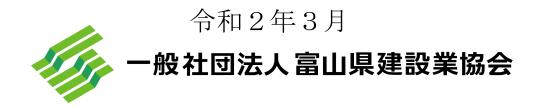
令和元年度

建設業の雇用実態と経営状況に 関する調査報告書



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.	給与・賞与等について	12
4.	休日・労働時間について	16
5.	女性技術者の活躍について	24
6.	外国人労働者について	27
7.	建設キャリアアップシステムについて	33
8.	経営状況について	35
9.	経営環境の見通しについて	39
10.	発注者の対応について	40
11.	今後の建設業の在り方について(自由回答)	42
第	Ⅲ章 調査のまとめ	45
総	:括	49

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:538 社

回答数:396社(回答率:73.6%)

(3) 調査の実施期間

令和元年8月22日~令和元年9月13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 女性技術者の活躍について
- ⑥ 外国人労働者について
- ⑦ 建設キャリアアップシステムについて
- ⑧ 経営状況について
- ⑨ 経営環境の見通しについて
- ⑩ 発注者の対応について
- ① 今後の建設業の在り方について(自由回答)
- (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。

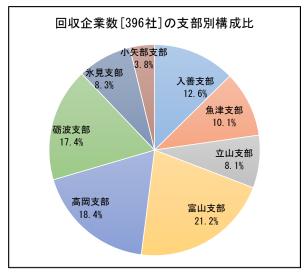
(5) 調査の方法

・調査は㈱建設経営サービスに委託して実施した。調査票(エクセル)は全会員企業に電子メールでダウンロード・アップロード用のアドレスを案内した。

(6) 回答の状況

調査票は、538 社に配布し、396 社から回答を受けた。回答率は73.6%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	50 社	67 社	74. 6%
魚津支部	40 社	53 社	75. 5%
立山支部	32 社	51 社	62. 7%
富山支部	84 社	130 社	64. 6%
高岡支部	73 社	100 社	73. 0%
砺波支部	69 社	80 社	86. 3%
氷見支部	33 社	33 社	100.0%
小矢部支部	15 社	24 社	62. 5%
計	396 社	538 社	73. 6%



(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 276 社(69.7%)で最も多く、次に「建 築」60 社(15.2%)、「とび土工」24 社(6.1%)となっ ている。「従たる業種」では「舗装」が 139 社 (40.5%)で最も多く、次いで「土木」が 83 社 (24.2%)と続いている。

なお、「その他」には、鋼構造物、電気設備、解 体等の回答があった。

業 種	主た・	る業種	従たる業種		
①土木	276 社	69. 7%	83 社	24. 2%	
②建築	60 社	15. 2%	53 社	15. 5%	
③とび土工	24 社	6. 1%	23 社	6. 7%	
④舗装	15 社	3.8%	139 社	40. 5%	
⑤管工事	7 社	1.8%	16 社	4. 7%	
⑥造園	3 社	0.8%	1 社	0. 3%	
⑦その他	11 社	2. 8%	28 社	8. 2%	
計	396 社	100.0%	343 社	100. 0%	

イ 直近の完成工事高

回答があったうち、大手企業3社を除いた完成工事高を見ると、「1億円以上3億円未満」が118社(30.0%)と最も多く、次いで「1億円未満」が113社(28.8%)となっており、完成工事高3億円未満の企業が全体の58.8%を占めている。

完成工事高	社数	構成比
1 億円未満	113 社	28. 8%
1 億円以上 3 億円未満	118 社	30. 0%
3 億円以上 5 億円未満	50 社	12. 7%
5 億円以上 10 億円未満	61 社	15. 5%
10 億円以上 30 億円未満	41 社	10. 4%
30 億円以上 50 億円未満	6 社	1. 5%
50 億円以上	4 社	1.0%
合 計	393 社	100.0%

ウ 業種別の受注動向

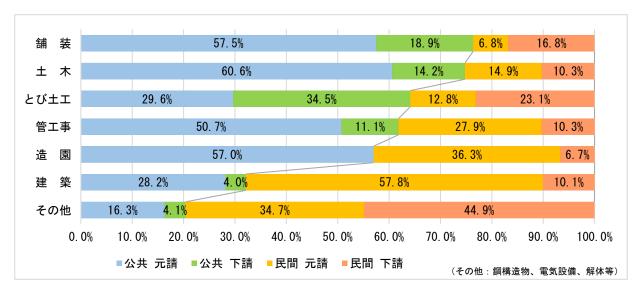
主たる業種別の平均完成工事高を 見ると、最も高い業種は「建築」の 15.4億円、次いで「その他」13.4 億円となり、企業数が最も多い「土 木」は3.7億円となっている。

業種	企業数	平均完工高	公	共	民	間
未性	止未致	平均无工局	元請	下請	元請	下請
土木	275 社	373 百万円	60.6%	14. 2%	14. 9%	10.3%
建築	59 社	1,536 百万円	28. 2%	4. 0%	57. 8%	10.1%
とび土工	23 社	266 百万円	29. 6%	34. 5%	12. 8%	23. 1%
舗装	15 社	415 百万円	57. 5%	18. 9%	6.8%	16.8%
管工事	7 社	156 百万円	50. 7%	11. 1%	27. 9%	10.3%
造 園	3 社	39 百万円	57. 0%	0.0%	36. 3%	6. 7%
その他	11 社	1,338 百万円	16. 3%	4. 1%	34. 7%	44. 9%
計	393 社	563 百万円	52. 2%	13. 6%	22. 0%	12. 2%

(その他:鋼構造物、電気設備、解体等)

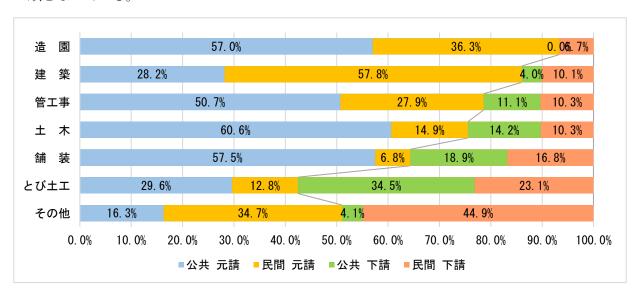
公共工事と民間工事の比率を見 ると、公共工事の比率が高いの

は、「舗装」で元請・下請を合わせ 76.4%、次いで「土木」74.8%、「とび土工」64.1%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」79.6%、次いで「建築」67.9%、「造園」43.0%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「造園」で公共・民間を合わせ93.3%、次いで「建築」86.0%、「管工事」78.6%と続いている。

一方、下請の割合が最も高いのは「とび土工」57.6%、次いで「その他」49.0%、「舗装」35.7% 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393社)

就業者数について回答があったうち、大手企業 3 社を除く 393 社の総就業者数は 7,719 人となっている。これを職種別で見ると、最も多いのは技術職で 3,823 人(49.5%)と全就業者の約半数を占めており、2 番目に多い技能職 1,766 人(22.9%)と合わせると、全体の 72.4%となる。続いて、事務・営業職 1,267 人(16.4%)、役員 863 人(11.2%)となっている。

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
10 告いて	男	0人	1人	75 人	22 人	98 人	110	1 F0/	0.2.1
19 歳以下	女	0人	3 人	16 人	1人	20 人	118 人	1. 5%	0.3人
20~24 歳	男	0人	8人	176 人	93 人	277 人	314 人	4. 1%	0.8人
20~24 成	女	0人	20 人	16 人	1人	37 人	314 人	4. 170	0.6 人
25~29 歳	男	0人	17 人	167 人	107 人	291 人	345 人	4. 5%	0.9人
20.029 成	女	0人	34 人	18 人	2人	54 人	343 X	4. 3/0	0.9人
30~34 歳	男	8人	23 人	160 人	93 人	284 人	335 人	4. 3%	0.9人
30~34 旅	女	1人	39 人	10 人	1人	51 人	330 人	4. 3%	0.9 🔨
35~39 歳	男	28 人	35 人	293 人	148 人	504 人	594 人	7. 7%	1.5人
30 39 成	女	8 人	60 人	17 人	5 人	90 人	594 人	7. 7/0	1.5人
40~44 歳	男	43 人	39 人	573 人	236 人	891 人	1,075人	13. 9%	2.7人
40.944 成	女	8人	133 人	34 人	9人	184 人	1,075 人	13. 9/0	2.17
45~49 歳	男	82 人	63 人	563 人	232 人	940 人	1, 143 人	14. 8%	2.9人
サン・・サン 所集	女	21 人	149 人	25 人	8 人	203 人	1, 140 人		2. 9 人
50~54 歳	男	60 人	52 人	375 人	157 人	644 人	804 人	10. 4% 2. 0	2.0人
00 04 Mys.	女	15 人	122 人	16 人	7人	160 人	004 7	10. 4/0	2.07
55~59 歳	男	74 人	62 人	406 人	170 人	712 人	857 人	11. 1%	2. 2 人
00~00 成	女	19 人	103 人	19 人	4 人	145 人	007 X	11. 1/0	2.2 人
60~64 歳	男	136 人	66 人	461 人	195 人	858 人	983 人	12. 7%	2.5人
00 04 成	女	30 人	82 人	8人	5 人	125 人	903 人	12. 7/0	2.3 人
65 歳以上	男	254 人	94 人	383 人	261 人	992 人	1, 151 人	14. 9%	2.9人
	女	76 人	62 人	12 人	9人	159 人	1, 101 人	14. 3/0	2. 3 人
	男	685 人	460 人	3,632 人	1,714人	6, 491 人			16.5人
計	構成比	10.6%	7. 1%	56.0%	26. 4%	100.0%	7, 719 人	100.0%	10.0人
п	女	178 人	807 人	191 人	52 人	1,228 人	1, 113 入	100.0/0	3.1人
	構成比	14. 5%	65. 7%	15. 6%	4. 2%	100.0%			3.1人
合計		863 人	1, 267 人	3,823 人	1,766 人	7, 719 人			19.6人
構成比	t	11. 2%	16. 4%	49.5%	22. 9%	100.0%			
1 社平	均	2.2人	3.2人	9.7人	4.5人	19.6人			

全就業者のうち、男性は84.1%(6,491人)、女性は15.9%(1,228人)となっている。

男性を職種別にみると、技術職の割合が最も高く 56.0%、次いで技能職が 26.4%で合わせて 82.4%となる。一方、女性は事務・営業職の割合が最も高く 65.7%で、技術職は 15.6%、技能職は 4.2%で、技術・技能を合わせて 19.8%となっている。

全就業者に占める女性の比率は15.9%で、全国建設 業の平均16.3%と概ね同水準となっている。

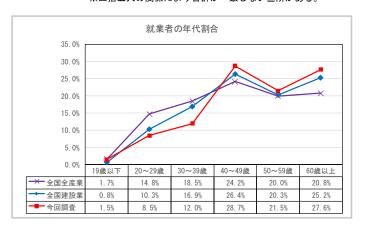
一方、技術職・技能職の女性比率は 4.3%で、全国建 設業の 3.0%を 1.3 ポイント上回っている。

建設業及び技術職・技能職における男女比率

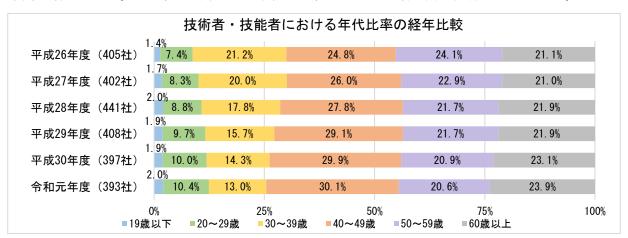
	性別	就業者全	≧体	技術職・技能職					
	男	6, 491 人	84. 1%	5,346 人	95. 7%				
今回調査	女	1,228 人	15. 9%	243 人	4. 3%				
	計	7, 719 人	100.0%	5, 589 人	100.0%				
	男	421 万人	83. 7%	349 万人	96. 7%				
全国建設業	女	82 万人	16. 3%	11 万人	3.0%				
	計	503 万人	100.0%	361 万人	100.0%				
	男	3,717万人	55. 8%						
全国全産業	女	2,946万人	44. 2%						
	計	6,664万人	100.0%						

全国建設業、全国全産業:総務省労働力調査(H30) ※四捨五入の関係により合計が一致しない箇所がある。

就業者の年代割合は、19歳以下が1.5%で全国建設業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・全国建設業を下回り、特に30歳代は全国建設業と比べ4.9ポイント、全国全産業と比べ6.5ポイント下回っている。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、全国と比べ高齢化していることがわかる。

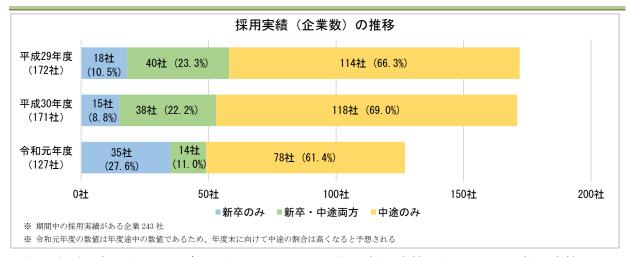


技術者・技能者の年代比率を過去の調査と比較すると、19 歳以下が 2.0%、20 歳代が 10.4%、合わせて 12.4%と、これまでの調査で最も高い割合となっており、新卒者等の若手の採用は進んできたと考えられる。しかし、30 歳代が減少し続けているため、 $10\sim30$ 歳代を合計した割合は過去6年間で最も少ない。一方、40歳代と 60歳以上は、これまでで最も高い割合となっている。



	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	384 人	1, 101 人	1,288 人	1,249 人	1,093 人	5, 185 人
十成 20 平及(405 社)	(1.4%)	(7.4%)	(21. 2%)	(24. 8%)	(24. 1%)	(21. 1%)	(100.0%)
平成 27 年度 (402 社)	97 人	465 人	1, 114 人	1,448人	1,279 人	1, 173 人	5, 576 人
一成27年及(402 社)	(1.7%)	(8.3%)	(20.0%)	(26.0%)	(22. 9%)	(21.0%)	(100.0%)
平成 28 年度 (441 社)	120 人	527 人	1,073 人	1,672 人	1,305 人	1,320 人	6,017 人
一成 20 平及(441 社)	(2.0%)	(8.8%)	(17. 8%)	(27. 8%)	(21. 7%)	(21.9%)	(100.0%)
平成 29 年度 (408 社)	112 人	561 人	906 人	1,685 人	1,253 人	1,269 人	5,786 人
十成 29 平及(400 社)	(1.9%)	(9.7%)	(15. 7%)	(29. 1%)	(21.7%)	(21.9%)	(100.0%)
平成 30 年度 (397 社)	104 人	561 人	797 人	1,668 人	1,169 人	1,288 人	5,587 人
一成 50 平及(597 社)	(1.9%)	(10.0%)	(14. 3%)	(29. 9%)	(20. 9%)	(23. 1%)	(100.0%)
令和元年度(393 社)	114 人	580 人	727 人	1,680人	1, 154 人	1,334 人	5,589 人
□ 市和九千茂(333 社)	(2.0%)	(10. 4%)	(13.0%)	(30. 1%)	(20.6%)	(23. 9%)	(100.0%)

(2) 採用状況(有効回答数 243 社)



期間中(平成29年4月~令和元年7月。以下同じ)の採用実績を聞いたところ採用実績がある企業は243社で、大手企業を除いた回答企業393社に占める割合は61.8%となっている。また、このうち毎年採用実績がある企業は70社で、期間中の採用実績がある企業243社に占める割合は28.8%、回答企業393社に占める割合は17.8%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29年度58社(33.7%)、 平成30年度53社(31.0%)、令和元年度49社(38.6%)で、3ヶ年で徐々に減少している。期間中の新卒 採用実績がある企業は90社で、回答企業393社に占める割合は22.9%、採用実績がある企業243社に 占める割合は37.0%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29年度154社(89.5%)、平成30年度156社(91.2%)、令和元年度92社(72.4%)と高い割合を占めている。中途採用企業が多い理由として、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。

具体的な採用人数を見ると、新卒計では平成 29年度156人、平成30年度118人、令和元年度106 人で、前述の新卒採用企業数と同様に3ヶ年で 減少している。

新卒で最も人数が多い技術職では、高校は64 人と3ヵ年で最も多くなっている一方、大学・ 大学院は15人と最も少なくなっている。

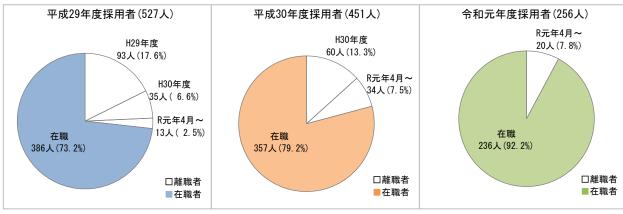
技能職では、高校が3ヶ年で最も少ない13人となっており、大学・大学院ではわずか1人、短大・高専卒は0人と、技能者の採用が極めて少なくなっている。

なお、令和元年度の採用企業数及び採用人数は 令和元年7月末時点の数値であり、中途採用の実 績(企業数・人数)は年度末に向け増加していくと 予測される。

į	採用年》	欠/採用区分	H29 年 度採用	H30 年 度採用	R元年 度採用	前年度 比
新名	新卒計		156 人	118 人	106 人	89.8%
	技術職新卒計		98 人	78 人	87 人	111.5%
		高校	58 人	52 人	64 人	123.1%
		短大·高専	8人	4 人	8人	200.0%
		大学·大学院	32 人	22 人	15 人	68.2%
	技能職	敞新卒計	40 人	26 人	14 人	53.8%
		高校	32 人	18 人	13 人	72.2%
		短大·高専	3 人	3 人	0人	-
		大学·大学院	5 人	5 人	1人	20.0%
	事務・	· 営業職新卒	18人	14 人	5 人	35.7%
		高校	2 人	7人	0人	-
		短大·高専	7人	1人	0人	-
		大学·大学院	9 人	6 人	5 人	83.3%
中i	金計		371 人	333 人	150 人	45.0%
	技術單	鈛	122 人	123 人	43 人	35.0%
	技能職	韱	183 人	149 人	77 人	51.7%
	事務・	営業職	66 人	61 人	30 人	49.2%
合	計		527 人	451 人	256 人	56.8%
技征	析職・打	技能職 計	443 人	376 人	221 人	58.8%
	技術職計		220 人	201 人	130 人	64.7%
	技能聯	說言十	223 人	175 人	91 人	52.0%
事	務・営業	 能計	84 人	75 人	35 人	46.7%

(3) 過去3年間の採用者の離職状況

拉巴左边/拉巴尼八		拉口料	平成 29	年度	平成 3	0 年度	令和え	元 年度	合	計
採用年次/採用区分		採用数	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
	新卒	156 人	18 人	11.5%	11 人	7. 1%	4 人	2. 6%	33 人	21. 2%
平成 29 年度採用	中途	371 人	75 人	20. 2%	24 人	6. 5%	9 人	2. 4%	108 人	29. 1%
	計	527 人	93 人	17. 6%	35 人	6. 6%	13 人	2. 5%	141 人	26. 8%
	新卒	118 人			15 人	12. 7%	1人	0.8%	16 人	13.6%
平成 30 年度採用	中途	333 人			45 人	13. 5%	33 人	9. 9%	78 人	23. 4%
	計	451 人			60 人	13. 3%	34 人	7. 5%	94 人	20. 8%
	新卒	106 人					6 人	5. 7%	6 人	5. 7%
令和元年度採用	中途	150 人					14 人	9. 3%	14 人	9. 3%
	計	256 人					20 人	7. 8%	20 人	7. 8%



期間中の採用者に対する離職者数を聞いたところ、平成 29 年度採用者の離職率は新卒・中途を 合わせて 26.8%となり、入社から 3 年以内で採用者の 4 人に 1 人が離職していることとなる。

入社から1年以内の離職率は、平成29年度採用17.6%(新卒11.5%、中途20.2%)、平成30年度採用13.3%(新卒12.7%、中途13.5%)、令和元年度採用(調査時点)7.8%(新卒5.7%、中途9.3%)で、いずれも中途が新卒を上回っている。

また、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、令和元年度数値は調査時点(7月末)までの結果で、年度末にかけて増加すると予測される。

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29年度採用の離職累計は、 今回調査では18.6%で、全国全産業を7.3ポイント、全国建設業を9.3ポイント下回っている。平 成30年度採用も今回調査では12.7%で、全国全産業を1.2ポイント、全国建設業を2.5ポイント 下回っており、各企業の若者の定着に向けた取組みが進んできているためだと考えられる。

採用年度	豆八	松田料	平成 29 年度離職		平成 30 年度離職		離職計	
休用平及	区分	採用数	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
	全産業	789, 502 人	110,048 人	13. 9%	94, 695 人	12. 0%	204, 743 人	25. 9%
平成 29 年度 採用	全国建設業	40,618 人	6, 486 人	16. 0%	4,834 人	11. 9%	11, 320 人	27. 9%
,,,,,,	今回調査	156 人	18 人	11. 5%	11 人	7. 1%	29 人	18. 6%
	全産業	786, 520 人			109, 604 人	13. 9%		
平成 30 年度 採用	全国建設業	39,009 人			5, 936 人	15. 2%		
	今回調査	118 人			15 人	12. 7%		

※全国数値出典:厚労省「新規学卒就業者の産業別離職状況」

技術職・技能職の離職状況

技術職・技能職の離職状況を見ると、技術職と比較して技能職の離職率が高く、期間中の離職率が平成 29 年度採用で技術職 24.1%に対し技能職 29.6%、平成 30 年度採用で技術職 13.9%に対し技能職 28.6%、令和元年度採用も技術職 5.4%に対し技能職が 9.9%となっている。また、新卒と中途との比較では、中途の離職率が高い傾向がうかがえる。

(技術職)										
拉巴左次/拉巴	 /\	15日本	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		合計	
採用年次/採用[Δπ	採用数	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
	新卒	98 人	11 人	11. 2%	7人	7. 1%	1人	1.0%	19 人	19.4%
平成 29 年度採用	中途	122 人	23 人	18. 9%	7人	5. 7%	4 人	3. 3%	34 人	27. 9%
	計	220 人	34 人	15. 5%	14 人	6. 4%	5人	2. 3%	53 人	24. 1%
	新卒	78 人			7人	9.0%	1人	1.3%	8人	10.3%
平成 30 年度採用	中途	123 人			13 人	10.6%	7人	5. 7%	20 人	16.3%
	計	201 人		/	20 人	10.0%	8人	4. 0%	28 人	13.9%
	新卒	87 人					5人	5. 7%	5人	5. 7%
令和元年度採用	中途	43 人					2 人	4. 7%	2 人	4. 7%
	計	130 人					7人	5. 4%	7人	5. 4%

(技能職)	(技能職)										
拉田左次/拉田	 八	採用数	平成 2	9 年度	平成 30 年度		令和元年度		合計		
採用年次/採用区分		休用剱	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	
	新卒	40 人	7人	17. 5%	2人	5. 0%	1人	2. 5%	10 人	25.0%	
平成 29 年度採用	中途	183 人	37 人	20. 2%	14 人	7. 7%	5人	2. 7%	56 人	30.6%	
	計	223 人	44 人	19. 7%	16 人	7. 2%	6人	2. 7%	66 人	29.6%	
	新卒	26 人			6人	23. 1%	0人	0.0%	6 人	23. 1%	
平成 30 年度採用	中途	149 人			25 人	16. 8%	19 人	12. 8%	44 人	29.5%	
	計	175 人			31 人	17. 7%	19 人	10. 9%	50 人	28.6%	
	新卒	14 人					1人	7. 1%	1人	7. 1%	
令和元年度採用	中途	77 人					8人	10. 4%	8 人	10.4%	
	計	91 人					9人	9. 9%	9人	9. 9%	

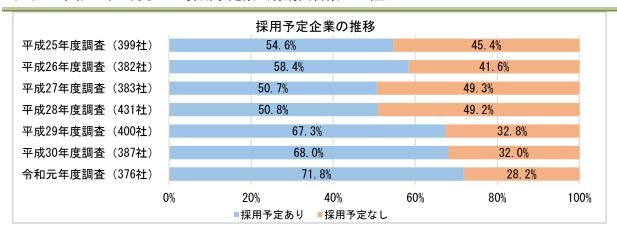
また、これを学歴別に見ると、いずれの区分でも初年度の離職率が高く、2年目以降は大幅に減少する傾向が見受けられ、入社から1年以内に離職防止の対策を行っていくことが若者の定着を図る上で重要であると考えられる。

なお、令和元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)

		松田米	平成 2	9 年度	平成 3	0 年度	令和え	年度	合計	
採用平	三次/採用区分	採用数	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
	高校	90 人	13 人	14. 4%	7人	7. 8%	2 人	2. 2%	22 人	24. 4%
平成 29 年	短大・高専	11 人	1人	9. 1%	0人	0.0%	0人	0.0%	1人	9. 1%
度採用	大学・大学院	37 人	4 人	10.8%	2人	5. 4%	0人	0.0%	6 人	16. 2%
	計	138 人	18 人	13.0%	9人	6. 5%	2人	1.4%	29 人	21.0%
	高校	70 人			8人	11.4%	1人	1.4%	9人	12.9%
平成 30 年	短大・高専	7人			3 人	42. 9%	0人	0.0%	3 人	42. 9%
度採用	大学・大学院	27 人			2人	7. 4%	0人	0.0%	2 人	7. 4%
	計	104 人			13 人	12. 5%	1人	1.0%	14 人	13.5%
	高校	77 人					5人	6. 5%	5人	6.5%
令和元年	短大・高専	8人					0人	0.0%	0人	0.0%
度採用	大学・大学院	16 人					1人	6. 3%	1人	6. 3%
	計	101 人					6人	5. 9%	6人	5. 9%

(4) 令和2年4月までの採用予定数(有効回答数376社)



令和2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 71.8% (270 社) で、これまでで最も高い割合となっている。

職種別採田予定者の推移

令和2年度の技術職・技能職の採用予定数を前年度と比較すると、新卒は技術職が前年度比84.2%(69人の減)に対し、技能職が69.4%(53人の減)と技能職の減少幅が大きくなっている。一方、中途は技術職が前年度比85.4%(42人の減)に対し、技能職は92.6%(18人の減)と技術職の減少幅が大きくなっている。

技術職・技能職の新卒を区分別にみると、 最も大きく減少しているのは技能職の大 学・大学院で前年度比23.8%(16人の減)、次 いで、短大・高専の技能職が59.3%(11人の 減)、短大・高専の技術職が62.3%(29人の減) と続いている。

高校は技術職が前年度比 92.3%(16 人の

職性別採用予定者の推移 									
捋	用年	次/採用区分	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	前年比		
		高校	173 人	199 人	208 人	192 人	92. 3%		
	新卒	短大・高専	77 人	80 人	77 人	48 人	62.3%		
技術職	卒	大学・大学院	144 人	153 人	153 人	129 人	84. 3%		
職		新卒計	394 人	432 人	438 人	369 人	84. 2%		
		中途採用	217 人	255 人	288 人	246 人	85. 4%		
		技術職計	611 人	687 人	726 人	615 人	84. 7%		
		高校	94 人	124 人	125 人	99 人	79. 2%		
	新卒	短大・高専	24 人	25 人	27 人	16 人	59. 3%		
技能職	卒	大学・大学院	27 人	25 人	21 人	5人	23. 8%		
職		新卒計	145 人	174 人	173 人	120 人	69. 4%		
		中途採用	157 人	194 人	242 人	224 人	92. 6%		
		技能職計	302 人	368 人	415 人	344 人	82. 9%		
ŧ.	支術職	・技能職計	913 人	1,055人	1, 141 人	959 人	84. 0%		
		高校	5人	7人	7人	10 人	142. 9%		
事務	新卒	短大・高専	8人	8人	6人	6 人	100.0%		
	卒	大学・大学院	13 人	23 人	16 人	17 人	106. 3%		
営業職		新卒計	26 人	38 人	29 人	33 人	113.8%		
職		中途採用	34 人	49 人	40 人	44 人	110.0%		
	Infl	事務・営業職計	60 人	87 人	69 人	77 人	111.6%		
	1	合 計	973 人	1, 142 人	1, 210 人	1,036 人	85. 6%		

減)、技能職が同79.2%(26人の減)で、いずれも減少してはいるものの、他の区分よりも減少幅は比較的少ない。一方、事務・営業職は新卒・中途いずれの区分も前年度以上の人数となっており、一定の需要が継続している状況といえる。

採用予定数全体では人数が減少したものの、前述のとおり採用を予定している企業の割合はこれまでで最も高くなっており、採用の対象とする学卒区分や予定人数の見直しなどを行い、絞り込みを行った企業が増えたのではないかと考えられる。

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」の割合も高くなる傾向にある。

11 O 141 / . 9 0 15(1,11,00) 00							
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	計
採用予定あり	47 社	85 社	41 社	47 社	40 社	10 社	270 社
(割合)	(45. 2%)	(74.6%)	(83. 7%)	(79. 7%)	(100.0%)	(100.0%)	(71.8%)
採用予定なし	57 社	29 社	8 社	12 社	0 社	0 社	106 社
(割合)	(54. 8%)	(25. 4%)	(16. 3%)	(20. 3%)	(0.0%)	(0.0%)	(28. 2%)
	104 社	114 社	49 社	59 社	40 社	10 社	376 社
計	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

採用予定者数に対する採用者数

+177		八、小拉田左次	平瓦	は 29 年度	Ę	平	成 30 年度		令和	1元年度	
抹	用区:	分/採用年次	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
		高校	55 人 /	173 人	31.8%	52 人 /	199 人	26. 1%	63 人 /	208 人	30. 3%
	技術	短大・高専	7人 /	77 人	9.1%	4人 /	80 人	5.0%	8人 /	77 人	10.4%
	職	大学・大学院	31 人 /	144 人	21.5%	22 人 /	153 人	14. 4%	11人 /	153 人	7. 2%
*-		小計	93 人 /	394 人	23.6%	78人 /	432 人	18. 1%	82 人 /	438 人	18. 7%
新卒		高校	30 人 /	94 人	31.9%	16人 /	124 人	12. 9%	11人 /	125 人	8.8%
_	技能	短大・高専	2人 /	24 人	8.3%	3人 /	25 人	12.0%	0人 /	27 人	0.0%
	職	大学・大学院	5人 /	27 人	18.5%	4人 /	25 人	16.0%	1人 /	21 人	4.8%
		小計	37人 /	145 人	25. 5%	23 人 /	174 人	13. 2%	12 人 /	173 人	6.9%
		新卒計	130 人 /	539 人	24. 1%	101人 /	606 人	16. 7%	94人 /	611 人	15. 4%
	技術		75 人 /	217 人	34.6%	86 人 /	255 人	33. 7%	37人 /	288 人	12.8%
中途	技能	€職	103 人 /	157 人	65.6%	123 人 /	194 人	63.4%	59 人 /	242 人	24. 4%
~ <u></u>		中途計	178人 /	374 人	47. 6%	209 人 /	449 人	46. 5%	96 人 /	530 人	18. 1%
		総計	308 人 /	913 人	33. 7%	310人 /	1,055人	29. 4%	190人 /	1, 141 人	16. 7%
	技	術職計	168 人 /	611人	27. 5%	164人 /	687 人	23. 9%	119人 /	726 人	16.4%
	技	能職計	140人 /	302 人	46.4%	146人 /	368 人	39. 7%	71人 /	415 人	17. 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比較すると、令和元年度の新卒者全体の充足率は15.4%で、平成29年度の24.1%、平成30年度の16.7%からさらに落ち込んでいる。

令和元年度の新卒で最も充足率が高かったのは技術職の高校新卒であるが、高いといっても予定数 208 名に対し採用数は 63 人で 30.3%の需要しか満たしておらず、技術職・技能職における他の学卒区分は 0~10.4%と、大変低くなっている。一方、中途採用者は、技術職・技能職ともに新卒者と比べ充足率が高い傾向にあるものの、平成 29 年度は 47.6%、平成 30 年度は 46.5%、令和元年度は 18.1%とかなり低く、需要を十分に満たしているとは言えない状況にある。なお、令和元年度は 年度途中の数値であり、中途採用数は年度末に向けて増加していくものと考えられる。

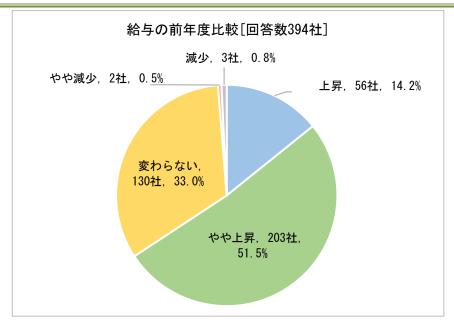
また、新卒について職種別に採用予定数と採用数の差異をみると、令和元年度の技術職が予定数438人に対し採用82人(充足率18.7%)で不足数356人、技能職が予定数173人に対し採用12人(充足率6.9%)で不足数161人となり、合わせて517人が不足している状況となっている。平成30年度の不足数計505人(技術職354人、技能職151人)からさらに増加しており、必要な人数を満たせなかった分は翌年に繰り越されることから、今後も採用予定数が増加していくと予想され、引き続き充足率が低い傾向は続くと考えられる。

少子高齢化に伴う生産年齢人口が減少している中で、施工現場を支える技術者・技能者の確保は 喫緊の課題である。そのためには、働き方改革など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企業 に就職するよう、引き続き働きかけていく必要がある。

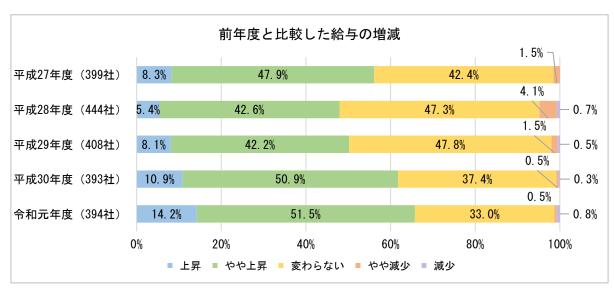
なお、本表については、採用予定数未回答の企業の採用数は計上していないため、P7の(2)採用数とは一致しない。

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394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56社(14.2%)、「やや上昇」が203社(51.5%)で合わせて259社(65.7%)、「変わらない」が130社(33.0%)となっている。



この調査結果を過去の調査と比較すると、令和元年度の「上昇」「やや上昇」の合計は 65.7% で、平成 30 年度の計 61.8%から 3.9 ポイント増加している。一方、「やや減少」と「減少」の合計は 1.3%で平成 30 年度の計 0.8%から 0.5 ポイント増加している。

(2)給与が「上昇」「やや上昇」した理由(有効回答数259社 回答2つまで)



給与について「上昇」「やや上昇」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「毎年定期昇給を行っている」が 161 社(62.2%)で最も多く、次いで「従業員の離職を防ぐため」が 107 社 (41.3%)、「労務単価の上昇に合わせた」が 93 社(35.9%)、「利益の確保が見込めるため」が 58 社(22.4%)と続いている。

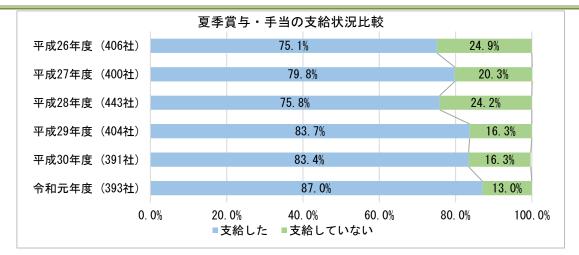
「その他」では、「従業員のモチベーション向上のため」などの回答があった。

(3)給与が「減少」「やや減少」した理由(有効回答数5社 回答2つまで)



給与について「減少」「やや減少」と回答した企業にその理由を聞いたところ、すべての企業が「工事量が減少したため」(5社・100.0%))と回答しており、次いで「利益が減少したため」が4社(80.0%)と続いている。

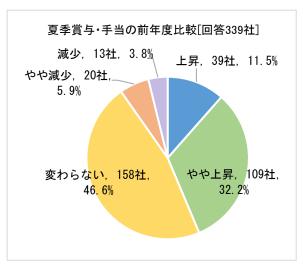
(4) 従業員の夏季賞与・手当の状況

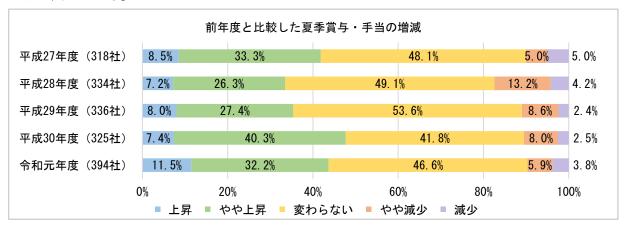


令和元年度の夏季賞与・手当の支給状況を聞いたところ、「支給した」と回答した企業が87.0%(342社)と、前年度(83.4%)を3.6ポイント上回り、過去の調査で最も多い割合となっている。

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」11.5%と、「やや上昇」32.2%の計は43.7%で、前年度の47.7%(上昇7.4%、やや上昇40.3%)を4.0ポイント下回っている。一方、「やや減少」5.9%、「減少」3.8%の計は9.7%で、前年度の10.5%(やや減少8.0%、減少2.5%)から若干ながら減少している。

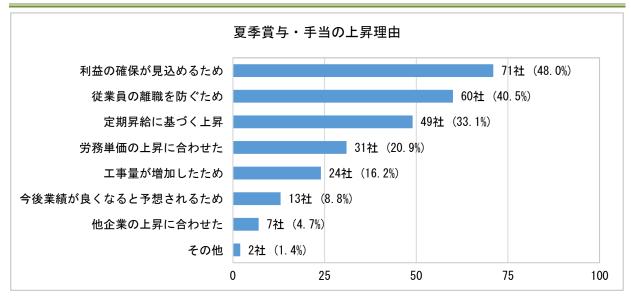
回答が最も多い「変わらない」46.6%と減少を合わせると56.3%となり、前年度の52.3%を4.0ポイント上回っている。





給与を上げた企業の割合はP12にあるとおりこれまでの調査で最も高くなっている一方で、賞与を上げた企業の割合は前年度よりも低くなっていることから、業界全体でみると従業員の賃金上昇は十分に図れていない状況にあると考えられる。

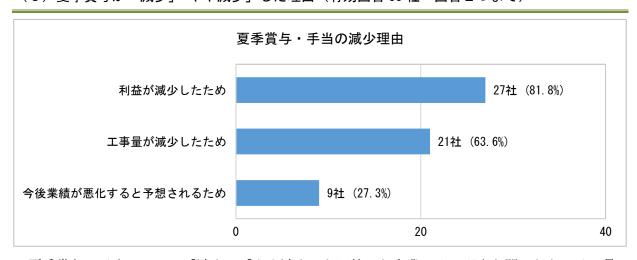
(5) 夏季賞与・手当が「上昇」「やや上昇」した理由(有効回答148社 回答2つまで)



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「利益の確保が見込めるため」71 社(48.0%)、次いで「従業員の離職を防ぐため」60 社(40.5%)となっている。3番目に多いのは「定期昇給に基づく上昇」49社(33.1%)で、「労務単価の上昇に合わせた」31社(20.9%)と続いている。

「その他」では「社員の業績に合わせた」などの回答があった。

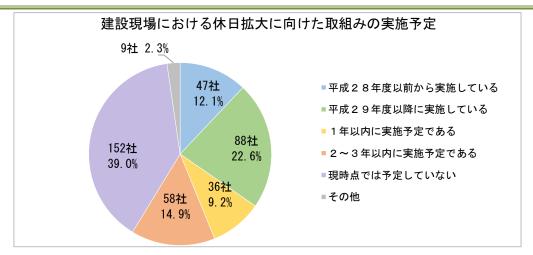
(6) 夏季賞与が「減少」「やや減少」した理由(有効回答33社 回答2つまで)



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(81.8%)、次いで「工事量が減少したため」21社(63.6%)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)建設現場の休日拡大に向けた取組み(有効回答390社)



建設現場における休日拡大に向けた取組みについて聞いたところ、すでに取組みを行っている企業は、「平成28年度以前から実施している」の47社(12.1%)と「平成29年度以降に実施している」の88社(22.6%)を合わせて135社(34.7%)となっている。平成29年度以降に実施した企業が多いのは、政府の「働き方改革実行計画」(平成29年3月)や、全国建設業協会の「働き方改革行動憲章」(平成29年9月)などの策定に起因されると考えられる。

また、今後3年以内に何らかの取組みを行う予定がある企業は、「1年以内に実施予定である」の36社(9.2%)と「2~3年以内に実施予定である」の58社(14.9%)を合わせて94社(24.1%)となっている。前述の取組みを行っている企業135社(34.7%)を合わせると、3年以内には回答企業の半数を超える計229社(58.8%)で休日拡大に向けた取組みが進められていることになる。

一方、「現時点では予定していない」は 152 社(39.0%)で、今回の回答では最も多くを占めており、業界全体で働き方改革を進めるためには、啓発や広報などの活動を行っていく必要があるといえる。

(2) 休日拡大に向けた取組み内容(有効回答 226社(実施済み132社、実施予定94社))

	実施済		実施予定		合計	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
土曜・日曜の完全週休2日の導入	25 社	18.9%	20 社	21.3%	45 社	19. 9%
曜日を限定しない完全週休2日の導入	7 社	5. 3%	8 社	8. 5%	15 社	6.6%
新たに特定土曜日の一斉閉所	30 社	22. 7%	19 社	20. 2%	49 社	21. 7%
祝日の原則閉所	29 社	22.0%	9 社	9.6%	38 社	16.8%
現場は稼働するが交代制で休日を追加	15 社	11.4%	27 社	28. 7%	42 社	18. 6%
その他	26 社	19. 7%	11 社	11. 7%	37 社	16. 4%
合計	132 社	100.0%	94 社	100.0%	226 社	100.0%

休日拡大に向けた取組みについて、実施済の企業 (「平成 28 年度以前から実施している」「平成 29 年度以降に実施している」と回答した企業) に具体的な内容を聞いたところ、「新たに特定土曜日の一斉閉所」が 30 社(22.7%)で最も多く、次いで「祝日の原則閉所」が 29 社(22.0%)と続いている。「土曜・日曜の完全週休 2 日の導入」は、25 社(18.9%)となっている。

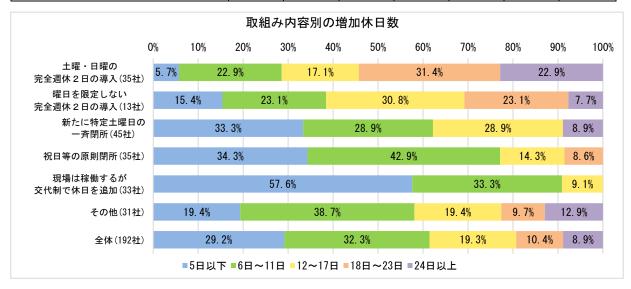
また、実施予定の企業(「1年以内に実施予定である」「2~3年以内に実施予定である」と回答した企業)では、「現場は稼働するが交代制で休日を増加」が27社(28.7%)で最も多く、次いで「土

曜·日曜の完全週休2日の導入」が20社(21.3%)、「新たに特定土曜日の一斉閉所」が19社(20.2%)と続いている。

「その他」には「会社カレンダーによる休日増加」「年末年始、GWにあわせて休日を指定する」などの回答が見られた。

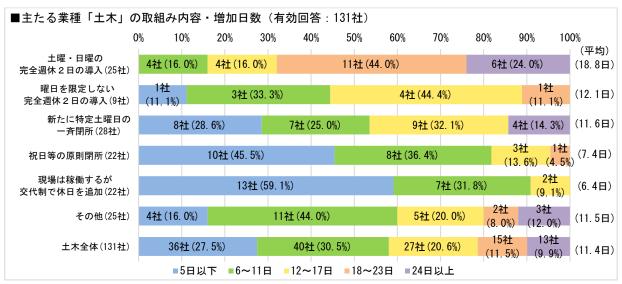
(3) 取組み内容別の増加休日数(有効回答192社)

年間増加日数 取組み内容	5 日以下	6~11 日	12~17 日	18~23 日	24 日以上	計	平均日数
土曜・日曜の完全週休2日の導入	2 社	8 社	6 社	11 社	8 社	35 社	16.7日
工唯・口唯の元主週休と口の導入	(5. 7%)	(22. 9%)	(17. 1%)	(31.4%)	(22. 9%)	(100.0%)	10. / 🗖
曜日を限定しない完全週休2日の導入	2 社	3 社	4 社	3 社	1 社	13 社	13.5日
唯口を限定しない元王週怀と日の等八	(15. 4%)	(23. 1%)	(30.8%)	(23. 1%)	(7. 7%)	(100.0%)	13. 3 Ц
新たに特定土曜日の一斉閉所	15 社	13 社	13 社	0 社	4 社	45 社	10.4日
初7.101年足工唯口07 月初77	(33. 3%)	(28. 9%)	(28. 9%)	(0.0%)	(8.9%)	(100.0%)	10. 4 Ц
祝日等の原則閉所	12 社	15 社	5 社	3 社	0 社	35 社	8.6日
九口寺の赤州初が	(34. 3%)	(42. 9%)	(14. 3%)	(8.6%)	(0.0%)	(100.0%)	0. 0 ц
現場は稼働するが交代制で休日を追加	19 社	11 社	3 社	0 社	0 社	33 社	6.3日
気物は体動するが文化的でからを追加	(57. 6%)	(33. 3%)	(9.1%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)	0. 5 Ц
その他(「会社カレンダーによる休日増加」「年末	6 社	12 社	6 社	3 社	4 社	31 社	11.8日
年始、GWにあわせて休日を指定」等)	(19. 4%)	(38. 7%)	(19.4%)	(9.7%)	(12. 9%)	(100.0%)	11.0 Ц
全体	56 社	62 社	37 社	20 社	17 社	192 社	10.9日
工 件	(29. 2%)	(32. 3%)	(19.3%)	(10.4%)	(8.9%)	(100.0%)	10. 9 Ц



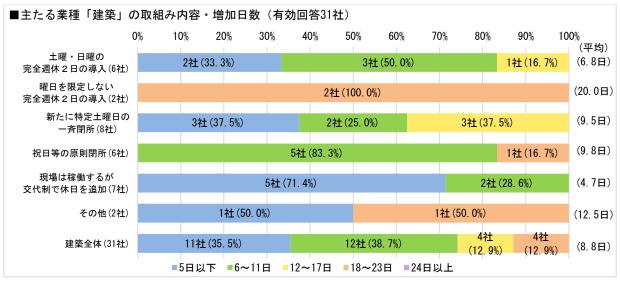
取組みを行うことで年間に増加する休日数を聞いたところ、全体で最も回答が多い「6~11日」の62社(32.3%)、次いで多い「5日以下」の56社(29.2%)を合わせると118社(61.5%)と半数を超えており、休日の確保に向けて段階を追って取組みを進めている企業の割合が高いと考えられる。一方、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」を見ると、「18~23日」が11社(31.4%)、「24日以上」が8社(22.9%)で合わせて19社(54.3%)と、他の取組みに比べて増加日数が多い回答が占める割合が高く、4週6休などの制度から一挙に完全週休2日の導入へ踏み切った企業が多いことがわかる。休日拡充に向けた取組みの導入は企業の経営者の判断によるところが大きく、若者の入職促進や離職防止の点からも業界全体で取組みが進むよう、特に経営者に対して取組み事例や効果などの周知を図っていくことが必要だと言える。

(4) 主たる業種別の取組み内容・増加日数



前項のうち回答企業数の多い「土木」での取組み内容と増加日数を見ると、完全週休2日を導入した企業は、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」が25社、「曜日を限定しない完全週休2日の導入」が9社で、合わせて34社となっている。このうち年間増加日数18日以上(月平均1.5日以上)となる企業は18社(52.9%)で半数を超えている。

一方、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」(22社)では「5日以下」が13社(59.1%)で最も多くなっており、平均日数も6.4日と最も少なく、現場を閉所できない企業では休日の拡大に苦慮している状況がうかがえる。



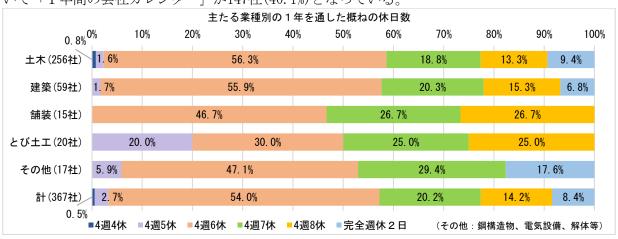
次いで回答が多い「建築」では、全体で「5日以下」が11社(35.5%)、「6~11日」が12社(38.7%)で合わせて23社(74.2%)となっており、「土木」の全体(「5日以下」が36社(27.5%)、「6~11日」が40社(30.5%)、合わせて76社(58.0%))と比較して増加日数が少ない回答の占める割合が高く、「24日以上」とする回答はない。

(5) 休日制度及び1年を通した概ねの休日数

				1 年	を通した根	既ねの休日	数	
	区分		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2日(毎週土曜・日曜)、祝日	24 社						24 社
完全週休2日	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
休 2 口	完全週休2日(毎週土曜・日曜)、祝日 (※祝日は出勤)	7 社						7 社
Н	小計	31 社 (8. 4%)						31 社
	特定の土曜、日曜、祝日	103 社		2 社	74 社	17 社	10 社	
调	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)	13 社		0 社	11 社	2 社	0 社	
週休 2	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)	7 社		0 社	5 社	1 社	1 社	
日	特定の土曜、日曜 (※祝日は出勤)	64 社		3 社	53 社	5 社	3 社	
	小計	187 社 (51.0%)		5 社	143 社	25 社	14 社	
2国	週休1日(日曜のみ)、祝日	1 社	1社					
過休1	週休1日(日曜のみ) (※祝日は出勤)	1 社	1 社					
日	小計	2 社 (0.5%)	2 社					
	間の会社カレンダー 引や季節によって休日が変動する)	147 社 (40. 1%)		5 社	55 社	49 社	38 社	
	슴計	367 社 (100.0%)	2 社 (0.5%)	10 社 (2. 7%)	198 社 (54. 0%)	74 社 (20. 2%)	52 社 (14. 2%)	31 社 (8. 4%)

昨年度の休日制度に関する調査を加味し、「休日制度」及び「1年間を通した概ねの休日数」の企業数を算出した。

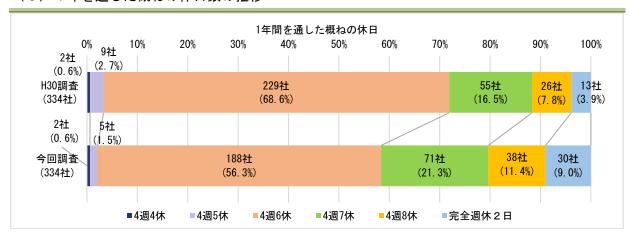
休日制度では、隔週土曜や第2・4土曜休みなどの「週休2日」が最も多く187社(51.0%)、次いで「1年間の会社カレンダー」が147社(40.1%)となっている。



「1年を通した概ねの休日数」を主たる業種別にみると、「完全週休2日」の割合は「土木」が9.4%、「建築」が6.8%、「舗装」及び「とび土工」はいずれも0%、「その他」が17.6%となっている。一方、「4週8休」は、「土木」が13.3%、「建築」が15.3%に対し、「舗装」は26.7%、「とび土工」は25.0%と、両業種とも比較的高い割合を占めており、「土木」「建築」の「完全週休2日」「4週8休」の計よりも高くなっている。

「舗装」「とび土工」で完全週休2日の回答がないことについては、「舗装」は休日や夜間の舗装工事があること、「とび土工」は下請の割合が高く元請から休日の作業を求められること等の理由により土曜・日曜を完全に休日にすることが難しく、会社カレンダーで繁忙期と閑散期の休日を調整するなどして休日の確保を図っているためと推測される。

(6) 1年を通した概ねの休日数の推移



昨年度と今年度の両方に回答している企業334社の「1年間を通した概ねの休日数」の推移を見ると、「完全週休2日」は平成30年度調査の13社(3.9%)から今回調査の30社(9.0%)で17社(5.1ポイント)増加と倍以上になっている。

また、「4 週 8 休」も26社(7.8%)から38社(11.4%)へと13社(3.6ポイント)増加、「4 週 7 休」も55 社(16.5%)から71社(21.3%)へと16社(4.8ポイント)増加しており、休日増加に向けた取組みを進める企業が増えていることがわかる。

しかし、依然として半数以上の企業が「4週6休」以下であることから、引き続き休日拡大に向けた取組みが業界全体に広く浸透するよう、広報を行っていくことが必要だといえる。

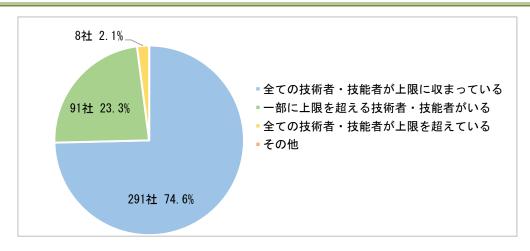
(7) 取組みを予定していない理由(有効回答150社)



休日拡大への取組みについて「現時点では予定していない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「現在の工期設定では実現できない」が44社(29.3%)が最も多く、次いで「日給月給のため従業員が求めていない」が34社(22.7%)、「技術者の休日出勤や残業が増える」が29社(19.3%)、「現在の価格設定では利益が見込めなくなる」が27社(18.0%)と続いている。

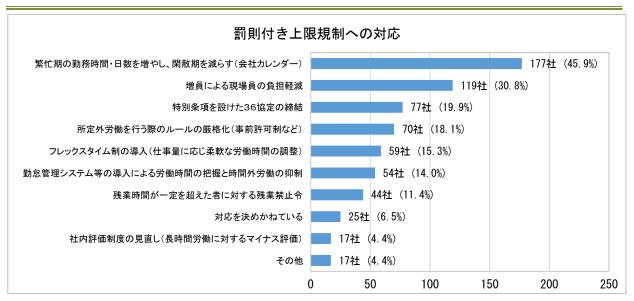
「その他」では、「作業が現場の天候に影響されるため週休2日に対応できない」、「従業員が確保できれば検討する」といった回答があった。

(8) 建設現場の時間外労働時間の状況(有効回答390社)



技術者・技能者の時間外労働が、2024年4月から適用される時間外労働の上限に収まっているかを聞いたところ、「全ての技術者・技能者が上限に収まっている」が291社(74.6%)と最も多く、次いで「一部に上限を超える技術者・技能者がいる」が91社(23.3%)、続いて「全ての技術者・技能者が上限を超えている」が8社(2.1%)となっている。

(9) 罰則付き上限規制への対応(有効回答386社 回答2つまで)

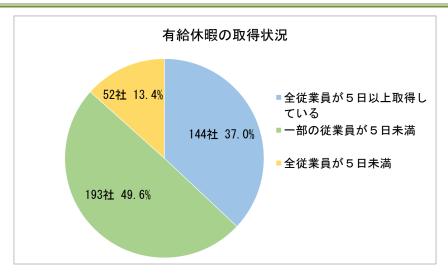


罰則付き上限規制への対応について聞いたところ、「繁忙期の勤務時間・日数を増やし、閑散期を減らす(会社カレンダー)」が177社(45.9%)と最も多く、次いで「増員による現場員の負担軽減」が119社(30.8%)、「特別条項を設けた36協定の締結」が77社(19.9%)と続いている。「その他」では「時間外労働はほとんど無いので考えていない」という意見が多くを占めている。

【参考】労働基準法の改正により 2019 年 4 月より時間外労働の罰則付き上限規制が設けられ、建設業については 5 年間の猶予の後、2024 年 4 月から適用となる。これにより、時間外労働(休日労働は含まず)の上限は原則として月 45 時間・年 360 時間となる。

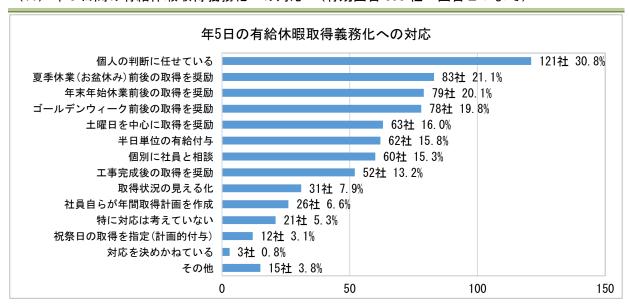
特別条項を設けた36協定を締結する場合でも、「時間外労働の上限が年720時間」「時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月が限度」などの制約がある。

(10) 年次有給休暇の取得状況 (有効回答 389 社)



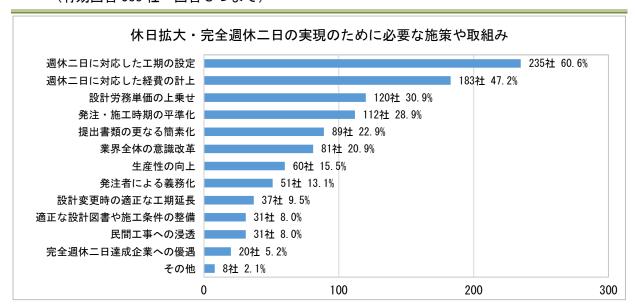
「時間外労働の上限規制」に加え、2019年4月より「年5日の年次有給休暇取得」も義務化されている。昨年度の有給休暇の取得状況について聞いたところ、「全従業員が5日以上取得している」が144社(37.0%)と4割弱であり、「一部の従業員が5日未満」が193社(49.6%)、「全従業員が5日未満」が52社(13.4%)と、昨年度時点では条件をクリアしていない企業が245社(63.0%)となっている。

(11) 年5日間の有給休暇取得義務化への対応 (有効回答393社 回答2つまで)



年5日間の有給休暇取得義務化への対応を聞いたところ、「個人の判断に任せている」が121社(30.8%)と最も多く、次いで「夏季休業(お盆休み)前後の取得を奨励」が83社(21.1%)、「年末年始休業前後の取得を奨励」が79社(20.1%)、「ゴールデウィーク前後の取得を奨励」が78社(19.8%)と続いている。「その他」では、「工事閑散期の休暇を奨励」「積雪時等の取得を奨励」「会社カレンダーで予め有給休暇の取得日を指定」などの意見があった。

(12) 休日拡大・完全週休二日制を実現するために必要な施策・取組み (有効回答 388 社 回答 3 つまで)



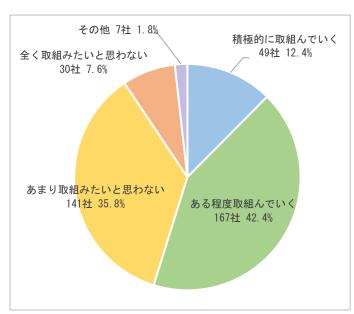
建設現場の休日拡大・完全週休二日の実現のために必要な施策や取組みについて聞いたところ、「週休二日に対応した工期の設定」が235社(60.6%)と最も多く、次いで「週休二日に対応した経費の計上」が183社(47.2%)、「設計労務単価の上乗せ」が120社(30.9%)と続いている。

5. 女性技術者の活躍について

(1) 女性技術者の活躍に向けた取組み(有効回答数 394 社)

女性技術者の活躍に向けた取組みについて聞いたところ、「積極的に取組んでいく」が49社(12.4%)、「ある程度取組んでいく」が167社(42.4%)で計216社(54.8%)と、回答企業の半数以上は女性活躍に対して前向きに考えている状況といえる。

一方、否定的な意見では、「あまり取組 みたいと思わない」が 141 社(35.8%)、 「全く取組みたいと思わない」が 30 社 (7.6%)で、合わせて 171 社(43.4%)となっ ている。



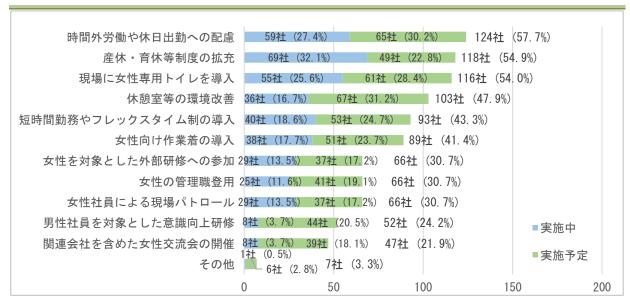
その他では、「取組むかどうか迷っている段階」といった回答があった。

(2) 女性活躍の取組みを進める理由(有効回答数 215 社 回答2つまで)



女性技術者の活躍について「積極的に取組んでいく」「ある程度取組んでいく」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「技術者の仕事に性別は関係ない」が最も多く143社(66.5%)、次いで「人口減少を踏まえ技術者数を確保するため」が131社(60.9%)、「女性技術者の採用を契機として現場環境を改善したい」が67社(31.2%)と続いている。

(3) 女性活躍の具体的な取組み内容(有効回答数 215社 複数回答)



女性技術者の活躍について「積極的に取組んでいく」「ある程度取組んでいく」と回答した企業へ具体的な取組み内容を聞いたところ、実施中・実施予定を合わせて最も多い回答は「時間外労働や休日出勤への配慮」で計124社(57.7%)、続いて「産休・育休等制度の拡充」が計118社(54.9%)、「現場に女性専用トイレを導入」が116社(54.0%)となっている。

すでに実施中の取組みでは「産休・育休等制度の拡充」が最も多く 69 社(32.1%)、今後実施予 定の内容は「休憩室等の環境改善」が最も多く 67 社(31.2%)となっている。

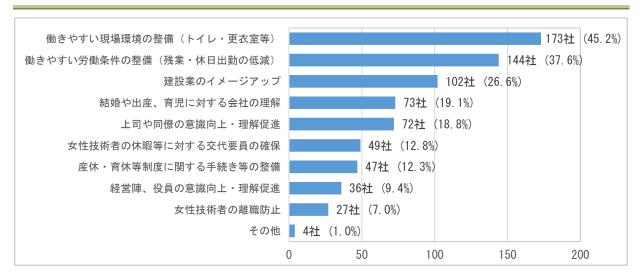
(4) 女性活躍の取組みに消極的な理由(有効回答数 162 社 回答2つまで)



女性技術者の活躍について「あまり取組みたいと思わない」「全く取組みたいと思わない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「社内の受け入れ体制が整っていない」が 115 社(71.0%) で最も多く、女性活躍に向けた労働条件の整備や社員の意識向上といった環境整備に苦慮している状況がうかがえる。

次いで「女性技術者を採用したことがなくどうしてよいかわからない」が 55 社(34.0%)、「現場の負担になる(更衣室や専用トイレの整備など)」及び「現場仕事は女性に向いていない」が 35 社(21.6%)と続いている。

(5) 女性技術者の活躍や入職に必要と思われること(有効回答数 383社 回答2つまで)



女性技術者の活躍や入職に必要と思われることについて聞いたところ、「働きやすい現場環境の整備(トイレ・更衣室等)」が 173 社(45.2%)と最も多く、次いで「働きやすい労働条件の整備(残業・休日出勤の低減)」144 社(37.6%)、「建設業のイメージアップ」102 社(26.6%)、「結婚や出産、育児に対する会社の理解」73 社(19.1%)、「上司や同僚の意識向上・理解促進」72 社(18.8%)と続いている。

今後、女性活躍に向けた取り組みをさらに拡大していくためには、国などの各種助成制度の周知や女性活躍に関する取組み事例・効果の広報などを行っていく必要があると考えられる。

【参考】女性活躍等に関する主な建設事業主向け助成金(令和2年1月現在)

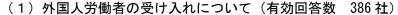
厚生労働省「人材確保等支援助成金」

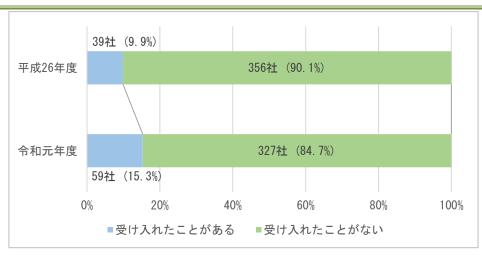
- ○若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)(事業主経費助成)
 - ・若年者及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った事業主への助成
 - ·助成額上限 200 万円
- ○作業員宿舎等設置助成コース (建設分野) (女性専用作業員施設設置経費助成
 - ・自ら施工管理する工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小建設事業主への助成
 - ·助成額上限 60 万円

富山県「女性が活躍できる労働条件改善事業費補助金」

- ・女性技術者等の入職・定着の促進を図るために行う労働環境や労働条件の改善に寄与する取組みへの助成
- ・助成上限額 10 万円

6. 外国人労働者について





外国人労働者(技能実習生、建設労働者等)の受け入れについて聞いたところ、「受け入れたことがある」が59社(15.3%)と、5年前(平成26年)の調査結果と比較すると20社(5.4ポイント)増加している。

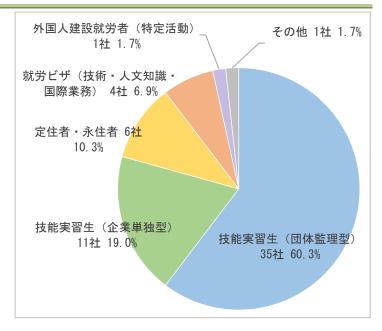
また、受け入れたことがある外国人労働者の国籍を見ると、受け入れ企業数が最も多いのが「ベトナム」の 25 社(53.2%)、次いで「中国」18 社(38.3%)、「ブラジル」7社(14.9%)と続いている。 一方、受け入れ人数で最も多いのは「中国」で 199人(54.4%)、次いで「ベトナム」137人(37.4%)、「ブラジル」15人(4.1%)となっている。受け入れ期間の平均では、「ブラジル」が最も長く 4.3年で、全体の平均は 2.6 年となっている。

【国籍別の内訳(令和元年度調査) 有効回答数 47 社 複数回答】

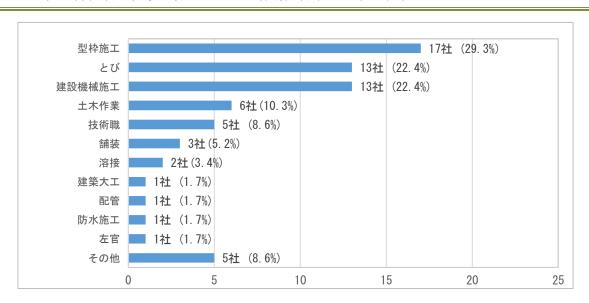
	企	業数	٨	数	平均期間
ベトナム	25 社	53. 2%	137 人	37. 4%	2.6年
中国	18 社	38. 3%	199 人	54. 4%	2.5年
ブラジル	7 社	14. 9%	15 人	4. 1%	4.3年
インドネシア	4 社	8. 5%	7人	1.9%	0.8年
ネパール	2 社	4. 3%	3 人	0.8%	0.6年
フィリピン	1 社	2. 1%	2 人	0.5%	-
ミャンマー	1 社	2. 1%	2 人	0.5%	-
アメリカ	1 社	2. 1%	1人	0.3%	-
合計	47 社	ı	366 人	100.0%	2.6年

(2) 外国人労働者の就労形態について(有効回答数 58社)

外国人労働者の主な就労形態について聞いたところ、「技能実習生(団体監理型)」が35社(60.3%)で最も多い。 次いで「技能実習生(企業単独型)」 11社(19.0%)、「定住者・永住者」6社 (10.3%)と続いている。



(3) 外国人労働者の従事内容について(有効回答数 58 社 回答2つまで)



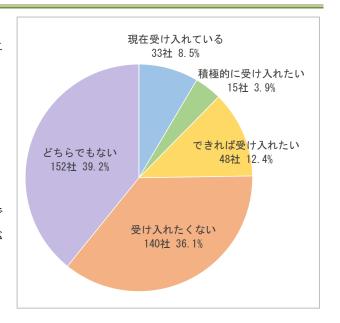
外国人労働者の従事内容について聞いたところ、「型枠施工」17社(29.3%)が最も多く、次いで「とび」及び「建設機械施工」がそれぞれ13社(22.4%)の順となっている。

なお、「その他」は「解体」や「石工」、「さく井」といった内容となっている。

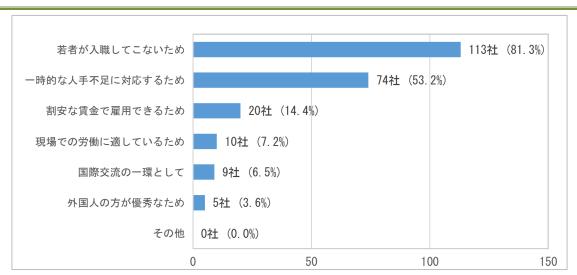
(4) 外国人労働者の受け入れについて(有効回答数 388社)

外国人労働者の受け入れ意向について聞いたところ、前向きな意見は「現在受け入れている」の33社(8.5%)、「積極的に受け入れたい」の15社(3.9%)、「できれば受け入れたい」の48社(12.4%)を合わせて96社で24.8%となる。一方、「受け入れたくない」は140社(36.1%)で、前向きな意見の計を上回っている。

また、「どちらでもない」は 152 社(39.2%)で 最も多く、今後の施策や他社の状況等を見なが ら判断しようと考えている企業が多い状況だと 考えられる。



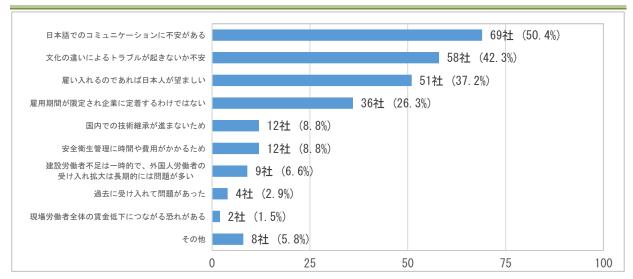
(5) 外国人労働者の受け入れを希望する理由(有効回答数 139社 回答2つまで)



外国人労働者の受け入れを希望する理由について聞いたところ、最も多いのは「若者が入職してこないため」が113社(81.3%)で、回答企業の大半を占めている。P11にもあるとおり新卒・中途採用の充足率が低い状況が続いているため、不足している人員を外国人の受入れによって補っていきたいと考えている企業が多数を占めている。

次いで回答が多かったのは「一時的な人手不足に対応するため」で 74 社(53.2%)、「割安な賃金で雇用できるため」で 20 社(14.4%) と続いている。

(6) 外国人労働者の受け入れを希望しない理由(有効回答 137社 回答2つまで)



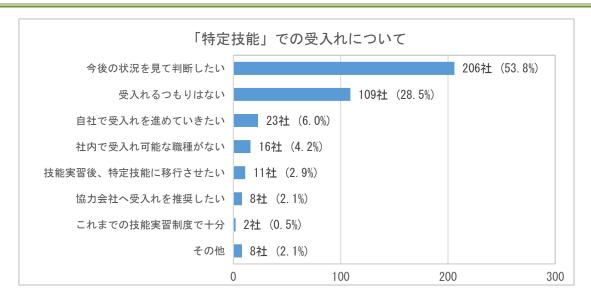
外国人労働者について「受け入れたくない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「日本語でのコミュニケーションに不安がある」69社(50.4%)が最も多く、次いで「文化の違いによるトラブルが起きないか不安」58社(42.3%)、「雇い入れるのであれば日本人が望ましい」51社(37.2%)、「雇用期間が限定され企業に定着するわけではない」36社(26.3%)の順となっている。また、「その他」では、「外国人労働者の雇用は技能者で、弊社は技術者を求めている」「外国人労働者の受け入れ拡大は長期的に問題が多い」などの回答があった。

(7) 新たな在留資格「特定技能(1号・2号)」について(有効回答数 389社)

新たな在留資格である「特定技能(1号・2号)」の制度について聞いたところ、「制度内容を知っている」が91社(23.4%)、「名称は知っているが詳しくは知らない」が198社(50.9%)、「全く知らない」が100社(25.7%)となっており、制度自体の認知度は高いものの、内容まで理解している企業はまだ多くない状況にある。



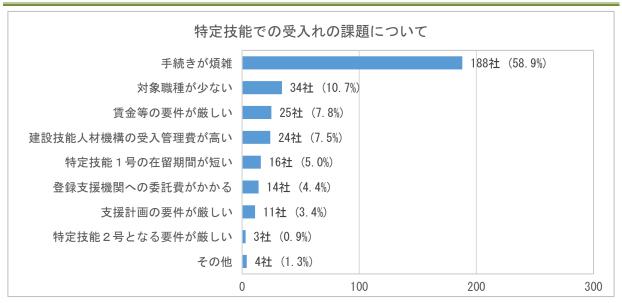
(8) 特定技能制度での受入れについて (有効回答数 383社)



「特定技能制度」での外国人労働者の受入れについて聞いたところ、「今後の状況を見て判断したい」が206社(53.8%)と最も多く、次いで「受入れるつもりはない」が109社(28.5%)、「自社で受入れを進めていきたい」が23社(6.0%)となっている。本制度は平成31年4月から施行されたばかりであることから、現在のところ様子を見ている企業が多い結果となっている。

「その他」では「詳細を知らないため回答できない」「方向性が決まっていない」などの回答があった。

(9) 特定技能での受入れの課題について(有効回答数 319社)



「特定技能」での受入れの課題について聞いたところ、「手続きが煩雑」が 188 社(58.9%) と最も多く、半数以上を占めている。次いで多かったのは「対象職種が少ない」の 34 社(10.7%) と続いている。

このほか、外国人労働者に関する自由意見では、次のような意見が寄せられた。

●言語や文化、生活習慣の違いに関する不安(計8件)

- ・生活習慣の差異を雇用者が深く理解する必要があると思います。両者がともに利得が得られる体制を作る必要がありハードルは高いと感じています。
- ・コミュニケーションが十分できないと危険であるため、雇用に踏み切れない。
- ・活用を考えていますが、言葉や習慣、考え方の違いなどで大変な苦労があると思います。

●教育やサポートに関する負担増への不安(計5件)

- ・現在でも人手不足なのに、日々の教育訓練でさらに人手が取られないか不安。
- ・受入れるからには長く働いてほしいが、そのためには仕事以外のサポートが重要になってくる。しかし人手不足で手が回らないのが現状。
- ・宿泊施設の問題を含め、雇用した外国人の日常生活をどこまでフォローできるか心配。

●その他

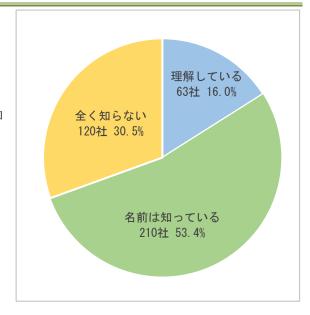
- ・3年間での技術習得は難しい。期間が短い。
- ・建設作業には多くの資格が必要になるが、資格を取らせようにも日本語での試験はハードル が高すぎる。
- ・小規模な建設業者では特定の業種の仕事だけをすればいいというわけではないため、仕事内 容が限られる外国人材の受入れは難しい。
- ・技能者などの生産性職種では採用可能だが、技術者などの監理資格者を求める会社では外国 人を採用することができない。
- ・外国人を雇用する企業には別途、課税してもよいのでは(シンガポールの外国人雇用税等)。
- ・日本人の若者が入職・定着する環境を整えることが最優先の課題ではないか。
- ・短期で労働力が必要なのは解るが、外国の方を雇うなら日本で上手く暮らせるよう環境を整 える必要がある。

7. 建設キャリアアップシステムについて

(1)建設キャリアアップシステムについて(有効回答数 393社)

建設キャリアアップシステムについて聞いたところ、「理解している」が63社(16.0%)、「名前は知っている」が210社(53.4%)、「全く知らない」が120社(30.5%)となっており、名称としての認知度はあるものの、内容まで理解している企業はまだ少ない状況である。

なお、本調査は令和元年8月に行っているが、 同年9月の国土交通省「中央建設業審議会」において、経営事項審査を改正しキャリアアップシステムに登録した技能者を評価することが決定したことから、本システムの認知度は調査実施後にある程度向上しているものと推測される。

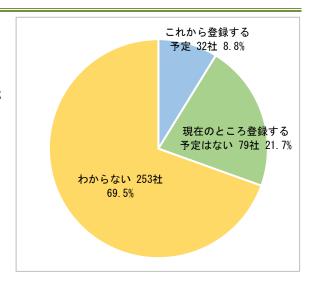


また、下表は登録状況を「事業所」「技術者」「技能者」別にまとめたものだが、いずれの区分でも未登録が 90%を超えている。

		登録済		± 2	\$ 소구	
			登録者数	未登録 ————————————————————————————————————		
事業所の登録	31 社	7. 9%	1	362 社	92. 1%	
技術者の登録	15 社	3.8%	69 人	378 社	96. 2%	
技能者の登録	15 社	3.8%	95 人	378 社	96. 2%	

(2) 今後の登録について(有効回答数 364社)

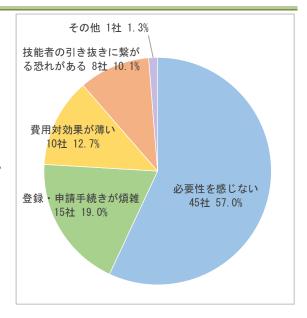
今後のキャリアアップシステムへの登録について聞いたところ、「これから登録する予定」が 32 社(8.8%)、「現在のところ登録する予定はない」が 79 社(21.7%)、「わからない」が 253 社(69.5%) となっている。



(3) 登録の予定がない理由(有効回答数79社)

「現在のところ登録する予定はない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「必要性を感じない」が45社(57.0%)と最も多く、制度が普及するにはある程度の期間を要すると考えられる。

次いで「登録・申請手続きが煩雑」が 15 社 (19.0%)、「費用対効果が薄い」10 社(12.7%)と続いている。

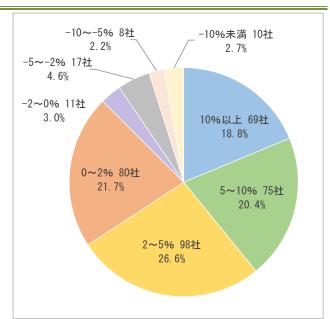


8. 経営状況について

(1) 直近決算の営業利益率(有効回答数368社)

本業の利益を表す営業利益率について最も 多い区分は、「2~5%」の 98 社(26.6%)で、次 いで「0~2%」が 80 社(21.7%)、「5~10%」が 75 社(20.4%)となり、黒字回答(0%以上)の合 計は 322 社(87.5%)で大多数を占めている。

一方、赤字回答(0%未満)で最も多い区分は「-5~-2%」の17社(4.6%)で、次いで「-2~0%」が11社(3.0%)、「-10%未満」が10社(2.7%)、「-10~-5%」が8社(2.2%)となっており、赤字回答(0%未満)の合計は46社(12.5%)となっている。



また、この営業利益率を主たる業種別にみると、土木、建築、舗装のいずれも最も多い回答は「2~5%」で、土木が58社(22.7%)、建築が25社(43.9%)、舗装が5社(33.3%)となっている。とび土工は「2~5%」と「0~2%」が同数で6社(27.3%)となっている。

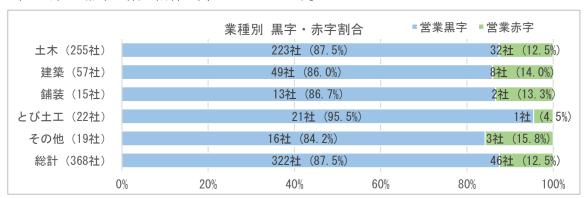
業種別の平均営業利益率は、土木が4.7%、建築が3.7%、舗装4.5%、とび土工が6.8%で、とび土工が他に比べてやや高くなっている。

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」

業種営業利益率	土木	建築	舗装	とび土工	その他	総計
10%以上	53 社	4 社	2 社	4 社	6 社	69 社
1090以上	(20.8%)	(7.0%)	(13.3%)	(18. 2%)	(31.6%)	(18.8%)
5%以上 10%未満	55 社	8 社	4 社	5 社	3 社	75 社
5%以上 10%未凋	(21.6%)	(14.0%)	(26. 7%)	(22. 7%)	(15.8%)	(20. 4%)
2%以上 5%未満	58 社	25 社	5 社	6 社	4 社	98 社
290以上 390木両	(22. 7%)	(43.9%)	(33. 3%)	(27. 3%)	(21. 1%)	(26.6%)
0%以上 2%未満	57 社	12 社	2 社	6 社	3 社	80 社
0%以上 2%未満	(22.4%)	(21. 1%)	(13. 3%)	(27. 3%)	(15. 8%)	(21. 7%)
20/11 b 00/±#	5 社	4 社	2 社	0 社	0 社	11 社
-2%以上 0%未満	(2.0%)	(7.0%)	(13. 3%)	(0.0%)	(0.0%)	(3.0%)
-5%以上 -2%未満	11 社	4 社	0 社	1 社	1 社	17 社
-0%以上 -2%未淌	(4.3%)	(7.0%)	(0.0%)	(4.5%)	(5.3%)	(4.6%)
-10%以上 -5%未満	8 社	0 社	0 社	0 社	0 社	8 社
-10%以上 -5%未満	(3.1%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(2.2%)
-10%超	8 社	0 社	0 社	0 社	2 社	10 社
-10%000	(3.1%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(10.5%)	(2.7%)
A ₹1	255 社	57 社	15 社	22 社	19 社	368 社
合 計	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)
平均営業利益率	4. 7%	3. 7%	4. 5%	6. 8%	3. 7%	4. 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

(95.5%) で黒字企業の割合が高いことがわかる。



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、「2~5%」が105社中35社(33.3%)と最も多く、次いで「10%以上」、「5~10%」がいずれも21社(20.0%)となっている。次に企業数が多い「1億円未満」では、「0~2%」が102社中26社(25.5%)と最も多く、次いで「10%以上」22社(21.6%)、「5~10%」17社(16.7%)と続いている。

営業利益率	完工高(円)	1億未満	1~3億	3~5 億	5~10億	10~30 億	30 億以上	総計
100/	151 L	22 社	21 社	7 社	12 社	6 社	1 社	69 社
10%	以上	(21.6%)	(20.0%)	(15.6%)	(20.3%)	(14.3%)	(8.3%)	(18.9%)
FO/ IN L	100/ + #	17 社	21 社	10 社	11 社	13 社	3 社	75 社
5%以上	10%未満	(16. 7%)	(20.0%)	(22. 2%)	(18.6%)	(31.0%)	(25.0%)	(20.5%)
007 DL F	E0/ + #	15 社	35 社	11 社	16 社	15 社	5 社	97 社
2%以上	5%未満	(14. 7%)	(33. 3%)	(24. 4%)	(27. 1%)	(35. 7%)	(41. 7%)	(26.6%)
007 DL F	# + >00	26 社	14 社	13 社	14 社	8 社	3 社	78 社
0%以上	2%未満	(25.5%)	(13. 3%)	(28. 9%)	(23. 7%)	(19.0%)	(25.0%)	(21.4%)
007 DL F	# + 20	5 社	3 社	1 社	2 社	0 社	0 社	11 社
-2%以上	0%未満	(4. 9%)	(2.9%)	(2. 2%)	(3.4%)	(0.0%)	(0.0%)	(3.0%)
FO/ IN L	# + >00	6 社	7 社	2 社	2 社	0 社	0 社	17 社
-5%以上	-2%未満	(5.9%)	(6. 7%)	(4.4%)	(3.4%)	(0.0%)	(0.0%)	(4. 7%)
1007 N. F	F0/ + #	4 社	3 社	1 社	0 社	0 社	0 社	8 社
-10%以上	-5%未満	(3.9%)	(2.9%)	(2. 2%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(2.2%)
100/	#	7 社	1 社	0 社	2 社	0 社	0 社	10 社
-10%	不冲	(6.9%)	(1.0%)	(0.0%)	(3.4%)	(0.0%)	(0.0%)	(2. 7%)
_	±1	102 社	105 社	45 社	59 社	42 社	12 社	365 社
合	計	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)
平均営業	美利益率	3.5%	5. 5%	4. 4%	4. 1%	6. 1%	4. 6%	4. 6%

平均営業利益率でみると、「10~30億円」の階層が 6.1%で最も高く、「1億円未満」が最も低く 3.5%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。

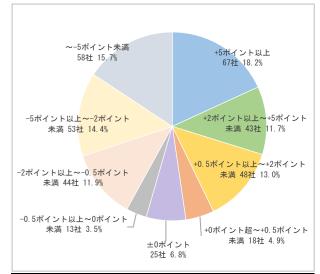


(2) 営業利益率の前期比較(有効回答 369社)

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67社(18.2%)、次いで「-5ポイント未満」58社(15.7%)、「-5ポイント以上~-2ポイント未満」53社(14.4%)、「+0.5ポイント以上~+2ポイント未満」の48社(13.0%)と続き、増減なしの「±0」は25社(6.8%)となっている。

「増加」「減少」の区分で見ると、「増加」は計 176 社(47.7%)、「減少」は計 168 社(45.5%)で、いずれも同程度の割合となっており、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と言える。



増減幅	企業数	割合
+5 ポイント以上	67 社	18. 2%
+2 ポイント以上 ~ +5 ポイント未満	43 社	11. 7%
+0.5 ポイント以上 ~ +2 ポイント未満	48 社	13.0%
+0 ポイント超 ~ +0.5 ポイント未満	18 社	4. 9%
±0 ポイント	25 社	6.8%
-0.5 ポイント以上 ~ 0 ポイント未満	13 社	3. 5%
-2 ポイント以上 ~ -0.5 ポイント未満	44 社	11. 9%
-5 ポイント以上 ~ -2 ポイント未満	53 社	14. 4%
-5 ポイント未満	58 社	15. 7%
計	369 社	100.0%

また、利益率の増減を完成工事高別にみると企業規模による大きな差異はなく、いずれの区分も「増加」と「減少」の割合が均衡している。

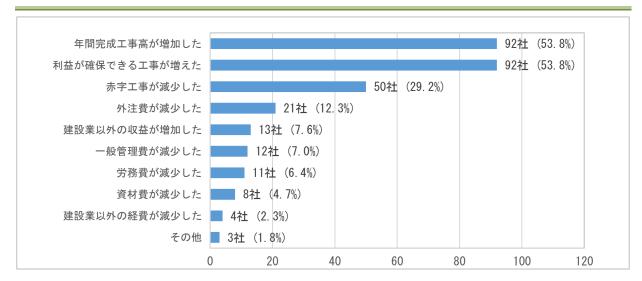
1/4F] C 1/4/2] - H1/F	3 17 3 170 0	. . 90					
完工高(円) 営業利益率	1 億未満	1~3 億	3~5 億	5~10 億	10~30 億	30 億以上	計
増加	43 社	51 社	21 社	30 社	22 社	6 社	173 社
26 <i>7</i> 11	(42. 2%)	(48.6%)	(46. 7%)	(50.8%)	(52. 4%)	(50.0%)	(47. 4%)
横ばい	16 社	4 社	3 社	1 社	1 社	0 社	25 社
倒はい	(15. 7%)	(3.8%)	(6. 7%)	(1.7%)	(2.4%)	(0.0%)	(6.8%)
油 小	43 社	50 社	21 社	28 社	19 社	6 社	167 社
減少	(42. 2%)	(47. 6%)	(46. 7%)	(47.5%)	(45. 2%)	(50.0%)	(45.8%)
=1	102 社	105 社	45 社	59 社	42 社	12 社	365 社
計	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

また、業種別で「増加」が半数を超えているのは、「とび土工」の 54.5%(12 社)、「建築」の 50.9%(29 社)の 2 業種となっている。一方、「減少」が半数を超えているのは「舗装」の 53.3%(8 社)のみとなっている。

業種 営業利益率	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
増 加	119 社	29 社	6 社	12 社	9 社	175 社
	(46. 7%)	(50. 9%)	(40. 0%)	(54. 5%)	(47. 4%)	(47. 6%)
横ばい	19 社	2 社	1 社	2 社	1 社	25 社
	(7. 5%)	(3.5%)	(6. 7%)	(9. 1%)	(5.3%)	(6.8%)
減少	117 社	26 社	8 社	8 社	9 社	168 社
	(45. 9%)	(45. 6%)	(53. 3%)	(36. 4%)	(47. 4%)	(45. 7%)
計	255 社	57 社	15 社	22 社	19 社	368 社
	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100. 0%)	(100.0%)	(100.0%)

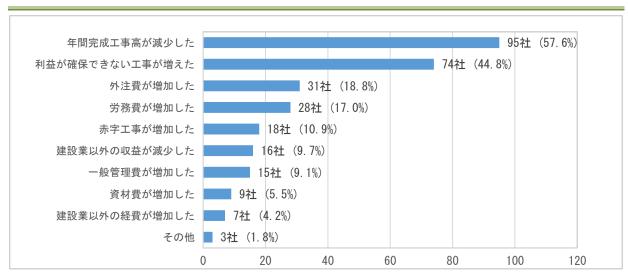
※その他には、管、造園、鋼構造物、電気設備、機械器具設置等を含む

(3) 営業利益率が増加した理由(有効回答数 171 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」及び「利益が確保できる工事が増えた」が92社(53.8%)と最も多く、次いで「赤字工事が減少した」50社(29.2%)、「外注費が減少した」21社(12.3%)と続いている。

(4) 営業利益率が減少した理由(有効回答数165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95社(57.6%)と最も多く、次いで「利益が確保できない工事が増えた」74社 (44.8%)、「外注費が増加した」31社(18.8%)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・工期などが重要だと言える。

9. 経営環境の見通しについて

と続いている。

(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 393 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 224 社 (57.0%)で半数超を占めている。一方、「悪化」「やや 悪化」の合計は27.7%で、「好転」「やや好転」の合計 15.3%を12.4ポイント上回っている。

これを完成工事高別で見ても、いずれの階層でも 「現状維持」と回答した割合が高く、いずれも半数前 後を占めている。

「やや悪化」「悪化」の計が最も多いのは「30億円

以上」で計50.0%、次いで「1億円未満」計34.2%、「1~3億円」計27.3%、「10~30億円」が計25.6%

悪化 19社 4.8%	好転 5社 1.3%
やや悪化 90社 22.9%	やや好転 55社 14.0%
現状維持 2 57.0%	

完工高(円) 見通し	1 億未満	1~3 億	3~5 億	5~10 億	10~30 億	30 億以上	計
好 転	0 社	1 社	2 社	2 社	0 社	0 社	5 社
好 军	(0.0%)	(0.9%)	(4. 3%)	(3.3%)	(0.0%)	(0.0%)	(1.3%)
やや好転	12 社	15 社	7 社	10 社	8 社	1 社	53 社
「〇八〇女丁平仏	(10.5%)	(13. 6%)	(14. 9%)	(16. 7%)	(18.6%)	(8.3%)	(13. 7%)
現状維持	63 社	64 社	29 社	35 社	24 社	5 社	220 社
54人稚行	(55. 3%)	(58. 2%)	(61. 7%)	(58.3%)	(55.8%)	(41. 7%)	(57.0%)
やや悪化	30 社	22 社	9 社	12 社	11 社	5 社	89 社
つつ悪化	(26. 3%)	(20.0%)	(19. 1%)	(20.0%)	(25.6%)	(41. 7%)	(23. 1%)
亜 ル	9 社	8 社	0 社	1 社	0 社	1 社	19 社
悪化	(7.9%)	(7.3%)	(0.0%)	(1.7%)	(0.0%)	(8.3%)	(4.9%)
=1	114 社	110 社	47 社	60 社	43 社	12 社	386 社
計	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

これを業種別にみると「やや悪化」「悪化」の計が最も多いのは「建築」の計38.3%で、次いで「と び土工」が37.5%となっている。

業種見通し	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
好 転	3 社	1 社	1 社	0 社	0 社	5 社
好工工	(1.1%)	(1.7%)	(6. 7%)	(0.0%)	(0.0%)	(1.3%)
やや好転	33 社	9 社	5 社	3 社	5 社	55 社
インインダナ甲ム	(12. 1%)	(15.0%)	(33. 3%)	(12.5%)	(23. 8%)	(14.0%)
現状維持	168 社	27 社	6 社	12 社	10 社	223 社
現	(61.8%)	(45.0%)	(40.0%)	(50.0%)	(47. 6%)	(56. 9%)
ムム曲ル	54 社	21 社	2 社	8 社	5 社	90 社
やや悪化	(19. 9%)	(35.0%)	(13. 3%)	(33. 3%)	(23. 8%)	(23.0%)
悪 ル	14 社	2 社	1 社	1 社	1 社	19 社
悪化	(5. 1%)	(3.3%)	(6. 7%)	(4. 2%)	(4.8%)	(4.8%)
=T	272 社	60 社	15 社	24 社	21 社	392 社
計	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

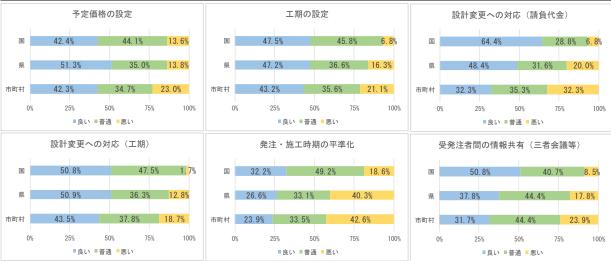
※その他には、管、造園、鋼構造物、電気設備、機械器具設置等を含む

10. 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。

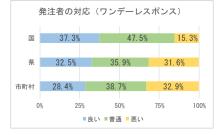
区分		国				県				市町村		
項目	全体	良い	普通	悪い	全体	良い	普通	悪い	全体	良い	普通	悪い
マウ圧物の訳ウ	59 社	25 社	26 社	8 社	320 社	164 社	112 社	44 社	331 社	140 社	115 社	76 社
予定価格の設定	(100.0%)	(42.4%)	(44. 1%)	(13.6%)	(100.0%)	(51.3%)	(35.0%)	(13.8%)	(100.0%)	(42.3%)	(34. 7%)	(23.0%)
工期の設定	59 社	28 社	27 社	4 社	320 社	151 社	117 社	52 社	331 社	143 社	118 社	70 社
工期の設定	(100.0%)	(47.5%)	(45.8%)	(6.8%)	(100.0%)	(47. 2%)	(36.6%)	(16.3%)	(100.0%)	(43. 2%)	(35.6%)	(21. 1%)
設計変更への対応	59 社	38 社	17 社	4 社	320 社	155 社	101 社	64 社	331 社	107 社	117 社	107 社
(請負代金)	(100.0%)	(64.4%)	(28.8%)	(6.8%)	(100.0%)	(48.4%)	(31.6%)	(20.0%)	(100.0%)	(32. 3%)	(35. 3%)	(32. 3%)
設計変更への対応	59 社	30 社	28 社	1 社	320 社	163 社	116 社	41 社	331 社	144 社	125 社	62 社
(工期)	(100.0%)	(50.8%)	(47.5%)	(1.7%)	(100.0%)	(50.9%)	(36.3%)	(12.8%)	(100.0%)	(43.5%)	(37.8%)	(18. 7%)
発注・施工時期	59 社	19 社	29 社	11 社	320 社	85 社	106 社	129 社	331 社	79 社	111 社	141 社
の平準化	(100.0%)	(32.2%)	(49.2%)	(18.6%)	(100.0%)	(26.6%)	(33. 1%)	(40.3%)	(100.0%)	(23. 9%)	(33.5%)	(42.6%)
受発注者間の情報共有	59 社	30 社	24 社	5 社	320 社	121 社	142 社	57 社	331 社	105 社	147 社	79 社
(三者会議等)	(100.0%)	(50.8%)	(40.7%)	(8.5%)	(100.0%)	(37.8%)	(44.4%)	(17. 8%)	(100.0%)	(31.7%)	(44.4%)	(23. 9%)
発注者の対応	59 社	22 社	28 社	9 社	320 社	104 社	115 社	101 社	331 社	94 社	128 社	109 社
(ワンデーレスポンス)	(100.0%)	(37. 3%)	(47.5%)	(15. 3%)	(100.0%)	(32.5%)	(35. 9%)	(31.6%)	(100.0%)	(28.4%)	(38. 7%)	(32. 9%)



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

一方、県は「発注・施工時期の平準化」以外の項目において、 「良い」が「悪い」を上回っており、特に「予定価格の設定」で の評価が高い。

市町村では、「発注・施工時期の平準化」、「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」の2項目で、「悪い」が「良い」を上回ってお



り、「設計変更への対応(請負代金)」では「良い」と「悪い」が同数となっている。

	区分		国			県			市町村	
項目		良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
	H30 調査	34. 9%	55. 8%	9. 3%	33. 2%	54. 3%	12. 4%	23. 3%	49. 7%	27. 0%
予定価格の設定	今回調査	42.4%	44.1%	13.6%	51.3%	35. 0%	13. 8%	42. 3%	34. 7%	23. 0%
	増減	7. 5	▲ 11.7	4. 3	18. 1	▲ 19.3	1.4	19. 0	▲ 15. 0	▲ 4.0
	H30 調査	31.4%	55.8%	12.8%	29. 4%	55. 3%	15. 3%	22. 9%	54. 1%	22. 9%
工期の設定	今回調査	47. 5%	45.8%	6.8%	47. 2%	36.6%	16. 3%	43. 2%	35. 6%	21. 1%
	増減	16. 1	▲ 10.0	▲ 6.0	17. 8	▲ 18.7	1.0	20. 3	▲ 18.5	▲ 1.8
乳は赤束。の対応	H30 調査	42. 9%	50.0%	7. 1%	31.3%	47. 7%	21.0%	17. 6%	42.0%	40. 5%
設計変更への対応	今回調査	64.4%	28.8%	6.8%	48. 4%	31.6%	20.0%	32.3%	35. 3%	32. 3%
(請負代金)	増減	21. 5	▲ 21.2	▲ 0.3	17. 1	▲ 16.1	▲ 1.0	14. 7	▲ 6.7	▲ 8.2
-마리-亦西 - 스싱스	H30 調査	29.8%	59.5%	10. 7%	34. 3%	52. 5%	13. 3%	24. 3%	53. 2%	22. 5%
設計変更への対応	今回調査	50.8%	47. 5%	1. 7%	50.9%	36. 3%	12. 8%	43.5%	37. 8%	18. 7%
(工期)	増減	21.0	▲ 12.0	▲ 9.0	16. 6	▲ 16.2	▲ 0.5	19. 2	▲ 15.4	▲ 3.8
** #= ##	H30 調査	20.5%	59.0%	20. 5%	14.3%	49. 7%	36.0%	11. 4%	44. 9%	43. 7%
発注・施工時期 の平準化	今回調査	32. 2%	49. 2%	18.6%	26.6%	33. 1%	40. 3%	23. 9%	33. 5%	42. 6%
の千年化	増減	11. 7	▲ 9.8	▲ 1.9	12. 3	▲ 16.6	4. 3	12. 5	▲ 11.4	▲ 1.1
立みはお出り作れます	H30 調査	29.1%	58. 2%	12. 7%	22. 8%	59.3%	17. 9%	15. 5%	58.9%	25. 6%
受発注者間の情報共有	今回調査	50.8%	40. 7%	8.5%	37. 8%	44. 4%	17. 8%	31. 7%	44. 4%	23. 9%
(三者会議等)	増減	21. 7	1 7. 5	▲ 4.2	15. 0	1 4.9	▲ 0.1	16. 2	1 4.5	▲ 1.7
発注者の対応	H30 調査	23.5%	57.6%	18.8%	18.4%	51.5%	30. 2%	12. 7%	49.0%	38. 2%
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	今回調査	37. 3%	47. 5%	15.3%	32. 5%	35. 9%	31.6%	28. 4%	38. 7%	32. 9%
(ラン)ーレスホンス)	増減	13. 8	▲ 10.1	▲ 3.5	14. 1	▲ 15.6	1.4	15. 7	▲ 10.3	▲ 5.3

これを昨年度調査と比較すると、全ての発注機関においてどの項目でも「良い」が増加している。

各発注機関で最も「良い」が増加したのは、国が「受発注者間の情報共有(三者会議等)」で 21.7 ポイント増、県が「予定価格の設定」で 18.1 ポイント増、市町村が「工期の設定」で 20.3 ポイント増となっている。

一方、「悪い」が増加しているのは、国では「予定価格の設定」(4.3 ポイント増)の1項目、県では「発注・施工時期の平準化」(4.3 ポイント増)、「予定価格の設定」(1.4 ポイント増)、「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」(1.4 ポイント増)、「工期の設定」(1.0 ポイント増)の4項目となっているが、市町村ではいずれの項目においても「悪い」が減少している。

このようなことから、市町村においては全体的に改善傾向にあることがわかるが、国では「予定価格の設定」、県ではこれに加え「発注・施工時期の平準化」「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」「工期の設定」において、それぞれの発注でのバラつきがあると考えられる。

11. 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。

●担い手の確保等について

- ・人材不足・後継者問題など課題はたくさんあります。その中でも人材不足は緊急に対策を考えないと、仕事があっても受注できないという状況に陥ります。現在は少ない従業員が離職しないように、無理してでも賃金や賞与を増やして対応しているところです。
- ・建設業界のリクルート関連のPRが弱く感じられる。もっとアピールすればよい。
- ・若年者に向けて魅力的な職場・業界になるように取り組んで行かないといけないと思う。また、規模の大きな会社と小さな会社の差が大きすぎて、同じように取り組もうとするのは難しいように考えます。
- ・外国人労働者の受入れ拡大や高齢者の継続雇用に力を入れる前に、もっと地元で長く働いてくれる若手の教育・育成や雇用促進、イメージアップなど、力を入れなくてはいけない問題がたくさんあるのではないかと思います。
- ・小規模な建設業者にとって、作業員・技術者の確保は大変である。
- ・国、都道府県が建設業の必要性を国民にもっと浸透できるように、建設業界と共に考えて行くこと。例えば災害復旧現場などで、警察、消防、自衛隊、ボランティアがマスコミに取り上げられますが、その際に行政から「災害協定を結んでいる地元建設業者と共に一生懸命作業にあたっています」と言ってもらい、建設業の必要性、建設業者の正義感等をもっと国民に発信してもらえれば、国民の為のインフラ整備工事(公共事業等)に今以上の理解を得られると思います。建設業は国民の為に安心・安全、利便性等を充実させるのに必要不可欠な業種であることを今一度理解して貰えるよう、小さいことから積み重ねていく必要があります。このことを確実に一歩ずつ行うことが、国民(特に若者)に建設業の魅力を発信することになり、就労希望者が増えていく要因になると思う。

●働き方改革、休日の確保等について

- ・社員の高齢化が進んでいる中、若年層の働き手の確保が難しい状況にある。土日休みで育って きた若年層の入職を図るためにも、土日祝日休みに対応できる工期の設定と工事量の確保が図 られなければならない。
- ・若年層の採用は年々難しくなり、高齢社員への依存度が高まるばかりなので、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ます。
- ・普通の会社員が残業で稼いでいる額以上に賃金が確保されれば、賃金に支えられて働く人が増え、そして人数が増えれば交替で休む事もできるようになる。そのためには益々の労務単価のアップが必要でないかと考えます。建物内で働く人と同じ給料では、そちらの業種に人が流れても仕方がないのではないか?と思われます。
- ・弊社のような小企業では、政策で休日を増やせ、残業時間を減らせと言われても、定年退職や 高齢化で退職した人員の確保すら出来ないのが現状。外注に頼るほか無いために利益の減少と なり、縮小化の一途をたどっているように思われます。人材に関しても、売り手市場の昨今で は、体に汗して働くこと自体が家族からも反対される職業と思われ、憂慮されます。発注・施 工時期の平準化でも、建前は早期発注がなされても実際は9月を過ぎなければ作業にかかれな い。雪が降らないことを祈りながら悪条件の中での作業となり、経費が上乗せとなります。
- ・天候や季節に関係なく外で作業し、危険も伴う仕事であるのに対し、給金が安く下請の仕事が 多いため休みが取得しにくい。現場が暗くなると残業もできず、早朝に仕事をしようにも元請 会社等が動いていないと難しい。それゆえ工期に影響を出さない為、結果休日に出勤をせざる を得ない。その中で働き方改革と言われても、対応は難しい現状です。
- ・働き方改革も経営環境も、やはり、発注者次第と思います。

●積算、工事価格等について

- ・中小規模工事は、直接工事費の中で工事原価が収まっていないのが現状。直轄工事のようにま とまった数量があれば標準歩掛りでも収まるが、中小規模の数量では歩掛りが合わない。
- ・現場状況に応じた仮設等の追加や変更、実際に掛かった埋設物の試掘調査等の費用を見て頂けないことが多い。そうなると、現場管理費や一般管理費を圧迫してしまう。また、現在求められている現場管理を完璧に遂行しようとすると、中小規模工事でも現場代理人ひとりでは厳しく補助技術員を付けざるを得ない。しかし、現在の現場管理費率では補助技術員の給料を捻出できないどころか、会社としての正当な利益も確保できない。労働環境の改善にもつながらないため、他産業より魅力ある業界にならない。
- ・大手ゼネコンが施工するような大型工事は歩掛り内で工事費も収まり、現場管理費も大きいので複数人体制で現場を運営することもでき、立派な現場環境も整えることができる。一方、中小規模の工事は直接工事費も合わず、現場代理人1人だけで現場を回すと、日中は現場の測量や写真管理等、夜は書類作成や出来形や品質、安全管理の記録整理等で長時間拘束されることになり、現場は疲弊している。
- ・中小規模の現場実態に見合う歩掛りを作成(分類をもっと細かく分ける)し、現場管理費率を 複数人で対応できるもの(発注者指導で複数人体制にさせる)とし、製造業並みの勤務時間や 休日、安定した収入の確保を図るなどの劇的な働き方改革ができないと、今後も建設業は衰退 の一途をたどるだけだと思う。私自身、建設業の仕事は、やりがいもあるし、構造物が仕上が っていくのを見るのも楽しいと感じるが、今の建設業界を自分の子供に勧められなかったのが 残念で仕方がない。仕事内容の過酷さ、責任の大きさの割に安定した収入が将来にわたって保 証されない不安がある。
- ・人材不足や資材関係の値上がりが進む中で設計労務単価は上がってきたが、鉄筋工や型枠工、 左官工などを材工共や平米単価で契約すると、積算価格と全く合わない。しかし外注に頼らざるを得ないため、元請が板挟みに遭い厳しい立場に置かれる事態になっている。各種外注業者の減少、レンタル機材や資材関係の不足、人材不足によるしわ寄せも元請け会社に大きくかかってきます。労務単価や資材単価など単発的な見直しより、もっと関係各社の横のつながりをみて広い視野で適正価格や適正工期を決めて頂かないと、今後も建設業の厳しさは変わっていかないのではないかと思います。
- ・各作業員の労務単価、安全費及び法定福利費の増額を希望する。
- ・自動車運転免許の種類が細分化されたが、現場において現在の普通自動車免許で運転できる車 両はほとんどない。一般運転手を特殊運転手に切り替えてほしい。

●入札契約制度等について

- ・条件が合えば現場代理人や主任技術者・管理技術者の兼務が認められているが、工事の内容や 工期をもう少し考慮して兼務の幅を広げていただければ、入札参加や受注につながりやすいと 思います。受注者側で技術者の兼務を試みたくとも、条件の枠が狭くあきらめざる得ない場合 もあります。
- ・公共工事において概算見積発注をされると業者に負担が大きくなることが多く、おのずと士気が下がる。工程に勘案されていない現場支障物件が施工途中に判明すると、都度対応で施工に遅れが生じるが、なかなか設計変更はしてもらえない。現場週休2日制を導入するためには、発注者側でも発注前に検討すべき事柄の対処をしておいてほしい。
- ・現時点では工事発注時期が偏りがち。品質向上のためにも、発注時期の平準化を望みます。
- ・担い手育成、職人の技術伝承が課題。切れ目のない発注(時期、量)をお願いしたい。発注・ 施工期間が平準化されると、人材確保にも積極的になれる。
- ・各地区単位での安定した工事量と工事金額、需要と供給の平準化。

- ・工事実績を求められる総合評価落札方式が増えているが、工事実績のない建設会社はこの先受 注できなくなるのではないか。
- ・地形や地質をきちんと調査し実態に沿った設計を行っていただくことと、工事内容を考慮した 上で適切な施工時期の設定をお願いしたい。
- ・各発注機関において、地権者等との事前協議を十分に行って欲しい。

●専門工事業について

- ・最近の現場では職人と呼ばれる人が減少しているように思います。技術者だけではものは造れないため、職人を育てる環境を整える必要性を感じます。品質管理等でも数値ばかりが重要視され、長年培われてきた経験や勘といったものの評価が難しくなっています。
- ・技術者と技能者との分業がどんどん進み、小規模工事において生産効率が落ちている。発注者 は技術者のみを評価対象としており、本来のモノづくりの前線で作業する技能者に対しての評 価がなされてないように思います。このままでは実際に作業する技能者がどんどん減少してい き、足元から建設業が廃れていくように感じます。
- ・これまで、下請けの締め付けがないようにとの通達や、法定福利費を盛り込んだ見積・請求書などの対策・改善が行われてきたが、職人不足の昨今では下請け側が仕事を選ぶようになり、 設計単価以上の金額でないと仕事を受けてもらえない場合がある。

●その他

- ・まだまだ発注者側が上目線であったりする。部署内で情報共有されていないのか同じ説明をしたり、地域への説明が不十分だったり、業者任せにしてなかなか工事が進まないことが多々あります。業者が円滑に着手できるようにしてほしい。
- ・発注者の現場監督の能力低下。状況判断ができず、協議しても返答がないことがある。
- ・建設業に携わる各人が、主体的に業務を遂行できる環境(制度、意識など)を整備することが 肝要と考えます。

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396社を主たる業種別に見ると、「土木」が276社(69.7%)で最も多く、次いで回答が多い「建築」が60社(15.2%)と続いている。
- ② 大手企業を除いた平均完成工事高は、「土木」が3.7億円、「建築」は15.4億円となっている。公共工事の比率は、「土木」が元請・下請を合わせて74.8%、「建築」が同32.2%で、「土木」が「建築」の倍以上の割合を占めている。
- ③ 公共工事の比率が高い業種は、前述の「土木」のほか、「舗装」(公共工事比率 76.4%、回答企業 15 社)、「とび土工」(同 64.1%、同 23 社)で、これらの企業を合わせると 313 社となり回答企業の約8割を占めることから、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49.5%、次いで現場の実作業を担う技能職が22.9%で、合わせて72.4%が現場に関係する業務に従事している。また、技術職・技能職に占める女性の割合は4.3%で、全国建設業の3.0%を上回っている。
- 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い 12.4%となっているものの、30歳代が減少したことで 39歳以下を合計した割合は調査開始以来最も低い 25.4%となっている。一方で 60歳以上の割合は 23.9%とこれまでで最も高くなっており、技術職・技能職の高齢化は進行していると言える。
- ③ 採用を予定している企業の割合は 71.8%でこれまでで最も高くなっているが、技術職・技能職の採用予定者は前年度比で 84.0%と減少している。採用対象とする学卒区分や予定人数などを見直し、絞り込みを行った企業が増えたと考えられる。
- ④ 令和元年度の採用予定数に対する充足率は調査時点で16.7%、そのうち新規学卒者の充足率は15.4%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。
- ⑤ 少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少している中で、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る。そのためには、働き方改革など就労環境等の改善を図るとともに、建設業のやりがいや魅力を広く発信し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51.5%で「上昇」の14.2%と合わせて65.7%と、過去の調査で最も高い割合となっている。夏季賞与を支給した割合も87.0%と過去の調査で最も高い割合となったが、賞与の金額は「変わらない」が最も多く、「減少」「やや減少」と合わせると半数を超えており、業界全体で賃金の上昇は十分に図られていない状況と考えられる。
- 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高い。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水準を確保 する必要があることから、中長期的には企業が健全な経営を図ることができる環境の整備が望 まれる。

(4)休日・労働時間について

- ① 建設現場における休日の拡大では、既に実施している企業が135社(34.7%)、3年以内の実施を予定している企業が94社(24.1%)、合わせて229社(58.8%)と、回答企業の半数以上で取組みが進められつつある。「現時点では予定していない」は152社(39.0%)で、業界全体で働き方改革を進めるためにも引き続き啓発や広報などの事業を行っていく必要がある。
- ② 休日拡大に向けた取組みの内容について最も回答が多いのは「新たに土曜日の一斉閉所」で49社(21.7%)、次いで「土曜・日曜の完全週休2日の導入」の45社(19.9%)、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」42社(18.6%)と続いている。取組みにより増加する休日数は、「6~11日」が62社(32.3%)で最も多く、「5日以下」の56社(29.2%)と合わせて半数を超えており、段階を追って取組んでいる企業の割合が高いと考えられる。
- ③ 「土木」と「建築」の取組み内容・増加日数をみると、「土木」で「完全週休2日」を導入した企業のうち年間増加日数18日以上(月平均1.5日以上)と回答した企業は18社(52.9%)で半数以上を占めている。「建築」では、全体で11日以下と回答した企業は23社(74.2%)、12~23日と回答した企業は8社(25.8%)となっており、「24日以上」とする回答はない。
- ④ 1年を通した概ねの休日数をみると、「土木」は「完全週休2日」が9.4%、「4週8休」が13.3%で合わせて22.7%、「建築」は「完全週休2日」が6.8%、「4週8休」が15.3%で合わせて22.1%となっており、「土木」と「建築」での大きな差異はない。一方、「舗装」「とび土工」では、「完全週休2日」を導入している企業は0社だが、「4週8休」は「舗装」が26.7%、「とび土工」が25.0%と、「土木」「建築」の「完全週休2日」「4週8休」の計よりも高くなっている。工事内容や業種の特性で土曜・日曜を完全に休日にすることが難しいことが理由だと考えられ、休日の拡大に向けた取組みが広く進むためには、工事内容や業種の特性に配慮した柔軟な対応が重要だといえる。
- ⑤ 1年を通した概ねの休日数の推移では、「完全週休2日」が3.9%から9.0%へ倍以上増加しているものの、「4週6休」以下は依然として半数以上を占めている。
- ⑥ 技術者・技能者の時間外労働が 2024 年 4 月から適用される上限の範囲に収まっているかでは、25.2%の企業で一部または全員が上限に収まっていないと回答している。また、有給休暇の取得では、全従業員が 5 日以上の年次有給休暇を取得している企業は 37.0%にとどまっている。
- ⑦ 休日拡大・完全週休2日の実現のために必要な施策や取組みで最も多い回答は「週休2日に対応した工期の設定」、次いで「週休2日に対応した経費の計上」となっている。
- ⑧ 現在の若者は学生生活の殆どを完全週休2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に映るよう、休日数を増やしていく取組みを進める必要がある。併せて、入職後の定着を図るため、長時間労働の是正や有給休暇の取得推進などの取組みが進むよう、啓発や広報等を行っていく必要がある。
- ⑨ こうした取組みを進めていくためには、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、引き続き求めていくこと必要があるといえる。

(5) 女性技術者の活躍について

- ① 女性技術者の活躍に「積極的」「ある程度取組んでいる」を合わせて 54.8%と、半数以上の 企業が前向きに考えている。具体的な取組み内容としては、「時間外労働や休日出勤への配 慮」「産休・育休制度等の拡充」「現場に女性専用トイレを導入」の順となっている。
- ② 一方、女性活躍に消極的な理由では、「社内の受入体制が整っていない」が最も多く、女性活躍に向けた労働条件の整備や社員の意識向上といった環境整備に苦慮している状況がうかがえる。
- ③ 女性技術者の活躍や入職に必要と思われることでは、「働きやすい現場環境の整備(トイレ・更衣室等)」が最も多く、次いで「働きやすい労働条件の整備(残業・休日出勤の低減)」となっており、ハード・ソフト両面の整備が重要だと感じている企業が多いと考えられる。
- ④ 国や県では、建設業の女性活躍に向けた助成制度なども設けられており、引き続き女性の活躍に向けた取組みを拡大していくためには、こうした各種助成制度の周知を行っていくことが出て、女性活躍に関する取組み事例・効果の広報などを行っていくことが必要だと考えられる。

(6) 外国人労働者について

- ① 外国人労働者を受け入れたことのある企業は5年前の調査の9.9%から15.3%に増加している。主な就労形態は「技能実習生(団体監理型)」が60.3%、「技能実習生(企業単独型)」が19.0%で、従事内容は「型枠施工」「とび」「建設機械施工」が多くを占めている。
- ② 外国人労働者については、「受け入れたくない」が36.1%で、現在受入れている・受け入れ に前向きな企業の計24.8%を上回っている。
- ③ 外国人労働者の受け入れを希望する理由では、「若者が入職してこないため」「一時的な人 手不足に対応するため」との回答が多く、不足している人員を外国人で補っている状況がう かがえる。一方、受け入れを希望しない理由では、「日本語でのコミュニケーションに不安が ある」「文化の違いによるトラブルが起きないか不安」「雇い入れるのであれば日本人が望ま しい」との回答が多い。
- ④ 新たな在留資格である「特定技能(1号・2号)」を内容まで理解している企業は23.4%と 少なく、制度の利用についても現在は様子を見ている企業が半数以上を占めている。また、 特定技能での受入れ課題は「手続きが煩雑」が半数以上を占めている。
- ⑤ 新卒者の充足率が低い状況が続く中で、今後、外国人労働者に対する需要が高まる可能性 もあるが、外国人労働者を必要とする現場で円滑な受入れが進むためには、制度や手続きの 周知と併せて、外国人材のコミュニケーションも含めた技能向上が図られることが必要だと 言える。

(7)建設キャリアアップシステムについて

- ① 調査時点で建設キャリアアップシテムの内容を理解している企業は16.0%と少なく、今後の登録については「わからない」が70%近くを占めている。登録の予定がない理由では「必要性を感じない」が半数以上を占めるなど、認知度・必要性が実感できていない状況である。
- ② 今後、国の施策などにより建設キャリアアップシステムへの登録は増えていくと考えられるが、制度を円滑に普及させるためには、制度の必要性やメリット、手続き方法などについて、さらに広く周知されることが必要だと考えられる。

(8) 経営状況について、(9) 経営環境の見通しについて

- ① 直近決算の営業利益率は、回答企業の87.5%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47.7%、減少した企業は45.5%と同程度の割合になっており、業界全体が上昇傾向にあ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、小規模の工事では利益を確保するの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」及び「利益が確保できる工事が増えた」が最も多く53.8%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57.6%、次いで「利益が確保できない工事が増えた」が44.8%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57.0%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合わせて27.7%と少なくない割合を占める。国や自治体における中長期的な事業費量の確保に不安を感じていることが理由だと考えられる。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。

(10) 発注者の対応について

- ① 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18.6%、県で40.3%、市町村で42.6%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。
- ② 発注者の対応についての回答を昨年度調査と比較すると、全ての項目で「良い」が増加しており、一定程度の改善がみられる結果となっている。
- ③ それぞれの発注者で最も「悪い」が増加したのは、国及び県の「予定価格の設定」、県の「発注・施工時期の平準化、「発注者の対応(ワンデーレスポンス)、「工期の設定」となっている。なお、市町村ではいずれの項目においても「悪い」が減少している。
- ④ いずれの項目も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、品確法・建設業法・入契法等の改正趣旨に則り、各発注機関においてさらなる改善が進むことが求められる。

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、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るが、技術職・技能職の若手世代の割合は調査開始以来減少を続けており、高齢化も歯止めがかかっていない状況にある。次世代への技術継承は喫緊の課題であり、若手を確保し育成を図っていくためには、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、企業の自助努力と併せ、発注機関による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などが求められる。
- ④ 人材の確保を図っていくためには、他産業並みの休日数が確保できるよう取組みを進め、最終的には完全週休2日の実現を図ることと併せて、長時間労働が常態化しないようにす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併せて工期に見合った積算を求めていくことが必要である。
- ⑤ 女性活躍に向けた環境改善等の取組みは、性別や年代を問わず働きやすい職場環境の整備に 繋がり、入職促進や離職の抑制にも効果があると考えられることから、人材確保の観点からも 引き続きその効果や取組み方法を周知していく必要があるといえる。
- ⑥ こうした取組みを社会に向けて広く発信していくことで建設業のイメージアップを図ること と併せて、建設業の重要性や役割、仕事のやりがいや魅力等の理解を深め、入職希望者の拡大 に繋げていくことが必要である。
- ⑦ また、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る。それぞれの企業が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。
- 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、改善を図っていくことが重要と言える。