

平成 28 年度

建設業の雇用実態と経営状況に
関する調査報告書

平成 29 年 2 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 分析結果	5
1. 従業員の雇用状況について	5
2. 給与・賞与等について	14
3. 労務単価について	18
4. 若手の入職・定着について	19
5. 経営状況について	20
6. 経営環境・経営上の課題について	24
7. 災害発生時の対応等について	29
8. 担い手3法について	31
9. 今後の建設業のあり方について	32
第Ⅲ章 調査のまとめ	35
1. 従業員の雇用状況について	35
2. 給与・賞与等について	35
3. 労務単価について	35
4. 若手の入職・定着について	36
5. 経営状況について	36
6. 経営環境・経営上の課題について	36
7. 災害発生時の対応等について	37
8. 担い手3法について	37
9. 総括	37

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：561 社

回 答 数：446 社（回答率：79.5%）

3. 調査の実施期間

平成 28 年 7 月 27 日～平成 28 年 9 月 23 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) 労務単価について
- (4) 若手の入職・定着について
- (5) 経営状況について
- (6) 経営環境・経営上の課題について
- (7) 災害発生時の対応等について
- (8) 担い手 3 法について
- (9) 今後の建設業のあり方等について

(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。

(注) 完成工事高、従業員数、採用数に関する数値は大手企業を除外している。

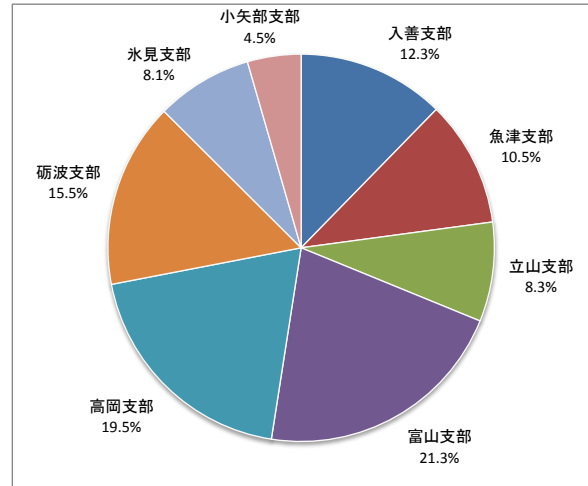
5. 調査の方法

- ・調査は㈱建設経営サービスに委託して実施した。調査票は全会員企業に郵送し、調査回答は郵送で個別に回収した。

6. 調査の結果

調査票は、561 社に配布し、446 社から回答を受けた。回答率は 79.5%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	55 社	66 社	83.3%
魚津支部	47 社	57 社	82.5%
立山支部	37 社	54 社	68.5%
富山支部	95 社	137 社	69.3%
高岡支部	87 社	107 社	81.3%
砺波支部	69 社	79 社	87.3%
氷見支部	36 社	36 社	100.0%
小矢部支部	20 社	25 社	80.0%
計	446 社	561 社	79.5%



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 313 社（70.2%）で最も多く、次に「建築」66 社（14.8%）
「とび土工」26 社（5.8%）となっている。
「従たる業種」では「とび土工」が 155 社（38.8%）で最も多く、次いで「土木」が 93 社（23.3%）と続いている。

なお、「その他」には、鋼構造物、電気設備、機械器具設置等の回答があった。

業 種	主たる業種		従たる業種	
①土木	313 社	70.2%	93 社	23.3%
②建築	66 社	14.8%	64 社	16.0%
③舗装	22 社	4.9%	33 社	8.3%
④とび土工	26 社	5.8%	155 社	38.8%
⑤管	5 社	1.1%	25 社	6.3%
⑥造園	5 社	1.1%	2 社	0.5%
⑦その他	9 社	2.0%	28 社	7.0%
計	446 社	100.0%	400 社	100.0%

イ 直近の完成工事高

完成工事高では「1 億円以上 3 億円未満」が 141 社（31.6%）と最も多く、次いで「1 億円未満」が 119 社（26.7%）となっており、完成工事高 3 億円未満の企業が全体の 6 割弱を占めている。

完成工事高	社数	構成比
1 億円未満	119 社	26.7%
1 億円以上 3 億円未満	141 社	31.6%
3 億円以上 5 億円未満	47 社	10.5%
5 億円以上 10 億円未満	56 社	12.6%
10 億円以上 30 億円未満	55 社	12.3%
30 億円以上 50 億円未満	7 社	1.6%
50 億円以上	5 社	1.1%
無回答	16 社	3.6%
合 計	446 社	100.0%

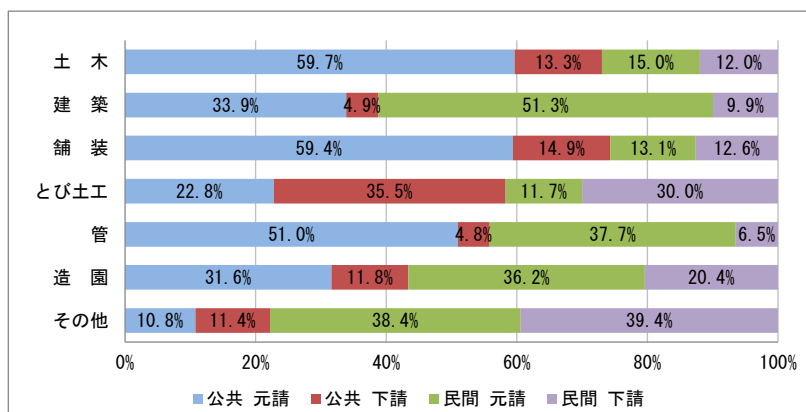
ウ 業種・完工高別の受注動向

「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14.6億円、次いで「その他」10.5億円、「舗装」4.8億円、「とび土工」4.3億円と続く。最も企業数の多い「土木」は3.9億円だった。

業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土 木	302 社	393 百万円	59.7%	13.3%	15.0%	12.0%
建 築	64 社	1,460 百万円	33.9%	4.9%	51.3%	9.9%
舗 装	20 社	482 百万円	59.4%	14.9%	13.1%	12.6%
とび土工	25 社	431 百万円	22.8%	35.5%	11.7%	30.0%
管	5 社	120 百万円	51.0%	4.8%	37.7%	6.5%
造 園	5 社	85 百万円	31.6%	11.8%	36.2%	20.4%
その他	8 社	1,045 百万円	10.8%	11.4%	38.4%	39.4%
計	429 社	564 百万円	52.4%	13.3%	20.9%	13.4%

※完成工事高への回答があった企業のみ

公共工事と民間工事の比率を見ると、公共工事の比率が高いのは、「舗装」で元請・下請を合わせ74.3%、次いで「土木」73.0%、「とび土工」58.3%の順となっている。一方、民間工事の比率が高いのは、「その他」77.8%、次いで「建築」61.2%、「造園」56.6%の順となる。



また、元請・下請の比率を見ると、元請の割合が最も高いのが「管」で公共・民間を合わせ88.7%、次いで「建築」85.2%、「土木」74.7%と続いている。

一方、下請の割合が最も高いのは「とび土工」65.5%、次いで「その他」58.8%の順となっており、この2業種で下請けの割合が半数を超えている。

第Ⅱ章 分析結果

1. 従業員の雇用状況について

(1) 就業者数（有効回答数 441 社）

今回調査で回答があった 441 社の総就業者数は 8,412 人であった。これを職種別で見ると、役員 975 人（11.6%）、事務・営業職 1,420 人（16.9%）、技術職 4,213 人（50.1%）、技能職 1,804 人（21.4%）となる。最も多いのは技術職で、全就業者の半数を占めている。2 番目に多い技能職と合わせると、全体の 71.5%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	74 人	42 人	116 人	126 人	1.5%	0.3 人
	女	0 人	6 人	1 人	3 人	10 人			
20～24 歳	男	1 人	11 人	134 人	110 人	256 人	294 人	3.5%	0.7 人
	女	0 人	22 人	15 人	1 人	38 人			
25～29 歳	男	2 人	19 人	147 人	105 人	273 人	323 人	3.8%	0.7 人
	女	1 人	34 人	14 人	1 人	50 人			
30～34 歳	男	12 人	24 人	244 人	131 人	411 人	481 人	5.7%	1.1 人
	女	4 人	47 人	15 人	4 人	70 人			
35～39 歳	男	30 人	46 人	458 人	189 人	723 人	855 人	10.2%	1.9 人
	女	6 人	94 人	29 人	3 人	132 人			
40～44 歳	男	59 人	67 人	720 人	222 人	1,068 人	1,295 人	15.4%	2.9 人
	女	11 人	185 人	25 人	6 人	227 人			
45～49 歳	男	68 人	62 人	475 人	201 人	806 人	978 人	11.6%	2.2 人
	女	18 人	131 人	19 人	4 人	172 人			
50～54 歳	男	56 人	59 人	430 人	164 人	709 人	869 人	10.3%	2.0 人
	女	21 人	115 人	21 人	3 人	160 人			
55～59 歳	男	113 人	75 人	516 人	147 人	851 人	1,023 人	12.2%	2.3 人
	女	30 人	118 人	19 人	5 人	172 人			
60～64 歳	男	167 人	84 人	456 人	200 人	907 人	1,033 人	12.3%	2.3 人
	女	26 人	83 人	11 人	6 人	126 人			
65 歳以上	男	266 人	81 人	381 人	246 人	974 人	1,135 人	13.5%	2.6 人
	女	84 人	57 人	9 人	11 人	161 人			
計	男	774 人	528 人	4,035 人	1,757 人	7,094 人	8,412 人	100.0%	16.1 人
	構成比	10.9%	7.4%	56.9%	24.8%	100.0%			3.0 人
	女	201 人	892 人	178 人	47 人	1,318 人			
	構成比	15.3%	67.7%	13.5%	3.6%	100.0%			
合計		975 人	1,420 人	4,213 人	1,804 人	8,412 人			19.1 人
構成比		11.6%	16.9%	50.1%	21.4%	100.0%			
1 社平均		2.2 人	3.2 人	9.6 人	4.1 人	19.1 人			

全就業者のうち、男性は 7,094 人（84.3%）、女性は 1,318 人（15.7%）であった。

男性は、技術職の割合が最も高く 56.9%、次いで技能職 24.8%で併せて 81.7%となる。

女性は、事務・営業職の割合が最も高く 67.7%で、技術職は 13.5%、技能職は 3.6%となっている。

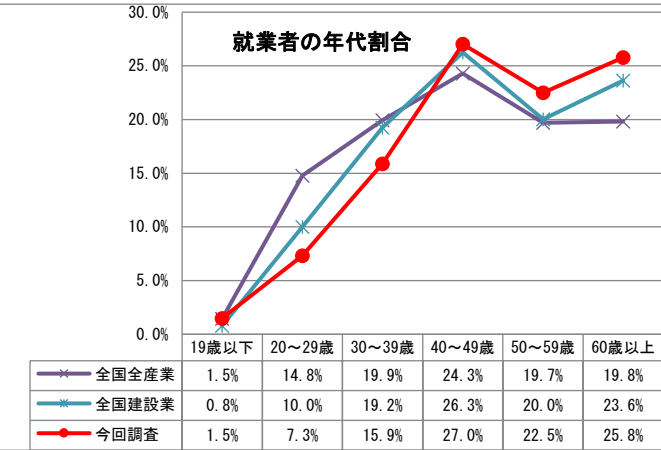
就業者の女性比率は 15.7%で、全国建設業の平均 15.0%を 0.7 ポイント上回った。

また、技術者の女性比率も 4.2%と全国建設業の 1.5%を 2.7 ポイント上回っている。

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	
今回調査	男	7,094 人	84.3%	4,035 人	95.8%
	女	1,318 人	15.7%	178 人	4.2%
	計	8,412 人	100.0%	4,213 人	100.0%
全国建設業	男	425 万人	85.0%	267 万人	98.5%
	女	75 万人	15.0%	4 万人	1.5%
	計	500 万人	100.0%	271 万人	100.0%
全国全産業	男	3,622 万人	56.8%		
	女	2,754 万人	43.2%		
	計	6,376 万人	100.0%		

【全国数値：総務省 平成 27 年労働力調査より】

就業者の年代割合では、19 歳未満は全国建設業を上回っているものの、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。年代別では 40 歳代が最も高い割合となっており、50 歳代、60 歳以上でも全国全産業・全国建設業を上回っている。

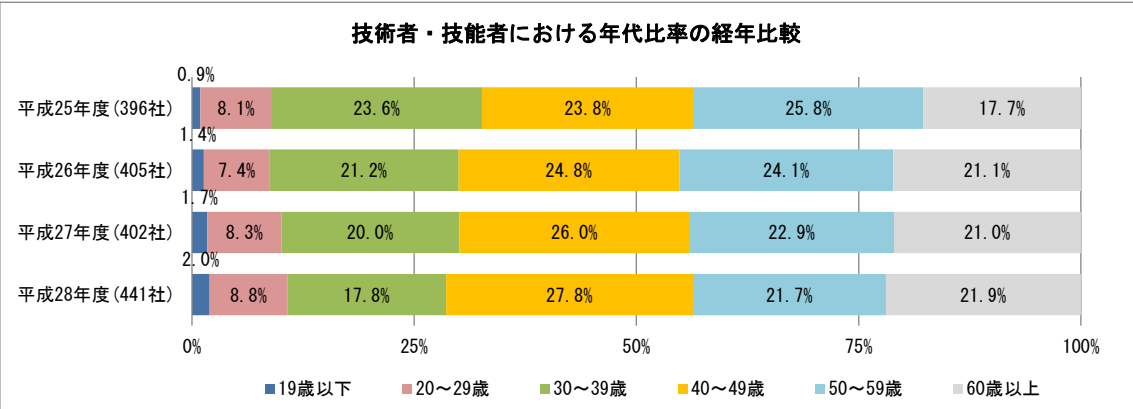


【全国数値：総務省 平成 27 年労働力調査より】

技術者・技能者の年代比率を過去の調査と比較すると、29 歳以下の割合は増加しており、新卒者等の若手の採用は若干進んでいるといえる。しかし、30 歳代の割合が 4 年連続で減少したことで、今後を担う世代となる 10～30 歳代を合計した割合は減少している。

一方、現場の中核を担う 40 歳代の割合は増加傾向にあり、前回調査に続き最も多い年代層となっている。

社会資本整備体制の維持や技術・技能の継承を進めるためにも、建設業のやりがいや魅力を広く発信することや就労環境の改善等を図り、若手世代のさらなる確保と定着を図る必要がある。



	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
平成 28 年度 (441 社)	120 人	527 人	1,073 人	1,672 人	1,305 人	1,320 人	6,017 人

女性就業者の推移

女性就業者数について、前回調査に未回答の企業へ追加調査を行い、前年度との推移を比較した。

年齢	平成 27 年度						平成 28 年度					
	役員	事務営業	技術職	技能職	計	構成比	役員	事務営業	技術職	技能職	計	構成比
19 歳以下	0 人	1 人	2 人	2 人	5 人	0.4%	0 人	6 人	1 人	3 人	10 人	0.8%
20～29 歳	1 人	53 人	24 人	5 人	83 人	6.1%	1 人	56 人	29 人	2 人	88 人	6.7%
30～39 歳	8 人	158 人	64 人	11 人	241 人	17.8%	10 人	141 人	44 人	7 人	202 人	15.3%
40～49 歳	27 人	309 人	53 人	15 人	404 人	29.9%	29 人	316 人	44 人	10 人	399 人	30.3%
50～59 歳	52 人	230 人	40 人	16 人	338 人	25.0%	51 人	233 人	40 人	8 人	332 人	25.2%
60 歳以上	108 人	124 人	32 人	18 人	282 人	20.8%	110 人	140 人	20 人	17 人	287 人	21.8%
計	196 人	875 人	215 人	67 人	1,353 人	100.0%	201 人	892 人	178 人	47 人	1,318 人	100.0%
構成比	14.5%	64.7%	15.9%	5.0%	100.0%		15.3%	67.7%	13.5%	3.6%	100.0%	
企業数	158 社	352 社	119 社	39 社	414 社		166 社	367 社	107 社	30 社	426 社	

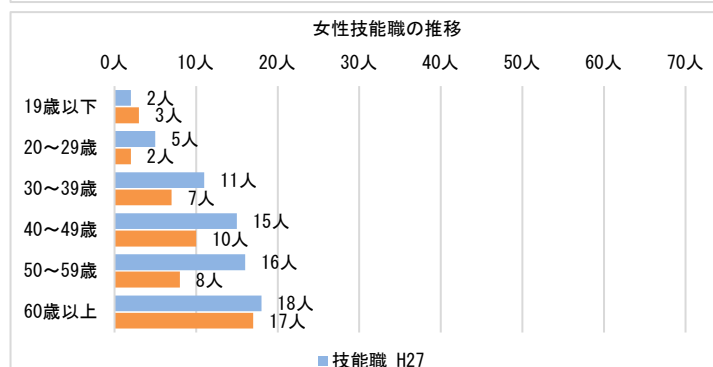
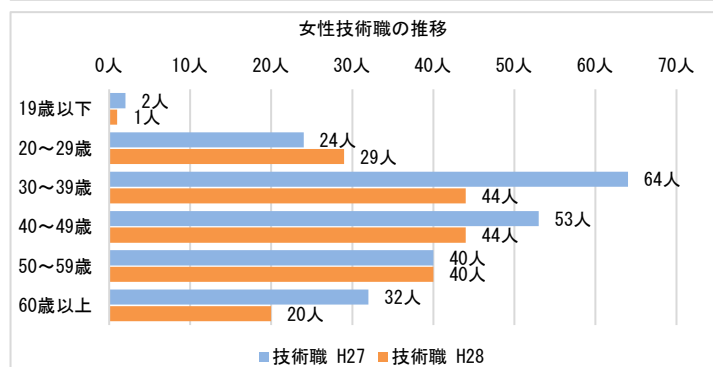
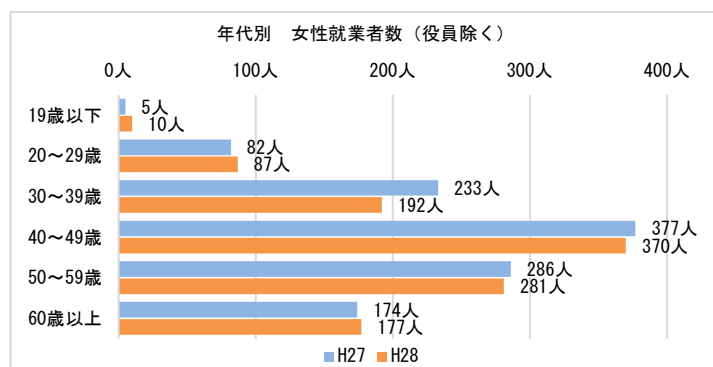
女性就業者全体では 1,353 名から 1,318 名へ減少（2.6%減）したが、女性就業者がいる企業数は 414 社から 426 社へ増加（2.9%増）している。

役員を除いた年代別の人数をグラフにすると右図のとおりとなり、30 歳代の減少幅が他の世代に比べやや大きくなっている。

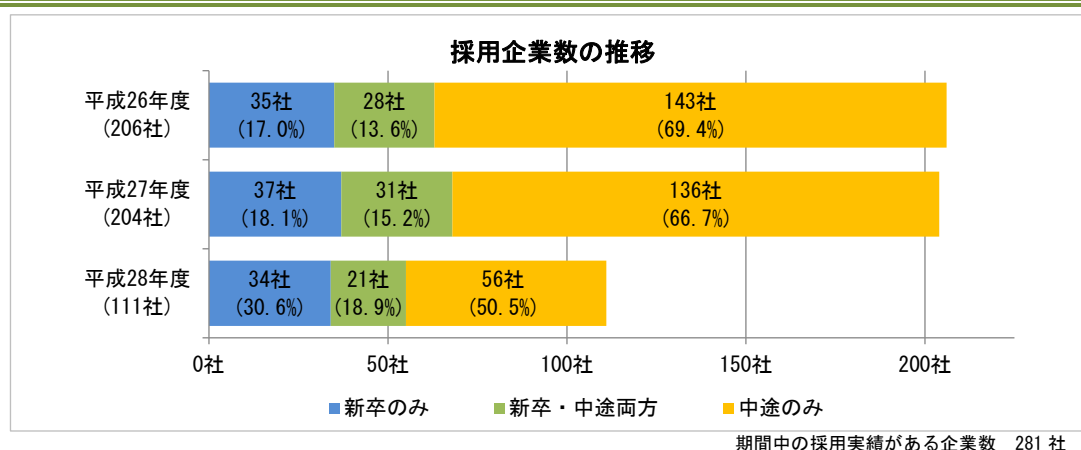
また、女性技術職は 30 歳～49 歳、技能職では 50 歳代の減少が比較的多い。

これらの世代が減少した要因として、結婚や出産・育児等を理由とした退職、転職、現場から事務営業職への配置転換等が考えられる。

現場を担う若手世代の確保が思うように進まない中で企業の体制を維持するためにも、男女問わず働きやすい現場環境を整えるほか、育児や介護等との両立を図れる多様な働き方を提示するなどし、若者にとって魅力ある職場となるような改善を進める必要があると考えられる。



(2) 採用状況（有効回答 281 社）



平成 26 年度から調査時点までの採用実績を見ると、平成 26 年度 206 社、平成 27 年度 204 社、平成 28 年度 111 社となる。期間中（平成 26 年 4 月～28 年 8 月）の採用実績がある企業は 281 社で、回答企業 446 社に占める割合は 63.0%であった。また、このうち毎年採用実績がある企業は 73 社で、期間中の採用実績がある企業 281 社に占める割合は 26.0%、回答企業 446 社に占める割合は 16.4%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 26 年度 63 社(30.6%)、平成 27 年度 68 社(33.3%)から、平成 28 年度は 55 社(49.5%)へ減少している。期間中の新卒採用実績がある企業は 105 社で、回答企業 446 社に占める割合は 23.5%、採用実績がある企業 281 社に占める割合は 37.3%となる。また、このうち採用実績が毎年ある企業は 28 社で、期間中の採用実績がある企業 281 社に占める割合は 10.0%、回答企業 446 社に占める割合は 6.3%であった。

中途採用企業数（「中途のみ」と「新卒・中途両方」の計）は、平成 26 年度 171 社(83.0%)、平成 27 年度 167 社(81.9%)、平成 28 年度 77 社(69.3%)と高い割合を占めている。中途採用企業の比率が高い理由に、即戦力を優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考えられる。P12にある新卒の採用予定数を回答した企業の採用数から算出した充足率がこの3年間4割に達していない事からも明らかである。

新卒者の職種別採用数をみると、いずれの職種も前年度より少なく、P12の充足率も前年度並みもしくは大きく下回っていることから、採用に苦戦している状況がうかがえる。

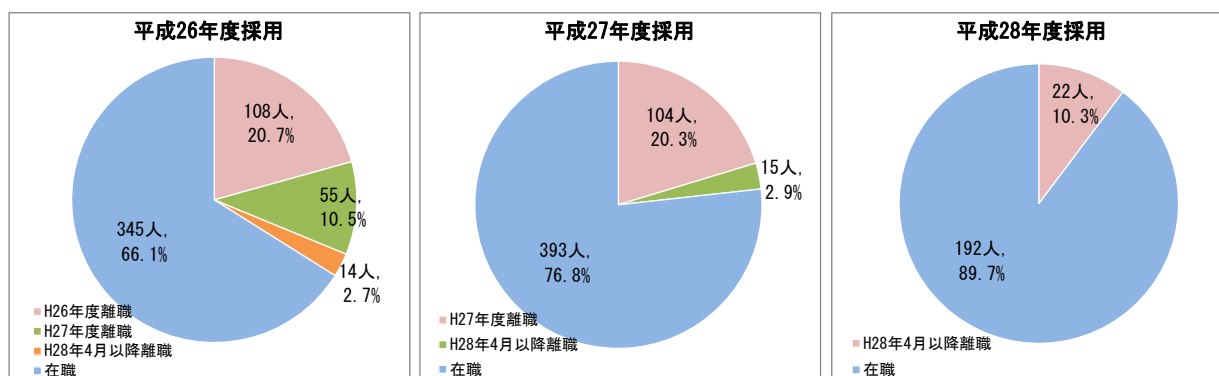
なお、平成 28 年度の採用企業数及び人数は年度途中の数値であり、中途採用の実績（企業数・人数）は年度末に向けて増加していくと予測される。

採用年次/採用区分			平成 26 年 度採用	平成 27 年 度採用	平成 28 年 度採用
技術職	新卒	高校新卒	39 人	50 人	43 人
		短大・高専新卒	7 人	11 人	6 人
		大学・大学院新卒	39 人	45 人	21 人
		新卒計	85 人	106 人	70 人
	中途採用		153 人	99 人	24 人
	技術職計		238 人	205 人	94 人
技能職	新卒	高校新卒	36 人	36 人	22 人
		短大・高専新卒	6 人	3 人	3 人
		大学・大学院新卒	7 人	8 人	0 人
		新卒計	49 人	47 人	25 人
	中途採用		156 人	171 人	54 人
	技能職計		205 人	218 人	79 人
技術職・技能職計			443 人	423 人	173 人
事務・営業職	新卒	高校新卒	3 人	3 人	3 人
		短大・高専新卒	5 人	5 人	2 人
		大学・大学院新卒	7 人	10 人	4 人
		新卒計	15 人	18 人	9 人
	中途採用		64 人	71 人	32 人
	事務・営業職計		79 人	89 人	41 人
合 計			522 人	512 人	214 人

※平成 28 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

採用年次/採用区分		採用数	平成26年度		平成27年度		平成28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26年度採用	新卒	149人	15人	10.1%	5人	3.4%	6人	4.0%	26人	17.4%
	中途	373人	93人	24.9%	50人	13.4%	8人	2.1%	151人	40.5%
	計	522人	108人	20.7%	55人	10.5%	14人	2.7%	177人	33.9%
平成27年度採用	新卒	171人			18人	10.5%	1人	0.6%	19人	11.1%
	中途	341人			86人	25.2%	14人	4.1%	100人	29.3%
	計	512人			104人	20.3%	15人	2.9%	119人	23.2%
平成28年度採用	新卒	104人					2人	1.9%	2人	1.9%
	中途	110人					20人	18.2%	20人	18.2%
	計	214人					22人	10.3%	22人	10.3%



3年以内（H26年～H28年8月）の離職率は33.9%と、3人に1人が離職している。採用から1年以内の離職は、平成26年度108人（20.7%）、平成27年度104人（20.3%）、平成28年度（調査時点）22人（10.3%）となっている。特に中途採用者の離職率が高い（平成26年度24.9%、平成27年度採用25.2%、平成28年度採用18.2%）。

過去の調査と同様に初年度の離職が高く、入社後の早い段階から離職を防ぐための対策を取る必要があるといえる。

平成28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。

今回調査した新卒採用者の離職状況を全国全産業・全国建設業と比較してみると、平成26年度、27年度ともに全国数値より低く、特に平成26年度採用者の平成27年度までの離職率（13.4%）は全国建設業（30.3%）を16.9ポイントも下回っており、各企業における新卒者の定着対策がある程度進んでいるものと推測される。

採用年度	区分	採用数	H26年度離職		H27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
平成26年度	全産業	738,284人	110,954人	15.0%	82,840人	11.2%	193,794人	26.2%
	全国建設業	38,867人	7,249人	18.7%	4,543人	11.7%	11,792人	30.3%
	今回調査	149人	15人	10.1%	5人	3.4%	20人	13.4%
平成27年度	全産業	766,152人			111,515人	14.6%		
	全国建設業	39,234人			6,923人	17.6%		
	今回調査	171人			18人	10.5%		

※全国数値出典：厚労省「新規学卒就業者の産業別離職状況」

技術職・技能職の採用・離職状況

技術職・技能職の採用・離職状況を期間計でみると、技術職・技能職ともに中途採用者の離職率が高く、平成 26 年度採用者（期間計）では、両職種とも 40%を超えている。新卒者ではどの年度採用においても技術職に比べ技能職が高く、平成 26 年度採用者の期間計では技術職 9.4%に対し技能職 28.6%、平成 26 年度採用者の入社 1 年以内の離職率は技術職 5.9%に対し技能職 16.3%となっている。

（技術職）

採用年次/採用区分		採用数	平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 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 26 年度採用	新卒	85 人	5 人	5.9%	1 人	1.2%	2 人	2.4%	8 人	9.4%
	中途	153 人	45 人	29.4%	16 人	10.5%	4 人	2.6%	65 人	42.5%
	計	238 人	50 人	21.0%	17 人	7.1%	6 人	2.5%	73 人	30.7%
平成 27 年度採用	新卒	106 人			5 人	4.7%	0 人	0.0%	5 人	4.7%
	中途	99 人			31 人	31.3%	1 人	1.0%	32 人	32.3%
	計	205 人			36 人	17.6%	1 人	0.5%	37 人	18.0%
平成 28 年度採用	新卒	70 人					1 人	1.4%	1 人	1.4%
	中途	24 人					9 人	37.5%	9 人	37.5%
	計	94 人					10 人	10.6%	10 人	10.6%

（技能職）

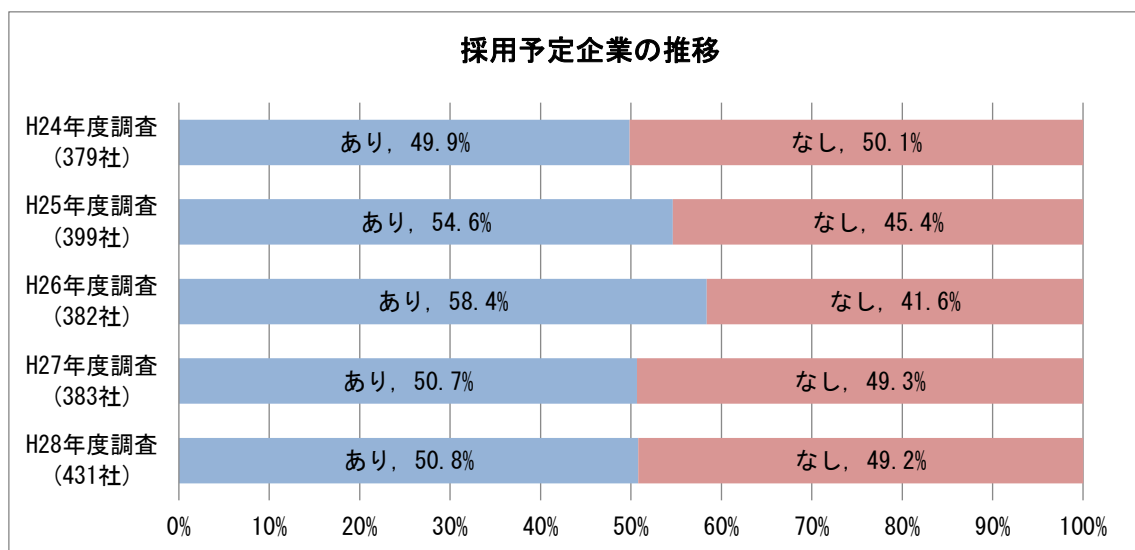
採用年次/採用区分		採用数	平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
平成 26 年度採用	新卒	49 人	8 人	16.3%	3 人	6.1%	3 人	6.1%	14 人	28.6%
	中途	156 人	32 人	20.5%	29 人	18.6%	3 人	1.9%	64 人	41.0%
	計	205 人	40 人	19.5%	32 人	15.6%	6 人	2.9%	78 人	38.0%
平成 27 年度採用	新卒	47 人			11 人	23.4%	1 人	2.1%	12 人	25.5%
	中途	171 人			44 人	25.7%	11 人	6.4%	55 人	32.2%
	計	218 人			55 人	25.2%	12 人	5.5%	67 人	30.7%
平成 28 年度採用	新卒	25 人					1 人	4.0%	1 人	4.0%
	中途	54 人					9 人	16.7%	9 人	16.7%
	計	79 人					10 人	12.7%	10 人	12.7%

技術職・技能職における新卒者の採用・離職状況を学歴別に見ると、いずれの学歴も入社 1 年目の離職率が高い傾向にあり、入職から早い段階での定着策を講じることが重要だと考えられる。なお、平成 28 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と予測される。

（技術職・技能職 学歴別）

採用年次/採用区分		採用数	平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 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 26 年度採用	高校新卒	75 人	9 人	12.0%	3 人	4.0%	4 人	5.3%	16 人	21.3%
	短大・高専新卒	13 人	0 人	0.0%	1 人	7.7%	1 人	7.7%	2 人	15.4%
	大学・大学院新卒	46 人	4 人	8.7%	0 人	0.0%	0 人	0.0%	4 人	8.7%
	計	134 人	13 人	9.7%	4 人	3.0%	5 人	3.7%	22 人	16.4%
平成 27 年度採用	高校新卒	86 人			12 人	14.0%	1 人	1.2%	13 人	15.1%
	短大・高専新卒	14 人			3 人	21.4%	0 人	0.0%	3 人	21.4%
	大学・大学院新卒	53 人			1 人	1.9%	0 人	0.0%	1 人	1.9%
	計	153 人			16 人	10.5%	1 人	0.7%	17 人	11.1%
平成 28 年度採用	高校新卒	65 人					2 人	3.1%	2 人	3.1%
	短大・高専新卒	9 人					0 人	0.0%	0 人	0.0%
	大学・大学院新卒	21 人					0 人	0.0%	0 人	0.0%
	計	95 人					2 人	2.1%	2 人	2.1%

(4) 平成29年4月までの採用予定数（有効回答数 431 社）



平成29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50.8%（219社）と、昨年度と同程度の割合となっている。

平成29年度の職種別の採用予定人数を前年度と比べてみると、技術職は高校卒が減少したものの、その他の区分で増加している。一方、技能職では、新卒者の全ての区分で増加している。

事務・営業職では大学・大学院新卒が増加し、高校新卒と中途は半数以上落ち込んでいる。

全体的には昨年度と同水準の採用予定数となっている。

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	H29年度	前年比
技術職	新卒					
	高校新卒	90人	119人	152人	122人	80.3%
	短大・高専新卒	26人	27人	26人	29人	111.5%
	大学・大学院新卒	71人	99人	96人	106人	110.4%
	新卒小計	187人	245人	274人	257人	93.8%
技能職	中途採用	191人	175人	161人	187人	116.1%
	技術職計	378人	420人	435人	444人	102.1%
	新卒					
	高校新卒	37人	46人	62人	74人	119.4%
	短大・高専新卒	13人	13人	8人	10人	125.0%
事務・営業職	大学・大学院新卒	11人	10人	7人	10人	142.9%
	新卒小計	61人	69人	77人	94人	122.1%
	中途採用	155人	142人	127人	127人	100.0%
	技能職計	216人	211人	204人	221人	108.3%
	技術職・技能職計	594人	631人	639人	665人	104.1%
事務・営業職	新卒					
	高校新卒	1人	4人	14人	6人	42.9%
	短大・高専新卒	0人	4人	5人	5人	100.0%
	大学・大学院新卒	4人	11人	12人	19人	158.3%
	新卒小計	5人	19人	31人	30人	120.0%
事務・営業職	中途採用	11人	34人	42人	19人	45.2%
	事務・営業職計	16人	53人	73人	49人	67.1%
	合計	610人	684人	712人	714人	100.3%

次にこれを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	27社 (23.5%)	68社 (50.0%)	23社 (50.0%)	38社 (69.1%)	46社 (83.6%)	12社 (100.0%)	5社 (41.7%)	219社 (50.8%)
採用予定なし	88社 (76.5%)	68社 (50.0%)	23社 (50.0%)	17社 (30.9%)	9社 (16.4%)	0社 (0.0%)	7社 (58.3%)	212社 (49.2%)
計	115社 (100.0%)	136社 (100.0%)	46社 (100.0%)	55社 (100.0%)	55社 (100.0%)	12社 (100.0%)	12社 (100.0%)	431社 (100.0%)

充足率（採用予定数）

採用区分／採用年次			H26 年度		H27 年度		H28 年度	
			採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率
新卒	技術職	高校新卒	34 人 ／ 90 人	37.8%	31 人 ／ 119 人	26.1%	38 人 ／ 152 人	25.0%
		短大・高専新卒	3 人 ／ 26 人	11.5%	1 人 ／ 27 人	3.7%	4 人 ／ 26 人	15.4%
		大学・大学院新卒	19 人 ／ 71 人	26.8%	19 人 ／ 99 人	19.2%	20 人 ／ 96 人	20.8%
		小計	56 人 ／ 187 人	29.9%	51 人 ／ 245 人	20.8%	62 人 ／ 274 人	22.6%
	技能職	高校新卒	18 人 ／ 37 人	48.6%	18 人 ／ 46 人	39.1%	12 人 ／ 62 人	19.4%
		短大・高専新卒	2 人 ／ 13 人	15.4%	2 人 ／ 13 人	15.4%	2 人 ／ 8 人	25.0%
		大学・大学院新卒	5 人 ／ 11 人	45.5%	3 人 ／ 10 人	30.0%	0 人 ／ 7 人	0.0%
		小計	25 人 ／ 61 人	41.0%	23 人 ／ 69 人	33.3%	14 人 ／ 77 人	18.2%
	新卒計		81 人 ／ 248 人	32.7%	74 人 ／ 314 人	23.6%	76 人 ／ 351 人	21.7%
中途	技術職	67 人 ／ 191 人	35.1%	38 人 ／ 175 人	21.7%	12 人 ／ 161 人	7.5%	
	技能職	83 人 ／ 155 人	53.5%	89 人 ／ 142 人	62.7%	27 人 ／ 127 人	21.3%	
	中途計	150 人 ／ 346 人	43.4%	127 人 ／ 317 人	40.1%	39 人 ／ 288 人	13.5%	
総計			231 人 ／ 594 人	38.9%	201 人 ／ 631 人	31.9%	115 人 ／ 639 人	18.0%
技術職計			123 人 ／ 378 人	32.5%	89 人 ／ 420 人	21.2%	74 人 ／ 435 人	17.0%
技能職計			108 人 ／ 216 人	50.0%	112 人 ／ 211 人	53.1%	41 人 ／ 204 人	20.1%

※平成 26 年度、27 年度、28 年度採用者ともに今回調査結果を使用。

技術職・技能職について過去 3 カ年の採用予定数と採用数から、充足率を算出した。

新卒者全体の充足率は、平成 28 年度が 21.7%で年々下がっている。これは、採用者数がおおむね 80 名前後で推移しているのに対し、各企業が即戦力となる中途採用から新卒者の確保・育成を図る方向へ転換していること等により採用予定者数が年々増加しているためである。特に 28 年度は、いずれの職種・学歴でも 25%以下となっている。

今後の需要を満たすためにも、建設業のやりがいや魅力を広く発信することや就労環境の改善等を図り、公務員や大手ゼネコン等を志望する学生が地元建設業への就職を志すよう促す必要がある。

なお、本表については、採用予定数未回答の企業の採用数は計上していないため、P8 の(2)採用数とは一致しない。

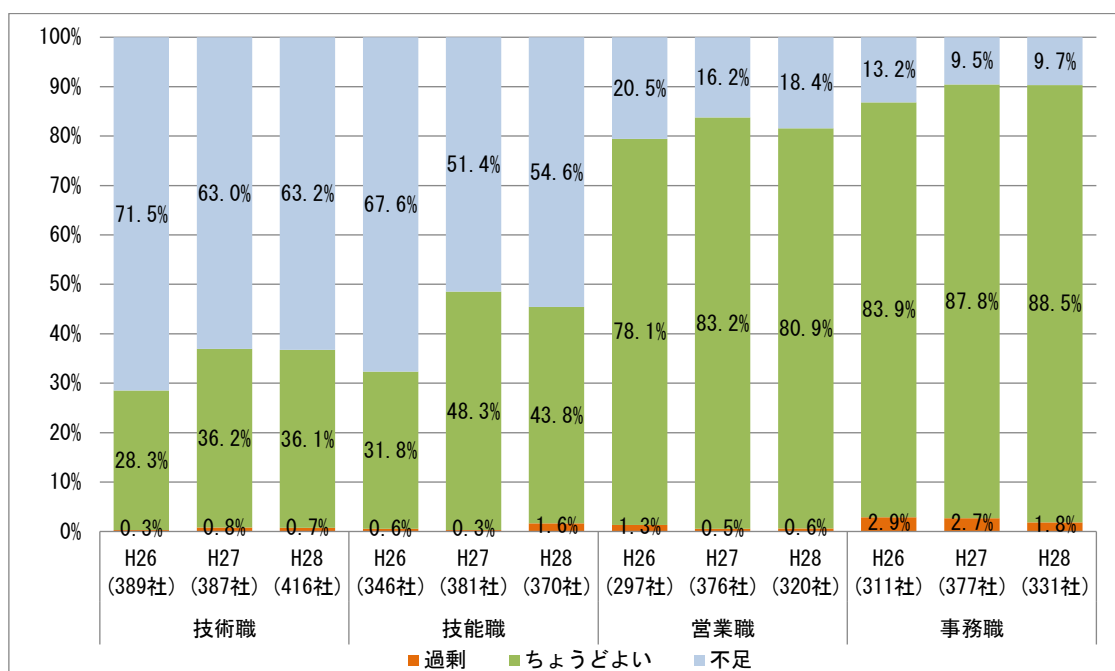
充足率（採用予定企業数）

採用区分／採用年次			H26 年度		H27 年度		H28 年度				
			採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率			
新卒	技術職	高校新卒	17 社	／ 55 社	30.9%	19 社	／ 76 社	25.0%	24 社	／ 73 社	32.9%
		短大・高専新卒	3 社	／ 19 社	15.8%	1 社	／ 19 社	5.3%	3 社	／ 19 社	15.8%
		大学・大学院新卒	15 社	／ 45 社	33.3%	15 社	／ 59 社	25.4%	13 社	／ 59 社	22.0%
		小計	35 社	／ 119 社	29.4%	35 社	／ 154 社	22.7%	40 社	／ 151 社	26.5%
	技能職	高校新卒	8 社	／ 23 社	34.8%	8 社	／ 29 社	27.6%	10 社	／ 32 社	31.3%
		短大・高専新卒	2 社	／ 8 社	25.0%	2 社	／ 10 社	20.0%	1 社	／ 6 社	16.7%
		大学・大学院新卒	5 社	／ 9 社	55.6%	3 社	／ 7 社	42.9%	0 社	／ 5 社	0.0%
		小計	15 社	／ 40 社	37.5%	13 社	／ 46 社	28.3%	11 社	／ 43 社	25.6%
新卒計		50 社	／ 159 社	31.4%	48 社	／ 200 社	24.0%	51 社	／ 194 社	26.3%	
中途	技術職	47 社	／ 136 社	34.6%	34 社	／ 131 社	26.0%	11 社	／ 120 社	9.2%	
	技能職	53 社	／ 101 社	52.5%	53 社	／ 96 社	55.2%	18 社	／ 87 社	20.7%	
	中途計		100 社	／ 237 社	42.2%	87 社	／ 227 社	38.3%	29 社	／ 207 社	14.0%
	総計		150 社	／ 396 社	37.9%	135 社	／ 427 社	31.6%	80 社	／ 401 社	20.0%
	技術職計		82 社	／ 255 社	32.2%	69 社	／ 285 社	24.2%	51 社	／ 271 社	18.8%
技能職計		68 社	／ 141 社	48.2%	66 社	／ 142 社	46.5%	29 社	／ 130 社	22.3%	

同じく技術職・技能職について、企業数単位の充足率を算出した。

高校生新卒は、両職種とも前年度の充足率を上回っているが、大学・大学院新卒では両職種とも前年度を下回る結果となった。

(5) 従業員数の過不足



従業員の過不足状況をみると、過去の調査と同様に技術職と技能職を「不足」と回答した企業が多いが、平成26年度から比較すると若干緩和されている。しかし、前述の採用予定者の充足状況が示すように需要を満たすほど採用が進んだとは考えられず、高年齢者の退職等も控える中で、今後も技術者・技能者の不足状況は続くと考えられる。

職種別の具体的な過不足人数を聞いたところ、不足人数が圧倒的に多く、技術職462人、技能職409人、営業職64人、事務職39人で、過剰人数を大きく上回っている。

職種	不足人数	過剰人数
技術職	462人	1人
技能職	409人	4人
営業職	64人	1人
事務職	39人	4人
計	974人	10人

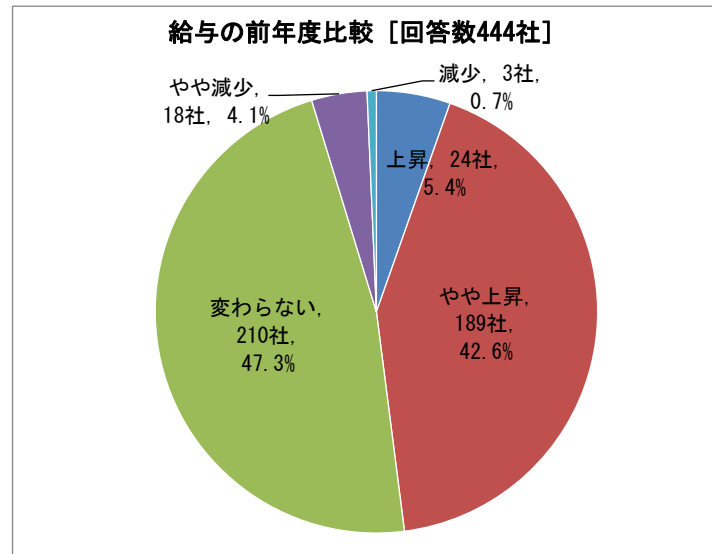
特に「不足」の回答が多かった技術職・技能職の状況を業種別に見ると、人数・回答企業数ともに土木の割合が最も高く、技術職304人(65.8%)、技能職287人(70.2%)であった。回答企業1社あたりの平均では、建築の技能職が2.7人/社と最も高く、次いで建築の技術職が2.2人/社と比較的高くなっている。

業種別/職種別不足人数

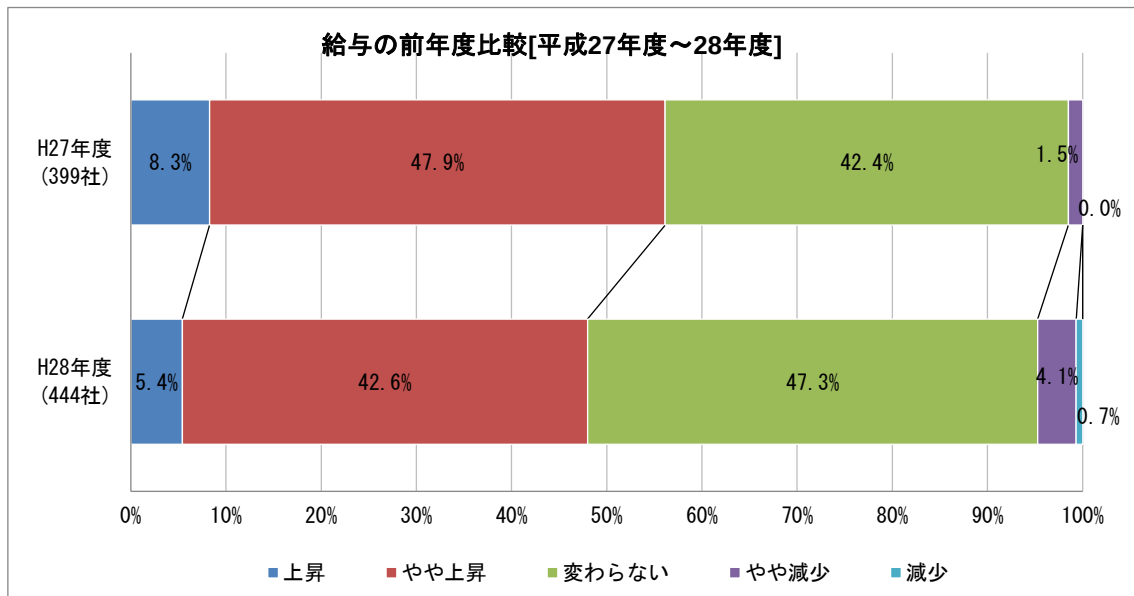
業種	技術職				技能職			
	不足人数	構成比	回答数	1社平均	不足人数	構成比	回答数	1社平均
土木	304人	65.8%	179社	1.7人	287人	70.2%	143社	2.0人
建築	93人	20.1%	43社	2.2人	54人	13.2%	20社	2.7人
舗装	23人	5.0%	17社	1.4人	19人	4.6%	11社	1.7人
とび土工	23人	5.0%	13社	1.8人	27人	6.6%	16社	1.7人
管工事	2人	0.4%	2社	1.0人	1人	0.2%	1社	1.0人
造園	7人	1.5%	4社	1.8人	8人	2.0%	4社	2.0人
その他	10人	2.2%	5社	2.0人	13人	3.2%	7社	1.9人
合計	462人	100.0%	263社	1.8人	409人	100.0%	202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 444 社）

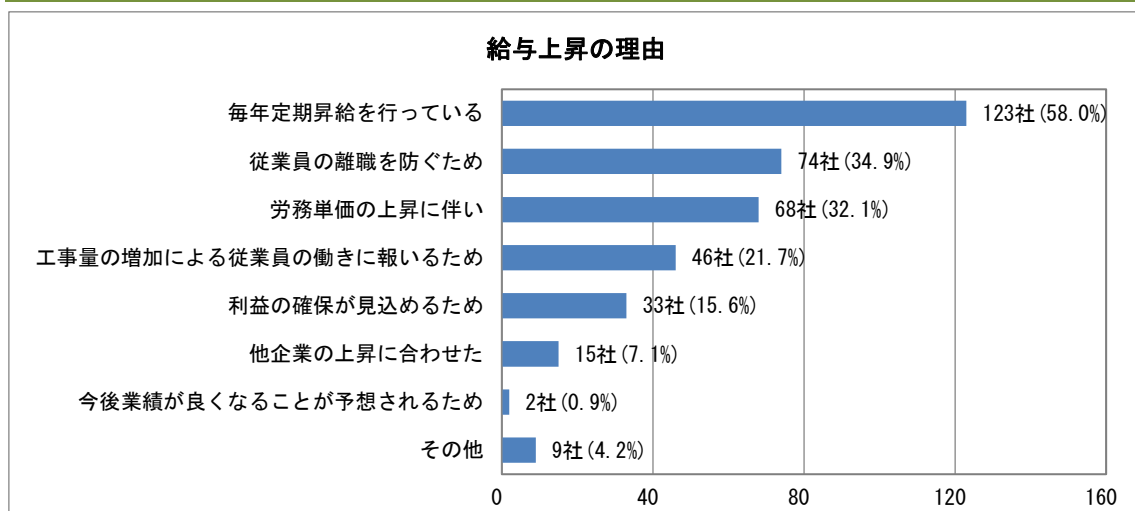


今年度と前年度を比較した従業員の給与（月給）の状況を聞いたところ、「変わらない」の 210 社(47.3%)が最も多く、次いで「やや上昇」の 189 社(42.6%)、「上昇」の 24 社(5.4%)、「やや減少」の 18 社(4.1%)の順となっている。



平成 28 年度の給与を前年度と比較すると、「上昇」と回答した企業は平成 27 年度 8.3%(33 社)から平成 28 年度 5.4%(24 社)へ 2.9 ポイント減少、「やや上昇」と回答した企業についても 27 年度 47.9%(191 社)から 42.6%(189 社)と 5.3 ポイント減少している。また、「変わらない」とする企業が 42.4%(169 社)から 47.3%(210 社)と 4.9 ポイント増加していることから、給与の上昇に一服感が感じられる。

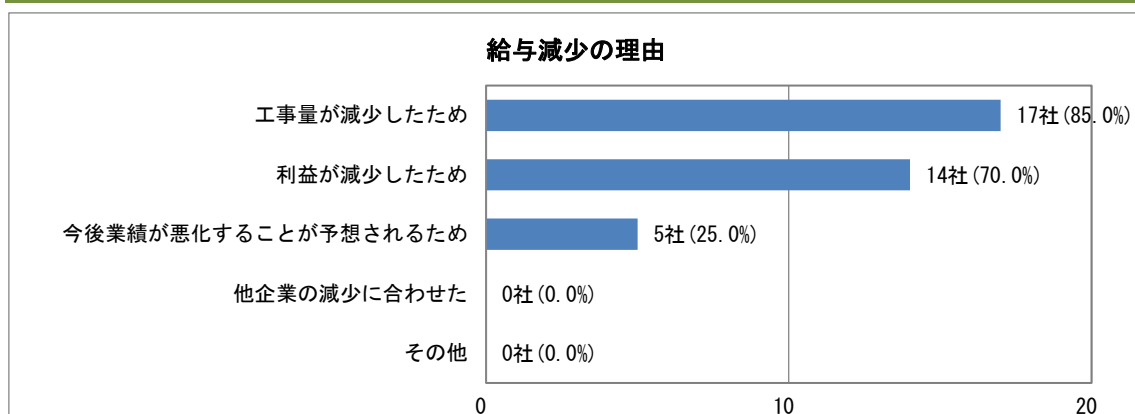
(2) 給与が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答数 212 社 回答 2 つまで）



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「毎年定期昇給を行っている」123 社(58.0%)であった。次いで、「従業員の離職を防ぐため」74 社(34.9%)で、3 社に 1 社が離職防止のために給与を引き上げていると回答しており、P9 の全国全産業・全国建設業と比べて離職率が低くなった要因のひとつと考えられる。

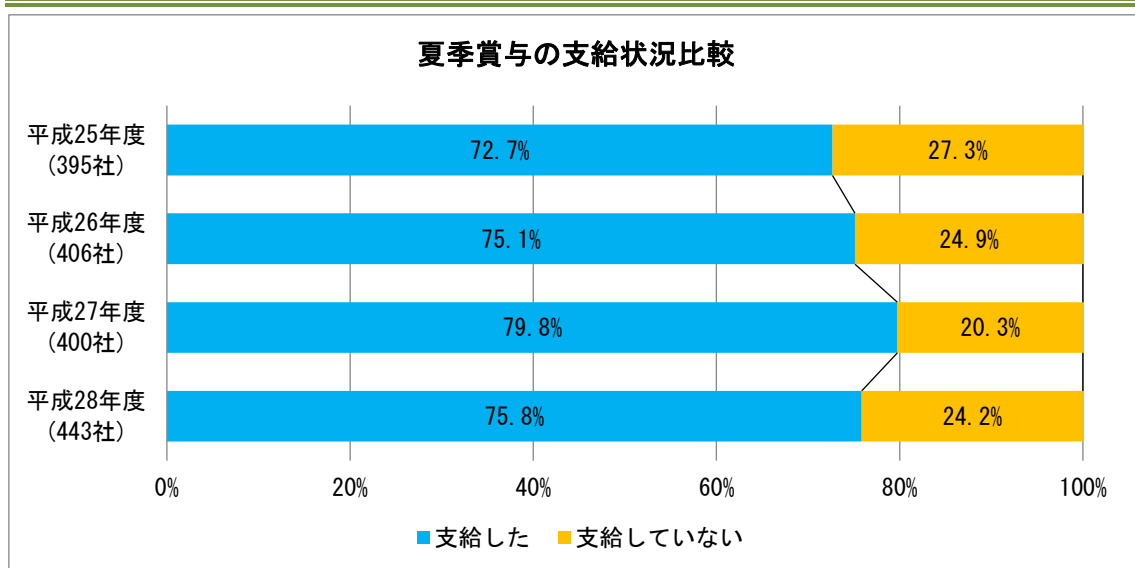
その他には、「労務単価の上昇に伴い」68 社(32.1%)、「工事量の増加による従業員の働きに報いるため」46 社(21.7%)と続いている。

(3) 給与が「減少」「やや減少」した理由（有効回答数 20 社 回答 2 つまで）

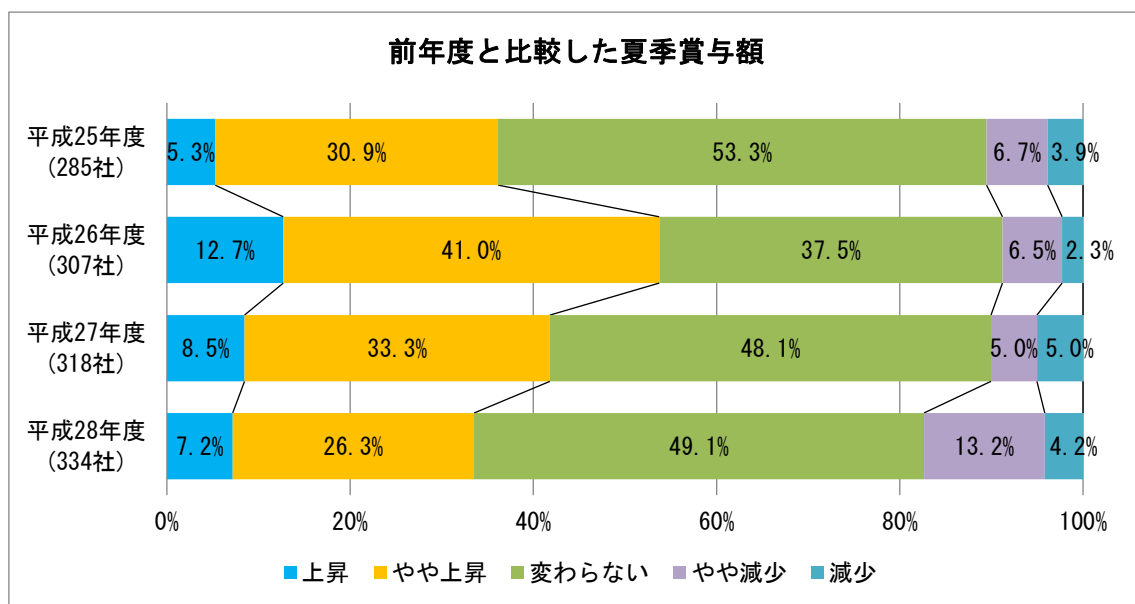


給与が「減少」「やや減少」と回答した企業にその理由を聞いたところ、最も多かったのが「工事量が減少したため」17 社(85.0%)であった。次いで、「利益が減少したため」14 社(70.0%)の順となっている。現場で活躍する技術職・技能職の賃金を向上させるためにも、安定した工事量の確保と、適正な利益が確保できる工事価格の設定が重要である。

(4) 従業員の夏季賞与の状況

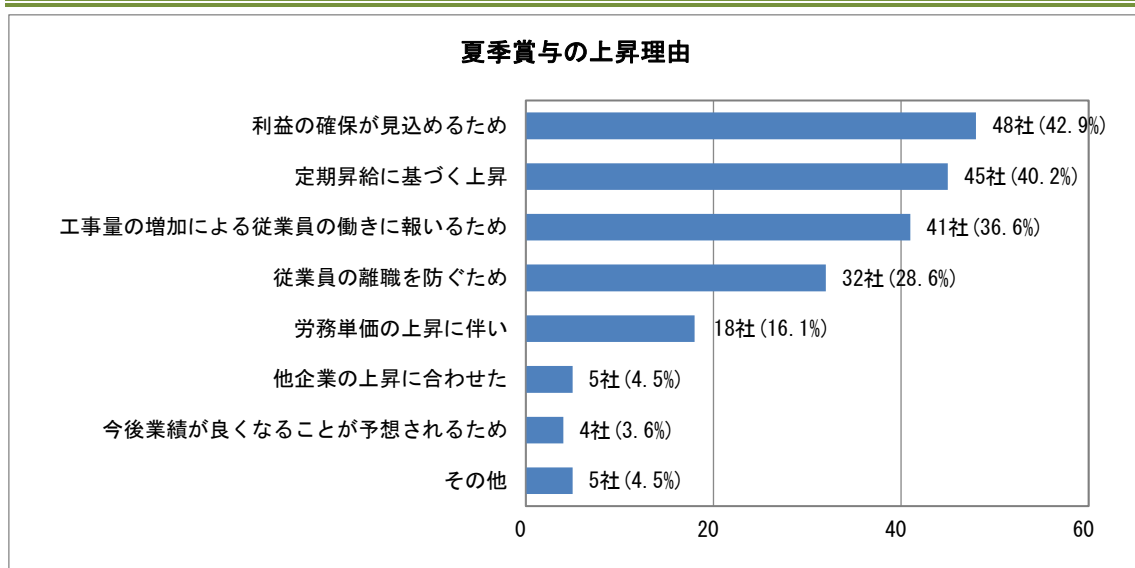


平成 28 年度の夏季賞与支給状況を聞いたところ、「支給した」と回答した企業が 75.8% (336 社) と前年度から 4 ポイント減少している。



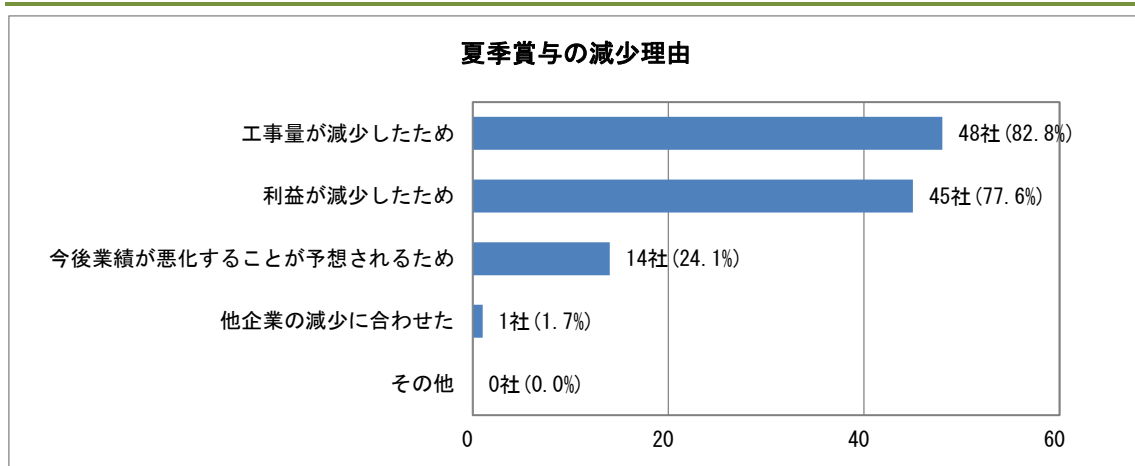
夏季賞与を「支給した」と回答した企業に支給額の前年度比較を聞いたところ、「上昇」と回答した企業 7.2% (24 社)、「やや上昇」26.3% (88 社) を合わせ 33.5% となり、平成 27 年度 (上昇 8.5% (27 社)、やや上昇 33.3% (106 社) 計 41.8%) より 8.3 ポイントの低下、平成 26 年度 (上昇 12.7% (39 社)、やや上昇 41.0% (126 社) 計 53.7%) より 20.2 ポイント低下となった。

(5) 夏季賞与が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答 112 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ため」48 社（42.9%）、次いで「定期昇給に基づく上昇」45 社（40.2%）となっている。3 番目に多かったのは「工事量の増加による従業員の働きに報いるため」41 社（36.6%）で、「従業員の離職を防ぐため」32 社（28.6%）と続いている。

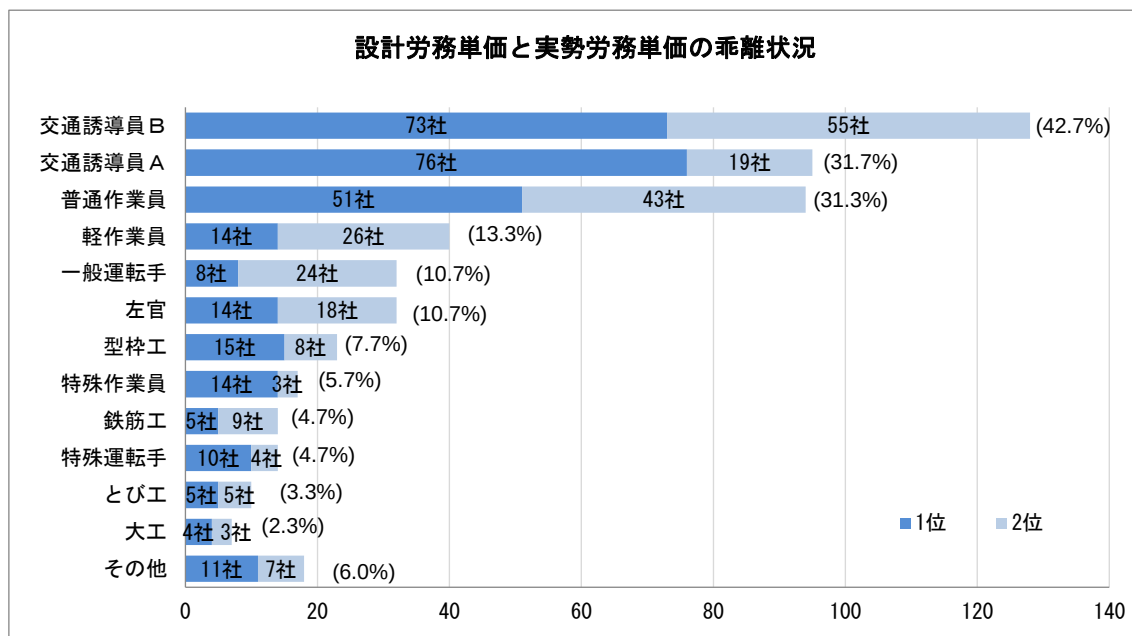
(6) 夏季賞与が「減少」「やや減少」した理由（有効回答 58 社 回答 2 つまで）



夏季賞与について「減少」「やや減少」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「工事量が減少したため」48 社（82.8%）、次いで「利益が減少したため」45 社（77.6%）となっており、この 2 つを回答した企業が圧倒的に多くなっている。

3. 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 300 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実勢単価を聞いた。

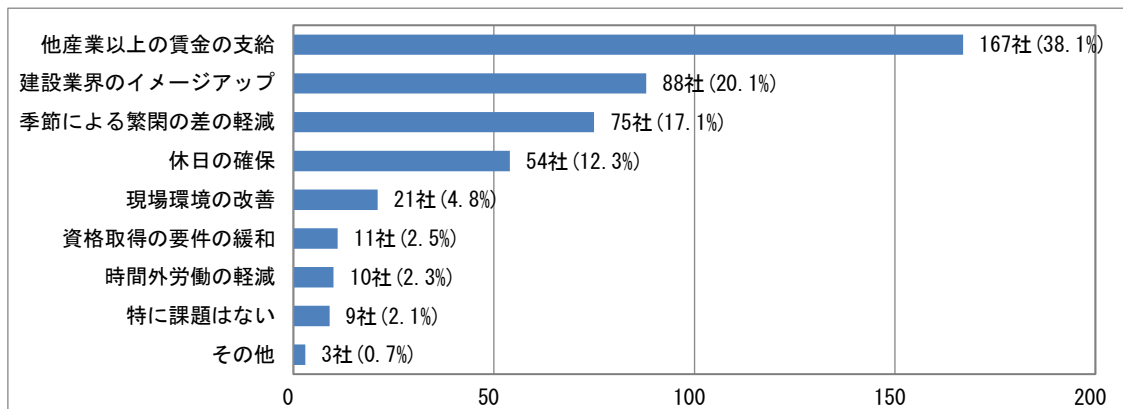
回答数が多かったのは「交通誘導員 B」で、1 位・2 位の合計で 128 社 (42.7%)、次いで「交通誘導員 A」が計 95 社 (31.7%)、「普通作業員」が計 94 社 (31.3%)、「軽作業員」が計 40 社 (13.3%) の順となっている。「その他」18 社の内訳は、石工、造園工等が挙げられている。

また、実勢労務単価について職種ごとの平均を算出し設計労務単価と比較すると、「交通誘導員 B」で 28%、「交通誘導員 A」で 26% 実勢単価が上回っている。

職種	回答数	H28 年 3 月 労務単価	回答金額 (平均値)	乖離率
交通誘導員 B	128 社	11,100 円	14,213 円	28.0%
交通誘導員 A	95 社	12,200 円	15,423 円	26.4%
左官	32 社	21,100 円	23,710 円	12.4%
軽作業員	40 社	13,900 円	15,018 円	8.0%
とび工	10 社	23,000 円	23,980 円	4.3%
一般運転手	32 社	17,300 円	18,006 円	4.1%
鉄筋工	14 社	23,200 円	23,738 円	2.3%
普通作業員	94 社	17,900 円	18,206 円	1.7%
特殊運転手	14 社	20,900 円	20,893 円	0.0%
大工	7 社	21,300 円	20,929 円	-1.7%
型枠工	23 社	22,600 円	22,182 円	-1.8%
特殊作業員	17 社	22,200 円	20,541 円	-7.5%

4. 若手の入職・定着について

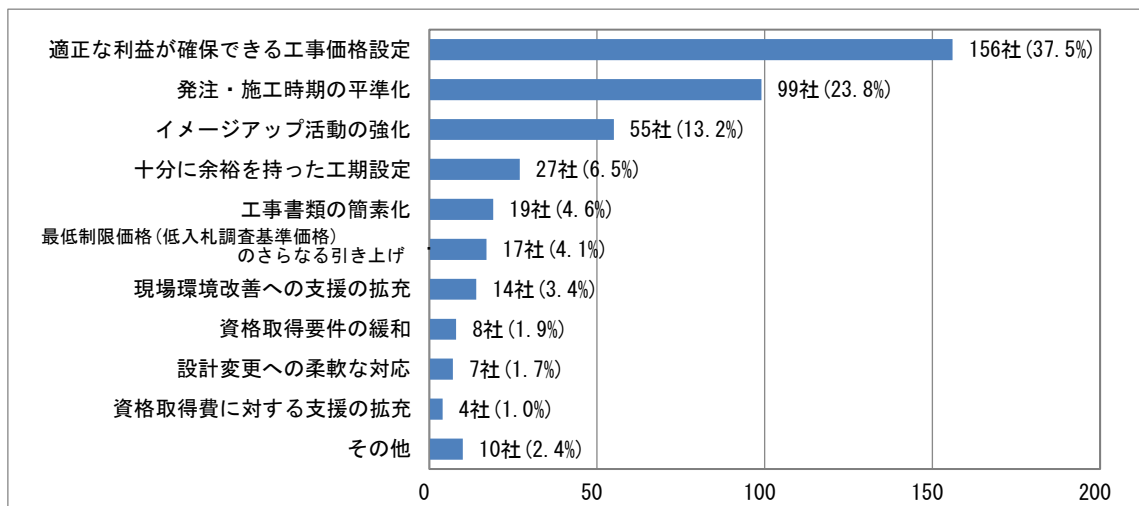
(1) 若手世代の入職・定着の課題（有効回答数 438 社）



若手世代の入職・定着の課題について聞いたところ、「他産業以上の賃金の支給」が 167 社(38.1%)と圧倒的に多く、若手世代を確保するためにも今以上の賃金を支給できるような工事量・利益率の確保が望まれているといえる。

次いで「建設業界のイメージアップ」88 社(20.1%)、「季節による繁閑の差の軽減」75 社(17.1%)と続いている。

(2) 若手世代の入職・定着の課題の改善策（有効回答数 416 社）



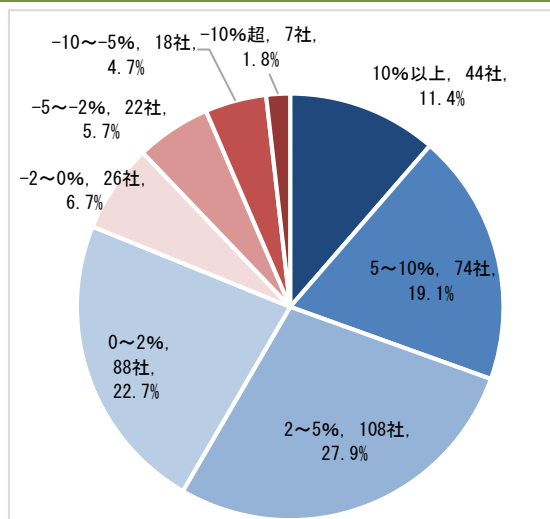
若手世代の入職・定着の課題に向けた改善策を聞いたところ、「適正な利益が確保できる工事価格設定」が 156 社(37.5%)と圧倒的に多く、次いで「発注・施工時期の平準化」が 99 社(23.8%)、「イメージアップ活動の強化」が 55 社(13.2%)と続いている。

5. 経営状況について

(1) 直前決算の営業利益率（有効回答数 387 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「2～5%」108 社（27.9%）、次いで「0～2%」88 社（22.7%）で、営業利益率「0～5%」の範囲が約半数を占める。黒字回答(0%以上)の合計は 314 社（81.1%）であった。

赤字回答は、多い順に「-2～0%」26 社（6.7%）、「-5～-2%」22 社（5.7%）、「-10～-5%」18 社（4.7%）、「-10%超」7 社（1.8%）となる。赤字回答の合計（0%未満）は 73 社（18.9%）であった。

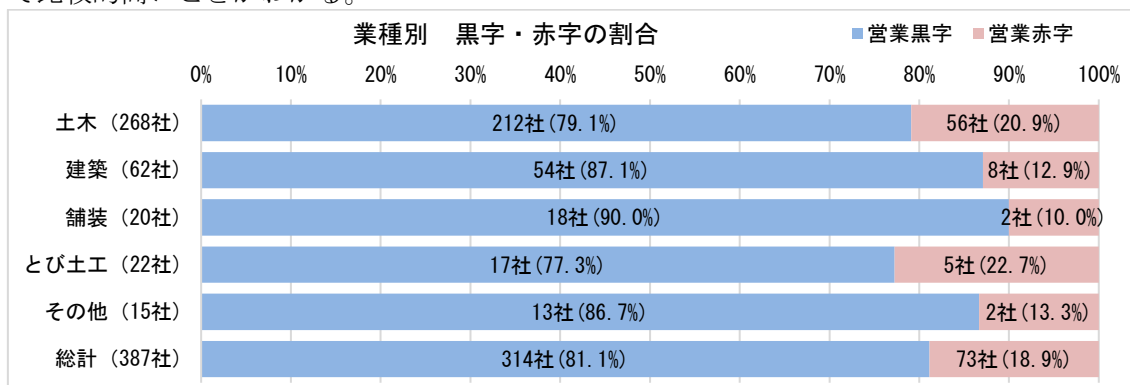


利益率を主たる業種別に見ると、土木は「2～5%」68 社（25.4%）、「0～2%」63 社（23.5%）となっている。建築も同様に「2～5%」が 22 社（35.5%）で最も多く、続いて「0～2%」18 社（29.0%）が続いている。業種別の平均営業利益率は、土木が 2.7%、建築が 3.0%、舗装 3.9%、とび土工が 5.0%であった。

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「とび土工」（22.7%）、「土木」（20.9%）で比較的高いことがわかる。

営業利益率/業種	全体	土木	建築	舗装	とび土工	その他
10%以上	44 社 (11.4%)	31 社 (11.6%)	4 社 (6.5%)	2 社 (10.0%)	6 社 (27.3%)	1 社 (6.7%)
5%以上 10%未満	74 社 (19.1%)	50 社 (18.7%)	10 社 (16.1%)	5 社 (25.0%)	4 社 (18.2%)	5 社 (33.3%)
2%以上 5%未満	108 社 (27.9%)	68 社 (25.4%)	22 社 (35.5%)	8 社 (40.0%)	5 社 (22.7%)	5 社 (33.3%)
0%以上 2%未満	88 社 (22.7%)	63 社 (23.5%)	18 社 (29.0%)	3 社 (15.0%)	2 社 (9.1%)	2 社 (13.3%)
-2%以上 0%未満	26 社 (6.7%)	19 社 (7.1%)	5 社 (8.1%)	0 社 (0.0%)	2 社 (9.1%)	0 社 (0.0%)
-5%以上 -2%未満	22 社 (5.7%)	14 社 (5.2%)	2 社 (3.2%)	2 社 (10.0%)	2 社 (9.1%)	2 社 (13.3%)
-10%以上 -5%未満	18 社 (4.7%)	17 社 (6.3%)	1 社 (1.6%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)
-10%超	7 社 (1.8%)	6 社 (2.2%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (4.5%)	0 社 (0.0%)
合 計	387 社 (100.0%)	268 社 (100.0%)	62 社 (100.0%)	20 社 (100.0%)	22 社 (100.0%)	15 社 (100.0%)
平均営業利益率	3.0%	2.7%	3.0%	3.9%	5.0%	3.7%

※サンプルの少ない管（4 社）造園（3 社）は「その他」に計上



完成工事高別営業利益率

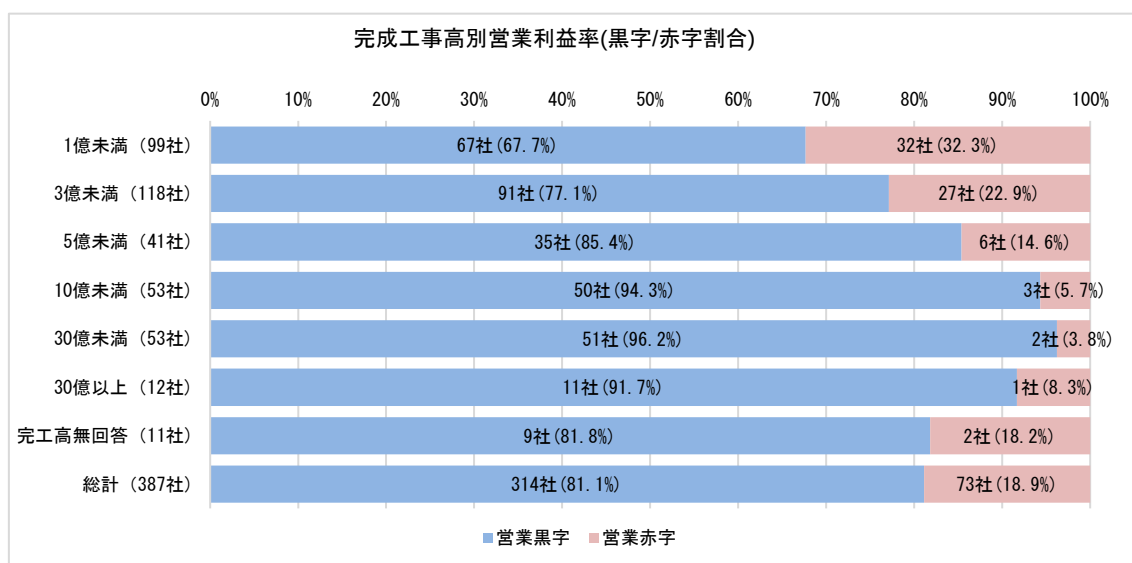
営業利益率/完工高	全体	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億以上	完工高無回答
10%以上	44社 (11.4%)	9社 (9.1%)	8社 (6.8%)	6社 (14.6%)	8社 (15.1%)	10社 (18.9%)	1社 (8.3%)	2社 (18.2%)
5%以上 10%未満	74社 (19.1%)	13社 (13.1%)	21社 (17.8%)	8社 (19.5%)	13社 (24.5%)	17社 (32.1%)	1社 (8.3%)	1社 (9.1%)
2%以上 5%未満	108社 (27.9%)	19社 (19.2%)	33社 (28.0%)	14社 (34.1%)	17社 (32.1%)	18社 (34.0%)	5社 (41.7%)	2社 (18.2%)
0%以上 2%未満	88社 (22.7%)	26社 (26.3%)	29社 (24.6%)	7社 (17.1%)	12社 (22.6%)	6社 (11.3%)	4社 (33.3%)	4社 (36.4%)
-2%以上 0%未満	26社 (6.7%)	11社 (11.1%)	7社 (5.9%)	5社 (12.2%)	1社 (1.9%)	1社 (1.9%)	1社 (8.3%)	0社 (0.0%)
-5%以上 -2%未満	22社 (5.7%)	5社 (5.1%)	13社 (11.0%)	1社 (2.4%)	1社 (1.9%)	1社 (1.9%)	0社 (0.0%)	1社 (9.1%)
-10%以上 -5%未満	18社 (4.7%)	10社 (10.1%)	7社 (5.9%)	0社 (0.0%)	1社 (1.9%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)
-10%未満	7社 (1.8%)	6社 (6.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (9.1%)
合 計	387社 (100.0%)	99社 (100.0%)	118社 (100.0%)	41社 (100.0%)	53社 (100.0%)	53社 (100.0%)	12社 (100.0%)	11社 (100.0%)
平均営業利益率	3.0%	0.9%	2.3%	4.7%	4.7%	6.1%	3.0%	-0.4%

完成工事高別に営業利益率をみると、最も企業数の多い完工高「1～3億円」は、「2～5%」が118社中33社(28.0%)と最も多く、次いで「0～2%」29社(24.6%)、「5～10%」21社(17.8%)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99社中26社(26.3%)と最も多く、次いで「2～5%」19社(19.2%)、「5～10%」13社(13.1%)と続いている。

営業利益率の平均では、「10～30億」が6.1%と最も高く、最も低かったのは「1億円未満」の0.9%であった。

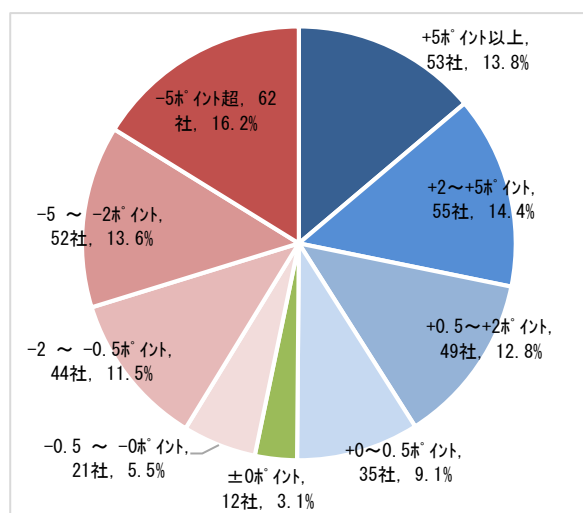
また、完成工事高別に黒字・赤字の企業数をみると、完成工事高が少なくなるにつれて営業赤字企業が占める割合が大きくなっていることが分かる。比較的小規模な工事では、十分な利益が確保できないことが理由ではないかと考えられる。



(2) 営業利益率の前期比較 (有効回答 383 社)

直近と前々決算の利益率についてそれぞれ回答してもらい、その差異を算出した。

最も多かったのは「-5 ポイント超」の 62 社 (16.2%) で、次いで「+2 ポイント以上 ~ +5 ポイント未満」の 55 社 (14.4%)、「+5 ポイント以上」53 社 (13.8%)、「-5 ポイント以上 ~ -2 ポイント未満」52 社 (13.6%) となっている。増減なしの「±0」は 12 社 (3.1%) だった。



また、これを「増加」「減少」の区分で見ると、「増加」は計 192 社 (50.1%)、「減少」は計 179 社 (46.7%) となり、やや増加が多い。

営業利益率の増減を完成工事高別にをみると、最も高かったのは「5~10 億円」の 31 社 (58.5%)、次いで「10~30 億円」の 30 社 (56.6%) となっている。

一方、「減少」した割合が最も高かったのは、「30 億円以上」の 7 社 (58.3%)、次いで「3~5 億円」の 21 社 (51.2%)、「1~3 億円」の 58 社 (50.4%) となっている。

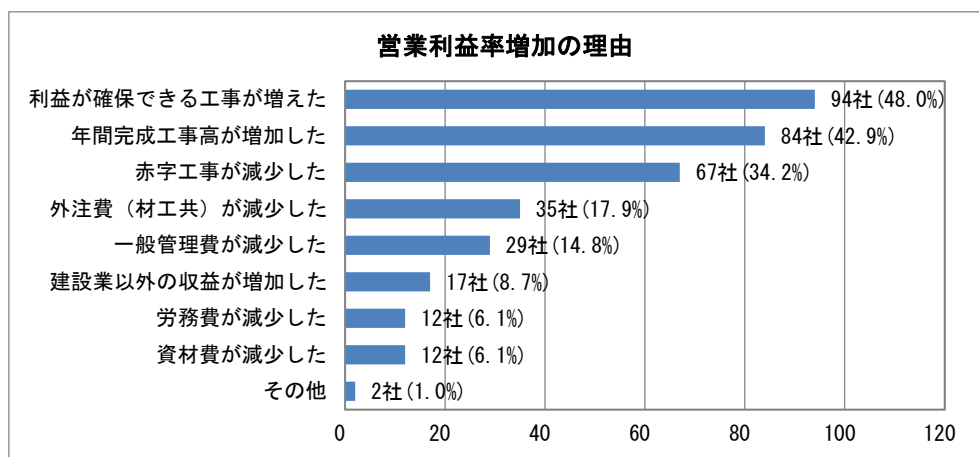
営業利益率/完工高	1 億未満	1~3 億	3~5 億	5~10 億	10~30 億	30 億以上	完工高無回答	計
増 加	47 社 (48.0%)	55 社 (47.8%)	20 社 (48.8%)	31 社 (58.5%)	30 社 (56.6%)	5 社 (41.7%)	4 社 (36.4%)	192 社 (50.1%)
増減なし	9 社 (9.2%)	2 社 (1.7%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (1.9%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	12 社 (3.1%)
減 少	42 社 (42.9%)	58 社 (50.4%)	21 社 (51.2%)	22 社 (41.5%)	22 社 (41.5%)	7 社 (58.3%)	7 社 (63.6%)	179 社 (46.7%)
計	98 社 (100.0%)	115 社 (100.0%)	41 社 (100.0%)	53 社 (100.0%)	53 社 (100.0%)	12 社 (100.0%)	11 社 (100.0%)	383 社 (100.0%)

営業利益率の増減を業種別に見ると、土木は「増加」131 社 (49.4%)・「減少」123 社 (46.4%) と増減が拮抗している。建築は「増加」32 社 (52.5%)・「減少」29 社 (47.5%)、とび土工は「増加」13 社 (59.1%)・「減少」9 社 (40.9%) と半数以上が「増加」と答えている。舗装は唯一「減少」が半数を超え、「増加」8 社 (40.0%)・「減少」12 社 (60.0%) となっている。

	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
増 加	131 社 (49.4%)	32 社 (52.5%)	8 社 (40.0%)	13 社 (59.1%)	8 社 (53.3%)	192 社 (50.1%)
増減なし	11 社 (4.2%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (6.7%)	12 社 (3.1%)
減 少	123 社 (46.4%)	29 社 (47.5%)	12 社 (60.0%)	9 社 (40.9%)	6 社 (40.0%)	179 社 (46.7%)
計	265 社 (100.0%)	61 社 (100.0%)	20 社 (100.0%)	22 社 (100.0%)	15 社 (100.0%)	383 社 (100.0%)

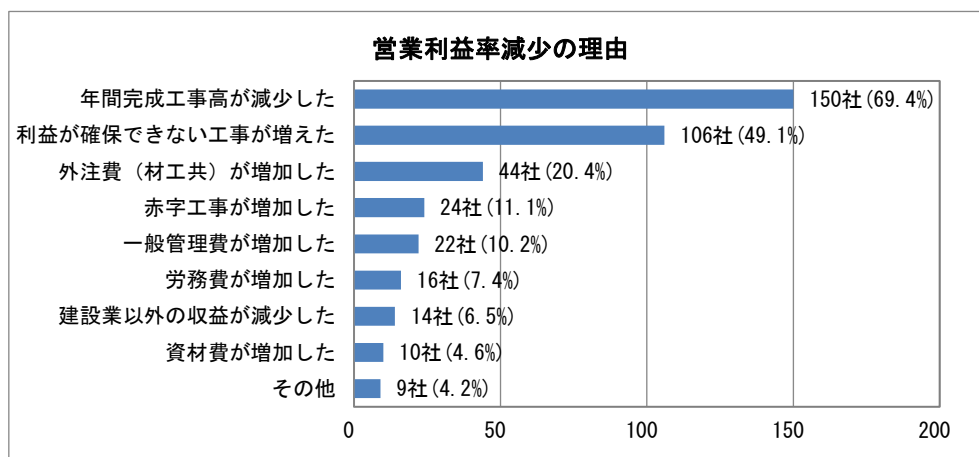
※サンプル数が少ない管 (4 社) 造園 (3 社) 不明 1 社は「その他」に計上

(3) 営業利益率が増加した理由 (有効回答数 196 社 回答 2 つまで)



営業利益率が増加したと回答した企業にその理由を聞いたところ、「利益が確保できる工事が増えた」が 94 社(48.0%)と最も多く、「年間完成工事高が増加した」84 社(42.9%)、「赤字工事が減少した」67 社(34.2%)と続いている。

(4) 営業利益率が減少した理由 (有効回答数 216 社 回答 2 つまで)



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、「年間完成工事高が減少した」が 150 社(69.4%)と最も多く、次いで「利益が確保できない工事が増えた」106 社(49.1%)、「外注費(材工共)が増加した」44 社(20.4%)と続いている。

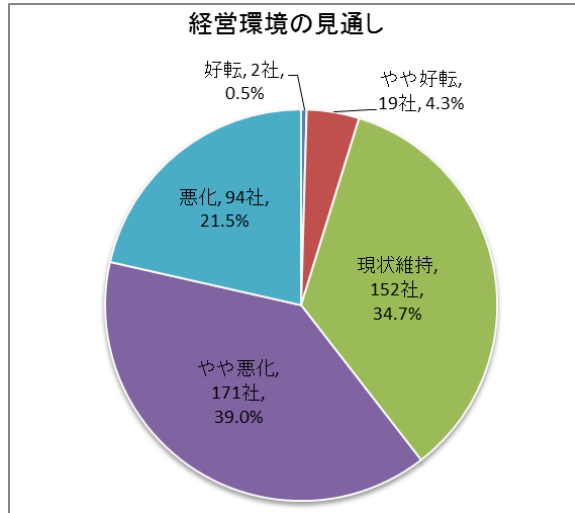
6. 経営環境・経営上の課題について

(1) 本業(建設業)における今後の経営環境の見通し (有効回答数 438 社)

本業(建設業)における今後1年間の経営環境の見通しについて聞いたところ、「やや悪化」が171社(39.0%)と最も多く、次いで「現状維持」が152社(34.7%)、「悪化」が94社(21.5%)と続いている。

これを完成工事高別にみると、最も企業数の多い「1～3億円」の階層は、「やや悪化」が58社(41.4%)と最も多く、「現状維持」が45社(32.1%)と続いている。次に企業数の多い「1億未満」では、「悪化」が41社(35.3%)と最も多く、次いで「やや悪化」が38社(32.8%)となっている。

「やや悪化」「悪化」の合計が最も高いのは「1億円未満」の68.1%で、次いで「1～3億円」62.8%と、小規模な企業ほど厳しい見通しを立てている割合が高い傾向にある。全体では60.5%が「やや悪化」「悪化」と回答している。



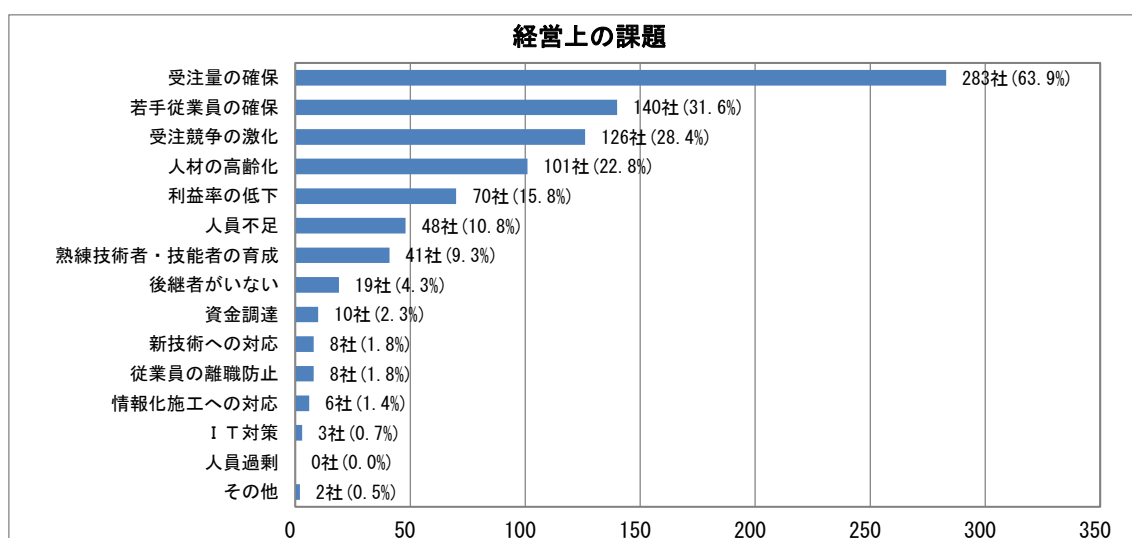
営業利益率/完工高	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億以上	完工高無回答	計
好 転	1 社 (0.9%)	1 社 (0.7%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	2 社 (0.5%)
やや好転	5 社 (4.3%)	6 社 (4.3%)	4 社 (8.7%)	2 社 (3.6%)	2 社 (3.6%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	19 社 (4.3%)
現状維持	31 社 (26.7%)	45 社 (32.1%)	16 社 (34.8%)	25 社 (45.5%)	23 社 (41.8%)	6 社 (50.0%)	6 社 (42.9%)	152 社 (34.7%)
やや悪化	38 社 (32.8%)	58 社 (41.4%)	18 社 (39.1%)	19 社 (34.5%)	25 社 (45.5%)	6 社 (50.0%)	7 社 (50.0%)	171 社 (39.0%)
悪 化	41 社 (35.3%)	30 社 (21.4%)	8 社 (17.4%)	9 社 (16.4%)	5 社 (9.1%)	0 社 (0.0%)	1 社 (7.1%)	94 社 (21.5%)
計	116 社 (100.0%)	140 社 (100.0%)	46 社 (100.0%)	55 社 (100.0%)	55 社 (100.0%)	12 社 (100.0%)	14 社 (100.0%)	438 社 (100.0%)

業種別で「やや悪化」「悪化」の合計が最も高いのが「舗装」の76.2%で、次いで「とび土工」69.3%、「土木」61.3%、「建築」47.7%の順となっている。

	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
好 転	2 社 (0.6%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	2 社 (0.5%)
やや好転	16 社 (5.2%)	1 社 (1.5%)	0 社 (0.0%)	1 社 (3.8%)	1 社 (5.6%)	19 社 (4.3%)
現状維持	101 社 (32.8%)	33 社 (50.8%)	5 社 (23.8%)	7 社 (26.9%)	6 社 (33.3%)	152 社 (34.7%)
やや悪化	119 社 (38.6%)	23 社 (35.4%)	9 社 (42.9%)	12 社 (46.2%)	8 社 (44.4%)	171 社 (39.0%)
悪 化	70 社 (22.7%)	8 社 (12.3%)	7 社 (33.3%)	6 社 (23.1%)	3 社 (16.7%)	94 社 (21.5%)
計	308 社 (100.0%)	65 社 (100.0%)	21 社 (100.0%)	26 社 (100.0%)	18 社 (100.0%)	438 社 (100.0%)

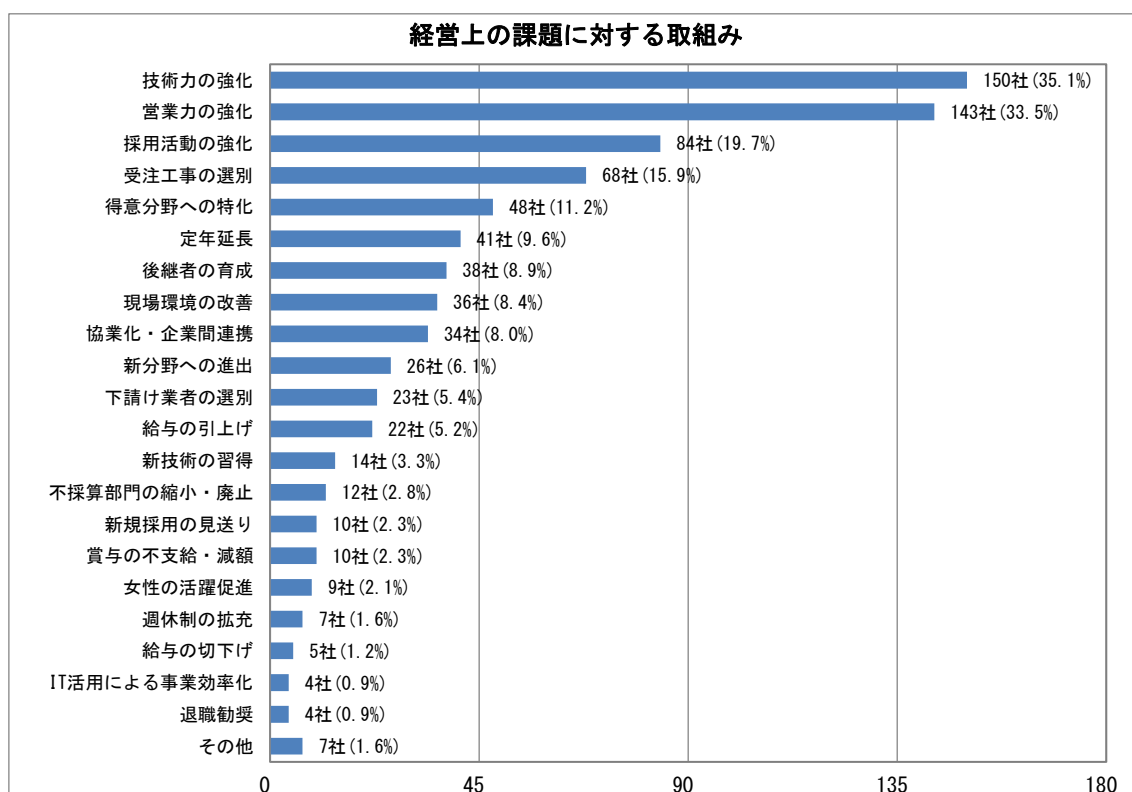
※サンプル数が少ない管 (5 社) 造園 (4 社) は「その他」に計上

(2) 経営上の課題（有効回答数 443 社 回答 2 つまで）



経営上の課題について聞いたところ、「受注量の確保」が 283 社(63.9%)と圧倒的に多くなっており、次いで「若手従業員の確保」140 社(31.6%)、「受注競争の激化」126 社(28.4%)と続いている。

(3) 経営上の課題に対する取組み（有効回答数 427 社 回答 2 つまで）



経営上の課題に対する取組みについては、「技術力の強化」150 社(35.1%)、「営業力の強化」143 社(33.5%)の 2 つが共に 3 割を超え、突出して多くなっている。次いで、「採用活動の強化」84 社(19.7%)と続いている。

(4) 経営上の課題に対する取組み（自由回答）

経営上の課題に対する取組みについて、項目ごとにその具体的な内容を聞いたところ、以下の回答が寄せられた。（回答数順。具体的意見のみ抜粋）

◆【採用活動の強化】（28 件）

- 高校・大学等に対する求人活動の強化（9 件）
 - ・技術者の新規採用の為、学校等の訪問および募集を実施。
 - ・高校の進路（就職）担当者を何回も訪問している。
- 民間の求人情報サイトや求人情報誌等の活用（4 件）
 - ・採用活動にコンサルタントを活用し、力を入れている。
 - ・求人情報サイトへの参加、企業説明会への参加。
- 知人の紹介等による人材確保（3 件）
 - ・ハローワークで募集しても全く人材がいらない。地道な声かけで技術者の確保をめざしている。
 - ・知り合いからの情報で従業員の勧誘実施。
- ハローワーク等公共機関の活用（3 件）
- 合同企業説明会への参加（3 件）
- 採用範囲の拡大（2 件）
 - ・キャリア形成の為の育成支援として、土木工事未経験者を採用し、一から知識と実務的技量向上の支援を行っている。
 - ・従来求人していなかった高校への求人票の提出。
- 賃金等、待遇の向上（2 件）
- その他（2 件）
 - ・下請が多いため、技能者をもっと採用し元請企業に頼られる会社をめざしたい。
 - ・採用活動には、年間 80 万ほどかかっているが、採用出来ない。

◆【技術力の強化】（22 件）

- 技術者の育成（8 件）
 - ・技術力の強化の基礎となる現場管理、技術者の育成を図る完成度の高い品質管理、提出書類等を日々の課題としている。
 - ・受注量が減少する中で外注量を減らし、出来るだけ自社施工できる様に技術力を高めている。
- 資格取得の促進・奨励（6 件）
 - ・資格取得の促進（講座の受講費負担、手当での支給等）。
 - ・全従業員に技術検定資格を取るよう指導している。
- 講習会等の開催・参加（3 件）
- 工事点数の向上（3 件）
- その他（2 件）
 - ・重機等の入れ替え。
 - ・砂防・地すべり工事等の技術向上をめざしているが、対象の工事が減少。

◆【営業力の強化】（19 件）

- 民間工事・下請工事の営業強化（10 件）
 - ・公共工事だけでなく、民間工事確保の為の営業を強化する。
 - ・官公庁の工事が主な受注先であるが、これからの伸びは期待できない為、民間や下請工事の受注にも力を入れて行きたい。
- 営業人員の育成・増員（4 件）
 - ・営業力の強化として、技術者で且つ営業力のある人材の育成と確保。
 - ・営業力の強化については、高齢化による人員不足、技術の伝承が課題である。
- 営業戦略の改善（5 件）
 - ・営業戦略の見直し。受注先の洗い直しと顧客深耕。
 - ・経営コンサルタントによる営業力の強化指導。

◆【受注工事の選別】(10 件)

- 利益率の高い工事（高付加価値工事）の選別受注。
- 自社保有資産を有効に活用できる工事受注への検討（例えば、下水道推進工事における推進機活用等）。
- 外部への発注を減らし、自社で出来ることは自社で行なうことにした。また、自社でするより外注した方が良いものとの選別を行った。

◆【新分野への進出】(9 件)

- メンテナンス部門の特別強化。
- 障害者向け老人施設の取組み。
- 5 年前から取組んでいる新分野事業の拡大（受注）。
- カルチャーセンター（教室）を開設し、地域の方のふれあいの場を提供している。
- 林業へ参入する事で、仕事の開きをうめる。
- 既往分野の拡大等にやや無理があり、他の分野を模索し一部進出中。

◆【給与の引き上げ】(4 件)

- 若年層の確保に向けて退社防止に歯止めをかけたい為、給与を引き上げた。
- 給与はここ数年で平均 10 % 以上引き上げた（労務単価の上昇程でないが、労務単価が下がった時に下げていないので、実質上げている）。
- 毎年の全国給与ベースアップ比率以上のベースアップを目標とする。
- 離職防止のための手当の支給。

◆【得意分野への特化】(4 件)

- 得意分野の工事比率を高め、他社より安価で品質の良い工事を施工することで売上増、利益増につなげる。
- 民間下請工事、とび土工や外構・エクステリア（C B）等が得意分野。公共工事より金額は小さいが、工期も短く面倒な書類もない。

◆【協業化・企業間連携】(4 件)

- 単体企業ではなく、数社の企業間での情報交換。
- 企業間連携を密にすることにより、受注の機会を増やす様に努める（下請としての受注の数を増やし、受注量確保）。

◆【定年延長】(3 件)

- 労働者は、肉体的にも精神的にも若返っているので 65 歳を過ぎても雇用している。
- 人材の高齢化が深刻な問題となり、求人を出しても若手従業員が採用できず、作業効率も悪化する等悪循環を招いている。仕方なく、定年延長を図り、賞与も不支給の措置を実行して、経営の建て直しに取り組んでいる。

◆【後継者の育成】(2 件)

- 幹部候補者のスキルアップ。意識改革。
- 社内体制、幹部職員を含めた若返り。

◆【現場環境の改善】(2 件)

- 人力作業の軽減・機械化・リースの活用。熱中症対策グッズ、飲料及び休憩時の環境の改善。
- OJT の充実。総合的な社員教育の実施。職場環境の整備。社内キャリアプランの改善。

◆【下請け業者の選別】(2 件)

- 春先の仕事が少ない時でも他社に行かないように仕事を依頼し、繁忙期に備えている。
- 下請金額が高騰している為、直営による施工を増やす。

◆【新技術の習得】(2件)

- 新技術の習得については、工事の手薄な時期に、業種を選ばず下請に入り、新技術や工法等の施工及び見学する。
- ストックマネジメントに対応できる新技術の習得。

◆【週休制の拡充】(2件)

- 社員の子供の学校行事参加やコミュニケーションの充実を図る為週休制を拡充。
- 休日は、1日7.5時間労働で年間休日89日だったのを、7.5時間と8時間労働を季節ごとに替えて、年間休日を101日とした(本当は120日程にしたい)。

◆【不採算部門の縮小・廃止】(1件)

- 活用していない土地を返す。

◆【賞与の不支給・減額】(1件)

- ここ何年も賞与は不支給で、仕事の無い時は休んでもらい減給としている(一時帰休)。

◆【IT活用による事業効率化】(1件)

- ドローン取組による技術力アップ。

◆【退職勧奨】(1件)

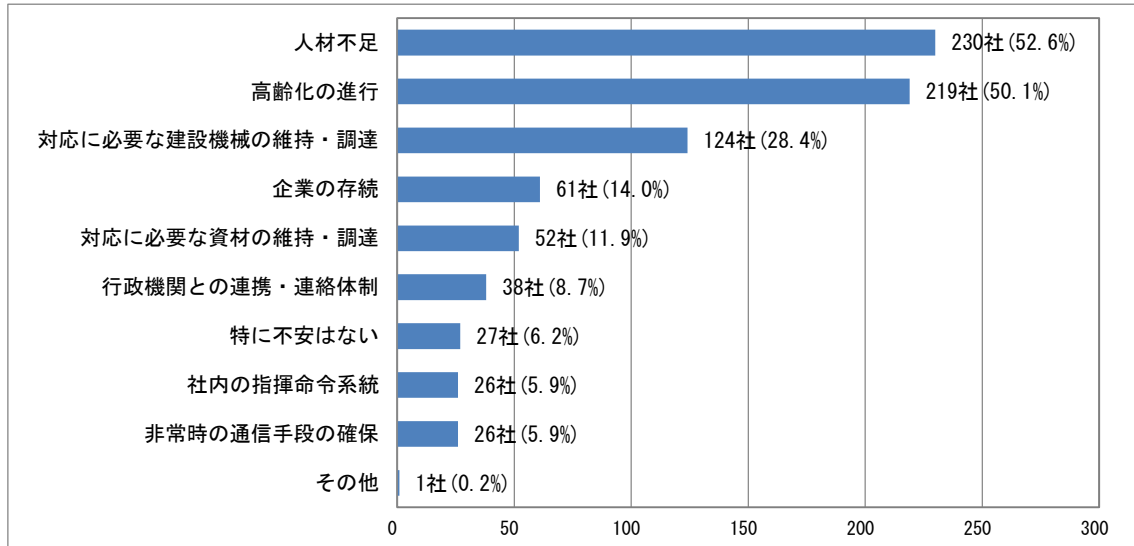
- 70才以上又は、65才以上の人に退職をすすめた。

◆【その他】

- 現状の問題点として、個人の技術は優れているが次世代への継承がされていない。採用しても長続きしない。近年は募集しても応じる人がいない。会社としては建設業のどの部分が、早期離職や入職希望者がいない要因になるのかわからない。賃金か、天候に左右される屋外労働なのか。
- 作業および人員の効率的な運用。
- 熟練者が多く若い人材が少ないが、今いる若い人達を育成する為に社員みんなで努力しているところです。
- ISO9001、2015年度版取得。
- 受注額の減少のため、今後の取組みについて、思考中です。
- 絶対に工事量が少なくなり、予定している完成工事高を確保するのが大変です。
- 仕事がないのですべてダメ。人手不足(建設業に若い人がこない)で、仕事もなく、経営できない。
- まだ迷っていて、どうすれば良いのかわからない。
- 現在の状態で満足することなく、次のステップ!

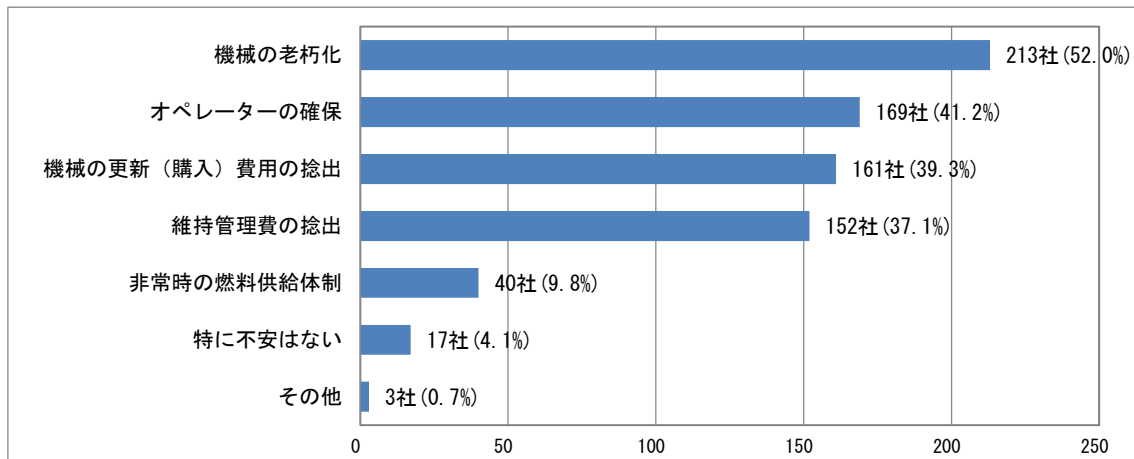
7. 災害発生時の対応等について

(1) 災害対応体制維持に関する課題（有効回答 437 社 回答 2 つまで）



災害協定に基づく対応体制を今後（5年程度）維持していく上での課題を聞いたところ、「人材不足」230社（52.6%）と「高齢化の進行」219社（50.1%）の2つが半数を超えて高くっており、次いで「対応に必要な建設機械の維持・調達」が124社（28.4%）と続いている。

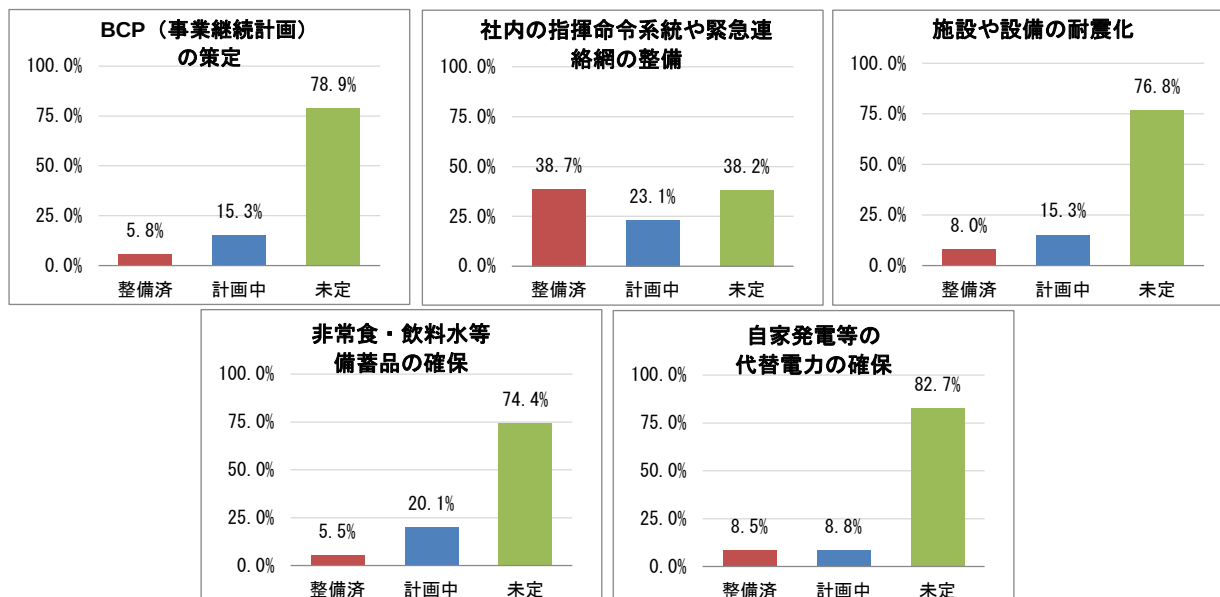
(2) 建設機械を用いた災害対応体制維持に関する課題（有効回答 410 社 回答 2 つまで）



災害協定に基づく建設機械を用いた対応体制を維持していく上での課題を聞いたところ、「機械の老朽化」が213社（52.0%）と半数を超えて最も多く、次いで「オペレーターの確保」169社（41.2%）、「機械の更新（購入）費用の捻出」161社（39.3%）、「維持管理費の捻出」152社（37.1%）と続いている。

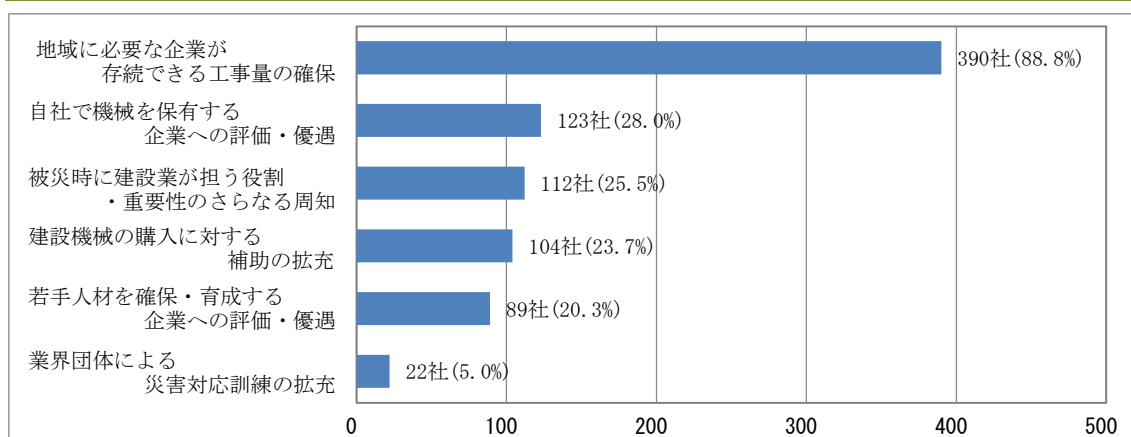
(3) 災害発生を想定した取組み

取組内容	全体	整備済	計画中	未定
BCP(事業継続計画)の策定	398 社	23 社	61 社	314 社
社内の指揮命令系統や緊急連絡網の整備	411 社	159 社	95 社	157 社
施設や設備の耐震化	400 社	32 社	61 社	307 社
非常食・飲料水等備蓄品の確保	403 社	22 社	81 社	300 社
自家発電等の代替電力の確保	399 社	34 社	35 社	330 社



災害等の発生を想定した取組みについて聞いたところ、「整備済」の回答が比較的高かったのは「社内の指揮命令系統や緊急連絡網の整備」の 159 社(38.7%)のみで、その他の項目は「未定」との回答が 80%前後を占めている。

(4) 災害対応体制維持のために必要な施策（有効回答 439 社 回答 2 つまで）



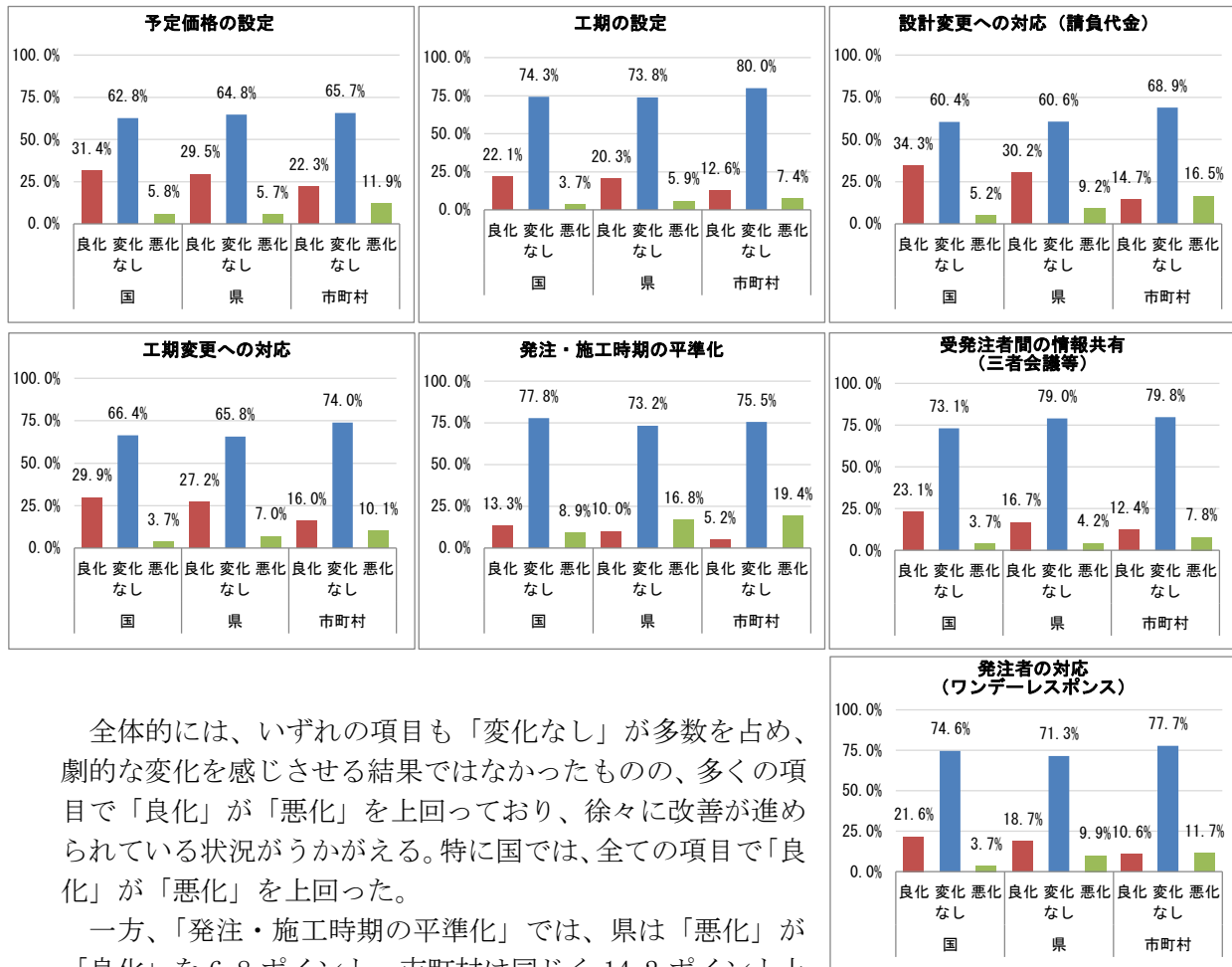
今後、建設業界で災害対応体制を維持していくために必要と思われる施策等では、「地域に必要な企業が存続できる工事量の確保」が 390 社 (88.8%) と多数を占めており、まず本業の経営基盤の安定を求める企業が多いことがわかる。

8. 担い手3法について

(1) 3法改正後の発注者の対応について

品確法・建設業法・入契法の改正後、国・県・市町村等の発注者の対応がどう変化したかを、「予定価格の設定」「工期の設定」「設計変更への対応(請負代金)」「工期変更への対応」「発注・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。

分 類	国				県				市町村			
	全体	良化	変化なし	悪化	全体	良化	変化なし	悪化	全体	良化	変化なし	悪化
予定価格の設定	137社	43社	86社	8社	369社	109社	239社	21社	385社	86社	253社	46社
工期の設定	136社	30社	101社	5社	374社	76社	276社	22社	390社	49社	312社	29社
設計変更への対応(請負代金)	134社	46社	81社	7社	371社	112社	225社	34社	389社	57社	268社	64社
工期変更への対応	134社	40社	89社	5社	371社	101社	244社	26社	388社	62社	287社	39社
発注・施工時期の平準化	135社	18社	105社	12社	370社	37社	271社	62社	387社	20社	292社	75社
受発注者間の情報共有(三者会議等)	134社	31社	98社	5社	353社	59社	279社	15社	371社	46社	296社	29社
発注者の対応(ワンデーレスポンス)	134社	29社	100社	5社	363社	68社	259社	36社	377社	40社	293社	44社



9. 今後の建設業のあり方について

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。

◆人材の確保・育成、就労環境改善

- ・間違いなく喫緊の課題は、①事業量の確保と②若手入職者の増加であると思う。
業界として一番に動くべきなのは②で、建設業のイメージUPと労働環境・労働条件の改善が急務。しかし、休日の確保や完全週休2日を導入したくても、今の収益率では赤字になる。また、休日を確保した場合は年間に施工できる工事が減るため、1工事あたりの収益をもっと増やさなければならない。労務単価も休日が増える分を上げていかなければいけない。
- ・若い技術者やこれから入ってくる若者のために、業界がやらなければならないことは多い。利益の確保等、自社での努力はもちろん必要だが、給与面等を他業種に見劣りしない産業にしていきたい。希望のある産業にしていければいいと思います。そのためにも、工事発注量は確保してほしい。
- ・若手技術者の採用を確保するには、建設業のイメージアップを更に続けていかなくては、ならない。それには、官庁自ら週休2日制が取れるような工期・管理費の設定を熟慮していただき、将来的には民間工事もその方向にもっていくよう指導していただきたい。
- ・工期設定が全体的に短い為、本来の土・日・祝日の休日確保が他産業と比べてたいへん厳しい。若手後継者確保の為にも休日の確保、残業の低減、給与のアップが重要である。工期が長くなれば経費も多くなるため、工事金額（経費）のアップが必要となる。
- ・国を守るため大事な産業だと思う。たとえ縮小しても、若者を大事に育て続けていかなければならない、途切れてはいけないう専門技術産業である。やりがいも大切だが、「安心して働ける、家族を守れるお給料がもらえる」職場であること。
- ・平均年収アップに向けた各種取組が重要。

◆工事量の確保

- ・安定した受注量の確保が第一です。それがなければ、すべてが改善されません。
- ・地方の建設業者は、長年の予算の削減でかなり疲弊している。今後、必要とされる建設業者が生き残るには、補正頼みではなく当初予算の確保が必要である。10年単位でまとまった額の箇所付を出していただければ、人員や機械等の確保も計画的に行え、若者にも魅力的な産業に変化できるのではないかな。
- ・5年後10年後の仕事量、金額を含めた安定確保。
- ・現状では地域に貢献している会社が残れない。機械や重機や社員をもっていると固定費がかかり、仕事がないと生き残れないと思う。
- ・仕事を増やして欲しいです。とにかく仕事が無いと「低価格で…」となります。従業員にプラスになる事もできない。
- ・工事量の減少に対し業者数が多いため、受注量が減少している。会社の合併等で適正数になるよう指導・助成する。
- ・仕事がないので会社を経営できない。全てはまず仕事量。その後、適正な利益が確保できる価格設定、工事書類の簡素化、設計変更への対応。
- ・除雪・災害対応等、真に必要な建設業者の存続には、工事量の安定的な確保が必要であり、このままでは廃業・倒産が増加し、地域経済が破綻します。

◆業界のPR、イメージアップ

- ・建設業は、地域のインフラ保全や防災の観点からなくてはならない業種という事を協会も含め、今後さらにアピールし続ける必要がある。
- ・地震時や大雨等の災害対応は建設業が担っている事が周知されていない。もっと良い所をアピールし、建設業のイメージアップを図るべきではないかな。
- ・建設業を広く知ってもらうために高校・大学の卒業単位として「屋外での就労・経験」を義務化して身近な業種に変える。

- ・マスコミや新聞等では、自衛隊や消防の方々の活躍が良く報道されます。現場で建設業の方々が一生懸命作業している姿を見るたびに、もう少し建設作業の事も取り上げて欲しいと思います。
- ・地域を守る建設業、無くてはならない建設業という事をさらにPRする。
- ・キツイ、汚い、危険、給料安い、休日なし、希望なしの5Kのイメージを変える必要がある。
- ・発注者の監理方法は成果書類に重点を置かざるを得ないため、現場の負担が多くなっている実情がある。残業や休日出勤の割に、経費節減のため給料も抑えられ、魅力ある産業とは程遠い。若者の建設業離れ・企業力低下による新卒者の不採用等、人材問題も抱え悪循環となっている。よい建物を提供できる予算・工期・監理方法のもと、魅力ある産業としなければならない。

◆地域貢献、災害対応等

- ・地元地域に密着し、災害時も含め地元地域に貢献できる会社が生き残る業界にしていかなければならない。
- ・災害がいつ発生するか、どの地域が被害にあうかは予想できない事です。いつ災害が起きても安心なインフラ整備は勿論の事、有事の際に一番に駆けつけることができる地域に根差した建設業は、絶対になくなってはならない業種であると思っています。適正な利益を確保できる工事価格や意欲を持って働ける賃金を実現し、若手の人材を育成して地域を支えていける建設業でなくてはならないと考えています。今回の調査を通して、少しでもよい方向に建設業協会が進めるよう願っております。
- ・実際災害が発生した場合に現場の最前線で活躍するのは、重機やオペレーターを擁する小企業・零細企業、ランクでいえば、B・C以下の企業がほとんどだと思います。県内の企業の数もB・Cランクの会社が大部分を占めています。もう少し、そのクラスの実際に作業を行う会社が安定して会社を維持できるように、行政、建設業協会共に考えていただきたいと思います。

◆発注

- ・1年を通してなるべくランク別に平均的に仕事量があるとありがたい(3年前より激減)。現況の公共工事はAランク重視なので、存続できない業者の方が多いのではないですか。単価は低く、縛りがきつくなっている状況をどう考えているのでしょうか。
- ・各ランクが潤うような発注をお願いしたい。
- ・公共工事増大によって全ての業者を救うのは、残念ながら無理だと思う。技術と経験に秀でたA・Bランクの業者を残す方向に施策を進めないと、いずれ共倒れになるのでは。
- ・地元に業者がいる場合、Aランク一辺倒ではなく工事金額の細分化を考えてもらいたい。近年、発注工事の減少に加え、格付優先で振り分けられるため、経営の危機に陥っています。自助努力は惜しみませんが。
- ・ランクが下がると、受注のバランスが崩れていく気がします。なんとか努力しても完工高や、技術者の高齢化によってどうしようもなくなる状況がきています。土木一式工事、とび土工を差別化して、ランクが落ちてもある程度の受注ができ、経営を立て直していけるようなバランスを考えていただきたいです。
- ・県・市町村の入札参加は上位(A・B)に限定し、下位ランクを下請として公共工事に参加させる。近くの工事をまとめ、大型化して発注。全ランクを意識した発注では業界はもたない。

◆入札契約制度

- ・それぞれの地域において、住民が安全・安心・豊かさを享受できるように、地域に根差した建設会社の存続は必要不可欠です。また、地域に根差しまじめに営業や技術の向上に努めている会社こそ存続しなければならないと思います。そのために発注機関は、工事量の確保は元よりですが、今後も各会社を公正に評価しなければならないと思います。

- ・県工事は最低制限価格の導入により、点数の高い会社のみ受注できる仕組みになった。このままでは経営が成り立なくなる会社がどんどん出て来るように思われる。今後の課題であると思います。
- ・地元業者を大切にしないと災害時の対応ができなくなる。発注者側も、地域の特性を考えて、一般競争を減らし指名を増やす等、地元業者の入札の機会を多くしてほしい。
- ・調査基準価格（低入札ライン）のアップを望みます。国交省Cランクは90%以下の落札がほとんどであり、担い手確保等に対応する余裕がない。
- ・国交省の入札は、基礎点、実績、経験技術者、表彰等で決まる為、落札者が片寄ってきている。技術提案はブラックボックスで情報開示がない。
- ・国交省において、総合評価、基準に問題がある。見直しを行ってほしい。
- ・入札等における節度ある環境整理。より多くの情報交換が必要。
- ・若手技術職員の雇用に関しての評価はあるが、高年齢者の雇用も評価してほしい。

◆工事金額について

- ・民間工事まで労務単価上昇の効果が出てこないと思う。ゼネコンも下請単価を上げていくべき。
- ・建設業の現場は近年、夏は猛暑で冬は寒く1年を通して良い気候がありません。作業員があまりにも過酷で、見ていられない状況です。単価を上げてやりたくても利益が出ず、設備が古くなってもなかなか投資もできない状態です。なんとか、設計単価がドーンと上がるよう、国にお願いしたい。
- ・更なる労務単価の上昇、歩掛の改訂。
- ・県工事の受注もほとんど無くよく分かりませんが、施工パッケージは内訳が分かりにくく、利益率が下がることがあります。
- ・落札価格が役所の設定価格より低すぎる！

◆発注者に対して

- ・製造業に対しては、もの作り補助（補助率2／3）等の手厚い制度を多くみるが、建設業者に対する補助金が少ないように感じられる。重機・車両等の購入を考えているが、最近の公共事業等の減少により資金の捻出が困難で、なかなか購入に踏み切る事ができない。設備投資の補助金を考えてほしい。
- ・建設業における事業承継をよりスムーズに行う為に、建設業許可を取得し経審を受けている会社に対して特例制度があっても良いのではないかと。事業承継に際し、相続税を納付する為に借入をする事はナンセンスだと思う。
- ・設計変更の内容をすべて見て欲しい（利益を出せない）。
- ・発注の平準化（特に冬期間の発注）をお願いしたい。
- ・提出書類をもっと簡素化して欲しい。
- ・公共工事依存体質からの脱却を図る企業への評価体制を整備してほしい。

◆その他

- ・当社は維持管理業務・道路除雪・他下請工事が主で元請は4～5年前よりほとんど行っていない。設計労務単価の引き上げにより赤字工事は減りましたが、公共工事が地元にならないうえ、不景気により近い将来続々と廃業すると思います。中小企業の中でも比較的大きな会社は残りますが、下請け企業は相当減ると思います。
- ・現状は非常に苦しく見通しは暗い。
- ・他と比べて特別な技術があるわけでもないのに、仕上げとか途中の段階で一手間をかけて作業をしています。今それがやっと認められてきたのかなと思っています。
- ・各処からの調査依頼が多くて、書くだけでも時間のロスを感じます。ちっとも改善されないのに、忙しい時間をさいて書かされるのか、当社の様な小さな会社が元気になれる様に改善されると、働いている従業員も豊かになれるのと思う。

第Ⅲ章 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 50.1%、次いで現場の実作業を担う技能職が 21.4%で、就業者の 71.5%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・技能職の年齢構成では、40 歳未満の割合が 4 年連続で減少し、これまでで最も低い割合となっており、全体的に高齢化が進んでいるといえる。特に、60 歳以上は過去の調査と比較して最も割合が高くなった。
- ③ 今後、60 歳代の退職が進む中で、新たな担い手を確保していくためには、仕事のやりがいや魅力を業界一丸となって積極的に P R し、入職促進を図るとともに雇用環境の改善を進めることも必要である。
- ④ 新規学卒者についてみると全国全産業や全国建設業に比較して離職率は低いものの、入社から 1 年以内の離職率は依然として約 10%となっている。賃金や休暇等の雇用環境の改善、社内の教育体制の充実や若手のフォローアップといった、早期離職を防ぐための取組みを推進し、若者の定着を図っていくことが重要といえる。

2. 給与・賞与等について

- ① 従業員の給与は、前年度と「変わらない」が最も多く、給与の上昇に一服感が感じられる。
- ② 給与が「上昇」「やや上昇」した理由では、「定期昇給を行っている」に次いで「離職を防ぐため」が多く、離職防止策のひとつとして給与面の待遇向上を図る企業が多いことがわかる。「減少」「やや減少」の理由では、「工事量が減少」「利益が減少」を挙げる回答が多数を占めている。
- ③ 夏季賞与を支給した企業は 75.8%で、前年度からは 4 ポイント低下した。支給額では「変わらない」が約半数で最も多い。
- ④ 一方、夏季賞与が「減少」「やや減少」したとする回答は合計 17.4%と、過去 4 年間で最も多かった。賞与が減少した理由では、「工事量が減少したため」と「利益が減少したため」が多数を占めており、当然のことながら工事量と工事の採算性が就業者の賃金を左右していることが分かる。

3. 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が最も大きい職種は「交通誘導員 B」で、4 割超の企業が回答している。金額の乖離率も 28.0%と最も高かった。また「交通誘導員 A」も 3 割超の企業が回答し、乖離率も 26.4%と 2 番目に高い。
- ② 交通誘導員は多くの建設現場で配置されていることと乖離幅が大きいことから多くの回答が集まったと考えられ、早急な改善が必要だといえる。
- ③ 職種によっては実勢単価の方が低い職種もあるが、依然として実勢単価に満たない職種も見受けられる。これまで数年にわたり公共工事設計労務単価は引き上げられてきたが、適正な利潤を確保するためにも、現状に即した単価の反映が求められる。

4. 若手の入職・定着について

- ① 若手世代の入職・定着に必要な課題では、「他産業以上の賃金の支給」が必要とする企業が最も多く、次いで「建設業界のイメージアップ」と、他産業と比較しても建設業が選ばれるような環境を整えることを望む企業が多いことがわかる。
- ② これらの改善策として、「適正な利益が確保できる工事価格設定」をあげる企業が最も多い。他産業以上の賃金を実現して、若手の入職や定着につなげるためにも、工事における適正な利益の確保が必要だと考えている企業が多いことがわかる。
- ③ また、改善策では「発注・施工時期の平準化」は2番目に多い。平準化が図られることによって、休日が確保しやすくなることが理由であると考えられる。

5. 経営状況について

- ① 直前決算の営業利益率では、回答企業の81.1%が営業黒字となっている。業種別では「舗装」と「建築」は黒字企業の割合が高く、「とび土工」と「土木」では赤字企業の割合が比較的高い。
- ② 全体の平均営業利益率は3.0%となった。営業利益率が前期比で「増加」した企業は192社(50.1%)で、「減少」した企業179社(46.7%)と拮抗している
- ③ 営業利益率が上昇した理由では、「利益の高い工事が増えた」と「年間完成工事高が増加した」とする回答がともに40%台を占めている。
- ④ 一方、営業利益率が減少した理由では、「年間完成工事高が減少した」が69.4%、次いで「利益が確保できない工事が増えた」が49.1%と続いている。
- ⑤ 営業利益率の「増加」「減少」のいずれにおいても、工事量と工事の採算面を理由にあげる企業が多い。

6. 経営環境・経営上の課題について

- ① 本業における今後の経営環境の見通しについては、「悪化」と「やや悪化」を合わせて60%を超える。特に完工高「1億円未満」「1～3億円」の企業でその割合が高い。
- ② 経営上の課題については、「受注の確保」と回答した企業が63.9%と最も高く、第3位の「受注競争の激化」も含め、建設企業の経営において十分な工事量の確保を求める意見が多い。経営上の課題に対する取組みについても、「技術力の強化」と「営業力の強化」の2つをあげる企業が多かった。
- ③ また、第2位「若手従業員の確保」、第4位「人材の高齢化」等、人材面に関する項目も上位となっており、工事量の確保と人材の確保・育成は建設企業にとって大きな課題となっていることがわかる。

7. 災害発生時の対応等について

- ① 災害対応体制維持に関する課題では、「人材不足」と「高齢化の進行」の2つをあげる企業が半数を超える。人材の確保と育成に対する改善が進まないまま大規模な災害が発生した場合、対応可能な人員が不足し十分な対策ができなくなる恐れがある。
- ② 建設機械を用いた災害対応体制維持に関する課題では、「機械の老朽化」と回答した企業が最も多い。次いで「オペレーターの確保」、「機械の更新(購入)費用の捻出」、「維持管理費の捻出」が続く。
- ③ 災害を想定した取組みについて「整備済」の回答が比較的高かったのは、「社内の指揮命令系統や緊急連絡網の整備」のみで、「BCP（事業継続計画）の策定」をはじめ他の項目は「未定」とする回答が大半であり、今後の課題といえる。
- ④ 災害対応体制維持のために必要な施策については、「地域に必要な企業が存続できる工事量の確保」が9割近くを占める。人材・機械いずれの不安要素に対しても、まずは経営基盤の安定が必要とされていることがわかる。

8. 担い手3法について

- ① 品確法・建設業法・入契法の改正後の発注者（国・県・市町村）の対応については、全ての項目で「変化なし」が60%以上を占め、劇的な変化を感じていない企業が多い。
- ② 「良化」と「悪化」のみを比較すると、国では全ての項目で「良化」が上回っている。
- ③ 県・市町村では、一部の項目で「悪化」が上回っており、一層の改善が求められる。

9. 総括

- ① 全体を通して、「人材の確保と育成」「工事量の確保」が県内建設企業にとって大きな課題になっているといえる。
- ② 「人材の確保と育成」については、業界を挙げて建設業のやりがいや魅力、重要性を広く発信して若者に建設業への興味を促すことと併せて、休日や残業、賃金等の環境が他産業以上の条件になるような取組を進め、若者の確保・育成を図ることが重要である。
- ③ 特に若者の育成や技術・技能の継承は一朝一夕で解決しない課題であり、一時的な対策をとるのではなく、継続した取組を進めることが必要だといえる。
- ④ 休日の確保や残業の削減を図るためにも、発注者による工期への配慮や発注の平準化が不可欠であり、発注者側の理解と対策を促していく必要がある。
- ⑤ 「工事量の確保」は企業経営と人材の確保・育成のいずれにも影響を及ぼす重要な課題であり、一時的ではなく、中長期的に安定した工事量が確保されることが必要である。
- ⑥ また、工事量の確保と併せ、適正な利益が確保できる工事価格の設定や、技術力の強化による生産性の向上等、地域に必要な建設企業が安定した経営を継続できる環境を整えることが必要である。
- ⑦ こうした課題を解決していくため、業界と行政が中長期的な展望を共有したうえで、改善策を進めていくことが重要だといえる。