

平成 25 年度

建設業の雇用実態と経営状況に関する
アンケート調査報告書

平成 26 年 3 月

一般社団法人富山県建設業協会

目 次

第Ⅰ章 調査の概要	2
1. 調査の目的.....	2
2. 調査の対象.....	2
3. 調査の実施期間	2
4. 調査の項目.....	2
5. 調査の方法.....	2
6. 回収の結果.....	2
7. 対象企業の概要	3
第Ⅱ章 アンケート結果の分析結果	6
1. 従業員数と採用状況について.....	6
2. 主任技術者の兼務について	15
3. 公共工事設計労務単価引上げへの対応について.....	19
4. 経営状況について.....	22
5. 労務や経営に関する委員会活動について	29
第Ⅲ章 アンケート調査のまとめ	31

第 I 章 調査の概要

1. 調査の目的

建設業界の雇用の改善や若手技術者・技能者の入職・定着を促す方策を検討する基礎資料とすることを目的に、建設業の雇用実態や経営状況についての調査を実施した。

2. 調査の対象

一般社団法人富山県建設業協会の全会員企業 585 社

3. 調査の実施期間

平成 25 年 10 月 16 日～平成 25 年 12 月 13 日

4. 調査の項目

- (1) 従業員数と採用状況について
- (2) 主任技術者の兼務について
- (3) 公共工事設計労務単価引上げへの対応について
- (4) 経営状況について
- (5) 労務や経営に関する委員会活動について

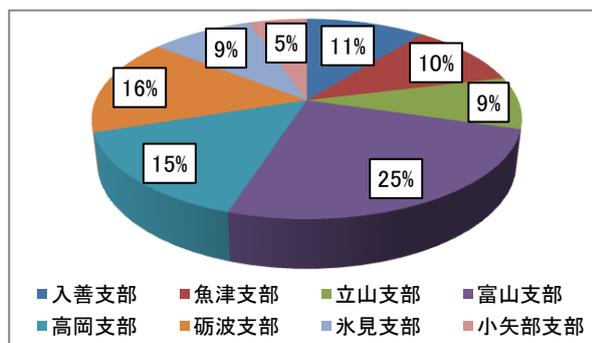
5. 調査の方法

アンケート調査は(株)建設経営サービスに委託して実施した。アンケート調査票は全会員企業に郵送し、アンケート調査回答は郵送で個別に回収した。

6. 回収の結果

調査票は、585 社に配布し、402 社から回答を受けた。回答率は 68.7%である。支部別の回答状況は以下の通りである。

支部名	回収企業	支部会員数	回収率
入善支部	43社	68社	63.2%
魚津支部	42社	59社	71.2%
立山支部	34社	56社	60.7%
富山支部	102社	143社	71.3%
高岡支部	60社	110社	54.5%
砺波支部	63社	86社	73.3%
氷見支部	37社	37社	100.0%
小矢部支部	21社	26社	80.8%
計	402社	585社	68.7%



7. 対象企業の概要

①業種

回答企業を業種別に見ると、「主たる業種」では「土木」が281社(69.9%)、「建築」が57社(14.2%)となっている。「従たる業種」では「とび土工」が157社(42.7%)で最も多く、「土木」92社(25.0%)、「建築」55社(14.9%)となっている。

業種	主たる業種		従たる業種	
	社数	割合	社数	割合
①土木	281社	69.9%	92社	25.0%
②建築	57社	14.2%	55社	14.9%
③舗装	21社	5.2%	24社	6.5%
④とび土工	27社	6.7%	157社	42.7%
⑤管工事	4社	1.0%	26社	7.1%
⑥造園	4社	1.0%	3社	0.8%
⑦その他	8社	2.0%	11社	3.0%
計	402社	100.0%	368社	100.0%

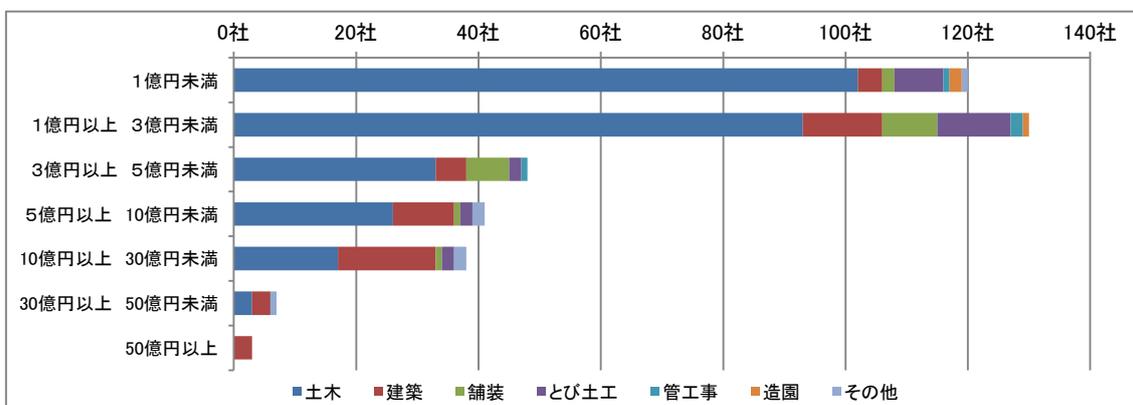
②直近の完成工事高

完成工事高の分類では「1億円以上3億円未満」が131社(33.3%)と最も多く、次いで「1億円未満」が121社(30.8%)となっており、3億円未満の企業で全体の6割を超えている。「3億円以上5億円未満」が49社(12.5%)、「5億円以上10億円未満」が40社(10.2%)となっており、10億円未満の企業で9割弱となっている。

完成工事高	社数	構成比
1億円未満	121社	30.8%
1億円以上 3億円未満	131社	33.3%
3億円以上 5億円未満	49社	12.5%
5億円以上 10億円未満	40社	10.2%
10億円以上 30億円未満	38社	9.7%
30億円以上 50億円未満	7社	1.8%
50億円以上	7社	1.8%
合計	393社	100.0%

また主たる業種を完成工事高別に見ると、5億円未満までは土木が占める割合が高いが、5億以上から建築の割合が増え10億円以上の合計では、土木と建築がそれぞれ半数近くを占めている。舗装やとび土工は、5億円未満の割合が高い。

完工高	土木	建築	舗装	とび土工	管工事	造園	その他	計
1億円未満	102社	4社	2社	8社	1社	2社	1社	120社
1億円以上 3億円未満	93社	13社	9社	12社	2社	1社	0社	126社
3億円以上 5億円未満	33社	5社	7社	2社	1社	0社	0社	48社
5億円以上 10億円未満	26社	10社	1社	2社	0社	0社	2社	41社
10億円以上 30億円未満	17社	16社	1社	2社	0社	0社	2社	38社
30億円以上 50億円未満	3社	3社	0社	0社	0社	0社	1社	7社
50億円以上	0社	3社	0社	0社	0社	0社	0社	3社



※本店所在地が富山県外の企業は除外

③兼業事業の売上と内容

兼業事業売上高	社数	構成比	兼業事業内容	社数	構成比
1千万円未満	142社	48.6%	委託業務（除雪・除草等）	170社	64.4%
1千万円以上 5千万円未満	78社	26.7%	資材販売業	33社	12.5%
5千万円以上 1億円未満	28社	9.6%	不動産業	26社	9.8%
1億円以上 3億円未満	22社	7.5%	燃料販売業	7社	2.7%
3億円以上 10億円未満	14社	4.8%	運送業	6社	2.3%
10億円以上	8社	2.7%	レンタル	2社	0.8%
合計	292社	100.0%	その他	20社	7.6%
			合計	264社	100.0%

兼業事業売上高では、「1千万円未満」が142社（48.6%）と最も多く、次いで「1千万円以上 5千万円未満」が78社（26.7%）となっており、5千万円未満の企業が75%を占めている。

兼業事業の内容では、「委託業務（除雪・除草等）」が170社（64.4%）と、公共事業に関わりの深い事業による兼業が多い。これ以外の兼業事業としては「資材販売業」が33社（12.5%）、「不動産業」が26社（9.8%）となっている。

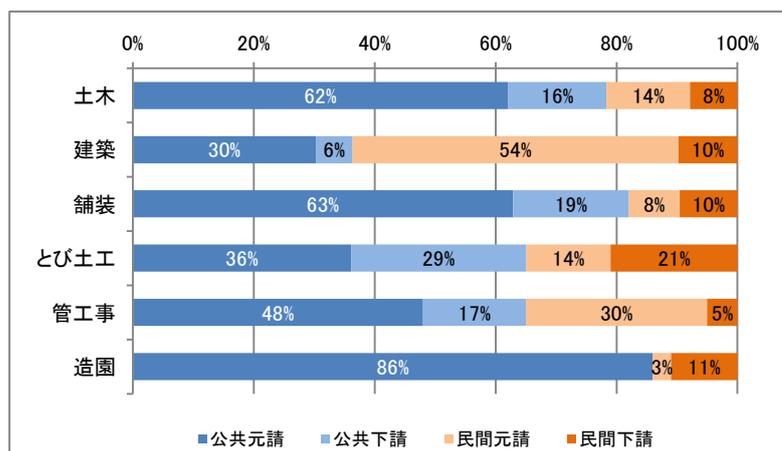
④業種・完工高別の受注動向

「主たる業種」別に企業全体の完工高を見ると、最も平均完工高が高いのが「建築」で約12億円、次いで「土木」約6億円、「舗装」約3.5億円、「とび土工」約3億円と続いている。なお、完工高には主たる業種以外の完工高も含んでいる。

また、公共工事・民間工事の比率を見ると、「建築」では「民間工事」の割合が元請・下請を併せて64%と高いが、その他の業種では「公共工事」の割合が元請・下請を併せて60%以上となっている。

元請工事の比率を公共・民間で比較すると、建築では「民間元請」が過半数の54%を占めているのに対し、土木・舗装・造園では過半数を「公共元請」が占めている。一方、下請が占める割合が最も高いのが「とび土工」で、「公共下請」が29%、「民間下請」が21%と、元請と下請の割合が半々となっている。

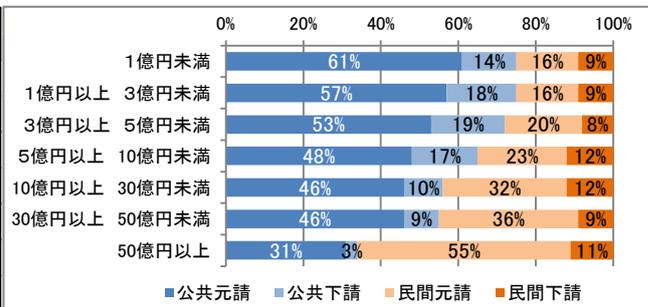
業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土木	274社	601百万円	62%	16%	14%	8%
建築	54社	1,213百万円	30%	6%	54%	10%
舗装	20社	346百万円	63%	19%	8%	10%
とび土工	26社	294百万円	36%	29%	14%	21%
管工事	4社	176百万円	48%	17%	30%	5%
造園	2社	146百万円	86%	0%	3%	11%



※本店所在地が富山県外の企業は除外

公共・民間の元下請比率を完工高別に比較すると、5億円未満までは「公共元請」の比率が半数以上を占めているが、完工高が上がってくると「民間元請」の比率が高くなっていることがわかる。これは、完工高が高くなるにつれ「建築」を主たる業種とする企業の占める割合が高くなるためである。

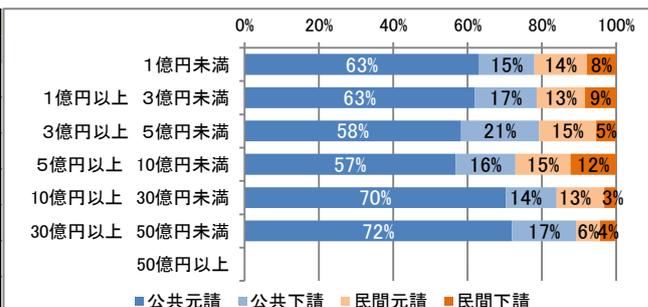
完工高	企業数	公共		民間	
		元請	下請	元請	下請
1億円未満	120社	61%	14%	16%	9%
1億円以上 3億円未満	126社	57%	18%	16%	9%
3億円以上 5億円未満	48社	53%	19%	20%	8%
5億円以上 10億円未満	41社	48%	17%	23%	12%
10億円以上 30億円未満	38社	46%	10%	32%	12%
30億円以上 50億円未満	7社	46%	9%	36%	9%
50億円以上	3社	31%	3%	55%	11%



※本店所在地が富山県外の企業は除外

これを主たる業種を「土木」と回答した企業で見ると、全ての完工高帯で「公共元請」が50%以上を占め、10億円以上では70%を超えている。また、公共の元請・下請を合わせると、全ての完工高帯で70%を超えている。道路、河川、海岸、ダムといった土木工事の発注の多くを、国や地方公共団体が行っているためだと考えられる。

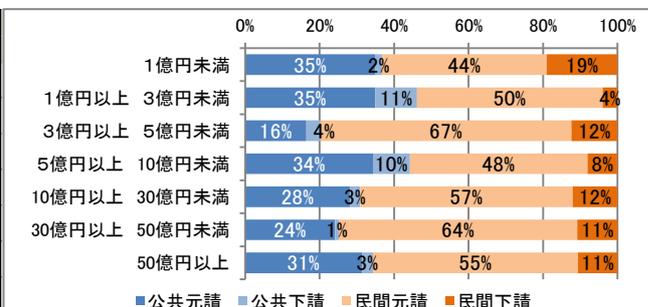
完工高	企業数	公共		民間	
		元請	下請	元請	下請
1億円未満	104社	63%	15%	14%	8%
1億円以上 3億円未満	89社	63%	17%	13%	9%
3億円以上 5億円未満	33社	58%	21%	15%	5%
5億円以上 10億円未満	26社	57%	16%	15%	12%
10億円以上 30億円未満	17社	70%	14%	13%	3%
30億円以上 50億円未満	3社	72%	17%	6%	4%
50億円以上	0社				



※本店所在地が富山県外の企業は除外

また、主たる業種を「建築」と回答した企業で見ると、ほとんどの完工高帯で「民間元請」が50%を超え、「公共元請」は概ね30%前後にとどまっている。これは、公共建築工事は公営の施設に限られるのに対し、民間建築工事はビルや工場、マンション、住宅など物件数が多いことが理由と考えられる。なお、建築のみを受注している企業だけでなく、土木も併せて受注している企業もあることから、建築工事のみを抜き出した場合は、民間工事の割合がさらに高くなると予想される。

完工高	企業数	公共		民間	
		元請	下請	元請	下請
1億円未満	4社	35%	2%	44%	19%
1億円以上 3億円未満	13社	35%	11%	50%	4%
3億円以上 5億円未満	5社	16%	4%	67%	12%
5億円以上 10億円未満	10社	34%	10%	48%	8%
10億円以上 30億円未満	16社	28%	3%	57%	12%
30億円以上 50億円未満	3社	24%	1%	64%	11%
50億円以上	3社	31%	3%	55%	11%



※本店所在地が富山県外の企業は除外

第Ⅱ章 アンケート結果の分析結果

1. 従業員数と採用状況について

(1) 従業員数（有効回答数 396 社）

① 役員及び従業員の状況

年齢	性別	役員	事務 営業	技術者	技能者	計	年代計	構成比
19歳以下	男	0名	0名	22名	25名	47名	49名	0.7%
	女	0名	1名	1名	0名	2名		
20～24歳	男	0名	7名	89名	97名	193名	214名	3.0%
	女	0名	16名	4名	1名	21名		
25～29歳	男	2名	11名	123名	86名	222名	273名	3.8%
	女	1名	37名	9名	4名	51名		
30～34歳	男	16名	106名	287名	142名	551名	624名	8.7%
	女	2名	49名	19名	3名	73名		
35～39歳	男	38名	33名	539名	181名	791名	935名	13.0%
	女	6名	98名	31名	9名	144名		
40～44歳	男	56名	53名	531名	165名	805名	965名	13.5%
	女	13名	123名	17名	7名	160名		
45～49歳	男	53名	36名	353名	127名	569名	708名	9.9%
	女	15名	103名	19名	2名	139名		
50～54歳	男	75名	48名	435名	119名	677名	828名	11.5%
	女	22名	105名	20名	4名	151名		
55～59歳	男	124名	64名	543名	171名	902名	1,051名	14.7%
	女	34名	84名	22名	9名	149名		
60歳以上	男	318名	115名	542名	325名	1,300名	1,524名	21.3%
	女	91名	93名	23名	17名	224名		
計	男	682名	473名	3,464名	1,438名	6,057名	7,171名	100.0%
	女	184名	709名	165名	56名	1,114名		
合計		866名	1,182名	3,629名	1,494名	7,171名		
構成比		12.1%	16.5%	50.6%	20.8%	100.0%		

※本店所在地が富山県外の企業は除外。

アンケート調査した 402 社のうち有効回答企業 396 社の総従業員数は 7,171 名であり、職種別で見ると、役員が 866 名（12.1%）、事務・営業が 1,182 名（16.5%）、技術者が 3,629 名（50.6%）、技能者が 1,494 名（20.8%）と、技術者が全従業員の半分を占めており、最も多い職種となっている。次いで技能者が多く、技術者と技能者を合わせると、全従業員の 71.4%を占めており、建設業における技術者・技能者の重要性が再認識される。

なお、1社当たりの平均人数を見ると、技術者が 9.1 名、技能者が 3.7 名である。

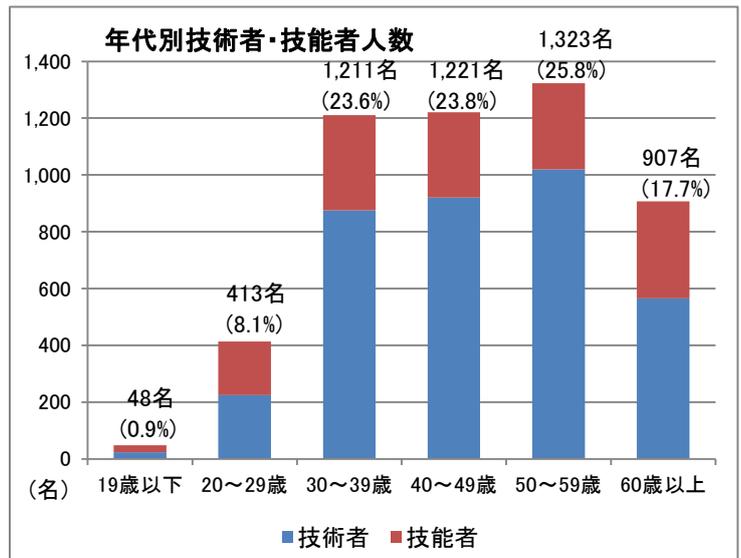
男女別では、全従業員のうち男性が 6,057 名、女性が 1,114 名となる。内訳を見ると男性は技術者が 57.2%、技能者が 23.7%で合せて 80.9%となる。女性では、事務・営業が 63.6%、技術者は 14.8%、技能者は 5.0%あることから、男性は現場、女性は内勤という従業員体制が主流と思われる。また、事務・営業の年代別構成では、35 歳以上の女性比率が高く、若い世代が少ないことがわかる。

技術者・技能者を年代別に見ると、50～59歳が1,323名(25.8%)と最も多く、次いで30～39歳が1,211名(23.8%)、40～49歳が1,221名(23.8%)と、30歳代・40歳代・50歳代それぞれの年代で20%を超えている。

一方、若い世代では、19歳以下が48名(0.9%)、20～29歳が413名(8.1%)となり、29歳以下の技術者・技能者を合計すると461名(9.0%)で、10%にも満たない状況である。

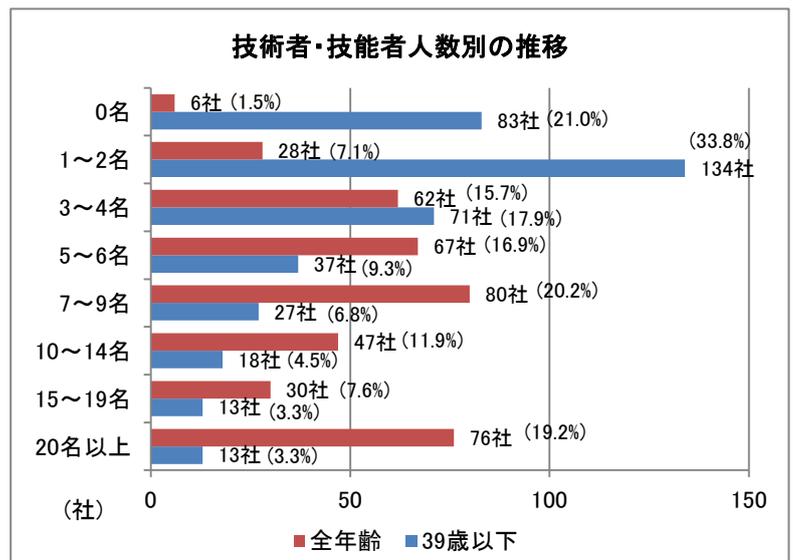
また、40歳以上の技術者・技能者を合計すると3,451名(67.3%)で、特に50歳以上では2,230名(43.5%)と、現場で働く技術者・技能者の多くが50歳を超えていることとなる。

このような技術者・技能者の年齢構成は前回調査と同様の傾向で、これから現場を担っていくはずの若い世代が非常に少なく、今後の技術継承や世代交代が危ぶまれる状況である。



また、企業が雇用している技術者・技能者の人数を見ると、「7～9名」が80社(20.2%)と最も多く、次いで20名以上が76社(19.2%)となる。技術者・技能者の人数が「3～9名」の企業を合計すると209社と過半数を占めている。

これを39歳以下で見ると、1～2名が134社(33.8%)で最も高い割合となっている。次に多いのが「0名」で83社(21.0%)となり、39歳以下の技術者・技能者が「0～2名」という企業が半数以上を占めている。なお、前回調査でも、「1～2名」が120社でもっと多く今回の状況と変わりはないが、「0名」の企業は前回調査の64社(16.8%)から83社(21.0%)へ4.2ポイント増加しており、次世代を担う若手の不足が進行していると言える。



上述の状況から、若年者の確保は喫緊の課題であり、早急に対処しなければ技術者・技能者の高齢化が急速に進み、技術の継承に支障をきたし、地域建設業者の事業継続に影響を及ぼす可能性がある。また、39歳以下の技術者・技能者が0名の企業が増加している傾向は、新規採用した場合に年齢差による世代間のギャップが生じ、若手技術者・技能者の定着率の低下に繋がる可能性も思料される。

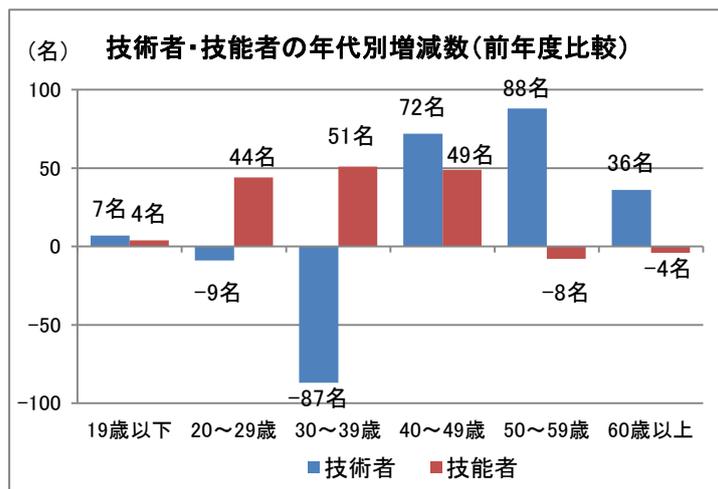
②技術者・技能者の前年度比較

性別	年代	平成24年度（回答数380社）			平成25年度（回答数396社）			増減			
		技術者	技能者	計	技術者	技能者	計	技術者	技能者	計	増減率
男性	19歳以下	14名	21名	35名	22名	25名	47名	8名	4名	12名	34.3%
	20～29歳	217名	143名	360名	212名	183名	395名	-5名	40名	35名	9.7%
	30～39歳	910名	270名	1,180名	826名	323名	1,149名	-84名	53名	-31名	-2.6%
	40～49歳	820名	245名	1,065名	884名	292名	1,176名	64名	47名	111名	10.4%
	50～59歳	900名	303名	1,203名	978名	290名	1,268名	78名	-13名	65名	5.4%
	60歳以上	509名	332名	841名	542名	325名	867名	33名	-7名	26名	3.1%
	計	3,370名	1,314名	4,684名	3,464名	1,438名	4,902名	94名	124名	218名	4.7%
女性	19歳以下	2名	0名	2名	1名	0名	1名	-1名	0名	-1名	-50.0%
	20～29歳	17名	1名	18名	13名	5名	18名	-4名	4名	0名	0.0%
	30～39歳	53名	14名	67名	50名	12名	62名	-3名	-2名	-5名	-7.5%
	40～49歳	28名	7名	35名	36名	9名	45名	8名	2名	10名	28.6%
	50～59歳	32名	8名	40名	42名	13名	55名	10名	5名	15名	37.5%
	60歳以上	20名	14名	34名	23名	17名	40名	3名	3名	6名	17.6%
	計	152名	44名	196名	165名	56名	221名	13名	12名	25名	12.8%
男女	19歳以下	16名	21名	37名	23名	25名	48名	7名	4名	11名	29.7%
	20～29歳	234名	144名	378名	225名	188名	413名	-9名	44名	35名	9.3%
	30～39歳	963名	284名	1,247名	876名	335名	1,211名	-87名	51名	-36名	-2.9%
	40～49歳	848名	252名	1,100名	920名	301名	1,221名	72名	49名	121名	11.0%
	50～59歳	932名	311名	1,243名	1,020名	303名	1,323名	88名	-8名	80名	6.4%
	60歳以上	529名	346名	875名	565名	342名	907名	36名	-4名	32名	3.7%
	計	3,522名	1,358名	4,880名	3,629名	1,494名	5,123名	107名	136名	243名	5.0%

※本店所在地が富山県外の企業は除外。

技術者・技能者の人数を前回の調査と比較すると、平成25年度の技術者・技能者数は5,123名で平成24年度より243名増加（5.0%増）している。しかし、調査対象企業数も前回（平成24年度）の380社から平成25年度の402社へ5.8%増加していることを考慮すると、実質的な技術者・技能者数は前回調査時と大きな変動はないと考えられる。

一方、年代別に増減数を見ると、技術者では19歳以下が7名増（43.8%増）、20～29歳が9名減（3.8%減）、30～39歳が87名減（9.0%減）と大きく減少し、40～49歳では72名増（8.5%増）、50～59歳では88名増（9.4%増）となっている。技能者では、19歳以下が4名増（19.0%増）、20～29歳は44名増（30.6%増）、30～39歳で51名増（18.0%増）、40～49歳で49名増（19.4%増）となった。技術者・技能者ともに、年代別構成比率の不均衡を改善するには及ばず、若手の確保・育成を進めていく必要がある。



(2) 技術職・技能職の採用と離職（有効回答数：124社）

技術職・技能職		平成24年度採用者			平成25年度採用者		
		採用人数	離職人数	離職率	採用人数	離職人数	離職率
技術職	高校新卒	20名	7名	35.0%	30名	2名	6.7%
	短大・高専新卒	5名	3名	60.0%	15名	0名	0.0%
	大学新卒	28名	5名	17.9%	23名	1名	4.3%
	中途採用	145名	23名	15.9%	81名	12名	14.8%
	(35歳未満)	16名	2名	12.5%	14名	1名	7.1%
	計	198名	38名	19.2%	149名	15名	10.1%
技能職	高校新卒	23名	5名	21.7%	12名	4名	33.3%
	短大・高専新卒	2名	0名	0.0%	5名	2名	40.0%
	大学新卒	2名	0名	0.0%	10名	1名	10.0%
	中途採用	89名	22名	24.7%	89名	20名	22.5%
	(35歳未満)	31名	7名	22.6%	31名	6名	19.4%
	計	116名	27名	23.3%	116名	27名	23.3%
	合計	314名	65名	20.7%	265名	42名	15.8%

※本店所在地が富山県外の企業は除外。

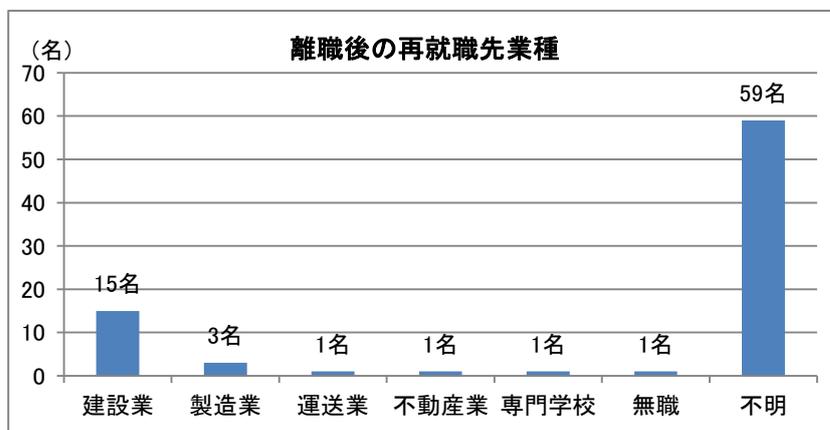
技術職・技能職の採用に関する平成24年度及び平成25年度の状況についての回答を見ると、平成24年度では計314名、平成25年度では計265名と、49名減少(15.6%減)している。その内訳を見ると、技術職が198名から149名と49名減少(24.7%減)し、特に中途採用が145名から81名と64名の大幅減(44.1%減)となっているが、高校新卒や短大・高専新卒では10名増加しており、中途採用から新卒採用へ変化していることがうかがえる。一方、技能職の採用人数は116名で同数となっているが、高校新卒の採用が減り、大卒の採用が増加している。

また、採用者の離職状況を見ると、平成24年度は採用者314名に対し離職者65名で離職率20.7%、平成25年度では採用者265名に対し離職者42名で離職率15.8%となっている。内訳を見ると、技術職の離職率が平成24年度19.2%、25年度が10.1%、技能職の離職率が平成24年度20.7%、25年度23.3%と技能職の離職率が高い。

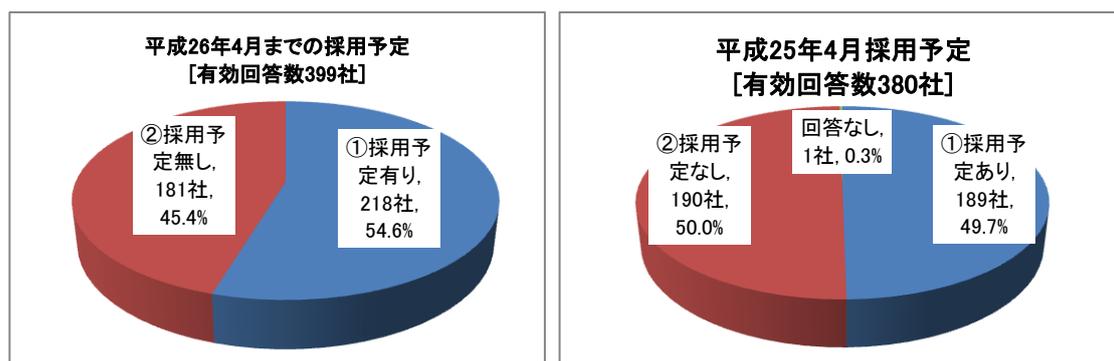
最も離職率が高いのは平成24年度の短大・高専新卒の技術職で60.0%、次いで平成25年度短大・高専新卒の技能職40.0%、平成24年度高校新卒の技術職35.0%、平成25年度高校新卒の技能職33.3%と続いており、若者の定着率が低いことがうかがえる。

(3) 離職者の再就職先（有効回答数61社）

平成24・25年度採用者の離職後の再就職先を見ると、建設業が15名で最も多く、他の業種に比べ建設業界を再就職先とするケースが多いようである。離職者の建設業に対する魅力が失われたのではなく、職場における何らかの事情で退職を選択したのではないと思われる。また、再就職先は不明とした回答が59名となっている。

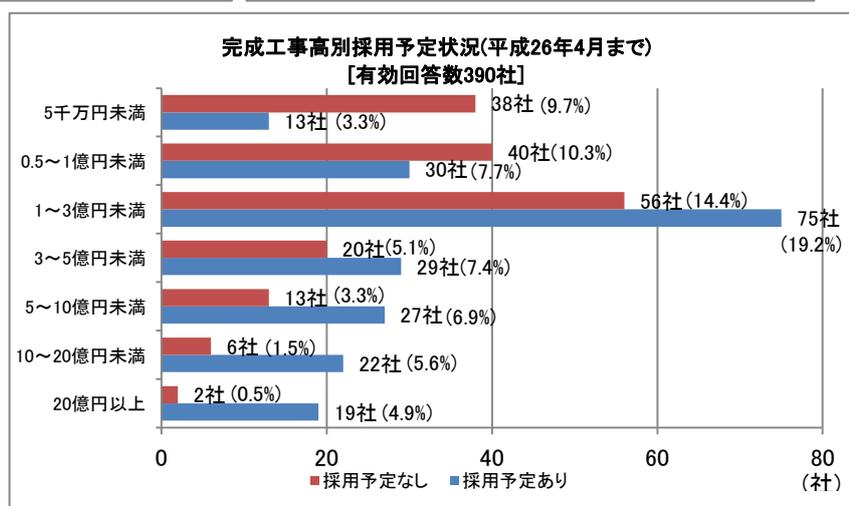


(4) 技術職・技能職の採用予定 (有効回答数 399 社)



技術職・技能職の採用予定を見ると、「採用予定あり」と回答した企業が218社(54.6%)であり、前回調査よりも5ポイント増加している。企業の技術職・技能職の採用意欲が高まっていると思われる。

また、採用予定状況を完成工事高別に見ると、「採用予定なし」では「5千万円未満」が38社(9.7%)、「0.5～1億円未満」が40社(10.3%)



で、同階層の「採用予定あり」の13社(3.3%)、30社(7.7%)を上回っている。一方、「採用予定あり」では、「1～3億円未満」が75社(19.2%)、「3～5億円未満」が29社(7.4%)、「5～10億円未満」が27社(6.9%)、「10～20億円未満」が22社(5.6%)、「20億円以上」が19社(4.9%)といずれも「採用予定なし」を上回っている。完成工事高1億円以上では「採用予定あり」とした企業が多いが、「1億円未満」では「採用予定なし」が多くなっている。

平成26年4月の採用予定人数を見ると、全体では571名で、その内訳は技術職342名(59.9%)、技能職229名(40.1%)で、技術職の割合が多い。また技術職と技能職ともに、中途採用の割合が最も高く、技術職210名(61.4%)、技能職162名(70.7%)となっている。

前回調査の結果と比較すると、採用予定人数が470名から571名に101名(21.5%)増加。採用区分では技術職・技能職ともに中途採用の増加が最も多く、近年の発注量増加をうけて即戦力を希望している企業が多いと考えられる。

採用時学歴等		25年度採用予定人数	26年度採用予定人数	増減数	増減率
技術職	中途採用	168名	210名	42名	25.0%
	高校新卒	50名	56名	6名	12.0%
	短大・高専新卒	23名	22名	-1名	-4.3%
	大学新卒	57名	54名	-3名	-5.3%
	計	298名	342名	44名	14.8%
技能職	中途採用	128名	162名	34名	26.6%
	高校新卒	31名	39名	8名	25.8%
	短大・高専新卒	6名	19名	13名	216.7%
	大学新卒	7名	9名	2名	28.6%
	計	172名	229名	57名	33.1%
合計		470名	571名	101名	21.5%

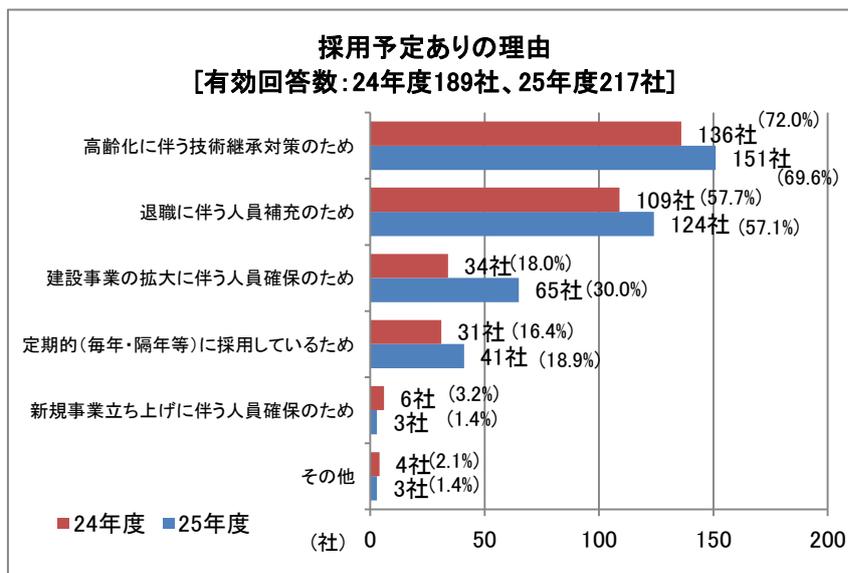
また、前回調査時の平成25年度採用予定人数と平成25年度の採用人数を比較すると、採用予定人数470名に対し実際の採用者は265名、充足率で56.3%であることから、企業の希望通りに採用できていない状況がうかがえる。特に技術職の採用が予定298名に対し実績149名と充足率50.0%と低い。

この理由として、企業が採用時に資格保有といった要件を設けることで門戸が狭くなっているケースや、給与や休日といった待遇面が合わないといった理由で求職者から敬遠されるケースなど、求人と求職者のミスマッチがあると考えられる。

(5) 技術職・技能職の採用予定の理由 (2 つまで) (有効回答数 217 社)

(4) 技術職・技能職の「採用が予定ある」と回答した企業 218 社の採用理由を見ると、「高齢化に伴う技術継承対策」と回答した企業が 151 社 (69.6%) で最も多く、次いで「退職に伴う人員の補充」が 124 社 (57.1%) と、企業体制を維持するための採用が中心であることがうかがえる。

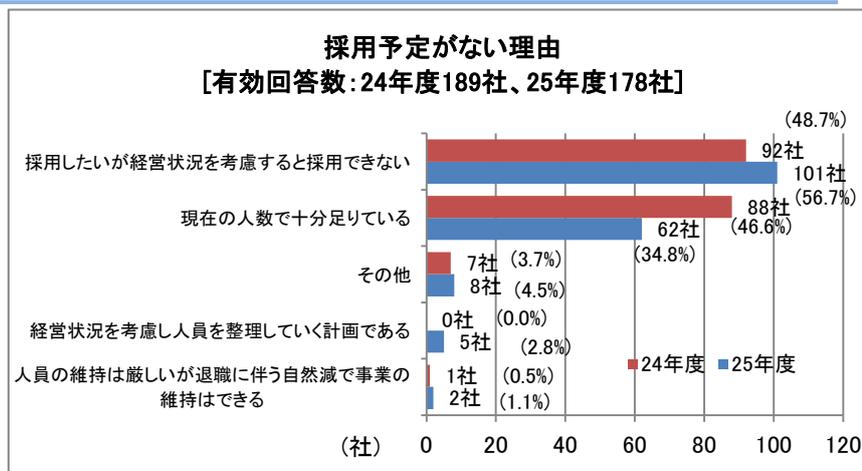
一方で、建設事業の拡大に伴う人員確保は平成 24 年度 34 社 (17.9%) から平成 25 年度 65 社 (29.9%) と増加しており、採用に意欲的な企業が増加していることがわかる。



(6) 技術職・技能職の採用予定がない理由 (有効回答数 178 社)

(4) 技術職・技能職の「採用予定なし」と回答した企業 181 社のうち、その理由について回答があった 178 社では、「採用したいが経営状況から採用できない」が 101 社 (56.7%) と最も多く、次いで「現在の人数で十分足りている」が 62 社 (34.8%) となっている。

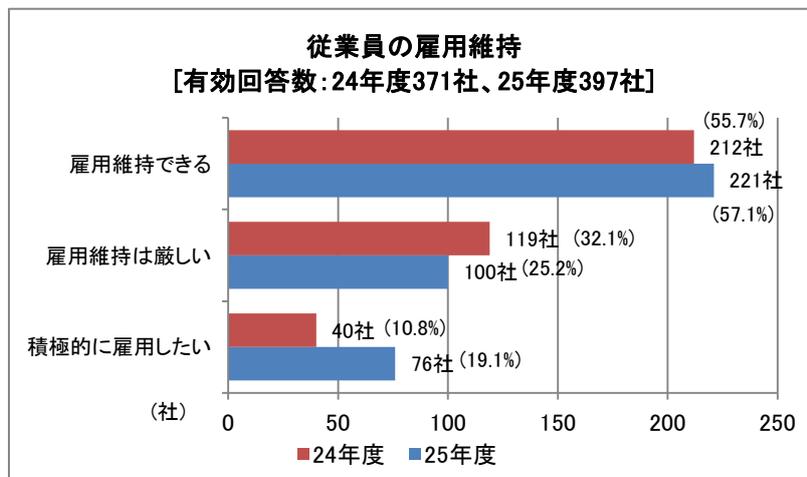
前回調査では、「現在の人数で足りている」と「経営状況から採用できない」が 90 社前後で同程度の割合であったが、今回調査では「経営状況では採用したくてもできない」とする企業が過半数を超え、前回調査時点より経営状況を理由としている企業が増加している。



(7) 従業員の雇用維持

従業員の雇用維持については、「雇用維持できる」と回答した企業が 221 社 (55.7%) で、「積極的に雇用したい」と回答した企業は 76 社 (19.1%) となっており、合わせて 297 社 (74.8%) の企業が雇用を維持できるとしている。

一方、「雇用維持は厳しい」と回答した企業は 100 社 (25.2%) である。前回調査と比較すると、「雇用維持できる」が前回調査程度であるのに対し、「積極的に雇用したい」が 36 社増 (8.3%増) となっている。

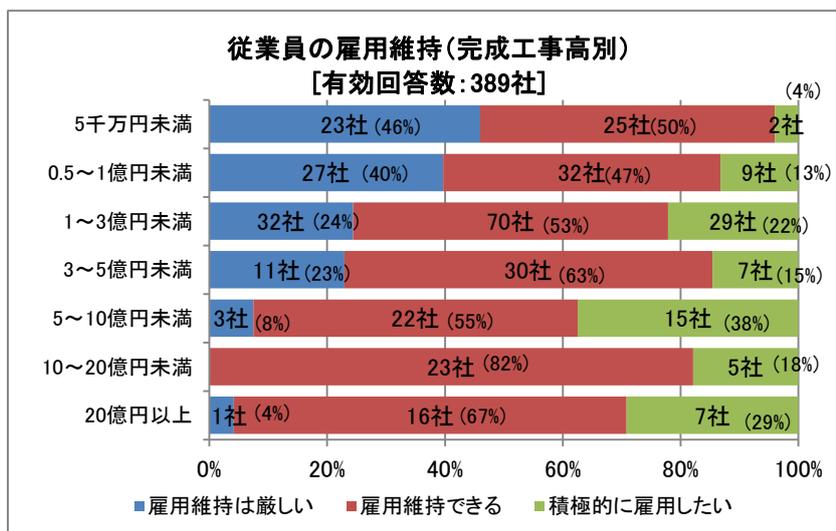


完成工事高別に見ると、「雇用維持は厳しい」が「5千万円未満」で 23 社 (46%)、「0.5～1 億円未満」で 27 社 (40%)、「1～3 億円未満」で 32 社 (24%)、「3～5 億円未満」で 11 社 (23%) と、完成工事高が低くなるにつれ雇用維持が厳しくなっていく状況がうかがえる。

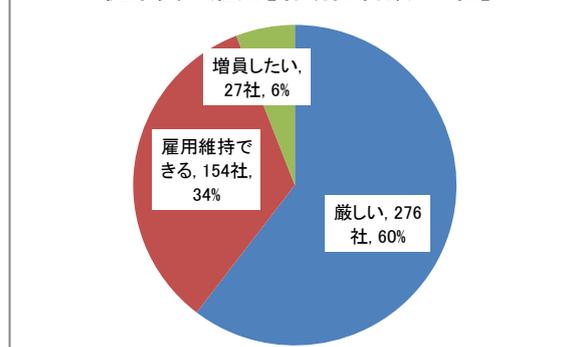
「雇用維持できる」と「積極的に雇用したい」では、「5～10 億円未満」

が 37 社 (93%)、「10～20 億円未満」が 28 社 (100%)、「20 億円以上」が 23 社 (96%) となっており、5 億円以上の企業ではほとんどの企業で雇用維持できるとしている。

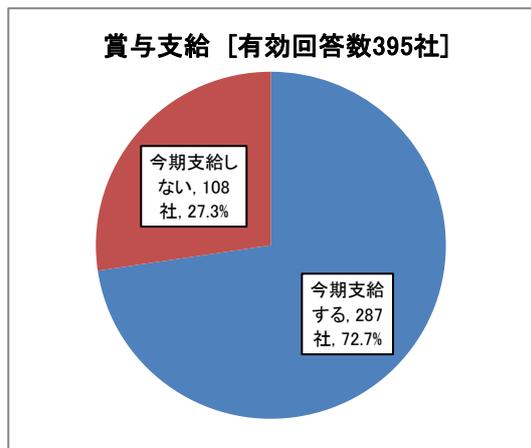
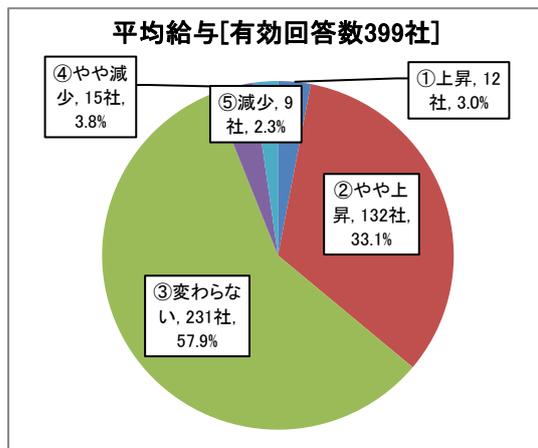
平成 22 年に実施した「富山県建設業の実態に関するアンケート調査」では、「雇用維持できる」が 34%、「増員したい」が 6%であり、4 年前の調査と比べても雇用を維持できると回答した企業が大幅に増加している。平成 22 年の調査時点では多くの企業が経営基盤維持のために人員の削減や雇用を抑制していたと思われるが、平成 24 年度の大型補正などにより仕事量が増加し、将来に明るい兆しが見え始めたことから、雇用に対する意識が上向いていると思われる。



**〈参考〉平成22年度富山県建設業の実態に関するアンケート調査
従業員の雇用[有効回答数457社]**



(8) 平均給与と賞与（有効回答数 399 社）



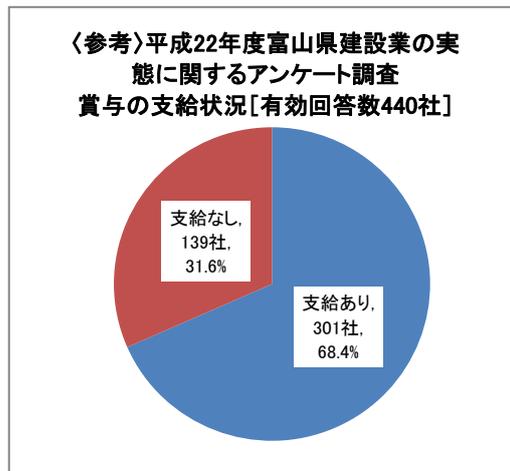
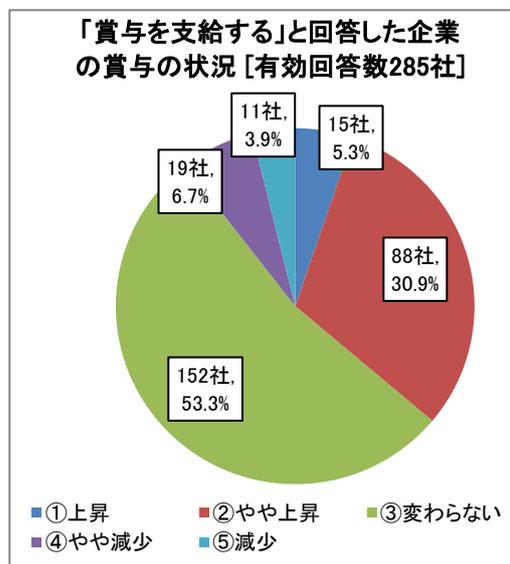
前年度と比較した平均給与の推移を見ると「変わらない」と回答した 231 社（57.9%）では前年度と同程度の給与水準を維持していると思われる。また、「上昇」、「やや上昇」と回答した企業は合わせて 144 社（36.1%）となり、「上昇」「やや上昇」「変わらない」を合計すると 94% とほとんどの企業で前年度と同等以上の平均給与となっている。

今期の賞与の支給状況では、73%の企業が「支給する」と回答しており、平成 22 年の調査時の賞与の支給状況（68%）と比較すると、5 ポイント増加している。

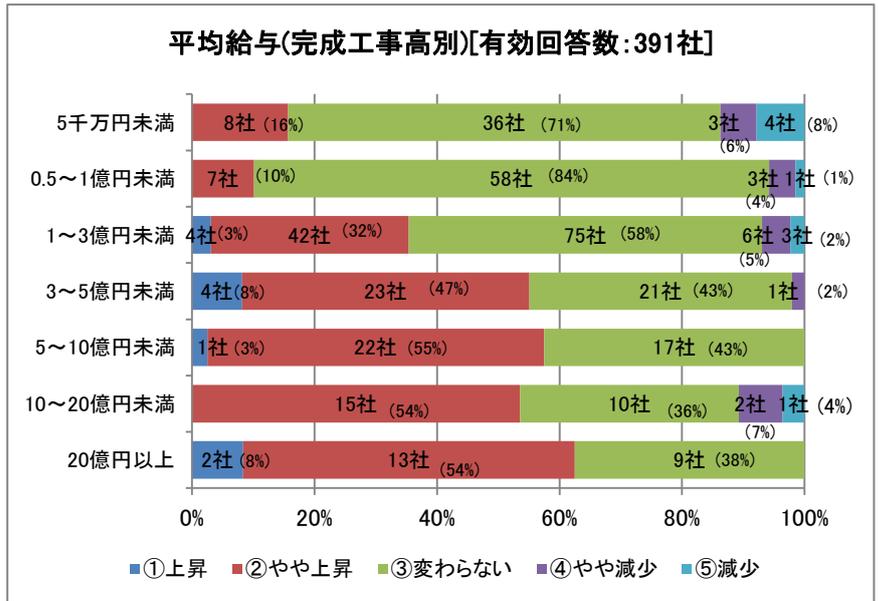
また、「支給する」と回答した企業における賞与の状況では、昨年の支給額と「変わらない」と回答した企業が 152 社（53.3%）となっており、過半数の企業が昨年並みの賞与を支給している。

平成 24 年調査時と比較すると、「上昇」が 15 社（5.3%）、「やや上昇」が 88 社（30.9%）で合わせて 103 社（36.2%）となり、「変わらない」と合計すると 89.5%の企業で前年度と同等以上の賞与が支給されている状況である。

建設業界はこれまで厳しい状況におかれ続けてきたが、平成 25 年度は大型補正の影響等を受け仕事量が増加したため、賃金や賞与の増加に繋がった企業が増えたと考えられる。

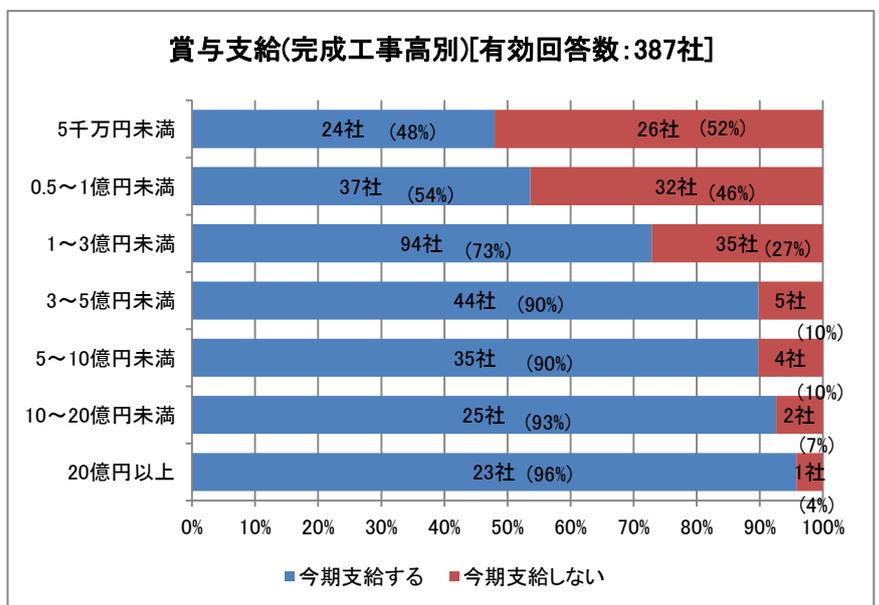


平均給与を完成工事高別で見ると、「変わらない」は「5千万円未満」36社(71%)、「0.5～1億円未満」58社(84%)となり、「やや上昇」は「1～3億円未満」42社(32%)、「3～5億円未満」23社(47%)、5億円以上では何れも50%で、完成工事高の高い企業は平均給与が上昇している企業が多く、完成工事高が低い傾向となっている。

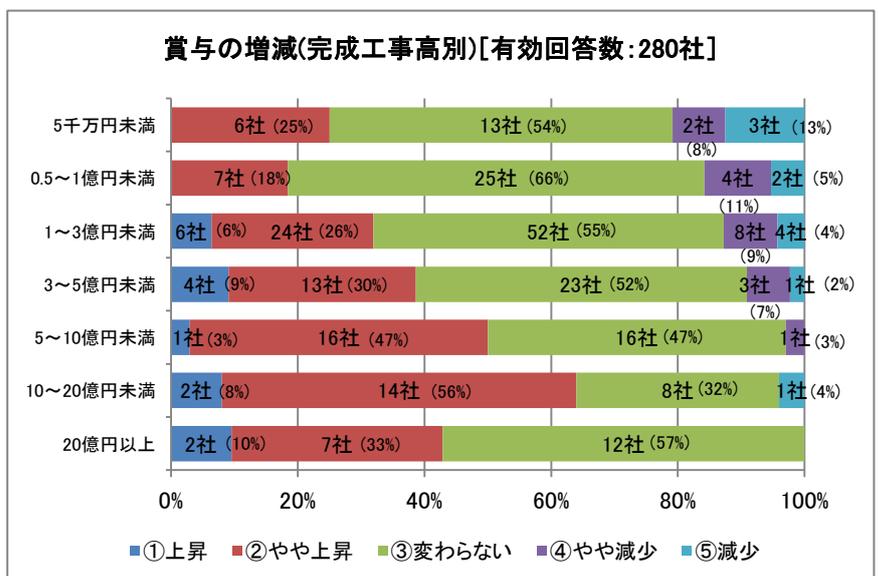


賞与の支給を完成工事高別で見ると、「今期支給する」企業は「5千万円未満」が24社(48%)、「0.5～1億円未満」が37社(54%)、「1～3億円未満」が94社(73%)であり、完成工事高が高い企業ほど賞与を支給する傾向がうかがえる。完成工事高3億円以上では90%を超える企業が賞与を支給している。

なお、完成工事高1億円未満の企業の52%は賞与を支給しないとしている。



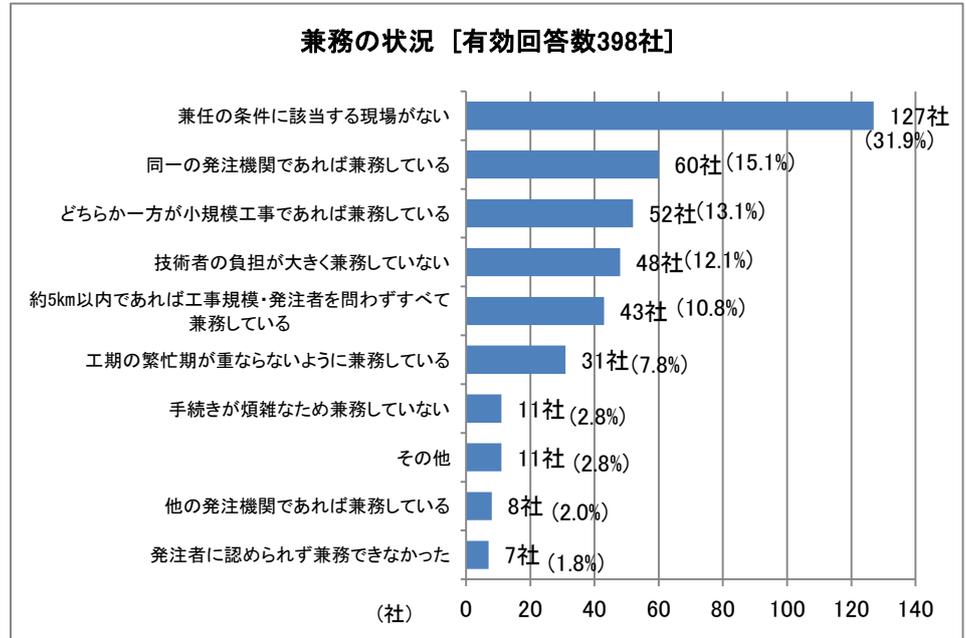
賞与の増減を完成工事高別で見ると、全ての完工高帯で「やや上昇」と「変わらない」を合わせて大多数を占める結果となっており、全体では概ね前年度並みの支給額であることがわかるが、3億円未満の階層になると「やや減少」と「減少」が占める割合が高くなっていく。



2. 主任技術者の兼務について

(1) 主任技術者の兼務状況

公共工事で配置される主任技術者については、現場の間隔が5 km以内であれば兼務することが認められている。その兼務状況について、兼務を行っている企業は194社(48.8%)で、その内訳として「同一の発注者であれば兼務している」が60社(15.1%)と最も多く、「どちらかが小規模工事であれば兼務している」が52社(13.1%)、「5 km以内の工事は全て兼務している」が43社(10.8%)となっている。

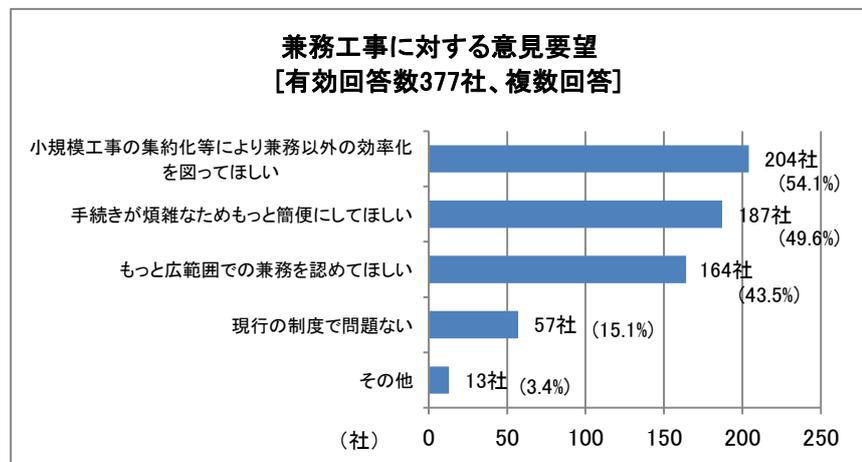


一方、「技術者の負担が大きく兼務していない」と回答した企業は48社(12.1%)、「手続きが煩雑なため兼務していない」が11社(2.8%)と、合わせて59社(14.8%)の企業は負担増加を嫌い、兼務をおこなっていないことがわかる。

なお、「兼務の条件に該当する現場がない」とした企業が127社(31.9%)と全回答の中で一番多い状況である。

(2) 兼務工事に対する意見要望

兼務工事に対する意見や要望を見ると、最も多いのが「小規模工事の集約化等により効率化を図って欲しい」が204社(54.1%)で過半数となっており、これまで工事量の減少により企業の受注機会を確保するために工事の細分化が進んでいたが、各地域での企業

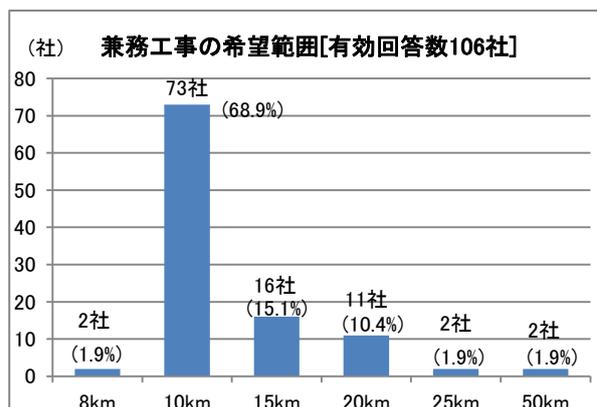


数・技術者数には限りがあり、特に今年度は大型補正等の影響で工事量が増えたことで集約化を望む声が多かったのではないかと考えられる。

次いで多い回答は、「手続きをもっと簡便にしてほしい」が 187 社 (49.6%)、「広範囲で兼務を認めてほしい」が 164 社 (43.5%) となっている。

広範囲での兼務についてその範囲を聞いたところ、現場間の距離が 10 km を希望する企業が 73 社 (68.9) と最も多かった。次いで 15 km が 16 社 (15.1%)、20 km が 11 社 (10.4%) であった。

なお、国土交通省は平成 26 年 2 月から (富山県は 3 月から) 兼務できる工事現場の間隔を 10 km まで拡大した。



(3) 雇用改善や若手技術者の入職・定着のための要望・意見

雇用の改善や若手技術者の入職・定着のための要望・意見を記述形式で聞いたところ、「労務単価や賃金の改善が必要」が最も多く、29 件の意見が寄せられた。

他には、「1 年間を通した発注の平準化が必要」(13 件)、「中・長期的に安定した発注と仕事量の確保が必要」(10 件) といった発注計画に関する意見や、「適切な利益を確保できる工事価格にする必要がある」(10 件)、「現場の負担軽減が必要」(10 件) といった個々の現場で利益が確保できる体制を求める意見のほか、「学生の確保育成が必要」(10 件)、「建設業のイメージアップが必要」(9 件) と、多様な意見が寄せられた。

① 仕事内容に見合った労務単価の反映・賃金の改善に関する意見 (29 件)

- 3 K がうたわれて久しく時がたっています。建設業に回帰させるためにも労務単価を改善しないと、戻ってくる技術者、労務者はいないと思います。
 - 給与面でも製造業等よりも 2～3 割は良くないとやりたがらない。労務単価は更なる増加を希望する。
 - 公共工事の労務単価は、他業種の賃金と比べて低いように思う。3 K + 低賃金では、若年技術者の定着は難しい。
 - 設計労務単価の更なる引き上げ。他の職業並みの収入は必要だと思う。安かろうきつかりょうでは勤まらない。
 - 技術者の仕事量の軽減も必要。
 - 労務単価を上げないと建設現場で働く人が増加しないと思う。だれが好き好んでブルーカラーになるのか？
 - 今までの単価が厳しく、若手の賃金が安くなってしまっている。若者が今いる年長者の年齢になった時、同等の賃金が出るとは思えず、ベースアップが少なく希望が持てないのではないか。公共事業がこれまで少なく、現場で利益が出て受注がない期間の経費が嵩んできていた。これからはずっと仕事が多いなら定着できると思う。
 - 普通作業員の単価がわずかに上がったが平成元年頃の 18,000 円台までは程遠い。そこまで人件費を上げないと。仕事の大変さは変えられないので、給与を上げたい。
 - 給料を上げるためには発注価格も上がらないと難しく、若い人材を雇用しても将来性がないと思われる。
 - 賞与が支給できるぐらいまでの単価の引き上げが若い人を引き付ける最低限の条件だと思う。
- ほか、20 件

② 1年間を通じた発注の平準化に関する意見（13件）

- 工事の発注が年度末に集中し、人員の確保が困難となる。もっとバランスのとれた発注をしてほしい。
 - 年間を通しての発注がなく、年度末から年度初めは数ヶ月間工事のないこともある。役所の都合もあるだろうが、年越しの工事も発注するなど柔軟な対応をしてもらえれば経営安定、雇用改善につながると思う。
 - 年間を通じて、公共工事の有無が偏る事無く、無理なく常勤の職員を雇用できるようなバランスの良い発注を望みます。
 - 安定した仕事の確保（春先に仕事が少なく、冬にかけて多くなる）。
 - 工事の発注の平準化等により、休日及び時間外労働を少なくする。
 - 工事を集中発注するのではなく、平準発注をしてほしい。
 - 天候の良い4月5月に工事の発注をしてほしい。
 - 季節による発注量の変動が大きいので、稲作に影響のない工事をできるだけ早期に発注してほしい。
- ほか、5件

③ 中・長期的に安定した発注見通しと仕事量の確保に関する意見（10件）

- 建設業界全体で中長期的に安定した仕事量と賃金の確保が出来ない（見えない）と若年層の雇用につながらないし、経営側としても不安である。採用しても雇用維持が難しい。
 - 公共事業が安定的に発注され、会社の利益が確保できなければ何も始まらない。地域の暮らしの安全安心を守るために当社はあると思っている。今後も雇用を継続できるような発注を要望したい。
 - 工事発注の平準化及び公共事業を継続的に発注してもらい、工事単価を見直し、利益が確保でき他産業との賃金格差がなくなる様にしてもらいたい。
 - 公共事業が継続的に予算化されれば雇用面でも安心して採用できる。
 - 10年スパンで予算等を明確にしていただかないと計画が立てられない。
- ほか、5件

④ 適正な利益の確保に関する意見（10件）

- 企業が利益を出せるような工事価格にならないと、若手を募集したくてもとても難しい。正しい経営活動となるよう、設計積算の内容等の改善がなされるよう望む。
 - 入札の上限拘束性の撤廃など、建設業全体が収益の出せる体質・体制になることが賃金アップにつながると考えられる。
 - 利益がでない構造に変わった（歩掛り、材料単価が合わない）。努力が実らないため、定着しない。
 - 利益率アップ。県、市町村において支払ってくれないサービス工事が多すぎる。
 - 設計価格と実勢価格の差の解消。
 - 公共事業の積算では赤字が多く利益が出ないので若手技術者が雇えない。
- ほか、4件

⑤ 現場における提出書類の簡素化に関する意見（10件）

- 提出する書類が担当者によって異なることは多々ありますが、できれば統一してもらえると若手にも教えやすい。発注者の担当者が勉強不足だったりするので、お互い対等な立場で良い工事ができるような環境にしてもらいたいです。
 - 公共工事の提出書類等が増え、残業や休日出勤をしなければならず、職員の不満があるので簡素化してほしい。
 - 工事検査項目が複雑なので簡素化してほしい。
 - 書類の簡素化や施工管理の簡略化を図っていただき、長時間の残業等がないような仕組みにしていく。
 - 近年書類等が多く離職に繋がっている。書類等を減らすべきだと思う。
 - 書類の簡素化を望む。500万円未満の工事は特に書類を簡素化してほしい（たとえば電子納品の除外など）。
- ほか、4件

⑥建設系学科生徒の確保・育成に関する意見（10件）

- 土木や建築を専攻する学生が少なく、その多くは公務員やゼネコンに就職し、地方の建設業者は人材を確保することが難しい状況です。
 - 建築の新卒の半分は設計やデザインの志望が多く施工管理職を望む人が少ない。企業説明会に参加しても建設業に来る人がいない。
 - 土木、建築の学生の希望する進路は、公務員・設計・コンサル・中堅～大手の建設会社の流れ、地方の会社まで来ない。施工管理をする会社が無ければ、発注も設計も意味が無いことを知るべき。
 - 土木を履修する学校、学科が減少しているため若手技術者が増加しない。学校、学科を増やす努力をすべきだと思う。
 - 求人しているが入社希望者がいない。昔のように土木科等の学科を増やすべきでは。
 - 高等学校等での土木学科の減少もあり、若手技術者育成への窓口が減少している事を改善してほしい。
 - 定着率は7～8割程度だが、学生が少ないのが悩み。
 - 建設業協会が中心となった就職セミナーを実施してほしい。
- ほか、2件

⑦建設業のイメージアップに関する意見（9件）

- 建設業のイメージアップ。以前よりイメージアップされてきているが、今後も引き続き続けてもらいたい。
 - 建設業自体のイメージが悪すぎて新しく若者が入りたがらない。業界全体でイメージアップが必須。
 - 建設業の重要性をもっと世間にアピールしてほしい。
 - 公共工事に対するマスコミの偏向した報道（3K、6K、税金のばらまき、無駄遣い等）をやめさせる。
 - 土木工事のイメージが良くないように思われる。合同企業説明会などでは人が来ない。
 - 社会全体で（特にマスコミ）建設業のイメージ、必要性をアピールする必要がある。
- ほか、3件

⑧その他（8件）

- 技術を習得する事と資格を取る事とは別ですと言っても、資格に固執するのが最近の若い人です。それよりも技術を優先させようとするのですが気が付くと資格に向いています。技術者を育てなくては後の技術国日本は衰退あるのみではなかろうか？
- 将来一人立ちできる人材の育成に努める。
- 国家資格合格率のアップ。
- 若手技術者への各種助成金等を簡易な申請方法により交付してほしい。
- 補助金制度、入札時の加点等。
- 育児・介護休業等に関する規則を強化する。
- デフレからの脱却。
- 不適格業者を入れない。

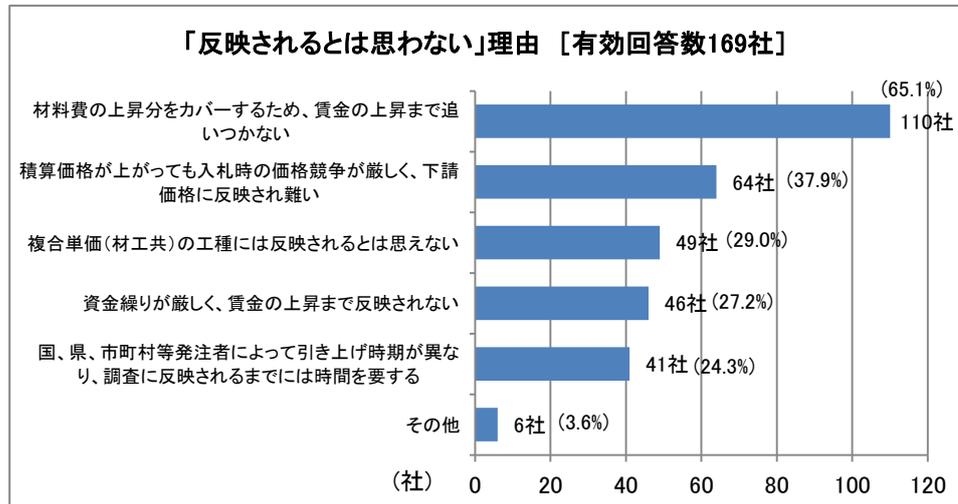
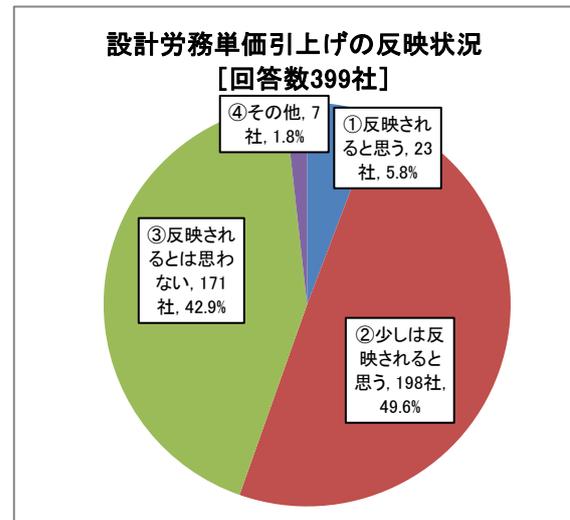
3. 公共工事設計労務単価引上げへの対応について

(1) 今年度の労務調査への反映

2013年4月から公共工事の設計労務単価が約13%引き上げられたが、その結果が毎年行われている労務調査に反映されるかどうか聞いたところ、「反映されると思う」が23社(5.8%)、「少しは反映されると思う」が198社(49.6%)で、合わせて55%と過半数の企業が反映されると考えている。一方、「反映されると思わない」も171社(42.9%)となっている。

「反映されると思わない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、最も多いのが「材料費の上昇分をカバーするため賃金上昇まで追いつかない」が110社(65.1%)、次いで「入札時の価格競争が厳しく下請価格に反映され難い」が64社(37.9%)、「複合単価の工種には反映されない」が49社(29.0%)となっている。

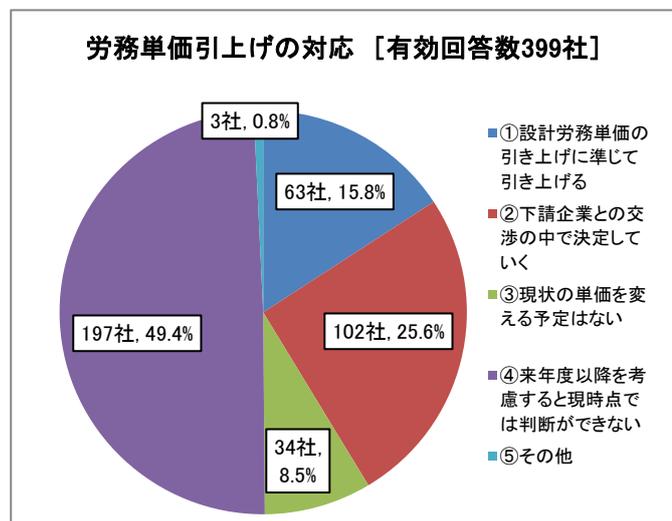
設計労務単価が上昇しても、価格競争や材料費等の原価上昇分で吸収されてしまい、労務単価の上昇分が賃金に転化されないと考えている企業が多い結果となっている。なお、「国、県、市町村等発注者によって引き上げ時期が異なり、調査に反映されるまでには時間を要する」と回答した企業は41社(24.3%)であり、その期間で最も多かったのが12ヶ月であった。



(2) 設計労務単価引上げに対する企業の対応

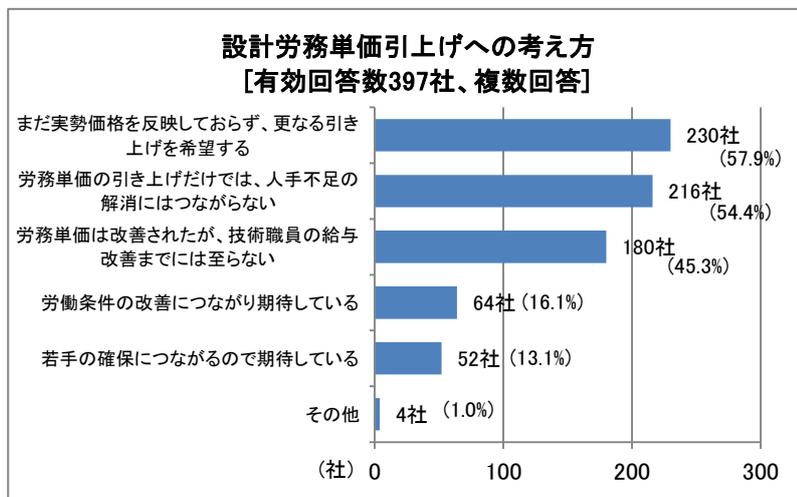
設計労務単価引上げの対応を見ると、ほぼ半数の企業は「現時点では判断できない」と判断を先延ばしにしており、労務単価の引上げについては、発注見通しや企業の受注実績・工事利益といった要素を考慮しながら今後判断していくと考えられる。また、「下請企業との交渉の中で決定していく」とする企業が102社(25.6%)で、「設計労務単価に準じて引き上げる」と回答した企業が63社(15.8%)となっている。

なお、「現状の単価を変える予定はない」とする企業は34社(8.5%)となっている。



(3) 設計労務単価引上げに対する企業の考え方

設計労務単価の引き上げについてどのように思うかを見ると、「まだ実勢価格を反映しておらずさらなる引き上げを希望する」が最も多く 230 社 (57.9%) であり、今回の引き上げでは実勢価格に満たないと考えている企業が多いことがわかる。次いで、「労務単価の引き上げだけでは人手不足の解消にはつながらない」が 216 社 (54.4%)、「労務単価は改善されたが技術職員の給与改善までには至らない」が 180 社 (45.3%) となっている。一方、「労働条件の改善につながる」や「若手確保につながる」と回答した企業はそれぞれ 64 社 (16.1%)、52 社 (13.1%) にとどまっている。今回の労務単価の引上げ率ではまだ十分でなく、さらなる労務単価の引き上げに加えて、給与以外の待遇面等の改善も必要と考えている企業が多い結果となっている。

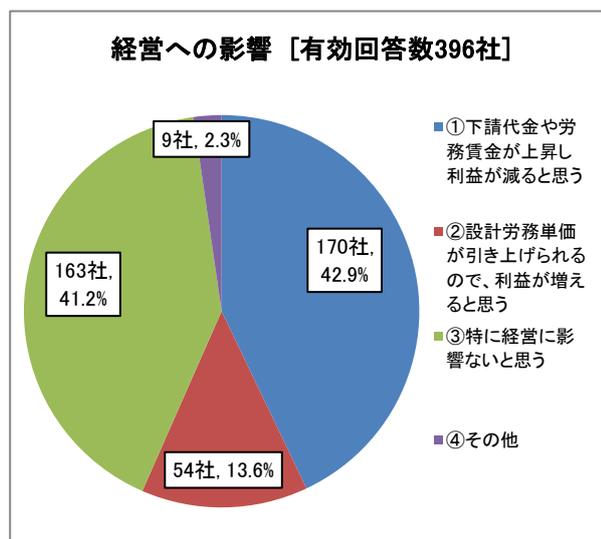


なお、国土交通省は実際賃金と乖離があるとして、公共工事設計労務単価を平成 26 年 2 月から全国平均で 7.1% (富山県で 6.4%) 引き上げた。

(4) 設計労務単価引上げが経営へ与える影響

設計労務単価の引き上げが企業経営に与える影響について見ると、「下請代金や労務賃金が上昇し利益が減ると思う」が 170 社 (42.9%) で最も多く、次いで「特に経営に影響ないと思う」が 163 社 (41.2%) となっている。「利益が増えると思う」は 54 社 (13.6%) となった。

設計労務単価の引き上げの影響としては、下請工事の実勢単価をさらに引き上げることで、請負金額に占める下請金額の比重が大きくなることから利益を圧迫すると考える企業と、設計労務単価の引き上げは請負金額と下請金額や労務単価を同等に引き上げるため影響はないと考える企業が同程度となっている。

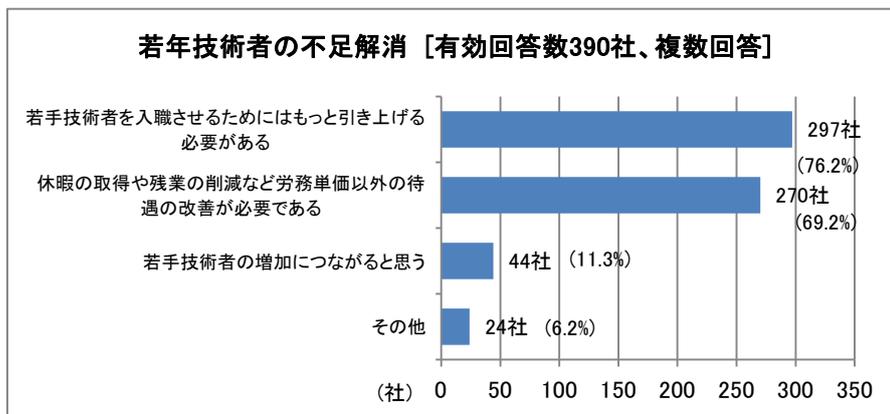


(5) 若年技術者の不足解消

設計労務単価の引き上げによって若年技術者が不足している状況を解消することにつながるかどうかについては、「つながる」と回答した企業が44社(11.3%)と低い結果となった。

多くの企業は、設計労務単価の引上げは若年技術者の不足解消に繋がらないと考えており、「労務単価をもっと引き上げる必要がある」が297社(76.2%)、「休暇の取得や残業の削減など労務単価以外の待遇の改善が必要である」が270社(69.2%)という結果となっている。

若年技術者の不足解消のためには、現在の労務単価はまだ不十分で設計労務単価をさらに引き上げることと労働条件の改善がともに必要と考えている企業が多いようである。



4. 経営状況について

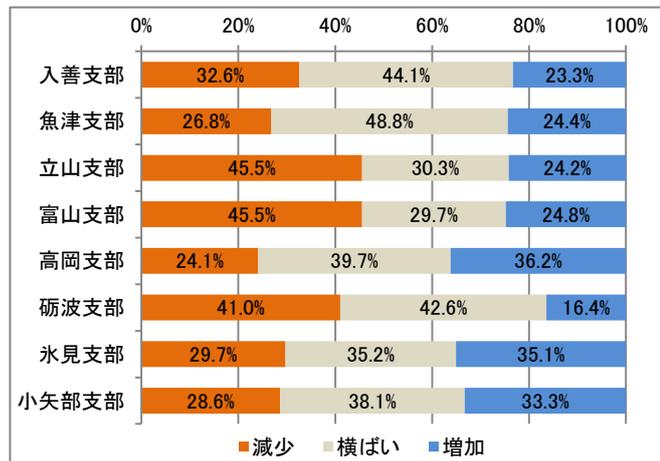
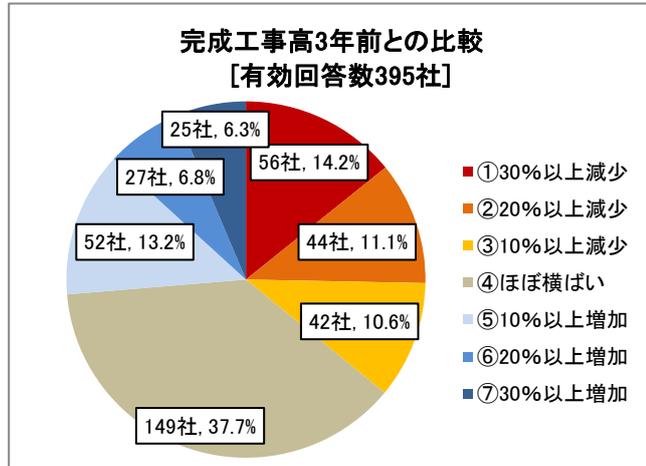
(1) 完成工事高の推移（3年前との比較）

完成工事高の推移を3年前と比較して見ると、「ほぼ横ばい」とした企業が149社（37.7%）と最も多くなっている。

完成工事高が減少した企業では、「30%以上減少」が56社（14.2%）、「20%以上減少」が44社（11.1%）、「10%以上減少」が42社（10.6%）となり、減少した企業を合計すると35.9%の企業が3年前より完成工事高を減少させている。

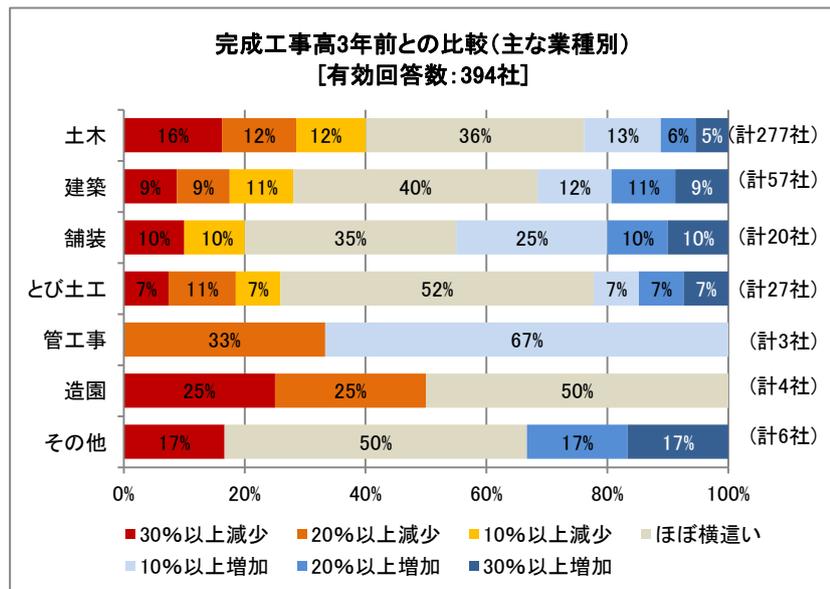
一方、完成工事高が増加した企業は、「10%以上増加」が52社（13.2%）、「20%以上増加」が27社（6.8%）、「30%以上増加」が25社（6.3%）で増加した企業を合計すると26.3%で、減少とした企業より割合が少ない。

支部別に「増加」、「減少」、「横ばい」の構成比を見ると、高岡支部、小矢部支部、氷見支部では増加している企業が3割を超えている。一方、砺波支部、富山支部、立山支部では減少している企業が4割を超えている状況である。



主な業種別で完成工事高を3年前と比較すると、「減少」が「土木」40%「建築」29%「舗装」20%「とび土工」25%であり、造園を除いた業種で3割前後が「減少」となっている。

「増加」では「舗装」が45%と多くなっているが、その他の業種では2~3割程度である。

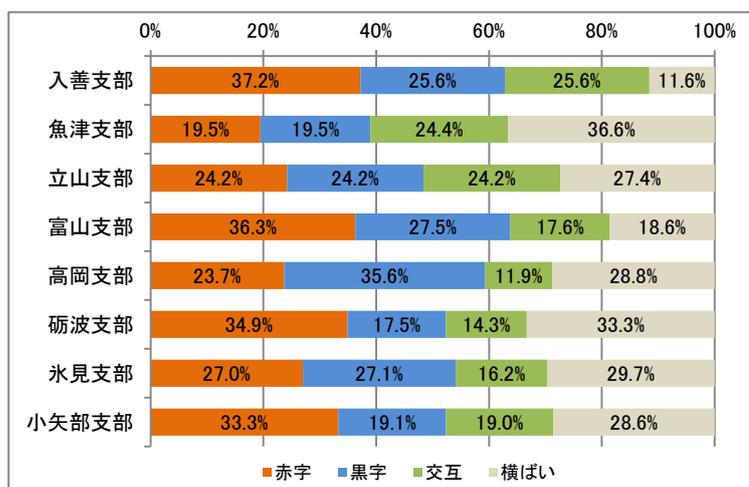
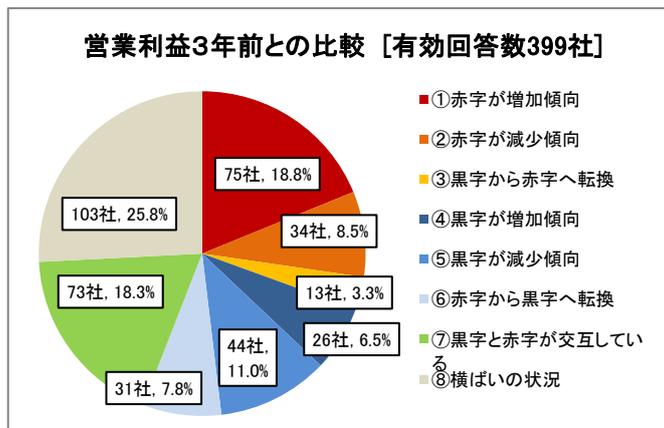


(2) 営業利益の推移 (3年前との比較)

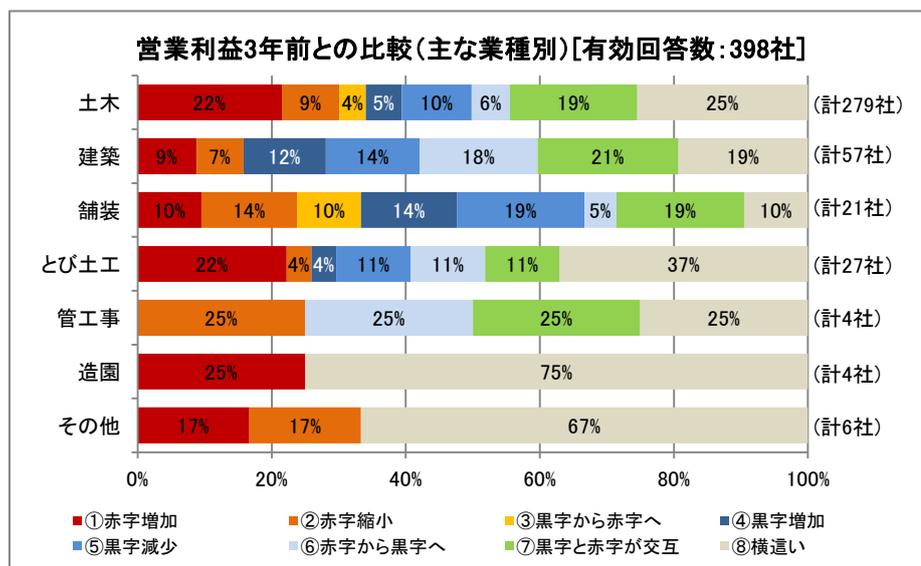
営業利益の推移を3年前と比較すると、「横ばい」が最も多く103社(25.8%)となっている。完成工事高の推移では「ほぼ横ばい」が37.7%であったのに対し、営業利益では「横ばい」が25.8%と営業利益の維持が厳しい状況がうかがえる。

また、「赤字が増加傾向」が75社(18.8%)で、「赤字が減少傾向」が34社(8.5%)、「黒字から赤字へ転換」が13社(3.3%)と、合わせて122社(30.6%)の企業は調査時点で赤字となっている。

なお、黒字傾向の企業は、「増加傾向」26社(6.5%)、「減少傾向」44社(11.0%)、「赤字から黒字へ転換」31社(7.8%)を合わせて101社(25.3%)となり、「横ばい」とした企業103社(25.8%)とほぼ同数となっている。



主たる業種別で見ると、「土木」「舗装」「とび土工」「造園」において赤字傾向の企業が3割前後となっている。「建築」では赤字傾向が2割弱と低くなっている。



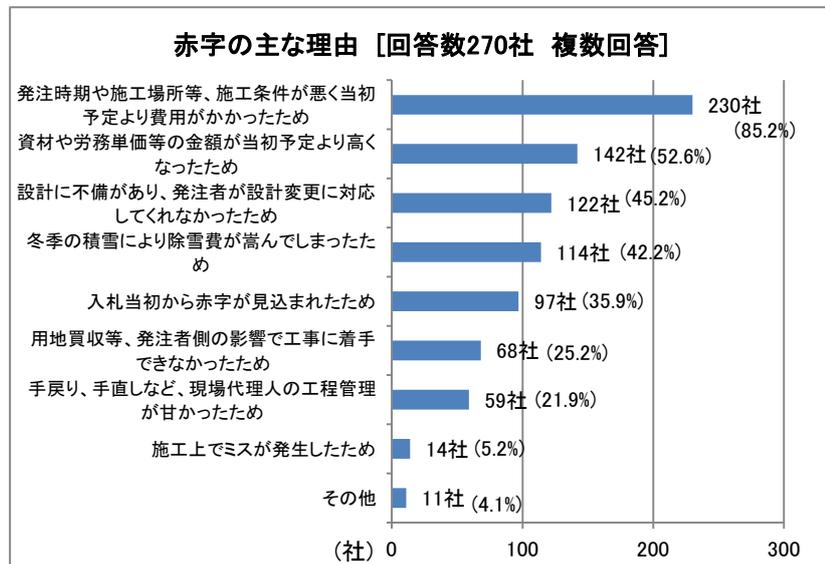
(3) 1000万円以上の公共元請工事における黒字工事と赤字工事の割合

請負金額 1000 万円以上の公共元請工事について黒字工事と赤字工事の割合を見ると、黒字工事が「100%」の企業は 67 社 (19.8%) となっている。また、黒字工事が「80%～100%未満」の企業は 84 社 (24.8%)、「50%～80%未満」の企業が 68 社 (20.1%) となっており、黒字工事が半数を超えている企業は 6 割を超えている。黒字工事と赤字工事がともに 50%の企業は 48 社 (14.2%) である。

黒字工事の割合	赤字工事の割合	社数	構成比
100%	0%	67社	19.8%
80%～100%未満	0%～20%未満	84社	24.8%
50%～80%未満	20%～50%未満	68社	20.1%
50%	50%	48社	14.2%
0%～50%未満	50%～100%未満	62社	18.3%
0%	100%	10社	2.9%
計		339社	100.0%

なお、赤字工事が 50%以上の企業は 72 社 (21.2%) であるが、赤字工事が 100%の企業は 10 社 (2.9%) となっている。

赤字工事の理由を見ると、「施工条件が悪く当初より費用がかかった」と回答した企業が 230 社 (85.2%) となっており最も高い。また、「設計に不備があり、発注者が設計変更に対応してくれなかった」122 社 (45.2%)、「冬季の積雪により除雪費用が嵩んでしまった」114 社 (42.2%)、「用地買収等、発注者側の影響で工事に着手できなかった」68 社 (25.2%) と発注者による要因を上げる企業も多く、現地と図面の整合性や埋設物、発注時期といった工事に入る前の計画段階で工事収益が変わることがわかる。

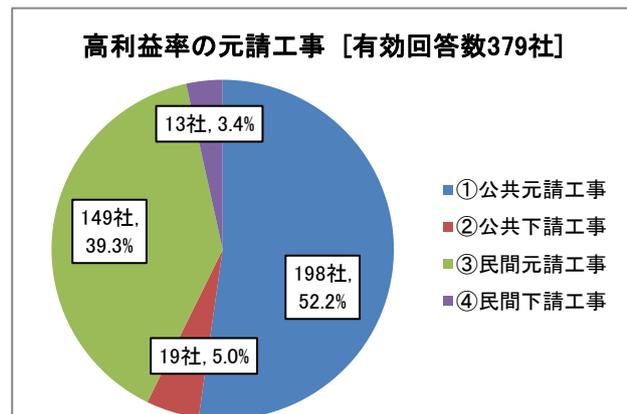


一方、「入札当初から赤字が見込まれた」97 社 (35.9%)、「手戻り、手直しなどの工程管理が甘かった」59 社 (21.9%) や「施工上のミスが発生した」14 社 (5.2%) と、受注者の要因で発生した赤字工事は少ない結果となっている。

なお、2 番目に多かった回答は「資材や労務単価等の金額が当初予定より高くなった」142 社 (52.6%) で、補正予算の影響による工事発注の集中により資材や職人の需要も集中したことで、資機材や労務費が設計単価以上に値上がりしたためと思われる。

(4) 直前決算における高利益率の元請工事

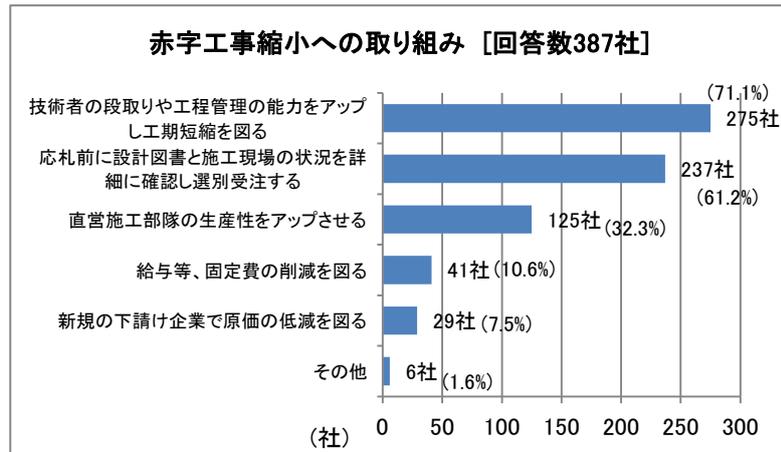
直前決算の完成工事高に計上された元請工事で利益率の高い工事を見ると、「公共元請工事」と回答した企業が 198 社 (52.2%) となっており、次いで、「民間元請工事」と回答した企業が 149 社 (39.3%) と、公共・民間の元請工事を合わせて 91.5%である。一方、公共・民間ともに下請工事の利益率が高いとした企業は 8.4%にとどまっている。



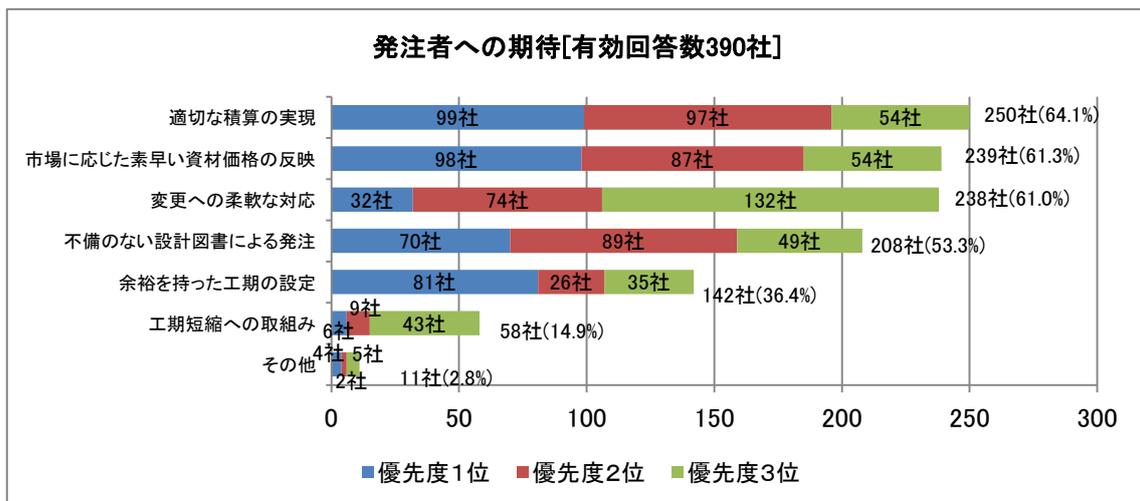
(5) 赤字工事縮小のための取り組み

赤字工事縮小のために取り組むべき内容を見ると、「技術者の段取りや工程管理の能力をアップし工程短縮を図る」が275社(71.1%)と最も多く「直営施工部隊の生産性をアップさせる」が125社(32.3%)と3番目で、工事コストの縮減が利益確保の方策と考えている企業が多いことがわかる。

なお、2番目に多いのが「応札前に設計図書と施工現場の状況を確認し選別受注する」が237社(61.2%)と、赤字削減のために利益が見込まれる工事を選別して受注していくと考えている企業も多い。今年度に頻発した入札不調を減らすためには、適切な工事利益を反映した予定価格の設定が必要だと思われる。



(6) 公共工事の利益確保で発注者に期待すること



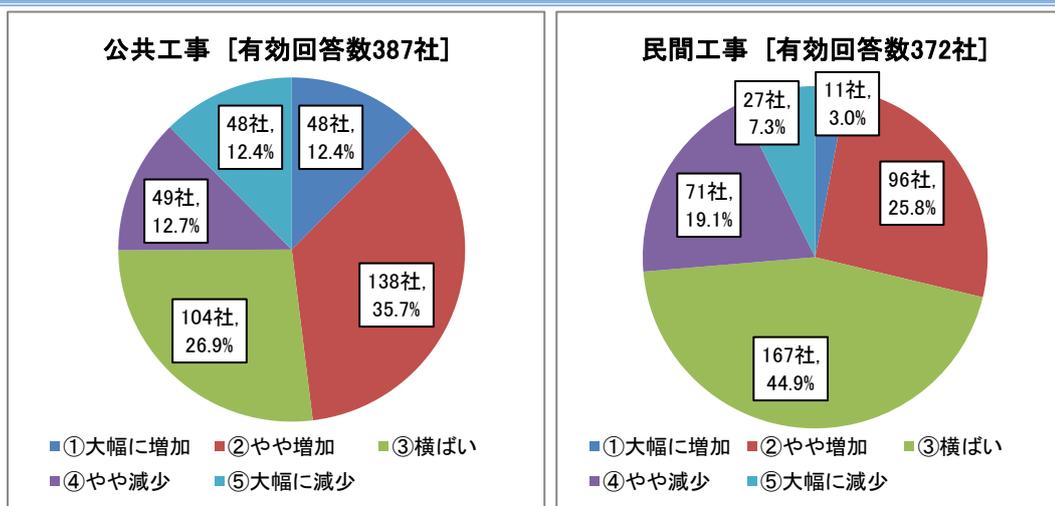
公共工事の利益を確保するために発注者に期待することでは、「適切な積算の実現」が250社(64.1%)、「市場に応じた素早い資材価格の反映」が239社(61.3%)、「変更への柔軟な対応」が238社(61.0%)といずれも6割を超えており、発注者への期待が高い状況となっている。

優先度の順位別に見ると、優先度1位では多い順から「適切な積算の実現」、「市場に応じた素早い資材価格の反映」、「余裕を持った工期の設定」、「不備のない設計図書による発注」と続き、予定価格や工期・設計図書といった発注段階で適切な対応を望む意見が多い。

優先度2位でも「適切な積算の実現」が最も多く1位と似た傾向であるが、「変更への柔軟な対応」の回答数が高くなっている。

受注者としては、積算時の数量不足、設計積算から発注までのタイムラグによる労務費や資材価格の市場単価との乖離に加えて、現場条件等が設計図書に反映されていないこと、発注者に設計変更に対応してもらえないという実態が反映された結果と思われる。

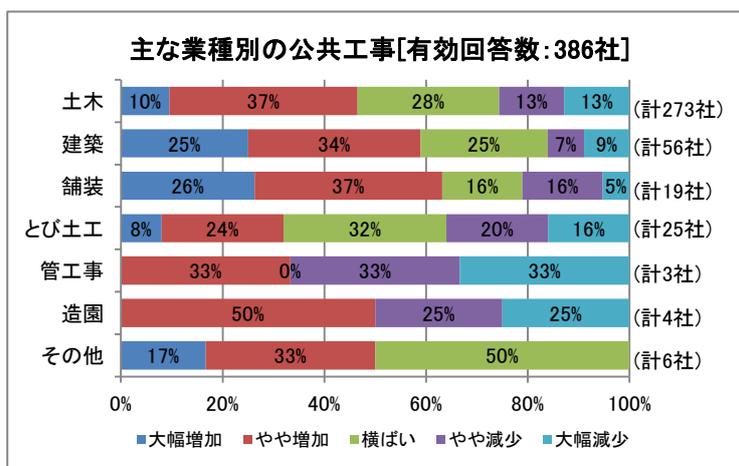
(7) 平成25年2～8月の元請工事の受注状況



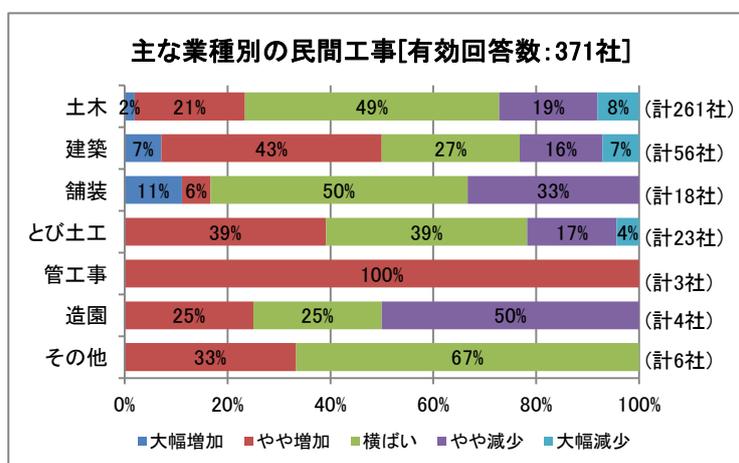
平成24年度の大型補正予算以降の受注状況については、公共工事では「大幅に増加」が48社(12.4%)、「やや増加」が138社(35.7%)であり、合わせて48.1%と約半数の企業が公共元請工事で受注が増加したとしている。一方、民間工事では「大幅に増加」11社(3.0%)、「やや増加」96社(25.8%)と併せて28.8%で「横ばい」は167社(44.9%)となっており、民間元請工事では前年並みの受注状況となっている企業が最も多い。

一方、減少で見ると公共工事で「大幅に減少」が48社(12.4%)で「やや減少」が49社(12.7%)、民間工事で「大幅に減少」27社(7.3%)、「やや減少」71社(19.1%)となり、それぞれを合わせると、公共工事で97社(25.1%)、民間工事で97社(26.1%)とほぼ同数であった。

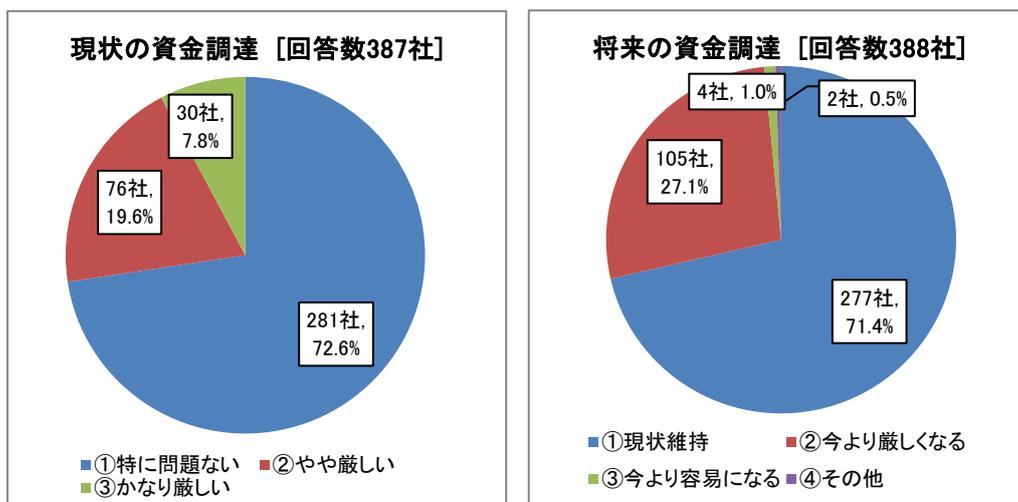
主な業種別の公共工事では、「土木」「建築」「舗装」において半数の企業が「大幅増加」「やや増加」となっている。「やや減少」「大幅減少」は2割前後であり、受注が増加している企業が多くなっている。「とび土工」は増加、横ばい、減少がともに3割程度で均衡しているが、「管工事」では減少が多くなっている。



主な業種別の民間工事を見ると、「土木」「建築」「舗装」「とび土工」で7割前後が「横ばい」から「増加」となっており、この業種では前年と同等以上の受注額となっていることがうかがえる。その中で、「建築」が「大幅増加」「やや増加」で5割を超え、「管工事」では「やや増加」が100%と受注が他の業種より多くなっている。なお、「造園」は「やや減少」が5割と高くなっている。



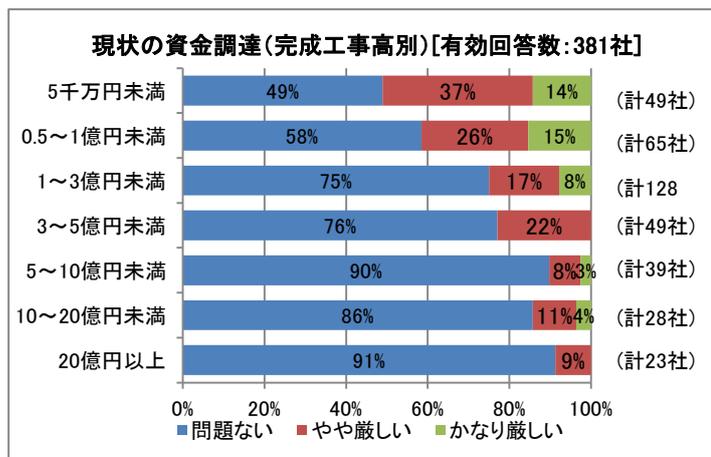
(8) 資金の調達状況



資金の調達状況では、現状では 281 社 (72.6%) の企業が「特に問題ない」と回答している。一方、厳しいとする回答は「やや厳しい」76 社 (19.6%)、「かなり厳しい」30 社 (7.8%) と併せて 27.4% の企業は現状で資金調達が厳しいと回答している。

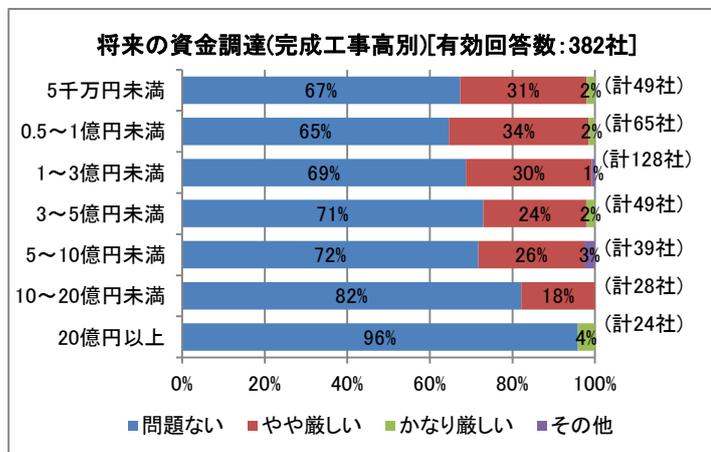
また、将来の資金調達では、「現状維持」が 227 社 (71.4%) と、市場の状況は大幅に変化しないと考えている企業が多いことがうかがえる。一方、将来的に「今より厳しくなる」としている企業は 105 社 (27.1%) である。

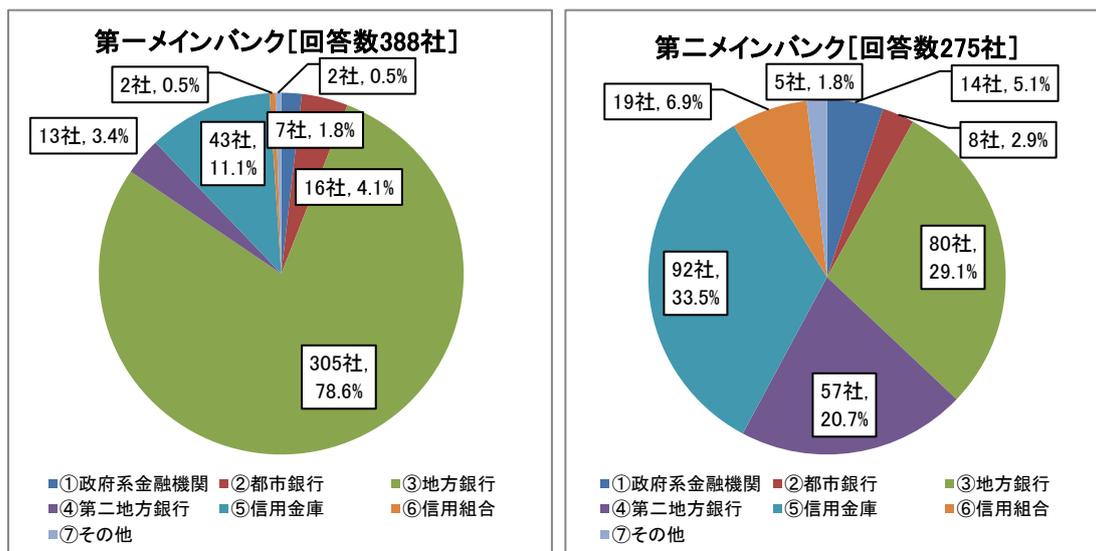
現状の資金調達を完成工事高別で見ると「問題ない」が「5 千万円未満」が 49%、「0.5～1 億円未満」が 58% と低くなっており、「やや厳しい」「かなり厳しい」も 41～51% と半数近くに達している。一方、「5～10 億円未満」以上の階層では 90% 前後の企業が「問題ない」としており、完成工事高の高い企業で現状の資金調達に問題ないことがうかがえる。



将来の資金調達を完成工事高別に見ると、「1 億円未満」の階層で「問題ない」が現状よりも増加しており、「1 億円以上」では反対に「問題ない」が減少している。

将来の資金調達については、完成工事高の高い企業の方が厳しくなることを予想していることがうかがえる。





取引金融機関を見ると、第一メインバンクでは「地方銀行」が 305 社（78.6%）と大多数を占めている。第二メインバンクは、最も多いのが「信用金庫」の 92 社（33.5%）で、次いで多い「地方銀行」80 社（29.1%）と拮抗している。また、第二地方銀行も 57 社（20.7%）と比率が高い。メインは地方銀行で、サブを信用金庫、地方銀行、第二地方銀行から選ぶ企業が多い傾向で、企業の取引方針によるところが大きいと思われる。

（9）今後の経営方針

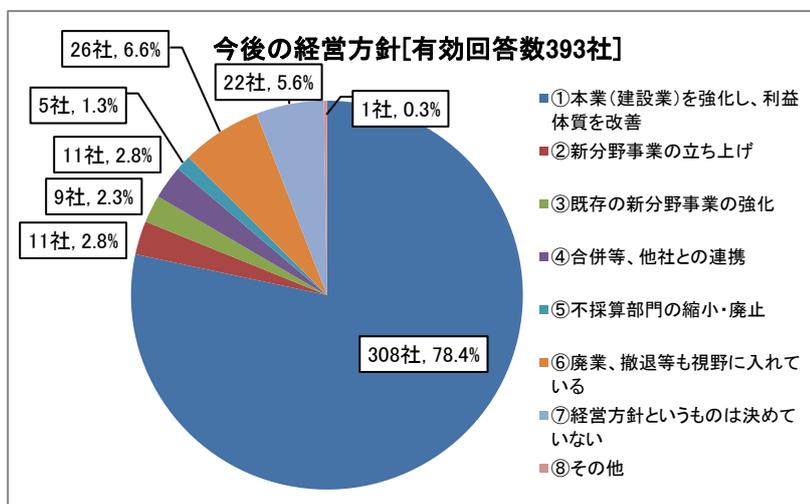
今後の経営方針では、「本業（建設業）を強化し、利益体質改善」と回答した企業が 308 社（78.4%）と最も多い。（5）の設問にあるように、選別受注と工事コストの縮減により利益の確保と施工能力の向上を進めることで企業の体力を強化していく考えだと思われる。

一方、新分野による方針を考えている企業

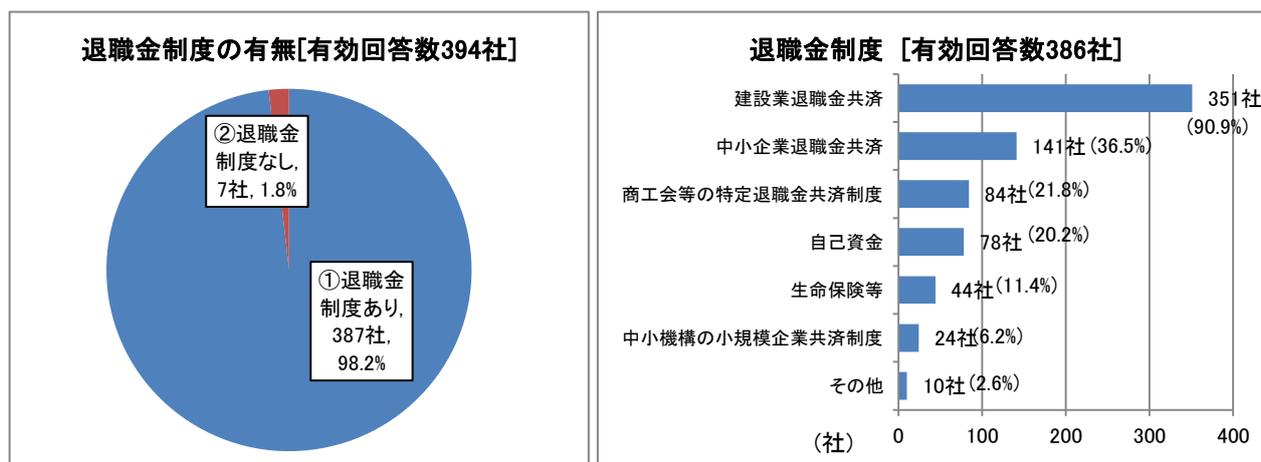
は「新分野事業の立ち上げ」11 社（2.8%）、「既存の新分野事業の強化」9 社（2.3%）と、合わせて 20 社（5.1%）に過ぎず、新分野進出よりも本業回帰による経営体質の強化を考える傾向が強まっているようである。

そのような中で、「廃業、撤退等も視野に入れている」企業が 26 社（6.6%）と 2 番目に多く、建設業の先行きに不安を抱えている企業もいることがうかがえる。発注者による中長期的な建設投資計画が望まれる。

なお、「経営方針というものは決めていない」企業が 22 社（5.6%）となっている。企業の存続と経営の安定のためにも、経営目標を定め計画的な経営を進めていくことが大切であることから、経営方針の策定を促すことも必要である。



(10) 退職金制度の状況



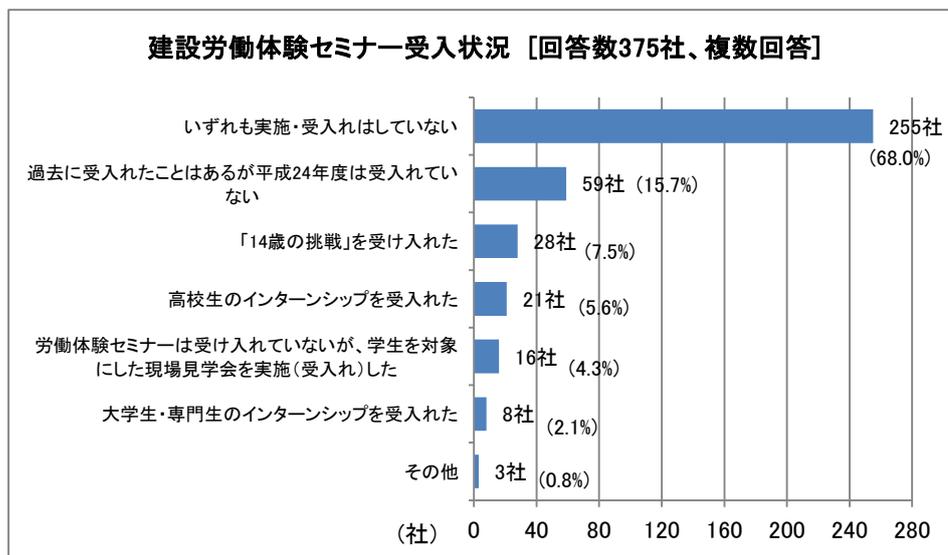
退職金制度について見ると、387社(98.2%)の企業が退職金制度があると回答している。退職金制度がない企業は7社(1.8%)であり、退職金制度の加入促進を進める必要があると思われる。

また、退職金制度の内容では、「建設業退職金共済」への加入が351社(90.9%)と最も多く、次いで「中小企業退職金共済」が141社(36.5%)、「商工会等の特定退職金共済制度」が84社(21.8%)と続く。ほとんどの企業で建設業退職金共済制度に加入しており、現場従事者以外の建退共に参加できない人や建退共の上乗せ分としてその他の制度が活用されていると思われる。

5. 労務や経営に関する委員会活動について

(1) 「建設労働体験セミナー」の受入状況

建設労働体験セミナーの受入状況を見ると、受け入れた企業の中では「14歳の挑戦」が28社(7.5%)と、「高校生のインターンシップ」が21社(5.6%)で多くなっている。しかし、「いずれも実施、受入れはしていない」が255社(68.0%)と最も多くなっており、会員企業の多くは過去も含めて学生の労働体験セミナーを受け入れていない状況である。



「労働体験セミナー」は、建設業を知らない若者へ実態を伝えることができる貴重な事業であり、建設業への理解促進や重要性の再認識、ひいては若手の技術者・技能者の確保につながるため、各企業の積極的な受入れが望まれる。しかし、未経験者受入れによる事故を危惧する企業もあると考えられ、受入経験のある企業とのノウハウの共有なども必要だと考えられる。また、人員削減等により現場で未経験者の面倒を見る余力がない企業も多いと思われる。

(2) 労務や経営に関する事業への評価

	評価 する	評価 しない	どちらとも 言えない	事業を知ら ない	事業に対するご意見ご要望
建設業協会の テレビCM	189 社	13 社	120 社	41 社	・就職活動前にした方が良い。 費用は会員の費用負担につな がるのでよくない。零細企業 の方が負担が重い。 ・若い世代へ建設業の魅力を積 極的にアピールしてほしい。
経営改革セミナー	131 社	15 社	181 社	30 社	
高校生の現場見学会	191 社	12 社	95 社	59 社	
合同社員研修会	168 社	14 社	141 社	33 社	
若年者特別研修	128 社	10 社	147 社	64 社	内容を検討。
雇用実態と経営状況に 関する調査	111 社	20 社	210 社	15 社	
建設フォトコンテスト	102 社	27 社	185 社	41 社	
公共事業労務費調査に 関する相談会	134 社	22 社	173 社	29 社	物価版に反映されていない。
雇用管理セミナー	145 社	10 社	170 社	28 社	
労働安全に関する講習会	230 社	3 社	108 社	18 社	

労務や経営に関する事業で評価を受けている事業は「労働安全に関する講習会」で 230 社となっており、安全に対する意識が高いことがうかがえる。また、「高校生の現場見学会」や「建設業協会のコマーシャル」も評価としては高くなっており、若手の技術者・技能者の確保や建設業のイメージアップにつながる取り組み状況が評価されているようである。

また、「若年者特別研修」や「高校生の現場見学会」などは事業を知らないと回答した企業が 1 割を超えており、事業の実施案内や報告等、広報活動の強化も必要と思われる。

いずれの事業においても評価しないと回答した企業は 20 社前後と少なく、それぞれの事業が評価されていることがわかる。

第三章 アンケート調査のまとめ

(1) 従業員数と採用状況について

- ① 年代別の技術者・技能者数は、30歳代(23.6%)、40歳代(23.8%)、50歳代(25.8%)でいずれの年代も1,200名を超え、30～59歳を合計すると73.2%と、この年代が現在の建設業を支えていると言える。一方、29歳以下の次世代を担う若手技術者・技能者が約450名で合わせて9%と他の年代と比較して極端に少なくなっていることが人手不足と高齢化に繋がっている。

5年後を予測すると、現在55～59歳の技術者・技能者745名は60歳以上になり、25～29歳の222名は30歳代となることから、30歳代から50歳代の働き盛りの技術者・技能者が500名減少することになる。また10年後では現在50歳代の1,323名が60歳以上へ、現在20歳代の413名が30歳代になり、30歳代から50歳代の建設業を支える年代が910名減少することになる。技術者・技能者の高齢化にますます拍車がかかることが予想され、若手技術者・技能者の確保育成は喫緊の課題となっていると言える。
- ② 平成26年度の技術者・技能者の採用予定人数は571名で、平成25年度から100名程度増加している。

採用したい理由に高齢化対策や退職者の補充を上げる企業が多いが、採用区分で多いのは「中途採用」である。人員減少に対応する必要があるが新卒者を採用し育成する余裕がなく、中途採用で即戦力となる経験者を採用する企業が多いと考えられ、これらの状況が中長期的な発注見通しや仕事量の確保が必要とする要望・意見につながっていると見える。
- ③ 平成25年度の採用予定に対する実際の採用人数を見ると、470名の求人に対し実際に採用されたのは265名で、雇い入れたいという希望と実際の雇入れにミスマッチが生じている状況である。建設企業が若手の人材確保に苦慮している状況がうかがえる。
- ④ 今回の調査では、採用を予定していない企業が約45%であり、前回調査より約5ポイント減少し、企業の採用意欲は上向いていると考えられる。なお、採用を予定していない理由では「採用したいが経営状況を考慮すると採用できない」という企業が最も多く、この傾向は前回調査から変わっていない。
- ⑤ 従業員の給与は、「上昇」「やや上昇」「前年度並み」を合わせて94%と、ほとんどの企業が前年並み以上の給与を支給している。また、賞与を支給するとした企業は73%で、その支給額も「上昇」「やや上昇」「変わらない」を合わせると89.5%であり、賃金・賞与の維持・向上に努めている企業が多い。なお、賃金・賞与が上昇したことについては、補正予算による仕事量の増加に応える、従業員のモチベーション向上という理由のほかに、優秀な技術者・技能者の離職を防ぐためといった理由も考えられる。

(2) 主任技術者の兼務について

- ① 主任技術者の兼務状況で最も多いのは「兼務の条件に該当する現場がない」で32%だが、「同一発注機関」「一方が小規模工事」「繁忙期が重ならない」などの条件付きで兼務しているケースも多いようである。

しかし「技術者の負担が大きく兼務していない」「手続きが煩雑なため兼務していない」という意見もあり、兼務は受注者への負担が相当大きいようである。

工事書類の簡素化を進め技術者の負担を軽減するほか、発注の平準化や地域の企業数を考慮した上で工事の集約化といった対策も必要だと思われる。

(3) 公共工事設計労務単価引上げへの対応について

- ① 2013年4月から公共工事の設計労務単価が約13%引き上げられたが、その引き上げの労務調査への反映状況については、55.6%の企業が「反映される」と思い、42.9%の企業は「反映されない」と考えている。

反映されないと考える理由では、資材等の高騰により労務単価の上昇分が相殺されてしまうと考える企業が65.1%で、企業の対応を見ても「今の段階で引き上げを判断できない」や「下請との交渉の中で決定していく」など、今後の動向をみながら判断するとした企業が75%となっている。

- ② 回答企業の57.9%は平成25年4月の設計労務単価の引き上げについて、まだ実勢価格が反映されていないと考えている。また、若手不足の解消には、更なる労務単価の引上げと併せ休暇や残業の削減といった待遇面での改善も必要と考えている企業が多い。

- ③ 経営に与える影響については、「下請代金や労務賃金の上昇で利益が減少する」とした企業と「経営に影響がない」とした企業がほぼ同数となっている。

(4) 経営状況について

① 完成工事高を3年前と比較すると、増加とした企業が26%、減少とした企業が36%、横ばいとした企業が38%となっている。同じく営業利益を3年前と比較すると、横ばいが25.8%、赤字が増加傾向とした企業18.5%、黒字が減少傾向とした企業11.0%、黒字から赤字へ転換とした企業が3.3%と、厳しい状況であることがわかる。

請負金額1000万円以上の公共元請工事では、黒字工事が100%と回答した企業は19.8%で、残りの多くの企業は赤字となる元請公共工事を経験している結果となっている。

② 赤字が発生する主な理由では、施工条件や設計上の不備、資材や労務の単価上昇など受注者に寄らない要因を上げる企業が多く、発注者に期待することでは「素早い資材価格の反映」、「不備の無い設計図書」、「適切な積算」と答えた企業が多い。受注者が赤字を回避するためには、設計図書と現地確認を入札前に入念に確認し、不備な点を徹底的に精査していくことが必要となってくる。

③ 資金調達状況では、現在も将来も特に厳しいという意見が20%前後で、資金繰りに問題ないとする企業は70%を超えている。

④ 今後の経営方針では、本業を強化することを考えている企業が78%であり、新分野事業の強化・参入を考えている企業は5%程度と非常に少ない。廃業や撤退も視野に入れている企業は6.6%を占めている。一方で、経営方針を決めていないとする企業が5.6%を占め、経営改善を進めるために経営方針の策定を促していく必要がある。

(5) 労務や経営に関する委員会活動について

① 建設労働体験セミナーを受け入れている企業は1割未満で、企業の協力が非常に少ない状況にある。若手技術者の入職や定着、建設業のイメージアップに繋がる事業であることから、学校等とも連携した今後の積極的な取り組みが望まれる。

② 労務や経営に関する事業への評価については、「労働安全に関する講習会」の評価が最も高くなっている。その他では、「建設業協会のテレビCM」、「高校生の現場見学会」、「合同社員研修会」が高い評価を受けている。一方で、いずれの事業についても事業そのものを知らないという企業もいる状況であり、今後は事業の理解促進といった活動も必要になってくると思われる。

