

平成 29 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 30 年 3 月

一般社団法人富山県建設業協会

目 次

第Ⅰ章 建設業の雇用実態と経営状況に関する調査結果	2
1. 調査の概要.....	2
2. 雇用関係について.....	5
3. 初任給、若手の採用・育成に関する動向について.....	13
4. 給与・賞与等について.....	18
5. 経営状況について.....	22
6. 経営環境の見通しについて.....	26
7. 労務単価について.....	27
8. 発注者の対応について.....	28
9. 今後の建設業のあり方について（自由回答）.....	29
第Ⅱ章 建設業の仕事に関する意識調査結果(若手技術者・技能者)	31
1. 調査の概要.....	31
2. 調査結果.....	32
第Ⅲ章 調査のまとめ	43
1. 建設業の雇用実態と経営状況について.....	43
2. 若手技術者・技能者の意識調査.....	45
3. 総括.....	47

第Ⅰ章 建設業の雇用実態と経営状況に関する調査結果

1. 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：553 社
回 答 数：410 社（回答率：74.1%）

(3) 調査の実施期間

平成29年7月25日～平成29年9月22日

(4) 調査の項目

- ① 雇用関係について
- ② 初任給、若手の採用・育成に関する動向について
- ③ 給与・賞与等について
- ④ 経営状況について
- ⑤ 経営環境の見通しについて
- ⑥ 労務単価について
- ⑦ 発注者の対応について

(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（資本金3億円越かつ従業員300人越）を除外している。

(5) 調査の方法

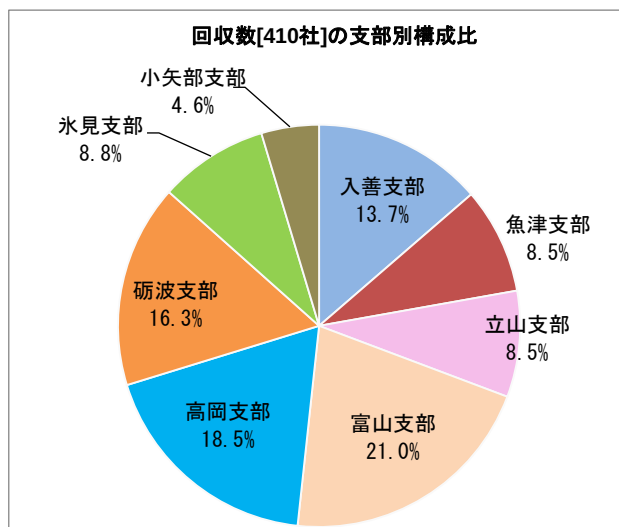
- ・調査は㈱建設経営サービスに委託して実施した。調査票は全会員企業に郵送し、調査回答は郵送で個別に回収した。

(6) 回答の状況

調査票は、553 社に配布し、410 社から回答を受けた。回答率は 74.1%である。支部別の回答状況は以下の通りである。

支部別回収率

支部名	回収企業	支部会員数	回収率
入善支部	56 社	67 社	83.6%
魚津支部	35 社	54 社	64.8%
立山支部	35 社	52 社	67.3%
富山支部	86 社	133 社	64.7%
高岡支部	76 社	107 社	71.0%
砺波支部	67 社	79 社	84.8%
氷見支部	36 社	36 社	100.0%
小矢部支部	19 社	25 社	76.0%
計	410 社	553 社	74.1%



(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 295 社(72.0%)で最も多く、次いで「建築」が 56 社(13.7%)、「舗装」19 社(4.6%)となる。「従たる業種」では「とび土工」が 148 社(40.2%)で最も多く、次いで「土木」が 88 社(23.9%)と続いている。

なお、「その他」は、鋼構造物、電気設備、機械器具設置等となっている。

業 種	主たる業種		従たる業種	
①土木	295 社	72.0%	88 社	23.9%
②建築	56 社	13.7%	61 社	16.6%
③舗装	19 社	4.6%	28 社	7.6%
④とび土工	17 社	4.1%	148 社	40.2%
⑤管	6 社	1.5%	21 社	5.7%
⑥造園	5 社	1.2%	3 社	0.8%
⑦その他	12 社	2.9%	19 社	5.2%
計	410 社	100.0%	368 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 128 社(31.9%)と最も多く、次いで「1 億円未満」が 107 社(26.7%)となり、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	107 社	26.7%
1 億円以上 3 億円未満	128 社	31.9%
3 億円以上 5 億円未満	52 社	13.0%
5 億円以上 10 億円未満	52 社	13.0%
10 億円以上 30 億円未満	53 社	13.2%
30 億円以上 50 億円未満	5 社	1.2%
50 億円以上	4 社	1.0%
合 計	401 社	100.0%

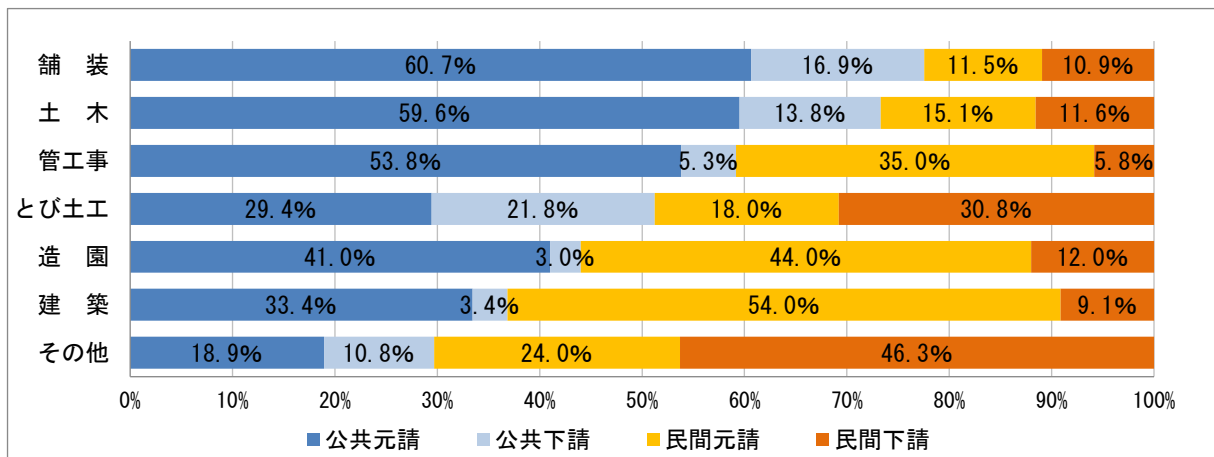
ウ 業種・完工高別の受注動向

「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13.2億円、次いで「その他」11.7億円、「とび土工」4.1億円と続いている。最も企業数の多い「土木」は4億円となっている。

業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土 木	288 社	403 百万円	59.6%	13.8%	15.1%	11.6%
建 築	55 社	1,320 百万円	33.4%	3.4%	54.0%	9.1%
舗 装	19 社	332 百万円	60.7%	16.9%	11.5%	10.9%
とび土工	16 社	411 百万円	29.4%	21.8%	18.0%	30.8%
管	6 社	149 百万円	53.8%	5.3%	35.0%	5.8%
造 園	5 社	63 百万円	41.0%	3.0%	44.0%	12.0%
その他	12 社	1,175 百万円	18.9%	10.8%	24.0%	46.3%
計	401 社	540 百万円	53.3%	12.6%	21.1%	13.0%

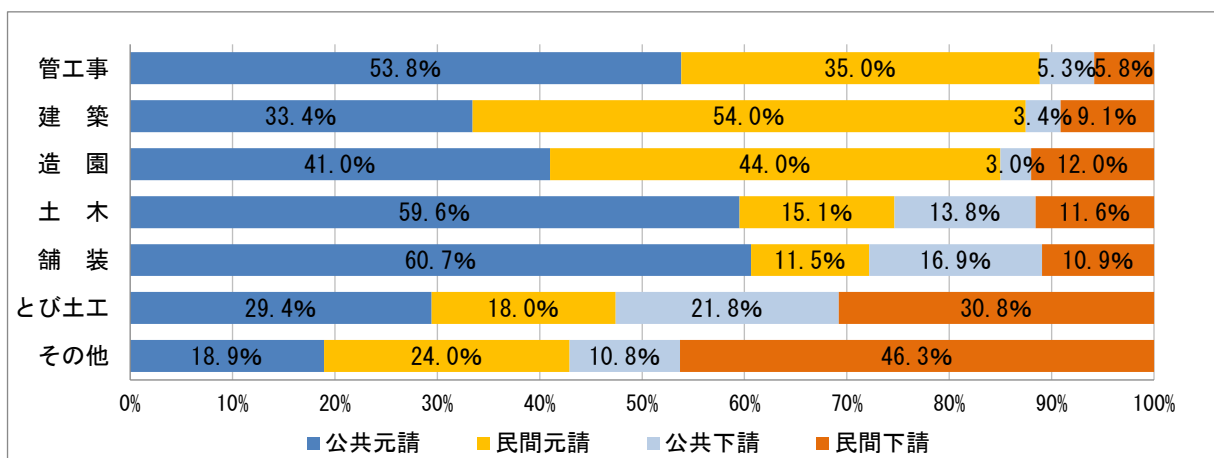
※完成工事高への回答があった企業のみ

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77.6%、次いで「土木」73.4%、「管」59.1%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」70.3%、次いで「建築」63.1%、「造園」56.0%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88.8%、次いで「建築」87.4%、「造園」85.0%と続いている。

一方、下請の割合が最も高いのは「その他」57.1%、次いで「とび土工」52.6%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。



2. 雇用関係について

(1) 就業者数（有効回答数 408 社）

今回調査で回答があった 408 社の総就業者数は 8,025 人となる。これを職種別で見ると、役員 922 人（11.5%）、事務・営業職 1,317 人（16.4%）、技術職 3,987 人（49.7%）、技能職 1,799 人（22.4%）となる。最も多いのは技術職で、全就業者の半数を占める。2 番目に多い技能職と合わせると、全体の 72.1%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	1 人	0 人	65 人	44 人	110 人	119 人	1.5%	0.3 人
	女	0 人	6 人	3 人	0 人	9 人			
20～24 歳	男	1 人	8 人	145 人	111 人	265 人	303 人	3.8%	0.7 人
	女	0 人	25 人	11 人	2 人	38 人			
25～29 歳	男	5 人	20 人	154 人	121 人	300 人	346 人	4.3%	0.8 人
	女	2 人	27 人	16 人	1 人	46 人			
30～34 歳	男	15 人	20 人	186 人	97 人	318 人	378 人	4.7%	0.9 人
	女	3 人	44 人	10 人	3 人	60 人			
35～39 歳	男	31 人	36 人	397 人	181 人	645 人	777 人	9.7%	1.9 人
	女	11 人	89 人	26 人	6 人	132 人			
40～44 歳	男	61 人	55 人	653 人	228 人	997 人	1,196 人	14.9%	2.9 人
	女	12 人	151 人	29 人	7 人	199 人			
45～49 歳	男	66 人	72 人	531 人	202 人	871 人	1,043 人	13.0%	2.6 人
	女	13 人	124 人	23 人	12 人	172 人			
50～54 歳	男	54 人	50 人	391 人	168 人	663 人	821 人	10.2%	2.0 人
	女	15 人	115 人	22 人	6 人	158 人			
55～59 歳	男	96 人	70 人	492 人	155 人	813 人	961 人	12.0%	2.4 人
	女	25 人	104 人	15 人	4 人	148 人			
60～64 歳	男	140 人	81 人	437 人	195 人	853 人	980 人	12.2%	2.4 人
	女	33 人	73 人	11 人	10 人	127 人			
65 歳以上	男	265 人	97 人	361 人	233 人	956 人	1,101 人	13.7%	2.7 人
	女	73 人	50 人	9 人	13 人	145 人			
計	男	735 人 (10.8%)	509 人 (7.5%)	3,812 人 (56.1%)	1,735 人 (25.5%)	6,791 人 (100.0%)	8,025 人	100.0%	16.6 人
	女	187 人 (15.2%)	808 人 (65.5%)	175 人 (14.2%)	64 人 (5.2%)	1,234 人 (100.0%)			3.0 人
		922 人 (11.5%)	1,317 人 (16.4%)	3,987 人 (49.7%)	1,799 人 (22.4%)	8,025 人 (100.0%)			19.7 人
1 社平均		2.3 人	3.2 人	9.8 人	4.4 人	19.7 人			

全就業者のうち、男性は 6,791 人（84.6%）、女性は 1,234 人（15.4%）となる。男性は、技術職の割合が最も高く 56.1%、次いで技能職 25.5%で併せて 81.6%となる。女性は、事務・営業職の割合が最も高く 65.5%で、技術職は 14.2%、技能職は 5.2%となっている。

就業者の女性比率は 15.4%で、全国建設業の平均 15.0%を 0.4 ポイント上回っている。

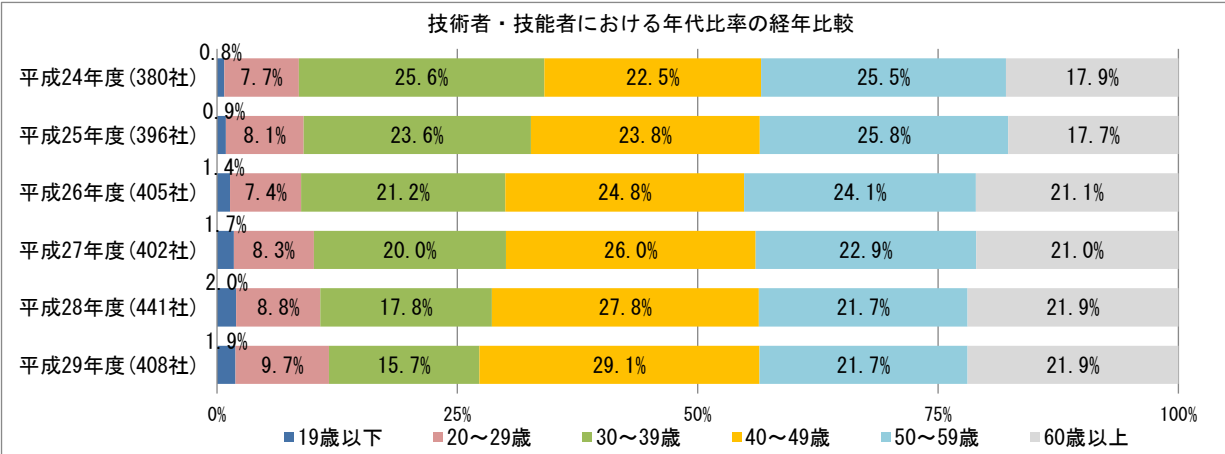
また、技術職・技能職の内訳を見ると、女性比率は 4.1%と全国建設業の 2.2%を 1.9 ポイント上回っている。

就業者の年代割合について全国調査と比較すると、30 歳代までの若手では、19 歳以下で全国建設業を上回り、全国全産業と同率となるものの、20 歳代・30 歳代は、いずれも全国全産業・全国建設業と比べ低い割合となっている。

一方、40 歳代以上ではいずれも全国全産業・全国建設業を上回っている。

技術者・技能者の年代比率を過去の調査と比較すると、29 歳以下の割合は調査開始時点から増加傾向にあり、新卒者等の若手の採用が進んでいる状況がうかがえる。しかし、30 歳代の割合は減少を続けており、今後を担う世代となる 10～30 歳代を合計した割合は、過去 6 年間の調査の中で最も低い割合となっている。

一方、現場の中核を担う 40 歳代の割合は増加を続けており、過去 6 年間の調査のなかで最も高い割合となる。60 歳以上の割合も増加傾向で、昨年度に引き続き最も高い割合となっている。

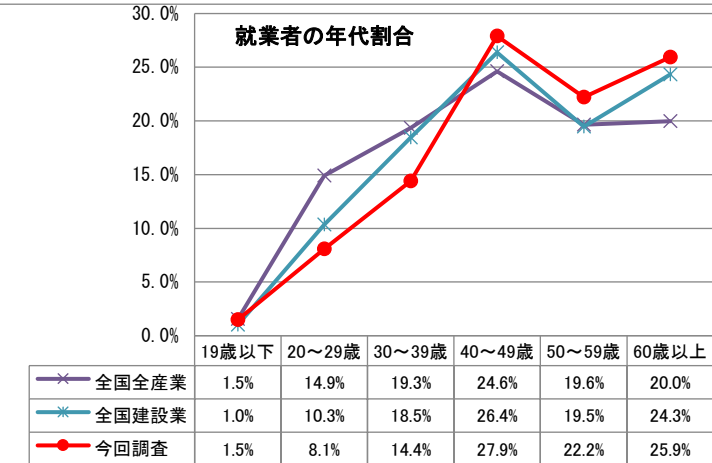


	19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上	計
平成 24 年度 (380 社)	37 人 (0.8%)	378 人 (7.7%)	1,247 人 (25.6%)	1,100 人 (22.5%)	1,243 人 (25.5%)	875 人 (17.9%)	4,880 人 (100.0%)
平成 25 年度 (396 社)	48 人 (0.9%)	413 人 (8.1%)	1,211 人 (23.6%)	1,221 人 (23.8%)	1,323 人 (25.8%)	907 人 (17.7%)	5,123 人 (100.0%)
平成 26 年度 (405 社)	70 人 (1.4%)	384 人 (7.4%)	1,101 人 (21.2%)	1,288 人 (24.8%)	1,249 人 (24.1%)	1,093 人 (21.1%)	5,185 人 (100.0%)
平成 27 年度 (402 社)	97 人 (1.7%)	465 人 (8.3%)	1,114 人 (20.0%)	1,448 人 (26.0%)	1,279 人 (22.9%)	1,173 人 (21.0%)	5,576 人 (100.0%)
平成 28 年度 (441 社)	120 人 (2.0%)	527 人 (8.8%)	1,073 人 (17.8%)	1,672 人 (27.8%)	1,305 人 (21.7%)	1,320 人 (21.9%)	6,017 人 (100.0%)
平成 29 年度 (408 社)	112 人 (1.9%)	561 人 (9.7%)	906 人 (15.7%)	1,685 人 (29.1%)	1,253 人 (21.7%)	1,269 人 (21.9%)	5,786 人 (100.0%)

建設業及び技術職・技能職における男女比率

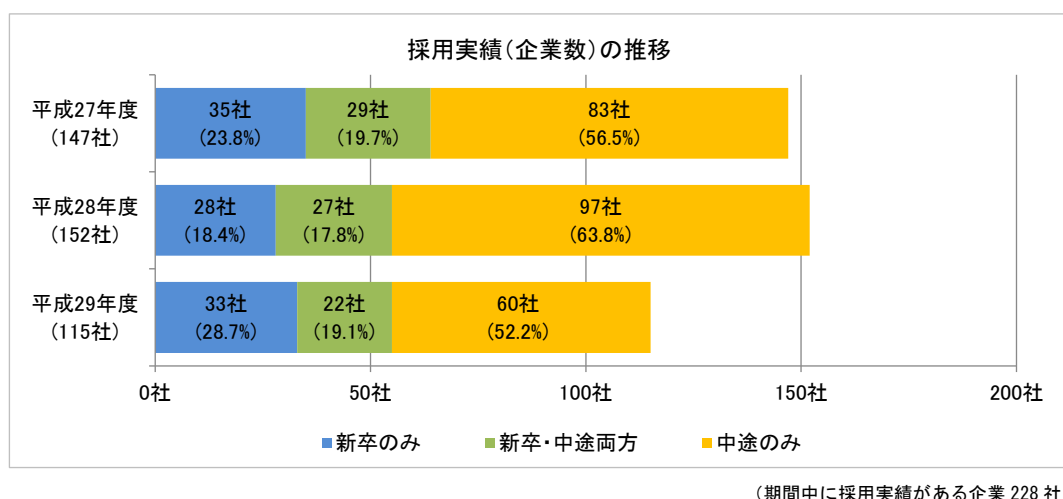
	性別	就業者全体		技術職・技能職	
		人数	比率	人数	比率
今回調査	男	6,791 人	84.6%	5,547 人	95.9%
	女	1,234 人	15.4%	239 人	4.1%
	計	8,025 人	100.0%	5,786 人	100.0%
全国建設業	男	418 万人	85.0%	312 万人	97.8%
	女	74 万人	15.0%	7 万人	2.2%
	計	492 万人	100.0%	319 万人	100.0%
全国全産業	男	3,639 万人	56.5%		
	女	2,801 万人	43.5%		
	計	6,440 万人	100.0%		

【全国数値：総務省 平成 28 年労働力調査より】



【全国数値：総務省 平成 28 年労働力調査より】

(2) 採用状況（有効回答数 228 社）



平成 27 年 4 月以降の採用実績を聞いたところ、期間中（平成 27 年 4 月～29 年 7 月）の採用実績がある企業は 228 社で、回答企業 410 社に占める割合は 55.6%となる。このうち毎年採用実績がある企業は 60 社で、期間中の採用実績がある企業 228 社に占める割合は 26.3%、回答企業 410 社に占める割合は 14.6%となる。

新卒採用企業数（「新卒のみ」及び「新卒・中途両方」の計）は、平成 27 年度 64 社(43.5%)から平成 28 年度 55 社(36.2%)に減少したものの、平成 29 年度は同数の 55 社(47.8%)で推移している。期間中の新卒採用実績がある企業は 98 社で、回答企業 410 社に占める割合は 23.9%、期間中に採用実績がある企業 228 社に占める割合は 43.0%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 27 年度 112 社(76.2%)、平成 28 年度 124 社(81.6%)、平成 29 年度 82 社(71.3%)で高い割合を占めている。中途採用企業の比率が高い理由として、即戦力を優先して採用していると考えられるほか、P. 11 の新卒採用予定数に対する充足率の低さから、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。

具体的な採用人数は右の表のとおりとなる。新卒者全体では前年度比 107.8%となる。技術職の大学・大学院卒で 10 人増の 155.6%と大幅に増加している。

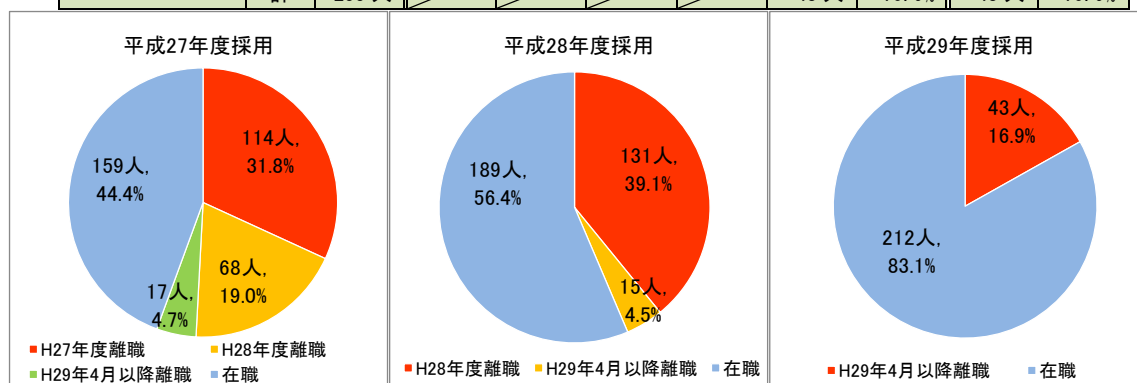
新卒者の職種別で見ると、技術職が 8 人増の 111.1%と 3 カ年で最も多くなっている。一方、技能職は 1 人増の 104.8%とわずかに増えたものの、平成 27 年度と比較すると大きく減少している。

なお、平成 29 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。

採用区分	採用年次	平成 27 年度採用	平成 28 年度採用	平成 29 年度採用	前年度比
新卒計		118 人	103 人	111 人	107.8%
技術職新卒計	技術職新卒計	70 人	72 人	80 人	111.1%
	高校新卒	45 人	45 人	44 人	97.8%
	短大・高専新卒	5 人	9 人	8 人	88.9%
	大学・大学院新卒	20 人	18 人	28 人	155.6%
技能職新卒計	技能職新卒計	34 人	21 人	22 人	104.8%
	高校新卒	21 人	18 人	15 人	83.3%
	短大・高専新卒	4 人	3 人	4 人	133.3%
	大学・大学院新卒	9 人	0 人	3 人	—
事務・営業職新卒計		14 人	10 人	9 人	90.0%
事務・営業職新卒計	事務・営業職新卒計	14 人	10 人	9 人	90.0%
	高校新卒	3 人	3 人	2 人	66.7%
	短大・高専新卒	4 人	2 人	3 人	150.0%
	大学・大学院新卒	7 人	5 人	4 人	80.0%
中途計		240 人	232 人	144 人	62.1%
技術職		85 人	83 人	48 人	57.8%
技能職		113 人	104 人	76 人	73.1%
事務・営業職		42 人	45 人	20 人	44.4%
合 計		358 人	335 人	255 人	76.1%
技術職・技能職 計		302 人	280 人	226 人	80.7%
技術職計		155 人	155 人	128 人	82.6%
技能職計		147 人	125 人	98 人	78.4%
事務・営業職計		56 人	55 人	29 人	52.7%

(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 27 年度		平成 28 年度		平成 29 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 27 年度採用	新卒	118 人	22 人	18.6%	18 人	15.3%	5 人	4.2%	45 人	38.1%
	中途	240 人	92 人	38.3%	50 人	20.8%	12 人	5.0%	154 人	64.2%
	計	358 人	114 人	31.8%	68 人	19.0%	17 人	4.7%	199 人	55.6%
平成 28 年度採用	新卒	103 人			27 人	26.2%	4 人	3.9%	31 人	30.1%
	中途	232 人			104 人	44.8%	11 人	4.7%	115 人	49.6%
	計	335 人			131 人	39.1%	15 人	4.5%	146 人	43.6%
平成 29 年度採用	新卒	111 人					13 人	11.7%	13 人	11.7%
	中途	144 人					30 人	20.8%	30 人	20.8%
	計	255 人					43 人	16.9%	43 人	16.9%



平成 27 年 4 月以降の採用者に対する期間中（H27 年～H29 年 7 月）の離職者数を聞いたところ、平成 27 年度採用者の離職率は 55.6%と、3 年以内に半数以上が離職している。新卒と中途を比較すると、いずれの採用年次においても中途の離職率が高い。

入社から 1 年以内の離職は、平成 27 年度 114 人（31.8%）、平成 28 年度 131 人（39.1%）、平成 29 年度（調査時点）43 人（16.9%）で、うち中途採用者の離職率は、平成 27 年度採用 38.3%、平成 28 年度採用 44.8%、平成 29 年度採用 20.8%で、いずれの年次においても高い。

過去の調査と同様に、入社 1 年以内の離職率が高く、定着率を高めるためには入社後の早い段階から対策をとることが肝要と思われる。

なお、平成 29 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見ると、平成 27 年度、28 年度ともに全国数値を上回っている。平成 27 年度採用者に対する平成 28 年度までの離職率は 33.9%となり、全国全産業を 8.3 ポイント、全国建設業を 5.1 ポイント上回っている。

採用年度	区分	採用数	H27 年度離職		H28 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 27 年度	全産業	771,023 人	111,515 人	14.5%	85,603 人	11.1%	197,118 人	25.6%
	全国建設業	39,284 人	6,923 人	17.6%	4,392 人	11.2%	11,315 人	28.8%
	今回調査	118 人	22 人	18.6%	18 人	15.3%	40 人	33.9%
平成 28 年度	全産業	776,506 人			107,778 人	13.9%		
	全国建設業	37,991 人			6,064 人	16.0%		
	今回調査	103 人			27 人	26.2%		

【全国数値：厚労省 新規学卒就業者の産業別離職状況より】

技術職・技能職の採用・離職状況

技術職・技能職の採用・離職状況を見ると、中途採用者の離職率が比較的高い。平成 27 年度採用者では、中途採用の技術職で 60.0%、同じく技能職では 75.2%が離職している。

新卒者では、技能職の離職率がどの年度においても技術職に比べ高く、平成 27 年度採用者の期間計で技術職 30.0%に対し技能職 52.9%、平成 28 年度採用者の期間計で技術職 20.8%に対し技能職 52.4%となっている。

(技術職)

採用年次/採用区分		採用数	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 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 27 年度採用	新卒	70 人	10 人	14.3%	9 人	12.9%	2 人	2.9%	21 人	30.0%
	中途	85 人	34 人	40.0%	14 人	16.5%	3 人	3.5%	51 人	60.0%
	計	155 人	44 人	28.4%	23 人	14.8%	5 人	3.2%	72 人	46.5%
平成 28 年度採用	新卒	72 人			12 人	16.7%	3 人	4.2%	15 人	20.8%
	中途	83 人			50 人	60.2%	3 人	3.6%	53 人	63.9%
	計	155 人			62 人	40.0%	6 人	3.9%	68 人	43.9%
平成 29 年度採用	新卒	80 人					9 人	11.3%	9 人	11.3%
	中途	48 人					14 人	29.2%	14 人	29.2%
	計	128 人					23 人	18.0%	23 人	18.0%

(技能職)

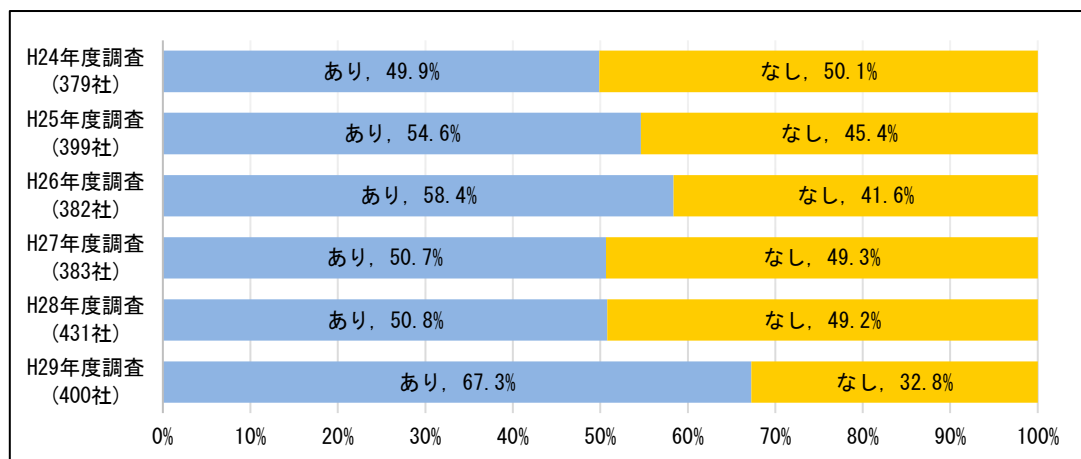
採用年次/採用区分		採用数	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
平成 27 年度採用	新卒	34 人	10 人	29.4%	7 人	20.6%	1 人	2.9%	18 人	52.9%
	中途	113 人	45 人	39.8%	33 人	29.2%	7 人	6.2%	85 人	75.2%
	計	147 人	55 人	37.4%	40 人	27.2%	8 人	5.4%	103 人	70.1%
平成 28 年度採用	新卒	21 人			10 人	47.6%	1 人	4.8%	11 人	52.4%
	中途	104 人			36 人	34.6%	8 人	7.7%	44 人	42.3%
	計	125 人			46 人	36.8%	9 人	7.2%	55 人	44.0%
平成 29 年度採用	新卒	22 人					3 人	13.6%	3 人	13.6%
	中途	76 人					10 人	13.2%	10 人	13.2%
	計	98 人					13 人	13.3%	13 人	13.3%

技術職・技能職における新卒者の採用・離職状況について学歴別に見ると、いずれの学卒区分においても入社 1 年以内の離職率が高い傾向で、入職から早い段階で定着策を講じることが重要と言える。

技術職・技能職の採用・離職状況（学歴別）

採用年次/採用区分		採用数	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 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 27 年度採用	高校新卒	66 人	12 人	18.2%	12 人	18.2%	3 人	4.5%	27 人	40.9%
	短大・高専新卒	9 人	2 人	22.2%	2 人	22.2%	0 人	0.0%	4 人	44.4%
	大学・大学院新卒	29 人	6 人	20.7%	2 人	6.9%	0 人	0.0%	8 人	27.6%
	計	104 人	20 人	19.2%	16 人	15.4%	3 人	2.9%	39 人	37.5%
平成 28 年度採用	高校新卒	63 人			16 人	25.4%	2 人	3.2%	18 人	28.6%
	短大・高専新卒	12 人			4 人	33.3%	1 人	8.3%	5 人	41.7%
	大学・大学院新卒	18 人			2 人	11.1%	1 人	5.6%	3 人	16.7%
	計	93 人			22 人	23.7%	4 人	4.3%	26 人	28.0%
平成 29 年度採用	高校新卒	59 人					8 人	13.6%	8 人	13.6%
	短大・高専新卒	12 人					3 人	25.0%	3 人	25.0%
	大学・大学院新卒	31 人					1 人	3.2%	1 人	3.2%
	計	102 人					12 人	11.8%	12 人	11.8%

(4) 平成30年4月までの採用予定数（有効回答数 400 社）



平成30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67.3%と、昨年度(50.8%)を16.5ポイント上回り、過去6年間で最も高くなっている。

平成30年度の職種別の採用予定人数を前年度と比較すると、技術職で120.4%(99人増)、技能職154.9%(113人増)、事務・営業職191.1%(41人増)と全ての職種において大幅に増加している。

新卒と中途の区別で見ると、技術職では新卒計355人に対し中途229人と新卒の需要が高いが、技能職では新卒154人に対し中途165人、事務・営業職は新卒42人に対し中途44人と拮抗している。

職種別採用予定者の推移

採用年次/採用区分		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	前年比
技術職	新卒					
	高校新卒	130人	125人	139人	174人	125.2%
	短大・高専新卒	38人	38人	43人	55人	127.9%
	大学・大学院新卒	101人	102人	103人	126人	122.3%
	新卒小計	269人	265人	285人	355人	124.6%
技能職	中途採用	166人	182人	200人	229人	114.5%
	技術職計	435人	447人	485人	584人	120.4%
	新卒					
	高校新卒	64人	55人	63人	110人	174.6%
	短大・高専新卒	22人	14人	14人	21人	150.0%
事務・営業職	大学・大学院新卒	19人	12人	11人	23人	209.1%
	新卒小計	105人	81人	88人	154人	175.0%
	中途採用	129人	141人	118人	165人	139.8%
	技能職計	234人	222人	206人	319人	154.9%
	技術職・技能職計	669人	669人	691人	903人	130.7%
事務・営業職	新卒					
	高校新卒	6人	4人	7人	11人	157.1%
	短大・高専新卒	6人	4人	5人	8人	160.0%
	大学・大学院新卒	10人	10人	13人	23人	176.9%
	新卒小計	22人	18人	25人	42人	168.0%
事務・営業職	中途採用	24人	37人	20人	44人	220.0%
	事務・営業職計	46人	55人	45人	86人	191.1%
	合計	715人	724人	736人	989人	134.4%

※いずれの数値も今回調査結果を使用

完工高別に採用予定の有無を見ると、

完工高が高くなるにつれ「採用予定あり」の割合が高くなる傾向にある。昨年度調査と比較するといずれの階層でも「採用予定あり」の割合が高くなっており、採用意欲の高まりが見て取れる。

完工高 採用の有無	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)	43社 (41.3%)	85社 (68.5%)	35社 (68.6%)	40社 (76.9%)	53社 (100.0%)	9社 (100.0%)	4社 (57.1%)	269社 (67.3%)
採用予定なし (割合)	61社 (58.7%)	39社 (31.5%)	16社 (31.4%)	12社 (23.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	3社 (42.9%)	131社 (32.8%)
計	104社 (100.0%)	124社 (100.0%)	51社 (100.0%)	52社 (100.0%)	53社 (100.0%)	9社 (100.0%)	7社 (100.0%)	400社 (100.0%)

【参考】平成28年度調査結果

完工高 採用の有無	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)	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 (割合)	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%)

採用予定者数に対する採用者数

採用区分／採用年次			H27 年度		H28 年度		H29 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 ／ 130 人	26.2%	36 人 ／ 125 人	28.8%	39 人 ／ 139 人	28.1%
		短大・高専新卒	2 人 ／ 38 人	5.3%	7 人 ／ 38 人	18.4%	4 人 ／ 43 人	9.3%
		大学・大学院新卒	16 人 ／ 101 人	15.8%	15 人 ／ 102 人	14.7%	25 人 ／ 103 人	24.3%
		小計	52 人 ／ 269 人	19.3%	58 人 ／ 265 人	21.9%	68 人 ／ 285 人	23.9%
	技能職	高校新卒	13 人 ／ 64 人	20.3%	12 人 ／ 55 人	21.8%	7 人 ／ 63 人	11.1%
		短大・高専新卒	4 人 ／ 22 人	18.2%	1 人 ／ 14 人	7.1%	0 人 ／ 14 人	0.0%
		大学・大学院新卒	4 人 ／ 19 人	21.1%	0 人 ／ 12 人	0.0%	0 人 ／ 11 人	0.0%
		小計	21 人 ／ 105 人	20.0%	13 人 ／ 81 人	16.0%	7 人 ／ 88 人	8.0%
	新卒計		73 人 ／ 374 人	19.5%	71 人 ／ 346 人	20.5%	75 人 ／ 373 人	20.1%
中途	技術職	41 人 ／ 166 人	24.7%	46 人 ／ 182 人	25.3%	13 人 ／ 200 人	6.5%	
	技能職	60 人 ／ 129 人	46.5%	44 人 ／ 141 人	31.2%	18 人 ／ 118 人	15.3%	
	中途計	101 人 ／ 295 人	34.2%	90 人 ／ 323 人	27.9%	31 人 ／ 318 人	9.7%	
	総計	174 人 ／ 669 人	26.0%	161 人 ／ 669 人	24.1%	106 人 ／ 691 人	15.3%	
	技術職計	93 人 ／ 435 人	21.4%	104 人 ／ 447 人	23.3%	81 人 ／ 485 人	16.7%	
技能職計		81 人 ／ 234 人	34.6%	57 人 ／ 222 人	25.7%	25 人 ／ 206 人	12.1%	

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。

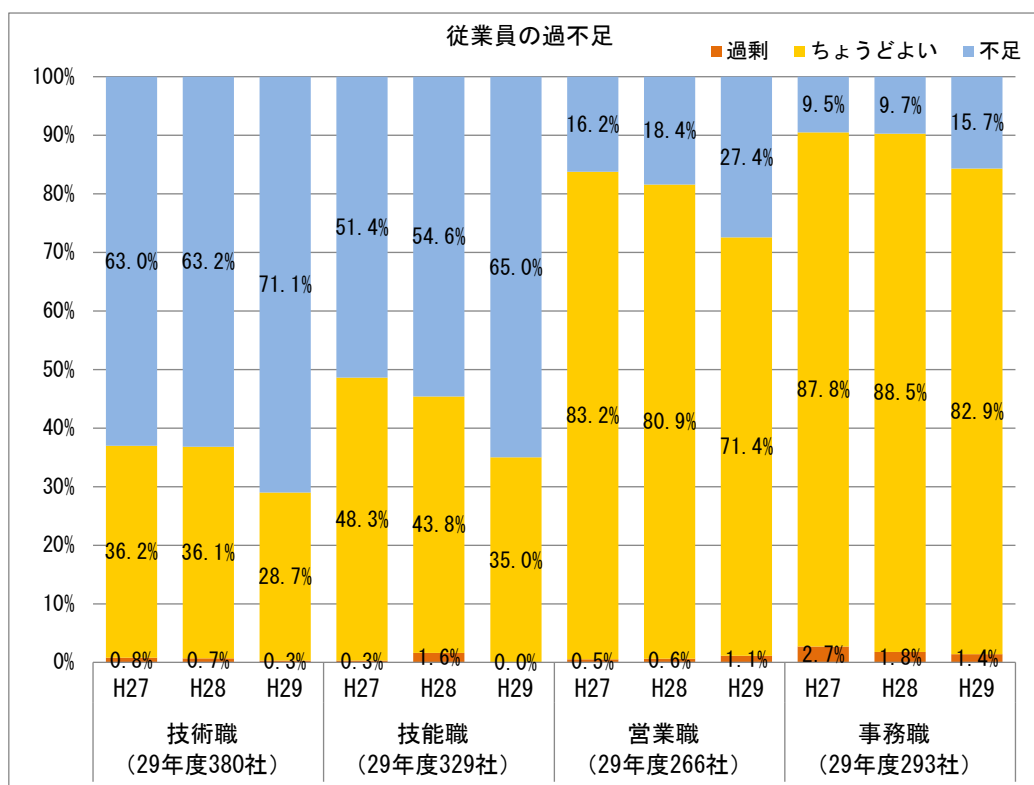
新卒者全体の充足率は20%前後と低い水準で推移している。職種別では、特に技能職の充足率が低く、平成29年度は「短大・高専新卒」「大学・大学院新卒」とともに採用0人で、新卒技能職の合計では8.0%しか確保できていない。技術職は平成29年度の充足率は23.9%で技能職と比べて高いものの、依然として低い水準にある。特に「短大・高専新卒」が9.3%と他の区分よりも低い。

一方、中途採用者は、新卒者と比較して充足率が高い傾向にあるものの、平成27年度は34.2%、平成28年度は24.1%と低く、需要を満たしているとは言えない状況にある。職種別では、技能職がやや高い傾向にある。なお、平成29年度は年度途中の数値であり、年度末に向けて採用数は増加していくと考えられる。

施工現場を支える技術者・技能者の確保は喫緊の課題であり、就労環境の改善等を図るとともに建設業のやりがいや魅力を広く発信することで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、P7の(2)採用数とは一致しない。

(5) 従業員数の過不足



従業員の過不足状況では、全ての職種で「不足」とする回答が増加している。

特に技術職と技能職で「不足」とする企業の割合が高く、前頁の採用予定者に対する充足状況が示すように担い手の確保に苦戦している状況がうかがえる。今後、高年齢者の退職等を迎える中で技術者・技能者の不足状況は一層厳しくなっていくと考えられ、若年者の確保と定着に向けた取り組みを着実に進めていく必要があると言える。

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 512 人、技能職 403 人、営業職 80 人、事務職 49 人で、過剰人数を大きく上回っている。

特に「不足」の回答が多い技術職・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、技術職のうち土木が 332 人 (64.8%)、技能職では 296 人 (73.4%) となっている。

職種	不足人数	過剰人数
技術職	512 人	1 人
技能職	403 人	—
営業職	80 人	4 人
事務職	49 人	3 人
計	1044 人	8 人

業種	技術職			技能職		
	不足人数	構成比	回答数	不足人数	構成比	回答数
土木	332 人	64.8%	272 社	296 人	73.4%	245 社
建築	104 人	20.3%	54 社	38 人	9.4%	35 社
舗装	20 人	3.9%	18 社	25 人	6.2%	18 社
とび土工	19 人	3.7%	15 社	16 人	4.0%	14 社
管工事	5 人	1.0%	5 社	4 人	1.0%	4 社
造園	4 人	0.8%	4 社	4 人	1.0%	3 社
その他	28 人	5.5%	12 社	20 人	5.0%	10 社
合計	512 人	100.0%	380 社	403 人	100.0%	329 社

3. 初任給、若手の採用・育成に関する動向について

(1) 新規学卒者(技術職・技能職)の初任給について(有効回答 162 社)

平成 29 年 4 月時点における、技術職・技能職の初任給(所定内給与)の設定額を学歴別に聞いたところ、162 社から回答があり、学歴・職種別の平均額を算出した。

技術職	学歴	大学院 (回答 31 社)		大学 (回答 89 社)		高専・短大 (回答 63 社)		高等学校 (回答 122 社)		中学卒 (回答 8 社)
	平均	215,526 円		211,503 円		191,536 円		183,899 円		174,250 円
	内訳	建設系	その他	建設系	その他	建設系	その他	建設系	その他	
		216,963 円	213,298 円	212,937 円	208,731 円	193,525 円	188,111 円	183,483 円	184,718 円	
		31 社	20 社	87 社	45 社	62 社	36 社	112 社	57 社	

技能職	学歴	大学院 (回答 11 社)		大学 (回答 30 社)		高専・短大 (回答 27 社)		高等学校 (回答 74 社)		中学卒 (回答 7 社)
	平均額	215,248 円		206,210 円		189,209 円		183,018 円		172,000 円
	内訳	建設系	その他	建設系	その他	建設系	その他	建設系	その他	
		218,000 円	211,800 円	207,717 円	205,290 円	191,030 円	186,621 円	181,445 円	184,869 円	
		11 社	10 社	29 社	20 社	27 社	19 社	60 社	51 社	

技術職では「大学院」が 215,526 円で最も高く、次いで「大学」の 211,503 円、「高専・短大」の 191,536 円と、学歴順に平均額が高い。技能職も同様に、「大学院」が 215,248 円で最も高く、次いで「大学」の 206,210 円、「高専・短大」の 189,209 円と、学歴順に続く。「技術職」と「技能職」を比較すると、「技術職」の方がわずかながら平均額が高い傾向にある。

学科別に見ると、「技術職」「技能職」とともに、「建設系学科」の方が「その他学科」に比べ高い傾向にあるが、「高等学校」のみ「その他学科」の方が高くなっている。

全国調査では職種別の金額の調査がされておらず、営業や事務なども含むと考えられるため、今回調査した技術職・技能職の初任給と単純に比較することはできないが、参考までに比較すると、大学院を除くいずれの学卒区分でも技術職の初任給は全国平均を上回っている。

区 分		大学院	大学	高専・短大	高等学校
今回調査	技術職	215,526 円	211,503 円	191,536 円	183,899 円
	技能職	215,248 円	206,210 円	189,209 円	183,018 円
全国調査	全産業	233,400 円	206,100 円	179,200 円	162,100 円
	建設業	237,100 円	208,700 円	181,700 円	169,700 円
	製造業	230,900 円	203,200 円	177,700 円	162,200 円
富山県全産業		※	193,700 円	※	160,800 円

【出典：厚労省 平成 29 年度賃金構造基本統計調査(初任給) 概況】
※都道府県の「大学院」「高専・短大」は平成 30 年 2 月 20 日時点で未公表

技術職の初任給を学歴・金額階層別に表したところ、「大学院」と「大卒」は20万円台が突出して多い。次いで多いのは「大学院」で22万円台、「大卒」で19万円台となっている。最も高い金額帯はいずれも28万円台となっている。

「短大・専門・高専」は最も回答が多い19万円台を中心に、概ね17.5万円台から20.5万円台の範囲に分布している。最も高い金額帯は24万円台となっている。

「高卒」は18万円台が最も多く、次いで多いのが20万円台で採用意欲の高さからか、大学生並の設定となっている。最も高い金額帯は23万円台となっている。

技術職 学歴別初任給の分布

金額	大学院	大卒	短大・専門・高専	高卒	中卒
130,000～				1社	
135,000～					
140,000～					1社
145,000～					
150,000～			2社		
155,000～					
160,000～				14社	1社
165,000～			2社	8社	
170,000～			3社	20社	1社
175,000～		1社	9社	14社	
180,000～	1社	4社	13社	43社	4社
185,000～	2社	5社	13社	11社	
190,000～	1社	15社	20社	15社	
195,000～		5社	5社	4社	
200,000～	16社	35社	13社	26社	1社
205,000～	3社	12社	7社	1社	
210,000～	5社	9社	3社	4社	
215,000～	1社	4社			
220,000～	9社	9社	4社	5社	
225,000～		5社			
230,000～	3社	9社	2社	3社	
235,000～		1社			
240,000～	5社	3社	2社		
245,000～	3社				
250,000～		10社			
255,000～					
260,000～	1社	2社			
265,000～					
270,000～		1社			
275,000～					
280,000～	1社	2社			
計	51社	132社	98社	169社	8社

技能職では、「大卒」は技術職同様に20万円台が最も多いものの、最も高い金額帯は25万円台となっている。「大学院」も「大卒」と概ね同様の分布傾向にある。

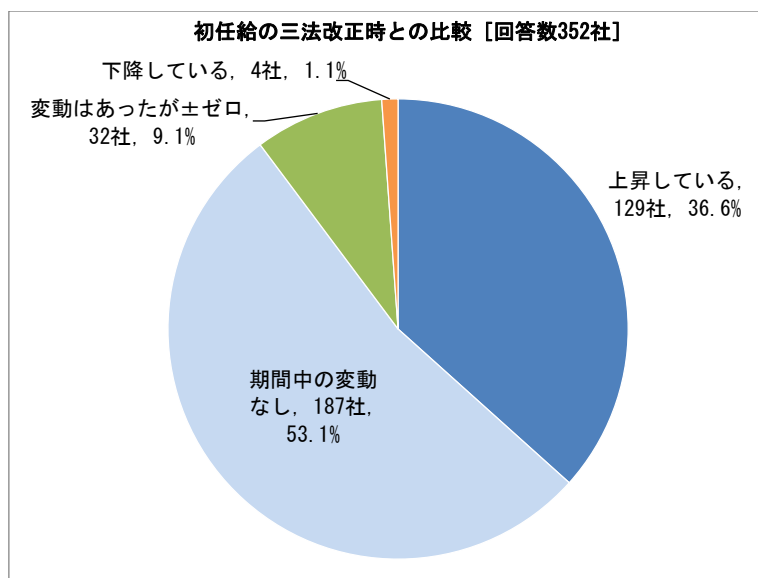
「短大・専門・高専」は18万円台が最も多く、技術職に比べ低い。

「高卒」は最も多いのが18万円台で、次いで多いのが20万円台となっており、技術職と概ね同様の分布傾向にあるが、最も高い金額帯は25万円台と、技術職より高くなっている。

技能職 学歴別初任給の分布

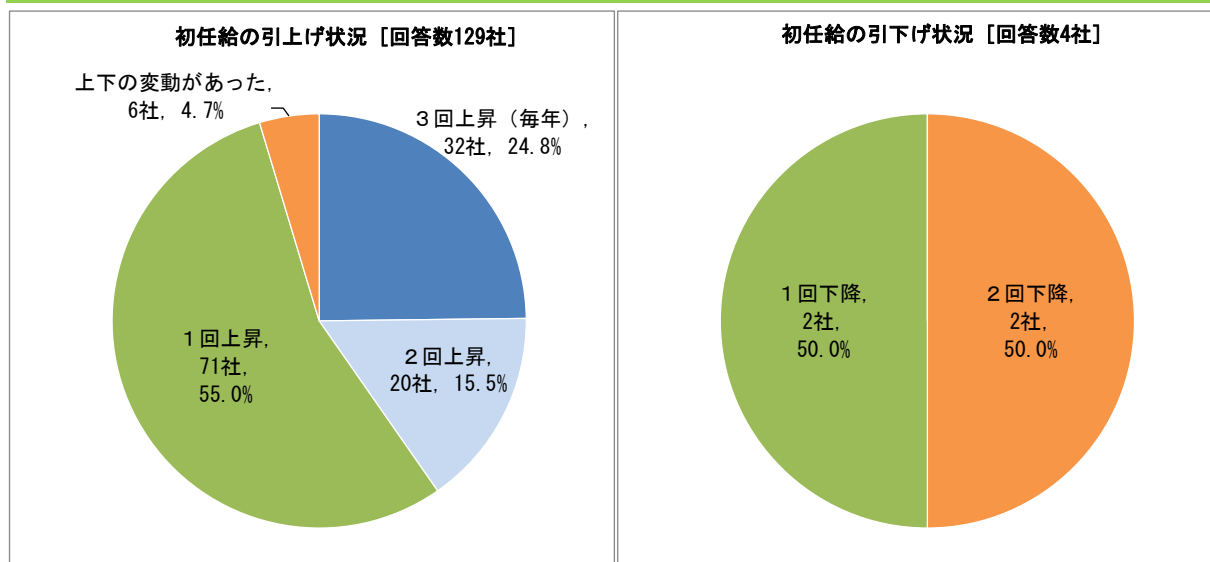
金額	大学院	大卒	短大・専門・高専	高卒	中卒
130,000～					
135,000～					
140,000～					
145,000～					
150,000～				3社	1社
155,000～					
160,000～			2社	9社	1社
165,000～				6社	
170,000～			1社	12社	1社
175,000～			4社	15社	
180,000～	2社	5社	13社	24社	4社
185,000～		3社	4社	6社	
190,000～		5社	8社	13社	
195,000～		5社	1社		
200,000～	4社	12社	6社	16社	
205,000～	2社	1社	2社		
210,000～	3社		2社	3社	
215,000～		2社			
220,000～	4社	4社	2社	1社	
225,000～		2社			
230,000～	2社	6社	1社		
235,000～					
240,000～	3社	2社			
245,000～					
250,000～	1社	2社		3社	
255,000～					
260,000～					
265,000～					
270,000～					
275,000～					
280,000～					
計	21社	49社	46社	111社	7社

(2) 初任給の変動(担い手三法改正時との比較)について(有効回答数 352 社)



改正品確法など担い手三法の改正時(平成 26 年 6 月)を基準とした初任給の変動を聞いたところ、「期間中の変動なし」が 187 社(53.1%)で最も多い。これに「変動はあったが±ゼロ」の 32 社(9.1%)を合わせると 219 社(62.2%)で、半数を超える企業で初任給が上がっていないことがわかる。一方、「上昇している」は 129 社(36.6%)となっている。

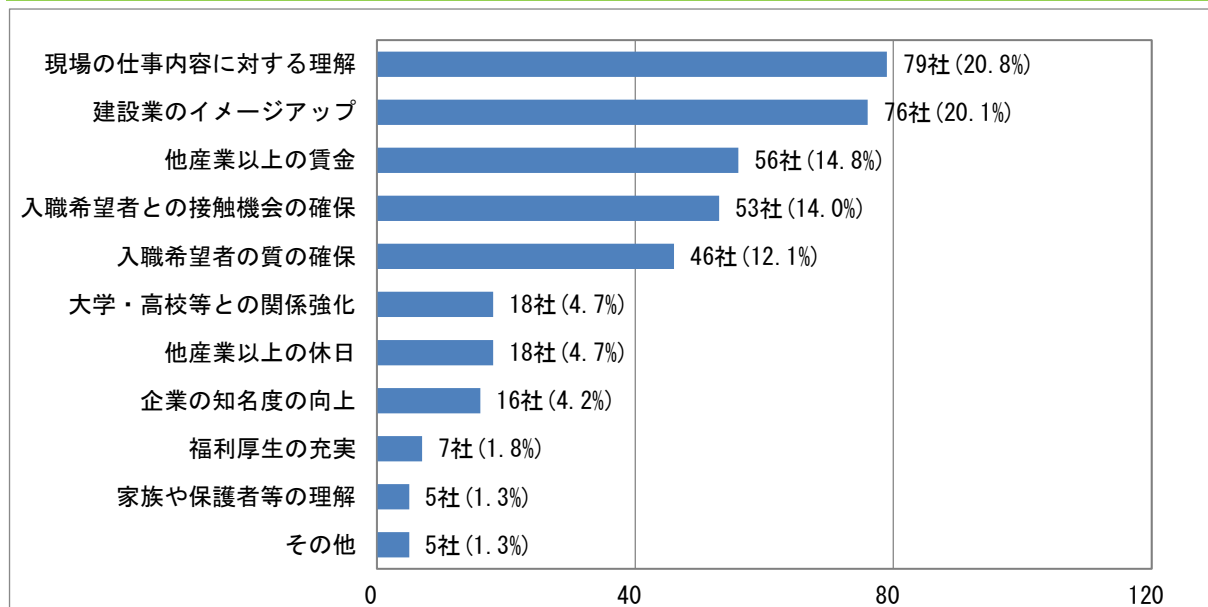
(3) 初任給の引き上げ、引き下げ状況(上昇または下降と回答した方の内訳)



(2) で初任給が「上昇している」と回答のあった 129 社に対し、その引き上げ状況を具体的に聞いたところ、「1 回上昇」が 71 社(55.0%)と最も多いものの、毎年にあたる「3 回上昇」も 32 社(24.8%)を占めている。

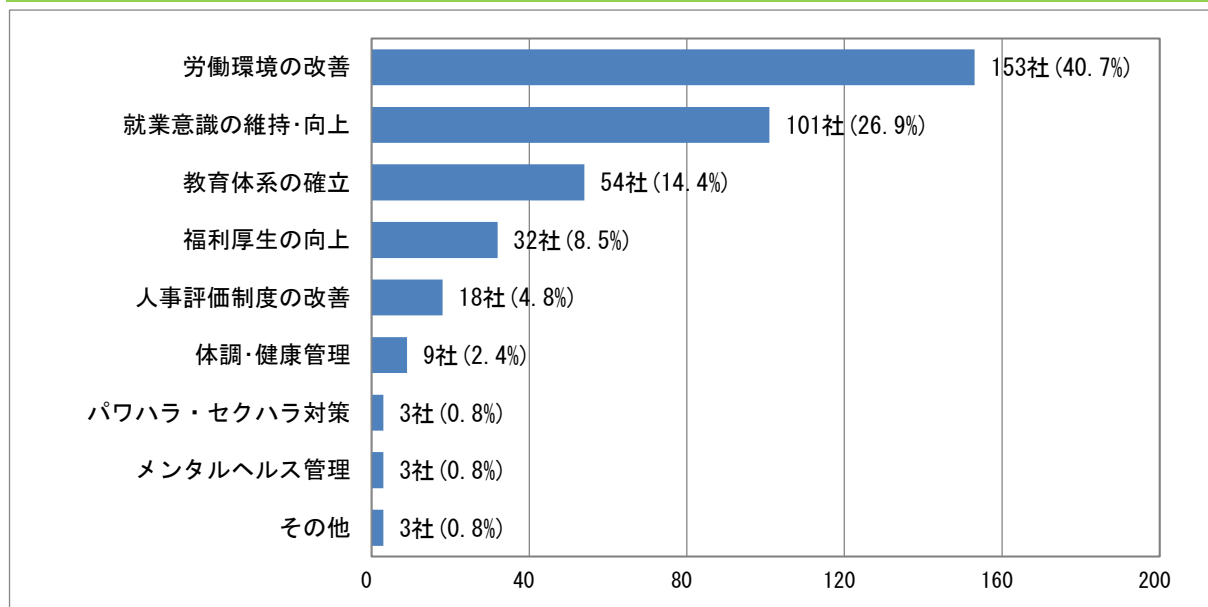
同様に初任給が「下降している」と回答のあった 4 社に対して、その引き下げ状況を聞いたところ「2 回下降」と「1 回下降」がそれぞれ 2 社(50.0%)となっている。

(4) 若手技術職・技能職を確保する際の課題について(有効回答数 379 社)



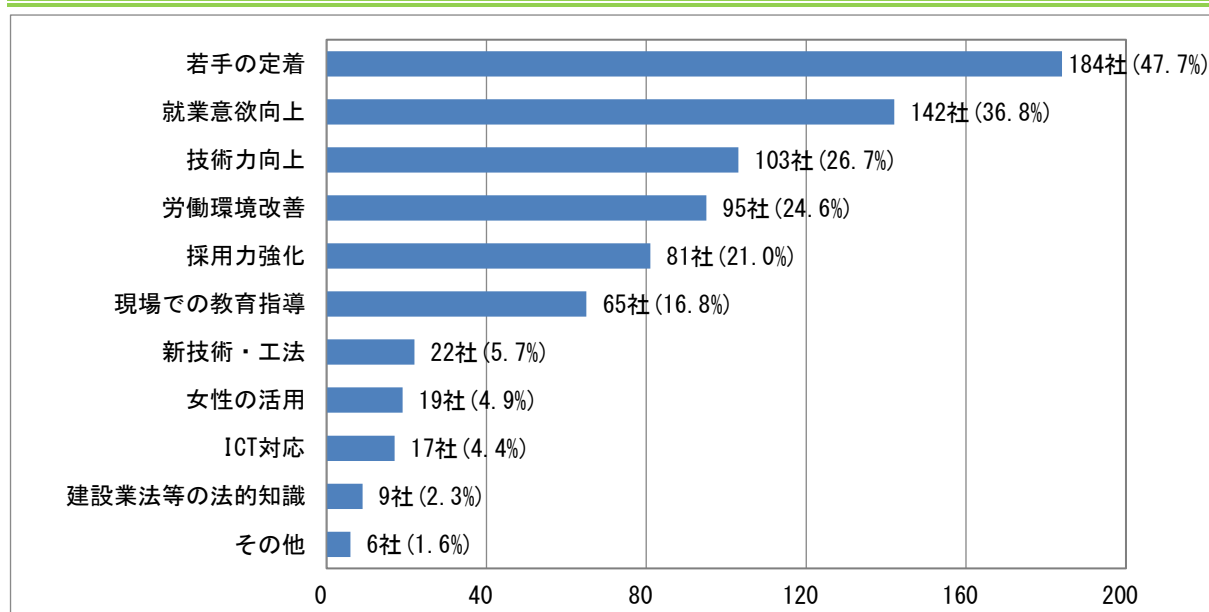
若手技術職・技能職を確保する際に最も課題だと感じていることを聞いたところ、「現場の仕事内容に対する理解」79社(20.8%)と「建設業のイメージアップ」76社(20.1%)の2つを回答した割合が比較的高くなっている。建設業の仕事内容や重要性・魅力に対する認知度が低いため人材の確保に苦戦していると感じている企業が多いと言える。

(5) 若手の定着を図る上で、最も力を入れている取り組み(有効回答数 376 社)



若手の定着を図る上で、最も力を入れている取り組みについて聞いたところ、「労働環境の改善」が153社(40.7%)と最も多く、次いで「就業意識の維持・向上」が101社(26.9%)と続いている。

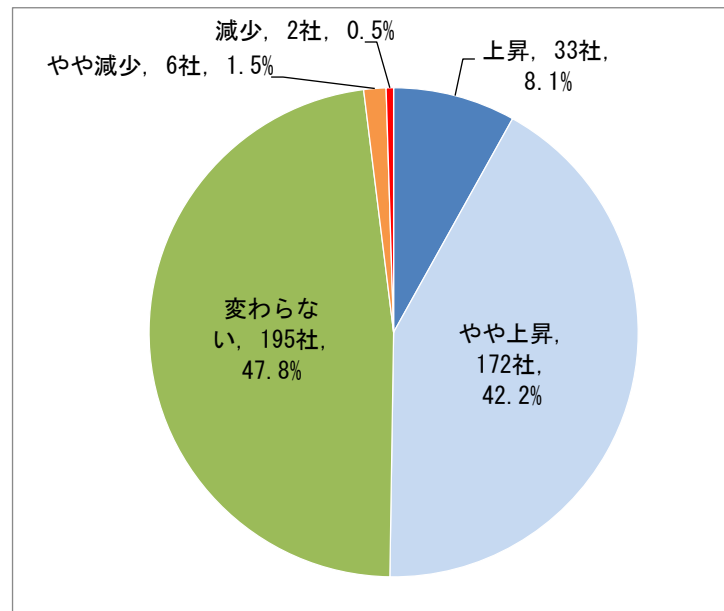
(6) 協会に希望する人材確保・育成等に関する研修会のテーマ(有効回答数 386 社 回答 2 つまで)



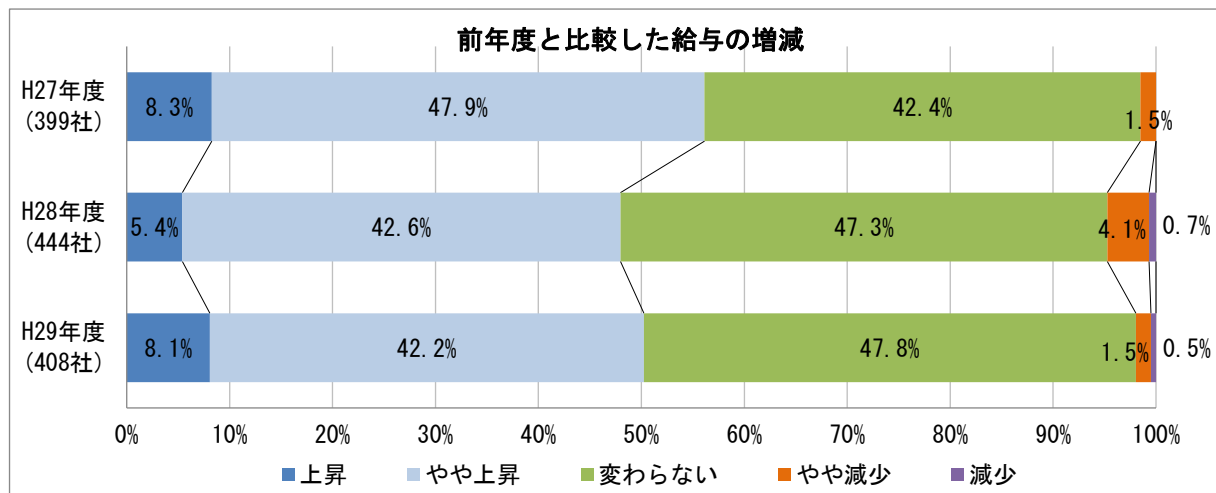
建設業協会が実施する人材確保・育成等に関する研修会について、どのようなテーマでの実施を希望するかを聞いたところ、「若手の定着」が184社(47.7%)と最も多く、次いで「就業意欲向上」が142社(36.8%)、「技術力向上」が103社(26.7%)、「労働環境改善」95社(24.6%)と続いている。

4. 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 408 社）



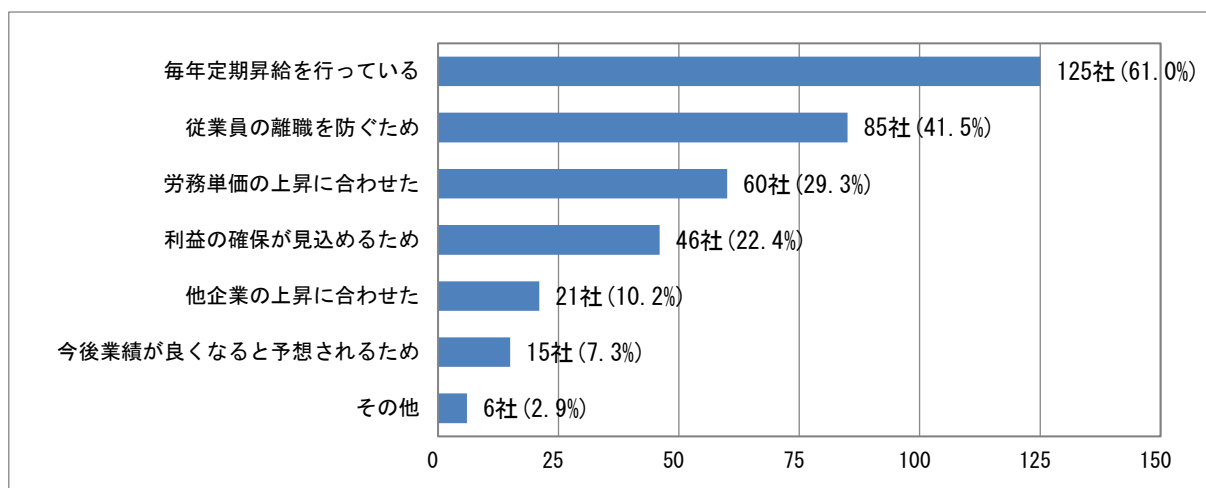
今年度と前年度を比較した従業員の給与（月給）の状況を聞いたところ、「上昇」が33社（8.1%）、「やや上昇」が172社（42.2%）で合わせて205社（50.2%）、「変わらない」が195社（47.8%）となっている。



この結果を過去の調査と比較すると、「上昇」「やや上昇」の合計は平成28年度から増加しているが、平成27年度の水準までは回復していない。

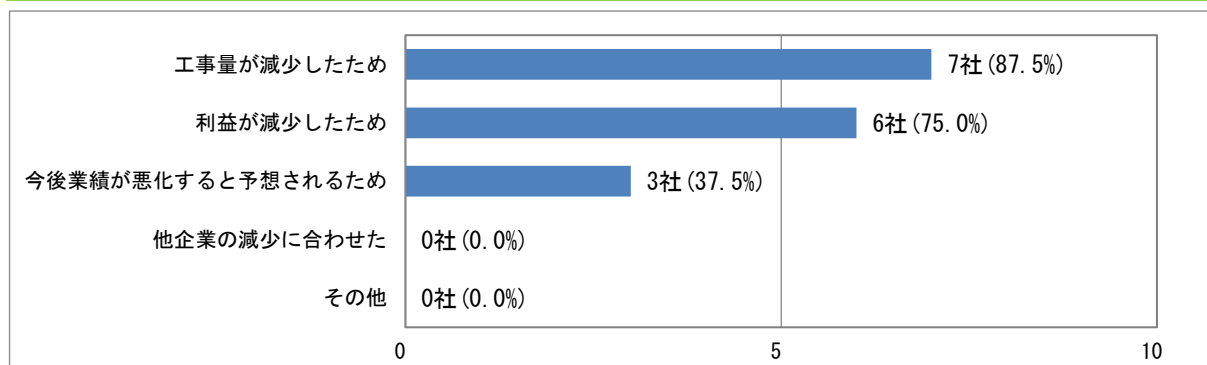
一方、「減少」「やや減少」は平成27年度に近い水準まで回復したものの、「変わらない」も依然として半数近くを占めており、給与の増加傾向が業界全体に広がっているとは言えない状況となっている。

(2) 給与が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答数 205 社 回答 2 つまで）



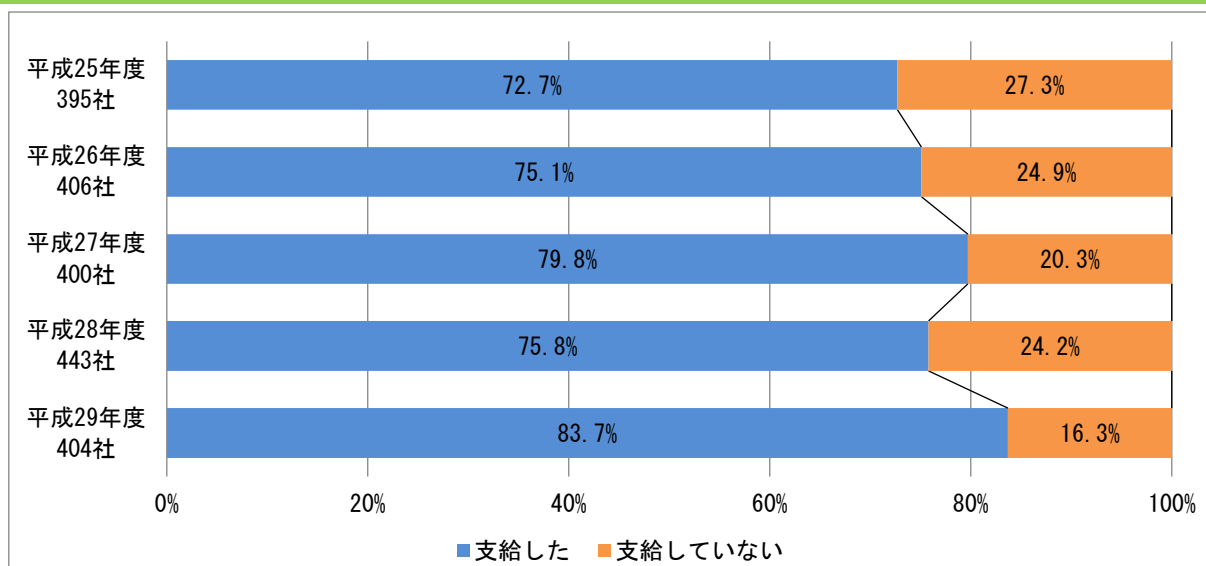
給与が「上昇」「やや上昇」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「毎年定期昇給を行っている」が125社(61.0%)で最も回答が多い。次いで、「従業員の離職を防ぐため」85社(41.5%)、「労務単価の上昇に合わせた」60社(29.3%)、「利益の確保が見込めるため」46社(22.4%)と続いている。

(3) 給与が「減少」「やや減少」した理由（有効回答数 8 社 回答 2 つまで）

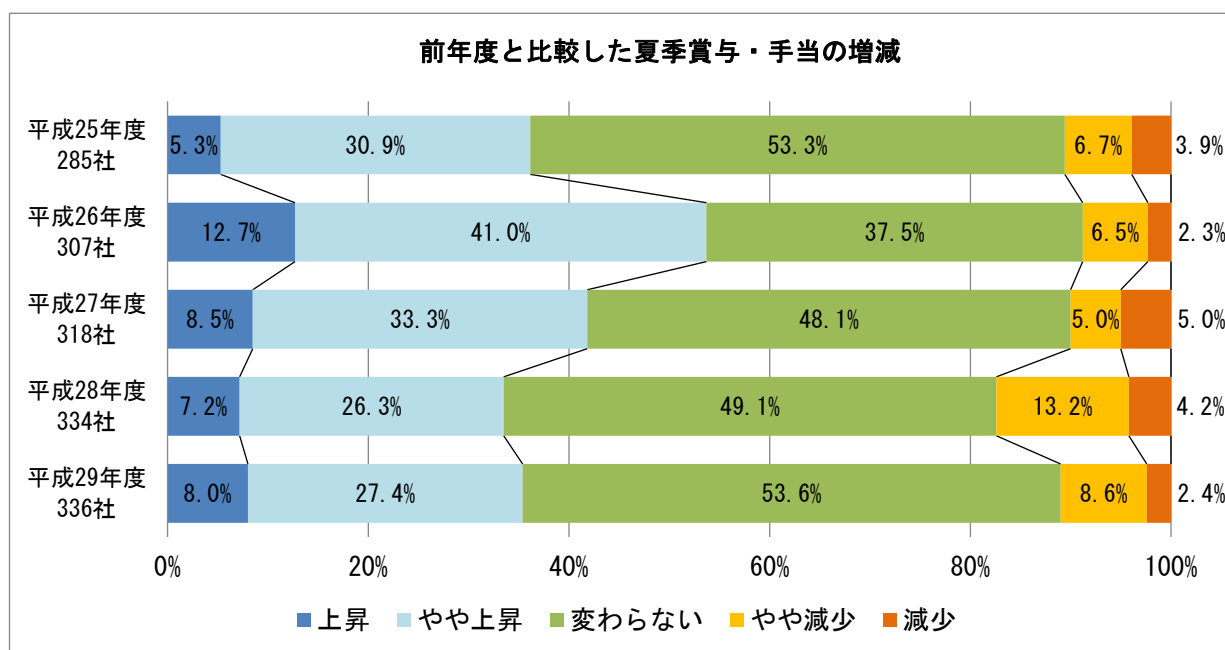


給与が「減少」「やや減少」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「工事が減少したため」が7社(87.5%)で最も多い。次いで、「利益が減少したため」6社(75.0%)の順となる。

(4) 従業員の夏季賞与・手当の状況



平成29年度の夏季賞与・手当の支給状況を聞いたところ、「支給した」と回答した企業は83.7% (338社) で前年度から比較すると7.9ポイント増加しており、賞与に関する調査を開始した平成25年度以降で最も高い割合となっている。

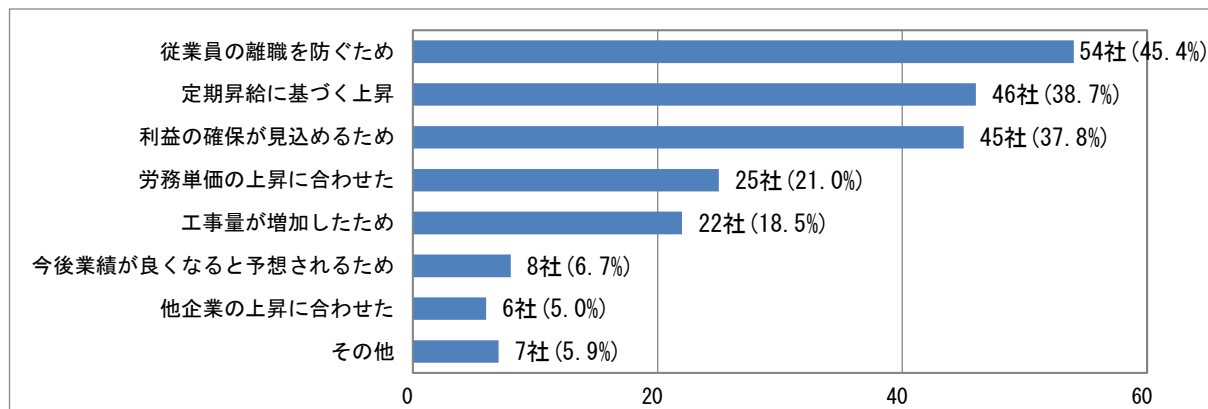


夏季賞与・手当を「支給した」と回答した企業に支給額の前年度比較を聞いたところ、「上昇」「やや上昇」が合わせて35.4% (上昇8.0%、やや上昇27.4%) で、平成26年度以降「上昇」「やや上昇」は減少傾向にあったが、増加に転じている。

一方、「やや減少」「減少」を合わせると11.0% (やや減少8.6%、減少2.4%) で、減少したもののまだ高く、また、「変わらない」は過去の調査の中で最も高くなっている。

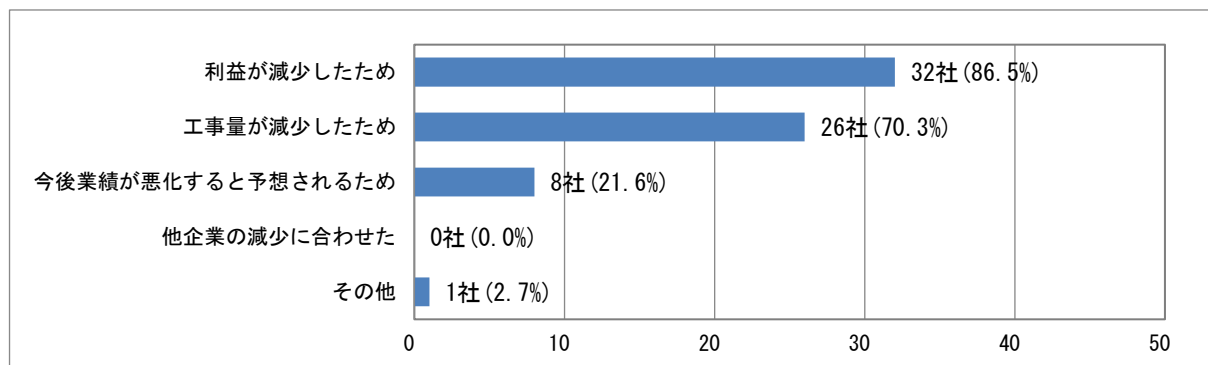
賞与を支給した企業の割合は増えたものの、金額面では業界全体が増加傾向にあるとは言えない状況となっている。

(5) 夏季賞与・手当が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答 119 社 回答 2 つまで）



夏季賞与・手当について「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、最も多いのが「従業員の離職を防ぐため」54社（45.4%）、次いで「定期昇給に基づく上昇」46社（38.7%）となっている。3番目に多いのは「利益の確保が見込めるため」45社（37.8%）で、「労務単価の上昇に合わせた」25社（21.0%）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 37 社 回答 2 つまで）



夏季賞与・手当について「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、最も多いのが「利益が減少したため」32社（86.5%）、次いで「工事量が減少したため」26社（70.3%）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。

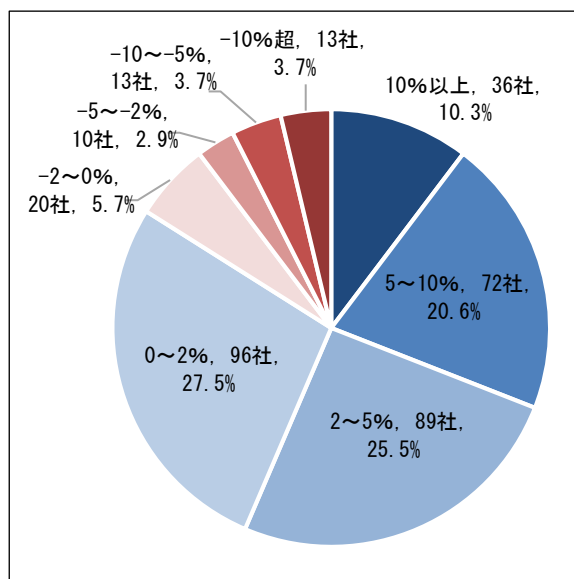
5. 経営状況について

(1) 直近決算の営業利益率（有効回答数 349 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いのは「0～2%」96社(27.5%)、次いで「2～5%」89社(25.5%)で、併せて185社(53.0%)と、営業利益率「0～5%」の範囲が過半数を占めている。

黒字回答（0%以上）の合計は293社で、全体の84.0%を占めている。

赤字回答は多い順に「-2～0%」20社(5.7%)、「-10～-5%」及び「-10%超」が同数でいずれも13社(3.7%)、「-5～-2%」10社(2.9%)となる。赤字回答（0%未満）の合計は56社(16.0%)となっている。



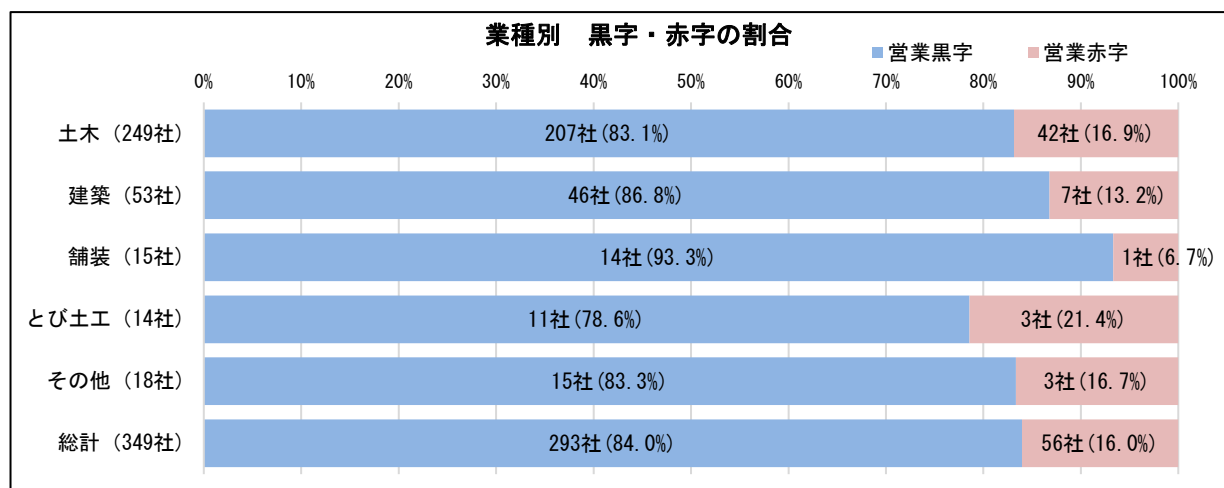
利益率を主たる業種別に見ると、土木で多い回答は「0～2%」69社(27.7%)、次いで「2～5%」60社(24.1%)となる。建築では「2～5%」が19社(35.8%)で最も多く、次いで多いのが「0～2%」17社(32.1%)となる。

業種別の平均営業利益率は土木が2.6%、建築が2.9%、舗装4.2%、とび土工が3.7%となる。

業種別の黒字・赤字の企業数割合では「とび土工」(21.4%)で赤字企業の割合が高く、「舗装」(6.7%)で低いことがわかる。

業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	総計
営業利益率						
10%以上	23 社 (9.2%)	5 社 (9.4%)	1 社 (6.7%)	4 社 (28.6%)	3 社 (16.7%)	36 社 (10.3%)
5%以上 10%未満	55 社 (22.1%)	5 社 (9.4%)	5 社 (33.3%)	3 社 (21.4%)	4 社 (22.2%)	72 社 (20.6%)
2%以上 5%未満	60 社 (24.1%)	19 社 (35.8%)	4 社 (26.7%)	3 社 (21.4%)	3 社 (16.7%)	89 社 (25.5%)
0%以上 2%未満	69 社 (27.7%)	17 社 (32.1%)	4 社 (26.7%)	1 社 (7.1%)	5 社 (27.8%)	96 社 (27.5%)
-2%以上 0%未満	13 社 (5.2%)	5 社 (9.4%)	0 社 (0.0%)	1 社 (7.1%)	1 社 (5.6%)	20 社 (5.7%)
-5%以上 -2%未満	8 社 (3.2%)	1 社 (1.9%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (5.6%)	10 社 (2.9%)
-10%以上 -5%未満	11 社 (4.4%)	1 社 (1.9%)	1 社 (6.7%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	13 社 (3.7%)
-10%超	10 社 (4.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	2 社 (14.3%)	1 社 (5.6%)	13 社 (3.7%)
合 計	249 社 (100.0%)	53 社 (100.0%)	15 社 (100.0%)	14 社 (100.0%)	18 社 (100.0%)	349 社 (100.0%)
平均営業利益率	2.6%	2.9%	4.2%	3.7%	4.3%	3.0%

※その他には、管、造園、鋼構造物、電気設備、機械器具設置等を含む



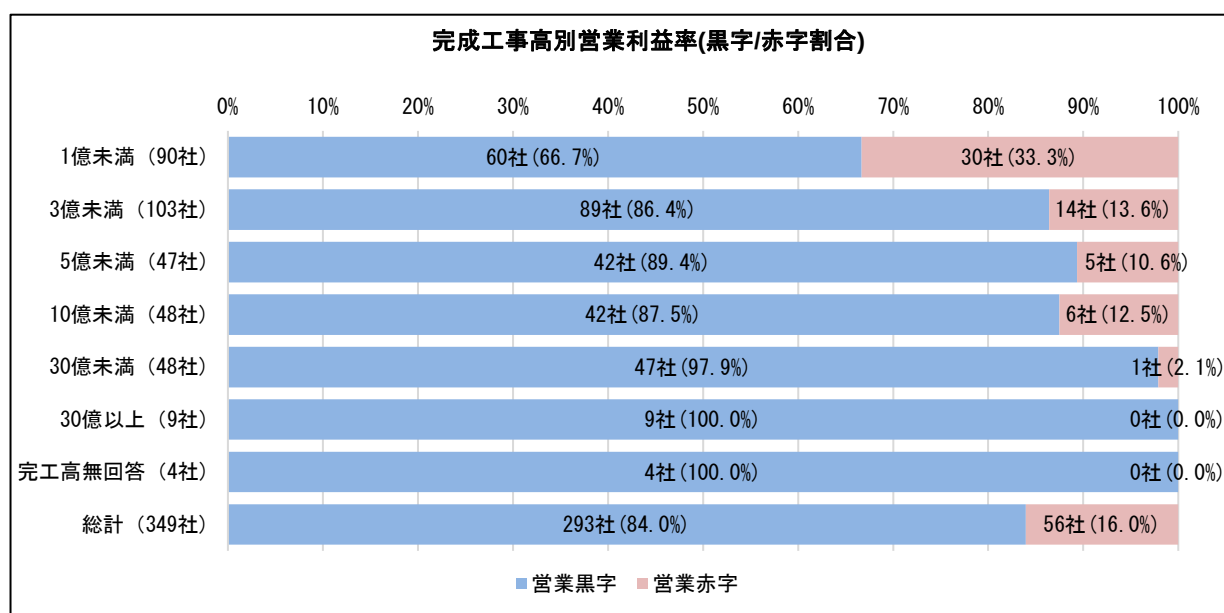
完成工事高別に営業利益率を見ると、最も企業数の多い完工高「1～3億円」の層では、「0～2%」が103社中30社（29.1%）と最も多く、次いで「2～5%」28社（27.2%）、「5～10%」23社（22.3%）の順となっている。

次に企業数が多い「1億円未満」の層では、「0～2%」が90社中20社（22.2%）と最も多く、次いで「5～10%」17社（18.9%）、「2～5%」15社（16.7%）と続いている。

平均営業利益率は、「10～30億」の層が5.2%と最も高く、最も低いのは完工高「1億円未満」の0.5%でとなっている。

完工高 営業利益率	1億円未満	1～3億円	3～5億円	5～10億円	10～30億円	30億円以上	完工高 無回答	総計
10%以上	8社 (8.9%)	8社 (7.8%)	7社 (14.9%)	7社 (14.6%)	6社 (12.5%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	36社 (10.3%)
5%以上 10%未満	17社 (18.9%)	23社 (22.3%)	9社 (19.1%)	6社 (12.5%)	13社 (27.1%)	2社 (22.2%)	2社 (50.0%)	72社 (20.6%)
2%以上 5%未満	15社 (16.7%)	28社 (27.2%)	13社 (27.7%)	12社 (25.0%)	18社 (37.5%)	3社 (33.3%)	0社 (0.0%)	89社 (25.5%)
0%以上 2%未満	20社 (22.2%)	30社 (29.1%)	13社 (27.7%)	17社 (35.4%)	10社 (20.8%)	4社 (44.4%)	2社 (50.0%)	96社 (27.5%)
-2%以上 0%未満	8社 (8.9%)	5社 (4.9%)	3社 (6.4%)	4社 (8.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	20社 (6.7%)
-5%以上 -2%未満	4社 (4.4%)	3社 (2.9%)	1社 (2.1%)	1社 (2.1%)	1社 (2.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	10社 (5.7%)
-10%以上 -5%未満	10社 (11.1%)	2社 (1.9%)	1社 (2.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	13社 (4.7%)
-10%超	8社 (8.9%)	4社 (3.9%)	0社 (0.0%)	1社 (2.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	13社 (1.8%)
合 計	90社 (100.0%)	103社 (100.0%)	47社 (100.0%)	48社 (100.0%)	48社 (100.0%)	9社 (100.0%)	4社 (100.0%)	349社 (100.0%)
平均営業利益率	0.5%	3.0%	4.4%	3.3%	5.2%	3.2%	2.9%	3.0%

また、完成工事高別に黒字・赤字の企業数を見ると、完成工事高が少なくなるにつれて営業赤字企業の占める割合が大きくなる傾向にある。小規模工事において、十分な利益が確保できていないことが理由ではないかと考えられる。

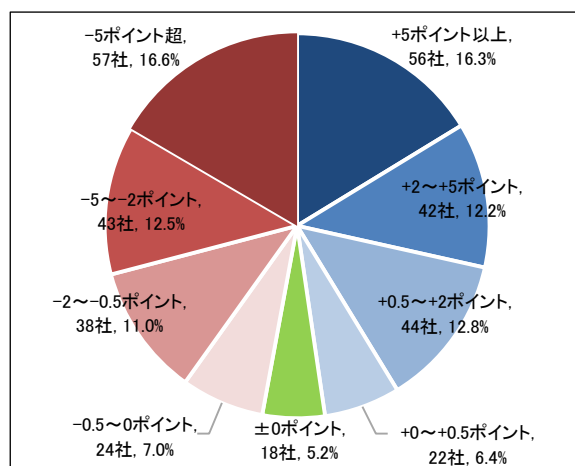


(2) 営業利益率の前期比較 (有効回答 344 社)

直近と前期決算の利益率をそれぞれ回答してもらい、その差異を算出した。

最も多いのが「-5 ポイント超」の 57 社(16.6%)で、次いで「+5 ポイント以上」の 56 社(16.3%)、「+0.5 ポイント以上～+2 ポイント未満」44 社(12.8%)、「-5 ポイント以上～-2 ポイント未満」43 社(12.5%)と続き、増減なしの「±0」は 18 社(5.2%)となっている。

これを「増加」「減少」の区分で見ると、「増加」は計 164 社(47.7%)、「減少」は計 162 社(47.1%)で、ほぼ同数となる。



変動幅	企業数	割合
+5 ポイント以上	56 社	16.3%
+ 2 ポイント以上 ～ + 5 ポイント未満	42 社	12.2%
+0.5 ポイント以上 ～ + 2 ポイント未満	44 社	12.8%
+ 0 ポイント超 ～ +0.5 ポイント未満	22 社	6.4%
± 0	18 社	5.2%
-0.5 ポイント以上 ～ 0 ポイント未満	24 社	7.0%
- 2 ポイント以上 ～ -0.5 ポイント未満	38 社	11.0%
- 5 ポイント以上 ～ - 2 ポイント未満	43 社	12.5%
- 5 ポイント超	57 社	16.6%
計	344 社	100.0%

営業利益率の増減を完成工事高別に見ると、「増加」した割合が最も多いのは「10～30 億円」の 28 社(58.3%)、次いで「30 億円以上」の 5 社(55.6%)となっている。

一方、「減少」した割合が最も多いのは、「5～10 億円」の 28 社(59.6%)、次いで「3～5 億円」の 24 社(53.3%)、

「1 億円未満」の 44 社(49.4%)と、比較的完工高が少ない層で利益率が減少している割合が高い。小規模な工事では、利益を確保することが困難になっているためだと考えられる。

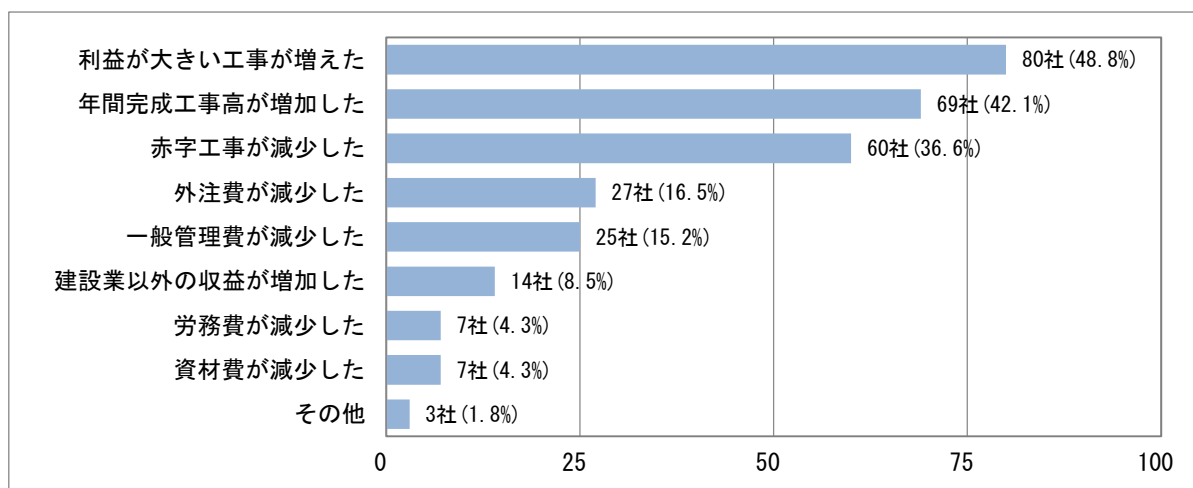
営業利益率	完工高	1 億未満	1～3 億	3～5 億	5～10 億	10～30 億	30 億以上	完工高無回答	計
増 加		40 社 (44.9%)	56 社 (54.9%)	19 社 (42.2%)	16 社 (34.0%)	28 社 (58.3%)	5 社 (55.6%)	0 社 (0.0%)	164 社 (47.7%)
横ばい		5 社 (5.6%)	5 社 (4.9%)	2 社 (4.4%)	3 社 (6.4%)	2 社 (4.2%)	0 社 (0.0%)	1 社 (25.0%)	18 社 (5.2%)
減 少		44 社 (49.4%)	41 社 (40.2%)	24 社 (53.3%)	28 社 (59.6%)	18 社 (37.5%)	4 社 (44.4%)	3 社 (75.0%)	162 社 (47.1%)
計		89 社 (100.0%)	102 社 (100.0%)	45 社 (100.0%)	47 社 (100.0%)	48 社 (100.0%)	9 社 (100.0%)	4 社 (100.0%)	344 社 (100.0%)

営業利益率の増減を業種別に見ると、土木は「増加」109 社(44.7%)、「減少」121 社(49.6%)で「減少」がやや上回っている。舗装でも「増加」6 社(40.0%)、「減少」9 社(60.0%)で「減少」が上回っている。

一方、建築は「増加」が 27 社(50.9%)で「減少」が 23 社(43.4%)と「増加」が上回っている。とび土工は、「増加」6 社(42.9%)、「減少」7 社(50.0%)とほぼ同数となっている。

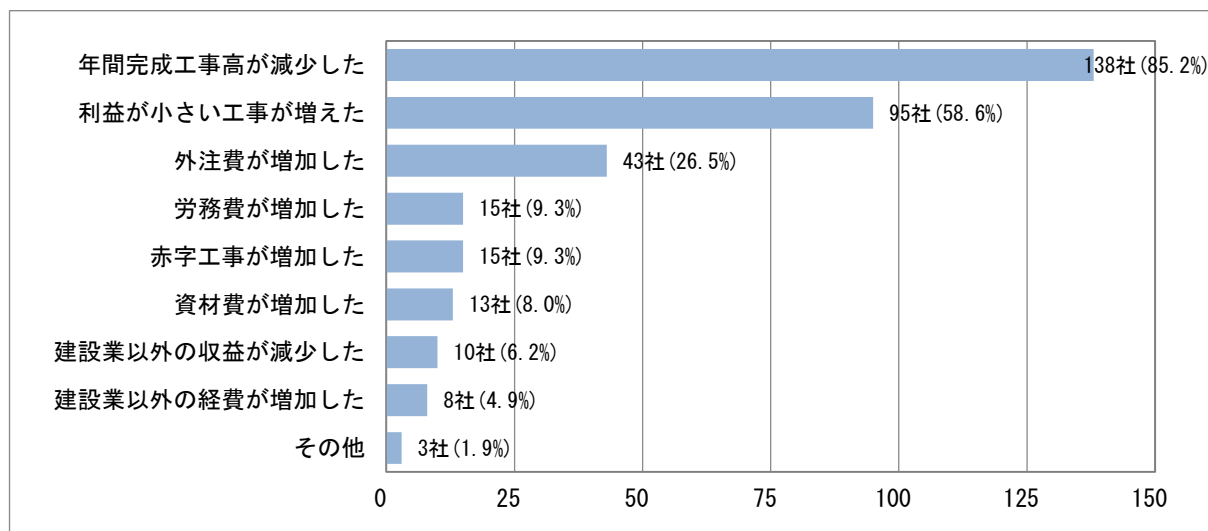
営業利益率	業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
増 加		109 社 (44.7%)	27 社 (50.9%)	6 社 (40.0%)	6 社 (42.9%)	16 社 (88.9%)	164 社 (47.7%)
横ばい		14 社 (5.7%)	3 社 (5.7%)	0 社 (0.0%)	1 社 (7.1%)	0 社 (0.0%)	18 社 (5.2%)
減 少		121 社 (49.6%)	23 社 (43.4%)	9 社 (60.0%)	7 社 (50.0%)	2 社 (11.1%)	162 社 (47.1%)
計		244 社 (100.0%)	53 社 (100.0%)	15 社 (100.0%)	14 社 (100.0%)	18 社 (100.0%)	344 社 (100.0%)

（３）営業利益率が増加した理由（有効回答数 164 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、「利益が大きい工事が増えた」が 80 社 (48.8%) と最も多く、「年間完成工事高が増加した」69 社 (42.1%)、「赤字工事が減少した」60 社 (36.6%) と続いている。

（４）営業利益率が減少した理由（有効回答数 162 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 138 社 (85.2%) と最も多く、次いで「利益が小さい工事が増えた」95 社 (58.6%)、「外注費が増加した」43 社 (26.5%) と続いている。

これらの回答から、建設企業の利益は、完成工事高の増減と工事内容によって大きく左右されると言える。地域に必要な建設企業が健全に経営していくためにも、十分な工事量の確保がなされることと併せ、適正な利益が見込まれる発注金額の設定が重要だと言える。

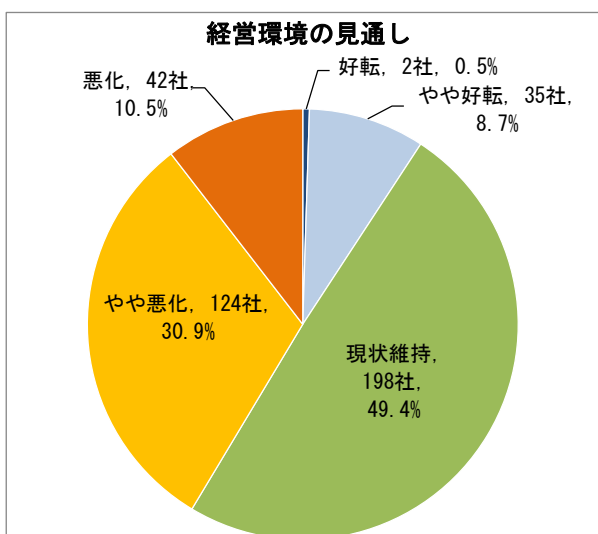
6. 経営環境の見通しについて

(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 401 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、「現状維持」が198社(49.4%)と最も多く、次いで「やや悪化」124社(30.9%)、「悪化」42社(10.5%)と続いている。

これを完成工事高別に見ると、最も企業数の多い「1～3億円」の階層は、「現状維持」と「やや悪化」がともに48社(38.4%)となっている。次に企業数の多い「1億未満」では、「現状維持」が45社(43.7%)と最も多く、次いで「やや悪化」が38社(36.9%)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51.5%で、次いで「1～3億円」50.4%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41.4%が「やや悪化」「悪化」と回答している。



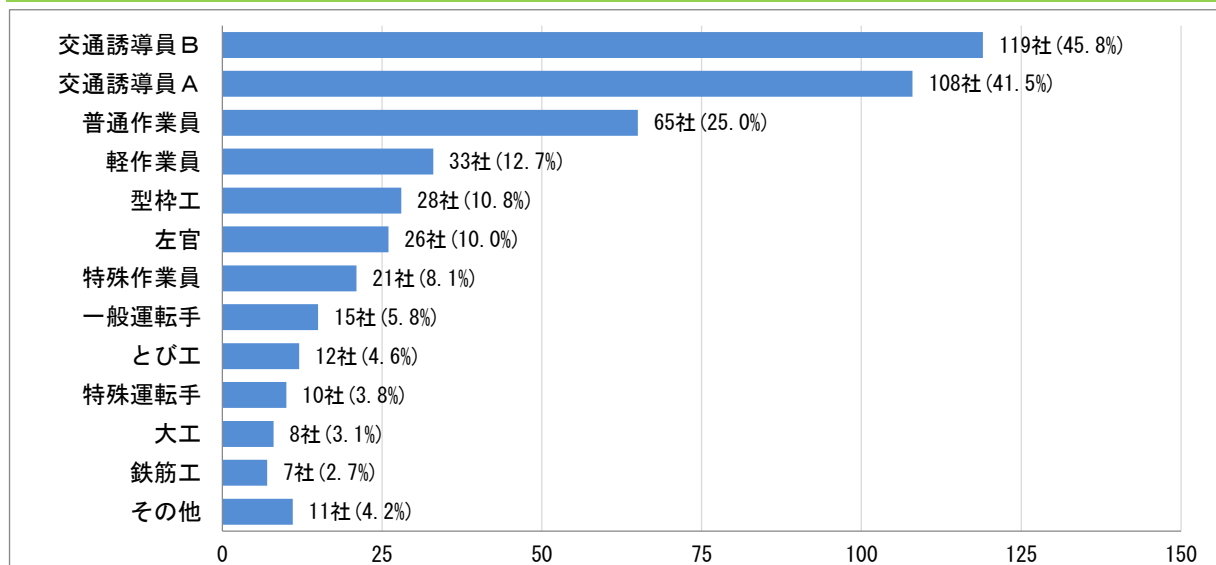
見通し \ 完工高	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億以上	完工高無回答	計
好 転	0 社 (0.0%)	1 社 (0.8%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (1.9%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	2 社 (0.5%)
やや好転	5 社 (4.9%)	13 社 (10.4%)	4 社 (7.7%)	7 社 (13.7%)	4 社 (7.5%)	2 社 (22.2%)	0 社 (0.0%)	35 社 (8.7%)
現状維持	45 社 (43.7%)	48 社 (38.4%)	30 社 (57.7%)	33 社 (64.7%)	32 社 (60.4%)	5 社 (55.6%)	5 社 (62.5%)	198 社 (49.4%)
やや悪化	38 社 (36.9%)	48 社 (38.4%)	12 社 (23.1%)	8 社 (15.7%)	13 社 (24.5%)	2 社 (22.2%)	3 社 (37.5%)	124 社 (30.9%)
悪 化	15 社 (14.6%)	15 社 (12.0%)	6 社 (11.5%)	3 社 (5.9%)	3 社 (5.7%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	42 社 (10.5%)
計	103 社 (100.0%)	125 社 (100.0%)	52 社 (100.0%)	51 社 (100.0%)	53 社 (100.0%)	9 社 (100.0%)	8 社 (100.0%)	401 社 (100.0%)

これを業種別に見ると、「現状維持」と「やや悪化」が同数であった「とび土工」以外は、いずれの業種でも「現状維持」が最も多く、次に「やや悪化」と続いており、好転すると考えている企業は少ない。今後の経営環境の見通しに対する不安が表れた結果だと言える。

見通し \ 業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
好 転	1 社 (0.3%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (4.3%)	2 社 (0.5%)
やや好転	27 社 (9.4%)	6 社 (11.1%)	0 社 (0.0%)	1 社 (5.9%)	1 社 (4.3%)	35 社 (8.7%)
現状維持	140 社 (48.6%)	27 社 (50.0%)	9 社 (47.4%)	7 社 (41.2%)	15 社 (65.2%)	198 社 (49.4%)
やや悪化	89 社 (30.9%)	17 社 (31.5%)	6 社 (31.6%)	7 社 (41.2%)	5 社 (21.7%)	124 社 (30.9%)
悪 化	31 社 (10.8%)	4 社 (7.4%)	4 社 (21.1%)	2 社 (11.8%)	1 社 (4.3%)	42 社 (10.5%)
計	288 社 (100.0%)	54 社 (100.0%)	19 社 (100.0%)	17 社 (100.0%)	23 社 (100.0%)	401 社 (100.0%)

7. 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 260 社 回答 2 つまで）



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。

最も回答数が多いのは「交通誘導員 B」の 119 社(45.8%)で、次いで「交通誘導員 A」108 社(41.5%)、「普通作業員」65 社(25.0%)、「軽作業員」33 社(12.7%)の順となっている。

また、回答があっ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 A」で 24.6%、「交通誘導員 B」で 23.9%実勢単価が上回る。交通誘導員の 2 職種は、平成 28 年度調査時でも高い乖離率となっており、工事の採算性の改善を図るためにも、実態に即した設計労務単価の設定が望まれる。

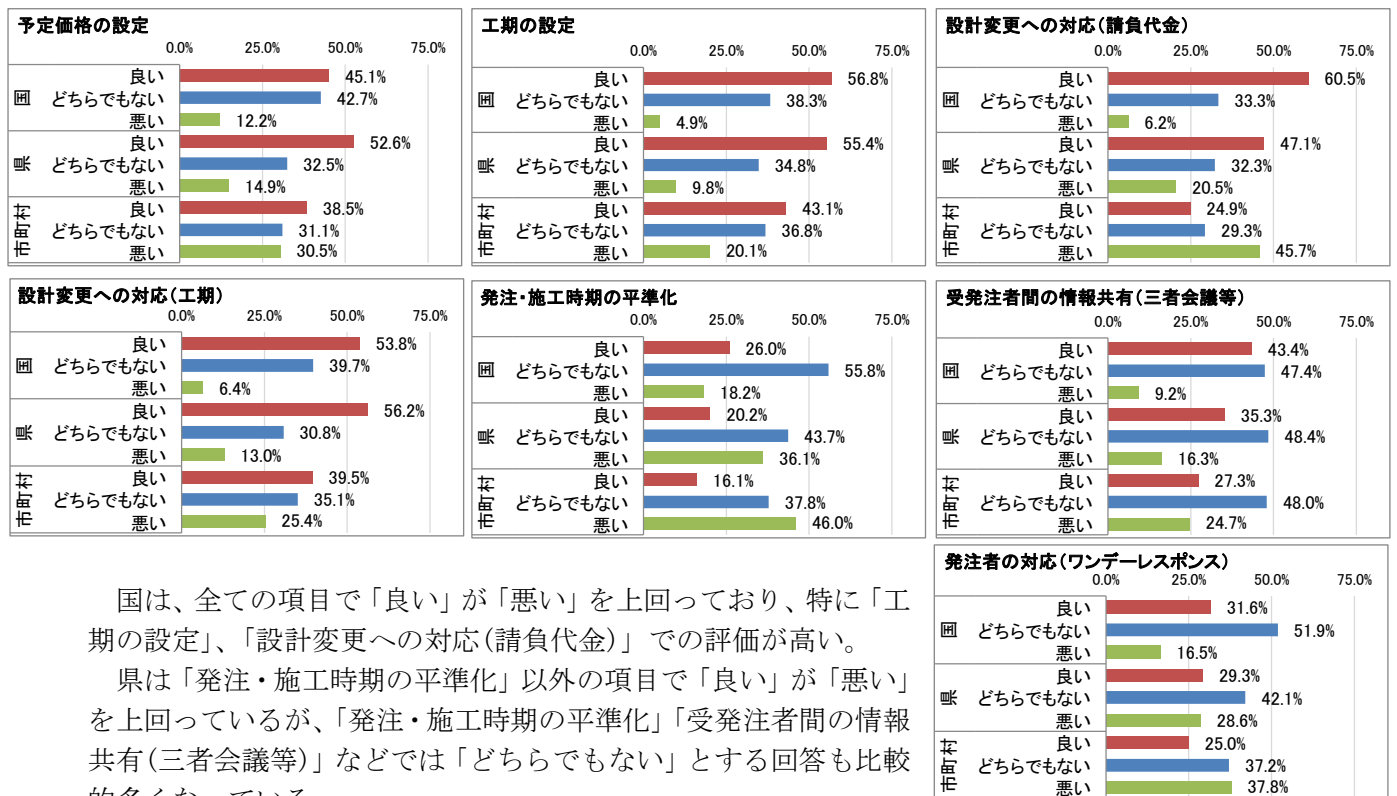
職種	回答数	回答単価 (平均)	H29 年 3 月 労務単価	今回調査 乖離率	H28 乖離率
交通誘導員 A	108 社	15,944 円	12,800 円	24.6%	26.4%
交通誘導員 B	119 社	14,374 円	11,600 円	23.9%	28.0%
鉄筋工	7 社	28,460 円	24,200 円	17.6%	2.3%
左官	26 社	24,885 円	22,000 円	13.1%	12.4%
軽作業員	33 社	15,455 円	14,100 円	9.6%	8.0%
大工	8 社	23,000 円	22,200 円	3.6%	-1.7%
特殊運転手	10 社	22,070 円	21,300 円	3.6%	0.0%
型枠工	28 社	24,423 円	23,600 円	3.5%	-1.8%
普通作業員	65 社	18,569 円	18,200 円	2.0%	1.7%
一般運転手	15 社	17,392 円	17,600 円	-1.2%	4.1%
特殊作業員	21 社	22,233 円	22,600 円	-1.6%	-7.5%
とび工	12 社	22,382 円	24,000 円	-6.7%	4.3%

8. 発注者の対応について

(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)」「設計変更への対応(工期)」「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	良い	どちらでもない	悪い	全体	良い	どちらでもない	悪い	全体	良い	どちらでもない	悪い
予定価格の設定	82社	37社	35社	10社	329社	173社	107社	49社	338社	130社	105社	103社
工期の設定	81社	46社	31社	4社	325社	180社	113社	32社	334社	144社	123社	67社
設計変更への対応(請負代金)	81社	49社	27社	5社	331社	156社	107社	68社	341社	85社	100社	156社
設計変更への対応(工期)	78社	42社	31社	5社	331社	186社	102社	43社	339社	134社	119社	86社
発注・施工時期の平準化	77社	20社	43社	14社	332社	67社	145社	120社	341社	55社	129社	157社
受発注者間の情報共有(三者会議等)	76社	33社	36社	7社	289社	102社	140社	47社	300社	82社	144社	74社
発注者の対応(ワンデーレスポンス)	79社	25社	41社	13社	304社	89社	128社	87社	312社	78社	116社	118社



国は、全ての項目で「良い」が「悪い」を上回っており、特に「工期の設定」、「設計変更への対応(請負代金)」での評価が高い。

県は「発注・施工時期の平準化」以外の項目で「良い」が「悪い」を上回っているが、「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)」などでは「どちらでもない」とする回答も比較的多くなっている。

市町村では、「予定価格の設定」、「工期の設定」、「設計変更への対応(工期)」、「受発注者間の情報共有(三者会議等)」の4つで「良い」が「悪い」を上回っているが、逆に「設計変更への対応(請負代金)」、「発注・施工時期の平準化」および「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」の3つで「悪い」が「良い」を上回っており、項目によってばらつきがある。

9. 今後の建設業のあり方について（自由回答）

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。

◆担い手確保について

- ・ 休日を多くし大手企業並みの賃金体系にしないと、中小の建設業者に若くて良い人材が集まる事はないと思う。
- ・ 土木関連は、公共工事の発注量により請負額が左右される。数年後どころか次年度の予定もわからない状況では、長期経営方針を立てる事ができない。このような産業に若手の人員が入ってくるのか疑問である。
- ・ イメージアップを図る等、魅力的な職場環境に努める事。
- ・ 未だに疲弊している業界だと思うし、地方の中小企業にとっては担い手不足も深刻な問題である。この業界に魅力を感じない若者が圧倒的に多く、このままでは、将来の除雪や災害協定の体制維持も危惧される。地域住民のライフラインや安全・安心を支えるからこそその公共工事であり、雇用を支えていくためにも高賃金と好環境の整備が急務であると考えます。
- ・ 働き方改革の実行、労働環境の整備、安定した賃金の確保、技術革新と発想の転換が必要。
- ・ 業界をあげて人材確保の取組みが必要であり、実行、成果を期待します。
- ・ 週休2日制を取得しやすくする為の発注方法を増やす。

◆業界のあり方について

- ・ AIやロボット技術の進展は建設業界にも波及する。取り組みの遅れは、そのままコスト競争の敗者となる。それらに取り組むには、対応できる人材と投資を可能にする財務基盤が必要である。
- ・ 目先の利益、自社の利益だけにとらわれることなく、社会の将来を俯瞰できる経営者の育成が必要。そのためには技術のみならず、幅広い見識（歴史、文化等）を広める事が肝要と考えます。
- ・ 公共工事だけでなく民間の工事でも適正な価額での受注を業界上げて行っていかなければならないのではないのでしょうか。ダンピングすれば間違いなく、品質の低下、社員の給料の低下へと、負の連鎖を招くと思います。
- ・ 地元住民の安全・安心な生活を維持するべく、確実に迅速な仕事と誠意と真心のある対応ができる様、心掛けていく所存です。年間を通して急激な被害に見舞われる可能性があり、日頃の心掛けが肝心である。
- ・ 建設産業の存在意義についての経営者の真剣な考察が必要。地域のあり方について、提言できる産業への脱皮が求められる。

◆入札制度に関する意見・要望

- ・ 地域に必要な建設会社が、しっかり営みを維持できる入札制度の実施に期待する。総合評価方式で、地域要件等においてさらなる加点を求める。
- ・ 除雪をはじめ災害時に対応でき、担い手の育成にも前向きな会社が評価されることを望む。
- ・ 国交省における総合評価方式内容（工事実績等）の見直し。
- ・ 河川の氾濫した際は地元業者へ出動要請があるが、1級河川の除草業務を地元業者が誰でも落札できるようにすれば、平素から堤防の管理や様子の監視もできる。
- ・ 中小の建設会社において厳しい状況が続いている。災害時の対応や技術の伝承、従業員の処遇改善を図るためにはある程度の利益が必要。若い人にも魅力のある業界にしなければならない。低入札の対応をしてほしい。たとえば、その年度の参加資格を停止する等。

- ・競争原理を建設業に用いるのは当然だが、このままでは地元の優良企業がなくなるのでは？低入札での受注があたりまえになっており、もう少し対策が必要だと思います。総合評価で地元企業や除雪等の評点を上げる等してほしい。結局、1000万～2000万円の金額帯の工事は金額で決まっている。

◆発注に関する意見・要望

- ・やらなければならない事業はたくさんあるが、発注者が新規事業を行わない。
- ・春先の気候の良い時期に仕事を発注してもらえれば良いと思います。
- ・会社を存続するのも厳しい状況にある。経審制度に問題がある。売上によってP点が大きく変動し、企業の格付（ランク）も低下することで入札の機会が無くなり、会社を維持できなくなる。施工能力を有しながらも下請に甘んじなければならない。格付ランクが下位の業者も安心して工事に専念できる様、発注に幅を持たせて欲しい。
- ・県の指定管理者は、もっと下で働く業者を見て欲しい。指定管理者が、設計外の作業を企業の負担でやらせる事が多分にある（作業経費を見てもらえない）。また、指定管理者側の経費が多く感じる。今後、建設業協会として、県へ指定管理者の発注の仕方を考えてもらうようアピールして欲しい。

◆設計単価・積算への意見・要望

- ・人材の確保・育成を図るために、設計労務単価のさらなる引き上げや一般管理費率のさらなる上乗せを要望する（労働環境改善に係る費用の確保のため）。また、他産業並みの休日確保も必要。
- ・まだまだ単価に合わない工種がたくさんあります。例えば少量のダンプ運搬を立米や重量で計上してあると採算が合わない。1台当り、1回当りの単価で計上してもらわないと赤字になる。また、型枠工で小さい集水桝等は、平米が少なくても手間ばかりかかり赤字になる。工種ごとに見ると採算が合わず、全体でなんとか帳尻を合わせている状態です。
- ・500万円以下の工事について、経費計上が少ない。
- ・週休2日制など働き方改革等に合せた、設計価格（経費）の見直しが必要。

第Ⅱ章 建設業の仕事に関する意識調査結果(若手技術者・技能者)

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

(一社)富山県建設業協会の会員企業で働く若手の技術者・技能者の仕事や労働環境等に対する意識等を把握し、発注者等関係機関への要望時の基礎資料や今後の事業等の参考にすることを目的に調査を実施したものである。

(2) 調査の対象

(一社)富山県建設業協会の会員で、「建設業の雇用実態と経営状況に関する調査」に回答のあった会員企業(304社)に勤務する40歳未満の技術職・技能職。

対象者数：1,579人(技術職1,013人、技能職566人)

回答数：608人(技術職455人、技能職153人) 回答率：38.5%

(3) 調査の実施期間

平成29年10月10日(火)～31日(火)

(4) 調査項目

- ① 最終学歴・採用状況について
- ② 所有資格について
- ③ 建設業を選んだ理由について
- ④ 雇用環境(仕事内容、人間関係、休日数、給与所得、労働時間)について
- ⑤ 就業意識について

(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

- ・調査は(株)建設経営サービスに委託して実施した。「建設業の雇用実態と経営状況に関する調査」に回答のあった会員企業のうち、調査対象者がいる企業に対し人数分の調査票、返信用封筒を送付し、匿名にて回答を記入させ、郵送で個別に回収した。

(6) 回答の状況

支部別の回収状況(企業数)

支部名	回収数	対象企業	回収率
入善支部	17社	45社	37.8%
魚津支部	9社	24社	37.5%
立山支部	13社	25社	52.0%
富山支部	36社	61社	59.0%
高岡支部	23社	53社	43.4%
砺波支部	35社	54社	64.8%
氷見支部	14社	26社	53.8%
小矢部支部	10社	16社	62.5%
計	157社	304社	51.6%

支部別の回収状況(人数)

支部名	回収数	対象人数	回収率
入善支部	49人	175人	28.0%
魚津支部	47人	88人	53.4%
立山支部	33人	64人	51.6%
富山支部	148人	419人	35.3%
高岡支部	83人	304人	27.3%
砺波支部	190人	401人	47.4%
氷見支部	30人	67人	44.8%
小矢部支部	28人	61人	45.9%
計	608人	1,579人	38.5%

(7) 有効回答数について

各グラフのタイトルにあるn値は有効回答数(人)を表している。

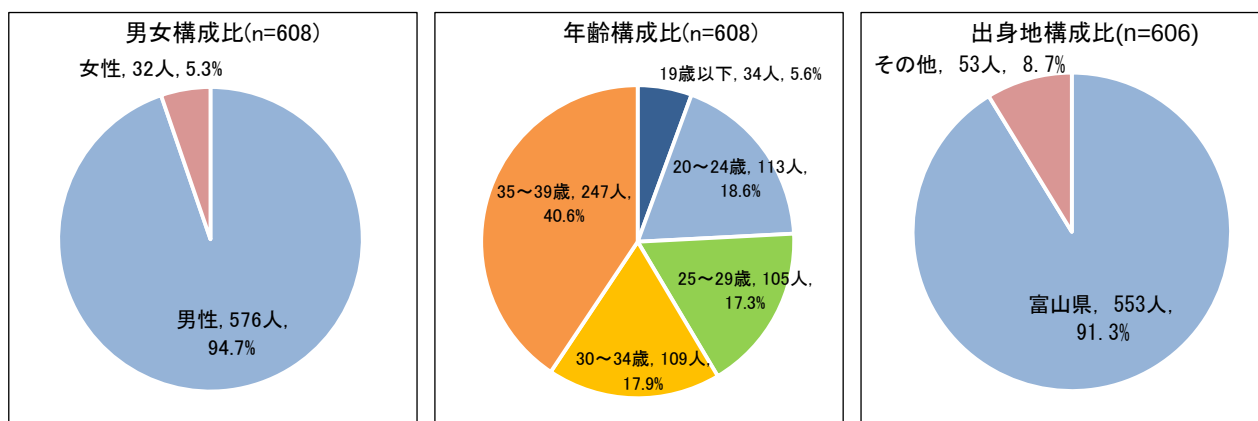
2. 調査結果

(1) 回答者の属性 (有効回答数 608 人)

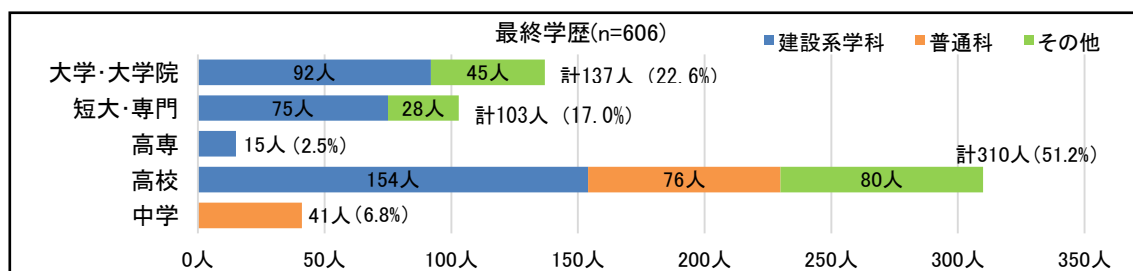
回答者の属性について見ると、男女構成比では回答数 608 人のうち男性が 576 人(94.7%)、女性 32 人(5.3%)と圧倒的に男性が多くなっている。

年齢別では、有効回答数 608 人のうち「35～39 歳」が 247 人(40.6%)と最も多く、次いで「20～24 歳」113 人(18.6%)と続いている。

出身地では、有効回答数 606 人のうち「富山県」が 553 人(91.3%)で最も多く、地元での採用率が高いことがわかる。「その他」のうち富山県以外の北陸地方出身者は、石川県が 18 人、新潟県が 2 人、福井県が 1 人となっている。

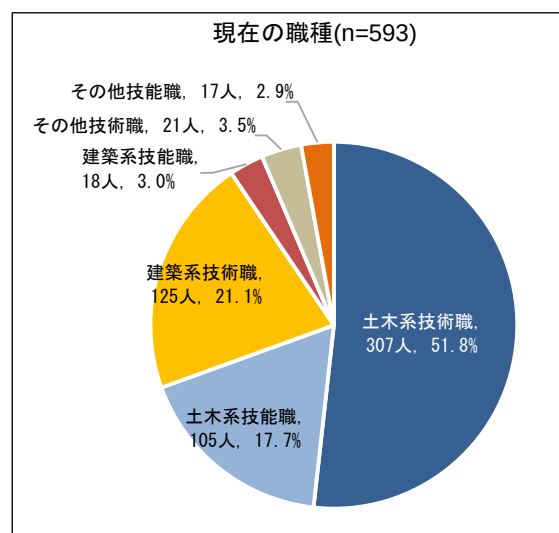


最終学歴では、有効回答数 606 人のうち「高校」が計 310 人(51.2%)と最も多く、内訳は建設系学科卒 154 人、普通科卒 76 名、その他 80 人となっている。次いで「大学・大学院」が計 137 人(22.6%)で、内訳は建設系学科卒 92 人、その他 45 人となっている。



現在の職種では、有効回答 593 人のうち土木系は技術職 307 人(51.8%)、技能職 105 人(17.7%)で計 412 人(69.5%)、建築系は技術職 125 人(21.1%)、技能職 18 人(3.0%)で計 143 人(24.1%)と、土木系の職種が占める割合が高い。土木・建築以外では、「その他技術職」21 人(3.5%)、「その他技能職」17 人(2.9%)で、いずれも電気工事に関係する回答が多い。

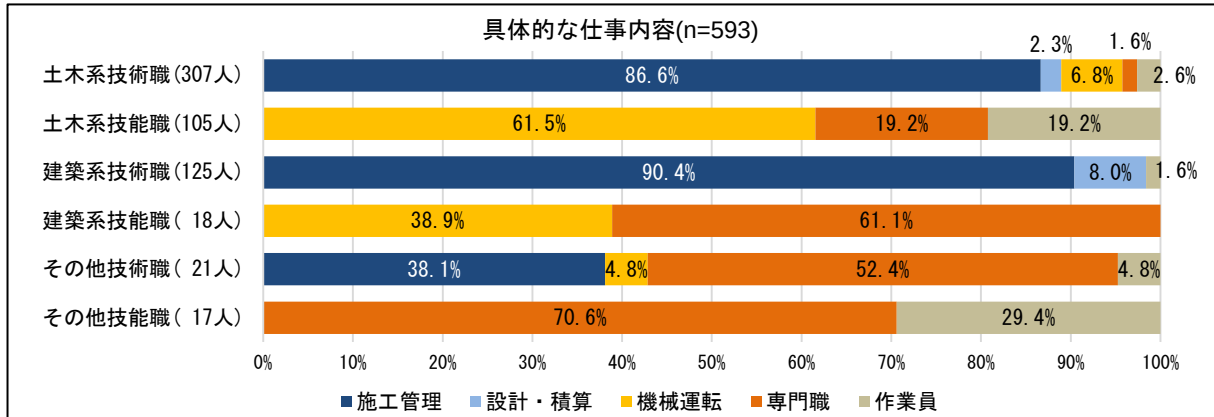
各職種の男女構成比は、土木系技術職で男性 293 人(95.5%)、女性 14 人(4.5%)、建築系技術職で男性 108 人(86.4%)、女性 17 人(13.6%)となっている。なお、技能職と「その他」は男性のみとなっている。



また、その具体的な仕事内容について聞いたところ、技術職は「施工管理」が占める割合が高く、土木系技術職が 86.6%、建築系技術職が 90.4%と、大多数を占めている。

技能職では、土木系技能職で「機械運転」が 61.5%と過半数を占めるが、建築系技能職では、型枠や大工などの「専門職」が 61.1%で過半数を占めている。

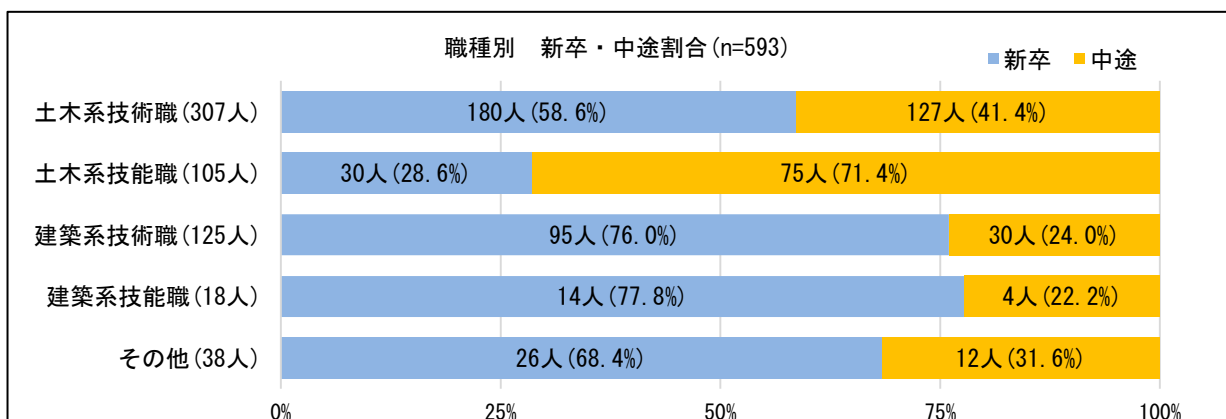
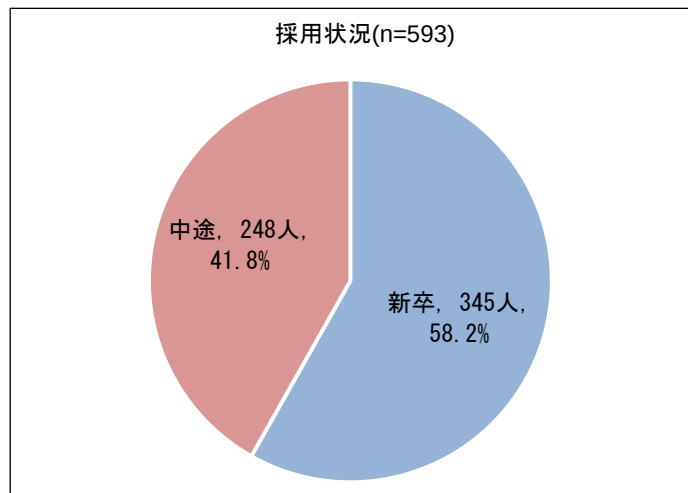
その他はいずれも「専門職」が最も多く、「技術職」で 52.4%、技能職で「70.6%」を占めている。



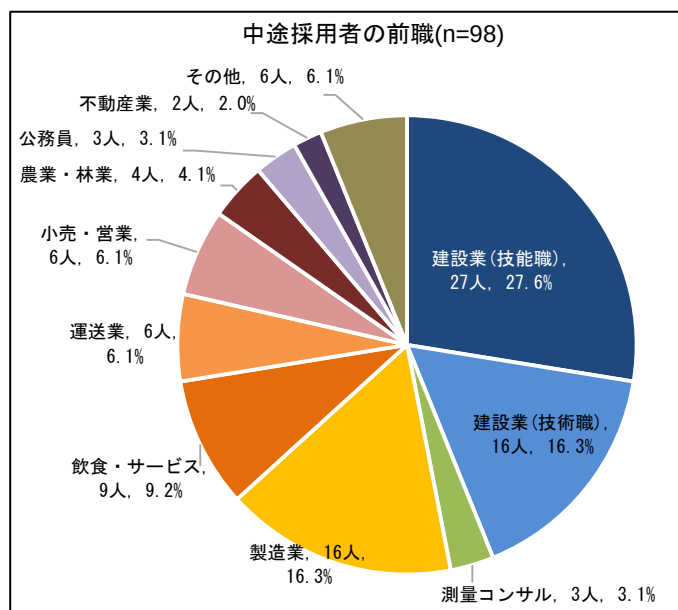
採用状況については、有効回答 593 人のうち新卒が 345 人 (58.2%)、中途 248 人 (41.8%) となっている。

これを職種別に見ると、土木系技能職は新卒の 30 人 (28.6%) に対し中途が 75 人 (71.4%) で、中途の割合が他の職種と比べても非常に高くなっている。

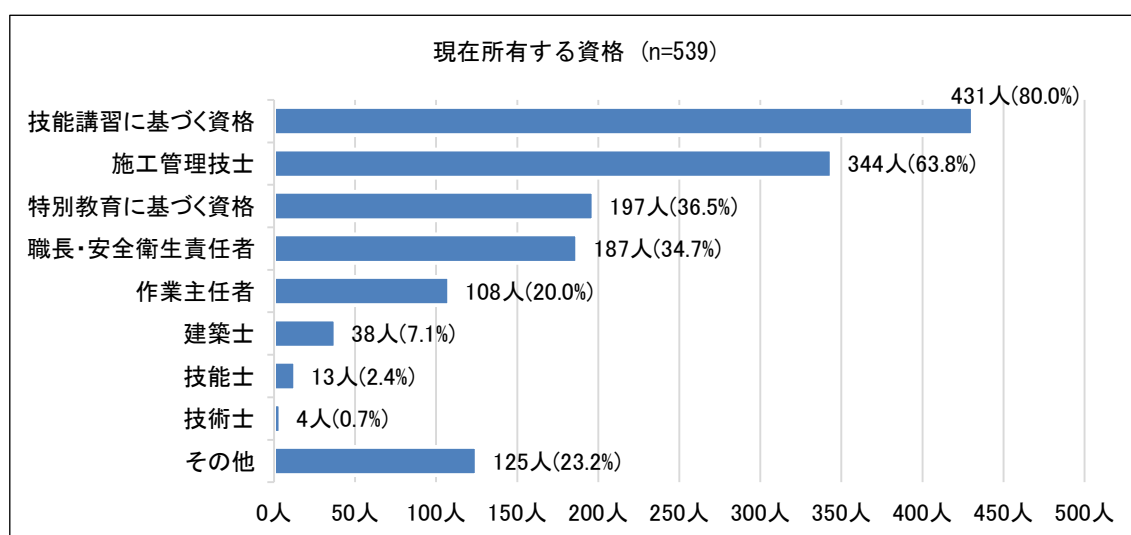
それ以外の職種では新卒者が過半数を占めており、特に建築系では、技術職・技能職ともに新卒者の割合が 7 割を超え高い割合となっている。



また、中途採用と回答した方に前職を聞いたところ 98 人から回答があり、「建設業(技能職)」が 27 人(27.6%)で最も多く、次いで「建設業(技術職)」と「製造業」が同数で 16 人(16.3%)となっている。



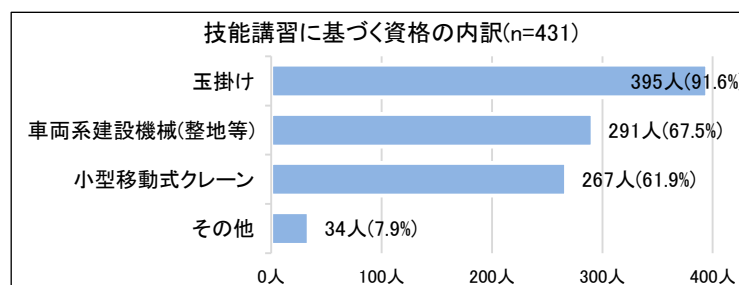
(2) 現在所有する資格 (有効回答数 539 人 所有資格をすべて回答)

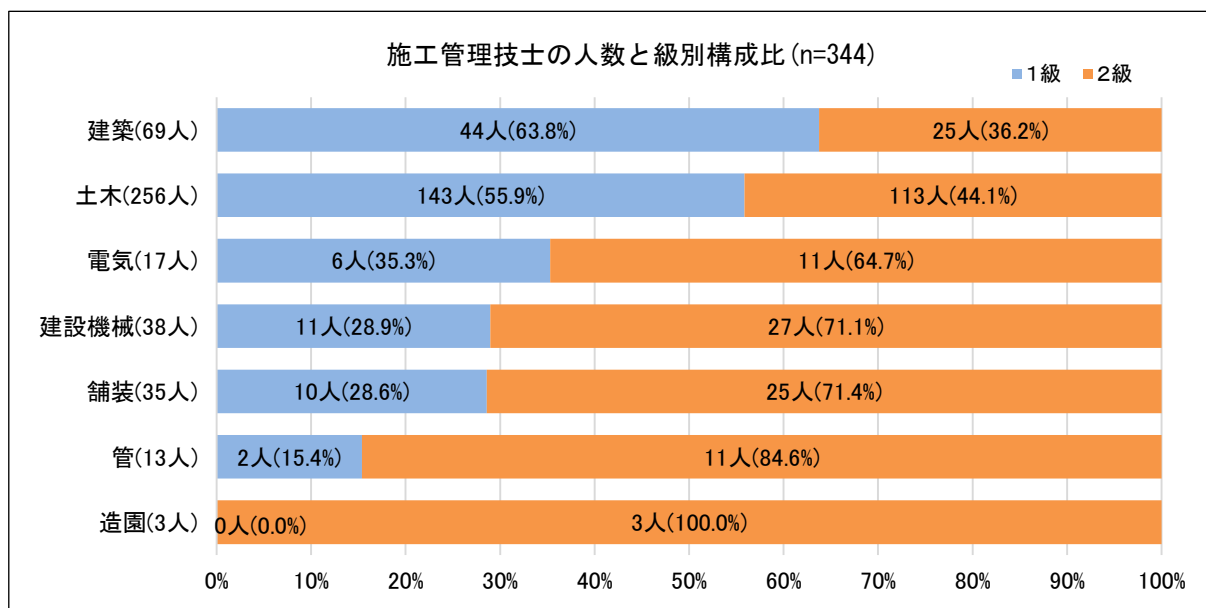


現在所有する資格を聞いたところ、有効回答数 539 人のうち「技能講習に基づく資格」が 431 人(80.0%)と最も多く、次いで「施工管理技士」344 人(63.8%)、「特別教育に基づく資格」197 人(36.5%)、「職長・安全衛生責任者」187 人(34.7%)と続いている。「その他」は、大型特殊免許や大型免許などとなっている。

最も回答が多かった「技能講習に基づく資格」の内容では、「玉掛け」が 395 人(91.6%)と選択したほとんどの者が受講している。

また、続く「車両系建設機械」291 人(67.5%)、「小型移動式クレーン」267 人(61.9%)でも半数を超えている。「その他」は、高所作業車、不整地運搬車などとなっている。



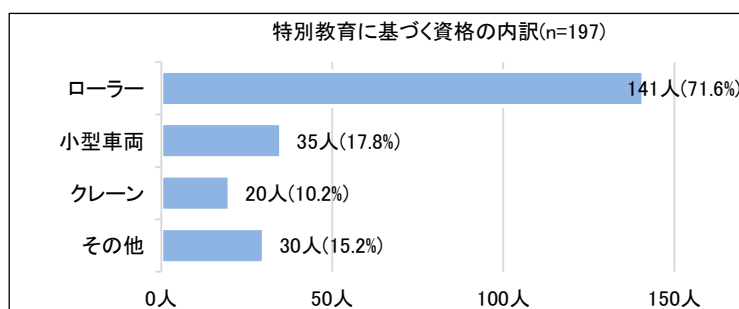


「施工管理技士」の級別比較では、1級の所有割合が高いのが「建築」の63.8%で、次いで「土木」55.9%、「電気」35.3%となっている。

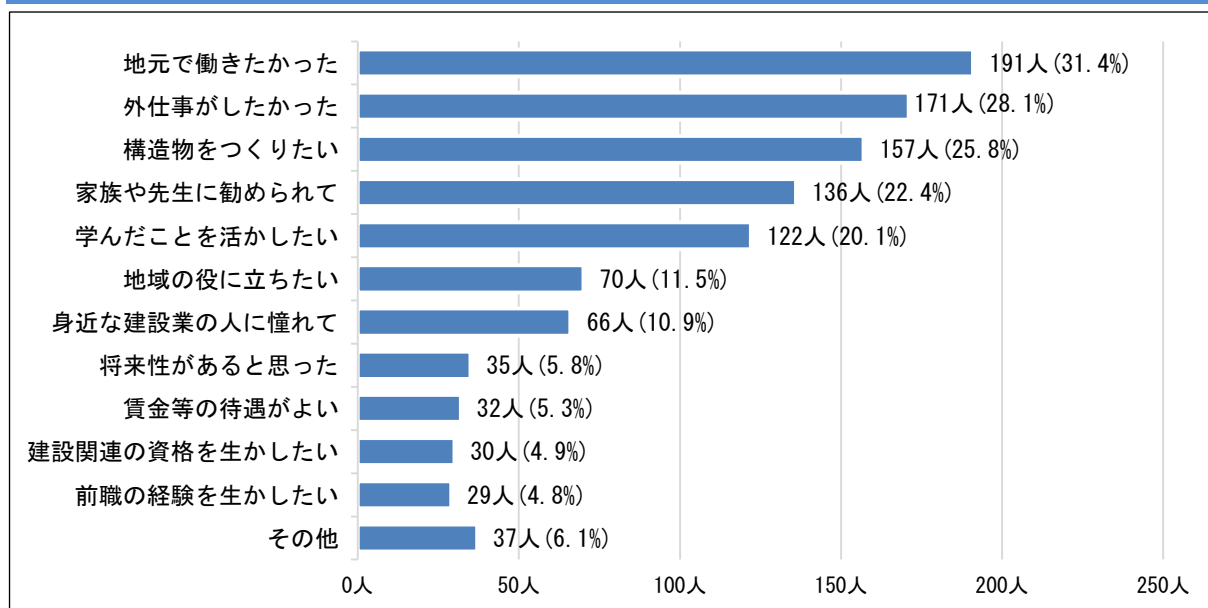
1・2級を合わせた資格所有者の人数では、「土木」が256人(74.4%)と最も多く、次いで「建築」69人(20.1%)、「建設機械」38人(11.0%)、「舗装」35人(10.2%)となっている。

「特別教育に基づく資格」の内容は、「ローラー」が141人(71.6%)で最も多かった。次いで「小型車両」が35人(17.8%)となっている。

「その他」では、「足場組み立て」や「高所作業車」「石綿解体」などとなっている。



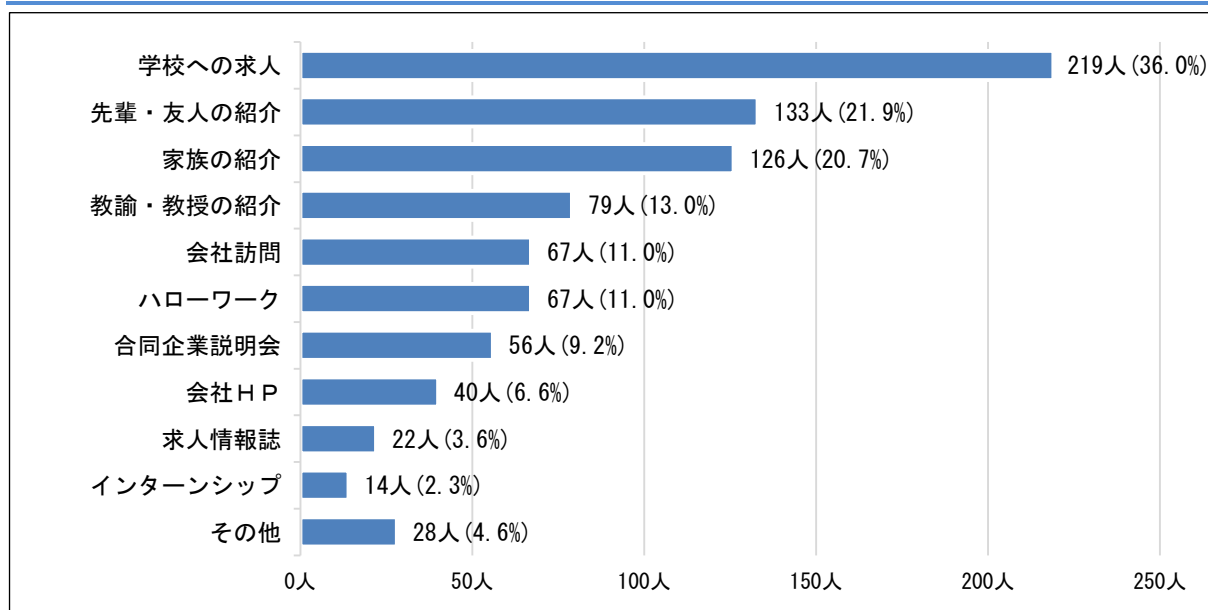
(3) 建設業を選んだ理由 (有効回答数 608 人 回答 2 つまで)



建設業を選んだ理由を聞いたところ、「地元で働きたかった」が191人(31.4%)で最も多い。

次いで、「外仕事がしたかった」171人(28.1%)、「構造物をつくりたい」157人(25.8%)、「家族や先生に勧められて」136人(22.4%)と続いている。

(4) 入社したきっかけ (有効回答数 608 人 回答 2 つまで)



今の会社に入社したきっかけを聞いたところ、「学校への求人」が219人(36.0%)と最も多く、次いで「先輩・友人の紹介」が133人(21.9%)、「家族の紹介」が126人(20.7%)と続いている。

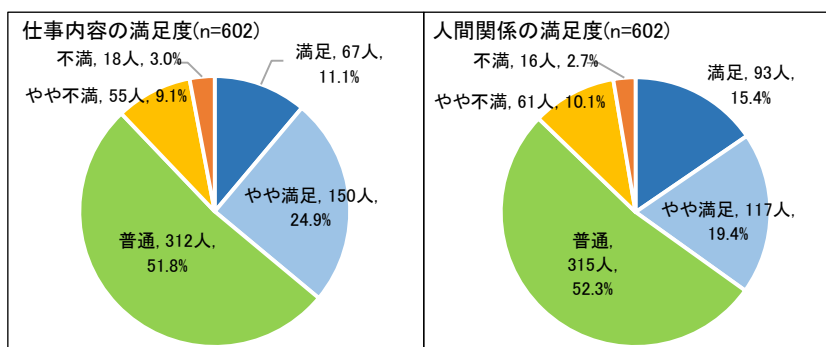
（５）現在の雇用環境に対する満足度（有効回答数 602 人）

現在の雇用環境について、「仕事内容」「給与所得」「休日数」「労働時間」「人間関係」の５項目を５段階評価で調査を行った。

調査した中で満足度が比較的高い項目は、「仕事内容」と「人間関係」となっている。

「仕事内容」では、「満足」67人(11.1%)、「やや満足」150人(24.9%)で計217人(36.0%)と、今回の調査項目で満足とする回答が最も高い割合となる。不満とする回答は、「不満」18人(3.0%)、「やや不満」55名(9.1%)で計73人(12.1%)となっている。

「人間関係」では、「満足」93人(15.4%)、「やや満足」117人(19.4%)で計210人(34.9%)と満足とする回答が２番目に高い割合となる。不満とする回答は、「不満」16人(2.7%)、「やや不満」61人(10.1%)で計77人(12.8%)となっている。

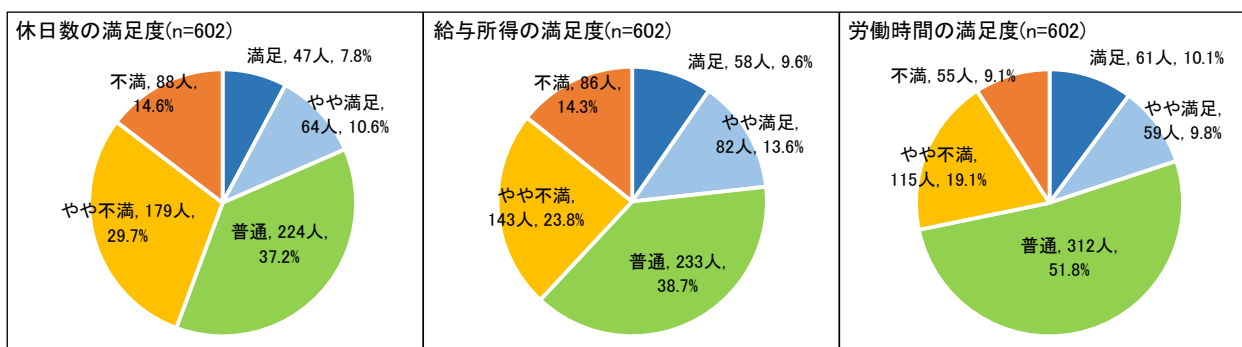


一方、満足度が低い項目は「休日数」「給与所得」「労働時間」となっている。

「休日数」では、「不満」88人(14.6%)、「やや不満」179人(29.7%)で計267人(44.4%)となり、「満足」47人(7.8%)と「やや満足」64人(10.6%)の計111人(18.4%)を大きく上回っている。

「給与所得」でも同様に、「不満」86人(14.3%)、「やや不満」143人(23.8%)で計229人(38.0%)となり、「満足」58人(9.6%)と「やや満足」82人(13.6%)の計140人(23.3%)を上回っている。

「労働時間」でも「不満」55人(9.1%)、「やや不満」115人(19.1%)で計170人(28.2%)と、「満足」61人(10.1%)、「やや満足」59人(9.8%)の計120人(19.9%)を上回っている。

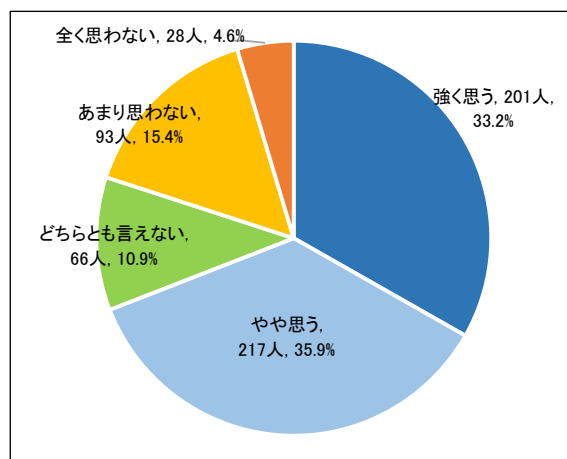


現在活躍している若手技術者・技能者の雇用環境に対する満足度は、「仕事内容」「人間関係」について高いものの、「給与」「労働時間」「休日数」については低く、若手の確保や離職防止の観点からも改善を図っていくことが必要だと言える。

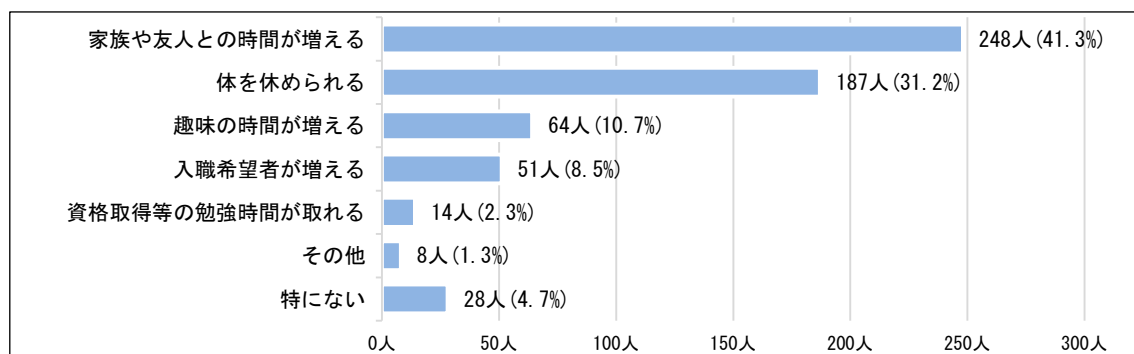
（６）建設現場における「完全週休２日制」の必要性（有効回答数 605 人）

国交省の「完全週休２日制モデル工事」が一部の工事現場で試行されていることを受け、建設現場における「完全週休２日制」の必要性を聞いたところ「やや思う」が 217 人 (35.9%) で最も多く、次に「強く思う」が 201 人 (33.2%) で、合わせて 418 人 (69.1%) となっている。

およそ 7 割の技術者・技能者が、完全週休２日制を必要だと感じている結果となっている。

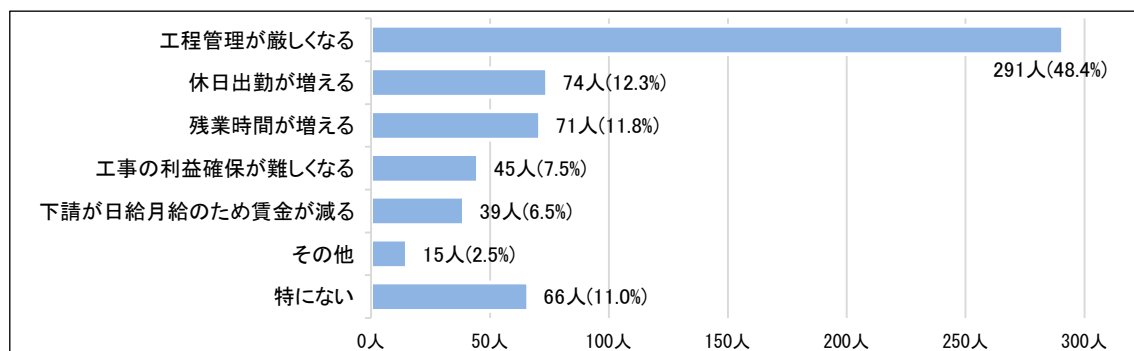


（７）「完全週休２日制」導入のメリット（有効回答数 600 人）



「完全週休２日制」を導入することのメリットについて聞いたところ、「家族や友人との時間が増える」が 248 人 (41.3%) と最も多い。次いで「体を休められる」187 人 (31.2%) が続いている。

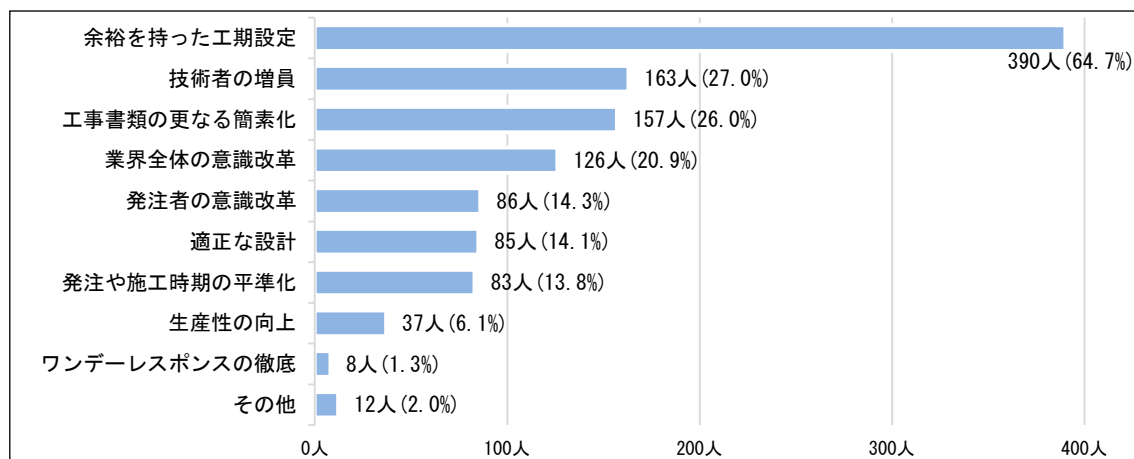
（８）「完全週休２日制」導入の不安要素（有効回答数 601 人）



「完全週休２日制」導入の不安要素を聞いたところ、「工程管理が厳しくなる」が 291 人 (48.4%) で半数近くを占めている。次いで、「休日出勤が増える」74 人 (12.3%)、「残業時間が増える」71 人 (11.8%) と続いている。

このことから、完全週休２日制を導入しても実際は休むことができず、休日出勤や残業が増えると感じている人が多いことがわかる。

(9) 休日出勤、長時間労働を是正するための方策 (有効回答数 603 人 回答 2 つまで)



休日出勤や長時間労働を是正するための方策について聞いたところ、「余裕を持った工期設定」が 390 人 (64.7%) と圧倒的に多い結果となっている。現在の工期設定では余裕がないと感じている人が多いことがわかる。

次いで「技術者の増員」163 人 (27.0%)、「工事書類の更なる簡素化」157 人 (26.0%)、「業界全体の意識改革」126 人 (20.9%) と続いている。

(10) 建設業の仕事を辞めたいと思ったことはあるか (有効回答数 593 人)

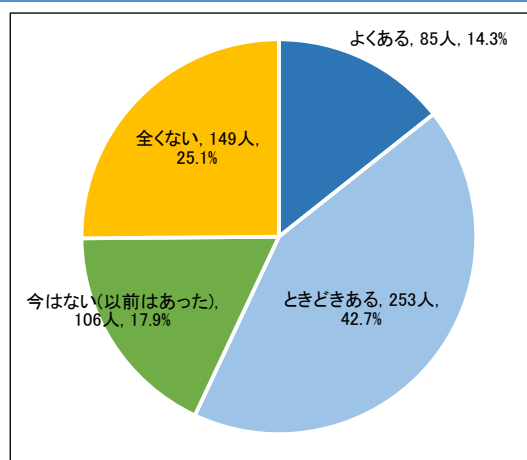
建設業の仕事を辞めたいと思ったことがあるかどうか聞いたところ、「ときどきある」が 253 人 (42.7%) で最も多く、「よくある」85 人 (14.3%) と合わせて 338 人 (57.0%) で、半数を超えている。

一方、「全くない」は 149 人 (25.1%) に留まっており、4 人中 3 人は建設業の仕事を辞めたいと思ったことがあることになる。

また、「今はない (以前はあった)」と回答した人に辞めたいと思っていた時期を聞いたところ、87 人から回答があった。

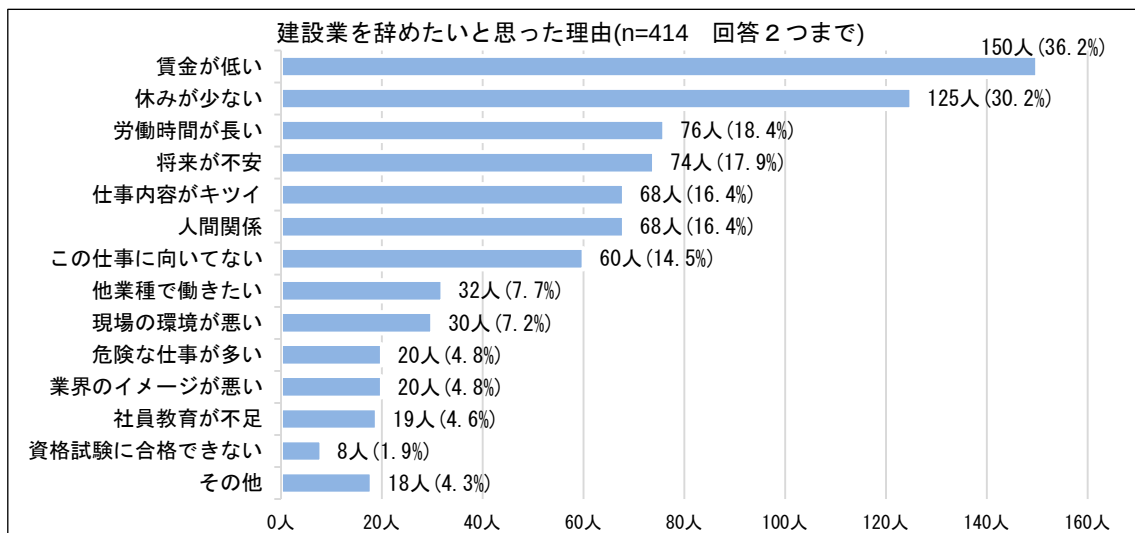
辞めたいと思っていた時期を入社時からの年数で見ると、最も回答が多いのは入社から「1 年以内」で 23 人 (26.4%) となっている。次いで、「3 年超～4 年以内」が 12 人 (13.8%) となる。

入社から 4 年以内までを合わせると 50 人 (57.5%) と半数を超えており、入社から早い段階での離職防止対策が重要だと考えられる。



辞めたいと思っていた時期 (n=87)

入社時からの年数	人数	割合
1 年以内	23	26.4%
1 年超 ～ 2 年以内	7	8.0%
2 年超 ～ 3 年以内	8	9.2%
3 年超 ～ 4 年以内	12	13.8%
4 年超 ～ 5 年以内	6	6.9%
5 年超 ～ 6 年以内	7	8.0%
6 年超 ～ 8 年以内	7	8.0%
8 年超 ～ 10 年以内	8	9.2%
10 年超 ～ 15 年以内	5	5.7%
15 年超 ～ 20 年以内	3	3.4%
20 年超	1	1.1%
計	87	100.0%

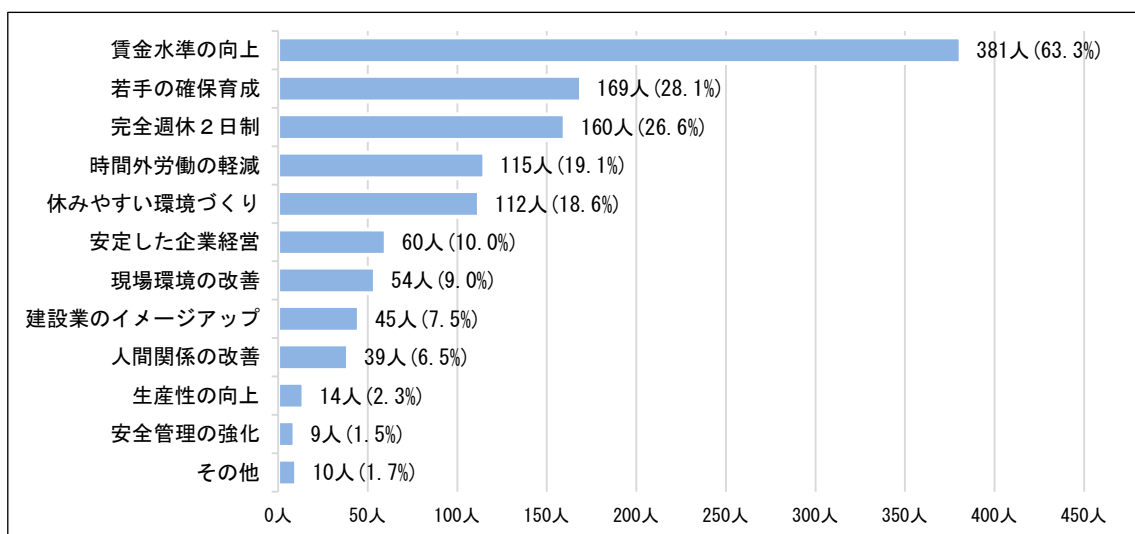


建設業を辞めたいと思ったことがあると回答した444人に対し、その理由を聞いたところ414名から回答があった。

回答では「賃金が低い」が最も多く150人(36.2%)で、次いで「休みが少ない」が125人(30.2%)と、この2項目の割合が比較的高い。

続いて「労働時間が長い」76人(18.4%)、「将来が不安」74人(17.9%)と続いている。

(11) 建設業で働き続けるために望むこと (有効回答数 602人 回答2つまで)



これからも建設業で働き続けるために望むことを聞いたところ、「賃金水準の向上」が381人(63.3%)と突出して多い。

次いで多いのが「若手の確保育成」169人(28.1%)で、「完全週休2日制」160人(26.6%)、「時間外労働の軽減」115人(19.1%)、「休みやすい環境づくり」112人(18.6%)と続いている。

若手の定着や入職促進を図るためにも、従事内容に見合った賃金の実現と併せ、他産業並みに休みが取得できる環境を整えていくことが必要だと言える。

(12)「建設業で働いて良かったこと」は何か（自由回答）

これまで「建設業で働いて良かったこと」を自由記述として聞いたところ、以下のような回答が寄せられた。

○完成時に達成感や充実感が得られる（71 件）

- ・ 難工事の竣工を迎えたときの達成感は、他業種ではなかなか味わえない。着工から完成まで、全てのプロセスを把握できる職種である。
- ・ 工事の完成まで大変な事が多いが、その後の達成感はいいものがあると思う。
- ・ 完成した時の達成感。自分ひとりじゃなく、多くの人が関わって物が出来あがる。
- ・ 初めて住宅の設計・施工をした物件が完成した時の喜びは、なかなか味わえないと思います。
- ・ 建物を 0 から造り、完成したときの喜びは大きい。
- ・ 建設中は大変だけど、建物が出来た時の感動は大きいこと。
- ・ 長い時間をかけて一つの現場を終わらせた時の達成感。
- ・ 完成した構造物を見た時、満足感を得ること。

○手がけた構造物が残る・地図に残る仕事（38 件）

- ・ 新幹線が好きな子供に新幹線の工事に関わった事を自慢したら「すご〜い」と喜んでもらえた。
- ・ 携わった構造物が地図に残ったりして嬉しい。何十年は残るから、自慢できる！
- ・ 自分が関係した道路なり建物を完成後に使うと、やはり嬉しくなる。
- ・ モノづくりの仕事がしたかったので、実際に地図に残るものを作ることができて良かった。
- ・ 自分で作ったものが、長年にわたって形として残ること。
- ・ 作ったものが残り、それが生かされるのが良かったと思う。
- ・ 出来上がった物が、ランドマークとなり残る事。

○技術や知識が身につく（34 件）

- ・ 他業種の方々とのコミュニケーションが非常に多く、新しい知識や考え方を学ぶことができ、人間性が高まったような気がする。
- ・ 現場の経験・人間関係を仕事以外でも生かせるところ。
- ・ 技術が身についたので、どこへ行っても通用する。
- ・ プライベートで簡単な作業（コンクリート構造物等）なら自分でできる事。
- ・ 現場で身に着けたことが日曜大工で役に立つ。
- ・ 機械の運転が上手になった。
- ・ 構造の仕組みがわかるので地震等災害にあったときの行動の選択がスムーズにできると思う。

○発注者や地域住民、顧客からの感謝（29 件）

- ・ 各現場で、いろいろな困難を乗り越えて完成検査を終え、発注者や地元の方からきれいに仕上げてくれてありがとうと言ってもらえた時。
- ・ 工事完工後、地域の方から便利になった等の声をいただいた時。
- ・ 地元のかたに「おつかれ様、良いものを作ってくれて有難う」と言われたとき。
- ・ 自分自身が満足できるキレイな仕事が完成し、その仕事をお客様にほめていただいた時。

○様々な人とのつながり（23 件）

- ・ ひとりでは絶対にできない仕事なので、多くの方々と出会える。
- ・ 多くの人と会話することで、コミュニケーション能力が向上したと思う。
- ・ 普段あまり関わらないような年代の人と交流がもて、交友関係が増えた。
- ・ J Vなどでは、職員同士頑張った仲として絆がうまれる。
- ・ 上の方々が多くの事を教えてくださること。

○仕事が地域の役に立つ（18 件）

- ・自分達で作った構造物が形に残り、地域の人々が安全に暮らせる町づくりに貢献できた事。
- ・造った物が多くの人のために使われること。
- ・自分が手がけた工事が大勢の人に役立っている事、やりがいがある。
- ・現場には出ていないが、地域の人達のために様々なものを作ることは素晴らしいと感じている。
- ・ライフラインの次に生活に直結する産業。

○様々な経験ができる（17 件）

- ・一般人には見る事のできない景色を見ることができる
- ・他の仕事に比べていろいろな場所で仕事ができる。（同じ現場が無い）
- ・学校では学べなかった事がいろいろ勉強にもなった。
- ・毎回同じ仕事ばかりではない。日々変化のある仕事なので楽しい。

○モノづくりの楽しさ（13 件）

- ・一つの現場を着工から完成に導いた時は、頑張ったかいがある。
- ・1 から構造物が出来る様子がわかる事。
- ・なにも無い所から建設物が出来あがっていく工程。

○うまく仕事できた時や評価された時の満足感（10 件）

- ・現場が完成し、前の工事より良い点数がもらえた時は嬉しく、さらなる改善や創意工夫を考える意欲も高まる。
- ・発注者や本社等から施工を評価された時に良かったと思った。
- ・工事の表彰をいただいたときは自信になった。
- ・自分がこだわって施工した箇所の出来が良かったとき。
- ・小さいことでも上司から仕事を任されたとき。

○健康的になった（9 件）

- ・体が健康的になった。丈夫になった。
- ・体力、筋力がついたこと。心がきたえられたこと。
- ・季節の変わり目が分かるので体調管理がしやすい。
- ・生活のリズムが良くなった。（早寝、早起）

○学校で学んだことが活かせる（4 件）

- ・大学で学んだことが活かした時。
- ・高校で学んだことを実際に働いたときに少しでも活かすことができた。

○資格などについて（3 件）

- ・資格や経験を生かして定年後も働ける。

○その他

- ・春の発注がないのが残念でならない。富山で春の気候のいいときに仕事がないのは、どれだけマイナスなことかと思う。
- ・自分より下の技術者があまりいない。
- ・家族に土木系の仕事をしている者がおり、非常によろこんでいる。
- ・他の建設現場に興味をもつようになりました。
- ・いい会社に入れたこと。
- ・外での仕事なので四季を感じられること。
- ・自分の考えで仕事ができるのが面白い。
- ・自分の指示などで現場が上手く進んでいるとき。

第三章 調査のまとめ

1. 建設業の雇用実態と経営状況について

(1) 雇用関係について

- ① 就業者の職種別割合は、技術職が 49.7%、次いで現場の実作業を担う技能職が 22.4%で、就業者の 72.1%が現場に関係する業務に従事している。
- ② 技術職・技能職の年齢構成では、39 歳以下の割合が本調査を開始した平成 24 年度からの 6 年間で最も低い割合となっている。60 歳以上は増加傾向で昨年度に引き続き最も高く、技術職・技能職の高齢化は進行していると言える。
- 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 し入職促進を図ることと併せ、離職防止に繋がるような雇用環境の改善を進めることが必要である。

(2) 若手の採用・定着について

- ① 採用予定数に対する充足率が示す通り、新規学卒者の確保状況は依然として厳しく、企業が希望する採用数を満たすには程遠い状況にある。また、採用 3 年以内に半数以上が離職していることから、従業員の過不足感は技術者・技能者で「不足」とする企業の割合が高い。今後、高齢者の退職等を迎える中で状況は一層厳しくなっていくと考えられ、若年者の確保と定着に向けた取り組みを着実に進めていく必要がある。
- ② 若手の確保にあたっての課題では、「現場の仕事内容に対する理解」「建設業のイメージアップ」を挙げる回答が多く、建設業の魅力が十分に伝わっていないため志望者が少ないと考えている企業が多いと言える。業界を挙げて若者に建設業の重要性や仕事のやりがいなどを発信し、入職希望者の拡大を図っていく取り組みが必要である。
- ③ 若手の定着に向けた取り組みでは、「労働環境の改善」を挙げる企業が 40.7%と最も高く、今後、採用競争が激化する中で、改善に向けた取り組みがさらに進むと予想される。
- ④ 人材確保・育成等の研修会で希望する内容では「若手の定着」が 47.7%と最も多く、離職防止に繋がる取り組みや事例といった情報に対するニーズが高まっていると言える。

(3) 給与・賞与等について

- ① 給与及び賞与の前年度比較では、いずれも「変わらない」が約半数を占めている。夏季賞与は、「支給した」割合が調査を開始した平成 25 年度以降で最も高いものの、金額は「変わらない」が半数以上を占め、「減少」「やや減少」の合計は昨年度に次いで 2 番目に高い。給与・賞与の減少理由で「工事量が減少した」「利益が減少した」の割合が高いことから、賃金水準の向上を図るためには、十分な工事量の確保と併せ、工事ごとに適正な利益が確保されることが重要だと言える。
- ② 上昇理由では、給与・賞与ともに「従業員の離職を防ぐため」と回答した割合が比較的高く、賃金の引上げを行うことで離職防止に繋がたいと考えている企業が多いと言える。若者の入職・定着には従事内容や技術・技能に見合った適切な賃金が支給されることが必要であり、それらを実現するためにも、中長期的に企業が健全に経営を図れる環境の整備が望まれる。

(4) 経営状況について

- ① 直近決算の営業利益率では、回答企業の84.0%が営業黒字と回答しているものの、前期比で営業利益率が増加した企業は164社(47.7%)で、減少の162社(47.1%)と拮抗しており、建設業全体で景気が改善しているとは言い切れない状況である。
- ② 完成工事高別に営業利益率の黒字と赤字を見ると、完成工事高が少なくなるにつれて赤字企業の割合が高くなる傾向にある。また、営業利益率の前期比較でも比較的完成工事高が少ない層で減少している割合が高い。小規模な工事では利益を確保することが困難になっていると考えられる。
- ③ 利益率の増加理由では「利益が大きい工事が増えた」が最も多く48.8%、次いで「年間完成工事高が増加した」が42.1%となっている。減少理由では「年間完成工事高が減少した」が最も多く85.2%、次いで「利益が小さい工事が増えた」が58.6%となっている。このように、「増加」「減少」のいずれも工事ごとの利益と工事量を理由にあげる企業が多いことから、これらの要素が建設企業の経営に大きく影響すると言える。
- ④ 今後1年間の経営見通しでは「現状維持」が49.4%と約半数を占めるものの、「悪化」「やや悪化」と回答している企業も合わせて41.4%と高い割合を占める。国や自治体の公共事業費の伸び悩みが影響していると考えられ、地域に必要な企業が健全に存続するためにも、中長期的に安定した工事量の確保が必要である。

(5) 労務単価、発注者の対応について

- ① 設計労務単価と実勢労務単価の乖離については、「交通誘導員A」及び「交通誘導員B」の回答が多く、いずれも40%超と高い割合を占めている。単価の乖離率も高く、工事において適正な利益を確保するために、実勢価格を反映した単価の設定が必要である。
- ② 発注者の対応では、どの発注者においても「発注・施工時期の平準化」の項目が他の項目と比べ「悪い」と回答した割合が最も高く、国で18.2%、県で36.1%、市町村では46.0%を占めている。発注・施工時期の平準化は、限られた人材・資機材の有効活用や経営の安定化を図る上でも重要な要素であることから、国や自治体などが連携した上で、年間を通した平準化を図る必要があると言える。
- ③ 市町村は、全ての項目で「悪い」とする割合が国や県と比べて高く、特に「設計変更への対応(請負代金)」では約半数が「悪い」と回答している。請負代金の変更は工事の利益に直結する問題であり、国や県などによる是正勧告など改善に向けた対応が必要である。
- ④ これらの課題は、前述の通り企業の経営環境を左右し、技術者や技能者の雇用環境にも影響を及ぼすと考えられる。社会資本を整備するための体制を維持していくためにも、各発注機関において品確法・建設業法・入契法等の改正主旨に則った適切な対応が求められる。

2. 若手技術者・技能者の意識調査

(1) 建設業を選んだ理由、入社したきっかけ

- ① 最終学歴は「高校」が51.2%で最も多く、学科別に見ると建設系学科とそれ以外の学科の人数はほぼ同数となっている。企業が学科にこだわらず広く人材を採用しているためだと考えられる。一方、「大学・大学院」、「短大・専門」、「高専」では、建設系学科卒業者が占める割合が高い。専門的に学んだ内容を活かして就職先を選んでいるためだと考えられる。
- ② 職種別では土木系が多く、土木系技術職51.8%と土木系技能職17.7%を合わせると69.5%を占める。採用状況では、特に土木系技能職で中途採用の割合が高く71.4%を占めている。企業において即戦力を求める傾向が強いためだと考えられる。
- ③ 建設業を選んだ理由では「地元で働きたかった」が31.4%と最も高い。次いで「外仕事をしたかった」28.1%、「構造物を作りたい」25.8%となっている。就職先を選ぶにあたり、働く地域と仕事内容を重視した結果、建設業に就職した人が多いと考えられる。
- ④ 入社したきっかけでは「学校への求人」が36.0%で最も多く、次いで「先輩・友人の紹介」が21.9%、「家族の紹介」が20.7%、「教諭・教授の紹介」が13.0%と続いており、若者の確保に卒業生や知人、学校などへ積極的に働きかけていくことが効果的であると言える。また、建設系学科だけではなく、普通科なども含め広く人材を求めていくことも重要だと考えられる。

(2) 休日数について

- ① 現在の雇用環境に対する満足度を5項目に分けて調査した中では「休日数」に関する満足度が特に低く、「不満」「やや不満」を合わせて44.4%で、「建設業を辞めたいと思った理由」でも「休みが少ない」が2番目に多く30.2%となっている。また、現場の完全週休2日制の必要性については、「強く思う」「やや思う」を合わせて69.1%と、必要とする意見が多数を占めている。若者の定着に向けた取り組みを進める上でも、現場の完全週休2日制に向けた取り組みを進めることは非常に効果的であると考えられる。
- ② 一方、現場で完全週休2日制が導入された際の不安要素として「工程管理が厳しくなる」を挙げた人は48.4%と半数近くを占める。このほか、「休日出勤が増える」(12.3%)、「残業時間が増える」(11.8%)と続いており、現在の工期設定の中で完全週休2日制を導入しても、その分の負担やしわ寄せが増えると感じている人が多いと言える。
- ③ 休日出勤や長時間労働を是正するための方策では、「余裕を持った工期設定」を挙げた人が64.7%と圧倒的に多く、現在の工期設定では余裕がないため、休日出勤や長時間労働が生じていると感じている人が多いことがわかる。
- ④ 若手の担い手確保や離職防止を図るためには、年間を通じて他産業並みの休日数を確保できるようにするとともに、増えた休日分の負担が現場に及ばないように、適正な工期の設定を発注機関などへ働き掛けていく必要がある。またそれらと併せて、工期が延びる分の負担が、企業に及ばないように適正な工事価格が設定されることも必要である。

(3) 賃金について

- ① 「仕事を辞めたいと思った理由」では「賃金が少ない」が最も多く 36.2%で、現在の雇用環境に対する満足度に関する項目でも「給与所得」の満足度が2番目に低く、「不満」「やや不満」を合わせて 38.0%となっている。「建設業で働き続けるために望むこと」でも「賃金水準の向上」が最も多く 63.3%となっている。若手の確保・定着を図るためには、先に挙げた休日数の確保と併せて、他産業に見劣りしない仕事内容に見合った賃金の実現を図っていく必要がある。

(4) 雇用環境について

- ① 「仕事内容の満足度」では、「満足」「やや満足」の合計が「不満」「やや不満」の合計よりも多く、また、建設業を辞めたいと思った理由でも「他業種で働きたい」とする回答割合が低いことから、建設業の仕事に対するやりがいはある程度感じられていると考えられる。
- ② 一方、「建設業を辞めたいと思った事はあるか」という質問に対し、57.0%の人が「ある」と答えている。「今はない(以前はあった)」を含めると 74.9%を占める。辞めたいと思った理由では、前述の「賃金が低い」、「休みが少ない」のほか、「労働時間が長い」、「将来が不安」と続いている。こうした不満や不安を少しずつでも解消していくことが、担い手の確保に繋がっていくと考えられ、業界が一丸となって雇用環境の改善を図っていく必要がある。
- ③ 今後、労働力人口がさらに減少していく中で、社会資本整備の担い手となる技術者・技能者の確保はますます困難になっていくと考えられる。意欲ある若者が希望を持って働き続けられる産業となるためにも、業界内での取組みはもとより、民間を含めた発注者に対する理解と協力を求めていく必要がある。

3. 総括

- ① 前回調査に引続き、県内建設業にとって「人材の確保と育成」が大きな課題となっている。
- ② 建設業における「人材の確保と育成」は、社会資本の維持や更新にも関わる非常に重要な課題であり、若手の満足度が特に低かった「休日数」「給与所得」「労働時間」をはじめとした雇用環境の改善を図り、入職や定着に繋げていく必要がある。
- ③ 給与所得の改善を進めるためには、まず各企業で適正な利益が確保されることが必要であり、生産性の向上といった企業内の自助努力とあわせ、適正な利益が確保できる工事価格の設定、十分な工事量の確保、設計労務単価と実勢単価の乖離の解消などが求められる。
- ④ 休日数の確保や長時間労働の是正は担い手の定着を図るためにも重要な項目である。現在活躍している若手技術者・技能者でも「完全週休2日制」を望む声が多い。公共工事でも他産業並みの休日が取得できる適正な工期の設定について発注者側の理解を求めていくことと併せ、民間工事も含め業界全体でそうした気運を醸成していくことが重要である。
- ⑤ 将来にわたって社会資本の維持や更新を行っていくためには、地域に必要な企業が健全に存続できる環境も必要となる。安定した経営のためには、工事ごとに適正な利益が確保されることと併せて、中長期的に安定した工事量の確保が必要である。また、そうしたことが賃金の向上にも繋がっていくと考えられる。
- ⑥ 上記の対策と並行して、業界を挙げて若者に建設業の重要性や役割、仕事のやりがいや魅力などを広く発信するなどして建設業についての理解を得、入職希望者の拡大を図っていく取り組みも必要である。
- ⑦ これらの課題を解決していくためにも、業界と行政が中長期的な展望を共有した上で、改善策を進めていくことが重要と言える。