか、建設業への関心度も低く、建設業の社会的役割・魅力が正しく認識されていない。
- 担い手確保のために、多くの企業は「給与・賃金」「休日・労働時間等」など待遇面の改善を重要と考えているが、「業界のイメージ向上」「企業情報の発信」などは重視されていない。企業自身も、3K のイメージがあることが建設業界の人手不足の原因と捉えているにも関わらず、イメージ改善や情報発信の取組は劣後している。
- 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可能性がある。建設業を理解するための手段として、特に若者を対象とした直接的な建設業への接触機会が望まれている。
- イメージ調査では、就職先の候補に建設業を挙げた理由として、「技術や専門性が身につく」「社会や人のためになる仕事である」などを多くの人が挙げており、広報にあたっては、こうした内容を深掘りして興味関心を高める配慮も重要である。
- 県内の学生は本土での就職を希望する傾向があるため、地元に残る生徒の絶対数が減少している。新卒採用の状況は厳しく、多くは即戦力となる中途採用に頼っている。しかし、担い手を確保するために行っている取組手法として、「求人情報サイト・求人情報誌への掲載」を挙げる企業は 3 割程度にとどまっている。中途採用に頼る状況であるにも関わらず、ターゲットである社会人経験者に対して訴求できていない可能性がある。
- 担い手を採用できている企業においては、ハローワークのみに頼ることなく、学校訪問やインターンシップ、自社 HP・SNS 等の情報発信など幅広い取組を行っており、各企業における積極的な情報発信も重要である。新卒者の就職においては学校の先生の果たす役割が大きく、学校の先生への働きかけも重要である。
- 担い手の確保のためには、待遇面の改善とともに建設業のイメージ改善・社会的役割等の的確な情報発信に行政・建設業界が連携した取組が必要である。
- 沖縄県では、人材育成（一般社団法人沖縄産業開発青年協会による技術訓練）・女性活躍（女性求職者を対象とした建設技術事務研修）・建設現場親子バスツアーなど、担い手確保・育成のための様々な取組を行っており、こうした取組を継続的に行っていくことが効果的と考える。

図表 1-2-1　（イメージ調査）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）



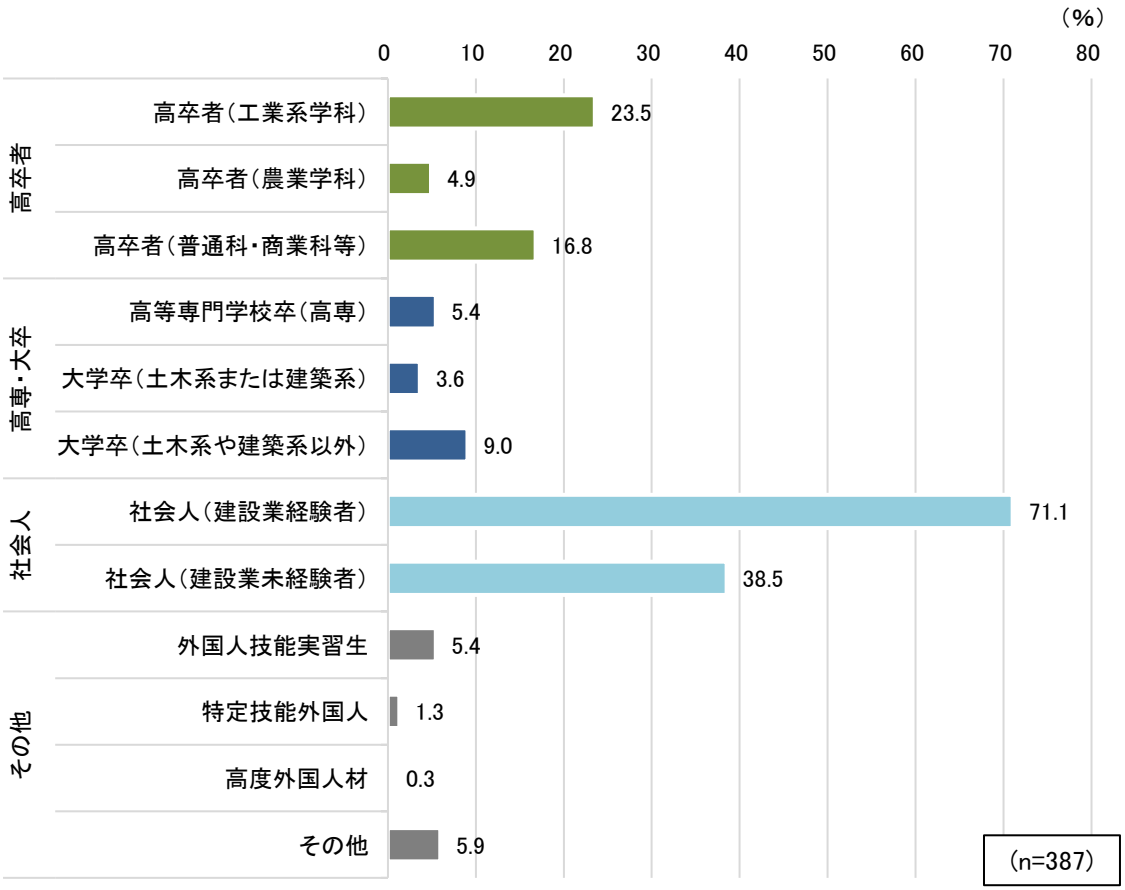
図表 1-2-2　（イメージ調査）就職先の候補に建設業を挙げた理由（複数回答）



② 多様な担い手の採用

- 担い手が減少する中、工業系以外の学科卒業生や建設業未経験者の社会人なども広く採用されている。少子化の現状を踏まえると今後も多様な人材の採用に取り組んでいくこととあわせて未経験等の育成も鍵となる。
- この点において、沖縄県建設業協会では、普通科卒の人材を採用し、県外の工業系専門学校に派遣し、技術者等を育成する取組を始めている。これは、一度は県外に出たい若者のニーズと厚生労働省の助成金を活用し担い手の確保もできる企業のニーズがマッチしたものであり、今後の推移に期待したい。
- 女性の採用については、企業側が技術者として採用したくても、建設業界への入職に不安を覚える女性も多く、入職を希望する女性が少ない。
- 外国人労働者の雇用に対して、言語等のコミュニケーションだけでなく、家賃等のコスト負担、技能実習生の失踪等の問題から、多くの企業は外国人の受入に消極的である。
- 女性や外国人など新たな労働力を確保する必要もあり、建設業のマイナスイメージを払拭することや、女性や外国人が働きやすい職場づくりを推進する必要がある。

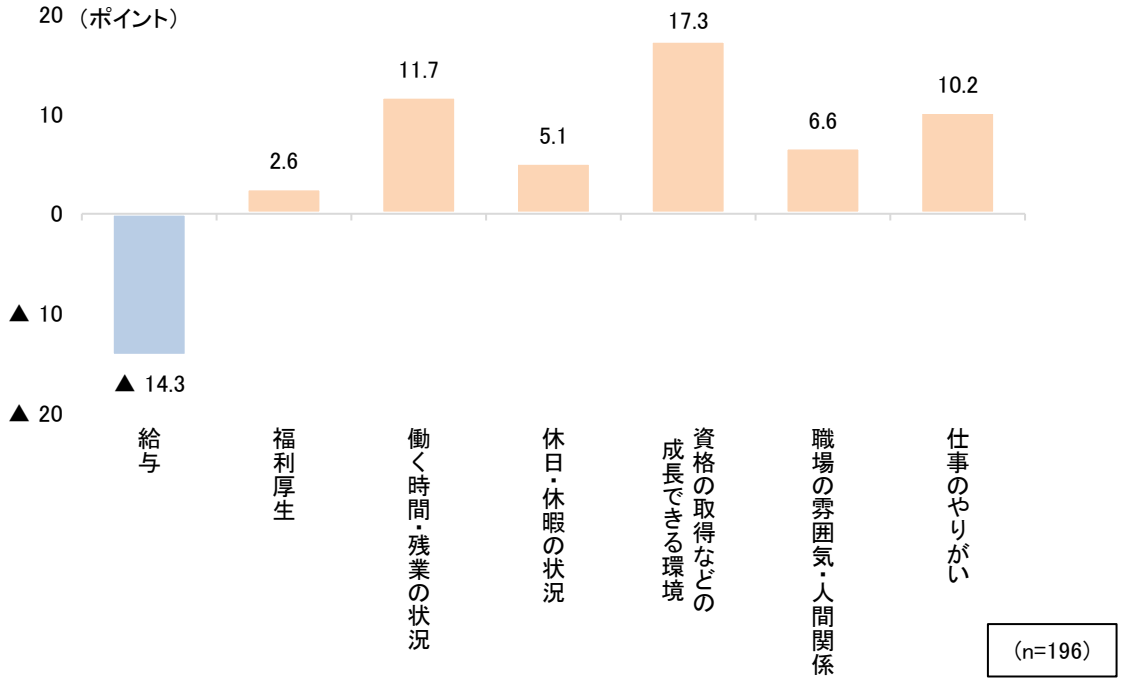
図表 1-2-3　（企業アンケート）技術者・技能労働者の採用状況（複数回答）



③　若い担い手のキャリア形成、人材育成、待遇改善

- 企業アンケート調査結果によると、半数以上の企業は、新たに採用した社員が 5 年以内に離職している。また、就業者アンケートにおいて、入職前と入職後でギャップを感じている項目を比較すると、資格取得等の成長できる環境には満足しているが、給与面には不満がある。
- 就業者側は、仕事に対するやりがいを感じており、建設業界で働き続けたいとの回答も多い。ただし、今後のキャリアや働き方について、潜在的な離職者層や将来を描けない層も一定数みられる。
- 就職にあたっては、やりがいや技術・専門性の習得にも関心が示されている。実際、就業者からは、資格取得などの成長できる環境に満足しているとの結果が得られていることからも、人材の育成は重要である。
- 一方で人材育成にかかる時間・費用の確保、育成する人手の確保を各企業は課題としており、これらに対する支援も必要と考えられる。
- 従業員が定着するためのキャリアデザイン計画について、ほとんどの企業は作成していないが、現在の就業者が業界内にとどまりたいと思えるような取組も必要である。

図表 1-2-4　（就業者アンケート）入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ



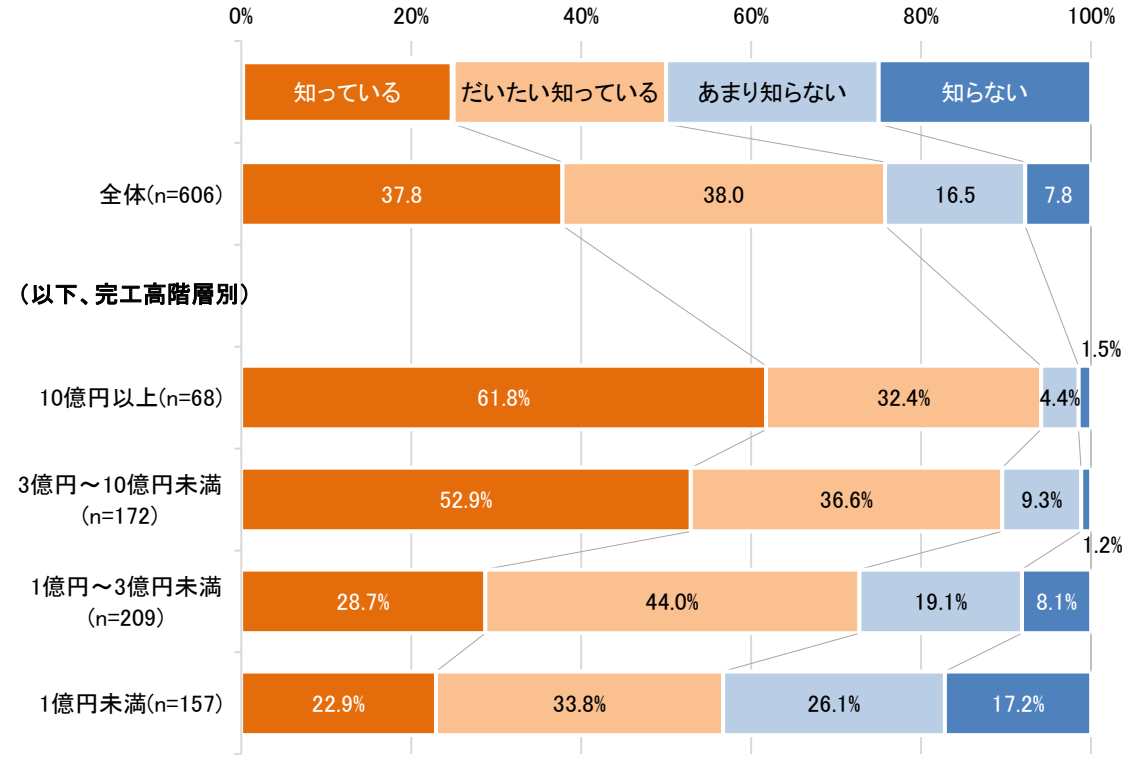
※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足した」「まあまあ満足した」の比率の合計(b)の差を算出している(a-b)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

(2) 働き方改革、生産性向上にかかる課題

① 労働環境の改善（労働時間削減、週休 2 日制の定着）

- 技術者・技能労働者の 4 週 8 休の実現状況は、4 割程度にとどまっており、4 週 6 休未満の企業も 3 割弱存在している。
- 2024 年 4 月から時間外労働の上限規制が適用されることに対し、認知していない企業も僅かながら存在する。特に、小規模な企業ほど認知が不十分である傾向がある。
- 時間外労働の上限規制への対応状況として、柔軟な勤務時間・人員調整、変形労働時間制等での対応が行われていることで、大半の企業では 2024 年度からの上限規制に抵触しないと考えられるが、一部の企業では残業が常態化している恐れがある。
- 特に、民間や市町村発注工事では発注者に建設業の上限規制適用等の問題意識が少ない可能性があり、労働時間の削減や週休 2 日制の定着・実現においても阻害要因となっている。
- 週休 2 日制で土日完全閉所の議論が行われているが、設備工事など後工程の工種については、建築工事が土日休んでいる間に現場入りして効率的に施工できるなどフレキシブルな工程調整が可能な運用を検討すべきとの声もある。

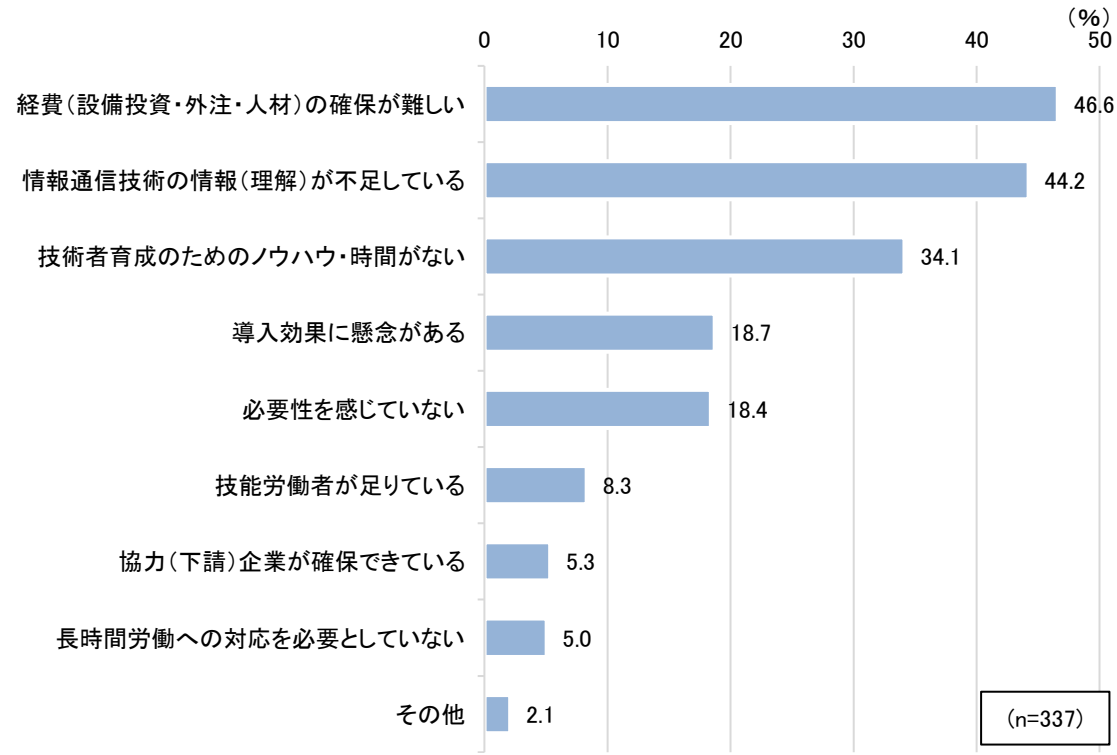
図表 1-2-5　（企業アンケート）時間外労働の上限規制適用の認知状況



② 業務の分業化、簡素化、ICT 活用による業務の効率化

- 社内の人員不足や現場作業終了後に作成する工事書類が煩雑であることが、時間外労働が嵩み、休日取得が困難である原因として挙げられている。沖縄県は「土木工事書類簡素化の手引き」を公表するなど工事書類の簡素化に取り組んでいるが、市町村発注工事では十分に対応できていない可能性がある。また、工事書類の簡素化・削減だけでなく就業環境を改善するための適切な工期の設定など、市町村や民間の発注者側の理解が求められている。
- 働き方改革を進めていく上で、工事書類作成業務のバックオフィスでの分業化や建設ディレクターなどの活用が注目されている。工事書類作成にかかる分業化を担当する者の経験年数やスキル、各企業の実情等に応じて分業化することで、現場の技術者の負担を軽減することができ、今後の取組が期待される。
- 企業が ICT を導入・活用するにあたり、設備投資・外注費・人材確保などのコスト面と技術者等の育成、ICT 導入効果のある工事の安定受注などが課題として挙げられている。既に ICT を導入している企業も含め、ICT 活用に関する周知・理解不足などへの支援が求められている。

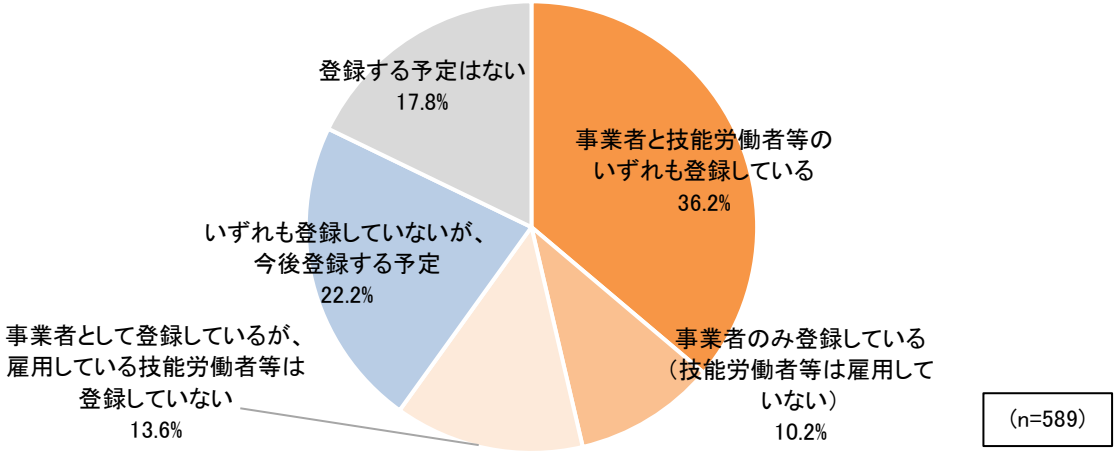
図表 1-2-6　（企業アンケート）ICT 活用が進まない、検討しない理由（複数回答）



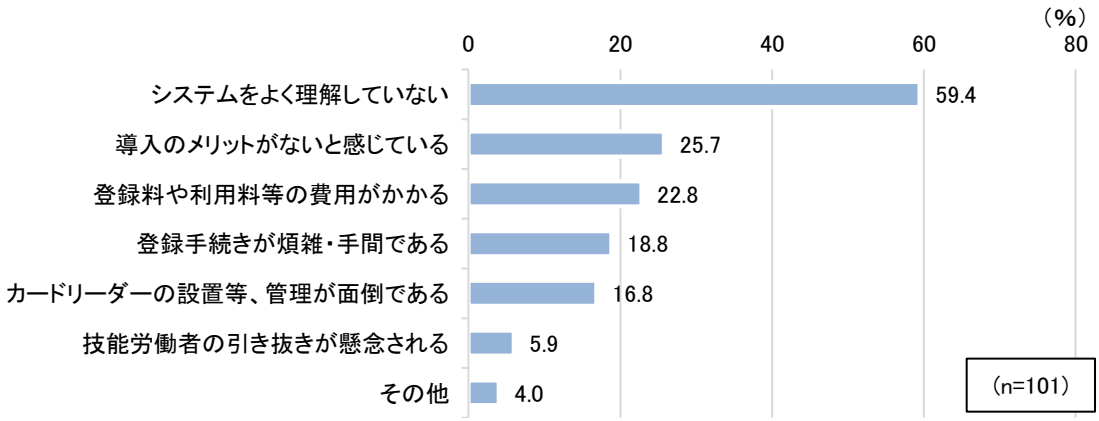
③ 建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用

- CCUS の目的などの理解不足やメリットが感じられないといった理由で登録が進んでいない。また、CCUS を登録している企業でも、全ての現場にカードリーダーを設置することが難しい等の理由で、実態としては十分に活用されているとは言えない状況である。沖縄県においても、建設キャリアアップシステム（CCUS）活用工事を試行し、工事成績評定において加点措置を実施しているが、情報不足により十分に検討できていない可能性もあり、理解促進に向けた対応や必要に応じてインセンティブ措置の拡充などの検討が求められよう。
- 離島も多い沖縄県の中小企業においては、技能労働者は複数の職種に対応した「多能工」であることが求められている。しかし、現行の CCUS では専門職種ごとのカテゴリーでしか登録ができず、多能工であることが評価されない仕組みとなっており、使い勝手が良くないとの指摘がある。これは、国土交通省中建審・社整審の基本問題小委員会でも継続的に検討とされており、今後の検討・推移に期待したい。
- 建退共や社内管理業務と連動した活用方法など「業務効率化」の観点でメリットを求める企業も多く、今後のシステム改良が期待されている。

図表 1-2-7　（企業アンケート）建設キャリアアップシステムの登録状況



図表 1-2-8　（企業アンケート）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）

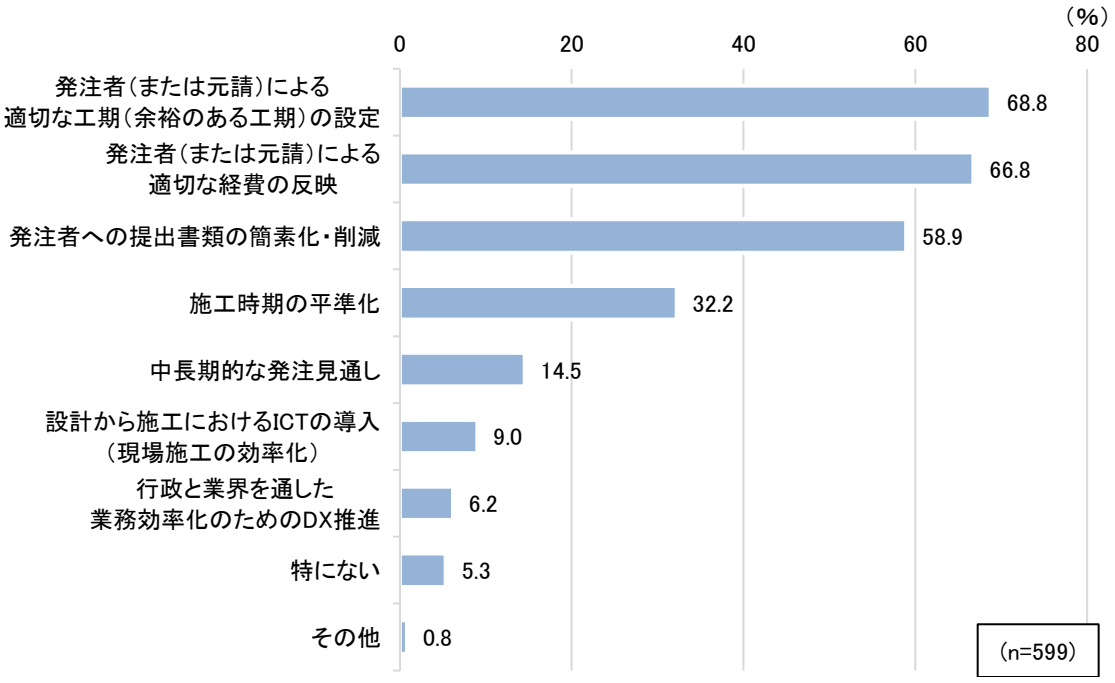


(3) 持続可能な経営環境の整備

① 発注者側の理解醸成、適正な工期設定

- 民間工事では、特に大規模な工事ほど物価スライド条項の適用を排除する特約が付されている。価格上昇分のコストを認めてもらえないため、工期が長期間となる現場では、物価上昇分を予測し上乗せした見積を出す必要があるが、競争環境もあり厳しい状況である。
- 物価スライド条項は、１％負担や市町村では議会承認の問題などで適用が難しいことがあるなどの問題があり、現場ではなかなか活用できないとの声もある。
- 国や県発注の工事では週休 2 日を考慮した適正工期が確保されているが、市町村や民間発注工事は十分な工期が確保されていない。企業アンケートによると、土曜稼働が多いことから週休 2 日は実現できないといった意見もあり、さらに一部の企業では平日でも残業が常態化しているといった状況も考えられる。

図表 1-2-9　（企業アンケート）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）



② 受注機会の確保、入札制度の的確な運用

- 宮古島をはじめ観光産業の再活性化により、大型ホテル等の需要が高まっているが、地元企業では大規模な建築工事への対応が難しく、県外企業が受注しており、地元企業に発注されるのは外構等の小規模工事程度でメリットは少ない。
- WTO 対象の防衛工事案件など、金額が大きく JV を組めないような工事は県外のゼネコンが元請となるため、県内企業は下位の下請となり利益面でも厳しい状況となる。
- 米軍発注工事の参入に意欲を示す企業も企業アンケートでは半数近くいるが、現実的に未参入企業が多く、県には基礎的な情報提供等の支援が求められている。
- 総合評価落札方式においては、「地元企業下請活用比率」の評価項目があるが、実際の現場業務を手掛ける下請企業としての実績も評価してほしいとの要望がある。
- 公共工事品質確保法、入札契約適正化法について、国や県は対応しているが、適正な工期の設定や最新の材料価格等を反映した予定価格の設定、スライド条項の適切な運用など市町村は十分に対応できていないとの指摘も多く、この点は改善すべき重要課題であり、これら市町村に対する要請など更なる取り組みが必要である。
- 設備工事等は公共工事では分離発注で行われてきたため、元請として受注できていたが、そのあり方が崩れ始めている。適正利潤の確保だけでなく、技術力の確保の観点でも分離発注を引き続き進めてほしいとの声もある。

③ 経営の安定化、地域課題対応力の強化

- 原油高や建設資材価格高騰の影響により、設計見積時と工事開始時の採算が合わず、利益の確保が困難となっている。採算面から受注を断念することもあるといった意見が挙げられている。
- 特に、離島においては、生コンやアスファルトを生産するための資材等の大半を島外から搬入しなければならない、供給業者も少ないなどの特殊性があり、必然的に高コスト構造となっている。予算の確保や積算においても、こうした点に配慮が求められている。
- 県は資材単価を毎月更新しているが、残土処理や運搬費等については、現場の実態にあわせた積算方法など見直しを求める声もある。
- 宮古島では土木事務所からの要請を受け、コンサルを中心とした 4 社で JV を構成し、２年契約で「道路維持管理工事」を受注している。道路工事以外にも除草や港湾の漂着物撤去など関連する様々な工事も対応する包括的な契約となっており、地域の維持管理業務を地域の建設企業が柔軟に対応する特有の手法であり、このような地域の企業が継続的に活躍できる環境・制度の検討が重要である。

- 中小企業はインボイス制度の対応に苦慮しており、事業者登録をしていない一人親方もいるため、結果的に元請企業が消費税を負担せざるを得ない状況となっている。
- 事業継続について、後継者が決まっていない、または事業継続するかどうかの判断もできていない企業は少なくない。廃業を視野に入れる企業もある。

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（沖縄県）について

１． 委員名簿

（敬称略）

井出　多加子　　成蹊大学　名誉教授　経済学部客員研究員　【座長】

森田　敦　　沖縄県 土木建築部 技術・建設業課　課長

源河　忠雄　　一般社団法人沖縄県建設業協会　専務理事

加藤　秀生　　一般財団法人建設業情報管理センター　専務理事

２． 開催概要

会合・インタビュー調査	実施年月日
地域建設産業のあり方に関する調査研究 タスクフォース(沖縄県)　第 1 回会合	2023 年 7 月 25 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(沖縄県)　インタビュー調査	2023 年 11 月 28 日～30 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(沖縄県)　第 2 回会合	2024 年 2 月 8 日

第２章　沖縄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

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

図表 2-2-1　調査概要

調査目的	沖縄県内の建設企業を対象に、人材確保・育成、生産性向上・働き方改革、経営上の課題等を把握することを目的とする。
調査対象	県内建設企業のうち、令和５年・６年度入札参加資格者（建設工事）
データ数	サンプル数　1,966 票
	有効回答数　611 票（回収率 31.1%）
調査時点	2023 年 8 月 9 日（水）～2023 年 9 月 15 日（金）
調査方法	・　自記入式アンケート調査票を郵送により配布・回収
調査事項	【基本属性】 ・　本社所在地、ランク、公共工事の割合、主たる発注先、経常利益の増減、従業員数 【アンケート事項】 ・　米軍発注工事 ・　経営状況（経営上の課題、請負工事の受注環境） ・　人材確保・担い手対策の状況（採用活動、人材確保への対応、建設キャリアアップシステム対応等） ・　従業員の就業環境（技術者・技能労働者の休日取得状況、平均残業時間、処遇改善対応） ・　生産性向上（ICT の活用） ・　事業承継、建設産業に対する行政の支援施策

【本報告書での記載方法について】

・　本報告書では、各設問を集計した回答者数の値（n 値）を、「n＝●」という記載方法でグラフ中に示している（無回答は除いている）。なお、特に断りのない場合「n＝611」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。

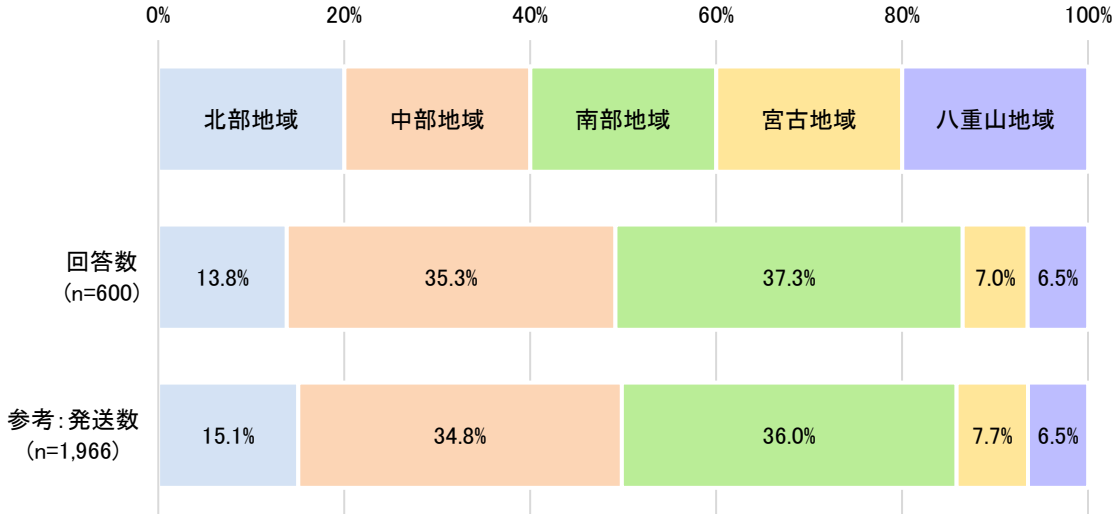
２．　回答者の基本属性

(1) 本社所在地

・　本アンケートへの回答企業の本社所在地は南部地域（37.3%）、中部地域（35.3%）が多く、次いで北部地域（13.8%）、宮古地域（7.0%）、八重山地域（6.5%）と続く。

・　南部地域は那覇市を含み、また中部地域は那覇市周辺市を含むことから、比較的本社の立地が多く、したがって回答も多くなっている。なお、沖縄県の令和５年・６年度入札参加資格者（建設工事）の所在地比率も同様の傾向にある。

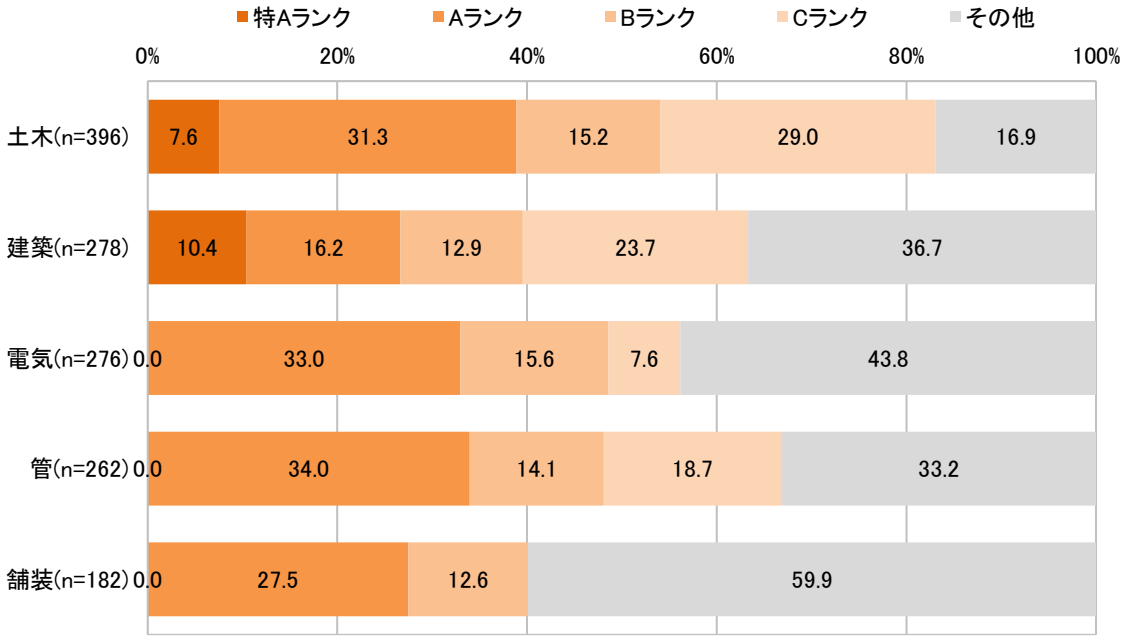
図表 2-２-2　本社所在地域



(2) 入札参加資格ランク

・ 回答企業の沖縄県入札参加資格のランクは次図のとおりである。A ランクの回答比率がやや多いものの、B ランク、C ランク企業からも相応の回答を得られた。

図表 2-2-3 入札参加資格のランク



（参考） 業種別・ランク別回答比率

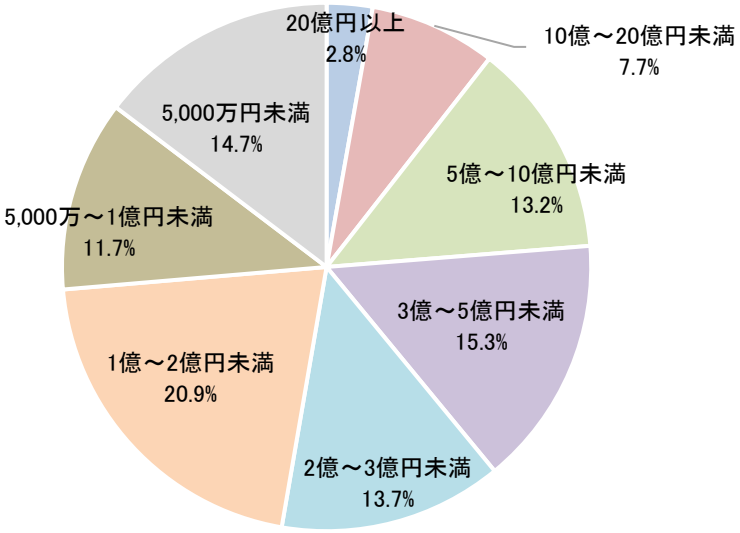
		計	特A	A	B	C	その他
土木	入札参加資格登録者数	1,181	63	320	151	270	377
	回答数	396	30	124	60	115	67
	回答率	33.5%	47.6%	38.8%	39.7%	42.6%	17.8%
建築	入札参加資格登録者数	649	70	121	102	120	236
	回答数	278	29	45	36	66	102
	回答率	42.8%	41.4%	37.2%	35.3%	55.0%	43.2%
電気	入札参加資格登録者数	466	－	202	165	99	－
	回答数	276	－	91	43	21	121
	回答率	59.2%	－	45.0%	26.1%	21.2%	－
管	入札参加資格登録者数	530	－	210	161	159	0
	回答数	262	－	89	37	49	87
	回答率	49.4%	－	42.4%	23.0%	30.8%	－
舗装	入札参加資格登録者数	272	－	191	81	－	－
	回答数	182	－	50	23	－	109
	回答率	66.9%	－	26.2%	28.4%	－	－

（注）入札参加資格登録者数は、調査時点の沖縄県令和 5 年・6 年度入札参加資格者（建設工事）の数

(3) 直近年の完成工事高、事業の主たる発注先、経常利益

・ 回答企業の直近年における完成工事高は、1 億～2 億円未満（20.9%）が最も多い。次いで、3 億～5 億円未満（15.3%）、5,000 万円未満（14.7%）、となっており、過半が 2 億円以上となっている。

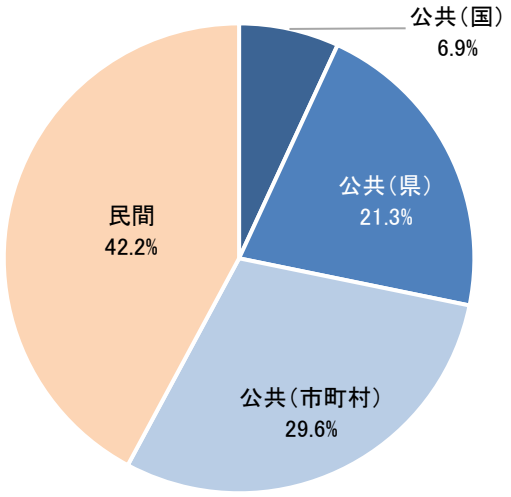
図表 2-2-4 直近年の完成工事高



（n=607）

・ 回答企業の事業の主たる発注元は、公共が約 6 割、民間が約 4 割となっている。公共については、公共（市町村）（29.6%）が多く、公共（県）（21.3%）、公共（国）（6.9%）と続く。

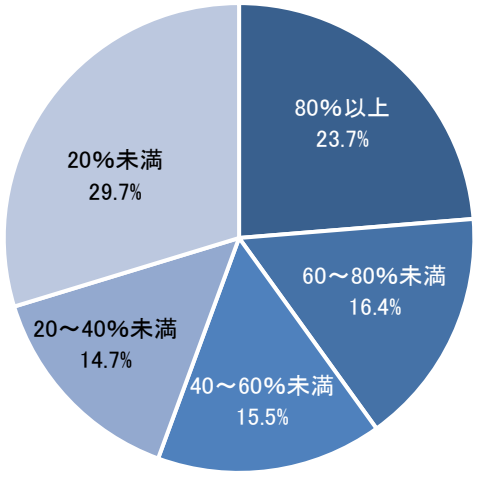
図表 2-2-5 事業の主たる発注元



（n=567）

・　直近年の完成工事高に占める、公共工事の割合は、20%未満（29.7%）が最も多い一方、次いで 80%以上（23.7%）が多くなっているなど、公共工事のウェイトについては比較的大きな割合を占める企業、そうでない企業、公共・民間のバランスが取れている企業に大別される。

図表 2-2-6　完成工事高に占める公共工事の割合



（n=599）

(4) 従業員数

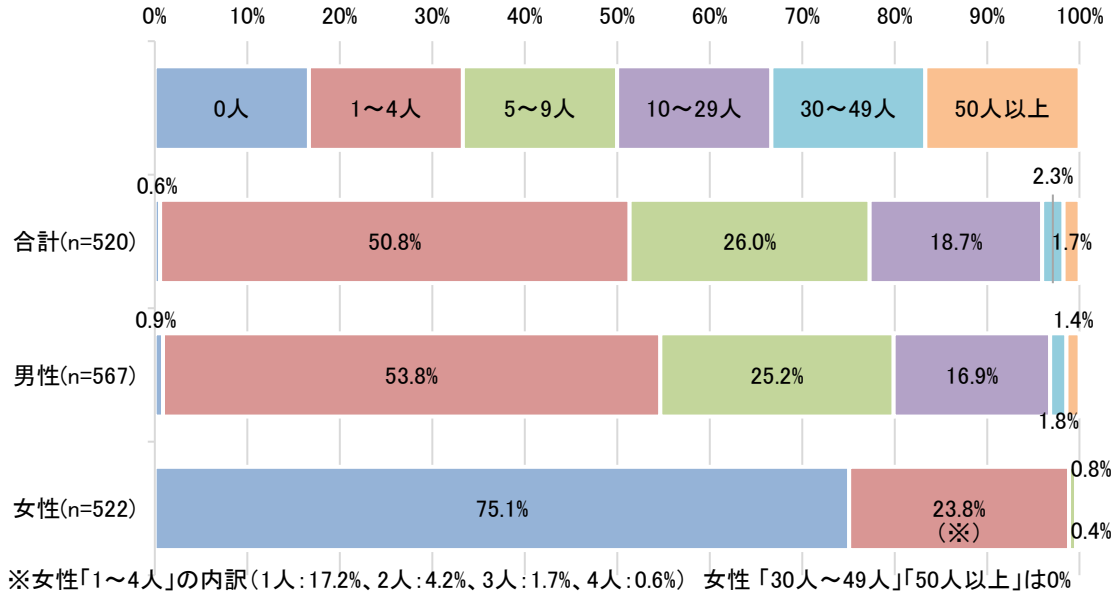
① 技術者数

・ 雇用する技術者数は、1～4 人とする企業が全体で約半数を占める（50.8%）。

・ 女性技術者については、回答のあった企業の約 3/4 で雇用されていない（0 人）。雇用している企業でも「1 人」（17.2%）～「2 人」（4.2%）程度である。

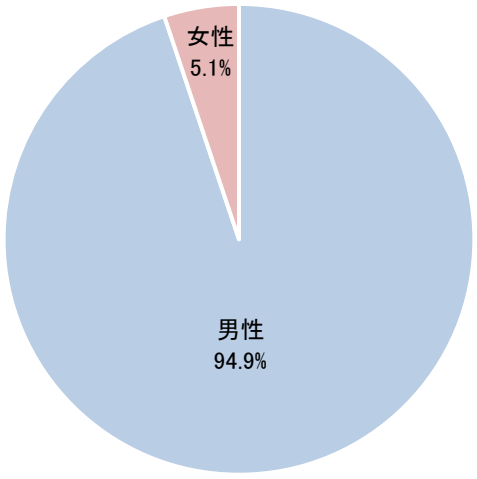
・ このような現状を反映し、技術者数に占める女性の比率は 5.1%にとどまる。

図表 2-2-7　技術者数



※女性「1～4人」の内訳（1人：17.2%、2人：4.2%、3人：1.7%、4人：0.6%） 女性「30人～49人」「50人以上」は0%

（参考）技術者の男女比率



(n=520)

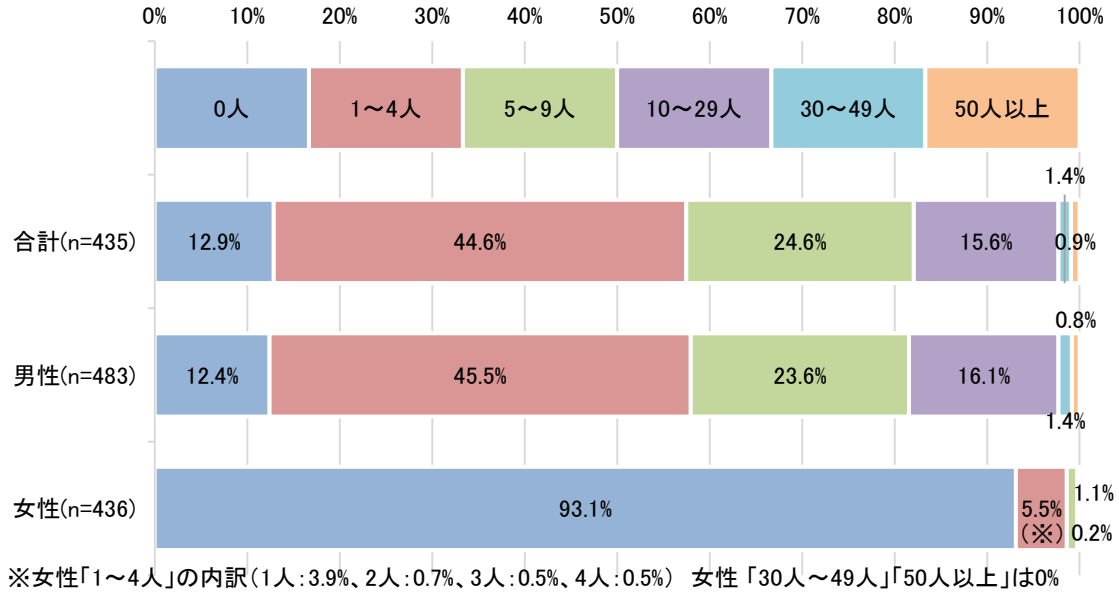
② 技能労働者数

・ 雇用する技能労働者数は、1～4 人(44.6%)が多く、0 人という企業も存在する(12.9%)。これらに 5～9 人（24.6%）との回答を合わせると、雇用者数が 9 人以下の企業が約 8 割を占める。

・ 女性技能労働者については、回答のあった企業の約 9 割で雇用されていない（0 人）。

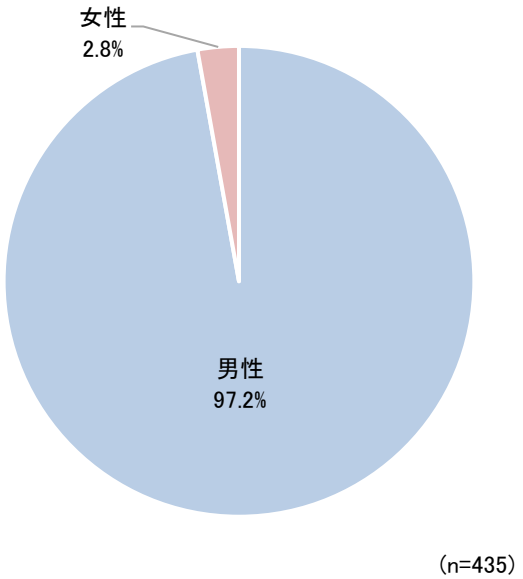
・ このような状況を反映し、技能労働者数に占める女性の比率は 2.8%にとどまる。

図表 2-2-8 技能労働者数（作業員・重機オペレーター等）



※女性「1～4人」の内訳（1人：3.9%、2人：0.7%、3人：0.5%、4人：0.5%） 女性「30人～49人」「50人以上」は0%

（参考）技能労働者の男女比率



（n=435）

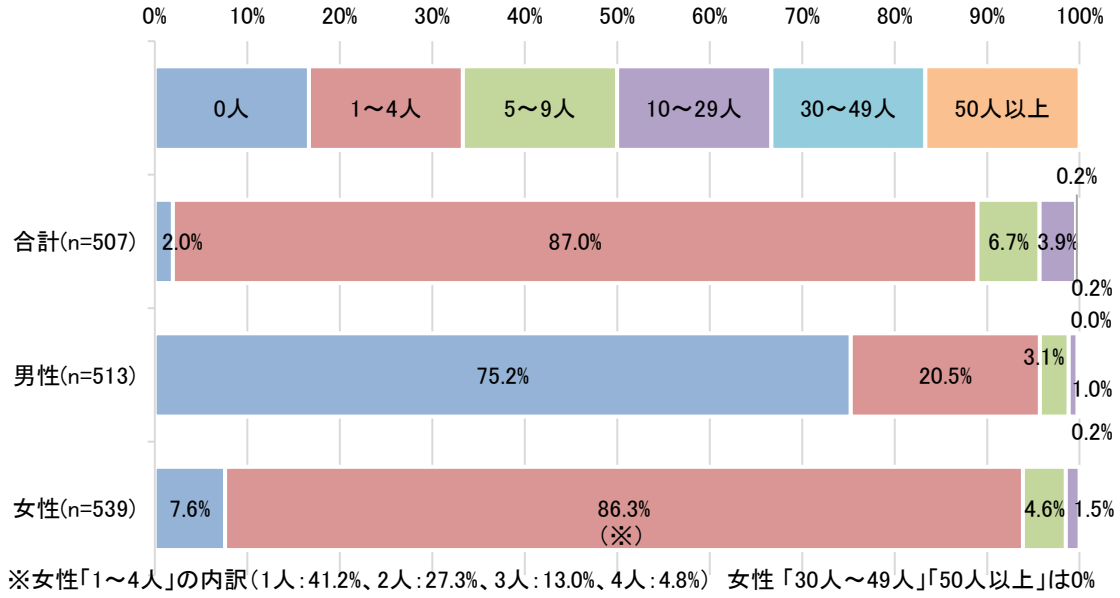
③　事務系の従業者数

・　雇用する事務系の従業員数は、「1～4 人」（87.0%）とする企業が大半を占める。

・　男性の事務系従業員はいない（0 人）とする企業が約 3/4 と多数を占める一方で、女性の事務系従業員を 1 人以上雇用している企業は 9 割を超える。

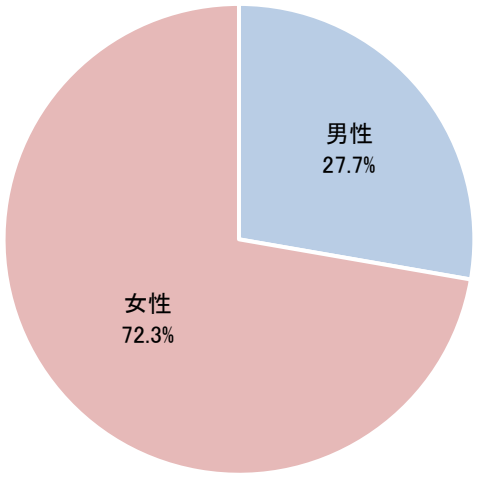
・　技術者、技能労働者とは異なり、事務系従業員数では女性が大半を占め、現状では事務系業務が建設業における女性活躍の主要な場となっている。

図表 2-2-9　事務系の従業員数



※女性「1～4人」の内訳（1人：41.2%、2人：27.3%、3人：13.0%、4人：4.8%）　女性「30人～49人」「50人以上」は0%

（参考）事務系従業員の男女比率



（n=505）

3． 回答結果

(1) 米軍発注工事

① 参入状況

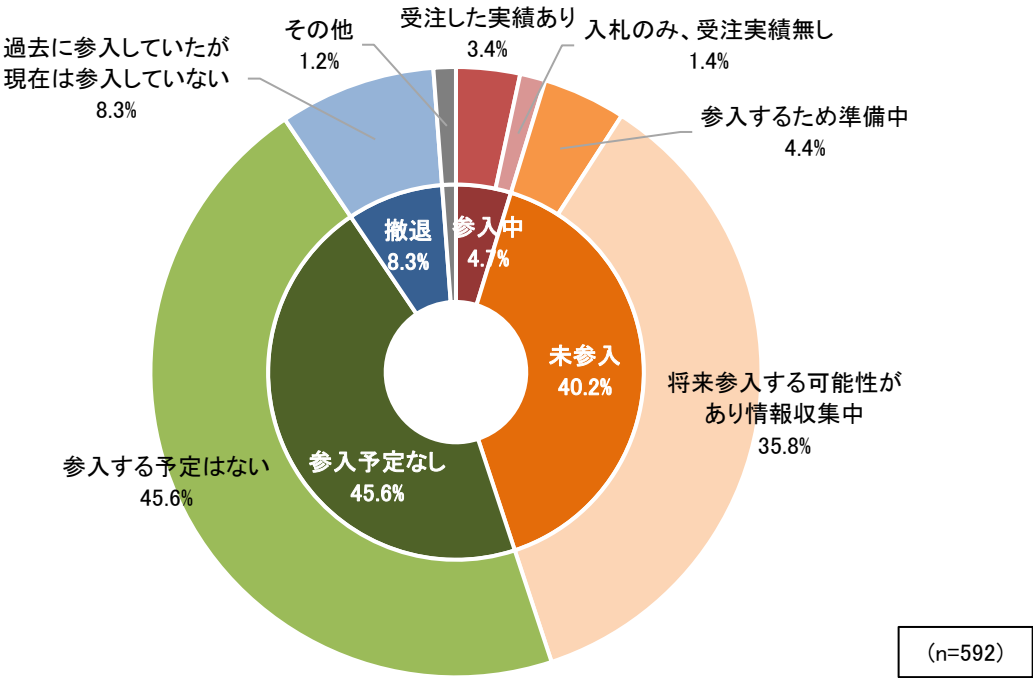
・ 米軍発注工事について「参入中」と回答した企業は 4.7%にとどまる。うち、「受注した実績あり」は 3.4%である。

・ 現在未参入だが参入に向けた取組を進めているとする企業が約 4 割いるものの、そのほとんどが参入可能性を探っての情報収集の段階であり、「参入するため準備中」との企業は 4.4%であった。

・ その他の企業については、参入予定なしが約 5 割を占めるほか、既に撤退した企業が約 1 割ある。

・ 米軍発注工事を受注しているのは一部の企業にとどまっている様子がうかがえる。

図表 2-2-10 米軍発注工事の参入状況

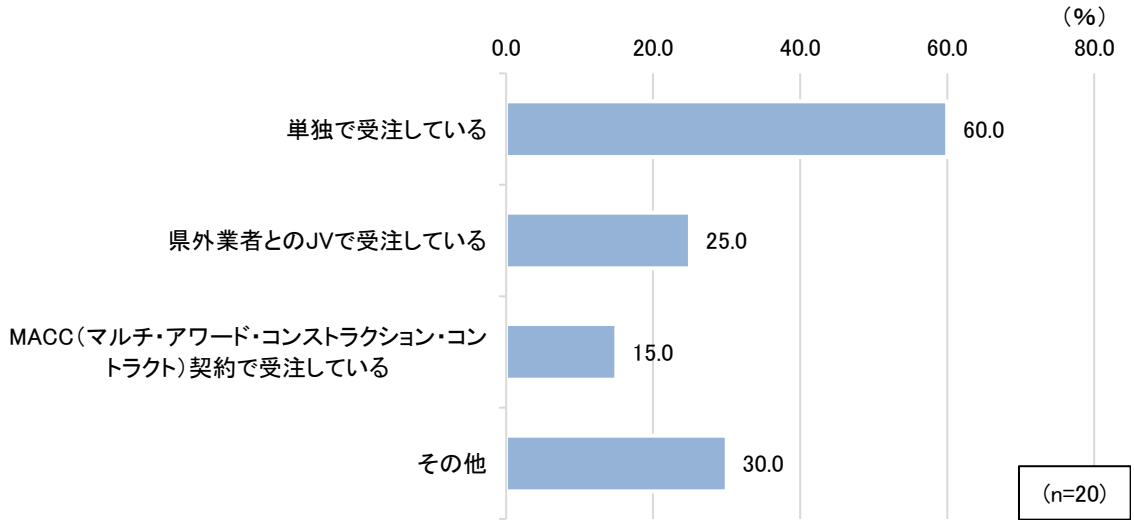


② 受注形態

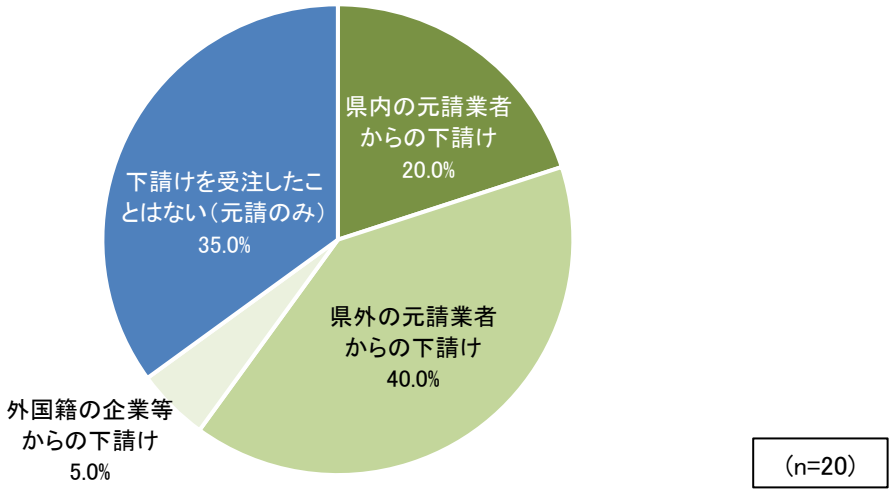
・ 参入（受注）実績ありとする企業では、単独受注が 6 割を占め、県外企業との JV が 25%で続く。「その他」としては県内企業との JV（15.0%）などの回答があった。

・ なお、下請としての受注は県外元請からが 4 割、県内元請からが 2 割と、県外からの下請が多い。

図表 2-2-11 米軍発注工事の受注形態 （複数回答）



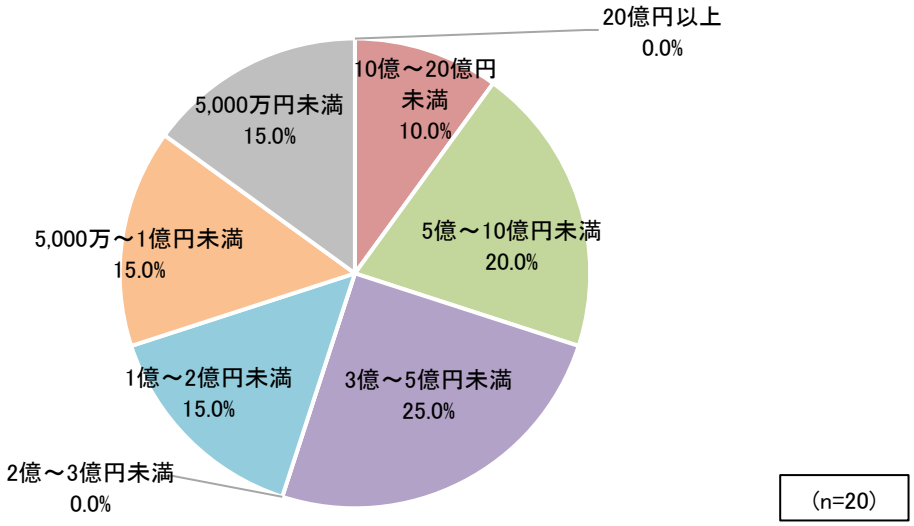
図表 2-2-12 米軍発注工事の下請工事の状況



③　米軍発注工事の完成工事高

・　完成工事高（年間）でみた米軍発注工事の規模は、「3 億～5 億円未満」（25.0%）が最も多く、次いで「5 億～10 億円未満」（20.0%）となる。

図表 2-2-13　米軍発注工事の完成工事高（年間）

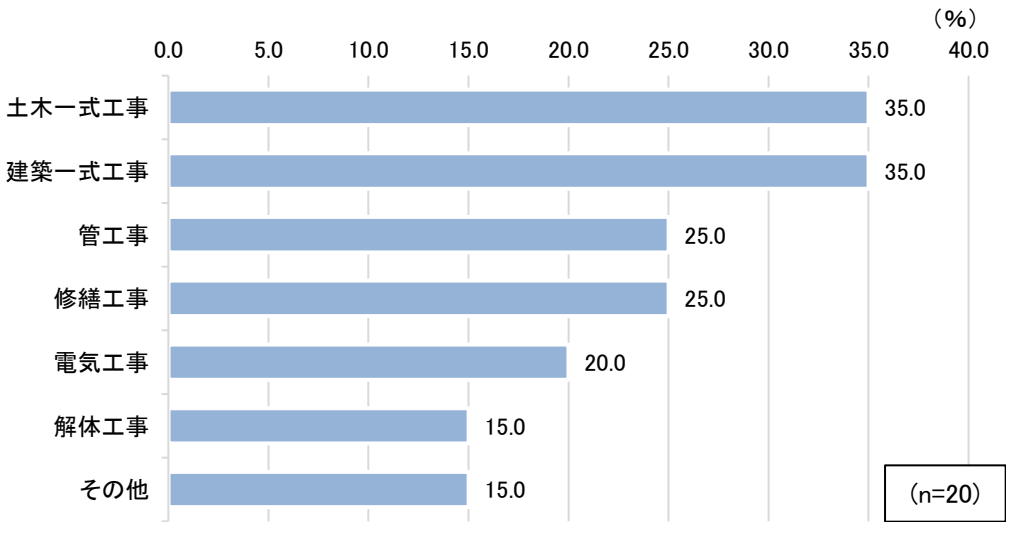


④　業種

・　米軍工事での受注業種としては、「土木一式工事」（35.0%）、「建築一式工事」（35.0%）が多い。次いで「管工事」（25.0%）、「修繕工事」（25.0%）と続く。

・　なお、その他の内容としては「造園工事」「防水工事」「内装工事」（いずれも 5.0%）などが受注されている。

図表 2-2-14　米軍発注工事の業種　（複数回答）



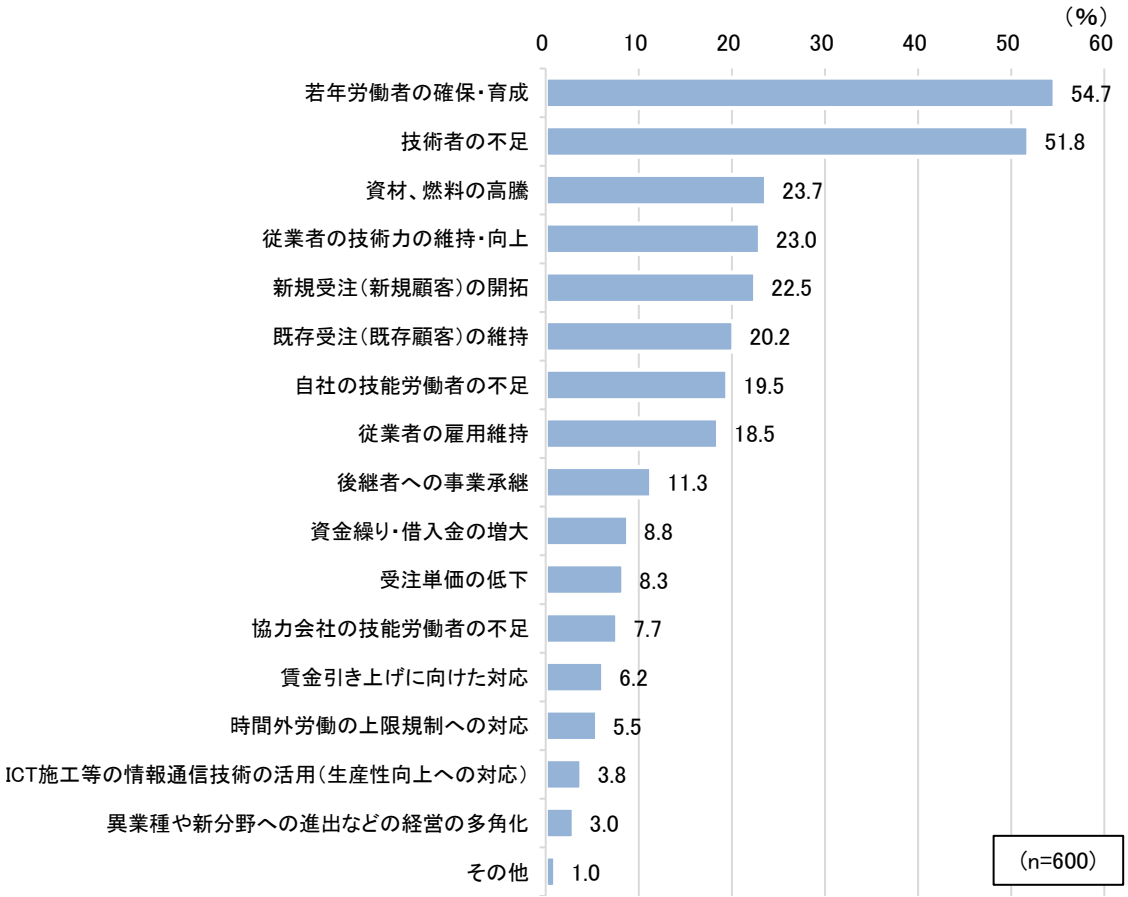
(2) 経営状況

① 経営上の課題

・ 経営上の課題として最も多く挙げられたのが「若年労働者の確保・育成」(54.7%)であり、「技術者不足」(51.8%)が続く。これら人材確保に関する課題を半数以上の企業が挙げ、また他の課題を大きく上回っていることから、その深刻さがうかがえる。

・ これらに続き、「資材、燃料の高騰」といった最近の課題のほか、「従業者の技術力の維持・向上」「新規受注(新規顧客)の開拓」など事業の持続性に関する課題などが多く挙げられている。

図表 2-2-15 経営上の課題について (複数回答)

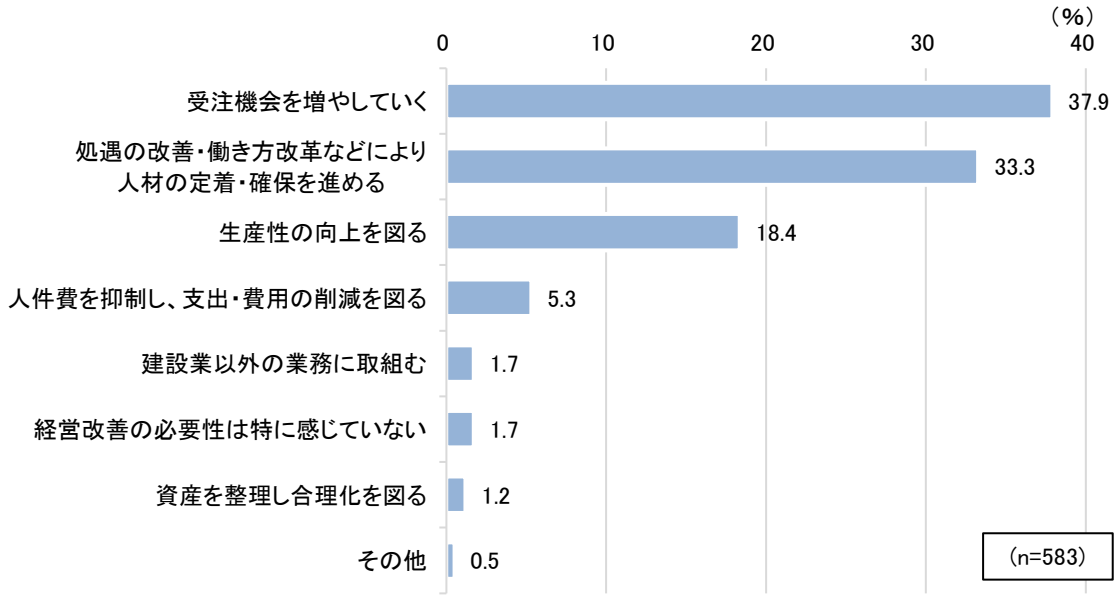


② 経営改善

・ 経営を改善していく上で重要と考えるものとして最も多いのは「受注機会を増やしていく」（37.9%）であり、拡大志向により経営改善を図ろうとの考えが多い。

・ 次いで「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」（33.3%）が重視されており、先述の若年労働者や技術者等の確保が念頭にあるものとみられる。また、それらを補う方策として、「生産性の向上を図る」が続いている。

図表 2-2-16 経営改善をしていく上で重要と考えるもの（複数回答）



(3) 人材確保・担い手対策の状況

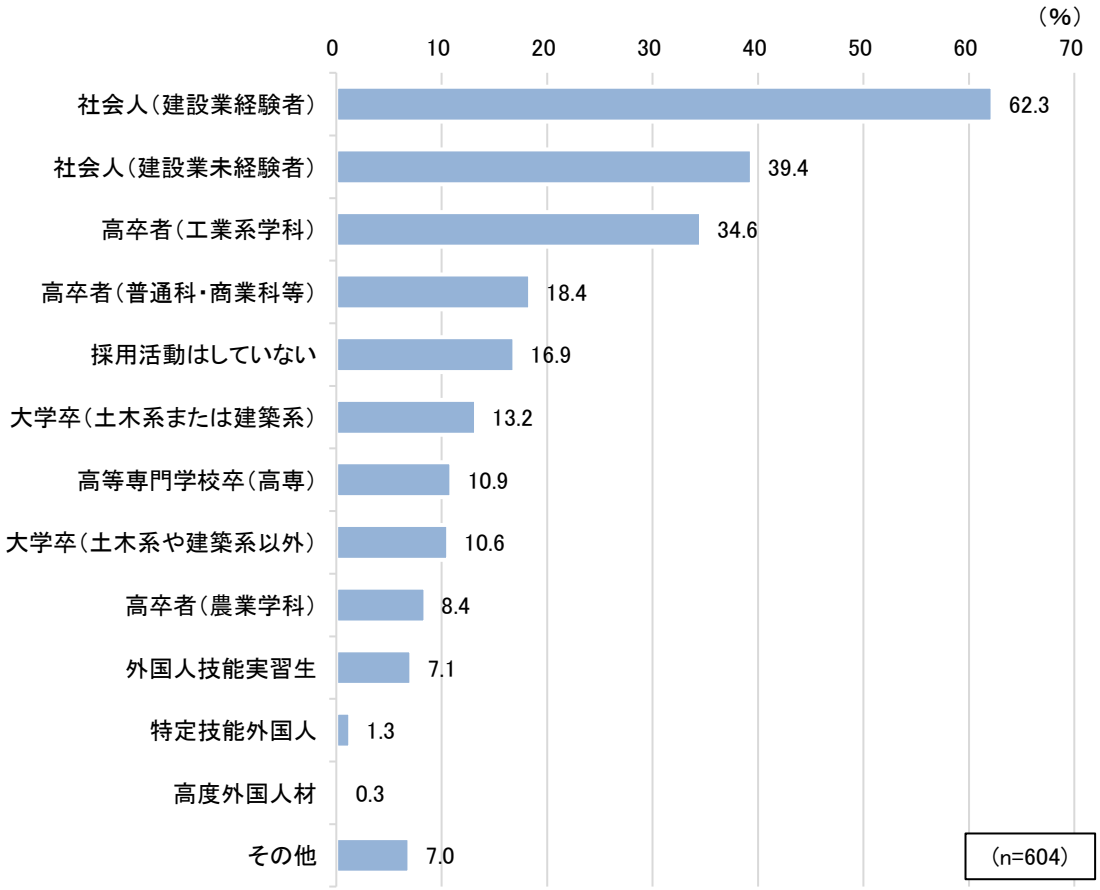
① 採用活動

・ 直近 5 年間で採用活動を行った対象は、「社会人（建設業経験者）」（62.3%）が最も多い。続いて「社会人（建設業未経験者）」（39.4%）となり、少子化による新卒者採用が厳しい中で即戦力でもある社会人への採用活動が上位となっている。

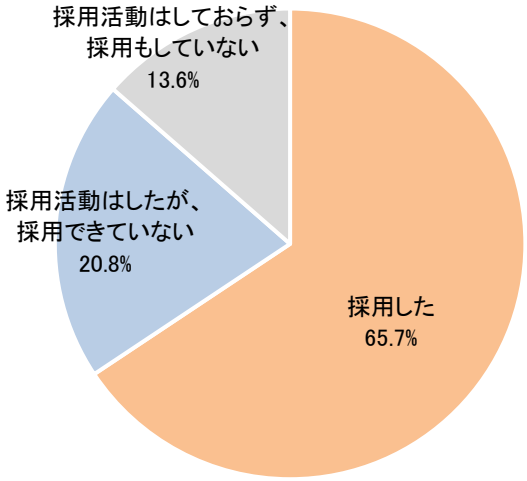
・ 高卒者では「工業系学科」（34.6%）が多いものの、「普通科・商業科等」（18.4%）にも採用活動を広げ、担い手の確保に取り組んでいる様子がうかがえる。

・ 直近 5 年間における採用活動の成果について、「採用した」（65.7%）企業が約 7 割ある一方で、「採用活動はしたが、採用できていない」企業が約 2 割と、採用について厳しい状況下にある企業も一定数存在する。

図表 2-2-17　採用活動を行った対象者　（複数回答）



図表 2-2-18　技術者・技能労働者の採用



（n=597）

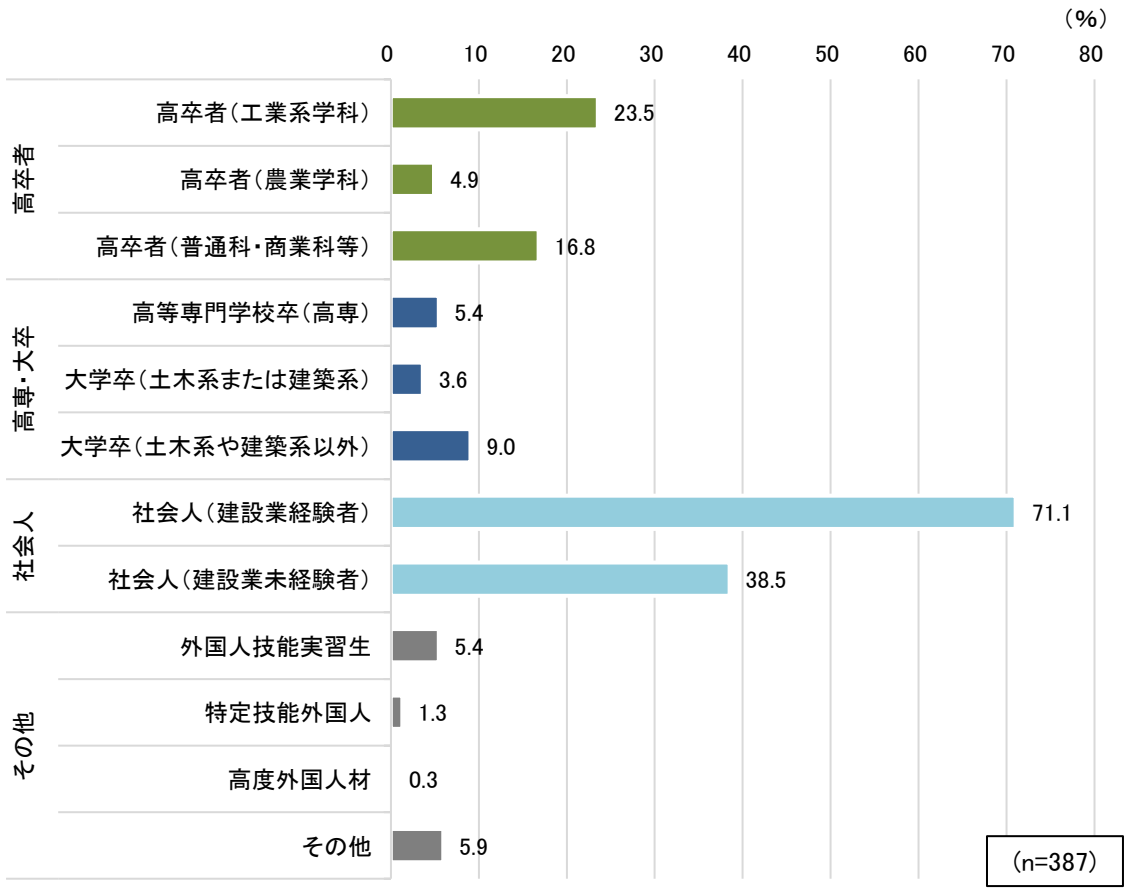
② 採用状況

・ 新卒・既卒等の別に採用状況をみると、「社会人（建設業経験者）」を採用した企業が71.1%と最も多く、続く「社会人（建設業未経験者）」が 38.5%と合わせて、社会人を採用した企業が多い。次いで「高卒者（工業系学科）」(23.5%)、「高卒者（普通科・商業科等）」(16.8%）と高卒者が続く。

・ 全体的には少子高齢化の人口構造もあり、新卒者ではなく社会人、中でも建設業経験者の採用実績が多く、加えて社会人の未経験者で充足する構造となっている。

・ 高卒の新卒者採用についても、先述のとおり採用活動の枠を広げた結果、工業系学科卒業だけでなく普通科・商業科等の卒業生も採用している。

図表 2-2-19　技術者・技能労働者の採用状況（複数回答）



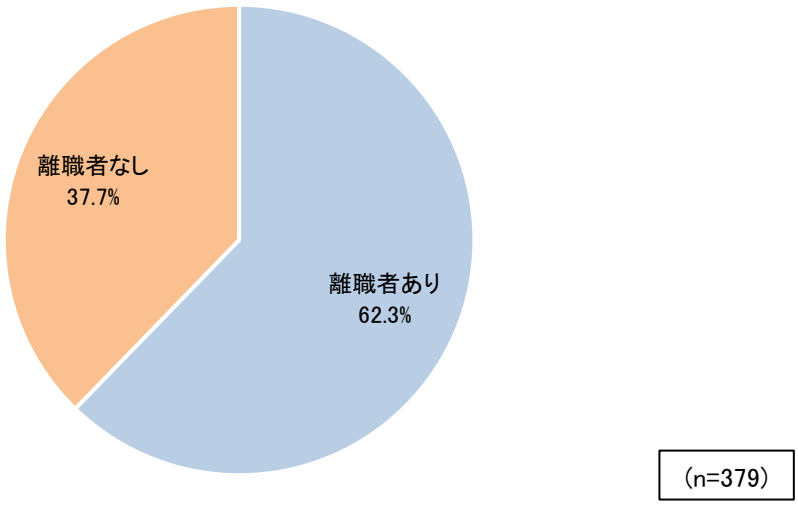
③　離職状況

・　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（定年退職は除く）したかどうかについては、「離職者あり」（62.3%）が過半となっている。

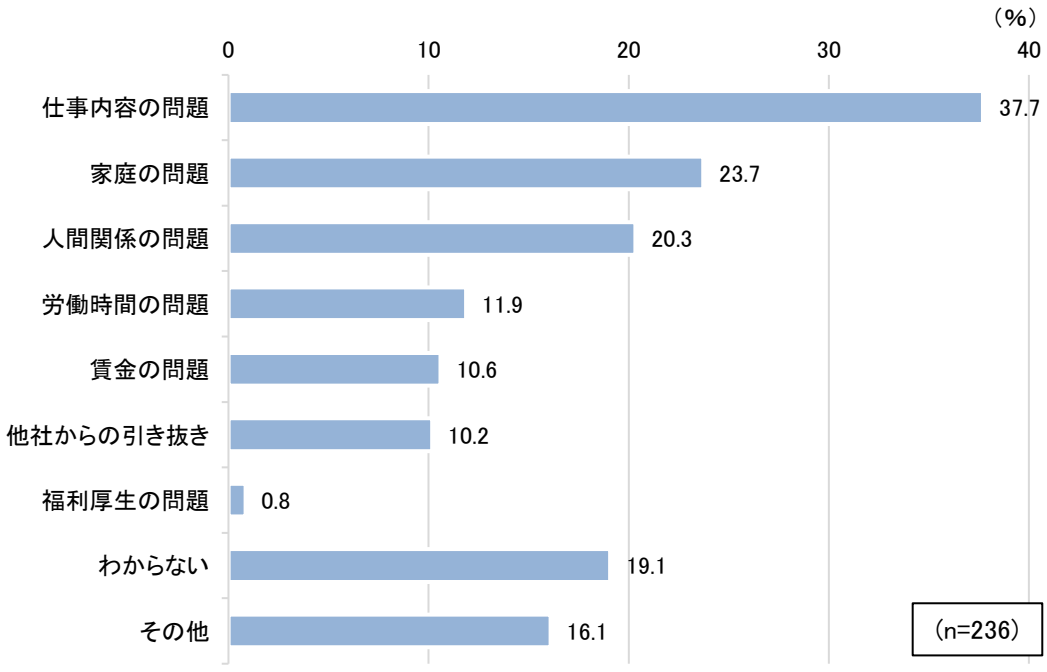
・　離職理由としては、「仕事内容の問題」（37.7%）が最も多い。以下、「家庭の問題」（23.7%）、「人間関係の問題」（20.3%）、と続く。賃金などの待遇面に関する理由は少ない。

・　「その他」としては体力面・健康面等の理由があげられている。

図表 2-2-20　新たに採用した技術者・技能労働者の離職状況



図表 2-2-21　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）



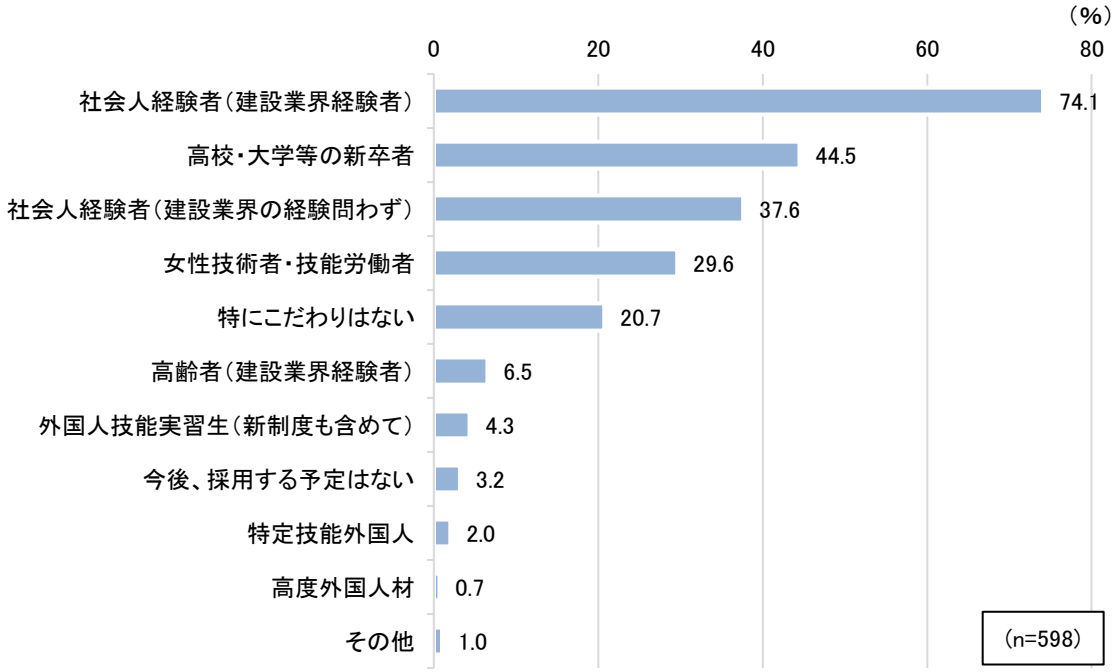
④　人材確保への対応

＜採用したい人材の属性＞

・　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（建設業経験者）」（74.1%）がもっとも多く、即戦力となる経験者のニーズが圧倒的に高い。次いで「高校・大学等の新卒者」（44.5%）、「社会人経験者（建設業界の経験問わず）」（37.6%）と続く。

・　外国人材の需要は小さい。

図表 2-2-22　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）

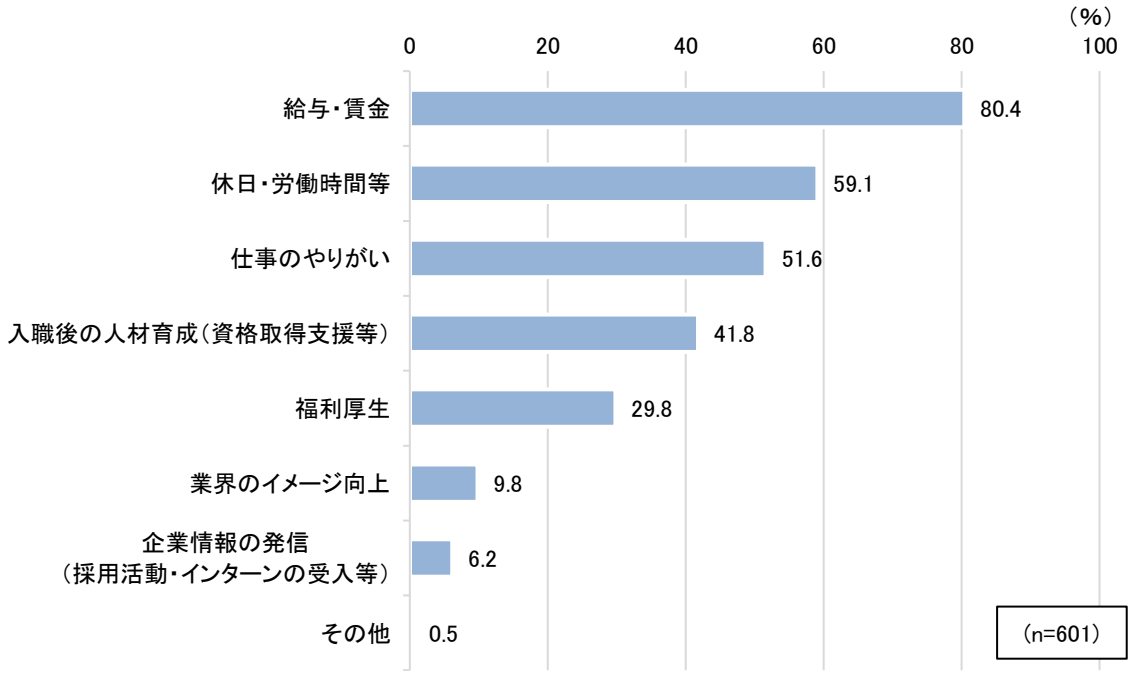


＜担い手を確保するために重要視する取組＞

・　担い手を確保するために重要視する取組としては「給与・賃金」（80.4%）が最も多く、続く「休日・労働時間等」（59.1%）とともに待遇面の改善が上位となった。次いで「仕事のやりがい」（51.6%）、「入職後の人材育成（資格取得支援等）」（41.8%）といった仕事内容・スキル向上などの取組が続く。

・　他方、「業界のイメージ向上」（9.8%）、企業情報の発信（採用活動・インターンの受入等）（6.2%）についてはさほど重視されていないため、取組が劣後となっている可能性がある。

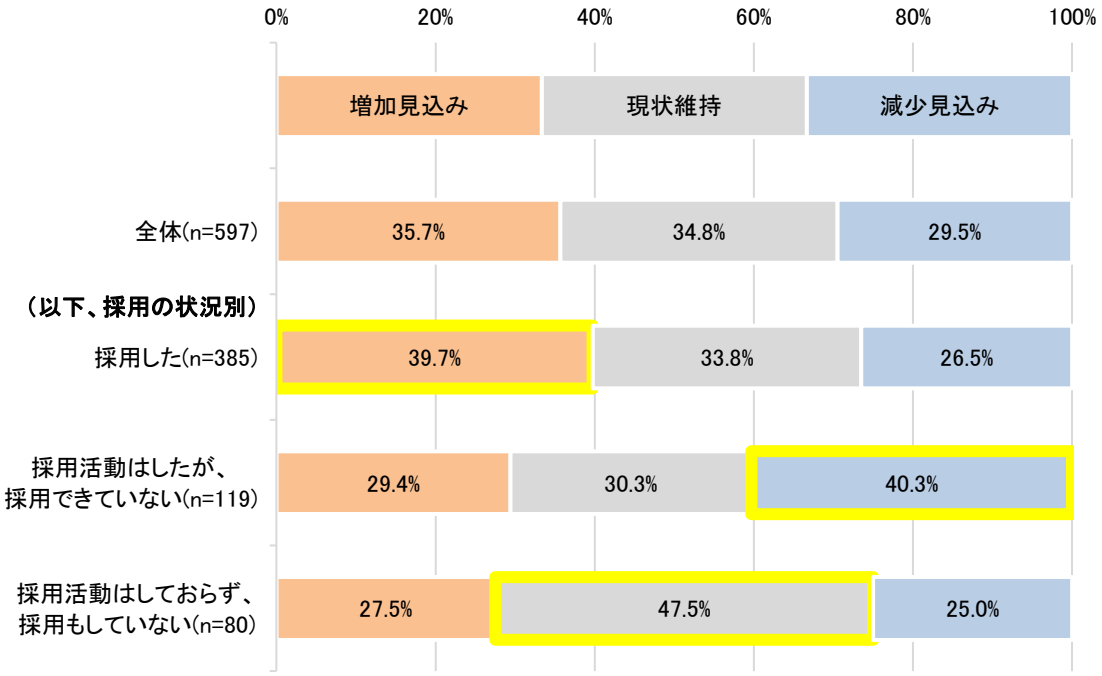
図表 2-2-23　担い手を確保するために重要視する取組（3つまで選択）



＜今後の担い手確保の見通し＞

・　今後の担い手確保の見通しについては、現状維持・増加・減少と回答が分かれたが、採用の状況によって、増加見込み（楽観）・現状維持（変わらず）・減少見込み（悲観）といった見通しがそれぞれ強めに出ている。

図表 2-2-24　5 年後、10 年後の担い手確保（技術者・技能労働者）の見通し

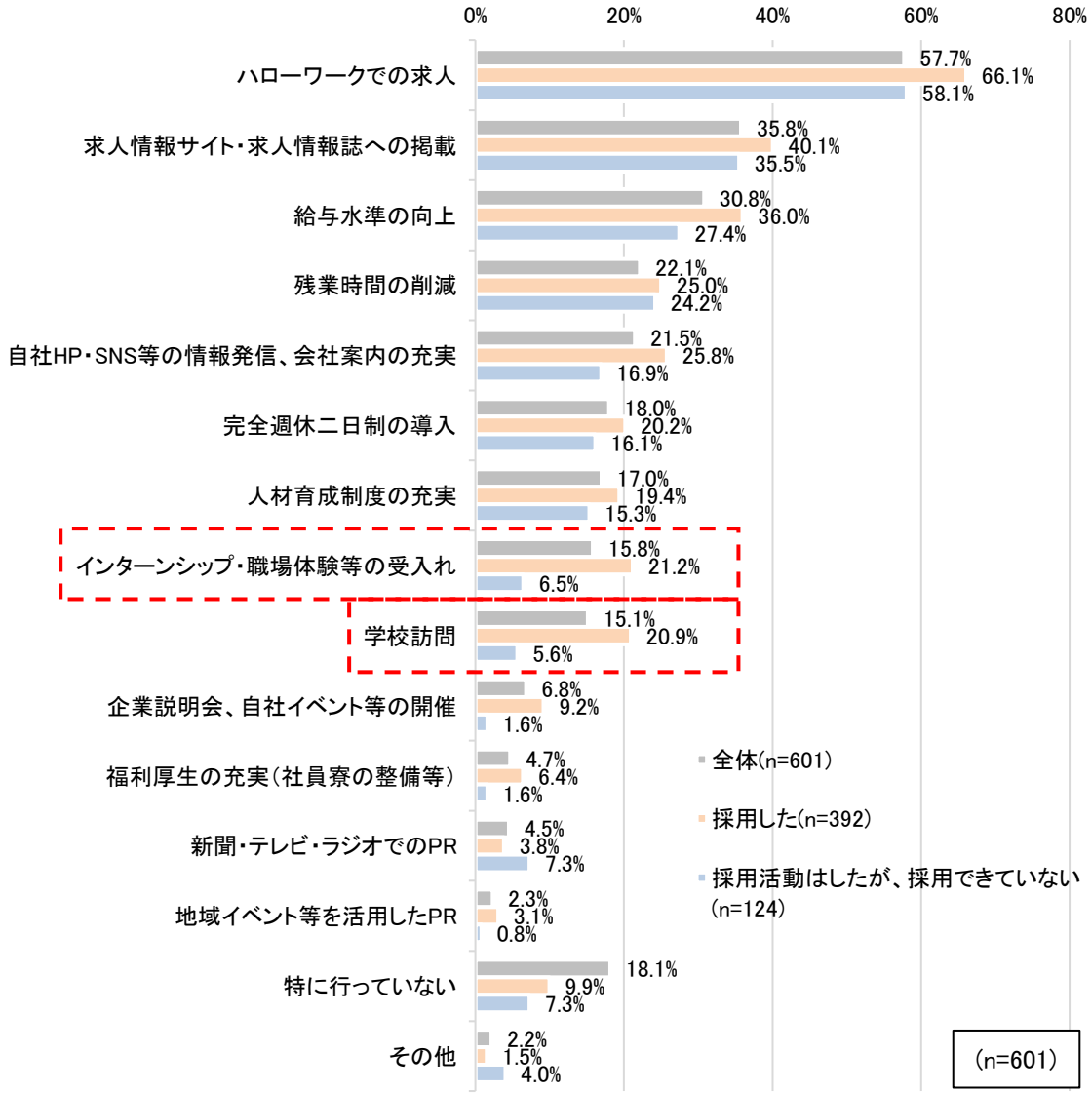


＜担い手を確保するための取組＞

・　担い手を確保するために行っている取組・手法としては「ハローワークでの求人」（57.7%）が最も多く、続く「求人情報サイト・求人情報誌への掲載」（35.8%）とは大きな差をつけている。次いで「給与水準の向上」（30.8%）、「残業時間の削減」（22.1%）、「自社 HP・SNS 等の情報発信、会社案内の充実」（21.5%）と続く。概して、担い手確保の取組はハローワークでの求人に偏っており、また「特に行っていない」（18.1%）とする事業者も多い。

・　採用の状況別にみると、採用できなかったとする事業者と比べ、採用したとする事業者では各種の取組の割合が高い。すなわち、ハローワークでの求人に加え、学校訪問やインターンシップの受入、自社 SNS・HP 等の情報発信等その他の多様な手法を併用して担い手確保に取組んでいることが分かる。

図表 2-2-25　担い手を確保するための取組（複数回答）

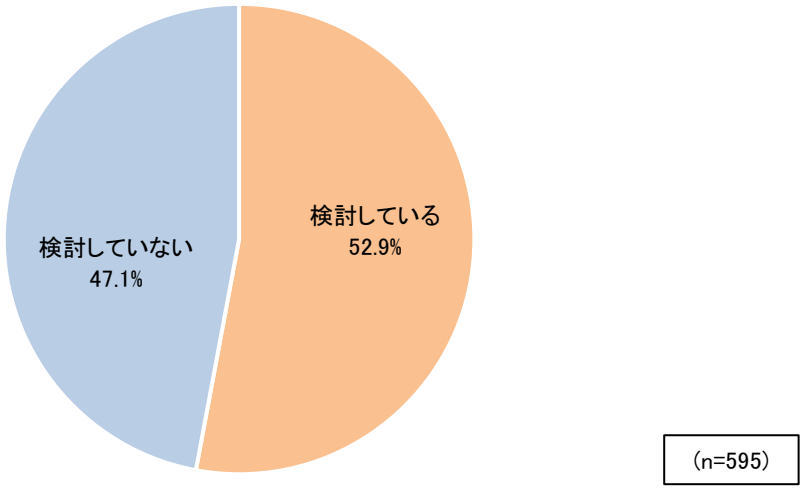


⑤　女性の雇用

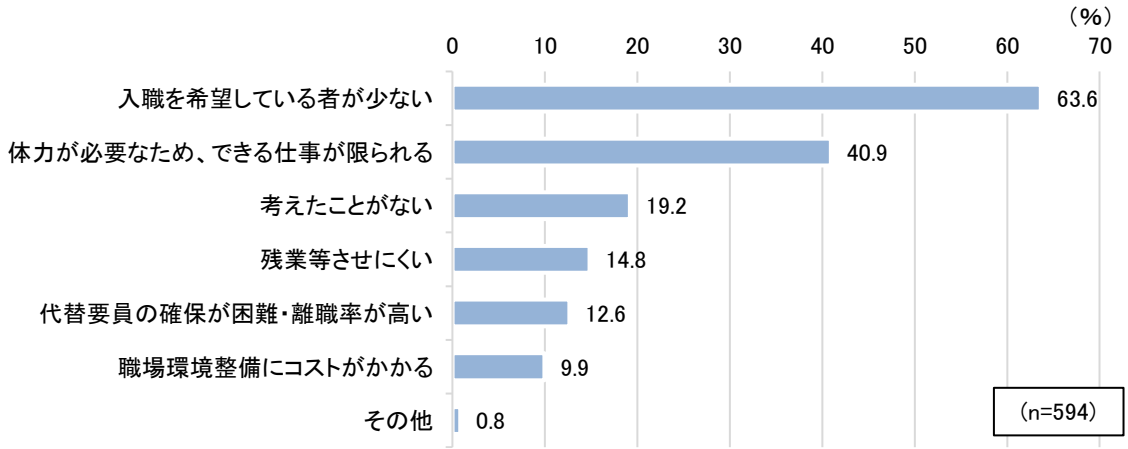
・　女性技術者や女性技能労働者の雇用について、「検討している」（52.9%）が「検討していない」（47.1%）をやや上回ったものの、検討していないとの回答が半数に迫る結果となった。

・　建設業における女性活躍を推進する上での課題としては、そもそも「入職を希望している者が少ない」（63.6%）、「体力が必要なため、できる仕事が限られる」（40.9%）が多く挙げられている。また、こうした理由が多いためか「考えたことがない」（19.2%）も多く、結果として検討していないとの回答が多くなっていると考えられる。

図表 2-2-26　女性技術者や女性技能労働者の雇用検討状況



図表 2-2-27　女性活躍推進上の課題（複数回答）



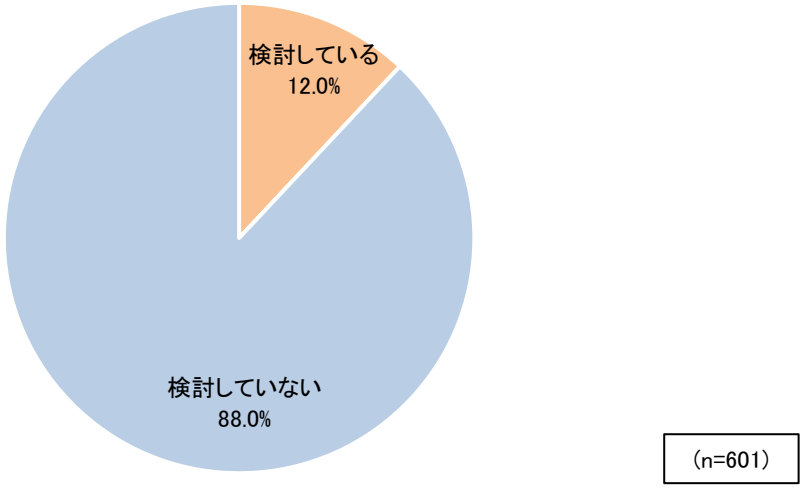
⑥　外国人労働者の雇用

・　外国人労働者の雇用について「検討している」と回答した企業は全体の 1 割程度にとどまり、約 9 割は検討していない。

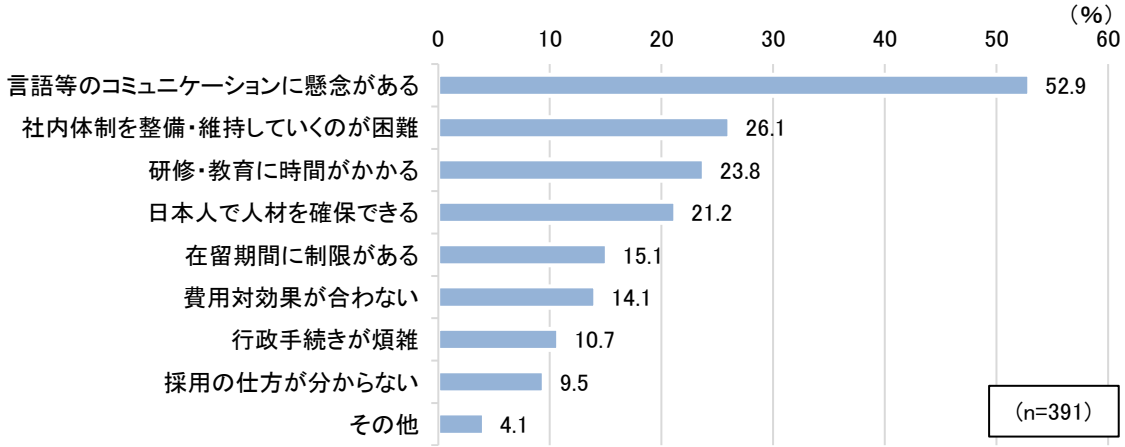
・　検討していない理由として、「言語等のコミュニケーションに懸念がある」（52.9%）が大きな理由となっている。

・　次いで「社内体制を整備・維持していくのが困難」（26.1%）、「研修・教育に時間がかかる」（23.8%）と続き、採用にあたっての自社環境の整備が懸念材料となっている。

図表 2-2-28　外国人の雇用検討状況



図表 2-2-29　外国人労働者の雇用を検討しない理由（当てはまるものを 2 つまで回答）

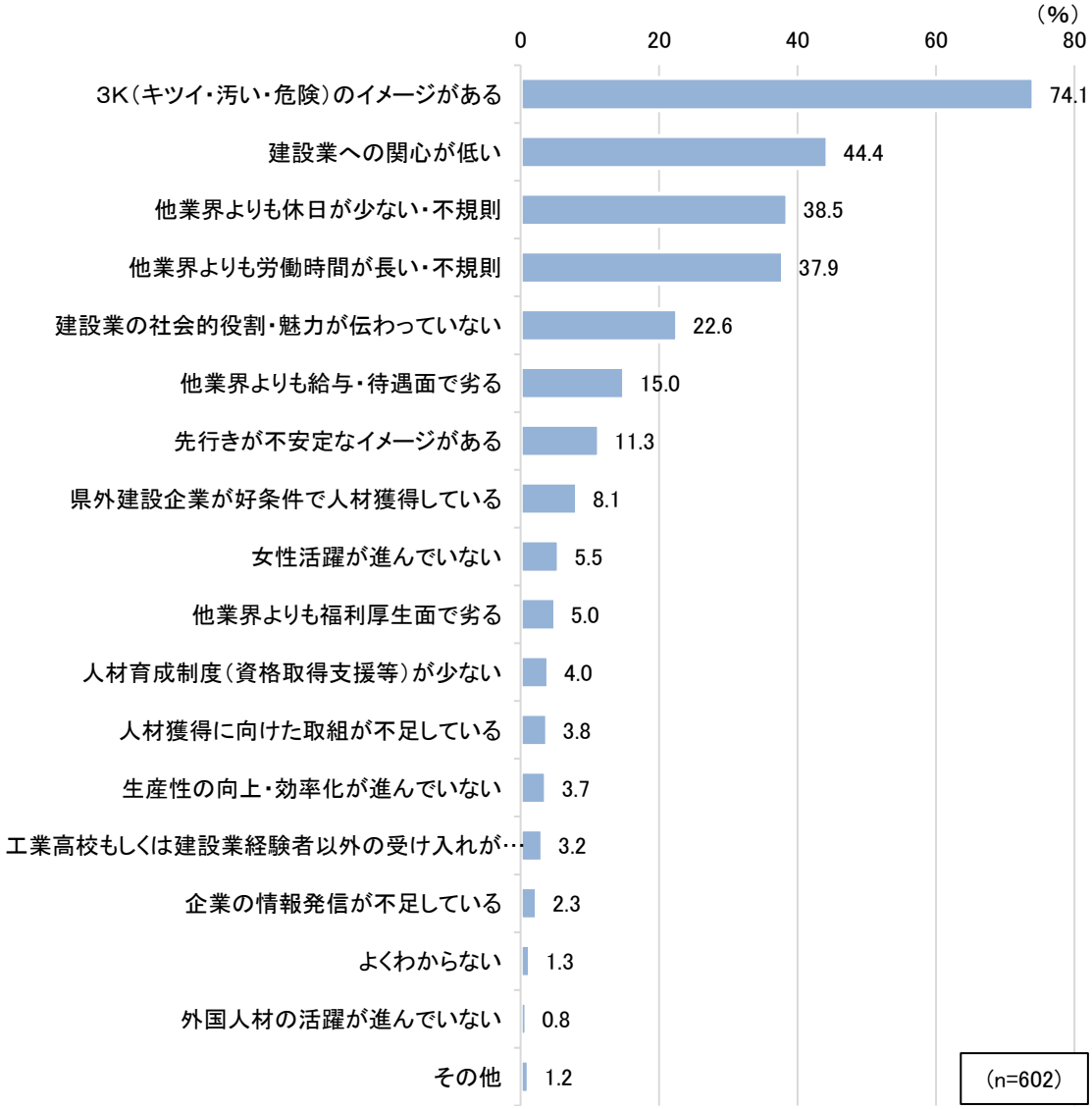


⑦　人手不足の原因

・　建設業界の人手不足の原因と考えられることとしては「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（74.1%）が圧倒的に多い。次いで「建設業への関心が低い」（44.4%）、「他業界よりも休日が少ない・不規則」（38.5%）、「他業界よりも労働時間が長い・不規則」（37.9%）、「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」（22.6%）と続く。

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

図表 2-2-30　建設業界の人手不足の原因（複数回答）

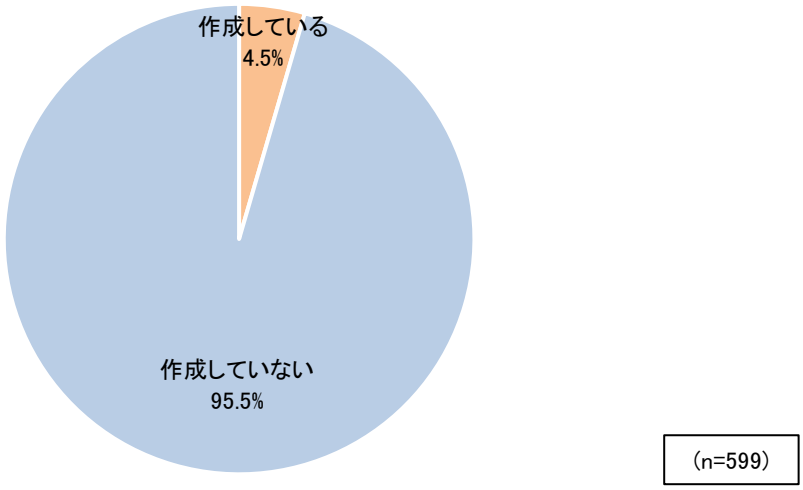


⑧　人材育成の取組状況

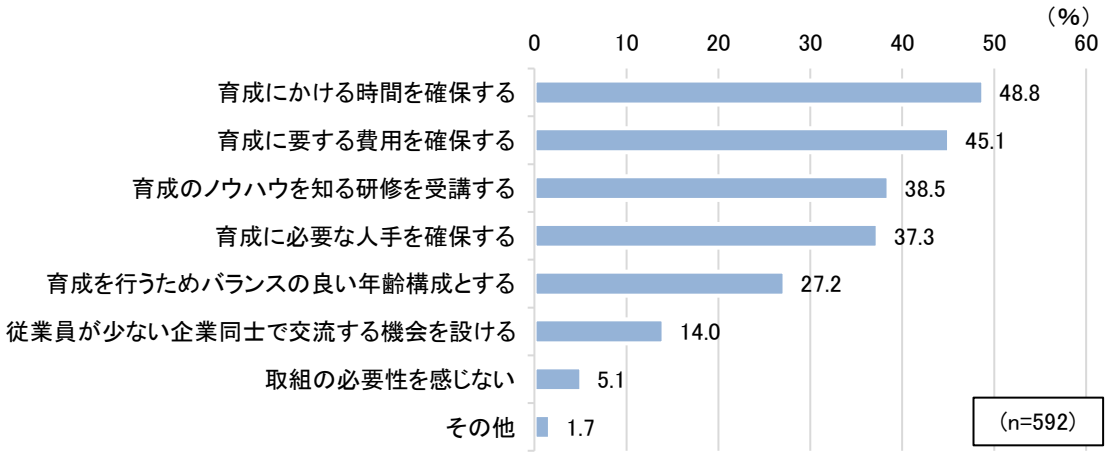
・　従業員が定着するためのキャリアデザイン計画について「作成している」企業はごくわずか（4.5%）にとどまり、ほとんどの企業は作成していない。

・　従業員の定着や育成に必要と考える取組については、「育成にかける時間を確保する」（48.8%）を約半数があげ、そもそも育成の機会が設けられていない様子がうかがえる。次いで「育成に要する費用を確保する」（45.1%）、「育成のノウハウを知る研修を受講する」（38.5%）、「育成に必要な人手を確保する」（37.3%）と、ヒト・カネ・情報の充足を挙げる声が続く。

図表 2-2-31　キャリアデザイン計画作成の有無



図表 2-2-32　従業員定着、従業員育成ができるようになるために必要な取組（複数回答）

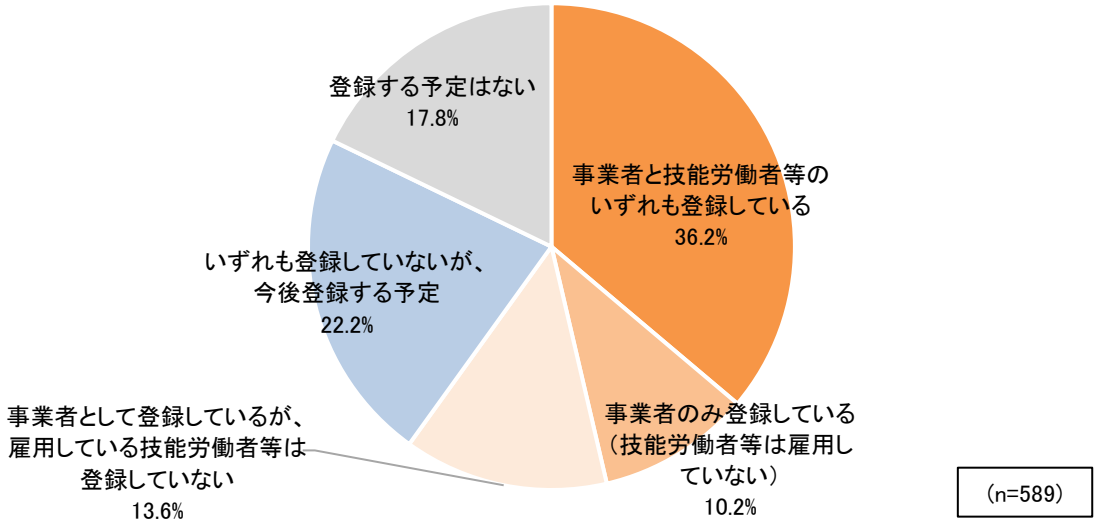


⑨　建設キャリアアップシステム（CCUS）

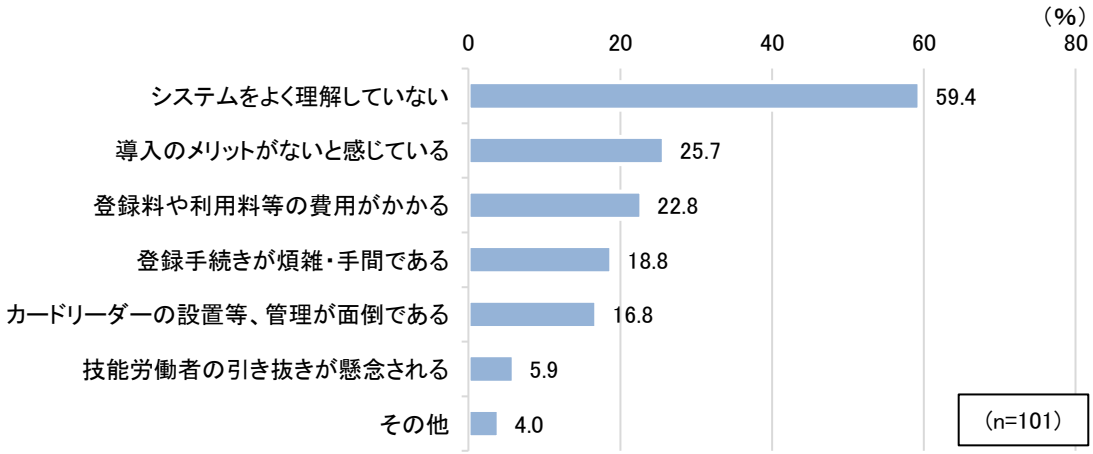
・　建設キャリアアップシステム（CCUS）の事業者・技能労働者等の登録状況について、「事業者と技能労働者等のいずれも登録している」（36.2%）が最も多い。事業者だけでみれば、約 6 割が登録している。一方、「登録する予定はない」（17.8%）企業も一定数存在する。

・　CCUS を登録する予定がない理由として、「システムをよく理解していない」(59.4%)、が最も多い。これに「導入のメリットがないと感じている」（25.7%）、「登録料や利用料等の費用がかかる」（22.8%）、「登録手続きが煩雑・手間である」（18.8%）といった理由が挙げられていることを踏まえると、情報不足からシステムの目的・効果等について正しく理解されていない可能性も示唆される。

図表 2-2-33　建設キャリアアップシステムの登録状況



図表 2-2-34　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）



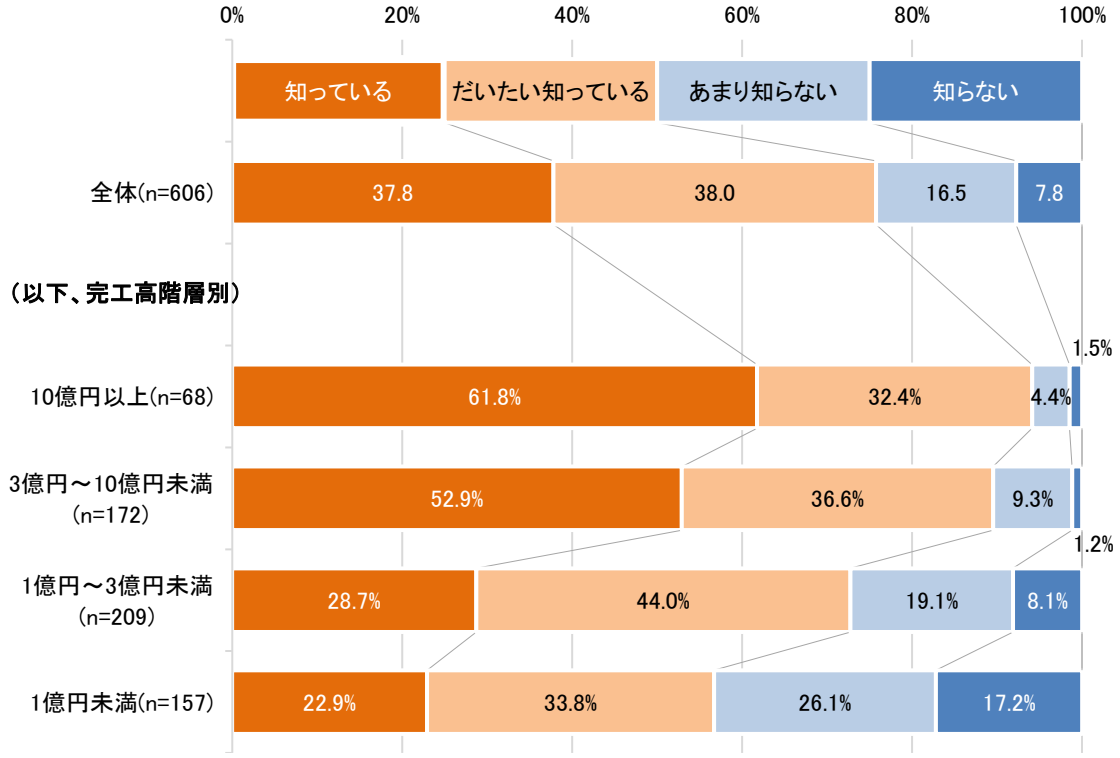
(4) 従業員の就業環境

① 時間外労働の上限規制適用の認知状況

・ 2024 年 4 月から始まる時間外労働の上限規制の適用について、「知っている」(37.8%)「だいたい知っている」(38.0%) と回答した企業はあわせて 75.8%であった。

・ 一方、残る 2 割強の企業では認知が不十分となっており、「知らない」(7.8%) とする企業も僅かながらではあるが存在する。特に規模の小さな企業では認知が不十分である可能性があるため、一層の周知が必要であろう。

図表 2-2-35 時間外労働の上限規制適用の認知状況

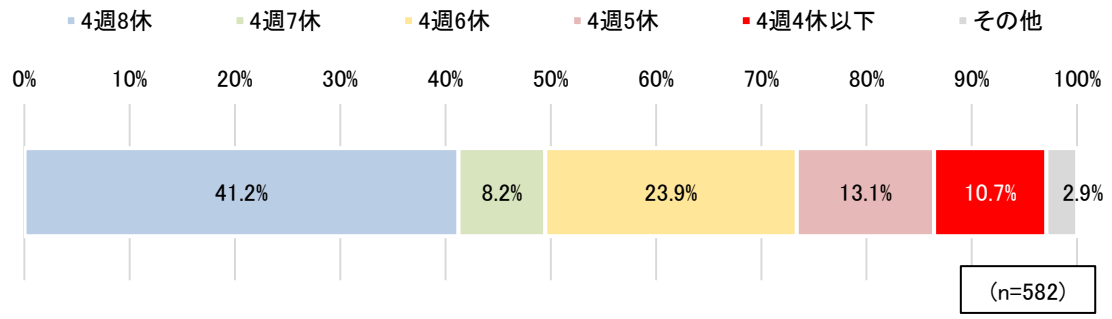


②　技術者・技能労働者の休日取得状況、残業時間

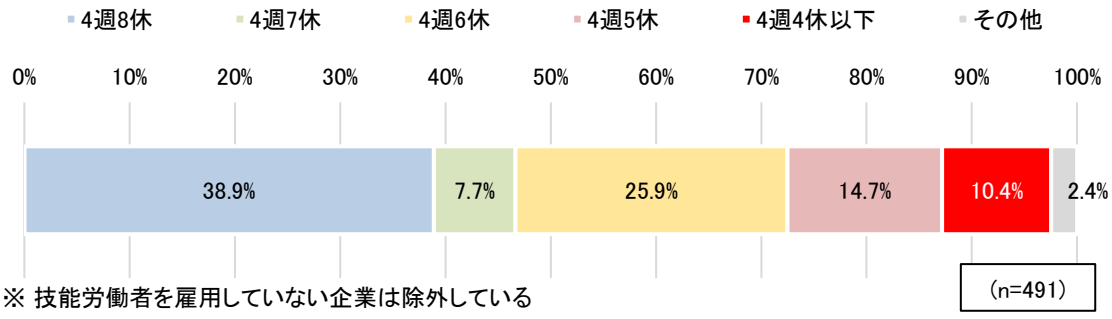
＜休日取得状況＞

- 技術者の休日取得状況を確認すると、「4 週 8 休」を実現できているのは 41.2%である。もっとも、「4 週 7 休」（8.2%）、「4 週 6 休」（23.9%）も合わせると、約 7 割が 4 週 6 休以上の休日を取得できており、大多数の企業における 4 週 8 休の実現も視野に入りつつある。
- 技能労働者も同様の傾向にあり、「4 週 8 休」（38.9%）が最も多く、これに「4 週 7 休」（7.7%）、「4 週 6 休」（25.9%）を加えると、約 7 割が 4 週 6 休以上の休日を取得できている。
- しかし、技術者、技能労働者とも、4 週 4 休以下の回答が 1 割ほどみられ、取組が遅れている企業が一定数存在している。

図表 2-2-36　技術者の休日取得状況



図表 2-2-37　技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況

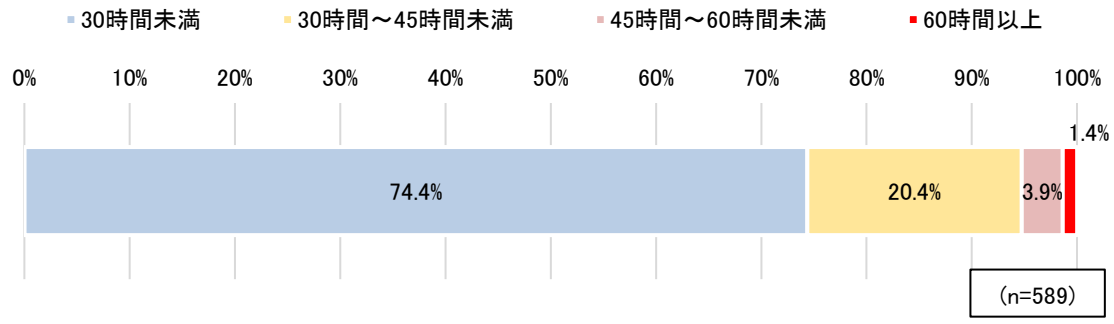


※ 技能労働者を雇用していない企業は除外している

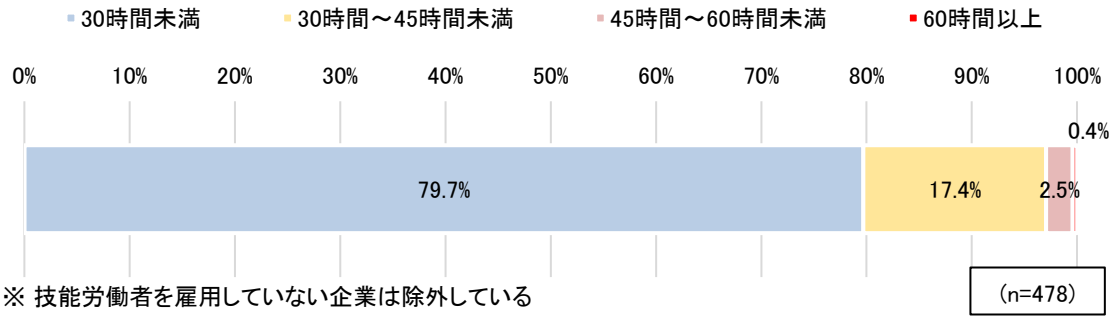
＜平均残業時間の状況＞

- 平均残業時間の状況についてみると、技術者、技能労働者いずれも「30 時間未満」（それぞれ 74.4%、79.7%）が最も多い。「30 時間～45 時間未満」（同 20.4%、17.4%）を合わせると、ほとんどの企業では残業時間が 45 時間未満となっているため、時間外労働の上限規制には抵触しないと考えられる。
- ただし、僅かながら残業時間が 60 時間を超える企業も存在するため、前述の時間外労働の上限規制適用の認知状況も踏まえ、改めての周知・注意喚起等が必要となろう。

図表 2-2-38　技術者の平均残業時間



図表 2-2-39　技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の平均残業時間

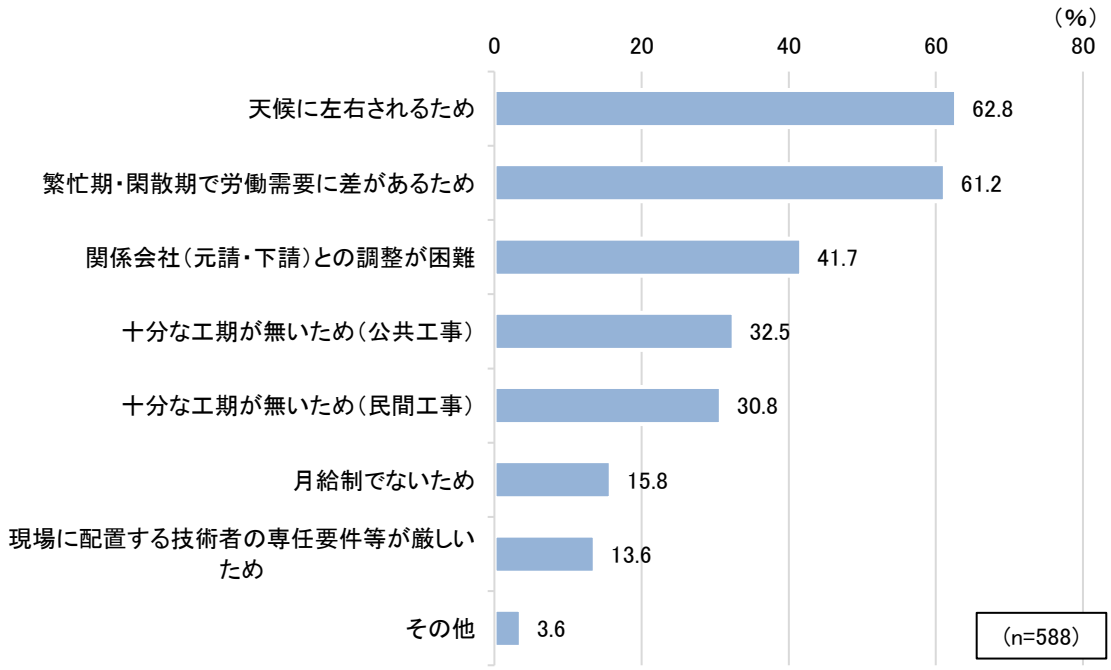


※ 技能労働者を雇用していない企業は除外している

＜週休２日制の妨げの要因＞

- 週休２日（４週８休）達成の妨げの要因としては、「天候に左右されるため」（62.8%）、「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」（61.2%）、「関係会社（元請・下請）との調整が困難」（41.7%）が多く挙げられている。
- また、「十分な工期がないため（公共工事）」（32.5%）、「十分な工期がないため（民間工事）」（30.8%）といった、工期の問題も約３割の企業が上げている。
- ３割以上の企業が、公共工事・民間工事ともに十分な工期がないことを週休２日制達成の妨げとして挙げていることから、相当数の工事で週休２日制を想定した工期設定がなされていない可能性がある。行政と業界が連携し、各種発注者を含めた社会全体での取組も必要となろう。

図表 2-2-40　週休２日（４週８休）達成の妨げの要因（複数回答）



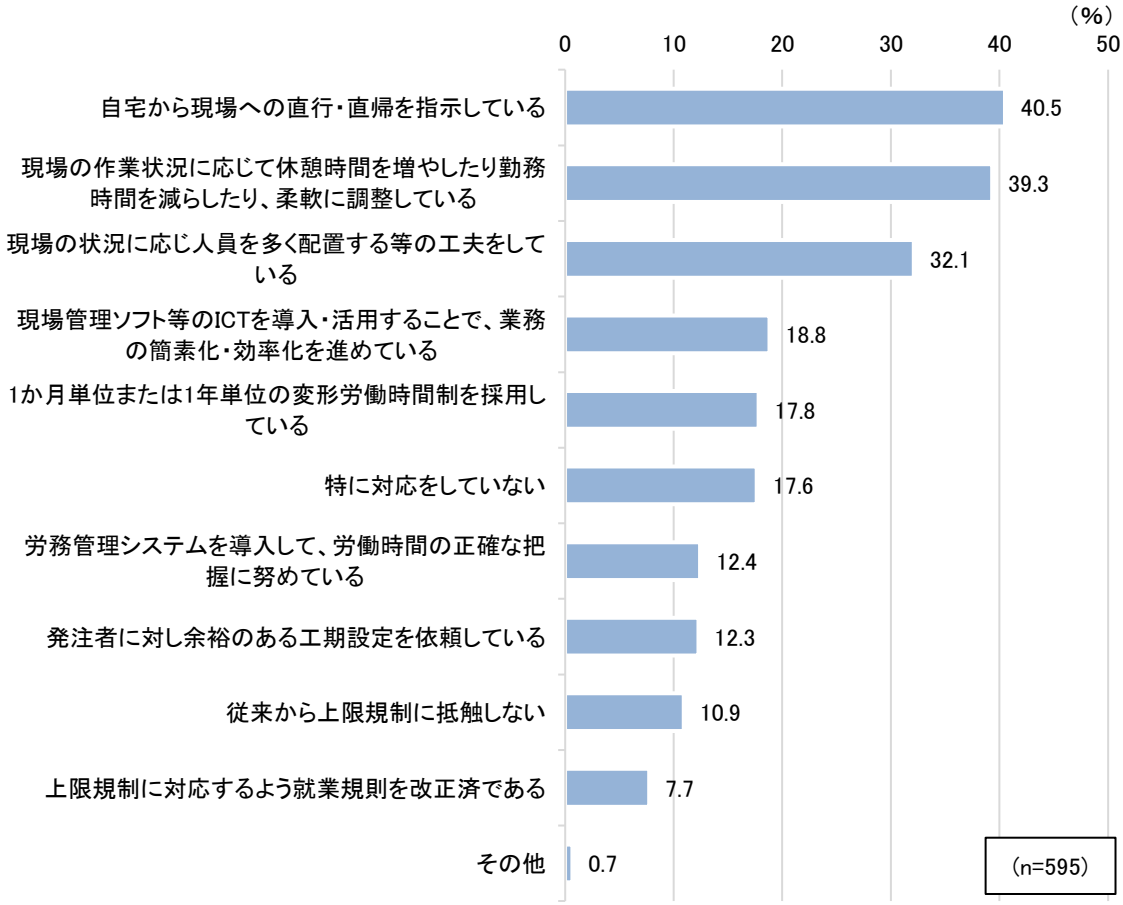
③　就業環境、処遇の改善に向けて

＜時間外労働の上限規制対応に向けた取組＞

・　時間外労働の上限規制への対応状況として、「自宅から現場への直行・直帰を指示している」（40.5%）、「現場の作業状況に応じて休憩時間を増やしたり勤務時間を減らしたり、柔軟に調整している」（39.3%）など、柔軟な時間・人員調整での対応が行われている。

・　他方、「1 か月単位または 1 年単位の変形労働時間制を採用している」（17.8%）は多くみられず、「特に対応をしていない」（17.6%）との回答が一定数みられる点は課題である。

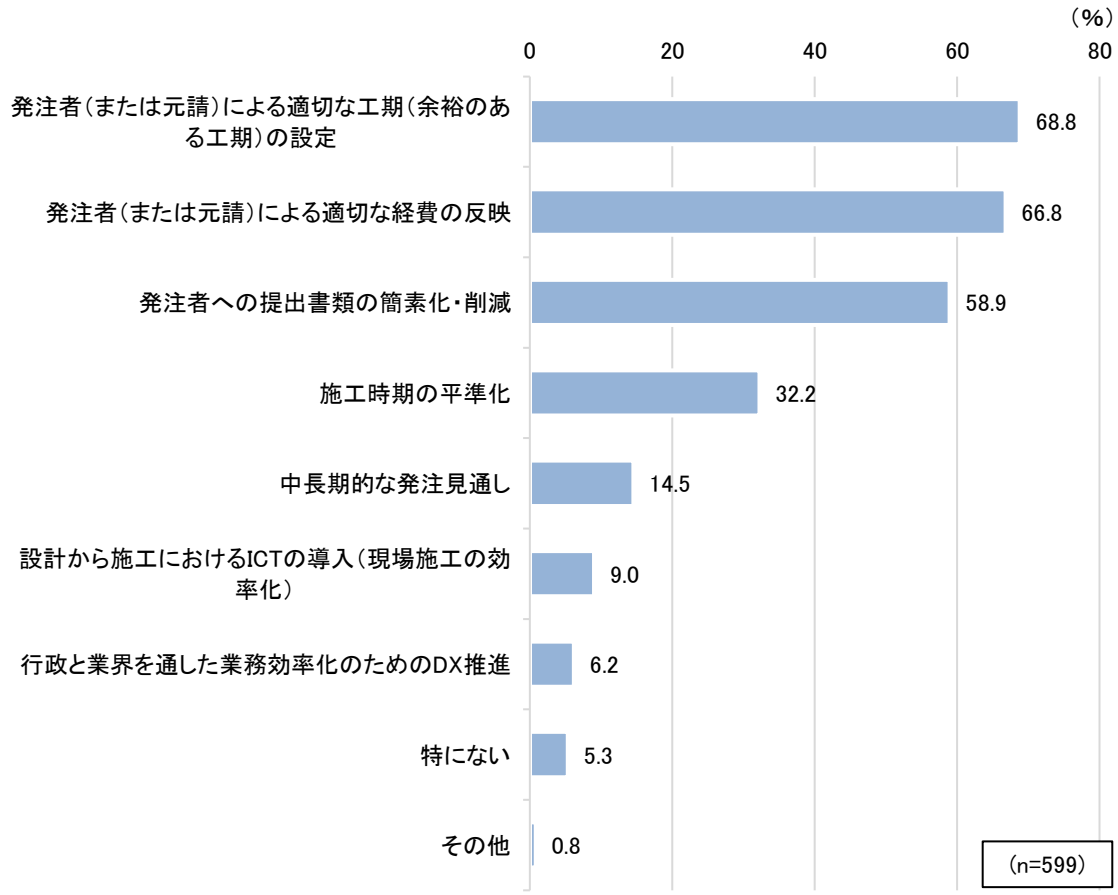
図表 2-2-41　時間外労働の上限規制対応に向けた残業時間削減への取組（複数回答）



＜処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件＞

・　処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件として、「発注者（または元請）による適切な工期（余裕のある工期）の設定」（68.8%）、「発注者（または元請）による適切な経費の反映」（66.8%）、「発注者への提出書類の簡素化・削減」（58.9%）、などが多く挙げられており、就業環境を改善するために発注者側の理解を求める回答が多かった。

図表 2-2-42　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）



(5) 生産性向上（ICT 活用等）

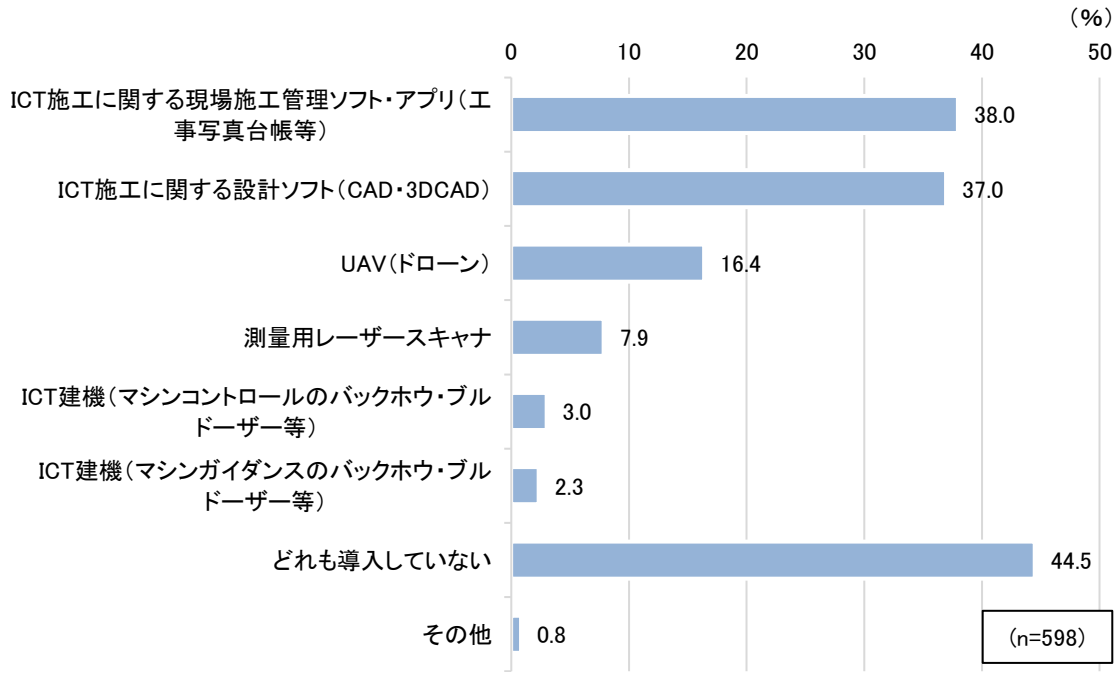
① ICT 導入・活用状況

・ ICT 分野のソフト・機器等の導入・活用状況については、「ICT 施工に関する現場施工管理ソフト・アプリ（工事写真台帳等）」（38.0%）や「ICT 施工に関する設計ソフト（CAD・3DCAD）」（37.0%）など、ソフト面では導入・活用が進んでいる。

・ 他方、建機等のハード面については「UAV（ドローン）」（16.4%）以外は導入が進んでおらず、費用対効果や現場規模等の課題が示唆される。

・ なお、「どれも導入していない」（44.5%）が 4 割強を占め、導入・活用に向けて解決すべき課題が多い様子がうかがえる。

図表 2-2-43 ICT 導入・活用状況（複数回答）

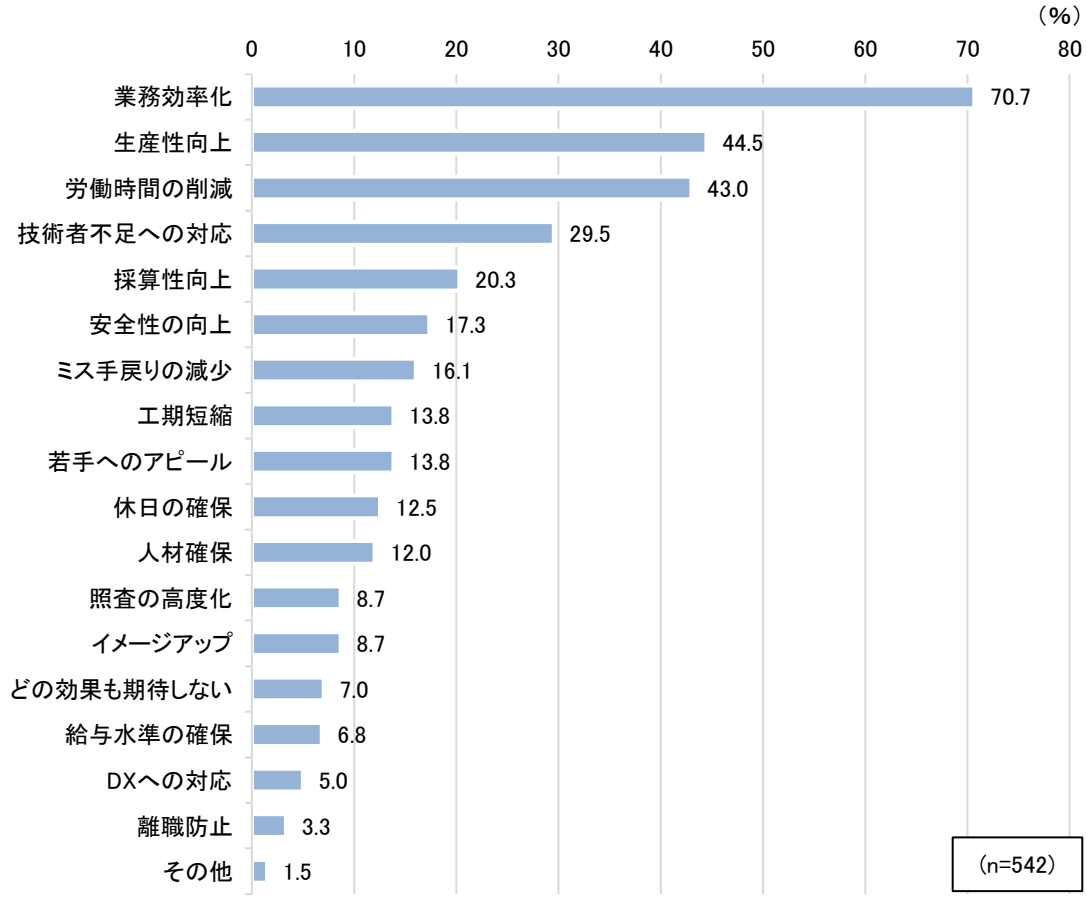


② ICT 活用による効果等

・ ICT 活用による効果（期待する効果）としては、「業務効率化」（70.7%）への期待が非常に大きい。

・ そのほか「生産性向上」（44.5%）、「労働時間の削減」（43.0%）、「技術者不足への対応」（29.5%）等への期待が多く挙げられている。

図表 2-2-44 ICT 活用による効果、ICT 活用に期待する効果（複数回答）



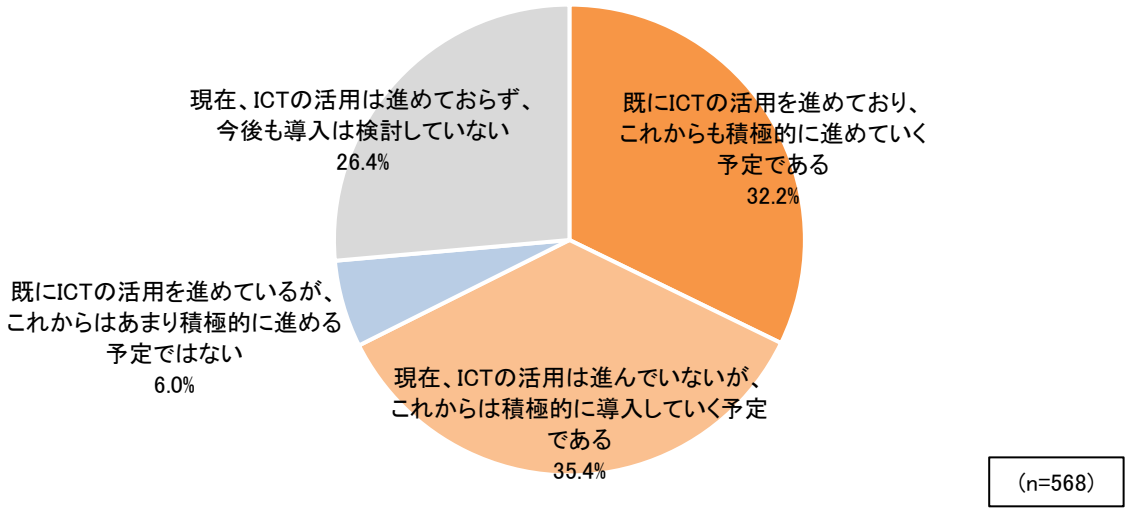
③　ICT の活用による業務効率化、生産性向上への取組状況

・　「既に ICT 活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」(32.2%)、「現在、ICT 活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」(35.4%)と、ICT 活用に向けた今後の取組については、約 7 割の企業が積極的に進めていくとしている。

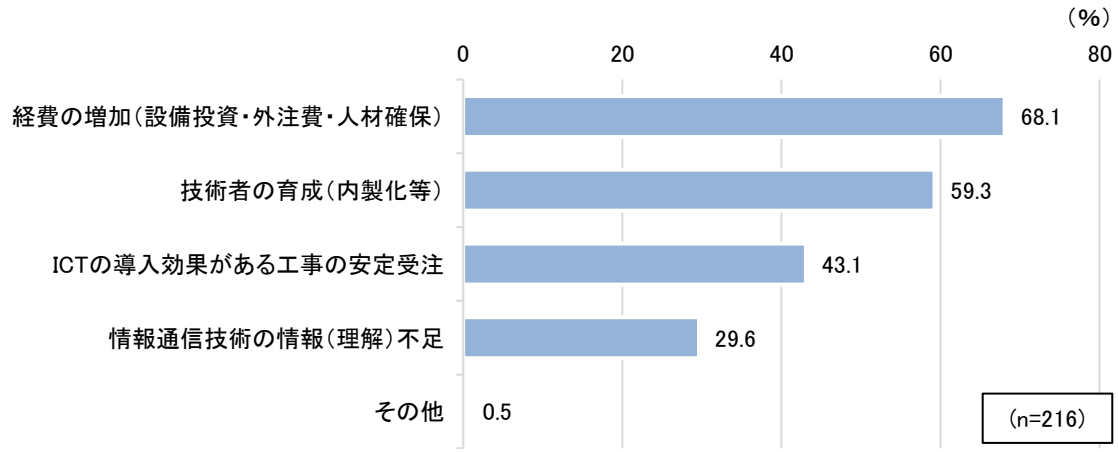
・　ICT 活用を進めている企業における更なる ICT 活用に向けた課題としては「経費の増加（設備投資・外注費・人材確保)」(68.1%) を挙げる声が圧倒的に多く、ハードの導入支援や人材確保等の支援が必要とされている。また、これらの ICT を取り扱う「技術者の育成（内製化)」(59.3%) も多く挙げられている。

・　また、現在、ICT の活用は進んでいない企業におけるその理由としては「経費（設備投資・外注・人材）の確保が難しい」(46.6%) が最も多く、次いで「情報通信技術の情報（理解）が不足している」(44.2%)、「技術者育成のためのノウハウ・時間がない」(34.1%)、「導入効果に懸念がある」(18.7%) となっている。ICT を導入している企業と同様にコスト面の理由が多いことに加え、ICT 活用に関する情報提供や理解不足への対応等が必要とされている。

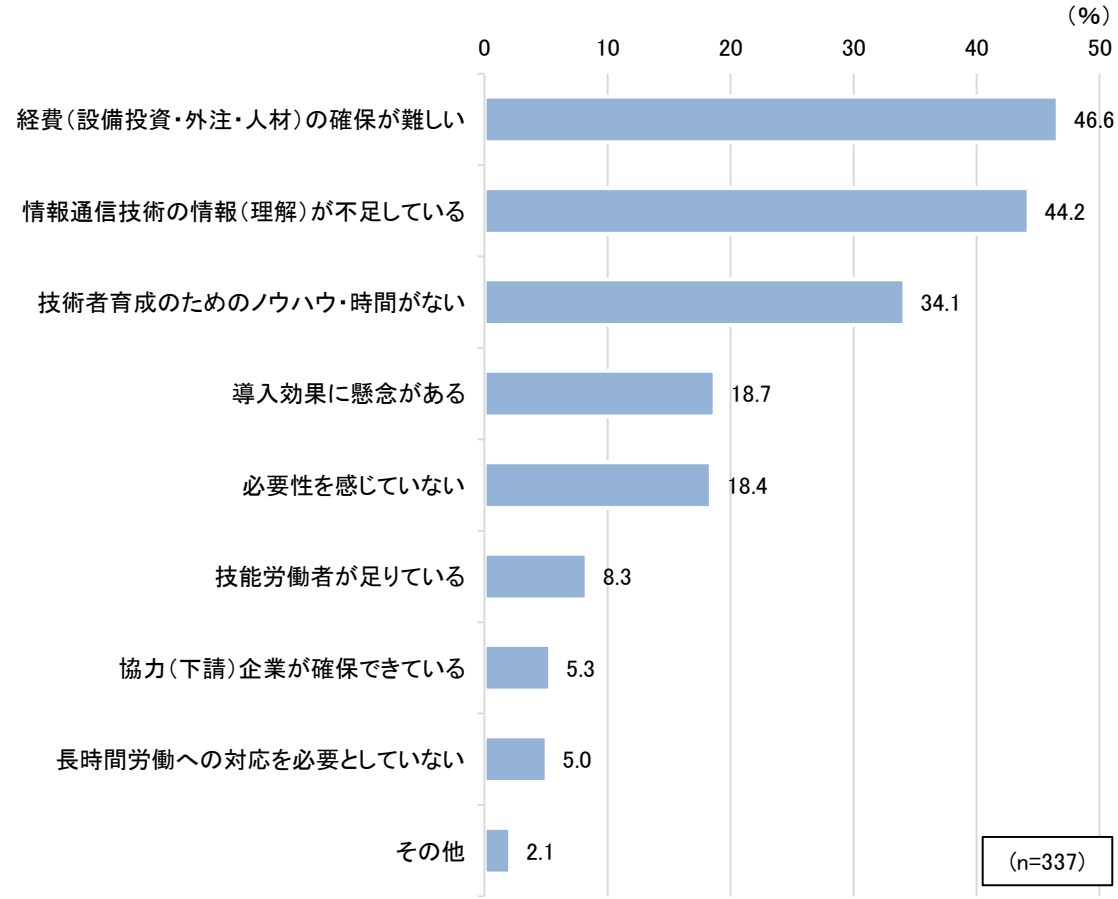
図表 2-2-45　業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT 活用）



図表 2-2-46　ICT 活用に向けた課題（複数回答）



図表 2-2-47　ICT 活用が進まない、検討しない理由（複数回答）



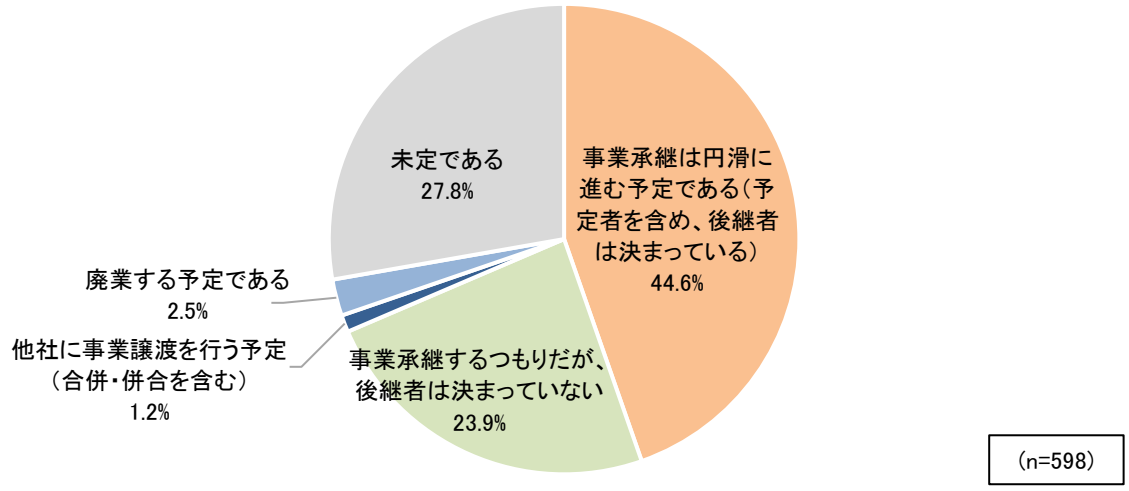
(6) 事業承継

・ 事業承継について、「事業承継は円滑に進む予定である（予定者を含め、後継者は決まっている）」（44.6%）という企業が多いものの、「事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない」（23.9 %）、そして「未定である」（27.8%）も合わせると、今後の見通しがはっきりしていない企業が合わせて半数以上ある。

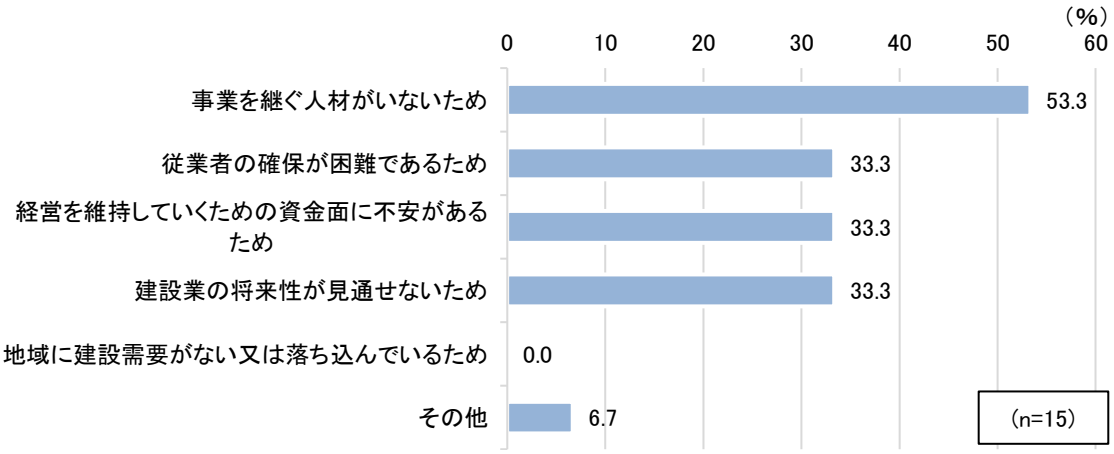
・ 「廃業する予定である」（2.5 %）と回答した企業はわずかであったが、その理由としては「事業を継ぐ人材がいないため」（53.3 %）が多い。

・ 一般的に、事業承継や事業譲渡を行う場合は相応の時間を要する。後継者となる人材がいないことにより望まぬ廃業が増える懸念もあるため、早期に事業承継の準備を進めることが必要であろう。

図表 2-2-48 現時点での事業承継の状況



図表 2-2-49 廃業する予定である理由（複数回答）

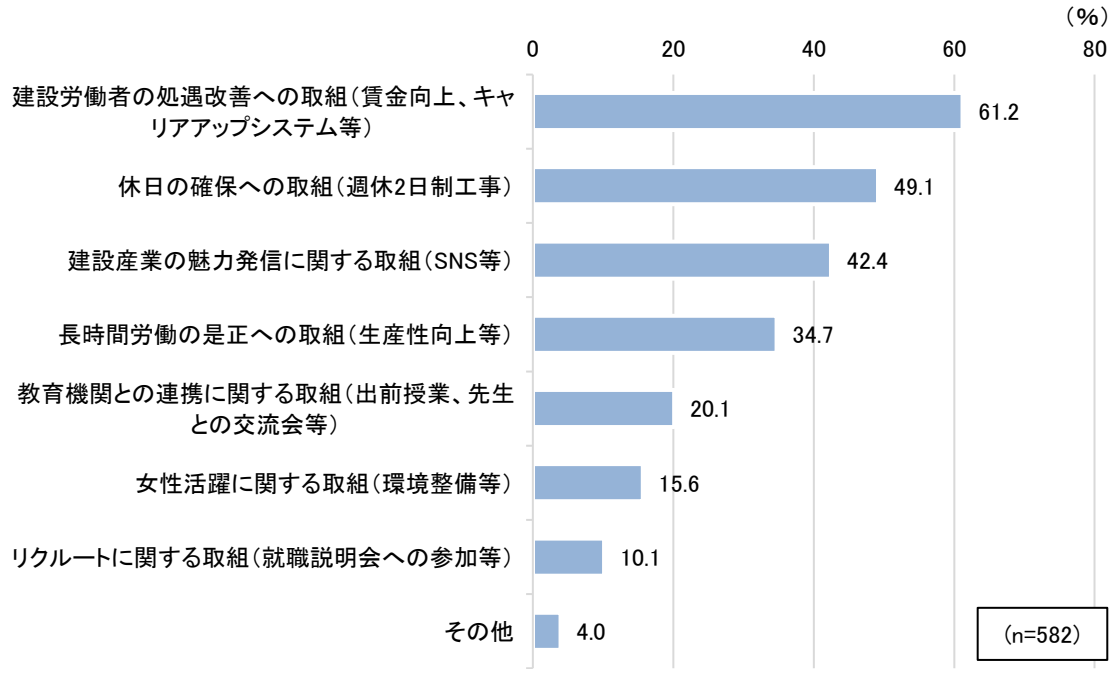


(7) 建設産業に対する行政の支援施策

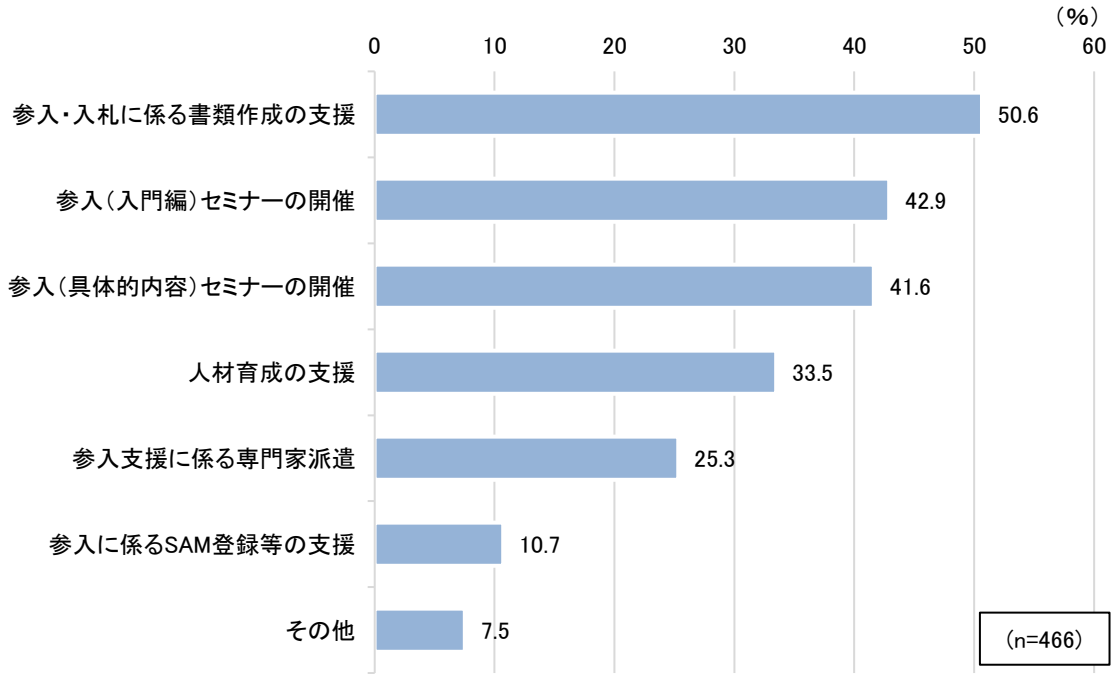
・ 建設産業に対する行政の支援施策については「建設労働者の処遇改善への取組（賃金向上、キャリアアップシステム等）」(61.2%)、「休日の確保への取組（週休 2 日制工事）」（49.1%)、「建設産業の魅力発信に関する取組（SNS 等）」(42.4%)、「長時間労働是正への取組（生産性向上等）」(34.7%）への期待が大きい。

・ 同様に米軍発注工事に係る支援策については「参入・入札に係る書類作成の支援」（50.6%)、「参入（入門編）セミナーの開催」(42.9%)、「参入（具体的内容）セミナーの開催」(41.6%）への期待が大きい。未参入企業が多いことから、基礎的な情報提供が求められている。

図表 2-2-50　県に力を入れてもらいたい支援施策（当てはまるものを３つまで回答）



図表 2-２-51　米軍発注工事に係る県に力を入れてもらいたい支援施策（当てはまるものを３つまで回答）



第３章　沖縄県の建設業で働く若手人材へのアンケート調査

１． アンケートの概要

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

図表 2-3-1　調査概要

調査目的	沖縄県の建設業において今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するため、県内建設企業で働く若手就業者から就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握することを目的とする。
調査対象	県内建設企業で勤務する 10～30 代の若手就業者
データ数	196 票
調査時点	2023 年 8 月 9 日（水）～2023 年 9 月 15 日（金）
調査方法	・ インターネット上にアンケート回答フォームを作成。この回答フォームの URL を県内建設企業に案内し、各企業において若手就業者への回答を促すという流れで実施。 ・ 建設企業への案内方法は、別途実施した県内建設企業向けアンケートの調査票に本アンケートの案内を同封している。
調査事項	【基本事項】 ・ 性別、年齢、入社年、職種、中途入社/新卒採用の別、出身地、勤務地域、最終学歴（前職） 【アンケート事項】 ・ 建設業・企業を選んだ経緯・理由等 ・ 建設業に入職するにあたって重視した点、入職後の満足度、建設業で人手不足が進む原因等 ・ 給与形態、残業時間の状況、休日の取得状況等

【本報告書での記載方法について】

・ 本報告書では、集計結果の数値を、特に断りのないかぎり、小数点以下第 2 位で四捨五入している。そのため、各回答の合計が 100%に一致しないことがある。
・ 複数回答の設問については、回答比率の合計は、100%を超える。
・ 各設問を集計した回答数の値（n 値）については、「n＝●」という記載方法でグラフ中に示している（無回答は除いている）。なお、特に断りのない場合「n＝196」である。

２．　回答者の基本属性

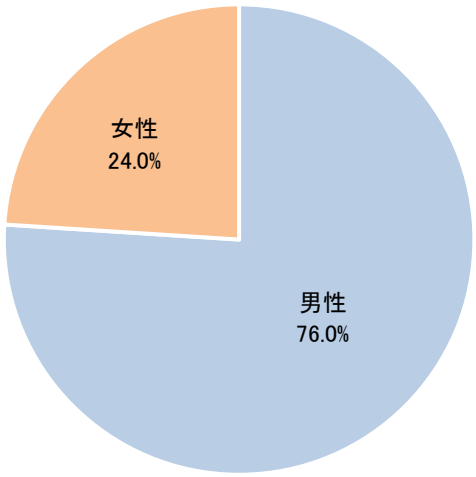
(1) 性別・年齢・業務経験年数

①　性別

・　本アンケート調査は、県内建設企業に勤務する 10～30 代の若手就業者を対象として実施し、196 人から回答を得た。

・　男女の回答割合は「男性」が 76.0%、「女性」が 24.0%である。

図表 2-3-2　性別



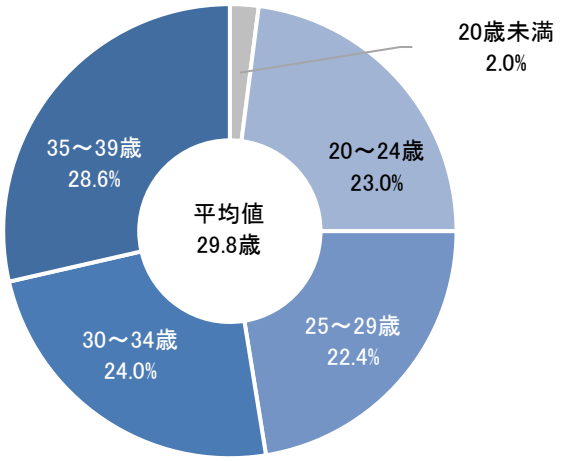
（n=196）

②　年齢、業務経験年数

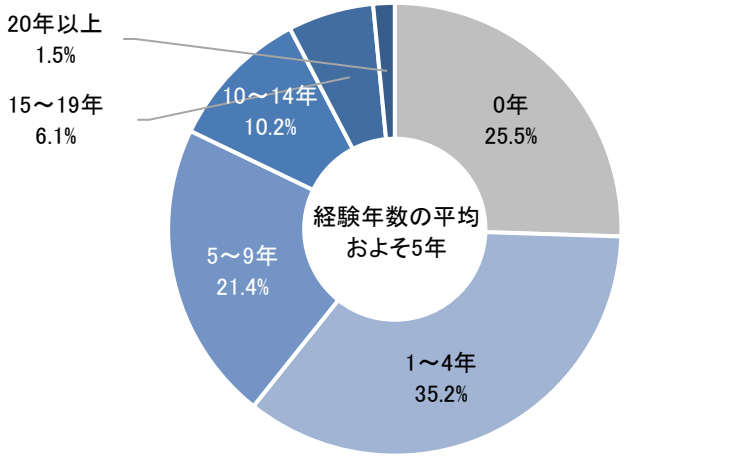
・　回答者の平均年齢は 29.8 歳であり、5 歳階級別ではほぼ均等の回答となっている。

・　業務経験年数は平均約 5 年であり、10 年未満が約 8 割を占める。

図表 2-３-3　年齢、業務経験年数

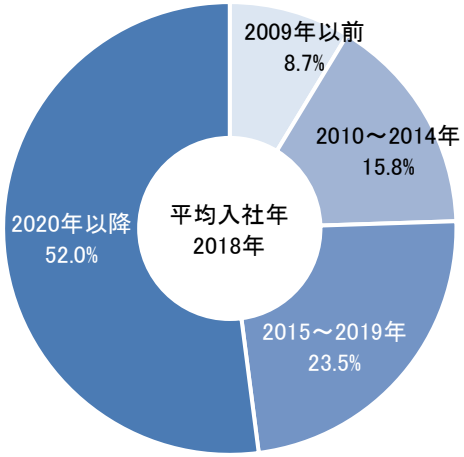


（n=196）



（n=196）

（参考）入社年

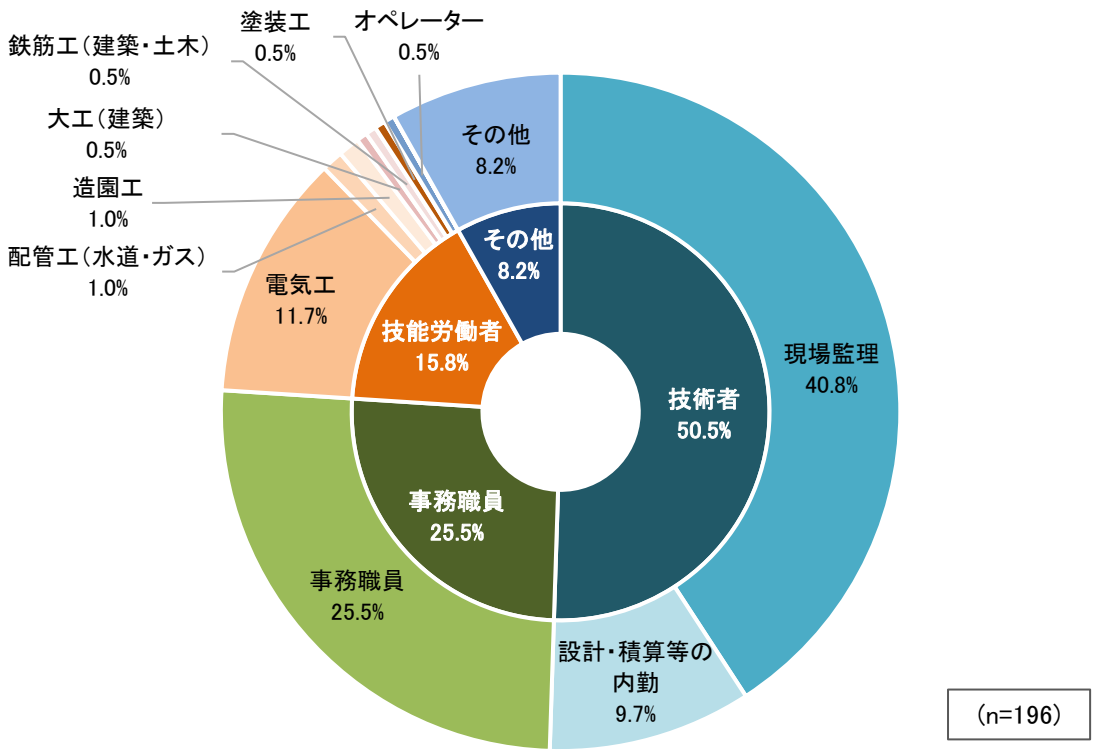


（n=196）

(2) 職種

・ 回答者の職種は、現場監理（40.8%）と設計・積算等の内勤（9.7%）を合わせた技術者が約 5 割を占める。次いで事務職員（25.5%）、電気工（11.7%）等の技能労働者（計15.8%）、その他（8.2%）と続く。

図表 2-3-4 回答者の職種

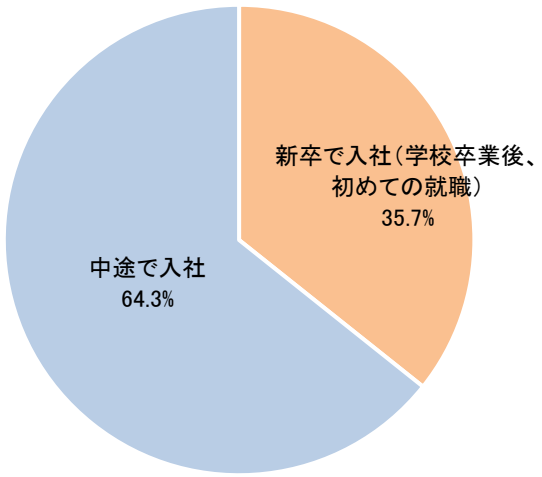


(3) 新卒/中途、出身地・勤務地

・ 新卒・中途入社の別でみると「新卒で入社」が 35.7%、「中途で入社」が 64.3%と、中途入社が過半を占める。

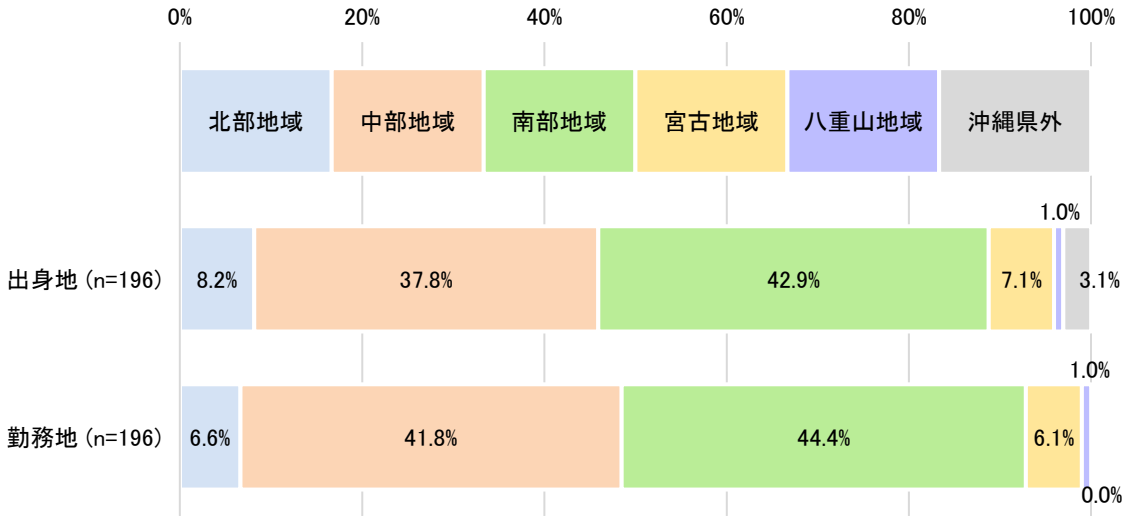
・ 出身地は、「南部地域」が最も多く（42.9%）、次いで「中部地域」（37.8%）と、地域の人口集積を反映した構成となっている。

図表 2-3-5　新卒/中途の別



（n=196）

図表 2-3-6　回答者の出身地・勤務地域別属性

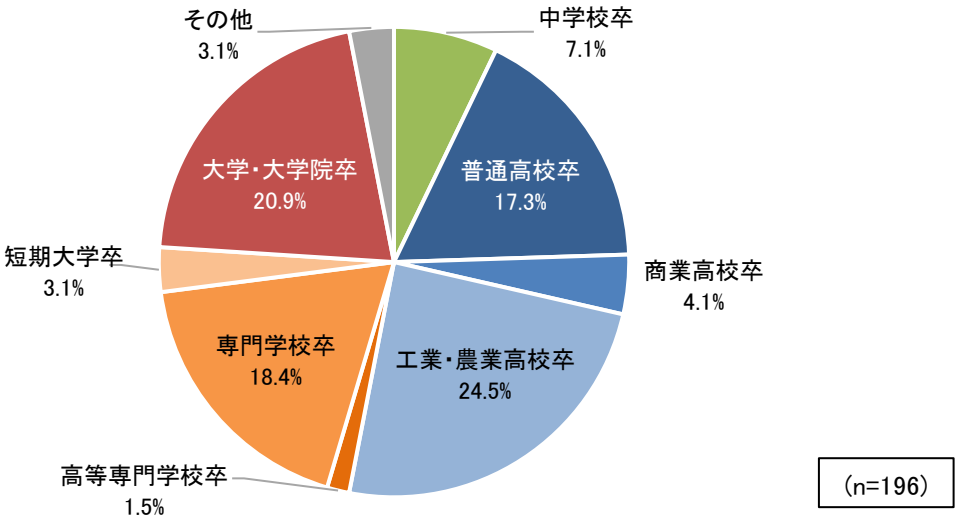


(4) 学歴

・ 就職前に卒業した学校（入社した時の学歴）は、高等学校卒が約 5 割、大学・大学院卒が約 2 割を占める。

・ 高等学校卒の中では「工業・農業高校卒」（24.5%）が最も多いものの、「普通高校卒」（17.3%）も相応におり高卒の 4 割近くを占めている。

図表 2-3-7　就職前に卒業した学校



3． 回答結果

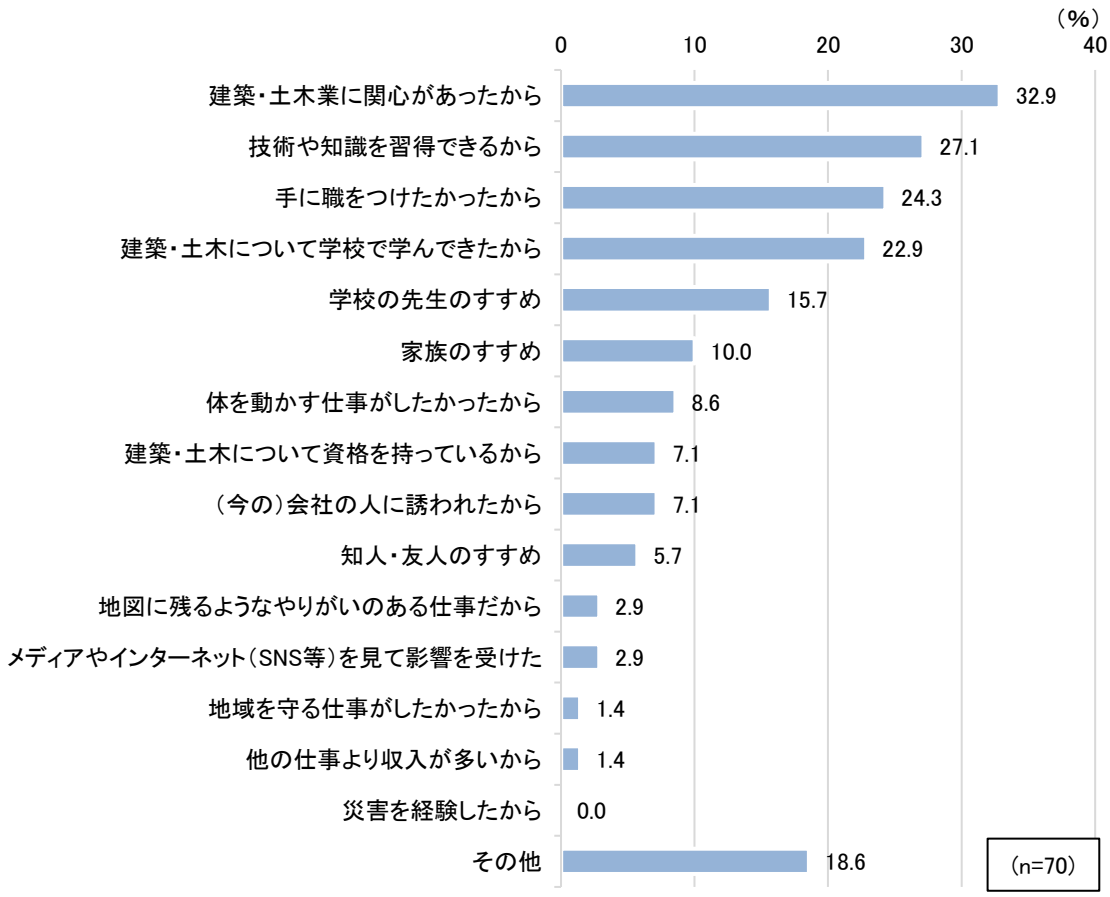
(1) 沖縄県の建設業で働く理由

① 建設業への入職理由（新卒入社の場合）

・ 新卒入社の回答者が建設業に関心を持ったきっかけとしては「建築・土木業に関心があったから」(32.9%) が最も多い。次いで「技術や知識を習得できるから」(27.1%)、「手に職をつけたかったから」(24.3%) が続く。「建築・土木について学校で学んできたから」(22.9%) も少なくはないものの、学校での専攻分野というより、自身の関心の高さやスキル向上を挙げる回答が上位に並ぶ。

・ それらに続いて、「学校の先生のすすめ」(15.7%)、「家族のすすめ」(10.0%) も挙げられており、先生や家族の影響も相応にあることがうかがえる。

図表 2-3-8 建設業界を選んだ理由（新卒入社） ※複数回答

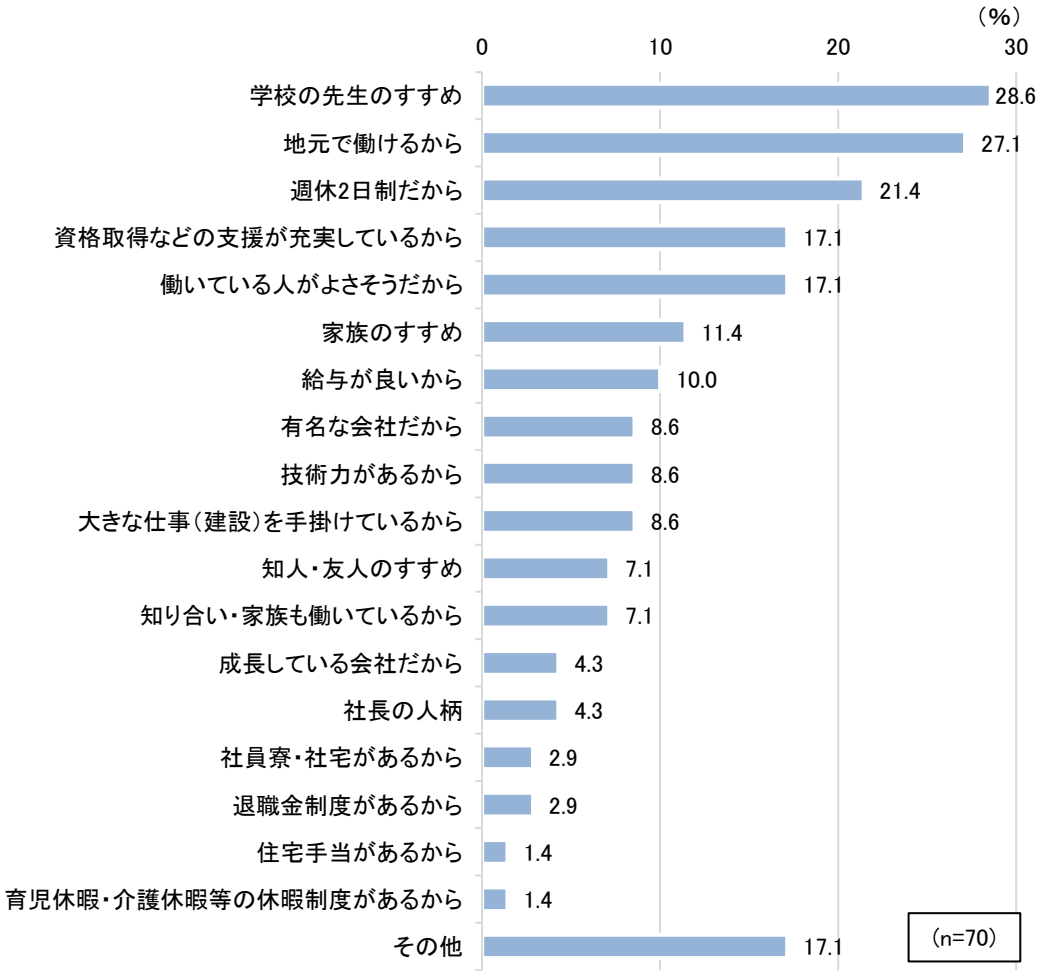


②　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社）

・　今の会社を選んだ理由は「学校の先生のすすめ」（28.6%）が最も多く、新卒者の就職において学校の先生の果たす役割が大きいことが分かる。また「地元で働けるから」（27.1%）も同程度に多く、建設業は地元志向の若者が就職する受け皿となっている。

・　その他、「週休 2 日制だから」（21.4%）、「資格取得などの支援が充実しているから（17.1%）」、「働いている人がよさそうだから」（17.1%）などの就業環境に関する理由も上位に挙げられている。

図表 2-3-9　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社）　※複数回答



③　建設業への入職経緯・理由等（中途入社の場合）

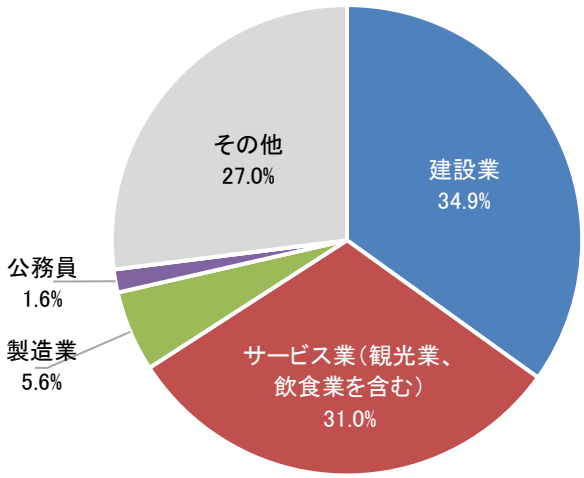
・　中途入社の回答者の前職業界については、「建設業」(34.9%)が最も多く、「サービス業（観光業、飲食業を含む)」(31.0%)、「製造業」(5.6%)と続く。

・　転職先に建設業界を選んだ理由としては、「友人・知人の影響、紹介」(41.3%）が最も多く、次いで「家族が建設業界で働いているから」(31.0%）と続く。経験やスキルを活かしたいとの回答や待遇面の良さを挙げる回答もあるものの、地縁・血縁を理由とする回答がそれを上回っている。

・　建設業界の中でも今の会社を選んだ理由として最も多いのは「地元で働けるから」(24.6%)、「知り合い・家族も働いているから」(22.2%）と先述と同様の理由が上位に並ぶ。また、「知人・友人のすすめ」(23.8%）も 2 番目に多いことから、新卒入社と比べると、中途入社の場合は自身が有する地域のネットワークを使った転職が多い様子がうかがえる。

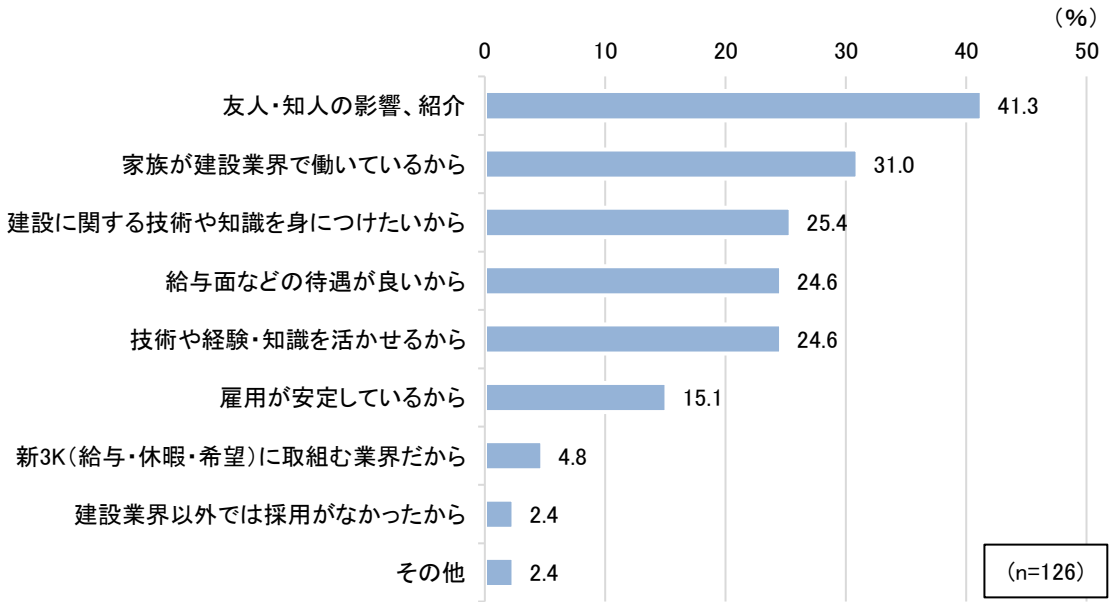
・　また、中途入社においても新卒入社と同様に週休 2 日制や資格取得などの支援といった就業環境に関する理由が上位に挙げられている。

図表 2-3-10　中途入社の前職

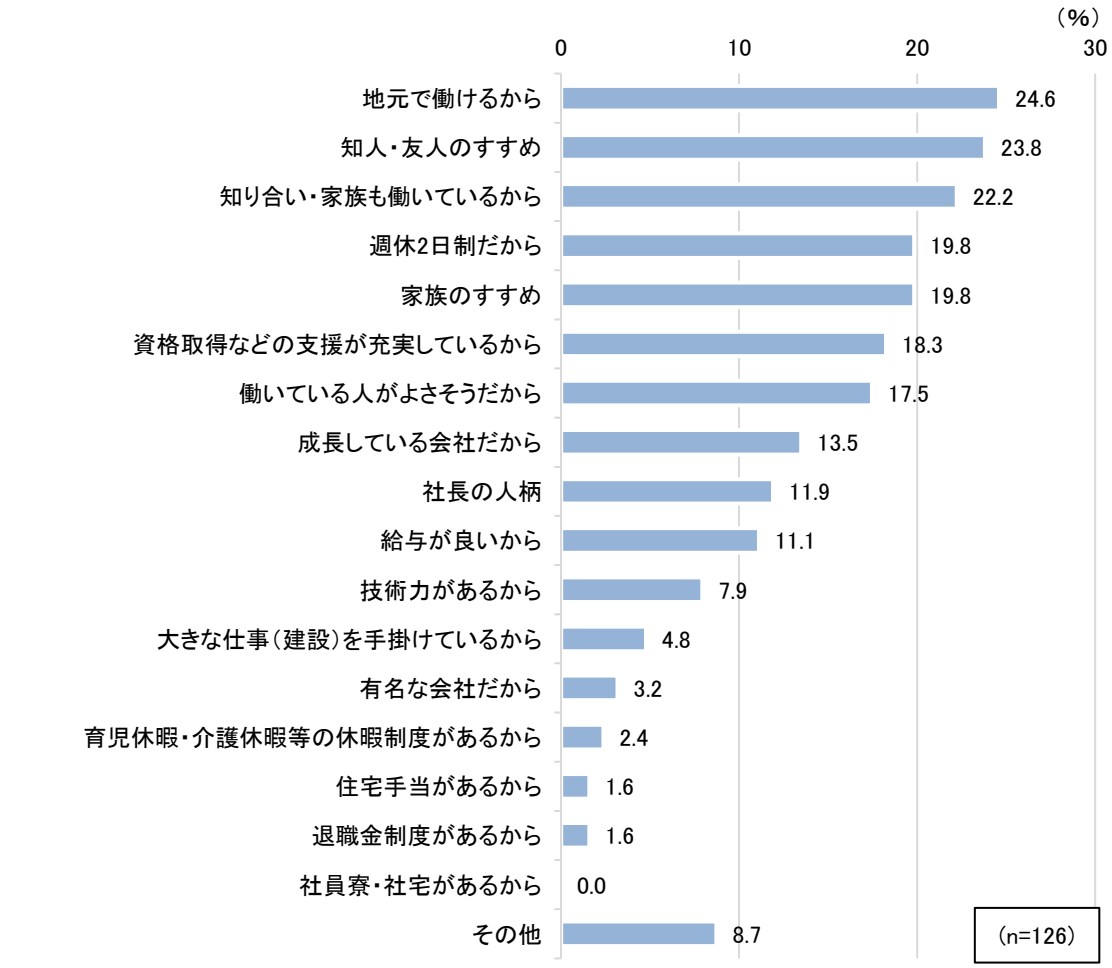


（n=278）

図表 2-３-11　建設業を選んだ理由（中途入社）　※複数回答



図表 2-３-12　就職先に今の会社を選んだ理由（中途入社）　※複数回答



④　入職前に重視した点と入職後の満足度について

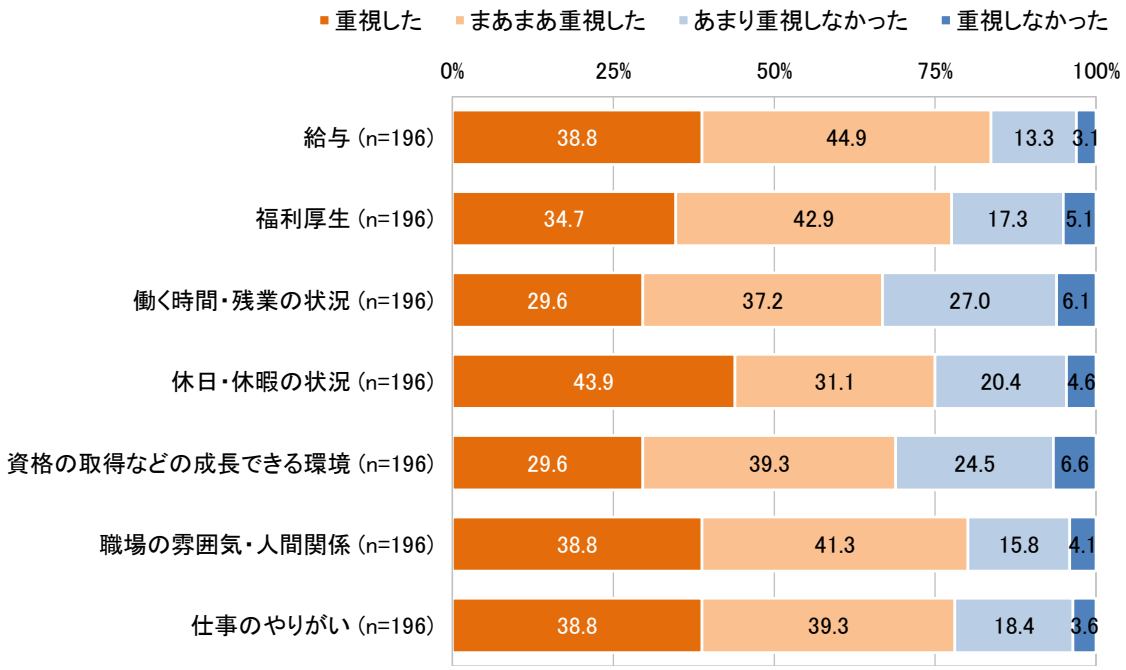
・　「給与」「福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」「仕事のやりがい」の 7 項目について、入職前にどの程度重視していたかを「重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」の 4 段階で回答を得た。

・　上記項目のうち、「給与」「福利厚生」「休日・休暇の状況」「職場の雰囲気・人間関係」「仕事のやりがい」は約 8 割の回答者が重視・まあまあ重視したと回答した。「働く時間・残業の状況」「資格の取得などの成長できる環境」についても約 7 割の回答者が重視・まあまあ重視したと回答しており、全体的にこれら項目についての期待値は高い。

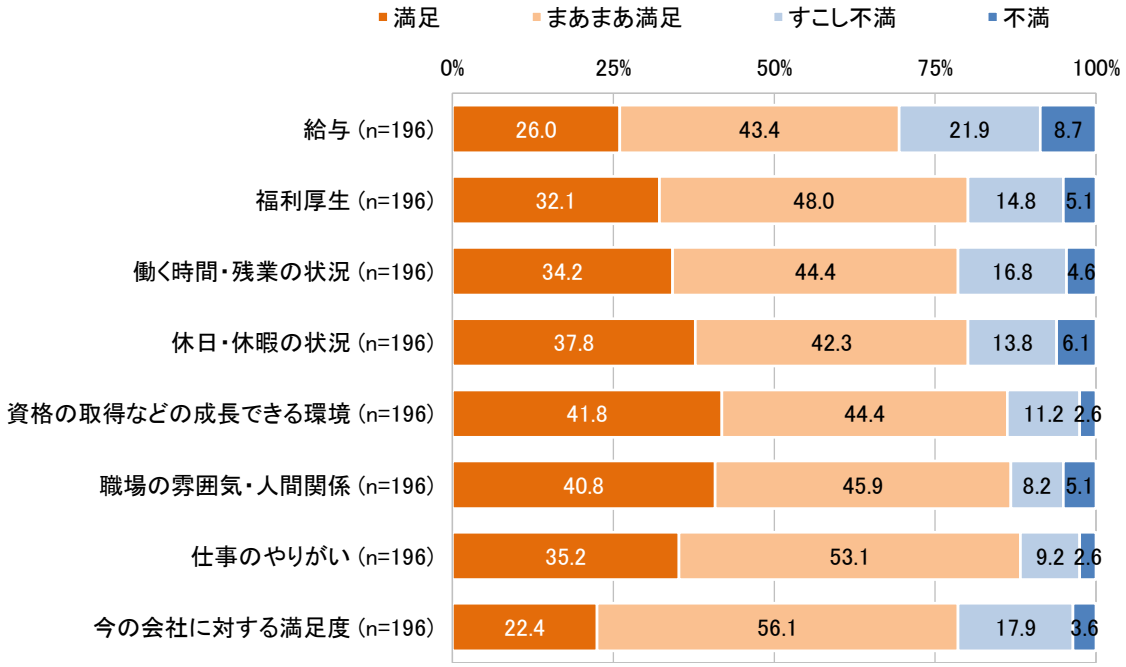
・　また、これら項目に関する入職後の実感・満足感について、満足とまあまあ満足を合わせた数値を満足度とすると、概ね高い満足度を得られている。入職前の重視度と入職後の満足度のギャップをみると、概ね入職前の期待値を上回っており、特に「資格の取得などの成長できる環境」（17.3 ポイント）はプラスのギャップが大きく、期待以上との評価を得られている。

・　他方、「給与」（▲14.3 ポイント）はマイナスのギャップとなっており、唯一、事前の期待値を満たすことができていない。

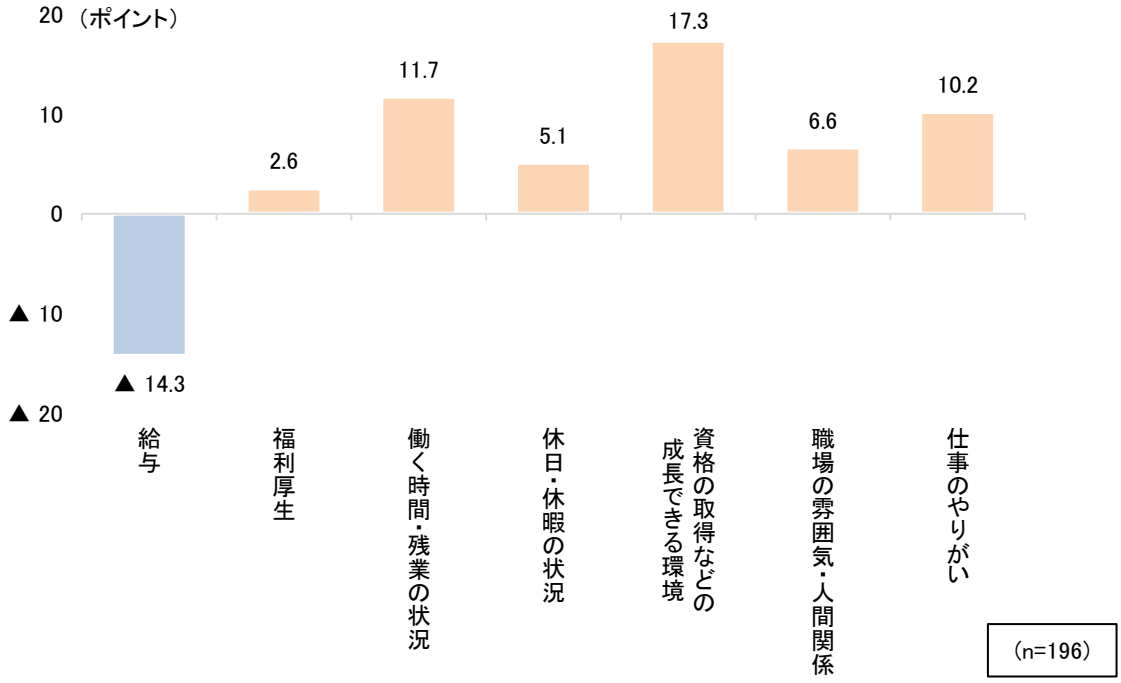
図表 2-3-13　入職前に重視した内容



図表 2-3-14　入職後の実感、今の会社に対する満足度



図表 2-3-15　入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ

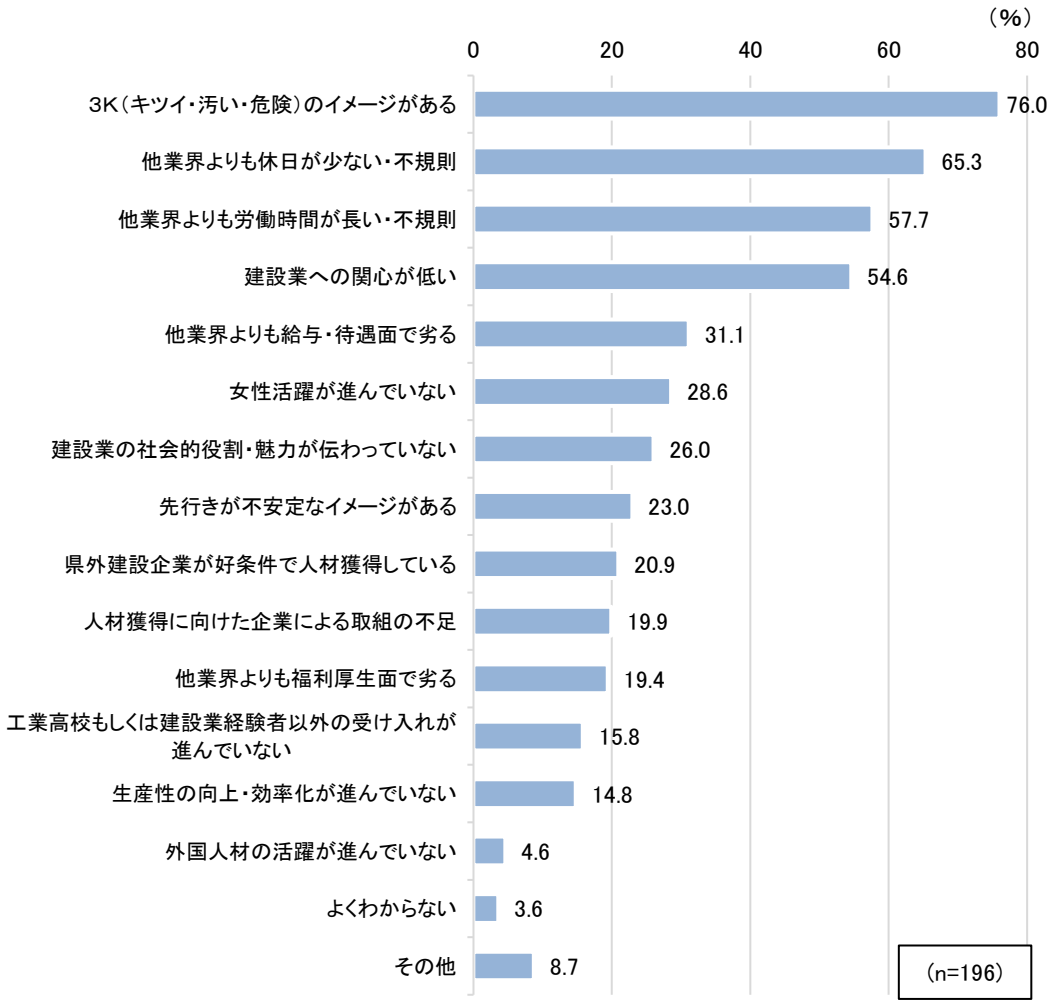


※　各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足した」「まあまあ満足した」の比率の合計(b)の差を算出している(a-b)。
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待外れ」を意味している。

⑤　人手不足の原因について

・　人手不足の原因として考えられるものについて挙げてもらったところ、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（76.0%）が最も多く、「他業界よりも休日が少ない・不規則」（65.3%）、「他業界よりも労働時間が長い・不規則」（57.7%）、「建設業への関心が低い」（54.6%）と続く。建設業に対する従来からの負のイメージが払しょくできていないことに加え、休日・労働時間の改善が進んでいない点が問題視されている。

図表 2-3-16　人手不足の原因としてあてはまるもの　※複数回答



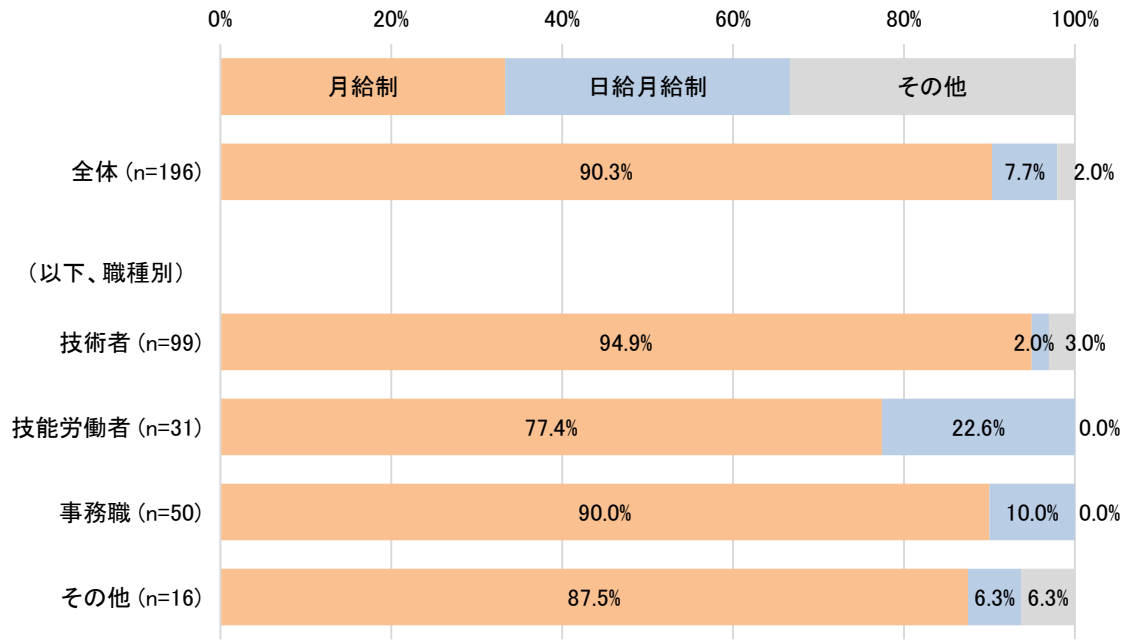
(2) 職場環境

① 給与形態

・ 給与形態について、全体では「月給制」(90.3%) が大半を占める。

・ ただし、技能労働者では月給制が約 8 割にとどまり、その採用がやや遅れている。

図表 2-3-17 給与形態



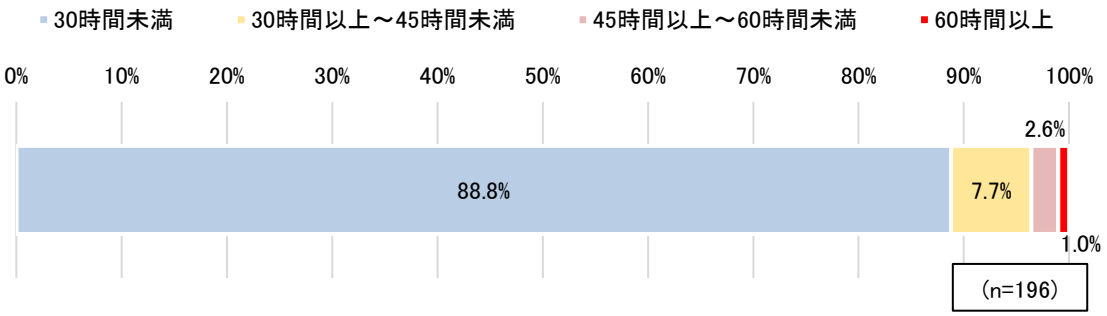
② 残業時間

・ 2022 年度の 1 か月の平均残業時間について、閑散期は回答者の 9 割以上が 45 時間未満であり、60 時間未満も含めれば、ほとんどが上限規制内（月ベース）に収まる。

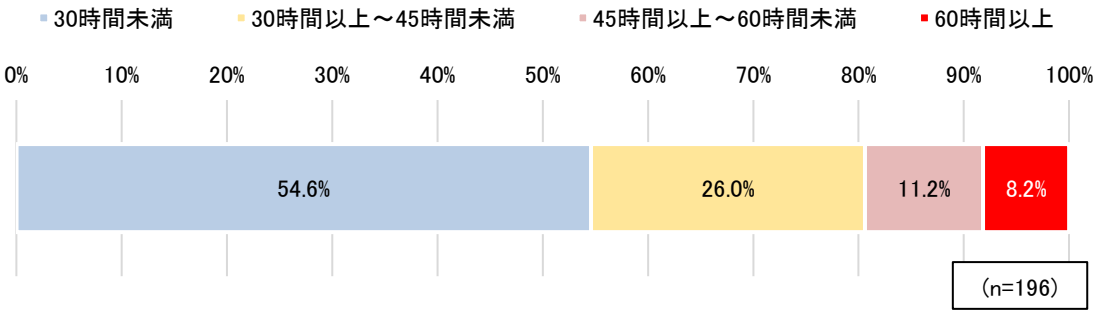
・ 繁忙期においても「30 時間未満」(54.6%) との回答が約半数を占め、「30 時間以上～45 時間未満」(26.0%) を合わせると、約 8 割が月 45 時間未満の残業時間となっている。一方、「45 時間以上～60 時間未満」(11.2%)、「60 時間以上」(8.2%) と、45 時間以上との回答も合わせて約 2 割ある。

・ ここで 1 か月に残業時間が 45 時間を超える月数を確認すると、9 割以上の回答者が「6 か月以下」としているため、大半の企業では 2024 年度からの時間外労働の上限規制に抵触しないと考えられる。ただし、「7 か月以上」(2.6%) との回答もわずかながらあったことから、一部の企業では残業が常態化している恐れがあり、改善が求められる。

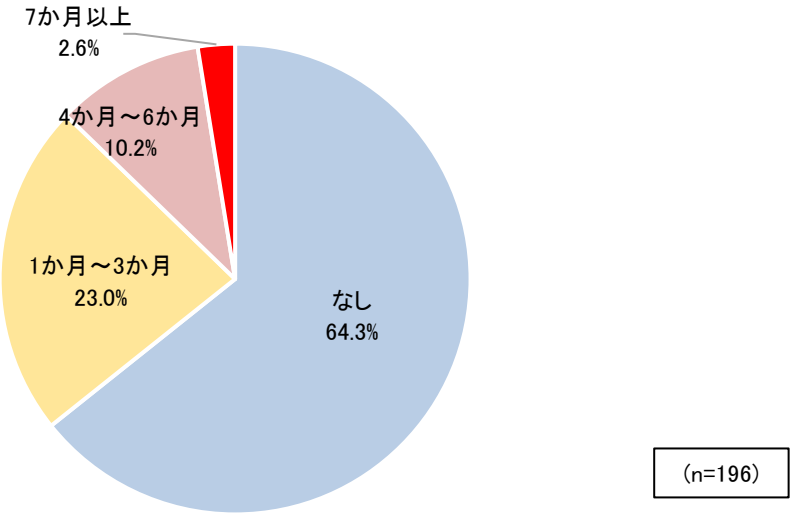
図表 2-３-18　昨年度の最も忙しくない時期の１か月の残業時間



図表 2-３-19　昨年度の最も忙しい時期の１か月の残業時間



図表 2-３-20　１か月の残業時間が 45 時間を超える月数（年間）

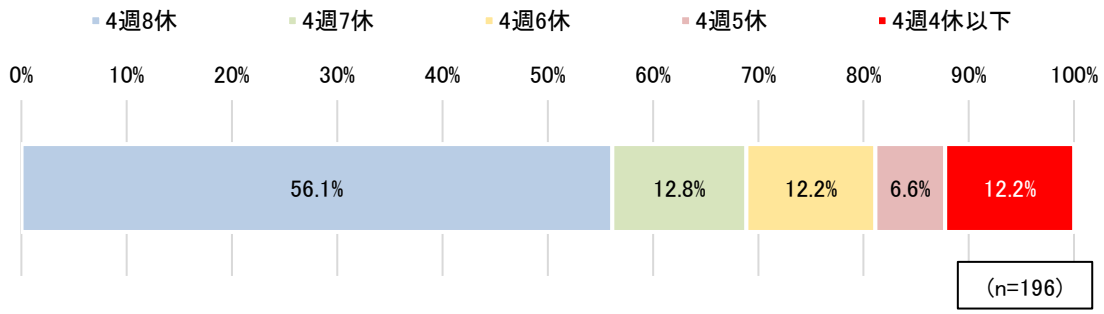


③　休日取得状況

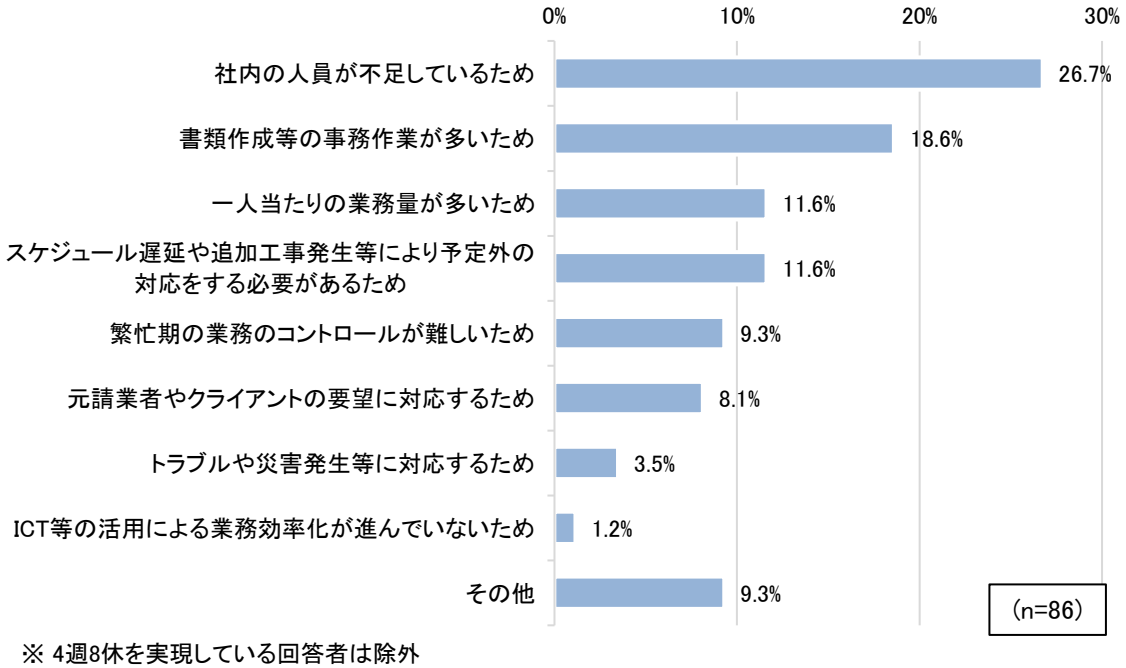
・　休日の取得状況について、「4 週 8 休」（56.1%）が過半となり、週休 2 日相当の休日取得が進みつつある。他方、4 週 4 休以下（12.2%）との回答者もみられ、取組が遅れている企業が一定数存在している点には留意が必要である。

・　長時間残業が発生する理由（4 週 8 休が実現できない理由）として、「社内の人員が不足しているため」(26.7%) が最も多く、「書類作成等の事務作業が多いため」(18.6%)、「一人当たりの業務量が多いため」（11.6%）と続く。総じて、残業過多や休日取得の困難性は人手不足に起因すると捉えられていることから、受注者目線では生産性の向上、発注者目線では書類の削減・簡素化等の必要性が示唆される。

図表 2-3-21　休日取得状況



図表 2-3-22　長時間残業が発生する理由（4 週 8 休が実現できない理由）



※ 4週8休を実現している回答者は除外

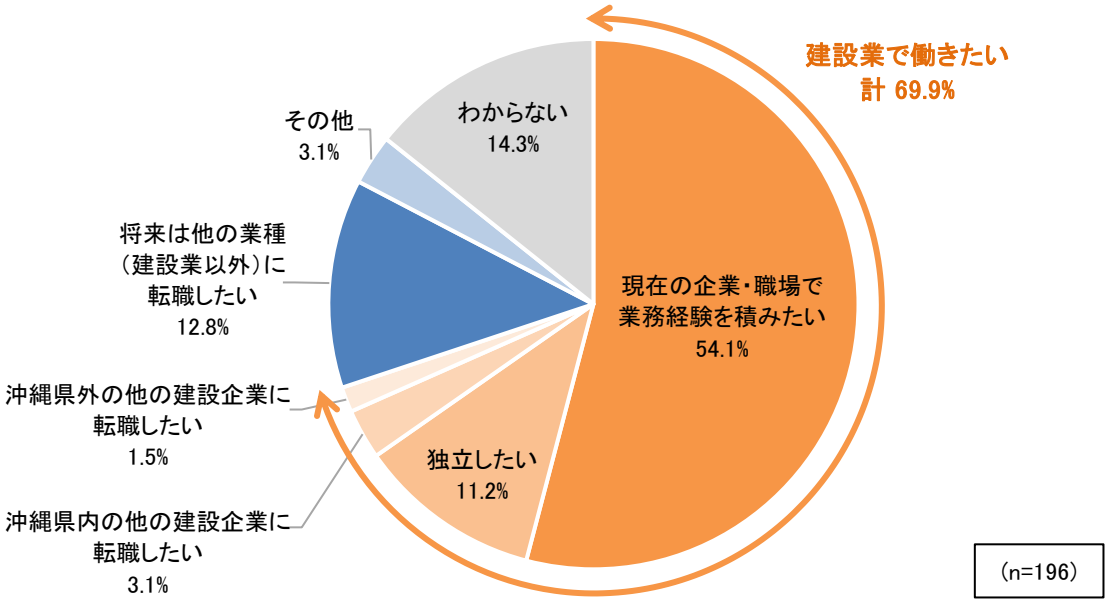
(3) 今後のキャリア

・ 今後のキャリアや働き方について回答者の考えに最も近いものを選択してもらったところ、「現在の企業・職場で業務経験を積みたい」(54.1%) が最も多く、半数近くが引き続き現環境下での就労を希望している。また、「独立したい」(11.2%) や他の建設企業に転職したい (県内外あわせて 4.6%) を合わせると、企業・地域は変わったとしても、約 7 割が引き続き建設業で働きたいと考えている。

・ しかし、「将来は他の業種 (建設業以外) に転職したい」(12.8%) と回答した潜在的な離職者層や、「わからない」(14.3%) と回答した将来を描けない層も一定数みられる。

・ 入職者を増やす取組に加え、現在の就業者が引き続き業界内にとどまりたいと思える取組を、一層推進することが求められよう。

図表 2-3-23 今後のキャリアについて



(4) 入社して一番良かった出来事

・ 入社して一番良かった出来事について自由回答で記載してもらったところ、感謝されたり達成感を得たりしたこと等により、自身が社会・地域に貢献していることを実感したことなどが多くあげられた。また、良好な人間関係・職場環境を通じた働きやすさについてのエピソードも挙げられている。

・ 概して、感謝されたことや達成感などを通じてやりがいが知覚できる瞬間が印象に残る出来事として挙げられている。

図表 2-3-24 入社して一番良かった出来事（自由回答より主な意見を編集・抜粋）

分類	出来事
社会・地域への貢献	● 自分が関わった現場が完成し、これからその場所が人々の生活を支える一部として利用されるのだと実感した時。 【女性 20 代 事務職員】 ● 調査、見積、修理まで自分の責任で終え、客先から感謝された時。 【男性 30 代 その他】 ● お客様からありがとうと言われたこと。 【男性 30 代 設計・積算等の内勤】 ● 大きい台風で復旧作業にあたった時、離島などに派遣されたり大変だったが、お客様から直接感謝の言葉をいただいたり県外からの支援者と仲良くなったり、復旧が完了した時の達成感が忘れられない。 【男性 30 代 設計・積算等の内勤】 ● 民間工事で家主さんに対面でとても感謝されたこと。 【女性 30 代 事務職員】
成功体験・達成感	● 自分の関わった建物が実際に出来た時。 【男性 20 代 設計・積算等の内勤】 ● 入社して 1 年目で公共工事を経験出来た。【男性 20 代 現場監理】 ● 設定がうまくいって、営業時間内に現場が終わったこと。 【女性 20 代 電気工】
資格取得・人材育成	● 資格取得支援制度が充実している。 【男性 20 代 技術者（設計・積算等の内勤）】 ● 自分が持っている資格がある程度活かせる職業である。 【男性 20 代 電気工】 ● 全くの未経験で入社したが、資格や免許取得等を積極的にバックアップしてくれて、資格・免許が取得出来たこと。 【男性 30 代 技術者（現場監理）】

分類	出来事
	● 自分が分からない事には、丁寧に指導や説明をしてくれる。 【女性 30 代 配管工（水道・ガス）】 ● 周りの上司・先輩達がサポートやフォローしてくれるおかげで着実に技術や知識が身について成長出来ていること。 【男性 20 代 技術者（現場監理）】 ● 分からないことがあれば上司が親身になって教えてくれるので、自分自身のキャリアアップができる。【男性 30 代 技術者（現場監理）】 ● 会社の雰囲気、現場の雰囲気がとても良く、休日もよく取れる。キャリアアップのための学習時間などもあり環境にとても恵まれている。 【女性 20 代 技術者（現場監理）】 ● 造園業に従事している。大変な事ややりたくない事は仕事する上で仕方ないが、それ以上のやりがいや、達成感が嫌なことよりも上回っている。もっと若い時から経験を積んでおけばよかったと思うくらい。若い世代への期待が大きい事は、入社して 1 番良かったと感じる。期待は大きい一方、失敗してもしっかりフォローがあり、やりたい事、作業が初めてであってもチャレンジさせてくれるので、日々頑張っている。 【男性 30 代 造園工】
働きやすさ	● 人が優しく、事情があって休みが多くなっても周りが理解してくれた。 【男性 20 代 事務職員】 ● IT 企業にいた際の知識を活かすことができ給与がよく家族を考えられること。自分がコロナに感染した時や、危篤状態の父に寄り添える配慮をしてくれた職場環境であったこと。長く働きたいと思った。 【男性 20 代 事務職員】 ● 産休前に体調が長期間悪かった時、社員が私の業務を負担してくれて、精神的にも楽になったこと。 【女性 30 代 事務職員】 ● 同業よりも年間休日は少ないが、年休申請の融通が利く。年休申請は前日、時間休は一時間前までに申請可能で、家族に何かあったとき対応しやすい。【女性 20 代 事務職員】 ● 工事売上（純利益等）が出るときちんと社員に還元してくれる。従業員が多くない分、全員とのコミュニケーションがある程度取れている。 【男性 30 代 技術者（現場監理）】

第４章　沖縄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

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

図表 2-4-1　県内在住者を対象とした建設業に対するイメージ調査の概要

調査目的	沖縄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	360 票
調査時点	2023 年 8 月 9 日（水）～2023 年 8 月 21 日（月）
調査方法	・　インターネットリサーチ会社に委託し、その会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（無回答は除いている）。なお、特に断りのない場合「n＝360」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 30 人、総数 360 人から回答を得た。

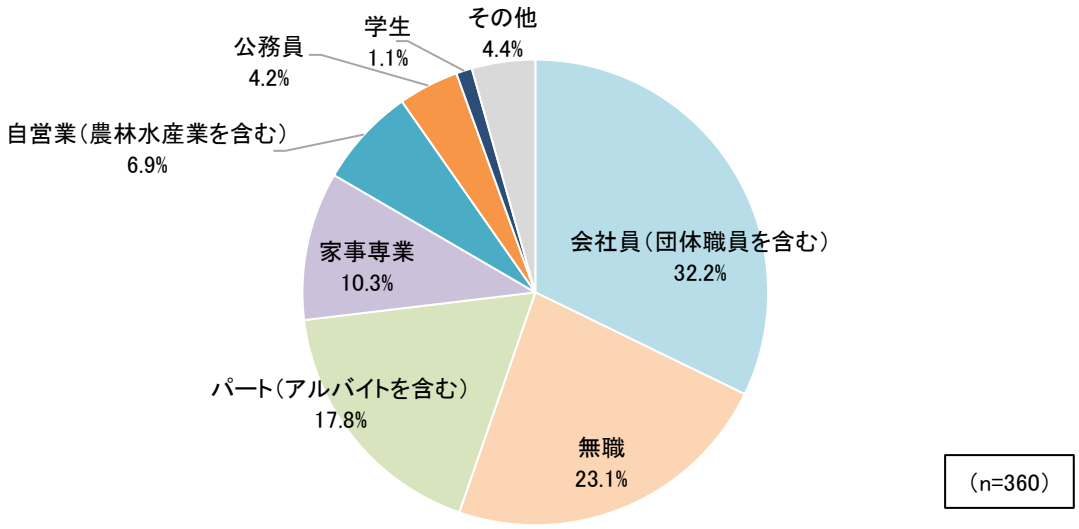
図表 2-4-2 性別・年代別

性別	年代	回収数（人）	性別	年代	回収数（人）
男性	20-29 歳	30	女性	20-29 歳	30
	30-39 歳	30		30-39 歳	30
	40-49 歳	30		40-49 歳	30
	50-59 歳	30		50-59 歳	30
	60-69 歳	30		60-69 歳	30
	70-79 歳	30		70-79 歳	30
	小計	180		小計	180
総数	360				

(2) 職業

・ 回答者の職業は、会社員（団体職員を含む）（32.2%）が最も多く、無職（23.1%）、パート（アルバイトを含む）（17.8%）、家事専業（10.3%）、等と続く。なお、本アンケートは建設業のイメージ調査につき、現在建設業に従事している回答者は除いている。

図表 2-4-3 職業

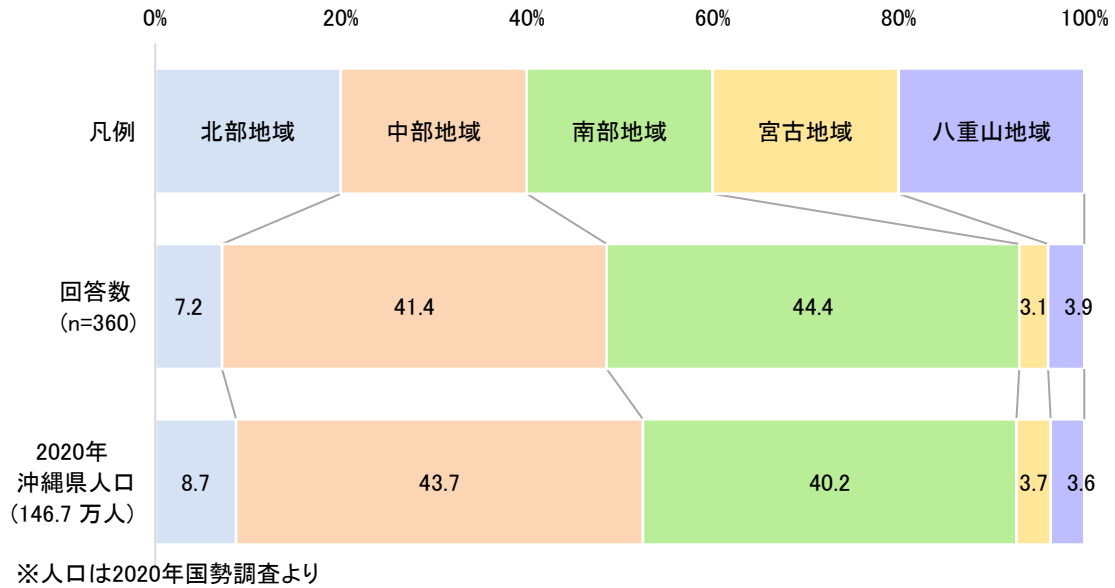


(3) 居住地域

・ 回答者の居住地域は、南部地域が多く（44.4%）、中部地域（41.4%）、北部地域（7.2%）、八重山地域（3.9%）、宮古地域（3.1%）と続く。

・ 最新の国勢調査による地域別人口比率と、本アンケート回答者の居住地域は大きく変わらない地域分布となっており、回答に地域的なバイアスはないと考えられる。

図表 2-4-4　居住地域



※人口は2020年国勢調査より

※　地域区分について

○　北部地域（名護市、国頭村、大宜味村、東村、本部町、今帰仁村、宜野座村、金武町、恩納村、伊江村、伊平屋村、伊是名村）

○　中部地域（浦添市、宜野湾市、沖縄市、うるま市、読谷村、嘉手納町、北谷町、北中城村、中城村、西原町）

○　南部地域（那覇市、糸満市、豊見城市、南城市、南風原町、与那原町、八重瀬町、久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村）

○　宮古地域（宮古島市、多良間村）

○　八重山地域（石垣市、竹富町、与那国町）

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

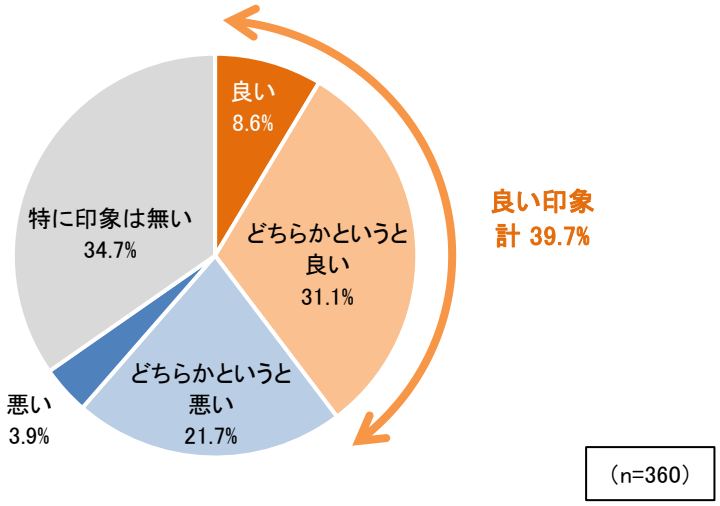
① 建設業に対する印象

・ 「良い」(8.6%) 及び「どちらかというと良い」(31.1%) と回答した人を合わせて、全体の 39.7%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、合わせて 25.6%であった。

・ ただし、最も多かったのは「特に印象はない」の 34.7%であり、これら無関心層をいかに好印象層に取り込めるかは今後の課題である。

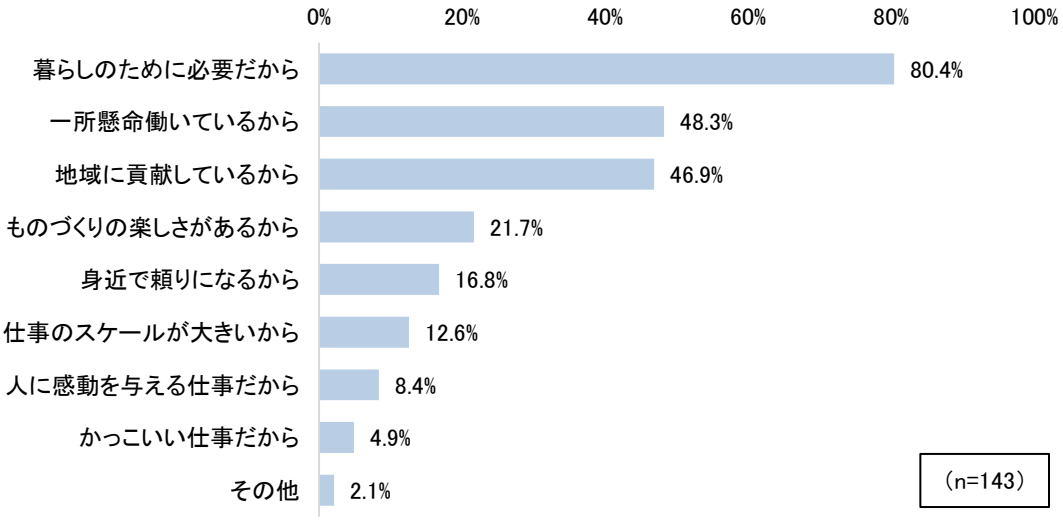
図表 2-4-5 建設業に対する印象



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８割にのぼる。次いで「一所懸命働いているから」（48.3%）、「地域に貢献しているから」（46.9%）と続く。

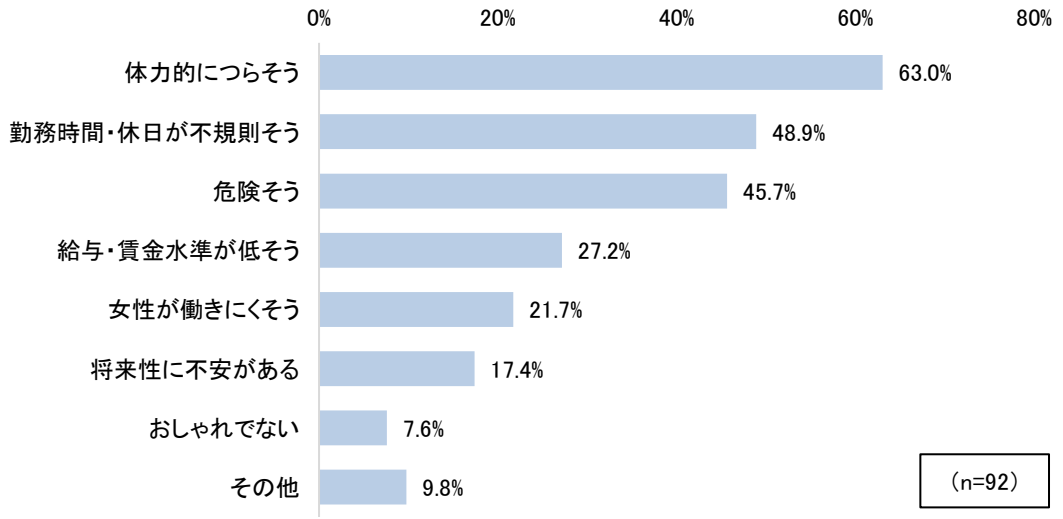
図表 2-4-6　建設業に「良い」・「どちらかというと良い」印象を持つ理由（複数回答）



③　建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」印象を持つ理由

・　建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」との印象を持つ人について、その理由を尋ねたところ、「体力的につらそう」（63.0%）、「勤務時間・休日が不規則そう」（48.9%）、「危険そう」（45.7%）と、従来からのマイナスイメージが多い。

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



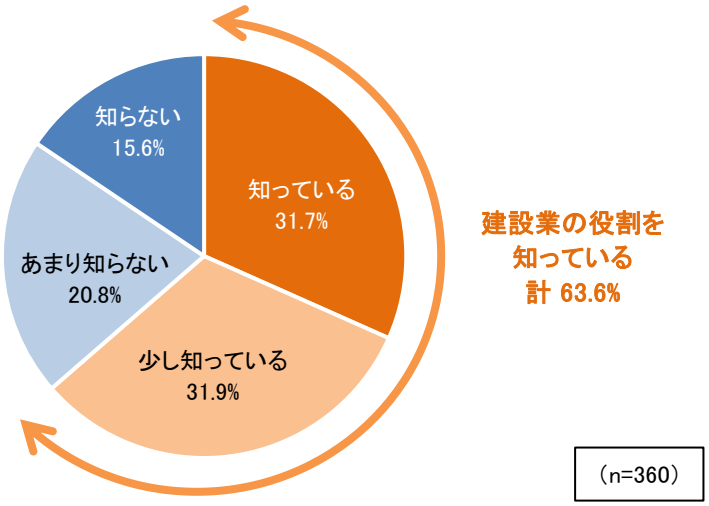
(2) 建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会

① 建設業の役割に対する認知

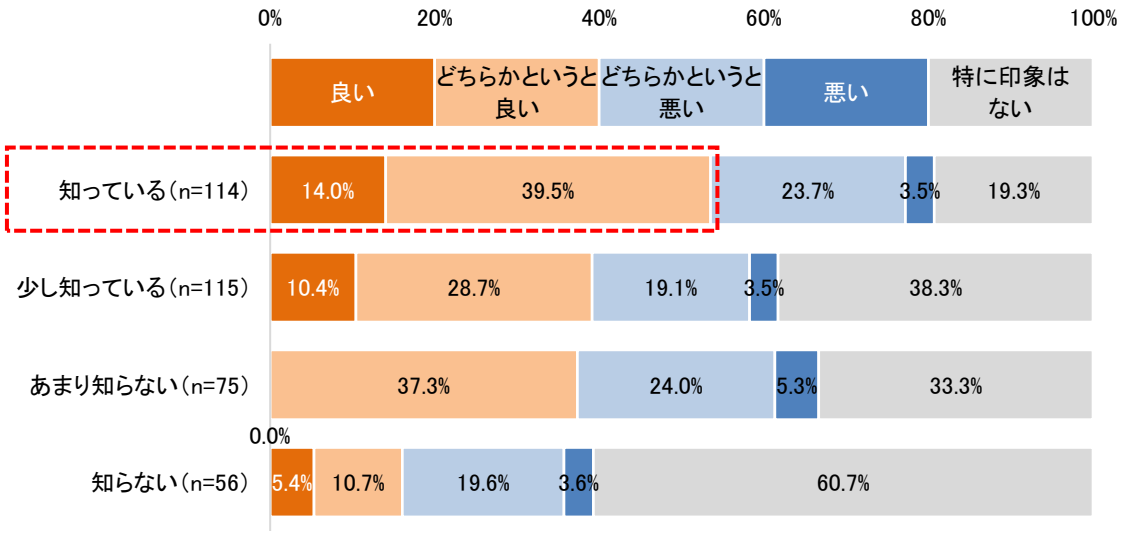
・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことについて、「知っている」(31.7%)、「少し知っている」(31.9%) と回答した人は合わせて 63.6%であった。

・ なお、認知度別の建設業に対する印象をみると、建設業の役割について「知っている」と回答した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 2-4-8 建設業の役割に対する認知



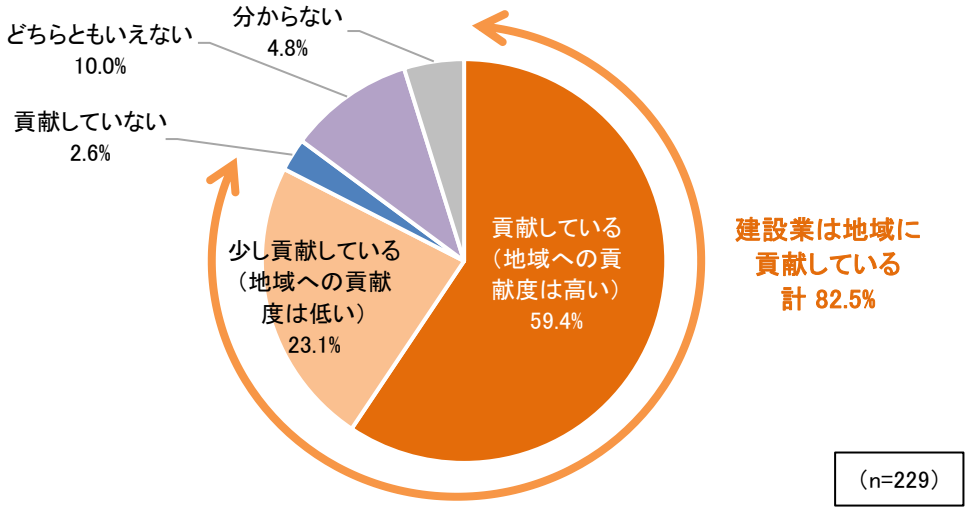
(参考) 認知度別の建設業に対する印象



② 建設業の地域貢献に対する評価

・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、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」(59.4%)、「少し貢献している」(23.1%）を合わせると、全体で 82.5%が貢献していると評価した。

図表 2-4-9　建設業の地域貢献に対する評価

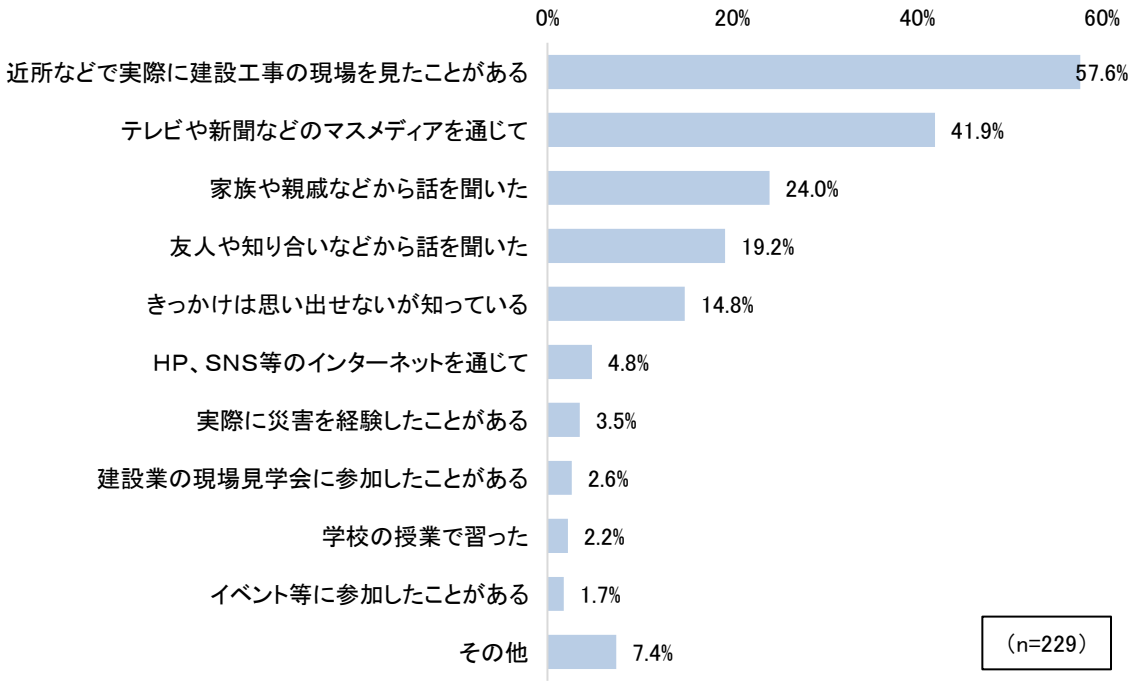


③　建設業の役割を認知したきっかけ

・　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、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ると（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」(57.6%)、「テレビや新聞などのマスメディアを通じて」（41.9%）が多い。

・　総じて、直接・間接に見聞することに加え、解説等による付加的な情報により建設業の役割が伝わりやすくなる様子がうかがえ、効果的な広報活動の示唆となる。

図表 2-4-10　建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）

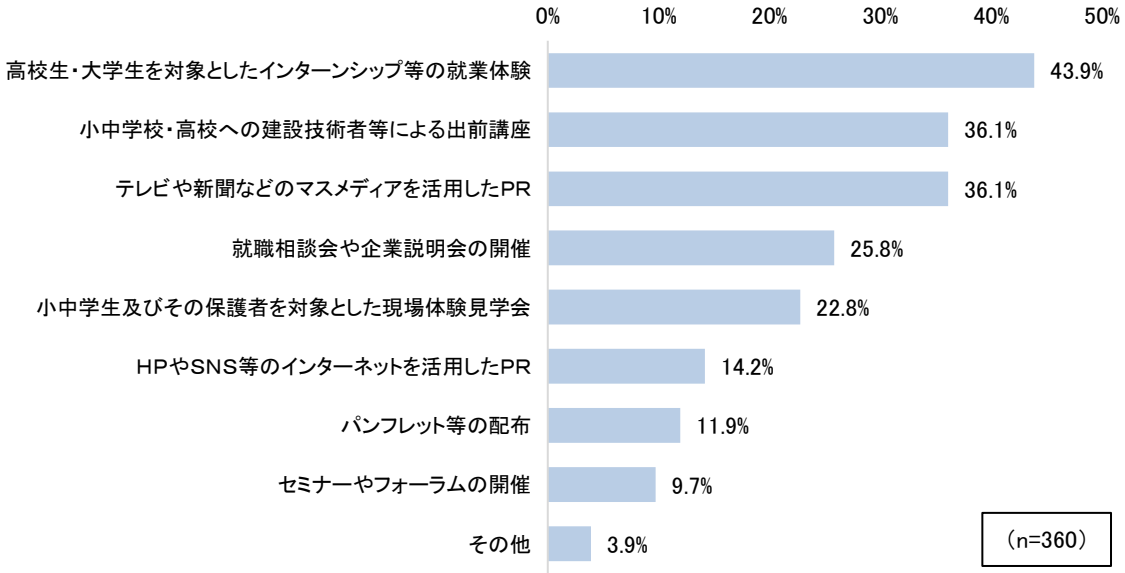


④　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会

・　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、「高校生・大学生を対象としたインターンシップ等の就業体験」（43.9%）の回答が最も多く、「小中学校・高校への建設技術者等による出前講座」（36.1%）、「テレビや新聞などのマスメディアを活用した PR」（36.1%）が続く。

・　また、高校生・大学生だけでなく「小中学生及びその保護者を対象とした現場体験見学会」（22.8%）など、学生・生徒に向けた体験型認知機会の提供が求められている。

図表 2-4-11　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）

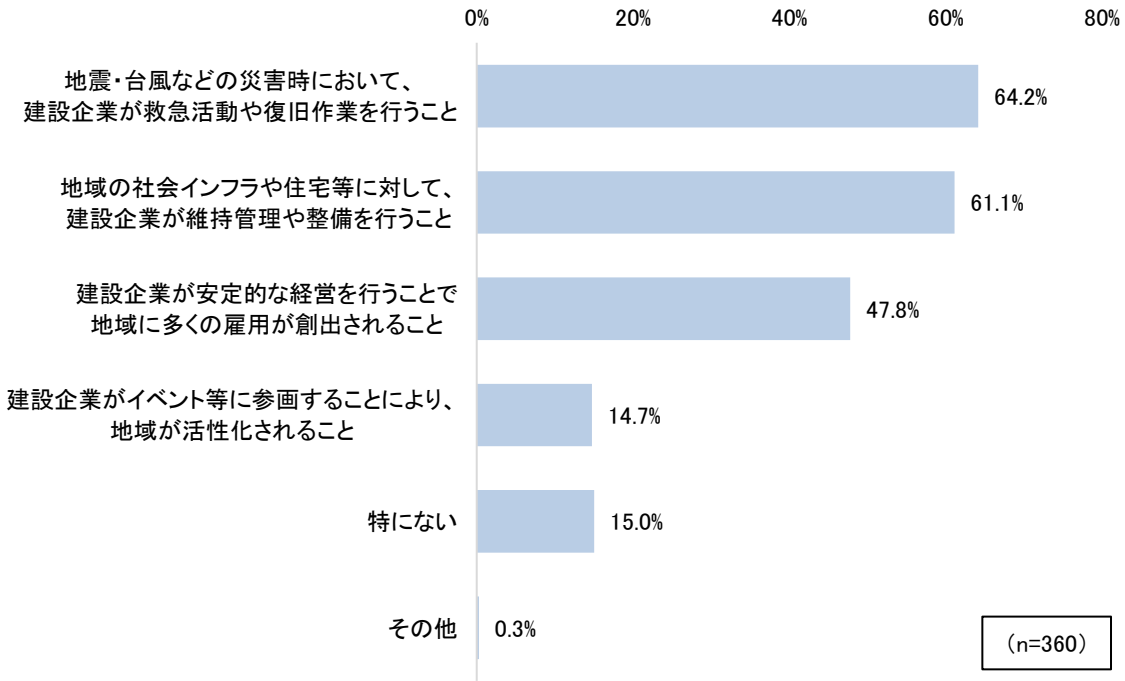


⑤　地域の建設企業に期待すること

・　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・台風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」(64.2%)、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」(61.1%)を約 6 割が挙げ、平時・非常時いずれも建設企業への期待感が大きい。

・　また、「建設企業が安定的な経営を行うことで地域に多くの雇用が創出されること」（47.8%）についても約半数が挙げ、地域における重要な雇用の場としての役割も期待されている。

図表 2-4-12　地域の建設業に期待すること（複数回答）

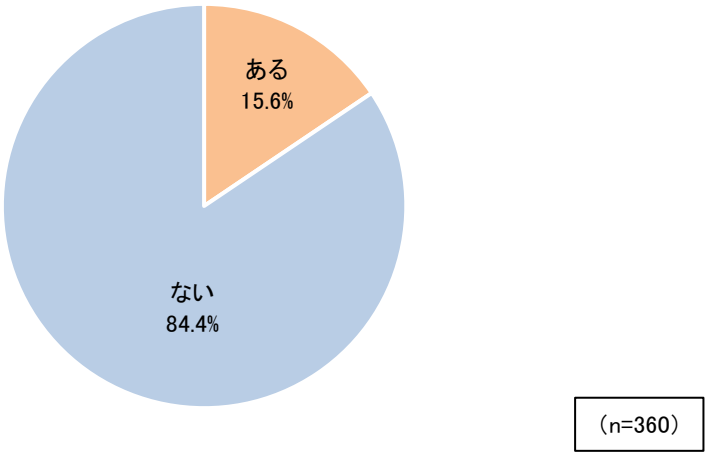


(3) 就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素

① 就職先としての建設業の可能性

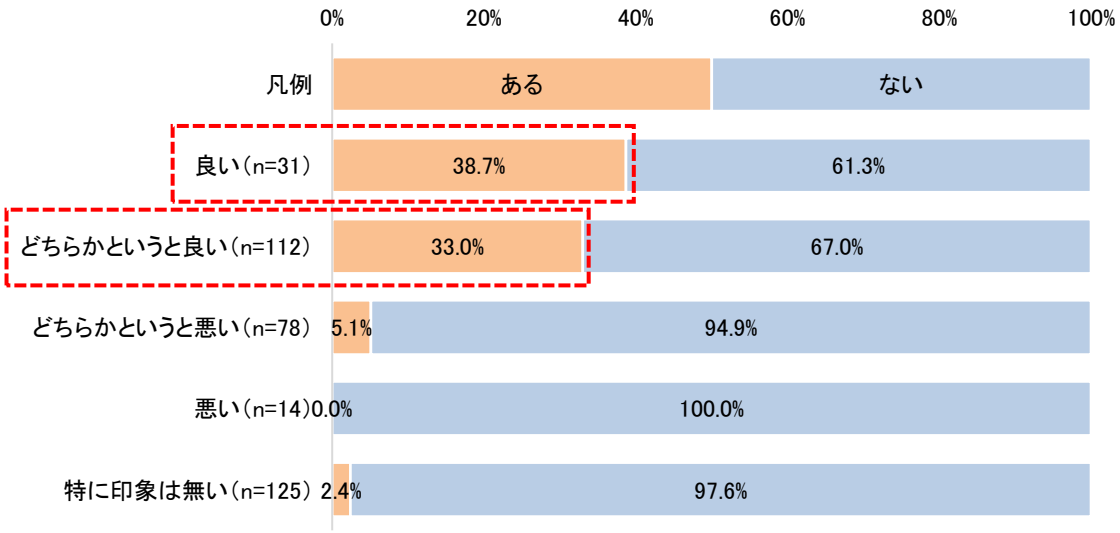
・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきなど周囲の人に就職をすすめたいと思ったことがあるか尋ねたところ、「ある」と回答したのは全体で 2 割弱にとどまり、「ない」が約 8 割を占めた。

図表 2-4-13 就職先としての建設業の可能性

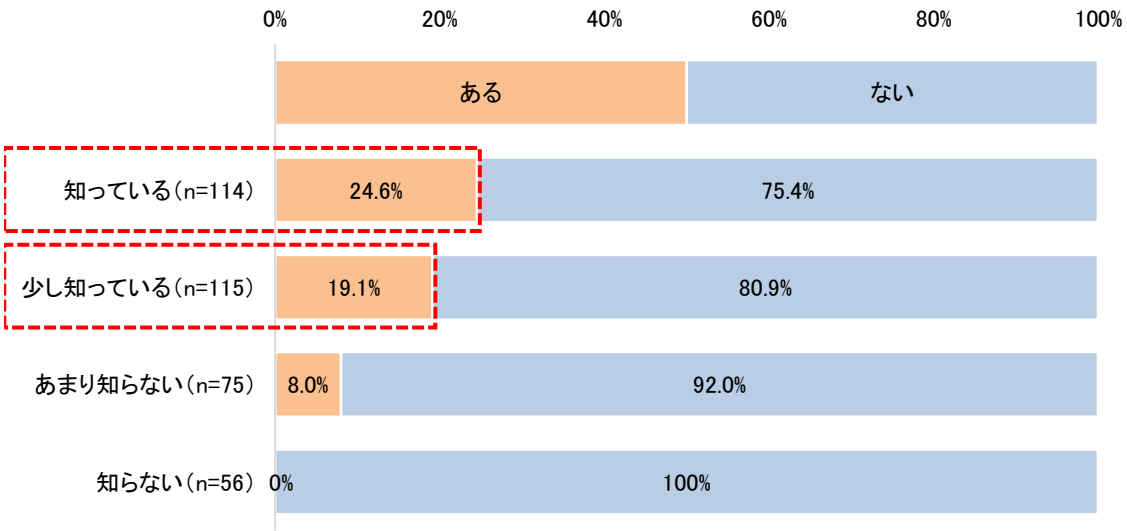


・　なお、先述の建設業に対して良い印象を持っている層や建設業の役割を認知している層では、就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいといった、建設業入職への理解が進んでおり、ここでも建設業に対する正しい理解の促進やイメージ向上が入職促進につながることが示唆されている。

図表 2-4-14　建設業に対する印象と就職先としての建設業の可能性



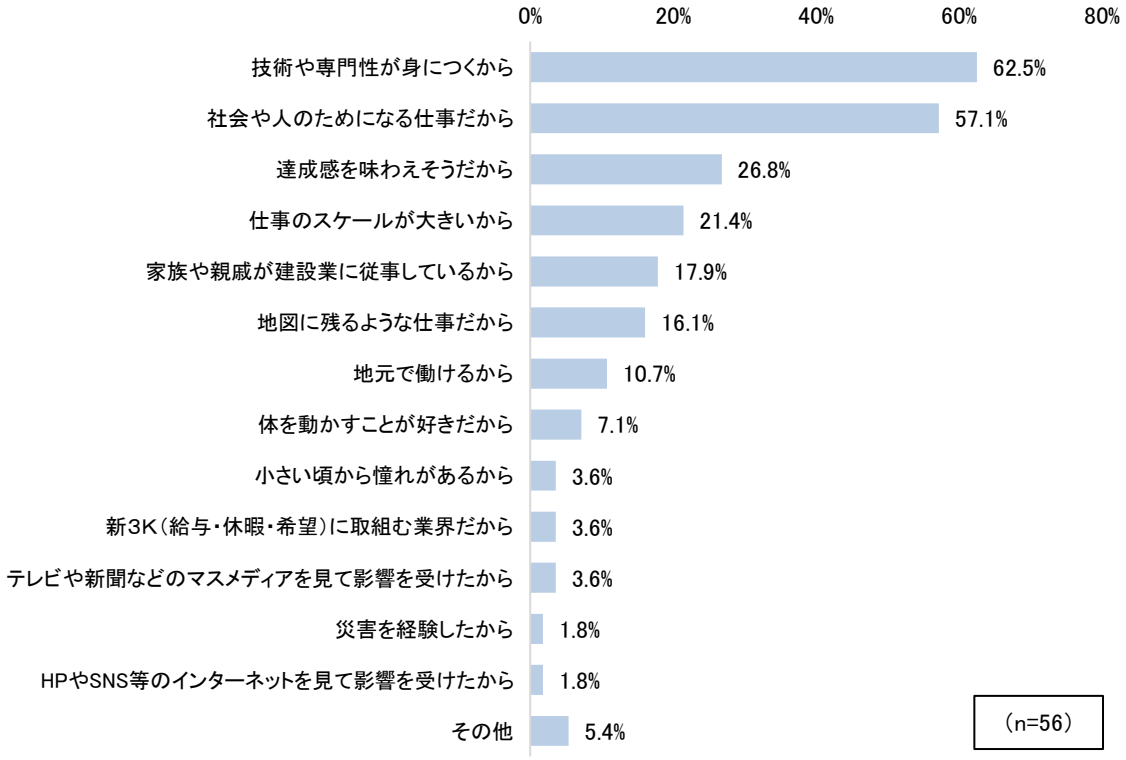
図表 2-4-15　建設業の役割に対する認知度と就職先としての建設業の可能性



② 就職先として建設業に自分が就きたい、または家族、親せき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職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことが「ある」との回答者に対しその理由を尋ねた結果（複数回答）、「技術や専門性が身につくから」（62.5%）、「社会や人のためになる仕事だから」（57.1%）といったことに高い期待が寄せられている。広報にあたっては、こうした内容を深掘りし、イメージアップや入職に向けた興味関心を高めることも重要であろう。

図表 2-4-16　就職先の候補に建設業を挙げた理由（複数回答）



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

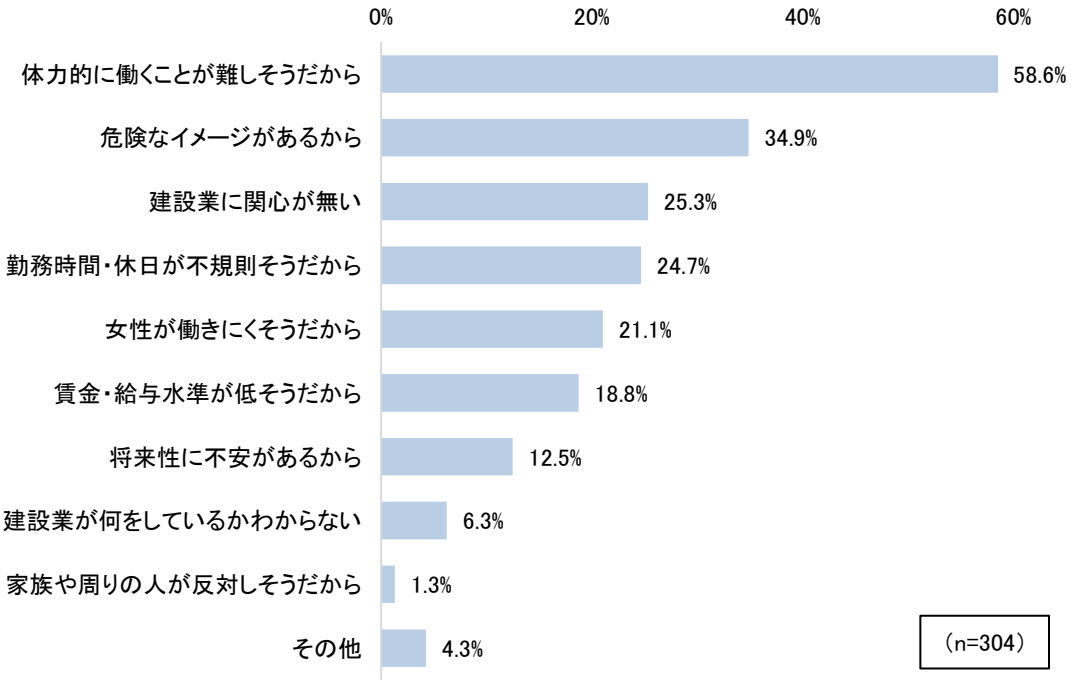
・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことが「ない」との回答者に対しその理由を尋ねた結果（複数回答）、最も多かったのが「体力的に働くことが難しそうだから」(58.6%)、次いで「危険なイメージがあるから」（34.9%）が多く、「建設業に関心がない」（25.3%）、「勤務時間・休日が不規則そうだから」（24.7%）などと続く。

・ 男女別に見ると、男女共に「体力的に働くことが難しそうだから」が 50%を超えており、体力面が大きな懸念となっているなど、全体的に男女間での違いは小さい。

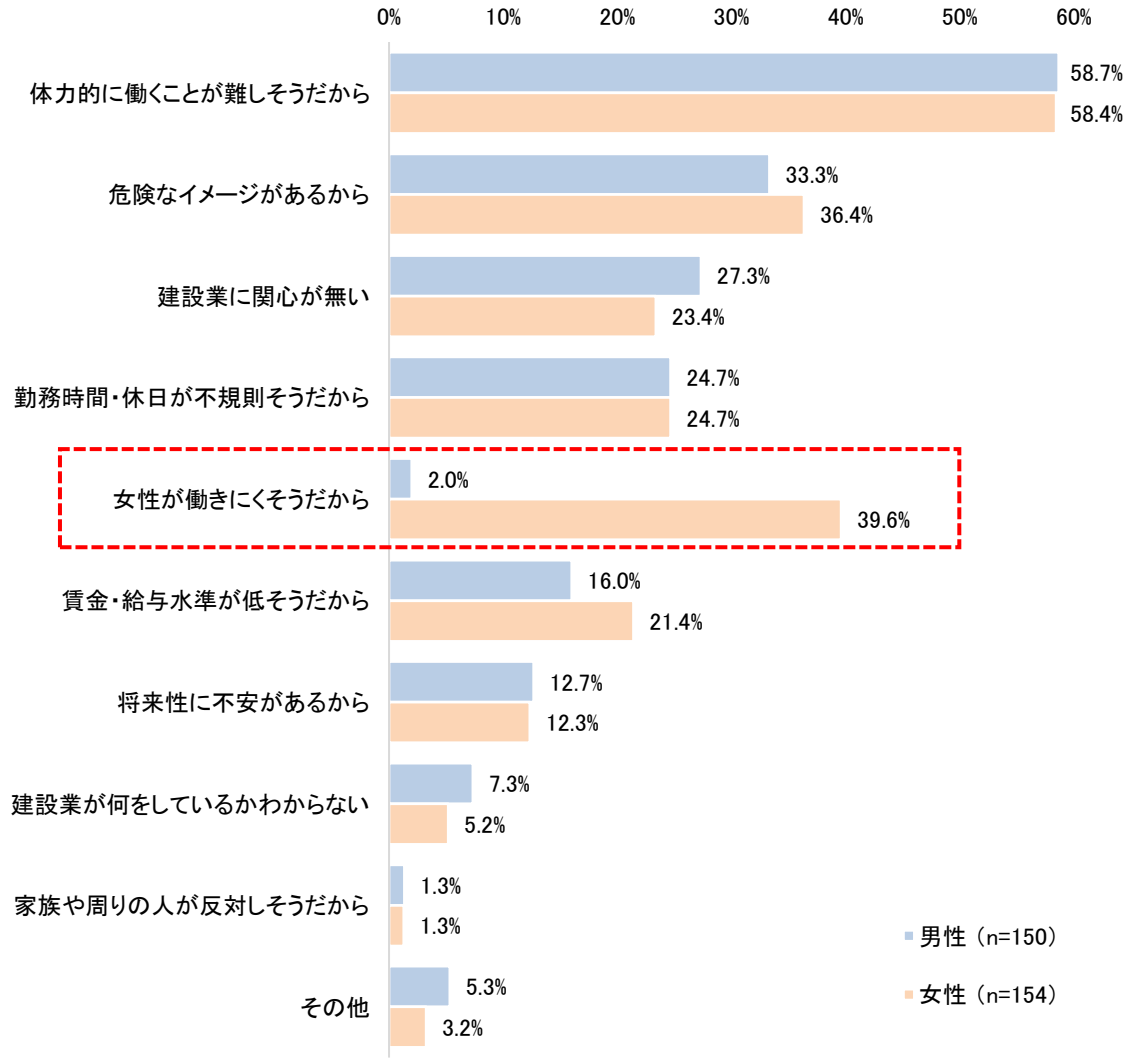
・ 唯一、男女別にみて大きく異なる傾向を見せたのは、「女性が働きにくそうだから」である。これを挙げた女性の割合は約 4 割と、女性だけでみれば 2 番目に多い理由となっており、建設業界への入職に不安を覚える女性が多い様子がうかがえる。

・ なお、上記のような具体的な理由ではなく、そもそも建設業に関心がない層が約 1/4 いるので、まずは建設業に関心を持ってもらうことや、また女性が働きやすい職場づくりを推進し、建設業が就業先の候補に選ばれる可能性を高めることが必要であろう。

図表 2-4-17　就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）



図表 2-4-18　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）

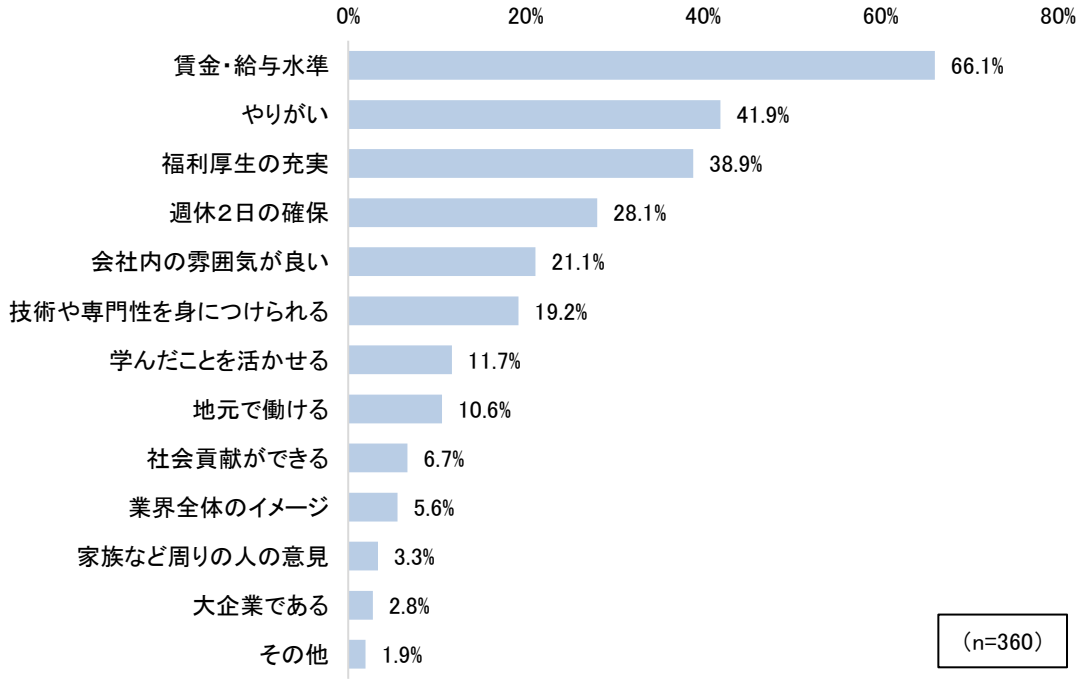


④　就職を考える上で重要な要素

・　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」（66.1%）、次いで「やりがい」（41.9%）、「福利厚生の充実」（38.9%）、「週休２日の確保」（28.1%）等となった。

・　概して、待遇面を重視する一方で、やりがいや技術・専門性の習得にも関心を示す一面も確認できる。

図表 2-4-19　就職を考える上で重要な要素（複数回答）



第５章　沖縄県の建設企業に対するインタビュー調査

１． 実施概要

地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（沖縄県）の会合での議論に基づき、一般社団法人沖縄県建設業協会、一般社団法人沖縄県中小建設業協会、一般社団法人沖縄県電気管工事業協会からの紹介を受け、沖縄県内の建設企業に対してインタビュー調査を実施した。

インタビュー項目は、「沖縄県の建設業の動向」「担い手確保・働き方改革・生産性向上」「今後の沖縄県建設業の課題・方向性」の３点とし、その他に、建設キャリアアップシステム（CCUS）などを話題に取り上げた。

【調査対象】

日程	企業名	インタビュー対象者
11 月 28 日	丸良建設株式会社	代表取締役
11 月 28 日	株式会社翔南建設	代表取締役
11 月 29 日	株式会社國場組	代表取締役社長 他
11 月 29 日	南西電設株式会社	代表取締役社長
11 月 29 日	光電気工事株式会社	代表取締役社長
11 月 30 日	株式会社正吉建設	代表取締役
11 月 30 日	有限会社名嘉山重建	代表取締役
11 月 30 日	有限会社丸友開発	代表取締役
11 月 30 日	有限会社牧野建設	専務取締役
11 月 30 日	株式会社新建	代表取締役

２． 主なインタビュー内容（各社のインタビュー内容から再構成）

(1) 沖縄県の建設業の動向

① 受注環境

- 全国では予算が増えている傾向があるが、沖縄県は減少傾向にあるように感じる。県や市町村のインフラ整備は予算が絞られており遅れている。
- WTO 対象の防衛工事案件など、金額が大きく JV を組めないような工事は県外のゼネコンが元請となり、県内企業が下請となってしまう。また最近は我々のような企業でも元請で受注できる分離分割発注が崩れ始めていることも課題である。
- 近年、宮古島バブルにより土地が値上がりしている。新型コロナで一時停滞した観光産業の再活性化が始まり、海外資本の大規模なホテルなど、ホテル需要とそれに伴うインフラ整備が進んでいる。
- 宮古島の職人はアパート等の小規模建築を手掛ける職人がメインであるため、大規模な建築では地元の職人が対応できない。以前、宮古島の工事を手掛けた際、地元の型枠大工を手配する計画であったが、工事を進めるうちに人手不足となり結局は県外から人員を調達せざるを得なかった。大手企業は地元のマンパワーの規模を予測できず、建物の規模によっては地元業者だけでは対応できないこともある。
- 中小企業にとってはインボイス制度の対応にも苦慮している。インボイス登録していない業者もいる。一人親方もいるため、インボイス制度を適用すると単価が見合わず他社に流れてしまう。結果、元請企業が消費税を負担しているのが現状である。

② 建設コストの高騰

- 原油高、建設資材価格高騰の影響により、厳しい経営環境に置かれている。県内は RC 構造の建物が多く、価格高騰により採算が合わず受注を断念することもある。工事予算は１年前に組むため、入札時には全く単価が合わず不落となる案件も多い。
- 民間工事では、特に大規模な工事ほど物価スライド条項の適用を排除する特約が付されている。価格上昇分のコストを認めてもらえないため、工期が長期間となる現場では、物価上昇分を予測し上乗せした見積を出す必要があるが、価格競争もありなかなか難しい。
- 設計見積時から工事開始時までに資材・原油等の価格が上昇し、利益の確保が難しく、賃金を上げるのは厳しい状況である。
- 宮古島などの地域は、生コンを生産するための砂利やアスファルトなどは島外から搬入しなければならない。賃金だけでなく原油高等の影響で輸送費が嵩んでおり、建設コストが高騰している。
- 積算の見直しが必要である。例えば、残土処理、運送距離、材料単価など、県が把握している価格と、実際の価格が異なる。特に、県の工事では産業廃棄物処理の場合、県の積算と実費との差が大きく、実態としては「サービス工事」となる現場もある。

・　賃金アップは、ある程度内部留保の厚い企業でなければ難しい。

(2) 担い手確保

① 魅力発信、採用活動、人材育成

・　高校生、大学生向けにインターンシップを実施しており、会社説明の際はイメージアップのため若手社員が対応している。
・　宮古島の高校生は卒業後ほぼ100%島外に出ていく。出てしまうと島には戻らないため、働き手の高齢化が進んでいる。建設業は他の業種に比べて賃金は良い方だが、今の高校生は賃金よりも、残業が無く土日祝日に休める仕事を選ぶ。
・　地域貢献としてボランティア活動も行っており、建設業のイメージ改善にもつながる。台風で倒木被害が発生すれば、損得に関係なく復旧作業に出ている。
・　県外の大手企業に、沖縄事業所の配属も可能であるといった条件を出されると、地元企業は勝負できない。工業高校の先生の情報によると、最近は大卒並みの賃金（20 万円程度）で採用をかけている。
・　合同企業説明会やインターンシップなどの採用活動を実施しているが、県内の学生は本土での就職を希望する傾向があるため、地元に残る生徒の絶対数が減少している。その中で建設業界を選んでもらうのは厳しいだろう。
・　現状は工業高校卒や大学の工業系の学部卒を採用ターゲットにしているが、工業系以外の卒業生もターゲットにしようと考えている。工業系の大学卒でなくても、3～4 年勤務すれば技術を習得できる。例えば、採用した文系卒の若手社員に、オペレーターとして CAD や BIM 等を使用しながら積算や企画の勉強をさせるなど、人材の育成に努めている。少しずつ建築の技術を身に着けたことから興味を持つようになり 1 級施工管理技士を取得した社員もいる。
・　若い人の確保が難しく、異業種からも人材を受入れている。例えば、新型コロナの影響を受けた飲食業で勤務していた人を採用しており、現在は独り立ちできる状況となった。建設系以外の学科を卒業した未経験の社会人でも働く厳しさを知っているため、根気強く勉強する意欲もあり育てやすい。時間はかかるが、人材育成に注力している。

② 女性の活用

・　女性には工事書類などのデスクワークなどで活躍してくれることを期待するが、そもそも建設業に入職してくれない。
・　公益社団法人沖縄県母子寡婦福祉連合会は、沖縄県からの委託により、就業支援サービスの一環で建設技術事務研修を実施しており、女性の就労支援も行っている。沖縄県は離婚率が高いという背景もあり、建設業の状況を知りたいと講習を受けに来たシングルマザーが多かった。子供がいると残業ができないが、女性はまじめで熱意をもって一生懸命に働く。日中はしっかりと業務を行い、時間外労働はしないといった働き方は、

中小企業だからこそ実現できる。

・ 建設業は女性の給与が高く、社会保険もあり、取得した資格を活用することができる。従来、女性＝事務員というイメージを持たれていたが、イメージが変わってきている。10t ダンプを運転する女性も増え、外で働くことが好きな女性も多い。最近は重機にもクーラーが装備されており、女性でも体力を要することなく働きやすくなっている。

③ 外国人の活用

・ 外国人労働者は、下請の協力会社が技能実習生を受入れている。会社にもよるが、定着は難しいようだ。近年は円安により日本で働くメリットが薄れている。以前はベトナム人が多かったが、ミャンマー人に替わってきている。

・ 外国人労働者は、主に建築関係の企業でベトナム人やミャンマー人の技能実習生が多く採用されている。最近は技能実習生が逃亡してしまうこともあり、企業にとってはリスクである。また、採用すると外国人労働者のための宿舎が必要となるが、宮古島バブルの影響で新築のワンルームでも家賃が 10 万円を超えるほどに高騰している。

・ 職種によっては国家資格が必要な現場もあるため、外国人労働者は必ずしも即戦力で対応できるわけではない。

・ 外国人の技能実習生は制度上期間が最長 5 年であるため、仕事を覚えてやっと一人前に作業ができるようになったという時期に帰国してしまう。それまで人材育成したコストを回収できない点がネックであったが、長く働いてもらえるような制度に移行する方向で進んでいることはありがたい。

・ 外国人労働者は、外国人同士で互いに連絡を取り合って情報交換する。嫌な仕事から逃げて、給料が高い企業に流れてしまう傾向がある。また、米軍基地の工事にはベトナム人は入ることができないといった問題もある。

・ 仮に技能実習生を受け入れたとしても、家賃や資格取得に行くための旅費などは会社側が負担しなければならず、その負担も大きい。技能実習生の失踪、言語の壁などの問題もある。

・ 技能労働者は「多能工」となることが求められる一方、外国人の技能実習生は一つの枠だけで登録される。制度が古く、実態に追いついていない。

(3) 働き方改革

① 週休 2 日制への取組

・ 週休二日は、国や県の工事では対応しているが、市町村や民間工事では対応できていない。大手企業は人員が確保できており対策できるが、地方の中小企業は規制により廃業する業者も出てくるのではないか。

・ 週休二日への取組は、公共工事と民間工事で異なる。民間工事は土曜稼働が多く、平日でも残業が常態化している。民間工事は週休二日を前提としない工期設定となってお

り、週休二日を徹底するならば、国が発注者側のルールを決めなければ実現しない。

- 土日の完全閉所ではなく、業務内容によって休みをずらしてほしい。建築が土日休んでも電気は土日に効率的に施工して、平日休みにするなど、フレキシブルな工程調整が可能な運用にしてもらいたい。
- 資格取得者数は減少していない。資格を取得した人は、メンテナンス会社などシフトがきちんと守られており、土日を休める企業に就職してしまう。採用した社員も休暇が取得できないため、土日が休める空港のビルメンテナンス会社に転職した。最近は採用面接でも完全週休二日制か質問されることが増えた。

② 時間外削減への対応

- 時間外労働削減の取組としては、事務職が現場技術者の業務を引き取っている。事務職系に業務を移管していくことが現実的であろう。
- 沖縄県は建設ラッシュである一方、人材不足のため、それを補うために時間外で対応している。2024 年から適用される時間外労働の上限規制をクリアすることは厳しく、「仕事を取らない方が良い」「零細企業は廃業するしかない」といった話を聞く。

③ 業務の分業化

- 建設ディレクターはまだ導入していない。現場サイドからは疑義の声もあるが、小規模な会社ではバックオフィスとの分業化に取組んでいるという話を聞く。1 つ、2 つの小さな現場で実験的に始めている。
- 現場の担当者の業務は非常に多い。電気工事職人でも現場監督を担当することもある。上限規制対応のために負担を減らして平準化するには、女性もうまく活用しなければならない。会社内で積算の見積や、現場の技術支援の仕事など、建設ディレクターを活用できる可能性はある。
- 伝票など簡単な業務は女性の事務員が対応しているが、それ以上に工事管理の書類が増えている。

(4) 生産性向上

① ICT の導入

- ICT は投資したコストを回収できるかがポイントと考えている。同じ建設業界の限られたパイの中で、皆が ICT 建機を保有すると 1 社あたりの仕事量が減少して投資回収ができなくなる。既に意欲ある会社が数社導入しているため、ICT 施工が可能な現場は、建機を保有している会社に下請業者として協力してもらうことがある。建機の回転率も上がり、結果的に Win-Win の関係となっている。
- 現場の人間はソフトを使うことができないため、現場に浸透させるのが難しい。また、BIM に関しては、できる業務の可能性は大きいが、処理速度が遅く PC がフリーズし

てしまうなど、社内のハード面が追いついていない問題もある。

② 社内デジタル化

- 数年前に社内の若いメンバーで BIM/CIM プロジェクトを立ち上げたことから現場の DX 化が進展した。土木では公共工事で ICT 建機を導入している。建築でも公共では遠隔臨場を始めたところである。建築では BIM を使って、施工計画、鉄筋の収まり図等を作成している。事務担当者がソフトを使用して、問題があるところを確認させてから現場に出している。
- 現場では iPad で図面や仕様書を見て、写真等を管理する。タブレット同士で情報交換をするように取り組み始めたが、現状はまだうまく連携できていない。
- デジタル化にかかる設備投資は、補助金が交付されるまでの手続きが多い。補助金は条件が多く、取得することが難しい上に、取得後も報告事項が多く煩雑である。現場でのタブレット使用は一般的に普及しているが、タブレットに対する補助金は対象外である点も不便である。

(5) 今後の沖縄県建設業の課題・方向性

① 発注制度、発注方法

- 総合評価落札方式において「地元企業下請活用比率」が評価される。国発注の工事に参画する際に、県内企業を 1 次下請としてどの程度活用するか、資材の購入先も含め申請書類に記載しなければならない。地元業者を活用しなければ点数に加算されないため、地元業者に 1 次下請をお願いしているため、職人はほとんど地元の人である。
- 総合評価落札方式では特定の企業ばかりが落札している。実際の現場業務を手掛けるのは下請企業である一方、下請では実績にならず、総合評価落札方式へのチャレンジもできない。県は中小企業の現場を理解し、実際に現場の仕事をする下請企業も評価していただきたい。
- 国や県は、建設業者が十分な見積期間を確保できるように配慮してほしい。例えば、月曜日に入札となった場合は、見積を作成するために土曜日に出勤せざるを得ない。下請にも見積を依頼する必要がある場合、元請企業だけで完結できない。下請も考慮した見積期間が必要であることを認識いただき、年始早々や月曜日の入札は避けていただきたい。
- 新型コロナで飲食店、ホテル、タクシーなどの業界がダメージを受けた。大型免許を保有している人をアルバイトとして雇用しようとしたが、公共工事は社会保険に加入しないと（正社員として採用しないと）現場に入れないため、断らざるを得なかった。
- 物価スライド条項は、国の工事では対応しているようだが、県・市町村の工事では利便性が悪く、現場ではなかなか活用できない。対象工事費の 1%を超えないと認めてもらえない点は改善してほしい。

・　観光関連では大手ゼネコンが仕事を持ってくるが、島外の業者が施工するため、地元業者には外構など小規模な工事しか回ってこない。

②　地域の維持管理

・　地域インフラの維持管理業務は JV で対応している。道路以外にも、ガードレールの修復工事、道路の除草、道路標識の修復工事、港湾の漂着物の撤去など、道路に関連する様々な工事を柔軟に対応しており、実態としては包括的な契約となっている。
・　公共工事の品質確保の促進に関する法律等について、国や県は対応しているが、市町村は十分でない。市町村の道路工事入札の際、情報不足により市町村の担当者が適切な積算をしていなかったため、不調になったケースもある。発注者が発注者責任を理解していないと品確法は成り立たない。

(6) 建設キャリアアップシステム（CCUS）への取組

・　CCUS は職務履歴がオープンになることを嫌うという意見がある。ユーザ目線からするとあまりメリットを感じない。出退勤への活用、建退共との連動などができれば便利である。
・　CCUS は、大手企業の仕組みで作られたシステムであり、多能工であることが評価されない。例えば、鉄筋なら鉄筋、型枠なら型枠といったように、各専門業者のカテゴリーでしか登録ができない仕組みとなっている。鉄筋も型枠もできるのに多能工として CCUS に登録ができない点は、中小企業にとって利便性が悪い。

「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（沖縄県）」報告書

令和 6 年（2024 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

〒103-0011

東京都中央区日本橋大伝馬町 14 番 1 号　住友生命日本橋大伝馬町ビル 5 階

TEL : 03（6661）6638

FAX : 03（6661）6629

URL: http://www.ciic.or.jp/

本書の全部又は一部を無断で複写複製（コピー）することは、 著作権法で定める例外を除き、禁じられています。