「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

一般財団法人 建設業情報管理センター

「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書バックナンバー

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

「地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）」報告書

目次

はじめに 1
エグゼクティブサマリー 2

第１部　熊本県建設業の現状と今後のあり方

第１章　熊本県建設業を取り巻く環境

1. 建設投資の動向 4
2. 建設業の経営状況と就業者 5
3. 建設業の担い手問題 7
4. インフラ分野全般での DX 推進 10
5. 脱炭素化等によるグリーン社会の実現 12

第２章　熊本県建設業の現状

1. 熊本県の地理的特性 17
2. 熊本県の人口構造 21
3. 産業構造に占める建設業の位置 23
4. 建設投資の動向 25
5. 建設業の事業所数及び従業者数等の動向 30
6. 建設企業の経営状況 31
7. 建設業就業者の動向 34
8. 建設業の就業環境 39
9. 建設業への入職・採用状況 41

第３章　熊本県建設業の方向性とあり方

1. 熊本県建設業の現状と課題 48
2. 今後の方向性と提言 55

第２部　資料編

第１章　地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）について

1. 委員名簿 70
2. 開催概要 70

第２章　熊本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 72
2. 回答者の基本属性 73
3. 回答結果 75

第３章　熊本県の建設業のイメージに関するアンケート調査
1.　アンケートの概要 112
2.　回答者属性 113
3.　回答結果 115
第４章　熊本県の建設企業に対するインタビュー調査
1.　実施概要 136
2.　主なヒアリング内容（各社のインタビュー内容から再構成） 136

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るため、地域ごとの建設産業の特徴を分析した上で、有識者等から今後の地域の建設産業のあり方を提言いただき、建設産業行政をサポートすることを目的とした「地域建設産業のあり方検討委員会」を 2010 年度に設置した。今年度は、熊本県をモデルとして選定し、検討委員会を設置して報告書を作成することとした。

（委員会の設置趣旨）

熊本県では、建設業の担い手不足、特に若年層の担い手確保の他、今後の働き方改革への対応といった点が、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処遇や就労環境の改善、デジタル技術の活用をはじめとした生産性の向上等、地域建設業全体の今後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検討委員会（熊本県）」は、熊本県建設業を取り巻く環境変化、建設業が抱える課題等の分析を踏まえ、インフラ整備・維持や雇用等を通じて地域社会に対し多方面で貢献する地域建設業が、将来にわたって存続するために官民で取るべき方策を示す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）

熊本県建設業を取り巻く情勢、建設業の動向等について、各種データを収集・分析するとともに、その結果を踏まえ、地域建設業のあり方を多角的に考察し、望ましい方向とそれを実現するための方策を提言した。

調査研究に当たっては、合計 3 回の会合において、委員及びオブザーバーから有益なご意見を頂くとともに、県内建設企業へのアンケート調査、県内在住者を対象としたアンケート調査、建設企業・団体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熊本県の皆様に、厚く御礼申し上げます。

エグゼクティブサマリー

＜本調査の背景・目的＞

- 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、2010 年度から毎年度、モデルとなる都道府県を選び、「地域建設産業のあり方に関する調査研究」を実施し、その成果を公表している。今年度は、熊本県をモデルとして、熊本県建設業のあり方を検討すべく調査・検討を行った。
- 調査・研究においては、統計データの整理・分析、県内建設企業を対象としたアンケート調査（実態調査)、県内在住者を対象としたアンケート調査（県内建設業に対するイメージ調査)、県内建設企業・団体へのインタビュー調査を実施し、「地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県)」において本報告書を作成した。

＜本報告書の構成・内容＞

- 報告書は、「第 1 部　熊本県建設業の現状と今後のあり方」と「第 2 部　資料編」より構成されている。
- 第 1 部の「熊本県建設業の現状と今後のあり方」においては、各種データ分析、アンケート及びインタビュー調査等による現状分析から導き出した課題に対応して、以下の３つの方向性を柱に、今後の熊本県建設業に必要と考えられる取組を示している。その概要は下記の通りである。

人材確保×人材育成

・建設業に関する的確な情報発信による理解醸成と、イメージアップ
・多様な人材を受け入れる環境整備と、従業員に対する具体的な配慮
・入職促進につながる建設業との接触機会の創出と、効果測定
・CCUS の活用、教育機関と企業の連携の検討

生産性向上×働き方改革

・建設 DX への取組による業務の効率化
・事務作業の標準化・簡素化、業務体制改革による省力化
・建設業界としての実質週休 2 日への移行と、処遇及び賃金の改善

持続可能な建設業の実現

・地域の守り手として持続するための環境整備
・事業承継や業界再編、新制度への適応支援
・脱炭素に向けた取組の促進

- 第 2 部には、本委員会の概要、並びに、アンケート及びインタビュー調査の結果を掲載している。

第１部　熊本県建設業の現状と今後のあり方

第１章　熊本県建設業を取り巻く環境

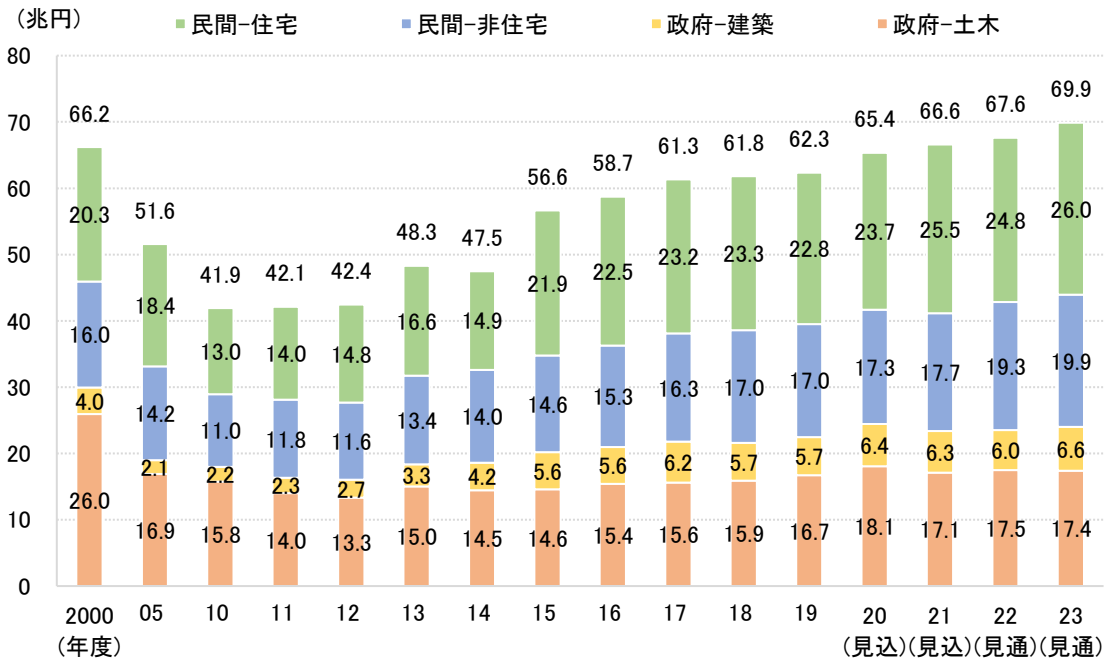
1. 建設投資の動向

- **2022 年度の建設投資額（名目値）は 67.6 兆円と前年度に比べて微増（1.5%増）となる見通し。**
- **2023 年度は、民間非住宅建設投資が堅調に推移するとみられることから、建設投資額（名目値）は 69.9 兆円と前年度を上回る水準（3.4%増）となる見通し。**

（一財）建設経済研究所による「建設経済モデルによる建設投資の見通し（2023 年 1 月 12 日）」によると、2022 年度は新型コロナウイルス感染症対策と経済の両立によって経済社会活動が回復しつつあり、国内景気が持ち直している中で、民間非住宅建設投資は回復の動きが続くものの、資材価格の高止まりによる建設コストの増加を受け民間住宅需要に陰りがみられることから、実質値ベースの建設投資全体では前年度の水準を下回ると予測されている。一方で、昨今の物価上昇の影響を受け、名目値ベースでの建設投資全体は前年度と比べて微増になると予測されている。

2023 年度は、民間住宅投資は回復には至らないものの、民間非住宅建設投資が引き続き堅調に推移するとみられることから、建設投資全体としては、実質値ベースでは前年度と比べて微増、名目値ベースでは前年度を上回る水準になると予測する。ただし、長引くウクライナ情勢や国内外の金利政策の変化等、世界的な経済・社会情勢は注視する必要がある。

図表 1-1-1　建設投資額（名目値）の推移



出所：（一財）建設経済研究所「建設経済モデルによる建設投資の見通し（2023 年 1 月）」

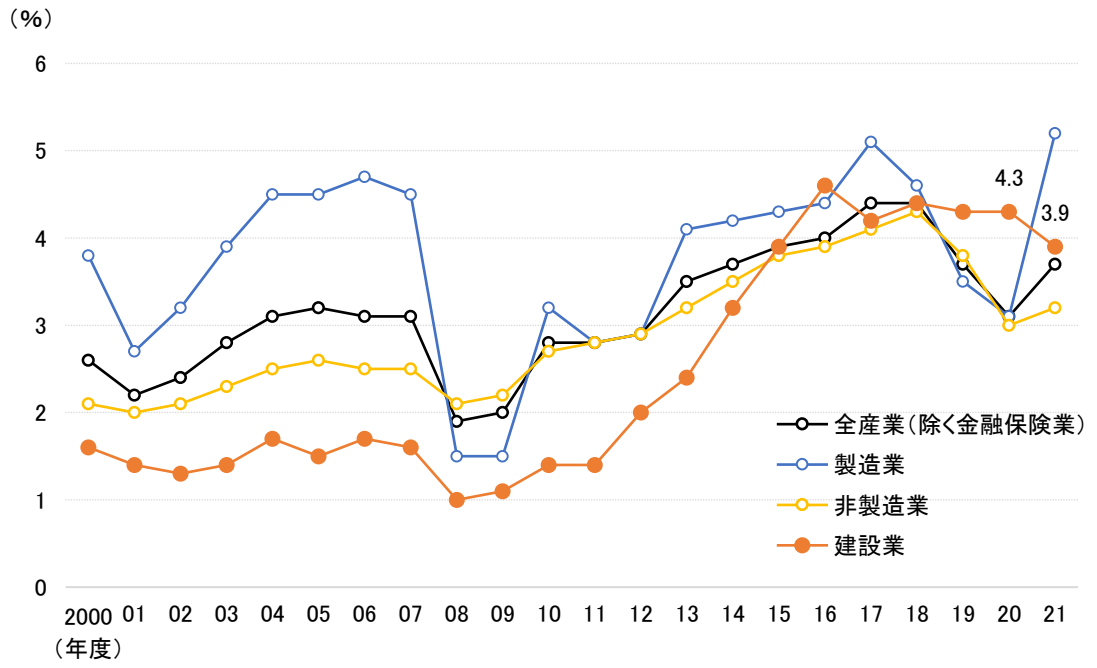
2. 建設業の経営状況と就業者

- **この 10 年で建設投資額が 1.5 倍に増加し、堅調に推移していることを背景に、建設企業の経営状況は他産業に比べても良好な状況となっている。**
- **一方で建設業の就業者数は減少が続いており、高齢化も進んでいる。他産業・職種に比べ有効求人倍率は高く、人手不足が深刻になっている。**

建設企業の本業における経営状況を見るために、財務省「法人企業統計調査」から売上高営業利益率を見ると、建設企業の売上高営業利益率は 2008 年度を底に回復傾向が続いてきた。2021 年度は 3.9%と前年度（4.3%）を下回ったが、全産業（除く金融保険業）及び非製造業の企業と比較して高い水準にある。建設業は、堅調な建設投資の推移を背景に、コロナ禍のダメージは比較的小さかったと言えよう。

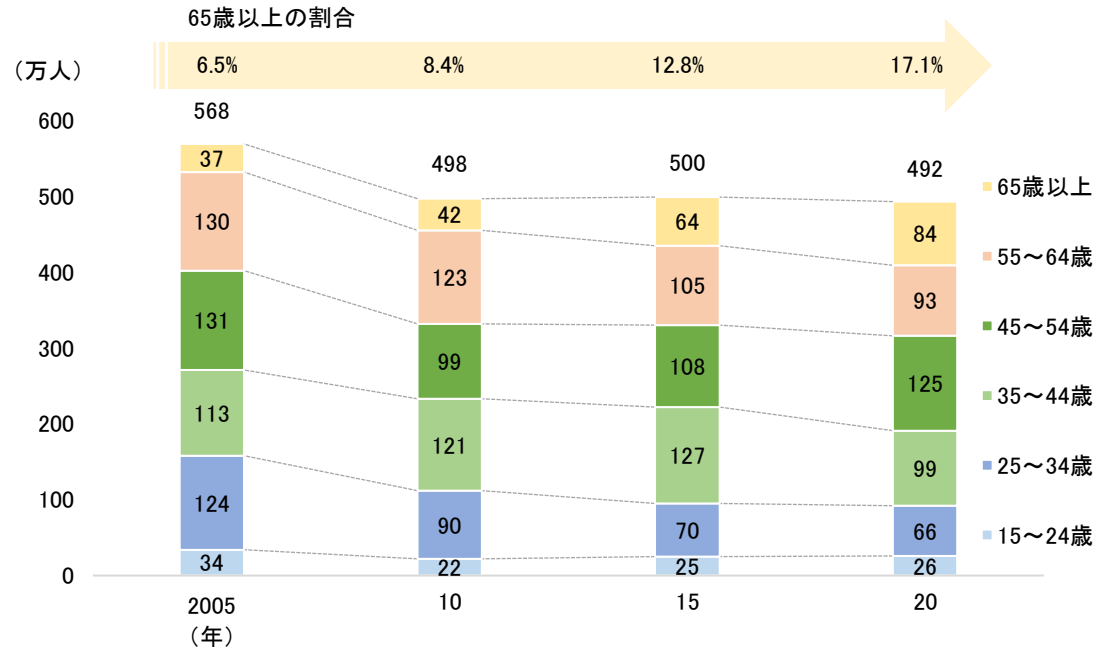
建設業の経営状況は概ね良好であるが、就業者数は減少傾向にあり、さらに高齢化も進んでいる。一般に、経営状況が良くなり、就業者が減少していることは合理化が進んでいるとも考えられるが、建設業の現場は ICT の導入や DX 化のみでは代替できない作業が多く、建設投資の伸びという需要増加に対して人手を増やすことが求められている。しかし、建設に関係する職種の有効求人倍率は他の産業・職種に比べて高い状況が続いており、人手不足が慢性化・深刻化している。

図表 1-2-1　産業別の売上高営業利益率の推移



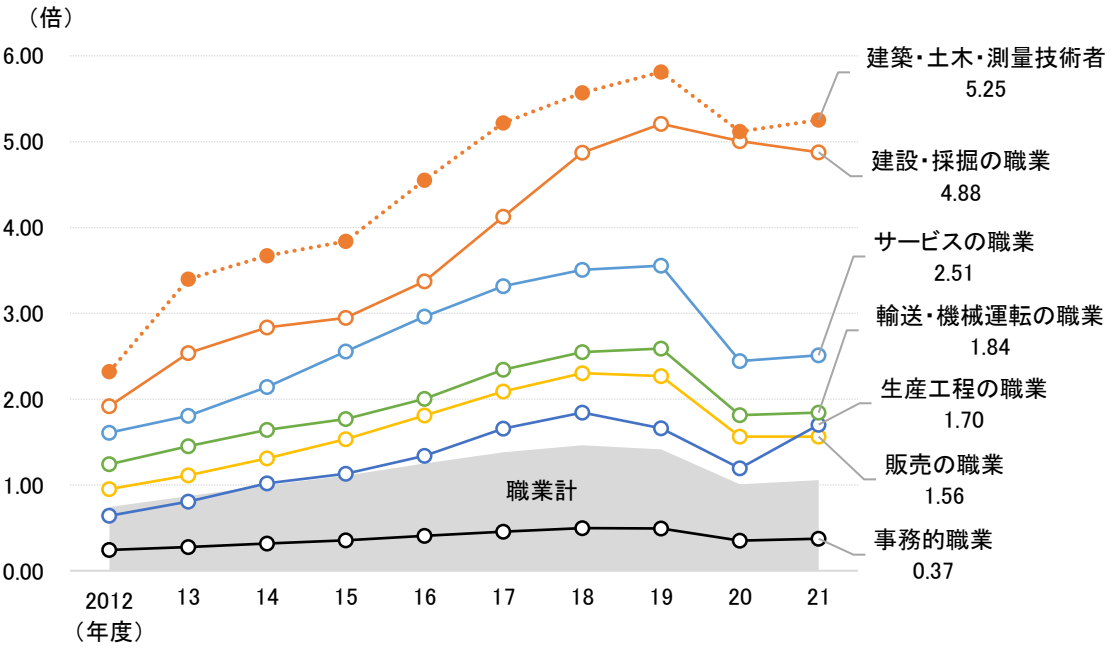
出所：財務省「法人企業統計調査」

図表 1-2-2　建設業就業者数の推移



出所：厚生労働省「労働力調査」

図表 1-2-3　主な職種別の有効求人倍率の推移



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

3. 建設業の担い手問題

- **建設業の給与水準は他産業に比べて高いものの、人手不足は解決されていない。これには長い労働時間や休日の少なさが影響していると考えられる。**
- **働き方改革や処遇の改善を進めるべく、新・担い手３法、改正労働基準法に基づく対応や建設キャリアアップシステムの活用が推進されている。**

人手の確保に影響する要因の一つに給与水準があるが、人手不足が慢性化・深刻化している建設業の給与水準は他産業に比べて低いわけではない。職種によって違いはあるものの、主な雇用関連指標を見ると、むしろ給与水準は高いと言える。しかし、状況は好転していない。背景の一つに、他産業に比べ週休２日制の導入が進んでおらず、総実労働時間が長いなどの給与以外の就業条件がある。これは離職率の高さにもつながっている。

長時間労働対策と休日確保に関しては、既に 2019 年の働き方改革関連法の施行により、多くの企業で是正が進んでいるが、2024 年度からは労働基準法に基づく時間外労働の罰則付き上限規制が建設業にも適用されるため、各企業にはより適切な対応が求められる。加えて、これらの対応を行うには建設業では発注者の理解と協力が不可欠であり、新・担い手３法で示される適切な工期設定、施工時期の平準化等を基礎自治体の公共発注者だけでなく、民間発注者にまで浸透させる必要がある。

また、建設業の中でも比較的給与水準の低い技能労働者の処遇改善に向けた建設キャリアアップシステムの活用が推進されている。

図表 1-3-1　主要な雇用関連指標の比較（全産業・建設業・製造業、2020 年）

	全産業平均	建設業	製造業
給与水準（きまって支給する給与）	26.4 万円/月	**34.5 万円/月**	30.9 万円/月
就業時間（総実労働時間）	136.1 時間/月	**165.3 時間/月**	155.9 時間/月
出勤日数（1 か月当り）	17.7 日/月	**20.3 日/月**	18.8 日/月
週休２日（完全実施事業所の割合）	50.1%	**29.8%**	44.9%
求人条件（求人平均賃金）	23.4 万円/月	**27.4 万円/月**	21.8 万円/月
離職率（高卒３年目離職率）	35.9%	**42.2%**	26.3%

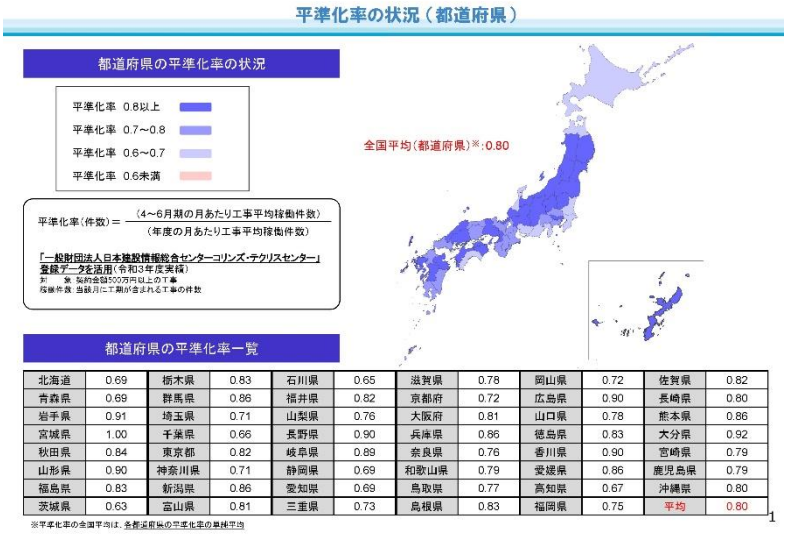
出所：給与水準・就業時間・出勤日数は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、
週休２日・求人平均賃金は厚生労働省「職業安定業務統計」、離職率は厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

■　Topic　新・担い手３法

「働き方改革の促進」に向けた発注者の責務の一つ「施工時期の平準化」率を公表。

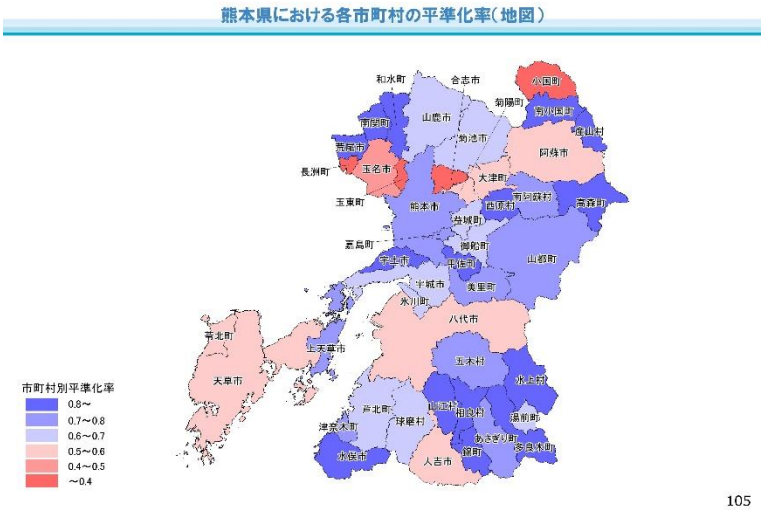
建設業における「働き方改革の促進」「生産性向上への取組」「災害時の緊急対応の充実強化、持続可能な事業環境の確保」「調査・設計の品質確保」を目的に 2019 年 6 月、再び品確法と建設業法・入契法が改正された。

新・担い手３法の目的の一つである「働き方改革の促進」に向け、発注者に求められている「施工時期の平準化」の状況を、近年、国土交通省が調査し、その結果を公表するようになった。直近では、2023 年 1 月 11 日「地方公共団体における平準化の状況－平準化率・取組状況の「見える化」(第３回)」が公表されており、都道府県別及び熊本県下の市町村の状況は以下の通りであった。熊本県では全国平均（都道府県）を上回る平準化率である一方、市町村間には格差があるため、県内での平準化も視野に入れる必要がある。



北海道	0.69	栃木県	0.83	石川県	0.65	滋賀県	0.78	岡山県	0.72	佐賀県	0.82
青森県	0.69	群馬県	0.86	福井県	0.82	京都府	0.72	広島県	0.90	長崎県	0.80
岩手県	0.91	埼玉県	0.71	山梨県	0.76	大阪府	0.81	山口県	0.78	熊本県	0.86
宮城県	1.00	千葉県	0.66	長野県	0.90	兵庫県	0.86	徳島県	0.83	大分県	0.92
秋田県	0.84	東京都	0.82	岐阜県	0.89	奈良県	0.76	香川県	0.90	宮崎県	0.79
山形県	0.90	神奈川県	0.71	静岡県	0.69	和歌山県	0.79	愛媛県	0.86	鹿児島県	0.79
福島県	0.83	新潟県	0.86	愛知県	0.69	鳥取県	0.77	高知県	0.67	沖縄県	0.80
茨城県	0.63	富山県	0.81	三重県	0.73	島根県	0.83	福岡県	0.75	平均	0.80

※平準化率の全国平均は、各都道府県の平準化率の単純平均



出所：総務省・国土交通省「地方公共団体における平準化の状況－平準化率・取組状況の「見える化」(第３回)」

■　**Topic　働き方改革（時間外労働の罰則付き上限規制）**

2024 年度には建設業にも適用されることを見据え、国が応援ツールを整備。

2019 年 4 月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（働き方改革関連法）が施行され、長時間労働の是正や違法残業の抑止、労働生産性の向上等が進められている。建設業に対しても、2024 年度からは労働基準法に基づく時間外労働の上限規制が適用されるようになるため、国等は工期設定支援システムの提供、週休 2 日を考慮した間接費の計上、工事着手準備期間・後片付け期間の見直し、直轄土木工事における適正な工期設置指針の策定、市場単価方式による週休 2 日の取得に要する費用の計上（試行）などにより、週休 2 日を推進してきた。

2023 年度は原則として、すべての国直轄工事で発注者指定方式により週休 2 日を確保することを目指し、取組を順次拡大する方針である。

出所：国土交通省「働き方改革・建設現場の週休 2 日応援サイト」

■　**Topic　建設キャリアアップシステム（CCUS）**

2023 年度以降も CCUS が「業界共通の制度インフラ」となるよう普及・推進する。

「建設キャリアアップシステム（CCUS)」は、技能労働者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積することで、技能・経験が客観的に評価され、技能労働者の適切な処遇につなげる仕組みである。これにより、①若い世代がキャリアパスの見通しを持てる、②技能・経験に応じて処遇を改善する、③技能労働者を雇用し育成する企業が成長（生産性向上）できる、建設業を目指している。

CCUS 活用の促進策として、国は公共工事におけるインセンティブ措置を行っている。例えば、国直轄工事によるモデル工事の試行、直轄事業でのモデル工事や先行する都道府県による総合評価での加点等を踏まえた取組の要請、独立行政法人に対する CCUS の活用周知などを行ってきた。

2023 年度以降も、CCUS が「業界共通の制度インフラ」となるよう、引き続き普及・推進を図ることとされている。

出所：国土交通省「建設キャリアアップシステムポータル」

4. インフラ分野全般での DX 推進

- **建設業において、これまでより少ない人数、少ない工事日数で同じ工事量の実施を実現するためには、ICT 導入等による i-Construction への取組が求められる。**
- **国土交通省は、「インフラ分野の DX アクションプラン」のネクスト・ステージとして、分野網羅的、組織横断的な取組への挑戦を打ち出している。**

2016 年 9 月の未来投資会議において、「建設現場の生産性革命」に向け、建設現場の生産性を 2025 年までに 2 割向上を目指す方針が示された。この目標達成に向け、橋やトンネル、ダムなどの公共工事の現場で、測量にドローン等を投入し、施工、検査に至る建設プロセス全体を 3 次元データでつなぐなどの i-Construction に取組んできた。

また、建設生産プロセス全体での 3 次元データ活用を強力に推進することで、インフラ分野の DX を推し進めるため、2023 年度までに小規模なものを除くすべての公共工事を、BIM/CIM モデルに転換する方針を打ち出した。

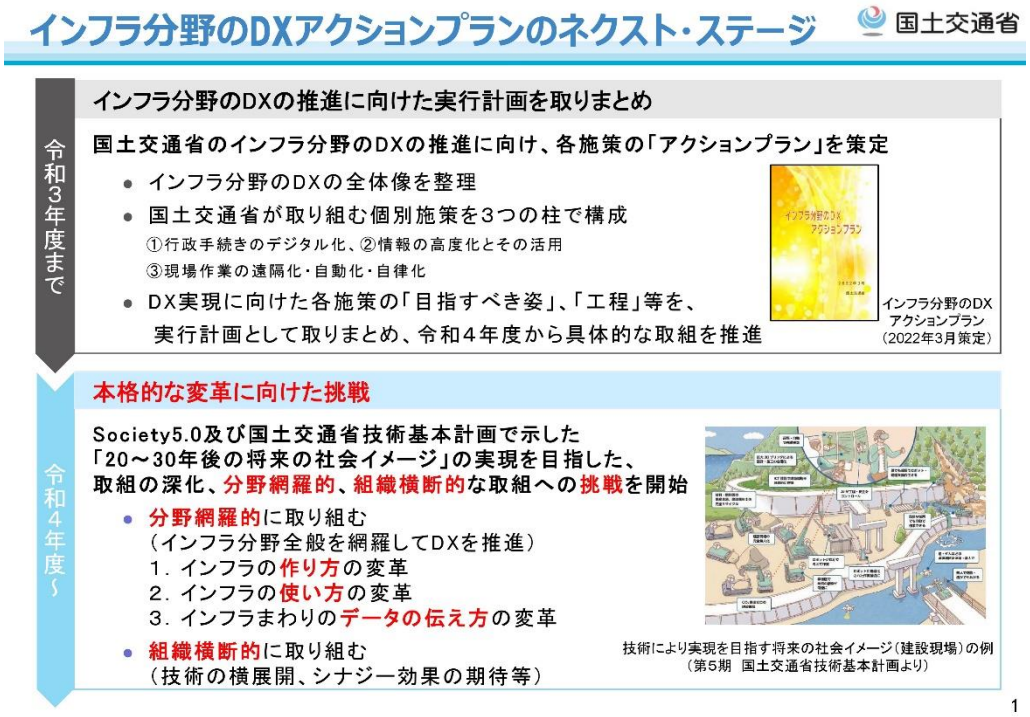
この流れの中で、国土交通省は「インフラ分野の DX アクションプラン」を取りまとめて取組方針を具体化し、2022 年 3 月に公表した。

その後も議論を積み重ね、第 6 回国土交通省インフラ分野の DX 推進本部は、「インフラ分野の DX アクションプラン」のネクスト・ステージとして、分野網羅的、組織横断的な取組への挑戦を打ち出し、インフラ分野全般で DX を推進する方針である。

図表 1-4-1　i-Construction　～建設現場の生産性向上～

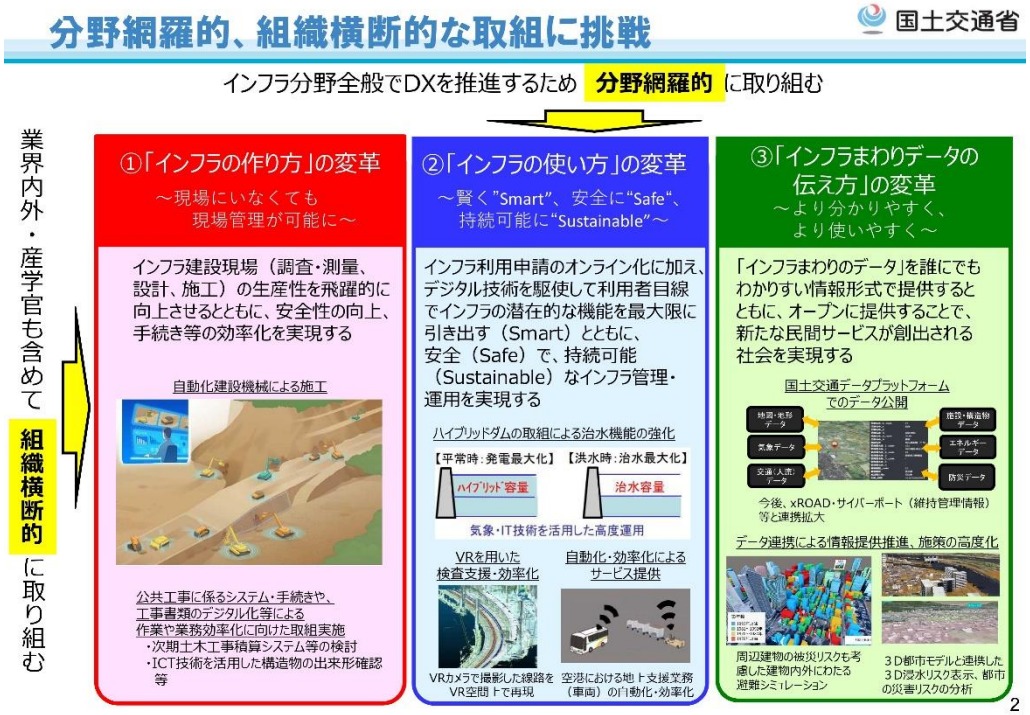
出所：国土交通省「i-Construction による建設現場の生産性向上」（令和 2 年 5 月 7 日）

図表 1-4-2　インフラ分野の DX アクションプランのネクスト・ステージ



出所：国土交通省「『インフラ分野の DX アクションプラン』のネクスト・ステージについて」（令和 4 年 8 月 24 日）

図表 1-4-3　分野網羅的、組織横断的な取組への挑戦



出所：国土交通省「『インフラ分野の DX アクションプラン』のネクスト・ステージについて」（令和 4 年 8 月 24 日）

5. 脱炭素化等によるグリーン社会の実現

- **建設施工分野においても、GX の実現に向けた取組が進んでいる。**
- **2050 年を見据え、今後 10 年間のロードマップが示された。**

気候変動に伴う自然災害の激甚化・頻発化などに鑑み、地球温暖化対策は喫緊の課題であり、2050 年カーボンニュートラルの実現、気候危機への対応など、グリーン社会の実現は、我が国の重要な政策課題となっている。

グリーン社会の実現に向けては、我が国の CO_2 排出量の約 5 割を占める運輸・民生部門の脱炭素化等に向けた地球温暖化緩和策、気候危機に対応した防災・減災・国土強靱化等の観点からの気候変動適応策等に戦略的に取組むため、国土交通分野における環境関連施策・プロジェクトの充実強化を図ることが求められてきた。

そこで国土交通省は、グリーン社会の実現に向けて重点的に取組むべき 6 つのプロジェクトを掲げた「国土交通グリーンチャレンジ」を取りまとめ、2021 年 7 月に公表した。

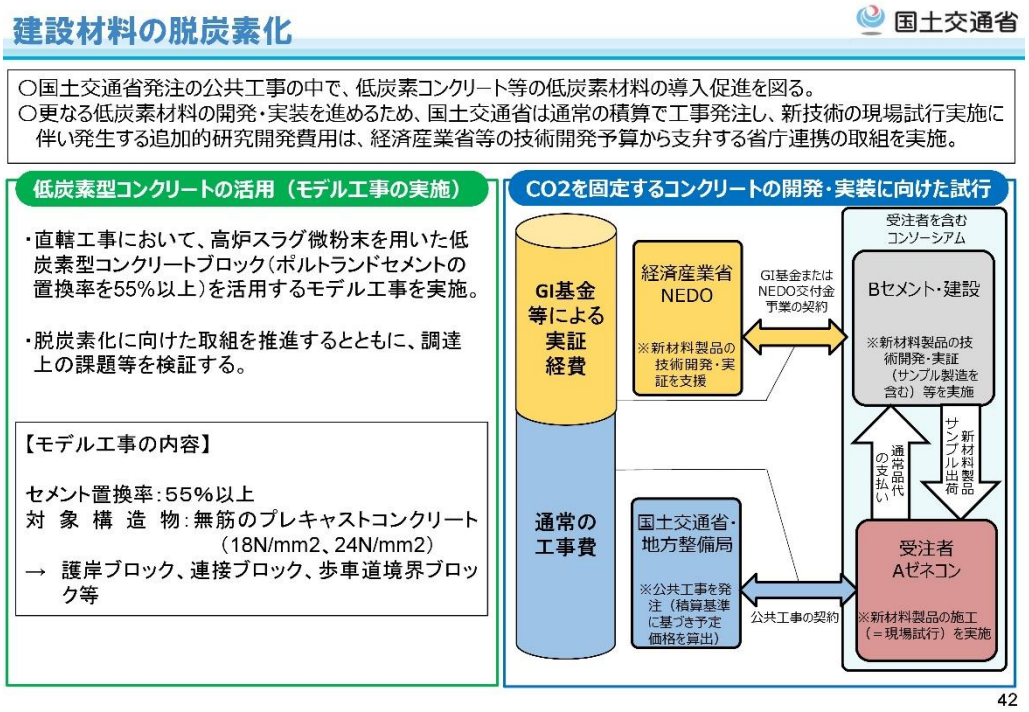
加えて、「国土交通省グリーン社会実現推進本部」においてグリーン社会の実現に取組んでおり、第 4 回会議では各分野における取組が公表された。建設施工分野においては、「建設材料の脱炭素化」「ICT 施工による施工の低炭素化」「革新的建設機械の導入拡大」が挙げられている。

なお、2023 年 2 月には「GX 実現に向けた基本方針～今後 10 年を見据えたロードマップ～」が閣議決定され、各分野の今後の道行きが示された。

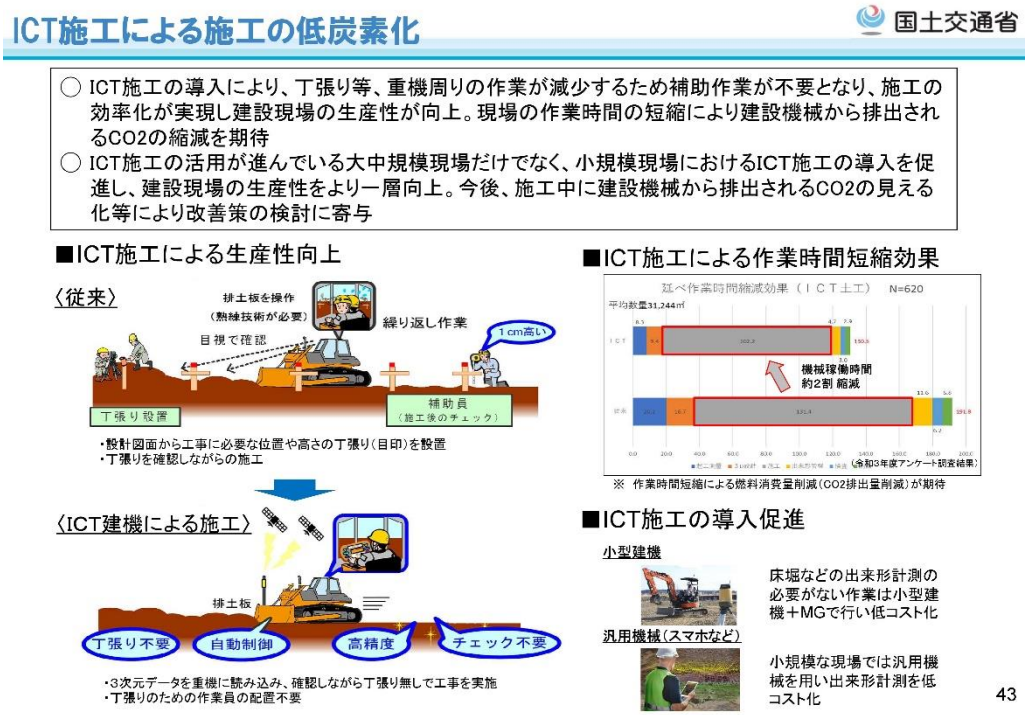
図表 1-5-1　「国土交通グリーンチャレンジ」の概要

出所：国土交通省「GX の実現に向けた国土交通省の取組と政府の動きについて」（令和 4 年 9 月 28 日）

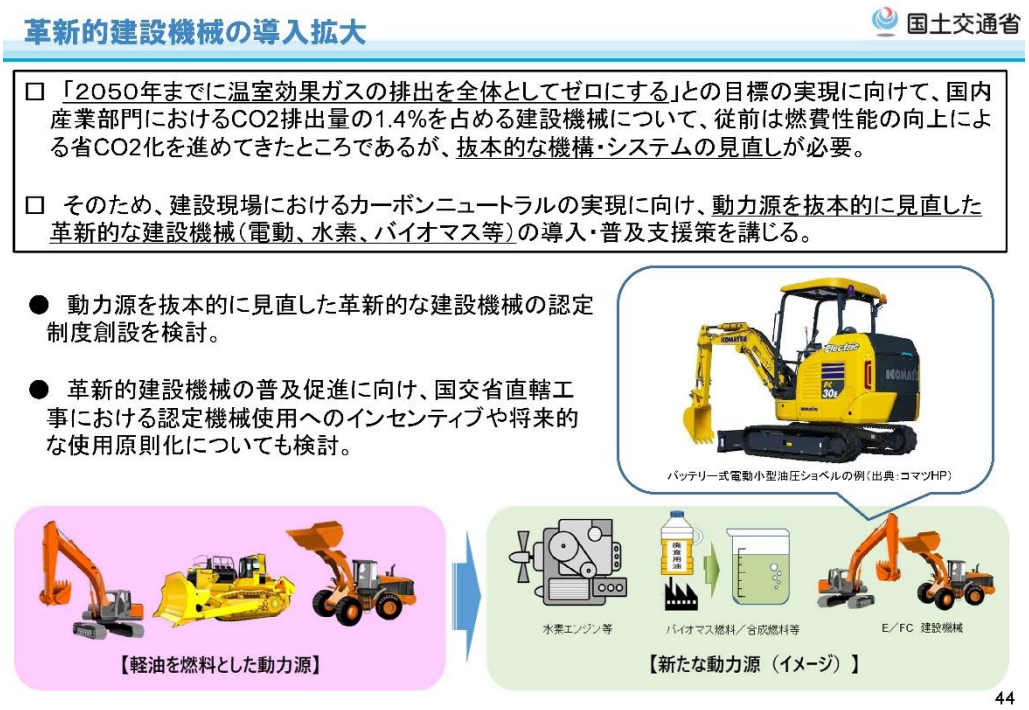
図表 1-5-2　建設施工分野における GX の実現に向けた取組



出所：国土交通省「GX の実現に向けた各分野の取組」（令和 4 年 9 月 28 日）



出所：国土交通省「GX の実現に向けた各分野の取組」（令和 4 年 9 月 28 日）



出所：国土交通省「GX の実現に向けた各分野の取組」（令和 4 年 9 月 28 日）

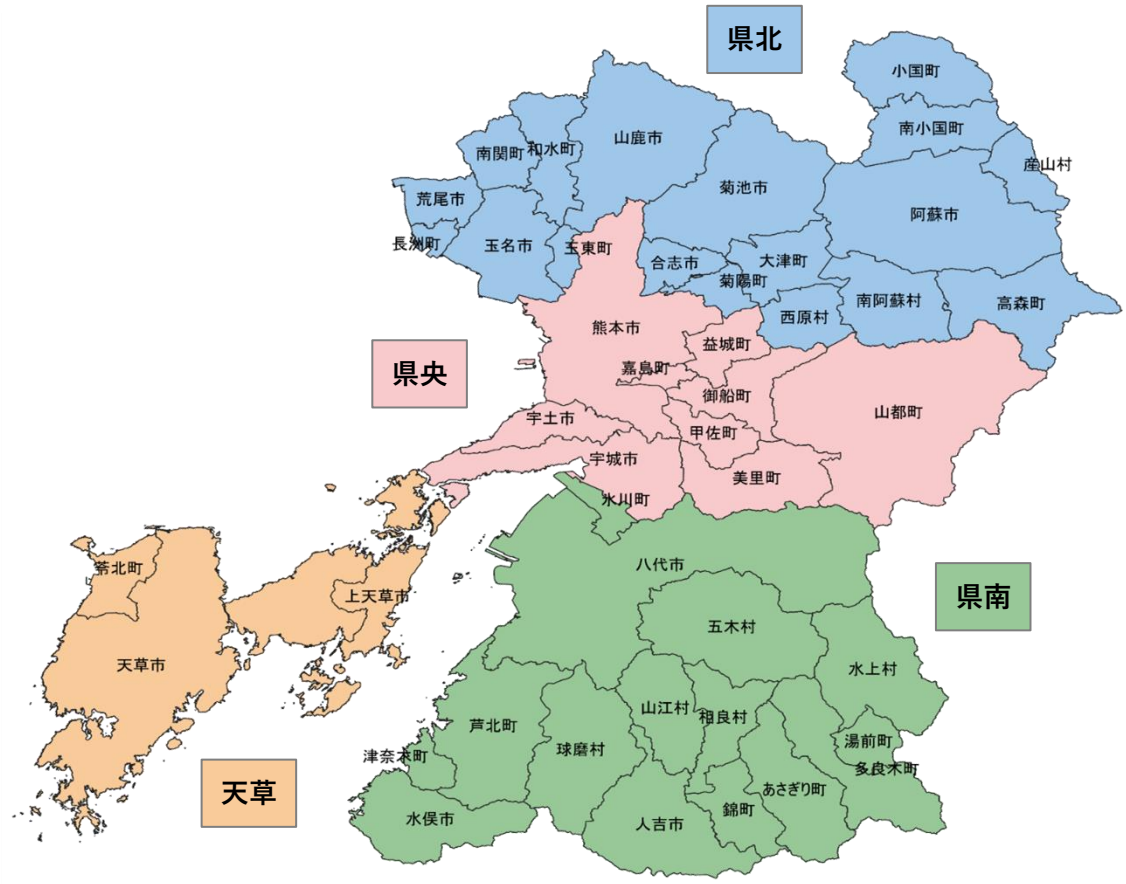
図表 1-5-3 「GX 実現に向けた基本方針 参考資料」【今後の道行き】インフラ分野

出所：内閣官房「GX 実現に向けた基本方針 参考資料」（2023 年 2 月 10 日）

第１部　熊本県建設業の現状と今後のあり方

第２章　熊本県建設業の現状

＜熊本県の地域区分＞



地域区分	市町村
県央	熊本市、宇城市、宇土市、御船町、美里町、嘉島町、益城町、甲佐町、山都町
県北	菊陽町、荒尾市、菊池市、玉名市、南関町、和水町、山鹿市、西原村、大津町、長洲町、合志市、玉東町、南小国町、小国町、南阿蘇村、産山村、高森町、阿蘇市
県南	氷川町、八代市、五木村、錦町、湯前町、多良木町、水上村、山江村、人吉市、相良村、あさぎり町、球磨村、芦北町、水俣市、津奈木町
天草	苓北町、天草市、上天草市

注）地域区分は熊本県広域本部に一致

出所：国土交通省「国土数値情報」

1. 熊本県の地理的特性

- **九州の中央部に位置する熊本県は豊かな水資源に恵まれており、TSMC などの、半導体関連企業の進出が活発である。**
- **熊本空港は「世界と地域にひらかれた九州セントラルゲートウェイ」となるべく新旅客ターミナルビルをオープンするとともに、熊本駅・市街地からの交通アクセスに関する課題解決のため、「空港アクセス鉄道」の実現を目指している。**
- **自然環境に恵まれている一方、自然災害による影響を数年から数十年に一度程度受けており、近年その頻度が高まっている。**
- **北部では半導体工場建設や空港アクセス鉄道の整備等に伴う工事が、南部では災害からの復旧・復興に起因する工事が多い傾向にある。**

熊本県は、九州の中央部に位置し、総面積は約 7,409 ㎢で全国第 15 位、約 6 割が森林で占められている。北部には比較的緩やかな山地、東部から南部にかけては標高 1,000m 級の山々、西部には平野が広がっている。また、水資源も豊富であり、阿蘇を源流とする菊池川及び白川、並びに、九州山地を源流とする緑川が有明海に、同じく九州山地に端を発する球磨川が八代海に注いでいる。

県北地域では、白川中流域の豊富な地下水を求めて、熊本空港のある益城町と県庁所在地である熊本市に隣接する菊陽町で、台湾積体電路製造(TSMC)の工場建設が始まっている。その周辺には、半導体事業会社ソニーセミコンダクタソリューションズ（株）熊本工場（菊陽町）や半導体装置製造の東京エレクトロン（株）九州支社の工場（合志市）が集積しているが、更にソニーグループが新工場建設（合志市）を発表するなど、半導体関連企業の動きが活発である。

なお、熊本空港は、2023 年 3 月 23 日に新旅客ターミナルビルの供用を開始し、「世界と地域にひらかれた九州セントラルゲートウェイ」として、国内のみならず海外との交流人口拡大等を目指している。また、熊本空港と熊本駅・市街地との交通アクセスに関する課題解決のため、JR 豊肥本線肥後大津駅から分岐する「空港アクセス鉄道」の実現に向けた取組も進められている。

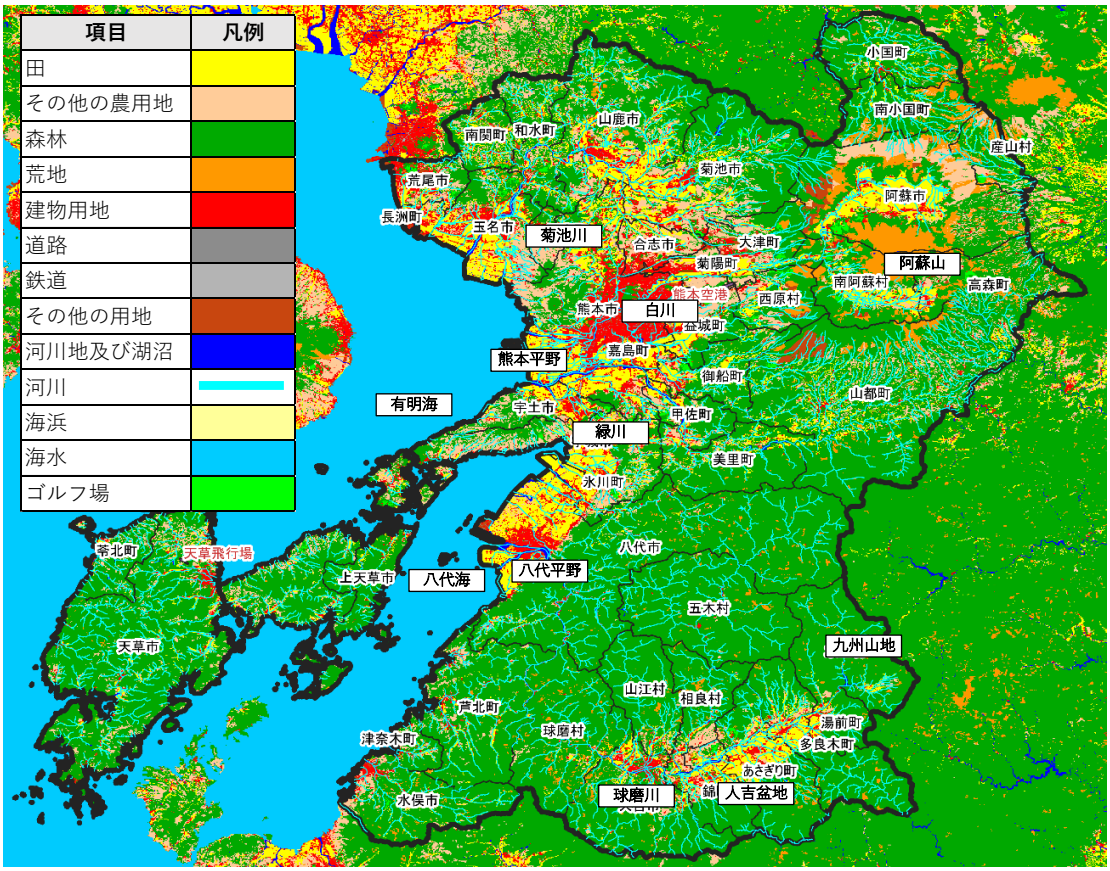
一方、県南では 2020 年 7 月、線状降水帯の長期停滞により広範に降った大量の雨が、球磨川などに流れ込んで大氾濫を引き起こすとともに、大雨による土砂崩れが各地で発生する被害に見舞われた（令和 2 年 7 月豪雨）。そのため、「令和 2 年 7 月豪雨からの復旧・復興プラン」の策定等により、特に甚大な被害を受けた球磨川流域市町村等を中心に、復旧・復興に取組んでいるところである。

また、熊本地震などの自然災害による影響を、数年から数十年に一度程度受けているが、近年その頻度が高まっている。そのため、復旧・復興のみならず、その過程で得られたノウハウや教訓等の記録、整理・蓄積なども求められている。

概して、県の北部では工場建設や空港アクセス鉄道の整備等に伴う工事が、南部では災害

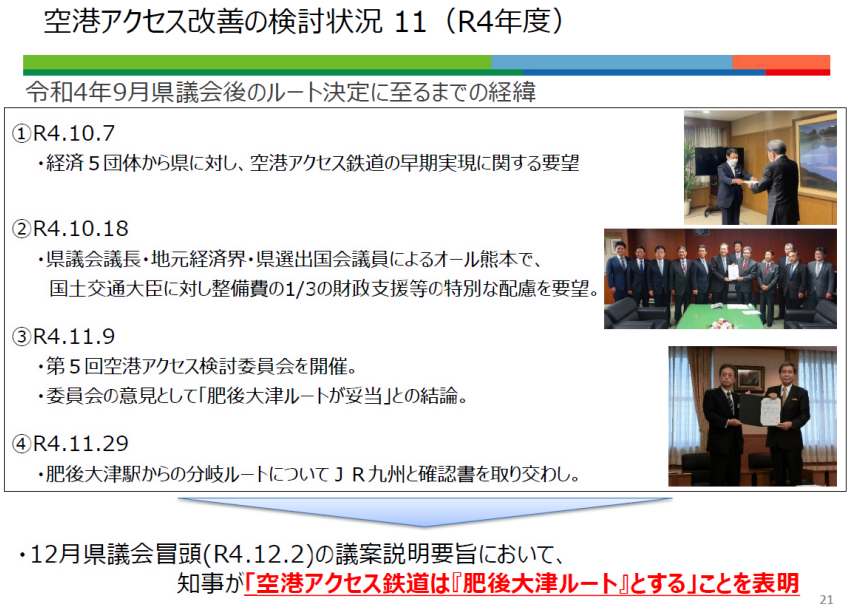
からの復旧・復興に起因する工事が多い傾向にある。

図表 2-1-1　熊本県の地域概況



出所：国土交通省「国土数値情報」より作成

図表 2-1-2　空港アクセス改善の検討状況（R4 年度）

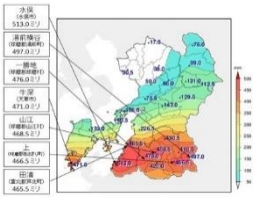


出所：熊本県企画振興部「阿蘇くまもと空港アクセス鉄道整備に向けた取組み状況」（令和 4 年 12 月）

図表 2-1-3　熊本県における過去の災害の記録

昭和に入ってから熊本県下で起きた主な災害は以下のとおりである。

発災時期	名称	被害の概要
1927 年 9 月	昭和 2 年高潮被害	熊本県を襲った台風により旧飽託郡、玉名郡、宇土郡の海岸で高潮が発生し、死者・行方不明者 423 名、重傷者 23 名に上った。有明海沿岸の各所で堤防が決壊し、海水は場所によっては堤防から 4500m の内陸（現在熊本市内田町）までに及んだ。また、潮位は高いところで 20 尺（6m）以上となった。
1953 年 6 月	昭和 28 年 6 月 26 日水害	昭和 28 年 6 月上旬頃からの阿蘇地方の長雨によって阿蘇地方の地盤は高い湿潤状態になり、そこへ活発化した梅雨前線による未曾有の大雨が降ったため、白川はまたたく間に増水して大洪水となって沿川一帯に氾濫した。
1999 年 9 月	平成 11 年台風 18 号	平成 11 年 9 月 23 日から 24 日に台風第 18 号が来襲し、牛深市（現：天草市）では観測史上最高の最大瞬間風速を記録するなど、暴風が猛威をふるった。さらに、大潮で満潮時刻に近い頃に県南西部に接近したことから、不知火海沿岸を中心に高潮による被害が発生し、特に不知火町では死者 12 名の大惨事となった。県下各地で死者 16 名、負傷者 315 名の人的被害をはじめ、多数の住家に被害を及ぼし、また、農林水産業、土木施設を中心に約 1,234 億円もの被害を発生させた。
2003 年 7 月	平成 15 年 7 月県南集中豪雨	平成 15 年 7 月 18 日から 20 日にかけ、九州北部の対馬海峡に停滞していた梅雨前線に向かって、九州南西海上から暖かい湿った空気が舌状に流れ込み（湿舌）、九州各地に局地的な集中豪雨をもたらした。特に熊本県においては、20 日未明、熊本県水俣市の深川新屋敷地区と宝川内集地区の 2 つの地区で発生した土石流災害により 19 名が亡くなり、物的被害の額も県南地域を中心に県下 50 市町村で 176 億円にのぼった。
2007 年 7 月	平成 19 年美里町梅雨前線豪雨被害	平成 19 年 7 月 6 日明け方から 7 日昼過ぎにかけて熊本県では大雨となり、この期間の降水量は多い所で 500mm に達した。宇城市、八代市、上益城地方を中心に土砂災害や浸水害が各所で発生し、特に朝日峠を望む美里町では数棟の住家全壊の被害が発生した他、土砂崩れなどによる道路不通により一部地域が孤立状態となった。

発災時期	名称	被害の概要
2012 年 7 月	平成 24 年 7 月 12 日 熊本広域大水害	平成 24 年 7 月 12 日に発生した熊本広域大水害では、未明からの記録的豪雨により、県内各所で河川の氾濫や土砂災害が発生し、死者・行方不明者 25 名をはじめ、住家、公共土木施設（154 億 5 百万円）、ライフライン等に極めて甚大な被害が発生した。
2016 年 4 月	平成 28 年熊本地震 	平成 28 年 4 月 14 日及び 16 日の二度にわたり、震度 7 の地震が発生し、熊本市、上益城地方及び阿蘇地方を中心に多数の家屋倒壊や土砂災害など甚大な被害をもたらした。県内の人的被害は、死者 270 人（いわゆる災害関連死等を含む。）、重軽傷者 2,737 人に上った。住家被害は約 19 万 8 千棟に上り、国道 57 号や国道 325 号阿蘇大橋などの幹線道路の寸断や停電、ガス供給停止、断水、通信断絶などが生じた。県内の被害額は、県や関係機関が公表した推計で、約 3.8 兆円に上っている。
2020 年 7 月	令和 2 年 7 月豪雨 	令和 2 年 7 月 3 日夜に梅雨前線が九州北部地方まで北上し、九州では大気の状態が非常に不安定となり、4 日までの 2 日間で、7 月の平均雨量約 1 カ月分を観測する大雨となった。特に、球磨川流域では線状降水帯が形成され、時間雨量 30mm を超える激しい雨が 4 日未明から朝にかけて、8 時間にわたって連続して降り続いた。このため、球磨川流域を中心に多数の家屋浸水や土砂災害が発生し、県全体で死者 65 人、行方不明者 2 人、住家被害 7,781 棟に上る甚大な被害が生じた。道路、橋梁、鉄道等の交通インフラが深刻な被害を受け、水道・電気・通信等のライフラインも広範囲で寸断した。県内の被害総額は、建築物（住宅関係）約 1,668 億円、公共土木施設約 1,452 億円、農林水産関係約 1,019 億円など、合計約 5,330 億円となり、昭和以降に県内で発生した災害のうち、熊本地震に次ぐ被害額となった。

出所：熊本県「過去の災害の記録」他

2. 熊本県の人口構造

- **熊本県の人口は減少が続いており、2045 年には 150 万人を下回る見通しである。**
- **地域別にも人口減少は進み、少子高齢化はより深刻になることが予想される。**

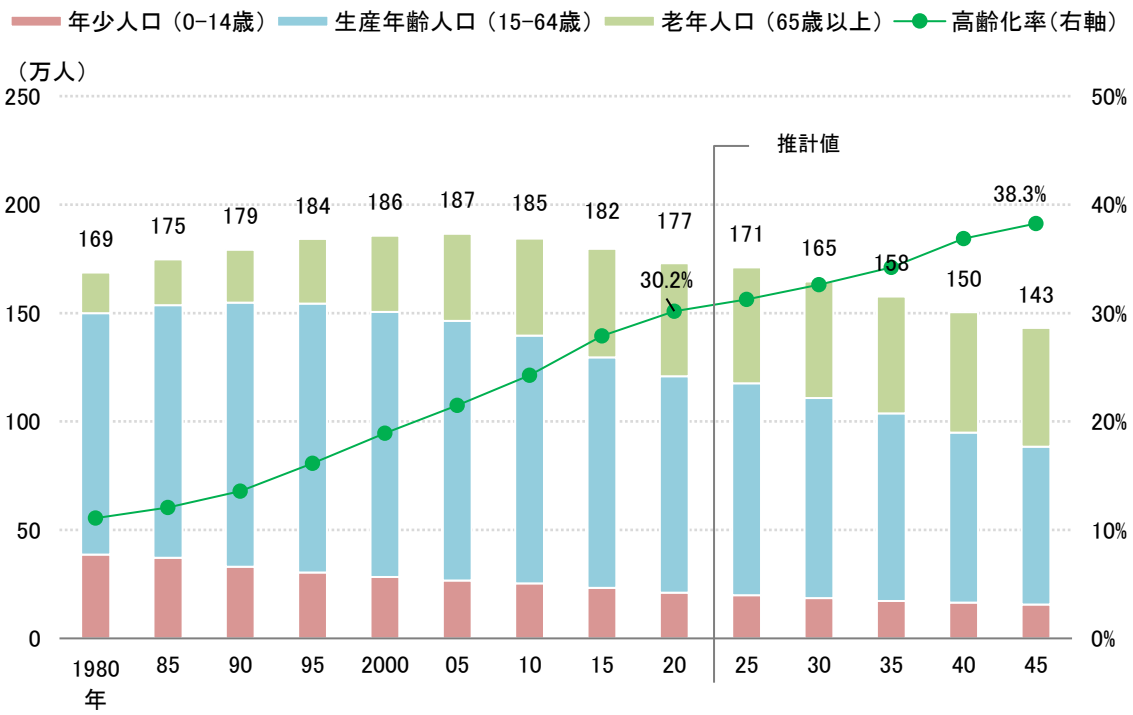
熊本県の人口は、2005 年の 187 万人をピークとし、その後減少を続け 2020 年には 177 万人まで減少している。総人口の減少とともに、年少人口（0～14 歳人口）及び生産年齢人口（15～64 歳人口）が減少しているが、老年人口（65 歳以上人口）が増加を続けており、2020 年の高齢化率（老年人口／総人口）は 30.2%となっている。

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成 30（2018）年推計）」によると、今後も人口減少は続くと予想されており、2045 年には総人口が 150 万人を割り込み 143 万人程度まで減少すると見込まれている。また、高齢化率は 2020 年の 30.2%から 2045 年には 38.3%まで 8 ポイントの上昇が予測されている。

熊本県の人口を地域別に見ると、県央が総人口の 53.1%を占め、最も人口が多い地域となっている。次いで多いのが県北（25.8%）で、県の北部（県央・県北）に総人口の約 8 割が集中している。

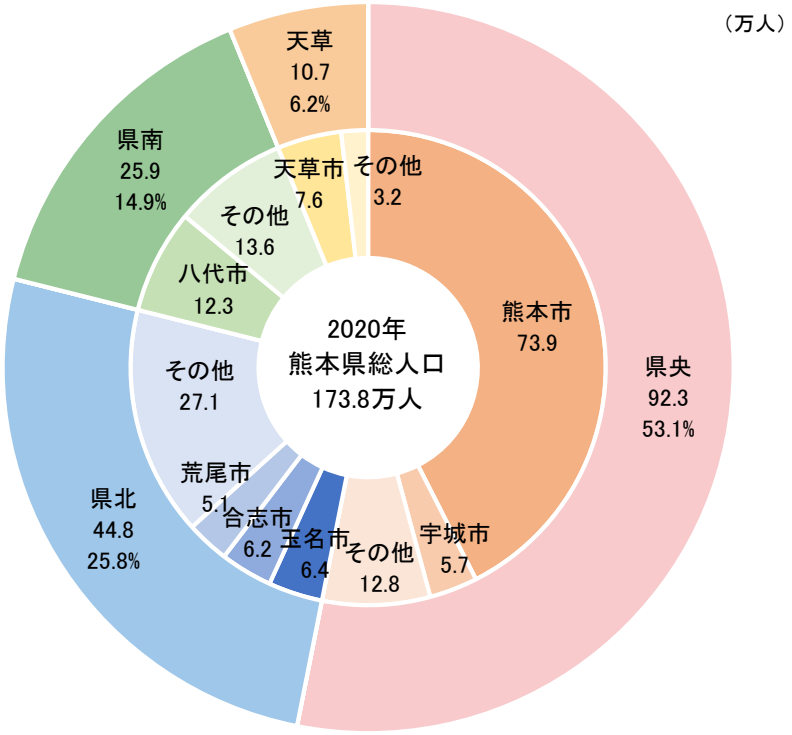
2000 年から 2020 年の 20 年間における人口増減率を見ると、県全体では▲6.5%（約 12 万人）減少しており、県内の全地域で人口減少が見られる。特に、人口構成比の小さい県の南部（県南・天草）で人口減少が著しい。

図表 2-2-1　熊本県の人口動向



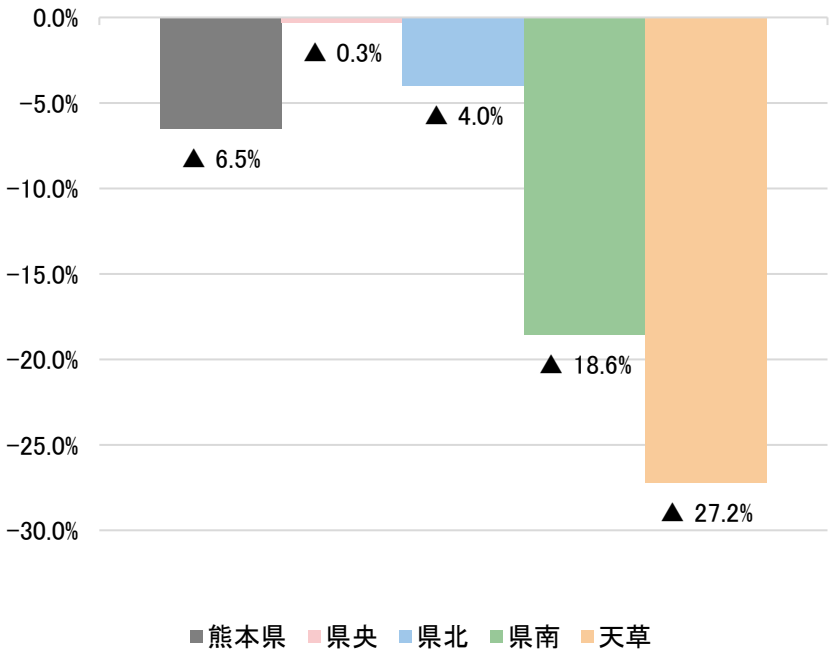
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成 30（2018））年推計」

図表 2-2-2　県内地域別の人口構成



出所：総務省「国勢調査」

図表 2-2-3　県内地域別の人口増減率（2000 年→2020 年）



出所：総務省「国勢調査」

3. 産業構造に占める建設業の位置

- **熊本県の産業構造において建設業の占める割合は生産額で 7.9%、就業者数で 8.1%であり、建設業のウェイトが高い産業構造となっている。**
- **県内を地域別に見ると、県内総生産額及び就業者数ともに、県の北部（県央・県北）の構成比が高く、南部（県南・天草）との格差が大きい。**

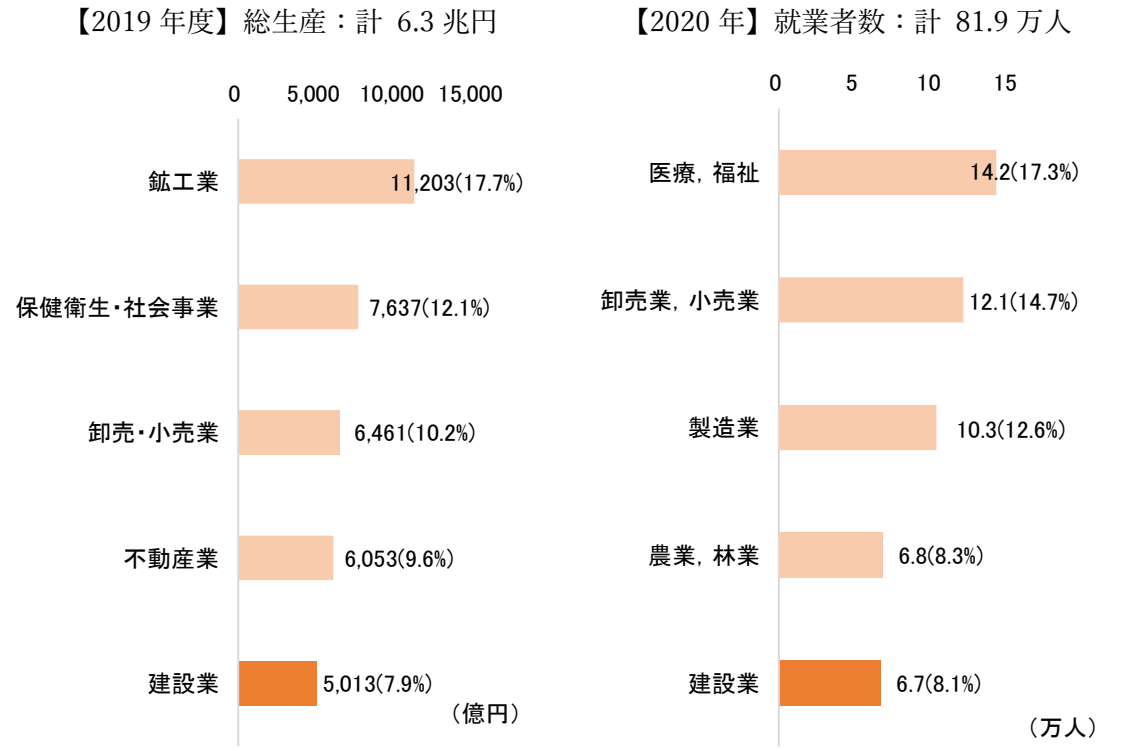
熊本県の 2019 年度の県内総生産は 6.3 兆円であり、うち建設業の生産額は 7.9%の 5,013 億円となっている。また、2020 年国勢調査での就業者総数（81.9 万人）のうち建設業は 8.1%（6.7 万人）を占めている。

熊本県の建設業を地域別に見ると、県内総生産は、県央（46.7%）が最も多く全体の約半数を占め、次いで県北（32.8%）、県南（15.6%）、天草（4.9%）の順に多い。

就業者数も、県央（52.4%）が最も多く過半数を占め、次いで県北（25.2%）、県南（15.8%）、天草（6.7%）の順に多い。

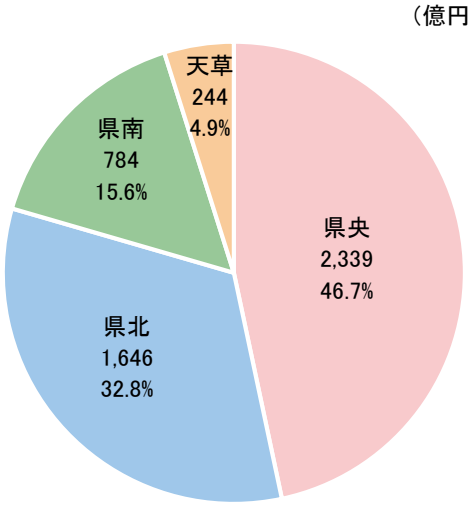
熊本県全体の構造と同様、建設業でも県の北部（県央・県北）と南部（県南・天草）との格差が大きい。

図表 2-3-1　熊本県の産業別生産額と就業者数（上位 5 産業）



出所：熊本県「県民経済計算」、総務省「国勢調査」

図表 2-3-2　県内地域別の建設業の生産額（2019 年度）

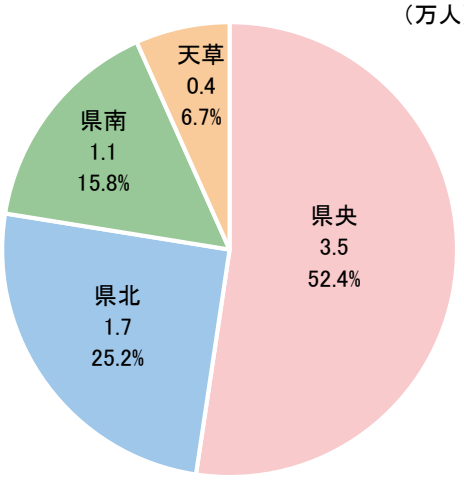


（億円）

	総生産	うち建設業	構成比
県央	33,262	2,339	7.0%
県北	17,596	1,646	9.4%
県南	8,855	784	8.9%
天草	3,536	244	6.9%
熊本県	63,249	5,013	7.9%

出所：熊本県「市町村民経済計算」

図表 2-3-3　県内地域別の建設業の就業者数（2020 年）



（万人）

	就業者数	うち建設業	構成比
県央	43.1	3.5	8.1%
県北	21.7	1.7	7.7%
県南	12.2	1.1	8.6%
天草	5.0	0.4	9.0%
熊本県	81.9	6.7	8.1%

出所：総務省「国勢調査」

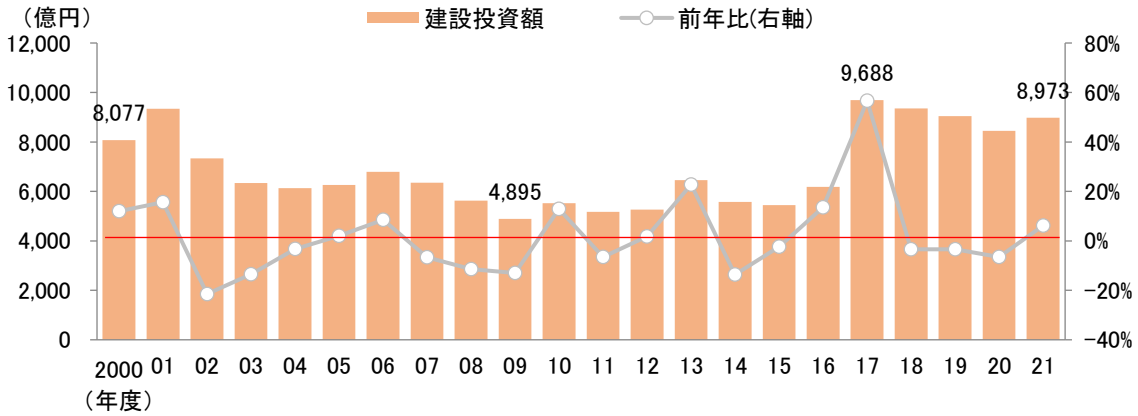
4. 建設投資の動向

- **熊本県における建設投資額は 2009 年度の 4,895 億円から 2017 年度は 9,688 億円まで大幅に増加。特に、熊本地震の影響による建設投資の増加が顕著。**
- **熊本地震の影響による建設投資の伸びは、特に公共・土木と民間・建築で大きい。**

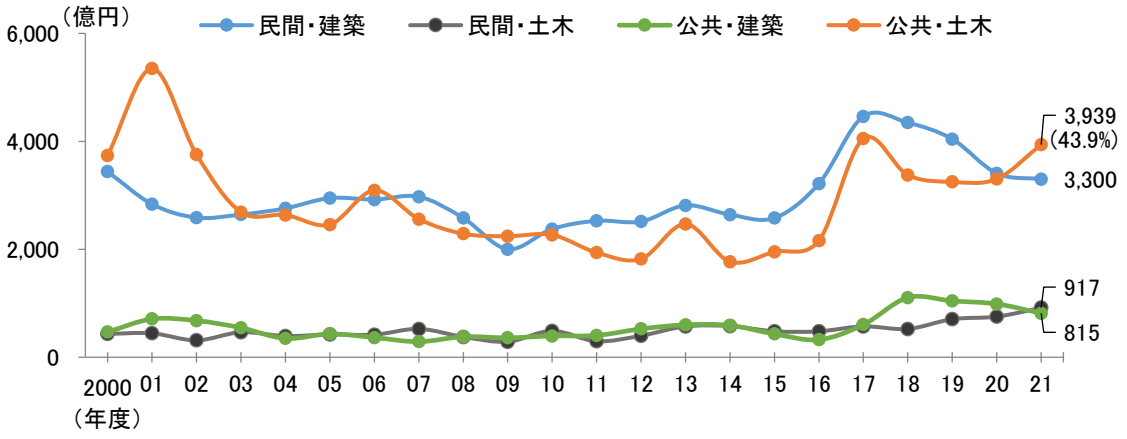
熊本県の建設投資額は、2000 年度は 8,077 億円であったが、2009 年度には 4,895 億円まで減少した。熊本地震の影響による建設投資の増加により 2017 年度には 9,688 億円まで回復し、2021 年度は 8,973 億円となった。

建設投資額を 4 つの区分で見ると、民間・建築は 2000 年度から 2002 年度、2007 年度から 2009 年度にかけて大きく減少した後、2017 年度は熊本地震の影響による災害復旧関連工事のため大きく持ち直した。公共・土木は 2001 年度をピークに減少し、2006 年度と 2013 年度に持ち直しが見られたが、2017 年度に熊本地震の影響によって大きく持ち直すまでは減少傾向にあった。なお、建設投資額全体に占める公共・土木のシェアは 43.9%と全国平均（33.8%）を上回っている（全国の建設投資額：51.9 兆円、全国の公共・土木の建設投資額：17.6 兆円）。

図表 2-4-1　熊本県の建設投資額（総額、種類別）の推移



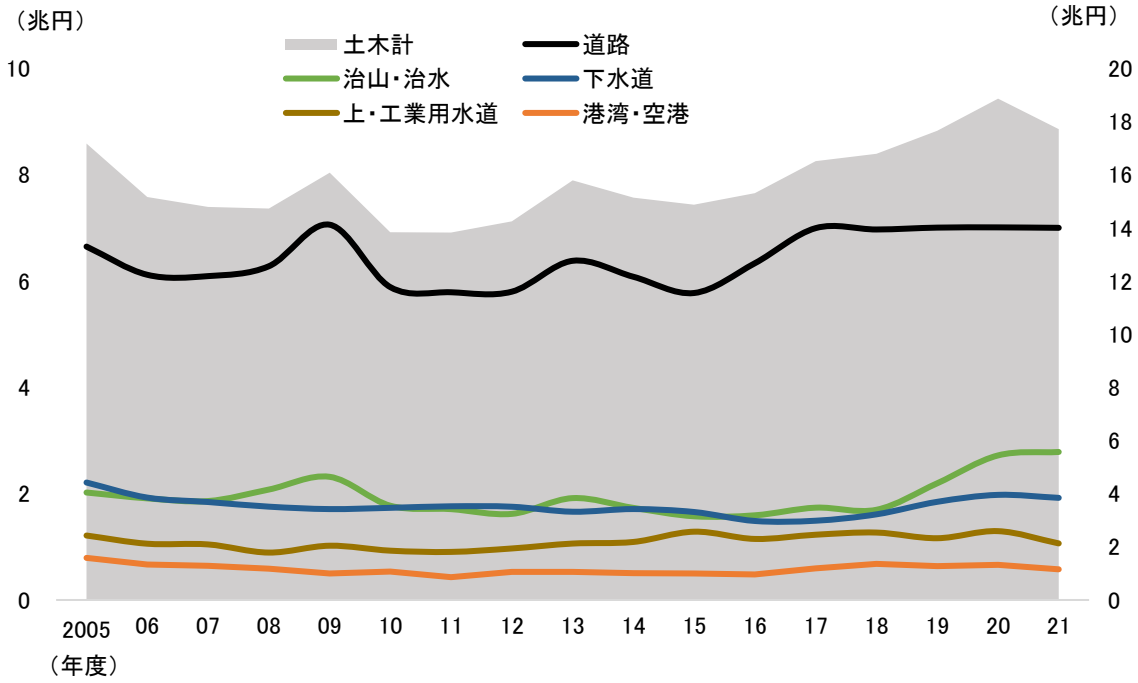
出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）



出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

図表 2-4-2　公共・土木工事の動向

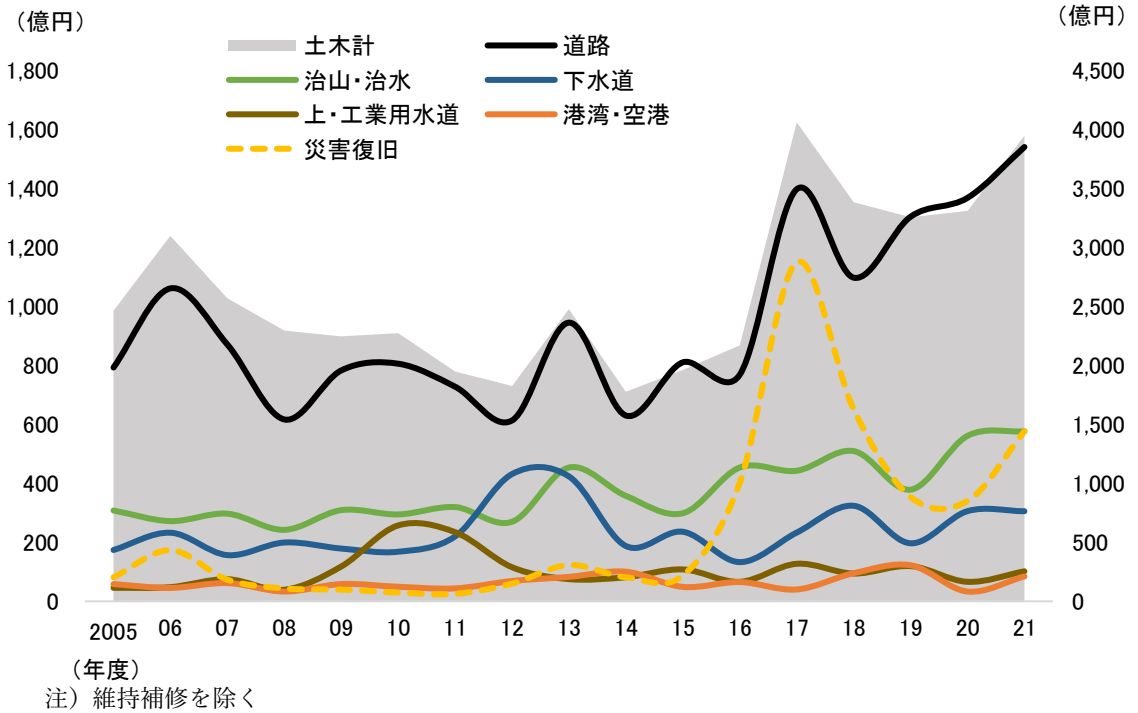
【全国】



注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

【熊本県】

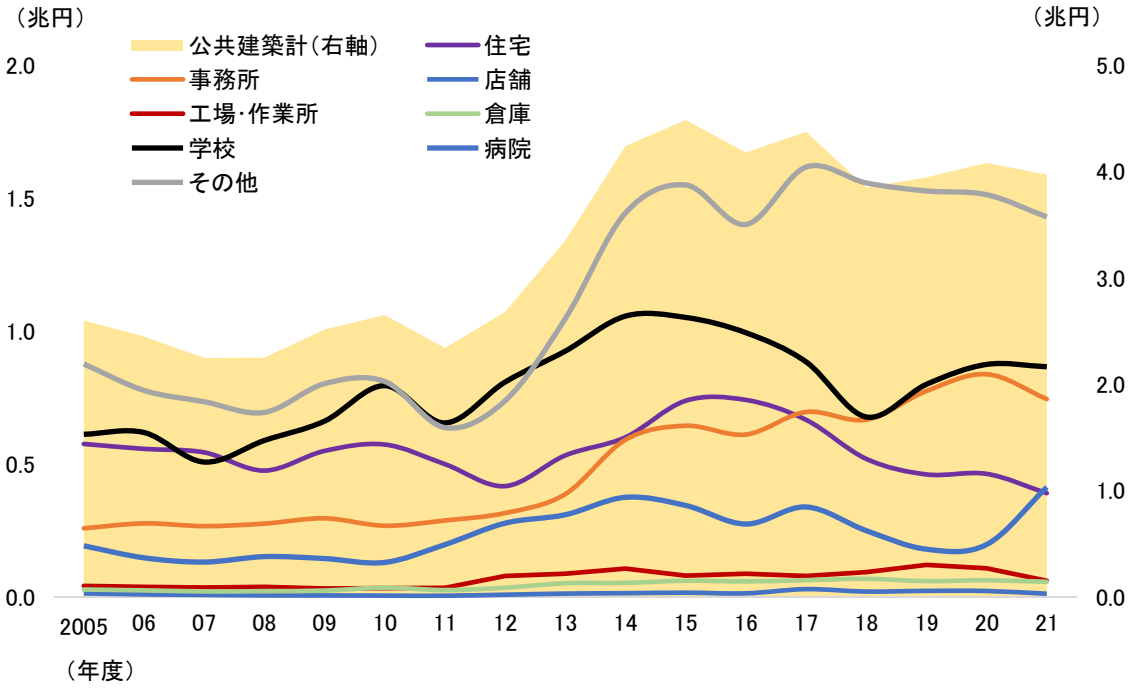


注）維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

図表 2-4-3　公共・建築工事の動向

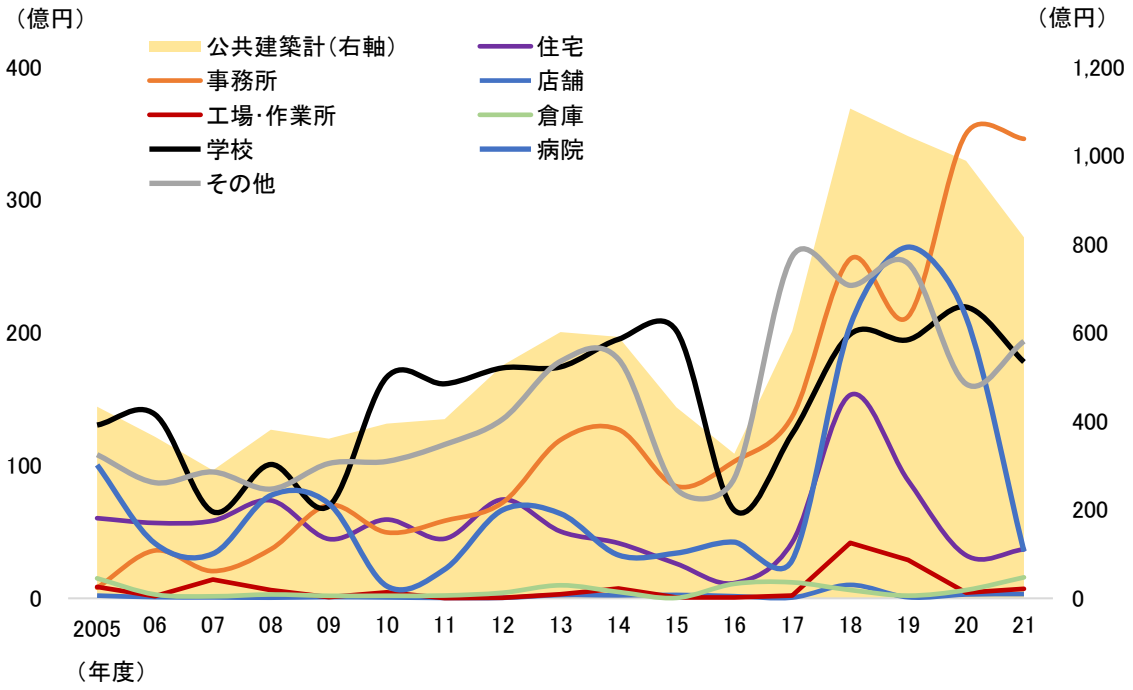
【全国】



注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

【熊本県】

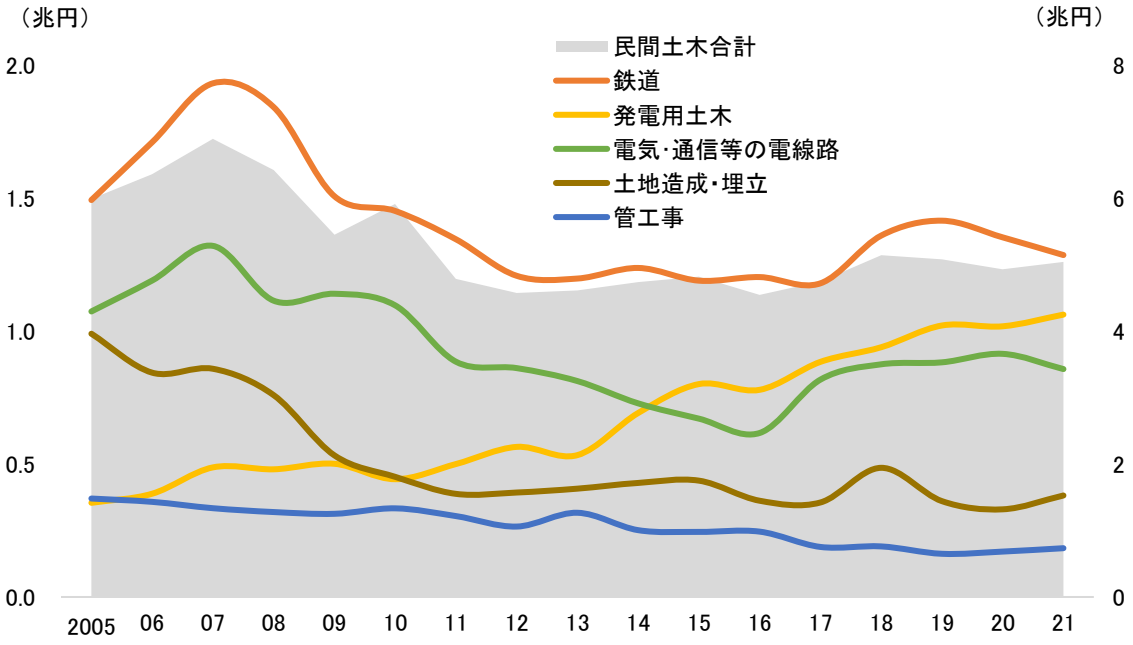


注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

図表 2-4-4　民間・土木工事の動向

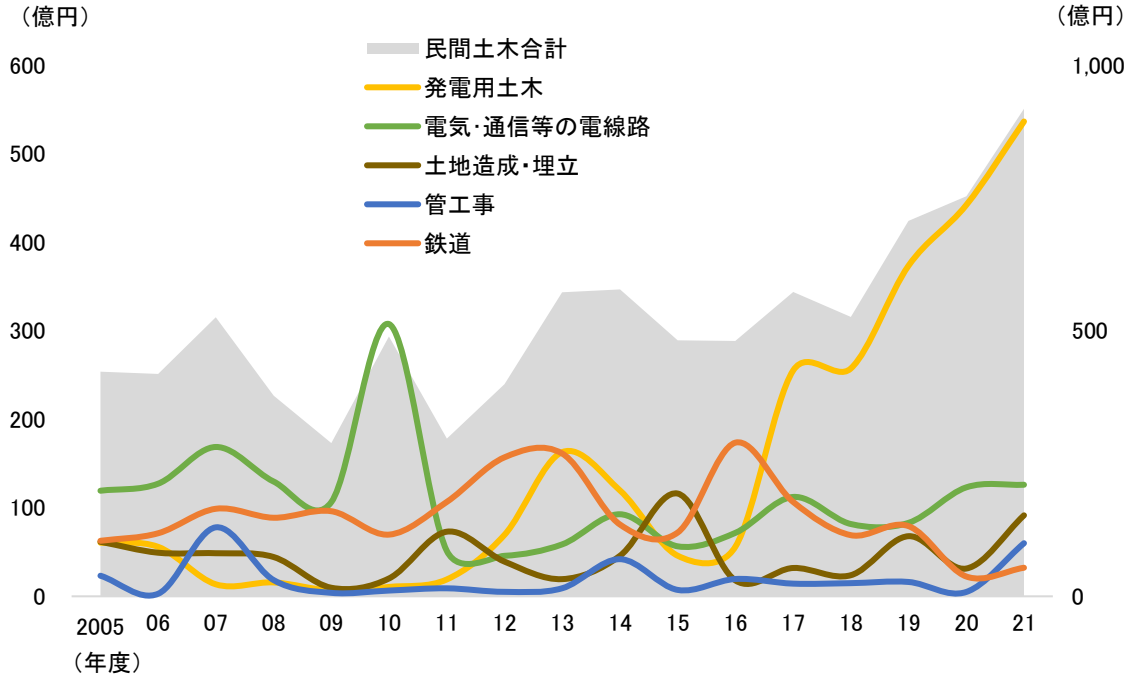
【全国】



注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

【熊本県】

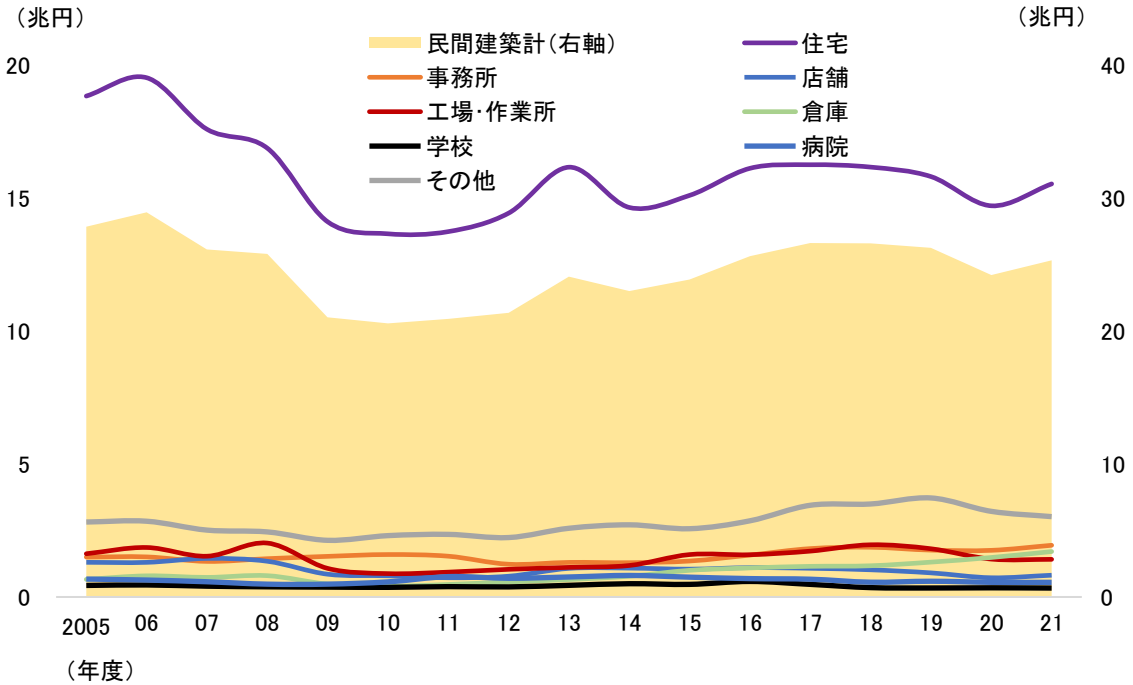


注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

図表 2-4-5　民間・建築工事の動向

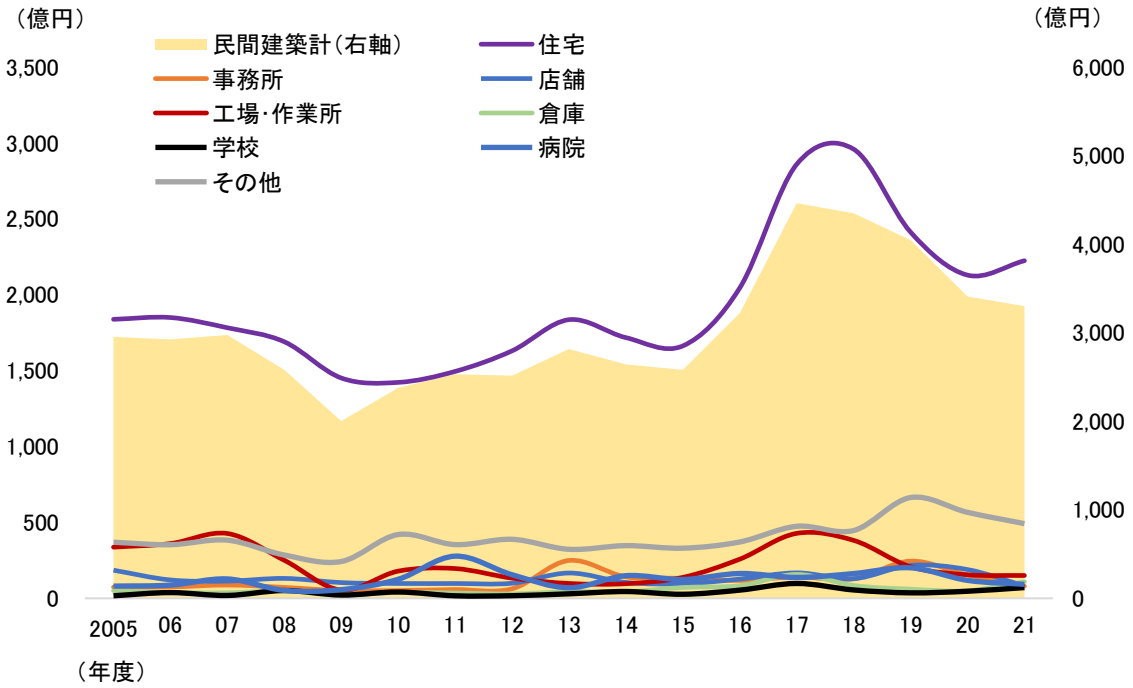
【全国】



注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

【熊本県】



注）災害復旧・維持補修を除く

出所：国土交通省「建設総合統計」（2023 年 1 月 31 日時点）

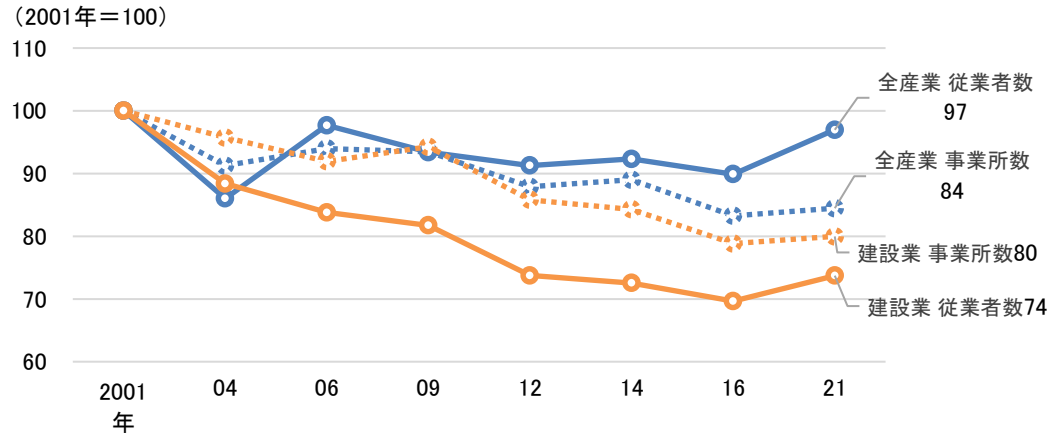
5. 建設業の事業所数及び従業者数等の動向

- **熊本県の建設業の事業所数及び従業者数は、全産業と比較して減少幅が大きいが、いずれも 2016 年から 2021 年にかけて持ち直しが見られる。**
- **建設業許可業者数は、2013 年以降は微増傾向となり、2022 年は 6,822 業者である。**

熊本県の事業所数及び従業者数の推移を見ると、建設業は全産業と比較して減少幅が大きいが、いずれも 2016 年から 2021 年にかけて持ち直しが見られる。

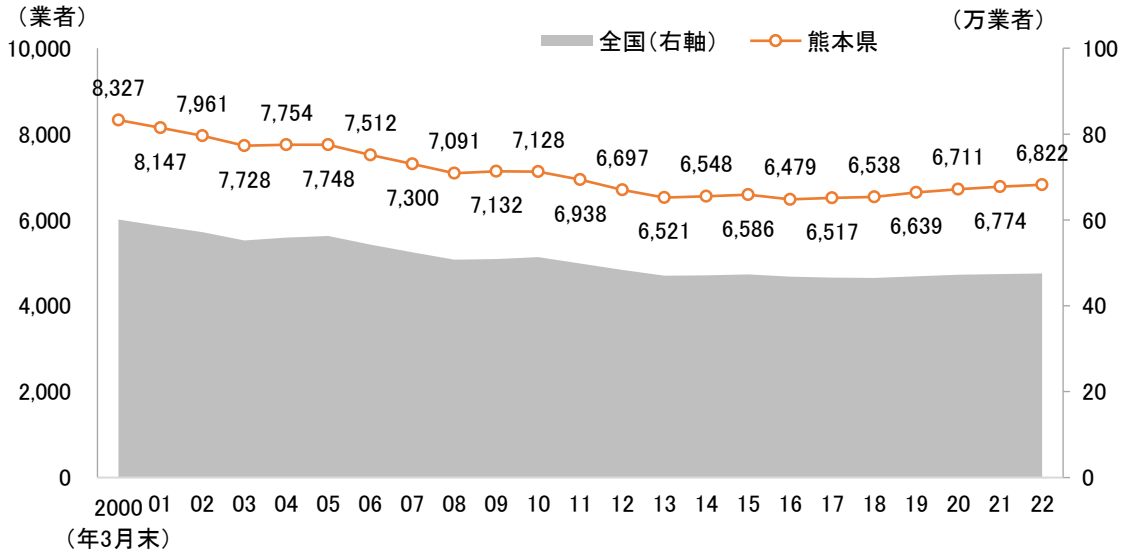
建設業許可業者数は、2000 年の 8,327 業者から減少傾向にあったが、2013 年以降は横ばいから微増で推移し、2022 年は 6,822 業者となっている。

図表 2-5-1　熊本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 2-5-2　全国及び熊本県の建設業許可業者数の推移



出所：国土交通省「許可業者数調査」

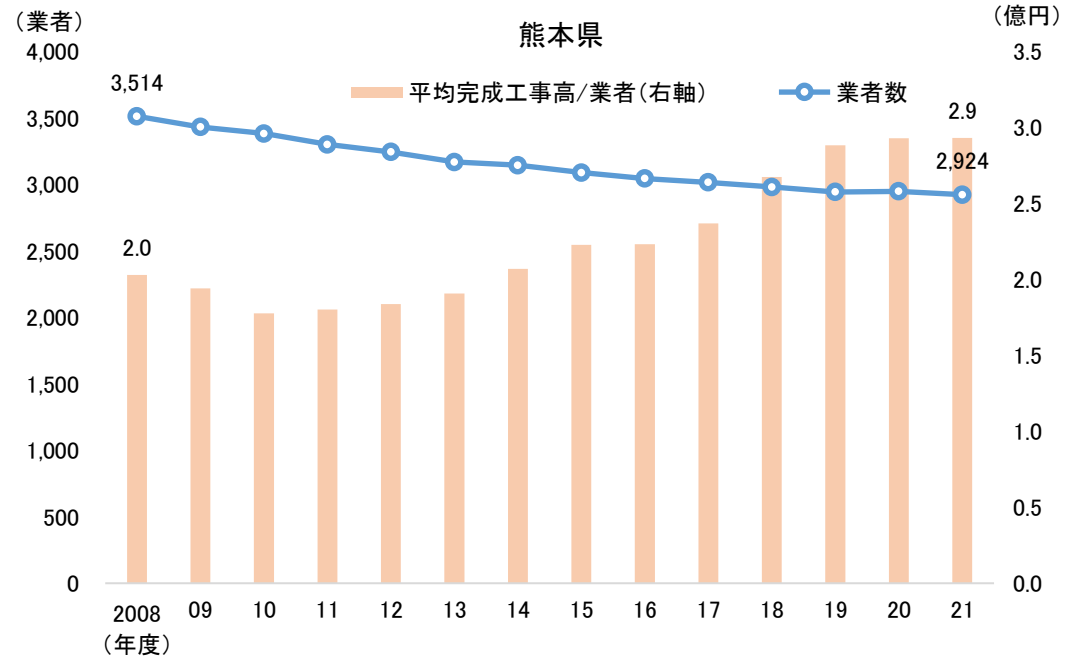
6. 建設企業の経営状況

- **建設投資額の増加が続く中、熊本県の建設業者の完成工事高は増加傾向にあり、1 業者当たりの完成工事高も伸びている。**
- **1 業者当たりの平均完成工事高は、県の北部のほうが南部より大きい。**
- **経営事項審査結果からも、県内各地域の建設業者の経営状況は、以前より改善しているものと考えられる。**

経営事項審査を受けている建設業専業の法人（売上高に占める完成工事高の割合が 80%以上の法人）は 2008 年度の 3,514 業者から 2021 年度には 2,924 業者に減少している。そのため、1 業者当たりの平均完成工事高は、2.0 億円から 2.9 億円に増加している。なお、1 業者当たりの平均完成工事高は、県の北部（県北・県央）のほうが、南部（県南・天草）より大きい傾向にある。

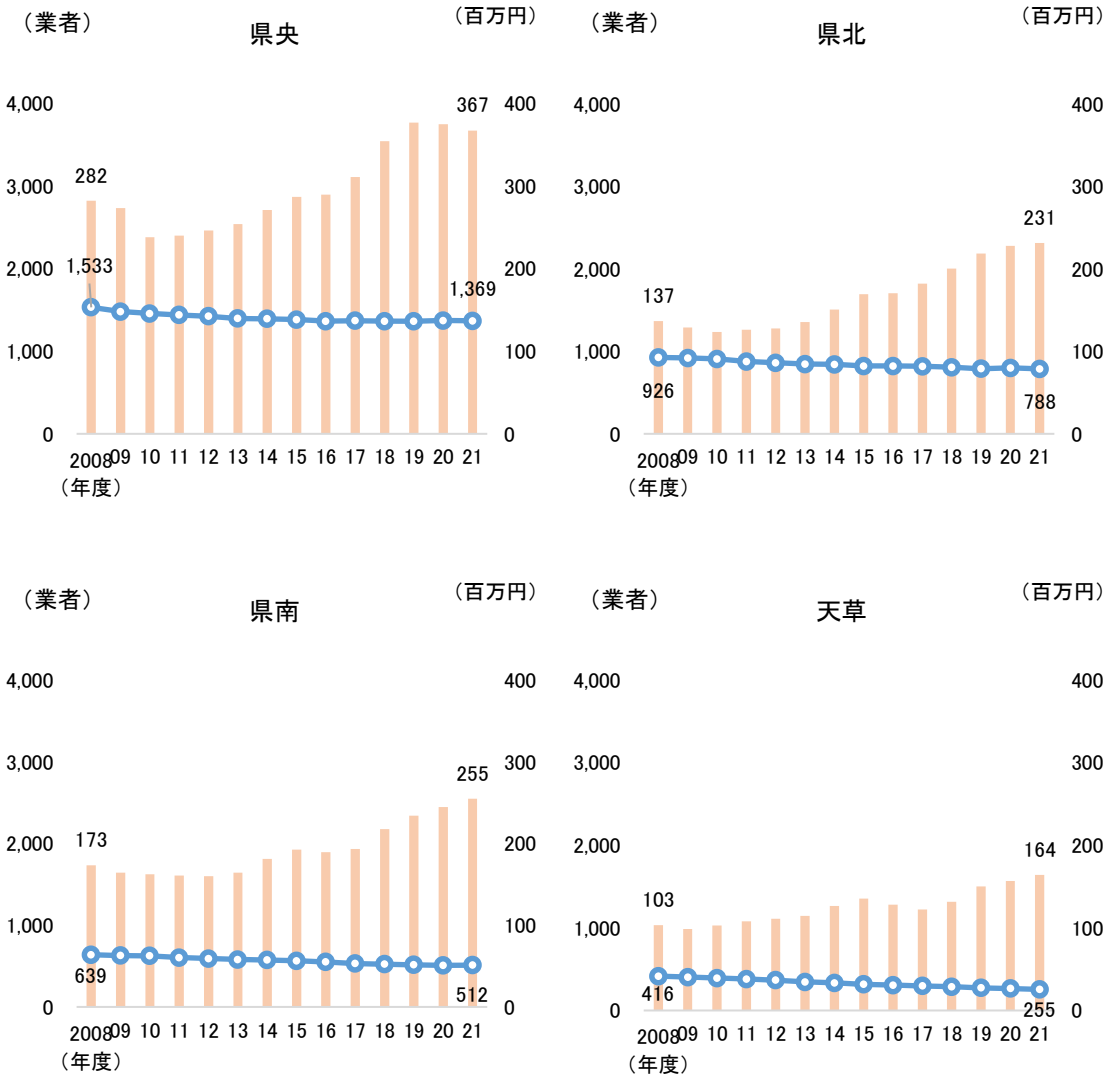
経営状況分析指標（経営状況分析の 8 指標）は、負債回転期間を除き全て好転しており、総合指標である評点（Y)も上昇している。この 8 指標の中から収益性を示す売上高経常利益率と営業キャッシュフロー（絶対額）を取り上げ、地域別の推移を見ると、各地域とも 2012 年度前後を境に数値が改善傾向に転じている。

図表 2-6-1　経営事項審査受審業者数と 1 業者当たり平均完成工事高の推移（建設業専業業者）



出所：経営事項審査データより作成

図表 2-6-2　経営事項審査受審業者数と１業者当たり平均完成工事高の推移（建設業専業業者）地域別



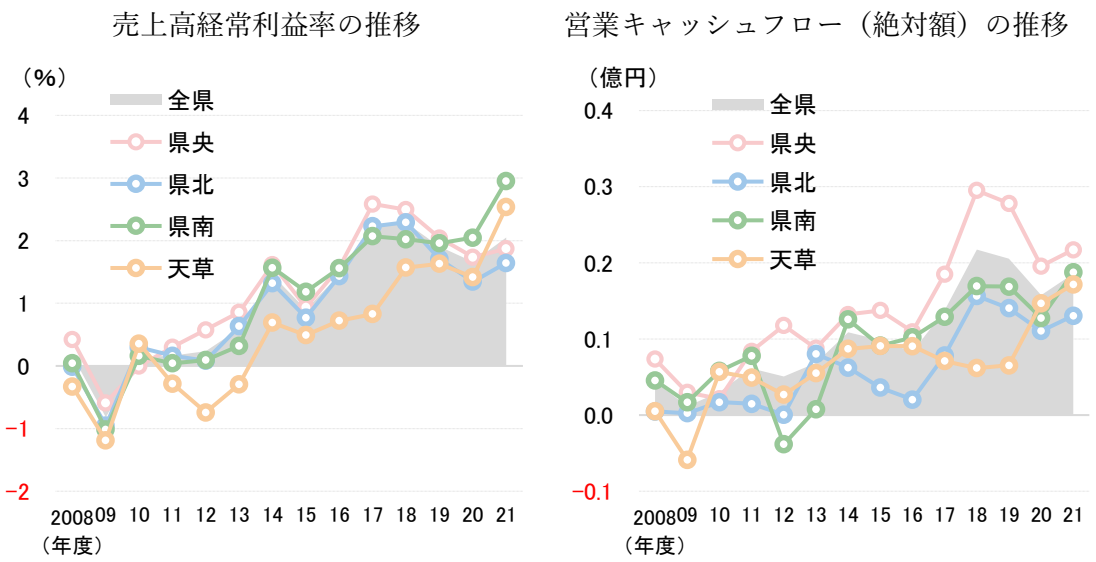
出所：経営事項審査データより作成

図表 2-6-3　経営事項審査 8 指標の概要と熊本県の平均値（建設業専業業者の平均値、2008/2021 年度）

指標	指標の解説	2008 年度		2021 年度
純支払利息比率	有利子負債の状況を支払利息の観点から見た比率で、小さいほど良い	0.53	↗	0.30
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	5.12	↘	5.52
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	33.82	↗	36.83
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	0.17	↗	2.05
自己資本対固定資産比率	固定資産比率の逆数をとった比率で、設備投資など固定資産がどの程度自己資本（純資産）で調達されているかを見る。逆数であるため、高いほど良い	142.35	↗	172.36
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	32.70	↗	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	0.04	↗	0.19
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	↗	1.32
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	758.41	↗	813.25

出所：経営事項審査データより作成

図表 2-6-4　売上高経常利益率及び営業キャッシュフロー（絶対額）の推移（建設業専業業者の平均値）



出所：経営事項審査データより作成

7. 建設業就業者の動向

- **就業者総数が減少する中、特に建設業就業者の減少幅は大きい。**
- **建設業就業者数は、県の北部と南部で格差が大きく、北部は横ばい傾向であるが、南部は減少傾向となっている。**
- **建設業就業者数を年齢階級別にみると、高齢層での退職者が増える一方で若年層が従前より減少しており、地域における建設業の持続可能性が懸念される。**
- **建設業就業者の高齢化が進んでおり、他産業に比較して平均年齢が高い。**

熊本県の総就業者数はピークの 1995 年（89.8 万人）から 2020 年（81.9 万人）までに約 8.8%減少した。建設業の就業者数も同様に減少傾向であるが、1995 年（9.6 万人）から 2020 年（6.7 万人）までに約 3 割減少しており、総数と比較して減少幅が大きい。

熊本県の就業者数を地域別に見ると、県の北部（県央・県北）と南部（県南・天草）の格差が大きい。建設業に関しては、いずれの地域も 1995 年から減少に転じたが、県央は 2010 年をボトムに、県北は 2015 年をボトムに持ち直しが見られる。

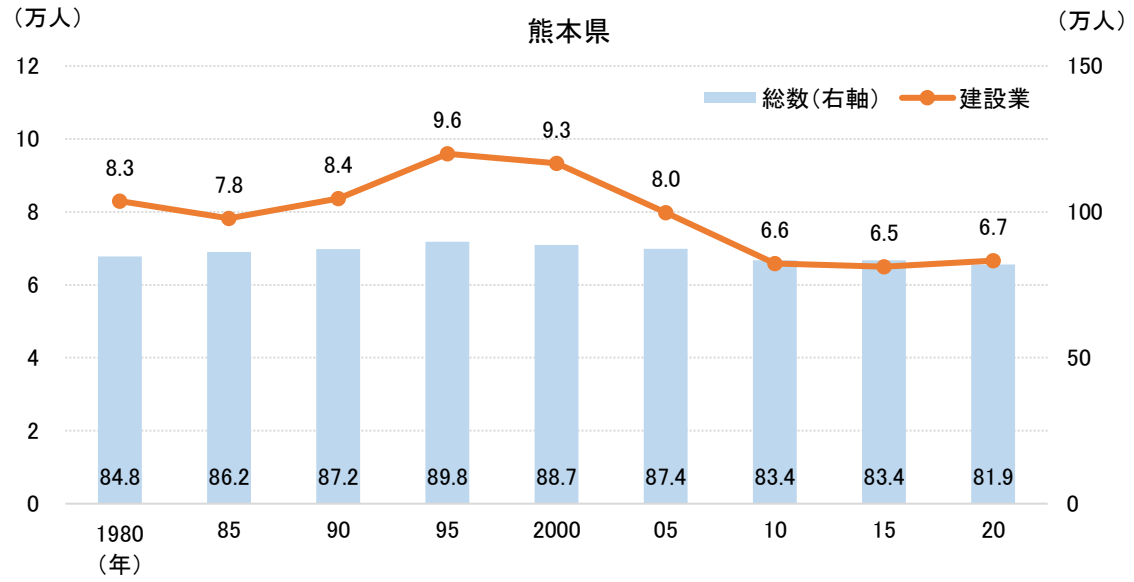
実際、熊本県の就業者数は 1995 年以降、県の北部（県央・県北）では横ばい傾向、南部（県南・天草）では減少傾向となっている。北部と南部の傾向の乖離は建設業でも顕著であり、北部には近年持ち直しが見られる一方、南部は減少の一途をたどっているため建設業への就業者数の確保が課題である。

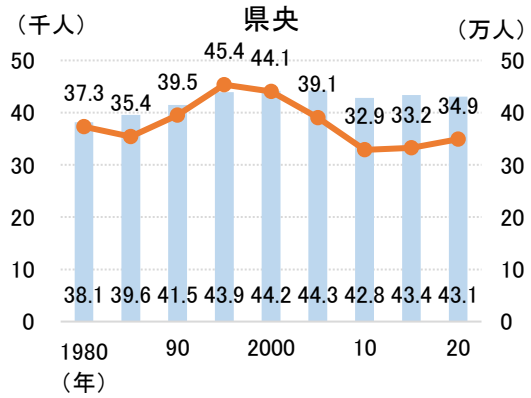
建設業就業者数の推移を 5 歳階級別に見ると、年を追うごとに就業者数のボリュームゾーンが高齢化すると同時に、50 代以上の山が小さくなっている。特に、2020 年時点では 60 代後半がボリュームゾーンに入ったため、近い将来、相当数の退職者が出る懸念があり、より若年層における建設業への就業者数を確保する必要がある。

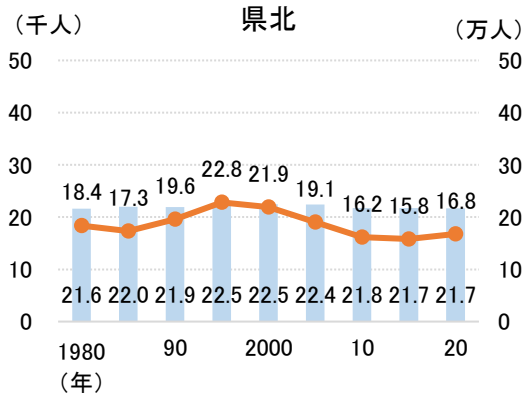
2015 年における技術者の 5 歳階級別の年齢構成を、全国と熊本県とで比較すると、熊本県は 20 代後半から 30 代前半、50 代前半が少ない一方、60 代後半が多い。技能労働者に関しては、全国と比較して 30 代～40 代前半、60 代が多い。技術者及び技能労働者ともに、近い将来、高齢者の退職により就業者数が大きく減じることが危惧される状況にある。

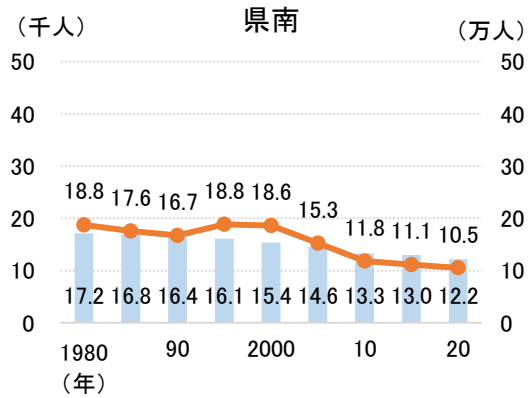
建設業就業者の平均年齢を全国と熊本県とで比較すると、ほぼ同ペースでの上昇が見られる。熊本県に関しては、2000 年（44.7 歳）から 2020 年（50.3 歳）の 20 年間で、5 歳以上上昇した。他の主要産業の就業者平均年齢と比較すると、全国及び熊本県ともに農業就業者の平均年齢が突出して高いが、建設業は農業に次いで就業者平均年齢の高い産業となっている。

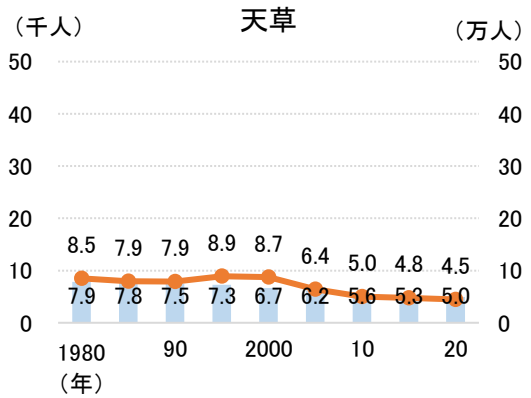
図表 2-7-1　熊本県の就業者数（総数及び建設業）の推移





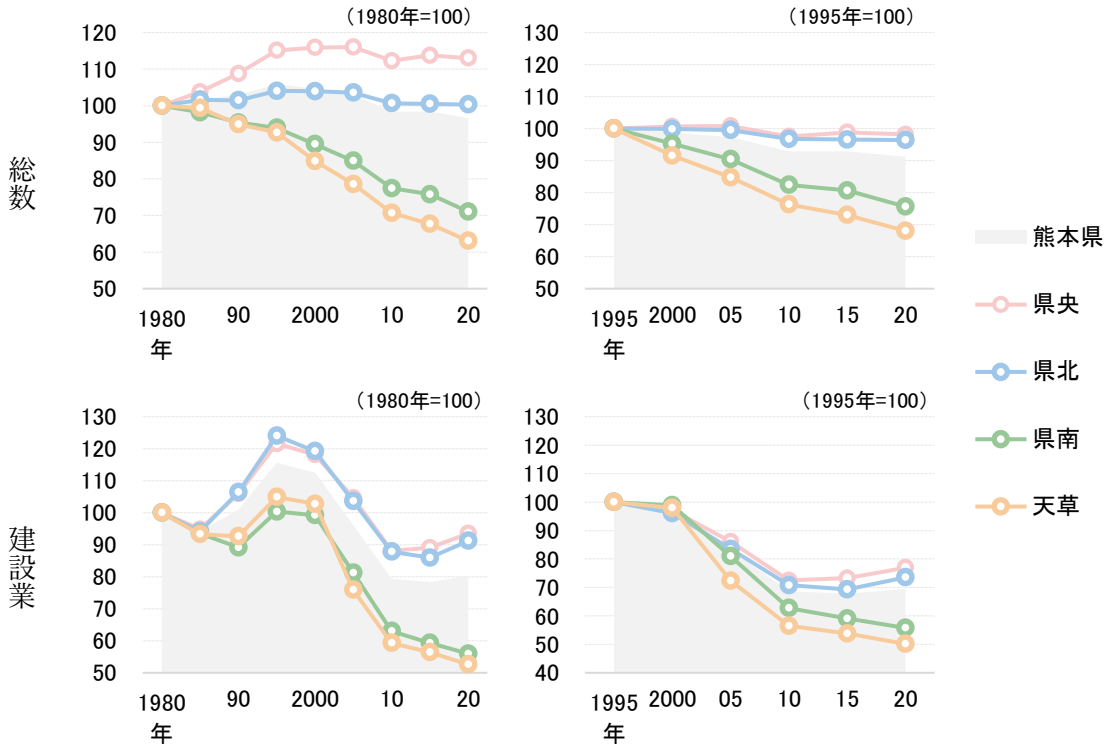






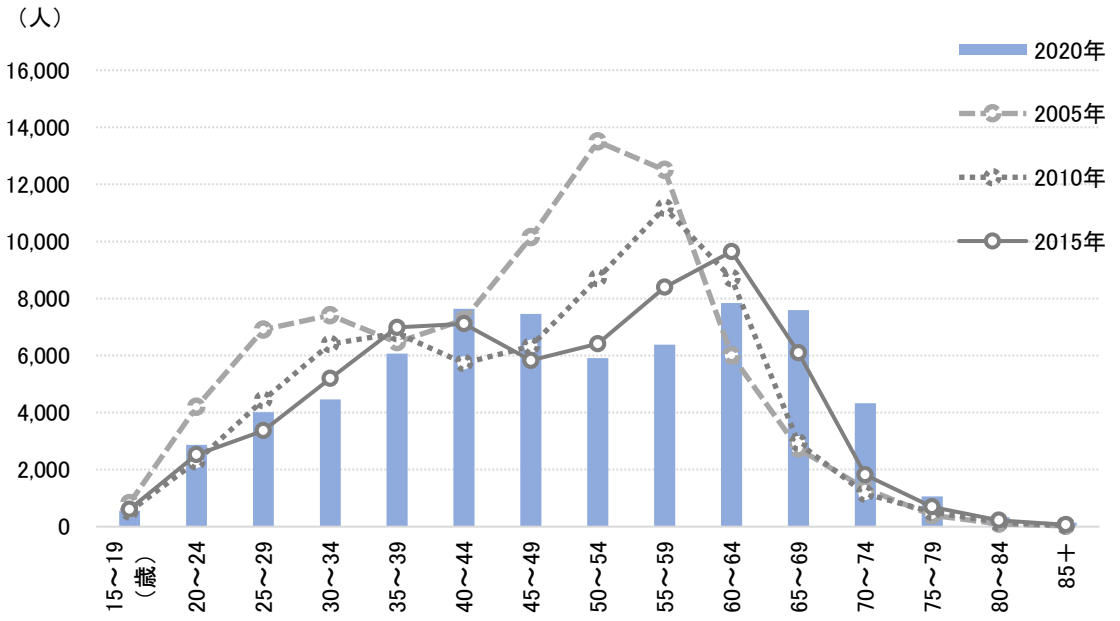
出所：総務省「国勢調査」

図表 2-7-2　県内地域別の就業者数（総数及び建設業）の推移（指数）



出所：総務省「国勢調査」

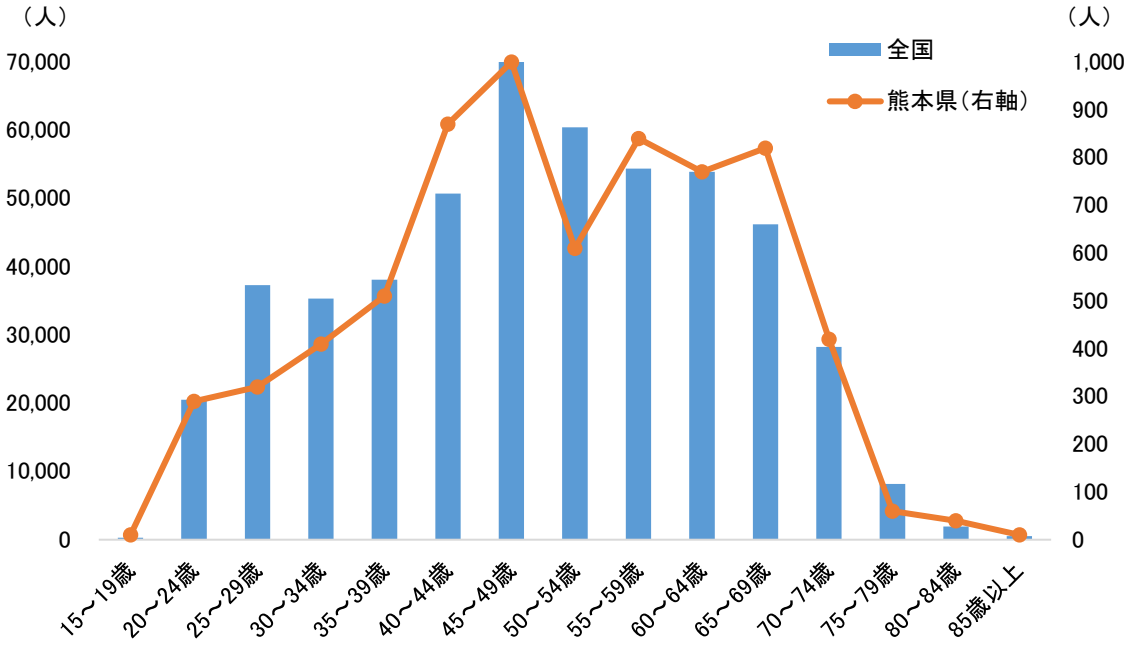
図表 2-7-3　熊本県の建設業就業者の年齢構成の推移



出所：総務省「国勢調査」

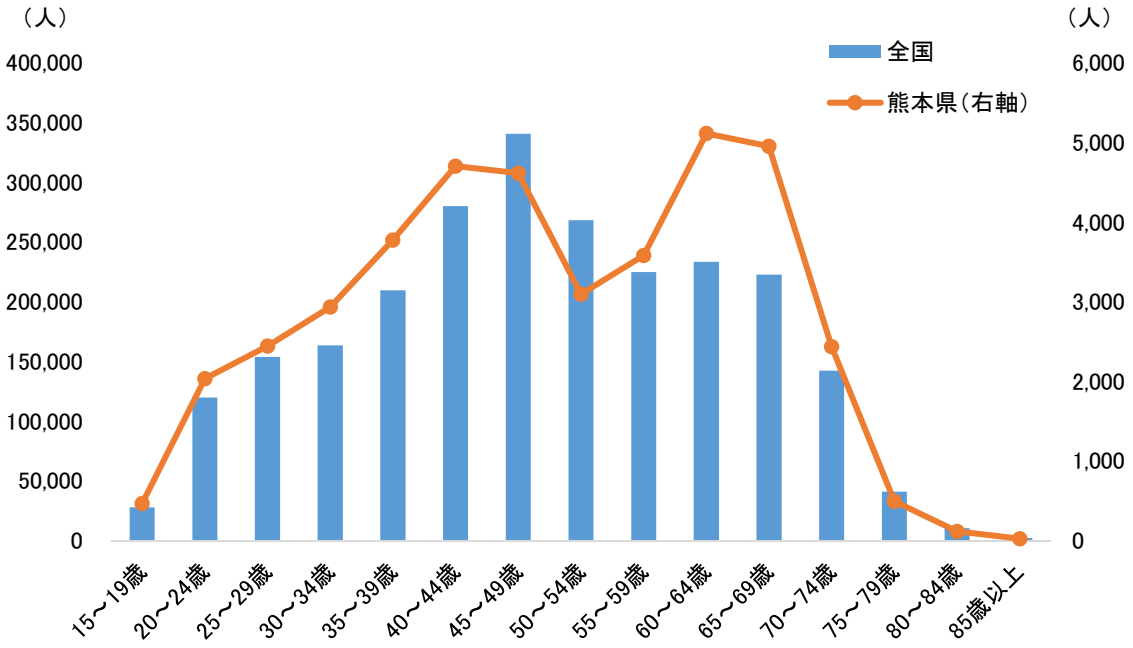
図表 2-7-4　全国及び熊本県の建設業職種別の年齢構成（2020 年）

【技術者】



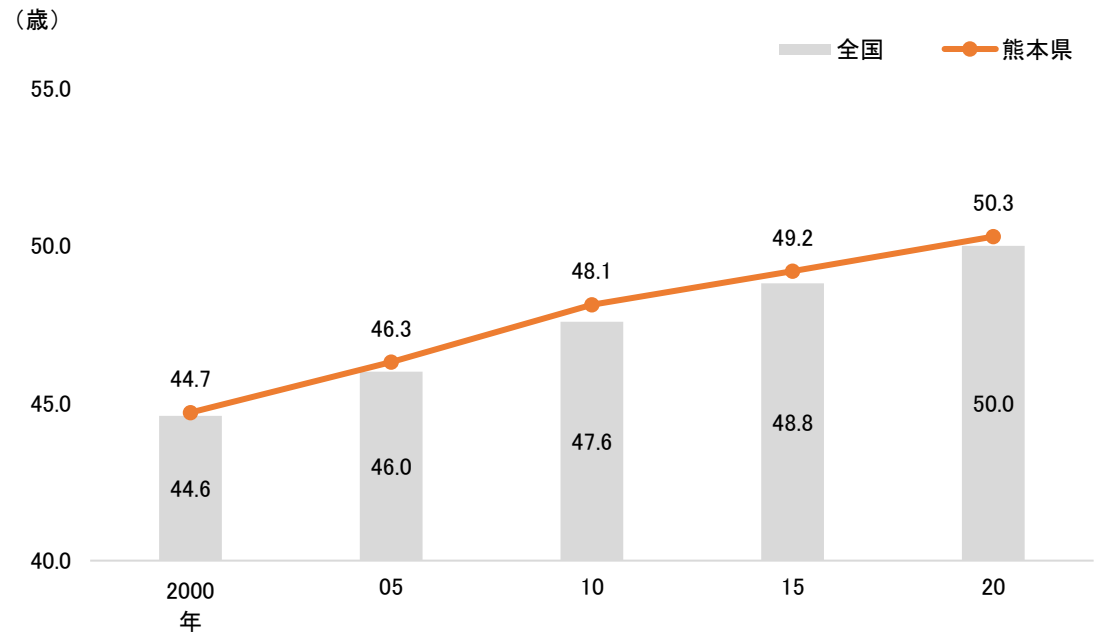
出所：総務省「国勢調査」

【技能労働者】



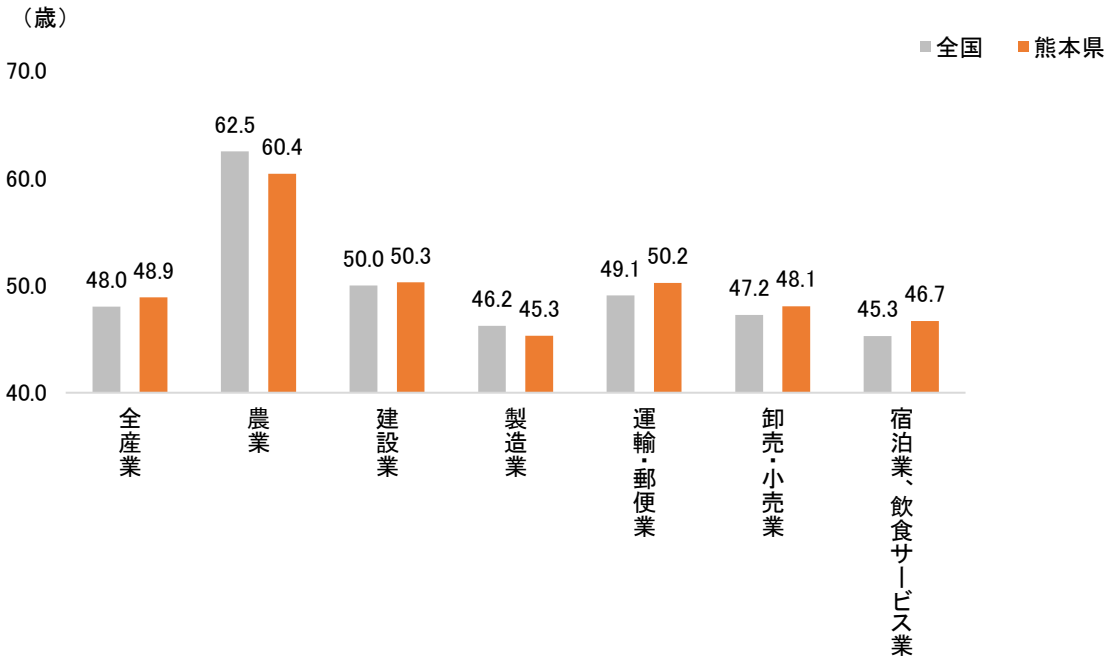
出所：総務省「国勢調査」

図表 2-7-5　全国及び熊本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 2-7-6　全国及び熊本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」

8. 建設業の就業環境

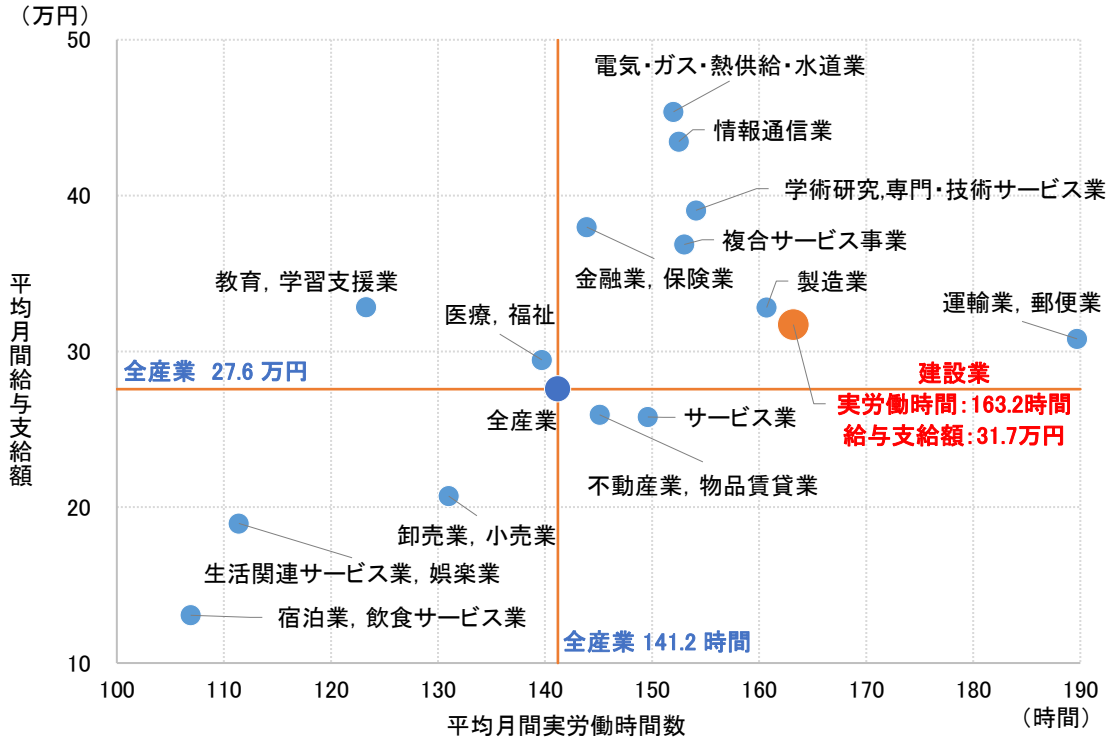
- **熊本県の建設業は、全産業に比べて平均月間給与支給額は高いが、実労働時間及び月間出勤日数が長い。**
- **熊本県の建設業の実労働時間当たり現金給与総額は、全産業と同水準である。**

熊本県建設業における就業条件を把握するため、厚生労働省「毎月勤労統計調査」から、産業別に平均月間給与支給額と実労働時間の長さを比較した。結果、建設業は全産業平均に比べて実労働時間が長い一方、平均月間給与支給額は全産業平均を上回り、製造業や教育，学習支援業と同水準であった。

また、月間出勤日数は全産業平均に比較して多い一方、実労働時間当たり現金給与総額は全産業平均と同程度であった。

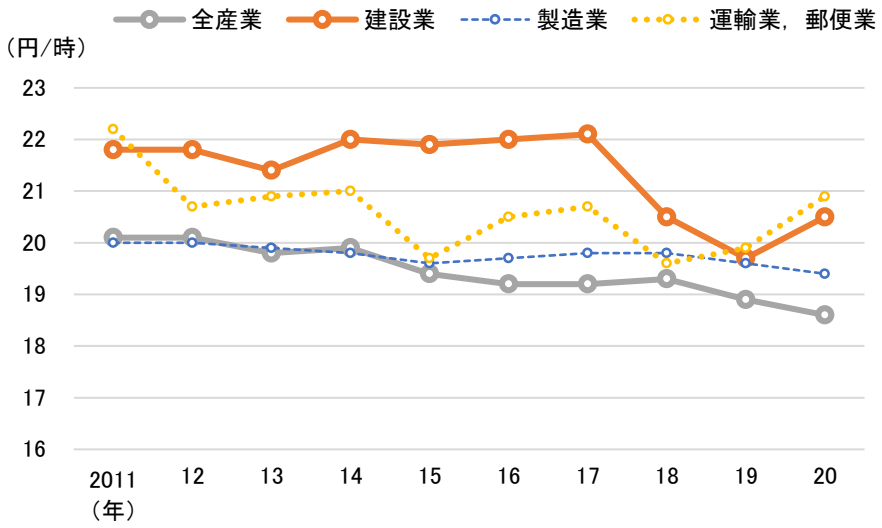
建設業においては、平均月間給与支給額が比較的高いことが魅力となる一方、今後、就業者数の減少が見込まれる中で人材を確保するためには、生産性の維持・向上を前提に、働き方改革等による実労働時間の短縮や、実労働時間当たり現金給与総額の向上が求められる。

図表 2-8-1　熊本県の産業別給与・労働時間水準の比較（2020 年）



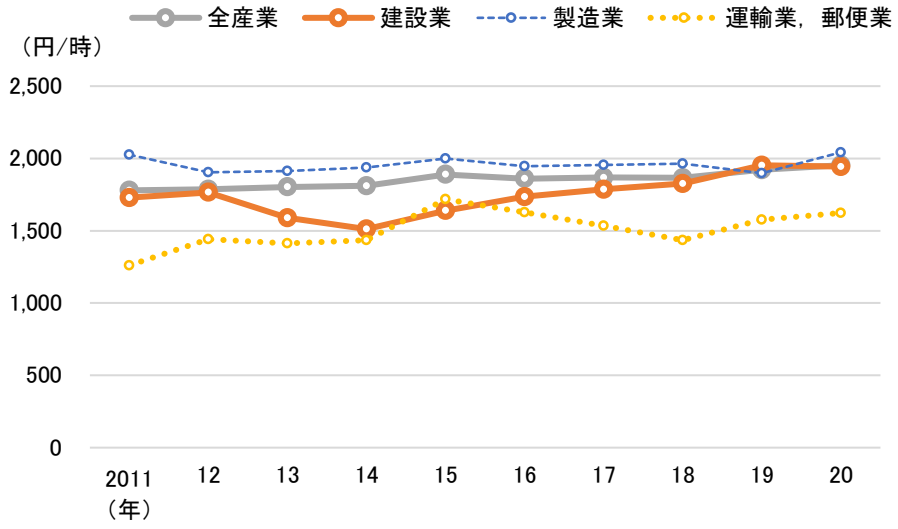
出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査　地方調査結果」

図表 2-8-2　熊本県の産業別月間出勤日数の推移



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査　地方調査結果」

図表 2-8-3　熊本県の産業別実労働時間当たり現金給与総額の推移



出所：　厚生労働省「毎月勤労統計調査　地方調査結果」

9. 建設業への入職・採用状況

- **熊本県の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近年回復しているものの、県内就職率は全国に比して低い。**

熊本県の有効求人倍率は、全職種で 1.2（2021 年度）と、求職より求人が若干上回る程度だが、建設業関係職種の有効求人倍率はそれを上回る水準であり、かつ、概ね上昇傾向が続いている。充足率を見ると、建設業関係職種は全業種に比して低いことに加えて減少傾向にあり、求人を出しても雇用に結びついていない状況が続いている。

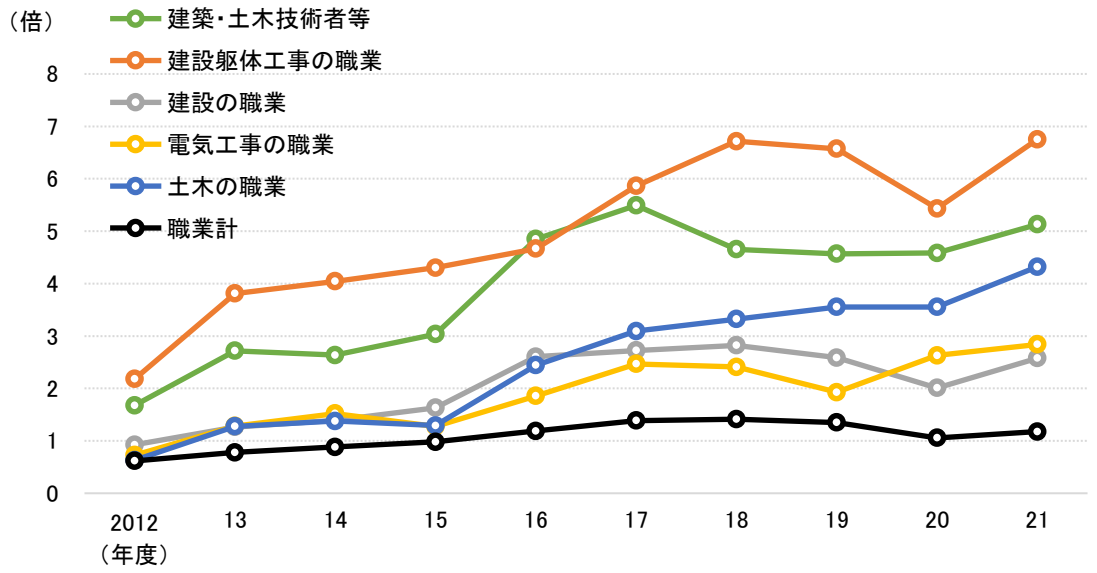
高校卒業後の進路（2022 年 3 月末）に着目すると、全国では進学した者（大学等、専修学校、公共職業能力開発施設等の合計）が 80.5%、就職者が 15.1%であったが、熊本県では進学した者が 73.0%、就職者が 24.0%と、就職者の割合が全国に比して高い。また、高校卒業後の就職先を見ると、全国では「製造業」（39.7%）が最も多く、次いで「卸売業,小売業」（10.2%）、「建設業」（10.1%）の順、熊本県では「製造業」（36.3%）が最も多く、次いで、「公務（他に分類されるものを除く）」（12.8%）、「建設業」（11.9%）の順であり、建設業に就職する割合は全国と熊本県は同水準にある。

ここで、熊本県における進学者・就職者別の県内・県外割合を見ると、進学者のうち 52.7%は県外を進路としているのに対し、就職者は 62.6%が県内に就職しており、進学者に比較して就職者は県内に止まる割合が高い。また、県内からの建設業への就職割合は 62.1%であり、高校卒業者の就職先上位 5 産業で比較しても、県内就職率が高いとは言えない。

熊本県の高校卒業者のうち建設業に就職する者は、2009 年度に 300 人を切るまで落ち込んだが、その後は増減を繰り返しながら、2022 年 3 月末には 409 人まで回復した。うち、建設業就業者数に占める県内就職率は、2009 年 3 月末に 57.0%まで減少し、2014 年 3 月末には 68.1%まで回復したが、2015 年度に大きく減少。その後、増減を繰り返し、2022 年 3 月末は 62.1%となったが、全国（79.8%）に比して低い。

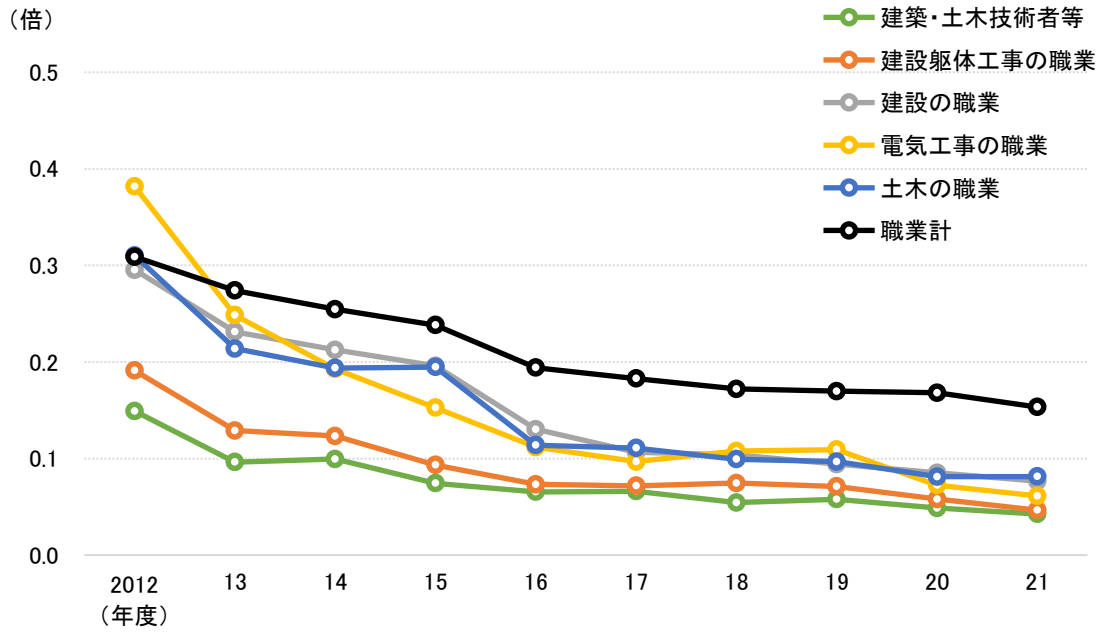
図表 2-9-1　熊本県建設業関係職種の有効求人倍率・充足率

【建設業関係職種の有効求人倍率】



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

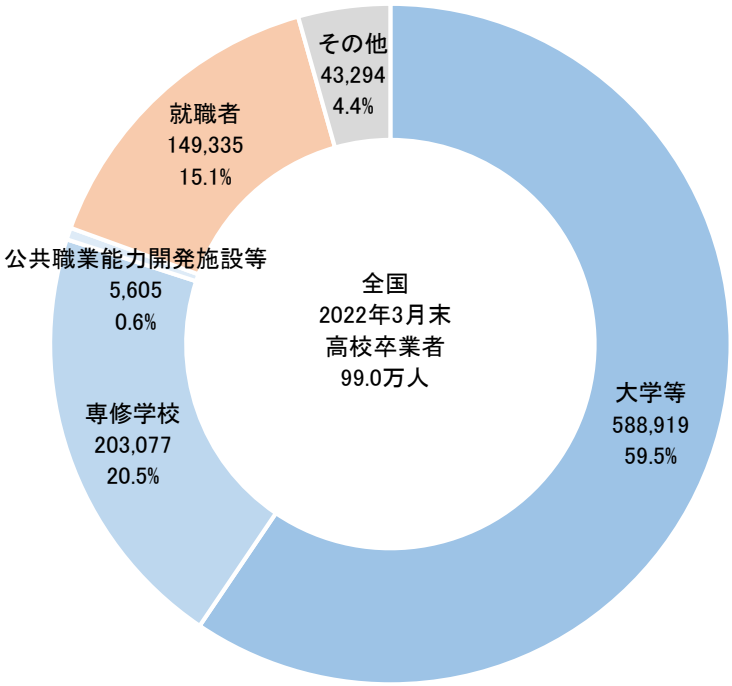
【建設業関係職種の充足率】



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

図表 2-9-2　高校卒業者の進路（2022 年 3 月末）

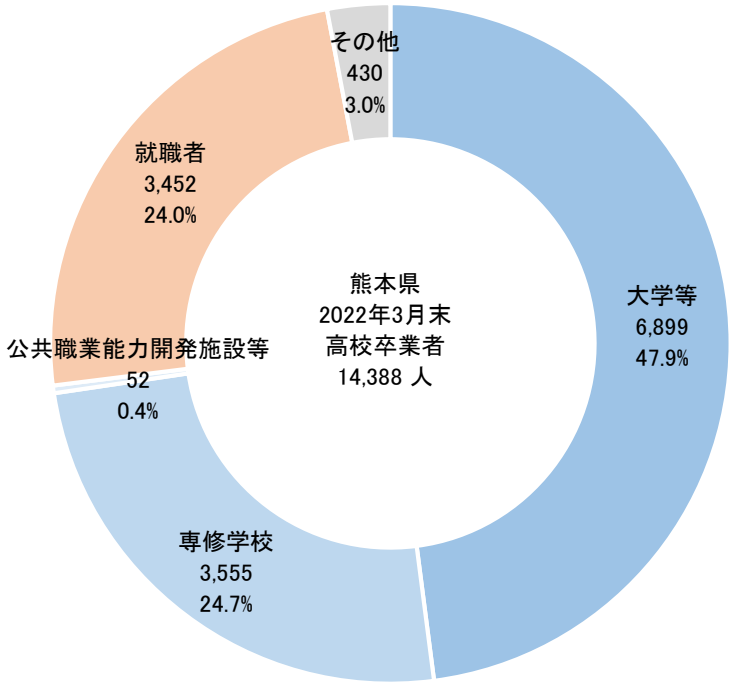
【全国】



（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

【熊本県】

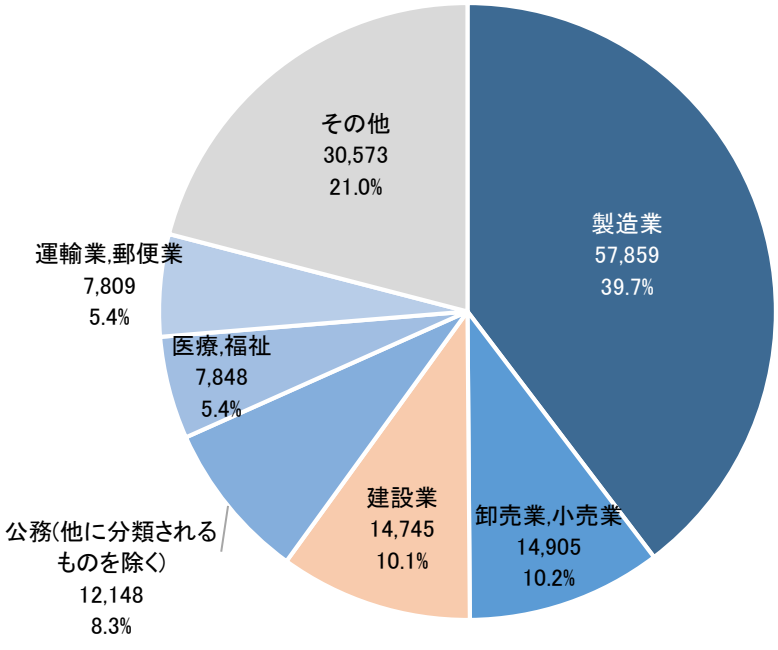


（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 2-9-3　高校卒業者の産業別就職割合（2022 年 3 月末）

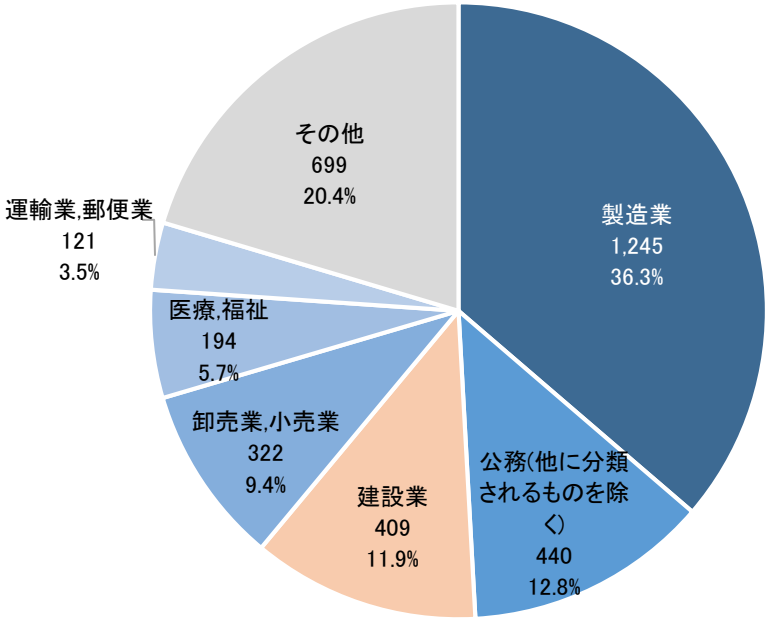
【全国】



（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

【熊本県】

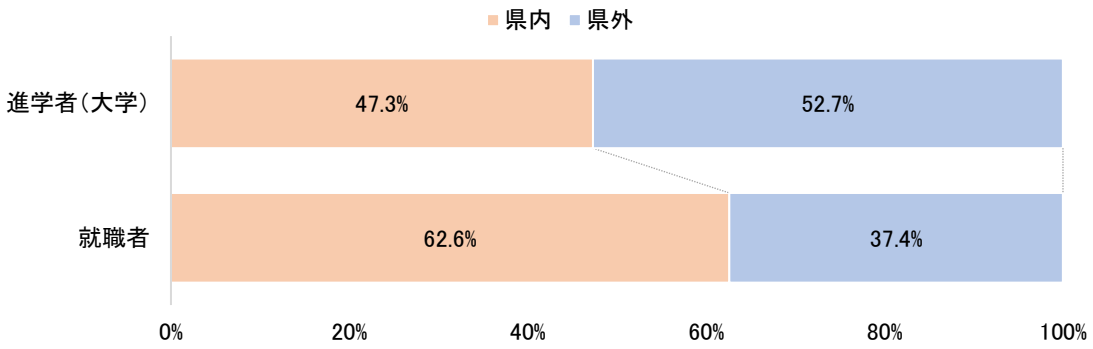


（人）

出所：文部科学省「学校基本調査」

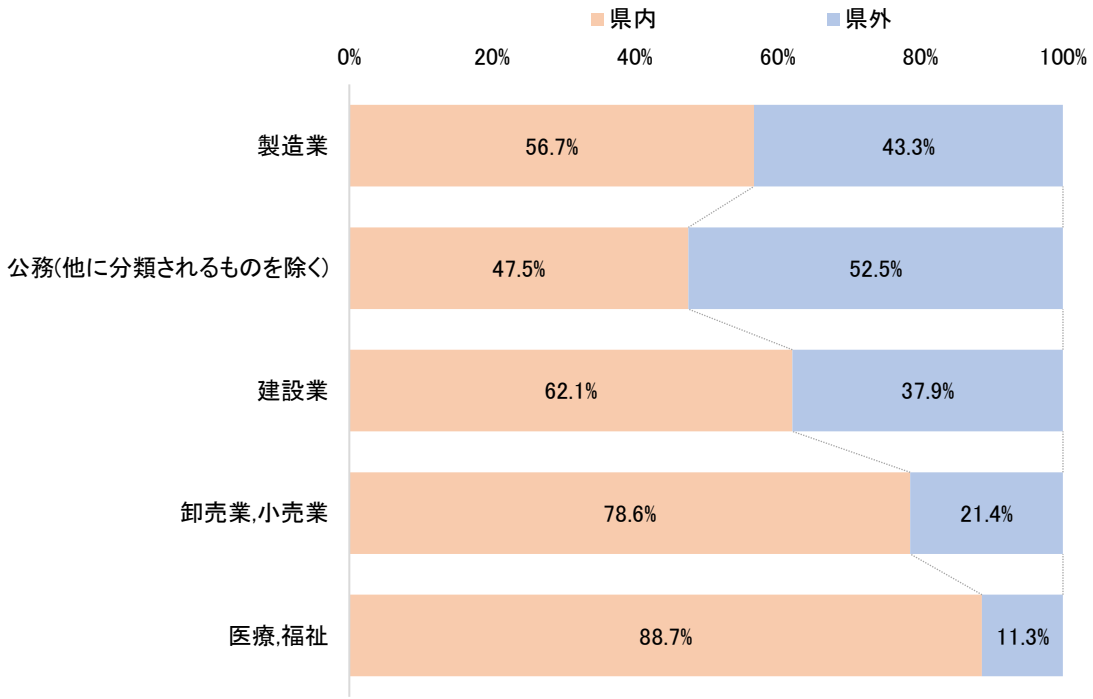
図表 2-9-4　熊本県の高校卒業者の進学・就職、就職先産業別の県内・県外割合（2022 年 3 月末）

【進学・就職別】



出所：文部科学省「学校基本調査」

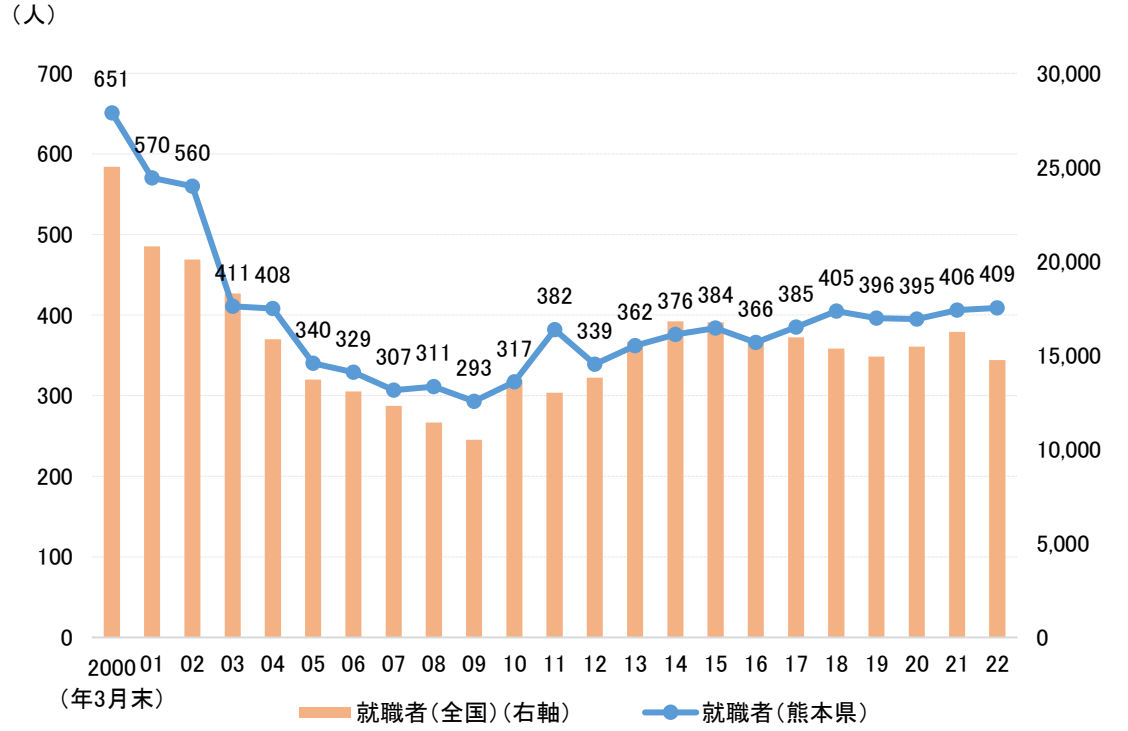
【就職先産業別】



出所：文部科学省「学校基本調査」

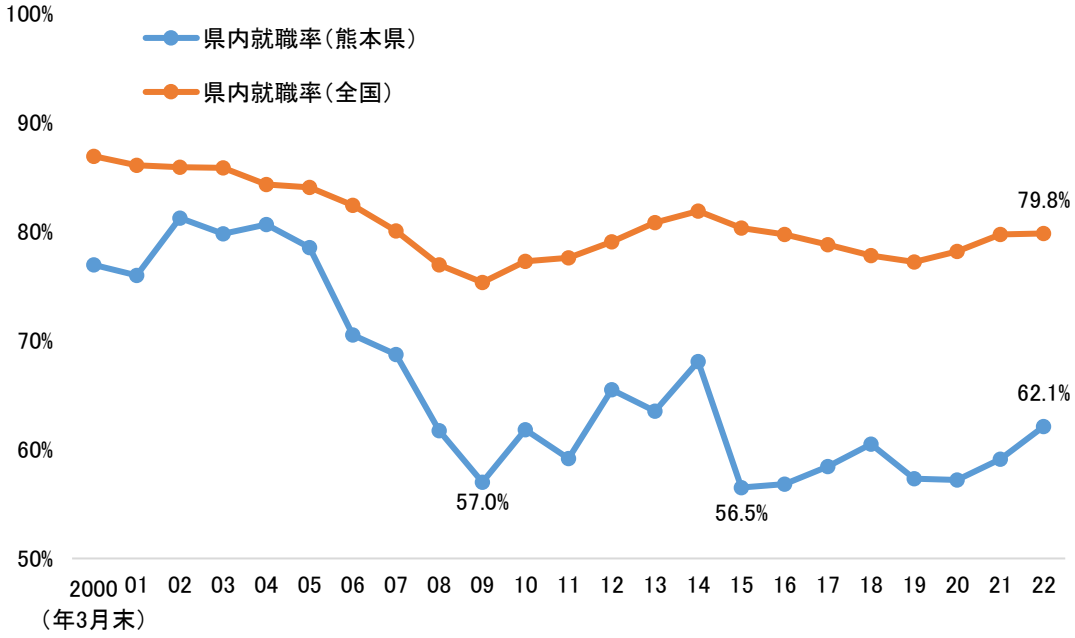
図表 2-9-5　高校卒業者の建設業就業者数及び県内就職率の推移

【建設業就業者数】



出所：文部科学省「学校基本調査」

【建設業就業者の県内就職率】



出所：文部科学省「学校基本調査」

第１部　熊本県建設業の現状と今後のあり方

第３章　熊本県建設業の方向性とあり方

1. 熊本県建設業の現状と課題

熊本県では、熊本地震発災まで、建設企業は受注が厳しく利益も上がらない状況にあったが、熊本地震発災後は、復旧・復興工事需要が大きく伸びている。建設業許可業者・就業者数は減少しているものの、建設業の経営状況は改善している。

県の北部地域と南部地域を比べると、建設需要に差が見られ、例えば、熊本県南部の八代地域などでは、令和 2 年 7 月豪雨をはじめとした災害復旧への対応が多く、現状では約 9 割が災害復旧対応である。災害復旧は、あと数年で終わるため、事業存続を見据えた若年層などの積極的な採用に向けては、中長期的な発注の見通しを求める声も多い。一方、北部では台湾積体電路製造（TSMC）の工場建設が進んでおり、付随する工事や半導体関連企業による更なる工場進出等が期待される中、地域の建設企業による受注が望まれるところである。

今後、熊本県全体の人口減少、少子高齢化の進行に加え、TSMC 熊本工場による好待遇での求人や、今後の安定的な受注獲得への不安から積極採用路線への転換が難しい状況に鑑み、建設業では担い手不足がより深刻化することも予想される。

このような見通しの中、熊本県建設業が、今後も「地域の守り手」として、日常的なインフラの整備・維持管理や災害対応などの役割を果たし続けていくためには、熊本県建設業の現状と課題を把握し、進むべき方向性を検討していくことが必要である。そこで、まず、熊本県建設業の現状と課題を整理し、取組むべき施策などを検討する。

(1)　建設業のイメージアップ

本調査で実施したアンケートの結果、「3K」や女性が働きづらい、勤務時間・休日が不規則など、建設業に対してあまり良くないイメージを持つ県民も見られた。

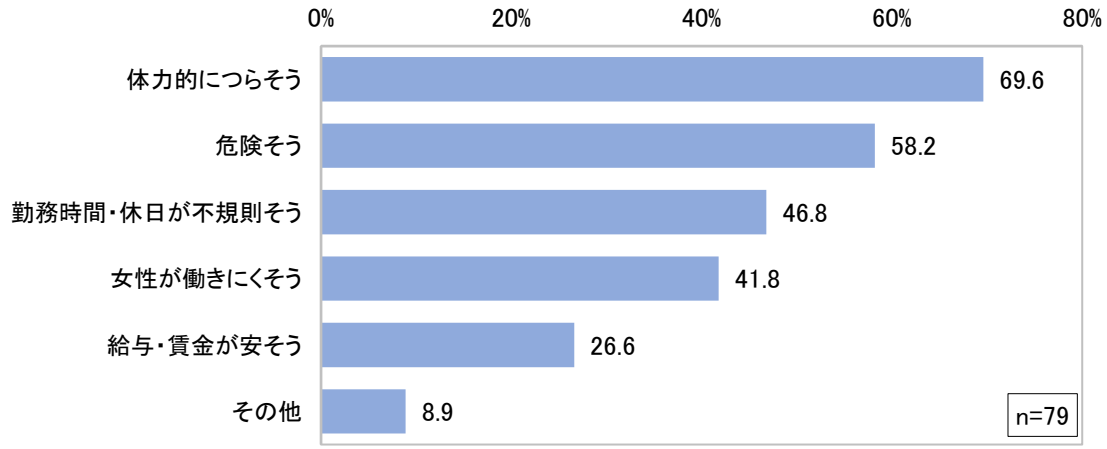
そのようなイメージを改善するために、まずは建設業界全体がコンプライアンスを遵守する必要がある。加えて、アンケートの結果からも、建設業の役割に対する理解促進が、イメージアップに有用となる可能性があり、そのための情報発信は必要不可欠である。

若年層の入職促進に向けては、特に、両親や祖父母世代が建設業に対して持っているイメージを改善することが重要である。また、建設業で活躍している女性が TV 番組等で取り上げられたことで新たな女性採用につながったという事例もあり、女性が働きづらいといった従来からのイメージは、積極的な広報で改善される可能性がある。

採用募集をしても希望者が現れない状況に鑑み、建設業に対して良くないイメージを抱いている層のみならず、建設業に対して関心のない層においても興味を喚起し、理解促進を図る必要もあろう。

加えて、既に持たれている建設業に対する良いイメージを毀損しないためにも、災害復旧への対応、専門技術によるインフラの新設・更新、雇用創出などによる貢献を、継続的に打ち出すことも重要である。

図表 3-1-1　建設業に「どちらかというと悪い」・「悪い」イメージを持つ理由（複数回答）



出所：熊本県の建設業のイメージに関するアンケート調査

（2）　建設業に関する情報発信

建設業に関する情報発信の課題は、大きく、「内容」と「媒体」にあることがアンケート結果などから見て取れる。

「内容」に関しては、建設業が災害復旧に貢献していることなどが正しく報道されていないことなどが挙げられる。TV 等では、自衛隊や消防隊が災害現場で活躍している場面が報道されるが、建設業は、彼らが災害現場に向かう道路を切り開く役割なども担っているにもかかわらず、報道関係者も立ち入れない時点での活動ということもあり、その姿が報道される機会が少なく、正しい理解が得られていない可能性がある。

「媒体」に関しては、TV などのマスメディアを介して建設業の役割などを知った人が多い一方、昨今は、TV よりインターネットが発達していることから、ホームページの開設や、SNS 及び動画等の活用など Web 環境の整備が求められている。

（3）　多様な担い手の受入への対応

アンケートで建設企業が優先的に雇用したい技術者又は技能労働者を尋ねた結果、建設関係の資格保持者や建設業界経験者など、建設業に関する知識や経験を有する者との回答が多かった。一方、業界経験者や新卒等の属性ごとに過去 5 年間の採用充足率をみてみると、いずれも 100％に至っておらず、不足分を特段の条件をつけない採用で賄っており、建設企業には、建設業に関する知識や経験のない入職者をゼロから育成する必要が生じているものと推察される。

インタビュー調査では、性別に関わらず、女性の採用も進めたいとの意向を有する企業が複数あったが、企業に対するアンケートの結果を見ると、女性の受入が、特に技術者や技能労働者としては、まだまだ進んでいない。このことから、女性の受入対応が充分ではない企業も少なくないと考えられる。

また、外国人労働者に関しては、受入環境が盤石な企業が積極的に進めているが、中小零細企業の状況は不明である。加えて、受入に当たっては、もし経営者が外国人労働者を「人

材不足の解消のための安価で手軽な労働力」ととらえているのであれば、考えを改める必要性が指摘されている。言語の壁は、受入後の社内教育などにより安全面に問題のないレベルまで下げることができるとの声もあり、受入体制の整備が求められる。なお、外国人労働者の賃金も上がっており、今後は採用が難しくなる可能性も指摘された。

（4）　若年労働者等の担い手の特性を踏まえた就業環境の整備

職場での円滑なコミュニケーションのため、現場での人員配置への配慮や、業務外でレクリエーションや社員旅行を実施するなどの取組が、インタビュー調査で聞かれている。

また、気遣いのある丁寧な指導が若年層の定着に求められているとの声もあった。

業務に必要な資格取得に対する支援や、物品の支給・手当、家賃補助などは、入職促進の底上げ要因になっており、ホームページなどによる積極的な公表が奏功する可能性がある。

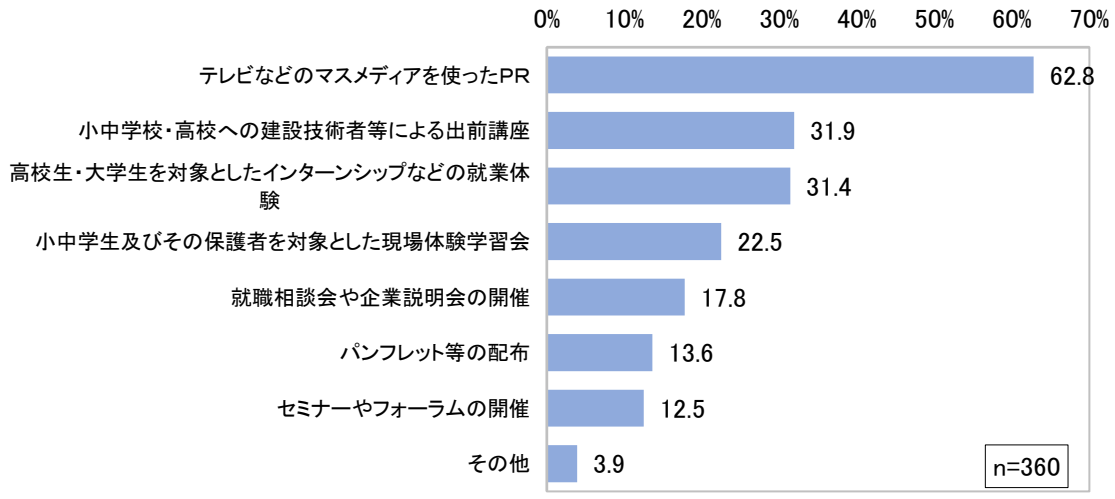
（5）　効果的な入職促進への取組

建設業への入職促進に向けては、現場業務に関して理解を促す直接的な接触に対する要望も少なくない。これまでにも、業界・産業別ガイダンスへの出展や、工業高校生を対象とした測量や施工の実習、インターンシップの受入などを行ってきたが、アンケートの結果を見ると、小中学校・高校への出前講座やインターンシップによる職業体験、小中学生及びその保護者を対象とした現場体験学習会なども効果的と思われる。また、建設業の良い面だけではなく、現場での業務内容を見てもらい、建設業という仕事に対する理解を深めてもらうことが必要との認識がうかがえた。

反面、インターンシップによる「職業体験」には、高所作業を経験させることができないなどの課題があるため、賃金を支払って学生を受け入れ、建設業への「就業体験」をしてもらう機会を提供したいとの声が聞かれた。

また、イベントなどの開催に際しては、受け手への伝わり方が重要であるとの意見もあり、取組の効果をどのように評価するかも重要な論点となろう。

図表 3-1-2　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）

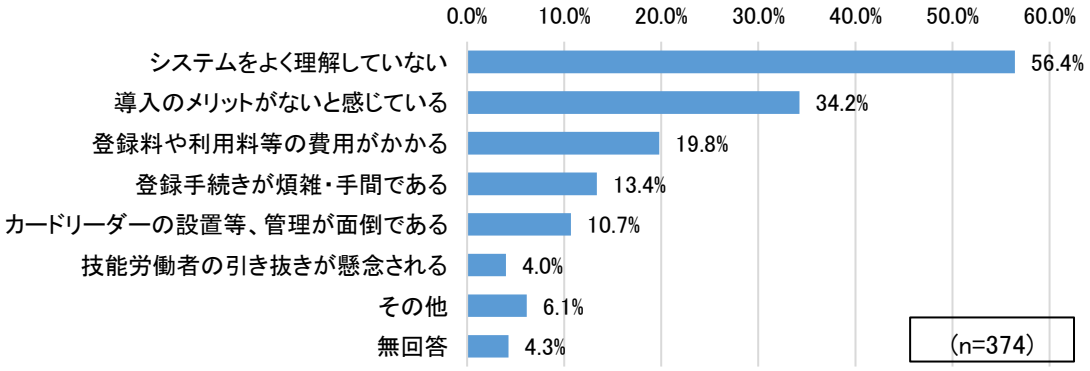


出所：熊本県の建設業のイメージに関するアンケート調査

（6）　建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用

アンケートやインタビューによる調査から、CCUS 推進は国の方針ではあるものの、現場ではシステムに関する理解が進んでおらず、特に導入メリットが感じられないため導入が進んでいないとの声が多く聞かれた。CCUS 導入に向けては、導入手続が企業の担当者にとっては難しく、負担となっていることや、CCUS 運用には費用的な負担などが元請企業に生じるなどの声もあった。

図表 3-1-3　CCUS に登録する予定がない理由（複数回答）



出所：熊本県の建設企業の現状に関するアンケート調査

（7）　若年労働者の確保

アンケートやインタビューによる調査の結果、特に、若年層や技術者・技能労働者の不足を訴える声が多い。若年層を求める背景の一つには、中長期的・安定的な労働力の確保だけでなく、デジタル技術を含む新しい技術への対応力を期待されていること等が挙げられる。また、若年層が不足する背景として、土木等の建設を学ぶことができる学校や授業等、若年層を輩出する場が減少しているとの指摘があった。

なお、国勢調査及び企業へのアンケートの結果から、熊本県における建設業への就業者を年齢構成で見ると、特に技術者は 40 代がボリュームゾーンとなっている。この年代は指導監督者として若手の指導・育成を担うことも期待できることから、土木等を学んでこなかった新卒以外にも視野を広げ、建設業未経験の社会人や普通高校卒の若年層を広くターゲットにしていくことも求められている。

（8）　建設 DX への対応

生産性向上のために建設 DX への対応が求められている。アンケートやインタビュー調査によると、ICT 活用等に関しては、導入コストや技術コストが高額であり、ICT 対応可能な技術者の確保・育成に不安があることなどが、推進の阻害要因となっている。

また、地元の元請業者から受注する工事では ICT 建機などを使用する機会がないことによる設備投資の回収に対する不安や、中山間地では電波が届きづらいため例えば遠隔臨場は採用が困難など、発注者や地域の特色などによる問題が指摘されている。

県発注工事においても ICT 建機の活用を促すことで ICT 建機の普及が促進され、ICT 建機の価格が下がることを期待する声もあった。

建設 DX を進めた効果として、ドローンの導入や発達した測量技術の活用により、生産性の向上を感じているとの事例もある。一方、建設 DX がすべてを解決するものではなく、必要な基礎技術等はデジタル技術のみに頼らずしっかり習得する必要性を訴える声もあった。

（9）　現場技術者の書類仕事の負担軽減

発注者や労働基準監督署等への提出書類が多いことが、現場技術者の負担となっている。また、提出書類の書式が標準化されておらず、手順も複雑なため、その理解や処理に対応できない技術者が退職するといった事例も見られた。

なお、現場技術者の書類仕事等のバックアップを総務部で行う動きも聞かれたが、まだ、現場技術者からの業務の切り分けを試行的に進めているレベルの、いわば転換期にあり、今後の展開が期待される。

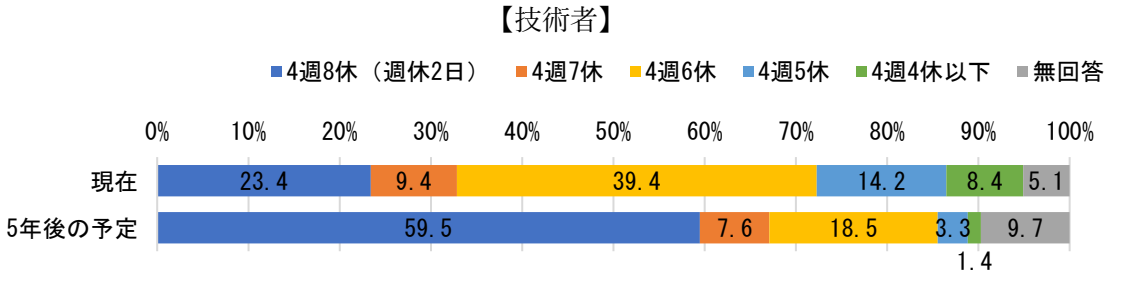
（10）　実質週休 2 日への完全移行

企業に対するアンケートによると、現状、技術者・技能労働者ともに 4 週 6 休が多く、5 年後には全体の約 6 割が 4 週 8 休に移行することが見込まれている。逆に言うと、実質週休 2 日への完全移行が難しい企業が全体の約 4 割存在し、対応の困難さも見て取れた。

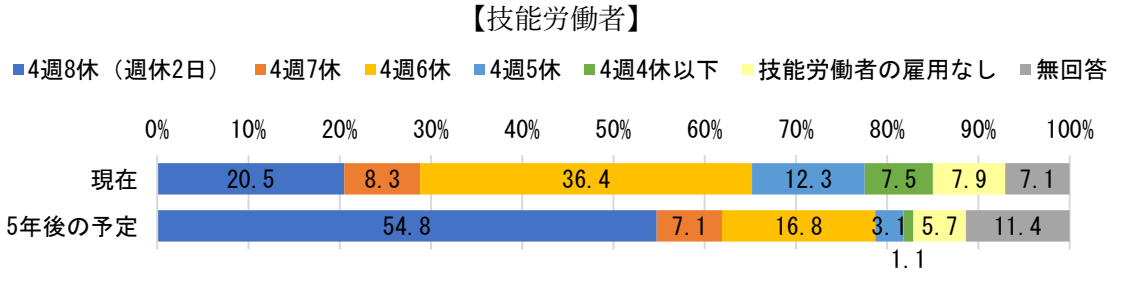
実質週休 2 日への移行を難しくしている原因は、人員確保困難、特に民間発注工事の工期設定、日給月給者の賃金減少などである。また、災害復旧工事の場合は、住民からの要望もあり、土日も勤務せざるを得ないとの声もあった。

一方、若年層は休みを重視しており、不足している若年層の入職促進の観点からも、実質週休 2 日への対応に向けては、建設業界、行政の取組だけではなく、民間発注者や社会一般も含めた理解醸成などが求められている。

図表 3-1-4　技術者及び技能労働者の休日数（主たる業務）



出所：熊本県の建設企業の現状に関するアンケート調査



出所：熊本県の建設企業の現状に関するアンケート調査

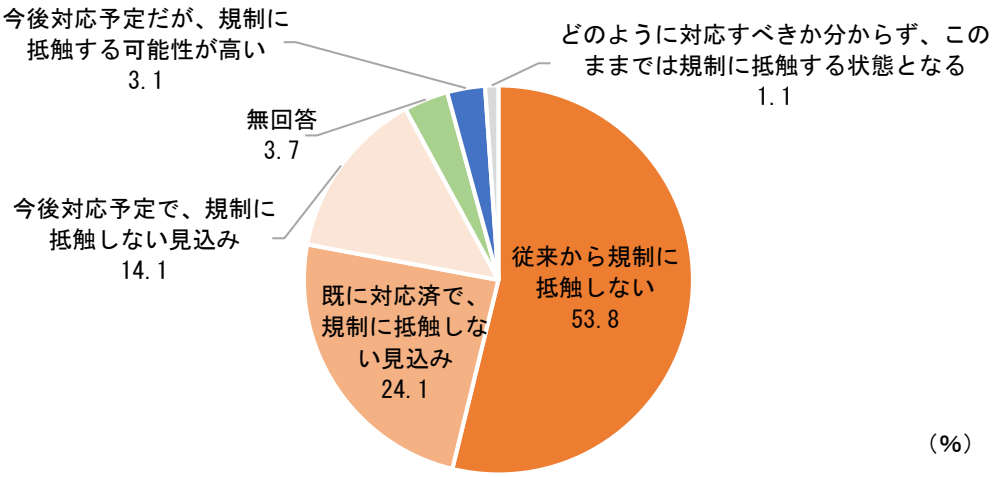
（11）　時間外労働の上限規制への対応

企業に対するアンケートの結果、技術者・技能労働者の平均残業時間は約 7 割が 30 時間未満であり、今後対応する企業も含めると、時間外労働の上限規制に抵触しない企業が大多数を占める。

一方、時間外労働の上限規制に関し、あまり理解していない企業が 1 割強、アンケートに回答した時点で知った企業も約 5%あり、時間外労働の上限規制に対する理解を深めてもらう必要性のある企業も少ないが存在する。

また、規制に抵触する可能性が高い企業も約 3%あり、労働行政部局とも連携した対応が求められている。

図表 3-1-5　時間外労働の上限規制への対応



出所：熊本県の建設企業の現状に関するアンケート調査

（12）　賃金向上に向けた取組

インタビュー調査によると、外国人労働者は安価な労働者として捉えられている側面がある。外国人労働者の賃金レベルが一般化すると、日本人の賃金レベルにまで影響する可能性を懸念する声も聞かれた。

賃金改善を阻む要因としては、工事が少なくなると赤字でも受注しようとする一部企業の影響も指摘されている。また、アンケートの結果にも公共工事設計労務単価の引き上げを求める声が多く、ダンピング防止に向けた対策が求められる。

なお、建設業の労働環境は屋外など、他産業に比して厳しいため、予定価格の積算に当たって、経費の補正や市町村の発注方法などの適正化を求める声もある。

熊本県で工場建設の進む半導体受託製造の台湾積体電路製造（TSMC）の初任給は、高卒で 24 万円と言われており、建設業の高卒者初任給である 19 万円（総合工事業）～17 万円（専門工事業）と大きな差がついている。

（13） 県内の地域の特性を踏まえた対応

県の北部は TSMC の進出等に伴う半導体関連企業に派生する工事をはじめとする民間工事が多く、南部は令和 2 年 7 月豪雨などの災害復旧に関する工事が多いなど、需要のある工事に地域色が見られる。

北部の TSMC 熊本工場建設工事に関しては、地元の工事業者が受注している様子が見られていないとの声がある。また、TSMC 工場進出の影響で周辺の地価が高騰しており、マンション等への関連投資が順調に進捗するかを不安に思う声も聞かれた。

南部の災害復旧に関する工事は、数年後には完了するため、その後の中長期的な公共投資計画が見えないと若年層の積極雇用に踏み切ることが難しいとの意見もあった。

なお、今後の工事計画において、発注される工事分野が従来から変わる場合は、企業としての経営戦略・設備投資も検討する必要があろう。

（14） 地域で活躍できる体制の整備

地域の課題は地域全体で解決する必要があり、工事を受注した地域に協力企業があることは強みである。協力企業との関係性を強化するためには、自社のみならず協力企業にも十分な利益をもたらす必要があり、値引き等の強要はしない、自社と取引をすることに利点を感じてもらえるような対応を行うなどの企業努力を行っているとの声もあった。

また、アンケート及びインタビュー調査において、地域の守り手として持続的に活躍するためには、小規模な企業が多くあるよりも、それらがまとまって企業規模を拡大することによって、内部で知恵を出し合うことも可能となったり、大きな工事を受注できる可能性も広がるなどの理由で、M&A などを進めることに前向きとの意見が見られた。

実際、企業に対するアンケートの結果、事業継続が円滑に進む予定（予定者を含め、後継者が決まっている）である企業は全体の半分以下であり、廃業する予定が 4%弱、他社に事業譲渡を行う予定との回答も 1%存在する。

また、インボイス制度など、建設業にも影響を及ぼす新たな制度への対応を含め、受注機会が失われないための取組を進めている様子もうかがえた。

（15） 脱炭素に向けた取組

脱炭素の取組は、建設業界ではまだ、大きく進んでいるとは言えない状況であることが、インタビュー調査などから把握できた。その背景には、地域の建設企業が単体で行う取組には限界があるため、他産業による技術革新に期待するとの声があった。

2. 今後の方向性と提言

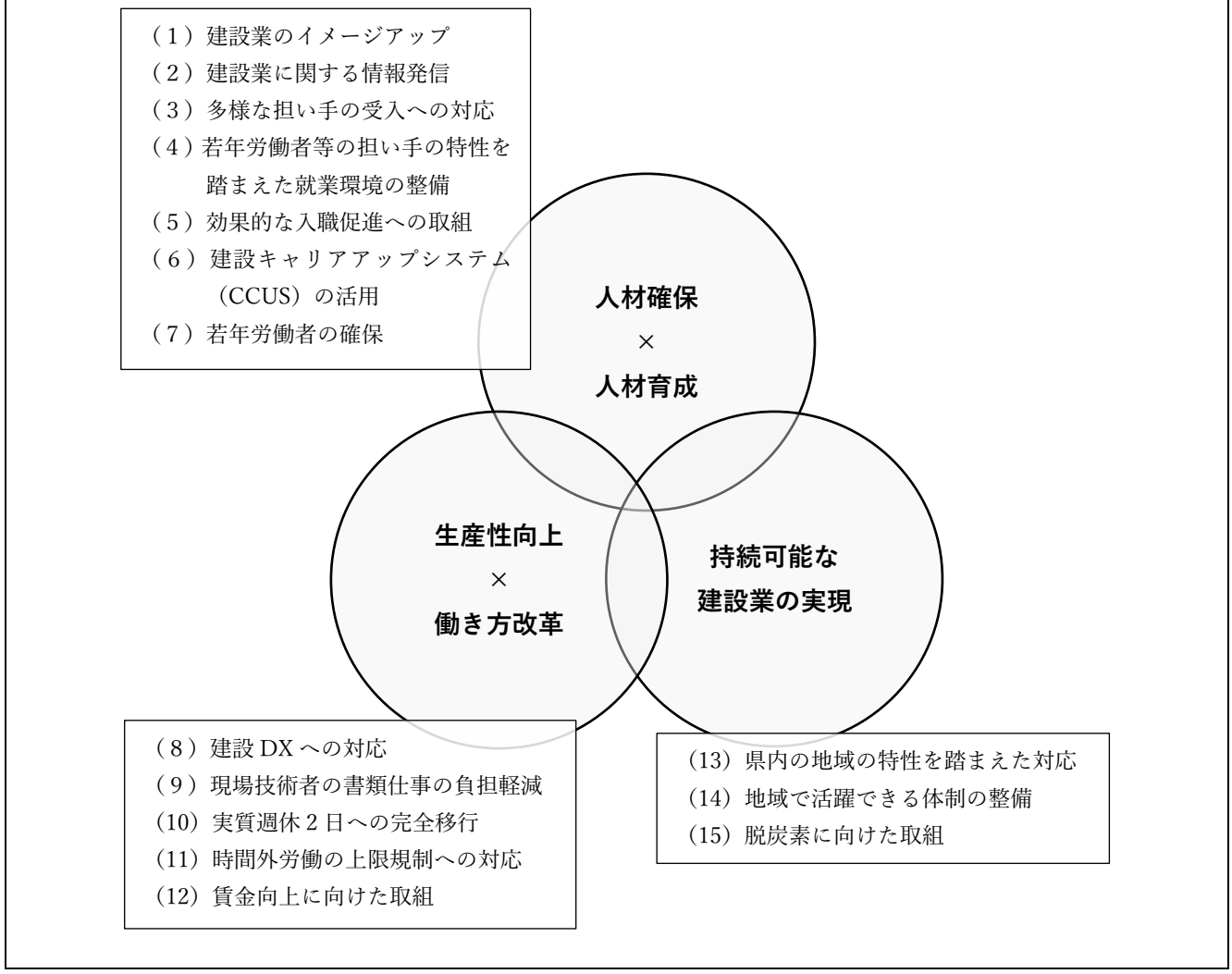
(1) 施策の 3 本柱

先に述べた熊本県の現状と課題は大きく分類すると、①多様な担い手確保のための効果的な情報発信によるイメージアップと処遇改善、②生産性向上など業務効率化による働き方改革を進め実質週休 2 日への完全移行と時間外労働の上限規制対応の実施、③地域の守り手である建設業が持続するための環境整備としての発注方法や合併等企業形態の検討の 3 つに分けることができる。

これらを踏まえ、取り組むべき施策の方向性を整理すると「人材確保×人材育成」、「生産性向上×働き方改革」、「持続可能な建設業の実現」の施策の 3 本柱が導かれる。

なお、本稿では便宜上 3 つの柱に大別したが、これら施策は相互に関連しており、それぞれの取組から生じる波及・相乗効果も期待できる。

熊本県建設業を取り巻く課題と施策の 3 本柱



(2)　取組方針及び取組項目

現状と課題を踏まえると、施策の柱に沿う取組方針及び項目としては、以下が挙げられる。

施策の 3 本柱	取組方針・取組項目
【施策１】 人材確保 × 人材育成	**1）建設業に関する的確な情報発信による理解醸成と、イメージアップ**
	（1）建設業界全体としてのコンプライアンスの遵守
	（2）建設業の役割に対する正しい理解醸成
	（3）ホームページなどの Web 環境の整備や SNS による発信の強化
	2）多様な人材を受け入れる環境整備と、従業員に対する具体的な配慮
	（1）人材に応じた育成プランの作成及び人材育成体制の構築
	（2）多様な担い手の特性に合わせた気遣いのある丁寧な指導
	（3）資格取得に対する補助・支援や業務上必要な物品の手当
	（4）コミュニケーション円滑化に配慮した社内外での取組
	3）入職促進につながる建設業との接触機会の創出と、効果測定
	（1）建設業に対する理解を促す機会の創出
	（2）実施した取組に対する効果測定方法の検討と実施
	4）CCUS の活用、教育機関と企業の連携の検討
	（1）CCUS に関する講習会等の開催を通じた理解醸成
	（2）CCUS 活用実績に応じた入札時における加点など優遇措置の実施
	（3）人材確保・育成に向けた教育機関と企業の連携の検討
【施策２】 生産性向上 × 働き方改革	**1）建設 DX への取組による業務の効率化**
	（1）県発注工事における ICT 建機等のデジタル技術の活用促進
	（2）デジタル技術の導入に対する支援
	（3）デジタル技術の活用事例の収集及び公表
	2）事務作業の標準化・簡素化、業務体制改革による省力化
	（1）提出書類の削減と、書式の標準化・統一化と事務手続きの簡素化
	（2）現場技術者の書類仕事やデータ整理を代行する取組の推進
	3）建設業界としての実質週休 2 日への移行と、処遇及び賃金の改善
	（1）建設業が実質週休 2 日で対応することへの関係者の理解促進
	（2）時間外労働の上限規制に関する周知と対策支援
	（3）効率化・省力化の結果としての賃金上昇の実現
	（4）ダンピング対策

【施策３】 持続可能な 建設業の実現	**１）地域の守り手として持続するための環境整備**
	（１）災害発生時の発注方式の検討及び対応可能な体制の構築
	（２）災害復旧工事終了後の中長期的な事業の見通しの公表
	（３）地域の協力企業との良好な関係性の構築と強化
	（４）市町村における調査基準価格・最低制限価格の適正な設定
	２）事業承継や業界再編、新制度への適応支援
	（１）業界としての事業承継に対するサポート
	（２）地域に有益な M&A の支援や企業マッチング
	（３）建設業に関連する新たな制度に関する周知や適応支援
	３）脱炭素に向けた取組の促進
	（１）現在行っている脱炭素に向けた取組の継続
	（２）脱炭素対応の ICT 建機等のリースや購入の推進

(3)　取組項目の具体的内容

施策の柱及び取組方針に基づき検討した取組項目の内容は、以下のとおりである。

施策１　人材確保×人材育成

取組方針　１）建設業に関する的確な情報発信による理解醸成と、イメージアップ

取組項目　（１）建設業界全体としてのコンプライアンスの遵守

建設業界に対する理解醸成及びイメージアップに先立って重要なのが、コンプライアンスの遵守である。既に取組まれている事柄も含め、建設業全体として取組むことが重要である。

建設業全体としてコンプライアンスの遵守に取組み、透明性を確保することで、建設業に対するイメージが改善し、建設業の正しい姿に対する理解が醸成される。

このことは、建設業界に不足する若年層の入職促進に大きな影響力を持つ親や祖父母世代が有する建設業に対するイメージを改善し、若年層による建設業への入職の壁を取り払うためにも有用であると期待される。

取組項目　（２）建設業の役割に対する正しい理解醸成

建設業は、日常的なインフラ整備や維持管理等に加え、災害復旧などに大きく貢献している。しかしながら、情報発信される内容や、そのための媒体に課題があり、正しい理解の醸成が進んでいない可能性が示唆されている。

内容に関しては、特に災害復旧における建設業の役割を正しく伝えてもらうことなどが重要であり、それに向けては、県による災害復旧現場での映像撮影や、県からマスメデ

ィアへの情報提供などが考えられる。県から提供される情報は、対外的に信頼性が高いため、有効となる可能性が高い。

なお、災害復旧現場での映像撮影においては、ヘルメット取り付け型のウェアラブルカメラの活用など、デジタル技術を導入することも一手であろう。

取組項目　（3）ホームページなどの Web 環境の整備や SNS による発信の強化

建設業の役割に対する正しい理解醸成に関連して、情報発信に活用する媒体の選択は、情報を届けたい人に受け取ってもらうために、重要な観点となる。

例えば、若年層に対して建設業に関する情報を届けるのであれば、若年層が日常的に接触している SNS による発信に取組むことで、TV や新聞での報道以上に伝わる可能性がある。加えて、情報発信に工夫を凝らすことで、建設業に対する無関心層の興味喚起にもつながるかもしれない。また、女性が働きづらいなどのイメージを払拭するために、既に建設業界で活躍している女性に関する広報を、企業の Web サイト等で行うことや、Web サイトの制作が難しい場合は SNS を通じて行うことで、イメージアップにつながる可能性もある。

具体的な事例として、ローカルタレントによる社員へのインタビューの形式で構成した企業紹介動画を、企業の Web サイトに掲載している取組が挙げられる。動画の中では、社員の受入に向けて整えられている環境に関して、社員が自らの言葉で説明しており、当社での仕事のしやすさが、より伝わる工夫がされている。

取組方針　2）多様な人材を受け入れる環境整備と、従業員に対する具体的な配慮

取組項目　（1）人材に応じた育成プランの作成及び人材育成体制の構築

人材不足が叫ばれている建設業においては、様々な人材を受入れることが求められる。

例えば、外国人労働者であるが、その受入に当たっては言語の壁などから現場での安全確保などへの不安を感じるとの声もあった。しかしながら、受入企業での社内研修や OJT の実施などにより克服している事例も見られている。また、受入環境を整備している団体・企業から受入が進んでいるとの話もあり、受入・育成環境の整備は必要不可欠であろう。

もちろん、外国人労働者のみならず、女性、他社や他業種からの転職者等を含む多様な人材を育成し、活躍の場を提供することが、企業には求められている。

実践的な人材の育成を通じながら、人材に応じた育成プランを練り上げ、人材の育成に必要な体制の構築及び実施に向けた支援を行う必要がある。

取組項目　（2）多様な担い手の特性に合わせた気遣いのある丁寧な指導

様々な人材の受入に求められる条件は、環境の整備のみに止まらない。企業の担い手は

人であり、その多様性を尊重することが求められるが、建設業においては、教え方が厳しすぎることや、逆に、何も教えてもらえないことが原因で、若年層が離職を選択する事例も聞かれている。

多様な担い手の特性に合わせた指導をするための教育や、相談に乗ることができる人材の育成が必要となっている。このため、教育を行う側である中堅層のための研修やセミナーといった学びの場も重要となる。相手への気遣いを忘れない丁寧な指導のあり方を、建設業界として考える時機に来ている。

取組項目　（3）資格取得に対する補助・支援や業務上必要な物品の手当

担い手が仕事をしやすい環境を整え、可能性を引き出すための取組は、今後、より一層求められる可能性がある。

実際、若年層の入職を伸ばした事例では、資格や免許の取得に要する費用の全額企業負担、寮もしくは一般賃貸アパートの家賃補助、PC 利用手当の支給、現場配属後に必要となるスマートフォンや現場への移動に用いる社有車の支給などを行っている。

なお、仕事がしやすい環境の整備は、生産性向上にも結び付く可能性があり、採り入れたい視点である。

取組項目　（4）コミュニケーション円滑化に配慮した社内外での取組

仕事のしやすい環境は、教育や指導、物品等の整備のみで実現するものではない。人と人との関わり方も多分に影響するため、コミュニケーションの円滑化が求められる。また、コミュニケーションの円滑化に向けては、実態に応じた取組が求められる。

具体的な事例では、現場に配置する人員の年齢層に配慮して会話がしやすい雰囲気を創出することや、業務外でのレクリエーションとして社員旅行などを行うものなどが見られた。

これらの取組が社風を醸し出し、ひいては自社に対するロイヤリティを高める可能性にもつながるため、今一度そのような視点からも建設業のあり方を考えたい。

取組方針　3）入職促進につながる建設業との接触機会の創出と、効果測定

取組項目　（1）建設業に対する理解を促す機会の創出

建設業に対する理解を促すためには、良い面のみではなく、現場での業務内容を見てもらい、大変なこともあるがやりがいのある建設業という仕事に対して理解を深めてもらう必要がある。そのためには、これまで熊本県建設業協会青年部が取組んできた工業高校での測量実習や土木構造物改修の施工実習、高校生のみならず小学生に重機を見せたり試乗をさせたりといった地域での自発的な活動の継続に加え、「職業体験」としてのインターンシップを、より本物の現場体験のできる「就業体験」の機会として提供できる方策

を検討することも求められる。

取組項目　（2）実施した取組に対する効果測定方法の検討と実施

入職促進に向けては、これまでにも様々な取組を行っており、新たな取組に着手するとなると、そのための人的・時間的・金銭的投資に見合った効果が得られるのかという点で議論になる可能性がある。したがって、取組に先立って、目的を明確化し、目標を立て、効果を測定するための指標を設定しておくことが肝要である。

加えて、これまでに行ってきた取組の成果測定も、課題として挙げられる可能性がある。例えば、今回の調査で実施したアンケート結果の中に、何らかの示唆に結びついた設問があったのであれば、評価指標を検討する際の参考となる可能性がある。同様の調査を定期的に実施することで状況の変化を把握し、どの取組に注力すべきかを定期的に見直す契機にすることができるのではないか。また、効果の評価にあたっては、その取組に対する当事者や関係者などの現場の声を丁寧に聞くことも重要であろう。

取組方針　4）CCUS の活用、教育機関と企業の連携の検討

取組項目　（1）CCUS に関する講習会等の開催を通じた理解醸成

CCUS の導入にあたっては、システムに関する全般的な理解促進に加え、具体的な導入方法の解説などが必要であるが、依然として初期段階に求められる情報の周知が徹底されていない状況にある。また、技能労働者に対する利点などへの理解も進んでいないため、そのような情報を公開する国土交通省の取組なども併せて認知してもらう必要があり、国土交通省、建設業振興基金と連携した講習会等の実施を通じた理解醸成が必要である。

取組項目　（2）CCUS 活用実績に応じた入札時における加点など優遇措置の実施

CCUS の導入を推進し、活用を継続してもらうためには、CCUS の活用実績に応じた入札時の加点など、優遇措置の実施が有効となる可能性がある。

国直轄工事では、2020 年度よりモデル工事を試行しており、事業者登録率・技能者登録率・就業履歴蓄積率（カードタッチ率）を確認の上、達成状況により工事成績評定で加点を行ってきた。地方公共団体に対しても、国土交通省より、直轄事業でのモデル工事や総合評価での加点等を踏まえた取組を要請しており、熊本県では、既に熊本県建設業協会が賛同している「国直轄 C ランク工事」及び導入済みの「県発注工事における工事評点での加点」以外の取組となる、「総合評価における加点」や「入札参加資格での加点」の導入等に係る検討が求められる。

取組項目　（3）人材確保・育成に向けた教育機関と企業の連携の検討

熊本県においては熊本県建設業協会青年部が工業高校での測量実習や土木構造物改修

の施工実習など担い手の確保に積極的に取り組んできているが、現実として、若年入職者の輩出元となる建設系学科を擁する学校が少なくなっているとの指摘がある。一方でTSMC 熊本工場の進出に伴い、熊本大学では「半導体研究教育センター」を開設した他、熊本県立技術短期大学校で半導体関連の新学科を設置する方向で検討を進めているなど、半導体教育の拡充が進んでいる。

このような現状において参考となる事例として、山形県では県立産業技術短期大学校に土木エンジニアリング科を 2017 年に新設し、土木技術者育成機関の不足を補うと同時に中核的な担い手となる土木技術者を育成している。このような取組を参考に、教育機関と企業との連携を深め、より多くの教育・育成の機会を設けていくことも検討する必要がある。この取組には、行政の支援も必要不可欠である。

なお、山形県では普通高校卒の社員を研修として、補助金も活用し、2 年間給与を支払いながら上記の大学校に通学させている事例もあり、担い手育成の面でも参考となろう。

＜コラム＞　コーオプ教育（Cooperative Education）

コーオプ教育とは、大学と企業が連携し、学生の実践力を養成する教育プログラムとして展開されているものである。学生は、一定期間、企業で働く中で、就業体験と労働賃金が得られることに加え、大学の単位も修得することが可能である。また、そこで培った実践力や総合力は、社会人の基礎力となることが利点とされている。

仮に、このような教育プログラムの開発に、建設業界として関与することができれば、建設業に対する理解と経験を得た人材を、即戦力として確保できる可能性があることから、インターンシップ以上の効果が期待される。

施策２　生産性向上×働き方改革

取組方針　１）建設 DX への取組による業務の効率化

取組項目　（１）県発注工事における ICT 建機等のデジタル技術の活用促進

建設 DX に係る ICT 活用等に関しては、導入コスト等が高額であること、ICT 対応可能な技術者の確保・育成に不安があることなどが、推進の阻害要因となっている。例えば、県発注工事においても ICT 建機の活用を促すことは、ICT 建機の普及を促進し、ICT 建機の価格が下がる可能性があり、活用機会の増加が技術者の積極的な確保や OJT 等による育成機会の創出にもつながると考えられるため、検討を進めるべきである。

取組項目　（２）デジタル技術の導入に対する支援

デジタル技術を採用した建機や機器の導入、技術者の確保・育成に必要な教育・研修などにかかる費用等は、地域の一企業にとっては相応の負担になる。そのため、行政がそれらに要する費用に対する一部補助等の支援を行うことで、導入等を加速することが必要

である。

また、直ちに ICT 建機等の導入が難しいと思われる小規模企業に対しては、最新情報の提供や、デジタル技術に関する専門知識の共有、デジタル技術を活用することによる利点などに関して教育・研修するための機会を行政と建設業協会が連携して設け、少しでも業務効率化につながるよう、利用可能なものから広く活用を促す取組も必要である。

取組項目　（3）デジタル技術の活用事例の収集及び公表

最新のデジタル技術に関する情報収集等も地域の一企業単位で行うのは難しい。

そのため、デジタル技術を活用した具体的な取組事例に関する情報を行政や建設業協会が収集し、特に、地域の企業に有用となる可能性の高い事例を公表することで、デジタル技術の活用に向けての障壁を低くすることが、取組の加速化に有用であろう。

取組方針　2）事務作業の標準化・簡素化、業務体制改革による省力化

取組項目　（1）提出書類の削減と、書式の標準化・統一化と事務手続きの簡素化

発注者の指示による工程管理や完成検査に伴う書類が多く、工事成績評定改善のための書類整備に時間がかかるなど、現場での施工内容以上に各種書類に重点があるように感じるといった声もある。加えて、事務手続きが多く煩雑なため、書類仕事とともに現場技術者の長時間労働の要因となっている。

発注者と受注者の意見交換等による提出書類の絞り込みや、発注者や施主によって異なる書式の標準化・統一化を検討することに加え、事務手続きの簡素化もより一層進める必要がある。

書式の標準化・統一化、事務手続きの簡素化が進めば、ペーパーレス化及び自動化への道筋が見えてくるため、受注者が施工に専念する時間が確保され、生産性や品質の向上、安全性の担保等につながる可能性があり、重要な観点である。

取組項目　（2）現場技術者の書類仕事やデータ整理を代行する取組の推進

提出書類の削減等の改善は、関係者間の調整などに時間を要する可能性が高く、即座に解決することが難しい。そこで、現場技術者が担っている書類仕事や現場に関するデータ整理などを、社内の他部署で代行する取組を推進し、現場技術者の負荷を軽減する検討を促進することも考えられる。

例えば、総務部門にて現場の写真データや施工台帳の整理、電子納品の作成、積算を行う取組に関しては、実績のある企業も存在している。また、現場技術者が、どのような業務であれば社内の他部署で代行ができるのかを理解している必要があり、そのような情報を共有するための仕組みも併せて、検討することが求められる。

＜コラム＞　建設ディレクター

建設ディレクターとは、一般社団法人建設ディレクター協会の登録商標で、技術者の負担となっている書類作成や ICT 業務を担う専門スキルを身につけた者に付与される民間資格である。汎用的なデジタル技術の習得によるリモート環境での就業なども可能なことから、若年層や育児中の女性などの活躍にもつながっており、資格取得者約 800 名のうち 7 割が女性である。

また、建設ディレクターの導入により残業時間が半減した事例などが見られることから、働き方改革に資する職域として注目され始めている。

近県における建設ディレクター育成の取組としては、一般社団法人鹿児島県建設業協会の協力の下、一般財団法人建設業振興基金が厚生労働省からの受託事業として行った就職氷河期世代の方向け短期資格等習得コース事業（令和２年度～4 年度）の一環で、建設ディレクター協会が「建設ディレクター育成コース」を実施している。また、鹿児島県霧島市の企業では、「建設ディレクター」という職種を求人票に書くことにより、新たな分野の人材が建設業に興味を持ってくれるようになり、地元の高校に募集をかけられるようになるなど人材の範囲が拡がったという事例もある。

なお、熊本県では、企業内における総務部等への業務移管や、建設コンサルタントが建設業者から現場代理人の書類整理に係る業務を受注するための検討が始まっている。

選択肢の拡がりが、個社による働き方改革の後押しとして期待される。

取組方針　3）建設業界としての実質週休２日への移行と、処遇及び賃金の改善

取組項目　（1）建設業が実質週休２日で対応することへの関係者の理解促進

建設業では、公共・民間の発注者と、受注者となる総合工事業者や専門工事業者、建設コンサルタント等が、複雑な多層構造で関わっており、関係者間で休日の取得状況が異なっている。特に、民間の発注者に対しては、休日の取得条件が一律とならない限り、工期短縮を利点とした競争を各社が行う傾向にある。また、災害復旧工事の場合は、住民による意向が休日を取得しづらい状況をもたらすこともある。

そのため、まずは、建設業が実質週休２日で対応することに対し、多様な関係者が理解を深めて合意をし、実際に行動に移すことが必要不可欠である。例えば、現場一斉休工の取組を熊本県の建設業界全体で推し進めることなどは効果的であろう。

公共工事においては、実質週休２日への移行を後押ししているため、順次、対応するものと予測されるが、民間工事に関しては、国、地方公共団体や業界団体からの協力要請などが求められている。特に、県としての対応を考えるなかで、民間の関連団体に対し、実質週休 2 日で対応可能な工期設定等への協力に向けて、対話を始める検討などが求められよう。

加えて、実質週休 2 日となっても賃金水準が維持されるような日給月給の技能労働者

の月給化、実質週休 2 日での費用増を見据えた発注者・元請への見積対応などが建設企業には求められる。また、これらを実現するには行政としても設計労務単価の見直しや諸経費の増加を踏まえた必要な経費補正を行うなど、発注における対応や建設業界が適正にそのような取組を行うことができるよう指導監督や支援を検討すべきであろう。

取組項目　（2）時間外労働の上限規制に関する周知と対策支援

現状、時間外労働の上限規制に抵触する可能性のある企業数は少なく、技術者及び技能労働者の時間外労働時間が 30 時間以内に抑えられている企業が大半である。一方で、時間外労働の上限規制に関する理解が不十分な企業や、規制に抵触しないための対策を検討しきれていない企業もあるため、内容に対する周知徹底と、対策支援を行う必要などがある。

対策を検討するうえでは、施策２）における取組方針（１）及び（２）に掲げた、ICT 等の活用や事務仕事への対応の見直しなども有用となる可能性がある。

取組項目　（3）効率化・省力化の結果としての賃金上昇の実現

施策２）における取組方針（１）及び（２）に掲げた取組項目の進捗により、効率化・省力化が図られた成果を、従業員の賃金上昇に結び付けていくことが重要である。

それにより、従業員は更なる効率化・省力化につながる取組を、積極的に行う可能性が高まる。その結果、建設 DX の推進などが更に推し進められることで、持続可能な建設業に向けて望ましい循環が生まれることに期待が持てる。

また、TSMC 熊本工場の進出に伴う人材の争奪戦も始まっており、賃金上昇に向けた取組は不可避となっている。熊本県の建設産業が若年層に継続的に選ばれるよう、行政には企業の取組を後押しする支援などを求めたい。

取組項目　（4）ダンピング対策

建設業が持続可能となるためには、企業が適正に人材確保や育成に取組み、生産性向上を通じた働き方改革を実現することなどが求められるが、中には、適正な施工が見込まれない条件で工事を受注しようとする動きも見受けられる。このようなダンピング受注が存続する限り、建設業における透明性は確保されず、企業努力の結果が賃金上昇に結びつかないどころか、建設業に対するイメージ悪化などに伴う若年層の入職希望者の減少につながるなど、建設業の健全な発展を阻害するおそれがある。

適正な建設工事には相応の工期やコスト負担が必要であることの民間事業者も含めた発注者の理解促進や、適正な最低制限価格制度等の市町村までの徹底など行政・業界が連携した対応により、確実なダンピング対策を引き続き、行うことが求められる。

施策３　持続可能な建設業の実現

取組方針　１）地域の守り手として持続するための環境整備

取組項目　（１）災害発生時の発注方式の検討及び対応可能な体制の構築

熊本地震や令和 2 年 7 月豪雨等による災害からの復旧復興工事の経験から、不調・不落対策（入札制度見直し）などを通じ、指名競争対象の拡大や総合評価落札方式（簡易版、災害関連等工事型、通常工事型等）の拡大、復旧・復興建設工事共同企業体（復興 JV）の導入や復興 JV（A2・A2JV）の請負対象金額の引き上げ、災害関連等工事（土木一式工事 B 等級）の発注標準引き上げなどに取組んできた。

これらの取組を今後の災害発生時に活かすための体制・制度等を構築し、迅速な災害対応を可能にすることで、早期復旧と創造的復興、持続可能な地域の発展に貢献することが求められる。

取組項目　（２）災害復旧工事終了後の中長期的な事業の見通しの公表

災害からの復旧工事は、基本的には被災から 3～5 年間で完了する事業である。そのため、復旧工事終了後における新たな工事需要が見通せない場合は、企業が若年層を含む新たな雇用に積極的に取組むことができず、建機等の更新等にも消極的にならざるを得ない可能性がある。

そのため、熊本県には、創造的復興や持続可能な地域の発展に向けた、中長期的な事業の見通しの公表が求められている。

中長期的な事業の見通しの中で、従来の発注内容から工種区分等が大きく変わる場合には、企業として対応するための投資が必要となる場合がある。そのような場合、特に、新工法や新技術に係る取組に対しては、支援を行う必要もあろう。

取組項目　（３）地域の協力企業との良好な関係性の構築と強化

地域の課題は地域全体で解決することが望ましく、工事を受注した地域に協力企業があることは強みとなるため、協力企業との良好な関係性の構築及び強化は、重要である。

一方、例えば TSMC 熊本工場建設工事のように、地域の大型工事を首都圏のスーパーゼネコンが受注し、その下請けの大半をスーパーゼネコンの協力会社が担うことになると、地域の企業は地域に生じた工事需要の恩恵を受けるチャンスを失うこととなる。

TSMC 熊本工場建設に派生する、住居や商業施設、小売店舗などの建築工事需要や、道路整備などに伴う土木工事需要の獲得に向けて、地域で連携した取組が検討されることが期待される。

取組項目　（４）市町村における調査基準価格・最低制限価格の適正な設定

市町村におけるダンピング受注の防止に係る取組状況が、国土交通省により調査・公表されている。低入札価格調査制度や最低制限価格制度の適切な運用を徹底すること等がダンピング受注の排除を図るために求められてきたが、市町村においては同制度が適切に運用されているとはいえない状況にあった。

熊本県においても、調査基準価格及び最低制限価格の算定式の設定水準等に見直しが必要な市町村が見受けられ、対策の徹底が望まれる。

取組方針　２）事業承継や業界再編、新制度への適応支援

取組項目　（１）業界としての事業承継に対するサポート

企業に対するアンケートの結果、事業継続が円滑に進む予定（予定者を含め、後継者が決まっている）企業は全体の半分以下であり、廃業する予定が 4%弱存在する。

このような企業の従業員を、例えば、地域内の同業他社にて受け入れることで、建設業から担い手が他の産業に流出することを食い止めることが検討できないものであろうか。また、その際に必要となる支援なども検討すべきであろう。

取組項目　（２）地域に有益な M&A の支援や企業マッチング

同じく企業向けアンケートの結果、他社に事業譲渡を行う予定との回答も 1%存在しており、インタビュー調査においても、M&A などの業界再編を進めることに前向きな意見が聞かれている。M&A が適切に行われるための支援や、企業マッチングを行うなどによって、地域にとって望ましい業界再編が進むことが求められる。それは、M&A は敵対的なものではなく、一つの組織になって地域を守るという考えのもと、取組むことが肝要なためである。

一方、M&A によって企業形態が変わったことにより指名が入らなくなることへの懸念や、企業の母体が大きくなっても入札機会が減るといった課題もあり、入札制度がその阻害要因とならないよう配慮が必要である。

取組項目　（３）建設業に関連する新たな制度に関する周知や適応支援

行政には、インボイス制度のように対応しなければ受注機会を喪失する制度や、経営事項審査の制度改正など、建設業に関わる新たな制度等に関する周知や適応に関し、丁寧な対応を求めたい。それにより、地域の企業の存続・発展を支援し、地域を守る機能を確保・育成していくことが必要である。

取組方針　3）脱炭素に向けた取組の促進

取組項目　（1）現在行っている脱炭素に向けた取組の継続

脱炭素に向けた取組は、建設業界ではまだ大きく進んでいるとは言えない状況であるが、ISO 取得や産廃・リサイクルの使用、小まめに電気を消す、アイドリングストップ、照明を LED に変更する、通勤車両をハイブリッド車両にする、現場事務所・工事看板をソーラーパネル式にするなどの、現在行っている取組は、継続することを求めたい。

取組項目　（2）脱炭素対応の ICT 建機等のリースや購入の推進

地域の企業が単体で行う取組には限界があるため、他産業による技術革新を求めたいとの声があった。

例えば、建機等をリースもしくは購入する際に、脱炭素に対応したものを選択することを推奨し、脱炭素への取組を加速する。また、建設業界として建機等の開発業界に対し、脱炭素に対応した製品の開発を要望することも検討できるかもしれない。

また、使用する建設材料に脱炭素対応のものを選択することで、地球温暖化対策に貢献することも可能であろう。

第２部　資料編

第１章　地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）について

1. 委員名簿

■ 委員

（五十音順・敬称略）

秋山　寿徳	株式会社日刊建設通信新聞社　取締役 兼 常務執行役員　編集総局長
大橋　弘	東京大学　副学長　【座長】
加藤　秀生	一般財団法人建設業情報管理センター　専務理事
前川　浩志	一般社団法人熊本県建設業協会　専務理事
曲　美紀子	一般財団法人建設業情報管理センター　西日本支部　九州事務所長※
御手洗　哲郎	国土交通省不動産・建設経済局建設業課　建設業政策企画官※
森山　哲也	熊本県土木部監理課　課長
山崎　篤男	一般社団法人全国建設業協会　専務理事
横川　貢雄	株式会社日刊建設工業新聞社　取締役　編集・出版担当 （代理：遠藤奨吾　取締役待遇編集局長〈インタビュー・第 2 回/第 3 回会合〉）

※はオブザーバー

2. 開催概要

会合・インタビュー調査	実施年月日
地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）第 1 回	2022 年 8 月 22 日
地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県） インタビュー調査	2022 年 11 月 16 日～17 日
地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）第 2 回	2022 年 12 月 12 日
地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）第 3 回	2023 年 2 月 7 日

第２部　資料編

第２章　熊本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

熊本県の建設業界では担い手の不足、高齢化が問題となっており、若手人材の確保が喫緊の課題となっている。そこで今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討する際の基礎資料とするため、県内に本社のある建設企業を対象としたアンケートを実施し、技術者及び技能労働者等の採用並びに休日及び残業時間の状況、建設キャリアアップシステムや ICT への対応状況、経営上の課題などを把握した。

図表 4-1-1　調査概要

調査目的	熊本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	令和 3・4 年度建設工事入札参加資格を有する県内建設業者 2,685 業者（土木一式・建築一式・電気・管・造園・とび・土工・コンクリート・舗装・塗装等）
データ数	サンプル数　2,685 票（有効発送数 2,685 票）
	有効回答数　1,273 票（回収率 47.4%）
調査時点	2022 年 9 月 30 日（金）～10 月 31 日（月）
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】 ・　本社所在市町村、主たる建設業種及びランク、資本金額、常用労働者数 【アンケート事項】 ・　技術者及び技能労働者等の採用状況、休日及び残業時間、時間外労働の上限規制への対応状況等 ・　建設キャリアアップシステムへの登録状況、ICT 分野のソフト・機器導入状況、ICT 活用による生産性向上への取組状況等 ・　経営上の課題、事業継続に関する状況等

【本報告書での記載方法について】

- 本報告書では、各設問を集計した回答者数の値（n 値）を、「n＝●」という記載方法でグラフ中に示している。なお、特に断りのない場合「n＝1,273」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。

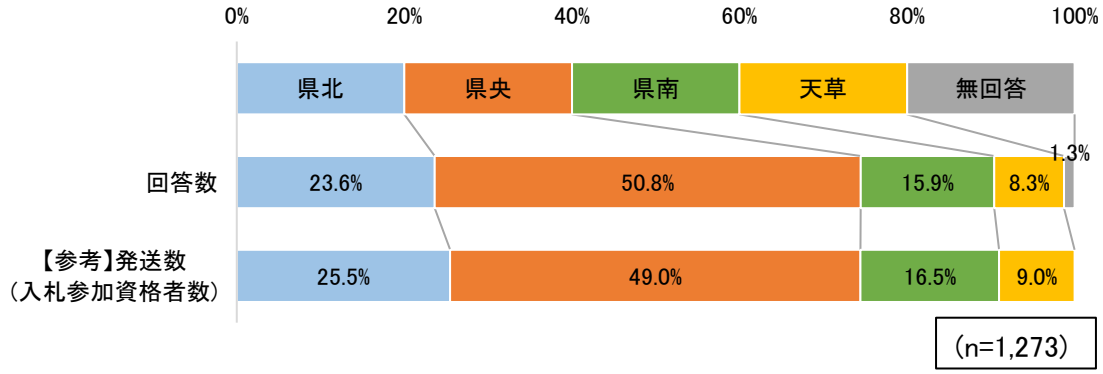
2. 回答者の基本属性

(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熊本市を含む県央地域が過半となり、県北地域（23.6%）、県南地域（15.9%）、天草地域（8.3%）と続く。

・ なお、発送時点における入札参加者（本社所在地）の地域比率と大きく変わらない地域分布となっている。

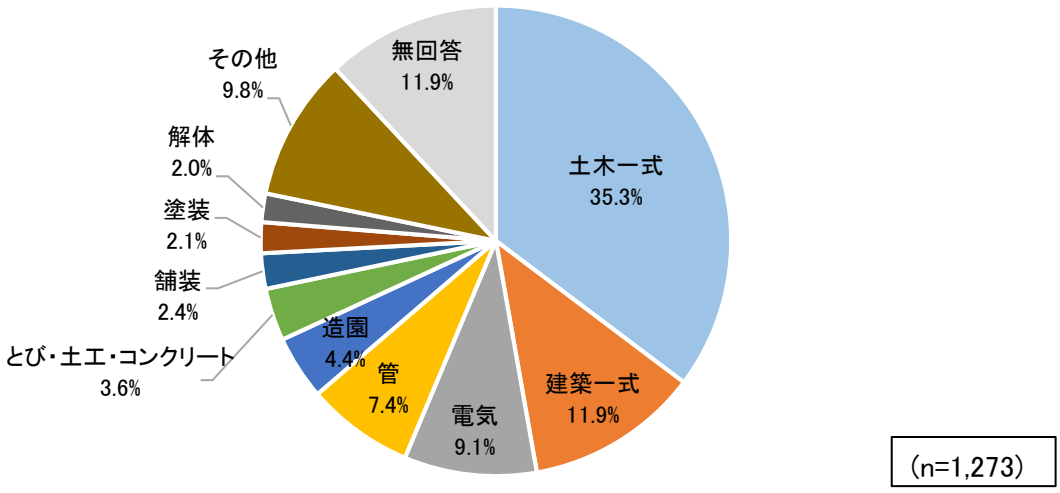
図表 4-2-1 本社所在地



(2) 業種

・ 回答企業の主たる業種は、土木一式（35.3%）、建築一式（11.9%）電気（9.1%）、菅（7.4%）等となっている。

図表 4-2-2 業種



・　なお、ランク付けのある業種種別（5 種）について、2022 年 12 月時点のランク別・入札参加者資格者数（工事）と回答企業のランク数を比較すると、上位ランク企業による回答率が高めである一方、今回調査では C ランク、D ランクの企業からも一定数の回答が得られていることから、全体としては多様な企業規模・業種からの回答を反映した結果となっている。

図表 4-2-3　主要５業種の入札参加資格ランクの構成比

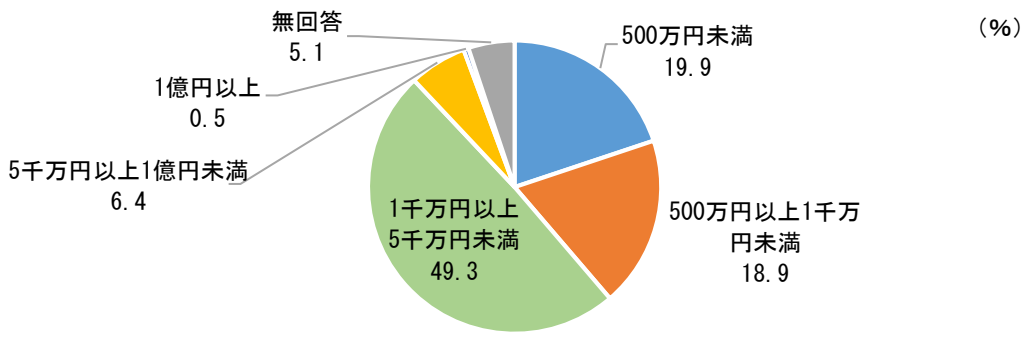
		全体	A	A1	A2	B	C	D	無回答
土木一式	入札参加資格登録者数	1,581	－	62	297	493	729	－	－
	回答企業数	605	－	47	175	212	167	－	4
	回答率	**38.3%**	**－**	**75.8%**	**58.9%**	**43.0%**	**22.9%**	**－**	
建築一式	入札参加資格登録者数	700	－	38	65	108	121	368	－
	回答企業数	263	－	21	31	57	62	86	6
	回答率	**37.6%**	**－**	**55.3%**	**47.7%**	**52.8%**	**51.2%**	**23.4%**	
電気	入札参加資格登録者数	370	64	－	－	82	224	－	－
	回答企業数	167	50	－	－	48	67	－	2
	回答率	**45.1%**	**78.1%**	**－**	**－**	**58.5%**	**29.9%**	**－**	
管	入札参加資格登録者数	665	54	－	－	112	499	－	－
	回答企業数	216	38	－	－	74	95	－	9
	回答率	**32.5%**	**70.4%**	**－**	**－**	**66.1%**	**19.0%**	**－**	
舗装	入札参加資格登録者数	948	83	－	－	94	771	－	－
	回答企業数	235	44	－	－	45	144	－	2
	回答率	**24.8%**	**53.0%**	**－**	**－**	**47.9%**	**18.7%**	**－**	

注）網掛け部分は該当ランクがないことを示す

（3）　資本金額

・　回答企業の資本金額は 1 千万円以上 5 千万円未満（49.3%）が最も多く約半数を占め、次いで、500 万円未満（19.9%）、500 万円以上 1 千万円未満（18.9%）の企業もそれぞれ約 2 割ずつとなる。

図表 4-2-4　資本金額



3. 回答結果

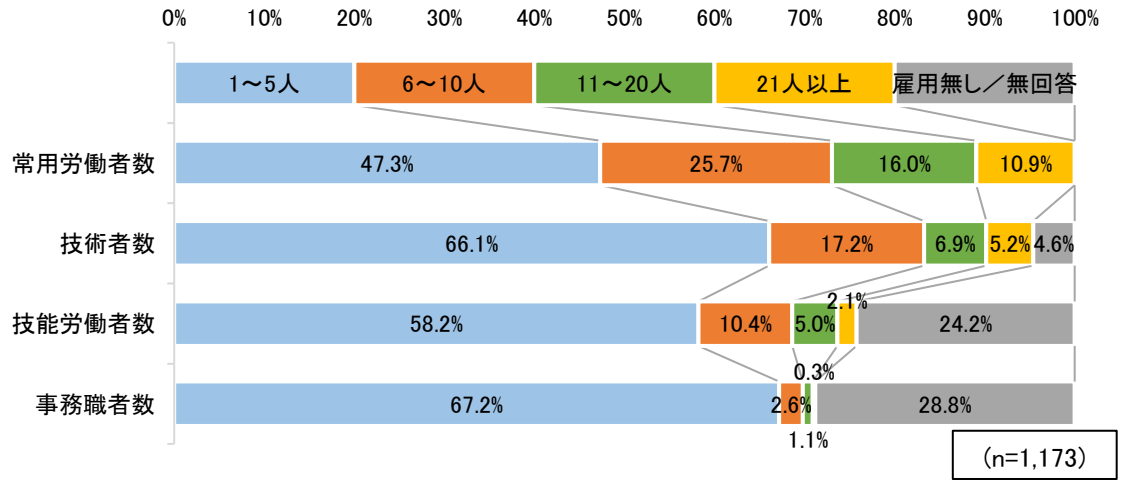
（1） 建設業関連の常用労働者数

① 建設業関連の常用労働者数

・ 回答企業（1,273 社）の約 9 割が常用労働者数 20 人以下の、いわゆる小規模企業であり、その約半数が 1～5 人（47.3%）の規模である。

・ 技術者数・技能労働者数も、過半の企業が 1～5 人以下となっている。

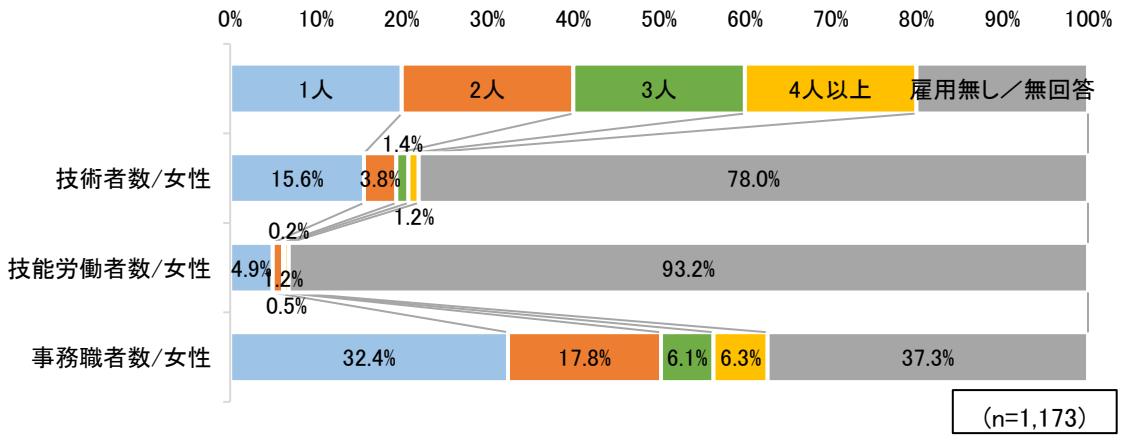
図表 4-3-1 建設業関連の常用労働者数



② 常用労働者数のうち女性の雇用状況

・ 常用労働者として女性の技術者・技能労働者を雇用している企業はまだ少なく、雇用していても、技術者で 1 人（15.6%）、2 人（3.8%）、もしくは 3 人（1.4%）程度、技能労働者ではさらに少なく、1 人（4.9%）のみ雇用する企業が若干存在する程度にとどまる。女性は、依然、事務職での雇用が主となっている。

図表 4-3-2 常用労働者数のうち女性の雇用状況

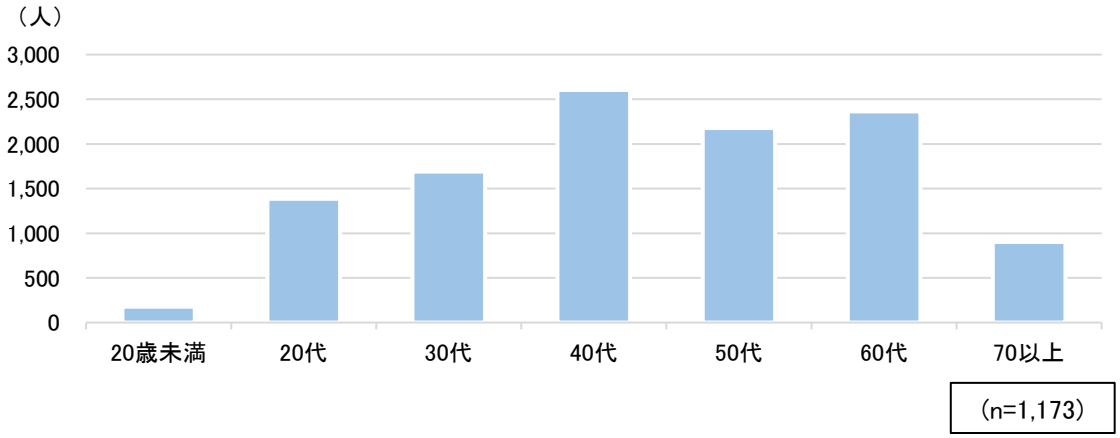


（2）　技術者・技能労働者の年齢構成

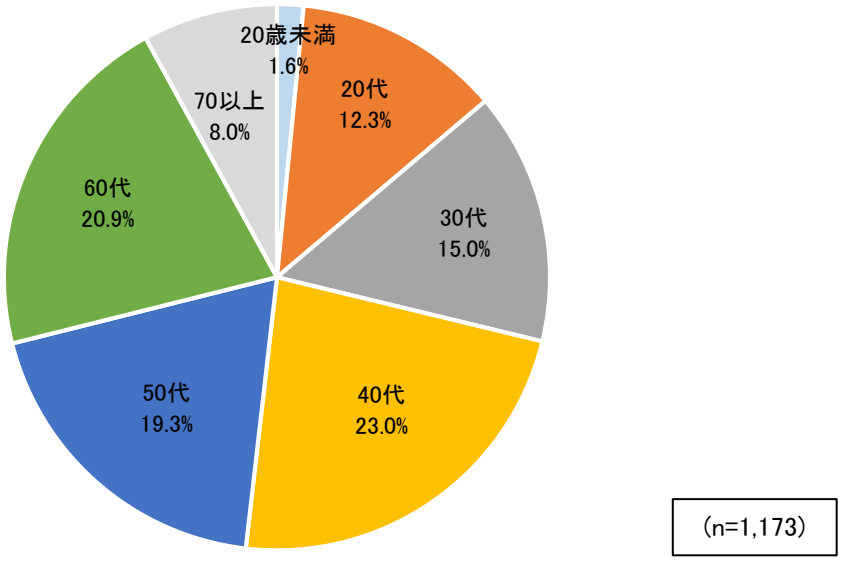
・　雇用している技術者・技能労働者の年齢構成を見ると、40 代から 60 代にかけての年代が多く、主要な担い手となっている。

・　他方で 20 代、30 代は少なく、20 代、30 代の構成比はそれぞれ 12.3%、15%にとどまる。

図表 4-3-3　技術者・技能労働者の年齢構成

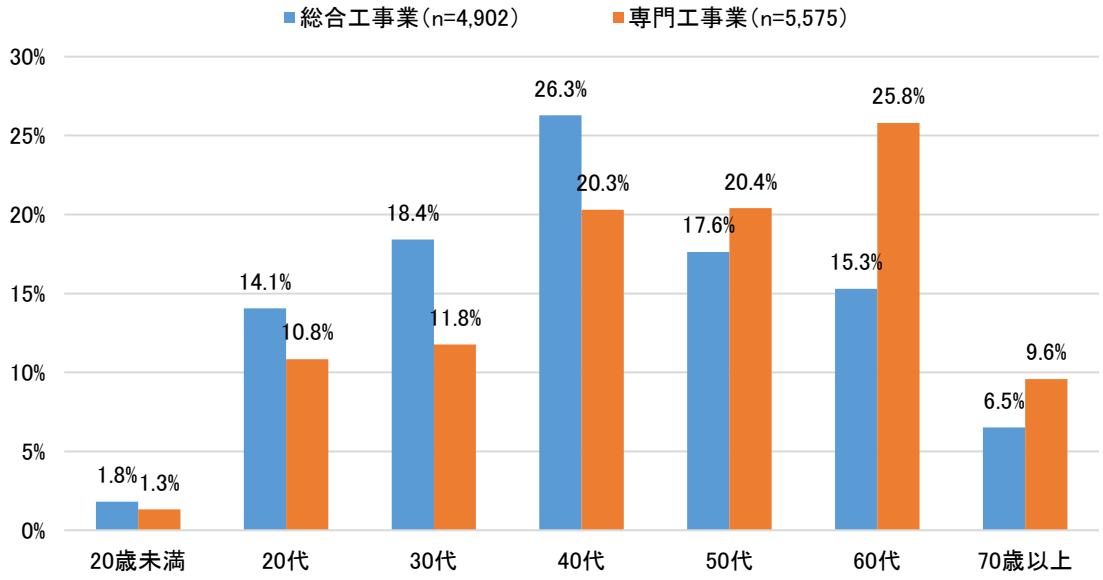


図表 4-3-4　技術者・技能労働者の年齢構成比

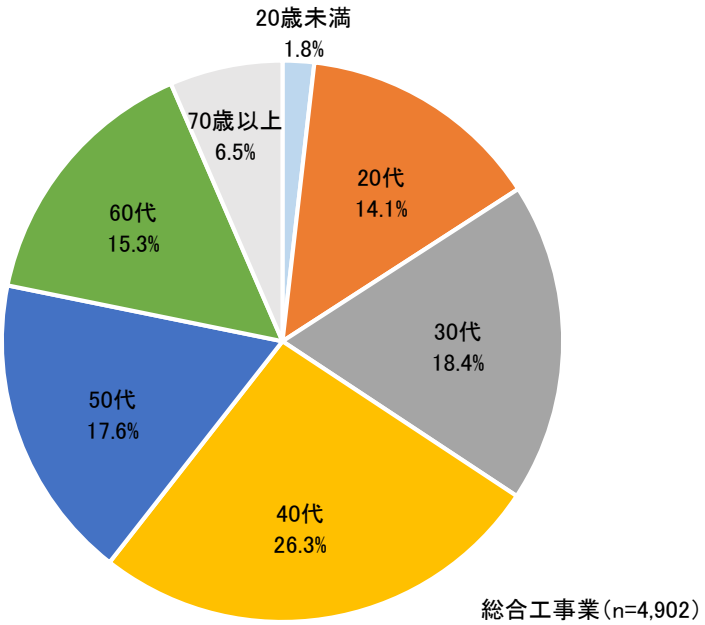


・　各工事業者の雇用者総数に占める雇用者数の割合について、技術者・技能労働者の年齢構成を業種別（総合工事業/専門工事業別）にみると、総合工事業は 40 代が最も多い年代である一方、専門工事業では 60 代が最も多い年代である。
・　総合工事業と比較して専門工事業は 30 代以下の年齢構成も少なく、専門工事業における若年層の確保に関する対応が求められる。

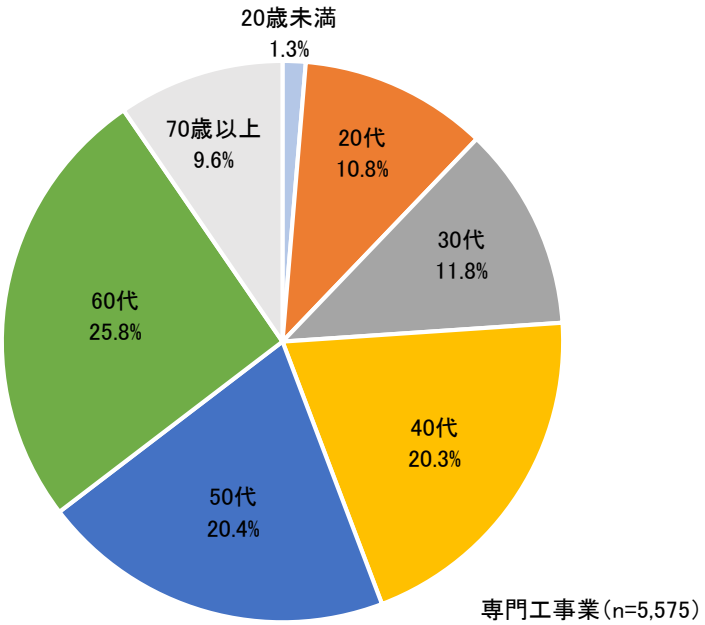
図表 4-3-5　技術者・技能労働者の年齢構成（総合工事業/専門工事業別）



図表 4-3-6　技術者・技能労働者の年齢構成（総合工事業）



図表 4-3-7　技術者・技能労働者の年齢構成（専門工事業）



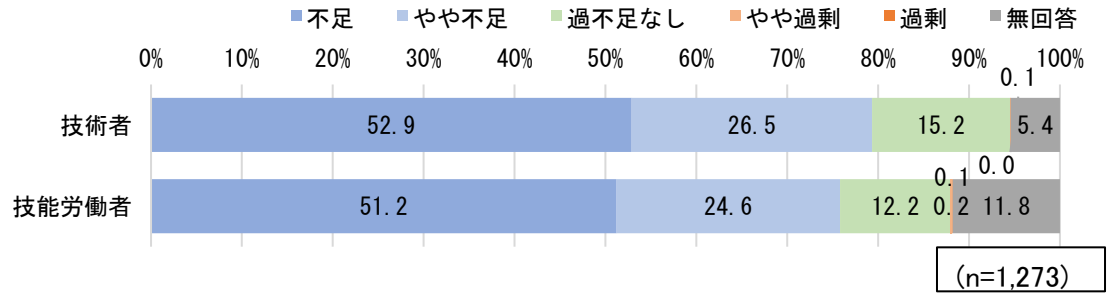
（3）　技術者・技能労働者の確保

① 技術者・技能労働者の不足感

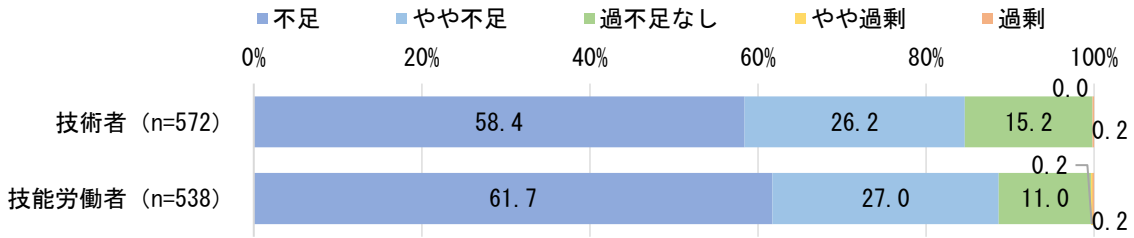
・ 回答企業（1,273 社）における、技術者及び技能労働者の不足感を見ると、いずれも過半数の企業が「不足」と感じており、「やや不足」を含めると 8 割弱が不足感があると回答している。

・ 業種別（総合工事業/専門工事業別）にみると、技術者・技能労働者とも総合工事業の方が若干不足に感じているようである。

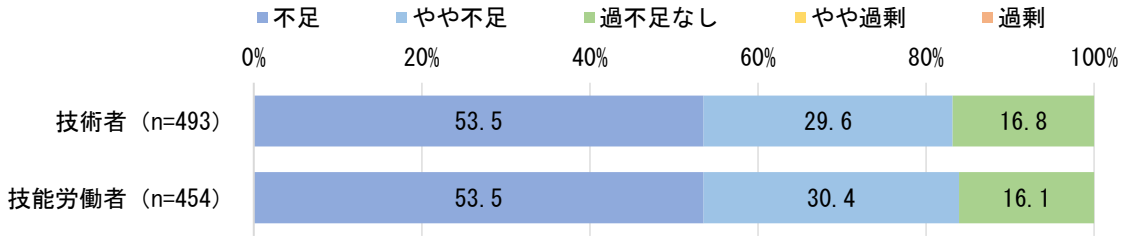
図表 4-3-8　技術者・技能労働者の不足感



図表 4-3-9　技術者・技能労働者の不足感（総合工事業）



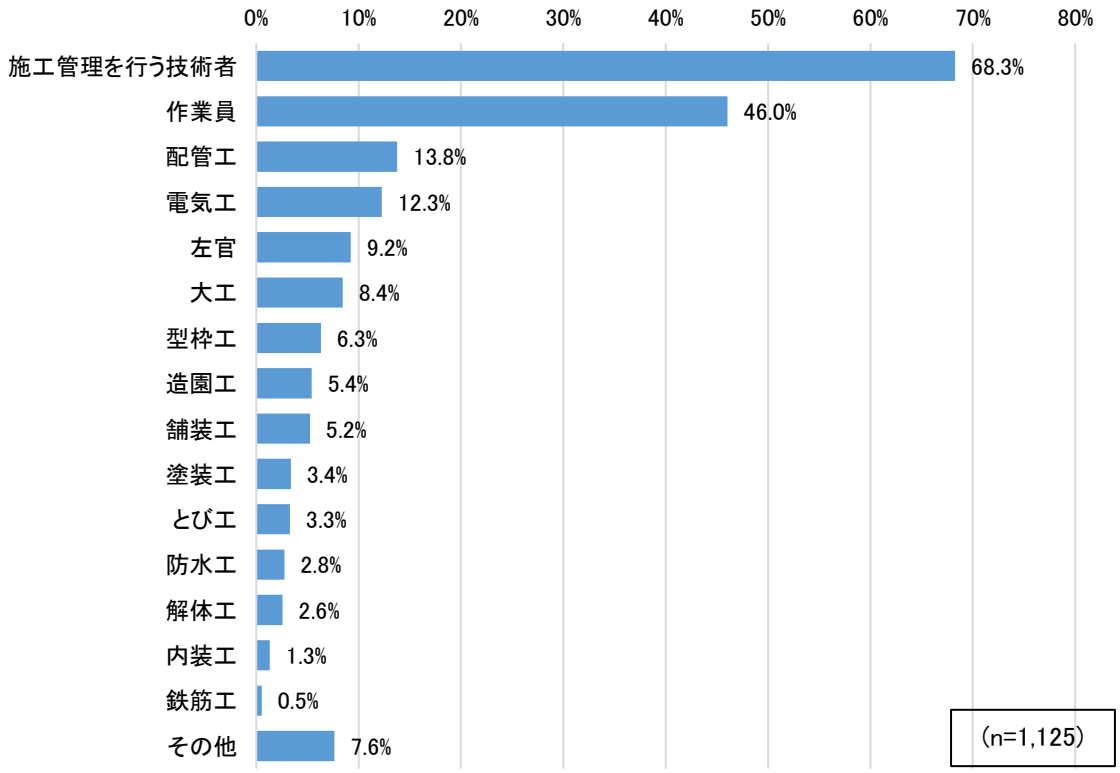
図表 4-3-10　技術者・技能労働者の不足感（専門工事業）



② 技術者・技能労働者の不足している職種

・ 不足している技術者・技能労働者の職種を見ると、他の職種を引き離して圧倒的に多いのが「施工管理を行う技術者」（68.3%）である。続く「作業員」（46.0%）も半数に近い企業があげており、この二つの職種での不足感が顕著となっている。

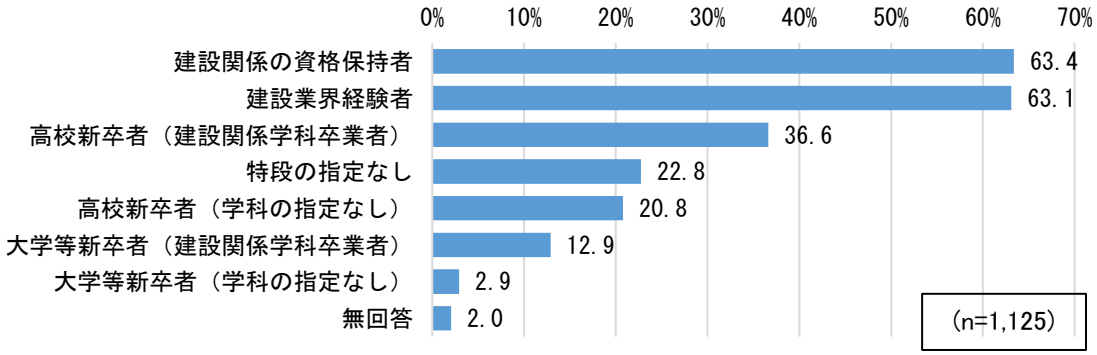
図表 4-3-11 技術者・技能労働者の不足している職種



③　優先的に雇用したい技術者又は技能労働者

・　技術者・技能労働者の不足している職種を回答した企業（1,125 社）に対し、優先的に雇用したい技術者又は技能労働者の属性を尋ねた結果、最も多かったのが「建設関係の資格保持者」（63.4%）及び「建設業界経験者」（63.1%）で、いずれも 6 割を超えた。次いで多いのが「高卒新卒者（建設関係学科卒業者）」（36.6%）である。

図表 4-3-12　優先的に雇用したい技術者又は技能労働者（該当する職種を 3 つまで）

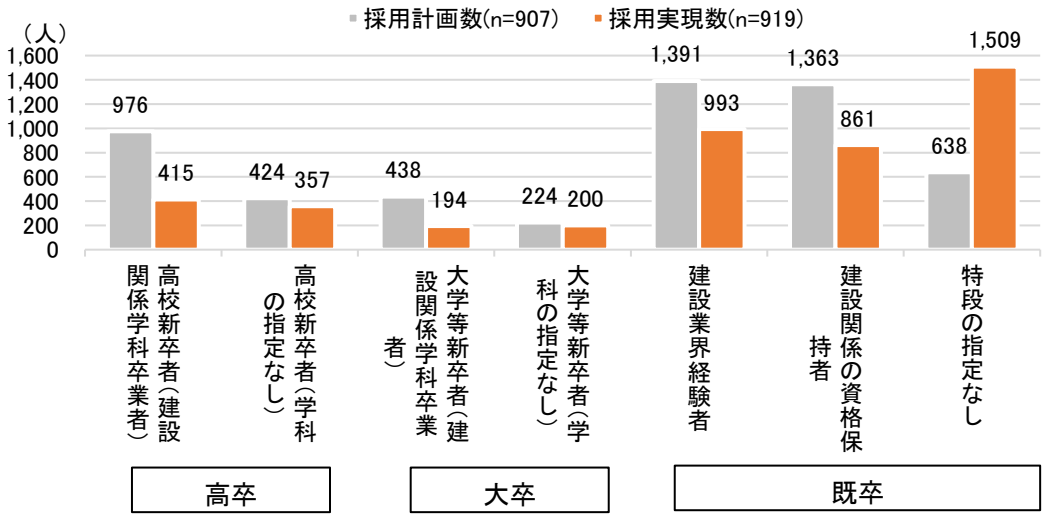


④　過去 5 年間の採用希望人数と採用数

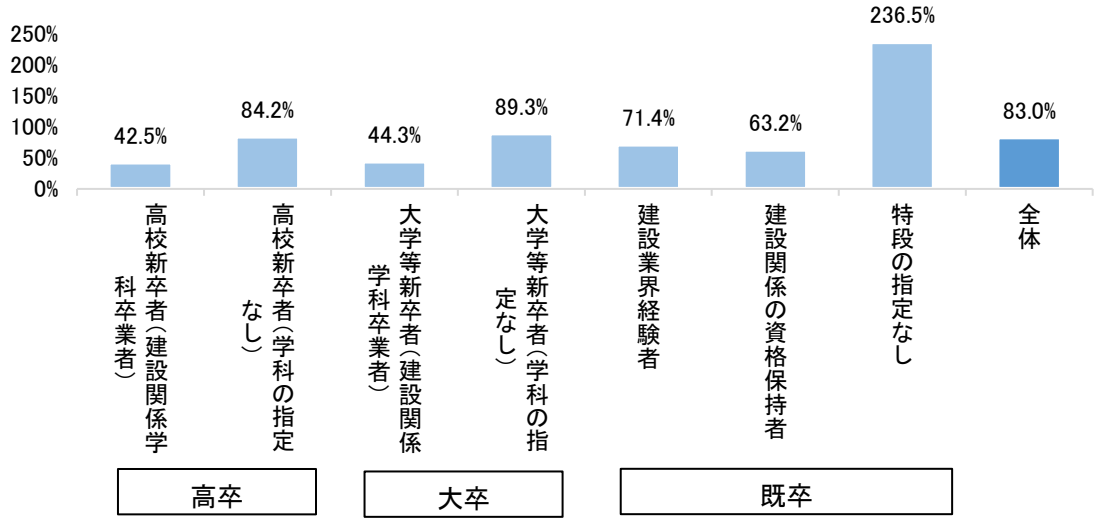
・　回答企業（1,273 社）の、過去 5 年間の採用計画数と実際に採用できた人数をみると、概して新卒・既卒ともに採用計画数を満たすことができていない。

・　新卒では、高卒・大卒ともに建設関係学科卒業者の採用実績が、計画の 4 割程度にとどまっている。既卒でも、経験者・資格保有者の採用実績は計画の 6～7 割程度にとどまり、経験者の採用が困難となっている。既卒者で特段の条件をつけないケースのみ、採用計画数の倍近くの採用を実現できているが、採用計画全体での充足率（計画数に対する実現数）は 83%にとどまっている。

図表 4-3-13　過去 5 年間の採用計画数と実際の採用者数



図表 4-3-14　過去５年間の採用充足率



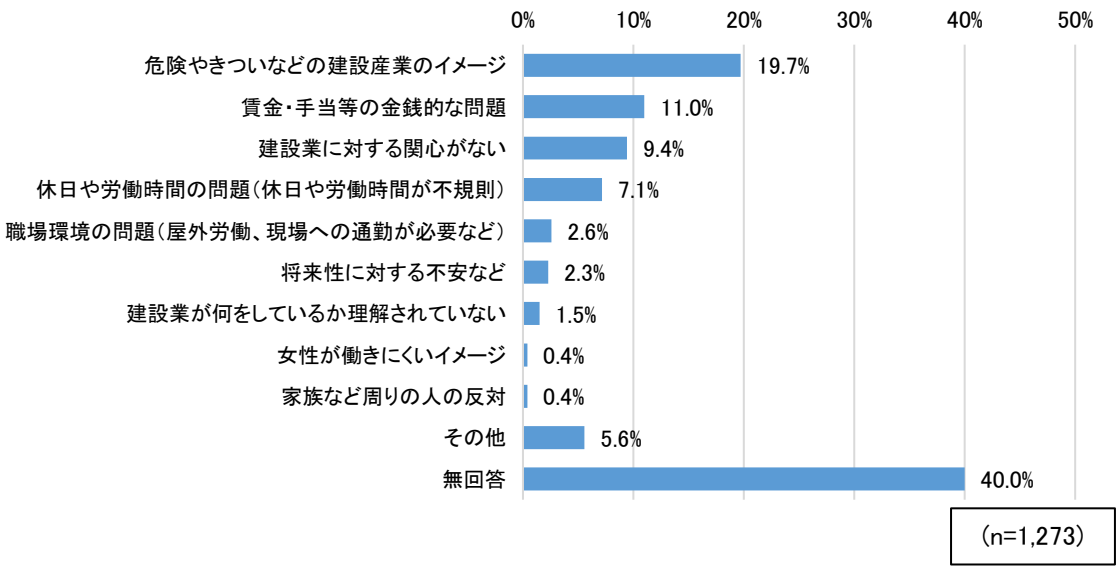
注）充足率：過去 5 年間の採用計画人数(a)に対する採用実現人数(b)の比率(b/a)

⑤　採用に繋がらなかった原因

・　回答企業（1,273 社）に、採用したかった人数を採用できなかった原因を尋ねた結果、「危険やきついなどの建設産業のイメージ」（19.7%）が最も多く、「賃金・手当等の金銭的な問題」（11.0%）などの待遇・職場環境が多くあげられているほか、「建設業に対する関心がない」（9.4%）をあげる声もあった。

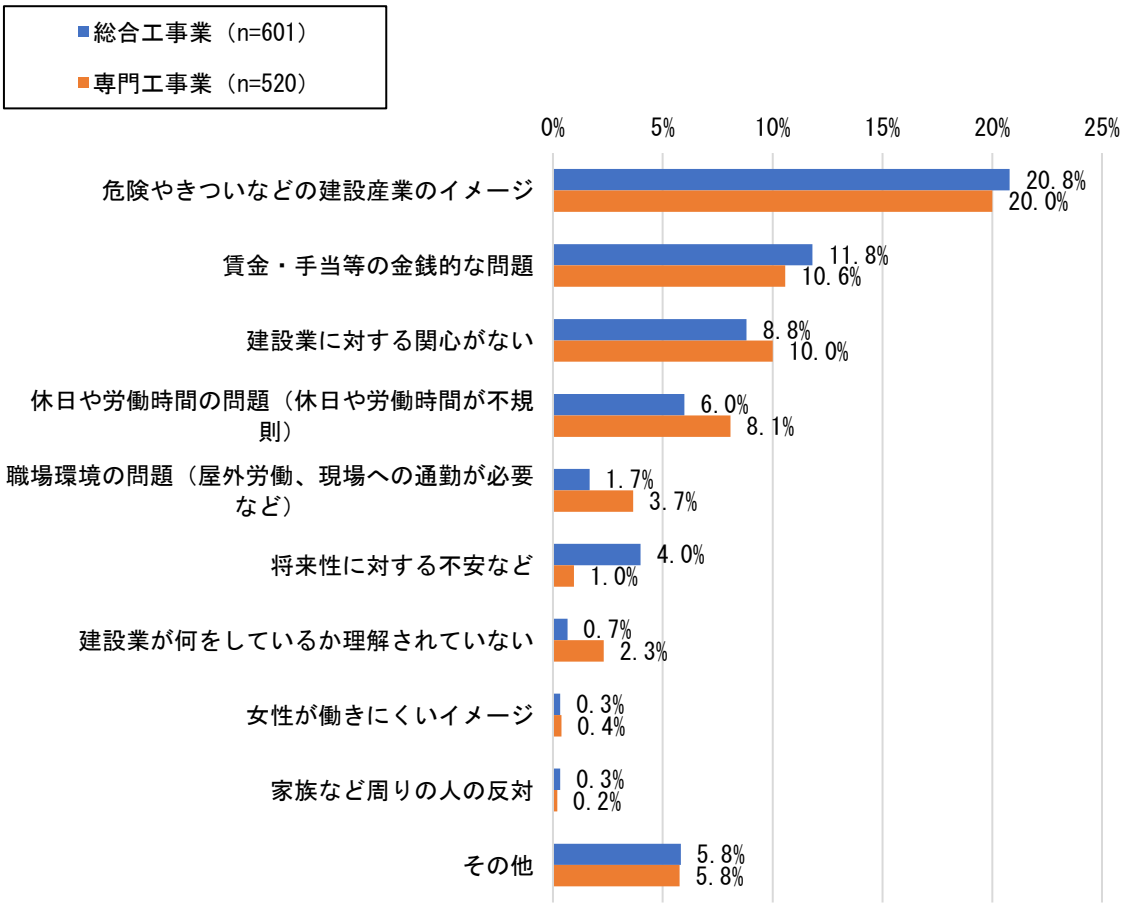
・　なお、「その他」としては、「大企業ではないから／小規模企業だから」等の回答があった。

図表 4-3-15　採用につながらなかった原因



・　採用につながらなかった要因を業種別（総合工事業/専門工事業別）にみると、「危険やきついなどの建設産業のイメージ」「賃金・手当等の金銭的な問題」「建設業に対する関心がない」はどちらの業種も多く挙げられた項目である。

図表 4-3-16　採用につながらなかった原因（総合工事業/専門工事業別）



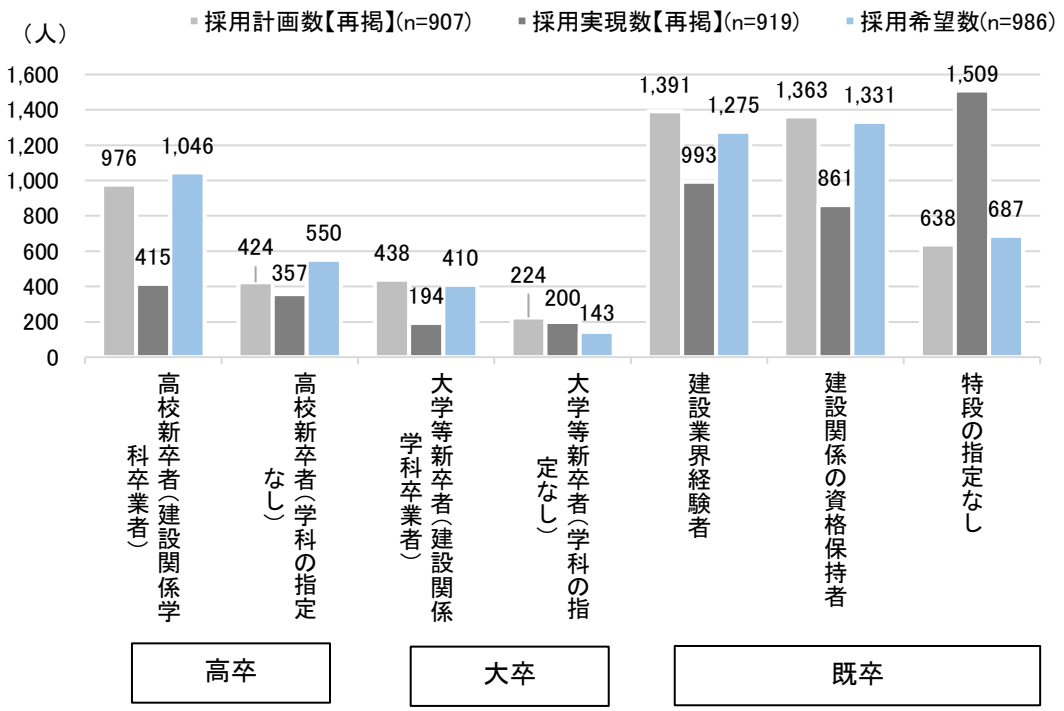
その他の意見（自由回答から抜粋）
・　そもそも、募集をしても、人が来ない。 ・　作業員の高齢化に伴い退職を希望する者も出て来ている中、実際のところ採用できなかったのではなく、希望する者が現れない。 ・　若い方は会社規模の大きい所に行きたがる。 ・　声かけ（知り合い等）に反応なし。 ・　若い人材の求人は無理、定年退職後の方がほとんどです。 ・　地方のためか人材が全くいない。いつも大企業にしか人材がいかない。金銭的にも大企業には及ばない。 ・　大手建設会社の大量採用。

注）自由回答を見ると、その大半が、求人を出しても募集がないとの内容であった。

⑥　今後 5 年間の採用意向

・　既述のとおり、過去 5 年間では採用計画を満たす人数を採用できなかったものの、今後 5 年間の属性別採用希望人数についても、引き続き過去 5 年間と同程度の採用計画の実現を目指す方向性にある。中でも高卒者は、過去の計画数を上回る採用希望人数となっている。

図表 4-3-17　今後 5 年間の採用希望人数

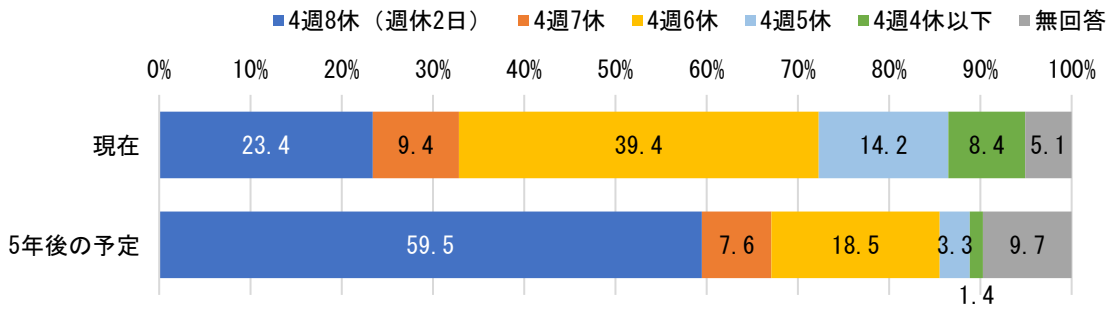


（4）　技術者・技能労働者の休日、残業時間、時間外労働の上限規制への対応状況

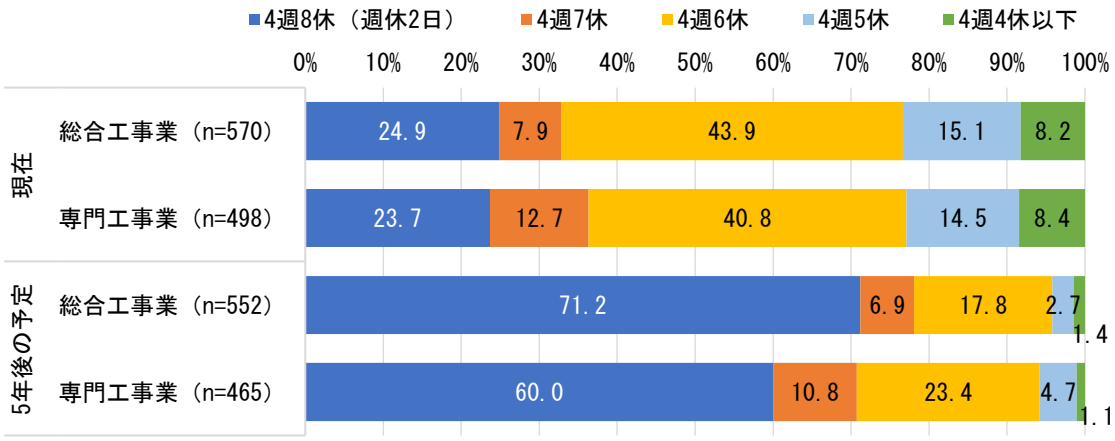
① 技術者の休日数の状況

・ 回答企業（1,273 社）の技術者の休日については、現在、4 週 6 休（39.4%）が最も多く、次いで 4 週 8 休（23.4%）の順に多い。
・ ただし 5 年後は 4 週 8 休（59.5%）が進み、全体の 6 割を占める予定が示されている。
・ 業種別（総合工事業/専門工事業別）にみると、現在 4 週 8 休（週休 2 日）を達成している割合は総合工事業、専門工事業とも同水準である。ただし、5 年後の予定では、総合工事業が 71.2%に対し、専門工事業は 60.0%と差がみられる。
・ 大半の企業は 5 年後には週休 2 日を達成する見込み、もしくは達成しようとする意識があることが分かる一方、5 年後でも達成できない企業が一定数いるため、どのような課題を抱えているかを把握し、改善に向けた対策を講じる必要があろう。

図表 4-3-18　技術者の休日数（主たる業務）



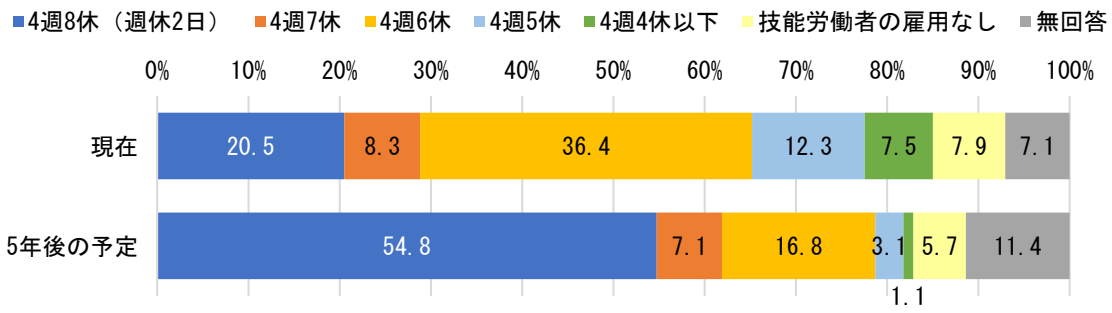
図表 4-3-19　技術者の休日数（主たる業務）　（総合工事業/専門工事業別）



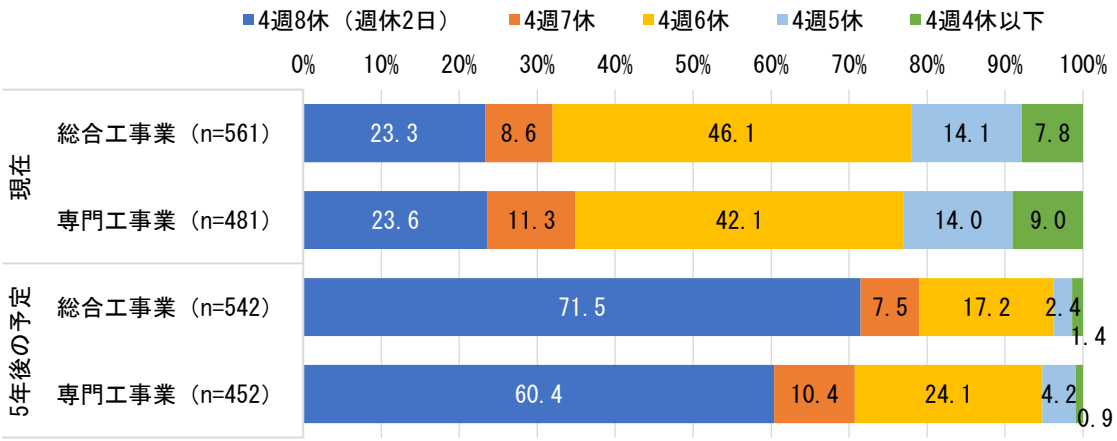
② 技能労働者の休日数の状況

・ 回答企業（1,273 社）の技能労働者について、現在は 4 週 6 休（36.4%）が最も多く、次いで 4 週 8 休（20.5%）の順に多い。
・ ただし 5 年後は 4 週 8 休（54.8%）が進み、全体の過半数を占める予定である。
・ 業種別（総合工事業/専門工事業別）にみると、現在 4 週 8 休（週休 2 日）を達成している割合は総合工事業、専門工事業とも同水準である。ただし、5 年後の予定では、総合工事業が 71.5%に対し、専門工事業は 60.4%と差がみられる。
・ 先述の技術者と同様、5 年後でも週休 2 日を達成できない企業は一定数いる。特に、専門工事業の場合は総合工事業と比較して取引先との関係から休日が取得しにくいといった事情が推測される。また、技能労働者の場合は、収入を確保するために休日勤務を希望する者がいる可能性もあり（後述の自由回答など）、現場の実態に即した対策を講じる必要があろう。

図表 4-3-20 技能労働者の休日数（主たる業務）



図表 4-3-21 技能労働者の休日数（主たる業務） （総合工事業/専門工事業別）

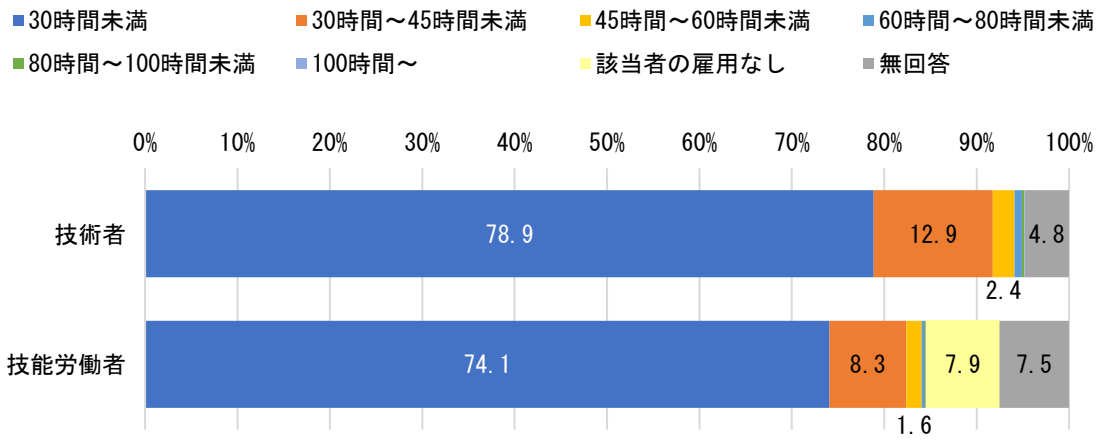


③　技術者・技能労働者の平均残業時間

・　回答企業（1,273 社）における技術者・技能労働者の平均残業時間（法定労働時間（1 日 8 時間・1 週 40 時間）を超える労働時間）を見ると、いずれも平均では 30 時間未満が 7 割を超える。

・　80 時間～100 時間未満はいずれも約 0.2%、100 時間以上はいずれも約 0.1%であった。

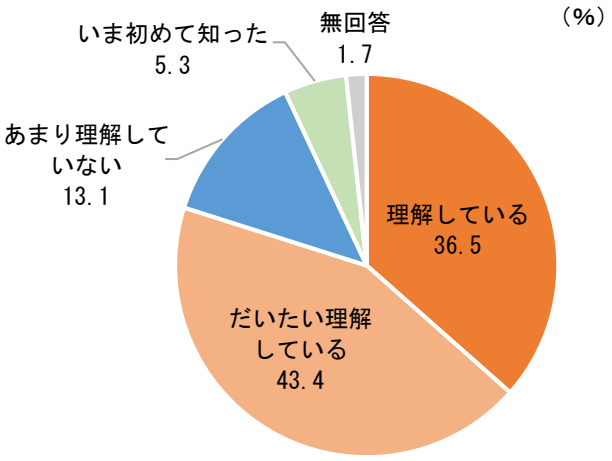
図表 4-3-22　技術者・技能労働者の平均残業時間



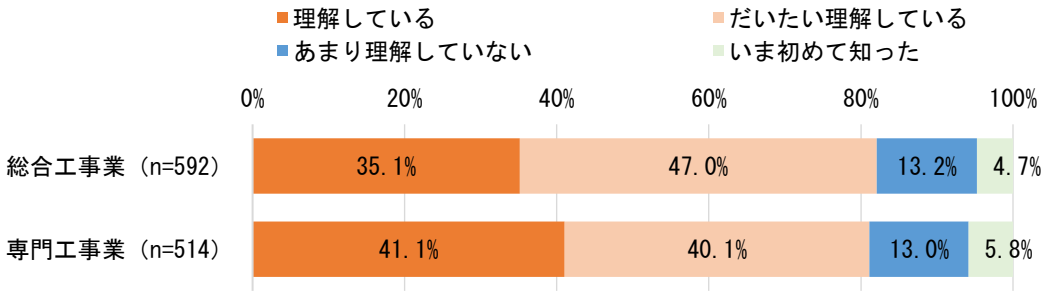
④　時間外労働の上限規制の内容に対する理解

・　回答企業（1,273 社）に対し、時間外労働の上限規制の内容に対する理解度を尋ねた結果、「理解している」（36.5%）及び「だいたい理解している」（43.4%）を合わせると約 8 割の企業が概ね理解している。
・　「あまり理解していない」（13.1%）や「いま初めて知った」（5.3%）企業が若干存在することから、今後どのように理解を深めてもらうかが課題となる。
・　業種別（総合工事業/専門工事業別）にみると、「理解している」と回答した企業は、総合工事業（35.1%）よりも専門工事業（41.1%）の方が若干多い。現場の作業を担う企業が上限規制についてより強く意識することで改善していくことが期待される。

図表 4-3-23　時間外労働の上限規制の内容に対する理解



図表 4-3-24　時間外労働の上限規制の内容に対する理解（総合工事業/専門工事業別）

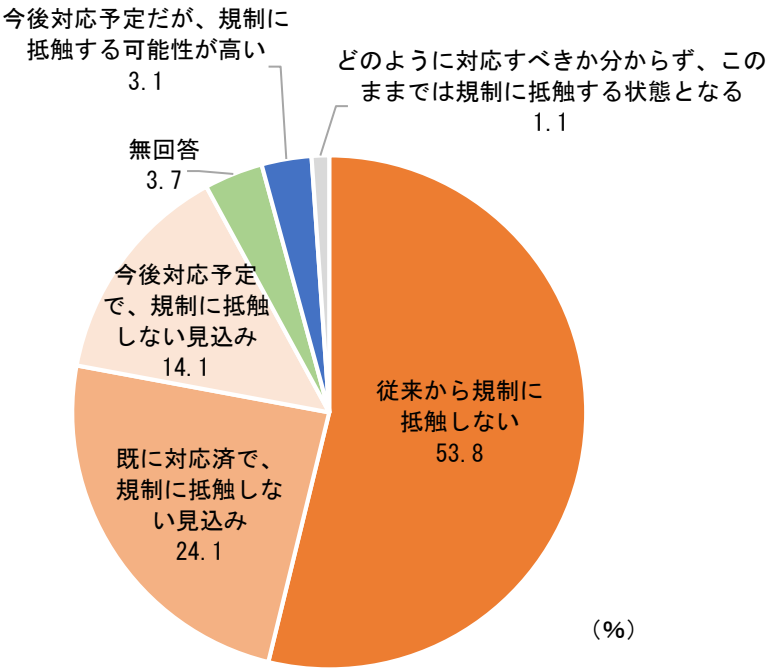


⑤　時間外労働の上限規制への対応

・　回答企業（1,273 社）の時間外労働の上限規制への対応等を見ると、「従来から規制に抵触しない」（53.8%）、「既に対応済みで、規制に抵触しない見込み」（24.1%）、「今後対応予定で、規制に抵触しない見込み」（14.1%）を合わせると、9 割以上の企業は規制に抵触しない見込みである。

・　わずかではあるが「今後対応予定だが、規制に抵触する可能性が高い」（3.1%）等、企業に対して、規制に抵触しないためにはどのような対応が必要なのか、検討を促し、支援していく必要がある。

図表 4-3-25　時間外労働の上限規制への対応

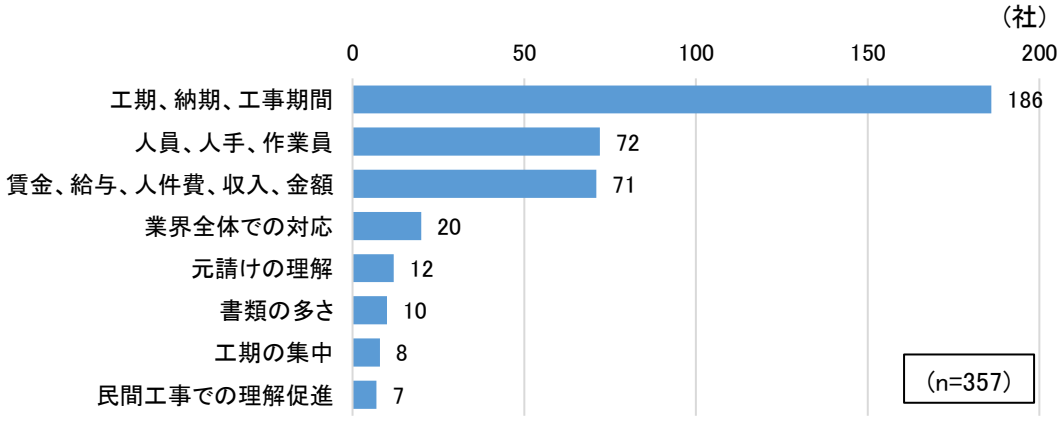


⑥　建設業における週休２日、時間外労働の上限規制への対応を行う上での課題

・　建設業において、週休２日、時間外労働の上限規制への対応を行う上での課題について自由記述で回答してもらったところ、週休２日、時間外労働の上限規制に対応可能な工期になっていないとの回答のほか、人員確保の困難性、日給月給など賃金低下への対応やそのための単価等の上昇の必要性等が多くあげられた。そのほか、元請けや発注者の理解促進、協力会社・他の現場も含めた業界全体での対応の必要性なども指摘されている。

・　自由回答には、工期や人員・人手、下請け・元請け・発注者、労務単価及び工事単価、業界、天候、給与・収入、書類、社内、現場などの影響で、週休２日の実現に課題があるとの声が見られた。

図表 4-3-26　建設業における週休２日、時間外労働の上限規制への対応を行う上での課題(自由回答)



課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
工期、納期、工事期間	・　公共工事は週休２日の対応ができるが、民間工事においては元請の現場が休みではないため、現場の休みがとりにくい。適正な工期を確保してほしい。 ・　現場が動いているので、会社独自のカレンダーを作成してもその通りの勤務を行うことが難しいのが現状である。元請会社の下請への配慮及び、工期の設定、予算など根本的な改善が必要であると思う。 ・　週休２日と天候不良を考慮した工期の設定。上記に適した労務単価の設定及び支給。現場代理人及び主任技術者の規制の緩和。 ・　民間工事の無理な工期。公共工事の単価、市町村工事の工期設定 ・　材料などの仕入の納期が遅い。産廃の選別が細かくなり時間がかかる。それでも工期は、昔のままが多いので週休２日はむずかしくなる。 ・　今までと同じ請負金額及び施工日数だった時に、１日当りの出来高を

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	上げないと利益が出ないし、工期に間に合わなくなる為、経費の見直しと、工期の見直しが必要ではないかと思う。 ・ 余裕のある工程管理　発注者の都合によらない工期の設定。（年度変りや担当者の異動などの都合）　残業しなくても、十分に余裕のある労務単価の設定。（現在の労務単価で週休２日、残業無しでは、工期ばかりが長くなり会社が運営できない。） ・ 週休２日に対応するには、工程日数が不足する。天気の予測も関係してくるので、長めの工程日数が必要であり、そのつど、変更が出来ると良い。 ・ 工期の問題と、早く竣工しないと、次の工事が入札できない。 ・ 大手ゼネコンでは隔週土曜休みが当り前となって来ましたが地場ゼネコンではまだほとんど試行されていない所が多い為やはり元請がしっかり週休２日を出来るよう工期についてもっと指導やルールが出来ると下請は週休２日制に移行しやすいかと思います。 ・ 工期設定の問題がある。役所は４週８休を見越しての工期と言うが、実際足りていない。日進量の見直しや、「２パーティー制での施工」を撤廃してほしい。下請企業の日給月給制。 ・ 工期の適正化と繰越など工期の延期の緩和。週休２日実現のための労務単価の上昇。
人員、人手、作業員	・ 慢性的な人手不足の問題を解決する事。「きつい、危険、きたない」という３Ｋイメージが強く、時間外労働と休日労働が多い＝雇用条件が悪いというイメージが先行しているので、３Ｋイメージ、雇用面のイメージの脱却が課題だと思う。 ・ ①週休２日へ移行した場合、人員不足の上、年就労時間まで減る ②週休２日実施での労務費補正１．０５だが、実際は１．０８～１．１２はかかる。 ・ 人材不足の為、時間外労働をせざるをえない悪循環　インフラ工事は必要不可欠な仕事な為、世の中全体で、価格の底上げが必要だと思う。 ・ シフトをまわす為の人材の確保が必要だが…社会保険料、雇用保険、上乗せ労災、各資格の更新の為の費用等、経費がかなり負担になる。いろいろな助成金などもあるが、経営者も、技術者、労働者として働いている現状があり、なかなか、助成金にも手がでない。 ・ 人材のゆとりが労働時間短縮に繋がる。週休２日という目的が作業の効率化に繋がる。

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	・ 人材を確保するために、一番経費を使っている。コロナ禍により、半導体関連の影響を受け、大変苦しい経営状況があり、小規模の企業に対する支援を拡大してもらいたい。 ・ 技術者の場合、元請は複数人体制により労働環境を整えられるが、１次以降はコストや人材不足の面から不可能、元請が積極的に定時での退社、土日休み、休工日の設定などを強く１次以降に指導していくことが重要。技能労働者の場合、日給制の会社や一人親方は仕事をした日数で収入が決まるので土日、祝日に出勤したがる傾向にある。土日休んでも十分生活できる給与体制が必要。 ・ 人が入って来ないとこの課題は、クリア出来ません。経営者も含め社員も皆、人がコンスタントに入社し、ローテーションで休暇をもらえる事を切に願っております。少子高齢化に伴い、人が減る中、そして資材の高騰、円安と建設業にとっても、利益を出していくのが非常に厳しい現状にあります。世界にどんどん遅れを取る日本、こういう課題よりも“ものづくり日本”の原点に帰って、日本全体で建て直しを計っていく事が急務だと思います。
賃金、給与、人件費、収入、金額	・ 法人化しても、個人事業主のような会社も多く、週休２日にすると、お給料の大幅減につながるので、日給が多い今、難しいと思う。 ・ 技能者の賃金及び福利厚生を全国的に確立すること。日給が多い中なので休みたくない。残業、休日出勤しても給料を増やしたい。又特別に休みを設ける必要ないと思っている職人は、ものづくりが好きだから仕事をやりたくて仕方ない。規制されたくないという人もいる。 ・ 実働日数が売上げに直結する。 ・ 公共工事の積算で使用される人件費の単価が安すぎると思います。それが原因で、施工単価が安すぎて、少人数で施工する原因となり、作業員１人当りの負担が増え、労働時間が増える原因になっています。 ・ 労務費単価が安すぎる　週休２日、時間外労働へ完全対応するなら労務費単価を上げなければ収入が低すぎて誰も働こうとはしないと思われる。 ・ 公共工事においては、労働日数及び労働時間の減少に伴う工事金額の引き上げと金額に応じた経費率の引き上げが今後の行政への課題だと思われる。
業界全体での対応	・ 元請、下請によらず建設業界全体として同期をとった取組みが行われておらず会社毎に温度差がある。 ・ 一番には若年労働者の確保ではあるが、私達が業界に入った頃に比べ

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	て労働環境は劇的に改善されているが人間的な物の考え方が（質）が落ちていると思う。楽してお金をもらう人間が多く、汗水流して働く人間が減ってしまった事。何かをすればパワハラ、セクハラと言われることも問題だと思う。 ・ すべての業種が、労働時間について理解しあうこと。 ・ 悪しき伝統、習慣、意識（業界、個人、経営者） ・ 建設業全体において、現場が完全に休みになるのが日曜日のみで土曜日や祭日も道路工事など行っているので、取組むのであればゼネコンなどの大手だけでなく全体で取組む必要がある。 ・ 業界全体の意識改革（休むのも仕事)。 ・ 発注者側より工事完成の期日を切られる。建設業界全体で週休２日制の認識の低さ。 ・ 建築工事等において、複数業種が入る為、工程進捗状況が違い１社のみ週休２日の体制がとれない。現場が一斉に取組みを行う事で可能となる。 ・ 下請業者の多くが週１休みの個人事業主で、現場は、週６日で稼働しているため、現場担当は時に休日出勤をするが、代休を取得しづらい。 ・ 下請工事の場合、自社が週休２日制を導入していても、工事現場がまだ週休２日になっていないため、休日出勤が増える可能性がある。
元請の理解	・ 下請負の場合は元請負業者の工程に、また当社は電気工事業で建設業者の工程に合わせる必要があるため、当社の都合で週休２日がとれない場合がある。特に民間工事では土曜は現場が動くため週休２日はむずかしく思う。業界全体がまとまって対応する必要がある。 ・ 元請の配慮ができていない。元請が下請に対し、土・日・祝日等時間外労働になることを避けるように配慮する。
書類の多さ	・ 完成検査における提出書類が多いため、残業時間が増えている。工事成績点をより良くするため、書類作成等に時間がかかり、休日出勤や、残業が増える。 ・ 提出書類の多さ。何でも受注者にしわよせが来る。ワンデーレスポンスが実施されない。技術者の拘束が多すぎる。設計書が現地と違いすぎる。
工期の集中	・ 工事が１０月～３月に集中している。 ・ 年末から年度末にかけて工事が集中する為。
民間工事で	・ 施主（民間事業者）の時間外労働の上限規制に関しての周知と理解。

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
の理解促進	同じく、経営トップの周知と理解。 ・ 公共工事は元より民間工事においても発注元の原価、工程、安全、品質管理に対する相互理解であると考えます。
その他	・ サービス、アフター（修理）などは土日が多い。平日は平日で別の現場。メーカーは土日休み、調整がむずかしい…。 ・ 災害の復旧・復興に関しては、規制は適用されないと言っても、災害関連工事が多過ぎて矛盾している感じがする。 ・ 公共工事においては４週８休で工程や予算を組んであり、移行しやすくなったと思います。それと共に生産性を高める必要があり、ここ数年、コロナ禍で、講習などがあまり行われていませんでしたが、法律の改正、生産性向上に結びつくいろいろなセミナー、キャリアアップシステムの具体的な導入方法など説明会を開いて欲しいと思います。 ・ 週休２日制が県と町で制度が異なる。異なった発注者の現場によって配属される労働者の労働日数が変わるため不平等となってしまう。 ・ 基本週休２日にしていますが、その週で雨休み、台風休みが入ってくると、晴れの土曜日はおのずと仕事となります。天候や災害に左右されてしまいます。 ・ 土木一式の工事は、天気の影響があり雨天の多い月、６、７月には、月１０～１５日ぐらいしか作業ができず土工工事においては、雨があがっても２、３日以上できない日があるので、その日をつかって週休２日と同じ労働時間をわが社はやっております。 ・ 雨天時が休みになるため、振替をどうするのか工事日程管理が大変である。 ・ 天候に左右されることが多く、定期的に週２日を休業すれば、労働者の不足もあり、中々雨天休業を補うことがきびしい。（工期も含め）年間での休日ということであれば、雨天を休日として、週休２日に結果的にはなると思う。 ・ 上司（年輩者、特に昭和世代）の意識不足。変わろう、変えようとする意識のなさ、バレなければいい…という考え方。 ・ 中小企業は、もともと家族経営だったので従業員も家族的に使ってしまう事がある。あくまで従業員は、外の人間であるという意識が必要。中小企業は人的余裕がなく、社長が現場に出るのも普通、結果現場重視の考え方になり、休日、労働規制の考えが抜ける。 ・ 現場次第では当日終了の必要もある。途中で切り上げますとはいかない。

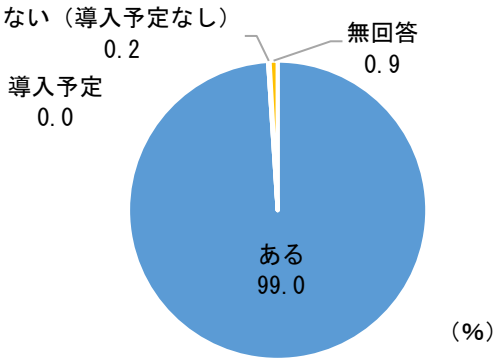
課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	・　土日に同現場で施工中の他業種の方が作業をされる場合、作業の兼ね合いもあり、出勤せざるを得ない。現場での作業後に事務作業（図面作成等）を行う事もあり残業時間が増えてしまう。 ・　社員へ時間外労働の上限規制の説明を行っても理解を得られない。労働環境の変化に対応しきれていない（年齢の高い方から休みが多いという意見を多く聞く）。働き方改革の内容が一般的な法人向けに作られており、建設業に全くあてはまらない。このまま適用されると、ほぼ全ての建設業が多額の残業代を支払うことになり倒産する会社が増える。 ・　建設業者と設備業者が対等の立場でない事。

（5）　建設キャリアアップシステムや ICT 等の活用状況

① パソコンやインターネット環境の有無

・ 回答企業（1,273 社）の、事務所へのパソコンやインターネット環境を見ると、ほとんどの企業で導入済みである。

図表 4-3-27　パソコンやインターネット環境の有無

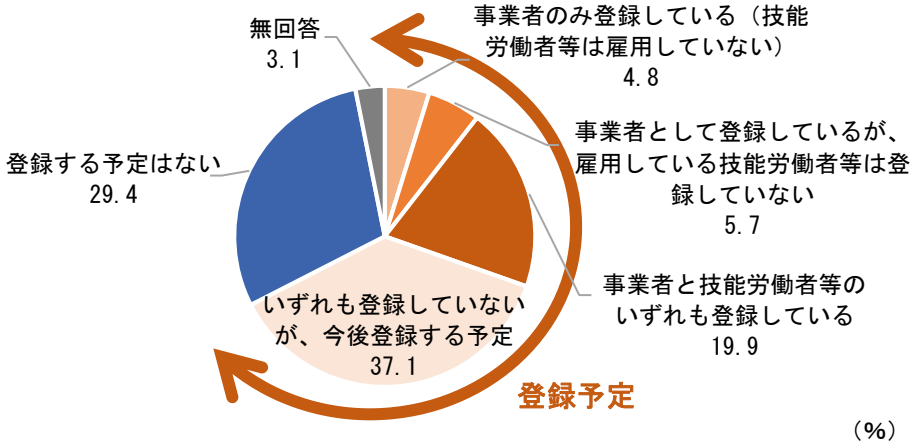


② 建設キャリアアップシステム（CCUS）への登録

・ 回答企業（1,273 社）の、CCUS への登録状況を見ると、「事業者と技能労働者等のいずれも登録している」（19.9%）、「事業者のみ登録している（技能労働者等は雇用していない）」（4.8%）、「事業者として登録しているが、雇用している技能労働者等は登録していない」（5.7%）、「いずれも登録していないが、今後登録する予定」（37.1%）と、全体の約 7 割が CCUS に登録する見込みである。

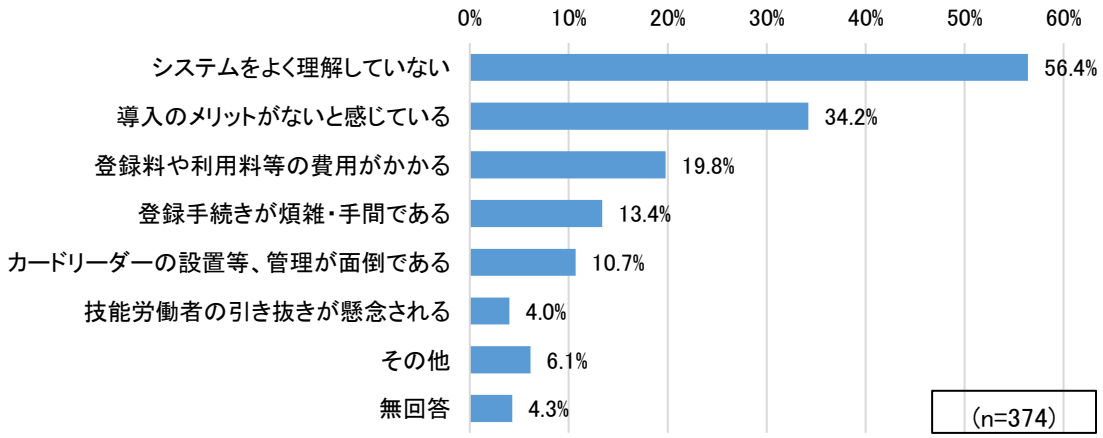
・ 他方、「登録する予定はない」（29.4%）の企業に対して、登録を促していくことが必要である。これらの企業における登録阻害要因としては、システムに対する理解不足、登録や導入のコスト、登録手続きの煩雑性などがあげられていることから、これらを支援する取組を検討することが求められる。

図表 4-3-28　CCUS への登録状況



・ CCUS に登録する予定がない企業に対し、その理由を尋ねた結果、最も多いのが「システムをよく理解していない」（56.4%）、次いで「導入のメリットがないと感じている」（34.2%）であった。また、「登録料や利用料等の費用がかかる」（19.8%）、「登録の手続きが煩雑・手間である」（13.4%）、「カードリーダーの設置等、管理が面倒である」（10.7%）等、管理・コストの増加が懸念されている。
・ 自由回答においても、CCUS に懐疑的な様子がうかがえる。
・ 企業において、CCUS に関して理解が十分でない可能性があるため、引き続き適切な情報提供を通じ、導入メリット等を正しく伝えていくことが必要である。

図表 4-3-29　CCUS に登録する予定がない理由（複数回答）

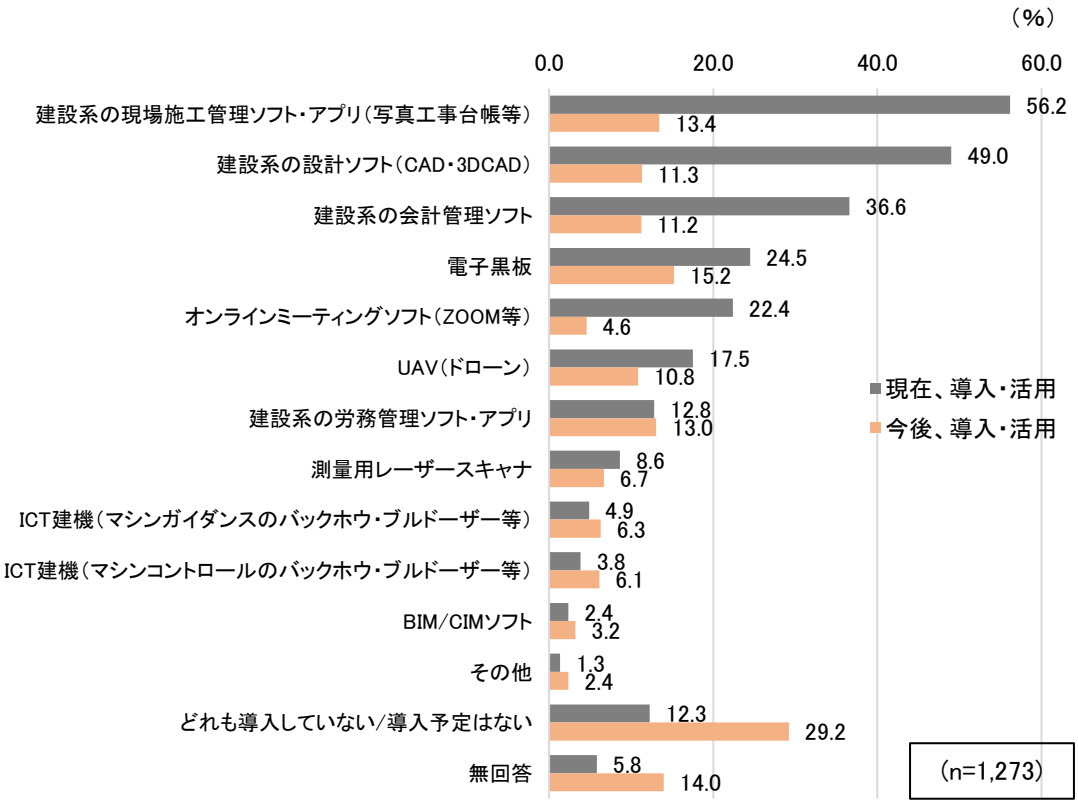


その他の意見（自由回答から抜粋）
・ 必要性が出てくれば登録するが、今のところそれを感じていない。 ・ 人材の引き貫き、ヘッドハンティングに利用されている為。

③　ICT 分野のソフト・機器の導入及び活用

・　現在、導入・活用を検討している ICT 分野のソフト・機器を見ると、最も多いのが「建設系の現場施工管理ソフト・アプリ（写真工事台帳等）」（56.2%）で、次いで「建設系の設計ソフト（CAD・3DCAD）」（49.0%）、「建設系の会計管理ソフト」（36.6%）の順に導入が進んでいる。
・　現在、導入・活用を検討している ICT 分野のソフト・機器に関する自由回答では、GIS 等の地図系ソフトや積算、3D パース作成などの建設系に加え、情報共有、会計、労務管理などを挙げる声が見られた。
・　今後、導入・活用を検討している ICT 分野のソフト・機器については、上記の各種ソフト・機器などについて、それぞれ約 1 割程度の導入意向が見られる。
・　他方、ICT 建機のような高額機器についての導入意向はまだ低い。
・　今後、導入・活用を検討している ICT 分野のソフト・機器に関する自由回答では、勤怠管理や遠隔監視、積算など具体的な声が見られた一方、現時点では決めかねている声もあった。

図表 4-3-30　現在及び今後、導入・活用を検討している ICT 分野のソフト・機器（複数回答）



現在、導入・活用を検討しているICT分野のソフト・機器

その他の意見（自由回答から抜粋）
・ ＧＩＳ、ＧＰＳ、森林クラウド
・ 建設系の積算ソフト
・ 情報共有システム
・ ３Ｄパース作成ソフト、会計ソフト
・ 労務管理アプリ

今後、導入・活用を検討しているICT分野のソフト・機器

その他の意見（自由回答から抜粋）
・ 建設業向けの勤怠管理システム
・ ２年後長男が帰ってから考える。
・ 何をまず行うべきか分からない。
・ 遠隔監視システム
・ 積算ソフト

④ ICT活用による業務の効率化、生産性向上に向けた今後の取組状況

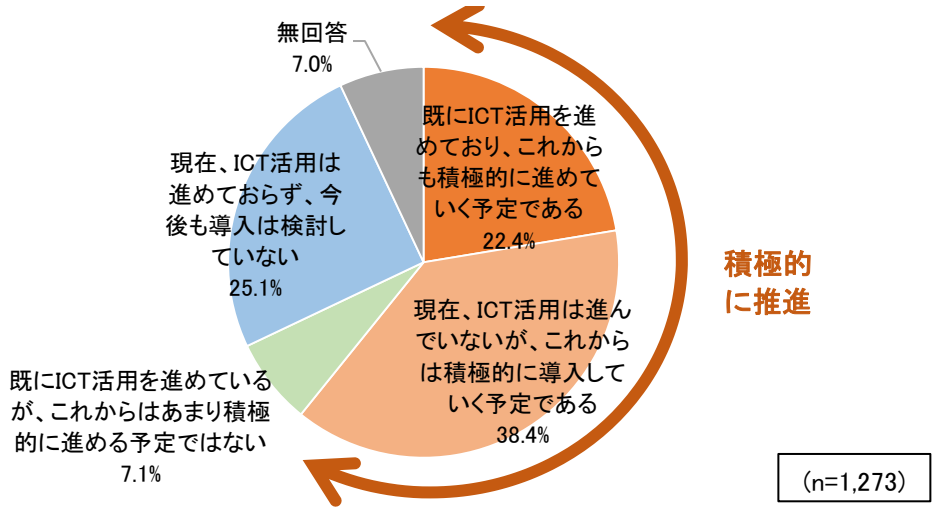
・ 「既にICT活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」(22.4%)、「現在、ICT 活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」（38.4%）と、ICT活用に向けた今後の取組みについては、両者を合わせた約6割の企業が積極的に進めていくとしている。

・ 他方、「現在、ICT活用は進めておらず、今後も導入は検討していない」(25.1%）との企業も多い。これら企業における導入阻害要因としては、導入コストと技術者の確保・育成等があげられていることから、これらを支援する取組みも検討していくことが必要となっている。

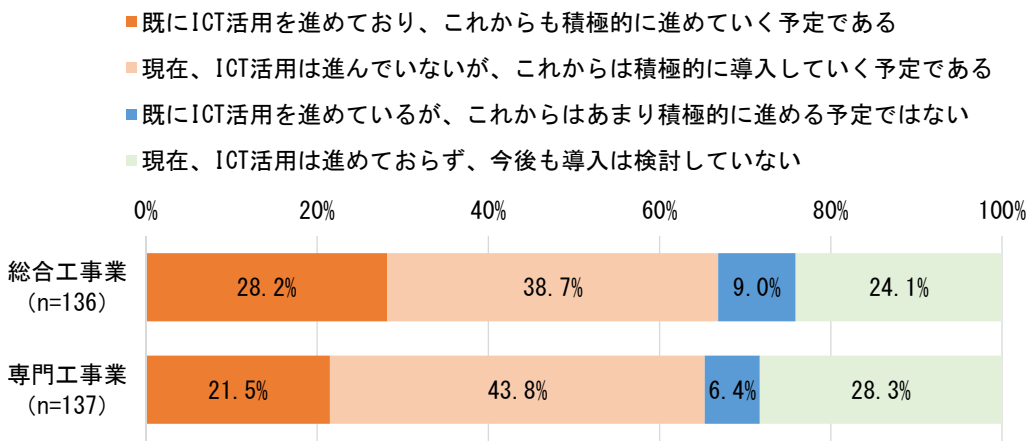
・ 業種別（総合工事業/専門工事業別）にみると、「既にICT活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」とした回答は総合工事業の方が多い。ただし、「現在、ICT活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」とした回答も含めると、専門工事業も総合工事業と同程度の割合で積極的にICTを進める方針であることが分かる。現在何らかの理由によりICT活用ができていない企業に対しても導入できるような支援が求められる。

・ 自由回答では、高額な費用を課題とする声が最も多く、教育・研修の必要性や、技術習得への不安、若手人材への期待などの声が見られた。活用に限界を感じている声もあり、企業の特性に応じた導入を支援する必要性が感じられた。

図表 4-3-31　ICT 活用による業務の効率化、生産性向上への取組意向



図表 4-3-32　ICT 活用による業務の効率化、生産性向上への取組意向（総合工事業/専門工事業別）



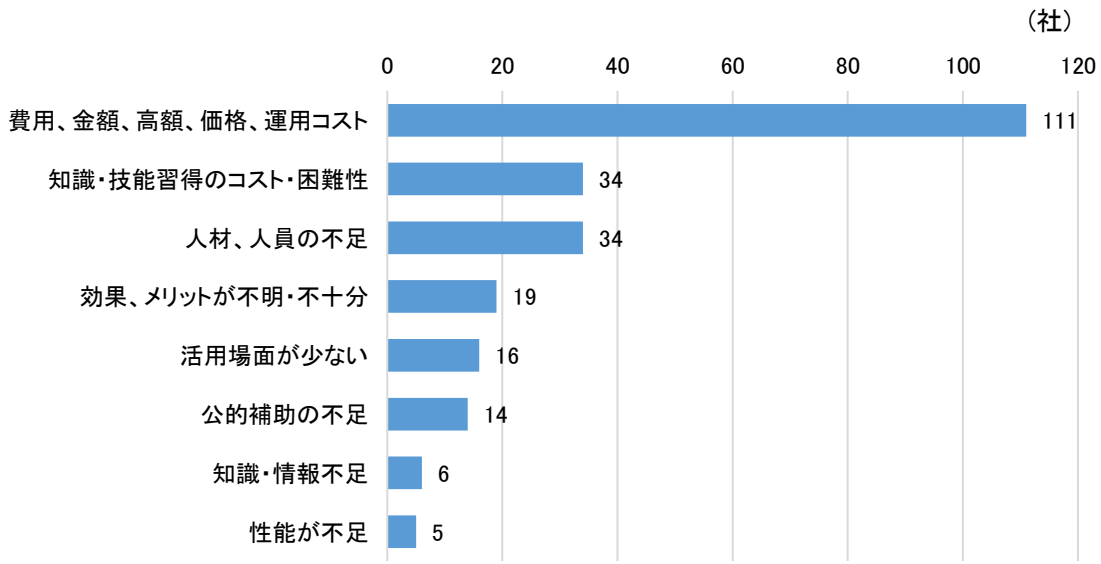
課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
費用	・　ソフトの導入、機器の導入には、高額な初期費用がかかるため大きなネックとなり検討で終わってしまいます。また、採算が取れるかは実際に工事などが終わってからしか分からないので積極的な導入が難しい様に感じます。 ・　設置にかかる費用が高すぎて、採算がとれない。 ・　金額が高いので、補助金等がされていますが、まだまだ助成が必要だと思います。 ・　費用が高く、導入を簡単には決定できない。導入後の運用への不安（技術者の教育等）がある

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	・　設計変更時の３次元データの再入力等に金額及び時間がかかりすぎる。 ・　Ａ２ランクでは、導入費用を減価償却できる程の受注を確保できるか不安視される事。又、使いこなせる人材確保、或いは人材育成ができるかが不安視される。 ・　導入費用にしても、レンタル費用にしても、コンサルに支払う三次元計算費用も高すぎる。また、このままでは熟練オペレーターが育たないと思う。 ・　機材が高いわりに効果は今一つ。大きな工事では効果が出ても小さな工事では出ない。個人客の金額が下がってきている。ＩＣＴを使うのも疲れる。パソコンにすわりっぱなしなど機材に融通がきかず、手を動かした方が速い。ＩＣＴは大量生産用の考え方があり、少量生産型の業種に向かない。 ・　どのソフト、機器についても費用面で高額である。業界全体が高齢化している中で、操作方法の修得に苦労する。今以上にシンプルかつ分かりやすいシステムとなれば有り難い。 ・　お金がかかるので利益をしっかり残している業者しか手が出せない。 ・　ＩＣＴを活用する為の、機器・ソフト（３Ｄを含む）、ＩＣＴ用建設機械の費用が課題だと思います。買入しやすい様に、補助金等の充実をお願いしたいです。 ・　必要なものを都度購入、導入しており、なかなか積極的にとまではいかない現状です。費用はもちろん、そこに費やす人的余裕がないと導入からの運用にスムーズに行かないと思います。
教育・研修	・　社内での各々のスキル差を埋める。（導入後に、使える人、使えない人の差が出来ています。出来ない人はどうしても前の方法でやろうとするので、社内での全社活用について、どうしても後退してしまうところがあります。社内でも、使えないデメリットより、使えるメリットをもっとアピール（勉強会の開催や社外講習会等への参加）していくべきかと考えています。 ・　教育制度。若い人は自分でやりながら覚えていけるが年齢を重ねるにつれ難しくなる。社内での教育も限度がある。 ・　導入、活用に向けた講習会は行なわれていると思いますが、協会、組合等組織に加入されている業者向けが多いと感じますので、新規、一般向けにＰＲ、宣伝等を行っていただきたく願います。 ・　研修や体験できると、利便性を感じ導入の必要性を考えるのではない

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	でしょうか。
技術・スキル	・　新しい機械・技術を収得する若手技術者の育成。 ・　技術者の高齢化により、ソフト・アプリの対応が難しい　又、若手技術者の確保が一番の課題であると思います。 ・　使う側のＩＴスキル、ＩＴリテラシーの大幅な向上。
人材	・　若い人の採用がないと、ＩＣＴの活用が厳しい。 ・　人員不足。現場が忙しすぎて、それ以外の事をする（検討する）時間がない。 ・　ＩＣＴを使用できる人材が必要。 ・　人材の育成と確保。当初は外注しても利益確保には内製化が欠かせないが、どこまで自社で運用できるか ・　活用するまでの指導者が少ない。
活用の限界	・　設備投資をしても、活用できる現場が少ない。規模が大きい現場しか対象とならない。 ・　Ｂクラスの工事規模では、ＩＣＴ活用にも限界がある。Ａ１、Ａ２、Ｂ、Ｃとクラスごとにｉｃｔ活用の内容に見合う加点が必要だと思う。 ・　重機オペの技術の習得のジャマになる。ソフトにたよりすぎ、まちがっていることに気付かなくなる。役所もこれの導入ばかりにとらわれて、点数を付けるのは間違っている。ＩＣＴが生産性向上に特別役に立っていると思えない。 ・　用途にあった物があれば良いが、工種によっては言葉の１人歩きの様に思える。ＩＣＴ…現場の声を聞くべきだと思う。 ・
分からない	・　ＩＣＴについて学べる機会もなく、分からないことも多い。 ・　各ソフトのメリット・デメリットが分かりづらい。比較ができると良い。 ・　何を導入すれば良いかがわからない。会社にくわしい人材がいない。 ・　土木系のＩＣＴは少しずつでも進んでいるようですが、建築系のＩＣＴは今後どうなるのか展望が見えません。
必要ない	・　現在の業務上、労務・会計ソフトの導入の必要性を感じない（既に設計ソフトは導入済） 地方の建設業団体の基礎知識アップの機会を提供して欲しい。
その他	・　①測量結果の３Ｄ作成。②現場設計図面の３Ｄ化（日数が１０日程度必要）。③発注図面を受注時に３Ｄでいただける様にして下さい。

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	・　小規模工事にも活用する。入札要件に加える。結果、工事を落札したい業者が一気に活用する。 ・　山間部でＧＰＳの受信が悪い。 ・　補助金については、しばりが多いこと。ソフト面を充実させても現場で実際に活用しづらいなら意味がない ・　グリーンサイトも然りですが、ゼネコンによってソフトが違うので、他のソフトやアプリも建設業に関して、統一化を計らないと、下請としては、各ゼネコンでソフトやアプリが違う事で大きなロスが生じている。

図表 4-3-33　：ICT 活用に向けた課題（自由回答）



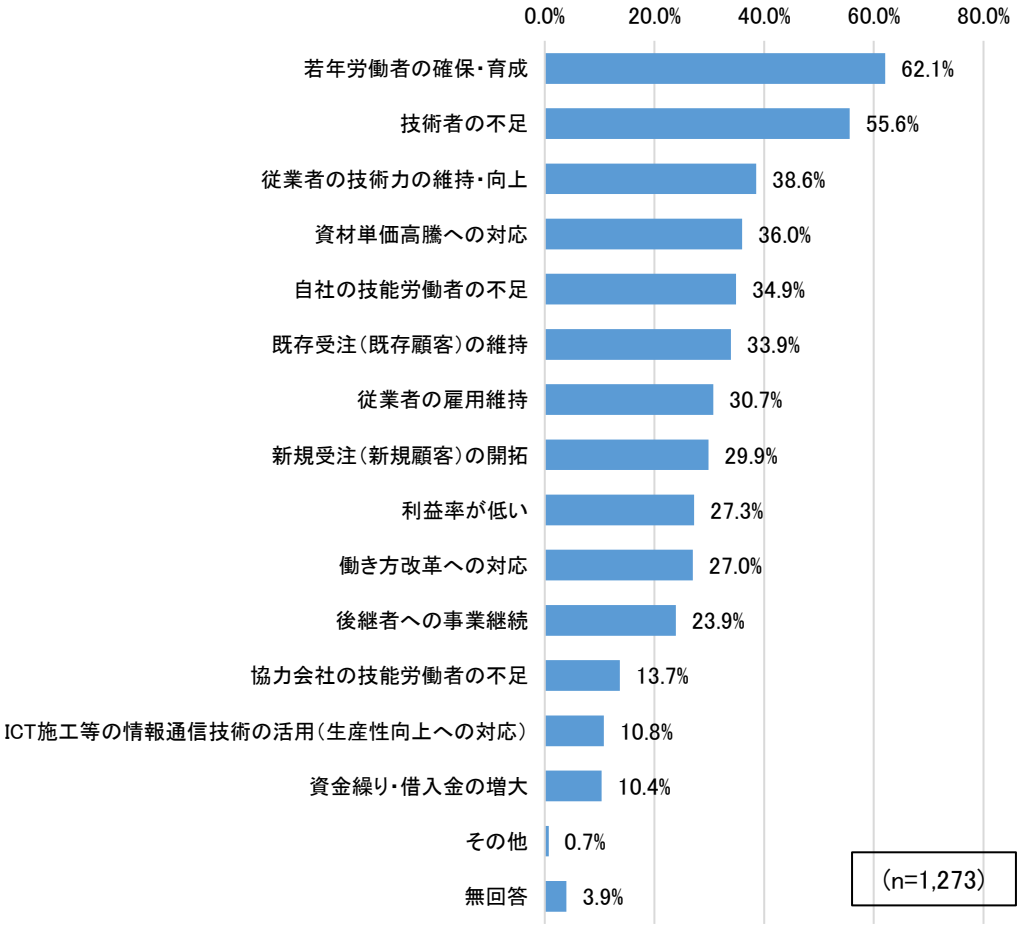
（6）　経営上の課題

① 現在の経営上の課題

・ 現在の経営上の課題については、「若年労働者の確保・育成」（62.1%）、「技術者の不足」（55.6%）をはじめ、従業者の質・量の確保を課題にあげる企業が多い。

・ 加えて、資材単価高騰への対応、受注の維持・開拓、働き方改革への対応、後継者への事業継続の問題などもあり、概して、企業を取り巻く経営課題は山積している様子がうかがえる。

図表 4-3-34　現在の経営上の課題（複数回答）



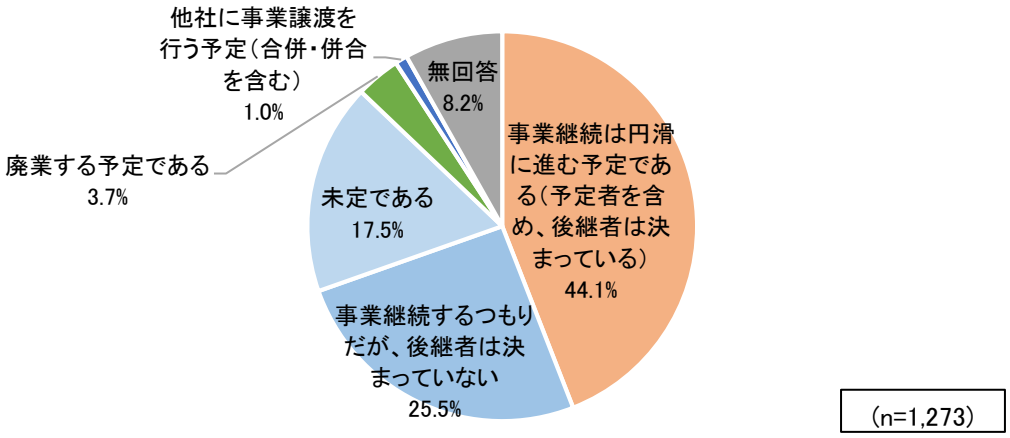
その他の意見（自由回答から抜粋）
・ 仕事量が少ない ・ 従業員の高齢化

② 事業継続

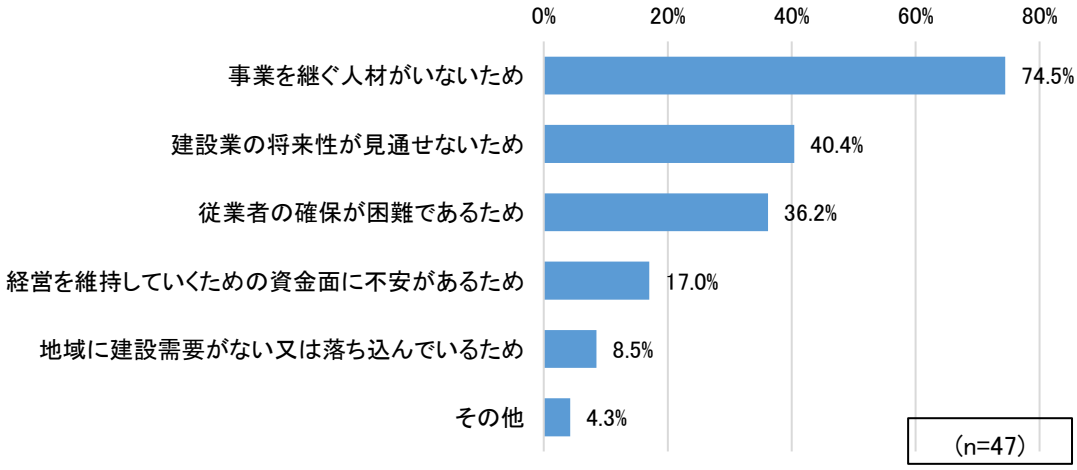
・ 事業継続の状況については、「事業継続は円滑に進む予定である（予定者を含め、後継者は決まっている）」（44.1%）という企業が多いものの、「事業継続するつもりだが、後継者は決まっていない」（25.5%）、「未定である」（17.5%）と、今後の見通しがはっきりしていない企業もあわせて約 4 割ある。

・ 「廃業する予定である」（3.7%）と回答した企業もわずかだが存在する。廃業理由としては、「事業を継ぐ人材がいないため」（74.5%）が圧倒的に多い。

図表 4-3-35 事業継続について



図表 4-3-36 廃業理由（廃業する予定と回答した企業）

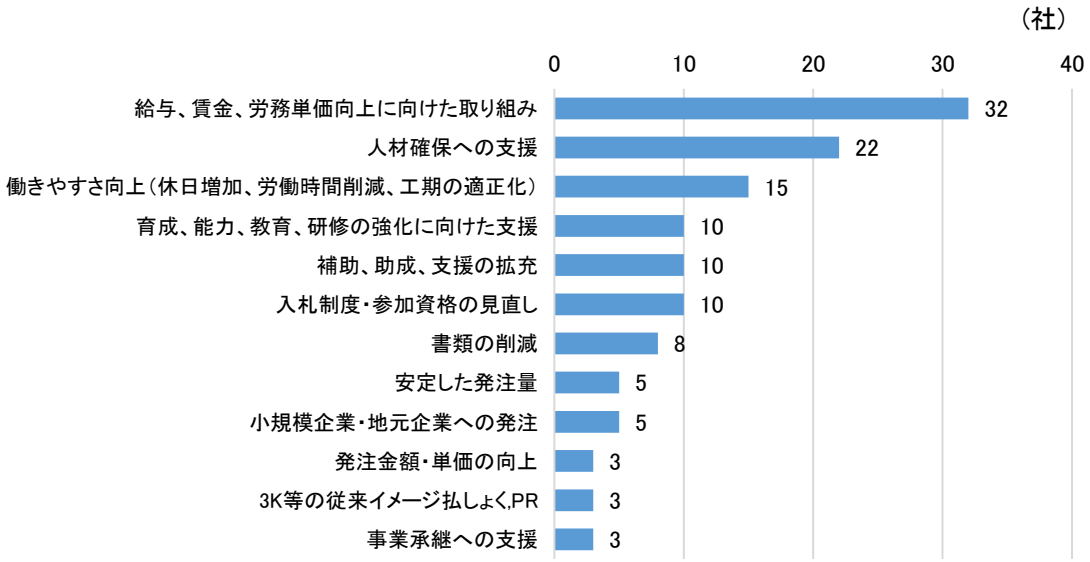


その他の意見（自由回答から抜粋）
・ 公共工事がまったくない。 ・ 営業活動出来る人材がいない

（7）　建設産業の振興策について

・　建設産業の振興策については、発注単価アップ等を通じた給与・賃金面での魅力向上、人材確保への支援、週休 2 日をにらんだ工期の適正化などによる働きやすさの向上、技術等の向上に資する各種支援や、以上を促進するための各種補助・助成等の拡充、その他受注機会の拡充を望む声などがあった。

図表 4-3-37　建設産業の振興策について（自由回答より抜粋）



課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
給与・単価向上	・　建設業のイメージアップも重要だが、賃金が低くては若者に選ばれない。公共工事の労務単価が上がっていかなければ、技術者の給与をあげていくことは難しい。また、分離発注で地元企業に受注のチャンスを増やさなければ、災害時に地元で対応できる会社が無くなってしまう。実際に地方で技術者をかかえている中小企業を守ることも必要。 ・　技術者、作業員の確保のため、休日の確保、賃金の値上げ、職場環境の改善を進めていきたいが、弊社のような法面の施工を主とした業者には危険で、人力に頼る工程が多いので特に人が集まりにくい。よって、熊本県にも現状を知っていただき、上記にあげた改善を優先的に進めてもらいたい。 ・　国民の平均年収以上の収入が得られる位の業界にならないと、人が集まらなく、先はないと思う。それには、設計や労務費単価の改善、アップが必要である。又、受注がコンスタントにいかなければ、高い賃金は払えないが、まずは、設計歩掛りの見直しと、設計労務単価のアップが必要である。

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	・ ゆとりのある工期と賃金を上げる事。 ・ 若い人達に働いてもらうには、賃金や休日など気を付けなければいけないと思います。働く環境を整備したり、技術力の向上の為の講習受講などを進めていく事も大事だと思います。そのための補助や対応策などがあれば助かると思います。
人材確保	・ 現在、人材確保がとても難しく、仕事があっても、請負うことができないなど不安しかありません。もっと、理解されるような場所があればいいなと思います。 ・ 元請企業における技能労働者の直接雇用が少なく、技術者だけのゼネコン化が、労働者不足をまねいていると思われる。一定の人員を雇用する必要があるのではないかと思う。外注だのみでは、工事予定が立てづらいのではないかと思われる。 ・ 数年前に同地域の建設業者において突然技術者が退職し、その後の確保もできず廃業された企業が出ました。明日は我が身ということで、弊社も、３年程前から百万円以上投資し、求人広告サイト等を使って、技術者の確保に取組んでいるが未だに人材確保ができていない状況です。恐らく、この様な事例は今後、他地域においても急激に増加していくものとみられる。この点が、今この業界において、一番の不安点です。(特に地方部) ・ 建設機械等を使う作業仕事は出来るが、人力作業が出来る人が少ない、若しくはしたがらない、長く続かない。大きな建設業はダンプ等の運転、機械等のオペレーター等の専属で良いが小さな建設業は出来る作業はする必要がある。小さな会社でも現場の環境に合った技術、こだわりを続けたい。
若手人材	・ 若者が建設産業で活躍することが振興策であり、重要な課題だと考えているため、その若者達に建設業へ関心を持たせることが重要だと思う。そのため、高等学校と地域の※中小企業が連携して、関心を持たせる活動を学校側に取り入れて欲しい。(※中小企業と記載したのは、管理を専門にしている大手企業ではなく、日ごろから施工を請ける企業（技術作業員が多い中小企業）と連携した取組みが必要だと考える。) ・ 地方の小さな会社には若者が働きたくなる何かを発信していかなければいけないけれど、どうすればいいのか考えています。
働きやすさ	・ 週休２日など、働き方改革なくして、業界の未来はないと思うが、行政も業者も最優先課題としての取組や意識が不足している。災害の早

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	期復旧復興のかけ声のもと、長時間労働が強いられ、業界はどんどん衰退していくと思う。 ・ 時間外労働の上限規制に例外規定をつくるのはやめてほしい。（災害）だから労働時間が減らない。 ・ 技能講習、免許が多すぎる。安全対策も、やりすぎだと思う。作業効率も落ち、時間と労力がかかり、残業になってしまう。 ・ 現場での肉体的、精神的負荷の軽減も必須だと思います　関係ない話と思われるかもしれませんが、元請けからのネゴについて本当に辞めて欲しいです。
補助・助成	・ 建築大工、左官の技能者になり手がいない。見習い、弟子では、親もやらせない。社員にするには、補助金がないとできない。 ・ 助成金、補助金がもっと利用しやすく、規模拡大等気楽に出来ればと思う。（農業みたいに…） ・ 農業・畜産業・林業には、手厚い補助金、助成金があるが建設業には、使用できる補助金、助成金があまり無い気がします。
入札制度	・ 技能労働者の確保について　現在の入札制度、ランク分け制度では技能の継承は出来ていかない。喫緊の大問題です。 ・ 技術力、施工能力があっても、ランク分けでしばられる。 ・ 町の入札方法等をもう少し考えてもらえたらたすかります。このままでは、入札に入っても意味が無い！！
書類の削減	・ 検査等、現場９割、書類１割とすれば発注者の担当者も、もっと現場に出てこられるので勉強出来ると思うし、受注者も書類が少なくなると残業時間もなくなる。 ・ 施工業者から見て、無駄や意味があるのかと考える施工管理や事務手続きが多い感じがします。施工業者と施主との立場を越えて改善してゆき、より完成度の高い構築物が出来る様に。現在は施工現場より各種書類に重点を置いた施工体制で工事現場が動いている感じが致します。 ・ 公共工事の書類の多さに技術者がついて行けず辞めてしまう。公共工事の書類の簡素化してほしい。 ・ 作業効率の為　３Ｄ図面（発注図面）での発注資料の標準化。 ・ 建設産業の振興策で、収益性を上げる事は、生産コストをいかに下げるかだと思います。その代表的な事例は過度な工程管理による大量の書類の提出等、不要と思われる事が多すぎます。（特に公共工事）また、技能者（職人）の育成について発注者（国、県、市町村）はもっ

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	と真剣に対策を取っていただきたい。外国人の技能実習生だけが増加する状況についても今後、将来のこの日本の外国人と日本人の状況に不具合が生じないようにしなければならないのではないでしょうか？
発注量	・　地方経済は建設産業が活気づかないと発展して行かないし、後継者も育たない、育てられないので、公共工事の発注を増やすべきだと思う。 ・　入札案件の少なさ、遠方の入札の指名が多い。
地元発注	・　自治体の地場産業育成の促進を考えてほしい。 ・　大手の資本力に負ける。地場育成の観点から、地産地消を促進してほしい。自社施工型の一般競争を作ってほしい。５年、１０年後、自社施工の熊本の業者の半分は、廃業すると思う。佐賀県を参考にしてほしい。 ・　条件付一般競争入札は業種によってハードルが高く参加できない。県内企業が参加できない事業については、入札参加企業が県内企業を必ず活用する条件が必要。県内企業が受注できるチャンスが業種によっては不足している。
事業承継	・　当社では後継者は決まってはいるが、技術、技能が伴っているかは疑問である　経営者としてのスキルアップを育成中であるが、思ったように進んでいない。建設産業全体で個々の経営者としての意識を向上させるようなセミナーを開催していただきたいと思います。
その他	・　改定される内容や今後義務づけられる内容周知のために、もっと分かりすくパンフレットや説明会などを行っていただきたい。オンライン説明会などは高齢の技術者や役員などは分かりづらく聞いた気にならないとよく言っているので、会場での説明会を希望します。 ・　休め、人を雇え、ＩＣＴを導入せよ、新法に合わせ研修せよ、資格をとれ、と要求されるのに対して、材料の高騰しらん、インボイス導入による下請業者の廃業しらん、お客様の建設にたいする意識しらん、と、不都合な面のバックアップをしていただけないのは困る。 ・　職業選択で上位に入る　魅力ある産業づくり ・　建設や土木系の学生へのアピールはどの業界でもされているが、専門以外の学生へのアピールの場が少ないように思います。土木の学部を卒業してもＷｅｂ系へ就職などもよく聞くので、それなら逆に専門外の文系や普通科の学生さんを引っぱりこめるような広報と、あと資格等で専門外スタートの人も経験年数のハンデが軽減されると、中高年転職も誘いやすくなるのではないかなと思います。技能士に７年の経

課題	その他の意見（自由回答から抜粋）
	験必要とあったとき、氷河期世代の４７才、５０才が希望をもって転職はできないと思うんです。そうなると定年まで助手なの？ってなりそうです。安全性との兼ね合いもあるので難しいとは思いますが、そのあたりが他業種さんに競り負ける要素だと思います。 ・　土木系専門学校の整備、建設産業のイメージアップの拡大。 ・　熊本県と市町村の対応の違い。地域とのコミュニケーション等。

以上

第２部　資料編

第３章　熊本県の建設業のイメージに関するアンケート調査

1. アンケートの概要

熊本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 5-1-1　調査概要

調査目的	熊本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	2022 年 10 月 3 日（月）～2022 年 10 月 11 日（火）
調査方法	・　インターネットリサーチ会社に委託し、当社が保有するモニターの中から 20 代～70 代の県内在住者を抽出し、当社から回答を依頼
調査事項	【基本属性】 ・　性別、年齢、居住地域（都道府県・地域区分）、職業 【アンケート事項】 ・　建設業に対するイメージ及び当該イメージを持った理由等 ・　建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会等 ・　就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素等

【本報告書での記載方法について】

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

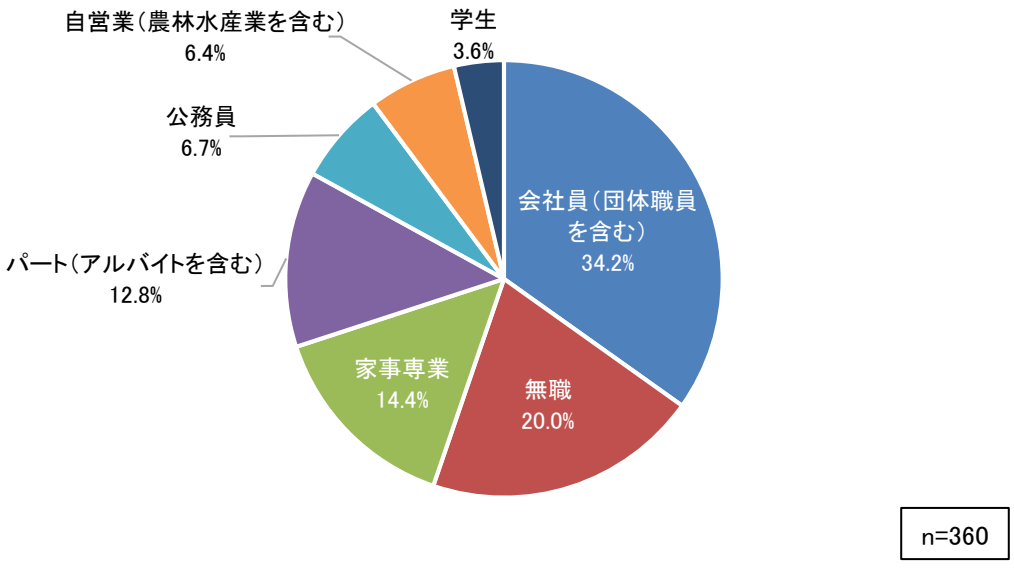
図表 5-2-1 性別・年代別

性別	年代	回収数（人）	性別	年代	回収数（人）
男性	20-29 歳	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

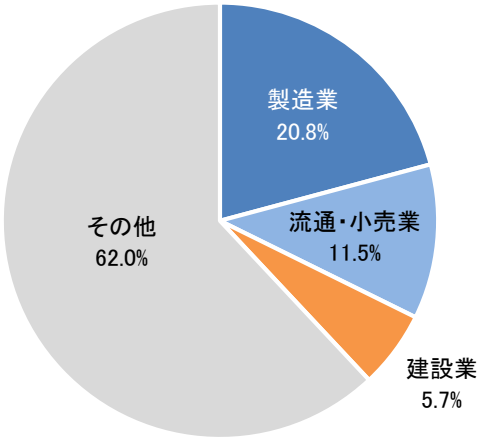
・ 回答者の職業は、会社員（団体職員を含む）（34.2%）が最も多く、無職（20.0%）、家事専業（14.4%）、パート（アルバイトを含む）（12.8%）等と続く。

図表 5-2-2 職業



・　なお、会社員（団体職員を含む）・パート（アルバイトを含む）・自営業（農林水産業を含む）と回答した 192 人の中で建設業の従事者は 5.7%（11 人）である。

図表 5-2-3　会社員（団体職員を含む）・パート（アルバイトを含む）・自営業（農林水産業を含む）の産業構成比

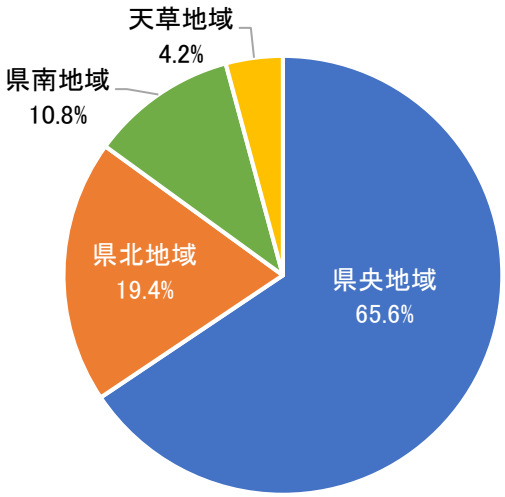


n=192

（3）　居住地域

・　回答者の居住地域は、県央地域が多く（65.6%）、県北地域（19.4%）、県南地域（10.8%）、天草地域（4.2%）と続く。

図表 5-2-4　居住地域



n=360

注）地域区分について
○県北地域（荒尾市、玉名市、山鹿市、菊池市、阿蘇市、合志市、玉東町、和水町、南関町、長洲町、大津町、菊陽町、南小国町、小国町、産山村、高森町、南阿蘇村、西原村）
○県央地域（熊本市、宇土市、宇城市、美里町、御船町、嘉島町、益城町、甲佐町、山都町）
○県南地域（八代市、人吉市、水俣市、氷川町、芦北町、津奈木町、錦町、あさぎり町、多良木町、湯前町、水上村、相良村、五木村、山江村、球磨村）
○天草地域（天草市、上天草市、苓北町）

3. 回答結果

（1） 建設業に対するイメージ及び当該イメージを持つ理由

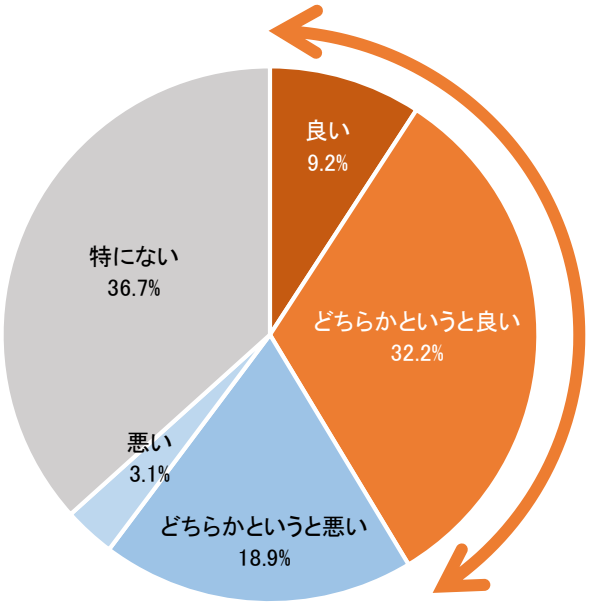
① 建設業に対するイメージ

・ 建設業に対するイメージについて、全体では約 1 割が「良い」、約 3 割が「どちらかというと良い」と回答しており、両者を合わせて全体の 4 割強が良いイメージを持つ。「悪い」・「どちらかというと悪い」とのイメージを持っている人は全体の約 2 割であった。

・ 性別、年齢階層別にみると、全体と比較して男性の 50 代は良いイメージを持っている割合が多いが、30 代及び 40 代の年齢層では良いイメージを持っている割合が少ない。女性については、30 代以外の年齢層において全体と比較して良いイメージを持っている。

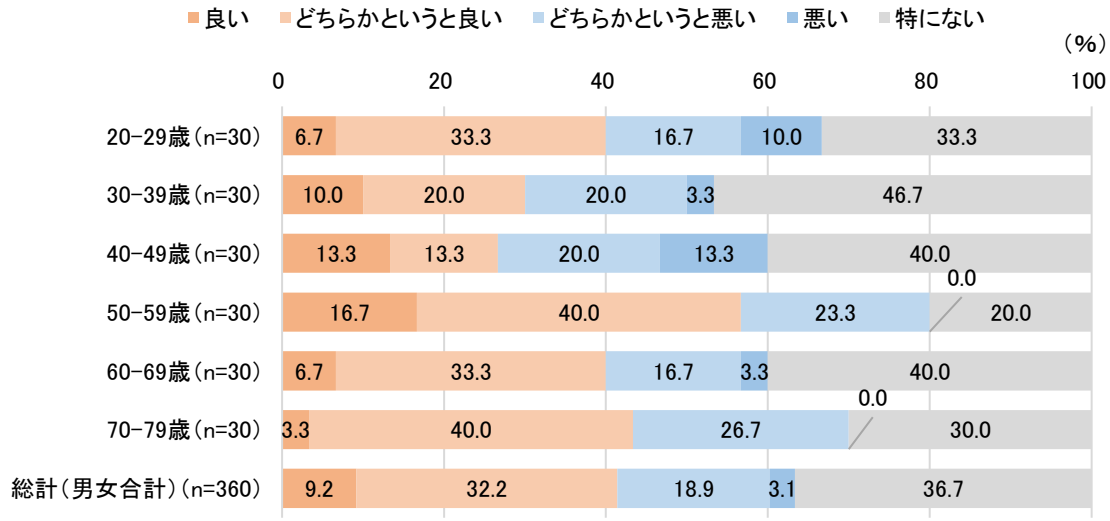
・ 担い手として重要な世代である男性 30 代及び 40 代にあまり良いイメージを持たれていないことから、イメージが「特にない」と回答した無関心層（4 割弱）と合わせてイメージを改善していくことが課題であろう。

図表 5-3-1 建設業に対するイメージ

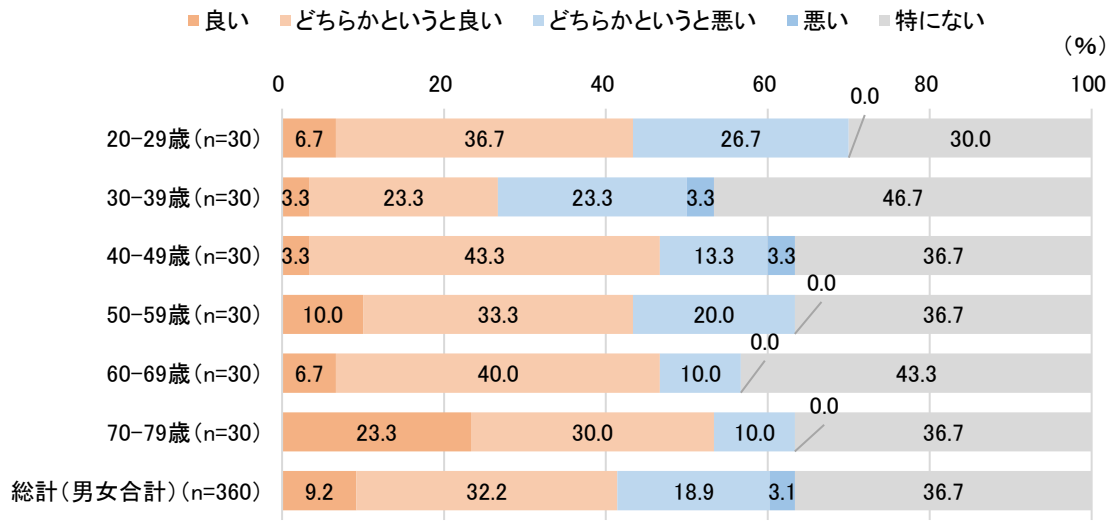


n=360

図表 5-3-2　建設業に対するイメージ（男性・年齢階層別）



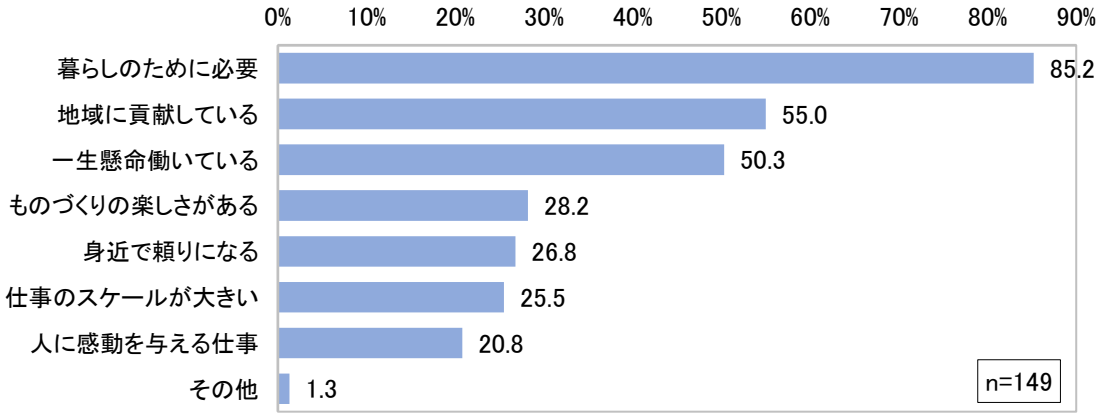
図表 5-3-3　建設業に対するイメージ（女性・年齢階層別）



② 建設業に対して「良い」・「どちらかというと良い」イメージを持つ理由

・ 建設業に対して「良い」・「どちらかというと良い」とのイメージを持つ人について、その理由を尋ねたところ、「暮らしのために必要」を挙げた人が 85.2%と最も多く、次いで「地域に貢献している」(55.0%)、「一生懸命働いている」(50.3%) が過半となっている。

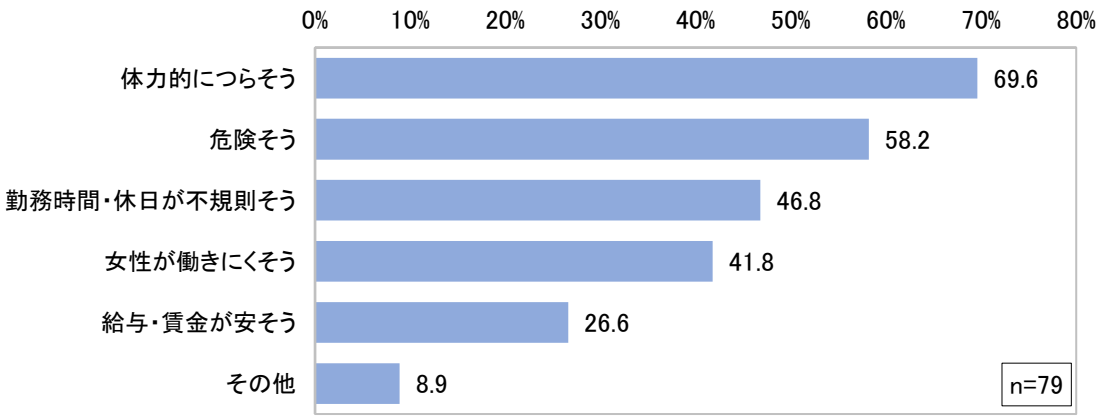
図表 5-3-4 建設業に「良い」・「どちらかというと良い」イメージを持つ理由（複数回答）



③ 建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」イメージを持つ理由

・ 建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」とのイメージを持つ人について、その理由を尋ねたところ、「体力的につらそう」(69.6%)、「危険そう」(58.2%) と、従来からのマイナスイメージが引き続き多い。次いで「勤務時間・休日が不規則そう」(46.8%)、「女性が働きにくそう」(41.8%) も 4 割を超える。

図表 5-3-5 建設業に「どちらかというと悪い」・「悪い」イメージを持つ理由（複数回答）



（2）　建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会

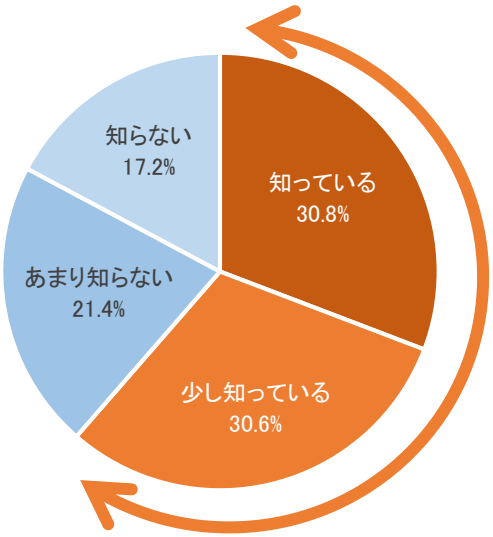
① 建設業の役割に対する認知

・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことについて「知っている」・「少し知っている」と回答した人が全体の 6 割強であった。

・ なお、建設業の役割に対する認知度別のイメージをみると、建設業の役割について「知っている」「少し知っている」という認知度の高い層における建設業へのイメージは「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。

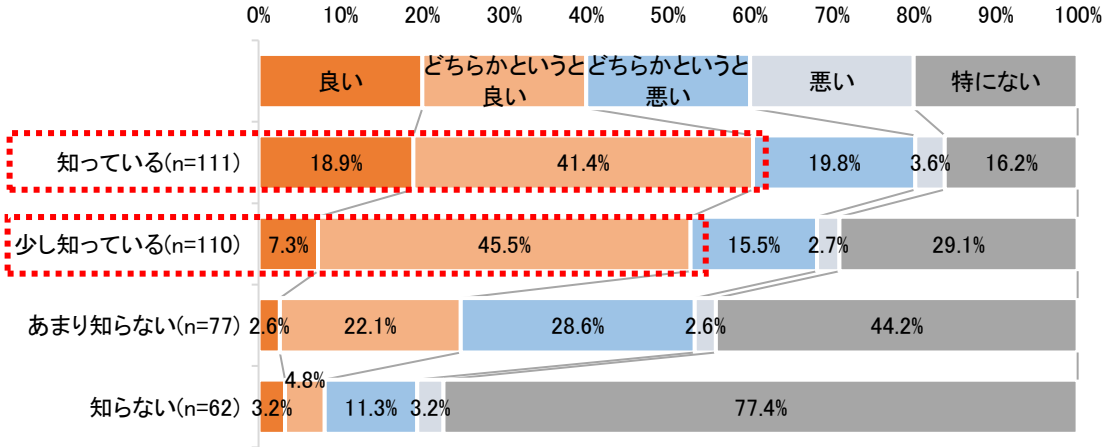
図表 5-3-6　建設業の役割に対する認知

（全体）



n=360

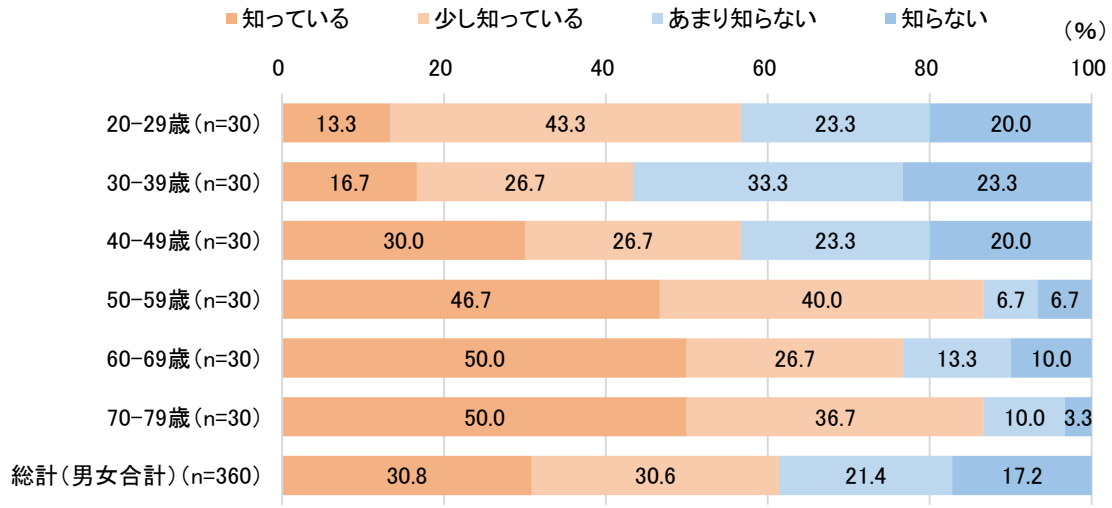
（認知状況別・建設業に対するイメージ）



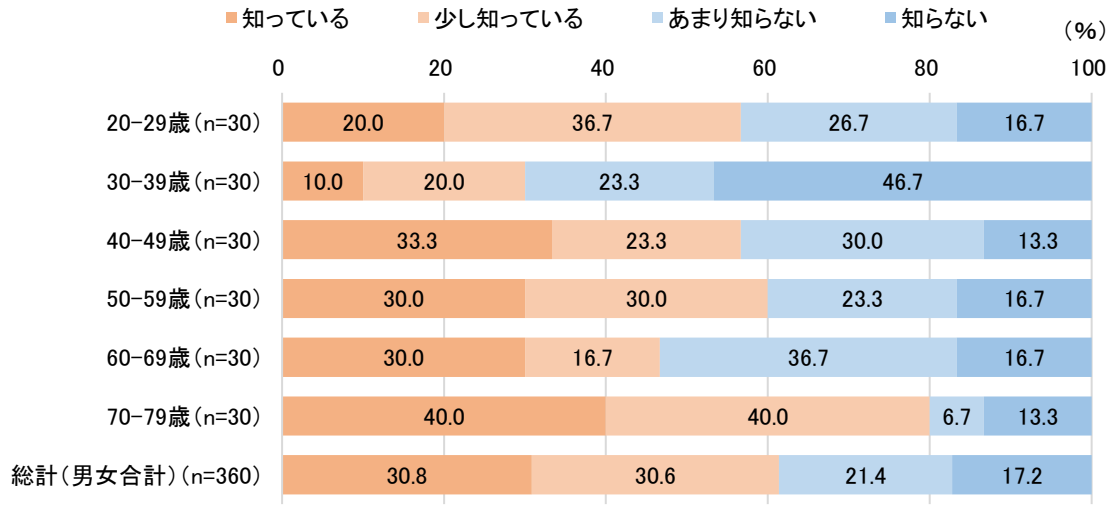
・　性別、年齢階層別にみると、50 代以上の男性及び 70 代の女性は全体と比較して建設業の役割を認知している割合が高い。

・　一方、30 代は男女とも「知らない」とした回答が多い。先述の建設業に対するイメージと同様に、建設業に無関心な層が一定数存在するため、認知してもらうような取組みをすることで改善していくものと考えられる。

図表 5-3-7　建設業の役割に対する認知（男性・年齢階層別）



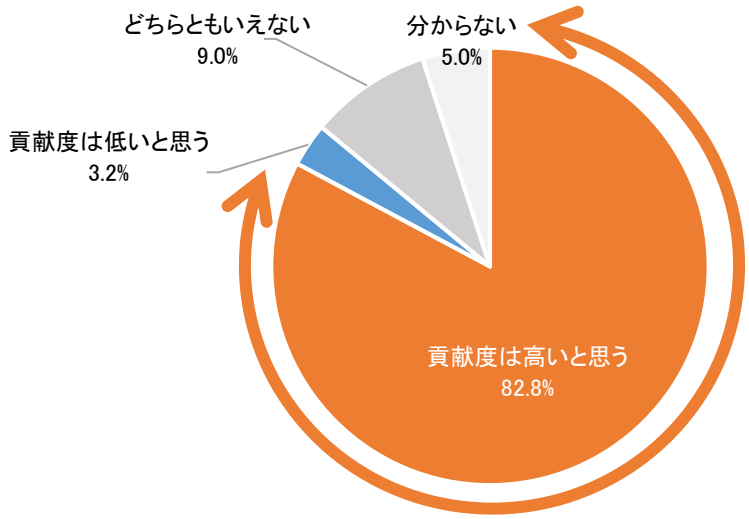
図表 5-3-8　建設業の役割に対する認知（女性・年齢階層別）



② 建設業の地域貢献に対する評価

・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「知っている」・「少し知っている」と回答した人に、建設業の地域（地元）への貢献度を尋ねた結果、全体で8割以上が「貢献度は高いと思う」と評価した。

図表 5-3-9 建設業の地域貢献に対する評価



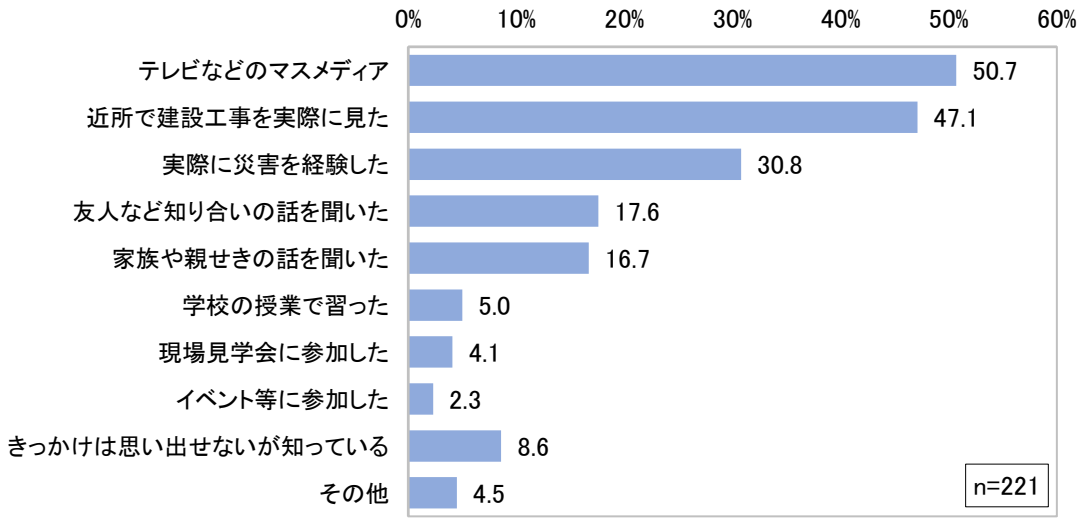
n=221

③ 建設業の役割を認知したきっかけ

・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「知っている」・「少し知っている」と回答した人に、そのきっかけを尋ねた結果（複数回答可）、「テレビなどのマスメディア」（50.7%）が最も多く、「近所で建設工事を実際に見た」（47.1%）、「実際に災害を経験した」（30.8%）と続く。

・ 「学校の授業で習った」（5.0%）、「現場見学会に参加した」（4.1%）、「イベント等に参加した」（2.3%）との回答も見られ、これら児童・生徒への周知活動の成果が徐々に上がっている様子がみてとれる。

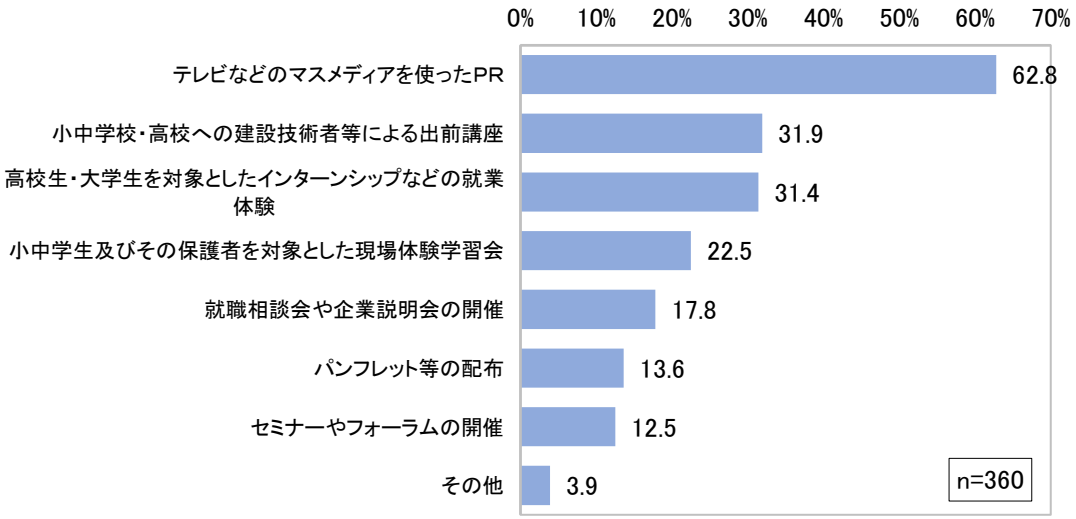
図表 5-3-10　建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）



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、「テレビなどのマスメディアを使ったPR」（62.8%）が最も多いものの、「小中学校・高校への建設技術者等による出前講座」（31.9%）や「高校生・大学生を対象としたインターンシップなどの就業体験」（31.4%）などが続き、これら直接的な接触機会についての要望も多い。また、「小中学生及びその保護者を対象とした現場体験学習会」（22.5%）にも、少なくない期待が寄せられている。

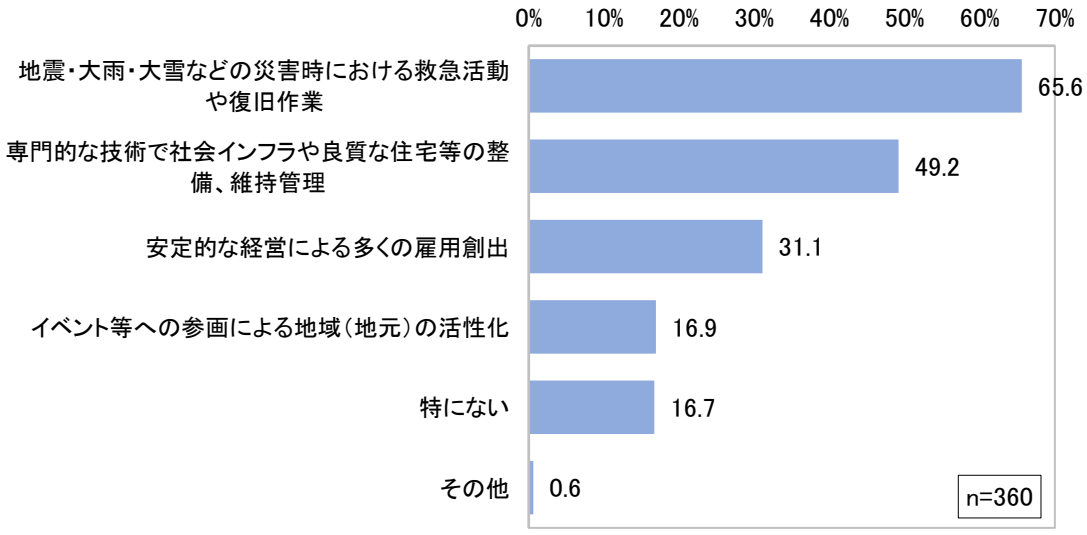
図表 5-3-11　建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会（複数回答）



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（複数回答可）として最も多かったのが「地震・大雨・大雪などの災害時における救急活動や復旧作業」（65.6%）、次いで「専門的な技術で社会インフラや良質な住宅等の整備、維持管理」（49.2%）が多く、「安定的な経営による多くの雇用創出」に対しても 31.1%が期待している。

図表 5-3-12　地域の建設業に期待すること（複数回答）



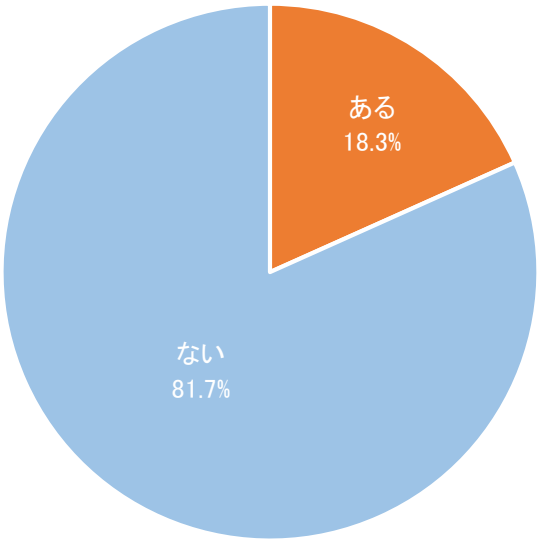
（3）　就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素

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きたい、または家族、親せきに就かせたいと思ったことについて、「ある」と回答したのは全体で 2 割弱にとどまり、「ない」が約 8 割を占めた。

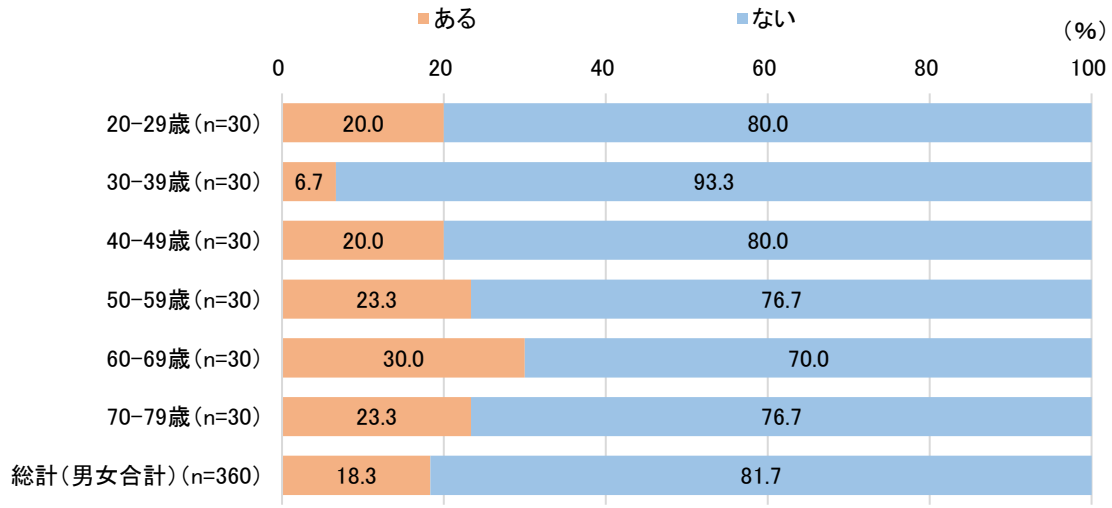
・ 属性別（性別、年齢階層別）にみると、「ある」とした回答は男女とも高齢者の比率が高い。若年層は女性の回答が少ない一方、男性の 20 代は 20.0%いることから、少数ではあるが建設業を志す人に対してアピールしていくことも重要であろう。

図表 5-3-13　就職先としての建設業の可能性

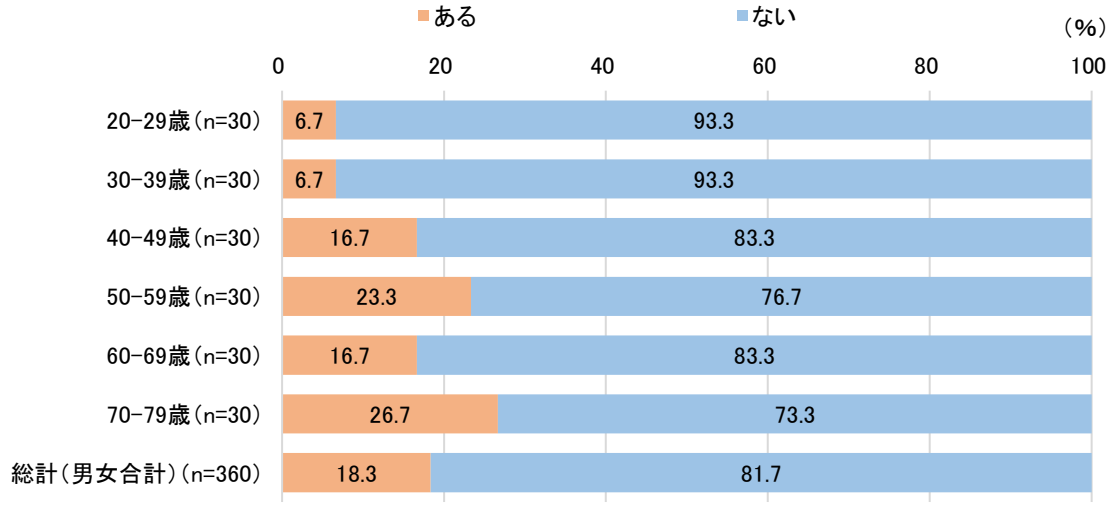


n=360

図表 5-3-14　就職先としての建設業の可能性（男性、年齢階層別）

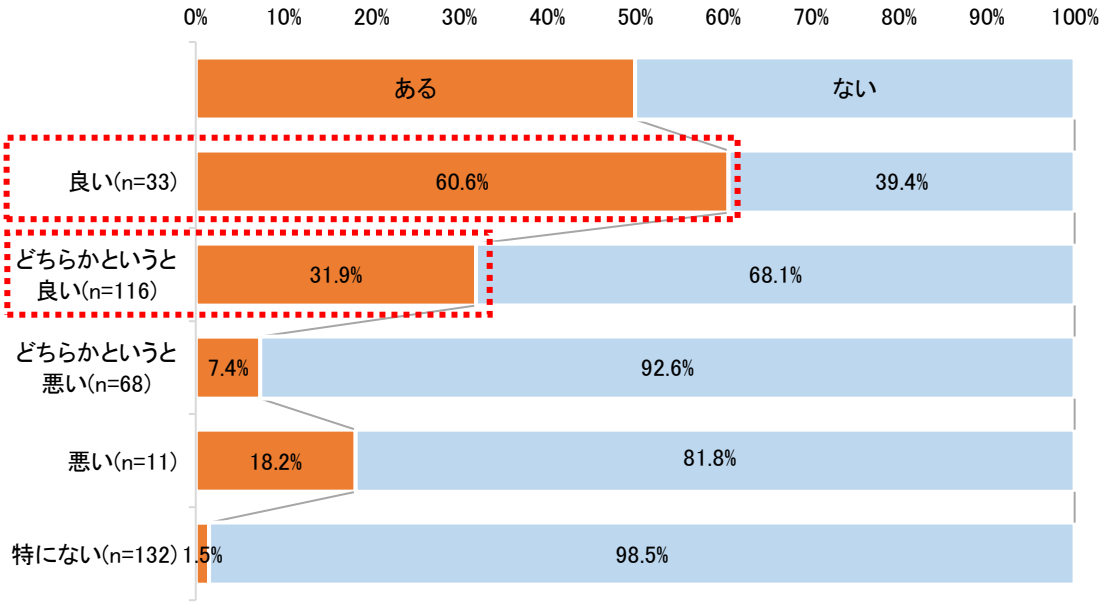


図表 5-3-15　就職先としての建設業の可能性（女性、年齢階層別）

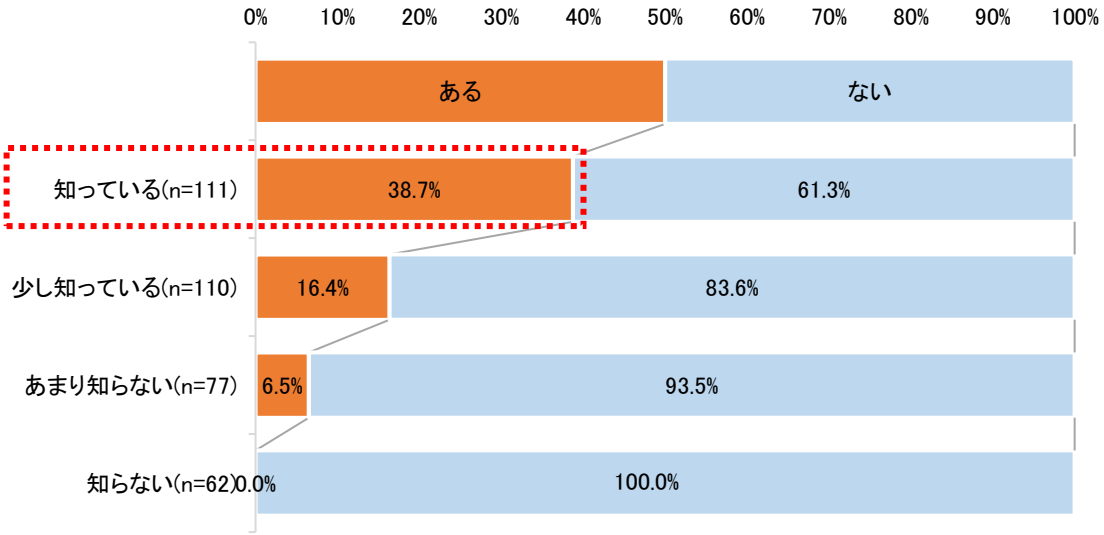


・　なお、先述の建設業に対するイメージが良いという層や建設業の役割を認知している層では、就職先として建設業に自分が就きたい、または家族、親せきに就かせたいといった、建設業入職への理解が進んでいることから、ここでも建設業に対する正しい理解の促進やイメージ向上が入職促進につながることが示唆されている。

図表 5-3-16　建設業に対するイメージと就職先としての建設業の可能性



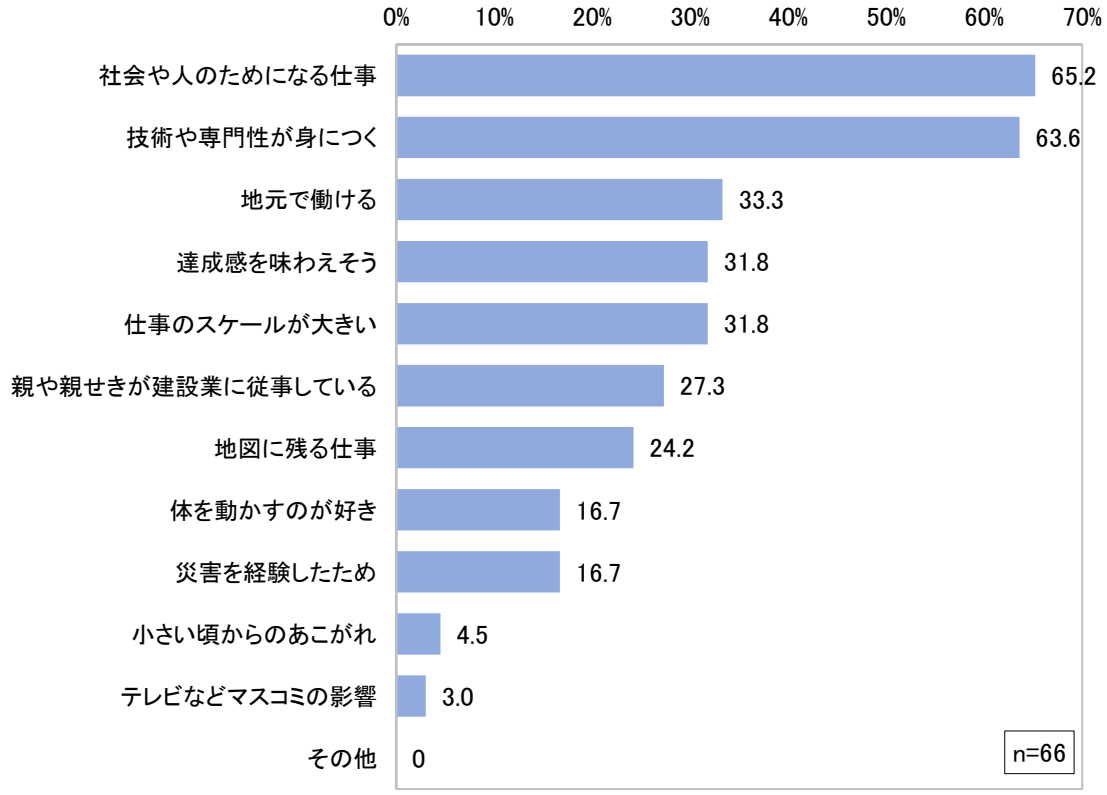
図表 5-3-17　建設業の役割に対する認知度と就職先としての建設業の可能性



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」との回答者に対しその理由を尋ねた結果（複数回答可）、「社会や人のためになる仕事」（65.2%）、「技術や専門性が身につく」（63.6%）ことに高い期待が寄せられている。

図表 5-3-18　就職先の候補に建設業を挙げた理由（複数回答）



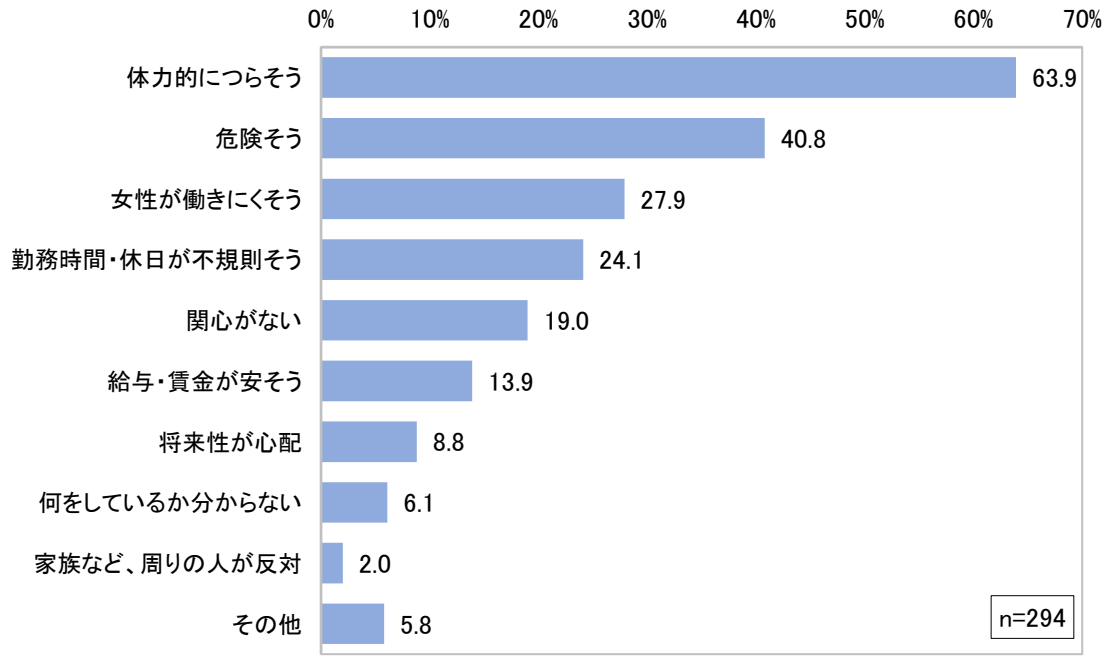
③　就職先として建設業に自分が就きたい、または家族、親せきに就かせたいと思ったことがない理由

・　就職先として建設業に自分が就きたい、または家族、親せきに就かせたいと思ったことが「ない」との回答者に対しその理由を尋ねた結果（複数回答可）、最も多かったのが「体力的につらそう」（63.9%）、次いで「危険そう」（40.8%）が多く、「女性が働きにくそう」（27.9%）、「勤務時間・休日が不規則そう」（24.1%）などと続く。

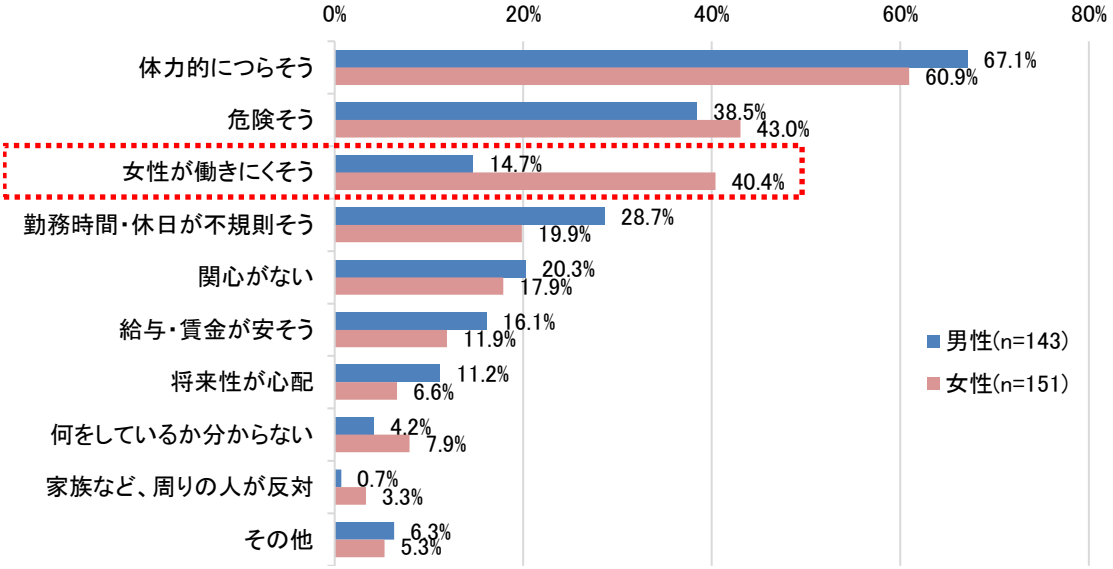
・　このうち、「女性が働きにくそう」と回答した女性の割合が約４割と多く、女性自身による不安が大きい。

・　概して、就職先として建設業に自分が就きたい、または家族、親せきに就かせたいと思ったことが「ない」理由の上位４つと、建設業に対して「どちらかというと悪い」・「悪い」イメージを持っている理由の上位４つが一致していることから、それらのイメージを払拭し、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る。

図表 5-3-19　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 5-3-20　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）



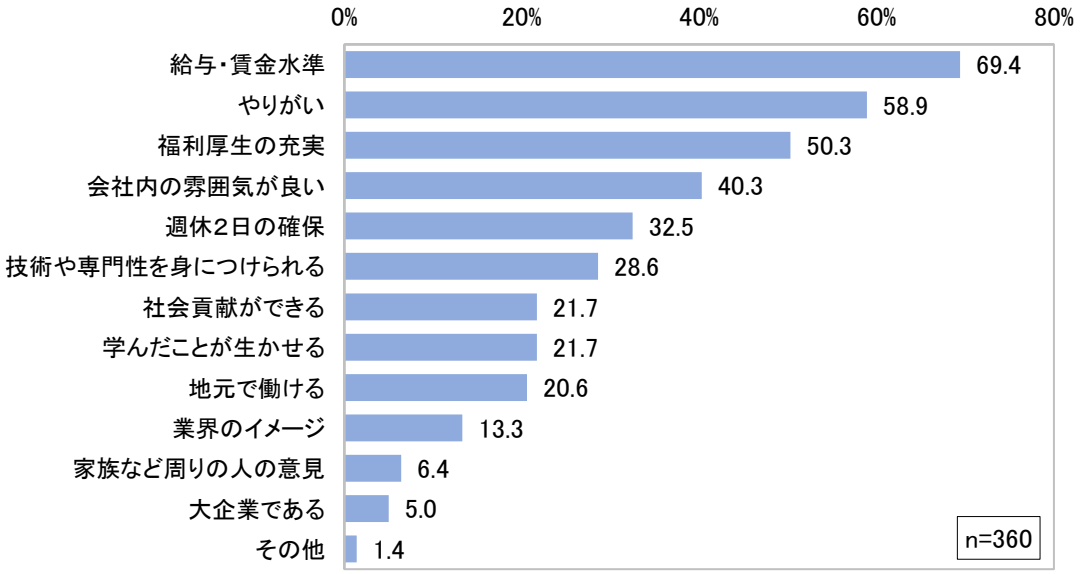
④　就職を考える上で重要な要素

・　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「給与・賃金水準」（69.4%）、次いで「やりがい」（58.9%）、「福利厚生の充実」（50.3%）、「会社内の雰囲気が良い」（40.3%）等となった。

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

・　なお、「家族など周りの人の意見」（6.4%）や「大企業である」（5.0%）ことはそれほど重視されていない。

図表 5-3-21　就職を考える上で重要な要素（複数回答）



・　就職を考える上で重要な要素について、年代別の上位 3 項目を整理すると、20 代、30 代、40 代、50 代は、「給与・賃金水準」が最も多く、「やりがい」がその次に多い。60 代、70 代は、「やりがい」が最も多く、「給与・賃金水準」がその次に多い。「福利厚生の充実」は 20 代～60 代の世代で 3 番目に多く挙げられた。
・　待遇面は重要な要素であるが、仕事のやりがいも多くの世代で重視される点で共通している。

図表 5-3-22　就職を考える上で重要な要素（複数回答）　（年代別の上位 3 項目）

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
20 代	給与・賃金水準 68.3%	やりがい 50.0%	福利厚生の充実 48.3%	会社内の雰囲気が良い 40.0%	週休 2 日の確保 30.0%
30 代	給与・賃金水準 63.3%	やりがい 48.3%	福利厚生の充実 35.0%	週休 2 日の確保 30.0%	会社内の雰囲気が良い 21.7%
40 代	給与・賃金水準 70.0%	やりがい 50.0%	福利厚生の充実 48.3%	会社内の雰囲気が良い 46.7%	週休 2 日の確保 28.3%
50 代	給与・賃金水準 75.0%	やりがい 58.3%	福利厚生の充実 53.3%	会社内の雰囲気が良い 36.7%	週休 2 日の確保 35.0%
60 代	やりがい 71.7%	給与・賃金水準 68%	福利厚生の充実 61.7%	会社内の雰囲気が良い 48.3%	技術や専門性を身につけられる 41.7%
70 代	やりがい 75.0%	給与・賃金水準 72%	技術や専門性を身につけられる 58.3%	福利厚生の充実 55.0%	会社内の雰囲気が良い 48.3%

【凡例】

カテゴリー	選択肢
待遇	給与・賃金水準
	福利厚生の充実
	週休 2 日の確保
社会貢献	やりがい
	社会貢献ができる
	地元で働ける

カテゴリー	選択肢
周囲の評判	業界のイメージ
	大企業である
	家族など周りの人の意見
	会社内の雰囲気が良い
自己研鑽	学んだことが生かせる
	技術や専門性を身につけられる

・　年代別に、就職を考える上で重要な要素を選択した割合を各年代の回答者総数に対して見ると、技術や専門性を身につけられることや社会貢献ができることを重要視しているのは特に 60 代以上に多い。若年層でも上位にきている重要な要素ではあるものの、その比率は 60 代、70 代ほど高くはなく、その重要度にはやや乖離がある。

図表 5-3-23 就職を考える上で重要な要素（複数回答）年代別選択率

	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代	70 代
給与・賃金水準	68.3%	63.3%	70.0%	75.0%	68.3%	71.7%
やりがい	50.0%	48.3%	50.0%	58.3%	71.7%	75.0%
福利厚生の充実	48.3%	35.0%	48.3%	53.3%	61.7%	55.0%
会社内の雰囲気が良い	40.0%	21.7%	46.7%	36.7%	48.3%	48.3%
週休２日の確保	30.0%	30.0%	28.3%	35.0%	36.7%	35.0%
技術や専門性を身につけられる	16.7%	6.7%	21.7%	26.7%	41.7%	58.3%
社会貢献ができる	13.3%	10.0%	15.0%	16.7%	31.7%	43.3%
学んだことが生かせる	18.3%	8.3%	16.7%	18.3%	33.3%	35.0%
地元で働ける	13.3%	13.3%	18.3%	21.7%	26.7%	30.0%
業界のイメージ	23.3%	5.0%	6.7%	8.3%	13.3%	23.3%
家族など周りの人の意見	10.0%	10.0%	3.3%	6.7%	5.0%	3.3%
大企業である	8.3%	1.7%	6.7%	3.3%	3.3%	6.7%

注）表内の各数値について、全体値を 10 ポイント以上上回っている場合赤色に、10 ポイント以上下回っている場合は緑色に着色している。

（4）　県内建設業の活性化推進について

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

図表 5-3-24　県内建設業の活性化推進について（自由回答より主な意見を抜粋）

分類	意見
取組んで欲しいこと・改善点 （全体）	● インフラ投資を積極的に【男性／20-29 歳】 ● ダム建設には期待したい【女性／40-49 歳】 ● もっと身近に感じることが出来るようになると良いです。環境のことも考えてほしいです。【女性／40-49 歳】 ● 安定した仕事と、ハラスメントのない仕組み【女性／50-59 歳】 ● 過疎化により仕事が無くなっているので、自治体で補って欲しい【男性／60-69 歳】 ● 外国人も雇用していってほしい【女性／70-79 歳】 ● 技術の向上【男性／60-69 歳】 ● 建設業の技術力が低すぎる。【男性／70-79 歳】 ● 熊本県内建設業は横並び体質で群を抜く企業がない。九州他県の建設業は規模が大きく、日本の大手ゼネコンにも負けない企業がある。今後、もっと競争力をつけて他県の建設業に匹敵するような企業がでてきて欲しい。【男性／70-79 歳】 ● 建設費の適正化【男性／70-79 歳】 ● 建売ではなく、空き家のリフォームや、サービス付き高齢者向け住宅の建設に力を入れたほうがいい。【女性／40-49 歳】 ● 県内企業への優先的発注推進【男性／70-79 歳】 ● 構造をより標準化して作業の効率を上げる【男性／70-79 歳】 ● 国、地方自治体と話し合って、効率的な事業を展開していってもらいたい。【男性／70-79 歳】 ● 従業員の意見を聞き、会社で働いている従業員の現状をしっかり見ること【女性／50-59 歳】 ● 女性の働きやすい環境。例えば休憩所が綺麗、トイレが綺麗なども大事だと思う。【女性／30-39 歳】 ● 体力勝負なイメージがあるので、機械化などで体力があまりない人でも働きやすいようになれば人手が増えると思う。

分類	意見
	【男性／20-29 歳】 ● 弟子への丁寧な指導。見て覚えなさいなどの言葉と指導は通用しない【男性／70-79 歳】
（給与・待遇）	● 安定した賃金制度を設けてほしい。【男性／70-79 歳】 ● 給与を高くすること。【男性／60-69 歳】 ● 待遇の改善。特に給与面【男性／60-69 歳】 ● 確かに、働くにはイメージがあまり良くない。賃金面などをアピールする必要がある。【男性／50-59 歳】
（週休 2 日制）	● 雨の日や天候により休みになる仕事だと思うが、週休 2 日は固定されている方がイメージもよいと思う。工期を守ることを会社として優先するなら作業員を増やさなくてはならないと思う。【女性／50-59 歳】 ● 完全週休 2 日制【男性／30-39 歳】
（若者の雇用）	● 若い世代の現場見学会等を積極的に行い、若者が就業する事により業界全体の活性化を図る。【男性／60-69 歳】 ● 若者に好かれるような魅力ある業界を目指して欲しい【男性／50-59 歳】 ● 若年労働者の確保の為に、イメージアップに繋がるイベントへの積極的な参加などの地道な活動が大切だと思う。【男性／50-59 歳】
（地域への貢献）	● 過疎化の地域に貢献、若者が就業出来るような建設業があると良いと思います。【女性／50-59 歳】 ● 地域には必要な存在【男性／60-69 歳】 ● 地域の子どもたちとの関わりを増やす。地域を支えている人たちなので、子どもたちが建設業と関わることで、地元への愛情や大切にする気持ちを育むことができる。【女性／20-29 歳】 ● 町全体の活性化【女性／70-79 歳】
（情報発信・イメージの改善）	● どういう就業体制でやっているのか具体的にわかれば【女性／40-49 歳】 ● もっと TV・メディア等を通して、やりがい・達成感などを発信したらいいと思う【女性／70-79 歳】 ● モノづくりの達成感をもっとたくさんの人が知るような機会があれば良いと思う【女性／50-59 歳】 ● 工事現場見学会の開催【女性／50-59 歳】

分類	意見
	● 勤務時間等詳しく知れたら関心が持てるかもしれません。【女性／20-29 歳】 ● 熊本は良く PR をしていると思う。たしか就業の祝い金がでるのでは？建設業への女性就業への PR も上手。【男性／50-59 歳】 ● 建設会社ごとの差をアピールしないと、一般にはどれも同じに見える【男性／30-39 歳】 ● 県内企業と全国の企業の区別がわからない【女性／70-79 歳】 ● 建設業についてよく分からないので、何に取組んでいるのか、発信してほしい。【男性／20-29 歳】 ● 県内建設業者の現状は全く判らない。まず県民への広報活動から進めるべきではないか。熊本城の修復状況やその過程などを県民に知らせたら良いと思う。【男性／70-79 歳】 ● 社会生活にはなくてはならない仕事です。マスメディアを使っての広報などやってください。【女性／70-79 歳】 ● 若い人が就きたがらないと聞く。確かに体力的にはとても大変だと思うが、なくてはならない職業である。待遇は改善されていると思うが、もっとそのことを PR した方が良いと思う。【女性／70-79 歳】 ● 実際に建設した箇所の経年劣化がどれほど防げているのかが本当の意味での貢献になると思うので、歴々の建設の箇所が映像化されるときに○○建設の仕事だと明記したらどうでしょう。丁寧にしっかりと誇りをもって建設されたものならば長く保てるものでしょうし、それを銘打って会社名を出した方が次の仕事確保につながるかと思うのですが・・。【女性／50-59 歳】 ● 怖いイメージがあるので、それを払拭する様なコマーシャルをしてはいかがですか？【女性／70-79 歳】 ● 3K のイメージを払拭する必要がある【男性／60-69 歳】 ● 建設業の職場環境は偏見かもしれないが、キツイ、汚い、怖い、人使いが荒く暴力的、賃金が安く福利厚生は最低と思っているので、活性化推進にはその悪いイメージを払拭することから取組むべきだと思う。【男性／60-69 歳】 ● きれいなイメージが大事【男性／50-59 歳】

分類	意見
建設業に対する不満	● タバコを吸わないでほしい！【男性／20-29 歳】 ● 建築費を安くしてほしい【男性／20-29 歳】 ● 談合の世界はやめてほしい【女性／70-79 歳】 ● 町や村での地元企業の落札率が高すぎる気がする【男性／30-39 歳】
建設業に対する前向きなメッセージ	● 意見はないのですが、この業界に就職したいです。地震発生後に助けてもらったので憧れです【男性／40-49 歳】 ● なにか災害が起こったあと、いろいろ復旧されていたり、また建築でも頑張って汗をながしながらされている所を見ると、大変だなぁーと思います。体力がないとできないと思います。【女性／60-69 歳】 ● よりよい社会づくりのために頑張ってほしい【男性／60-69 歳】 ● 携わった事はまったくありませんが、大変できついお仕事なのはわかります。出来ないぶん、尊敬します。【女性／50-59 歳】 ● 現場に出る人は外仕事の為、夏は熱中症、冬は凍える寒さの中震えながら仕事をしてくれます。本当に頭が下がる思いです。建設業の方たち頑張って下さい。応援しています！【女性／60-69 歳】 ● 災害復旧に感謝します【男性／40-49 歳】 ● 暑い中いつもありがとうと思う。【女性／30-39 歳】 ● 体力的に大変な仕事と思いますが、今後も建設業が今より発展することを期待します。【男性／30-39 歳】 ● 地域のためにも頑張って欲しい【男性／40-49 歳】

以上

第２部　資料編

第４章　熊本県の建設企業に対するインタビュー調査

熊本県建設企業へのインタビュー調査について

1. 実施概要

・ 新型コロナウイルスの感染状況を踏まえつつ、熊本県の建設企業・団体にインタビュー調査を実施した。

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

【インタビュー調査の対象企業】

<table>
<tr><th>日程</th><th colspan="2">企業及び団体</th><th>対象者</th></tr>
<tr><td rowspan="5">11 月 16 日</td><td colspan="2">（一社）熊本県建設業協会　青年部</td><td>会長　　（(有）不動組　代表取締役）
副会長　（(株）松下組　代表取締役）
副会長　（末広建設（株）　代表取締役）
運営専務（興亜建設工業（株）　代表取締役社長）
事務局長（(株）中山組　代表取締役）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">専門工事業団体</td><td>（一社）熊本県技能士会連合会　建設専門工事業部会</td><td>部会長</td></tr>
<tr><td>（一社）熊本県鳶工業組合連合会</td><td>会長</td></tr>
<tr><td>熊友会型枠協同組合</td><td>理事長</td></tr>
<tr><td colspan="2">株式会社岩永組</td><td>（一社）熊本県建設業協会　副会長</td></tr>
<tr><td rowspan="2">11 月 17 日</td><td colspan="2">株式会社土井組</td><td>（一社)熊本県建設業協会　会長(代理:営業部長)</td></tr>
<tr><td colspan="2">（一社）八代建設業協会（熊本県建設業協会八代支部）</td><td>理事長　（(株）中山建設　代表取締役）
副理事長（(株）小笹建設　代表取締役）
副理事長（(株）高野組　代表取締役）
副理事長（(株）江川組　代表取締役社長）</td></tr>
</table>

2. 主なヒアリング内容（各社のインタビュー内容から再構成）

（1）　熊本県の建設業の動向

・ 熊本地震発災まで、建設企業は受注が厳しく利益も上がらない状況にあった。

・ 熊本地震発災後は、復旧・復興工事需要が大きく伸びたが、被災地域と非被災地域を比べると、受発注量に格差がみられる。

・ 八代地域などでは、令和２年７月豪雨をはじめ、災害復旧への対応が多く、現状、９割が災害対応である。

・ TSMC 熊本工場建設に付随する工事関連情報を様々なところやニュースでは見るが、地元の業者が関わっているという話は聞かない。東京紐づきなのかもしれない。

・ 民間工事においては、TSMC の周辺がマンションの建設ラッシュである。ただし、仕事はあるが、大型物件になると大手が受注してしまい、地元の下請けに仕事が回ってこない。半導体関係の工事の下請けも熊本県の企業にもできそうだが、大手が仕事を取ってしまう。
・ 八代支部管轄区域では、令和 2 年 7 月豪雨災害への対応の影響で技術者が不足している。受注金額の上限が決まっていることで対応が難しい面があったため、B ランクの受注上限額を 3 千万円にしてもらいたいと要望し、認められた。
・ 災害復旧は、あと数年で終わるので、中長期の投資計画をもってもらいたいと県にはお願いしている。それがないと若い人の採用もできない。

(2) 担い手確保・働き方改革・生産性向上

(担い手確保)

・ 若手人材の採用に関しては、数年前まで求人を出しても入ってこない状況であった。熊本地震後、コロナの影響で県外に出る人が減ったのか、近年は採用ができるようになってきた。
・ web 経由での採用に関する問い合わせが増えている。若手とは電子でのやり取りが多い。
・ 若手が入りやすい環境をつくっている。例えば、web サイトに関しては、サイト構築は外部に委託するが、企画は社内で打ち合わせをしながら作った。
・ 当社の離職者は少ない。その理由として、現場に 2～3 人の技術者が行く場合は、それぞれの年代を配置し、現場の対応も無理なくできるよう細かく指導し、気遣っている。また、若者は休みを重視しているので、週休 2 日の影響は大きいかもしれない。
・ 社内のコミュニケーションを円滑にするため、魚釣りなどのレクリエーションや社員旅行も行っている。
・ 高校卒業後に入社した新入社員もやめていく。建設業は古い業界なので、脱却できない仕組みがある。70 代から教わるが、その人たちは逐次教えてもらえない人から学び、同じ教え方をする。そんな厳しくされるのならいいや、とやめていく。人材を受け入れた後の教育まで見据え、業界団体をあげて人材確保・育成をしないといけないと思う。
・ 土木 YouTuber のデミー博士（長崎大学工学博士 出水享 氏）は、建設業が 2030 年までに子供がなりたい職業ベスト 5 に入るために、そこから逆算して取組むことが重要であると言っていた。
・ 青年部では、就職につながる活動として、業界・産業別のガイダンスに出て、建設業とはどのようなものなのか説明をしている。また、工業高校で測量実習や土木構造物改修の施工実習などに取組んできた。近年は高校生のみにとどまらず、小学生に重機を見せたり、試乗体験をさせたりしている。
・ 担い手については、若年層が入ってこない。大手企業も高卒に対してアプローチしてい

るため、専門工事業は採用が厳しい。少子化の影響もあり、建築に目を向けてくれる人材が少ないのが現状である。

- TSMC の初任給は高卒が 24 万円、我々専門工事業が 17 万円、元請・総合工事業で 19 万円である。建設業に入りたい人が今でも少ないのに、今後更に厳しくなる。建築を学べる高校も少なくなっている。大工さんのテレビドラマをやってもらいたい。
- TSMC の給料には、建設業では太刀打ちできない。建設業の魅力を伝えていくこと、達成感、やりがい、プライベートの時間があることをしっかりと伝えていくことが重要。
- 熊本地震発災時に中学校 3 年生であった女性を土木技術者として採用したが、彼女は、被災者をブラスバンドで元気づける活動などを行っていた。その関係で地元テレビ局が継続的に取材しており、当社での仕事も取り上げられ、宣伝効果もあった。翌年、同校から 1 学年下の女性が入社した。
- 情報発信に関しては、企業としては可能であれば HP を持つこと、持たなくても SNS で発信することが重要であると考えている。業界としては、関連団体が、効果的に情報を発信できるようなアピールの仕方を検討すべきと考える。
- 親や祖父・祖母の世代が有する 3K の意識に影響されているのではないかと思われる高校生と話をすることもある。親や祖父・祖母の話を聞いて育つのが子供であるため、そこを覆すような発信の取組みが必要。3K がないことを広めつつ、親や祖父・祖母世代の先入観を覆したい。
- 当社の HP にもアップしているが、資格取得の補助をしたり、現場に出るようになった社員には現場用の車を提供している。また、PC も社員に購入してもらい、使用料として手当を支給していることもあり、当社の採用は確実に増えている。
- 八代地域では、後継者として、二世が地元に戻ってきている。その割合は、他地域より高いかと思う。
- インターンシップを 1 週間実施しているが、今年は 8 人来てもらった。現場で話をすると、参加者のイメージが変わる。和気あいあいと一緒にやっているが、最初と最後で顔つきが変わる。建設業への入職を前向きに考えたいとの言葉をもらった。県、基礎自治体、建設業者という三位一体で取組む必要がある。
- インターンシップは受け入れたいが、対象者が少ない。インターンシップを受け入れても、見学者として扱うしかない。例えば、高所作業を経験させることはできない。2 週間働いてもらって給与を出すといった受け入れ方の方が良いのではないかと思う。
- マンパワー不足の解消に向けて外国人労働者は有力だと思うが、外国人労働者の受け入れ側である経営者が、安価・手軽に労働力を調達するためのツールと考えている。安価な労働力として広がってしまうと、日本人の単価も上がらない。受け入れサイドとして、考え方を改めなければいけないと思っている。
- 技能実習生は、熊本地震の前から雇い入れている。若手人材が少ない状況下、育成しながら運営をしている。当初からの入職者が 5 年目で、うち 3 名が特定技能実習生であ

る。コロナの影響で入職のない時期もあった。言語の壁を気にしていたが、通訳を介しての勉強会など社内での日本語教育により、日本語の習得が進んだ。日本語が理解できるようになれば、安全面の理解も進む。OJT などで取組んでいる。

・ 外国人の入職に関してはベトナムが多いが、昨年、カンボジアから採用した。ベトナムは賃金が上がってきているので、今後は採用も難しくなるかもしれない。

・ 外国人の担い手確保は、社内体制が盤石な企業が受け入れを積極的に進めている。特に躯体、鉄筋、鳶、型枠などに入職している。中小零細企業は状況を把握できていない。特定技能の資格を持つ外国人労働者に、日本人と同じ水準の給与を支払うことを懸念している企業もある。

（働き方改革）

・ 建設コンサルや役所から夜中にメールが来る。県庁も遅くまで電気がついている。働き方改革が必要である。躯体工事は残業が少なくなった。残業をしたい人は高齢の人であり若い人はしたがらない。

・ 週休 2 日は魅力の一つだと思っているが、ほかでも魅力を作り出す必要がある。週休 2 日ではないと、この業界に入ってこないというのでは足りないと思っている。

・ 週休 2 日について、専門工事業としては元請企業次第、現場次第である。日給月給なので、給与が 4 日分減ることになる。つまり月給換算で約 15%減るため、その分の給与を上げないといけない。2 年前に給与を上げたが、下げるときには従業員の合意が必要なので、それほど上げられず、賞与で充当している。週休 2 日になったら、もっと上げないといけない。公共工事はやってくれるかと思うが、民間では施主次第である。

・ 国土交通省は週休 2 日にしっかり対応するよう言っているが、民間工事ではそうはいかない。お盆や正月は休まなければならず、土日を全部休むと企業の負担が大きい。

・ 週休 2 日にも積極的に取組んでいる。工事自体、県も国交省も週休 2 日制で発注する方向のため、当社の場合は公共からの受注が多いので休みをしっかりとれている。

・ 県が、4 週 8 休の取組みを豪雨災害復旧工事などにおいて評価する制度を創設したため、4 週 8 休で対応したが、特に災害復旧工事の場合は休まず早く助けてもらいたいとの声が出るため、土日も出ざるを得ない状況。地域、業者、下請けも含めて、情報を共有しながら、休むのは当然の権利だということを認識してもらうことが重要。

・ 他産業の労務環境は比較的室内が多く、勤務時間は朝の 9 時から夕方の 5 時まで。建設業者は、朝も昼も、雨の日も、働いている。建設業を他産業と同じレベルにしたら入職者が増えるという考えが間違い。沖縄は亜熱帯補正がある。夏は、沖縄より熊本が暑いため、熊本でもそのような補正はできないか。

・ 下請けの作業員が土日に仕事をしたいというと、監督に出ないといけない。単価も上げないといけないが、一人親方には日給月給者が多く、休めば収入が減るので働きたいという人もいる。4 週 8 休で対応できるような見積・工期で臨むことが必要である。

（生産性向上）

- 重機などでコンピューターやAIを入れているが、技術コストが高い。地場の元請から受けた仕事ではそのような重機を使用する機会はない。
- 若手人材が基礎技術を習得する前に、新技術の導入に対応するようになるのはどうかと思う。外部に委託することで身につくはずの技術が身につかないと、現場に影響することも懸念される。
- 現場技術者の書類仕事のバックアップを総務部で行うことで、生産性を向上させる取組みを始めたところで、現場にできることはないかと問いかけているが、依頼が上がってこない。まだ、現場の技術者の理解が進んでいない。
- 書類仕事のバックアップの実績としては、写真、施工台帳の整理や、電子納品の代理作成、積算などがある。ただし、毎日ではない。
- DX や IT 導入は難しく進んでいないとの声もあるが、DX の導入で、働き方への影響はあると感じている。ドローンの導入や測量技術の発達により、生産性が向上している。IT など先端の技術を導入し、休みを確保しながら、生産性向上が図れることに期待している。データ解析や測量は、当社で対応している。DX 建機はリースである。
- 国発注工事は ICT 建機を使う場面も多そうだが、県の工事では果たしてどうなのか。県発注工事でも積極的な活用を促すことで、ICT 建機の需要が広がれば、ICT 建機の値段が下がってくると期待しており、もう少し様子見かと思っている。需要が高まれば、購入する業者が増え、値段も下がると考えていたが、まだその傾向はない。
- （2 現場管理について）隣接している現場なら、組織として管理することもできるかと思うが。10km や 20km の移動が伴う現場は困難である。ICT を使えばどうかという声があるかもしれないが、遠隔臨場に関しては、電波が入らない場所もあり、難しい。八代支部管轄地域では、夕方、帰ってくるまで連絡の取れない現場もある。生産性向上という一言では収まらない。また、技術者の負担も大きい。

（3） 今後の熊本県建設業の課題・方向性

- 熊本は業者数が多い。業界再編の問題は、また少しずつ出てくるのかとも思っている。合併なども考えないといけないと思っている。
- 県内、業界のM＆Aは進んで良いと思っている。5 人の会社が 10 社あるよりも、20 人と 30 人の会社が 1 社ずつある方が、知恵もいろいろ出せるし、より大きな仕事を取ってくることができるのではないか。母体は大きくなっても、入札機会が減るなどの問題もある。地域のインフラを守るための何らかの枠組みを作って県として進めていただきたい。
- 協力企業の強化や囲い込みに関しては、当社が元請で受注して、専門工事業者から選んでもらう必要があると考えている。そのため、値引きの強要はしないなどを心掛けている。専門工事業とは関係性の強化が必要であると考えている。当社の利益に加え、外注

先にも十分な利益をもたらす必要があり、それはできているのではないかと考える。技能労働者への支援までは難しい。

- 県南のプロジェクトは、災害復旧が終わるとなくなるのかなど、先行きに不安がある。県北は、TSMC 熊本工場に伴う道路拡張などはあるのかもしれない。地域による濃淡がないような取組みを県には求めたい。
- 球磨川周辺は、令和 2 年 7 月豪雨災害に伴う宅地や堤防のかさ上げが計画されているようなので、この 10 年の需要の下支えになるかと思う。
- インフラの維持や管理に関しては、地域全体で取組む必要がある。ドローン活用の動きなどはまだ見られない。なお、複数年での維持管理業務については、従前より道路などで国発注によるものがあるが、あまり魅力的ではない。
- 橋梁補修など今後発注が増えてくれば取組み分野として視野に入ってくる。企業として投資していかなければならないと思っている
- 今後重要なのは、業界全体的なコンプライアンスの遵守である。ハラスメントを防ぐなど。建設業界に対しては 3K のイメージを持たれているので、そういう業界ではないことを発信していく必要がある。コンプライアンスの遵守により透明感のある業界として認められ、若手が入職しやすくなってほしい。
- 情報発信に課題がある。災害復旧工事の現場でマスコミが映すのは消防団や自衛隊である。建設企業が災害復旧に貢献している姿を正しく報道してもらいたい。また、昨今は TV より SNS が発達しているため、県や関連団体などには、リリースの方法を考えていただきたい。若手に伝わる情報発信をお願いしたい。まだ 3K のイメージがあり、払拭をしていくべき。

（4）　その他（建設キャリアアップシステム（CCUS）、脱炭素等について）

（CCUS）

- 大手企業や一般社団法人日本建設業連合会（日建連）の加盟企業は CCUS の導入が進んでいるが、地場の請負、建築元請業者に対しては理解が進んでいない。
- 当連合会は、CCUS には全社（34 社）加盟しており、全体の 90%超が職人まで登録している。地場の元請企業の導入は遅れている。
- 当組合は、大手企業からの要請により CCUS に対応しているが、地場の建設企業はコスト面から導入が進まない。CCUS に入った元請企業に技能者 1 人／1 日あたり 10 円の現場利用料がかかるが、その金がどこから出てくるのかという問題がある。技能者に入れと言っている割には、カードリーダーがなかったり、電源が入っていないこともある。
- CCUS の推進は、国の方針のため、当社としても取組んでゆく。受け入れる準備はできているが、技能職がカードを持っていないなどの課題がある。啓発の紙を配布したこともあるが、技能職にメリットを感じてもらえるかが重要。

・ CCUS は誰のための制度かはっきり見えない。キャリアを重ねて、大手から引き抜きが来ることを期待するのか。目的が良く見えないのでやりづらい。下請けの企業がやってきた現場を見る程度か。本人たちが、レベルアップするためにやってくれ、というだけではメリットが感じられない。
・ CCUS の導入のための登録に多大な手間が掛かるが、コールセンターが廃止されたため、マニュアルを見て不明な点はメールでしか問い合わせができない。問い合わせへの返答も、1 回で求めたい回答が戻ってこないとラリーが続き、解決までに時間がかかる。申請しても許可が下りるまでに数日かかるなど、課題は山積である。

（脱炭素）

・ 二酸化炭素排出量をどのような場面で減らせるか、具体的な取組みに落とし込むことが難しいと感じている。
・ ISO 取得や産廃・リサイクルの使用、小まめに電気を消す、アイドリングストップ、照明を LED に変更する、通勤車両をハイブリッド車両にする、現場事務所・工事看板をソーラーパネル式にするなどの対応は見られているが、地域企業では小規模な取組みしかできない。技術革新が求められる。
・ 脱炭素に向けての設備投資ができないため、例えば、リースをする建機の開発元が取組んでくれると良い。データが出せないため、効果分析ができない。

（その他）

・ 様々なイベントを開催しているが受け手側にどう届くかが重要である。言葉だけでは伝わらない、現場を見てもらって感じてもらうのは良いかと思う。小さいながらも、モノづくりの魅力が、そこで出てくるのかと思う。良い面のみではなく、作業を見てもらう。厳しいことから目をそらすのではなく、その先にあるもの、価値を伝えられるかが、重要である。乗り越えた先にあるものを伝えていくことが重要なのだと感じた。3K の K をかっこいいという取組みなどがあるが、どのようにかっこよく見せるのか。「かっこいい」の定義は人によって違うと思う。
・ インボイス制度に関しては、今後取引ができなくなることを防ぐため、当連合会においては全員登録している。
・ ダンピング問題に関しては、組合に加盟していない業者の中には赤字でも受注しようとする業者もおり深刻である。

以上

（参考）熊本県建設業協会青年部と専門工事業団体との対比

	熊本県建設業協会青年部	専門工事業団体
（熊本県の建設業の動向）	・公共事業は多いが災害復興業務であり、また地域差がある。	・TSMC 関連で民間の大型案件は多いものの県外・大手によるものであり地元に落ちない。
（若年層へのアプローチ）	・学校に出向く等も含め、体験型で理解を深めてもらおうとしている。 ・高校生は就職先としてゼネコンや大手、都会に行きたいという気持ちが強いようである。地域に残れるような環境・取組みを、模索中である。	・訓練校を持っている団体などと一緒に採用活動を行っているが、難しい。 ・大手指向や少子化の影響もあり、建築に目を向けてくれる人材が少ないのが現状である。 ・建築を学べる高校も少なくなっている。
（外国人採用）	・安全管理上、日本語ができることが必須である点が最初のハードル。 ・制度上、長期の滞在が難しい一方で育成も必要。 ・安価な労働力としてではなく、重要な担い手確保の一環として日本人と区別することなく採用していくことが必要。	・躯体、鉄筋、型枠などに入ってきている。 ・日本人と同様の待遇が必要。 ・他国ではなく日本を選んでもらえるような環境整備が必要。
（週休２日制）	・週休2日が実現できていないため人材確保に影響している。 ・公共工事・民間工事で異なり、会社内でも現場によって差がある。 ・迅速な災害復旧と働き方改革を両立させる難しさがある。 ・週休2日以外の魅力を作り出す必要がある。	・週休２日は、専門工事業としては元請企業次第、現場次第である。日給月給が多く、所得補填も課題。土曜日に働きたいという意向もある。 ・当組合では月給制はほとんど聞かない。繁閑があることや天気によって休みになる等をどうするかが課題。

	熊本県建設業協会青年部	専門工事業団体
（賃金）	・賃金の問題に関しては、熊本県独自の給与プラス策などもあり得るのではないか。	・建設産業専門団体連合会（建専連）が各団体の賃金の違いを出したが、地域差が大きい。
（脱炭素）	・ISO 取得、産廃やリサイクル使用など、身近・小規模な取組みにとどまる。	・LED 化などにとどまる。技術革新がないと取組みが難しい。

以上

「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（2023 年）3 月発行

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

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