

「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（宮崎県）」  
報告書

令和8年4月

一般財団法人 建設業情報管理センター

## 「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書バックナンバー

調査年度	報告書名	発行年月
平成 22 年度	「建設業の経営分析・地域建設産業のあり方検討委員会」 「地域建設産業サポート分科会」報告書	平成 23 年 3 月
平成 23 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書	平成 24 年 2 月
平成 24 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（大分県）」報告書	平成 25 年 2 月
平成 25 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	平成 26 年 2 月
平成 26 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（茨城県）」報告書	平成 27 年 2 月
平成 27 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（福島県）」報告書	平成 28 年 3 月
平成 28 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書	平成 29 年 3 月
平成 29 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（静岡県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）」報告書	平成 30 年 3 月
平成 30 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書	平成 31 年 3 月
令和元年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」報告書	令和 2 年 3 月
令和 2 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	令和 3 年 3 月
令和 3 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（山形県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書	令和 4 年 4 月
令和 4 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（三重県）」報告書 「地域建設産業のあり方検討委員会（熊本県）」報告書	令和 5 年 3 月
令和 5 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 6 年 3 月
令和 6 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」報告書	令和 7 年 4 月

# 「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（宮崎県）」報告書

## 目次

---

はじめに

### 第1部 宮崎県建設業の現状と課題

第1章	宮崎県建設業の概況 .....	1
第2章	宮崎県建設業の課題 .....	59

### 第2部 資料編

第1章	地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース (宮崎県) について .....	67
第2章	宮崎県の建設企業の現状に関するアンケート調査 .....	69
第3章	宮崎県の建設業で働く若手・中堅人材へのアンケート調査 .....	113
第4章	宮崎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 .....	143
第5章	宮崎県の建設企業に対するインタビュー調査 .....	165

## 第2部 資料編

### 第1章 地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース (宮崎県)について

---

## 1. 委員名簿

---

(敬称略)

中川 雅之 日本大学 経済学部 教授【座長】

小藪 真二 宮崎県 県土整備部 管理課 課長

石井 剛 一般社団法人宮崎県建設業協会 専務理事

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

## 2. 開催概要

会合・インタビュー調査	実施年月日
地域建設産業のあり方に関する調査研究 タスクフォース（宮崎県） 第1回会合	2025年7月15日
地域建設産業のあり方に関する調査研究 タスクフォース（宮崎県） インタビュー調査	2025年10月28日～29日
地域建設産業のあり方に関する調査研究 タスクフォース（宮崎県） 第2回会合	2026年2月10日

## 第2章 宮崎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

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

図表 2-2-1 調査概要

調査目的	宮崎県内の建設企業の経営状況や課題などの現状把握
調査対象	県内建設企業のうち、2025年7月15日時点で宮崎県の建設工事に関する競争入札参加資格を有する1,567業者
データ数	サンプル数 1,567票
	有効回答数 606票（回収率38.7%）
調査時点	2025年8月18日（月）～2025年9月5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	<p>【基本属性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本社所在地、ランク、公共工事の割合、主たる発注元、経常利益の増減、従業員数</li> </ul> <p>【アンケート事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経営状況（経営上の課題、請負工事の受注環境）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>生産性向上（ICTの活用）</li> <li>事業継続、建設産業に対する行政の支援施策など</li> </ul>

### 【本報告書での記載方法について】

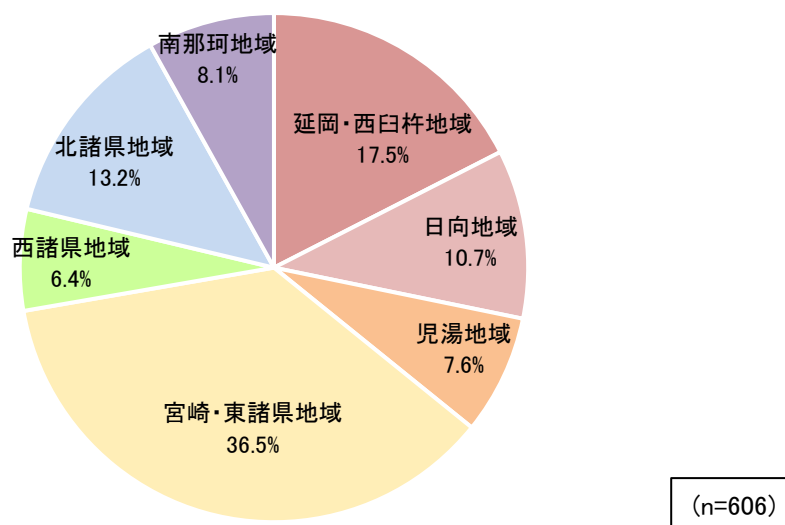
- 本報告書では、各設問を集計した回答者数の値（n値）を、「n=●」という記載方法でグラフ中に示している。
- 集計結果の割合は、特に断りのない限り、小数点以下第2位を四捨五入している。そのため、割合の合計が100%に一致しないことがある。
- 複数回答の設問は、回答者数に対する回答数の割合を示している。そのため、その合計値が100%を超える場合がある。
- 単一回答の設問において複数の選択肢に○が付いている回答は無効とし、無効分を除いて集計を行っている。

## 2. 回答者の基本属性

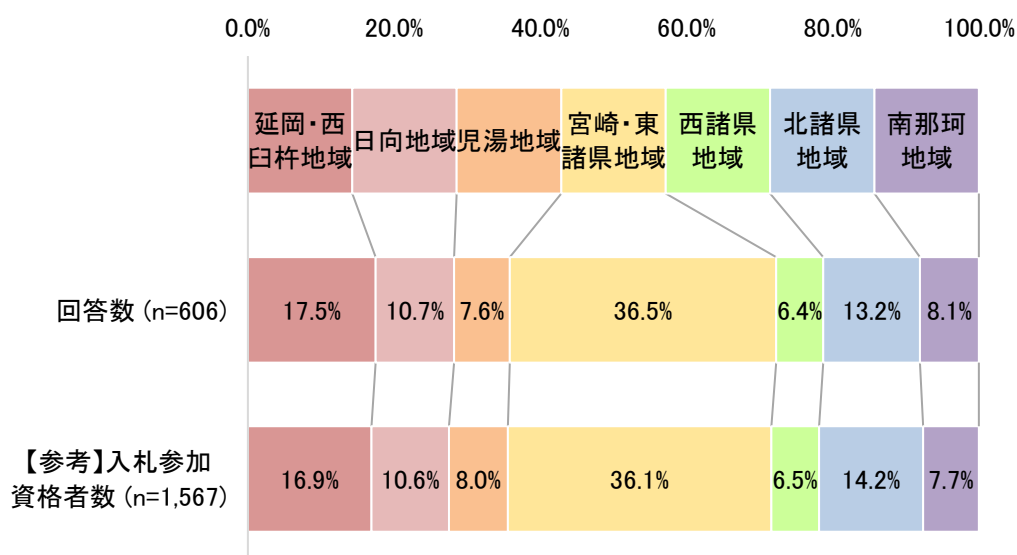
### (1) 本社所在地等

- 宮崎県の建設工事に関する入札参加資格を有する県内建設企業数（本アンケート発送時点）の地域比率と、アンケート回答企業の地域比率はほぼ同様であることから、回答の地域性に偏りはないと考えられる。

図表 2-2-2 本社所在地域



図表 2-2-3 本社所在地域の回答比率



## (2) 入札参加資格等級

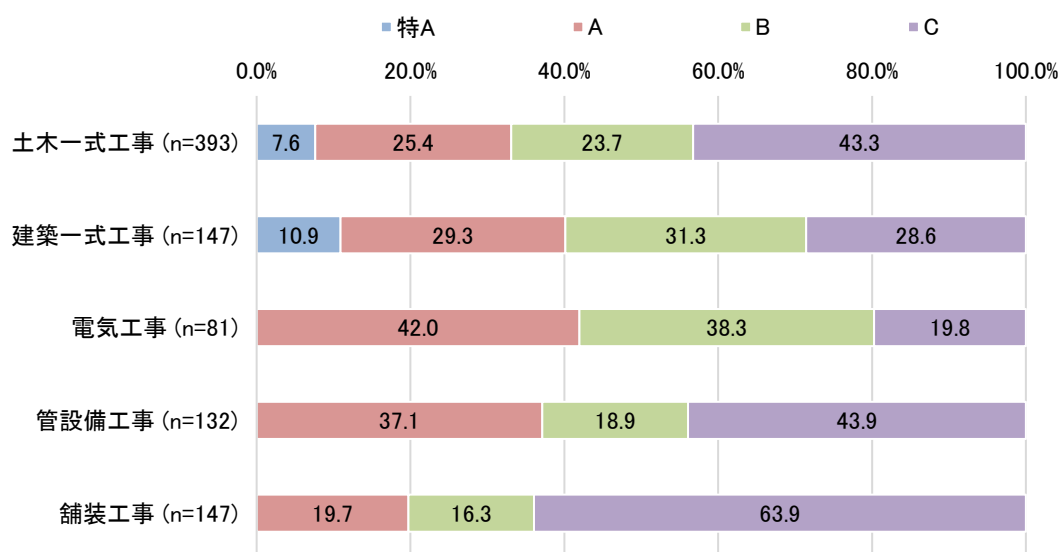
- ・ 回答企業の宮崎県入札参加資格の等級は次表のとおりである。各業種・各等級から幅広い回答を得られた。

図表 2-2-4 入札参加資格の等級別回答比率

		特A	A	B	C	資格あり
土木一式工事	登録企業数	54	198	267	564	
	回答企業数	30	100	93	170	
	回答率(%)	<b>55.6%</b>	<b>50.5%</b>	<b>34.8%</b>	<b>30.1%</b>	
建築一式工事	登録企業数	35	79	141	153	
	回答企業数	16	43	46	42	
	回答率(%)	<b>45.7%</b>	<b>54.4%</b>	<b>32.6%</b>	<b>27.5%</b>	
電気工事	登録企業数		60	79	76	
	回答企業数		34	31	16	
	回答率(%)		<b>56.7%</b>	<b>39.2%</b>	<b>21.1%</b>	
管設備工事	登録企業数		82	85	255	
	回答企業数		49	25	58	
	回答率(%)		<b>59.8%</b>	<b>29.4%</b>	<b>22.7%</b>	
舗装工事	登録企業数		45	30	465	
	回答企業数		29	24	94	
	回答率(%)		<b>64.4%</b>	<b>80.0%</b>	<b>20.2%</b>	
その他の工事	登録企業数					1,245
	回答企業数					206
	回答率(%)					<b>16.5%</b>

- 注 1) 本アンケートは各業種の入札参加資格を保有する全ての企業を対象にしているため、同一の企業が複数の業種について回答している場合がある。
- 注 2) 回答率は各業種・各等級の回答企業数を入札参加資格登録企業数で除した値。「その他の工事」は上表以外の業種（等級の付与なし）。

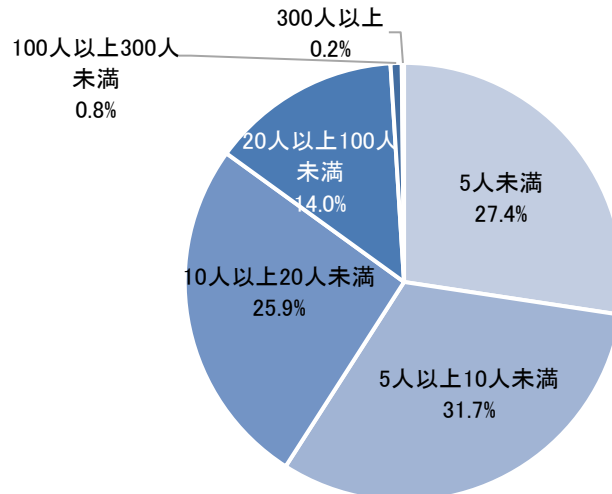
(参考) 業種別・入札参加資格の等級別構成比



(3) 常用労働者数、直近年の完成工事高、事業の主たる発注元、経常利益

- ・ 常用労働者数の割合は、5人以上10人未満（31.7%）が最も多く、常用労働者数20人未満の比較的小規模な企業が8割強を占める。

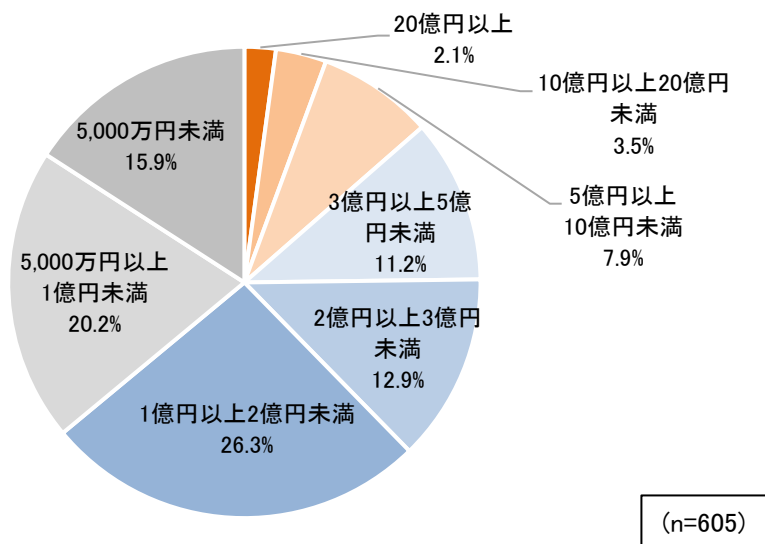
図表 2-2-5 常用労働者数の割合



(n=606)

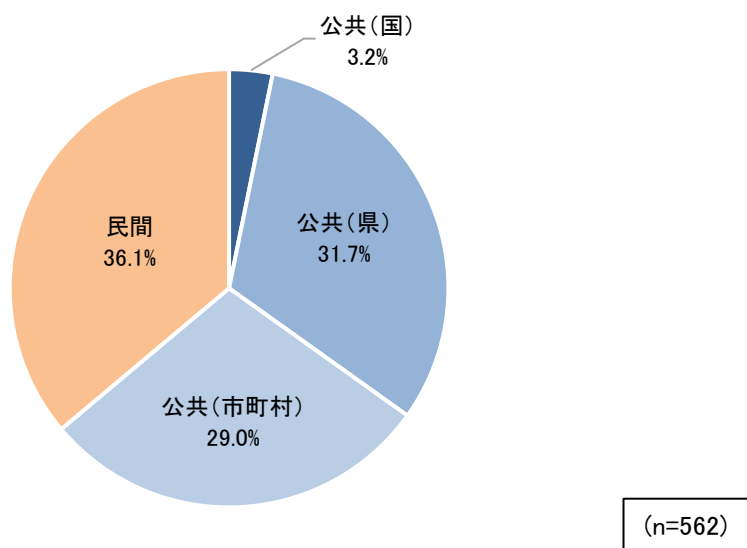
- ・ 回答企業の直近年における完成工事高の割合は、1 億円以上 2 億円未満（26.3%）が最も多い。次いで 5,000 万円以上 1 億円未満（20.2%）、5,000 万円未満（15.9%）と続き、2 億円未満が約 6 割となっている。

図表 2-2-6 完成工事高の割合



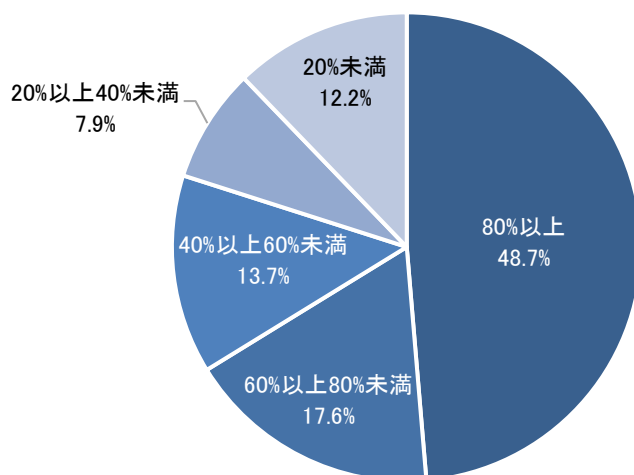
- ・ 回答企業の事業の主たる発注元は、公共が約 6 割、民間が約 4 割である。うち公共については、県（31.7%）と市町村（29.0%）が同程度である。

図表 2-2-7 事業の主たる発注元



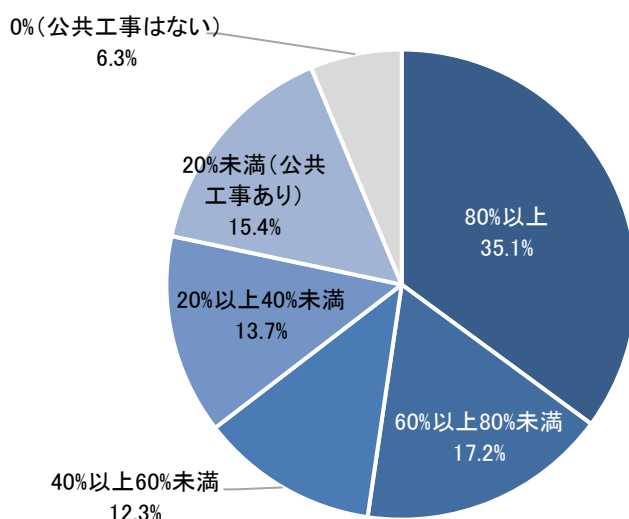
- ・ 元請で施工した公共工事の割合は 80%以上が 48.7%となっており、約半数の企業が公共工事の大部分を元請として受注している。
- ・ 完成工事高に占める公共工事の割合については、80%以上（35.1%）、60%以上 80%未満（17.2%）となっており、公共工事を事業の中心（公共工事の割合が 60%以上）としている企業が過半を占める。

図表 2-2-8 元請で施工した公共工事の割合



(n=598)

図表 2-2-9 完成工事高に占める公共工事の割合



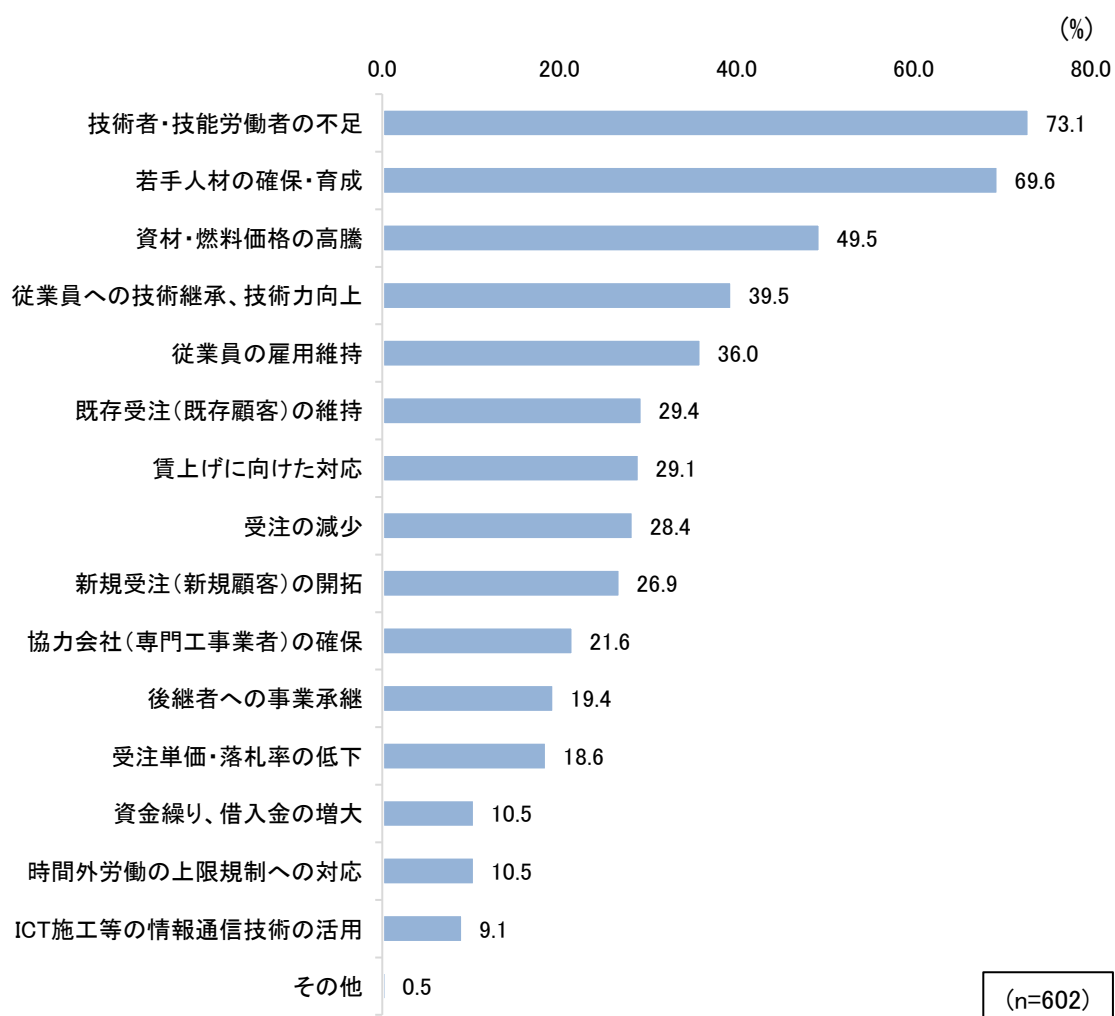
(n=604)

### 3. 回答結果

#### (1) 経営状況

- ・ 経営上の課題としては約7割の企業が、「技術者・技能労働者の不足」(73.1%)、「若手人材の確保・育成」(69.6%)と担い手に係る課題を挙げ、これに「資材・燃料価格の高騰」(49.5%)が続く。
- ・ 「従業員への技術継承、技術力向上」(39.5%)、「従業員の雇用維持」(36.0%)、「賃上げに向けた対応」(29.1%)など、人材確保や育成に関連する課題も上位に並ぶ。

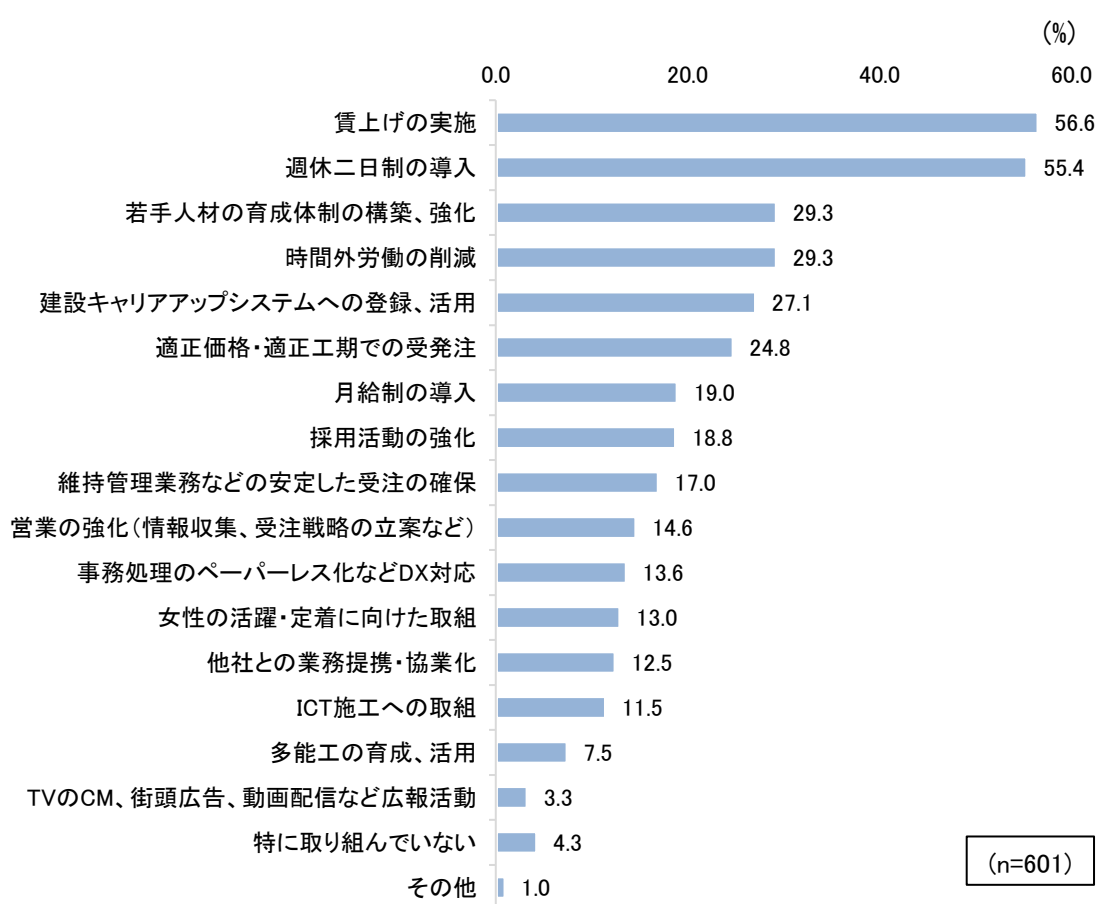
図表 2-2-10 経営上の課題について (複数回答)



注) 本報告書において、技術者は現場監督等を、技能労働者は作業員や重機オペレーター等を指す。

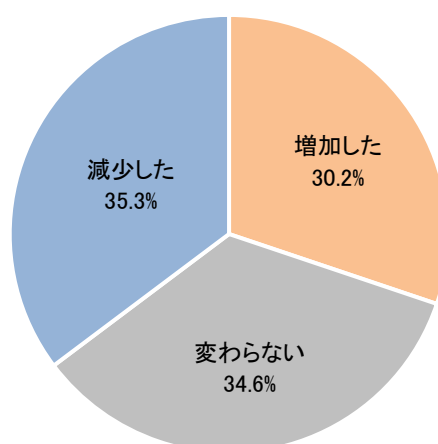
- ・ 経営上積極的に取り組んでいることとしては「賃上げの実施」(56.6%)が最も多く、「週休二日制の導入」(55.4%)がこれに続く。これらは先述した経営上の課題のうち、人材確保・育成に対応しており、各企業が特に積極的に取り組んでいることがうかがえる。
- ・ また、「若手人材の育成体制の構築、強化」(29.3%)、「時間外労働の削減」(29.3%)、「建設キャリアアップシステムへの登録、活用」(27.1%)が同程度で続き、いずれも人材の確保・育成に重点を置いた取組が優先されている。

図表 2-2-11 経営上積極的に取り組んでいること (複数回答)



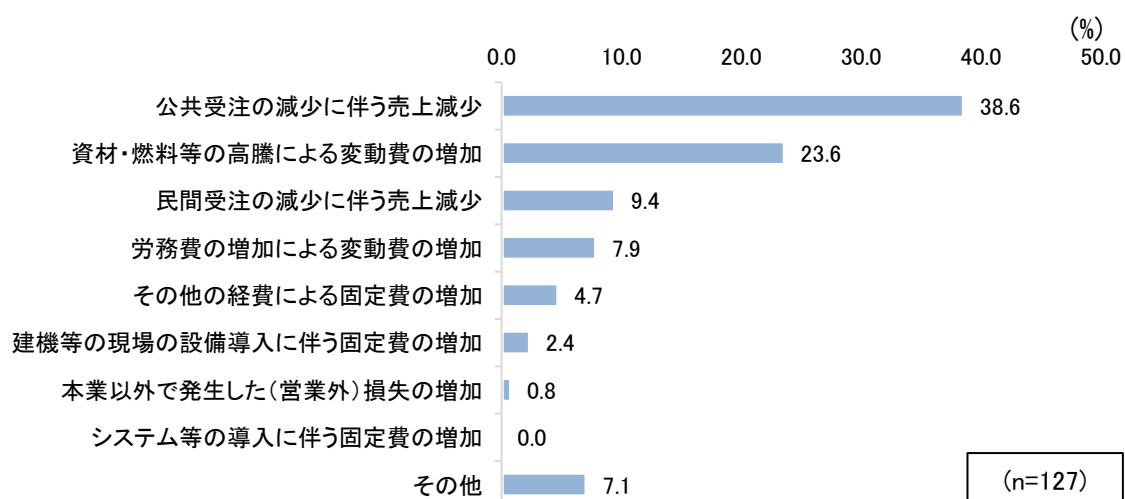
- ・ 経常利益を前年と比較すると、「減少した」(35.3%)と「変わらない」(34.6%)がほぼ同じ割合で並ぶ。「増加した」は30.2%であった。
- ・ 経常利益が減少した要因としては、「公共受注の減少に伴う売上減少」(38.6%)、「資材・燃料等の高騰による変動費の増加」(23.6%)が挙げられ、売上・費用の両面から利益を圧迫した。

図表 2-2-12 前年と比較した経常利益の変化



(n=590)

図表 2-2-13 経常利益が減少した要因について最も当てはまるもの



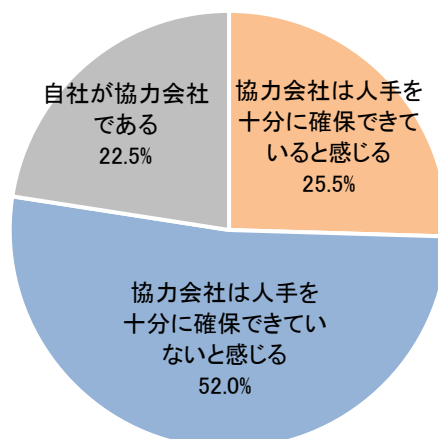
(n=127)

## (2) 人材確保・担い手対策の状況

### ① 協力会社の人材確保の状況

- ・ 協力会社の人材確保の状況について、「協力会社は人手を十分に確保できていないと感じる」(52.0%) との見方が約半数を占めた。

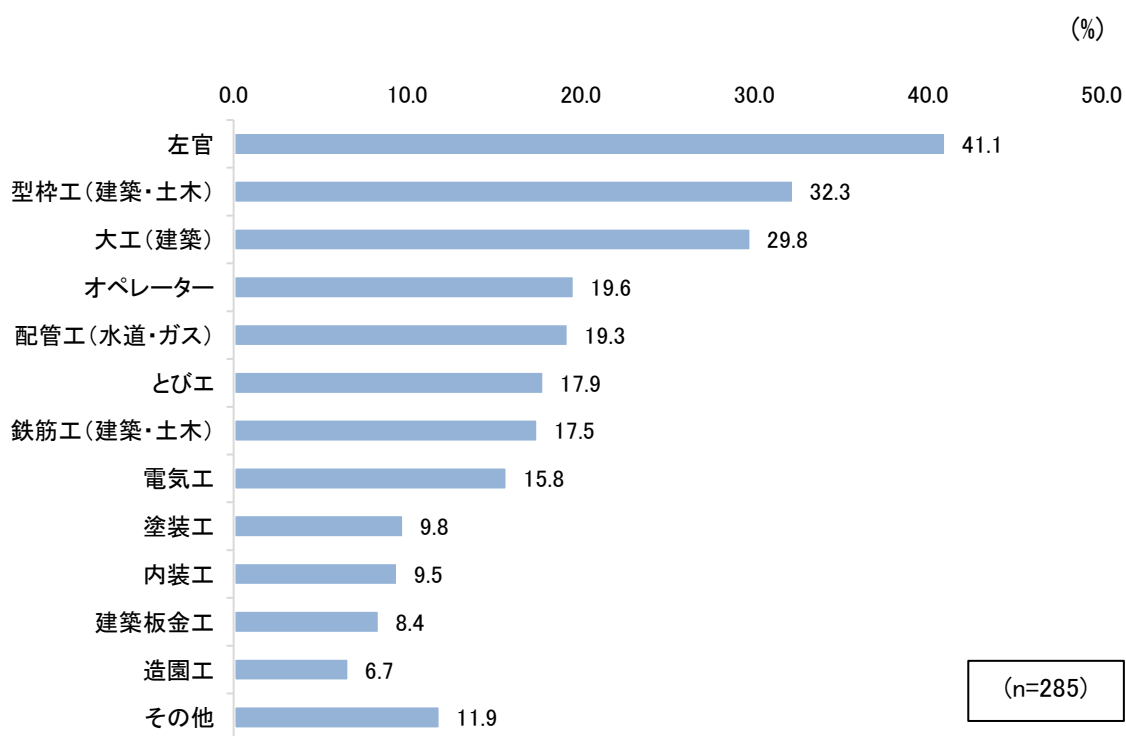
図表 2-2-14 協力会社の人材確保の状況



(n=581)

- ・ 十分に確保できていないと感じる職種としては左官（41.1%）が最も多く挙げられたほか、型枠工（建築・土木）（32.3%）、大工（建築）（29.8%）も上位に挙げられた。

図表 2-2-15 十分に確保できていないと感じる職種



- ・ 協力会社が人材を十分に確保できていない理由としては、若手が増えない中で職人の高齢化と引退・廃業が進んでいることが挙げられる。また、人材育成に時間とコストがかかる一方で、指導する側も高齢化や人手不足等のため教育に割ける余力がない。そのため、必要な人材を数的にも質的にも確保できず、人手不足が一層深刻化しているとの声もある。
- ・ 入職が少なく離職が多い背景には、建設業は、他産業と比べ賃金が低く、就労時間が長いことが一因であるが、小規模な組織では処遇改善や働き方改革への取組に苦勞している様子がうかがえる。また、屋外作業の暑さ・寒さ・体力的な負担といった厳しい労働環境やそのイメージ等が若年層の敬遠を招いているとの意見もあった。

図表 2-2-16 協力会社が人材を十分に確保できていない理由（自由回答の中から抜粋）

（若者の入職が少ない・定着しない、離職が多い）

内容
若い人材が希望する産業ではなくなってきた。
建設業に魅力を感じていない。
就業者の離職者数の増加および新規就業者数の減少。
建設業のイメージが悪く、魅力ある職業だとわかってもらえない。
建設業で働いてきた人たちの高齢化が進んでいる。若い人たちが労働のきつさに耐えられず、就職してもすぐに辞めていく。
高齢化により職を離れる人がいる一方で、若手が育っていない。

（人材育成）

内容
1～2年でできるようになる仕事ではなく、育つ前に辞めてしまう。
若手を育成するには時間がかかる。
人材を育てる場がない。
経験に依存する部分が多い。また、免許制度が多用されており、必要な免許や講習の種類が多い。
旧態依然とした組織の場合、若手が入っても頭ごなしの指導が多い。

(労働環境と待遇面)

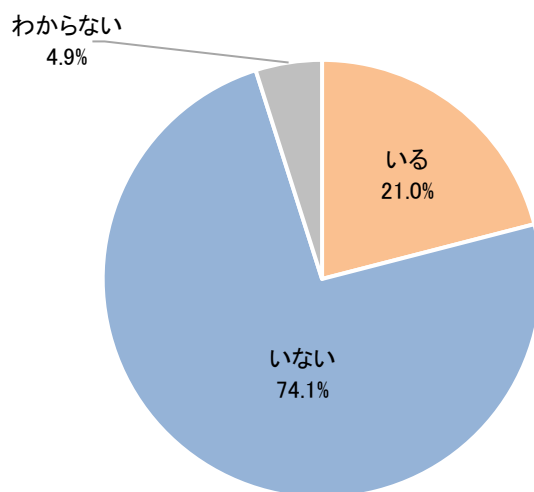
内容
給与および休みが少ない。
人員を抱えられるほどの工事量が確保できず、給料や福利厚生面で他産業に劣ることとなり、離職につながっている。
給与・労働時間・休日数等の待遇面に問題がある。
建設業が不人気なのは、大変な仕事なのに所得が低いからである。
外での仕事に抵抗感がある（冬は寒く、夏は暑い等）。
現場における労働環境の悪さと、休暇取得および賃金の不安定さ。

(小規模企業の制約)

内容
小規模企業では、人材を確保するための給与水準の引き上げや労働時間の短縮などに取り組む力が不足している。
小規模な企業の場合、採用活動における優位性が乏しく、若手や新規の人材が入社しない。
賃金水準における競争力や知名度の低さがある。

- ・ 協力会社の外国人労働者の採用状況として、7割強の企業が「採用していない」と回答している。

図表 2-2-17 協力会社の外国人労働者の採用状況

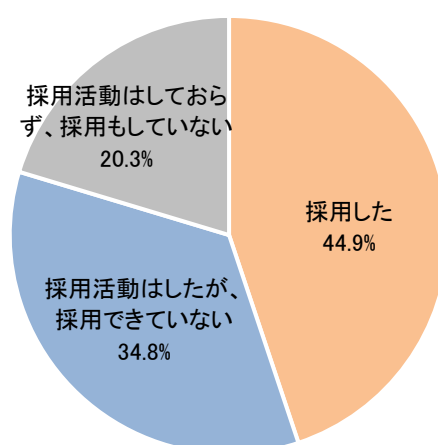


(n=143)

## ② 採用状況

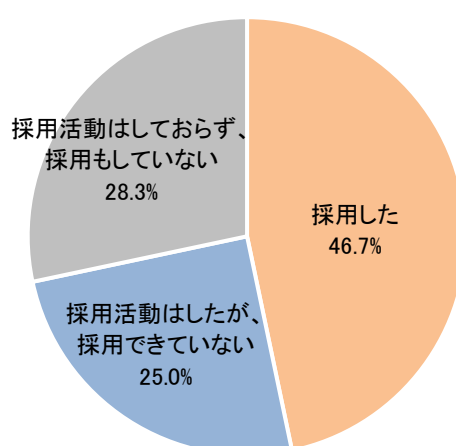
- ・ 直近 5 年間における技術者の採用について、「採用した」企業は 4 割強、「採用活動はしたが、採用できていない」企業が 3 割強である。
- ・ 技能労働者については、「採用した」企業は半数に迫るものの（46.7%）、「採用活動はしたが、採用できていない」企業も 4 分の 1 存在する。
- ・ 技術者・技能労働者を採用する意欲はあっても、実際に採用できる企業は半数近くにとどまっている。また、採用活動をしていない企業も 2 割～3 割存在する。

図表 2-2-18 技術者の採用



(n=595)

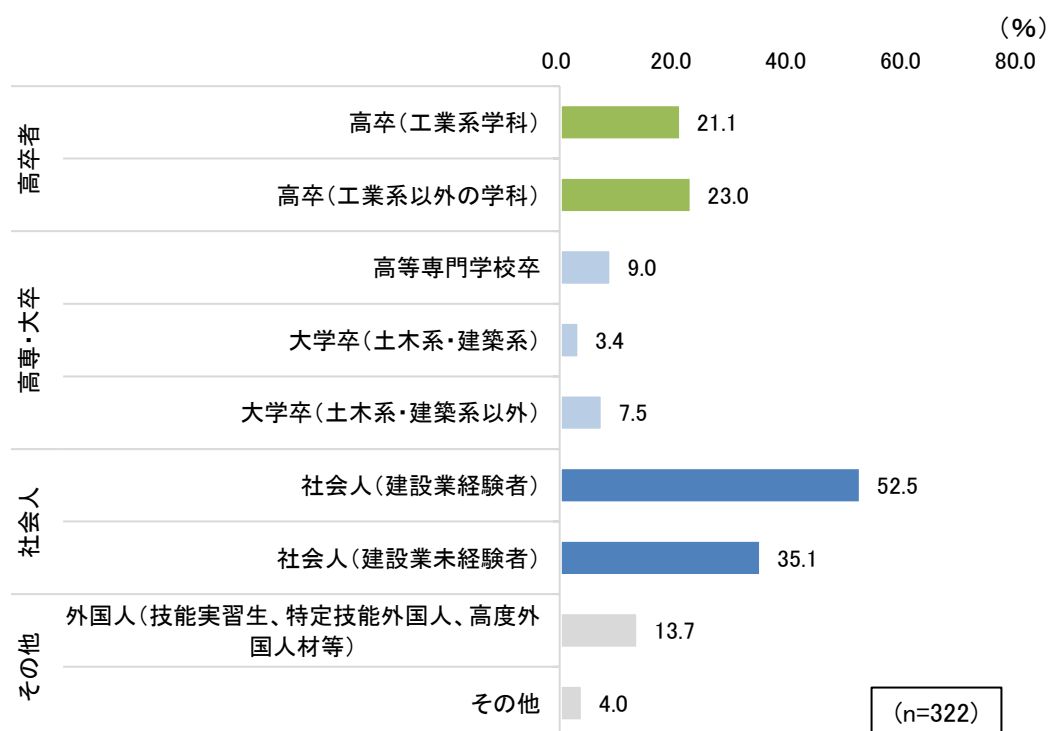
図表 2-2-19 技能労働者の採用



(n=593)

- ・ 採用した技術者、技能労働者の属性については「社会人（建設業経験者）」（52.5%）が最も多く、「社会人（建設業未経験者）」（35.1%）、「高卒（工業系以外の学科）」（23.0%）「高卒（工業系学科）」（21.1%）と続く。
- ・ 採用の中心は社会人となっており、未経験者の採用も多い。新卒についても、建設に関連する学部・学校にこだわらず、広く採用している姿が見て取れる。

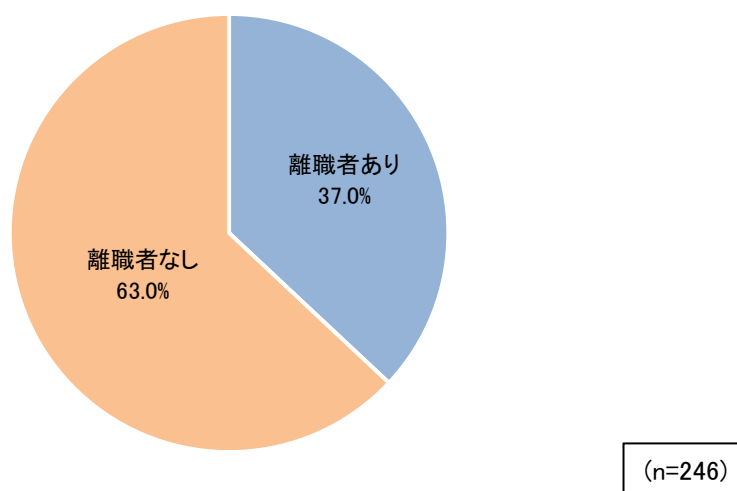
図表 2-2-20 採用した技術者・技能労働者の属性（複数回答）



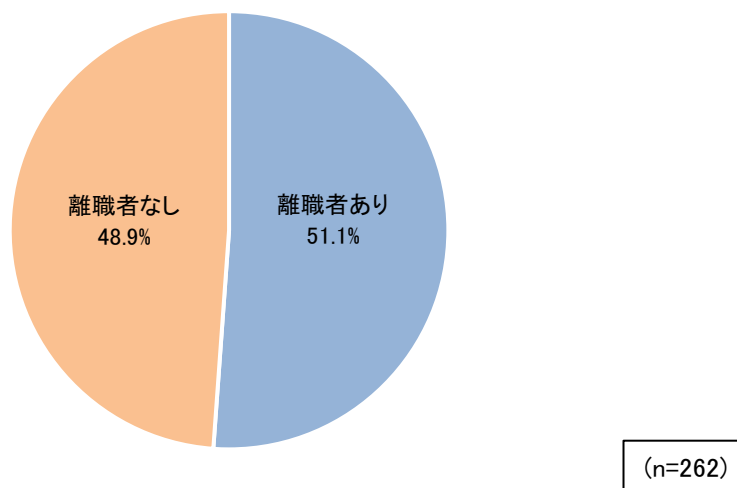
### ③ 離職状況

- ・ 新たに採用した技術者が直近 5 年間で離職したかどうかについて（定年退職を除く。）たずねたところ、「離職者あり」が 37.0%と離職者が少なくない。
- ・ 技能労働者については「離職者あり」が 5 割を超えており、技術者以上に定着していない。

図表 2-2-21 新たに採用した技術者の離職状況

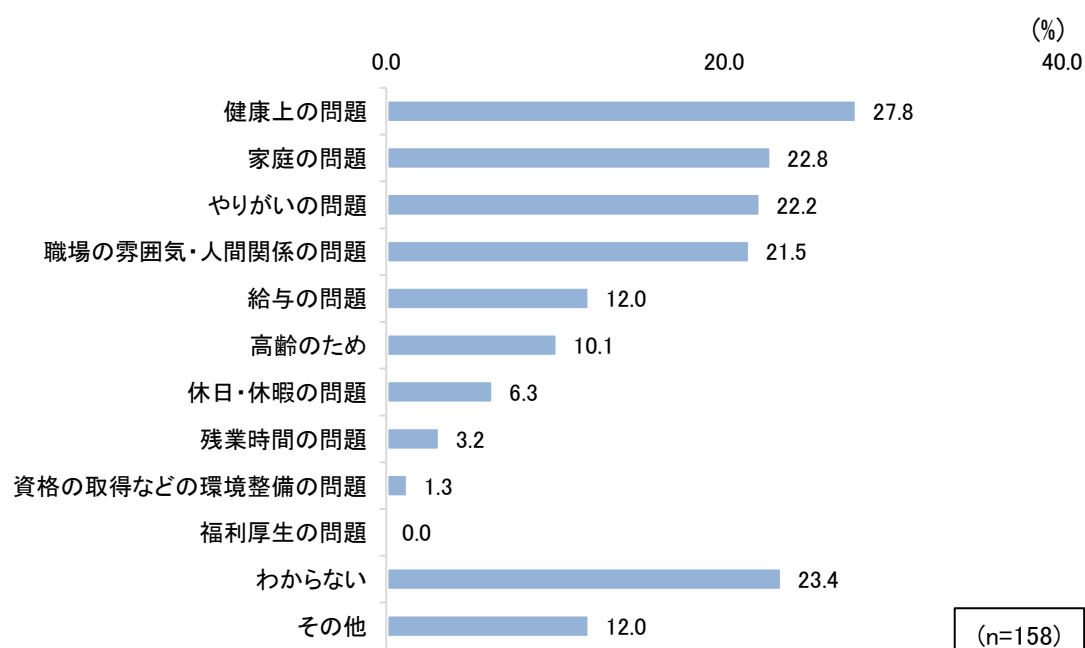


図表 2-2-22 新たに採用した技能労働者の離職状況



- ・ 採用した技術者・技能労働者が離職した理由として、「健康上の問題」(27.8%)が最も多い。次いで、「家庭の問題」(22.8%)、「やりがいの問題」(22.2%)と続く。
- ・ 個人の事情が上位を占めるが、続く「職場の雰囲気・人間関係の問題」(21.5%)については企業側の対応が求められる。
- ・ また、「わからない」と回答した企業も一定数存在する(23.4%)。退職面談等で退職理由を把握し、離職抑止に向けて方策を講じる必要がある。

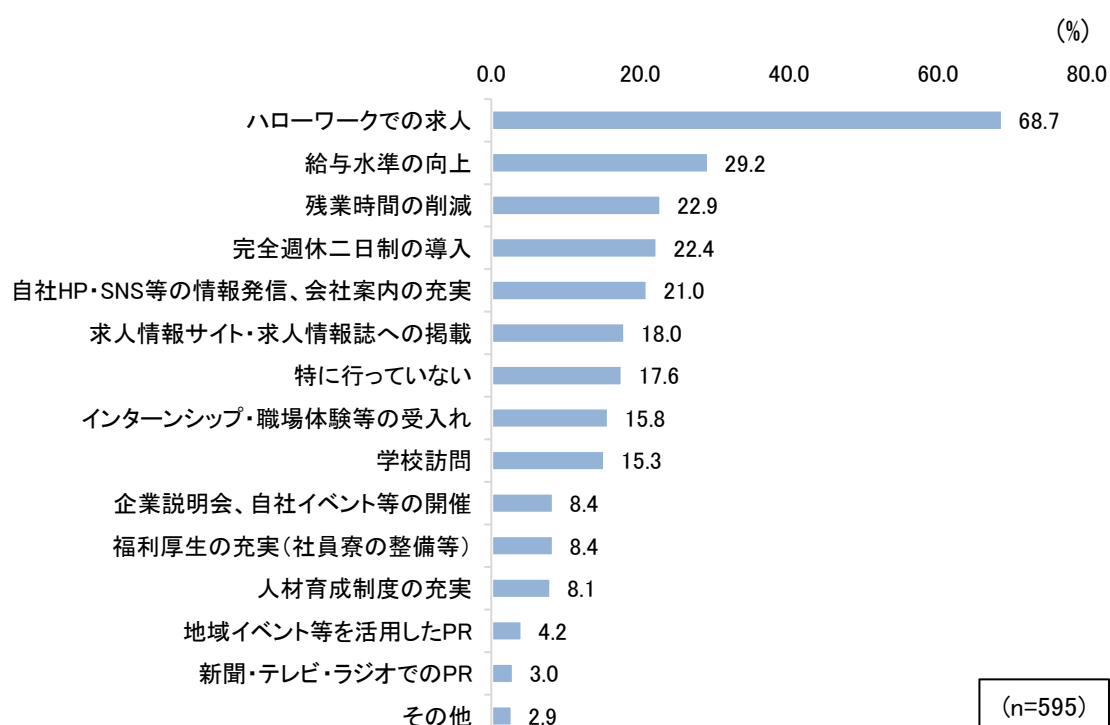
図表 2-2-23 新たに採用した技術者・技能労働者の離職理由について最も当てはまるもの



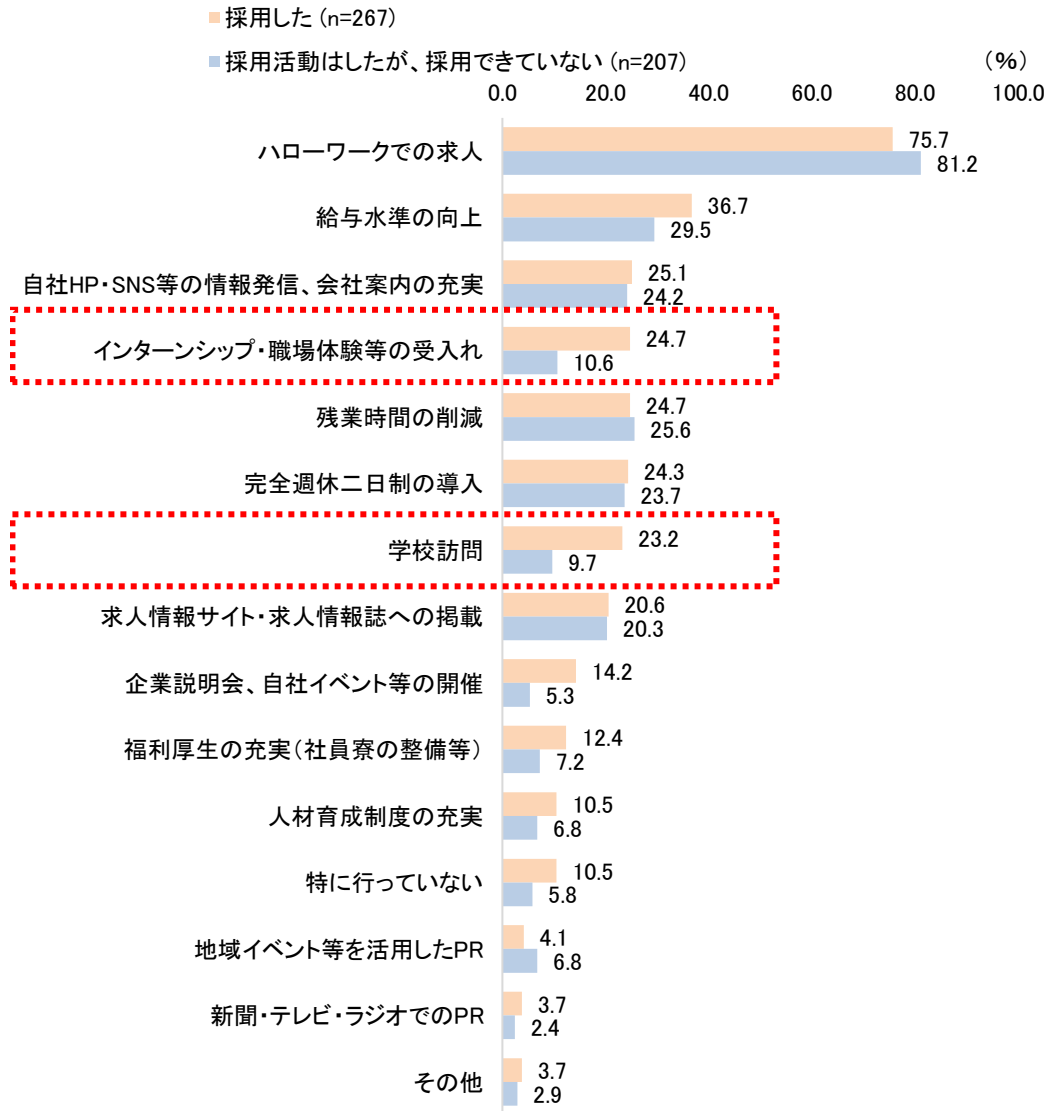
#### ④ 人材確保への対応

- ・ 担い手を確保するために行っている取組としては「ハローワークでの求人」(68.7%)が最も多い。次いで「給与水準の向上」(29.2%)が続くが、ハローワークでの求人以外の施策は3割に満たず、十分に取り組んでいるとは言い難い。
- ・ 採用状況別にみると、採用できた企業は採用できなかった企業に比べて各種取組の実施率が高い。中でも、「インターンシップ・職場体験等の受入れ」、「学校訪問」で両者の差が大きい。採用に向けた媒体の多様化及び自社の業務内容を知ってもらうための取組、対面で交流する場の提供の重要性が示唆される。

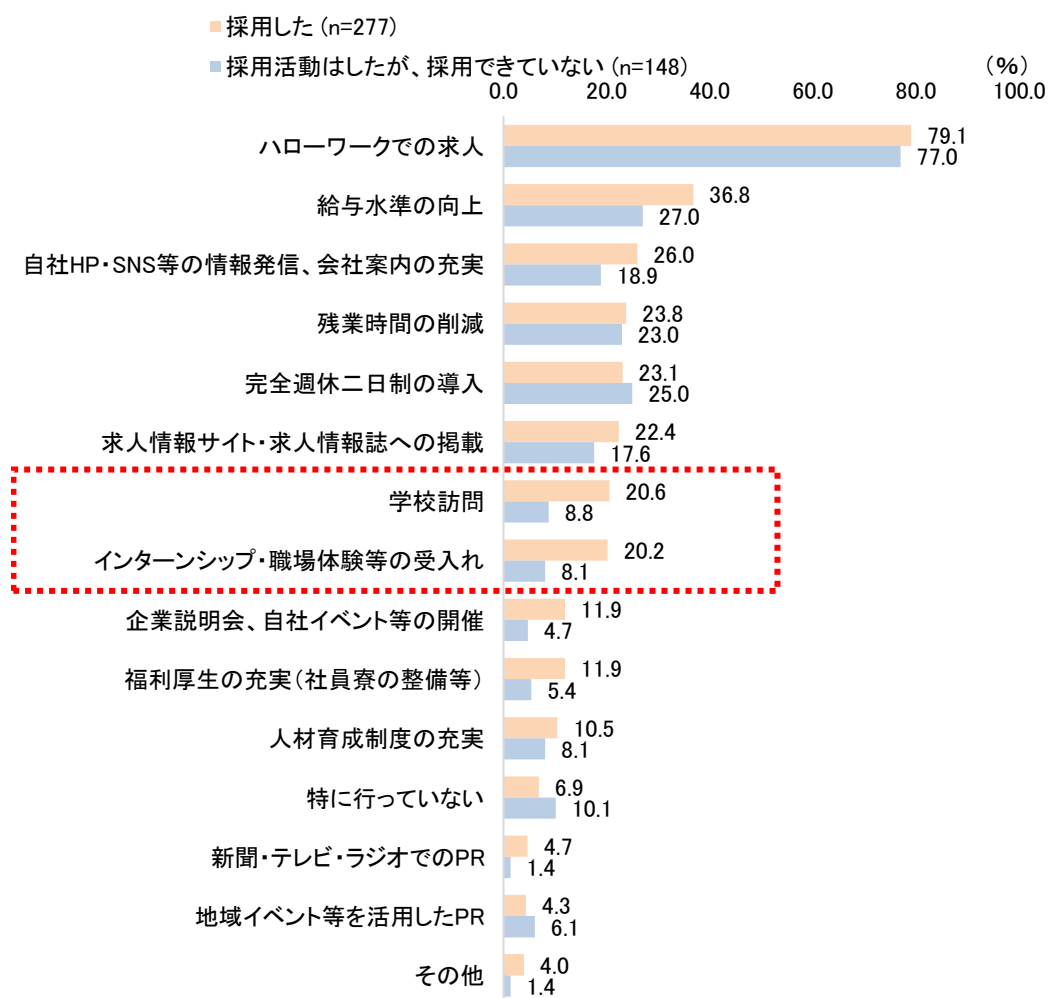
図表 2-2-24 担い手を確保するための取組 (複数回答)



(参考) 採用状況ごとの担い手を確保するための取組※技術者 (複数回答)



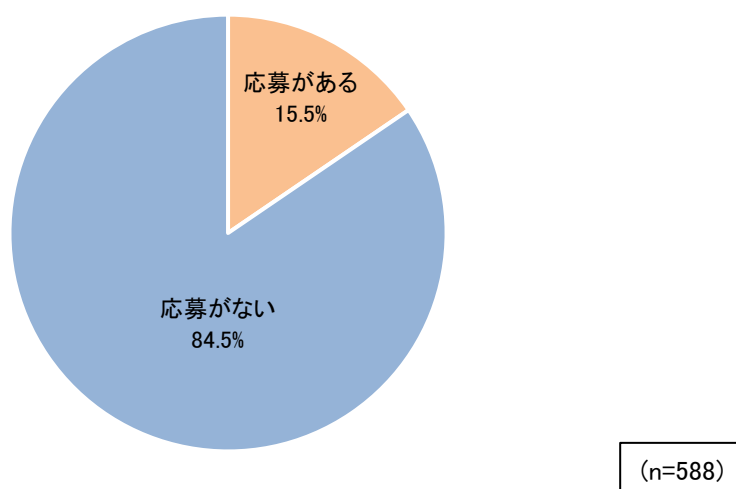
(参考) 採用状況ごとの担い手を確保するための取組※技能労働者 (複数回答)



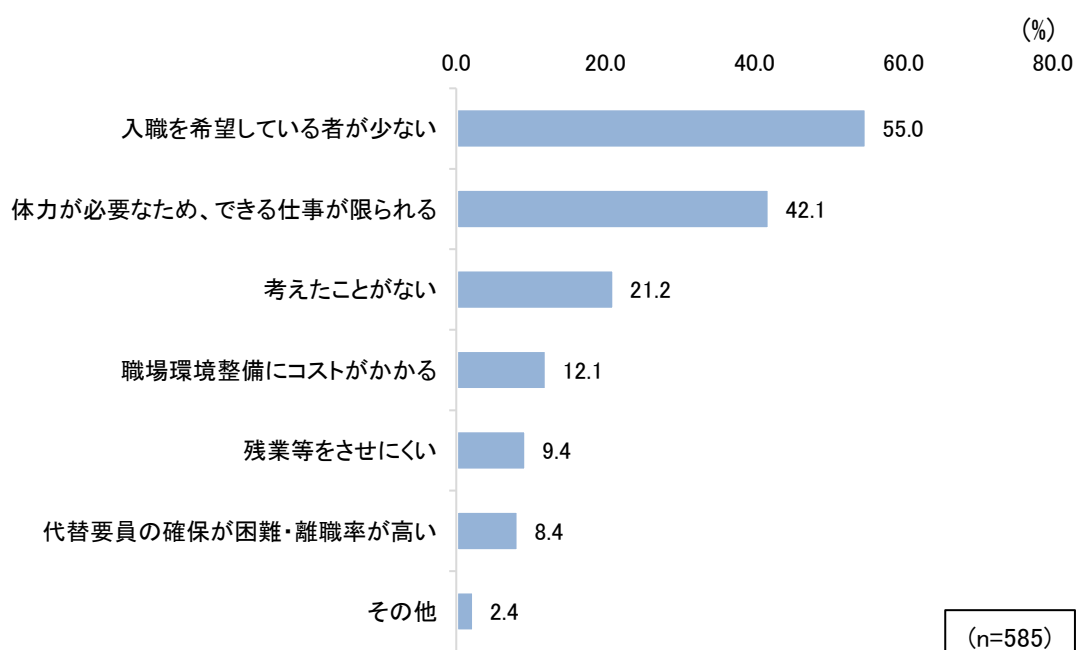
### ⑤ 女性の雇用

- ・ 女性技術者や女性技能労働者の応募状況について、「応募がある」と回答した企業は15.5%にとどまり、8割は応募がない状況である。
- ・ 建設業における女性活躍を推進する上での課題として、「入職を希望している者が少ない」(55.0%)、「体力が必要なため、できる仕事に限られる」(42.1%)といった回答が多い。

図表 2-2-25 女性技術者や女性技能労働者の応募状況



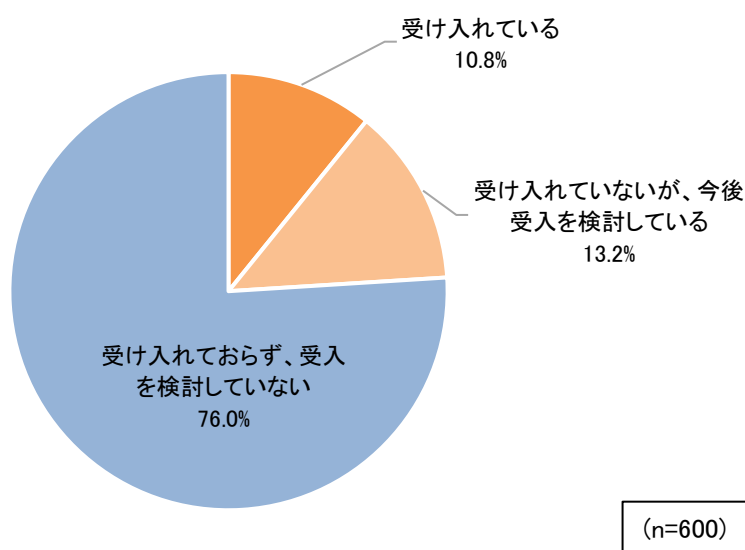
図表 2-2-26 女性活躍推進上の課題（複数回答）



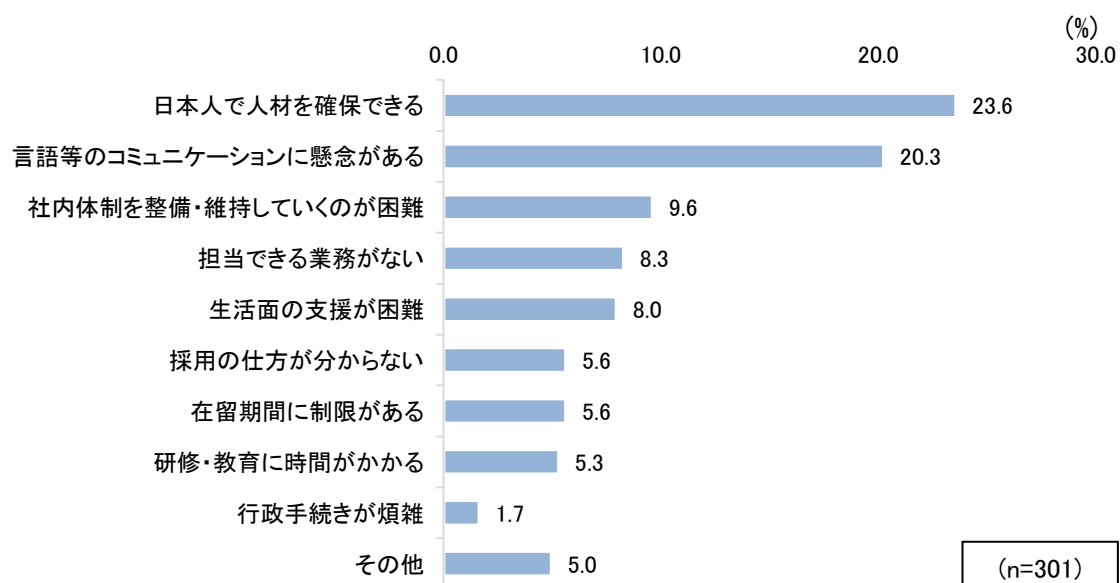
## ⑥ 外国人労働者の雇用

- ・ 外国人労働者の雇用について、約8割の企業が「受け入れておらず、受入を検討していない」と回答している。
- ・ 検討していない理由として、「日本人で人材を確保できる」(23.6%)が最も多く、「言語等のコミュニケーションに懸念がある」(20.3%)、「社内体制を整備・維持していくのが困難」(9.6%)と続く。コミュニケーションと受入れ体制の構築に懸念を抱いている。

図表 2-2-27 外国人の雇用及び検討状況



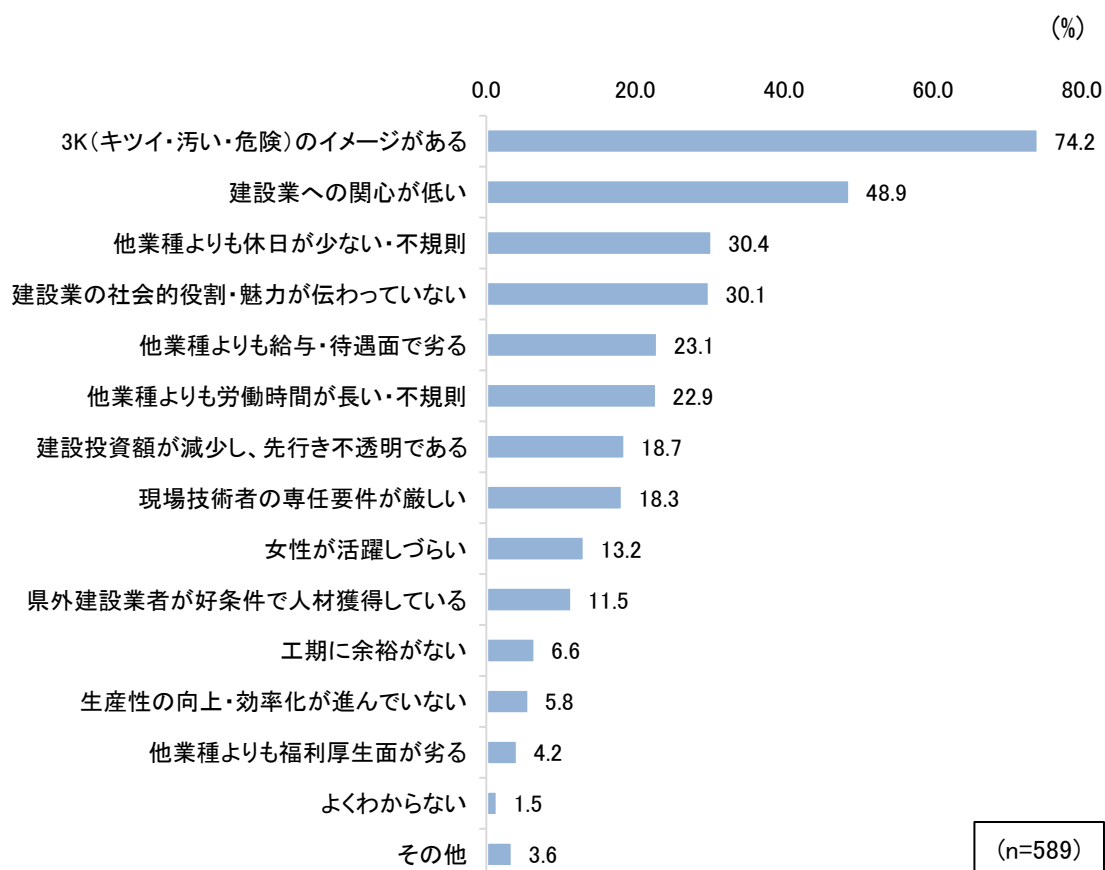
図表 2-2-28 外国人労働者の雇用を検討していない理由について最も当てはまるもの



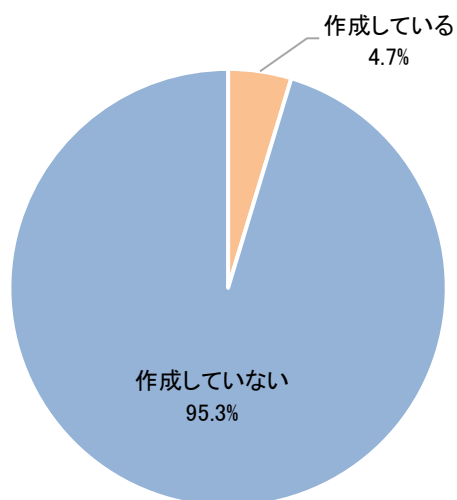
⑦ 人手不足の原因および人材定着・育成に向けた取組

- ・ 人手不足の原因として考えられるものについて、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（74.2%）が最も多く、「建設業への関心が低い」（48.9%）、「他業種よりも休日が少ない・不規則」（30.4%）、「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」（30.1%）と続く。ネガティブイメージの払拭、無関心層の注目を集める方策など課題は多い。
- ・ 従業員が定着するためのキャリアデザイン計画について「作成している」企業は4.7%にとどまり、ほとんどの企業は作成していない。
- ・ 従業員の定着・育成に必要な取組としては「育成に必要な時間を確保する」（43.3%）が最も多く、「育成に必要な人手を確保する」（36.8%）、「育成のノウハウを知る研修を受講する」（28.8%）が続く。

図表 2-2-29 建設業界の人手不足の原因（当てはまるものを3つまで選んで回答）

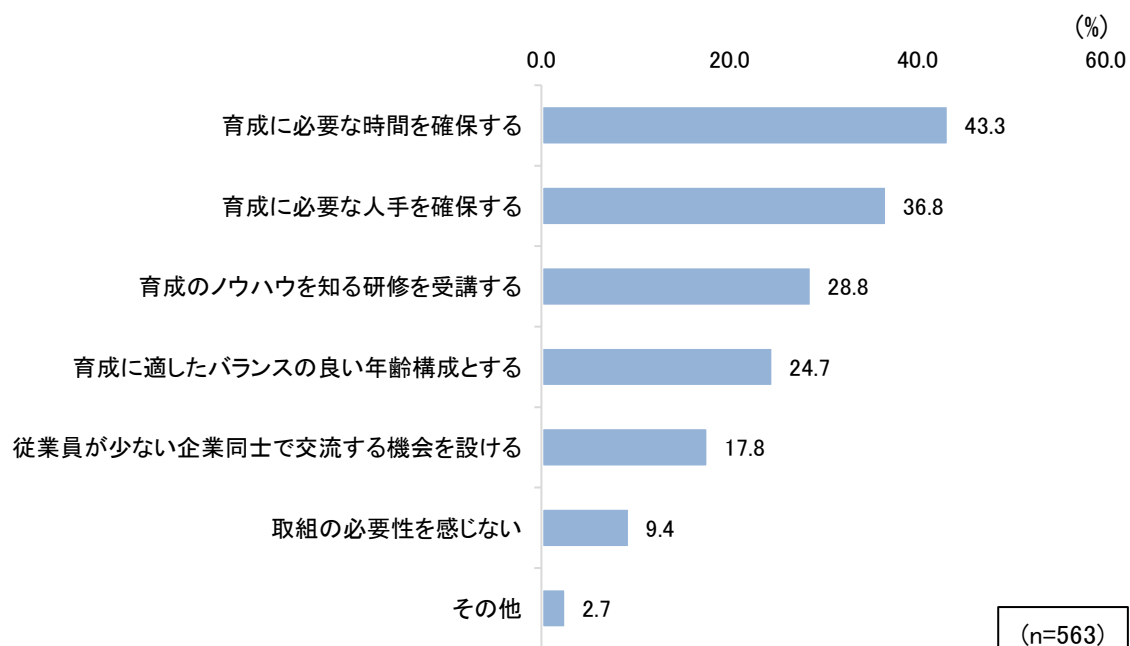


図表 2-2-30 キャリアデザイン計画の作成状況



(n=599)

図表 2-2-31 従業員の定着・育成のために必要な取組（複数回答）

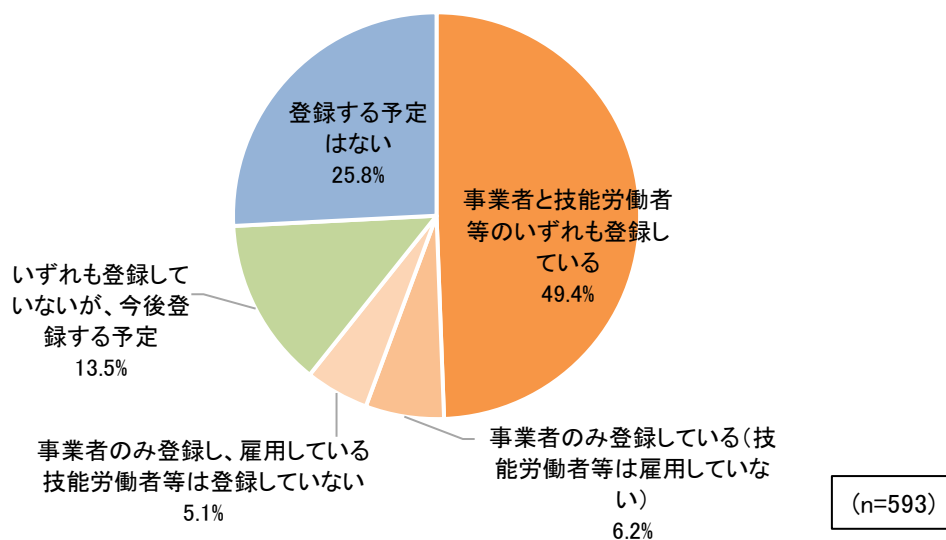


(n=563)

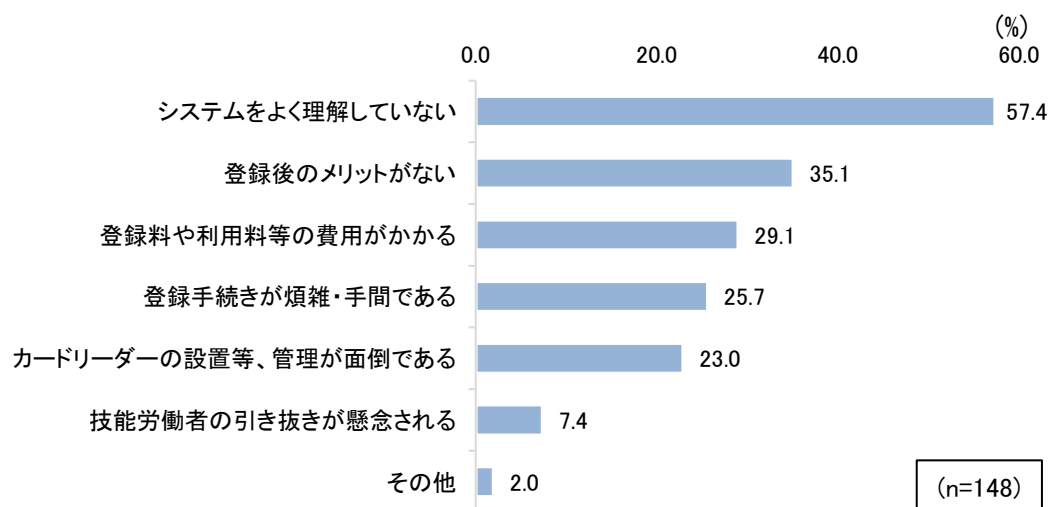
### ⑧ 建設キャリアアップシステム (CCUS)

- ・ 建設キャリアアップシステム (CCUS) の事業者・技能労働者の登録状況について、「事業者と技能労働者のいずれも登録している」(49.4%) 企業が最も多く、事業者のみの登録も含めると過半が登録済である。一方で「登録する予定はない」(25.8%) 企業も一定数存在する。
- ・ CCUS を登録する予定がない理由として、「システムをよく理解していない」(57.4%) が最も多い。次いで「登録後のメリットがない」(35.1%)、「登録料や利用料等の費用がかかる」(29.1%) といった理由が続く。
- ・ 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みの整備、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、実用性の向上が進んでいる。技能者や建設企業が実感できる CCUS のメリット拡大が望まれる
- ・ CCUS レベル別年収について、改正建設業法上の指導等にも結びつく基準に位置づけられた。建設企業の経営者は、技能者の保有資格や就業履歴を業界横断・統一のルールで登録・蓄積する CCUS の意義を再認識し、技能者・事業者の更なる登録と、元請による CCUS の現場利用を推進し、適切な労務費の確保、技能レベルに応じた処遇改善を図る必要がある。

図表 2-2-32 建設キャリアアップシステムの登録状況



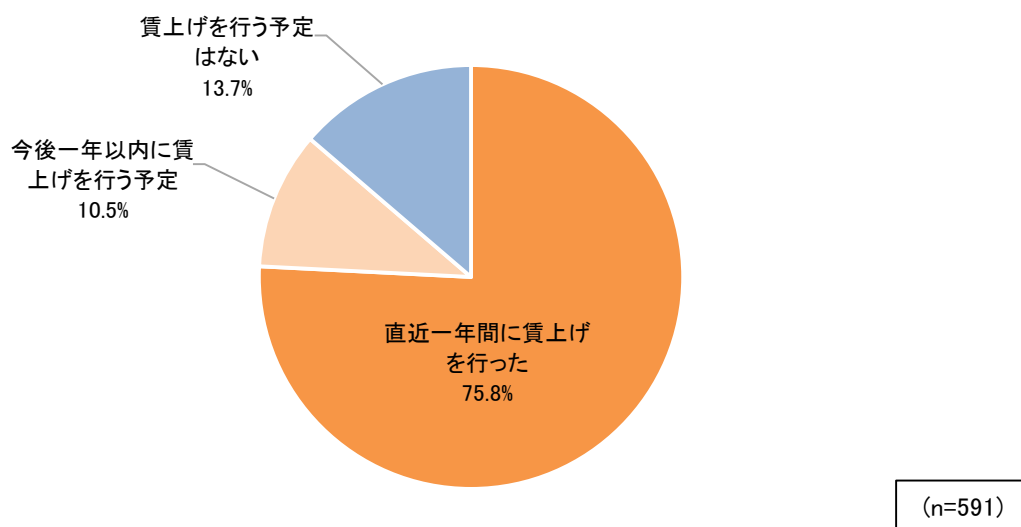
図表 2-2-33 建設キャリアアップシステムを登録する予定がない理由（複数回答）



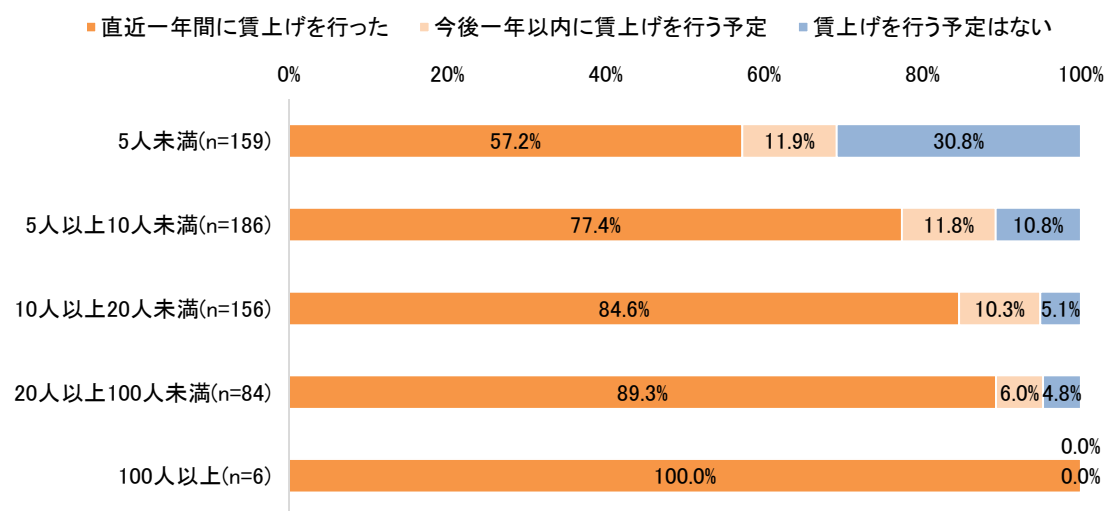
⑨ 賃上げの状況について

- ・ 直近1年間において、技術者・技能労働者の賃金を引き上げた企業は全体の約8割を占め、今後賃上げを行う予定の企業も約1割ある。
- ・ 常用労働者数が20人以上の企業では9割近くが賃上げを実施している。

図表 2-2-34 賃上げの状況

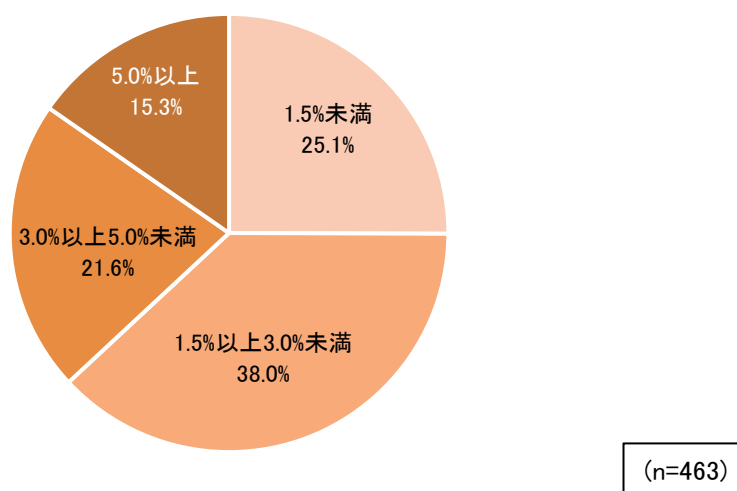


(参考) 常用労働者規模別・賃上げの状況

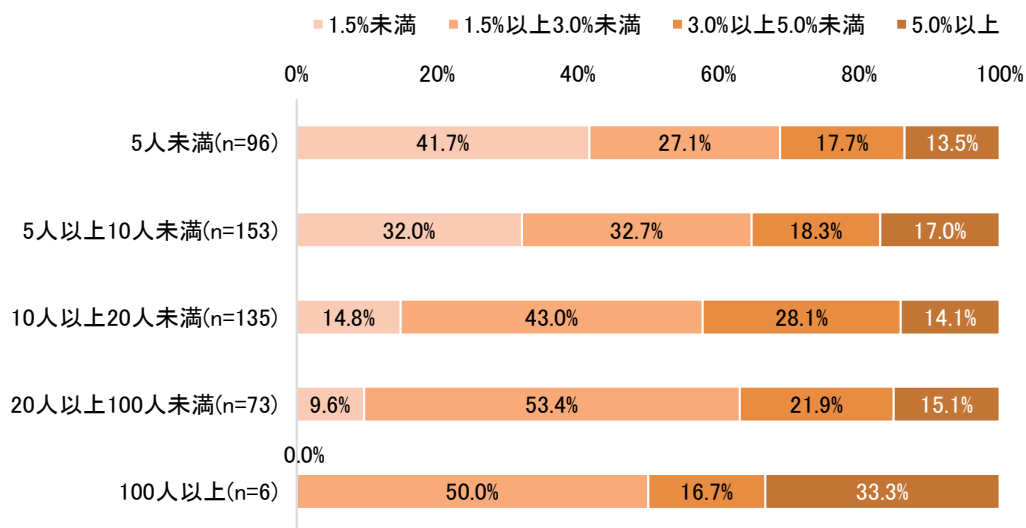


- ・ 賃金の増加率としては「1.5%以上 3.0%未満」(38.0%) が最も多いが、「3.0%以上 5.0%未満」(21.6%)、「5.0%以上」(15.3%) の賃上げを行う企業も見られる。
- ・ 常用労働者数の規模別にみても、規模によらず高率の賃上げを行う企業は一定数見られる。

図表 2-2-35 賃上げの増加率



(参考) 常用労働者規模別・賃上げの増加率

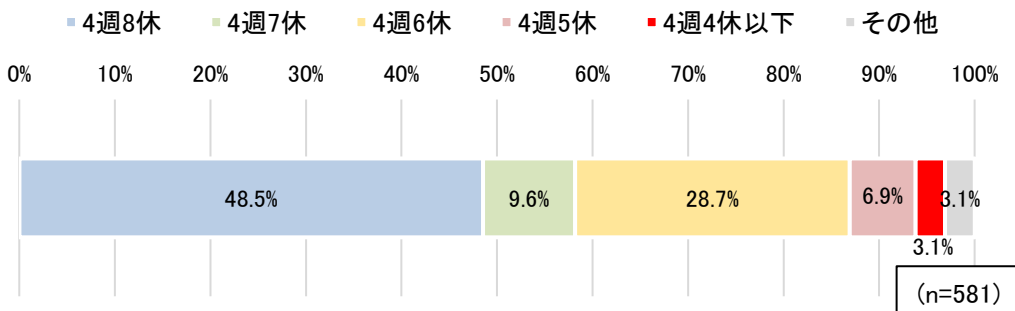


### (3) 従業員の就業環境

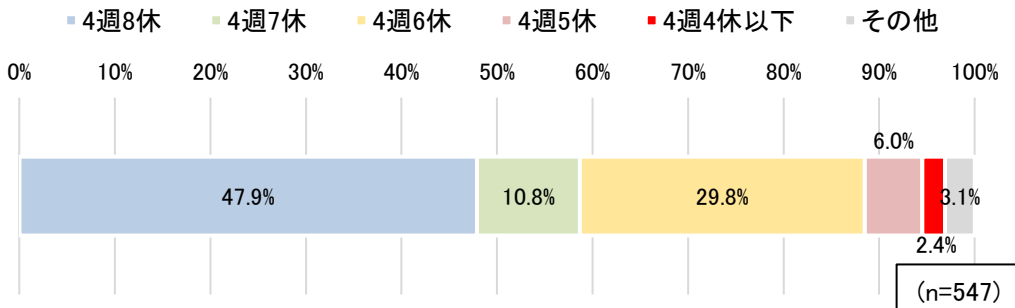
#### ① 技術者・技能労働者の休日取得状況、残業時間

- ・ 技術者、技能労働者の休日取得状況を確認すると、「4週8休」を実現できている企業はそれぞれ約5割にとどまる。
- ・ 技術者については、比較的規模が大きい企業でも「4週8休」を実現できている企業は半数程度にとどまる。

図表 2-2-36 技術者の休日取得状況

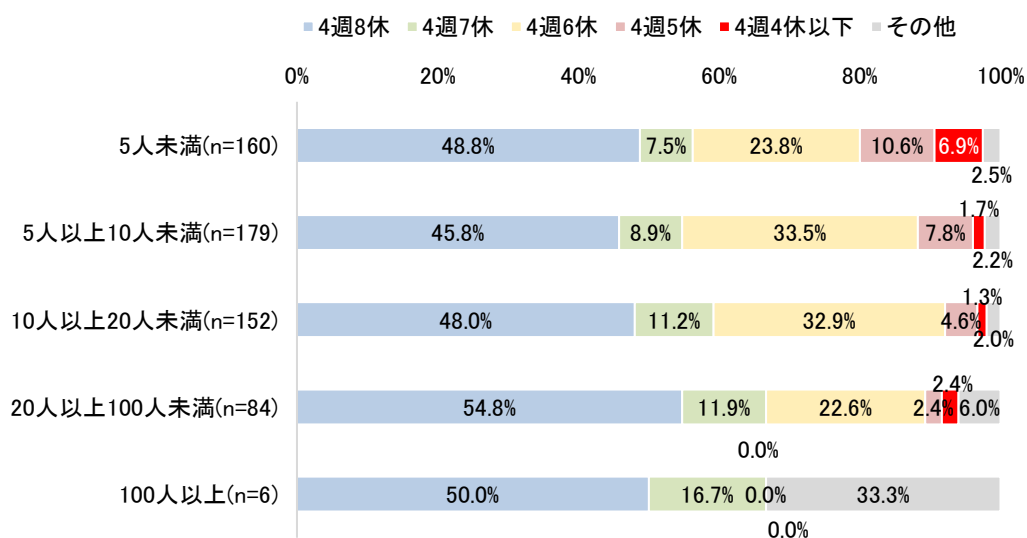


図表 2-2-37 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況

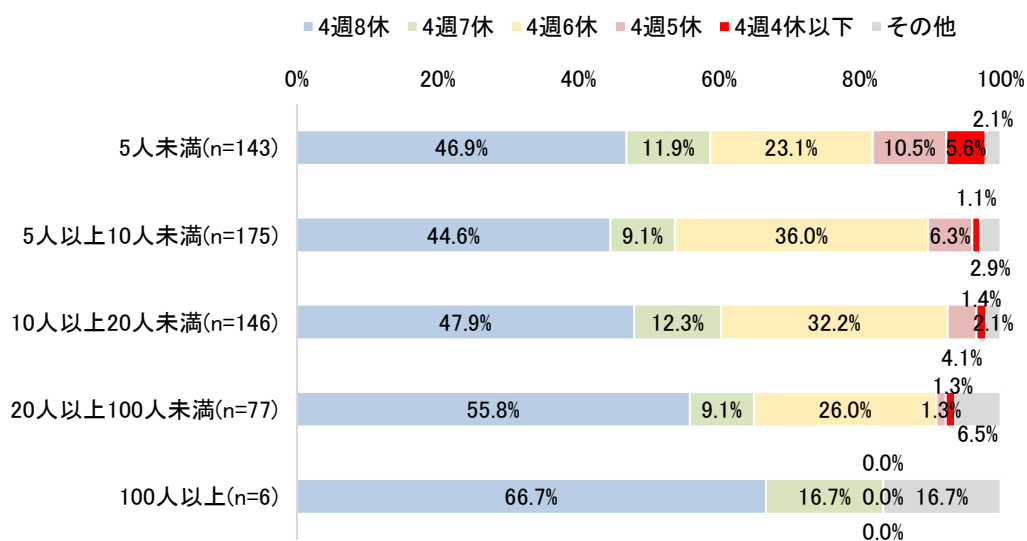


注) 「技能労働者を雇用していない」と回答した企業は除いて集計している。

(参考) 常用労働者別・技術者の休日取得状況



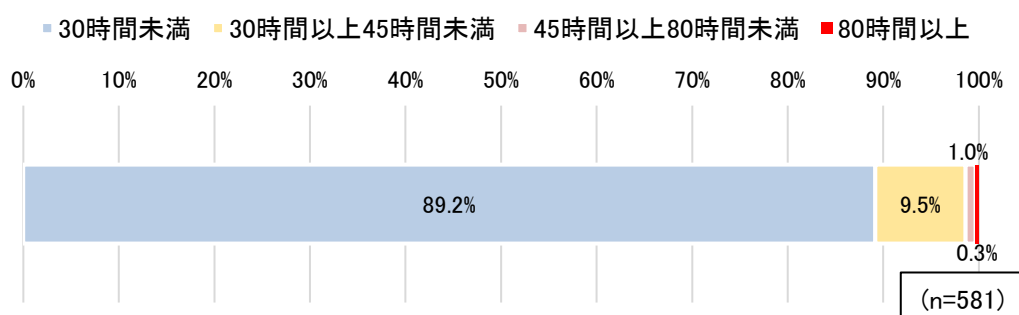
(参考) 常用労働者別・技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の休日取得状況



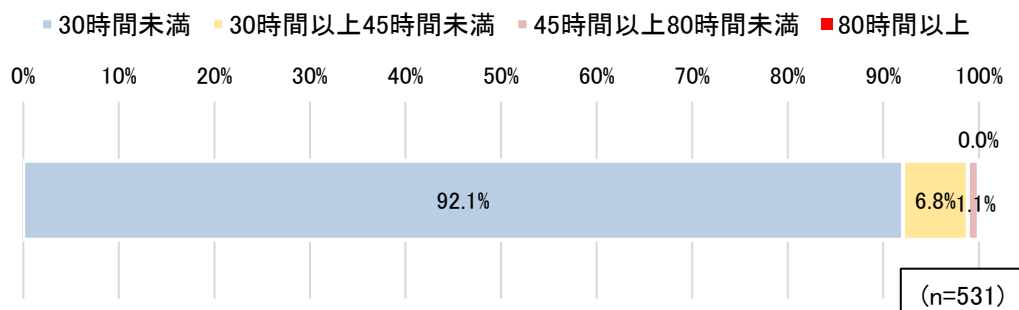
注) 「技能労働者を雇用していない」と回答した企業は除いて集計している。

- ・ 平均残業時間の状況についてみると、技術者、技能労働者のいずれも「30 時間未満」が約 9 割を占める。
- ・ 2024（R6）年 4 月 1 日から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されており、月 45 時間・年間 360 時間を原則とする法的枠組みのもと、各企業は一層の労働時間管理を求められるようになったが、多くの企業では過度な残業は発生していない状況にあり、適切な対応が進められている様子が見えてくる。

図表 2-2-38 技術者の平均残業時間



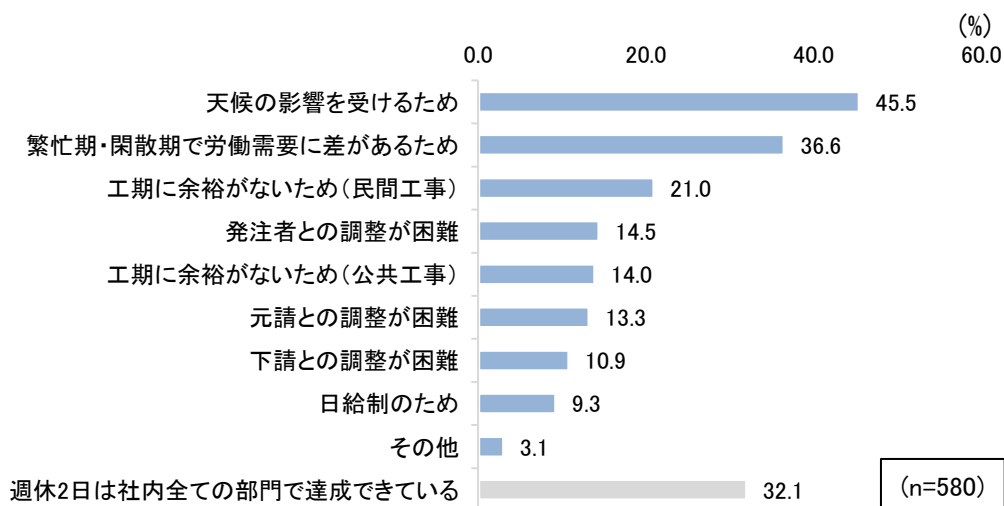
図表 2-2-39 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の平均残業時間



注) 「技能労働者を雇用していない」と回答した企業は除いて集計している。

- ・ 週休2日(4週8休)が達成できない要因として、「天候の影響を受けるため」(45.5%)、「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」(36.6%)が主な要因として多く挙げられている。そのほか、工期に余裕のないことや、元請・発注者との調整の難しさも一定数挙げられている。

図表 2-2-40 週休2日(4週8休)達成の妨げの要因(複数回答)

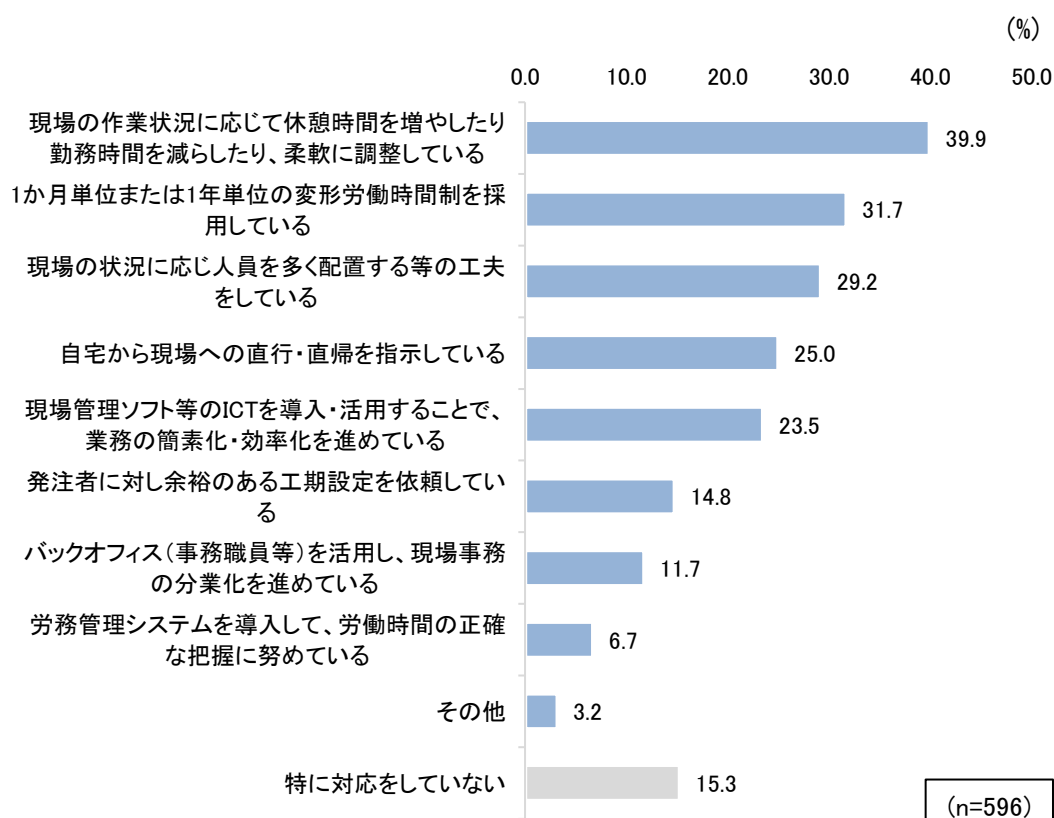


注)「週休2日(4週8休)を達成している」と回答した企業でも、社内の部門によっては休日勤務が発生している可能性もあるため、全ての回答者にて集計している。

② 就業環境、処遇の改善に向けて

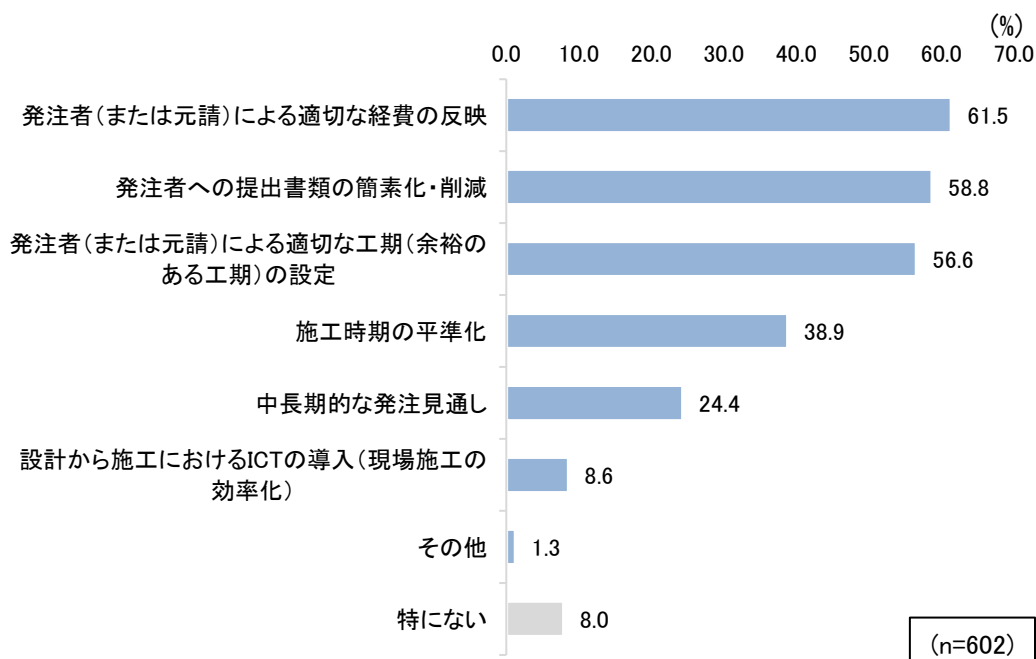
- ・ 長時間労働を是正するために行っている取組として、「現場の作業状況に応じて休憩時間を増やしたり勤務時間を減らしたり、柔軟に調整している」(39.9%) が最も多い。次いで「1 か月単位または1 年単位の変形労働時間制を採用している」(31.7%)、「現場の状況に応じ人員を多く配置する等の工夫をしている」(29.2%) と続き、各種の工夫により、柔軟に対応している様子が見えてくる。

図表 2-2-41 長時間労働を是正するために行っている取組（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（または元請）による適切な経費の反映」（61.5%）、「発注者への提出書類の簡素化・削減」（58.8%）、「発注者（または元請）による適切な工期の設定」（56.6%）が同程度で並び、注文者側の理解を求める回答が多く挙げられた。

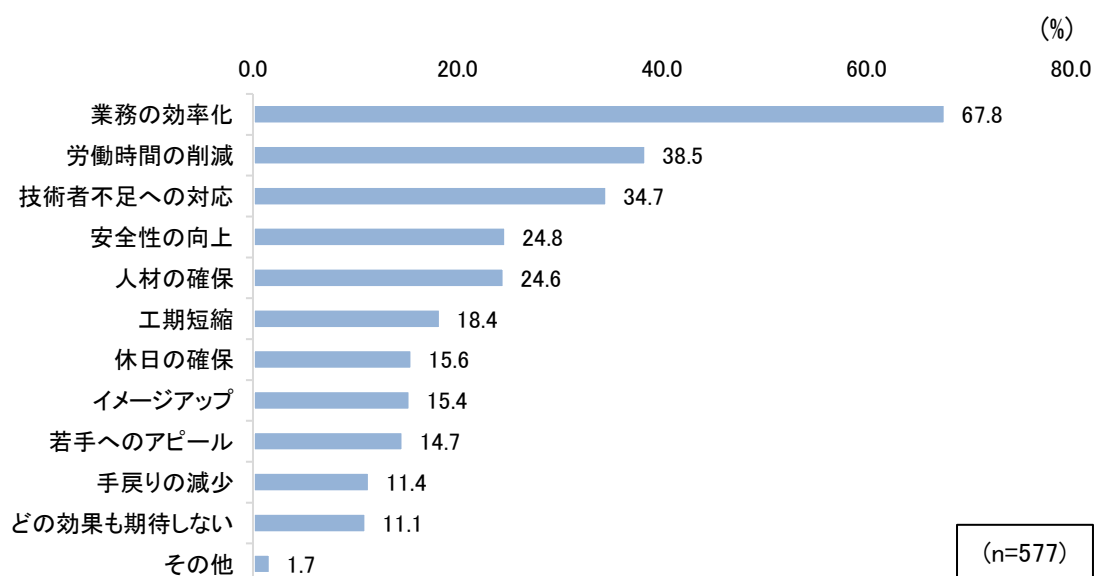
図表 2-2-42 処遇改善や働き方改革を実施する上で必要な条件（複数回答）



#### (4) 生産性向上 (ICT 活用等)

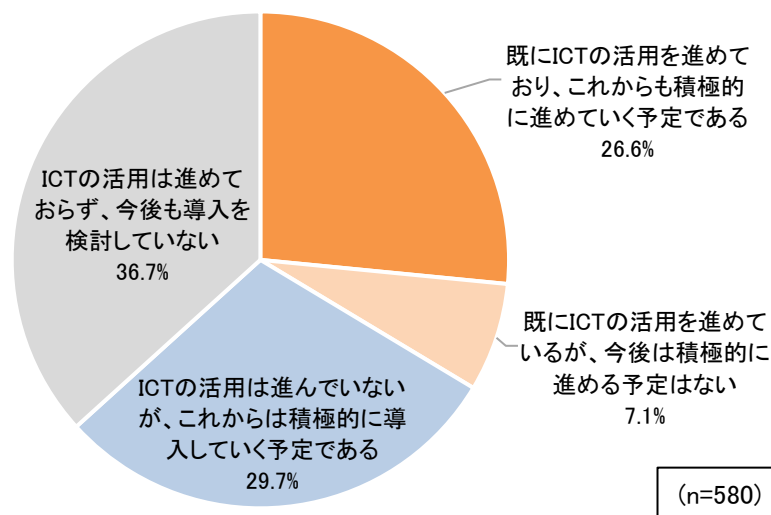
- ・ ICT 活用による効果 (期待する効果) としては、「業務の効率化」(67.8%) が最も高い。具体的な効果としては、「労働時間の削減」(38.5%)、「技術者不足への対応」(34.7%) への期待が大きい。
- ・ 「安全性の向上」(24.8%)、「人材の確保」(24.6%)、「イメージアップ」(15.4%)、「若手へのアピール」(14.7%) など、担い手確保に向けた建設業の新しいイメージ戦略という点でも期待されている。

図表 2-2-43 ICT 活用による効果、ICT 活用に期待する効果 (複数回答)



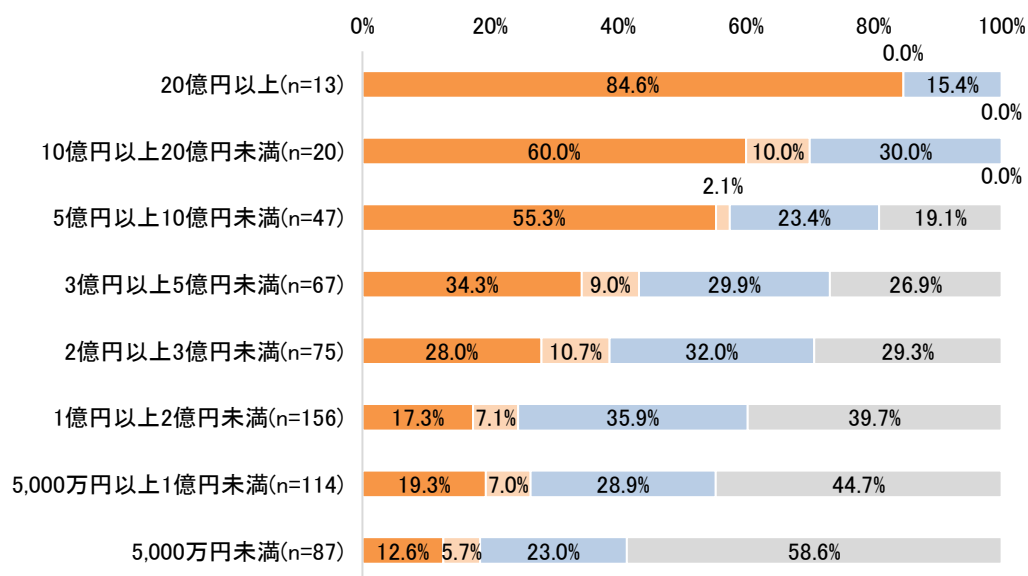
- ICTの活用について「既にICTの活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である」(26.6%)、「既にICTの活用を進めているが、今後は積極的に進める予定はない」(7.1%)と、3割を超える企業がすでにICTの活用を進めている。また、「ICTの活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である」(29.7%)も合わせると、全体の6割強がICT活用に前向きである。
- 他方、「活用は進めておらず、今後も導入を検討していない」企業も約4割あり、特に、事業規模の小さな企業ほど導入に消極的な傾向がみられる。
- ICT活用を進めている企業は、「経費の増加(設備投資・外注費・人材確保)」(69.7%)、「技術者の育成(内製化等)」(47.9%)、「ICTの導入効果がある工事の安定受注」(45.7%)を主な課題として挙げている。
- ICT活用が進まない企業は、「経費(設備投資・外注・人材)の確保が難しい」(48.7%)、「情報通信技術の情報(理解)が不足している」(34.2%)、「技術者育成のためのノウハウ・時間がない」(29.5%)を理由として上位に挙げており、ヒト・カネ・情報の確保が課題となっている。特に、情報不足を理由にICT活用が進まない企業も一定数存在しており、活用方法やメリットなどが十分に理解されていない可能性もあるため、情報提供を支援することも求められる。

図表 2-2-44 業務効率化、生産性向上への取組状況 (ICT活用)

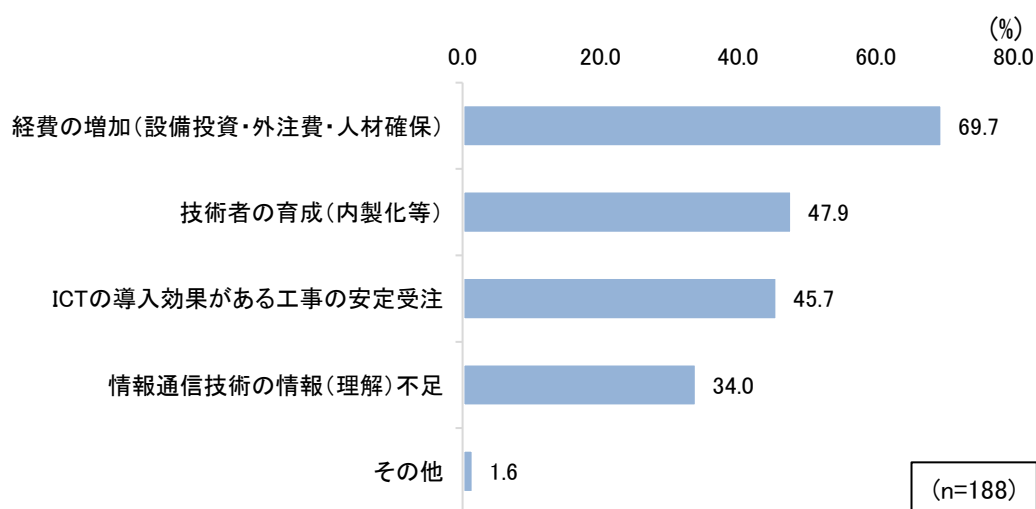


(参考) 業務効率化、生産性向上への取組状況 (ICT 活用) ※完成工事高階層別

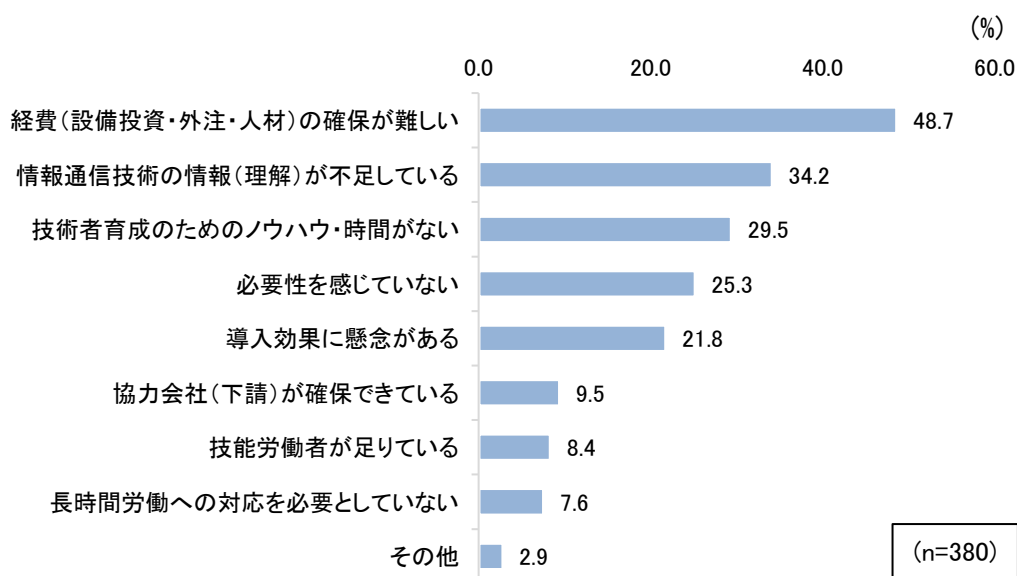
- 既にICTの活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である
- 既にICTの活用を進めているが、今後は積極的に進める予定はない
- ICTの活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である
- ICTの活用は進めておらず、今後も導入を検討していない



図表 2-2-45 ICT 活用に向けた課題 (ICT を活用している企業による複数回答)



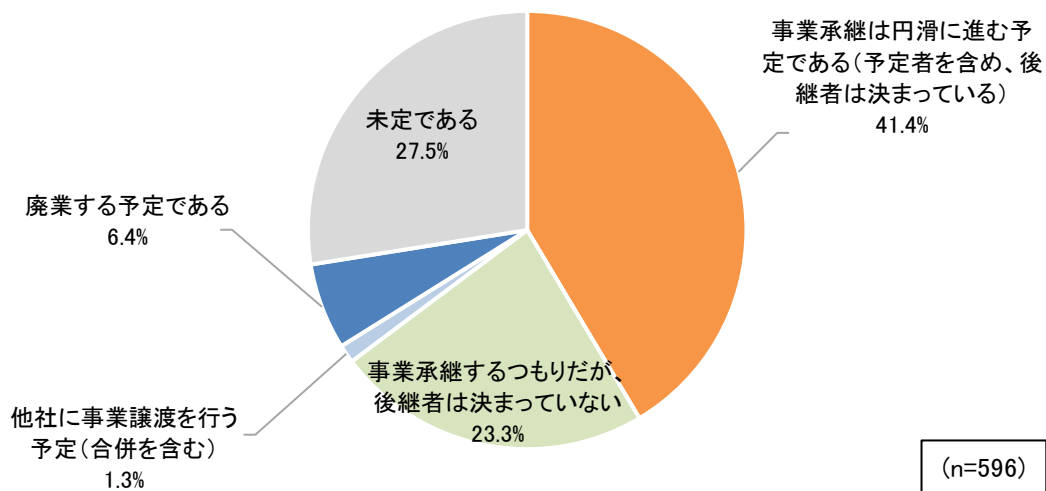
図表 2-2-46 ICT 活用が進まない、検討しない理由 (ICT の活用が進んでいない企業による複数回答)



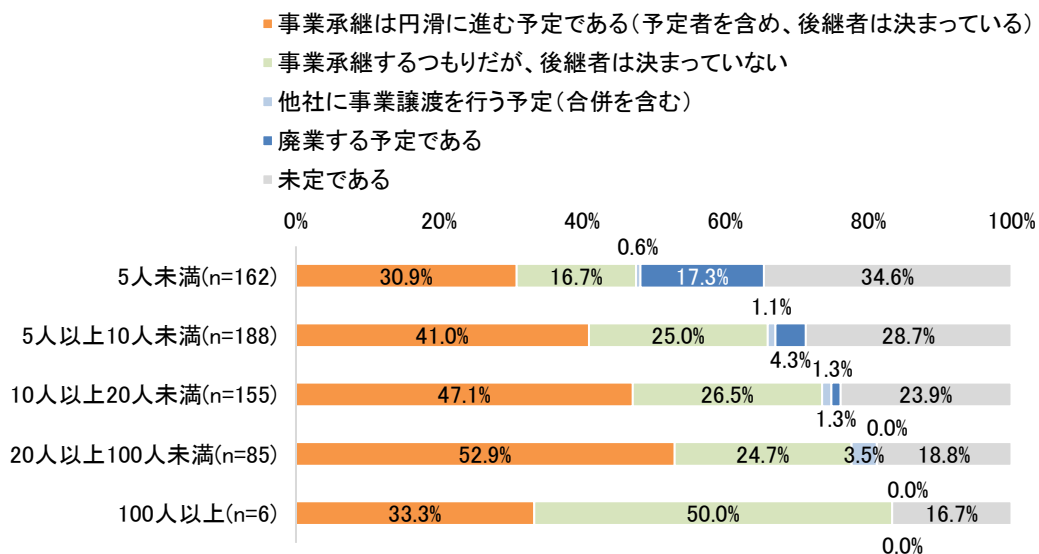
(5) 事業承継

- ・ 事業承継について、「事業承継は円滑に進む予定である（予定者を含め、後継者は決まっている。）」（41.4%）という企業が最も多いが、「事業承継をするつもりだが、後継者は決まっていない」（23.3%）、「未定である」（27.5%）と、今後の見通しがはっきりしない企業が半数ある。
- ・ 「廃業する予定である」（6.4%）は全体でみるとわずかだが、常用労働者の規模別に内訳をみると、5人未満の企業では17.3%と高い。

図表 2-2-47 現時点での事業承継の状況

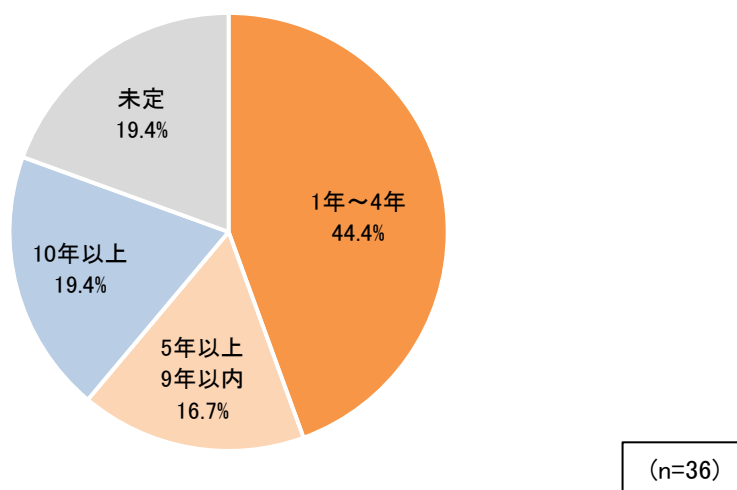


(参考) 常用労働者の規模別・現時点での事業承継の状況

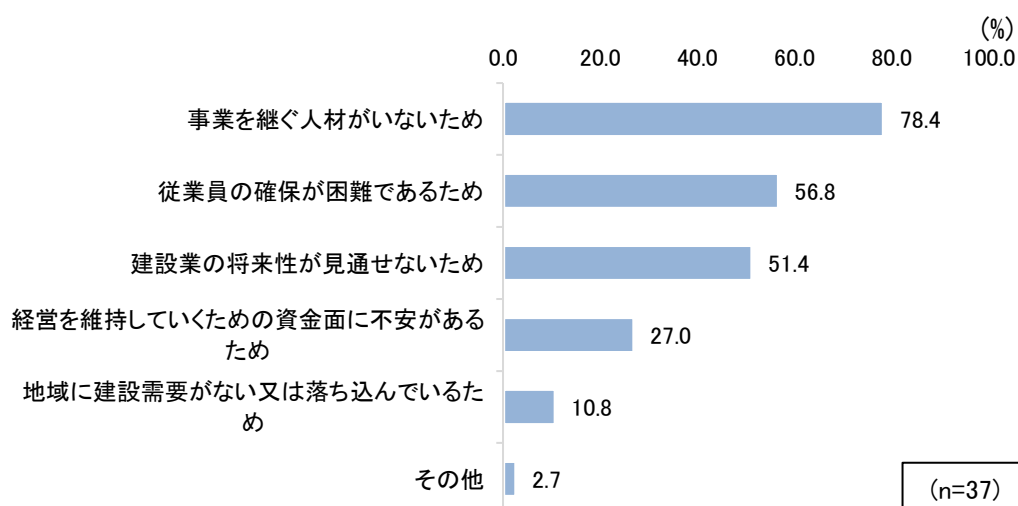


- ・ 廃業する予定の企業について詳しくみると、今後の事業継続予定年数としては、「1～4年」(44.4%)、「5年以上9年以内」(16.7%)と、近い将来の廃業を考えている企業が約6割である。
- ・ 廃業理由としては、「事業を継ぐ人材がいなかったため」(78.4%)が最も多い。規模の小さい企業の廃業予定が多く、後継者不足を理由に廃業を選択せざるを得ない状況がうかがえる。合併や事業譲渡など、廃業以外の道を選択できるような環境整備も必要である。

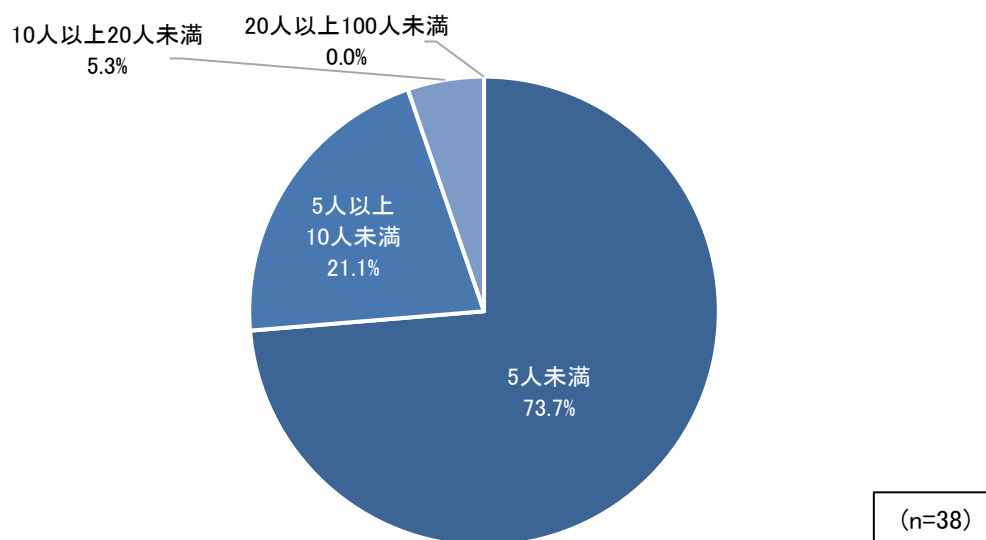
図表 2-2-48 今後の事業継続予定年数



図表 2-2-49 廃業する予定である理由 (複数回答)



(参考) 現時点での事業承継の状況についての回答のうち、「廃業する予定である」と回答した割合（常用労働者数規模別）



注) 100人以上の企業で廃業予定とする回答はなかったことから、図示を省略している。

### 第3章 宮崎県の建設業で働く若手・中堅人材へのアンケート調査

---

## 1. アンケートの概要

宮崎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・中堅人材（転職を含む。）の確保が喫緊の課題となっている。そこで、今後の若手・中堅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・中堅人材を対象にアンケートを実施し、就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握した。

図表 2-3-1 調査概要

調査目的	宮崎県内建設企業で働く若手・中堅就業者が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
調査対象	県内建設企業で勤務する 10～30 代の若手・中堅就業者
データ数	141 票
調査時点	2025 年 8 月 18 日（月）～2025 年 9 月 5 日（金）
調査方法	<ul style="list-style-type: none"><li>インターネット上にアンケート回答フォームを作成。回答フォーム URL を県内建設企業に案内し、各企業において若手・中堅就業者へ回答を依頼した</li><li>建設企業には、別途実施した県内建設企業向けアンケートの調査票に本アンケートの案内を同封し、協力を依頼した</li></ul>
調査事項	<p>【基本事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>性別、年齢、入社年、職種、中途入社/新卒採用の別、出身地、勤務地域、最終学歴（前職）</li></ul> <p>【アンケート事項】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>建設業・企業を選んだ経緯・理由等</li><li>建設業に入職するにあたって重視した点、入職後の満足度、建設業で人手不足が進む原因等</li><li>給与形態、残業時間の状況、休日の取得状況等</li></ul>

### 【本報告書での記載方法について】

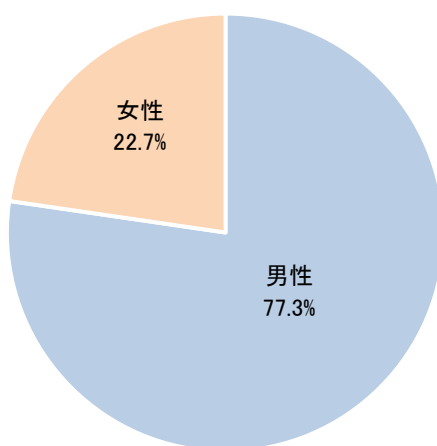
- 本報告書では、集計結果の数値を、特に断りのないかぎり、小数点以下第 2 位を四捨五入している。そのため、各回答の合計が 100% に一致しないことがある。
- 複数回答の設問については、回答比率の合計は、100% を超える。
- 各設問を集計した回答者数の値（n 値）については、「n=●」という記載方法でグラフ中に示している。

## 2. 回答者の基本属性

### ① 性別、年齢

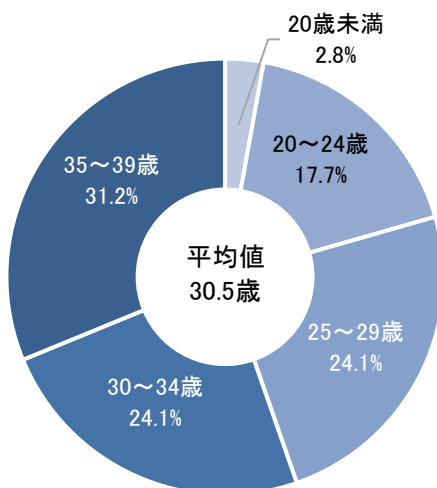
- ・ 本アンケート調査は、県内建設企業に勤務する10～30代の若手・中堅就業者を対象として実施し、141人から回答を得た。このうち77.3%が「男性」であり、「女性」は22.7%である。
- ・ 年齢層は「35～39歳」が最も多く（31.2%）、回答者の平均年齢は30.5歳である。

図表 2-3-2 性別



(n=141)

図表 2-3-3 年齢

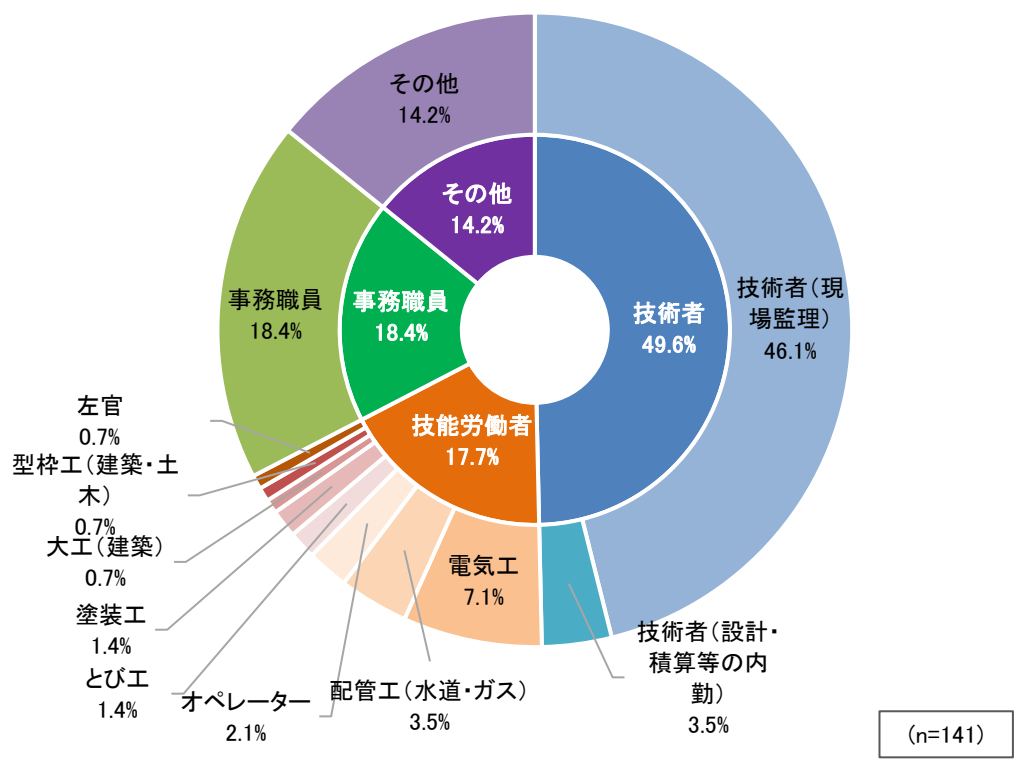


(n=141)

職種、業務経験年数

- ・ 技術者（49.6%）、技能労働者（17.7%）、事務職員（18.4%）から回答があり、多くの職種から回答を得ることができた。

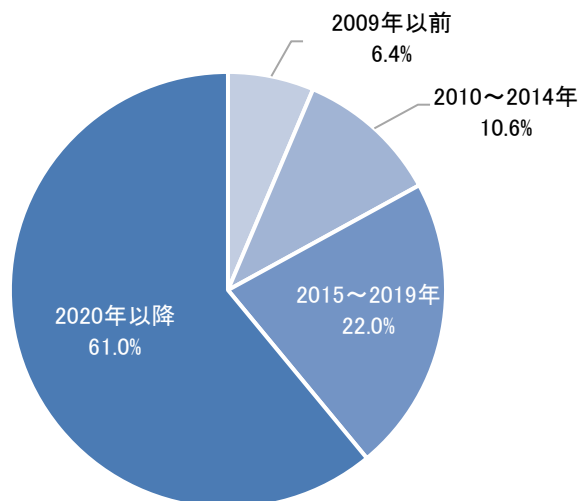
図表 2-3-4 回答者の主な職種



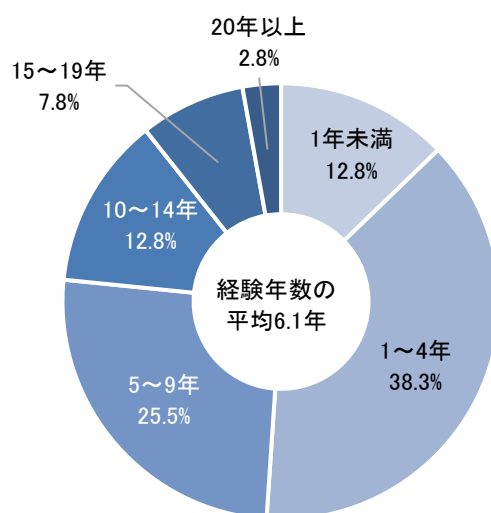
※ 鉄筋工（建築・土木）、建築板金工、造園工、内装工の回答者は 0 人のため図示を略した。

- ・ 入社年は「2020 (R2) 年以降」(61.0%) が最も多く、続く「2015 (H27) ～2019 (R1) 年」(22.0%) と合わせて、入社 10 年以内が 8 割弱を占め、現在の職種における経験年数は、平均 6.1 年となっている。

図表 2-3-5 入社年と現在の職種の経験年数



(n=141)

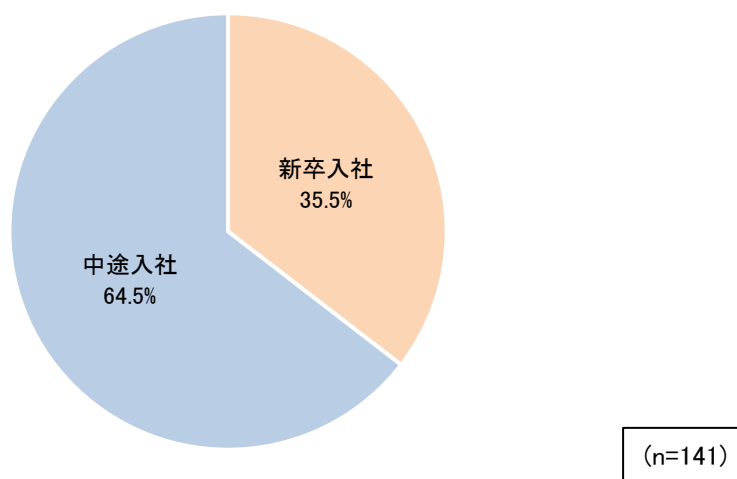


(n=141)

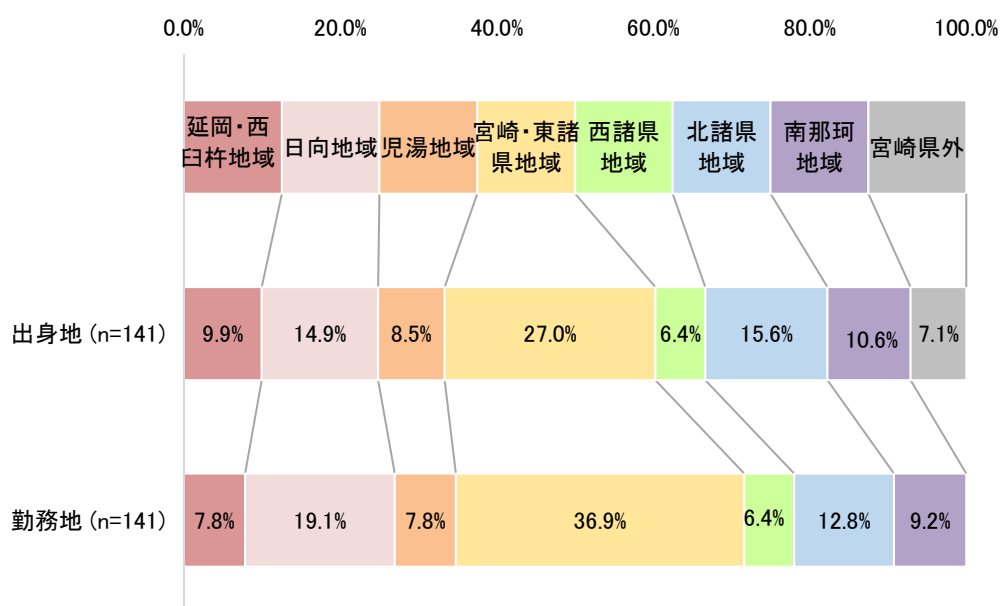
② 新卒/中途、出身地・勤務地

- ・ 新卒・中途入社別で見ると「新卒入社」は35.5%、「中途入社」は64.5%である。
- ・ 出身地は、「宮崎・東諸<sup>ひがしもろかた</sup>県地域」(27.0%)が最も多く、次いで「北諸<sup>ひゅうが</sup>県地域」(15.6%)、「日向<sup>ひゅうが</sup>地域」(14.9%)と続く。勤務地も出身地と同様に「宮崎・東諸<sup>ひがしもろかた</sup>県地域」(36.9%)が最も多くを占めている。

図表 2-3-6 新卒/中途の別



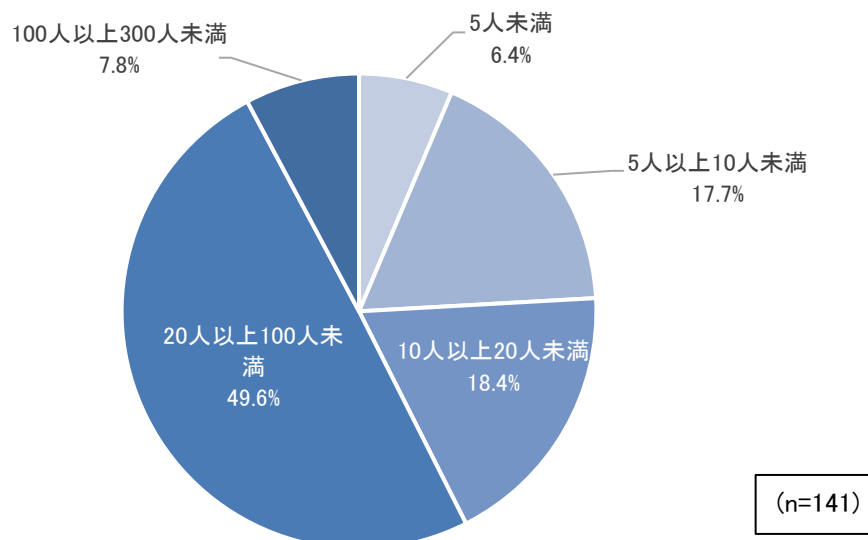
図表 2-3-7 回答者の出身地・勤務地域別属性



(1) 勤務先の従業員数

- ・ 「20人以上100人未満」の規模の企業に勤務している人が約半数を占める。そのほかは、20人未満の小規模な企業に所属している人が4割弱、100人以上の企業に所属している人が1割未満であった。

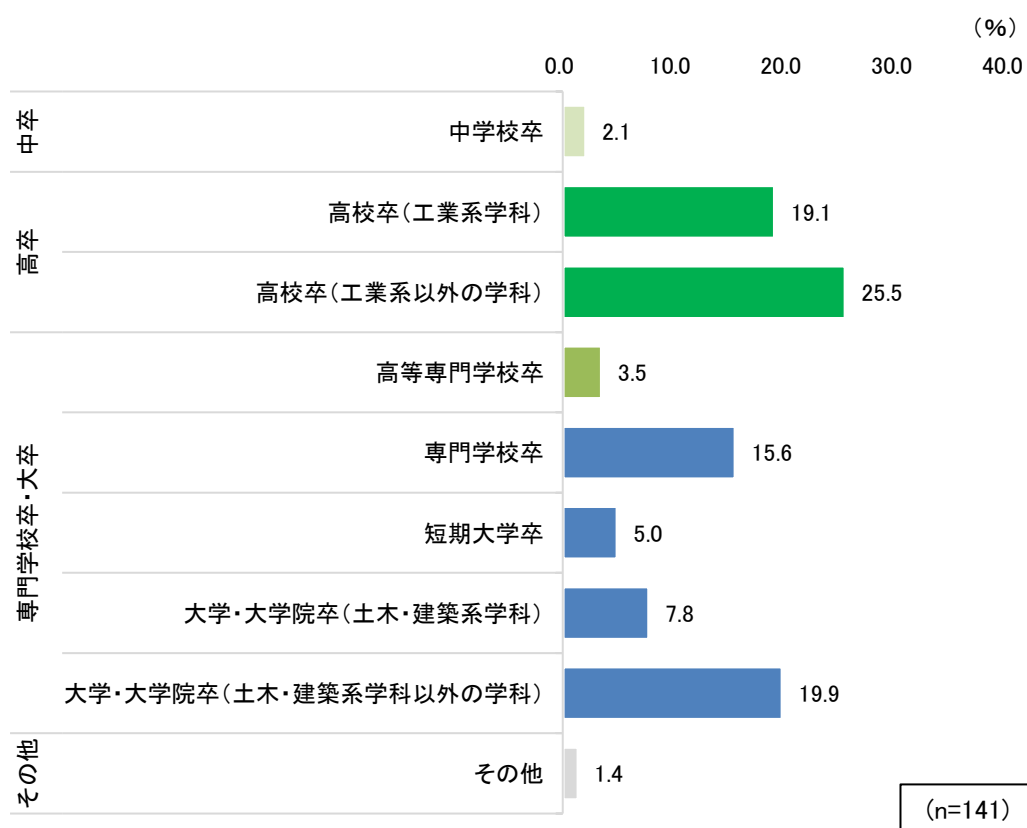
図表 2-3-8 勤務先の従業員数



### ③ 学歴

- ・ 就職前に卒業した学校（入社した時の学歴）について、高校卒（工業系以外の学科）が25.5%と最も多く、大学・大学院卒（土木・建築系学科以外の学科）（19.9%）と続く。高卒、大卒ともに土木・建築系以外を専攻した人が、土木・建築系を専攻した人を上回っており、専攻と異なる分野を学んだ人材も多く入職している。

図表 2-3-9 就職前に卒業した学校



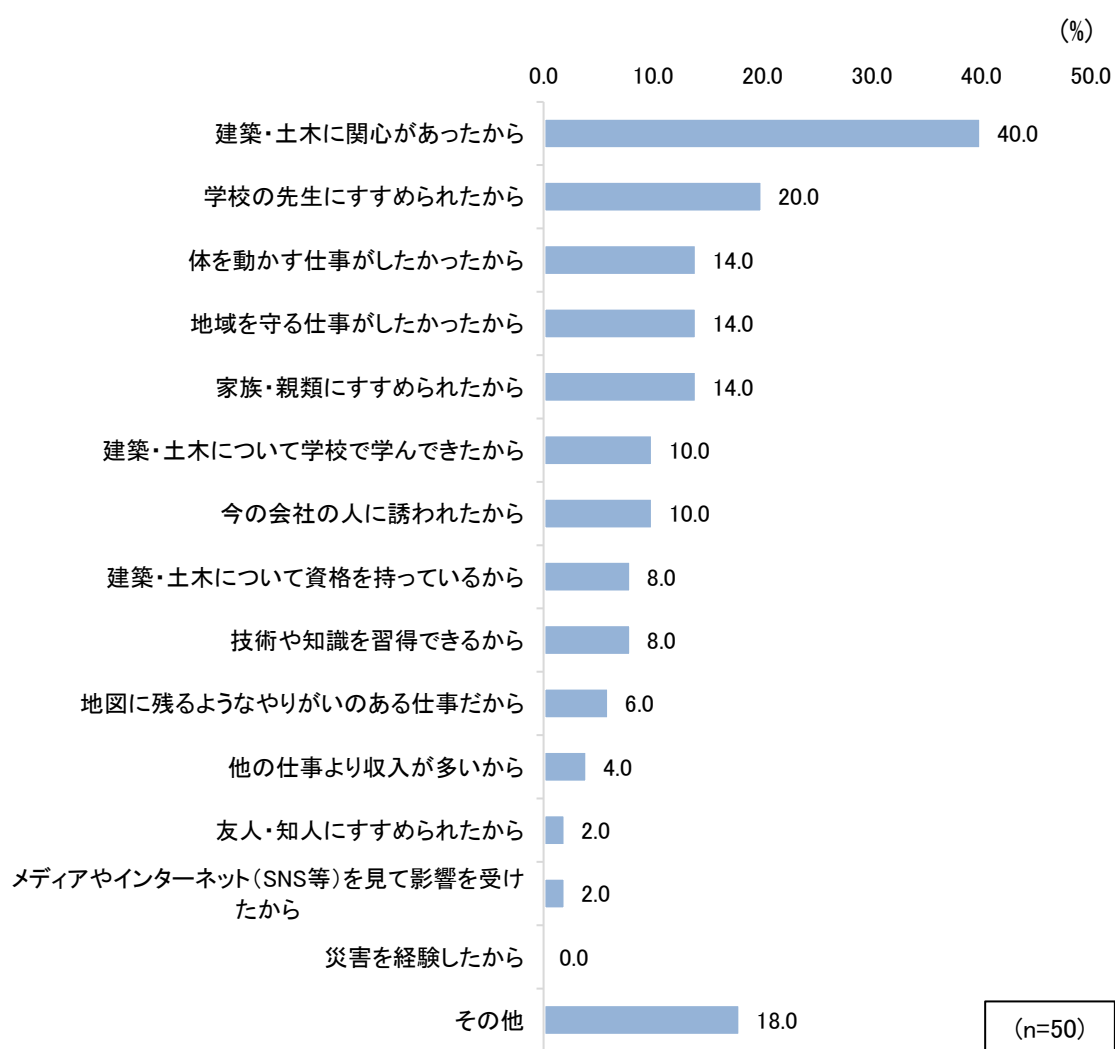
### 3. 回答結果

#### (1) 宮崎県の建設業で働く理由

##### ① 建設業への入職理由（新卒入社の場合）

- ・ 新卒入社 of 回答者が建設業を選んだ主な理由として、「建築・土木に関心があったから」（40.0%）が最も多く、次いで「学校の先生にすすめられたから」（20.0%）など、個人の興味や、周囲からの勧めが大きな動機となっている。
- ・ また、「体を動かす仕事がしたかったから」、「地域を守る仕事がしたかったから」、「家族・親類にすすめられたから」（いずれも 14.0%）が同程度で続く。

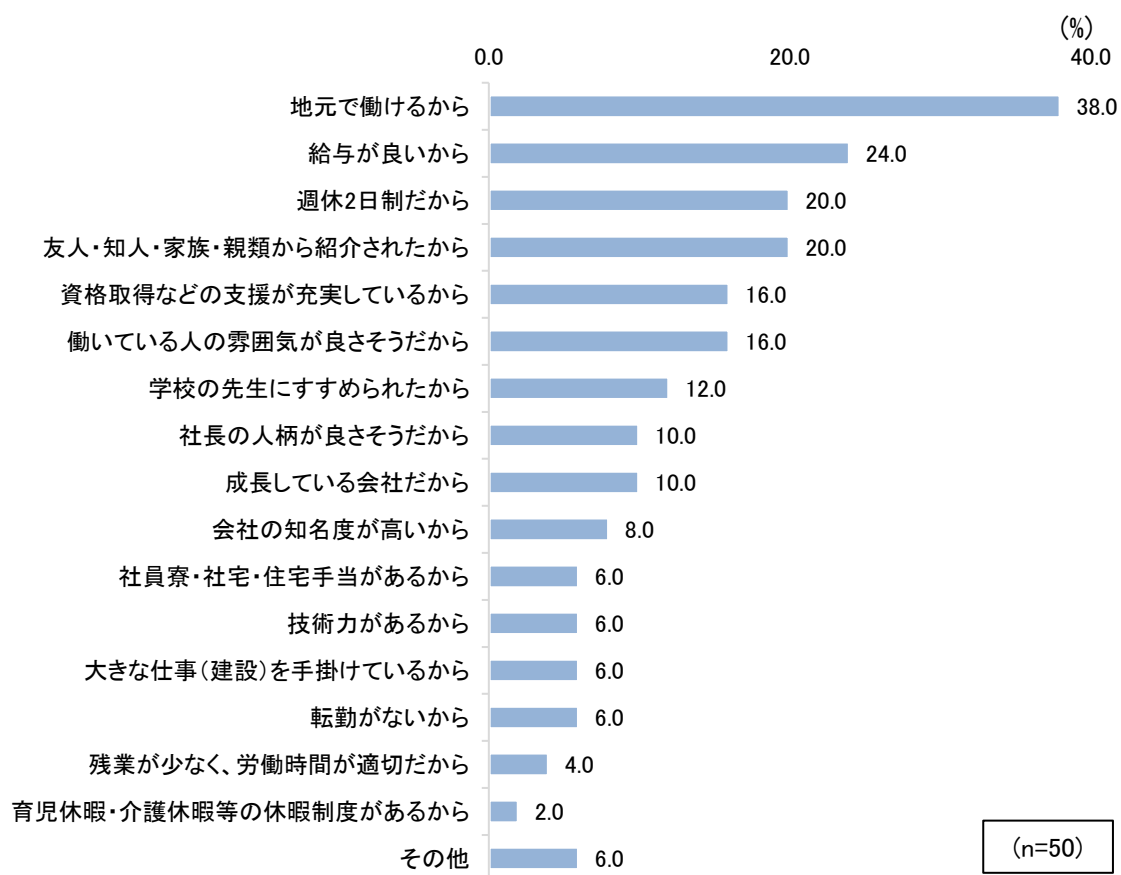
図表 2-3-10 建設業界を選んだ理由（新卒入社） ※複数回答



② 建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社の場合）

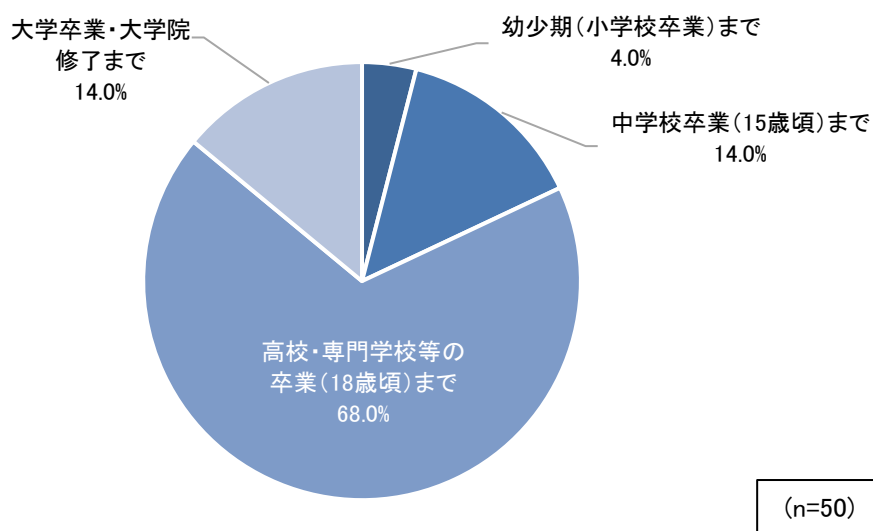
- ・ 新卒入社回答者が、今の会社を選んだ理由として「地元で働けるから」（38.0%）が最も多く、地元志向の若者が多いことが分かる。
- ・ 「給与が良いから」（24.0%）、「週休2日制だから」（20.0%）が続き、待遇面も重視されている。
- ・ なお、「学校の先生にすすめられたから」は12.0%にとどまるが、教員の指導が学生の進路選択に与える影響は大きいため、教員が建設業への就職をすすめる機会が増えるよう、個社や業界が取り組んでいるポジティブな情報提供などを通じて、学校や進路指導教員等へ働きかけることが重要である。

図表 2-3-11 建設業界の中でも今の会社を選んだ理由（新卒入社） ※複数回答



- ・ 建設業界で働くことを意識した時期は、「高校・専門学校等の卒業（18歳頃）まで」（68.0%）が大半を占めており、進学や卒業などの進路選択のタイミングで建設業界への就職を考え始める人が多い。一方、中学校卒業までの時期に意識した人も約2割いるため、早期の段階でのアプローチ・魅力発信も、将来の人材確保に有効と考えられる。

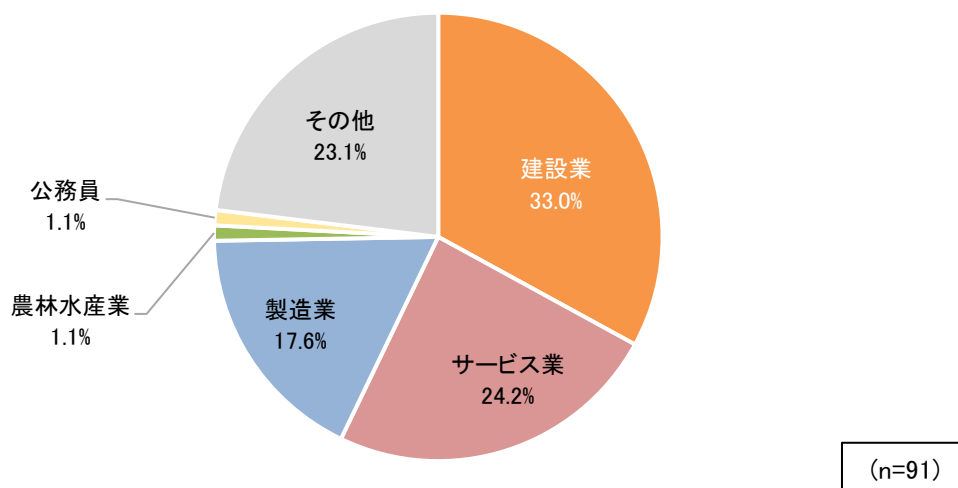
図表 2-3-12 建設業界で働くことを意識した時期



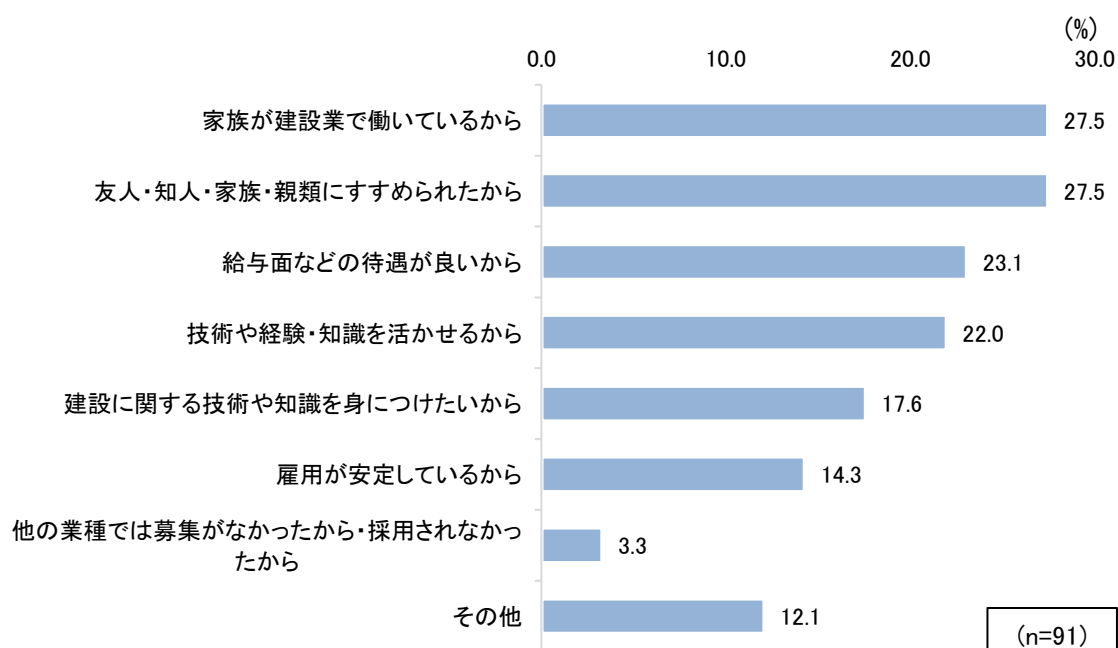
### ③ 建設業への入職経緯・理由等（中途入社の場合）

- ・ 中途入社が前に勤めていた業界は「建設業」（33.0%）が最も多く、「サービス業」（24.2%）、「製造業」（17.6%）と続く。
- ・ 転職先に建設業を選んだ理由としては、「家族が建設業で働いているから」、「友人・知人・家族・親類にすすめられたから」（いずれも 27.5%）が最も多く、「給与面などの待遇が良いから」（23.1%）、「技術や経験・知識を活かせるから」（22.0%）と続く。
- ・ 建設業の中でも今の会社を選んだ理由として、「地元で働けるから」（35.2%）は新卒入社との回答と共通して最も多い。その他の選択肢も、新卒と同様に給与や休暇の取りやすさなどの待遇面に係る要素を重視している。
- ・ 以前勤めていた会社を退職した理由については、「給与に不満があったから」（31.9%）が最も多く、「残業時間が多く労働時間が長いから」（29.7%）、「職場の雰囲気や人間関係が合わなかったから」（19.8%）と続く。
- ・ 前職の業種別に退職理由をみても、建設業から建設業への転職者は、他業種から建設業への転職者に比べて、給与面での不満が大きい点に特徴がある。また、「週休2日制ではなかったから」も他業種からの転職者と比べて不満が多く、特徴的である。一方で、他業種から建設業への転職について、前職では成長が見込めない、仕事が小さいといった理由で退職をしている人が少なからず存在し、やりがいを求めて建設業に入職したことがうかがえる。

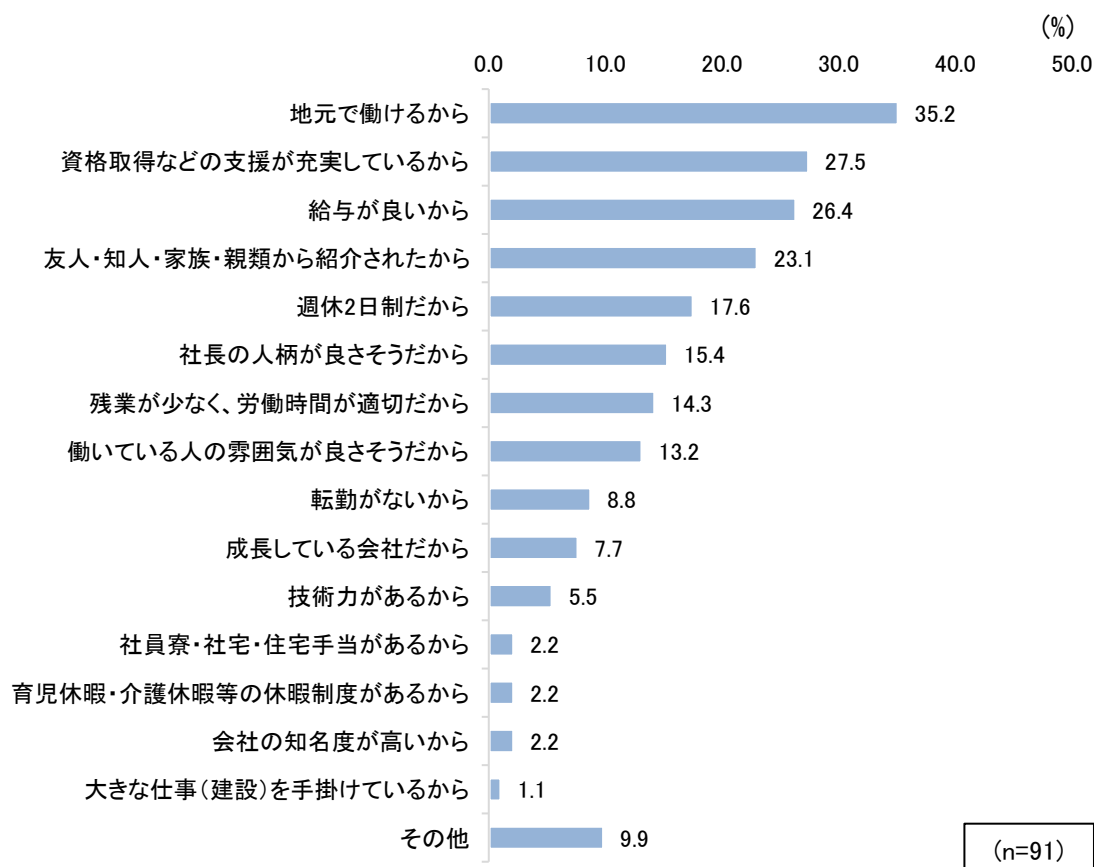
図表 2-3-13 中途入社の前職



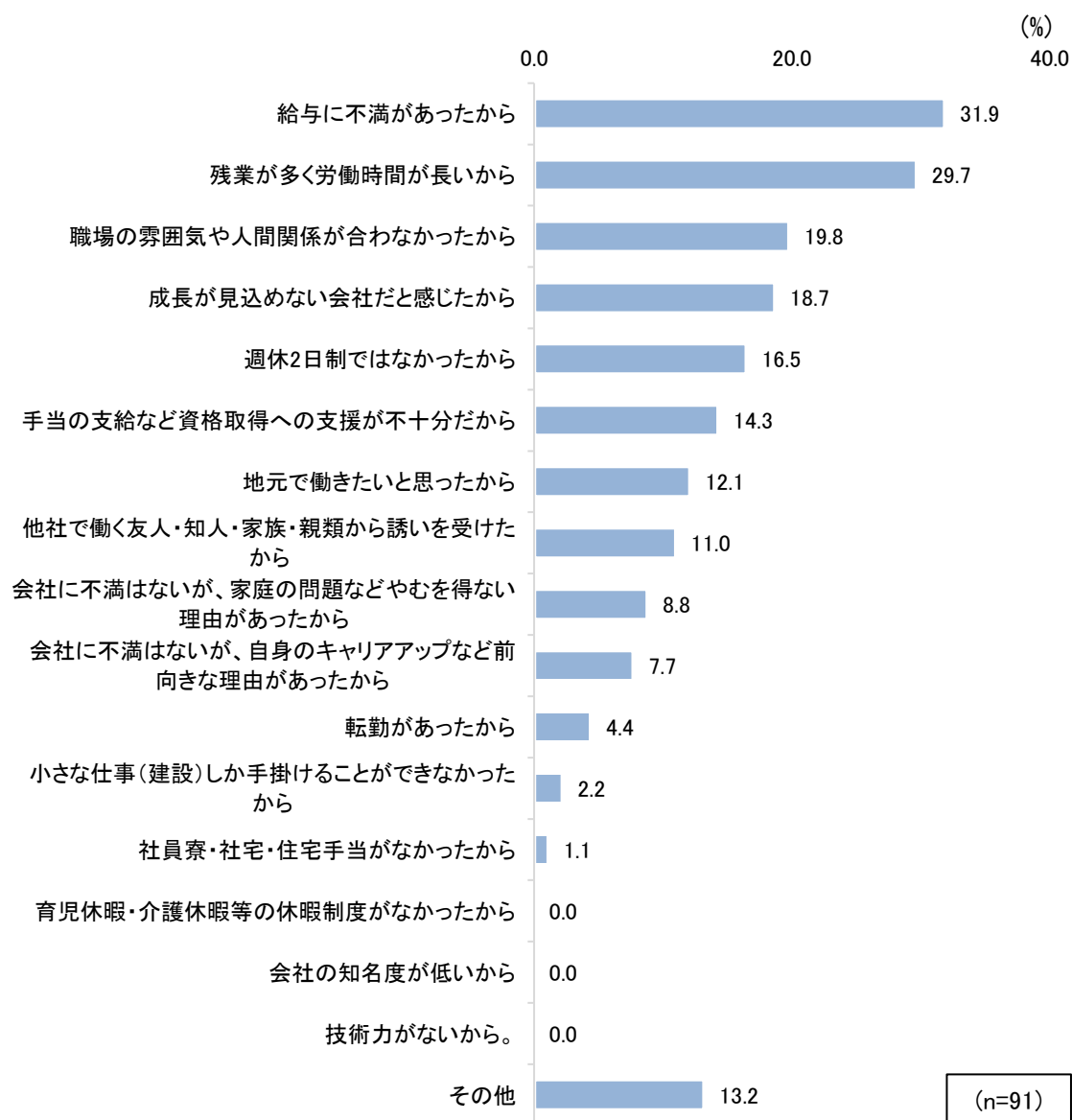
図表 2-3-14 建設業に入社した経緯（中途入社） ※複数回答



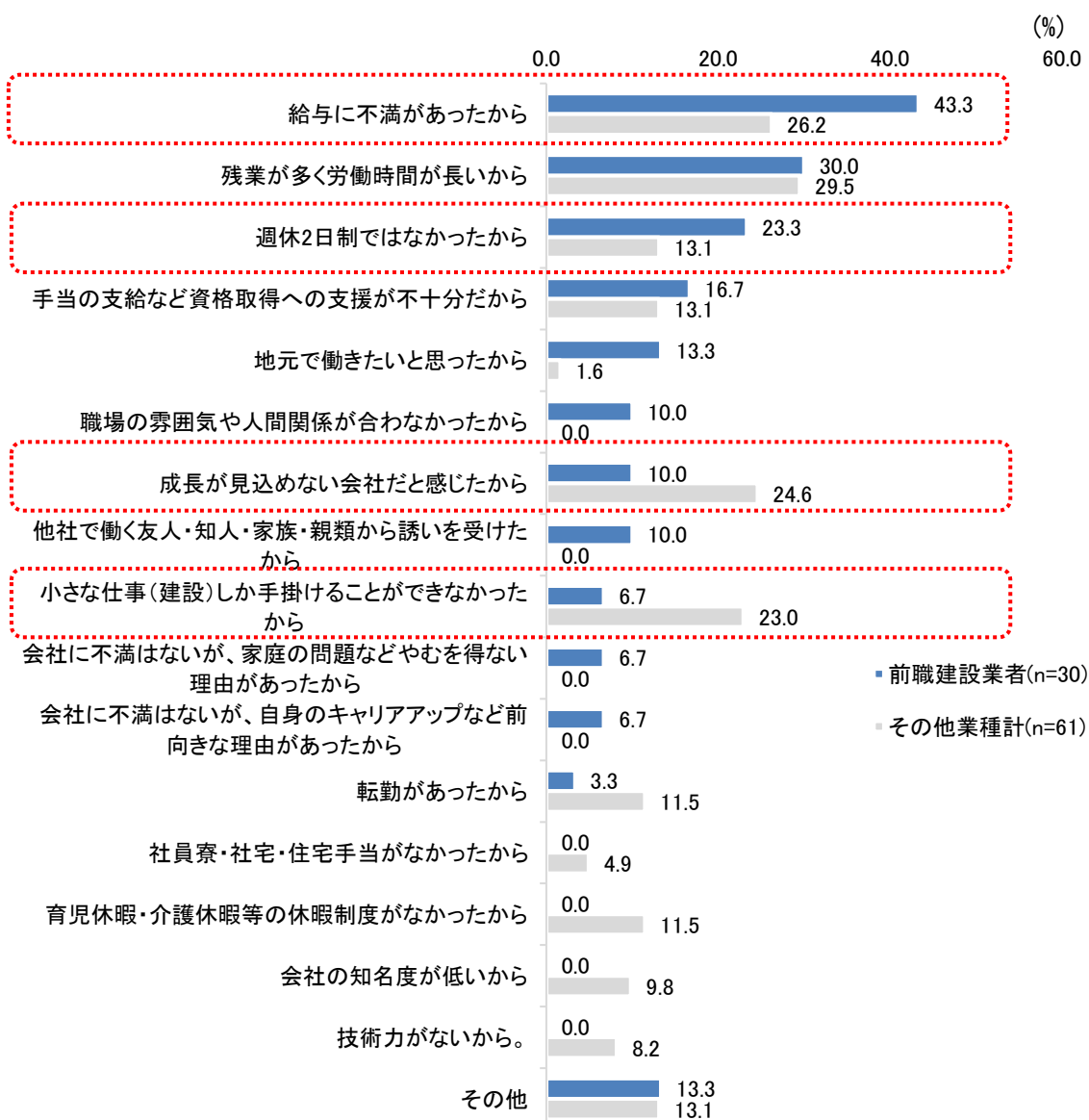
図表 2-3-15 就職先に今の会社を選んだ理由（中途入社） ※複数回答



図表 2-3-16 以前勤めていた会社を退職した理由（中途入社） ※複数回答



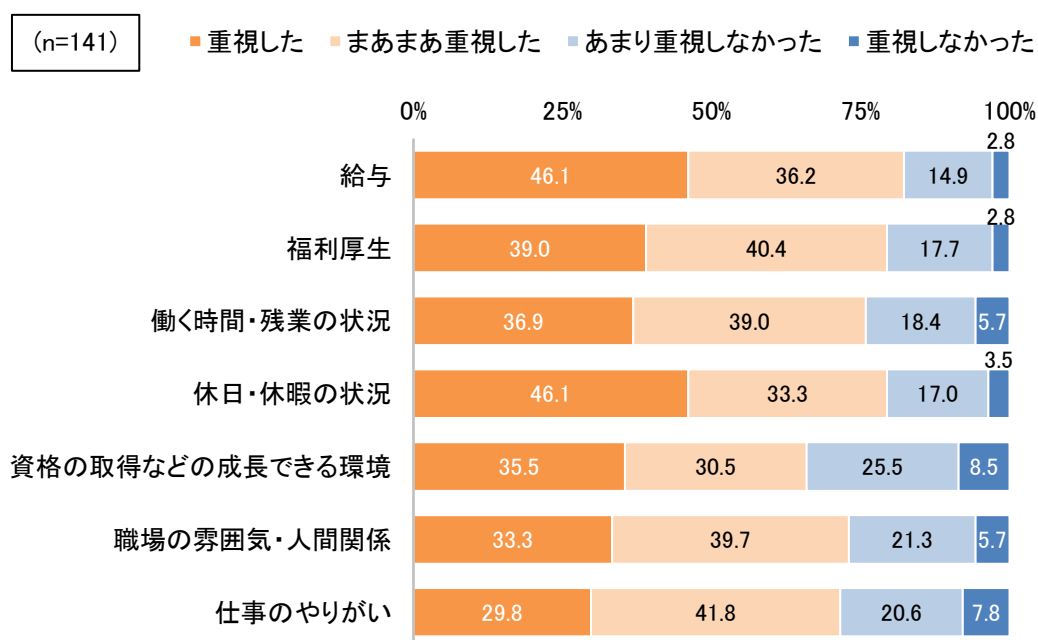
図表 2-3-17 前職の業種別・以前勤めていた会社を退職した理由（中途入社） ※複数回答



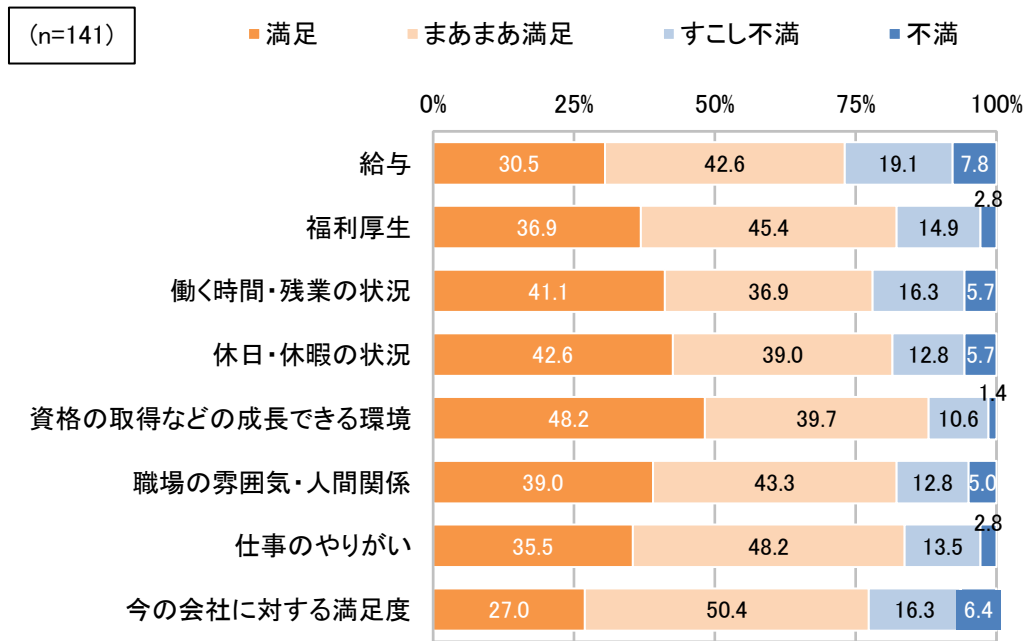
#### ④ 入職前後に重視した点と満足度について

- ・ 「給与」「福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格の取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」「仕事のやりがい」の7項目について、入職前にどの程度重視していたかを「重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」の4段階で回答を得た。
- ・ 上記項目のうち、「給与」は全体の8割以上が入職前に重視していると回答した。「給与」以外の項目についても、重視しているとの回答が約6~7割を占めている。
- ・ 入職後の実感・満足感については、全ての項目において、総じて約7~8割が満足感を得ている。
- ・ 入職前に重視した点と入職後の満足度を比較すると、「資格の取得などの成長できる環境」や「仕事のやりがい」については、期待を上回る満足度が得られているが、「給与」については、唯一、負のギャップとなっており、入職前の期待に対して実際の待遇に不満を感じている。

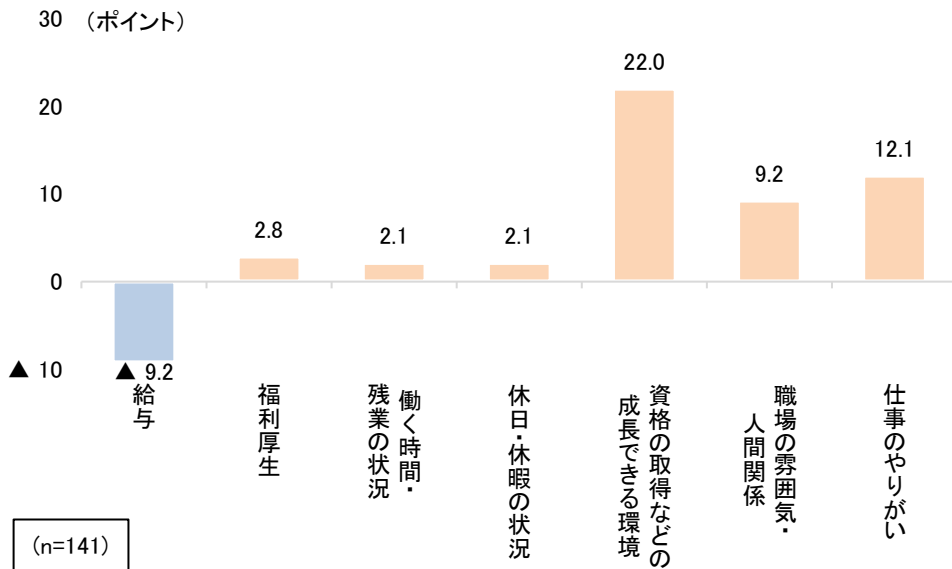
図表 2-3-18 入職前に重視した項目



図表 2-3-19 入職後の実感、今の会社に対する満足度



図表 2-3-20 入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ

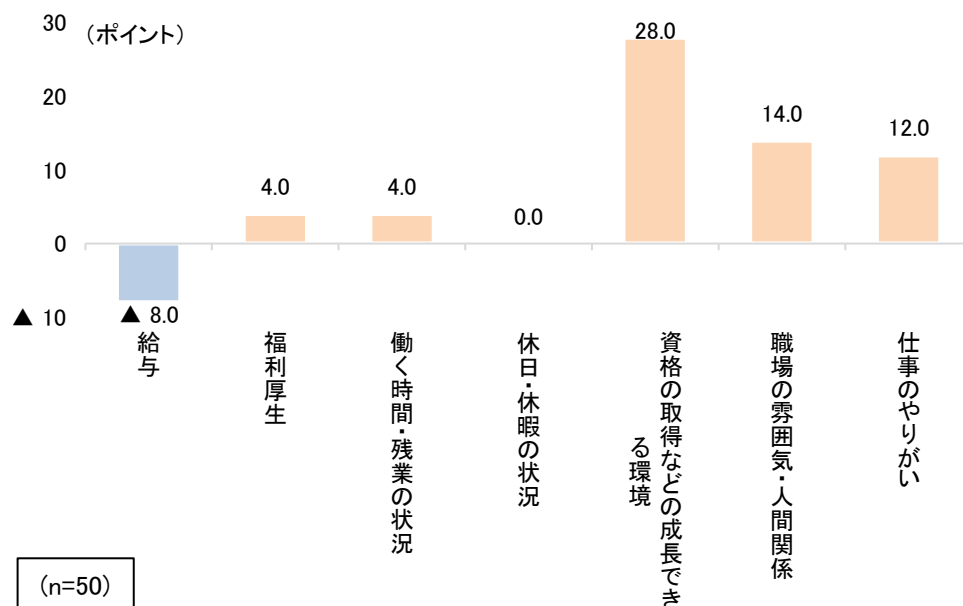


※ 各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。

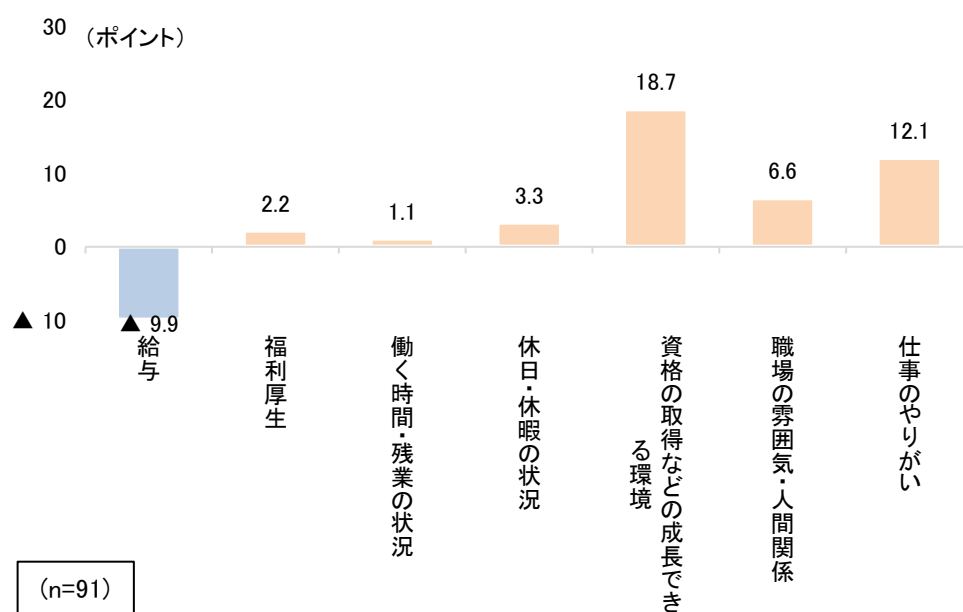
ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待以下」を意味している。

- ・ 採用別にギャップをみても大きな違いはない。

図表 2-3-21 入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ（新卒採用）



図表 2-3-22 入職前の重視度と入職後の満足度のギャップ（中途採用）

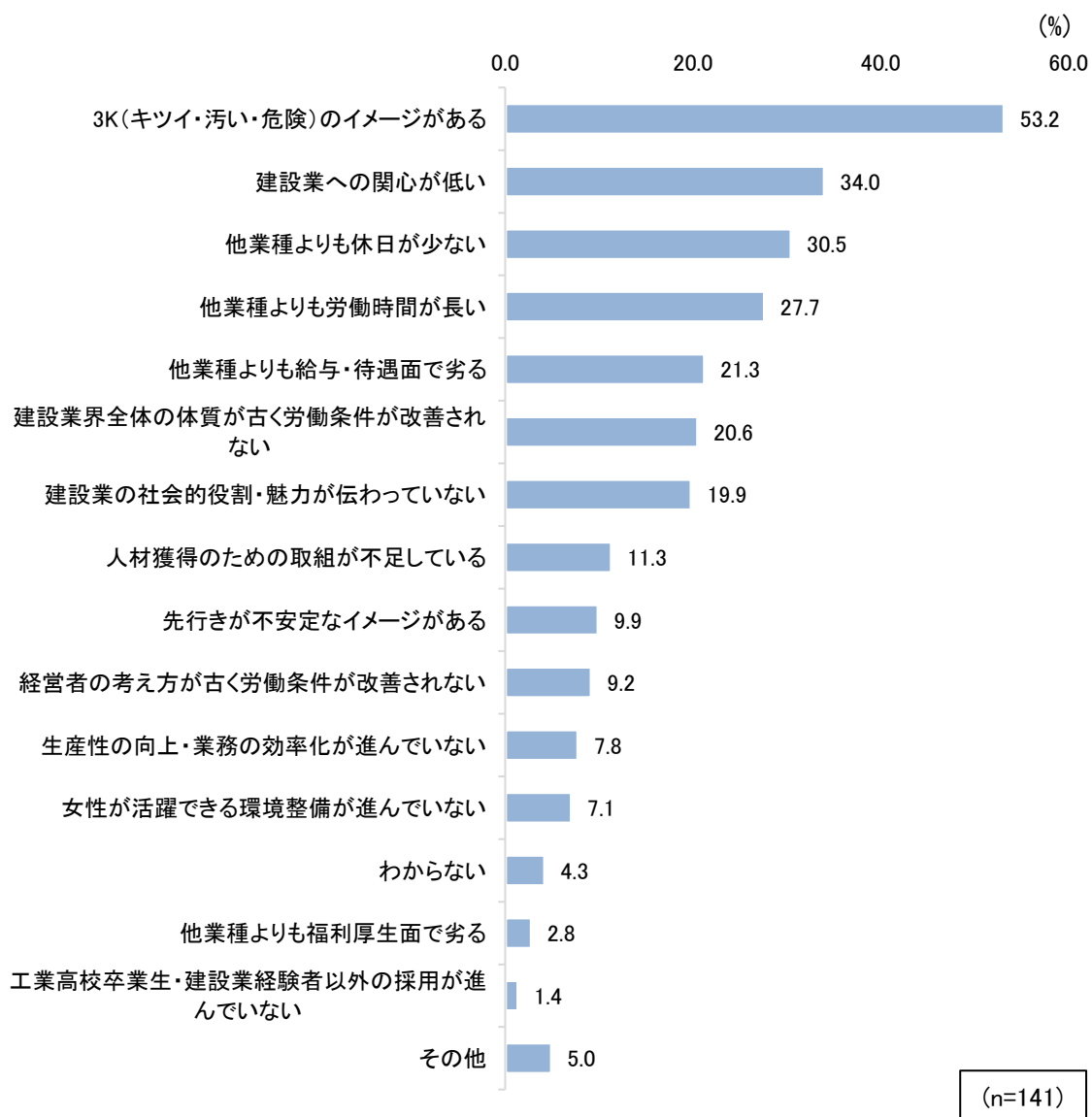


※ 各項目について、入職前の「重視した」「まあまあ重視した」の比率の合計(a)と、入職後の「満足」「まあまあ満足」の比率の合計(b)の差を算出している(b-a)。  
 ギャップがプラスの場合は「期待以上」であり、マイナスの場合は「期待以下」を意味している。

### ⑤ 人手不足の原因

- ・ 人手不足の原因として考えられることについて、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（53.2%）が最も多く、「建設業への関心が低い」（34.0%）、「他業種よりも休日が少ない」（30.5%）と続く。建設業が持つ負のイメージの払拭と待遇面の改善に向けた一層の取組が求められる。

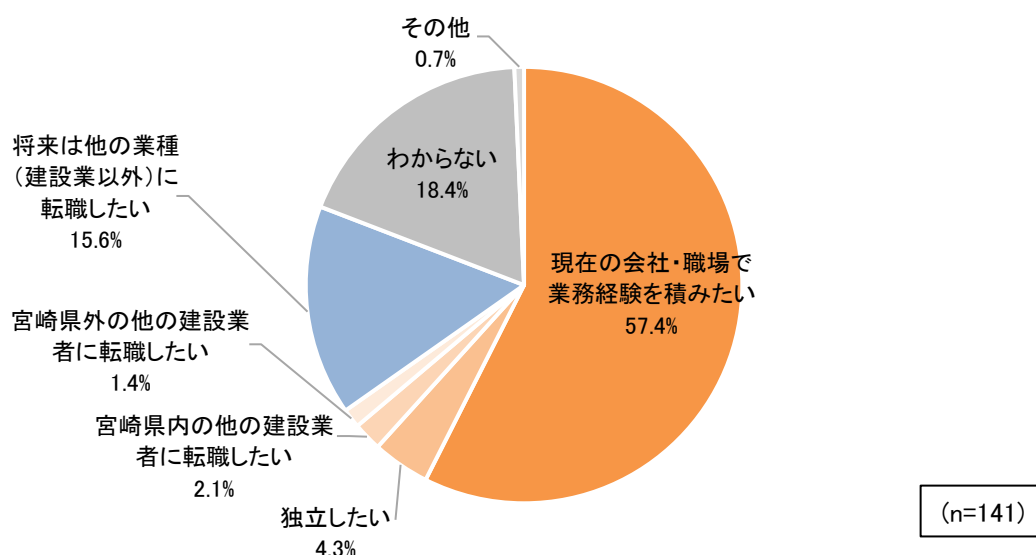
図表 2-3-23 人手不足の原因として当てはまるもの ※複数回答



## ⑥ 今後のキャリアについて

- ・ 今後のキャリアについて、「現在の会社・職場で業務経験を積みたい」(57.4%) と考える回答者が最も多く、その理由として、資格取得支援や様々な経験を経ての成長、良好な人間関係、地域貢献意識等が、強い定着要因になっている。
- ・ 一方、「将来は他の業種(建設業以外)に転職したい」(15.6%)、「わからない」(18.4%) といった、建設業以外への転職を考える人や、将来のキャリアをイメージできていない者も一定数存在しており、離職につながるおそれがある。将来のキャリアプランを明確にイメージさせ、定着につなげることが必要である。
- ・ 他社や他業種への転職を考えている理由として、給与面や労働時間といった待遇面での不満や責任の大きさに耐えられないといった回答が得られた。

図表 2-3-24 今後のキャリアや働き方について



図表 2-3-25 今後のキャリアや働き方に対する考えとその理由（自由回答から抜粋）

**現在の企業・職場で業務経験を積みたい**

内容
意欲があれば金銭的・時間的にサポートしてくれる会社であり、資格取得や業務に関する勉強をすることが可能な環境だから。また、子供の出産前から産後、復職後の今に至るまで、急な休みにも対応してくれ働きやすいから。(30代女性、技術者(設計・積算等の内勤))
尊敬できる上司がいて、その上司に認められたいため。実績を積んでいくと、給与も上がり、やりがいにも繋がるため。(20代男性、技術者(現場監理))
現在の会社が宮崎市を中心に活動しており、もっと宮崎市に貢献したいから。(20代男性、技術者(現場監理))
現在の会社で、たくさん経験を積ませてもらい、人間関係等にも満足しているから。(30代男性、その他)
現在の会社組織を強化することが、将来の待遇や安定性の向上につながると考えるため。(30代男性、事務職員)
他社と比べても忙しいが、地元での評判も良く、その分多くの経験を積ませてもらえるから。(30代男性、技術者(現場監理))
企業として、今後成長の余地がある事と自身の興味のある分野でやり甲斐を感じるから。(30代男性、技術者(設計・積算等の内勤))

**独立したい**

内容
今後の生活環境や給与の変化によっては、チャンスがあれば独立等も視野に入れてチャレンジしていきたい。(30代男性、技術者(現場監理))

### 宮崎県内の他の建設業に転職したい

内容
現場監督の業務内容が、どうしても早出・遅帰りになってしまうことが多く、場合によっては現場で体を動かす重労働をしなければならない場面もある。また、管理者という立場上、会社・施主・設計等から課せられる責任も重い。給与・休みが割に合わないと感じている。図面作図業務や管理業務といった負担が少ないものがあればそちらに移りたいと考えている。(20代男性、技術者(現場監理))
経験を活かして給与・賞与面で納得いくところで働きたい。(30代女性、事務職員)

### 他の業種(建設業以外)に転職したい

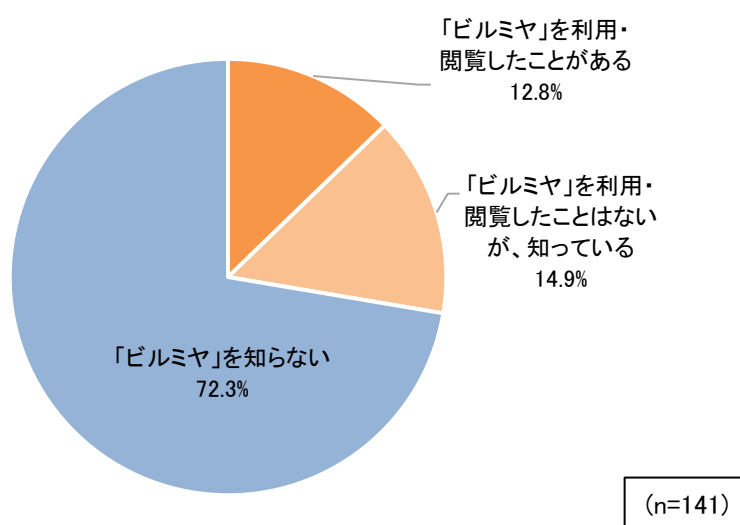
内容
事業承継を望まれているが、自分にはその責任は背負いきれないと感じるから。 (30代男性、技術者(現場監理))
作業量が膨大で、自分の時間を優先できない。また天候にも左右されること、無理な工期設定や、評価基準がおかしいといった、納得できないことが多い。(30代男性、技術者(現場監理))
資格を取得していても、数年後に現場代理人として現場を管理できる自信がない。 (20代女性、技術者(現場監理))
給料が安いにもかかわらず、土日出勤や残業があるため。 (20代男性、配管工(水道・ガス))
県内の建設業者の給与面が似たり寄ったりなので、異なる業種で働き、給与を上げたい。(20代男性、技術者(現場監理))

注)「宮崎県外の他の建設業に転職したい」については該当する自由回答がなかった。

⑦ 宮崎県による情報発信について（ビルミヤの認知度）

- ・ 宮崎県県土整備部は、2023（R5）年より建設産業魅力発信のポータルサイト「ビルミヤ」を運営しており、ICTによる働き方改革や、外国人・女性スタッフ、UIJ ターン人材の活躍事例を特集するなど、求職者と企業の双方に役立つ情報を発信している。
- ・ 回答者のうち、「ビルミヤ」を利用または閲覧したことがある人は約1割にとどまっている。約7割が「ビルミヤ」の存在自体を認識しておらず、今後の認知度向上が課題である。「ビルミヤ」の存在は知っているが、利用や閲覧をしていない人も一定数いるため、利用方法についてもさらに周知する必要がある。

図表 2-3-26 建設産業魅力発信のポータルサイト「ビルミヤ」の利用状況

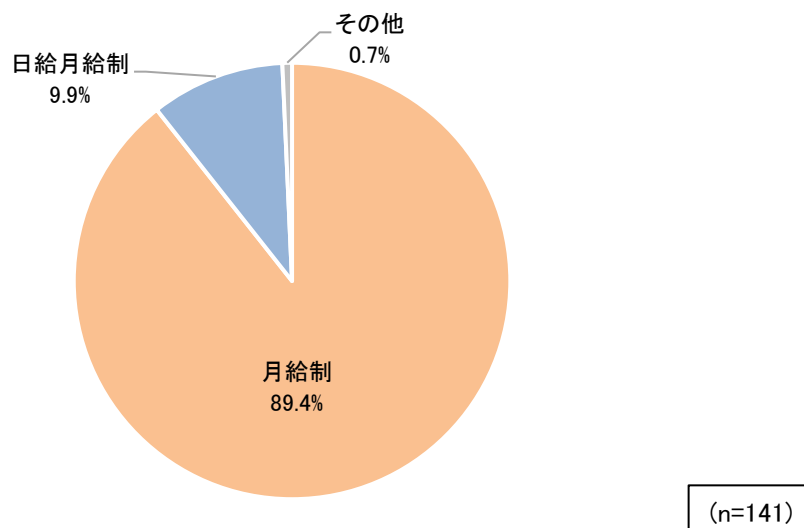


## (2) 就業環境

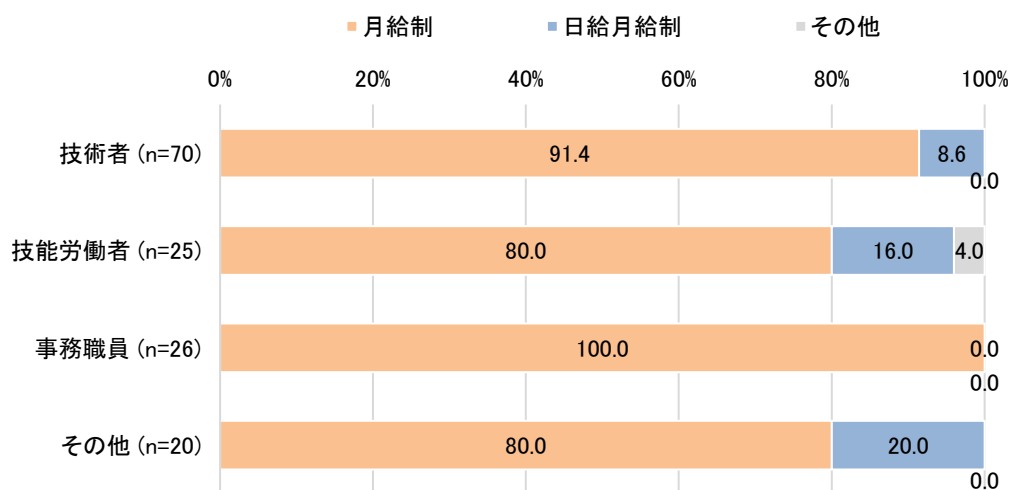
### ① 給与形態

- ・ 給与形態については、「月給制」が89.4%と大半を占めている。
- ・ 職種別に給与形態をみると、大半が月給制であるものの、技術者の8.6%、技能労働者の16.0%が日給月給制であり、一部職種では月給制・日給月給制が併存している。

図表 2-3-27 給与形態



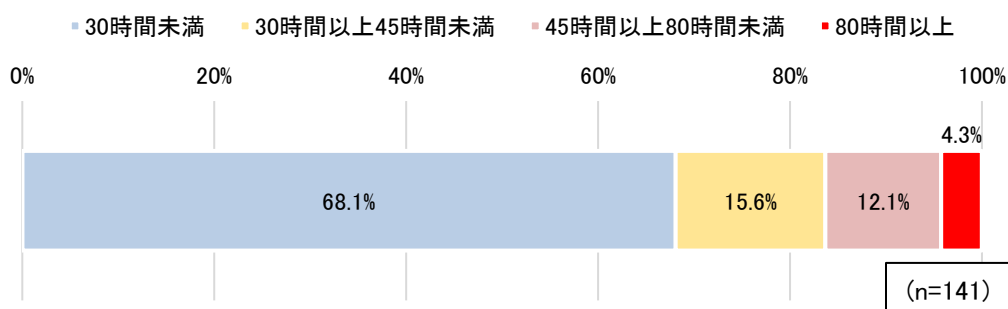
図表 2-3-28 職種別給与形態



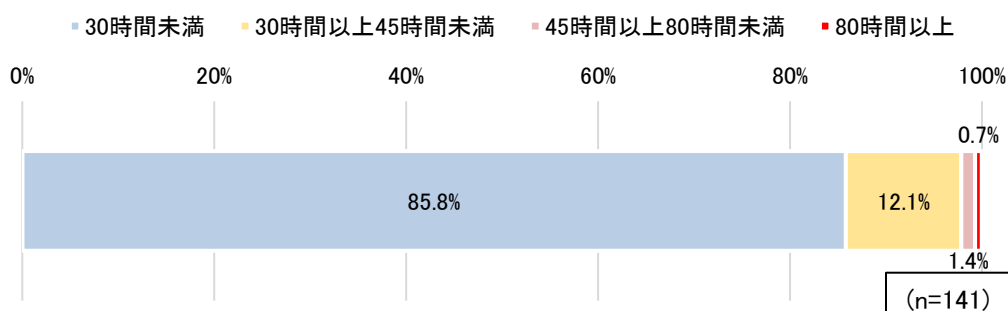
## ② 残業時間・休日取得状況

- ・ 2024（R6）年度の1か月の平均残業時間について、繁忙期でも「30時間未満」の回答が68.1%と多数を占める。一方で、「45時間以上80時間未満」（12.1%）や「80時間以上」（4.3%）も一定数挙げられており、長時間残業が発生している。
- ・ 閑散期では「30時間未満」が85.8%と、残業時間は抑えられているが、1か月の残業時間が45時間を超える月が6か月以上あるとの回答もわずかながら見受けられる。

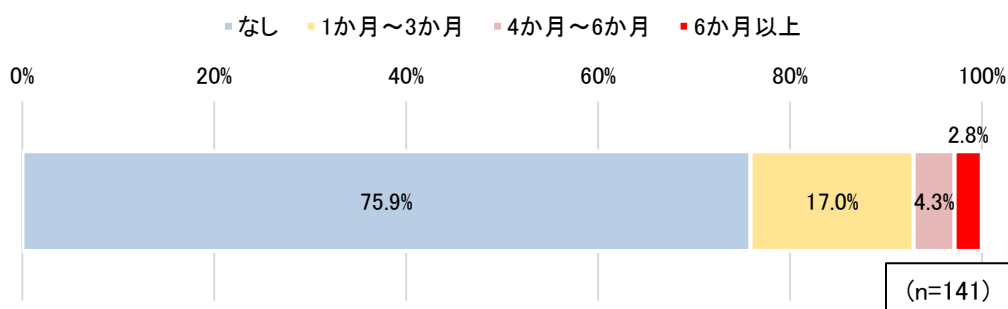
図表 2-3-29 最も忙しい時期の1か月の残業時間



図表 2-3-30 最も忙しくない時期の1か月の残業時間

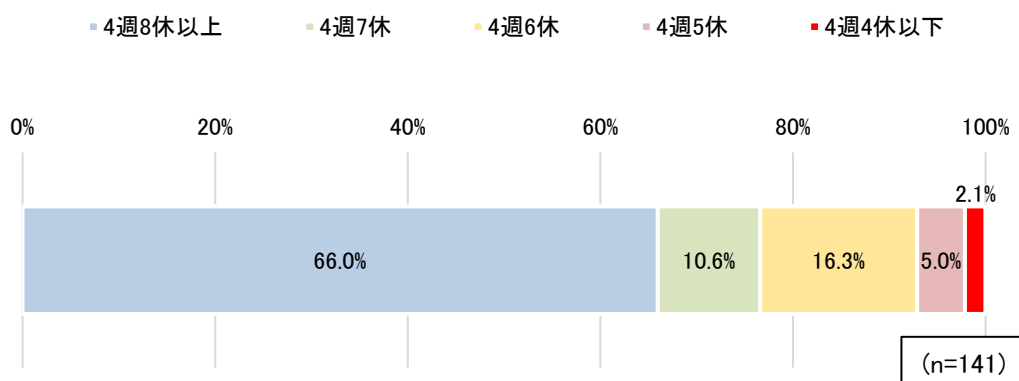


図表 2-3-31 1か月の残業時間が45時間を超える月数（年間）



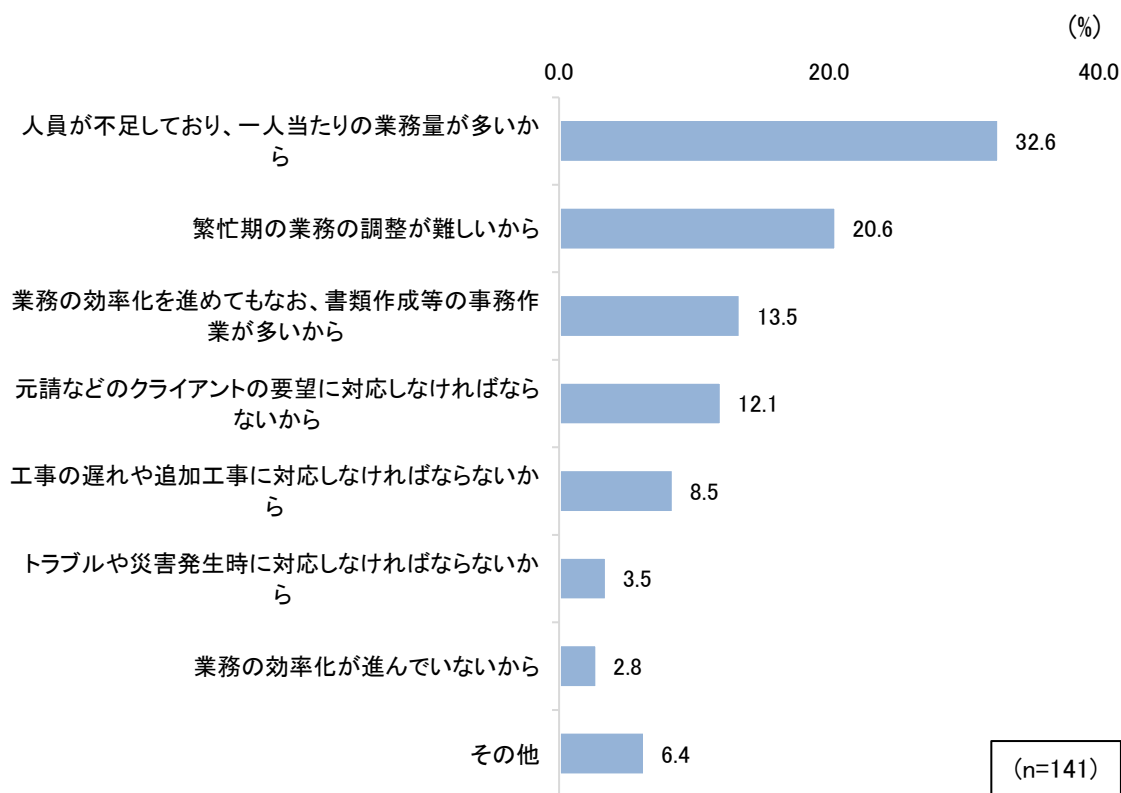
- ・ 休日の取得状況について、「4週8休」が66.0%であり、「4週7休」(10.6%)、「4週6休」(16.3%)も一定数ある。また、4週4休以下という回答者もわずかながら存在しており、休日の増加に向けて一層の取組が求められる。

図表 2-3-32 休日取得状況



- ・ 長時間残業が発生する理由（4週8休が実現できない理由）として、「人員が不足しており、一人当たりの業務量が多いから」（32.6%）が最も多く、「繁忙期の業務の調整が難しいから」（20.6%）、「業務の効率化を進めてもなお、書類作成等の事務作業が多いから」（13.5%）、「元請などのクライアントの要望に対応しなければならないから」（12.1%）と続く。
- ・ 人員を増やすことが難しい場合、業務量の適正化や事務作業の更なる効率化、繁忙期の人員配置の工夫などを進める必要がある。また、書類作成については技術者をサポートする人員による対応（いわゆるバックオフィス）や、発注側においては提出書類の削減などにも引き続き取り組む必要がある。

図表 2-3-33 長時間残業が発生する理由（4週8休が実現できない理由）



### ③ 現在の就業環境で改善してほしいこと

- ・ 現在の就業環境について改善してほしいこととして、労働時間の短縮、無理のない工期設定や現場人員の充実を求める声が多く挙げられた。関連して、人材育成・人員配置の強化、書類作成の事務負担の軽減等も求められている。
- ・ 労働時間・休日、適正な人員・業務分担、公正な待遇、成長機会とキャリア、健康・安全の確保という複数の要素に対する改善がセットで求められている。

図表 2-3-34 現在の就業環境で改善してほしいこと（自由回答より抜粋）

#### 労働時間・休日・働き方

内容
土曜日は出勤日と休日の場合があり、予定も立てにくいので、休みを平準化してほしい。（20代男性、技術者（現場監理））
人員の確保を求める。新卒未経験でもよいから現場員が2人以上になる体制を作ってほしい。予算がないときこそ常用工事などの外注ができないので、予算に関わらず人員配置をしてほしい。人員を増やすことにより、残業時間（業務）の分散化および休日出勤の交代制による休日の増加にもつながり、ひいては家庭環境を含めた人間関係の良好化、精神的な充実、業務に対する前向きな姿勢の形成につながると考える。（20代男性、技術者（現場監理））
現場代理人（即戦力の人材）を増やし、最低2人で現場を運営していけるようにしてほしい。また、ゆとりのある工期になるように施主と交渉してもらいたい。（20代男性、技術者（現場監理））
民間事業でも工期設定の見直しを行ってほしい。公共事業では土日休みの完全週休二日制になっているが、民間事業では工期の余裕がなく、土曜日の出勤も求められる。また、人手も少なく足りていない。（30代男性、その他）

#### 賃金・手当・処遇

内容
土木の施工管理業務の就業環境は全体的にかなり改善されていると思う。ただし、改善に取り組める会社とそうでない会社とで大きく差があると感じる。（30代男性、技術者（現場監理））
技術者が減っており、仕事量が増えているため、技術者に対して給与の見直しと若手が活躍できる現場を増やしてほしい。（20代男性、技術者（現場監理））
給与のアップと福利厚生の実、社内規程の刷新をしてほしい。（20代男性、技術者（現場監理））

人材確保・育成・女性活躍

内容
<p>女性は現場の環境をいくら整えても出産、子育てがあることで、険しい現場や大規模で長期間の現場はまず担当させてもらえず、経験を積むことが難しい。 (20代女性、技術者(現場監理))</p>
<p>経験者と若手の技術力に差がある。一人前になるには10年近く経験を積む必要があると思うので、若手が早く技術力を向上できるような環境づくりが必要だと思う。 (30代男性、技術者(現場監理))</p>
<p>社歴が長い人から退職していく環境にあり、若手を指導できる人がおらず、残業も多い。また、通常業務以外の研修なども多い。(30代女性、事務職員)</p>
<p>会社として社員にどのようなキャリアプランを描いているのかが見えにくいと感じた。今後の成長や目標設定のためにも、もう少し具体的に示してもらえるとありがたい。 (20代女性、技術者(現場監理))</p>
<p>建設業が若い世代に更に注目されるような職業になってほしい。若い人が辞める大きな理由として、「周りに溶け込めない」「自分の意見を聞いてくれない」という声を聞いたことがある。今の時代は、個々の意見の尊重が大切であり、時代に合わせて人材育成に取り組まないと、長続きしないと思う。(20代男性、型枠工(建築・土木))</p>

書類・事務負担

内容
<p>役所の書類について、簡素化をもっと進めてほしい。(20代男性、技術者(現場監理))</p>
<p>書類簡素化を拡大して、一人当たりの業務量を減らしてほしい。(30代男性、技術者(現場監理))</p>
<p>提出書類が多すぎて、現場作業で疲れているのに事務作業が多くて苦勞している。(30代女性、事務職員)</p>



#### 第4章 宮崎県在住者の建設業に対するイメージに関するアンケート調査

---

## 1. アンケートの概要

宮崎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、20代～70代の県内在住者を対象にアンケートを実施し、建設業に抱くイメージや建設企業に期待すること、就職を考える上で重要な要素などを把握した。

図表 2-4-1 県内在住者を対象とした建設業に対するイメージ調査の概要

調査目的	宮崎県内在住者が建設業に抱くイメージや建設企業に期待すること、就職を考える上で重要な要素などを把握すること
調査対象	20代～70代の県内在住者
データ数	240票
調査時点	2025年8月8日(金)～2025年9月8日(月)
調査方法	・ インターネットリサーチ会社に委託し、同社が保有するモニターの中から20代～70代の県内在住者を抽出し、同社から回答を依頼
調査事項	【基本属性】 ・ 性別、年齢、居住地域(地域区分)、職業 【アンケート事項】 ・ 建設業に対する印象及び当該印象を持った理由等 ・ 建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会等 ・ 就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素等

### 【本報告書での記載方法について】

- ・ 本報告書では、各設問を集計した回答者数の値(n値)を、「n=●」という記載方法でグラフ中に示している。なお、特に断りのない場合「n=240」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位を四捨五入している。そのため、割合の合計が100%に一致しないことがある。
- ・ 複数回答の設問は、回答者数に対する回答数の割合を示している。そのため、その合計値が100%を超える場合がある。

## 2. 回答者属性

### (1) 性別・年代

- ・ 本アンケート調査は、20代～70代の県内在住者を対象として実施した。
- ・ 各性別・年代別に20人、総数240人から回答を得た。

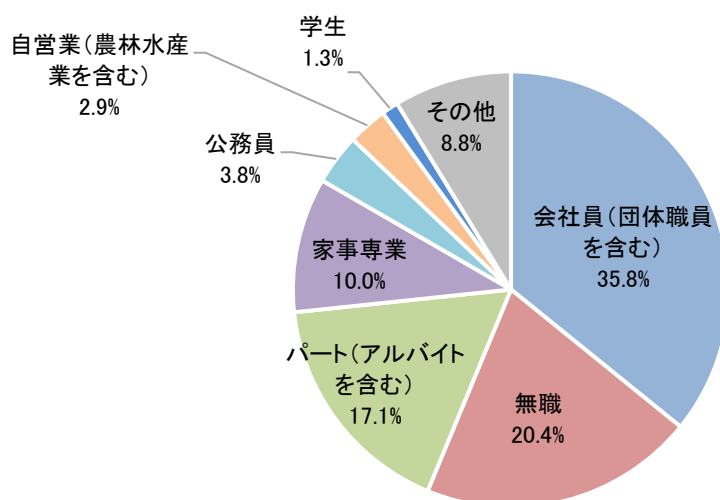
図表 2-4-2 性別・年代別

性別	年代	回収数(人)	性別	年代	回収数(人)
男性	20-29 歳	20	女性	20-29 歳	20
	30-39 歳	20		30-39 歳	20
	40-49 歳	20		40-49 歳	20
	50-59 歳	20		50-59 歳	20
	60-69 歳	20		60-69 歳	20
	70-79 歳	20		70-79 歳	20
	小計	120		小計	120
総数	240				

### (2) 職業

- ・ 回答者の職業は、会社員（団体職員を含む。）（35.8%）が最も多く、無職（20.4%）、パート（アルバイトを含む。）（17.1%）、家事専業（10.0%）と続く。なお、本アンケートは建設業のイメージ調査であるため、現在建設業に従事している者は調査対象から除いている。

図表 2-4-3 職業

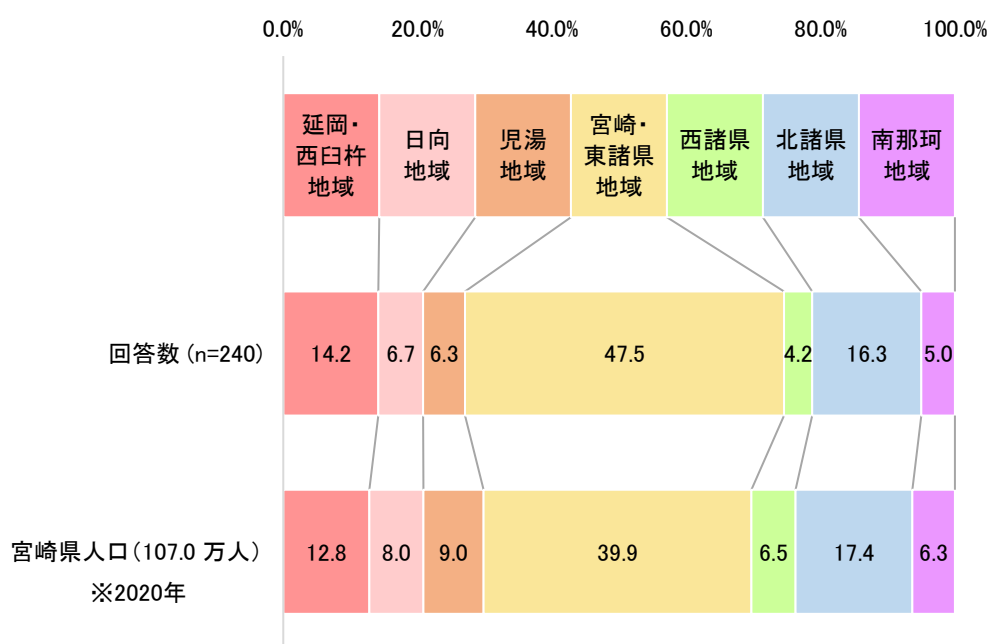


(n=240)

### (3) 居住地域

- ・ 回答者の居住地域は、宮崎市が位置する宮崎・<sup>ひがしもろかた</sup>東諸県地域が47.5%と最も多く、次いで北諸県地域が16.3%となっている。
- ・ 2020（R2）年の宮崎県の地域別人口比率（本アンケート実施時点の最新値）と本アンケート回答者の居住地域比率を比較すると、各地域で多少の違いはあるものの、大きな差は見られない。したがって、回答者の地域分布に大きな偏りはないと判断できる。

図表 2-4-4 居住地域



※宮崎県人口（出所）総務省「国勢調査」

#### ※ 地域区分について

- ・ 延岡・<sup>にしうすき</sup>西臼杵地域（延岡市、高千穂町、日之影町、五ヶ瀬町）
- ・ 日向<sup>ひゅうが</sup>地域（日向市、<sup>かどがわちよう</sup>門川町、美郷町、<sup>もろつかそん</sup>諸塚村、椎葉村）
- ・ 児湯<sup>こゆ</sup>地域（西都市、高鍋町、新富町、<sup>きじょうちよう</sup>木城町、<sup>かわみなみちよう</sup>川南町、<sup>つのちよう</sup>都農町、西米良村）
- ・ 宮崎・東諸県地域（宮崎市、国富町、綾町）
- ・ 西諸県地域（小林市、えびの市、<sup>たかはるちよう</sup>高原町）
- ・ 北諸県地域（都城市、三股町）
- ・ 南那珂地域（日南市、串間市）

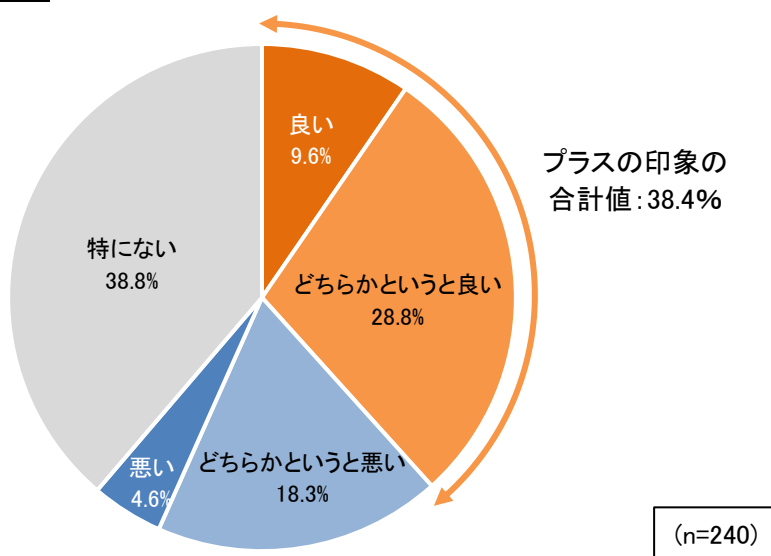
### 3. 回答結果

#### (1) 建設業に対する印象及び当該印象を持つ理由

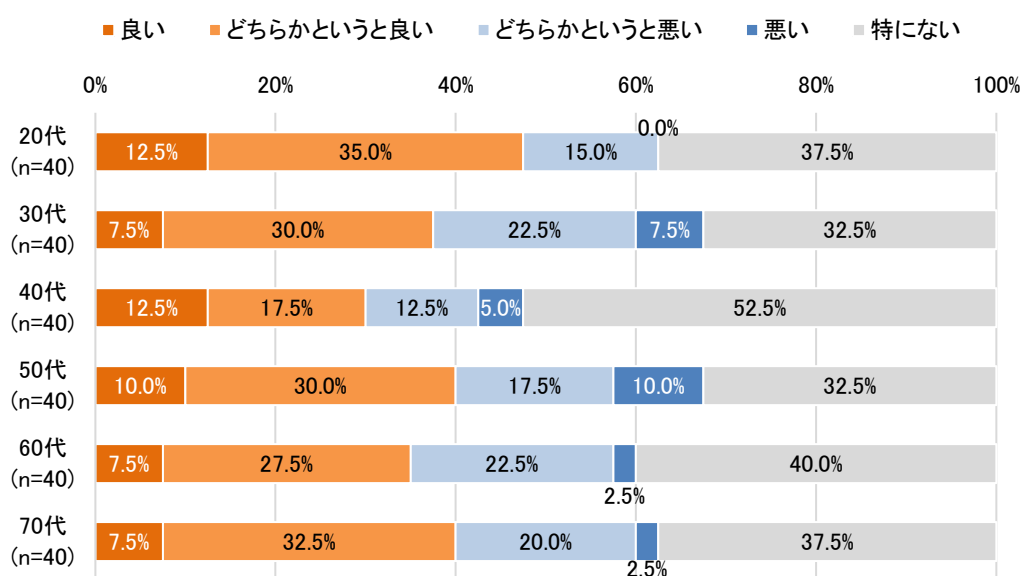
##### ① 建設業に対する印象

- ・ 建設業に対する印象について、「良い」「どちらかというが良い」とのプラスの印象を持っている人は38.4%、「悪い」「どちらかというが悪い」とのマイナスの印象を持っている人は22.9%と、プラスの印象が上回り、比較的好印象を持たれている。
- ・ ただし、「特にない」が38.8%と、建設業に関心が薄い回答が最も多かった。

図表 2-4-5 建設業に対する印象



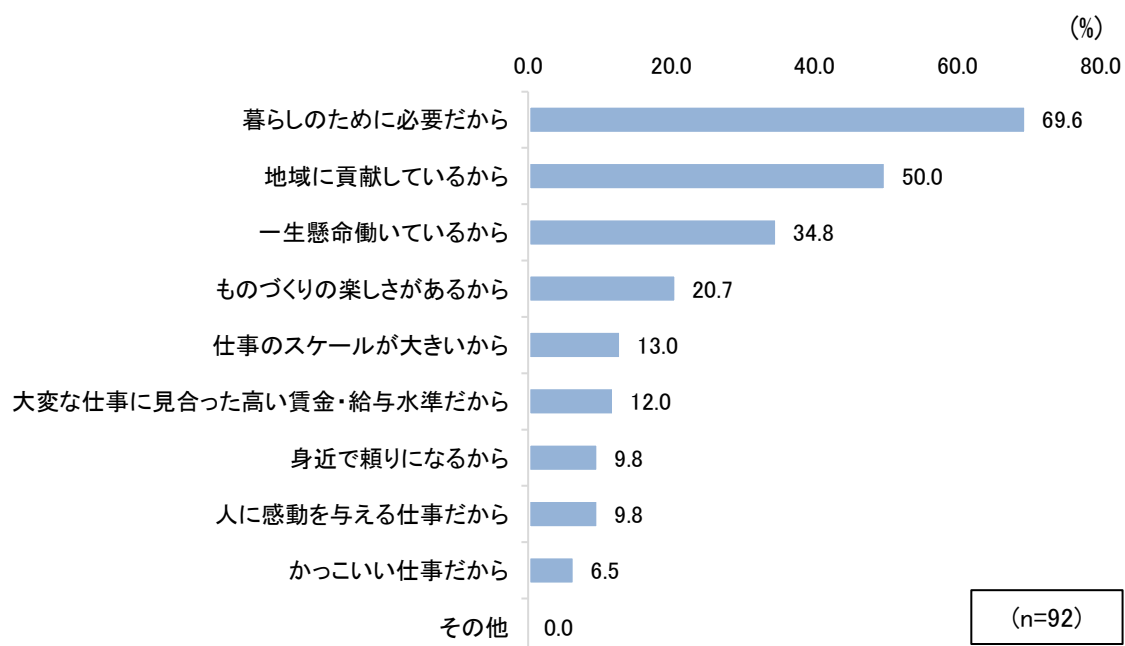
#### (参考) 建設業に対する印象 (年代別)



## ② 建設業に対して「良い」「どちらかというが良い」印象を持つ理由

- ・ 建設業に対して「良い」「どちらかというが良い」との印象を持つ人にその理由を尋ねたところ、「暮らしのために必要だから」を挙げた人が約7割にのぼる。次いで「地域に貢献しているから」(50.0%)、「一生懸命働いているから」(34.8%)と続く。
- ・ 建設業は日々の暮らしを支える重要な役割を担っているとの理解や働く姿勢が好印象につながっている。

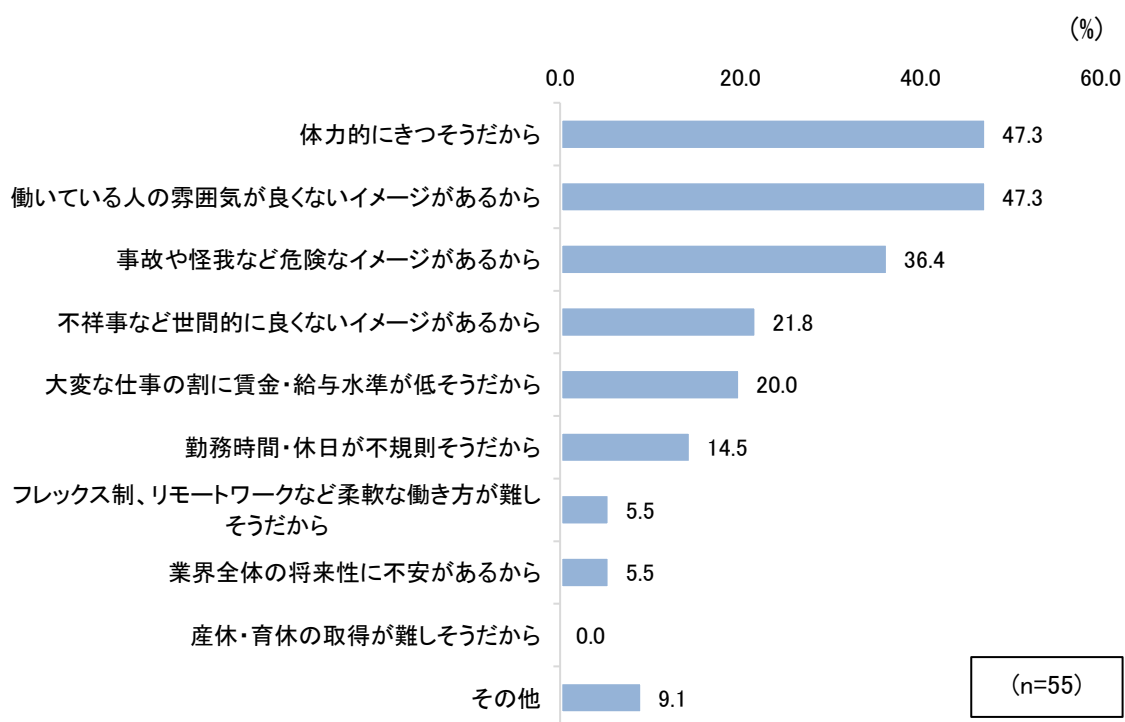
図表 2-4-6 建設業に「良い」・「どちらかというが良い」印象を持つ理由（複数回答）



③ 建設業に対して「どちらかという悪い」「悪い」印象を持つ理由

- 建設業に対して「どちらかという悪い」「悪い」との印象を持つ人にその理由を尋ねたところ、「体力的にきつそうだから」(47.3%)、「働いている人の雰囲気が良くないイメージがあるから」(47.3%)、「事故や怪我など危険なイメージがあるから」(36.4%)と、従来から建設業に抱かれているマイナスイメージを反映した回答が多い。

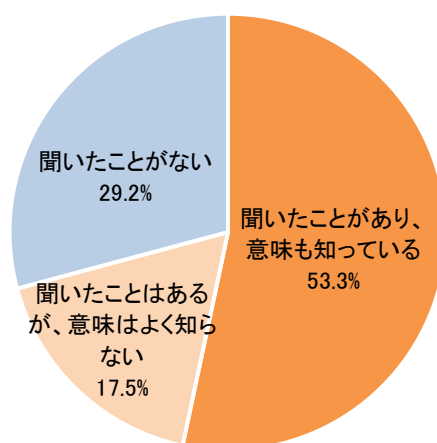
図表 2-4-7 建設業に「どちらかという悪い」・「悪い」印象を持つ理由（複数回答）



#### ④ 「3K」や「新4K」といった建設業をイメージする用語の印象や認知度

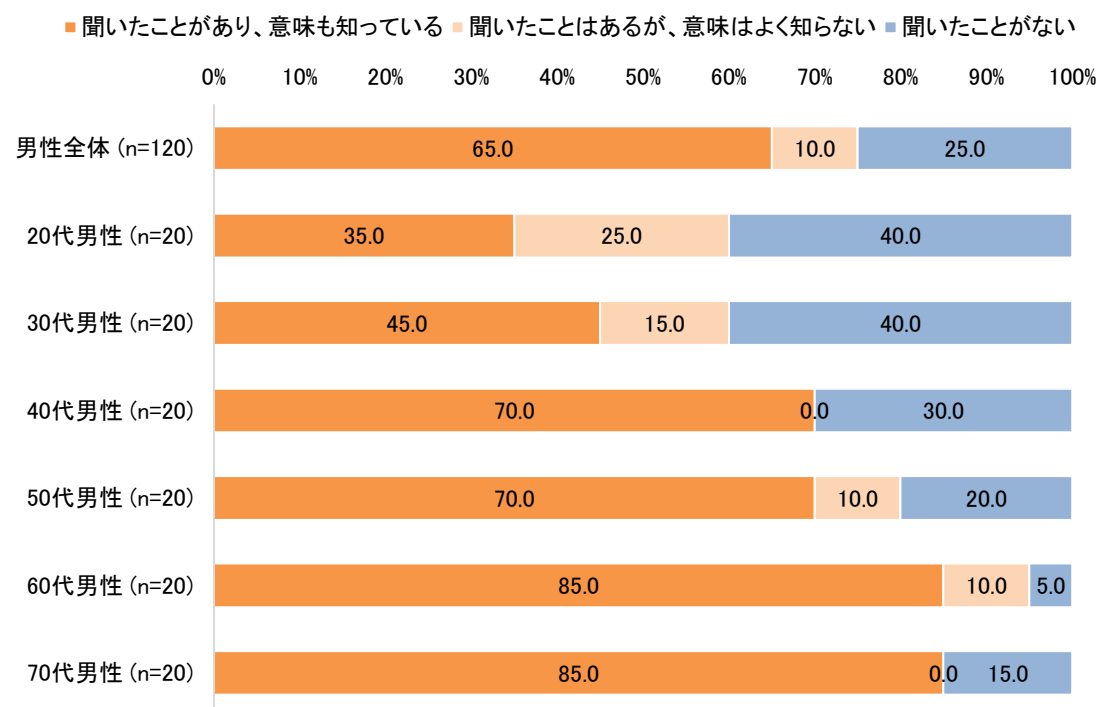
- ・ 建設業が「3K」と呼ばれていることを見聞きした、あるいはその意味を知っているか尋ねたところ、「聞いたことがあり、意味も知っている」人が53.3%と約半数を占めた。
- ・ 「3K」の認知度について、年齢や性別毎にみると、40代以降の男性の認知度が高い。一方で、特に20代、30代の女性の認知度が低く、建設業に対する従来のイメージを抱いていない。
- ・ 将来の担い手確保のためにも、若年層を中心に業界全体で適切な情報発信を行い、後述する「新4K」が表す新しいイメージを形成する絶好の機会でもある。

図表 2-4-8 「3K」の認知度

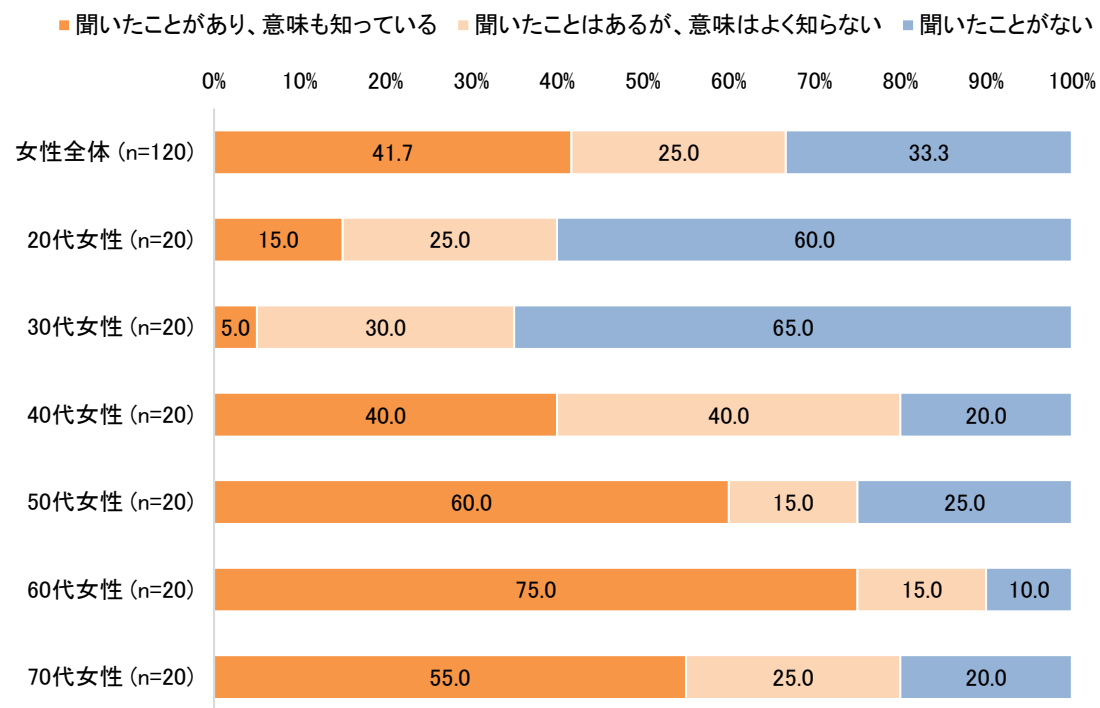


(n=240)

(参考)「3K」認知度 (男性年齢区分別)

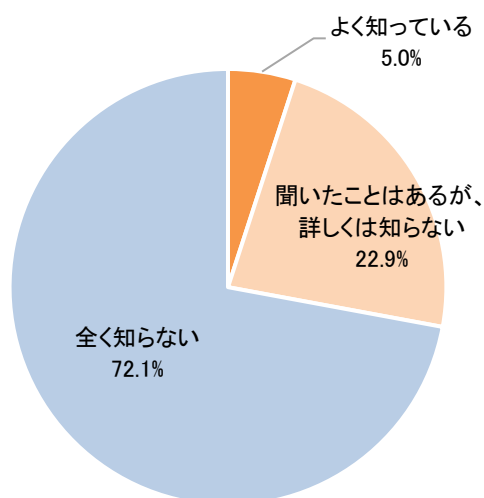


(参考)「3K」認知度 (女性年齢区分別)



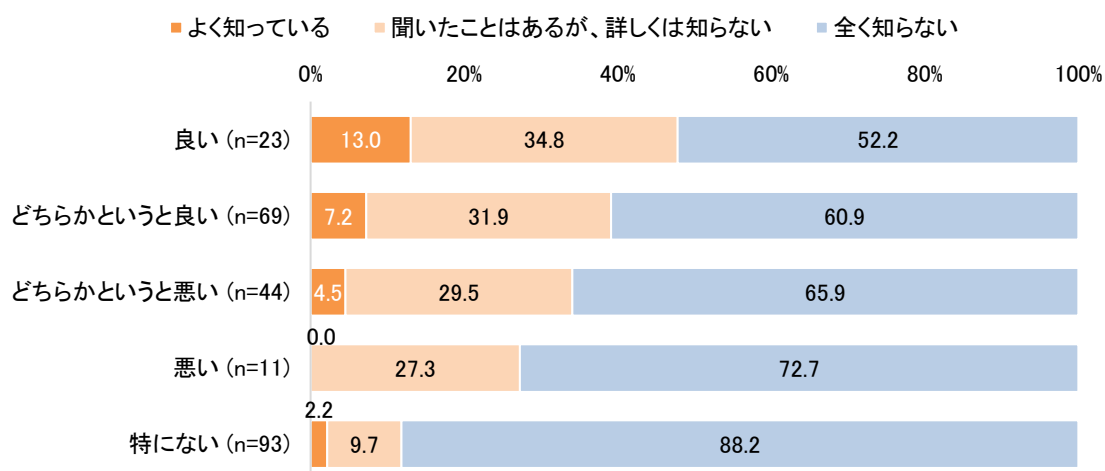
- ・ 給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる、そしてかっこいい「新4K」の認知度について尋ねたところ、「全く知らない」が72.1%を占め、「よく知っている」は5.0%にとどまった。
- ・ 一方で、建設業に対する印象別の「新4K」の認知度をみると、建設業に対して「良い」印象を持っている人ほど「新4K」の認知度も高い傾向にある。

図表 2-4-9 「新4K」の認知度



(n=240)

(参考) 建設業に対する印象別の「新4K」認知度

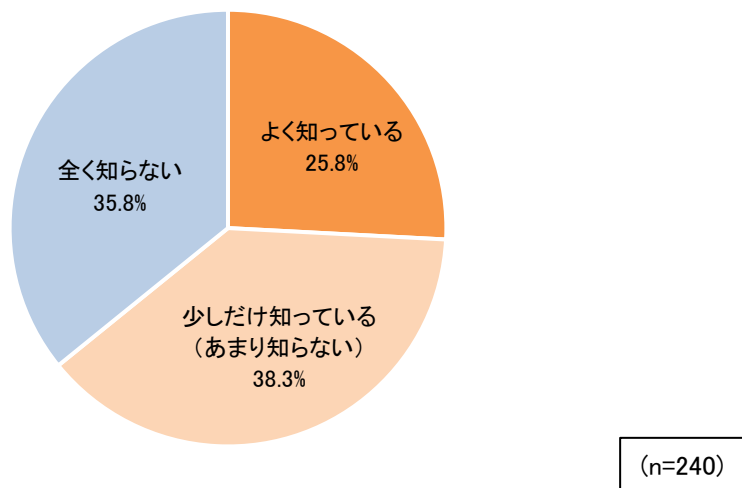


(2) 建設業の役割に対する認知、認知したきっかけ、認知に必要な機会

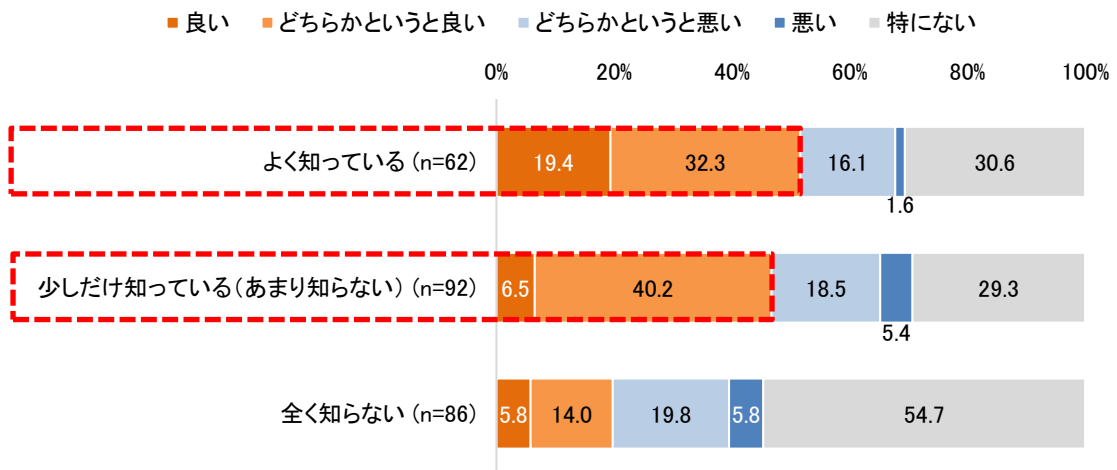
① 建設業の役割に対する認知

- ・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供だけでなく、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「よく知っている」(25.8%)「少しだけ知っている(あまり知らない)」(38.3%)と回答した人は6割強であった。
- ・ 建設業の印象を認知度別で見ると、建設業の役割について「よく知っている」「少しだけ知っている」という認知度の高い層における建設業の印象は、「良い」「どちらかというが良い」との回答が「全く知らない」と回答した人と比較して多い。建設業について正しい理解が促進されることで、イメージの向上につながることを示している。

図表 2-4-10 建設業の役割に対する認知



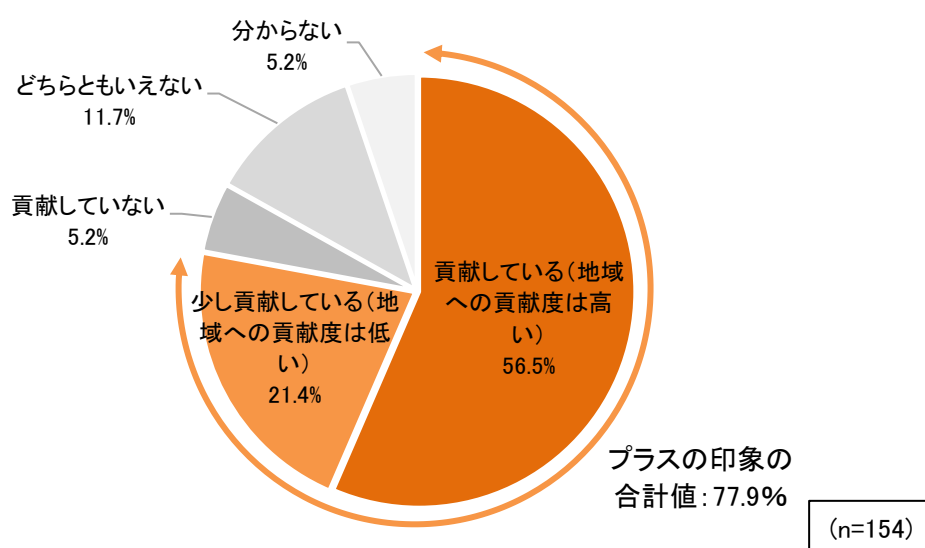
(参考) 認知度別の建設業に対する印象



## ② 建設業の地域貢献に対する評価

- 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「よく知っている」「少しだけ知っている（あまり知らない）」と回答した人に、建設業の地域（地元）への貢献度を尋ねた結果、「貢献している（地域への貢献度は高い）」（56.5%）が最も多い回答であった。これに「少し貢献している」（21.4%）を合わせると、全体で8割弱が地域に貢献していると評価している。

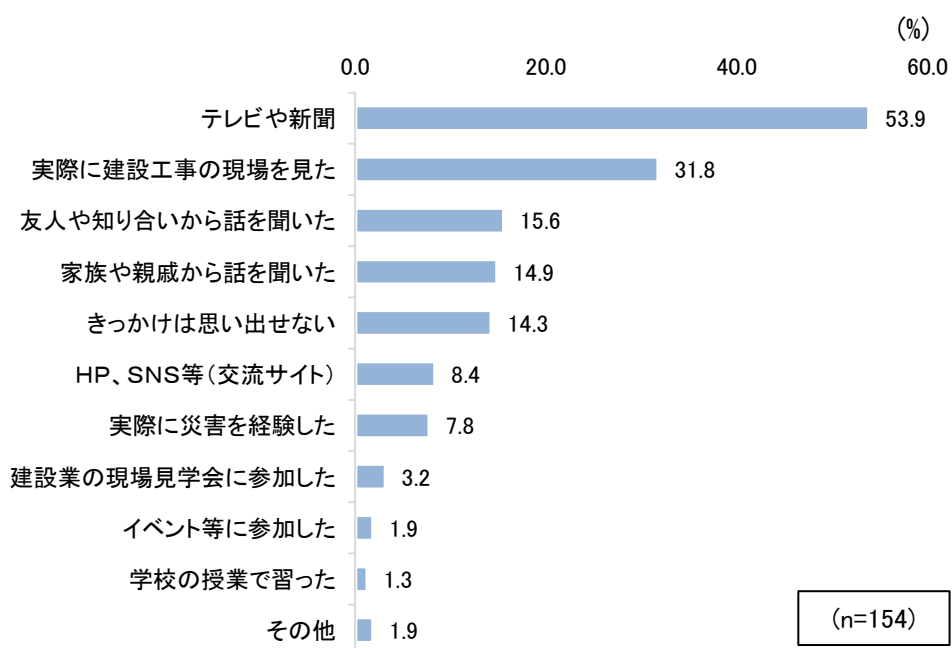
図表 2-4-11 建設業の地域貢献に対する評価



### ③ 建設業の役割を認知したきっかけ

- ・ 建設業が「道路や橋などの社会インフラの整備、良質な住宅等の提供、除雪、災害時の復旧対応など、地域において重要な役割を果たしている」ことを「知っている」「少し知っている」と回答した人にそのきっかけを尋ねたところ、「テレビや新聞」(53.9%)、「実際に建設工事の現場を見た」(31.8%)が上位となった。
- ・ 建設業の役割を認知してもらうためには、直接・間接を問わず、実際に働いている姿を目にしてもらう、現場を体感してもらうことが重要と考えられる。

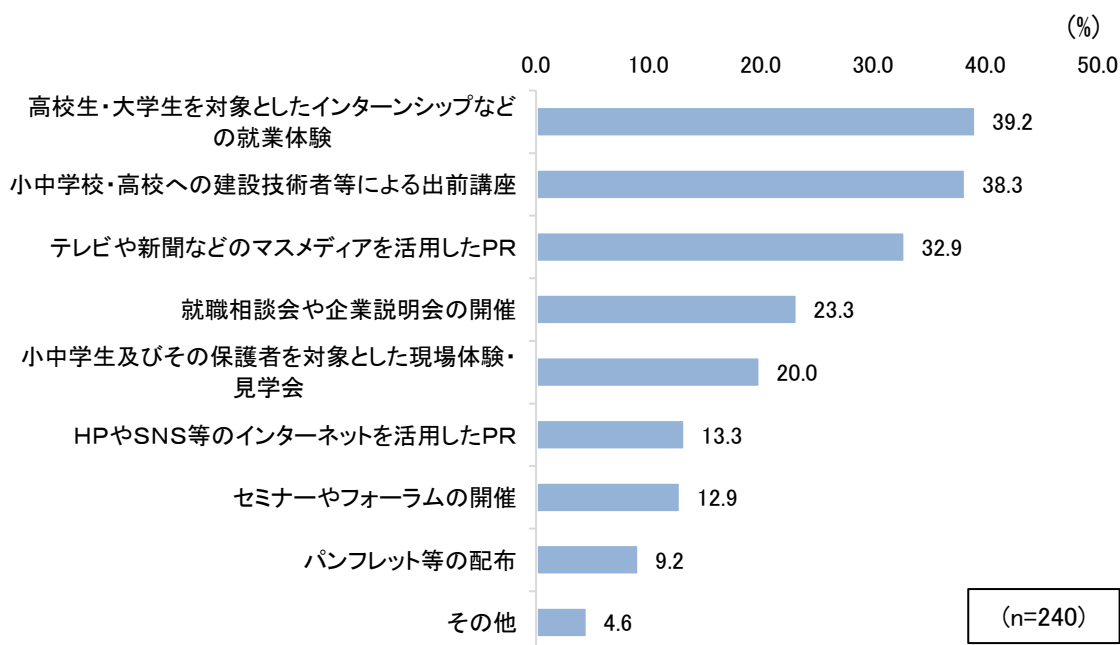
図表 2-4-12 建設業の役割を認知したきっかけ（複数回答）



#### ④ 建設業の重要性を知り建設業の仕事に興味を持つ機会

- ・ 建設業の重要性を知り、建設業の仕事に興味を持つ機会として望ましい手段については、「高校生・大学生を対象としたインターンシップなどの就業体験」(39.2%)が最も多い。次いで、「小中学校・高校への建設技術者等による出前講座」(38.3%)、「テレビや新聞などのマスメディアを活用したPR」(32.9%)が続いた。
- ・ 若年層に対して直接的な体験を提供することが、建設業への理解と関心を高める上で効果的であることが示唆される。また、マスメディアを通じた広報活動も一定の効果が期待されており、多様な媒体を活用した情報発信の重要性がうかがえる。

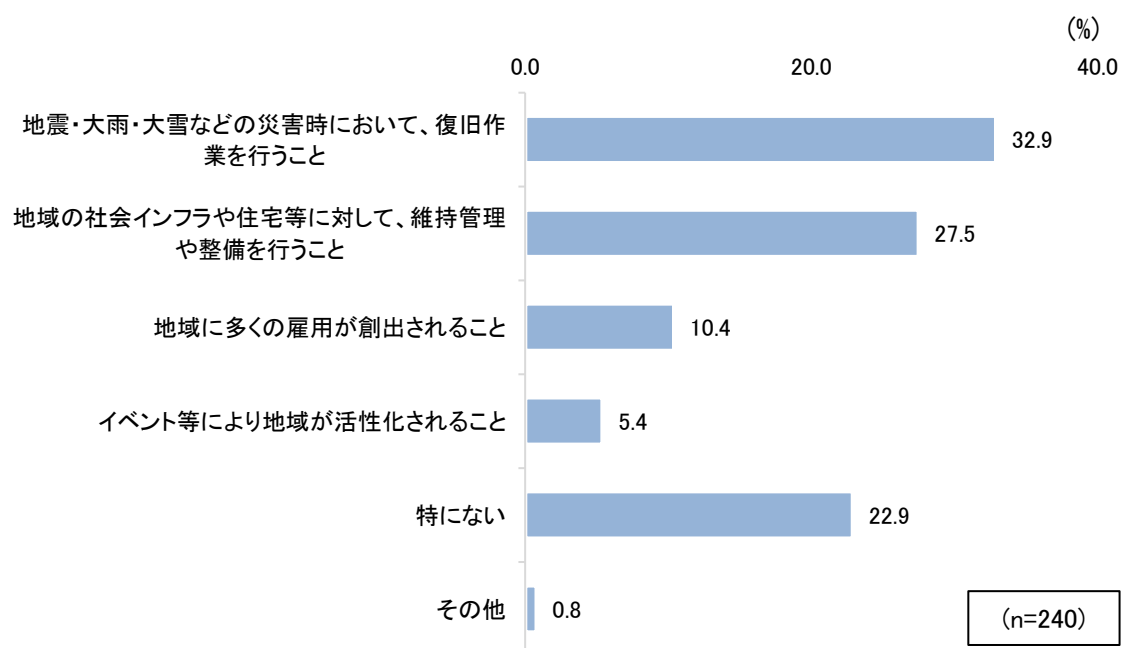
図表 2-4-13 建設業の重要性を知ったり建設業の仕事に興味を持ったりする機会（複数回答）



### ⑤ 地域の建設企業に期待すること

- ・ 地域の建設企業に期待することとして最も多かったのが、「地震・大雨・大雪などの災害時において、復旧作業を行うこと」(32.9%)、次いで「地域の社会インフラや住宅等に対して、維持管理や整備を行うこと」(27.5%)と、災害などの非常時はもちろん、日々の生活を支えるインフラ整備を担うことに期待が寄せられている。

図表 2-4-14 地域の建設業に期待すること（複数回答）

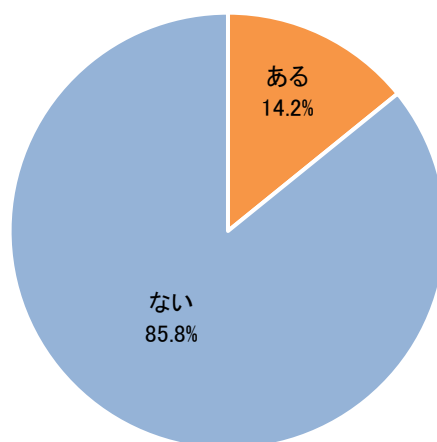


(3) 就職先としての建設業の可能性、就職を考える上で重要な要素

① 就職先としての建設業の可能性

- ・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきなどの周囲の人に就職をすすめたいと思ったことがあるか尋ねたところ、「ある」と回答したのは14.2%、「ない」が85.8%を占めた。

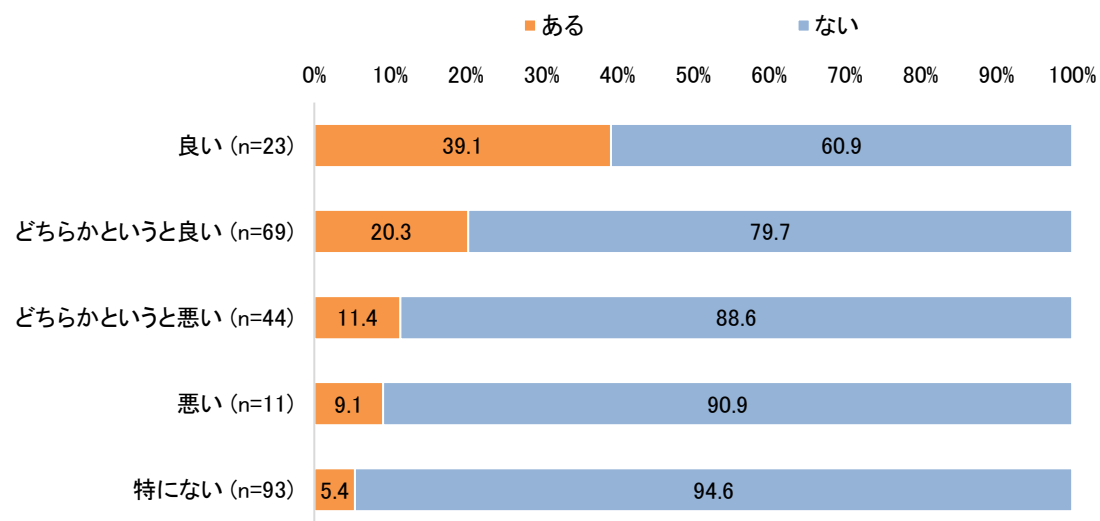
図表 2-4-15 就職先としての建設業の可能性



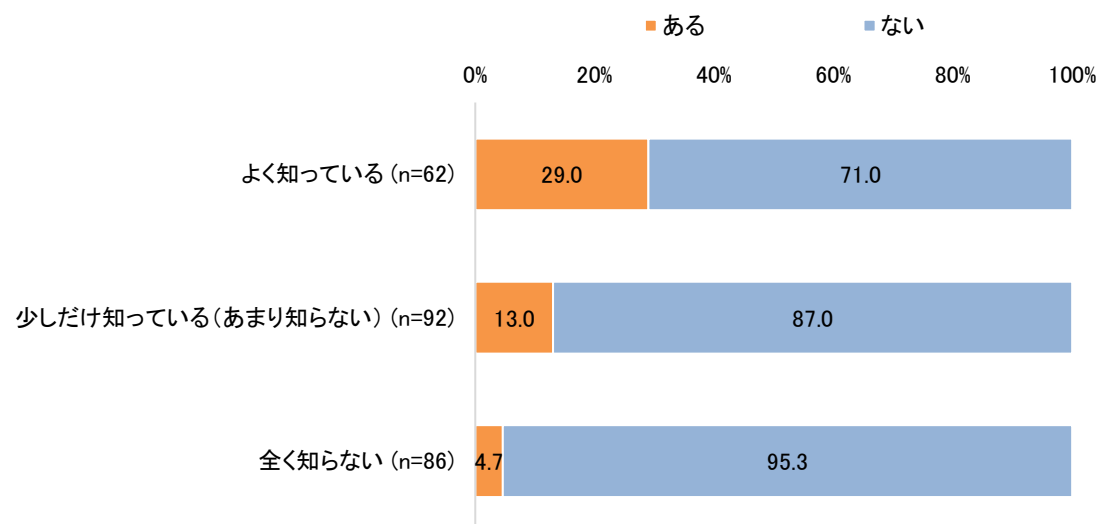
(n=240)

- ・ なお、建設業に対して好印象を持つ人や、その役割を十分に理解している人は、自ら建設業を就職先として選ぶ可能性があるだけでなく、家族や親せきなどに建設業への就職を勧める可能性がある。このような観点からも、建設業界への入職を促進するためには、建設業について正しい理解を深め、イメージを向上させる取組は重要である。

(参考) 建設業に対する印象と就職先としての建設業の可能性



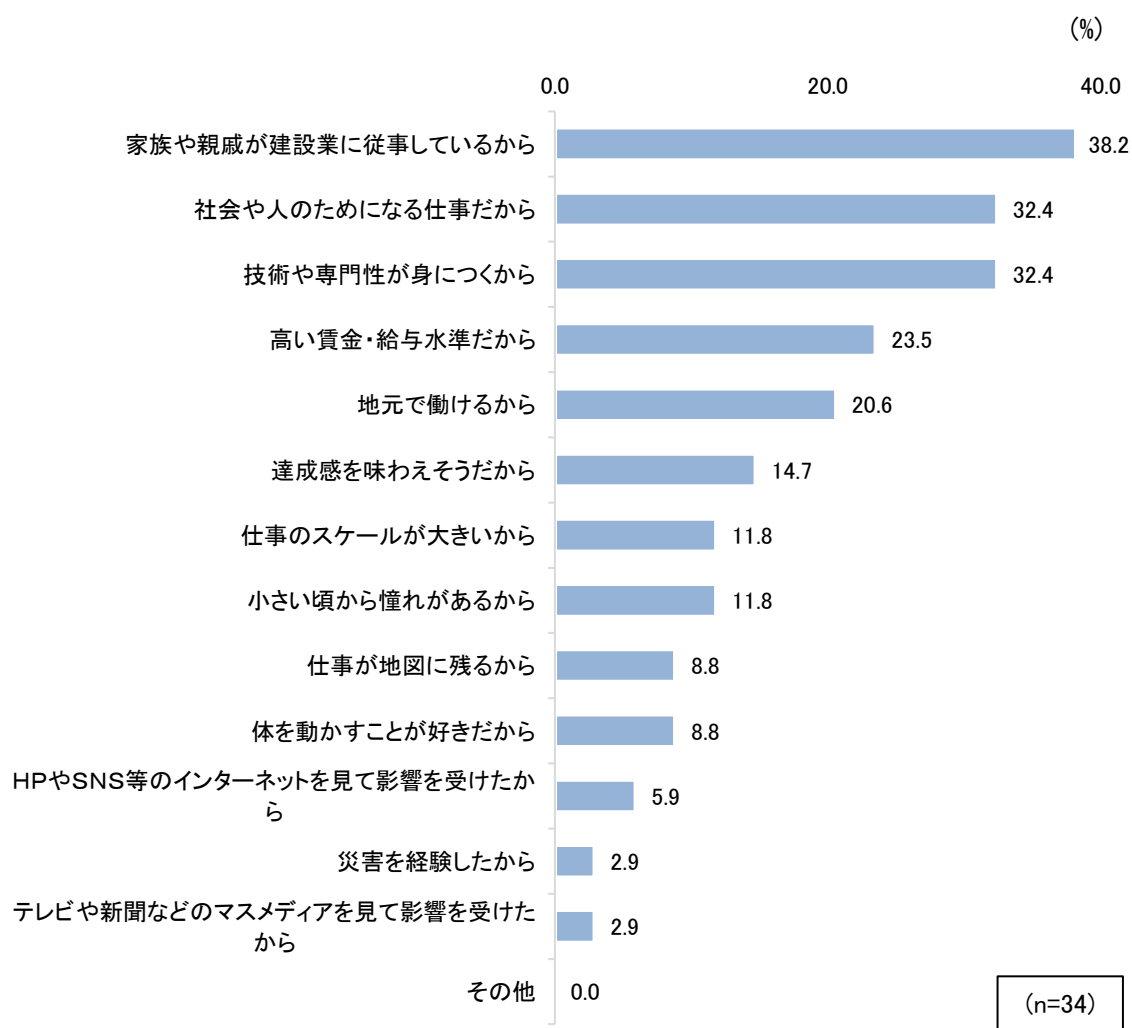
(参考) 建設業の役割に対する認知度と就職先としての建設業の可能性



② 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族、親せきにすすめたいと思ったことがある理由

- ・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきにすすめたいと思ったことが「ある」との回答者にその理由を尋ねたところ、「家族や親戚が建設業に従事しているから」(38.2%) が最も多く、次いで「社会や人のためになる仕事だから」「技術や専門性が身につくから」(いずれも 32.4%) といったことに期待が寄せられている。

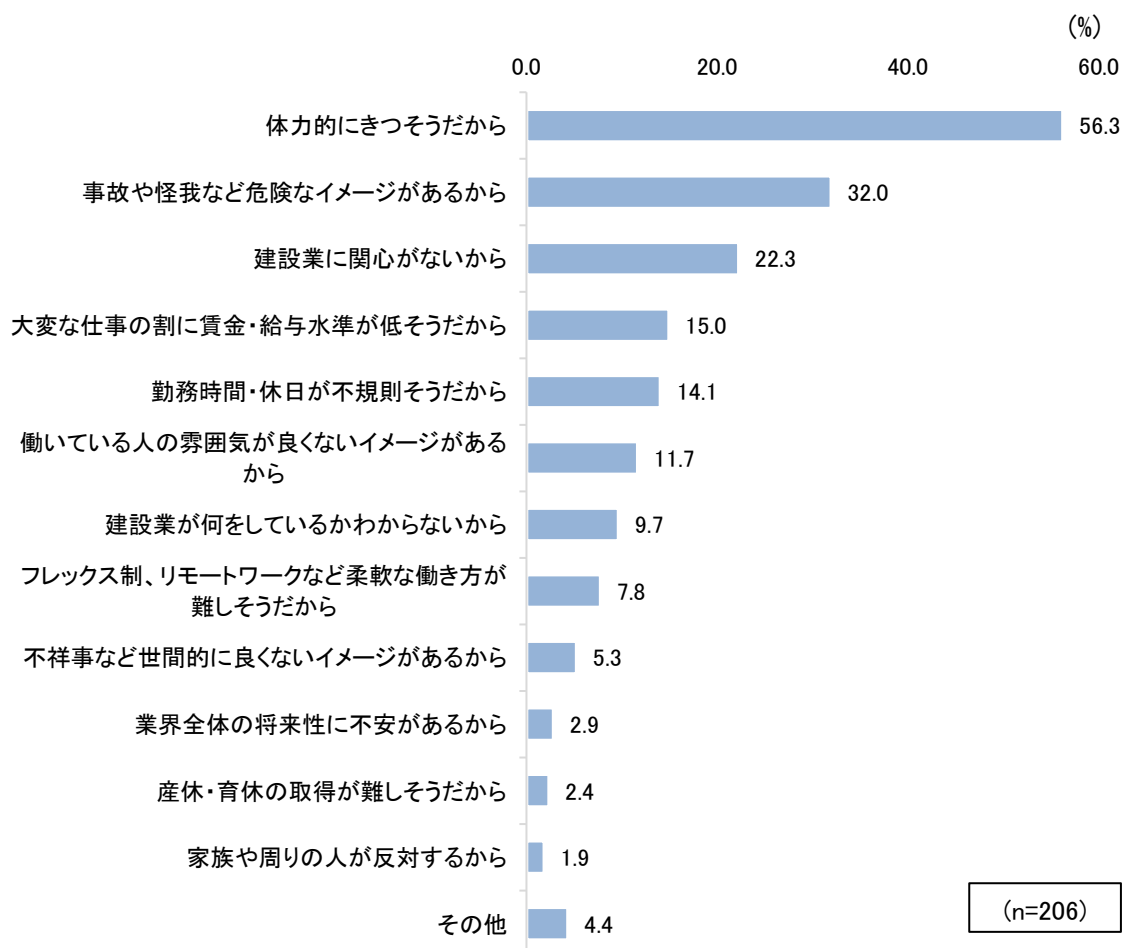
図表 2-4-16 就職先の候補に建設業を挙げた理由 (複数回答)



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

- ・ 就職先として建設業に自分が就職したい、または家族や親せきにすすめたいと思ったことがない理由としては、「体力的にきつそうだから」(56.3%)、「事故や怪我など危険なイメージがあるから」(32.0%)といった回答が上位に挙げられている。これらは先述の建設業に対する「どちらかという悪い」「悪い」印象の上位項目でもある。(図表 2-4-7)
- ・ 建設業界が担い手を確保していくためには、業務の実態や安全対策、働きやすさに関する正確な情報発信を行い、従来からのネガティブなイメージを払拭する取組が必要である。

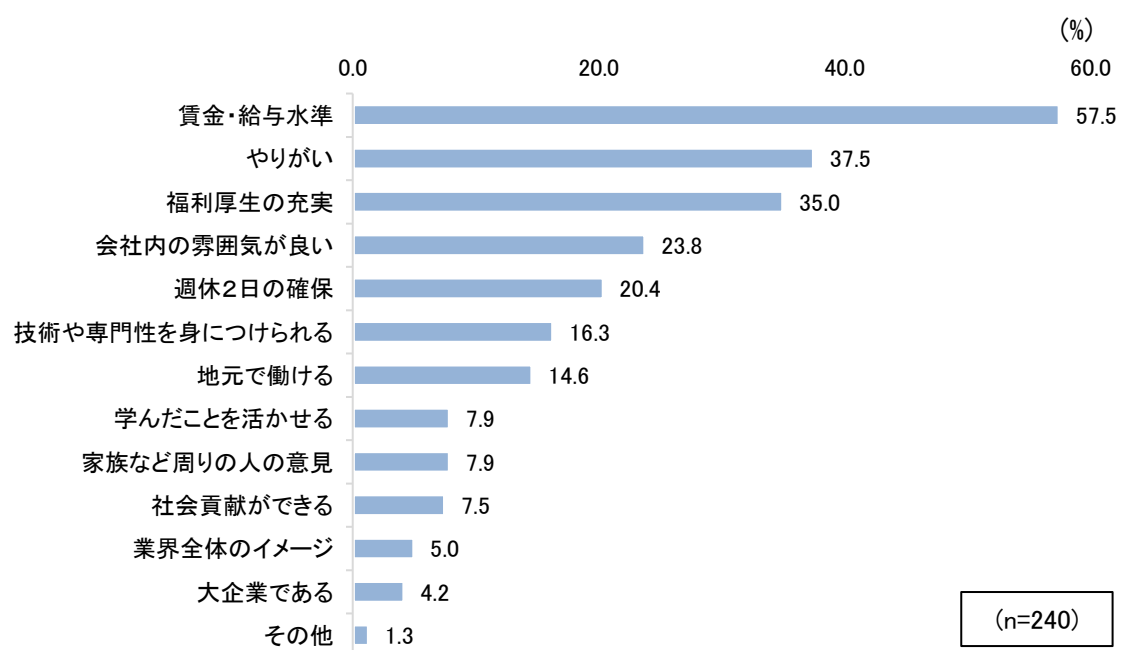
図表 2-4-17 就職先の候補に建設業を挙げなかった理由（複数回答）



#### ④ 就職を考える上で重要な要素

- ・ 建設業に限らず、就職を考える上で重要な要素を尋ねた結果、最も多かったのは「賃金・給与水準」(57.5%)、次いで「やりがい」(37.5%)、「福利厚生充実」(35.0%)と続く。
- ・ 賃金や福利厚生等の処遇面の関心が高い一方で、やりがいや働きやすさなども重要視されている。

図表 2-4-18 就職を考える上で重要な要素 (複数回答)



#### (4) 県内建設業の活性化推進について

- ・ 県内建設業の活性化に必要なことについて尋ねたところ、賃金・処遇・労働環境の改善に関して多くの意見が挙げられた。また、従来イメージを転換することが求められている。
- ・ そのためには、インフラ整備や災害対応といった建設業の仕事内容・社会的役割に関するPRや説明会、SNS・テレビなどを活用した情報発信の必要性が指摘されている。
- ・ あわせて、職場環境・安全性・マナー意識の向上等により地域の信頼を高めることが、社会の理解と支持を得る鍵という意見もあった。

図表 2-4-19 県内建設業の活性化に必要なこと（自由回答より主な意見を抜粋）

分類	意見
給与・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働環境の改善と賃金の増加(70代男性)</li> <li>● 賃上げと福利厚生充実(60代男性)</li> <li>● 労働に見合った福利厚生。資格取得のサポートなど(40代女性)</li> <li>● 恒常的に安定した仕事があること、賃金や休日が保証されていること(70代女性)</li> <li>● 年休など確実に休みが取れるようにすること(60代女性)</li> </ul>
人材育成・女性活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建設現場を明るく清潔にして女性も参加できる雰囲気づくり(70代女性)</li> <li>● 技術力向上のために、実技研修が行われるような職場環境であること。(70代男性)</li> </ul>
イメージ改善、広報促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業界の仕事内容や給与、やりがいなどに関する認知の向上(40代男性)</li> <li>● YouTube、SNSなどを使ったPR、有名タレントを起用した宣伝動画(70代男性)</li> <li>● ローカルニュースなどで、様々なインフラを支えている業界であることを特集してもらうことで、建設業をもっと身近に感じることができる。(30代女性)</li> <li>● 誰でも気軽に参加できる、立ち寄れるようなイベントを開催し、建設業について楽しく知ること、興味を持つ機会を作ること。(40代女性)</li> <li>● 現場や周辺でのマナーや振る舞いの改善が必要。(50代女性)</li> <li>● 仕事内容や災害時の迅速な地域貢献などがあまり伝わっていないと思うので、アピールする機会をつくる必要があると思う。知ってもらうことで建設業を志す若い人も増えるのではないか。(70代女性)</li> </ul>



## 第5章 宮崎県の建設企業に対するインタビュー調査

---

## 1. 実施概要

地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（宮崎県）の会合での議論に基づき、宮崎県県土整備部からの紹介を受け、宮崎県内の建設企業に対してインタビュー調査を実施した。

インタビュー項目は、「宮崎県の建設業の動向」「担い手確保・働き方改革・生産性向上」「今後の宮崎県建設業の課題・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）、カーボンニュートラルへの取組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
10月28日	株式会社佐藤塗装店	代表取締役社長
10月28日	株式会社長瀬建設	代表取締役 他
10月29日	株式会社川上建築	代表取締役 他
10月29日	吉原建設株式会社	常務取締役 他

## 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) 宮崎県の建設業の動向

#### ① 担い手の状況

- ・ 人材不足が深刻であり、新卒・中途ともに採用に苦勞している。業界のイメージ改善が進まないことが大きな課題となっている。
- ・ 次世代の担い手がなかなか確保できずに「自分の代で廃業する」と言っている経営者も少なくない。
- ・ 現場における人手不足や熟練工の高齢化も深刻であり、対応策として ICT 技術の活用による施工効率化、民間工事における週休二日制の導入推進、安全管理の徹底等を通じて、働きやすく生産性の高い現場環境の構築に努めている。
- ・ ICT 及び建設 DX の導入を積極的に進める企業も増加しており、3D 測量データの共有や現場進捗のオンライン管理等、業務プロセスの改善に取り組んでいる。
- ・ 一方、熟練技術者・技能者が培ってきた知識や経験を次世代へ確実に継承することが重要課題である。あわせて、ICT・DX 導入は初期投資負担の大きさや人材育成に要する時間も課題である。

#### ② 県内工事の動向

- ・ 2027（令和 9）年の国民スポーツ大会に向けた、陸上競技場やプール、体育館などの大型公共施設の建設が一段落した。
- ・ 現在、公共工事は航空自衛隊新田原基地関連施設が主軸となっている。庁舎や格納庫などの大規模工事が次々と発注され、大手ゼネコンとの JV（共同企業体）による受注拡大を図っている。
- ・ 土木関連の公共工事では、都城志布志道路の工事が一段落し、今後は東九州自動車道の日南～志布志間における工事受注を目指す。
- ・ 工業団地の造成も進展しており、首都圏・関西圏企業の工場設置に伴う受注機会の増加も見込まれる。一方、半導体関連の工場建設は一時期増加したが、現在は停滞している。
- ・ 民間工事は、資材価格や建設費の高騰、人手不足によりマンション建設計画の見直しが進み、階数を減らすなど規模を縮小した案件や工事が停止している事例が見られる。
- ・ 大手ゼネコンは超大型案件を優先し、県内の 20～30 億円規模の案件は選別されているため、下請事業者の状況は厳しくなっている。同業者からは将来の見通しが立ちにくいといった不安の声も聞こえる。

#### ③ 価格高騰への対応

- ・ 建設コストの上昇により受注金額は増加しているが、着工件数や施工面積は減少傾向にある。

- ・ 物価上昇分を十分に転嫁できていない点も課題である。1軒あたりの請負単価は上昇しているが、現実には価格転嫁が難しく、職人賃金の引き上げも限定的である。大工の日当を引き上げたが、道具代等を考慮すると更なる賃上げが必要と認識している。

## (2) 担い手確保

### ① 採用活動、人材育成、魅力発信

- ・ 高校生が減っていることに加えて、従前は高卒採用を行わなかった大手ゼネコンが採用を開始したことで、生徒は大手に流れてしまい、人材確保はますます困難になると感じている。
- ・ 採用人数も目標を設定しているが、近年は達成が難しい。ハローワークや人材情報発信サイト、中途採用の紹介会社等を活用しても、土木の技術職の人材確保に苦慮している。
- ・ 若年層にとって利便性の高い採用経路を追求する必要がある。自社 HP での仕事内容や在籍者の情報発信は必須であり、ハローワーク、人材情報発信サイト、SNS 等を併用して募集を行う。
- ・ 若年層のテレビ離れが進む一方、保護者世代は視聴しており、TVCM によって知名度の向上や好印象を与えられる可能性がある。専門工事業者による大規模な宣伝は難しいが、いかに業界全体で効果的に PR するかが重要である。
- ・ 県内の工業高校の進路指導教員と連携し、就職説明会、職場体験やインターンシップの受入を行い、仕事内容の認知度向上とミスマッチの減少に取り組んでいる。採用に必ずしも直結するわけではないが、学校側からの引き合いも多く、継続的に取り組むことが必要。
- ・ 建設業は完成後の成果が目に見えるので達成感があり、国家資格の取得に魅力を感じて入社する人もいる。賃金の改善は経営者の課題であるが、入社後の成長過程をしっかりと示すことも重要である。
- ・ 未経験者には、会社負担で、宮崎高等技術専門校へ派遣し、専門知識を習得させる。本人と保護者の安心感につながるだけでなく、修了により、塗装技能士 2 級の学科試験が免除となる。
- ・ 新入社員には工場内でモックアップ等を使った 2 か月間の研修を通じて基礎知識や作業の流れを習得させている。
- ・ 施工量が減少すると、社員に十分な経験を積ませることが難しくなる。当社では若手に経験を積ませるため 2~3 階建ての低層集合住宅をあえて受注し、現場での経験が成長につながるように教育している。
- ・ 奨学金返還支援企業として若手人材の確保・育成にも取り組んでいる。経済的メリットを享受できることで、採用活動においても利点になっていると考えられる。
- ・ 仕事と介護の両立宣言「ひなたの極」認証を取得し、誰もが安心して働ける職場環境の

整備に努めるとともに、仕事と介護の両立を宣言する「トモニン」への登録による職場環境整備を進めているほか、「健康経営優良法人」として従業員の健康づくりにも力を入れている。

- ・ 独自の特別休暇制度や働き方改革による職場環境改善も進めている。給料だけでなく福利厚生面の充実が学生の就職選択肢の一つとなっていることも認識し、企業説明会などでも PR を強化している。
- ・ 育成した若手が県外企業へ転職してしまうケースもあるが、長期的視点で人材育成を継続する必要があると認識している。なお、建設業からいったん離職した人が戻る例はほとんどない。
- ・ 離職理由として、長時間労働やワークライフバランスの課題が挙げられ、「自分の時間が欲しい」といった声が多く聞かれる。建築・土木両分野で人材流出が見られ、技術系職員が公務員へ転職したケースも一定数見受けられる。

## ② 女性の採用と活躍

- ・ 事務職だけでなく技術職や現場作業でも女性が活躍している。それが呼び水となって、入社希望者は増加傾向にある。特別な女性採用枠は設けず、適性を重視した採用により、異業種出身者を含む多様な人材が在籍している。
- ・ 現場を支える事務スタッフの存在も重要であり、現場と事務の両方を経験することで、長く勤務できる環境づくりにもつながる。バックオフィスでも活躍できるよう、「建設ディレクター」講習にも参加してもらっている。

## ③ 外国人労働者の受入と育成

- ・ 技能実習生受入れの主な課題は言語面と生活環境の支援にある。実習生全員に 1 人 1 部屋のアパートを用意し、プライバシーに配慮している。生活面では先輩実習生がサポートし、業務面では先輩の技能実習生の指導にあたっている。数字は問題ないが、漢字が読めないのが、図面の読み取りは日本人がサポートしている。
- ・ 技能士の資格取得には漢字の壁が高い。漢字にルビを振るだけでも違うのだが、厚労省が応じてくれない。1 級型枠施工技能士に取り組みさせているが難航している。
- ・ 実習期間終了後の進路は様々であるが、母国に戻ってから建設業で独立したという話は聞かない。終了時に本人の希望を確認しているが、賃金面で魅力を感じる人もいて、残りたいという人もいる。なお、賞与や給与は日本人と同等である。
- ・ 日本人を 3~4 人採用しても半年後には退職するなど限界がきたことから、実習生の受入れを強化した。実習生の送り出し機関のセミナー参加や、同業者へのヒアリングを経て導入した。採用時には現地で日本語試験や実技試験を実施し、実務能力を確認した。
- ・ 円安の影響で特定の国からの受入れが減少し、残業規制と相まって実習生の収入も減少している。

- ・ 外国人同士のネットワークがあり、賃金がよりよい会社に移ってしまうこともある。

#### ④ 高齢者の就業状況と採用

- ・ 高所作業では年齢制限を設けられている場合もある。有機溶剤の使用や橋梁工事の環境の厳しさ、病気や怪我のリスクもあるため、高齢者の積極的な採用には至っていない。経験者であれば検討する余地はあるが、未経験者は難しい。
- ・ 65歳以上の職員については特段の制約を設けず、本人の希望を尊重し、定年後も就労可能な体制を整備し、高齢者の活躍を推進している。
- ・ 高齢の大工が増え、屋根上などの高所作業を敬遠する者もいるので、リフォーム業務を増やすことで年配の大工が働きやすい環境を整えている。

### (3) 働き方改革

#### ① 週休2日制への取組

- ・ 週休2日制は公共工事での導入が進む一方、民間工事では工期確保の観点から導入が難しい。2、3月といった年度末に忙しくなるため、5、6月に土曜休日を設けて年間の休日数の整合性を取っている。民間の発注では週休2日を要求しづらい。民間工事では、元請が休めないで協力会社も休めない。現場が開いている以上、技術者・技能者は出勤しなければならず、休日出勤が発生してしまう。
- ・ 一年単位の変形労働時間制を採用し、独自の会社カレンダーにより繁忙期・閑散期に応じた労働日数の配分、労働時間の短縮を図っている。年次有給休暇の計画的付与日を設け、祝日と土日等の休日に挟まれた平日に計画年休を充当し、連続休暇を形成する取組（ブリッジホリデー）やバースデー休暇等の独自制度も導入し、社員の心身のリフレッシュに配慮している。
- ・ シフト制を採用し、交代で休暇を取得する。各自が希望する日に休暇を取得できる体制を整えており、十分な休暇取得が行われている。なお、シフト制導入による業務への支障はない。
- ・ 元請の仕事が9割を占めているので、自社で休日の管理がしやすいが、下請けの仕事が多いと休日管理が難しくなると考えられる。

#### ② 時間外労働の削減

- ・ リーマンショック直後は残業が多かった。下請けは夜遅くや日曜日でも作業することが一般的だった。結果、若者の離職が進み、ゼネコンからも残業削減の指導が増えた。当時に比べると、今の働き方は大きく改善している。
- ・ 残業規制による業務の支障はない。最近では工期に余裕があるため調整も可能である。元請の仕事が多いことで調整も容易となっている。

- ・ 残業時間は減少傾向にあるが、現場によっては長時間労働が常態化している。今後は業務改善・建設 DX や建設ディレクターの導入等を通じて、更なる時間外労働削減を目指す。

### ③ 給与制度や手当、処遇改善等について

- ・ 若手には月給制のメリット・デメリットを説明し、現在は月給制を採用している。会社としてもメリットが大きい。若手は週休二日を重視する傾向にあるが、協力会社や一人親方、年配の職人は土日の休みを望まず、日給月給を好む者も多い。
- ・ 橋梁の現場は片道 2 時間かかるような遠方の場合もあり、早朝出勤等の対応をせざるを得ないため、遠方手当を支給している。
- ・ 親族の介護が必要になった社員は遠方の現場から外すなど、勤務地に配慮している。

### (4) 生産性向上

- ・ 営業から調査、見積り、契約までの流れはマニュアル化されており、スムーズに進められるほか、管理も徹底している。技術力やノウハウを持つ従業員がいることで現状は順調に回っているが、今後は若手の採用が課題と考えている。
- ・ 塗装の吹付作業は飛散事故も多いため、現在はローラー作業が主流となっている。そのため、1日に作業できる面積が少なく、人数を多く確保する必要がある。また、経験や技術が必要で、機械化は難しくマンパワーに頼らざるを得ない状況である。
- ・ 橋梁塗装で既存塗膜を剥がす際は、剥離剤を吹き付けてスクレーパーで剥がすという手作業が生じるが、塗膜に有害物質が含まれている場合は、旧塗膜の除去に際し、噴射した金属研削材と粉塵を同時に吸引・分離・回収する「循環式ブラスト」を用いることで、機械化施工が可能である。省力化が図れるものの、1台数千万円と高額なため導入に悩んでいる。宮崎では橋梁工事が小規模に分割され、全ての工事を丸ごと取れない限りは高価な機械を導入しても採算が取れない。
- ・ 道具や工具は従来、個人所有であったが、現在はすべて会社支給に切り替え、バッテリー内蔵の電動工具を導入している。
- ・ 海外製の型枠を導入している。軽量かつ耐久性の高い樹脂素材でできており、釘を使わず簡単に組み立て可能なため、実習生でも容易に扱える。複雑な形状には向かないが生産性は向上した。工場で組み立てて現場へ持ち込むことができるため、現場閉所日などに工場ですり組立を行うことで、現場作業が軽減され、総合的な作業効率は向上している。コストは従来手法の約 10 倍だが、効率化の効果を見極めつつ、段階的に取り組んでいる。

- ・ 3D CAD や BIM を活用して施工計画を事前に立てているが、地元企業では導入が進んでいない。陸上競技場の施工時には BIM を活用し、断面情報の共有や各業者の作業調整が容易になった。
- ・ 新築工事ではプレカット（工場での木材加工）が主流となり、省力化が進んでいる。
- ・ 現場管理アプリを導入し、現場写真の共有や進捗管理を効率化している。現場に出向かずとも状況把握や判断が可能となり、業務負担が大幅に軽減された。
- ・ 令和 6 年度に、ICT・3D 施工に対応した最新の油圧ショベルやブルドーザーを追加導入した。また、事前に作成した 3D データに基づき、オペレーターがモニター上で確認をしながら施工できることで、結果的に手戻りや測量作業に掛かっていた時間の短縮ができ、作業効率が大幅に向上した。
- ・ レーザースキャンやドローンを活用した 3D 測量を、河川や道路、砂防といった現場で活用している。また、土木施工管理システムを導入し、ワンマン測量や自動追尾、トータルステーション、ICT 建設機械施工で施工管理に要する工程の短縮を図っている。
- ・ 事務業務においてもクラウド型の経理サービス・勤怠管理システムの導入により、経理会計業務の自動化や時間外労働・有給休暇等の一括管理を進め、作業の効率化を図っている。
- ・ 技術者の長時間労働の原因となる書類作成業務の軽減を目的に、施工管理専任体制の整備を進めており、現場生産性向上に資する施策として取組を進めている。現在、業務仕分けを進めるほか、建設ディレクター協会の講習も数人が受講している。

#### (5) 今後の宮崎県建設業の課題・方向性

- ・ メンテナンスや改修工事、橋梁工事において、宮崎県では分離発注方式が採用されているため、入札機会が多く助かっている。さらに増やしてもらえるとありがたい。
- ・ 「建設業」と言えば「公共工事」と連想されがちであるが、このイメージから脱却する必要がある。公共工事の受注状況によって採算の浮き沈みが左右されるため、安定した経営のためには自社独自の技術を活かし、公共工事以外の案件も受注できる体制を構築することが求められる。
- ・ 新規入職者が減少し、高齢化が進行している。同業他社を見回しても外国人労働者を受け入れなければ規模が縮小する状況にあり、大型工事や災害時に、地元業者だけで対応できないことも増えてくると考えられる。その場合、県外業者の移動費や宿泊費を見込んで建設予算を設定することが求められ、実際に大手ゼネコンはそのような取組を始めている。
- ・ 大工の育成には 3 年程度かかり、中長期的な視点での人材育成が求められている。一方、自社で大工を抱え、木工事まで対応できる業者は県内でも半数に満たず、多くが

外注に頼っている。大工の育成を行う事業者や技能士の有資格者がいる事業者には、入札時の加点など何らかのメリットを与える仕組みが必要ではないか。

- ・ 工務店同士が、請負や共同施工といった適正な契約関係を前提として連携できれば、繁忙期や閑散期における施工体制の調整が円滑になる。商圏が異なり競合しない相手とはオープンな交流が可能であり、困った時に協業や受注調整について相談できる場や機会は重要である。
- ・ 若手技術者・技能者の確保・育成は急務かつ、ベテラン技術者・技能者の知識・経験の承継も現場力維持の観点から重要である。
- ・ 担い手不足解消に向けては、若者の地元企業への就職支援、U・I・J ターン促進等、地方自治体による優遇策・促進策が望まれる。
- ・ 技術継承に関しては、中堅層の人材が不足している現状を踏まえ、マニュアル作成やシステム導入によるノウハウの言語化・見える化を進めることが喫緊の課題である。実務指導に十分な余裕がない中でも、事業承継に向けた具体的施策を講じる必要がある。
- ・ 働き方改革に係る課題としては、現場の長時間労働解消に向けて発注者都合の優先を是正し、より良い労働環境の整備が求められる。
- ・ 改正建設業法の全面施行に伴い導入される標準労務費は、運用面や対応範囲に不安がある。大手ゼネコンは導入すると見込まれるが、市や県がきちんと対応できるかどうかは不透明である。

#### (6) 建設キャリアアップシステム (CCUS) への取組

- ・ 元請となる場合は、専門工事業者の技能者情報の「見える化」を推進し、CCUS 上での現場・契約情報の登録、カードリーダーの設置に取り組んでいる。現場の生産性向上・技能者の処遇改善・企業の信頼性確保の基盤整備に努めている。
- ・ 当社の全員が登録済みであり、資格や経験に応じたレベル判定も実施している。給与体系も整備しているが、業界全体にはまだ十分に広まっていない。
- ・ 現場規模や業務形態の面から中小企業には対応が難しい。特に小規模な現場が点在する住宅専門事業者では、全現場へのシステム適用は現実的でない。
- ・ 外国人は登録必須となっている一方、日本人は必須ではない点は問題である。同業他社の中には外国人のみを登録しており、しっかり取り組む企業が正当に評価され、受注に繋がる体制の整備を望んでいる。
- ・ 一定規模の現場ではゴールド資格者を代理人とする運用の開始が必要だと考えている。「システムに登録しよう」「レベルを上げよう」という動機付けに繋がる施策が求められる。
- ・ 2019年4月の本格運用開始から5年以上が経過していることから、そろそろ実効性のある仕組みとなってほしい。加入の義務化も明確に打ち出してほしい。

- ・ 大手企業では毎月加入率やタッチ率が明らかにされるなど積極的に取り組まれているが、地方ではほとんど利用されておらず、使われるのは公共事業の現場が中心である。利用しようとしても現場にカードリーダーが設置されていない場合もある。職人の処遇改善につながる制度であり、正当な評価が人材確保にも寄与すると考えている。

#### **(7) カーボンニュートラルへの取組**

- ・ 建設廃材はすべてチップ工場に運搬し、バイオ燃料として再利用している。従来の焼却処分を廃止し、環境循環を意識した取組を進めている。
- ・ 型枠を樹脂製に変更したことに加え、木材の場合は資源を枯渇から守るため南洋材の使用をできる限り控えている。南洋材のうちラワンはやむを得ず使用するが、適正伐採された認定材のみを選択している。価格は高くなるが、顧客の要望もあり、社会貢献として対応している。



---

「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（宮崎県）」報告書

令和8年（2026年）4月発行

---

【編集発行】

一般財団法人建設業情報管理センター

〒103-0011

東京都中央区日本橋大伝馬町14番1号 住友生命日本橋大伝馬町ビル5階

TEL: 03 (6661) 6638

FAX: 03 (6661) 6629

URL: <https://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。