

「地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）」
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

目次

はじめに	1
エグゼクティブサマリー	2

第1部 三重県建設業の現状と今後のあり方

第1章 三重県建設業を取り巻く環境.....	3
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 三重県建設業の現状.....	15
1. 三重県の地理的特性.....	17
2. 三重県の人口構造.....	20
3. 産業構造に占める建設業の位置.....	22
4. 建設投資の動向.....	24
5. 建設業の事業所数及び従業者数等の動向.....	29
6. 建設企業の経営状況.....	30
7. 建設業就業者の動向.....	36
8. 建設業の就業環境.....	41
9. 建設業への入職・採用状況.....	42
第3章 三重県建設業の方向性とあり方.....	49
1. 三重県建設業の現状と課題.....	50
2. 今後の方向性と提言.....	59

第2部 資料編

第1章 地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）について.....	79
1. 委員名簿.....	80
2. 開催概要.....	80
第2章 三重県の建設企業の現状に関するアンケート調査.....	81
1. アンケートの概要.....	82
2. 回答者の基本属性.....	83
3. 回答結果.....	90
第3章 三重県の建設業で働く若手人材へのアンケート調査.....	129
1. アンケートの概要.....	130
2. 回答者の概要.....	131
3. 三重県の建設業で働く理由.....	136
4. 職場環境.....	141
5. 建設業への入職前後の違いと人手不足が進む原因.....	145
6. 若手就業者が今後求めること.....	151
7. 入社して一番良かった出来事（自由回答）.....	153
第4章 三重県の建設企業に対するインタビュー調査.....	155
1. 実施概要.....	156
2. 主なインタビュー内容（各社のインタビュー内容から再構成）.....	157

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、三重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）

三重県では、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（三重県）」は、三重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）

三重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、県内建設企業及び若手就業者へのアンケート調査、建設企業へのインタビュー調査を実施し、そこで得られた知見を本報告に活用している。

この場をお借りして、多忙な中ご対応いただいた三重県の皆様に、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、三重県をモデルとして、三重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、県内建設企業に勤める若手就業者を対象としたアンケート調査、県内建設企業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（三重県）」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 三重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「三重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、今後の三重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。

的確な情報発信を行い、担い手の確保の基礎となる環境整備及び人材育成を行う

- ・ 担い手確保に向けた環境整備
- ・ キャリアプランの構築

情報通信技術の活用等により、就業環境・職場環境を改善し、生産性を向上させる

- ・ 就業環境・職場環境の改善
- ・ 業務体制・プロセスの適正化

地域の安全安心の担い手として、建設業を将来に存続させる

- ・ 受注環境の整備
- ・ 地域課題への対応力向上
- ・ 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 三重県建設業の現状と今後のあり方

第1章 三重県建設業を取り巻く環境

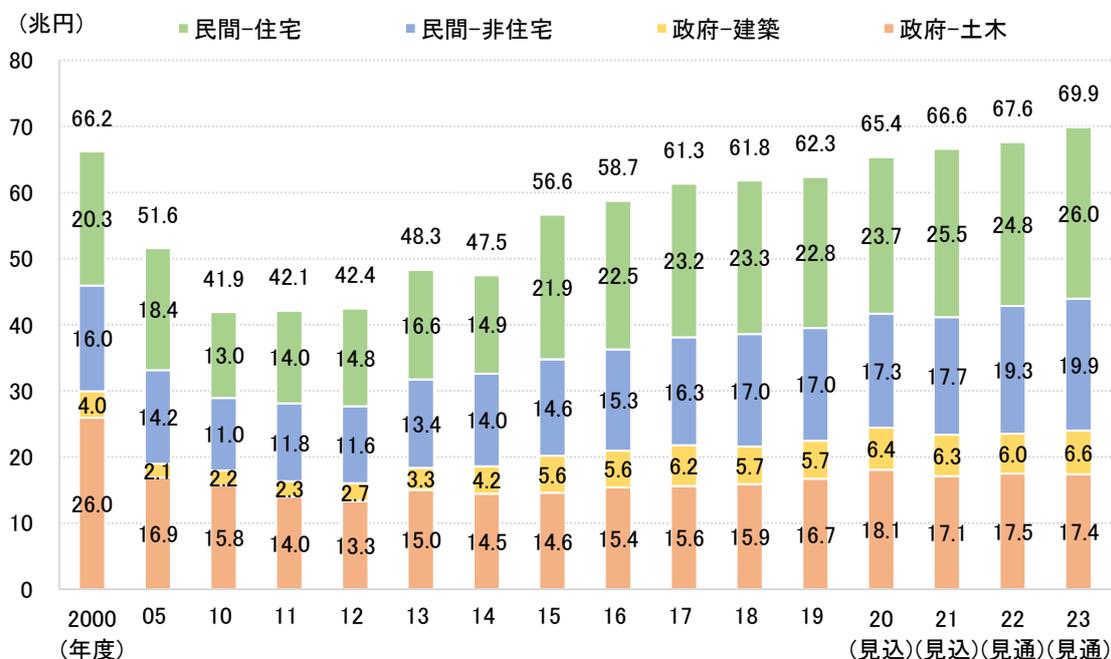
1. 建設投資の動向

- 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）建設経済研究所の「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）」

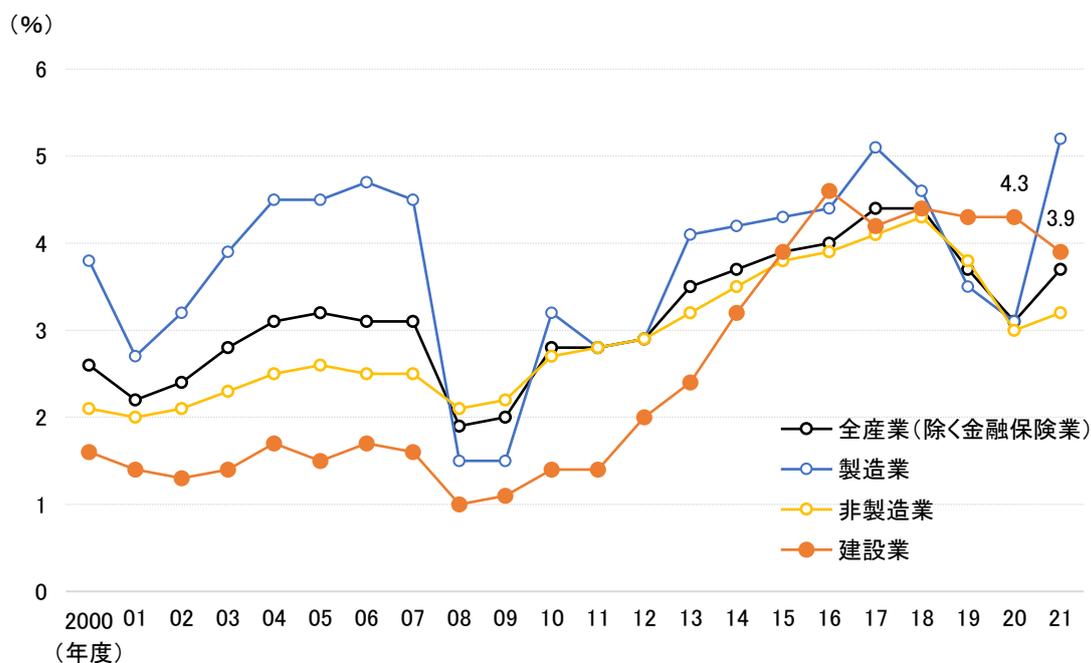
2. 建設業の経営状況と就業者

- 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。

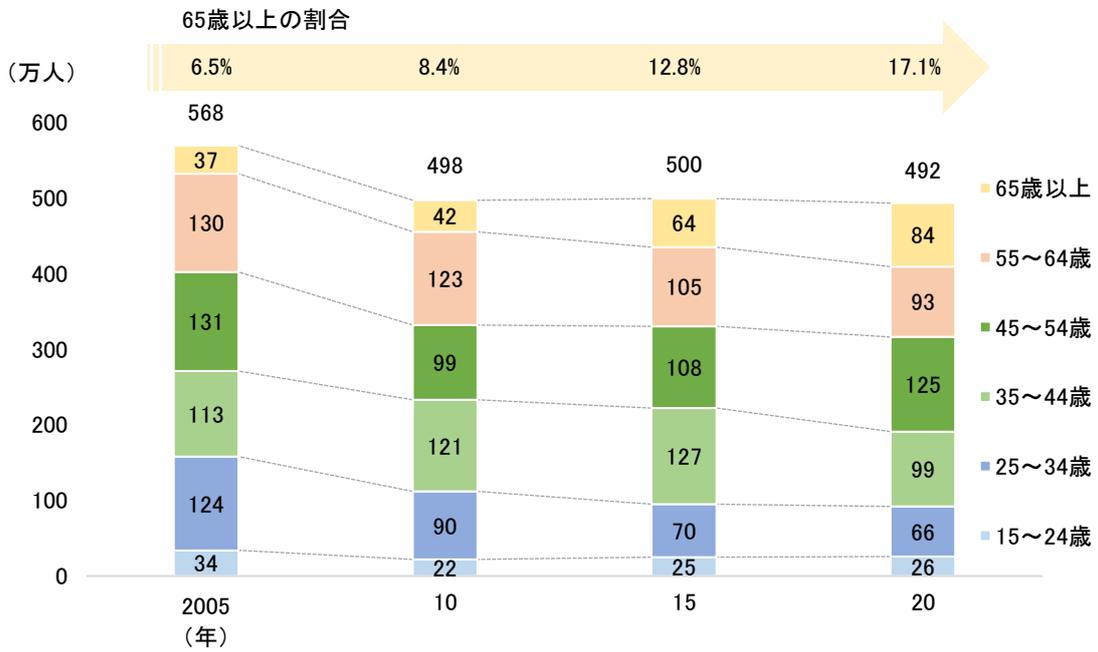
建設業の経営状況は概ね良好であるが、就業者数は減少傾向にあり、さらに高齢化も進んでいる。一般に、経営状況が良くなり、就業者が減少していることは合理化が進んでいるとも考えられるが、建設業の現場はICTの導入やDX化のみでは代替できない作業が多く、建設投資の伸びという需要増加に対して人手を増やすことが求められている。しかし、建設に関係する職種の有効求人倍率は他の産業・職種に比べて高い状況が続いており、人手不足が慢性化・深刻化している。

図表 1-2-1 産業別の売上高営業利益率の推移



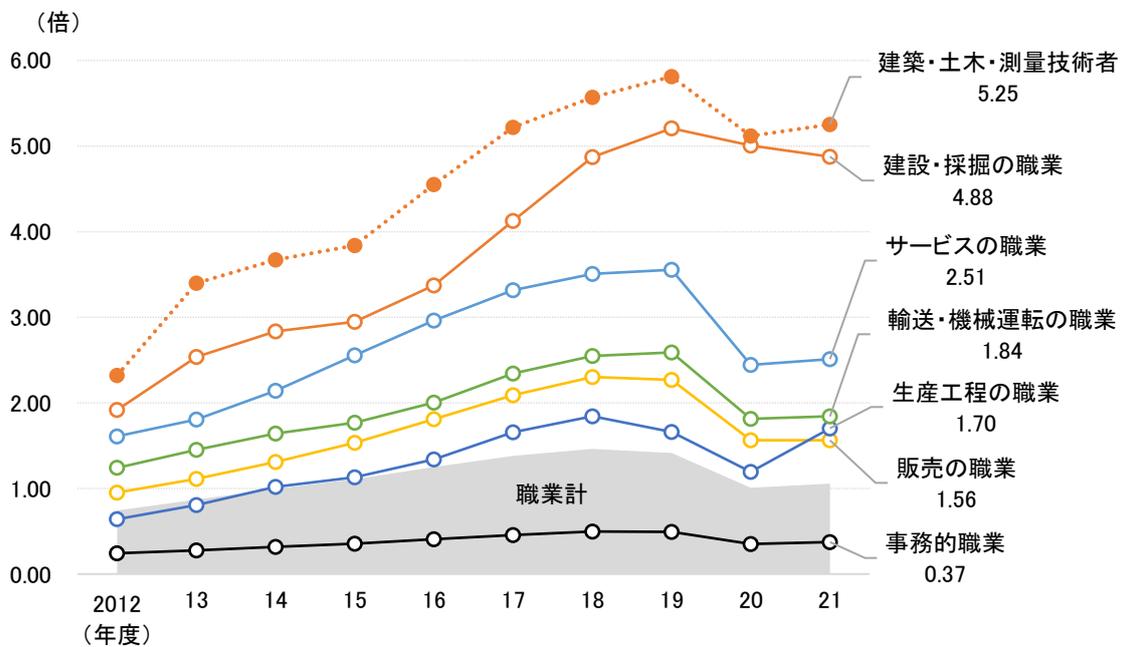
出所：財務省「法人企業統計調査」

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ついては、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%

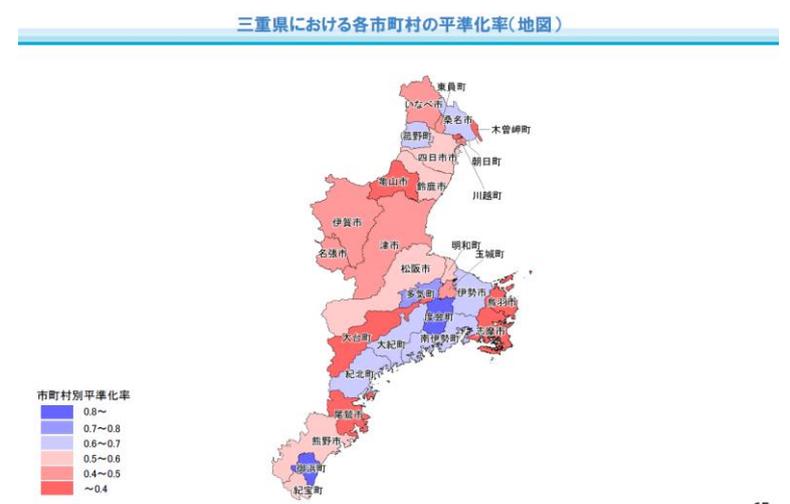
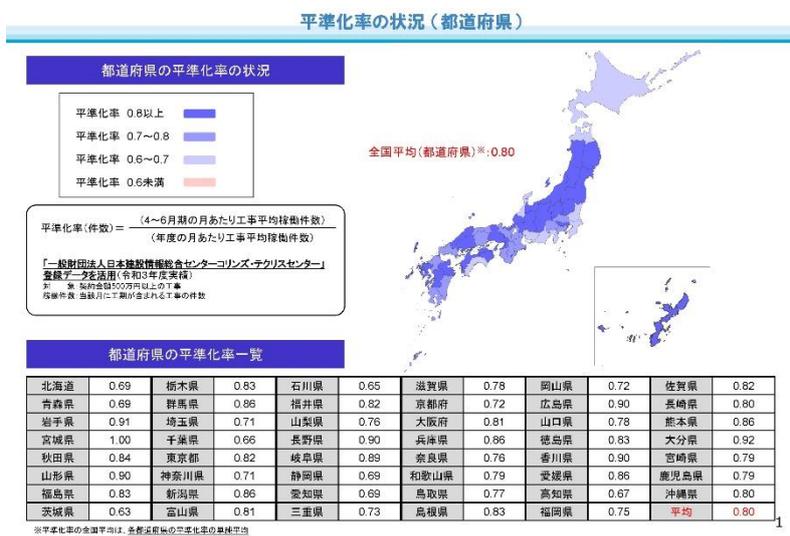
出所：給与水準・就業時間・出勤日数は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、週休2日・求人平均賃金は厚生労働省「職業安定業務統計」、離職率は厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

■ 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、都道府県別及び三重県の各市町の状況は以下の通りであった。三重県の平準化率は全国平均(都道府県)を下回っている。また、市町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。



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

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 国土交通省

令和3年度まで

インフラ分野のDXの推進に向けた実行計画を取りまとめ

国土交通省のインフラ分野のDXの推進に向け、各施策の「アクションプラン」を策定

- インフラ分野のDXの全体像を整理
- 国土交通省が取り組む個別施策を3つの柱で構成
 - ① 行政手続きのデジタル化、② 情報の高度化とその活用
 - ③ 現場作業の遠隔化・自動化・自律化
- DX実現に向けた各施策の「目指すべき姿」、「工程」等を、実行計画として取りまとめ、令和4年度から具体的な取組を推進



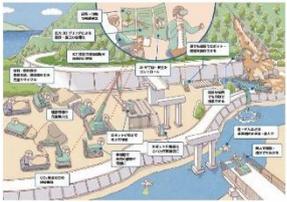
インフラ分野のDX
アクションプラン
(2022年3月策定)

令和4年度

本格的な変革に向けた挑戦

Society5.0及び国土交通省技術基本計画で示した「20～30年後の将来の社会イメージ」の実現を目指した、取組の深化、**分野網羅的、組織横断的な取組への挑戦**を開始

- **分野網羅的**に取り組む
(インフラ分野全般を網羅してDXを推進)
 1. インフラの**作り方**の変革
 2. インフラの**使い方**の変革
 3. インフラまわりの**データの伝え方**の変革
- **組織横断的**に取り組む
(技術の横展開、シナジー効果の期待等)



技術により実現を目指す将来の社会イメージ(建設現場)の例
(第5期 国土交通省技術基本計画より)

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

分野網羅的、組織横断的な取組に挑戦 国土交通省

インフラ分野全般でDXを推進するため **分野網羅的**に取り組む

業界内外・産学官も含めて

組織横断的に取り組む

①「インフラの作り方」の変革

～現場にいなくても現場管理が可能に～

インフラ建設現場(調査・測量、設計、施工)の生産性を飛躍的に向上させるとともに、安全性の向上、手続き等の効率化を実現する



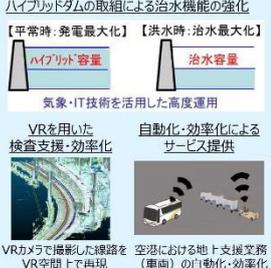
自動化建設機械による施工

公共工事に係るシステム・手続きや、工事書類のデジタル化等による作業や業務効率化に向けた取組実施
・次期土木工事積算システム等の検討
・ICT技術を活用した構造物の出来形確認等

②「インフラの使い方」の変革

～賢く“Smart”、安全に“Safe”、持続可能に“Sustainable”～

インフラ利用申請のオンライン化に加え、デジタル技術を駆使して利用者目線でインフラの潜在的な機能を最大限に引き出す(Smart)とともに、安全(Safe)で、持続可能(Sustainable)なインフラ管理・運用を実現する



ハイブリッドダムによる治水機能の強化
【平常時・発電最大化】 【洪水時・治水最大化】

気象・IT技術を活用した高度運用

VRを用いた検査支援・効率化

自動化・効率化によるサービス提供

VRカメラで撮影した線路をVR空間上で再現

空港における地上支援業務(車両)の自動化・効率化

③「インフラまわりデータの伝え方」の変革

～より分かりやすく、より使いやすく～

「インフラまわりのデータ」を誰にでもわかりやすい情報形式で提供するとともに、オープンに提供することで、新たな民間サービスが創出される社会を実現する



国土交通データプラットフォームでのデータ公開

今後、xROAD・サイバーポート(維持管理情報)等と連携拡大

データ連携による情報提供推進、施策の高度化

周辺建物の被災リスクも考慮した建物内外にわたる避難シミュレーション

3D都市モデルと連携した3D洪水リスク表示、都市の災害リスクの分析

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CO₂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り組んでおり、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

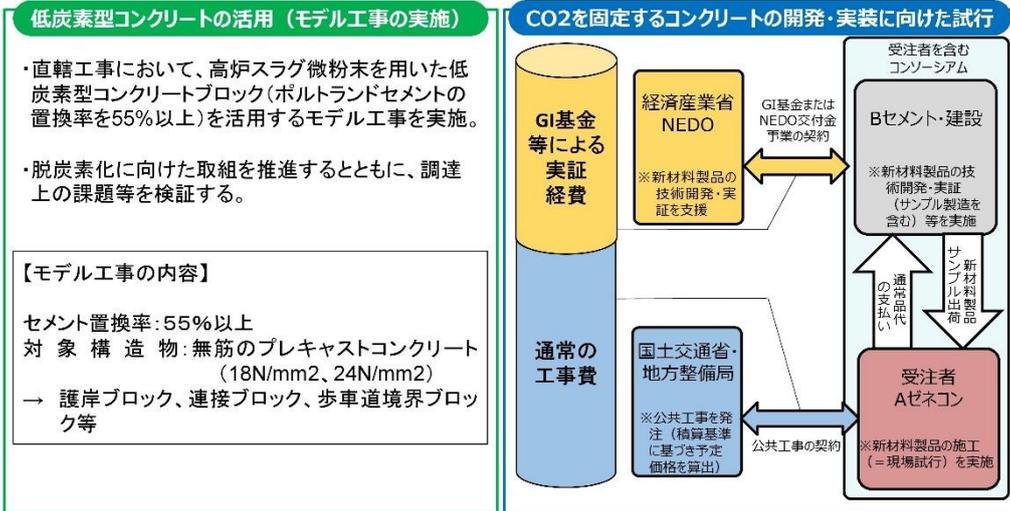


出所：国土交通省「GXの実現に向けた国土交通省の取組と政府の動きについて」（令和4年9月28日）

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

建設材料の脱炭素化

- 国土交通省発注の公共工事の中で、低炭素コンクリート等の低炭素材料の導入促進を図る。
- 更なる低炭素材料の開発・実装を進めるため、国土交通省は通常の積算で工事発注し、新技術の現場試行実施に伴い発生する追加的研究開発費用は、経済産業省等の技術開発予算から支弁する省庁連携の取組を実施。



42

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）

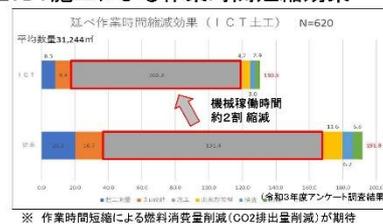
ICT施工による施工の低炭素化

- ICT施工の導入により、丁張り等、重機周りの作業が減少するため補助作業が不要となり、施工の効率化が実現し建設現場の生産性が向上。現場の作業時間の短縮により建設機械から排出されるCO₂の縮減を期待
- ICT施工の活用が進んでいる大規模現場だけでなく、小規模現場におけるICT施工の導入を促進し、建設現場の生産性をより一層向上。今後、施工中に建設機械から排出されるCO₂の見える化等により改善策の検討に寄与

■ ICT施工による生産性向上



■ ICT施工による作業時間短縮効果



■ ICT施工の導入促進

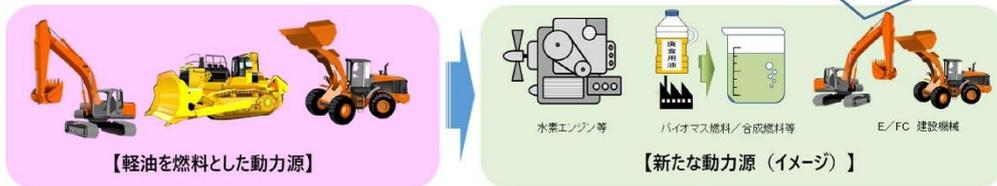
- 小型建機**
 床堀などの出来形計測の必要がない作業は小型建機+MGで行い低コスト化
- 汎用機械（スマホなど）**
 小規模な現場では汎用機械を用いた出来形計測を低コスト化

43

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）

- 「2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする」との目標の実現に向けて、国内産業部門におけるCO2排出量の1.4%を占める建設機械について、従前は燃費性能の向上による省CO2化を進めてきたところであるが、抜本的な機構・システムの見直しが必要。
- そのため、建設現場におけるカーボンニュートラルの実現に向け、動力源を抜本的に見直した革新的な建設機械（電動、水素、バイオマス等）の導入・普及支援策を講じる。

- 動力源を抜本的に見直した革新的な建設機械の認定制度創設を検討。
- 革新的建設機械の普及促進に向け、国交省直轄工事における認定機械使用へのインセンティブや将来的な使用原則化についても検討。



44

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

【今後の道行き】事例 18：インフラ分野

		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2040	2050
目標・戦略	CNP	カーボンニュートラルポート（CNP）形成の推進（港湾脱炭素化推進計画の作成、脱炭素化に配慮した港湾機能の高度化、水素・燃料アンモニア等の整入環境の整備）									
	建設施工	ライフサイクル全体でのカーボンニュートラルの実現（直轄工事におけるCO2削減に資する建設材料、革新的建設機械（電動・水素・バイオ等）、道路・地公体工事におけるICT施工の普及を促進）									
GX投資	省エネ・再エネ	空港、道路、ダム、下水道等の多様なインフラ空間を活用した太陽光や水力、バイオマス等の再エネの導入・利用拡大（創エネ）の推進 / インフラにおけるエネルギー消費量の削減（省エネ化）の徹底									
	インフラ活用等による省エネ	まちづくりのグリーン化による都市全体でのエネルギー使用の効率化、グリーンインフラの導入の推進等									
	建設施工	港湾関連車両・機器の脱炭素化、民間バスにおけるLED照明の導入、太陽光発電施設の整備、作業船の脱炭素化等									
	省エネ・再エネ	CO2削減に資する建設材料、革新的建設機械（電動・水素・バイオ等）、ICT建設機械等の導入									
	省エネ・再エネ	空港建築施設の省エネ化（設備更新時の高効率設備・BEMS等の集中的な導入、照明・灯火のLED化）、空港車両のEV・FCV化									
規制・制度	省エネ・再エネ	道路照明の高度化・LED化、EV充電施設のSA/PA・道の駅・公道への設置の促進									
	省エネ・再エネ	走行中ワイヤレス給電の研究支援（～2023） / 公道での実証実験									
	省エネ・再エネ	公共工事での河川舟運の活用のための環境整備、河川管理施設のフラッグシップ化等による無動力化									
	省エネ・再エネ	バイオ燃料ダム等による水力発電増進の取組（ダムの高度運用の導入拡大、治水と発電強化に資するダムの向上等） / 導入可能な河川やダムで最大限実施									
	省エネ・再エネ	下水道バイオマスの消化ガス発電施設等の整備（下水道革新技術実証事業を進展した技術開発、カーボンニュートラル地域モデル処理場の整備による下水道技術の普及）									
国際戦略	省エネ・再エネ	空港、道路、下水道、航路標識等における可能な限り太陽光発電等の導入拡大									
	省エネ・再エネ	コンパクト・プラス・ネットワーク等による都市構造の変革、面的エネルギーシステムの深化、先進的は環境配慮型民間都市開発、グリーンインフラ等による都市における緑とオープンスペースの展開への投資									
	CNP	GX「港湾法」施行（2022）LNG・水素等燃料船への燃料供給に必要な設備、脱炭素型荷役機械の導入拡大 / ※港湾の基本方針への位置づけの明確化、CNP形成推進の仕組みの導入、港湾施設へのLNG・水素・アンモニア等燃料船への燃料供給に必要な設備の追加、積卸物の取扱規制の柔軟化、許可等手続のワンストップ化									
	建設施工	CO2削減に資する建設材料の試行工事 / CO2削減に資する建設材料の普及に向けた基準等の改定									
	建設施工	革新的建設機械認定制度の創設 / 認定対象機種拡大（電動）、直轄工事における認定機械使用へのインセンティブ付与 / 認定対象機種の変更拡大（燃料電池・水素エンジン等） / 受発注者のICT施工人材育成の推進、建設現場のデータの見える化による効率化の推進等 / ※北海道インフラゼロカーボン試行工事等のインセンティブ制度の整備も推進									

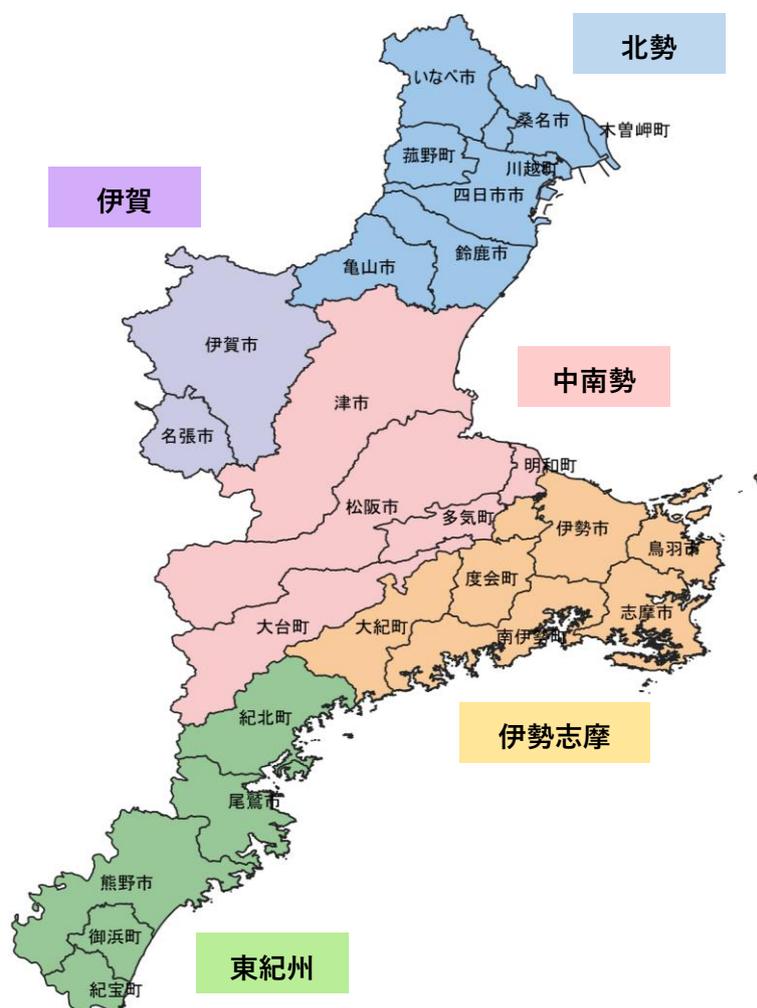
20

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 三重県建設業の現状と今後のあり方

第2章 三重県建設業の現状

<三重県の地域区分>



地域区分	市町村
北勢	桑名市、いなべ市、四日市市、鈴鹿市、亀山市、木曾岬町、東員町、菰野町、朝日町、川越町
中南勢	津市、松阪市、多気町、明和町、大台町
伊賀	伊賀市、名張市
伊勢志摩	伊勢市、鳥羽市、志摩市、玉城町、度会町、大紀町、南伊勢町
東紀州	尾鷲市、熊野市、紀北町、御浜町、紀宝町

注) 地域区分は三重県ウェブサイトより

出所：国土交通省「国土数値情報」

1. 三重県の地理的特性

- 三重県は台風の影響を受けやすい地域であり、水害及びそれに伴う交通機能の障害など、これまで多くの水害を受けてきた。また、南海トラフを震源域とする大規模地震及び津波の発生が懸念されており、大規模自然災害等に対する事前防災及び減災の取組を進めることが喫緊の課題となっている。
- 自然災害に屈しない強靱な県土づくりのため、三重県では「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」により、道路整備や治水対策を中心に防災・減災、国土強靱化が推進されている。

三重県は南北約170km、東西約10km～80kmと南北に細長く、総面積は約5,774km²、その64%を森林が占める。北部は養老山脈、西部は鈴鹿山脈などの山々が広がっており、概ね西に高く東に低い形となっている。南部は尾鷲市から大台ヶ原山にかかる地域を中心に、年間降水量が3,000mm～4,000mmに達するなど全国屈指の多雨地帯を抱えており、南東部にかけては太平洋に面していることから、台風による影響も受けやすいという特徴がある。冬季における平野部での積雪は少ないものの、強い冬型の気圧配置になると、鈴鹿山麓や伊賀盆地では、日本海から流れてくる雪雲の影響で局地的な大雪に見舞われることがある。

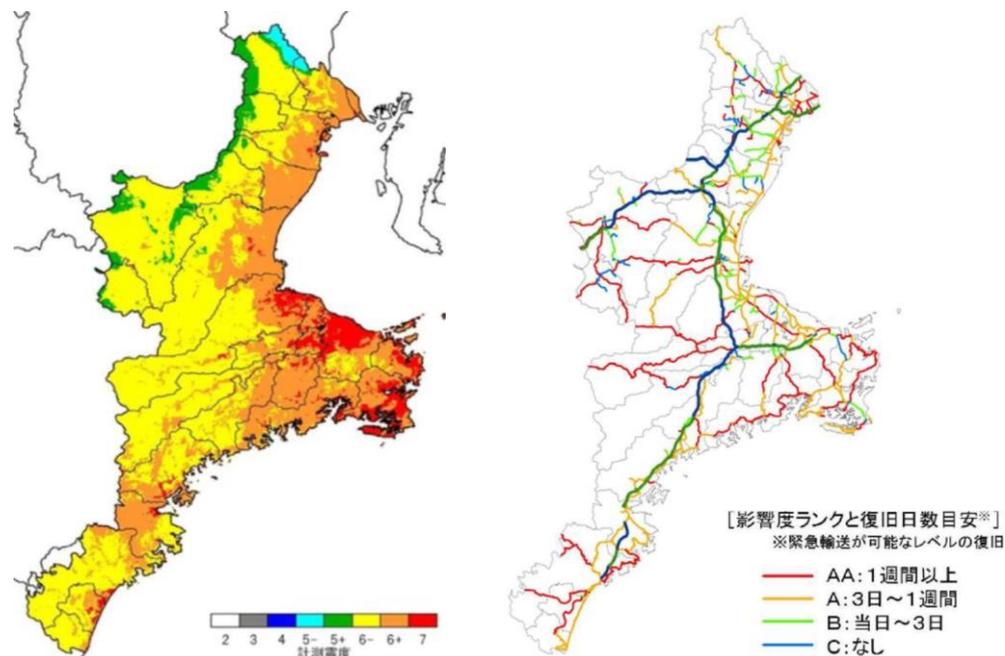
産業は北勢地域を中心に、我が国の基幹産業を担う大企業やそれを支える中小企業・小規模企業が数多く立地しており、四日市港が物流面で産業を支える港湾機能を発揮している。幹線道路や鉄道の整備により、地域間の交流・連携が促進されている一方、大規模自然災害に対する防災面での課題がある。

三重県はこれまで幾度となく台風や集中豪雨などの水害を受けており、土砂災害や洪水などによる被害を軽減するための対策が進められている。また、台風等の災害時に県内各地の道路や鉄道で通行止めが発生し、交通機能に支障をきたした経験を踏まえ、緊急時の救助・救援や災害時の復旧・復興のために、災害に強い高規格幹線道路等の整備が進められている。

自然災害は水害だけでなく、南海トラフを震源域とする大規模地震及び津波の発生が懸念されている。特に南部のリアス式海岸が続く熊野灘沿岸の地域では、津波による多くの集落の孤立が懸念される。

こうした大規模自然災害等に対する事前防災及び減災の取組を進めることが喫緊の課題となっていることから、三重県においても、国土強靱化基本法における基本方針を踏まえ、激甚化・頻発化する風水害や切迫する地震災害等に屈しない、強靱な県土づくりをしていくために、「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」を計画的に講じ、防災・減災、国土強靱化が推進されている。

図表 2-1-1 自然災害への懸念（左図：南海トラフ地震震度分布図、右図：緊急輸送道路の復旧日数目安）



出所：三重県地域防災計画

図表 2-1-2 三重県における主な自然災害（2000 年以降）

発生時期	災害の名称	災害の概要
2000 年 9 月	秋雨前線及び台風 第 14 号による豪雨	南海上の台風第 14 号や日本海の前線の影響により県内各地で豪雨となった。
2001 年 8 月	台風第 11 号による 暴風雨	和歌山県串本町付近に台風上陸した後、尾鷲市付近、志摩半島を通過した。
2004 年 9 月	台風第 21 号及び 前線による豪雨	紀勢・東紀州や中部を中心に記録的な大雨となり、宮川村では大規模な斜面崩壊や土石流が発生、海山町では町内を流れる船津川の氾濫による大災害となった。
2011 年 8 月	台風第 12 号による 豪雨	南部を中心に長時間にわたる激しい雨により記録的な降水量となり、土砂災害や浸水害が多数発生した。
2012 年 9 月	台風第 17 号による 大雨及び高潮	台風により県内では大雨となり、満潮の時刻と重なったため、潮位が高くなって大雨や高潮による浸水害が四日市市、鳥羽市などで発生した。
2013 年 9 月	台風第 18 号による 大雨	台風が大型の勢力を維持したまま三重県沿岸を北上し、非常に激しい雨が降った。
2017 年 10 月	台風第 21 号	超大型の台風や前線の影響により大雨・暴風となった。汁谷川や外城田川等の中小河川の内水氾濫により、伊勢市、玉城町では床上浸水被害が多数発生した。

出所：三重県地域防災計画

図表 2-1-3 三重県県土整備部における国土強靱化の取組

<p>高規格道路のミッシングリンクの解消</p> <p>発災後概ね1日以内に緊急車両の通行を確保し、概ね1週間以内に一般車両の通行を確保することを目標として、災害に強い高規格道路ネットワークの整備を推進</p> <p>写真提供：紀勢国道事務所</p>  <p>舗装の老朽化</p>	<p>道路施設の老朽化対策</p> <p>定期点検等により確認された修繕が必要な道路施設(橋梁、トンネル、道路附属物、舗装等)について、早期または緊急に措置すべき施設の老朽化対策を推進</p>  <p>舗装の老朽化</p>	<p>道路の法面・盛土の土砂災害防止対策</p> <p>緊急輸送道路において、豪雨による土砂災害等の発生を防止するため、土砂災害の危険性がある箇所に対する道路法面・盛土対策を推進</p> 	<p>河川隣接構造物の流失防止対策</p> <p>緊急輸送道路において、被災時に通行止めが長期化する渡河部の橋梁流失や河川隣接区間の道路流失等の災害リスクに対し、道路流失対策や橋梁の架け替え等を推進</p> <p>写真提供：国土交通省九州地方整備局</p>  <p>橋梁流失</p>
<p>流域治水対策(河川)</p> <p>近年の頻発化・激甚化する水災害に対応するため、気候変動による影響を踏まえた、河川における河道掘削、堤防整備、堤防強化、耐震対策、ダムの整備等を推進</p>  <p>堤防整備</p>	<p>流域治水対策(砂防)</p> <p>人家が集中する地域や、地域の社会・経済活動を支える基礎的インフラである医療施設・学校・道路等を保全するため、砂防えん堤や急傾斜地崩壊対策施設等の砂防関係施設の整備を推進</p>  <p>砂防関係施設整備</p>	<p>流域治水対策(海岸)</p> <p>気候変動による海面水位の上昇等が懸念される中、災害リスクが高い沿岸域における安全性向上を図る津波・高潮対策として堤防等の海岸保全施設の整備を推進</p>  <p>海岸保全施設整備</p>	<p>港湾施設の老朽化対策</p> <p>海上交通ネットワークを維持し、港湾施設の安全な利用を確保するため、老朽化が著しい施設に対し、長寿命化計画に基づく老朽化対策を推進</p> 
<p>無電柱化対策</p> <p>電柱倒壊による社会的影響が大きい市街地の緊急輸送道路において、道路閉塞を未然に防ぎ、大規模災害時の被害の軽減を図るとともに、救急救命・復旧活動に必要な交通機能を確保するため、無電柱化を推進</p> 	<p>下水道施設の地震対策</p> <p>災害時の下水道機能の確保のため、防災拠点や病院等の重要施設に係る下水道管路の耐震化や下水処理場等における躯体補強など下水道施設の耐震化を推進</p>  <p>処理場の耐震化</p>	<p>都市公園の老朽化対策</p> <p>都市公園において老朽化した施設での事故を防止し、ライフサイクルコストの低減や持続可能な維持管理を実現するため、長寿命化計画に基づく老朽化対策を推進</p>  <p>公園施設の老朽化</p>	<p>下水道施設の老朽化対策</p> <p>管路破損等による道路陥没事故の発生や機能停止を未然に防止するため、施設の重要度等を踏まえた効率的な下水道管路の点検・調査や、劣化度等を踏まえた計画的な改築・修繕を推進</p>  <p>管路の点検・調査</p>

出所：三重県庁ウェブサイトより

2. 三重県の人口構造

- 三重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。

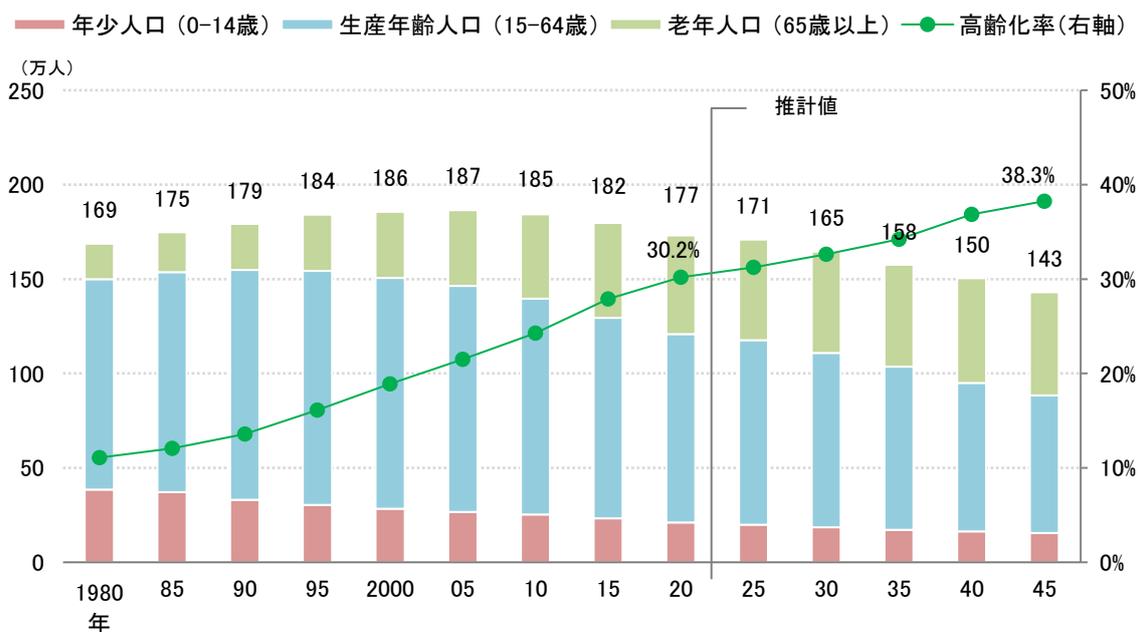
三重県の人口は、2005年の187万人をピークにその後は減少を続け、2020年には177万人まで減少している。総人口の減少とともに、年少人口（0～14歳人口）及び生産年齢人口（15～64歳人口）が減少している一方、老年人口（65歳以上人口）は増加を続けている。

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年には約143万人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%へと8ポイント増加することが予測されている。

三重県の人口を地域別に見ると、北勢地域が全体の47.1%、中南勢地域が27.0%を占めており、この2地域で県人口の約4分の3を占める。この2地域に含まれる四日市市、津市、鈴鹿市、松坂市、桑名市、加えて伊勢志摩地域の伊勢市は人口10万人以上の都市であり、また近年は人口が増加している。2020年時点ではこれら10万人以上の都市だけで全体の約68%を占める。

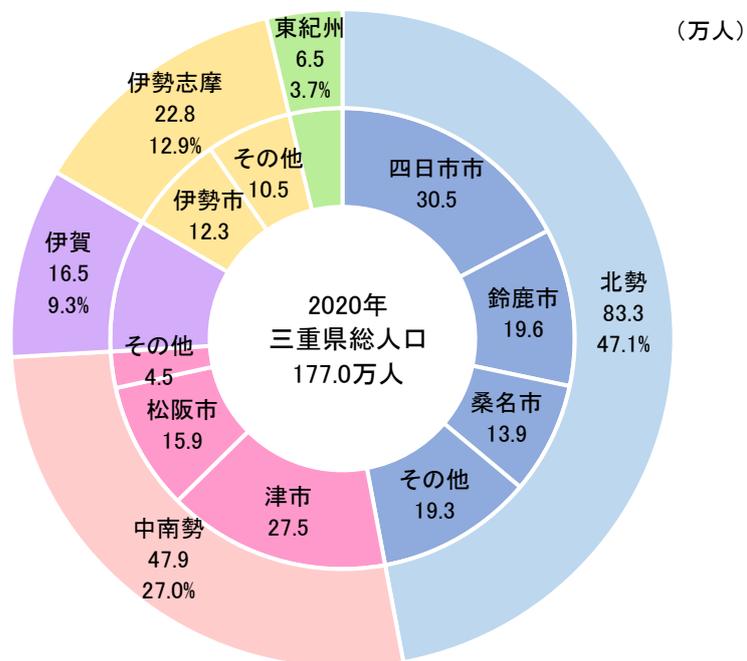
2000年から2020年にかけての20年間における人口増減率を見ると、県全体では▲4.7%（約8.7万人）減少している。人口が増加しているのは北勢地域のみであり、他の地域は減少している。特に東紀州地域での減少率は▲28.0%と大きく、人口減少は今後より深刻になると予想される。

図表 2-2-1 三重県の人口動向



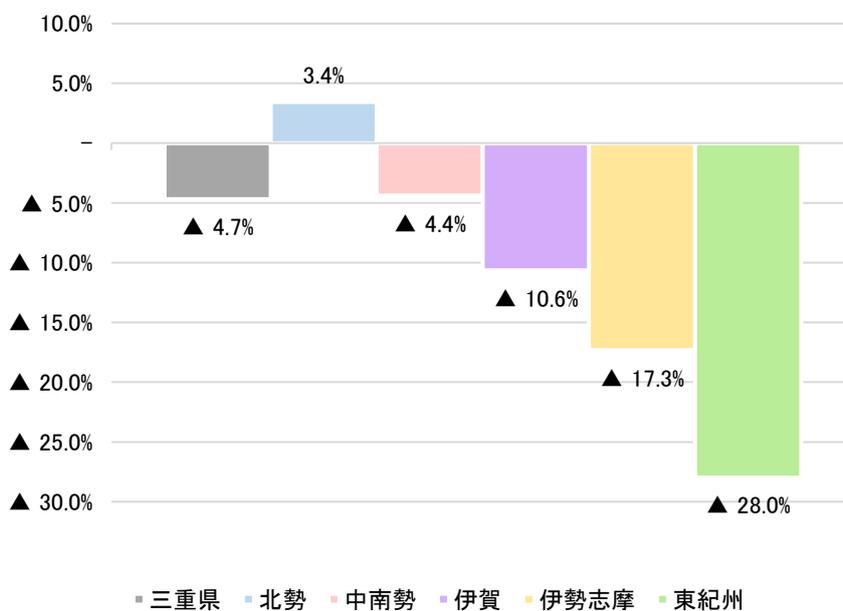
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」

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

- 三重県の産業構造において建設業の占める割合は生産額で 4.8%、就業者数で 6.7%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（北勢）の構成比が高く、南部（東紀州）とは大きな開きがある。

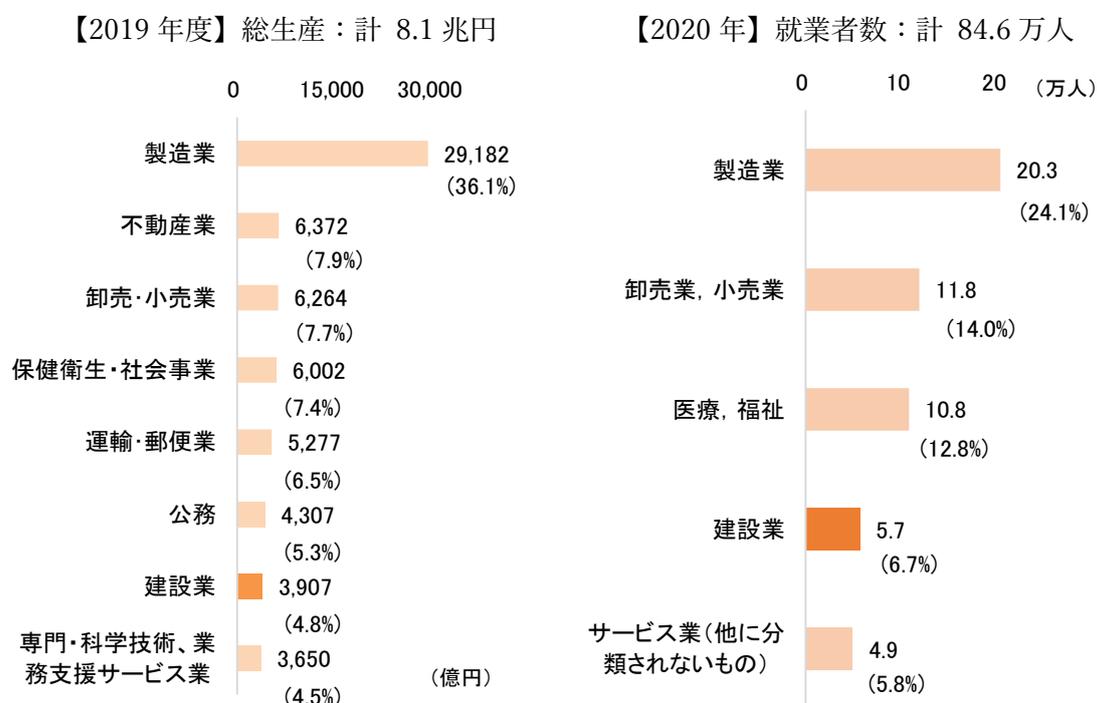
三重県の2019年度の県内総生産は8.1兆円であり、うち建設業の生産額は3,907億円と、県内総生産の4.8%を占める。また、2020年国勢調査での就業者総数（84.6万人）のうち建設業は6.7%（5.7万人）を占めている。

三重県の建設業の生産額を地域別に見ると、北勢地域が県全体の47.8%を占めており、中南勢地域が24.3%、伊勢志摩地域が約12.8%と続く。就業者数は、北勢地域が全体の48.1%を占めており、中南勢地域が27.1%、伊勢志摩地域が約13.1%と続く。

県の人口構造と同様、県の北部（北勢地域など）と南部（東紀州地域など）とは大きな開きがある。

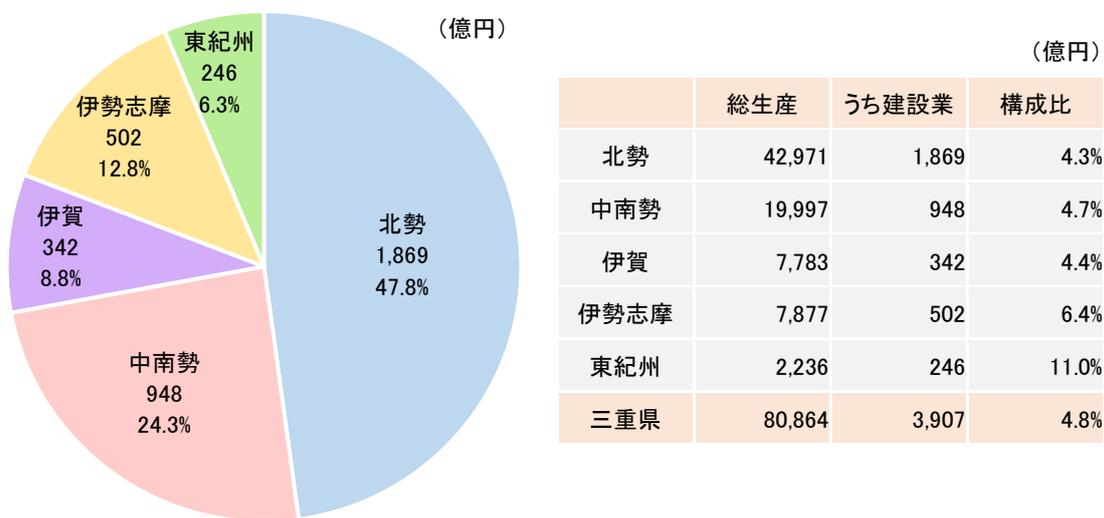
なお、東紀州地域は他の地域よりも建設業のウェイトが高い。

図表 2-3-1 三重県の産業別生産額と就業者数（上位産業）



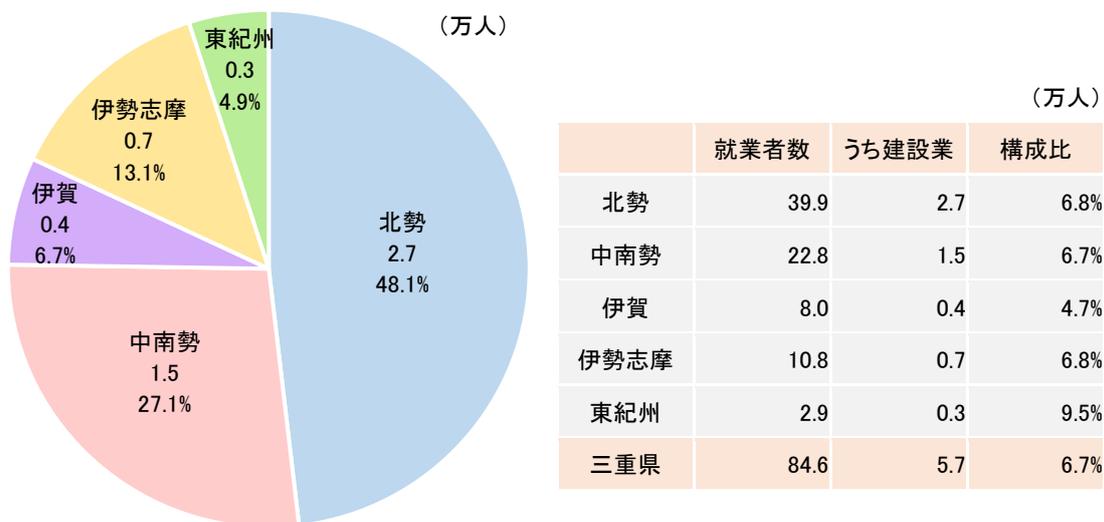
出所：三重県「市町民経済計算」、総務省「国勢調査」

図表 2-3-2 県内地域別の建設業の生産額（2019 年度）



出所：三重県「市町民経済計算」

図表 2-3-3 県内地域別の建設業の就業者数（2020 年）



出所：総務省「国勢調査」

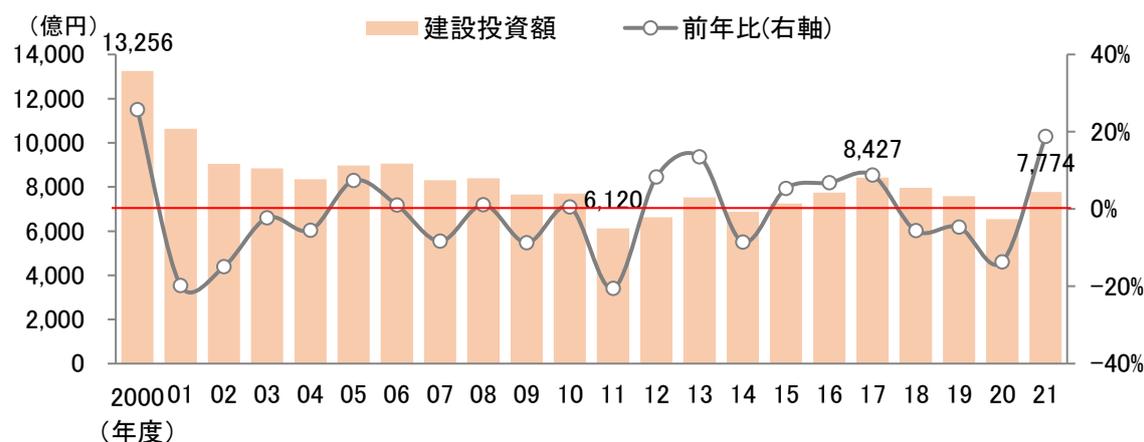
4. 建設投資の動向

- 三重県における 2021 年度の建設投資額は 7,774 億円と、前年度と比較して増加している。
- 公共・土木と民間・建築は、近年概ね 2,000～3,000 億円台で推移している。

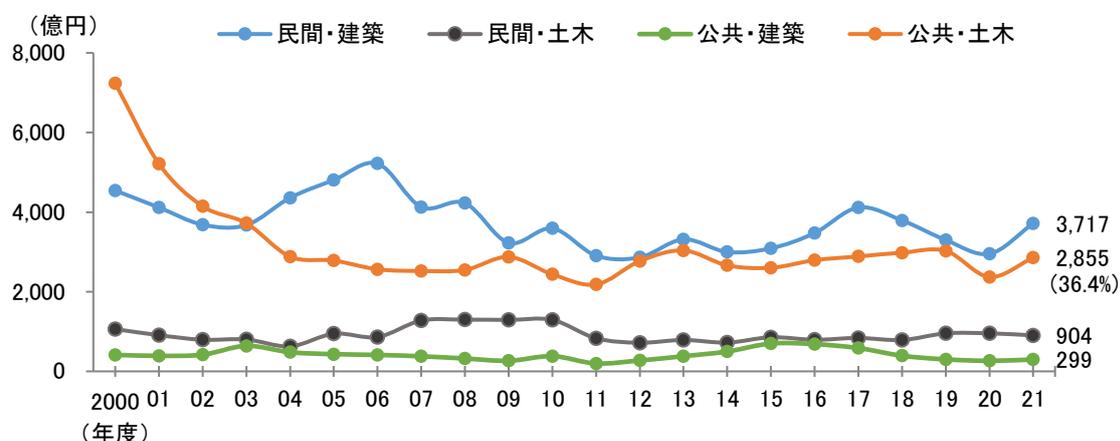
三重県の建設投資額は、2000 年度の 1 兆 3,256 億円から 2011 年度には 6,120 億円と半減した。2017 年度に 8,427 億円まで回復した後、再び減少に転じたが、2021 年度は 7,774 億円と前年度と比較して増加している。

建設投資額を 4 つの区分で見ると、長期的には「公共・土木」が 8,000 億円近くから 2,000 億円近くまで大きく減少した。足元では「民間・建築」「公共・土木」が 2020 年度から 2021 年度にかけて回復している。「民間・土木」、「公共・建築」は、概ね横ばいで推移している。なお、建設投資額全体に占める「公共・土木」のシェアは 36.4%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 三重県の建設投資額（総額、種類別）の推移



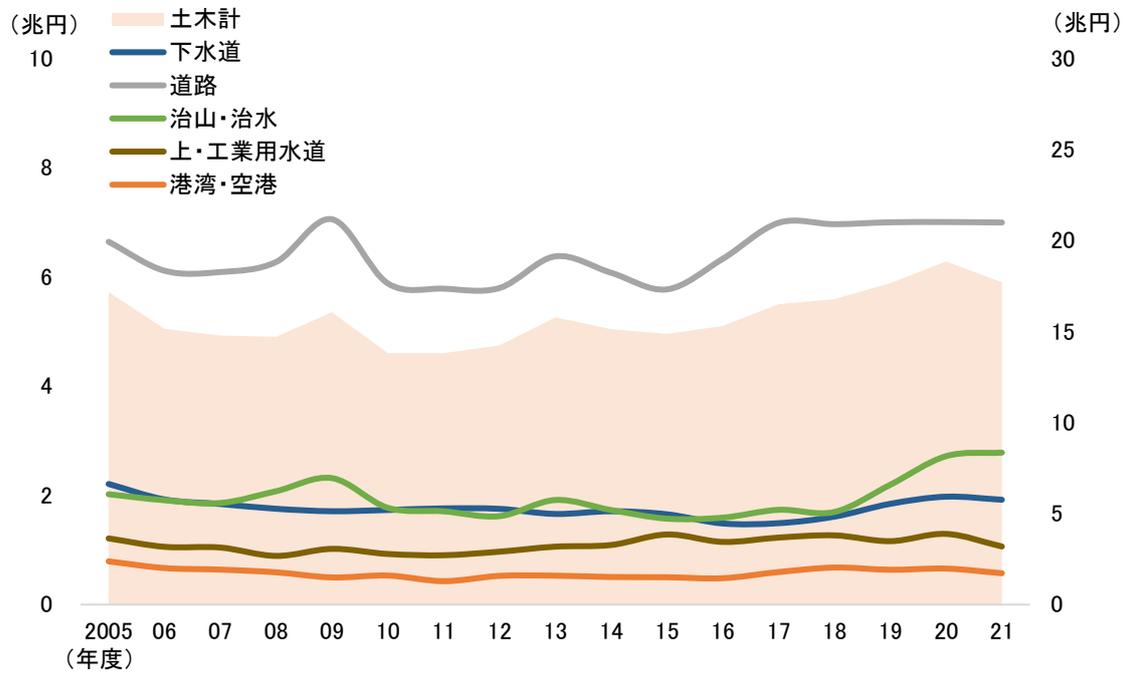
出所：国土交通省「建設総合統計」（2023年1月31日時点）



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

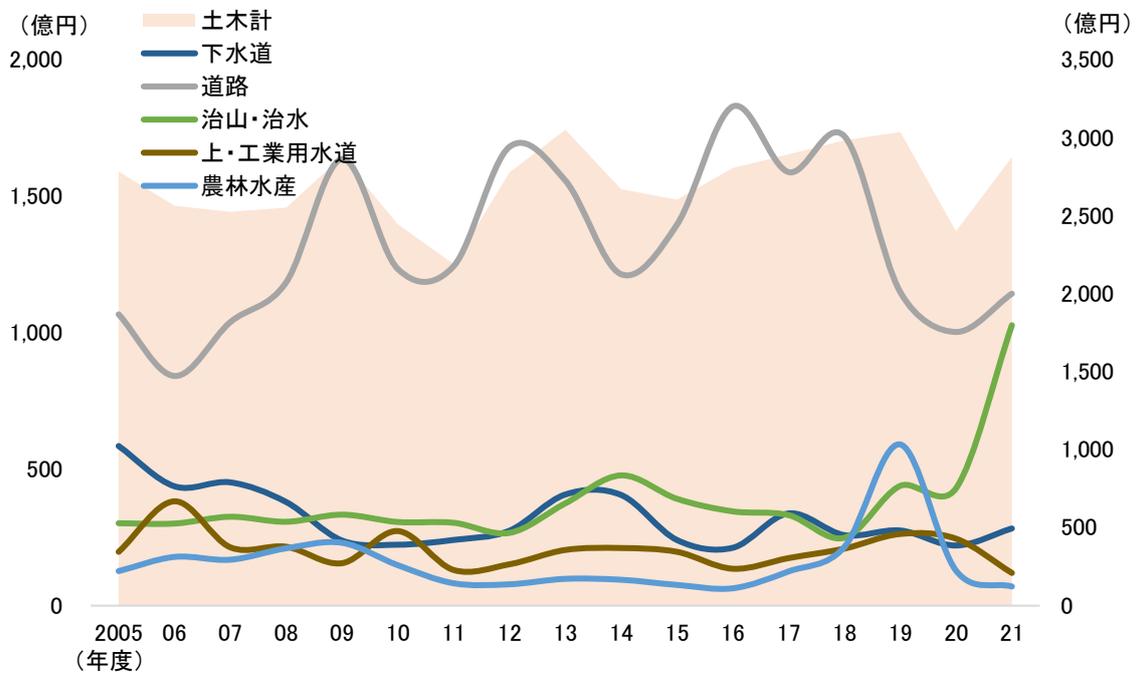
【全国】



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)

【三重県】

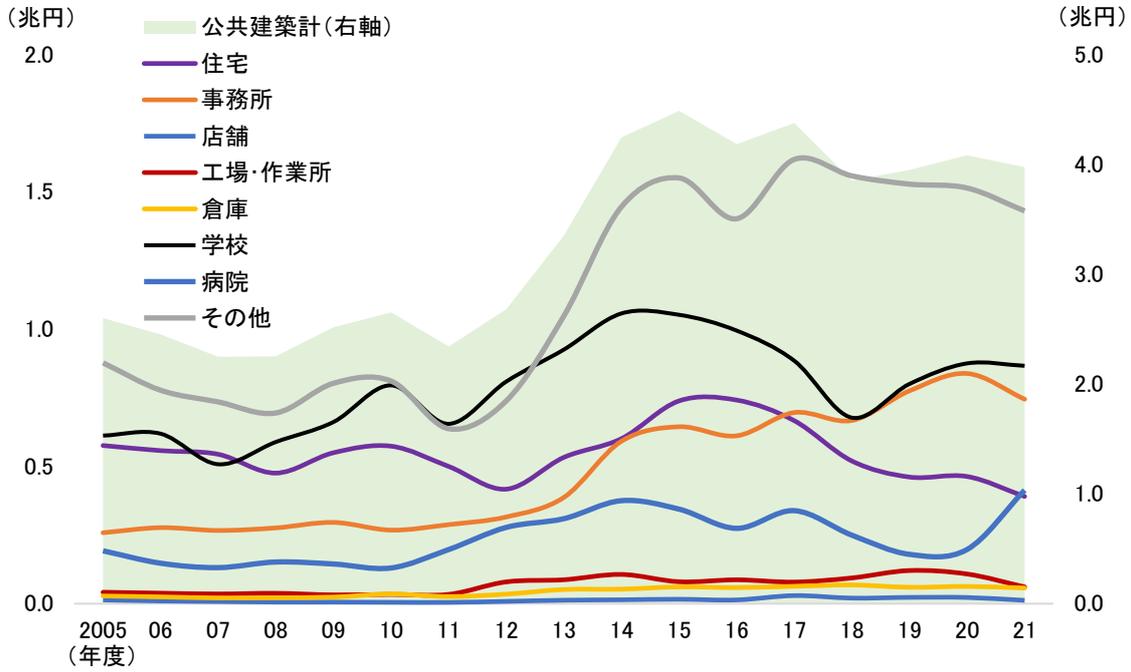


注) 災害復旧・維持補修を除く

出所: 国土交通省「建設総合統計」(2023年1月31日時点)

図表 2-4-3 公共・建築工事の動向

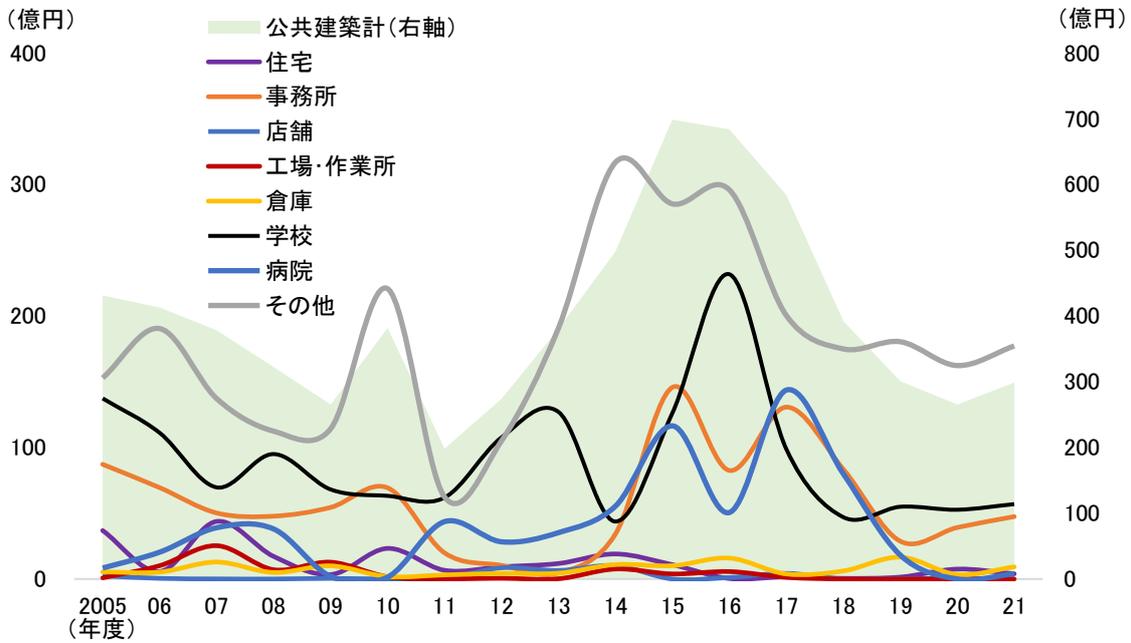
【全国】



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）

【三重県】

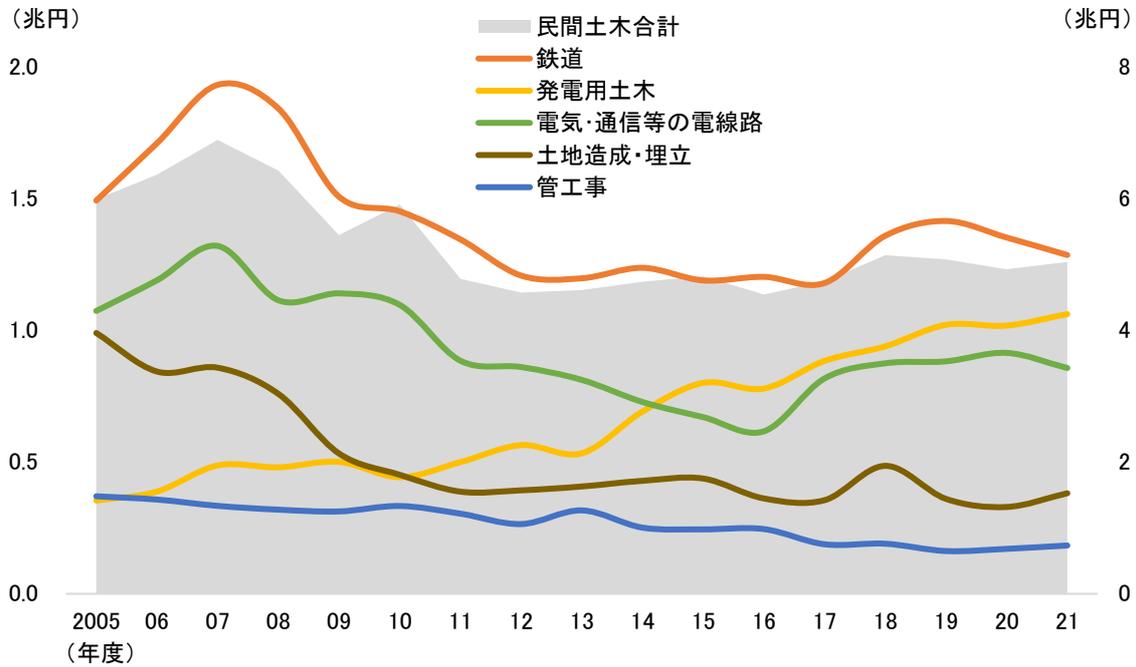


注) 災害復旧・維持補修を除く

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

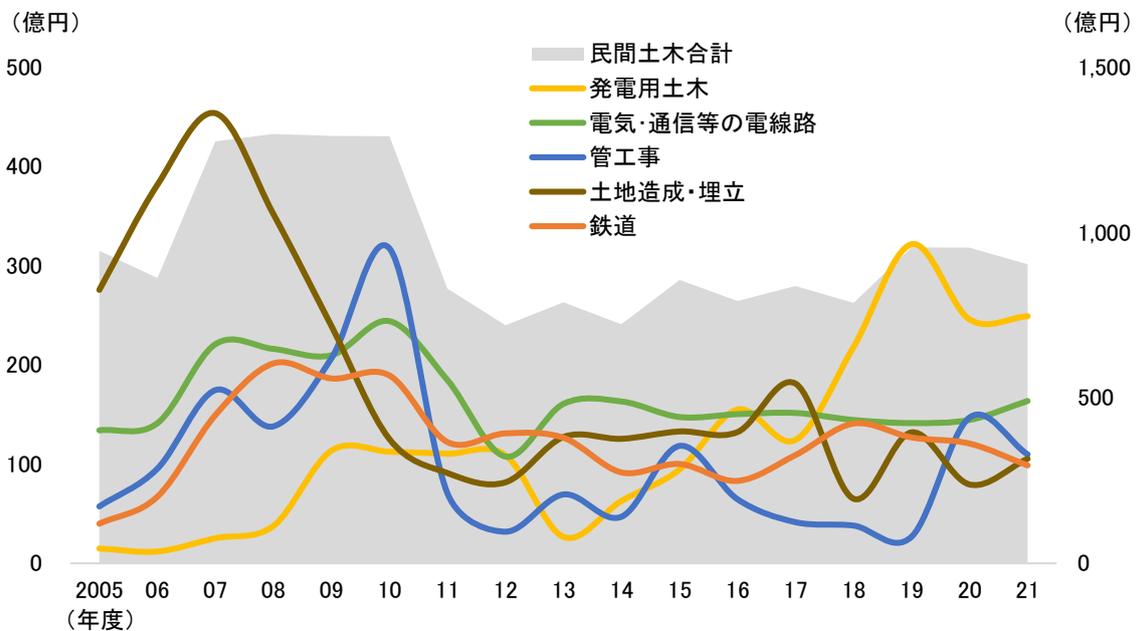
【全国】



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)

【三重県】



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)

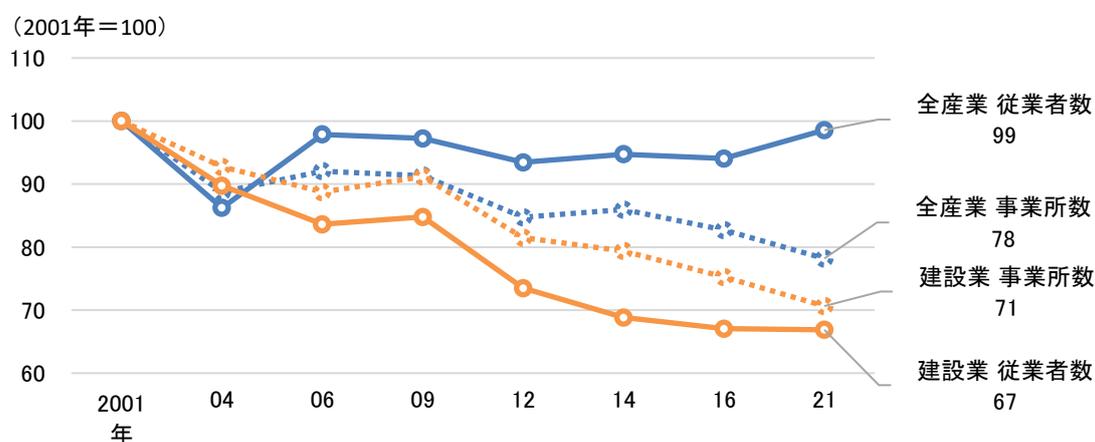
5. 建設業の事業所数及び従業者数等の動向

- 三重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く、特に建設業の従業者数は2009年以降の減少幅が大きい。
- 建設業許可業者数は2013年以降は横ばい傾向で、2021年は7,347業者である。

三重県の事業所数及び従業者数の推移を見ると、建設業は全産業と比較して減少幅が大きい。特に、従業者数は、全産業では近年はほぼ横ばいで推移している一方、建設業は2009年以降、減少で推移しており、またこの20年間の減少幅が大きい。

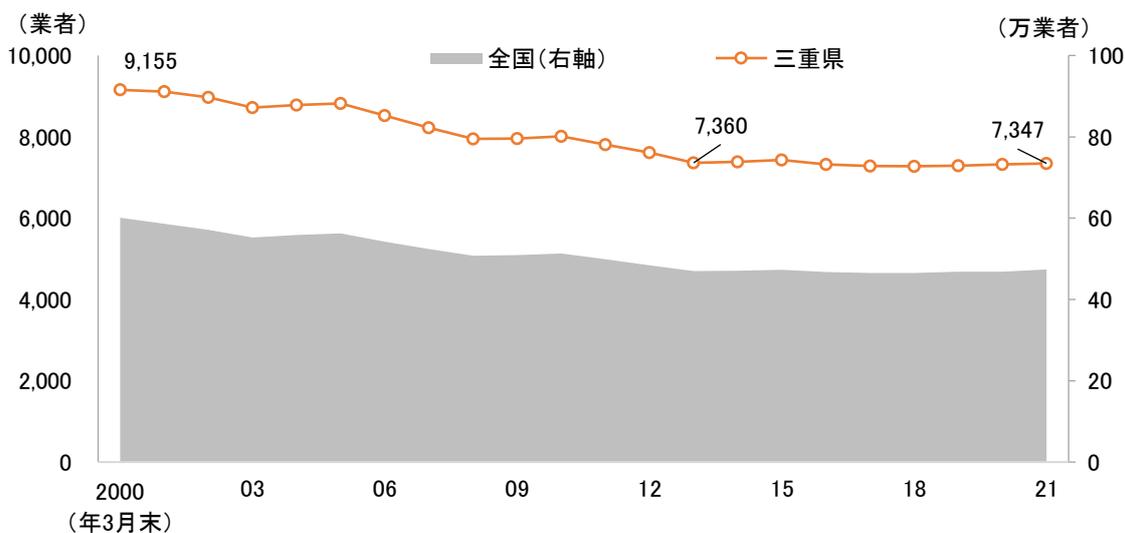
建設業許可業者数は、2000年の9,155業者から減少傾向にあるが、2013年の7,360業者以降は減少幅が緩やかになり、2021年は7,347業者と、2013年比で微減となっている。

図表 2-5-1 三重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 全国及び三重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

- 建設投資額が増加して推移する中、三重県の1業者当たりの完成工事高も増加傾向にある。
- 1業者当たりの平均完成工事高は、県の北部の方が南部より大きい。
- 経営事項審査結果からも、県内の各地域の建設企業の経営状況は、以前より改善しているものと考えられる。

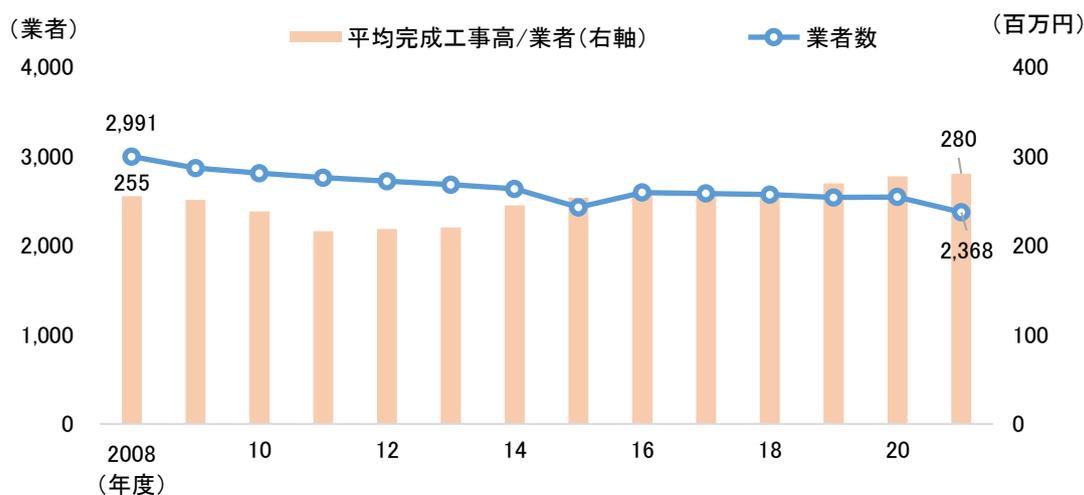
経営事項審査を受けている建設業専門の法人（売上高に占める完成工事高の割合が80%以上の法人）は、2008年の2,991業者から2021年の2,368業者に減少している。一方、1業者あたりの平均完成工事高は、2008年の2.6億円から2021年の2.8億円に増加している。地域別に見ると、各地域とも三重県全体の傾向と同様、2008年から2021年にかけて受審業者数は減少している一方、1業者あたりの平均完成工事高は増加している。

2021年における経営状況分析指標（経営状況分析の8指標）は、2008年時点と比較すると、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。建設企業の経営状況は全体的には良好であると考えられる。

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）を県内地域別にみると、売上高経常利益率は、2010年度は全地域でマイナスであったが、2011年度から概ね回復に転じ、2013年度には全地域がプラスとなった。営業キャッシュフロー（絶対額）についても、東紀州地域は一部マイナスとなっている年度もあるが、2011年度以降は増加に転じ、概ねプラスを維持している。

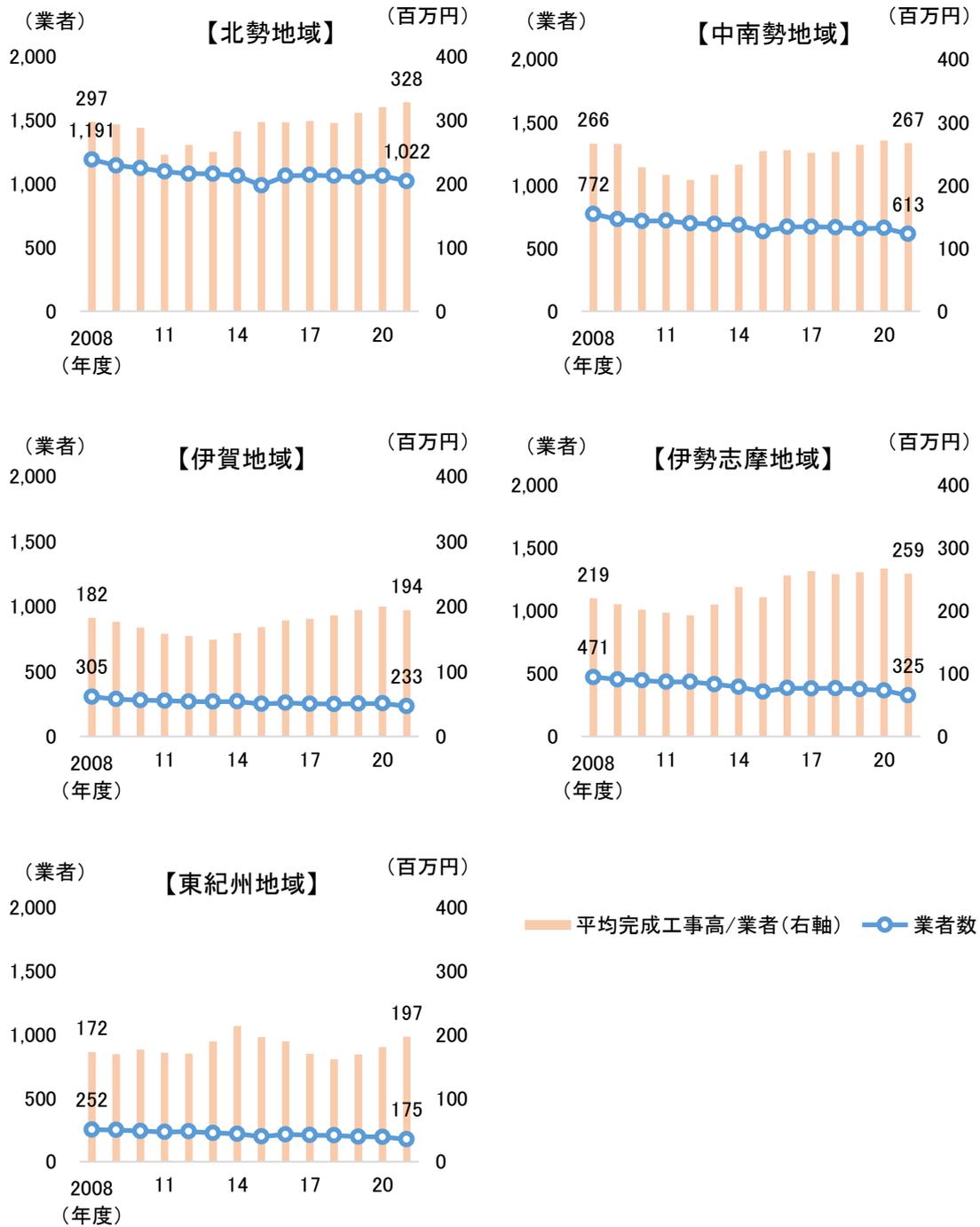
建設機械の所有及びリース台数は概ね増加傾向にあり、1業者当たりの建設機械の所有及びリース台数は伊勢志摩地域が多い。

図表 2-6-1 三重県の経営事項審査受審業者数と1業者当たり平均完成工事高の推移（建設業専門業者）



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



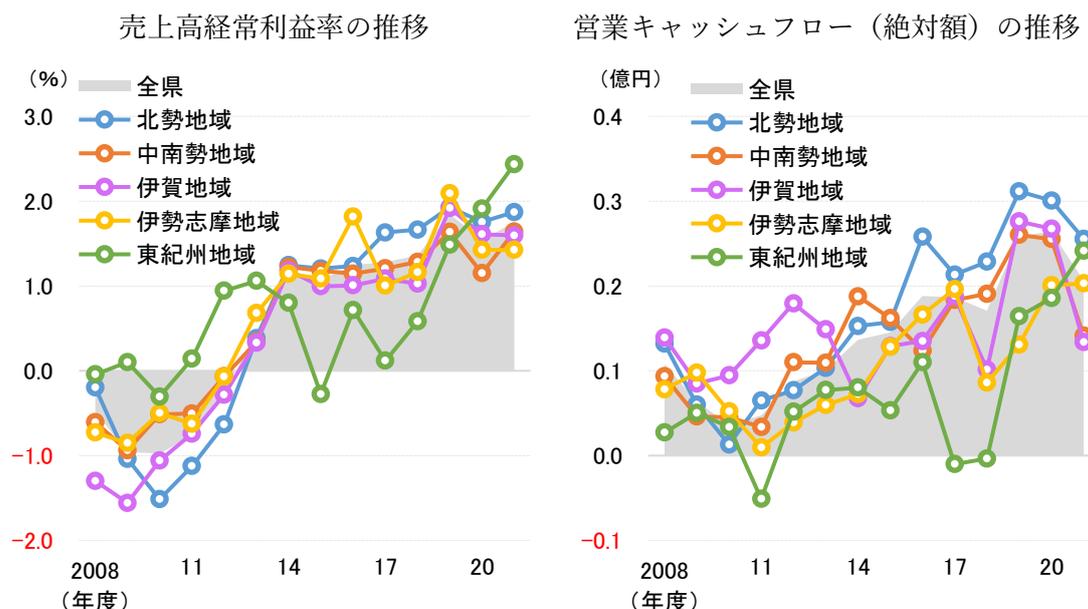
出所：経営事項審査データより作成

図表 2-6-3 経営事項審査 8 指標の概要と三重県の平均値（建設業専門業者の平均値、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	0.77	0.33
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	6.59	6.80
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	29.69	32.82
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	▲ 0.48	1.75
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	100.07	136.73
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	22.47	30.34
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	0.11	0.21
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	0.99	1.80
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	685.31	764.23

出所：経営事項審査データより作成

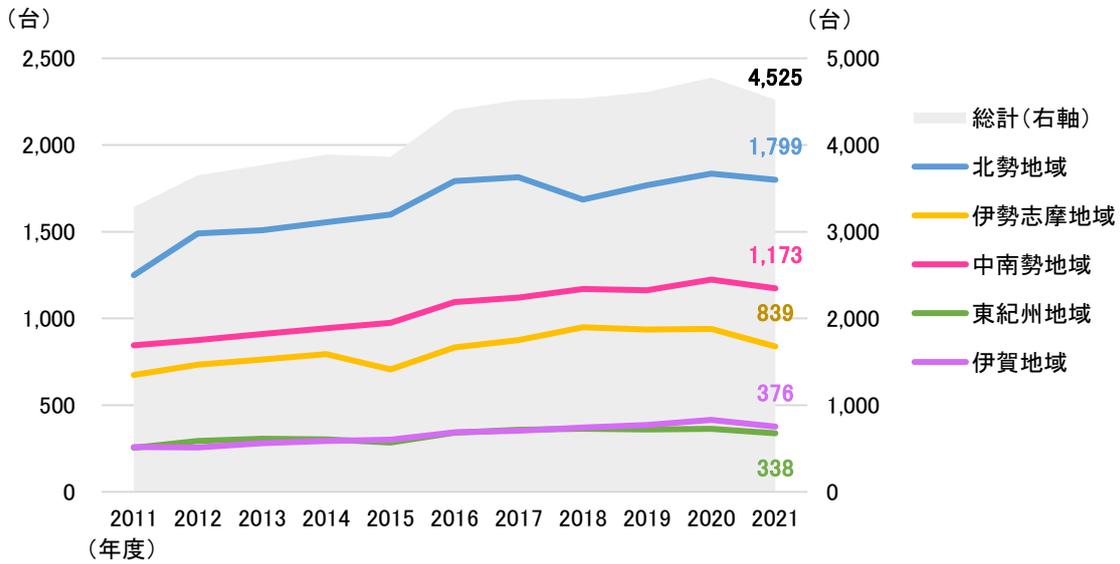
図表 2-6-4 売上高経常利益率及び営業キャッシュフロー（絶対額）の推移（建設業専門業者の平均値）



出所：経営事項審査データより作成

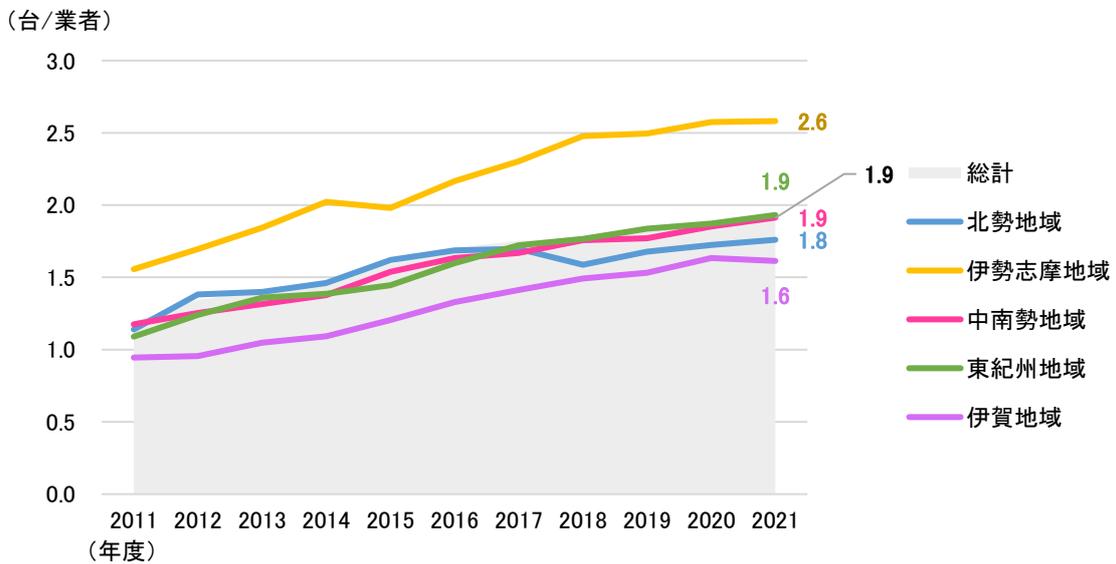
図表 2-6-5 地域別建設機械の所有及びリース台数、1業者当たりの建設機械の所有及びリース台数の推移

【建設機械の所有及びリース台数】



出所：経営事項審査データより作成

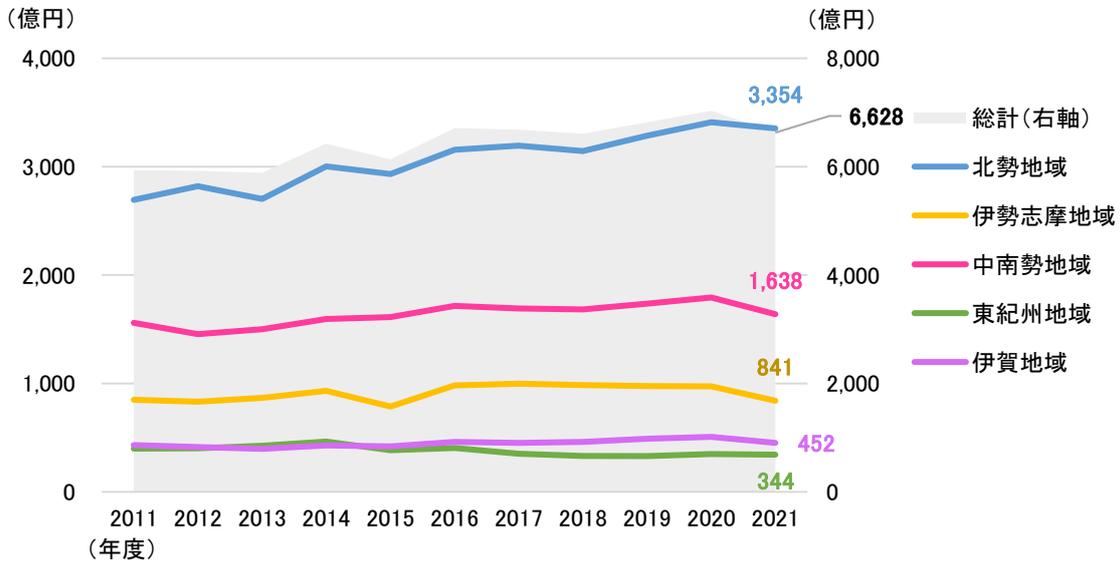
【1業者当たりの建設機械の所有及びリース台数】



出所：経営事項審査データより作成

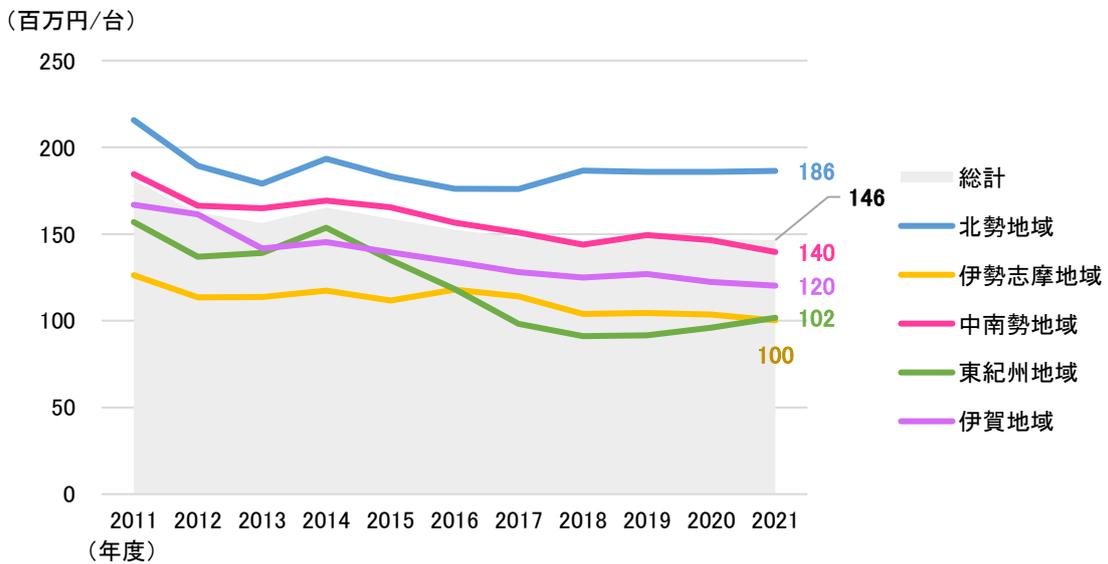
図表 2-6-6 地域別の1業者当たり平均完成工事高計、建設機械1台当たり平均完成工事高計の推移

【1業者当たり平均完成工事高計】



出所：経営事項審査データより作成

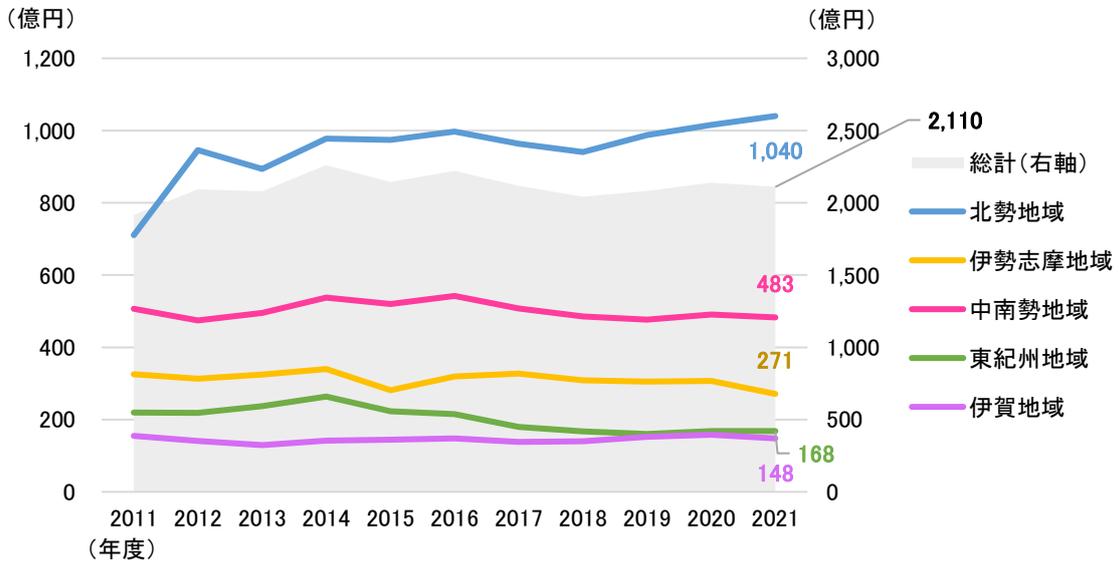
【建設機械1台当たり平均完成工事高計】



出所：経営事項審査データより作成

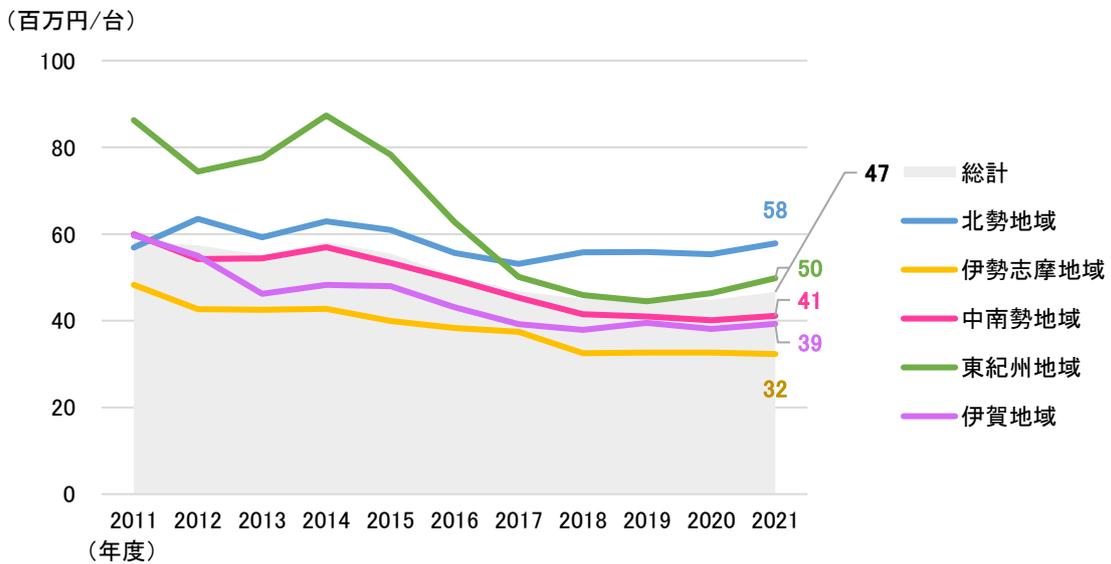
図表 2-6-7 地域別の1業者当たり土木完成工事高、建設機械1台当たり土木完成工事高の推移

【1業者当たり土木完成工事高計】



出所：経営事項審査データより作成

【建設機械1台当たり土木完成工事高計】



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、建設業就業者の減少幅は大きい。特に伊賀地域や東紀州地域は建設業就業者数の減少率が高く、今後就業者を維持することが困難になると予想される。
- 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。

三重県の総就業者数は1995年の94.9万人をピークに、2020年には84.6万人にまで減少している。建設業就業者数も同様に減少傾向であり、1995年の9.4万人から2020年には5.7万人まで減少しており、また他産業と比較してその減少幅が大きい。

三重県の就業者数を地域別に見ると、いずれの地域も1995年から減少傾向にある。就業者数の多い「北勢地域」においても、産業全体（総数）では緩やかな減少に止まっているが、建設業においては急激に減少している。今後進むであろう人口減少を踏まえると、特に伊賀地域や東紀州地域は、建設業の就業者数を維持していくことが困難になると予想される。

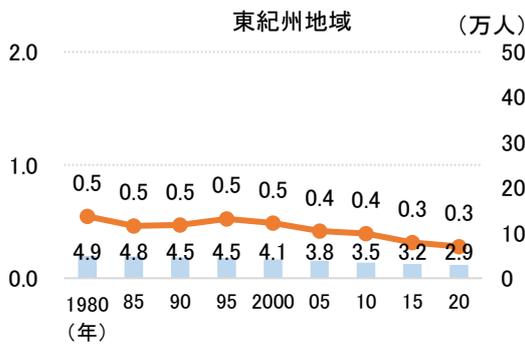
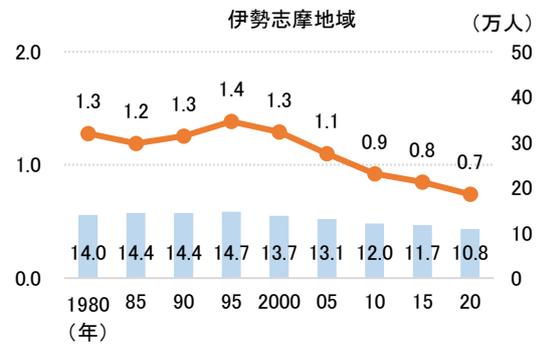
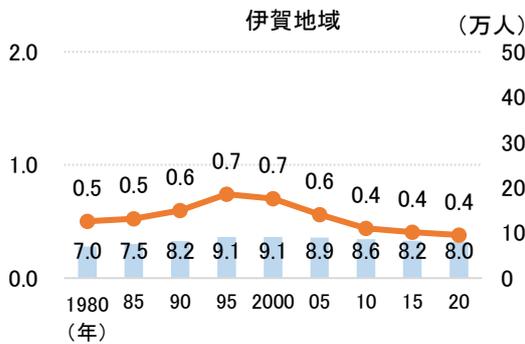
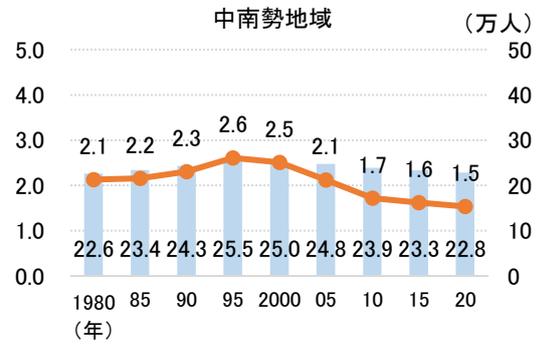
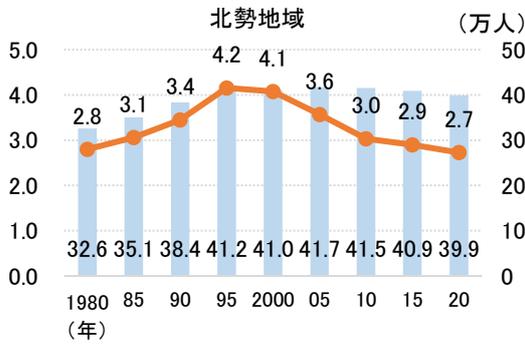
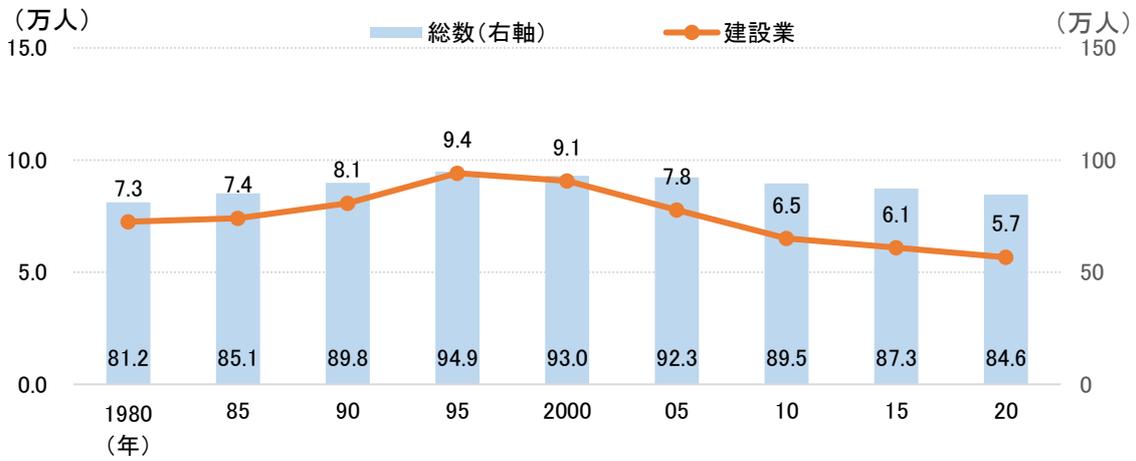
建設業就業者全体における5歳階級別の就業者数の推移を見ると、2005年時点で最も就業者数の多い年齢階級であった55歳～59歳の層は、退職・離職等により2020年には減少している（2020年時点の70歳～74歳）。また、2020年時点で最も就業者数の多い年齢階級は45歳～49歳であるが、それより若い世代の入職者は減少傾向で推移している。退職者が増える一方で、このまま若年層の入職が進まなければ地域における建設業の持続可能性にも懸念が生じよう。

技術者の5歳階級別の年齢構成について、三重県は35～49歳は全国と比較すると同等もしくは高い。60～69歳の年齢階級も高いが、近い将来退職していくことを考慮すると、技術者数が減少していくことが見込まれる。技能労働者については、全国とほぼ同様の年齢構成になっている。

建設業就業者の平均年齢を全国と三重県で比較したところ、ほぼ同じペースで年齢が上昇している。2000年（45.1歳）から2020年（50.1歳）の20年間で、三重県の就業者の平均年齢は5歳上昇したことになる。

他の主要産業の就業者平均年齢を比較すると、全国、三重県とも農業の平均年齢が突出して高いものの、建設業は農業に次いで就業者平均年齢の高い産業となっている。

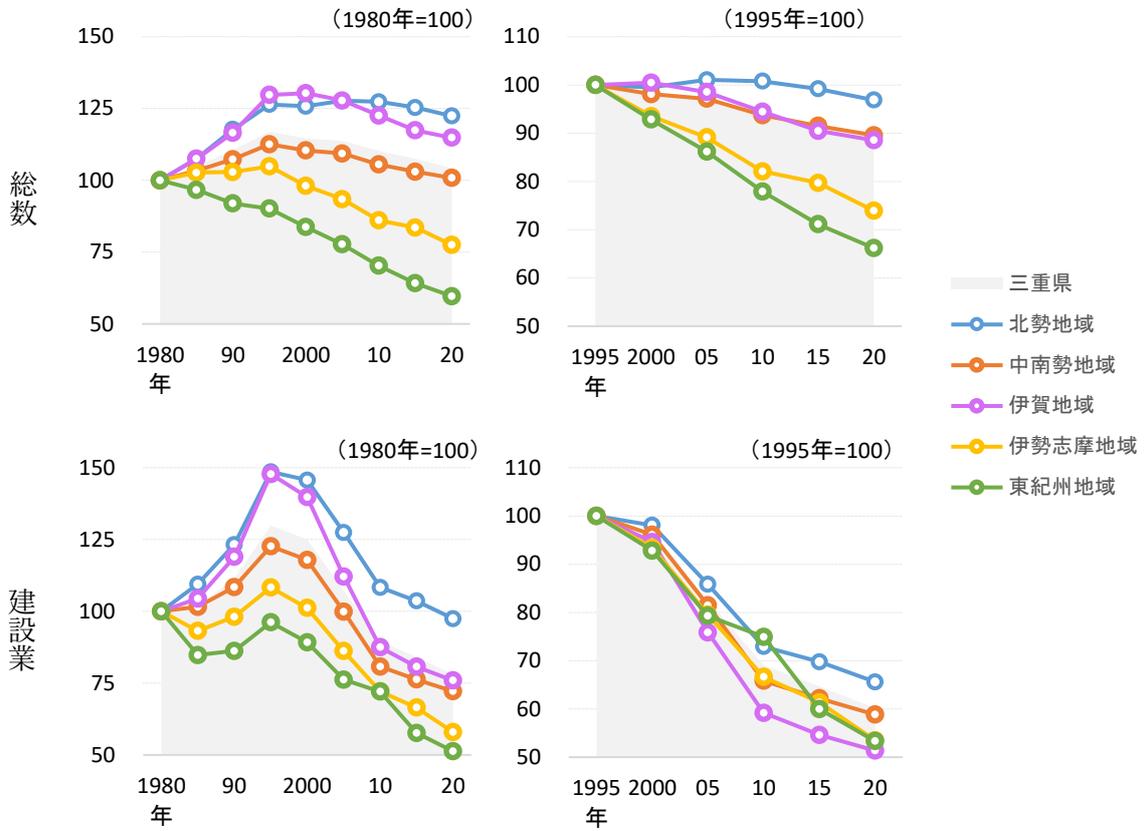
図表 2-7-1 三重県の就業者数（総数及び建設業）の推移



※数値は下段が総数、上段が建設業

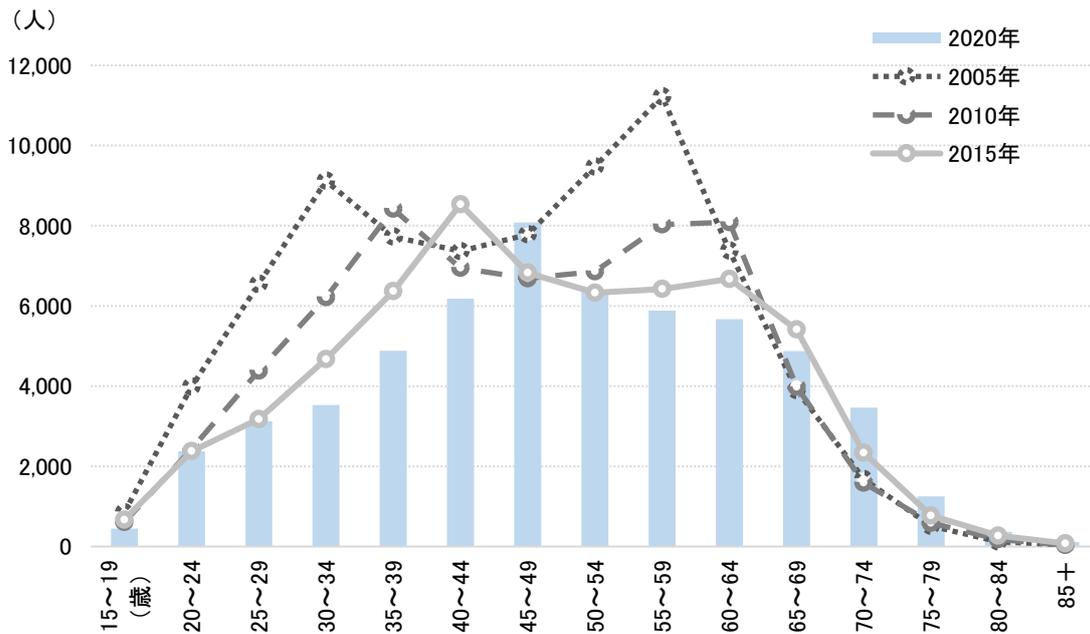
出所：総務省「国勢調査」

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」

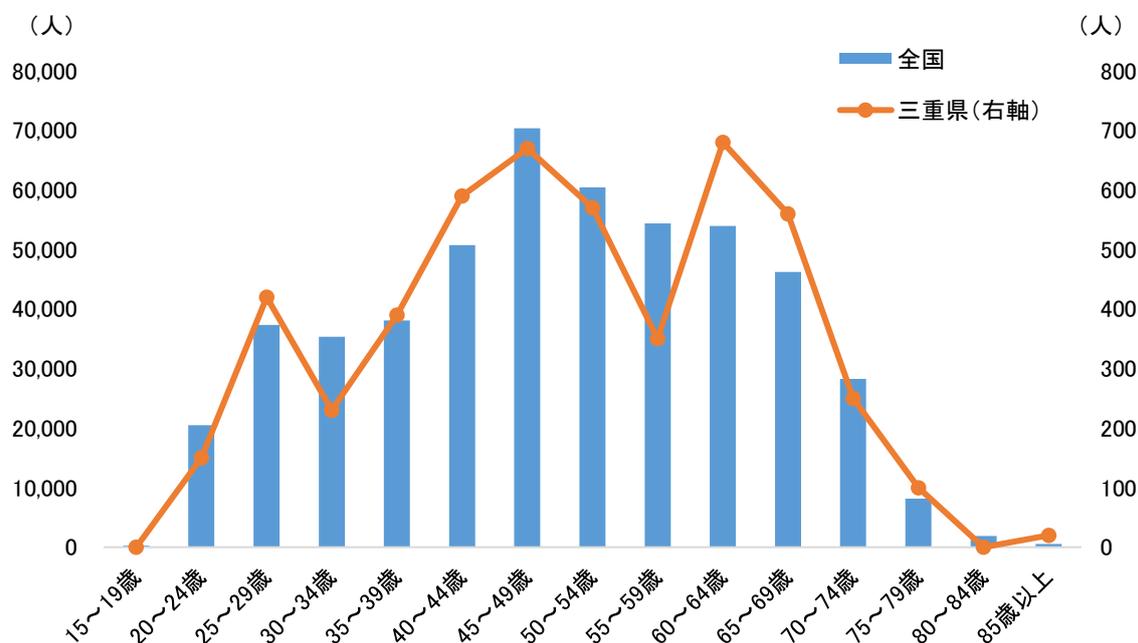
図表 2-7-3 三重県の建設業就業者の年齢構成



出所：総務省「国勢調査」

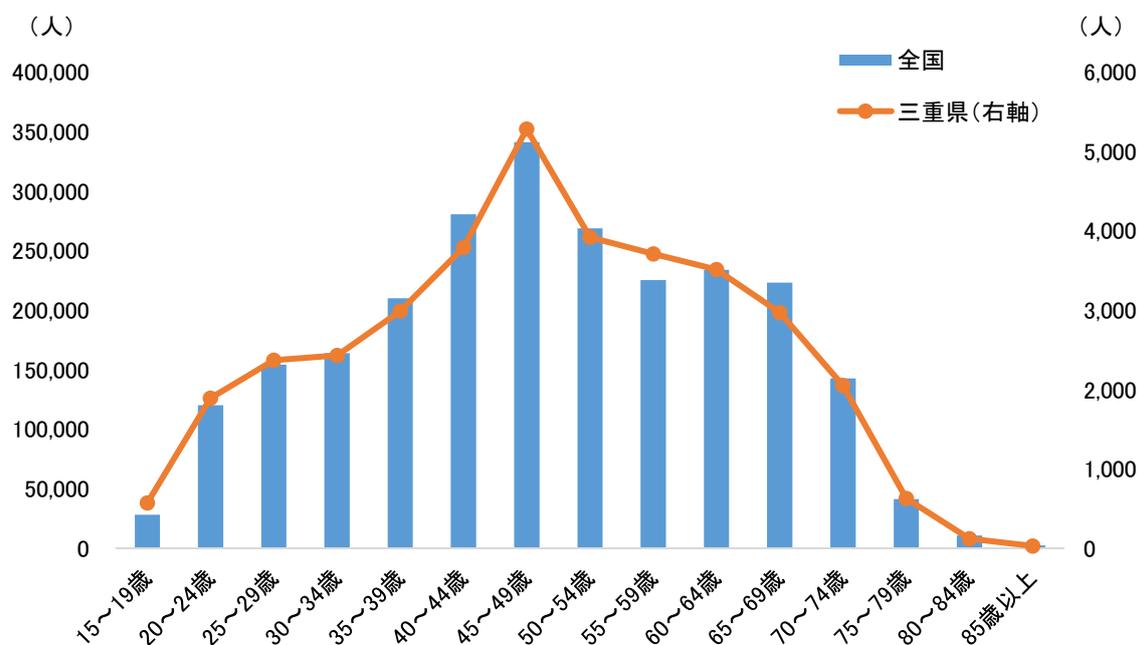
図表 2-7-4 全国及び三重県の建設業職種別の年齢構成（2020年）

【技術者】



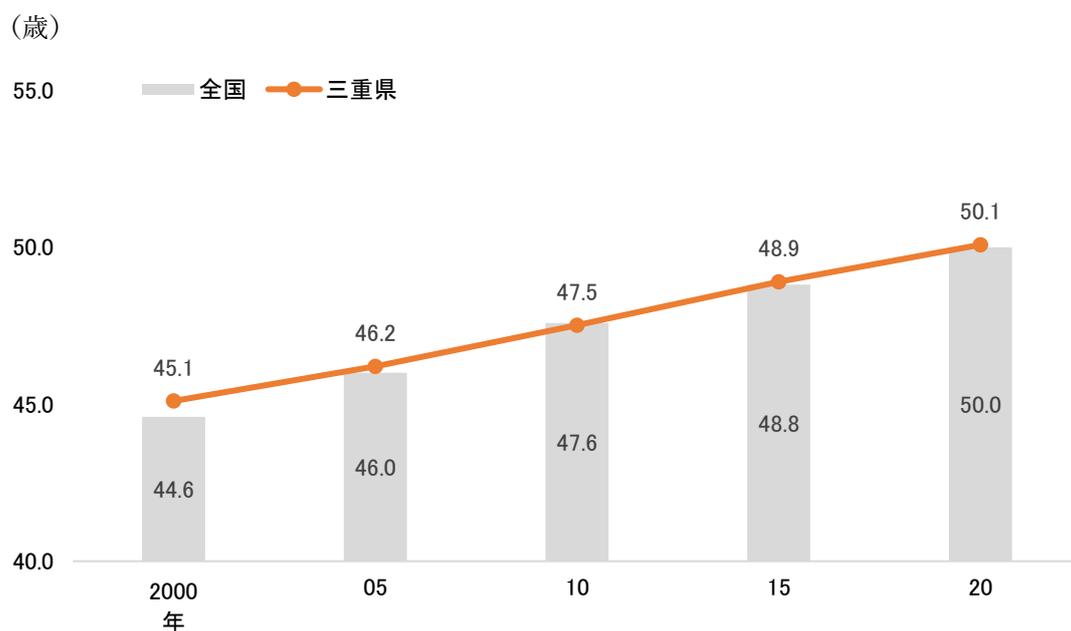
出所：総務省「国勢調査」

【技能労働者】



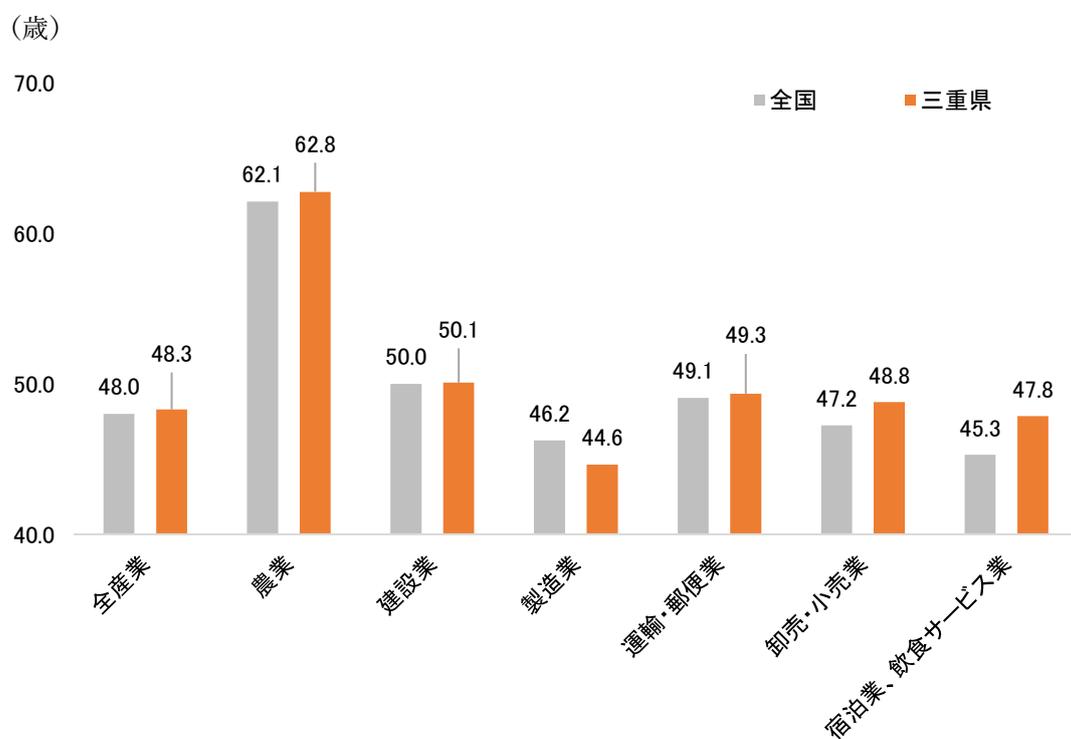
出所：総務省「国勢調査」

図表 2-7-5 全国及び三重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 全国及び三重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」

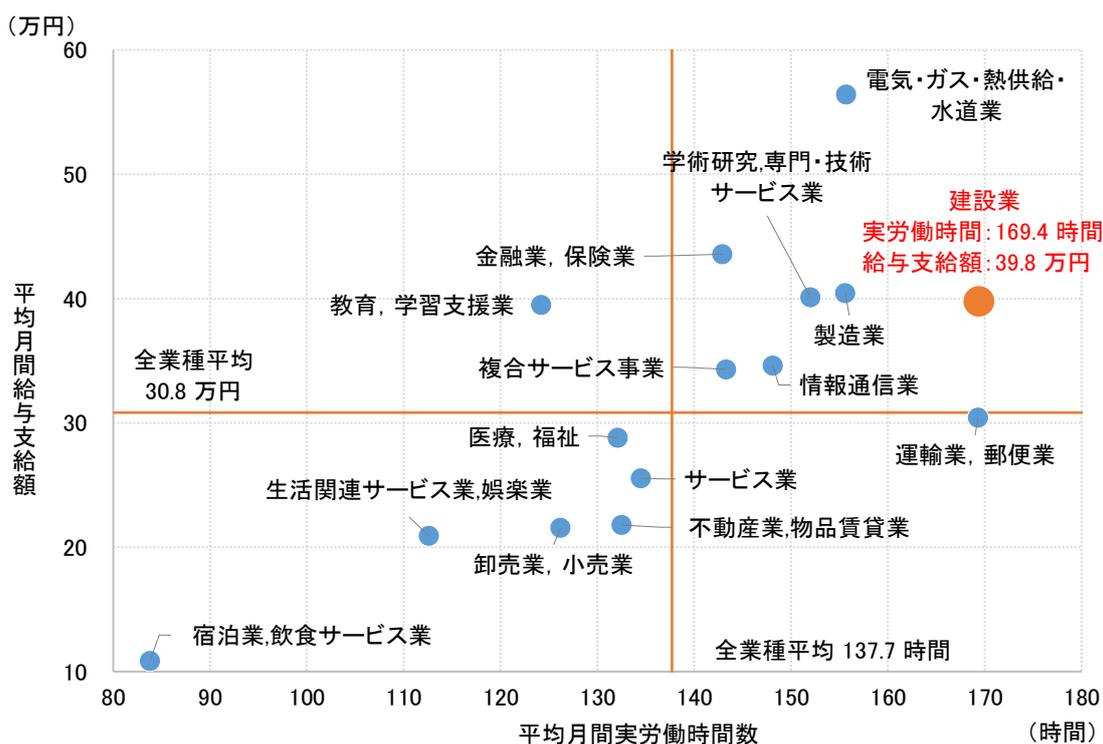
8. 建設業の就業環境

- 三重県の建設業は、全産業に比べて平均月間給与支給額は高いが、実労働時間が長い。

2020年における1人当たり平均月間給与額と月間実労働時間について各産業と建設業を比較すると、給与水準は県内平均を上回っており、「製造業」、「学術研究,専門・技術サービス業」、「教育,学習支援業」と同水準であった。一方、労働時間については、「運輸業,郵便業」と並び最も長い。

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

図表 2-8-1 三重県の産業別給与・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」

9. 建設業への入職・採用状況

- 三重県建設業関係職種の有効求人倍率は高水準であり、充足率も低く、人手不足の状況が続いている。
- 高校卒業者の建設業への就職者数は近年回復しており、県内就職率も全国に比して高い。

三重県の有効求人倍率について、全職種では1.1（2021年度）と、求職より求人が上回る程度だが、建設業関係職種の有効求人倍率はそれを大きく上回る水準であり、かつ、概ね上昇傾向が続いている。充足率についても、建設業関係職種は全業種より低く、求人を出しても雇用に結びついていない状態となっている。

全国における高校卒業後の進路（2022年3月末）は、進学した者（大学等、専修学校、公共職業能力開発施設等の合計）が80.5%、就職者が15.1%であった。三重県における高校卒業後の進路（2022年3月末）は、進学した者（大学等、専修学校、公共職業能力開発施設等の合計）が72.1%、就職者が25.0%と、就職者の割合は全国と比較して大きい。

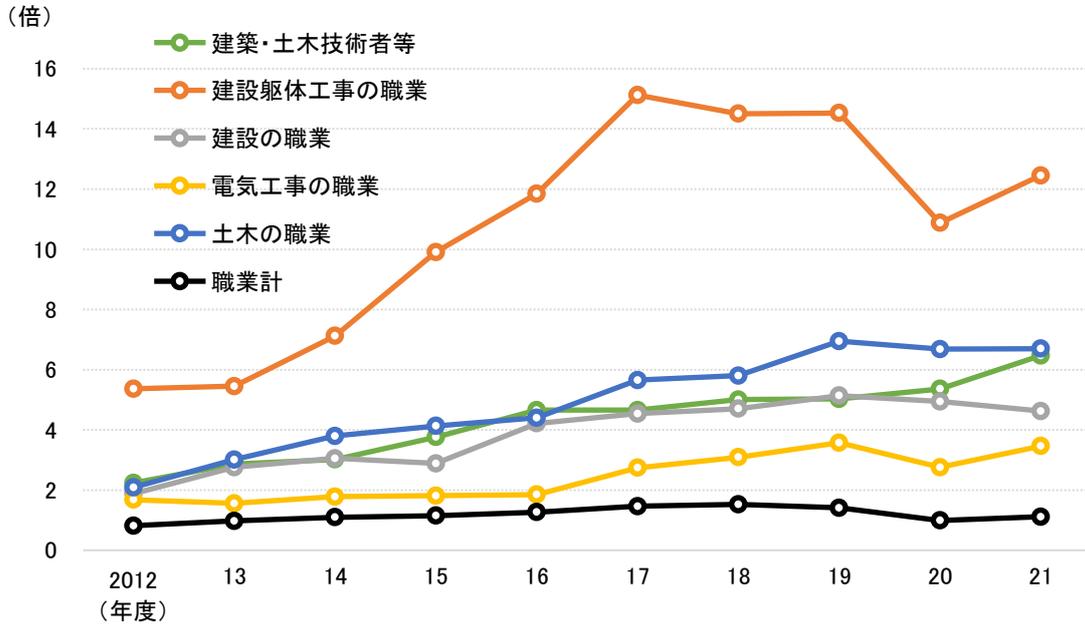
高校卒業後の就職者のうち、全国では39.7%が「製造業」に就職しており、次いで「卸売業、小売業」（10.2%）、「建設業」（10.1%）となっており、建設業は就職先として主要な産業の一つとなっている。一方、三重県における高校卒業後の就職者のうち、55.8%は「製造業」に就職しており、他の産業を大きく引き離している。次いで、「卸売業、小売業」（7.8%）、「建設業」（6.6%）となっており、全国と比較すると、建設業に就職する割合は小さい。

三重県における進学者・就職者別の県内・県外割合を見ると、進学者のうち78.3%は県外に進学しているのに対して、就職者については87.8%が県内を就職先としており、就職については進学と比較して県内にとどまる割合が高い。主要な就職先産業のうち、建設業は県内の就職者が87.4%となっており、他の産業と比較すると県外への流出が少ない状況にある。

高校卒業後に建設業に就職する者は、2007年3月末には142人まで落ち込んだが、その後は増減を繰り返しながら、2021年には268人まで回復している。県内就職率は、2007年以降は全国を上回る水準を維持しており、特に近年は90%を超える年も見られ、県内への就職率が高い。

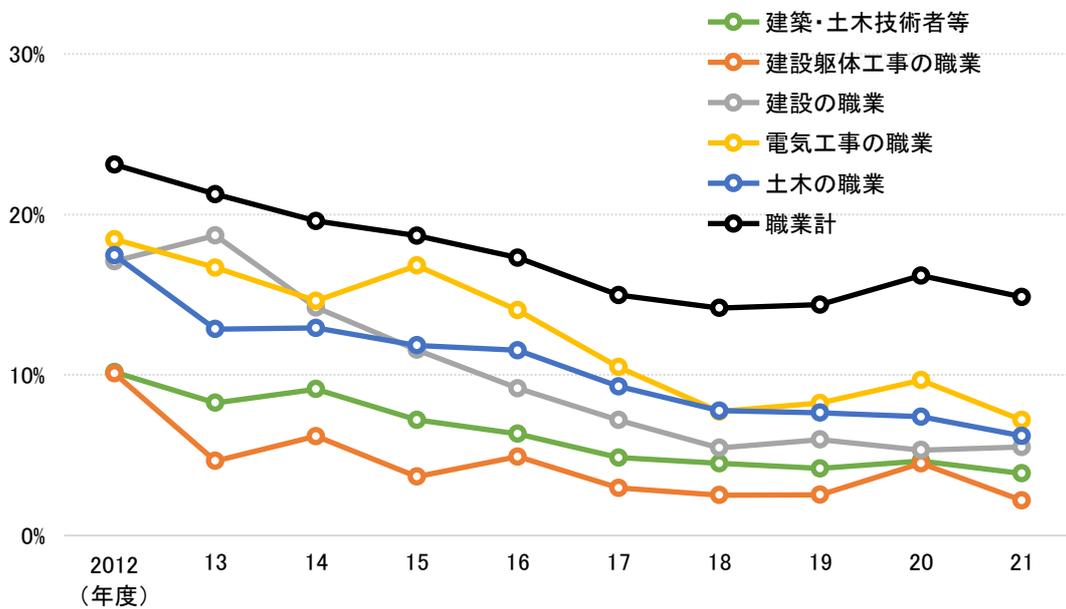
図表 2-9-1 三重県建設業関係職種の有効求人倍率・充足率

【建設業関係職種の有効求人倍率】



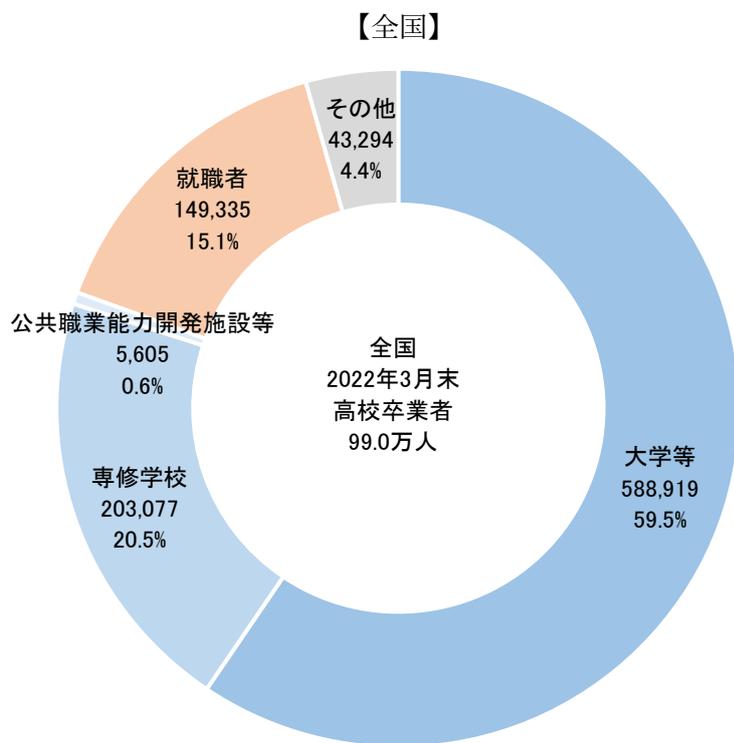
出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

【建設業関係職種の充足率】

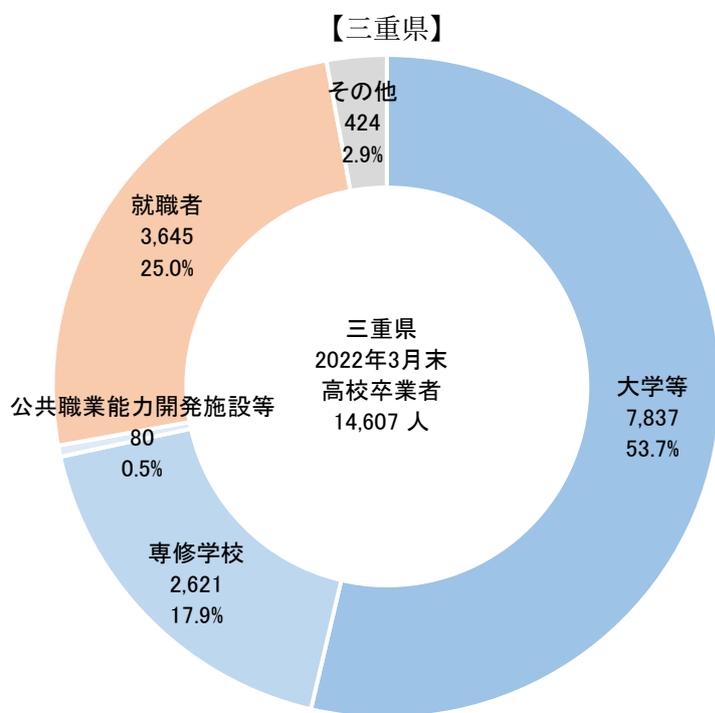


出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

図表 2-9-2 高校卒業者の進路 (2022年3月末)



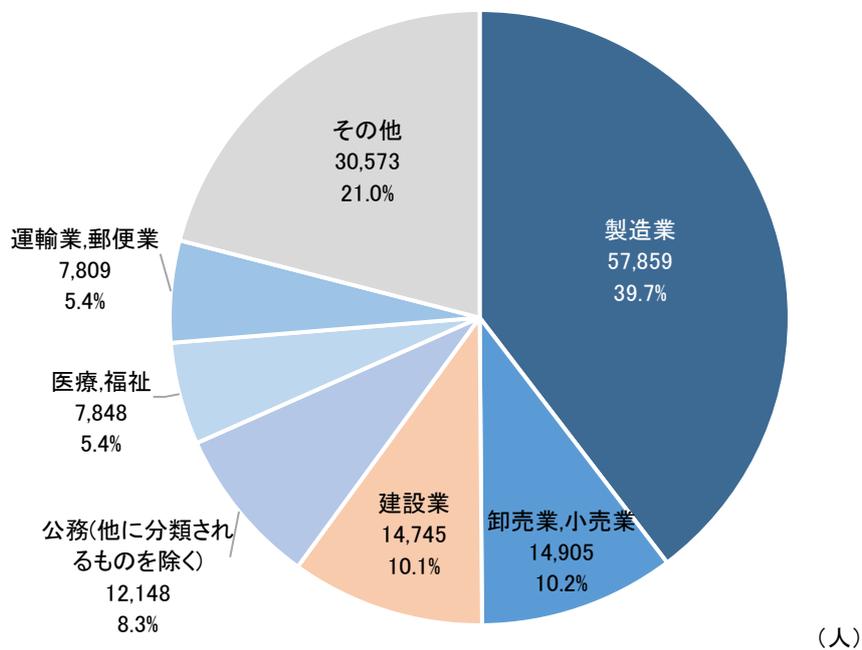
出所：文部科学省「学校基本調査」



出所：文部科学省「学校基本調査」

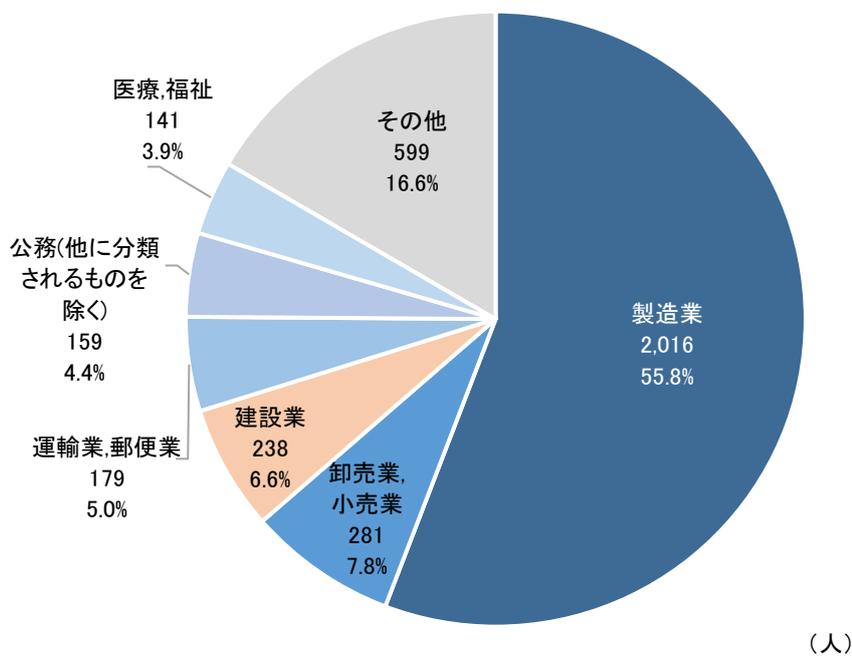
図表 2-9-3 高校卒業者の産業別就職割合 (2022年3月末)

【全国】



出所：文部科学省「学校基本調査」

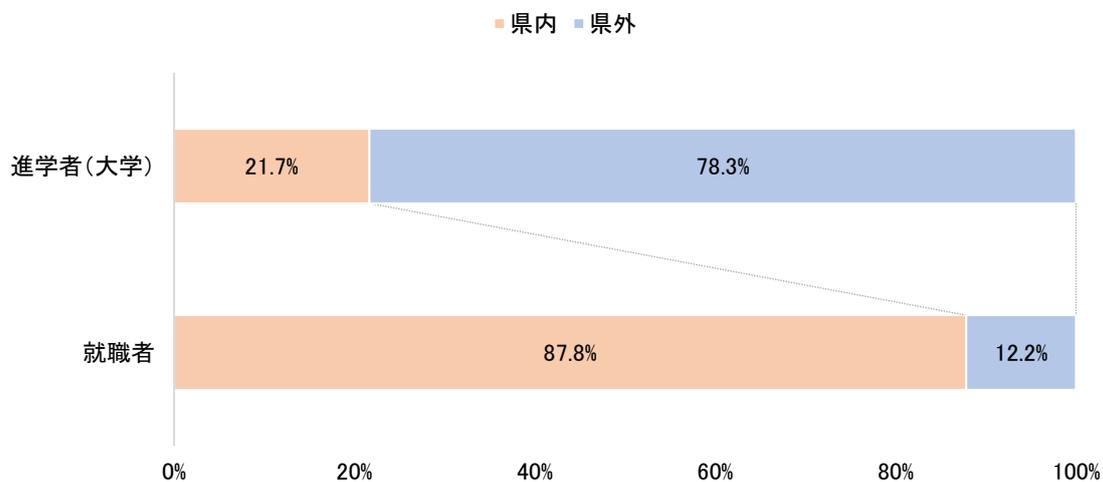
【三重県】



出所：文部科学省「学校基本調査」

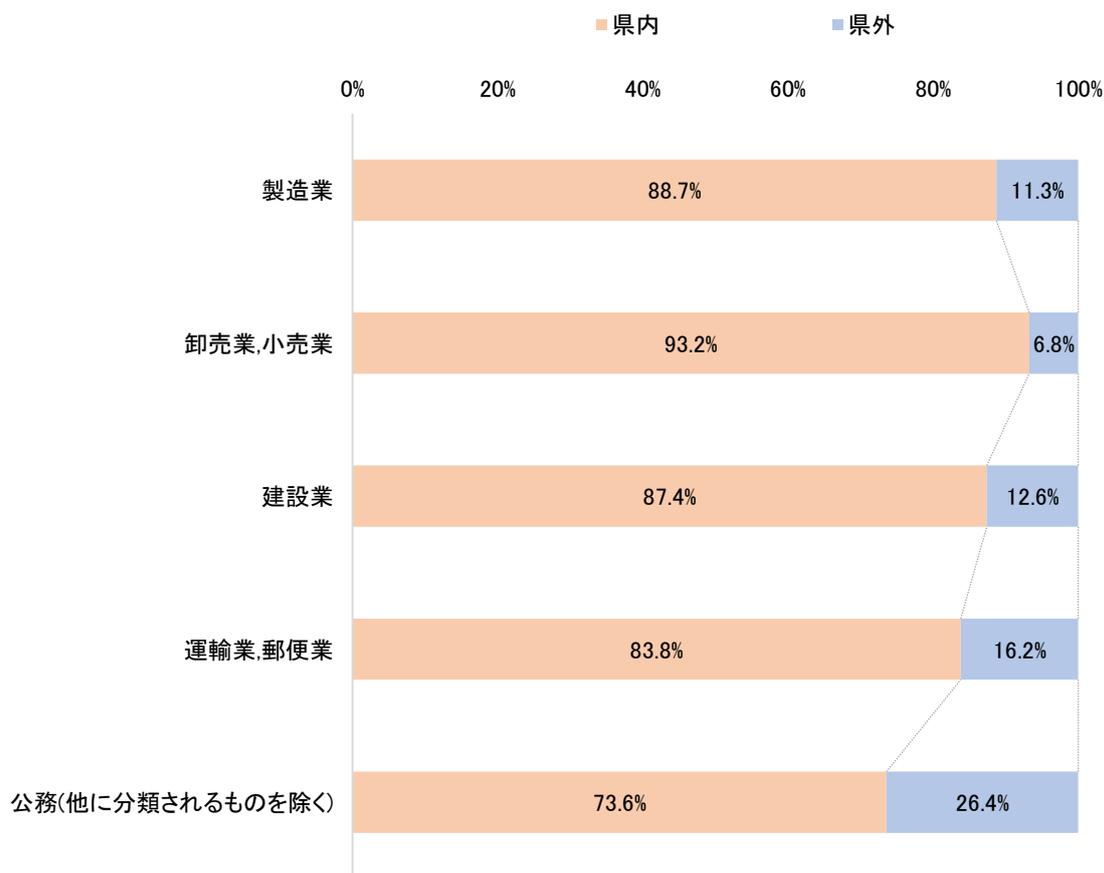
図表 2-9-4 三重県の高卒者の進学・就職、就職先産業別の県内・県外割合（2022年3月末）

【進学・就職別】



出所：文部科学省「学校基本調査」

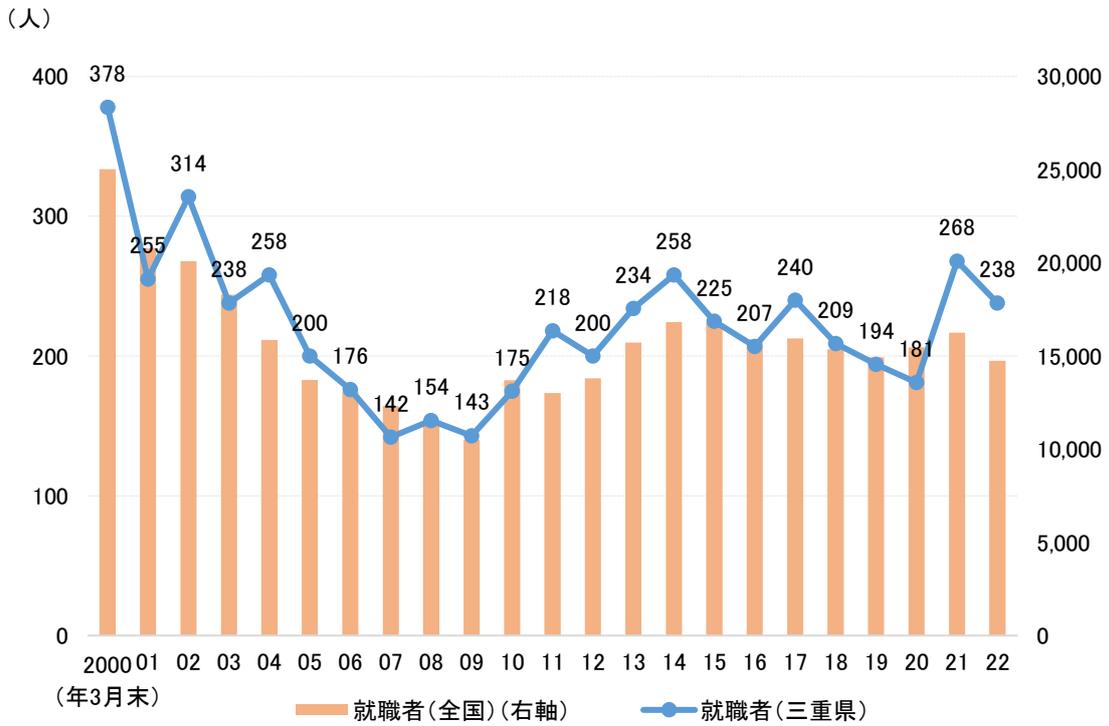
【就職先産業別】



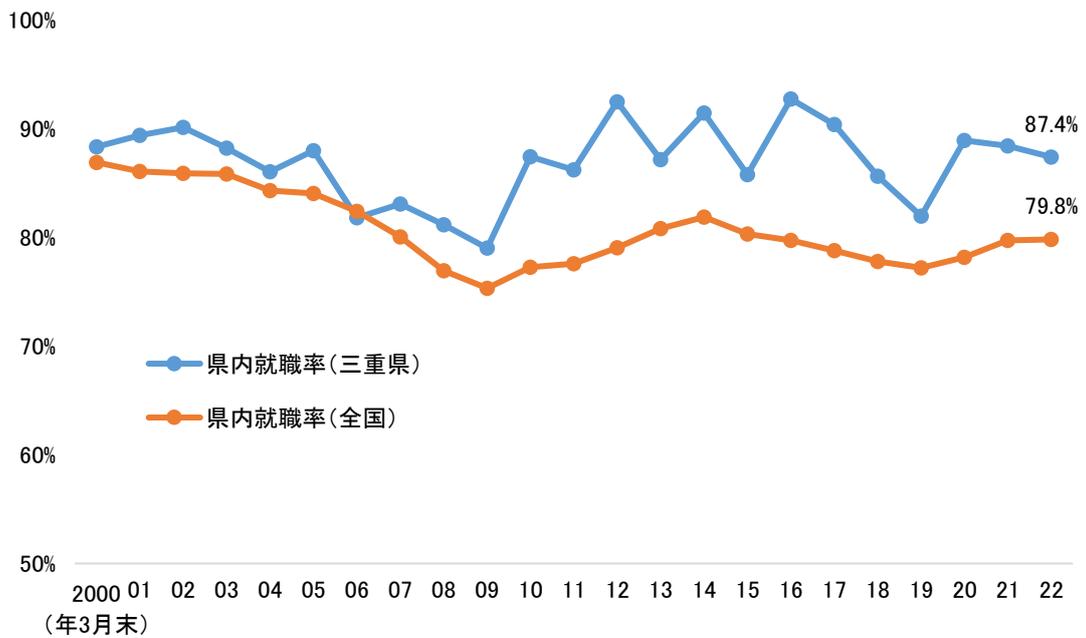
出所：文部科学省「学校基本調査」

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】



【建設業就業者の県内就職率】



第1部 三重県建設業の現状と今後のあり方

第3章 三重県建設業の方向性とあり方

1. 三重県建設業の現状と課題

三重県の建設投資額は足元で減少基調にあったものの、2021年度は対前年度比で回復し、7,774億円となっている。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。

三重県における近年の大災害である紀伊半島大水害（平成23年台風第12号）から10年以上経過しているが、今後も激甚化・頻発化する風水害や切迫する地震災害等に屈しない、強靱な県土づくりを進めていくことが不可欠とされている。

これに伴い、国土強靱化の第2弾となる「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」が進められている。三重県でも「粘り強い堤防強化対策」や「砂防ダム堆積土砂の撤去」等の対策に取組み、防災・減災、国土強靱化を強力に推進している。

一方、三重県では今後5年間で国や県の事業の完了を段階的に迎えることから、将来的な県の公共工事予算の減少を懸念する声もある。また、県の発注は新設工事から維持・修繕へとシフトしていくことが見込まれる。地域の守り手である建設業が持続していくためには、例えば防災・減災等を中心に中小企業が受注できる事業を積極的に検討していく必要がある。

地域特性に関して、三重県北部は四日市市を中心に製造業が発展しており経済活動が活発である一方、南部は農林水産業などを中心としており、人口減少・高齢化が進展している。このような「南北格差」は建設業においても同様である。特に、東紀州地域や伊勢志摩地域は人口及び建設業就業者数の減少率が大きく、他地域との大きな違いとなっている。

建設業の経営状況は以前に比べて改善しているが、就業者の減少は続いている。今後、中高年層が加齢等により退出すれば、深刻な人材不足に陥るおそれがあり、人員不足で回らない、あるいは対応できない現場の増加が危惧される。

三重県建設業が、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、三重県建設業の現状と課題を実態に即して把握した上で、進むべき方向性を検討していくことが必要である。

そこで本項では、三重県建設業の現状と課題を整理し、取り組むべき施策などを検討する。

(1) 建設業の魅力発信

三重県には建設関係の学科を持つ大学が無いことに加え、一部の地域では建設系の工業高校や高等専門学校が閉校していることから、若年層の担い手を輩出することが難しい環境にある。

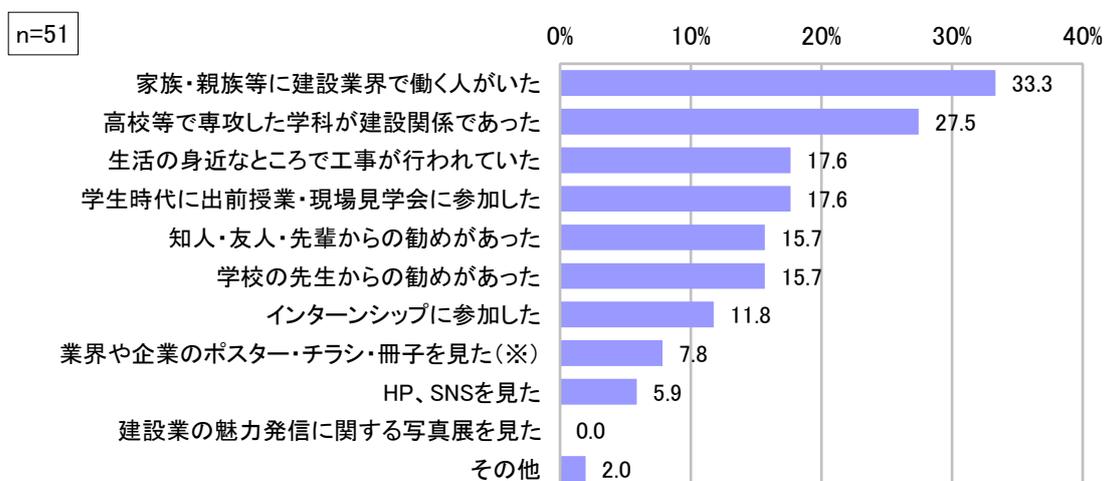
建設業は3K（きつい・汚い・危険）や、休日が少なく不規則であるといった良くないイメージを持たれていることが、建設業の人手不足の原因の一つであると考えられている。若年層の入職を促進していくためには、親世代や学校の先生などに建設業の役割を正しく理解してもらい、建設業のイメージを改善していくことが重要である。

三重県庁と三重県建設業協会が連携した取組として、学校訪問、現場見学会、出前授業、インターンシップの受入等、建設業を知ってもらうための取組を行っている。また、独自にこれらの取組を実施する企業も多く、建設業に触れる経験が入職への大きな要因の一つとなっていることが本調査の結果からも示唆されている。

本調査で実施したアンケートによると、建設業に関心を持ったきっかけとして「学生時代に出前授業・現場見学会に参加した」との回答が上位に挙げられている。過去に同じ条件で行った調査がないため成果を測定することは難しいが、建設業を知ってもらうきっかけ作りとして一定の効果があったと考えられる。

また、三重県内の建設企業は、ハローワークを中心に採用活動をしている企業が多く、採用活動を行っても採用に至らない企業も少なくない。採用にあたり、企業ホームページ（HP）内の採用ページなどで、業務内容を若年層の目線に合わせて分かりやすく表現したところ、応募者数の増加につながった企業もある。少子高齢化社会を迎え、担い手確保においては他産業との競争も今後さらに激化することが想定されることから、採用活動にあたっては、HP や SNS を活用した求人も視野に入れるべきである。また、そうした面も含めて、企業広報の重要性について認識するなど経営者の意識改革も求められている。

図表 3-1-1 建設業に関心を持ったきっかけ（新卒入社）（複数回答）



出所：三重県建設業で働く若手人材へのアンケート調査

(2) 担い手の確保や定着に向けた労働環境の改善

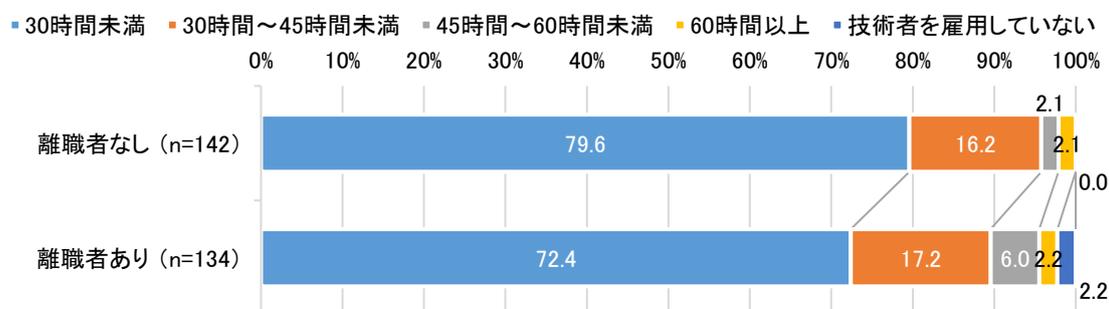
企業の規模を問わず、採用に力を入れていても3年以内に離職してしまうケースが後を絶たない。アンケート結果によると、企業側は仕事内容が離職の主な理由であると考えているが、より詳しく分析すると、残業時間が多い企業や週休2日（4週8休）の取得ができていない企業で離職者が多いといった傾向が確認できている。

人間関係においては、世代によってもパワハラやハラスメントの認識が異なる可能性はあるが、まだまだ社内にハラスメントと受け取られる発言などが存在している企業もみられる。離職原因に企業側と就業者側の認識の相違があることを理解し、担い手を定着させていくため、労働環境を改善していく必要がある。

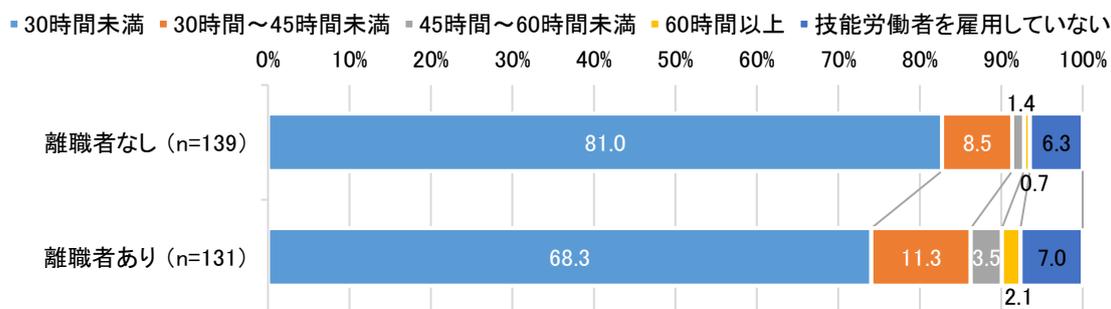
人材育成が重要な課題であると認識している企業は多く、そうした企業は先輩社員がサポートする、若手社員に実績を積みせるといった取組を行っている。ただし、人材育成に必要な人手、時間、費用は企業にとって負担となっている。特に中小企業に対しては負担軽減に資する支援が求められる。

外国人や女性の採用については、言語の問題や職場環境整備の必要性等から消極的な企業も少なくない。少子高齢化が進み、担い手が不足している中で、若年層の入職促進だけで必要な労働力を確保することは現実的に難しくなっており、多様な担い手を受け入れるための労働環境の整備や改善が必要である。

図表 3-2-1 技術者の平均残業時間（離職者の有無別）



図表 3-2-2 技能労働者の平均残業時間（離職者の有無別）



出所：三重県の建設企業の現状に関するアンケート調査

(3) 処遇の改善

技術者・技能労働者を採用できている企業は、給与水準の向上や、休日確保に取り組んでいる傾向がある。先述の労働環境に加え、給与面・待遇面は若年層の就業者が不満を抱きやすい要素であり、離職の一因ともなっている。

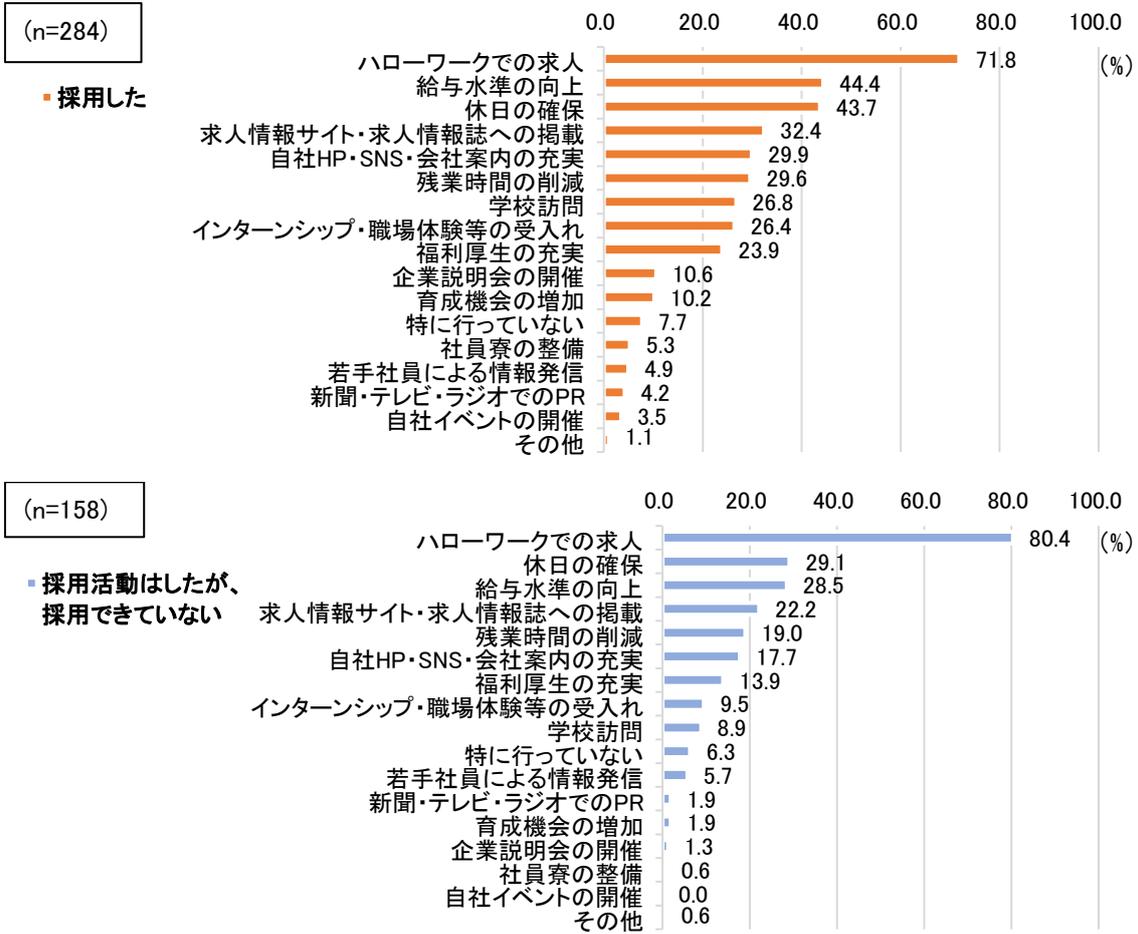
これらは複合的な取組みが必要であり、日当 2 万円レベルで募集しても、それだけでは採用が難しい場合もある。また、国直轄事業における賃上げ実施企業への総合評価での加点についても、受注量に波があると給与の支払面で懸念が生じることや、継続しての取組には限界があるとの声も聞かれる。

一般的に、建設業では経験に裏付けられた技能労働者の能力が適切に評価されていないといった問題がある。担い手確保と若年層の入職を進めるために、技能労働者のスキルやキャリアをわかりやすく「見える化」し、技能労働者が受けるべき適正な処遇を受けられることを目的に、建設キャリアアップシステム（CCUS）の導入が推進されている。

しかし、CCUS に対しては、システムをよく理解していない、導入のメリットがわからない、登録料や利用料等の費用がかかる、登録手続きが煩雑・手間であるといった理由から、登録する予定はないとする企業も、アンケート結果によると 3 割弱存在しており、元請企業の生産性向上に役立つ機能の検討や技能者の処遇改善等のメリットの周知など、国土交通省や建設業振興基金における更なる取組が期待されている。

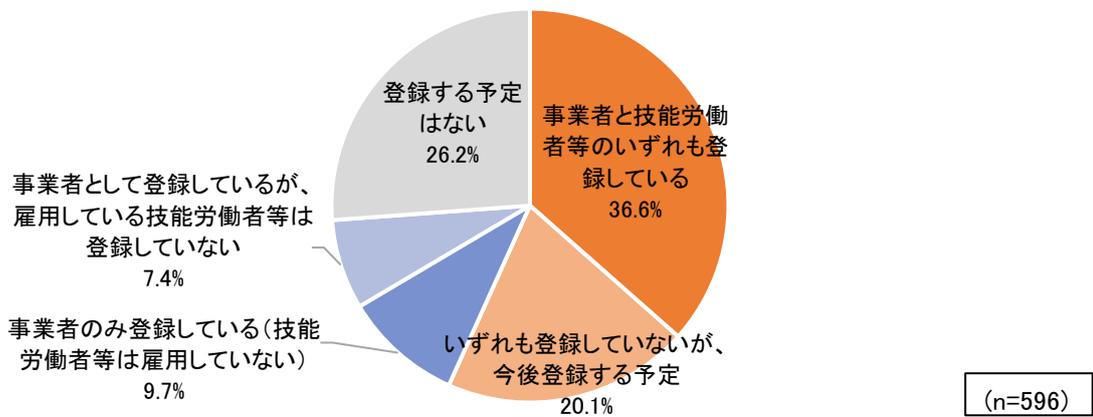
さらに、アンケート結果によると、従業員が定着するためのキャリアデザイン計画を作成していない企業が大半である。例えば、何歳で（入社何年目で）1 級土木施工管理技士などの資格を取得できるか、社内にはどのようなサポートがあるかといった具体的な計画を示すことで、入社した社員がキャリアビジョンを描くことができる可能性がある。CCUS を含め、就業者が社内でのキャリアアップに活用できるような仕組みづくりが求められている。

図表 3-3-1 担い手を確保するための取組（複数回答）（採用状況別）



出所：三重県の建設企業の現状に関するアンケート調査

図表 3-3-2 建設キャリアアップシステム（CCUS）の登録状況



出所：三重県の建設企業の現状に関するアンケート調査

(4) 休日の確保

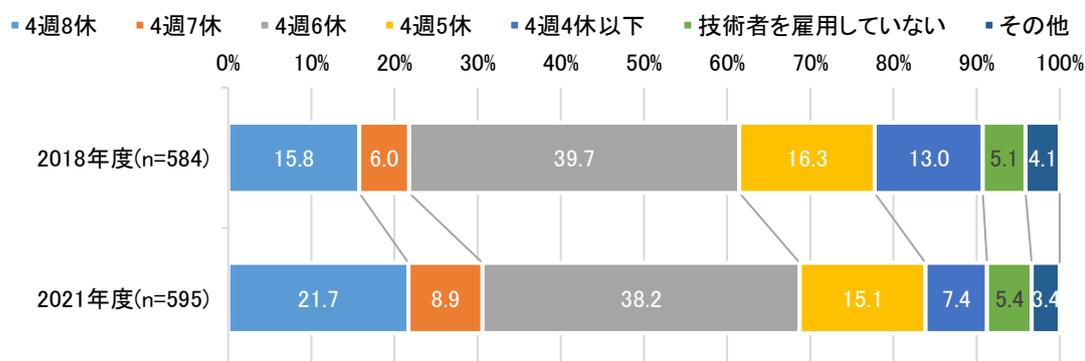
発注者指定方式の週休2日制適用工事が拡大したことにより、技術者・技能労働者の休日取得状況は、近年、改善傾向にある。ただし、アンケート結果によると、週休2日（4週8休）の取得率は2割程度である。また、特に技術者は休日や休暇を取得できないことに対して不満を抱える傾向があることから、週休2日の導入率を高めていく必要がある。

週休2日の実現を妨げる要因として、繁忙期と閑散期の差が大きいことや、元請・下請企業との調整が困難であることなどが挙げられている。特に、民間工事の場合は発注者に対して適正な工期の設定を求めることは難しいため、行政などの第三者機関が適正な工期を審査するような仕組みや制度を望む声もあった。

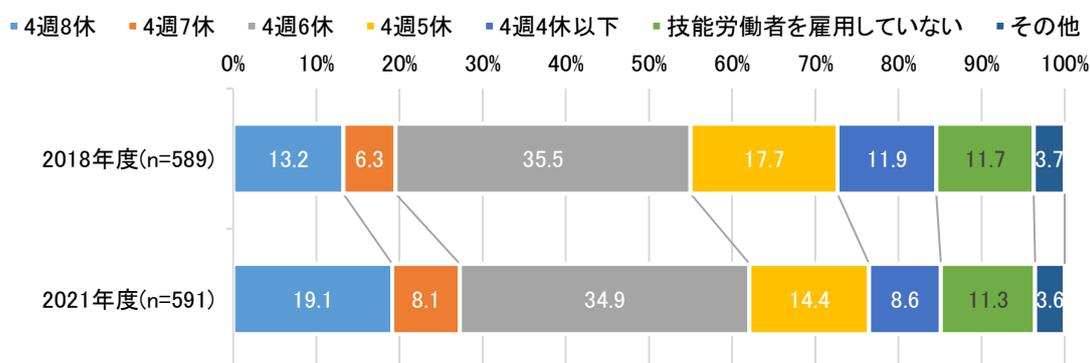
週休2日に関連して、現在、日給月給制で勤務している技能労働者に対しては、週休2日に移行した場合でも給料を保証できる（給料が減少しない）ような取組が必要である。しかし、これは企業にとってコストアップとなるため、これに伴って現場管理費・一般管理費を含めた受注価格を見直す取組も必要となる。

担い手確保の観点からも、週休2日の定着に向けて、建設業界や行政の取組のみならず、民間発注者なども含めた社会一般の理解醸成が必要である。

図表 3-4-1 技術者の休日取得状況（2018年度、2021年度）



図表 3-4-2 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況（2018年度、2021年度）



出所：三重県の建設企業の現状に関するアンケート調査

(5) 時間外労働削減への取組

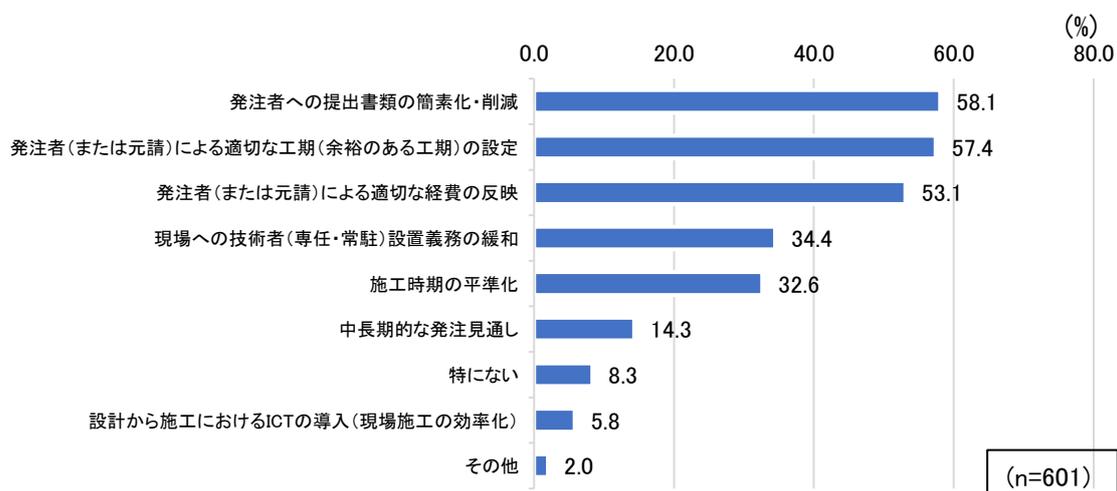
2024年4月から時間外労働の上限規制が適用されることに対して、各企業は半日単位や時間単位での休暇取得を可能とするなど様々な工夫を行っている。残業時間は概ね改善傾向にあり、大半の企業では上限規制には抵触しないと考えられるが、アンケートによると、一部の企業では1か月の残業時間が60時間を超えるといった声もあった。

なお、時間外労働の上限規制が適用されること自体を認知していない企業も多く、入札参加資格Aランクの企業でさえも、認知していない企業の中に含まれていた。担い手確保の問題だけでなく、コンプライアンスの観点からも、時間外労働の上限規制については、行政が労働基準監督署や社会保険労務士会などとも連携しての周知徹底が不可欠である。

働き方改革について、アンケート結果によると、発注者への提出書類の簡素化・削減、発注者による適切な工期の設定などが働き方改革を実施する上で必要な条件であると考えられている。就業環境を改善するためには、公共のみならず民間も含めた発注者側の理解を醸成するための取組も必要である。

また、各企業は時間外労働削減に向けて、現場への人の配置を工夫したり、現場への直行・直帰を指示するといった取組を行っているが、特に対策をしていない企業も多い。上限規制の適用までの猶予はあとわずかである。勤務時間や人員配置など、柔軟な社内制度の運用だけにとどまらず、ICTや労務管理システムの活用などによって、上限規制をクリアする社内体制と働きやすい環境を整備することが多くの企業で求められよう。

図表 3-5-1 働き方改革を実施する上で必要な条件（複数回答）



出所：三重県の建設企業の現状に関するアンケート調査

(6) 生産性の向上

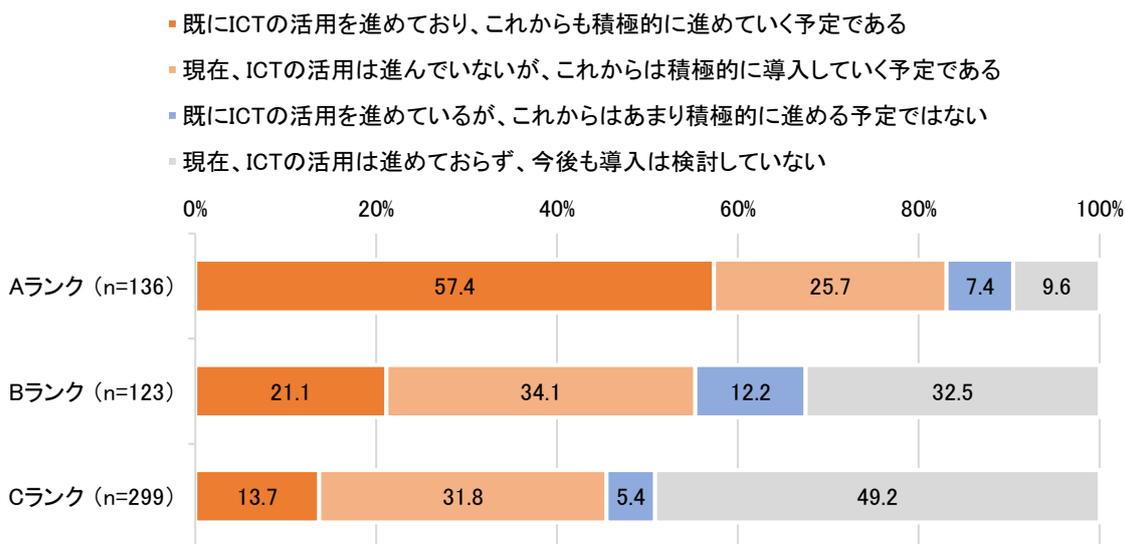
建設企業には、生産性向上のために建設 DX への対応が求められている。三重県においても ICT 活用工事（土工）の実施率は増加傾向にある。アンケート結果によると、ICT 施工等の導入により業務効率化の取組を進めている企業も見られた。

一方で ICT の導入を検討していない企業も多い。経費・費用の増加、ICT 導入効果に対する理解不足、ICT に対応できる人材不足といったことが理由として挙げられており、特に C ランクの企業において導入を検討しないといった回答が多くみられたことから、事業規模の小さな企業に対する支援や情報提供が求められている。

実際に ICT 機器を活用している企業は、現場の施工性や作業の安全性向上が図られているが、アナログのプロセスが混在する場合（例えば人の手が入るような構造物の場合に施工誤差が発生するケース）では、データ修正に時間がかかるといったデメリットが存在するという声もある。今後、建設 DX の推進にあたっては、行政において、何が現場でネックになっているかについて実態把握を行い、必要な支援を検討することが求められている。各企業においても、現場技術者が対応すべき専門的業務とそれ以外の業務を切り分け、現場の負担を軽減する方法もありうる。例えばデジタル部門やバックオフィスでの支援ができる書類仕事やデータ処理等の業務を分析・整理して分担するといった業務体制の整備が期待されている。

また、業務プロセスに関しては、提出書類が多いことが現場技術者の負担となっており、発注者から指示される提出書類の書式も統一化・標準化されていないことが問題であるとの指摘も多い。DX 推進とあわせて、書類の削減・簡素化や書類作成・提出にかかる作業の省略等といった手続き面での改善も求められている。

図表 3-6-1 業務効率化、生産性向上に向けた ICT 活用の取組状況（ランク別）



出所：三重県の建設企業の現状に関するアンケート調査

(7) 建設業が存続するための環境整備

三重県は今後 5 年間で国や県の事業の完了を段階的に迎えることから、今後の公共工事予算の減少を懸念する声もある。公共工事を事業の柱としている企業は多い。それら企業は生き残りのため、対応業務の拡充も視野に入れる必要がある。例えば公共工事が新設工事中心から維持・修繕業務にシフトしていく場合、企業は存続していくための経営方針を自ら検討しなければならない。また、防災や減災工事など国土強靱化に関連する事業は継続的に行われることが期待されるものの、地域企業がそれら業務に対応していくためには準備期間も必要であることから、今後の中長期的な計画や発注見通しなどについて、行政が策定・公表することも求められよう。

受注環境に関して、資材等の価格高騰に対するスライド条項の適用は、国や県により運用が進みつつある。ただし、その対応コストや煩雑さを考慮すれば少額工事の場合はあえて条項適用を要求していないといった声もあり、より現場で実務的に運用しやすい方法が求められている可能性もある。

また、低入札価格調査制度や最低制限価格制度の運用状況について東海三県（三重県、愛知県、岐阜県）で比較すると、三重県は対象工事の落札率が低い傾向にある。適正な価格設定は建設業が存続していくための必要条件の一つである。最低制限価格の引上げを求める声もあり、市町の低入札対策の徹底が求められている。

(8) 地域課題への対応

三重県の地域特性として、先述のとおり南北での地域間格差が大きいことがあげられる。建設業が地域から無くなってしまうと、災害発生時など緊急時の対応に支障が出るだけでなく、平時においても老朽化したインフラの維持管理等を担う事業者が不足し、地域自体の持続可能性も失われてしまう可能性がある。特に、災害対応に関しては、例えば建機や資材を確保する仕組みを構築するなど、行政の積極的な関与が求められている。

また、近年は後継者問題を背景に M&A が行われることも珍しくない。一般に、事業を承継・譲渡する場合は相応の時間を要するが、今後も事業継続するかどうかの判断ができていない企業は多く、早期に事業継続への準備を進めて行くことが必要である。資本提携だけでなく、担い手不足が懸念される地域などにおいては、仕事の繁閑に応じた人員配置の工夫などを可能とする企業の連携や協業化など、地域に必要とされる建設企業が存続できるよう体制を強化していくことが求められる。

(9) 脱炭素に向けた取組

脱炭素の取組は、各企業ができることを工夫して少しずつ取り組んでいる状況である。しかしながら、地域の建設企業が単体で行えることには限界がある。製造業など他業種と比較すると業界全体としての取組はあまり進んでいないことから、関係者が一丸となり、CO2削減への取り組みに対する啓発・補助・支援活動を進めていくことが求められる。

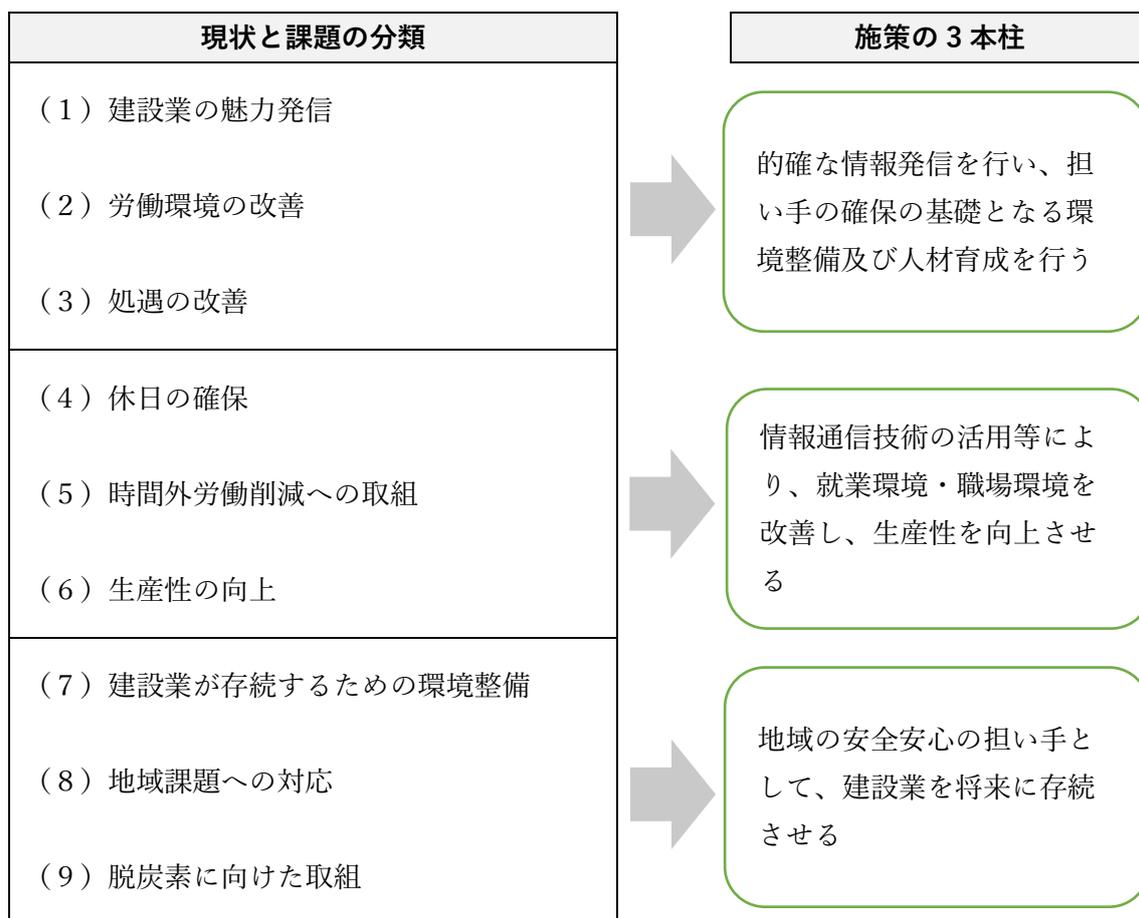
2. 今後の方向性と提言

(1) 施策の3本柱

今後の三重県の建設業が対応していくべき課題は、「的確な情報発信を行い、担い手の確保の基礎となる環境整備及び人材育成を行う」、「情報通信技術の活用等により、就業環境・職場環境を改善し、生産性を向上させる」、「地域の安全安心の担い手として、建設業を将来に存続させる」の大きく3つに集約される。

これら3つの課題へ対応する前提として、また、建設業のイメージの改善のためにもコンプライアンスの遵守が重要である。特に2024年4月から適用される罰則付きの時間外労働の上限規制への対応は、喫緊の課題であり、三重県・建設業協会・建設企業が全体として対応を進める必要がある。

これらの課題に取り組む、「人を大切にし、地域に貢献できる建設業」を目指すことが、三重県建設業には求められている。



(2) 取組方針

三重県の現状と課題を踏まえると、施策の柱に沿う取組方針として、以下が挙げられる。
(各取組を実施するにあたり、想定される主体を【 】に記載している。)

施策 1

的確な情報発信を行い、担い手の確保の基礎となる環境整備及び人材育成を行う

取組方針 1) 担い手確保に向けた環境整備

取組項目 (1) 建設業に関する的確な情報発信による理解醸成、イメージアップ

- ・ ホームページ (HP) や SNS の活用 【企業、協会、三重県】 P.62
- ・ 出前授業や現場見学会等イベントの開催 【三重県、協会】 P.62
- ・ 高校生を主体としたイベント等の開催 【三重県、協会】 P.63
- ・ 学校教員への PR 【三重県、協会】 P.63
- ・ 広報活動の充実 【三重県、協会】 P.63

取組項目 (2) 多様な担い手の確保、人材育成・支援、働きやすい環境整備

- ・ 教育機関との連携、支援 【三重県、協会】 P.64
- ・ 未経験者及び中堅層に向けた人材育成支援 【企業、協会】 P.64
- ・ 多様な人材が働きやすい社内制度や業務環境の整備 【企業、協会】 P.65
- ・ 職場の人間関係への配慮 【企業、協会】 P.65

取組方針 2) キャリアプランの構築

取組項目 (1) 技能・技術向上や資格取得等に向けた支援

- ・ 資格取得を含めたキャリアビジョンの提示 【企業】 P.66
- ・ 従業員の離職防止に向けたフォロー 【企業】 P.66

取組項目 (2) CCUS に係る啓発と導入支援、活用促進

- ・ 講習会等の実施による CCUS の周知徹底、理解醸成 【三重県、協会】 P.67
- ・ CCUS 活用促進のための対応 【三重県、協会】 P.67

施策 2

情報通信技術の活用等により、就業環境・職場環境を改善し、生産性を向上させる

取組方針 1) 就業環境・職場環境の改善

取組項目 (1) 時間外労働の上限規制や週休 2 日制への理解醸成

- ・ 時間外労働の上限規制の周知徹底 【三重県、協会】 P.68
- ・ 県内市町や民間工事に対する発注条件の改善要請 【三重県、協会】 P.68
- ・ 施工時期の平準化 【三重県】 P.69

取組項目（２） 時間外労働削減、週休２日制定着のための柔軟な環境整備

- ・ 時間外労働削減のための分業化、業務の平準化 【企業】 P.70
- ・ 週休２日制定着のための工期設定や価格等の見直し 【三重県、企業】 P.70

取組方針 ２） 業務体制・プロセスの適正化

取組項目（１） 業務効率化のための書類の簡素・合理化、建設 DX の推進

- ・ 事務手続きの簡素・合理化 【三重県】 P.71
- ・ 建設 DX の導入に伴う支援、情報提供 【三重県、協会、企業】 P.71

取組項目（２） 業務効率化のための ICT 活用工事の拡大、分業等の社内体制の整備

- ・ 社内デジタル化の推進、社内体制の整備 【企業、三重県】 P.72
- ・ 建設ディレクターの活用 【企業、協会】 P.72

施策 3

地域の安全安心の担い手として、建設業を将来に存続させる

取組方針 １） 受注環境の整備

取組項目（１） 公共事業の新設工事と維持・修繕業務への対応

- ・ 中長期的な事業計画の策定・公表 【三重県】 P.74
- ・ 事前防災や災害復旧、維持・修繕業務への対応 【企業、三重県】 P.74

取組項目（２） 建設業が存続していくための受注環境改善

- ・ 資材等の価格高騰への対応 【三重県】 P.74
- ・ 市町の低入札対策の徹底 【三重県】 P.74

取組方針 ２） 地域課題への対応力向上

取組項目（１） 地域の守り手である企業が存続できるための発注方式の検討

- ・ 総合評価落札方式における加点対象の工夫 【三重県】 P.75
- ・ 多様な発注方式の活用 【三重県】 P.75

取組項目（２） 地域企業が存続していくための企業体制の強化

- ・ 地域企業が存続していくための企業体制の強化 【企業、協会、三重県】 P.76

取組方針 ３） 脱炭素に向けた取組の促進

取組項目（１） 脱炭素対応の建機購入支援など脱炭素に向けた業界全体での取組推進

- ・ 脱炭素対応の建機購入支援、業界全体での取組推進 【企業、協会、三重県】 P.77

(3) 取組項目

ここまで整理した施策の柱及び取組方針に基づき検討した取組項目を以下に示す。

施策 1

的確な情報発信を行い、担い手の確保の基礎となる環境整備及び人材育成を行う

取組方針 1) 担い手確保に向けた環境整備

取組項目 (1) 建設業に関する的確な情報発信による理解醸成、イメージアップ

建設業は地域インフラの整備・維持管理に加え、災害復旧などに大きく貢献している。このような役割について正しく理解をしてもらうために、的確な情報発信が必要である。また、地域の守り手としての社会的地位の確立など、担い手が誇りを持って働ける環境を構築することも求められる。

【ホームページ (HP) や SNS の活用】

県内企業へのインタビューでは、HP をリニューアルしたところ、大卒新卒者からの反応が得られるようになり、求人への応募者数も格段に増えたとの意見があった。このように、学生は情報を得る手段として HP を見る機会が多いと考えられる。

採用活動においても、自社 HP や SNS で入社 2, 3 年目の若手社員の体験談を掲載することなどが効果的であるとの声もあり、若年層が日常的に接触している HP や SNS の活用などの取組が重要と考えられる。各企業の取組はもとより、三重県と建設業協会が連携し、建設業のイメージアップに向けた広報活動を充実させることも必要であろう。

【出前授業や現場見学会等イベントの開催】

これまでも出前授業や現場見学会などは各方面で実施されているが、三重県には建設系の大学が無く、大卒者の採用が難しい環境に置かれていることから、若年層の担い手を確保するためには、工業高校や高専などに加えて高校の普通科の生徒、教員、さらには小・中学生にもアピールする取組が継続して求められる。

三重県県土整備部では「担い手確保支援チーム」を設置し、県内建設企業と一緒に建設業を知ってもらうための出前授業や現場見学会の取組を行っている。

また、インターンシップの充実や子供が参加できる体験型イベント・現場見学会を開催することなどで、建設業を身近に感じてもらう興味を持ってもらう取組は引き続き重要である。また、その効果を当事者や関係者への丁寧なヒアリングなどにより、定期的に把握することによって取組の充実度を測ることも有効と考える。

【高校生を主体としたイベント等の開催】

山形県（庄内総合支庁地域産業経済課）では、今後の進路を決める前の高校生に対して地元への就職を促すため、一部の高校で地元企業との交流会を毎年開催している。生徒は、設置された参加企業の説明ブースを自由に回り、企業から仕事内容や自社の魅力等について説明を受け、生徒が質疑応答を行う形式である。企業側は、卒業後に建設業に就職したという OB が参加することもあるという。生徒側は、仕事のやりがい等について積極的に質問し、地元企業に対する理解を深めているようである。また、建設業における女性活躍の観点では、山形県と山形県建設業協会が主催するイベントで、建設業に勤める女性技術者と建設業に興味を持つ高校の女子生徒等が集まり、仕事の魅力や職場の環境等について職場見学や意見交換を行う「けんせつ女子ツアー&カフェ」が開催されている。このように、高校生を主体としたイベントは地域単位で開催されており、若い世代に訴えかける取組も担い手確保の観点からは重要である。

【学校教員への PR】

三重県県土整備部では先述の「担い手確保支援チーム」が県内建設企業と一緒に採用に関する取組を行っている。高校の進路指導の先生からは、建設業界は他業界と比較すると生徒に対する PR（ポスターの掲示、求人票への添付など）や、会社経営状況・年間休日・年間収入に対する説明が少ないといった指摘・指導を受けており、それを改善すべく、例えば、求人票の書き方など、高校生や大学生の視点に立った採用活動の取組を実施しており、建設業界からも一定の成果を上げているとの評価を受けている。三重県はこうした取組を継続的に実施すべきである。

また、アンケートでは、新卒者が建設業へ入職した経緯として「学校の先生からの紹介」が上位に挙がっている。若年層に影響を与える教員に対する建設業への理解促進が、若年層の入職につながることを期待できる。一部大手建設企業などで行われている教員への説明会の開催については、今後も継続して建設業協会主導で取組を行うべきである。

【広報活動の充実】

マスコミの利用は広報活動の有効な手段の 1 つと考えられるが、情報発信される内容や、そのための媒体に課題があり、正しい情報や伝えたいことが伝わっていないといった可能性がある。例えば、災害時に自衛隊や消防も入れない被災直後に、道路啓開で活躍している建設業のリアルな姿を県庁職員などが動画を撮影して報道機関に提供することで信頼性の高い情報を提供することができる。

また、広報活動に当たっては、インフラ整備や災害復旧など地域を守るやりがいのある仕事であることを丁寧にアピールすることも重要であろう。

取組項目（２） 多様な担い手の確保、人材育成・支援、働きやすい環境整備

【教育機関との連携、支援】

担い手不足解消のためには、多様な人材を受入れ、定着させていくことが不可欠であるが、担い手の輩出元となる県内の高校・高専の工業系学科が減少している状況である。

三重県における事例として、伊賀地域では高校から土木・建築関係学科がなくなってしまった時期があったが、建設業関連団体が連携して学科復活を要望した結果、県立伊賀白鳳高校に「建築デザイン科」が復活した。その後、三重県建設業協会伊賀支部は、現場と学校の教室を繋ぐネット授業を行うなど、同校へのフォローアップ支援活動を継続している。なお、令和４年３月には、建築デザイン科の第１回卒業生が３９人輩出され、そのうち５人が地元の土木・建築関連企業に就職した。

また、別の参考事例として、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設置し、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。学生の中には高校在学中に内定をもらい、企業に「在職」する形で２年間学び企業に戻っていく人もいる。企業側としては社内教育の負担も軽減でき、さらに専門的教育を受けた担い手を確保できるメリットがあり、学生側にも給料をもらいながら進学できるという双方にメリットがあるものとなる。ここに行政が必要な支援をすることで、産学官一体となって、土木を学びたい学生の県外流出を防ぎ、県内で育成・定着を図るこのような仕組みも検討する価値があろう。

このような支援が、地元建設業の担い手不足解消につながる可能性がある。また、人材育成に必要な人手、時間、費用は、中小企業にとって負担になっており、これらの負担の軽減に資する支援も三重県と建設業協会が連携して検討すべきである。

【未経験者及び中堅層に向けた人材育成支援】

近年、工業系や土木・建築系の学科以外の卒業生、建設業未経験者の社会人なども建設業に相当数入職しており、それらの担い手も育成し、活躍できる環境を整備していくことが必要である。

加えて、社員の年齢構成として、不景気の時に採用できなかった３０代半ば～４０代半ばの中堅層が少ないと言われており、中堅層への負担の増大や若年層への指導や人材育成ができないといった問題も考えられる。その観点からは、例えば、転職サイトの活用や、自社 HP や SNS で中堅社員の体験談を掲載するなど、新卒よりも人口の多い中堅層をターゲットとした社会人経験者の採用にも力を入れていくことも有用と考えられる。

特に、高校等も少なく新卒の採用が困難な東紀州地域など南部における担い手確保において、中堅層に向けた効果的な情報発信や基礎自治体と連携した移住者向けへのアプローチなど若年層のみならず中堅層へ向けた対応と育成支援も重要である。

【多様な人材が働きやすい社内制度や業務環境の整備】

女性や外国人労働者に対しては、受入に消極的な企業も存在する。しかし、女性が働きやすい職場は、既に入社している他の社員を含め誰にとっても働きやすい職場であると考えられ、そのような働きやすい環境整備に加え、県内女性技術者・技能労働者の交流の場を設けることや、実際の女性技術者等の現場での仕事の様子などを情報発信するなどにより女性の活躍を推進していくことが、担い手確保・定着につながる可能性がある。

働きやすい職場づくりのためには、週休2日の定着、従業員の技能・技術向上や資格取得等に向けた支援等の社内制度の確立、柔軟な休暇・勤務制度の運用・確立といったことが考えられる。特に休暇に関しては、従業員が休暇を取得しやすくするために、未消化の有給休暇を積立する制度や、リフレッシュ休暇・資格試験取得休暇等を設けるといった環境づくりをすることが有効であろう。

加えて、アンケート結果では、直近3年間で採用できた企業と採用できていない企業との担い手を確保するための取組の違いを見てみると、「給与水準の向上」や「休日の確保」の項目では15ポイント以上の差がついており、他産業との担い手確保競争の観点からは、従業員の賃上げ・休日の確保をはじめとする処遇の改善も必要不可欠である。また、「自社HP・SNS・会社案内の充実」でも10ポイント以上の差がついており、各企業の広報活動は、担い手の確保にあたって留意すべき重要な観点である。

上記のソフト面の整備に加えて、執務室や情報通信機器等の業務環境の整備と企業広報の充実など新しいリクルーティングに向けた経営者自身の意識改革も重要である。

【職場の人間関係への配慮】

アンケート結果によると、社内にハラスメントが存在するといった回答が2割程度見受けられた。ハラスメントは世代間で認識相違があったとしても、重大なコンプライアンス違反に該当することを全ての従業員・建設業界全体が認識しなければならない。

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。コンプライアンスを遵守し、職場の人間関係に配慮するなど、働きやすい環境を整備することが必要である。

取組方針 2) キャリアプランの構築

取組項目 (1) 技能・技術向上や資格取得等に向けた支援

働きやすい環境整備と関連して、従業員の可能性を引き出すための取組も求められる。資格取得に対する費用・社内教育等の支援など、既に取り組を行っている企業は多く、従業員のニーズに応じた社内制度・体制の構築、実施に向けた支援を定着させることが必要である。

【資格取得を含めたキャリアビジョンの提示】

人材の確保・育成・定着のためには、企業側からキャリアビジョンを示してあげることも重要である。例えば、何歳で（入社何年目で）1級土木施工管理技士などの資格を取得できるか、社内にはどのようなサポート・支援があるかといった具体的な事例をHPで示している企業もあり、それにより、入社した社員がキャリアビジョンを描くことができ、エンゲージメントの向上や、リクルートの面での効果も上がっている。

アンケート結果でも、資格取得などにより成長できる環境は重視されていることから、資格取得に向けた費用負担や社内研修での指導などの取組は若年層の入職につながる可能性が高い。

【従業員の離職防止に向けたフォロー】

新たな採用者向けの対策だけでなく、現在働いている従業員へのフォロー・支援も重要である。これまで相応の費用と時間をかけ育成してきた若手・中堅従業員が離職してしまうことは大きな損失であり、それぞれの世代の特性に合わせた指導・育成方法や資格取得に係る支援、手当の支給、メンター制度の活用など離職防止に向けた取組も重要である。

取組項目（２） CCUSに係る啓発と導入支援、活用促進

CCUSは、技能労働者の経験と技能に関する情報を業界統一のルールでシステムに蓄積することで、将来のキャリアビジョンを「見える化」することができる。建設工事の品質を確保するためには、優れた技能と経験を有する技能労働者を将来にわたり確保・育成することが不可欠であるため、CCUSの活用促進により、技能労働者の適切な評価や処遇改善、技能の研鑽が行われ、中長期的に技能労働者を確保・育成していくことが求められている。しかし、現状は「義務的に仕方なく」CCUSに登録しているといった企業もあり、CCUSに対する理解が進んでいない。

【講習会等の実施によるCCUSの周知徹底、理解醸成】

CCUS活用の推進にあたっては、具体的な導入方法、技能労働者に対する効果、システムに関する全般的な説明など、基礎的な情報の周知・啓発が求められる。また、現在、検討されている内容として、現場業務の効率化に活用するためのシステム改善、繁忙調整に活かせる仕組みの検討、ダンピングを抑止するツールとしての活用検討など、導入メリットもあわせて認知してもらえるよう、国土交通省や建設業振興基金による講習会等の実施を通じた周知徹底、理解醸成が必要である。

【CCUS活用促進のための対応】

三重県では、第三次三重県建設産業活性化プランに基づき、CCUSの建設現場での活用を促進させるために、「建設キャリアアップシステム活用モデル工事」を実施している。

CCUS導入の促進策として、入札参加要件の工夫や、各企業での社内でのキャリアアップに使用できる仕組みづくりと評価に応じた賃金設定などの検討が求められよう。

施策 2

情報通信技術の活用等により、就業環境・職場環境を改善し、生産性を向上させる

取組方針 1) 就業環境・職場環境の改善

取組項目 (1) 時間外労働の上限規制や週休 2 日制への理解醸成

時間外労働削減の取組は多くの企業で実施されており、時間外労働の上限規制に抵触する可能性のある企業は少ないと考えられる。しかし、企業に対するアンケートの結果を見ると、上限規制に関して認知していない企業も少なくない。コンプライアンスの遵守は最優先の課題として、業界全体で対応を進める必要がある。

【時間外労働の上限規制の周知徹底】

これまで建設業は時間外労働の上限規制の適用が猶予され、時間外労働に対して上限が設けられていなかった。しかし、2024 年 4 月からは罰則付きの時間外労働の上限規制が適用される。時間外労働の上限は月 45 時間、年間 360 時間が原則であり、臨時的な特別事情による例外規定を適用しても年間 720 時間以内に収める必要がある。

なお、会社内で管理職としての地位にある労働者でも、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合がある点は注意する必要がある。労働基準法上の「管理監督者」とは、「労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされており、法に則した管理監督者でなければ、時間外労働の上限を超過した場合は違法となる。

この上限規制に違反した場合は罰則も科される可能性がある。例えば、たった一人でも労働者からの申告があれば、労働基準監督署の判断で臨検監督となることもあり、法律違反が見つかって書類送検された事例もあるという。企業の経営者は、コンプライアンスを遵守することを強く認識し、対応を進める必要がある。

一方、上限規制に関する認知度を鑑みると労働基準監督署や社会保険労務士会とも連携した行政・協会における周知徹底が必要である。

【県内市町や民間工事に対する発注条件の改善要請】

週休 2 日制工事について、三重県では、建設業が休日の取れる職場環境を目指し、「月 2 回土日完全週休 2 日制工事」や、毎月第二土曜日を一斉休工とする「まんなかホリデー」の取組を実施している。このように、公共工事においては、週休 2 日への移行を後押ししていることもあり、定着は進展していくものと予測される。一方、民間工事の場合は工期短縮を利点とした競争が行われる傾向にあり、適正な工期が設定されていない現場も多い。県内市町発注の工事においては、週休 2 日を考慮した発注が進んでいない。

また、企業内でも公共工事の担当者と民間工事の担当者では、休日の取得状況が異なり、従業員間で就業条件の公平性が確保されていない可能性がある。

これらの問題点を踏まえ、建設業における週休 2 日制の定着や時間外労働を削減して

いくには、市町発注工事と民間工事の受注環境の改善が不可欠である。

三重県は、県内市町へ週休 2 日の取組を要請し、また民間工事の関連団体に対しては、建築確認申請時に週休 2 日に対応可能な適切な工期設定を要請するなど、働き方改革への協力・理解の醸成をするとともに、周知徹底、支援を行う必要がある。

建設業界としても業界全体で土曜閉所を進めるなど、業界一丸となって週休 2 日制を定着させる努力も不可欠である。特に、著しく短い工期の設定は、建設業法第 19 条の 5 に違反する恐れがあるとして、建設業法令遵守ガイドライン（国土交通省）でも示されており、その徹底を進めるほか、三重県、三重労働局及び三重県建設業協会等で構成する三重県建設業労働時間削減推進協議会を活用していくことも有効であろう。

【施工時期の平準化】

発注者に求められる「施工時期の平準化」について、三重県の平準化率は全国平均を下回っている。特に、県内市町のなかには、より一層の取組が求められるところも見受けられることから、働き方改革の観点からも三重県は市町に対して発注者協議会等を通じて周知徹底・改善を求めていくことが必要である。

取組項目（２） 時間外労働削減、週休２日制定着のための柔軟な環境整備

時間外労働削減や週休２日制への取組に着手できていない企業は、担い手確保の観点からも早急に対策することが求められる。

【時間外労働削減のための分業化、業務の平準化】

時間外労働削減のための仕組みづくりとして、例えば、現場技術者の書類仕事を本社のバックオフィスが支援する、情報システムの活用やデジタル化により労働時間管理や書類作成業務を合理化する等が考えられる。

建設業は他業種と比較して繁忙期と閑散期の業務量の差が大きい傾向がある。業務体制として、就業時間をシフト制にして現場（監理）の人員配置を増やす、フレックス制を導入する、繁忙期・閑散期に応じた応援体制の整備等、各企業の努力により業務を平準化することが有効であろう。

【週休２日制定着のための工期設定や価格等の見直し】

週休２日制の定着に向けては、余裕のある工期設定をするだけでなく、労働時間の短縮や、週休２日に移行しても賃金水準が維持されるような労務単価の見直し、諸経費の必要な補正など、国の動向を見ながら引き続き適正な価格での発注を行うことや、休暇を取得しやすい環境を整備していくことも不可欠である。

取組方針 2) 業務体制・プロセスの適正化

取組項目 (1) 業務効率化のための書類の簡素・合理化、建設 DX の推進

生産性向上のためには、合理的な範囲で業務量を削減し、業務を効率化する必要がある。

【事務手続きの簡素・合理化】

業務量の削減については、アンケート結果でも工事書類の簡素化を求める意見が多く挙げられている。工程管理に伴う書類だけでなく、形式だけの見積書や、毎回同じ形式の安全書類等、簡略化できるような書類も多く現場の負担となっている。こうした提出書類が煩雑であるため、現場技術者は現場の業務終了後にも書類作成を行うこともあり、長時間労働の原因となっている。発注者によって異なる工事書類を標準化・統一化する等、事務手続きの簡素・合理化を進めることが必要である。

例えば、CCUS 活用の促進により、現場の施工体制台帳や作業員名簿などの書類作成や管理業務にかかる労力・時間を大幅に削減できる可能性がある。また、アンケート結果では、建退共の電子申請方式を利用している企業は 1 割未満であったが、CCUS を活用することで、社会保険加入状況確認や建退共関係の煩雑な業務も効率化されることが期待される。

【建設 DX の導入に伴う支援、情報提供】

業務の効率化については、ICT 等のデジタル技術活用(建設 DX)の推進が重要である。ICT 活用に関して、導入に伴う経費・費用の増加、ICT に対応できる人材不足といったことが阻害要因となっている。ICT 建機・機器の導入、技術者の確保・育成に必要な費用等は、中小企業には相応の負担となるため、補助金等の支援や情報提供を行うことで導入が進展する可能性がある。

また、ICT 施工実績のある建設業協会会員企業などが好事例として情報共有することに加え、情報共有システム (ASP)、遠隔臨場システムの活用や、ICT 建機のリースなど協力業者も含めた DX 化の推進を行うといったことも有効であろう。特に、ASP を活用することで、工事帳票の処理の迅速化や受発注者間のコミュニケーションの円滑化、協議資料・安全管理資料等の共有による事業全体の円滑化などが今後期待される。これは、先述の「事務手続きの簡素・合理化」の観点からも重要である。

取組項目（２） 業務効率化のための ICT 活用工事の拡大、分業等の社内体制の整備

業務効率化の手段として、現場への人員配置や柔軟な勤務体制などに取組む企業は多いが、ICT を活用するという手段を選択する企業は少ない。

三重県では平成 30 年度から ICT 活用工事の本格的な試行を実施しており、発注者指定型、施工者希望型とも ICT 活用工事の実績が出てきている。今後も県の工事において、ICT 建機の導入効果のある工事を継続的に発注して活用を促すことで、費用対効果など導入メリットに対する理解醸成が進み導入が促進され、ICT 活用工事が拡大していくことが期待される。

【社内デジタル化の推進、社内体制の整備】

ICT 活用に向けて、例えば、地方整備局等が主催する ICT 施工に関するセミナーを活用した人材育成、ノウハウの蓄積、情報工学等の学科を卒業した人材を採用する等の取組により社内のデジタル化を推進することが考えられる。その他、現状では大手建設企業を中心に導入されている CI-NET などの電子商取引・電子契約等についても今後電子化が進んでいくことを考えれば導入を検討する価値はあろう。

受注者が 3 次元設計データを作成する発注方式が ICT 施工現場の大きな負担となっているため、発注者側が 3 次元設計データ込みの電子発注を行う等、ICT 施工の効率化を推進することも重要である。

また、現場技術者の負荷を軽減すべく、書類作成業務や現場のデータ整理業務を社内のバックオフィスが分担して対応するなど、現場を支援する社内体制づくりに取組む企業も増えてきた。先述のとおり、建設 DX の推進と併せて、現場とバックオフィスの業務分担を見直し、体制を整備することが求められる。

【建設ディレクターの活用】

書類作成の場面では、現場の担当者でなければ分からない点も多く、本社の事務職では技術者の業務内容が整理・理解できず、業務を代行することが難しいという声もある。このような問題から、IT とコミュニケーションスキルを活かして、工事施工に係るデータの整理・処理、提出する書類の作成、ICT 業務等を行うことで現場を支援する「建設ディレクター」の導入が、近年活発になってきている。建設ディレクターが、現場とオフィスの業務のパイプ役となり支援することで、技術者は品質管理などの専門的業務に集中する環境をつくることできる。

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、実際に他県において見られており、働き方改革の観点から注目され始めている。例えば、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広がったという事例もある。

なお、建設ディレクターは、業種や職種を問わず通用する能力が求められる職域と言われており、完全なリモートワークやセカンドキャリアとしての就業が可能のため、若年層や女性の比率も多い。女性や若年層が建設業界に進出するきっかけとなることに大きな期待が寄せられており、このような新たな職種を活かした多様な人材の活躍が、建設業の生産性向上にも寄与する可能性がある。

施策3

地域の安全安心の担い手として、建設業を将来に存続させる

取組方針 1) 受注環境の整備

取組項目 (1) 公共事業の新設工事と維持・修繕業務への対応

【中長期的な事業計画の策定・公表】

三重県は大きな公共事業がある程度完了する段階を迎えるため、新たな社会的需要が創出されない場合は県の公共事業予算も減少する可能性がある。公共工事を事業の主体としている企業は多いため、地域に必要とされる建設業が引き続き存続していくためには、三重県の中長期的な事業計画の策定や発注計画などの適時適切な公表が求められる。

【事前防災や災害復旧、維持・修繕業務への対応】

近年の自然災害の多発化を踏まえると、今後は公共事業の新設工事だけでなく、南海トラフ地震等の大規模自然災害に対する事前防災や災害復旧、維持・修繕業務の重要性が高まっていくことが予想される。公物管理者である行政のパートナーとして、維持・修繕業務を行う建設企業の役割はより重要性を増すと考えられる。継続的に災害復旧や維持・修繕業務への対応を行うことができる企業体制や設備投資などを各企業としても検討していく必要がある。また、県においても、企業がそのような業務に対応できるよう、事前防災等の計画を示しながら発注していくことが求められよう。

取組項目 (2) 建設業が存続していくための受注環境改善

【資材等の価格高騰への対応】

資材価格高騰については、市町までを含めた公共工事でのスライド条項の設定・適用や、民間工事での対応を進めていく必要がある。このため、三重県は市町に対して発注者協議会等を通じて働きかけを行うほか、民間発注者に対しても価格改定等について理解醸成を図るなどの対応が求められる。また、スライド条項は現場の実務的に対応が煩雑であるなどの声もあるため、運用面の改善も検討する必要がある。

【市町の低入札対策の徹底】

県内市町においては、低入札価格調査制度や最低制限価格制度の適正な運用が行われていないとの指摘も多い。三重県は、適正な低入札対策が行われるよう、スライド条項の活用とあわせ県内市町への周知徹底・改善を求めていくことが必要である。

取組方針 2) 地域課題への対応力向上

取組項目 (1) 地域の守り手である企業が存続できるための発注方式の検討

インフラの整備や災害発生時の対応、老朽化したインフラの維持修繕業務など地域の建設企業が果たす役割は大きい。しかし、三重県は南北での地域格差が大きく、特に人口減少が著しい南部地域においては、担い手不足の面から地域の守り手・公物管理のパートナーとして必要な一定数の建設企業が継続的に確保できるのか懸念する声もある。これら地域の建設企業が今後も役割を果たしていくためには、発注方式の検討を含め、官民が連携した地域を維持する体制を構築していくことが不可欠であり、また、個々の建設企業においても事業継続計画 (BCP) を策定して、自社の業務が着実に実施できるような体制を構築することも不可欠である。

【総合評価落札方式における加点対象の工夫】

現状、三重県の総合評価落札方式においては、地域維持型維持修繕業務委託 (雪氷業務、小規模業務) の元請実績や災害協定の有無が「地域貢献度」の評価として点数に加算される運用となっている。

また、三重県は「三重県建設 BCP 登録制度」を実施しており、災害対策の円滑な実施と地域防災力の向上を目的に、事業継続計画 (BCP) を登録している企業に対しても、総合評価において加点対象としている。

公平性には配慮しつつ、地域の守り手である企業が存続していくために、受注機会が確保されるような評価の仕組みを検討することが重要であろう。

【多様な発注方式の活用】

総合評価落札方式の検討に加えて、地域の維持修繕業務を担う企業を育成する観点から、地域維持型 JV や随意契約の活用も必要である。また、直轄工事で試行されているフレームワーク方式※の活用や災害等の緊急時において即応能力の高い自社で直営施工も可能な企業を指名対象とするなど、行政は建機・作業員を有する企業への優遇策等を検討することも有効であろう。

※ フレームワーク方式 (包括個別二段階契約方式) は、公募により選定した企業 (フレームワーク企業) と個別工事の発注に関する包括協定を締結し、一定期間の工事をフレームワーク企業に対して発注する方式で、災害復旧、維持工事等、地域インフラを支える体制確保に寄与する方式として期待されている。

取組項目（２）地域企業が存続していくための企業体制の強化

【地域企業が存続していくための企業体制の強化】

近年は建設業においても、後継者問題を理由に M&A を行うケースがある。例えば、廃業する企業の担い手を建設業界で継続して雇用するなど、M&A によって企業規模が拡大したことにより、上位ランク工事の受注機会の確保や、採用面での処遇の改善に繋がることなどのメリットが期待される。

また、担い手不足が懸念される地域などにおいては、仕事の繁忙に応じた人員配置の工夫などを可能とする企業の連携や協業化など、地域に必要とされる建設企業が存続できる企業体制などの検討が必要ではないかといった声も聞かれる。ただし、現場の監理技術者等については、企業との直接的かつ恒常的な雇用関係が必要といった制度上の制約により、直ちにこれらの取組を行うことは難しい。一方で、技術者の不足により工事を受注できないといった事態が多発するとその地域の存続や安全安心にも影響が生ずる可能性もあることから、国において進められている専任不要上限額の引き上げや監理技術者の兼任可能な条件など技術者制度の見直しを踏まえ、中長期的に検討を進めていく価値はあろう。

取組方針 3) 脱炭素に向けた取組の促進

取組項目 (1) 脱炭素対応の建機購入支援など脱炭素に向けた業界全体での取組推進

脱炭素に関して、地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に基づき、温室効果ガスを多量に排出する者（特定排出者）は、自らの温室効果ガスの排出量を算定し、国に報告することが義務付けられている。大手企業では CO2 の排出量を、企業自身が排出した量だけでなく、原材料調達・製造・物流・販売・廃棄など、事業活動に関係する一連の流れ全体から発生する合計の排出量を算定することが定着しつつあり、脱炭素への取組は加速化している。

現状、中小企業や建設業は、国の CO2 排出量報告義務の基準に満たない企業が大半であるが、今後脱炭素への取組の明確化や CO2 排出量の算定が必要となる可能性はある。

【脱炭素対応の建機購入支援、業界全体での取組推進】

三重県の企業における脱炭素に向けた取組は、施工現場の電気・軽油・灯油・水道の使用量を把握したり、小まめに電気を消すなど、各企業ができることを工夫して少しずつ取り組んでいる状況である。効果は小さくとも取組を今後も継続していくことは重要である。

ただし、地域の建設企業が単体で行う取組には限界があり、製造業など他業種と比較すると取組はあまり定着していないため、CO2 削減への取組に対する啓発・補助支援活動が求められる。

なお、一部の企業では、天然ガス由来の環境負荷の少ないクリーンな軽油代替燃料である GTL（Gas to Liquids）燃料を使用した CO2 削減が可能な建設機械を使用する取組を行っている。行政は、こうした脱炭素対応の建機購入を支援することを検討するなど業界全体として取組を推進していくことが求められる。

第2部 資料編

第1章 地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）について

1. 委員名簿

(五十音順・敬称略)

秋山 寿徳 株式会社日刊建設通信新聞社 取締役 兼 常務執行役員 編集総局長

井出 多加子 成蹊大学経済学部 教授 【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

沢田 昌明 一般財団法人建設業情報管理センター理事 東日本支部長 ※

水谷 優兆 一般社団法人三重県建設業協会 専務理事

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 ※

向井田 亮 三重県県土整備部公共事業運営課 課長

山崎 篤男 一般社団法人全国建設業協会 専務理事

横川 貢雄 株式会社日刊建設工業新聞社 取締役 編集・出版担当

※はオブザーバー

2. 開催概要

会合・インタビュー調査	実施年月日
地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）第1回	2022年7月25日
地域建設産業のあり方検討委員会（三重県） インタビュー調査	2022年12月5日～7日
地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）第2回	2023年1月31日
地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）第3回	2023年3月6日

第2部 資料編

第2章 三重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

三重県の建設業界では担い手の不足、高齢化が問題となっており、若手人材の確保が喫緊の課題となっている。そこで今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討する際の基礎資料とするため、県内に本社のある建設企業を対象としたアンケートを実施し、経営状況、人材確保・担い手対策の状況、就業環境、ICT への対応状況などを把握した。

4-1-1 調査概要

調査目的	三重県内の建設企業を対象に、人材確保・育成、生産性向上・働き方改革、経営上の課題等を把握することを目的とする。
調査対象	県内建設企業のうち、令和4年度建設工事入札参加資格（土木一式工事）を有する1,580業者
データ数	サンプル数 1,580票（有効発送数1,580票）
	有効回答数 612票（回収率38.7%）
調査時点	2022年9月20日（火）～2022年10月14日（金）
調査方法	・ 自記入式アンケート調査票を郵送により配布・回収
調査事項	【基本属性】 ・ 本社所在地、ランク、公共工事の割合、主たる発注先、従業員数 【アンケート事項】 ・ 経営状況（業績・従業者数の変化、経営上の課題） ・ 人材確保・担い手対策の状況（採用活動、人材確保への対応、建設キャリアアップシステム対応等） ・ 就業環境（技術者・技能労働者の休日取得状況、平均残業時間、処遇改善対応） ・ 生産性向上（ICT、情報共有システム、遠隔臨場システムの活用） ・ 事業継続、建設産業に対する行政の支援施策

【本報告書での記載方法について】

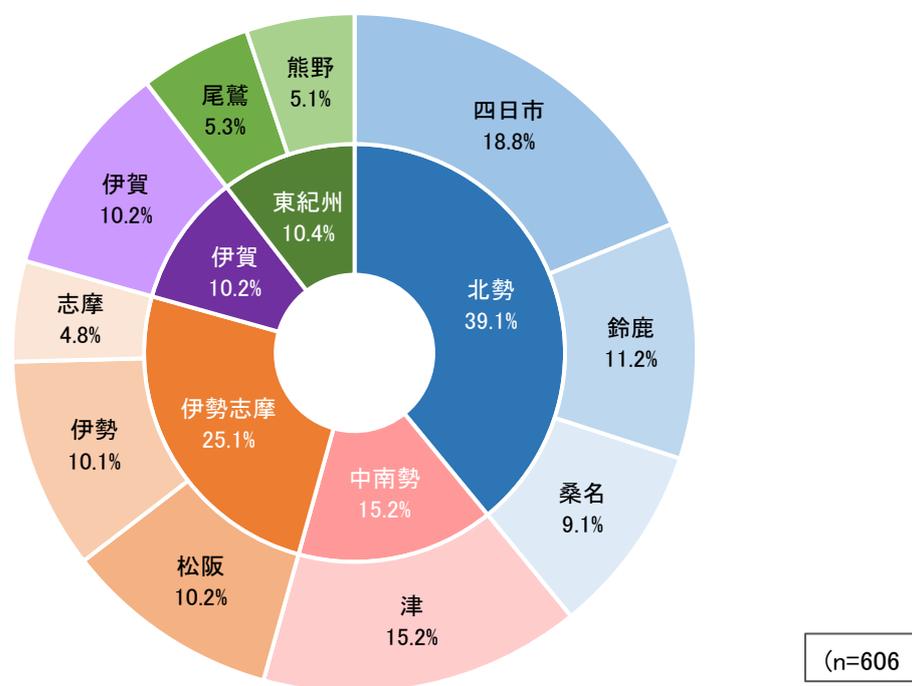
- ・ 本報告書では、各設問を集計した回答者数の値（n値）を、「n=●」という記載方法でグラフ中に示している。なお、特に断りのない場合「n=612」である。
- ・ 集計結果を割合で示している場合、特に断りのない限り、小数点以下第2位で四捨五入している。そのため、割合の合計が100%に一致しないことがある。
- ・ 複数回答の設問は、回答者数に対する回答数の割合を示している。そのため、その合計値が100%を超える場合がある。

2. 回答者の基本属性

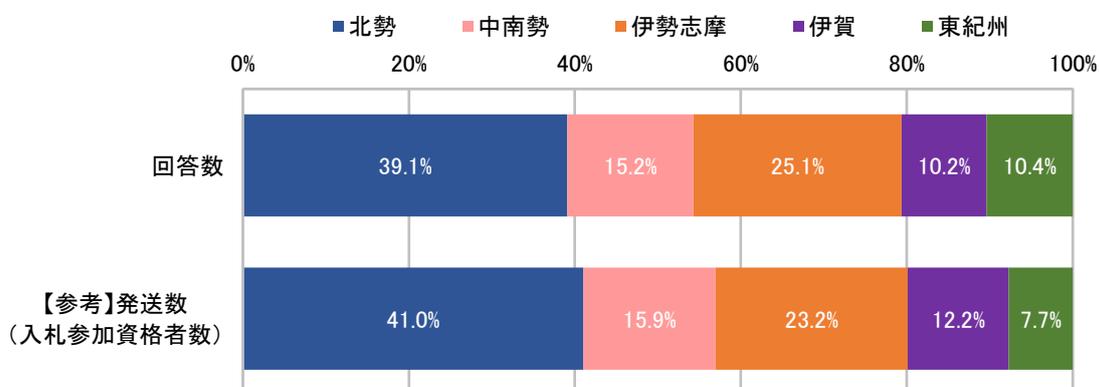
(1) 本社所在地

- ・ 本アンケートへの回答企業の本社所在地は北勢地域(39.1%)、伊勢志摩地域(25.1%)、中南勢地域(15.2%)と続く。建設事務所単位では、四日市地域(18.8%)、津地域(15.2%)、鈴鹿地域(11.2%)となっている。
- ・ なお、本アンケート発送時点における入札参加者(本社所在地)の地域比率と、アンケート回答企業の立地地域は大きく変わらない地域分布となっていることから、回答に地域性のバイアスはないと考えられる。

図表 4-2-1 本社所在地域



図表 4-2-2 本社所在地域別の回答数



(2) 入札参加資格ランク

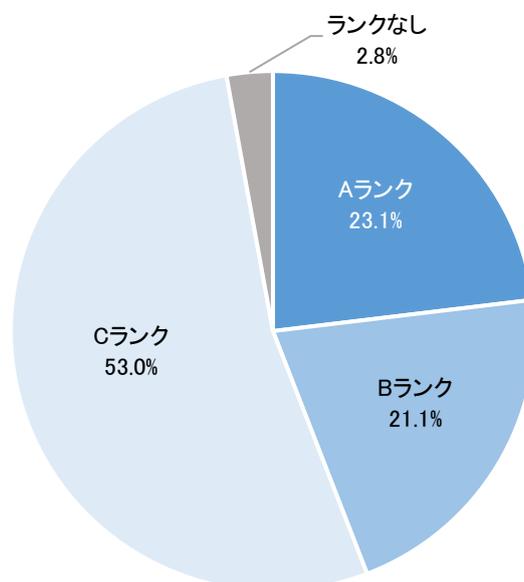
- ・ 2022年6月1日時点のランク別・入札参加資格者数（土木一式工事）と回答企業のランク数を比較すると、上位ランク企業の回答率は高い。一方、Cランク企業からも一定数の回答は得られており、全体としては38.7%の回答率となっている。
- ・ 回答企業の三重県入札参加資格（土木一式工事）のランクは、Aランク（23.1%）、Bランク（21.1%）、Cランク（53.0%）となっている。

図表 4-2-3 入札参加資格（土木一式工事）のランク構成比

	全体	A	B	C	なし	無回答
入札参加資格登録者数	1,580	214	225	1,141	-	-
回答企業数	612	138	126	317	17	14
回答率	38.7%	64.5%	56.0%	27.8%	-	-

注) 本アンケートは土木一式工事のランクを保有する企業全てに送付しているが、ランクなしと回答した企業が17者いる。

図表 4-2-4 入札参加資格（土木一式工事）のランク

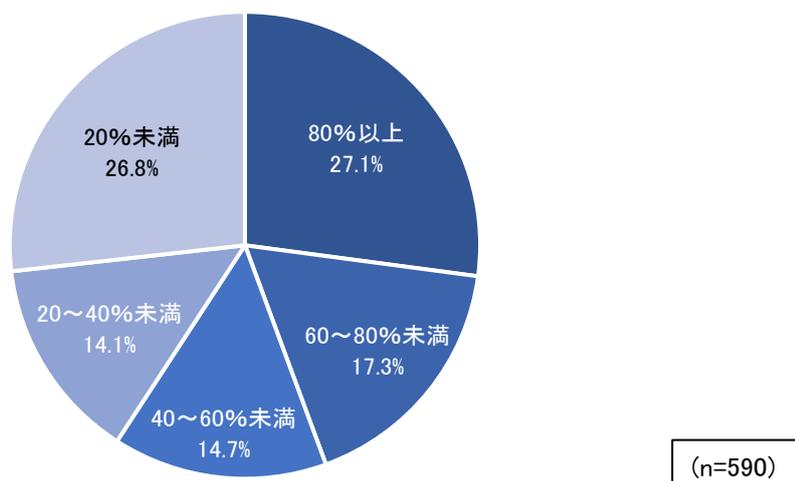


(n=598)

(3) 公共工事の割合、主たる発注先

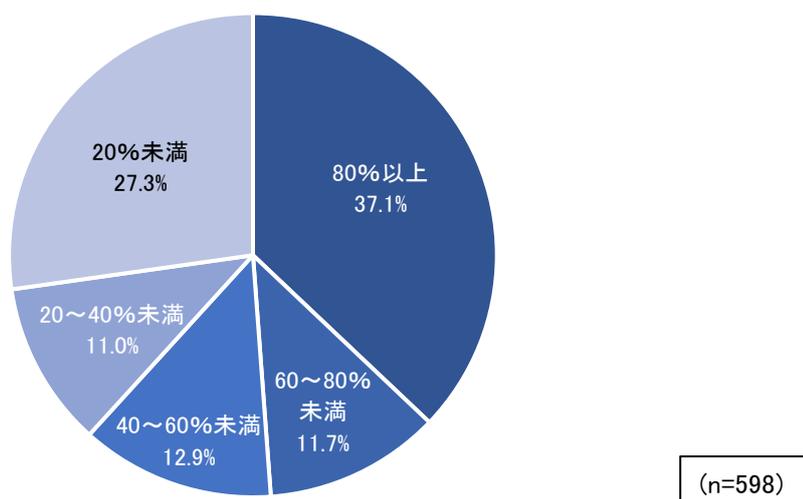
- ・ 回答企業の直近年における完成工事高に占める公共工事の割合は、80%以上(27.1%)、60~80%未満(17.3%)となっている。約4割の企業は公共工事を中心としている。

図表 4-2-5 公共工事の割合



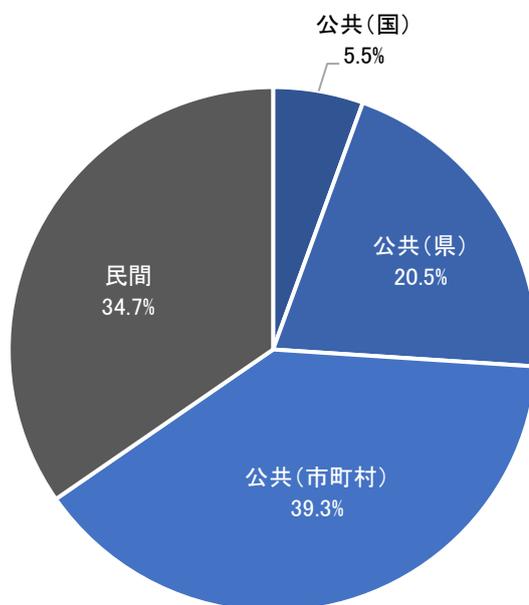
- ・ 元請で施工した公共工事の割合は、80%以上(37.1%)、20%未満(27.3%)、40~60%未満(12.9%)となっている。

図表 4-2-6 元請で施工した公共工事の割合



- ・ 回答企業の事業の主たる発注先は、公共（市町村）（39.3%）、民間（34.7%）、公共（県）（20.5%）、公共（国）（5.5%）となっている。

図表 4-2-7 事業の主たる発注先

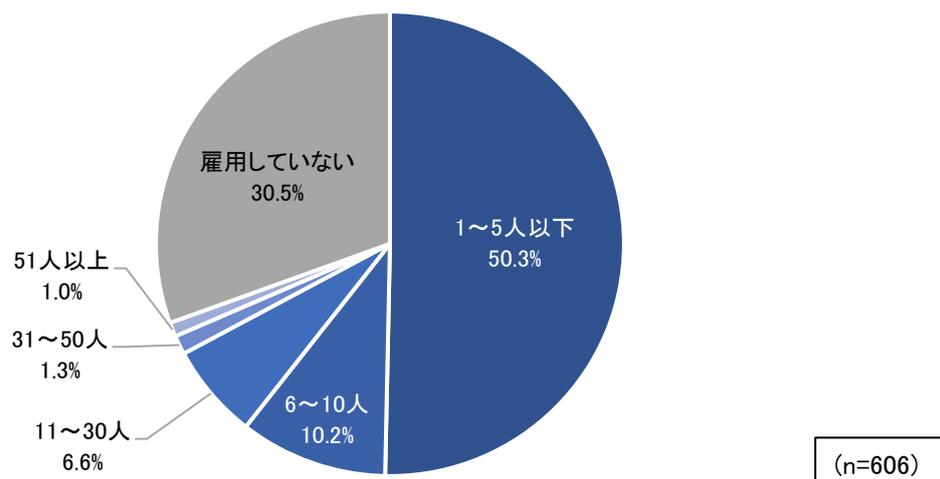


(n=580)

(4) 従業員数

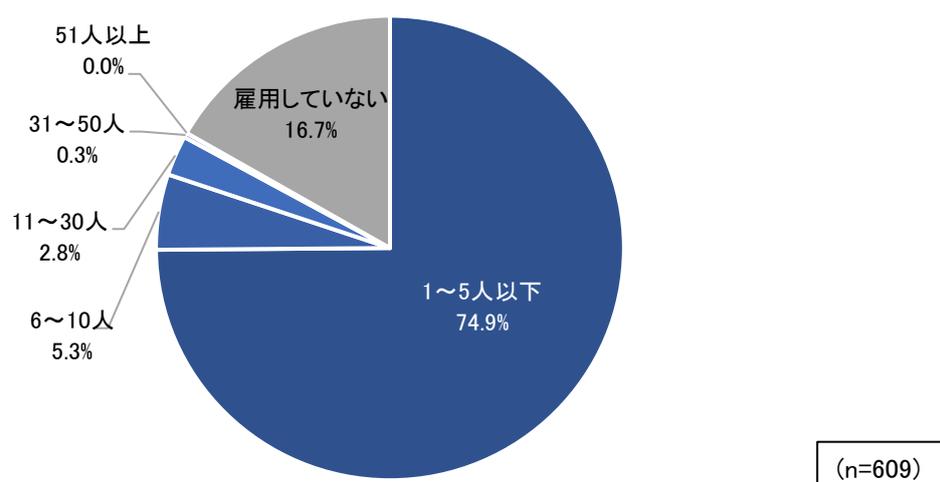
- ・ 回答企業が雇用している若手従業員（39歳以下）の人数は、1～5人以下（50.3%）、雇用していない（30.5%）、6～10人（10.2%）となっている。

図表 4-2-8 若手従業員（39歳以下）の人数



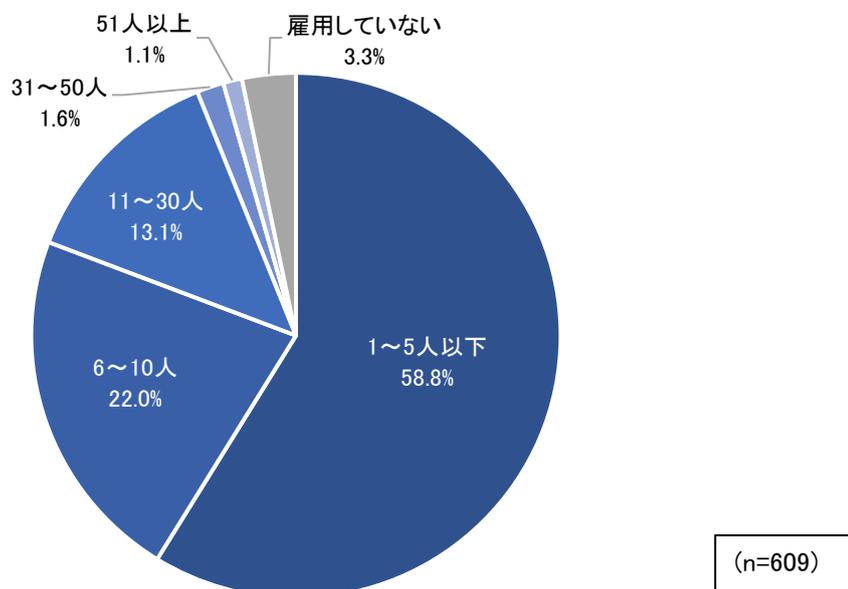
- ・ 回答企業が雇用している女性従業員の人数は、1～5人以下（74.9%）、雇用していない（16.7%）、6～10人（5.3%）となっている。

図表 4-2-9 女性従業員の人数



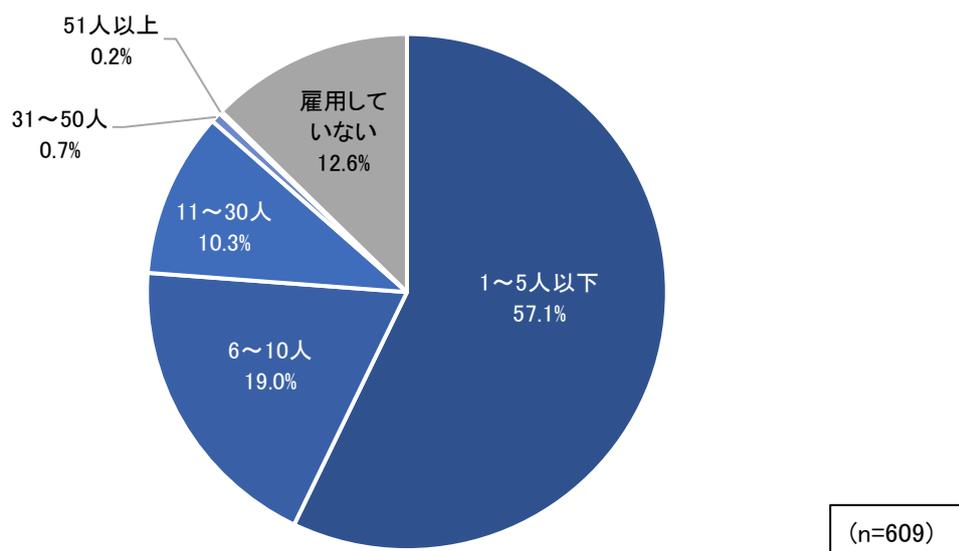
- ・ 回答企業が雇用している技術者数は、1～5人以下（58.8%）、6～10人（22.0%）、11～30人（13.1%）となっている。

図表 4-2-10 技術者数



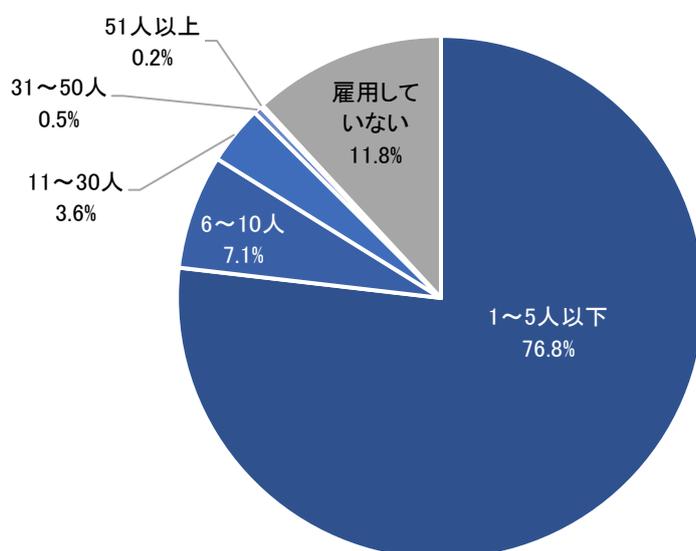
- ・ 回答企業が雇用している技能労働者数（作業員・重機オペレーター等）は、1～5人以下（57.1%）、6～10人（19.0%）、11～30人（10.3%）となっている。

図表 4-2-11 技能労働者数（作業員・重機オペレーター等）



- ・ 回答企業が雇用している事務系の従業員数は、1～5人以下(76.8%)、6～10人(7.1%)、11～30人(3.6%)となっている。

図表 4-2-12 事務系の従業員数



(n=609)

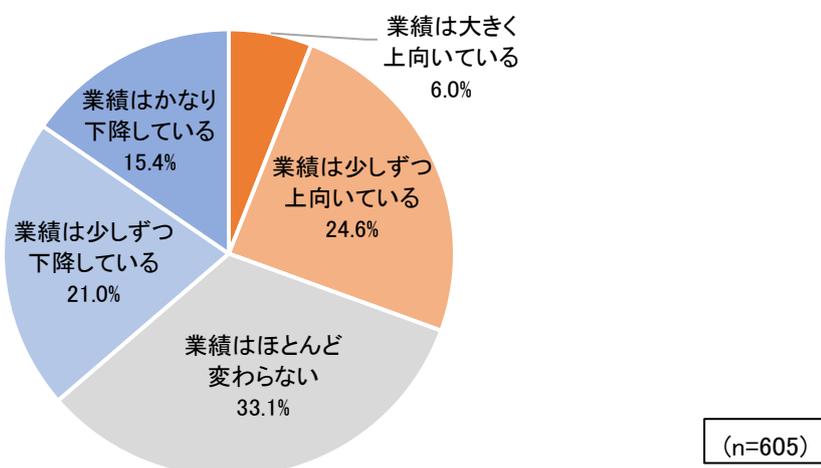
3. 回答結果

(1) 経営状況

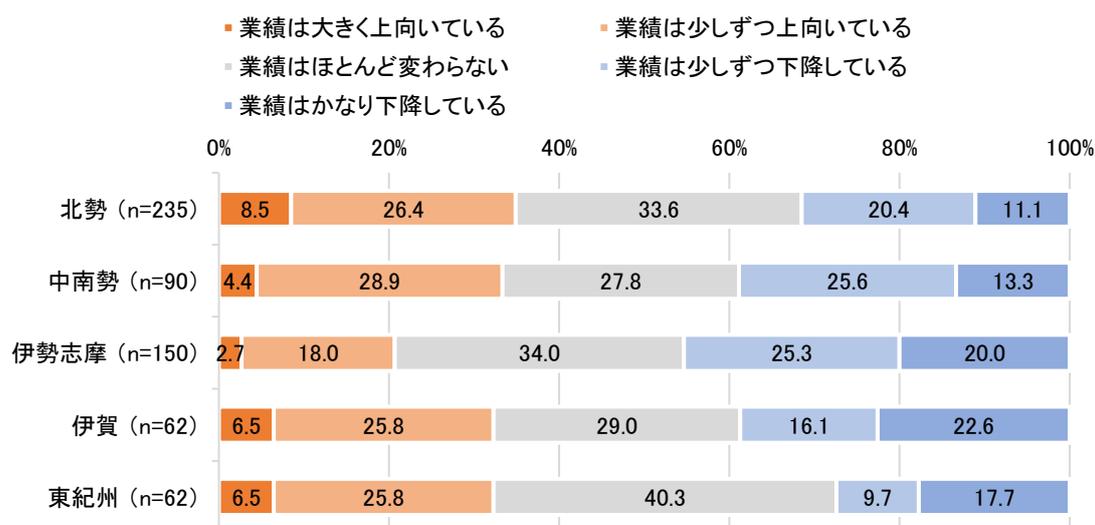
① 建設業の業績の変化

- ・ 2018年度と比較した建設業の経営状況は、「上向き」の回答が30.6%に対して、「下降」の回答は36.4%となっており、下降局面とした回答の方が多い。
- ・ 地域別にみると、伊勢志摩地域は「下降」の割合が高く、経営状況が厳しいことがうかがえる。一方、東紀州地域は他地域と比較しても「下降」の割合が低い。東紀州地域は、人口減少率や建設業就業者減少率が高い地域であるが、国道42号熊野尾鷲道路などの事業もあり、業績を維持できているようである。

図表 4-3-1 建設業の業績（2018年度比）



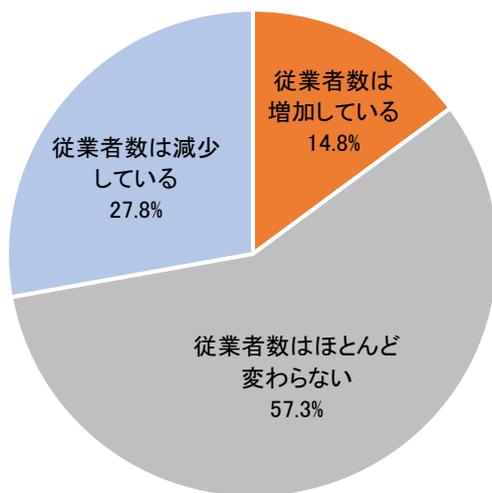
図表 4-3-2 建設業の業績（2018年度比）（地域別）



② 建設業の従業者数の変化

- ・ 2018年度と比較した建設業の従業者数(常用雇用従業者数のうち建設業に従事する人)は、「従業者数はほとんど変わらない」(57.3%)が大半を占めた。「増加」とした回答は14.8%にとどまっており、経営状況の厳しさと人材確保が厳しいことがうかがえる。

図表 4-3-3 建設業の従業者数 (2018年度比)

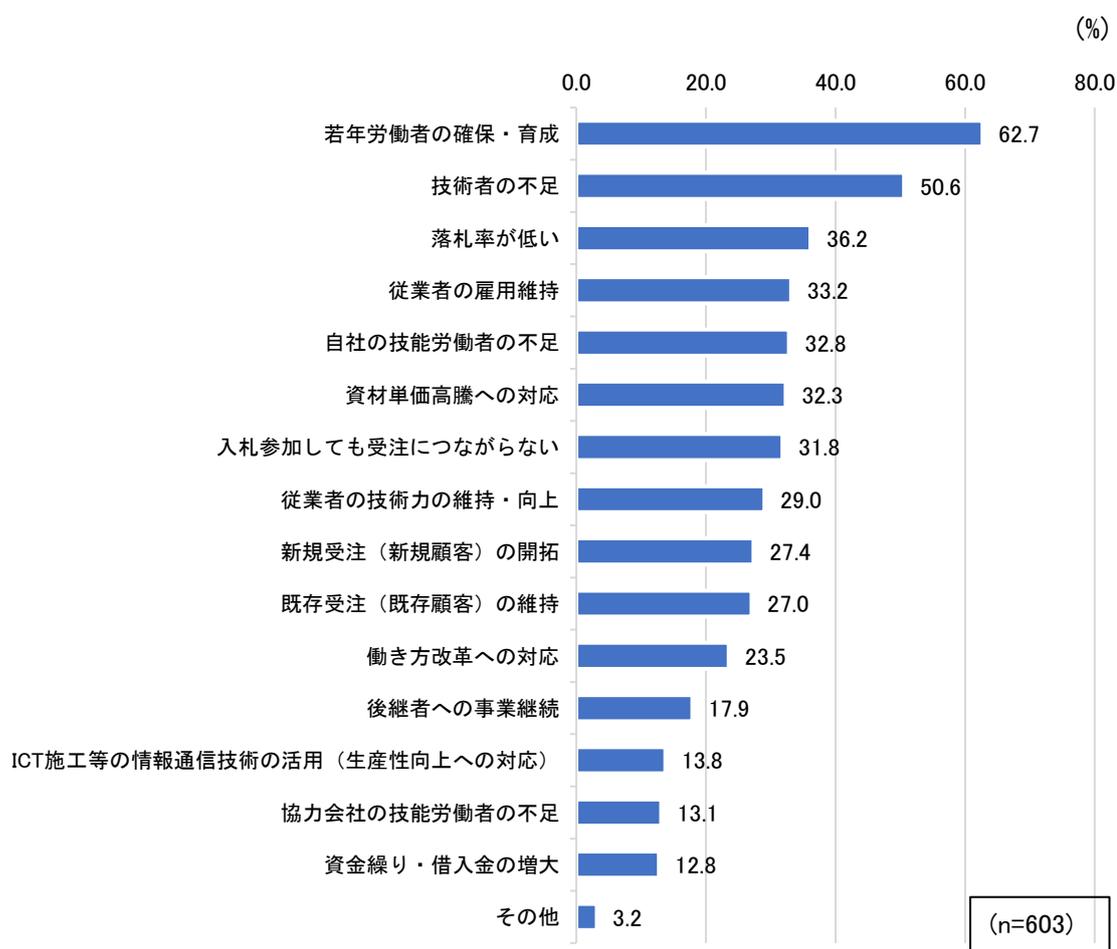


(n=607)

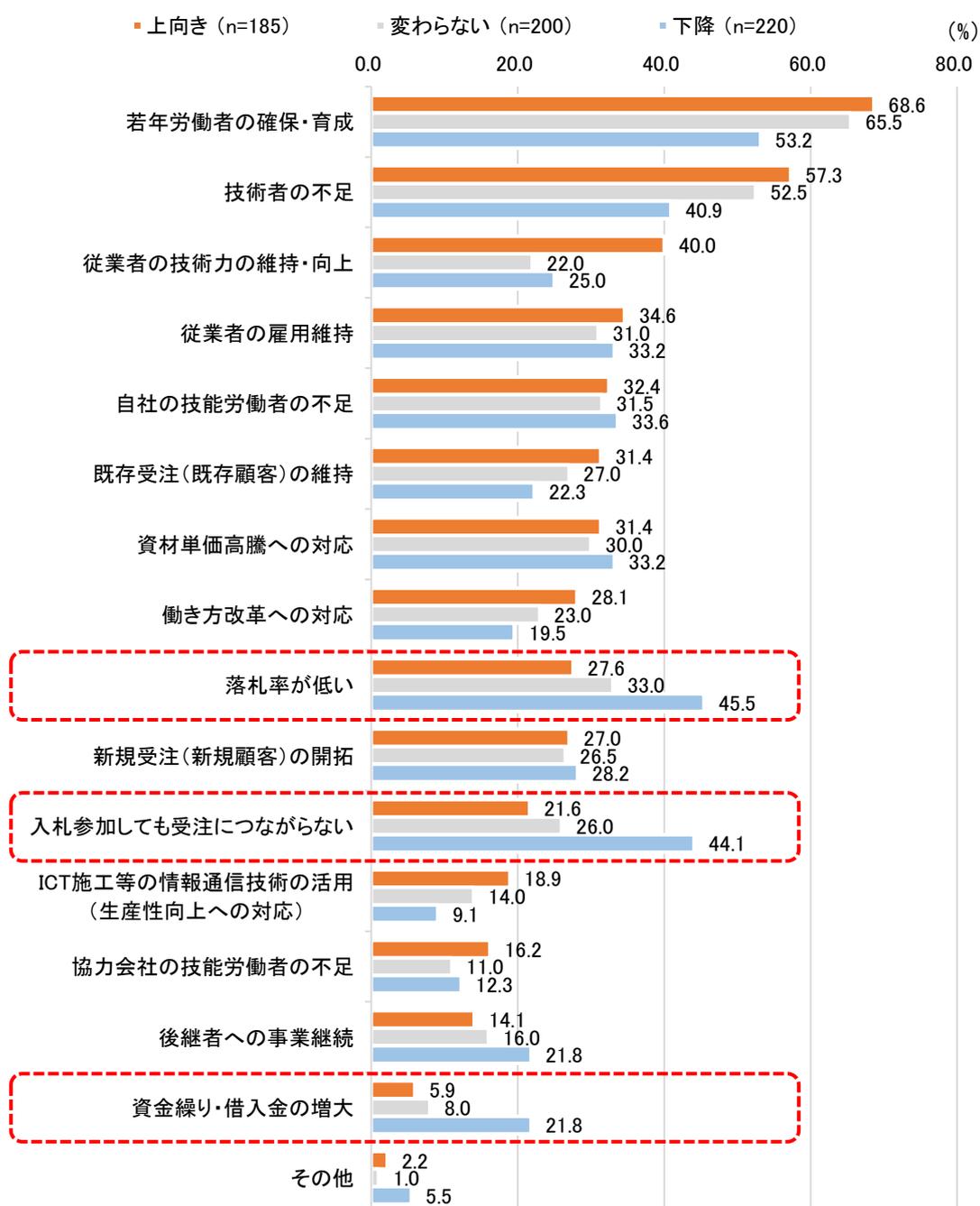
③ 経営上の課題

- ・ 経営上の課題として挙げられたものは、「若年労働者の確保・育成」(62.7%)、「技術者の不足」(50.6%)、「落札率が低い」(36.2%)の順に多い。
- ・ 経営上の課題を経営状況別(2018年度と比較した建設業関連の経営状況)にみると、経営状況に関わらず「若年労働者の確保・育成」「技術者の不足」は共通の課題として挙げられている。
- ・ 経営状況が下向きと回答した企業は、「落札率が低い」「入札参加しても受注につながらない」といった回答が多く選択されている。また、「資金繰り・借入金の増大」は、経営状況が上向きまたは変わらないと回答した企業よりも多く選択されている。

図表 4-3-4 経営上の課題 (複数回答)



図表 4-3-5 経営上の課題（複数回答）（経営状況別）

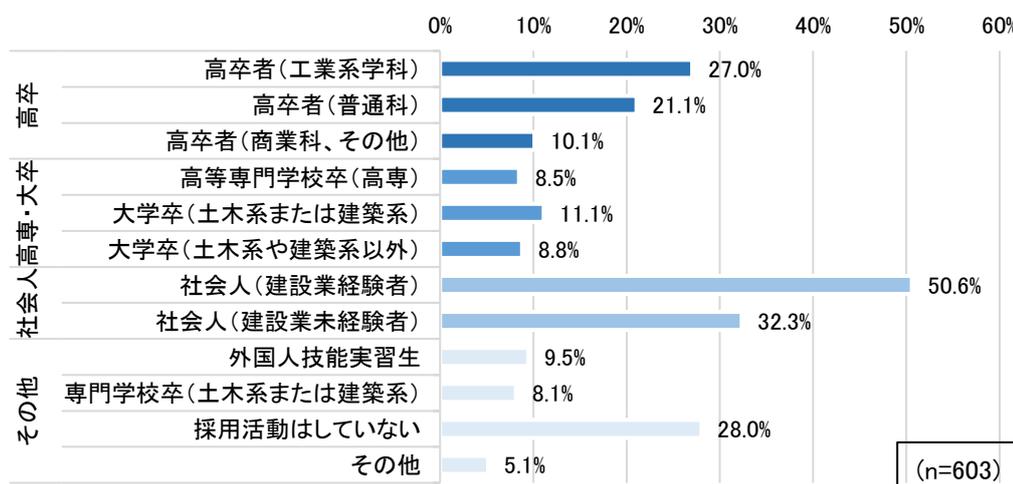


(2) 人材確保・担い手対策の状況

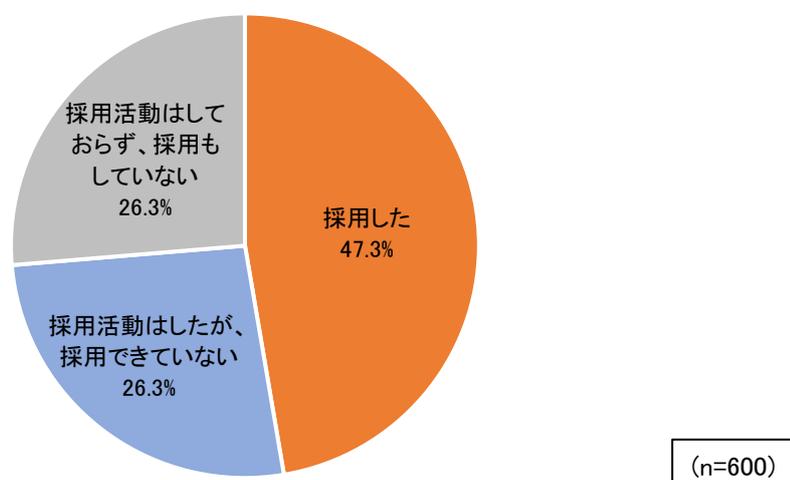
① 採用活動

- ・ 直近3年間で採用活動を行った対象は、「社会人（建設業経験者）」が50.6%と最も多い。
- ・ 高卒者のうち「工業系学科」（27.0%）以外にも「普通科」（21.1%）、「商業科・その他の学科」（10.1%）や「建設業未経験者の社会人」（32.3%）など幅広く採用活動を行い、担い手の確保に取り組んでいる様子が見える。
- ・ 直近3年間における技術者または技能労働者の採用について、「採用活動はしたが、採用できていない」企業は26.3%であり、採用活動をしなくても約4分の1の企業は採用に至っていない。

図表 4-3-6 採用活動を行った対象者（複数回答）

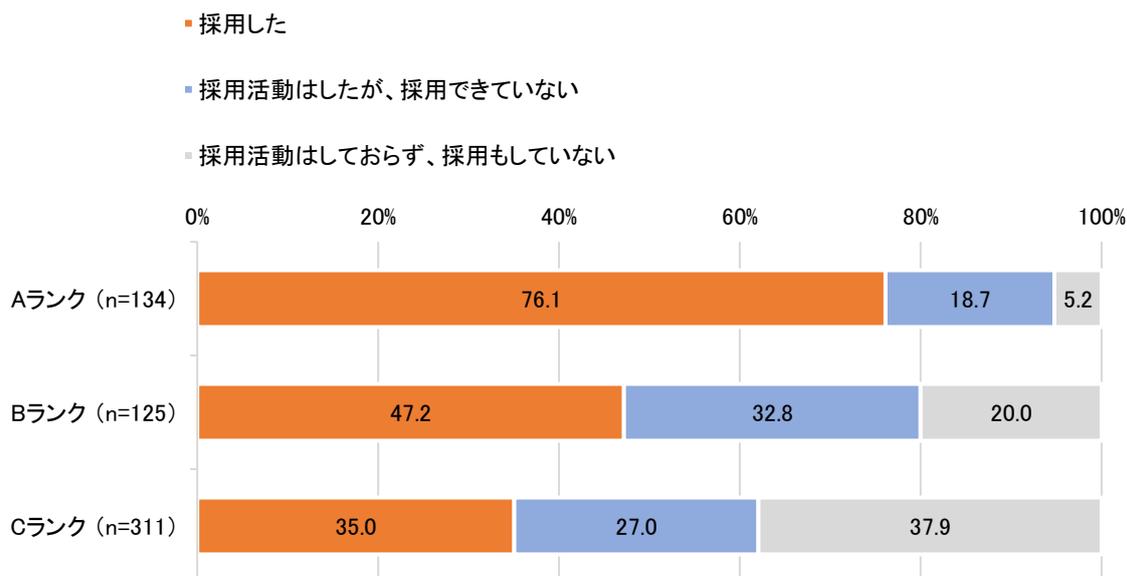


図表 4-3-7 技術者・技能労働者の採用

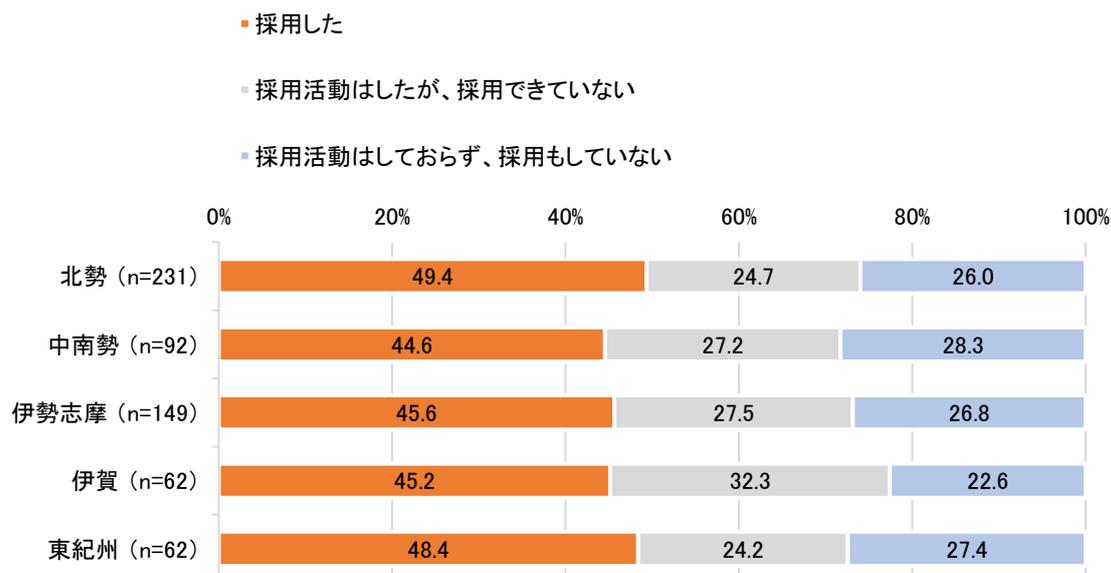


- ・ 採用の状況についてランク別にみると、高ランクの企業ほど採用ができている一方、Cランクの企業は採用活動も行っていない回答が多い。
- ・ 地域別では、採用状況（採用した/していない）はほぼ同水準であり、地域による違いはあまりみられない。

図表 4-3-8 技術者・技能労働者の採用（ランク別）

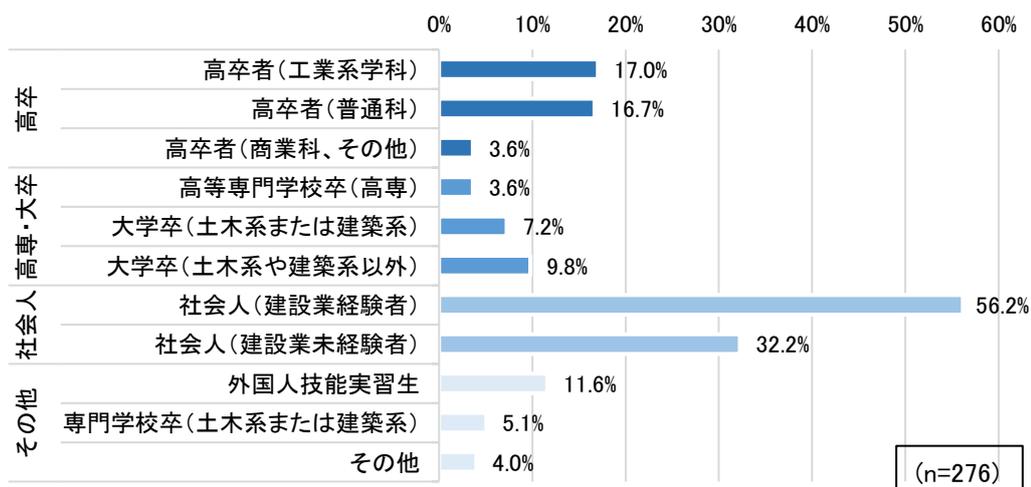


図表 4-3-9 技術者・技能労働者の採用（地域別）



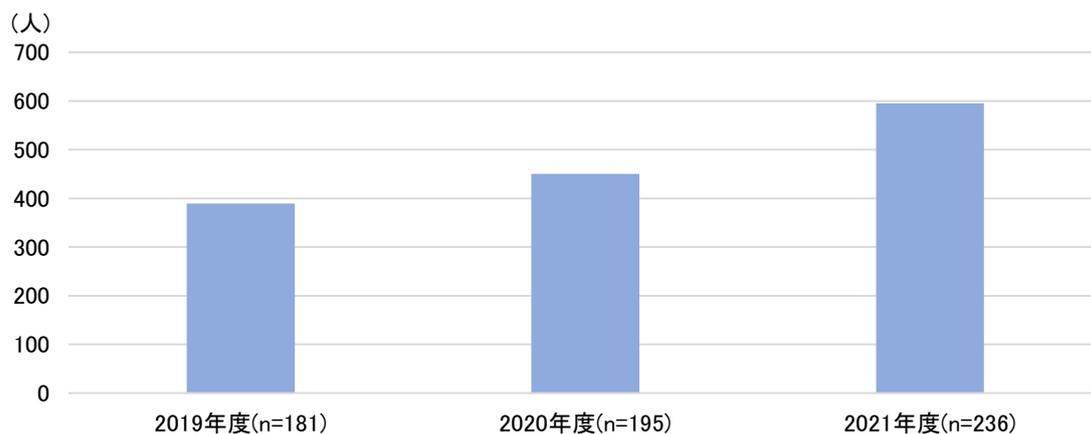
- ・ 「採用した」と回答した者のうち、その対象は、「社会人（建設業経験者）」が56.2%と最も多い。高卒者（工業系学科）の採用は対象者が少ないこともあり、建設業未経験者の社会人よりも少なかった。

図表 4-3-10 技術者・技能労働者の採用（複数回答）



- ・ 新たに採用した人数の直近 3 年間の動向をみると、採用人数は増加傾向にある。全体的には複数名採用できた企業が増加している。

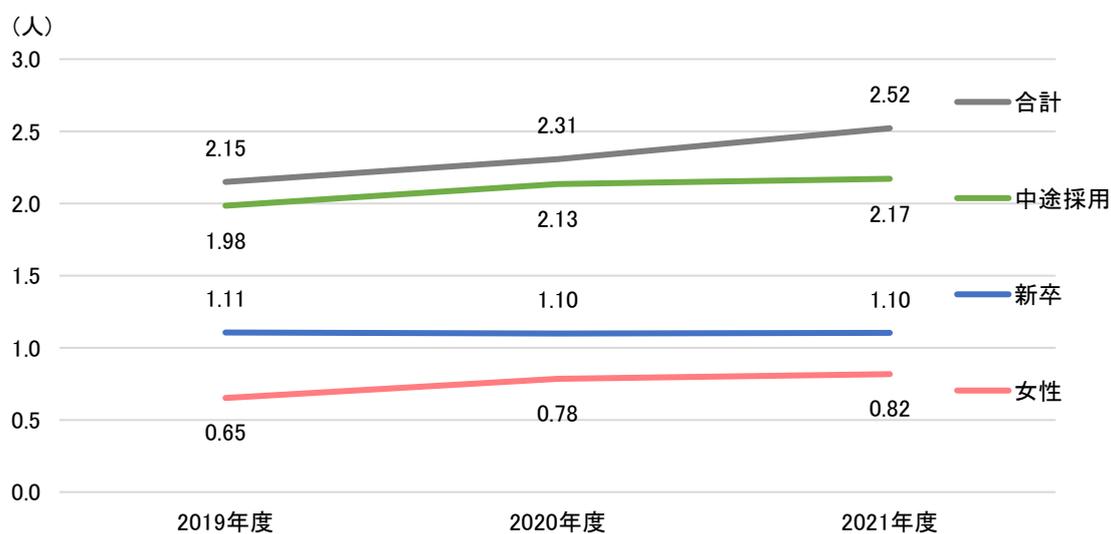
図表 4-3-11 技術者・技能労働者の採用（回答企業の採用人数の合計）



注) 内訳が入力済で合計値が未入力である場合に、内訳計で合計値を補完した回答を含む。

内訳と合計が異なって入力されている場合があり、内訳の計と合計が一致しない。

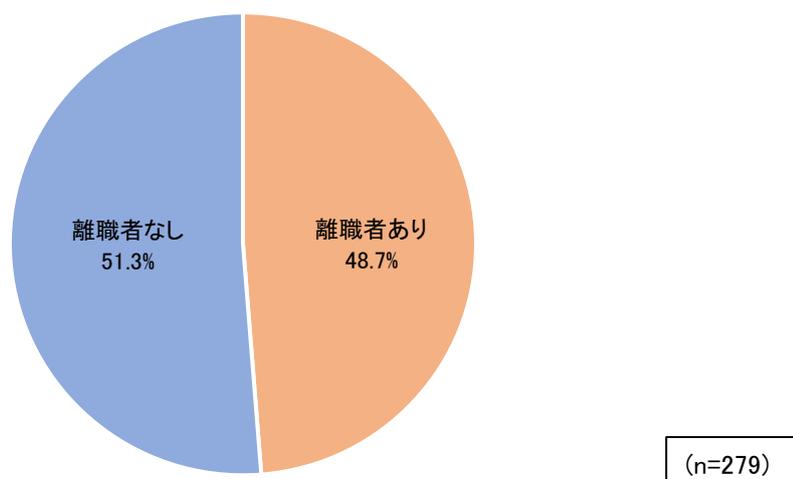
図表 4-3-12 1 企業当たりの技術者・技能労働者の採用人数（中途、新卒、女性別）



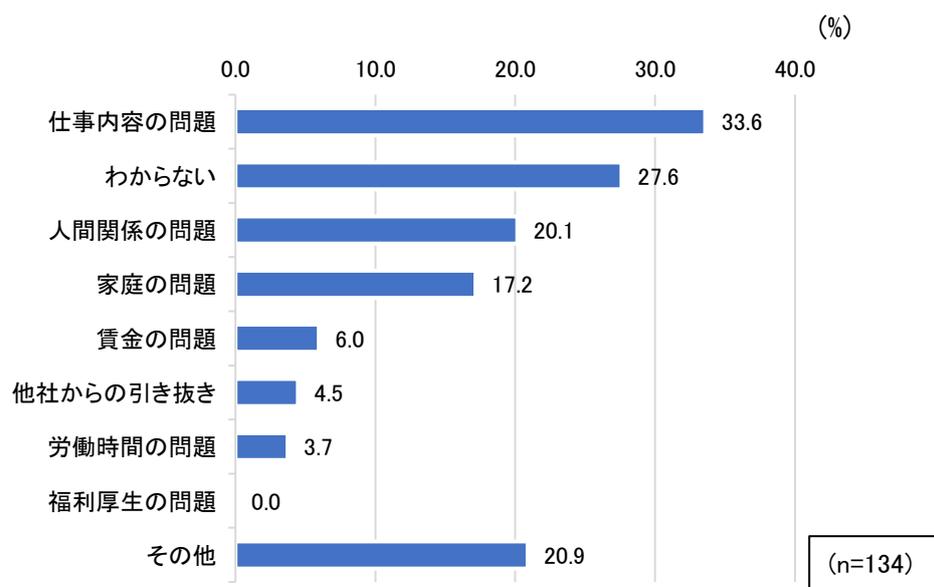
② 離職状況

- ・ 直近3年間で新たに採用した技術者または技能労働者が離職したかどうかについて(定年退職は除く)、「離職者あり」の回答が48.7%となっており、約半数の企業が採用しても離職している結果となっている。
- ・ その理由としては、「仕事内容の問題」(33.6%)、「人間関係の問題」(20.1%)、「家庭の問題」(17.2%)の順に多い。

図表 4-3-13 新たに採用した技術者・技能労働者の離職状況



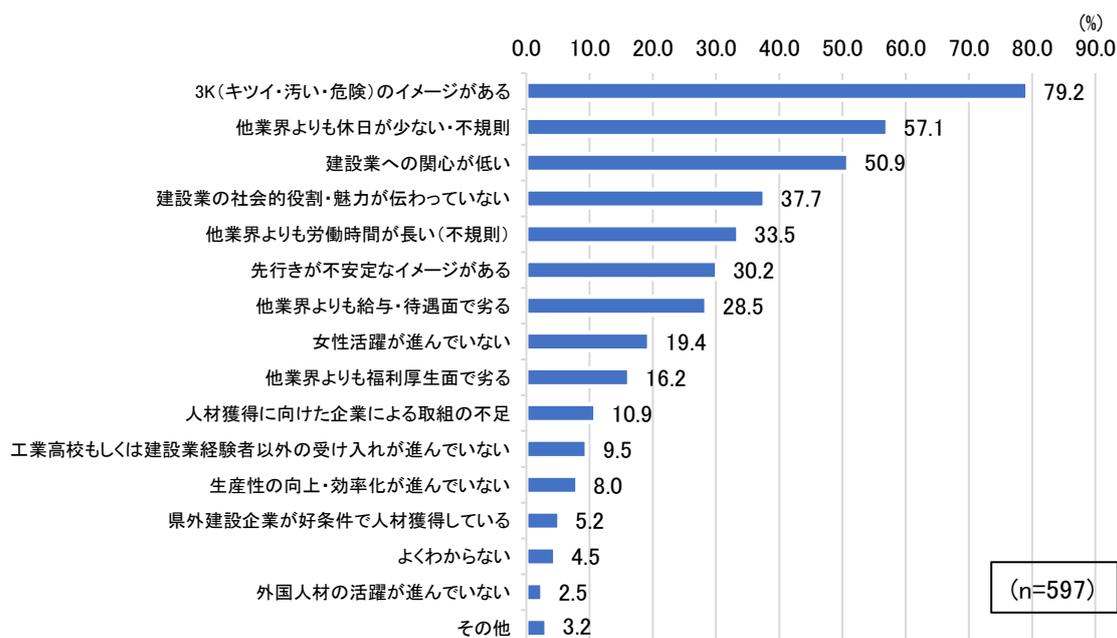
図表 4-3-14 新たに採用した技術者・技能労働者の離職理由 (2つまで選択)



③ 人材確保への対応

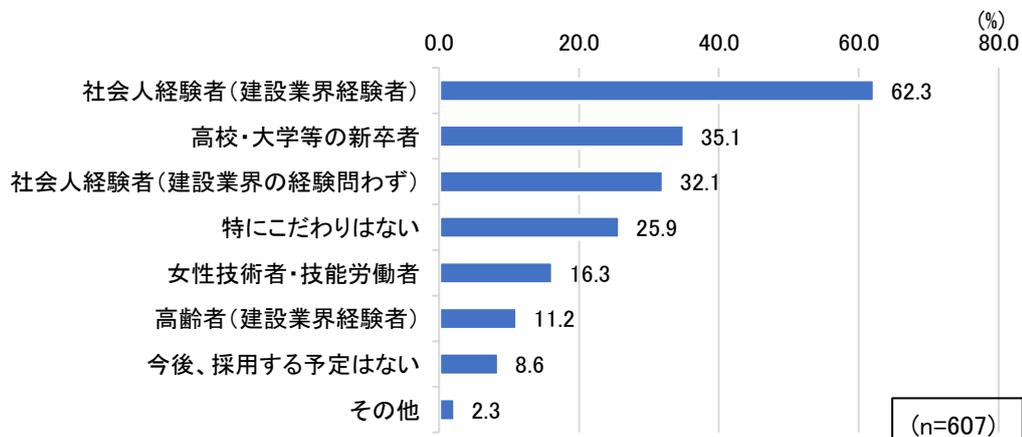
- ・ 建設業界の人手不足の原因と考えられることとして、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（79.2%）、「他業界よりも休日が少ない・不規則」（57.1%）、「建設業への関心が低い」（50.9%）の順に多く、建設業のイメージに関する原因が多く挙げられている。

図表 4-3-15 建設業界の人手不足の原因（複数回答）



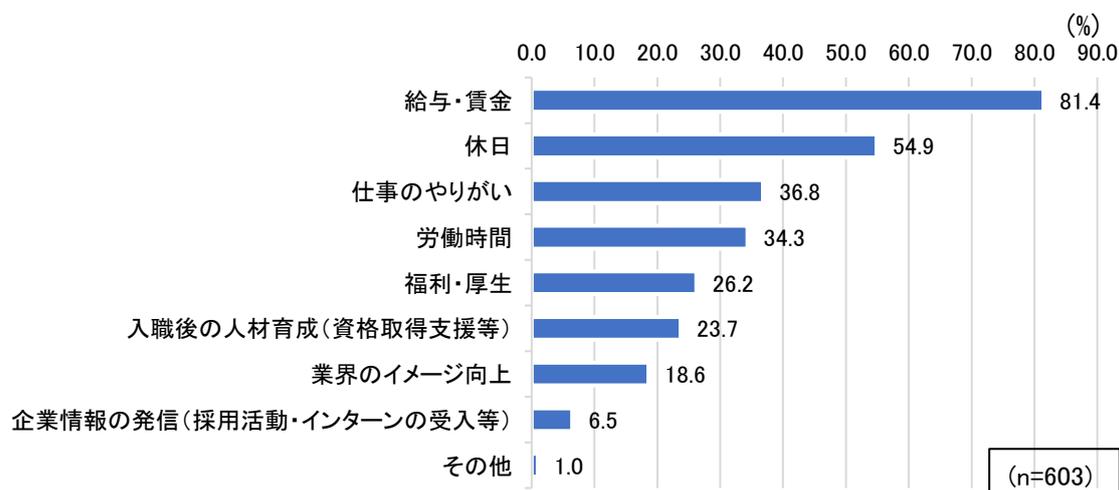
- ・ 今後、技術者・技能労働者として採用したい人材の属性については、「社会人経験者（建設業界経験者）」が 62.3%と最も多く、「高校・大学等の新卒者」が 35.1%、「社会人経験者（建設業界の経験問わず）」が 32.1%となっている。

図表 4-3-16 技術者・技能労働者として採用したい人材の属性（複数回答）



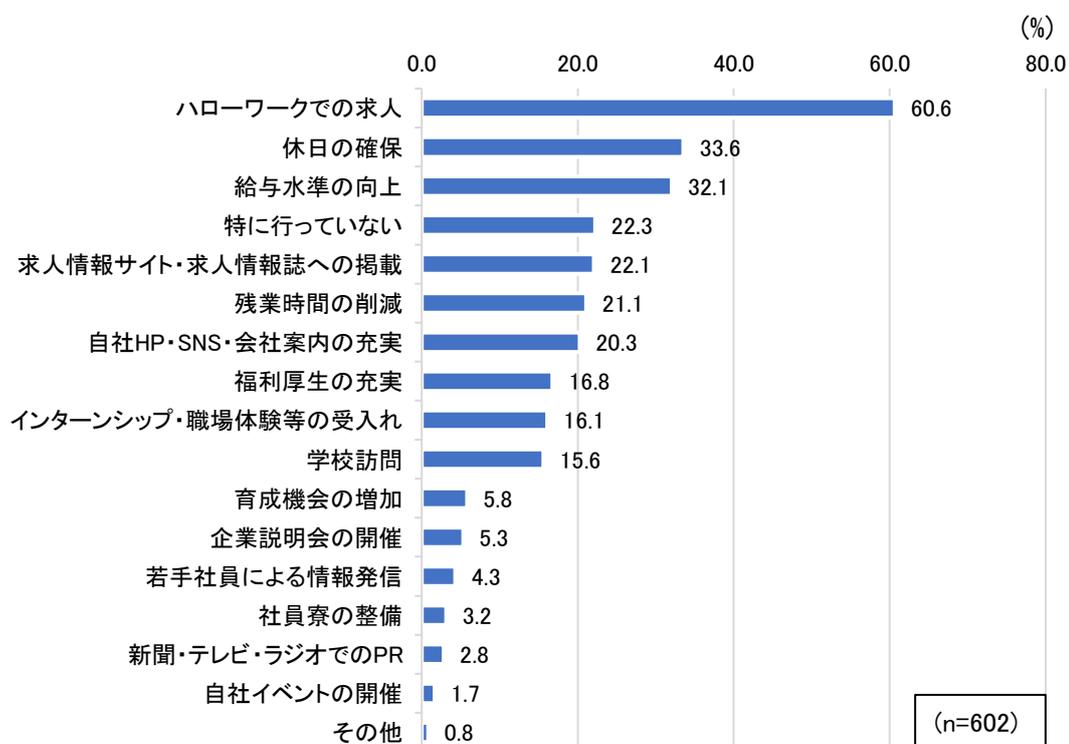
- ・ 担い手確保において重要であると考えることについては、「給与・賃金」が81.4%と最も多く、「休日」が54.9%、「仕事のやりがい」が36.8%などとなっている。

図表 4-3-17 担い手確保において重要であると考えること（複数回答）



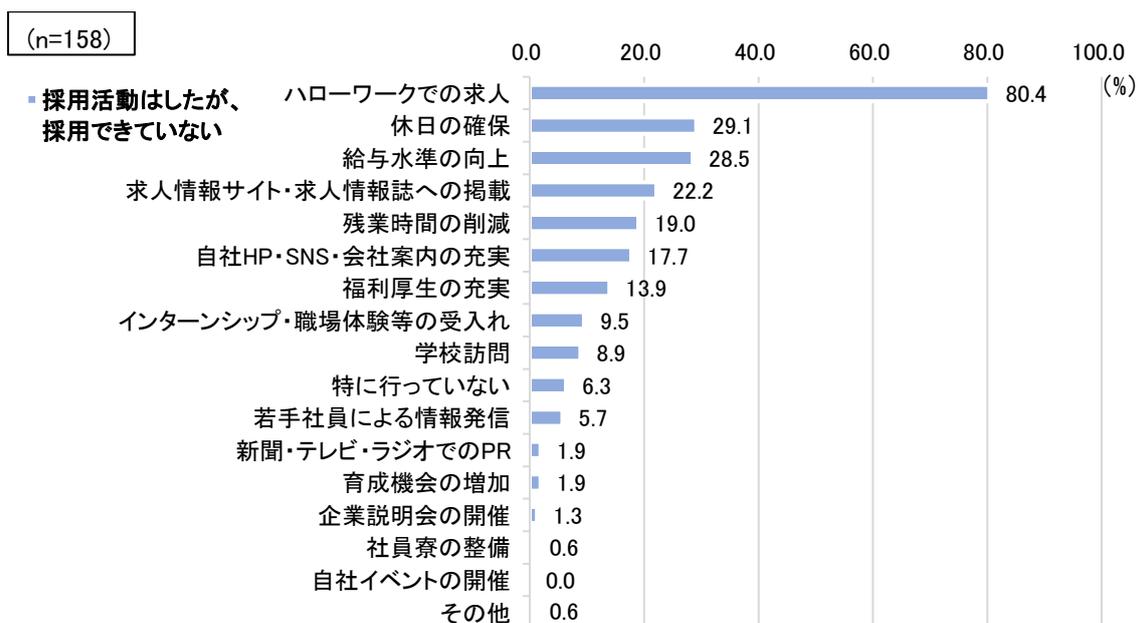
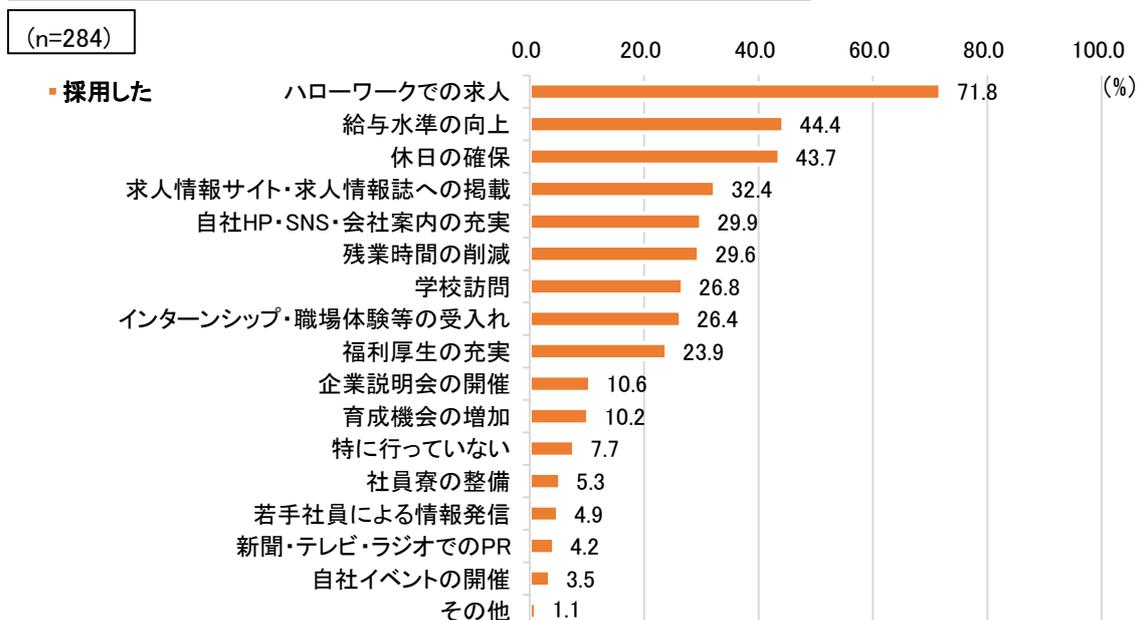
- ・ 担い手を確保するために行っている取組として、「ハローワークでの求人」が60.6%と最も多く、「休日の確保」が33.6%、「給与水準の向上」が32.1%などとなっている。

図表 4-3-18 担い手を確保するための取組（複数回答）



- ・ 担い手を確保するための取組を採用状況別にみると、採用の有無にかかわらず「ハローワークでの求人」が最も多い回答である。ただし、「採用した」と回答した企業の方が様々な取り組みを行っている割合が高い。
- ・ ハローワークのみに頼ることなく、企業説明会、インターンシップ、HP・SNSでの案内などを行うことで採用の幅が広がる可能性があり、積極的な情報発信を行うことが求められる。

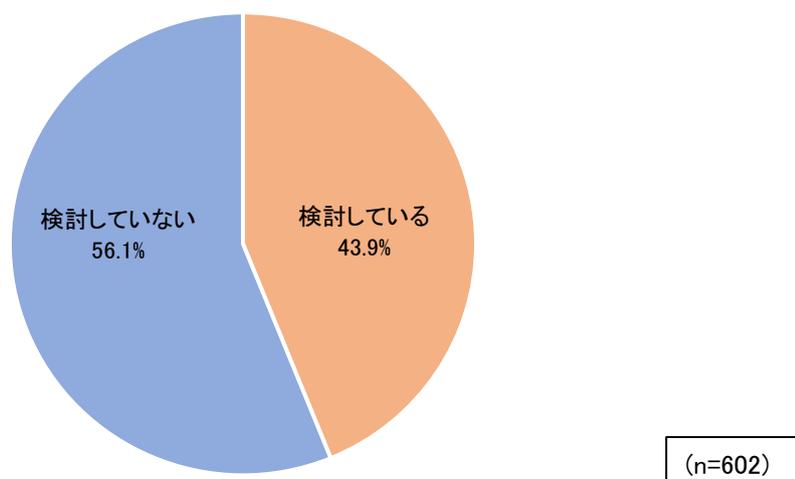
図表 4-3-19 担い手を確保するための取組（複数回答）（採用状況別）



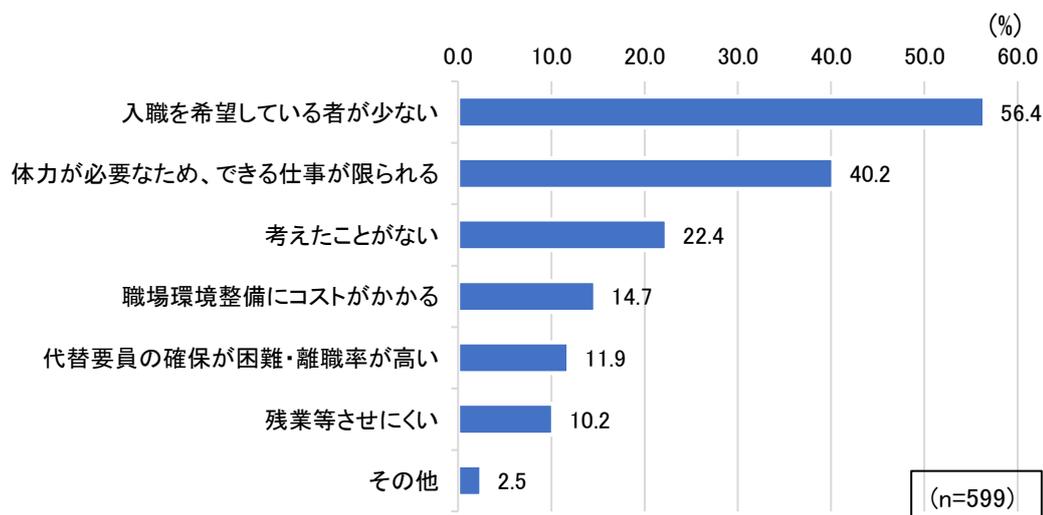
④ 女性雇用について

- ・ 女性技術者や女性技能労働者の雇用検討状況として、「雇用を検討している」と回答した企業は43.9%であった。
- ・ 建設業における女性活躍を推進する上での課題として、「入職を希望している者が少ない」(56.4%)、「体力が必要なためできる仕事に限られる」(40.2%)といった回答が多い。

図表 4-3-20 女性技術者や女性技能労働者の雇用検討状況



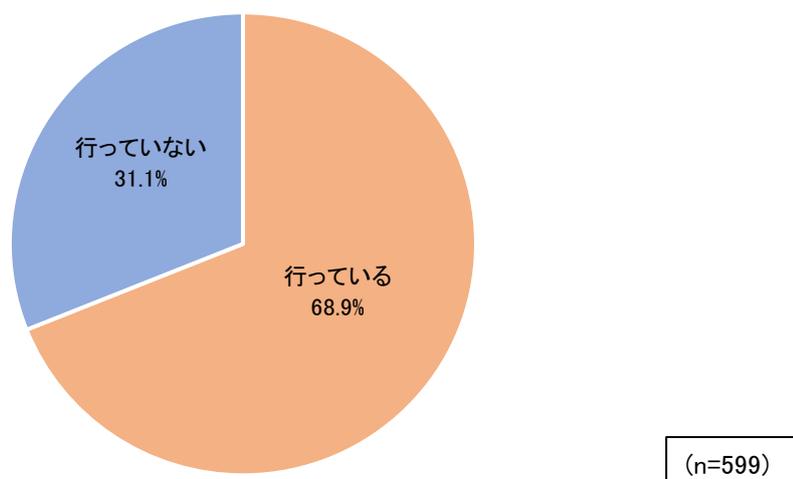
図表 4-3-21 女性活躍推進上の課題



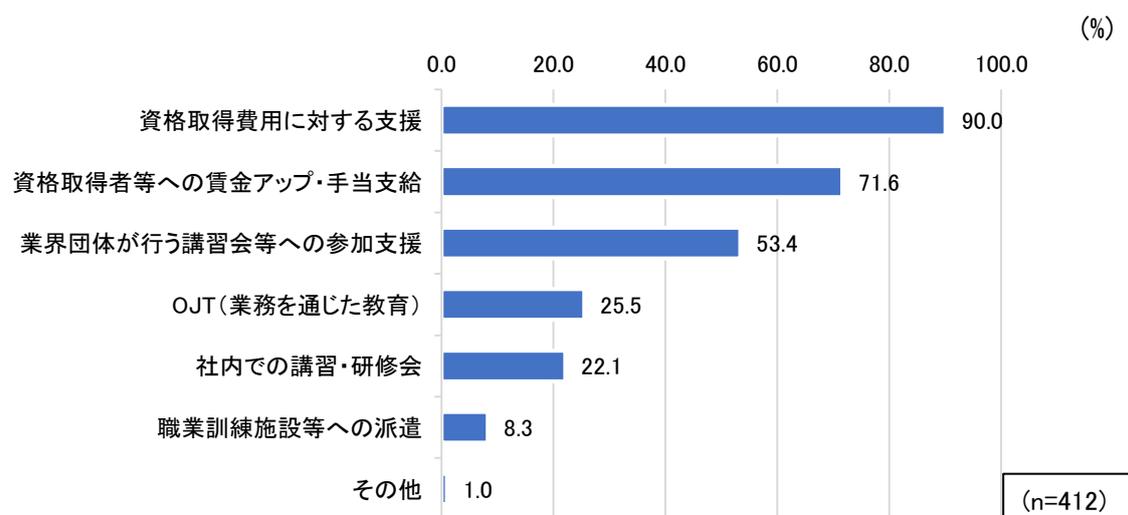
⑤ 人材育成の取組状況

- ・ 技術者や技能労働者を育成するための取組状況について、育成の取り組みを「行っている」とした回答は 68.9%であった。
- ・ 育成の取組内容については、「資格取得費用に対する支援」(90.0%)、「資格取得者等への賃金アップ・手当支給」(71.6%)、「業界団体が行う講習会等への参加支援」(53.4%)の順に多い。

図表 4-3-22 技術者や技能労働者を育成するための取組状況

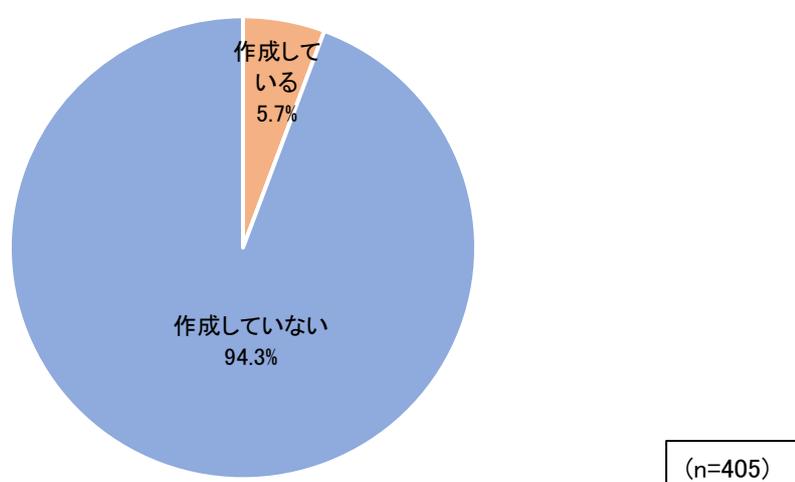


図表 4-3-23 技術者や技能労働者を育成するための取組内容（複数回答）

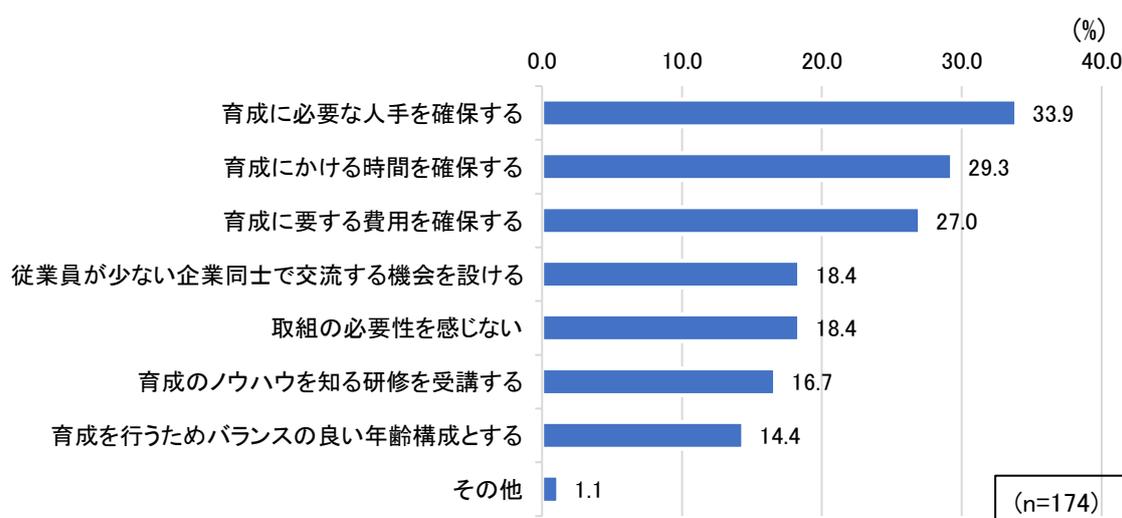


- ・ 従業員が定着するためのキャリアデザイン計画の作成有無について、「作成している」と回答した者は5.7%であり、ほとんどの企業は作成していない状況であった。
- ・ キャリアデザイン計画を「作成していない」と回答した者が、従業員の定着や育成ができるようになるために必要であるとする取組については、「育成に必要な人手を確保する」(33.9%)、「育成にかかる時間を確保する」(29.3%)、「育成に要する費用を確保する」(27.0%)の順に多かった。ただし、「取組の必要性を感じない」と考える企業も2割程度いる。

図表 4-3-24 キャリアデザイン計画作成の有無



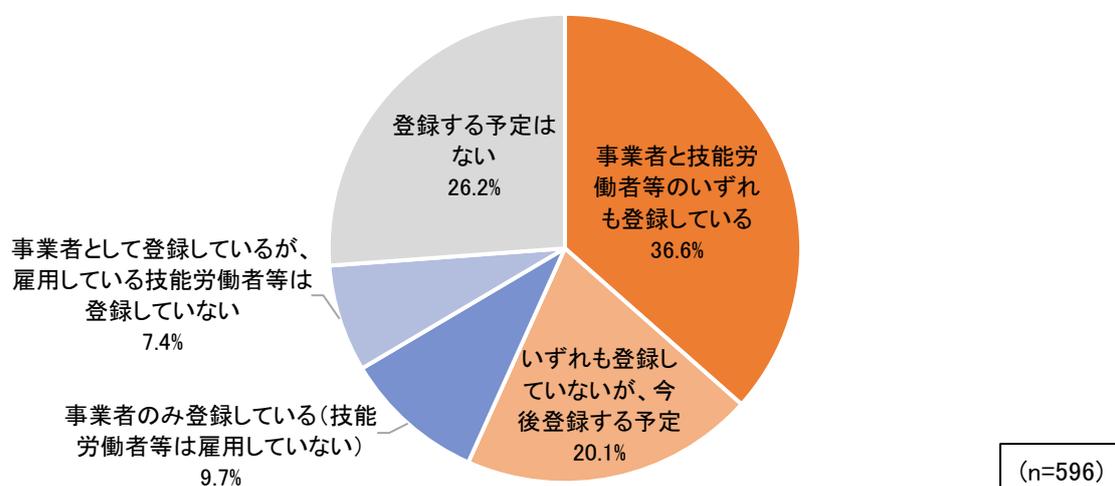
図表 4-3-25 従業員定着、従業員育成ができるようになるために必要な取組（複数回答）



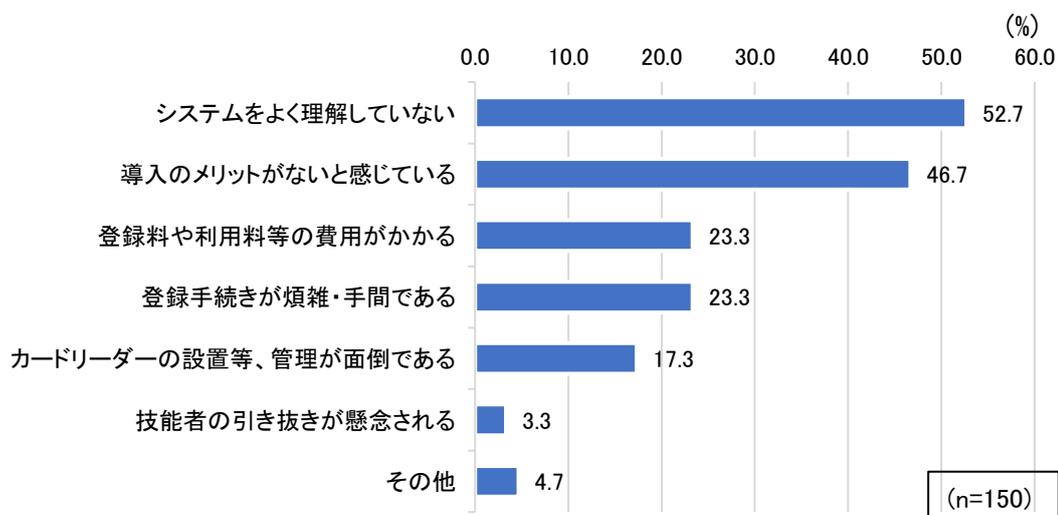
⑥ 建設キャリアアップシステム

- ・ 建設キャリアアップシステム（CCUS）の事業者・技能労働者等の登録状況について、「事業者と技能労働者等のいずれも登録している」が36.6%と最も多かった一方、「登録する予定はない」とした回答が26.2%と1／4以上も存在する。
- ・ CCUSを登録しない理由として、「システムをよく理解していない」(52.7%)、「導入のメリットがないと感じている」(46.7%)、「登録料や利用料等の費用がかかる」(23.3%)、「登録手続きが煩雑・手間である」(23.3%)といった回答が挙げられている。

図表 4-3-26 建設キャリアアップシステムの登録状況



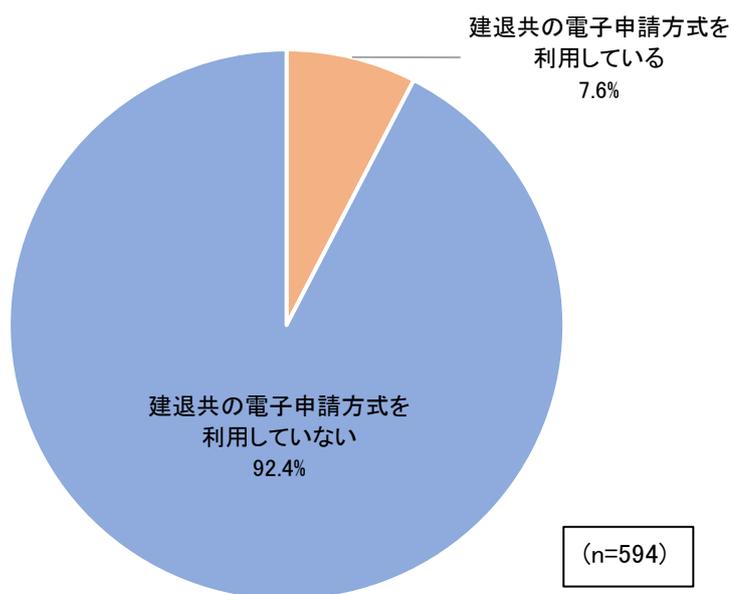
図表 4-3-27 建設キャリアアップシステムを登録しない理由（複数回答）



⑦ 電子申請方式の利用状況

- ・ 建設業退職金共済制度（建退共）における電子申請方式の利用状況について、「利用している」とした回答は 7.6%であり、92.4%の企業は「利用していない」との回答であった。

図表 4-3-28 建設業退職金共済制度（建退共）における電子申請方式の利用状況

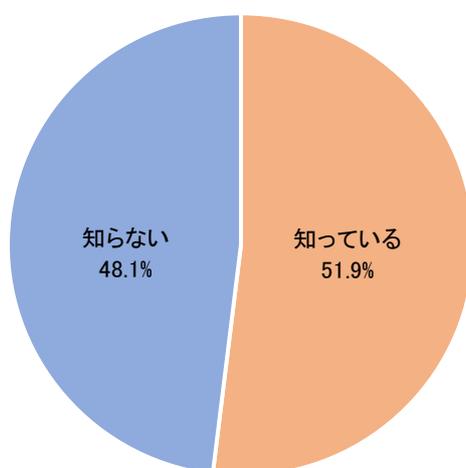


(3) 従業員の就業環境

① 労働時間上限規制適用の認知状況

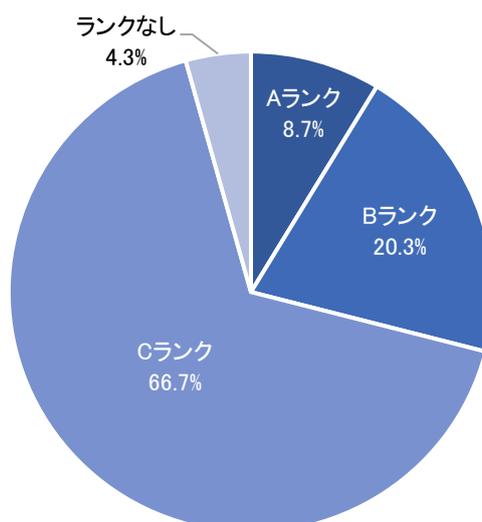
- ・ 2024年4月から労働時間の上限規制の適用が開始されることに関して、「知っている」と回答した企業は51.9%であった一方、48.1%の企業が「知らない」と回答している。
- ・ 「知らない」と回答した企業をランク別にみると、Cランクの企業が66.7%と大半を占めている一方、Aランクの企業でも認知されていない企業がいることが分かる。今後、労働時間の上限規制について周知徹底をしていくことが課題となっている。

図表 4-3-29 労働時間上限規制適用の認知状況



(n=593)

図表 4-3-30 ランク別の認知状況（労働時間上限規制適用を知らないと回答した者）

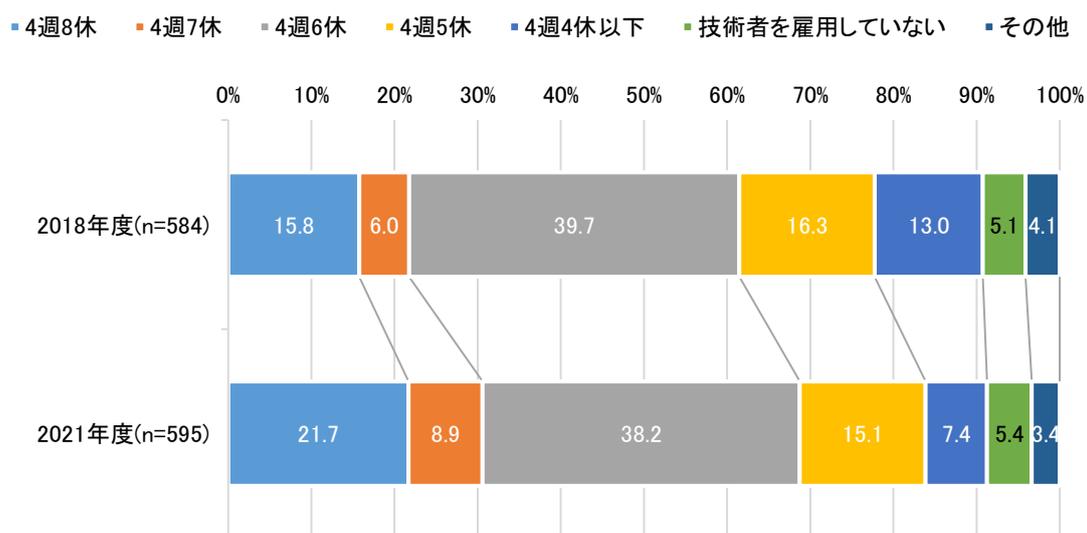


(n=276)

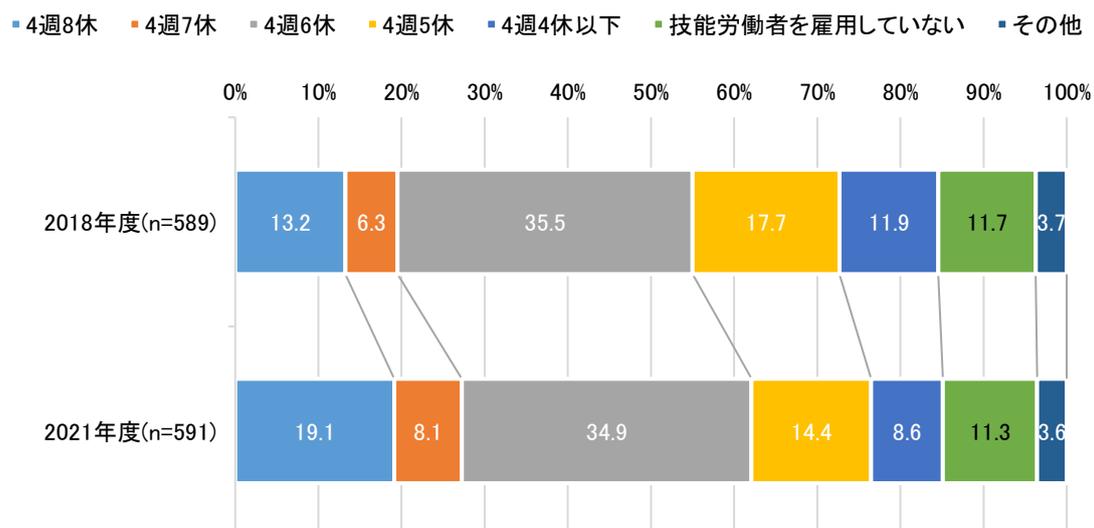
② 技術者・技能労働者の休日取得状況

- ・ 休日取得の状況について 2018 年度から 2021 年度への変化をみると、「4 週 8 休」の回答は技術者、技能労働者とも増加している。
- ・ しかし、その割合は 2021 年度においても 2 割前後となっており、「4 週 8 休」の定着が課題となっている。

図表 4-3-31 技術者の休日取得状況 (2018 年度、2021 年度)

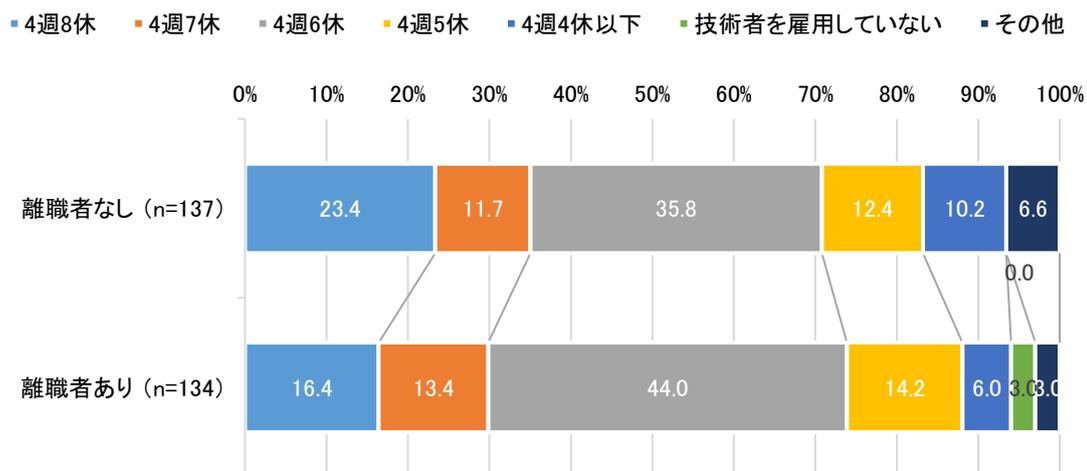


図表 4-3-32 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況 (2018 年度、2021 年度)

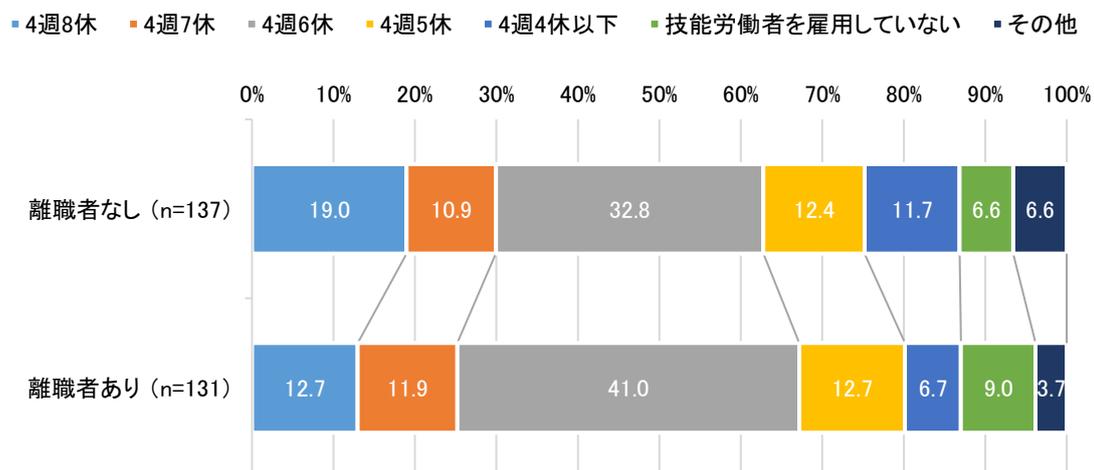


- ・ 休日取得状況を離職の有無別で見ると、直近3年間で新たに採用した技術者または技能労働者が離職した企業は、離職者がいない企業と比較すると「4週8休」の取得率が低い。

図表 4-3-33 2021年度の技術者の休日取得状況（離職の有無別）

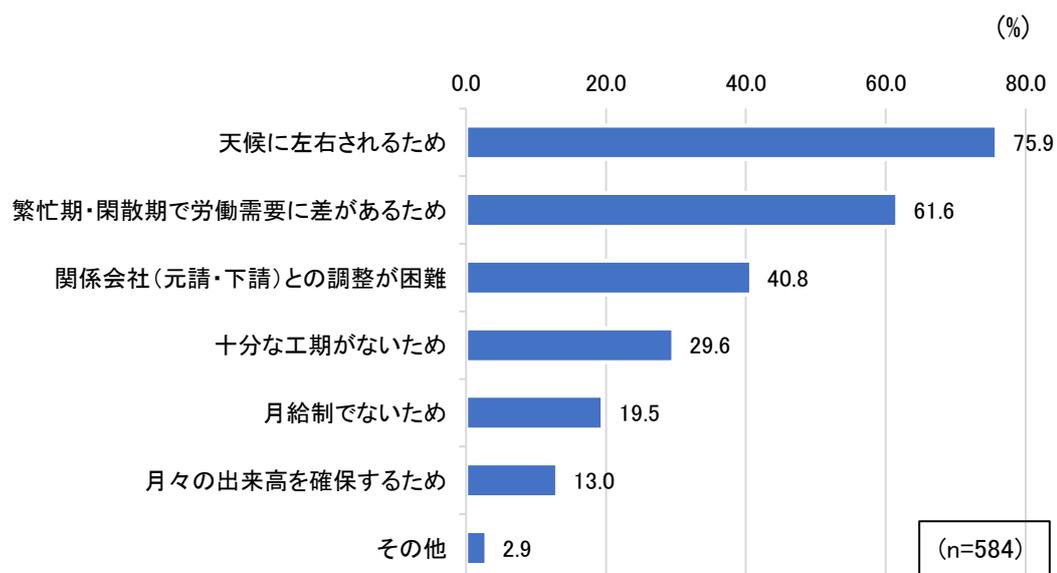


図表 4-3-34 2021年度の技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況（離職の有無別）



- ・ 週休2日（4週8休）達成の妨げの要因として、「天候に左右されるため」（75.9%）、
「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」（61.6%）、「関係会社（元請・下請）との
調整が困難」（40.8%）といった理由が挙げられている。

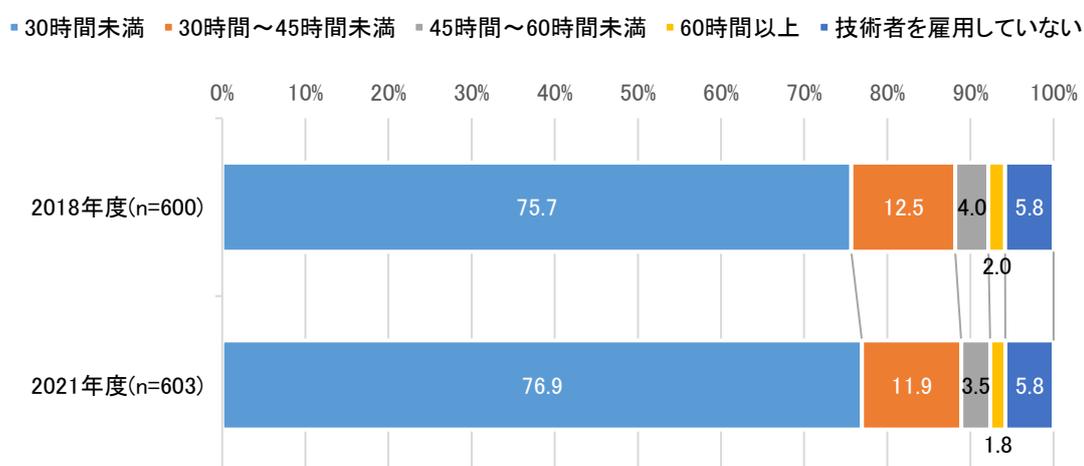
図表 4-3-35 週休2日（4週8休）達成の妨げの要因（複数回答）



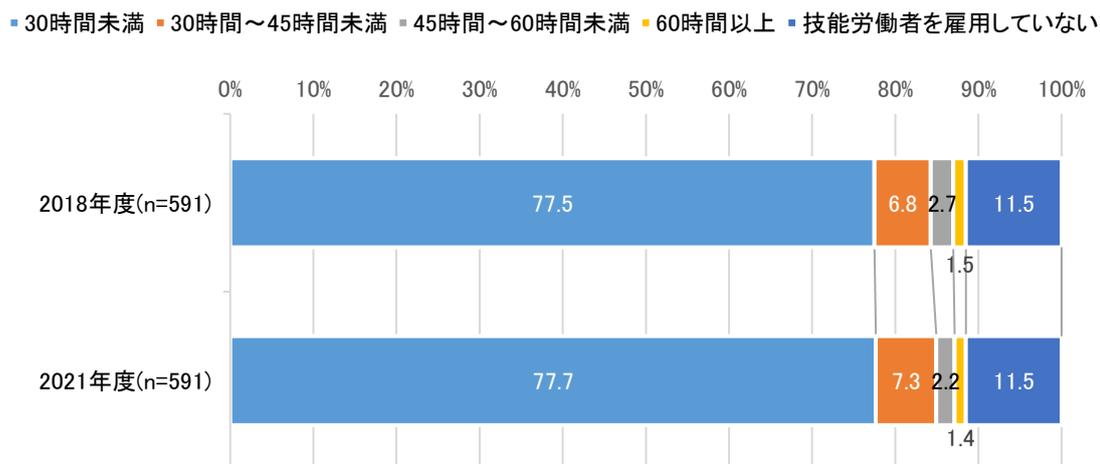
③ 技術者・技能労働者の平均残業時間

- 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）の状況についてみると、技術者において「30時間未満」の回答は2018年度の75.7%から2021年度の76.9%と若干の改善がみられた。技能労働者においても、2018年度の77.5%から2021年度の77.7%と改善がみられる。
- 大半の企業では労働時間の上限規制に抵触しないと考えられるが、残業時間が60時間を超える回答もある。

図表 4-3-36 技術者の平均残業時間（2018年度、2021年度）

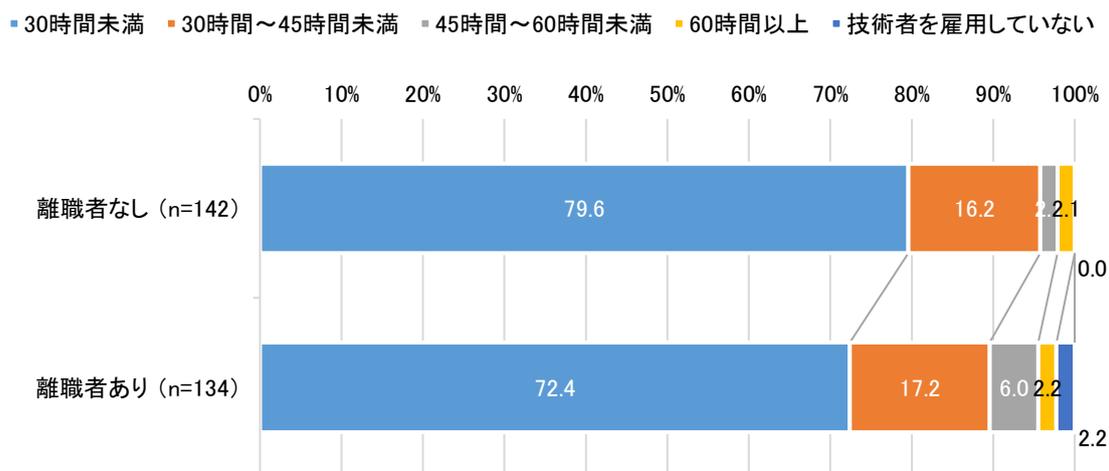


図表 4-3-37 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の平均残業時間（2018年度、2021年度）

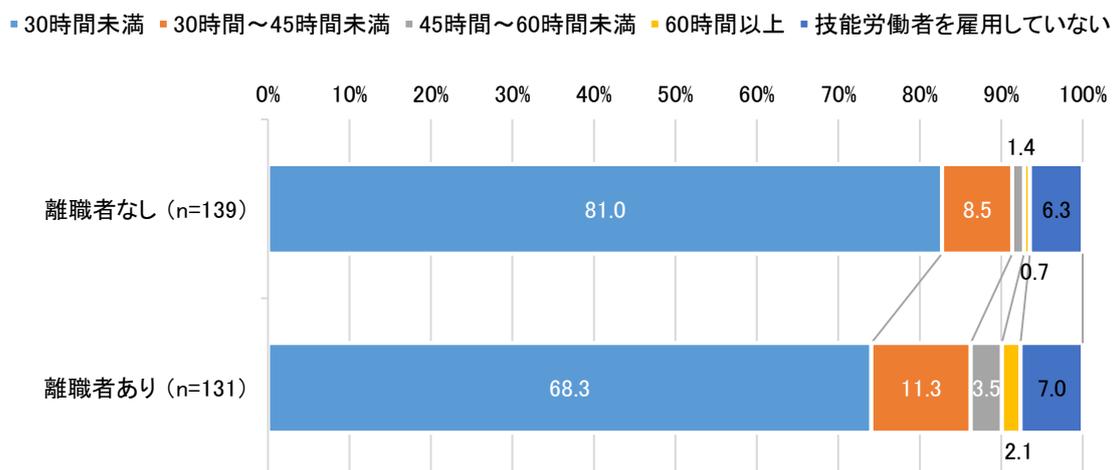


- 平均残業時間を直近3年間で新たに採用した技術者または技能労働者の離職の有無別で見ると、「離職あり」と回答した企業は、「離職者なし」と回答した企業と比較すると残業時間が長い傾向にある。

図表 4-3-38 2021 年度の技術者の平均残業時間（離職の有無別）



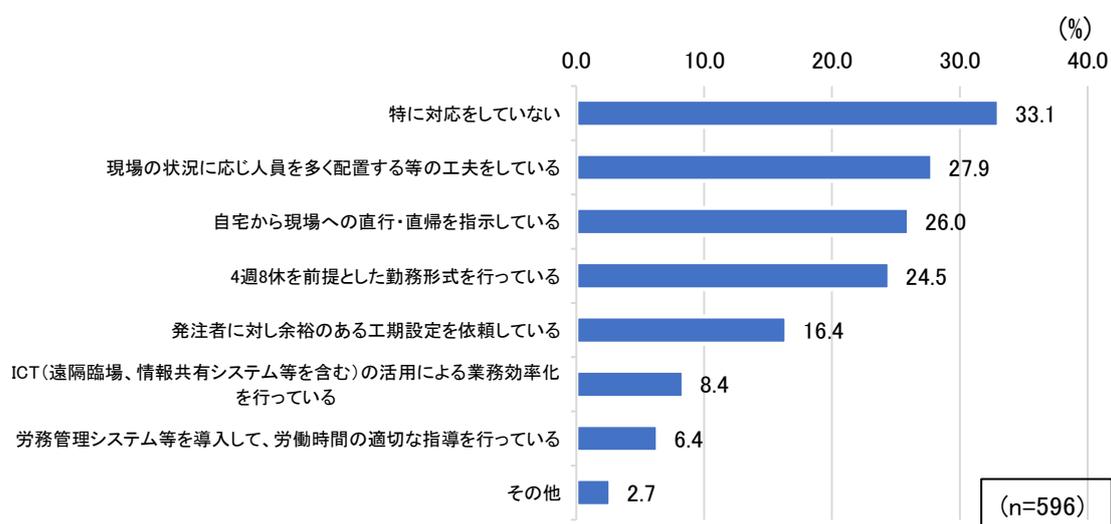
図表 4-3-39 2021 年度の技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の平均残業時間（離職の有無別）



④ 就業環境、処遇の改善に向けて

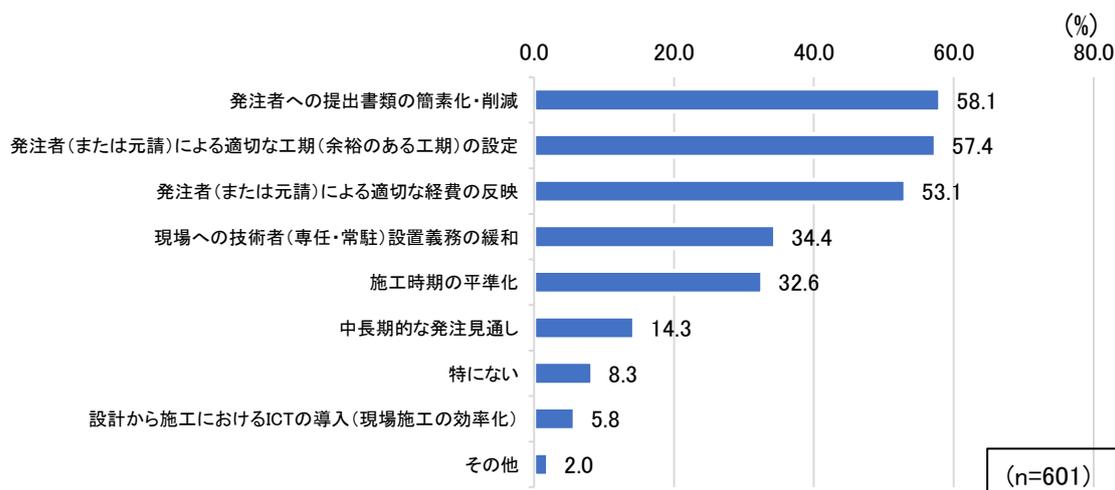
- ・ 労働時間の上限規制対応に向けた残業時間削減への取組について、「特に対応をしていない」と回答した企業が 33.1%と最も多く、上限規制に抵触しないと思われる企業が多いこととも符合するが、担い手の確保の観点からは、引き続きの就業環境の改善に向けた企業の理解が求められる。
- ・ 次いで、「現場の状況に応じ人員を多く配置する等の工夫をしている」(27.9%)、「自宅から現場への直行・直帰を指示している」(26.0%)、「4週8休を前提とした勤務形式を行っている」(24.5%) といった回答が挙げられている。

図表 4-3-40 労働時間上限規制対応に向けた残業時間削減への取組（複数回答）



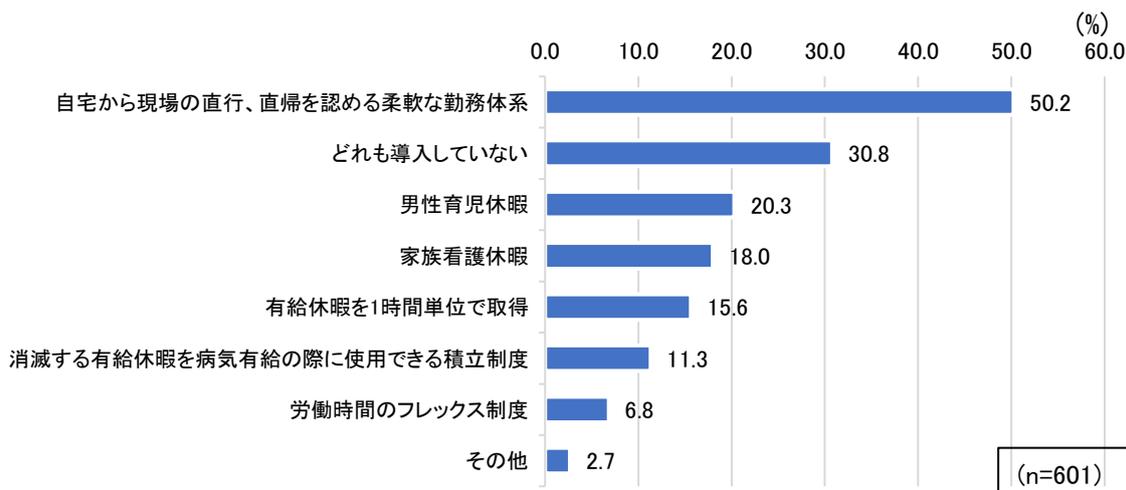
- ・ 処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件として、「発注者への提出書類の簡素化・削減」(58.1%)、「発注者(または元請)による適切な工期(余裕のある工期)の設定」(57.4%)、「発注者(または元請)による適切な経費の反映」(53.1%)などが多く挙げられており、就業環境を改善するために発注者側の理解を求める回答が多かった。

図表 4-3-41 処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件(複数回答)



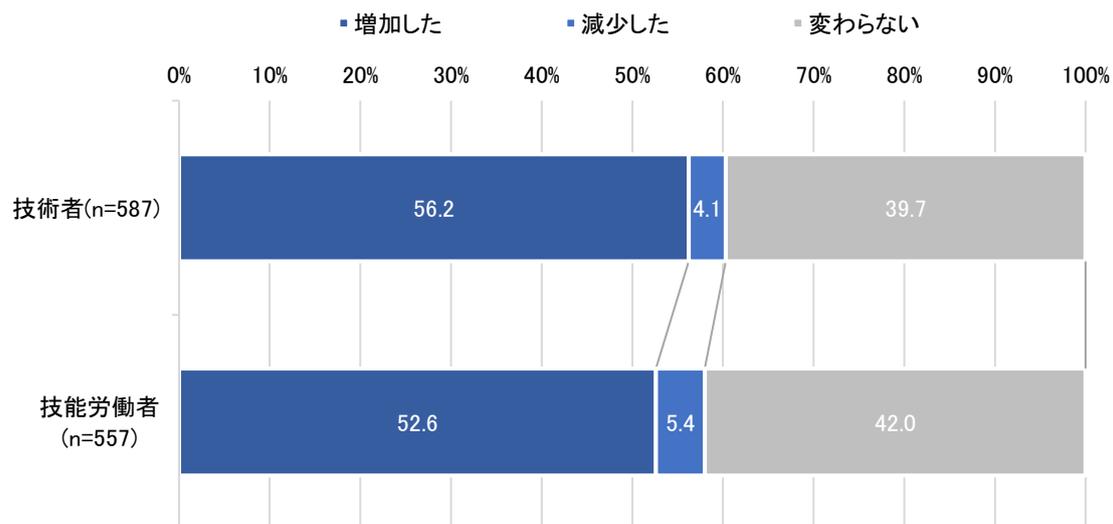
- ・ 処遇改善にあたり現在社内で導入している制度について、「自宅から現場の直行、直帰を認める柔軟な勤務体系」(50.2%)が最も多かった。一方、「どれも導入していない」と回答した企業も30.8%存在する。

図表 4-3-42 処遇改善にあたり社内で導入している制度(複数回答)



- ・ 2018年度から2021年度にかけて、技術者及び技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の平均賃金がどのように変化したかについて、技術者、技能労働者とも「増加した」と回答した者が半数以上を占めた。

図表 4-3-43 技能者、技能労働者の平均賃金（2018年度から2021年度の変化）

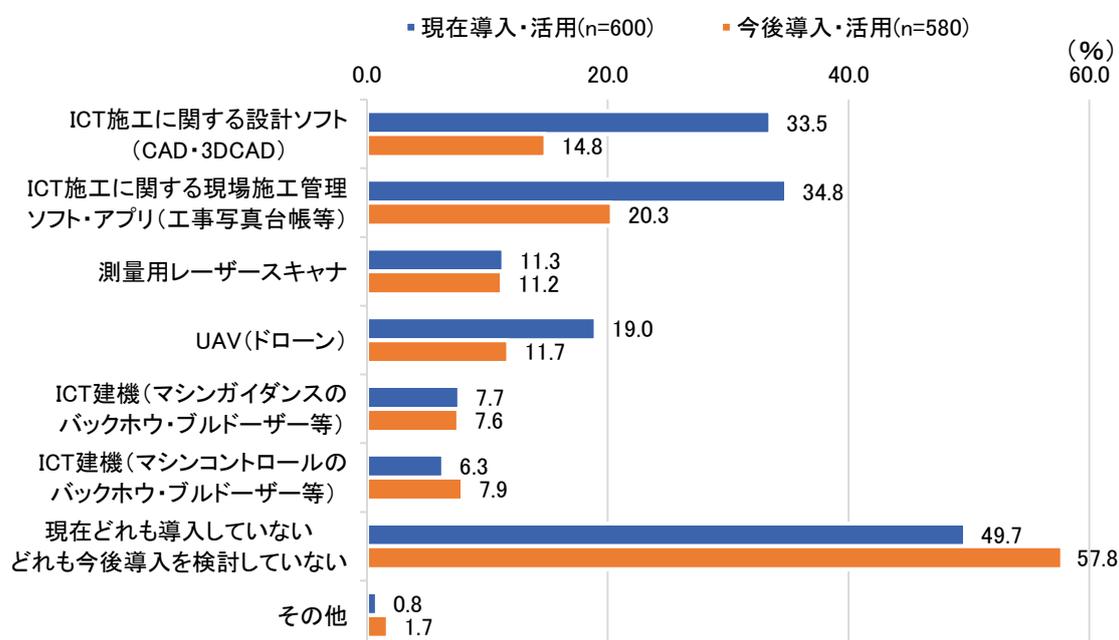


(4) 生産性向上 (ICT 活用等)

① ICT 導入・活用状況

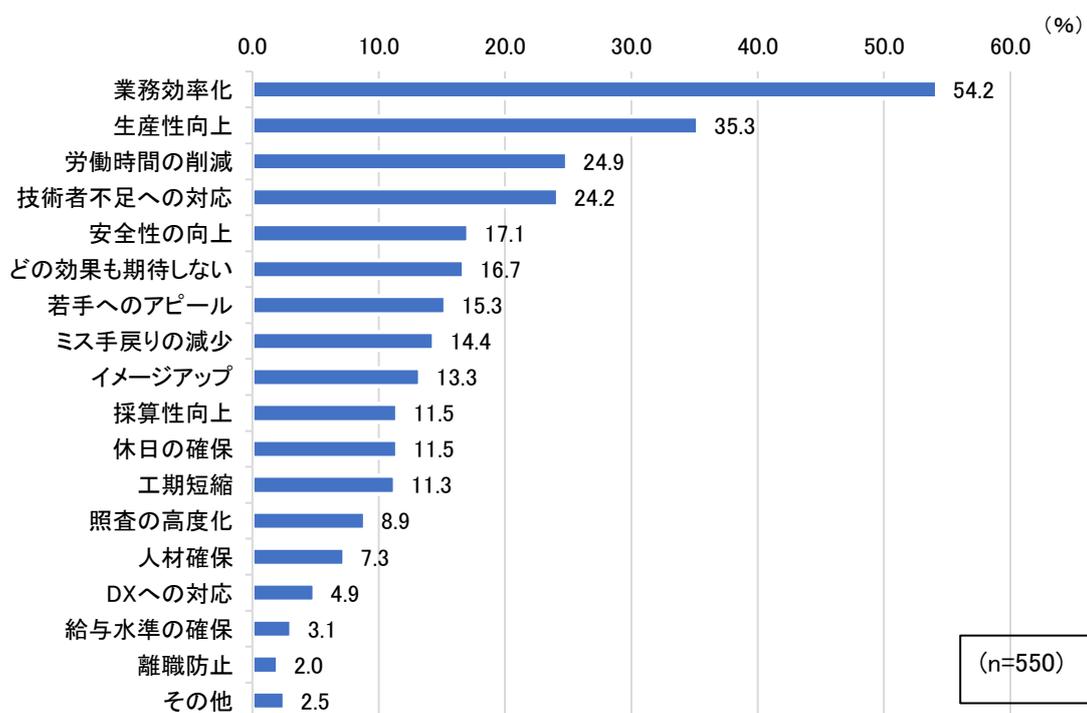
- ICT 分野のソフト・機器等の導入・活用状況について、「ICT 施工に関する設計ソフト (CAD・3DCAD)」や、「ICT 施工に関する現場施工管理ソフト・アプリ (工事写真台帳等)」の導入・活用が多くみられた。一方、49.7%が「現在どれも導入していない」、57.8%が「どれも今後導入を検討していない」と回答しており、導入・活用に向けたハードルは高いことがうかがえる。

図表 4-3-44 ICT 導入・活用状況 (複数回答)



- ICT活用による効果（期待する効果）について、「業務効率化」（54.2%）、「生産性向上」（35.3%）、「労働時間の削減」（24.9%）といった回答が挙げられている。

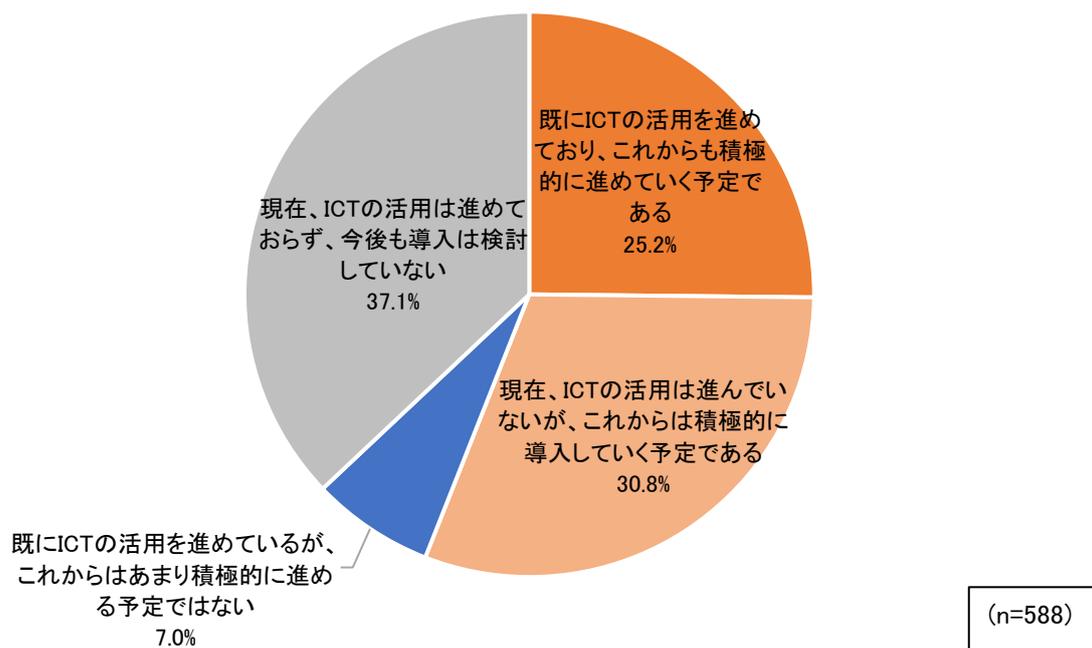
図表 4-3-45 ICT活用による効果、ICT活用に期待する効果（複数回答）



② ICTの活用による業務効率化、生産性向上への取組状況

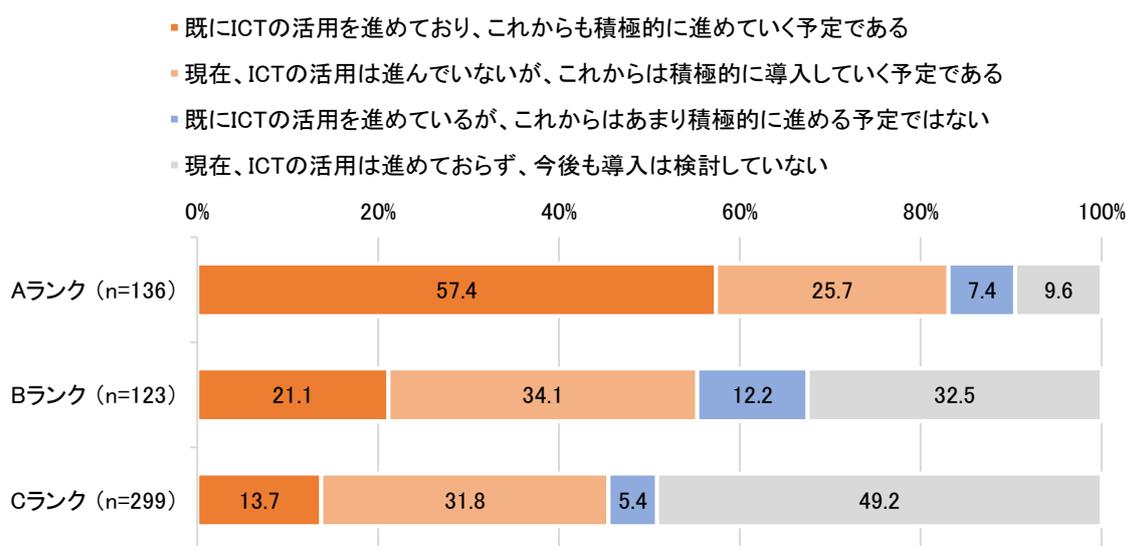
- ・ ICTの活用による業務の効率化、生産性向上への取組状況について、半数以上の企業が今後積極的に取り組んでいくと回答している。

図表 4-3-46 業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT活用）

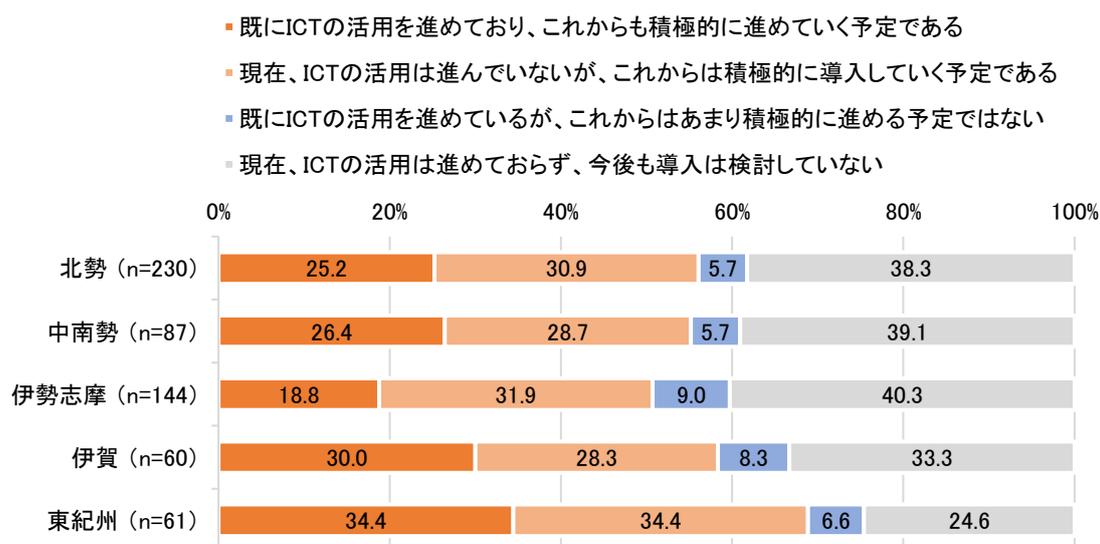


- ・ ICT活用についてランク別にみると、高ランクの企業ほど活用ができて一方、Cランクは現在も今後も導入をしないと回答した企業が多い。人材やコストの負担を考慮すると、事業規模の小さな企業に対する支援や情報提供が求められる。
- ・ 地域別にみると、東紀州地域がICT活用にもっと積極的に取り組んでいる。東紀州地域は人口減少率・建設業就業者減少率が高い地域であるが、担い手不足をICTでカバーしていく取り組みを進めていることがうかがえる。

図表 4-3-47 業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT活用）（ランク別）

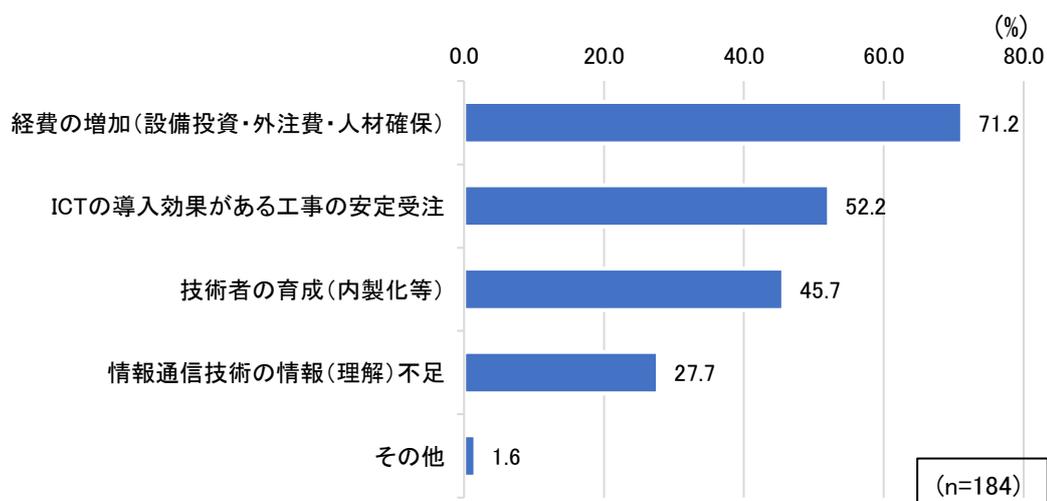


図表 4-3-48 業務効率化、生産性向上への取組状況（ICT活用）（地域別）



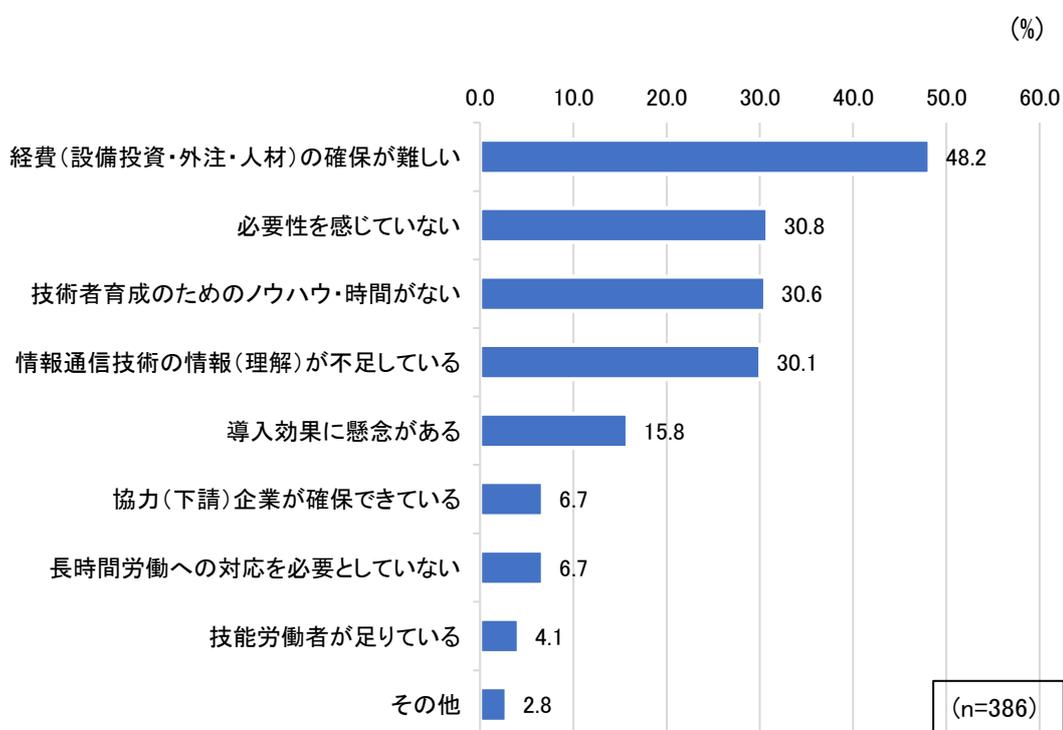
- ・ 「既に ICT の活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」、「既に ICT の活用を進めているが、これからはあまり積極的に進める予定ではない」と回答した企業の ICT 活用に向けた課題として、「経費の増加（設備投資・外注費・人材確保）」（71.2%）、「ICT の導入効果がある工事の安定受注」（52.2%）が挙げられており、コスト面が導入に向けた課題であることがわかる。

図表 4-3-49 ICT 活用に向けた課題（複数回答）



- ・ 「現在、ICTの活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」、
「現在、ICTの活用は進めておらず、今後も導入は検討していない」と回答した企業が、ICT活用が進まない、またはICT活用を検討しない理由として、「経費（設備投資・外注・人材）の確保が難しい」（48.2%）が最も多く、次いで「必要性を感じていない」、
「ノウハウ・時間がない」、「情報通信技術の情報（理解）が不足している」をそれぞれ約3割があげており、ICTを導入している企業と同様にコスト面の理由に加え、ICT活用に関する周知・理解不足などへの対応が必要であることがうかがえる。

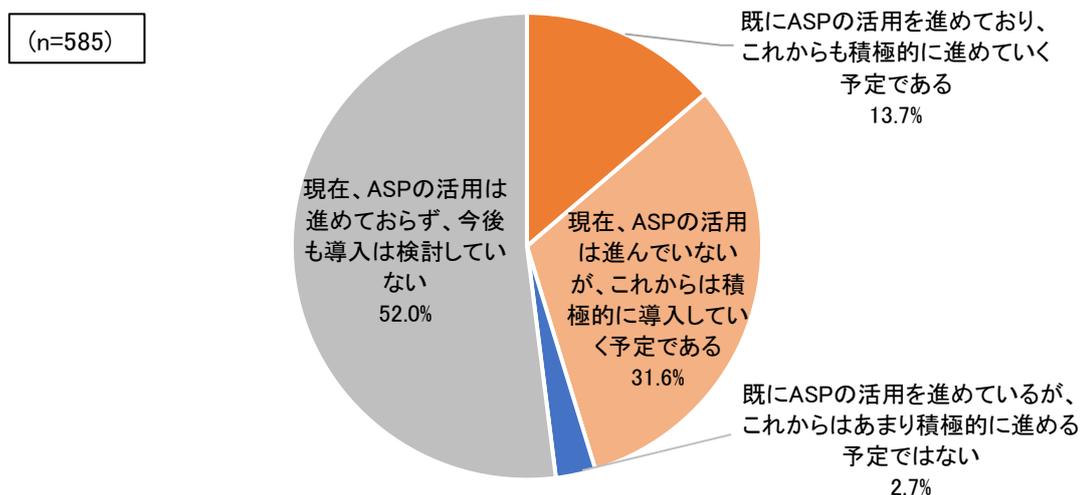
図表 4-3-50 ICT活用が進まない、検討しない理由（複数回答）



③ 情報共有システム（ASP）活用による業務効率化、生産性向上への取組状況

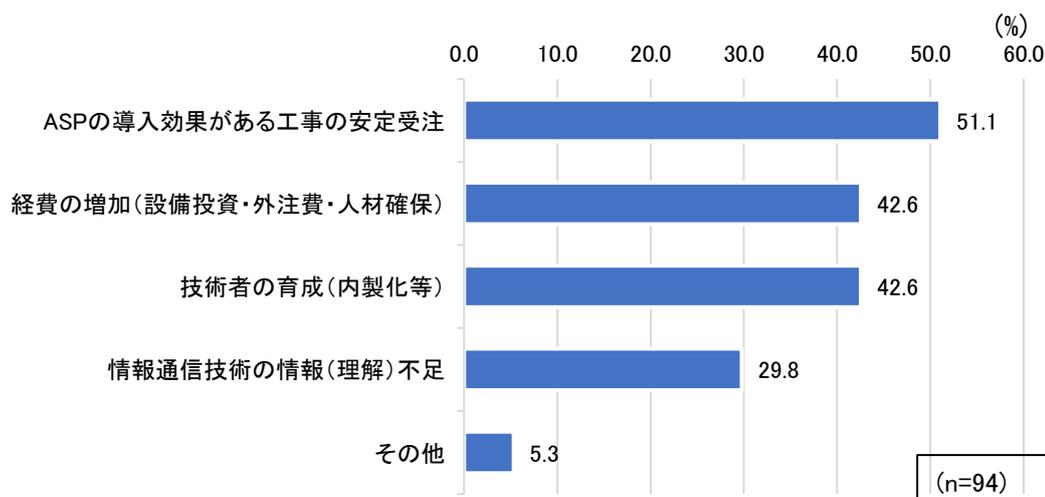
- ・ 情報共有システム(ASP)活用による業務の効率化、生産性向上への取組状況について、45.3%の企業が今後積極的に取り組んでいくと回答している。

図表 4-3-51 業務効率化、生産性向上への取組状況（ASP 活用）



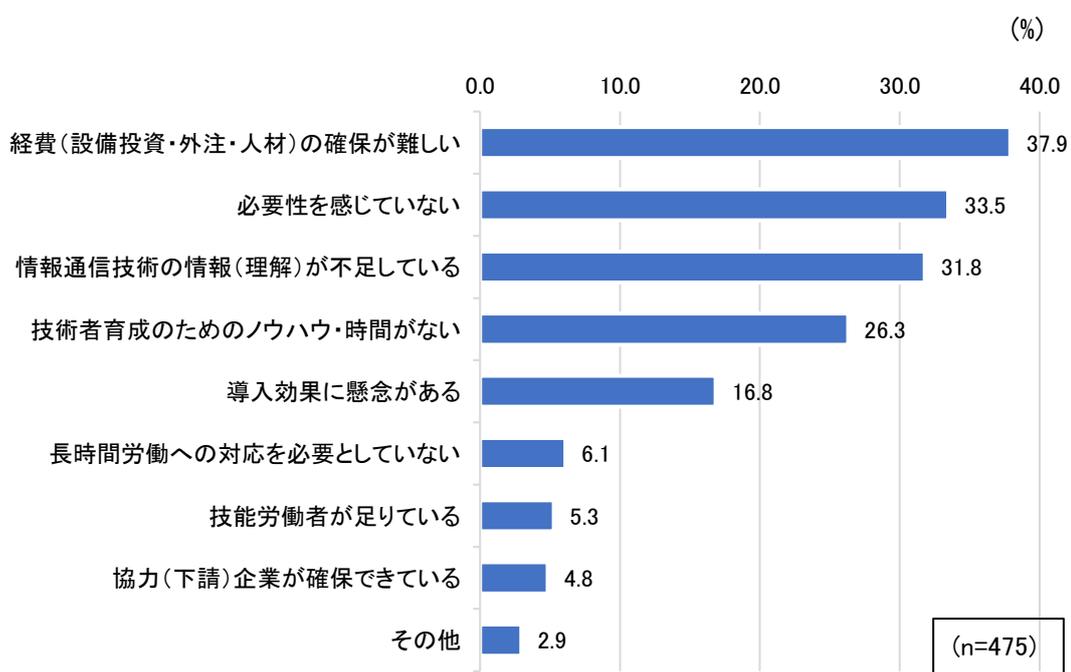
- ・ 「既に ASP の活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」、「既に ASP の活用を進めているが、これからはあまり積極的に進める予定ではない」と回答した企業の ASP 活用に向けた課題として、「ASP の導入効果がある工事の安定受注」(51.1%)、「経費の増加（設備投資・外注費・人材確保）」(42.6%)、「技術者の育成（内製化等）」(42.6%) などが挙げられている。

図表 4-3-52 ASP 活用に向けた課題（複数回答）



- ・ 「現在、ASP の活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」、
「現在、ASP の活用は進めておらず、今後も導入は検討していない」と回答した企業が、ASP 活用が進まない、または ASP 活用を検討しない理由として、「経費（設備投資・外注・人材）の確保が難しい」（37.9%）が最も多いなど、ICT 活用と同様の状況となっている。

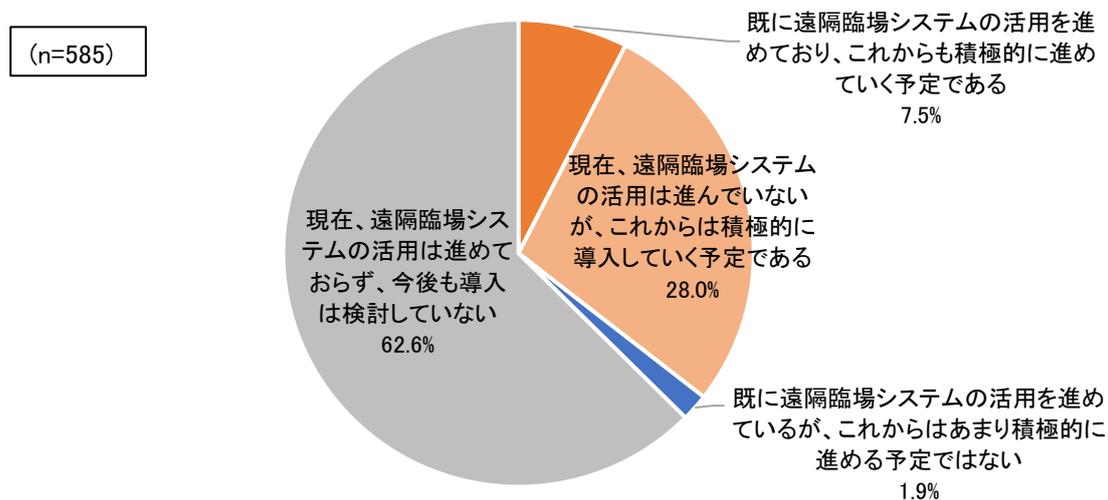
図表 4-3-53 ASP 活用が進まない、検討しない理由（複数回答）



④ 遠隔臨場システム活用による業務効率化、生産性向上への取組状況

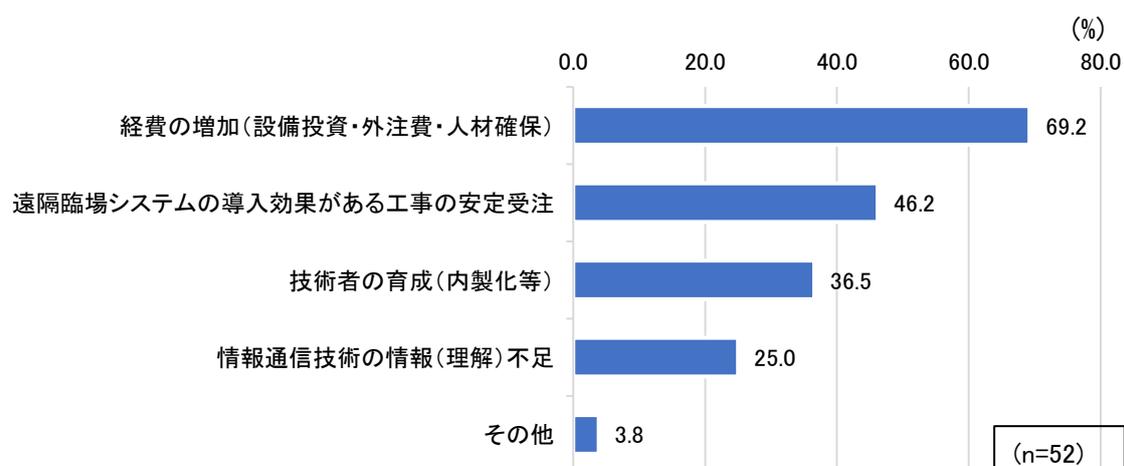
- ・ 遠隔臨場システム活用による業務の効率化、生産性向上への取組状況について、35.5%の企業が今後積極的に取り組んでいくと回答した。

図表 4-3-54 業務効率化、生産性向上への取組状況（遠隔臨場システム活用）



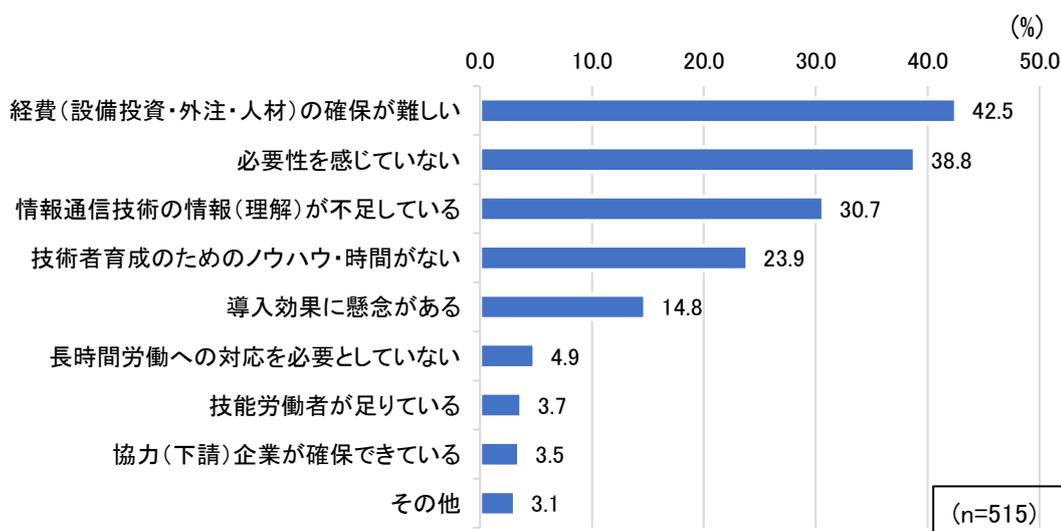
- ・ 「既に遠隔臨場システムの活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」、「既に遠隔臨場システムの活用を進めているが、これからはあまり積極的に進める予定ではない」と回答した企業の遠隔臨場システム活用に向けた課題として、「経費の増加（設備投資・外注費・人材確保）」（69.2%）、「遠隔臨場システムの導入効果がある工事の安定受注」（46.2%）などが挙げられている。

図表 4-3-55 遠隔臨場システム活用に向けた課題（複数回答）



- ・ 「現在、遠隔臨場システムの活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」、「現在、遠隔臨場システムの活用は進めておらず、今後も導入は検討していない」と回答した企業が、遠隔臨場システム活用が進まない、または遠隔臨場システム活用を検討しない理由として、「経費(設備投資・外注・人材)の確保が難しい」(42.5%)が最も多いなど、ICT活用と同様の状況となっている。

図表 4-3-56 遠隔臨場システム活用が進まない、検討しない理由 (複数回答)

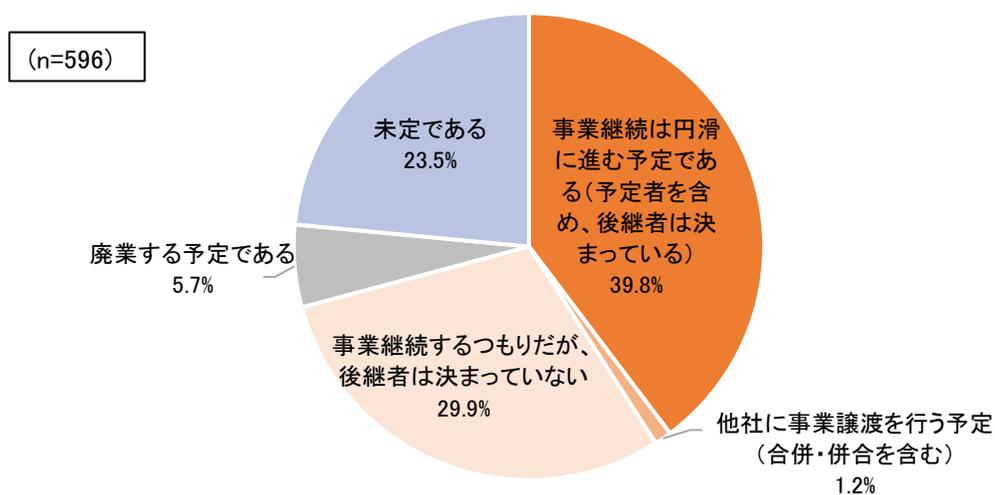


- ・ ICT、ASP、遠隔臨場システムの活用について、既に導入している企業についてはコスト面が共通の課題として挙げられた。
- ・ 現在導入していない企業についても、コスト面は課題であるが、必要性を感じていないと考えている回答も多くみられた。ICT等を活用することによる生産性向上の効果について理解が十分でない可能性もあり、適切な情報提供を通じ、導入メリット等を正しく伝えていくことが必要である。

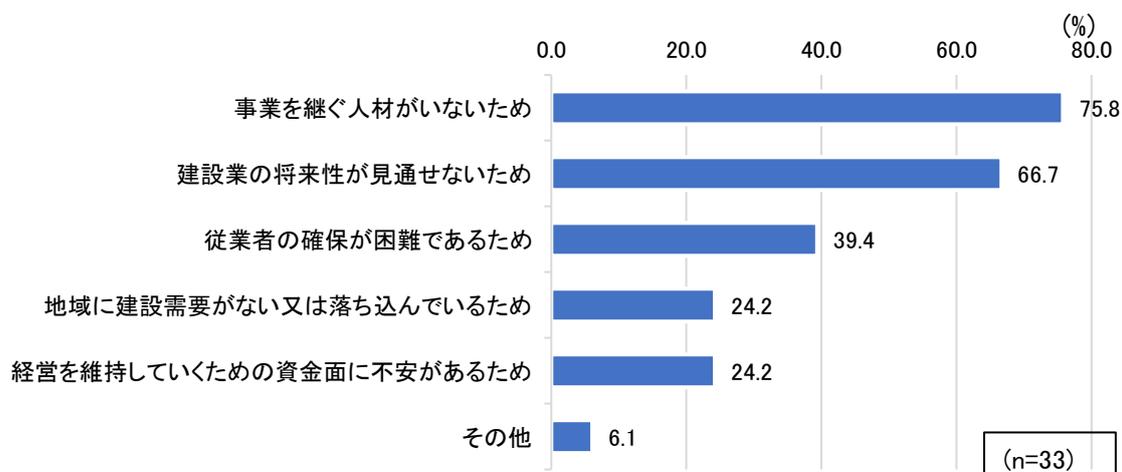
(5) 事業継続

- ・ 事業継続について、「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）」と回答した企業は39.8%であり、残り約6割の企業は後継者が決まっていない（廃業予定も含む）状態である。特に、「未定である」と回答した企業が2割程度あり、事業継続するかどうかの判断ができていないことがうかがえる。一般的に、事業を承継・譲渡する場合は相応の時間を要する。建設業が存続していくためには、早期に事業継続への準備を進めて行くことが必要であろう。
- ・ 廃業予定の理由としては、「事業を継ぐ人材がないため」（75.8%）、「建設業の将来性が見通せないため」（66.7%）、「従業員の確保が困難であるため」（39.4%）といった回答が挙げられた。

図表 4-3-57 現時点での事業継続の状況



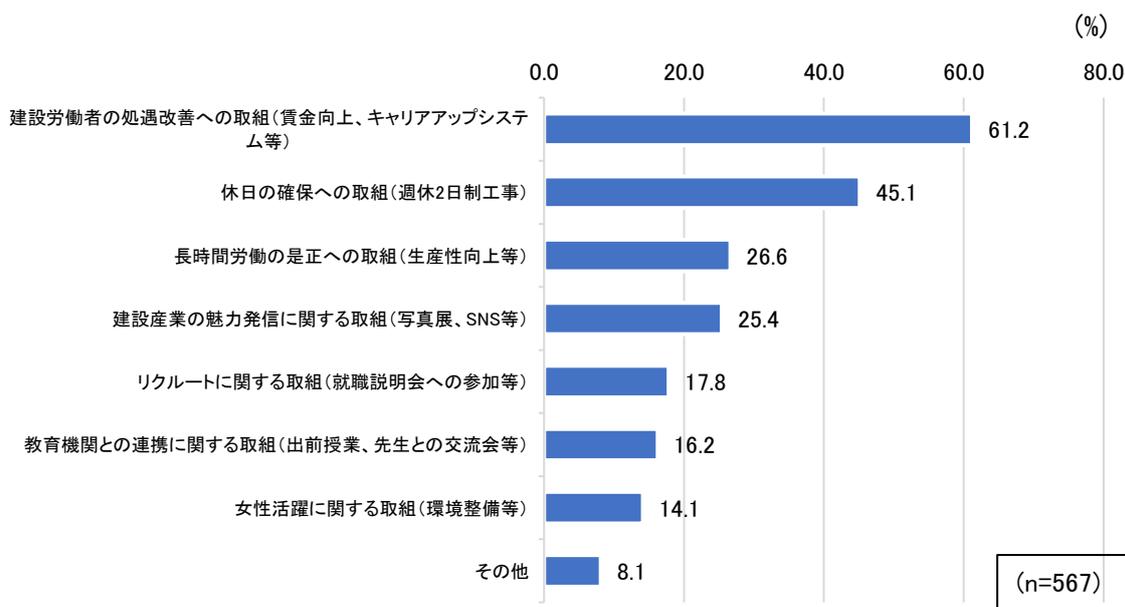
図表 4-3-58 廃業する予定である理由（複数回答）



(6) 建設産業に対する行政の支援施策

- 建設産業に対する支援施策については、「建設労働者の処遇改善への取組（賃金向上、キャリアアップシステム等）」(61.2%)、「休日の確保への取組（週休2日制工事）」(45.1%)、「長時間労働の是正への取組（生産性向上等）」(26.6%)、「建設産業の魅力発信に関する取組（写真展、SNS等）」(25.4%)といった回答が多い。

図表 4-3-59 県に力を入れてもらいたい支援施策（複数回答）



図表 4-3-60 県に力を入れてもらいたい支援施策（自由回答の中から抜粋）

① 発注方法に関する意見

内容
インフレによる単価見直しなど、公平性をもって（建築、土木とも）、設計変更手続きを行ってほしい。
幅広く入札に参加できる制度、Aランクに偏らない入札をしてほしい。指名競争入札などは、特に偏っている。
ひとつの企業に工事発注が集中する事が無いよう、工事实績など参加要件を緩和してほしい。
工事の総合評価をなくしてほしい。業者が偏っており同じ業者ばかり仕事をとっている。
発注時期を平準化してほしい

② 手続き（書類の簡素化）に関する意見

内容
書類の簡素化、有能な監督員（県職員）の配置をしてほしい
小規模工事、小規模企業ほど経費負担が大きくなるため、現場代理人、主任技術者の専任の緩和。
提出書類の削減。
書類を少なくする。
書類の簡素化、点数UPのための過剰な書類作成
提出書類の簡素化・削減、適切な経費の反映
県・市に提出する書類が多すぎるため簡素化してほしい。
書類の簡素化。書類形式を頻繁に変更しないこと。
公共工事の際の不要と思われる書類の簡略化（形式だけの見積書、毎回同じものの安全書類等、煩雑すぎる）

③ その他の意見（就業環境等）

内容
建設業は雇用保険が高いことが不満。
作業員に対しての支援、熱中症対策等の補助等
休みを増やすなら、その分の賃金アップが必要
テレビ・ラジオのCM（建設業協会との協力で）
建設業も派遣を解禁してほしい。
末端企業にとってシステムや取組がなぜ必要かわからない。
会社の立て直し。社長への指導、経営者の育成をしてほしい。

以上

第2部 資料編

第3章 三重県の建設業で働く若手人材へのアンケート調査

1. アンケートの概要

三重県の建設業界では担い手の不足、高齢化が問題となっており、若手人材の確保が喫緊の課題となっている。そこで、今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するための基礎資料とするため、県内建設企業で働く若手人材を対象としたアンケートを実施し、就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握した。

図表 5-1-1 調査概要

調査目的	三重県の建設業において今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するため、県内建設企業で働く若手就業者から就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握することを目的とする。
調査対象	県内建設企業で勤務する 10～30 代の若手就業者
データ数	149 票
調査時点	2022 年 9 月 20 日（火）～2022 年 10 月 14 日（金）
調査方法	<ul style="list-style-type: none">インターネット上にアンケート回答フォームを作成。この回答フォームの URL を県内建設企業に案内し、各企業において若手就業者への回答を促すという流れで実施。建設企業への案内方法は、別途実施した県内建設企業向けアンケートの調査票に本アンケートの案内を同送している。
調査事項	<p>【基本事項】</p> <ul style="list-style-type: none">性別、年齢、入社年、職種、勤務地域、中途入社/新卒採用の別 <p>【アンケート事項】</p> <ul style="list-style-type: none">最終学歴（前職）、建設業・企業を選んだ経緯・理由等建設業に入職するにあたって重視した点、入職後の満足度、建設業で人手不足が進む原因休日の取得状況、残業時間の状況、社内に導入してほしい制度

【本報告書での記載方法について】

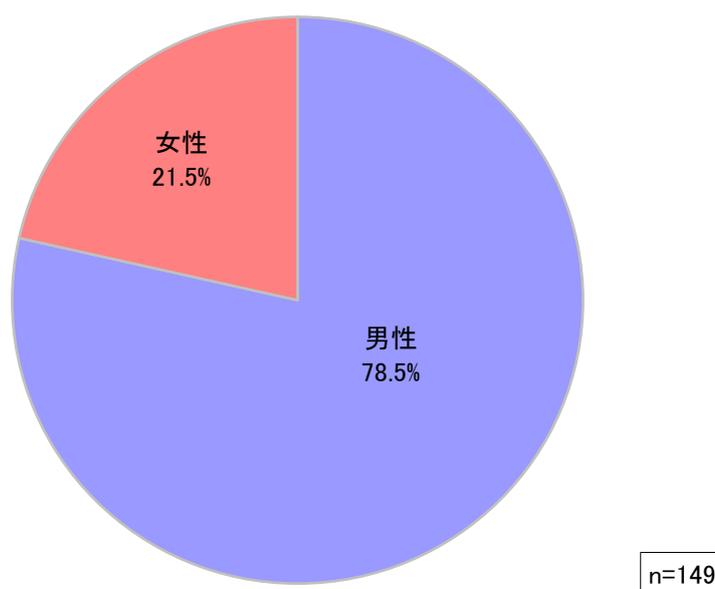
- 本報告書では、集計結果の数値を、特に断りのないかぎり、小数点以下第 2 位で四捨五入している。そのため、各回答の合計が 100%に一致しないことがある。
- 複数回答の設問については、回答比率の合計は、100%を超える。
- 各設問を集計した回答数の値（n 値）については、「n=●」という記載方法でグラフ中に示している。なお、特に断りのない場合「n=149」である。

2. 回答者の概要

(1) 基本属性：性別・年齢・入社年

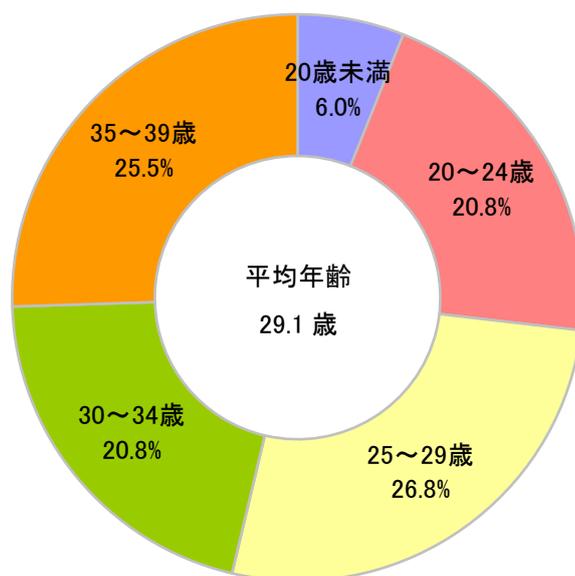
- ・ 本アンケート調査は、県内建設企業に勤務する 10～30 代の若手就業者を対象として実施し、149 人から回答を得た。このうち性別としては 78.5%が「男性」であり、「女性」は 21.5%である。

図表 5-2-1 性別

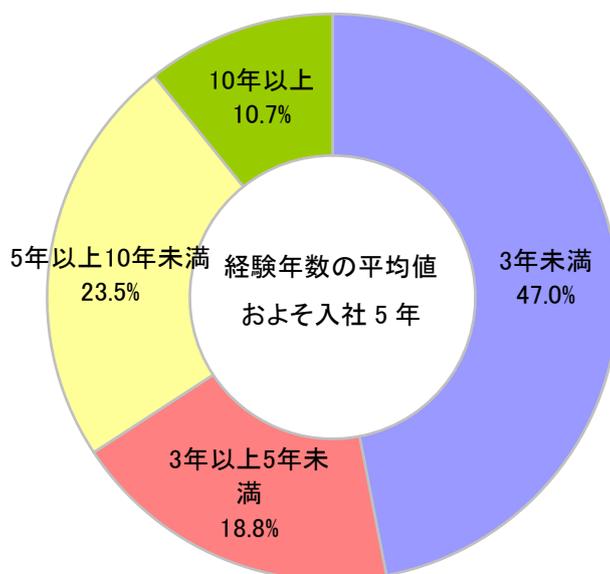


- ・ 年齢は20代が最も多く全体の47.7%を占める。回答者の平均年齢は29.1歳である。
- ・ 経験年数は、入社後「3年未満」(47.0%)、「3年以上5年未満」(18.8%)、「5年以上10年未満」(23.5%)であり、入社後10年未満の回答者が約9割を占める。
- ・ 三重県における建設投資額は2011年を底に回復傾向にあり(国土交通省建設総合統計より)、回答者の多くは建設投資額が回復・増加してきた時期に入社している。

図表5-2-2 年齢と入社年



n=149

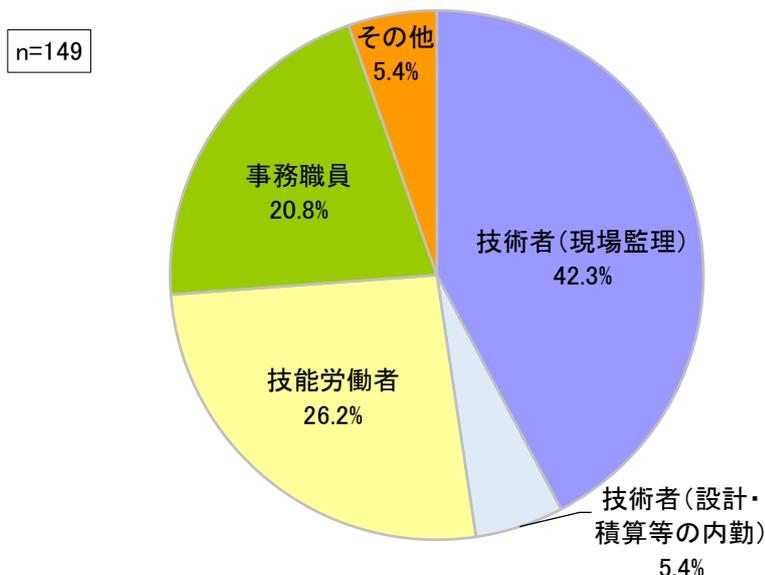


n=149

(2) 基本属性：職種

- 回答者の職種は、42.3%「技術者（現場監理）」であり、「技術者（設計・積算等の内勤）」を合わせると技術者が約半数を占めている。次いで技能労働者は 26.2%、事務職員は 20.8%となっている。

図表 5-2-3 職種の別



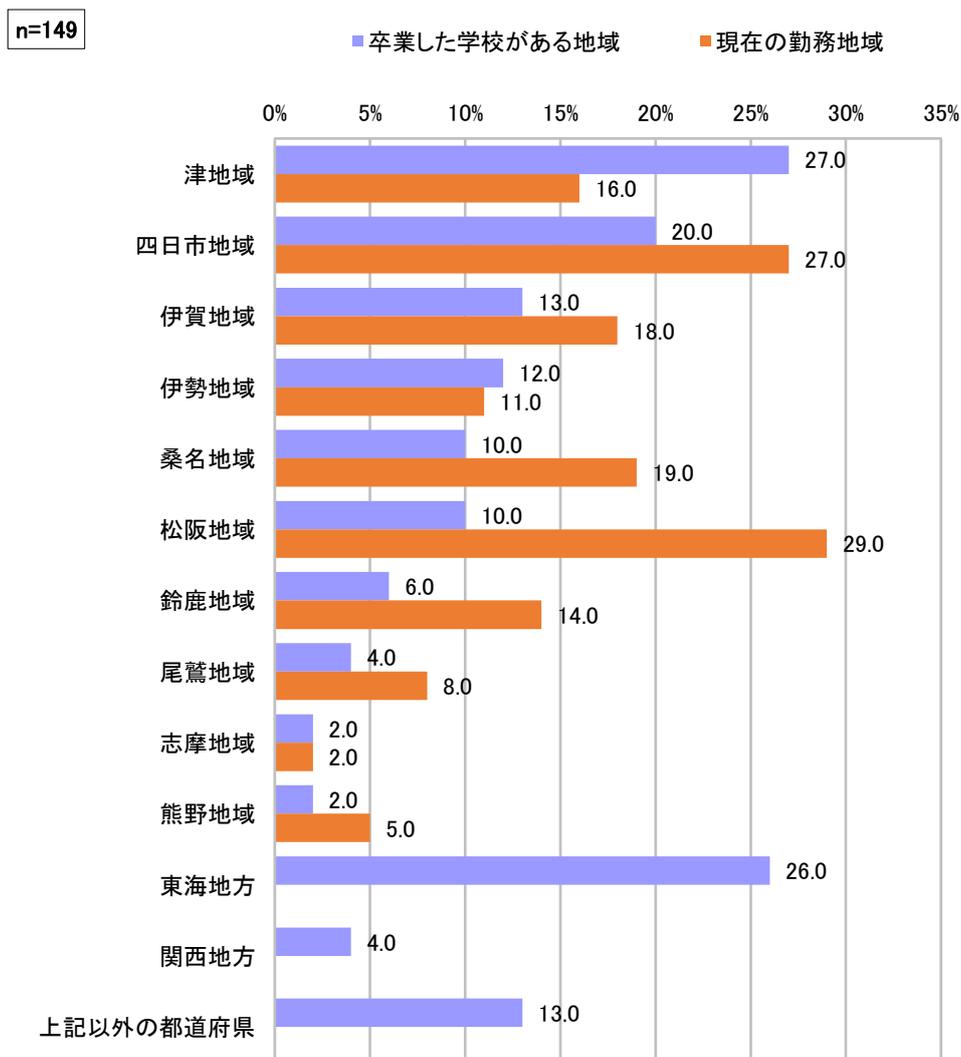
図表 5-2-4 回答者の職種別構成（構成比は全体に占める割合）

職種	職種	回答数	構成比 (%)
技術者	技術者（現場監理）	63	42.3
	技術者（設計・積算等の内勤）	8	5.4
技能労働者	作業員	27	18.1
	配管工（水道・ガス）	5	3.4
	電気工	3	2.0
	型枠工（建築・土木）	2	1.3
	造園工	1	0.7
	オペレーター	1	0.7
事務職員	事務職員	31	20.8
その他	その他	8	5.4
合計		149	100.0

(3) 基本属性：地域

- 卒業した学校がある地域、現在の勤務地域について回答者を地域別にみると、津地域以外は、他地域から流入しており、4割程度は他県にある学校を卒業した人が占めている。

図表 5-2-5 回答者の地域属性



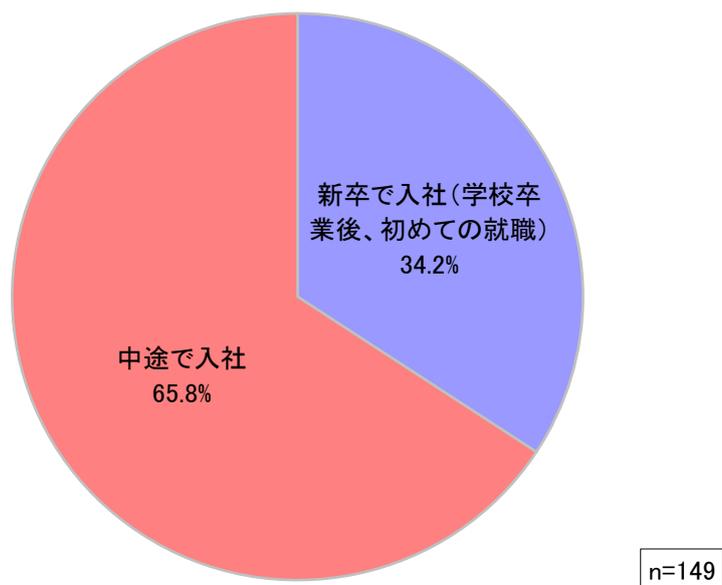
※ 東海地方：愛知県、岐阜県、静岡県

※ 関西地方：大阪府、京都府、兵庫県、奈良県、滋賀県、和歌山県

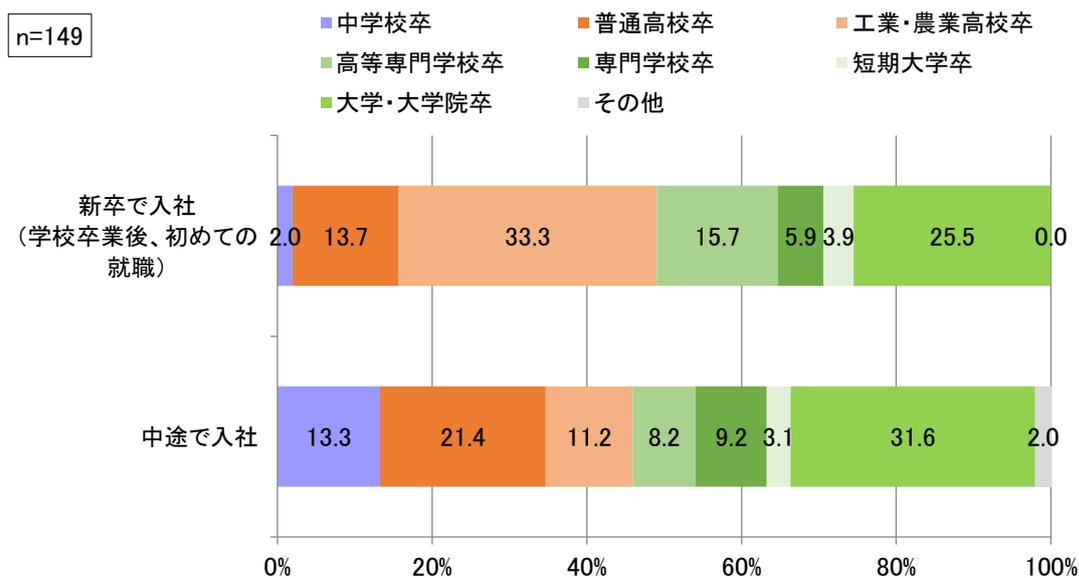
(4) 基本属性：新卒/中途

- ・ 「新卒で入社」の回答者は34.2%、「中途で入社」の回答者65.8%となっている。
- ・ 就職前に卒業した学校（入社した時の学歴）について、新卒入社は「工業・農業高校卒」が最も多く、中途入社では「大学・大学院卒」が最も多く、学歴構成が異なっている。

図表 5-2-6 新卒/中途の別



図表 5-2-7 就職前に卒業した学校（新卒入社、中途入社別）

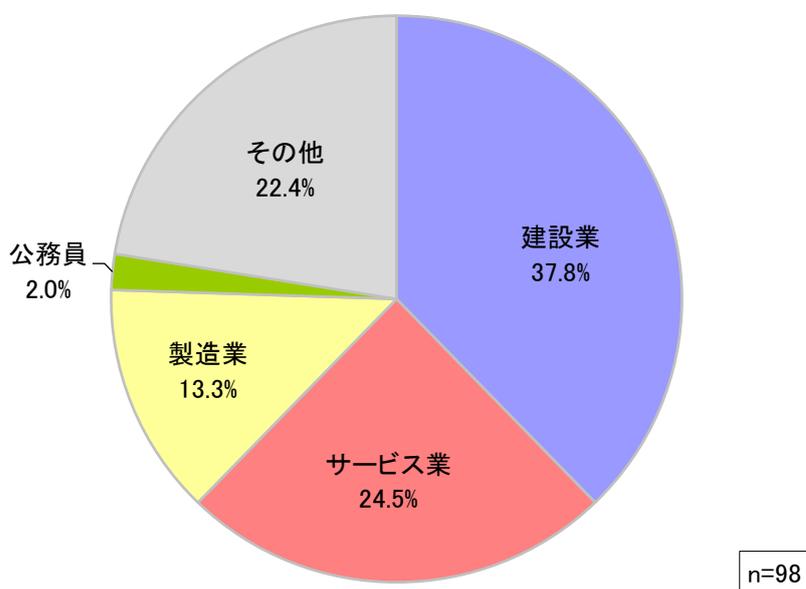


3. 三重県の建設業で働く理由

(1) 中途入社職種

- ・ 「中途入社」の回答者が現在の会社に勤める前に働いていた業界について、「建設業」(37.8%)が最も多く、「サービス業」(24.5%)、「製造業」(13.3%)と続く。
※ 前々職が「建設業」である可能性もあり、「建設業」を選択していない回答者すべてが建設業未経験とは限らない。

図表 5-3-1 中途入社の前職

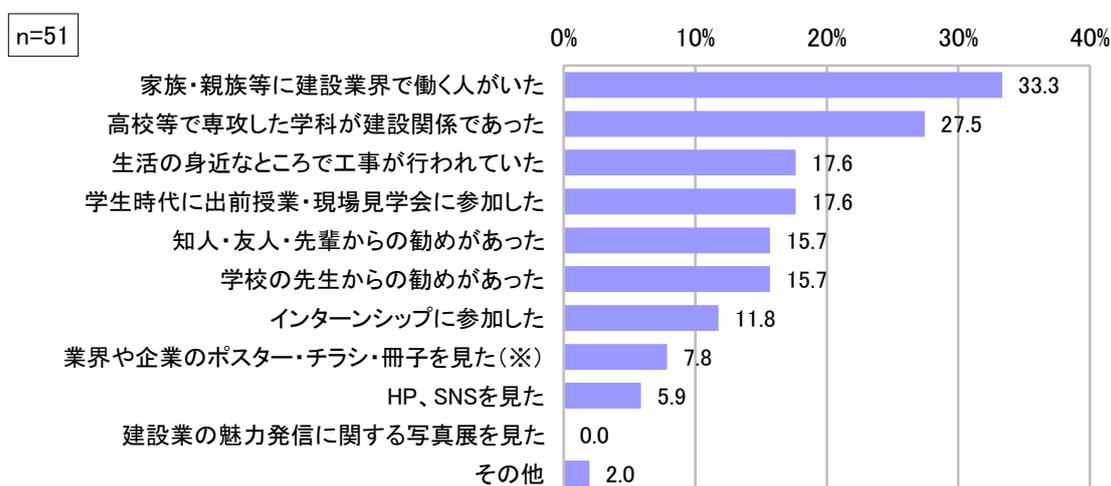


(2) 入職・入社の際の経緯・理由

① 建設業への入職理由

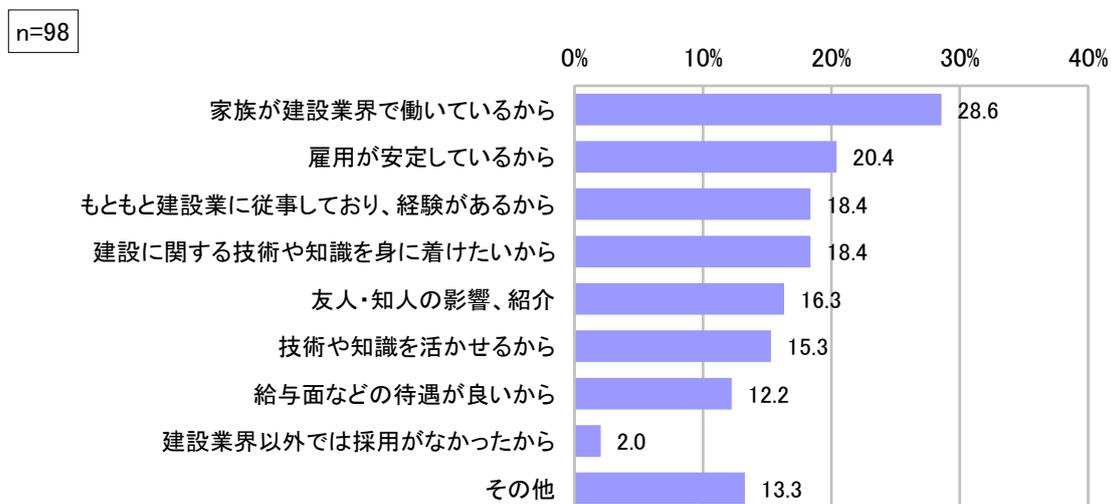
- ・ 新卒入社の人々が、建設業に関心を持ったきっかけとしては、「家族・親族等に建設業界で働く人がいた」(33.3%)、「高校等で専攻した学科が建設関係であった」(27.5%)、「生活の身近なところで工事が行われていた」(17.6%)、「学生時代に出前授業・現場見学会に参加した」(17.6%)が多く挙げられており、入職前から建設業に触れる環境下で過ごした経験が大きな入職理由となっている。
- ・ 中途入社の人々が建設業に転職した理由についても、「家族が建設業界で働いているから」(28.6%)と建設業と接点を有したとの回答が最も多く、これに雇用面での理由や建設業での業務経験等が続いている。

図表 5-3-2 建設業に関心を持ったきっかけ（新卒入社） ※複数回答



※高校等の進路指導室前の掲示板上で、業界や企業のポスター・チラシ・冊子を見た

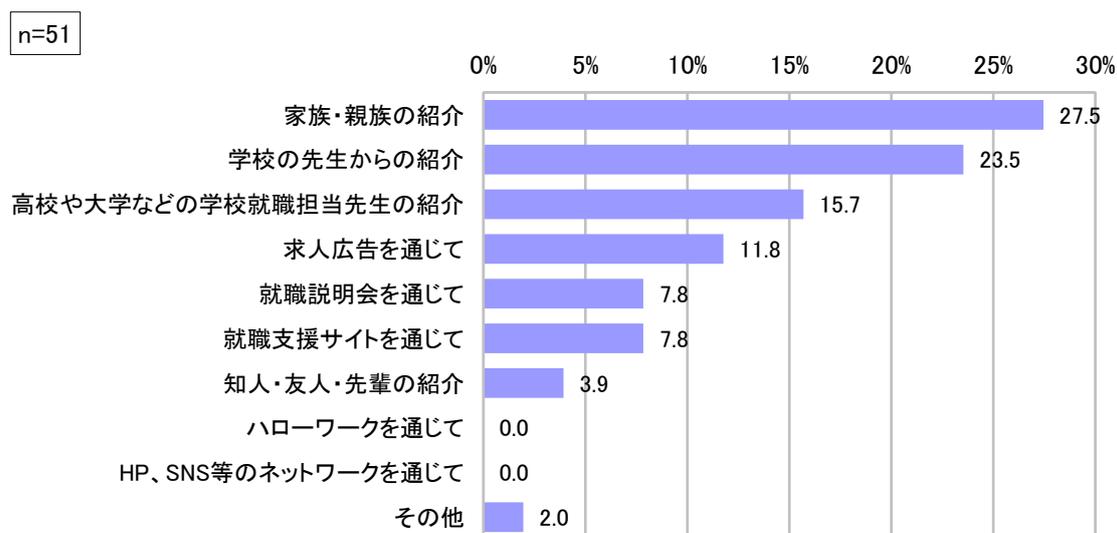
図表 5-3-3 建設業に転職した理由（中途入社） ※複数回答



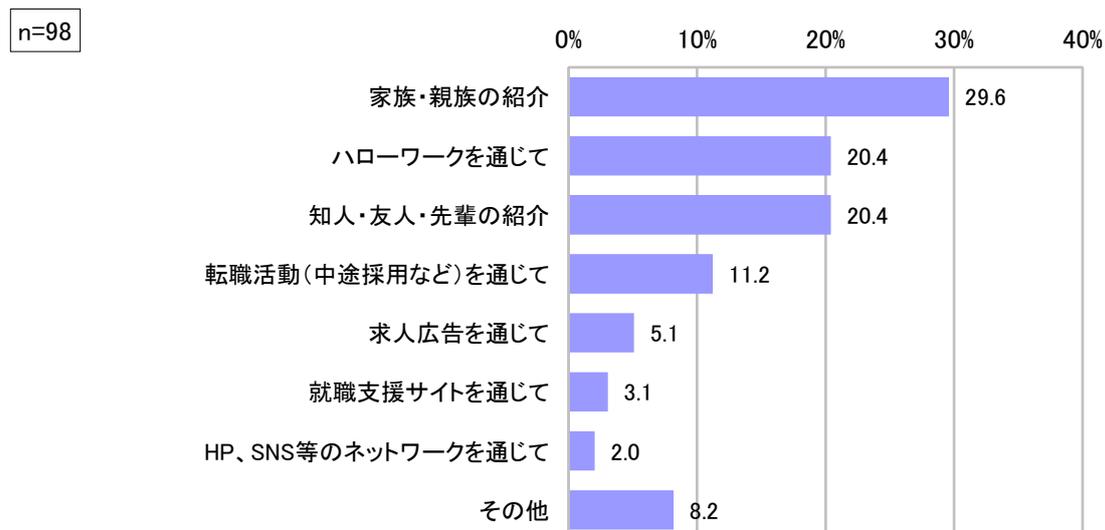
② 建設業への入職経緯

- ・ 新卒入社の人が入職した経緯は、「家族・親族の紹介」(27.5%)、「学校の先生からの紹介」(23.5%)、「高校や大学など学校の就職担当先生からの紹介」(15.7%)の順に多く、身近な人の紹介によるところが大きい。
- ・ 中途入社については、「家族・親族の紹介」(29.6%)、「ハローワークを通じて」(20.4%)、「知人・友人・先輩の紹介」(20.4%)の順に多い。

図表 5-3-4 建設業に入社した経緯（新卒入社） ※複数回答



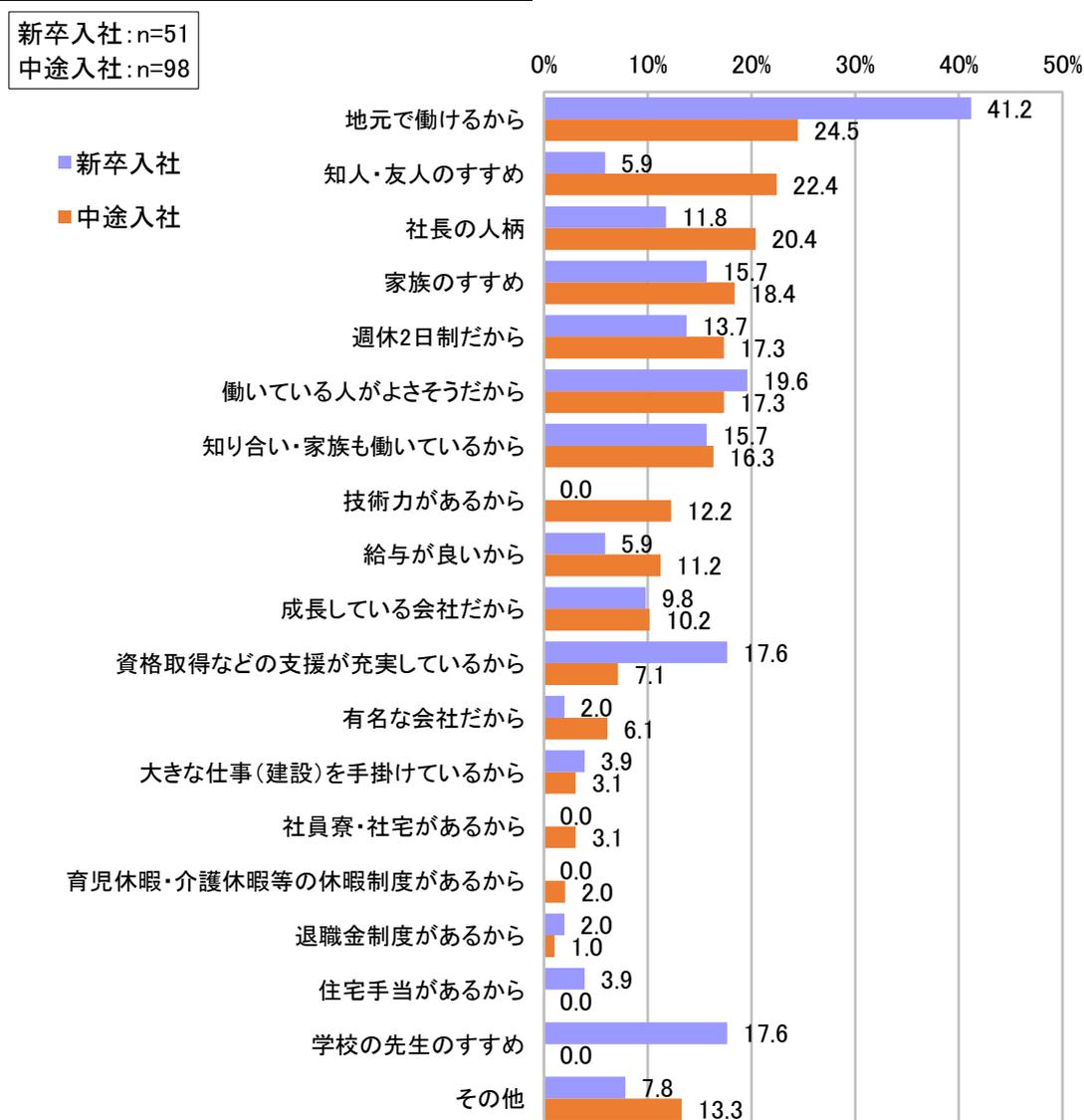
図表 5-3-5 建設業に入社した経緯（中途入社） ※複数回答



③ 現在の会社を選んだ理由

- ・ 建設業の中でも現在の会社を選んだ理由として、新卒・中途入社ともに「地元で働けるから」が最も高い回答を集めた。卒業した学校の所在地は「三重県内」が約6割と比較的地元志向がみられることから、担い手の受け皿の一つになっている。
- ・ また、「働いている人がよさそうだから」「知り合い・家族も働いているから」は、新卒・中途入社とも同水準の回答となっている。会社の雰囲気や親近感なども会社選定のポイントであることがうかがえる。
- ・ 一方、「資格取得などの支援が充実しているから」は、新卒では3番目に多い回答であったが、中途採用では下位の項目となっており、回答に違いが見られた。

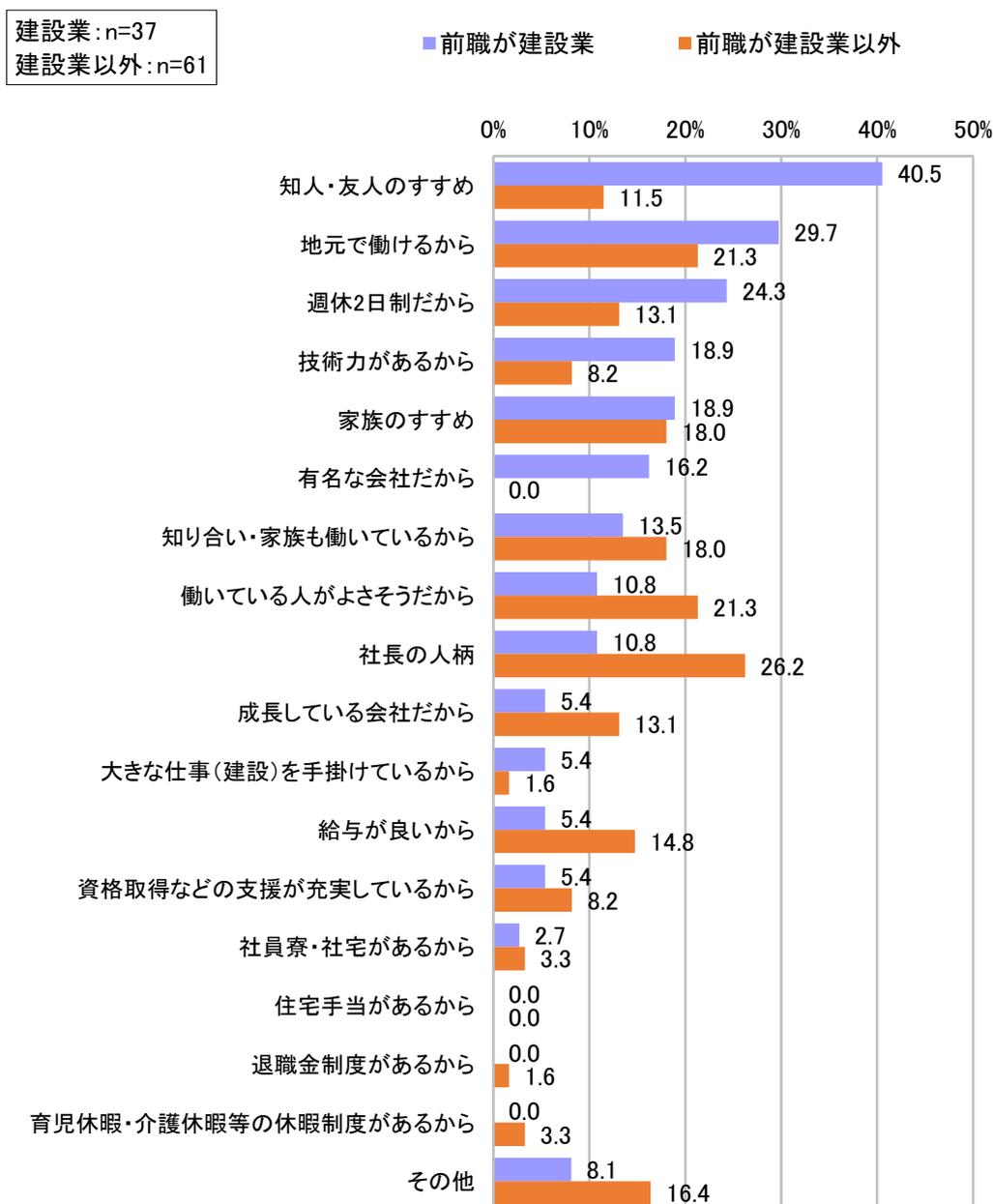
図表 5-3-6 現在の会社を選んだ理由 ※複数回答



④ 他業種からの転職

- ・ 中途入社のうち、前職の職種を「建設業」(37.8%)と「建設業以外」(62.2%)に分けて、建設業を選んだ理由、現在の会社を選んだ理由を見てみると、前職が建設業の人は、「知人・友人のすすめ」「地元で働けるから」「週休2日制だから」といった選択が多く、建設業以外から転職してきた人は、「社長の人柄」「地元で働けるから」「働いている人がよさそうだから」といった選択が多い。

図表 5-3-7 中途入社の方が現在の会社を選んだ理由 ※複数回答

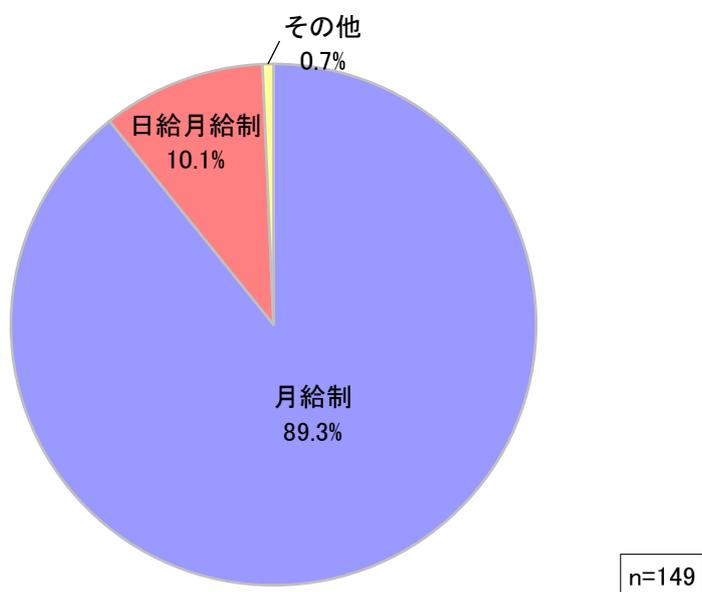


4. 職場環境

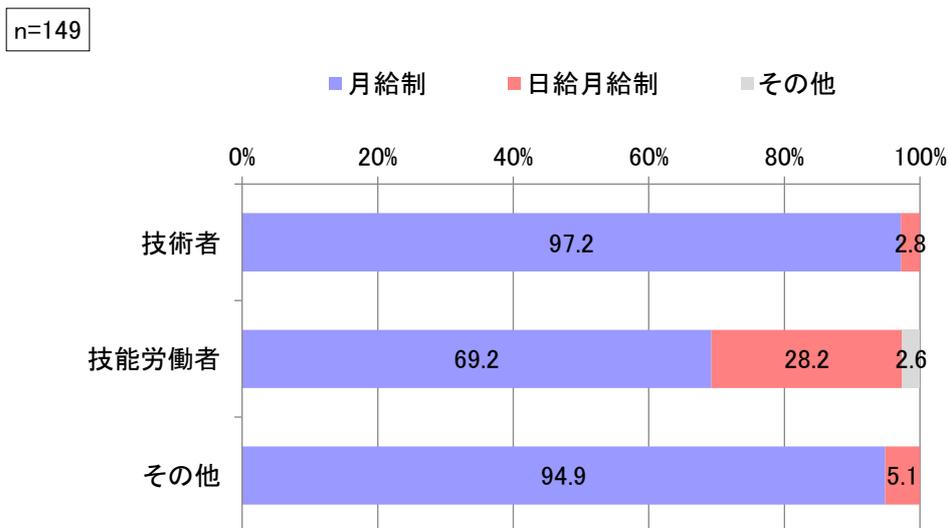
(1) 給与形態

- ・ 給与形態については、「月給制」が89.3%と大半を占めている。
- ・ 職種別（技術者/技能労働者の別）・給与形態別に見ると、技術者は大半が月給制となっている一方、技能労働者は28.2%が日給月給制となっており、まだまだ日給月給制が残る状況となっている。

図表 5-4-1 給与形態



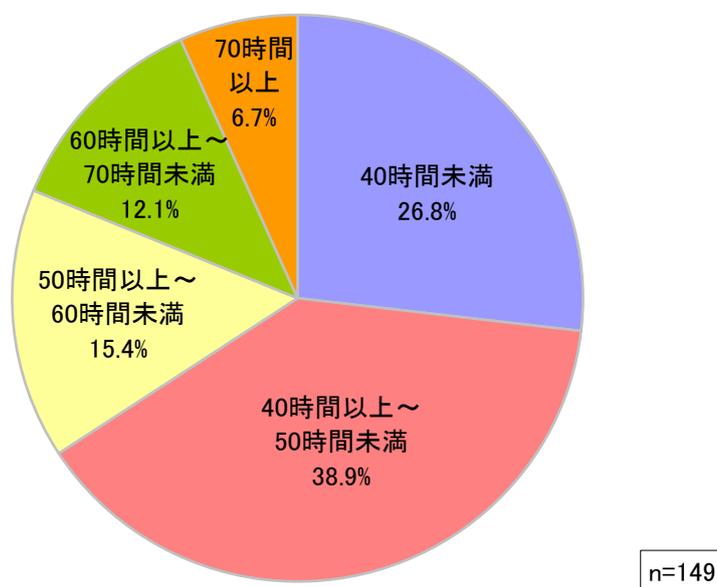
図表 5-4-2 職種別給与形態



(2) 残業時間

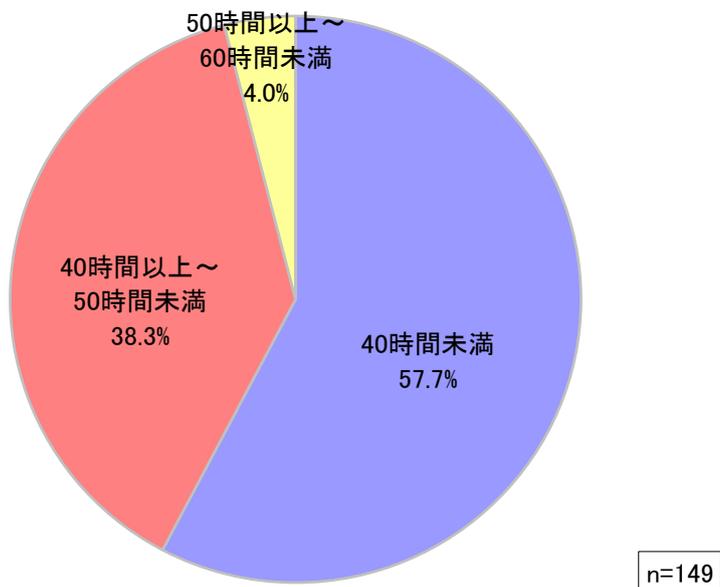
- ・ 2021 年度の 1 週間の労働時間について、忙しい時期は「40 時間以上～50 時間未満」が最も多く、忙しくない時期は「40 時間未満」が最も多い。
- ・ なお、例えば「60 時間以上」の労働時間は、残業時間（法定超労働時間）が週に 20 時間を意味する場合（労働時間 60 時間－法定労働時間 40 時間）、月間 80 時間の残業時間となる。繁忙期は「60 時間以上」であるとの回答は 18.8%に達しており、2024 年度からの時間外労働規制への対応が急がれる状況にある。
- ・ 1 か月に残業時間（法定労働時間（1 日 8 時間・1 週 40 時間）を超える労働時間）が 45 時間を超える月は、「なし」（68.5%）が最も多かった。

図表 5-4-3 最も忙しい時期の 1 週間の労働時間



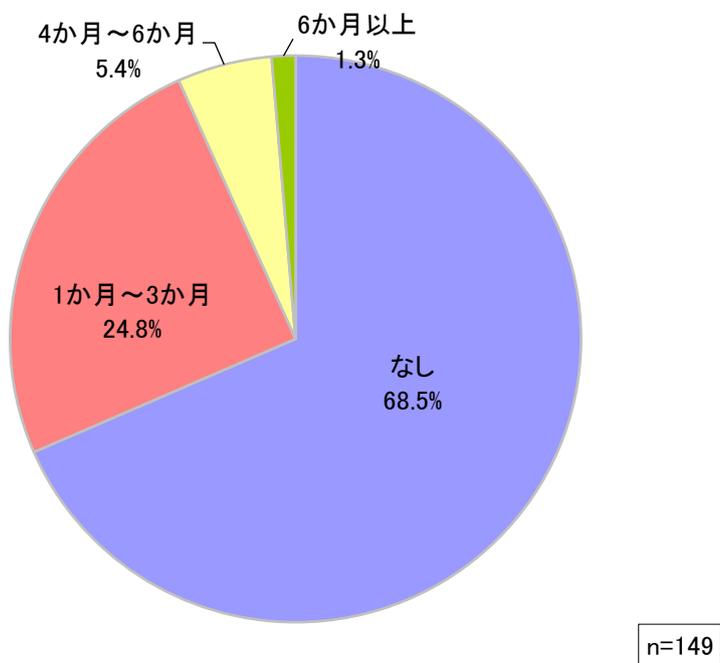
- ※ 労働時間には、例えば、現場に到着して準備する時間、現場間を移動する時間、仕事を命じられるまでの待機時間など、業務に従事するために拘束される時間を含む。

図表 5-4-4 最も忙しくない時期の1週間の労働時間



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

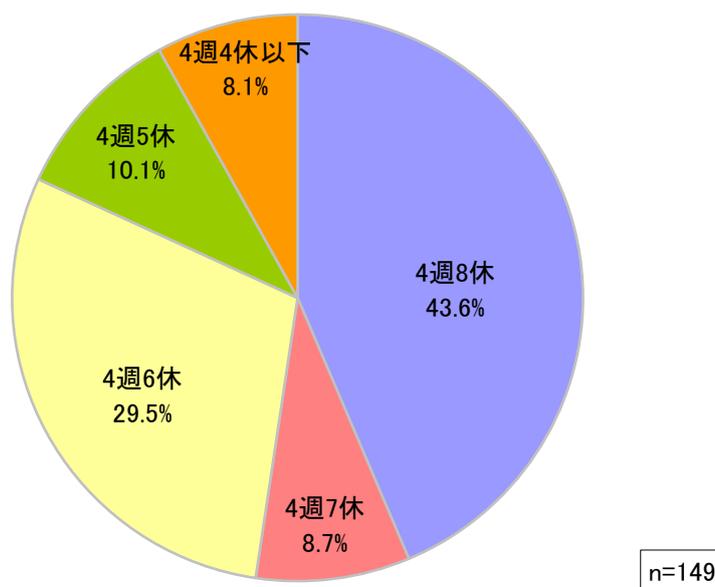
図表 5-4-5 1か月に残業時間が45時間を超える月（年間）



(3) 休日取得状況

- ・ 休日の取得情報について、「4週8休」が43.6%と最も多いが、「4週6休」も29.5%と一定数おり、完全な週休2日には至っていない。

図表 5-4-6 休日取得状況

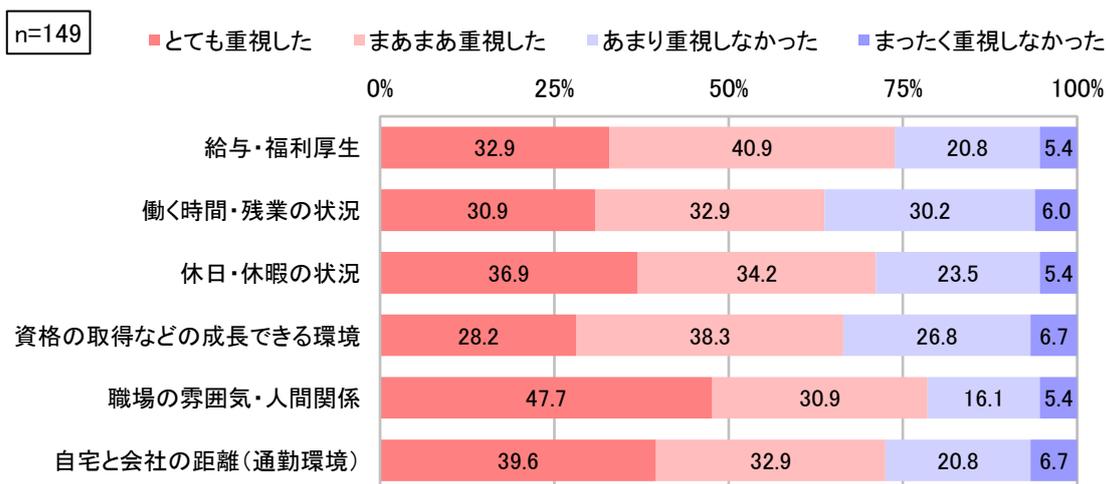


5. 建設業への入職前後の違いと人手不足が進む原因

(1) 入職前に重視した点

- ・ 「給与・福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」「自宅と会社の距離（通勤環境）」の6項目について、入職前にどの程度重視していたかを「とても重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「まったく重視しなかった」の4段階で回答を得た。
- ・ 上記6項目のうち重視される割合が高いのは「職場の雰囲気・人間関係」であり、「とても重視した」「まあまあ重視した」を合計すると全体の約8割が重視する傾向を示している。これに次いで「給与・福利厚生」が重視される傾向にある。一方、「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」については、全体の約3割は重視していないという傾向にある。
- ・ 新卒/中途入社別で違いをみると、新卒は「給与・福利厚生」を重視しているが、中途はあまり重視していない。一方、「職場の雰囲気・人間関係」「自宅と会社の距離（通勤環境）」について、新卒はあまり重視していないが中途は重視している。中途は既に社会人経験を積んでおり、建設業の給与面については一定の理解を持っているが、実際に働く職場はより良い環境を求めているといったことが背景にあるものと考えられる。
- ・ 職種別に違いをみると、技術者は「資格の取得などの成長できる環境」を重視する傾向が強く、技術を身に付けられる環境を求めていることがうかがえる。

図表 5-5-1 入職前に重視した点



図表 5-5-2 入職前に重視した点（新卒/中途、技術者/技能労働者/その他）

①給与・福利厚生	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total (n=149)	32.9	40.9	20.8	5.4
新卒で入社 (n=51)	37.3	41.2	13.7	7.8
中途で入社 (n=98)	30.6	40.8	24.5	4.1
技術者 (n=71)	36.6	38.0	23.9	1.4
技能労働者 (n=39)	20.5	51.3	20.5	7.7
その他 (n=39)	38.5	35.9	15.4	10.3

②働く時間・残業の状況	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total (n=149)	30.9	32.9	30.2	6.0
新卒で入社 (n=51)	25.5	37.3	29.4	7.8
中途で入社 (n=98)	33.7	30.6	30.6	5.1
技術者 (n=71)	19.7	38.0	38.0	4.2
技能労働者 (n=39)	33.3	28.2	33.3	5.1
その他 (n=39)	48.7	28.2	12.8	10.3

③休日・休暇の状況	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total (n=149)	36.9	34.2	23.5	5.4
新卒で入社 (n=51)	35.3	43.1	13.7	7.8
中途で入社 (n=98)	37.8	29.6	28.6	4.1
技術者 (n=71)	23.9	45.1	26.8	4.2
技能労働者 (n=39)	41.0	20.5	33.3	5.1
その他 (n=39)	56.4	28.2	7.7	7.7

④資格の取得などの成長できる環境	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total (n=149)	28.2	38.3	26.8	6.7
新卒で入社 (n=51)	19.6	47.1	23.5	9.8
中途で入社 (n=98)	32.7	33.7	28.6	5.1
技術者 (n=71)	36.6	31.0	26.8	5.6
技能労働者 (n=39)	20.5	46.2	25.6	7.7
その他 (n=39)	20.5	43.6	28.2	7.7

⑤職場の雰囲気・人間関係	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total (n=149)	47.7	30.9	16.1	5.4
新卒で入社 (n=51)	47.1	25.5	19.6	7.8
中途で入社 (n=98)	48.0	33.7	14.3	4.1
技術者 (n=71)	47.9	28.2	21.1	2.8
技能労働者 (n=39)	51.3	33.3	10.3	5.1
その他 (n=39)	43.6	33.3	12.8	10.3

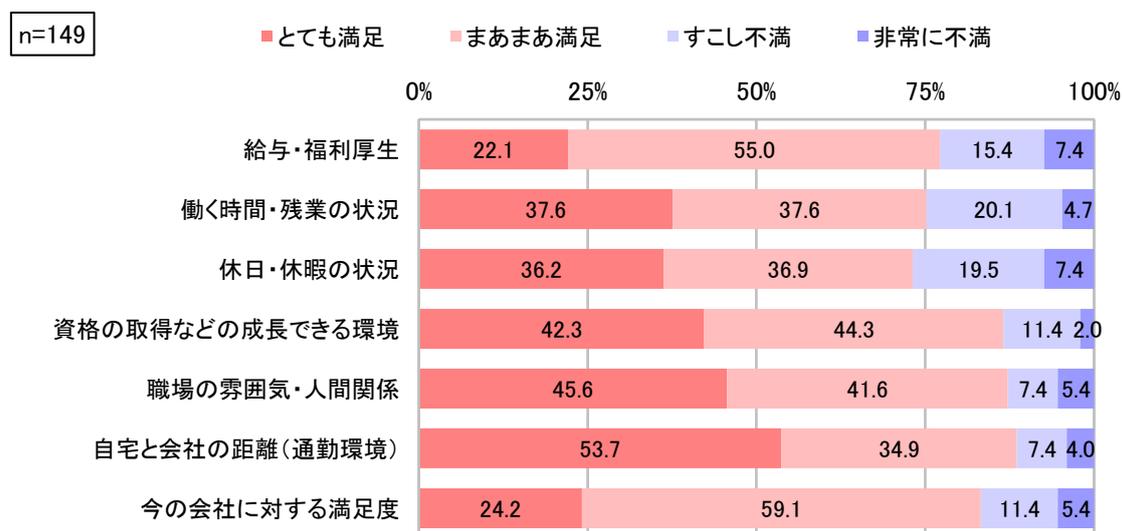
⑥自宅と会社の距離(通勤環境)	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total (n=149)	39.6	32.9	20.8	6.7
新卒で入社 (n=51)	35.3	25.5	27.5	11.8
中途で入社 (n=98)	41.8	36.7	17.3	4.1
技術者 (n=71)	35.2	32.4	26.8	5.6
技能労働者 (n=39)	33.3	41.0	15.4	10.3
その他 (n=39)	53.8	25.6	15.4	5.1

※単位：％。トータルよりも数値が高い場合、黄色で色付け（5ポイント以上高い場合は濃い黄色）。トータルよりも低い場合は青で色付け（5ポイント以上低い場合は濃い青色）。

(2) 入職後の実感、今の会社に対する満足度

- ・ 「給与・福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」「自宅と会社の距離（通勤環境）」の6項目の入職後の実感に加え、「今の会社に対する満足度」を、「とても満足」「まあまあ満足」「すこし不満」「非常に不満」の4段階で回答を得た。
- ・ 上記項目のうち、「職場の雰囲気・人間関係」「自宅と会社の距離（通勤環境）」は全体の8割以上が満足と回答している。
- ・ 一方、「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」は、入職前には比較的重視されていなかった項目であるが、入職後は全体の約2割以上が不満を抱えている傾向があり、休日や残業時間にギャップを感じていることが分かる。これに次いで「給与・福利厚生」も約2割が不満を抱えている。
- ・ 新卒/中途入社別で違いをみると、「給与・福利厚生」について中途は満足しているが、新卒は不満と感じている。「資格の取得などの成長できる環境」は新卒も中途も満足と感じている。
- ・ 職種別にみると、「休日・休暇の状況」について技能労働者は満足しているが、技術者は不満と感じている。
- ・ 今の会社に対する満足度としては、全体の約8割が満足と回答している。ただし、新卒/中途でみると、新卒よりは中途の方が満足とする傾向が強い。

図表 5-5-3 入職後の実感、今の会社に対する満足度



図表 5-5-4 入職後の実感、今の会社に対する満足度（新卒/中途、技術者/技能労働者/その他）

①給与・福利厚生	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total (n=149)	22.1	55.0	15.4	7.4
新卒で入社 (n=51)	19.6	49.0	21.6	9.8
中途で入社 (n=98)	23.5	58.2	12.2	6.1
技術者 (n=71)	9.9	62.0	21.1	7.0
技能労働者 (n=39)	35.9	51.3	12.8	0.0
その他 (n=39)	30.8	46.2	7.7	15.4

②働く時間・残業の状況	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total (n=149)	37.6	37.6	20.1	4.7
新卒で入社 (n=51)	25.5	41.2	23.5	9.8
中途で入社 (n=98)	43.9	35.7	18.4	2.0
技術者 (n=71)	19.7	42.3	29.6	8.5
技能労働者 (n=39)	51.3	43.6	5.1	0.0
その他 (n=39)	56.4	23.1	17.9	2.6

③休日・休暇の状況	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total (n=149)	36.2	36.9	19.5	7.4
新卒で入社 (n=51)	31.4	41.2	17.6	9.8
中途で入社 (n=98)	38.8	34.7	20.4	6.1
技術者 (n=71)	21.1	33.8	32.4	12.7
技能労働者 (n=39)	53.8	35.9	7.7	2.6
その他 (n=39)	46.2	43.6	7.7	2.6

④資格の取得などの成長できる環境	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total (n=149)	42.3	44.3	11.4	2.0
新卒で入社 (n=51)	35.3	51.0	11.8	2.0
中途で入社 (n=98)	45.9	40.8	11.2	2.0
技術者 (n=71)	39.4	47.9	9.9	2.8
技能労働者 (n=39)	53.8	41.0	5.1	0.0
その他 (n=39)	35.9	41.0	20.5	2.6

⑤職場の雰囲気・人間関係	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total (n=149)	45.6	41.6	7.4	5.4
新卒で入社 (n=51)	43.1	45.1	5.9	5.9
中途で入社 (n=98)	46.9	39.8	8.2	5.1
技術者 (n=71)	42.3	43.7	11.3	2.8
技能労働者 (n=39)	51.3	41.0	0.0	7.7
その他 (n=39)	46.2	38.5	7.7	7.7

⑥自宅と会社の距離(通勤環境)	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total (n=149)	53.7	34.9	7.4	4.0
新卒で入社 (n=51)	56.9	25.5	11.8	5.9
中途で入社 (n=98)	52.0	39.8	5.1	3.1
技術者 (n=71)	53.5	29.6	8.5	8.5
技能労働者 (n=39)	51.3	38.5	10.3	0.0
その他 (n=39)	56.4	41.0	2.6	0.0

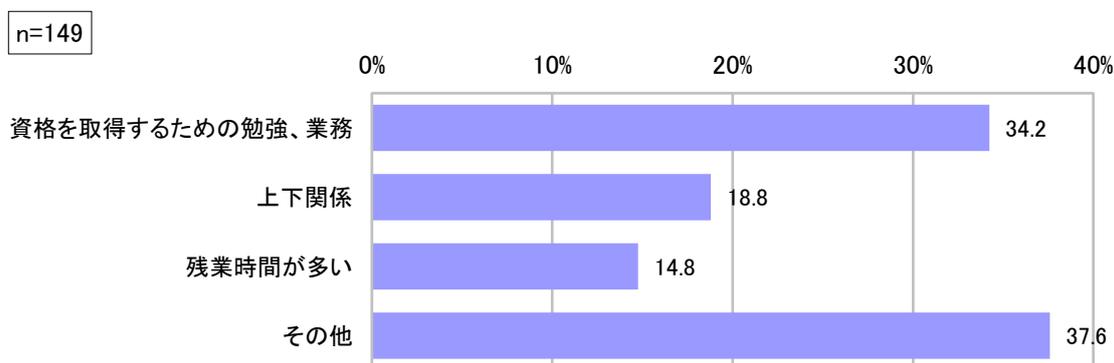
⑦今の会社に対する満足度	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total (n=149)	24.2	59.1	11.4	5.4
新卒で入社 (n=51)	21.6	56.9	13.7	7.8
中途で入社 (n=98)	25.5	60.2	10.2	4.1
技術者 (n=71)	12.7	69.0	14.1	4.2
技能労働者 (n=39)	33.3	56.4	7.7	2.6
その他 (n=39)	35.9	43.6	10.3	10.3

※単位：％。トータルよりも数値が高い場合、黄色で色付け（5ポイント以上高い場合は濃い黄色）。トータルよりも低い場合は青で色付け（5ポイント以上低い場合は濃い青色）。

(3) 入社して負担に感じること、ハラスメントの存在

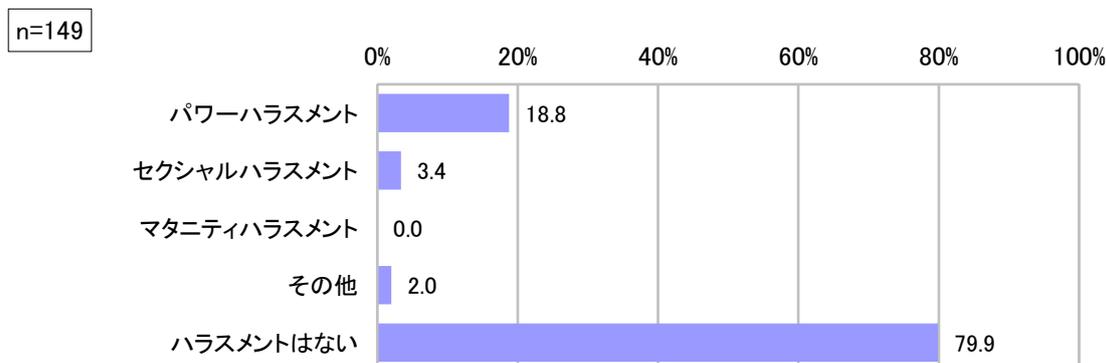
- 入社して負担に感じることとして、「資格を取得するための勉強、業務」が34.2%と最も多かった。その他の回答の中には、人間関係、給与面に関する回答が複数見られた（自由回答より特徴的な意見を抜粋している）。
- ハラスメントに関して、約8割は「ハラスメントはない」と回答しているが、2割程度は「パワーハラスメント」があると回答している。

図表 5-5-5 入社して負担に感じること ※複数回答



回答内容（その他自由回答より抜粋）	性別	年齢	入社年	職種
給与が少ない	男性	30	2018	技術者（現場監理）
業界に女性が少ないので役割を重要視される	女性	34	2012	技術者（現場監理）
健康保険が国保なこと	女性	31	2020	事務職員
強制的に建設労働組合に加入させられています	女性	28	2020	事務職員
自分より若手があまりいないこと	女性	35	2013	技術者（現場監理）
パワハラへの認識が世代によって違う	女性	26	2019	技術者（設計・積算等の内勤）

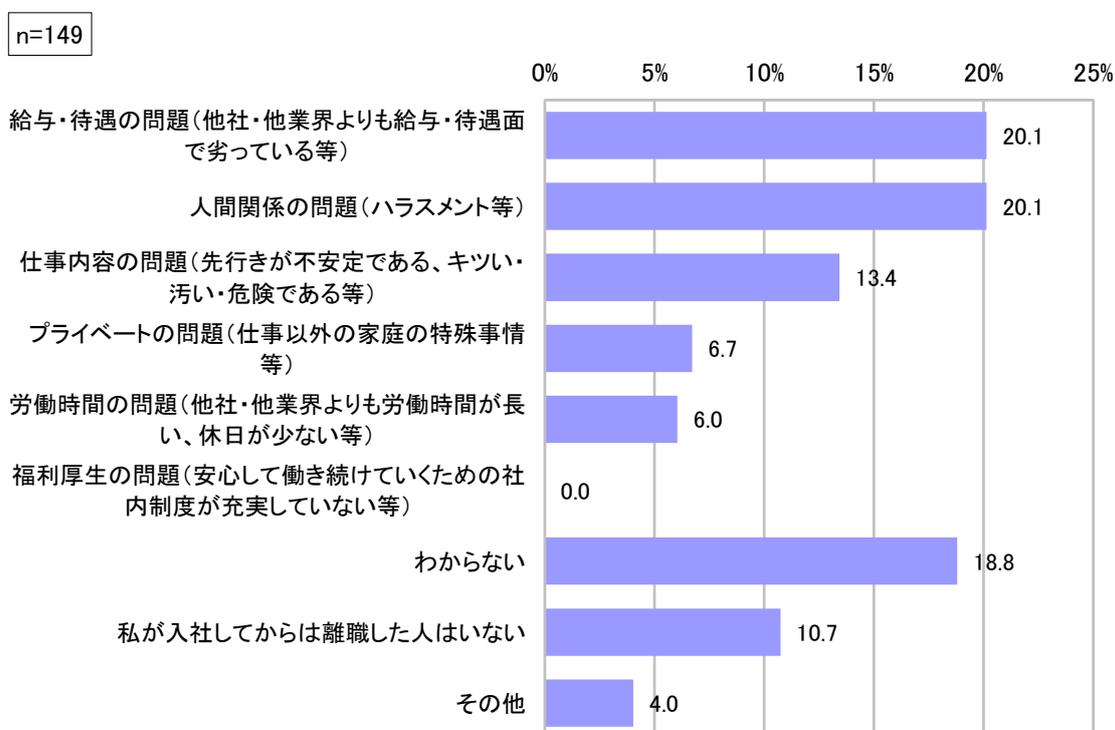
図表 5-5-6 社内におけるハラスメントの存在 ※複数回答



(4) 人手不足が進む原因

- ・ 現在の会社に入社後、同僚や周りの人が離職した場合、その原因として考えられることについて回答いただいた。
- ・ 「給与・待遇の問題（他社・他業界よりも給与・待遇面で劣っている等）」「人間関係の問題（ハラスメント等）」がともに 20.1%と最も多く、「仕事内容の問題（先行きが不安定である、キツイ・汚い・危険である等）」が 13.4%と次に多かった。
- ・ 先述の満足度において、「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」は不満を抱えている項目であるが、給与面や人間関係も離職原因となっている可能性が高い。

図表 5-5-7 周囲の人の離職原因として考えられること

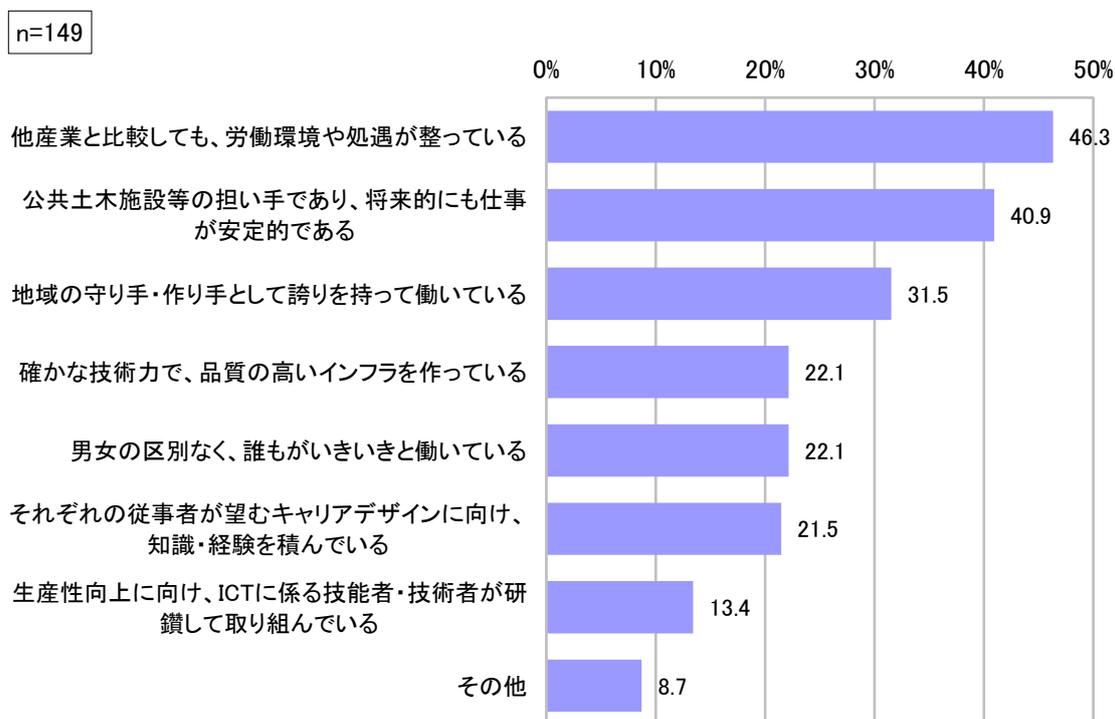


6. 若手就業者が今後求めること

(1) 建設業に求める環境

- ・ 建設業界が今後どのような状態・環境になれば、就業者が働き続けたいと思うか、または各建設企業が雇用を確保できるようになるかについて回答いただいた。
- ・ 「他産業と比較しても、労働環境や処遇が整っている」(46.3%) が最も多く、次いで「公共土木施設等の担い手であり、将来的にも仕事が安定的である」(40.9%)、「地域の守り手・作り手として誇りを持って働いている」(31.5%) となっている。
- ・ 労働環境や処遇については、先述のとおり就業者が不満を抱えている内容であるが、建設業としてのやりがいや誇りについて求める意見も多かった。

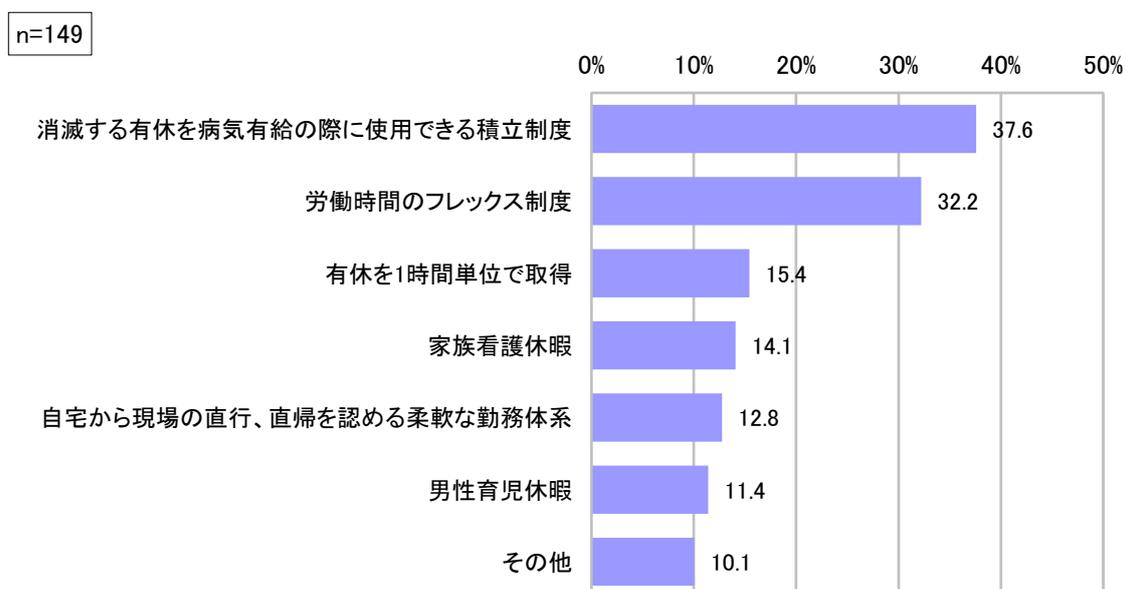
図表 5-6-1 建設業界に求める環境 ※複数回答



(2) 社内に導入してほしい制度

- ・ 今後社内に導入してほしい制度については、「消滅する有休を病気有給の際に使用できる積立制度」(37.6%)、「労働時間のフレックス制度」(32.2%)、「有休を1時間単位で取得」(15.4%)の順となっており、柔軟な休暇制度や労働時間のフレックス制度を求める回答が多かった。

図表 5-6-2 社内に導入して欲しい制度 ※複数回答



7. 入社して一番良かった出来事（自由回答）

図表 5-7-1 入社して一番良かった出来事（抜粋） ※自由回答

種類	内容	性別	職種
仕事内容	橋梁に自分の名前が載ったこと	女性	技術者（設計・積算等の内勤）
	建設業の仕事をさせてもらい、日々毎日大変な事が多いですが、1つの現場が完了した時の達成感を感じました	男性	技術者（現場監理）
	初めて1人で監督した現場が無事終わったとき	男性	技術者（現場監理）
	未経験でも採用してくれたこと	男性	事務職員
	お客様や地域の方に感謝されること。	男性	技術者（現場監理）
自身の成長	資格取得支援	男性	技術者（現場監理）
	技術が身に付きながら毎日楽しく仕事出来るとても良い環境で仕事を出来ている	男性	技術者（現場監理）
	資格取得支援制度があること。仕事を任せてもらえる。	男性	技術者（現場監理）
	研修としていろいろな現場に連れて行ってもらえること。（勤務時間内）	男性	事務職員
	早い段階で現場に出させて頂き実際の現場を見る事で覚える事ができる。	男性	技術者（現場監理）
人間関係	職場の雰囲気がいいこと。働きやすさに繋がっていると思う。	女性	事務職員
	わからないことがある時サポートしてもらった	男性	技術者（現場監理）
	先輩が優しい	男性	電気工
休暇	生理休暇が出来たことにより、生理で体調不良の際に休みやすくなったこと。	女性	事務職員
	家族等の病気や介護などの家庭事情、社員の病気自事情等、状況にあった働き方を相談できている人が実際にいるので自分の家庭に何かあっても安心できること	女性	技術者（現場監理）
	休暇が他の企業に比べて取りやすく感じることに。	女性	技術者（現場監理）

以上

第2部 資料編

第4章 三重県の建設企業に対するインタビュー調査

1. 実施概要

- ・ 地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）の会合での議論に基づき、三重県建設業協会からの紹介を受け、三重県建設企業にインタビュー調査を実施した。
- ・ インタビュー項目は、「三重県の建設業の動向」、「担い手確保・働き方改革・生産性向上」、「今後の三重県建設業の課題・方向性」の3点とし、その他に、建設キャリアアップシステム（CCUS）や脱炭素などを話題に取り上げた。

【調査対象】

日程	企業名	インタビュー対象者
12月5日	日本土建株式会社	代表取締役社長 他
12月6日	信藤建設株式会社	代表取締役
12月7日	丸亀産業株式会社	代表取締役会長 他
12月7日	富山建設株式会社	代表取締役社長
12月7日	日本興業株式会社	代表取締役会長

2. 主なインタビュー内容（各社のインタビュー内容から再構成）

(1) 三重県の建設業の動向

- ・ 三重県においては国土強靱化の第2弾となる「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」が進められており、建設需給のバランスは改善傾向にある。ただし、県の発注ウェイトがやや減っている点は不安である。
- ・ インフラ整備は進んでいるが、国道23号中勢バイパス工事など、大きなプロジェクトが完了する時期を迎えており、県の発注は維持管理業務に移りつつある。仕事量が減少傾向にあり、将来的な先細りを懸念している。
- ・ 三重県は北部と南部では人口も経済環境も異なる。三重県南部は人口減少が進み、建設業の存続においても今後厳しい状況となることが予測される。地域維持や災害対応をする企業を守っていく必要がある。
- ・ 資材価格高騰に伴うスライド条項について、国や県は前向きに取り組んでいる一方、その手間やコストを考えると、実態として少額工事の場合は条項適用を要求していない。本来は金額の大小に関わらず、価格上昇分は増額すべきである。例えば、少額工事の場合はスライドではなく設計変更として取り扱うことができないか、工事単価が分かりやすいものは即座に是正できないか、検討をお願いしたい。
- ・ 入契法に基づく調査結果を見ると、東海三県では三重県の落札率が一番低い状況である。

(2) 担い手確保・働き方改革・生産性向上

(担い手確保)

- ・ 自社の採用ウェブサイトを学生向けの内容に刷新したところ、大卒新卒者からの反応も得られるようになり、採用に効果があった。一方、学校からの推薦等に頼っている企業はまだ多い。
- ・ 若年層は卒業後に、都市部、大手企業、他業種などに流出している。建築系の工業高校も卒業生は数名しか地元の建設企業に就職していない。
- ・ 社員には、勤続年数に応じた資格取得を推奨しており、交通費も含め費用も会社が負担している。
- ・ 入社した社員にはキャリアビジョンを示すようにしている。例えば、何歳で1級土木施工管理技士などの資格を取得でき、どのようなサポートがあるかといったことを示すことで、社員も具体的なキャリアビジョンを描くことができる。
- ・ 近年は女性の技術者も採用しているため、例えばトイレの整備など、女性の意見を聞きながら、投資を惜しまず重点的に職場環境の改善に取り組んでいる。
- ・ 外国人労働者は、言語、住居、宗教など文化的に異なる問題があり、その採用には消極的である。特に、技能実習生は5年で帰国してしまうため、採用することが難しい。

- ・ 建設業においては、現場技術者、技能労働者の不足に加えて、後継ぎ問題にも直面しており、後継者問題を理由とした M&A の情報を耳にする。
- ・ 若者の採用に向けた取組みとして、例えば年齢に近い者を採用することで、同世代のコミュニケーションや競争心を芽生えさせて、定着率を高めている。
- ・ 人を育てるにはある程度時間をかけなければならない。若年層が小さい仕事から経験を積むことができるように意識している。
- ・ 三重県県土整備部では「担い手確保支援チーム」が設置され、県内建設企業と一緒に採用に関する取組を行っている。高校の進路指導の先生からは、建設業界と他業界とを比較すると、生徒に対する PR（ポスターの掲示、求人票への添付など）や、会社経営状況・年間休日・年間収入に対する説明が少ないといった指摘・指導を受け、それらを改善すべく高校生や大学生の視点に立った採用活動の取組を実施している。

（働き方改革）

- ・ 現場監理の技術者の労働時間を 8 時間以内に収めることは困難である。2024 年 4 月からスタートする建設業の時間外労働時間の上限規制を守ろうとすると、現場の稼働時間を短縮化するしかない。例えば、勤務時間をずらして 2 人体制で現場に配置するなど、働き方改革に則した現場監理の方法を示していただきたい。現場に 2 名配置するとコストは 2 倍になるので、現場の人員の給与をきちんと確保することを前提にした発注方法などを考えてほしい。
- ・ 工期に関する民間への指導については、建築確認申請を出した段階で審査する機関が必要である。行政が難しければ第 3 者機関で審査して、民間工事に対して法律に抵触するかどうかの強い形での審査をしてもらわなければ改善は難しい。
- ・ 技能労働者の中には日給月給を望む人もいるが、週休 2 日になると収入が減少するため、月給制に移行するなど収入減少分を保証できる給与体制が必要である。
- ・ 月給制に移行した場合、工事単価だけでなく、販管費や現場管理費も上げる必要がある。

（生産性向上）

- ・ IT を駆使して生産性向上を図っており、例えば本社に CAD を設置して、バックオフィス（本社の事務職や女性など）でできる業務（産廃の書類作業など）を分担するといった取組を行っている。今後は DX の進展により、現場にいなくても本社からの指示により安全管理ができるような工夫をする必要がある。
- ・ 今後技術者が減少していく中で、ロボット化・自動化は避けられない。協力業者に対して、購入した ICT 建機やロボット等を協力業者にリースするような支援の方法も視野に入ろう。
- ・ ドローンによる測量は、今までかかっていた時間が短縮できる点で生産性向上につながる。測点管理は ICT により 3D の面データを使用することで精度の高い施工が可能

となる。また、AI でカメラが人を認識して停止するローラーも開発されたため重機まわりの作業員も安全性が確保できるようになった。一方、道路の場合、排水溝や歩車道境界ブロックなど人の手が入る構造物は施工誤差が出るため、それに合わせるためのデータ作成に時間がかかる点は ICT 施工のデメリットである。

- ・ 行政に対しては、書類の簡素化や、書類提出の手間が省略できるようなシステムづくりを望む。工事書類が発注者により異なるため、全国統一様式など検討してほしい。

(3) 今後の三重県建設業の課題・方向性

- ・ 三重県は今後 5 年間で国や県の事業がある程度完了する段階を迎えるため、将来的に県の公共工事予算が減少することを危惧している。建設業者が地域から無くなると、その地域の災害対応等ができなくなるため、行政と意見交換しながら中小企業ができる仕事を積極的に検討していく必要がある。特に防災・減災を中心に考えていく必要がある。
- ・ 今後は新設工事が抑制される時代になるので、修繕等で仕事を得られるようにすることも必要となる。
- ・ 三重県は南部から北部まで万遍なく仕事があれば、地域の建設業は生き残りが図れると考えている。
- ・ 以前、新潟県で豪雨災害があった際、いざ出動しようとした時に建機が浸水しているのを見たことがある。災害時に備え、災害用の建機は高台に避難させて確保しておくなど、協力業者にも指導している。建機や資材は行政も関与して確保しておく仕組みが必要である。
- ・ 将来的には、仕事が多い時期に応援などでローテーションを組めるような、グループ化的な枠組みが必要ではないか。
- ・ 災害対応などを考えると、建設業として、現場監督だけでなく現場の作業員も「直営」として社内に持つ必要がある。
- ・ 担い手不足は大きな課題であり、今後、技能労働者と作業員が不足していく中、下請が重層化した場合、1次～3次下請や1人親方への指示系統の明確化、施工手順書・安全教育などが必要になるのではないか。後継者への技術継承など課題は多い。

(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 への取組）

- ・ 今後 CCUS が入札の条件となった場合に備え、協力業者に対して導入するよう指導をしている。
- ・ CCUS は社員の転職ツールではなく、社内でのキャリアアップに繋げてもらわなければならない。
- ・ 社員の処遇及び定着率の改善が進めば業界全体の担い手確保が進む。建退協の履行証

明もできるようになれば、事務作業の効率化にもつながる。

(脱炭素への取組)

- ・ 施工現場の電気・軽油・灯油・水道の使用量を把握している他、天然ガス（GTL）燃料を使用する建機を一部使用している。通常の CO2 排出量と比較して 8.5%ほど CO2 を削減できるようである。

以上

「地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）」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。