

**SCB**SHINKIN  
CENTRAL  
BANK**産業企業情報****28-15****(2017. 3. 30)****信金中央金庫****SCB 地域・中小企業研究所**〒103-0028 東京都中央区八重洲 1-3-7  
TEL. 03-5202-7671 FAX. 03-3278-7048  
URL <http://www.scbri.jp>**中小建設業の動向と今後の展望**  
— 「全国中小企業景気動向調査より」 —**視 点**

建設業は、国民生活や経済活動の基盤を成す住宅・社会資本の整備を通じて、地域経済の発展に欠かすことのできない重要な役割を担う。東日本大震災や熊本地震においては、仮設住宅や緊急輸送道路の設置などいち早く復旧活動にあたり、復旧・復興に向けた中心的役割を果たした。このことから建設業がわが国に欠かせない重要産業であることは明らかであろう。

近年の建設業は、バブル経済崩壊以降の不況を脱し、景況感が大幅に改善している。その一方で、深刻化しているのが人手不足問題である。現場で働く労働者の不足から、入札不調や不落となる工事が発生するなど、人手不足問題が顕在化している。

そこで本稿では、バブル経済崩壊以降の国内建設投資額と建設業就業者数の推移をもとに建設市場の動向を分析するとともに、信用金庫の主要取引先の一つである中小建設業の景況感と人手不足感を「全国中小企業景気動向調査」結果から概観してみた。また、堅調に事業を継続している建設業の事例を取り上げ、業況堅調の要因と人手不足への対応を探ってみた。

**要 旨**

- わが国の建設投資額は、バブル経済崩壊以降減少傾向にあり、2010年度にはピーク時の半分程度の41.9兆円に落ち込んだ。その後、2011年3月に発生した東日本大震災からの復旧・復興工事などを転機に建設業を取り巻く環境は好転し、2016年度の建設投資額は51.7兆円にまで回復する見通しである。
- 建設業就業者数は、1997年の685万人をピークに減少が続き、2013年には500万人を割り込んだ。建設業就業者の高齢化も進んでおり、数年後にはさらなる人手不足が懸念される。
- 「全国中小企業景気動向調査」における中小建設業の業況判断D.I.は、2016年12月期にプラス9.5ポイントとなり、景況感の改善が続いている。その一方で、人手過不足判断D.I.は、2011年9月期以降マイナス圏で推移しており、人手不足が深刻な状態にある。
- 人手不足問題の解決には、若年層の入職促進や職場定着を図るなど、官民一体となった諸施策が求められる。本稿では、堅調に業績を伸ばしながら、人手不足問題に対応する建設業者の経営事例を取り上げる。

**キーワード**

中小建設業、建設投資額、建設業就業者数、人手不足、全国中小企業景気動向調査

## 目次

1. 建設業の動向
    - (1) 基幹産業としてわが国を支える建設業
    - (2) 深刻さが増す建設業界の人手不足と高齢化
  2. 「全国中小企業景気動向調査」からみる中小建設業の現状
    - (1) 業況判断 D.I. から考察する中小建設業の景況感
    - (2) 人手過不足判断 D.I. から考察する中小建設業の人手不足感
  3. 中小建設業の展望
    - (1) 生産性の向上
    - (2) 人材の確保
  4. 建設業の経営事例
    - (1) 株木建設 株式会社
    - (2) 株式会社 五成建業
- おわりに

## 1. 建設業の動向

### (1) 基幹産業としてわが国を支える建設業

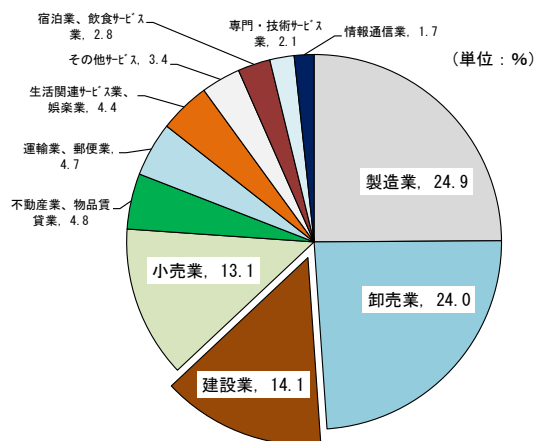
建設業は、国民生活や経済活動の基盤を成す住宅・社会資本の整備を通じてわが国の発展を支えてきた。自然災害が多発するわが国において、建設業の担う役割はますます重要になる。建造物の防災・減災対策にとどまらず、災害発生時には被災者支援、復旧・復興の中心的役割を担うなど、建設業が持つ社会的意義は極めて大きいと言える。

中小企業庁の「中小企業実態基本調査」によると、中小企業全体の売上高（493兆円、2014年）に占める建設業の割合は14.1%と、製造業、卸売業に次いで高く、わが国経済にとって建設業は大きなウェイトを占めていることがわかる（図表1）。

わが国の建設業を取り巻く環境を

みると、バブル経済崩壊以降、国内建設市場の縮小を受け長い不況のトンネルを抜けられずにいた。公共事業の削減が相次ぎ、停滞する景気の影響から民間の建設需要も減退した。国内建設投資額は、1992年度の83.9兆円をピークに減少傾向が続き、リーマンショックや自由民主党から民主党への政権交代の影響を受けた2010年度には41.9兆円とピーク時の半分程度の水準にまで落ち込んだ（図表2）。

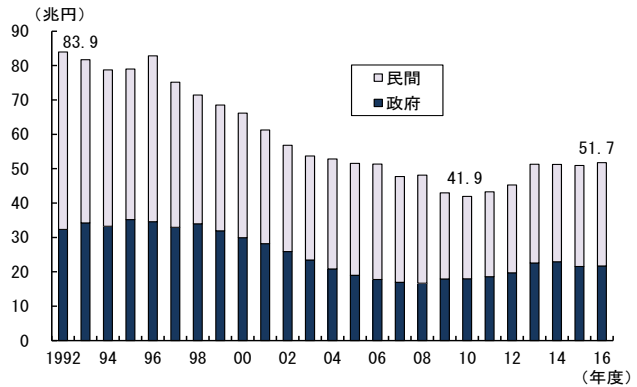
(図表1) 中小企業の売上高構成 (2014年、産業大分類別)  
(100% = 493兆円)



(備考) 中小企業庁「中小企業実態基本調査」をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

しかし、2011年3月に発生した東日本大震災からの復旧・復興工事に加え、2020年開催予定の東京五輪関連投資、防災・減災対策や老朽インフラの修繕需要などにより、建設業を取り巻く環境は好転した。国内建設投資額は2010年度を底に上昇をはじめ、2016年度には前年度比1.6%増加の51.7兆円になる見通しである。『五輪直前に建設需要がピークを迎えるため、2019年3月期まではこの好況が続く。』との予想もみられる。当然、2020年以降のポスト五輪問題が懸念されるが、五輪後もインフラ更新や再開発、リニア中央新幹線などの大型案件が控えているので、わが国の建設業は中期的にも好況が続くような様相である。

(図表2) 建設投資額の推移

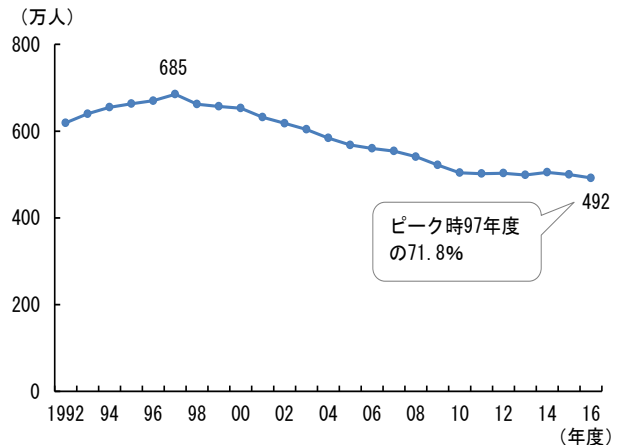


(備考) 1. 国土交通省「平成28年度の建設投資見通し」をもとに  
信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成  
2. 2014および2015年度は見込み、2016年度は見通し

## (2) 深刻さが増す建設業界の人材不足と高齢化

バブル経済崩壊以降の不況を脱し、好況に沸く建設業であるが、足元では人手不足問題が深刻である。建設業就業者数の推移をみると、1997年の685万人をピークに減少が続き、2013年には500万人を割り込んだ(図表3)。その後は、ほぼ横ばいで推移し、2016年は492万人となった。

(図表3) 建設業就業者数の推移



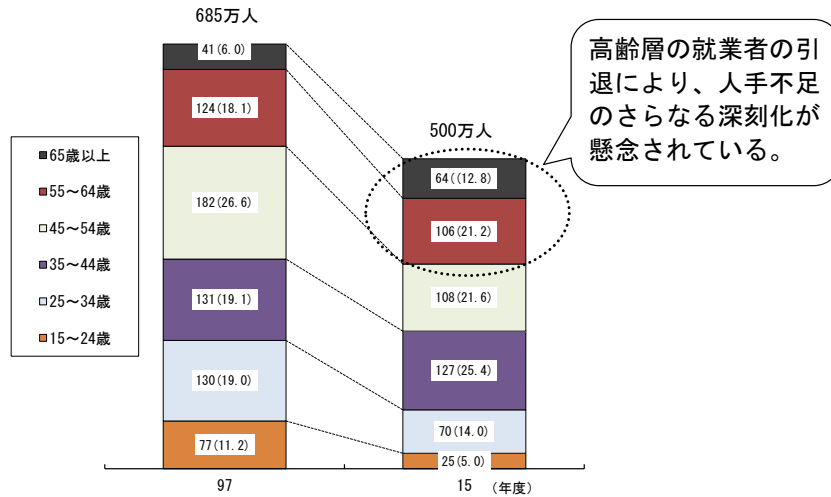
(備考) 総務省「労働力調査」をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

これまでは、国内建設投資額の冷え込みに合わせる形で就業者数も減少してきたと言えよう。ところがここに来て、東日本大震災の復旧・復興工事などの需要増が生じ、受注バランスが崩れたことから人手不足問題が一気に健在化したとみられる。

また、建設業就業者の高齢化も大きな問題である。建設業就業者数の年齢階層別推移をみてみたい(図表4)。建設業就業者数がピークであった1997年と2015年を比較すると、35歳未満の建設業就業者の割合は1997年の30.2%から2015年の19.0%へと11.2ポイント低下した。一方、55歳以上の建設業就業者の割合は1997年の24.1%から2015年の34.0%へと9.9ポイント上昇している。若年層の建設業離れが進み、相対的に高齢

層の割合が高まった形である。このまま若年層の入職が進まなければ、人手不足は一段と拍車がかかると思われる。そのため、建設業にとって若年層の入職促進や職場定着を図ることが喫緊の課題の一つとなっている。

(図表 4) 建設業就業者数の年齢階層別の変化



(備考) 1. 総務省「労働力調査」をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成  
2. ( ) 内は構成比

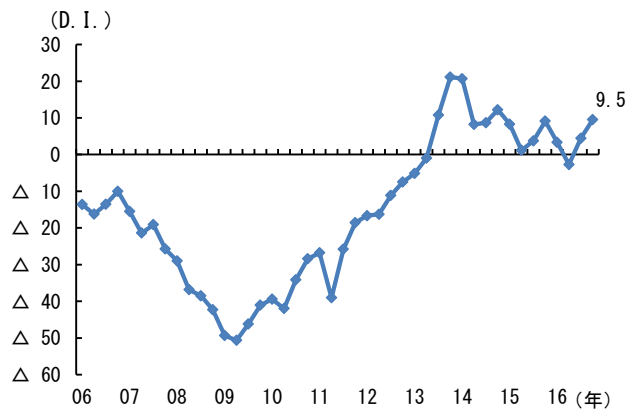
## 2. 「全国中小企業景気動向調査」からみる中小建設業の現状

建設業の特徴の一つに重層下請構造がある。そのため、実際の建設現場を請け負うのは中小建設業者であることが多い。そこで当研究所が全国の信用金庫の協力の下、約16,000社の信用金庫取引先を対象に実施する「全国中小企業景気動向調査」(以下、「景況調査」という。)の最近の動向を、建設業(2,206社が対象)に絞って分析し、建設業の最前線における景況感と人手不足感について概観することにした。

### (1) 業況判断D.I.から考察する中小建設業の景況感

まず、中小建設業者の景況感についてみてみる。「景況調査」における中小建設業の業況判断D.I.(業況「良い」-「悪い」)は、2009年6月期の△50.6ポイントを底に上昇を始め、2013年9月にはプラスに転じた(図表5)。直近の2016年12月期にはプラス9.5ポイントとなっており、中小建設業の景況感の改善は続いている。

(図表 5) 業況判断D.I.



(備考) 「全国中小企業景気動向調査」をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

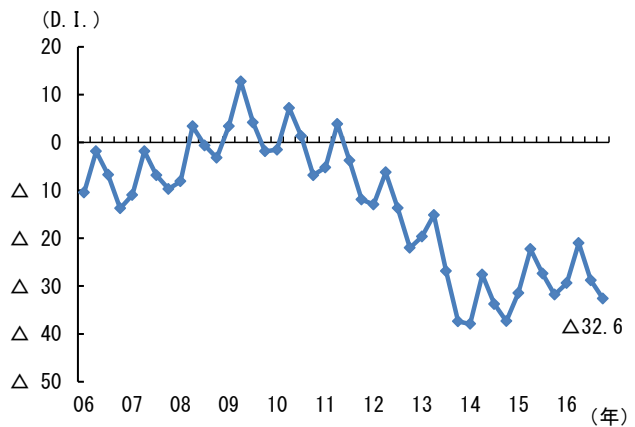
(2) 人手過不足判断 D. I. から考察する中小建設業の人手不足感

「景況調査」における中小建設業の人手過不足判断 D. I. (人手「過剰」－「不足」) は、2011 年 9 月期以降マイナス圏に位置する(図表 6)。特に 2014 年以降、本格化した東日本大震災からの復旧・復興工事に加え、東京五輪関連投資、防災・減災対策や老朽インフラの修繕需要などの影響もあって、人手不足感は歴史的にみても強い状況にある。

さらに足元における人手過不足判断 D. I. の動きを地域別にみてみたい。2016 年 12 月期の地域別の人手

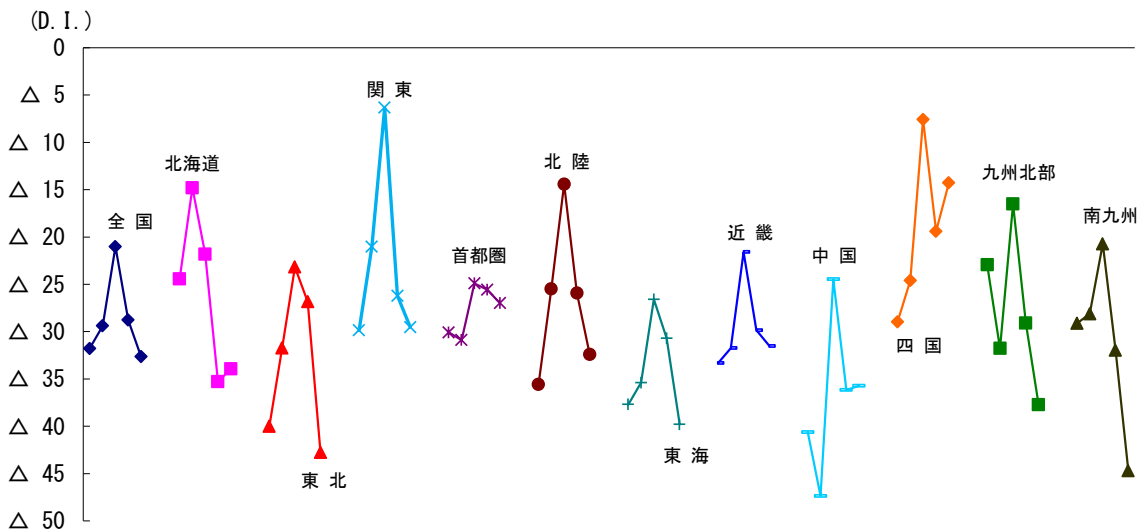
過不足判断 D. I. は、全 11 地域でマイナスとなり、全国的に人手不足が鮮明であった。特に南九州では、2016 年 12 月期に△44.7 ポイントと、前期から 12.7 ポイントマイナス幅が拡大した。この背景には、2016 年 4 月に発生した熊本地震からの復旧・復興工事により需給が逼迫したためと考えられる。また、東日本大震災からの復旧・復興工事が継続している東北も△42.7 ポイントで、全国を 10.1 ポイント下回っている。2020 年に東京五輪開催を控える首都圏では、△26.9 ポイントとなり、全国同様に人手不足感が強い。今後、東京五輪関連の建設投資が本格化すればさらに人手不足感が強まる可能性もあり、全国への影響拡大に注意を要しよう。

(図表 6) 人手過不足判断 D. I.



(備考) 「全国中小企業景気動向調査」をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

(図表 7) 地域別の人手過不足判断 D. I. の推移 (2015 年 12 月～2016 年 12 月)



(備考) 「全国中小企業景気動向調査」をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

### 3. 中小建設業の展望

建設業の第一の役割は、住宅・社会資本の整備や適切な維持修繕・更新活動を通じて国や地域の発展を支えることであろう。こうしたなか、建設業が国民の期待に高いレベルで応え続けるには、時代の変化に適応して、建設業自体が発展し続ける必要がある。

その際に制約となるのが人手不足問題である。既にみてきたように、大手ゼネコンだけでなく中小建設業についても人手不足問題が顕在化している。今後の人口減少社会においては就業人口、特に若年層の新規入職がますます難しくなるおそれもある。この状況を脱し、建設業が持続的に発展するためには、①生産性の向上、②人材の確保という2つの側面から対策を講じ、人手不足問題を解決する必要がある。

#### (1) 生産性の向上

建設業就業者数が減少するなかで、建設需要の拡大に応えるためには、生産性の向上が不可欠である。と言うのも、生産性の向上により工期短縮などが実現すれば、建設業就業者数の減少による人手不足を一定程度吸収できると考えられるためである。さらに建設コストが縮減すれば、技能労働者の世代交代や女性が活躍するための環境整備にかかる投資金額の捻出にもつながるだろう。こうした生産性の向上への取組みは中小建設業についても同様である。

生産性の向上に向けて、近年では「省力化」「自動（ロボット）化」などをキーワードに、様々な研究開発が進んでいる。すでに衛星測位システムを利用した無人航空機（ドローン）や、走行型計測車両などのハードが生み出され、建設現場の省力化・自動化に貢献している。また、中小建設業の間でもIOT（Internet of Things モノのインターネット化）の導入が始まっており、かつてのような経験と勘に頼った職人芸から経験の浅い若年労働者や体力面で難しい女性労働者でも即戦力となり得る環境に変わりつつある。

ただし、重層下請構造を持つ建設業においては、個々の企業の生産性向上に向けた努力だけでは限界がある。元請から中小零細の下請企業までが一致協力し、産業全体で生産性向上を図る必要があるだろう。

#### (2) 人手の確保

建設業が必要な労働力を確保するためには、若年労働者の入職を進め、技術やノウハウを伝承していく必要がある。そもそも若年層の建設業離れが進んだ要因として、賃金・給与水準の低さや労働環境および雇用環境のイメージの悪さがあるのではないかと考えられる。建設業をとりまく諸課題を解決し、こうしたマイナスイメージを払拭することで、若年層の入職を促進することができよう。

本稿では最近のトピックスとして、①公共工事設計労務単価の引上げ、②社会保険加入促進、③女性の活躍拡大を紹介する。



### ① 公共工事設計労務単価の引上げ

国は公共工事を発注する際の公共工事設計労務単価を2013年度より急速に引き上げ、2016年度の改訂では2012年度比35%の大幅な改善となった。これは、人手不足に伴う労務費の上昇を反映したものである。建設業就業者が実際に受け取る賃金が上昇することは、人手不足解消に向けて大きな意味を持つだろう。

### ② 社会保険加入促進

建設業の抱える課題の一つに社会保険への加入状況が低いことがある。そこで国土交通省や厚生労働省を中心に加入促進策が動き始めた。2015年1月には日本建設業連合会により「社会保険加入促進要綱」が定められ、会員企業による足並みを揃えた加入運動も開始されている。引続き社会保険完備を通じ若い建設業就業者が安心して働き続けられる環境を整備する必要がある。

### ③ 女性の活躍拡大

国土交通省と民間建設業5団体は2014年8月に、女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指した行動計画「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、活動を開始した(図表8)。この行動計画では、業界団体や企業による女性採用に関する数値目標設定、女性が働き続けられるハード面の環境整備などが掲げられている。

21世紀は、あらゆる分野で女性の社会進出や地位向上が進み、女性が産業の中心的役割を担うとの意見もある。建設業においても、人材の確保や技能労働者の世代交代には女性の活躍拡大が欠かせないだろう。建設業は男性中心に発展してきた経緯があり、他産業と比べて女性の進出および活躍が遅れている。そのため、まずは行動計画を進めることで、女性が安心して入職できる環境を整備していく必要がある。

これらのように建設業の人手不足に対して、官民を挙げた取組みが広がりつつある。建設業は、こうした環境変化を契機として、若年層が希望を持って入職できる業界への転換を図っていくことが求められる。そのためには、人材の確保や育成の仕組みを体系化していくこと、従業員への待遇改善、取引先業者への発注条件改善などが重要である。また、建設業の魅力・やりがいを若年層に向けて積極的に発信し、イメージアップに取り組むことも必要である。

(図表8) けんせつ小町のロゴ



けんせつ小町  
建設業で活躍する女性の愛称・ロゴマーク。日本建設業連合会が2014年に公募で決定した。建設業界は、柔軟な勤務形態や、働きやすい現場環境など、女性が働きやすい環境整備を進めている。  
(出所) (一社) 日本建設業連合会HP

## 4. 建設業の経営事例

本稿では、堅実な経営で業績を伸ばしながらも、人手不足問題の解決に真摯に向き合う建設業者の経営事例を紹介する。

### (1) 株木建設 株式会社

#### ① 事業概要・沿革

当社は、建築・土木工事一式を請け負う総合建設会社である。当社の創業は1921年(大正10年)。初代社長の株木政一氏が茨城県土浦市荒川沖に当社の前身である「株木工業所」を設立し、霞ヶ浦海軍航空隊の飛行場建設を手掛けたことに始まる。戦時下においては軍の工事に従事し、終戦後は食糧増産という国家的な要請を受けて、霞ヶ浦での干拓事業に携わった。以来、当社は土木事業と建築事業を2本柱に業容を拡大し、現在では全国的なスケールで事業を展開する総合建設会社として、建設にかかわる広範なニーズに応えている。

#### ② 「スーパーB」の道を進む

大手ゼネコンに企業規模では劣っても、高い品質のサービス提供力と、特定の得意分野を持つ中堅ゼネコンが、当社の目指す「スーパーB」である。社員に求められるものは、現場の最前線に身を置き、作業員が安全に働きやすい環境を整え、出来高が順調に上がるような気の利いた段取りができることだ。必要であれば、デザイナーや近隣住民との折衝など、手間のかかる面倒な仕事にも粘り強く取り組む。この姿勢が顧客からの厚い信頼につながっている。また技術面においては、山岳トンネル掘削用の「ドーナツ型トンネルボーリングマシン」の開発など、独自の先進技術開発にも注力している。売上至上主義を排除し、工事の質を追及する「スーパーB」の道を進むことで、当社は堅実に業績を伸ばしている。

#### ③ KCS 改善活動

当社は、トヨタ生産方式(TPS)による「改善活動」にヒントを得て、当社独自の「カブキ・コンストラクション・システム(KCS)」を確立し、KCS改善活動を展開中である。KCS改善活動は、現場で起こった「工程・原価・品質・安全・環境」に関する不具合を全社で共有し、対策を迅速・適切に講じることにより不具合を解消するとともに、ノウハウを蓄積することで、会社内で同じミスを2度と繰り返さないことを目標とする。

### 株木建設 株式会社



当社の概要	
社名	株木建設 株式会社
代表者	株木 雅浩
所在	茨城県水戸市吉沢町
創業	1921年
従業員数	377名
年商	324億円
業種	総合建設業

(備考) 当社提供資料をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成



2008年にスタートしたKCS改善活動は全社的に浸透しており、ムリ・ムラ・ムダを排除した効率的な経営や、人材育成、風通しの良い企業文化創造にもつながっている。

#### ④ 環境保全活動

当社は、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001認証を取得し、環境に配慮した「良い製品」造りを通じて、地球環境の保全と地域環境への貢献を目指している。また、当社を中核とするグループ企業ではバイオマスプラントを設け、地域で発生した食品廃棄物をバイオマス資源に循環させる取組みを進めている。経済本位から循環型社会への転換を牽引し、将来に亘る持続可能な社会を実現させたいという株木グループの理念を体現したものと言えよう。

#### ⑤ 人手不足への対応

当社は建設業界の人手不足の要因に、元請業者の在り方を挙げる。重層下請構造のなか、下請業者は低利益の工事や時には赤字工事を受注せざるを得ないケースもあるのではないかと。元請業者が赤字工事を受注し、協力下請業者に赤字を「押し付ける」ことは、現場で働く作業員の賃金削減や下請業者の財務悪化を招き、建設業就業者の離職や下請業者の廃業につながるおそれもある。当社は元請業者の責任として、下請業者の採算低下を招くような工事は決して受注しない方針を貫いている。自社のみならず、協力下請業者も含めた業界全体の利益を追求することが、建設業界の人手不足に歯止めをかけ、建設業の発展につながると考えている。

## (2) 株式会社 五成建業

### ① 事業概要・沿革

当社は営業基盤である東京都心部を中心に、オフィスビルの原状回復工事やマンション・住宅のリフォーム、レイアウト変更工事、耐震補強・防水・外壁補修・内装仕上げ工事などのリニューアル工事を手掛ける。特に歴史的建造物のリフォーム・リニューアル工事に強みを持ち、『建物の価値を向上させる。』提案を積極的に行うスタイルである。歴史的に価値のある建造物については、全面リニューアルではなく、修復工事に対応することを提案し、多くの現場で採用されている。

当社は1971年、先代の安河内馨氏が東京都渋谷区にて創業したことに始まる。当時は新

## 株式会社 五成建業



当社の概要

社名	株式会社 五成建業
代表者	安河内 仁
所在	東京都世田谷区上馬 4-13-19
創業	1971年
従業員数	11名
年商	4億円
業種	建築工事一式

(備考) 当社提供資料をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

築ブームで、建物の改修や修理は建築家から敬遠される時代であったが、『人が嫌がる仕事こそチャンスである。』との思いから、地道にリフォーム工事に注力した。その姿勢が評価され、創業2年後の1973年には(株)大林組に認定され、直接取引が始まった。以来、堅実に施工実績を積み重ね、(株)大林組をはじめとする取引先企業から高い信頼を勝ち取っている。

## ② 建物の価値を向上させる提案

当社は創業以来、建物の価値を向上させるリフォーム工事に取り組んできた。建造物には一軒ごとに異なる歴史があるため、当該建造物の設計者や利用者の思いを理解し、様々な職種の技術者と共に最新の技術と素材でオーダーメイドのリフォーム工事を提案する。当該建造物の歴史を大切にし、古いものを残しながらも、最新の技術を駆使したリフォーム工事により、建造物に新たな歴史を積み重ねていくことは、創業以来変わらない当社の理念である。

## ③ 環境保全活動

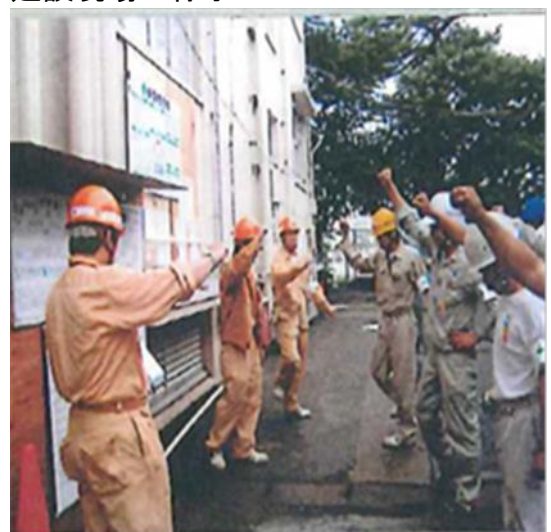
当社は、環境省が策定するエコアクション21の認証を受け、環境保全活動を徹底し、循環型社会の形成に貢献している。当社が中核事業として手掛けるリフォーム工事にも、地球環境の保全を考慮して、『改良して長く使用する。』という方針が貫かれる。事業活動のあらゆる分野において地球環境から受ける計り知れない恩恵を、現在だけでなく将来世代に亘って受け継いでいく。

## ④ 人手不足への対応

建設業は、いわゆる3K業種とされ、労働環境のイメージも若年層に影響しているのだろう。当社は人手不足への対応として、こうした建設業に対するマイナスイメージの払拭を目指して活動している。

多くの中小企業は、業務内容や報酬、福利厚生充実の充実で就業を希望する若年層に魅力を打ち出すのが困難である。企業の魅力が若者に理解されてはじめて、彼（女）らは、入職を希望するだろうし、さらに若年層が自らその魅力を拡散していこう。当社は、海に浮かぶ氷山の一角（資本金、従業員数、有形資産など）ではなく、氷山の下に企業資産（強い魅力）や、目に見えにくい無形資産（少数精鋭のなかで経験と知

### 建設現場の様子



(備考) 1. (株)大林組の現場・朝礼風景  
2. web サイト「世田谷区で働こう！」

識・技術を磨いていけるなどの企業競争力の源泉)を積極的に伝えることで、人手不足の解決・人材確保にチャレンジしている。

その一つが、WEB ページを通じた建設業界および自社の魅力の発信である。各種求人サイトに積極的に自社ページを掲載し、会社概要や雇用条件面だけでなく、建設業界の魅力・自社の魅力・企業理念や代表者の思いを伝えている。建設業の将来を担う若年層が希望を持って入職できるよう、まずは自ら魅力の発信に努めている。若年層が建設業の魅力に触れるきっかけ作りが大切と考える。

また、当社は社員教育にも熱心であり、現在社内には1級建築士、1級建築施工管理士といった有資格者が在籍する。彼らは、入社後に資格を取得したとのことである。資格取得にかかる費用負担など、全面的に当社がバックアップすることで、人材育成、職場定着を図っている。これは、若年層に建設業界で長く活躍してもらいたいという、代表者の思いを具現化した取組みと言えよう。

## おわりに

本稿の経営事例で示したとおり、堅実な経営を続ける企業には、自社の利益だけではなく、建設業全体の利益を追求するという共通点があった。また、環境保全や若年人材の確保など、建設業界の持続可能な発展のために様々な取組みを行っていることも確認できた。これら事例企業への取材を通じて、国の基盤を形成する重要産業としての建設業の社会的意義と責任を認識し、強い信念を持ち行動する企業が、建設業界、大袈裟に言えばわが国を支えているのだと改めて感じた。

以上  
(森本 龍雄)

## <参考文献>

- ・(一社)日本建設業連合会『建設業ハンドブック』(2016年版)
- ・(一財)建設業情報管理センター『建設業の経営分析』(2016)
- ・国土交通省『建設現場の生産性に関する現状』(2015)
- ・中小企業庁『中小企業白書』(2016年版)
- ・新日本有限責任監査法人『建設業界の基本と取引のポイント』
- ・信金中央金庫 地域・中小企業研究所『全国中小企業景気動向調査』

URL⇒<http://www.scbri.jp/keikidoukou.htm>

本レポートのうち、意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。また当研究所が信頼できると考える情報源から得た各種データなどに基づいてこのレポートは作成されておりますが、その情報の正確性および完全性について当研究所が保証するものではありません。

第166回「全国中小企業景気動向調査」の概要

- 1) 調査時点 2016年12月1日～7日
- 2) 調査方法 全国の信用金庫営業店の調査員による面接聴取りによる感触調査
- 3) 分析方法 各質問事項について、「増加」（良い）－「減少」（悪い）の構成比の差  
＝判断D.I.に基づく分析
- 4) 標本数 15,792企業（うち建設業は2,206企業）  
有効回答数14,245企業・回答率90.2%
- 5) 地域区分 関東は茨城、栃木、群馬、新潟、山梨、長野の6県、首都圏は埼玉、千葉、東京、  
神奈川の1都3県、東海は岐阜、静岡、愛知、三重の4県、九州北部は福岡、佐賀、  
長崎の3県、南九州は熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の5県である。