

令和 2 年度

建設業の雇用実態と経営状況に 関する調査報告書



令和 3 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	 1
1. 調査の概要.....	1
2. 雇用関係について.....	4
3. 給与・賞与等について.....	15
4. 休日数・休日制度について	19
5. 新しい生活様式への対応について	23
6. 女性の活躍および定着促進について	37
7. 経営状況について	39
8. 経営環境の見通しについて	43
9. 発注者の対応について.....	44
第Ⅱ章 調査のまとめ	.. 48
総 括	.. 52

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：530 社
回 答 数：397 社（回答率：74.9%）

(3) 調査の実施期間

令和2年9月7日～令和2年9月24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 休日数・休日制度について
- ⑤ 新しい生活様式への対応について
- ⑥ 女性の活躍及び定着促進について
- ⑦ 経営状況について
- ⑧ 経営環境の見通しについて
- ⑨ 発注者の対応について
- ⑩ 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。

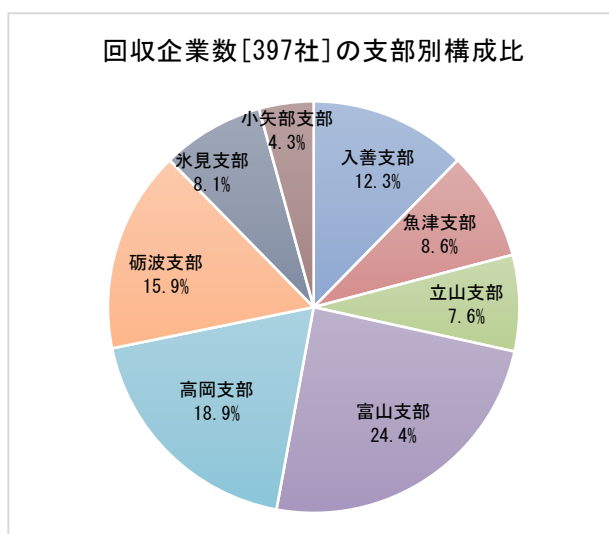
(5) 調査の方法

調査は(株)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、530 社に配布し、397 社から回答を受けた。回答率は 74.9%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	34 社	53 社	64.2%
立山支部	30 社	51 社	58.8%
富山支部	97 社	129 社	75.2%
高岡支部	75 社	97 社	77.3%
砺波支部	63 社	77 社	81.8%
氷見支部	32 社	32 社	100.0%
小矢部支部	17 社	24 社	70.8%
計	397 社	530 社	74.9%



(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 285 社(71.8%)で最も多く、次に「建築」55 社(13.9%)、「舗装」「とび土工」がそれぞれ 20 社(5.0%)となっている。「従たる業種」では「とび土工」が 150 社(43.5%)で最も多く、次いで「土木」が 77 社(22.3%)となっている。

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	285 社	71.8%	77 社	22.3%
②建築	55 社	13.9%	59 社	17.1%
③舗装	20 社	5.0%	19 社	5.5%
④とび土工	20 社	5.0%	150 社	43.5%
⑤管工事	7 社	1.8%	17 社	4.9%
⑥造園	3 社	0.8%	0 社	0.0%
⑦その他	7 社	1.8%	23 社	6.7%
計	397 社	100.0%	345 社	100.0%

イ 直近の完成工事高

回答があったもののうち、大手企業 5 社を除いた完成工事高を見ると、「1 億円未満」「1 億円以上 3 億円未満」がそれぞれ 110 社 (28.1%) と最も多く、次いで「3 億円以上 5 億円未満」が 57 社

(14.5%) となっており、完成工事高 5 億円未満の企業が全体の 70.7%を占めている。

完成工事高	社数	構成比
1 億円未満	110 社	28.1%
1 億円以上 3 億円未満	110 社	28.1%
3 億円以上 5 億円未満	57 社	14.5%
5 億円以上 10 億円未満	47 社	12.0%
10 億円以上 30 億円未満	53 社	13.5%
30 億円以上 50 億円未満	9 社	2.3%
50 億円以上	6 社	1.5%
合 計	392 社	100.0%

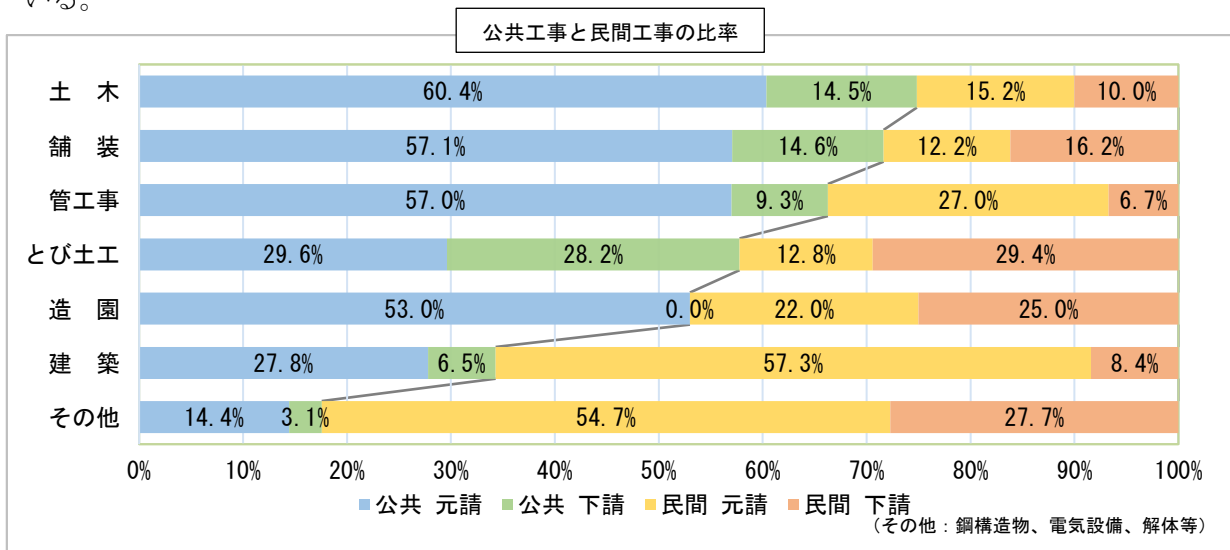
ウ 業種別の受注動向

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「その他」の16.6億円、次いで「建築」16.5億円となり、企業数が最も多い「土木」は4.4億円となっている。

業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土 木	282 社	440 百万円	60.4%	14.5%	15.2%	10.0%
建 築	55 社	1,647 百万円	27.8%	6.5%	57.3%	8.4%
舗 装	19 社	376 百万円	57.1%	14.6%	12.2%	16.2%
とび土工	19 社	410 百万円	29.6%	28.2%	12.8%	29.4%
管工事	7 社	628 百万円	57.0%	9.3%	27.0%	6.7%
造 園	3 社	32 百万円	53.0%	0.0%	22.0%	25.0%
その他	7 社	1,657 百万円	14.4%	3.1%	54.7%	27.7%
計	392 社	627 百万円	53.1%	13.6%	21.9%	11.4%

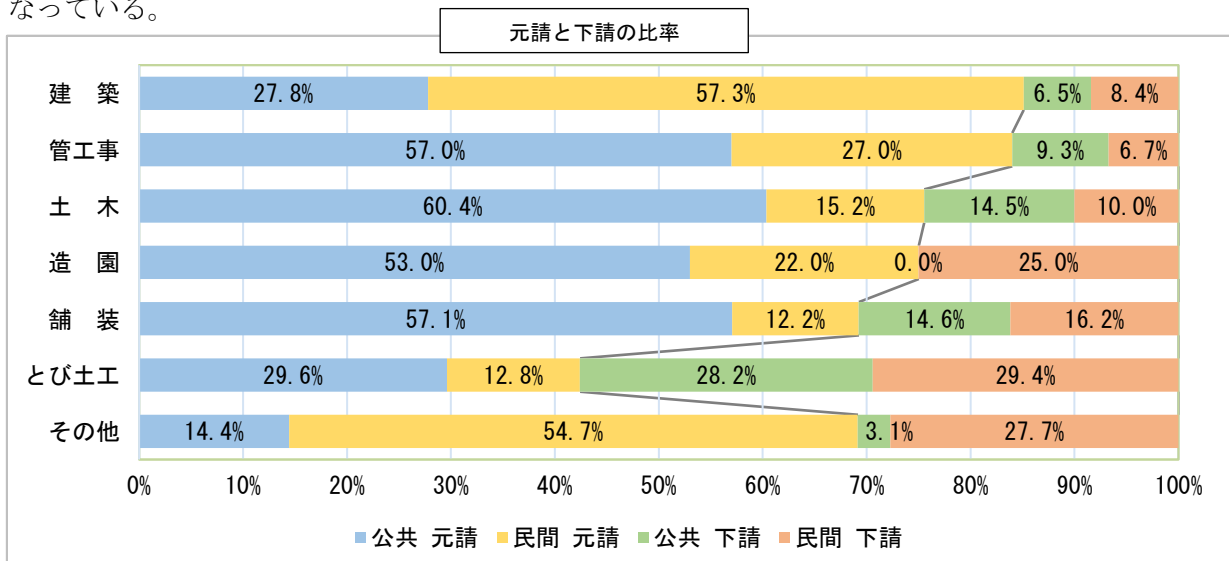
(その他：鋼構造物、電気設備、解体等)

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、「土木」で元請・下請を合わせ74.9%、次いで「舗装」71.7%、「管工事」66.3%の順となっている一方、民間工事の比率が高いのは、「その他」82.4%、次いで「建築」65.7%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85.1%、次いで「管工事」84.0%、「土木」75.6%と続いている。

一方、下請の割合が最も高いのは「とび土工」で57.6%、次いで「舗装」「その他」が30.8%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 392 社）

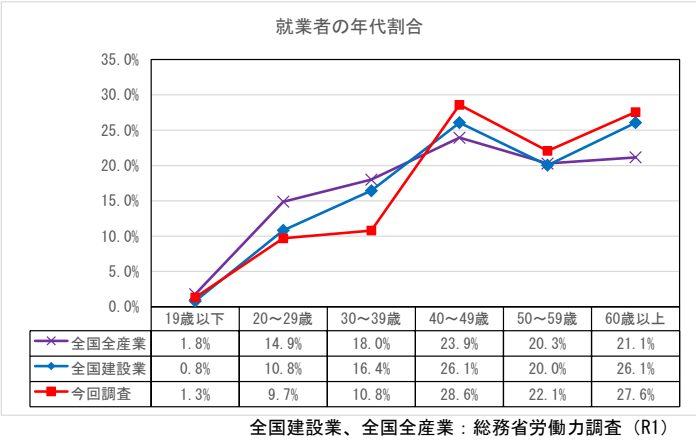
大手企業 5 社を除く 392 社の総就業者数は 7,912 人となっている。これを職種別で見ると、最も多いのは技術職で 3,833 人（48.4%）と全就業者の約半数を占めており、2 番目に多い技能職 1,931 人（24.4%）と合わせると、全体の 72.9%となる。続いて、事務・営業職 1,269 人（16.0%）、役員 879 人（11.1%）となっている。

年齢	性別	役員	技術職	技能職	事務 営業職	計	年代計	構成比	1 社 平均
19 歳以下	男	0 人	52 人	32 人	0 人	84 人	104 人	1.3%	0.3 人
	女	0 人	14 人	1 人	5 人	20 人			
20～24 歳	男	2 人	179 人	121 人	5 人	307 人	372 人	4.7%	0.9 人
	女	0 人	29 人	8 人	28 人	65 人			
25～29 歳	男	2 人	169 人	155 人	19 人	345 人	395 人	5.0%	1.0 人
	女	1 人	12 人	5 人	32 人	50 人			
30～34 歳	男	10 人	135 人	98 人	20 人	263 人	312 人	3.9%	0.8 人
	女	2 人	13 人	1 人	33 人	49 人			
35～39 歳	男	25 人	253 人	153 人	26 人	457 人	542 人	6.9%	1.4 人
	女	7 人	18 人	1 人	59 人	85 人			
40～44 歳	男	45 人	540 人	246 人	37 人	868 人	1,024 人	12.9%	2.6 人
	女	8 人	30 人	10 人	108 人	156 人			
45～49 歳	男	79 人	629 人	237 人	71 人	1,016 人	1,237 人	15.6%	3.2 人
	女	18 人	26 人	12 人	165 人	221 人			
50～54 歳	男	63 人	395 人	194 人	47 人	699 人	884 人	11.2%	2.3 人
	女	25 人	20 人	9 人	131 人	185 人			
55～59 歳	男	76 人	388 人	184 人	57 人	705 人	862 人	10.9%	2.2 人
	女	25 人	20 人	3 人	109 人	157 人			
60～64 歳	男	117 人	467 人	199 人	80 人	863 人	986 人	12.5%	2.5 人
	女	29 人	12 人	4 人	78 人	123 人			
65 歳以上	男	267 人	418 人	252 人	101 人	1,038 人	1,194 人	15.1%	3.0 人
	女	78 人	14 人	6 人	58 人	156 人			
計	男	686 人	3,625 人	1,871 人	463 人	6,645 人	7,912 人	100.0%	17.0 人
	構成比	10.3%	54.6%	28.2%	7.0%	100.0%			3.2 人
	女	193 人	208 人	60 人	806 人	1,267 人			
	構成比	15.2%	16.4%	4.7%	63.6%	100.0%			
合計		879 人	3,833 人	1,931 人	1,269 人	7,912 人			20.2 人
構成比		11.1%	48.4%	24.4%	16.0%	100.0%			
1 社平均		2.2 人	9.8 人	4.9 人	3.2 人	20.2 人			

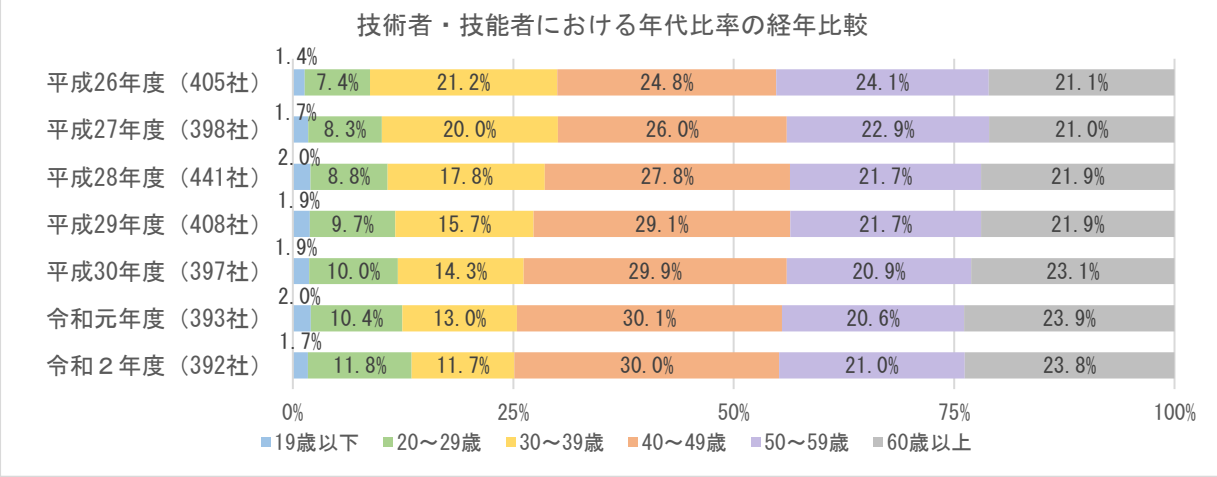
全就業者のうち、男性は 84.0%(6,645 人)、女性は 16.0%(1,267 人)となっている。

男性を職種別にみると、技術職の割合が最も高く 54.6%(3,625 人)、次いで技能職が 28.2%(1,871 人)で合わせて 82.7%(5,496 人)となる。一方、女性は事務・営業職の割合が最も高く 63.6%(806 人)で、技術職は 16.4%(208 人)、技能職は 4.7%(60 人)で、技術・技能を合わせて 21.2%(268 人)となっている。

就業者の年代割合は、19 歳以下が 1.3% 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 5.6 ポイント、全国全産業と比べ 7.2 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・技能者の年代比率について平成 26 年度調査以降の推移をみると、令和 2 年度調査では 19 歳以下が 1.7%(99 人)、20 歳代が 11.8%(678 人)、合わせて 13.5%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、10～30 歳代を合計した割合は最も少なくなっている。

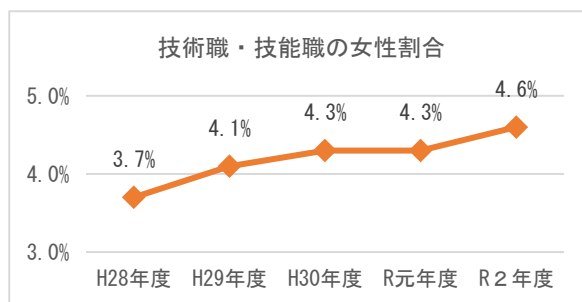


	19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上	計
平成 26 年度 (405 社)	70 人 (1.4%)	384 人 (7.4%)	1,101 人 (21.2%)	1,288 人 (24.8%)	1,249 人 (24.1%)	1,093 人 (21.1%)	5,185 人 (100.0%)
平成 27 年度 (398 社)	97 人 (1.7%)	465 人 (8.3%)	1,114 人 (20.0%)	1,448 人 (26.0%)	1,279 人 (22.9%)	1,173 人 (21.0%)	5,576 人 (100.0%)
平成 28 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%)
令和元年度 (393 社)	114 人 (2.0%)	580 人 (10.4%)	727 人 (13.0%)	1,680 人 (30.1%)	1,154 人 (20.6%)	1,334 人 (23.9%)	5,589 人 (100.0%)
令和 2 年度 (392 社)	99 人 (1.7%)	678 人 (11.8%)	672 人 (11.7%)	1,730 人 (30.0%)	1,213 人 (21.0%)	1,372 人 (23.8%)	5,764 人 (100.0%)

(2) 女性技術職・女性技能職の状況

	男性				女性				合計			
	技術職	技能職	合計	比率	技術職	技能職	合計	比率	技術職	技能職	合計	比率
平成28年度調査(441社)	4,035人	1,757人	5,792人	96.3%	178人	47人	225人	3.7%	4,213人	1,804人	6,017人	100.0%
平成29年度調査(408社)	3,812人	1,735人	5,547人	95.9%	175人	64人	239人	4.1%	3,987人	1,799人	5,786人	100.0%
平成30年度調査(397社)	3,560人	1,786人	5,346人	95.7%	176人	65人	241人	4.3%	3,736人	1,851人	5,587人	100.0%
令和元年度調査(393社)	3,632人	1,714人	5,346人	95.7%	191人	52人	243人	4.3%	3,823人	1,766人	5,589人	100.0%
令和2年度調査(392社)	3,625人	1,871人	5,496人	95.4%	208人	60人	268人	4.6%	3,833人	1,931人	5,764人	100.0%

技術職・技能職に占める女性の割合の推移を見たところ、平成28年度の3.7%から徐々に上昇しており、今回調査では4.6%となっている。



全就業者に占める女性の比率は16.0%で、全国建設業の平均16.8%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4.6%で、全国建設業の3.6%を1.0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	
		人数	比率	人数	比率
今回調査	男	6,645人	84.0%	5,496人	95.4%
	女	1,267人	16.0%	268人	4.6%
	計	7,912人	100.0%	5,764人	100.0%
全国建設業	男	415万人	83.2%	347万人	96.4%
	女	84万人	16.8%	13万人	3.6%
	計	499万人	100.0%	360万人	100.0%
全国全産業	男	3,733万人	55.5%		
	女	2,992万人	44.5%		
	計	6,724万人	100.0%		

全国建設業、全国全産業：総務省労働力調査（R1）

※四捨五入の関係により合計が一致しない箇所がある。

また、採用年度別の女性技術者と女性技能者の入職者数、調査時点までの離職者数の推移を見ると、入職者は平成27年度の14名から令和元年度の36名と157.1%増加している。

離職について平成27年度から平成29年度の入職者を見ると、平成27年度は技術職・技能職を合わせた入職者14人に対し離職者4人（離職率28.6%）、平成28年度は入職者19人に対し離職者5人（同26.3%）、平成29年度は入職者23人に対し7人（同30.4%）と、入職から調査時点までの3～5年間に3割前後が離職している。

	女性技術職			女性技能職			合計		
	入職者	うち離職者	離職率	入職者	うち離職者	離職率	入職者	うち離職者	離職率
平成27年度	10人	3人	30.0%	4人	1人	25.0%	14人	4人	28.6%
平成28年度	17人	4人	23.5%	2人	1人	50.0%	19人	5人	26.3%
平成29年度	17人	4人	23.5%	6人	3人	50.0%	23人	7人	30.4%
平成30年度	19人	3人	15.8%	12人	4人	33.3%	31人	7人	22.6%
令和元年度	25人	4人	16.0%	11人	2人	18.2%	36人	6人	16.7%

(3) 女性役員・女性管理職の状況

女性役員・女性管理職の所属部門別の人数について聞いたところ、女性役員が所属している企業は 163 社と調査企業数 392 社の 41.6%、女性管理職が所属しているのは 72 社で同比率は 18.4%となっている。

これをさらに所属部門別に見ると、女性役員については「総務・事務部門」が 117 社 (29.8%) と最も多く、次いで「経営企画部門」が 46 社 (11.7%)、女性管理職では「総務・事務部門」が 62 社 (15.8%) と最も多く、次いで「施工管理部門」が 12 社 (3.1%) となっている。

		企業数	調査企業数 (392 社) に対する割合
女性役員	経営企画部門	46 社	11.7%
	総務・事務部門	117 社	29.8%
	施工管理部門	4 社	1.0%
	その他の部門	10 社	2.6%
	全体	163 社	41.6%
女性管理職	経営企画部門	3 社	0.8%
	総務・事務部門	62 社	15.8%
	施工管理部門	12 社	3.1%
	その他の部門	6 社	1.5%
	全体	72 社	18.4%

また、女性役員・女性管理職の人数では、女性役員は 198 人で、総就業者 (7,912 人) の 2.4%、女性就業者 (1,267 人) の 15.6% となっている。女性管理職は 105 人で総就業者の 1.3%、女性就業者の 8.3% となっている。

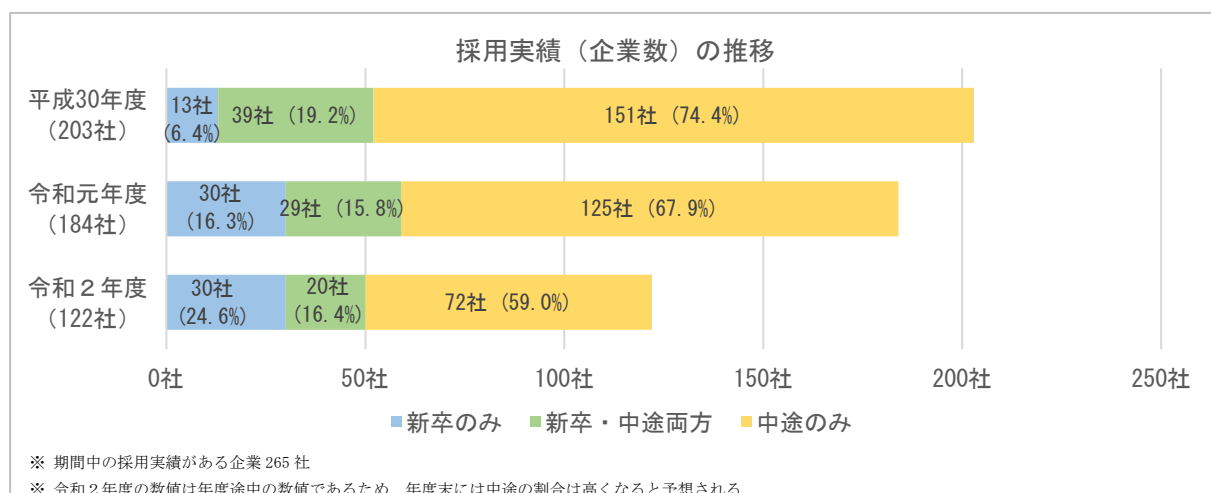
これをさらに所属部門別に見ると、女性役員は「総務・事務部門」が 133 人 (総就業者に対する割合 1.7%、女性就業者に対する割合 10.5%) と最も多く、次いで「経営企画部門」が 49 人 (総就業者に対する割合 0.6%、女性就業者に対する割合 3.9%) となっている。

女性管理職では、「総務・事務部門」が 81 人 (総就業者に対する割合 1.0%、女性就業者に対する割合 6.4%) と最も多く、次いで「施工管理部門」が 13 人 (総就業者に対する割合 0.2%、女性就業者に対する割合 1.0%) となっている。

なお、P2 の就業者数は、役員と技術職を兼務する場合には技術職で計上しているため、本項目の役員数とは合致しない。

		人数	総就業者 (7,912 人) に対する割合	女性就業者 (1,267 人) に対する割合
女性役員	経営企画部門	49 人	0.6%	3.9%
	総務・事務部門	133 人	1.7%	10.5%
	施工管理部門	5 人	0.1%	0.4%
	その他の部門	11 人	0.1%	0.9%
	合計	198 人	2.4%	15.6%
女性管理職	経営企画部門	3 人	0.0%	0.2%
	総務・事務部門	81 人	1.0%	6.4%
	施工管理部門	13 人	0.2%	1.0%
	その他の部門	8 人	0.1%	0.6%
	合計	105 人	1.3%	8.3%

(4) 採用状況（有効回答数 265 社）



平成 30 年 4 月～令和 2 年 8 月の期間（以下同じ）の採用について聞いたところ、実績がある企業は 265 社で、大手企業を除いた回答企業 392 社に占める割合は 67.6%となっている。また、このうち毎年採用実績がある企業は 77 社で、期間中の採用実績がある企業 265 社に占める割合は 29.1%、回答企業 392 社に占める割合は 19.6%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30年度52社(25.6%)、令和元年度59社(32.1%)、令和2年度50社(41.0%)で、令和元年度に増加したものの、令和2年度は減少している。期間中の新卒採用実績がある企業は93社で、回答企業392社に占める割合は 23.7%、採用実績がある企業265社に占める割合は35.1%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30年度190社(93.6%)、令和元年度154社(83.7%)、令和2年度92社(75.4%)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、新卒計では令和2年度は101人で、令和元年度の122人から21人減少している。

新卒で最も人数が多い技術職では、高校は41人と前年比で20人減少している。一方、大学・大学院は7人増加し、技術職新卒計で平成30年度の水準に近くなっている。

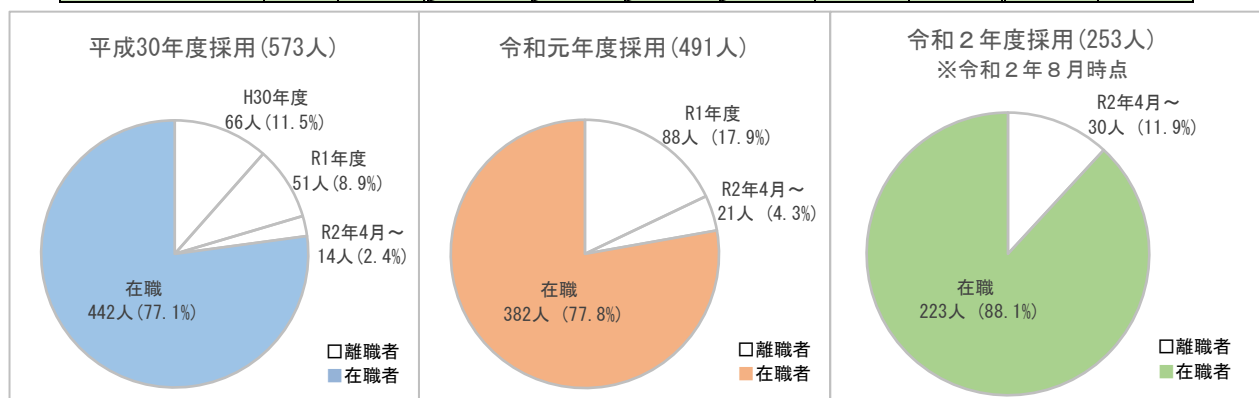
一方、技能職では高校が16人と前年比で5人減少しており、技能職新卒計は3ヶ年で最も少なくなっている。

なお、令和2年度の採用企業数及び採用人数は令和2年8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。

採用年次/採用区分	H30 年度採用	R 元年度採用	R 2 年度採用	前年度比
新卒計	119 人	122 人	101 人	82.8%
技術職新卒計	74 人	89 人	73 人	82.0%
高校	45 人	61 人	41 人	67.2%
短大・高専	3 人	11 人	8 人	72.7%
大学・大学院	26 人	17 人	24 人	141.2%
技能職新卒計	31 人	27 人	20 人	74.1%
高校	21 人	21 人	16 人	76.2%
短大・高専	3 人	1 人	1 人	100.0%
大学・大学院	7 人	5 人	3 人	60.0%
事務・営業職新卒	14 人	6 人	8 人	133.3%
高校	10 人	2 人	3 人	150.0%
短大・高専	0 人	0 人	1 人	皆増
大学・大学院	4 人	4 人	4 人	100.0%
中途計	454 人	369 人	152 人	41.2%
技術職	162 人	119 人	40 人	33.6%
技能職	230 人	180 人	90 人	50.0%
事務・営業職	62 人	70 人	22 人	31.4%
合 計	573 人	491 人	253 人	51.5%
技術職・技能職 計	497 人	415 人	223 人	53.7%
技術職計	236 人	208 人	113 人	54.3%
技能職計	261 人	207 人	110 人	53.1%
事務・営業職計	76 人	76 人	30 人	39.5%

(5) 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30年度		令和元年度		令和2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30年度採用	新卒	119人	10人	8.4%	8人	6.7%	4人	3.4%	22人	18.5%
	中途	454人	56人	12.3%	43人	9.5%	10人	2.2%	109人	24.0%
	計	573人	66人	11.5%	51人	8.9%	14人	2.4%	131人	22.9%
令和元年度採用	新卒	122人			14人	11.5%	5人	4.1%	19人	15.6%
	中途	369人			74人	20.1%	16人	4.3%	90人	24.4%
	計	491人			88人	17.9%	21人	4.3%	109人	22.2%
令和2年度採用	新卒	101人					4人	4.0%	4人	4.0%
	中途	152人					26人	17.1%	26人	17.1%
	計	253人					30人	11.9%	30人	11.9%



期間中の採用者に対する離職者数を聞いたところ、平成30年度採用者の新卒・中途を合わせた離職率は22.9%となり、入社から3年以内でおよそ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30年度採用11.5%(新卒8.4%、中途12.3%)、令和元年度採用17.9%(新卒11.5%、中途20.1%)、令和2年度採用(調査時点)11.9%(新卒4.0%、中途17.1%)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とることが肝要と思われる。

新卒採用者の離職状況を全国全産業・全国建設業と比較すると、平成30年度採用の離職累計は、今回調査では15.1%で、全国全産業を10.6ポイント、全国建設業を11.8ポイント下回っている。令和元年度採用は今回調査では11.5%で、全国全産業を2.3ポイント、全国建設業を3.4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いるためだと考えられる。

採用年度	区分	採用数	平成30年度離職		令和元年度離職		離職計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
平成30年度採用	全産業	787,922人	109,604人	13.9%	92,505人	11.7%	202,109人	25.7%
	全国建設業	39,065人	5,936人	15.2%	4,587人	11.7%	10,523人	26.9%
	今回調査	119人	10人	8.4%	8人	6.7%	18人	15.1%
令和元年度採用	全産業	790,578人			109,413人	13.8%		
	全国建設業	39,433人			5,880人	14.9%		
	今回調査	122人			14人	11.5%		

※全国数値出典：厚労省「新規学卒就業者の産業別離職状況(令和2年10月発表)」

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、期間中の離職率が平成30年度採用で技術職16.1%に対し技能職29.5%、令和元年度採用で技術職17.3%に対し技能職29.0%、令和2年度採用も技術職6.2%に対し技能職が19.1%となっている。技術職と比較して技能職の離職率が高く、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)

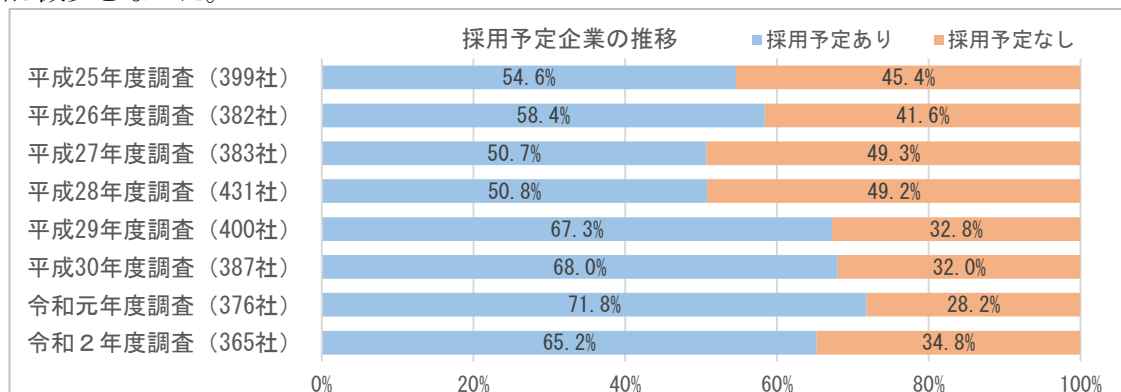
採用年次/採用区分		採用数	平成30年度		令和元年度		令和2年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
平成30年度採用	新卒	74人	4人	5.4%	5人	6.8%	3人	4.1%	12人	16.2%
	中途	162人	17人	10.5%	8人	4.9%	1人	0.6%	26人	16.0%
	計	236人	21人	8.9%	13人	5.5%	4人	1.7%	38人	16.1%
令和元年度採用	新卒	89人			10人	11.2%	3人	3.4%	13人	14.6%
	中途	119人			20人	16.8%	3人	2.5%	23人	19.3%
	計	208人			30人	14.4%	6人	2.9%	36人	17.3%
令和2年度採用	新卒	73人					4人	5.5%	4人	5.5%
	中途	40人					3人	7.5%	3人	7.5%
	計	113人					7人	6.2%	7人	6.2%

(技能職)

採用年次/採用区分		採用数	平成30年度		令和元年度		令和2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30年度採用	新卒	31人	4人	12.9%	2人	6.5%	0人	0.0%	6人	19.4%
	中途	230人	33人	14.3%	31人	13.5%	7人	3.0%	71人	30.9%
	計	261人	37人	14.2%	33人	12.6%	7人	2.7%	77人	29.5%
令和元年度採用	新卒	27人			3人	11.1%	2人	7.4%	5人	18.5%
	中途	180人			43人	23.9%	12人	6.7%	55人	30.6%
	計	207人			46人	22.2%	14人	6.8%	60人	29.0%
令和2年度採用	新卒	20人					0人	0.0%	0人	0.0%
	中途	90人					21人	23.3%	21人	23.3%
	計	110人					21人	19.1%	21人	19.1%

(6) 翌年4月までの採用予定数の推移（有効回答数 365 社）

令和3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」は65.2%（238社）で、過去の調査結果と比較すると、平成27年度調査以降は採用予定企業割合の増加が続いていたが、今回は減少となった。



技術職・技能職の採用予定数の推移を見ると、技術職・技能職とも令和元年度から減少が続いている。令和3年度の採用予定数を前年度と比較すると、技術職は前年度比91.1%(60人減)に対し、技能職が81.0%(76人減)と技能職の減少幅が大きくなっている。また、新卒と中途を比較すると、技術職・技能職とも新卒よりも中途の減少幅が大きくなっている。

技術職と技能職の新卒を採用区分別にみると、最も大きく減少しているのは技能職の短大・高専で前年度比61.9%(8人減)、次いで、技術職の短大・高専が78.8%(11人減)と続いている。

高校は技術職が前年度比95.5%(9人減)、技能職が99.1%(1人減)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少ない。一方、事務・営業職は新卒で前年度比55.9%(15人減)となっている。

職種別採用予定者の推移

採用年次/採用区分		H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	前年比
技術職	新卒					
	高校	206 人	218 人	202 人	193 人	95.5%
	短大・高専	85 人	81 人	52 人	41 人	78.8%
	大学・大学院	161 人	161 人	147 人	141 人	95.9%
	新卒計	452 人	460 人	401 人	375 人	93.5%
	中途採用	296 人	322 人	276 人	242 人	87.7%
技術職計		748 人	782 人	677 人	617 人	91.1%
技能職	新卒					
	高校	143 人	138 人	112 人	111 人	99.1%
	短大・高専	30 人	29 人	21 人	13 人	61.9%
	大学・大学院	37 人	32 人	21 人	19 人	90.5%
	新卒計	210 人	199 人	154 人	143 人	92.9%
	中途採用	224 人	259 人	245 人	180 人	73.5%
技能職計		434 人	458 人	399 人	323 人	81.0%
技術職・技能職計		1,182 人	1,240 人	1,076 人	940 人	87.4%
事務・営業職	新卒					
	高校	10 人	8 人	10 人	4 人	40.0%
	短大・高専	7 人	6 人	7 人	3 人	42.9%
	大学・大学院	24 人	18 人	17 人	12 人	70.6%
	新卒計	41 人	32 人	34 人	19 人	55.9%
	中途採用	49 人	47 人	41 人	34 人	82.9%
事務・営業職計		90 人	79 人	75 人	53 人	70.7%
合 計		1,272 人	1,319 人	1,151 人	993 人	86.3%

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。

採用の有無 \ 完工高	1 億未満	1～3 億	3～5 億	5～10 億	10～30 億	30 億以上	計
採用予定あり (割合)	35 社 (36.1%)	66 社 (66.0%)	44 社 (81.5%)	33 社 (71.7%)	46 社 (86.8%)	14 社 (93.3%)	238 社 (65.2%)
採用予定なし (割合)	62 社 (63.9%)	34 社 (34.0%)	10 社 (18.5%)	13 社 (28.3%)	7 社 (13.2%)	1 社 (6.7%)	127 社 (34.8%)
計	97 社 (100.0%)	100 社 (100.0%)	54 社 (100.0%)	46 社 (100.0%)	53 社 (100.0%)	15 社 (100.0%)	365 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			平成 30 年度		令和元年度		令和 2 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	44	／	206	21.4%	60	／	218	27.5%	41	／	202	20.3%
		短大・高専	3	／	85	3.5%	10	／	81	12.3%	8	／	52	15.4%
		大学・大学院	26	／	161	16.1%	14	／	161	8.7%	24	／	147	16.3%
		小計	73	／	452	16.2%	84	／	460	18.3%	73	／	401	18.2%
	技能職	高校	21	／	143	14.7%	19	／	138	13.8%	16	／	112	14.3%
		短大・高専	3	／	30	10.0%	0	／	29	0.0%	1	／	21	4.8%
		大学・大学院	7	／	37	18.9%	4	／	32	12.5%	3	／	21	14.3%
		小計	31	／	210	14.8%	23	／	199	11.6%	20	／	154	13.0%
新卒計		104	／	662	15.7%	107	／	659	16.2%	93	／	555	16.8%	
中途	技術職		132	／	296	44.6%	103	／	322	32.0%	34	／	276	12.3%
	技能職		178	／	224	79.5%	141	／	259	54.4%	68	／	245	27.8%
	中途計		310	／	520	59.6%	244	／	581	42.0%	102	／	521	19.6%
	総計		414	／	1182	35.0%	351	／	1240	28.3%	195	／	1076	18.1%
	技術職計		205	／	748	27.4%	187	／	782	23.9%	107	／	677	15.8%
技能職計		209	／	434	48.2%	164	／	458	35.8%	88	／	399	22.1%	

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 2 年度の新卒者全体の充足率は 16.8%で、令和元年度の 16.2%から 0.6 ポイント上回っている。

令和 2 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、それでも予定数 202 名に対し採用数は 41 人で充足度は 20.3%と低く、技術職・技能職における他の学卒区分はいずれも 20%を割っている。特に技能職の短大・高専は 4.8%で低い水準となっている。

一方、中途採用者は、技術職と技能職の計は 19.6%で新卒の計(16.8%)と比べやや高いものの、平成 30 年度は 59.6%、令和元年度は 42.0%となっており、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 2 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。

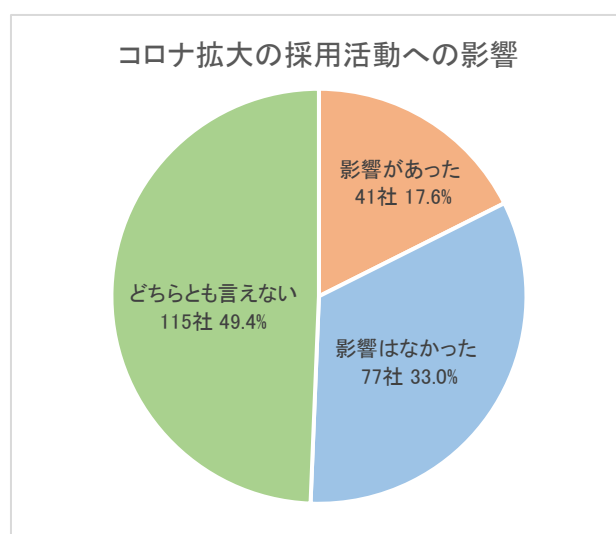
また、新卒について職種別に採用予定数と採用数の差異をみると、令和 2 年度の技術職が予定数 401 人に対し採用 73 人（充足率 18.2%）で不足数 328 人、技能職が予定数 154 人に対し採用 20 人（充足率 13.0%）で不足数 134 人となり、合わせて 462 人が不足している状況となっている。令和元年度の不足数計 552 人（技術職 376 人、技能職 176 人）からやや減少しているものの、引き続き充足率が低い傾向は続くと考えられる。

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。

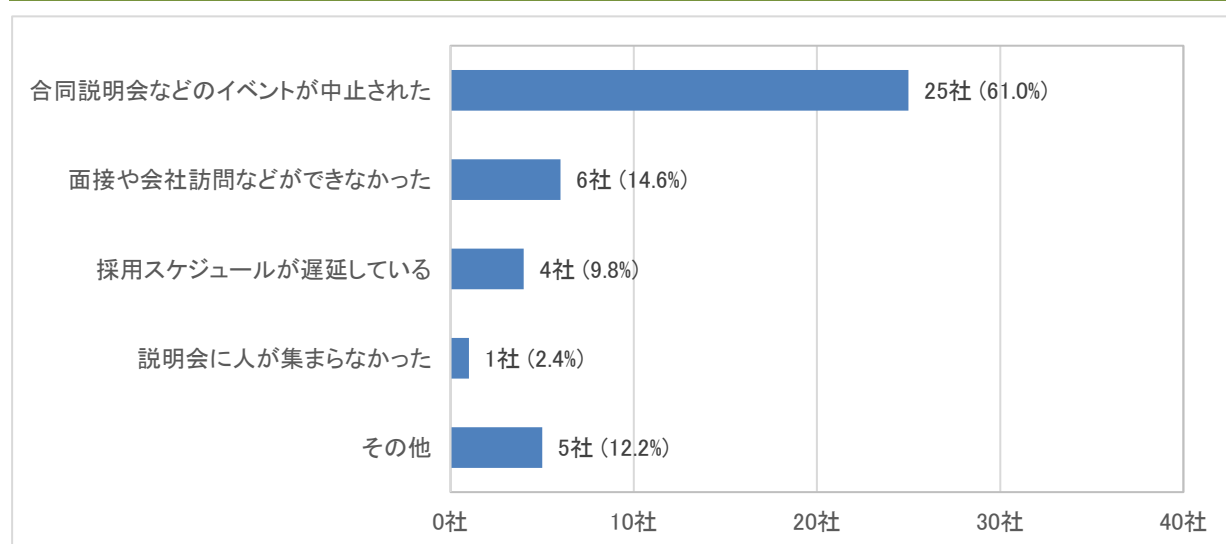
なお、本表については、採用予定数未回答の企業の採用数は計上していないため、P8 の(4)採用数とは一致しない。

(7) 新型コロナウイルスが採用活動に及ぼす影響（有効回答数 233 社）

令和3年4月までの採用計画がある企業に対し、調査時点(令和2年8月末時点)で新卒者等の採用活動に新型コロナウイルス感染拡大の影響が生じているかを聞いたところ、「どちらとも言えない」が115社(49.4%)と最も多く、次いで「影響はなかった」が77社(33.0%)、「影響があった」が41社(17.6%)となっており、8月時点で既に2割弱の企業に影響が出ている。



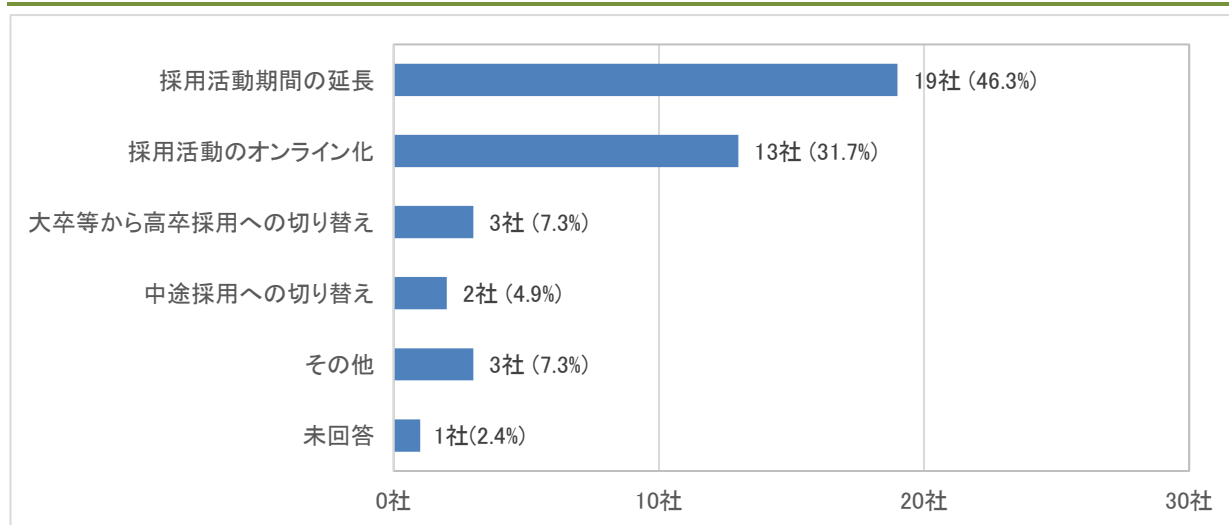
(8) 採用活動への影響（有効回答数 41 社 回答 1 つ）



「採用活動に影響があった」と回答した企業にその内容を聞いたところ、「合同説明会などのイベントが中止された」が25社(61.0%)と最も多く、次いで「面接や会社訪問などができなかった」6社(14.6%)、「採用スケジュールが遅延している」4社(9.8%)と続いている。

なお、「その他」では、「各大学への個別訪問ができなかった」などの回答がある一方で、「例年よりも人が集まった」「大手の採用控えにより新卒採用を積極的に行えた」といったプラスの回答も見られた。

(9) 採用活動への対策（有効回答数 41 社 回答 1 つ）



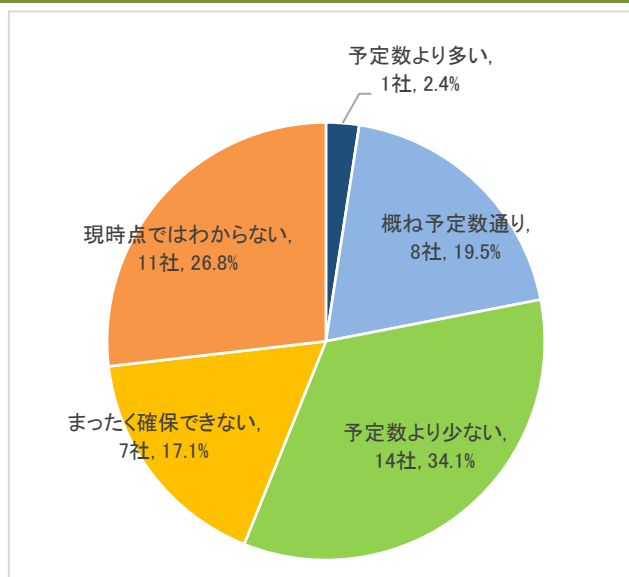
「採用活動に影響があった」と回答した企業にその対策を聞いたところ、「採用活動期間の延長」が 19 社 (46.3%) と最も多く、次いで「採用活動のオンライン化」13 社 (31.7%) となっている。その他では「採用試験会場の地区を分けて実施した」「会社説明会を延期した」などの回答があった。

(10) 採用予定の見込み（有効回答数 41 社）

「採用活動に影響があった」と回答した企業に、採用予定数に対する回答時点での見込みを聞いたところ、「予定数より少ない」が 14 社 (34.1%) と最も多く、次いで「現時点ではわからない」11 社 (26.8%)、「概ね予定通りの人数」8 社 (19.5%)、「まったく確保できていない」7 社 (17.1%) と続いている。

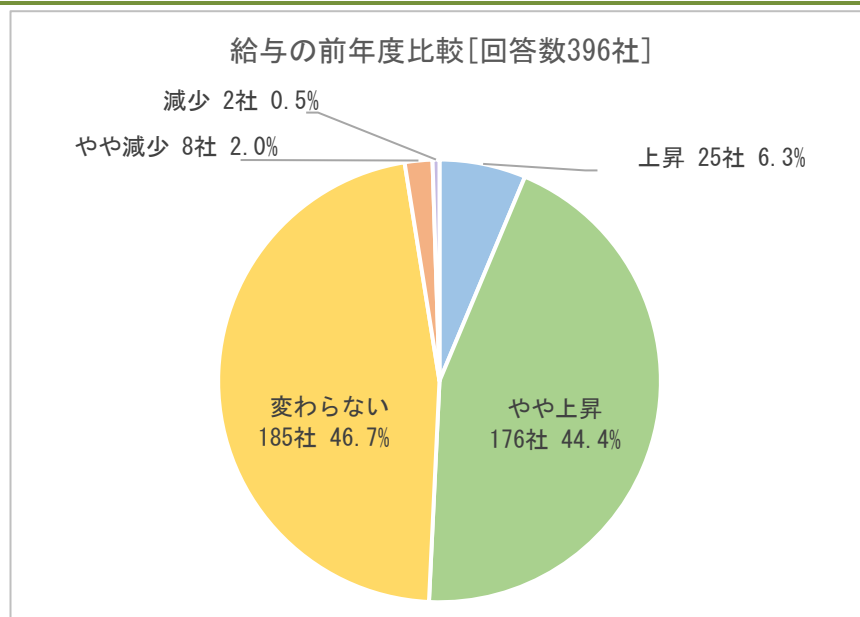
なお、厚生労働省・文部科学省の「令和 2 年度大学等卒業予定者の就職内定状況」（令和 2 年 12 月 1 日時点）によると、内定率は 80.6% と前年同期比で 5.6 ポイント下回り、昨年までの学生が有利な「売り手市場」から新型コロナウイルスの影響で一気に厳しさを増している。

新型コロナウイルスは企業にとって採用活動に制約が生じるものの、採用意欲が高い企業にとっては好機とも考えられる。

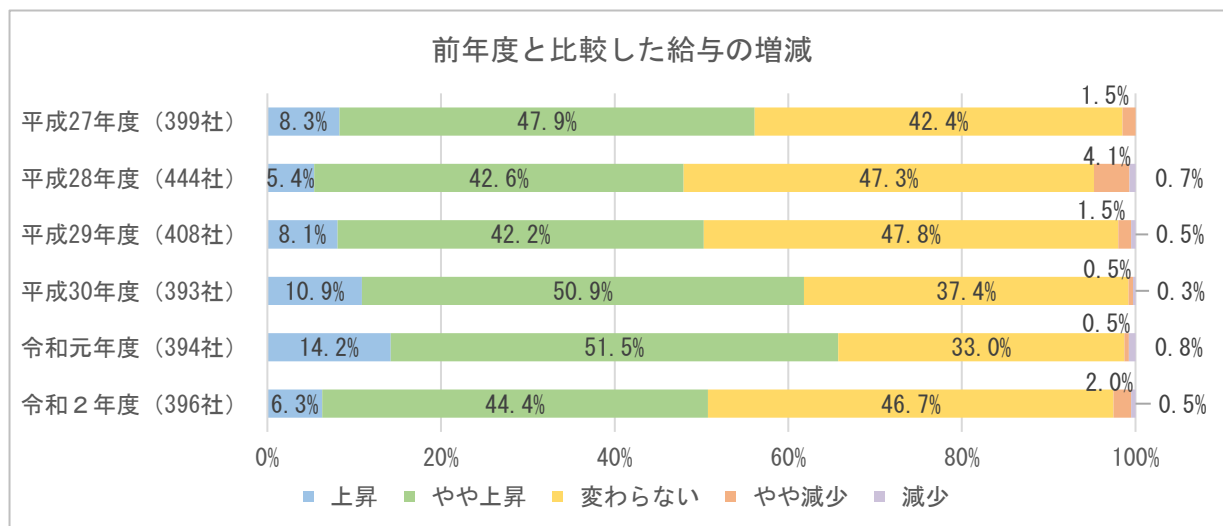


3. 給与・賞与等について

(1) 従業員の給与（月給）の状況（有効回答数 396 社）



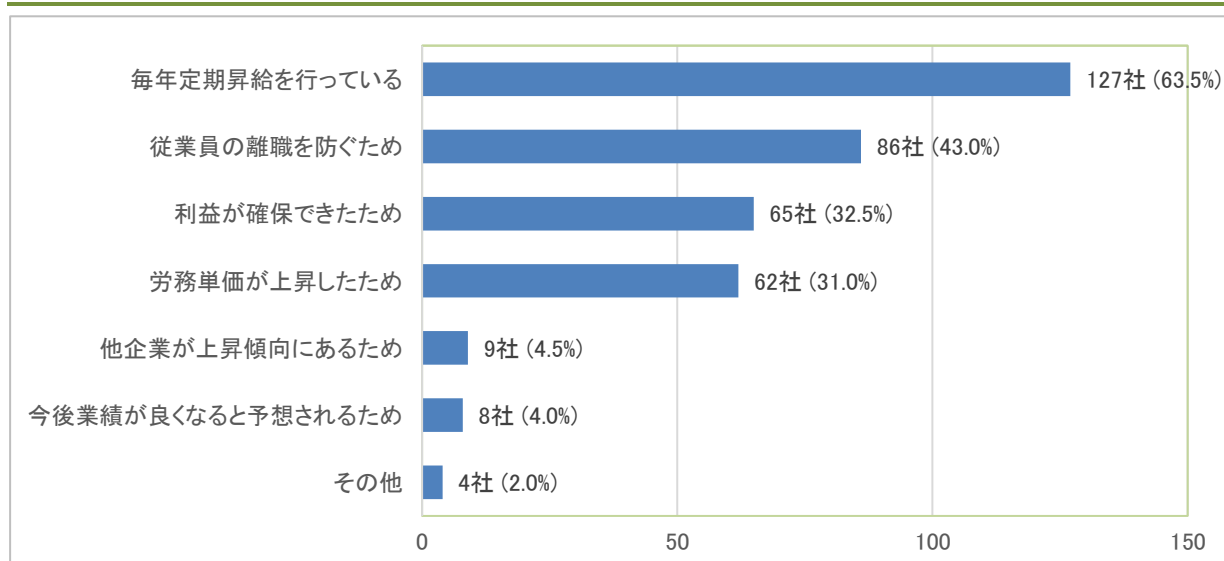
今年度と前年度を比較した従業員の給与（月給）の状況を聞いたところ、「上昇」が25社（6.3%）、「やや上昇」が176社（44.4%）で合わせて201社（50.8%）、「変わらない」が185社（46.7%）となっている。



この調査結果を過去の調査と比較すると、令和2年度の「上昇」「やや上昇」の合計は50.8%で、令和元年度の計65.7%から14.9ポイント減少し、給与の動向について調査を開始した平成27年度以降で最も大きな減少幅となっている。「やや減少」と「減少」の合計は2.5%で令和元年度の計1.3%から1.2ポイント増加し、平成28年度の計4.8%に次ぐ数値となっている。

大きく増加したのは「変わらない」の46.7%で、令和元年度の33.0%から13.7ポイント増加している。国土強靱化のための3ヵ年計画（平成30年度～令和2年度）終了後の先行きが不透明だったことと、新型コロナウイルスの感染拡大による景気悪化への懸念などにより、給与水準の維持にとどめた企業が多かったのではないかと推察される。

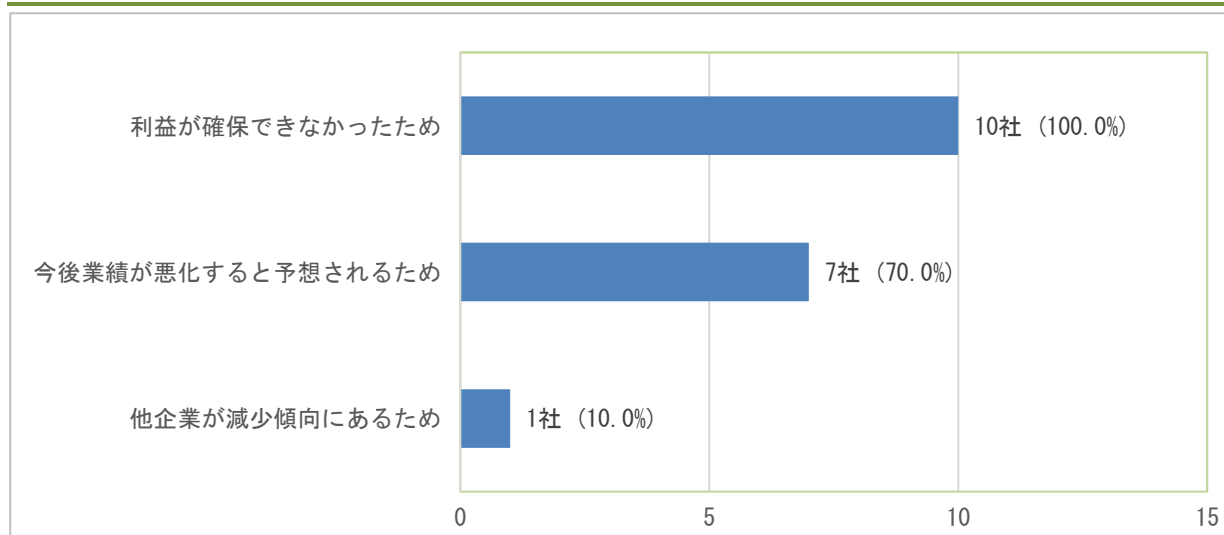
(2) 給与が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答数 200 社 回答 2 つまで）



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 127 社(63.5%)で過半数を占め最も多く、次いで「従業員の離職を防ぐため」が 86 社(43.0%)、「利益が確保できたため」が 65 社(32.5%)、「労務単価が上昇したため」が 62 社(31.0%)となっている。

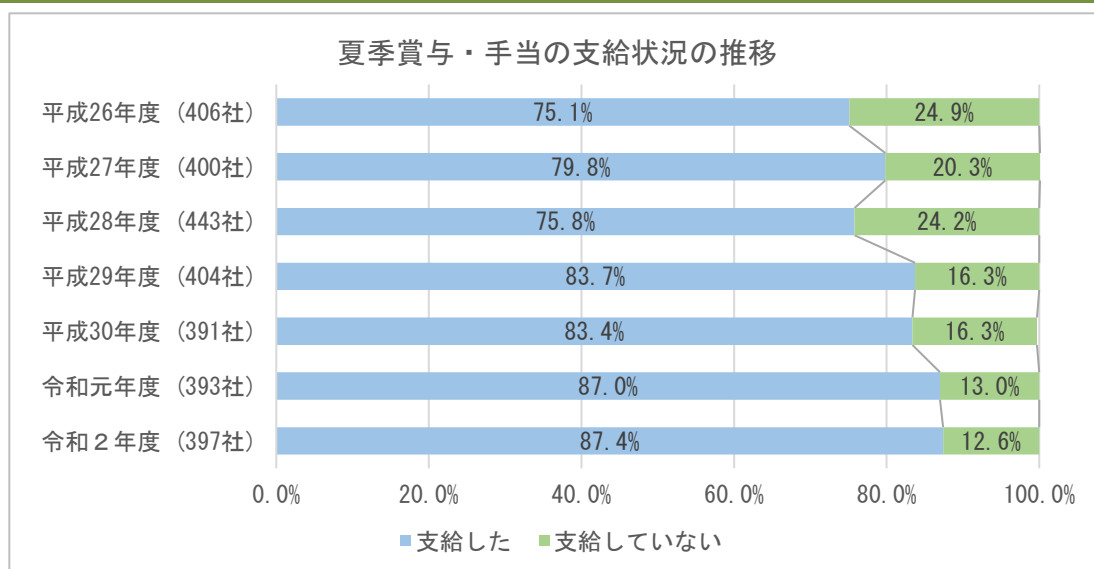
「その他」では、「職制改正のため」「従業員の生活改善のため」などの回答があった。

(3) 給与が「減少」「やや減少」した理由（有効回答数 10 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「利益が確保できなかったため」(10 社・100.0%)と回答しており、次いで「今後業績が悪化すると予想されるため」が 7 社(70.0%)と続いている。

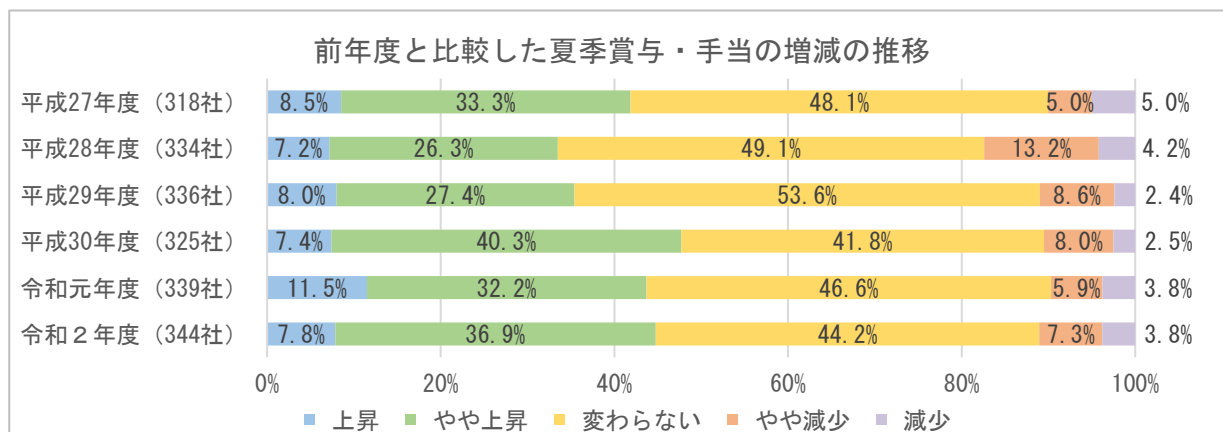
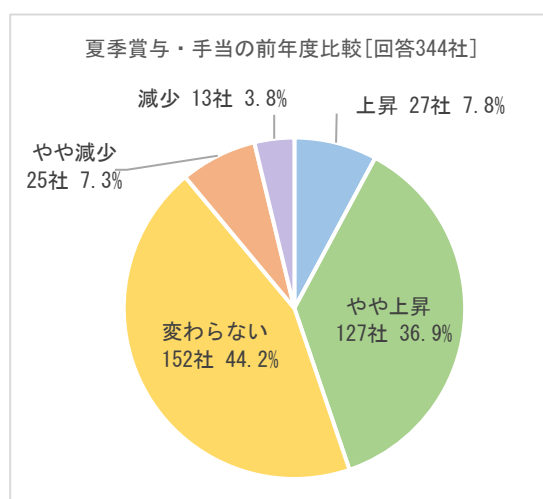
(4) 従業員の夏季賞与・手当の状況



令和2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87.4%(347社)と、前年度(87.0%)を0.4ポイント上回り、平成26年度以降の調査で最も高い割合となっている。

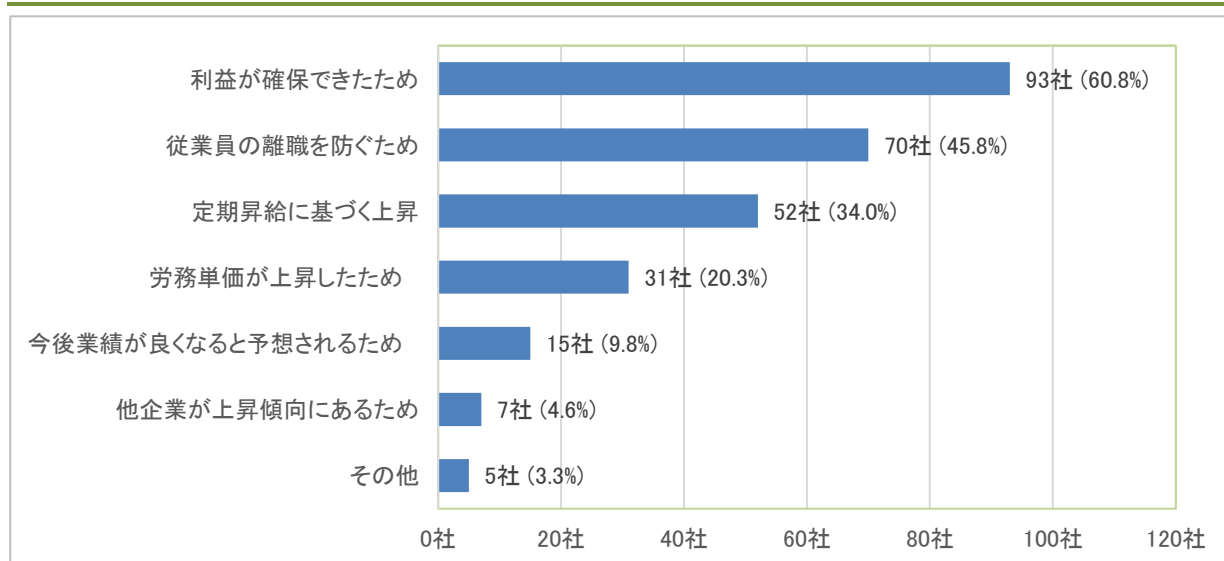
夏季賞与・手当を「支給した」と回答した企業に支給額の前年度比較を聞いたところ、「上昇」7.8%(27社)と、「やや上昇」36.9%(127社)の計は44.8%(154社)で、前年度の43.7%(上昇11.5%、やや上昇32.2%)を1.1ポイント上回っている。一方、「やや減少」7.3%(25社)、「減少」3.8%(13社)の計は11.0%(38社)で、前年度の9.7%(やや減少5.9%、減少3.8%)から1.3ポイント増加している。

回答が最も多い「変わらない」44.2%(152社)と減少を合わせると55.2%(190社)となり、前年度の56.3%を1.1ポイント下回っている。



賞与が上昇した企業の割合は前年度に比べやや上昇したものの4割強にとどまっており、増加傾向が全体まで広がっているとは言えない状況にある。

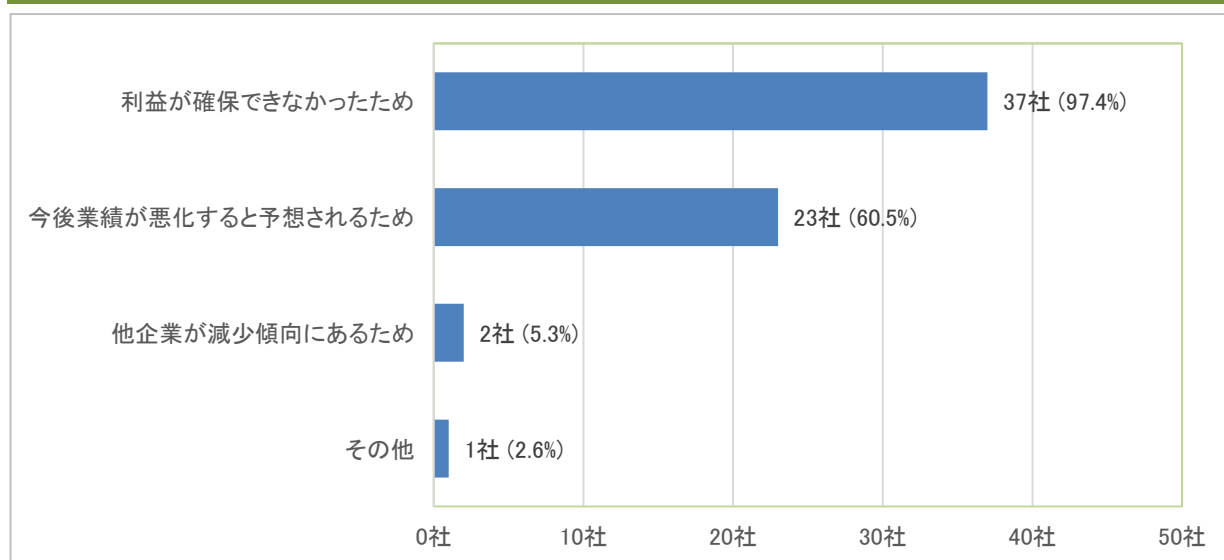
(5) 夏季賞与・手当が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答 153 社 回答 2 つまで）



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「利益が確保できたため」93 社(60.8%)、次いで「従業員の離職を防ぐため」70 社(45.8%)、「定期昇給に基づく上昇」52 社(34.0%)、「労務単価が上昇したため」31 社(20.3%)となっている。

「その他」では、「従業員の生活改善」「資格取得手当」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 38 社 回答 2 つまで）

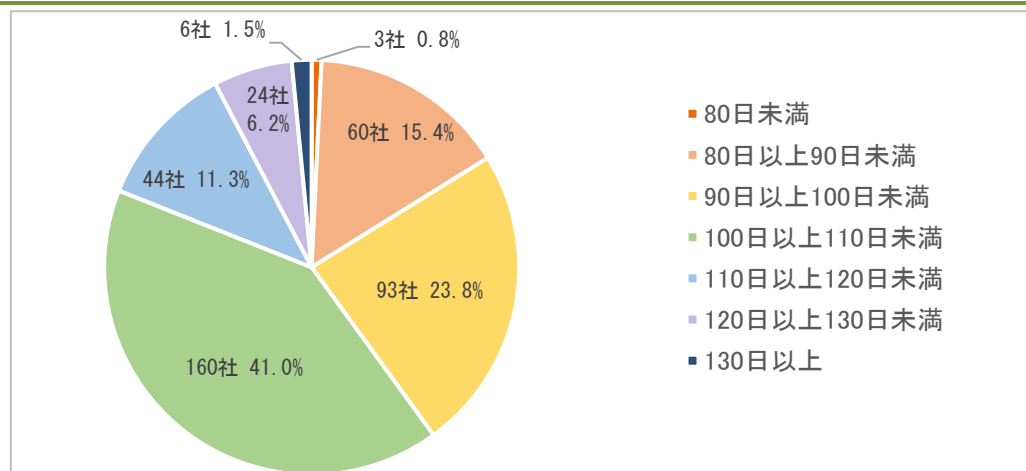


夏季賞与・手当について「減少」「やや減少」と回答した企業にその理由を聞いたところ、最も多いのが「利益が確保できなかったため」37 社(97.4%)、次いで「今後業績が悪化すると予想されるため」23 社(60.5%)となっており、この2つの回答が圧倒的に多くなっている。「その他」では、「4月からの受注が減少したため」との回答があった。

給与・賞与の動向には利益と業績が密接に関係しており、より一層の賃金の向上を図るためには、工事で適正な利益が確保できる価格設定はもとより、十分な工事量が確保されることが必要だと言える。

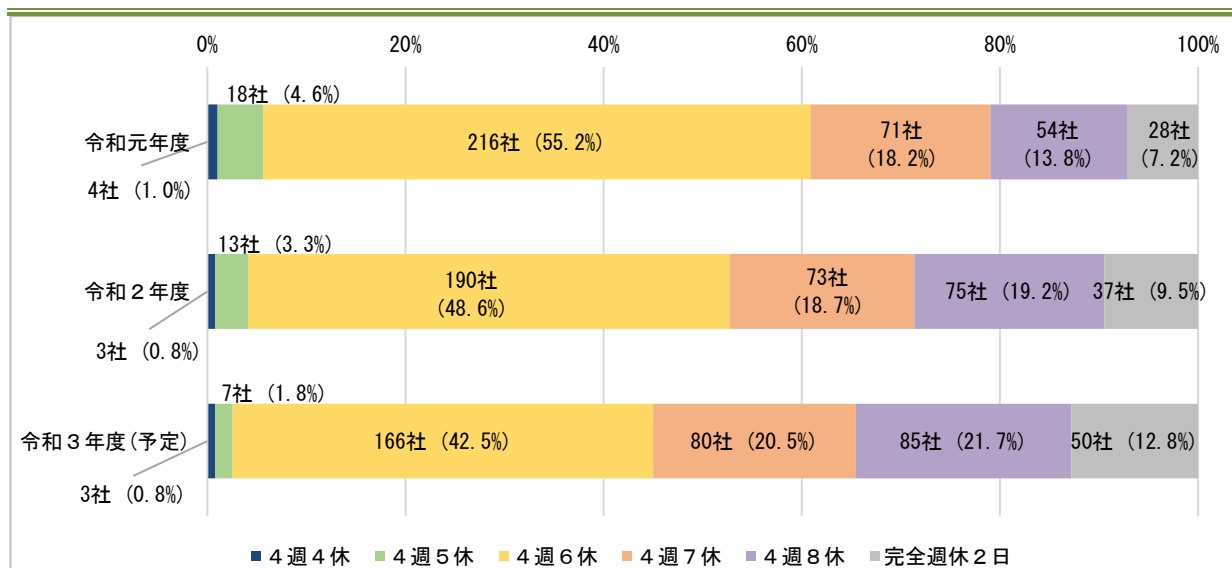
4. 休日数・休日制度について

(1) 就業規則に定める年間休日数（有効回答数 390 社）



就業規則に定める年間休日数について聞いたところ、「100日以上110日未満」が160社(41.0%)と最も多く、次いで「90日以上100日未満」93社(23.8%)、「80日以上90日未満」60社(15.4%)となっている。

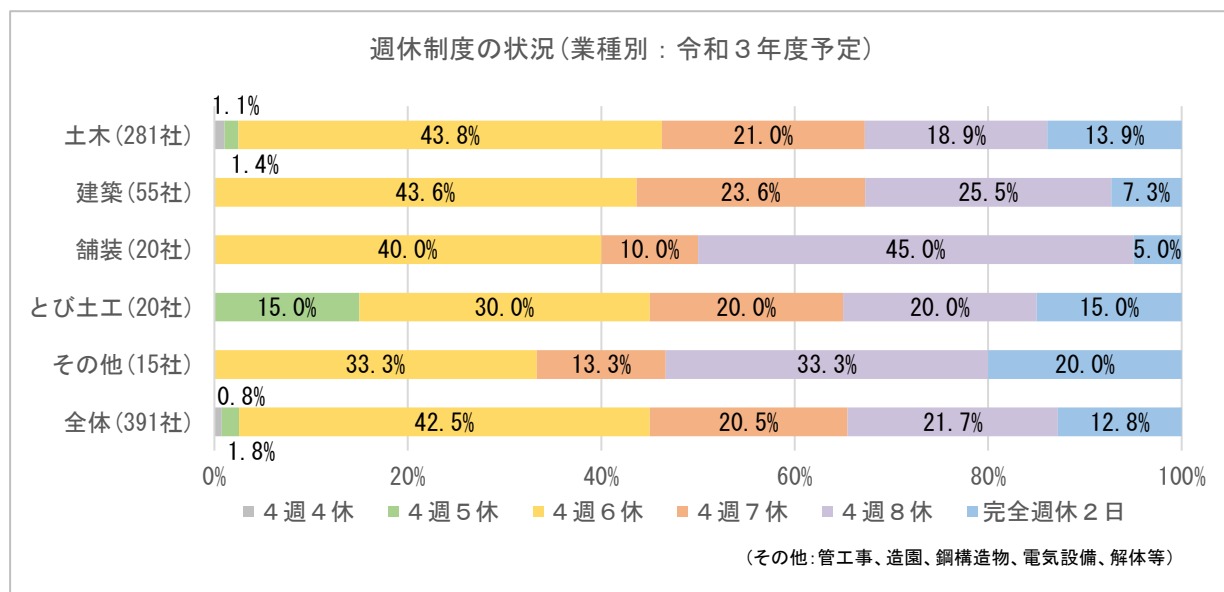
(2) 週休制度の状況（有効回答数 391 社）



また、令和元年度から3年度(予定)にかけて週休制度の推移を聞いたところ、「4週4休」「4週5休」「4週6休」は徐々に減少し、「4週7休」「4週8休」「完全週休2日」は増加していく傾向がうかがえ、令和3年度には「4週7休」以上の計が過半数を占める見込みとなっている。

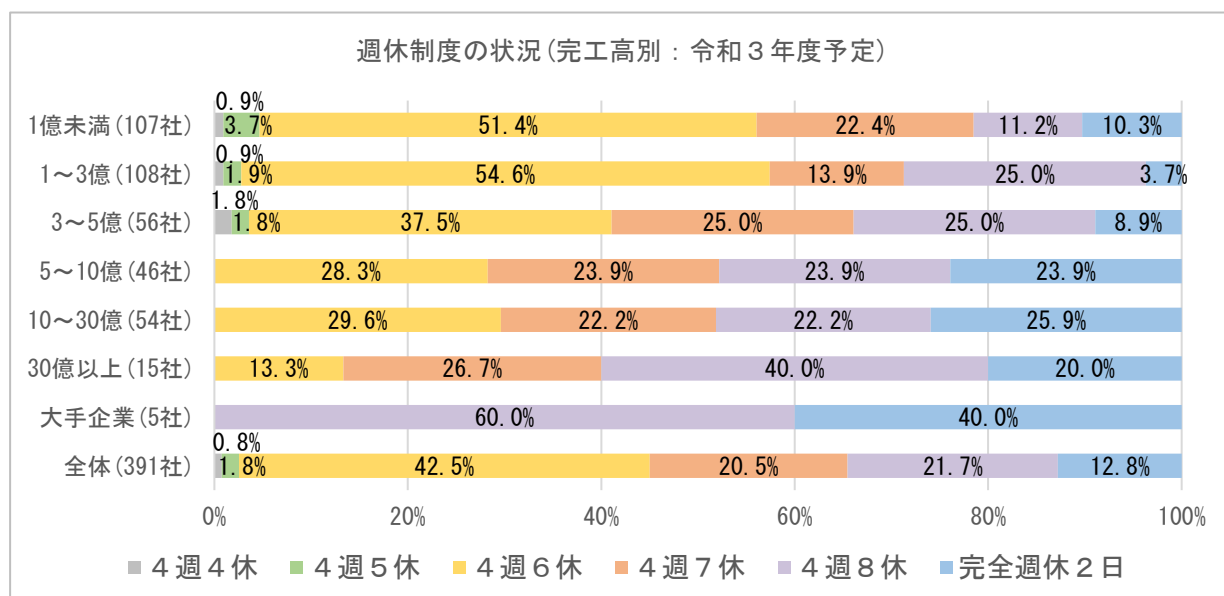
「4週7休」以上の割合は、令和元年度では153社(39.1%)となっているが、令和3年度(予定)では215社(55.0%)と2年で15.9ポイント上昇しており、「完全週休2日」も28社(7.2%)から50社(12.8%)と大幅に増加している。

	4週4休	4週5休	4週6休	4週7休	4週8休	完全週休2日	合計
令和2年度の週休制度	3社 (0.8%)	13社 (3.3%)	190社 (48.6%)	73社 (18.7%)	75社 (19.2%)	37社 (9.5%)	391社 (100.0%)



令和3年度(予定)の週休制度を主たる業種別に見たところ、「完全週休2日」と「4週8休」を合わせた割合では、「その他」が計53.3%、次いで「舗装」が計50.0%でこの2業種のみ半数以上の割合となっている。回答数の多い「土木」「建築」はいずれも計32.8%となっている。

「完全週休2日」の割合は「その他」が20.0%で最も多く、「とび土工」15.0%、「土木」13.9%と続いている。一方、最も少ないのは「舗装」の5.0%で、次いで「建築」が7.3%となっている。「建築」は民間発注工事で休日対応を求められること、「舗装」は夜間に交通規制を行う工事や民間の駐車場舗装などもあり、土日を完全に休みにする完全週休2日を導入しづらいことが理由ではないかと考えられる。

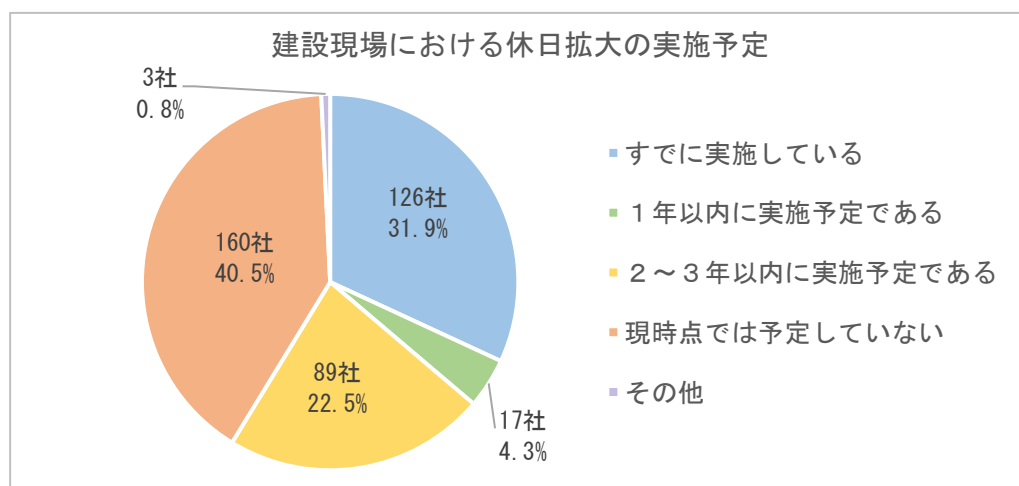


前記のグラフを完工高区分で見たところ、「完全週休2日」の割合は「10～30億」で25.9%、「5～10億」で23.9%、「30億以上」で20.0%と続いている。一方、「4週8休」は「30億以上」で40.0%、「1～3億」「3～5億」でそれぞれ25.0%と続いている。

「完全週休2日」「4週8休」の合計で見ると、「30億以上」が60.0%と最も割合が高く、完工高が大きい区分になるにつれて、割合も高くなっている。

大手企業は、「完全週休2日」40%、「4週8休」60%と、全ての企業が「4週8休」以上である。

（３）建設現場の休日拡大・確保に向けた取組み（有効回答 395 社）



建設現場における休日拡大・確保に向けた取組みについて聞いたところ、「すでに実施している」と回答したのは 126 社 (31.9%) と 3 割強の企業が実施済みの状況であり、政府の「働き方実行計画」（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 3 月）などに起因しているものと思われる。

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 17 社 (4.3%) と「2～3 年以内に実施予定である」の 89 社 (22.5%) を合わせて 106 社 (26.8%) となっている。前述の取組みを行っている企業 126 社 (31.9%) と合わせると 3 年以内に回答企業の 6 割弱となる 232 社 (58.7%) 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 160 社 (40.5%) で、今回の回答では最も多く占めていることから、業界全体で働き方改革を進めるためにも、さらに取組みを進めていく必要がある。

「その他」では「試行工事のみ週休 2 日を実施」といった回答があった。

（４）実施済・実施予定の取組み内容（有効回答 232 社（実施済 126 社、実施予定 106 社））

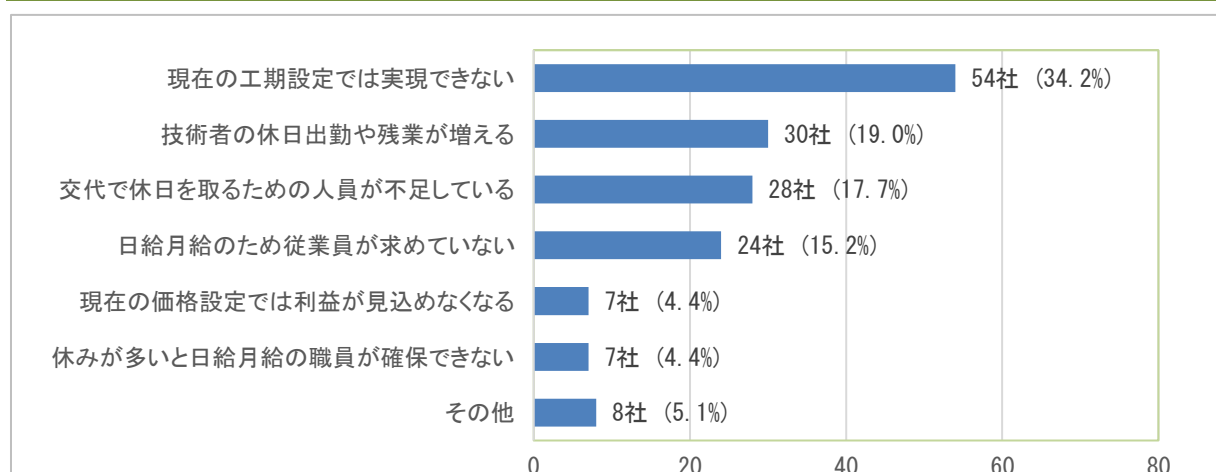
	実施済		実施予定		合計	
	企業数	構成比	企業数	構成比	企業数	構成比
土曜・日曜の完全週休 2 日の導入	45 社	(35.7%)	32 社	(30.2%)	77 社	(33.2%)
曜日を限定しない完全週休 2 日の導入	10 社	(7.9%)	6 社	(5.7%)	16 社	(6.9%)
新たに特定土曜日の一斉閉所	33 社	(26.2%)	26 社	(24.5%)	59 社	(25.4%)
祝日の原則閉所	20 社	(15.9%)	16 社	(15.1%)	36 社	(15.5%)
現場は稼働するが交代制で休日を追加	9 社	(7.1%)	25 社	(23.6%)	34 社	(14.7%)
その他	9 社	(7.1%)	1 社	(0.9%)	10 社	(4.3%)
合計	126 社	(100.0%)	106 社	(100.0%)	232 社	(100.0%)

休日拡大に向けた取組みについて「すでに実施している」と回答した企業に具体的な内容を聞いたところ、「土曜・日曜の完全週休 2 日の導入」が 45 社 (35.7%) と最も多く、次いで「新たに特定土曜日の一斉閉所」33 社 (26.2%)、「祝日の原則閉所」20 社 (15.9%) と続いている。

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、「土曜・日曜の完全週休 2 日の導入」が 32 社 (30.2%) と最も多く、次いで「新たに特定土曜日の一斉閉所」26 社 (24.5%)、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」が 25 社 (23.6%) と続いている。

「その他」には「休日カレンダーの見直し」「リフレッシュ休暇の導入」などの回答が見られた。

(5) 取組みを予定していない理由（有効回答 158 社 回答 1 つ）



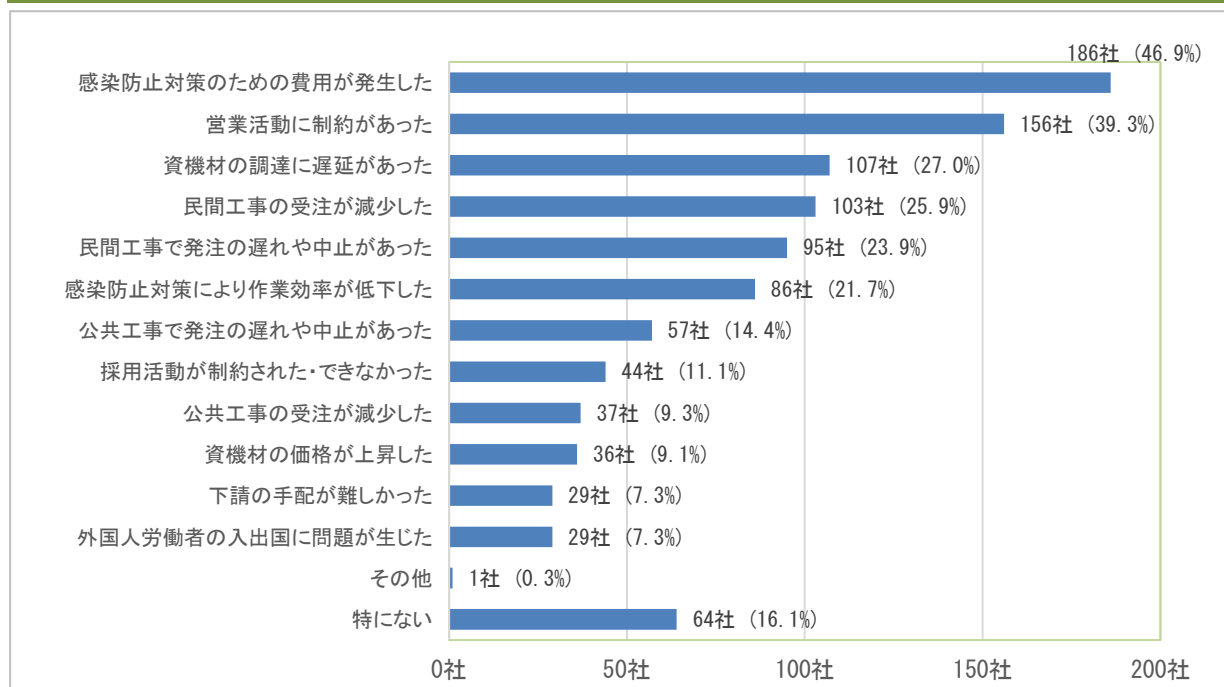
休日拡大への取組みについて「現時点では予定していない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「現在の工期設定では実現できない」が54社(34.2%)と最も多く、次いで「技術者の休日出勤や残業が増える」が30社(19.0%)、「交代で休日を取るための人員が不足している」が28社(17.7%)、「日給月給のため従業員が求めている」が24社(15.2%)と続いている。

「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」、「顧客や下請企業が希望するため」などの回答があった。

業界全体で休日が確保できるような体制を整えるためには、完全週休2日を前提とした工期が設定されるよう発注機関へ求めていくとともに、民間工事においても気運が高まるよう啓発を進めていくことが重要だと言える。また併せて、生産性の向上や人材の育成を進め、余裕をもって施工できる体制を整えていくことも肝要だと言える。

5. 新しい生活様式への対応について

(1) 新型コロナウイルスの感染拡大による影響（有効回答数 397 社 複数回答）

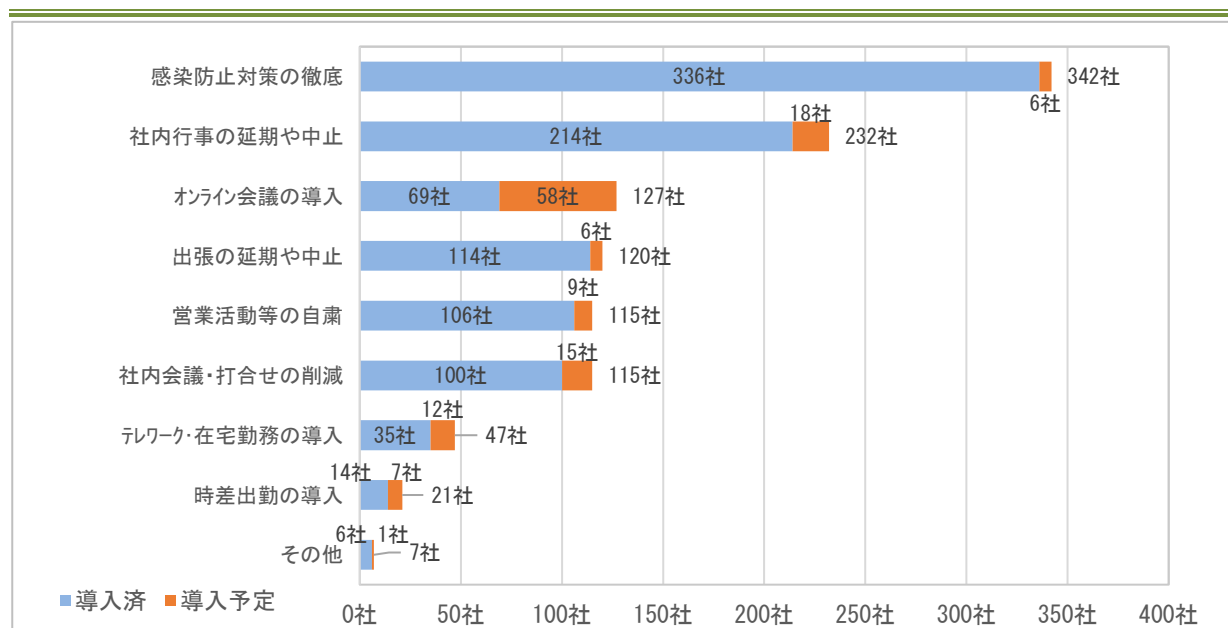


新型コロナウイルスの感染拡大による影響を聞いたところ、「感染防止対策のための費用が発生した」が186社(46.9%)と最も多く、次いで「営業活動に制約があった」156社(39.3%)、「資機材の調達に遅延があった」107社(27.0%)、「民間工事の受注が減少した」103社(25.9%)となっている。

「その他」では「作業員宿舍の部屋当たりの人数や現場へ移動するトロッキの乗員数に制限が生じ、対応に苦慮した」との回答があった。

一方、「特になし」と回答した企業は64社(16.1%)となっている。

(2) 新型コロナウイルス感染拡大防止に関する取組み（有効回答 375 社 複数回答）



新型コロナウイルス感染拡大防止のために新たに導入済または導入予定の取組みについて聞いたところ、「感染防止対策の徹底」が342社（導入済336社・導入予定6社）で全体の9割超と大多数を占めている。

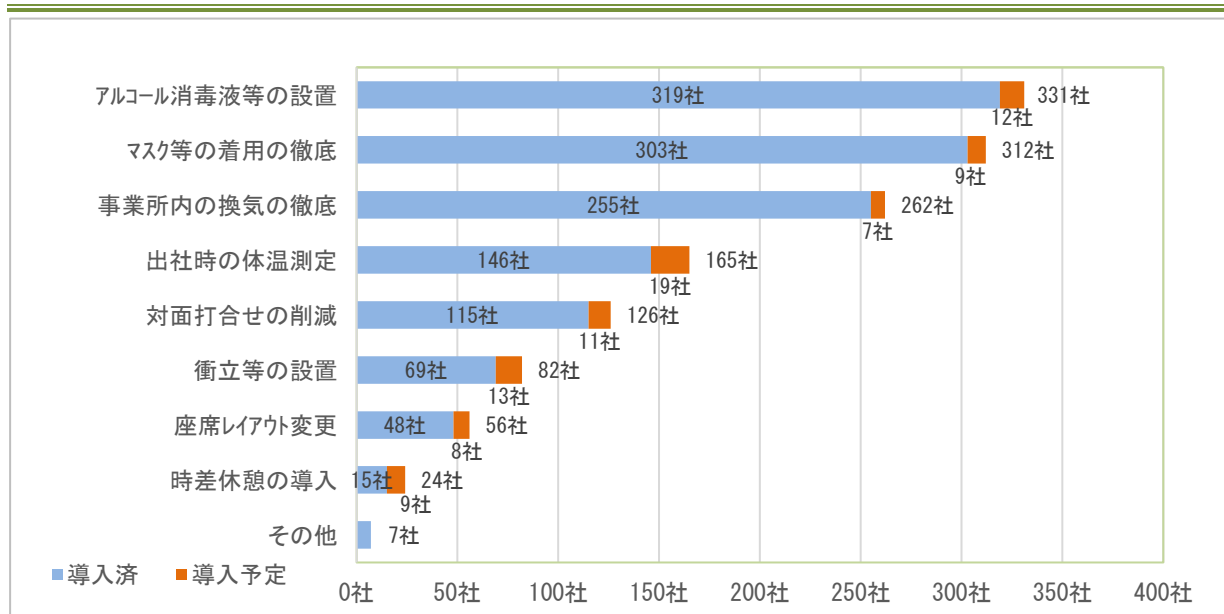
また、「社内行事の延期や中止」は232社（導入済214社・導入予定18社）で全体の6割超を占めている。

「その他」では、導入済は「感染者が多い地域に公共交通機関で旅行した従業員の1週間自宅待機」「同じフロアにいた社員を別の階に分散」など、導入予定では「会議・打合せの人数の縮小」といった回答があった。

取組み内容	導入済	導入予定	計
感染防止対策の徹底	336 社 (89.6%)	6 社 (1.6%)	342 社 (91.2%)
社内行事の延期や中止	214 社 (57.1%)	18 社 (4.8%)	232 社 (61.9%)
オンライン会議の導入	69 社 (18.4%)	58 社 (15.5%)	127 社 (33.9%)
出張の延期や中止	114 社 (30.4%)	6 社 (1.6%)	120 社 (32.0%)
営業活動等の自粛	106 社 (28.3%)	9 社 (2.4%)	115 社 (30.7%)
社内会議・打合せの削減	100 社 (26.7%)	15 社 (4.0%)	115 社 (30.7%)
テレワーク・在宅勤務の導入	35 社 (9.3%)	12 社 (3.2%)	47 社 (12.5%)
時差出勤の導入	14 社 (3.7%)	7 社 (1.9%)	21 社 (5.6%)
その他	6 社 (1.6%)	1 社 (0.3%)	7 社 (1.9%)
計	375 社 (100.0%)		

なお、「導入予定」は調査時点（令和2年8月末）の回答であり、調査以降も各企業で取組みの導入が進んでいるものと考えられる。

(3) 感染防止対策（本社等）の具体的な取組み（有効回答数 342 社 複数回答）

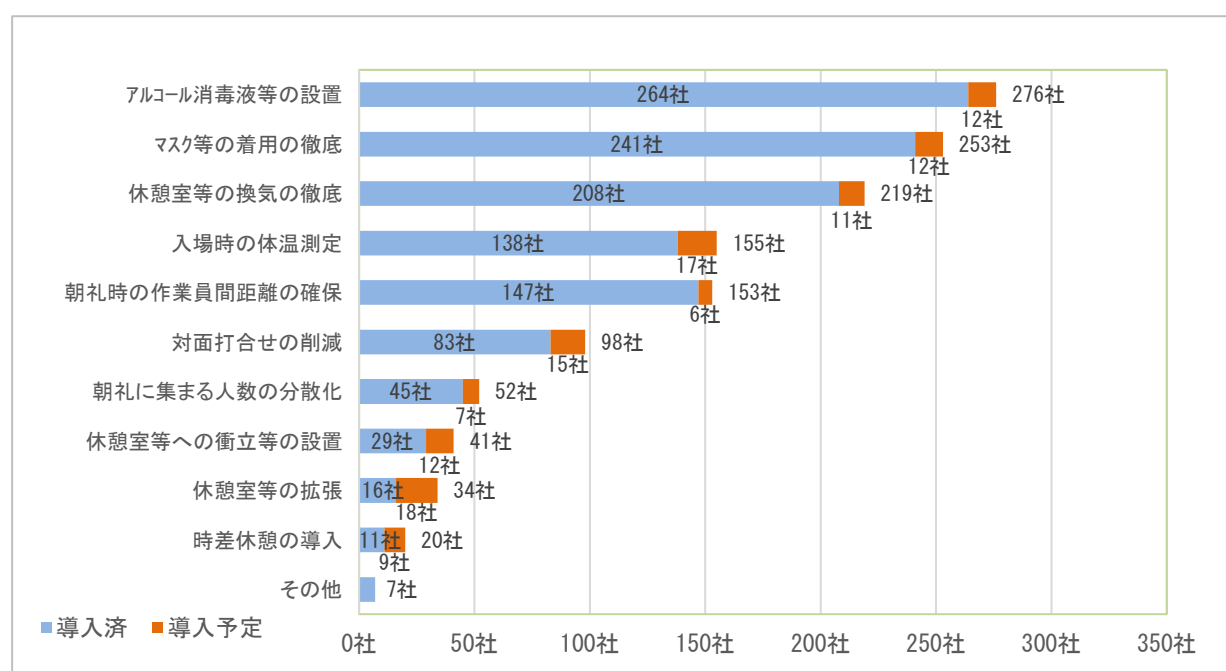


「感染防止対策の徹底」を導入済または導入予定の企業に、本社、支店、営業所等（以下、本社等）で導入した対策を聞いたところ、「アルコール消毒液等の設置」が331社（導入済319社・導入予定12社）と最も多く、次いで「マスク等の着用の徹底」312社（導入済303社・導入予定9社）で、この2つの回答は9割超とほとんどの企業が取組みを行っている。

「その他」では、「訪問集金から振込などに変更」「手洗い場の共有タオルをペーパータオルに変えた」「受付カウンターへ飛沫防止パネルを設置」「大人数での飲食の機会を減らした」などの回答があった。

取組み内容	導入済	導入予定	計
アルコール消毒液等の設置	319 社 (93.3%)	12 社 (3.5%)	331 社 (96.8%)
マスク等の着用の徹底	303 社 (88.6%)	9 社 (2.6%)	312 社 (91.2%)
事業所内の換気の徹底	255 社 (74.6%)	7 社 (2.0%)	262 社 (76.6%)
出社時の体温測定	146 社 (42.7%)	19 社 (5.6%)	165 社 (48.2%)
対面打合せの削減	115 社 (33.6%)	11 社 (3.2%)	126 社 (36.8%)
衝立等の設置	69 社 (20.2%)	13 社 (3.8%)	82 社 (24.0%)
座席レイアウト変更	48 社 (14.0%)	8 社 (2.3%)	56 社 (16.4%)
時差休憩の導入	15 社 (4.4%)	9 社 (2.6%)	24 社 (7.0%)
その他	7 社 (2.0%)	0 社 (0.0%)	7 社 (2.0%)
計	342 社 (100.0%)		

(4) 感染防止対策（現場）の具体的な取組み（有効回答数 342 社 複数回答）



また、現場での対策について聞いたところ、「アルコール消毒液等の設置」が 276 社（導入済 264 社・導入予定 12 社）と最も多く、次いで「マスク等の着用の徹底」253 社（導入済 241 社・導入予定 12 社）、「休憩室等の換気の徹底」が 219 社（導入済 208 社・導入予定 11 社）となっている。

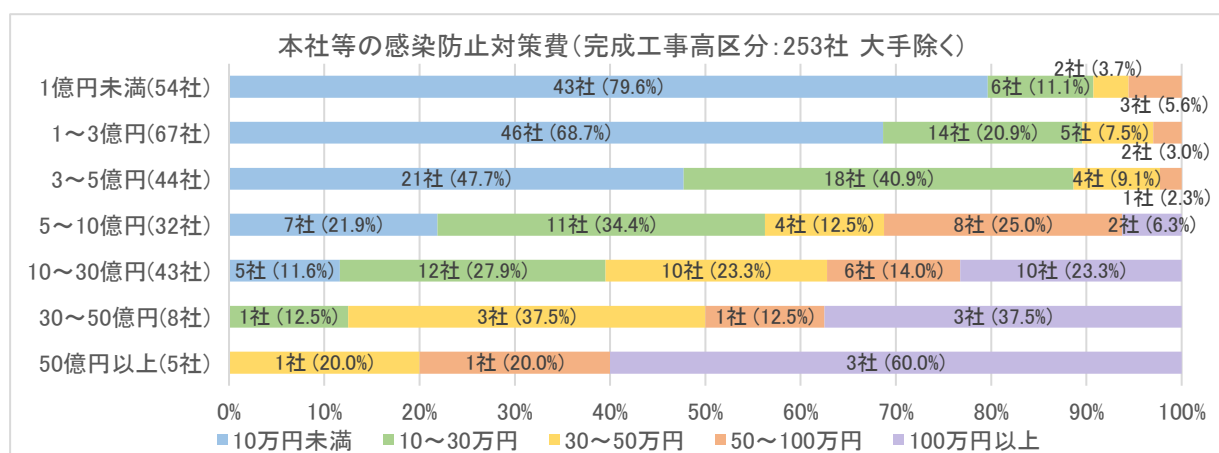
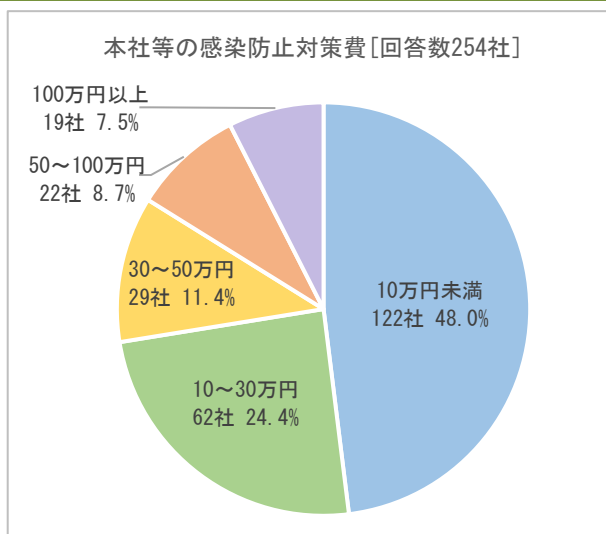
「その他」では、「現場事務所が狭い場合は、安全教育などを本社会議室で行う」「非接触型体温計の準備」「ヘルメット用マウスシールドの導入」「作業時の作業員間の距離確保」「ペーパータオルや紙コップなどの準備」などの回答があった。

取組み内容	導入済	導入予定	計
アルコール消毒液等の設置	264 社 (77.2%)	12 社 (3.5%)	276 社 (80.7%)
マスク等の着用の徹底	241 社 (70.5%)	12 社 (3.5%)	253 社 (74.0%)
休憩室等の換気の徹底	208 社 (60.8%)	11 社 (3.2%)	219 社 (64.0%)
入場時の体温測定	138 社 (40.4%)	17 社 (5.0%)	155 社 (45.3%)
朝礼時の作業員間 距離の確保	147 社 (43.0%)	6 社 (1.8%)	153 社 (44.7%)
対面打合せの削減	83 社 (24.3%)	15 社 (4.4%)	98 社 (28.7%)
朝礼に集まる人数の分散化	45 社 (13.2%)	7 社 (2.0%)	52 社 (15.2%)
休憩室等への衝立等の設置	29 社 (8.5%)	12 社 (3.5%)	41 社 (12.0%)
休憩室等の拡張	16 社 (4.7%)	18 社 (5.3%)	34 社 (9.9%)
時差休憩の導入	11 社 (3.2%)	9 社 (2.6%)	20 社 (5.8%)
その他	7 社 (2.0%)	0 社 (0.0%)	7 社 (2.0%)
計	342 社 (100.0%)		

(5) 感染防止対策のために要した費用（本社等）（有効回答数 254 社）

感染防止対策を実施した企業に本社等の感染防止対策費（オンライン会議導入・拡大費用を除く）を聞いたところ、「10 万円未満」が 122 社(48.0%)と最も多く、次いで「10 万円以上 30 万円未満」62 社(24.4%)、「30 万円以上 50 万円未満」29 社(11.4%)と続いている。

なお、100 万円以上を要した企業は 19 社(7.5%)となっている。



本社等の感染防止対策費について完成工事高別で見ると、「1 億円未満」及び「1 億円以上 3 億円未満」では「10 万円未満」が半数以上を占めるものの、完成工事高に比例して対策費も高くなる傾向にあり、「50 億円以上」では「100 万円以上」が 60%を占めている。

(6) 感染防止対策のために要した費用（現場）（有効回答数 157 社）

現場での感染防止対策を実施した企業へ、受注額に対する感染防止対策費の割合が最も高い現場の「工種」「感染防止対策費用」「受注額」を聞いたところ、157 件の回答があり、平均すると現場 1 件あたり 174 千円となっている。

また、工種別では「建築」が平均 222 千円で、「土木」の 169 千円よりも費用が高くなっている。

工種	件数	平均費用
土木	129 件	169 千円
建築	23 件	222 千円
その他	5 件	85 千円
全体	157 件	174 千円

このうち受注額について回答があった 118 件について、工種・受注額の区分で費用を見たところ、全体では平均受注額 105,136 千円に対し、平均費用が 185 千円で受注額に対する割合は 0.18%となった。

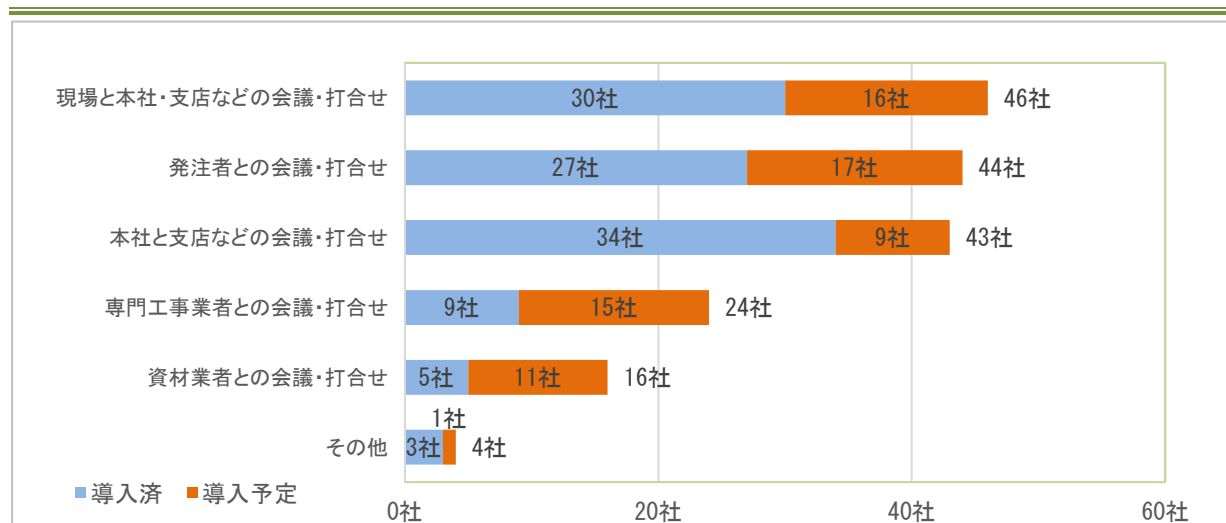
受注額別に見ると、「5 億円以上」の 0.05%に対し、「1 千万円未満」の費用割合は 2.00%となっており、受注額が小さい現場で費用割合が高い傾向がある。

工種 受注額	土木				建築			
	件数	平均受注額 (千円)	平均費用 (千円)	費用 割合	件数	平均受注額 (千円)	平均費用 (千円)	費用 割合
1 千万円未満	19 件	1,950	46	2.36%	1 件	7,240	20	0.28%
1 千万円以上 5 千万円未満	37 件	24,672	82	0.33%	4 件	30,000	148	0.49%
5 千万円以上 1 億円未満	17 件	67,868	186	0.27%	3 件	54,667	100	0.18%
1 億円以上 5 億円未満	21 件	169,949	452	0.27%	7 件	186,564	229	0.12%
5 億円以上	3 件	1,250,000	567	0.05%	2 件	676,000	361	0.05%
計	97 件	97,140	188	0.19%	11 件	173,482	190	0.11%

工種 受注額	その他				全体			
	件数	平均受注額 (千円)	平均費用 (千円)	費用 割合	件数	平均受注額 (千円)	平均費用 (千円)	費用 割合
1 千万円未満	3 件	1,353	24	1.80	23 件	2,102	42	2.00%
1 千万円以上 5 千万円未満	1 件	30,248	300	0.99	42 件	25,312	93	0.37%
5 千万円以上 1 億円未満	0 件	-	-	-	20 件	65,888	173	0.26%
1 億円以上 5 億円未満	0 件	-	-	-	28 件	174,103	396	0.23%
5 億円以上	0 件	-	-	-	5 件	1,020,400	484	0.05%
計	4 件	8,577	93	1.08	118 件	105,136	185	0.18%

※受注金額未回答を除く。

(7) オンライン会議の対象（有効回答数 127 社 複数回答）

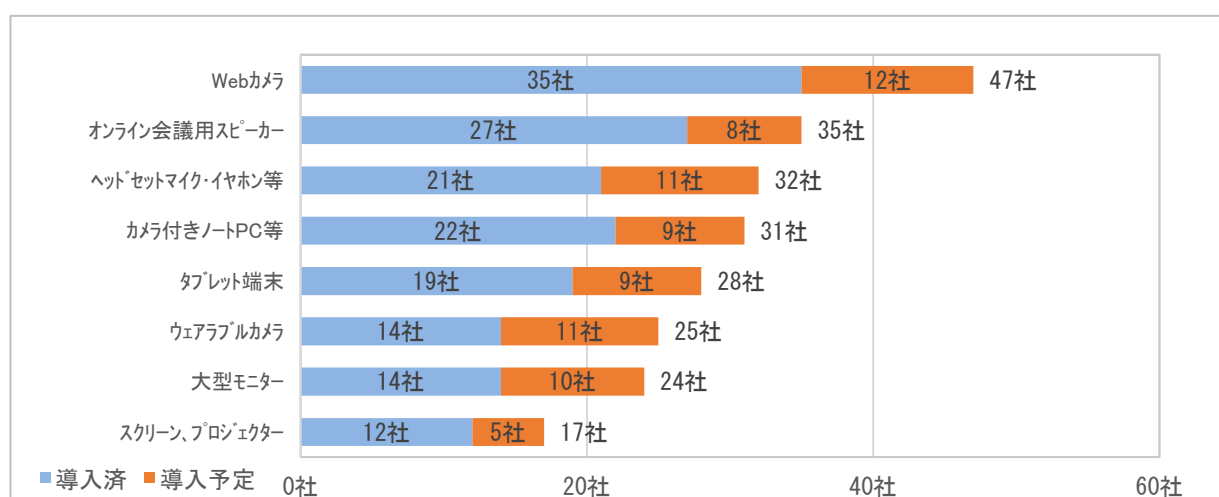


「オンライン会議」を導入済または導入予定の企業に、具体的な会議の対象を聞いたところ、「現場と本社・支店などの会議・打合せ」が46社（導入済30社・導入予定16社）と最も多く、次いで「発注者との会議・打合せ」が44社（導入済27社・導入予定17社）、「本社と支店などの会議・打合せ」が43社（導入済34社・導入予定9社）となっている。

「その他」では、「設計会社との打合せ」「ISOの更新審査」「営業に使用」「WEB面接を導入予定」との回答があった。

取組み内容	導入済	導入予定	計
現場と本社・支店などの会議・打合せ	30 社 (23.6%)	16 社 (12.6%)	46 社 (36.2%)
発注者との会議・打合せ	27 社 (21.3%)	17 社 (13.4%)	44 社 (34.6%)
本社と支店などの会議・打合せ	34 社 (26.8%)	9 社 (7.1%)	43 社 (33.9%)
専門工事業者との会議・打合せ	9 社 (7.1%)	15 社 (11.8%)	24 社 (18.9%)
資材業者との会議・打合せ	5 社 (3.9%)	11 社 (8.7%)	16 社 (12.6%)
その他	3 社 (2.4%)	1 社 (0.8%)	4 社 (3.1%)
計	127 社 (100.0%)		

(8) オンライン会議のために新たに調達した機器（有効回答数 125 社 複数回答）

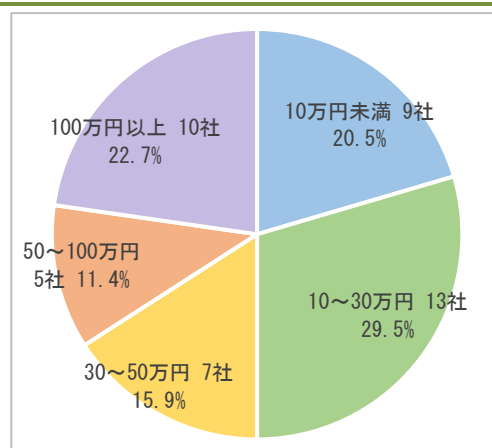


オンライン会議のために新たに導入済または導入予定の機器を聞いたところ、「Webカメラ」が47社(導入済35社・導入予定12社)と最も多く、次いで「オンライン会議用スピーカー」35社(導入済27社・導入予定8社)、「ヘッドセットマイク・イヤホン等」32社(導入済21社・導入予定11社)「カメラ付きノートPC等」31社(導入済22社・導入予定9社)となっている。

取組み内容	導入済	導入予定	計
Webカメラ	35社 (28.0%)	12社 (9.6%)	47社 (37.6%)
オンライン会議用スピーカー	27社 (21.6%)	8社 (6.4%)	35社 (28.0%)
ヘッドセットマイク・イヤホン等	21社 (16.8%)	11社 (8.8%)	32社 (25.6%)
カメラ付きノートPC等	22社 (17.6%)	9社 (7.2%)	31社 (24.8%)
タブレット端末	19社 (15.2%)	9社 (7.2%)	28社 (22.4%)
ウェアラブルカメラ	14社 (11.2%)	11社 (8.8%)	25社 (20.0%)
大型モニター	14社 (11.2%)	10社 (8.0%)	24社 (19.2%)
スクリーン、プロジェクター	12社 (9.6%)	5社 (4.0%)	17社 (13.6%)
計	125社 (100.0%)		

(9) オンライン会議導入のために要した費用（本社等）（有効回答数 44 社）

オンライン会議を導入した企業に本社等での導入費用を聞いたところ、「10 万円以上 30 万円未満」が 13 社 (29.5%) と最も多く、次いで「100 万円以上」が 10 社 (22.7%)、「10 万円未満」9 社 (20.5%)、「30 万円以上 50 万円未満」7 社 (15.9%) と続いている。



(10) オンライン会議導入のために要した費用（現場）（有効回答数 17 社）

現場でオンライン会議を導入した企業に対し、受注額に対するオンライン会議導入費の割合が最も高い現場の「工種」「導入費用」「受注額」を聞いたところ、17 件の回答があり、平均すると現場 1 件あたり 283 千円となっている。

工種	件数	平均費用
土木	13 件	324 千円
建築	4 件	150 千円
その他	0 件	
全体	17 件	283 千円

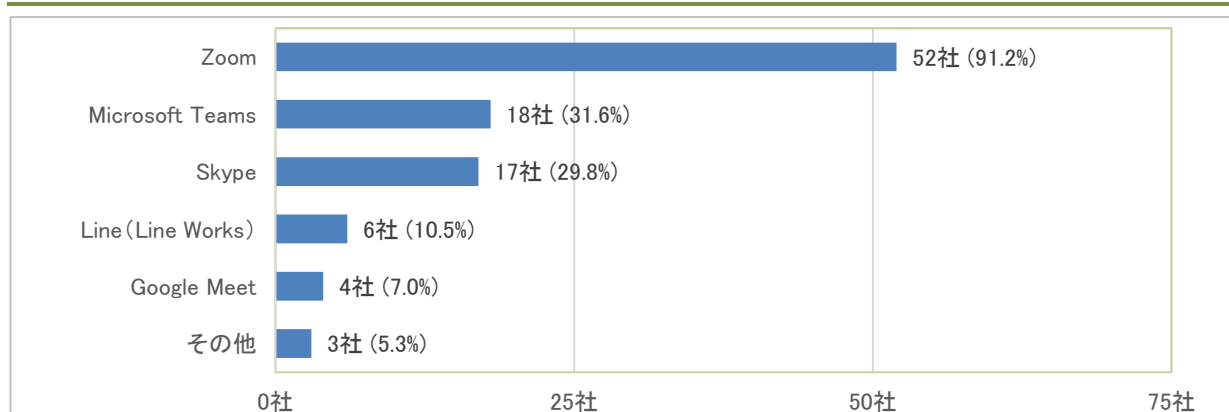
このうち受注額について回答があった 13 件について工種・受注額の区分で費用を見たところ、平均受注額 169,401 千円に対し、平均費用が 151 千円で受注額に対する割合は 0.09%となっている。

工種	土木				建築			
	件数	平均受注額 (千円)	平均費用 (千円)	費用割合	件数	平均受注額 (千円)	平均費用 (千円)	費用割合
1 千万円未満	0 件	-	-	-	0 件	-	-	-
1 千万円以上 5 千万円未満	1 件	15,000	200	1.33%	1 件	40,000	200	0.50%
5 千万円以上 1 億円未満	3 件	79,333	200	0.25%	0 件	-	-	-
1 億円以上 5 億円未満	6 件	166,535	110	0.07%	1 件	210,000	200	0.10%
5 億円以上	0 件	-	-	-	1 件	700,000	100	0.01%
計	10 件	125,221	146	0.12%	3 件	316,667	167	0.05%

工種	全体			
	件数	平均受注額 (千円)	平均費用 (千円)	費用割合
1 千万円未満	0 件	-	-	-
1 千万円以上 5 千万円未満	2 件	27,500	200	0.73%
5 千万円以上 1 億円未満	3 件	79,333	200	0.25%
1 億円以上 5 億円未満	7 件	172,744	122	0.07%
5 億円以上	1 件	700,000	100	0.01%
計	13 件	169,401	151	0.09%

※受注金額未回答を除く。

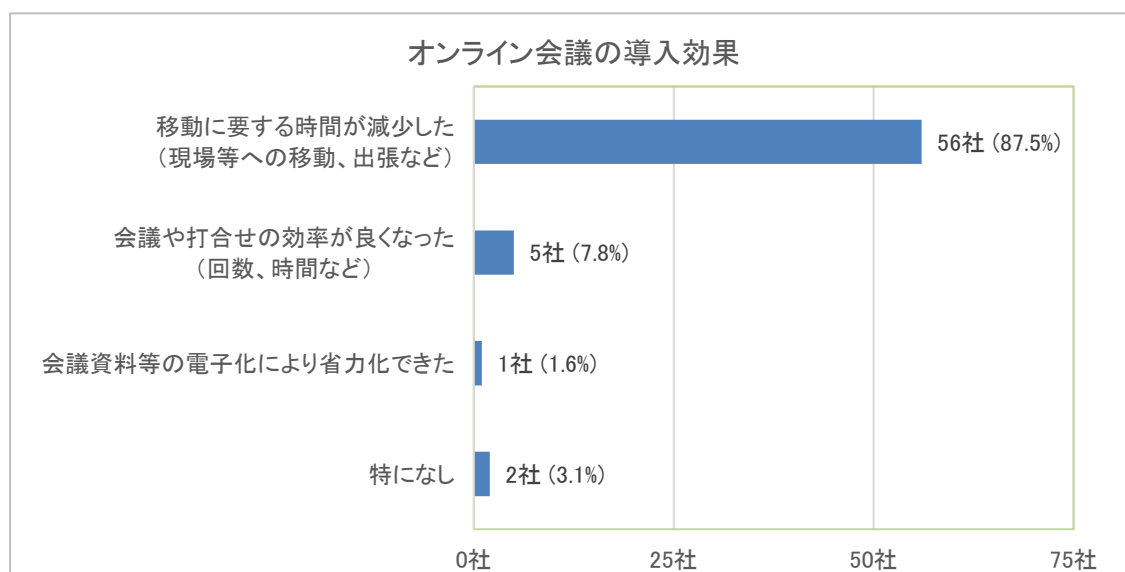
(11) オンライン会議用のソフトウェアについて（有効回答数 57 社 回答 3 つまで）



オンライン会議を導入済の企業に対し、使用しているソフトを聞いたところ、「Zoom」が 52 社 (91.2%) と高いシェアを占めている。また、「Microsoft Teams」は 18 社 (31.6%)、「Skype」は 17 社 (29.8%) で、3 割前後を占めている。

「その他」では、「Webex」「Hangout」などの回答があった。

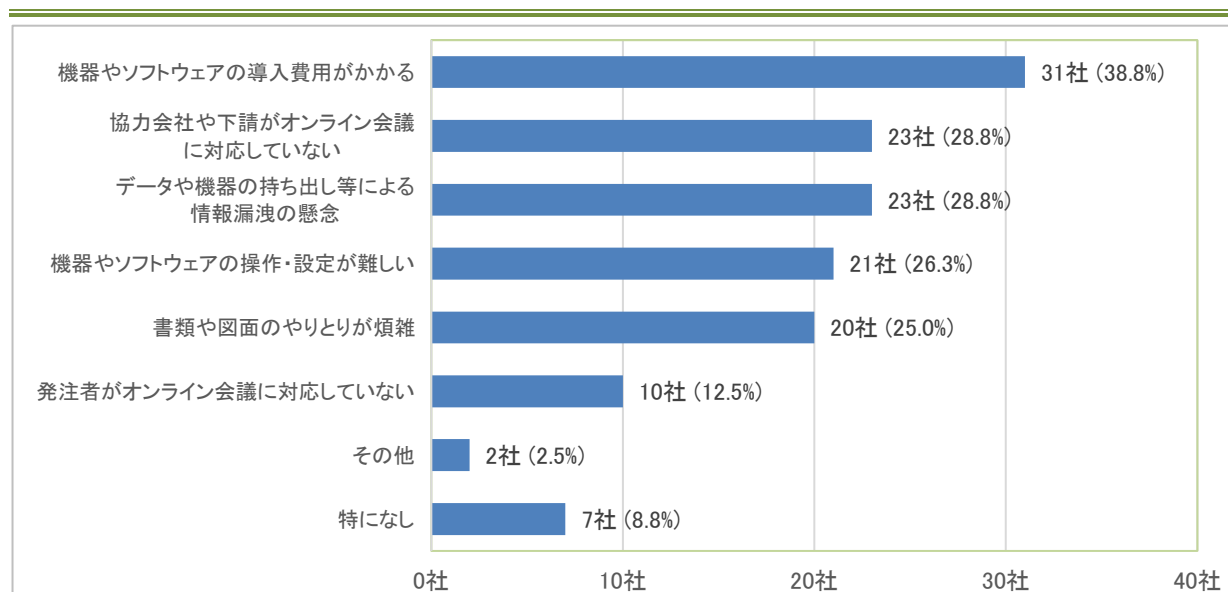
(12) オンライン会議の導入効果（有効回答数 64 社 回答 1 つ）



オンライン会議を導入済の企業へ最も大きいと感じる導入効果を聞いたところ、「移動に要する時間が減少した(現場等への移動、出張など)」が 56 社 (87.5%) と大多数を占めている。

「特になし」という回答は 2 社 (3.1%) にとどまっており、オンライン会議の導入に一定程度の効果があると考えている企業は多いと言える。

(13) オンライン会議導入のための課題（有効回答数 80 社 回答 2 つまで）



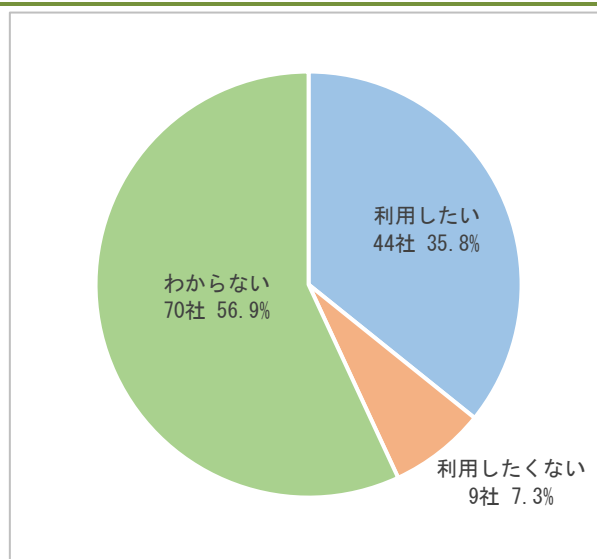
オンライン会議を導入済または導入予定の企業に、導入の課題を聞いたところ、「機器やソフトウェアの導入費用がかかる」が 31 社 (38.8%) と最も多くなっている。次いで「協力会社や下請がオンライン会議に対応していない」と「データや機器の持ち出し等による情報漏洩の懸念」がいずれも 23 社 (28.8%)、「機器やソフトウェアの操作・設定が難しい」が 21 社 (26.3%) となっている。

「その他」では、「セキュリティーに不安がある」「通信環境の整備」との回答があった。

(14) 「建設現場の遠隔臨場」の利用について（有効回答数 123 社）

オンライン会議を導入済または導入予定の企業に対し、県で試行中の「建設現場の遠隔臨場」の利用について聞いたところ、「利用したい」が44社(35.8%)、「利用したくない」が9社(7.3%)、「わからない」が70社(56.9%)となっている。

また、遠隔臨場を「利用したくない」理由への回答では、「現場の詳細な状況が伝わりづらい」が5社(55.6%)、「通信環境の確保が困難な現場がある」が2社(22.2%)となっている。そのほか記述意見で「遠隔管理するほどの現場がない」「一部の年配者が対応できない」といった回答もあった。

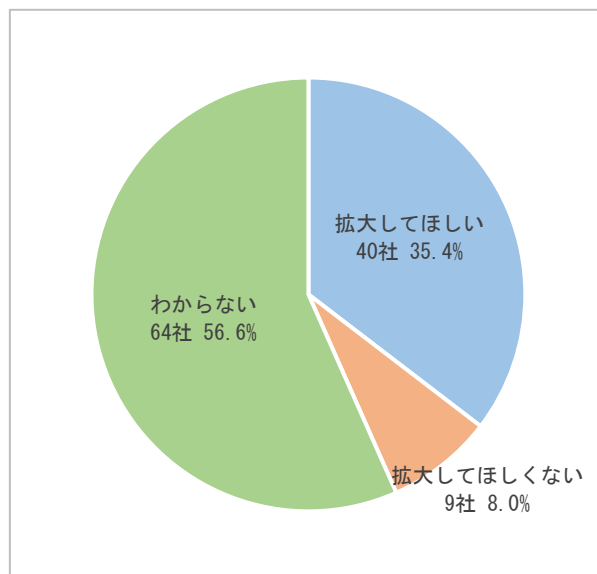


(15) 新型コロナ収束後の「建設現場の遠隔臨場」の利用について（有効回答数 113 社）

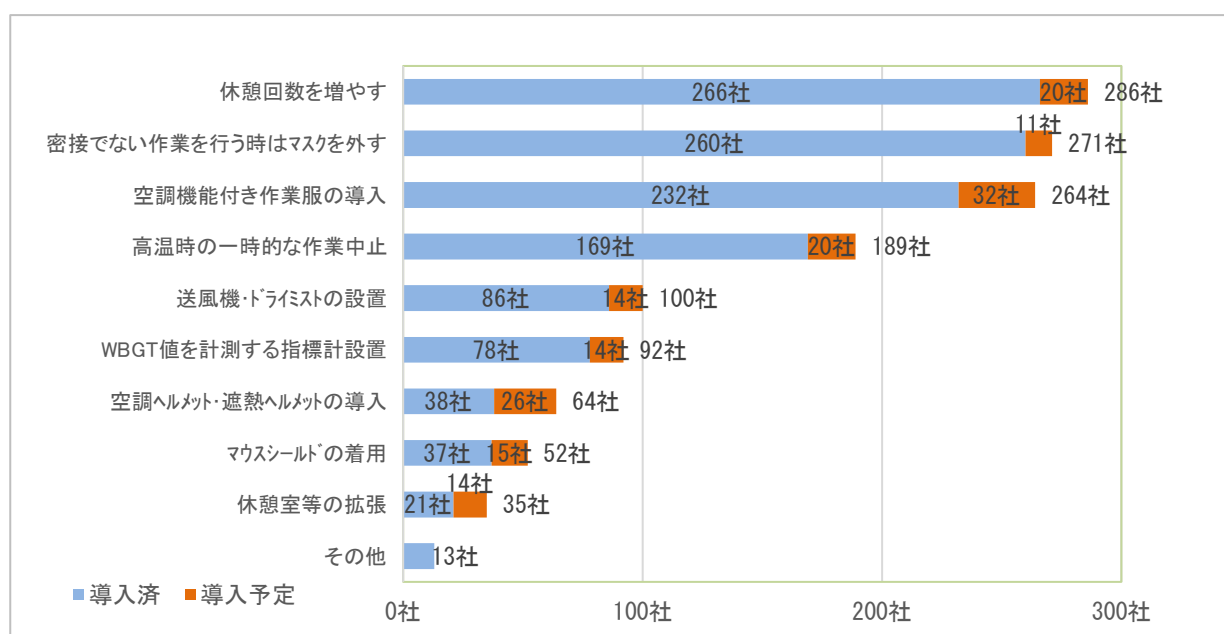
新型コロナウイルスの流行の収束後も「建設現場の遠隔臨場」を拡大してほしいかを聞いたところ、「拡大してほしい」が40社(35.4%)、「拡大してほしくない」が9社(8.0%)、「わからない」が64社(56.6%)となっており、(14)の回答と同様の傾向となった。

いずれの設問も「わからない」が過半数を占めており、オンライン会議を導入または導入予定の企業でも「建設現場の遠隔臨場」の内容等に関する認知度が低いことが理由ではないかと考えられる。

富山県土木部では令和2年度から遠隔臨場の試行が始まっているが、遠隔臨場の拡大を進めていくためには、取組み事例や具体的な実施内容、その効果などを広く周知していく必要があると考えられる。



(16) 現場での熱中症防止に向けた新たな対策（有効回答数 378 社 複数回答）



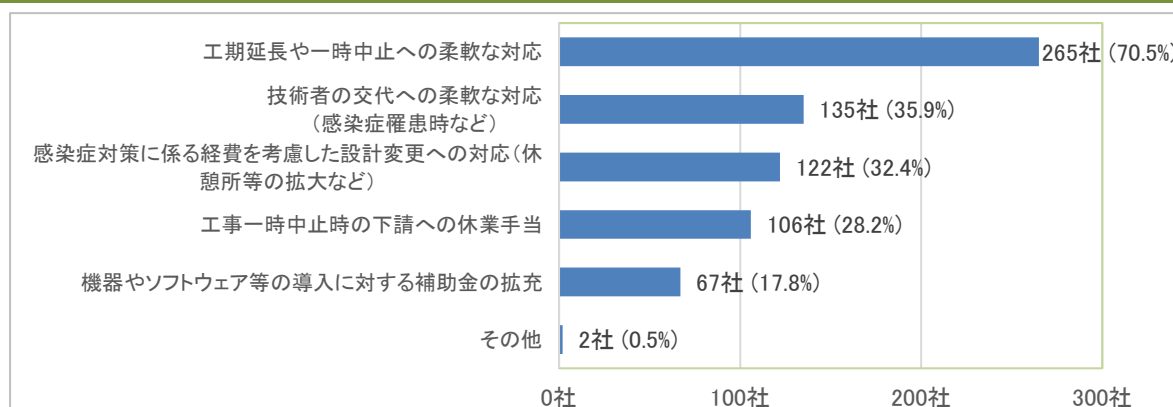
現場での熱中症防止のために、新たに導入済または導入予定の対策を聞いたところ、「休憩回数を増やす」が 286 社（導入済 266 社・導入予定 20 社）と最も多く、次いで「密接でない作業を行う時はマスクを外す」271 社（導入済 260 社・導入予定 11 社）、「空調機能付き作業服の導入」264 社（導入済 232 社・導入予定 32 社）、「高温時の一時的な作業中止」189 社（導入済 169 社・導入予定 20 社）と続いている。

「その他」では、「ドリンクや経口補水液、塩分補給飴などの支給」「熱中症対策応急キットの携帯」「現場作業開始時間を変更」「バッテリー式的大型冷蔵庫購入」「ドリンクサーバーを現場へ持参」などの回答があった。

取組み内容	導入済	導入予定	計
休憩回数を増やす	266 社 (70.4%)	20 社 (5.3%)	286 社 (75.7%)
密接でない作業を行う時はマスクを外す	260 社 (68.8%)	11 社 (2.9%)	271 社 (71.7%)
空調機能付き作業服の導入	232 社 (61.4%)	32 社 (8.5%)	264 社 (69.8%)
高温時の一時的な作業中止	169 社 (44.7%)	20 社 (5.3%)	189 社 (50.0%)
送風機・ドライミストの設置	86 社 (22.8%)	14 社 (3.7%)	100 社 (26.5%)
WBGT 値を計測する指標計設置	78 社 (20.6%)	14 社 (3.7%)	92 社 (24.3%)
空調ヘルメット・遮熱ヘルメットの導入	38 社 (10.1%)	26 社 (6.9%)	64 社 (16.9%)
マウスシールドの着用	37 社 (9.8%)	15 社 (4.0%)	52 社 (13.8%)
休憩室等の拡張	21 社 (5.6%)	14 社 (3.7%)	35 社 (9.3%)
その他	13 社 (3.4%)	0 社 (0.0%)	13 社 (3.4%)
計	378 社 (100.0%)		

(17) ウィズコロナ・新しい生活様式に向けて発注者に期待する支援

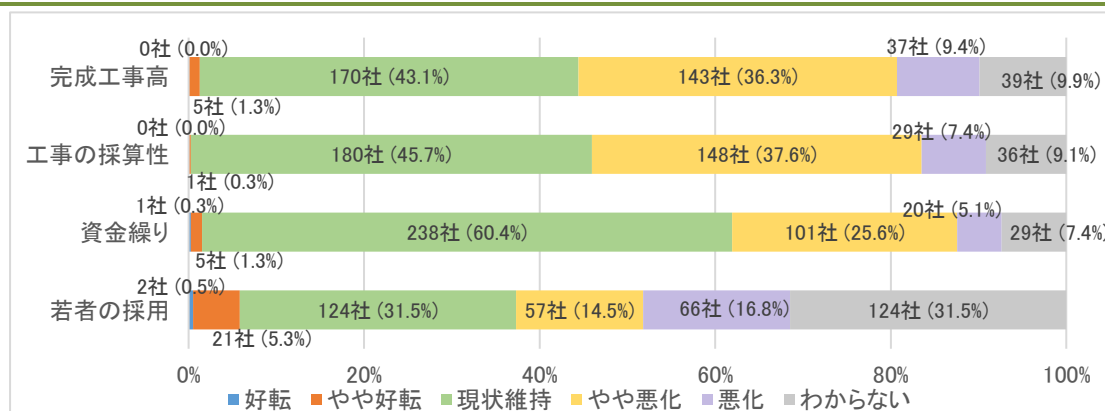
(有効回答数 376 社 回答 2 つまで)



ウィズコロナ・新しい生活様式に向けて発注者に期待する支援について聞いたところ、「工事延長や一時中止への柔軟な対応」が265社(70.5%)と多数を占めている。次いで多いのは「技術者の交代への柔軟な対応(感染症罹患時など)」135社(35.9%)、「感染症対策に係る経費を考慮した設計変更への対応(休憩所等の拡大など)」122社(32.4%)となっている。

「その他」では、「ゆとりある工期と十分な予算の確保」「コロナウイルスについての正確な情報提供」との回答があった。

(18) 新型コロナ感染拡大による経営等への今後の影響 (有効回答数 394 社)



新型コロナウイルスの感染拡大による経営等への今後の影響を聞いたところ、「完成工事高」「工事の採算性」「資金繰り」では「現状維持」が最も多く、「若者の採用」では「現状維持」と「わからない」が同数となっている。「好転」「やや好転」が占める割合はいずれの項目も低く、「完成工事高」「工事の採算性」では「好転」の回答がなかった。

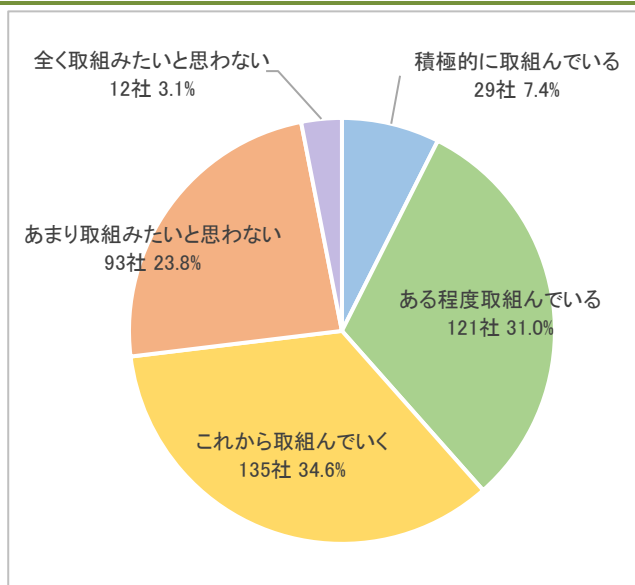
「やや悪化」「悪化」の合計をみると、「完成工事高」では計180社(45.7%)、「工事の採算性」では計177社(44.9%)となっており回答の半数近くを占めている。一方、「資金繰り」では、計121社(30.7%)で3割程度にとどまっている。「若者の採用」も計123社(31.2%)と同じく3割程度となっているが、「現状維持」124社(31.5%)、「わからない」124社(31.5%)もほぼ同数で、先行きの不透明感が表れていると言える。

6. 女性の活躍および定着促進について

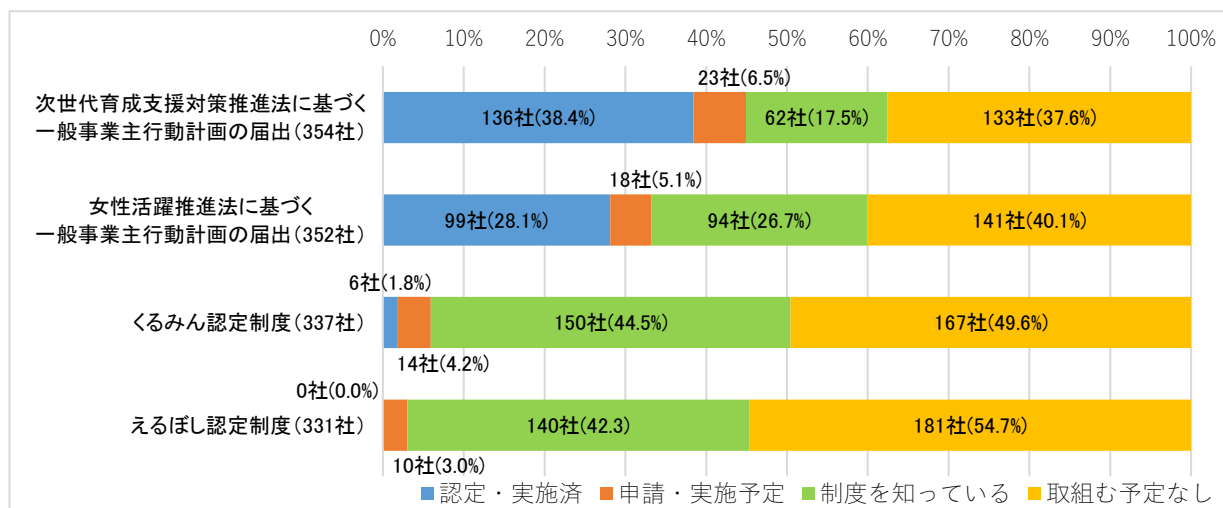
(1) 女性の活躍および定着促進に向けた対応(有効回答数 390 社)

女性の活躍および定着促進に向けた対応について聞いたところ、女性活躍に対して前向きな回答では、「積極的に取組んでいる」が29社(7.4%)、「ある程度取組んでいる」が121社(31.0%)、「これから取組んでいく」が135社(34.6%)となり、合わせて285社(73.1%)となっている。

一方、否定的な回答では、「あまり取組みたくないと思わない」が93社(23.8%)、「全く取組みたくないと思わない」が12社(3.1%)で、合わせて105社(26.9%)となっている。



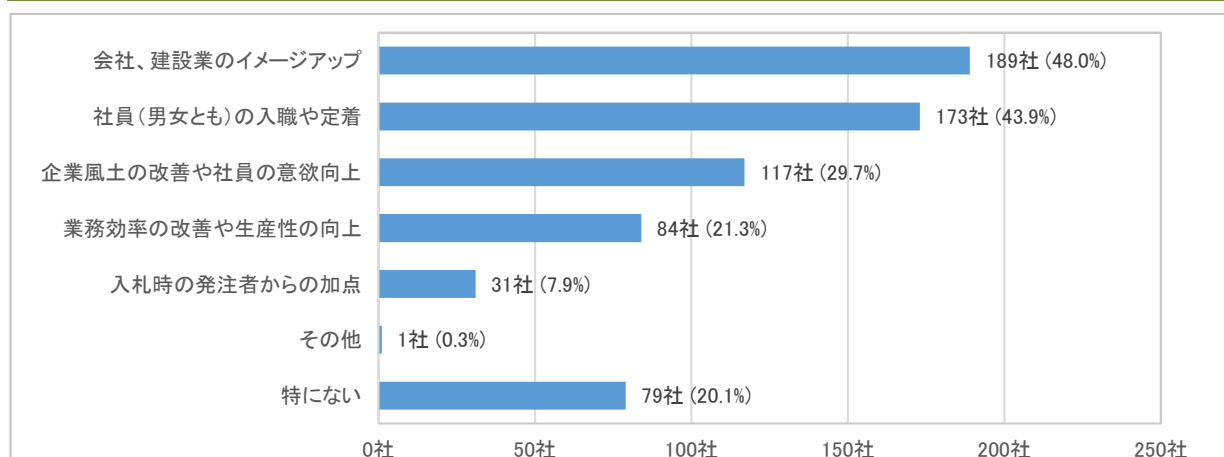
(2) 女性活躍に関する制度の取組み状況



女性活躍に関する制度の取組み状況で、「認定・実施済」「申請・実施予定」の計が最も多いのは「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出」で計159社(44.9%)（「認定・実施済」136社(38.4%)・「申請・実施予定」23社(6.5%)）、次いで「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出」が計117社(33.2%)（同99社(28.1%)・18社(5.1%)）となっている。

一方、「くるみん認定制度」は20社(5.9%)（同6社(1.8%)・14社(4.2%)）、「えるぼし認定制度」は計10社(3.0%)（同0社(0.0%)・10社(3.0%)）と、一定程度の認知度はあるものの取組みを進めている企業は少ない。

(3) 会社での女性活躍に期待すること(有効回答数 394 社 回答2つまで)



会社での女性活躍に期待することを聞いたところ、「会社、建設業のイメージアップ」が189社(48.0%)と最も多く、次いで「社員(男女とも)の入職や定着」173社(43.9%)、「企業風土の改善や社員の意欲向上」117社(29.7%)、「業務効率の改善や生産性の向上」84社(21.3%)となっている。

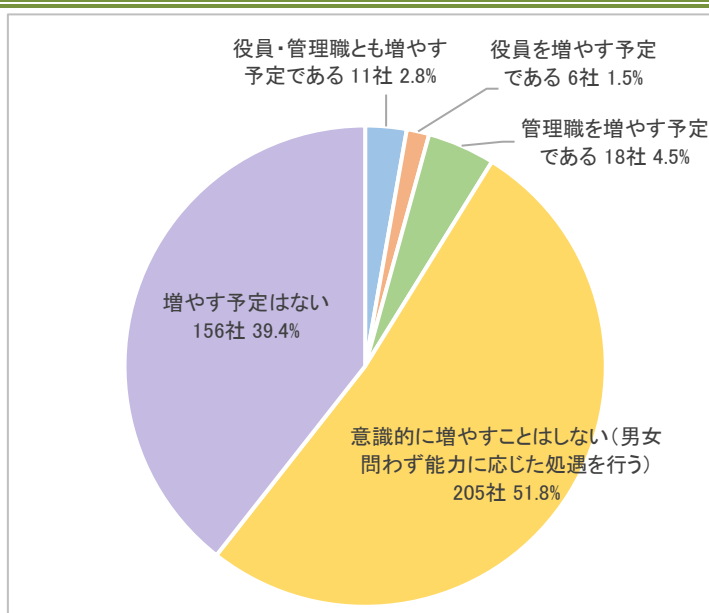
一方、「特にない」とする回答も79社(20.1%)にのぼっている。

(4) 女性の役員・管理職の人数について(有効回答数 396 社)

女性の役員・管理職の人数を増やす予定があるかを聞いたところ、「意識的に増やすことはしない(男女問わず能力に応じた処遇を行う)」が205社(51.8%)で最も多く、半数超を占めている。

女性の役員・管理職を増やす予定があるとする回答では、「役員・管理職とも増やす予定である」11社(2.8%)、「役員を増やす予定である」6社(1.5%)、「管理職を増やす予定である」18社(4.5%)となり、合計35社(8.8%)と全体の1割に満たない状況である。

一方、「増やす予定はない」は156社(39.4%)で2番目に多い結果となっている。



7. 経営状況について

(1) 直近決算の営業利益率（有効回答数 371 社）

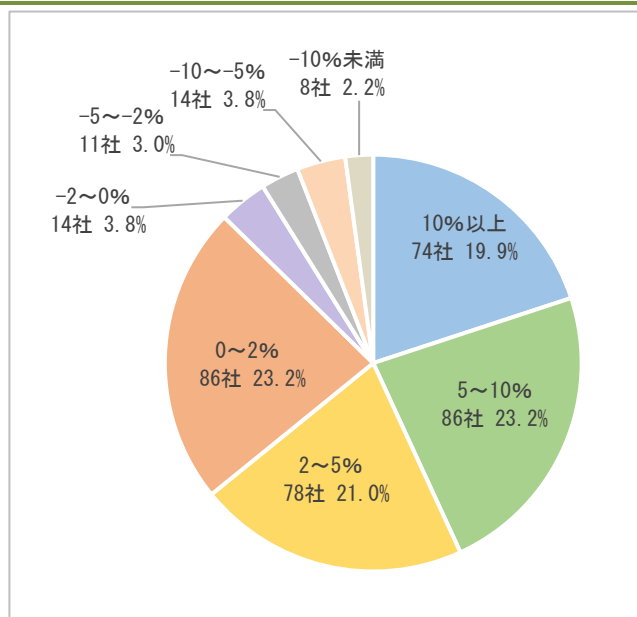
本業の利益を表す営業利益率について最も多い区分は、「5～10%」「0～2%」でいずれも86社(23.2%)となり、次いで「2～5%」が78社(21.0%)、「10%以上」が74社(19.9%)で、黒字回答(営業利益率0%以上)の合計は324社(87.3%)と大多数を占めている。

一方、赤字回答(営業利益率0%未満)で最も多い区分は「-2～0%」「-10～-5%」でいずれも14社(3.8%)となり、次いで「-5～-2%」が11社(3.0%)、「-10%未満」が8社(2.2%)で、赤字回答(0%未満)の合計は47社(12.7%)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、舗装で最も多い回答は「5～10%」で、土木が71社(26.8%)、舗装が6社(31.6%)となっている。建築、とび土工は「2～5%」が最も多く、建築が20社(38.5%)、とび土工が6社(31.6%)となっている。

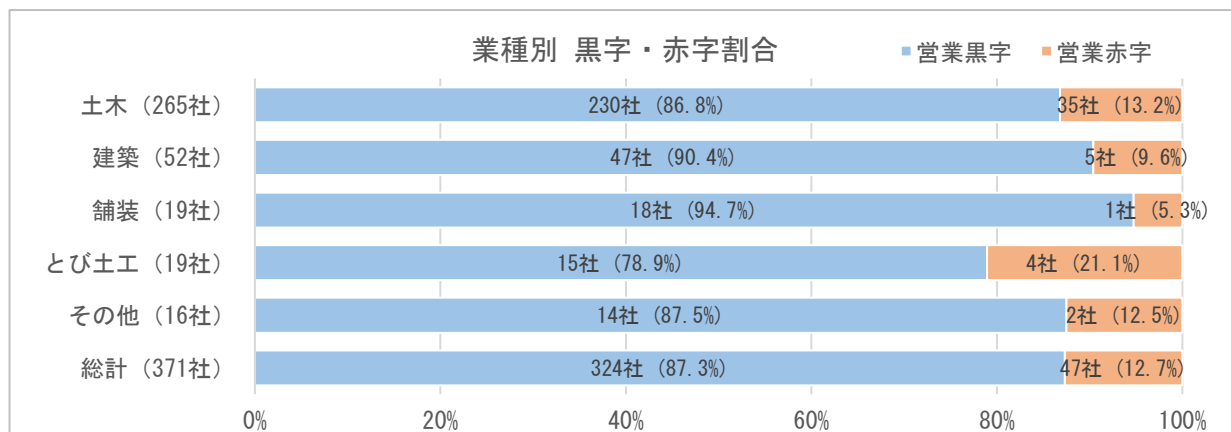
平均営業利益率は、土木5.5%、建築3.1%、舗装6.4%、とび土工4.6%となっている。

業種別の黒字割合をみると、舗装が94.7%、建築が90.4%で、この2業種のみ90%を超えている。



業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	総計
営業利益率						
10%以上	57社 (21.5%)	4社 (7.7%)	4社 (21.1%)	3社 (15.8%)	6社 (37.5%)	74社 (19.9%)
5%以上 10%未満	71社 (26.8%)	4社 (7.7%)	6社 (31.6%)	3社 (15.8%)	2社 (12.5%)	86社 (23.2%)
2%以上 5%未満	48社 (18.1%)	20社 (38.5%)	4社 (21.1%)	6社 (31.6%)	0社 (0.0%)	78社 (21.0%)
0%以上 2%未満	54社 (20.4%)	19社 (36.5%)	4社 (21.1%)	3社 (15.8%)	6社 (37.5%)	86社 (23.2%)
-2%以上 0%未満	10社 (3.8%)	2社 (3.8%)	1社 (5.3%)	1社 (5.3%)	0社 (0.0%)	14社 (3.8%)
-5%以上 -2%未満	7社 (2.6%)	3社 (5.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (6.3%)	11社 (3.0%)
-10%以上 -5%未満	12社 (4.5%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	2社 (10.5%)	0社 (0.0%)	14社 (3.8%)
-10%超	6社 (2.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (5.3%)	1社 (6.3%)	8社 (2.2%)
合 計	265社 (100.0%)	52社 (100.0%)	19社 (100.0%)	19社 (100.0%)	16社 (100.0%)	371社 (100.0%)
平均営業利益率	5.5%	3.1%	6.4%	4.6%	5.6%	5.2%

※その他には、管、造園、鋼構造物、電気設備、解体等を含む



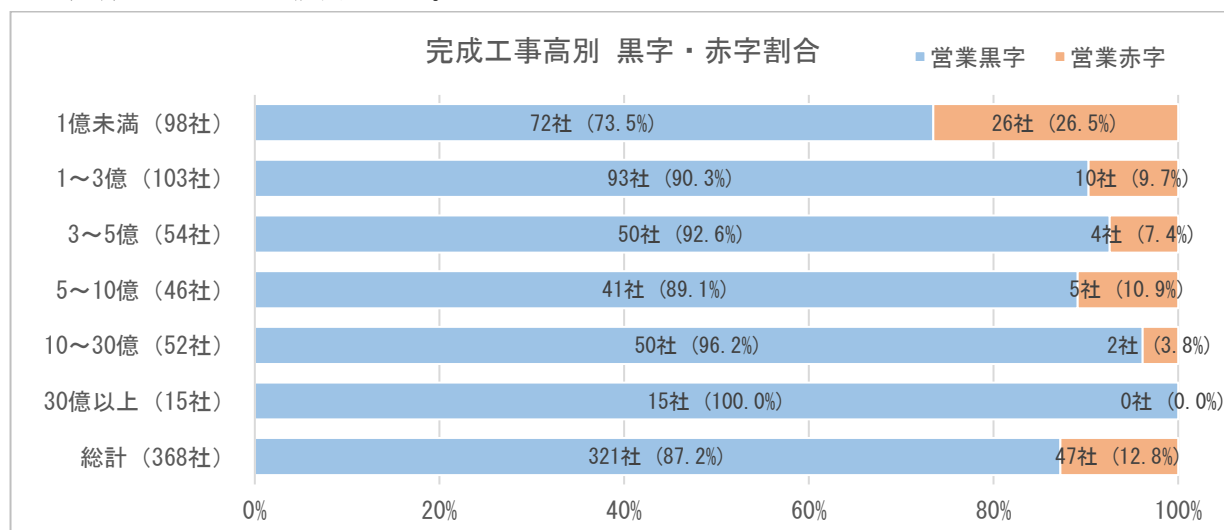
完成工事高別に営業利益率をみると、最も企業数の多い完工高「1～3 億円」では、「5～10%」が 26.2%(103 社中 27 社)と最も多く、次いで「0～2%」が 24.3%(同 25 社)、「2～5%」が 20.4%(同 21 社)となっている。

次に企業数が多い「1 億円未満」では、「10%以上」が 24.5%(98 社中 24 社)と最も多く、次いで「0～2%」20.4%(同 20 社)、「5～10%」18.4%(18 社)と続いている。

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、「3～5 億円」が最も低く 4.7%となっている。

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	24 社 (24.5%)	20 社 (19.4%)	10 社 (18.5%)	8 社 (17.4%)	9 社 (17.3%)	3 社 (20.0%)	74 社 (20.1%)
5%以上 10%未満	18 社 (18.4%)	27 社 (26.2%)	11 社 (20.4%)	12 社 (26.1%)	13 社 (25.0%)	4 社 (26.7%)	85 社 (23.1%)
2%以上 5%未満	10 社 (10.2%)	21 社 (20.4%)	12 社 (22.2%)	11 社 (23.9%)	19 社 (36.5%)	3 社 (20.0%)	76 社 (20.7%)
0%以上 2%未満	20 社 (20.4%)	25 社 (24.3%)	17 社 (31.5%)	10 社 (21.7%)	9 社 (17.3%)	5 社 (33.3%)	86 社 (23.4%)
-2%以上 0%未満	7 社 (7.1%)	2 社 (1.9%)	1 社 (1.9%)	2 社 (4.3%)	2 社 (3.8%)	0 社 (0.0%)	14 社 (3.8%)
-5%以上 -2%未満	6 社 (6.1%)	2 社 (1.9%)	2 社 (3.7%)	1 社 (2.2%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	11 社 (3.0%)
-10%以上 -5%未満	8 社 (8.2%)	3 社 (2.9%)	1 社 (1.9%)	2 社 (4.3%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	14 社 (3.8%)
-10%未満	5 社 (5.1%)	3 社 (2.9%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	8 社 (2.2%)
合 計	98 社 (100.0%)	103 社 (100.0%)	54 社 (100.0%)	46 社 (100.0%)	52 社 (100.0%)	15 社 (100.0%)	368 社 (100.0%)
平均営業利益率	5.2%	4.9%	4.7%	5.3%	6.1%	5.5%	5.2%

完成工事高別に黒字と赤字の割合をみると、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。

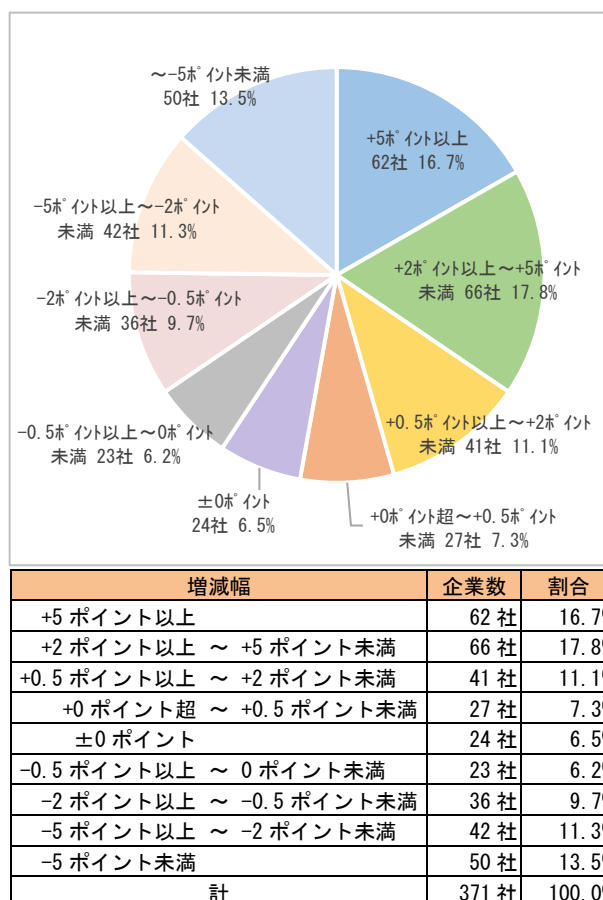


(2) 営業利益率の前期比較（有効回答 371 社）

直近と前期決算の利益率をそれぞれ回答してもらい、その差を算出した。

最も回答が多いのは「+2 ポイント以上～+5 ポイント未満」の 66 社(17.8%)、次いで「+5 ポイント以上」62 社(16.7%)、「-5 ポイント未満」50 社(13.5%)、「-5 ポイント以上～-2 ポイント未満」の 42 社(11.3%)となっている。

これを「増加」「減少」の区分で見ると、「増加」は計 196 社(52.8%)、「減少」は計 151 社(40.7%)で、半数超は「増加」しているものの「減少」も 4 割程度を占めており、業界全体で経営環境が改善しているとまでは言えない状況にある。



完成工事高別に営業利益率の増減をみると、完工高 1 億円以上の区分で「増加」が半数を上回っているものの、「1 億未満」の区分では「増加」が半数を下回っている。

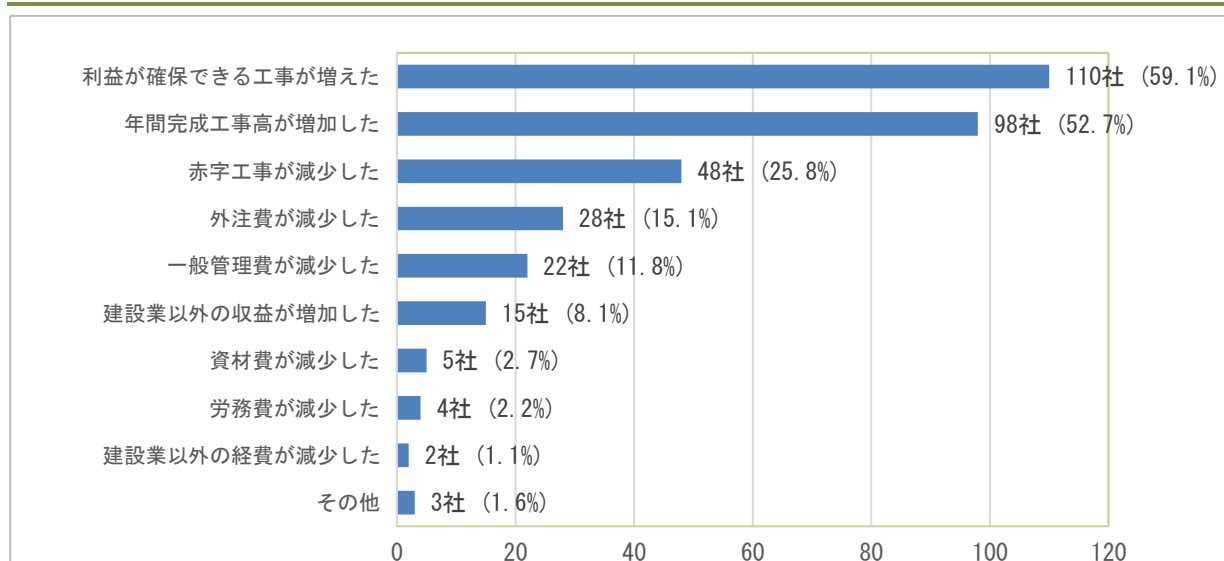
営業利益率	1 億未満	1～3 億	3～5 億	5～10 億	10～30 億	30 億以上	計
増 加	47 社 (48.0%)	57 社 (55.3%)	29 社 (53.7%)	26 社 (56.5%)	27 社 (51.9%)	9 社 (60.0%)	195 社 (53.0%)
横ばい	9 社 (9.2%)	5 社 (4.9%)	3 社 (5.6%)	4 社 (8.7%)	3 社 (5.8%)	0 社 (0.0%)	24 社 (6.5%)
減 少	42 社 (42.9%)	41 社 (39.8%)	22 社 (40.7%)	16 社 (34.8%)	22 社 (42.3%)	6 社 (40.0%)	149 社 (40.5%)
計	98 社 (100.0%)	103 社 (100.0%)	54 社 (100.0%)	46 社 (100.0%)	52 社 (100.0%)	15 社 (100.0%)	368 社 (100.0%)

業種別で「増加」が半数を上回っているのは、「土木」の 55.5%(147 社)、「舗装」の 52.6%(10 社)の 2 業種で、建築は「増加」と「減少」が同率の 46.2%(24 社)、「とび土工」「その他」では「減少」が「増加」を上回っている。

営業利益率	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
増 加	147 社 (55.5%)	24 社 (46.2%)	10 社 (52.6%)	8 社 (42.1%)	7 社 (43.8%)	196 社 (52.8%)
横ばい	16 社 (6.0%)	4 社 (7.7%)	1 社 (5.3%)	2 社 (10.5%)	1 社 (6.3%)	24 社 (6.5%)
減 少	102 社 (38.5%)	24 社 (46.2%)	8 社 (42.1%)	9 社 (47.4%)	8 社 (50.0%)	151 社 (40.7%)
計	265 社 (100.0%)	52 社 (100.0%)	19 社 (100.0%)	19 社 (100.0%)	16 社 (100.0%)	371 社 (100.0%)

※その他には、管、造園、鋼構造物、電気設備、解体等を含む

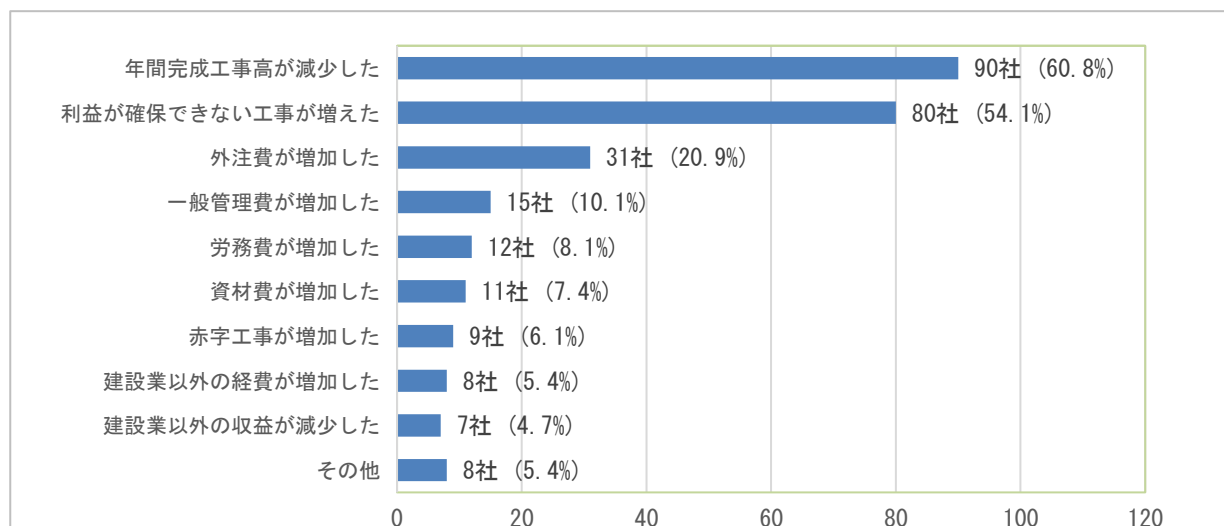
（３）営業利益率が増加した理由（有効回答数 186 社 回答 2 つまで）



営業利益率が増加したと回答した企業にその理由を聞いたところ、「利が確保できる工事が増えた」が110社(59.1%)と最も多く、次いで「年間完成工事高が増加した」98社(52.7%)、「赤字工事が減少した」48社(25.8%)、「外注費が減少した」28社(15.1%)と続いている。

「その他」では、「減価償却費の減少」「法人税の減少」などの回答があった。

（４）営業利益率が減少した理由（有効回答数 148 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90社(60.8%)と最も多く、次いで「利が確保できない工事が増えた」80社(54.1%)、「外注費が増加した」31社(20.9%)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。

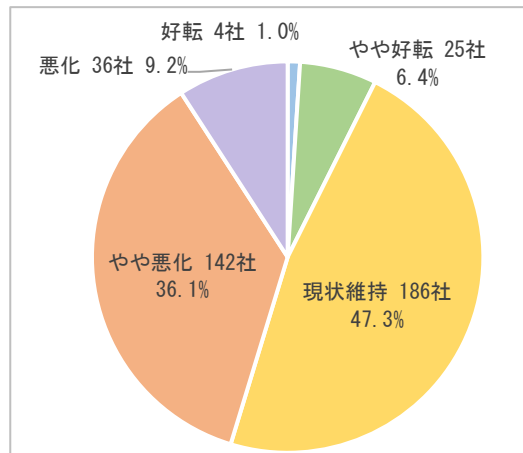
なお、「その他」では、「粗利幅の少ない大型工事により増収減益となった」「暖冬により除雪作業が1／3に減少した」「建設機械調達による減価償却費の増加」などの回答があった。

8. 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 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を聞いたところ、「現状維持」が186社(47.3%)と最も多くなっている。一方、「悪化」「やや悪化」の合計は45.3%で、「好転」「やや好転」の合計7.4%を37.9ポイント上回っている。

これを業種別にみると「やや悪化」「悪化」の合計の比率が最も大きいのは「建築」の計63.0%で、次いで「とび土工」が50.0%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	1 社 (0.4%)	1 社 (1.9%)	1 社 (5.0%)	1 社 (5.0%)	0 社 (0.0%)	4 社 (1.0%)
やや好転	19 社 (6.7%)	2 社 (3.7%)	2 社 (10.0%)	2 社 (10.0%)	0 社 (0.0%)	25 社 (6.4%)
現状維持	140 社 (49.5%)	17 社 (31.5%)	11 社 (55.0%)	7 社 (35.0%)	11 社 (68.8%)	186 社 (47.3%)
やや悪化	101 社 (35.7%)	26 社 (48.1%)	5 社 (25.0%)	7 社 (35.0%)	3 社 (18.8%)	142 社 (36.1%)
悪 化	22 社 (7.8%)	8 社 (14.8%)	1 社 (5.0%)	3 社 (15.0%)	2 社 (12.5%)	36 社 (9.2%)
計	283 社 (100.0%)	54 社 (100.0%)	20 社 (100.0%)	20 社 (100.0%)	16 社 (100.0%)	393 社 (100.0%)

※その他には、管、造園、鋼構造物、電気設備、解体等を含む

また、大手企業5社を除いた388社の回答を完成工事高別で見ると、「1～3億」「3～5億」の階層では「現状維持」が半数を超えているものの、他の階層では「やや悪化」「悪化」の合計が半数以上となっている。「やや悪化」「悪化」の合計の比率が最も大きいのは「30億円以上」で60.0%、次いで「5～10億」が51.1%、「10～30億」が50.9%と続いており、比較的完成工事高の大きな企業での割合が高い。大規模なプロジェクトや工事の減少を懸念する企業が多いためと考えられる。

完工高(円) 見通し	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億円以上	計
好 転	0 社 (0.0%)	1 社 (0.9%)	2 社 (3.5%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (6.7%)	4 社 (1.0%)
やや好転	5 社 (4.6%)	9 社 (8.3%)	4 社 (7.0%)	3 社 (6.4%)	4 社 (7.5%)	0 社 (0.0%)	25 社 (6.4%)
現状維持	49 社 (45.4%)	56 社 (51.9%)	31 社 (54.4%)	20 社 (42.6%)	22 社 (41.5%)	5 社 (33.3%)	183 社 (47.2%)
やや悪化	40 社 (37.0%)	34 社 (31.5%)	18 社 (31.6%)	16 社 (34.0%)	25 社 (47.2%)	7 社 (46.7%)	140 社 (36.1%)
悪 化	14 社 (13.0%)	8 社 (7.4%)	2 社 (3.5%)	8 社 (17.0%)	2 社 (3.8%)	2 社 (13.3%)	36 社 (9.3%)
計	108 社 (100.0%)	108 社 (100.0%)	57 社 (100.0%)	47 社 (100.0%)	53 社 (100.0%)	15 社 (100.0%)	388 社 (100.0%)

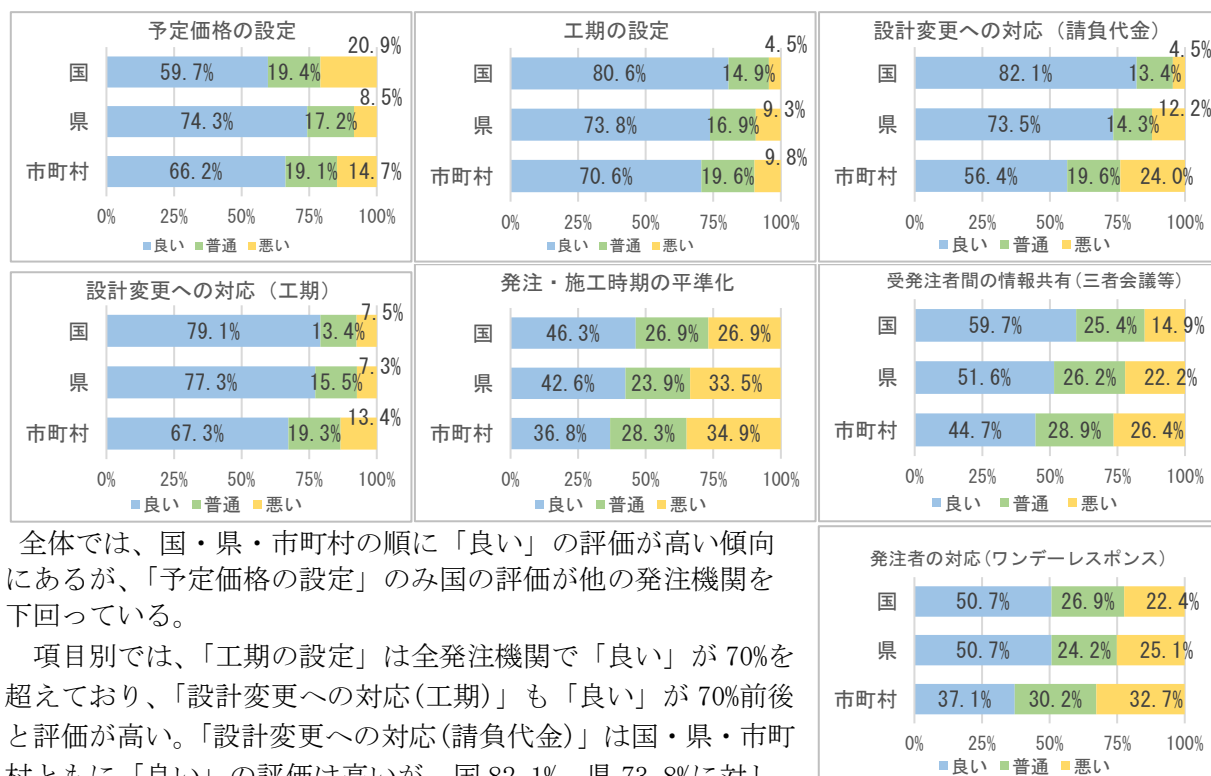
※大手企業5社を除く

9. 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。

項目 \ 区分	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	67社 (100.0%)	40社 (59.7%)	13社 (19.4%)	14社 (20.9%)	343社 (100.0%)	255社 (74.3%)	59社 (17.2%)	29社 (8.5%)	367社 (100.0%)	243社 (66.2%)	70社 (19.1%)	54社 (14.7%)
工期の設定	67社 (100.0%)	54社 (80.6%)	10社 (14.9%)	3社 (4.5%)	343社 (100.0%)	253社 (73.8%)	58社 (16.9%)	32社 (9.3%)	367社 (100.0%)	259社 (70.6%)	72社 (19.6%)	36社 (9.8%)
設計変更への対応 (請負代金)	67社 (100.0%)	55社 (82.1%)	9社 (13.4%)	3社 (4.5%)	343社 (100.0%)	252社 (73.5%)	49社 (14.3%)	42社 (12.2%)	367社 (100.0%)	207社 (56.4%)	72社 (19.6%)	88社 (24.0%)
設計変更への対応 (工期)	67社 (100.0%)	53社 (79.1%)	9社 (13.4%)	5社 (7.5%)	343社 (100.0%)	265社 (77.3%)	53社 (15.5%)	25社 (7.3%)	367社 (100.0%)	247社 (67.3%)	71社 (19.3%)	49社 (13.4%)
発注・施工時期 の平準化	67社 (100.0%)	31社 (46.3%)	18社 (26.9%)	18社 (26.9%)	343社 (100.0%)	146社 (42.6%)	82社 (23.9%)	115社 (33.5%)	367社 (100.0%)	135社 (36.8%)	104社 (28.3%)	128社 (34.9%)
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	67社 (100.0%)	40社 (59.7%)	17社 (25.4%)	10社 (14.9%)	343社 (100.0%)	177社 (51.6%)	90社 (26.2%)	76社 (22.2%)	367社 (100.0%)	164社 (44.7%)	106社 (28.9%)	97社 (26.4%)
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	67社 (100.0%)	34社 (50.7%)	18社 (26.9%)	15社 (22.4%)	343社 (100.0%)	174社 (50.7%)	83社 (24.2%)	86社 (25.1%)	367社 (100.0%)	136社 (37.1%)	111社 (30.2%)	120社 (32.7%)



全体では、国・県・市町村の順に「良い」の評価が高い傾向にあるが、「予定価格の設定」のみ国の評価が他の発注機関を下回っている。

項目別では、「工期の設定」は全発注機関で「良い」が70%を超えており、「設計変更への対応(工期)」も「良い」が70%前後と評価が高い。「設計変更への対応(請負代金)」は国・県・市町村ともに「良い」の評価は高いが、国82.1%、県73.8%に対し、市町村は56.4%と発注機関による差が比較的大きい。

一方、「発注・施工時期の平準化」は他の項目に比べ全ての発注機関で「良い」とする割合が半数を下回っており、依然として発注・施工時期の偏りが生じている状況だと言える。

また「発注者間の情報共有(三者会議等)」と「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」も他の項目に比べ「良い」の割合が低くなっている。

項目		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	R1 調査	42.4%	44.1%	13.6%	51.3%	35.0%	13.8%	42.3%	34.7%	23.0%
	今回調査	59.7%	19.4%	20.9%	74.3%	17.2%	8.5%	66.2%	19.1%	14.7%
	増減	17.3	▲ 24.7	7.3	23.0	▲ 17.8	▲ 5.3	23.9	▲ 15.6	▲ 8.3
工期の設定	R1 調査	47.5%	45.8%	6.8%	47.2%	36.6%	16.3%	43.2%	35.6%	21.1%
	今回調査	80.6%	14.9%	4.5%	73.8%	16.9%	9.3%	70.6%	19.6%	9.8%
	増減	33.1	▲ 30.9	▲ 2.3	26.6	▲ 19.7	▲ 7.0	27.4	▲ 16.0	▲ 11.3
設計変更への対応 (請負代金)	R1 調査	64.4%	28.8%	6.8%	48.4%	31.6%	20.0%	32.3%	35.3%	32.3%
	今回調査	82.1%	13.4%	4.5%	73.5%	14.3%	12.2%	56.4%	19.6%	24.0%
	増減	17.7	▲ 15.4	▲ 2.3	25.1	▲ 17.3	▲ 7.8	24.1	▲ 15.7	▲ 8.3
設計変更への対応 (工期)	R1 調査	50.8%	47.5%	1.7%	50.9%	36.3%	12.8%	43.5%	37.8%	18.7%
	今回調査	79.1%	13.4%	7.5%	77.3%	15.5%	7.3%	67.3%	19.3%	13.4%
	増減	28.3	▲ 34.1	5.8	26.4	▲ 20.8	▲ 5.5	23.8	▲ 18.5	▲ 5.3
発注・施工時期 の平準化	R1 調査	32.2%	49.2%	18.6%	26.6%	33.1%	40.3%	23.9%	33.5%	42.6%
	今回調査	46.3%	26.9%	26.9%	42.6%	23.9%	33.5%	36.8%	28.3%	34.9%
	増減	14.1	▲ 22.3	8.3	16.0	▲ 9.2	▲ 6.8	12.9	▲ 5.2	▲ 7.7
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	R1 調査	50.8%	40.7%	8.5%	37.8%	44.4%	17.8%	31.7%	44.4%	23.9%
	今回調査	59.7%	25.4%	14.9%	51.6%	26.2%	22.2%	44.7%	28.9%	26.4%
	増減	8.9	▲ 15.3	6.4	13.8	▲ 18.2	4.4	13.0	▲ 15.5	2.5
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	R1 調査	37.3%	47.5%	15.3%	32.5%	35.9%	31.6%	28.4%	38.7%	32.9%
	今回調査	50.7%	26.9%	22.4%	50.7%	24.2%	25.1%	37.1%	30.2%	32.7%
	増減	13.4	▲ 20.6	7.1	18.2	▲ 11.7	▲ 6.5	8.7	▲ 8.5	▲ 0.2

これを昨年度調査と比較すると、全発注機関の全項目で「良い」の割合が増加しており、全体的には改善傾向にあると言える。

特に「工期の設定」は、いずれの発注機関も「良い」の増加率が最も高く、国で 33.1 ポイント増、県で 26.6 ポイント増、市町村で 27.4 ポイント増となっている。また、「設計変更への対応(工期)」でも全発注機関で 20 ポイント以上「良い」が増加している。

一方、「悪い」について見ると、「受発注者間の情報共有(三者会議等)」は全発注機関で増加しており、さらに国は「予定価格の設定」「設計変更への対応(工期)」「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)」でも「悪い」が増加している。このように「良い」「悪い」とともに増加していることから、それぞれの発注で評価にばらつきがあると考えられる。

10. 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

- ・若者の建設業離れ、建設業へのマイナス感情が強いと感じる。外国人労働者の雇い入れも考えるが、今まで雇った経験がないせいもあり正直怖い上、今の制度では在留期間も限られてしまう。技能を覚えた頃に帰国してしまい、新しい人を入れてまた一から育て直す制度では、大半の業者は躊躇すると思うので、何とか仕組みを変えられないか。
- ・外国人労働者を解放したのは誤り。元に戻すべきである。
- ・若者の建設業の仕事に対するイメージが悪い事ためか、入職希望者は減っていく一方である。若者がただでさえ減少傾向にあり採用の争奪戦が繰り広げられ、中小企業は苦しくなっている。建設業は誇りを持てるよい仕事であり、なくてはならない産業である。イメージアップを図るとともに、若者が建設業に就きたくなるメリットが必要だと思われる。賃金の更なる向上や、何かしらの特典（例えば、税金の優遇、年金の優遇）があればよい。
- ・従業員の確保ができない。募集をしているが、応募は皆無である。
- ・安心して暮らせる地域を維持していくために、若い世代を確保していく必要がある。その為には魅力ある業界になるとともに、業界をアピールしていくことが重要である。
- ・交通誘導員が不足して施工ができない状況になることがある。
- ・せっかく若者を採用しても暑さ寒さが堪えるのか、定着しないで屋根がある工場などへ転職してしまう。ハローワークなどへ求人を出しても応募者は60歳代ばかりで、外国人労働者へシフトしていかないと人手が不足してしまう。
- ・3Kイメージを払い除き、働く人の待遇を改善し、若年層の人材確保に行政、業界全体で尽力していきたい。
- ・未だに昭和じみた慣習が横行しており、若者の業界参入を躊躇わせていると感じる。

●積算、工事価格、入札契約制度等について

- ・一部の市町村において、金額の設計変更に難色を示すケースがある。当初の請負金額内で納めたいという気持ちは理解できるが、施工を進めるうえで当初設計では収まらない部分が出てきた場合は柔軟に対応して欲しい。
- ・近年、人材不足になりつつある中で、人材の確保と育成が最重要課題であると思う。また、働き方改革が進むに伴い経費が増えていく状況の中、それに見合った工事価格の増大と工期設定を強く希望する。
- ・地域特性をより重要視した発注を望む（総合評価における地域点数のさらなる加点など）。
- ・現場内容を理解して設計書を作成し発注してほしい。
- ・公共工事の小規模工種の単価を上げるべき。資材単価、特に碎石単価が低く、運賃も考慮されていない。建設発生土の公共工事間再利用を推進すべき。
- ・年間を通して平均して施工できるよう発注してほしい。春先の天候の良い時に仕事が無く、冬場の厳しい時期に忙しいのは辛い。
- ・自社の利益を確保して下請けに安い価格で丸投げする業者の排除を徹底してほしい。
- ・若者に魅力あるような休日と給料が出せるような、工期設定と積算価格（直接工事費及び諸経費の改定を含めて）の実現。
- ・県のBランク以下の小規模で地域に密着した企業を大事にし、そうした企業が十分な受注機会を得られるようにしてほしい

●その他

- ・ 国土強靱化3年間が終わりその後の建設工事の維持、しっかりとした設計書を作り、かつ柔軟に変更してほしい。
- ・ コロナ禍の影響で民間工事が減少し公共事業もほとんどない状況下でも、忙しい企業は多々あるので、元請け・下請け工事を上手く組み合わせ1年を乗り切らねばならない。そのための営業力・技術力を高める従業員教育等の努力が問われているのではないと思う。
- ・ 行政から民間委託へのシフトが進んでいるが、人員の確保が難しい中で①除雪、②道路情報収集、③道路維持などの委託業務を行うことになるので、地域の建設業協会と十分な事前打ち合わせをして頂きたい。

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 285 社(71.8%)で最も多く、次いで回答が多い「建築」が 55 社(13.9%)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 4.4 億円、「建築」は 16.5 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 74.9%、「建築」が同 34.3%で、「土木」が「建築」の倍以上の比率となっている。
- ③ 公共工事の比率が高い業種は、「土木」（公共工事費率 74.9%、回答企業 282 社）のほか、「舗装」（同 71.7%、19 社）、「管工事」（同 66.3%、7 社）で、これらの企業を合わせると 308 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 48.4%、次いで現場の実作業を担う技能職が 24.4%で、合わせて 72.9%が現場に係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 4.6%で、全国建設業の 3.6%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 13.5%となっているものの、30 歳代の割合が減少し続けているため 39 歳以下を合計した割合は 25.1%と最も低くなっている。一方、50 歳以上の割合は 44.8%と 5 年連続で上昇しており、技術職・技能職の高齢化は進行していると言える。
- ③ 平成 30 年度採用者における調査時点までの離職率は 22.9%で、入社から 3 年以内に約 4 人に 1 人が離職していることになる。新卒・中途とも入社初年度の離職率が高いことから、定着率を高めるためには入社初年度から離職防止対策を取ることが肝要だと考えられる。
- ④ 令和 2 年度の採用予定数に対する充足率は調査時点で 18.1%、そのうち新規学卒者の充足率は 16.8%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。
- ⑤ 新型コロナウイルスによって採用活動への影響があったと答えた企業は 17.6%で、その内容として「合同説明会などのイベントが中止された」が 6 割超となっている。その対策として「採用活動期間の延長」を行った企業は 46.3%と半数近くを占めている。
- ⑥ 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 給与の増減については、「やや上昇」と「上昇」の合計は50.8%と令和元年度調査から14.9ポイント減少し、給与動向について調査を開始した平成27年度以降で最も大きな減少幅となっている。一方、夏季賞与を支給した割合は87.4%とこれまでの調査で最も高い割合となったが、賞与額は「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いることから、業界全体で賃金が上昇しているとは言えない状況だと考えられる。
- ② 上昇理由では、給与は「毎年定期昇給を行っている」、賞与は「利益が確保できたため」が最も多いが、2番目に多いのはいずれも「従業員の離職を防ぐため」で4割超を占めており、離職防止を重視している企業が多いことがわかる。減少理由は給与・賞与ともに「利益が確保できなかったため」「今後業績が悪化すると予想されるため」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 令和元年度から3年度(予定)まで3年間の週休制度の推移をみると、「4週7休」「4週8休」「完全週休2日」は増加傾向にあり、令和3年度には「4週7休」以上の計が半数を超える見込みとなっており、徐々にではあるが休日の拡大が進んでいる状況だといえる。
- ② 建設現場における休日拡大では、すでに実施している企業が126社(31.9%)、1～3年以内の実施を予定している企業が106社(26.8%)、合わせて232社(58.7%)と回答企業の半数以上を占めている。一方、「現時点では予定していない」も160社(40.5%)と比較的高い割合を占めており、業界全体で休日の拡大・確保を図っていくためにも引き続き啓発や広報などを行っていく必要がある。
- ③ 建設現場の休日拡大に向けた取組み内容では、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」が実施済・実施予定を合わせ33.2%、「新たに特定土曜日の一斉閉所」が同25.4%、「祝日の原則閉所」が同15.5%と続いている。また、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」は同14.7%、「曜日を限定しない完全週休2日の導入」は同6.9%となっており、企業や工種など個々の状況に合わせた、土日にこだわらない多様な休日拡大の取組みが進んでいくとも考えられる。
- ④ 建設現場での取組みを予定していない理由では「現在の工期設定では実現できない」が3割超と最も多く、次いで「技術者の休日出勤や残業が増える」「交代で休日を取るための人員が不足している」と続いており、休日拡大を進めるためには余裕を持った工期設定が必要だと考えている企業が多いといえる。
- ⑤ 業界全体で休日が確保できるような体制を整えるためには、完全週休2日を前提とした工期が設定されるよう発注機関へ求めていくとともに、民間工事においても気運が高まるよう啓発を進めることが重要だと言える。これらは、建設業が若者にとって魅力ある産業となるために必要なことである。

(5) 新しい生活様式への対応について

- ① 新型コロナウイルスの感染拡大による影響は、「感染防止対策のための費用が発生した」が46.9%と最も多く、次いで「営業活動に制約があった」が39.3%、「資機材の調達に遅延があった」が27.0%、「民間工事の受注が減少した」が25.9%となっている。
- ② 新型コロナウイルス感染拡大防止のための取組みは、「感染拡大防止の徹底」が実施済・実施予定を合わせ91.2%で最も割合が高く、次いで「社内行事の延期や中止」が同61.9%となっている。具体的な取組み内容では、本社等と現場のいずれも「アルコール消毒液等の設置」が最も多く、次いで「マスク等の着用の徹底」「換気の徹底」「体温測定」と続くのも同様の傾向となっている。
- ③ 新型コロナ感染防止対策費用(オンライン会議関係を除く)では、「本社等」は「10万円未満」が48.0%で最も多く、次いで「10～30万円」が24.4%となっている一方で100万円以上とする回答も7.5%を占めている。また、「現場」については、1現場あたりの平均対策費用は174千円となっている。
- ④ オンライン会議の導入は、実施済・実施予定を合わせ33.9%となり、会議の対象は回答の多い順に「現場と本社・支店との会議・打合せ」「発注者との会議・打合せ」「本社と支店などの会議・打合せ」で、いずれの回答も3割超となっている。
- ⑤ オンライン会議の導入費用では、「本社等」では「10～30万円」が最も多く29.5%で「10万円未満」の20.5%と合わせ約半数の企業は30万円未満となっている。一方、「100万円以上」と回答した企業も22.7%で2番目に多くなっている。また、「現場」については、1現場あたりの平均対策費用は283千円となっている。
- ⑥ オンライン会議の導入効果は、「移動に要する時間が減少した(現場等への移動・出張など)」が87.5%で最も多い。導入課題については「機器やソフトウェアの導入費用がかかる」が38.8%と最も多く、新たな出費を負担に感じている企業は比較的多いといえる。次いで多い回答は、「協力会社や下請がオンライン会議に対応していない」と「データや機器の持ち出し等による情報漏洩の懸念」がいずれも28.8%、「機器やソフトウェアの操作・設定が難しい」が26.3%、「書面や図面のやりとりが煩雑」が25.0%となっており、新しい仕事のやり方への対応が課題だと考えている企業が多いといえる。
- ⑦ 県で試行が始まった「建設現場の遠隔臨場」については、オンライン会議を導入済または導入予定企業でも半数以上が今後利用したいかどうか「わからない」と回答している。導入拡大にあたっては、取組み事例やその効果などを周知していく必要があると考えられる。
- ⑧ 現場での熱中症予防のための対策は、「休憩回数を増やす」が75.7%と最も割合が高く、次いで「密接でない作業を行う時はマスクを外す」が71.7%、「空調機能付き作業服の導入」が69.8%となっている。
- ⑨ ウィズコロナ・新しい生活様式に向けて発注者に期待する支援では、「工期延長や一時中止への柔軟な対応」が70.5%と最も多く、次いで「技術者の交代への柔軟な対応(感染症罹患時など)」が35.9%、「感染症対策に係る経費を考慮した設計変更への対応」が32.4%と、現場に対する臨機応変な対応を求める回答が多くなっている。
- ⑩ 新型コロナウイルス感染拡大による経営等への今後の影響について「やや悪化」「悪化」の計を見ると、最も多いのは「完成工事高」の計45.7%、次いで「工事の採算性」が計44.9%、「若者の採用」が計31.2%、「資金繰り」が計30.7%となっており、工事量と利益の確保に不安を感じる企業の割合が比較的多いと考えられる。

（６）女性の活躍および定着促進について

- ① 女性の活躍に「積極的」「ある程度取組んでいる」「これから取組んでいく」を合わせると73.1%と、女性活躍を前向きに考えている企業が多数となっている。残る企業に対しても、女性活躍に関する具体的な事例やその効果などを広報し、業界全体で取組みが進むよう啓発を図っていくことが、担い手確保の観点からも重要だと考えられる。
- ② 女性活躍に関する制度の取組み状況について「認定・申請済」「申請・実施予定」の合計の割合をみると、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出」が計44.9%と最も高く、次いで「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出」が計33.2%となっている。一方、「くるみん認定制度」は計5.9%、「えるぼし認定制度」は計3.0%と、取組みを進めている企業は少ない。
- ③ 会社での女性活躍に期待することは、「会社、建設業のイメージアップ」が48.0%、次いで「社員(男女とも)の入職や定着」が43.9%、「企業風土の改善や社員の意欲向上」が29.7%となっている。

（７）経営状況について、（８）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87.3%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52.8%、減少した企業は40.7%と増加した企業の割合がやや高いものの、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、「利益が確保できる工事が増えた」が59.1%と最も多く、次いで「年間完成工事高が増加した」が52.7%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60.8%、次いで「利益が確保できない工事が増えた」が54.1%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47.3%と最も多いものの、「悪化」「やや悪化」と回答している企業も合わせて45.3%と同程度となっており、国や自治体における中長期的な工事量の確保に不安を感じる企業も多いと考えられる。

（９）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26.9%、県で33.5%、市町村で34.9%を占めている。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られ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 一方、「悪い」については、「受発注者間の情報共有(三者会議等)」は全発注機関で増加しており、さらに国は「予定価格の設定」「設計変更への対応(工期)」「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)」でも「悪い」が増加している。
- 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 これまでの調査と同様に、県内建設業にとって「人材の確保と育成」は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30歳代までの割合は調査を開始した平成24年度以来減少が続いており、高年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就労環境の改善を進め、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 労働時間の改善には、長時間労働の是正や完全週休2日の実現を図ることが重要であり、そのためには発注時期のさらなる平準化や十分な工期設定などとともに、生産性の向上を図っていく必要がある。
- ⑤ 新型コロナ感染防止対策の一貫として県でも導入が進められている現場での遠隔臨場やテレビ会議は、手待ち時間の削減や施工の効率化など生産性向上の面からもその効果は大きいことから、現場へのICT導入とともにその拡大に努めていく必要がある。
- ⑥ 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環境の整備、入職促進や離職の抑制に繋がることから引き続き取組みを継続・拡充していくとともに、テレワークや時短勤務など仕事と子育てや介護等を両立できる多様な働き方を導入していくことも必要である。
- ⑦ こうした取組みを拡大し、社会に向けての発信を行い、建設業のイメージアップを図るとともに、建設業の重要性、仕事のやりがいや魅力等の理解を深め、入職希望者の増加に繋げていくことが必要である。
- ⑧ 建設業が将来にわたって「地域の守り手」「地域の創り手」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。新型コロナウイルスの感染拡大による景気後退が懸念される中で、それぞれの企業が安定した経営を図り地域経済を牽引していくためには、中長期的に安定した工事量の確保が不可欠である。
- ⑨ 今後も、業界と行政が中長期的な展望を共有しながら、これらの課題解決に向けて取り組んでいくことが重要と考える。