

# 魅力あふれる建設産業づくり アクションプログラム 2024

～愛媛を支える持続可能な産業へ～



平成30年3月  
(令和6年3月 改訂)

愛 媛 県



# 魅力あふれる建設産業づくりアクションプログラム 2024

## ～愛媛を支える持続可能な産業へ～

### 目 次

#### ○概要版

#### 第1章 プログラムの策定にあたって

- 1 プログラム策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
  - (1) 背景
  - (2) 策定及び改訂の経緯
- 2 プログラムの期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
- 3 プログラムの対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2

#### 第2章 建設産業を取り巻く環境

- 1 建設産業の役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 3
  - (1) 安全・安心な地域の守り手としての役割
  - (2) 社会資本整備と維持管理の担い手としての役割
  - (3) 地域の雇用・経済を支える基幹産業としての役割
- 2 本県社会資本整備等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 3
  - (1) 社会資本整備等の現状と課題
  - (2) 社会資本整備等の取組状況
- 3 建設投資、建設業者数、建設業就業者等の現状・・・・・・・・ P 4
  - (1) 建設投資の推移（全国）
  - (2) 元請完成工事高の推移
  - (3) 県土木部の公共投資予算額の推移
  - (4) 建設投資等の現状分析
  - (5) 建設業者数
  - (6) 建設業就業者数
  - (7) 建設業就業者数の年齢構成
  - (8) 県内建設業における外国人雇用の状況
- 4 建設業者の経営状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 9
  - (1) 完成工事高総利益率の推移
  - (2) 倒産件数・負債額の推移
- 5 本県建設産業の実態調査（アンケート調査結果）・・・・・・・・ P 10
  - (1) アンケート調査の実施
  - (2) アンケート調査結果の概要
  - (3) アンケート調査結果の総括

### 第3章 建設産業の課題

- 1 担い手の確保・育成 . . . . . P 12
- 2 働き方改革と生産性向上 . . . . . P 14
  - (1) 働き方改革の推進
  - (2) 建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及・活用
  - (3) 建設現場の生産性向上
  - (4) 建設工事従事者の安全及び健康の確保
  - (5) 専門人材の育成
- 3 地域づくりへの貢献 . . . . . P 17
  - (1) 地域力の強化
  - (2) 社会的責任と役割

### 第4章 県の施策展開の方向性

～施策展開の基本方針と方向性～ . . . . . P 18

- 1 将来の建設産業を担う優れた人材の確保・育成 . . . . . P 19
  - (1) 担い手の確保
  - (2) 担い手の育成
  - (3) 関係機関との連携等による取組
  - (4) 女性の活躍推進
  - (5) 外国人材の活用
  - (6) 円滑な事業承継
- 2 働き方改革と生産性の向上等による魅力ある産業の実現 . . . . . P 22
  - (1) 建設業従事者の処遇改善と多様な働き方への対応
  - (2) 適正な工期設定
  - (3) 施工時期の平準化
  - (4) 適切な積算による適正利潤の確保
  - (5) 建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及促進
  - (6) ICT等を活用したDXの推進
  - (7) 施工等の効率化に向けた取組
  - (8) 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進
  - (9) 産学官連携による専門人材の育成
- 3 地域の守り手として県民の安全・安心を支える地域づくりへの貢献 . . . P 26
  - (1) 地域力の強化
  - (2) 社会的責任と役割

### 第5章 プログラムが目指す姿 . . . . . P 30

### 第6章 施策一覧

- 施策一覧 . . . . . P 31

### 巻末資料

- 建設業者へのアンケート調査結果

# 魅力あふれる建設産業づくりアクションプログラム2024

～愛媛を支える持続可能な産業へ～ 【概要版】

(プログラムの期間：R6～10年度)

## 建設産業を取り巻く環境

### 1. 建設産業の役割

安全・安心な地域の守り手

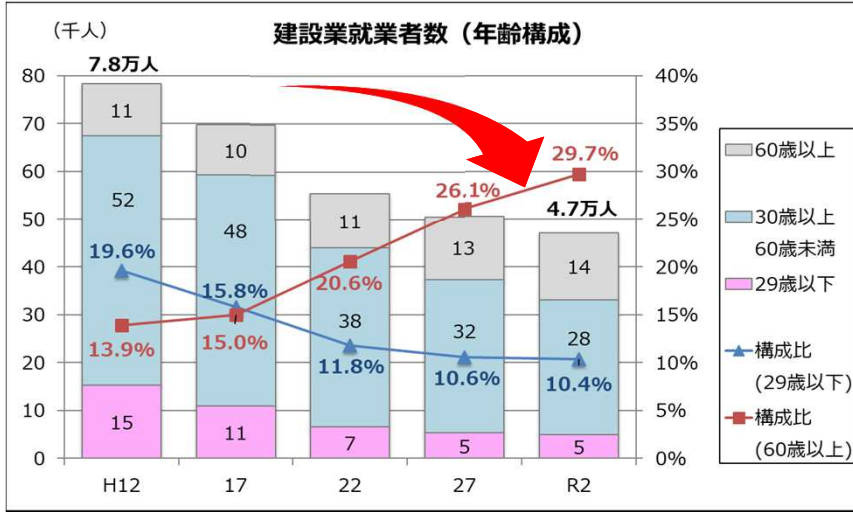
社会資本整備と維持管理の担い手

地域の雇用・経済を支える基幹産業

### 2. 建設産業の現状

#### ○県内建設業就業者数の減少・高齢化

(出典：国勢調査)



#### 今後さらに…



県内の  
**急激な人口減少**  
(人口構造も高齢化)

1985年 152万人  
2020年 133万人  
2040年 105万人 (推計)  
**2060年 78万人 (推計)**

(出典：人口減少の要因分析及対策に向けた調査研究報告書 (愛媛県、一般財団法人地方自治研究機構))

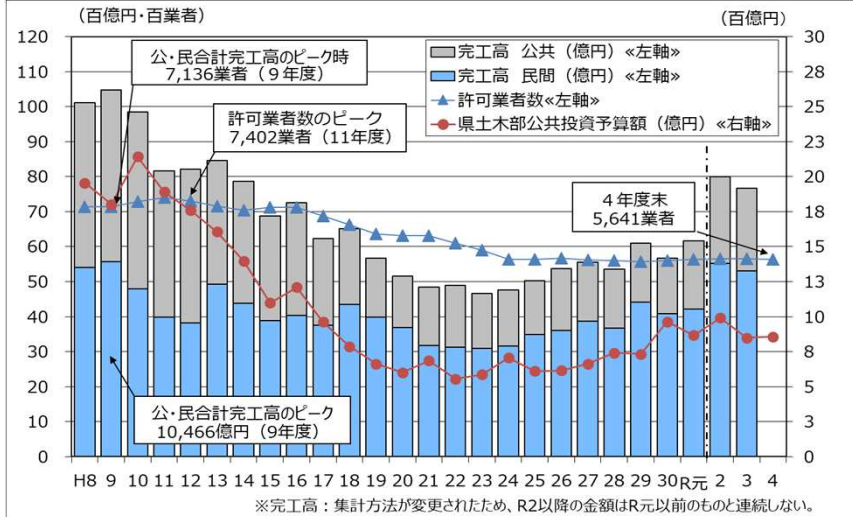


#### 『2024年問題』

時間外労働の上限規制の適用に伴い、  
○人手不足の加速  
○事業者の利益減少  
などが懸念される



#### ○県内建設投資及び建設業者数の推移



(出典：国土交通省建設工事施工統計調査、愛媛県)

#### ◇建設業者アンケート調査結果 (令和5年度愛媛県の建設企業の現状)

##### 《経営環境》

- ✓ 業績 **コロナ禍前と比較し、「ほとんど変わらない」が約半数。**一方で、「**下降している**」は32%。
- ✓ 経営上の課題 **「若年労働者の確保・育成」(78%) が最も多く、人材確保に関する意識が強い。**

##### 《人材確保・担い手対策等》

- ✓ 技術者及び技能者 **「不足している」と回答した企業はそれぞれ約7割。**
- ✓ 採用状況 **「採用活動はしたが、直近5年間採用できていない」(32%)**
- ✓ 担い手確保の重要点 **「給与・賃金」(83%) が最も多く、次に「休日・労働時間等」(76%)**
- ✓ 人材確保 **「女性雇用を検討していない」(45%)、「外国人材の受け入れを検討していない」(78%)**
- ✓ 事業承継 **「事業承継するつもりだが、後継者が決まっていない」(30%) 又は「未定」(27%) が6割。**

# 建設産業の課題

## 1. 担い手の確保・育成

担い手不足が深刻化する中で、魅力向上による新たな担い手の確保・育成及び就労環境の整備等による入職・定着を図る取組が必要

## 2. 働き方改革と生産性向上

限られた人的資源を有効に活用し、「現場力」を維持するためのICT等を活用したDXの推進などによる生産性向上や、新たな担い手を呼び込むための働き方改革及び安全・健康の確保を図る取組が必要

## 3. 地域づくりへの貢献

地域インフラの整備・維持管理や雇用・経済の下支え、今後の災害等への対応を見据えた取組が必要



# 県の施策展開の方向性

## 1. 将来の建設産業を担う優れた人材の確保・育成

- (1)担い手の確保  
《建設産業の魅力発信など》
- (2)担い手の育成
- (3)関係機関との連携等による取組
- (4)女性の活躍推進
- (5)外国人材の活用  
《高度外国人材など》
- (6)円滑な事業承継

## 2. 働き方改革と生産性の向上等による魅力ある産業の実現

- (1)建設業従事者の処遇改善と多様な働き方への対応
- (2)適正な工期設定
- (3)施工時期の平準化
- (4)適切な積算による適正利潤の確保
- (5)建設キャリアアップシステムの普及促進
- (6)ICT等を活用したDXの推進
- (7)施工等の効率化に向けた取組
- (8)建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進 《建設職人基本法》
- (9)産学官連携による専門人材の育成

## 3. 地域の守り手として県民の安全・安心を支える地域づくりへの貢献

- (1)地域力の強化  
《地域に貢献する建設業者の維持》
- (2)社会的責任と役割  
《法令遵守》



# プログラムが目指す姿

## 「人材への投資」を柱に成長し、選ばれる産業へと発展

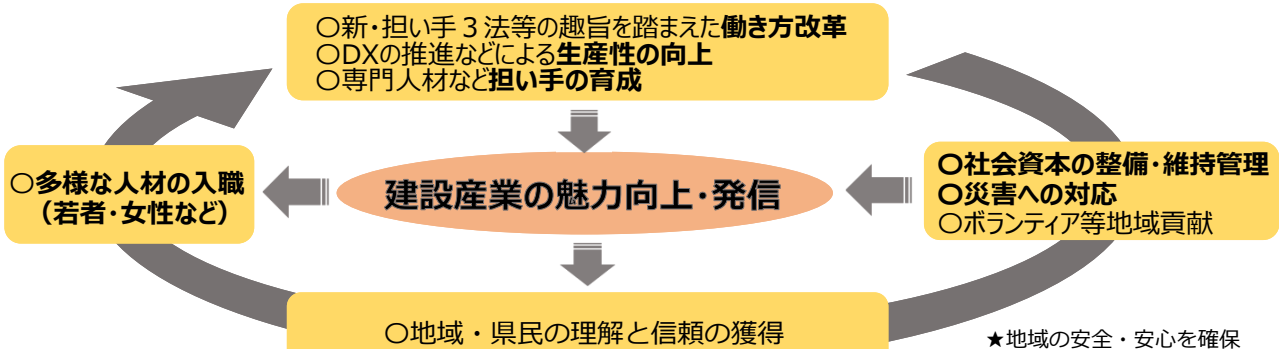
行政、業界団体、各企業が一体となった取組を通じて、建設産業が地域の安全・安心や経済成長に貢献し、県民の理解と信頼を獲得することで、若者をはじめとした多様な人材の入職につなげる好循環の確立を目指します。

また、これにより、建設産業が、2024年問題を乗り越え、地域社会と共に、**愛媛を支える持続可能な、魅力ある産業へと発展し、「愛顔あふれる愛媛県」の実現**に貢献していくことを目指していきます。



## 建設産業の好循環を実現

### ◇ 行政・業界団体・各企業が一体となった取組を推進



# 第1章 プログラムの策定にあたって

## 1 プログラム策定の趣旨

### (1) 背景

建設産業は、社会資本の整備や維持管理等の担い手であると同時に、これらの整備等を通じて地域の経済や雇用を支えるとともに、災害時には、最前線で応急復旧作業を行うなど、「地域の守り手」として安全・安心な地域づくりにも重要な役割を担っています。

しかしながら、本県における公共投資をはじめとする建設投資額は、急激な減少を経て、長らく低迷しました。

近年、防災・減災、国土強靱化対策などにより、建設投資額は持ち直しているものの、建設資材価格の高騰や円安などの影響が懸念され、建設産業を取り巻く経営環境は、未だ予断を許さない状況にあるといえます。

また、労働力人口が減少する中、3K（危険・きつい・汚い）のイメージが強いことで敬遠されがちな建設産業においては、他産業と比べても高齢化が著しく、担い手の確保・育成が急務であることから、将来にわたる社会資本の整備や維持管理だけでなく、災害対応等の面で地域社会の維持への影響も懸念されています。

一方で、「働き方改革関連法」（平成30年6月成立）や「新・担い手3法」（令和元年6月成立：品確法と建設業法・入契法の一体的改正）により、「働き方改革」による長時間労働の是正やICT等を活用した「生産性の向上」が、クローズアップされました。建設業においても、令和6年4月から、時間外労働の上限規制適用により、人手不足の加速や事業者の利益減少などが懸念される、いわゆる「2024年問題」に直面していることから、これらの取組は、一層重要となってきます。

さらに、建設業従事者への安全面に関し、平成29年3月に「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（以下、「建設職人基本法」という。）」が施行され、国及び都道府県には、建設工事従事者の安全及び健康の確保のための施策の実施も求められているところです。

### (2) 策定及び改訂の経緯

#### ①策定の経緯

県では、建設投資額の減少により、厳しい経営環境に置かれた建設産業を支援する取組として、「建設産業再生支援アクションプログラム」を平成18年3月に策定しました。その後、3度の改訂を経て、平成30年3月に同プログラムをリニューアルした「魅力あふれる建設産業づくりアクションプログラム」を策定しました。

#### ②前回改訂の概略

令和3年3月の改訂では、それまでのプログラムの目標を承継しながら、建設産業が「人材への投資」を柱に成長し、若者にとって将来の夢や希望が持てる、新しい時代に選ばれる魅力あふれる建設産業となることを目指して、その実現に向けた基本的な取組の方向性を示すとともに、官民が一体となって働き方改革等の処遇改善やICT等の利活用による生産性の向上に重点的に取り組むこととしました。

### ③今回改訂の概略

今般、目標年度である令和5年度を迎えたことから、アンケート等により県内建設業者及び関係団体の現状や課題、意見を把握しました。

本県の人口は、昭和60(1985)年の152.9万人を境に減少局面に入っており、令和2年国勢調査では、過去最大の減少率(△3.64%)を記録し、133.4万人まで減少しました。このまま推移した場合、2060年には、本県人口が78.4万人になると推計されており、危機的状況にあります。

県では、こうした建設産業を取り巻く環境や国の動向等に対応した取組を進めるとともに、今後見込まれる「持続可能な建設業の発展」に向けた建設業法の改正、さらに「建設職人基本法」の理念等も踏まえたうえで、建設産業が2024年問題を乗り越え、多様な人材が活躍できる、魅力ある産業となるよう、プログラムの改訂を行いました。

## 2 プログラムの期間

昨今の社会経済状況等の変化に的確に対応するため、期間は令和6年度から令和10年度までの5年間とし、「魅力あふれる建設産業づくり」に必要な取組を実施していくこととします。

なお、社会経済状況等に急激な変化が生じた場合には、必要に応じて適宜見直しを行っていきます。

## 3 プログラムの対象

本プログラムは、建設業許可を有する建設業者のみならず、広く建設業を営む者や調査、設計などの業務を担う建設関連業も視野に入れ建設産業全体を対象とします。

※本プログラムにおける用語の定義

- ・建設産業・・・日本標準産業分類における建設業(大分類)及び土木建築サービス業(小分類)
- ・建設業者・・・上記を業として営む者



## 第2章 建設産業を取り巻く環境

### 1 建設産業の役割

#### (1) 安全・安心な地域の守り手としての役割

建設業者は、地震や台風に加え、近年、激甚化・頻発化している集中豪雨や暴風等の自然災害に際して、県や市町と締結している防災協定に基づき迅速な対応を行い、平成30年の西日本豪雨災害からの復旧・復興にも大きく貢献したように、災害時には、被災地の最前線で住民の安全・安心を確保する役割を果たしており、地域になくてはならない存在です。

また、行政機関と連携した災害対応等の重要な役割を果たすため、防災訓練の実施や資機材の調達など、日ごろから体制づくりに努めるとともに、道路や河川等の被害状況をいち早く把握するためのパトロールを行い、被害箇所を発見次第、被害の拡大を防ぐために人員や建設機械、資材を駆使した応急復旧作業を行います。

このような災害時の対応には、地域の土地の形状や地盤の状況、自然、気候、風土といった地域性を熟知し資機材を有する、地域に根差した優良な建設業者の存在が不可欠であり、頻発する豪雨や近い将来の発生が懸念されている南海トラフ地震をはじめとする大規模災害時の活躍が期待されます。

#### (2) 社会資本整備と維持管理の担い手としての役割

建設産業は、道路、河川、港湾、上下水道、公営住宅、病院、学校など、社会生活や経済活動の基盤となる社会資本整備の担い手としてその役割を果たしています。

本県では、政策の3本柱の一つに西日本豪雨災害からの復興と防災・減災対策を掲げており、引き続き全国に比べて遅れている本県の社会資本整備に取り組んでいくためにも、その力を十分に発揮し続けていくことが期待されます。

さらに、高度経済成長期に整備された多くの社会資本の老朽化が進行している中、建設産業は、既存施設の維持管理や施設の延命化に向けた点検・更新など、県民の日々の暮らしの中で、目に見えない重要な役割も担っています。

#### (3) 地域の雇用・経済を支える基幹産業としての役割

建設産業は、社会資本の整備や維持管理等を通じて、地域の雇用と経済を支える基幹産業として重要な役割を果たしているとともに、山間部や島嶼部などの過疎地域では、地域行事などにおいて中心的な役割を担っていることも多く、建設産業のノウハウを活用した地域づくりの取組も期待されるなど、地方創生にも欠かすことのできない存在となっています。

### 2 本県の社会資本整備等の状況

#### (1) 社会資本整備等の現状と課題

本県は、急峻な地形やぜい弱な地質のため、台風や豪雨などにより、土砂崩れ等の自然災害が発生しやすく、特に、近い将来の発生が懸念されている南海トラフ地震をはじめとする大規模災害に備えた県民の命を守るための基盤整備に取り組んでいく必要があります。

また、本県における国・県道の改良率と舗装率は、全国的にも低い水準となっているなど、生活に身近な道路を中心に整備が遅れている状況となっています。

このため、防災・減災対策のほか、地域生活に必要な社会資本整備、老朽化している社会資本の計画的な維持管理・更新などの事業を並行してバランスよく進めていくことが求められています。

## (2) 社会資本整備等の取組状況

県では、近い将来の発生が懸念されている南海トラフ地震等の大規模災害に備え、県民の命を守る基盤整備に、国の交付金等も活用して、最優先で取り組んでいるところです。

社会資本の計画的な維持管理・更新にあたっては、近接目視による定期点検等により、長寿命化・修繕計画を策定し、適切な時期に必要な対策を実施するとともに、履歴を保存し次期点検に生かす「PDCAサイクル」に取り組んでいます。

また、厳しい財政状況の中、施設を賢く使う観点から、施設の延命化にあたっては維持更新費用のトータルコストの縮減と平準化を図ることとしています。

さらに、高速道路ネットワークのミッシングリンク解消や、JR松山駅付近連続立体交差事業などの緊急性・必要性の高い事業は、今後も計画的に推進する必要があり、引き続き、将来の人口減少等の社会情勢の変化や地域の課題に配慮し、一層の選択と集中に努めながら、県民の安全・安心や地域の活性化の基盤となる社会資本の整備等に全力で取り組んでいくこととしています。

## 3 建設投資、建設業者数、建設業就業者等の現状

### (1) 建設投資の推移（全国）

国土交通省が公表している建設投資見通しによると、ピークであった平成4年度に83兆9,708億円、国内総生産の17.4%を占めていた建設投資はその後減少傾向をたどり、平成22年度には41兆9,282億円に半減し、国内総生産に占める割合も8.3%に減少しました。その後は東日本大震災からの復興に加え、補正予算等に係る政府建設投資などによって、回復傾向となっており、令和5年度には70兆3,200億円、国内総生産に占める割合は12.3%となる見通しです。【図表1】

【図表1】建設投資の見通し

区分	年度	平成1	平成2	平成3	平成4	平成5	平成6	平成7	平成8	平成9	平成10	平成11	平成12
建設投資(億円)		731,146	814,395	824,036	839,708	816,933	787,523	790,169	828,077	751,906	714,269	685,039	661,948
建設投資が国内総生産に占める割合(%)		17.6	18.0	17.4	17.4	16.9	15.4	15.0	15.4	13.9	13.4	12.9	12.3

区分	年度	平成13	平成14	平成15	平成16	平成17	平成18	平成19	平成20	平成21	平成22	平成23	平成24
建設投資(億円)		612,875	568,401	536,880	528,246	515,676	513,281	476,961	481,517	429,649	419,282	421,139	424,493
建設投資が国内総生産に占める割合(%)		11.6	10.9	10.2	10.0	9.7	9.6	8.9	9.3	8.6	8.3	8.4	8.5

区分	年度	平成25	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	令和元	令和2	令和3 (見込み)	令和4 (見込み)	令和5 (見通し)
建設投資(億円)		482,997	474,941	566,468	587,399	613,251	618,271	623,280	664,448	678,000	678,900	703,200
建設投資が国内総生産に占める割合(%)		9.4	9.1	10.5	10.8	11.0	11.1	11.2	12.4	12.3	12.3	12.3

単位：億円、%

出典：国土交通省「令和5年度 建設投資見通し」

## (2) 元請完成工事高の推移

### ア 全国

国土交通省が公表している建設工事施工統計調査によると、全国の元請完成工事高は、平成5年度の86兆2,385億円をピークに、平成21年度までは減少傾向となっていました。その後、微増傾向に転じています。なお、直近のデータである令和3年度は、76兆7,373億円となっています。

### イ 本県

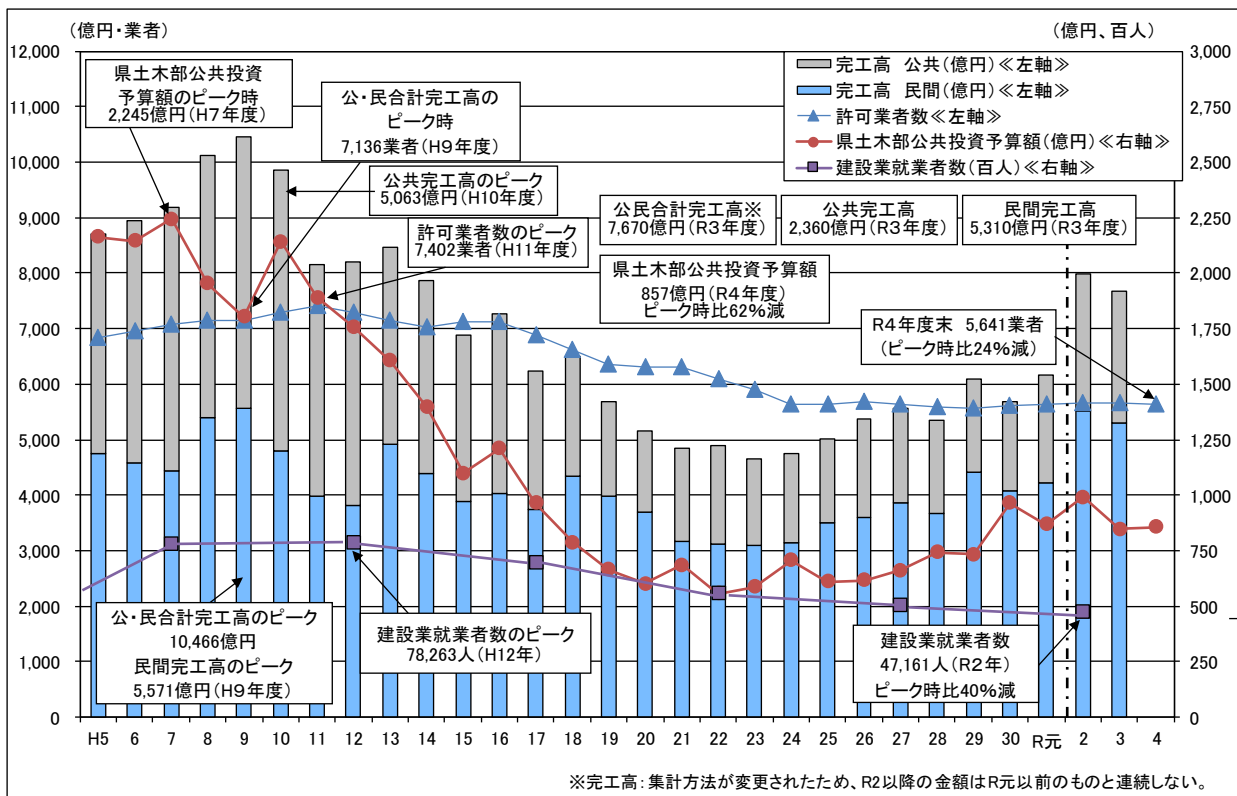
建設工事施工統計調査によると、本県の元請完成工事高は、平成9年度の1兆466億円をピークに、平成23年度までは減少傾向となっていました。その後、増加傾向に転じています。なお、直近のデータである令和3年度は、7,670億円となっています。【図表2】

## (3) 県土木部の公共投資予算額の推移

県土木部の公共投資予算額は、平成7年度の2,245億円をピークに、平成11年度から平成20年度頃までは厳しい財政状況の影響もあって減少傾向が続きました。

近年は、防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策及びそれに続く5か年加速化対策なども影響し、ピーク時と比べて約1/3の水準まで戻して推移しており、令和4年度は857億円となっています。【図表2】

【図表2】本県の建設工事完工高、県土木部公共投資予算額、許可業者数等の推移



出典：国勢調査、国土交通省「建設工事施工統計調査」、愛媛県土木管理課

#### (4) 建設投資等の現状分析

近年では、長期的な減少傾向にあった建設投資は、需給ギャップの解消に向けた国の大型補正予算等や、防災・減災、国土強靱化対策の推進等により持ち直していますが、建設資材価格の高騰や円安などの影響が懸念され、建設産業を取り巻く経営環境は、予断を許さない状況にあります。

また、県においても、近年の土木部予算額は、防災・減災対策への投資、国の補正予算などにより、一時期と比べると持ち直していますが、大規模事業の精査や県費負担額を圧縮した計画的な執行に取り組んでいる状況にあります。

#### (5) 建設業者数

国土交通省の建設業許可業者数調査によると、全国では、平成11年度末の600,980業者をピークとして緩やかに減少し、令和4年度末には474,948業者と、ピーク時の79.0%になっており、建設投資等の減少に比べると減少率は小さくなっています。

また、県内に本店を有する業者数についても、平成11年度末の7,402業者をピークとして緩やかに減少し、令和4年度末には5,641業者と、ピーク時の76.2%になっており、全国とほぼ同程度の減少幅となっています。【図表2】

#### (6) 建設業就業者数

総務省の国勢調査によると、全国では、平成7年の6,631千人をピークに、令和2年では4,184千人と、ピーク時の63.1%まで減少しています。また、本県では、平成12年の78,263人をピークに、令和2年には47,161人と、ピーク時の60.3%まで減少しており、全国とほぼ同程度の減少幅となっています。

令和2年における全就業者に占める割合をみると、全国は7.3%、本県は7.8%となっており、全国に比べて本県の就業者割合は0.5ポイント高くなっています。ただし、本県の建設業就業者数のピークである平成12年の11.0%と比べると、3.2ポイント低下しています。【図表3】 【図表4】

【図表3】 建設業就業者数のピーク時との比較（全国）

	平成7年(ピーク時)		令和2年		ピーク時との差	
	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比
建設業	6,630,578	10.3%	4,184,052	7.3%	△2,446,526	△3.0
全産業	64,141,544	—	57,643,225	—	△6,498,319	—

出典：総務省「国勢調査」

【図表4】 建設業就業者数のピーク時との比較（愛媛県）

	平成12年(ピーク時)		令和2年		ピーク時との差	
	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比
建設業	78,263	11.0%	47,161	7.8%	△31,102	△3.2
全産業	709,607	—	601,302	—	△108,305	—

出典：総務省「国勢調査」

## (7) 建設業就業者数の年齢構成

国勢調査結果では、前述のとおり、全国・本県ともに建設業就業者数は減少が続いています。

建設業就業者数の年齢構成を見ると、全国は、同就業者数のピークである平成7年には、29歳以下が21.3%、50歳以上が34.9%（うち60歳以上は13.2%）でしたが、令和2年には、29歳以下が10.7%に大幅に低下する一方、50歳以上が49.3%（うち60歳以上は27.7%）を占め、高齢化が進んでいます。【図表5】

本県では、建設業就業者数のピークである平成12年には、29歳以下が19.6%、50歳以上が40.2%（うち60歳以上は13.9%）でしたが、令和2年には、29歳以下が10.3%に低下する一方、50歳以上が49.4%（うち60歳以上は29.7%）を占め、全国同様に高齢化が進んでいます。【図表6】

このように、県内の急激な人口減少や少子高齢化に伴い建設業就業者の年齢構成も若年者の割合が低下する一方で、60歳以上の割合が高くなっているなど、技術・技能の継承に支障が生じるとともに、将来にわたる社会資本の整備・維持管理だけでなく、災害対応等の面で地域社会の維持にも支障を及ぼすことが懸念されています。

【図表5】建設業就業者数及び年齢構成の推移（全国）

	平成2年		平成7年		平成12年		平成17年		平成22年		平成27年		令和2年	
	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比
～19歳	145,960	2.5%	150,237	2.3%	97,507	1.6%	52,156	1.0%	35,950	0.8%	43,410	1.0%	32,006	0.8%
20～29歳	897,469	15.4%	1,257,067	19.0%	1,154,983	18.4%	729,629	13.5%	448,219	10.0%	399,908	9.2%	416,120	9.9%
30～39歳	1,269,738	21.7%	1,144,247	17.3%	1,160,942	18.5%	1,209,678	22.4%	1,016,426	22.7%	783,532	18.0%	617,259	14.8%
40～49歳	1,657,585	28.4%	1,772,137	26.7%	1,387,330	22.1%	1,043,768	19.4%	940,588	21.0%	1,104,740	25.4%	1,057,487	25.3%
50～59歳	1,286,390	22.0%	1,436,298	21.7%	1,622,595	25.8%	1,490,633	27.6%	1,061,025	23.7%	884,503	20.4%	902,848	21.6%
60～69歳	519,781	8.9%	767,100	11.6%	736,507	11.7%	717,848	13.3%	816,733	18.3%	895,417	20.6%	778,423	18.6%
70歳～	65,104	1.1%	103,492	1.6%	129,901	2.1%	148,193	2.7%	156,005	3.5%	229,828	5.3%	379,909	9.1%
合計	5,842,027	100.0%	6,630,578	100.0%	6,289,765	100.0%	5,391,905	100.0%	4,474,946	100.0%	4,341,338	100.0%	4,184,052	100.0%

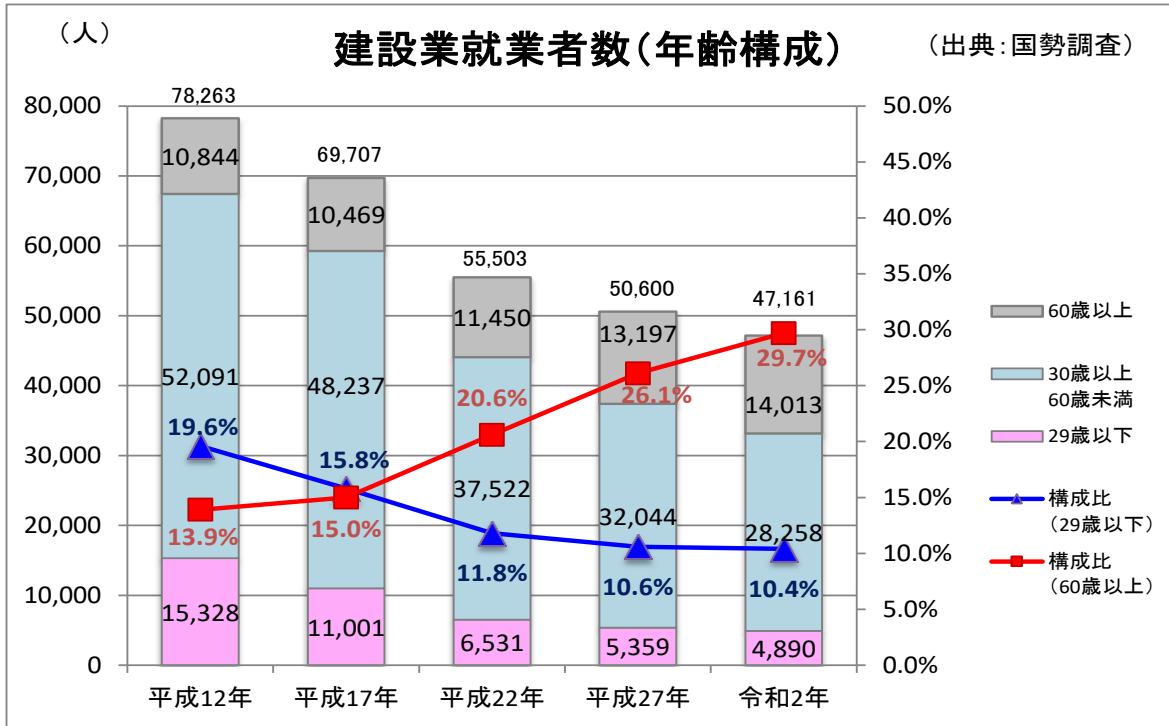
出典：総務省「国勢調査」

【図表6】建設業就業者数及び年齢構成の推移（愛媛県）

	平成2年		平成7年		平成12年		平成17年		平成22年		平成27年		令和2年	
	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比	実数(人)	構成比
～19歳	1,586	2.2%	1,874	2.4%	1,418	1.8%	850	1.2%	473	0.9%	611	1.2%	391	0.8%
20～29歳	8,772	12.4%	12,186	15.6%	13,910	17.8%	10,151	14.6%	6,058	10.9%	4,748	9.4%	4,499	9.5%
30～39歳	16,325	23.0%	13,446	17.2%	12,786	16.3%	13,859	19.9%	12,628	22.8%	9,654	19.1%	7,019	14.9%
40～49歳	20,261	28.6%	22,707	29.1%	18,744	24.0%	13,572	19.5%	10,595	19.1%	11,749	23.2%	11,955	25.3%
50～59歳	16,107	22.7%	16,602	21.3%	20,561	26.3%	20,806	29.8%	14,299	25.8%	10,641	21.0%	9,284	19.7%
60～69歳	7,064	10.0%	9,945	12.7%	9,143	11.7%	8,545	12.3%	9,793	17.6%	10,917	21.6%	9,804	20.8%
70歳～	788	1.1%	1,322	1.7%	1,701	2.2%	1,924	2.8%	1,657	3.0%	2,280	4.5%	4,209	8.9%
合計	70,903	100.0%	78,082	100.0%	78,263	100.0%	69,707	100.0%	55,503	100.0%	50,600	100.0%	47,161	100.0%

出典：総務省「国勢調査」

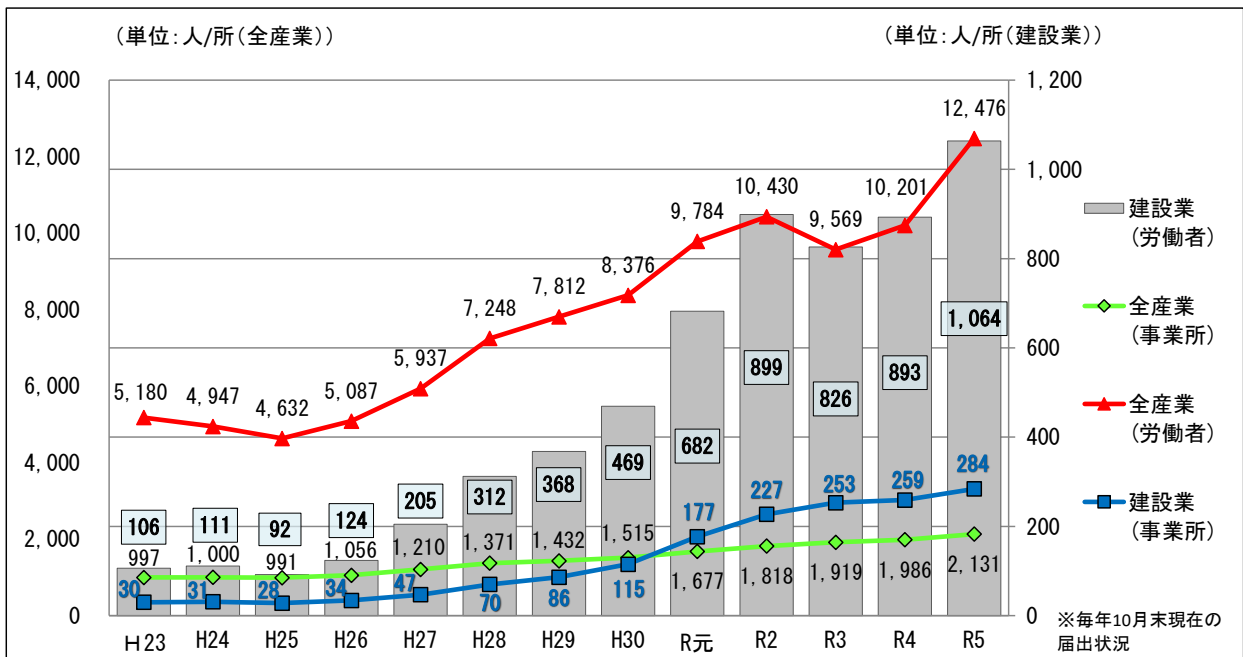
【図表 6】



(8) 県内建設業における外国人雇用の状況

愛媛労働局の「愛媛県の外国人雇用状況の届出状況」によると、県内における外国人労働者の実態は、令和5年10月末時点で、外国人労働者を雇用する県内事業所2,131カ所のうち、建設業事業所は284カ所で、構成比は13.3%、労働者数は1,064人（うち、技能実習生796人）で、構成比は8.5%となっており、平成25年以降、新型コロナウイルス感染症の水際対策による一時的な減少はあったものの、増加傾向が続いています。【図表7】

【図表 7】 愛媛県の外国人雇用状況の届出状況（全産業、建設業）



出典：愛媛労働局「愛媛県の外国人雇用状況の届出状況」

## 4 建設業者の経営状況

### (1) 完成工事高総利益率の推移

民間保証事業会社が公表している、公共工事の前払金保証を行った法人企業に係る完成工事高総利益率※は、西日本エリア、本県ともに増加傾向が続いており、本県の数値は西日本エリアと比較して低水準で推移していましたが、平成26年度からは、概ね西日本エリアを上回っています。【図表8】

【図表8】完成工事高総利益率の推移（単位：％）

区分	年度	平成20	平成21	平成22	平成23	平成24	平成25	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	令和元	令和2	令和3	令和4
愛媛県		17.31	17.88	18.73	18.24	18.82	19.17	19.50	20.39	21.76	22.93	23.85	24.79	24.41	24.20	23.60
西日本		18.51	18.62	18.90	18.79	18.94	19.17	19.45	20.27	21.47	22.28	22.72	23.32	23.22	23.65	23.54

※ 完成工事高に対してどれだけの粗利益を上げたかを見るもの。この指標が高いほど利幅が大きいことを示しています。

出典：西日本建設業保証(株)「建設業の経営指標」

### (2) 倒産件数・負債額の推移

民間調査会社の調査結果を基に確認した、県内建設業における負債総額1千万円以上の倒産件数は、平成20年度には78件もの倒産があったものの、建設投資の下げ止まりに伴い、平成24年度以降は大きく減少し、平成27年度以降は10件以下で推移しています。

また、全産業における建設業の倒産件数の比率も、平成23年度までは、40%を超える比率で推移していましたが、平成24年度以降は、30%以下の水準となっています。【図表9】

【図表9】県内の倒産件数（負債額1千万円以上）と負債額の推移

年 度	全産業		うち建設業			
	件数	負債総額 (千円)	件数	負債総額 (千円)	件数比率	金額比率
平成20年度	158	76,305,000	78	33,545,000	49.4%	44.0%
平成21年度	117	19,150,000	50	8,426,000	42.7%	44.0%
平成22年度	127	30,056,000	57	11,167,000	44.9%	37.2%
平成23年度	93	27,542,000	43	10,313,000	46.2%	37.4%
平成24年度	86	26,324,000	21	5,055,000	24.4%	19.2%
平成25年度	56	17,197,000	14	2,412,000	25.0%	14.0%
平成26年度	58	22,459,000	11	6,127,000	19.0%	27.3%
平成27年度	48	13,758,000	10	3,504,000	20.8%	25.5%
平成28年度	40	11,875,000	10	6,386,000	25.0%	53.8%
平成29年度	42	11,460,000	9	2,094,500	21.4%	18.3%
平成30年度	45	8,654,000	5	688,000	11.1%	8.0%
令和元年度	47	10,239,000	10	1,951,000	21.3%	19.1%
令和2年度	40	7,958,000	3	340,000	7.5%	4.3%
令和3年度	43	14,023,000	9	685,000	20.9%	4.9%
令和4年度	37	4,870,000	10	1,096,000	27.0%	22.5%

出典：(株)東京商工リサーチ（※同社の調査を元に、日本標準産業分類で建設業に分類されていない事業者のうち、建設業許可を有する業者を加えている。）

## 5 本県建設産業の実態調査（アンケート調査結果）

### （1）アンケート調査の実施

「魅力あふれる建設産業づくりアクションプログラム」の改訂及び今後の本県の支援施策の検討にあたっての参考とするために、経営環境や担い手対策の状況など県内建設業者の現状等を把握するためのアンケート調査を実施しました。

#### ○アンケートの目的

県内の建設業者の現状等を把握し、県における建設産業の担い手の確保・育成など、課題解決へ向けての今後の方向性を検討する。

#### ○調査対象

県内の建設業者：1,000 業者

#### ○調査方法

Web アンケート形式による無記名調査

#### ○調査時期

令和5年6月28日～7月31日

#### ○回答状況

回答数 624 業者<回収率 62.4%>

#### ○備考

「前回調査」とは、令和2年8月に（一財）建設業情報管理センター及び本県が実施した、今回と同様のアンケートです。

### （2）アンケート調査結果の概要（※詳細は、巻末資料に掲載）

#### ① 経営環境

・業績について、コロナ禍前（平成30年頃）と比較し、「ほとんど変わらない」（約47%）と回答した企業が半数近くを占め、前回調査（約31%）を上回っています。一方、「上向いている」との回答は約21%と、前回調査（約37%）を下回っています。これに対して、「下降している」との回答は約32%と、前回調査（約25%）を上回る結果となっています。

・従業者数について、「ほとんど変わらない」との回答は約65%となっています。

・経営上の課題について、「若年労働者の確保・育成」（約78%）を挙げた企業が最も多く、次いで、「雇用維持」（約62%）、「従業者の技術力の維持・向上」（約57%）と、前回調査と同様に人材確保に関する点に課題意識が強く出ています。さらに、「受注単価の改善（低下）」（約45%）は、前回調査（約15%）を大きく上回る結果となっています。

#### ② 人材確保・担い手対策等

・技術者及び技能労働者について、「不足している」と回答した企業は、それぞれ約7割を占めています。

・直近5年間の採用状況について、半数以上が「採用した」と回答している一方、約32%が「採用活動はしたが、採用できていない」と回答しています。また、採用者の状況については、「社会人」（経験者約59%・未経験者約38%）の回答が多く、次いで「高卒者」（工業系約24%・普通科等約24%）となっています。今後、採用したい人材についても約68%が「社会人経験者」を挙げています。



- ・直近5年間に採用した技術者等の離職状況について、「離職あり」（約63%）と回答した企業が半数以上を占めています。
- ・担い手確保のために重要な点について、「給与・賃金」（約83%）が最も多く、次いで「休日・労働時間等」（約76%）となっています。
- ・女性雇用について、体力的な課題やそもそも入職希望者が少ない点などから約45%が「検討していない」と回答しています。また、外国人材の受入れについては、言語等のコミュニケーションへの懸念から約78%が「検討していない」と回答しています。
- ・技術者、技能労働者の平均残業時間について、約9割が「45時間未満」と回答しており、ほとんどの事業者が令和6年度から適用される時間外労働の上限規制を超えていない結果となっています。

### ③ 行政の支援施策

- ・建設産業に対する行政の支援策について、採用活動等の「処遇改善等に関する支援」（約48%）「資格取得に関する支援」（約44%）「経営力強化に関する支援」（約42%）の順で多くなっています。

### ④ その他

- ・建設キャリアアップシステムの登録状況について、「事業者登録している」と回答した企業は約4割にとどまっているものの、「今後登録予定」を合わせると全体の約7割となっています。また、登録するメリット（見込み含む）としては、「経営事項審査の加点対象となっている」（約42%）との回答が最も多く、次いで「下請に入る際の要件となっているなど、受注確保につながっている」（24.7%）、「書類作成を簡素化・合理化できる」（23.9%）の順となっています。一方で、「その他」（約14%）と回答した中には、自由記述回答として、登録するメリットの不明瞭さやコスト及び作業の負担などに関する意見も見られました。
- ・事業承継について、「事業承継するつもりだが、後継者が決まっていない」（30%）又は「未定」（約27%）と回答した企業が全体の6割近くを占め、経営者の後継者不足も問題となっています。

## （3）アンケート調査結果の総括

今回のアンケートでは、経営課題として、人材の確保に関する課題意識が強く出ていることに加え、受注単価の改善への関心が高まる結果となっています。また、人材不足が深刻化する中、「処遇改善等に関する支援」「資格取得に関する支援」へのニーズが多いことから、これらの支援について検討する必要があります。

## 第3章 建設産業の課題

### 1 担い手の確保・育成 ～喫緊の課題～

本県の建設産業が、将来にわたって地域社会に貢献する魅力あふれる産業へ発展していくためには、言うまでもなく、建設産業で働く担い手の確保が必要不可欠です。

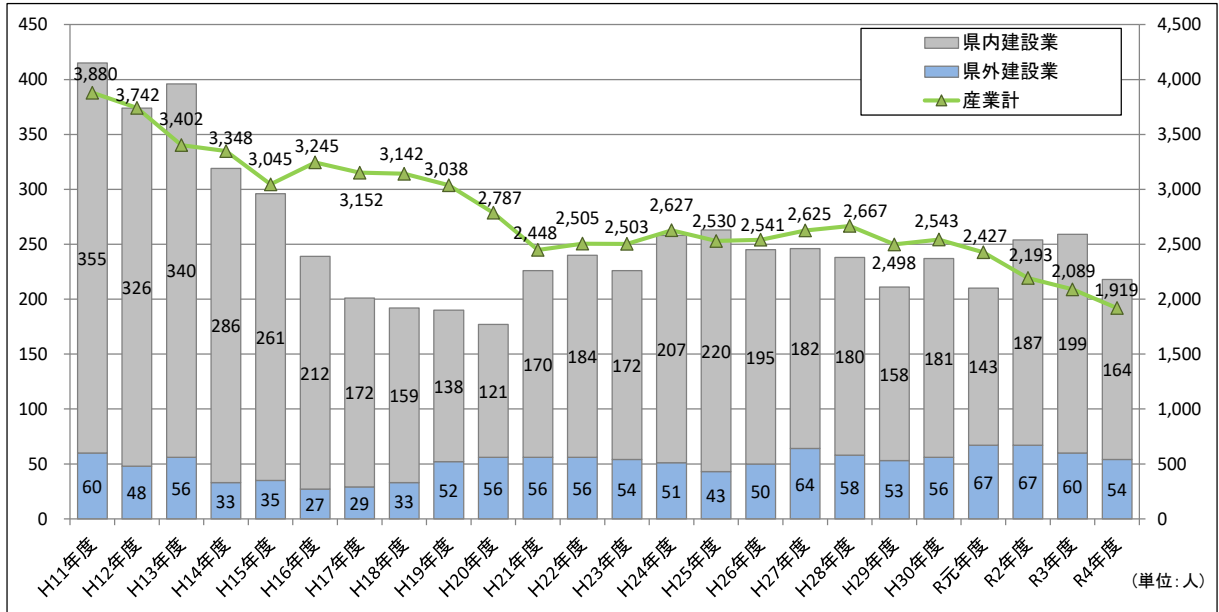
しかしながら、人口減少や少子高齢化に伴い、労働力人口が減少する中で、建設産業においても担い手不足が深刻化し、本県の建設業就業者の年齢構成も若年者の割合が低下する一方で、60歳以上の割合が高くなっており、今後、就業者の約3割を占める高齢者の大量離職が見込まれています。また、全産業的な人材確保競争が激化する中で、直近の統計では、高校卒業後に県内の建設業に就職した者が平成11年度の半数以下となっており、就職後3年以内の離職率も約42%と非常に高く、県内建設業にとって重要な若年層の確保・定着が進んでいない状況にあります。このまま就業者の減少が続けば、技術・技能の継承に支障が生じるとともに、将来にわたる社会資本の整備・維持管理だけでなく、災害対応等の面で地域社会の維持にも支障を及ぼすことが懸念されることから、建設産業の将来を担う若年者等の確保・育成は喫緊の課題となっています。

【図表 10、11、12】

このため、将来にわたる公共工事の品質確保とその担い手の中長期的な育成・確保等を目的として、平成26年6月に「改正担い手3法」が、令和元年6月に「新・担い手3法」が成立・公布されました。さらに、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に向けた「建設職人基本法」の理念や、今後見込まれる「持続可能な建設業の発展」に向けた建設業法等の改正も踏まえながら、引き続き、行政機関と建設業団体が連携して、建設産業のイメージアップや就労環境の改善などを図らなければなりません。そして、建設業者自らも、時代の変化に対応するための意識改革と自助努力を行うことにより、若年者に加えて女性や外国人材など多様な人材の入職の増加による将来の担い手の確保と育成、そして建設産業への定着に取り組んでいく必要があります。

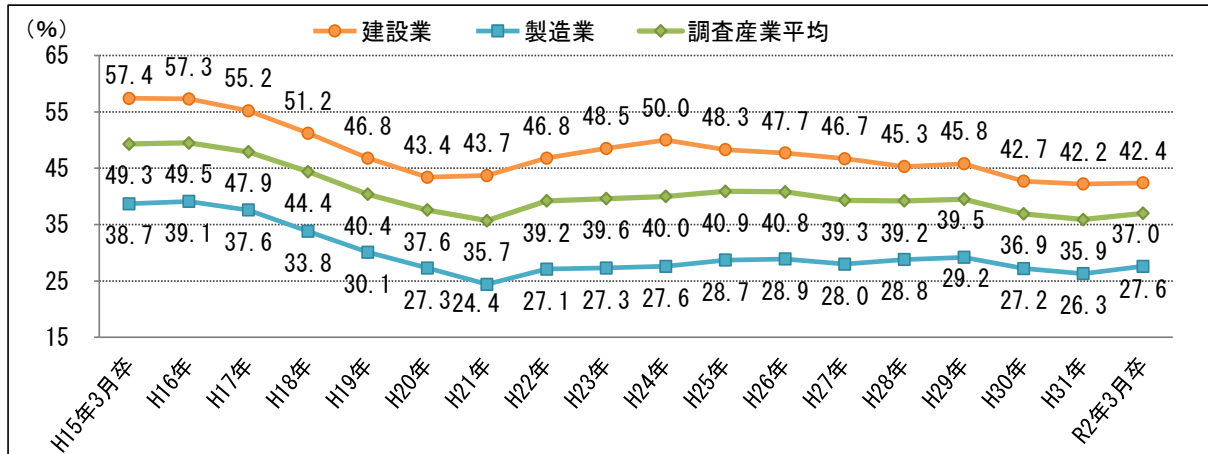
また、本県の建設産業の実態把握のために実施したアンケート調査において、経営上の課題の中には後継者問題も一定数挙げられており、基幹産業として雇用をはじめ地域の社会・経済を支える優良な建設業者の存続が懸念されていることから、事業承継が円滑に実施される環境整備や合併等による経営基盤の強化についても必要となっています。

【図表 10】 高校卒業後の産業別就職者数の推移（愛媛県：建設業、全産業）



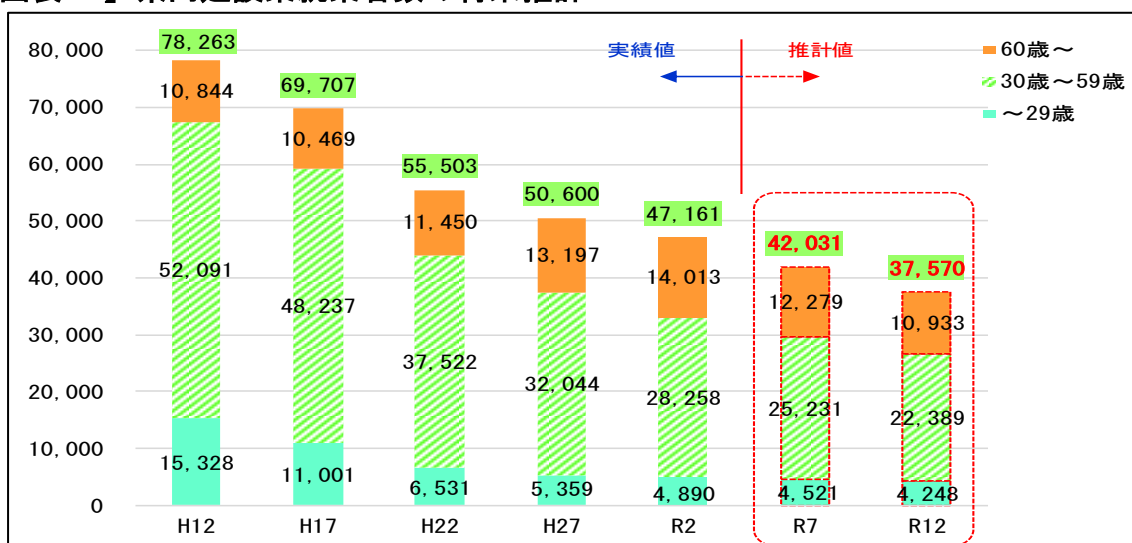
出典：文部科学省「学校基本調査」

【図表 11】 新規高卒就業者の就職後3年以内の離職率の推移（全国：建設業、製造業）



出典：厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

【図表 12】 県内建設業就業者数の将来推計



出典：総務省「国勢調査」を基に愛媛県作成（国勢調査の5歳階級別就業者数の構成における平成22→27年及び平成27→令和2年の変化率の平均を基に推計）

## 2 働き方改革と生産性向上 ～新たな動きへの課題～

### (1) 働き方改革の推進

建設産業における担い手を確保するためには、若者や女性をはじめとした多様な人材にとって魅力ある産業となるよう、長時間労働の是正や週休2日の確保など、他産業に比べても厳しいとされている就労環境の改善を図ることが大切です。

平成31年4月に「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おり、建設業に対しても、令和6年4月からは、労働基準法に基づく時間外労働の罰則付き上限規制が適用されることとなっています。国においては、平成30年3月に「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定し、建設業における週休2日の確保をはじめとした働き方改革をさらに加速させるため、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の3つの分野における新たな施策をパッケージとしてまとめています。

また、令和元年6月には、建設業における「働き方改革の促進」「生産性向上」「持続可能な事業環境の確保・災害時の緊急対応強化」を目的として、いわゆる「新・担い手3法」（品確法と建設業法・入契法の一体的改正〈公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律〉）が成立・公布されました。これにより、工期の適正化のために発注者に対して必要な工期の確保と施工時期の平準化のための方策を講ずることを努力義務化したほか、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、社会保険加入を建設業許可の要件とするなど、建設業の担い手の中長期的な確保・育成のための基本理念や具体的措置が規定されました。

建設業は、人手不足の加速や事業者の利益減少などが懸念される、いわゆる「2024年問題」に直面していることから、「働き方改革」や「生産性向上」の取組は、一層重要性を増しています。

さらに、国においては、将来にわたる持続可能な建設業を目指し、「請負契約の透明化による適切なリスク分担」「適切な労務費などの確保や賃金行き渡りの担保」「魅力ある就労環境を実現する働き方改革と生産性向上」の3つを実現するため、建設業法等の制度改正の検討も本格化させています。

これらの法改正やプログラムの趣旨を踏まえて、業界団体及び個々の企業の取組はもとより、県では発注者としても、より一層の取組強化に努めていく必要があります。

また、就業者の高齢化が進んでいる中、自身の病気や家族の介護などを抱える人が仕事との両立を図ることができる支援も必要となっています。

### (2) 建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及・活用

建設業が将来にわたって、その重要な役割を果たしていくためには、技術者とともに現場を支える技能労働者の高齢化や若者の減少といった喫緊の課題への対応を推進し、担い手を確保・育成していく必要があります。

そのためには、個々の技能労働者が有する技能と経験に応じた適正な評価や処遇を受けられる環境の整備が不可欠となりますが、建設業に従事する技能労働者は、様々な現場で経験を積んでいくため、個々の技能や経験が統一的に評価されにくく、現場管理や若手への指導など、一定の経験を積んだ技能労働者が果たしている役割等が処遇に反映されにくい環境にあるといわれています。

こうしたことから、国等では、技能労働者の現場における就業履歴や保有資格などを、個々に配布された I C カードを通じて、業界統一のルールでシステムへ登録・蓄積することにより、技能労働者の処遇改善や技能の研鑽を図ることを目指す「建設キャリアアップシステム」（以下、「CCUS」という。）を構築し、平成 31 年 4 月より本運用を開始しました。

さらに、技能労働者の技能と経験に応じた賃金支払い・処遇改善と、現場の生産性向上を図るため、「あらゆる工事での CCUS 完全実施」を目指し、官民一体で取組を進めています。

ただ、県内の建設業においては、CCUS に対する理解が十分に進んでいないことや、業者としてのメリットが感じられないといった声もあることから、地域の建設業者の実情を踏まえ、制度の理解促進に向けて取り組んでいく必要があります。

### **（３）建設現場の生産性向上**

人口減少や少子高齢化が進む中であっても、建設産業が将来にわたって、その役割を果たしていくためには、「働き方改革」とともに、限られた人的資源を有効に活用し「現場力」を維持するための「生産性向上」が必要不可欠となっています。

新・担い手 3 法の一つである改正品確法においては、情報通信技術の活用等を通じた生産性の向上を発注者・受注者の責務として明記しています。国においては、調査・測量から設計、施工、検査、維持管理・更新までの全ての建設生産プロセスで I C T 等を活用する D X の推進などにより、生産性の向上を目指しています。

また、建設現場における I C T 等の活用は、「生産性向上」のみならず、新 3 K（給与が良い、休暇が取れる、希望が持てる）の魅力ある職場の実現など担い手不足の解消のほか、危険を伴う作業等の削減、建設工事現場の労働環境改善においても有効であると考えられることから、積極的な活用が求められています。

ただ、県内の建設業者は中小企業が多く、D X の推進には、費用面などの問題もあることから、業界団体の意見も聞きながら、地域の建設業者の実情を踏まえ、官民が一体となって「生産性向上」に向けた取組を進めていく必要があります。

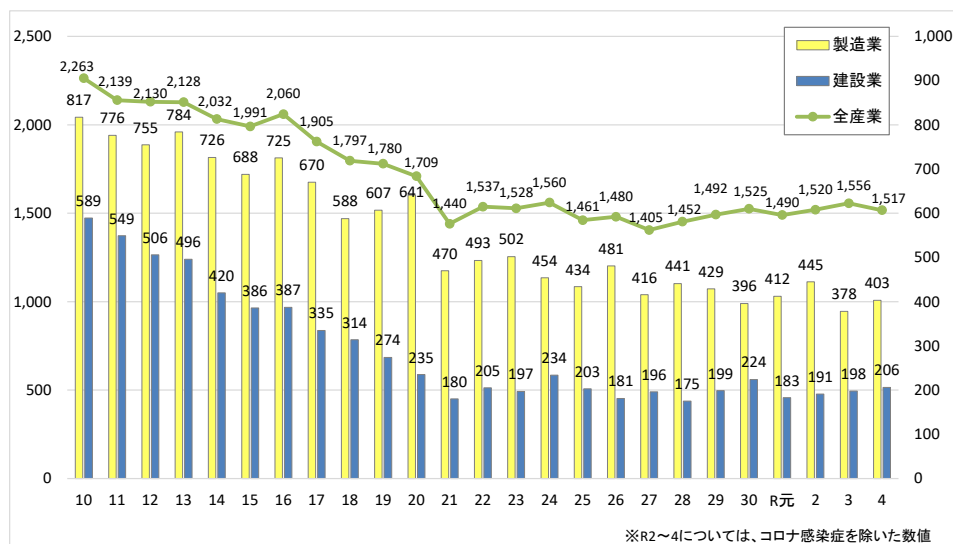
### **（４）建設工事従事者の安全及び健康の確保**

建設工事現場における、いわゆる一人親方や自営業主・家族従事者（以下、「一人親方等」という。）は、労働者と同じような作業に従事しており、厚生労働省の調査によれば、全国で毎年 100 人前後、労働者以外の業務中の死亡者として把握されています。

こうした実情等を踏まえ、国においては、平成 29 年 3 月に「建設職人基本法」を施行し、同年 6 月に同法に基づく「基本計画（最終改正：令和 5 年 6 月）」を策定しました。また、都道府県には、基本計画を勘案した「都道府県計画」の策定を努力義務とするとともに、建設工事従事者の安全及び健康の確保に向けた以下の取組が求められています。【図表 13、14】

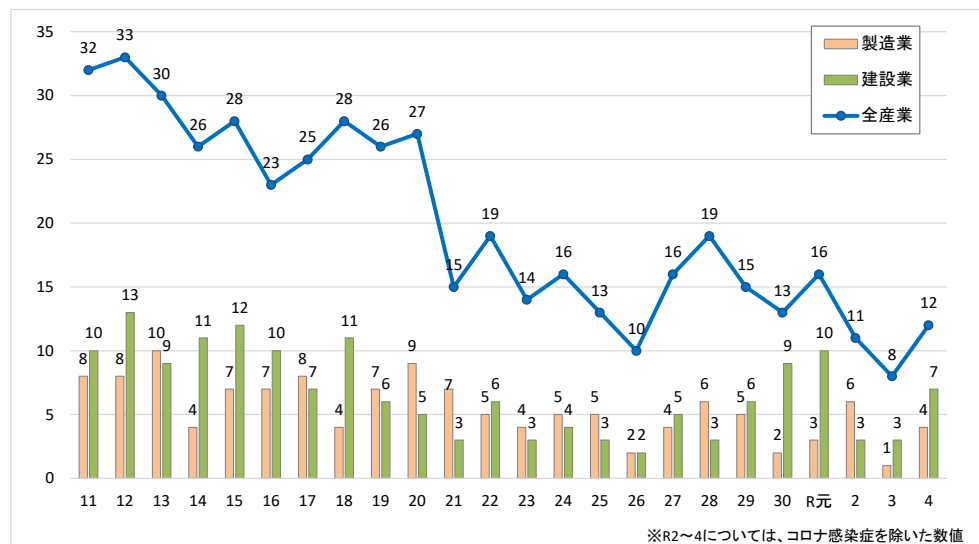
- ①建設工事の請負契約における経費の適切かつ明確な積算等（第 10 条）
- ②責任体制の明確化（第 11 条）
- ③建設工事の現場における措置の統一的な実施（第 12 条）
- ④建設工事の現場の安全性の点検等（第 13 条）
- ⑤建設工事従事者の安全及び健康に関する意識の啓発（第 14 条）

【図表 13】 県内労働災害発生状況



出典：愛媛労働局「業種別・署別労働災害発生状況」

【図表 14】 県内死亡災害発生状況



出典：愛媛労働局「業種別・署別労働災害発生状況」

### (5) 専門人材の育成

ICT施工をはじめとする「生産性向上」に向けた取組を進めていくためには、基準・ルールの作成、機材・システムの装備のほか、現場で実施できる技術者の育成にも取り組んでいかなければなりません。

また、社会資本の老朽化が進行する中で、インフラの維持管理に関わる調査・設計等業務や工事が増加していくことが予想されます。維持管理は、劣化の状況、周辺環境、調査・施工場所の制約等さまざまな状況に対処する必要があり、技術力の向上がますます重要となります。

これらの分野をはじめ社会的な課題に対し、従来技術に加え、より専門化された技術を習得した人材の育成が必要です。

### **3 地域づくりへの貢献 ～社会的に求められる課題～**

#### **(1) 地域力の強化**

少子高齢化に伴い、特に山間部や島嶼部などの過疎地域では、生活基盤や安全・安心の確保など、集落機能の維持が大きな問題となっています。

このような中、新・担い手3法においては、災害時の緊急対応強化のための発注者の取組や建設業者と地方公共団体等との連携といった建設業者団体の責務が追加され、建設産業が担っている、社会資本の整備・維持管理や地域の雇用・経済の下支え、災害対応などといった重要な役割を将来にわたって果たすことにより、地域力の強化に貢献していくことが求められています。

#### **(2) 社会的責任と役割**

建設産業は、災害時には最前線で地域の安全・安心を確保するなど、県民の豊かで快適な暮らしづくりに重要な役割を果たしていますが、その重要な役割が県民に十分に認識されているとは言えないほか、未だ、3K（危険・きつい・汚い）というイメージが拭えていない状況にあります。

また、一部の建設業者ではありますが、工事現場での労働災害事故や法令違反、発注者との請負契約上のトラブルなど、社会的責任を十分に果たしているとは言えない事態を発生させているという事実もあります。

建設産業が安全・安心な地域づくりに貢献し、県民にとって魅力あふれる存在となるためには、市町をはじめとする地域の様々な主体と業界等が一体となってイメージアップに努めていく必要があります。建設業者自らが、法令遵守や企業モラルに対する意識の向上を図り、地域社会の形成に寄与する一員として、県民の理解と信頼に答えていくことが前提となることは言うまでもありません。

## 第4章 県の施策展開の方向性

県内の人口減少が想定を上回るペースで進んでいるほか、いわゆる「2024年問題」などからも、建設産業を取り巻く環境は、さらに厳しさを増しています。

このため、建設産業が「人材への投資」を柱に成長し、若者や女性をはじめとした、多様な人材にとって将来の夢や希望が持てる、新しい時代に選ばれる魅力あふれる産業となることを目指して、働き方改革等の処遇改善による担い手確保・育成対策の更なる強化を図るとともに、建設生産プロセスにおけるDXの推進などによる生産性の向上、地域に貢献する優良な建設業者の持続的な発展に向けた取組を一層深化させていきます。

### 『 施策展開の基本方針 』

～「人材への投資」を柱に成長し、選ばれる産業へと発展～

#### ◀ 施策展開の方向性 ▶

##### ◇ 将来の建設産業を担う優れた人材の確保・育成

県民の安全・安心や地域の経済・雇用を支え、災害時には最前線で応急復旧作業を行うなど、地域社会の維持に必要不可欠な役割を担っている建設産業の将来にわたる担い手の確保のため、建設産業の魅力発信・担い手の育成等による若手・中堅世代の入職・定着促進と多様な担い手の確保に取り組めます。

##### ◇ 働き方改革と生産性の向上等による魅力ある産業の実現

産業間の人材確保競争がより厳しさを増していく中、優秀な人材に建設産業を選択してもらうためには、あらゆる観点で他産業よりも魅力的な仕事の間を提供していく必要があることから、長時間労働の是正や週休2日の確保など、建設産業における就労環境の改善を図り、新たな担い手を呼び込むための働き方改革を促進するとともに、建設生産プロセスにおけるDXの推進などによる生産性の向上を図り、限られた人的資源の有効活用と新3K（給与が良い、休暇が取れる、希望が持てる）の魅力ある職場の実現を積極的に推進します。

##### ◇ 地域の守り手として県民の安全・安心を支える地域づくりへの貢献

地域インフラの整備・維持管理や災害対応など、「地域の守り手」である建設産業を将来にわたって維持し、地域に貢献する優良な建設業者が持続的に発展し、存続していけるよう取り組めます。



## 1 将来の建設産業を担う優れた人材の確保・育成

### (1) 担い手の確保

#### ① 建設産業の魅力発信

建設産業に対する3Kというイメージを払拭する新3Kの取組を推進し、建設現場で働く人々の「誇り・魅力・やりがい」を伝えていくためには、県民に対する幅広いPR活動が欠かせません。

このため、愛媛県建設産業団体連合会と共同で建設産業の役割や魅力を発信する「ひめ建新聞」及び動画を作成し、学校を通じて県内中学生を中心に配布・配信を行うほか、県内最大級の産業の祭典である「すごいもの博」へ小中学生向けの職業体験ブースを同連合会と共同出展するなど、より多くの若年者等に対してイメージアップと入職意欲の喚起を図る取組を実施しています。

また、個々の建設業者の自主的な取組を促進するため、建設工事入札参加資格審査では、「えひめジョブチャレンジU-15事業」やインターンシップの受入・出前講座の実施など、担い手確保に積極的に取り組む事業者への加点措置を講じています。

今後も、更に幅広い年代に建設産業への関心を高めてもらうためには、業界の役割や魅力を周知し、イメージアップを図っていく必要があります。そのため、SNSなども活用した、県民に分かりやすい形でデジタルとリアルを融合したプロモーションを積極的に展開するほか、魅力向上に取り組む建設業者への支援なども検討します。

#### ② 建設産業の採用活動と就職促進

高齢者の大量離職を目前に控え、大規模災害への対応など、地域の安全・安心を支える建設産業の担い手の確保が急務となっていることから、令和2年度より、建設業者を対象とした新規入職者確保のための求人活動等への取組に対する経費助成（「地域の守り手力強化事業」）を行っています。

また、本県建設産業の実態把握のために実施したアンケート調査においても、採用活動や企業PRに対する支援へのニーズが比較的高かったことなどから、引き続き建設業者の採用活動等に対する取組を支援していきます。

### (2) 担い手の育成

建設産業は入職者の減少だけでなく、入職後3年以内の離職率も高いことから、建設業従事者の定着率向上のための支援や取組が必要となっています。

このため、県内の若手技術者の資格取得を支援することにより、技術者の育成と県内建設業者への定着を図ることを目的に、平成27年度から愛媛県土木施工管理技士会が実施する土木施工管理技術検定試験受験準備講習会の受講料に対する経費助成（「担い手育成事業」）を行っています。

この事業により、当講習会の受講者及び技術検定試験合格者数が増加しているほか、アンケート調査においても、資格取得支援へのニーズが高かったことなどから、引き続き資格取得に対する支援を実施していきます。

また、令和3年4月から、技術検定制度の見直しにより学科試験合格者に「技士補」の称号が付与されたほか、令和5年からは受検要件が緩和されています。

これらの改正により、資格取得への意識醸成やモチベーションの向上が図られ、中

長期的な担い手の確保・育成等につながることを期待できるため、引き続き、関係団体等からの意見も聞きながら、より幅広い資格に対する取得支援を行うことなども検討します。

### (3) 関係機関との連携等による取組

県の関係部局においては、経済労働部で、愛媛県職業能力開発協会と連携して、指導力のある熟練技能者をマイスターとして認定・顕彰することにより、建設産業などにおける技能・技術の魅力や大切さを広く県民に知ってもらう取組を実施しているほか、産業技術専門校において職業訓練を実施するとともに、建設関係職種の技能検定受検指導を通じ、若手技能者の育成を支援しています。

教育委員会においては、工業科設置校で、地域企業の技術者等を講師とした「匠の技教室」や、最先端技術等に触れる体験型企業研修、インターンシップ、デュアルシステム、優れた技術力を有する企業への教職員の訪問など、企業とのマッチングに向けた様々な取組を行い、地域産業を担うことのできる工業技術者の育成を図っています。

また、土木部、経済労働部、教育委員会においては、県内の建設関係団体、行政機関、教育・職業訓練機関等の関係者で組織する「愛媛県建設労働者人材確保等支援事業推進委員会」の構成員として参画しており、インターンシップや新規入職者への研修など、県内の建設労働者の確保・育成に取り組んでいます。

このほか、土木部では、令和4年度に愛媛大学防災情報研究センターが設立した「えひめ建設技術防災連携研究会（CTB-ehime）」に主催者の一員として参画しており、建設分野の官民学の連携・共創による建設技術を基盤とする地域の災害対応力向上に努めているところです。

さらに、県内市町、地元建設コンサルタント・建設業者等と連携し、「愛媛で働きませんか」をコンセプトに県内に就職する土木技術者の確保を目的として、令和3年1月に「えひめ建設業担い手確保協議会」を設立し、大卒者（U・Iターンを含む）等をメインターゲットとして、情報発信やインターンシップの実施など、採用する側・される側の双方に有益な場を提供できる取組を進めることとしています。

建設産業の担い手確保・育成対策を実施するためには、建設関係団体、行政機関、教育・職業訓練機関等の関係機関が一体となった取組が必要なことから、今後とも、これらの関係機関等との連携を図るとともに、建設業者の意識改革にも努めるなど、県内の担い手不足の実情に応じた施策を展開していきます。

### (4) 女性の活躍推進

人口減少が進む中においては、女性の潜在労働力の活用が不可欠であるとともに、建設産業においても、女性の生活に根差した発想や危機管理能力等が求められてきていることから、女性が働きやすい環境の整備を促進していく必要があります。

国土交通省においては、令和2年1月に、建設産業で働く全ての女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立により、就業継続を実現することを目的としつつ、「働きつづけられるための環境整備」を中心とした「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を策定したところです。

県では、女性や若年者の入職者増加による担い手の確保を促進するため、建設工事の入札参加資格審査において、若年者及び女性の雇用や子育て支援企業に係る加点点評価を行っているほか、愛媛県建設産業団体連合会と共同で建設産業の役割や魅力を発信する「ひめ建新聞」及び動画を作成するなどのイメージアップ等の取組も行っています。

しかし、中小企業が大半を占める県内建設業では、設備面や待遇面など環境整備が難しいといった実情もあり、働きやすい職場環境の確保が課題となっています。

女性が働きやすい職場環境の確保は、女性のためだけではなく男性も含めた業界全体の働きやすさにつながるため、県発注工事において男女ともに快適に使用できる仮設トイレの利用を拡大するなど、工事現場の労働環境の改善に取り組んでいきます。

さらに県では、今後も男女共同参画社会の実現を目指す愛媛県男女共同参画計画の理念、国の動向や他県の状況、また、県内建設業者の実情等を踏まえながら、建設産業における女性を含めた多様な人材の活躍に向けた施策を積極的に推進していきます。

## **(5) 外国人材の活用**

担い手不足が深刻化している建設産業において、外国人材は、人材確保の選択肢の一つになります。

現在、外国人材の受入れでは、主に「技能実習制度」のほか、一定の知識と技能を備えた者を対象とする「特定技能制度」が活用されています。

しかし、国においては、従来の技能実習制度に代わる人材確保・育成を目的とした新制度（育成就労：仮称）の創設や、高度な知識と技術を備えた、いわゆる「高度外国人材」の活用促進施策も検討しているところです。

県内建設産業における外国人労働者の受入れについては増加傾向にあり、在留資格別にみると、そのほとんどが技能実習生となっています。国内の人口減少に伴う労働力不足などを背景に、今後、外国人材の更なる活躍が期待されることから、国や他県、業界団体等の動向を注視し、円滑な受入れや職場定着に向けた施策を検討していくこととします。

## **(6) 円滑な事業承継**

経営者の高齢化が進み、近い将来に後継者不足による廃業の増加が懸念される中、事業承継が円滑に実施される環境整備が必要とされていることから、国においては、令和2年10月から施行された改正建設業法において、合併や事業譲渡等の際し、事前認可の手続きにより円滑に建設業許可を承継できる仕組みを構築しました。

また、県では、事業承継税制・金融支援の認定や事業承継支援事業費補助金の交付のほか、（公財）えひめ産業振興財団が国から委託を受けて設置している「愛媛県事業承継・引継ぎ支援センター」や県内支援機関と連携し、円滑な事業承継を支援しています。

今後、施工能力のある中小建設企業が廃業する可能性がある中、これらの企業が有する技術力や人材を地域で有効に活用することにより、「地域の守り手」である建設業者の維持・確保を図っていくことが重要となることから、土木部に設置した建設

産業再生支援インフォメーションセンターの相談窓口の活用をはじめ、関係機関と連携のうえ、個々の企業や地域の実情等に応じた円滑な事業承継への支援を検討していくこととします。

## 2 働き方改革と生産性の向上等による魅力ある産業の実現

### (1) 建設業従事者の処遇改善と多様な働き方への対応

県では、建設産業における就労環境を改善することにより、担い手の確保を図るため、県発注工事においては、設計労務単価の引き上げ、入札参加資格や総合評価落札方式における若手技術者配置等への加点のほか、社会保険未加入業者の入札からの排除など、就労環境の改善を促進する取組を引き続き実施していきます。

また、令和6年4月からの建設業における時間外労働の罰則付き上限規制の適用について、愛媛労働局や関係機関、業界団体等とも連携し、改正労働基準法等の内容を含む労働時間に関する法制度等の周知や理解の促進に努めています。

なお、日中の現場稼働後の事務作業で長時間労働になりがちな技術者（現場監督）の負担を軽減するため、書類作成業務に特化した建設ディレクターなどによる分業化の推進も検討していきます。

また、それらの労働時間の削減とあわせて、後述するDXの推進などを通して作業の省力化・効率化を支援することで、年齢、性別、国籍にとらわれない多様な人材が多様な働き方で活躍できる環境づくりを図っていきます。

このほか、「建設職人基本法」の理念を踏まえ、関係機関と連携し、建設工事従事者の安全及び健康の確保に向けた各種施策の実施に努めています。

### (2) 適正な工期設定

働き方改革の推進等を目的とする新・担い手3法や労働基準法の趣旨を踏まえ、請負契約において、適正な工期を設定する必要があります。

このため、県発注工事においては、週休2日の確保や早期発注、余裕工期の設定などに引き続き取り組みます。また、他の公共工事発注機関とも連携を図りながら、これらの取組の導入を働きかけるとともに、従来のような長時間労働を前提とした短い工期での工事は、事故の発生や手抜き工事にもつながるおそれがあるため、通常必要と認められる期間に比して著しく短い工期による請負契約が締結された場合は、発注者に対して適切に勧告を行うなど、適正な工期設定に向け、より一層の取組強化に努めています。

### (3) 施工時期の平準化

公共工事は、予算成立後に入札契約手続きを行うことが一般的であり、第1四半期は工事量が減少し、年度末に工期末が集中する傾向にあります。

このような工事量の偏りを解消し、年間を通じた工事量を平準化させることは、建設業者の経営の健全化や労働者の処遇改善などの効果のほか、担い手不足等による入札不調等の解消も期待できます。

このため、国の翌債制度を積極的に活用した適正な工期設定や、年度の区切りにとられることのない入札・公告を行うなど、4月、5月の端境期の切れ目のない工事量確保に努めているほか、契約工期に建設資材や労働者の確保等の準備のための期

間を加える余裕工期の設定などを実施しているところです。

また、令和4年度及び5年度は、国の経済対策に係る大型補正予算の成立を受け、県においても12月補正予算を編成することで、工事の早期発注及び工期の確保を図っています。

なお、債務負担行為（ゼロ県債）の活用については、平成29年度に設定していましたが、繰越額縮減を優先したことなどにより、それ以降は設定を見送っています。今後は、事業の執行状況に配慮しながら再度のゼロ県債の実施を検討していきます。

さらに、事業効果の早期発現はもとより、県内景気や雇用の下支えなど地域経済活性化への役割も期待されていることから、早期発注に努めているところであり、他の公共工事発注機関とも連携を図りながら、これらの取組が一層進展するための働きかけを行うなど、引き続き、施工時期の平準化に努め、計画的な発注を実施していくこととしています。

#### **（４）適切な積算による適正利潤の確保**

公共工事を施工する建設業者が、建設業従事者の賃金、労働時間その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境の適正な整備への配慮とともに、適正な利潤の確保を可能とするためには、発注者が予定価格を適正に定めることが不可欠になります。

このため、県では、近年の物価高騰等を踏まえ、予定価格の設定に当たって、市場における労務、資材、機材等の取引価格の変動に対応し、市場における最新の取引価格や施工の実態等をきめ細かく反映した積算及び適切な予定価格の設定に努めるとともに、契約後の物価変動や施工条件の変化等にも適切に対応していくこととしています。

#### **（５）建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及促進**

CCUSは、若い世代にキャリアパスと処遇の見通しを示し、技能と経験に応じた給与を引き上げるなど、建設業の将来にわたる担い手の確保に資する新しい制度インフラとして、平成31年4月から本格運用が開始されました。

県としても、令和3年度に「建設キャリアアップシステム活用モデル工事実施要領」を策定し、目標基準の達成状況に応じて工事成績評定で加点するなど、CCUSの普及促進に努めてきたところです。

しかし、アンケート調査の結果では、前回調査に比べ登録率は上昇したものの、メリットが感じられないなどの理由から登録予定がないと回答した企業も一定数おり、まだ県内全体にまでは浸透していない状況がうかがえます。

このため、県では、CCUSの内容や期待される効果などについて、関係機関とも連携し、説明会を開催するなど、今後も引き続き業界団体等を含め個々の企業の十分な理解促進を図っていきます。

さらに、CCUSが業界共通の制度インフラとして普及・浸透していくためには、元請事業者による個々の工事での現場登録及びカードリーダー設置等がなされ、技能労働者による日々のカードタッチが確実に進展することが必要であることから、国や他県の動向、業界団体の意見や県内におけるCCUSの普及状況を慎重に見極めつつ、登録の促進に努めていきます。

## **(6) ICT等を活用したDXの推進**

県では、建設業者自らが行うICT施工推進への取組に対し、必要な資金の一部を助成し、3D測量機器やソフト、マシンコントロールシステム等の導入支援（「地域の守り手力強化事業」）を行っているところであり、引き続き、建設業者の生産性向上に向けた積極的な取組に対する支援に努めていきます。

また、工事現場におけるICT等の活用は、省力化・生産性向上だけでなく、重機回りの丁張り作業や法面測量等の危険を伴う作業の減少も見込まれることから、県下全域への普及促進を図るため、現場見学会や各種講習会等を実施するほか、ウェアラブルカメラを使用した遠隔臨場による監督業務の効率化・移動時間の削減等への取組も進めていきます。

なお、県発注工事においては、令和5年7月より、提出書類の削減、情報の共有化による業務の効率化を図るため、受発注者間で行う情報交換の手段として情報共有システム（ASP）の試行も開始しています。

このほか、構築物の形状や構造を3Dモデルで可視化し、関係者間で円滑に情報共有することができる「BIM/CIM」の活用に取り組むとともに、災害発生時に被災現場の情報を速やかに共有できるデジタル技術も活用していきます。

さらに、施工だけでなく、その後のメンテナンスでもDXを推進するため、河川堤防除草作業の省力化に向けたリモコン除草機の導入なども行っており、引き続き、建設生産プロセス全体の効率化への取組も進めていきます。

## **(7) 施工等の効率化に向けた取組**

県では、施工等の効率化を図るため、前述のDXの推進に加えて、県工事における工事関係書類の簡素化・効率化などの取組も進めていきます。

具体的には、土木工事共通仕様書等の適宜見直し、建設業者との的確かつ迅速な情報共有の徹底に向けた三者会議やワンデーレスポンスの適切な実施のほか、受注者が県の監督員から求められた書類の妥当性等について中立的な立場で受発注者双方の意見を調整する相談員の設置などに引き続き取り組んでいきます。

## **(8) 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進**

平成29年3月に施行された「建設職人基本法」では、同法に基づく県計画の策定が努力義務とされていますが、国は、当該計画を策定しない場合であっても、県の区域の実情に応じた建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を策定し、実施していれば、法律に則った対応であるとしています。このため県では、建設工事の現場における建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する施策として、法第10条から14条に掲げられた以下の取組を実施していきます。

### **①建設工事の請負契約における経費の適切かつ明確な積算等（第10条）**

県では、本章2（2）「適正な工期設定」、（3）「施工時期の平準化」及び（4）「適切な積算による適正利潤の確保」に掲げる取組を実施していきます。

また、建設業法上、通常必要と認められる原価に含まれる「安全衛生経費」についても、必要性や重要性についての理解促進に向け、立入検査等を通じて法令遵守の徹底を図っていきます。

## ②責任体制の明確化（第 11 条）

県では、後述する本章 3（2）②「適正な元請・下請関係の構築」に取り組みます。

## ③建設工事の現場における措置の統一的な実施（第 12 条）

### ア 建設業者間の連携の促進

県では、労働安全衛生法等に基づく元請負人による統括安全衛生管理を徹底するため、愛媛労働局との連携による建設事業ノーダン運動や合同パトロール、建設工事関係者連絡会議等を通して、必要な指導・助言を行っていきます。

### イ 一人親方等の安全及び健康の確保

県では、元請負人による一人親方等の安全及び健康の確保を図るため、国が行う安全衛生に関する知識習得等の支援について、関係団体・行政機関等と連携し、周知を図っていきます。

### ウ 特別加入制度への加入促進等の徹底

一人親方は、本来の労災保険の対象とならないため、加入を希望する場合は、特別加入者として任意加入する必要があります。

このため、県では、関係行政機関等と連携し、元請負人等に対して、一人親方と請負契約を結ぶ場合においては、一人親方が労災保険の特別加入をするよう助言していくよう努めます。

## ④建設工事の現場の安全性の点検等（第 13 条）

県では、建設事業ノーダン運動、合同パトロール、建設工事関係者連絡会議等、愛媛労働局と連携した取組を通して、建設業者や関係団体の自主的な研修会、講習会の取組を支援していきます。

また、本章 2（6）「ICT等を活用したDXの推進」及び（7）「施工等の効率化に向けた取組」に掲げる取組を実施していきます。

## ⑤建設工事従事者の安全及び健康に関する意識の啓発（第 14 条）

県では、建設事業ノーダン運動、合同パトロール、建設工事関係者連絡会議等、愛媛労働局と連携した取組を通して、建設工事従事者の安全衛生教育の促進を図ります。

また、愛媛労働局が開催する建設工事関係者連絡会議や労働災害防止会議への参画による関係団体・行政機関等との情報共有等を行うとともに、「建設雇用改善優良事業所知事表彰」を通して、関係者の意識を高め、建設工事従事者の地位向上にもつなげていきます。

## （9）産学官連携による専門人材の育成

第 3 章 2（5）で掲げる専門人材の育成について、地域の建設産業を通じた地方創生の視点を踏まえて、建設産業、大学及び行政の産学官連携により、取組を検討し、可能なものから実施していきます。

### 3 地域の守り手として県民の安全・安心を支える地域づくりへの貢献

#### (1) 地域力の強化

##### ① 地域に貢献する建設業者が存続できる環境整備

建設産業が将来にわたって地域の守り手としての役割を果たしていくためには、言うまでもなく、地域に貢献する建設業者の持続的な存続が不可欠です。

このため、災害対応のための重機保有やボランティア、業界イメージアップなどに取り組んでいる地域の建設業者が、価格競争上不利な状況となり、経営を圧迫するような事態を招くことがないよう、県が実施している建設工事入札参加資格審査申請に係る等級別格付けや総合評価落札方式の評価項目においても、地域貢献活動等に対する加点評価を行っているところです。

入札・契約制度については、透明性の確保と公平・公正な競争の促進を図りつつ、その時々建設業を取り巻く情勢等を踏まえ、工事の品質が確保されることを前提に、地元の受注機会の確保にも配慮しながら、これまで制度改善に努めてきたところです。そのうえで、一層の公平性や透明性の確保と競争性の向上や災害対応可能な建設業者の確保・減少防止を図るため、令和3年度には、業者数に応じた格付け等級区分の見直し、大規模工事における県下全域での競争の促進、災害復旧工事における指名競争入札の対象拡大、直近上位等級の対象工事に入札参加できるチャレンジ枠の設定など入札・契約制度の抜本的改革を行いました。今後とも、地域に貢献する建設業者が活躍していくために、必要な入札・契約制度の改善等の環境整備に努めていきます。

##### ② 建設産業再生支援インフォメーションセンターの運営

県では、建設業者からの経営に関する相談、活用可能な融資制度や支援施策に関する情報提供を行うため、「建設産業再生支援インフォメーションセンター」を土木部に設置し、運営しています。

本県の建設業者を取り巻く経営環境は引き続き予断を許さない状況であり、毎年度一定数の相談が寄せられていることから、引き続き、県庁内外の各種支援機関などと情報を共有し、各種の情報提供を幅広く行う相談窓口として建設業者からの相談に応じていきます。

○ 建設産業再生支援インフォメーションセンターホームページ：

<https://www.pref.ehime.jp/h40100/5737/saiseishien/index.html>

##### ③ 地域の多様な主体との連携強化

働き方改革や生産性の向上に向けた取組を加速化していくためには、これまでの経営発想や手法にとらわれない、新しい視点と挑戦意欲に立脚した経営者の意識改革が必要不可欠です。

さらに、人口減少社会が進展する中で、県民の安全・安心や地域の経済成長に貢献していくという建設産業が担う役割を将来にわたって続けていくためには、担い手不足や資材高騰など、目まぐるしく変化する経営環境に対応し、企業自らが、きめ細やかなコスト管理の徹底など財務体質を強化し、個々の企業の得意分野や経営資源を踏まえ、自らの将来を展望したうえで、労働者の良好な就労環境の確保を図



りつつ、人材育成や設備投資などの確な経営方針を立てて健全な経営を実現していくことが求められています。

このような地域に貢献する優良な建設業者を育成・支援していくためには、国や地元市町はもとより、担い手の供給主体である教育機関、経営の支援主体である金融機関など、地域の多様な主体と、建設産業の必要性に係る認識を共有したうえで連携を図っていく必要があります。

このため、教育機関や金融機関など、地域の関係機関との情報共有等を図るとともに、本章 1（3）に掲げる組織などを活用した施策展開に努めていきます。

#### ④ 災害発生時の対応

県民の生命と財産を守るため、地域の建設業者は、災害発生時に最前線で活動することが期待されています。

このため、県や市町では、建設関係団体との間で協定を締結し、災害発生時に応急対応できる体制を整えるとともに、毎年、合同訓練パトロールを実施する等、日ごろからの備えにも取り組んでいきます。

なお、平成 30 年 7 月の西日本豪雨災害の際には、建設関係団体との間で締結した協定を発動し、地域の建設業者に被災地の最前線で応急復旧に当たっていただいたところであり、この災害における対応を踏まえ、課題や問題点等の検証を行うとともに、協定の実効性を向上させるための検討を進めながら、必要な見直しを図っており、引き続き、建設関係団体と連携の上、災害応急対策の実施体制の強化に努めていきます。

また、災害発生後の復旧に当たっては、早期かつ確実な施工が可能な者を短期間で選定し、復旧作業に着手することが求められる一方で、透明性、公平性の確保に努めることも必要となります。このため、県では、大規模災害に備え、発災時に早期の復旧に取り組むための入札契約方式選定の基本的な考え方を予め共有することを目的として、地方自治体では全国初の取組として「災害復旧における入札契約方式の適用ガイドライン」を策定し、平成 30 年 7 月 1 日から適用を開始しました。本ガイドラインは、西日本豪雨災害からの早期復興に向けて活用していたものであり、また、この災害における対応等を踏まえ、必要な見直しを図っています。

さらに、令和 4 年度からは、大規模災害時における応急復旧工事の受注者の意向に応じて、人員及び資機材の調達に必要な資金調達の円滑化を支援するため、迅速な前金払を行うことを目的とした暫定契約（特約条項付き契約）を新たに導入したところであり、引き続き、入札契約方式選定等の透明性、公平性を確保とあわせて、災害復旧工事の早期発注等、応急対策の実施体制の強化に努めていきます。

加えて、建設業者が被災しても速やかに業務を再開させる建設業 B C P（事業継続計画）の策定を支援しています。令和 5 年 4 月時点で県内の 234 業者が既に策定を終えており、引き続き、建設業 B C P を策定する業者の拡大を図っていきます。

○ 「えひめ建設業 B C P 等に関する各種お知らせ」 ホームページ：

[https://www.pref.ehime.jp/h40180/5739/gijyutu/bcp/bcp\\_index.html](https://www.pref.ehime.jp/h40180/5739/gijyutu/bcp/bcp_index.html)

## ⑤ 県民の暮らしを支える社会資本整備等の推進

安全・安心な地域づくりや地方創生に必要な社会資本整備、特に、県民の命を守るための防災・減災対策には、引き続き最優先で取り組んでいくこととし、国の交付金の活用など、予算の確保に努めていきます。

また、高度経済成長期に整備された多くの社会資本が老朽化していることから、今後は、既存施設の維持管理に加え、施設の延命化に向けた点検・更新などの役割も求められているため、建設関係団体、大学、国土交通省、市町及び県等の連携により開講されている、「社会基盤メンテナンスエキスパート（ME）養成講座」において、既存の社会資本のメンテナンスに係る高度な知識を持つ技術者の育成を支援していきます。

県民の安全・安心な暮らしを支えていくため、限られた予算の中でも、効果的、効率的な社会資本整備等の推進に努めていきます。

## （２）社会的責任と役割

### ①不良・不適格業者の排除

暴力団関係事業者などの不良・不適格業者を放置することは、適正な受注競争や工事の品質確保の支障になるだけでなく、建設産業の健全な発展と発注者保護を阻害することにつながります。

このため、県では「愛媛県暴力団排除条例」に基づき、愛媛県警察と連携し建設業許可を行う際に暴力団関係者でないことの確認を行っているほか、県発注工事等への暴力団等の不当介入を阻止するため、県発注工事の入札にあたっては、暴力団関係事業者の入札参加資格を認めておらず、また、契約後に請負業者又はその役員等が暴力団等と関係があると明らかになった場合には、契約を解除することとしています。

また、請負業者や下請負人が暴力団等から不当介入を受けた場合の県への報告及び警察への届出を義務づけるとともに、下請等の工事関係者が多い大規模工事においては、請負業者に暴力団等排除組織の設置を求め、県、警察等関係者が参画して工事の円滑な実施を図っていきます。

建設産業が、県民から信頼される魅力ある産業となるため、引き続き、不良・不適格業者の排除を徹底していきます。

### ② 適正な元請・下請関係の構築

建設業の生産システムは、元請である総合工事業と下請である専門工事業とによる分業関係を基本として成り立っていますが、過度な重層下請構造は、下請契約の片務性や間接経費の増加等、不合理となることも指摘されています。

国は、建設業を持続可能なものにしていくために、「適切な労務費などの確保や賃金行き渡りの担保」に向けた対策が必要であるとして、建設業法等の制度改正の検討を本格化させています。

元請企業と下請企業は、対等な協力者としてそれぞれの役割と責任を明確にするとともに、関係法令等の遵守や就労環境の改善などに努める必要があります。県では、今後の国の動きを見据えながら、県発注工事に係る下請状況等の調査を目的と

した立入検査の実施など、あらゆる機会を捉えて適正な元請・下請関係の確認と必要な指導に取り組みます。

○ 国土交通省「建設業法令遵守ガイドライン」ホームページ：

[https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/1\\_6\\_bt\\_000188.html](https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/1_6_bt_000188.html)

### ③ コーポレートガバナンス・コンプライアンス体制の確立

県内では、依然として、建設業法等関係法令に係る違反や労働災害等が発生しており、必ずしも建設産業に対する県民の信頼が十分に得られているとは言えない状況にあります。建設産業が魅力あふれる産業となり、将来にわたって担い手を確保していくためには、個々の業者が、コーポレートガバナンス（企業統治）・コンプライアンス（法令遵守）体制を確立するとともに、建設産業に携わる全ての人々が自覚を持って、法令遵守はもとより、建設業者に求められる社会的責任を果たしていく必要があります。

このため、県では、建設業法や労働安全衛生法など関係法令の遵守に関する「建設業法令遵守ガイドライン」などを活用した指導の徹底や、労働基準監督署等関係機関と連携したパトロールの実施などに取り組むほか、不正行為や労働災害事故を発生させた建設業者に対しては、法令に基づく監督処分や入札参加資格停止措置を実施するとともに、「建設工事紛争審査会」や建設業に係る法令違反の通報窓口である「駆け込みホットライン」の活用も呼びかけるなど、引き続き、建設産業が社会的責任と役割を果たすための取組に努めていきます。

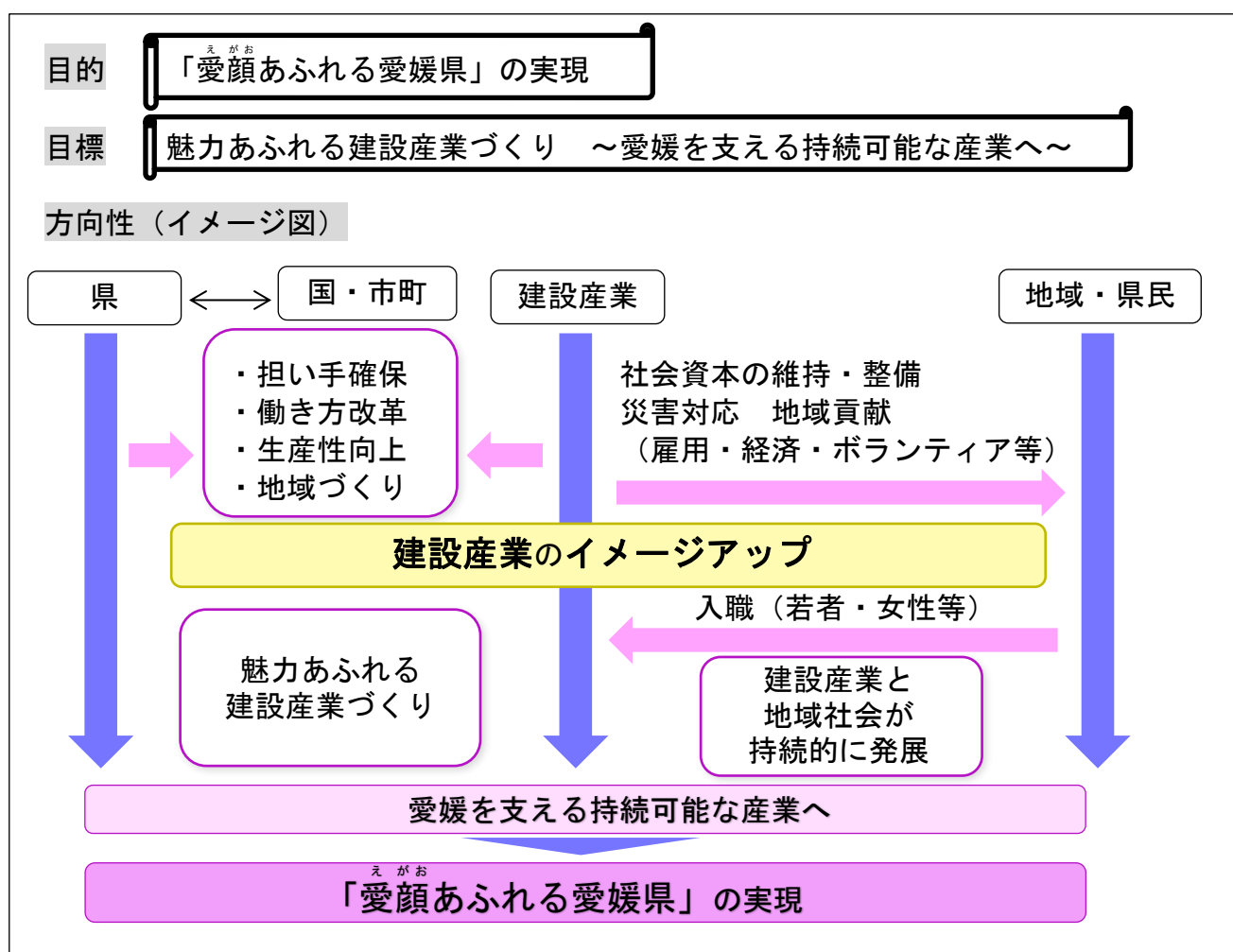
## 第5章 プログラムが目指す姿

県では、平成30年3月に策定した「魅力あふれる建設産業づくりアクションプログラム」（最終改訂：令和3年3月）に基づき、厳しさを増す県内建設産業を取り巻く環境に対応するため、建設産業が「人材への投資」を柱に成長し、若者にとって将来の夢や希望が持てる、新しい時代に選ばれる産業となることを目指して、施策を展開してきたところです。

しかしながら、県内人口が想定を上回るペースで減少していることに加えて、いわゆる「2024年問題」に直面していることから、建設産業では、「働き方改革」や「生産性向上」の重要性が一段と高まっています。

このため、今後は、行政、業界団体、各企業が一体となった取組を通じて良質な建設サービスを提供し、地域の安全・安心や経済成長に貢献することで県民の理解と信頼を獲得するとともに、若者や女性をはじめとする多様な人材の就職につなげる好循環の確立に一層力を入れていくこととします。

また、これにより、明るい将来展望を持つことができ、建設産業が、2024年問題を乗り越え、地域社会と共に、愛媛を支える持続可能な、魅力ある産業へと発展することにより、「愛顔あふれる愛媛県」の実現に貢献していくことを目指していきます。



## 第6章 施策一覧

### 1. 将来の建設産業を担う優れた人材の確保・育成

	事業名・施策名	事業・施策の概要	担当課名
1	担い手確保事業	中学生とその保護者等を対象に、工事現場見学や重機操作体験等のイベントを実施するほか、建設産業の魅力を発信する「ひめ建新聞」及び動画の作成や県内最大級の産業の祭典である「すごいもの博」への小中学生向け職業体験ブースの出展などにより、産業のイメージアップと入職意欲の喚起を図る。(愛媛県建設産業団体連合会〔建産連〕との共同事業)	土木管理課
2	地域の守り手力強化事業	人材確保に向けた建設業者の取組を支援する。	土木管理課
3	担い手育成事業	若手技術者の育成・定着を図るため、愛媛県土木施工管理技士会が実施する講習会事業に補助金を交付し、資格取得を支援する。	土木管理課
4	若年人材育成推進事業	ジョブカフェ愛 work において、若年求職者等を対象に、就職から職場定着に至るまでの職業相談や支援セミナー等を実施する。	産業人材課
5	Uターン人材等職業相談県外窓口設置事業	東京・大阪の2大都市圏において、キャリアコンサルタントによる職業相談・紹介業務を実施する。	産業人材課
6	技能向上対策事業	工業高校等の学生やものづくり産業等の労働者の技能振興を図るため、愛媛県職業能力開発協会が実施する事業に補助金を交付し、職業訓練振興事業、技能検定実施事業及び技能競技大会関係事業を実施する。	労政雇用課
7	愛媛マイスター等認定・派遣事業	ものづくり産業等において卓越した技能・技術を有し、優れた指導力がある技能者を愛媛マイスターに認定し、小中高生等の指導に協力いただくことで、技能・技術の普及及び継承を図るとともに、技能尊重機運の醸成を図る。	労政雇用課
8	ものづくり人材育成支援事業	ものづくり産業の事業主や事業主団体等がその雇用する労働者等に対して行う職業訓練のうち、法令で定められた基準に適合したものについて運営費を補助することで、地場産業を担う次世代の技能者育成を図る。	労政雇用課

	事業名・施策名	事業・施策の概要	担当課名
9	産業技術専門校運営費	高校等の新卒者や離転職者を対象に、ものづくり産業等の知識・技能を習得し、地元産業界が求める人材を育成するため、県立産業技術専門校において職業訓練を実施する。	労政雇用課
10	えひめ未来マイスター育成事業	農業、工業、商業、水産、家庭、福祉の全ての職業学科等において、地域や産業界と連携した実践的な取組を通して、各専門分野の卓越した技術・技能を身に付けるとともに、県内企業への理解を深める取組を通して、将来、地域産業を支える専門的職業人を育成する。	高校教育課
11	中小企業事業承継支援事業費	愛媛県事業承継ネットワークを組織し、後継者未定企業への意識啓発や税制優遇等支援施策の浸透を図るセミナーを開催するとともに、承継を検討する企業の計画作成を支援する。	経営支援課
12	中小企業人材確保支援強化事業費	県内中小企業の人材確保を支援するため、将来的な労働力である中高生や県内外学生の地元就職に向けた意識醸成を図るとともに、企業と学生とのマッチング機会を創出する。	産業人材課
13	中核産業人材確保奨学金返還支援事業費	県内産業を支える中核人材となる学生の県内定着及びU I Jターン就職を促進するため、応募学生が登録企業に就職し、就業を継続した場合、奨学金の返還を支援する。	産業人材課
14	雇用・移住マッチング促進事業	県内の各事業者が無料で求人情報を公開できる県公式の求人・移住総合情報サイト「あのこの愛媛」を運営し、愛媛で働きたい求職者と、人材の確保を図りたい県内事業者とのマッチングを図る。	地域政策課

## 2. 働き方改革と生産性の向上等による魅力ある産業の実現

	事業名・施策名	事業・施策の概要	担当課名
1	魅力ある職場環境づくり支援事業	愛媛県働き方改革包括支援プラザ（働ナビえひめ）において、愛媛労働局と連携して、窓口相談、訪問支援、取組事例の収集・紹介等、県内企業の働き方改革に向けた取組をワンストップで支援する。 また、働き方改革の社内推進リーダーとなる人材の養成を図る。	労政雇用課
2	地域雇用創造促進支援事業	建設労働者の雇用の改善等について、積極的な活動を展開し、その成果が見られる建設事業所の努力と功績を称えるため、「愛媛県建設雇用改善優良事業所知事表彰」を実施する。	産業人材課
3	地域の守り手力強化事業	I C T施工推進のための3 D測量機器やソフト、マシンコントロールシステム等の導入など、建設業者の生産性向上に向けた積極的な取組を支援する。	土木管理課
4	えひめA I・I o T推進コンソーシアム運営事業	県内企業におけるA I、I o T、ビッグデータ、ロボット等の導入・活用を促進することにより、企業の生産性や付加価値創出等を図る。	産業創出課
5	ひめボス宣言事業所魅力化支援事業	県内企業・事業所における女性活躍、仕事と家庭の両立支援の取組を強力に後押しする「ひめボス宣言事業所認証制度」の普及拡大を通じて、男女問わず選択される魅力的な企業を増やし、働きやすくやりがいをもって就業継続できる職場環境づくりの促進を図る。	男女参画・子育て支援課
6	建設工事I C T推進事業	公共インフラの建設・維持管理において、I C Tを活用し、官民が一体となって生産性の向上を図るとともに、担い手の確保・育成に向けた働き方改革を促進する。	技術企画室

### 3. 地域の守り手として県民の安全・安心を支える地域づくりへの貢献

	事業名・施策名	事業・施策の概要	担当課名
1	総合情報発信事業	建設産業再生支援インフォメーションセンターにおいて、建設業者からの問い合わせ等に応じて、各種施策や関係機関等の紹介を行うとともに、土木部HPに開設している建設産業支援の専門サイトの運営及びメールマガジンの配信により、情報提供を行う。	土木管理課
2	中小企業振興資金貸付金	金融機関・信用保証協会と連携して実施する中小企業者向け融資制度により、中小企業者等が必要とする資金の融通を円滑化し、その経営の安定及び強化を図る。	経営支援課
3	創業・経営基盤強化総合支援事業	県内産業の更なる自立的発展と雇用の維持・拡大を促進するため、創業・経営基盤強化支援体制を構築し、総合的な支援を行う。	産業創出課
4	業者への適切な指導及び監督	業者への立入検査の実施などにより、適正な元請・下請関係の確認と必要な指導を実施する。	土木管理課
5	暴力団関係事業者など不良・不適格業者の排除	建設業許可や入札・契約における暴力団関係事業者などの不良・不適格業者を排除する。	行革分権課 土木管理課
6	低入札の排除	低入札価格調査制度、最低制限価格制度及び施工体制確認方式の運用並びに低入札を繰り返す者を一定期間入札から排除する措置を講じる。	行革分権課
7	入札参加資格審査・総合評価落札方式による工事情質の確保と建設業の担い手の確保	入札参加資格審査・総合評価落札方式により、工事情質の確保を図るとともに、今後の建設業の担い手となる若手技術者の育成等に取り組む建設業者を支援する。	行革分権課
8	地域維持型JVの推進	地域の社会資本メンテナンス等の課題に円滑に対応するため、維持管理工事における地元事業者による共同受注方式の検討を行う。	行革分権課 土木管理課
9	社会状況に応じた特例措置の適宜実施	公共投資や建設業界の人手の状況を勘案し、公共事業の円滑な実施のため、状況に応じた特例措置を適宜実施する。	行革分権課
10	愛媛県優良建設工事表彰	技術の向上及び建設工事の適正な確保を目的に、前年度中に完成した県発注工事を対象として優良建設工事表彰を実施する。	技術企画室



	事業名・施策名	事業・施策の概要	担当課名
11	建設業BCP(事業継続計画)の策定支援	県内の建設業者が策定する「建設業BCP」を認定する「えひめ建設業BCP等審査会」の運営を委託し、早期に県内数多くの建設業者に「建設業BCP」を広く普及させ、大規模災害発生時に速やかに事業再開し応急対策を実施できる体制を整えることにより、地域における県民の安全・安心の確保を図る。	技術企画室
12	外国人相談窓口運営費	愛媛県外国人相談ワンストップセンターにおいて、在県外国人等からの生活相談及び情報提供を実施し、外国人の生活を支援する。	観光国際課

**【巻末資料】**

愛媛県の建設産業の現状に関するアンケート調査結果



## <目次>

1. 調査概要	P1
2. 回答者の属性	P3
① 主たる営業所（本店）の所在地	P3
② 建設業の業種（完成工事高が高いもの）	P3
③ 資本金	P4
④ 完成工事高等	P4
⑤ 完成工事高に占める公共工事の割合	P5
⑥ 会社全体の売上に占める完成工事高の割合	P5
⑦ 請負工事の受注方式	P6
⑧ 従業員規模	P6
3. 調査結果	P7
(1) 経営状況について	
① 業績の推移	P7
② 従業員数の推移	P9
③ 今後の業績見通し	P11
④ 経営上の課題	P13
(2) 人材確保・担い手対策について	
i. 現在の人材確保の状況について	
① 技術者の状況	P16
② 技能労働者の状況	P18
③ 不足している技能労働者の職種	P20
ii. 近年の採用状況について	
① 採用活動の状況	P23
② 新たな採用者の状況	P24
iii. 近年の離職状況について	
① 離職状況	P26
② 離職した理由	P27
iv. 採用活動の対象について	
① 採用活動を行わない理由	P30
② 今後採用したい人材	P32
v. 担い手確保の取組みについて	
① 担い手確保のために重要な点	P35
② 担い手確保のためにしていること	P37

vi. 女性活躍について

- ① 女性技術者・技能労働者の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P40
- ② 女性が建設業で活躍するための課題・・・・・・・・・・・・・・・・ P42

vii. 外国人の受入れについて

- ① 外国人労働者の受け入れ状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P44
- ② 外国人労働者の雇用を検討しない理由・・・・・・・・・・・・ P46

viii. 人材育成について

- ① 人材育成の取組状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P48
- ② 人材育成のために実施していること・・・・・・・・・・・・ P49

ix. 建設キャリアアップシステムについて

- ① 建設キャリアアップシステムの登録状況・・・・・・・・・・・・ P52
- ② 建設キャリアアップシステムを登録するメリット・・・・・・・・ P54

(3) 従業者の就業環境について

i. 労働時間について

- ① 所定労働時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P56
- ② 技術者の平均残業時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P58
- ③ 技能労働者の平均残業時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P59

ii. 賃金支払い形態について

- ① 技術者への賃金支払い形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P61
- ② 技能労働者への賃金支払い形態・・・・・・・・・・・・・・・・ P62
- ③ 昇給の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P64

iii. 週休2日の実施状況について

- ① 休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P66
- ② 週休2日制が困難な理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P68
- ③ 働き方改革について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P70

(4) 事業承継について

- ① 事業承継に関する見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P72
- ② 事業承継せず廃業する理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P74
- ③ 廃業の予定時期・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P75

(5) 今後の県の取組について

- ① 建設産業に対する行政の支援策・・・・・・・・・・・・・・・・ P76

## 1. 調査概要

愛媛県内の建設事業者の皆様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、課題解決へ向けての方向性を検討することを目的として、本アンケートを実施した。

県内建設業者を対象としたアンケート調査は、2013（平成 25）年、2017（平成 29）年、2020（令和 2）年にも実施している。

アンケート調査の概要は以下の通りである。

**図表 1-1 愛媛県の建設産業の現状に関するアンケート調査の概要**

調査目的	愛媛県内の建設事業者の皆様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、課題解決へ向けての方向性を検討することを目的とする。
調査対象	愛媛県内の建設事業者 1,000 者 【対象選定の方法】 愛媛県建設工事入札参加資格有資格業者（格付け業者）のうち、 ① 愛媛県建設業協会、愛媛県電設業協会、愛媛県空調衛生設備業協会の会員より選定 ② ①以外の者のうち、A～C等級の者を選定
データ数	・ サンプル数 1,000 票（依頼数 1,000 票） ・ 有効回答数 624 票（回収率 62.4%）
調査時点	2023（令和 5）年 6 月 28 日～7 月 31 日
標本抽出	地域別（東・中・南予）、業種別（土木・建築・その他（専門工事））
調査方法	Web アンケート形式による無記名調査
調査事項	【基本事項】 ・ 会社概要（所在地、許可業種、資本金、完成工事高、元請比率、従業員数） 【アンケート事項】 ・ 経営状況に関する事項 ・ 人材確保・担い手対策に関する事項 ・ 従業員の就業環境に関する事項 ・ 事業承継に関する事項 ・ 今後の愛媛県の施策・取組に関する事項
備考	「前回調査」とは、2020（令和 2）年 8 月に（一財）建設業情報管理センター及び県が実施した、今回と同様のアンケートのことを指す。

図表 1-2 地域・市町別の回収数及び回収率

地域名	市町名	発送数	回収数	回収率
東予地域		376	232	61.7%
	今治市	142	93	65.5%
	新居浜市	80	52	65.0%
	西条市	85	48	56.5%
	四国中央市	63	36	57.1%
	上島町	6	3	50.0%
中予地域		339	196	57.8%
	松山市	280	156	55.7%
	伊予市	23	14	60.9%
	東温市	8	5	62.5%
	久万高原町	11	7	63.6%
	松前町	11	9	81.8%
	砥部町	6	5	83.3%
南予地域		285	196	68.8%
	宇和島市	78	56	71.8%
	八幡浜市	43	26	60.5%
	大洲市	45	35	77.8%
	西予市	45	33	73.3%
	内子町	18	15	83.3%
	伊方町	11	7	63.6%
	松野町	5	3	60.0%
	鬼北町	12	7	58.3%
	愛南町	28	14	50.0%
合計		1,000	624	62.4%

【本調査結果での記載方法について】

- ・ 本調査結果では、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。
- ・ 県全体の単純集計については、不明・無回答を含んでいるが、前回調査との比較及びクロス集計については、不明・無回答を除外している。そのため、回答総数及び各回答の構成比が、県全体の数値と異なる場合がある。
- ・ 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。

## 2. 回答者の属性

### ① 主たる営業所（本店）の所在地【単一回答】

- ・ 回答者を地域別にみると、「東予地域」が 37.2%、「中予地域」と「南予地域」がそれぞれ 31.4%という構成となっている。
- ・ 市町別でみると、県庁所在地である松山市の回答が最も多く、全体の 1 / 4 を占めている。

図表 2-1 主たる営業所（本店）の所在地 (N=624)

地域名	市町名	%
	東予地域	
	今治市	14.9
	新居浜市	8.3
	西条市	7.7
	四国中央市	5.8
	上島町	0.5
中予地域		31.4
	松山市	25.0
	伊予市	2.2
	東温市	0.8
	久万高原町	1.1
	松前町	1.4
	砥部町	0.8
南予地域		31.4
	宇和島市	9.0
	八幡浜市	4.2
	大洲市	5.6
	西予市	5.3
	内子町	2.4
	伊方町	1.1
	松野町	0.5
	鬼北町	1.1
	愛南町	2.2

### ② 建設業の業種（完成工事高が高いもの）【単一回答】

- ・ 建設業の業種別では、「土木一式工事」（42.9%）の回答が最も多く、次いで「建築一式工事」（10.6%）、「電気工事」（10.3%）となっている。

図表 2-2 建設業の業種（完成工事高が高いもの） (N=624)

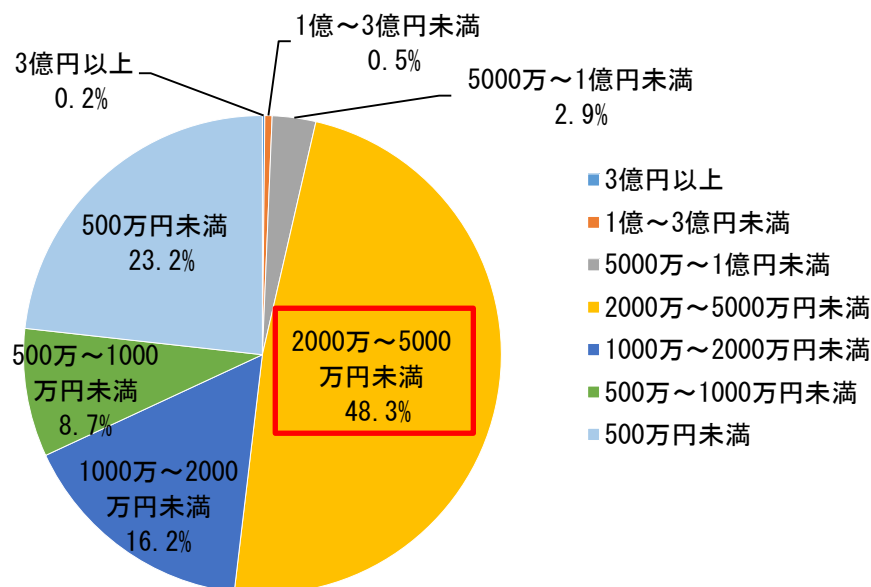
業種名	%
1.土木一式工事	42.9
2.建築一式工事	10.6
8.電気工事	10.3
9.管工事	10.1
5.とび・土工工事	7.1
17.塗装工事	5.4
23.造園工事	3.5
その他	10.1



### ③ 資本金【単一回答】

- ・ 資本金は、「2000万～5000万円未満」(48.3%)の回答が半数近くを占めている。
- ・ 一方、資本金「5,000万円以上」(3.6%)の回答は全体の1割以下となっており、本アンケート調査結果は、中小規模の建設事業者の意見が強く反映されている。

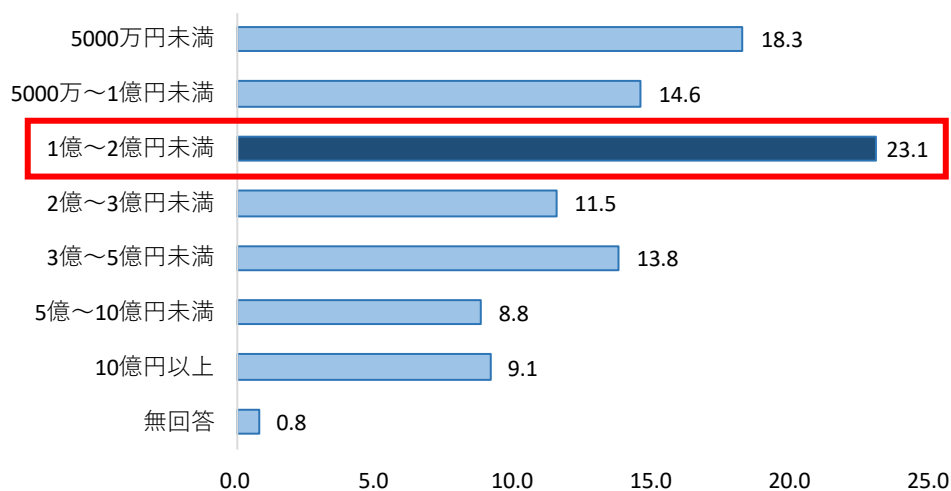
図表 2-3 資本金 (N=624)



### ④ 完成工事高等【単一回答】

- ・ 完成工事高等は、「1億～2億円未満」(23.1%)の回答が最も多く、「2億円未満」(56.0%)の企業は全体の半数以上を占めている。

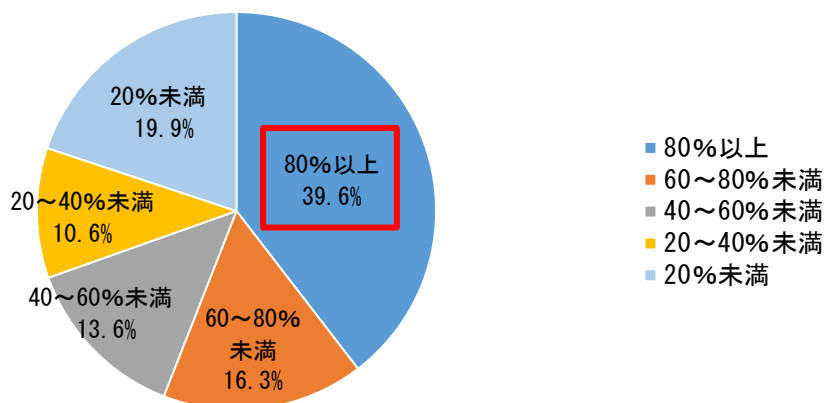
図表 2-4 完成工事高等 (N=624)



⑤ 完成工事高に占める公共工事の割合【単一回答】

- ・ 完成工事高に占める公共工事の割合は、「80%以上」(39.6%)、「60～80%未満」(16.3%)と、「6割以上」とする企業が全体の半数以上を占める結果となった。

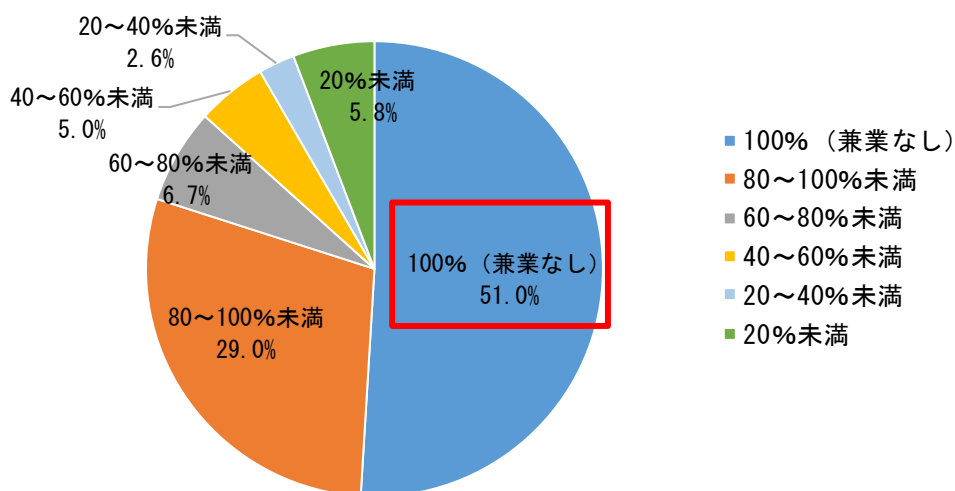
図表 2-5 完成工事高に占める公共工事の割合 (N=624)



⑥ 会社全体の売上に占める完成工事高の割合【単一回答】

- ・ 会社の売上に占める完成工事高の割合は、「100% (兼業なし)」(51.0%)、「80%～100%未満」(29.0%)を合わせると、全体の8割となり、建設業を本業とする企業が大部分を占める結果となった。

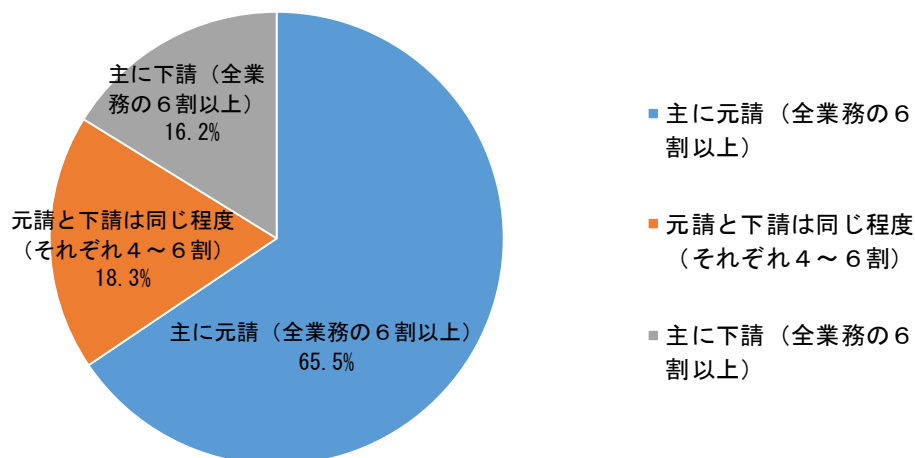
図表 2-6 会社の売上に占める完成工事高の割合 (N=624)



⑦ 請負工事の受注方式【単一回答】

- ・ 請負工事の受注方法は、「主に元請」（65.5%）、「元請と下請けは同じ程度」（18.3%）と合わせると全体の約8割となり、元請で受注する機会が比較的多い企業が大部分を占める結果となった。

図表 2-7 請負工事の受注方式 (N=624)



⑧ 従業員規模【単一回答】

- ・ 従業員規模別で見ると、「10～20人未満」（32.2%）の回答が最も多く、「従業員20人未満」の小規模事業者が全体の約8割を占める結果となった。
- ・ 「従業員50人以上の建設事業者」（4.2%）の回答は少なく、資本金額と同様に本アンケート調査は中小規模の事業者の意見が強く反映されている。

図表 2-8 従業員規模

No.	カテゴリ名	n	%
1	5人未満	105	16.8
2	5～10人未満	192	30.8
3	10～20人未満	201	32.2
4	20～50人未満	100	16.0
5	50人以上	26	4.2
	合計	624	100.0

### 3. 調査結果

#### (1) 経営状況について

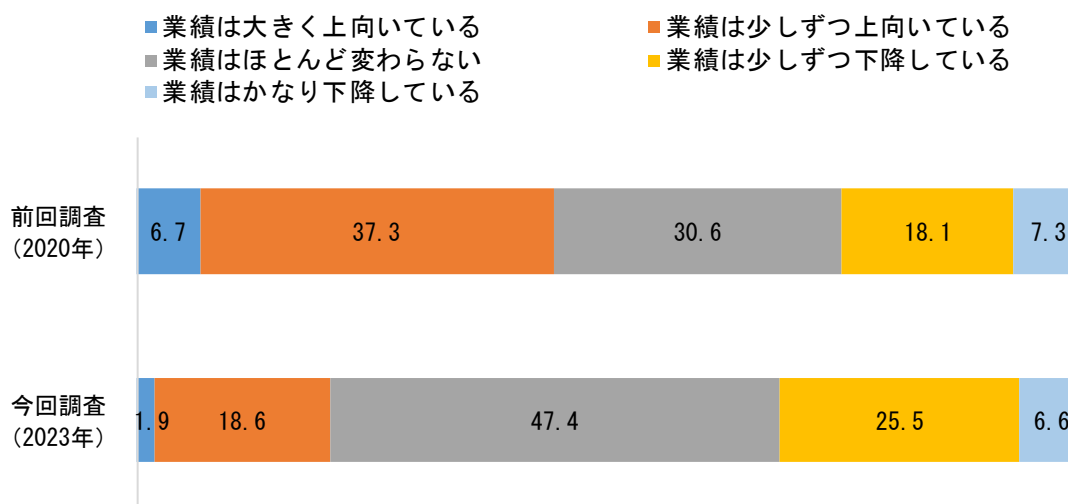
##### ① 業績の推移【単一回答】

- ・ 業績について、コロナ禍前（平成 30 年頃）と比較し、「ほとんど変わらない」（47.4%）と回答した企業が最も多く、前回調査（2020 年）（30.6%）に比べ約 17 ポイント上昇している。
- ・ 「上向いている」（20.5%）と回答した企業は、前回調査（44.0%）に比べ約 24 ポイント低下している。
- ・ 「下降している」（32.1%）と回答した企業は、前回調査（25.4%）に比べ約 7 ポイント上昇している。

図表 3-1 業績の推移

No.	カテゴリ名	n	%
1	業績は大きく上向いている	12	1.9
2	業績は少しずつ上向いている	116	18.6
3	業績はほとんど変わらない	296	47.4
4	業績は少しずつ下降している	159	25.5
5	業績はかなり下降している	41	6.6
	合計	624	100.0

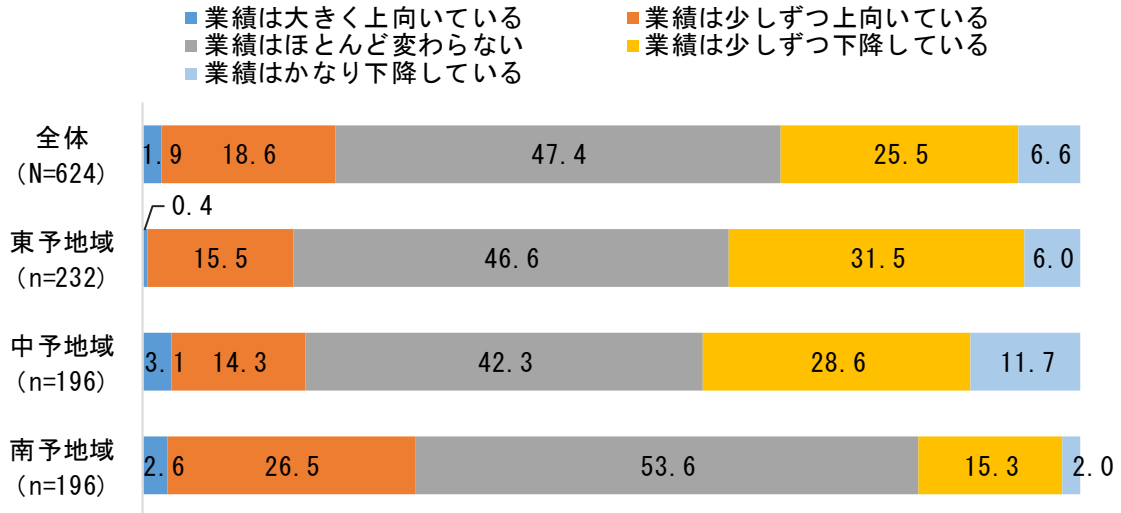
図表 3-2 業績の推移<前回調査との比較>



<地域別>

- ・すべての地域において、「ほとんど変わらない」との回答が最も多い。
- ・「少しずつ上向いている」との回答は、南予地域（26.5%）が最も多いが、「少しずつ下降している」との回答は、南予地域（15.3%）が最も少ない結果となった。また、他地域と比較すると、いずれも10ポイント以上の差があった。

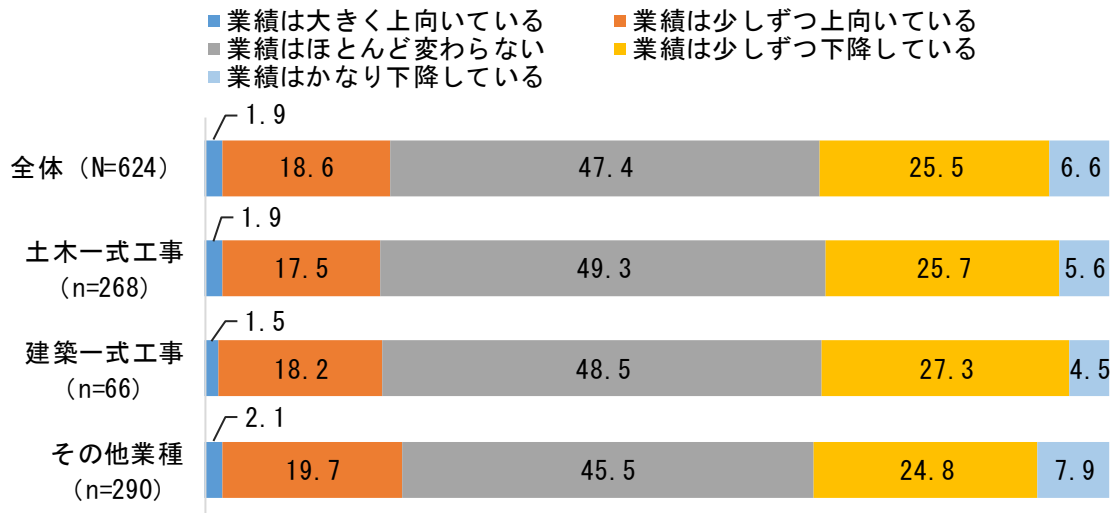
図表 3-3 業績の推移<地域別>



<業種別>

- ・業種別では、「大きく上向いている」「少しずつ上向いている」「ほとんど変わらない」と回答した企業が、それぞれ全体の7割近くを占めており、業種間に大きな違いは見られなかった。

図表 3-4 業績の推移<業種別>



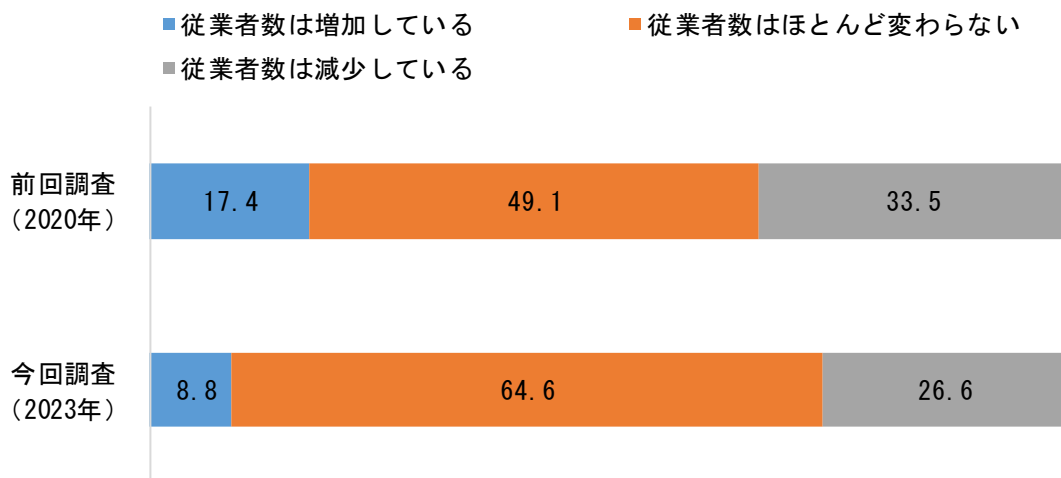
## ② 従業者数の推移【単一回答】

- ・ 従業者数について、コロナ禍前（平成 30 年頃）と比較し、「ほとんど変わらない」（64.6%）、「増加している」（8.8%）と回答した企業は、全体の約 7 割を占めている。
- ・ 前回調査と比較すると、「増加している」（今回調査 8.8%、前回調査 17.4%）との回答は、約 9 ポイント低下しているが、一方で「ほとんど変わらない」（今回調査 64.6%、前回調査 49.1%）との回答は約 16 ポイント上昇している。
- ・ また、「減少している」（26.6%）については、前回調査（33.5%）に比べ約 7 ポイント低下している。

図表 3-5 従業者数の推移

No.	カテゴリ名	n	%
1	従業者数は増加している	55	8.8
2	従業者数はほとんど変わらない	403	64.6
3	従業者数は減少している	166	26.6
	合計	624	100.0

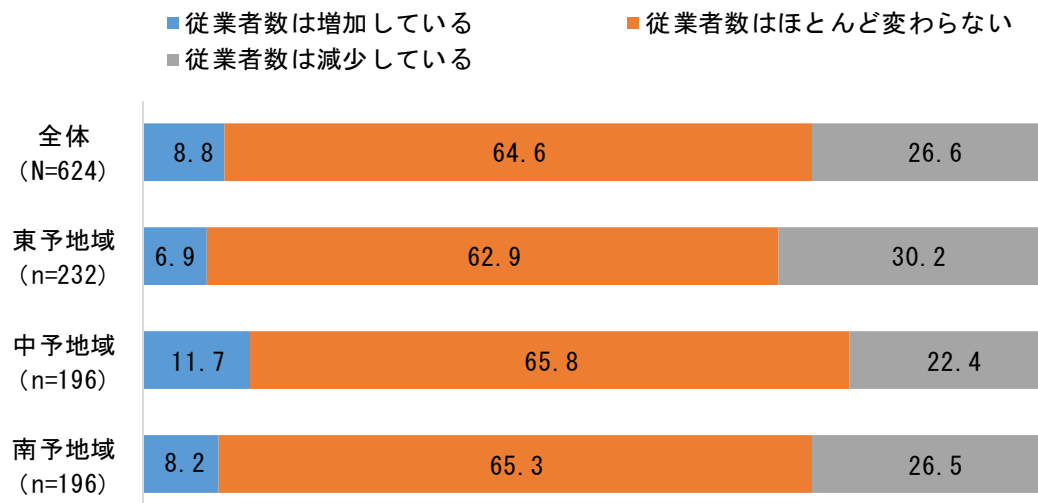
図表 3-6 従業者数の推移<前回調査との比較>



### <地域別>

- ・すべての地域で減少傾向にあることがうかがえる。
- ・東予地域では、「増加している」(6.9%)との回答が、他地域に比べ少なく、また「減少している」(30.2%)については、他地域に比べ多い状況となっている。

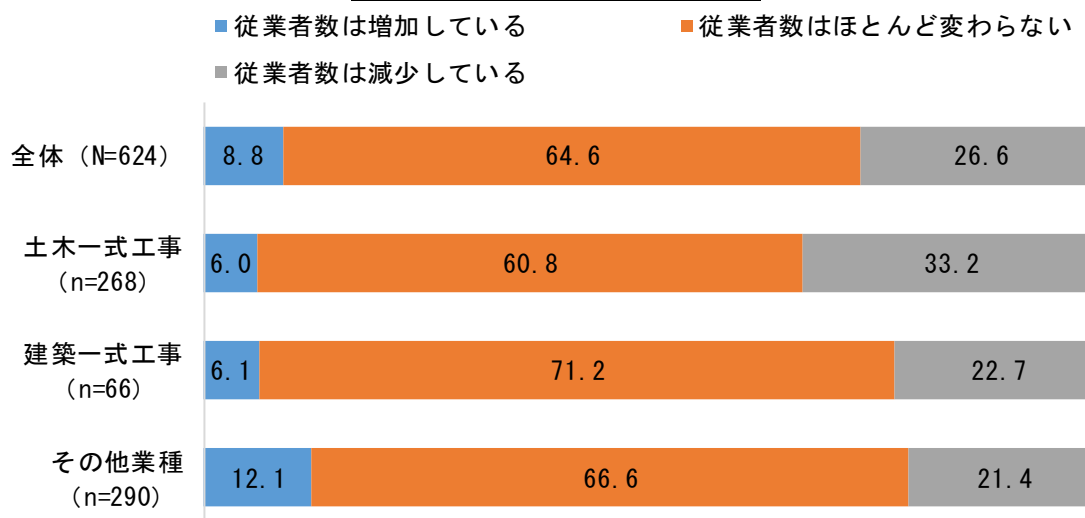
図表 3-7 従業者数の推移<地域別>



### <業種別>

- ・業種別でみると、「増加している」との回答は、その他業種(12.1%)が最も多い。
- ・「ほとんど変わらない」との回答は、建築一式工事(71.2%)が最も多く、県全体(64.6%)と比較して約7ポイント高い。
- ・一方、「減少している」については、土木一式工事(33.2%)が他業種に比べ多い結果となった。

図表 3-8 従業者数の推移<業種別>



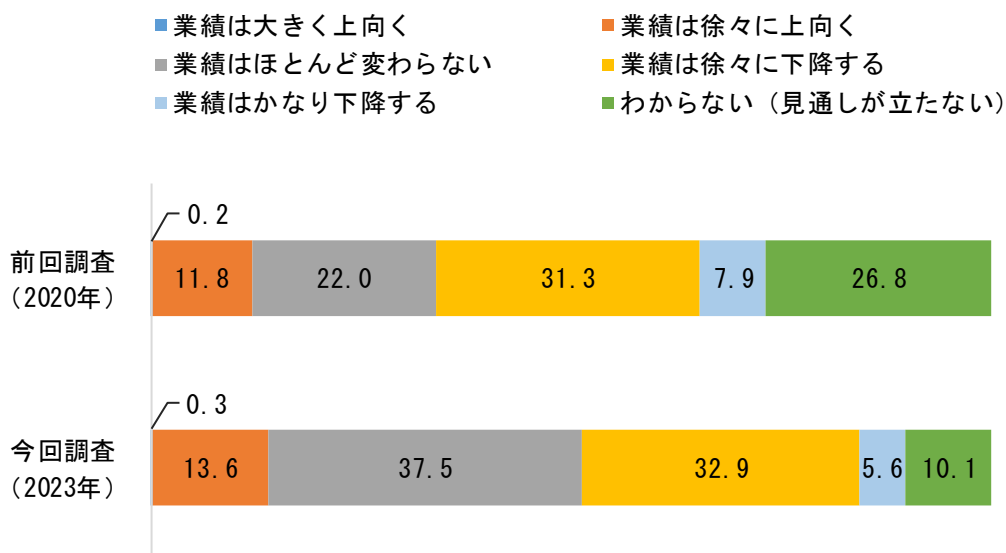
### ③ 今後の業績見通し【単一回答】

- 今後の業績見通しについては、「ほとんど変わらない」(37.5%)と回答した企業が最も多く、次いで「徐々に下降する」(32.9%)となっている。
- 「ほとんど変わらない」(37.5%)については、前回調査(22.0%)に比べ約16ポイント上昇する結果となった。
- また、「上向く」(今回調査 13.9%、前回調査 12.0%)及び「下降する」(今回調査 38.5%、前回調査 39.2%)については、前回調査との大きな違いは見られなかった。
- 一方、「わからない(見通しが立たない)」(10.1%)については、前回調査(26.8%)より約17ポイント低下していることから、今後の見通しについて不安視する企業は多いものの、前回調査と比べると、やや緩和傾向にある。

#### 3-9 今後の業績見通し

No.	カテゴリ名	n	%
1	業績は大きく上向く	2	0.3
2	業績は徐々に上向く	85	13.6
3	業績はほとんど変わらない	234	37.5
4	業績は徐々に下降する	205	32.9
5	業績はかなり下降する	35	5.6
6	わからない(見通しが立たない)	63	10.1
	合計	624	100.0

図表 3-10 今後の業績見通し<前回調査との比較>

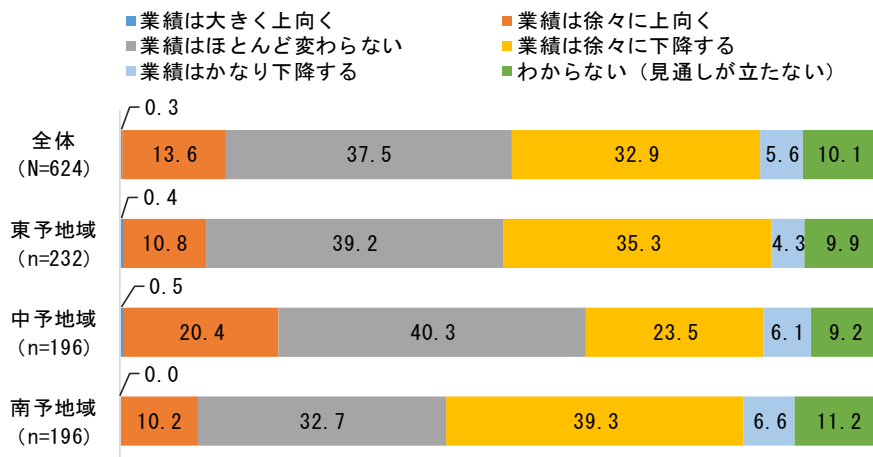




<地域別>

- ・すべての地域で「上向く」との回答が1～2割にとどまる結果となった。
- ・一方、「下降する」との回答は、東予地域及び中予地域では3～4割、南予地域では約5割を占めている。
- ・中予地域では、「徐々に上向く」の回答が20.4%と、南予地域の10.2%より約10ポイント高くなっている。
- ・また、「徐々に下降する」との回答は、中予地域の23.5%に対して、南予地域は39.3%と約16ポイントの差があり、地域ごとに業績見通しの傾向に違いが見られた。

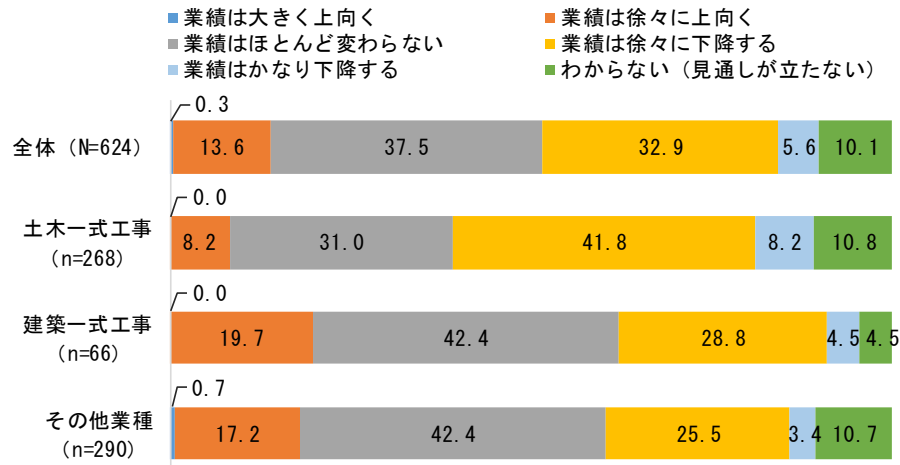
図表 3-11 今後の業績見通し<地域別>



<業種別>

- ・業種別でみると、土木一式工事の「徐々に下降する」(41.8%)との回答は、他業種に比べ10ポイント以上高くなっている。
- ・一方、土木一式工事で、「徐々に上向く」(8.2%)と回答した企業は他業種より9ポイント以上低く、「ほとんど変わらない」(31.0%)との回答も約11ポイント低いことから、業種ごとに業績見通しの傾向に違いが見られた。

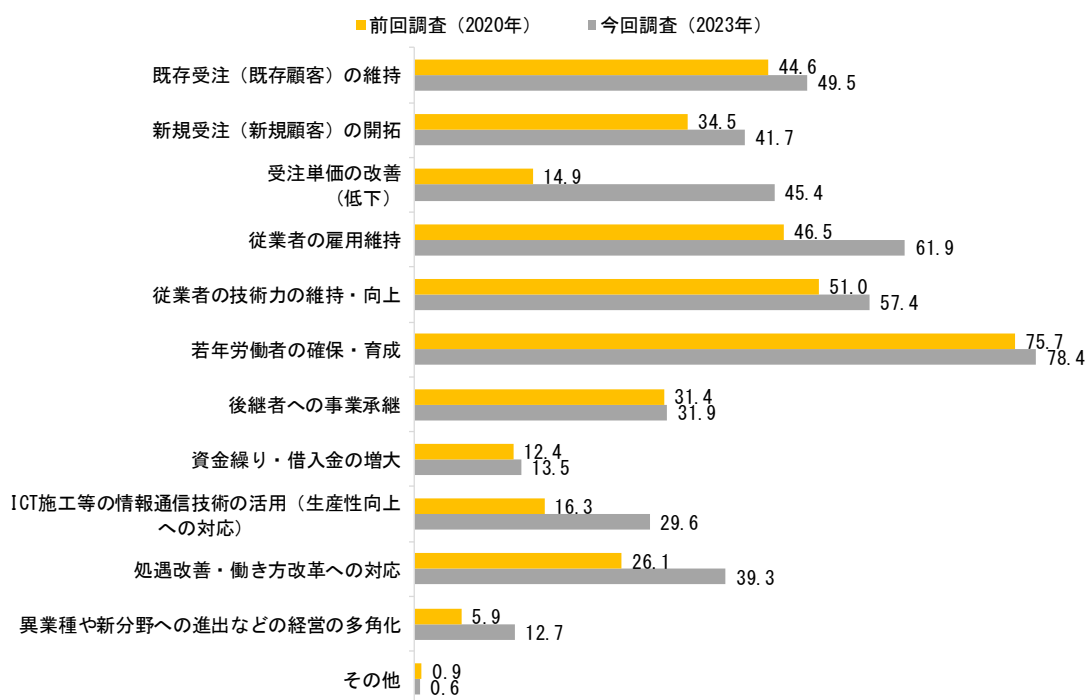
図表 3-12 今後の業績見通し<業種別>



#### ④ 経営上の課題【複数回答】

- ・ 経営上の課題については、「若年労働者の確保・育成」を78.4%の企業が挙げており、建設業全体で大きな課題となっているほか、「従業員の雇用維持」(61.9%)、「従業員の技術力の維持・向上」(57.4%)を挙げる企業も多い。また、前回調査に引き続き、人材確保に関する点に課題意識が強く出る結果となった。
- ・ 受注面に関する回答も全体の4割以上を占めており、前回調査に比べ増加傾向にある。
- ・ 一方、「受注単価の改善(低下)」(45.4%)については、前回調査(14.9%)に比べ約31ポイント上昇していることから、今後のコストや事業環境への課題意識が高まっていることがうかがえる。
- ・ 時間外労働の罰則付き上限規制が令和6年4月から適用となる中、「処遇改善・働き方改革への対応」(39.3%)、「ICT 施工等の情報通信技術の活用(生産性向上への対応)」(29.6%)も前回調査に比べ約13ポイント上昇しており、関心が高まっていることが分かる。

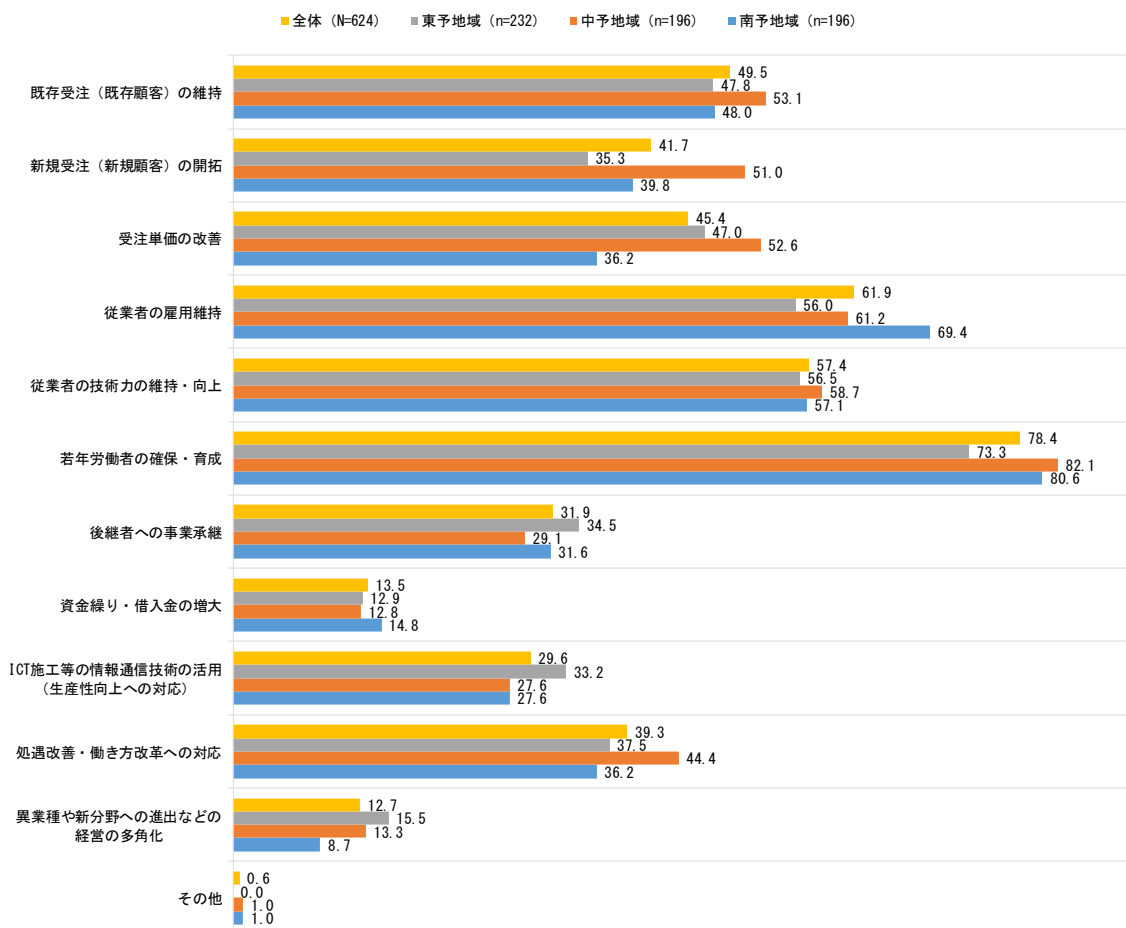
**図表 3-13 経営上の課題<前回調査との比較> (今回調査 N=624)**



## <地域別>

- すべての地域で「若年労働者の確保・育成」の回答が最も多く、「従業員の雇用維持」「従業員の技術力の維持・向上」の回答も相対的に多いことから、建設業界全体で人材確保に関する点に課題意識を持っていることが分かる。

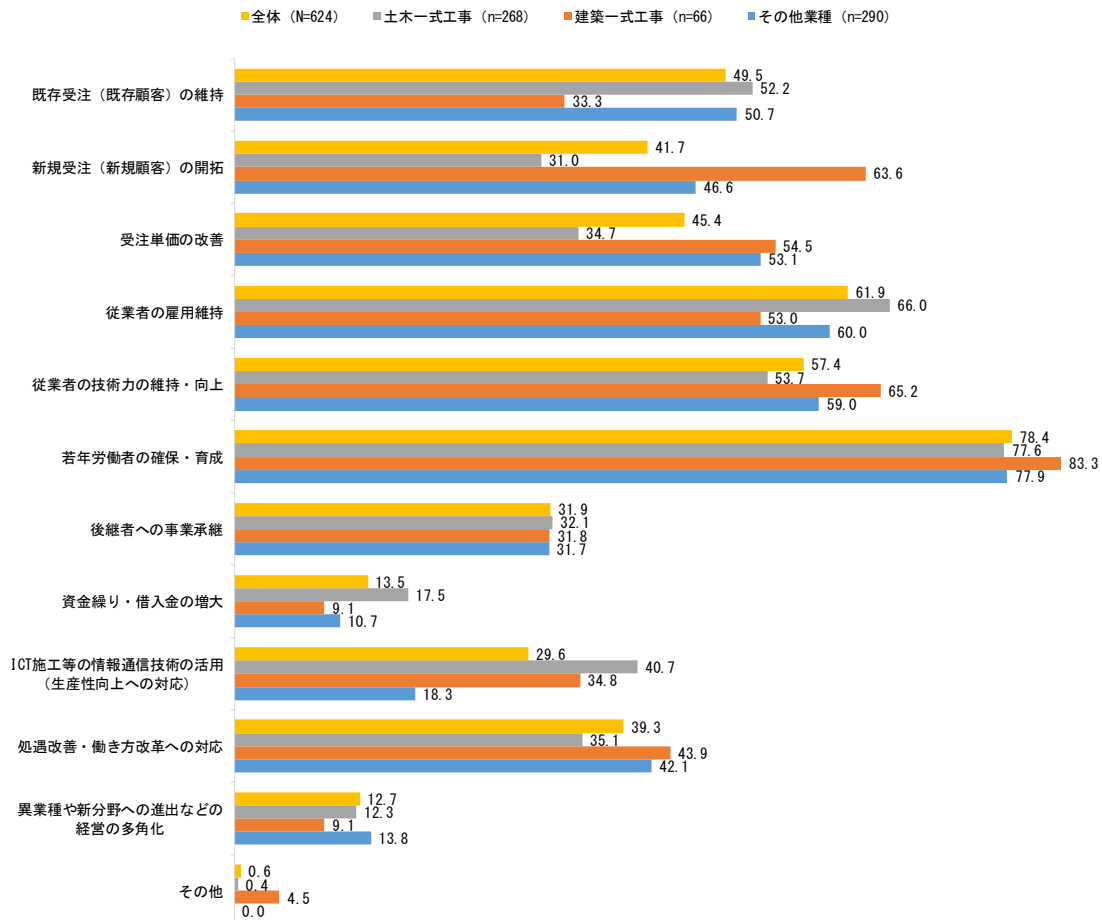
図表 3-14 経営上の課題<地域別>



### <業種別>

- ・ すべての業種で「若年労働者の確保・育成」「従業員の雇用維持」「従業員の技術力の維持・向上」といった従業員に関する回答が相対的に多い結果となった。
- ・ 建築一式工事については、「新規受注（新規顧客）の開拓」を挙げる企業が63.6%と、土木一式工事の31.0%に比べ、強い課題意識が出ている。
- ・ 「受注単価の改善」については、土木一式工事の34.7%に対し、建築一式工事では54.5%、その他業種では53.1%と業種間の意識に違いが見られた。

**図表 3-15 経営上の課題<業種別>**



(2) 人材確保・担い手対策について

i. 現在の人材確保の情報について

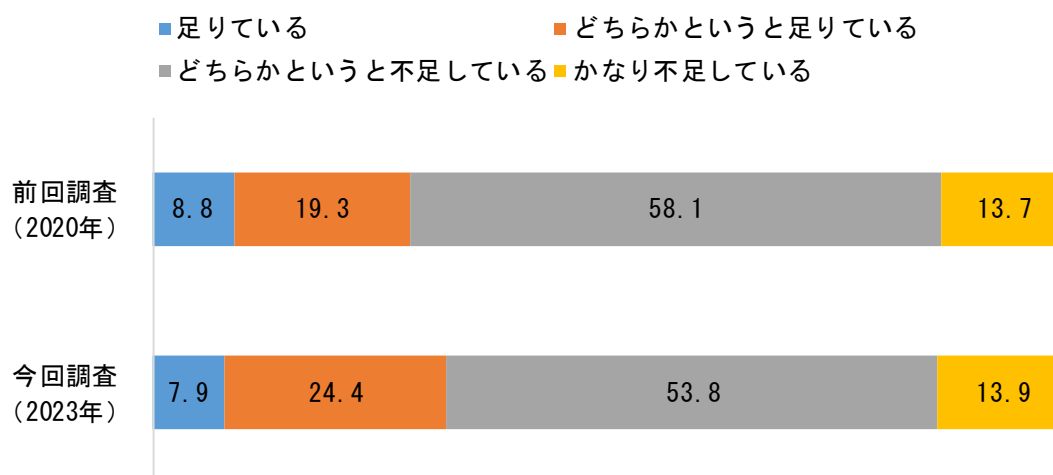
① 技術者の状況【単一回答】

- ・ 技術者（国家資格者等）は不足感が強く、「どちらかというと不足している」（53.8%）又は「かなり不足している」（13.9%）と回答した企業が全体の約7割を占めている。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

図表 3-16 現在の技術者の状況について

No.	カテゴリ名	n	%
1	足りている	49	7.9
2	どちらかというと足りている	152	24.4
3	どちらかというと不足している	336	53.8
4	かなり不足している	87	13.9
	合計	624	100.0

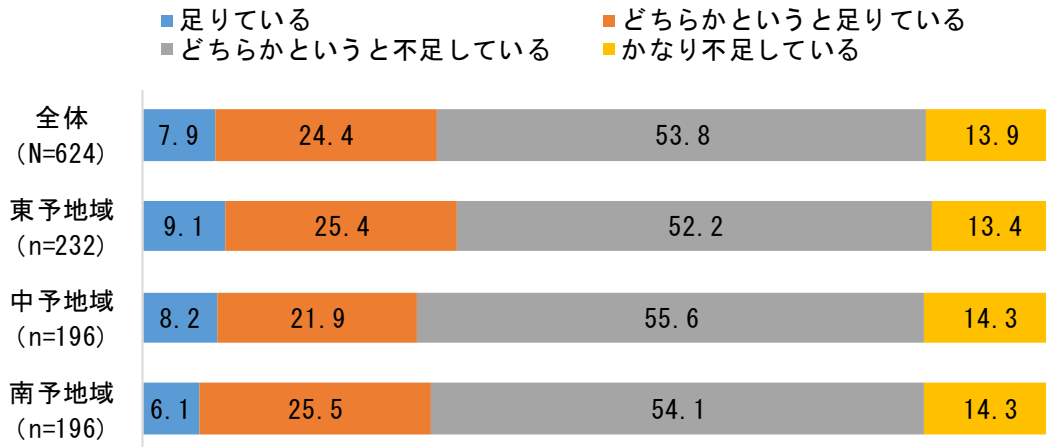
図表 3-17 現在の技術者の状況について<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ 地域別でみると、南予地域で「足りている」(6.1%) との回答が全体に比べ少なくなっているが、その他の項目では大きな違いは見られなかった。

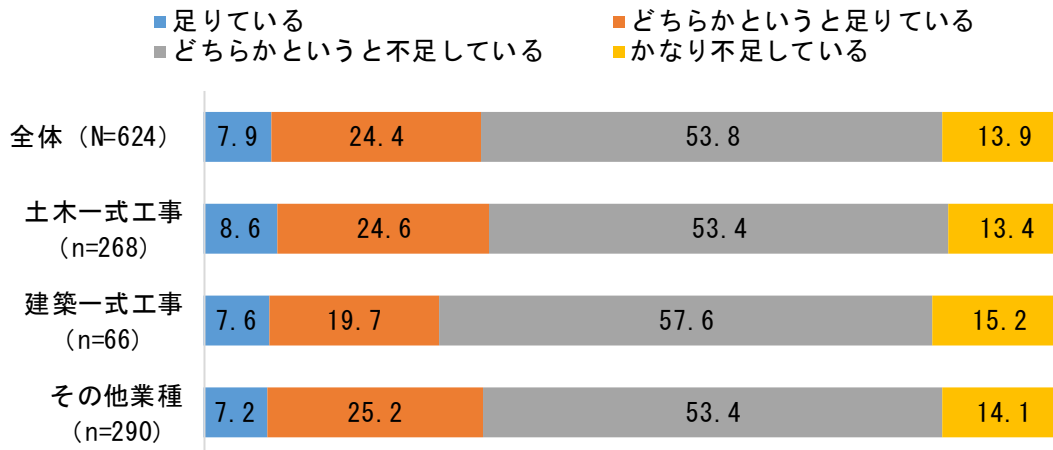
図表 3-18 現在の技術者の状況について<地域別>



<業種別>

- ・ 業種別でみると、建築一式工事では、「どちらかというと足りている」(19.7%)、「足りている」(7.6%) の回答を合わせても全体の3割を下回っており、他業種に比べ少ない傾向にあった。

図表 3-19 現在の技術者の状況について<業種別>



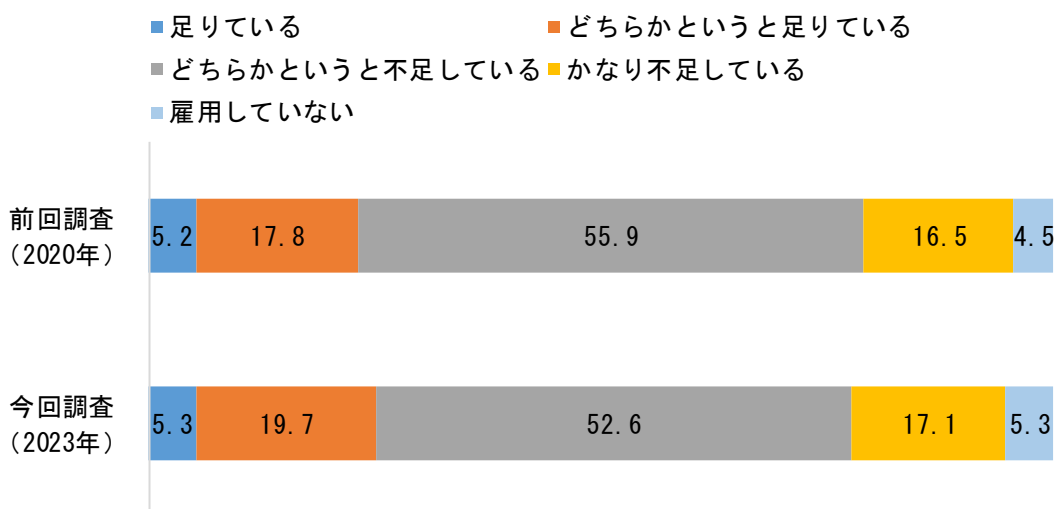
② 技能労働者の状況【単一回答】

- ・ 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）についても、技術者と同様、全体的に足りておらず、「どちらかというと不足している」（52.6%）又は「かなり不足している」（17.1%）と回答した企業が全体の約7割を占めた。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

図表 3-20 現在の技能労働者の状況について

No.	カテゴリ名	n	%
1	足りている	33	5.3
2	どちらかというと足りている	123	19.7
3	どちらかというと不足している	328	52.6
4	かなり不足している	107	17.1
5	雇用していない	33	5.3
	合計	624	100.0

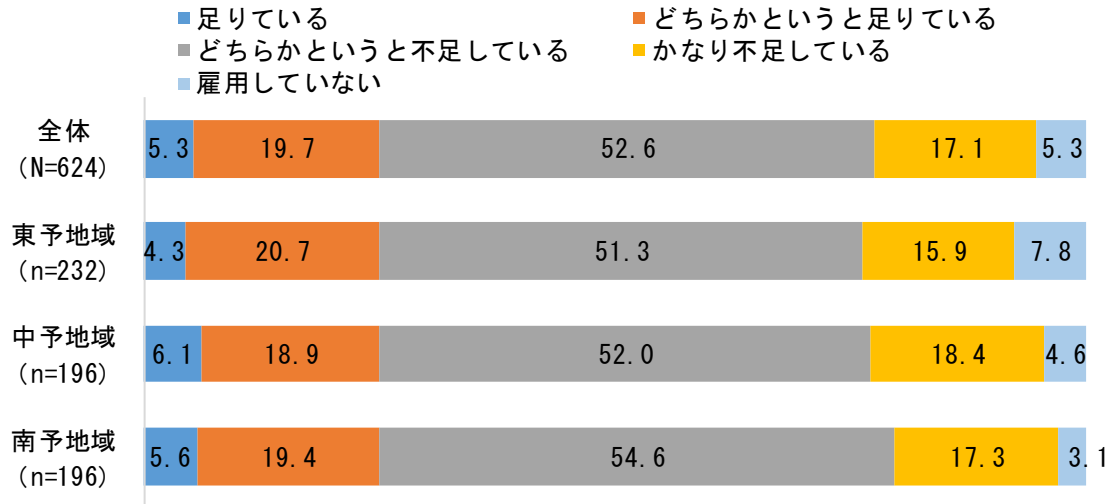
図表 3-21 現在の技能労働者の状況について<前回調査との比較>



<地域別>

- ・すべての地域で大きな違いは見られず、概ね県全体と同じ傾向となっている。

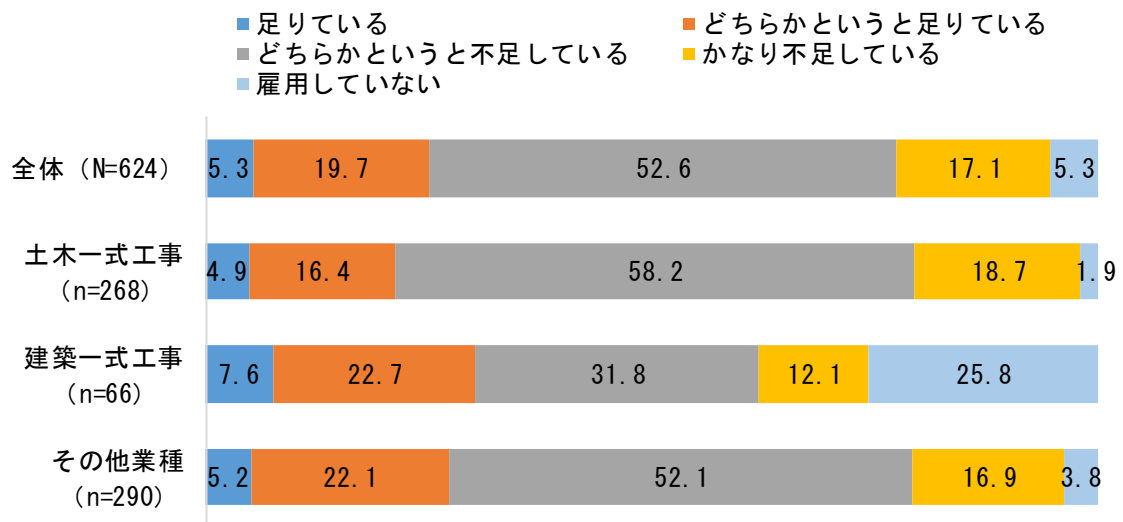
**図表 3-22 現在の技能労働者の状況について<地域別>**



<業種別>

- ・ 建築一式工事では、「どちらかというと足りている」(22.7%)、「足りている」(7.6%)の回答が全体の約3割となっており、他業種に比べ多くなっている。
- ・ また、建築一式工事では「どちらかというと不足している」(31.8%)、「かなり不足している」(12.1%)の回答が他業種に比べ少ない。一方で、技能労働者を「雇用していない」と回答した企業は25.8%と、他業種に比べ非常に多い結果となった。

**図表 3-23 現在の技能労働者の状況について<業種別>**





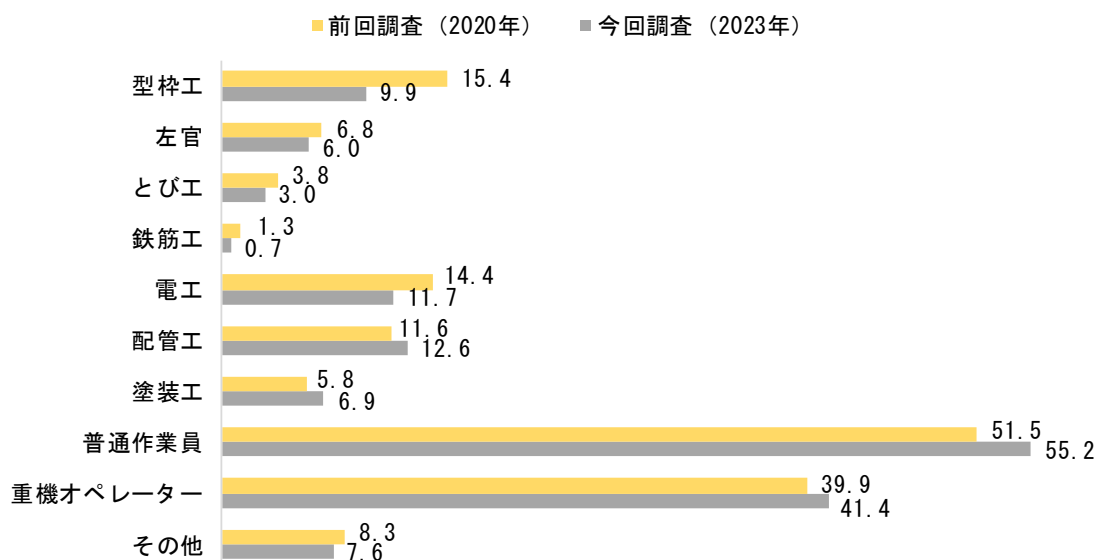
③ 不足している技能労働者の職種【複数回答】

- ・ 不足していると感じている技能労働者の職種は、「普通作業員」(55.2%)が最も多く、次いで「重機オペレーター」(41.4%)となっている。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

図表 3-24 不足していると感じている技能労働者の職種

No.	カテゴリ名	n	%
1	型枠工	43	9.9
2	左官	26	6.0
3	とび工	13	3.0
4	鉄筋工	3	0.7
5	電工	51	11.7
6	配管工	55	12.6
7	塗装工	30	6.9
8	普通作業員	240	55.2
9	重機オペレーター	180	41.4
10	その他	33	7.6
	事業者数計	435	100.0

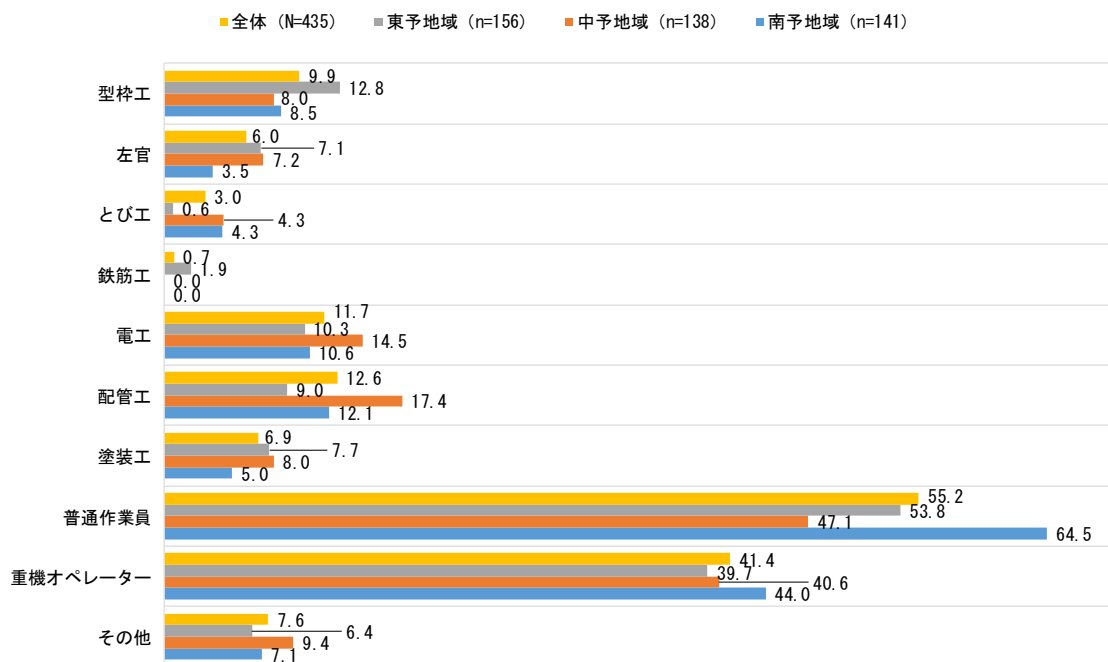
図表 3-25 不足していると感じている技能労働者の職種<前回調査との比較>



### <地域別>

- ・すべての地域で、「普通作業員」「重機オペレーター」の回答が多い。
- ・南予地域については、「普通作業員」を挙げる企業が64.5%と、中予地域の47.1%に比べ約17ポイント上回る結果となった。

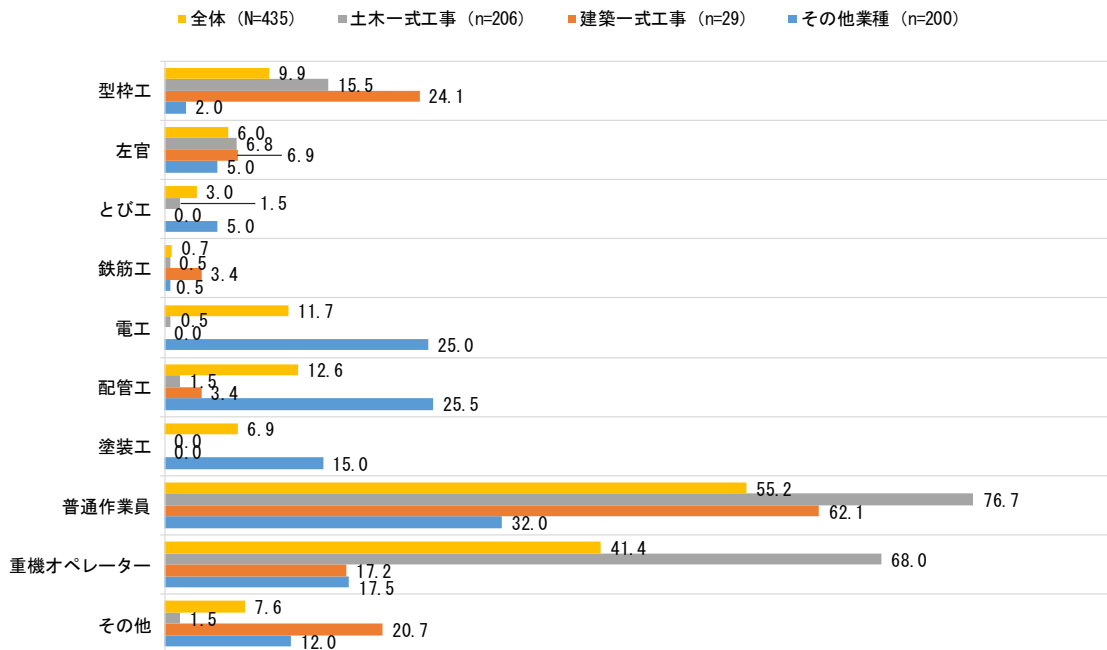
**図表 3-26 不足していると感じている技能労働者の職種<地域別>**



<業種別>

- ・ すべての業種で「普通作業員」の回答が最も多く、特に土木一式工事（76.7%）は県全体（55.2%）を約 22 ポイント上回る結果となった。
- ・ また、「重機オペレーター」の回答が多かった業種は土木一式工事（68.0%）であり、建築一式工事（17.2%）及びその他業種（17.5%）に比べ大きく上回っている。
- ・ 一方で、その他業種では「普通作業員」（32.0%）に次いで、「配管工」（25.5%）、「電工」（25.0%）が多く、業種間で不足状況に大きく違いがあった。

**図表 3-27 不足していると感じている技能労働者の職種<業種別>**

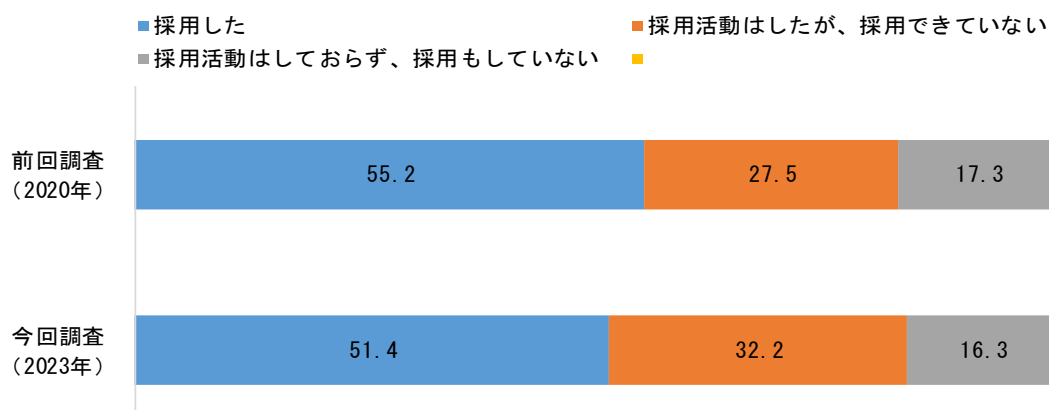


ii. 近年の採用状況について

① 採用活動の状況【単一回答】

- ・ 直近5年間の技術者または技能労働者の採用状況について、新たに「採用した」と回答した企業は、約半数を占めている。
- ・ 一方、「採用活動はしたが、採用できていない」との回答が約3割あることから、採用意欲はあるものの、人材の確保に至っておらず、結果的に人手不足が問題となっている状況もうかがえる。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

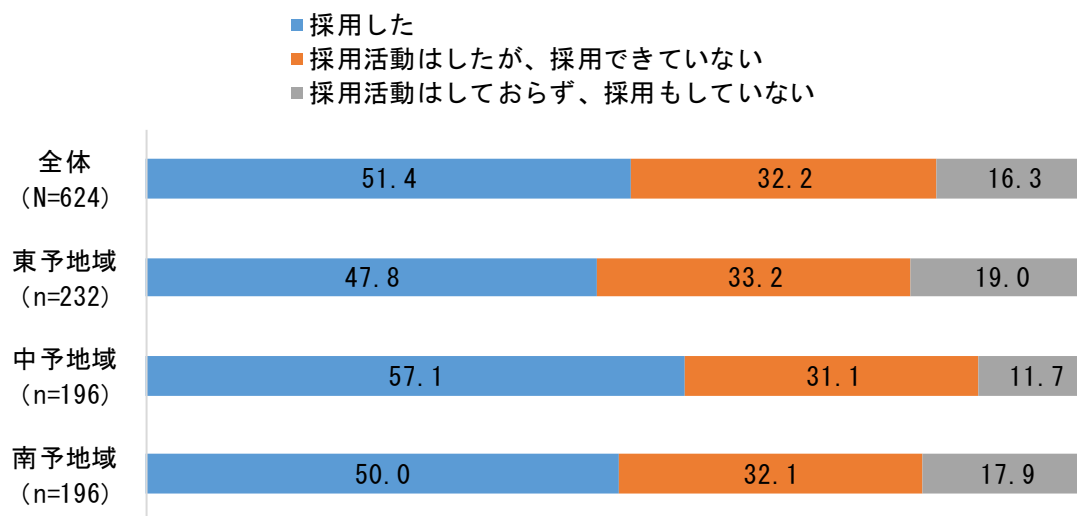
**図表 3-28 技術者または技能労働者を新たに採用した割合<前回調査との比較>**  
(今回調査 N=624)



<地域別>

- ・ 地域別で見ると、中予地域では「採用した」(57.1%)との回答が他地域に比べ多くなっているが、その他の項目では大きな違いは見られなかった。

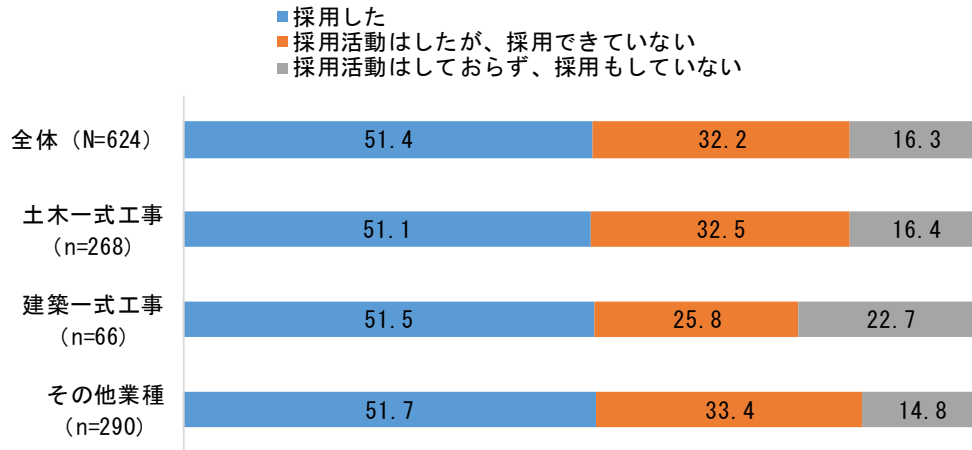
**図表 3-29 技術者または技能労働者を新たに採用した割合<地域別>**



<業種別>

- ・ 業種別でみると、「採用した」との回答の割合には大きな違いは見られなかった。
- ・ 一方、建築一式工事では、「採用活動はしたが、採用できていない」(25.8%)が他業種に比べ少なく、「採用活動はしておらず、採用もしていない」(22.7%)は多い結果となった。

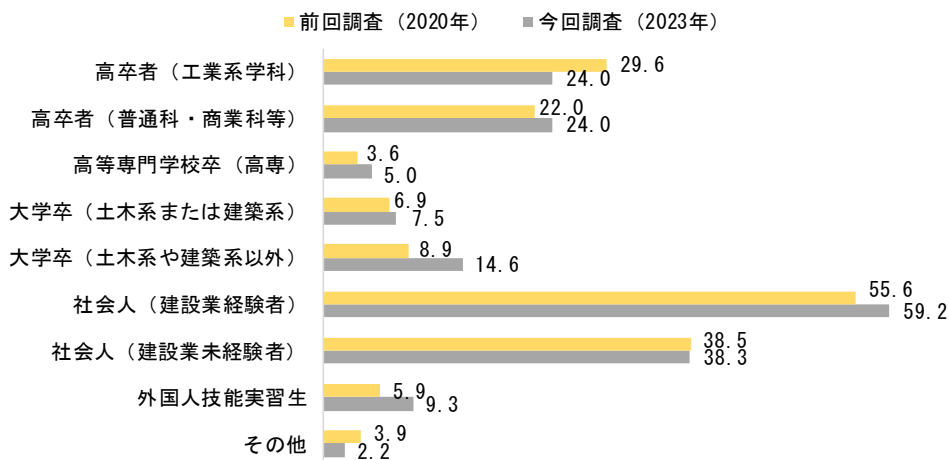
図表 3-30 技術者または技能労働者を新たに採用した割合<業種別>



② 新たな採用者の状況【複数回答】

- ・ 直近5年間の新たな雇用については、建設業の経験有無を問わず「社会人」を挙げている企業が多く、次いで「高卒者」となっている。
- ・ 「高卒者」については、工業系学科、普通科・商業科等ともに24.0%となっており、工業系学科にこだわって採用している状況ではないことが分かる。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

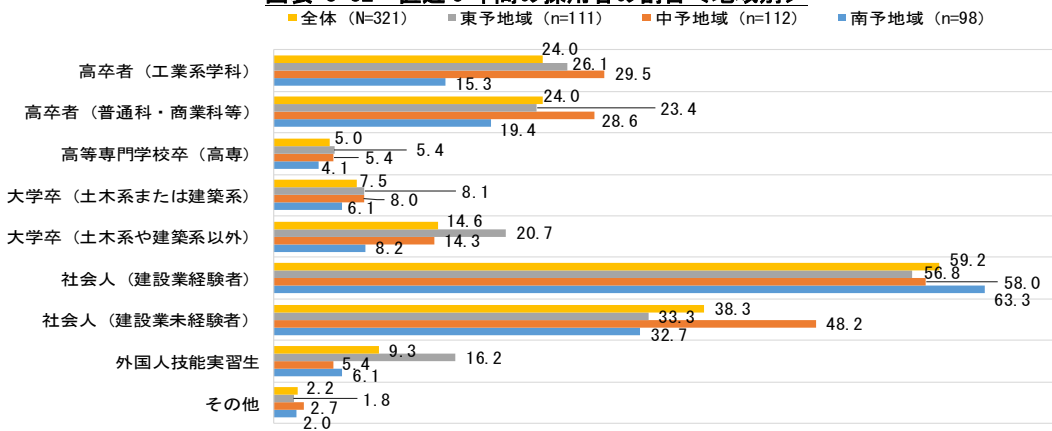
図表 3-31 直近5年間の採用者の割合<前回調査との比較> (今回調査 N=321)



<地域別>

- ・すべての地域で、「社会人経験者（建設業経験者）」の回答が最も多く、業界内で経験がある離職者を即戦力として採用していることがうかがえる。
- ・「社会人（建設業未経験者）」については、中予地域（48.2%）の回答が非常に多く、県全体（38.3%）を約10ポイント上回っている。
- ・「外国人技能実習生」については、東予地域（16.2%）の回答が多く、県全体（9.3%）を約7ポイント上回っている。
- ・「高卒者（工業系学科）」については、南予地域（15.3%）の回答が非常に少なく、県全体（24.0%）を約9ポイント下回っている。

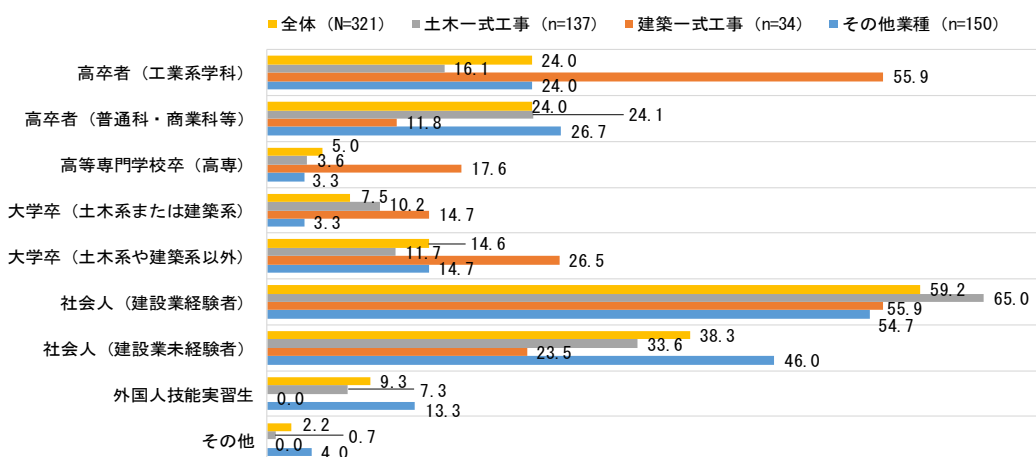
図表 3-32 直近5年間の採用者の割合<地域別>



<業種別>

- ・地域別と同様、すべての業種で「社会人経験者（建設業経験者）」の回答が多い。
- ・「社会人（建設業未経験者）」については、46.0%と回答したその他業種に対し、土木一式工事が33.6%、建築一式工事が23.5%と業種間で大きな違いが見られた。
- ・また、「高卒者（工業系学科）」と回答した企業は、建築一式工事（55.9%）が、その他業種（24.0%）及び土木一式工事（16.1%）を大きく上回る結果となった。

図表 3-33 直近5年間の採用者の割合<業種別>

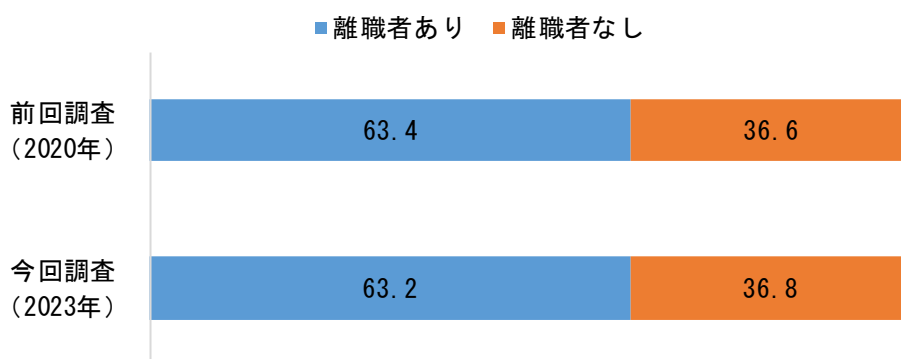


### iii. 近年の離職状況について

#### ① 離職状況【単一回答】

- ・ 直近5年間に採用した技術者・技能労働者で、「離職者あり」と回答した企業は63.2%となった。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

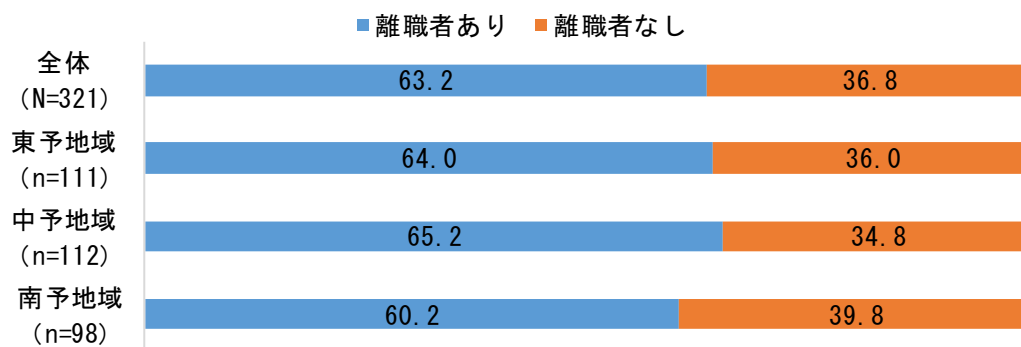
**図表 3-34 採用した技術者・技能労働者が離職した割合<前回調査との比較>**  
**(今回調査 N=321)**



#### <地域別>

- ・ すべての地域で大きな違いは見られず、概ね県全体と同じ傾向となっている。

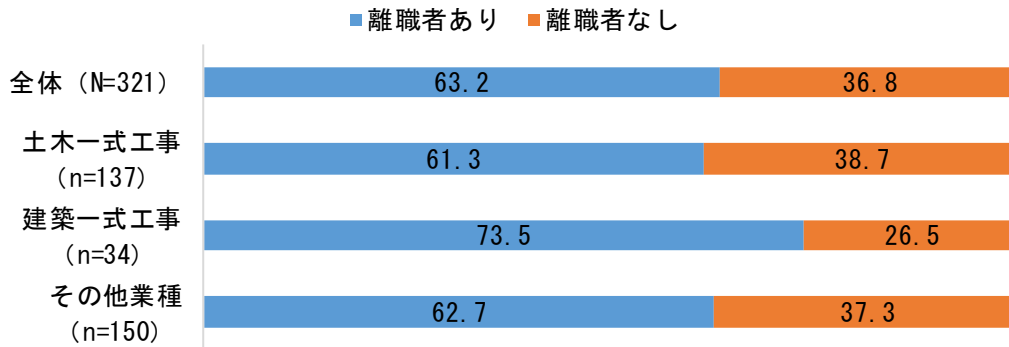
**図表 3-35 採用した技術者・技能労働者が離職した割合<地域別>**



<業種別>

- 業種別にみると、建築一式工事で73.5%の事業者が「離職者あり」と回答している。

**図表 3-36 採用した技術者・技能労働者が離職した割合<業種別>**



② 離職した理由【複数回答】

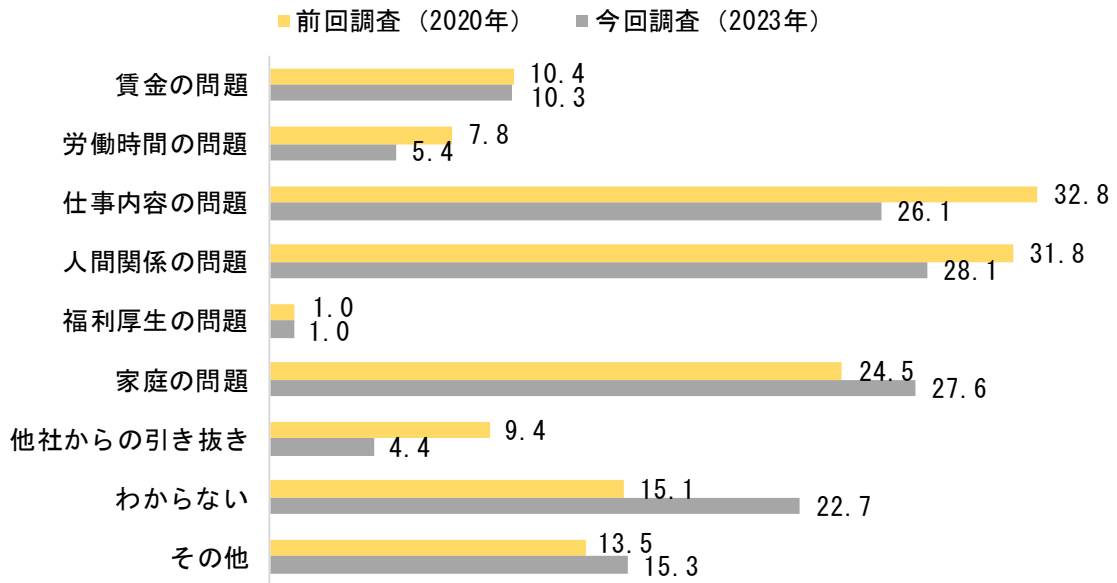
- 離職理由については、「人間関係の問題」(28.1%)の回答が最も多く、次いで「家庭の問題」(27.6%)、「仕事内容の問題」(26.1%)となっている。人間関係や家族の問題を要因とする離職理由が多く、賃金や労働時間を大きく上回っている。
- 前回調査と比較すると、「人間関係の問題」(28.1%)、「仕事内容の問題」(26.1%)、「他社からの引き抜き」(4.4%)の回答がやや減少している。
- 一方、「わからない」(22.7%)との回答が、前回調査(15.1%)に比べ約8ポイント高くなっている。

**図表 3-37 離職理由**

No.	カテゴリ名	n	%
1	賃金の問題	21	10.3
2	労働時間の問題	11	5.4
3	仕事内容の問題	53	26.1
4	人間関係の問題	57	28.1
5	福利厚生の問題	2	1.0
6	家庭の問題	56	27.6
7	他社からの引き抜き	9	4.4
8	わからない	46	22.7
9	その他	31	15.3
	事業者数計	203	100.0



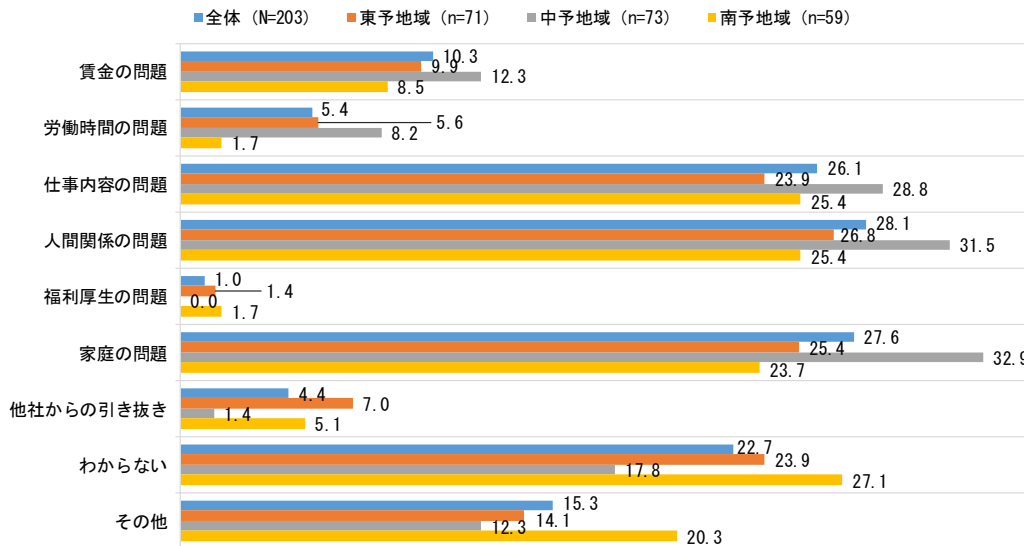
図表 3-38 離職理由<前回調査との比較>



<地域別>

- すべての地域で、「仕事内容の問題」「人間関係の問題」「家庭の問題」を挙げる企業が多い。

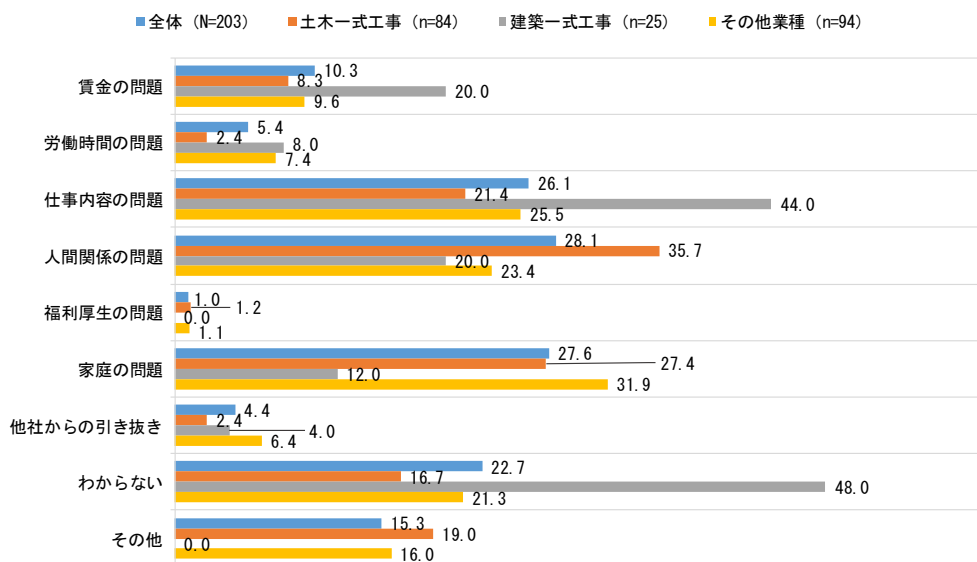
図表 3-39 離職理由<地域別>



### <業種別>

- 業種別でみると、建築一式工事では、離職理由が「わからない」(48.0%)と回答した企業が最も多く、県全体やその他業種に比べ 20 ポイント以上高い状況となった。また、「仕事内容の問題」(44.0%)、「賃金の問題」(20.0%) の回答が他業種に比べ多い反面、「家庭の問題」との回答は 12.0%と少なくなっている。

**図表 3-40 離職理由<業種別>**



iv. 採用活動の対象について

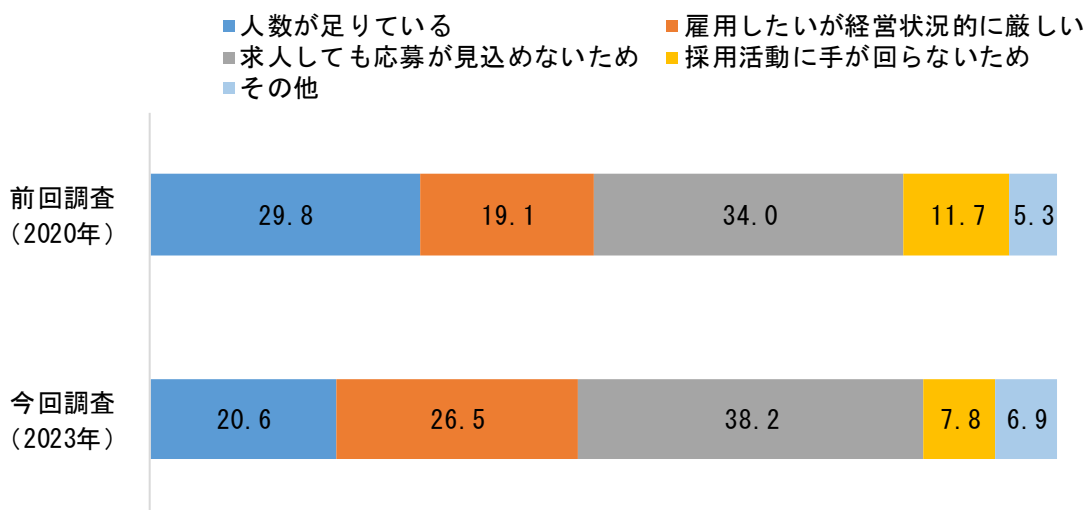
① 採用活動を行わない理由【単一回答】

- ・ 現在採用活動を行っていない理由は、「求人しても応募が見込めないため」(38.2%)との回答が最も多く、次いで「雇用したいが経営状況的に厳しい」(26.5%)となっている。採用意欲はあるが、活動に至っていないという意見が多く見られ、前回調査と比較すると、やや上昇傾向にある。
- ・ 一方で、「人数が足りている」については、20.6%と、前回調査の29.8%に対し、約9ポイント低下する結果となった。

図表 3-41 現在採用活動を行っていない理由

No.	カテゴリ名	n	%
1	人数が足りている	21	20.6
2	雇用したいが経営状況的に厳しい	27	26.5
3	求人しても応募が見込めないため	39	38.2
4	採用活動に手が回らないため	8	7.8
5	その他	7	6.9
	合計	102	100.0

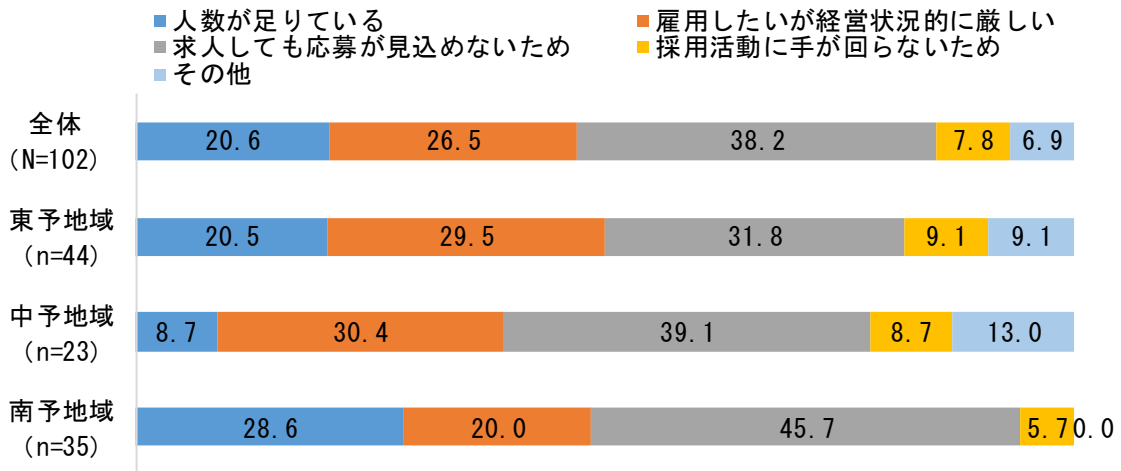
図表 3-42 現在採用活動を行っていない理由<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ 地域別でみると、「人数が足りている」と回答した企業は、南予地域（28.6%）に比べ、中予地域（8.7%）は約 20 ポイント低い。
- ・ また、南予地域については、「求人しても応募が見込めないため」（45.7%）と回答した企業が、他地域に比べて多い結果となった。

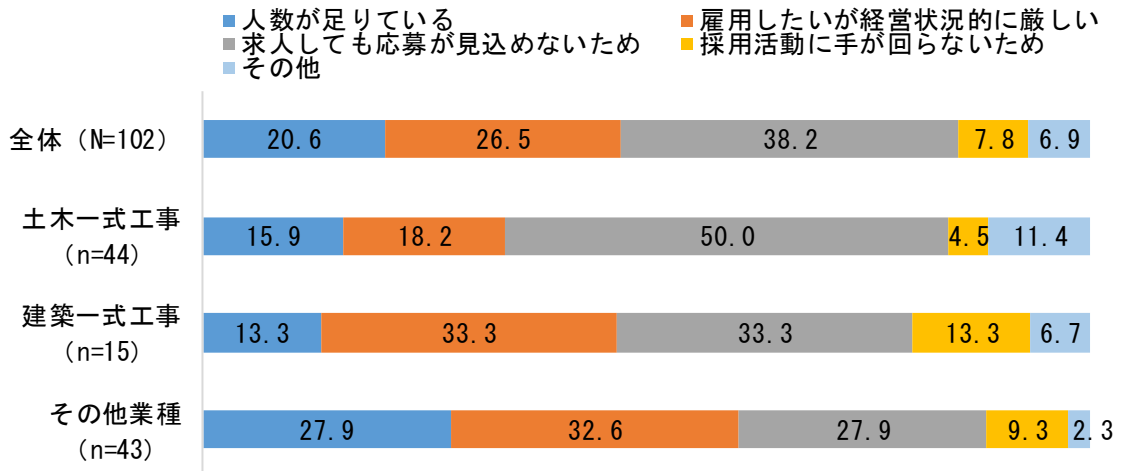
図表 3-43 現在採用活動を行っていない理由<地域別>



<業種別>

- ・ 業種別でみると、「人数が足りている」と回答した企業は、土木一式工事で 15.9%、建築一式工事で 13.3%にとどまり、その他業種の 27.9%に比べ、10 ポイント以上低い結果となった。
- ・ 土木一式工事では、「求人しても応募が見込めないため」（50.0%）との回答が、建築一式工事（33.3%）、その他業種（27.9%）をそれぞれ大きく上回っている。

図表 3-44 現在採用活動を行っていない理由<業種別>

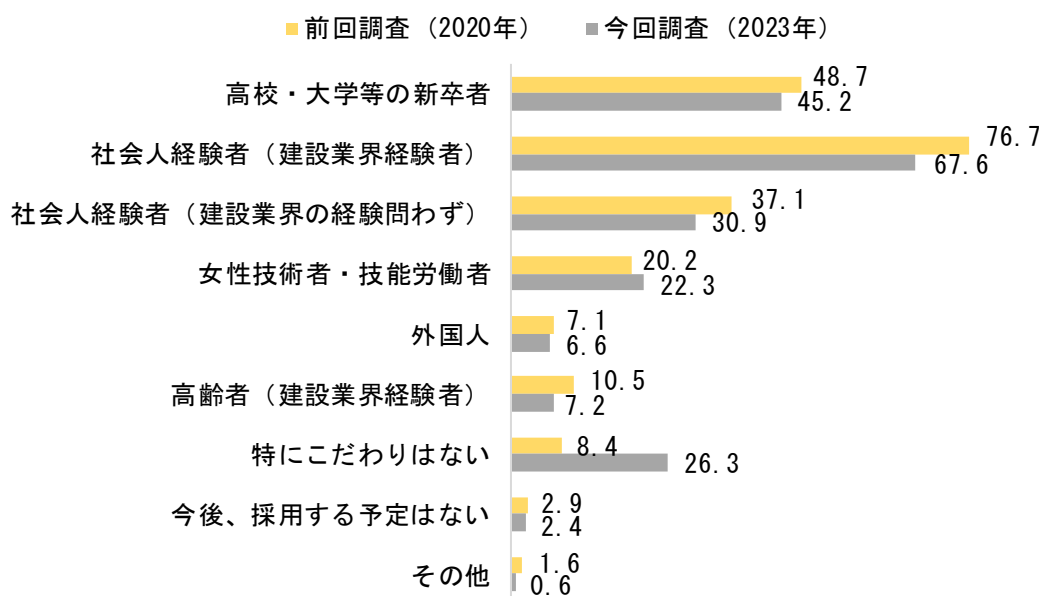


② 今後採用したい人材【複数回答】

- ・ 今後採用していきたい人材については、「社会人経験者（建設業界経験者）」と回答した企業が 67.6%と最も多い結果となり、即戦力が求められている。
- ・ 次いで「高校・大学等の新卒者」が 45.2%であり、高校・大学等での採用活動についても高い関心が示されている。
- ・ 一方、「女性技術者・技能労働者」（22.3%）、「外国人」（6.6%）、「高齢者（建設業界経験者）」（7.2%）も、比較的少ないが採用したい人材として挙げられている。
- ・ また、「特にこだわりがない」（26.3%）については、前回調査の 8.4%に対し、約 18 ポイント上昇する結果となっており、人手不足の深刻化が懸念される中、幅広い人材に対する採用活動への関心が高まっている。

図表 3-45 技術者・技能労働者として採用したい人材<前回調査との比較>

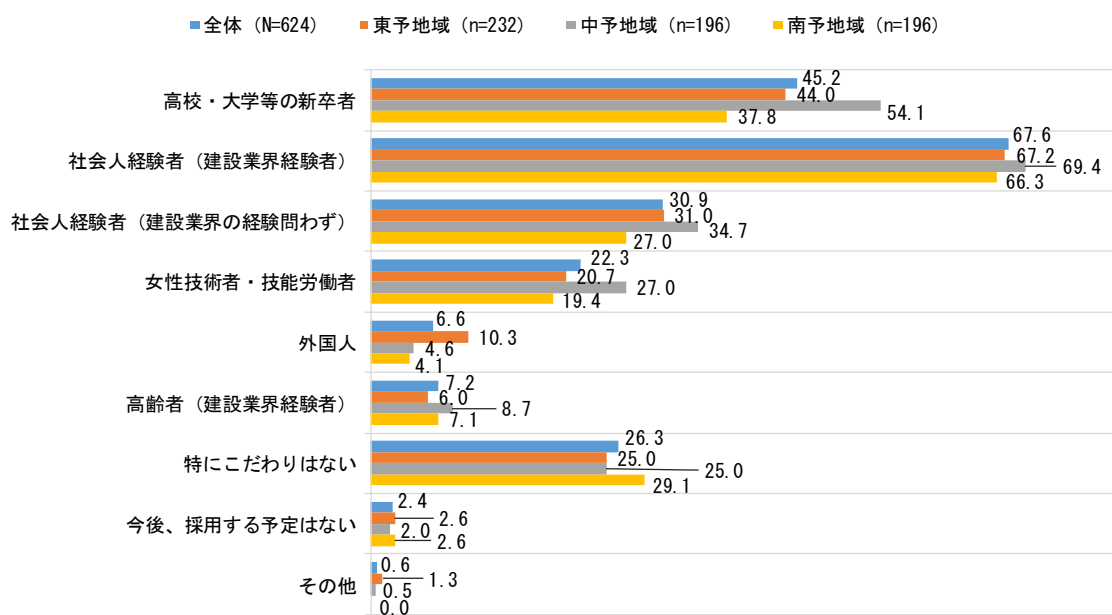
(今回調査 N=624)



<地域別>

- ・ すべての地域で「社会人経験者（建設業界経験者）」の回答が多く、次いで「高校・大学等の新卒者」となっている。
- ・ 「女性技術者・技能労働者」については、中予地域（27.0%）が全体（22.3%）に比べ約5ポイント高く、また、「外国人」については、東予地域（10.3%）が全体（6.6%）に比べ約4ポイント高い結果となった。

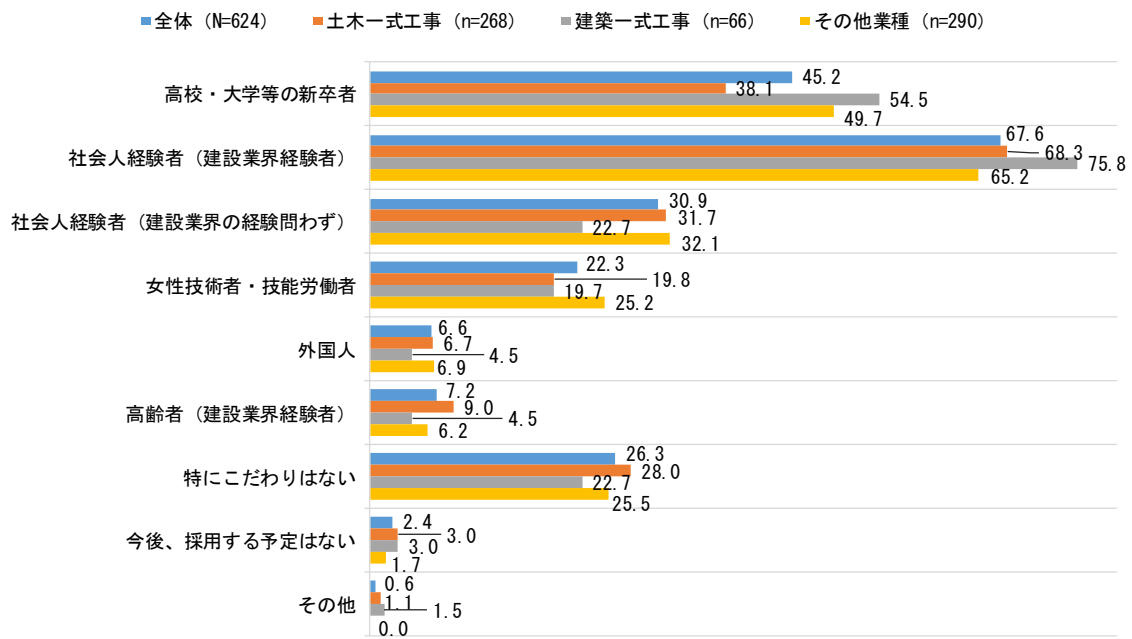
**図表 3-46 技術者・技能労働者として採用したい人材<地域別>**



<業種別>

- ・ 地域別と同様、すべての業種で「社会人経験者（建設業界経験者）」の回答が最も多く、次いで「高校・大学等の新卒者」となっている。
- ・ 「高校・大学等の新卒者」については、土木一式工事の 38.1%に対し、建築一式工事は 54.5%、その他業種は 49.7%と 10 ポイント以上高い結果となった。
- ・ 一方で、「社会人経験者（建設業界の経験問わず）」については、建築一式工事が 22.7%と、全体の 30.9%に比べ約 8 ポイント低く、即戦力としての社会人経験者が求められている。

図表 3-47 技術者・技能労働者として採用したい人材<業種別>

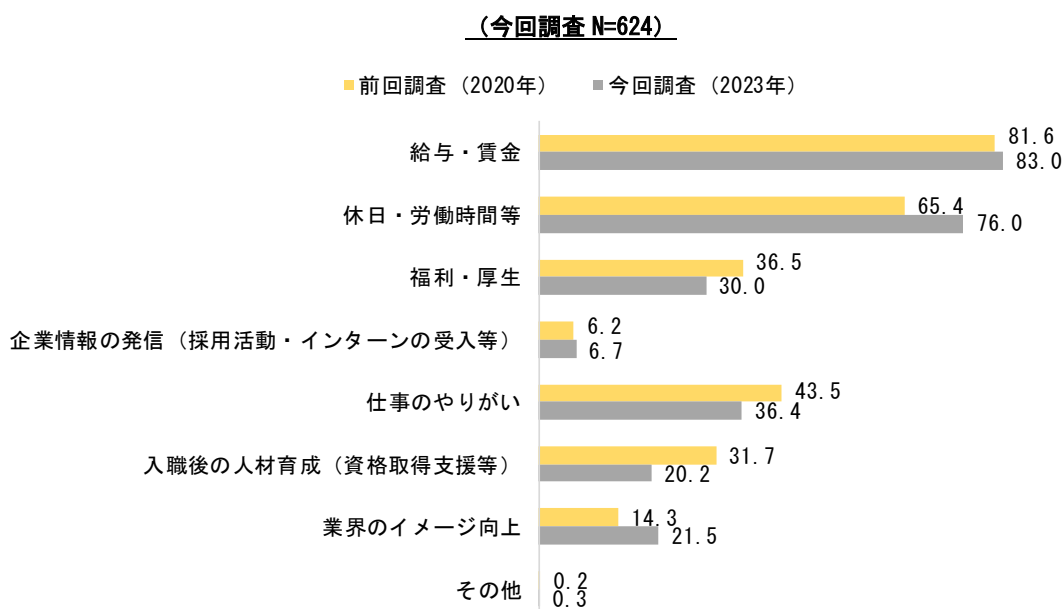


## v. 担い手確保の取組について

### ① 担い手確保のために重要な点【複数回答】

- ・ 担い手確保のために重要な点については、「給与・賃金」(83.0%)の回答が最も多く、次いで「休日・労働時間等」(76.0%)となっている。
- ・ このほか、「仕事のやりがい」(36.4%)、「福利・厚生」(30.0%)、「入職後の人材育成(資格取得支援等)」(20.2%)といった人事面に関する回答が挙げられているが、前回調査に比べやや減少する結果となった。
- ・ 一方で、「休日・労働時間等」(76.0%)及び「業界のイメージ向上」(21.5%)については、前回調査に比べ増加しており、担い手確保の取組に対する意識の変化がうかがえる。

図表 3-48 担い手確保のために重要と考えていること<前回調査との比較>

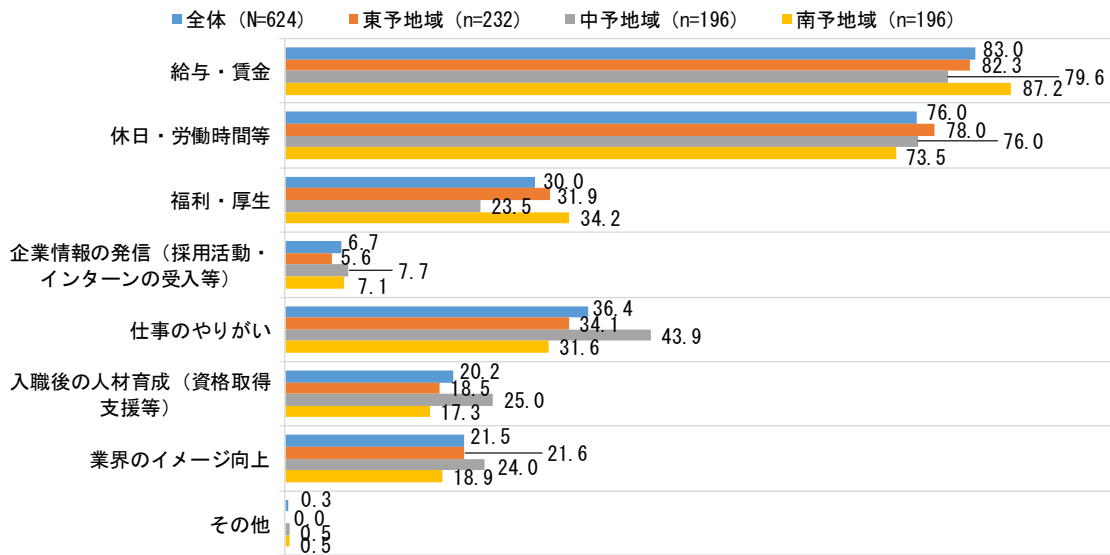




<地域別>

- すべての地域で「給与・賃金」「休日・労働時間等」の回答が多く、特に南予地域では「給与・賃金」(87.2%)、「福利・厚生」(34.2%)といった労働条件に関する回答の多さが目立った。

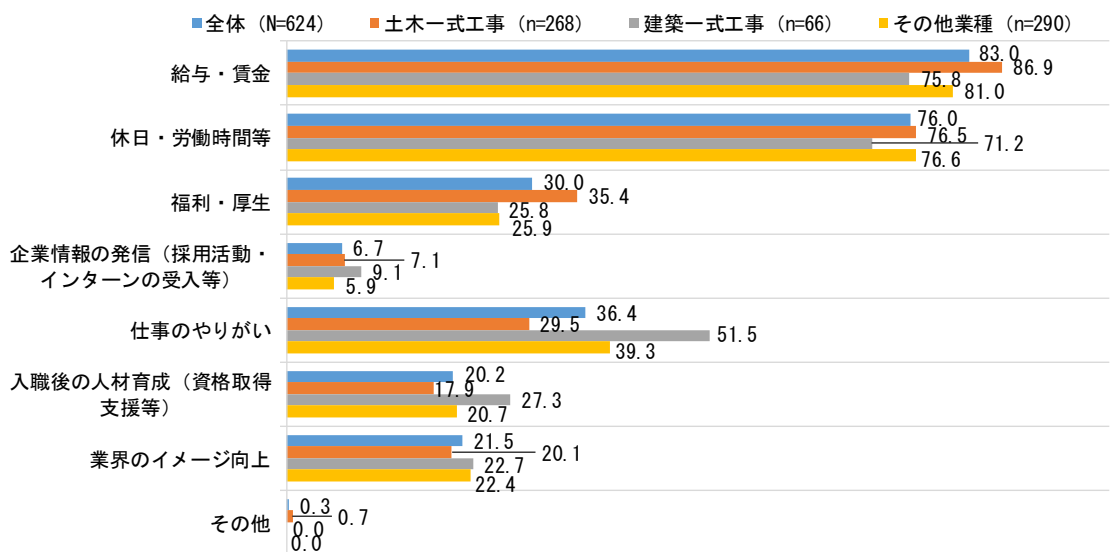
図表 3-49 担い手確保のために重要と考えていること<地域別>



<業種別>

- 地域別と同様、「給与・賃金」「休日・労働時間等」の回答が非常に多い。
- 「仕事のやりがい」については、土木一式工事の 29.5%に対して、建築一式工事は 51.5%と半数以上の企業が回答している。

図表 3-50 担い手確保のために重要と考えていること<業種別>

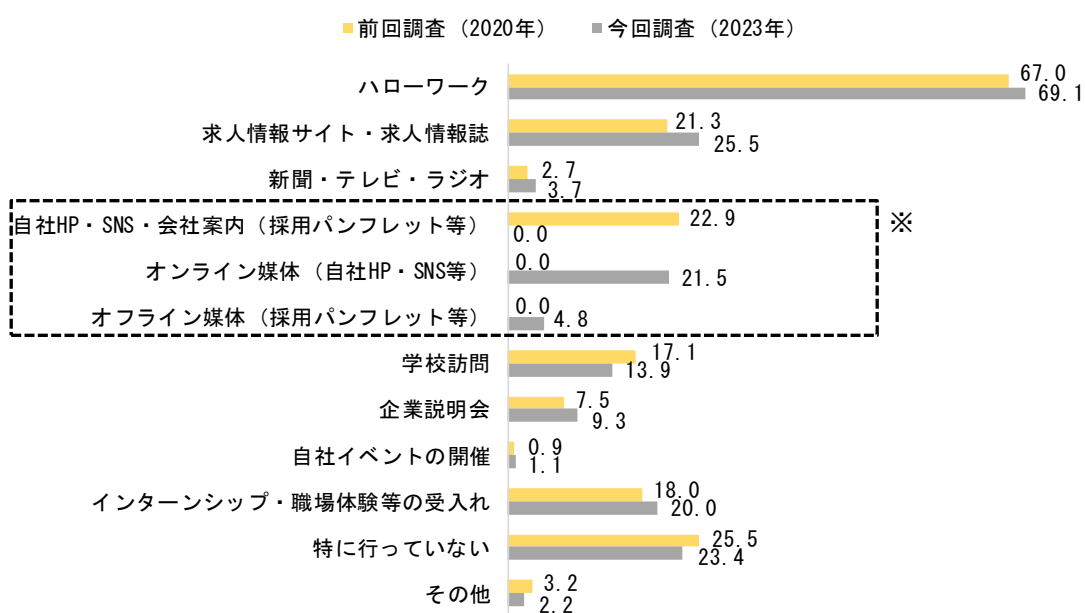


② 担い手確保のために行っていること【複数回答】

- ・ 担い手確保のために企業が行っている取組（情報発信）は、「ハローワーク」（69.1%）の回答が最も多く、次いで、「求人情報サイト・求人情報誌」（25.5%）、「オンライン媒体（自社HP・SNS等）」（21.5%）となっている。
- ・ 前回調査との比較では、今回調査との大きな違いは見られない。

図表 3-51 担い手確保のために行っている取組<前回調査との比較>

（今回調査 N=624）

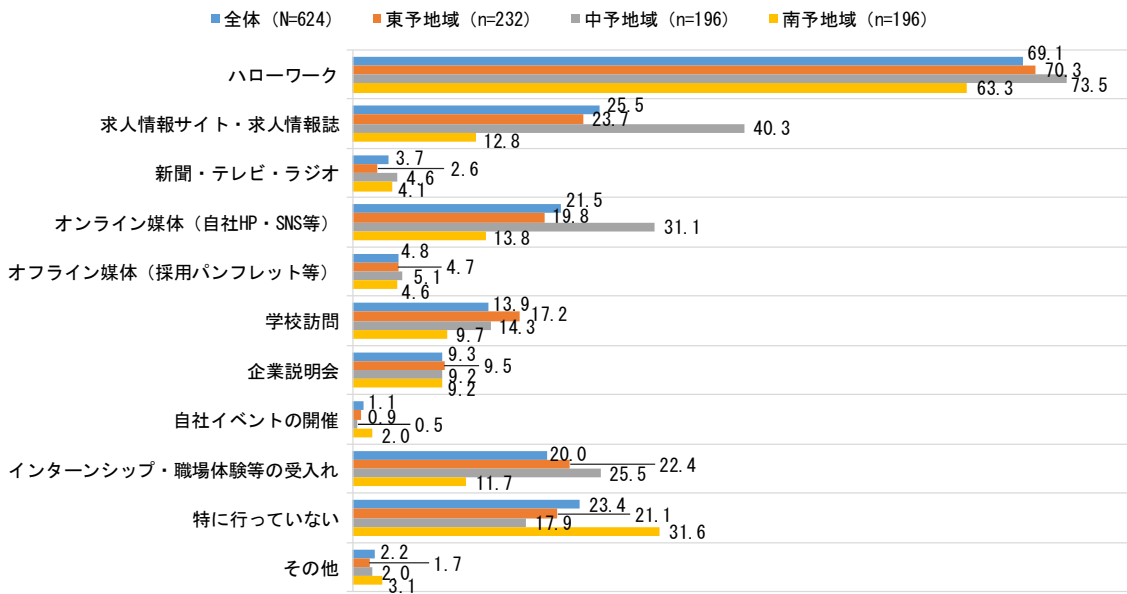


※前回調査時において1つの選択項目としていた「自社HP・SNS・会社案内（採用パンフレット等）」については、今回、「オンライン媒体（自社HP・SNS等）」及び「オフライン媒体（採用パンフレット等）」として、2つに分けて調査を実施している。

<地域別>

- ・ すべての地域で「ハローワーク」の回答が最も多い結果となった。
- ・ 「求人情報サイト・求人情報誌」については、中予地域（40.3%）に比べ、南予地域（12.8%）は約 28 ポイント低い。また、「オンライン媒体（自社HP・SNS等）」については、中予地域（31.1%）に比べ、南予地域（13.8%）は約 17 ポイント低い。
- ・ 一方で、南予地域では、「特に行っていない」と回答した企業は 31.6%と、県全体に比べ約 8 ポイント高く、地域間の取組状況に違いが見られた。

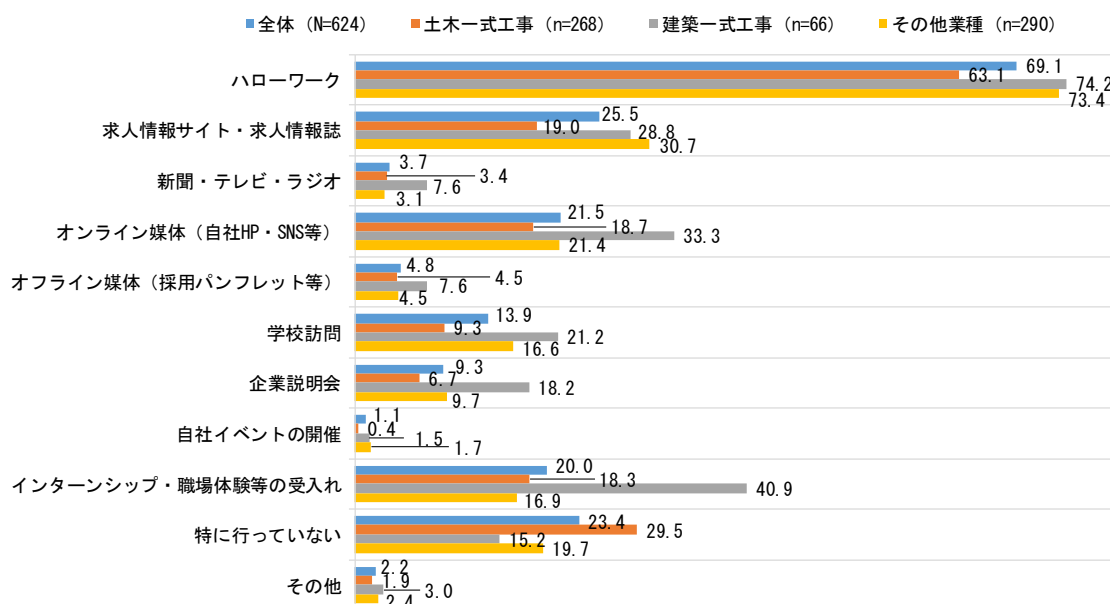
図表 3-52 担い手確保のために行っている取組<地域別>



### <業種別>

- ・ 地域別と同様、すべての業種で「ハローワーク」の回答が多くなっている。
- ・ 建築一式工事では、「インターンシップ・職場体験等の受入れ」（40.9％）が県全体（20.0％）に比べ約20ポイント高く、「オンライン媒体（自社HP・SNS等）」（33.3％）も同様に県全体（21.5％）に比べ約12ポイント高いことから、担い手確保のための取組が幅広く行われていることがうかがえる。
- ・ 土木一式工事では、「ハローワーク」（63.1％）の回答が、県全体（69.1％）に比べ6ポイント低く、「求人情報サイト・求人情報誌」（19.0％）も同様に、県全体（25.5％）に比べ約7ポイント低い結果となった。一方で、「特に行っていない」（29.5％）との回答が他業種に比べ多いことから、土木一式工事では、担い手確保のための取組がやや少ないことがうかがえる。

**図表 3-53 担い手確保のために行っている取組<業種別>**



vi. 女性活躍について

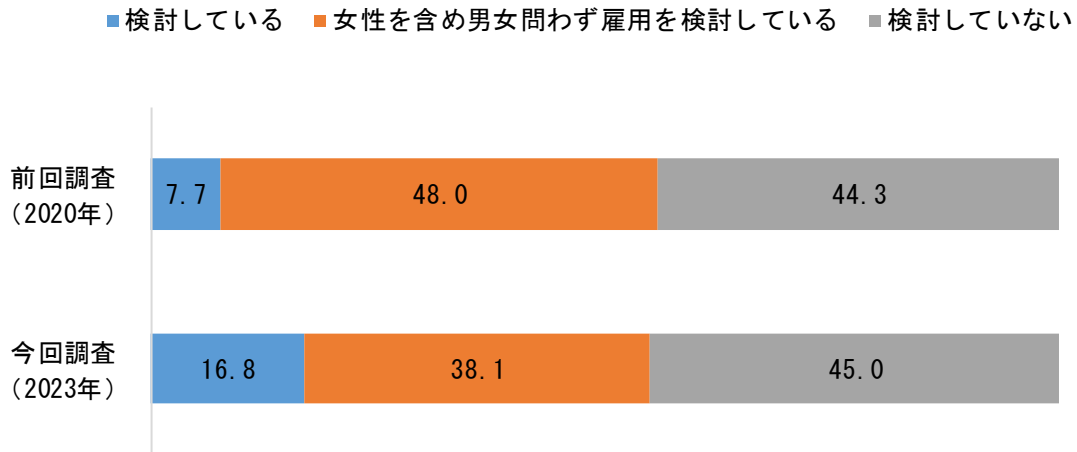
① 女性技術者・技能労働者の状況【単一回答】

- ・ 女性の技術者・技能労働者の雇用については、「検討している」(16.8%)、「女性を含め男女問わず雇用を検討している」(38.1%)を合わせると全体の半数以上を占めている。
- ・ 一方、「検討していない」と回答した企業は、45.0%となっている。
- ・ 前回調査と比べると、「検討している」(今回調査 16.8%、前回調査 7.7%)が約9ポイント上昇している。

図表 3-54 女性技術者・女性技能労働者の雇用を検討している割合

No.	カテゴリ名	n	%
1	検討している	105	16.8
2	女性を含め男女問わず雇用を検討している	238	38.1
3	検討していない	281	45.0
	合計	624	100.0

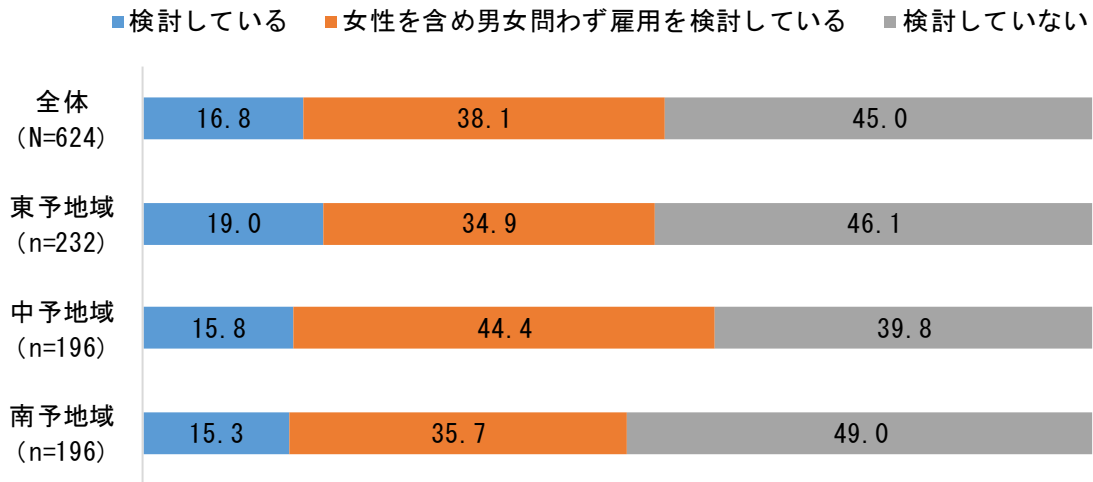
図表 3-55 女性技術者・女性技能労働者の雇用を検討している割合<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ 地域別でみると、南予地域では、「女性を含め男女問わず雇用を検討している」との回答が 35.7%と、中予地域の 44.4%と比べ約 9 ポイント低く、「検討していない」との回答は 49.0%と他地域に比べ最も多い結果となった。

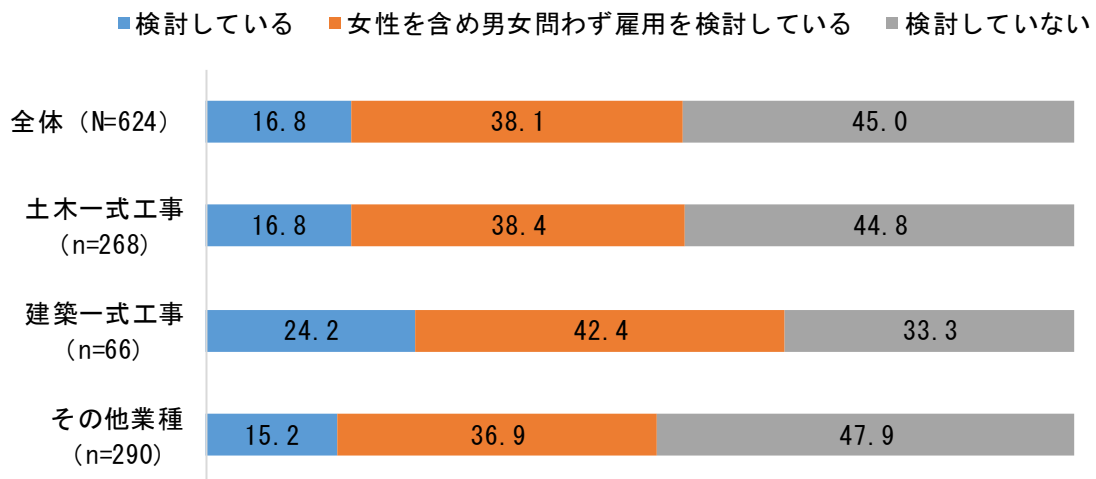
**図表 3-56 女性技術者・女性技能労働者の雇用を検討している割合<地域別>**



<業種別>

- ・ 業種別でみると、建築一式工事では、「検討している」(24.2%)、「女性を含め男女問わず雇用を検討している」(42.4%)を合わせると、全体の約 7 割を占めており、県全体 (54.9%) に比べ、約 12 ポイント上回る結果となった。

**図表 3-57 女性技術者・女性技能労働者の雇用を検討している割合<業種別>**



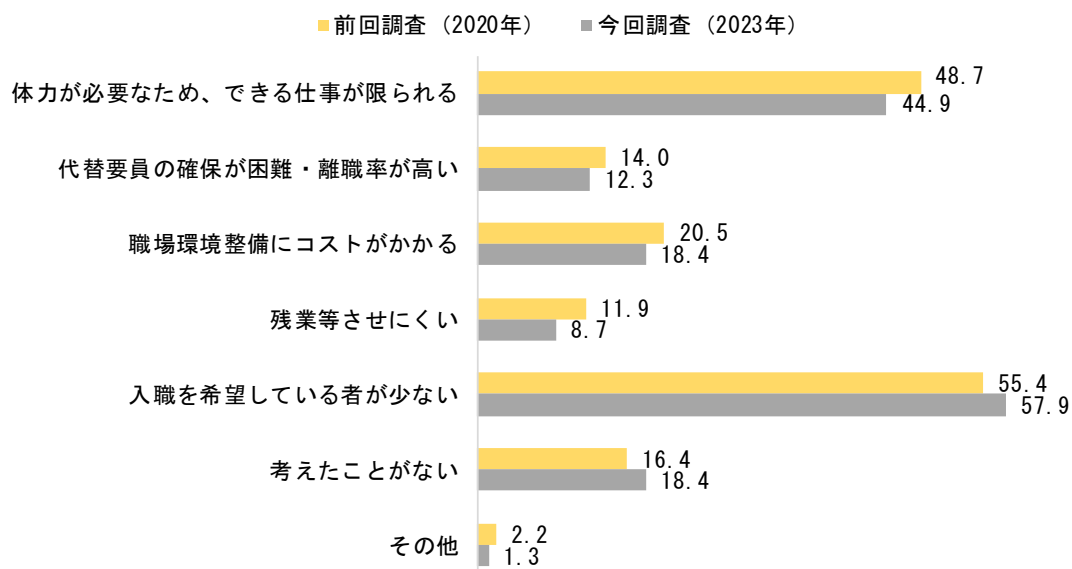
② 女性が建設業で活躍するための課題【複数回答】

- ・ 建設業における女性の活躍を推進する上での課題は、「入職を希望している者が少ない」(57.9%) との回答が最も多く、次いで「体力が必要なため、できる仕事に限られる」(44.9%) となっている。
- ・ 前回調査と比較しても、今回調査の傾向と大きな違いは見られない。

図表 3-58 建設業における女性の活躍を推進する上での課題

No.	カテゴリ名	n	%
1	体力が必要なため、できる仕事に限られる	280	44.9
2	代替要員の確保が困難・離職率が高い	77	12.3
3	職場環境整備にコストがかかる	115	18.4
4	残業等させにくい	54	8.7
5	入職を希望している者が少ない	361	57.9
6	考えたことがない	115	18.4
7	その他	8	1.3
	事業者数計	624	100.0

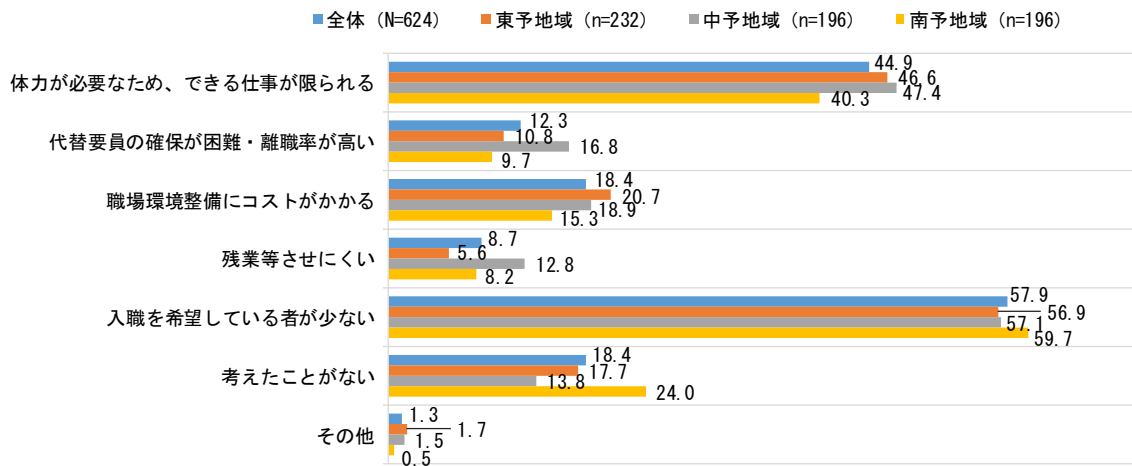
図表 3-59 建設業における女性の活躍を推進する上での課題<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ すべての地域で「入職を希望している者が少ない」「体力が必要なため、できる仕事に限られる」と回答した企業が5割前後おり、建設業における女性の活躍を推進する上での大きな課題となっていることがうかがえる。
- ・ 南予地域では、「考えたことがない」と回答した企業が24.0%と、中予地域の13.8%を約10ポイント上回る結果となっている。

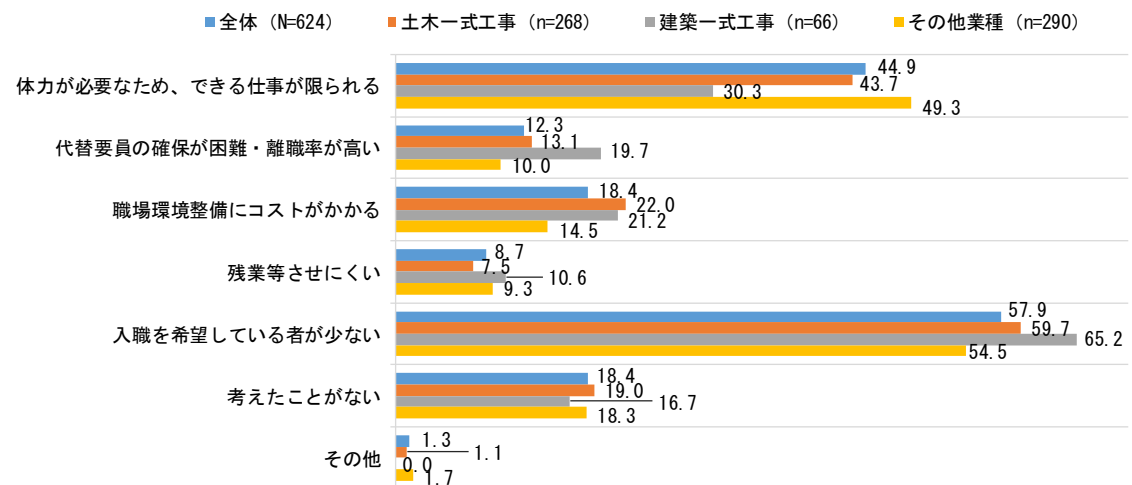
図表 3-60 建設業における女性の活躍を推進する上での課題<地域別>



<業種別>

- ・ 業種別で見ると、建築一式工事では「体力が必要なため、できる仕事に限られる」と回答した企業が30.3%と、県全体の44.9%に比べ約15ポイント下回っている。
- ・ 一方で建築一式工事では「入職を希望している者が少ない」(65.2%)、「代替要員の確保が困難・離職率が高い」(19.7%)との回答が、他業種に比べ多くなっている。

図表 3-61 建設業における女性の活躍を推進する上での課題<業種別>





vii. 外国人の受入れについて

① 外国人労働者の受け入れ状況【単一回答】

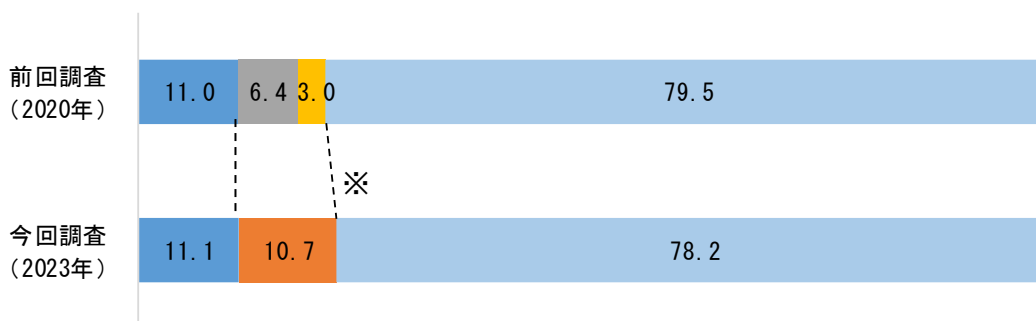
- ・ 外国人労働者の受け入れについては、「検討していない」(78.2%)と回答した企業が全体の約8割を占め、「検討している」(11.1%)と回答した企業を大きく上回る結果となった。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

図表 3-62 外国人労働者の受け入れを検討している割合

No.	カテゴリ名	n	%
1	検討している	69	11.1
2	外国人を含め国籍を問わず雇用を検討している	67	10.7
3	検討していない	488	78.2
	合計	624	100.0

図表 3-63 外国人労働者の受け入れを検討している割合<前回調査との比較>

- (いずれも) 検討している
- 外国人を含め国籍を問わず雇用を検討している
- 外国人技能実習生の受け入れを検討している
- 特定技能外国人の雇用を検討している
- (いずれも) 検討していない

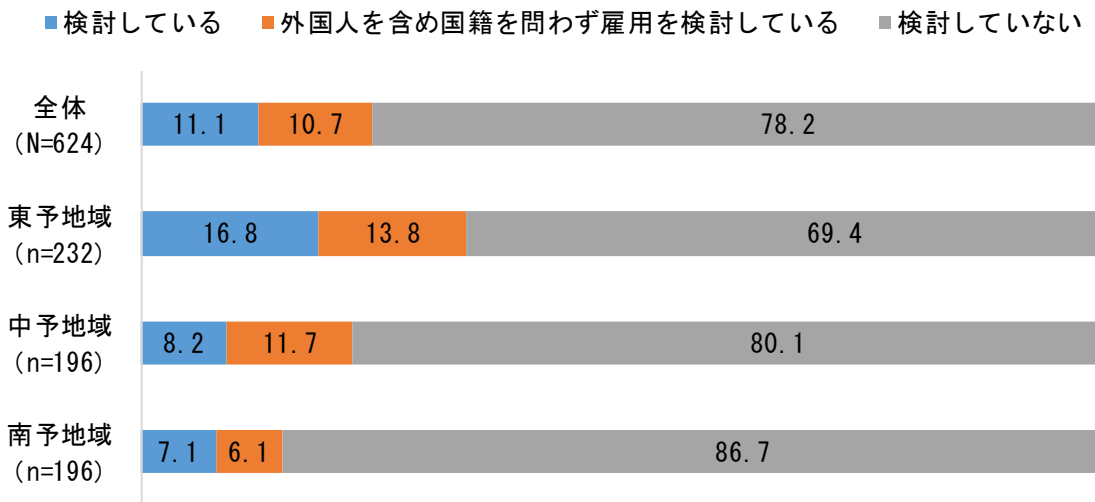


※前回調査の選択項目「外国人技能実習生の受け入れを検討している」及び「特定技能外国人の雇用を検討している」を廃止し、今回調査では「外国人を含め国籍を問わず検討している」として調査を実施している。

<地域別>

- ・すべての地域で「検討していない」の回答が半数以上を占め、特に南予地域では 86.7%と、他地域に比べ多い結果となった。
- ・一方、東予地域では、「検討している」(16.8%) 又は「外国人を含め国籍を問わず雇用を検討している」(13.8%) と回答した企業が、合わせて 30.6%を占めており、県全体の 21.8%に比べ、約 9 ポイント高くなっている。

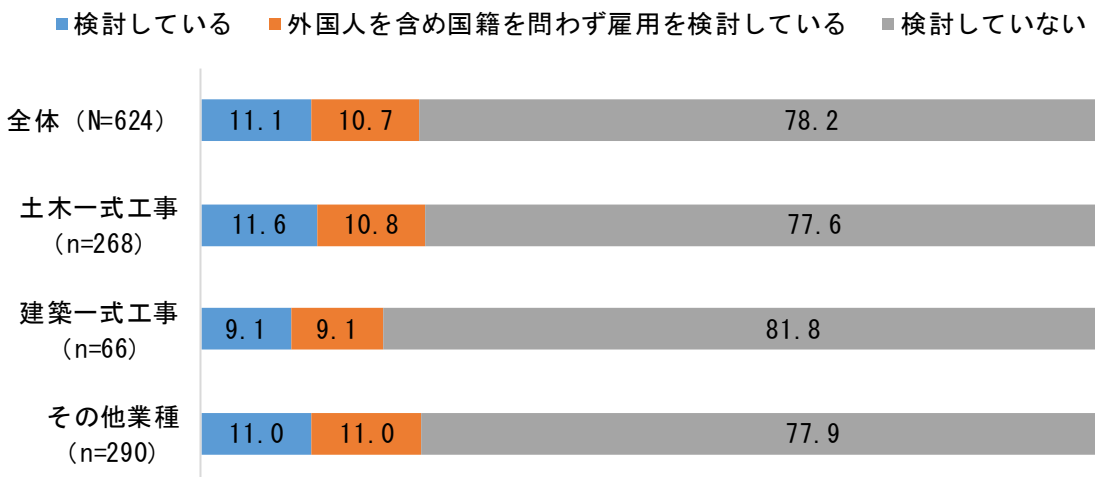
**図表 3-64 外国人労働者の受け入れを検討している割合<地域別>**



<業種別>

- ・業種別にみると、すべての業種で「検討していない」と回答した企業が全体の 7 割以上を占め、特に建築一式工事 (81.8%) では他業種に比べやや多い結果となった。

**図表 3-65 外国人労働者の受け入れを検討している割合<業種別>**

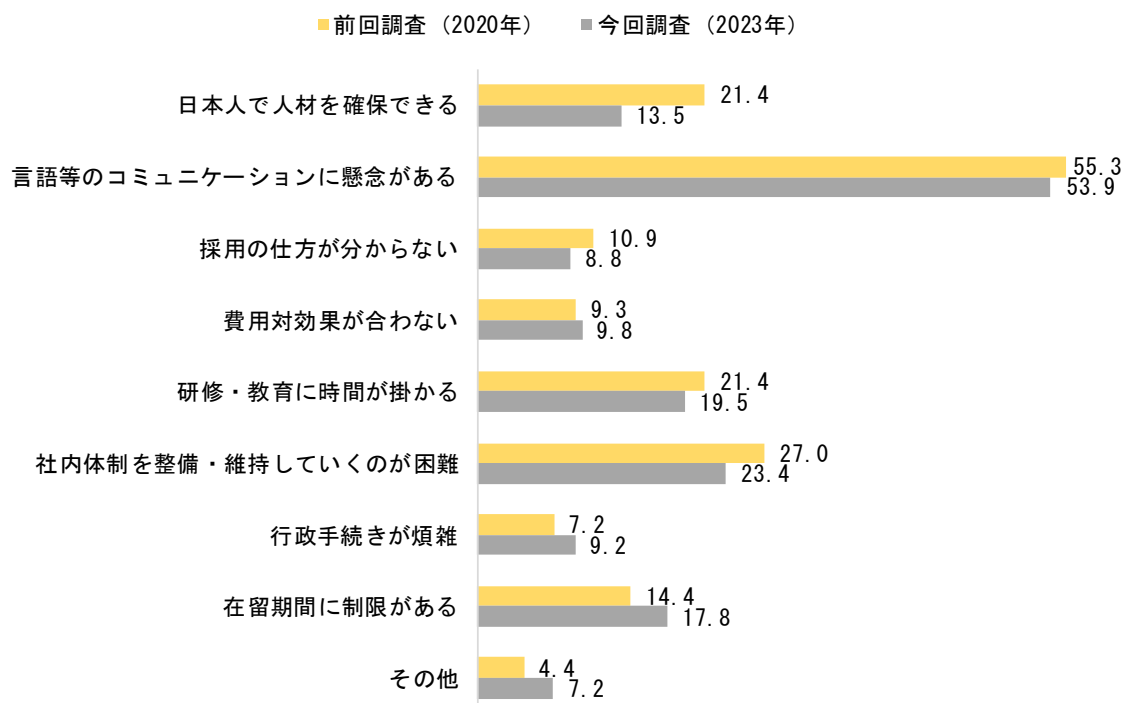


## ② 外国人労働者の雇用を検討しない理由【複数回答】

- ・ 外国人労働者の雇用を検討していない理由は、「コミュニケーションに懸念がある」(53.9%) が最も多く、他の回答を大きく上回っている。
- ・ また、「社内体制の整備・維持」(23.4%)、「研修・教育に時間が掛かる」(19.5%) との回答も比較的多くなっている。
- ・ 前回調査と比較すると、「日本人で人材を確保できる」(今回調査 13.5%、前回調査 21.4%) が約8ポイント低下している。

図表 3-66 外国人労働者の雇用を検討していない理由<前回調査との比較>

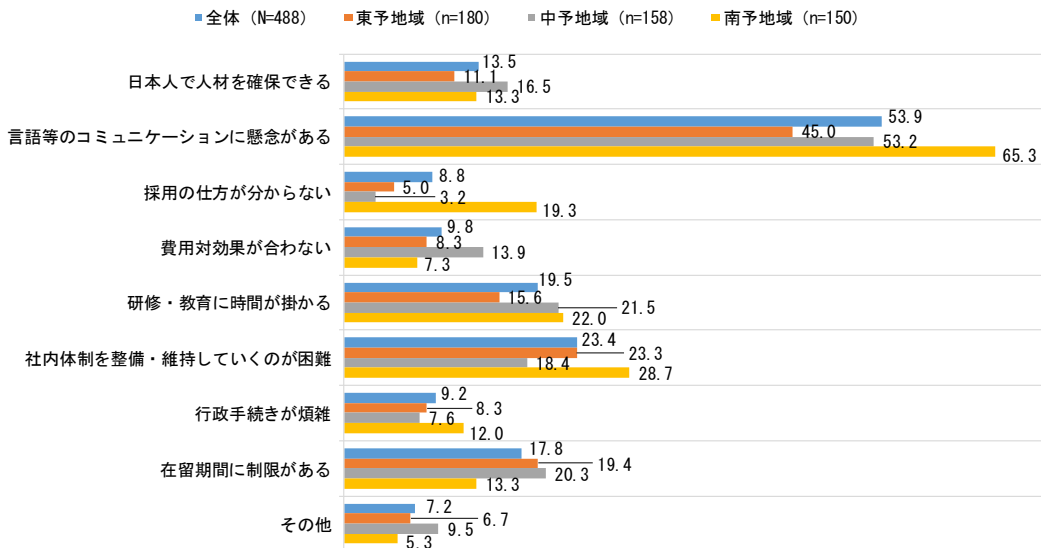
(今回調査 N=488)



<地域別>

- ・ すべての地域で「言語等のコミュニケーションに懸念がある」との回答が最も多く、特に南予地域（65.3%）は県全体（53.9%）に比べ約11ポイント上回っている。
- ・ また、南予地域では「採用の仕方が分からない」（19.3%）、「社内体制を整備・維持していくのが困難」（28.7%）と回答した企業も多く、他地域を大きく上回っている。

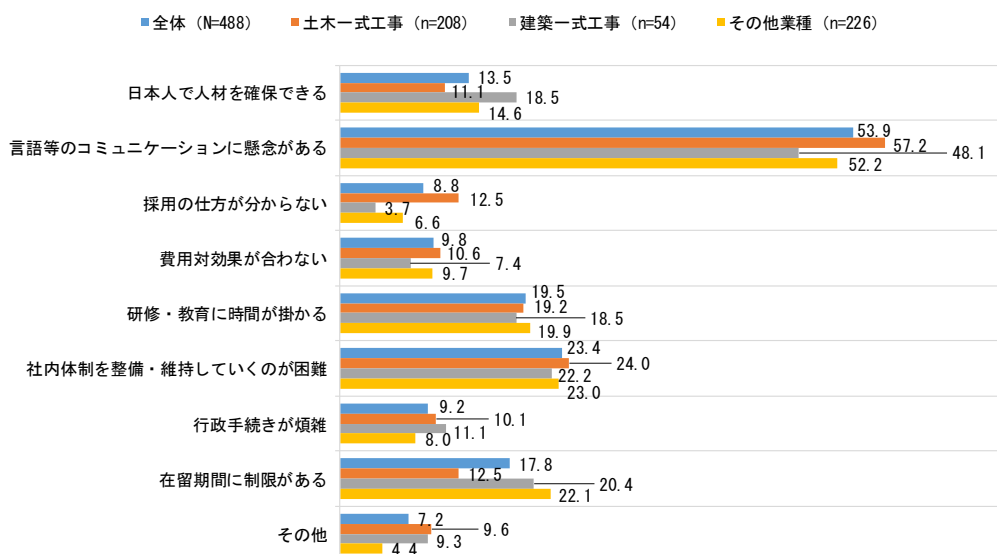
図表 3-67 外国人労働者の雇用を検討していない理由<地域別>



<業種別>

- ・ 地域別と同様、「言語等のコミュニケーションに懸念がある」との回答が最も多い結果となったが、「日本人で人材を確保できる」という回答では、土木一式工事の企業が11.1%と他業種に比べやや少なくなっている。

図表 3-68 外国人労働者の雇用を検討していない理由<業種別>



viii. 人材育成について

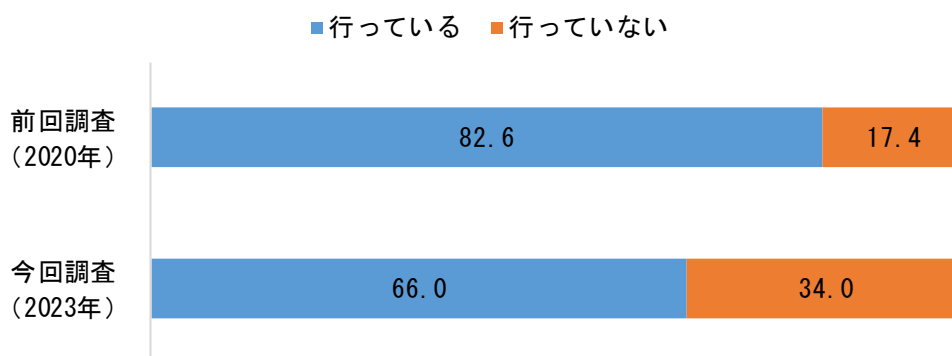
① 人材育成の取組状況【単一回答】

- ・ 技術者や技能労働者を育成するための取組については、66.0%の企業が「行っている」と回答しているが、前回調査の82.6%に比べ、約17ポイント下回る結果となった。

図表 3-69 技術者・技能労働者を育成するための取組を行っている割合

No.	カテゴリ名	n	%
1	行っている	412	66.0
2	行っていない	212	34.0
	合計	624	100.0

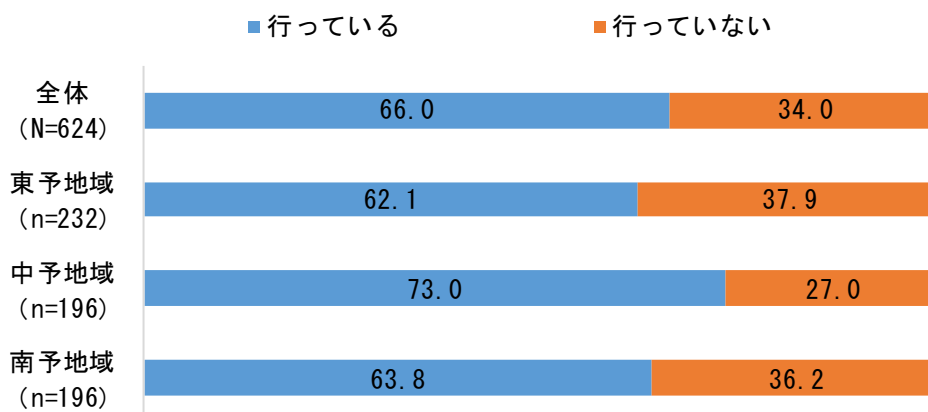
図表 3-70 技術者・技能労働者を育成するための取組を行っている割合<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ すべての地域で、技術者や技能労働者を育成するための取組を「行っている」と回答した企業が6割以上を占めている。特に中予地域では73.0%と、他地域に比べ多くなっている。

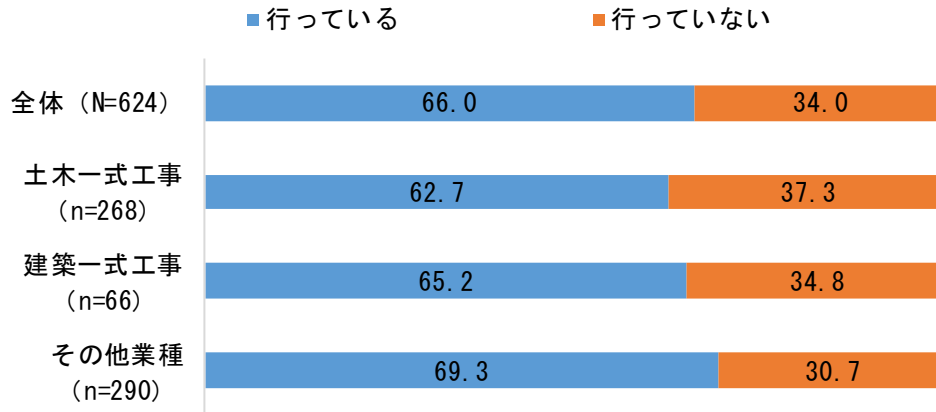
図表 3-71 技術者・技能労働者を育成するための取組を行っている割合<地域別>



<業種別>

- 業種別でみると、その他業種では「行っている」と回答した企業が69.3%となっており、土木一式工事の62.7%に比べ約7ポイント上回る結果となった。

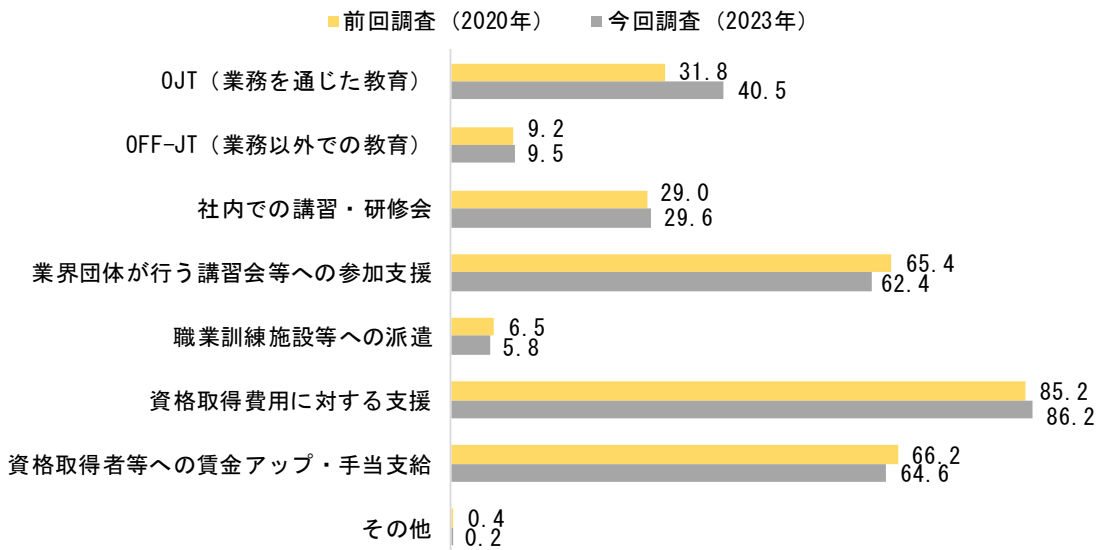
**図表 3-72 技術者・技能労働者を育成するための取組を行っている割合<業種別>**



② 人材育成のために実施していること【複数回答】

- 人材育成のための取組については、「資格取得費用に対する支援」(86.2%)、「資格取得者等への賃金アップ・手当支給」(64.6%)、「業界団体が行う講習会等への参加支援」(62.4%)といった、資格取得や講習会に関する回答を選択した企業が多く、前回調査と同様の傾向が見られた。
- 一方、教育に関する取組を行っている事業者は少なく、「OJT (業務を通じた教育)」が40.5%、「OFF-JT (業務以外での教育)」が9.5%となっているが、前回調査と比べると、やや上昇している。

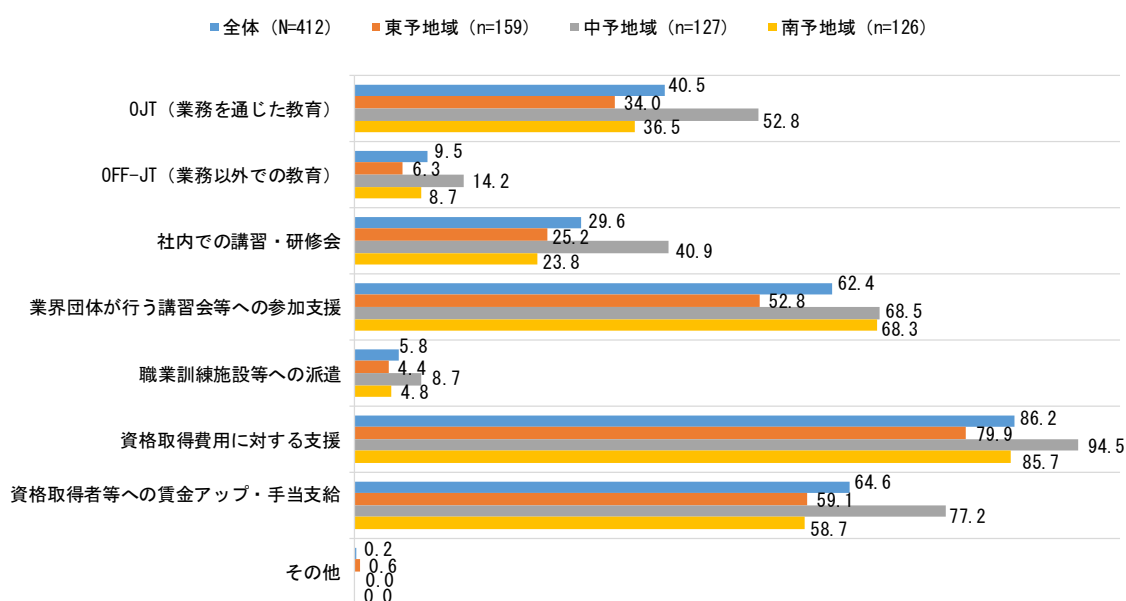
**図表 3-73 育成のために行っている取組<前回調査との比較> (今回調査 N=412)**



## <地域別>

- ・すべての地域において、「資格取得」や「講習会」に関する回答が上位を占めているが、「業界団体が行う講習会等への参加支援」については、東予地域（52.8%）は県全体（62.4%）に比べ、約10ポイント低い状況となっている。
- ・中予地域では、育成のために取組を行っている企業が全体的に多く、「OJT（業務を通じた教育）」（52.8%）、「資格取得者等への賃金アップ・手当支給」（77.2%）、「社内での講習・研修会」（40.9%）のいずれの項目も、それぞれ県全体を上回る結果となった。

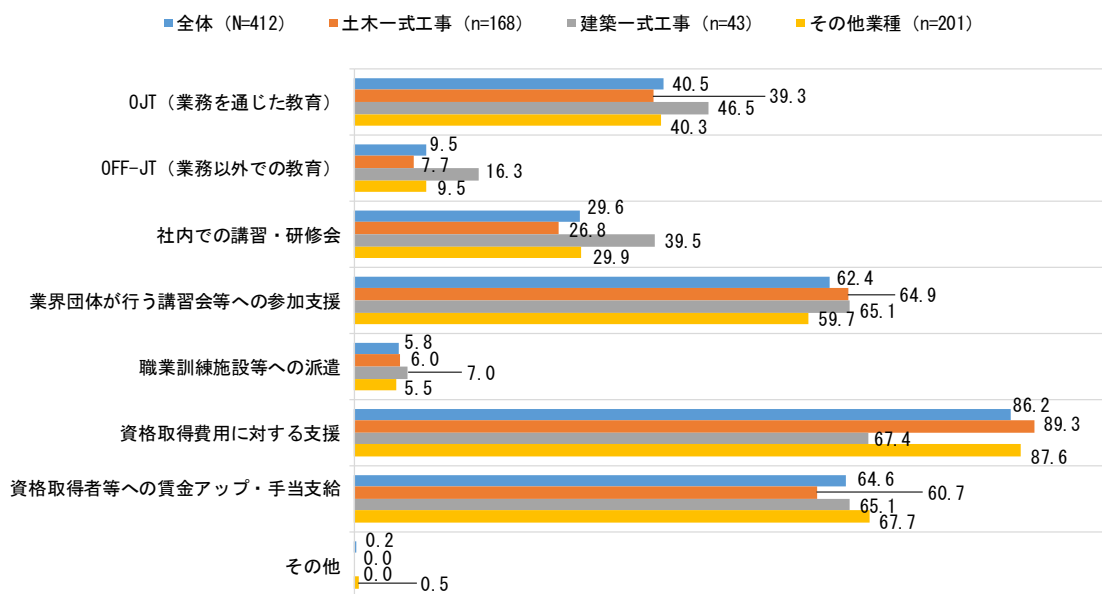
図表 3-74 育成のために取組んでいる取組<地域別>



### <業種別>

- ・ 地域別と同様、すべての業種において、「資格取得」や「講習会」に関する回答が上位を占めているが、「資格取得費用に対する支援」については、県全体の86.2%に対し、建築一式工事は67.4%と、約19ポイント低い状況となっている。
- ・ 一方で、建築一式工事では「OJT（業務を通じた教育）」（46.5%）、「OFF-JT（業務以外での教育）」（16.3%）、「社内での講習・研修会」（39.5%）のいずれの項目も、それぞれ他業種を上回る結果となった。

図表 3-75 育成のためにしている取組<業種別>





ix. 建設キャリアアップシステムについて

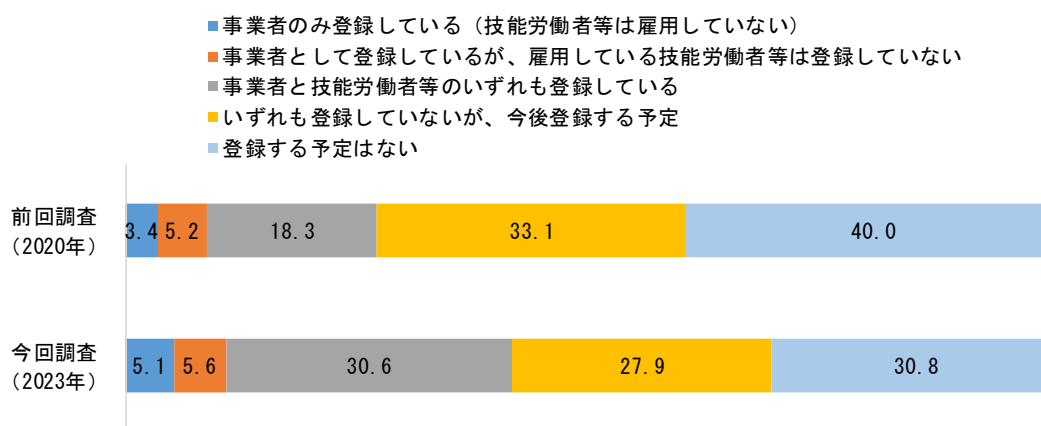
① 建設キャリアアップシステムの登録状況【単一回答】

- ・ 建設キャリアアップシステムの登録状況については、「事業者登録している」と回答した企業は約4割にとどまっているものの、「今後登録予定」を合わせると、全体の約7割となっている。
- ・ 「登録する予定はない」(30.8%)と回答した企業は、前回調査(40.0%)に比べ減少しており、登録に対する意識の変化が見られた。

図表 3-76 建設キャリアアップシステムの登録状況

No.	カテゴリ名	n	%
1	事業者のみ登録している（技能労働者等は雇用していない）	32	5.1
2	事業者として登録しているが、雇用している技能労働者等は登録していない	35	5.6
3	事業者と技能労働者等のいずれも登録している	191	30.6
4	いずれも登録していないが、今後登録する予定	174	27.9
5	登録する予定はない	192	30.8
	合計	624	100.0

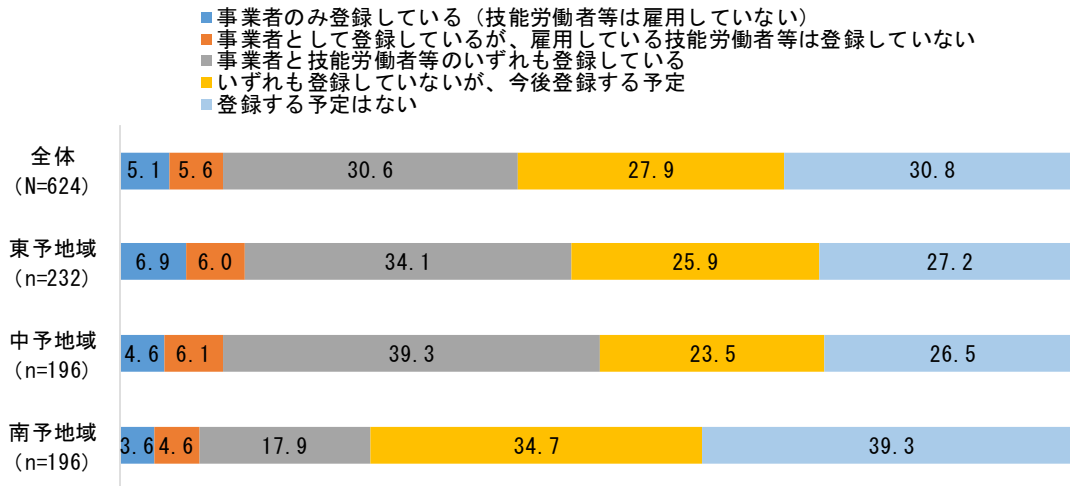
図表 3-77 建設キャリアアップシステムの登録状況<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ 地域別でみると、「事業者登録している」との回答は、東予地域又は中予地域でそれぞれ約半数を占めている。一方、南予地域では3割にとどまっているものの、「今後登録予定」と合わせると全体の約6割となっている。

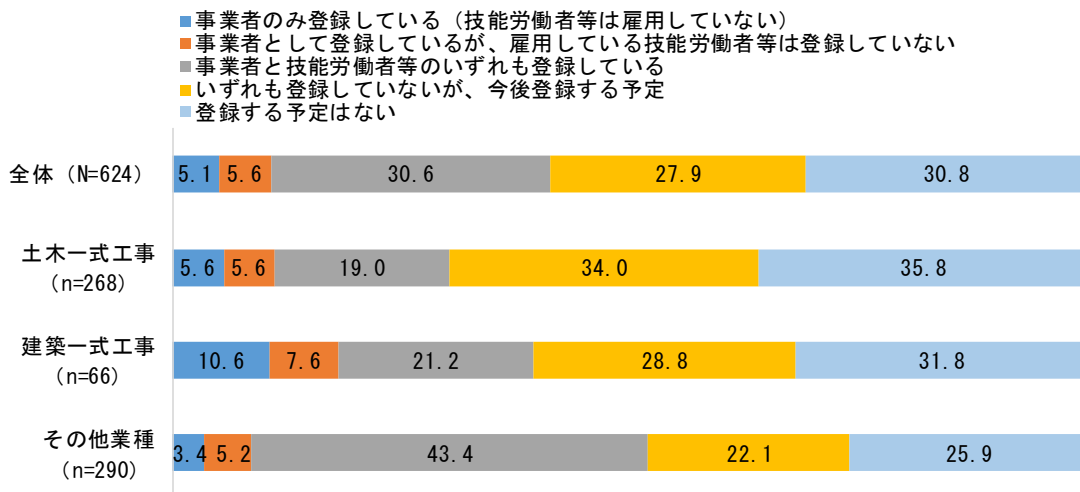
**図表 3-78 建設キャリアアップシステムの登録状況<地域別>**



<業種別>

- ・ 業種別でみると、技能労働者の技能レベルが重要となるその他業種では、「事業者登録している」と回答した企業が約半数を占めることから、他業種に比べ、登録が進んでいることがうかがえる。
- ・ 一方、土木一式工事及び建築一式工事では、その他業種に比べ、登録している企業が少ない結果となった。ただし、「今後登録する予定」と回答した企業は、それぞれ3割前後いることから、今後、登録が進むことが期待できる。

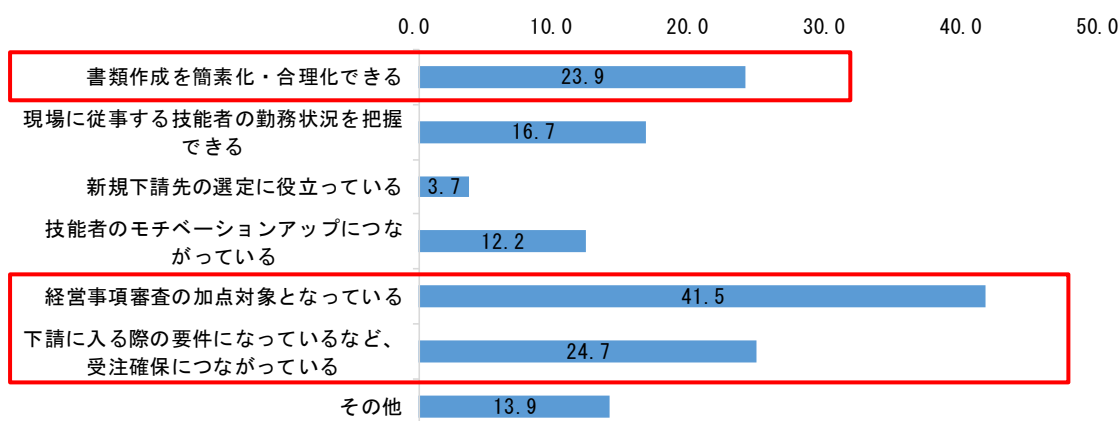
**図表 3-79 建設キャリアアップシステムの登録状況<業種別>**



## ② 建設キャリアアップシステムを登録するメリット【複数回答】

- 建設キャリアアップシステムを登録するメリット（見込み含む）については、「経営事項審査の加点対象となっている」（41.5%）との回答が最も多く、次いで「下請に入る際の要件となっているなど、受注確保につながっている」（24.7%）、「書類作成を簡素化・合理化できる」（23.9%）となっている。
- 一方で、「その他」（13.9%）項目の自由記述回答より、登録するメリットの不明瞭さやコスト及び作業の負担などに関する意見も見られた。

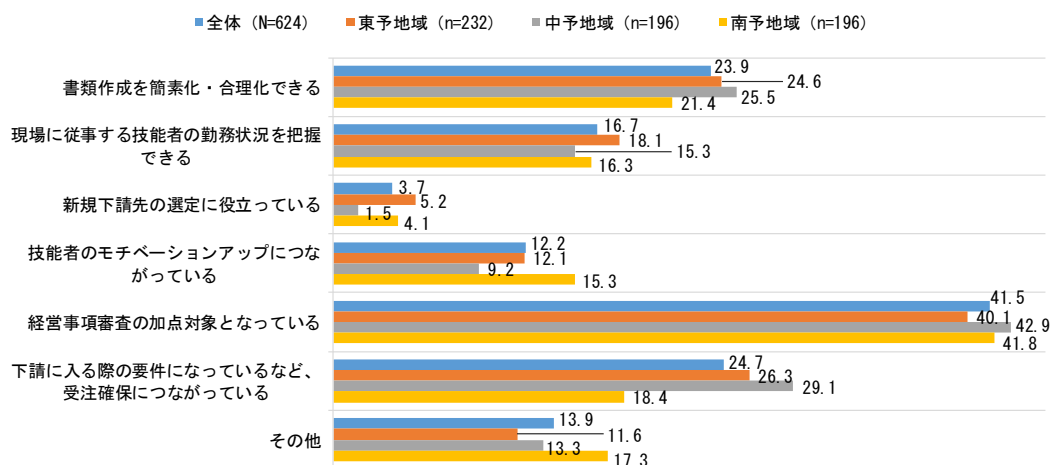
図表 3-80 建設キャリアアップシステムを登録するメリット (N=624)



### <地域別>

- すべての地域において、「経営事項審査の加点対象となっている」との回答が最も多い結果となった。
- 東予地域及び中予地域では、「下請に入る際の要件となっているなど、受注確保につながっている」（東予地域 26.3%、中予地域 29.1%）が次いで多く、南予地域では「書類作成を簡素化・合理化できる」（21.4%）「下請に入る際の要件となっているなど、受注確保につながっている」（18.4%）の順で多くなっている。

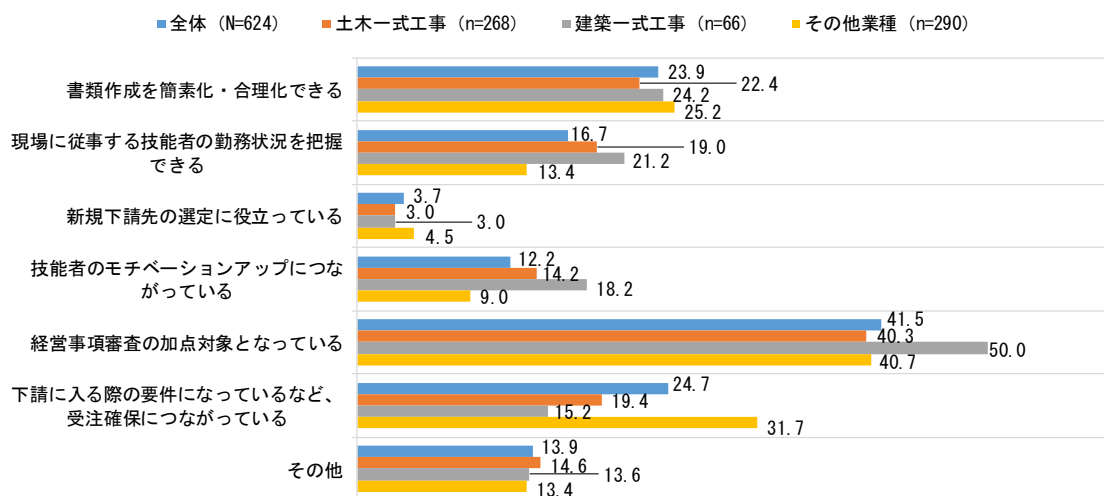
図表 3-81 建設キャリアアップシステムを登録するメリット<地域別>



### <業種別>

- ・ 地域別と同様、すべての業種で「経営事項審査の加点対象となっている」との回答が最も多く、特に建築一式工事（50.0%）では、他業種に比べ約 10 ポイント高くなっている。
- ・ その他業種では、「下請に入る際の要件となっているなど、受注確保につながっている」（31.7%）が次いで多く、建築一式工事（15.2%）に比べ約 17 ポイント高い状況となっている。

**図表 3-82 建設キャリアアップシステムを登録するメリット<業種別>**



(3) 従業者の就業環境について

i. 労働時間について

① 所定労働時間【単一回答】

- ・ 1週間の所定労働時間については、「40時間以下」の回答が約8割を占めている。
- ・ 前回調査と比較すると、「40時間以下」（今回調査※85.8%、前回調査 80.2%）の回答は、約6ポイント低下している。

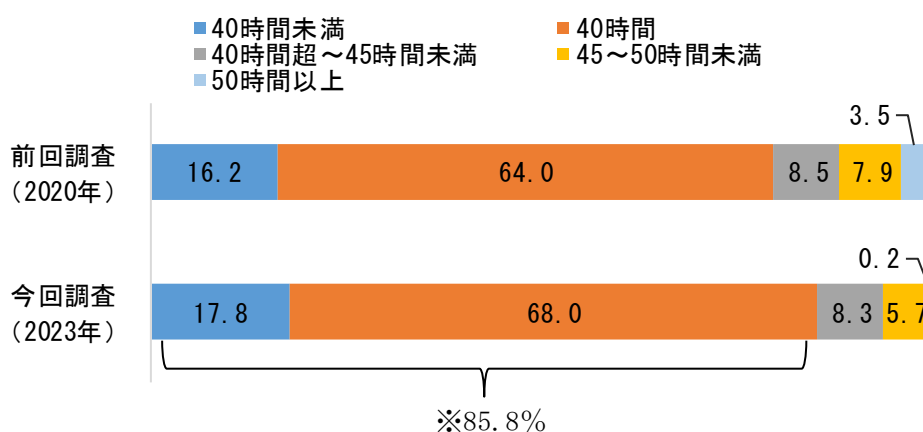
※県全体の単純集計では無回答（11件）を含んでいるが、前回調査との比較では、無回答を除いた613件を分母として構成比をグラフ化しているため、図表3-83及び3-84の%は一致しない。

図表 3-83 1週間の所定労働時間

No.	カテゴリ名	n	%
1	40時間未満	109	17.5
2	40時間	417	66.8
3	40時間超～45時間未満	51	8.2
4	45～50時間未満	35	5.6
5	50時間以上	1	0.2
	無回答	※ 11	1.8
	合計	624	100.0

} ※84.3%

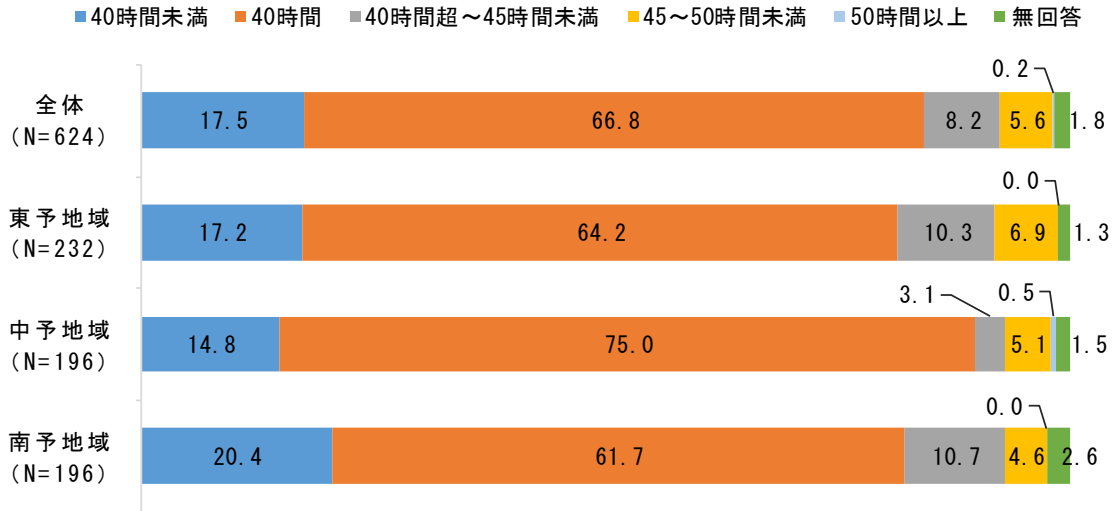
図表 3-84 1週間の所定労働時間<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ 地域別で見ると、「40 時間以下」と回答した企業は、すべての地域で8割以上を占めて、特に中予地域（89.8%）他地域に比べ多い結果となった。

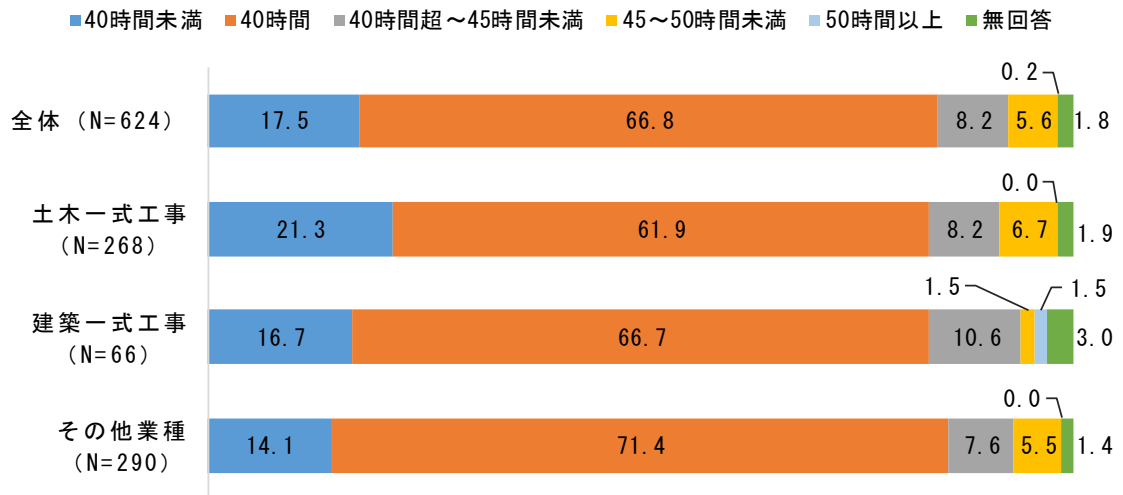
図表 3-85 1 週間の所定労働時間<地域別>



<業種別>

- ・ 地域別と同様、「40 時間以下」と回答した企業は、すべての業種で8割以上を占める結果となっており、業種間で大きな違いは見られなかった。

図表 3-86 1 週間の所定労働時間<業種別>



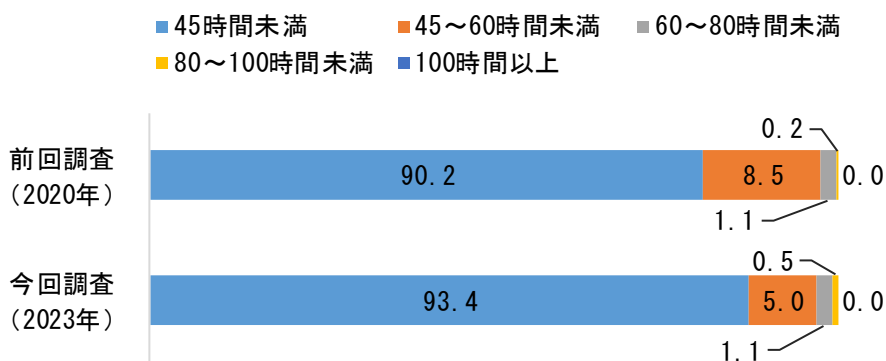
② 技術者の平均残業時間【単一回答】

- ・ 技術者（国家資格者等）の1カ月当たりの平均残業時間は、「45時間未満」の回答が93.4%と最も多く、前回調査の90.2%に比べ約3ポイント高くなっている。

図表 3-87 技術者の1カ月当たりの平均残業時間

No.	カテゴリ名	n	%
1	45時間未満	583	93.4
2	45～60時間未満	31	5.0
3	60～80時間未満	7	1.1
4	80～100時間未満	3	0.5
5	100時間以上	0	0.0
	合計	624	100.0

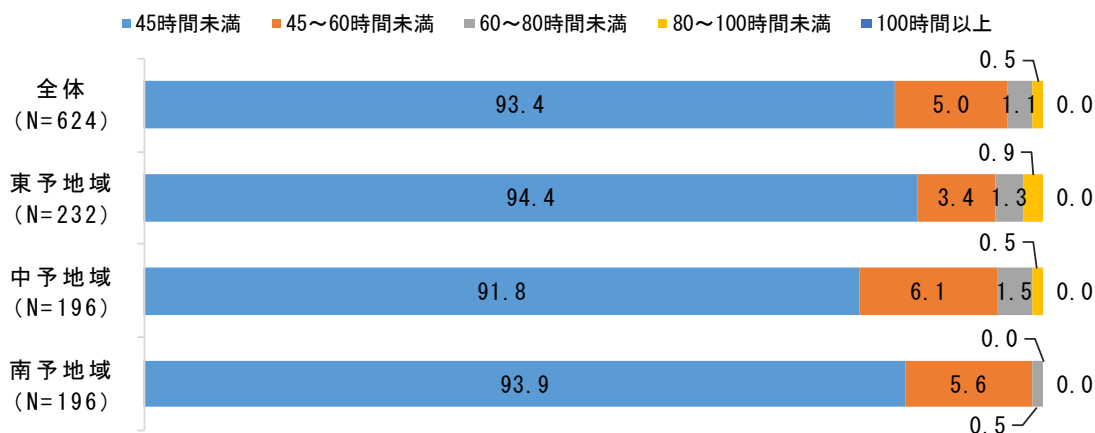
図表 3-88 技術者の1カ月当たりの平均残業時間<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ すべての地域で、「45時間未満」の回答が9割以上を占める結果となった。また、地域間での大きな違いは見られず、おおむね県全体と同じ傾向となっている。

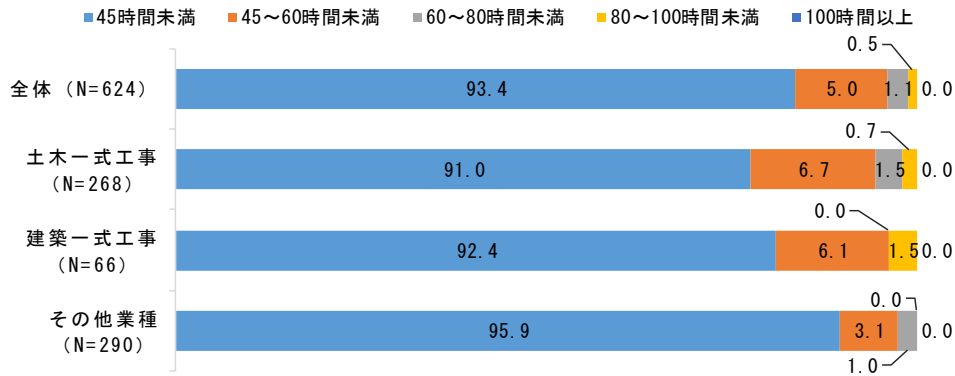
図表 3-89 技術者の1カ月当たりの平均残業時間<地域別>



<業種別>

- ・ 地域別と同様、すべての業種で「45時間未満」の回答が9割以上を占める結果となった。また、業種間では大きな違いは見られず、おおむね県全体と同じ傾向となっている。

図表 3-90 技術者の1カ月当たりの平均残業時間<業種別>



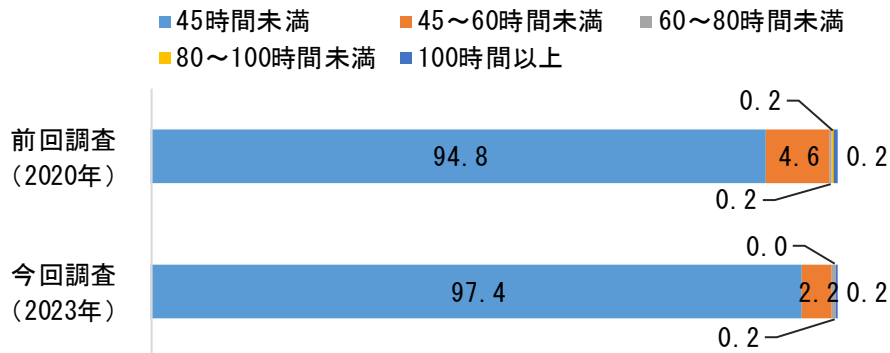
③ 技能労働者の平均残業時間【単一回答】

- ・ 技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の1カ月当たりの平均残業時間は、「45時間未満」の回答が97.4%と最も多く、前回調査の94.8%に比べ約3ポイント高くなっている。

図表 3-91 技能労働者の1カ月当たりの平均残業時間

No.	カテゴリ名	n	%
1	45時間未満	608	97.4
2	45~60時間未満	14	2.2
3	60~80時間未満	1	0.2
4	80~100時間未満	0	0.0
5	100時間以上	1	0.2
	合計	624	100.0

図表 3-92 技能労働者の1カ月当たりの平均残業時間<前回調査との比較>

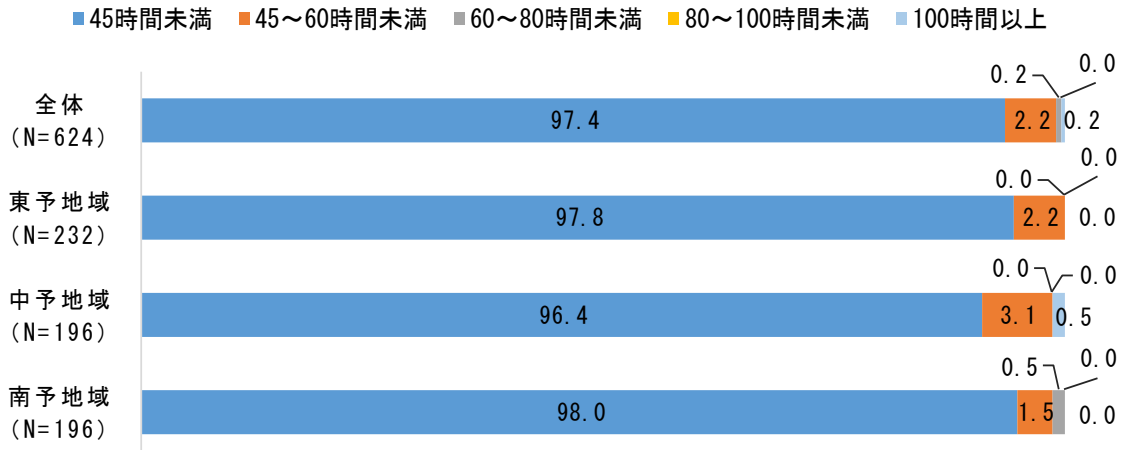




<地域別>

- すべての地域で、「45 時間未満」の回答が 9 割以上を占める結果となった。また、地域間での大きな違いは見られず、おおむね県全体と同じ傾向となっている。

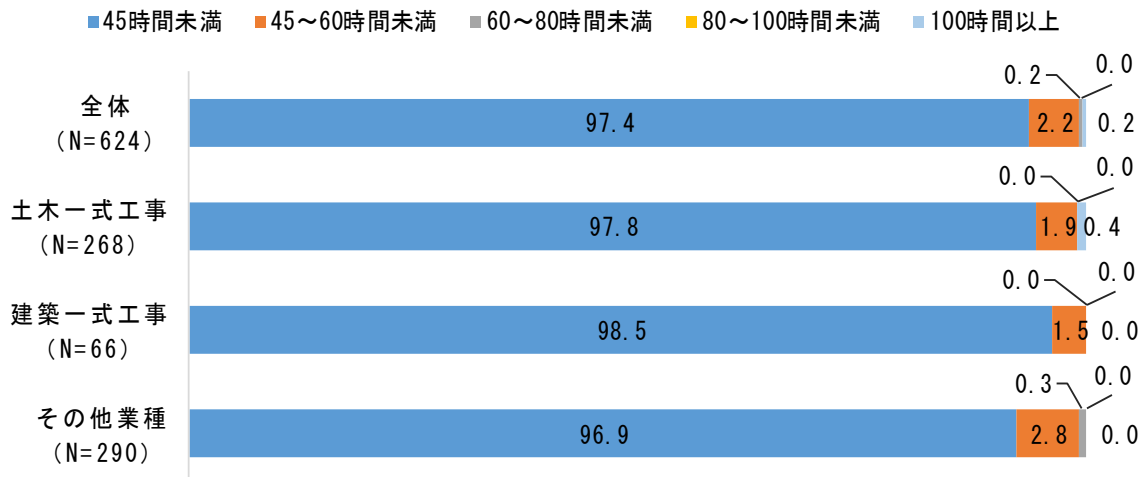
図表 3-93 技能労働者の 1 カ月当たりの平均残業時間<地域別>



<業種別>

- 地域別と同様、すべての業種で「45 時間未満」の回答が 9 割以上を占める結果となった。また、業種間では大きな違いは見られず、おおむね県全体と同じ傾向となっている。

図表 3-94 技能労働者の 1 カ月当たりの平均残業時間<業種別>

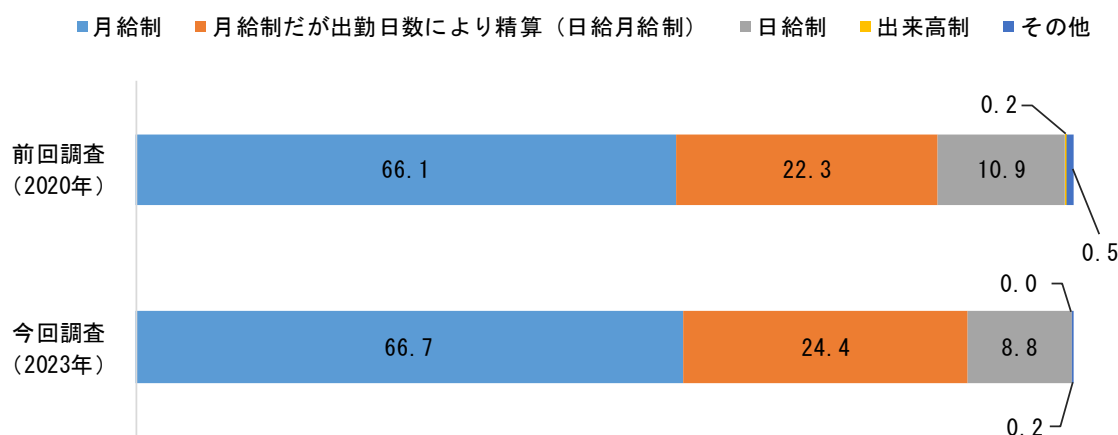


ii. 賃金支払い形態について

① 技術者への賃金支払い形態【単一回答】

- ・ 技術者（国家資格者等で常用雇用者）の主な賃金支払い形態は、「月給制」（66.7%）の回答が最も多く、次いで「日給月給制」（24.4%）となっている。
- ・ 「日給制」の回答は1割に満たず、「出来高制」に至ってはゼロという結果となった。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

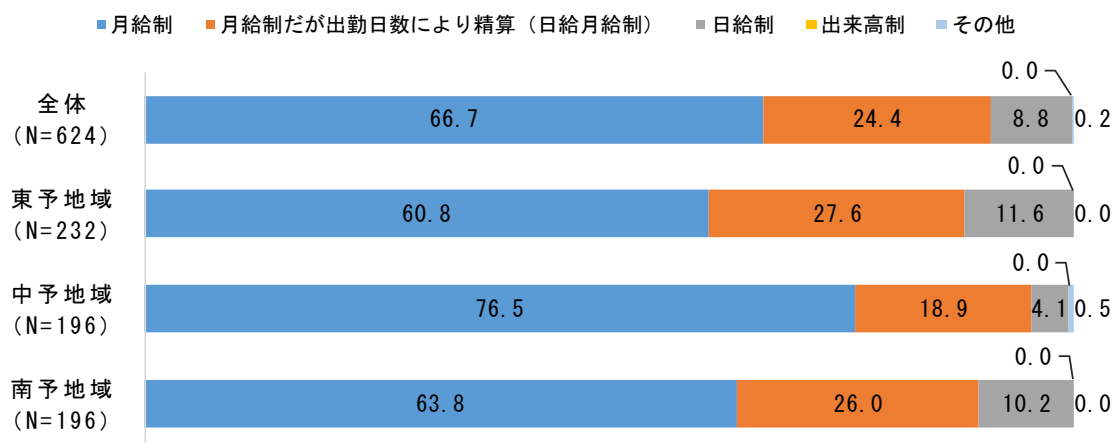
図表 3-95 技術者の主な賃金支払い形態<前回調査との比較>（今回調査 N=624）



<地域別>

- ・ すべての地域で「月給制」の回答が半数以上を占める結果となった。特に中予地域では76.5%と他地域に比べ多く、「月給制」の導入が進んでいることがうかがえる。

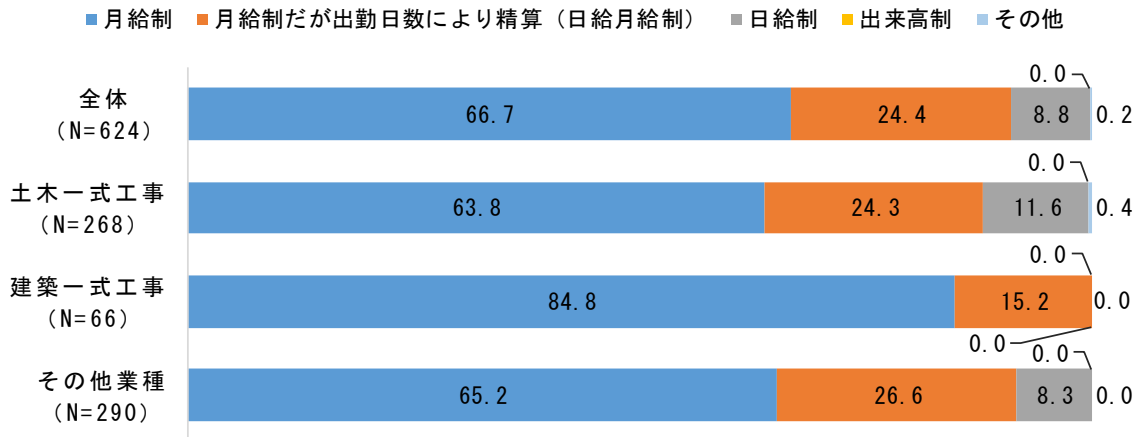
図表 3-96 技術者の主な賃金支払い形態<地域別>



<業種別>

- ・ 地域別と同様、すべての業種で、「月給制」の回答が全体の半数以上を占める結果となった。
- ・ 特に建築一式工事では84.8%と、他業種を大きく上回っている。

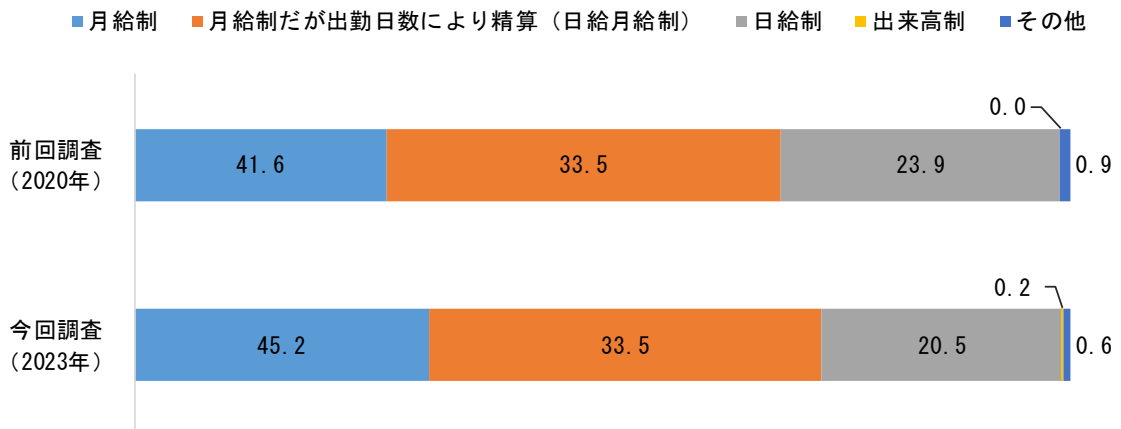
図表 3-97 技術者の主な賃金支払い形態<業種別>



② 技能労働者への賃金支払い形態【単一回答】

- ・ 技能労働者（作業員、重機オペレーター等で常用雇用者）の主な賃金支払い形態は、「月給制」（45.2%）の回答が最も多く、次いで「日給月給制」（33.5%）、「日給制」（20.5%）となっている。
- ・ 「月給制」（45.2%）については、前回調査（41.6%）に比べ上昇しているが、技術者と比べると、技能労働者は「月給制」がやや少なく、「日給月給制」「日給制」が多いことから、技術者と技能労働者の待遇の差が見受けられる。

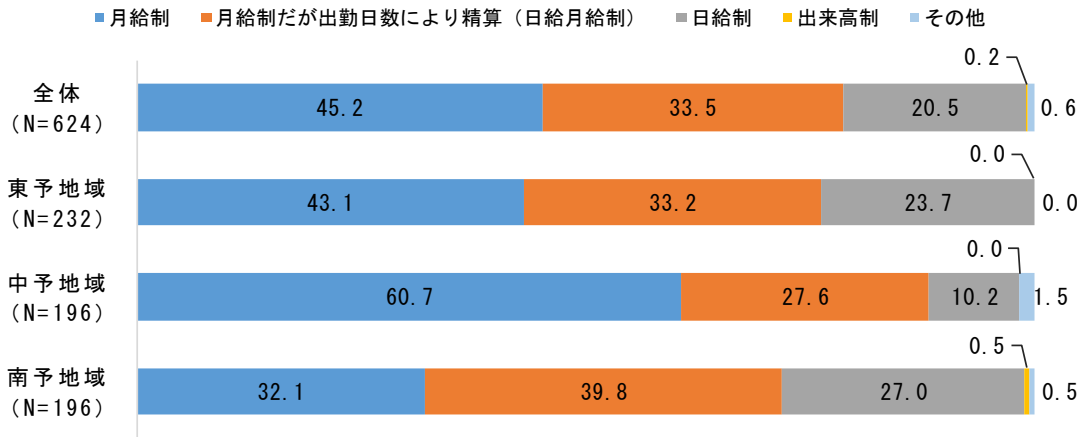
図表 3-98 技能労働者の主な賃金支払い形態<前回調査との比較> (今回調査 N=624)



<地域別>

- ・地域別でも、中予地域で「月給制」(60.7%)と回答した企業は、他地域を大きく上回っており、技術者と同様、「月給制」の導入が進んでいることがうかがえる。

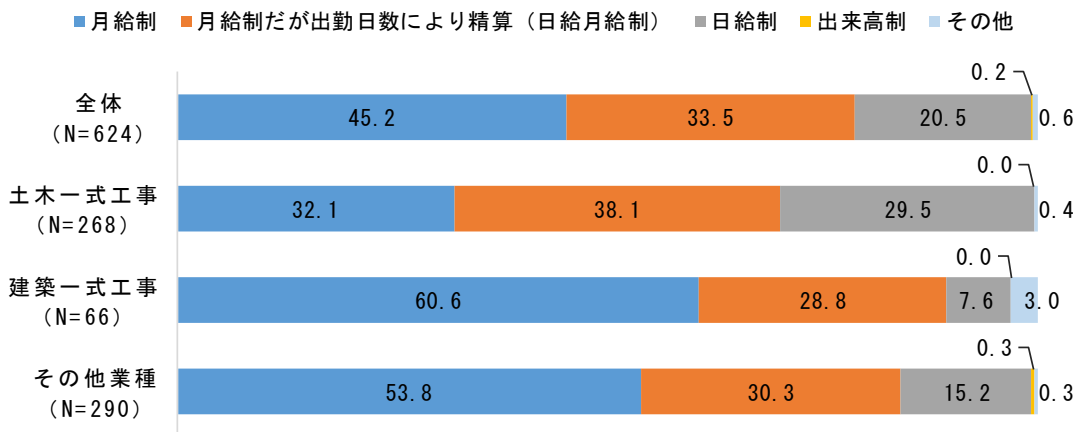
図表 3-99 技能労働者の主な賃金支払い形態<地域別>



<業種別>

- ・業種別でも、建築一式工事で「月給制」(60.6%)と回答した企業は、他業種を大きく上回っており、技術者と同様の傾向が見られた。
- ・一方で、土木一式工事で「月給制」(32.1%)と回答した企業は、建築一式工事(60.6%)を大きく下回っており、「月給制」の導入が遅れていることがうかがえる。

図表 3-100 技能労働者の主な賃金支払い形態<業種別>



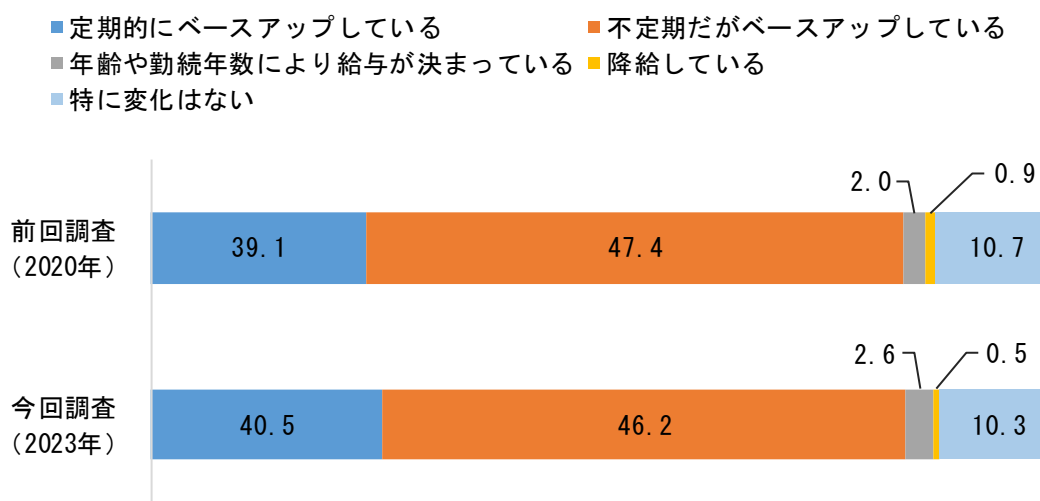
③ 昇給の状況【単一回答】

- ・ 技術者・技能労働者への給与について、直近5年間の昇給状況を見ると、定期的、不  
定期を問わず「ベースアップしている」が86.7%となっている。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

図表 3-101 技術者・技能労働者の昇給状況

No.	カテゴリ名	n	%
1	定期的にベースアップしている	253	40.5
2	不定期だがベースアップしている	288	46.2
3	年齢や勤続年数により給与が決まっている	16	2.6
4	降給している	3	0.5
5	特に変化はない	64	10.3
	合計	624	100.0

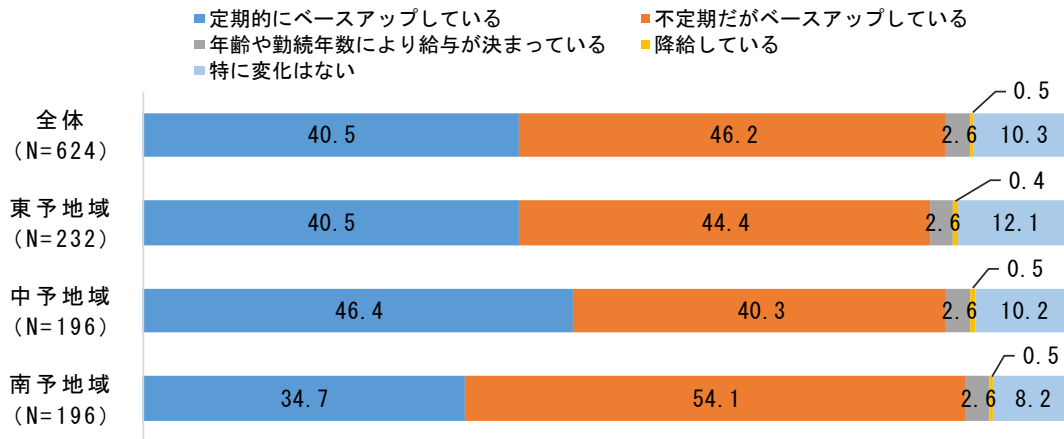
図表 3-102 技術者・技能労働者の昇給状況<前回調査との比較>



<地域別>

- 地域別で見ると、南予地域で「定期的にベースアップしている」と回答した企業は34.7%と、中予地域の46.4%に比べ、約12ポイント低い結果となった。

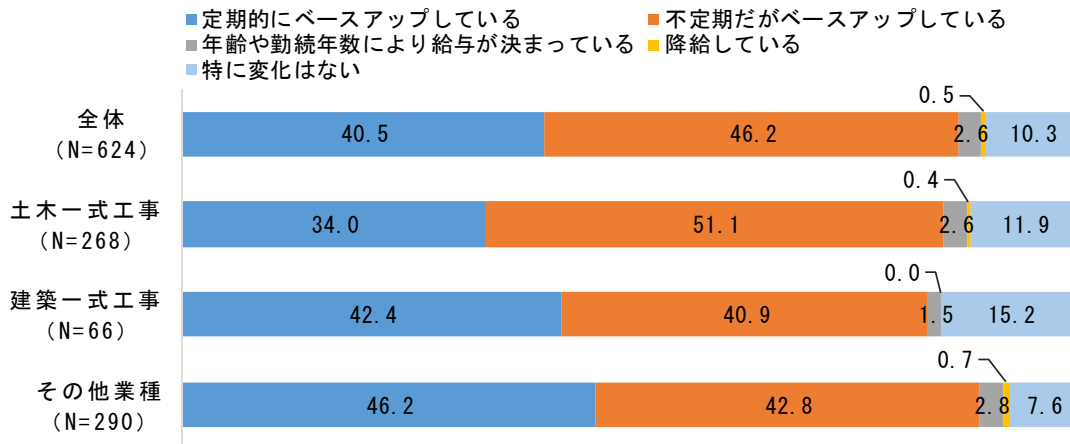
図表 3-103 技術者・技能労働者の昇給状況<地域別>



<業種別>

- 業種別で見ると、建築一式工事及びその他業種では、4割以上の企業が「定期的にベースアップしている」と回答しているが、土木一式工事では約3割にとどまる結果となった。

図表 3-104 技術者・技能労働者の昇給状況<業種別>



iii. 週休2日の実施状況について

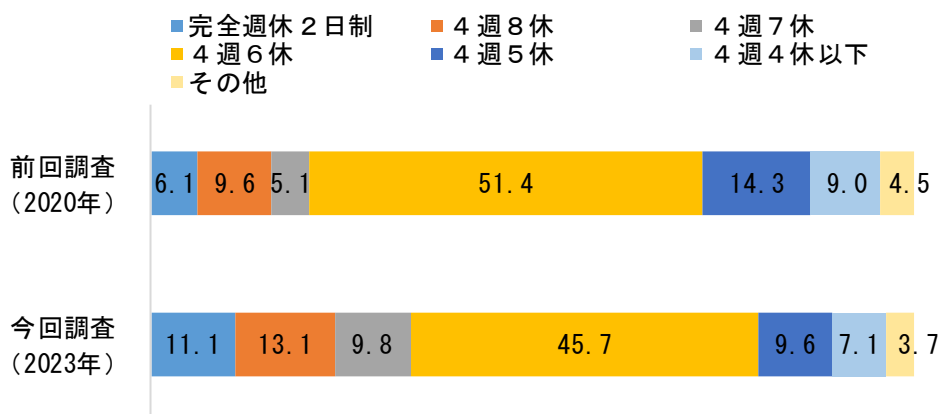
① 休暇の取得状況【単一回答】

- ・ 技術者・技能労働者のおおよその週休2日の実施状況については、「4週6休」(45.7%)が半数近くを占めており、「4週8休」(13.1%)、「完全週休2日制」(11.1%)を合わせた24.2%を大きく上回っている。
- ・ 「4週5休」(9.6%)、「4週4休以下」(7.1%)といった回答も一定数あり、企業間の実施状況に違いが見られる。
- ・ 前回調査と比較すると、「4週6休以下」の回答がやや減少し、「4週8休」「4週7休」「完全週休2日制」がやや上昇していることから、技術者・技能労働者の休日数は比較的增加傾向にあることがうかがえる。

図表 3-105 技術者・技能労働者の週休2日の実施状況

No.	カテゴリ名	n	%
1	完全週休2日制	69	11.1
2	4週8休	82	13.1
3	4週7休	61	9.8
4	4週6休	285	45.7
5	4週5休	60	9.6
6	4週4休以下	44	7.1
7	その他	23	3.7
	合計	624	100.0

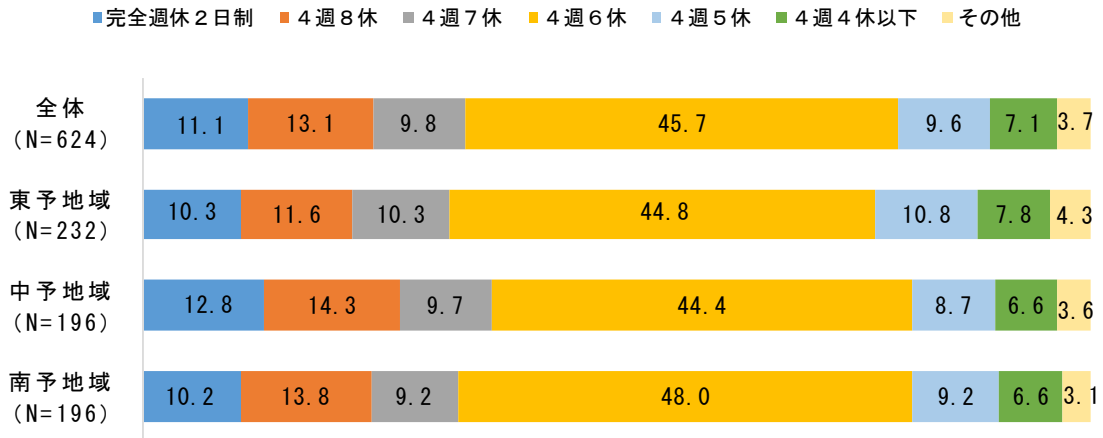
図表 3-106 技術者・技能労働者の週休2日の実施状況<前回調査との比較>



<地域別>

- すべての地域で大きな違いは見られず、概ね県全体と同じ傾向となっている。

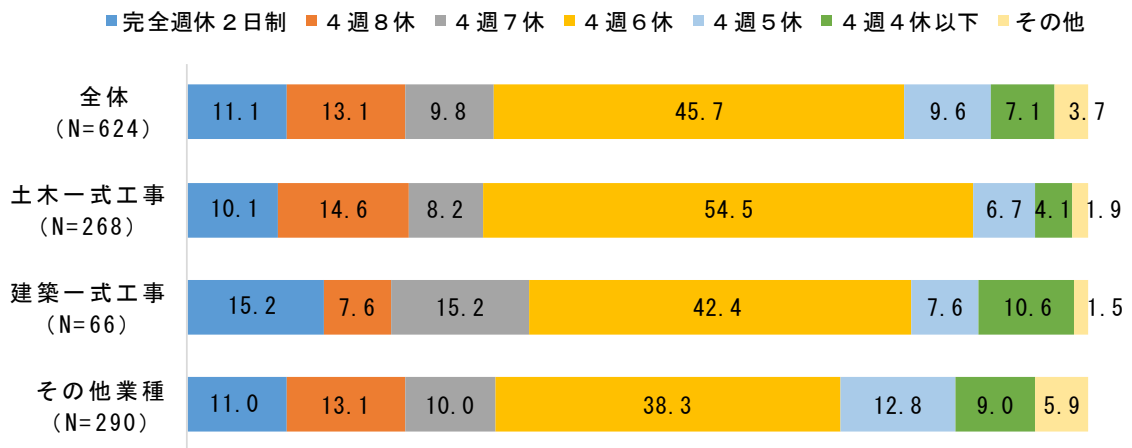
図表 3-107 技術者・技能労働者の週休2日の実施状況<地域別>



<業種別>

- 業種別で見ると、建築一式工事では、「4週7休以上」(38.0%)の回答が他業種より比較的多い傾向にある。

図表 3-108 技術者・技能労働者の週休2日の実施状況<業種別>

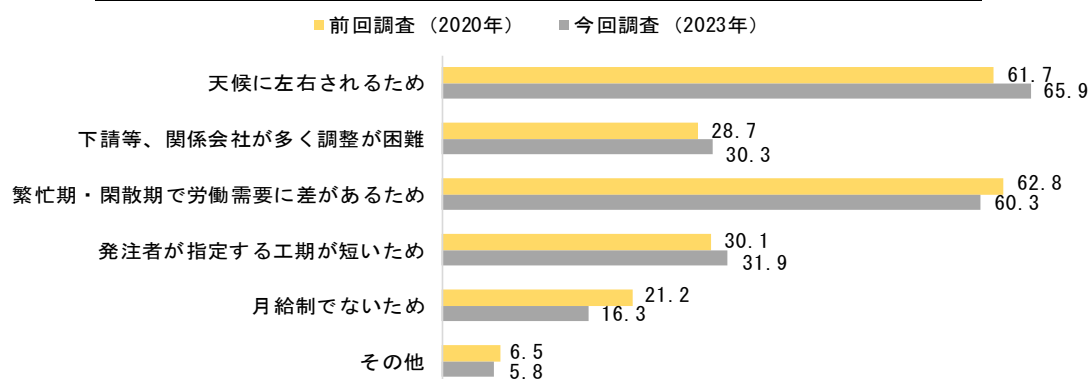




## ② 週休2日制が困難な理由【複数回答】

- ・ 週休2日制の達成が困難な要因については、「天候に左右される」(65.9%)を挙げる企業が最も多く、次いで「繁忙期・閑散期で労働需要に差がある」(60.3%)となっている。
- ・ また、前回調査と比較しても、今回調査との大きな違いは見られない。

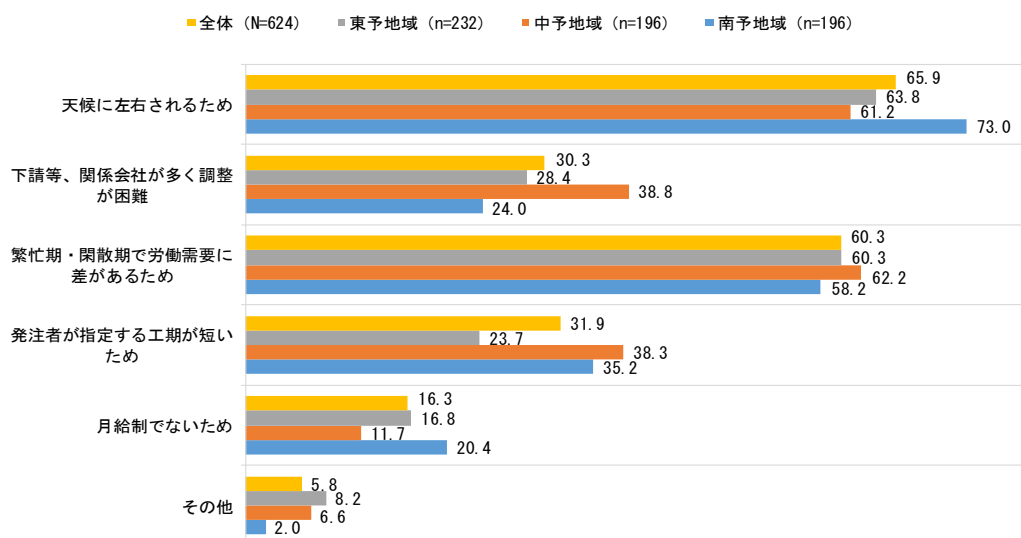
図表 3-109 週休2日達成の妨げの要因<前回調査との比較> (今回調査 N=624)



### <地域別>

- ・ すべての地域で「天候に左右される」、「繁忙期・閑散期で労働需要に差がある」との回答が最も多くなっている。
- ・ 中予地域では、「下請等、関係会社が多く調整が困難」(38.8%)と回答した企業は県全体(30.3%)に比べ約9ポイント高く、「月給制ではないため」(11.7%)との回答は県全体(16.3%)に比べ約5ポイント低い。
- ・ 「発注者が指定する工期が短い」と回答した企業は、中予地域(38.3%)又は南予地域(35.2%)が、東予地域(23.7%)より10ポイント以上高い結果となった。

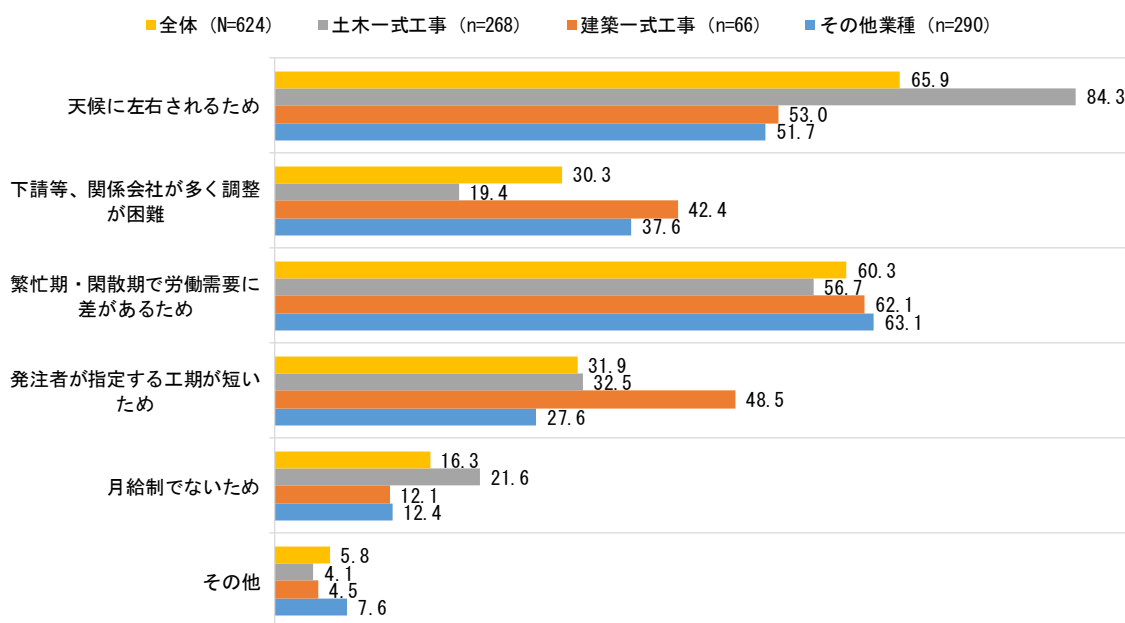
図表 3-110 週休2日達成の妨げの要因<地域別>



### <業種別>

- ・ 業種別で見ると、屋外での作業が主となる土木一式工事では、特に「天候に左右される」(84.3%)の回答が多くなっているが、一方で「下請等、関係会社が多く調整が困難」(19.4%)という回答は他業種に比べ少ない。
- ・ 建築一式工事では、「発注者が指定する工期が短い」との回答が48.5%と、県全体の31.9%に比べ約17ポイント高くなっている。

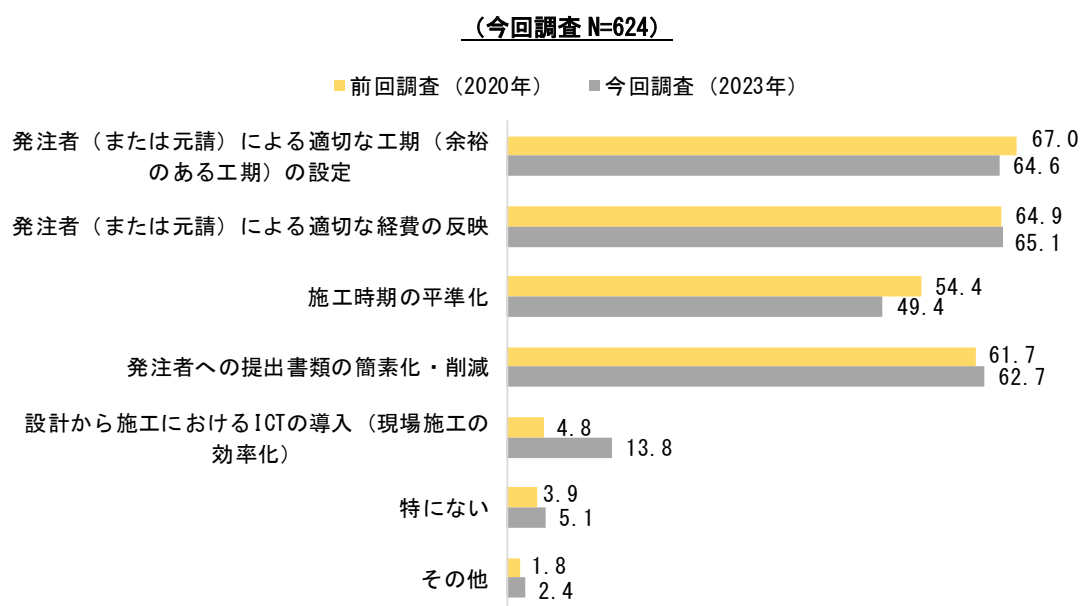
**図表 3-111 週休2日達成の妨げの要因<業種別>**



### ③ 働き方改革について【複数回答】

- ・ 処遇改善や働き方改革を実施していくうえで必要な条件については、「発注者による適切な経費の反映」(65.1%)、「発注者による適切な工期の設定」(64.6%)、「発注者への提出書類の簡素化・削減」(62.7%)、「施工時期の平準化」(49.4%)といった発注者サイドが示す条件を挙げる企業が多く、前回調査の傾向と大きな違いは見られなかった。
- ・ 一方、「ICTの導入(現場施工の効率化)」(13.8%)は、前回調査(4.8%)に比べ9ポイント上昇している。

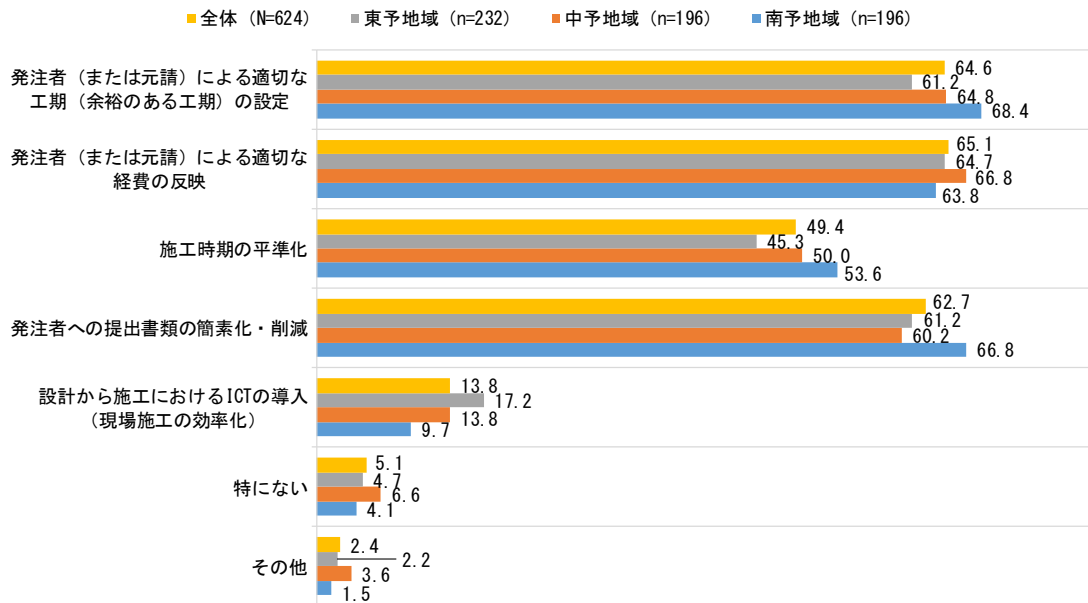
図表 3-112 処遇改善や働き方改革を実施していくうえで必要な条件<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ 地域別でみると、概ね県全体と同じ傾向となっているが、南予地域では「発注者による適切な工期の設定」(68.4%)、「発注者への提出書類の簡素化・削減」(66.8%)を重要視する意見が他地域に比べ多い結果となった。

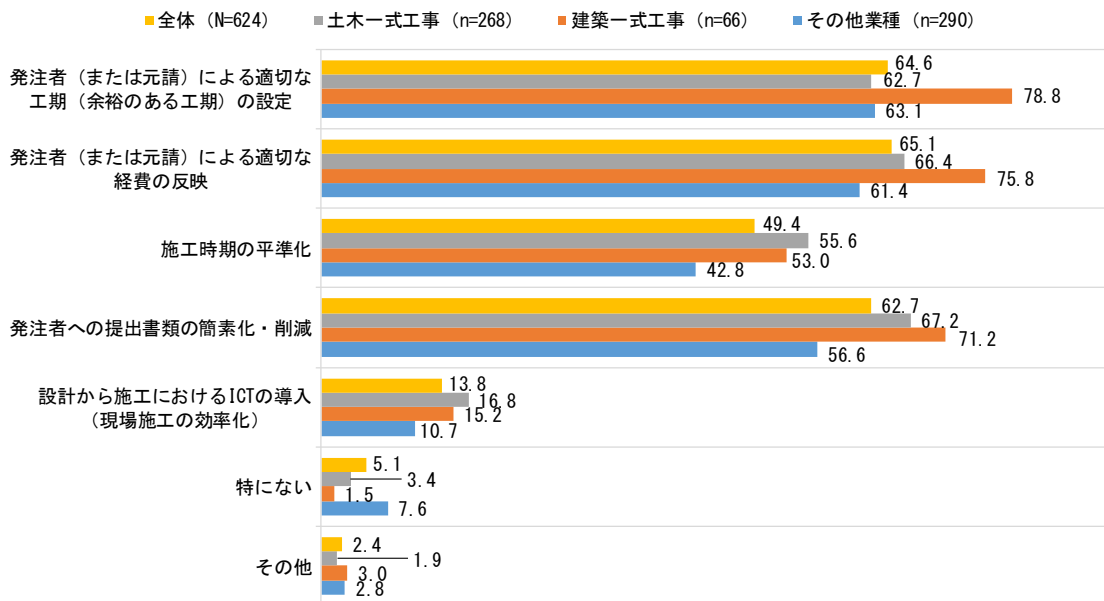
**図表 3-113 処遇改善や働き方改革を実施していくうえで必要な条件<地域別>**



<業種別>

- ・ 業種別でみると、建築一式工事で、「発注者による適切な工期の設定」(78.8%)、「発注者による適切な経費の反映」(75.8%)、「発注者への提出書類の簡素化・削減」(71.2%)を重要視する意見が、他業種に比べ多い結果となった。

**図表 3-114 処遇改善や働き方改革を実施していくうえで必要な条件<業種別>**



#### (4) 事業承継について

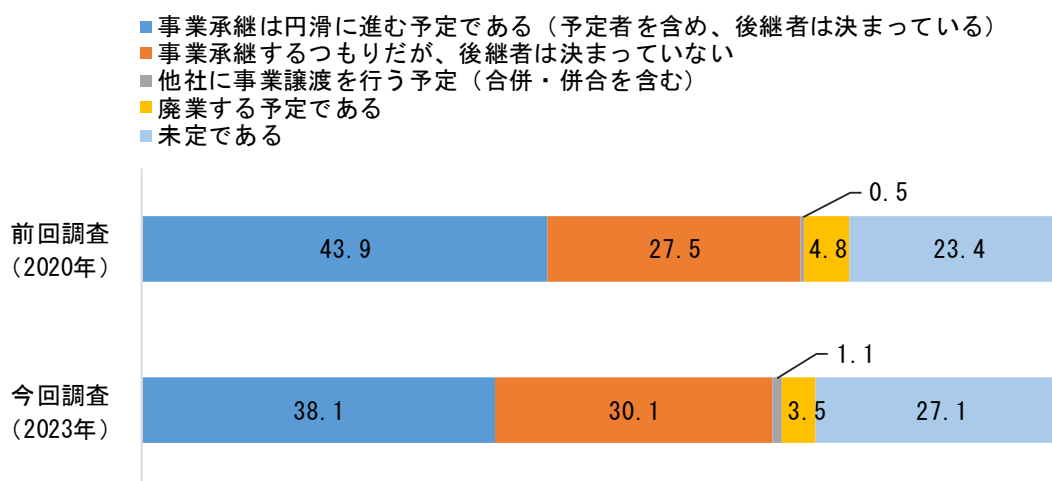
##### ① 事業承継に関する見通し【単一回答】

- ・現時点の事業承継の状況については、「事業承継は円滑に進む予定である」(38.1%)との回答が4割近くを占めている。
- ・一方、「事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない」(30.1%)又は「未定である」(27.1%)と回答した企業が全体の6割近くを占め、経営者の後継者不足も問題となっている。

図表 3-115 事業承継の状況

No.	カテゴリ名	n	%
1	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）	238	38.1
2	事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない	188	30.1
3	他社に事業譲渡を行う予定（合併・併合を含む）	7	1.1
4	廃業する予定である	22	3.5
5	未定である	169	27.1
	合計	624	100.0

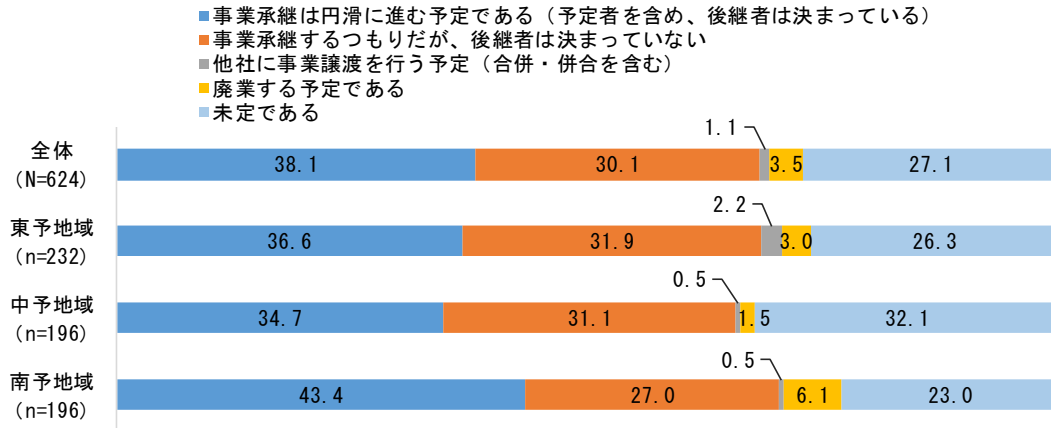
図表 3-116 事業承継の状況<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ 地域別でみると、「事業承継は円滑に進む予定である」と回答した企業は、南予地域（43.4%）が最も多く、「未定である」との回答は、中予地域（32.1%）が最も多い結果となった。

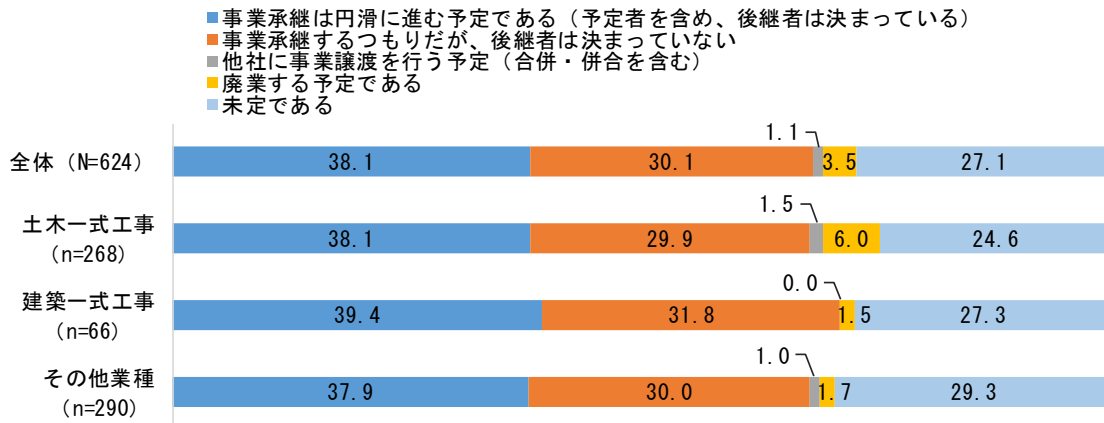
図表 3-117 事業承継の状況<地域別>



<業種別>

- ・ 業種別では、大きな違いは見られず、概ね県全体と同じ傾向となっている。

図表 3-118 事業承継の状況<業種別>



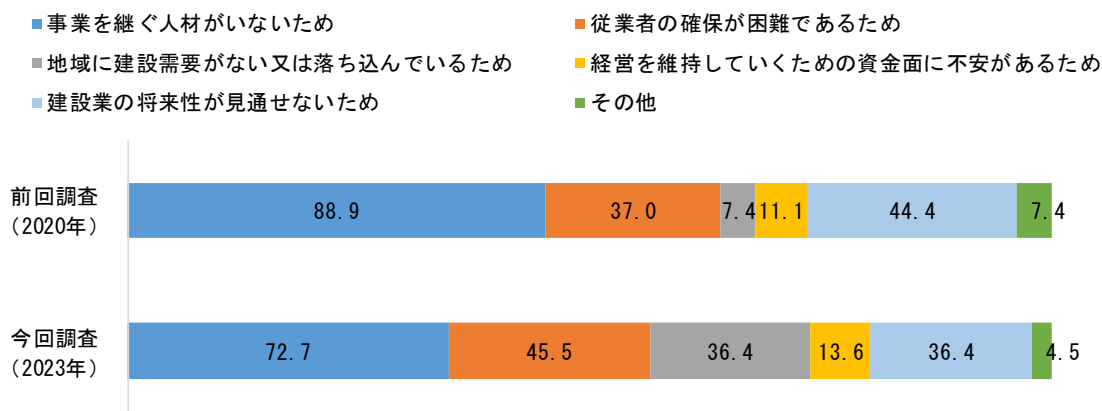
② 事業承継せず廃業する理由【複数回答】

- ・ 廃業する理由については、「事業を継ぐ人材がないため」(72.7%)を挙げる企業が最も多いが、前回調査(88.9%)に比べ、約16ポイント下回っている。
- ・ 一方、「地域に建設需要がない又は落ち込んでいるため」(36.4%)については、前回調査(7.4%)を大きく上回る結果となった。

図表 3-119 廃業する理由

No.	カテゴリ名	n	%
1	事業を継ぐ人材がないため	16	72.7
2	従業員の確保が困難であるため	10	45.5
3	地域に建設需要がない又は落ち込んでいるため	8	36.4
4	経営を維持していくための資金面に不安があるため	3	13.6
5	建設業の将来性が見通せないため	8	36.4
6	その他	1	4.5
	事業者数計	22	100.0

図表 3-120 廃業する理由<前回調査との比較>



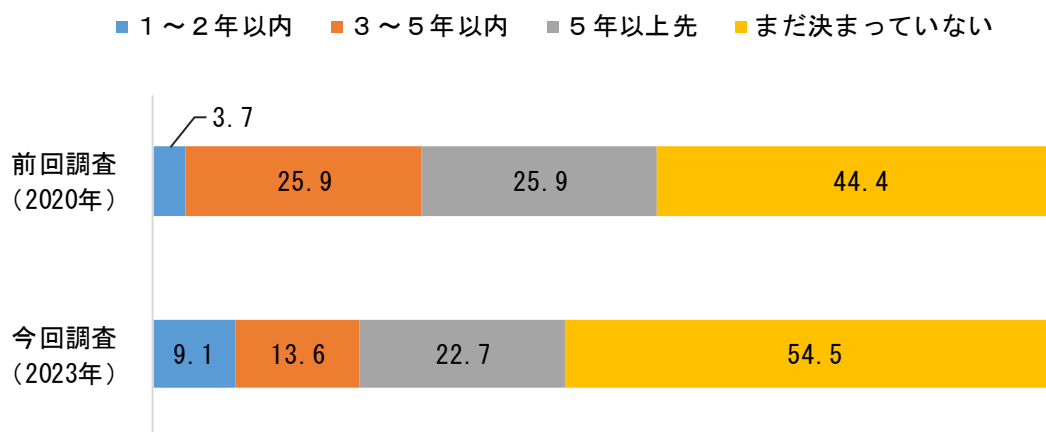
③ 廃業の予定時期【単一回答】

- ・ 廃業の予定時期は、「まだ決まっていない」（54.5%）との回答が全体の半数以上を占めており、前回調査（44.4%）と比べると、具体的な廃業時期が決まっている企業はやや減少している。

図表 3-121 廃業の予定時期

No.	カテゴリ名	n	%
1	1～2年以内	2	9.1
2	3～5年以内	3	13.6
3	5年以上先	5	22.7
4	まだ決まっていない	12	54.5
	合計	22	100.0

図表 3-122 廃業の予定時期<前回調査との比較>





(5) 今後の県の取組について

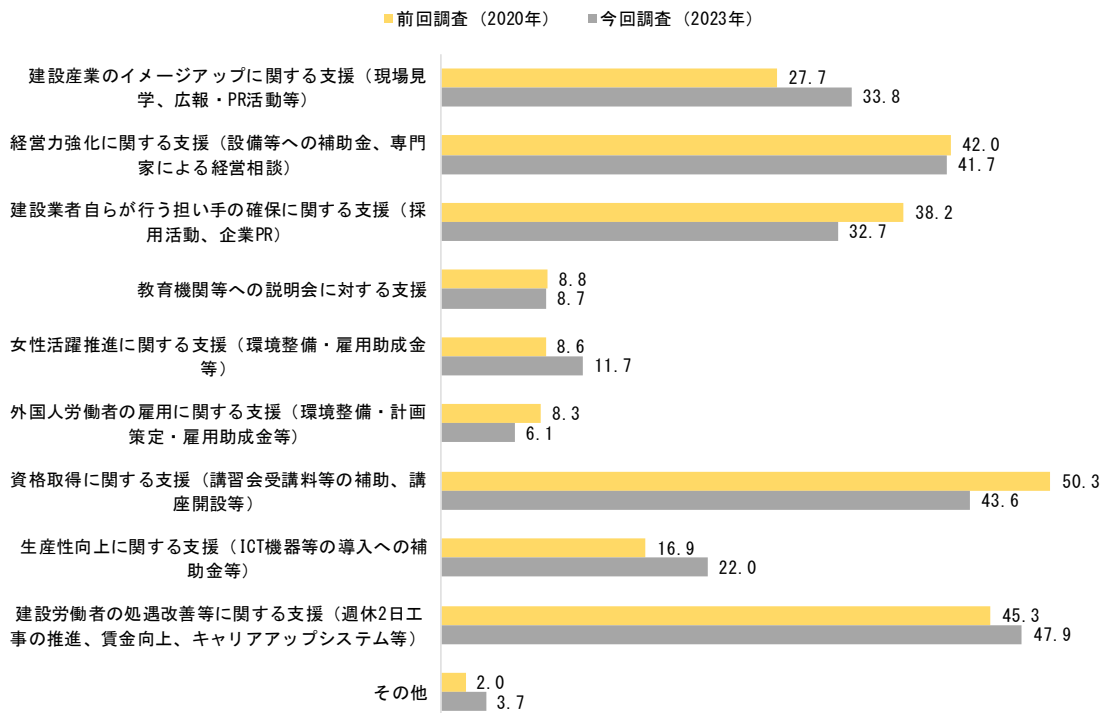
① 建設産業に対する行政の支援策【複数回答】

- ・ 建設産業に対する行政の支援策について、県に力を入れてもらいたい取組は、「建設労働者の処遇改善等に関する支援」(47.9%)、「資格取得に関する支援」(43.6%)、「経営力強化に関する支援」(41.7%)の順で多くなっている。
- ・ 一方、「女性の活躍推進」(11.7%)、「教育機関等への説明会」(8.7%)、「外国人労働者の雇用」(6.1%)に対する期待は少ない結果となった。
- ・ 前回調査と比べると、「建設産業に関するイメージアップ」(前回調査 27.7%、今回調査 33.8%)、「生産性向上」(前回調査 16.9%、今回調査 22.0%)に関する支援施策を挙げる企業がやや増加している。

図表 3-123 愛媛県に期待する支援施策

No.	カテゴリ名	n	%
1	建設産業のイメージアップに関する支援 (現場見学、広報・PR活動等)	211	33.8
2	経営力強化に関する支援(設備等への補助金、 専門家による経営相談)	260	41.7
3	建設業者自らが行う担い手の確保に関する 支援(採用活動、企業PR)	204	32.7
4	教育機関等への説明会に対する支援	54	8.7
5	女性活躍推進に関する支援(環境整備・雇用 助成金等)	73	11.7
6	外国人労働者の雇用に関する支援(環境整備・ 計画策定・雇用助成金等)	38	6.1
7	資格取得に関する支援(講習会受講料等の 補助、講座開設等)	272	43.6
8	生産性向上に関する支援(ICT機器等の導入 への補助金等)	137	22.0
9	建設労働者の処遇改善等に関する支援(週 休2日工事の推進、賃金向上、キャリア アップシステム等)	299	47.9
10	その他	23	3.7
	事業者数計	624	100.0

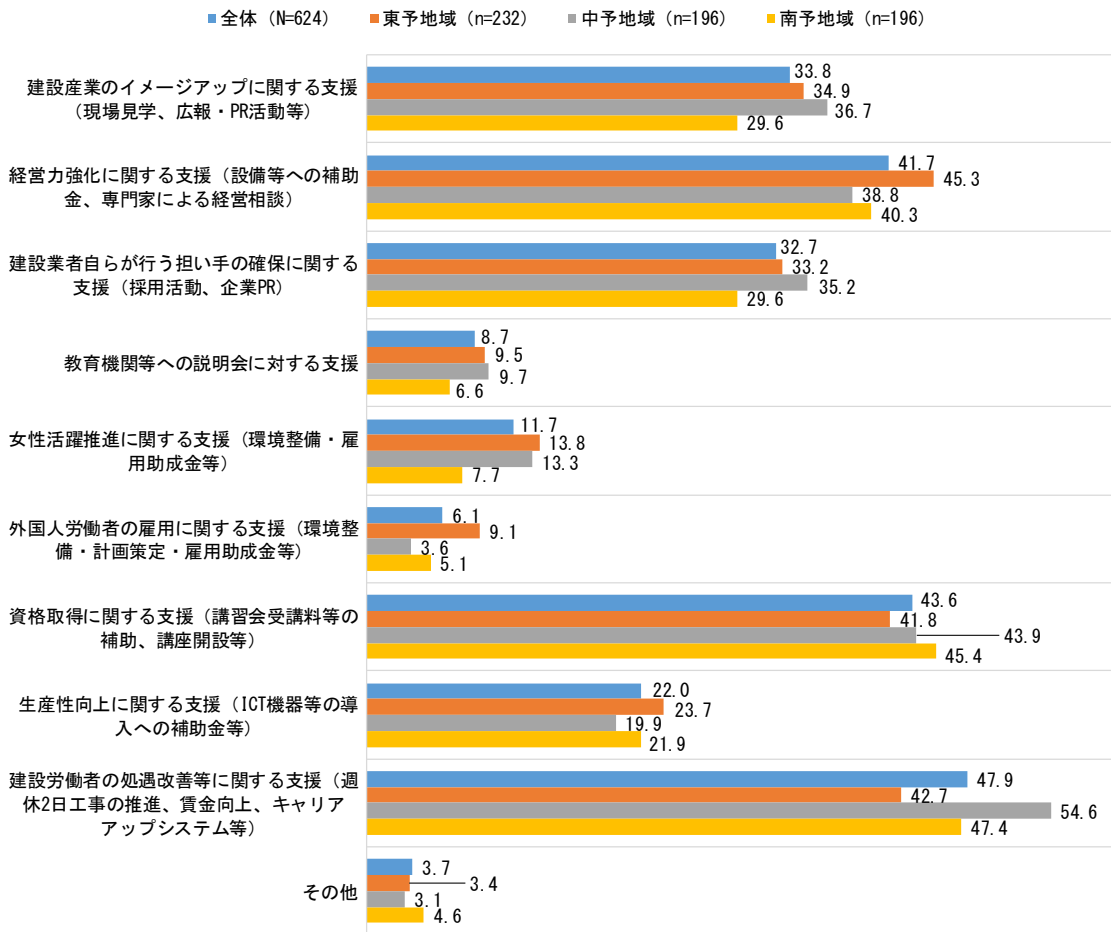
図表 3-124 愛媛県に期待する支援施策<前回調査との比較>



<地域別>

- ・ 地域別でも、すべての地域で「建設労働者の処遇改善等に関する支援」「資格取得に関する支援」「経営力強化に関する支援」を挙げる企業が多い点では県全体と違いはないが、中予地域では特に「建設労働者の処遇改善等に関する支援」への関心が高い結果となった。

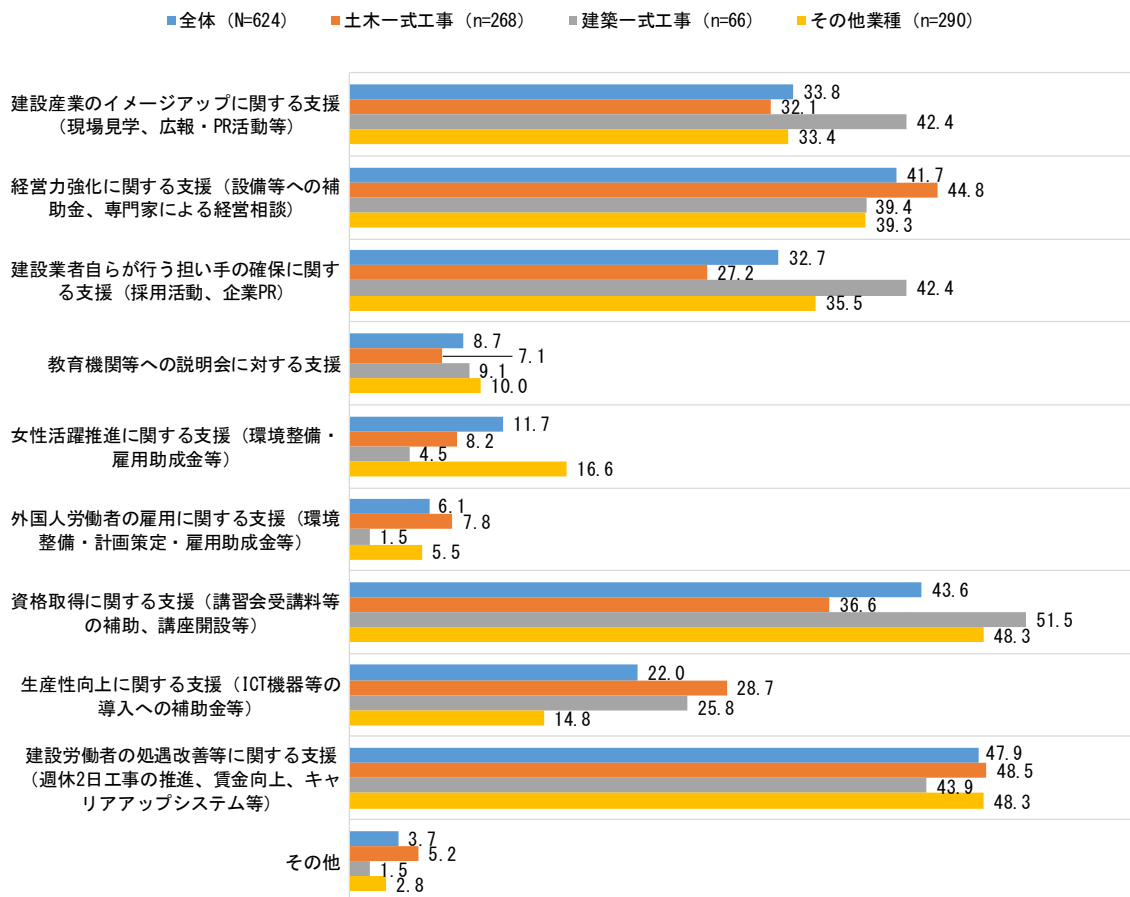
図表 3-125 愛媛県に期待する支援施策<地域別>



### <業種別>

- 業種別でみると、建築一式工事では「建設産業のイメージアップに関する支援」「建設業者自らが行う担い手確保に関する支援」が他業種の割合を大きく上回っているが、「女性活躍推進に関する支援」「外国人労働者の雇用に関する支援」については、他業種を下回る結果となった。
- また、「資格取得に関する支援」と回答した企業は、建築一式工事（51.5%）、その他業種（48.3%）ともに約半数を占めているが、土木一式工事（36.6%）は、約4割となっている。
- 一方、「女性活躍推進法」と回答した企業は、その他業種（16.6%）が土木一式工事（8.2%）又は建築一式工事（4.5%）を大きく上回っており、業種間で愛媛県に期待する支援施策に大きく違いがあることがうかがえる。

**図表 3-126 愛媛県に期待する支援施策<業種別>**



## 資料編

---

- 愛媛県の建設産業の現状に関するアンケート調査 調査票



**Q2-4** 上記 Q2-1～Q2-3 で選択した、上位 3 位までの各業種の完成工事高に占めるおおよその割合をお教えください。

【半角数字でご記入ください。該当がない場合は「0」とご記入ください。】

- 例) 1 位 (1. 土木一式工事) : 50 (%)  
2 位 (5. とび・土工工事) : 30 (%)  
3 位 (29. 解体工事) : 20 (%)

1 位 (Q2-1 で選択した業種)	2 位 (Q2-2 で選択した業種)	3 位 (Q2-3 で選択した業種)
(%)	(%)	(%)

**Q3** 貴社の資本金額をお教えください。

【資本金額をご記入ください。個人事業主の方はご記入不要です】

( ) 千円
--------

**Q4** 貴社の直前決算期の完成工事高をお教えください。 【完成工事高をご記入ください】

( ) 千円
--------

**Q5** 貴社の完成工事高に占める、おおよその公共工事の割合をお教えください。

【当てはまるものを 1 つ選択】

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1. 80%以上    | 2. 60～80%未満 |
| 3. 40～60%未満 | 4. 20～40%未満 |
| 5. 20%未満    |             |

**Q6** 貴社全体の売り上げ（兼業売上高含む）に占める完成工事高の割合をお教えください。

【当てはまるものを 1 つ選択】

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1. 100%（兼業なし） | 2. 80%～100%未満 |
| 3. 60～80%未満   | 4. 40～60%未満   |
| 5. 20～40%未満   | 6. 20%未満      |

**Q7** 貴社の請負工事について主な受注形式をお教えください。 【当てはまるものを 1 つ選択】

- |                     |                           |
|---------------------|---------------------------|
| 1. 主に元請（全業務の 6 割以上） | 2. 元請と下請は同じ程度（それぞれ 4～6 割） |
| 3. 主に下請（全業務の 6 割以上） |                           |

Q8 貴社の従業員数をお教えてください。 【該当する人数をご記入ください】

(A) 常用雇用従業者数	(人)
上記のうち建設業従事者数	(人)
(B) その他の従業者数	(人)
上記のうち建設業従事者数	(人)
合計 (A) + (B)	(人)

### III. 貴社の経営状況についてお教えてください

---

Q9 貴社の建設業に関する業績はコロナ前（平成 30 年頃）と比較して、どのような状況ですか。

【当てはまるものを1つ選択】

1. 業績は大きく上向いている
2. 業績は少しずつ上向いている
3. 業績はほとんど変わらない
4. 業績は少しずつ下降している
5. 業績はかなり下降している

Q10 貴社の建設業に関する従業者数（常用雇用従業者数のうち建設業に従事する人）はコロナ前（平成 30 年頃）と比較して、どのような状況ですか。 【当てはまるものを1つ選択】

1. 従業者数は増加している
2. 従業者数はほとんど変わらない
3. 従業者数は減少している

Q11 貴社の建設業に関する業績について今後の見通しをお教えてください。

【当てはまるものを1つ選択】

1. 業績は大きく上向く
2. 業績は徐々に上向く
3. 業績はほとんど変わらない
4. 業績は徐々に下降する
5. 業績はかなり下降する
6. わからない（見通しが立たない）

Q12 貴社の現在の経営上の課題について当てはまるものをお選びください。

【当てはまるものをすべて選択】

1. 既存受注（既存顧客）の維持
2. 新規受注（新規顧客）の開拓
3. 受注単価の改善
4. 従業者の雇用維持
5. 従業者の技術力の維持・向上
6. 若年労働者の確保・育成
7. 後継者への事業承継
8. 資金繰り・借入金の増大
9. ICT 施工等の情報通信技術の活用（生産性向上への対応）
10. 処遇改善・働き方改革への対応
11. 異業種や新分野への進出などの経営の多角化
12. その他 [



#### IV. 人材確保・担い手対策の状況についておうかがいします

---

**Q13** 貴社で雇用している技術者（国家資格者等）は足りていると感じていますか。

【当てはまるものを1つ選択】

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 1. 足りている          | 2. どちらかというと足りている |
| 3. どちらかというと不足している | 4. かなり不足している     |

**Q14** 貴社で雇用している技能労働者（作業員、重機オペレーター等）は足りていると感じていますか。

【当てはまるものを1つ選択】

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 1. 足りている          | 2. どちらかというと足りている |
| 3. どちらかというと不足している | 4. かなり不足している     |
| 5. 雇用していない        |                  |

**Q15** 不足していると感じている技能労働者の職種は何ですか。

【特に不足していると感じる職種を2つまで選択】

※Q14で「どちらかというと不足している」「かなり不足している」を選択した方

- |             |        |        |          |
|-------------|--------|--------|----------|
| 1. 型枠工      | 2. 左官  | 3. とび工 | 4. 鉄筋工   |
| 5. 電工       | 6. 配管工 | 7. 塗装工 | 8. 普通作業員 |
| 9. 重機オペレーター |        |        |          |
| 10. その他     | 〔 〕    |        |          |

**Q16** 貴社ではこの5年間に技術者または技能労働者を新たに採用しましたか。

【当てはまるものを1つ選択】

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| 1. 採用した                | 2. 採用活動はしたが、採用できていない |
| 3. 採用活動はしておらず、採用もしていない |                      |

**Q17** この5年間の新たな雇用について、どのような方を採用しましたか。

【当てはまるものをすべて選択】 ※Q16で「採用した」を選択した方

- |                   |                   |  |
|-------------------|-------------------|--|
| 1. 高卒者（工業系学科）     | 2. 高卒者（普通科・商業科等）  |  |
| 3. 高等専門学校卒（高専）    | 4. 大学卒（土木系または建築系） |  |
| 5. 大学卒（土木系や建築系以外） | 6. 社会人（建設業経験者）    |  |
| 7. 社会人（建設業未経験者）   | 8. 外国人技能実習生       |  |
| 9. その他            | 〔 〕               |  |

**Q18** この5年間に採用した技術者・技能労働者で、離職した方はいらっしゃいましたか（定年退職は除きます）。 【当てはまるものを選択】 ※Q16で「採用した」を選択した方

- |          |          |
|----------|----------|
| 1. 離職者あり | 2. 離職者なし |
|----------|----------|

**Q19** 離職した方について、離職の理由をお教えてください。

【当てはまるものを2つまで選択】 ※Q18で「離職者あり」を選択した方

- |              |            |
|--------------|------------|
| 1. 賃金の問題     | 2. 労働時間の問題 |
| 3. 仕事内容の問題   | 4. 人間関係の問題 |
| 5. 福利厚生の問題   | 6. 家庭の問題   |
| 7. 他社からの引き抜き | 8. わからない   |
| 9. その他       |            |
- )

**Q20** 現在、採用活動を行っていない理由は何ですか。【当てはまるものを1つ選択】

※Q16で「採用活動はしておらず、採用もしていない」を選択した方

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| 1. 人数が足りている        | 2. 雇用したいが経営状況的に厳しい |
| 3. 求人しても応募が見込めないため | 4. 採用活動に手が回らないため   |
| 5. その他             |                    |
- )

**Q21** 技術者や技能労働者の人材確保について、今後貴社ではどのような人材を優先的に採用したいとお考えですか。 【当てはまるものをすべて選択】

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| 1. 高校・大学等の新卒者         | 2. 社会人経験者（建設業界経験者） |
| 3. 社会人経験者（建設業界の経験問わず） | 4. 女性技術者・技能労働者     |
| 5. 外国人                | 6. 高齢者（建設業界経験者）    |
| 7. 特にこだわりはない          | 8. 今後、採用する予定はない    |
| 9. その他                |                    |
- )

**Q22** 貴社において担い手を確保するため、重要と考えていることは何ですか。

【特に重要とお考えのものを3つまで選択】

- |              |                            |
|--------------|----------------------------|
| 1. 給与・賃金     | 2. 休日・労働時間等                |
| 3. 福利・厚生     | 4. 企業情報の発信（採用活動・インターンの受入等） |
| 5. 仕事のやりがい   | 6. 入職後の人材育成（資格取得支援等）       |
| 7. 業界のイメージ向上 |                            |
| 8. その他       |                            |
- )

**Q23** 担い手を確保するために貴社が行っている取組み（情報発信）についてお教えてください。

【当てはまるものをすべて選択】

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. ハローワーク             | 2. 求人情報サイト・求人情報誌      |
| 3. 新聞・テレビ・ラジオ         | 4. オンライン媒体（自社HP・SNS等） |
| 5. オフライン媒体（採用パンフレット等） | 6. 学校訪問               |
| 7. 企業説明会              | 8. 自社イベントの開催          |
| 9. インターンシップ・職場体験等の受入れ | 10. 特に行っていない          |
| 11. その他（              | ）                     |

**Q24** 貴社では、女性技術者や女性技能労働者または外国人労働者の雇用を検討していますか。

【当てはまるものを1つ選択】

- |            |                        |
|------------|------------------------|
| 1. 検討している  | 2. 女性を含め男女問わず雇用を検討している |
| 3. 検討していない |                        |

**Q25** 貴社がお考えの建設業における女性の活躍を推進する上での課題をお教えてください。

【当てはまるものをすべて選択】

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| 1. 体力が必要なため、できる仕事に限られる | 2. 代替要員の確保が困難・離職率が高い |
| 3. 職場環境整備にコストがかかる      | 4. 残業等させにくい          |
| 5. 入職を希望している者が少ない      | 6. 考えたことがない          |
| 7. その他（                | ）                    |

**Q26** 貴社では、外国人労働者の受入れを検討していますか。

【当てはまるものを1つ選択】

- |            |                          |
|------------|--------------------------|
| 1. 検討している  | 2. 外国人を含め国籍を問わず雇用を検討している |
| 3. 検討していない |                          |

**Q27** 外国人労働者の雇用を検討していない理由をお教えてください。

【当てはまるものを2つまで選択】 ※Q26で「検討していない」を選択した方

- |                 |                        |
|-----------------|------------------------|
| 1. 日本人で人材を確保できる | 2. 言語等のコミュニケーションに懸念がある |
| 3. 採用の仕方が分からない  | 4. 費用対効果が合わない          |
| 5. 研修・教育に時間が掛かる | 6. 社内体制を整備・維持していくのが困難  |
| 7. 行政手続きが煩雑     | 8. 在留期間に制限がある          |
| 9. その他（         | ）                      |

**Q28** 貴社において、技術者や技能労働者を育成するために取組みを行っていますか。

【当てはまるものを選択】

1. 行っている
2. 行っていない

**Q29** 貴社において行っている取組みをお教えてください。

【当てはまるものをすべて選択】 ※Q28で「行っている」を選択した方

1. OJT（業務を通じた教育）
2. OFF-JT（業務以外での教育）
3. 社内での講習・研修会
4. 業界団体が行う講習会等への参加支援
5. 職業訓練施設等への派遣
6. 資格取得費用に対する支援
7. 資格取得者等への賃金アップ・手当支給
8. その他（）

### 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は、技能者ひとり一人の就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステムです。
- ・ 事業者にとっては、技能者の労務管理、現場の入場管理の効率化というメリットが、技能労働者にとっては、資格や就業履歴を証明し、適正な評価と処遇が受けられるメリットがあります。また、建退共とのデータ連携により事務の効率化が進むことも予定されています。

**Q30** 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をお教えてください。

【当てはまるものを1つ選択】

1. 事業者のみ登録している（技能労働者等は雇用していない）
2. 事業者として登録しているが、雇用している技能労働者等は登録していない
3. 事業者と技能労働者等のいずれも登録している
4. いずれも登録していないが、今後登録する予定
5. 登録する予定はない

**Q31** 登録を行ったメリット（見込み含む）をお教えてください。【当てはまるものをすべて選択】

1. 書類作成を簡素化・合理化できる
2. 現場に従事する技能者の勤務状況を把握できる
3. 新規下請先の選定に役立っている
4. 技能者のモチベーションアップにつながっている
6. 経営事項審査の加点対象となっている
7. 下請に入る際の要件になっているなど、受注確保につながっている
7. その他（）

## V. 従業員の就業環境についておうかがいたします

---

**Q32** 貴社の所定労働時間をお教えてください。 【1週間の所定労働時間をご記入ください】

週 ( _____ ) 時間
----------------

**Q33** 貴社にお勤めの技術者（国家資格者等）の1か月当たりの平均残業時間はどの程度でしょうか。

【当てはまるものを1つ選択】

- |               |                |
|---------------|----------------|
| 1. 45 時間未満    | 2. 45～60 時間未満  |
| 3. 60～80 時間未満 | 4. 80～100 時間未満 |
| 5. 100 時間以上   |                |

**Q34** 貴社にお勤めの技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の1か月当たりの平均残業時間はどの程度でしょうか。 【当てはまるものを1つ選択】

- |               |                |
|---------------|----------------|
| 1. 45 時間未満    | 2. 45～60 時間未満  |
| 3. 60～80 時間未満 | 4. 80～100 時間未満 |
| 5. 100 時間以上   |                |

**Q35** 貴社にお勤めの技術者（国家資格者等で常用雇用者）について、主な賃金支払い形態はどのようなものでしょうか。 【当てはまるものを1つ選択】

- |        |                          |
|--------|--------------------------|
| 1. 月給制 | 2. 月給制だが出勤日数により精算（日給月給制） |
| 3. 日給制 | 4. 出来高制                  |
| 5. その他 | （ _____ ）                |

**Q36** 貴社にお勤めの技能労働者（作業員、重機オペレーター等で常用雇用者）について、主な賃金支払い形態はどのようなものでしょうか。 【当てはまるものを1つ選択】

- |        |                          |
|--------|--------------------------|
| 1. 月給制 | 2. 月給制だが出勤日数により精算（日給月給制） |
| 3. 日給制 | 4. 出来高制                  |
| 5. その他 | （ _____ ）                |

**Q37** 貴社の技術者・技能労働者への給与について、この5年間の昇給の状況を教えてください。

【当てはまるものを1つ選択】

- |                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| 1. 定期的にベースアップしている      | 2. 不定期だがベースアップしている |
| 3. 年齢や勤続年数により給与が決まっている | 4. 降給している          |
| 5. 特に変化はない             |                    |

**Q38** 貴社の技術者・技能労働者の方々のおよその週休2日の実施状況について、当てはまるものを選んでください。【当てはまるものを1つ選択】

- |           |            |
|-----------|------------|
| 1. 4週8休   | 2. 4週7休    |
| 3. 4週6休   | 4. 4週5休    |
| 5. 4週4休以下 | 6. 完全週休2日制 |
| 7. その他    | ( )        |

**Q39** 貴社がお考えの週休2日達成の妨げの要因について、お教えてください。

【当てはまるものをすべて選択】

- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1. 天候に左右されるため          | 2. 下請等、関係会社が多く調整が困難 |
| 3. 繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため | 4. 発注者が指定する工期が短いため  |
| 5. 月給制でないため            |                     |
| 6. その他                 | ( )                 |

**Q40** 処遇の改善や働き方改革を実施していくうえで、貴社が必要とお考えの条件についてお教えてください。【当てはまるものをすべて選択】

- |                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 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 |     |
| 2. 発注者（または元請）による適切な経費の反映          |     |
| 3. 施工時期の平準化                       |     |
| 4. 発注者への提出書類の簡素化・削減               |     |
| 5. 設計から施工におけるICTの導入（現場施工の効率化）     |     |
| 6. 特になし                           |     |
| 7. その他                            | ( ) |

## VI. 貴社の事業承継についてお考えをお聞かせください

---

**Q41** 貴社の事業承継について、現時点での貴社の状況をお教えてください。

【当てはまるものを1つ選択】

1. 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）
2. 事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない
3. 他社に事業譲渡を行う予定（合併・併合を含む）
4. 廃業する予定である
5. 未定である

**Q42 廃業する理由についてお教えてください。【当てはまるものをすべて選択】**

※Q41で「廃業する予定である」を選択した方

1. 事業を継ぐ人材がないため
2. 従業員の確保が困難であるため
3. 地域に建設需要がない又は落ち込んでいるため
4. 経営を維持していくための資金面に不安があるため
5. 建設業の将来性が見通せないため
6. その他 {

**Q43 廃業の予定時期についてお教えてください。【当てはまるものを1つ選択】**

※Q42で「廃業する予定である」を選択した方

- |           |              |
|-----------|--------------|
| 1. 1～2年以内 | 2. 3～5年以内    |
| 3. 5年以上先  | 4. まだ決まっていない |

**VII. 今後の県の取組についてお考えをお聞かせください**

---

**Q44 最後の質問となります。建設産業に対する行政の支援施策について、県に力を入れてもらいたい取組を教えてください。【特に希望するものを3つまで選択】**

1. 建設産業のイメージアップに関する支援（現場見学、広報・PR活動等）
2. 経営力強化に関する支援（設備等への補助金、専門家による経営相談）
3. 建設業者自らが行う担い手の確保に関する支援（採用活動、企業PR）
4. 教育機関等への説明会に対する支援
4. 女性活躍推進に関する支援（環境整備・雇用助成金等）
5. 外国人労働者の雇用に関する支援（環境整備・計画策定・雇用助成金等）
6. 資格取得に関する支援（講習会受講料等の補助、講座開設等）
7. 生産性向上に関する支援（ICT機器等の導入への補助金等）
8. 建設労働者の処遇改善等に関する支援（週休2日工事の推進、賃金向上、キャリアアップシステム等）
9. その他 {