

住宅ビジネス研究会 発表資料 ～中小中堅建設業の人材確保について～

中小企業診断士 犬飼 あゆみ
株式会社みどり合同経営(認定経営革新等支援機関)

2025年6月1日

犬飼あゆみ 自己紹介

経歴

1999年～2004年 本田技研工業株式会社 二輪購買部
2004年～現在 株式会社みどり合同経営
(2005年 中小企業診断士合格)

株式会社みどり合同経営

- ・中小中堅企業向け経営コンサルティング
→事業、財務、金融の3つの切り口で中小中堅企業の経営を支援
- ・自身の分野：製造業及び建設業を中心とした事業DDおよび事業計画策定支援（各種補助金申請支援含む）、伴走支援

◇テーマ選定

建設業の人手不足の深刻化



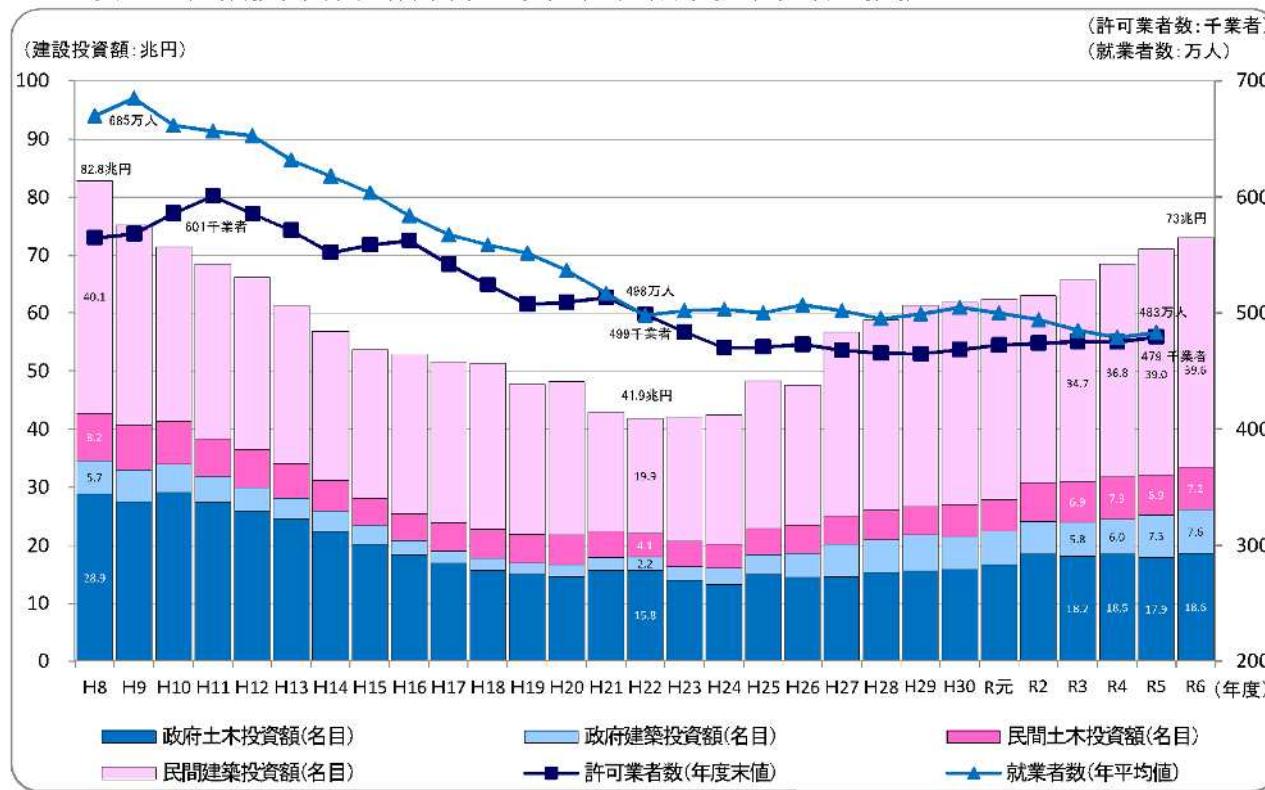
- ・従業員の退職や採用難、人件費高騰などを原因とする人手不足倒産(法的整理、負債1000万円以上)は、2024年度に350件判明した。
- ・業種別では、建設業が111件(前年度比+17件)で最も多く、初めて100件を上回り、全体の約3割を占めた。
- ・2024年4月に時間外労働の新たな上限規制が適用された「2024年問題」を受けて、人手不足倒産が高水準で発生。
- ・大企業を中心に賃上げ機運が加速する中、賃上げ余力を有していない小規模事業者を中心に、「賃上げ難型」の人手不足倒産が今後も見込まれる。

資料:帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査(2024年度)」2025年4月4日

◇建設業の人手不足の状況

建設投資額と建設業就業者数

図表-2 建設投資額・建設業許可業者数・建設業就業者数の推移



(出典) 建設投資額:国土交通省「令和6年度(2024年度)建設投資見通し」令和4年度、5年度は見込み値、6年度は見通し値。

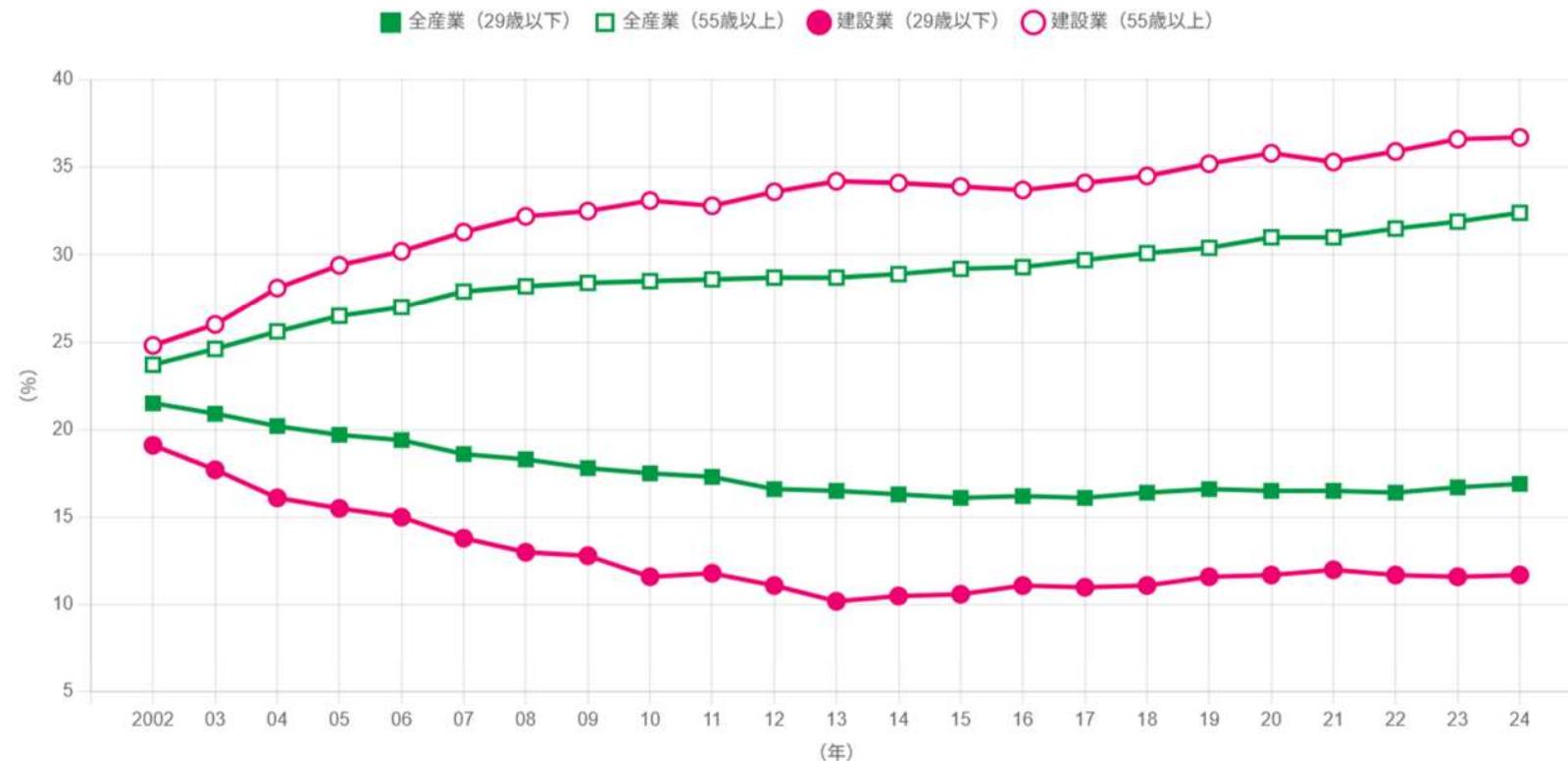
建設業許可業者数:国土交通省「建設業許可業者数調査」

建設業就業者数:総務省「労働力調査年報」ただし、平成23年については、東日本大震災の影響により、平成23年3月から8月までの期間を含む結果の数値は、補完推計値を用いている。

・建設業就業者数は、平成9年(1997年)の685万人をピークとして減少が続いている。足元ではピーク時の約70%となっている。また、そのうち建設技能者はピーク時の約65%である。

・就業者数の減少は緩かになりつつも、平成27年(2015年)以降、建設投資額が回復基調にある中、人手不足感が高まっている。

◇建設業の人手不足の状況 建設業就業者の高齢化の進行

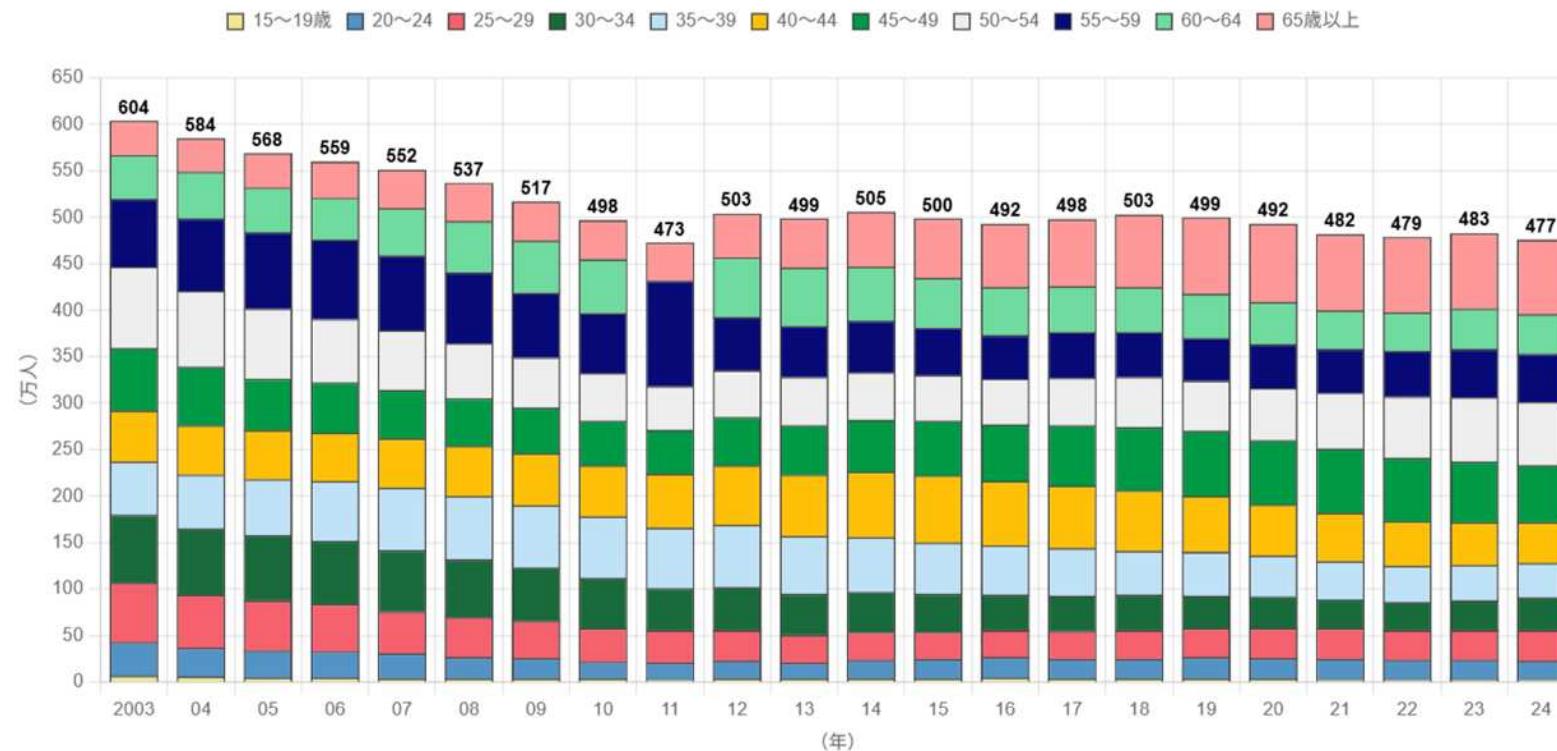


資料出所：[総務省「労働力調査」トップページ](#)
[総務省「労働力調査」詳細ページ1](#)
[総務省「労働力調査」詳細ページ2](#)
[総務省「労働力調査」詳細ページ3](#)
[総務省「労働力調査」詳細ページ4](#)

・建設業就業者は、2024年には55歳以上が約37%、29歳以下が約12%となり、全産業と比べ高齢化が著しく高くなっている。建設業の生産体制を将来にわたって維持していくためには、若年者の入職促進と定着による円滑な世代交代が不可欠である。

◇建設業の人手不足の状況

年齢階層別建設業就業者数の推移



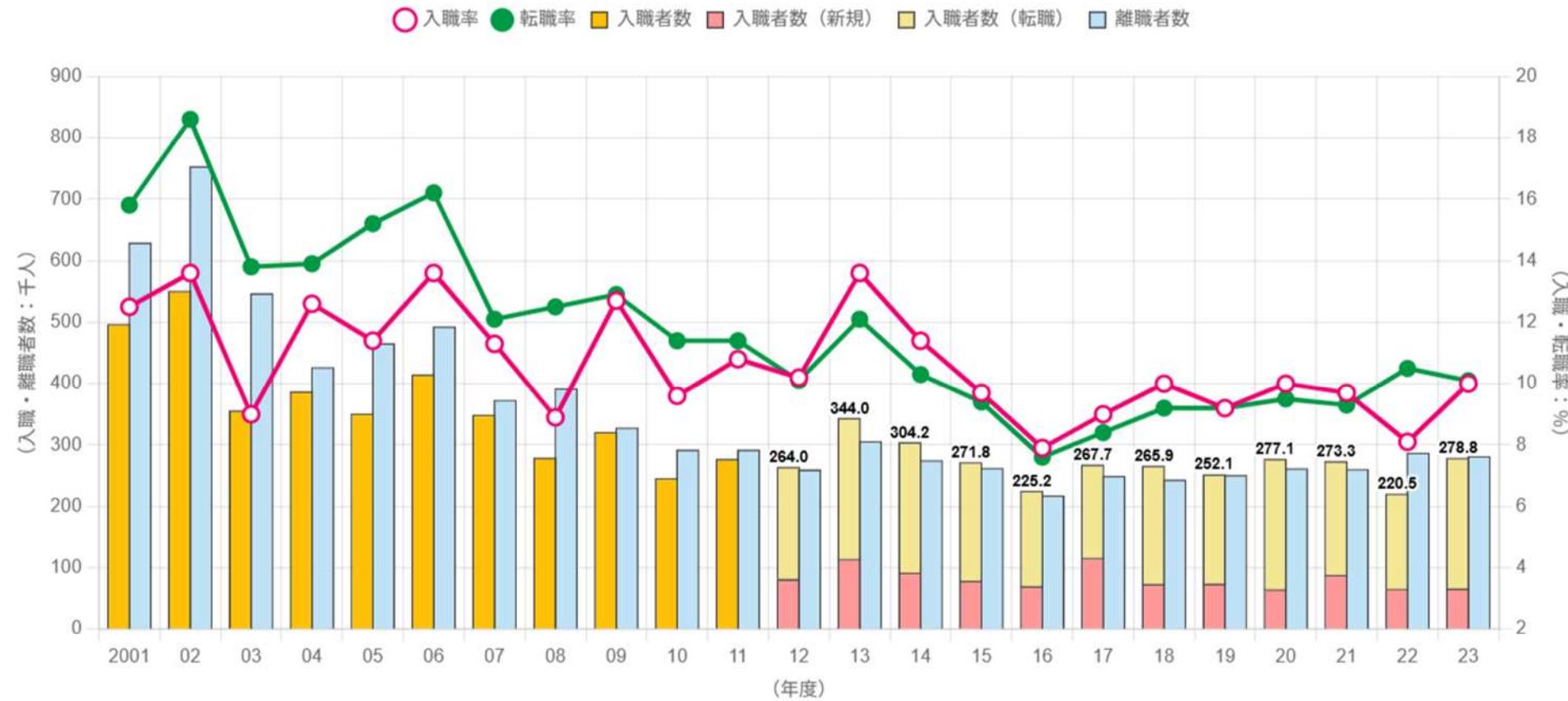
- (注) 1. 2011年は岩手県、宮城県、福島県を除いた数値
2. 2011年の55~59歳の数値には、60~64歳を含む

資料出所：[総務省「労働力調査」（トップページ）](#)
[総務省「労働力調査」（詳細ページ1）](#)
[総務省「労働力調査」（詳細ページ2）](#)
[総務省「労働力調査」（詳細ページ3）](#)
[総務省「労働力調査」（詳細ページ4）](#)

・就業者数の推移を年齢階層でみると、過去20年で29歳以下の若年層が約88万人から約56万人に減少しているのに対して、65歳以上は37万人台から80万人台へと大きく増加している。

◇建設業の人手不足の状況

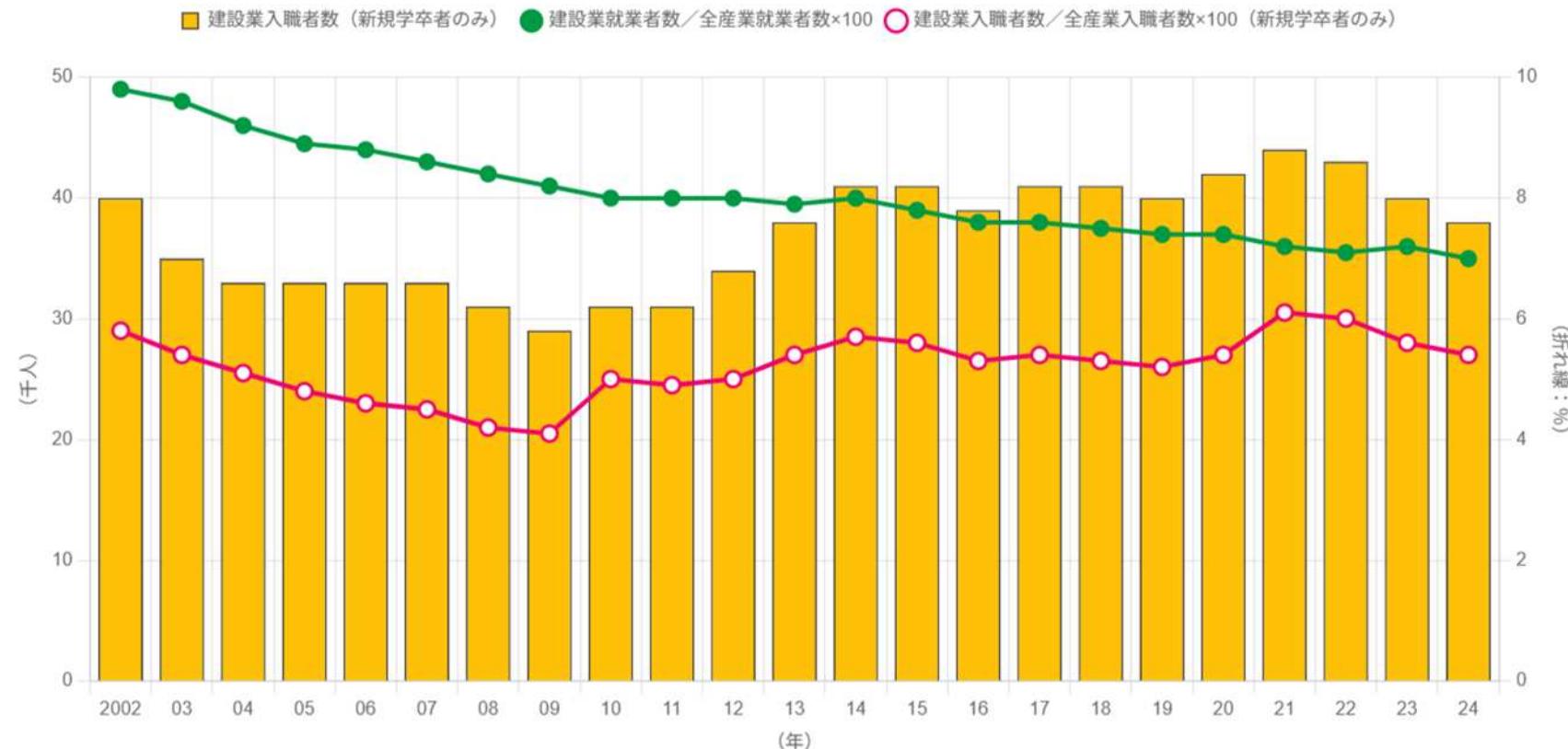
建設業入職・離職者数の推移



資料出所：[厚生労働省「雇用動向調査」トップページ](#)
[厚生労働省「雇用動向調査」詳細ページ1](#)
[厚生労働省「雇用動向調査」詳細ページ2](#)

・2000年代前半までは離職者数が入職者数を大幅に上回っていたが、2012年以降2021年までは逆に入職者が多くなっている。しかし、2022年以降は再び離職者数が入職者数を上回っている。

◇建設業の人手不足の状況 新規学卒者の入職状況



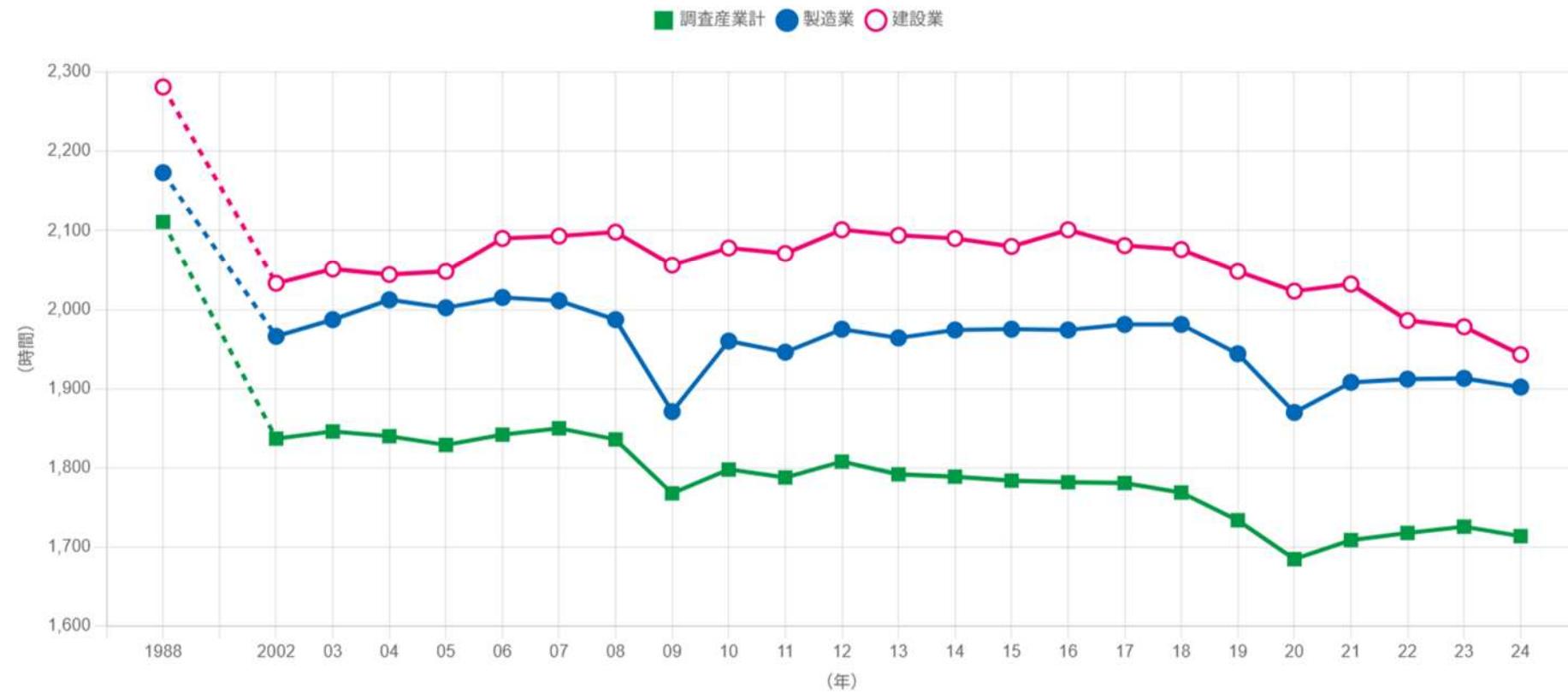
(注) 新規学卒者には中学卒を含まない

資料出所：[文部科学省「学校基本調査」（トップページ）](#)
[総務省「労働力調査」（詳細ページ1）](#)
[総務省「労働力調査」（詳細ページ2）](#)

・減少が続いてきた新規学卒者の建設業への入職は、2009年の2.9万人を底に増加に転じたのち2014年以降は4万人台を維持していたが、2024年には3.8万人と11年ぶりに4万人を割り込んだ。

◇建設業の労働環境

労働時間の推移



(注) 1. 年間労働時間=年平均月間値×12

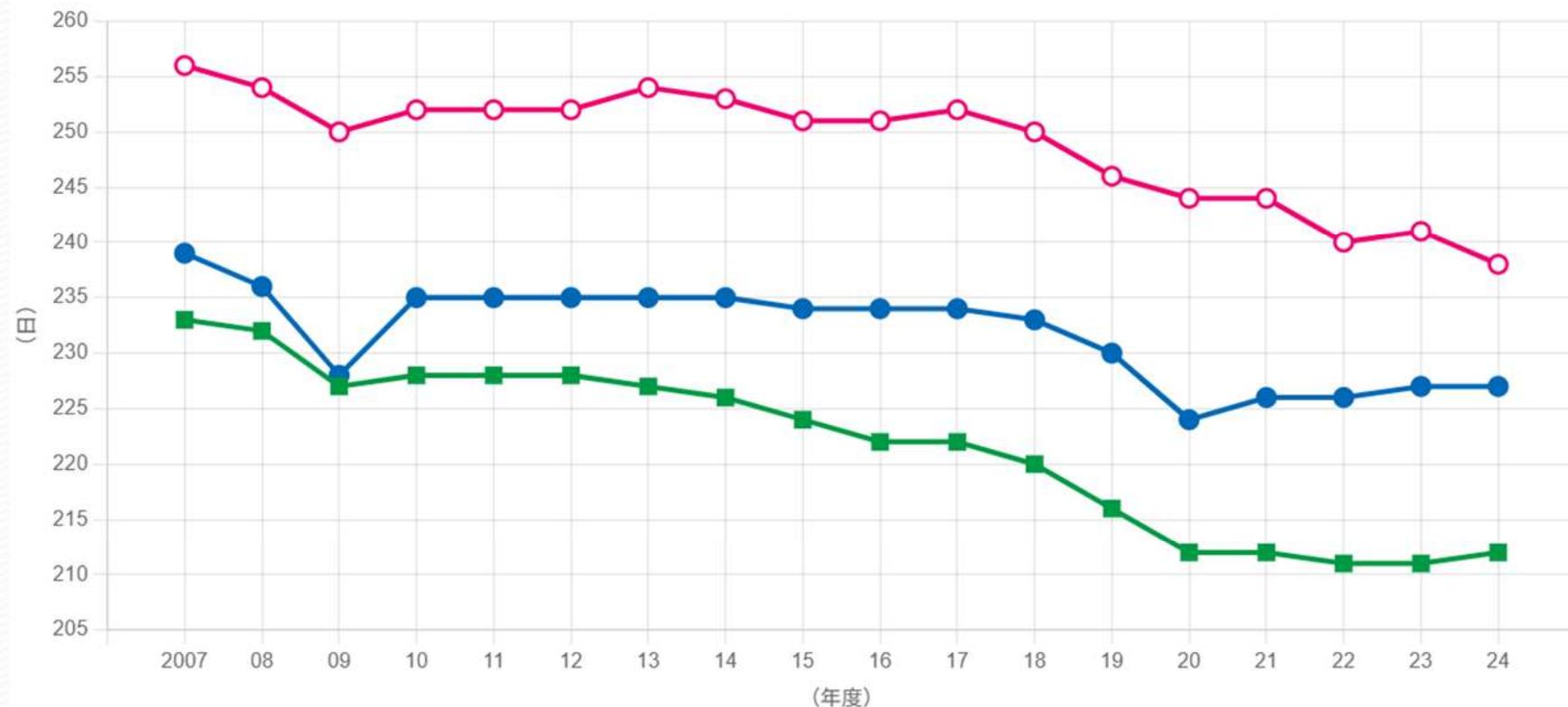
2. 調査対象は、30人以上の常用労働者を雇用する事業所

資料出所：[厚生労働省「毎月労働統計調査」](#)

・我が国の労働時間は減少傾向にあり、建設業においても時間外労働時間の上限規制適用の影響などにより減少している。しかし、他産業と比較すると依然として長く、2024年は調査産業計に比べて年間約230時間、製造業に比べて約40時間長くなっている。

◇建設業の労働環境 年間出勤日数

■ 調査産業計 ● 製造業 ○ 建設業



(注) 1. 年間出勤日数 = 年度平均月間値 × 12

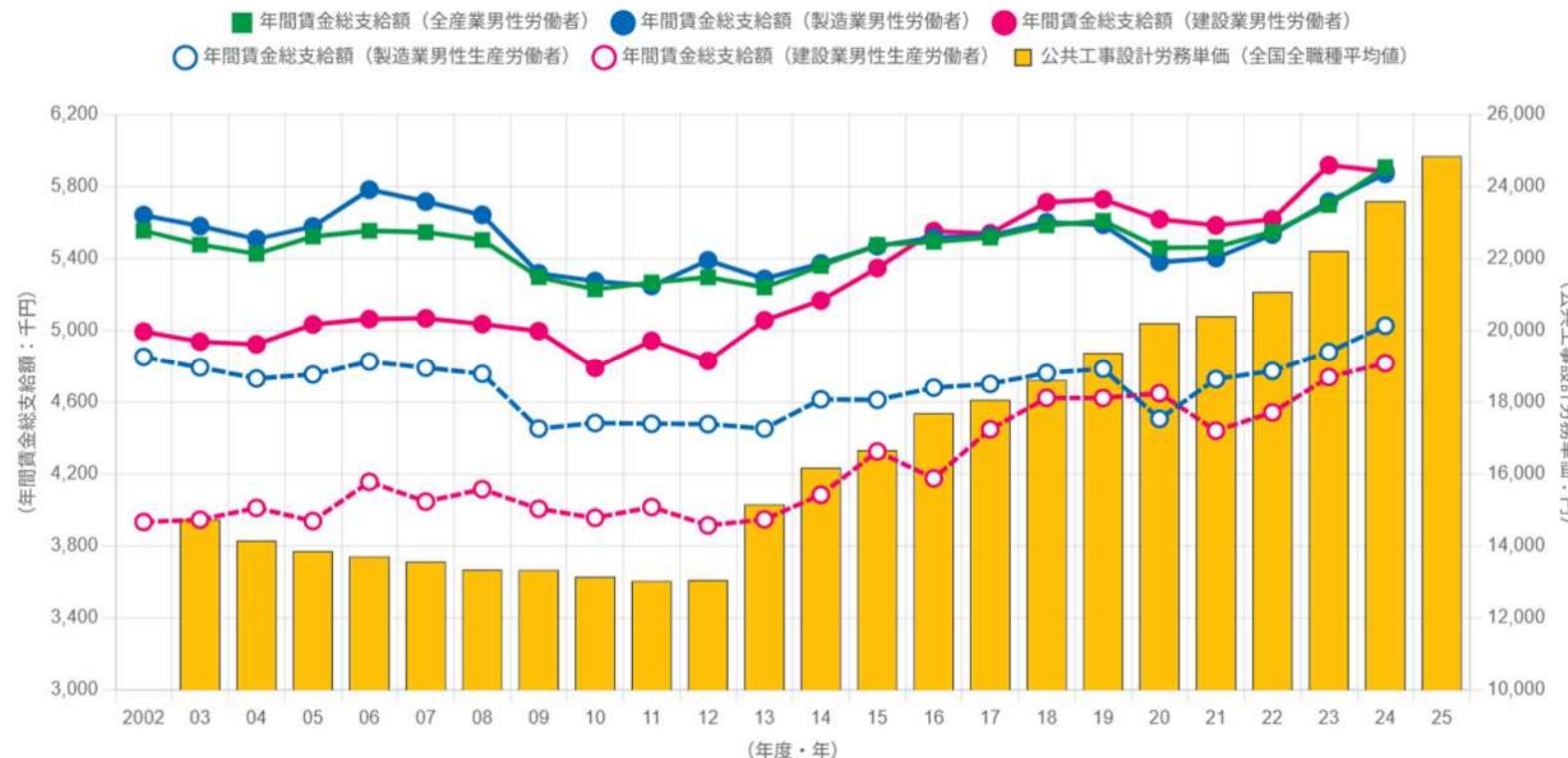
2. 調査対象は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- ・2024年の建設業の年間出勤日数は238日で、調査産業計に比べて26日、製造業に比べ11日多い。
- ・建設業では4週6休が最も多く、技術者・技能者ともに4週8休（週休2日）の確保ができていない場合が多い。特に民間工事主体の企業で休みが少ない傾向。

◇建設業の労働環境

労働賃金・公共工事設計労務単価の推移



(注) 【労働賃金の推移】

- 年間賃金総支給額 = 決まって支給する現金給与額 × 12 + 年間賞与その他の特別給与額
- 調査対象は、事業所規模10人以上の事業者
- 労働者とは、生産労働者及び管理・事務労働者
- 建設業男性生産労働者の2020年以降の賃金は、建設業男性労働者の賃金と統合して示されています

・建設業男性労働者の賃金は、建設投資の増加を背景に2013年以降上昇している。一方、建設業男性生産労働者（技能者）の賃金は、上昇しているものの、製造業には及ばない。

(注) 【公共工事設計労務単価の推移】

- 金額は加重平均値にて表示。平成31年以降は、建設業のデータが含まれています
- 平成18年度以前は、交通誘導警備員が含まれています

・公共工事設計労務単価の2025年度の全国全職種平均値は、13年連続の上昇となった。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

国土交通省「公共工事設計労務単価」

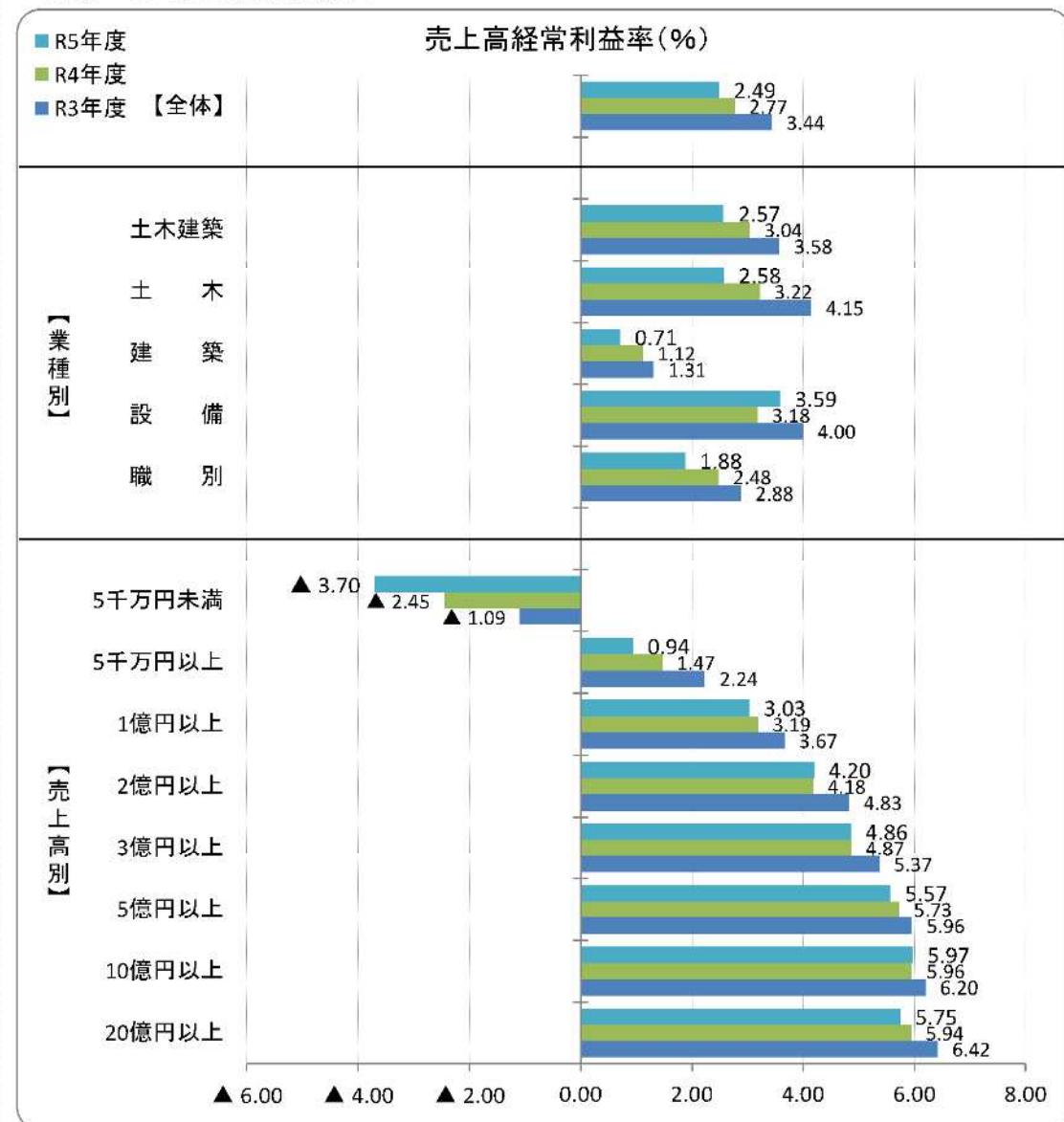
資料（一社）日本建設業連合会「建設業デジタルハンドブック」2025年5月

◇建設業の経営環境

売上高経常利益率

- ・全体では2.49%となり、悪化（対前年比0.28%ポイント低下）した
- ・「建築」が0.71%と最も低くなっている。「10億円以上」が5.97%と最も高く、「5千万円未満」が▲3.70%と最も低くなっている。売上高規模が大きい階層ほど高い傾向となっている。

図表-13 売上高経常利益率



【まとめ】

○建設業就業者数は概ね横ばいで推移するも、建設投資額の回復や人材の高齢化により、人手不足感は増している。

○建設業の労働環境は課題は残りつつも改善はしている。そのため建設産業の魅力、働きやすさという点では入職を後押しする要因(中長期的)になる一方で、短期的には規制により人手不足が深刻化。実際に、仕事があっても人がおらずに請けられない事態も発生している(一企業にとっては売上減少要因。入札不調によるインフラ整備への影響等、社会課題に)。

○人材確保は、他産業だけでなく、業界内の大手企業との競争となるが、中小中堅建設企業では、

- ・資材高騰による付加価値の減少(価格転嫁への遅れ)
 - ・賃上げ要請の加速(大手企業が先行)
 - ・金利上昇及びコロナ資金の返済スタート
- など、厳しい環境に置かれ、資金繰りもタイトで、人材確保がますます困難になっている企業が増えている。

◇行政の対応 北陸地方整備局の例

働き方改革・担い手確保を実現するための北陸地整における取組

- 建設業の働き方改革・担い手確保を実現するため、北陸地方整備局において各種取組を実施。
- 中長期的な建設業の担い手を確保し、地域の安全・安心や経済を支える。

適正利潤の確保

物価高騰に対応した適正な積算

賃金水準や物価水準の変動に対応したスライド制度や見積活用型積算による適正な予定価格の設定

全体スライド

緩やかな価格水準の変動への措置

単品スライド

特定の資材価格の急激な変動への措置

インフレスライド

急激な価格水準の変動への措置

見積活用型積算方式

標準積算と実勢価格との乖離への対応

適正工期の設定、工期の平準化

・国債・繰越の活用等で施工時期の平準化を実施

2024年問題への対応

・時間外労働について災害、除雪時の適用を説明会等で周知

週休2日適正工期

発注者宣言の創設

・週休2日の確保など適正な工期設定にむけ、発注機関と受注者の一体的な取組の推進

変わる待遇・働き方

建設業の給与改善

令和6年3月労務単価、対前年度比、全職種で全国平均で5.9%の増

北陸3県（新潟県、富山県、石川県）においては平均で7.7%の増

施工合理化調査などの調査を通じて、標準歩掛等の改定を切れ目なく実施

週休2日推進に向けた統一的現場閉所

Wiークリースタンスの更なる高み

○これまで業務で行っていた、Wiークリースタンスを工事にも適用

①月曜日を依頼期限としない

②水曜日定時帰宅に心がける

③金曜日に依頼しない

④ランタイム・オーバーファイブノーミーティング
(昼休みや午後5時以降の打ち合わせをしない)

⑤イブニング・ノーリクエスト

(定時間際、定時後の依頼をしない)

⑥金曜日も定時の帰宅を心掛ける

気候変動に対応した適切な工期・作業環境へ

気候に左右されない 作業環境を確保

未来につながる建設現場

BIM/CIM原則化と受発注者コミュニケーション等への更なる活用

3Dモデルの活用や遠隔臨場の拡大を推進
3Dモデルを活用した工事概要の説明
遠隔臨場を活用した工事検査の試行

プレキャスト製品や新技術の導入・活用

プレキャスト活用促進工事で実践
省人化による施工日数の低減

ICT施工の更なる展開

現場作業を分析し、工事全体の生産を向上

工事書類のデジタル化・簡素化

情報共有システムの活用で監督検査等の効率化

工事書類の簡素化リーフレットの改訂

若手技術者の育成

工事施工において秀でた若手技術者を表彰

ウィークリー・スタンスの更なる高み

- 平成26年度より、一週間における受発注者相互のルールや約束事、スタンスを目標と定め、計画的に業務を履行することにより業務環境等を改善し、品質確保に寄与する「ウィークリースタンス」を全ての土木関係建設コンサルタント業務、測量業務、地質調査業務において実施。また、実施可能な工事において、検討するとしていた。
- 平成5年度より北陸地方整備局が発注する全ての土木工事においても本取り組みを適用。

- ①マンデー・ノーピリオド(月曜日は依頼の期限日としない)
- ②ウェンズデー・ホーム(水曜日は定時の帰宅に心がける)
- ③フライデー・ノーリクエスト(金曜日に依頼しない)
- ④ランチタイム・オーバーファイブ・ノーミーティング(昼休みや午後5時以降の打ち合わせをしない)
- ⑤イブニング・ノーリクエスト(定時間際、定時後の依頼をしない)

※青字アンダーライン箇所はR5より追加

【以下は、任意で実施】

- ⑥金曜日も定時の帰宅を心掛ける
- ⑦その他、任意で設定する取組(受発注者間で合意した事項)

※初回打合せにおいて、受発注者間で取組内容を定めるものとし、確認及び情報報告等は、業務スケジュール管理表等を活用する。

なお、災害対応等の業務遂行上緊急の事態が発生した場合には、受発注者間で対応について協議するものとする。

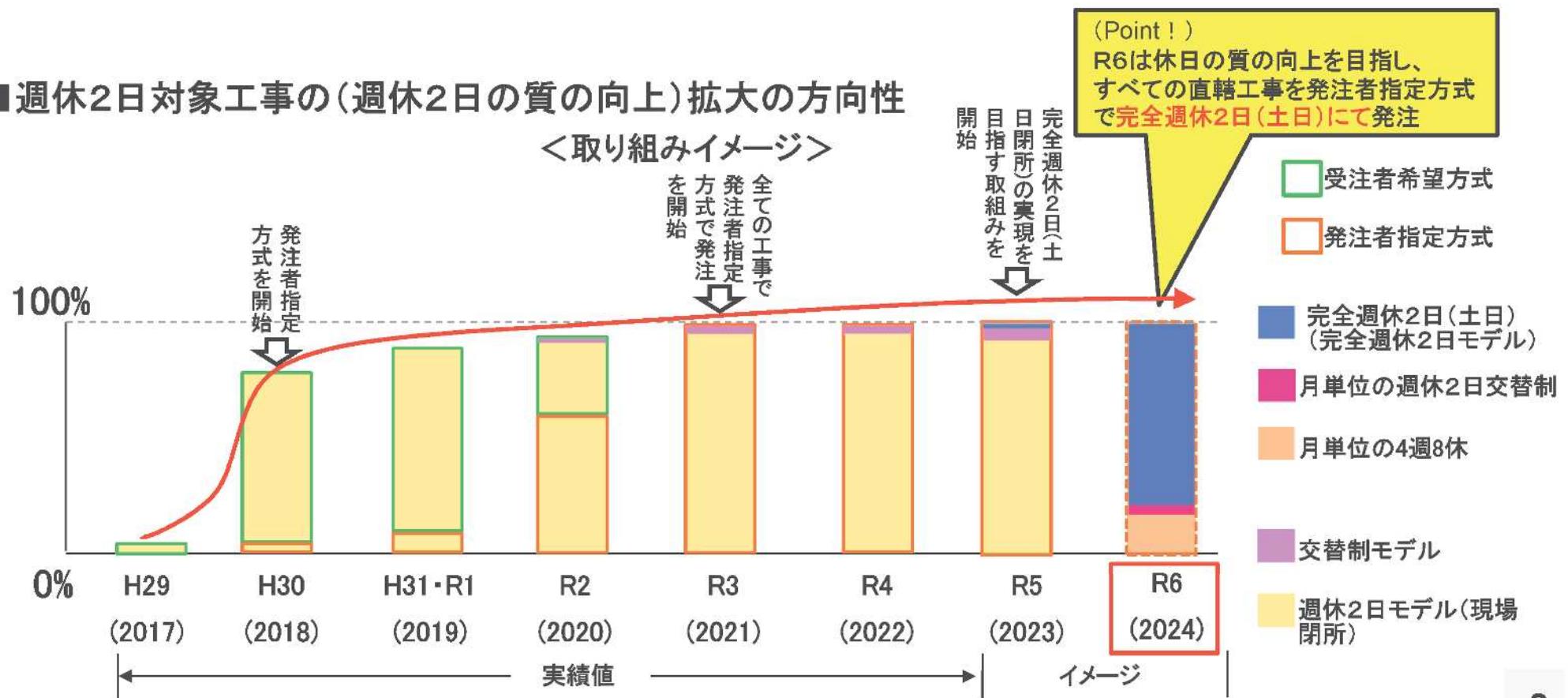


週休2日の「質の向上」の拡大に向けた取組み

- 原則すべての直轄工事を発注者指定方式で完全週休2日(土日)にて発注、当初から経費補正による計上、工事工程表・条件明示チェックリストを入札公告時に開示
- 完全週休2日(土日)実現に向けた取組みとして、土日閉所(交替制適用工事の場合は休日率)の達成状況を確認(施工計画書に法定休日・所定休日を記載し、発注者による月1回程度の確認)
- 取組状況が十分でない場合は、受発注者双方において要因を分析し、改善に取り組む
- 完全週休2日(土日)を実現した受注者は、工事成績評定で加点
- 猛暑日(WBGT値31以上の時間から日数を算定)を考慮した雨休率を設定するとともに、官工程で見込んでいる以上に作業不能日が確認された場合には、適切に工期延期及び延期日数に応じた費用を精算

■週休2日対象工事の(週休2日の質の向上)拡大の方向性

＜取り組みイメージ＞



資料：国土交通省北陸地方整備局「建設業における人材確保に向けた取り組みについて」2024年8月29日

◇個別企業の対応

ポイント

- 適正利潤の確保(収益力向上) × 働き方改革 × 生産性向上
- 人材確保に対する全社的・網羅的な取組み

取組内容(支援事例紹介)

①業績の見える化と従業員への利益還元

- ・従業員は給与の大小だけでなく納得性を重視
- ・経営目標や係数管理(個別工事管理の積み上げ)を従業員とも共有
労働分配率 = (人件費 / 付加価値) * 100
→業界黒字平均との比較による目標設定
- ・いくら儲かればいくら還元するなどの情報をオープンにし、従業員と一緒に利益を上げていく仕組みへ(財務基盤が弱い会社では、分配は賞与で行う)
- ・各種技能・資格・経験に応じた待遇の制度設計

取組内容（支援事例紹介）

②生産性の向上

- ・人員配置の見直し

→足場業者が、資材置き場への常駐者の配置により、現場作業者が資材準備（朝、夕方）に時間をとられず、残業時間を大幅に削減。

- ・補助金等を活用した生産性向上設備への投資

→移動型事務所（バン）への設備投資。ネット環境やプリンター完備により、車内で書類作成などの事務作業やオンラインミーティングができ、直行直帰が可能に。

・そのほか、（ウェアラブルカメラによる安全パトロール、ITC施工（ドローン、ICT重機））

- ・従業員の多能工化・仕事のシームレス化

→「これしかできない」という従業員を減らし、様々な仕事をみんなでやるという考え方を浸透させ、個人の業務の幅を広げるような育成システム（ジョブローテーション）

→間接部門の更なる戦力化（技術系資格取得や、技術者の書類関係のサポートや3Dデータ作成ができるように教育）。

③人材確保に対する全社的・網羅的な取組み

・網羅的(手段を限定しない)かつポイントをおさえた採用活動

	新卒		中途				
	大卒	高卒	第二新卒	既卒	キャリア	シニア	
手段・媒体	企業HP 求人票 採用ツール 学校訪問 インターン シップ リクナビ／マイナビ SNS	企業HP 求人票 採用ツール 学校訪問 インターン シップ SNS	企業HP 求人票 採用ツール 学校訪問 リファーラル 外部採用媒体 SNS	企業HP 求人票 採用ツール 学校訪問 リファーラル 外部採用媒体 SNS	企業HP 求人票 採用ツール リファーラル 外部採用媒体 SNS	企業HP 求人票 採用ツール ハローワーク リファーラル SNS	
現状の取り組みと課題							
今後の取り組み目標			→対象者別に各媒体の現状・課題の整理と今後の目標設定				

取組内容（支援事例紹介）

④リファーラル採用（従業員の友人紹介等）、エルムナイ採用の推進

- ・リファーラルは既存従業員の満足が大前提（労働時間・休日・資格取得・職場環境）
- ・若い人や外国人実習生ならではの発信力・ネットワーク
- ・従業員に友人を紹介してもらう制度（報奨金や飲食手当）
- ・人員確保による残業時間の削減や、
一緒に働く仲間を自分たちで選べるというモチベーション

⑤外国人材の受け入れ強化

- ・仕事面だけでなく生活面でも経営陣や従業員がサポート
- ・労働力ではなく、仲間として迎え入れるスタンス

支援における難しさも…

○全社的に公平性を確保することの難しさ

・土木部門と建築部門の働き方改革に差

→公共工事が中心で、土日休みの土木部門と、民間工事が中心で週休2日が難しい建築部門とで、不公平感が生じる。

(対応策) 建築部門は、工事の合間で休みをとれるように配慮等。

・新規採用者と長年勤務してくれている従業員との賃金逆転

→既存従業員のモチベーション低下や離職リスクの増大。

(対応策) 財務的に一度に全体昇給が難しい場合でも、数年かけて段階的に格差是正する方針を明示する、福利厚生で穴埋めをする等。

何より重要なのは、経営者の説明責任(納得性の確保)。「なぜいまその対応が必要なのか」「今後どう改善していくか」を社内で丁寧に説明すること。

まずは経営者の意識改革と、トップダウンでのメッセージの発信から。