

平成 27 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 28 年 4 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. 調査の結果.....	3
7. 対象企業の概要	3
第Ⅱ章 アンケートの分析結果	. 5
1. 従業員の雇用関係について	5
2. 給与・賞与等について	15
3. 経営状況について.....	18
4. 若手世代の教育について.....	21
5. 労働状況・休暇制度について.....	26
6. 設計労務単価について	31
7. 担い手3法について	32
8. 女性の活用について	33
9. 今後の経営戦略等について	36
第Ⅲ章 アンケート調査のまとめ	. 40
1. 従業員の雇用関係について	40
2. 給与・賞与等について	40
3. 経営状況について.....	40
4. 若手世代の教育について.....	41
5. 労働状況・休暇制度について.....	41
6. 女性の活用について	41
7. 今後の経営戦略等について	41

第 I 章 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、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調査を実施したものである。

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
対象企業：568 社
回 答 数：402 社（回答率：70.8%）

3. 調査の実施期間

平成 27 年 9 月 3 日～平成 27 年 11 月 18 日
（※追加調査 12 月 14 日～12 月 25 日）

4. 調査の項目

- (1) 従業員の雇用関係について
- (2) 給与・賞与等について
- (3) 経営状況について
- (4) 若手世代の教育について
- (5) 労働状況・休暇制度について
- (6) 設計労務単価について
- (7) 担い手 3 法について
- (8) 女性の活用について
- (9) 今後の経営戦略等について

(注)各設問における回答の構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

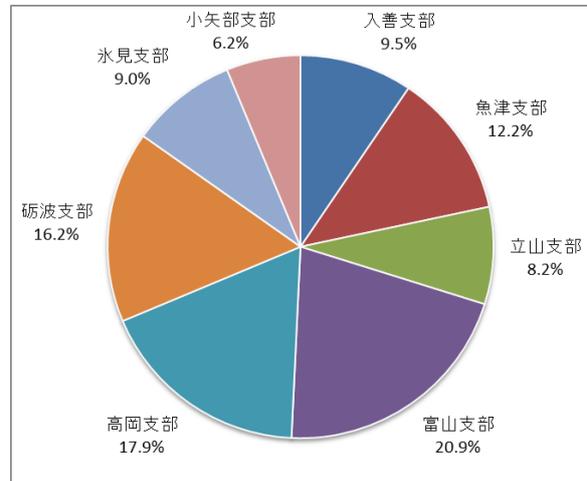
5. 調査の方法

- ・アンケート調査は㈱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。
- ・追加調査についても㈱建設経営サービスに委託し、一部企業について F A X による調査票の送付・回収を行った。

6. 調査の結果

調査票は、568社に配布し、402社から回答を受けた。回答率は70.8%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	38社	66社	57.6%
魚津支部	49社	58社	84.5%
立山支部	33社	54社	61.1%
富山支部	84社	138社	60.9%
高岡支部	72社	108社	66.7%
砺波支部	65社	83社	78.3%
氷見支部	36社	36社	100.0%
小矢部支部	25社	25社	100.0%
計	402社	568社	70.8%



7. 対象企業の概要

ア 主な業種

回答企業を業種別に見ると、「主たる業種」では「土木」が282社（70.1%）で最も多く、次に「建築」61社（15.2%）「とび土工」20社（5.0%）となっている。「その他」10社（2.5%）には、さく井工、コンクリート二次製品製造販売、製材業、塗装工などが挙げられた。

業種	主たる業種		従たる業種	
	社数	割合	社数	割合
①土木	282社	70.1%	80社	22.4%
②建築	61社	15.2%	65社	18.2%
③舗装	19社	4.7%	24社	6.7%
④とび土工	20社	5.0%	143社	40.1%
⑤管工事	4社	1.0%	22社	6.2%
⑥造園	5社	1.2%	3社	0.8%
⑦その他	10社	2.5%	20社	5.6%
無回答	1社	0.2%	-	-
計	402社	100.0%	372社	100.0%

イ 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114社（28.4%）と最も多く、次いで「1億円未満」が107社（26.6%）となっており、完成工事高3億円未満の企業で全体の55.0%を占める。

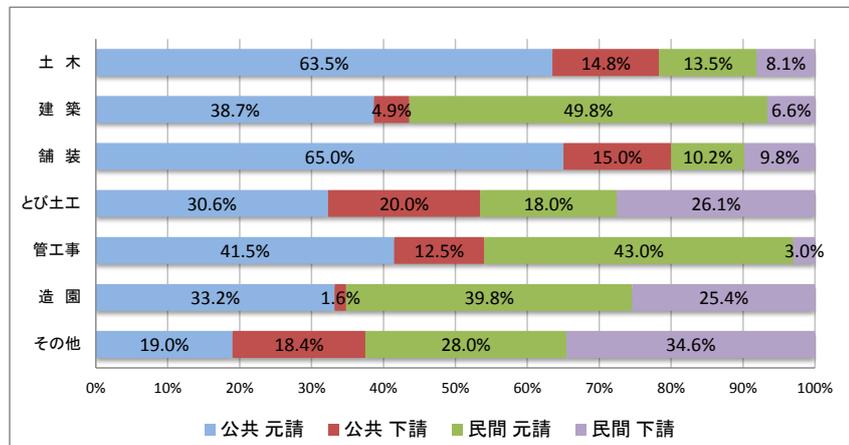
完成工事高	社数	構成比
1億円未満	107社	26.6%
1億円以上 3億円未満	114社	28.4%
3億円以上 5億円未満	57社	14.2%
5億円以上 10億円未満	46社	11.4%
10億円以上 30億円未満	51社	12.7%
30億円以上 50億円未満	8社	2.0%
50億円以上	6社	1.5%
無回答	13社	3.2%
合計	402社	100.0%

ウ 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14億円、次いで「舗装」約5億円、「土木」約4.6億円、「とび土工」約4.3億円と続く。

業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土木	282社	460百万円	63.5%	14.8%	13.5%	8.1%
建築	61社	1,410百万円	38.7%	4.9%	49.8%	6.6%
舗装	19社	498百万円	65.0%	15.0%	10.2%	9.8%
とび土工	20社	434百万円	30.6%	20.0%	18.0%	26.1%
管工事	4社	197百万円	41.5%	12.5%	43.0%	3.0%
造園	5社	153百万円	33.2%	1.6%	39.8%	25.4%
その他	10社	734万円	19.0%	18.4%	28.0%	34.6%
無回答	1社	-	-	-	-	-
計	402社	603万円	56.6%	13.5%	20.1%	9.6%

また、公共工事・民間工事の比率を見ると「土木」及び「舗装」は、公共工事の割合が、元請・下請を併せてそれぞれ78.3%、80.0%と高い。一方「建築」および「造園」では民間工



事の割合がともに過半数となっている。

元請工事の比率を公共・民間で比較すると、「土木」「舗装」では公共・元請が60%以上に対し、「建築」では民間・元請が49.8%、「管工事」「造園」も40%前後と高い。

一方、下請が占める割合が高いのは「とび土工」で、公共と民間の下請を合わせて46.1%、「その他」に分類されるさく井工・コンクリート二次製品製造販売・製材業・塗装工等も合わせて53.0%と高い。

第Ⅱ章 アンケートの分析結果

1. 従業員の雇用関係について

(1) 就業者数（有効回答数 398 社）

今回調査で回答があった 398 社の総就業者数は 7,689 人であった。これを職種別で見ると、役員 838 人（10.9%）、事務・営業 1,275 人（16.6%）、技術職 3,989 人（51.9%）、技能職 1,587 人（20.6%）となる。最も多いのは技術職で、全就業者の半数以上を占めている。2 番目に多い技能職と合わせると、全体の 72.5%となる。

年齢	性別	役員	事務 営業職	技術職	技能職	計	年代計	構成比	1社 平均
19 歳以下	男	0 人	0 人	62 人	31 人	93 人	98 人	1.3%	0.2 人
	女	0 人	1 人	2 人	2 人	5 人			
20～24 歳	男	0 人	14 人	123 人	99 人	236 人	270 人	3.5%	0.7 人
	女	0 人	22 人	10 人	2 人	34 人			
25～29 歳	男	3 人	16 人	131 人	83 人	233 人	284 人	3.7%	0.7 人
	女	1 人	33 人	14 人	3 人	51 人			
30～34 歳	男	13 人	32 人	244 人	114 人	403 人	485 人	6.3%	1.2 人
	女	4 人	44 人	30 人	4 人	82 人			
35～39 歳	男	21 人	32 人	507 人	177 人	737 人	865 人	11.2%	2.2 人
	女	3 人	87 人	32 人	6 人	128 人			
40～44 歳	男	54 人	68 人	653 人	203 人	978 人	1,173 人	15.3%	2.9 人
	女	12 人	148 人	28 人	7 人	195 人			
45～49 歳	男	62 人	44 人	395 人	137 人	638 人	794 人	10.3%	2.0 人
	女	13 人	118 人	18 人	7 人	156 人			
50～54 歳	男	58 人	57 人	441 人	113 人	669 人	821 人	10.7%	2.1 人
	女	20 人	105 人	20 人	7 人	152 人			
55～59 歳	男	102 人	73 人	527 人	146 人	848 人	988 人	12.8%	2.5 人
	女	23 人	92 人	17 人	8 人	140 人			
60～64 歳	男	124 人	84 人	404 人	200 人	812 人	921 人	12.0%	2.3 人
	女	22 人	64 人	15 人	8 人	109 人			
65 歳以上	男	233 人	98 人	302 人	223 人	861 人	990 人	12.9%	2.5 人
	女	70 人	43 人	14 人	7 人	134 人			
計	男	670 人	518 人	3,789 人	1,526 人	6,503 人	7,689 人	100.0%	16.3 人
	構成比	10.3%	8.0%	58.3%	23.5%	100.0%			3.0 人
	女	168 人	757 人	200 人	61 人	1,186 人			
	構成比	14.2%	63.8%	16.9%	5.1%	100.0%			
合計		838 人	1,275 人	3,989 人	1,587 人	7,689 人			19.3 人
構成比		10.9%	16.6%	51.9%	20.6%	100.0%			
1社平均		2.1 人	3.2 人	10.0 人	4.0 人	19.3 人			

全就業者のうち、男性は 6,503 人（84.6%）、女性は 1,186 人（15.4%）であった。

男性は、技術職の割合が最も高く 58.3%、次いで技能職 23.5%で併せて 81.8%となる。

女性は、事務・営業職の割合が最も高く 63.8%で、技術職は 16.9%、技能職は 5.1%となる。

就業者の女性比率は 15.4%で、全国建設業の平均 14.9%を 0.5 ポイント上回った。

また、技術者の女性比率も 5.0%と全国建設業の 3.6%を 1.4 ポイント上回っているが、全国全産業と比較すると、依然として大きな開きがある。

建設業及び技術者における男女比率

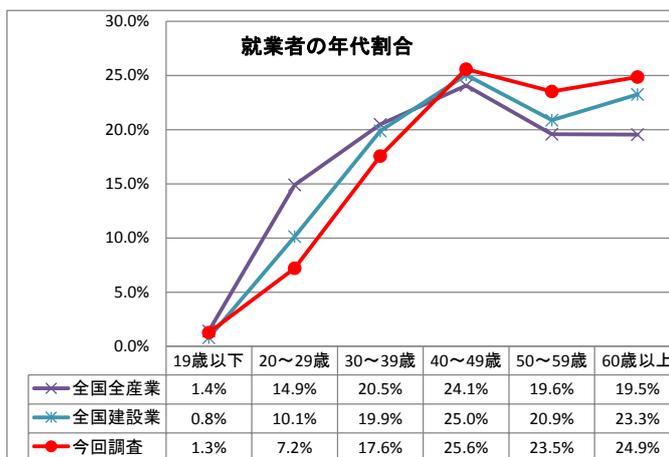
	性別	就業者全体		技術者	
		人数	比率	人数	比率
今回調査	男	6,503人	84.6%	3,789人	95.0%
	女	1,186人	15.4%	200人	5.0%
	計	7,689人	100.0%	3,989人	100.0%
全国建設業	男	428万人	85.1%	27万人	96.4%
	女	75万人	14.9%	1万人	3.6%
	計	503万人	100.0%	28万人	100.0%
全国全産業	男	3,623万人	57.0%		
	女	2,737万人	43.0%		
	計	6,360万人	100.0%		

【全国数値：総務省 平成 26 年労働力調査より】

就業者の年代構成では、20 歳代・30 歳代が、いずれも全国全産業・全国建設業と比べて低い。

一方、50 歳代、60 歳以上はいずれも全国全産業・全国建設業を上回っている。

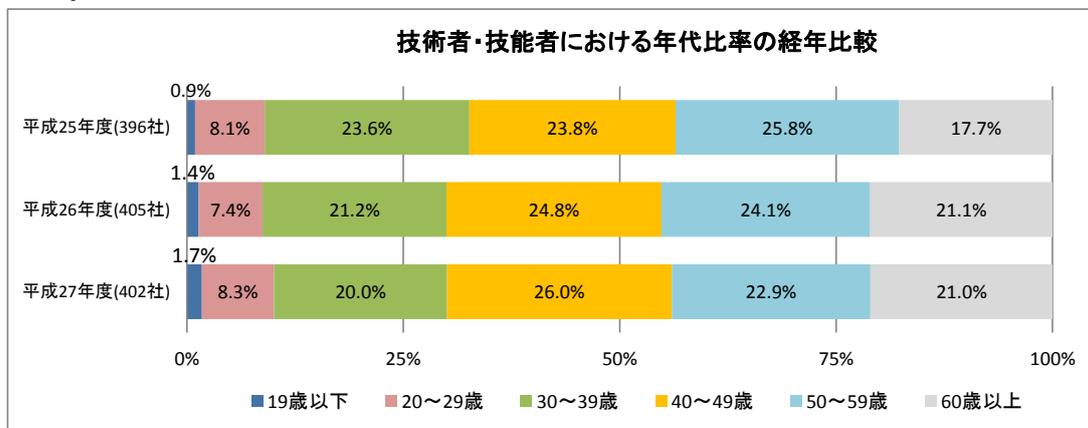
若手の確保が進まないまま推移すると、近い将来、現場で中核となる年代が大幅に減少し、社会資本の維持が難しくなる。



【全国数値：総務省 平成 26 年労働力調査より】

技術者・技能者の年代構成比率を過去の調査と比較すると、29 歳以下の割合が増加しており、新卒者など若手の採用は若干進んでいると考えられる。しかし、10 歳代から 30 歳代までの合計で見た場合は、横ばいの推移となる。割合が最も高い年代は 40 歳代で、増加率も最も高かった。50 歳以上の割合は減少したものの依然として高い（43.9%）。

社会資本整備体制の維持や技術の継承を図るためにも、建設業のやりがいや魅力を広く発信するなどイメージアップを行い、新卒採用や他産業からの転職者を増やしていく必要がある。



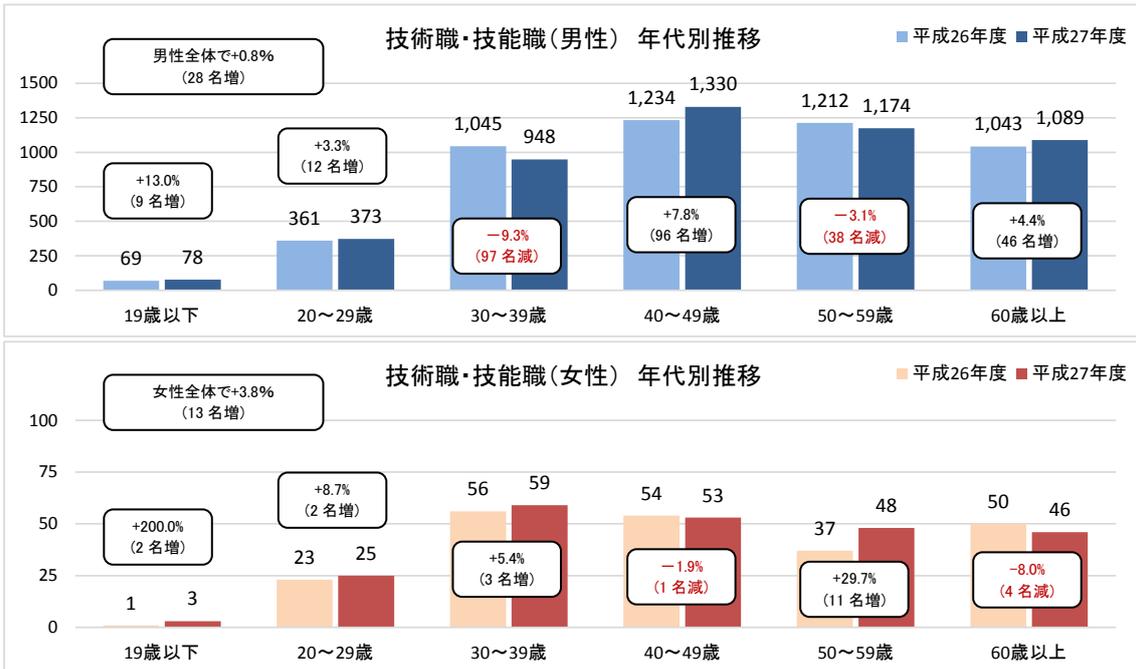
	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	計
平成25年度(396社)	48人	413人	1,211人	1,221人	1,323人	907人	5,123人
平成26年度(405社)	70人	384人	1,101人	1,288人	1,249人	1,093人	5,185人
平成27年度(402社)	97人	465人	1,114人	1,448人	1,279人	1,173人	5,576人

【参考】

昨年度調査回答のあった企業数 405 社のうち、今年度調査に回答の無い企業に対して追加調査を行い、同じ企業間での技術・技能職の年代別就業者数を比較した。

性別・年代別にその増減をみると、男性で変動数が大きいのは 30 歳代の 97 名減 (-9.3%) と 40 歳代の 96 名増 (+7.8%)、次いで 60 歳代の 46 名増 (+4.4%) だった。男性全体では、28 名増加 (+0.6%) し、4,992 名となる。

女性は母数が少なく割合では変動が大きい年代もあるが、変動数では 50 歳代の 11 名増 (+29.7%) を除き 1 桁台の推移に収まっている。なお、女性全体では 13 名増加 (+5.9%) し、234 名だった。男女の合計では、41 名増加 (+0.8%) で推移している。



各年代の構成割合では、男性は 40 歳代が最も多く 26.6%、女性は 30 歳代が最も多く 25.2%となっている。

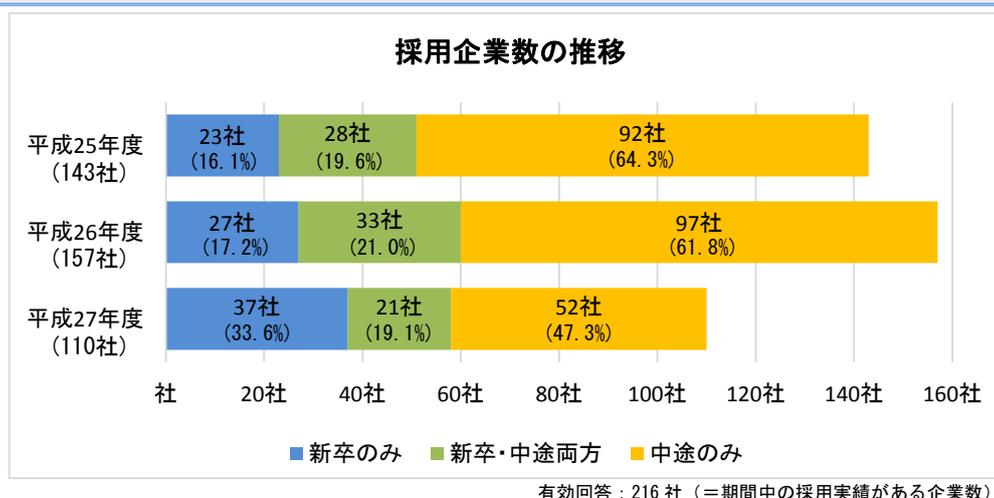
29 歳以下の若手の人数は増加しており、採用が進んでいると考えられるものの、構成割合は男性で 9.1%(451 名)、女性で 12.0%(28 名)と低い。

若手を十分に確保できないまま年数が経過すると、現在の 60 歳以上の退職が進むことで就業者数が大幅に減少し、担い手不足が危機的な状況となる恐れがある。

性別	年代	平成 26 年度		平成 27 年度		前年比
		人数	構成割合	人数	構成割合	
男性	19歳以下	69	1.4%	78	1.6%	13.0%
	20~29歳	361	7.3%	373	7.5%	3.3%
	30~39歳	1,045	21.1%	948	19.0%	-9.3%
	40~49歳	1,234	24.9%	1,330	26.6%	7.8%
	50~59歳	1,212	24.4%	1,174	23.5%	-3.1%
	60歳以上	1,043	21.0%	1,089	21.8%	4.4%
	計	4,964	100.0%	4,992	100.0%	0.6%
女性	19歳以下	1	0.5%	3	1.3%	200.0%
	20~29歳	23	10.4%	25	10.7%	8.7%
	30~39歳	56	25.3%	59	25.2%	5.4%
	40~49歳	54	24.4%	53	22.6%	-1.9%
	50~59歳	37	16.7%	48	20.5%	29.7%
	60歳以上	50	22.6%	46	19.7%	-8.0%
	計	221	100.0%	234	100.0%	5.9%
計	19歳以下	70	1.4%	81	1.5%	15.7%
	20~29歳	384	7.4%	398	7.6%	3.6%
	30~39歳	1,101	21.2%	1,007	19.3%	-8.5%
	40~49歳	1,288	24.8%	1,383	26.5%	7.4%
	50~59歳	1,249	24.1%	1,222	23.4%	-2.2%
	60歳以上	1,093	21.1%	1,135	21.7%	3.8%
	計	5,185	100.0%	5,226	100.0%	0.8%

※有効回答 405 社 (昨年度回答企業)

(2) 採用状況 (有効回答 216 社)



平成25年度から調査時点までの採用実績を見ると、平成25年度143社、平成26年度157社、平成27年度110社となる。期間中(平成25年4月～27年8月)の採用実績がある企業は216社で、回答企業402社に占める割合は53.7%であった。

新卒採用企業数(「新卒のみ」と「新卒・中途両方」の計)は、平成25年度51社から平成26年度60社へ増加し、平成27年度も58社と同水準を保っている。期間中の採用実績がある企業は94社で、回答企業402社に占める割合は23.4%、採用実績がある企業に占める割合は43.5%となる。

中途採用企業数(「中途のみ」と「新卒・中途両方」の計)は、平成25年度120社、平成26年度130社、平成27年度73社と、いずれも採用実績がある企業の60%以上を占める。

中途採用企業の比率が高い理由に、経験者を率先して採用していると考えられるほか、新卒の就職希望者が集まらず採用予定の需要が満たされないために中途採用で補っているとも考えられる。なお、平成27年度の採用企業数は年度途中の数値であり、年度末に向けて中途採用が進むと予測される。

職種別の採用人数をみると、技術職では新卒が増加傾向(平成25年度66人、平成26年度86人、平成27年度110人)にあり、積極的な新卒採用が進んでいると言える。

一方で技能職の新卒は、概ね横ばい傾向(平成25年度34人、平成26年度39人、平成27年度31人)である。

事務・営業職は、新卒では平成26年度の20人から平成27年度の13人へと減少している。

なお、平成27年度の中途採用人数は、年度末に向けて増加していくと予測される。

採用年次/採用区分		平成25年度採用	平成26年度採用	平成27年度採用	
技術職	新卒	高校新卒	24人	42人	50人
		短大・高専新卒	11人	6人	13人
		大学・大学院新卒	31人	38人	47人
		新卒小計	66人	86人	110人
	中途採用	135人	133人	44人	
技術職計		201人	219人	154人	
技能職	新卒	高校新卒	27人	30人	26人
		短大・高専新卒	1人	7人	2人
		大学・大学院新卒	6人	2人	3人
		新卒小計	34人	39人	31人
	中途採用	139人	127人	54人	
技能職計		173人	166人	85人	
技術職・技能職計		374人	385人	239人	
事務・営業職	新卒	高校新卒	3人	4人	1人
		短大・高専新卒	3人	6人	4人
		大学・大学院新卒	10人	10人	8人
		新卒小計	16人	20人	13人
	中途採用	58人	69人	35人	
事務・営業職計		74人	89人	48人	
合計		448人	474人	287人	

※新卒採用人数は各年度の4月1日時点、平成27年度の中途採用は7月30日時点

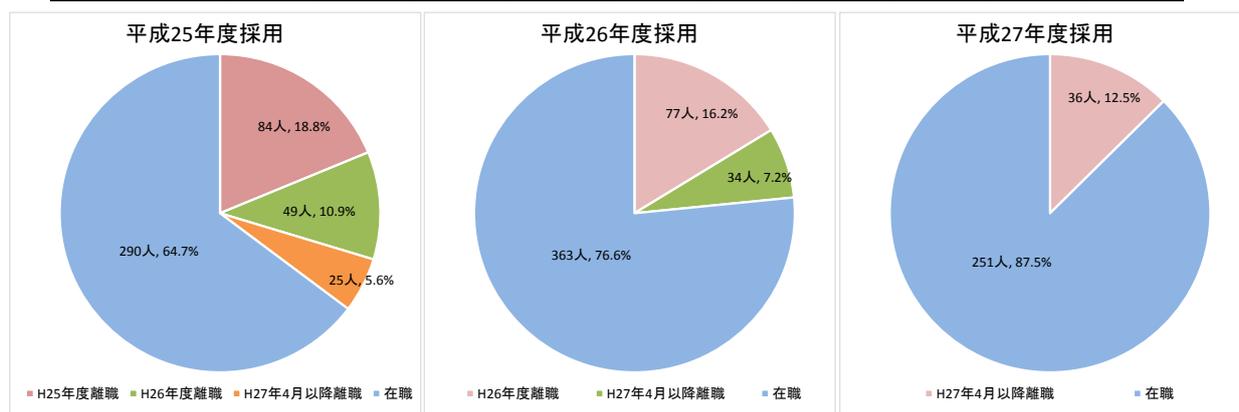
(3) 過去3年間の採用者の離職状況

平成25年度以降の採用者における離職状況は、採用から1年以内の離職が、平成25年度84人(18.8%)、平成26年度77人(16.2%)、平成27年度が調査時点で36人(12.5%)となっている。なお、平成27年度の数値は年度途中であり、年度末にかけて増加すると予測される。

採用2年目の離職は、平成25年度49人(10.9%)、平成26年度34人(7.2%)、3年目では平成25年度25人(5.6%)と、1年目に比べ離職率は下がっている。

新卒と中途とで比較すると、全体的に中途の離職率が高い傾向にある。

採用年次/採用区分		採用数	平成25年度		平成26年度		平成27年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
平成25年度採用	新卒	116人	22人	19.0%	13人	11.2%	5人	4.3%	40人	34.5%
	中途	332人	62人	18.7%	36人	10.8%	20人	6.0%	118人	35.5%
	計	448人	84人	18.8%	49人	10.9%	25人	5.6%	158人	35.3%
平成26年度採用	新卒	145人			20人	13.8%	6人	4.1%	26人	17.9%
	中途	329人			57人	17.3%	28人	8.5%	85人	25.8%
	計	474人			77人	16.2%	34人	7.2%	111人	23.4%
平成27年4月採用	新卒	154人					12人	7.8%	12人	7.8%
	中途	133人					24人	18.0%	24人	18.0%
	計	287人					36人	12.5%	36人	12.5%



今回調査した平成25年度採用者の離職状況を全国全産業・全国建設業と比較すると、全国全産業と比べると高いものの、全国建設業との比較では大きな差は見受けられない。

平成25年3月卒業者の採用・離職状況	採用数	H25年度離職		H26年度離職		離職計	
		離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
全産業	716,587人	111,306人	15.5%	78,067人	10.9%	189,373人	26.4%
全国建設業	35,219人	6,689人	19.0%	4,072人	11.6%	10,761人	30.6%
今回調査	116人	22人	19.0%	13人	11.2%	35人	30.2%

※全国数値出典：厚労省「新規学卒者の離職状況に関する資料」

技術職・技能職の採用・離職状況

技術職・技能職の採用・離職状況をみると、技術職における新卒・中途の離職率は、年度によってばらつきがあるものの、技能職より低い傾向にある。

特に技能職で、入社1年以内の離職率が高く、平成25年度22.0%（新卒32.4%・中途19.4%）、平成26年度21.7%（新卒20.5%・中途22.0%）、平成27年は年度途中だが20.0%（新卒12.9%・中途24.1%）となっている。

（技術職）

採用年次/採用区分		採用数	平成25年度		平成26年度		平成27年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
平成25年度採用	新卒	66人	8人	12.1%	10人	15.2%	5人	7.6%	23人	34.8%
	中途	135人	23人	17.0%	10人	7.4%	6人	4.4%	39人	28.9%
	計	201人	31人	15.4%	20人	10.0%	11人	5.5%	62人	30.8%
平成26年度採用	新卒	86人			7人	8.1%	4人	4.7%	11人	12.8%
	中途	133人			19人	14.3%	6人	4.5%	25人	18.8%
	計	219人			26人	11.9%	10人	4.6%	36人	16.4%
平成27年度採用	新卒	110人					8人	7.3%	8人	7.3%
	中途	44人					5人	11.4%	5人	11.4%
	計	154人					13人	8.4%	13人	8.4%

（技能職）

採用年次/採用区分		採用数	平成25年度		平成26年度		平成27年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
平成25年度採用	新卒	34人	11人	32.4%	2人	5.9%	0人	0.0%	13人	38.2%
	中途	139人	27人	19.4%	20人	14.4%	8人	5.8%	55人	39.6%
	計	173人	38人	22.0%	22人	12.7%	8人	4.6%	68人	39.3%
平成26年度採用	新卒	39人			8人	20.5%	2人	5.1%	10人	25.6%
	中途	127人			28人	22.0%	15人	11.8%	43人	33.9%
	計	166人			36人	21.7%	17人	10.2%	53人	31.9%
平成27年度採用	新卒	31人					4人	12.9%	4人	12.9%
	中途	54人					13人	24.1%	13人	24.1%
	計	85人					17人	20.0%	17人	20.0%

学歴別の採用・離職状況

技術職・技能職の採用・離職状況（新卒者・学歴別）

採用年次/採用区分		採用数	平成25年度		平成26年度		平成27年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
平成25年度採用	高校新卒	51人	13人	25.5%	5人	9.8%	3人	5.9%	21人	41.2%
	短大・高専新卒	12人	2人	16.7%	1人	8.3%	2人	16.7%	5人	41.7%
	大学・大学院新卒	37人	4人	10.8%	6人	16.2%	0人	0.0%	10人	27.0%
	計	100人	19人	19.0%	12人	12.0%	5人	5.0%	36人	36.0%
平成26年度採用	高校新卒	72人			12人	16.7%	2人	2.8%	14人	19.4%
	短大・高専新卒	13人			0人	0.0%	1人	7.7%	1人	7.7%
	大学・大学院新卒	40人			3人	7.5%	3人	7.5%	6人	15.0%
	計	125人			15人	12.0%	6人	4.8%	21人	16.8%
平成27年度採用	高校新卒	76人					6人	7.9%	6人	7.9%
	短大・高専新卒	15人					1人	6.7%	1人	6.7%
	大学・大学院新卒	50人					5人	10.0%	5人	10.0%
	計	141人					12人	8.5%	12人	8.5%

技術職・技能職における新規学卒者の採用・離職状況を学歴別に見ると、高校新卒は時間が経過するごとに離職者が減少しているが、短大・高専新卒や大学・大学院新卒では必ずしもそうとは言えない。

なお、平成27年度の離職者数は調査時点の数値であり、年度末までに離職者が増えることも考えられる。

【参考】

平成 24 年度採用者（技術職・技能職）に関し、前回調査（平成 26 年調査）以降の離職状況を把握するための追加調査を実施した。

離職者数の推移は、全体的に数値は高いものの、傾向としては平成 25 年度入社と同様で、仕事に慣れてきた段階でも離職を防ぐ対策を進める必要があると言える。

平成 24 年度採用者（技術者・技能者）の採用・学歴区分別離職状況

採用区分	採用数	H 24 年度		H 25 年度		H 26 年度		H 27 年度		合計		
		離職数	率	離職数	率	離職数	離職率	離職数	率	離職数	率	
新卒	高校新卒	43 人	9 人	20.9%	8 人	18.6%	7 人	16.3%	2 人	4.7%	26 人	60.5%
	短大・高専新卒	7 人	2 人	28.6%	2 人	28.6%	0 人	0.0%	1 人	14.3%	5 人	71.4%
	大学・大学院新卒	30 人	5 人	16.7%	3 人	10.0%	5 人	16.7%	0 人	0.0%	13 人	43.3%
	新卒計	80 人	16 人	20.0%	13 人	16.3%	12 人	15.0%	3 人	3.8%	44 人	55.0%
中 途	234 人	51 人	21.8%	40 人	17.1%	19 人	8.1%	5 人	2.1%	115 人	49.1%	
計	314 人	67 人	21.3%	53 人	16.9%	31 人	9.9%	8 人	2.5%	159 人	50.6%	

学歴別の離職率を全国の数値と比較すると、3カ年通算（平成 24～26 年度）で、いずれの学歴でも全国数値を上回っている。

平成 24 年度採用者の学歴別離職率（全国比較）

学歴／離職年度	離職率			3カ年計	
	H24 年度	H25 年度	H26 年度		
高校新卒	全国（建設業）	27.2%	13.7%	9.1%	50.0%
	今回調査	20.9%	18.6%	16.3%	55.8%
短大・高専新卒	全国（建設業）	21.6%	12.8%	9.6%	44.0%
	今回調査	28.6%	28.6%	0.0%	57.1%
大学・大学院新卒	全国（建設業）	12.3%	9.4%	8.4%	30.1%
	今回調査	16.7%	10.0%	16.7%	43.3%

※全国数値出典：厚労省「新規学卒者の離職状況に関する資料」

技術職・技能職別の離職状況は、平成 25 年度採用の離職状況と同様に、技術職は新卒の離職率が高く、技能職では中途の離職率が高い。

（技術職）

区分	採用数	平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度		合計	
		離職者	率	離職者	率	離職者	率	離職者	率	離職者	率
新卒	53 人	9 人	17.0%	9 人	17.0%	9 人	17.0%	1 人	1.9%	28 人	52.8%
中途	145 人	27 人	18.6%	13 人	9.0%	11 人	7.6%	4 人	2.8%	55 人	37.9%
計	198 人	36 人	18.2%	22 人	11.1%	20 人	10.1%	5 人	2.5%	83 人	41.9%

（参考：技術職 平成 25 年度採用）

区分	採用数	平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度		合計	
		離職数	率	離職数	率	離職者	率	離職数	率
新卒	66 人	8 人	12.1%	10 人	15.2%	5 人	7.6%	23 人	34.8%
中途	135 人	23 人	17.0%	10 人	7.4%	6 人	4.4%	39 人	28.9%
計	201 人	31 人	15.4%	20 人	10.0%	11 人	5.5%	62 人	30.8%

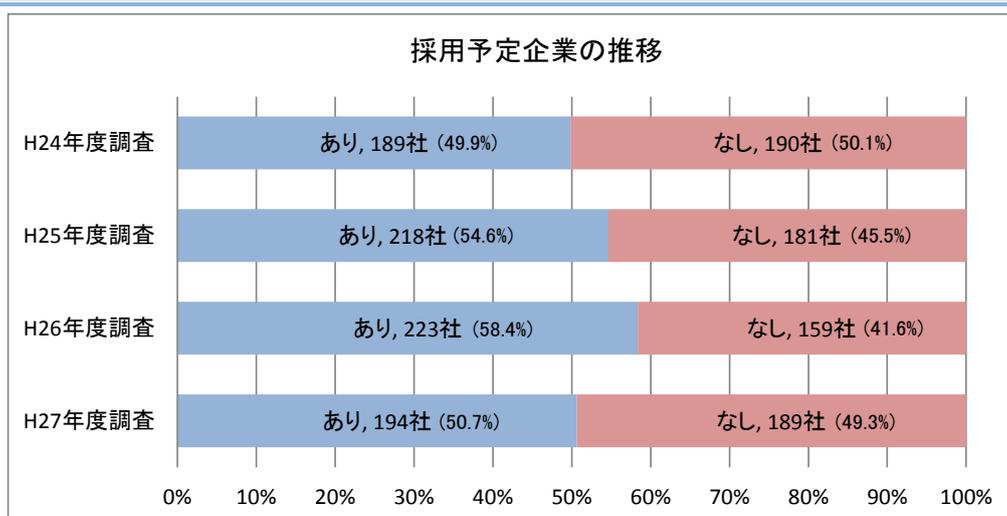
（技能職）

区分	採用数	平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度		合計	
		離職者	率	離職者	率	離職者	率	離職者	率	離職者	率
新卒	27 人	7 人	25.9%	4 人	14.8%	3 人	11.1%	2 人	7.4%	16 人	59.3%
中途	89 人	24 人	27.0%	27 人	30.3%	8 人	9.0%	1 人	1.1%	60 人	67.4%
計	116 人	31 人	26.7%	31 人	26.7%	11 人	9.5%	3 人	2.6%	76 人	65.5%

（参考：技能職 平成 25 年度採用）

区分	採用数	平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度		合計	
		離職数	率	離職数	率	離職者	率	離職数	率
新卒	34 人	11 人	32.4%	2 人	5.9%	0 人	0.0%	13 人	38.2%
中途	139 人	27 人	19.4%	20 人	14.4%	8 人	5.8%	55 人	39.6%
計	173 人	38 人	22.0%	22 人	12.7%	8 人	4.6%	68 人	39.3%

(4) 平成28年4月までの採用予定数（有効回答数 383社）



平成28年4月までの採用予定の有無を聞いたところ、「採用予定あり」が194社(50.7%)と、昨年度から下がりはしたものの高水準で推移している。完成工事高別にみると、完成工事高が大きくなるにつれて「採用予定あり」の割合が高くなっている。

採用の有無/完工高	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億以上	完工高無回答	計
採用予定あり (割合)	28社 (26.4%)	45社 (42.1%)	29社 (55.8%)	31社 (68.9%)	43社 (89.6%)	14社 (100.0%)	4社 (36.4%)	194社 (50.7%)
採用予定なし (割合)	78社 (73.6%)	62社 (57.9%)	23社 (44.2%)	14社 (31.1%)	5社 (10.4%)	0社 (0.0%)	7社 (63.6%)	189社 (49.3%)
計	106社	107社	52社	45社	48社	14社	11社	383社

職種別の採用予定人数を過去の調査と単純比較すると、高校新卒者の採用予定人数がいずれの職種でも増加しており、技術職は145人（前年度比120.8%・25人増）、技能職は65人（前年度比110.2%・6人増）、事務・営業職14人（前年度比200.0%・7人増）となっている。

一方、中途採用ではいずれの職種も減少し、技術職146人（前年度比79.3%・38人減）、技能職127人（前年度比91.4%・12人減）、事務・営業職29人（前年度比93.5%・2人減）となっている。

新卒の高校生に対する採用意欲が一般的に高まっており、各企業で将来を見据え若手の人材確保を進めようとしていることが分かる。

職種別採用予定者の推移

採用年次/採用区分		H26年度	H27年度	H28年度	前年比	
技術職	新卒	高校新卒	56人	120人	145人	120.8%
		短大・高専新卒	22人	23人	17人	73.9%
		大学・大学院新卒	54人	78人	77人	98.7%
		新卒小計	132人	221人	239人	108.1%
	中途採用	210人	184人	146人	79.3%	
技術職計		342人	405人	385人	95.1%	
技能職	新卒	高校新卒	39人	59人	65人	110.2%
		短大・高専新卒	19人	6人	6人	100.0%
		大学・大学院新卒	9人	5人	6人	120.0%
		新卒小計	67人	70人	77人	110.0%
	中途採用	162人	139人	127人	91.4%	
技能職計		229人	209人	204人	97.6%	
技術職・技能職計		571人	614人	589人	95.9%	
事務・営業職	新卒	高校新卒		7人	14人	200.0%
		短大・高専新卒		3人	3人	100.0%
		大学・大学院新卒		11人	11人	100.0%
		新卒小計		21人	28人	133.3%
	中途採用		31人	29人	93.5%	
事務・営業職計			52人	57人	109.6%	
合計		571人	666人	646人	97.0%	

※平成27年度採用予定数…平成26年度調査結果より（有効回答223社）

※平成26年度採用予定数…平成25年度調査結果より（有効回答218社）

採用区分／採用年次			H26 年度		H27 年度	
			採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率
技術職	新卒	高校新卒	42 人 / 56 人	75.0%	50 人 / 120 人	41.7%
		短大・高専新卒	6 人 / 22 人	27.3%	13 人 / 23 人	56.5%
		大学・大学院新卒	38 人 / 54 人	70.4%	47 人 / 78 人	60.3%
		新卒計	86 人 / 132 人	65.2%	110 人 / 221 人	49.8%
	中途採用	133 人 / 210 人	63.3%	44 人 / 184 人	23.9%	
	技術職計	219 人 / 342 人	64.0%	154 人 / 405 人	38.0%	
技能職	新卒	高校新卒	30 人 / 39 人	76.9%	26 人 / 59 人	44.1%
		短大・高専新卒	7 人 / 19 人	36.8%	2 人 / 6 人	33.3%
		大学・大学院新卒	2 人 / 9 人	22.2%	3 人 / 5 人	60.0%
		新卒計	39 人 / 67 人	58.2%	31 人 / 70 人	44.3%
	中途採用	127 人 / 162 人	78.4%	54 人 / 139 人	38.8%	
	技能職計	166 人 / 229 人	72.5%	85 人 / 209 人	40.7%	
技術職・技能職計			385 人 / 571 人	67.4%	239 人 / 614 人	38.9%

※採用数…いずれも今回調査（有効回答：H26 年度 157 社、H27 年度 110 社）

※平成 27 年度採用予定数…平成 26 年度調査結果より（有効回答 223 社）

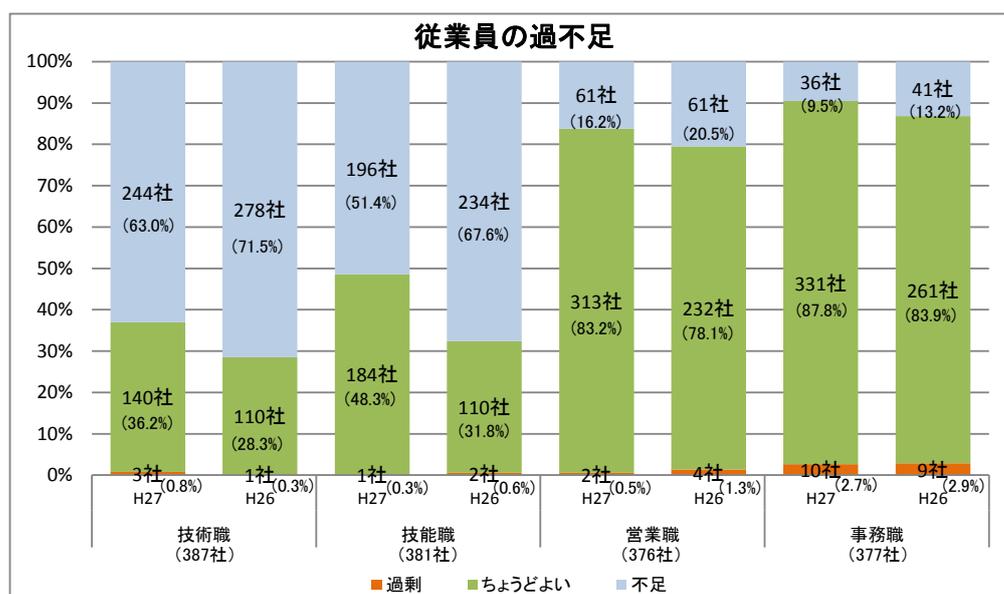
※平成 26 年度採用予定数…平成 25 年度調査結果より（有効回答 218 社）

技術職・技能職について、今回調査した採用数と過去に調査した採用予定数を単純比較し、充足率を算出した。

新卒者の合計で見ると、平成 27 年度は技術職 49.8%、技能職 44.3%といずれも前年度を下回っている。特に高校新卒では、採用予定者数が増加したこともあり、技術職 41.7%、技能職 44.1%と、採用意欲の高まりとは裏腹に若手の人材確保に苦慮している状況が表れている。前述の通り、高校新卒の採用予定者数は平成 28 年度も増加しており、採用に向けた競争は激化すると考えられる。

中途は、平成 27 年度は技術職 23.9%、技能職 38.8%となっているが、年度途中での調査であり、年度末に向けて採用が進み充足率は高まっていくと推測される。

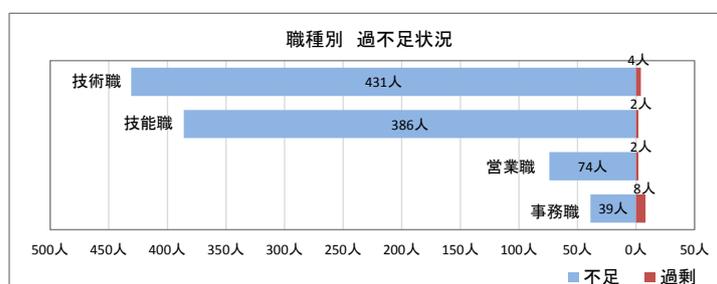
(5) 従業員数の過不足



従業員の過不足の状況を聞いたところ、全職種で「不足」の割合が低下しており、それぞれ技術職 8.5 ポイント、技能職 16.2 ポイント、営業職 4.3 ポイント、事務職 3.7 ポイント「不足」が減少した。

改善の傾向は見られるものの、前述の充足状況からは需要を満たすほど採用が進んだとは考えられない。

今回調査では、不足人数を具体的に聞いている。回答では、技術職・技能職の不足人数が多く、技術職で 431 人、技能職で 386 人であった。

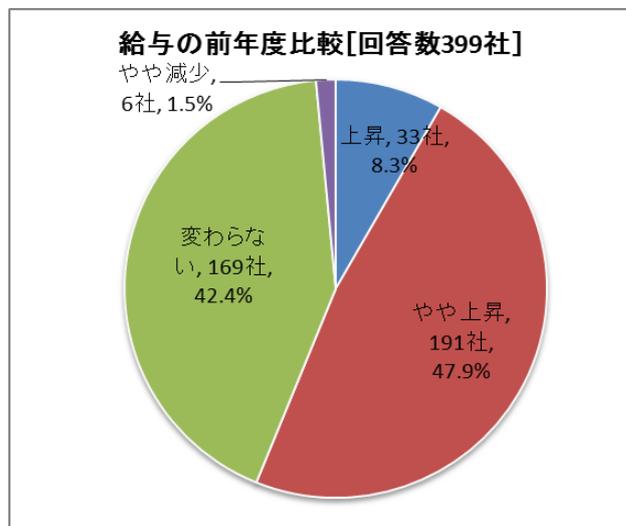


特に「不足」の回答が多かった技術職・技能職の過不足状況を業種別に見ると、不足人数・回答企業数ともに土木の割合が最も高く、技術職 276 人 (64.0%)、技能職 278 人 (72.0%) であった。1社あたりの平均では、その他を除くと建築の技術職・技能職と土木の技能職が 2.0 人/社と比較的高い。

業種	技術職				技能職			
	不足人数	構成比	回答数	1社平均	不足人数	構成比	回答数	1社平均
土木	276人	64.0%	163社	1.7人	278人	72.0%	138社	2.0人
建築	83人	19.3%	41社	2.0人	46人	11.9%	23社	2.0人
舗装	25人	5.8%	16社	1.6人	27人	7.0%	14社	1.9人
とび土工	13人	3.0%	9社	1.4人	16人	4.1%	11社	1.5人
管工事	6人	1.4%	4社	1.5人	3人	0.8%	2社	1.5人
造園	7人	1.6%	4社	1.8人	4人	1.0%	3社	1.3人
その他	21人	4.9%	7社	3.0人	12人	3.1%	5社	2.4人
計	431人	100.0%	244社	1.8人	386人	100.0%	196社	2.0人

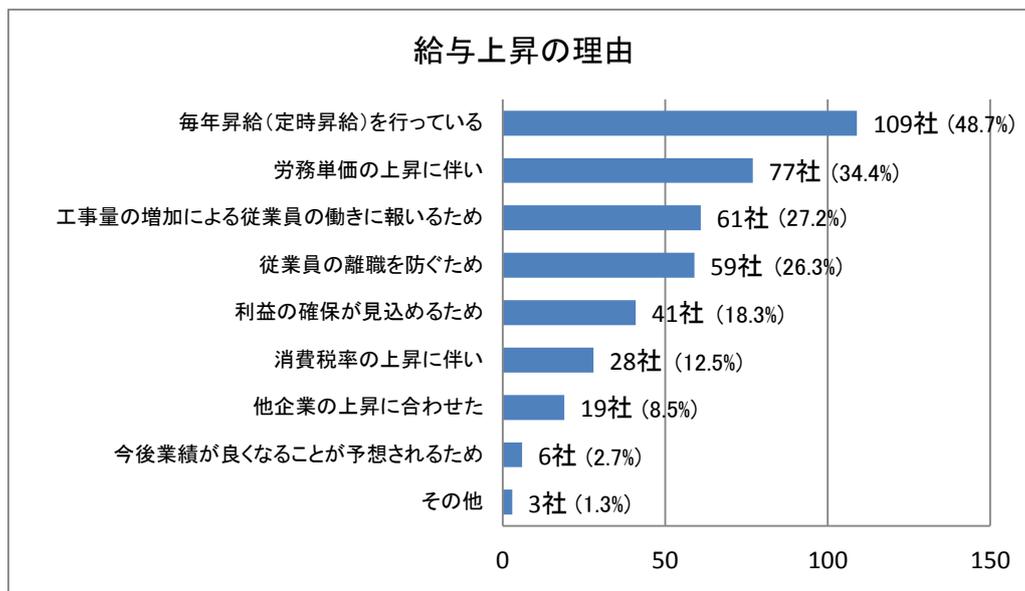
2. 給与・賞与等について

(1) 従業員の給与(月給)の状況 (有効回答数 399 社)



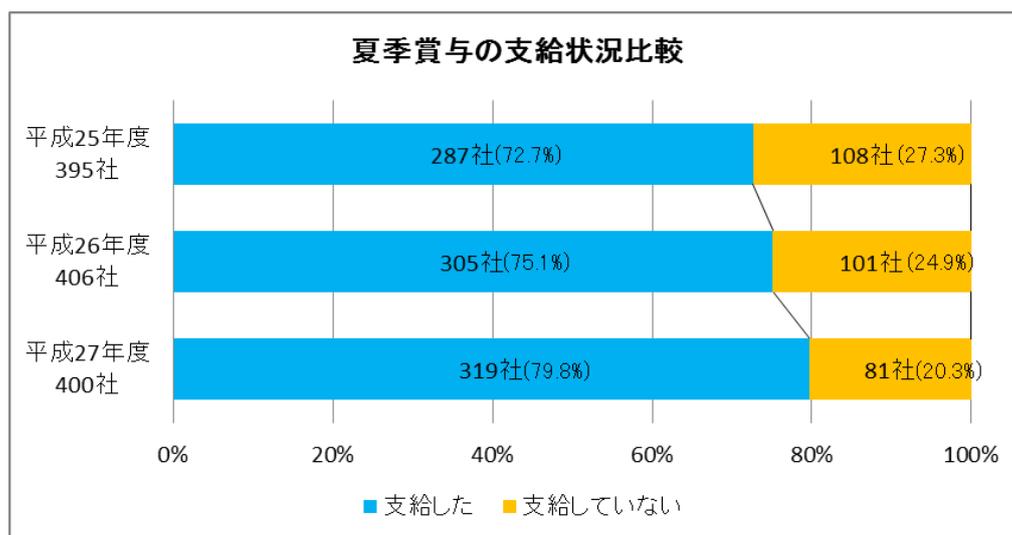
今年度と前年度を比較した従業員の給与(月給)の状況を聞いたところ、「やや上昇」の191社(47.9%)が最も多く、次いで「変わらない」の169社(42.4%)、「上昇」の33社(8.3%)、「やや減少」の6社(1.5%)の順となっている。

(2) 給与が「上昇」「やや上昇」した理由 (有効回答数 224 社 回答2つまで)

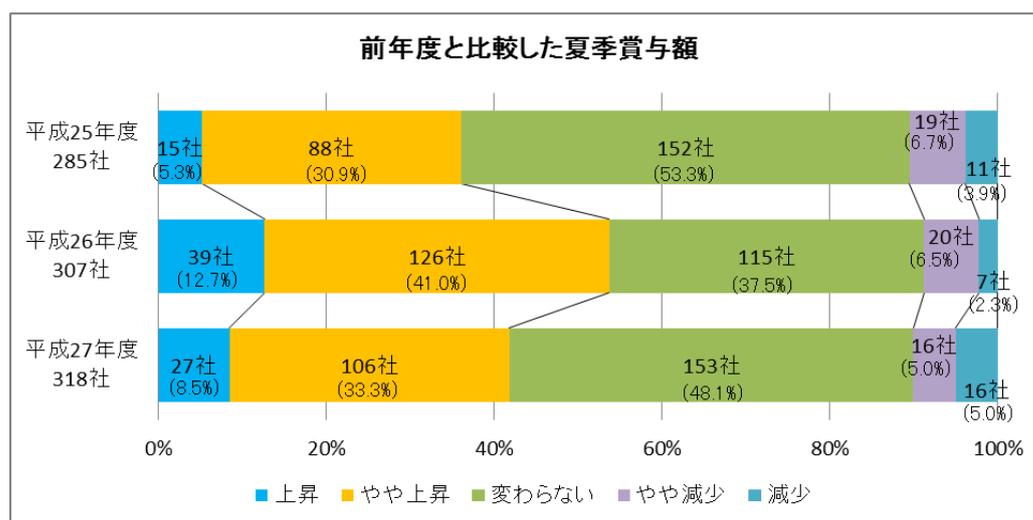


給与が「上昇」「やや上昇」と回答した企業にその理由を聞いたところ、最も多かったのが「毎年昇給(定時昇給)を行っている」109社(48.7%)であった。次いで、「労務単価の上昇に伴い」77社(34.4%)、「工事量の増加による従業員の働きに報いるため」61社(27.2%)、「従業員の離職を防ぐため」59社(26.3%)と続いている。

(3) 従業員の夏季賞与の状況



平成 27 年度の夏季賞与支給状況を聞いたところ、「支給した」と回答した企業が 319 社 (79.8%) と 4.7 ポイント増加し、過去の調査との比較では最も高くなっている。

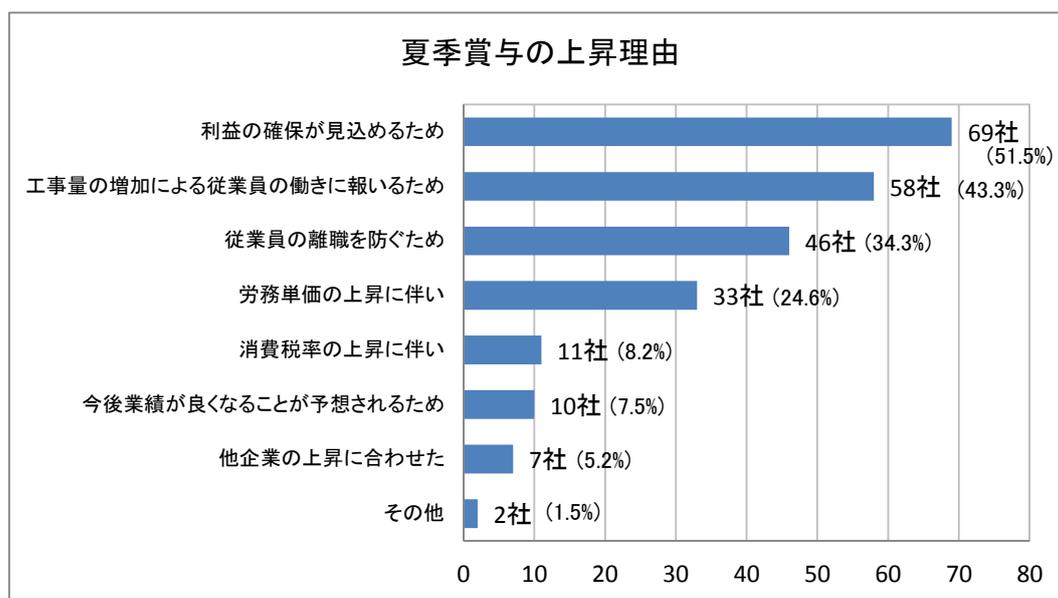


夏季賞与を「支給した」と回答した企業に、支給額の前年度比較を聞いたところ、今回調査で最も多かった回答は「変わらない」で 153 社 (48.1%) と半数近くを占める。

「上昇」と回答した企業 27 社 (8.5%)、「やや上昇」の 106 社 (33.3%) を合わせると 41.8% となり、26 年度の「上昇」「やや上昇」の合計 53.7% より 11.9 ポイント低下している。なお、数は少ないながら「減少」と回答した企業は 16 社 (5.0%) と前年の 7 社 (2.3%) から倍増している。

夏季賞与の支給額が「上昇」「やや上昇」は前年度より減少したが、「変わらない」が半数程度を占めており、概ね前年度の支給水準以上を維持しているといえる。

(4) 夏季賞与が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答 134 社 回答 2 つまで）



夏季賞与について「上昇」「やや上昇」と回答した企業にその理由を聞いたところ、最も多かったのが「利益の確保が見込める」69社（51.5%）、次いで「工事量の増加による従業員の働きに報いる」58社（43.3%）となる。平成26年度の工事受注の増加や企業努力による工事利益率の改善などが賞与の上昇につながったとの回答であった。

3番目に多かったのは「従業員の離職を防ぐため」46社（34.3%）で、定着を図る取組みの一環として賞与を上昇させた企業も多かった。

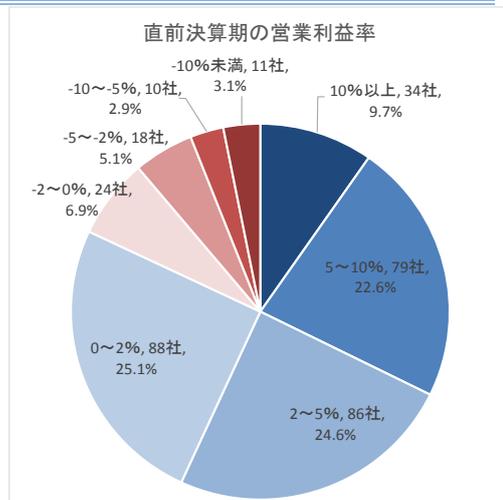
3. 経営状況について

(1) 直前決算の営業利益率（有効回答数 350 社）

本業の利益となる営業利益率について、全体を通して最も多かったのは「0～2%」88社（25.1%）、次いで「2～5%」86社（24.6%）となり、営業利益率「0～5%」の範囲で約半数を占める。

一方、赤字回答は、多い順に「-2～0%」24社（6.9%）、「-5～-2%」18社（5.1%）、「-10～-5%」10社（2.9%）、「-10%未満」11社（3.1%）となっている。

黒字と赤字の割合を見ると、黒字回答（0%以上の合計）は287社（82.0%）、赤字回答（0%未満の合計）は63社（18.0%）であった。



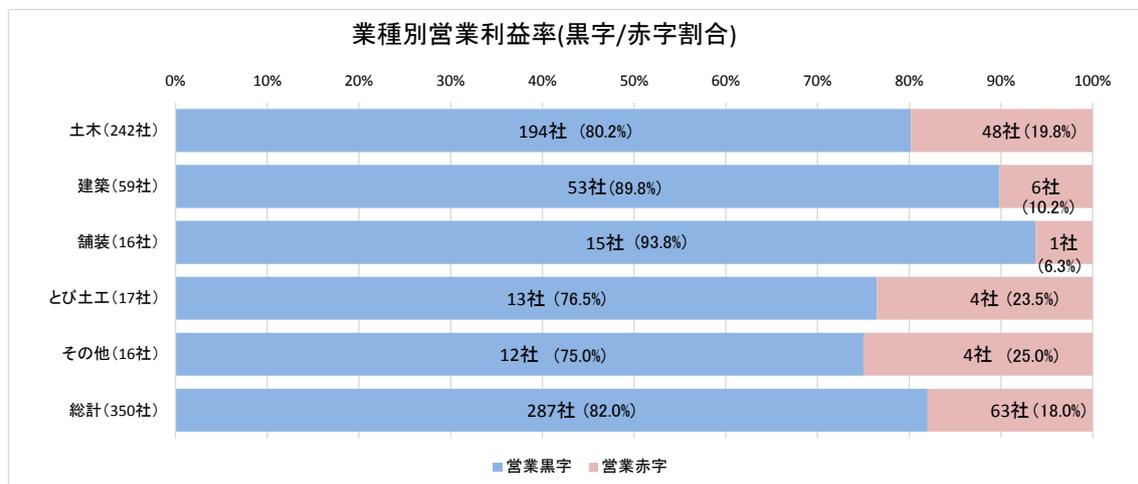
主たる業種別に利益率を見ると、土木で「0～2%未満」59社（24.4%）、「5～10%」57社（23.6%）、「2～5%」55社（22.7%）と並んでいる。

建築は「2～5%」が21社（35.6%）で最も多く、続いて「0～2%」19社（32.2%）となっている。業種別の平均営業利益率は、土木と建築が2.8%、舗装5.1%、とび土工が2.9%であった。

営業利益率/業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	総計
10%以上	23社 (9.5%)	3社 (5.1%)	1社 (6.3%)	3社 (17.6%)	4社 (25.0%)	34社 (9.7%)
5～10%	57社 (23.6%)	10社 (16.9%)	8社 (50.0%)	2社 (11.8%)	2社 (12.5%)	79社 (22.6%)
2～5%	55社 (22.7%)	21社 (35.6%)	3社 (18.8%)	3社 (17.6%)	4社 (25.0%)	86社 (24.6%)
0～2%	59社 (24.4%)	19社 (32.2%)	3社 (18.8%)	5社 (29.4%)	2社 (12.5%)	88社 (25.1%)
-2～0%	19社 (7.9%)	2社 (3.4%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	3社 (18.8%)	24社 (6.9%)
-5～-2%	14社 (5.8%)	2社 (3.4%)	1社 (6.3%)	1社 (5.9%)	0社 (0.0%)	18社 (5.1%)
-10～-5%	7社 (2.9%)	1社 (1.7%)	0社 (0.0%)	1社 (5.9%)	1社 (6.3%)	10社 (2.9%)
-10%未満	8社 (3.3%)	1社 (1.7%)	0社 (0.0%)	2社 (11.8%)	0社 (0.0%)	11社 (3.1%)
合計	242社 (100.0%)	59社 (100.0%)	16社 (100.0%)	17社 (100.0%)	16社 (100.0%)	350社 (100.0%)
平均営業利益率	2.8%	2.8%	5.1%	2.9%	5.9%	3.1%

※サンプル数が少ない管（3社）造園（5社）は、「その他」に計上

これを黒字・赤字の企業数の割合で表すと下図のとおりとなる。赤字企業の割合が比較的高いのが、その他（25.0%）、とび土工（23.5%）、土木（19.8%）となる。



※その他＝管、造園、さく井、コンクリート二次製品製造販売、製材業、塗装工等

営業利益率/完工高(円)	1億未満	1~3億	3~5億	5~10億	10~30億	30億以上	完工高無回答	総計
10%以上	8社 (9.6%)	12社 (11.5%)	3社 (5.9%)	5社 (11.4%)	5社 (11.1%)	1社 (7.1%)	0社 (0.0%)	34社 (9.7%)
5~10%	12社 (14.5%)	25社 (24.0%)	14社 (27.5%)	11社 (25.0%)	11社 (24.4%)	2社 (14.3%)	4社 (44.4%)	79社 (22.6%)
2~5%	14社 (16.9%)	20社 (19.2%)	16社 (31.4%)	10社 (22.7%)	18社 (40.0%)	8社 (57.1%)	0社 (0.0%)	86社 (24.6%)
0~2%	17社 (20.5%)	23社 (22.1%)	13社 (25.5%)	17社 (38.6%)	10社 (22.2%)	3社 (21.4%)	5社 (55.6%)	88社 (25.1%)
-2~0%	14社 (16.9%)	8社 (7.7%)	2社 (3.9%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	24社 (6.9%)
-5~-2%	7社 (8.4%)	7社 (6.7%)	2社 (3.9%)	1社 (2.3%)	1社 (2.2%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	18社 (5.1%)
-10~-5%	4社 (4.8%)	5社 (4.8%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	10社 (2.9%)
-10%未満	7社 (8.4%)	4社 (3.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	11社 (3.1%)
合計	83社 (100.0%)	104社 (100.0%)	51社 (100.0%)	44社 (100.0%)	45社 (100.0%)	14社 (100.0%)	9社 (100.0%)	350社 (100.0%)
平均営業利益率	0.8%	3.0%	3.8%	4.3%	5.2%	4.1%	3.0%	3.1%

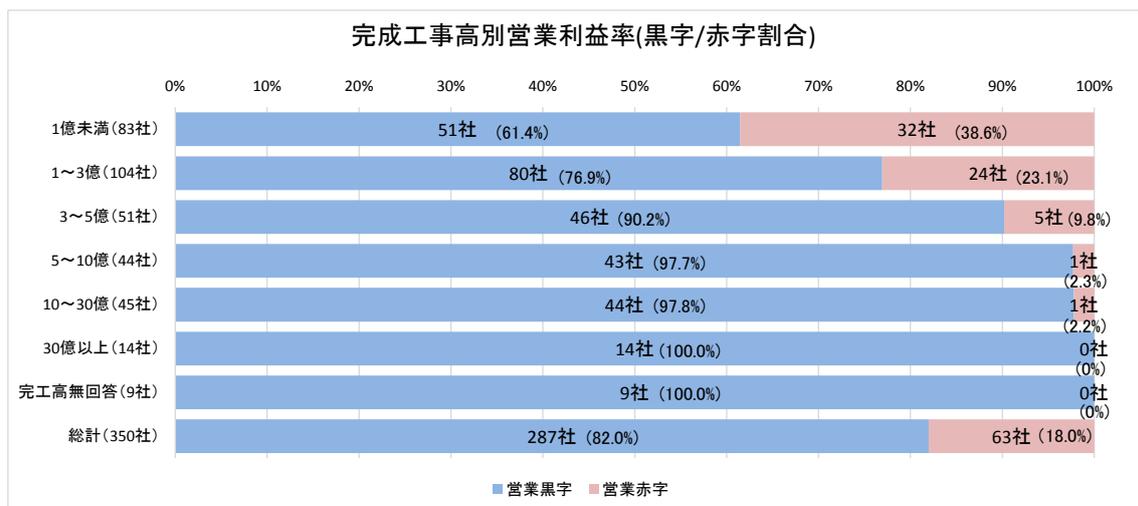
完成工事高別に営業利益率をみると、最も企業数の多い「1~3億円」は、「5~10%」が104社中25社(24.0%)と最も多く、次いで「0~2%」23社(22.1%)、「2~5%」20社(19.2%)の順となっている。

次に企業数が多い「1億円未満」では、「0~2%」が83社中17社(20.5%)と最も多く、続いて「2~5%」「-2%~0%」がともに14社(16.9%)であった。

営業利益率の平均では、「10~30億」が5.2%と最も高く、最も低かったのは「1億円未満」の0.8%であった。

また、完成工事高別に黒字・赤字の企業数をみると、完成工事高が少なくなるにつれて営業赤字企業が占める割合が大きくなっていることが分かる。比較的小規模な工事では、十分な利益が確保できないことが理由ではないかと考えられる。

地域の中小建設業者が安定して経営していける環境を整えるためにも、工事規模の大小に関わらず十分な利益を確保できるような改善が求められる。

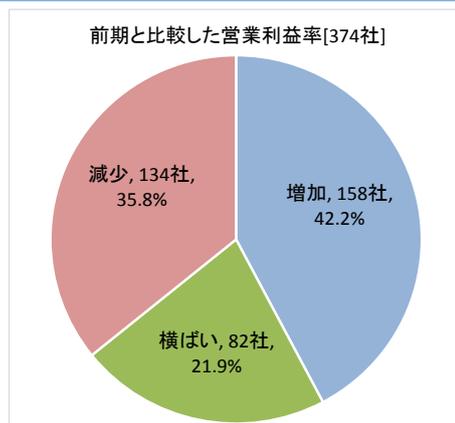


(2) 営業利益率の前期比較 (有効回答 374 社)

営業利益率の増減について聞いたところ、「増加」と答えた企業が 158 社 (42.2%) で最も多かった。

一方、「減少」と答えた企業は 134 社 (35.8%) で、「横ばい」と答えた企業は 82 社 (21.9%) となっている。

これを完成工事高別に見ると、「減少と回答した割合が最も高かったのは「1 億円未満」の 45 社 (46.9%)、次いで「5～10 億円」の 19 社 (41.3%) であった。



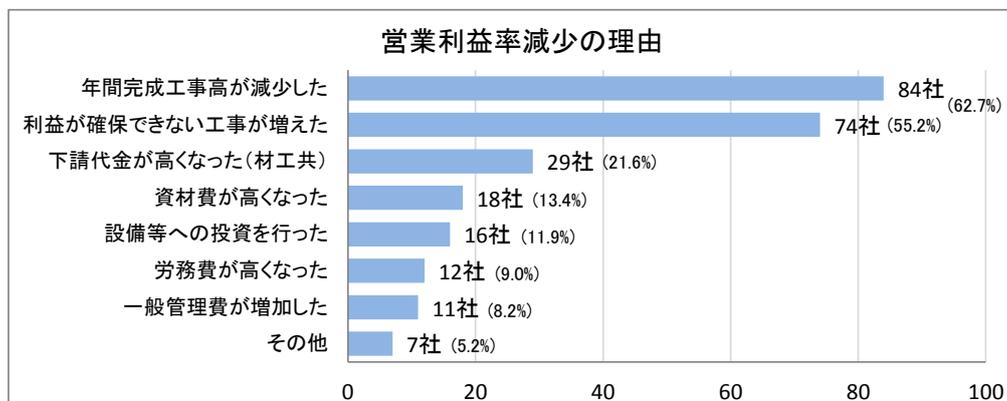
営業利益率/完工高	1 億未満	1～3 億	3～5 億	5～10 億	10～30 億	30 億以上	完工高無回答	計
増加	28社 (29.2%)	48社 (44.0%)	25社 (46.3%)	17社 (37.0%)	23社 (50.0%)	11社 (78.6%)	6社 (66.7%)	158社 (42.2%)
横ばい	23社 (24.0%)	24社 (22.0%)	13社 (24.1%)	10社 (21.7%)	7社 (15.2%)	2社 (14.3%)	3社 (33.3%)	82社 (21.9%)
減少	45社 (46.9%)	37社 (33.9%)	16社 (29.6%)	19社 (41.3%)	16社 (34.8%)	1社 (7.1%)	0社 (0.0%)	134社 (35.8%)
計	96社 (100.0%)	109社 (100.0%)	54社 (100.0%)	46社 (100.0%)	46社 (100.0%)	14社 (100.0%)	9社 (100.0%)	374社 (100.0%)

業種別に見ると、「土木」が増加 101 社 (38.3%)・減少 98 社 (37.1%)、「とび土工」で増加 9 社 (47.4%)、減少 8 社 (42.1%) と増減が拮抗している。半数以上が増加と答えたのは「建築」32 社 (55.2%) と「舗装」10 社 (58.8%) であった。

	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
増加	101社 (38.3%)	32社 (55.2%)	10社 (58.8%)	9社 (47.4%)	6社 (37.5%)	158社 (42.2%)
横ばい	65社 (24.6%)	12社 (20.7%)	0社 (0.0%)	2社 (10.5%)	3社 (18.8%)	82社 (21.9%)
減少	98社 (37.1%)	14社 (24.1%)	7社 (41.2%)	8社 (42.1%)	7社 (43.8%)	134社 (35.8%)
計	264社 (100.0%)	58社 (100.0%)	17社 (100.0%)	19社 (100.0%)	16社 (100.0%)	374社 (100.0%)

※サンプル数が少ない管 (4 社) 造園 (5 社) は「その他」に計上

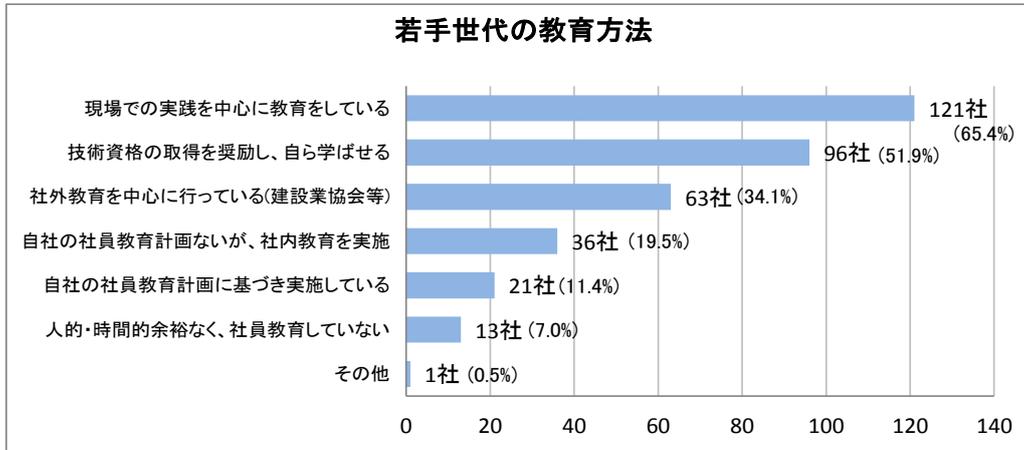
(3) 営業利益率が減少した理由 (有効回答数 134 社 回答 2 つまで)



前設問で営業利益率が減少したと回答した企業にその理由を聞いたところ、半数以上の企業が「年間完成工事高が減少した」(84 社・62.7%)、「利益が確保できない工事が増えた」(74 社・55.2%) の 2 つを理由に挙げている。

4. 若手世代の教育について

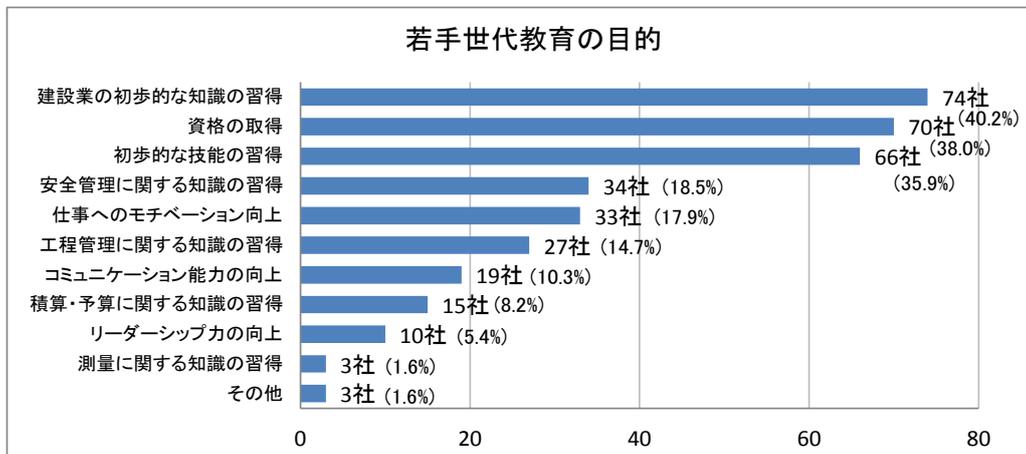
(1) 若手世代の教育方法 (有効回答数 185 社 回答 2 つまで)



若手世代の教育方法について聞いたところ、「現場での実践を中心に教育している」が121社(65.4%)と最も多く、現場で仕事を教えながら実作業に携わらせる、いわゆる「OJT」によって育成を図っている企業が多いことがわかる。

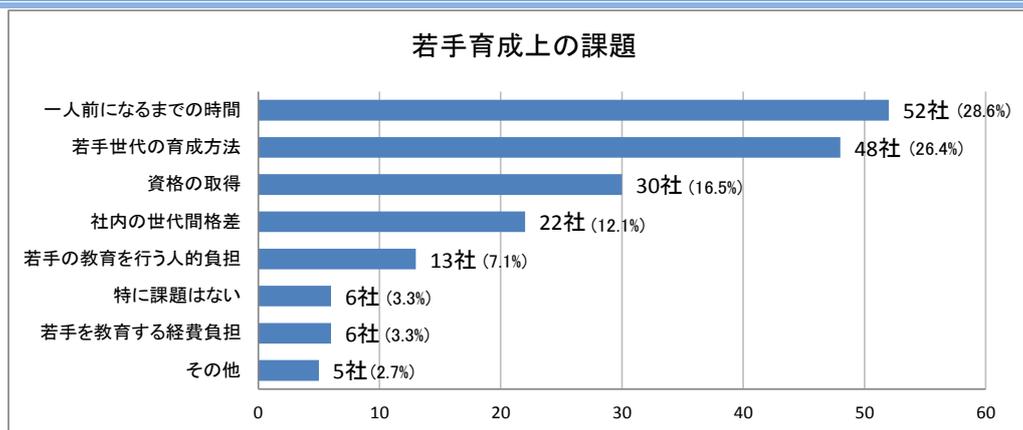
次いで多かったのは「技術資格の取得を奨励し、自ら学ばせる」96社(51.9%)であった。

(2) 若手世代の教育の目的・目標 (有効回答数 184 社 回答 2 つまで)



若手世代の教育の主な目的や目標を聞いたところ、「建設業の初歩的な知識の習得」が74社(40.2%)と最も多く、次いで「資格の取得」が70社(38.0%)、「初歩的な技能の習得」が66社(35.9%)となっており、上位3つが比較的高い割合となっている。

(3) 若手世代の育成の課題 (有効回答数 182 社)

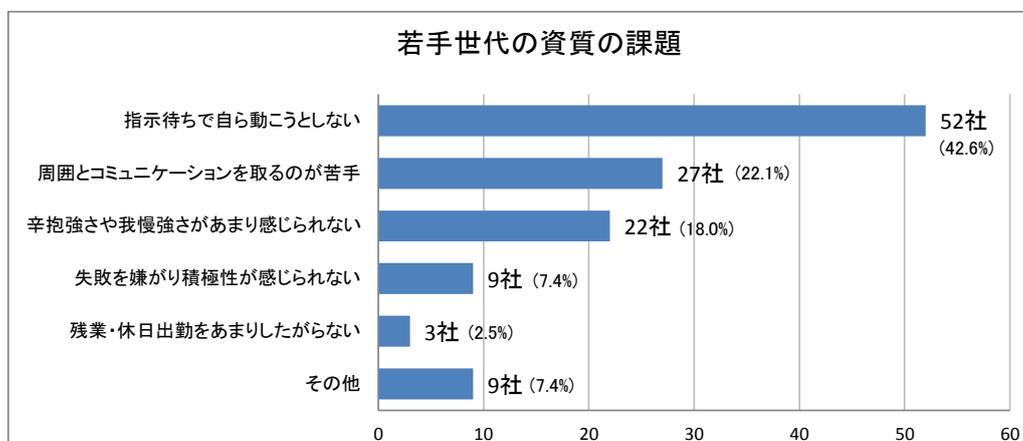
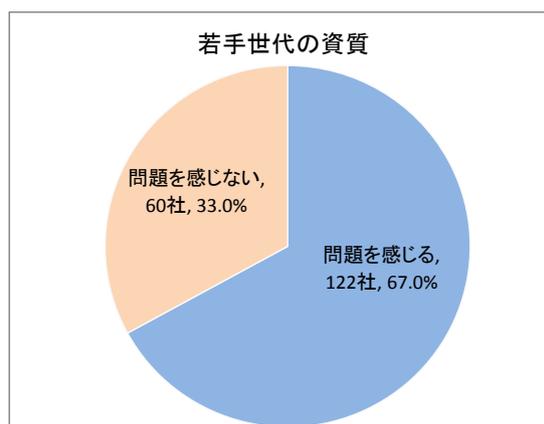


若手世代の育成を図る上で最も課題と感じていることを聞いたところ、「一人前になるまでの時間」が52社(28.6%)と最も多く、次いで「若手世代の育成方法」が48社(26.4%)、「資格の取得」30社(16.5%)の順となっている。

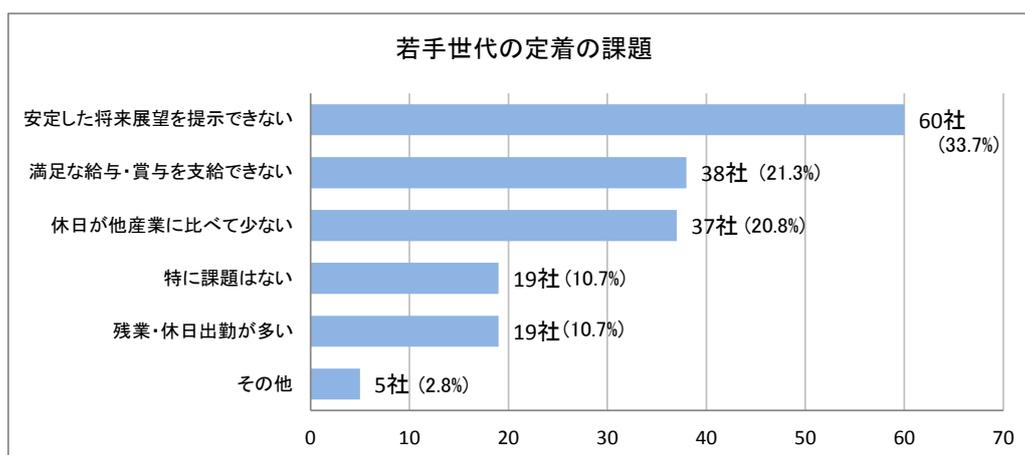
(4) 若手世代の資質の問題 (有効回答数 182 社)

若手世代の資質に関して聞いたところ、「問題を感じる」が122社(67.0%)、「問題を感じない」が60社(33.0%)となった。

資質に問題を感じると回答した122社に具体的な内容を聞いたところ、「指示待ちで自ら動こうとしない」52社(42.6%)、「周囲とコミュニケーションを取るのが苦手」27社(22.1%)、「辛抱強さや我慢強さがあまり感じられない」22社(18.0%)の順となっている。



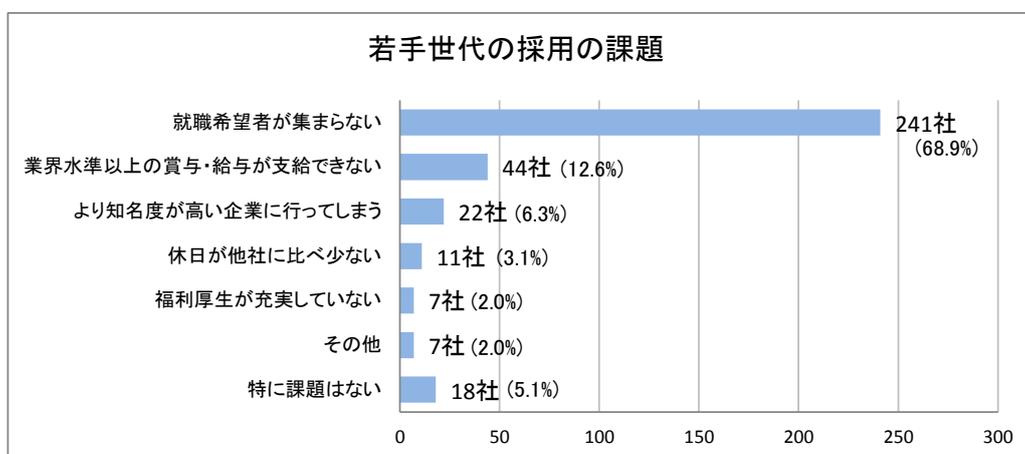
(5) 若手世代の定着の課題 (有効回答数 178 社)



若手世代の定着を図る上で最も課題と感じていることを聞いたところ、「安定した将来展望を提示できない」が60社(33.7%)と最も多かった。中長期的な公共事業の具体的計画がなく、今後の見通しが立たないことが要因だと考えられる。

次いで多かったのは、「満足な給与・賞与を支給できない」38社(21.3%)、「休日が他産業に比べて少ない」37社(20.8%)であった。

(6) 若手世代の採用の課題 (有効回答数 350 社)



若手世代を採用するにあたり最も課題と感じていることを聞いたところ、「就職希望者が集まらない」を挙げる企業が最も多く、241社(68.9%)であった。

企業の採用意欲は高い水準を維持しているのに対し、建設業を志望する若手世代が少ないことが理由だと考えられる。

これらの課題を解決するためにも、建設業が担う役割や重要性、仕事の魅力などを広くPRしてイメージアップを図ることと併せ、現場の環境改善を図ることで、若手世代の就職意欲を高めていくことが必要である。

(7) 建設業の資格制度について

建設業の資格制度について自由意見・要望を求めたところ、以下のような意見が寄せられた。

◆資格取得に必要な経験年数について

(経験年数の短縮)

- ・二級土木の受験資格は、高校の指定学科卒が実務経験3年以上、指定学科以外は実務経験4年6ヶ月となっているが、実務経験年数はもっと短縮されるべきだと思う。
- ・受験資格を取得するまでの年数が長すぎる。

(同様の意見 ほか5件)

(経験年数へのプラス評価)

- ・10年～15年の経験年数があれば、合否判定時に加点して判断すると合格率も上がるのではないかと。
- ・経験年数の長い者に対して、受験内容の緩和をして頂きたい。

(同様の意見 ほか1件)

(経験年数の廃止)

- ・学科受験までの期間が不要であり、合格後の実務経験を問う方法に変えるべきである。
- ・受験資格の経験年数や指定学科の要件を廃し、誰でもいつでも受験できるようにしてほしい。
- ・2級土木施工管理技士を取得したものは、経験年数・年齢・学歴に関係なく取得した次の年に、1級土木施工管理技士の受験資格を与えてほしい。

◆試験合格率について

(合格率の上昇)

- ・試験内容が年々難しくなっている。独学では難しいのはいかかなものか。二級合格率はもっと高くても良くはないでしょうか？
- ・合格率を以前のように高くしてほしい。

(同様の意見 ほか2件)

(その他)

- ・技術者が不足してきているのに試験が毎年難しくなっているのは、人材確保と逆行している。
- ・合格率が低いという言葉が耳にするが、厳しい方がよいと思います。

◆資格取得に係る費用について

(資格取得費用の軽減)

- ・数年に一度の更新・講習の費用が高すぎます。
- ・1級土木施工管理技士の費用が高く、合格率が低すぎる。

(同様の意見 ほか4件)

(その他)

- ・当社は、受験料、宿泊代(受験時)、講習会費用等すべて会社で負担しています。それが逆に合格率の低下につながるのかなと最近思うようになりました。自分のお金で取得するのなら、もっと強い高い意識で受験するのではないかと思うようになりました。

◆資格取得に係る支援等について

(助成制度の拡充)

- ・若手技術者が不足しており、技術者を増やすことを何とかできないかと考えている。資格取得のための助成金の充実を望む。
- ・資格取得に対して、幅広く助成して頂きたい。

(同様の意見 ほか1件)

(助成金手続の簡素化)

- ・労働局等の助成金を利用しようにも書類が煩雑で、(申請の)手間や人件費、還付までの期間の長さを考えると、利用しないほうがよいのではないかと考えるときがある。
- ・助成金はとてもありがたく活用させてもらっていますが、手続き事務が少々面倒です。

(資格取得支援の講習)

- ・協会でもっと安い講習をやってほしい
- ・資格を取得しやすい様に、取得試験や講習等の開催回数を増やしてほしい
- ・協会で指導及び講習の補助をしてほしい。

◆資格の種類について

(資格の種類が多い)

- ・積極的に資格取得させているつもりだが、資格が多すぎて企業の負担も大きい割に魅力が少ない。
- ・細分化されていて、だんだん資格も細かいものが増え、費用ばかりかかる。

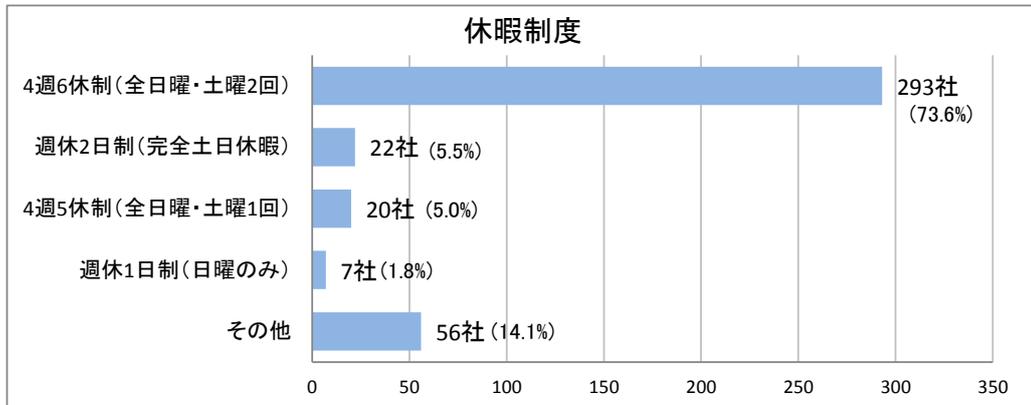
(同様の意見 ほか4件)

◆その他

- ・資格取得の講習受験地が東京・大阪などの都市部の場合が多く、交通費等の費用が必要。富山で受験できると良い。
- ・国家資格などを各県内で行ってほしい。
- ・県内の大学に建築学科がない為、優秀な人材確保が難しく、学力の低下、レベルの低下が否めなく資格取得が出来ない。
- ・監理技術試験の合格発表がもっと早くならないものか。
- ・若者が取得しやすいように、配慮を希望。

5. 労働状況・休暇制度について

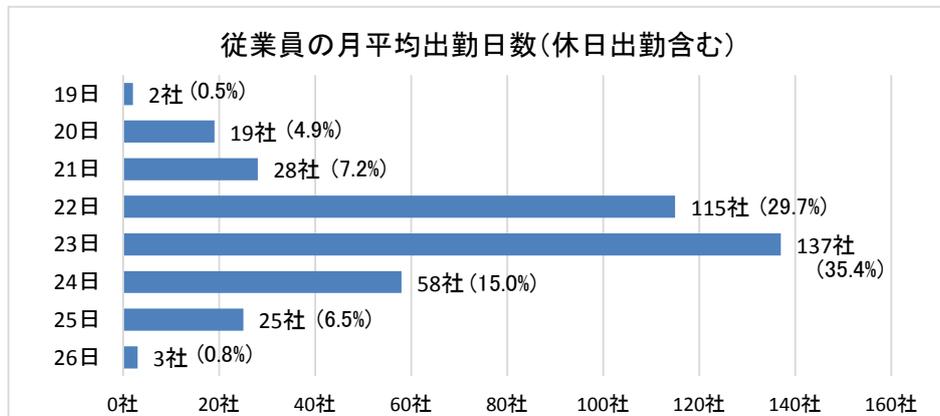
(1) 週休体制について (有効回答数 398 社)



週休体制について聞いたところ、「4週6体制(全日曜・土曜2回)」が293社(73.6%)と多数を占めている。一方、「週休2日制(完全土日休暇)」は22社(5.5%)であった。完全週休2日制については、国でも試行工事や加点評価を行う整備局があるほか、専門工事団体でも土曜閉所運動が広がりつつある。

その他の56社(14.1%)では、「一年単位等の変形労働時間制」や「会社カレンダーによる休暇体制」との回答があった。

(2) 従業員の出勤日数 (有効回答数 387 社)



従業員1人当たりの月平均出勤日数(休日出勤を含む)を聞いたところ、「23日」が最も多く137社(35.4%)、次いで「22日」が115社(29.7%)で、併せて65.1%となる。

月平均出勤日数の平均は22.7日となり、全国調査と比較すると、全国全産業より2.5日、全国建設業より1.3日、県内全産業より2.3日多い。

1ヶ月平均出勤日数	
全産業(全国)	20.2日
建設業(全国)	21.4日
全産業(県内)	20.4日
今回調査	22.7日

※全産業・建設業(全国)の数値は、厚労省「毎月勤労統計調査」平成26年平均確報より。就業形態は「一般労働者」

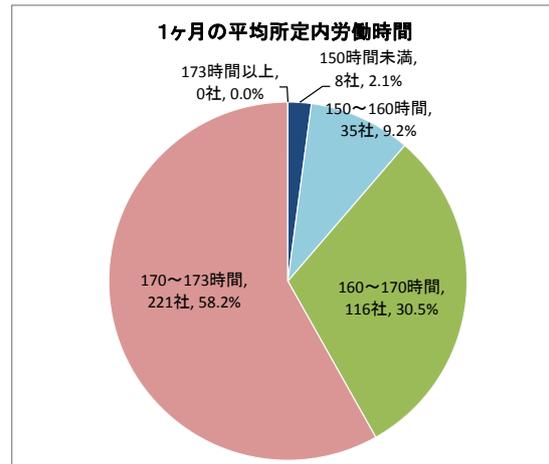
年間の休日日数で換算すると、全国全産業より30日、全国建設業より15.6日、県内全産業より27.6日少ないことになる。

若者に魅力ある産業にしていくためにも、休日勤務の軽減や週休二日制の導入を進めるとともに、十分に余裕を持った工期設定の実現を図るなど休日を確保しやすい環境を整え、他産業の水準に近づけていくことが重要である。

(3) 所定内労働時間（有効回答数 380 社）

従業員の 1 人当たり月平均の所定内労働時間を聞いたところ、「170～173 時間」が 221 社(58.2%)と最も多く、次いで「160～170 時間」が 116 社(30.5%)、「150～160 時間」35 社(9.2%)の順となっている。

有効回答 380 社の平均所定内労働時間は 167.9 時間で、全国全産業より 13.5 時間、全国建設業より 4.8 時間、県内全産業より 12.5 時間多い。



月平均所定内労働時間	社数	構成比
150 時間未満	8 社	2.1%
150～160 時間	35 社	9.2%
160～170 時間	116 社	30.5%
170～173 時間	221 社	58.2%
173 時間以上	0 社	0.0%
計	380 社	100.0%

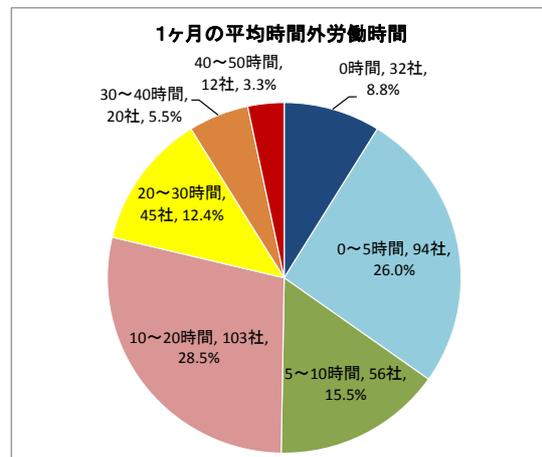
月平均所定内労働時間	
全産業（全国）	154.4 時間
建設業（全国）	163.1 時間
全産業（県内）	155.4 時間
今回調査	167.9 時間

※全産業・建設業（全国）の数値は、厚労省「毎月労働統計調査」平成 26 年度平均確報より。就業形態は「一般労働者」

(4) 時間外労働時間（有効回答数 362 社）

従業員の 1 人当たり月平均の時間外労働時間を聞いたところ、「10～20 時間」が 103 社(28.5%)と最も多く、次いで「0～5 時間」94 社(26.0%)、「5～10 時間」56 社(15.5%)、「20～30 時間」45 社(12.4%)の順となる。

有効回答 362 社の平均時間外労働時間は 11.8 時間で、全国全産業より 2.6 時間、全国建設業より 2.4 時間、県内全産業より 1.7 時間少ない。

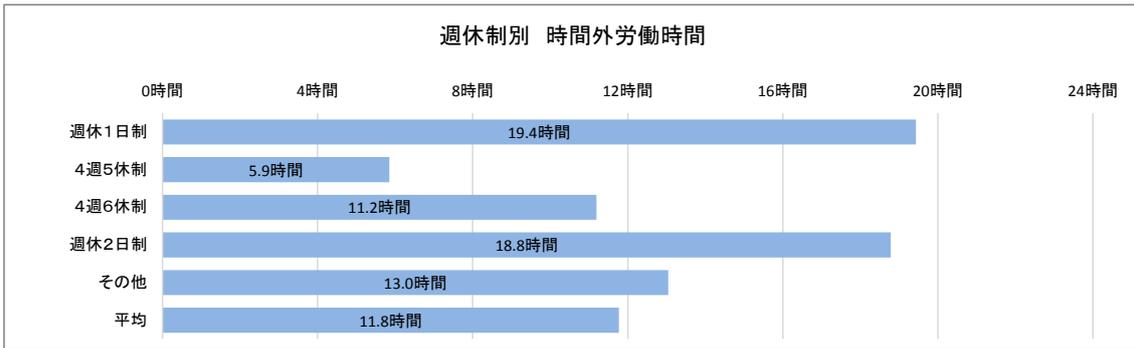


従事日数・所定内労働時間は全国数値より高かったが、時間外労働については全国数値より少ない結果となった。

月平均時間外労働時間	社数	構成比
0 時間	32 社	8.8%
0～5 時間	94 社	26.0%
5～10 時間	56 社	15.5%
10～20 時間	103 社	28.5%
20～30 時間	45 社	12.4%
30～40 時間	20 社	5.5%
40～50 時間	12 社	3.3%
計	362 社	100.0%

月平均所定外労働時間	
全産業（全国）	14.4 時間
建設業（全国）	14.2 時間
全産業（県内）	13.5 時間
今回調査	11.8 時間

※全産業・建設業（全国）の数値は、厚労省「毎月労働統計調査」平成 26 年平均確報より。就業形態は「一般労働者」



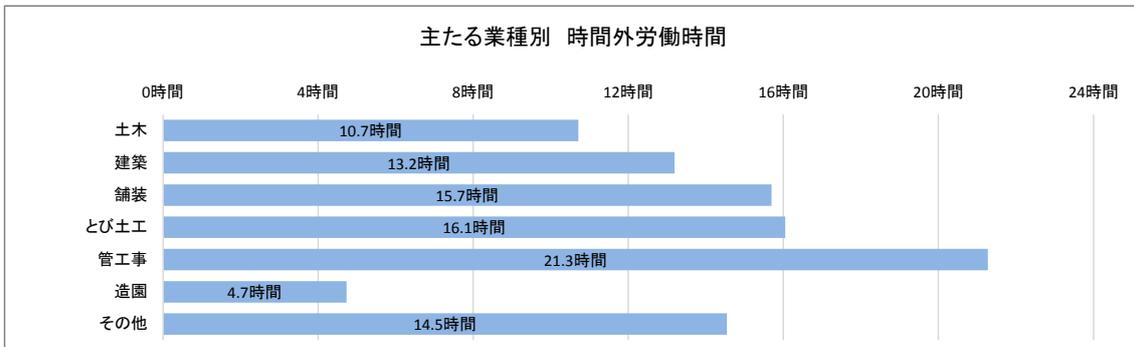
週休制別の出勤日数（休日勤務を含む）を見ると、出勤日数は週休日数が増えるに従い減少している。

一方、時間外労働時間は「週休1日制」が最も多かったものの、「4週5体制」、「4週6体制」、「週休2日制」を比較すると、週休日数が増えるごとに時間外が増加している。

週休体制	月平均出勤日数	時間外労働時間
週休1日制 (7社)	24.2日	19.4時間
4週5体制 (20社)	23.0日	5.9時間
4週6体制 (293社)	22.7日	11.2時間
週休2日制 (22社)	22.5日	18.8時間
その他 (56社)	22.5日	13.0時間
平均	22.7日	11.8時間

週休日数を増やすと稼働日数の減少に直結するが、建設業は決められた工期までに工事を終えなければならない。その結果、工期に間に合わせるために1日あたりの労働時間が増すこととなり、結果として時間外労働時間が増えたのではないかと推測される。

若者の入職や定着を図るためにも、受発注者間で労働環境の改善に対する認識を高め、余裕を持った工期設定の実現やそれに必要な経費の反映などの対策を進めていく必要がある。



主たる業種別に見ると、出勤日数は22.4日～22.9日と大きな差は無く、いずれの業種も「4週6体制」が中心で大きな偏りはないと考えられる。

時間外については、「管工事」が最も多く21.3時間で、平均を9.5時間上回っている。水使用量や交通量の少ない夜間に工事が行われることもあるためと考えられる。次いで多いのは、「とび土工」16.1時間、「舗装」15.7時間だった。

主たる業種	月平均出勤日数	時間外労働時間
土木 (281社)	22.7日	10.7時間
建築 (61社)	22.6日	13.2時間
舗装 (18社)	22.7日	15.7時間
とび土工 (20社)	22.9日	16.1時間
管工事 (4社)	22.8日	21.3時間
造園 (5社)	22.4日	4.7時間
その他 (9社)	22.6日	14.5時間
平均	22.7日	11.8時間

一方最も少ないのは「造園」の4.7時間で、自然光の下での施工が基本になるためと考えられる。

(5) 完全週休2日制にするための課題・要望について

完全週休2日制度を実現するための課題・要望を求めたところ次のような意見が寄せられた。

◆工期設定について

(余裕を持った工期設定)

- ・余裕のある工期設定とそれに見合った経費計上が必要です。業界全体で週休2日制を定着させる気概が必要です。
- ・工期にゆとりがなく、仮設費用も十分ではないので、短期完成を強いられる。
- ・工期が足りなくなり、休日出勤が増える、または増員することになり人件費の増加及び人手不足になると思います。
- ・余裕を持った工期で発注し、書類、確認事項を最小限にすればできるのではないかと。しかし(現場では)品質や安全が優先となる。
- ・工期または予算の少ない現場では実践できない。また、(技術者が)一人の現場においても難しい。ある程度余裕のある工事期間が必要。それぞれの業者では品質及び環境、また安全のマネジメントシステムを構築しているため、現場管理の書類のほかにもいろいろと記録しなければならないものがあり、その業務に追われている。

(同様の意見 ほか20件)

(工期と併せ金額の見直し)

- ・工期を伸ばしてもらわなければ不可能であり、年間に施工できる工事が減る分、さらに一工事当たりの会社経費も増えないと採算が合わない。
- ・検査、養生、資材調達のアイドルタイムを含んだ適切な工期設定。労務単価を上げてほしい。
- ・諸経費の率分をアップし、工期設定に余裕を持たせる。

(同様の意見 ほか2件)

(天候を考慮した工期の設定)

- ・工期があり天候に左右されやすい建設業は、完全週休2日制は取りにくい。
- ・工期設定に余裕がなければ、不可能に近い。天候のことも考慮していただく必要がある。
- ・工事発注時期を早くしてもらい、工期の設定を考えてほしい。冬場の除雪等があれば休みとは言っておられません。建設業が魅力ある職業だと思ってもらう為にはどうしたらいいのか悩んでいます。なぜ、他業界が完全週休2日制なのに建設業だけどうして、という思いはあります。シルバーウィークもなしでしたから。
- ・工期及び天候などの影響で難しい。
現場に携わる人が少ないので、どうしても日数が多くなる。

(同様の意見 ほか9件)

◆工事価格について

(現場経費に関する意見)

- ・休工日が増えるが、休工でも日々かかるコストがあり、その辺りの保障が無いと丸々損失となる。(例えば、機械等のリース費、ポンプの運転など。)
- ・リースが多いため、(休日が増えた期間の)経費が増える。
- ・現場管理者の増員が必要となるが、現在の経費率による現場管理費ではまかないきれない。

(同様の意見 ほか6件)

(人件費に関する意見)

- ・特に建築現場(民間)は、土曜日は殆ど休めない。休むためには複数の現場員を配置せざるをえない(コストアップになる)。
- ・会社の利益が出るよう、単価アップが必要。
- ・建設において、機械が自動で作業を行う部分がほとんどない為、労働時間がコストに直接反映される。休日の増加=採算性の悪化につながる。

(同様の意見 ほか9件)

◆発注の平準化

(発注・施工時期について)

- ・悪天候などの要因により工事が遅れたり、発注時期の偏りで工事が重なったりするので、工事設定や施工時期の平準化が望ましい。
- ・仕事の受注状況により、各月でかなりの対応を求められる。一年の平均的な受注状況が可能なら対応できると思う。
- ・工期が集中していたり、冬場など天候との関連もあり、休みたいのはやまやまですが代休という形で行っています。

(同様の意見 ほか8件)

◆発注者や業界の意識改革が必要

- ・発注者に理解していただき、工期を設定して頂ければいいと思います。
日給者の方々は休みが多くなればなるほど収入減になりますので労務単価にも反映していただきたい。
- ・発注者、元請、下請業者の完全週休2日制への共通認識がない。
- ・当社はゼネコンの下請け工事の割合が高いが、元請会社が月二回の土曜休日や祝日にも工程を入れるので休めない。元請会社の意識を変えてもらいたい。
- ・元請・下請も含めた業界全体が実現に向けて一致する事が大切だが…難しい。

(同様の意見 ほか6件)

◆人員の確保等

- ・当社は技術職2名、作業員2名の会社です。ほぼ外仕事なので、天気のいい日は日曜以外の土曜、祝日も出してもらうのが一番多いです。今の作業員(30代、40代)は理解して来てくれています。10代20代の人たちにとっては業界を選ばない理由となると思う。
- ・職人不足で土曜日は休めない。
- ・現在の従業員数では完全週休2日制では売り上げが上がらない。仕事が完成するまでに日数がかかる。従業員があまり多くても仕事の目安が立たない為、多く雇用できない。

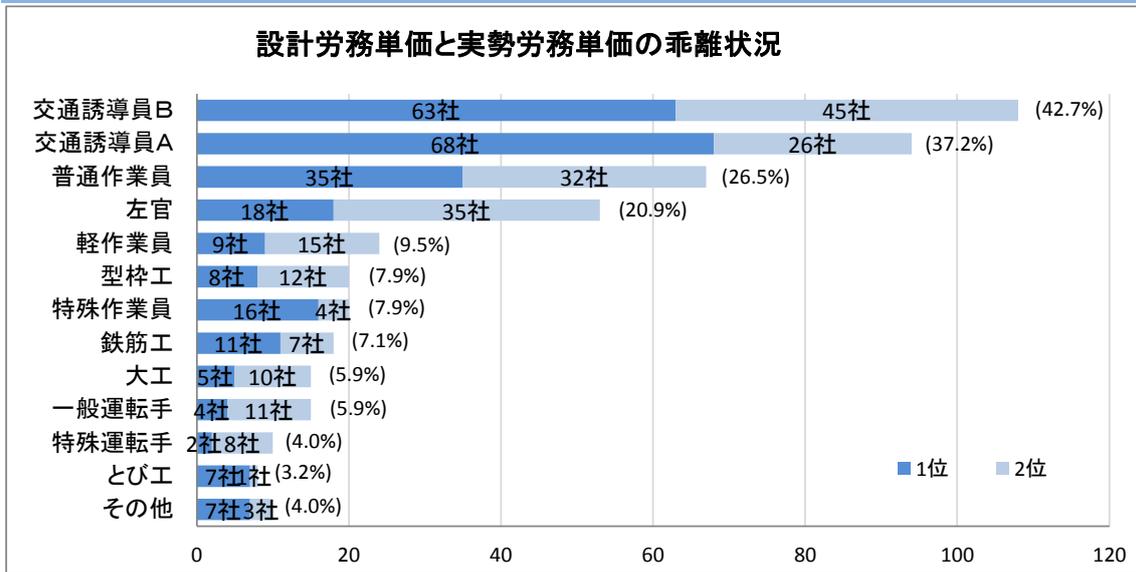
(同様の意見 ほか4件)

◆その他

- ・現実的には難しいと思います。土日を法律において完全休日とするしかない。
- ・正月、5月連休、盆休を長くすることで従業員も満足している。
- ・完全週休二日制は必要ありません。

6. 設計労務単価について

(1) 設計労務単価と実勢労務単価の乖離状況について（有効回答数 253 社）



公共工事設計労務単価と実勢労務単価との乖離状況について、乖離が大きい職種とその乖離率を聞いた。

回答数が多かったのは「交通誘導員B」で、1位・2位の合計で108社(42.7%)、次いで「交通誘導員A」が計94社(37.2%)、「普通作業員」が計67社(26.5%)、「左官」が計53社(20.9%)の順となっている。「その他」は石工、造園工等が挙げられている。

また、その乖離率は、「交通誘導員B」が33.3%、「交通誘導員A」が31.9%、「特殊作業員」が25.2%となっている。

なお、比較対象となる公共工事設計労務単価は、調査時点で公表されている平成27年2月の単価となる。

平成28年2月にも単価が改定されたものの、上昇率は「交通誘導員B」8.8%、「交通誘導員A」8.9%、「特殊作業員」13.8%と、回答があった乖離状況を埋めるほどの上昇ではなかった。

職種	平均乖離率
交通誘導員B (108)	33.3%
交通誘導員A (94)	31.9%
特殊作業員 (20)	25.2%
左官 (53)	19.4%
軽作業員 (24)	17.9%
鉄筋工 (18)	17.7%
とび工 (8)	17.6%
型枠工 (20)	14.4%
大工 (15)	13.4%
一般運転手 (15)	12.1%
普通作業員 (67)	11.0%
特殊運転手 (10)	8.5%
その他 (10)	50.8%

※カッコ内は回答数

【参考】公共工事設計労務単価との比較

職種	公共工事 設計労務単価 H27年2月(A)	今回調査		公共工事 設計労務単価 H28年2月(B)	前年比 (B/A)
		乖離率	実勢価格※		
交通誘導員B	10,200円	33.3%	13,597円	11,100円	108.8%
交通誘導員A	11,200円	31.9%	14,773円	12,200円	108.9%
特殊作業員	19,500円	25.2%	24,414円	22,200円	113.8%

※実勢価格は、H27年2月単価に乖離率を乗じた推計

7. 担い手3法について

(1) 担い手3法改正後の発注者の対応について

品確法・建設業法・入契法（いわゆる担い手3法）改正後、発注者の対応がどう変化したかを、「工期の設定」「予定価格の設定」「予定価格の事後公表」「施工時期の平準化」「受発注者間の情報共有（三者会議等）」「発注者の対応（ワンデーレスポンス）」の7項目について調査した。

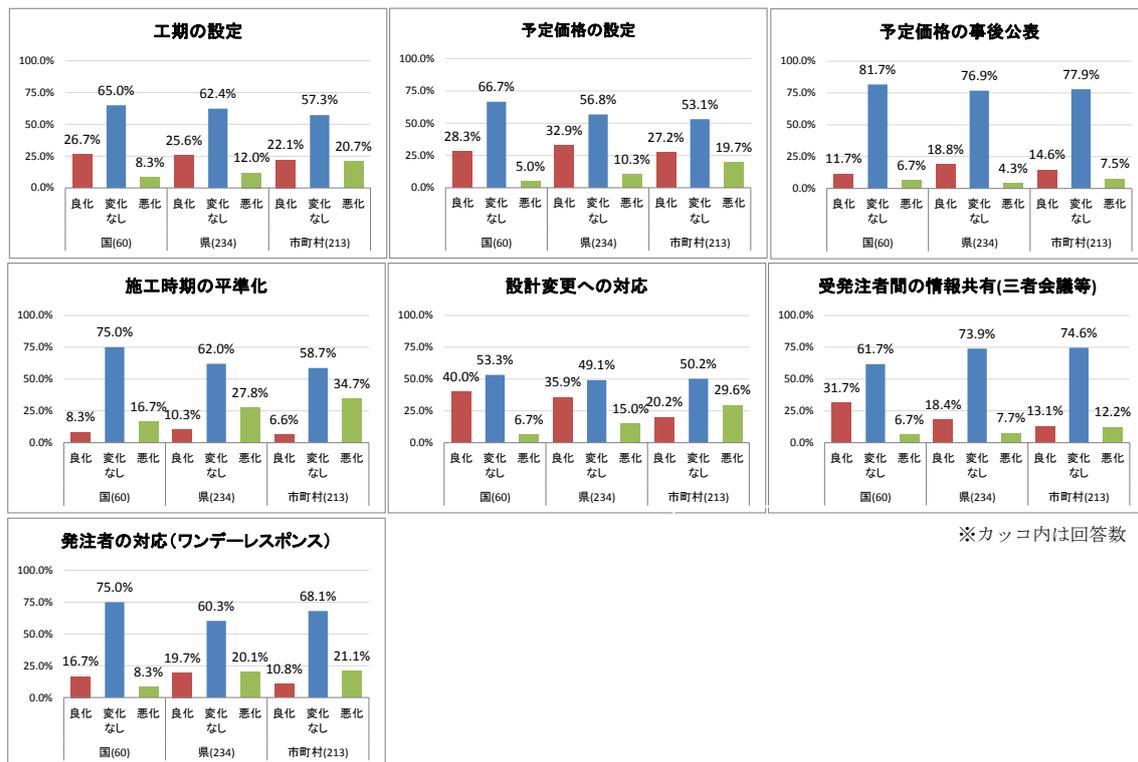
全体的には、いずれの項目も「変化なし」が多数を占めており、劇的な変化を感じさせる結果ではなかった。

「予定価格の設定」では、国は「良化」が「悪化」を23.3ポイント、県は同じく22.6ポイント、市町村も同様に7.5ポイント上回っている。

また、「設計変更への対応」では、国は「良化」が「悪化」を33.3ポイント、県は同じく20.9ポイント上回っている。しかし、市町村では「悪化」が9.4ポイント上回った。

「発注者の対応（ワンデーレスポンス）」では、国で「良化」が「悪化」を8.4ポイント上回り、県が概ね横ばい傾向だが、市町村では「悪化」が10.3ポイント上回っている。

しかし、「施工時期の平準化」では、国・県・市町村のいずれでも「悪化」が「良化」を上回っている。



8. 女性の活用について

(1) 女性技術者の資格取得状況（有効回答 103 社）

分類	1級	2級	1級・2級計	構成比	取得予定	合計	構成比
土木施工管理技士	43人	43人	86人	50.9%	9人	95人	48.7%
建築施工管理技士	11人	15人	26人	15.4%	8人	34人	17.4%
舗装施工管理技術者	1人	4人	5人	3.0%	0人	5人	2.6%
建築士	6人	38人	44人	26.0%	7人	51人	26.2%
技術士（建設部門）				0.0%	2人	2人	1.0%
その他			8人	4.7%		8人	4.1%
合計	61人	100人	169人	100.0%	26人	195人	100.0%

※「その他」は級別不明のため合計にのみ反映

女性技術者の資格取得状況（及び取得予定）について聞いたところ、取得予定者も含め最も多かったのは土木施工管理技士の計 95 人で、女性技術者全体の 48.7%（1級・2級ともに 43 人、取得予定 9 人）であった。

次いで多かったのは建築士 51 人で、全体の 26.2%（1級 6 人、2級 38 人、取得予定 7 人）となっている。3 番目は建築施工管理技士 34 人の 17.4%（1級 11 人、2級 15 人、取得予定者 8 人）で、建築士と合わせると建築関係で 43.6%となる。

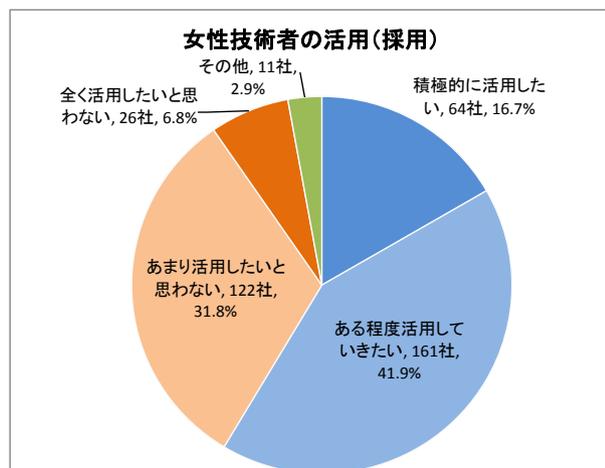
その他には「技術士補」「造園管理施工技師」「電気工事施工管理技士」「インテリアコーディネーター」「玉掛け」等の回答があった。

(2) 女性技術者の活用（採用）について（有効回答数 384 社）

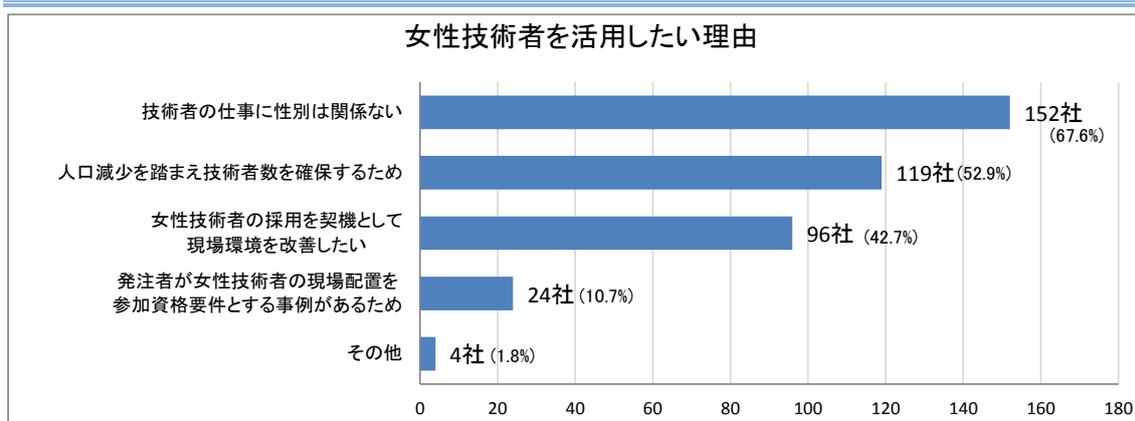
女性技術者の活用（採用）について聞いたところ、「ある程度活用したい」が 161 社（41.9%）、「積極的に活用したい」が 64 社（16.7%）で、合わせて 225 社（58.6%）が活用に向向きである。

逆に、「あまり活用したいと思わない」122 社（31.8%）、「全く活用したいと思わない」26 社（6.8%）で、合わせて 148 社（38.6%）が否定的な意見であった。

その他には、「希望者がいない」、「特に女性だからと意識していない」、「零細企業においては不可能」等の意見が寄せられた。

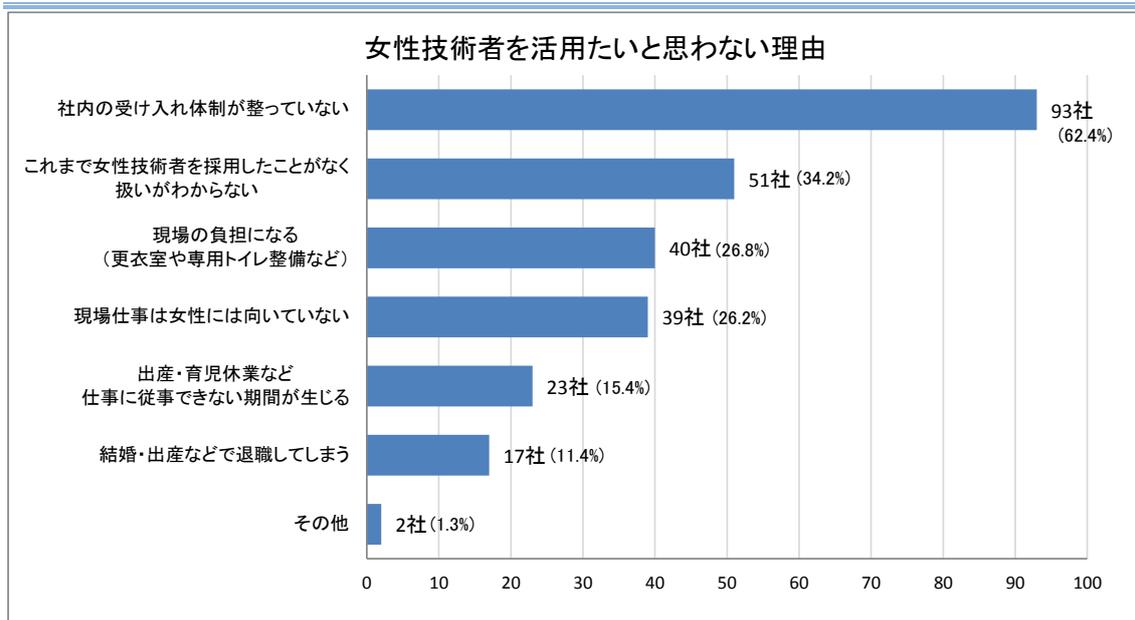


(3) 女性技術者を活用したい理由（有効回答数 225 社 回答 2 つまで）



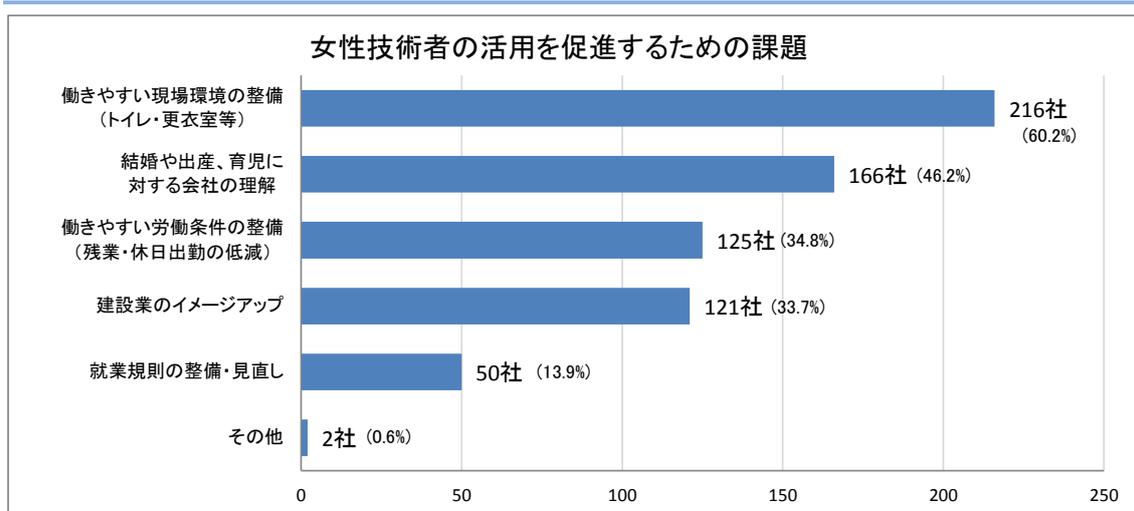
女性技術者を「積極的に活用したい」、「ある程度活用していきたい」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「技術者の仕事に性別は関係ない」が 152 社（67.6%）で最も多く、次いで「人口減少を踏まえ技術者数を確保するため」が 119 社（52.9%）、「女性技術者の採用を契機として現場環境を改善したい」が 96 社（42.7%）の順となっている。

(4) 女性技術者を活用したいと思わない理由（有効回答数 149 社 回答 2 つまで）



一方、女性技術者を「あまり活用したいと思わない」、「全く活用したいと思わない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「社内の受け入れ体制が整っていない」が 93 社（62.4%）と最も多く、次いで「これまで女性技術者を採用したことがなく扱いがわからない」が 51 社（34.2%）、「現場の負担になる（更衣室や専用トイレの整備など）」が 40 社（26.8%）と続いている。これらの理由については、女性が現場で活躍するための環境整備に対する補助制度などを充実させることで、徐々に受け入れ方向に変化していくと考えられる。

(5) 女性技術者の活用を促進するための課題（有効回答数 359 社 回答 2 つまで）

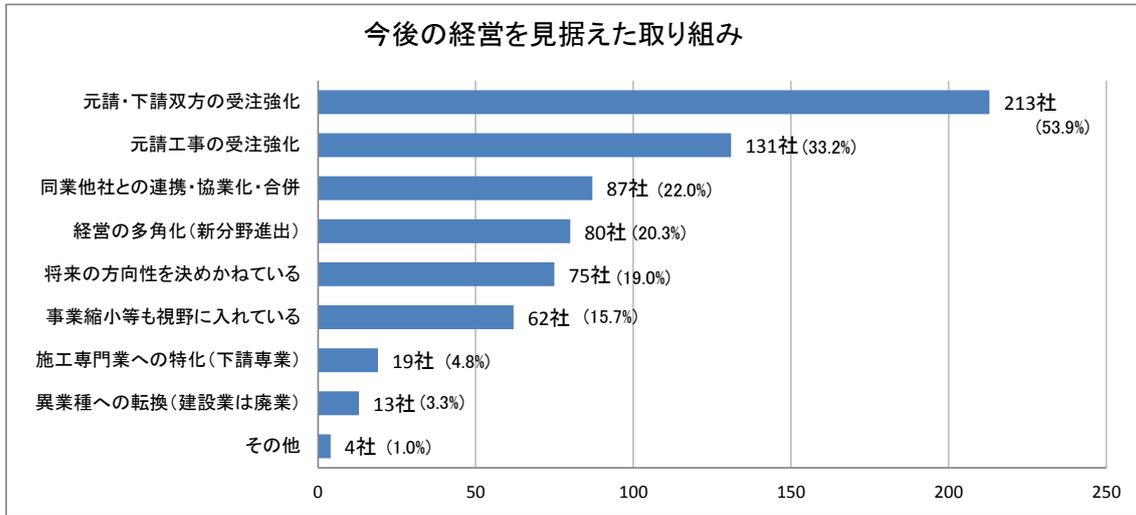


女性技術者の活用を促進するための課題については、「働きやすい現場環境の整備（トイレ・更衣室等）」が 216 社（60.2%）と最も多く、次いで「結婚や出産、育児に対する会社の理解」が 166 社（46.2%）、「働きやすい労働条件の整備（残業・休日出勤の低減）」125 社（34.8%）、「建設業のイメージアップ」121 社（33.7%）と続いている。

こうした課題を解決するためにも、補助や助成金等の拡充や周知や各発注工事における経費の計上、環境改善を図るための施策等の啓発を積極的に行っていく必要がある。

9. 今後の経営戦略等について

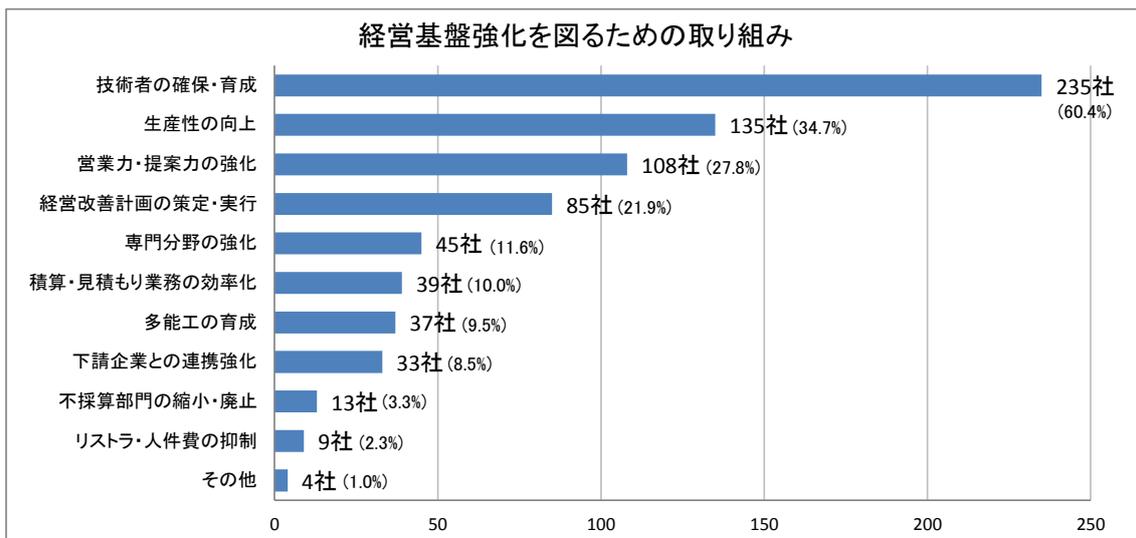
(1) 今後の経営を見据えた取り組み（有効回答数 395 社 回答 2 つまで）



今後（5年後・10年後）を見据えた経営の中では、「元請・下請双方の受注強化」が213社（53.9%）で最も多く、唯一半数を超えている。次いで「元請工事の受注強化」が131社（33.2%）、「同業他社との連携・協業化・合併」が87社（22.0%）、「経営の多角化（新分野進出）」が80社（20.3%）と続いている。

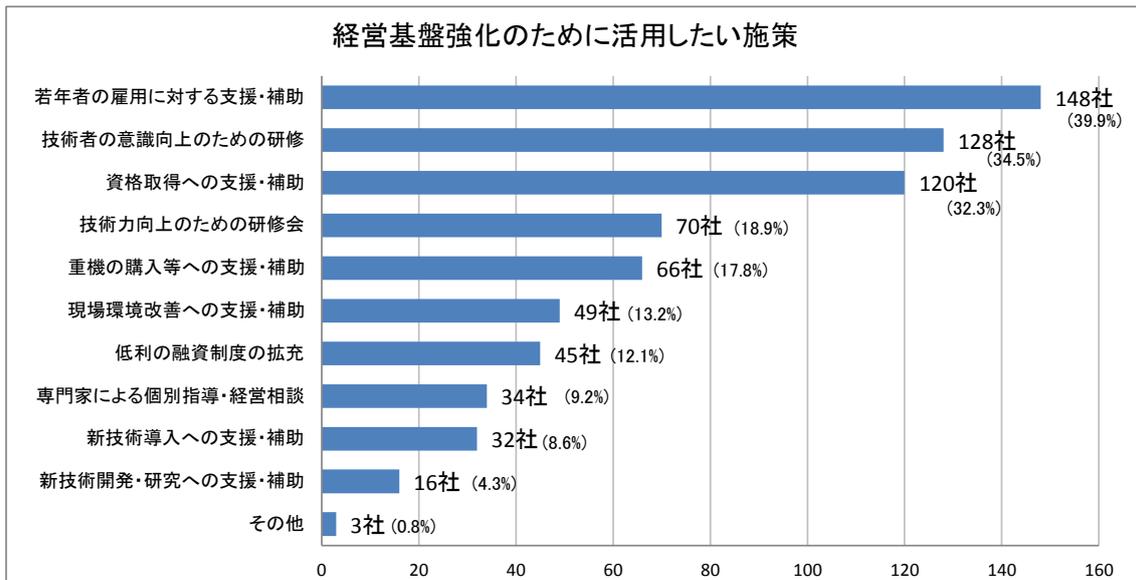
一方で、「将来の方向性を決めかねている」75社（19.0%）、「事業縮小も視野に入れている」62社（15.7%）といった回答もあった。

(2) 経営基盤強化を図るための取り組み（有効回答数 389 社 回答 2 つまで）



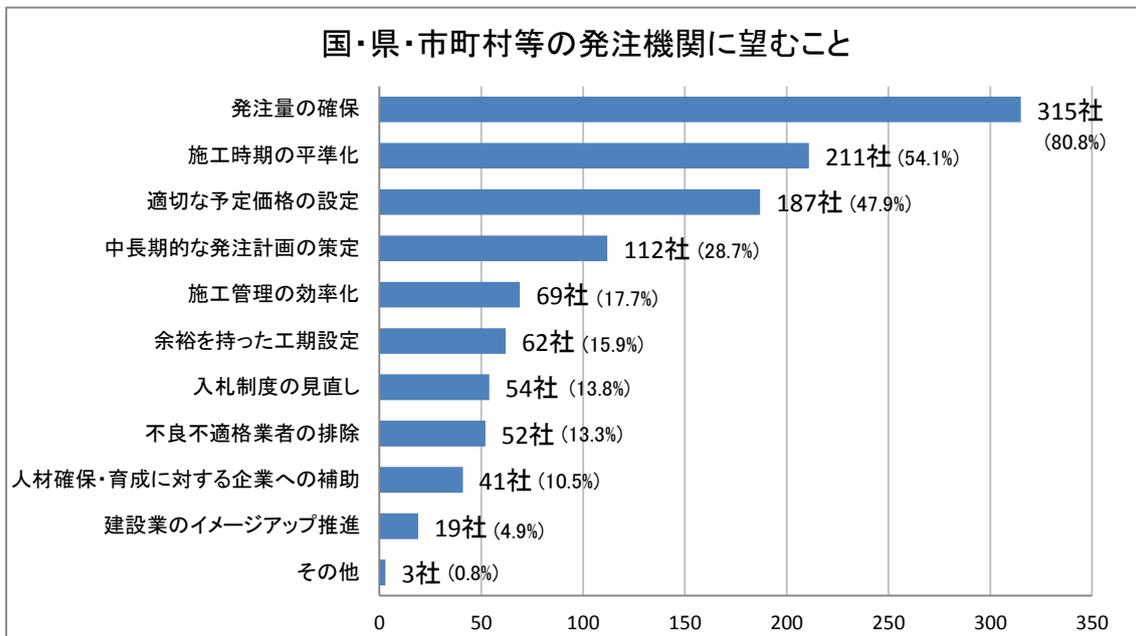
経営基盤の強化を図るための自社の取り組みでは、「技術者の確保・育成」が235社（60.4%）と最も多い。次いで「生産性の向上」が135社（34.7%）、「営業力・提案力の強化」が108社（27.8%）と続いている。

(3) 経営基盤強化のために活用したい施策（有効回答数 371 社 回答 2 つまで）



経営基盤の強化を図るために活用したい施策を聞いたところ、「若年者の雇用に対する支援・補助」が148社（39.9%）と最も多く、次いで「技術者の意識向上のための研修」128社（34.5%）、「資格取得への支援・補助」120社（32.3%）の順となっており、上位3つは100社3割を超えている。これまでの設問（「若手世代の採用のための課題」や「経営基盤の強化を図るための取り組み」等）の回答状況が反映された結果と言える。

(4) 国・県・市町村等発注機関に望むこと（有効回答数 390 社 回答 3 つまで）



今後、国・県・市町村等の発注機関に望むことを聞いたところ、「発注量の確保」が315社（80.8%）と大半の企業が望んでいる。平成27年度に公共工事の発注量が大幅に落ち込んだ結果が現れていると言える。

次いで「施工時期の平準化」211社（54.1%）、「適切な予定価格の設定」187社（47.9%）、「中長期的な発注計画の策定」112社（28.7%）の順となっている。

(5) 今後の建設業のあり方等について

今後の建設業のあり方について自由に意見を求めたところ、次のような意見がみられた。

◆安定した予算の確保について

- ・地方においては公共工事の減少は地方経済を疲弊させるばかりでなく、建設業者の減少、働き手の減少は、地域の防災・復興においても悪影響を及ぼす。
- ・昨年は公共の発注が多かったのに対し、今年は少ないです。このような波があるのでは、人材を確保しようとしても出来ません。また、公共が少なければ民間も少なくなります。周囲を見回せば改修しなくてはならない道路、橋、河川、山林が沢山あります。工事発注の平準化をお願いしたい。
- ・自然災害が多い日本で、建設業は大切であります。技術力や人材確保、育成には時間も必要ですので、中長期的に発注量確保、平準化を行っていただきたいと思います。
- ・発注量の確保と、工事単価等の見直しを検討してほしい。
- ・発注量及び施工時期が平準化しないと、人材確保が非常に困難です。
- ・発注量の確保がなければ人材育成、確保はできません。我が国の国土の保全を守るためには、地元（それぞれの地域に根ざした）中小建設会社の存続が不可欠です。
- ・予算が少ない。もっと公共事業に予算を！
- ・発注量が少ない。
- ・この様な不安定な業界、どうしていいかわからない。
- ・社会資本整備の予算の確保と発注量の平準化。

◆発注・施工の平準化について

- ・毎年、要望にあがっているとは思いますが、施工時期の平準化について何年も改善しているとは思われません。早期改善をお願いしたいです。
- ・秋から年度末にかけての工事が多く、春～夏頃に少ない。もっと平準化してほしい。(積雪の多いところは特に)
- ・工事量の減少に伴い従業員を減らしたが、仕事のない期間の対応に苦慮している。
- ・平準化になっていない。
- ・施工期間に偏りがあるために、年間を通じた経営安定が望めない。先行き不透明なため人材確保や設備投資に不安がある。
- ・技術不足の為、発注の平準化を図ってほしい。

◆人材の確保・育成について

- ・若者がやめないよう、みんなで育てなければいけない。今後、労働者不足になってくると思うので、定年になった人たちも働けるようにしてほしい
- ・職人不足を解消することにより、現場の負担を軽減し、土曜日の出勤や平日の時間外勤務を少なくし、若者の入職促進を図られたい。
- ・若手技術者不足、建設業離れ等により、今後の建設業がどうなるか不安です。
- ・建設業は必要な産業だが若年労働者が減少している。
- ・県営の建設専門学校を県西部地区に設置して頂きたい。
- ・3Kからの脱却、将来に希望の持てる建設業でないと人材の確保が望めない。
- ・労務者の福利厚生施設の建設に対する補助金の必要性。

◆入札契約制度について

- ・低入札は大分減ったように思われますが、いまだに工事量が少なくなると安い金額で応札される企業があります。また最近、安く受注した大手企業からの下請価格の値下げ圧力も強まってきました。若年者の雇用に向けて、福利厚生等を改善しようと思いたいますがなかなかできません。ある市町村では、首長権限で低入をなくした所も有ります。適正な入札になる様指導を徹底して頂きたい。

- ・除雪等、災害時に頑張っている地元建設会社を廃業させないように配慮した入札制度の見直し。
- ・経審による格付けによって工事の受注が左右されるため、その実態は格付けの低い者は努力しても這い上がることは事実上不可能にある。一般的な土木工事なら、地元業者を優先的に拾い上げるよう配慮してほしい。今後予想される事象を視野に入れ力になってほしい。
- ・総合評価による入札制度は不透明性があり取り入れてほしくない。

◆労務単価について

- ・労働単価の引き上げが必要。肉体労働者が嫌われる時代、もっと賃金を上げないと土木に従事する者がいなくなるのではないか。
- ・建設業の労務単価をアップして誰でも建設業へ入社したいと思える様に設計単価のアップを希望。
- ・最低でも全産業の平均程度の年収に出来るようにすること
- ・若手世代がほかの業種よりも収入が良い建設業であればいいと思う。

◆工事金額について

- ・利益が出ず赤字工事が多い為、将来に希望が持てない。
- ・公共工事の予定価格、また、仮設等に不信感があります。
受注が少ない上に計上してくれない。歩切りの大きな工事はダブルパンチです。
発注者と受注者は決して対等ではなく、気の小さい技術者など長続きしません。若い後継者を育てるためにも少しでも改革されるといいと思います。
- ・現状に合った歩掛を算入しない限り、単価UPしても意味が無い。

◆発注者に対して

- ・ここ10年で公共工事の提出書類が2倍になってきている。書類の簡潔化を徹底するようにしてもらいたい。
- ・小規模工事の施工管理がもう少し簡素にならないものか？
- ・企業として利益があがらないと転業・廃業の道しかない。発注者の寛大なるご理解が必要です。
- ・建設業の存在意義、予定価格設定そのものの意味、末端下請け業者の生き残り策について、当局はどのように考えておいでか？
- ・完成工事に対しての支払い期間を短縮してほしい。下のランクに対しての工事量を考えてほしい。
- ・県は大きな工事ばかりを出さずに、小さくても数を出してほしい。大手ばかり、ABクラスばかりが、仕事をたくさんもっているような今の状況を変えてほしい。
- ・公共工事は悪、邪魔というイメージを無くす。地域の理解等も発注者から積極的に進めてほしい。

◆その他

- ・数値一辺倒ではなく現場での経験豊富な人達の意見も反映される事も必要。
- ・近年の夏の高温は労働者には危険！ルール作りが必要ではないか。
- ・建設業は働く末端（底辺）であり戦後の日本の基幹産業である為、重要な業種であると思っています。
- ・建設業協会は、もっと会員相互の親睦を図るべきである。製品単価は地元メーカーの単価及び値引きなしで積算してもらいたい。
- ・災害に強い国土づくり。

第三章 アンケート調査のまとめ

1. 従業員の雇用状況について

- ① 就業者の職種別割合は、技術職が就業者の 51.9%で、次いで現場の実作業を担う技能職が 20.6%となり、合計すると就業者の 72.5%が現場に関係する業務に従事していることとなる。
- ② 技術職・技能職の年齢構成は、10代・20代の若手の割合が若干増えたものの全体的に高止まり傾向で、50歳以上は 43.9%を占めている。60歳代の退職が今後進む中で、新たな担い手を確保・育成していくことは急務だと言える。

仕事のやりがいや魅力を広く発信し、建設系学科以外の学生や他産業からの転職者などを確保することと併せ、新たな担い手として女性技術者の採用についても積極的に取り組んでいく必要がある。
- ③ 入社から1年以内の早い時期で退職する若者が多く、入職促進と併せて、賃金や休暇といった雇用環境の改善、社内の教育体制の充実等を進めるなど、定着率を高める取り組みも進めなければ、今後必要な人材の確保にはつながらないと考えられる。

2. 給与・賞与等について

- ① 従業員の給与は、半数以上の企業で上昇している。また、夏季賞与を支給した企業の割合も増加しており、金額も概ね前年度の水準を維持している。
- ② 夏季賞与が上昇した企業は 41.8%で、「利益の確保が見込めるため」「工事量の増加による従業員の働きに報いるため」とする意見が多かった。
- ③ しかし、平成 27 年度に入ってから工事発注量の落ち込みが激しく、今後もこの状況が続くようであれば、従業員の給与・賞与に悪影響を及ぼす懸念がある。

3. 経営状況について

- ① 回答企業の 70.1%は土木工事が中心と回答している。土木工事の完成工事高のうち、公共事業が占める割合は非常に高く、元請け・下請けを合わせて 78.3%を占めている。
- ② 直前決算における営業利益率では黒字企業が大半を占め、前期比の営業利益率では、増加 42.2%、減少 35.8%と増加が上回っている。
- ③ 営業利益率が減少した理由に、「年間完成工事高が減少した」、「利益率が確保できない工事が増えた」を挙げる企業が多かった。
- ④ 今回調査した直前決算における営業利益率は、平成 25・26 年度に発注された工事が反映された結果であり、平成 27 年度の工事発注量の落ち込みの影響は、今後現れてくると考えられる。

4. 若手世代の教育について

- ① 若手世代の教育方法では、現場での実践を中心とするOJTや自主的な学習を挙げる企業が多い。OJTは、外部講師を招く必要もなく、実作業を通じた教育のため作業内容を理解・習得しやすい長所がある。
- ② しかし、工事関係書類の増加など昔と比べ現場の負担が増えている現在において、新人教育をOJTのみで賄うことは、現場のさらなる負担増加に結びつく。受発注者が協力し、余裕を持った工期の設定や提出書類の簡素化等を進めることで現場の余裕が生じるようになれば、きめ細やかな教育やフォローを行う体制も整い、離職防止にもつながると考えられる。
- ③ 育成の課題としては、一人前になるまでの時間がかかることや育成方法そのものを挙げる企業の割合が高かった。具体的な意見として、「資格取得に必要な経験年数が長い」「試験の合格率が低い」「資格取得に係る費用が高い」といった問題等が寄せられた。

5. 労働状況・休暇制度について

- ① 週休体制については、4週6休（全日曜・土曜2回）とする企業が圧倒的に多く、週休2日制（完全土日休暇）を採用する企業はわずかであった。
- ② 完全週休2日制度を評価する発注者や、土曜閉所に取組む団体が増えつつある。
今回の調査では、完全週休2日を実現するために、「余裕を持った工期の設定」「現場経費や人件費を考慮した工事価格の設定」「発注の平準化」などの意見が寄せられた。

6. 女性の活用について

- ① 現在会員企業に従事している女性技術者の資格は、取得予定者も含めると、土木系52.3%（土木施工管理技士・舗装施工管理技術者・技術士（建設部門）の計）、建築系43.6%（建築施工管理技士・建築士の系）である。主たる業種の割合を反映してか、やや土木系の比率が高い。
- ② 女性技術者を「活用したいと思わない」と答えた企業は38.6%だったが、その理由から、女性技術者の活用を促進するための施策（現場のトイレ等環境改善や福利厚生の実施等を図る企業への補助等）を拡充し、各企業での取組みを推進していくことで、広く受け入れ態勢が整っていくと考えられる。

7. 今後の経営戦略等について

- ① 今後の経営を見据えた取り組みでは、「元・下請双方の受注強化」「元請工事の受注強化」など完工高の増加を図ろうとする取り組みが多かった。
- ② 経営基盤の強化を図るための取り組みとしては、「技術者の確保・育成」を上げる企業が60.4%で、そのために活用したい施策にも「若年者の雇用に関する支援・補助」や「技術者の意識向上のための研修」など人材に関するものが多い。
- ③ 発注機関に望むことでは「発注量の確保」を挙げた企業が80.8%と圧倒的に多く、何よりもまず十分な工事量の確保が欠かせないことがわかる。また、施工時期の平準化を望む声も依然として多い。