



データを「読む」 ～未来研データウォッチング～



地域建設業の人材不足をどう捉えるか ～経営者アンケートからみる人員状況と人材供給基盤の課題～

当研究所は、2026年1月19日から2月27日にかけて、賛助会員様及びYMfgグループの取引先経営者様の経営課題等に関するご認識・ご意見をお伺いし、地域活性化に向けた政策提言、各行のサービス向上等に活用することを目的とする経営者アンケート（回答数1,422社）を実施しました。アンケート結果は当研究所ホームページに掲載しておりますが、今回はアンケートの中から建設業の人材確保をめぐる現状と課題について整理しました。

●建設業の人員状況（図表1）

建設業では、人材不足が重要な経営課題として認識されている。本稿では、当研究所が実施した経営者アンケートにおいて建設業に分類される回答企業に着目し、人員状況や経営課題の違いを確認する。

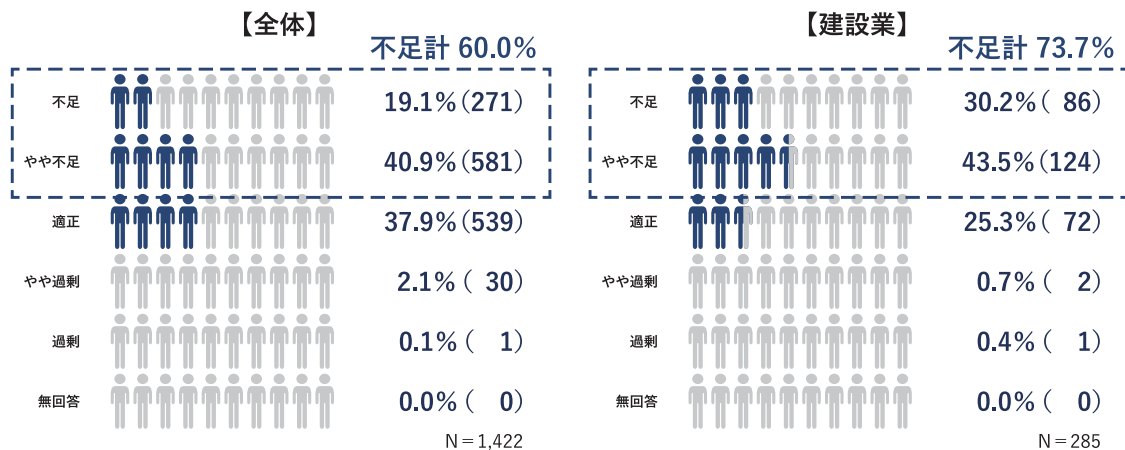
2026年の経営者アンケートでは、建設業の73.7%が人員について「不足」または「やや不足」と回答している。図表1ではアンケート全体と建設業を比較しているが、建設業ではアンケート全体に比べて人手不足を認識する企業の割合が高い。全国的にも建設関連職種の労働需給は逼迫しており、厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」の職業別有効求人倍率によれば、2025年度は職業計の1.10倍に対し、「建設・採掘従事者」は5.02倍である。こうした労働需給の逼迫を背景に、当研究所のアンケートでも建設業の人材不足感の強さが確認できる。

一方、約4社に1社は「適正」「やや過剰」「過剰」と回答している。すなわち、建設業では多くの企業が人材不足を認識しているものの、その状況は一律ではなく、企業間で一定の差がみられる。

本稿では、人員が「不足」「やや不足」と回答した企業を「人手不足企業」、「適正」「やや過剰」「過剰」と回答した企業を「人手充足企業」として整理する。

そのうえで、両者の回答傾向を比較し、建設業における人材問題の特徴を考察する。なお、この比較は企業の優劣を示すものではなく、各企業が置かれた経営環境や課題認識の相違を把握するための分析上の区分である。また、本文中の解釈は、図表の数値を踏まえた傾向把握を目的とするものであり、因果関係を直接示すものではない。

図表1：人材不足の状況



●建設業における人手不足感と売上高の関係（図表 2）

次に、建設業について売上高の状況を比較し、人手不足感と売上高にどのような関係がみられるのかを確認する。

図表 2 をみると、売上高が「前期から不変」とする割合は、人手不足企業が人手充足企業を 8.1 ポイント上回っている。一方、「前期から概ね 10% 以上減少」とする割合は、人手不足企業が人手充足企業を 11.0 ポイント下回っている。

この結果からは、売上高の増加と人手不足感が単純に結びついてはいえない。建設業では、人手不足感は事業拡大局面だけでなく、現在の事業規模を維持する局面でも生じている可能性がある。また、人手充足企業で売上減少割合が高いことは、人員の充足が必ずしも事業

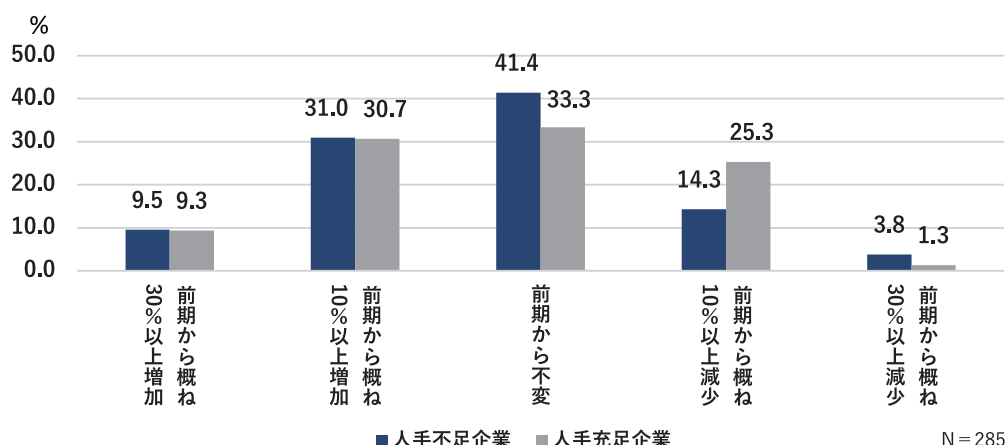
の好調さを意味するものではないことを示唆している。こうしたことから、建設業では、人手不足感は売上の伸びそのものよりも、現在の事業活動を維持するために必要な人員を確保できているかどうかと関係している可能性がある。

●建設業における経営課題の違い（図表 3）

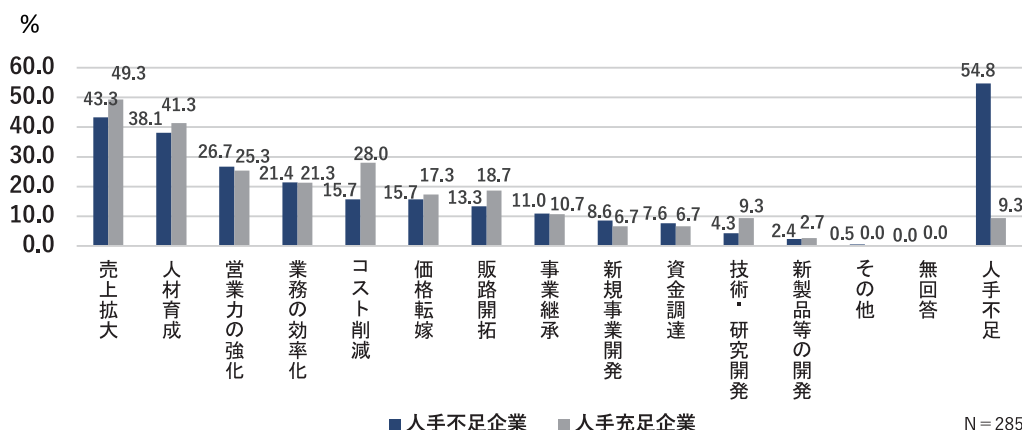
図表 3 では、人手不足企業と人手充足企業で、経営課題として挙げる項目にどのような違いがあるのかを確認する。ここでは、両者の差が 5 ポイント以上ある項目を対象とする。ただし、項目の「人手不足」は、人手不足企業と人手充足企業を分ける基準になっているため、分析対象から除外する。

該当する項目はいずれも人手充足企業が人手不足企業を上回っている。特に差が大きいのは

図表 2 売上高の状況（建設業のみ）



図表 3 現状の経営課題（建設業のみ）



「コスト削減」で、人手不足企業の15.7%に対し、人手充足企業は28.0%となっている。また、「売上拡大」(43.3%、49.3%)、「販路開拓」(13.3%、18.7%)、「技術・研究開発」(4.3%、9.3%)でも人手充足企業の割合が高い。

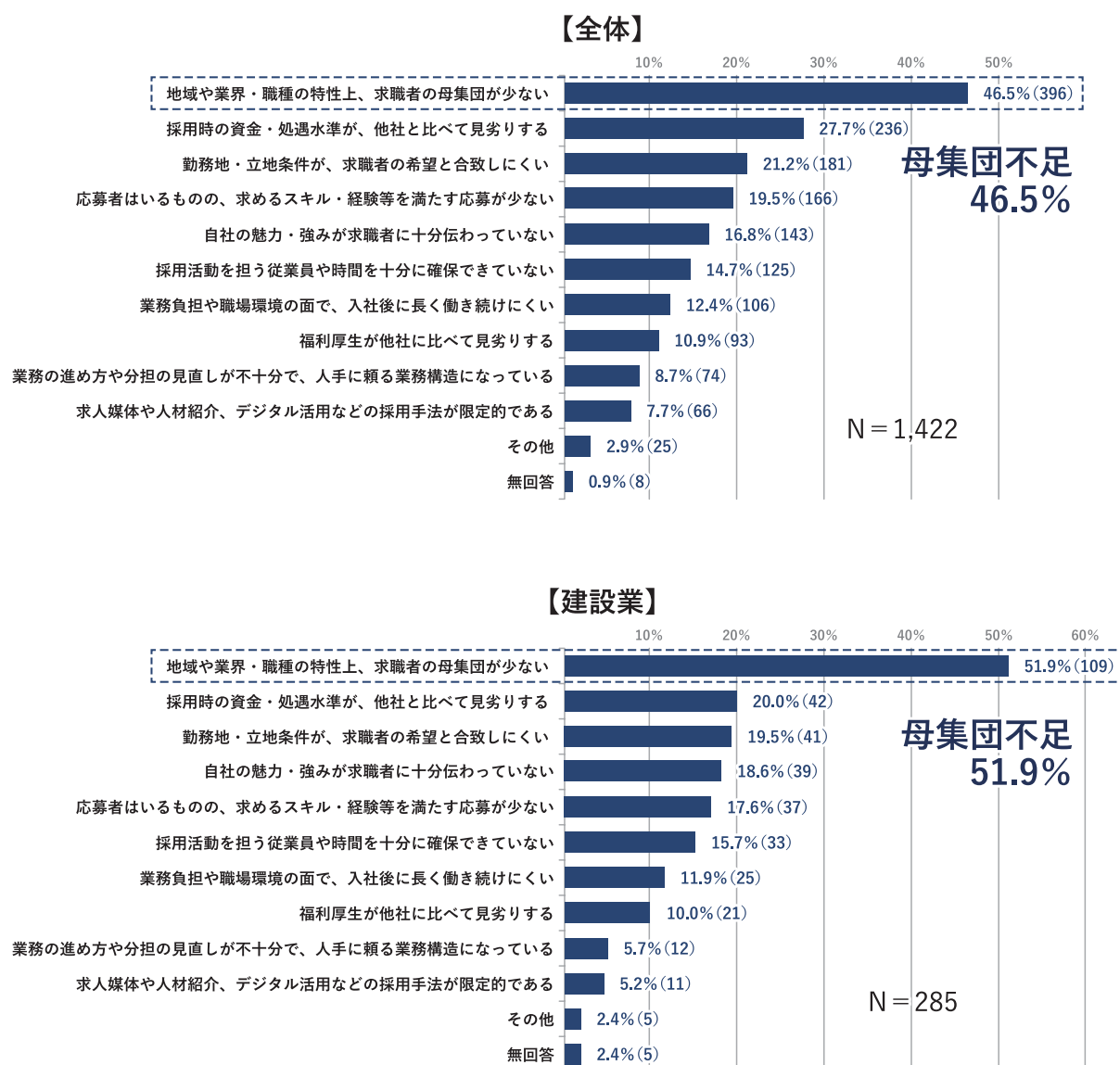
これらの結果からは、人手充足企業では、人員面の制約が相対的に小さい分、売上拡大や販路開拓などの事業展開、コスト削減や技術・研究開発などの経営改善に目を向けやすい可能性がある。一方で、人手不足企業では、こうした課題よりも人員面の制約が経営課題として前面に出ていることがうかがえる。

●人材不足の背景にある求職者集団の不足 (図表 4)

図表4は、人員について「不足」または「やや不足」と回答した企業に対し、人員不足の主な要因を尋ねた結果である。人材不足の要因として最も割合が高いのは「求職者母集団の不足」である。全体でも46.5%と最も高いが、建設業では51.9%と、全体を5.4ポイント上回っている。

建設業の人材不足は、個別企業の採用活動だけの問題にとどまらず、応募者層が十分に形成されていないことが大きな制約となっている可能性がある。その背景には、地域の労働市場に

図表 4 人材不足の要因



おける人口の減少や若年層の域外流出に加え、建設業に対する職種イメージ、就業地域への選好、現場作業や施工管理に求められる技能・経験の高さなどが影響していると考えられる。そのため、求職者母集団そのものが小さい場合、処遇改善や求人情報の発信を強化しても、短期的な応募者確保には一定の制約が生じやすい。

もっとも、これは企業側の取り組みの重要性を否定するものではない。処遇改善、人材育成、働き方の見直し、職場環境の整備などは、求職者にとっての就業先としての魅力を高めるうえで重要である。そのうえで、図表4が示すように、母集団不足が最大要因である以上、個社の努力だけでなく、地域全体で建設業を担う人材を増やす視点が求められる。なお、企業が人材確保に向けて実施している取り組みについては、【ご参考】の図表を参照されたい。

したがって、建設業の人材不足対策は、企業による採用力強化や育成体制の整備に加え、地域の労働市場を踏まえた対応が不可欠である。具体的には、行政や業界団体等が進めている若年層への職業理解の促進や技能形成機会の提供を継続・充実させるとともに、学校・行政・業界団体・企業の連携を深め、地元で就職し、働き続けやすい雇用機会や職場環境を整えること

など、地域的な人材供給基盤の強化と一体で進める必要がある。

●総括

以上を踏まえると、建設業では人手不足感が相対的に強い一方、その表れ方は企業によって一様ではない。売上高の増加と人手不足感は単純に結びついておらず、売上を維持する局面でも人員不足感が生じていることがうかがえる。また、人手充足企業では、売上拡大、コスト削減、販路開拓、技術・研究開発など、事業展開や経営改善に関する課題を挙げる割合が相対的に高い。

人材不足の背景には、個別企業の採用活動だけでは対応しにくい求職者母集団の不足がある。建設業の人材確保を考えるうえでは、企業による処遇改善や育成体制の整備に加え、地域全体で人材を育て、働き続けられる基盤を強化する視点が重要である。

地域の豊かな未来につながる
経営者アンケートはこちら→



ちいき未来研究所
ホームページ

【ご参考：企業が人材確保のために実施している取り組み（経営者アンケート概要版より）】

