

「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書 概要版

2026年4月

CIIC 一般財団法人 建設業情報管理センター
Construction Industry Information Center

1. 地域建設産業のあり方に関する調査研究事業（青森県）について

〔1〕地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）について

- 一般財団法人建設業情報管理センターでは、都道府県の建設業行政を支援するため、地域ごとの建設業の特徴を分析し、有識者等による今後の地域建設産業のあり方への提言を報告書にとりまとめるという地域建設産業に関する調査研究事業を2010年度から実施しています。
- 本年度の調査研究事業は、青森県をモデル県として「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」（座長：成蹊大学 名誉教授 経済学部客員研究員 井出 多加子）を設置し、青森県の建設業の将来に向けた課題と方向性に関する検討を行いました。

委員

五十音順・敬称略

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

石川 一幸 青森県 県土整備部 監理課 課長

井出 多加子 成蹊大学 名誉教授 経済学部 客員研究員（座長）

永澤 親兼 一般社団法人青森県建設業協会 専務理事

松井 博孝 一般財団法人建設業情報管理センター 東日本支部長 ※

山影 一茂 国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課 建設業政策調整官 ※

山崎 篤男 一般社団法人全国建設業協会 専務理事

横川 貢雄 株式会社日刊建設工業新聞社 常務取締役 編集局長

横田 正文 一般財団法人建設業情報管理センター 専務理事

※はオブザーバー

1. 地域建設産業のあり方に関する調査研究事業（青森県）について

[2] 地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）の活動

- 統計データの分析、県内建設企業へのアンケート調査、若手・中堅人材へのアンケート調査、青森県在住者の建設業に対するイメージ調査、県内建設企業へのインタビュー調査を実施しました。
- その結果を踏まえ、合計3回の会合において各委員及びオブザーバーから有益なご意見をいただき、地域建設産業のあり方を多角的に考察し、望ましい方向性とそれを実現するための方策を提言しました。

□ 会合の開催概要

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

□ アンケート調査概要

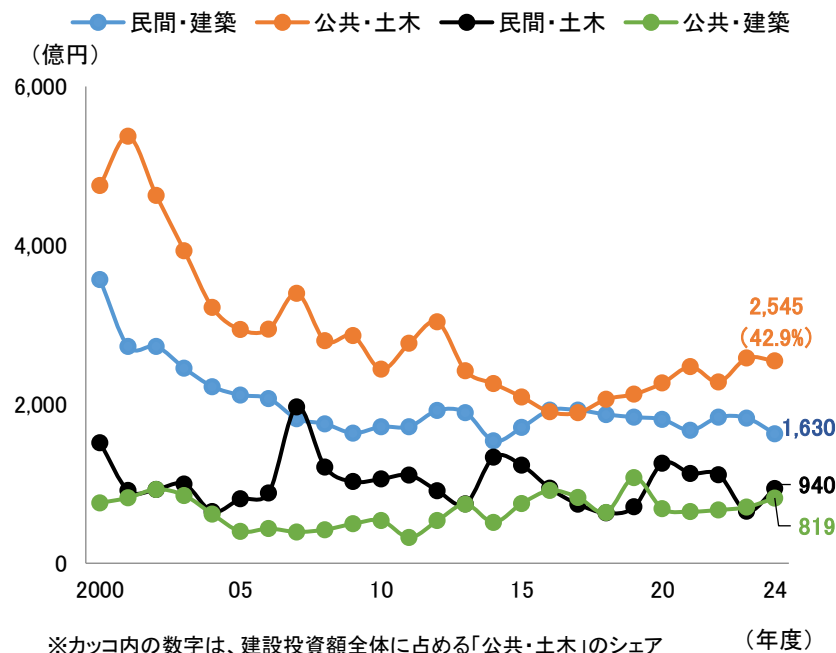
調査名	青森県の建設企業の現状に関するアンケート調査	調査名	青森県の建設業で働く若手・中堅人材へのアンケート調査	調査名	青森県在住者の建設業に対するイメージに関するアンケート調査
目的	青森県内の建設企業の経営状況や課題などの現状把握	目的	県内建設企業で働く若手・中堅人材から、建設業入職理由や働き方に関する意識、業界に関する意見を把握	目的	県内在住者を対象に、建設業に対するイメージや就職を考える上で重要な要素などを把握
対象	2025年7月10日時点での令和6・7年度青森県建設工事競争入札参加資格を有する1,189業者及び（一社）青森県専門工事業担い手確保推進協議会の会員企業60業者	対象	県内建設企業に勤務する10～40代の若手・中堅社員	対象	20～70代の県内在住者
方法	調査票を郵送・回収（2025年8月～9月実施）	方法	インターネット上に作成したアンケートフォームを案内し回収（2025年8月～9月実施）	方法	インターネットリサーチ会社に委託するWebアンケート方式（2025年8月～9月実施）
データ	615票 (1,249票送付、回収率49.2%)	データ	338票	データ	480票（20～70代の10代ごとの年齢階層別、男女別に各40票を回収）

2. 青森県建設業の現状と課題

〔1〕 青森県建設業の経営環境

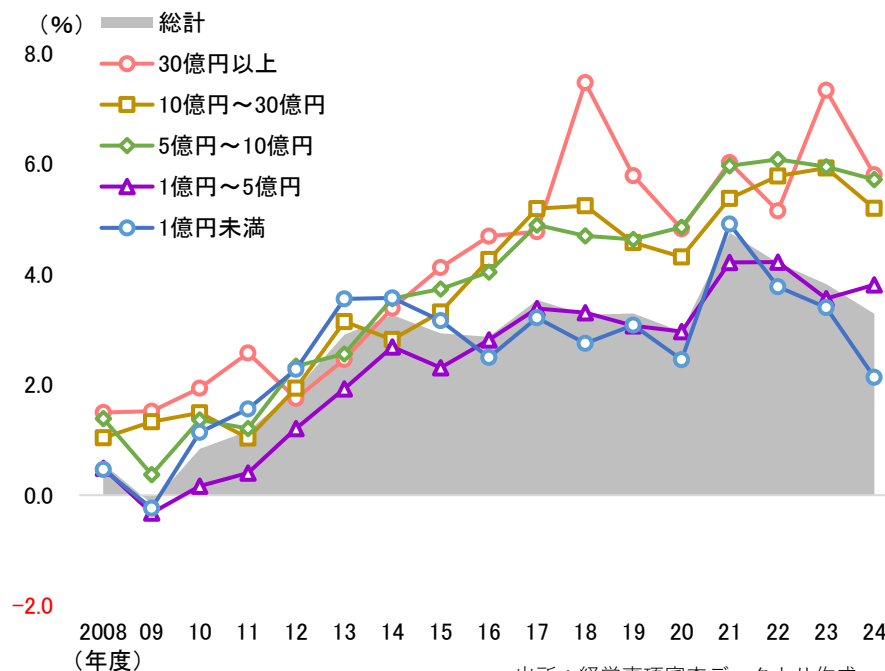
- 建設業は「地域の守り手」として、日常的なインフラの維持管理や災害対応など人々が暮らしていく上で必要不可欠な役割を担っている。建設業が将来にわたってこのような役割を担えるよう、青森県は「あおもり建設産業振興指針2021」を策定し、「地域と人財の守り手としての使命感を持ち、変革し続ける建設産業」を目指し各種施策を実施してきた。しかし、建設企業を取り巻く経営環境は厳しい状況に置かれている。
- 青森県の建設投資額は、公共土木の比率が相対的に高い。また、人口減少下でもインフラ維持や豪雪地帯としての除排雪対応が不可欠であるという県の特徴がある。
- 近年は、資材価格の高騰等によるコスト増加要因が建設企業の経営を圧迫しており、事業規模の小さな企業ほど利益率が悪化していることが、経営事項審査のデータからも明らかになっている。特に、民間工事での価格転嫁力の弱さなどが利益を減少させる一因となっている。

図表 青森県の建設投資額の推移（種類別）



出所：国土交通省「建設総合統計」より作成

図表 売上高経常利益率の推移（売上高階層別）



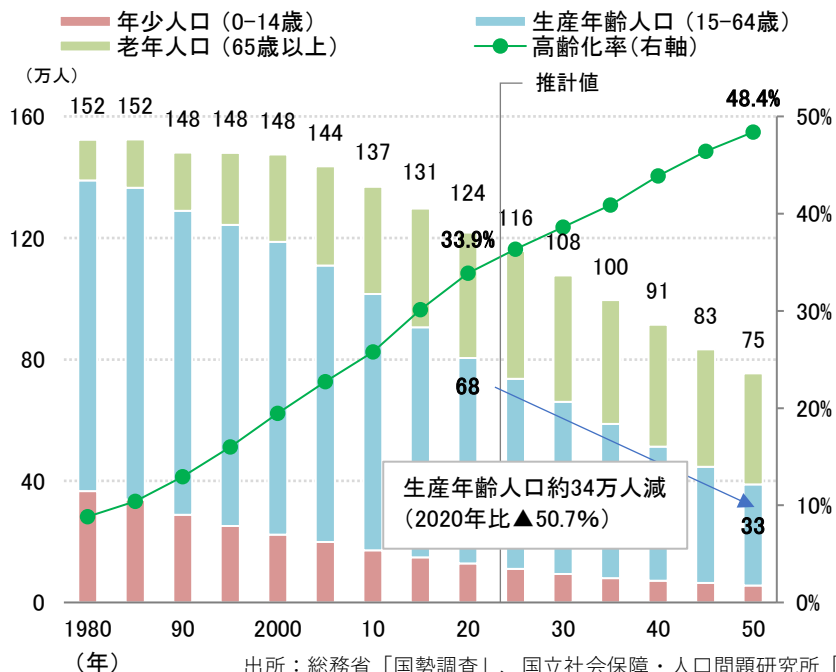
出所：経営事項審査データより作成

2. 青森県建設業の現状と課題

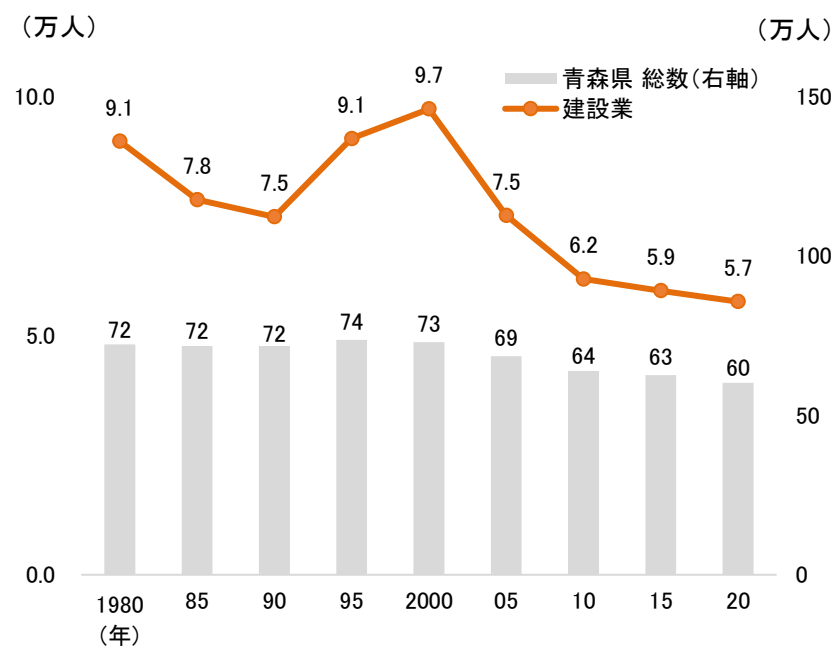
[2] 青森県建設業の就業者の状況

- 青森県建設業の就業者数は、長期的な減少傾向にある。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、将来の生産年齢人口は全国と比較しても大幅に減少する見込みである。若年層の県外流出・他産業流出と高齢化の進行が同時に進むため、今後は建設業就業者の労働力不足が「段階的」ではなく「波」となって押し寄せるおそれがあり、地域の維持管理・除排雪・災害への対応力が急激に落ち込む危険性を孕んでいる。
- 労働環境や賃金水準の面でも、都市部や他県との競争力が弱く、将来の担い手不足の観点でも厳しい局面に置かれており、経営環境・就業者状況の両面で、既に厳しい局面にあるといえる。さらに、都市部や需要拡大が見込まれる他県と比較すると、青森県は構造的にも不利な条件下にあるものと考えられ、需要や人材の回復に一層の努力が求められる。
- これらを踏まえ、建設業が地域の守り手として、青森県の県土づくりを担い続けるためには、「担い手の確保・働き方改革」「生産性向上」「持続可能な経営環境の整備」の3つの課題に取り組むことが、青森県建設業に求められている。

図表 青森県の人口動向



図表 青森県の建設業の就業者数の推移



3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[1] 施策の3つの柱と取組方針・取組項目

施策の3本柱	取組方針	具体的な取組項目
施策1 担い手の確保・ 働き方改革	1) 処遇の改善	(1) 適正な労務費の確保 (2) 建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用
	2) 労働環境の改善	(1) 適正な工期設定 (2) 労働安全衛生管理をはじめとする職務環境の改善
	3) 建設業のイメージ改善、 的確な情報発信	(1) 若年層への情報発信 (2) 地元企業の魅力発信
	4) 多様な人材の活躍促進	(1) 女性活躍・定着促進 (2) 外国人労働者の受入れ (3) 人材育成環境の整備
施策2 生産性向上	1) 業務の効率化	(1) ICT・DXの導入推進と社内体制の整備
		(2) 市町村におけるASP導入活用による書類の簡素化
		(3) 現場の負担を軽減する技術・工法の活用
		(4) 多能工の育成
施策3 持続可能な 経営環境の整備	1) 経営の安定化	(1) 建設投資額の確保
		(2) 適正な取引関係・協力関係の構築
		(3) 企業間連携やM&Aによる地域企業・人材の維持
	2) 制度の適切な運用	(1) 入札・契約の適正化の促進
		(2) 資材価格高騰への対応
	3) 地域課題への対応力強化	(1) 維持管理業務の広域・多分野連携
(2) 災害対応に貢献した企業への支援強化		
(3) グリーン・トランスフォーメーション（GX）取組支援		

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策1 担い手の確保・働き方改革

取組方針 1) 処遇の改善

取組項目 (1) 適正な労務費の確保

【提言】

- ・ 「労務費に関する基準」の実施は、下請への価格転嫁を法的に是正し、建設業就業者の処遇改善につなげる大きな転換点となる。市町村や民間発注者への理解度を高めるとともに、企業側も制度を理解して注文者に対し適切に交渉していくことが必要である。
- ・ 適正な労務費の確保により賃上げを実施し、処遇の改善に加え、給与形態を日給月給制から月給制へ移行することも重要である。

【現状と課題】

- ・ 就業者アンケートでは、退職理由として「給与への不満」が職種を問わず最も多く、入社前の期待と入社後の満足度のギャップも大きい。一般の方も建設業は「残業が多く労働時間が長い」「肉体的に辛い仕事に対して賃金が安い」といったイメージを持っており、給与と能力・負担のバランスが取れていないと認識されている。
- ・ 建設業の利益率は他産業と比較して低く、企業が適正な利益を確保できないと、賃上げや月給制の移行に必要な原資の確保が困難である。月給制について、インタビュー調査では「月給制への移行を検討したが、土曜出勤もあるため日給月給制の希望が多く、完全移行に至っていない」という意見が挙げられている。

【取組内容】

- ・ 適正な労務費を確保するため、発注行政の観点からは県内公共発注者間が連携・協力し、迅速かつ柔軟に対応することが求められ、業行政の観点では民間発注者への働きかけ、元請・下請建設業者への指導監督が求められる。元請・下請全ての建設業者も、法令に則り適正な取引を推進する必要がある。
- ・ 季節による建設需要の繁閑など受発注者双方で解決しなければならない課題はあるが、毎月の決まった安定収入により就業意欲が高まり、将来設計を描きやすい月給制を目指していくべきである。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策1 担い手の確保・働き方改革

取組方針 1) 処遇の改善

取組項目 (2) 建設キャリアアップシステム (CCUS) の活用

【提言】

- CCUSは、建退共電子申請とのデータ連携、多能工の就業履歴を統合的に評価する仕組の整備、経営事項審査における技能労働者を大切にす企業への加点制度の導入など、実用性が向上している。こうした情報の周知徹底とともに、適正な労務費確保、技能レベルに応じた処遇改善、経営者の意識改革を含む総合的な取組が求められる。

【現状と課題】

- CCUSに対する取組や問題意識に企業間で差が見られる。協力会社にCCUSに登録することを呼び掛けている元請企業も見られる一方で、地域によっては専門工事業者の登録率が低いといった意見が挙げられている。
- 一部の公共発注者では、建設業退職金共済契約に係る掛金の積算が不十分であるという意見や、民間工事においては建退共制度の普及が十分には進んでいないという意見が挙げられている。
- 都心と地方、大手企業と地場企業の間でも格差が生じている。スーパーゼネコンの現場ではCCUSが必須である一方、地場ゼネコンでは端末を設置していない現場もあり、CCUSカード保有者の活用機会が限られている可能性がある。

【取組内容】

- 国交省は、CCUS処遇改善推進協議会を中心に「CCUS利用拡大に向けた3か年計画」を策定し（令和6年7月）、技能労働者の処遇改善に向け、「CCUSと建退共電子データの自動連携」「複数職種 of 技能を持つ技能労働者の就業履歴の評価体制の構築」「CCUSスマートフォンアプリの多言語化対応」等に取り組んでいる。
- CCUSを活用することのメリットが実務面でも明確になってきたが、情報不足を指摘する声は多く、県や建設業協会が一体となって周知徹底していくことが求められる。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策1 担い手の確保・働き方改革

取組方針 2) 労働環境の改善

取組項目 (1) 適正な工期の設定

【提言】

- 「工期に関する基準」に基づき、適正な工期を設定すると共に、工事期間中は人的コストが発生するため、工期を変更する場合は適正に価格転嫁されるべきである。改正建設業法の完全施行に伴い、行政と業界が一体となって民間発注者の理解を促進することが必要であり、週休2日制の実現により、担い手確保と経営安定化が両立する。

【現状と課題】

- 国交省の令和7年度入契調査によると、適正な工期を確保するため、公共発注者の青森県及び県内全市町村（41団体）が週休2日工事を実施している。一方、民間工事においては、発注者の多くはテナントとの契約など、既に確定した事業計画があり、工期延長・休日閉所、それに伴うコスト増に対する理解が得られにくい。
- 週休2日制については、「工期が遅れ内装業者など協力会社が稼働すると、元請企業の監理技術者も出勤せざるを得ない」「公共工事では週休2日制が進展する一方、それにより民間工事では週休日・祝日に職人を確保でき稼働している現場がある」という意見が挙げられている。このような市場の二重構造が、週休2日制定着の障害となっている可能性がある。

【取組内容】

- 適正な工期設定を民間工事に波及させるには、公共工事での牽引が効果的であり、県・市町村は、全ての工事を週休2日工事で実施する必要がある。また、民間発注者向けの適正工期セミナーを開催し、工期短縮による品質低下リスクや建設コスト上昇リスクを説明することも必要であろう。加えて、民間工事における不適切な事例に対し、許可行政庁による建設業者への指導監督、発注者への勧告の実施も民間工事への波及に効果的であると考えられる。
- これらの取組により、週休2日制の確立と適正な工期設定が両立し、建設業の担い手確保と経営安定化が実現される。工期短縮は「無償のサービス」ではなく「有償の商品」という認識を、発注者・受注者・行政が共有することが必要である。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策1 担い手の確保・働き方改革

取組方針 2) 労働環境の改善

取組項目 (2) 労働安全衛生管理をはじめとする職務環境の改善

【提言】

- ・ ハラスメントに対して、経営者の意識改革とともに業界全体の価値観を更新する必要がある。離職防止のためには「コミュニケーション」が必要であり、人間関係への配慮も重要である。
- ・ 勤怠管理の「見える化」やバックオフィスによる分業化で、労働時間を削減している例もあり、業界全体で取組拡大が求められる。

【現状と課題】

- ・ ハラスメントの改善を求める意見、特に男性職員を対象としたセクハラ教育の不足を指摘する意見も多数挙げられている。
- ・ 企業アンケートによると、採用活動を行っても2割以上の企業が採用に至らず、採用できても約半数の企業で離職者が発生している。また、退職理由を明確に把握できていない企業が一定数存在し、離職防止のために効果的な対策を講じることができていない。
- ・ 多くの企業が労働時間の削減や人員配置の工夫に取り組んでいるが、一部の企業では残業が常態化しており、「現場監理者の休日出勤や残業に配慮がない」「業務量の適正化や事務作業の省力化が追いついていない」という意見が挙げられている。

【取組内容】

- ・ 青森県の「あおり女建ネットワーク」では、ハラスメント対策も重要なテーマとして扱われる。男性中心の業界で「女性が」働きやすい環境を整備することで、「女性は施工管理よりも事務仕事が向いている」「男性は家庭よりも仕事を優先すべき」といった「無意識の思い込み」の解消にもつながる。行政や建設業協会が連携して、講習会を実施することも効果的である。
- ・ 孤立感や閉塞感が原因となり離職に至るケースもあるため、建設業協会等の主導のもと、会員企業の若手社員同士の交流機会や相談窓口の設置等も効果的である。
- ・ 勤怠管理アプリや原価管理サーバーを導入し、全員の残業時間や有給休暇の取得状況を「見える化」することで、社員同士の管理意識を高め、時間外労働の削減に成功した企業もある。近年は、建設ディレクター等のバックオフィス活用に取り組む企業も増加しており、現場業務の分業化により時間外労働の削減を実現している。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策1 担い手の確保・働き方改革

取組方針 3) 建設業のイメージ改善、的確な情報発信

取組項目 (1) 若年層への情報発信

【提言】

- 県庁同行訪問、保護者へアプローチ、公式ポータルサイト、産学官連携プログラム等、若年層へのアプローチ手段や情報発信・広報基盤の整備は、人材・費用等の制約が多い中小企業にとってメリットが大きい。個社の取組だけでなく、行政と連携した地域共通の取組へのシフトが重要である。

【現状と課題】

- 学校教員の推薦・指導が高卒者の進路に影響を及ぼすが、建設業を十分に理解していない教員も多い。青森県県土整備部は、企業が県内の学校に求人活動を行う際、県の職員が同行して一緒にPRを行う「求人同行訪問」を実施している。企業からは「以前は学校側に認知されていなかったが、県庁が同行することで訪問時の信頼度が向上した」という声も挙げられている。
- 進路決定には、親（保護者）の推薦・指導の影響も強く受けるため、教員と同等以上のアプローチが不可欠である。青森県では子どもたちへの魅力発信策として、小学生とその保護者を対象とした「夏休み親子バスツアー」を主催している。小学生への早期接触の取組であるが、保護者自身も単なる「同席者」ではなく、建設業の理解を深めるターゲットとして位置づけられている。
- 青森県が推進する「AOMORIインフラアカデミー」は、産学官連携による長期的な担い手育成の事例である。小中学生から一般層までを対象に、現場見学会等を行い、建設業への興味関心、インフラの役割や重要性を早期から醸成する。

【取組内容】

- 「AOMORIインフラアカデミー」のような産学官連携プログラムは、長期的な視点での担い手確保に有効である。自治体が主導し、地域建設企業と教育機関を結びつけ、若年層への建設業の魅力発信と、実践的な職業教育の機会を提供できる。企業単独では困難な教育プログラムの開発や、学校との連携調整を行政が支援することで、地域全体での人材パイプラインの構築が可能となる。
- 情報発信手段も整備する必要があるが、他県の取組として宮崎県では建設産業魅力発信ポータルサイト「ビルミヤ」を運営している。県内就職を志望する若年層を対象に、企業情報、働く魅力・やりがい、女性・外国人材・ICT活用などの情報をサイト内で横断的に紹介している。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策1 担い手の確保・働き方改革

取組方針 3) 建設業のイメージ改善、的確な情報発信

取組項目 (2) 地元企業の魅力発信

【提言】

- 地元志向の若年層に対して、建設業の社会的意義や建設業で働く成長機会などの情報を正しくPRし、「地元で働く価値」を見出せる仕組みが必要である。

【現状と課題】

- 新卒入社層には地元志向が一定程度見られ、会社の雰囲気や資格取得支援、学校教員の勧めが重視されるという結果が出ている。一方、建設業に対する無関心層が一定数存在すること、マスメディアでは建設業で働く魅力が十分に伝えられていない可能性があること、さらには他産業や公務員、県外就職の希望者が多いことが示唆されている。
- 県内には、地域貢献の副業を認め、人事考課に反映する企業も存在する。さらに社長が地域のリーダーとして地域資源の魅力を発信し、市民の地域づくりへの興味・意欲を高める活動を行い、企業価値を高めることに取り組んでいる。

【取組内容】

- 青森県は、海岸・山間・積雪寒冷の多様な施工条件での経験ができる。若手でも県内の様々な現場を経験すれば、成果が自身のキャリアアップだけでなく、地域の安全・暮らしに直結する実感を得やすい。都市部や大手に比べて担当職域も広く、施工・設計・維持管理・防災・復旧・BIM/CIMなどの横断経験を積めるため、専門性と総合力の両輪が鍛えられる可能性がある。
- 地元就職を後押しするために制度を充実させることが必要となる。資格取得費用の前払い、合格一時金、学習時間の勤務内化、奨学金返還支援、社宅・家賃補助・帰省手当、副業・地域貢献の許可などに取り組む企業も見られる。ただし、他県の建設業や他産業も各種制度を設ける企業は多く、若年求職者はこれらが「標準装備」されていることを前提に就職先を選定する可能性が高い。
- 地域社会への貢献は、単なるCSR・SDGsの活動にとどまらず、若手社員の地域への愛着形成や企業への帰属意識向上に寄与する。地元で入職を考える若年層に対しても「地域の持続可能性を支える企業で働く価値」を具体的に示すことができ、仕事への誇りや使命感を持つきっかけとなる可能性がある。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策1 担い手の確保・働き方改革

取組方針 4) 多様な人材の活躍促進

取組項目 (1) 女性活躍・定着促進

【提言】

- 女性の活躍・定着には、キャリアパスとロールモデルの整備が必要である。技術者だけでなく、デジタル関連業務やバックオフィス等の多様なキャリアパスを用意するとともに、実際にそれを運用できる社内体制の整備も必要である。
- ハード（制度面）とソフト（企業風土、運用面）の両方を整備する必要がある。特に、男性育休取得の標準化は、性別役割分担意識を解消し、「性別に関わらず働きやすい職場」として採用力を向上させ、ロールモデル形成の好循環を創出する可能性がある。

【現状と課題】

- 2024年における就業者中に占める女性比率を見ると、建設業（18.2%）は全産業（45.5%）と比較すると依然として低水準である（総務省労働力調査）。インタビュー調査でも「女性を採用しても技術者として定着しない」という声もある。
- 女性専用トイレ、育児休暇制度等、ハード面の改善に取り組む企業は多いが、企業によりばらつきが残る。アンケートでは、仕事内容や経験・スキルに応じた評価がされないといったキャリア上の女性差別やセクシャルハラスメントを仄めかす回答も見られた。

【取組内容】

- 部門・職種別に、昇進・異動等の標準的なキャリア年表が可視化されれば、古い慣習や性別役割分担意識が解消され、女性の担い手確保につながる。社内に女性の先輩が少ない企業は、社外の先輩に相談できる窓口を設けるなど、社外ネットワークも組み合わせることでロールモデル機能を補完することが有効である（例：「女性のネットワークづくり形成支援事業」（青森県））。
- 近年は建設ディレクターなど女性が活躍できる領域も増えている。専門職のキャリアパスを用意し、女性が定着するための評価制度・教育設計も必要である。中小企業が個社でバックオフィスを育成するには負荷が大きい。（一社）建設ディレクター協会は、工事書類、施工管理、積算などの書類作成業務に必要な知識を学ぶことができる「建設ディレクター育成講座」を実施している。
- 男性の育児休業取得を積極的に行う企業も存在する。女性求職者にとっても「性別に関わらず働きやすい職場」というシグナルとなり、イメージ改善や採用力の向上にもつながる。企業が制度化するにあたり、行政は総合評価の加点等で側面支援すべきである。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策1 担い手の確保・働き方改革

取組方針 4) 多様な人材の活躍促進

取組項目 (2) 外国人労働者の受入れ

【提言】

- ・ 生産年齢人口の減少地域は、中長期的に外国人労働者の活用が不可欠である。育成就労制度への移行を踏まえ、外国人労働者の評価基準・昇給基準・キャリアパスを明確化し定着を図るとともに、多言語マニュアルや安全チェックリストの標準化が必要である。
- ・ 外国人労働者の複数名受入れにより、外国人が暮らしやすい環境の形成と精神的安定のスケールメリットが得られる。地域の中核的専門工事業者を中心に地域内で連携し、企業負担を軽減しながら担い手を確保・育成するモデルが有効であると考えられる。

【現状と課題】

- ・ 外国人労働者の受入れにあたり、言語等のコミュニケーション、社内体制の整備等がボトルネックになりやすい。中小企業にとっては、住居確保・生活支援・日本語教育・各種手続等の負担が大きく、費用対効果が判断しにくい。
- ・ 一定の経験を積んでも、帰国や条件の良い企業への移動など、定着リスクへの懸念から受入れに否定的な立場をとる企業も少なくない。地域内で日本人材の確保余地がある企業にとって、外国人労働者の受入れが当面の最適解ではないと捉えている。

【取組内容】

- ・ 外国人労働者を定着させるためには、2027年4月施行予定の「育成就労制度」で今後示される運用を踏まえ、外国人労働者の評価基準・昇給基準を明確にするとともに、外国人のキャリアパスも社内で明確に設ける必要がある。
- ・ 言語の壁は外国人労働者が第一に直面する課題だが、企業が単体で取り組むことは難しく、行政が主導して多言語マニュアルや安全チェックリスト等を作成し、オペレーションを標準化する環境整備が求められる。外国人受入監理団体も、入国前後の日本語講習、日本のビジネスマナー・文化・習慣に関する研修プログラム等の各種支援メニューを提供している。
- ・ 外国人労働者を1名のみ受け入れることは、企業・労働者双方のハードルが高い。一方、同国の外国人労働者を複数名受け入れ、外国人が暮らしやすい環境を整えることで、精神的安定や情報共有が促進される。既に外国人労働者を複数名受け入れて基礎教育を実施している地域の中核的事業者を行政が支援し、「外国人材育成拠点企業」とすることが現実的な取組である。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策1 担い手の確保・働き方改革

取組方針 4) 多様な人材の活躍促進

取組項目 (3) 人材育成環境の整備

【提言】

- 地域連携型の研修を実施することで、個社の取組では困難な体系的教育を実現し、若手社員同士のネットワーク形成にもつなげる。
- 資格取得や業務経験と連動した処遇改善を行うとともに、複線型キャリアパスを設定することも必要である。

【現状と課題】

- 就業者アンケートによると、中途採用者の約7割が建設業未経験であり、基礎知識を問わず多様な人材を採用している。一方で、建設業以外への転職を考える人や、将来のキャリアを明確にイメージできない潜在的な離職者も多く存在する。
- 従業員が定着するためのキャリアデザイン計画をほとんどの企業が作成していない。建設業界では一人前になるまで3~5年程度は必要といわれるが、将来への不安などから、その間に離職する人も多い。
- 資格取得支援、社内研修、デジタル学習・VR安全教育などの人材育成環境の整備を進めている企業もある。中小企業では費用面が人材育成のネックとなるが、冬期・閑散期など工事ができない期間に社員教育を行うなど、可能な範囲で取り組む企業も見られる。

【取組内容】

- 県内では、デジタル技術を活用した企業内大学校を設けて社内教育に取り組む企業もある。技術的内容からビジネスマナー、会社の基本知識まで多彩な内容を自社社員が動画で紹介している。PCやスマートフォンで時間・場所を問わず受講が可能である。
- コストを抑えるため、地域連携型の研修実施も有効である。企業が単独では提供困難な充実した研修機会を共同で提供することで、同期のネットワーク形成を通じて離職防止効果も期待できる。
- 人材育成環境を整備するとともに、キャリアパスを明確に提示することも必要である。例えば、資格取得や専門業務経験などを踏まえた明確なキャリアパスを設定し、それに連動した処遇改善をすべきである。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策2 生産性向上

取組方針 1) 業務の効率化

取組項目 (1) ICT・DXの導入推進と社内体制の整備

【提言】

- DX導入の障壁となるコストを軽減するために、補助金や共同購入等の活用により業界全体が連携することが求められる。並行して、企業内部では、DX人材育成、キャリアパス整備、マニュアル等の組織体制の整備を一体的に進める必要がある。
- 既存の事務効率化のため、ソフトウェアやアプリケーションソフトを積極的に導入し、生産性の向上を図る必要がある。

【現状と課題】

- ICT・DX導入には初期投資や運用コストが必要であり、特に中小企業にとっては負担も大きく、導入に消極的な企業も多い。経営層の理解不足やベテラン社員はデジタルツールの操作が困難という現実もあり、全工程のデジタル化は容易ではない。また、業務の属人化や、大規模・長期プロジェクトにおける進捗状況の引き継ぎ方法が課題となっている。
- 一方、BIMや施工管理アプリ等のデジタルツールを積極的に導入・活用している企業は、図面管理の効率化、情報共有の迅速化、顧客への説明力向上、顧客理解の促進など、具体的な業務改善効果が得られている。

【取組内容】

- 基本的な業務マニュアルが不在で、仕事が属人化している企業も少なくない。また、経営者がDX化による具体的な効果や導入メリットを十分に理解していない可能性もある。県や建設業協会が中心となり、標準業務マニュアルの作成や導入効果・成功事例等の情報共有を進める必要がある。
- 国交省が2025年度から実施した「建築GX・DX推進事業」を積極的に活用できるように、県や建設業協会は、情報提供支援・申請手続支援の体制を整備することが重要である。また、コスト負担を軽減すべく、ICT建機の共同購入等も解決策の一つである。
- 若手社員にはドローン操作資格等の取得を推奨しオペレーターとして配置し、ベテラン社員は豊富な経験を活かした技術指導や品質管理の役割を担う企業もある。このように世代間の役割分担を明確化し、デジタル技術の専門人材として育成することが重要である。また、DXスキルを社内の評価項目に組み込み、技術習得等に応じた処遇改善を図ることも必要である。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策2 生産性向上

取組方針 1) 業務の効率化

取組項目 (2) 市町村におけるASP導入活用による書類の簡素化

【提言】

- 建設工事関連書類の電子化は、法的・技術的・経済的に十分実現可能であるため、特に市町村発注者は情報共有システム（ASP）の活用により書類簡素化への対応を早急に進めるべきである。

【現状と課題】

- 工事契約の電子契約化や提出書類の電子化が進んでおらず、未だ全ての書類を紙媒体で提出することを求める自治体もあり、自治体側のDX化が遅れていることを指摘する意見が挙げられている。

【取組内容】

- 業務効率化の観点では、書類自体を簡素化することにも取り組むべきである。東北地方整備局は、工事関係書類の簡素化に向けて「工事関係書類簡素化のポイント」を策定しており、工事関係書類は電子を原則としている。また、ASPの活用による電子納品の手順も明確に示している。
- 企業側が書類削減に取り組んでいても、自治体側の取組が遅れていれば、業務効率化の実現は難しい。特に、一部の市町村においては、発注担当者がASPの導入メリットを十分に認識していないことが国土交通省からも指摘されており、必ずしも導入が進んでいるとは言えない状況である。
- こうした対応の遅れこそが、自治体・建設業界双方の競争力低下を招くおそれがあるため、受発注者双方の負担が軽減されるよう、自治体側（特に市町村）も書類簡素化・ASPの導入に取り組む必要がある。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策2 生産性向上

取組方針 1) 業務の効率化

取組項目 (3) 現場の負担を軽減する技術・工法の活用

【提言】

- ・ オフサイト建設等、中小企業でも取り組みやすい工法を積極的に活用することで生産性の向上を図ることが重要である。
- ・ 国土交通省が運営するNETIS（新技術情報提供システム）に登録されている新技術の導入等により、冬場施工の生産性を改善することが期待される。

【現状と課題】

- ・ 東北地方における冬場施工について、公共工事は実施される一方で、塗装工事における硬化不良、コンクリート打設時の強度発現の遅延など、低温環境下では施工品質の確保が困難となることから、外装関係の工事は実質的に停止する問題が指摘されている。
- ・ 冬季は通常期と比較して作業効率が低下し、降雪・積雪・路面凍結により、稼働率の低下や収益性の悪化が懸念される。青森県では一部の工事で冬期歩掛補正の運用がなされている。

【取組内容】

- ・ 隣県の岩手県には、冬場でも暖かさを保ちながら施工ができる全天候型施工技術（足場に特殊部材を付けてビニールハウス状にした仮設防護製品）を開発した企業がある。この製品はNETISに登録されている。冬場の施工問題を解決するために、中小企業の技術導入を支援していくことが重要である。
- ・ オフサイト建設を活用したプレキャスト・プレハブ技術の導入も有効である。建設部材を工場で製造し、現場で組み立てる工法により、現場での作業時間が大幅に短縮され、天候や環境に左右されない安定した品質を確保できる。特に、東北地方のように冬場の稼働率が低下するような地域では、プレキャスト部材の製造、ユニット化された建築部材の工場生産を行い、春以降の工事に向けた部材のストックを行う取組も考えられる。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策2 生産性向上

取組方針 1) 業務の効率化

取組項目 (4) 多能工の育成

【提言】

- 多能工の育成にあたっては、類似業務や関連業務の経験により育成コストを最小限に抑えながら、業界全体で適切に多能工を評価する制度を確立することが必要である。

【現状と課題】

- 担い手が不足する中で生産性を向上させるために、一人の作業者が複数の工程や業務をこなせる多能工の育成が急務となっている。
- 多能工化にあたっては、職人が自発的に他職種の技能を習得することは難しく、育成にはコストがかかる。特に、建築工事は工種が多岐にわたるため、全ての工種を内製化することは現実的ではない。
- こうした中で、建設企業では様々な形で多能工化が試行されている。塗装職人を大工や板金の現場に同行させて簡単な工事を任せる取組や、左官・塗装など他職種の協力会社との連携により仕事の幅を広げるといった意見が挙げられている。

【取組内容】

- 多能工化は、一人の作業者が複数の工程や業務をこなすことで人手不足に対応する点で非常に有効な手段である。現実的なアプローチとして、同一グループ内や隣接する作業範囲での多能工化が有効であるとの意見が挙げられており、前後の工程を担当できる職人の育成や、閑散期における他作業への従事など、段階的な多能工化が進められている。
- ただし、多能工化の前提として、その能力を適切に評価する仕組みがなければ、育成した多能工を効果的に活用できない。資格・スキル習得に応じた適切な評価制度や給与体系の構築、待遇設計の見直しなど、経営者の強いリーダーシップのもと、組織的に教育体制を構築し、多能工を評価する制度を整備することが求められる。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策3 持続可能な経営環境の整備

取組方針 1) 経営の安定化

取組項目 (1) 建設投資額の確保

【提言】

- ・ 地域建設業の維持には公共工事の安定的な事業量を確保することが必要だが、同時に企業自身も事業領域を拡大する等の主体的な民間需要発掘が必要であり、両輪での取組が不可欠である。
- ・ 東北地方では、各地域建設企業のリソースを相互に共有・補完することで、従来は参入できなかったエリアや事業領域への新規展開を目指す企業もあり、このような地域や業界を越えた広域連携モデルの発展が期待される。

【現状と課題】

- ・ (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(2026年1月)」によると、政府分野投資において2016年度にはわずか0.3%であった乖離率が、2024年度には28.5%まで拡大し、2026年度には34.1%に達すると予測されている。ウクライナ情勢や円安の影響による資材価格の高騰、人材不足による労務費の上昇等の複合的な要因でコストが急上昇している。
- ・ 秋田県や山形県は国直轄事業が比較的多いが、青森県は大型プロジェクトが少なく、公共事業関係費の配分において、地域間で事業量の格差が生じている。

【取組内容】

- ・ 社会インフラ整備を着実に進めるために、建設コストの上昇を前提とした予算確保が必要である。県は、「地域の安心・安全の担い手」である地域建設業の経営を安定化させるため、計画的な事業量確保、公共事業予算の安定確保に努める必要がある。一方、企業側も主体的な民間需要の発掘を行っていくことが求められる。
- ・ 東北地方では、建設企業が地域を越えて連携し、各社のリソースを共有・補完することで、従来は参入できなかったエリアや事業規模への展開を可能にする広域連携モデルの事例がみられる。各社単独では対応できなかった大型案件の受注に挑戦することを目指している。地域や業界を越えた連携モデルは、青森県のような公共事業への依存度が高い地域の建設企業にとって、民間需要の開拓や新規事業領域への展開を促進する重要な転換点となり得る。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策3 持続可能な経営環境の整備

取組方針 1) 経営の安定化

取組項目 (2) 適正な取引関係・協力関係の構築

【提言】

- ・ スーパーゼネコンの施工協力会社における部会の取組を参考に、元請・下請間の協議会を設置する等、県や建設業協会が主導して地域版パートナーシップを構築し、元請・下請・行政が積極的に意見交換を行うことが必要である。
- ・ 一部の専門工事業でみられる独立支援型の人材育成と協力業者ネットワークの構築は、新たな協力関係モデルとして、垂直的關係から水平的な相互支援関係への転換を示唆している。

【現状と課題】

- ・ 公共工事において、工期延長に伴う追加経費が契約金額に反映されないケースもあるという意見が挙げられており、適正な利益を確保できず企業の経営を圧迫している。
- ・ 建設コンサルタントの設計精度が、施工段階でリスクとなる場合がある。工事受注後の現地精査で事前測量・設計内容との大幅な乖離が判明した場合でも、大規模な工法変更や追加的な金銭負担が最終的に受注した企業に転嫁されるという意見も挙げられた。
- ・ 民間工事において、スーパーゼネコンでは、施工協力会社の中でも躯体・仕上・設備等の工種別に部会が設置されており、各部会を通じた意思疎通の仕組みが確立されている。しかし、地場ゼネコンではこうした体制が未整備であり、専門工事業者の課題や意見が元請企業の経営判断に反映されにくく、相互の信頼関係構築が困難な状況にある。

【取組内容】

- ・ 改正建設業法の施行に伴い、従来の元請・下請の上下関係から対等なパートナーシップへ転換することが求められている。実効性を高めるためには、法規制の遵守だけでなく、地域特性を踏まえた取組が不可欠である。県や建設業協会が主導し、工種別・課題別に意見交換を行うなど、元請企業と専門工事業者による協議会の設置を検討する。
- ・ 設計精度の問題の解決策として、設計と施工を一体で行う発注を増やすことが考えられる。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策3 持続可能な経営環境の整備

取組方針 1) 経営の安定化

取組項目 (3) 企業間連携やM&Aによる地域企業・人材の維持

【提言】

- 事業承継の手段の一つとして近年は建設業でもM&Aを行う企業も見られる。地域建設業におけるM&Aは、地域企業同士の水平的・対等関係での統合が、M&A後の業務プロセスを円滑に進め、担い手確保と受注機会拡大を実現させる有効なモデルとなる。

【現状と課題】

- 企業アンケートによると、事業承継の見通しが立っていない企業が約半数を占めている。特に事業規模が小さな企業では、技術者不足と後継者不足が複合的に作用し、廃業を選択せざるを得ない状況に追い込まれている。
- 担い手不足への対応として、設計と施工の共同企業体（JV）形成、内製化、グループ化などを検討している企業はあるが、繁忙期と閑散期の差によるコスト負担増大が課題となっている。特に地方では、公共工事が増加しても技術者減少により受注できない企業が多く、資材価格高騰により企業の収益性も低下しており、M&Aや企業連携の必要性が高まっている。
- 青森県では、廃業を検討していた協力会社をM&Aでグループ化した事例がある。グループ会社間で、県内の別地域で受注した工事を相互に下請施工する柔軟な協力体制を構築しており、対等な関係に近い形での経営を実現している。各社の独立性を保ちながら、繁忙期・閑散期の人員調整や技術交流が可能となり、グループ全体として強力な直接施工体制を構築している。

【取組内容】

- M&Aが成立しない場合でも、地域のインフラを維持する観点では、廃業予定企業の従業員を地域内で確保する仕組みも必要である。例えば、廃業予定企業に勤める従業員の保有資格等の情報を事前に登録し、人材を必要とする地域内企業とのマッチングを図れる「地域建設業人材バンク」のような機関の創設も有効である。
- 事業承継の見通しが立っていない地方の中小建設企業は、各都道府県に設置されている事業承継・引継ぎ支援センターで無料の事業承継診断を受けることから始めるべきである。同センターとの連携により、M&Aの初期段階から専門家による支援を受けられる可能性もあり、各種サポートを受けながら5年後・10年後の経営体制を明確化する必要がある。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策3 持続可能な経営環境の整備

取組方針 2) 制度の適切な運用

取組項目 (1) 入札・契約の適正化の促進

【提言】

- 県や建設業協会は、地域貢献加点の内容を周知徹底し、企業側の理解促進に努めるとともに、加点項目や配点も地域の実情を反映して定期的に見直す必要がある。
- 市町村は総合評価を導入し、ダンピング・くじ引き・不調・不落が発生しにくい競争環境の整備が必要である。

【現状と課題】

- 賃上げ、女性・若年層採用等の政策加点は、担い手確保の観点では意義がある一方、配点によっては技術提案や施工体制の優劣が点差に反映されにくく、現場からは「工事の中身で評価されていない」という受け止めがある。
- また、制度改定の中で「地域貢献が評価されにくくなった」といった意見も挙げられている。特に、維持管理・災害対応を行う企業は固定費負担が発生するため、メリットがないと不満につながるおそれがある。
- 国交省の令和7年入契調査によると、総合評価落札方式を導入している青森県内市町村は全41自治体中8自治体、予定価格を全案件事後公表しているのは4自治体である。

【取組内容】

- 県は総合評価落札方式において、地域貢献活動等の実績を事前審査し、地域に根差した施工体制や即応性を評価している。工事内容と関係の薄い加点が増加すると不満が発生するおそれがあるため、受発注者双方定期的な意見交換を行い、地域貢献・技術提案・過去成績等のバランスを見直す必要がある。
- 市町村は総合評価落札方式を導入・運用し、予定価格を適切に設定することで、ダンピング・くじ引きの発生や、不調・不落の減少に取り組むべきである。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策3 持続可能な経営環境の整備

取組方針 2) 制度の適切な運用

取組項目 (2) 資材価格高騰への対応

【提言】

- ・ 資材価格高騰への対応として、行政は「周知」ではなく「実装支援」を前提に取り組むべきである。標準請負契約約款やスライド条項の周知徹底に加え、公共・民間発注の双方において、価格変動時の協議・変更の実務が標準化されるよう、ひな形、手順、エビデンス整備、相談体制まで一体で整備することが必要である。

【現状と課題】

- ・ 行政に対するインフレ対応への期待は大きく、国や県工事ではスライド条項に関する取組が実施されているが、一部の市町村は実施に至っていない（国交省の令和7年入契調査によると、スライド条項の運用基準を策定している県内市町村は、単品スライドは全41自治体中21自治体、インフレスライドは21自治体）。
- ・ 民間建築工事では、スライド条項や「おそれ条項」等を契約に織り込んでいても、発注者側が変更不可・請負者負担を前提とするケースが多く、契約上の交渉力格差がそのまま価格転嫁の成否を左右しやすい。

【取組内容】

- ・ 改正建設業法等により、資材価格高騰への対応は、受注者が抱え込むことを前提にした取引慣行から、契約当事者がルールに基づき協議し、適正な請負代金に調整する方向へ転換することとなった。自治体の発注実務と、民間発注者・受注者の契約実務を、同じ方向性のもとで標準化して、現場の協議が回る状態をつくる必要がある。
- ・ 行政には、標準請負契約約款の周知徹底だけでなく、契約変更実務の標準化や、民間工事における標準約款の普及促進が求められる。価格変動を施工者側の我慢で吸収する状態から、制度を実務化し、受注者側の経営の安定化につなげていく必要がある。
- ・ 適正な価格転嫁には、第三次・担い手3法の規定に沿うよう、発注行政の観点からは県内公共発注者間が連携・協力し、迅速かつ柔軟に対応することが求められ、業行政の観点では民間発注者への働きかけ、元請・下請建設業者への指導監督が求められる。元請・下請すべての建設業者も、法令に則り適正な取引を推進する必要がある。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策3 持続可能な経営環境の整備

取組方針 3) 地域課題への対応力強化

取組項目 (1) 維持管理業務の広域・多分野連携

【提言】

- ・ インフラの維持修繕コストと管理すべき総延長のギャップを埋めるべく、今後はインフラの統廃合や集約を見据えた予算配分に転換することが重要である。
- ・ 群マネは、地域の自治体が抱える維持管理業務の課題に対する手法であり、モデル地域の実践を通じて各自治体に横展開していくことが期待される。

【現状と課題】

- ・ 公共受注の減少に伴い売上・利益が減少しており、特に県や市町村の維持管理工事等を主に受注している企業は厳しい受注環境に置かれている。
- ・ 特に、冬期の除雪作業は地域の安全確保に直結するため、受注者も「地域の守り手」として回避しにくいのが、繁忙期の施工と除雪が重なると、時間外労働の上限規制の下で稼働を確保するために過大な常用要員を抱える必要があると指摘されている。
- ・ 青森県のように県土が広くインフラが面的に拡散している地域では、「対象となる維持管理面積を減らさなければ対応できなくなる」「インフラ維持の総費用と総距離のギャップを小さくする施策を行政に働きかけてほしい」といった意見も挙げられている。

【取組内容】

- ・ 国は既存の行政区分や分野の縦割りに拘らず、広域・多分野のインフラを維持管理する考え方として「地域インフラ群再生戦略マネジメント」（群マネ）を位置づけている。東北地方では秋田県大館市が、モデル地域として選定されている。民間を活用した包括発注・複数年契約の導入による多分野連携により、管理者の枠を超えた持続可能な取組・実施体制の構築を目指している。
- ・ 維持修繕の総費用は増加する一方で、管理すべき道路・橋梁・上下水道等の総延長は自然には減らず、自治体の執行能力も縮小していく。将来的には廃止するインフラの合意形成など維持対象を段階的・計画的に減らしつつ、残すインフラを集約して強くする方向に予算配分を転換することが現実的である。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策3 持続可能な経営環境の整備

取組方針 3) 地域課題への対応力強化

取組項目 (2) 災害対応に貢献した企業への支援強化

【提言】

- ・ 災害対応等で貢献してきた企業は「地域の守り手」として不可欠な存在である。企業を存続させていくため、災害対応実績や労務単価など地域の実状を踏まえて運用方法を改善し、経営の安定化を図ることが必要である。

【現状と課題】

- ・ 災害協定を締結し、緊急対応や除雪作業に従事する建設業者は、指名競争入札では反映されないという制度上の不整合が生じているという意見が挙げられている。
- ・ 積雪地域は、冬期の除雪作業が地域住民の生活を支える重要な業務である一方、繁忙期と重なることで時間外労働の上限規制への対応が困難となり、多くの人員確保が必要となる。こうした地域性や季節性を考慮して労務単価に反映させてほしいという意見が挙げられており、災害対応に積極的な企業ほど経営上の負担が大きい可能性がある。

【取組内容】

- ・ 総合評価では「災害協定に基づく災害活動の実績」が加点されることが一般的であることから、市町村も総合評価を導入することが必要である。また、指名競争においては、除雪作業の年間実施回数、災害時の緊急出動実績、BCP認定の取得状況といった実績を明確に数値化して選定基準に追加することが必要である。
- ・ 労務単価への反映は、地域の実状を踏まえて取り組む必要はあるものの、災害対応等で貢献してきた企業が存続できなければ、地域のレジリエンス低下に直結するため、運用方法の改善が求められる。
- ・ 国交省が令和6年度補正予算で創設した「建設市場整備推進事業費補助金」は、地域建設業の災害対応力強化を目的とする重要な支援策である。激甚化・頻発化する災害に対応できる体制構築に資する制度であり、中小企業にとって最新技術に触れる機会となり、災害対応力と生産性向上の両立が期待される。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[2] 具体的な取組項目のポイント

施策3 持続可能な経営環境の整備

取組方針 3) 地域課題への対応力強化

取組項目 (3) グリーン・トランスフォーメーション (GX) 取組支援

【提言】

- 建築物のライフサイクルカーボン (LCCO2) 削減に向けて、今後は建設業においても建材調達から施工、廃棄に至る全工程でのCO2削減が求められる。GX建機の導入支援や情報提供など、業界全体として取組を推進していくことが求められる。

【現状と課題】

- 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、サプライチェーン全体での脱炭素化が進展し、特に大手企業との取引においては環境対応が必須条件となりつつある。建設企業もサプライチェーンの一部として、CO2排出量の算定・削減が求められている。一方、中小企業の多くは、専門人材の確保や情報アクセスが困難であり、具体的な対応が分からず取り残されるおそれがある。

【取組内容】

- 内閣官房に設置された「建築物のライフサイクルカーボン削減に関する関係省庁連絡会議」において、「建築物のライフサイクルカーボンの削減に向けた取組の推進に係る基本構想」(2025年4月)が策定・公表され、2028年度を目途に建築物のLCCO2評価の実施を促す制度の開始を目指すこととされた。
- 施工品質や工期管理に加えて、建築物のライフサイクル全体でのCO2削減という新たな責任が求められることになる。施工者は設計者や建築主から伝達されたCO2削減方針に基づき、脱炭素化に取り組んだ建材・設備の調達が必要となる。施工現場でも、建設機械の電動化や省エネ化、資材輸送の効率化、建設廃棄物の削減など、施工プロセス全体での環境負荷低減が求められる。
- 改正品確法において、公共工事における「環境の保全」に一層寄与できる脱炭素化の取組 (GX) の強化が求められている。建設業がGXに取り組むには、CO2を排出する建設機械を電動化することが不可欠である。国交省は「GX建設機械認定制度」を設け、CO2を無排出で運用できる電動の建設機械 (GX建機) を導入した場合に補助金を交付している。
- GXは地域の建設企業が単体で行う取組には限界があるため、行政においては、GX建機の普及促進に向けて業界全体に周知し、GX建機の導入支援や情報提供を行うなど、業界全体として取組を推進していくことが期待される。

3. 青森県建設業の今後の方向性と提言

[3] まとめ～地域建設業の新たな時代への転換～

- 建設業は現在、歴史的な転換期を迎えている。令和6年に成立した第三次・担い手3法により、建設業法、品確法、入契法が一体的に改正され、令和7年12月の完全施行によって業界全体が変革の渦中にある。この法改正は単なる制度変更ではなく、建設業が長年抱えてきた構造的課題に正面から向き合い、持続可能な産業への転換を促す重要な契機となっている。
- 各アンケート調査及びインタビュー調査から明らかになったことは、建設業における3つの「ボーダレス化」という新たな潮流である。第一に「キャリアパスの多様化」により、従来男性中心・現場中心の働き方から、女性活躍やデジタル人材、バックオフィス業務など多様な人材が活躍できる環境へと変化している。第二に「企業連携の広域化」により、県境を越えた企業連携・異業種との連携や、地域を越えたM&Aによる事業承継など、従来地域的・組織的な境界を越えた協力関係が生まれている。第三に「取引関係の平等化」により、改正建設業法で示された労務費基準の適用や適正な工期設定が求められ、元請・下請の垂直的關係から水平的なパートナーシップへの転換が垣間見える。
- これらの変化の根底にあるのは「人的資本経営」という考え方であろう。建設業は機械や設備ではなく、技術者・技能労働者一人ひとりの知識と経験によって成り立つ産業である。特に経営資源に限界がある中小建設企業こそ、人材への投資と育成が競争力の源泉となる。適正な労務費の確保による処遇改善、キャリアパスの明確化、働きやすい環境整備などは、単なるコストではなく、企業の持続的成長への不可欠な投資として捉えるべきである。
- 地域建設業が目指すべき姿は、地域住民の安全・安心な暮らしを支え、豊かな生活基盤を創造し続ける「地域と人財の守り手」である。災害対応やインフラ維持管理という使命を果たしながら、同時に魅力ある職場として若者に選ばれ、多様な人材が誇りとやりがいを持って働ける産業へと進化することが求められている。
- 経営者には、従来の慣習や固定観念から脱却し、新たな時代に対応する強い意識改革が必要である。行政は、制度の周知にとどまらず、部局横断的な取組や関係機関との連携によって、企業が実際に活用できる実装支援へと踏み込むことが不可欠である。青森県では、行政側が公共工事の契約相手である元請企業だけでなく、一般社団法人青森県専門工事業担い手確保推進協議会を通じ、専門工事業界とも積極的にコミュニケーションを取っており、行政と建設業界が一体となって変革に取り組むことで、地域建設業は必ず明るい未来を切り拓くことができるはずである。

報告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。
ご質問等がございましたら、以下までご連絡ください。

一般財団法人 建設業情報管理センター

〒103-0011

東京都中央区日本橋大伝馬町14番1号 住友生命日本橋大伝馬町ビル5階

TEL : 03 (6661) 6638

FAX : 03 (6661) 6629

URL <https://www.ciic.or.jp/>

CIIC 一般財団法人 建設業情報管理センター
Construction Industry Information Center