



平成 30 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 31 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
調査目的、回答状況、企業概要、業種別の受注動向	
2. 雇用関係について	5
職種・年代・男女別就業者数、採用状況、過去3カ年の採用者の離職状況、採用予定数	
3. 給与・賞与等について	12
従業員の給与・賞与の前年度比較、上昇・減少の主な理由	
4. 休日・労働時間について	16
就業規則に定める休日、土曜休みの設定、始業・終業時刻等、建設現場の休日数・労働時間・休日出勤・時間外労働の状況(発注区分・工種別)、休日出勤・時間外労働が生じた主な理由、休日出勤への対応など	
5. 完全週休二日制について	25
建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組み、期待される効果、実現に必要な施策・取り組み	
6. 育児休業・介護休暇等の制度について	27
育児休業・介護休暇等の制度の有無	
7. 建設業における高年齢者の活躍の状況等について	28
定年年齢、継続雇用制度の有無、継続雇用者の勤務形態・仕事内容・責任の重さ・賃金など	
8. ICTの導入状況・計画について	34
ICT活用工事の実績、導入により得られた効果、導入や拡大に対する課題	
9. 経営状況について	37
直近決算の営業利益率、営業利益率の前期比較、増加・減少の主な理由	
10. 経営環境の見通しについて	41
本業(建設業)における今後の経営環境の見通し	
11. 労務単価について	42
設計労務単価と実勢労務単価の乖離状況	
12. 発注者の対応について	43
予定価格の設定、工期設定、設計変更への対応(請負代金・工期)、発注・施工期間の平準化、受発注者間の情報共有、発注者の対応(ワンダーレスポンス)	
13. 今後の建設業の在り方について(自由回答)	45
第Ⅱ章 調査のまとめ	48

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：546 社

回 答 数：397 社（回答率：72.7%）

(3) 調査の実施期間

平成30年8月3日～平成30年10月19日

(4) 調査の項目

- ① 対象企業の概要
- ② 雇用関係について
- ③ 給与・賞与等について
- ④ 休日・労働時間について
- ⑤ 完全週休二日制について
- ⑥ 育児休業・介護休暇等の制度について
- ⑦ 建設業における高年齢者の活躍の状況等について
- ⑧ ICTの導入状況・計画について
- ⑨ 経営状況について
- ⑩ 経営環境の見通しについて
- ⑪ 労務単価について
- ⑫ 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。

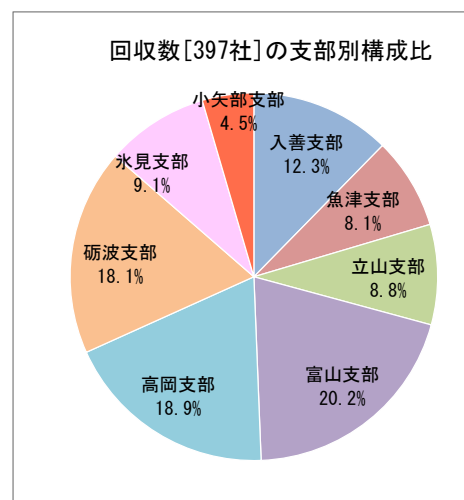
(5) 調査の方法

- ・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、546 社に配布し、397 社から回答を受けた。回答率は 72.7%である。支部別の回答状況は以下の通りである。

支部名	回収企業	支部会員数	回収率
入善支部	49 社	67 社	73.1%
魚津支部	32 社	54 社	59.3%
立山支部	35 社	52 社	67.3%
富山支部	80 社	132 社	60.6%
高岡支部	75 社	102 社	73.5%
砺波支部	72 社	79 社	91.1%
氷見支部	36 社	36 社	100.0%
小矢部支部	18 社	24 社	75.0%
計	397 社	546 社	72.7%



(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 286 社(72.0%)で最も多く、次に「建築」55 社(13.9%)、「舗装」及び「とび土工」19 社(4.8%)となっている。「従たる業種」では「とび土工」が 153 社(42.3%)で最も多く、次いで「土木」が 86 社(23.8%)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	286 社	72.0%	86 社	23.8%
②建築	55 社	13.9%	61 社	16.9%
③舗装	19 社	4.8%	23 社	6.4%
④とび土工	19 社	4.8%	153 社	42.3%
⑤管工事	6 社	1.5%	18 社	5.0%
⑥造園	3 社	0.8%	3 社	0.8%
⑦その他	9 社	2.3%	18 社	5.0%
計	397 社	100.0%	362 社	100.0%

イ 直近の完成工事高

完成工事高では「1 億円未満」が 116 社(29.2%)と最も多く、次いで「1 億円以上 3 億円未満」が 113 社(28.5%)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	116 社	29.2%
1 億円以上 3 億円未満	113 社	28.5%
3 億円以上 5 億円未満	58 社	14.6%
5 億円以上 10 億円未満	45 社	11.4%
10 億円以上 30 億円未満	54 社	13.7%
30 億円以上 50 億円未満	6 社	1.5%
50 億円以上	5 社	1.3%
合 計	397 社	100.0%

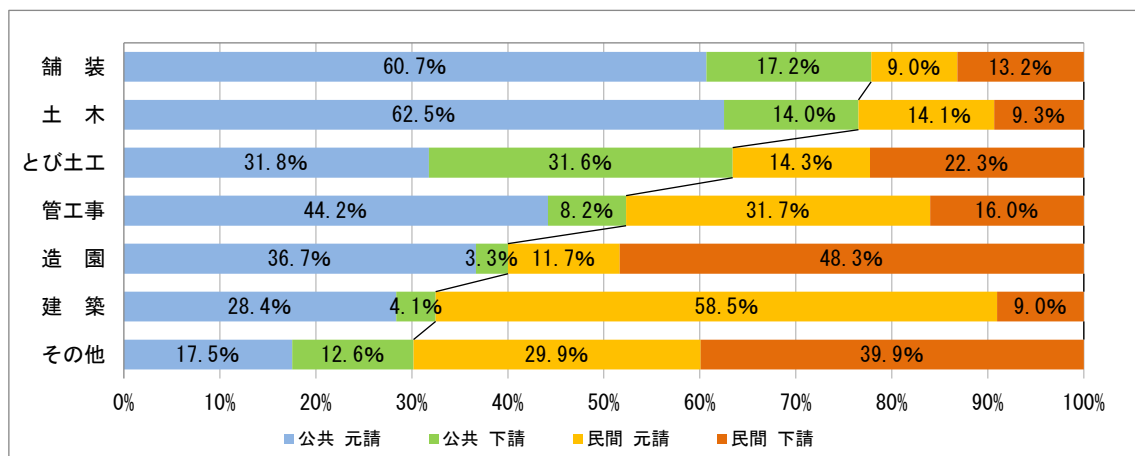
ウ 業種別の受注動向

「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業種が「建築」で15.4億円、次いで「その他」14.1億円となり、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	286 社	406 百万円	62.5%	14.0%	14.1%	9.3%
建 築	55 社	1,542 百万円	28.4%	4.1%	58.5%	9.0%
舗 装	19 社	365 百万円	60.7%	17.2%	9.0%	13.2%
とび土工	19 社	256 百万円	31.8%	31.6%	14.3%	22.3%
管工事	6 社	150 百万円	44.2%	8.2%	31.7%	16.0%
造 園	3 社	209 百万円	36.7%	3.3%	11.7%	48.3%
その他	9 社	1,417 百万円	17.5%	12.6%	29.9%	39.9%
計	397 社	572 百万円	54.6%	13.4%	20.8%	11.2%

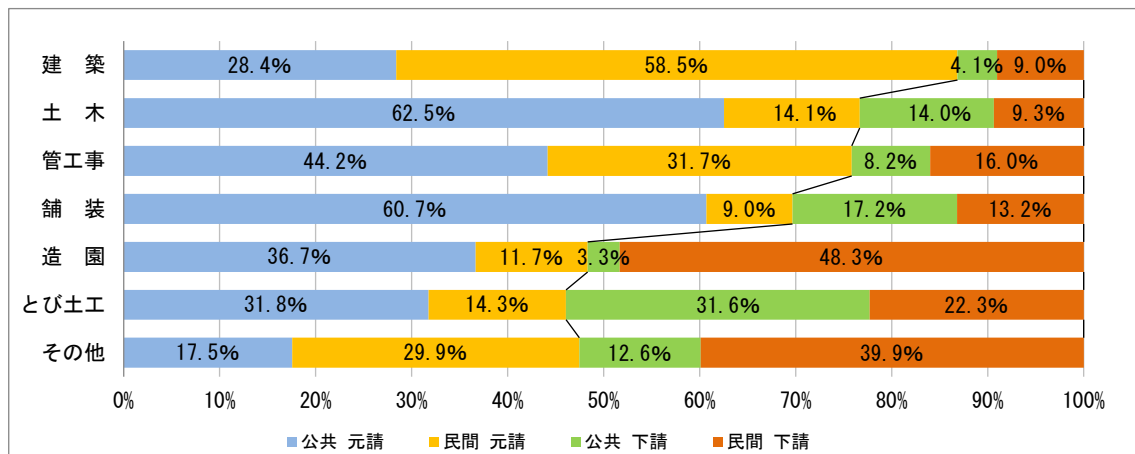
公共工事と民間工事の比率を見ると、公共工事の比率が高いのは、「舗装」で元請・下請を合わせ77.9%、次いで「土木」76.5%、「とび土工」63.4%の順となっている。

一方、民間工事の比率が高いのは、「その他」69.8%、次いで「建築」67.5%、「造園」60.0%の順となっている。



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「建築」で公共・民間を合わせ86.9%、次いで「土木」76.6%、「管」75.9%と続いている。

一方、下請の割合が最も高いのは「とび土工」53.9%、次いで「その他」52.5%、「造園」51.6%の順となっている。



2. 雇用関係について

(1) 就業者数（有効回答数 397 社）

今回調査で回答があった 397 社の総就業者数は 7,771 人で、これを職種別で見ると、役員 884 人（11.4%）、事務・営業職 1,300 人（16.7%）、技術職 3,736 人（48.1%）、技能職 1,851 人（23.8%）となる。最も多いのは技術職で、全就業者の約半数を占めており、2 番目に多い技能職と合わせると、全体の 71.9%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	3 人	56 人	37 人	96 人	113 人	1.5%	0.3 人
	女	0 人	6 人	9 人	2 人	17 人			
20～24 歳	男	0 人	10 人	154 人	112 人	276 人	315 人	4.1%	0.8 人
	女	0 人	25 人	9 人	5 人	39 人			
25～29 歳	男	2 人	19 人	149 人	111 人	281 人	330 人	4.2%	0.8 人
	女	1 人	27 人	19 人	2 人	49 人			
30～34 歳	男	13 人	26 人	170 人	101 人	310 人	366 人	4.7%	0.9 人
	女	1 人	40 人	12 人	3 人	56 人			
35～39 歳	男	28 人	30 人	319 人	164 人	541 人	648 人	8.3%	1.6 人
	女	8 人	71 人	22 人	6 人	107 人			
40～44 歳	男	44 人	52 人	586 人	266 人	948 人	1,123 人	14.5%	2.8 人
	女	11 人	140 人	19 人	5 人	175 人			
45～49 歳	男	81 人	62 人	537 人	227 人	907 人	1,078 人	13.9%	2.7 人
	女	17 人	126 人	21 人	7 人	171 人			
50～54 歳	男	64 人	54 人	373 人	143 人	634 人	798 人	10.3%	2.0 人
	女	15 人	123 人	17 人	9 人	164 人			
55～59 歳	男	89 人	73 人	426 人	172 人	760 人	913 人	11.7%	2.3 人
	女	22 人	102 人	24 人	5 人	153 人			
60～64 歳	男	136 人	85 人	398 人	204 人	823 人	940 人	12.1%	2.4 人
	女	24 人	80 人	8 人	5 人	117 人			
65 歳以上	男	258 人	89 人	392 人	249 人	988 人	1,147 人	14.8%	2.9 人
	女	70 人	57 人	16 人	16 人	159 人			
計	男	715 人	503 人	3,560 人	1,786 人	6,564 人	7,771 人	100.0%	16.5 人
	構成比	10.9%	7.7%	54.2%	27.2%	100.0%			
	女	169 人	797 人	176 人	65 人	1,207 人			3.0 人
	構成比	14.0%	66.0%	14.6%	5.4%	100.0%			
合計		884 人	1,300 人	3,736 人	1,851 人	7,771 人			19.6 人
構成比		11.4%	16.7%	48.1%	23.8%	100.0%			
1 社平均		2.2 人	3.3 人	9.4 人	4.7 人	19.6 人			

全就業者のうち、男性は 84.5% (6,564 人)、女性は 15.5% (1,207 人) となってい。

男性を職種別にみると技術職の割合が最も高く 54.2%、次いで技能職が 27.2% で併せて 81.4% となる。女性は、事務・営業職の割合が最も高く 66.0% で、技術職は 14.6%、技能職は 5.4% となっている。

全就業者に占める女性の比率は 15.5%で、全国建設業の平均 15.3%とほぼ同じ割合となっている。

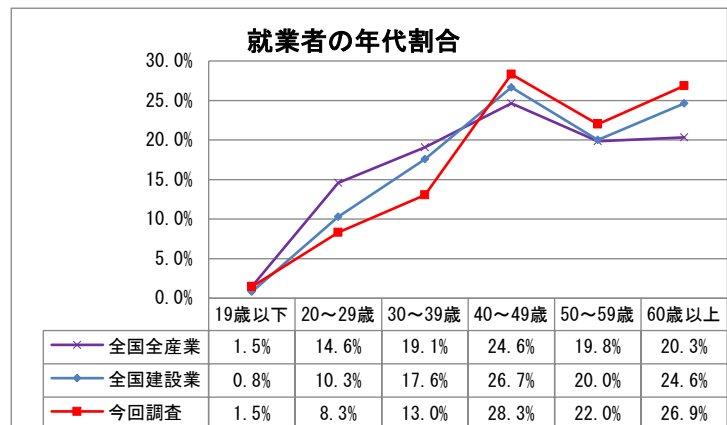
一方、技術職・技能職の女性比率は 4.3%で、全国建設業の 2.8%を 1.5 ポイント上回っている。

建設業及び技術職・技能職における男女比率					
今回調査	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	6,564 人	84.5%	5,346 人	95.7%
	女	1,207 人	15.5%	241 人	4.3%
	計	7,771 人	100.0%	5,587 人	100.0%
全国建設業	男	422 万人	84.7%	352 万人	97.2%
	女	76 万人	15.3%	10 万人	2.8%
	計	498 万人	100.0%	362 万人	100.0%
全国全産業	男	3,672 万人	56.2%		
	女	2,559 万人	43.8%		
	計	6,531 万人	100.0%		

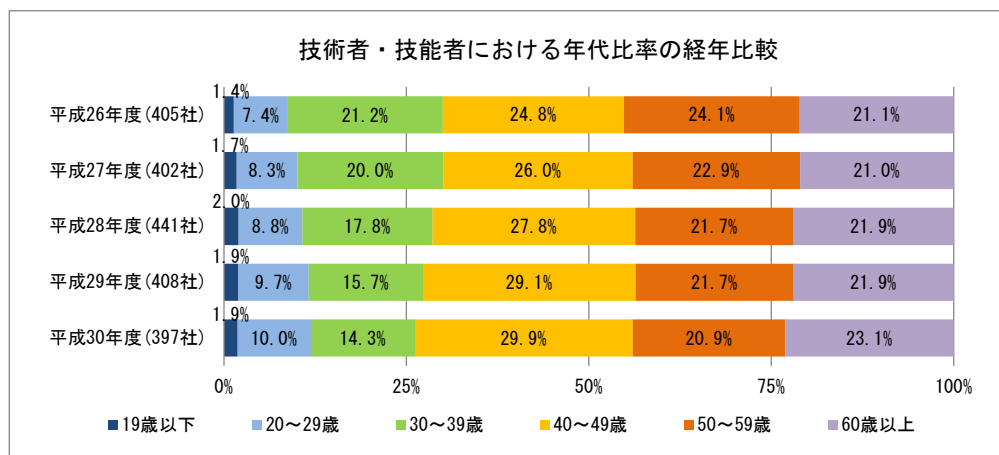
【全国数値：総務省 平成 29 年労働力調査より】

就業者の年代割合では、19 歳以下は 1.5%で全国建設業の 0.8%を上回っているものの、20 歳代・30 歳代はいずれも全国全産業・全国建設業と比べて低い。

一方、40 歳代以上はいずれの年代も全国全産業・全国建設業を上回っており、全国と比較して高齢化が進んでいることがわかる。

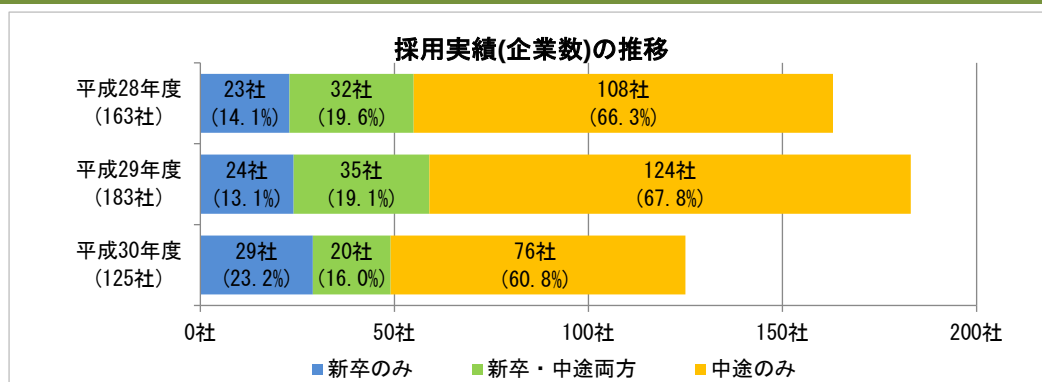


技術者・技能者の年代比率を過去の調査と比較すると、20 歳代の割合がこれまでで最も高くなっており、新卒者等の若手の採用は進んできたと考えられる。しかし、30 歳代が減少し続けているため、10～30 歳代を合計した割合は過去 5 年間で最も少ない。一方、40 歳代と 60 歳以上は、これまでで最も高い割合となっている。



	19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上	計
平成 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%)
平成 30 年度 (397 社)	104 人 (1.9%)	561 人 (10.0%)	797 人 (14.3%)	1,668 人 (29.9%)	1,169 人 (20.9%)	1,288 人 (23.1%)	5,587 人 (100.0%)

(2) 採用状況（有効回答数 246 社）



平成 28 年 4 月以降の採用実績を聞いたところ、期間中（平成 28 年 4 月～30 年 7 月）の採用実績がある企業は 246 社で、回答企業 397 社に占める割合は 62.0%となっている。このうち毎年採用実績がある企業は 71 社で、期間中の採用実績がある企業 246 社に占める割合は 28.9%、回答企業 397 社に占める割合は 17.9%となる。

新卒を採用した企業数（「新卒のみ」「新卒・中途両方」の計）は、平成 28 年度 55 社（33.7%）、平成 29 年度 59 社（32.2%）、平成 30 年度 49 社（39.2%）となっている。期間中の新卒採用実績がある企業は 88 社で、回答企業 397 社に占める割合は 22.2%、採用実績がある企業 246 社に占める割合は 35.8%となる。

中途を採用した企業数（「中途のみ」「新卒・中途両方」の計）は、平成 28 年度 140 社（85.9%）、平成 28 年度 159 社（86.9%）、平成 29 年度 96 社（76.8%）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、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、平成 30 年度の新卒計で 106 人（前年度比 73.6%）となり、29 年度に比べ 38 名減少している。

新卒者を職種別にみると、技術職は 72 人で前年度比 79.1%、技能職は 21 人で同 56.8%となっている。

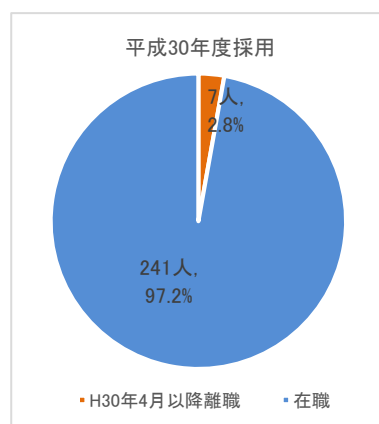
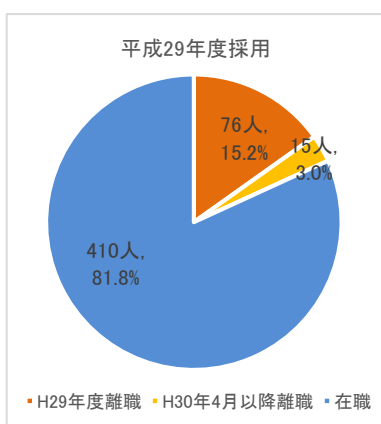
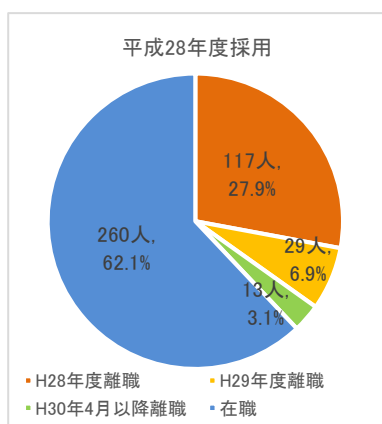
技術・技能職で特に減少人数が大きいのは、15 人減の技能職高校新卒（前年度比 48.3%）で、前年度から半減している。次いで、9 人減の技術職大学・大学院卒（同 70.0%）、5 人減の技術職高校新卒（同 90.6%）、短大・高専新卒（同 37.5%）と続いており、若手の確保に苦慮している状況がうかがえる結果となっている。

なお、平成 30 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 28 年度採用	平成 29 年度採用	平成 30 年度採用	前年度比
新卒計		127 人	144 人	106 人	73.6%
技術職新卒計	技術職新卒計	88 人	91 人	72 人	79.1%
	高校新卒	56 人	53 人	48 人	90.6%
	短大・高専新	9 人	8 人	3 人	37.5%
	大学・大学院	23 人	30 人	21 人	70.0%
技能職新卒計		29 人	37 人	21 人	56.8%
技能職新卒計	高校新卒	26 人	29 人	14 人	48.3%
	短大・高専新	2 人	3 人	3 人	100.0%
	大学・大学院	1 人	5 人	4 人	80.0%
事務・営業職新卒計		10 人	16 人	13 人	81.3%
事務・営業職新卒計	高校新卒	3 人	2 人	8 人	400.0%
	短大・高専新	2 人	5 人	0 人	0.0%
	大学・大学院	5 人	9 人	5 人	55.6%
中途計		292 人	357 人	142 人	39.8%
技術職		87 人	103 人	47 人	45.6%
技能職		153 人	194 人	67 人	34.5%
事務・営業職		52 人	60 人	28 人	46.7%
合 計		419 人	501 人	248 人	49.5%
技術職・技能職 計		357 人	425 人	207 人	48.7%
技術職・技能職 計	技術職計	175 人	194 人	119 人	61.3%
	技能職計	182 人	231 人	88 人	38.1%
事務・営業職計		62 人	76 人	41 人	53.9%

(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28年度		平成29年度		平成30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28年度採用	新卒	127人	24人	18.9%	15人	11.8%	7人	5.5%	46人	36.2%
	中途	292人	93人	31.8%	14人	4.8%	6人	2.1%	113人	38.7%
	計	419人	117人	27.9%	29人	6.9%	13人	3.1%	159人	37.9%
平成29年度採用	新卒	144人			12人	8.3%	0人	0.0%	12人	8.3%
	中途	357人			64人	17.9%	15人	4.2%	79人	22.1%
	計	501人			76人	15.2%	15人	3.0%	91人	18.2%
平成30年度採用	新卒	106人					2人	1.9%	2人	1.9%
	中途	142人					5人	3.5%	5人	3.5%
	計	248人					7人	2.8%	7人	2.8%



平成28年4月以降の採用者に対する期間中（H28年～H30年7月）の離職者数を聞いたところ、平成28年度採用者の離職率は新卒・中途を合わせて37.9%となり、入社から3年以内で採用者の3人に1人が離職していることとなる。

入社から1年以内の離職は、平成28年度採用27.9%(117人)、平成29年度採用15.2%(76人)、平成30年度採用(調査時点)2.8%(7人)で、中途は平成28年度採用31.8%、平成29年度採用17.9%、平成30年度採用3.5%と新卒を上回っている。

新卒・中途のいずれも初年度の離職率が高く、定着率を高めるためには入社後の早い段階から対策を取ることが肝要と思われる。

なお、平成30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の離職状況を全国全産業・全国建設業と比較すると、平成28年度採用は、累計で全国全産業を5.6ポイント、全国建設業を3.8ポイント上回っている。

一方、平成29年度採用では、全国全産業を5.7ポイント、全国建設業を7.7ポイント下回っている。

採用年度	区分	採用数	H28年度離職		H29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28年度	全産業	777,574人	107,778人	13.9%	87,651人	11.3%	195,429人	25.1%
	全国建設業	38,156人	6,064人	15.9%	4,217人	11.1%	10,281人	26.9%
	今回調査	127人	24人	18.9%	15人	11.8%	39人	30.7%
平成29年度	全産業	788,596人			110,048人	14.0%		
	全国建設業	40,555人			6,486人	16.0%		
	今回調査	144人			12人	8.3%		

※全国数値出典：厚労省「新規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・離職状況をみると、入社１年以内の離職率は、技術職の平成２８年度採用で新卒１５．９％に対し中途５０．６％と３倍以上の割合になっている。平成２９年度採用においても新卒８．８％に対し中途２２．３％と中途が高い。

技能職も同様の傾向だが、平成２８年度採用者の入社１年以内の離職率のみ新卒２７．６％に対し中途２１．６％で新卒が上回っている。

(技術職)

採用年次/採用区分		採用数	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 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 28 年度採用	新卒	88 人	14 人	15.9%	14 人	15.9%	7 人	8.0%	35 人	39.8%
	中途	87 人	44 人	50.6%	4 人	4.6%	2 人	2.3%	50 人	57.5%
	計	175 人	58 人	33.1%	18 人	10.3%	9 人	5.1%	85 人	48.6%
平成 29 年度採用	新卒	91 人			8 人	8.8%	0 人	0.0%	8 人	8.8%
	中途	103 人			23 人	22.3%	3 人	2.9%	26 人	25.2%
	計	194 人			31 人	16.0%	3 人	1.5%	34 人	17.5%
平成 30 年度採用	新卒	72 人					2 人	2.8%	2 人	2.8%
	中途	47 人					0 人	0.0%	0 人	0.0%
	計	119 人					2 人	1.7%	2 人	1.7%

(技能職)

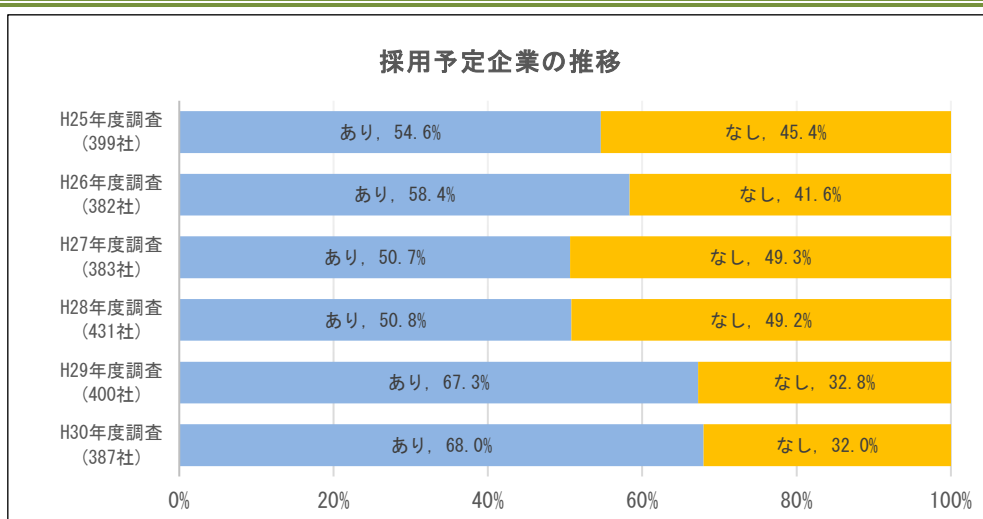
採用年次/採用区分		採用数	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
平成 28 年度採用	新卒	29 人	8 人	27.6%	1 人	3.4%	0 人	0.0%	9 人	31.0%
	中途	153 人	33 人	21.6%	7 人	4.6%	4 人	2.6%	44 人	28.8%
	計	182 人	41 人	22.5%	8 人	4.4%	4 人	2.2%	53 人	29.1%
平成 29 年度採用	新卒	37 人			4 人	10.8%	0 人	0.0%	4 人	10.8%
	中途	194 人			27 人	13.9%	12 人	6.2%	39 人	20.1%
	計	231 人			31 人	13.4%	12 人	5.2%	43 人	18.6%
平成 30 年度採用	新卒	21 人					0 人	0.0%	0 人	0.0%
	中途	67 人					2 人	3.0%	2 人	3.0%
	計	88 人					2 人	2.3%	2 人	2.3%

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、平成２８年度採用よりも平成２９年度採用の１年目離職率が大幅に低下している。初任給の引き上げや働き方改革に向けた取り組みが影響していることも推測されるが、中長期的にその推移を注視するとともに、引き続き離職防止に向けた取り組みを進めていくことが必要だと考えられる。なお、平成３０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・技能職の採用・離職状況（学歴別）

採用年次/採用区分		採用数	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 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 28 年度採用	高校新卒	82 人	17 人	20.7%	9 人	11.0%	4 人	4.9%	30 人	36.6%
	短大・高専新卒	11 人	3 人	27.3%	3 人	27.3%	0 人	0.0%	6 人	54.5%
	大学・大学院新	24 人	2 人	8.3%	3 人	12.5%	3 人	12.5%	8 人	33.3%
	計	117 人	22 人	18.8%	15 人	12.8%	7 人	6.0%	44 人	37.6%
平成 29 年度採用	高校新卒	82 人			8 人	9.8%	0 人	0.0%	8 人	9.8%
	短大・高専新卒	11 人			1 人	9.1%	0 人	0.0%	1 人	9.1%
	大学・大学院新	35 人			3 人	8.6%	0 人	0.0%	3 人	8.6%
	計	128 人			12 人	9.4%	0 人	0.0%	12 人	9.4%
平成 30 年度採用	高校新卒	62 人					2 人	3.2%	2 人	3.2%
	短大・高専新卒	6 人					0 人	0.0%	0 人	0.0%
	大学・大学院新	25 人					0 人	0.0%	0 人	0.0%
	計	93 人					2 人	2.2%	2 人	2.2%

(4) 平成31年4月までの採用予定数（有効回答数 387 社）



平成31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68.0%（263社）で、これまでで最も高い割合を示している。

過去3カ年の採用予定数及び平成31年度の採用予定数を聞いたところ、平成31年度の採用予定数は、技術職で前年度比110.1%(55人増)、技能職は同133.3%(94人増)となり、これまでで最も多い人数となっている。一方、事務・営業職は83.3%(12人減)と減少しており、新卒計が30年度比75.7%(9人減)、中途が91.4%(3人減)となっている。現場の人材に対する需要がさらに高まっていることがわかる。

技術職・技能職を新卒・中途の区別で見ると、技術職は新卒が10人増の349人(前年度比102.9%)に対し、中途は45人増の253人(同121.6%)となる。技能職は、新卒が19人増の161人(同113.4%)に対し、中途は75人増の215人(同153.6%)で、いずれも中途の伸びが高い。少子化によって新卒者の確保が困難になってきた中で、人材の確保を図るために中途採用の人数が増加したと推測される。

また、完工高別に採用予定の有無を見ると、概ね完工高が高くなるにつれて「採用予定あり」の割合が高くなる傾向にある。

職種別採用予定者の推

採用年次/採用区分			H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	前年比
技術職	新卒	高校新卒	139 人	150 人	163 人	181 人	111.0 %
		短大・高	50 人	61 人	54 人	49 人	90.7 %
		大学・大	115 人	120 人	122 人	119 人	97.5 %
		新卒計	304 人	331 人	339 人	349 人	102.9 %
	中途採用		184 人	191 人	208 人	253 人	121.6 %
	技術職計		488 人	522 人	547 人	602 人	110.1 %
技能職	新卒	高校新卒	70 人	85 人	102 人	118 人	115.7 %
		短大・高	22 人	24 人	19 人	25 人	131.6 %
		大学・大	20 人	24 人	21 人	18 人	85.7 %
		新卒計	112 人	133 人	142 人	161 人	113.4 %
	中途採用		134 人	127 人	140 人	215 人	153.6 %
	技能職計		246 人	260 人	282 人	376 人	133.3 %
	技術職・技能職計		734 人	782 人	829 人	978 人	118.0 %
事務・営業職	新卒	高校新卒	5 人	5 人	9 人	8 人	88.9 %
		短大・高	3 人	3 人	7 人	5 人	71.4 %
		大学・大	6 人	10 人	21 人	15 人	71.4 %
		新卒計	14 人	18 人	37 人	28 人	75.7 %
	中途採用		26 人	28 人	35 人	32 人	91.4 %
	事務・営業職計		40 人	46 人	72 人	60 人	83.3 %
	合 計		774 人	828 人	901 人	1038 人	115.2 %

完工高	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億以上	計
採用の有無							
採用予定あり (割合)	47社 (42.0%)	78社 (70.9%)	41社 (70.7%)	35社 (81.4%)	51社 (96.2%)	11社 (100.0%)	263社 (68.0%)
採用予定なし (割合)	65社 (58.0%)	32社 (29.1%)	17社 (29.3%)	8社 (18.6%)	2社 (3.8%)	0社 (0.0%)	124社 (32.0%)
計	112社 (100.0%)	110社 (100.0%)	58社 (100.0%)	43社 (100.0%)	53社 (100.0%)	11社 (100.0%)	387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			H28 年度		H29 年度		H30 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	47 人	／	139 人	33.8%	46 人	／	150 人	30.7%	45 人	／	163 人	27.6%
		短大・高専新卒	2 人	／	50 人	4.0%	4 人	／	61 人	6.6%	1 人	／	54 人	1.9%
		大学・大学院新卒	20 人	／	115 人	17.4%	28 人	／	120 人	23.3%	20 人	／	122 人	16.4%
		小計	69 人	／	304 人	22.7%	78 人	／	331 人	23.6%	66 人	／	339 人	19.5%
	技能職	高校新卒	13 人	／	70 人	18.6%	17 人	／	85 人	20.0%	8 人	／	102 人	7.8%
		短大・高専新卒	2 人	／	22 人	9.1%	2 人	／	24 人	8.3%	2 人	／	19 人	10.5%
		大学・大学院新卒	0 人	／	20 人	0.0%	3 人	／	24 人	12.5%	0 人	／	21 人	0.0%
		小計	15 人	／	112 人	13.4%	22 人	／	133 人	16.5%	10 人	／	142 人	7.0%
新卒計		84 人		416 人	20.2%	100 人		464 人	21.6%	76 人		481 人	15.8%	
中途	技術職	41 人	／	184 人	22.3%	53 人	／	191 人	27.7%	21 人	／	208 人	10.1%	
	技能職	54 人	／	134 人	40.3%	73 人	／	127 人	57.5%	25 人	／	140 人	17.9%	
	中途計	95 人	／	318 人	29.9%	126 人	／	318 人	39.6%	46 人	／	348 人	13.2%	
総計			179 人	／	734 人	24.4%	226 人	／	782 人	28.9%	122 人	／	829 人	14.7%
技術職計			110 人	／	488 人	22.5%	131 人	／	522 人	25.1%	87 人	／	547 人	15.9%
技能職計			69 人	／	246 人	28.0%	95 人	／	260 人	36.5%	35 人	／	282 人	12.4%

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。

平成30年度の新卒者全体の充足率は15.8%で、平成28年度・29年度の20%前後から大きく落ち込んでいる。

予定数と採用数の差異をみると、技術職は予定数339人に対し採用66人（充足率19.5%）で不足数273人、技能職は予定数142人に対し採用10人（充足率7.0%）で不足数132人となり、需要を満たすためには技術職・技能職を合わせ新卒者がさらに405人必要な計算で、平成29年度の不足数計364人（技術職253人不足、技能職111人不足）からさらに差異が大きくなっている。必要な人数を満たせなかった分は翌年に繰り越されるため採用予定数は年々増加していくと考えられ、充足率が低い傾向は今後も続くと推測される。

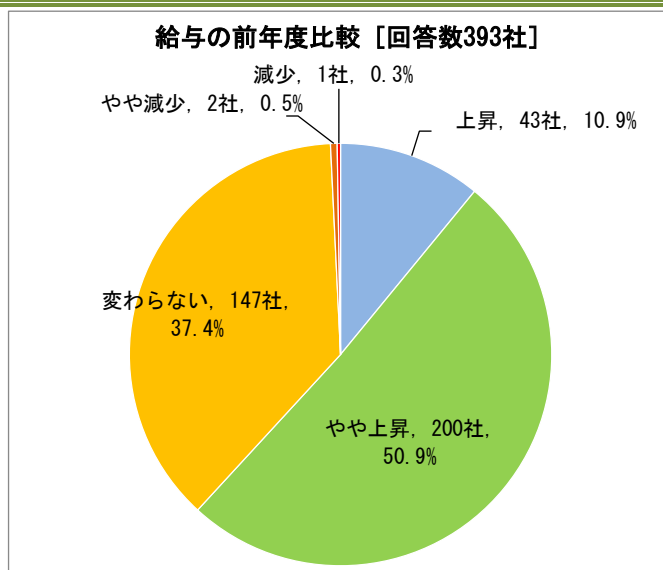
一方、中途採用者は、新卒者と比較して充足率が高い傾向にあるものの、平成28年度は29.9%、平成29年度は39.6%と十分な需要を満たしているとは言えない状況にある。なお、平成30年度は年度途中の数値であり、年度末に向けて採用数は増加していくものと考えられる。

施工現場を支える技能労働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、他産業を志望する学生が地元建設業への就職を志すよう、引き続き働きかけていく必要がある。

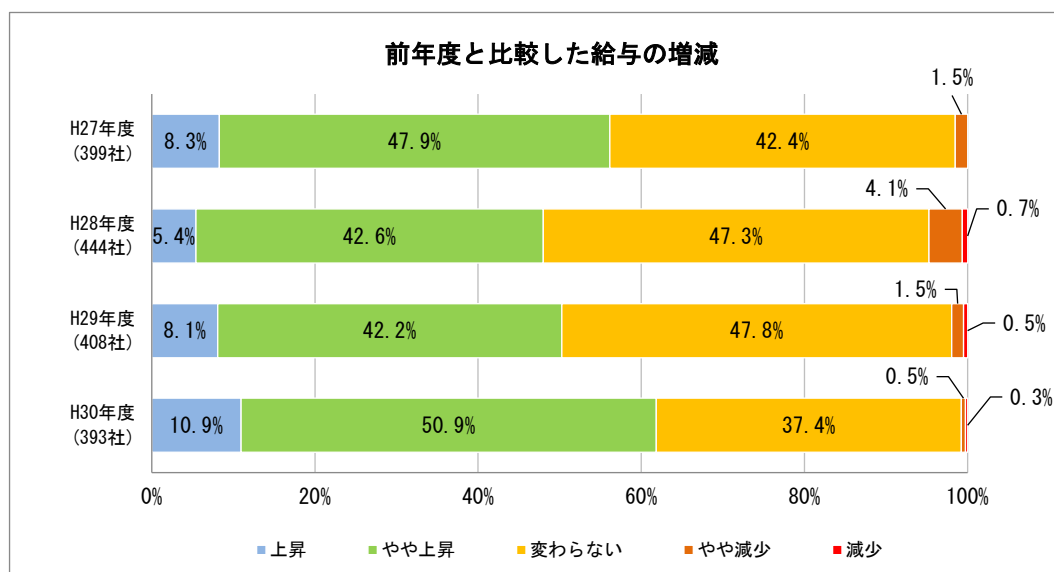
なお、本表については、採用予定数未回答の企業の採用数は計上していないため、P7の(2)採用数とは一致しない。

3. 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 393 社）



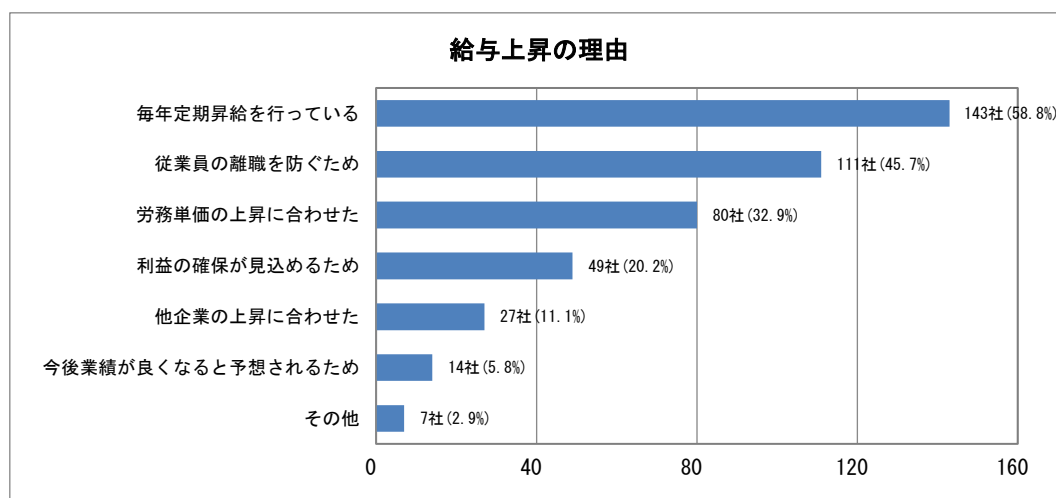
今年度と前年度を比較した従業員の給与（月給）の状況を聞いたところ、「上昇」が43社（10.9%）、「やや上昇」が200社（50.9%）で合わせて243社（61.8%）、「変わらない」が147社（37.4%）となっている。



この調査結果を過去の調査と比較すると、平成30年度の「上昇」「やや上昇」の合計は61.8%で、平成29年度の計50.3%から11.5ポイント増加した。また、「やや減少」と「減少」の合計は0.8%で平成29年度の計2.0%から半減し、これまでの調査で最も低い割合となっている。

一方、「変わらない」はこれまでで最も割合が低いものの4割弱を占めており、給与の増加傾向が全体に広がっているとまでは言えない状況となっている。

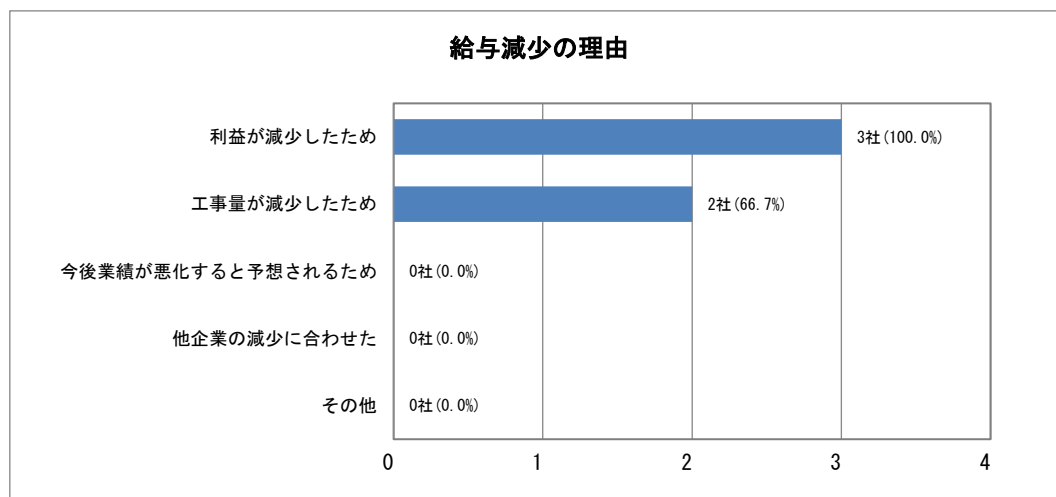
(2) 給与が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答数 243 社 回答 2 つまで）



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143社(58.8%)で最も回答が多い。次いで、「従業員の離職を防ぐため」111社(45.7%)、「労務単価の上昇に合わせた」80社(32.9%)、「利益の確保が見込めるため」49社(20.2%)と続いている。

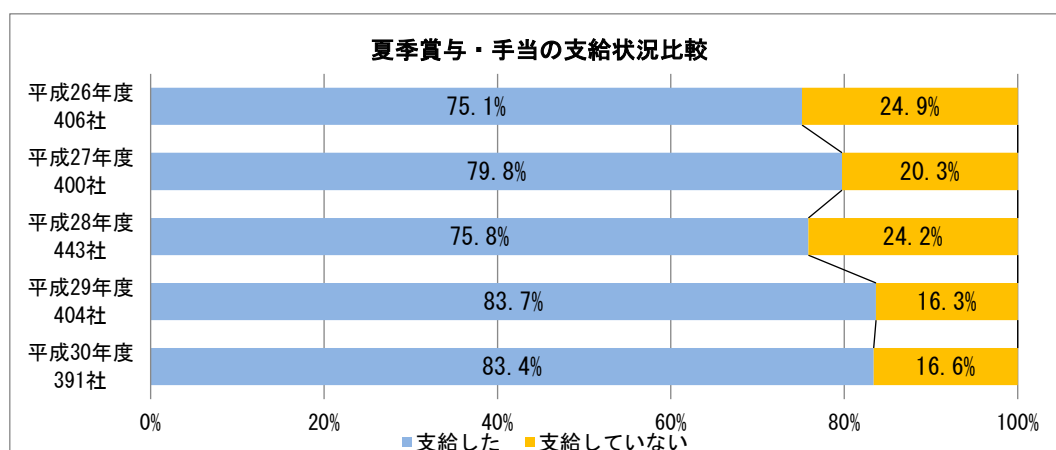
「その他」では、「最低賃金の上昇のため」「従業員の働きに報いる為」などの回答があった。

(3) 給与が「減少」「やや減少」した理由（有効回答数 3 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、「利益が減少したため」3社(100.0%)、「工事量が減少したため」2社(66.7%)となっている。

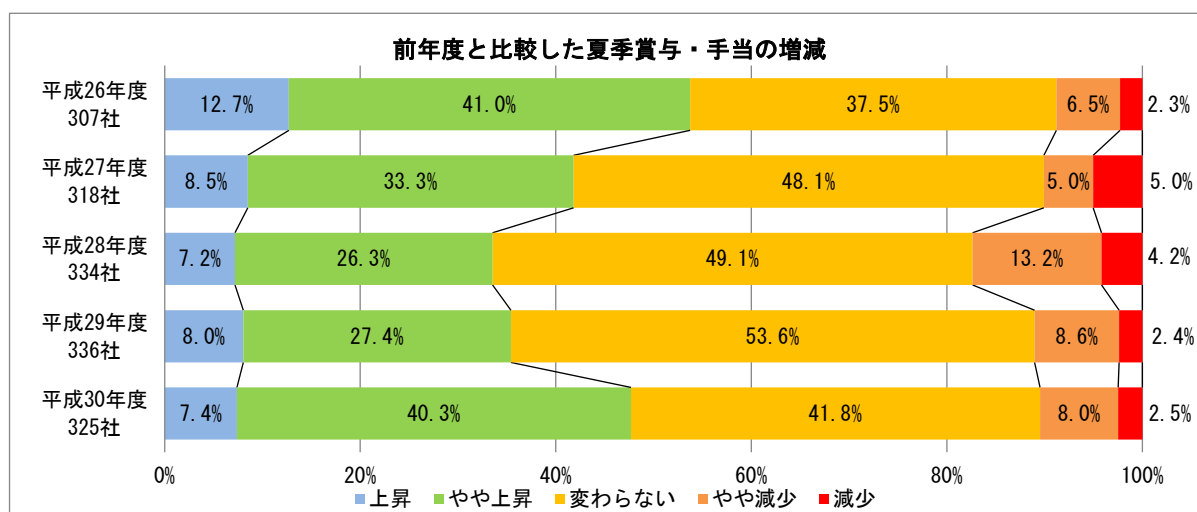
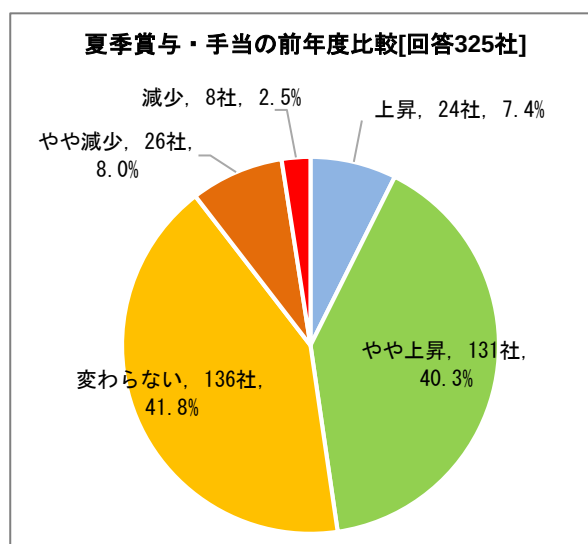
(4) 従業員の夏季賞与・手当の状況



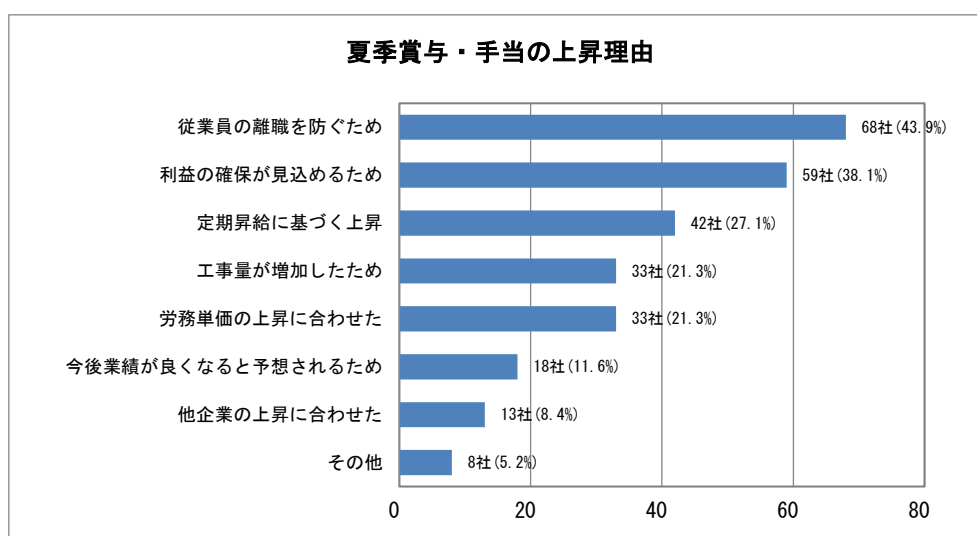
平成30年度の夏季賞与・手当の支給状況を聞いたところ、「支給した」と回答した企業が83.4% (326社)と、前年度(83.7%)とほぼ同程度となっている。

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」7.4%、「やや上昇」40.3%を合わせて47.7%と、前年度の35.4%(上昇8.0%、やや上昇27.4%)を12.3ポイント上回っている。一方、「やや減少」8.0%、「減少」2.5%は合わせて10.5%で、前年度の11.0%(やや減少8.6%、減少2.4%)とほぼ同程度となる。

賞与が上昇した割合は増加したものの、回答が最も多い「変わらない」41.8%と減少を合わせると52.3%となり、半数以上の企業で前年以下の賞与水準となっている。給与と同様に、増加傾向が全体まで広がったとは言えない状況と言える。



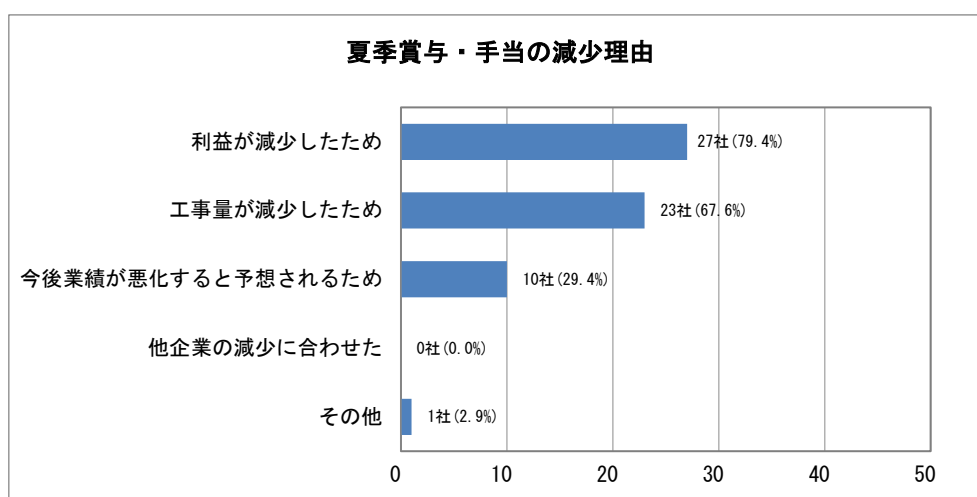
(5) 夏季賞与・手当が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答 155 社 回答 2 つまで）



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」68 社（43.9%）、次いで「利益の確保が見込めるため」59 社（38.1%）となっている。3 番目に多いのは「定期昇給に基づく上昇」42 社（27.1%）で、「工事が増加した」33 社（21.3%）と続いている。

「その他」では「社員の雇用改善のため」「除雪が多く、従業員の労働対価として」「会社への貢献度を評価」などの回答があった。

(6) 夏季賞与が「減少」「やや減少」した理由（有効回答 34 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」27 社（79.4%）、次いで「工事が減少したため」23 社（67.6%）となっており、この 2 つの回答が圧倒的に多くなっている。

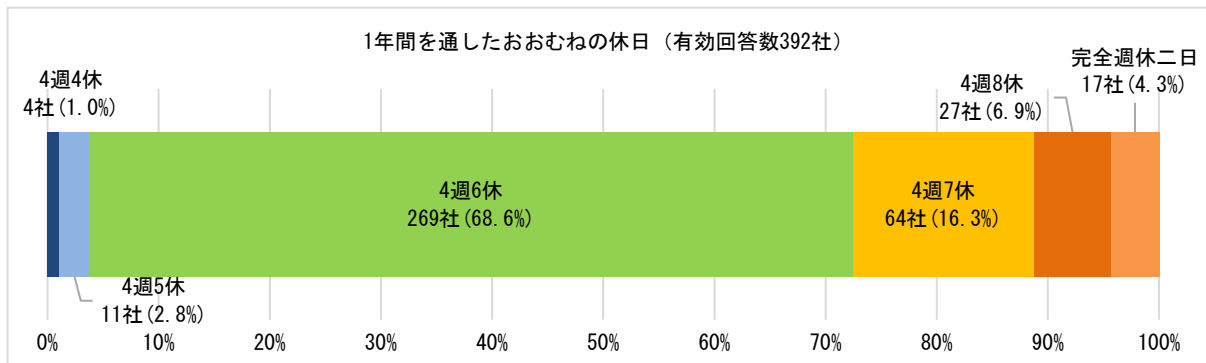
4. 休日・労働時間について

(1) 休日制度（有効回答 392 社）

就業規則に定める休日制度について聞いたところ、隔週土曜や第2・4土曜休みなどの「週休二日」が最も多く 235 社(59.9%)、次いで「1年間の会社カレンダーによる週休二日」109 社(27.8%)、「1年間の会社カレンダーによる4週8休」27 社(6.9%)、「完全週休二日」17 社(4.3%)、「週休一日」4 社(1.0%)、と続いている。

区分	回答数	1年間を通した概ねの休日数					
		4週4休	4週5休	4週6休	4週7休	4週8休	完全週休二日
完全週休二日	完全週休2日(毎週土曜・日曜)、祝日	0社	0社	0社	0社	0社	13社
	完全週休2日(毎週土曜・日曜)、祝日 (※祝日のある週は土曜出勤)	0社	0社	0社	0社	0社	1社
	完全週休2日(毎週土曜・日曜) (※祝日は出勤)	0社	0社	0社	0社	0社	3社
		0社	0社	0社	0社	0社	17社 (4.3%)
週休二日	特定の土曜、日曜、祝日	0社	4社	119社	7社	0社	0社
	特定の土曜、日曜、祝日 (※土曜が休日の週に祝日がある場合は土曜出勤)	0社	1社	12社	1社	0社	0社
	特定の土曜、日曜、祝日 (※土曜が休日の週に祝日がある場合は祝日出勤)	0社	1社	6社	1社	0社	0社
	特定の土曜、日曜 (※祝日は出勤)	0社	2社	79社	2社	0社	0社
週休一日		0社	8社	216社	11社	0社	0社
	週休1日(日曜のみ)、祝日	2社	0社	0社	0社	0社	0社
	週休1日(日曜のみ) (※祝日は出勤)	2社	0社	0社	0社	0社	0社
		4社 (1.0%)	0社	0社	0社	0社	0社
1年間の会社カレンダー (月や季節によって休日が変動)		0社	3社	53社	53社	27社	0社
合計		4社 (1.0%)	11社 (2.8%)	269社 (68.6%)	64社 (16.3%)	27社 (6.9%)	17社 (4.3%)

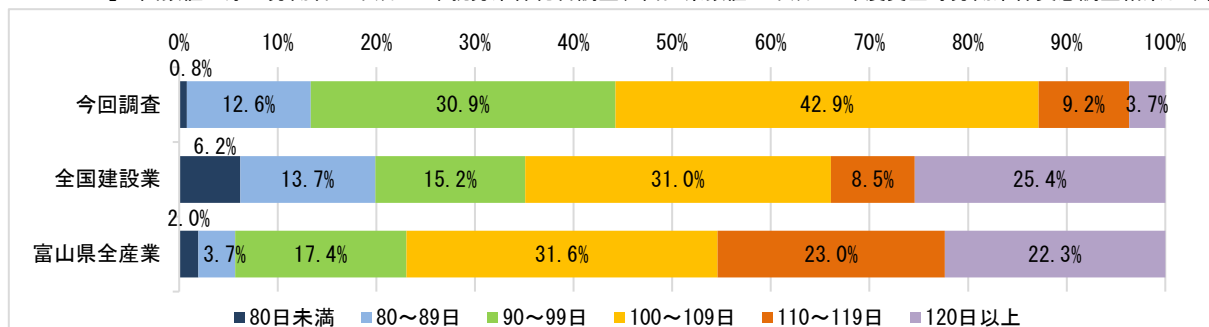
また、1年間を通した概ねの休日数では、1年間の会社カレンダーによる企業も含め「4週6休」が最も多く 269 社(68.6%)と半数超を占めている。一方、働き方改革に向けた取り組みの中で目標とされている「4週8休」や「完全週休二日」は、「4週8休」27 社(6.9%)、「完全週休二日」17 社(4.3%)で、合わせても 44 社(11.2%)と 10 社に 1 社程度の低い割合となっている。



(2) 休日数（有効回答 382 社）

	平均	80 日未満	80～89 日	90～99 日	100～109 日	110～119 日	120 日以上	計
今回調査	99.1 日	3 社 (0.8%)	48 社 (12.6%)	118 社 (30.9%)	164 社 (42.9%)	35 社 (9.2%)	14 社 (3.7%)	382 社 (100.0%)
全国建設業	104.0 日	6.2%	13.7%	15.2%	31.0%	8.5%	25.4%	100.0%
富山県全産業	108.2 日	11 社 (19.5%)	21 社 (3.7%)	98 社 (17.4%)	178 社 (31.6%)	130 社 (23.0%)	126 社 (22.3%)	564 社 (100.0%)

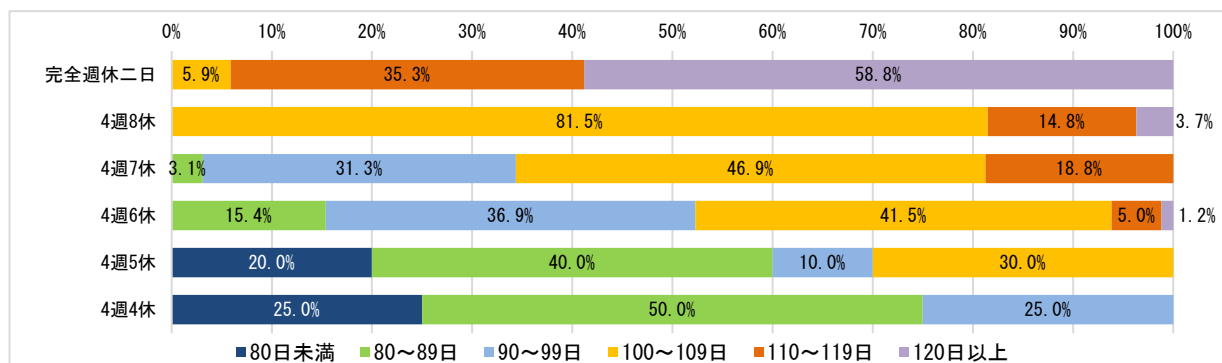
【全国数値：厚生労働省 平成 30 年就労条件総合調査、富山県数値：平成 29 年度賃金等労働条件実態調査結果より】



また、就業規則に定める年間休日数（年末年始・お盆等含む）を聞いたところ、回答があった企業の年間休日数を平均すると 99.1 日で、全国建設業を約 5 日、富山県全産業を約 9 日下回る結果となっている。回答があった年間休日数を区分すると、最も多いのは「100～109 日」164 社（42.9%）、次いで「90～99 日」118 社（30.9%）と続いている。

また、年間休日数を週休制度で区分し比較すると、「完全週休二日」の平均 119.6 日に対し、「4 週 8 休」は平均 106.4 日と約 13 日の差、最も企業数が多い「4 週 6 休」では平均 97.0 日で約 22 日の差が生じている。若者が就職先を選ぶ際に重視する項目として休日数が挙げられることも多いため、担い手確保の観点からも年間休日数を増やす取り組みを進めていくことが必要だと言える。

	平均	80 日未満	80～89 日	90～99 日	100～109 日	110～119 日	120 日以上	計
完全週休二日	119.6 日	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (5.9%)	6 社 (35.3%)	10 社 (58.8%)	17 社 (100.0%)
4 週 8 休	106.4 日	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	22 社 (81.5%)	4 社 (14.8%)	1 社 (3.7%)	27 社 (100.0%)
4 週 7 休	101.8 日	0 社 (0.0%)	2 社 (3.1%)	20 社 (31.3%)	30 社 (46.9%)	12 社 (18.8%)	0 社 (0.0%)	64 社 (100.0%)
4 週 6 休	97.0 日	0 社 (0.0%)	40 社 (15.4%)	96 社 (36.9%)	108 社 (41.5%)	13 社 (5.0%)	3 社 (1.2%)	260 社 (100.0%)
4 週 5 休	91.1 日	2 社 (20.0%)	4 社 (40.0%)	1 社 (10.0%)	3 社 (30.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	10 社 (100.0%)
4 週 4 休	81.5 日	1 社 (25.0%)	2 社 (50.0%)	1 社 (25.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	4 社 (100.0%)
計	99.1 日	3 社 (0.8%)	48 社 (12.6%)	118 社 (30.9%)	164 社 (42.9%)	35 社 (9.2%)	14 社 (3.7%)	382 社 (100.0%)



(3) 土曜休みの設定（有効回答 125 社）

土曜休日の日数	企業数	割合	休みとなる土曜				
			第 1	第 2	第 3	第 4	第 5
月 3 日 + 第 5 土曜	1 社	0.8%	○	○		○	○
	3 社	2.4%		○	○	○	○
	小計	4 社					
月 3 日	4 社	3.2%	○	○		○	
	3 社	2.4%		○	○	○	
	小計	7 社					
月 2 日 + 第 5 土曜	6 社	4.8%		○		○	○
月 2 日	100 社	80.0%		○		○	
月 1 日	2 社	1.6%		○			
	1 社	0.8%			○		
	5 社	4.0%				○	
小計	8 社	6.4%					
計	125 社	100.0%	5 社 (4.0%)	119 社 (95.2%)	7 社 (5.6%)	122 社 (97.6%)	10 社 (8.0%)

就業規則で毎月決まった土曜を休日としている企業へ、休日に該当する土曜を聞いたところ、第 2・第 4 土曜を休みとしている「月 2 日」が最も多く 100 社(80.0%)と多数を占めている。月 3 日以上の休みとしているのは「月 3 日」の 7 社(5.6%)と「月 3 日 + 第 5 土曜」の 4 社(3.2%)を合わせた 11 社(8.8%)にとどまっている。

(4) 祝日が日曜と重なった場合の取り扱い（有効回答 143 社）

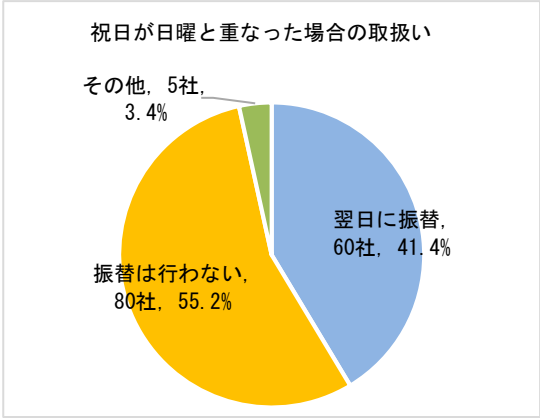
休日制度について「祝日は休み」と回答した企業に、祝日と日曜が重なった場合の取扱いを聞いたところ、「振替は行わない」が 80 社 (55.2%) で、「翌日に振替」の 60 社 (41.40%) を上回っている。

「その他」の記述意見では、「工事の進捗など仕事の状況に応じて決める」、「施工部門と総務・事務部門など、部署により扱いが異なる」、「年間休日数が毎年同じになるよう調整」といった回答があった。

（５）年末年始休暇、夏季休暇、ゴールデンウィーク休暇等

土曜、日曜、祝日以外で就業規則に定めている休日数について聞いたところ、
「年末年始休暇」平均 6.8 日、「夏季休暇・お盆休み」平均 4.6 日、「ゴールデンウィーク休暇」平均 4.4 日という結果となっている。

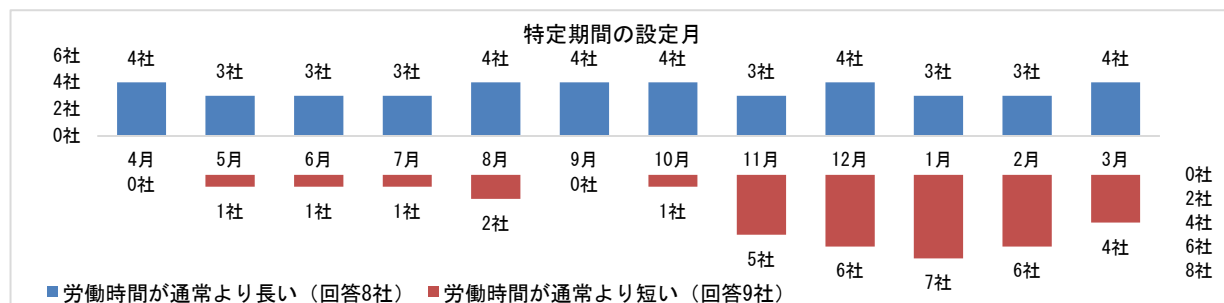
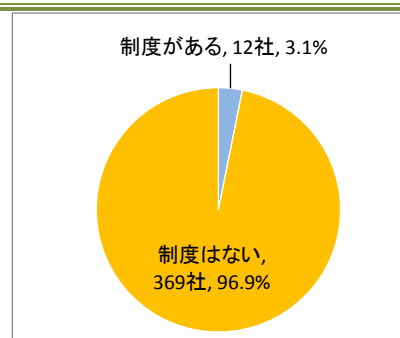
内容	回答数	平均日数
年末年始休暇がある	321 社	6.8 日
夏季休暇・お盆休みがある	304 社	4.6 日
ゴールデンウィーク休暇	206 社	4.4 日



（６）繁忙期・閑散期の対応（有効回答 381 社）

繁忙期や閑散期などで一日や週当たりの労働時間を変更する特定期間の制度を設けているかについて聞いたところ、「制度がある」と回答した企業は12社(3.1%)にとどまっている。

特定期間を設けている月については、「労働時間が通常より長い」月は年間でバラつきがあるが、「労働時間が通常より短い」月は11月～3月の冬季に設定している企業が多い。



（７）始業時刻、終業時刻、休憩時間、一日の労働時間（有効回答数 384 社）

始業時刻、終業時刻、休憩時間、一日の労働時間について聞いたところ、始業時刻は「8:00」が343社(89.3%)、終業時刻は「17:00」が334社(87.0%)で大多数を占めている。

休憩時間について最も多いのは「90分」で199社(51.8%)、次いで「60分」が28.6%となっている。一日の労働時間では、「7時間30分」が最も多く192社(50.0%)、次いで「8時間」が105社(27.3%)となっている。

始業時刻	7:30	7:40	7:45	7:50	8:00	8:10	8:15	8:20	8:30	9:00	計
回答数	15社	5社	3社	3社	343社	0社	3社	1社	10社	1社	384社
割合	3.9%	1.3%	0.8%	0.8%	89.3%	0.0%	0.8%	0.3%	2.6%	0.3%	100.0%

終業時刻	16:30	16:45	16:50	17:00	17:10	17:15	17:20	17:25	17:30	17:45	18:00	計
回答数	25社	4社	2社	334社	2社	2社	2社	1社	10社	1社	1社	384社
割合	6.5%	1.0%	0.5%	87.0%	0.5%	0.5%	0.5%	0.3%	2.6%	0.3%	0.3%	100.0%

休憩時間	60分	70分	75分	80分	90分	100分	105分	120分	130分	計
回答数	110社	3社	11社	22社	199社	15社	2社	20社	2社	384社
割合	28.6%	0.8%	2.9%	5.7%	51.8%	3.9%	0.5%	5.2%	0.5%	100.0%

労働時間	6時間30分	7時間00分	7時間10分	7時間15分	7時間20分	7時間30分	7時間40分	7時間45分	7時間50分	8時間00分	計
回答数	2社	26社	2社	1社	11社	192社	27社	14社	4社	105社	384社
割合	0.5%	6.8%	0.5%	0.3%	2.9%	50.0%	7.0%	3.6%	1.0%	27.3%	100.0%

(8) 発注・工事区分別の休日数および労働時間等

平成 29 年度に完成した元請工事のうち、土木・建築、公共・民間それぞれの区分で最も受注金額が大きな工事における主任または監理技術者の労働時間・休日数等について聞いた。

発注・工事区分	回答	受注額	施工期間	技術者数	所定労働時間	始業時刻	終業時刻	休憩時間	労働日数 (月平均)
公共土木工事	271 件	61 百万円	193.6 日	1.7 人	7 時間 37 分	7 時 59 分	16 時 58 分	78.8 分	23.2 日
民間土木工事	135 件	30 百万円	97.1 日	1.4 人	7 時間 38 分	7 時 58 分	16 時 59 分	80.1 分	22.9 日
公共建築工事	64 件	184 百万円	224.2 日	1.8 人	7 時間 43 分	8 時 01 分	17 時 03 分	79.0 分	23.2 日
民間建築工事	79 件	144 百万円	160.8 日	1.6 人	7 時間 42 分	8 時 00 分	17 時 04 分	81.8 分	23.3 日

回答のあった工事についての平均値をみると、発注・工事区分での受注額や施工期間の差異はあるものの、労働時間や始業・終業時刻、月当たりの労働日数といった労働条件に関する大きな差異は見受けられない。

施工期間中の契約時の想定休日数と実績との差を聞いたところ、「減少」の回答割合が最も高いのが県発注の建築工事で 83.3%(10 件)、次いで国発注の土木工事が 78.8%(26 件)と続いている。

土木工事を公共と民間で比較すると、「減少」の割合は公共全体の 55.4%(148 件)に対し、民間は 32.6%(44 件)と 20 ポイント以上の差がある。

建築工事を公共と民間で比較すると、「減少」の割合は公共全体の 68.8%(43 件)に対し、民間は 58.2%(46 件)と 10 ポイント程度の差となっている。建築は、公共・民間のいずれも半数を超える工事で「減少」と回答があり、土木と比較して全体的に「減少」の割合が高い結果となっている。なお、国発注の建築工事は該当する回答がなかった。

発注・工事区分		回答数	施工期間中の契約時の 想定休日数と実績との差		
			減少	増減なし	増加
公共土木工事	国	33 件 (100.0%)	26 件 (78.8%)	5 件 (15.2%)	2 件 (6.1%)
	県	138 件 (100.0%)	75 件 (54.3%)	47 件 (34.1%)	16 件 (11.6%)
	市町村	98 件 (100.0%)	47 件 (48.0%)	40 件 (40.8%)	11 件 (11.2%)
	全体	269 件 (100.0%)	148 件 (55.4%)	92 件 (33.9%)	29 件 (10.7%)
民間土木工事		135 件 (100.0%)	44 件 (32.6%)	85 件 (63.0%)	6 件 (4.4%)
公共建築工事	国	-	-	-	-
	県	12 件 (100.0%)	10 件 (83.3%)	0 件 (0.0%)	2 件 (16.7%)
	市町村	49 件 (100.0%)	33 件 (67.3%)	15 件 (30.6%)	1 件 (2.0%)
	全体	61 件 (100.0%)	43 件 (68.8%)	15 件 (26.6%)	3 件 (4.7%)
民間建築工事		79 件 (100.0%)	46 件 (58.2%)	28 件 (35.4%)	5 件 (6.3%)

対象月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
公共土木工事	8件 (3.0%)	5件 (1.9%)	33件 (12.2%)	35件 (13.0%)	5件 (1.9%)	26件 (9.6%)	55件 (20.4%)	28件 (10.4%)	18件 (6.7%)	4件 (1.5%)	12件 (4.4%)	41件 (15.2%)	270件 (100.0%)
民間土木工事	14件 (11.5%)	6件 (4.9%)	19件 (15.6%)	18件 (14.8%)	5件 (4.1%)	11件 (9.0%)	15件 (12.3%)	10件 (8.2%)	7件 (5.7%)	1件 (0.8%)	3件 (2.5%)	13件 (10.7%)	122件 (100.0%)
公共建築工事	1件 (1.6%)	0件 (0.0%)	13件 (21.3%)	5件 (8.2%)	3件 (4.9%)	7件 (11.5%)	13件 (21.3%)	5件 (8.2%)	2件 (3.3%)	1件 (1.6%)	4件 (6.6%)	7件 (11.5%)	61件 (100.0%)
民間建築工事	5件 (6.8%)	3件 (4.1%)	7件 (9.6%)	8件 (11.0%)	2件 (2.7%)	9件 (12.3%)	11件 (15.1%)	9件 (12.3%)	6件 (8.2%)	2件 (2.7%)	5件 (6.8%)	6件 (8.2%)	73件 (100.0%)
計	28件 (5.3%)	14件 (2.7%)	72件 (13.7%)	66件 (12.5%)	15件 (2.9%)	53件 (10.1%)	94件 (17.9%)	52件 (9.9%)	33件 (6.3%)	8件 (1.5%)	24件 (4.6%)	67件 (12.7%)	526件 (100.0%)

また、施工期間中で実労働時間が最も多かった月を聞いたところ、最も回答が多かった月は、公共土木「10月」20.4%(55件)、民間土木「6月」15.6%(19件)、公共建築「6月」「10月」21.3%(13件)、民間建築「10月」15.1%(11件)となっている。

全体的に「10月」と回答した割合が比較的高く、民間土木を除いて15%を超えている。

施工期間中の所定労働日における時間外労働を聞いたところ、土木工事で「あり」の割合が最も高いのは国発注工事で85.7%、次いで県発注が60.9%と続いている。一方、市町村発注および民間発注では「なし」が過半数となっている。

建築工事では公共・民間ともに「あり」が過半数を占め、県発注69.2%、市町村61.0%、民間発注55.1%となっている。

また、実労働時間が最も多かった月の所定労働日における時間外労働時間を聞いたところ、土木工事で最も多いのは国発注の46.2時間で、2番目に多い県発注の20.1時間の2倍以上となっている。

建築工事では最も多いのは県発注の56.2時間で、全ての区分の中でも最も多い時間外労働時間となっている。次いで市町村発注の38.3時間、民間発注の33.6時間といずれも30時間を超え、土木工事に比べ建築工事は時間外労働時間が多いことがわかる。

公共・民間で比較すると、土木工事は公共全体の23.6時間に対し民間は18.2時間で公共が民間の1.30倍、建築工事は公共全体の42.4時間に対し民間は33.6時間で公共が民間の1.26倍と、いずれも民間に比べ公共が多い結果となっている。

所定労働日における1ヶ月間の時間外労働（最も多い月）

発注・工事区分		回答数	時間外労働		時間外労働時間
			なし	あり	
公共土木工事	国	35件 (100.0%)	5件 (14.3%)	30件 (85.7%)	46.2時間
	県	133件 (100.0%)	52件 (39.1%)	81件 (60.9%)	20.1時間
	市町村	96件 (100.0%)	54件 (56.3%)	42件 (43.8%)	14.5時間
	全体	264件 (100.0%)	111件 (42.0%)	153件 (58.0%)	23.6時間
民間土木工事		117件 (100.0%)	71件 (60.7%)	46件 (39.3%)	18.2時間
公共建築工事	国	-	-	-	-
	県	13件 (100.0%)	4件 (30.8%)	9件 (69.2%)	56.2時間
	市町村	41件 (100.0%)	16件 (39.0%)	25件 (61.0%)	38.3時間
	全体	54件 (100.0%)	20件 (37.0%)	34件 (63.0%)	42.4時間
民間建築工事		69件 (100.0%)	31件 (44.9%)	38件 (55.1%)	33.6時間
全体		504件 (100.0%)	233件 (46.2%)	271件 (53.8%)	26.6時間

※時間外労働時間は施工期間中の最も多い月の時間数

また、施工期間中の休日出勤日数について聞いたところ、土木工事で「あり」の割合が最も高いのは国発注で82.4%、次いで県発注77.0%、市町村発注69.0%、民間工事でも56.3%といずれも過半数を占めている。

建築工事では、県発注で75.0%、市町村発注で84.4%、民間発注でも74.0%と、いずれも7割を超えている。

一方、休日出勤日数をみると、土木工事では国発注3.5日、県発注3.3日、市町村発注2.9日に対し、民間発注が4.3日と公共工事と比較して民間工事の方が多く結果となっている。

建築工事も同様に、県発注3.0日、市町村発注3.7日に対し、民間発注が4.5日と民間工事の方が多く。

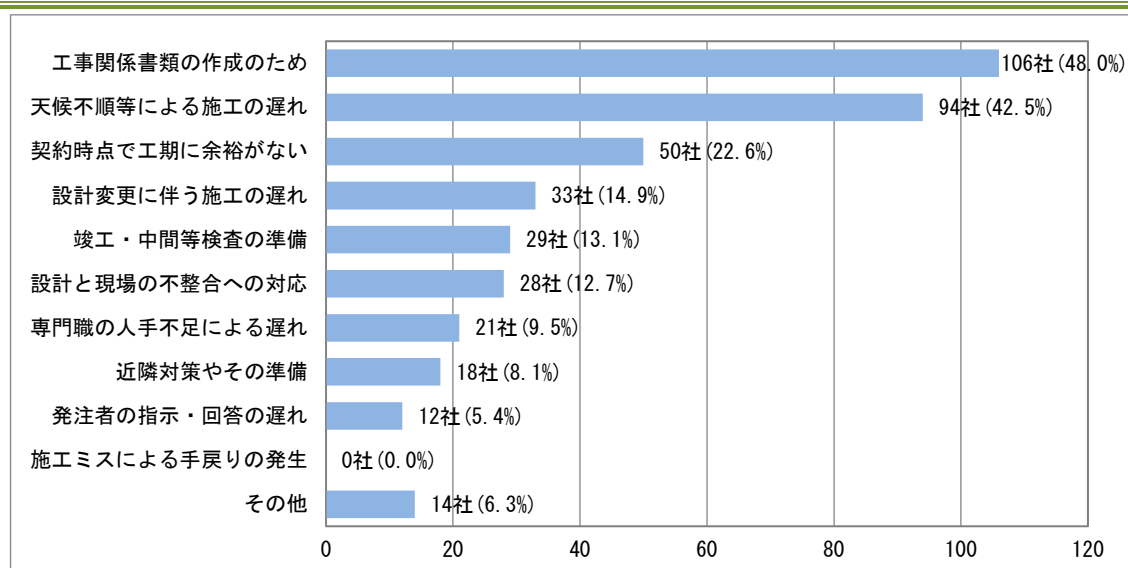
民間発注工事は、工期そのものが短い工事や施主の希望により休日に施工せざるを得ない場合もあるため、公共に比べ民間が多い結果になったと推測される。

1ヶ月間の休日出勤日数（最も多い月）

発注・工事区分		回答数	なし	あり	休日出勤日数
公共土木工事	国	34件 (100.0%)	6件 (17.6%)	28件 (82.4%)	3.5日
	県	135件 (100.0%)	31件 (23.0%)	104件 (77.0%)	3.3日
	市町村	100件 (100.0%)	31件 (31.0%)	69件 (69.0%)	2.9日
	全体	269件 (100.0%)	68件 (25.3%)	201件 (74.7%)	3.2日
民間土木工事		126件 (100.0%)	55件 (43.7%)	71件 (56.3%)	4.3日
公共建築工事	国	-	-	-	-
	県	12件 (100.0%)	3件 (25.0%)	9件 (75.0%)	3.0日
	市町村	45件 (100.0%)	7件 (15.6%)	38件 (84.4%)	3.7日
	全体	57件 (100.0%)	10件 (17.5%)	47件 (82.5%)	3.6日
民間建築工事		73件 (100.0%)	19件 (26.0%)	54件 (74.0%)	4.5日
全体		525件 (100.0%)	152件 (29.0%)	373件 (71.0%)	4.3日

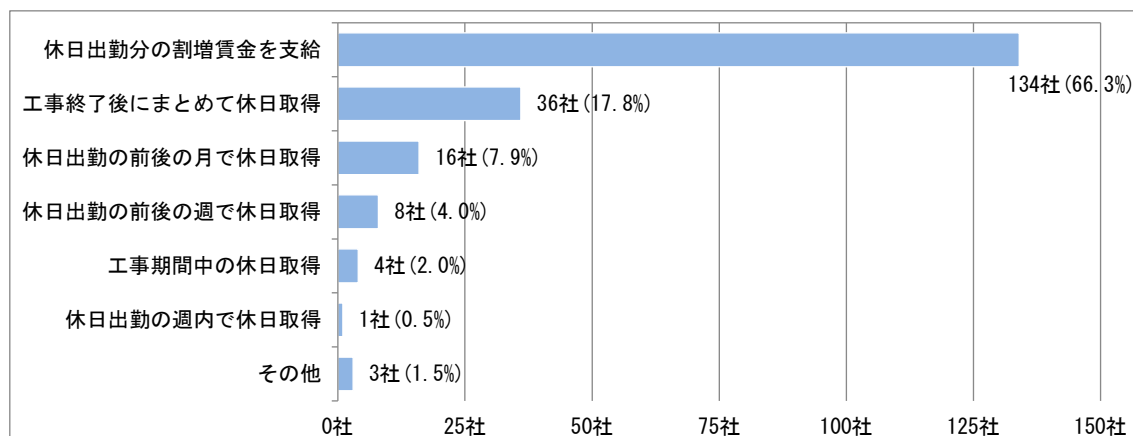
※休日出勤日数は施工期間中の最も多い月の日数

(9) 休日出勤や時間外労働が生じた理由（有効回答 221 社 回答 2 つまで）



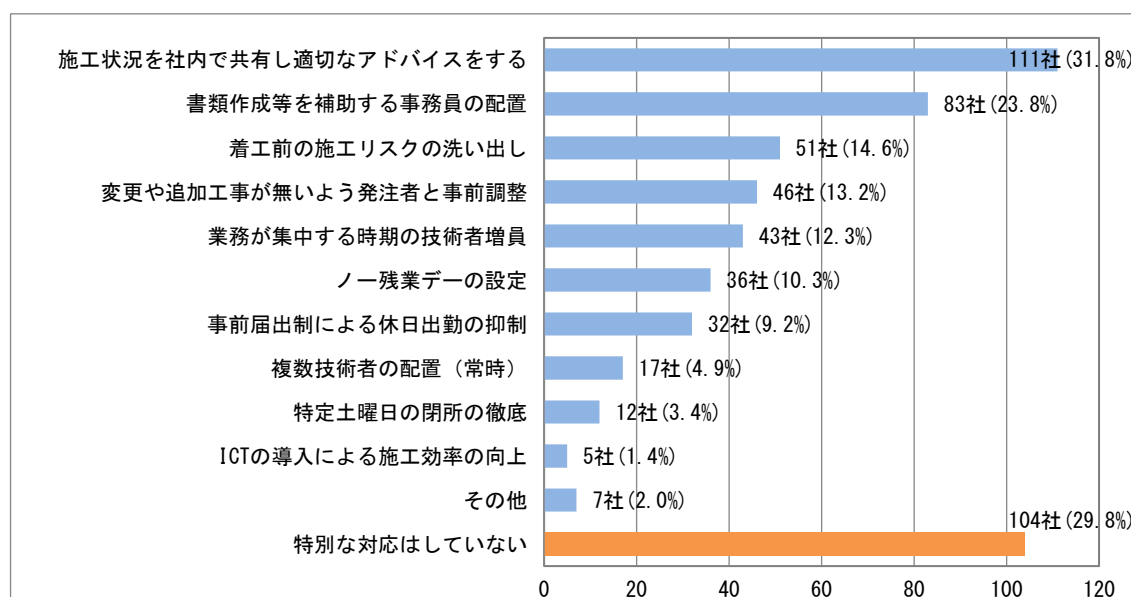
技術者の休日出勤や時間外労働が生じた理由を聞いたところ、「工事関係書類の作成のため」が 106 社(48.0%)と最も多く、次いで「天候不順等による施工の遅れ」94 社(42.5%)、「契約時点で工期に余裕がない」が 50 社(22.6%)と続いている。

(10) 休日出勤への対応（有効回答 202 社）



技術者が休日出勤となった際の対応を聞いたところ、「休日出勤分の割増賃金」が 134 社(66.3%)と最も多く、次いで「工事終了後にまとめて休日取得」が 36 社(17.8%)、「休日出勤の前後の月で休日取得」16 社(7.9%)と続いている。

(11) 休日出勤や時間外労働を抑制するための取り組み（有効回答 349 社 回答 2 つまで）

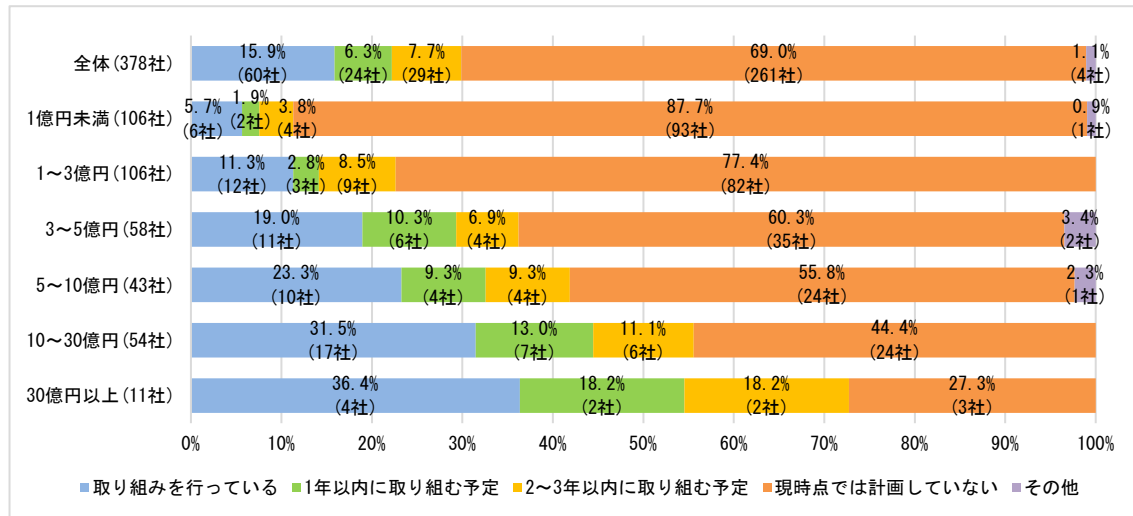


技術者の休日出勤や時間外労働を抑制するために、社内で行っていることを聞いたところ、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスをする」が 111 社 (31.8%) で最も多く「書類作成等を補助する事務員の配置」83 社 (23.8%) と続いている。

一方、「特別な対応はしていない」は回答の中では 2 番目に多く、104 社 (29.8%) となっている。人材の確保や離職防止を図るためにも各企業で取り組むことは重要であり、長時間労働を是正するための具体的な方策やその効果について、講習会等を通じ広く周知し取組みを促していく必要がある。

5. 完全週休二日制について

(1) 建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組み状況 (有効回答 378 社)



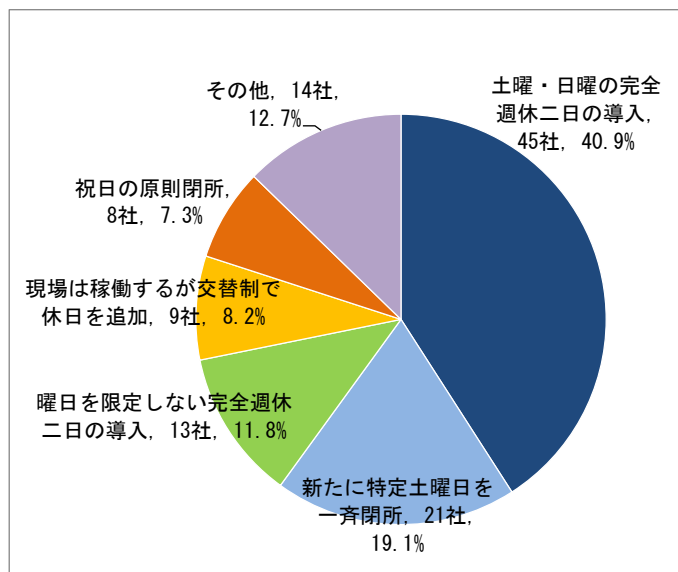
企業における建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組みについてきいたところ、全体では「現時点では計画していない」が69.0%で最も多い。完全週休二日をはじめとした休日拡大に向けた取り組みが業界全体に広まるには、まだ時間がかかると考えられる。

完工高別にみると、完工高が高くなるにつれて「取り組みを行っている」企業の割合が多くなっている。しかし、「現時点では計画していない」の割合は「30億円以上」27.3%、「10～30億円」44.4%、「5～10億円」で55.8%と、比較的完工高が高い区分でも十分に取組みが広がっている状況とは言えない。

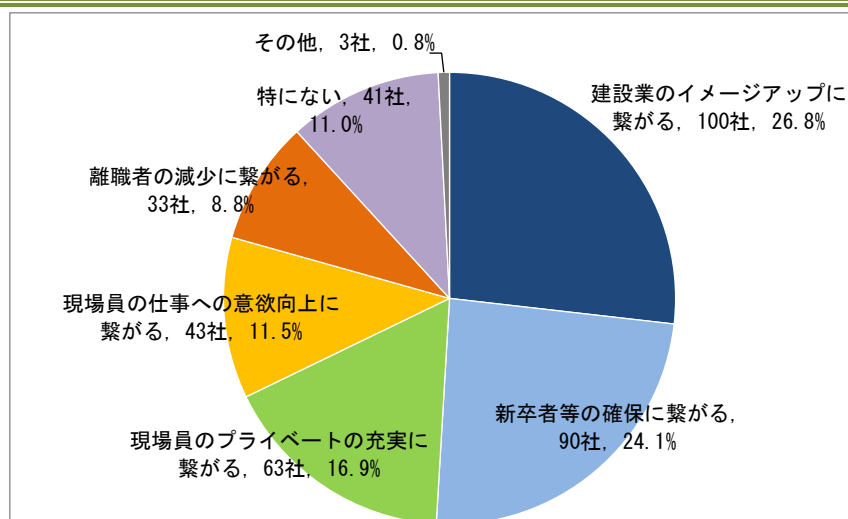
(2) 建設現場の休日拡大・確保に向けた具体的な取り組み内容 (有効回答 110 社)

「取り組みを行っている」および1年以内もしくは2～3年以内に「取り組む予定」と回答した企業にその具体的内容を聞いたところ、「土曜・日曜の完全週休二日制の導入」が45社(40.9%)と最も多く、次いで「新たに特定土曜日を一斉閉所」21社(19.1%)、「曜日を限定しない完全週休二日の導入」13社(11.8%)と続いている。

その他では、「4～6月の完全週休二日制」「リフレッシュ休暇の導入」「暑さや雪の厳しい月の土日休み」「工程に余裕のある時期の祝日を休みにしている」「年末年始やお盆などを長期休暇にし年間休日確保」などの回答があった。



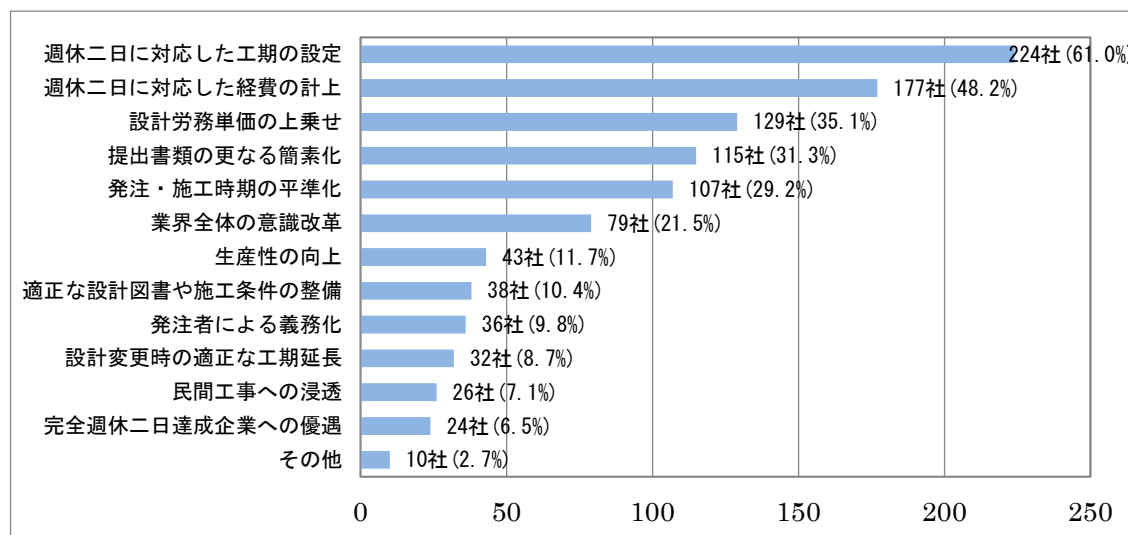
（３）完全週休二日制の実現で期待される効果 （有効回答 373 社）



建設現場の完全週休二日制の実現に対し最も期待する効果を聞いたところ、「建設業のイメージアップに繋がる」が 100 社 (26.8%) と最も多く、次いで「新卒者等の確保に繋がる」90 社 (24.1%)、「現場員のプライベートの充実に繋がる」63 社 16.9%と続いている。

その他では「現場の安全の向上」などの回答があった。

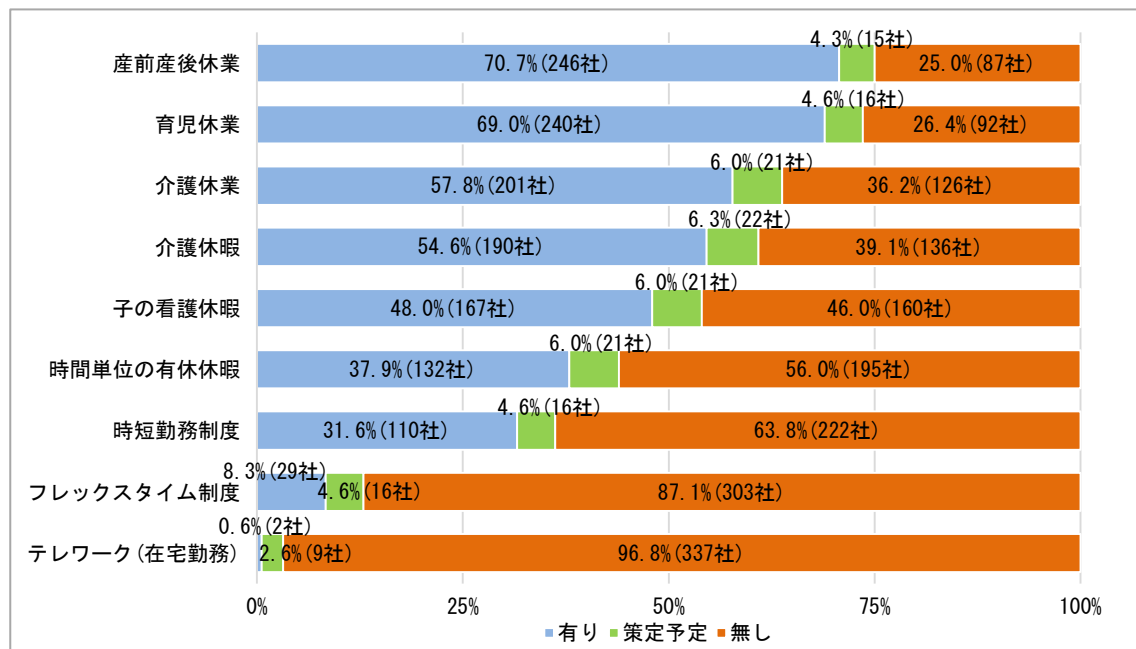
（４）完全週休二日制を実現するために必要な施策・取り組み （有効回答 367 社 回答 2 つまで）



建設現場の完全週休二日制を実現するために必要な施策や取り組みについて聞いたところ、「週休二日に対応した工期の設定」が 224 社 (61.0%) でもっとも多く、次いで「週休二日に対応した経費の計上」177 社 (48.2%)、「設計労務単価の上乗せ」129 社 (35.1%)と続いている。現在の工期や予算では、計画的な週休二日制を導入する余裕がないと考えている企業が多いと言え、働き方改革を推進するためにも引き続き発注者に対し、余裕を持った工期の設定と工期に見合った積算がなされるよう求めていく必要がある。

6. 育児休業・介護休暇等の制度について

(1) 育児休業・介護休暇等の制度(有効回答数 348 社)



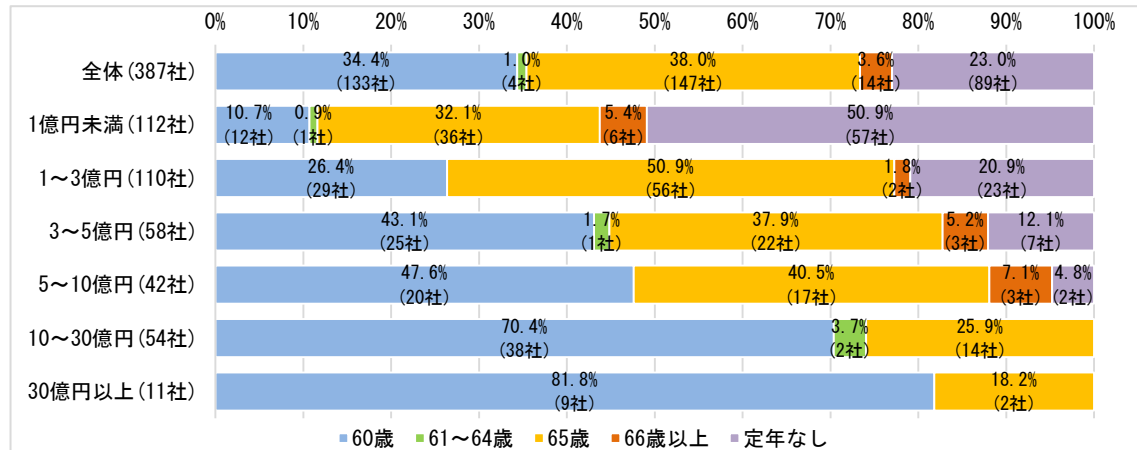
就業規則や労使協定で定める育児休業・介護休暇などの制度の有無について聞いたところ、「有」の割合が最も高いのは、「産前産後休業」の70.7%(246社)で、次いで「育児休業」69.0%(240社)となっている。

産前産後や育児・介護休業、子の看護・介護休暇は、労働基準法や育児・介護休業法によって定められており、企業は就業規則に明記する義務を負っていることから、就業規則等の整備を促していくことが必要である。

また、それらと併せて、従業員が休業・休暇制度を利用しやすい職場環境を整えることも、離職を防止する上で重要だと考えられる。

7. 建設業における高齢者の活躍の状況等について

(1) 定年年齢について（有効回答数 387 社）

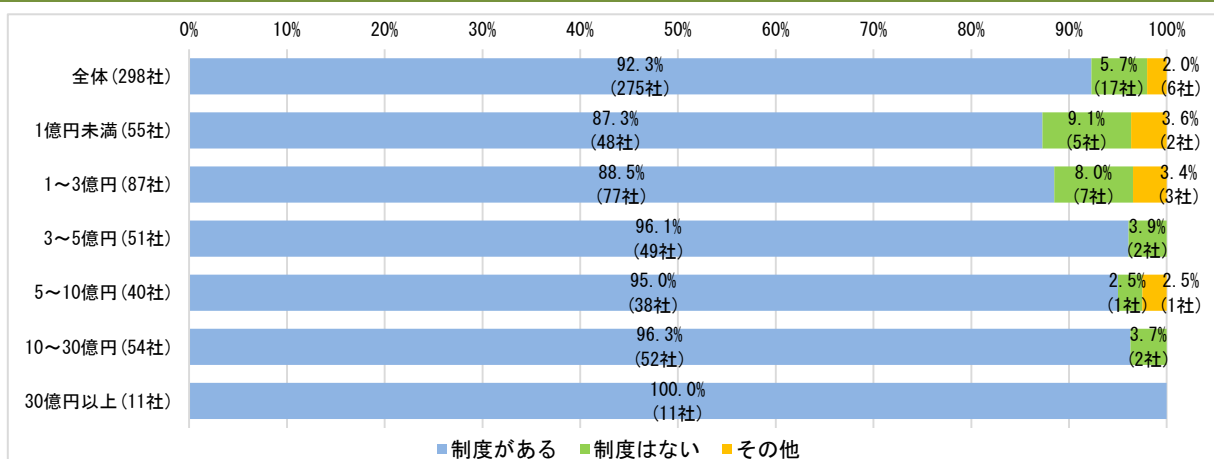


定年年齢を聞いたところ、全体では「65歳」が38.0%で最も多く、次いで「60歳」が34.4%、「定年なし」が23.0%と続いている。

これを完工高別でみると、「定年なし」は「1億円未満」で50.9%と最も多く、完工高が高くなるに従い割合が減少しており、完工高「10～30億円」「30億円以上」では「66歳以上」「定年なし」ともに回答ゼロとなっている。一方、「60歳」は、完成工事高が高くなるに従って割合が増え、「10～30億円」で70.4%、「30億円以上」で81.8%となっている。

従業員の少ない比較的小規模な企業では、経験を積んだ人材を正社員として引き留めるために、定年廃止の措置を取っているのではないかと考えられる。

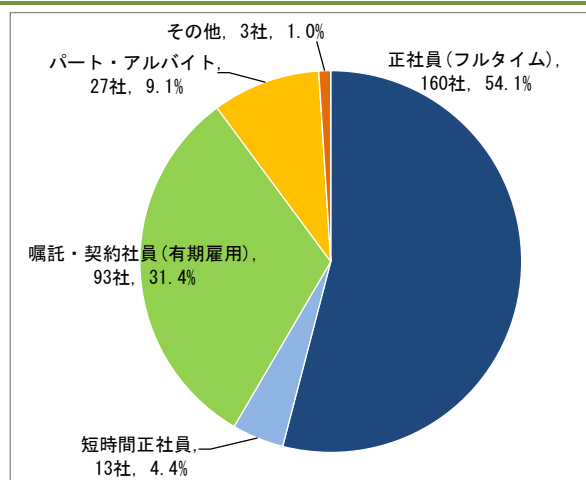
(2) 定年後の継続雇用制度について（有効回答数 298 社）



定年年齢を設けていると回答した企業に対し、定年後の継続雇用制度について聞いたところ、全体では「制度がある」が92.3%(275社)と、ほとんどの企業で制度が設けられている。完工高別でみると、完工高が高くなるに応じて制度を設けている割合も上がる傾向にあり、「30億円以上」では100.0%となっている。

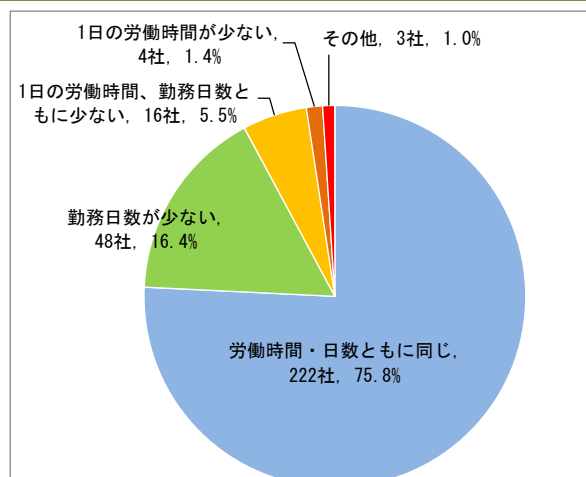
（３）定年後の雇用形態について（有効回答数 296 社）

定年後の雇用形態について聞いたところ、最も多いのは「正社員（フルタイム）」で160社（54.1%）、次いで「嘱託・契約社員（有期雇用）」が93社（31.4%）、「パート・アルバイト」が27社（9.1%）と続いている。



（４）定年後の勤務形態について（有効回答数 293 社）

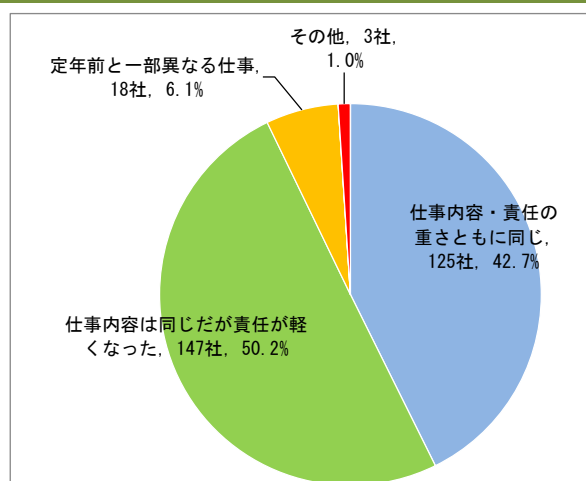
定年後の勤務形態について聞いたところ、「労働時間・日数ともに同じ」が222社（75.8%）と多数を占めている。次いで多いのは「勤務日数が少ない」で48社（16.4%）となっている。



（５）定年後の仕事内容・責任の重さについて（有効回答数 293 社）

定年後の仕事内容・責任の重さについて聞いたところ、「仕事内容は同じだが責任が軽くなった」が147社（50.2%）と最も多く、次いで「仕事内容・責任の重さともに同じ」が125社（42.7%）で、「仕事内容は同じ」とする回答を合わせると272社（92.9%）と大多数を占めている。

殆どの企業で、定年後も経験や知識を活かし定年前と同じ仕事内容で活躍していると言える。



正社員及び嘱託・契約社員の雇用形態、仕事内容・責任の重さ

雇用形態	正社員 (フルタイム)	嘱託・契約社員 (有期雇用)
勤務形態		
労働時間・日数 ともに同様	140 社 (87.5%)	73 社 (81.1%)
労働日数が 少ない	16 社 (10.0%)	9 社 (10.0%)
労働時間・日数 ともに少ない	4 社 (2.5%)	5 社 (5.6%)
1日の労働時間 が短い	0 社 (0.0%)	3 社 (3.3%)
計	160 社 (100.0%)	90 社 (100.0%)

雇用形態	正社員 (フルタイム)	嘱託・契約社員 (有期雇用)
仕事内容・責任の重さ		
仕事内容・責任の重さ ともに同じ	89 社 (56.0%)	30 社 (32.6%)
仕事内容は同じだが 責任が軽くなった	64 社 (40.3%)	53 社 (57.6%)
定年前と一部 異なる仕事	6 社 (3.8%)	7 社 (7.6%)
定年前と全く 異なる仕事	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)
その他	0 社 (0.0%)	2 社 (2.2%)
計	159 社 (100.0%)	92 社 (100.0%)

また、回答が多い「正社員(フルタイム)」「嘱託・契約社員(有期雇用)」について、勤務形態、仕事内容・責任の重さの内訳をみると、勤務形態ではいずれも「労働時間・日数ともに同様」が最も多く「正社員」で87.5%、「嘱託・契約社員(有期雇用)」で81.1%と大多数を占めている。

一方、仕事内容・責任の重さについては、正社員は「仕事内容・責任の重さともに同じ」が56.0%であるのに対し、「嘱託・契約社員(有期雇用)」では「仕事内容は同じだが責任が軽くなった」が57.6%となっている。

(6) 定年後の賃金について

正社員(フルタイム)の賃金変動

			勤務形態								計	
			労働時間・日数 ともに同じ		労働時間 が少ない		労働日数が 少ない		労働時間・日数 ともに少ない			
仕事内容・責任の重さ	仕事内容・責任ともに同じ		84 社	100.0%	0 社	－	3 社	100.0%	2 社	100.0%	89 社	100.0%
	賃金	定年前より高い	0 社	0.0%	0 社	－	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%
		定年前と同等	66 社	78.6%	0 社	－	0 社	0.0%	0 社	0.0%	66 社	74.2%
		定年前より低い	18 社	21.4%	0 社	－	3 社	100.0%	1 社	50.0%	22 社	24.7%
		その他	0 社	0.0%	0 社	－	0 社	0.0%	1 社	50.0%	1 社	1.1%
		仕事内容は同じだが責任が軽くなった	51 社	100.0%	0 社	－	11 社	100.0%	2 社	100.0%	64 社	100.0%
	賃金	定年前より高い	0 社	0.0%	0 社	－	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%
		定年前と同等	20 社	39.2%	0 社	－	2 社	18.2%	1 社	50.0%	23 社	35.9%
		定年前より低い	29 社	56.9%	0 社	－	9 社	81.8%	1 社	50.0%	39 社	60.9%
		その他	2 社	3.9%	0 社	－	0 社	0.0%	0 社	0.0%	2 社	3.1%
		仕事内容と一部異なる仕事	4 社	100.0%	0 社	－	2 社	100.0%	0 社	－	6 社	100.0%
	賃金	定年前より高い	0 社	0.0%	0 社	－	0 社	0.0%	0 社	－	0 社	0.0%
		定年前と同等	2 社	50.0%	0 社	－	0 社	0.0%	0 社	－	2 社	33.3%
		定年前より低い	2 社	50.0%	0 社	－	2 社	100.0%	0 社	－	4 社	66.7%
		その他	0 社	0.0%	0 社	－	0 社	0.0%	0 社	－	0 社	0.0%
定年前と全く異なる仕事		0 社	－	0 社	－	0 社	－	0 社	－	0 社	－	
その他		0 社	－	0 社	－	0 社	－	0 社	－	0 社	－	
計			139 社	100.0%	0 社	－	16 社	100.0%	4 社	100.0%	159 社	100.0%
賃金	定年前より高い	0 社	0.0%	0 社	－	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	
	定年前と同等	88 社	63.3%	0 社	－	2 社	12.5%	1 社	25.0%	91 社	57.2%	
	定年前より低い	49 社	35.3%	0 社	－	14 社	87.5%	2 社	50.0%	65 社	40.9%	
	その他	2 社	1.4%	0 社	－	0 社	0.0%	1 社	25.0%	3 社	1.9%	

定年後の賃金について、最も回答が多い「正社員(フルタイム)」を見ると、「労働時間・日数ともに同じ」で「仕事内容・責任ともに同じ」場合は「定年前と同等」が78.6%(66社)で多数を占めている。一方、「労働時間・日数ともに同じ」で「仕事内容は同じだが責任が軽い」場合は「定年前より低い」が56.9%(29社)と過半数を占めている。

正社員全体で見ると、「定年前と同等」が57.2%(91社)、「定年前より低い」が40.9%(65社)となっている。

嘱託・契約社員（有期雇用）の賃金変動

			勤務形態								計		
			労働時間・日数 ともに同様		労働時間 が少ない		労働日数が 少ない		労働時間・日数 ともに少ない				
仕事内容・責任の重さ	仕事内容・責任ともに同じ		27 社	100.0%	0 社	—	1 社	100.0%	1 社	100.0%	29 社	100.0%	
	賃金	定年前より高い	0 社	0.0%	0 社	—	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	
		定年前と同等	7 社	25.9%	0 社	—	0 社	0.0%	0 社	0.0%	7 社	24.1%	
		定年前より低い	20 社	74.1%	0 社	—	1 社	100.0%	1 社	100.0%	22 社	75.9%	
		その他	0 社	0.0%	0 社	—	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	
	仕事内容は同じで責任が軽くなった		38 社	100.0%	3 社	100.0%	8 社	100.0%	3 社	100.0%	52 社	100.0%	
	賃金	定年前より高い	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	
		定年前と同等	6 社	15.8%	2 社	66.7%	0 社	0.0%	1 社	33.3%	9 社	17.3%	
		定年前より低い	30 社	78.9%	1 社	33.3%	8 社	100.0%	2 社	66.7%	41 社	78.8%	
		その他	2 社	5.3%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	2 社	3.8%	
	定年前と一部異なる仕事		6 社	100.0%	0 社	—	0 社	—	1 社	100.0%	7 社	—	
	賃金	定年前より高い	0 社	0.0%	0 社	—	0 社	—	0 社	0.0%	0 社	—	
		定年前と同等	3 社	50.0%	0 社	—	0 社	—	0 社	0.0%	3 社	—	
		定年前より低い	3 社	50.0%	0 社	—	0 社	—	1 社	100.0%	4 社	—	
		その他	0 社	0.0%	0 社	—	0 社	—	0 社	0.0%	0 社	—	
	定年前と全く異なる仕事		0 社	—	0 社	—	0 社	—	0 社	—	0 社	—	
	その他		1 社	100.0%	0 社	—	0 社	—	0 社	—	1 社	100.0%	
	賃金	定年前より高い	0 社	0.0%	0 社	—	0 社	—	0 社	—	0 社	0.0%	
		定年前と同等	0 社	0.0%	0 社	—	0 社	—	0 社	—	0 社	0.0%	
		定年前より低い	1 社	100.0%	0 社	—	0 社	—	0 社	—	1 社	100.0%	
		その他	0 社	0.0%	0 社	—	0 社	—	0 社	—	0 社	0.0%	
	計			72 社	100.0%	3 社	100.0%	9 社	100.0%	5 社	100.0%	89 社	100.0%
	賃金	定年前より高い	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	
		定年前と同等	16 社	22.2%	2 社	66.7%	0 社	0.0%	1 社	20.0%	19 社	21.3%	
		定年前より低い	54 社	75.0%	1 社	33.3%	9 社	100.0%	4 社	80.0%	68 社	76.4%	
その他		2 社	2.8%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	0 社	0.0%	2 社	2.2%		

次いで回答が多い「嘱託・契約社員(有期雇用)」で見ると、「労働時間・日数ともに同じ」で「仕事内容・責任ともに同じ」場合であっても「定年前より低い」が74.1%(20社)で多数を占めている。また、「労働時間・日数ともに同じ」で「仕事内容は同じだが責任が軽い」場合は「定年前より低い」が78.9%(30社)と多数を占めており、嘱託・契約社員全体でも「定年前より低い」が76.4%(68社)となっている。

定年後の賃金については、雇用形態や勤務形態、仕事内容・責任の重さなどを総合的に見て賃金を決定している企業が多いと思われる。

正社員(フルタイム)の賃金及び減少率

		勤務形態				計
		労働時間・日数 ともに同じ	労働時間 が少ない	日数が少ない	労働時間・日数 ともに少ない	
仕事内容・責任の重さ	仕事内容・責任ともに同じ	18 社	0 社	3 社	1 社	22 社
	変動率	▲26.4%	—	▲15.0%	▲20.0%	▲24.7%
	仕事内容は同じで責任が軽くなった	29 社	0 社	9 社	1 社	39 社
	変動率	▲19.7%	—	▲24.7%	▲20.0%	▲20.9%
	定年前と一部異なる仕事	2 社	0 社	2 社	0 社	4 社
	変動率	—	—	▲30.0%	—	▲30.0%
	定年前と全く異なる仕事	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
	変動率	—	—	—	—	—
	その他	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
	変動率	—	—	—	—	—
計		49 社	0 社	14 社	2 社	65 社
変動率		▲22.6%	—	▲23.8%	▲20.0%	▲22.8%

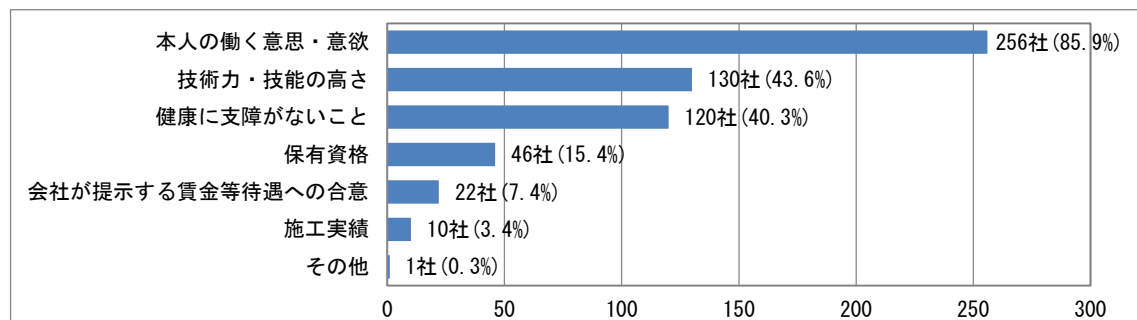
また、回答があった正社員(フルタイム)の賃金の変動率を、勤務形態、仕事内容・責任の重さに別平均値を算出すると全般的に20～30%の減少幅で、全体平均では22.8%の減少となっている。

嘱託・契約社員（有期雇用）の賃金及び減少率

		勤務形態				計
		労働時間・日数 ともに同じ	労働時間 が少ない	日数が少ない	労働時間・日数 ともに少ない	
仕事内容・責任の重さ	仕事内容・責任ともに同じ	20 社	0 社	1 社	1 社	22 社
	減少率	▲21.9%	-	-	▲20.0%	▲21.8%
	仕事内容は同じで責任が軽くなった	30 社	1 社	8 社	2 社	41 社
	減少率	▲21.5%	▲30.0%	▲25.0%	▲15.0%	▲22.1%
	定年前と一部異なる仕事	3 社	0 社	0 社	1 社	4 社
	減少率	▲25.0%	-	-	▲20.0%	▲23.3%
	定年前と全く異なる仕事	0 社	0 社	0 社	0 社	0 社
	減少率	-	-	-	-	-
	その他	1 社	0 社	0 社	0 社	1 社
	減少率	▲20.0%	-	-	-	▲25.0%
計		53 社	1 社	9 社	4 社	67 社
減少率		▲21.7%	▲30.0%	▲25.0%	▲17.5%	▲22.2%

同様に、嘱託・契約社員（有期雇用）の平均値を算出すると、こちらも全般的に 20～30%の減少幅で、全体平均では 22.2%の減少となっており、正社員との大きな違いは見受けられない。

（７）雇用を継続する基準として重要視していること（有効回答数 298 社 回答２つまで）



定年後に雇用を継続する基準として重要視している事項について聞いたところ、「本人の働く意思・意欲」が 256 社(85.9%)と最も多く、定年後も本人が希望するなら自社で長く働いてもらいたいと考えている企業が多いことがわかる。

次いで多いのは「技術力・技能の高さ」130 社(43.6%)、「健康に支障がないこと」120 社(40.3%)となっている。

（８）継続雇用の技術職および技能職の人数と具体的な仕事内容（有効回答数 217 社）

技術職	185 社	486 人	技能職	114 社	272 人
具体的な仕事内容 (複数回答)	企業数	割合	具体的な仕事内容 (複数回答)	企業数	割合
施工管理	152 社	82.2%	現場作業	90 社	78.9%
安全管理	40 社	21.6%	職長	23 社	20.2%
若手の指導・育成	39 社	21.1%	若手の指導・育成	16 社	14.0%
社内検査業務	26 社	14.1%	補助作業	15 社	13.2%
営業	23 社	12.4%	その他	2 社	1.8%
その他	3 社	1.6%	計	114 社	100.0%
計	185 社	100.0%			

現在、継続雇用を行っている人数を聞いたところ、技術職が 185 社で計 486 人、技能職が 114 社で 272 人となっている。

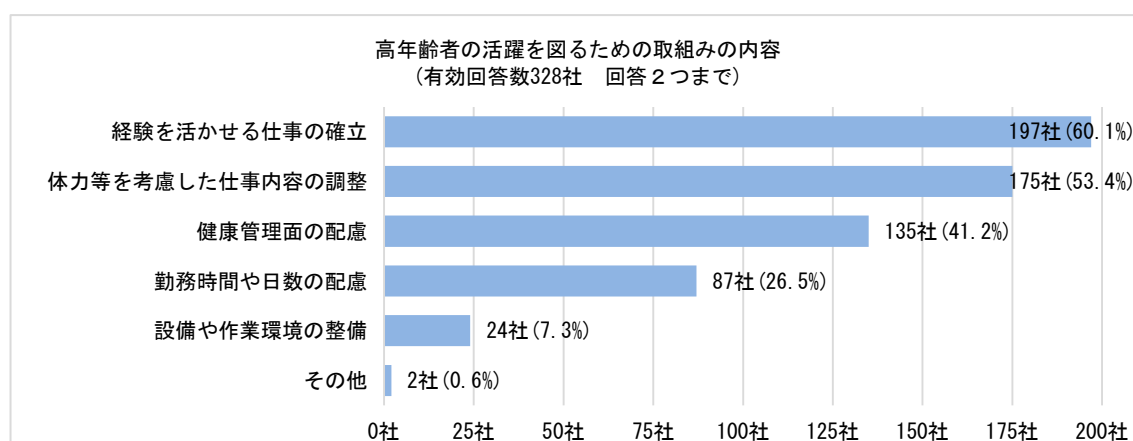
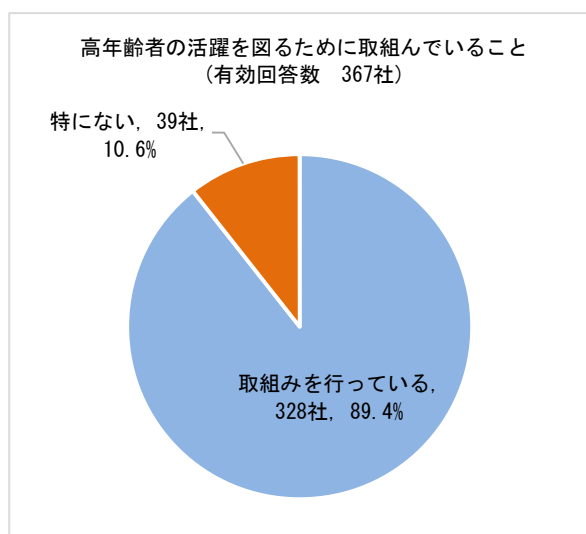
その具体的な仕事内容は、技術職は「施工管理」が最も多く 152 社(82.2%)、技能職は「現場作業」が最も多く 90 社(78.9%)となっている。

（９）高齢者の活躍を図るための取り組み

高齢者の活躍を図るための取り組みの有無については、「取り組みを行っている」企業が328社（89.4%）で、大多数を占めている。

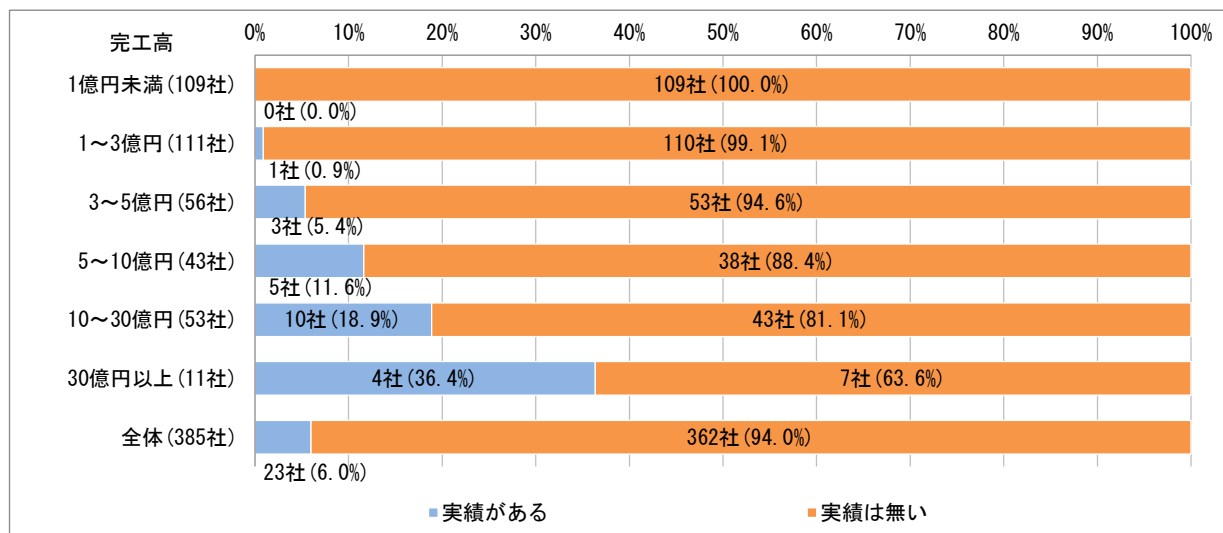
また取り組みの具体的な内容では、「経験を活かせる仕事の確立」が197社（60.1%）で最も多く、次いで「体力等を考慮した仕事内容の調整」175社（53.4%）となっており、いずれも半数を超えている。続いて多いのは、「健康管理面の配慮」で135社（41.2%）となっている。

高齢者を雇用するにあたって、これまでの経験や知識を発揮できる環境を整えるだけでなく、体力や健康面でも支障がないよう配慮している企業が多いと言える。



8. ICTの導入状況・計画について

(1) ICT活用工事の実績（有効回答数 385社）



平成29年度中に完成した工事におけるICT活用工事の実績について聞いたところ、全体での「実績がある」との回答は23社(6.0%)と少なく、ほとんどの企業でICT活用の実績が無いことが分かる。

完工高別に見ると、完工高が高くなるにつれて「実績がある」割合が増える傾向で、「30億円以上」では4社(36.4%)となっている。新技術の導入にはコストや技術者の育成が必要であることから、規模の小さい企業ではICT施工に着手しにくいためだと考えられる。

また、「実績がある」と回答した企業23社に、工事概要及び取組みの内容等を聞いたところ27件の回答があった。

工事の平均受注額は103.8百万円で、金額帯では「50百万円以上100百万円未満」が9件(33.3%)と最も多く、次いで「100百万円以上150百万円未満」が8件(29.6%)と続いている。

受注額		件数	割合
20百万円未満		3件	11.1%
20百万円以上	50百万円未満	3件	11.1%
50百万円以上	100百万円未満	9件	33.3%
100百万円以上	150百万円未満	8件	29.6%
150百万円以上	200百万円未満	3件	11.1%
200百万円以上		1件	3.7%
平均受注額 103.8百万円		27件	100.0%

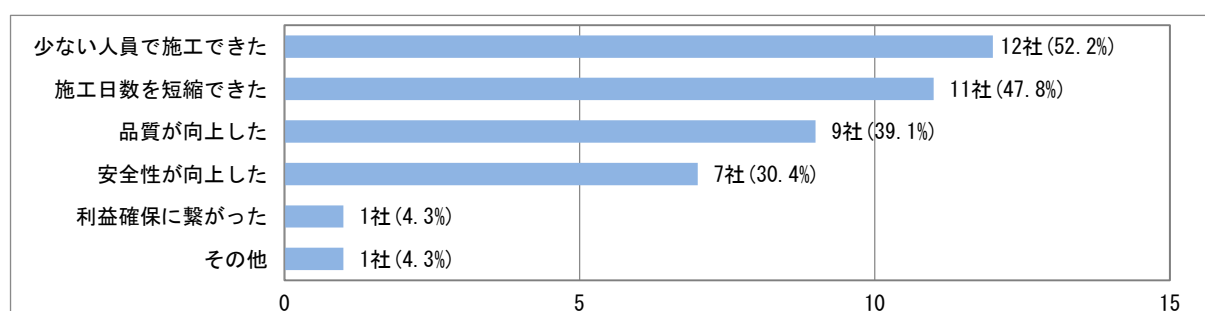
工種別では、「土工」が最も多く17件(63.0%)、次いで「法面工」が6件(22.2%)となっている。「その他」では「河川工事」「測量」と回答があった。

工種	件数	割合
土工	17件	63.0%
法面工	6件	22.2%
砂防工	2件	7.4%
その他	2件	7.4%
計	27件	100.0%

また、ICT 活用の内容とその調達については、「ドローン」が最も多く 20 件(74.1%)で、うち 13 件は「自社保有」と回答があった。次いで多いのは「マシンガイダンス」と「マシンコントロール」でいずれも 9 件(33.3%)となっている。

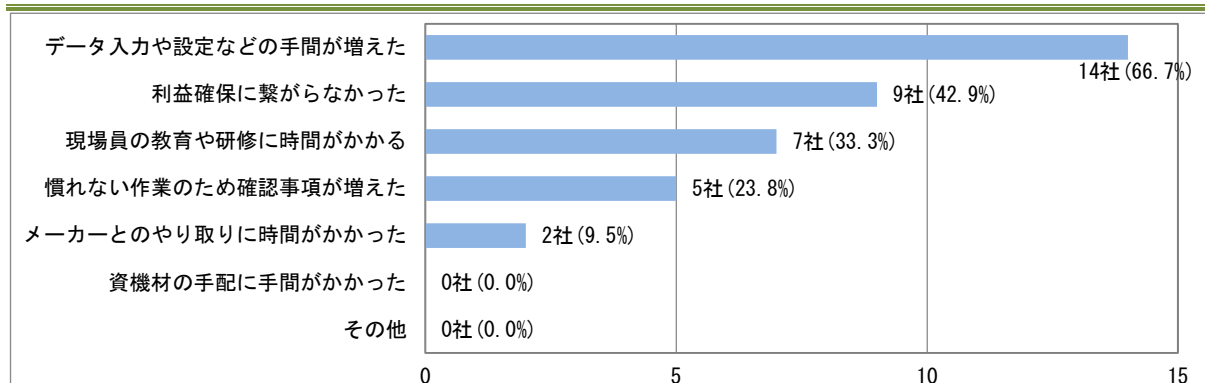
種別	件数	割合	調達状況			
			自社保有	下請保有	レンタル	その他
ドローン	20 件	74.1%	13 件	6 件	0 件	1 件(外注)
マシンガイダンス	9 件	33.3%	1 件	3 件	5 件	
マシンコントロール	9 件	33.3%	1 件	3 件	5 件	
測量・計測	8 件	29.6%	3 件	4 件	1 件	
出来形	3 件	11.1%	0 件	1 件	1 件	1 件(外注)
計	27 件					

(2) ICTの導入により得られた効果（有効回答数 23 社 回答 2 つまで）



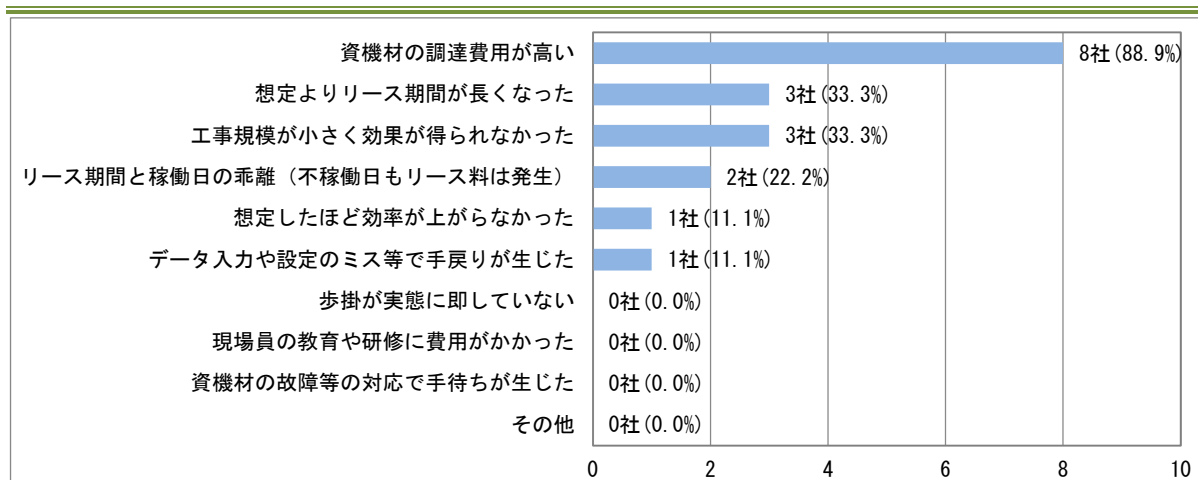
ICTの導入により得られた効果を聞いたところ、「少ない人員で施工できた」が 12 社(52.2%)と最も多く、次いで「施工日数を短縮できた」11 社(47.8%)、「品質が向上した」9 社(39.1%)と続いている。

(3) ICTを導入したことによるデメリット（有効回答数 21 社 回答 2 つまで）



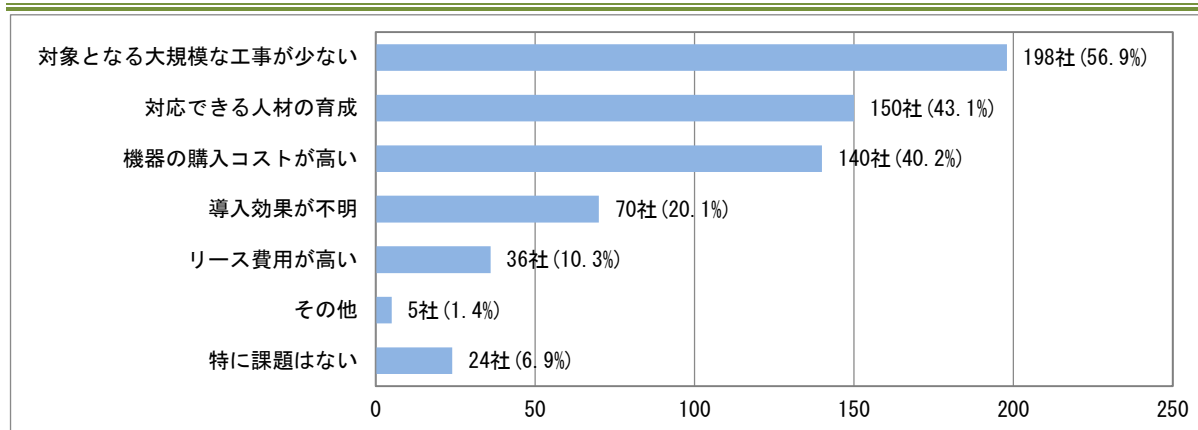
ICTを導入したことによるデメリットを聞いたところ、「データ入力や設定などの手間が増えた」が 14 社(66.7%)と最も多い。次いで「利益確保に繋がらなかった」9 社(42.9%)となっている。

(4) ICTの導入が利益確保に繋がらなかった主な理由（有効回答数 9 社 回答 2 つまで）



また、「利益確保に繋がらなかった」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「資機材の調達費用が高い」が 8 社(88.9%)と最も多い。

(5) ICTの導入や拡大に対する課題（有効回答数 348 社 回答 2 つまで）



全企業に ICT の導入や拡大に対する課題について聞いたところ、「対象となる大規模な工事が少ない」が 198 社(56.9%)と最も多く、次いで「対応できる人材の育成」150 社(43.1%)、「機器の購入コストが高い」140 社(40.2%)と続いている。

ICT の導入は人員削減や工期短縮への効果があると言えるものの、機器へのデータ入力・設定等に対応できる人材の育成、機材の調達にかかるコストの増加、導入の効果が得られる工事の確保などが課題となっている。

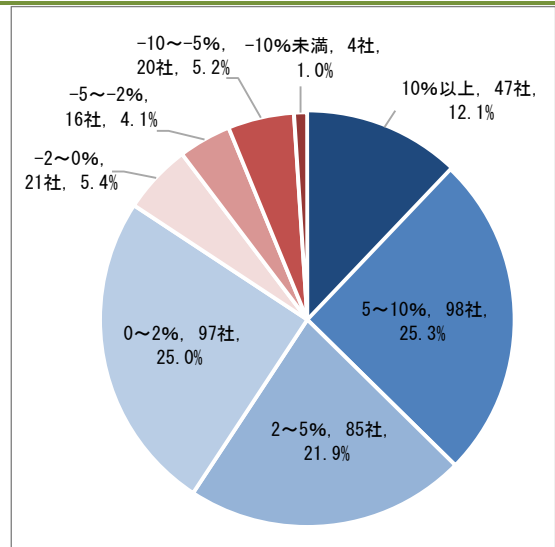
今後、人口減少・高齢化がさらに進み、現場の若手も減少していくと予想されることから、ICT を活用し現場の省力化を進めていくことが重要であるが、業界内で ICT を普及させるためには、ICT の効果を発揮しやすい工事の確保と、大規模工事・小規模工事を問わず利益が得られる積算が大切だと言える。

9. 経営状況について

(1) 直近決算の営業利益率（有効回答数 388 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「5～10%」98 社(25.3%)、次いで「0～2%」97 社(25.0%)、「2～5%」85 社(21.9%)と、合わせて7割超の企業が営業利益率0～10%の範囲に収まっており、黒字回答(0%以上)の合計は327 社(84.3%)となる。

赤字回答(0%未満)は、多い順に「-2～0%」21 社(5.4%)、「-10～-5%」20 社(5.2%)、「-5～-2%」16 社(4.1%)、「-10%未満」4 社(1.0%)となっており、赤字回答の合計(0%未満)は61 社(15.7%)となる。



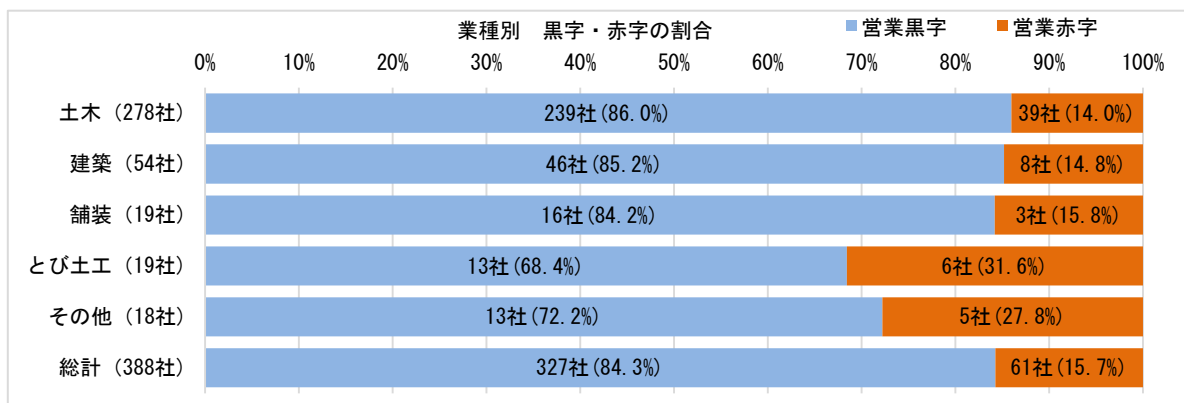
主たる業種別で最も回答が多いのは、土木「5～10%」78 社(28.1%)、建築「0～2%」24 社(44.4%)、舗装「5～10%」8 社(42.1%)、とび土工は「5～10%」と「0～2%」がいずれも5 社(26.3%)となっている。

平均営業利益率は、土木が4.1%、建築が1.5%、舗装4.4%、とび土工が1.4%で、とび土工と建築が他に比べて低い。

黒字と赤字を企業数の割合で表すと下図のとおりとなり、「とび土工」(31.6%)と「その他」(27.8%)で赤字企業の割合が高いことがわかる。

業種別 営業利益率	土木	建築	舗装	とび土工	その他	総計
10%以上	42 社 (15.1%)	0 社 (0.0%)	3 社 (15.8%)	1 社 (5.3%)	1 社 (5.6%)	47 社 (12.1%)
5%以上 10%未満	78 社 (28.1%)	4 社 (7.4%)	8 社 (42.1%)	5 社 (26.3%)	3 社 (16.7%)	98 社 (25.3%)
2%以上 5%未満	56 社 (20.1%)	18 社 (33.3%)	3 社 (15.8%)	2 社 (10.5%)	6 社 (33.3%)	85 社 (21.9%)
0%以上 2%未満	63 社 (22.7%)	24 社 (44.4%)	2 社 (10.5%)	5 社 (26.3%)	3 社 (16.7%)	97 社 (25.0%)
-2%以上 0%未満	12 社 (4.3%)	3 社 (5.6%)	0 社 (0.0%)	3 社 (15.8%)	3 社 (16.7%)	21 社 (5.4%)
-5%以上 -2%未満	12 社 (4.3%)	2 社 (3.7%)	0 社 (0.0%)	1 社 (5.3%)	1 社 (5.6%)	16 社 (4.1%)
-10%以上 -5%未満	12 社 (4.3%)	3 社 (5.6%)	3 社 (15.8%)	1 社 (5.3%)	1 社 (5.6%)	20 社 (5.2%)
-10%超	3 社 (1.1%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (5.3%)	0 社 (0.0%)	4 社 (1.0%)
合 計	278 社 (100.0%)	54 社 (100.0%)	19 社 (100.0%)	19 社 (100.0%)	18 社 (100.0%)	388 社 (100.0%)
平均営業利益率	4.1%	1.5%	4.4%	1.4%	2.5%	3.6%

※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



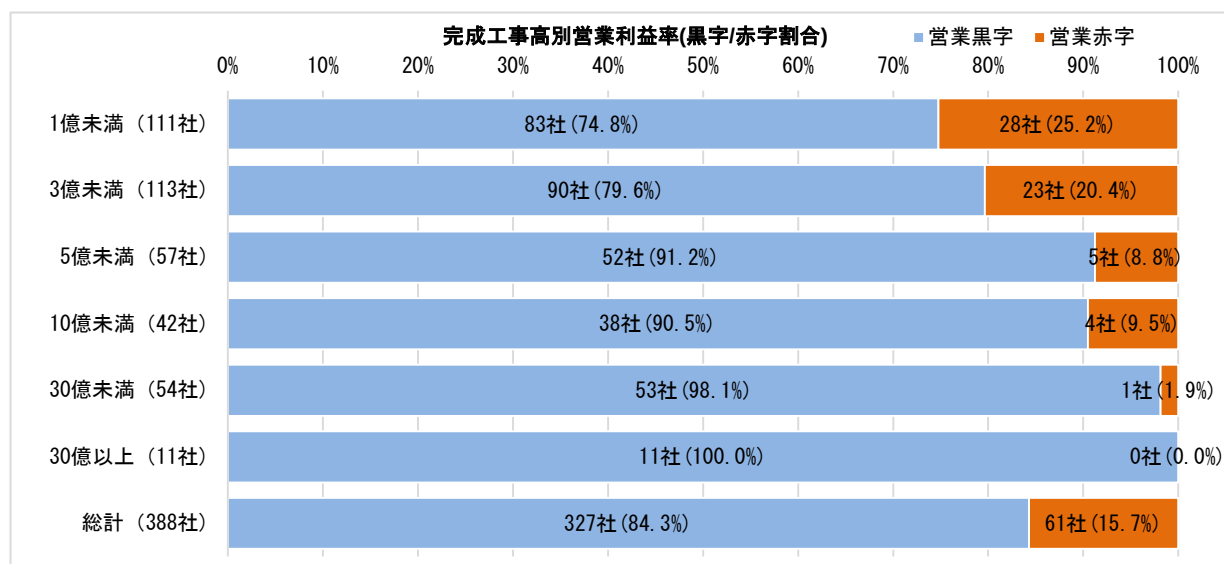
完成工事高別に営業利益率をみると、最も企業数の多い完工高「1～3 億円」では、「5～10%」が 113 社中 31 社 (27.4%) と最も多く、次いで「0～2%」23 社 (20.4%)、「2～5%」21 社 (18.6%) の順となっている。

次に企業数が多い「1 億円未満」では、「0～2%」が 111 社中 31 社 (27.9%) と最も多く、次いで「2～5%」21 社 (18.9%)、「5～10%」19 社 (17.1%) と続いている。

平均営業利益率でみると、「3～5 億」の階層が 5.5% で最も高い。一方、最も低いのは「1 億円未満」の 2.2% となっている。

また、完成工事高別に黒字・赤字の企業数をみると、完成工事高が低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ないことが理由ではないかと考えられる。

完工高 (円) 営業利益率	1 億未満	1～3 億	3～5 億	5～10 億	10～30 億	30 億以上	総計
10%以上	12 社 (10.8%)	15 社 (13.3%)	11 社 (19.3%)	4 社 (9.5%)	5 社 (9.3%)	0 社 (0.0%)	47 社 (12.1%)
5%以上 10%未満	19 社 (17.1%)	31 社 (27.4%)	19 社 (33.3%)	9 社 (21.4%)	18 社 (33.3%)	2 社 (18.2%)	98 社 (25.3%)
2%以上 5%未満	21 社 (18.9%)	21 社 (18.6%)	9 社 (15.8%)	10 社 (23.8%)	18 社 (33.3%)	6 社 (54.5%)	85 社 (21.9%)
0%以上 2%未満	31 社 (27.9%)	23 社 (20.4%)	13 社 (22.8%)	15 社 (35.7%)	12 社 (22.2%)	3 社 (27.3%)	97 社 (25.0%)
-2%以上 0%未満	11 社 (9.9%)	4 社 (3.5%)	3 社 (5.3%)	2 社 (4.8%)	1 社 (1.9%)	0 社 (0.0%)	21 社 (5.4%)
-5%以上 -2%未満	7 社 (6.3%)	8 社 (7.1%)	0 社 (0.0%)	1 社 (2.4%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	16 社 (4.1%)
-10%以上 -5%未満	8 社 (7.2%)	9 社 (8.0%)	2 社 (3.5%)	1 社 (2.4%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	20 社 (5.2%)
-10%未満	2 社 (1.8%)	2 社 (1.8%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	4 社 (1.0%)
合 計	111 社 (100.0%)	113 社 (100.0%)	57 社 (100.0%)	42 社 (100.0%)	54 社 (100.0%)	11 社 (100.0%)	388 社 (100.0%)
平均営業利益率	2.2%	3.2%	5.5%	3.8%	4.9%	3.7%	3.6%

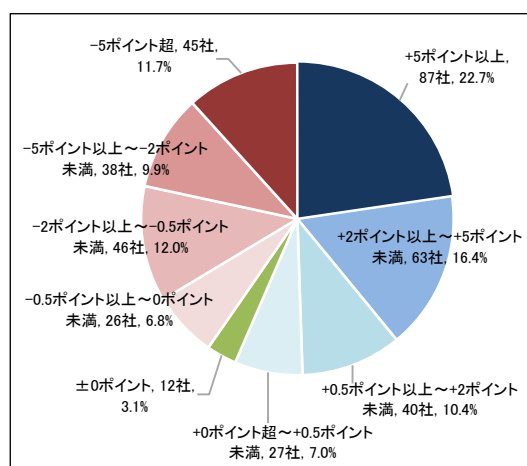


(2) 営業利益率の前期比較（有効回答 384 社）

直近と前期決算の利益率についてそれぞれ回答してもらい、その差を算出した。

最も回答が多いのは「+5 ポイント以上」の 87 社 (22.7%)、次いで「+2 ポイント以上～+5 ポイント未満」63 社 (16.4%)、「-2 ポイント以上～-0.5 ポイント未満」46 社 (12.0%)、「-5 ポイント超」の 45 社 (11.7%) と続き、増減なしの「±0」は 12 社 (3.1%) となっている。

「増加」「減少」の区分で見ると、「増加」は計 217 社 (56.5%) と半数を超えるが、「減少」も計 155 社 (40.4%) と 4 割超を占めており、業界全体では依然として厳しい経営環境に置かれていることが分かる。



変動幅	企業数	割合
+5 ポイント以上	87 社	22.7%
+2 ポイント以上～+5 ポイント未満	63 社	16.4%
+0.5 ポイント以上～+2 ポイント未満	40 社	10.4%
+0 ポイント超～+0.5 ポイント未満	27 社	7.0%
±0 ポイント	12 社	3.1%
-0.5 ポイント以上～0 ポイント未満	26 社	6.8%
-2 ポイント以上～-0.5 ポイント未満	46 社	12.0%
-5 ポイント以上～-2 ポイント未満	38 社	9.9%
-5 ポイント超	45 社	11.7%
計	384 社	100.0%

また、増減について完成工事高別にみると、「増加」した割合が最も多いのは「3～5 億円」の 35 社 (61.4%)、次いで「1 億円未満」の 65 社 (60.2%) となっている。一方、「減少」した割合が最も多いのは、「30 億円以上」の 7 社 (63.6%)、次いで「5～10 億円」の 19 社 (45.2%)、「10～30 億円」の 24 社 (44.4%) となっており、比較的完成工事高の多い企業で減少の割合が増えている。

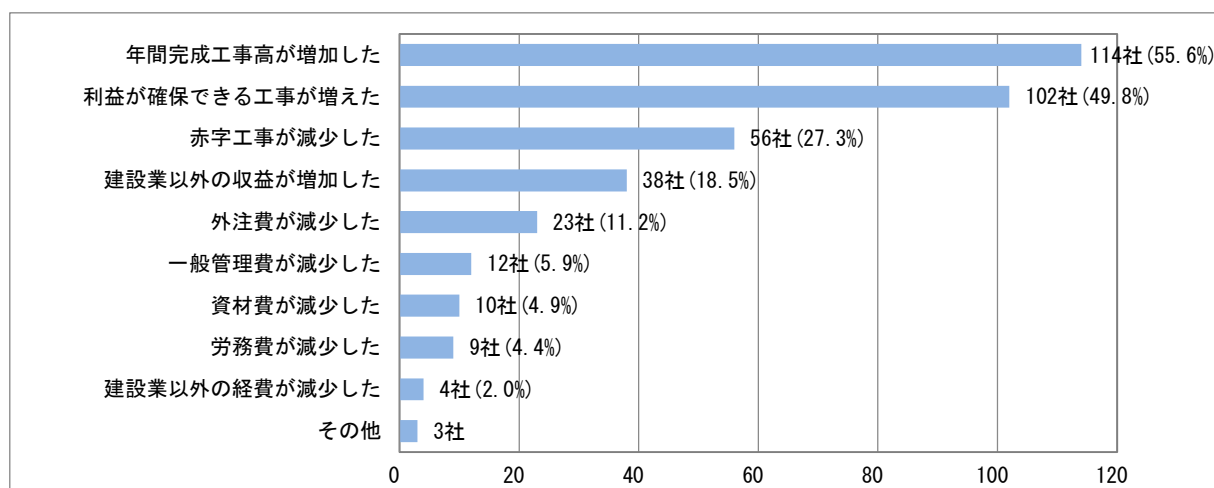
営業利益率 \ 完工高	1 億未満	1～3 億	3～5 億	5～10 億	10～30 億	30 億以上	計
増 加	65 社 (60.2%)	63 社 (56.3%)	35 社 (61.4%)	21 社 (50.0%)	29 社 (53.7%)	4 社 (36.4%)	217 社 (56.5%)
横ばい	3 社 (2.8%)	4 社 (3.6%)	2 社 (3.5%)	2 社 (4.8%)	1 社 (1.9%)	0 社 (0.0%)	12 社 (3.1%)
減 少	40 社 (37.0%)	45 社 (40.2%)	20 社 (35.1%)	19 社 (45.2%)	24 社 (44.4%)	7 社 (63.6%)	155 社 (40.4%)
計	108 社 (100.0%)	112 社 (100.0%)	57 社 (100.0%)	42 社 (100.0%)	54 社 (100.0%)	11 社 (100.0%)	384 社 (100.0%)

また、これを業種別にみると、「増加」の割合が半数を超えているのは、「土木」の 169 社 (61.7%)、「とび土工」の 11 社 (57.9%) の 2 業種のみで、「建築」「舗装」「その他」はいずれも「減少」が過半数となっている。

営業利益率 \ 業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
増 加	169 社 (61.7%)	20 社 (37.0%)	9 社 (47.4%)	11 社 (57.9%)	8 社 (44.4%)	217 社 (56.5%)
横ばい	8 社 (2.9%)	3 社 (5.6%)	0 社 (0.0%)	1 社 (5.3%)	0 社 (0.0%)	12 社 (3.1%)
減 少	97 社 (35.4%)	31 社 (57.4%)	10 社 (52.6%)	7 社 (36.8%)	10 社 (55.6%)	155 社 (40.4%)
計	274 社 (100.0%)	54 社 (100.0%)	19 社 (100.0%)	19 社 (100.0%)	18 社 (100.0%)	384 社 (100.0%)

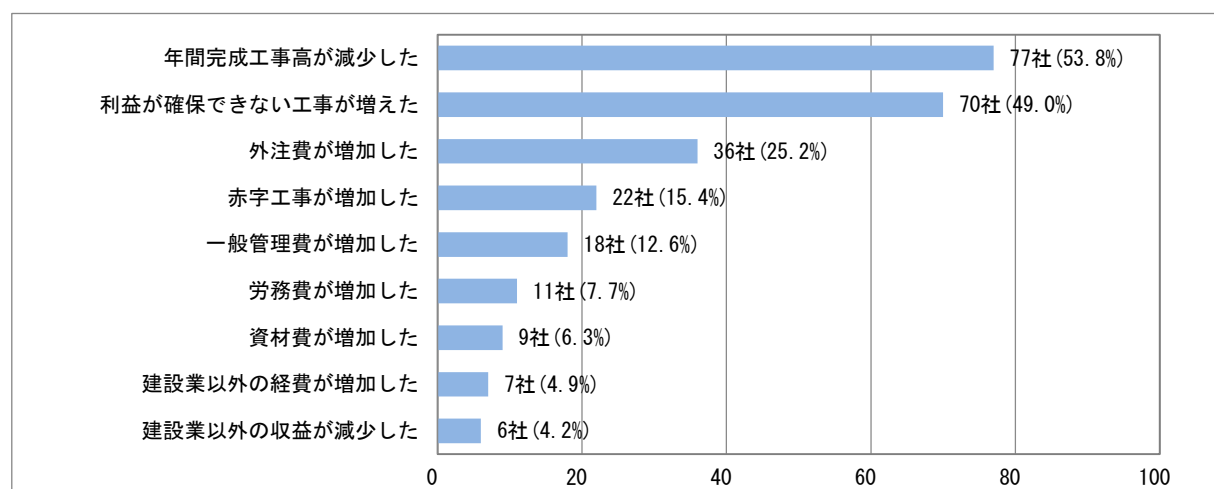
※その他には、管、造園、鋼構造物、電気設備、機械器具設置等を含む

（３）営業利益率が増加した理由（有効回答数 205 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、「年間完成工事高が増加した」が 114 社(55.6%)と最も多く、次いで「利益が確保できる工事が増えた」102 社(49.8%)、「赤字工事が減少した」56 社(27.3%)と続いている。

（４）営業利益率が減少した理由（有効回答数 143 社 回答 2 つまで）



また、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 77 社(53.8%)と最も多く、次いで「利益が確保できない工事が増えた」70 社(49.0%)、「外注費が増加した」36 社(25.2%)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、地域に必要な建設企業が健全な経営を図っていくためにも、十分な工事量の確保と適正な利益が得られる積算が重要だと言える。

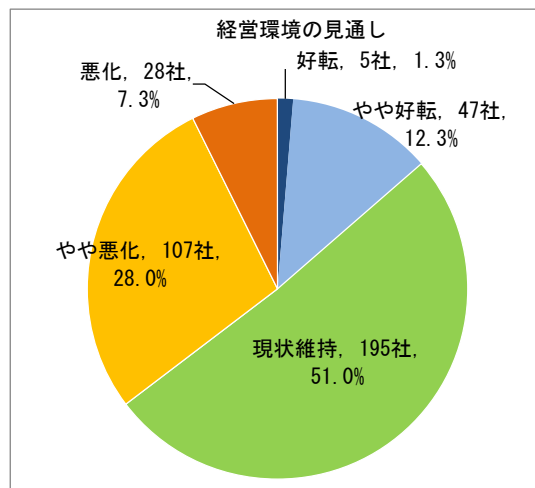
10. 経営環境の見通しについて

(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 382 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195社(51.0%)で半数超を占めている。一方、「悪化」「やや悪化」の合計は35.3%で、「好転」「やや好転」の合計13.6%を21.7ポイント上回っている。

これを完成工事高別で見ても同様に「現状維持」とする回答が多く、いずれの階層でも半数前後を占めている。

「やや悪化」「悪化」を合計した割合が最も多いのは「10～30億円」で計43.4%、次いで「1億円未満」計38.2%、「1～3億円」計37.1%、「30億円以上」が計36.4%と続いている。



見通し \ 完工高	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	計
好 転	0社 0.0%	3社 2.8%	1社 1.8%	1社 2.3%	0社 0.0%	0社 0.0%	5社 1.3%
やや好転	10社 9.1%	13社 12.0%	11社 19.6%	7社 15.9%	5社 9.4%	1社 9.1%	47社 12.3%
現状維持	58社 52.7%	52社 48.1%	31社 55.4%	23社 52.3%	25社 47.2%	6社 54.5%	195社 51.0%
やや悪化	28社 25.5%	30社 27.8%	13社 23.2%	12社 27.3%	20社 37.7%	4社 36.4%	107社 28.0%
悪 化	14社 12.7%	10社 9.3%	0社 0.0%	1社 2.3%	3社 5.7%	0社 0.0%	28社 7.3%
計	110社 100.0%	108社 100.0%	56社 100.0%	44社 100.0%	53社 100.0%	11社 100.0%	382社 100.0%

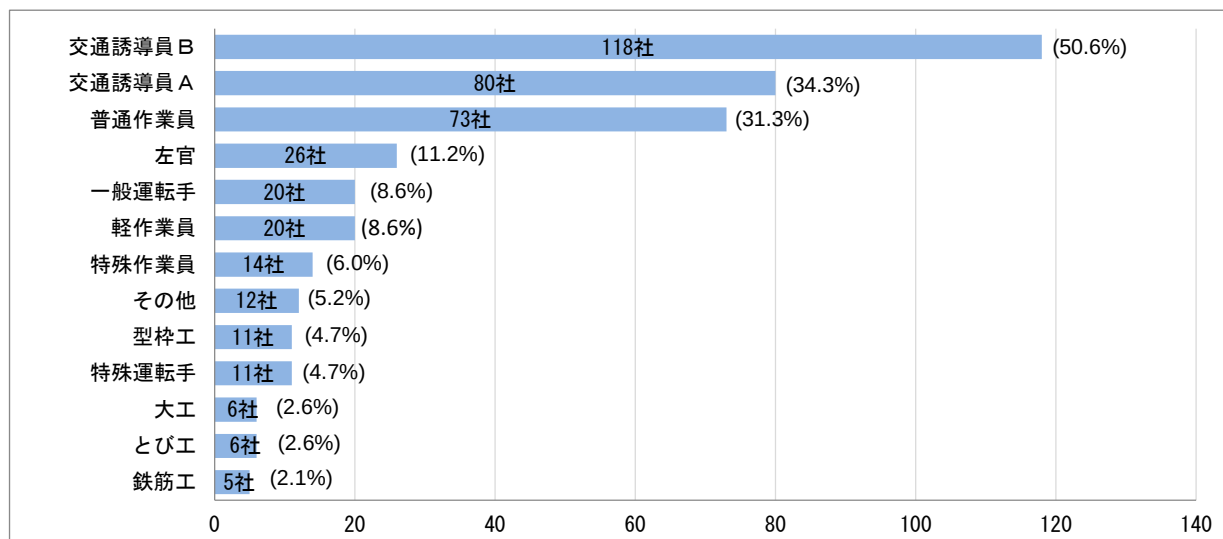
これを業種別にみると「やや悪化」「悪化」の合計が最も高いのは「建築」の計43.4%で、次いで「舗装」が41.2%となっている。

見通し \ 業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
好 転	4社 1.4%	0社 0.0%	1社 5.9%	0社 0.0%	0社 0.0%	5社 1.3%
やや好転	32社 11.5%	5社 9.4%	3社 17.6%	3社 18.8%	4社 23.5%	47社 12.3%
現状維持	146社 52.3%	25社 47.2%	6社 35.3%	10社 62.5%	8社 47.1%	195社 51.0%
やや悪化	72社 25.8%	20社 37.7%	7社 41.2%	3社 18.8%	5社 29.4%	107社 28.0%
悪 化	25社 9.0%	3社 5.7%	0社 0.0%	0社 0.0%	0社 0.0%	28社 7.3%
計	279社 100.0%	53社 100.0%	17社 100.0%	16社 100.0%	17社 100.0%	382社 100.0%

※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

11. 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 233 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118社(50.6%)で、次いで「交通誘導員A」が80社(34.3%)、「普通作業員」73社(31.3%)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B」で25.3%、「交通誘導員A」で23.8%と、いずれも実勢単価が2割超上回っている。交通誘導員の2職種は、これまでの調査でも高い乖離率で、工事の採算性を図るためにも、実態に即した設計労務単価の設定が望まれる。

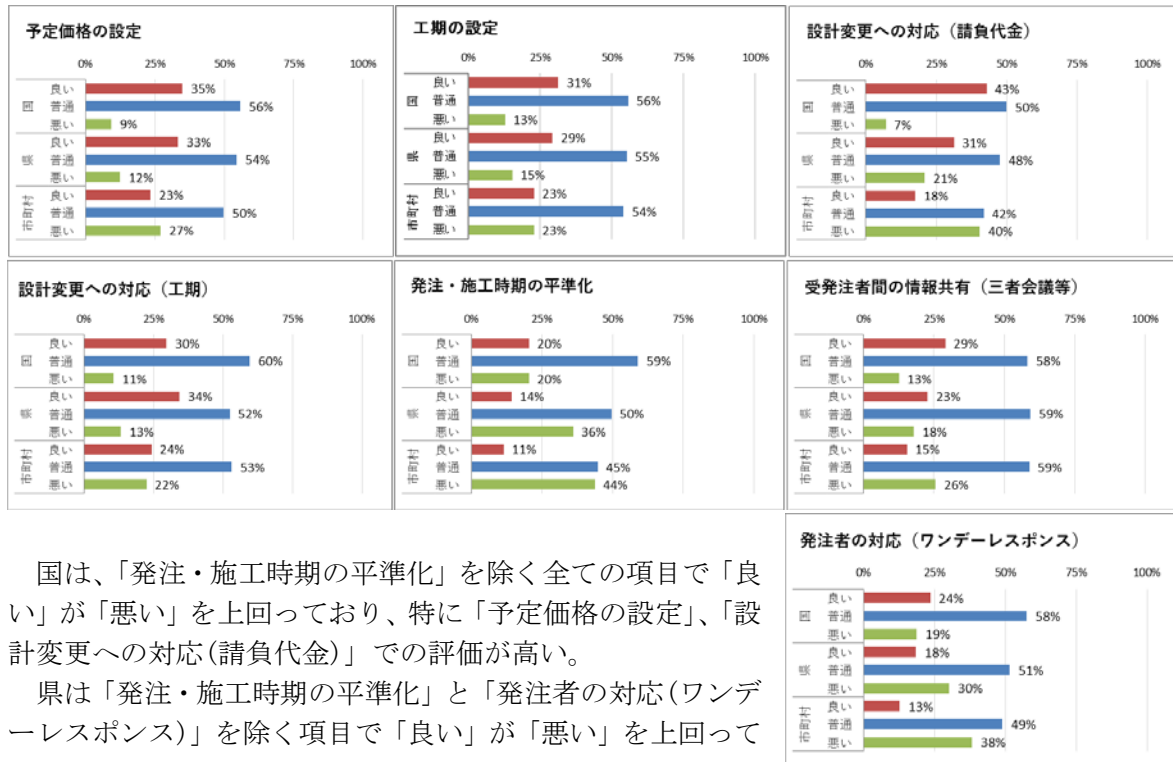
職種	回答数	回答金額 (平均)	H30年3月 労務単価	乖離率	【参考】 H29 乖離率
交通誘導員B	118 社	15,037 円	12,000 円	25.3%	23.9%
交通誘導員A	80 社	16,346 円	13,200 円	23.8%	24.6%
軽作業員	20 社	16,118 円	14,600 円	10.4%	9.6%
左官	26 社	25,054 円	22,800 円	9.9%	13.1%
鉄筋工	5 社	26,900 円	25,000 円	7.6%	17.6%
型枠工	11 社	25,821 円	24,400 円	5.8%	3.5%
一般運転手	20 社	19,006 円	18,300 円	3.9%	-1.2%
普通作業員	73 社	19,501 円	18,900 円	3.2%	2.0%
特殊運転手	11 社	21,982 円	22,100 円	-0.5%	-0.6%
特殊作業員	14 社	22,650 円	23,500 円	-3.6%	-1.6%
とび工	6 社	21,600 円	24,800 円	-12.9%	-6.7%
大工	6 社	19,750 円	23,000 円	-14.1%	3.6%

12. 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・入契法の改正後の、国・県・市町村等の発注者の対応について、「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項目を調査した。

分類	国				県				市町村			
	全体	良い	普通	悪い	全体	良い	普通	悪い	全体	良い	普通	悪い
予定価格の設定	86社 (100.0%)	30社 (34.9%)	48社 (55.8%)	8社 (9.3%)	322社 (100.0%)	107社 (33.2%)	175社 (54.3%)	40社 (12.4%)	330社 (100.0%)	77社 (23.3%)	164社 (49.7%)	89社 (27.0%)
工期の設定	86社 (100.0%)	27社 (31.4%)	48社 (55.8%)	11社 (12.8%)	320社 (100.0%)	94社 (29.4%)	177社 (55.3%)	49社 (15.3%)	327社 (100.0%)	75社 (22.9%)	177社 (54.1%)	75社 (22.9%)
設計変更への対応 (請負代金)	84社 (100.0%)	36社 (42.9%)	42社 (50.0%)	6社 (7.1%)	329社 (100.0%)	103社 (31.3%)	157社 (47.7%)	69社 (21.0%)	336社 (100.0%)	59社 (17.6%)	141社 (42.0%)	136社 (40.5%)
設計変更への対応 (工期)	84社 (100.0%)	25社 (29.8%)	50社 (59.5%)	9社 (10.7%)	324社 (100.0%)	111社 (34.3%)	170社 (52.5%)	43社 (13.3%)	329社 (100.0%)	80社 (24.3%)	175社 (53.2%)	74社 (22.5%)
発注・施工時期 の平準化	83社 (100.0%)	17社 (20.5%)	49社 (59.0%)	17社 (20.5%)	322社 (100.0%)	46社 (14.3%)	160社 (49.7%)	116社 (36.0%)	332社 (100.0%)	38社 (11.4%)	149社 (44.9%)	145社 (43.7%)
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	79社 (100.0%)	23社 (29.1%)	46社 (58.2%)	10社 (12.7%)	285社 (100.0%)	65社 (22.8%)	169社 (59.3%)	51社 (17.9%)	297社 (100.0%)	46社 (15.5%)	175社 (58.9%)	76社 (25.6%)
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	85社 (100.0%)	20社 (23.5%)	49社 (57.6%)	16社 (18.8%)	305社 (100.0%)	56社 (18.4%)	157社 (51.5%)	92社 (30.2%)	314社 (100.0%)	40社 (12.7%)	154社 (49.0%)	120社 (38.2%)



国は、「発注・施工時期の平準化」を除く全ての項目で「良い」が「悪い」を上回っており、特に「予定価格の設定」、「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」と「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」を除く項目で「良い」が「悪い」を上回っている。

市町村は、「工期の設定」と「設計変更への対応(工期)」を除く全ての項目で「悪い」が「良い」を上回っており、特に「発注・施工時期の平準化」と「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」での評価が低い。

分類		国			県			市町村		
		良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
予定価格の設定	H29 調査	45.1%	42.7%	12.2%	52.6%	32.5%	14.9%	38.5%	31.1%	30.5%
	今回調査	34.9%	55.8%	9.3%	33.2%	54.3%	12.4%	23.3%	49.7%	27.0%
	増減	▲10.2	13.1	▲2.9	▲19.4	21.8	▲2.5	▲15.1	18.6	▲3.5
工期の設定	H29 調査	56.8%	38.3%	4.9%	55.4%	34.8%	9.8%	43.1%	36.8%	20.1%
	今回調査	31.4%	55.8%	12.8%	29.4%	55.3%	15.3%	22.9%	54.1%	22.9%
	増減	▲25.4	17.5	7.9	▲26.0	20.5	5.5	▲20.2	17.3	2.9
設計変更への対応 (請負代金)	H29 調査	60.5%	33.3%	6.2%	47.1%	32.3%	20.5%	24.9%	29.3%	45.7%
	今回調査	42.9%	50.0%	7.1%	31.3%	47.7%	21.0%	17.6%	42.0%	40.5%
	増減	▲17.6	16.7	1.0	▲15.8	15.4	0.4	▲7.4	12.6	▲5.3
設計変更への対応 (工期)	H29 調査	53.8%	39.7%	6.4%	56.2%	30.8%	13.0%	39.5%	35.1%	25.4%
	今回調査	29.8%	59.5%	10.7%	34.3%	52.5%	13.3%	24.3%	53.2%	22.5%
	増減	▲24.1	19.8	4.3	▲21.9	21.7	0.3	▲15.2	18.1	▲2.9
発注・施工時期 の平準化	H29 調査	26.0%	55.8%	18.2%	20.2%	43.7%	36.1%	16.1%	37.8%	46.0%
	今回調査	20.5%	59.0%	20.5%	14.3%	49.7%	36.0%	11.4%	44.9%	43.7%
	増減	▲5.5	3.2	2.3	▲5.9	6.0	▲0.1	▲4.7	7.0	▲2.4
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	H29 調査	43.4%	47.4%	9.2%	35.3%	48.4%	16.3%	27.3%	48.0%	24.7%
	今回調査	29.1%	58.2%	12.7%	22.8%	59.3%	17.9%	15.5%	58.9%	25.6%
	増減	▲14.3	10.9	3.4	▲12.5	10.9	1.6	▲11.8	10.9	0.9
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	H29 調査	31.6%	51.9%	16.5%	29.3%	42.1%	28.6%	25.0%	37.2%	37.8%
	今回調査	23.5%	57.6%	18.8%	18.4%	51.5%	30.2%	12.7%	49.0%	38.2%
	増減	▲8.1	5.7	2.4	▲10.9	9.4	1.5	▲12.3	11.9	0.4

これを昨年度調査と比較すると、全ての項目において「良い」が減少する状況となっている。

特に減少幅が大きいのは「工期の設定」で、県 26.0 ポイント減少、国 25.4 ポイント減少、市町村 20.2 ポイント減少となっており、どの発注者も 2 割超の減少となっている。このほか「良い」の減少が多い項目は、「設計変更への対応（工期）」で、国 24.1 ポイント減少、県 21.9 ポイント減少、市町村 15.2 ポイント減少となっている。

「工期の設定」「設計変更への対応(工期)」のいずれも工期に関する項目となっており、現在の工期設定では期間内に工事を終わることが難しくなっている状況がうかがえる。

工期不足は工事の利益に影響を及ぼすだけでなく、時間外労働など現場の働き方にも関わる問題であることから、発注者に対し、工事規模や地域特性に応じた工事着手準備期間や後片付け期間、降雨や降雪等の作業不能日を考慮した適正な工期の設定を求めていく必要がある。また併せて、ワンデーレスポンスを徹底し、手待ち期間をなくす等、効率的な施工を図ることも重要だと言える。

13. 今後の建設業の在り方について(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、次のような意見が見られた。

●担い手の確保

- ・若年層の採用が年々難しくなり、高齢社員への依存度が高まるばかりである。若者が働きやすい環境づくりを業界あげて考えていかなければいけないと痛切に感じている。
- ・担い手が確保できる体制づくりを官民一体で行う。この為には十分に採算のとれる業界にしていく必要がある。
- ・これから技術者不足・職人不足が本格化することが予想されますが、そうなるインフラ整備も困難になってしまいます。AI・ロボット化もいつになるか…。
- ・工事価格の押し上げを業界全体で行ない、利益を出して給料にも反映出来るようにしていかなければならない。地方の中小企業でも他の業界並みの給料、休みが確保出来れば労働者もまた戻ってくるのではないかな。
- ・「建設業は、給料も高いし、休みも多くて、働きがいがあるよ」と社員が言うようでない、働き手がいなくなります。
- ・内需である建設業としては、日本人を真つ当な待遇で雇用していきたいです。それに資する改善を今後も継続していただきたい。
- ・建設業は高齢化が進んでいるにも関わらず、若者の確保が進んでいない。労務単価の問題ばかりではないと思う。
- ・人員は不足していますが新たに雇用する余裕は無く苦慮しています。建設業が以前のように安定して利益を上げられるようになれば、新たな人員を確保する余裕ができるだけでなく、従業員に対してもっと給料や休日で還元する事ができ、少しは建設業も魅力ある職業になります。

●休日の確保・週休二日制の導入

- ・若手技術者、技能者の人材の確保、育成、定着を可能にするためにも、完全週休2日制の導入は必要と考えます。地域社会に対し、地元建設業が将来にわたりしっかりと役割を果たすための対策を進める必要があると思います。
- ・若者にも魅力あるような休日と、賃金を確保する事。
- ・週休2日制の定着が必要。

●業界のイメージアップ

- ・建設業に対する「キツイ」や「汚い」「賃金が安い」などのイメージをなくす対策をして、高校生や大学生の就職希望者を増やすようにして欲しいです。
- ・危険で過酷な外仕事というイメージを変えていきたいです。
- ・我々建設業者が公共機関と結んでいる災害協定が国民全てに周知されるよう、公共機関や建設業協会からもっと発信して頂く事で建設業のイメージアップを図れるのではと思います。災害時に地元建設業者がいち早く現場に駆けつけて作業しているにも拘らず、警察や消防、自衛隊ばかりが頑張っているように報道され、地元建設業の頑張りが全く報道されません。公共機関の方々から報道陣に対し、建設業者と非常時の災害協定を結んでおり真つ先に地元建設業者が

頑張って作業にあたってくれていることをひと言伝えて貰い、それが報道されることで建設業も見直されるのではと思います。建設業が国民に必要な職種だと分かって貰える様、コツコツ行っていくことが大事です。

- ・よく事件の犯人が「建設作業員の男」というような表現でニュースに流れて、イメージが悪いのが気になります。

●発注者・入札契約制度について

- ・高卒、大卒の若手が入ってくる職種になる為に、工事量が確保でき年間を通じて平準化されるよう、官公庁も気を配ってほしい。若手を採用したくても、未来の仕事量が見えなくて雇用してよいのか不安である。
- ・他業種と比較して休日が少ないため、週休2日制を導入するように進められているが、受注産業である以上、発注側での対応が不可欠。労務単価や工事金額の見直し、工事書類の簡素化だけでなく、現場管理の方法等を見直し、労働時間の短縮を図っていかないと建設業への入職者は増えないと思います。
- ・提出書類の量が以前より多くなっているため時間外労働が必要でコストが嵩むが、それをおぎなえる金額で発注されていない。また発注量も少ない。などを考えると今後続けていける業種ではないのではないか。
- ・工期、発注単価の更なる見直しを希望します。
- ・官庁工事の発注量そのものが少ない。まず工事の発注量を増やして欲しい。
- ・発注・施工時期の平準化、適正な工期設定、着手不能日の削減など更なる改善が必要。
- ・発注・施工時期の平準化がなされているとはとても思えません。旧態依然のままだと思われます。
- ・発注者と受注者間の格差を改善して欲しい。いつまでも請け負けが通用するのは、おかしいと思う。
- ・都市部への事業も良いが、もっと地方が活性化するような事業を行っていただくようお願いしたい。
- ・入札したが契約に至らないケースが多く見受けられます。それぞれの原因があると考えられますが、発注時期の平準化と併せて、発注予定月、金額規模の公開もできないものかと考えます
- ・工事物件の増加とランクによる物件の発注が平等であること
- ・入札(格付)制度を見直し、大規模工事や専門性を要する工事以外は、地元弱小企業にも入札参加の機会が与えられるよう配慮してほしい。特に県と市町村市。
- ・大企業優先の仕事に疑問あり!!
- ・等級AとBの予定価格の差をなくして欲しいです。Bの価格設定が低すぎると思います。
- ・小規模工事の発注数を多くしてほしい。

●専門工事業、設計労務単価について

- ・当社はゼネコンのコンクリート打設なども多く手掛けていますが、鉄筋工や型枠工と比べかなり単価が安い。これを是正してもらえたらと思います。

- ・型枠工、鉄筋工の単価ばかり上がるが、普通作業員の単価も上げていかないと若者が集まってきません。現場管理の人間だけでは現場は成り立ちません。もっと若者が『現場の仕事をやってみたい!!』と思えるような業種にならなければなりません。
- ・労務単価をさらに上げてほしい。
- ・交通誘導員の不足により、現場運営に支障が出ている。
- ・職種の運転手(一般)の定義を見直してもらいたい。現行の免許区分では、2t ダンプを運転するのに準中型を取得しないといけない。例えば、10t ダンプの歩掛の運転手(一般)を(特殊)に変更してほしい。自社保有車両で、現行の普通免許で運転できる車は、軽トラしかない。

●その他

- ・各地域において、災害時の対応ができる地元建設企業の育成と保護が必要だと思います。
- ・地元業者が生残れる様にしなければならない
- ・今後について不安しかない。
- ・経営経費がかさみ将来の継続はきびしい。
- ・労働力不足を補えるよう機械化を推進する。
- ・今回のアンケートは、出来るだけ答えようと頑張りましたが、我が社みたいな零細企業には、大変苦慮する設問が多かったと思います。特に利益に関する設問は、土木工事業が主体で公共事業に依存していますので、毎年の受注高、工事内容にかなり左右され、単年度だけの判断はなかなか出来ません。

第Ⅱ章 調査のまとめ

(1) 調査企業の概要について

- ① 回答のあった 397 社を主たる業種別に見ると、「土木」が 286 社(72.0%)で最も多く、平均完成工事高は約 4 億円、公共工事の比率は元請・下請を合わせて 76.5%となっている。次いで回答が多い「建築」は 55 社(13.9%)で平均完成工事高は約 15 億円、公共工事の比率は 32.5%となっている。
- ② 公共工事の比率が最も高い業種は、「舗装」(公共工事比率 77.9%、回答企業 19 社)で、次に「土木」(同 76.5%、286 社)、「とび土工」(同 63.4%、19 社)と続き、これらの企業を合わせると 324 社と回答企業の 81.6%を占めており、公共工事の増減は多くの企業の経営に直結する問題だと言える。

(2) 雇用関係について

- ① 就業者の職種別割合は、技術職が 48.1%、次いで現場の実作業を担う技能職が 23.8%で、合わせて 71.9%が現場に係る業務に従事している。また、女性の技術職・技能職が占める割合は 4.3%で、全国建設業の 2.8%を 1.5 ポイント上回っている。
- ② 技術職・技能職の年齢構成では、29 歳以下の割合はこれまでの調査で最も高くなっているものの 30 歳代が減少したため、39 歳以下の年代で見ると調査開始以来最も低い割合となっている。60 歳以上の割合も増加傾向にあり、技術職・技能職の高齢化は進行していると言える。
- ③ 採用予定数に対する充足率は 14.7%で、うち新規卒者の充足率は 15.8%と依然として厳しく、企業が希望する採用数を満たすには程遠い状況にある。今後、高年齢者の退職等も迎えることで若者に対するニーズは一層高まると予想されるが、人口減少・少子化が進むことにより採用環境は一層厳しさを増していくと考えられ、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 PR し入職を促進するとともに、働き方改革や賃金の向上などの取り組みを進め、若者の定着を図っていくことが必要である。

(3) 給与・賞与等について

- ① 給与の前年度比較では、「やや上昇」が 50.9%で「上昇」と合わせて 60%を超える。また、賞与についても「やや上昇」が 40.3%で「上昇」と併せ約 50%近くになるが、ともに「変わらない」も 40%前後を占めている。夏季賞与を支給した割合は 83.4%と昨年度と同水準で推移したが、金額は「変わらない」が最も多く、「減少」「やや減少」を合わせると半数を超えており、給与・賞与の上昇基調が全体まで行きわたっているとは言えない状況にある。
- ② 給与・賞与の上昇理由では、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多いと言える。また、減少理由では「工事量が減少した」「利益が減少した」の割合が高く、賃金水準の向上を図るためには、十分な工事量が確保されることと併せ、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。
- ③ 若者の入職・定着を図るためには、従事内容や技術・技能に見合った適切な賃金を支給する必要があるため、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) 休日・労働時間について、(5) 完全週休二日制について

- ① 休日制度は、1年間の会社カレンダーによる企業も含め「4週6休」が最も多く約70%を占めている。次いで「4週7休」は約16%、「4週8休」は約7%、「完全週休二日」は約4%となっている。年間休日数の平均は99.1日で、全国建設業や富山県全産業の数値を下回っている。また、始業時刻は「8:00」、終業時刻は「17:00」が約90%を占め、労働時間は「7時間30分」が50%、「8時間」が約30%となっている。
- ② 施工期間中の休日数では、当初の想定休日数よりも休日が減った工事が、公共土木工事、公共建築工事、民間建築工事で半数を超えている。休日出勤や時間外労働が生じた理由では「工事関係書類の作成」「天候不順による施工の遅れ」といった回答が多い。また、休日出勤への対応としては「割増賃金を支給」が最も多く約70%となっている。
- ③ 現場の休日拡大・確保に向けた取り組みを進めている企業は、「2～3年以内に取り組み予定」を含めても全体の30%程度に留まっている。休日の確保・拡大を図ることの必要性や効果などを周知し、より多くの企業で取り組みが進むよう促していく必要がある。
- ④ 現在の若者は学生生活の殆どを完全週休二日で過ごしてきており、建設業がそうした若者にも魅力ある産業として映るよう休日数の確保や長時間労働の是正といった働き方改革に向けた取り組みを進めるために、発注者に対し余裕を持った適正な工期設定と工期に見合った積算を求めていく必要がある。

(6) 育児休業・介護休暇等の制度について

- ① 就業規則で定めている制度では、「産前産後休業」「育児休業」が70%前後、「介護休業」「介護休暇」「子の看護休暇」は50%前後の整備にとどまっている。これらの制度は法律で就業規則に定めることが義務化されていることから、就業規則の整備を促すとともに、制度を利用しやすい職場環境を整えることの必要性も周知していくことが重要だと言える。

(7) 建設業における高年齢者の活躍の状況等について

- ① 定年年齢は「65歳」が38.0%で最も多く、次いで「60歳」が34.4%となっている。定年後の継続雇用制度は92.3%の企業で設けられており、雇用形態は「正社員」が54.1%、「嘱託・契約社員(有期雇用)」が31.4%となっている。
- ② 定年後の勤務形態は「労働時間・日数とも同じ」とする回答が75.8%となっている。仕事内容・責任の重さは「仕事内容は同じだが責任が軽くなった」が50.2%、「仕事内容・責任の重さともに同じ」が42.7%と続いている。
- ③ 定年後の賃金は、正社員で最も多い「労働時間・日数ともに同じ」で「仕事内容・責任ともに同じ」と回答した84社のうち「定年前と同等」が66社(78.6%)となっている。嘱託・契約社員では、最も多い「労働時間・日数ともに同じ」で「仕事内容は同じで責任が軽くなった」と回答した38社のうち「定年前より低い」が30社(78.9%)となっている。雇用形態、仕事内容、責任の重さなどを総合的に判断して賃金を決定している企業が多いと考えられる。
- ④ 継続雇用者の具体的な仕事内容では、技術職で「施工管理」、技能者で「現場作業」が80%前後を占めている。高年齢者の活躍を図るための取り組みでは、最も多い回答が「経験を活かせる仕事の確立」が60.1%、次いで「体力等を考慮した仕事内容の調整」が53.4%となっており、経験や知識を持った高年齢者に定年後も同様の仕事で活躍してもらうための環境を整えている企業が多いと言える。

(8) ICTについて

- ① ICT活用工事の実績がある企業は6.0%に留まり、その企業は一定以上の完工高がある企業が多い。新技術の導入にはコストや技術者の育成が必要なため、規模の小さい企業では着手しにくいためだと考えられる。
- ② ICTを導入した企業の約半数が「少ない人員で施工できた」「施工日数を短縮できた」と回答している。一方、デメリットでは「データ入力や設定などの手間が増えた」、利益確保に繋がらなかった要因では「資機材の調達費用が高い」とする回答が多い。
- ③ ICTの導入は人員削減や工期短縮の効果があるものの、その普及のためには、導入の効果を発揮しやすい工事の確保と、大規模工事・小規模工事を問わず利益が得られる積算が必要だと言える。

(9) 経営状況について、(10) 経営環境の見通しについて

- ① 直近決算の営業利益率では、回答企業の84.3%が営業黒字と回答している。前期比で営業利益率が増加した企業は56.5%と半数を超えたものの、減少も40.4%を占めており、業界全体が上昇傾向にあるとはいえない状況である。
- ② 完成工事高別に営業利益率を見ると、完成工事高が低くなるにつれて赤字企業の割合が高くなる傾向にあり、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、「年間完成工事高が増加した」が最も多く55.6%、次いで「利益が確保できる工事が増えた」が49.8%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53.8%、次いで「利益が確保できない工事が増えた」が49.0%となっている。このように、「増加」「減少」のいずれも工事量と工事ごとの利益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51.0%で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35.3%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。

(11) 労務単価について、(12) 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では「交通誘導員B」が多く、回答企業数は半数超となる。単価の乖離率は「交通誘導員A」「交通誘導員B」共に20%を超えている。工事において適正な利益を確保するためにも、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、「発注・施工時期の平準化」で「悪い」と回答した割合が他の項目と比べて高く、国で20.5%、県で36.0%、市町村で43.7%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 また、発注者の対応を昨年度調査結果と比較すると、全ての項目で「良い」が減少しており、特に工期に関する項目で減少幅が大きい。発注者に対し、余裕を持った工期設定やワンデールレスポンスの徹底、発注・施工時期の平準化について更なる改善を求めていく必要がある。
- ④ これらの課題は、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。災害対応や社会資本整備・管理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・入契法等の改正趣旨に則った適切な対応が求められる。

総括

- ① 過去の調査と同様に、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、災害対応や社会資本整備・管理にも関わる非常に重要な課題であるが、技術職・技能職の若手世代は調査開始以来最も割合が少なくなっており、高齢化はさらに進行している状況にある。若手の確保を図るためには、給与や休日、労働時間をはじめとした職場環境の改善を進め、入職や定着に繋げていく必要がある。
- ③ 給与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る。生産性の向上といった企業内の自助努力と併せ、発注機関においては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 また、若者の入職・定着を図るためには、他産業並みとなるよう年間休日数を増やす取り組みを進め、最終的には完全週休二日の実現を図ることが重要だと言える。そのためにも、発注者に対し余裕を持った工期設定と工期に見合った積算がなされるよう求めるとともに、民間工事も含め業界全体で休日確保への気運を高めていくことが必要である。
- ⑤ さらに、給与・休日の改善と併せ、働きやすい職場環境を整えていくことも大切である。就業規則等の整備や、休業・休暇制度を利用しやすい環境づくりなどを進めることが、若者や女性の将来に対する不安を解消することに繋がり、離職の抑制になると考えられる。
- ⑥ 将来にわたって地域の守り手としての役割を果たしていくためには、地域に必要な企業が健全に存続できる環境が必要であり、安定した経営を図っていくためには、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や魅力ある職場環境の創出に繋がっていくと考えられる。
- ⑦ 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深め、入職希望者の拡大を図っていく取り組みも必要である。
- ⑧ これらの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ながら、改善策を進めていくことが重要と言える。