

徳島県建設産業ビジョン

令和8年3月
徳島県

目次

第1章	ビジョンの策定にあたって	
1	策定の趣旨について	1
2	ビジョンの概要について	2
第2章	本県の建設産業を取り巻く環境	
1	建設産業の役割	3
2	本県の社会資本整備等の状況	4
3	建設投資、建設業者数、建設業就業者数等の状況	4
4	建設業者の経営状況	9
5	本県建設産業の実態調査(アンケート調査結果)	11
第3章	建設産業の課題	
1	担い手不足への対応	18
2	就労環境・労働生産性の改善	20
3	地域づくりへの貢献	24
第4章	10年後を見据えた施策の方向性	
1	担い手確保・育成	26
2	働き方改革の推進	28
3	生産性の向上	31
4	建設産業の維持・存続	32
5	建設投資額の確保	34
第5章	5年間で取り組む具体的な施策と実現に向けた行程表	35
用語解説		39
おわりに		44

第1章 ビジョンの策定にあたって

1 策定の趣旨について

建設産業は、インフラの整備や維持管理を通して、県民の安全安心と地域経済・雇用を支える「基幹産業」であり、発災直後から最前線で応急復旧活動にあたる「地域の守り手」です。徳島の地を愛し、現場を支え続ける皆様は、本県にとって「なくてはならない存在」に他なりません。

現在、本県は2050年に人口が48万人まで落ち込むと推計される局面にあります。建設産業においても、就業者数はピーク時であった平成7年から約5割まで半減し、他産業と比較しても急速な労働力不足と高齢化が進む、極めて厳しい状況に置かれています。加えて、熟練の技術者・技能労働者が大量離職期を迎えており、その豊富な経験と知見をいかに次世代へ傳承し、工物品質と現場の安全を守り抜くかは、避けて通れない喫緊の課題となっています。

このまま対策を講じなければ、10年後には本県の建設従事者が2020年度と比べて最大3,000人不足し、インフラの整備や災害対応等の現場力を維持できない恐れがあります。しかし、今ここで持続的な「人材確保」と担い手不足を補う「生産性向上」の同時実現を成し遂げれば、建設産業を守るだけでなく、地域経済の持続的成長や県土強靱化など計り知れない波及効果をもたらす好機ともなり得ます。

本来、建設産業は、個々の注文に合わせ設計や施工を行う「一品受注生産」という特性があり、いかに機械化やDXが進展しても、「人の手」でなければ完遂できない作業が数多く存在します。だからこそ、「人」は代えがたい価値を持ち、デジタル技術と融合することで、より高度な技能と創造性を備えた輝かしいものへと進化します。

このため、本ビジョンでは正念場である向こう10年間を見据え、人を何よりも大切にし、DXで匠の技を未来へつなぎ、地域を守る誇りある産業へと変革させるべく、3つの目指すべき姿を掲げます。

- ・デジタル技術の実装により、
多様な人材が誇りを持って働き活躍できる【人（ひと）がつなぐ】産業へ
- ・建設DXの加速により、
匠の技術傳承と生産プロセスの革新を実現する【技（わざ）で切り拓く】現場へ
- ・「人」と「技」の融合により、
将来にわたりワンチームで地域を支える【地（ち）を守り抜く】強靱な徳島へ

この重大な転換期において、進むべき道を明確にし、力強く着実に歩むための具体策を建設産業の皆様、そして県民の方々と共有することが不可欠です。本県の建設産業が、次世代にとって「憧れの産業」となり、地域を支え続ける希望の光となるよう、10年後の方向性と今後5年間の具体的な施策を「見える化」した「徳島県建設産業ビジョン」をここに策定いたします。

2 ビジョンの概要について

(1) ビジョンの位置付け

これまで、本県では、令和3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。）」第9条に基づく「建設工事従事者の安全及び健康の確保並びに処遇の改善に関する徳島県計画（以下「徳島県計画」という。）」（令和5年3月改訂）をはじめ、令和5年3月には、建設産業の生産性向上につながる「I-Construction」の推進や「DX」の実装を着実に効果的に展開するため、「徳島県インフラDX推進プラン」を策定し、取り組んできました。

本ビジョンは、「徳島県計画」が令和7年度末に計画期間の終期を迎えるにあたり、これまで以上に体系的で分かりやすいものとするため、2つの計画を統合・包含し、持続可能な建設産業の構築に向け、関係団体、民間企業及び行政機関等が連携の下、一体的に取り組む施策を盛り込み、推進する計画とします。

(2) ビジョンの期間

本ビジョンの期間は、昨今の社会経済状況等の変化に対応するため、10年後を見据えた施策の方向性を示した上で、令和8年度から令和12年度の5年間の具体的な施策を定めます。なお、社会情勢等の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) ビジョンの対象者

本ビジョンは、建設業許可を有する建設業者のみならず、測量、調査設計などの業務を担う建設関連業、公共事業の発注を担う県、市町村等も含む本県の建設産業に関係する全ての者を対象とします。

※本ビジョンの用語の定義

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

(4) ビジョンのフォローアップ

本ビジョンの実効性を高めるためには、策定して終わりではなく、施策の実施によって「現場がどう変わったか」を継続的に把握し、PDCAサイクルを回していくことが不可欠です。

特に、本県の建設産業の実態や課題は、統計データ等の数値には表れにくい「経営者の実感」や「現場の生の声」にこそ色濃く反映されます。

このため、本ビジョンの進行管理にあたっては、策定時に実施した「建設企業の実態調査」をフォローアップの軸とし、定期的に調査を行うことで「変化の見える化」を図ります。

第2章 本県の建設産業を取り巻く環境

1 建設産業の役割

(1) 地域の経済・雇用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、地域の経済と雇用を支える基幹産業として重要な役割を果たしています。特に中山間地域においては、安定的な就業機会の創出により社会の担い手の地方定着を促進するだけでなく、社会貢献活動や地域づくりの取組を行うなど、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) 安全・安心な地域の守り手としての役割

建設産業は、災害時に県や市町村と締結している災害協定に基いた迅速な対応を行い、被災地の最前線で住民の安全・安心を確保する「地域の守り手」としての役割を果たしています。

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、地域に根ざした優良な建設企業の存在が不可欠です。

(3) 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、水道、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。

切迫する南海トラフ巨大地震をはじめとする「災害リスクの高まり」や急速に進行する「社会インフラの老朽化・毀損」といった課題への対応に向け、引き続きその力を十分に発揮し続けていくことが必要です。

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

社会資本は、本県の発展を支える生活・経済の基盤であり、現世代のみならず将来世代にわたって活用される重要な資産です。そのため、社会経済情勢の変化や価値観の多様化を的確に捉え、中長期的な視点に立った戦略的な整備が求められています。

現在、本県においては、気候変動に伴う気象災害の激甚化・頻発化に加え、南海トラフ巨大地震等の発生リスクが高まっており、県民の生命・財産と暮らしを守り抜く「強靱な県土づくり」の加速が急務となっています。

あわせて、高度経済成長期以降に集中的に整備されたインフラの老朽化が加速度的に進行していることから、的確な維持管理や計画的な更新による長寿命化への対応も不可欠です。

さらに、成長型経済への転換に向け、地域に新たな投資を呼び込み、持続的な経済成長を実現するため、産業分野の投資意欲や社会ニーズに即応した戦略的なインフラ投資を推進し、地域の活力を創出していくことが重要です。

(2) 社会資本整備等の取組状況

激甚化する自然災害や急激な人口減少といった歴史的転換点に直面する中、10年、20年先を見据えた「未来に引き継げる徳島の実現」を目指し、「安心度UP」「魅力度UP」「透明度UP」を掲げ、社会資本整備を加速しています。

「安心度UP」では、命の道となる「強靱な道路ネットワークの構築」、気候変動に対応する「流域治水の加速化」、生活に密着した「インフラの老朽化対策」など、国の「第1次国土強靱化実施中期計画」に基づく予算を最大限に活用し、「事前防災対策」を強力に推進しています。

「魅力度UP」では、本県の成長を牽引する「徳島バッテリーバレイ構想」を後押しする「新たな産業道路」や「徳島小松島港」の整備に加え、徳島駅周辺を中心とした「地域の魅力向上」、スポーツで賑わいを創る「オロナミンC球場」の整備、持続可能な農林水産業の実現など地域の活力創出につながる整備を推進しています。

「透明度UP」では、インフラDXによる行政サービスの効率化と質の向上を図り、県民の利便性を積極的に高めています。

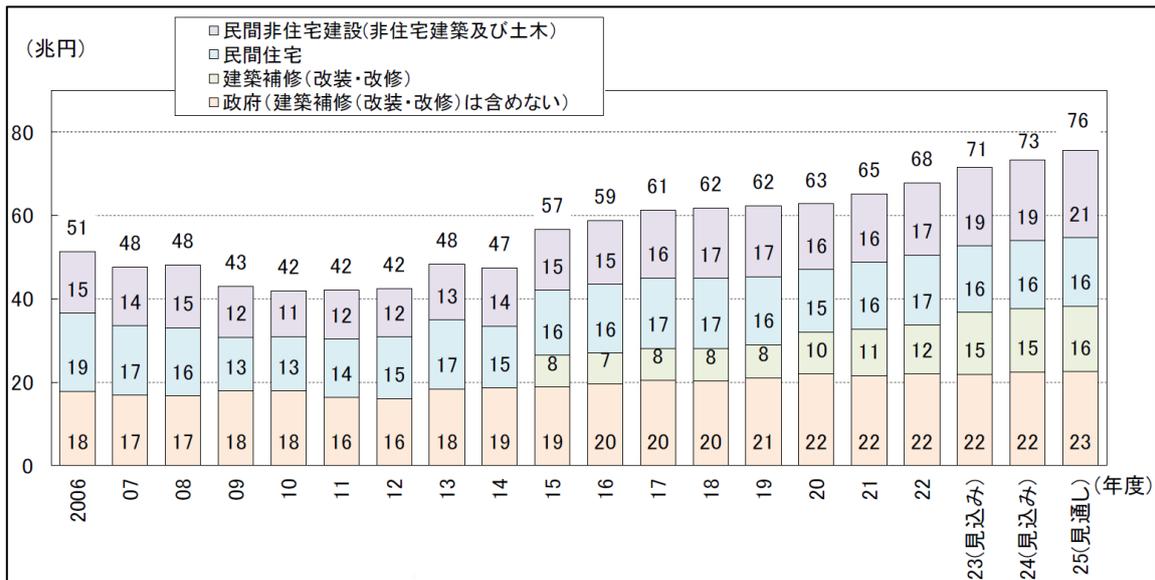
今後とも、人口減少等の社会情勢の変化や地域の諸課題を的確に捉え、県民の安全・安心と地域の持続的な成長の礎となる社会資本整備を推進していきます。

3 建設投資、建設業者数、建設業就業者数等の状況

(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、2006年度に約51兆円だった建設投資はその後減少傾向をたどり、2010年度には約42兆円に減少しました。その後は東日本大震災からの復興に加え、国土強靱化予算などによって、回復傾向となっており、2025年度は約76兆円となる見通しです。

【図表 1】 全国の建設投資の見通し



出典：国土交通省「令和7年度 建設投資見通し（概要）」抜粋

(2) 徳島県の決算額における普通建設事業費等の推移

徳島県における普通建設事業費等の決算額の推移は、平成11年度の2,288億円をピークに、厳しい財政状況の影響もあり、平成24年度にはピーク時と比べて約3割まで落ち込むなど、長期的な減少傾向にありました。

近年、国の「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」などにより、一時期と比べると持ち直していますが、労務費の上昇や建設資材の価格高騰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。

(3) 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6年度末には483,700業者と、ピーク時の80.5%になっています。

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4,469業者をピークとして緩やかに減少し、令和6年度末には3,026業者となっています。

(4) 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、本県でも、平成7年の44,850人をピークに、令和2年には25,059人と減少しており、担い手不足が深刻な状況となっています。

【図表 2】建設業就業者数のピーク時との比較（全国）

	H7年（ピーク時）		R2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	37.6%
全産業	64,141,544	—	57,643,225	—	△ 6,498,319	—

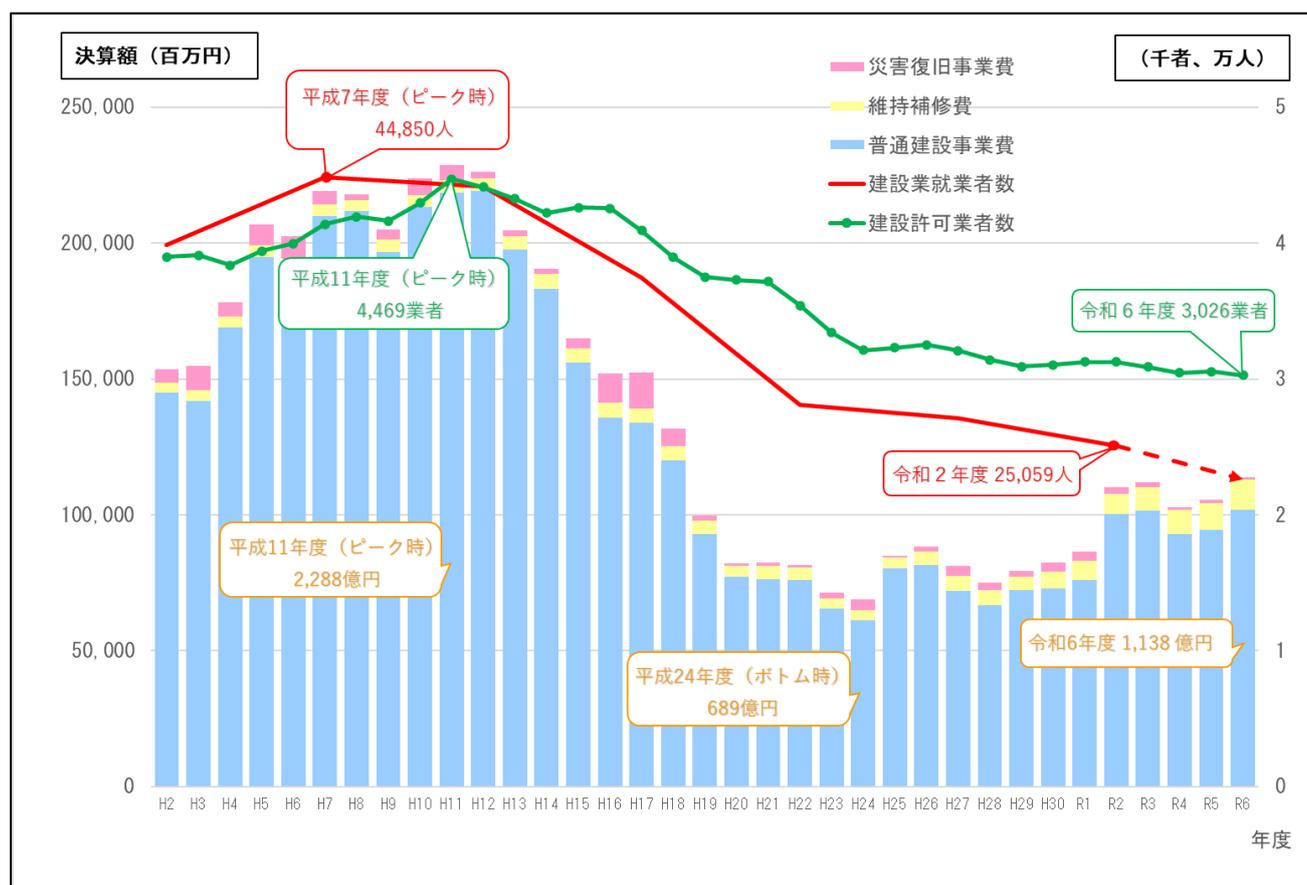
出典：総務省「国勢調査」

【図表 3】建設業就業者数のピーク時との比較（徳島県）

	H7年（ピーク時）		R2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	44,850	11.5%	25,059	7.6%	△ 19,791	31.8%
全産業	390,509	—	328,286	—	△ 62,223	—

出典：総務省「国勢調査」

【図表 4】徳島県の決算額、許可業者数及び建設業就業者数等の推移



出典：総務省「国勢調査」、徳島県

(5) 建設業就業者数の年齢構成

建設業就業者数の年齢構成を見ると、全国で、就業者数のピークである平成7年には、29歳以下が21.3%、55歳以上が23.1%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、55歳以上が37.6%を占めています。

本県でも、同様に平成7年には、29歳以下が16.0%、55歳以上が25.3%でしたが、令和2年には、29歳以下が8.5%に低下する一方、55歳以上が43.8%を占め、全国と同じく高齢化が進んでいます。

また、建設業の年齢構成を全産業と比較すると、平成14年には29歳以下及び55歳以上の割合が同程度でしたが、令和6年には建設業の若年層の減少と高齢化が全産業以上に進行しており、他産業に先んじて労働力不足という構造的な危機に直面しています。

【図表5】建設業就業者数及び年齢構成の推移（全国）

	H7年		H12年		H17年		H22年		H27年		R2年	
	実数（人）	構成比										
15～19歳	150,237	2.3%	97,507	1.6%	52,156	1.0%	35,950	0.8%	43,410	1.0%	32,006	0.8%
20～24歳	628,779	9.5%	444,615	7.1%	261,676	4.9%	154,839	3.5%	166,823	3.8%	172,875	4.1%
25～29歳	628,288	9.5%	710,368	11.3%	467,953	8.7%	293,380	6.6%	233,085	5.4%	243,245	5.8%
30～34歳	545,354	8.2%	614,282	9.8%	644,822	12.0%	431,761	9.6%	327,286	7.5%	266,835	6.4%
35～39歳	598,893	9.0%	546,660	8.7%	564,856	10.5%	584,665	13.1%	456,246	10.5%	350,424	8.4%
40～44歳	808,464	12.2%	598,223	9.5%	501,476	9.3%	501,059	11.2%	600,360	13.8%	464,951	11.1%
45～49歳	963,673	14.5%	789,107	12.5%	542,292	10.1%	439,529	9.8%	504,380	11.6%	592,536	14.2%
50～54歳	773,339	11.7%	917,070	14.6%	702,523	13.0%	469,194	10.5%	433,347	10.0%	488,904	11.7%
55～59歳	662,959	10.0%	705,525	11.2%	788,110	14.6%	591,831	13.2%	451,156	10.4%	413,944	9.9%
60～64歳	516,168	7.8%	467,952	7.4%	478,909	8.9%	560,835	12.5%	505,948	11.7%	403,460	9.6%
65～69歳	250,932	3.8%	268,555	4.3%	238,939	4.4%	255,898	5.7%	389,469	9.0%	374,963	9.0%
70～74歳	75,246	1.1%	94,700	1.5%	103,716	1.9%	103,017	2.3%	155,320	3.6%	259,062	6.2%
75～79歳	20,019	0.3%	25,973	0.4%	33,354	0.6%	37,877	0.8%	53,052	1.2%	86,931	2.1%
80～84歳	6,424	0.1%	6,722	0.1%	8,689	0.2%	11,916	0.3%	16,627	0.4%	25,713	0.6%
85歳以上	1,803	0.0%	2,506	0.0%	2,434	0.0%	3,195	0.1%	4,829	0.1%	8,203	0.2%
15歳以上 計	6,630,578	100%	6,289,765	100%	5,391,905	100%	4,474,946	100%	4,341,338	100%	4,184,052	100%

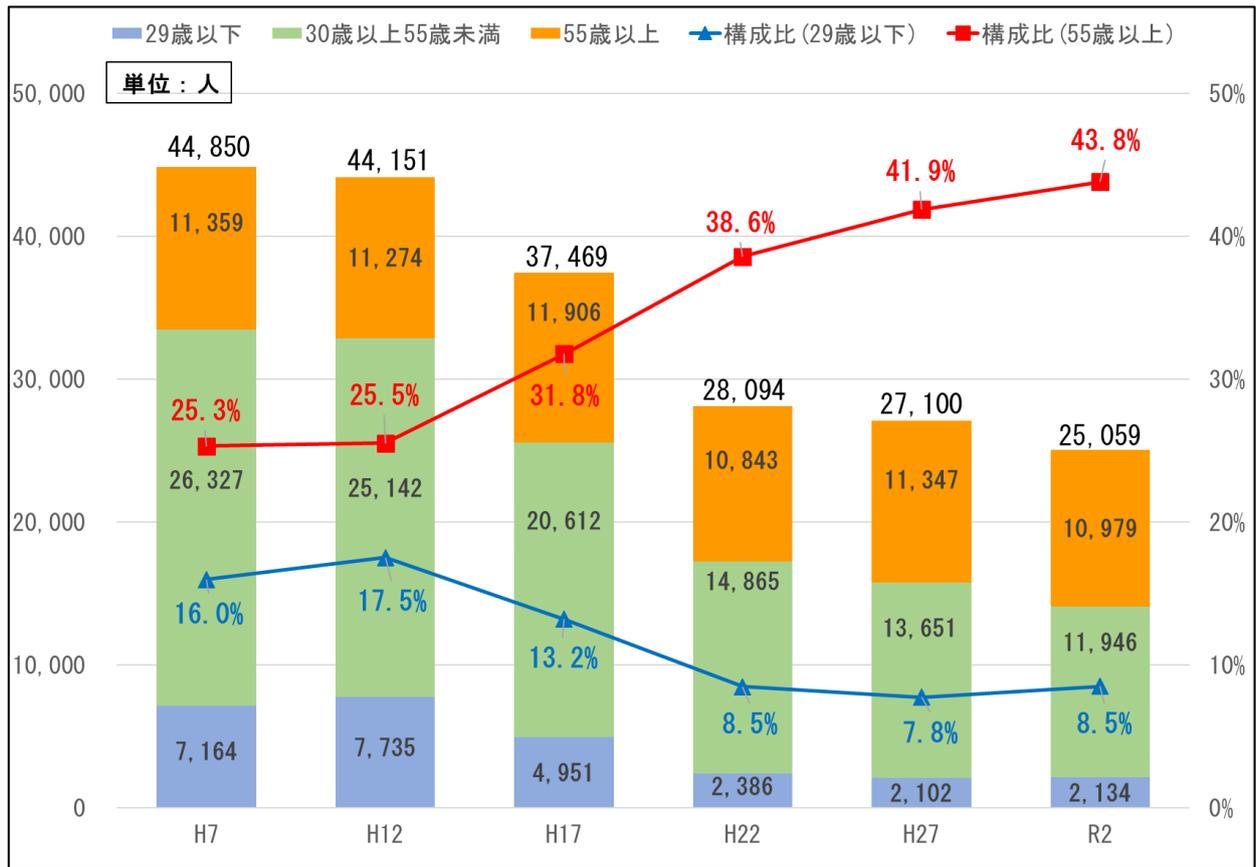
出典：総務省「国勢調査」

【図表6-1】建設業就業者数及び年齢構成の推移（徳島県）

	H7年		H12年		H17年		H22年		H27年		R2年	
	実数（人）	構成比										
15～19歳	826	1.8%	633	1.4%	301	0.8%	122	0.4%	226	0.8%	162	0.6%
20～24歳	3,238	7.2%	2,869	6.5%	1,662	4.4%	677	2.4%	743	2.7%	886	3.5%
25～29歳	3,100	6.9%	4,233	9.6%	2,988	8.0%	1,587	5.6%	1,133	4.2%	1,086	4.3%
30～34歳	3,310	7.4%	3,447	7.8%	3,943	10.5%	2,570	9.1%	1,837	6.8%	1,298	5.2%
35～39歳	4,447	9.9%	3,551	8.0%	3,200	8.5%	3,393	12.1%	2,824	10.4%	1,965	7.8%
40～44歳	6,386	14.2%	4,646	10.5%	3,306	8.8%	2,632	9.4%	3,523	13.0%	2,785	11.1%
45～49歳	7,209	16.1%	6,388	14.5%	4,276	11.4%	2,764	9.8%	2,698	10.0%	3,308	13.2%
50～54歳	4,975	11.1%	7,110	16.1%	5,887	15.7%	3,506	12.5%	2,769	10.2%	2,590	10.3%
55～59歳	4,728	10.5%	4,738	10.7%	6,166	16.5%	4,464	15.9%	3,388	12.5%	2,542	10.1%
60～64歳	4,008	8.9%	3,418	7.7%	3,039	8.1%	3,971	14.1%	3,893	14.4%	2,994	11.9%
65～69歳	1,910	4.3%	2,048	4.6%	1,545	4.1%	1,452	5.2%	2,707	10.0%	2,862	11.4%
70～74歳	509	1.1%	802	1.8%	799	2.1%	594	2.1%	884	3.3%	1,814	7.2%
75～79歳	160	0.4%	190	0.4%	278	0.7%	260	0.9%	330	1.2%	558	2.2%
80～84歳	37	0.1%	55	0.1%	62	0.2%	78	0.3%	103	0.4%	150	0.6%
85歳以上	7	0.0%	23	0.1%	17	0.0%	24	0.1%	42	0.2%	59	0.2%
15歳以上 計	44,850	100%	44,151	100%	37,469	100%	28,094	100%	27,100	100%	25,059	100%

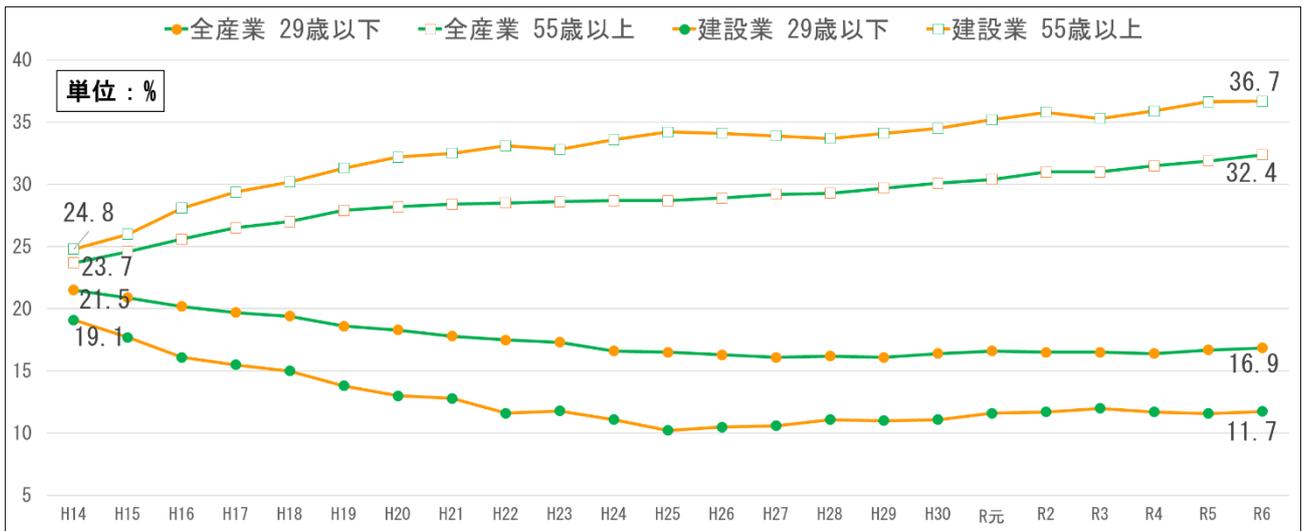
出典：総務省「国勢調査」

【図表6-2】建設業就業者の年齢構成（徳島県）



出典：総務省「国勢調査」

【図表7】建設業と全産業の年齢構成比較（全国）

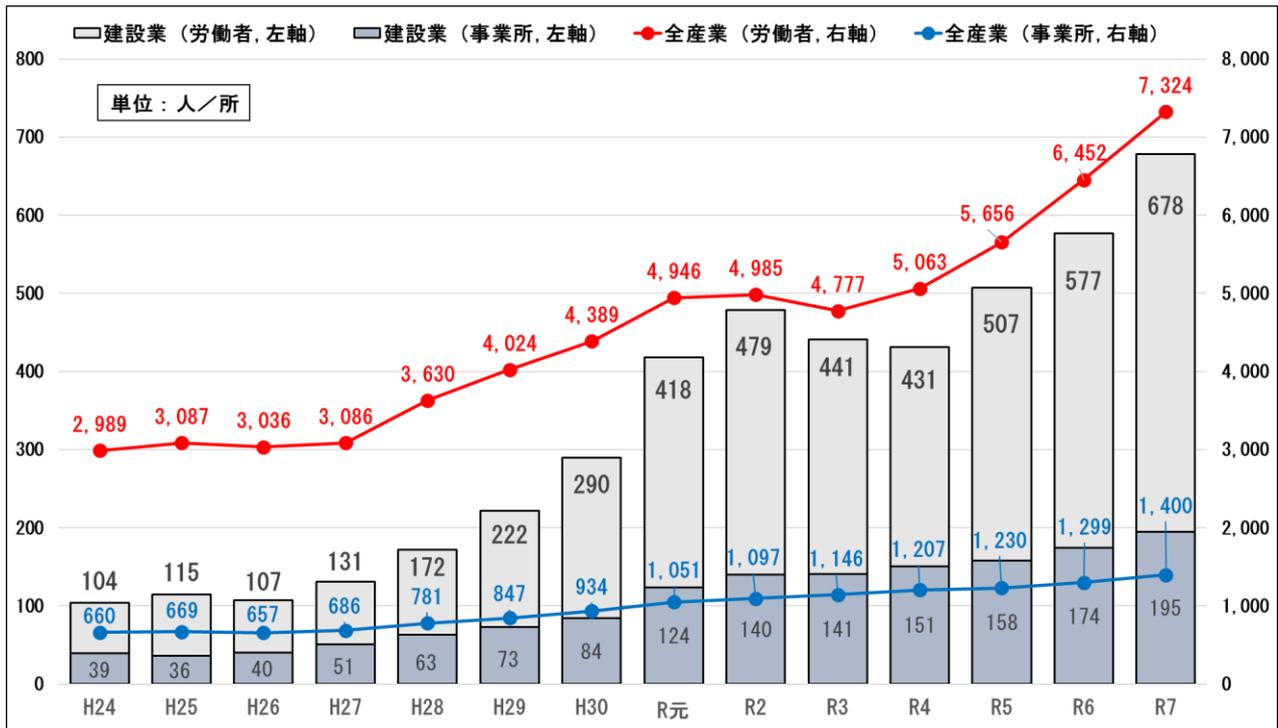


出典：総務省「労働力調査」

(6) 建設業における外国人雇用の状況（徳島県）

徳島労働局の「徳島県における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7年10月末時点で、外国人労働者を雇用する県内事業所1,400箇所のうち、建設業事業所は195箇所、労働者数は678人となっており、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8】建設業と全産業の外国人雇用状況の届出状況（徳島県）



出典：徳島労働局（徳島県における外国人雇用状況の届出状況）

※毎年10月末時点の「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

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（近畿、中国、四国、九州）、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、概ね上回っています。

【図表 9】完成工事高総利益率の推移（業種の平均値、単位：％）

	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
徳島県	21.32	21.74	23.40	23.54	23.65	24.60	24.39	24.53	25.20	24.79	25.40
西日本	19.45	20.27	21.47	22.28	22.72	23.32	23.22	23.65	23.54	23.76	24.66

出典：西日本建設業保証㈱「建設業の経営指標」

※完成工事高に対してどれだけの総利益を上げたかを見るもの。総利益は、「完成工事高－原価」で計算。

建設業では、原価は材料費、労務費、機械費、経費、外注費等で構成される。

（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39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、長らく10件前後で推移してきました。

しかし、令和6年度は14件と増加に転じており、全産業における建設業の倒産件数の比率も30.4%と再び30%を上回り、直近で経営環境の厳しさが増している状況がうかがえます。

【図表 10】倒産件数（負債額1千万円以上）と負債額の推移（徳島県）

年度	全産業		うち建設業			
	件数	負債総額 (百万円)	件数	負債総額 (百万円)	件数比率	金額比率
H20	85	21,237	39	8,381	45.9%	39.5%
H21	52	10,888	22	4,946	42.3%	45.4%
H22	60	9,555	23	3,175	38.3%	33.2%
H23	51	10,822	25	2,212	49.0%	20.4%
H24	45	6,206	11	2,314	24.4%	37.3%
H25	46	8,724	13	2,996	28.3%	34.3%
H26	43	8,511	10	3,525	23.3%	41.4%
H27	40	7,602	9	1,981	22.5%	26.1%
H28	25	3,802	7	550	28.0%	14.5%
H29	39	6,872	11	853	28.2%	12.4%
H30	33	4,698	4	100	12.1%	2.1%
R元	49	7,728	10	1,214	20.4%	15.7%
R2	38	7,057	4	950	10.5%	13.5%
R3	33	8,518	3	131	9.1%	1.5%
R4	30	4,626	6	1,161	20.0%	25.1%
R5	40	2,952	3	250	7.5%	8.5%
R6	46	4,190	14	826	30.4%	19.7%

出典：(株)東京商工リサーチ

5 本県建設産業の実態調査（アンケート調査結果）

（1）実態調査の目的等

本ビジョンの策定及び今後の本県の支援施策の検討にあたっての参考とし、担い手の確保・育成や生産性向上、経営環境などに関し、県内建設業者の現状を的確に把握するため、調査を実施しました。

○調査対象：県内の建設業者（入札参加資格業者）：1,226 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7年7月14日～8月4日

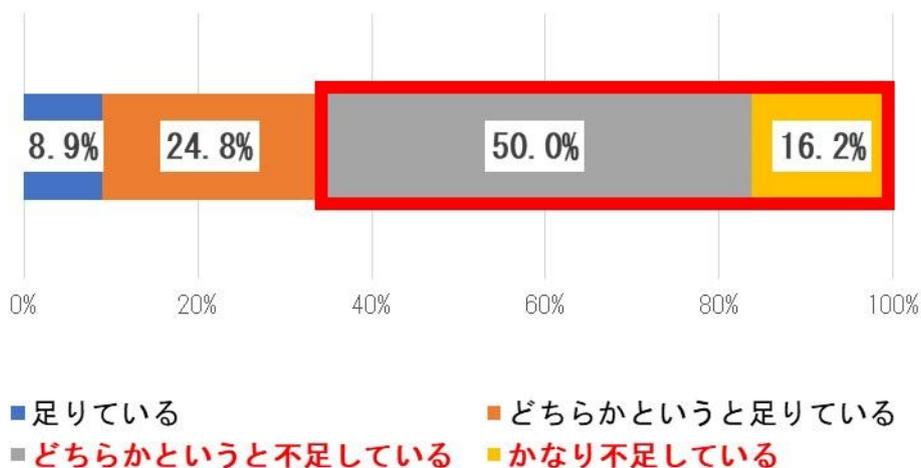
○回答状況：回答数 304 者〈回収率 24.8%〉

（2）実態調査結果の概要

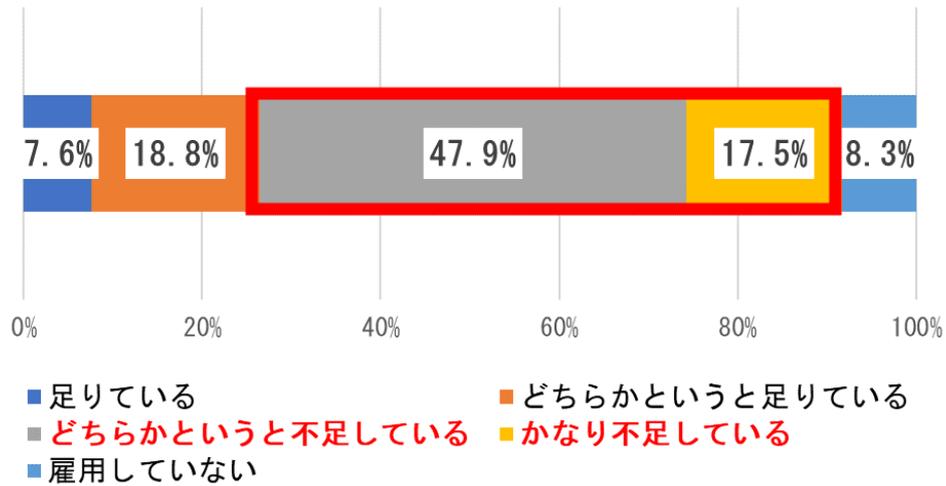
①人材確保の状況（深刻な人手不足）

企業における人材不足感は極めて強く、「技術者」については66.2%、「技能労働者」については65.4%の企業が「不足している（「どちらか」というと不足）を含む」と回答しました。特に不足している職種としては、「普通作業員（109者）」、「重機オペレーター（75者）」、「型枠工（49者）」が多く挙げられ、現場を支える技能労働者の欠員が目立っています。直近5年間の採用活動においては、50%の企業が人材を採用できた一方で、22%の企業は「採用活動はしたが、採用できていない」という厳しい現実には直面しています。新たな採用者の内訳を見ると、「社会人（建設業経験者）」が最も多く、即戦力人材の奪い合いとなっている状況がうかがえます。

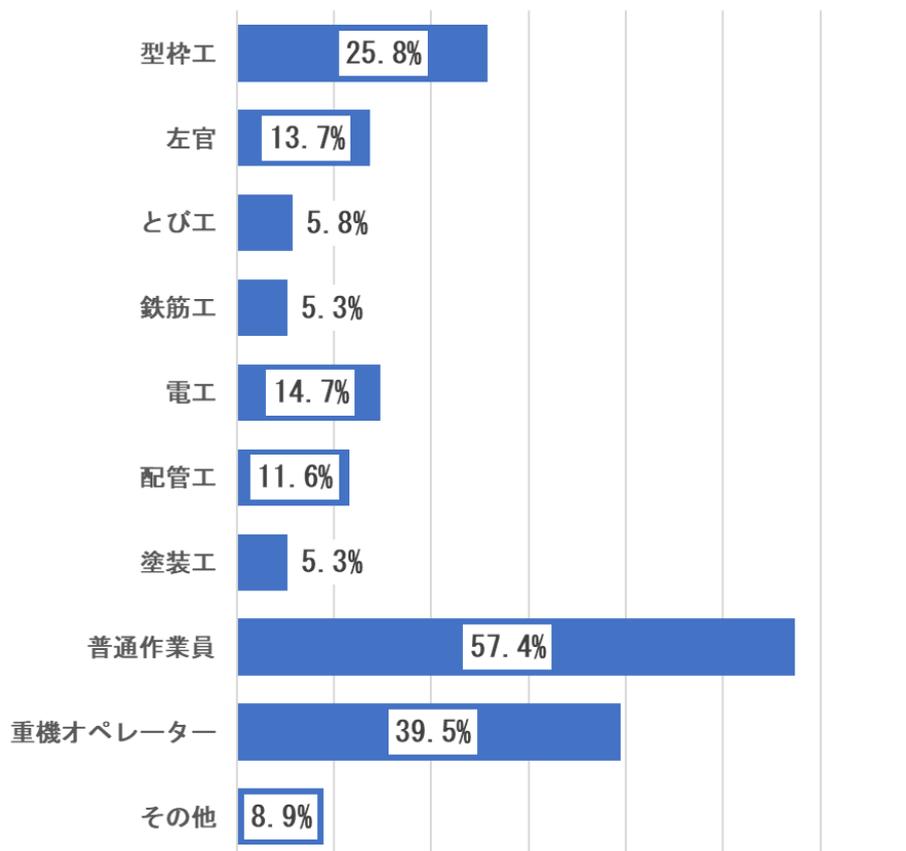
○技術者の充足状況【単一回答】



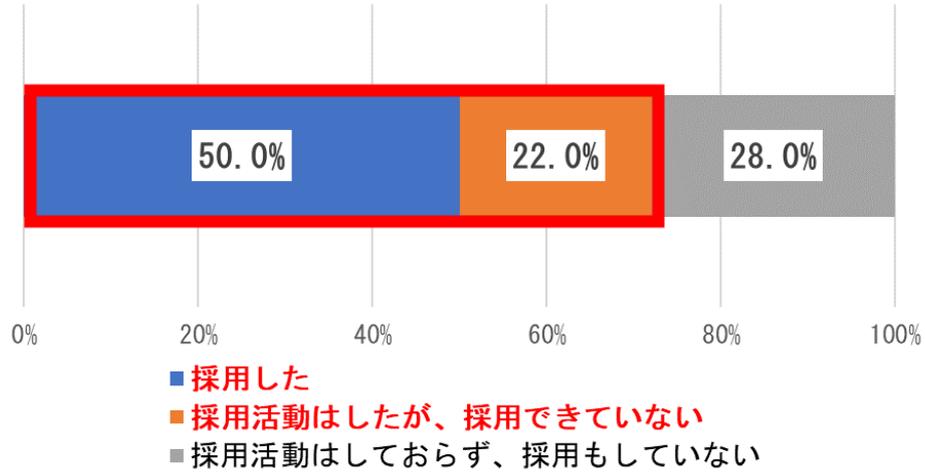
○技能労働者の充足状況【単一回答】



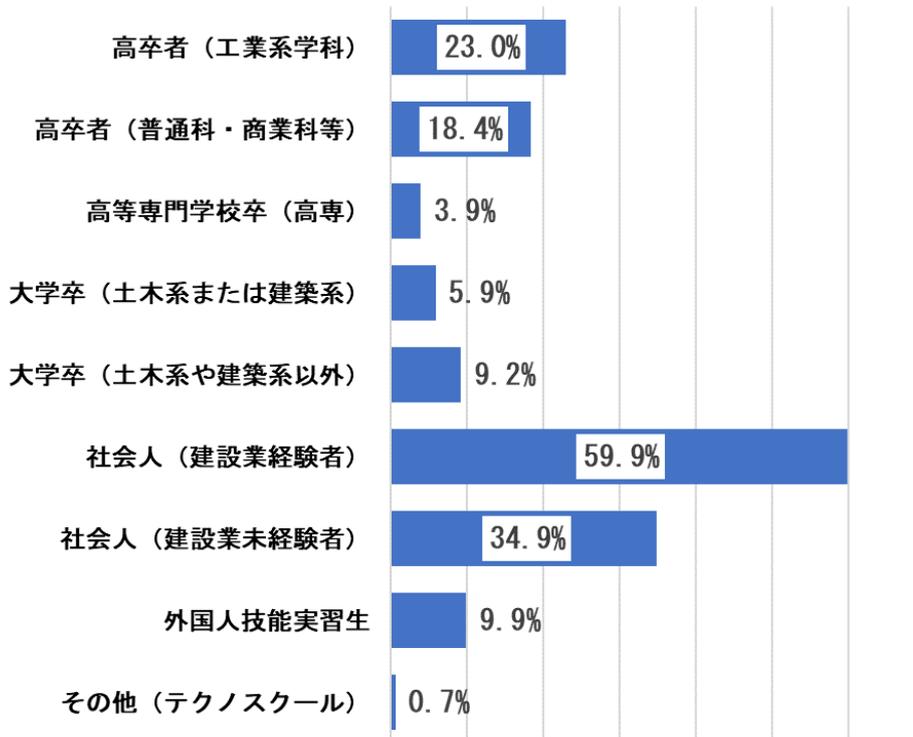
○不足している職種（技能労働者）【複数回答】



○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。【単一回答】



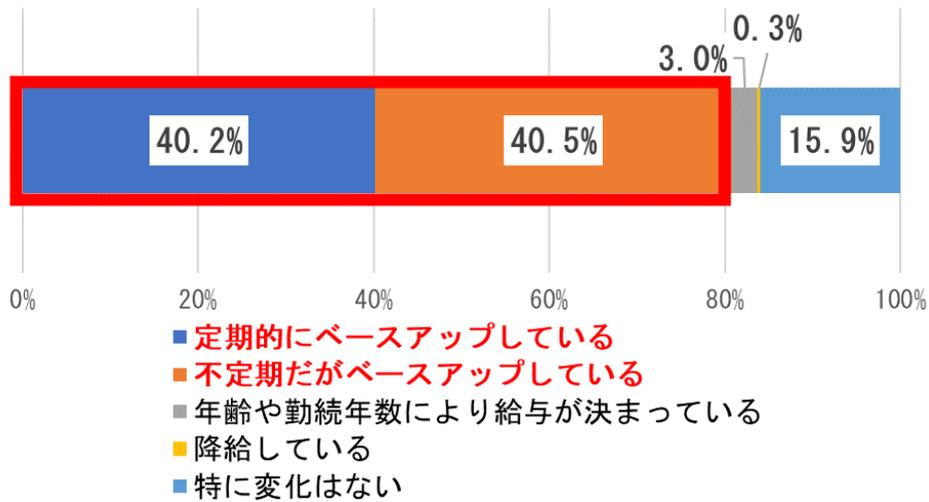
○この5年間の新たな雇用について、どのような方を採用しましたか。【複数回答】



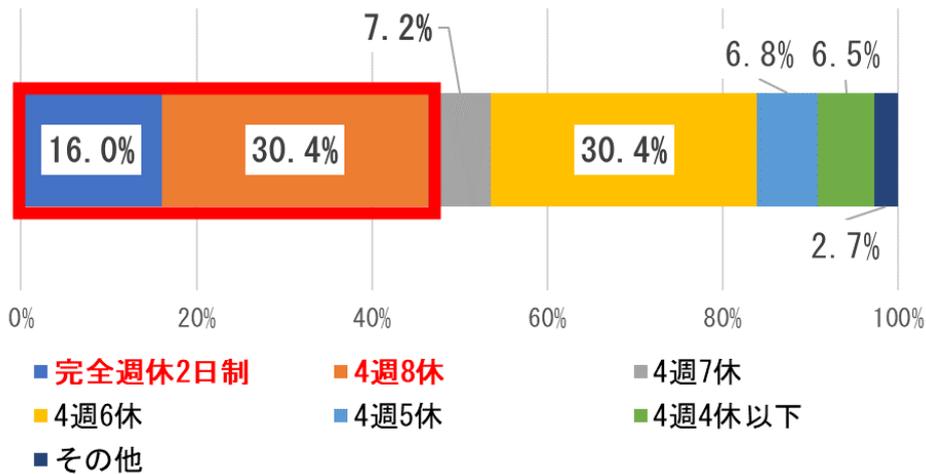
②労働環境・処遇の現状（賃上げと休日のギャップ）

処遇改善については、80.7%の企業が「ベースアップ（定期的・不定期含む）」を実施しており、賃上げに前向きな動きが定着しつつあります。一方で、休日取得の状況を見ると、「完全週休2日制」を導入している企業は16.0%となっており、「4週8休（30.4%）」を合わせても週休2日レベルの達成率は46.4%と半数まで増えてきたものの、休日拡大が道半ばであることが明らかになりました。

○昇給の状況【単一回答】



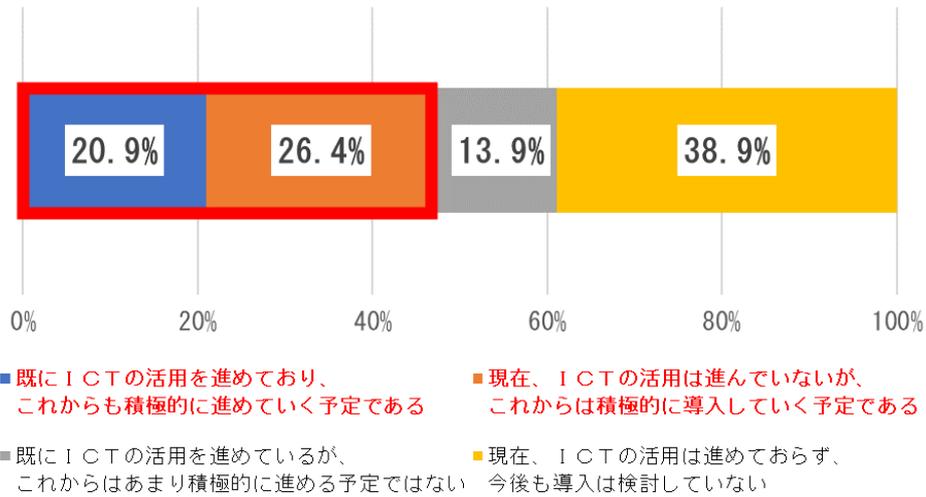
○週休2日の実施状況【単一回答】



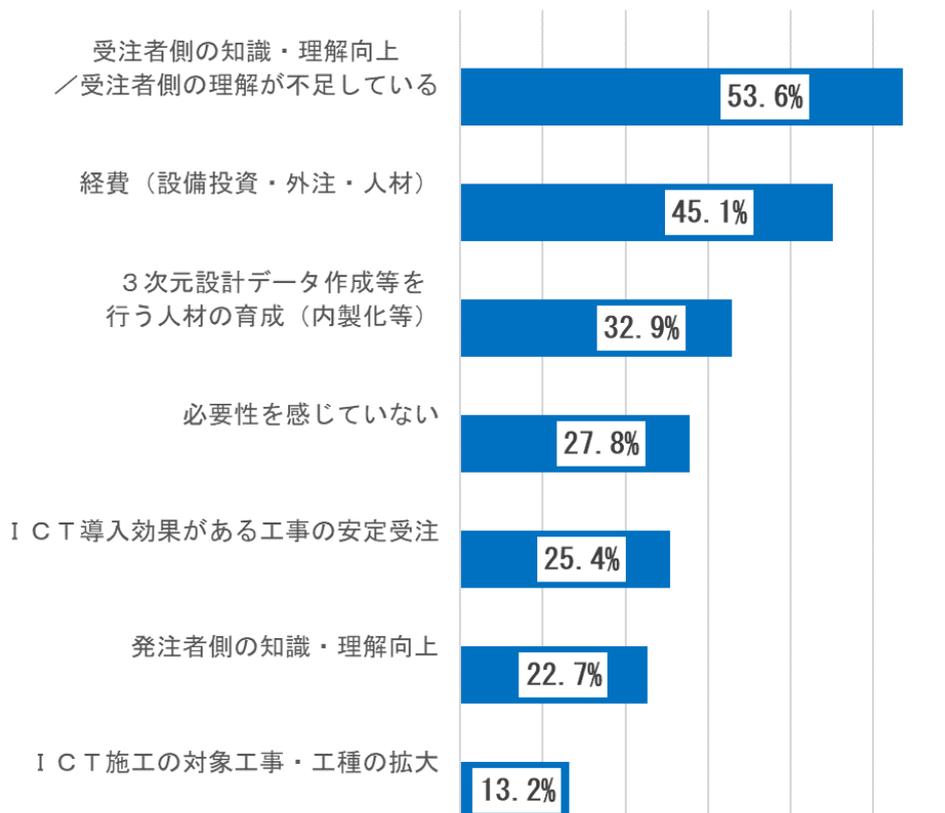
③生産性向上（ICT活用）の意識

ICT活用による業務効率化については、47.3%の企業が「積極的に進めていく（導入予定含む）」と回答しており、約半数の企業が高い関心を持っています。導入に向けた課題としては、「受注者側の知識・理解不足等（53.6%）」と「経費（設備投資・外注・人材）の確保（45.1%）」が上位を占めており、資金面への支援に加え、ノウハウ習得への支援（人材育成）が強く求められています。

○ICT活用による取組状況【単一回答】



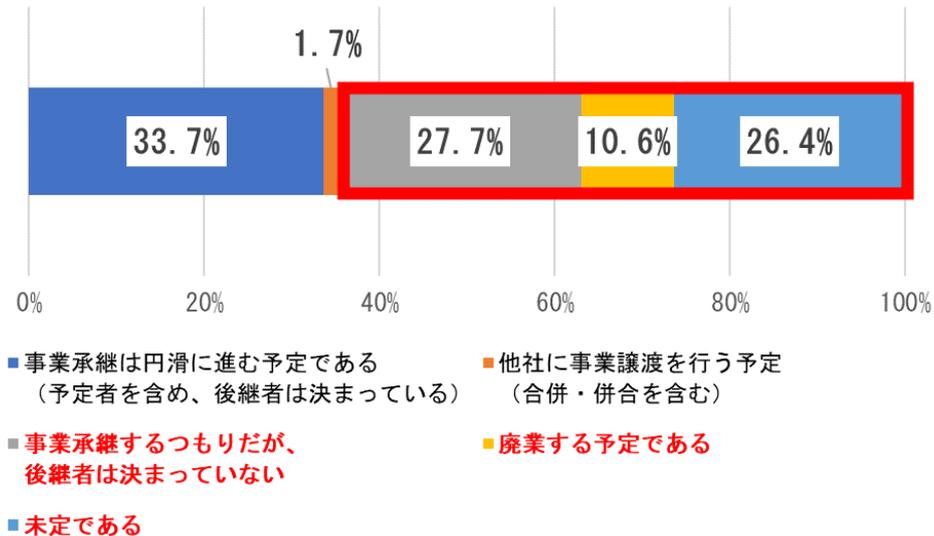
○活用を進めるための課題【複数回答】



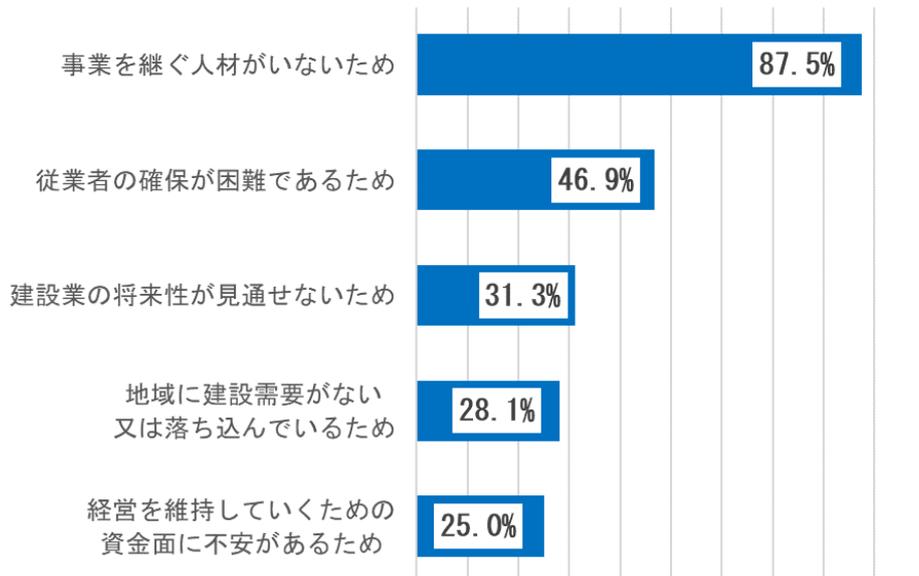
④事業承継の危機

将来の経営見通しについては、「後継者未定（26.4%）」、「事業承継するつもりだが後継者は決まっていない（27.7%）」、「廃業する予定である（10.6%）」を合わせると、64.7%の企業が事業承継に不安や課題を抱えています。特に廃業を予定している企業の理由（複数回答）としては、「事業を継ぐ人材がないため」が87.5%と圧倒的多数を占めており、経営状態よりも「後継者不在」が地域建設業の存続を脅かす最大の要因となっています。

○事業承継の見通し【単一回答】



○廃業する理由【複数回答】



【本県建設産業の実態調査の記載方法について】

- ・集計結果の数値は、小数点以下第2位で四捨五入しているため各回答の合計が100%に一致しない場合がある
- ・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

(3) 実態調査結果の総括

本実態調査により、県内建設産業の実態や意識を整理し、今後重点的に取り組むべき課題を以下の5点にまとめました。

①担い手確保・育成（深刻な人手不足）

6割以上の企業が、技術者・技能労働者ともに「不足」と回答しており、特に若年入職者の減少と即戦力人材への依存が顕著であることから、若年層への魅力発信や未経験者を受け入れるための育成の強化体制が急務となっています。

②働き方改革の推進（休日確保の遅れ）

賃上げ（ベースアップ）する企業が増加する一方で、完全週休2日制の導入は1割台にあり、「賃金」と「休日」の改善状況には進捗の差が見られることから、工期の適正化や書類削減など、発注者と連携した環境整備が不可欠です。

③生産性の向上（中小企業におけるICT導入の停滞）

過半数の企業が、ノウハウ不足や設備投資に要する経費などをICT導入の課題としており、2024年問題（時間外労働規制）に対応し、限られた人員で業務を遂行するためには、中小企業へのICT導入支援とデジタル人材の育成が求められます。

④建設業者の維持・存続（事業承継の危機）

経営力強化や処遇改善に対する行政支援を求める声が一定数あるとともに、「後継者問題」を経営上の課題と位置付ける回答が多く、今後、施工能力のある中小企業において廃業の可能性が高まる中、これらの企業が有する技術力や人材の有効活用、M&Aマッチングをはじめとする事業承継の伴走型支援に取り組み、地域の社会・経済を支える優良な建設企業の存続を図ることが必要です。

⑤建設投資額の確保

労務費の上昇や建設資材の価格高騰といった社会経済情勢の変化や激甚化・頻発化する自然災害などへ対応していくためには、安定的・継続的に建設投資額を確保する必要があります。

第3章 建設産業の課題

1 担い手不足への対応

本県建設産業における若年入職者の減少と高齢化は全国を上回るペースで進行しており、10年後には熟練技術者・技能労働者が離職期を迎え、「技術の空白」が生じることが懸念されます。

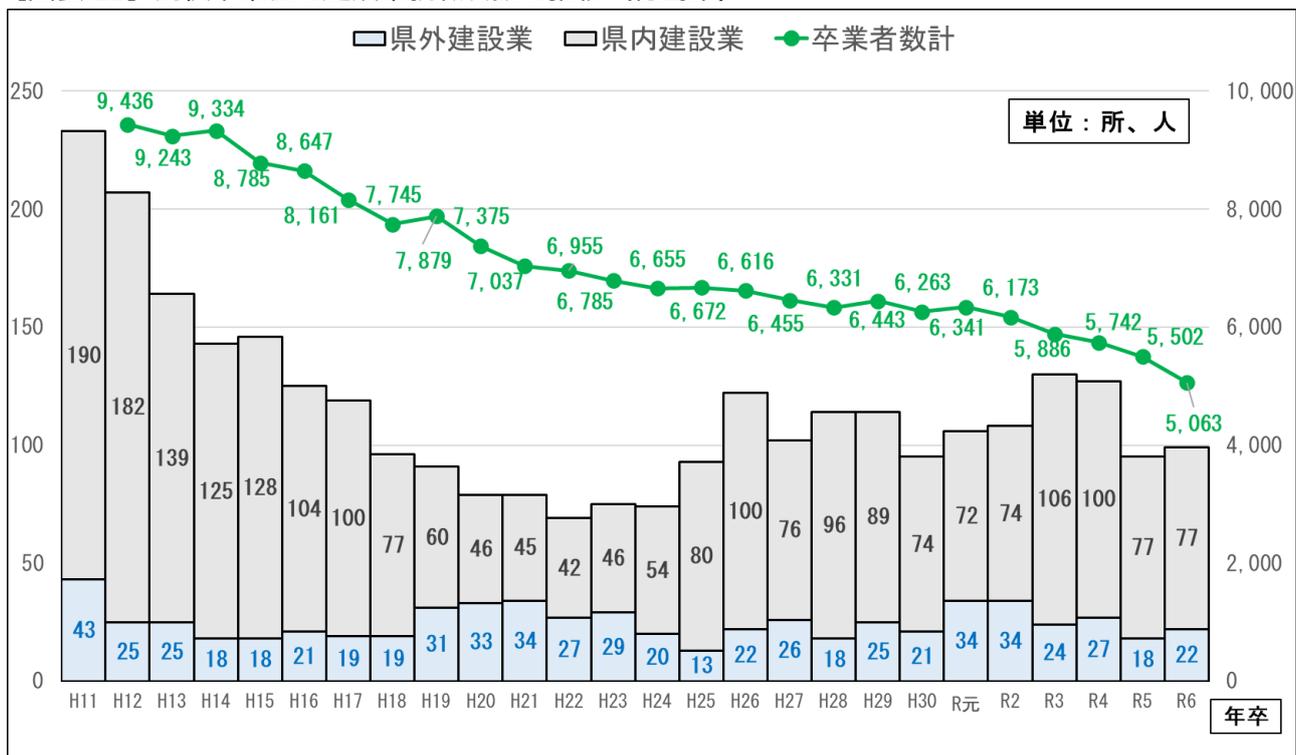
高校卒業後の県内建設業への就業者数は、100名程度まで回復しているものの、少子化の加速により今後の大幅な増加を望むことは極めて厳しい状況にあります。また、新規高卒就業者の3年以内離職率については、減少傾向にあるとはいえ依然として3割を超えており、若年層の定着が大きな課題となっています。

将来推計では、(一財)建設経済研究所の「建設業従事者数の将来人数推計と需給ギャップ分析」によると、現状のまま対策を講じなければ、2035年度には本県の建設従事者が、2020年度と比べて最大3,000人以上不足すると予測されており、このままでは地域のインフラ整備や維持管理、災害対応といった「地域の守り手」としての機能を維持できなくなるという、極めて深刻な危機に直面しています。

こうした人材不足は民間企業に留まらず、公共事業を担う自治体の技術系職員においても深刻化しています。本県における県の採用実績は予定の3割程度まで低下し、県内市町村の約半数で土木系技術職員が不在となるなど、「発注・監督体制の維持」そのものが危ぶまれる事態となっています。

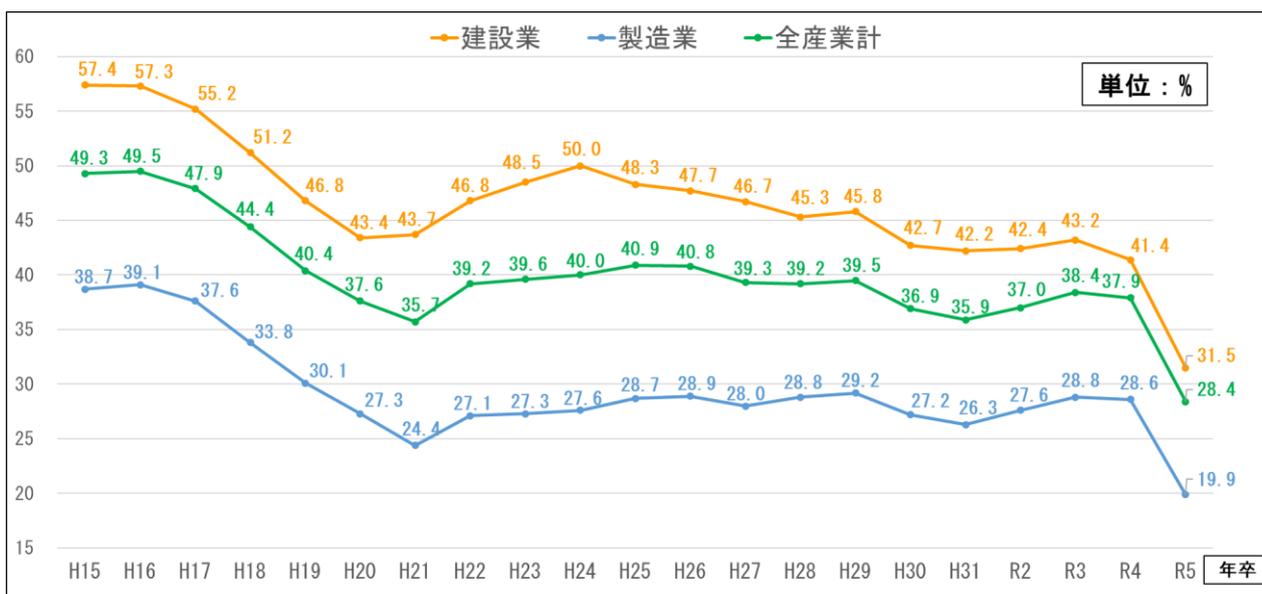
また、ICT施工による生産性向上や、複雑化する老朽化インフラへの対応を推進するためには、施工者のみならず、適切な発注・監督を担う自治体職員や、現場の実情に即した成果が求められる設計コンサルタント等を含め、官民一体となった「現場力の底上げ」が不可欠です。従来技術の確実な伝承はもとより、最新の専門技術を習得し、現場の最前線で最適解を導き出せる人材の育成が、今まさに求められています。

【図表 11】 高校卒業後の建設業就職者数の推移（徳島県）



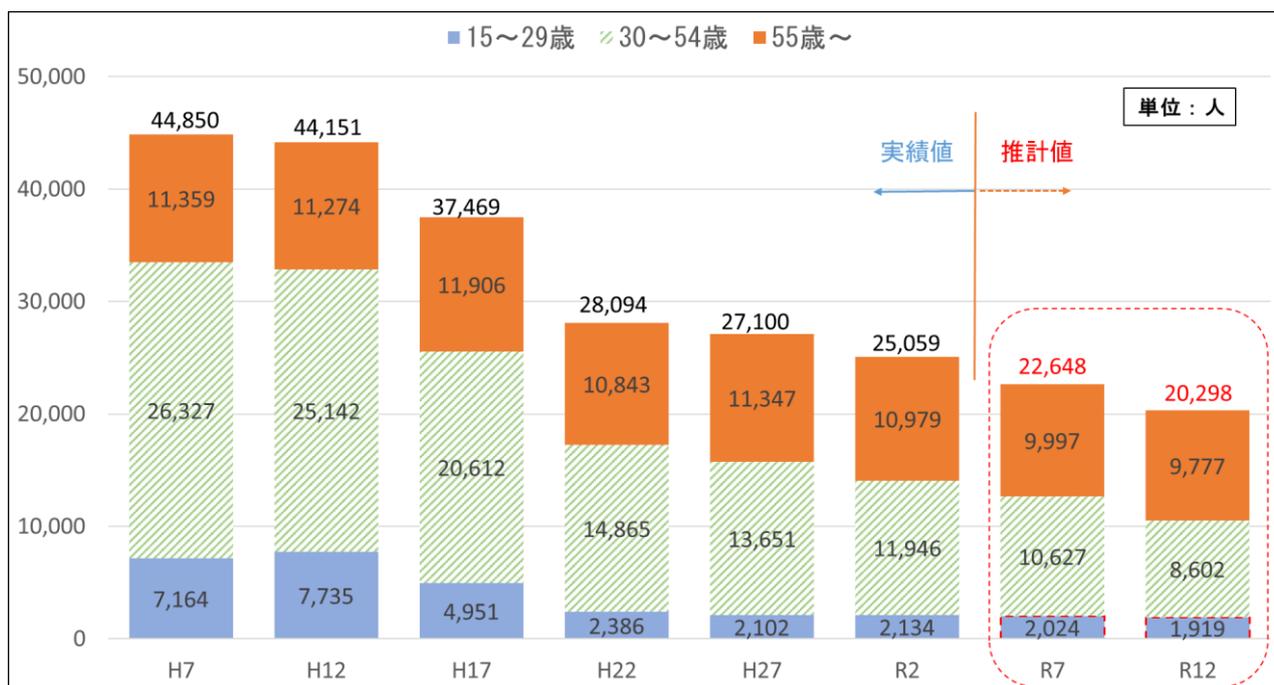
出典：文部科学省「学校基本調査」

【図表 12】新規高卒就業者の就職後3年以内の離職率の推移（全国）



出典：厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

【図表 13】建設業就業者数の将来推計（徳島県）



出典：総務省「国勢調査」を基に徳島県作成

（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）

【図表 14】 建設業従事者数の将来人数推計と需給ギャップ分析

2020年度 (実績値・実質値ベース)		2035年度 (予測値・実質値ベース)	
建設投資額	3,888 億円 (実績値)	3,404 ~ 3,738	億円
建設技術者 (過不足人数)	1,240 人 (実績値)	▲ 101 ~ ▲ 207	人
(過不足率)		▲ 10.2 ~ ▲ 21.0	%
技能労働者 (過不足人数)	15,730 人 (実績値)	▲ 1,491 ~ ▲ 2,843	人
(過不足率)		▲ 12.1 ~ ▲ 23.2	%
建設投資可能額		3,036	億円

出典：(一財) 建設経済研究所 「建設経済レポートNo.77」 抜粋

(災害などの需要は含まず、2020年度をベースに生産性が向上しない場合の想定)

2 就労環境・労働生産性の改善

(1) 就労環境の改善

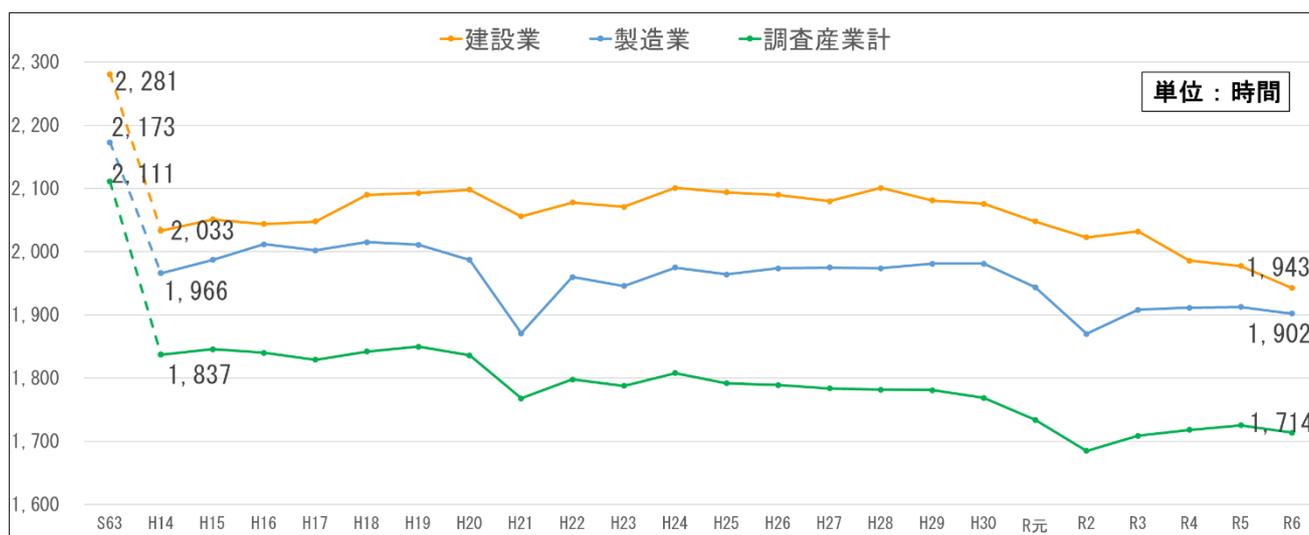
建設産業が若者や女性をはじめとした多様な人材から「選ばれる産業」となるためには、他産業と比較して長時間労働の常態化や休日が少ないとされる就労環境を抜本的に改善することが急務です。

本県で実施した実態調査では、80.7%の企業がベースアップ（賃上げ）を実施するなど処遇改善に前向きな動きが定着しつつあります。一方で、「完全週休2日制」を導入している企業は16.0%にとどまり、「4週8休」を合わせても約半数の企業が週休2日レベルを達成できていないという、厳しい現実が明らかになりました。

こうした中、令和6年4月からは建設業においても罰則付きの時間外労働上限規制が適用され、いわゆる「2024年問題」への対応は、法令遵守にとどまらず、産業の持続可能性を左右する重大な経営課題となっています。特に、中小規模で構成される本県の建設業においては、限られた人員で現場対応せざるを得ない実情があり、休日確保が進まない要因として「工期の短さ」や「書類作成等の事務負担」が挙げられています。

国においては「第三次・担い手3法」の改正により、著しく短い工期の禁止や処遇改善の取組を加速させています。本県においても、これら国や法制度の動きと連動し、適正な工期設定やICT活用による業務効率化を推進することで、「賃金」の改善に加え、「休日」が確実に確保できる環境を、官民が一体となって創出していく必要があります。

【図表 15】 建設業と全産業の「年間実労働時間」の比較推移（全国）



出典：厚生労働省「毎月勤労調査統計」

（2）「技能の見える化」と処遇改善への接続

技能労働者は、個人の技量が品質を左右する重要な役割を担っているにもかかわらず、現場単位での雇用が多く、異なる企業間を移動してキャリアを積むという業界特有の構造があります。このため、個々の技能や経験が統一的に蓄積・評価されにくく、「腕を磨いても処遇（賃金）に反映されにくい」という構造的な課題を抱えています。これまでの「経験年数」や「勘」に頼った評価制度のままでは、若者が将来のキャリアパス（昇給や昇進の道筋）を描くことができず、入職者の減少や若年層の早期離職を招く大きな要因となっています。

国では、この課題を解決するため、技能者の資格や就業履歴を業界統一ルールで蓄積・データ化する「建設キャリアアップシステム（CCUS）」を構築し、官民一体となって普及を進めています。しかしながら、本県においては、システムへの登録者数は増加傾向にあるものの、実際の現場でのカードタッチ率（稼働率）や、活用による具体的な賃金アップなどのメリットが、元請・下請・技能者それぞれに十分実感されていない現状があります。技能者が誇りを持って働き続けられる環境を作るためには、単なるシステムの導入にとどまらず、「CCUSの登録・活用が、確実に処遇改善や受注機会の拡大につながる仕組み」を、地域の実情に合わせて早急に構築していく必要があります。

（3）労働生産性の改善

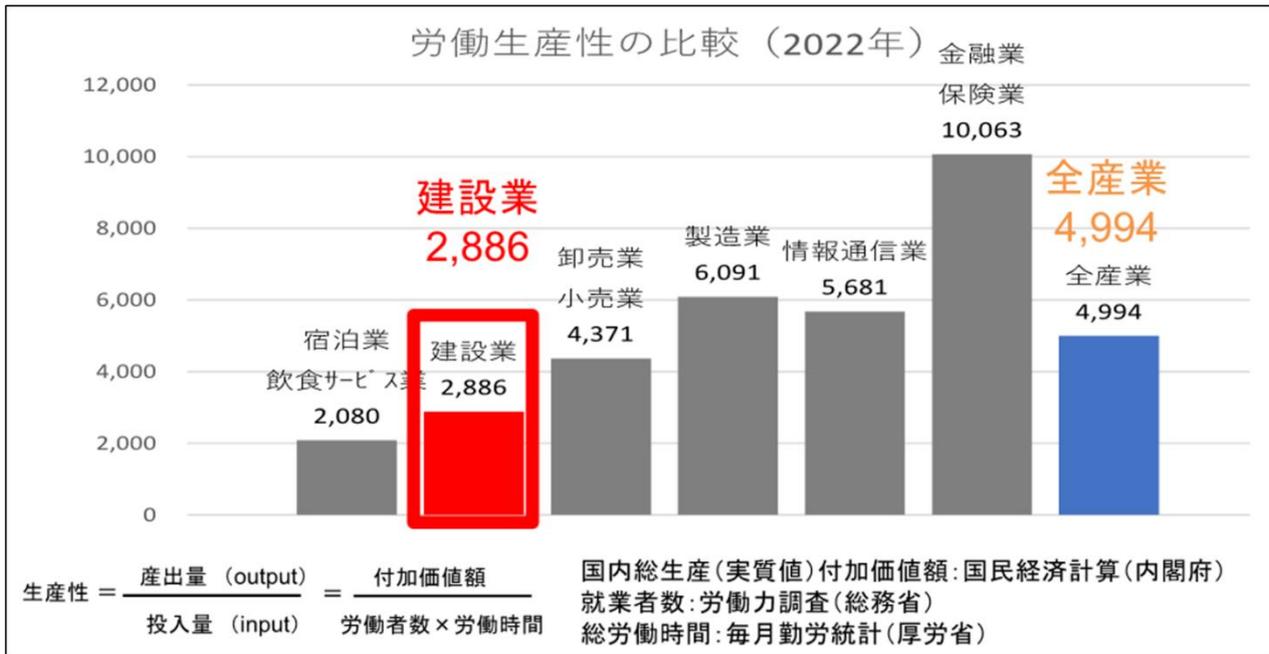
建設業は、現場ごとに施工条件等が異なるゆえの標準化の難しさや重層下請など構造的な問題から他の産業と比較して労働生産性（労働者1人あたりが生み出す付加価値額）が低い水準にとどまっております。また、就業者の高齢化が進行していることから、将来的な人手不足を見込んだ労働生産性の向上が喫緊の課題となっています。

政府は令和7年6月、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」において、人手不足がとりわけ深刻と考えられる12業種の「省力化投資促進プラン」を策定し、建設業では2029年度までに実

質労働生産性を、2024年度比で9%向上させるという目標を掲げています。

中小企業のみで構成される本県の建設業者は、人材育成・体制整備や設備投資の費用面など、DX推進に向けての課題があることから、業界団体の意見も聞きながら、地域の実情を踏まえた上で、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。

【図表 16】付加価値労働生産性の比較



出典：国土交通省「省力化投資促進プラン」—建設業—抜粋

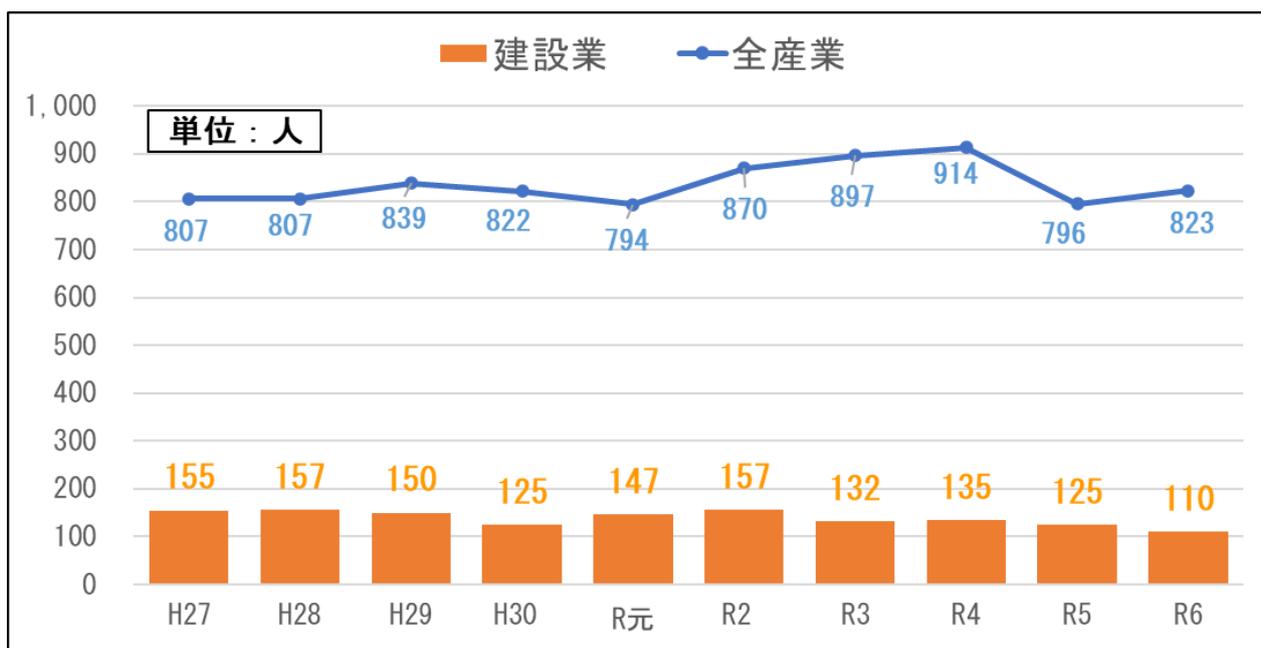
(4) 建設工事従事者の安全及び健康の確保

建設産業は、他産業に比べ労働災害の発生率が高く、ひとたび事故が発生すれば重大な結果を招く危険と常に隣り合わせです。本県においても、死亡事故を含む労働災害が後を絶たず、従事者の命と健康を守ることは、産業の持続可能性を担保するための最優先課題です。

特に近年は、気候変動に伴う夏季の記録的な猛暑により、現場での「熱中症リスク」が急増しています。また、従事者の高齢化が進む中で、墜落・転落といった従来型の災害に加え、身体機能の変化に起因する事故や、メンタルヘルス対策の重要性も高まっています。

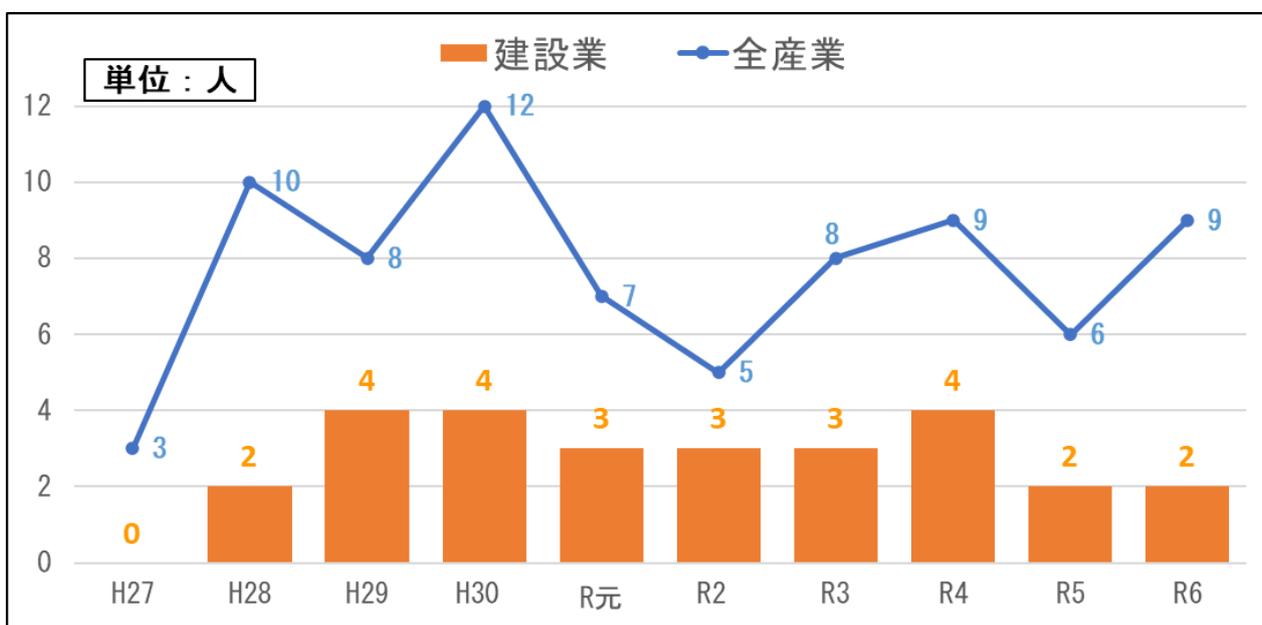
「職人基本法（建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律）」に基づき、国や県では基本計画を策定し対策を講じていますが、現場レベルでは、依然として「工期のひっ迫」や「安全対策コストの負担」が課題となっています。今後とも引き続き、一人親方等を含むすべての従事者が、適正な工期と経費のもとで、安全設備や最新の安全技術（ウェアラブルデバイス等）を享受できる環境を整備するとともに、一人ひとりの健康管理に配慮した「誰もが安心して働ける現場」への転換を加速させる必要があります。

【図表 17】 県内の労働災害発生状況（休業4日以上死傷者数）



出典：徳島労働局「労働災害発生状況」

【図表 18】 県内の死亡災害発生状況



出典：徳島労働局「労働災害発生状況」

3 地域づくりへの貢献

(1) 地域力の強化

本県の建設企業は、単にインフラを整備するだけでなく、大雨や地震等の災害発生時における応急復旧、冬期の除雪、さらには日常の道路パトロールなど、県民の安全・安心を最前線で支える「地域の守り手」としての役割を担っています。

しかし、人口減少が深刻な中山間地域を中心に、地元の建設業者の減少や高齢化が進んでおり、いかに将来にわたって「地域防災力」を維持していくかが大きな課題となっています。特に、発災直後の迅速な初動対応は、その土地を知り、資機材を即座に動かせる地元企業がいなければ成立しません。

地域の活力を維持し、災害に強い県土を次世代に引き継ぐためには、地場企業が安定的に経営を継続でき、技術力を伝承していける環境づくりを、地域社会全体で支えていく必要があります。

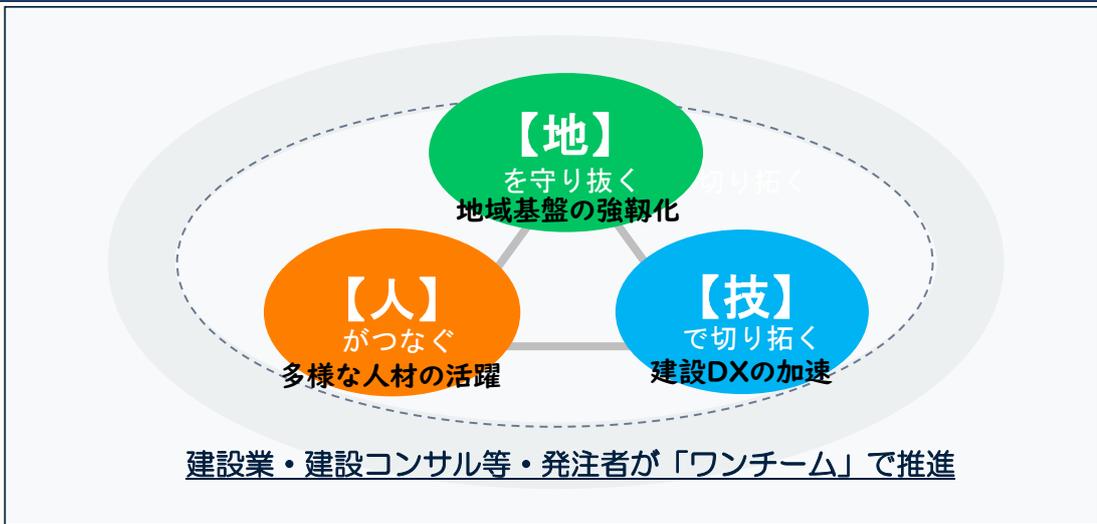
(2) 社会的責任と役割

建設産業は、地域の基幹産業として雇用の創出や地域経済の活性化に大きく寄与しています。近年では、本来の建設業務に加え、ボランティア活動や地域の伝統行事への参画など、コミュニティの維持に欠かせない存在となっています。

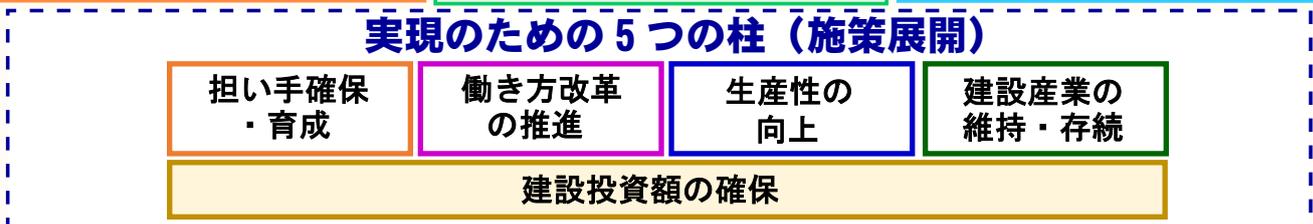
また、気候変動対策としてのカーボンニュートラルへの対応や、インフラの長寿命化へのシフトなど、産業に求められる社会的責任は高度化・多様化しています。

今後は、地域の環境保全や子どもたちへの防災教育、さらには「インフラの町医者」としてのきめ細やかな維持管理を通じて、県民からこれまで以上に「信頼され、必要とされる産業」へと進化していくことが求められています。

10年後の目指す姿【2035年度】
「徳島の未来を、拓き、守り、つなぐ」
 ～人とデジタル技術が融合し地域を支える「スマートで強靱な建設産業」へ～



【人】がつなぐ 多様な人材の活躍	【地】を守り抜く 地域基盤の強靱化	【技】で切り拓く 建設DXの加速
<p>柔軟なワークスタイルの確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ■テレワークや遠隔施工の日常化 ■時間・場所・体力的な制約の克服 ■バックオフィスが現場をナビゲート 	<p>共創体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ■調査・設計・施工のシームレス化 ■多様な入札契約方式の定着・最適化 ■産業の壁を越えた技術革新 	<p>i-Construction の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ICTの全面的な活用 ■AI建機・ロボットによる自動施工 ■ドローン・センサーによる現場管理
<p>「カッコいい」専門職に進化</p> <ul style="list-style-type: none"> ■デジタル技術を駆使する職業 ■未来を創るプロフェッショナル集団 ■ロボットを指揮する司令塔 	<p>スマートな防災・減災</p> <ul style="list-style-type: none"> ■安全かつ迅速な無人化施工 ■データに基づくインフラの長寿命化 ■AIで災害予測し即対応 	<p>建設プロセスの省人化・省力化</p> <ul style="list-style-type: none"> ■BIM/CIMで全工程を一元化 ■XR技術を用いた遠隔管理と検査 ■デジタルツインでスマートな管理
<p>次世代を惹きつける環境構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ■土日祝閉所の完全定着 ■死傷災害ゼロの安全安心な現場 ■若者も女性も外国人も主役 	<p>未来へつなぐ「地域の守り手」</p> <ul style="list-style-type: none"> ■命と暮らしを守る応災力 ■地域のインフラをマネジメント ■県民から確かな信頼を得た産業 	<p>「匠の技」のデジタル伝承</p> <ul style="list-style-type: none"> ■経験・勘のデータ化 ■ナレッジ・アーカイブの構築 ■体系的な技能習得のシステム化



1 担い手確保・育成 ～「選ばれる産業」への転換～

(1) 建設産業の魅力発信

担い手不足が深刻化する中、建設産業が将来にわたって地域を支え続けるためには、従来の「きつい・汚い・危険（3K）」という固定観念を払拭し、「給与が良い・休暇が取れる・希望が持てる・かつこいい（新4K）」という新たな魅力を、社会全体へ戦略的に発信していく必要があります。

10年後を見据え、デジタルネイティブ世代である若者や、多様な人材の心に響く「選ばれる建設産業」にリブランディングするため、関係団体と連携し、将来の担い手である子どもたちやその保護者、さらには広く県民に対して、建設産業の社会的意義や「ものづくり」の楽しさを直接伝える機会を戦略的に創出します。

また、教育現場との連携強化を図り、建設産業の仕事に触れる原体験の提供や職業選択の早期からの意識づけのため、小・中学校への「出前授業」や「現場見学会」を実施します。

さらに、高校においては、対象を工業科のみならず「普通科」や「商業科」等にも拡大し、施工管理や重機オペレーターだけでなく、ICT活用、経営管理、ドローン操縦など、文系・理系を問わず活躍できる多様なフィールドがあることを周知し、これまで建設産業を選択肢に入れていなかった生徒層の掘り起こしを図ります。

(2) 多様な人材の確保・育成

①円滑な外国人材の受入れ

県内の建設産業においても、外国人労働者数は増加傾向にあり、貴重な担い手として現場を支える存在となっています。

国においては、従来の「技能実習制度」を抜本的に見直し、人材の確保と育成を主眼に置いた新たな「育成就労制度」を創設するなど、外国人材を中長期的な戦力として位置づける動きが加速しています。

一方で、言語や文化の違いによるコミュニケーションの課題は、労働災害のリスクや生産性の低下に直結するため、共に働く「仲間」として定着してもらうための環境整備が急務です。

このため、企業の受入状況やフェーズ（段階）に合わせた、きめ細かな支援を展開し、本県の建設企業が外国人材から「選ばれ、定着してもらえる」よう、受入環境の整備とキャリア形成支援を強化します。

フェーズ1：制度理解と導入のハードル解消（入り口支援）

外国人材の受入れを検討中、または実績の浅い企業を対象に、まずは複雑な制度への理解を深める支援を行います。特に、新設される「育成就労制度」等の法改正に対応するため、労働部局と連携し、社会保険労務士や行政書士等の専門家を招いた「建設業特化型のセミナー」や「個別相談」により、適正な受入方法やコンプライアンスに関する正しい知識を習得する機会を提供し、受入れに対する心理的・実務的なハードルを下げます。

フェーズ2：コミュニケーション課題の解決と定着支援

既に外国人材を受け入れている企業に対しては、現場の最大の課題である「言葉の壁」と「安全確保」に焦点を当てた、より実践的な支援へとシフトします。

とっさの指示や危険予知活動（KY活動）において意思疎通の齟齬をなくすため、音声翻訳や多言語対応の施工管理アプリの活用など、受入れ企業の好事例の横展開を図り、多言語コミュニケーションの促進を図ります。

②女性の活躍推進

建設産業において、女性技術者・技能者の入職は増加傾向にあるものの、全産業に比べると依然として少ない状況にあります。

国土交通省では令和7年3月に「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を策定し、働きやすい現場の実現や女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大を目指し、取組を進めています。本県においても女性専用トイレの設置など快適な現場環境の整備や、県内建設企業を中心に構成する「なでしこBC連携」等の女性ネットワークの連携を強化するなど、ハード・ソフト両面から、女性が入職しやすく働き続けたいと思える環境づくりを促進します。

③建設産業人材のU I J ターン促進

県内の若年層の減少が続いており、実態調査の結果においても県内企業の新規採用は社会人が大部分を占めている状況となっています。このため、県外で経験を積んだ「即戦力人材」や、徳島での暮らしに関心を持つ「移住希望者」を建設産業へ呼び込むU I J ターンの促進を図ります。

具体的には、建設業への就職を希望する移住者に対し、仕事の紹介だけでなく、住居探しや子育て支援などの生活情報をワンストップで提供するため、東京・大阪等の都市圏で開催される移住相談会等において、県内企業の求人情報や、徳島の建設現場で働く魅力（自然との近さ、通勤時間の短さ等）をPRするとともに、県内企業とのマッチングを実施します。

④DX推進人材の育成

I C T施工の内製化やA I 技術などを活用したバックオフィスの強化に向けては、DX推進人材の育成が不可欠であり、実態調査においては、多くの企業がDXを推進するための課題として知識・理解不足や経費の確保を挙げております。

このため、実務に直結する3次元データ作成などの技術研修を開催するとともに、高度なデジタルスキル習得の外部研修への助成や、I C Tアドバイザーによるきめ細かな伴走支援を展開します。

また、産学官が連携する「とくしまDX推進HUB toku-Noix（とくのわ）」や国の「四国インフラDX人材育成センター」を最大限に活用し、現場の実務に即したデジタル人材を育成します。

⑤建設技能労働者等の育成

建設技能労働者については、実態調査で不足していると回答した企業が6割を超え、特に職種としては重機オペレーターや型枠工などが顕著な状況となっています。

労働力不足を補う有効な手段として、I C T施工の導入が進み、施工プロセスの省人化が図られる一方で、微細な仕上げには依然として人間の経験や知見が欠かせず、デジタル技術ですべてを代替できる訳ではありません。今後、工物品質の維持確保と現場の安全性向上を両立するには、熟練技能者が培ってきた高度な技術・技能を次世代へ伝承する体系的な仕組みづくりが不可欠です。

このため、引き続き、建設機械の運転業務の特別教育など必要な技能の取得を支援するとともに、熟練技能者の知見をデジタル資産化する「ナレッジ・アーカイブ」の構築などシニア層から次世代への技

術伝承を円滑に進める取組を促進します。

また、個々の資格や経験を登録・蓄積する「建設キャリアアップシステム（CCUS）」の活用促進に向け、制度の理解や普及啓発を図るとともに、義務化モデル工事の適用拡大や活用工事に対してインセンティブを付与するなど、建設技能労働者の適正な評価による処遇改善を促進します。

さらに、処遇改善を継続的に進めるため、国が創設した「建設技能者を大切にせる企業の自主宣言制度」への登録を促し、技能者が誇りを持って働ける企業風土の醸成を支援します。

2 働き方改革の推進 ～「処遇」と「環境」の好循環～

（1）適切な賃金水準の確保

建設産業が「選ばれる産業」であり続けるためには、他産業に劣らない、あるいはそれ以上の「賃金水準の確保」が不可欠なため、県発注工事において、実勢価格を適切・迅速に反映した「設計労務単価」の採用を行っています。

また、CCUSを活用した「技能と経験」が正当に評価される賃金体系を確立するとともに、労務費ダンプ調査の実施や重層下請構造の改善など「労務費」が確実に現場へ行き渡る仕組みづくりを進めます。

（2）就労環境の改善

求職者が給与と並んで「就労環境」を重視する傾向は実態調査にも顕著に表れており、給与に次いで「休日・労働時間」や「福利厚生」が担い手確保の重要な鍵となっています。このため、適切な賃金水準の確保と並行し、これら就労環境の改善を最優先課題として取り組んでいきます。

①週休2日の推進

県発注工事における週休2日制の質の向上に加え、市町村発注工事への導入・拡大を強力に指導し、10年後には「4週8休（完全週休2日）」が全ての建設現場において定着している状態を目指します。

②職場環境改善の促進

誰もが安心して能力を発揮できる職場づくりを支援するため、ワークライフバランスに積極的に取り組む企業へのインセンティブの導入を進めるとともに、職場環境改善の優良事例を顕彰する表彰制度の運用により横展開を図ります。

また、デジタル技術の活用で業務負担を減らすことで、多様な人材が将来にわたって健やかに働き続けられる、魅力あふれる就労環境の構築を加速させます。

（3）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、県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の策定や実施が責務とされています。

このため県では、「建設職人基本法」に係る施策として、法第10条から第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、予定価格の算出にあたり安全衛生経費を適切に積算しており、令和7年6月の労働安全衛生規則改正による熱中症対策の義務化に対しても、対策費用を計上するなど、事業者の適切な安全管理に向けた対応を講じています。

また、労働安全衛生法では元請負人及び下請負人に対し、それぞれの立場に応じて対策を講じることを義務付けており、安全衛生経費は建設業法第19条の3に規定する「通常必要と認められる原価」に含まれるため、県としても必要性や重要性についての理解を促進するとともに、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）

建設工事の適正な施工を行うためには、発注者、元請負人、下請負人が請負契約の内容に基づいてそれぞれが求められる役割を適切に果たすことが前提となります。下請契約の施工においては、各建設業者が適切な安全衛生対策を講ずるよう労働安全衛生法上の労働災害防止に関する義務を果たす必要があります。

このため、各建設業者は連携を密にして、元請負人は関係請負人が労働安全衛生法令に違反しないように指導や安全衛生教育に対する援助を行うとともに、作業間の連絡・調整、現場内の設備、機械等の安全確保や職業性疾病の防止等、労働安全衛生法に基づく統括安全衛生管理の徹底を図っていくことが重要です。

県発注工事では「徳島県建設業者等立入り調査実施要綱」に基づき、一括下請負の禁止、技術者の専任配置、元請負人と下請負人との間の対等な関係に基づく適正な契約締結の点検を行うなど、引き続き法令遵守の徹底を図っていきます。

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

作業間の連絡調整、下請負人への指導・安全衛生教育への支援、現場内の設備・機械等の安全確保や職業性疾病の防止等、労働安全衛生法に基づく元請負人による統括安全衛生管理の徹底を図ります。

イ) 一人親方等の安全及び健康の確保

一人親方等の安全及び健康の確保を推進するためには、建設現場における措置について、労働安全衛生法上の労働者だけでなく一人親方等を含め、統一的に実施することが必要です。

このため、一人親方等が業務中に被災した内容を的確に把握するとともに、死亡災害など重篤な案件が発生した場合、施工業者から労働基準監督署への情報提供が速やかに行われるよう徹底します。また、国等による一人親方等の災害の特徴に関する分析等の情報を収集し、災害防止対策の基礎資料として活用していきます。

さらに、一人親方等に関しては労働安全衛生法の直接の保護対象に該当しないため、一人親方等に直接仕事を発注する立場の建設業者による安全及び健康への配慮を促進するとともに、一人親方等に対してその業務の特性や作業の実態を踏まえた安全衛生に関する知識習得等を支援するため、関係行政機関等と連携していきます。

ウ) 労災保険特別加入制度の周知の徹底

一人親方等については、労働法制上の保護の対象となる労働者ではないため、本来の労災保険の対象とならないことから、労災保険への加入を希望する場合、特別加入制度へ任意加入する必要があります。

このため、建設現場において労働者としての実態がある者については、関係行政機関が連携・協力して、労働者として扱うよう改めて建設業者等に周知・指導するとともに、特別加入していない一人親方等の実態の把握に努めます。また、一人親方等への安全及び健康の確保とあわせて、元請負人等を通じて一人親方等で特別加入制度に任意加入していない者に対して任意加入を積極的に周知・啓発していきます。

④建設工事の現場の安全性の点検等（第13条）

ア) 安全性の点検、分析、評価等に関する自主的な取組の推進

建設現場の安全衛生水準を高めていくためには、労働安全衛生法に基づく法定の措置を講ずるだけでなく、建設業者がリスクアセスメントを実施し、さらには自社の安全衛生に関する対策について計画・実行・評価・改善を行うマネジメントシステムを構築することが重要です。

このため、リスクアセスメント等の基礎情報となる災害事例に関する情報や、建設業者及び関係団体による安全衛生活動の取組等の発信を通じ、建設業者の活動に対する支援を効果的に実施するとともに、県工事の完了時等における建設業者の安全衛生管理を評価する取組を推進します。また、安全性の点検等に関する建設業者や関係団体の自主的な研修会、講習会等の取組を一層進めます。

さらに、建設現場における建設業者等の自主的な取組を一層活発にするため、関係行政機関や関係団体等と協力し、安全点検、パトロール等を行う者の能力向上や労働安全・衛生コンサルタント等十分な知識経験を有する者を活用し、元請負人と下請負人の立場を超えた連携等を促進します。

イ) 安全及び健康に配慮した設計、工法や資機材の普及促進

建設現場における労働災害の根絶と従事者の健康維持に向け、ドローンやAIを活用した現場管理、熱中症等の健康リスクを低減する最新資機材や工法の積極的な導入、さらには設計段階からの安全性確保の推進により、デジタル技術と最新の安全対策が融合した、全ての従事者が健康かつ安心して働き続けられる「ヒューマンエラーを補完するスマートな施工体制」の確立を目指します。

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）

ア) 安全衛生教育の促進

労働安全衛生法に定められた建設業者による法定の教育の実施とともに、徳島県や関係行政機関が開催する安全衛生講習会等において、安全衛生管理の能力向上教育など建設工事従事者の経験能力立場等に応じた教育を促進することが必要です。

また、災害の多くは中小規模の建設現場で発生していることを踏まえ、中小の建設業者が建設工事従事者に対して行う、不安全行動の防止や安全衛生管理に係る教育への支援を促進します。

イ) 安全及び健康に関する意識啓発に係る自主的な取組の促進

建設業者等や建設工事従事者が安全及び健康に関して高い意識を持ち、建設現場の安全を高めるために行う自主的な取組を促進する必要があります。

このため、各建設現場において建設業者等が実施している、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する意識啓発に係る創意工夫例をはじめ、建設業者等の安全衛生活動の取組や災害対応事例について積極的に情報発信し、建設業界全体での情報の共有と取組の拡大を図ります。

また、建設工事の現場における安全衛生水準の向上等について顕著な実績を上げた建設工事従事者、建設業者や関係団体等の表彰等を通じて、関係者の意識を高めることにより、安全衛生水準のさらなる向上を図るとともに、建設工事従事者の技能者としての地位の向上につなげます。

(4) 受発注者双方の効率的な業務の遂行

最新のデジタル技術を積極的に活用し、法律や制度、現場の技術的な疑問などに即座に回答する「AIチャットボット」の導入や、電子納品に伴う提出書類の抜本的な簡素化・デジタル化を強力に推進します。

また、「工事基礎情報管理システム」の再構築を進め、受発注者双方が付加価値の高い業務に専念できる環境を整え、限られた人員でも効率的かつ円滑に事業を遂行できる執行体制を構築します。

3 生産性の向上 ～「デジタル」で変える仕事の流儀～

人口減少下においても、将来にわたって地域の安全・安心を守り、社会基盤を維持し続けるためには、デジタル技術やデータの活用により、少ない人数で仕事を遂行できるよう、建設産業の仕事のあり方そのものを変革していく必要があります。

国では、平成28年度から建設生産プロセスのあらゆる段階でICTを活用する「i-Construction」を推進し、現場の生産性向上に取り組んできました。令和6年度からは、建設現場のオートメーション化を核とした「i-Construction 2.0」へと進化させ、さらなる省人化と効率化を目指しています。

県においても、令和5年度策定の「徳島県インフラDX推進プラン」に基づき、DXの実装を進めてきたところであり、さらに加速するため以下の取組を進めていきます。

(1) ICT施工の標準化と3次元データ(BIM/CIM)の利活用

これまで県では、ICT施工の対象工種拡大やBIM/CIMの活用などを進めてきた結果、県発注のICT活用工事の実施件数が令和6年度末で累計200件を超えるとともに、国が実施する「インフラDX大賞」において、本県の「CIMによる排水機場維持管理の効率化」の取組が優秀賞を受賞するなど着実に取組を進めてきました。

一方で、実態調査でも明らかになったように、中小企業のデジタル化には心理的・技術的ハードルがあり、業界全体でのDX浸透や、ICT活用工事の利潤・ノウハウ確保に直結する「内製化」への取組をいかに広げていくかが、今後の成長に向けた重要な鍵となっています。

このため、本章1(2)④「DX推進人材の育成」に取り組んでいきます。また、ICT活用工事における「内製化チャレンジ型」の試行や「発注者指定型」の拡大に加え、BIM/CIMの活用でも「受注者希望型」の拡大や「発注者指定型」を段階的に試行するなど、建設現場へのDX実装の標準化を加速させます。

(2) ICT活用によるリモート型の働き方への転換

受発注者双方が移動や事務の負担から解放され、より高度で付加価値の高い業務に専念できる環境を

目指して、デジタル技術を最大限に活用し、場所にとらわれない柔軟な働き方を実現していくことが重要です。

このため、クラウド上で情報を交換・共有可能な情報共有システムの標準化に加え、オンライン電子納品を導入し、現場にいながら迅速な意思決定と事務処理が完結する体制を整備します。

さらに、ウェアラブルカメラ等による遠隔臨場や、配筋検査等の段階確認におけるデジタル技術の活用、WEB会議を現場で定着させ、現場往復時間の最小化や業務のさらなる効率化を図ります。

(3) AI等の活用による建設現場のオートメーション化

国では、2040年度までに「建設現場の省人化を少なくとも3割（生産性1.5倍以上）」を目標に、AIやセンサーの活用により一人のオペレーターが複数の建設機械を管理・操作できる環境を構築する「施工のオートメーション化」、調査から維持管理までの全プロセスでBIM/CIM等を活用し事務負担を削減する「データ連携のオートメーション化」、そしてロボット点検の導入などによりリモートでの監督・検査体制を構築する「施工管理のオートメーション化」の3つの柱について、取組を推進しています。

こうした国の動きに呼応し、県発注工事においても実証実験やモデル工事などを実施し、遠隔操作や自動施工といった次世代技術に関する知見の蓄積を図ります。

(4) 産学官の連携による新技術の創出

複雑化するインフラ老朽化や深刻な労働力不足といった課題は、行政や企業単独での解決が困難であり、大学の知見や民間の先端技術を結集させる「産学官の連携」が不可欠です。

国では、産学官等の約2,800者が参画する「インフラメンテナンス国民会議」を通じて、革新的な技術の発掘や社会実装、関係団体の連携支援を強力に推進しています。本県においても、こうした枠組みと連携し、建設現場を新技術の検証フィールドとして積極的に提供することで、最先端のメンテナンス技術の導入と普及を加速させます。

4 建設産業の維持・存続 ～「地域基盤」の強靱化～

(1) 建設業支援施策の展開

①相談対応・経営支援

建設産業がこれからも地域の経済や雇用を支えるとともに、地域防災の中核として持続的に発展できるよう、様々な支援施策を実施しています。

県では、建設業者の状況に応じた専門家や関係機関の紹介、建設業支援施策の内容等の説明を行う総合窓口や工事の設計変更、施工体制及び電子納品についての個別窓口を設けるとともに、専門家が各種相談に無料に対応する経営相談窓口を設けています。

また、経営者向けセミナーの開催や、生産性向上に向けた補助金・税制・融資等の支援策の案内など経営基盤の強化を促進しており、引き続き、企業のニーズに合わせた支援を行っていきます。

②円滑な事業承継等への支援

経営者の高齢化が進み、後継者不足による廃業のリスクが高まる中、実態調査において、廃業予定が1割、承継未定が5割を超え、深刻な結果が明らかになりました。

国では令和2年10月に施行された改正建設業法において、合併や事業譲渡等に際し、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ています。

県においても商工団体、金融機関、士業団体、市町村などとともに「徳島県事業承継ネットワーク」を構築し、事業承継に関する相談・診断等を行っており、また、「徳島県事業承継・引継ぎ支援センター」が県下3エリアに事業承継コーディネーターを配置し、補助金制度等の案内など「伴走支援」を展開しています。

こうした取組により、近年、建設業の相談件数は増加していることから、関係団体等と連携し、建設業に特化した事業承継セミナーを開催するなど、早期検討を促す取組を進めるとともに、全国の好事例を参考に、更なる円滑な事業承継等に向けた支援策を検討していきます。

(2) 地域力の強化

①「ワンチーム」の協力体制の強化

社会資本整備の着実な推進と地域防災力の維持・向上を図るためには、直接的な施工を担う「建設業」はもとより、高度な専門的知見に基づき測量・調査及び設計を行う「建設コンサルタント等」、並びに事業の企画立案・財源確保・発注業務を主導する「発注者（国・自治体等）」の三者が、一丸となり機能する「ワンチーム」での協力体制を強化することが重要です。

このため、デジタル技術の活用による情報の一元化を図り、設計段階から施工の知見を融合させる緊密な連携を深め、平時の効率化に加え、災害時にも即座に対応できる強靱な体制を確立していきます。

②地域に貢献する建設企業が存続できる環境整備（入札契約制度の見直し等）

建設産業が将来にわたり地域の守り手として役割を果たしていくためには、地域に貢献する建設企業の持続的な存続が不可欠です。

このため、県が実施している「建設工事の格付け」や「総合評価落札方式の評価項目」において、工事成績や技術力などの評価に加え、災害時協定や機械の保有状況に対し加点を行うなど地域貢献の評価を行っています。

また、若年労働者や女性職員の雇用に加え、働きやすい環境整備を評価するなど中長期的な人材確保・育成につながる取組を促進します。

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、建設産業を取り巻く情勢等を踏まえ、工事等の品質が確保されることを前提に地元企業の受注機会の確保にも配慮し、制度改正を行っています。これまでも、受注機会の確保・執行体制の強化を図るための「施工者分割型入札方式（一抜け方式）」や企業の育成や入札参加意欲の更なる向上を図るための「総合評価落札方式（企業育成型）」などを適用しています。

近年は資材・人件費高騰で実質的な工事量が減少していることから、適正な利潤の確保に向け、格付け等級区分や発注上限金額の適時・適切な見直しを進めるとともに、官民が一体となった持続可能な発注・施工体制の確立に向け、従来の枠組みにとらわれない仕組みづくりに取り組みます。

③多様な入札契約方式の導入

「第三次・担い手3法」では地域の実情を踏まえた適切な条件・発注規模等による発注を推進することとしています。

県においても、企業数が減少する中山間地域での企業の維持・存続のため、複数の維持管理事業をま

とめた「包括的な業務」を地域の建設企業に発注する「地域維持型契約方式」の検討を進めています。

検討にあたっては、広域的・複数分野横断で効率的・効果的に維持管理を行う「群マネ（地域インフラ群再生戦略マネジメント）」を目指してモデル地域での試行を実施し、検証を踏まえて拡大を図っていきます。

また、大規模災害時の復旧工事など迅速な対応が必要な場合において、「詳細設計付工事発注方式」や「設計・施工一括発注方式」などの採用に向けて検討を進めます。

④災害発生時の対応

県民の生命と財産を守るため、地域の建設企業は災害発生時に最前線で活躍することが期待されています。

このため、国、県、市町村では建設関係団体との間で災害協定を締結し、発災時に対応できる体制を整えるとともに、毎年、防災訓練を実施するなど日ごろからの備えに取り組んでいます。

また、県では建設企業が復旧・復興活動に最大限の力を発揮出来るよう、前金払いが可能となる「暫定契約」の導入やセーフティネット対策として「利子等補給制度」を創設し、大規模災害時における事業継続を支援しています。

さらに、建設企業が被災しても速やかに業務を再開させる「徳島県建設業BCP」の策定を支援しており、引き続き、道路啓開作業などの復旧活動のための事業継続力を高める体制作りや実効性を高める取組を進めていきます。

(3) 不良・不適格企業の排除

暴力団関係事業者や適切な施工が行えないなど、不良・不適格企業を放置することは、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を阻害することになります。

このため、県では「徳島県暴力団排除措置要綱」に基づき、暴力団員が経営に関与している、または密接な関係があると認定された事業者に対し、公共工事からの契約排除措置を実施しています。

また、違反行為等に対し、「建設業者の不正行為等に対する監督処分の基準」や「徳島県建設工事入札参加資格停止措置要綱」に基づき、適切に措置を講じます。

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・不適格企業の排除を徹底していきます。

5 建設投資額の確保 ～「見通し」の立つ経営環境～

建設産業が、人材確保や設備投資、技術開発といった中長期的な視点に立った経営を行うためには、将来にわたる事業量の見通しが立つことが大前提となります。

県民の安全・安心を守る防災・減災対策や国土強靱化、老朽化するインフラの戦略的な維持管理・更新など、真に必要な社会資本整備を着実に進めるため、国に対して安定的・持続的な公共事業予算の確保を働きかけるとともに、県においても必要な予算の確保に努めます。

また、近年の物価高騰等を踏まえ、スライド条項等の適切な設定・運用を図るとともに、施工時期の平準化の促進に向けた「さしすせそ」（㊦債務負担行為の活用、㊧柔軟な工期の設定、㊨速やかな繰越手続、㊩積算の前倒し、㊪早期執行のための目標設定）を進め、建設企業が年間を通じて安定的に工事を受注できる環境を整えます。

第5章 5年間で取り組む具体的な施策と実現に向けた行程表

1 担い手確保・育成

①建設産業の魅力発信

- 多様な人材確保に向け、これまでの小中学校や工業高校に加え、新たに普通科・商業高校等を対象とした出前授業を実施します。
- 未就学児・児童等とその保護者をターゲットとした、より一層の入職促進につながる効果的なイベント等を開催し、建設産業が担う社会的役割やものづくりの楽しさを発信します。
- 学生やU・I・Jターン就職希望者に対し、県内の建設企業等の会社概要やインターンシップ情報などを一元的に発信します。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
教育機関における出前授業	対象拡大	実施			
みらい建設産業フェスタの開催	試行開催	本格開催			
担い手確保魅力発信HPの開設	開設	拡大			

②多様な人材の確保

- 建設企業における外国人材の採用や定着に向け、建設業特化型のセミナー開催などにより、円滑な受入を支援します。
- 東京や大阪での移住交流フェア等に合わせ、本県の建設企業とU・I・Jターン就職希望者のマッチングを実施します。
- ICT施工の内製化やAI技術などを活用したバックオフィスの強化に向け、DX推進人材の育成に取り組む企業を支援します。
- 新たにICT活用工事等に取り組む企業に対し、県認定の「ICTアドバイザー」制度の積極的な活用を促進します。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
外国人材採用・定着に向けた建設業特化型セミナーの開催等		【国】育成就労制度開始	支援		
情報発信・マッチングイベント開催	試行・検証	本格実施			
DX推進人材育成経費の一部助成	支援				
ICTアドバイザーによる講習会開催や活用支援	導入支援				

③建設技能労働者等の育成

- 建設工事従事者のスキルアップに向け、業務に必要な知識と技術を習得する講習会を開催するとともに、熟練者が培ってきた技術・技能を次世代へ伝承する仕組みづくりを進めます。
- 建設技能者の処遇改善や現場の効率化に向け、個々の資格や経験を登録・蓄積する「建設キャリアアップシステム（CCUS）」モデル工事の運用により、効果や課題を把握し、関係団体と意見交換を重ねながら、CCUSの普及・拡大に取り組みます。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
資格取得等の講習会開催	実施				
CCUSの普及・拡大	発注者指定型を7千万円以上に拡大	受注者希望型を1千万円以上に拡大	発注者指定型を5千万円以上に拡大	段階的に拡大	

2

働き方改革の推進

①適切な賃金水準の確保

- 建設技能者の処遇改善に向け、適正な水準の労務費の確保と支払いの実効性の確保を図ります。
- 重層下請の適正化に向け、下請次数を制限した工事発注に取り組みます。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
労務費ダンピング調査の段階的实施	実施				
下請次数を制限した工事発注	試行拡大	運用			

②就労環境の改善

- 入札契約の適正化を一層進めるため、市町村における週休2日工事の導入及び拡大の加速化を目指します。
- 人材確保・定着に向け、ワークライフバランスに取り組む建設企業の増加を目指します。
- ベストプラクティスとなる人材育成や就労環境改善などの優れた取組を横展開するため、表彰制度を新設します。
- 労働災害の防止に向け、法令順守の徹底や意識啓発を図ります。
- 建設現場従事者の安全性や労働衛生水準の向上を図るため、安全監視システムやウェアラブルデバイスなどICT技術の活用を促進します。
- 建設企業の実務能力を高めるため、「積算」や「入札」に関する情報に加え、担い手3法の改正に関する講習会を開催します。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
市町村への個別訪問による入札契約キャラバンの実施	導入・拡大・支援				
ワークライフバランス関連認定制度を活用した企業評価	導入	継続			
人材育成や職場環境改善などに係る表彰制度の新設	新設	継続			
労働安全衛生講習会や安全パトロール等の実施	実施				
ICT技術を活用した安全性や労働衛生水準の向上	促進				
入札制度等支援講習会の開催	内容の見直し講習会の実施				

③効率的な業務の遂行

- 建設工事・委託の入札から契約、精算までの業務の一元管理に加え、受発注者双方の業務の効率化に向け、工事基礎情報管理システムの再構築を行います。
- 問合せ対応の効率化に向け、生成AIを活用した「チャットボット」等の導入を進めます。
- 工事書類にかかる受発注者双方の業務削減に向け、適正化ガイドラインを改定し、書類の簡素化を図ります。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
工事基礎情報管理システムの再構築	新システム基本設計	新システム構築	新システム運用		
生成AIを活用した「チャットボット」等の導入	庁内の問合せに導入	一般の方からの問合せに導入			
工事書類の簡素化・適正化	適正ガイドラインの改定	適宜改定			

3 生産性の向上

① 3次元データ利活用・ICT施工の推進

- ICT施工の技術とノウハウの蓄積や利益を適切に確保するため、ICT活用工事の内製化を促進します。
- 作業の効率化・省人化に向け、小規模現場へのICT活用を促進します。
- 建設生産・管理システム全体の効率化（ほ場整備ではスマート農業の導入促進に寄与）を図るため、調査・設計・施工・維持管理の各段階でのプロセスで3次元モデルに情報を統合・連携するBIM/CIMの活用を推進します。
- 現場の安全性と省人化を図るため、立入が難しい危険な被災箇所にて3次元点群データの活用を推進します。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
ICT活用工事の内製化に向けた取組	「内製化チャレンジ型」試行開始	「発注者指定型」の適用拡大	継続		
小規模現場でのICT活用	小規模現場向けの講習会の開催			自動追尾型TS等の原則適用開始	
BIM/CIMの活用	【業務】 「受注者希望型」を全ての業務へ拡大	【業務】 「発注者指定型」の試行開始	【業務】 段階的に拡大		
	【工事】 継続	【工事】	【工事】 「発注者指定型」の試行開始	【工事】 段階的に拡大	
3次元点群データの活用	委託業務 継続・試行	検証・拡大	拡大	継続	

② リモート型の働き方への転換

- 移動時間の削減やペーパーレス化を進めるため、WEBを通じた書類の受渡しが可能となる「情報共有システム」の適用工事の拡大を図ります。
- 工事の段階検査等の更なる効率化を図るため、遠隔臨場の適用工事の拡大を図ります。
- 現地立会時間の削減や確実な現場確認のため、段階検査等のデジタル化を推進します。
- 委託業務の打ち合わせ等の効率化を図るため、場所にかかわらず会議等に参加出来るWEB会議を推進します。
- 紙と電子データの重複解消と来庁回数の縮減に向け、成果物のオンライン納品に取り組みます。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
情報共有システムの活用	発注者指定型を1千万円以上の工事に拡大	継続			
遠隔臨場の推進	発注者指定型を1千万円以上の工事に拡大	継続			
段階検査等のデジタル化推進	360度カメラ試行	配筋出来形確認のデジタル化の試行	検証・拡大		
WEB会議の推進	継続				
オンライン電子納品の導入	試行	拡大			

4 建設産業の維持・存続

- 大規模災害の発生直後から、建設企業が自らの機能を維持し、地域の応急復旧活動等の公的使命を迅速に果たせるよう、県の認定制度により実効性のある「事業継続計画（BCP）」の策定を促進します。
- 経営者の高齢化により、減少傾向にある地域の建設業者を維持・存続するため、関係部局や支援団体と連携し、建設業者の事業承継や企業合併等への支援を行います。
- 中山間地域における建設業者の維持・存続に向け、本県の現状に即し、安定した「インフラの維持管理」と「企業経営」につながる「契約方式の導入」を進めます。
- 公共工事の品質確保や建設企業の技術力向上を図るため、関係団体との意見交換を通じ、入札契約制度の適時適切な改善と適正な運用を図ります。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
入札制度での評価や研修などにより実効性のある「事業継続計画（BCP）」の策定を促進			継続 検証・拡大		
事業承継等に関するセミナー実施や支援制度の周知			セミナー実施・ 支援制度の周知		
地域維持型契約方式等の導入	検討	試行		検証・拡大	
総合評価落札方式の運用、技術力の評価			検討・見直し		

5 建設投資額の確保

- 第1次国土強靱化実施中期計画を踏まえ、国に対し、公共事業予算の安定的・継続的な確保と国直轄事業の整備推進を市町村等と共に要望します。
- 県の財政状況を踏まえつつ、必要な事業量を確保するとともに、計画的かつ着実に事業執行します。
- 引き続き、発注時の積算において適切な予定価格の算出を行い、契約期間中の急激な価格変動に対しては、スライド条項等により適切に対応します。

具体的な取組	2026	2027	2028	2029	2030
予算確保に向けた要望活動			実施		
公共事業の発注見通しの公表 進行管理会議の開催			実施		
スライド条項等による 物価高対策の実施			実施		

用語解説

【あ行】

用語／読み方	解説
i-Construction あい・こんすとらくしょん	建設現場の生産性向上を図る取組の総称。測量・設計・施工・検査・維持管理の全プロセスにおいてICTを全面的に活用し、建設生産システムの効率化・高度化を目指すもの。
i-Construction 2.0 あい・こんすとらくしょん にーてんぜろ	従来のi-Constructionを深化させ、2040年を見据えて建設現場の「オートメーション化（自動化）」を推進し、省人化を少なくとも3割向上させることを目指す国土交通省の新方針。
AI建機 / 遠隔施工 えーあいけんき / えんかくせこう	人工知能（AI）による自律運転機能を備えた建設機械や、通信技術を用いて離れた場所から操作を行う技術のこと。危険区域での作業リスク低減や省人化に資する。
一括下請負（丸投げ） いっかつしたうけおい	請け負った建設工事の全部またはその主たる部分を、一括して他の業者に請け負わせる行為。責任の所在を不明確にするため、建設業法で原則禁止されている。
一抜け方式 いちぬけほうしき	複数の工事（工区）の入札において、一つの工事を落札した者は、他の工事の入札参加資格を喪失させる方式。受注機会の均等化を図るために導入される。
XR技術 えつくすあーるぎじゅつ	VR（仮想現実）、AR（拡張現実）、MR（複合現実）などの総称。設計データの可視化や安全教育、遠隔作業支援などに活用される先端技術。
遠隔臨場 えんかくりんじょう	ウェアラブルカメラ等を用いて、現場の映像と音声を遠隔地の発注者等へ配信し、「段階確認」や「立会」を行うもの。移動時間の削減や業務効率化に資する。

【か行】

用語／読み方	解説
<p>外国人育成就労制度</p> <p>がいこくじんいくせいしゅうろうせいど</p>	<p>従来の「技能実習制度」に代わり創設される新たな外国人材の受入れ制度。目的を従来の「国際貢献」から「人材確保と育成」へ転換した。原則3年間の就労を通じ、より専門性の高い「特定技能1号」へ移行できる水準まで人材を育成することを目指す。これまで原則禁止とされていた同一業務分野での「転籍（転職）」が、一定の要件下で認められる点も大きな特徴である。</p>
<p>外国人技能実習制度</p> <p>がいこくじんぎのうじっしゅうせいど</p>	<p>開発途上国等の青壮年を一定期間受け入れ、技能・技術・知識を修得させることにより、開発途上国等への技能移転と経済発展を担う「人づくり」に寄与する制度。</p>
<p>外国人特定技能制度</p> <p>がいこくじんとくていぎのうせいど</p>	<p>深刻な人手不足と認められる産業分野（建設業含む）において、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れるための新たな在留資格（特定技能）を設けた制度。</p>
<p>カーボンニュートラル（GX）</p> <p>かーぼんにゅーとらる</p>	<p>温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。建設分野では、電動建機の導入（GX）や省エネ施工、建設発生土の抑制などが求められる。</p>
<p>建設キャリアアップシステム（CCUS）</p> <p>けんせつきゃりあうぷしすてむ</p>	<p>技能者の資格、社会保険加入状況、就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組。技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境整備を目的とする。</p>
<p>建設技能者を大切にする企業の自主宣言</p> <p>けんせつぎのうしやをたいせつにするきぎょうのじしゅせんげん</p>	<p>「週休2日の達成」や「CCUS活用」など、技能者の処遇改善や人材育成に積極的に取り組むことを宣言した建設企業を、国などが登録・公表する制度。</p>
<p>（公共工事）設計労務単価</p> <p>（こうきょうこうじ）せつけいろうむたんか</p>	<p>国や地方公共団体が公共工事の予定価格を算出（積算）する際に用いる、建設技能労働者の基準となる賃金単価。実際に支払われている賃金の実態調査に基づき、職種ごと・都道府県ごとに毎年決定・公表される。建設業の賃上げや処遇改善を後押しするため、近年は連続して単価の引き上げが行われている。</p>

【さ行】

用語／読み方	解説
債務負担行為 さいむふたんこうい	複数年度にわたる事業等において、翌年度以降の支払いを約束（債務を負担）するために「議会の議決」を経て設定するもの。債務負担行為を活用することにより、年度当初の閑散期（４月～６月）においても工事の施工が可能となり、施工時期の平準化につながる。
重層下請構造 じゅうそうしたうけこうぞう	元請負人から下請、さらに孫請へと、数次の請負契約が繰り返される構造。労務管理の複雑化や処遇低下の要因として課題視される。
情報共有システム（ＡＳＰ） じょうほうきょうゆうしすてむ（えー・えす・びー）	発注者と受注者間の協議書類等を、インターネット（クラウドサーバー等）を介して提出・決裁・共有する仕組み。書類の電子化による業務効率化や、移動時間の削減、ペーパーレス化を図るもの。
新４Ｋ しん・よんけー	建設業が目指すべき新しい姿として提唱されたキャッチフレーズ。「給与・休暇・希望」に加え、「かっこいい」等の魅力を兼ね備えた産業への転換を指す。
スライド条項 すらいどじょうこう	工事請負契約書に基づき、賃金や物価の急激な変動により請負代金額が不相当となった場合に、契約金額の変更を請求できる規定（インフレスライド等）のこと。
総合評価落札方式 そうごうひょうからくさつほうしき	価格のみでなく、企業の技術力、施工計画、地域貢献度、若手育成状況などの「価格以外の要素」を総合的に評価し、最も優れた者を落札者とする入札方式。

【た行・な行】

用語／読み方	解説
第三次・担い手3法 だいさんじ・にないてさんぼう	2024（令和6）年に改正された「建設業法」「入札契約適正化法」「公共工事品確法」の3つの法律の総称。建設業界の人手不足や2024年問題に対応するため、「処遇改善（標準労務費の勧告など賃上げ環境の整備）」「働き方改革（適正な工期の確保や契約変更ルールの厳格化）」「生産性向上（ICT活用による現場管理の効率化）」の3本柱を法定化した。
地域インフラ群再生戦略マネジメント（群マネ） ちいきいんふらぐんさいせいせんりゃくまねじめんと	複数のインフラ施設を個別に管理するのではなく、地域全体で一つの「群」として捉え、包括的かつ戦略的に維持管理や更新を行う手法のこと。自治体の財政負担や技術者不足が深刻化する中、国土交通省が推進している。複数施設の点検や工事をまとめて発注することで、業務の効率化やコスト削減、地域のインフラ機能の持続的な確保を目指す。
地域維持型契約方式 ちいきいじがたけいやくほうしき	除雪、草刈り、パトロールなどの「日常的な維持管理業務」を、複数の業務や複数年の期間でまとめて契約する方式。地域の守り手である建設企業の経営安定に資する。
統括安全衛生管理 とうかつあんぜんえいせいかんり	元請負人が、下請負人の労働者を含めた現場全体の安全衛生管理について責任を持ち、一体となって労働災害防止対策を講じること。
道路啓開 どうろけいかい	災害発生直後に、緊急車両等の通行を確保するため、早急に障害物除去や簡易な段差修正を行い、救援ルートを切り開くこと。人命救助における最優先ミッションの一つ。
内製化 ないせい化	これまで外注していた業務（3次元データ作成等）を、自社の社員や技術で行えるようにすること。技術力の蓄積と利益率向上につながる。
ナレッジ・アーカイブ なれっじ・あーかいぶ	熟練技術者の保有する「暗黙知（技やコツ）」を、映像データやマニュアル等の形式でデジタル化・蓄積し、組織内で共有・継承できるようにした仕組みのこと。
2024年問題 にせんにじゅうよねんもんだい	働き方改革関連法に基づき、2024年4月1日より建設業においても時間外労働の上限規制が適用されることに伴い発生する、労働力不足等の諸課題の総称。

【は行・ま行・や行・ら行】

用語／読み方	解説
<p>バックオフィス</p> <p>ばっくおふいす</p>	<p>経理・総務等の管理部門業務において、デジタル技術を活用して書類の電子化を進め、業務効率化と現場支援機能を強化すること。</p>
<p>B I M / C I M</p> <p>びむ / しむ</p>	<p>計画・調査・設計段階から3次元モデルを導入し、施工・維持管理の各段階でも情報を充実させながら活用し、建設生産・管理システムの効率化・高度化を図る取組。</p>
<p>B C P（事業継続計画）</p> <p>びーしーびー</p>	<p>災害等の緊急事態発生時に、損害を最小限に抑えつつ、中核となる事業（地域インフラの復旧等）を継続、または早期復旧させるために平常時から策定しておく計画。</p>
<p>ほ場整備</p> <p>ほじょうせいび</p>	<p>農地の区画整理、用排水路の整備、土層改良などを総合的に行い、農業生産性の向上を図る工事。建設業が食料生産基盤を支える重要な役割の一つ。</p>
<p>前払金保証事業</p> <p>まえばらいきんほしょうじぎょう</p>	<p>公共工事の前払金（工事費の一部先払い）を受注者が受け取る際に、保証事業会社はその債務を保証する制度。地域の資金繰りを支える重要な金融インフラである。</p>
<p>U I J ターン</p> <p>ゆうあいじえいたーん</p>	<p>大都市圏から地方への移住・還流の総称（出身地に戻るUターン、出身地近くに戻るIターン、地方へ移住するJターン）。建設業における新たな担い手確保のターゲットとなる。</p>
<p>リブランディング</p> <p>りぶらんでいんぐ</p>	<p>建設産業の旧来のイメージを刷新し、「地域の守り手」「先端技術産業」としての新たな価値や魅力を再構築・発信することで、入職者の増加につなげる取組。</p>

おわりに

最後に、令和7年度の建設産業に関する作文コンクールで「国土交通大臣賞」を受賞されました、阿南光高等学校の四宮渚咲さんの作品をご紹介します。

「あの神社からはじまったこと」

幼い頃、母の手に引かれて、山あいの神社を訪れた記憶がある。苔むした石畳に二つの足音を落とすたび、風の音、木々のさざめき、遙か遠くからは、ウグイスの声も聞こえてくる。かえって際立つ静けさは、まるで時さえも歩みを緩めたようで、私はただ、その空間に母の体温と春の訪れだけを感じていた。

境内の奥深くには、社が静かにたたずんでいる。風雨に洗われた細かなひびも、穏やかな色合いに変化した木の表面も、人々が長い間、大切に見守ってきたという証のように感じられ、私の幼い目に強く焼き付けられた。同時にその光景は、「どうして、あの社は長い年月を経てもなお、美しくそこにあり続けられるのだろう」という小さな問いを、心に灯した。

高校生となった私は、徳島県西部に残る「うだつの町並み」を訪れた。連なる瓦屋根や木造の格子戸、隣屋の間の「うだつ」細い路地。一本の道に映るのは、歴史の重みだけではなく、当時の人々の暮らしをうかがうことのできる、穏やかな日常の風景だった。さらに、戸ごとの家屋には、陽の入り方や風の通り道、災害から人々を守る工夫が施されていることに気づいたとき、幼い日に感じたあの問いの答えに少し触れられたような気がした。「建てる」ということは、単に形を作ることだけではない。暮らしを支え、命を守り、未来と地続きである「今」を築く行いである。そしてその本質は、昔も今も、何一つ変わっていないのだと。

今、私は高校の授業で、建設の現場を支えるさまざまな知識や技術について学んでいる。

衛星やドローンを用いた測量、施工の手順や安全管理、現場見学ではARを用いた空間の可視化や、IoTによってその全体がリアルタイムでつながる施工の様子など、日々目の当たりにしている。それは、幼い私が考えもしなかった未来の建設業の姿である。

現代の構造物は、最新のデジタル技術によって効率的に創られるため、無機質で冷たく感じられることもあるかもしれない。しかし、その背景には、長年の経験を積み重ねてきた職人たちの技術や知識がしっかりと根づいている。建築に携わってきた人々の数だけ、載せた想いが、目には見えないけれど確かに構造物に宿っているのだと確信する。建設するとは、目に見える構造物を、創ることに加え、人々の暮らしや想いが交差する場を作り上げていくことであり、誰かの今日を守り、その先も寄り添っていくことだと考える。

私は建設産業に、心から敬意を抱いている。それは古き社を守り、町並みを今につないできた職人たちすべてを支える、「誰かのために」というまっすぐな想いに触れているからに違いない。

いつか私も、建設業を通して、その想いをしっかり受け取り、次の世代へと手渡していける人間になりたい。汗にまみれた努力も、積み重ねた時間も、誰かの暮らしや心の拠りどころとして、静かに息づき続ける。そのように、未来へと続く一歩に、自らも関わっていきたい。その実現のためにも、私は心惹かれた構造物に自ら足を運び、その技術をこの目で直に感じ、さらに、新たな視点からも構造物をとらえ、誰かを支えられる技術者になりたい。その夢が実現するとき、あの日、神社の静けさに心惹かれていた、幼い日の私がきっと一番喜んでくれると思う。

この作文に綴られているように、建設産業に携わる人たちが築くのは単なる構造物ではなく、人々の想いが息づく未来そのものです。

作者の四宮さんのような、真摯な眼差しと志を持つ若手技術者が、誇りを持って歩める産業であり続けるよう、本ビジョンの実現に向け、建設産業が一丸となって取り組んでまいります。