

令和3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4年3月

一般社団法人富山県建設業協会



## 目 次

<b>第Ⅰ章 建設業の雇用実態と経営状況に関する調査結果</b>	<b>.. 1</b>
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.....	13
4. 休日数・休日制度について .....	15
5. 働き方改革（長時間労働の是正）への対応について .....	21
6. 社員教育について.....	24
7. 経営状況について.....	26
8. 経営環境の見通しについて .....	30
9. 発注者の対応について.....	31
10. 今後の建設業の在り方について(自由回答).....	33
<b>第Ⅱ章 調査のまとめ</b>	<b>.. 35</b>
<b>総 括</b>	<b>.. 39</b>

# 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：528 社  
回答数：391 社（回答率：74.1%）

### (3) 調査の実施期間

令和3年9月7日～令和3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 働き方改革（長時間労働の是正）への対応について
- ⑥ 社員教育について
- 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。

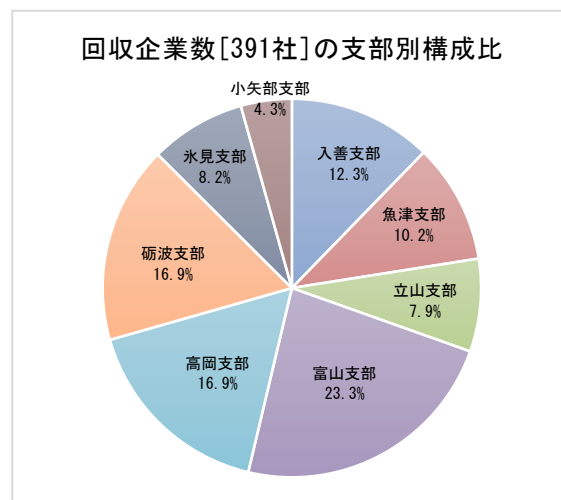
### (5) 調査の方法

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、528社に配布し、391社から回答を受けた。回答率は74.1%である。支部別の回答状況は以下の通りである。

支部名	回収企業	支部会員数	回収率
入善支部	48社	66社	72.7%
魚津支部	40社	53社	75.5%
立山支部	31社	52社	59.6%
富山支部	91社	127社	71.7%
高岡支部	66社	97社	68.0%
砺波支部	66社	77社	85.7%
氷見支部	32社	32社	100.0%
小矢部支部	17社	24社	70.8%
計	391社	528社	74.1%



## (7) 対象企業の概要

### ア 主な業種

回答企業を業種別に見ると、「主たる業種」では「土木」が294社(75.2%)で最も多く、次に「建築」48社(12.3%)、「舗装」「とび土工」がそれぞれ17社(4.3%)となっている。「従たる業種」では「とび土工」が157社(44.1%)で最も多く、次いで「土木」が77社(21.6%)となっている。

なお、「その他」には、機械器具設置、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	294社	75.2%	77社	21.6%
②建築	48社	12.3%	65社	18.3%
③舗装	17社	4.3%	23社	6.5%
④とび土工	17社	4.3%	157社	44.1%
⑤管工事	7社	1.8%	14社	3.9%
⑥造園	2社	0.5%	1社	0.3%
⑦その他	6社	1.5%	19社	5.3%
計	391社	100.0%	356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4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123社(31.8%)と最も多く、次いで「1億円未満」99社(25.6%)、「3億円以上5億円未満」56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71.8%を占めている。

完成工事高	社数	構成比
1億円未満	99社	25.6%
1億円以上 3億円未満	123社	31.8%
3億円以上 5億円未満	56社	14.5%
5億円以上 10億円未満	49社	12.7%
10億円以上 30億円未満	51社	13.2%
30億円以上 50億円未満	6社	1.6%
50億円以上	3社	0.8%
合計	387社	100.0%

### ウ 業種別の受注動向

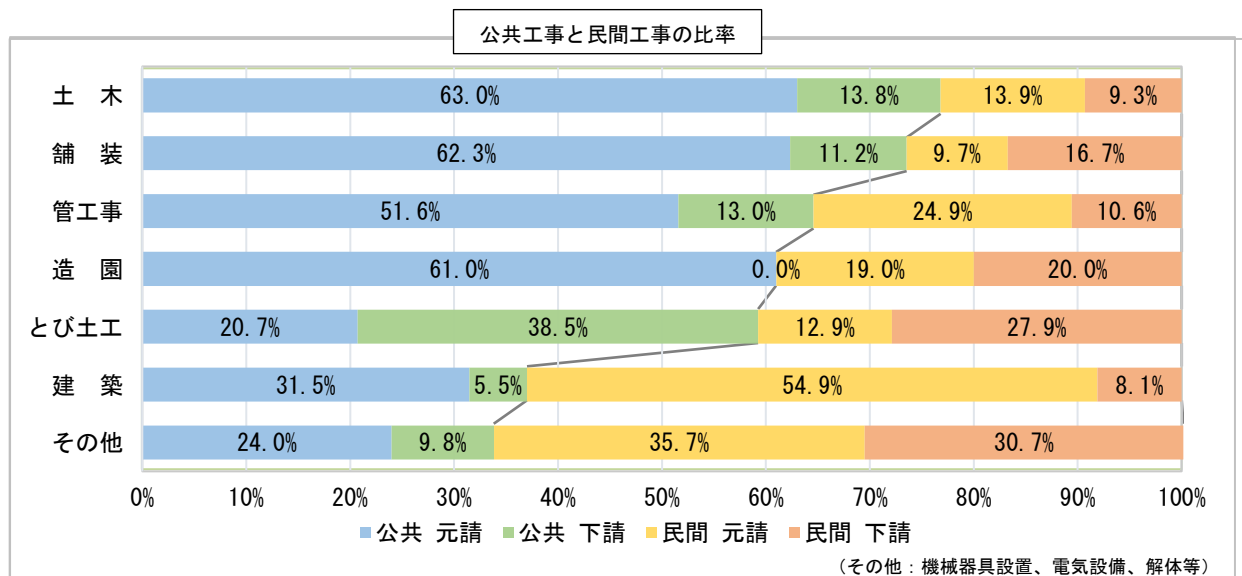
主たる業種別の平均完成工事高を見ると、最も高い業種は「その他」の16.2億円、次いで「建築」14.6億円となり、企業数が最も多い「土木」は4.3億円となっている。

業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土木	292社	426百万円	63.0%	13.8%	13.9%	9.3%
建築	48社	1,456百万円	31.5%	5.5%	54.9%	8.1%
舗装	16社	350百万円	62.3%	11.2%	9.7%	16.7%
とび土工	16社	249百万円	20.7%	38.5%	12.9%	27.9%
管工事	7社	176百万円	51.6%	13.0%	24.9%	10.6%
造園	2社	45百万円	61.0%	0.0%	19.0%	20.0%
その他	6社	1,615百万円	24.0%	9.8%	35.7%	30.7%
計	387社	555百万円	56.5%	13.5%	19.4%	10.6%

(その他：機械器具設置、電気設備、解体等)

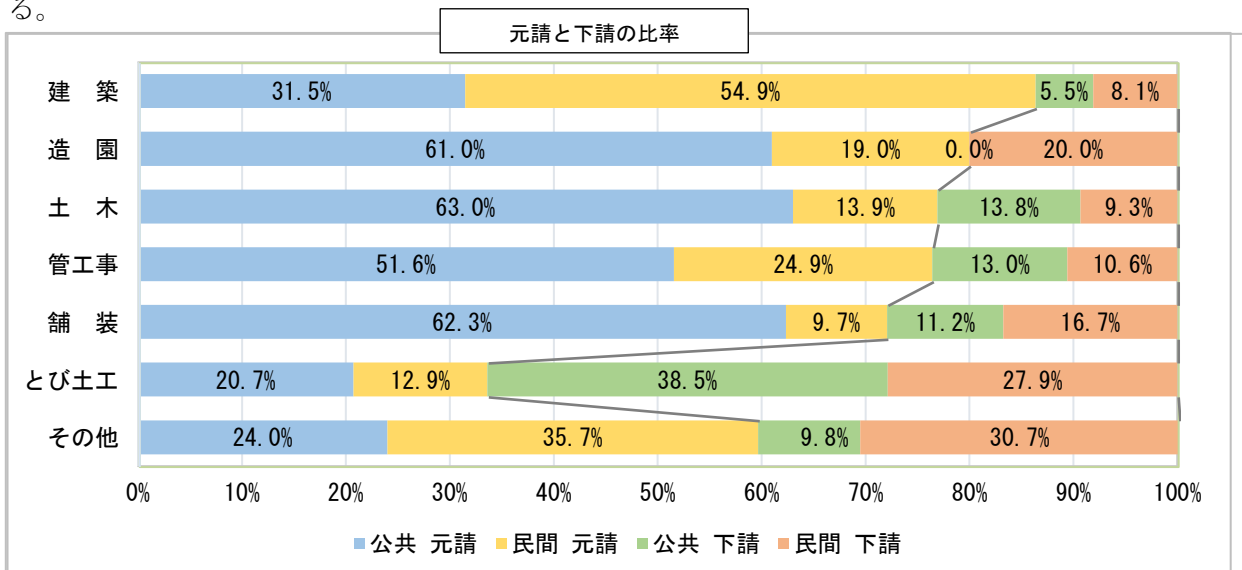
公共工事と民間工事の比率を見ると、公共工事の比率が高いのは、「土木」で元請・下請を合わせ76.8%、次いで「舗装」73.5%、「管工事」64.6%の順となっている一方、民間工事の比率が高いのは、「その他」66.4%、次いで「建築」63.0%の順となっている。

は、「土木」で元請・下請を合わせ76.8%、次いで「舗装」73.5%、「管工事」64.6%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」66.4%、次いで「建築」63.0%の順となっている。



また、元請・下請の比率を見ると、元請の割合が最も高いのが「建築」で公共・民間を合わせ86.4%、次いで「造園」80.0%、「土木」76.9%と続いている。

一方、下請の割合が最も高いのは「とび土工」で66.4%、次いで「その他」が40.5%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 387 社）

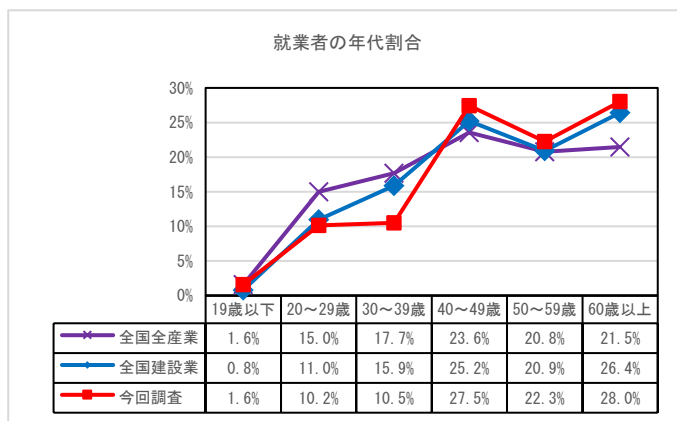
大手企業 4 社を除く 387 社の総就業者数は 7,471 人となっている。これを職種別で見ると、最も多いのは技術職で 3,598 人（48.2%）と全就業者の約半数を占めており、2 番目に多い技能職 1,820 人（24.4%）と合わせると、全体の 72.5%となる。続いて、事務・営業職 1,188 人（15.9%）、役員 865 人（11.6%）となっている。

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	68 人	42 人	0 人	110 人	118 人	1.6%	0.3 人
	女	0 人	7 人	0 人	1 人	8 人			
20～24 歳	男	3 人	174 人	129 人	7 人	313 人	384 人	5.1%	1.0 人
	女	0 人	38 人	8 人	25 人	71 人			
25～29 歳	男	2 人	169 人	142 人	17 人	330 人	375 人	5.0%	1.0 人
	女	1 人	15 人	3 人	26 人	45 人			
30～34 歳	男	7 人	135 人	102 人	23 人	267 人	315 人	4.2%	0.8 人
	女	2 人	13 人	1 人	32 人	48 人			
35～39 歳	男	26 人	212 人	126 人	24 人	388 人	471 人	6.3%	1.2 人
	女	6 人	13 人	1 人	63 人	83 人			
40～44 歳	男	34 人	426 人	198 人	36 人	694 人	839 人	11.2%	2.2 人
	女	15 人	28 人	8 人	94 人	145 人			
45～49 歳	男	77 人	602 人	260 人	62 人	1,001 人	1,212 人	16.2%	3.1 人
	女	17 人	25 人	7 人	162 人	211 人			
50～54 歳	男	79 人	411 人	197 人	47 人	734 人	909 人	12.2%	2.3 人
	女	21 人	20 人	10 人	124 人	175 人			
55～59 歳	男	64 人	346 人	161 人	49 人	620 人	755 人	10.1%	2.0 人
	女	21 人	16 人	6 人	92 人	135 人			
60～64 歳	男	125 人	406 人	176 人	69 人	776 人	896 人	12.0%	2.3 人
	女	20 人	12 人	4 人	84 人	120 人			
65 歳以上	男	260 人	446 人	230 人	84 人	1,020 人	1,197 人	16.0%	3.1 人
	女	85 人	16 人	9 人	67 人	177 人			
計	男	677 人	3,395 人	1,763 人	418 人	6,253 人	7,471 人	100.0%	16.2 人
	構成比	10.8%	54.3%	28.2%	6.7%	100.0%			3.1 人
	女	188 人	203 人	57 人	770 人	1,218 人			
	構成比	15.4%	16.7%	4.7%	63.2%	100.0%			
合計		865 人	3,598 人	1,820 人	1,188 人	7,471 人			19.3 人
構成比		11.6%	48.2%	24.4%	15.9%	100.0%			
1 社平均		2.2 人	9.3 人	4.7 人	3.1 人	19.3 人			

全就業者のうち、男性は 6,253 人（83.7%）、女性は 1,218 人（16.3%）となっている。

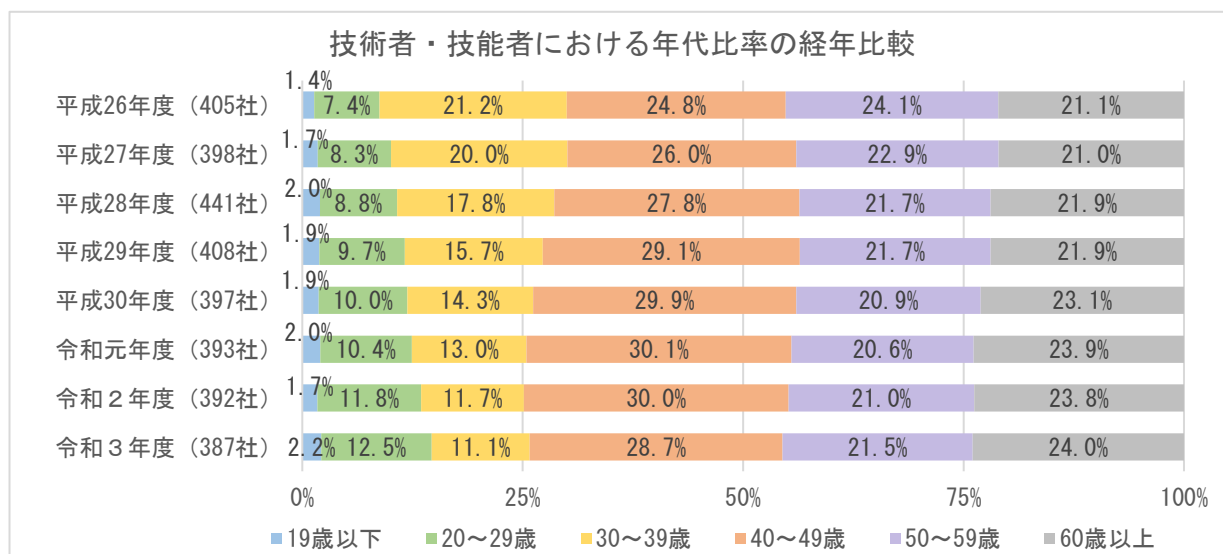
男性を職種別にみると、技術職が最も多く 3,395 人（54.3%）、次いで技能職が 1,763 人（28.2%）で合わせて 5,158 人（82.5%）となる。一方、女性は事務・営業職 770 人（63.2%）が最も多くあり、技術職 203 人（16.7%）と技能職 57 人（4.7%）を合わせて 260 人（21.3%）となっている。

就業者の年代割合は、19歳以下が1.6%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5.4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。



全国建設業、全国全産業：総務省労働力調査（R2）

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3年度調査では19歳以下が2.2%(117人)、20歳代が12.5%(678人)、合わせて14.7%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。一方、30歳代は減少が続いており、今回調査は11.1%(603人)で平成26年度調査の21.2%(1,101人)の約半分の割合まで落ち込んでいる。将来の社会資本整備において中心世代となる10～30歳代の合計割合は25.8%で、平成26年度調査以降最も低かった令和2年度調査の25.1%や令和元年度の25.4%をやや上回っているものの、過去8年間で3番目に低い水準となっている。



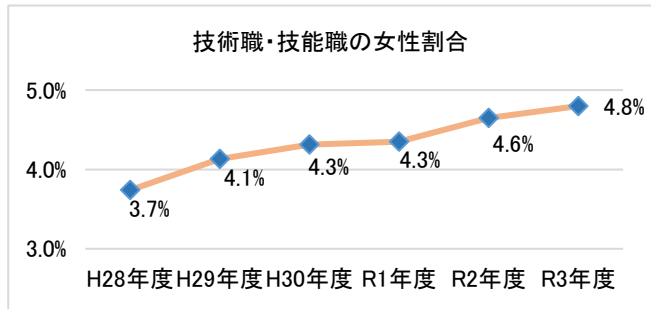
	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	計
平成26年度 (405社)	70人 (1.4%)	384人 (7.4%)	1,101人 (21.2%)	1,288人 (24.8%)	1,249人 (24.1%)	1,093人 (21.1%)	5,185人 (100.0%)
平成27年度 (398社)	97人 (1.7%)	465人 (8.3%)	1,114人 (20.0%)	1,448人 (26.0%)	1,279人 (22.9%)	1,173人 (21.0%)	5,576人 (100.0%)
平成28年度 (441社)	120人 (2.0%)	527人 (8.8%)	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%)
令和3年度 (387社)	117人 (2.2%)	678人 (12.5%)	603人 (11.1%)	1,554人 (28.7%)	1,167人 (21.5%)	1,299人 (24.0%)	5,418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%
令和3年度調査(387社)	3,395人	1,763人	5,158人	95.2%	203人	57人	260人	4.8%	3,598人	1,820人	5,418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4.8%となっている。



全就業者に占める女性の比率は16.3%で、全国建設業の平均16.7%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4.8%で、全国建設業の3.7%を1.1ポイント上回っている。

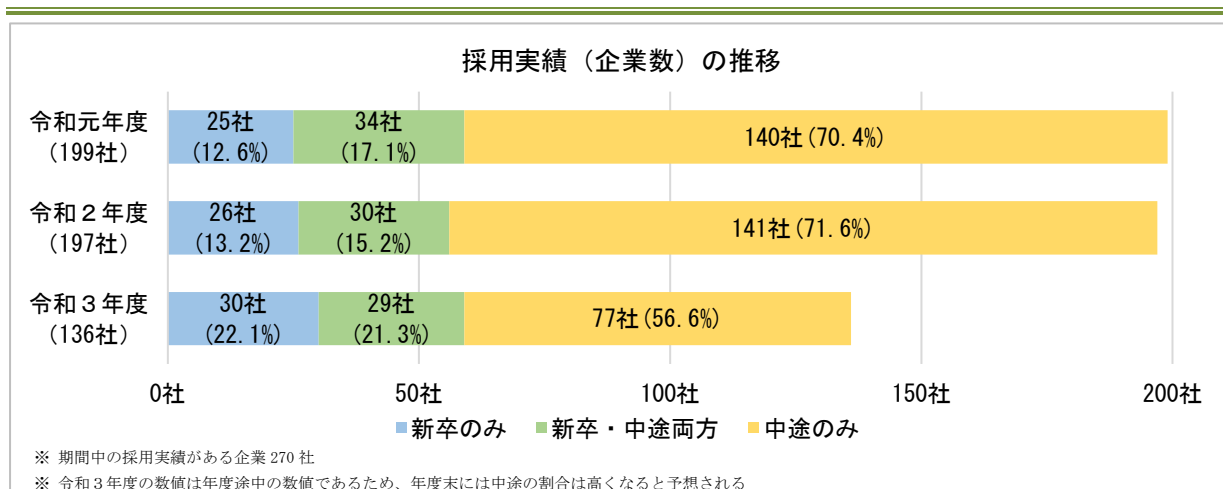
建設業及び技術職・技能職における男女比率

	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	6,253人	83.7%	5,158人	95.2%
	女	1,218人	16.3%	260人	4.8%
	計	7,471人	100.0%	5,418人	100.0%
全国建設業	男	410万人	83.3%	341万人	96.1%
	女	82万人	16.7%	13万人	3.7%
	計	492万人	100.0%	355万人	100.0%
全国全産業	男	3,709万人	55.6%		
	女	2,968万人	44.5%		
	計	6,676万人	100.0%		

全国建設業、全国全産業：総務省労働力調査（R2）

※四捨五入の関係により合計が一致しない箇所がある。

(3) 採用状況（有効回答数 270 社）



平成 31 年（令和元年）4 月～令和 3 年 8 月の期間（以下同じ）の採用について聞いたところ、実績があると回答した企業は 270 社で、大手企業を除いた 387 社に占める割合は 69.8%となっている。また、このうち毎年採用実績がある企業は 81 社で、期間中の採用実績がある企業 270 社に占める割合は 30.0%、全体の 387 社に占める割合は 20.9%となる。

新卒を採用した企業数（「新卒のみ」「新卒・中途両方」の計）は、令和元年度59社(29.6%)、令和2年度56社(28.4%)、令和3年度59社(43.4%)で推移している。期間中の新卒採用実績がある企業は98社で、回答企業387社に占める割合は25.3%、採用実績がある企業270社に占める割合は36.3%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、令和元年度174社(87.4%)、令和2年度171社(86.8%)、令和3年度106社(77.9%)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3年度は134人で、令和2年度の103人から31人増加している。

新卒で最も人数が多い技術職では、令和2年度の79人から14人増加して93人となっている。高校卒、短大・高専卒、大学・大学院卒ともに増加しており、特に大学・大学院卒は前年度比11人増となっている。

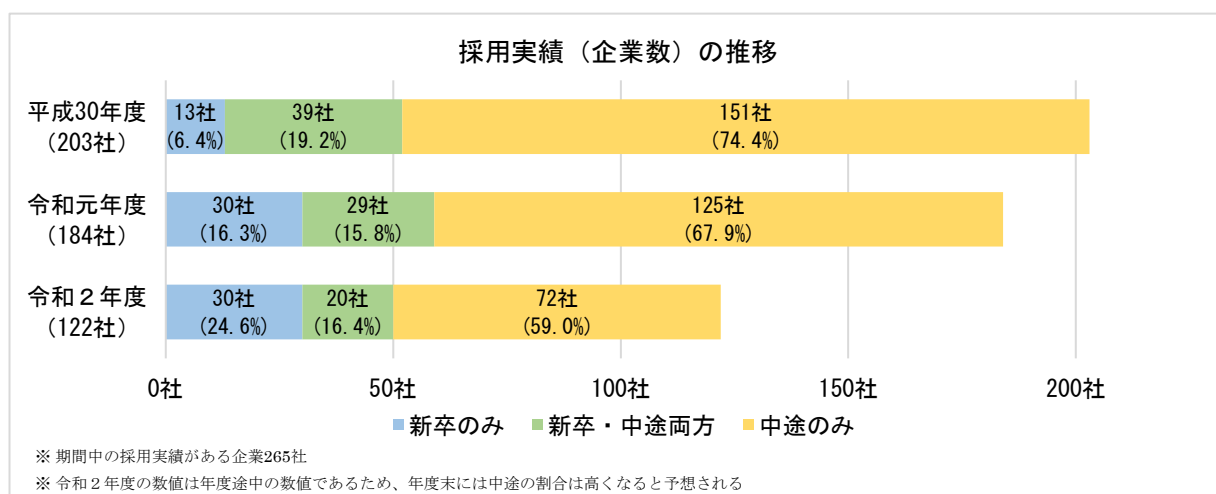
また、技能職では、令和2年度の15人から15人増加して30人になっている。特に高校卒が前年度比で15人増加しており、技能職新卒計は3ヶ年で最も多くなっている。

採用年次/採用区分	R元年度採用	R2年度採用	R3年度採用	対前年度	
				増減数	増減率
<b>新卒計</b>	111人	103人	134人	+31人	+30.1%
技術職新卒計	82人	79人	93人	+14人	+17.7%
高校	57人	49人	51人	+2人	+4.1%
短大・高専	6人	5人	6人	+1人	+20.0%
大学・大学院	19人	25人	36人	+11人	+44.0%
技能職新卒計	24人	15人	30人	+15人	+100.0%
高校	21人	11人	26人	+15人	+136.4%
短大・高専	0人	2人	1人	▲1人	▲50.0%
大学・大学院	3人	2人	3人	+1人	+50.0%
事務・営業職新卒	5人	9人	11人	+2人	+22.2%
高校	2人	3人	2人	▲1人	▲33.3%
短大・高専	1人	3人	3人	+0人	+0.0%
大学・大学院	2人	3人	6人	+3人	+100.0%
<b>中途計</b>	392人	367人	190人	▲177人	▲48.2%
技術職	122人	91人	66人	▲25人	▲27.5%
技能職	198人	209人	88人	▲121人	▲57.9%
事務・営業職	72人	67人	36人	▲31人	▲46.3%
<b>合計</b>	503人	470人	324人	▲146人	▲31.1%
<b>技術職・技能職計</b>	426人	394人	277人	▲117人	▲29.7%
技術職計	204人	170人	159人	▲11人	▲6.5%
技能職計	222人	224人	118人	▲106人	▲47.3%
事務・営業職計	77人	76人	47人	▲29人	▲38.2%

なお、前回調査（令和2年度調査）の報告書と比較すると、前回調査における直近の令和2年度採用状況（令和2年度8月時点）は、新卒採用企業数50社（新卒のみ30社、新卒・中途両方20社）、新卒採用人数101人（1社当たり2.0人）、中途採用企業数92社（新卒・中途両方20社、中途のみ72社）、中途採用人数は152人（1社当たり1.7人）である。

一方、今回調査における直近の令和3年度採用状況（令和3年度8月時点）は、新卒採用企業数59社（新卒のみ30社、新卒・中途両方29社）、新卒採用人数134人（1社当たり2.3人）、中途採用企業数106社（新卒・中途両方29社、中途のみ77社）、中途採用人数190人（1社当たり1.8人）となっており、令和2年度調査（令和2年8月時点）と比べ新卒採用、中途採用ともに採用企業数、採用人数が増加していることが分かる。中途採用の実績（企業数・人数）は年度途中の採用で増加する傾向があるため、最終的な令和3年度採用人数は、今回調査における令和2年度採用人数（合計470人）を上回ると予想される。

【出典】令和2年度調査報告書



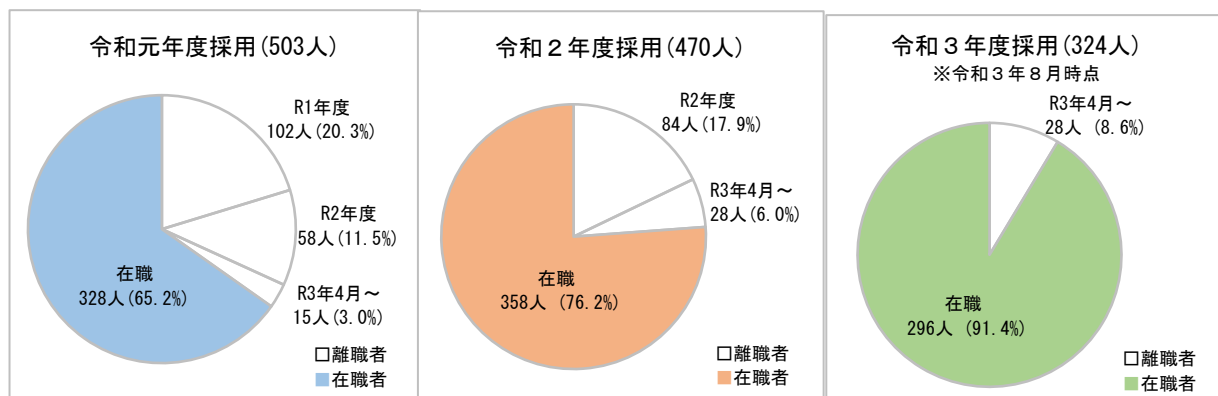
【出典】令和2年度調査報告書

採用年次/採用区分	H30年度採用	R元年度採用	R2年度採用	前年度比
<b>新卒計</b>	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%
<b>中途計</b>	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%
<b>合計</b>	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%

(令和2年8月時点)

(4) 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	令和元年度		令和2年度		令和3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
令和元年度採用	新卒	111人	15人 13.5%	7人 6.3%	3人 2.7%	25人 22.5%			
	中途	392人	87人 22.2%	51人 13.0%	12人 3.1%	150人 38.3%			
	計	503人	102人 20.3%	58人 11.5%	15人 3.0%	175人 34.8%			
令和2年度採用	新卒	103人		11人 10.7%	6人 5.8%	17人 16.5%			
	中途	367人		73人 19.9%	22人 6.0%	95人 25.9%			
	計	470人		84人 17.9%	28人 6.0%	112人 23.8%			
令和3年度採用	新卒	134人			3人 2.2%	3人 2.2%			
	中途	190人			25人 13.2%	25人 13.2%			
	計	324人			28人 8.6%	28人 8.6%			



期間中の採用者に対する離職者数を聞いたところ、令和元年度採用者の新卒・中途を合わせた離職率は34.8%となり、入社から3年以内でおよそ3人に1人が離職していることとなる。

入社から1年以内の離職率は、令和元年度採用20.3%(新卒13.5%、中途22.2%)、令和2年度採用17.9%(新卒10.7%、中途19.9%)、令和3年度採用(調査時点)8.6%(新卒2.2%、中途13.2%)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。

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、令和元年度採用の離職累計は19.8%で、全国全産業を4.3ポイント、全国建設業を5.8ポイント下回っている。令和2年度採用は今回調査では10.7%で、全国全産業を1.9ポイント、全国建設業を3.2ポイント下回っている。また、入社初年度の離職率は令和元年度の13.5%から令和2年度の10.7%へ2.8ポイント減少していることから、各企業における若者の定着に向けた取組みの効果が現れてきていると考えられる。

採用年度	区分	採用数	令和元年度離職		令和2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
令和元年度採用	全国全産業	791,693人	109,413人	13.8%	81,286人	10.3%	190,699人	24.1%
	全国建設業	39,422人	5,880人	14.9%	4,216人	10.7%	10,096人	25.6%
	今回調査	111人	15人	13.5%	7人	6.3%	22人	19.8%
令和2年度採用	全国全産業	770,408人			97,140人	12.6%		
	全国建設業	39,940人			5,562人	13.9%		
	今回調査	103人			11人	10.7%		

※全国数値出典：厚労省「新規学卒就業者の産業別離職状況(令和3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、期間中の離職率が令和元年度採用で技術職 25.0%に対し技能職 44.6%、令和2年度採用で技術職 17.6%に対し技能職 30.8%、令和3年度採用も技術職 5.7%に対し技能職が 13.6%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)

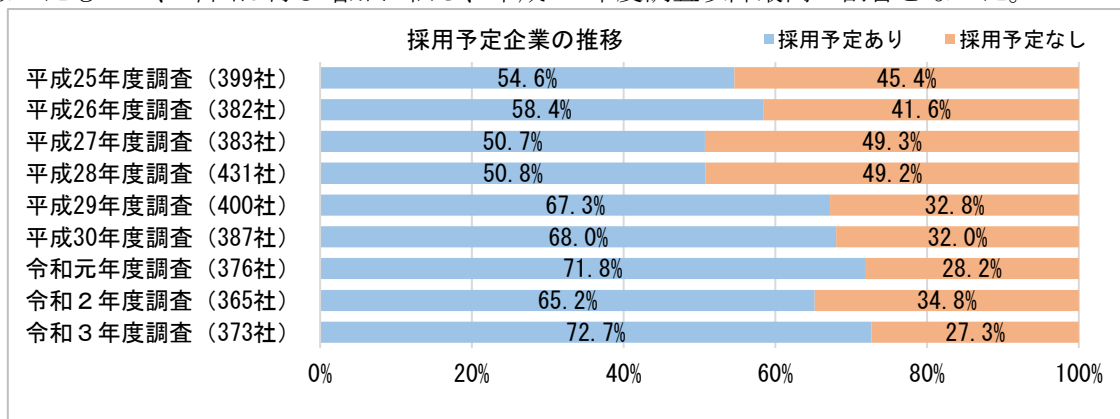
採用年次/採用区分		採用数	令和元年度		令和2年度		令和3年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
令和元年度採用	新卒	82人	6人	7.3%	5人	6.1%	3人	3.7%	14人	17.1%
	中途	122人	25人	20.5%	11人	9.0%	1人	0.8%	37人	30.3%
	計	204人	31人	15.2%	16人	7.8%	4人	2.0%	51人	25.0%
令和2年度採用	新卒	79人			9人	11.4%	4人	5.1%	13人	16.5%
	中途	91人			13人	14.3%	4人	4.4%	17人	18.7%
	計	170人			22人	12.9%	8人	4.7%	30人	17.6%
令和3年度採用	新卒	93人					2人	2.2%	2人	2.2%
	中途	66人					7人	10.6%	7人	10.6%
	計	159人					9人	5.7%	9人	5.7%

(技能職)

採用年次/採用区分		採用数	令和元年度		令和2年度		令和3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
令和元年度採用	新卒	24人	6人	25.0%	2人	8.3%	0人	0.0%	8人	33.3%
	中途	198人	50人	25.3%	35人	17.7%	6人	3.0%	91人	46.0%
	計	222人	56人	25.2%	37人	16.7%	6人	2.7%	99人	44.6%
令和2年度採用	新卒	15人			2人	13.3%	2人	13.3%	4人	26.7%
	中途	209人			51人	24.4%	14人	6.7%	65人	31.1%
	計	224人			53人	23.7%	16人	7.1%	69人	30.8%
令和3年度採用	新卒	30人					0人	0.0%	0人	0.0%
	中途	88人					16人	18.2%	16人	18.2%
	計	118人					16人	13.6%	16人	13.6%

(5) 翌年4月までの採用予定数の推移（有効回答数 373社）

令和4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72.7%（271社）であった。平成27年度調査以降は採用予定企業割合の増加傾向が続いており、令和2年度調査では減少となったものの、今回は再び増加に転じ、平成25年度調査以降最高の割合となった。



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							計
	1億未満	1~3億	3~5億	5~10億	10~30億	30億以上		
採用予定あり (割合)	40社 (42.1%)	90社 (78.3%)	45社 (81.8%)	36社 (75.0%)	50社 (100.0%)	10社 (100.0%)	271社 (72.7%)	
採用予定なし (割合)	55社 (57.9%)	25社 (21.7%)	10社 (18.2%)	12社 (25.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	102社 (27.3%)	
計	95社 (100.0%)	115社 (100.0%)	55社 (100.0%)	48社 (100.0%)	50社 (100.0%)	10社 (100.0%)	373社 (100.0%)	

採用予定数の推移を見ると、令和3年度から令和4年度にかけては、技術職が新卒者の計で56人減少し338人（14.2%減）、中途採用は14人増加し279人（5.3%増）となり、合計は42人減少の617人（6.4%減）となっている。技能職では、新卒者の計で15人減少し164人（8.4%減）、中途採用は10人増加し226人（4.6%増）となり、合計5人減少の390人（1.3%減）となっている。技術職・技能職の合計では47人減少の1,007人（4.5%減）となっている。

職種・学歴別で減少人数が最も大きいのは技術職の大学・大学院卒で22人の減少（15.2%減）、次いで技術職の高校卒が18人の減少（9.8%減）となっている。

採用年次/採用区分	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	対前年度		
					増減数	増減率	
技術職	新卒	高校	230人	207人	183人	165人	▲18人 ▲9.8%
		短大・高専	86人	69人	66人	50人	▲16人 ▲24.2%
		大学・大学院	175人	163人	145人	123人	▲22人 ▲15.2%
		新卒計	491人	439人	394人	338人	▲56人 ▲14.2%
	中途採用	324人	289人	265人	279人	+14人 +5.3%	
	技術職計	815人	728人	659人	617人	▲42人 ▲6.4%	
技能職	新卒	高校	140人	132人	125人	133人	+8人 +6.4%
		短大・高専	33人	26人	25人	12人	▲13人 ▲52.0%
		大学・大学院	32人	23人	29人	19人	▲10人 ▲34.5%
		新卒計	205人	181人	179人	164人	▲15人 ▲8.4%
	中途採用	268人	271人	216人	226人	+10人 +4.6%	
	技能職計	473人	452人	395人	390人	▲5人 ▲1.3%	
技術職・技能職計		1,288人	1,180人	1,054人	1,007人	▲47人 ▲4.5%	
事務・営業職	新卒	高校	6人	9人	2人	6人	+4人 +200.0%
		短大・高専	4人	3人	4人	5人	+1人 +25.0%
		大学・大学院	16人	14人	12人	6人	▲6人 ▲50.0%
		新卒計	26人	26人	18人	17人	▲1人 ▲5.6%
	中途採用	45人	49人	36人	43人	+7人 +19.4%	
	事務・営業職計	71人	75人	54人	60人	+6人 +11.1%	
合計		1,359人	1,255人	1,108人	1,067人	▲41人 ▲3.7%	

採用予定者数に対する採用者数

採用区分／採用年次		令和元年度		令和2年度		令和3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	56 / 230	24.3%	49 / 207	23.7%	51 / 183	27.9%
		短大・高専	5 / 86	5.8%	5 / 69	7.2%	6 / 66	9.1%
		大学・大学院	16 / 175	9.1%	25 / 163	15.3%	34 / 145	23.4%
		小計	77 / 491	15.7%	79 / 439	18.0%	91 / 394	23.1%
	技能職	高校	19 / 140	13.6%	11 / 132	8.3%	25 / 125	20.0%
		短大・高専	0 / 33	0.0%	2 / 26	7.7%	1 / 25	4.0%
		大学・大学院	3 / 32	9.4%	2 / 23	8.7%	3 / 29	10.3%
小計	22 / 205	10.7%	15 / 181	8.3%	29 / 179	16.2%		
新卒計		99 / 696	14.2%	94 / 620	15.2%	120 / 573	20.9%	
中途	技術職	104 / 324	32.1%	78 / 289	27.0%	56 / 265	21.1%	
	技能職	162 / 268	60.4%	193 / 271	71.2%	80 / 216	37.0%	
	中途計	266 / 592	44.9%	271 / 560	48.4%	136 / 481	28.3%	
総計		365 / 1288	28.3%	365 / 1180	30.9%	256 / 1054	24.3%	
技術職計		181 / 815	22.2%	157 / 728	21.6%	147 / 659	22.3%	
技能職計		184 / 473	38.9%	208 / 452	46.0%	109 / 395	27.6%	

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3年度の新卒者全体の充足率は20.9%で、令和2年度の15.2%から5.7ポイント上昇している。

令和3年度の新卒で最も充足率が高かったのは技術職の高校卒で27.9%、次いで技術職の大学・大学院卒が23.4%、技能職の高校卒が20.0%と続いている。

一方、令和3年度の中途採用全体の充足率は28.3%で、令和元年度44.9%、令和2年度48.4%と比較して低い水準となっているが、年度途中（令和3年8月末時点）の数値であり、年度途中の採用により充足率は年度末に向けて増加していくものと考えられる。

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3年度の技術職が予定数394人に対し採用91人（充足率23.1%）で不足数303人、技能職が予定数179人に対し採用29人（充足率16.2%）で不足数150人となり、合わせて453人が不足している状況となっている。令和2年度の不足数計526人（技術職360人、技能職166人）から減少しているものの、不足傾向が続いていると言える。

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。

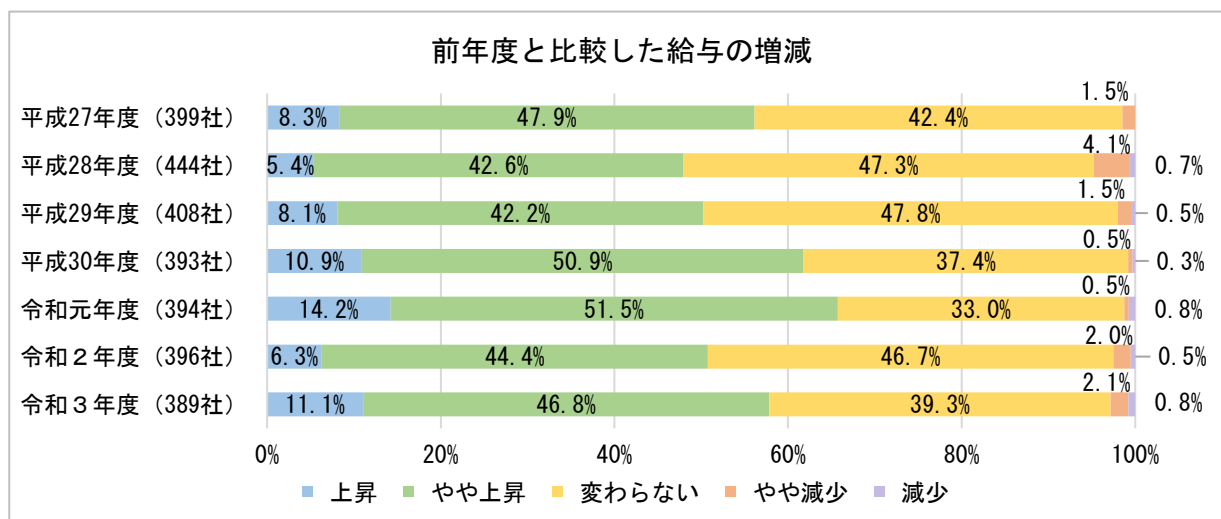
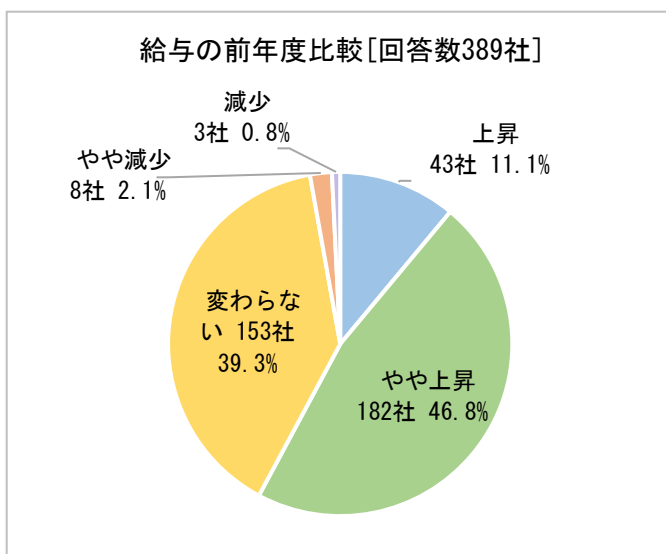
なお、本表については、採用予定数未回答の企業の採用数は計上していないため、P7の(3)採用数とは一致しない箇所がある。



### 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 389 社）

今年度と前年度を比較した従業員の給与（月給）の状況を聞いたところ、「上昇」が 43 社（11.1%）、「やや上昇」が 182 社（46.8%）で合わせて 225 社（57.8%）、「変わらない」が 153 社（39.3%）となっている。



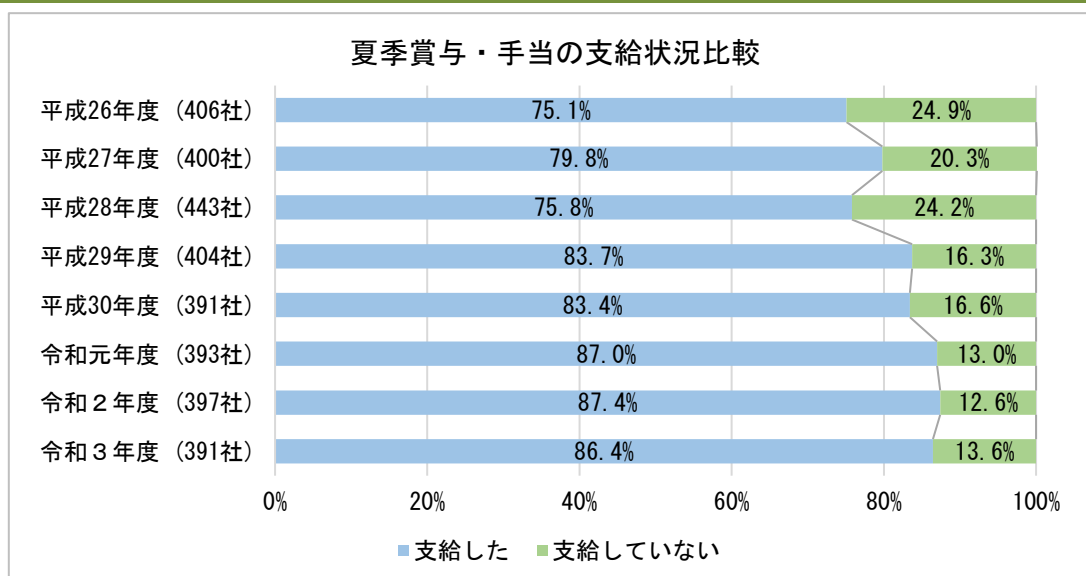
この調査結果を過去の調査と比較すると、「上昇」と「やや上昇」の合計割合は、令和元年度の 65.7%から令和2年度の 50.8%に大きく減少したが、令和3年度は 57.8%に増加した。

また、「やや減少」と「減少」の令和3年度の合計割合は令和2年度の 2.5%を 0.3 ポイント上回る 2.8%になった。これは、平成28年度の計 4.8%に次ぐ数値である。

この結果、令和3年度の「変わらない」の割合は、令和2年度の 46.7%を 7.4 ポイント下回る 39.3%になった。



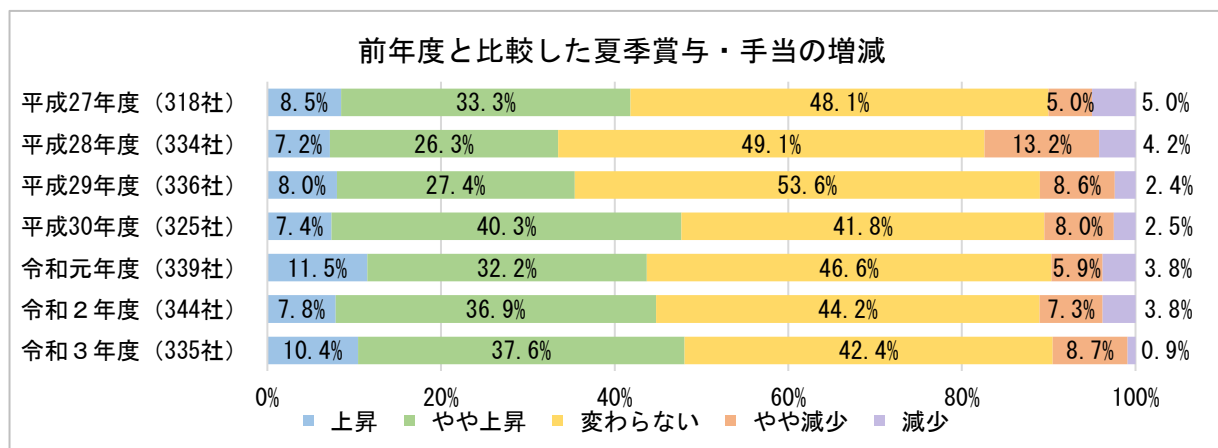
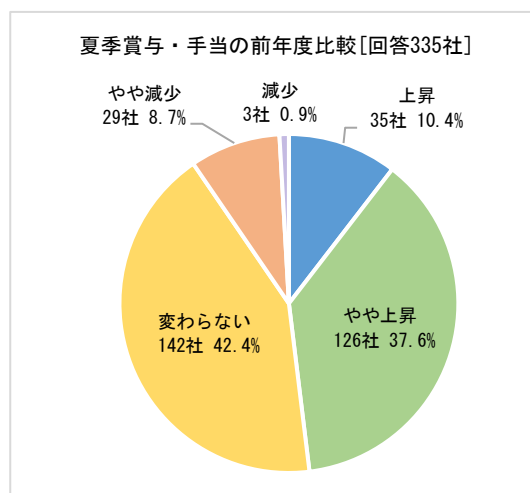
## (2) 従業員の夏季賞与・手当の状況



令和3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86.4% (338社)であり、前年度(87.4%)を1.0ポイント下回ったものの、引き続き80%を超える高い割合を維持している。

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」10.4%(35社)と、「やや上昇」37.6%(126社)の計は48.1%(161社)で、前年度の44.8%(上昇7.8%、やや上昇36.9%)を3.3ポイント上回っている。一方、「やや減少」8.7%(29社)、「減少」0.9%(3社)の計は9.6%(32社)で、前年度の11.0%(やや減少7.3%、減少3.8%)を1.4ポイント下回っている。

回答が最も多い「変わらない」42.4%(142社)と「やや減少」「減少」を合わせると51.9%(174社)で、前年度の55.2%を3.3ポイント下回っている。



夏季賞与・手当が上昇した企業の割合は前年度に続いてやや増加したものの5割弱にとどまっております、賞与・手当の上昇傾向は全体まで広がっているとは言えない状況にある。

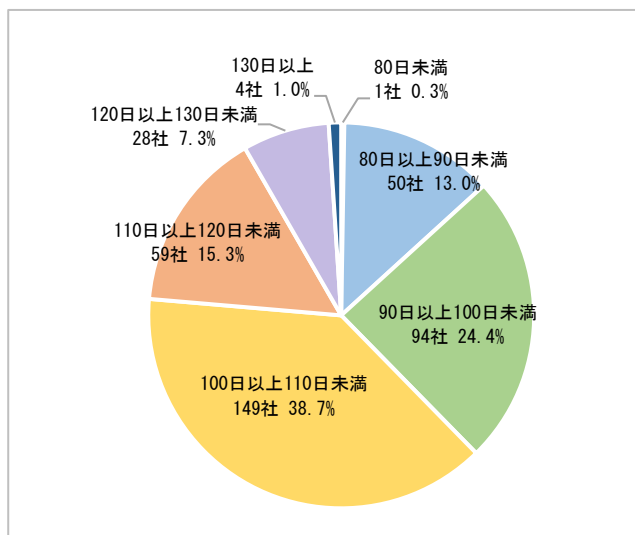
#### 4. 休日数・休日制度について

##### (1) 就業規則に定める年間休日数（有効回答数 385社）

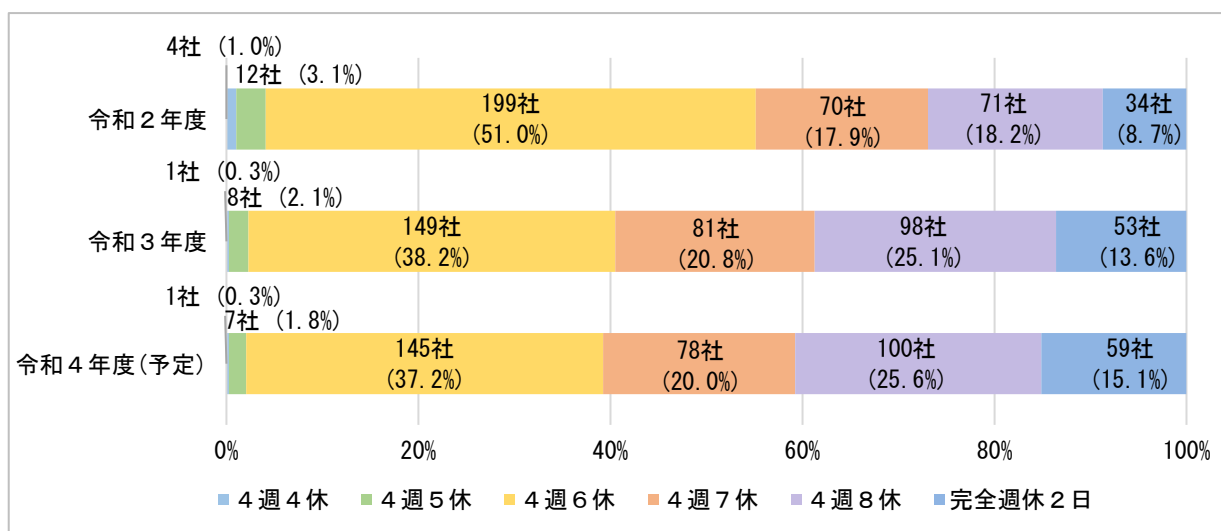
就業規則に定める年間休日数について聞いたところ、「100日以上110日未満」が149社(38.7%)と最も多く、次いで「90日以上100日未満」94社(24.4%)、「110日以上120日未満」59社(15.3%)となっている。

1年間は約52週あるため、完全週休2日の最低年間休日数は104日となるが、年末年始などを考慮すると更に多くの休日が必要となる。

また、全国的にワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が行われていることや、就職活動の際に仕事と個人の生活との両立を重視する若者が多いことから、若者にとって魅力ある産業としていくためには、他産業並の休日が確保できるよう取組みを進めていくことが重要だと考えられる。

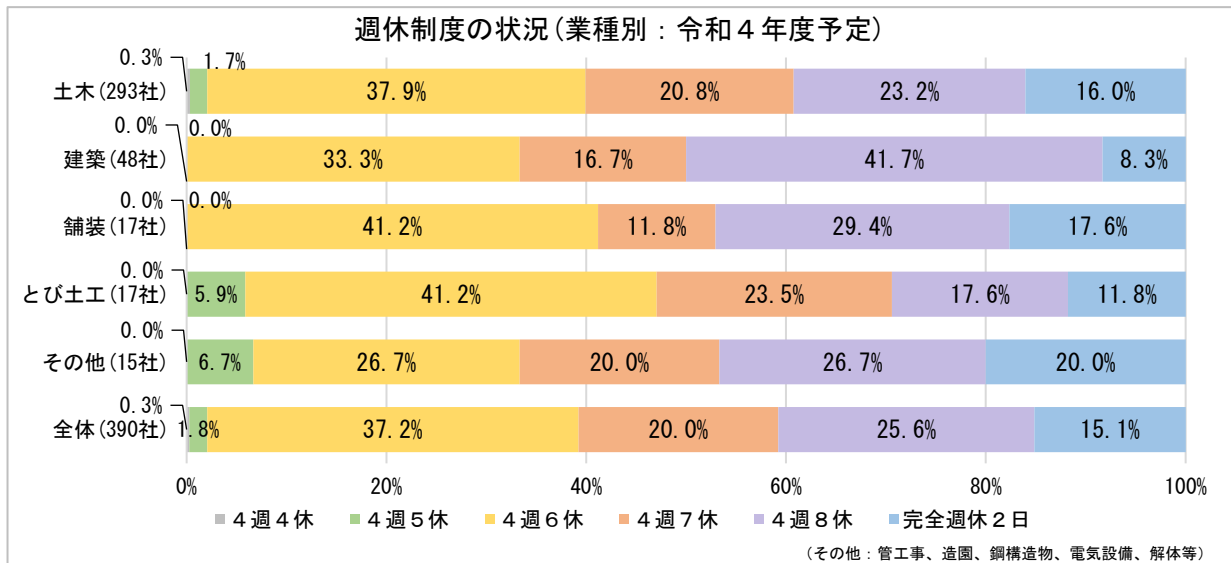


##### (2) 週休制度の状況（有効回答数 390社）



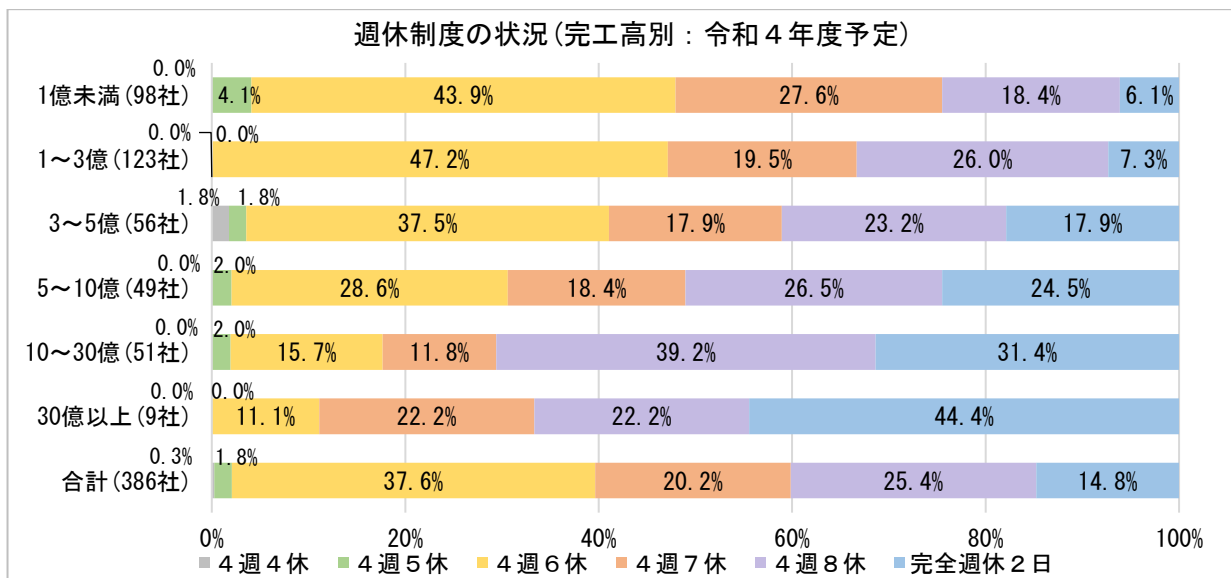
また、令和2年度から4年度(予定)にかけて週休制度の推移を聞いたところ、「4週4休」「4週5休」「4週6休」は徐々に減少し、「4週8休」「完全週休2日」は増加していく傾向がうかがえ、令和3年度には「4週7休」「4週8休」「完全週休2日」の計が232社(59.5%)と過半数を超え、令和4年度の予定では237社(60.8%)となる見込みである。

「4週8休」「完全週休2日」の割合は、令和2年度では合せて105社(26.9%)となっていたが、令和3年度では151社(38.7%)となり、令和4年度の予定では159社(40.8%)となる見込みである。



令和4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、「建築」が計50.0%で最も多く、次いで「舗装」が計47.0%、「その他」が計46.7%、「土木」が計39.2%、「とび土工」が計29.4%となっている。

「完全週休2日」の割合は「その他」が20.0%で最も高く、次いで「舗装」17.6%、「土木」16.0%、「とび土工」11.8%、「建築」8.3%と続いている。「建築」「とび土工」の割合が低い理由として、「建築」は民間発注工事で休日対応を求められるケースが多いこと、「とび土工」は下請工事の割合が高く元請企業のスケジュールに合わせざるを得ないこと等に起因していると考えられる。



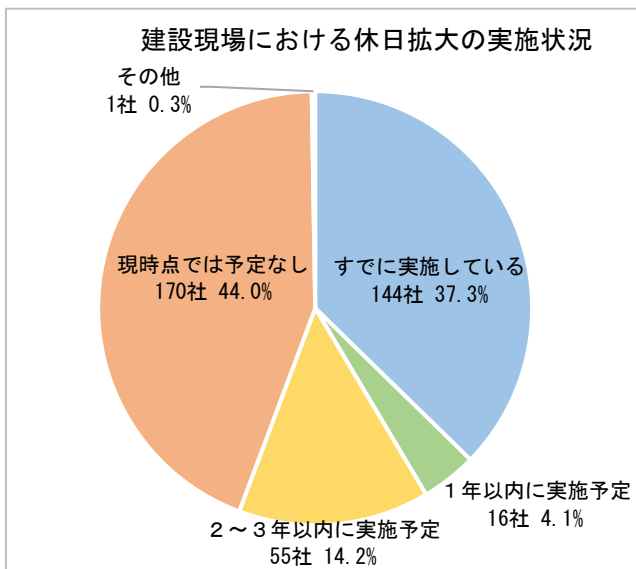
これを完工高区分で見たとところ、「完全週休2日」の割合は「30億以上」が44.4%と最も割合が高く、次いで「10~30億」31.4%、「5~10億」24.5%と続いており、完工高が小さくなるにつれて、その割合も低くなっている。

### (3) 建設現場に従事する職員の休日拡大・確保に向けた取組み（有効回答 386 社）

建設現場に従事する職員の休日拡大・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 144 社 (37.3%) と 4 割近くの企業が実施済の状況であり、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」の 16 社 (4.1%) と「2～3 年以内に実施予定」の 55 社 (14.2%) を合わせて 71 社 (18.4%) となっている。すでに取組みを行っている企業 144 社 (37.3%) と合わせると 3 年以内に 215 社 (55.7%) で休日拡大に向けた取組みが進められることになる。

一方、「現時点では予定していない」も 170 社 (44.0%) と多数を占めていることから、業界全体で働き方改革の取組みをより一層進めていく必要がある。



#### 【業種別の実施状況】

「すでに実施している」の割合は、建築 46.8% (22 社) が最も高く、次いで管工事 42.9% (3 社)、とび土工 41.2% (7 社)、土木 36.6% (106 社) と続いている。

「すでに実施している」に「1 年以内に実施予定」「2～3 年以内に実施予定」を加えた場合の割合は、管工事 85.7% (6 社) が最も高く、次いで建築 59.6% (28 社)、土木 56.2% (163 社) と続いている。

	回答数	すでに実施している	1年以内に実施予定	2～3年以内に実施予定	現時点では予定なし	その他
土木	290社 (100.0%)	106社 (36.6%)	10社 (3.4%)	47社 (16.2%)	126社 (43.4%)	1社 (0.3%)
建築	47社 (100.0%)	22社 (46.8%)	2社 (4.3%)	4社 (8.5%)	19社 (40.4%)	0社 (0.0%)
舗装	17社 (100.0%)	5社 (29.4%)	1社 (5.9%)	1社 (5.9%)	10社 (58.8%)	0社 (0.0%)
とび土工	17社 (100.0%)	7社 (41.2%)	0社 (0.0%)	1社 (5.9%)	9社 (52.9%)	0社 (0.0%)
管工事	7社 (100.0%)	3社 (42.9%)	2社 (28.6%)	1社 (14.3%)	1社 (14.3%)	0社 (0.0%)
造園	2社 (100.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	2社 (100.0%)	0社 (0.0%)
その他	6社 (100.0%)	1社 (16.7%)	1社 (16.7%)	1社 (16.7%)	3社 (50.0%)	0社 (0.0%)
全体	386社 (100.0%)	144社 (37.3%)	16社 (4.1%)	55社 (14.2%)	170社 (44.0%)	1社 (0.3%)

(4) 実施済・実施予定の取組み内容（有効回答 215 社 複数回答）

	実施済		実施予定		合計	
	企業数	有効回答に対する割合	企業数	有効回答に対する割合	企業数	有効回答に対する割合
土曜・日曜の完全週休2日の導入	43 社	(20.0%)	97 社	(45.1%)	140 社	(65.1%)
祝日の原則閉所	58 社	(27.0%)	35 社	(16.3%)	93 社	(43.3%)
新たに特定土曜日の一斉閉所	40 社	(18.6%)	50 社	(23.3%)	90 社	(41.9%)
現場は稼働するが交代制で休日を追加	24 社	(11.2%)	41 社	(19.1%)	65 社	(30.2%)
曜日を限定しない完全週休2日の導入	5 社	(2.3%)	60 社	(27.9%)	65 社	(30.2%)
その他	7 社	(3.3%)	1 社	(0.5%)	8 社	(3.7%)

建設現場に従事する職員の休日拡大・確保に向けた取組みについて「すでに実施している」「1年以内に実施予定」「2～3年以内に実施予定」と回答があった 215 社に対しその取組み内容を聞いたところ、「実施済」の取組みでは「祝日の原則閉所」が 58 社(27.0%)と最も多く、次いで「土曜・日曜の完全週休2日の導入」43 社(20.0%)、「新たに特定土曜日の一斉閉所」40 社(18.6%)と続いている。

「実施予定」の取組みについては、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」が 97 社(45.1%)と最も多く、次いで「曜日を限定しない完全週休2日の導入」60 社(27.9%)、「新たに特定土曜日の一斉閉所」50 社(23.3%)、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」が 41 社(19.1%)と続いている。

「実施済」と「実施予定」の合計では、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」が 140 社(65.1%)で最も多くなっている。次いで「祝日の原則閉所」93 社(43.3%)、「新たに特定土曜日の一斉閉所」が 90 社(41.9%)と続いている。

「その他」では、「会社カレンダーで年間休日を増やし、段階的に完全週休2日へ移行」「祝日と土曜日のバランスを考慮した会社カレンダーの設定」などがあつた。

また、回答の中には、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」と「曜日を限定しない完全週休2日の導入」の両方を実施済みと回答するなど、複数の取組みを実施・実施予定としている企業がある。これは、土木部門と建築部門など、部署により従事内容等が異なる中で年間を通して職員が公平に休日数を確保できるよう、部門別に休日制度を分けていることによると考えられる。

なお、実施済みの取組みの組合せをまとめたものが次の表となる。表は2つまでの取組みについてまとめたが、回答には3つ以上の取組みを行なっている企業もある。

取組済内容①	取組済企業数	取組済内容②					
		単独	土曜・日曜の完全週休2日の導入	祝日の原則閉所	新たに特定土曜日の一斉閉所	現場は稼働するが交代制で休日を追加	曜日を限定しない完全週休2日の導入
土曜・日曜の完全週休2日の導入	43 社	31 社		10 社	1 社	5 社	2 社
祝日の原則閉所	58 社	29 社	10 社		16 社	9 社	2 社
新たに特定土曜日の一斉閉所	40 社	21 社	1 社	16 社		6 社	1 社
現場は稼働するが交代制で休日を追加	24 社	10 社	5 社	9 社	6 社		2 社
曜日を限定しない完全週休2日の導入	5 社	3 社	2 社	2 社	1 社	2 社	

回答数の多い「土木」と「建築」について、取組み内容の内訳を見ると、次の表のとおりとなる。

取組みの「実施済」と「実施予定」を合わせた割合で土木と建築での差が大きいのは「土曜・日曜の完全週休2日の導入」で、土木は68.7%（112社）、建築は46.4%（13社）と22.3ポイントの差がある。次いで差が大きいのは「新たに特定土曜日の一斉閉所」で、土木が39.3%（64社）に対し建築が57.1%（16社）と17.8ポイントの差となっている。

公共工事の割合が高い土木工事では、国や県をはじめとした公共発注機関によって「週休2日制モデル工事」など週休2日の確保に向けた取組みが進められていることから、土曜・日曜休みの計画が立てやすく、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」の導入割合が建築に比べて高くなっていると考えられる。

一方、建築工事では民間工事が主体であり、建物の引渡し日が事前に決まっており十分な施工期間が確保できない場合や、稼働中の施設で土日の施工を求められる場合があるなどの要因から、完全週休2日制の導入には様々な障壁があると考えられるものの、休日の確保は働き方改革や人材の確保・定着の観点からも重要であることから、「新たに特定土曜日の一斉閉所」を行いながら徐々に休日の確保に向けて取組んでいる段階だと考えられる。

他の取組みで実施済と実施予定の合計の差を見ると、「祝日の原則閉所」は5.5ポイント（土木44.8%、建築39.3%）、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」が0.8ポイント（土木31.3%、建築32.1%）、「曜日を限定しない完全週休2日の導入」が6.3ポイント（土木31.3%、建築25.0%）と、土木と建築での大きな差は生じていない。

#### 【業種別の取組み内容】

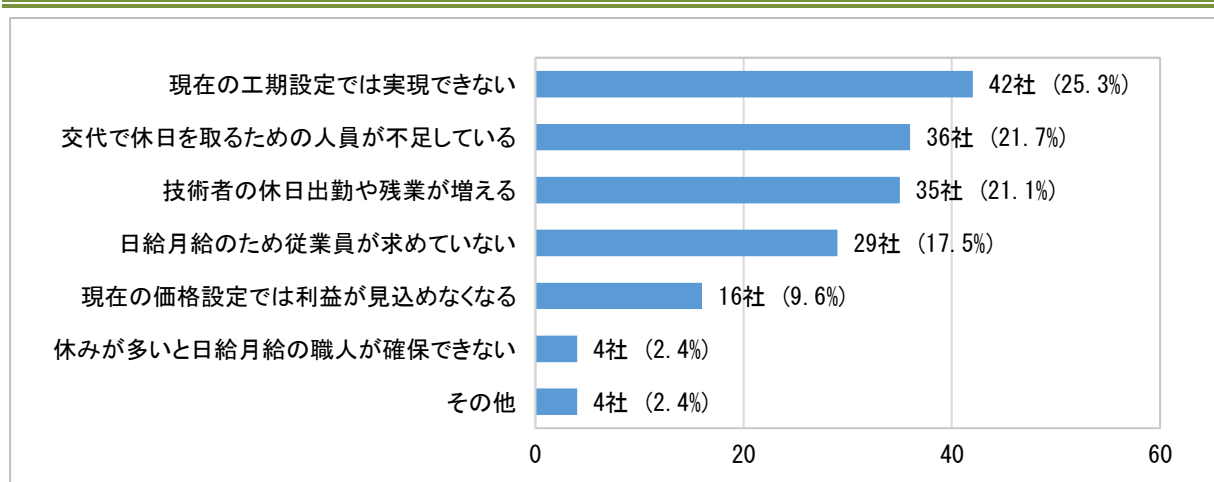
土木（163社（実施済106社、実施予定57社））

	実施済		実施予定		合計	
	企業数	割合	企業数	割合	企業数	割合
土曜・日曜の完全週休2日の導入	38社	23.3%	74社	45.4%	112社	68.7%
祝日の原則閉所	45社	27.6%	28社	17.2%	73社	44.8%
新たに特定土曜日の一斉閉所	24社	14.7%	40社	24.5%	64社	39.3%
現場は稼働するが交代制で休日を追加	15社	9.2%	36社	22.1%	51社	31.3%
曜日を限定しない完全週休2日の導入	4社	2.5%	47社	28.8%	51社	31.3%
その他	5社	3.1%	1社	0.6%	6社	3.7%

建築（28社（実施済22社、実施予定6社））

	実施済		実施予定		合計	
	企業数	割合	企業数	割合	企業数	割合
土曜・日曜の完全週休2日の導入	2社	7.1%	11社	39.3%	13社	46.4%
祝日の原則閉所	6社	21.4%	5社	17.9%	11社	39.3%
新たに特定土曜日の一斉閉所	10社	35.7%	6社	21.4%	16社	57.1%
現場は稼働するが交代制で休日を追加	6社	21.4%	3社	10.7%	9社	32.1%
曜日を限定しない完全週休2日の導入	0社	0.0%	7社	25.0%	7社	25.0%
その他	2社	7.1%	0社	0.0%	2社	7.1%

(5) 取組みを予定していない理由 (有効回答 166 社 回答 1 つ)



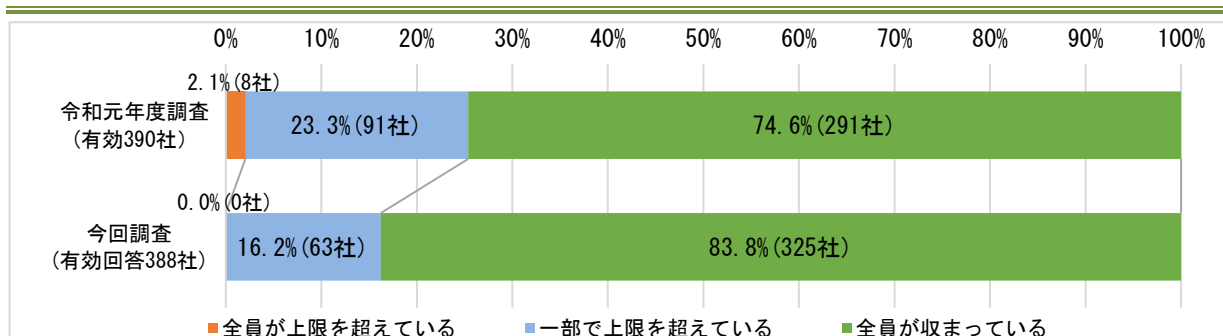
休日拡大・確保への取組みについて「現時点では予定していない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「現在の工期設定では実現できない」が42社(25.3%)と最も多く、次いで「交代で休日を取るための人員が不足している」が36社(21.7%)、「技術者の休日出勤や残業が増える」が35社(21.1%)、「日給月給のため従業員が求めている」が29社(17.5%)と続いている。

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. 働き方改革（長時間労働の是正）への対応について

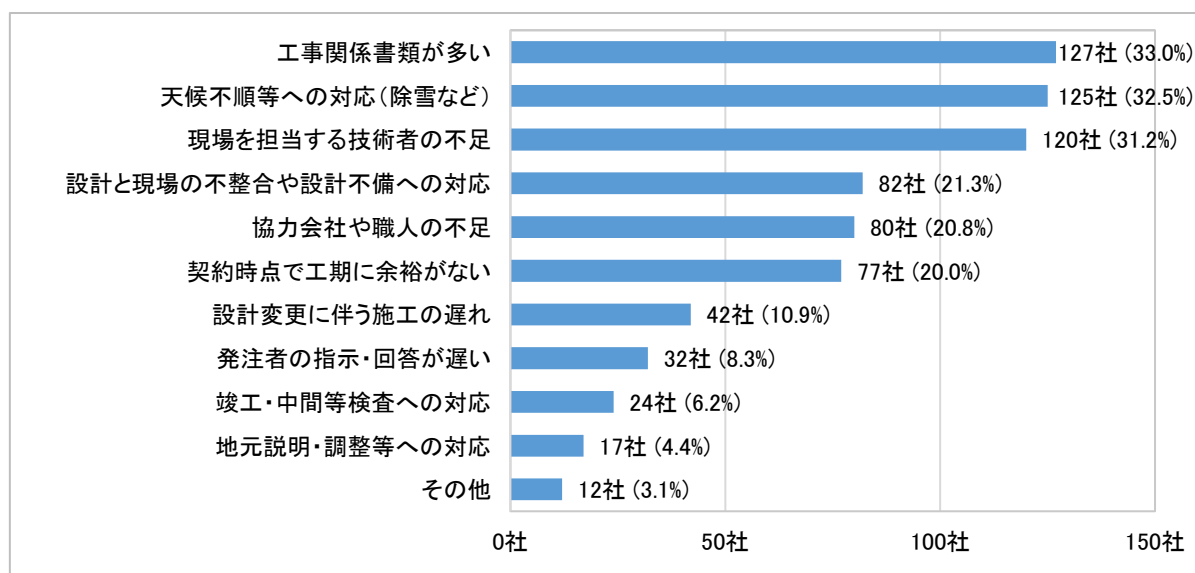
### (1) 建設現場の時間外労働時間の状況（有効回答 388 社 回答 1 つ）



技術者・技能者の時間外労働時間が上限規制に収まっているか聞いたところ、「全員が収まっている」が325社(83.8%)と最も多く、次いで「一部で上限を超えている」が63社(16.2%)であった。

令和元年度調査と比較すると、「全員が収まっている」の割合は9.6ポイント増加して83.8%、「一部で上限を超えている」の割合は7.1ポイント減少し16.2%、「全員が上限を超えている」は皆減してゼロとなり改善傾向にあると考えられるが、労働時間の上限規制が令和6年4月から建設業でも適用されることから、必要な情報提供等を行ない長時間労働の是正を促していく必要があると言える。

### (2) 技術者・技能者の休日出勤・時間外労働の主な要因（有効回答 385 社 回答 2 つまで）

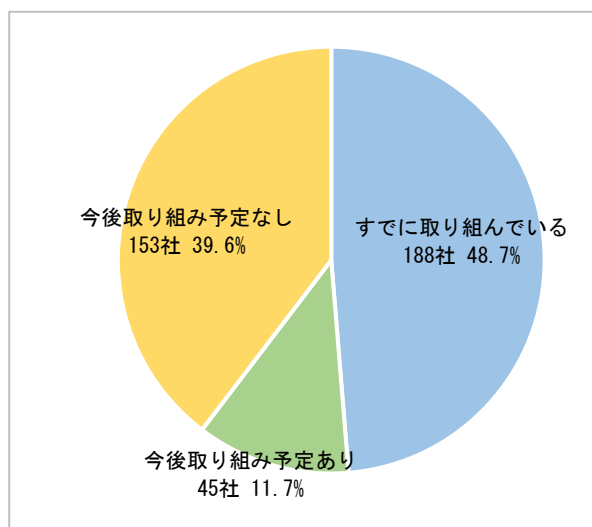


技術者・技能者の休日出勤や時間外労働が生じる主な要因と考えられるものを聞いたところ、「工事関係書類が多い」が127社(33.0%)で最も多く、次いで「天候不順等への対応(除雪など)」125社(32.5%)、「現場を担当する技術者の不足」120社(31.2%)、「設計と現場の不整合や設計不備への対応」82社(21.3%)、「協力会社や職人の不足」80社(20.8%)、「契約時点で工期に余裕がない」77社(20.0%)と続いている。

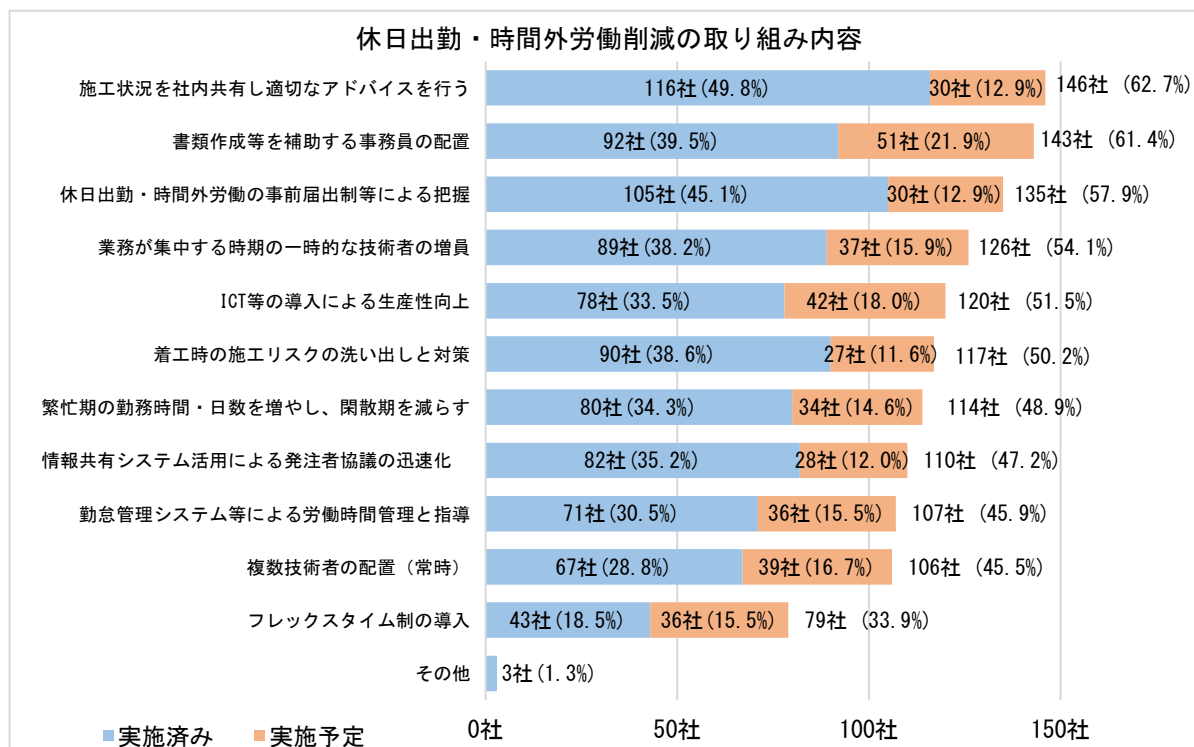


(3) 技術者・技能者の休日出勤・時間外労働削減の取組み状況 (有効回答数 386 社 回答 1 つ)

技術者・技能者の休日出勤や時間外労働の削減に取り組んでいるか聞いたところ、「すでに取り組んでいる」が 188 社 (48.7%) と半数近くを占めており、「今後取組み予定あり」は 45 社 (11.7%)、「今後取組み予定なし」は 153 社 (39.6%) であった。



(4) 技術者・技能者の休日出勤・時間外労働削減の取組み内容 (有効回答数 233 社 複数回答)

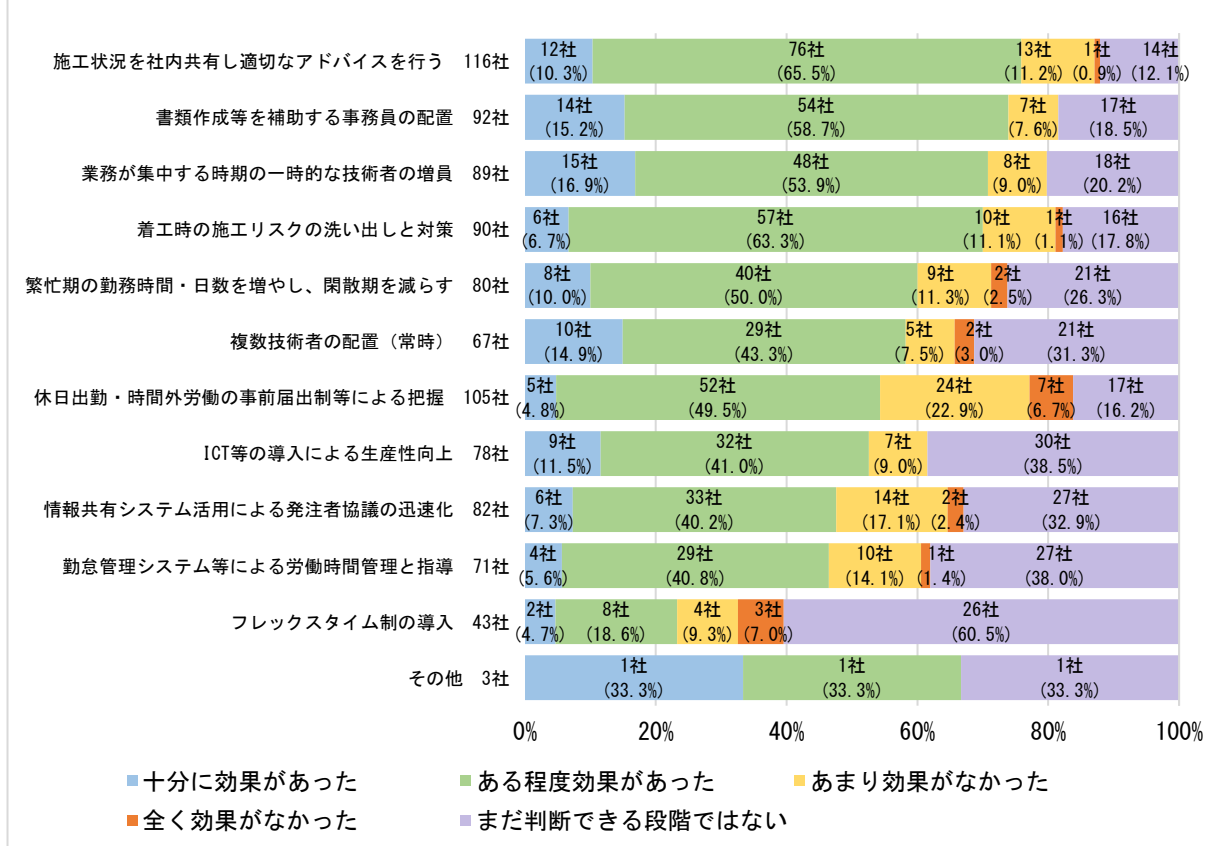


前問で技術者・技能者の休日出勤・時間外労働削減に「すでに取り組んでいる」または「今後取組み予定あり」と回答した企業 233 社に、その取組み内容を聞いたところ、「実施済み」と「実施予定」の合計では、「施工状況を社内共有し適切なアドバイスを行う」が 146 社 (62.7%) と最も多く、次いで「書類作成等を補助する事務員の配置」143 社 (61.4%)、「休日出勤・時間外労働の事前届出制等による把握」135 社 (57.9%) が続いている。

「実施済み」の取組みでは、「施工状況を社内共有し適切なアドバイスを行う」が 116 社 (49.8%) と最も多く、次いで「休日出勤・時間外労働の事前届出制等による把握」105 社 (45.1%)、「書類作成等を補助する事務員の配置」92 社 (39.5%) が続いている。

「その他」は、「負担が大きそうな現場の受注を控える」「工程管理を工夫する」があった。

休日出勤・時間外労働削減の取組み効果



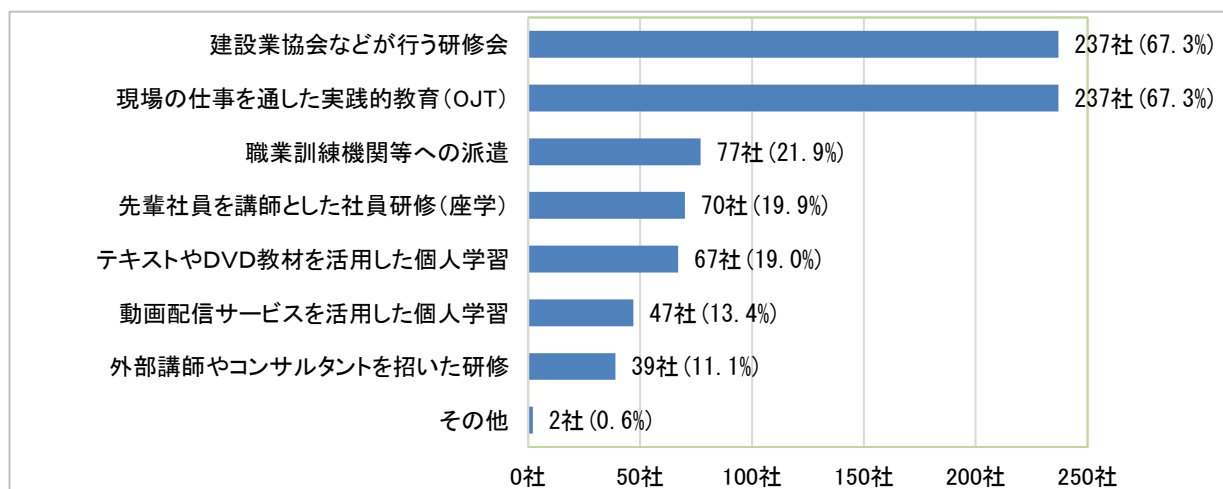
また、「実施済み」と回答した取組みについて、取組みの効果を聞いたところ、「十分に効果があった」と「ある程度効果があった」の合計割合は、実施済み企業の取組内容として回答が最も多かった「施工状況を社内共有し適切なアドバイスを行う」が75.9%（「十分に効果があった」10.3%、「ある程度効果があった」65.5%）と最も高く、次いで3番目に回答が多かった「書類作成等を補助する事務員の配置」が73.9%（同15.2%、58.7%）、5番目に回答が多かった「業務が集中する時期の一時的な技術者の増員」が70.8%（同16.9%、53.9%）となっている。

一方、「あまり効果がなかった」「全く効果がなかった」の合計割合では、実施済み企業の取組内容として2番目に回答が多かった「休日出勤・時間外労働の事前届出制等による把握」が29.6%（「あまり効果がなかった」22.9%、「全く効果がなかった」6.7%）で最も高く、次いで「情報共有システム等活用による発注者との協議の迅速化」19.5%（同17.1%、2.4%）、「フレックスタイム制の導入」16.3%（同9.3%、7.0%）と続いている。

こうしたことから、「休日出勤・時間外労働の事前届出制等による把握」が休日出勤や時間外労働の削減に及ぼす効果は限定的だと考えられる。

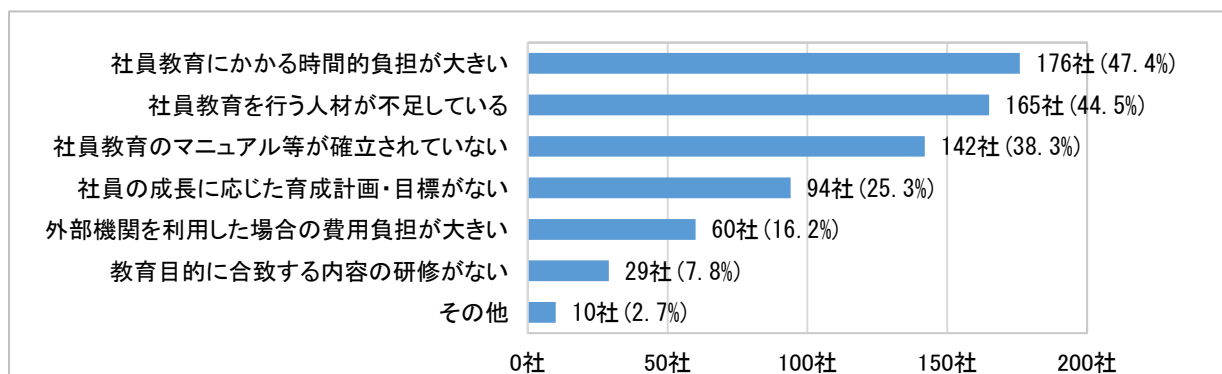
## 6. 社員教育について

### (1) 技術者・技能者育成の取組み内容 (有効回答数 352 社 複数回答)



技術者・技能者の育成についての取組み内容を聞いたところ、「建設業協会などが行う研修会」と「現場の仕事を通じた実践的教育(OJT)」がいずれも237社(67.3%)で最も多く、次いで「職業訓練機関等への派遣」77社(21.9%)、「先輩社員を講師とした社員研修(座学)」70社(19.9%)、「テキストやDVD教材を活用した個人学習」67社(19.0%)となっている。

### (2) 技術者・技能者育成に当たっての課題(有効回答数 371 社 回答2つまで)



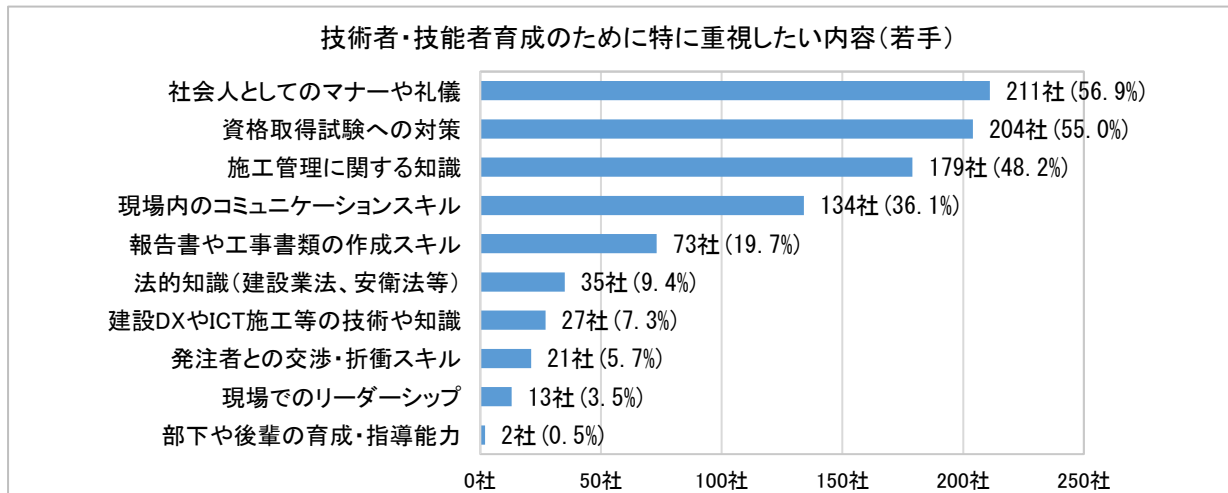
技術者・技能者の育成に当たっての課題では、「社員教育にかかる時間的負担が大きい」が176社(47.4%)で最も高く、次いで「社員教育を行う人材が不足している」165社(44.5%)、「社員教育のマニュアル等が確立されていない」142社(38.3%)、「社員の成長に応じた育成計画・目標がない」94社(25.3%)となっている。

人事など社員育成に係る部門がある大手企業と違い、中小企業では通常業務に従事しながら若手を育成しなければならないケースが多く、OJT担当となる現場技術者等に負担が生じていると感じている企業が多いと言える。

### (3) 技術者・技能者育成に当たり特に重視したい内容(有効回答数 371 社 複数回答)

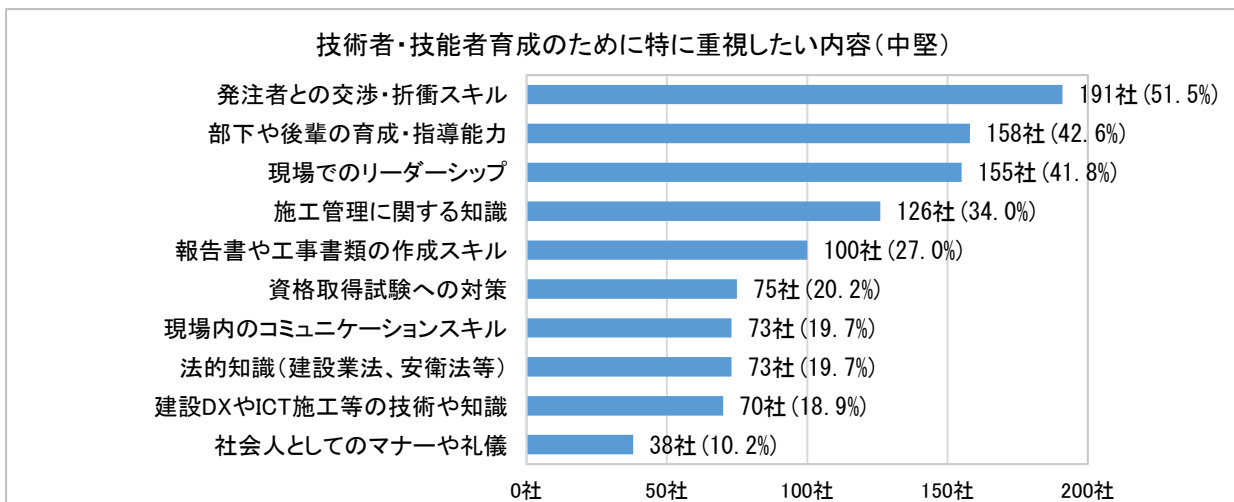
技術者・技能者の育成に当たり特に重視したい内容について「若手」と「中堅」に分けてそれぞれ聞いたところ、次の結果となった。

#### ① 若手



若手では、「社会人としてのマナーや礼儀」が211社(56.9%)と最も多く、次いで「資格取得試験への対策」204社(55.0%)、「施工管理に関する知識」179社(48.2%)、「現場内のコミュニケーションスキル」134社(36.1%)となっている。

#### ② 中堅



中堅については、「発注者との交渉・折衝スキル」が191社(51.5%)と最も多く、次いで「部下や後輩の育成・指導能力」158社(42.6%)、「現場でのリーダーシップ」155社(41.8%)、「施工管理に関する知識」126社(34.0%)となっている。

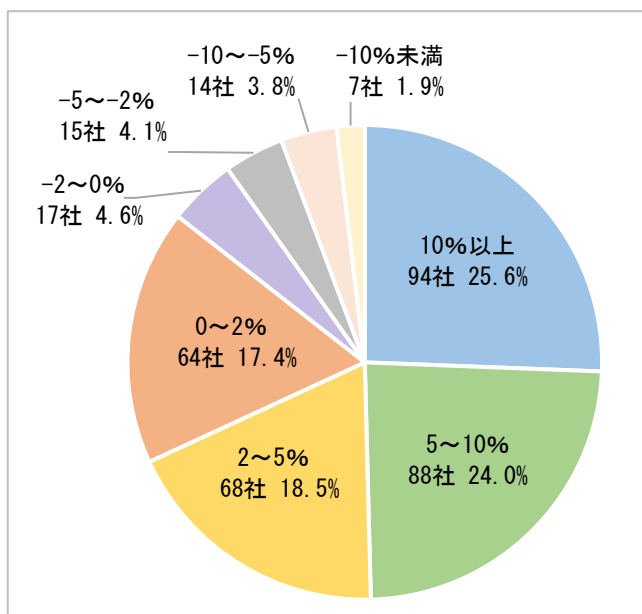
役職や階層に応じて求められる能力が異なり、「若手」では基礎的な能力の向上、「中堅」では現場を運営・牽引していく能力の育成が重視されている。

## 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 367 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「10%以上」の94社(25.6%)であり、次いで「5~10%」88社(24.0%)、「2~5%」68社(18.5%)、「0~2%」64社(17.4%)となり、黒字回答(営業利益率0%以上)の合計は314社(85.6%)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%」の17社(4.6%)であり、次いで「-5~-2%」15社(4.1%)、「-10~-5%」14社(3.8%)、「-10%未満」7社(1.9%)で、赤字回答(0%未満)の合計は53社(14.4%)となっている。



また、主たる業種別に営業利益率をみると、土木では「10%以上」が最も多く73社(26.6%)、次いで「5~10%」70社(25.5%)で、この2つを合わせて143社(52.2%)と半数を超えている。

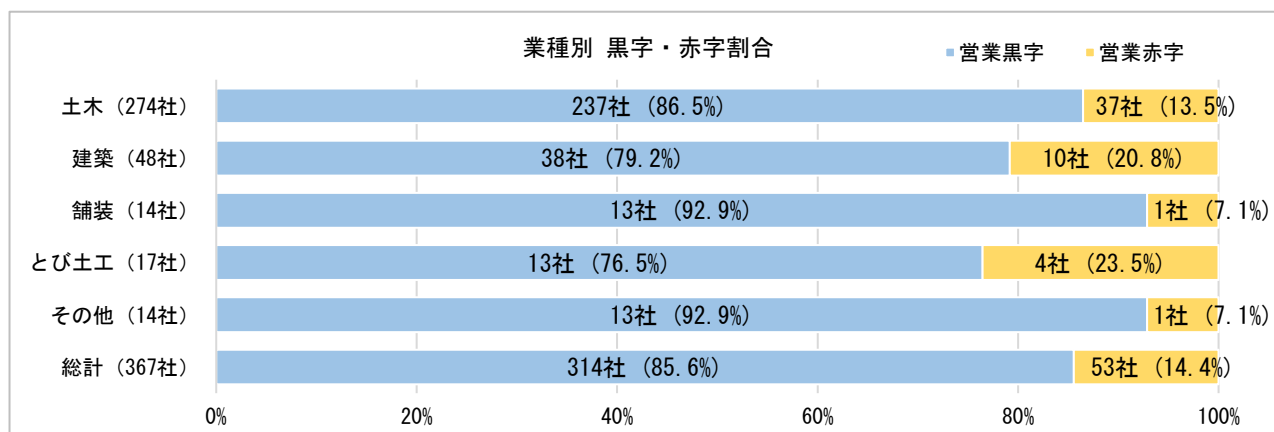
建築では「2~5%」が最も多く14社(29.2%)、次いで「0~2%」13社(27.1%)で、この2つを合わせて27社(56.3%)と半数を超えている。

営業利益率の単純平均は、土木6.2%、建築2.9%、舗装5.1%、とび土工10.3%、その他7.0%となっている。

業種別の黒字割合をみると、舗装とその他が92.9%と最も高く、次いで土木86.5%、建築79.2%、とび土工76.5%となっている。

業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	総計
10%以上	73社 (26.6%)	5社 (10.4%)	1社 (7.1%)	9社 (52.9%)	6社 (42.9%)	94社 (25.6%)
5%~10%	70社 (25.5%)	6社 (12.5%)	6社 (42.9%)	3社 (17.6%)	3社 (21.4%)	88社 (24.0%)
2%~5%	46社 (16.8%)	14社 (29.2%)	5社 (35.7%)	1社 (5.9%)	2社 (14.3%)	68社 (18.5%)
0%~2%	48社 (17.5%)	13社 (27.1%)	1社 (7.1%)	0社 (0.0%)	2社 (14.3%)	64社 (17.4%)
-2%~0%	12社 (4.4%)	4社 (8.3%)	1社 (7.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	17社 (4.6%)
-5%~-2%	10社 (3.6%)	3社 (6.3%)	0社 (0.0%)	2社 (11.8%)	0社 (0.0%)	15社 (4.1%)
-10%~-5%	10社 (3.6%)	2社 (4.2%)	0社 (0.0%)	2社 (11.8%)	0社 (0.0%)	14社 (3.8%)
-10%未満	5社 (1.8%)	1社 (2.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (7.1%)	7社 (1.9%)
合計	274社 (100.0%)	48社 (100.0%)	14社 (100.0%)	17社 (100.0%)	14社 (100.0%)	367社 (100.0%)
営業利益率 (単純平均)	6.2%	2.9%	5.1%	10.3%	7.0%	5.9%

(※その他：機械器具設置、電気設備、解体等)



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、「10%以上」が27.0%(115社中31社)と最も多く、次いで「5～10%」20.9%(同24社)、「2～5%」20.0%(同23社)となっている。

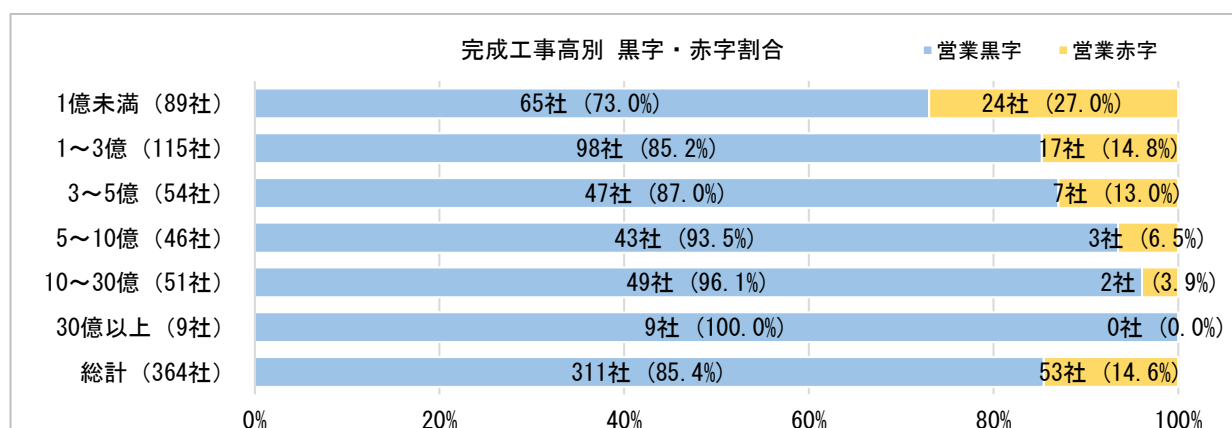
次に企業数が多い「1億円未満」でも、「10%以上」が29.2%(89社中26社)と最も多く、次いで「5～10%」20.2%(同18社)、「0～2%」15.7%(14社)と続いている。

営業利益率の単純平均をみると、「5～10億円」「10～30億円」の階層が6.7%で最も高く、「1億円未満」「30億円以上」が最も低く4.8%となっている。

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。

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
10%以上	26社 (29.2%)	31社 (27.0%)	14社 (25.9%)	11社 (23.9%)	10社 (19.6%)	1社 (11.1%)	93社 (25.5%)
5%～10%	18社 (20.2%)	24社 (20.9%)	12社 (22.2%)	17社 (37.0%)	14社 (27.5%)	3社 (33.3%)	88社 (24.2%)
2%～5%	7社 (7.9%)	23社 (20.0%)	10社 (18.5%)	9社 (19.6%)	15社 (29.4%)	2社 (22.2%)	66社 (18.1%)
0%～2%	14社 (15.7%)	20社 (17.4%)	11社 (20.4%)	6社 (13.0%)	10社 (19.6%)	3社 (33.3%)	64社 (17.6%)
-2%～0%	7社 (7.9%)	7社 (6.1%)	1社 (1.9%)	1社 (2.2%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	17社 (4.7%)
-5%～-2%	4社 (4.5%)	3社 (2.6%)	5社 (9.3%)	2社 (4.3%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	15社 (4.1%)
-10%～-5%	9社 (10.1%)	5社 (4.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	14社 (3.8%)
-10%未満	4社 (4.5%)	2社 (1.7%)	1社 (1.9%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	7社 (1.9%)
合計	89社 (100.0%)	115社 (100.0%)	54社 (100.0%)	46社 (100.0%)	51社 (100.0%)	9社 (100.0%)	364社 (100.0%)
平均営業利益率 (単純平均)	4.8%	6.2%	6.2%	6.7%	6.7%	4.8%	5.9%

※大手企業3社を除く



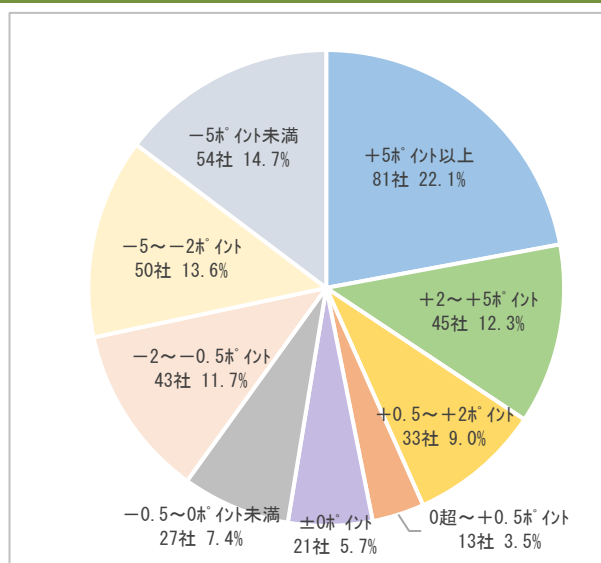


## (2) 営業利益率の前期比較 (有効回答 367 社)

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「+5ポイント以上」81社(22.1%)、次いで「-5ポイント未満」54社(14.7%)、「-5ポイント以上～-2ポイント未満」50社(13.6%)、「+2ポイント以上～+5ポイント未満」45社(12.3%)、「-2ポイント以上～-0.5ポイント未満」43社(11.7%)となっている。

これを「増加」「減少」の区分で見ると、「増加」は計172社(46.9%)、「減少」は計174社(47.4%)で、「増加」と「減少」がほぼ同じ割合を占めており、業界全体で経営環境が改善しているとは言えない状況にある。



増減幅	企業数	割合
+5ポイント以上	81社	22.1%
+2ポイント以上～+5ポイント未満	45社	12.3%
+0.5ポイント以上～+2ポイント未満	33社	9.0%
+0ポイント超～+0.5ポイント未満	13社	3.5%
±0ポイント	21社	5.7%
-0.5ポイント以上～0ポイント未満	27社	7.4%
-2ポイント以上～-0.5ポイント未満	43社	11.7%
-5ポイント以上～-2ポイント未満	50社	13.6%
-5ポイント未満	54社	14.7%
計	367社	100.0%

業種別で「増加」が「減少」を上回っているのは、「土工」(増加133社、減少127社)、「舗装」(増加8社、減少6社)、「とび土工」(増加10社、減少7社)の3業種で、建築では「減少」が「増加」を上回っている。

業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
営業利益率						
増加	133社 (48.5%)	16社 (33.3%)	8社 (57.1%)	10社 (58.8%)	5社 (35.7%)	172社 (46.9%)
横ばい	14社 (5.1%)	3社 (6.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	4社 (28.6%)	21社 (5.7%)
減少	127社 (46.4%)	29社 (60.4%)	6社 (42.9%)	7社 (41.2%)	5社 (35.7%)	174社 (47.4%)
計	274社 (100.0%)	48社 (100.0%)	14社 (100.0%)	17社 (100.0%)	14社 (100.0%)	367社 (100.0%)

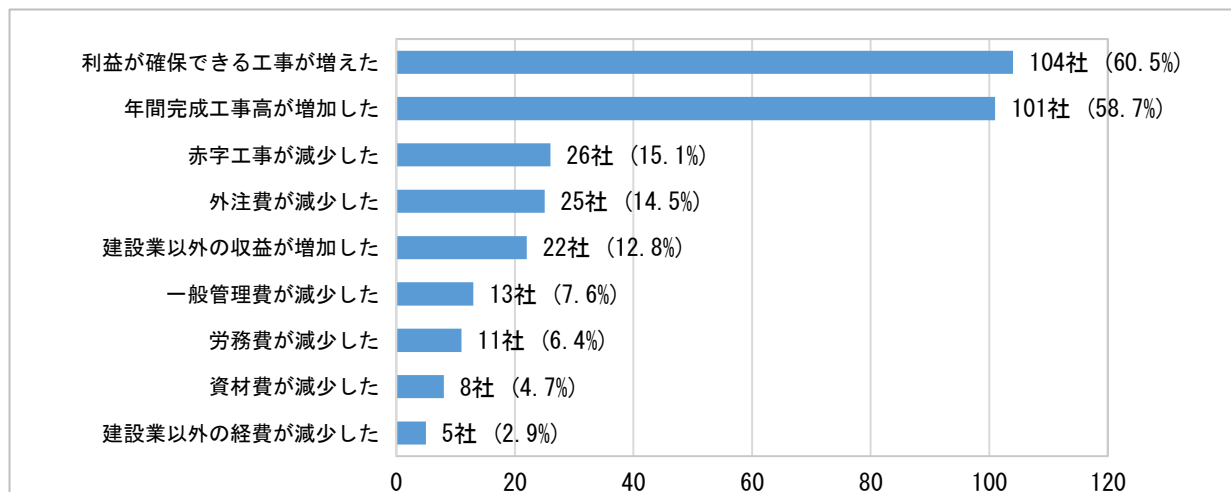
(※その他：機械器具設置、電気設備、解体等)

また、大手企業3社を除いた364社の回答を完成工事高別にみると、「1億未満」の区分では「減少」が「増加」を上回っているものの、完工高1億円以上の区分で「増加」が「減少」を上回っている。

完工高(円)	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億以上	計
営業利益率							
増加	35社 (39.3%)	58社 (50.4%)	26社 (48.1%)	24社 (52.2%)	24社 (47.1%)	5社 (55.6%)	172社 (47.3%)
横ばい	6社 (6.7%)	6社 (5.2%)	5社 (9.3%)	0社 (0.0%)	4社 (7.8%)	0社 (0.0%)	21社 (5.8%)
減少	48社 (53.9%)	51社 (44.3%)	23社 (42.6%)	22社 (47.8%)	23社 (45.1%)	4社 (44.4%)	171社 (47.0%)
計	89社 (100.0%)	115社 (100.0%)	54社 (100.0%)	46社 (100.0%)	51社 (100.0%)	9社 (100.0%)	364社 (100.0%)

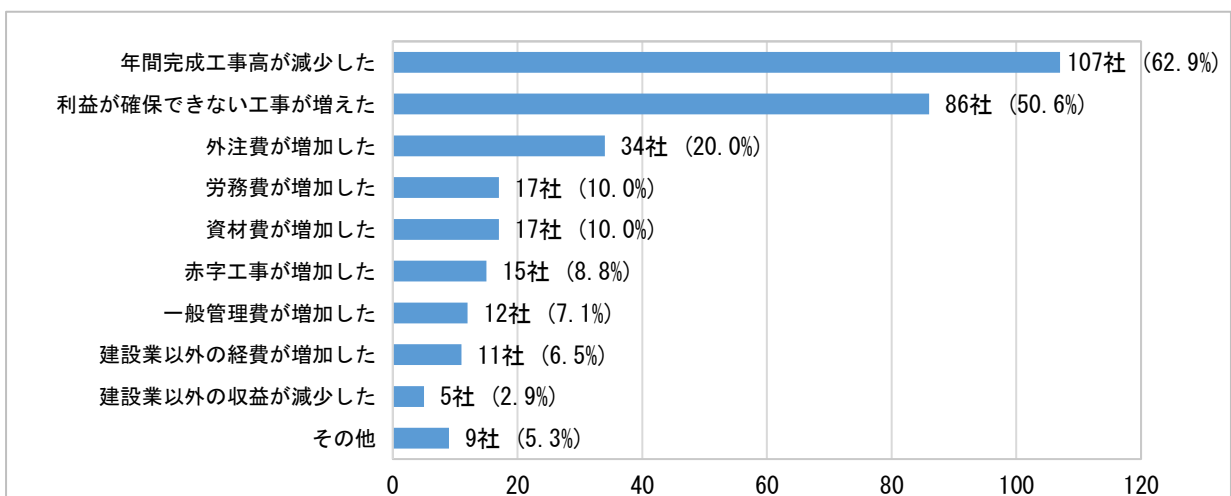
※大手企業3社を除く

(3) 営業利益率が増加した理由 (有効回答数 172 社 回答 2 つまで)



営業利益率が増加したと回答した企業にその理由を聞いたところ、「利益が確保できる工事が増えた」が104社(60.5%)と最も多く、次いで「年間完成工事高が増加した」101社(58.7%)、「赤字工事が減少した」26社(15.1%)、「外注費が減少した」25社(14.5%)と続いている。

(4) 営業利益率が減少した理由 (有効回答数 170 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 174 社中 170 社の回答があり、「年間完成工事高が減少した」が107社(62.9%)と最も多く、次いで「利益が確保できない工事が増えた」86社(50.6%)、「外注費が増加した」34社(20.0%)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。

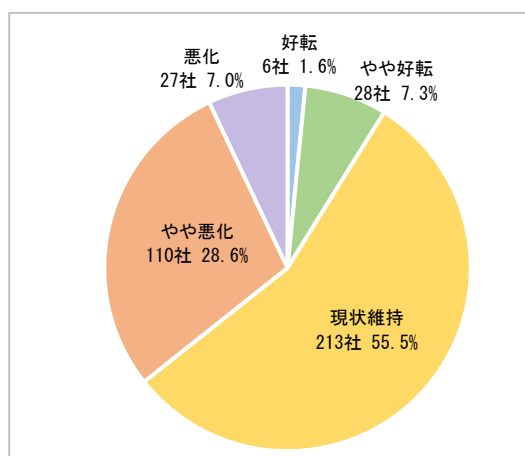
なお、「その他」では、「新型コロナウイルスの影響による施工の遅れが影響した」「コロナ自粛による市場停滞が影響した」「技術者が高齢により退職し、受注機会を逸失した」「労務費、外注費、資材費、一般管理費等のコスト増加等、複合的な理由」などがあつた。



## 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 384 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213社(55.5%)と最も多くなっている。一方、「悪化」「やや悪化」の合計は35.7%で、「好転」「やや好転」の合計8.9%を26.8ポイント上回っているが、昨年度調査と比較すると「好転」「やや好転」の合計割合は7.4%から8.9%に上昇し、「悪化」「やや悪化」の合計は45.3%から35.7%に低下していることから、今後の見通しが改善したと感じている企業が増加したと考えられる。



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「とび土工」の計47.1%で、次いで「建築」が39.6%となっている。

見通し	業種					計
	土木	建築	舗装	とび土工	その他	
好転	3社 (1.0%)	2社 (4.2%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (6.7%)	6社 (1.6%)
やや好転	19社 (6.6%)	4社 (8.3%)	4社 (23.5%)	0社 (0.0%)	1社 (6.7%)	28社 (7.3%)
現状維持	165社 (57.5%)	23社 (47.9%)	7社 (41.2%)	9社 (52.9%)	9社 (60.0%)	213社 (55.5%)
やや悪化	81社 (28.2%)	15社 (31.3%)	4社 (23.5%)	6社 (35.3%)	4社 (26.7%)	110社 (28.6%)
悪化	19社 (6.6%)	4社 (8.3%)	2社 (11.8%)	2社 (11.8%)	0社 (0.0%)	27社 (7.0%)
計	287社 (100.0%)	48社 (100.0%)	17社 (100.0%)	17社 (100.0%)	15社 (100.0%)	384社 (100.0%)

(※その他：機械器具設置、電気設備、解体等)

また、大手企業4社を除いた380社の回答を完成工事高別で見ると、いずれの完工高階層でも「現状維持」が最も多く半数前後を占めている、次いで多いのが「やや悪化」で30%前後を占めている。「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」の取組みがなされているものの、コロナ禍による民間建設投資の減少などに伴う景況感の悪化が影響していると考えられる。

見通し	完工高(円)						計
	1億未満	1~3億	3~5億	5~10億	10~30億	30億以上	
好転	1社 (1.0%)	1社 (0.8%)	2社 (3.6%)	1社 (2.1%)	0社 (0.0%)	1社 (11.1%)	6社 (1.6%)
やや好転	6社 (6.3%)	9社 (7.4%)	3社 (5.5%)	6社 (12.5%)	3社 (5.9%)	1社 (11.1%)	28社 (7.4%)
現状維持	47社 (49.0%)	71社 (58.7%)	32社 (58.2%)	22社 (45.8%)	34社 (66.7%)	4社 (44.4%)	210社 (55.3%)
やや悪化	29社 (30.2%)	34社 (28.1%)	14社 (25.5%)	16社 (33.3%)	13社 (25.5%)	3社 (33.3%)	109社 (28.7%)
悪化	13社 (13.5%)	6社 (5.0%)	4社 (7.3%)	3社 (6.3%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	27社 (7.1%)
計	96社 (100.0%)	121社 (100.0%)	55社 (100.0%)	48社 (100.0%)	51社 (100.0%)	9社 (100.0%)	380社 (100.0%)

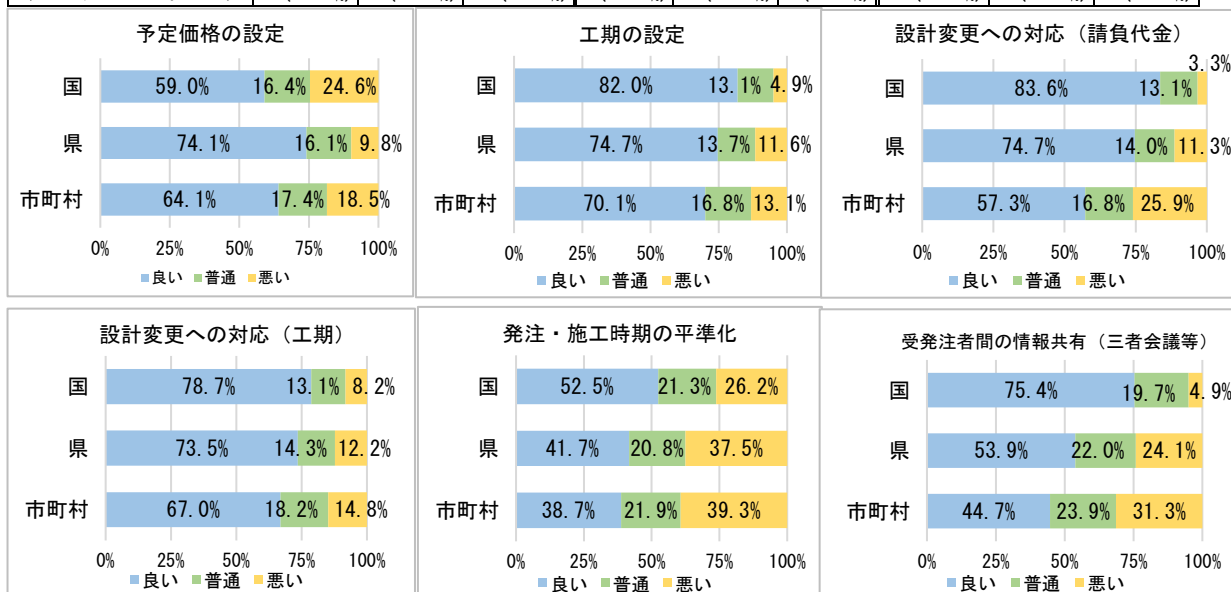
※大手企業4社を除く

## 9. 発注者の対応について

### (1) 発注者の対応について

建設工事に対する、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	国			県			市町村		
	受注あり 61社			受注あり 336社			受注あり 351社		
	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	36社 (59.0%)	10社 (16.4%)	15社 (24.6%)	249社 (74.1%)	54社 (16.1%)	33社 (9.8%)	225社 (64.1%)	61社 (17.4%)	65社 (18.5%)
工期の設定	50社 (82.0%)	8社 (13.1%)	3社 (4.9%)	251社 (74.7%)	46社 (13.7%)	39社 (11.6%)	246社 (70.1%)	59社 (16.8%)	46社 (13.1%)
設計変更への対応 (請負代金)	51社 (83.6%)	8社 (13.1%)	2社 (3.3%)	251社 (74.7%)	47社 (14.0%)	38社 (11.3%)	201社 (57.3%)	59社 (16.8%)	91社 (25.9%)
設計変更への対応 (工期)	48社 (78.7%)	8社 (13.1%)	5社 (8.2%)	247社 (73.5%)	48社 (14.3%)	41社 (12.2%)	235社 (67.0%)	64社 (18.2%)	52社 (14.8%)
発注・施工時期 の平準化	32社 (52.5%)	13社 (21.3%)	16社 (26.2%)	140社 (41.7%)	70社 (20.8%)	126社 (37.5%)	136社 (38.7%)	77社 (21.9%)	138社 (39.3%)
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	46社 (75.4%)	12社 (19.7%)	3社 (4.9%)	181社 (53.9%)	74社 (22.0%)	81社 (24.1%)	157社 (44.7%)	84社 (23.9%)	110社 (31.3%)
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	43社 (70.5%)	11社 (18.0%)	7社 (11.5%)	177社 (52.7%)	65社 (19.3%)	94社 (28.0%)	138社 (39.3%)	78社 (22.2%)	135社 (38.5%)

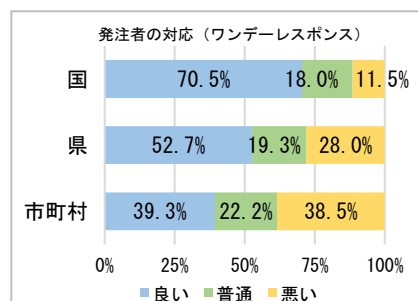


全体的に、国、県、市町村の順に「良い」の割合が高い傾向にあるが、「予定価格の設定」のみ国の評価が他の発注機関を下回っている。

項目別では、「工期の設定」と「設計変更への対応(工期)」は、国・県・市町村とも「良い」が7割から8割と高評価を得ている。

一方、「発注・施工時期の平準化」は、「良い」は国が半数を上回る程度で県・市町村では4割前後と、調査項目の中で最も低い数値となっており、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。

「設計変更への対応(請負代金)」と「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)」では、市町村の「良い」の割合が国の「良い」の割合を約30ポイント下回っており、発注機関による差が大きくなっている。



項目	区分	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	R2 調査	59.7%	19.4%	20.9%	74.3%	17.2%	8.5%	66.2%	19.1%	14.7%
	今回調査	59.0%	16.4%	24.6%	74.1%	16.1%	9.8%	64.1%	17.4%	18.5%
	増減	▲ 0.7	▲ 3.0	3.7	▲ 0.2	▲ 1.1	1.3	▲ 2.1	▲ 1.7	3.8
工期の設定	R2 調査	80.6%	14.9%	4.5%	73.8%	16.9%	9.3%	70.6%	19.6%	9.8%
	今回調査	82.0%	13.1%	4.9%	74.7%	13.7%	11.6%	70.1%	16.8%	13.1%
	増減	1.4	▲ 1.8	0.4	0.9	▲ 3.2	2.3	▲ 0.5	▲ 2.8	3.3
設計変更への対応 (請負代金)	R2 調査	82.1%	13.4%	4.5%	73.5%	14.3%	12.2%	56.4%	19.6%	24.0%
	今回調査	83.6%	13.1%	3.3%	74.7%	14.0%	11.3%	57.3%	16.8%	25.9%
	増減	1.5	▲ 0.3	▲ 1.2	1.2	▲ 0.3	▲ 0.9	0.9	▲ 2.8	1.9
設計変更への対応 (工期)	R2 調査	79.1%	13.4%	7.5%	77.3%	15.5%	7.3%	67.3%	19.3%	13.4%
	今回調査	78.7%	13.1%	8.2%	73.5%	14.3%	12.2%	67.0%	18.2%	14.8%
	増減	▲ 0.4	▲ 0.3	0.7	▲ 3.8	▲ 1.2	4.9	▲ 0.3	▲ 1.1	1.4
発注・施工時期 の平準化	R2 調査	46.3%	26.9%	26.9%	42.6%	23.9%	33.5%	36.8%	28.3%	34.9%
	今回調査	52.5%	21.3%	26.2%	41.7%	20.8%	37.5%	38.7%	21.9%	39.3%
	増減	6.2	▲ 5.6	▲ 0.7	▲ 0.9	▲ 3.1	4.0	1.9	▲ 6.4	4.4
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	R2 調査	59.7%	25.4%	14.9%	51.6%	26.2%	22.2%	44.7%	28.9%	26.4%
	今回調査	75.4%	19.7%	4.9%	53.9%	22.0%	24.1%	44.7%	23.9%	31.3%
	増減	15.7	▲ 5.7	▲ 10.0	2.3	▲ 4.2	1.9	0.0	▲ 5.0	4.9
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	R2 調査	50.7%	26.9%	22.4%	50.7%	24.2%	25.1%	37.1%	30.2%	32.7%
	今回調査	70.5%	18.0%	11.5%	52.7%	19.3%	28.0%	39.3%	22.2%	38.5%
	増減	19.8	▲ 8.9	▲ 10.9	2.0	▲ 4.9	2.9	2.2	▲ 8.0	5.8

これを昨年度調査と比較すると、国では、「予定価格の設定」と「設計変更への対応（工期）」以外の項目で「良い」が増加しており、特に「発注者の対応（ワンデーレスポンス）」で「良い」が19.8ポイント、「受発注者間の情報共有（三者会議等）」で同じく15.7ポイント増加している。県、市町村を含めた全体の中でも「良い」が10ポイント以上増加したのはこの2項目だけとなる。一方「悪い」は3項目で増加しており、特に「予定価格の設定」で3.7ポイント増加となっている。

県では、「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」の3項目で「良い」が減少しているが、「設計変更への対応（工期）」の3.8ポイント減少を除けば、軽微な減少に留まっている。一方、「悪い」は「設計変更への対応（請負代金）」を除く全ての項目で増加しており、特に「設計変更への対応（工期）」が4.9ポイント増加、「発注・施工時期の平準化」が4.0ポイント増加となっている。

市町村では、全ての項目で「悪い」が増加しており、3ポイント以上増加した項目が7項目中5項目に及んでいる。特に、「発注者の対応（ワンデーレスポンス）」では「悪い」が5.8ポイント増加しており、国や県も含めた全体の中で最も「悪い」の増加が大きい項目となっている。

全体で見ると、「発注施工時期の平準化」では、県、市町村ともに「悪い」が4ポイント以上増加し、「良い」と「悪い」が40%前後と拮抗する結果となっている。また、市町村の「発注者の対応（ワンデーレスポンス）」でも「良い」と「悪い」がいずれも4割弱と拮抗している。

---

## 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

- ・ 中小企業の建設業で働きたいと思う人が少ない。そのため、中小企業の建設業が伸び悩んでいるので、どうかしてほしい。
- ・ 私共のような小規模の会社が徐々に少なくなり、下請けを頼みとする元請業者による下請け業者の争奪戦が始まる。若者たちの建設業離れはこれまで言われてきた3Kばかりではなく、賃金の低さに問題があると思います。元請業者の大半は自社で技術者だけを雇用し、現場は下請けが作業します。建築工事は専門職を集めて作業するので問題は少ないが、土木の特に小規模な工事ではオールラウンドに何でも出来る作業員が必要になる一方、そうした対応ができる会社・作業員が徐々に少なくなり作業時間が多く掛かるようになっていきます。賃金を上げる為にも、適正な価格で下請けに支払ったかどうかをしっかりと調査し、予定価格へ反映する必要があるのではないのでしょうか。
- ・ 仕事の忙しい時とない時の差がありすぎて、新しく人が入っても辞めてしまう。
- ・ 高齢化が顕著で、現場での事故などの不安も高まっている。若手人材の確保には、給与や休日の増加が必須であり、業界をあげてこれまで以上に取組を強化する必要がある。
- ・ 技術者、技能者共に若い人の入職を如何に確保するかが、業界全体として取り組む大きな課題と考えます。
- ・ 技術者・技能者ともに人員不足が深刻化している。せめて祝祭日は休みにしなければならない。給与の引き上げと休日の増加を実現し、魅力ある建設業にしていかなければならない。
- ・ 若手入職者に魅力を感じてもらえる業界になることが必要である。
- ・ 若年技術者の入職の推進が望まれる。
- ・ 利益が少ないのにどうやって賃金アップ、人材確保をすればいいのか頭が痛い毎日です。
- ・ ハローワークに求人を出しましたが、建設業への求職者は他の業種と比べて格段に少ないと言われました。これは、天候による作業中止や冬季の仕事減少による賃金の不安定さ、炎天下や寒い中での重労働、その上低賃金。これでは求職者が増えるはずも無い。特に若年層の求職者は無く、建設業従事者は高齢化が進み技術継承が難しい状況である。そんな中でも良い人材を確保しようと思えば当然、高賃金、完全週休二日制、完全月給制としたいところだが、今の1.5倍位の労務単価でなければ実現できない。若者が夢や希望を抱ける業界になるよう、早急に対策を取っていただきたく切に願います。

### ●外国人材について

- ・ 人手不足の為、外国人実習生を雇用する企業が増えているが、外国人を対象とした日本語学習ツール(オンラインによるいつでも視聴できるもの)を協会にて作成してほしい。
- ・ 外国人技能実習生を入れているが、国際免許で車の運転ができるよう緩和してほしい。
- ・ 技能実習生の実習期間を延長してほしい。
- ・ 外国人材に頼るのは間違いである。

### ●積算、工事価格、入札契約制度等について

- ・ 現地と設計図書との整合性、積算条件の精度を向上してほしい。
- ・ 役所と業者との認識に食い違いがあり、なかなか変更が認めてもらえないケースが多くあります。前例がない、設計で事前調査が不十分で現地との差異が大きく理由がなりたないなど、様々なケースがあります。もう少し柔軟に対応していただきたい。
- ・ 発注前に現場内の支障物件等の問題を解決しておいてほしい。
- ・ 図面と現況に差異があることが多いので、発注者からしっかりとコンサルに指導してほしい。

- ・ 工事の利益率が低い上、全国どこを探してもリースしていない物品は損料しか見てくれず、協議書も通らなかったため、1度しか使用しない数百万単位の物品を購入したことがある。(4千万程の工事)
  - ・ 県の工期設定で週休2日制を実施していると、自然環境や地域社会における様々な制約により工期内での完成ができないことがあるため、どうしても時間外労働等が生じ、その負担をすべて受注者が被ることになる。
  - ・ 現場社員が週休二日を取得できる工期設定が必要であると感じます。
  - ・ 更なる発注の平準化を希望しております。
  - ・ 仕事の平準化を求める。特に農地関係は稲刈り後の仕事が多く、天候も悪くなる時期で大変手間がかかるので、休耕してでも春から仕事にかかれるように工夫してほしい。
  - ・ 1年を通して繁閑の差があるので、発注を平準化してほしい。
  - ・ 私達業者が公共工事において重視するのは利益だと思われがちですが、最も重視するのは継続性です。この仕事の続きはあるのか、また来年も仕事を取れるだろうかなど。
  - ・ 継続性を図る上で重要なことの一つに、工事成績がある。工事成績は総合評価方式において業者間の差別化の材料にされ、表彰なども重要視される項目の一つである。そしてその成績は、工事を担当する監督員によって変わる。監督員と自社職員の相性や折合いが悪いと当然点数が良くない。監督員によっては、高い点数をつけると目立ってしまい仕事が増えるので嫌だと言う人もいる。どう考えても自社だけでは解決することのできない問題です。私は、業者が監督員に点数をつける制度というのがなければ現状が改善されないと思っています。
- 生産性向上、デジタル化
- ・ ICT 利用以外でも生産性の向上を目指すことが必要である。
  - ・ 生産性向上に向けた役所の対応が必要である。
  - ・ 報告書として膨大な量の紙を印刷しファイリングして持っていく事は、ペーパーレス化・地球環境保全など SDGS の観点から逆行していると思われるので、完全にデータ納品にしていただきたいです。
  - ・ 完成検査について半日かけて対応するケースが多いが、書類検査は遠隔での対応とし、現場検査のみ現地で実施するなど、コロナ時代に対応した方法を検討していただきたいと思います。
  - ・ 建設 DX を進めていくうえで、県、市、同業企業にデジタルリテラシーを高めて欲しい。
- その他
- ・ 本業で利益の出る体質になることが必要である。
  - ・ 建設業に関わる人材が不足しているので、協会等の会員同士の情報を共有して、対策を講じていただきたい。コロナ禍でなかなか実現は難しいかもしれませんが、オンラインやメール等を利用し交流を持ってないか。

## 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391社を主たる業種別に見ると、「土木」が294社(75.2%)で最も多く、次いで「建築」が48社(12.3%)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4.3億円、「建築」は14.6億円となっている。公共工事の比率は、「土木」が元請・下請を合わせて76.8%、「建築」が同37.0%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76.8%、回答企業292社)のほか、「舗装」(同73.5%、16社)、「管工事」(同64.6%、7社)で、これらの企業を合わせると315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48.2%、次いで現場の実作業を担う技能職が24.4%で、合わせて72.5%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4.8%で、全国建設業の3.7%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14.7%となっているものの、30歳代の割合が減少し続けている。将来の社会資本整備において中心世代となる10~30歳代の合計割合は25.8%で、平成26年度調査以降最も低かった令和2年度調査の25.1%や令和元年度の25.4%をやや上回っているものの、過去8年間で3番目に低い水準となっており、技術職・技能職の高齢化は進行していると言える。
- ③ 令和元年度採用者における調査時点までの離職率は34.8%で、入社から3年以内に約3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3年度の採用予定数に対する充足率は調査時点で25.0%、そのうち新規学卒者の充足率は21.5%で、令和2年度の15.2%から6.3ポイント上回っているものの、充足率が低い傾向が続いているおり、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 給与の増減については、「やや上昇」と「上昇」の令和3年度の合計割合は、令和2年度の50.8%を7ポイント上回る57.8%となっている。
- ② 一方、夏季賞与を支給した割合は86.4%であり、平成29年度以降5年連続80%を超える高い割合を維持しているものの、賞与が上昇した企業の割合は48.1%と依然として半数に達していない。このことから、給与水準の上昇が業界全体に及んでいるとは言えない状況と言える。
- 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、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) 休日数・休日制度について

---

- ① 令和2年度から4年度(予定)まで3年間の週休制度の推移をみると、「完全週休2日」「4週8休」は増加傾向と言える。令和4年度の予定を含めると「4週7休」「4週8休」「完全週休2日」の計が6割超に達し、「4週8休」「完全週休2日」の計も4割を超える見込みであり、休日の拡大は進んでいる状況といえる。
- ② 建設現場に従事する職員の休日拡大・確保は、すでに実施している企業が37.3%、1～3年以内の実施を予定している企業が18.4%、合わせて55.7%と回答企業の半数強となっている。一方、「現時点では予定していない」が44.0%と比較的高い割合を占めており、休日の拡大・確保を図っていくためには引き続き啓発や広報などを行いながら、発注機関へも取組みの拡大を要望していく必要があると考えられる。
- ③ 休日拡大・確保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65.1%、「祝日の原則閉所」が同43.3%、「新たに特定土曜日の一斉閉所」が同41.9%と続いている。
- ④ 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25.3%で最も多く、次いで「交代で休日を取るための人員が不足している」「技術者の休日出勤や残業が増える」と続いており、休日拡大・確保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) 働き方改革(長時間労働の是正)への対応について

---

- ① 建設現場の時間外労働の状況については、技術者・技能者の全員が上限規制に収まっている企業が83.8%、一部で上限を超えている企業が16.2%となっている。
- ② 技術者・技能者の休日出勤や時間外労働の主な要因については、「工事関係書類が多い」が33.0%で最も多く、次いで「天候不順等への対応(除雪など)」32.5%、「現場を担当する技術者の不足」31.2%と続いている。
- ③ 技術者・技能者の休日出勤・時間外労働削減の取組み状況については、「すでに取り組んでいる」は48.7%、「今後取り組み予定あり」は11.7%、「今後取り組み予定なし」は39.6%となっている。
- ④ 技術者・技能者の休日出勤・時間外労働削減の取組み内容について、「実施済み」の取組みでは、「施工状況を社内共有し適切なアドバイスを行う」が49.8%で最も多く、次いで「休日出勤・時間外労働の事前届出制等による把握」が45.1%、「書類作成等を補助する事務員の配置」が39.5%と続いている。
- ⑤ また、「実施済み」の取組みについて「十分に効果があった」と「ある程度効果があった」と回答した割合では、実施済み企業数が最も多い「施工状況を社内共有し適切なアドバイスを行う」が75.9%で最も高く、次いで3番目に企業数が多い「書類作成等を補助する事務員の配置」が73.9%と続いている。

- ⑥ 一方、「あまり効果がなかった」「全く効果がなかった」と回答した割合では、実施済み企業が2番目に多い「休日出勤・時間外労働の事前届出制等による把握」が29.6%で最も高く、この取組みが休日出勤や時間外労働の削減に及ぼす効果は限定的だと考えられる。

#### (6) 社員教育について

- ① 技術者・技能者育成の取組み内容については、「建設業協会などが行う研修会」と「現場の仕事を通じた実践的教育（OJT）」がいずれも67.3%で最も多く、次いで「職業訓練機関等への派遣」21.9%、「先輩社員を講師とした社員研修（座学）」19.9%、「テキストやDVD教材を活用した個人学習」19.0%と続いている。
- ② 技術者・技能者育成に当たっての課題については、「社員教育にかかる時間的負担が大きい」が47.4%で最も多く、次いで「社員教育を行う人材が不足している」44.5%、「社員教育のマニュアル等が確立されていない」38.3%と続いている。人事など社員育成に係る部門がある大手企業と違い、中小企業では通常業務に従事しながら若手を育成しなければならないケースが多く、OJT担当となる現場技術者等に負担が生じていると感じている企業が多いと言える。
- ③ 技術者・技能者育成にあたり特に重視したい内容については、「若手」では「社会人としてのマナーや礼儀」が56.9%で最も多く、次いで「資格取得試験への対策」55.0%、「施工管理に関する知識」48.2%、「現場内のコミュニケーションスキル」36.1%が続いており、基礎的な能力向上に関するニーズが高い。
- ④ 一方、「中堅」では「発注者との交渉・折衝スキル」が51.5%で最も多く、次いで「部下や後輩の育成・指導能力」42.6%、「現場でのリーダーシップ」41.8%、「施工管理に関する知識」34.0%が続いており、現場の運営・牽引能力の向上に関するニーズが高い。
- ⑤ 若手の育成・定着を図っていくことは企業経営においても重要な課題である。効果的に育成を図るためには、企業が求める将来的な人物像をイメージし、そのために必要な能力や知識を身に付けられるよう階級毎の教育計画に基づき実施するとともに、今ある技術のマニュアル化などを進め教育訓練の効率化を図ることも重要だと言える。
- ⑥ また、人材育成にあたっては、企業単独で教育を実施するほかに、建設業協会などが開催する研修会等を積極的に活用することも効果的である。

#### (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85.6%が営業黒字と回答している。前期の営業利益率と比較すると、増加した企業46.9%と減少した企業47.4%がほぼ同じ割合を占めており、業界全体で経営環境が改善しているとは言えない状況である。
- ② 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60.5%と最も多く、次いで「年間完成工事高が増加した」が58.7%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62.9%、次いで「利益が確保できない工事が増えた」が50.6%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。
- ③ 今後1年間の経営見通しでは、「現状維持」が55.5%と最も多く、「好転」「やや好転」の合計割合は令和2年度の7.5%を1.4ポイント上回る8.9%に上昇し、「悪化」「やや悪化」の合計割合は令和2年度の45.3%を9.6ポイント下回る35.7%になっており、今後の見通しが改善したと感じている企業が増加したと考えられる。



### (9) 発注者の対応について

---

- ① 発注者の対応では、国・県・市町村とも「発注・施工時期の平準化」は「良い」と回答した割合が4割から5割と他の項目と比べ低評価となっており、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。発注の平準化は、限られた人材・資機材の有効活用を図り経営の安定化につなげ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、年間を通した一層の平準化を図る必要がある。
- ② 「設計変更への対応(請負代金)」や「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)」では、市町村の「良い」の割合が国よりも約30ポイント低く、発注機関による差が大きくなっている。
- ③ 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、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年度以来減少傾向が続いており、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 働き方改革の柱の一つである「時間外労働の罰則付き上限規制」（時間外労働の上限を原則として月45時間かつ年360時間とする規制）は、令和6年4月から建設業でも適用される。時間外労働の上限規制を超えている企業は減少しているものの未だ2割弱存在しており、今後2年間で対応することが求められる。  
また、建設業が若手入職者にとって魅力ある産業となるためには、長時間労働の是正や他産業並の休日確保の実現が強く求められるため、上限規制を超えていない企業であっても休日出勤・時間外労働削減への取組みを更に進める必要がある。
- ⑤ 建設工事現場における休日出勤・時間外労働の主な要因としては、工事書類の作成や、天候不順に対する現場対応、設計不備などを含めた変更対応等であり、個々の職員の能力向上だけでは対応に限界があると言える。発注時期のさらなる平準化、完全週休2日を前提とした工期設定と対象工事の拡大、適切な設計や設計制度の向上、柔軟な変更対応などを発注機関へ求めていくことが必要である。併せて、企業内で施工状況等の情報共有とアドバイスによって作業の手戻りを防ぐ、書類作成を事務職がサポートする等、現場の負担軽減を行ないながら生産性向上を図っていくことが重要だと言える。
- ⑥ 社員教育は、従業員の能力を向上させるだけでなく、従業員の定着を図り、組織全体の生産性を高めるためにも重要不可欠である。社員教育は主にOJTと建設業協会などの団体が行う研修会により実施されているが、OJTについては担当する現場技術者の負担増加が課題となっている。一般的な知識やスキルの習得は、団体が主催する研修会など社外教育サービスを活用することと併せ、社内における知識や技術の教育訓練マニュアルを作成して効率化を図るなど、担当者に任せるだけではなく会社や業界全体で人を育てる取組みが求められる。
- 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。コロナ禍による民間建設投資の減少などに伴い景況感が悪化する中で、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。