

令和4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5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、賃上げ等について.....	12
4. 総合評価落札方式における賃上げ加点措置について.....	17
5. 休日数・休日制度、働き方改革への対応について.....	21
6. 事業承継について.....	26
7. 経営状況について.....	29
8. 資材価格の上昇について.....	33
9. 経営環境の見通しについて.....	35
10. 発注者の対応について.....	36
11. 今後の建設業の在り方について(自由回答).....	38
第Ⅱ章 調査のまとめ	42
総 括	44

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：524 社
回答数：394 社（回答率：75.2%）

(3) 調査の実施期間

令和4年9月6日～令和4年9月21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、賃上げ等について
- ④ 総合評価落札方式における賃上げ加点措置について
- ⑤ 休日数・休日制度、働き方改革への対応について
- ⑥ 事業承継について
- 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。

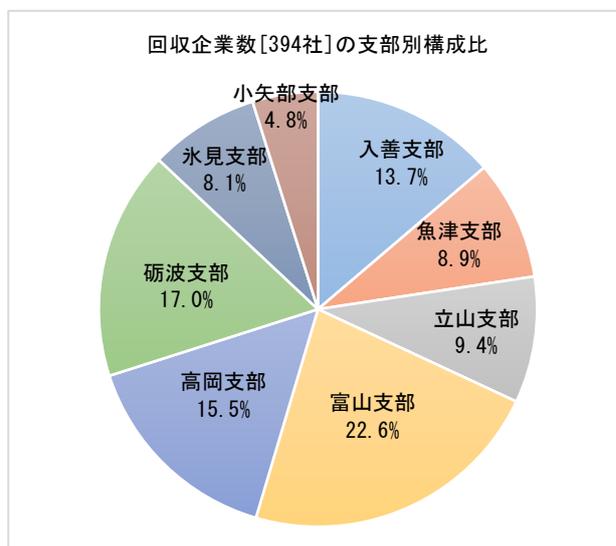
(5) 調査の方法

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、524社に配布し、394社から回答を受けた。回答率は75.2%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	54社	65社	83.1%
魚津支部	35社	52社	67.3%
立山支部	37社	53社	69.8%
富山支部	89社	126社	70.6%
高岡支部	61社	95社	64.2%
砺波支部	67社	77社	87.0%
氷見支部	32社	32社	100.0%
小矢部支部	19社	24社	79.2%
計	394社	524社	75.2%



(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291社(73.9%)で最も多く、次に「建築」52社(13.2%)、「舗装」が17社(4.3%)、「とび土工」15社(3.8%)となっている。「従たる業種」では「とび土工」が146社(40.1%)で最も多く、次いで「土木」が81社(22.3%)となっている。

なお、「その他」には、電気設備、解体、機械器具設置等の回答があった。

業種	主たる業種		従たる業種	
①土木	291社	73.9%	81社	22.3%
②建築	52社	13.2%	66社	18.1%
③舗装	17社	4.3%	22社	6.0%
④とび土工	15社	3.8%	146社	40.1%
⑤管工事	6社	1.5%	22社	6.0%
⑥造園	2社	0.5%	2社	0.5%
⑦その他	11社	2.8%	25社	6.9%
計	394社	100.0%	364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、「1億円以上3億円未満」が109社(28.0%)と最も多く、次いで「1億円未満」107社(27.5%)、「3億円以上5億円未満」57社(14.7%)となっており、完成工事高5億円未満の企業が全体の70.2%を占めている。

完成工事高	社数	構成比
1億円未満	107社	27.5%
1億円以上 3億円未満	109社	28.0%
3億円以上 5億円未満	57社	14.7%
5億円以上 10億円未満	51社	13.1%
10億円以上 30億円未満	56社	14.4%
30億円以上 50億円未満	4社	1.0%
50億円以上	5社	1.3%
合計	389社	100.0%

ウ 業種別の受注動向

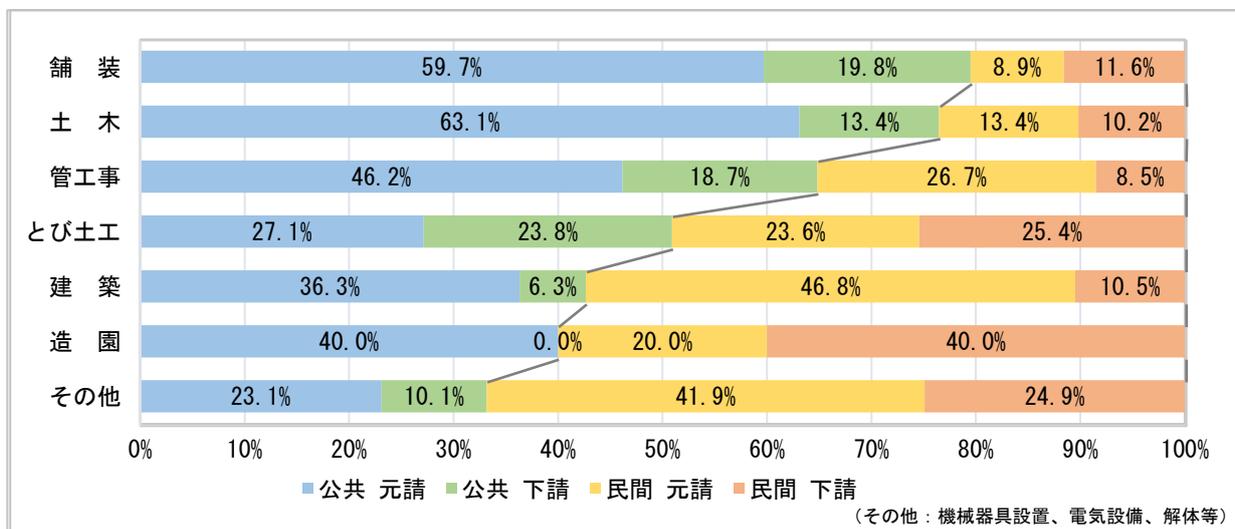
主たる業種別の平均完成工事高を見ると、最も高い業種は「建築」の15.8億円、次いで「その他」10.8億円となり、企業数が最も多い「土木」は4.3億円となっている。

業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土木	288社	425百万円	63.1%	13.4%	13.4%	10.2%
建築	52社	1,577百万円	36.3%	6.3%	46.8%	10.5%
舗装	16社	478百万円	59.7%	19.8%	8.9%	11.6%
とび土工	14社	202百万円	27.1%	23.8%	23.6%	25.4%
管工事	6社	167百万円	46.2%	18.7%	26.7%	8.5%
造園	2社	69百万円	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%
その他	11社	1,076百万円	23.1%	10.1%	41.9%	24.9%
計	389社	586百万円	56.3%	13.0%	19.1%	11.4%

(その他：電気設備、解体、機械器具設置等)

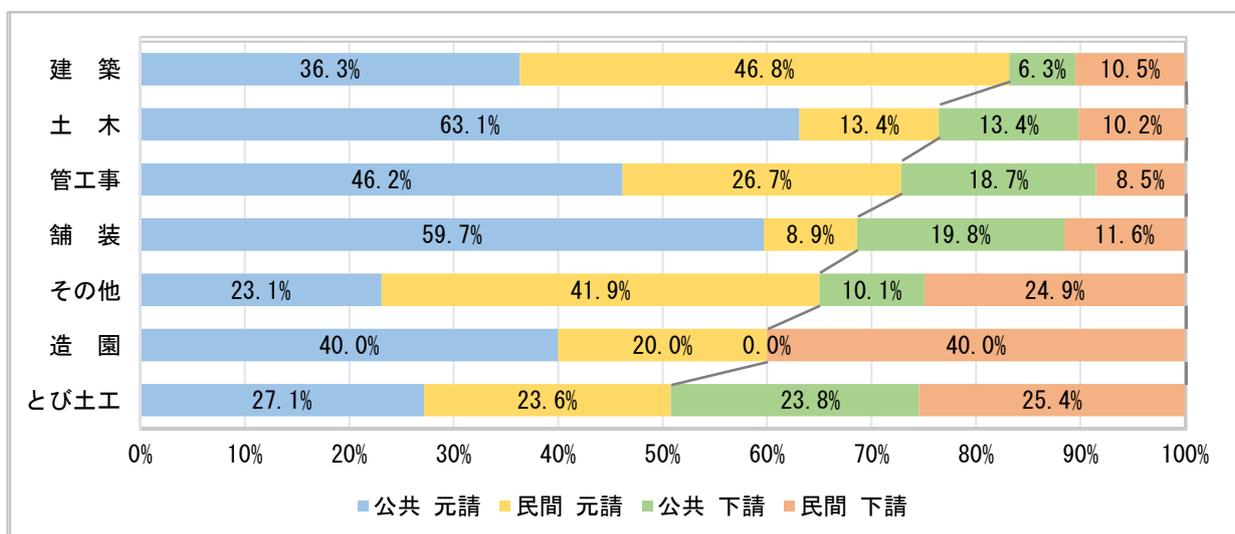
公共工事と民間工事の比率を見ると、公共工事の比率が高いの

は、「舗装」で元請・下請を合わせ79.5%、次いで「土木」76.5%、「管工事」64.9%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」66.8%、次いで「造園」60.0%の順となっている。



また、元請・下請の比率を見ると、元請の割合が最も高いのが「建築」で公共・民間を合わせ83.1%、次いで「土木」76.5%、「管工事」72.9%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49.2%、次いで「造園」が40.0%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 389 社）

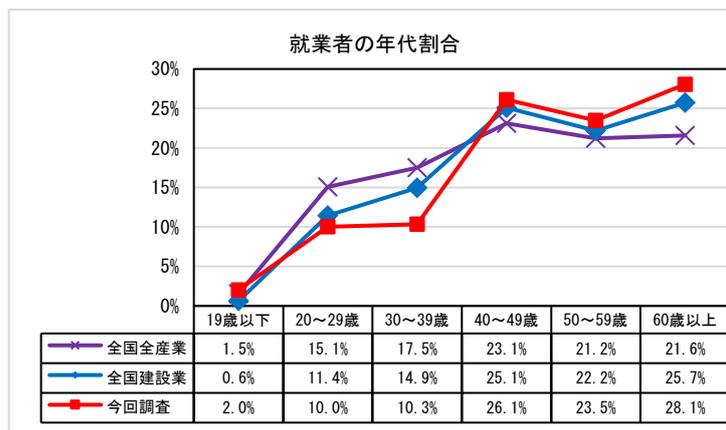
大手企業 5 社を除く 389 社の総就業者数は 7,823 人となっている。これを職種別で見ると、最も多いのは技術職で 3,876 人（49.5%）と全就業者の約半数を占めており、2 番目に多い技能職 1,863 人（23.8%）と合わせると、全体の 73.3%となる。続いて、事務・営業職 1,229 人（15.7%）、役員 855 人（10.9%）となっている。

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	91 人	52 人	1 人	144 人	158 人	2.0%	0.4 人
	女	0 人	10 人	0 人	4 人	14 人			
20～24 歳	男	0 人	208 人	126 人	12 人	346 人	432 人	5.5%	1.1 人
	女	0 人	40 人	5 人	41 人	86 人			
25～29 歳	男	3 人	152 人	138 人	17 人	310 人	351 人	4.5%	0.9 人
	女	1 人	12 人	1 人	27 人	41 人			
30～34 歳	男	7 人	154 人	113 人	22 人	296 人	357 人	4.6%	0.9 人
	女	1 人	16 人	5 人	39 人	61 人			
35～39 歳	男	24 人	195 人	131 人	25 人	375 人	451 人	5.8%	1.2 人
	女	7 人	9 人	3 人	57 人	76 人			
40～44 歳	男	35 人	406 人	183 人	37 人	661 人	795 人	10.2%	2.0 人
	女	16 人	29 人	6 人	83 人	134 人			
45～49 歳	男	66 人	642 人	265 人	59 人	1,032 人	1,247 人	15.9%	3.2 人
	女	19 人	18 人	6 人	172 人	215 人			
50～54 歳	男	92 人	488 人	214 人	55 人	849 人	1,052 人	13.4%	2.7 人
	女	23 人	26 人	14 人	140 人	203 人			
55～59 歳	男	61 人	381 人	154 人	53 人	649 人	785 人	10.0%	2.0 人
	女	16 人	18 人	6 人	96 人	136 人			
60～64 歳	男	118 人	431 人	184 人	67 人	800 人	927 人	11.8%	2.4 人
	女	22 人	14 人	4 人	87 人	127 人			
65 歳以上	男	258 人	525 人	247 人	64 人	1,094 人	1,268 人	16.2%	3.3 人
	女	86 人	11 人	6 人	71 人	174 人			
計	男	664 人	3,673 人	1,807 人	412 人	6,556 人	7,823 人	100.0%	16.9 人
	構成比	10.1%	56.0%	27.6%	6.3%	100.0%			3.3 人
	女	191 人	203 人	56 人	817 人	1,267 人			
	構成比	15.1%	16.0%	4.4%	64.5%	100.0%			
合計		855 人	3,876 人	1,863 人	1,229 人	7,823 人	-	-	
構成比		10.9%	49.5%	23.8%	15.7%	100.0%			
1 社平均		2.2 人	10.0 人	4.8 人	3.2 人	20.1 人			

全就業者のうち、男性は 6,556 人（83.8%）、女性は 1,267 人（16.2%）となっている。

男性を職種別にみると、技術職が最も多く 3,673 人（56.0%）、次いで技能職が 1,807 人（27.6%）で合わせて 5,480 人（83.6%）となる。一方、女性は事務・営業職 817 人（64.5%）が最も多くあり、技術職 203 人（16.0%）と技能職 56 人（4.4%）を合わせて 259 人（20.4%）となっている。

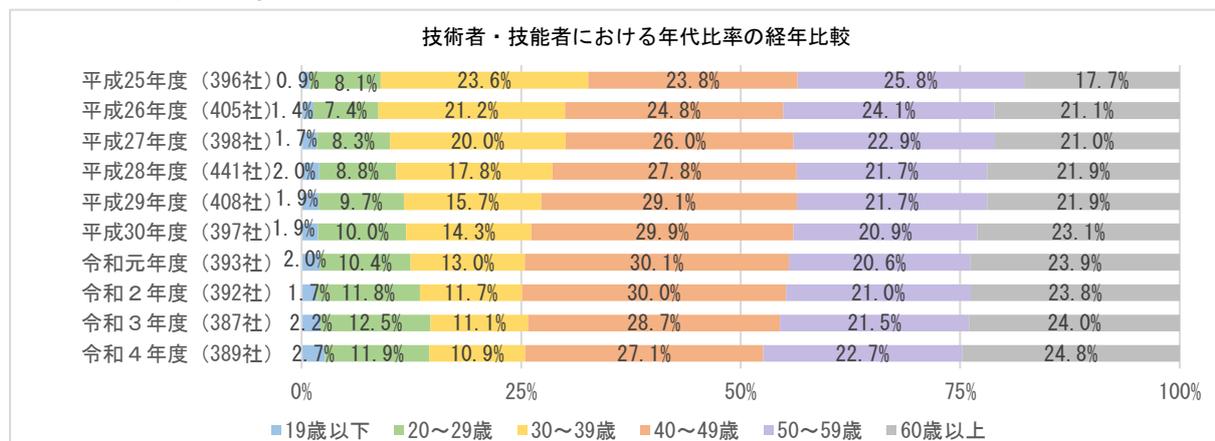
就業者の年代割合は、19歳以下は全国建設業、全国全産業と大差がないものの、30歳代は10.3%で全国建設業と比べ4.6ポイント、全国全産業と比べ7.2ポイント下回っている。一方、60歳以上は28.1%で全国建設業と比べ2.4ポイント、全国全産業と比べ6.5ポイント上回っており、全国と比べ高齢化していることがわかる。



全国建設業、全国全産業：総務省労働力調査（R3）

技術者・技能者の年代比率について平成25年度調査以降の推移をみると、令和4年度調査では19歳以下が2.7%(153人)、20歳代が11.9%(682人)、合わせて14.6%と、昨年度(14.7%)と同程度の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10.9%(626人)で平成25年度調査の23.6%(1,211人)の半分以下の割合まで落ち込んでいる。

高齢世代の割合は増加傾向が続いており、将来の社会資本整備において中心世代となる10~30歳代の合計割合が25.5%とこの数年間低迷が続いていることから、若手世代の確保と育成は喫緊の課題であると言える。

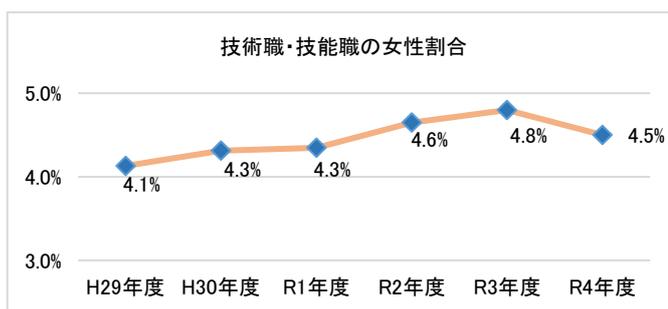


	19歳以下	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	計
平成25年度 (396社)	48人 (0.9%)	413人 (8.1%)	1,211人 (23.6%)	1,221人 (23.8%)	1,323人 (25.8%)	907人 (17.7%)	5,123人 (100.0%)
平成26年度 (405社)	70人 (1.4%)	384人 (7.4%)	1,101人 (21.2%)	1,288人 (24.8%)	1,249人 (24.1%)	1,093人 (21.1%)	5,185人 (100.0%)
平成27年度 (398社)	97人 (1.7%)	465人 (8.3%)	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%)
令和4年度 (389社)	153人 (2.7%)	682人 (11.9%)	626人 (10.9%)	1,555人 (27.1%)	1,301人 (22.7%)	1,422人 (24.8%)	5,739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%
令和4年度調査(389社)	3,673人	1,807人	5,480人	95.5%	203人	56人	259人	4.5%	3,876人	1,863人	5,739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、今回調査では4.5%と前年度からわずかに減少したものの概ね同水準で推移している。



全就業者に占める女性の比率は16.2%で、全国建設業の平均17.0%を0.8ポイント下回っている。

一方、技術職・技能職の女性比率は4.5%で、全国建設業の3.8%を0.7ポイント上回っている。

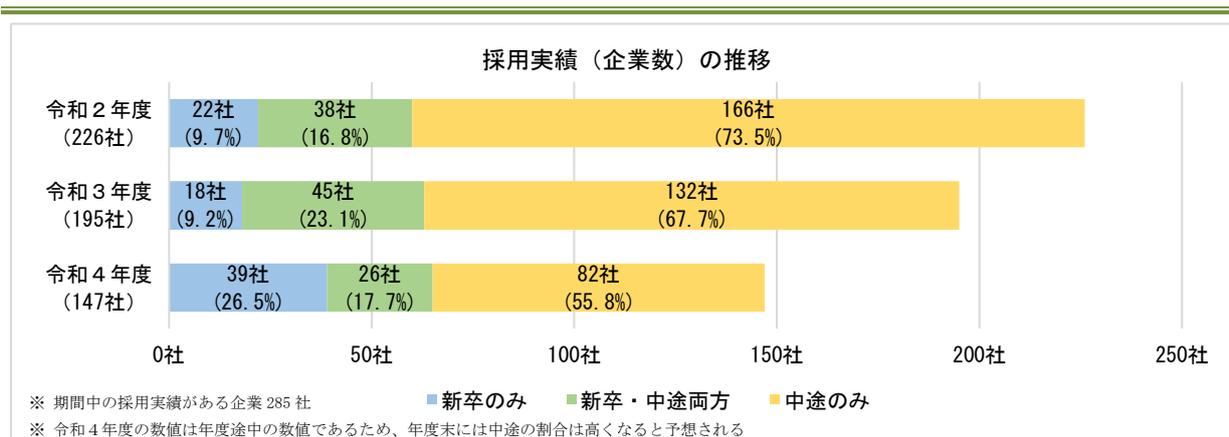
建設業及び技術職・技能職における男女比率

	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	6,556人	83.8%	5,480人	95.5%
	女	1,267人	16.2%	259人	4.5%
	計	7,823人	100.0%	5,739人	100.0%
全国建設業	男	400万人	83.0%	332万人	96.2%
	女	82万人	17.0%	13万人	3.8%
	計	482万人	100.0%	345万人	100.0%
全国全産業	男	3,687万人	55.3%		
	女	2,980万人	44.7%		
	計	6,667万人	100.0%		

全国建設業、全国全産業：総務省労働力調査（R3）

※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 285 社）



令和2年4月～令和4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285社で、大手企業を除いた389社に占める割合は73.3%となっている。また、このうち毎年採用実績がある企業は92社で、期間中の採用実績がある企業285社に占める割合は32.3%、全体の389社に占める割合は23.7%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2年度60社（26.5%）、令和3年度63社（32.3%）、令和4年度65社（44.2%）で推移している。期間中の新卒採用実績がある企業は99社で、回答企業389社に占める割合は25.4%、採用実績がある企業285社に占める割合は34.7%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2年度204社（90.3%）、令和3年度177社（90.8%）、令和4年度108社（73.5%）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。

また、具体的な採用人数を見ると、新卒計では令和4年度は164人で、令和3年度の161人から3人増加している。

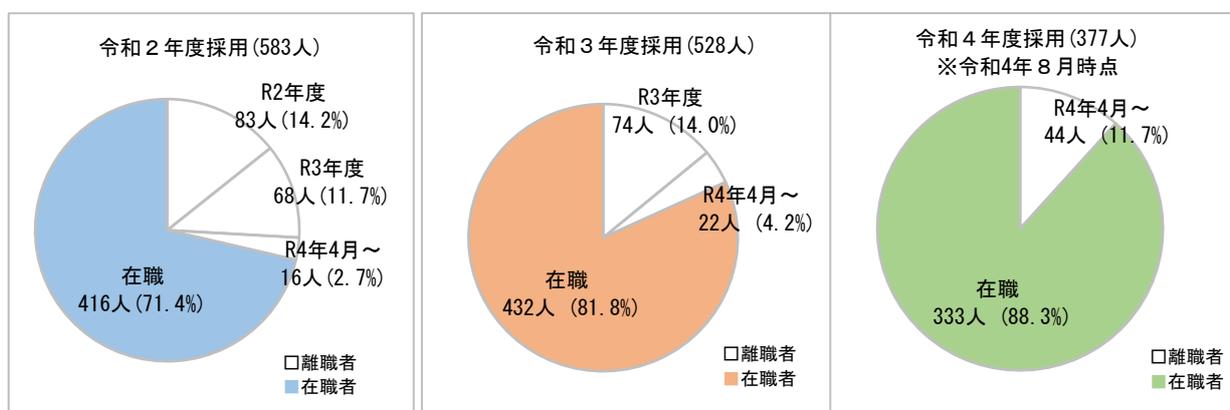
新卒で最も人数が多い技術職では、令和3年度の114人から3人増加して117人となっている。大学・大学院卒は5人減少しているが、高校卒が7人増加し全体では前年度を上回っている。技能職では、高校卒が前年度と同じ27人で全体では30人となっており、前年度（31人）と同程度となっている。

なお、中途採用については、年度途中の数値であるため、年度末に向けて採用数が増加していくと予想される。

採用年次/採用区分	令和2年度採用	令和3年度採用	令和4年度採用	対前年度	
				増減数	増減率
新卒計	120人	161人	164人	+3人	+1.9%
技術職新卒計	85人	114人	117人	+3人	+2.6%
高校	51人	62人	69人	+7人	+11.3%
短大・高専	6人	8人	9人	+1人	+12.5%
大学・大学院	28人	44人	39人	▲5人	▲11.4%
技能職新卒計	21人	31人	30人	▲1人	▲3.2%
高校	19人	27人	27人	+0人	+0.0%
短大・高専	0人	1人	1人	+0人	+0.0%
大学・大学院	2人	3人	2人	▲1人	▲33.3%
事務・営業職新卒計	14人	16人	17人	+1人	+6.3%
高校	4人	4人	7人	+3人	+75.0%
短大・高専	4人	3人	5人	+2人	+66.7%
大学・大学院	6人	9人	5人	▲4人	▲44.4%
中途計	463人	367人	213人	▲154人	▲42.0%
技術職	114人	126人	68人	▲58人	▲46.0%
技能職	266人	167人	112人	▲55人	▲32.9%
事務・営業職	83人	74人	33人	▲41人	▲55.4%
合計	583人	528人	377人	▲151人	▲28.6%
技術職・技能職計	486人	438人	327人	▲111人	▲25.3%
技術職計	199人	240人	185人	▲55人	▲22.9%
技能職計	287人	198人	142人	▲56人	▲28.3%
事務・営業職計	97人	90人	50人	▲40人	▲44.4%

(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2年度		令和3年度		令和4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2年度採用	新卒	120人	12人 10.0%	15人 12.5%	2人 1.7%	29人 24.2%			
	中途	463人	71人 15.3%	53人 11.4%	14人 3.0%	138人 29.8%			
	計	583人	83人 14.2%	68人 11.7%	16人 2.7%	167人 28.6%			
令和3年度採用	新卒	161人		10人 6.2%	6人 3.7%	16人 9.9%			
	中途	367人		64人 17.4%	16人 4.4%	80人 21.8%			
	計	528人		74人 14.0%	22人 4.2%	96人 18.2%			
令和4年度採用	新卒	164人			6人 3.7%	6人 3.7%			
	中途	213人			38人 17.8%	38人 17.8%			
	計	377人			44人 11.7%	44人 11.7%			



期間中の採用者に対する離職者数を聞いたところ、令和2年度採用者の新卒・中途を合わせた離職率は28.6%となり、入社から3年以内でおよそ3割弱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2年度採用14.2%(新卒10.0%、中途15.3%)、令和3年度採用14.0%(新卒6.2%、中途17.4%)、令和4年度採用(調査時点)11.7%(新卒3.7%、中途17.8%)で、いずれも中途が新卒を上回っている。

また、比較的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2年度採用の離職率の累計は22.5%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。令和3年度採用は今回調査では6.2%で、全国全産業を8.1ポイント、全国建設業を8.8ポイント下回っている。また、入社初年度の離職率は令和2年度の10.0%から令和3年度の6.2%へ3.8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2年度離職		令和3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2年度採用	全国全産業	771,567人	97,140人	12.6%	90,972人	11.8%	188,112人	24.4%
	全国建設業	40,196人	5,562人	13.8%	4,765人	11.9%	10,327人	25.7%
	今回調査	120人	12人	10.0%	15人	12.5%	27人	22.5%
令和3年度採用	全国全産業	723,730人			103,524人	14.3%		
	全国建設業	42,754人			6,397人	15.0%		
	今回調査	161人			10人	6.2%		

※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4年6月集計)」

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2年度採用で29.2%、令和3年度採用で17.8%、令和4年度採用で10.7%となっている。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。

(技能職・技能職計)

採用年次/採用区分		採用数	令和2年度		令和3年度		令和4年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職数	離職率
令和2年度採用	新卒	106人	11人	10.4%	14人	13.2%	2人	1.9%	27人	25.5%
	中途	380人	59人	15.5%	43人	11.3%	13人	3.4%	115人	30.3%
	計	486人	70人	14.4%	57人	11.7%	15人	3.1%	142人	29.2%
令和3年度採用	新卒	145人			9人	6.2%	5人	3.4%	14人	9.7%
	中途	293人			52人	17.7%	12人	4.1%	64人	21.8%
	計	438人			61人	13.9%	17人	3.9%	78人	17.8%
令和4年度採用	新卒	147人					3人	2.0%	3人	2.0%
	中途	180人					32人	17.8%	32人	17.8%
	計	327人					35人	10.7%	35人	10.7%

これを技術職・技能職の別に見ると、期間中の離職率が令和2年度採用で技術職24.6%に対し技能職32.4%、令和3年度採用で技術職10.8%に対し技能職26.3%、令和4年度採用も技術職4.3%に対し技能職が19.0%となっており、技術職と比較して技能職の離職率が高い傾向がうかがえる。

(技術職)

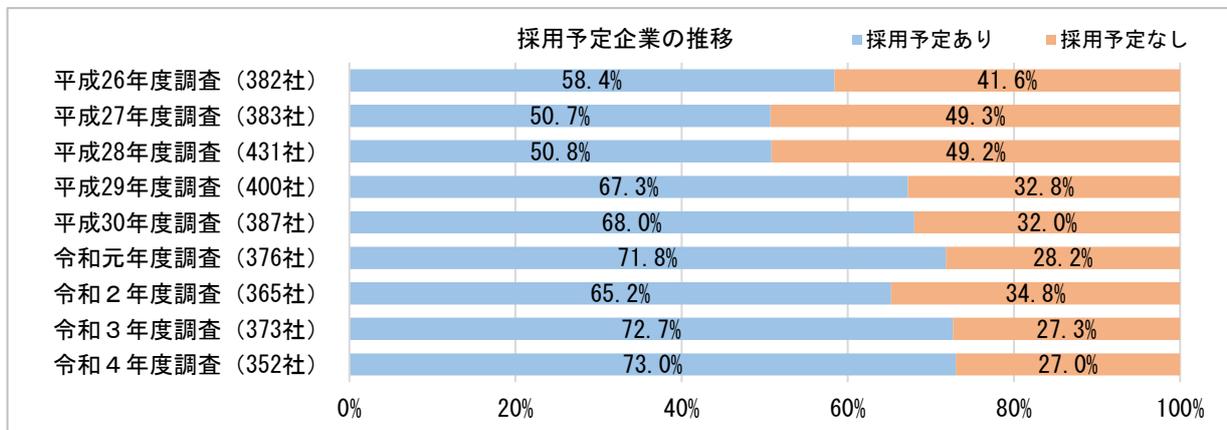
採用年次/採用区分		採用数	令和2年度		令和3年度		令和4年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職数	離職率
令和2年度採用	新卒	85人	10人	11.8%	10人	11.8%	2人	2.4%	22人	25.9%
	中途	114人	10人	8.8%	15人	13.2%	2人	1.8%	27人	23.7%
	計	199人	20人	10.1%	25人	12.6%	4人	2.0%	49人	24.6%
令和3年度採用	新卒	114人			8人	7.0%	2人	1.8%	10人	8.8%
	中途	126人			15人	11.9%	1人	0.8%	16人	12.7%
	計	240人			23人	9.6%	3人	1.3%	26人	10.8%
令和4年度採用	新卒	117人					2人	1.7%	2人	1.7%
	中途	68人					6人	8.8%	6人	8.8%
	計	185人					8人	4.3%	8人	4.3%

(技能職)

採用年次/採用区分		採用数	令和2年度		令和3年度		令和4年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職数	離職率
令和2年度採用	新卒	21人	1人	4.8%	4人	19.0%	0人	0.0%	5人	23.8%
	中途	266人	49人	18.4%	28人	10.5%	11人	4.1%	88人	33.1%
	計	287人	50人	17.4%	32人	11.1%	11人	3.8%	93人	32.4%
令和3年度採用	新卒	31人			1人	3.2%	3人	9.7%	4人	12.9%
	中途	167人			37人	22.2%	11人	6.6%	48人	28.7%
	計	198人			38人	19.2%	14人	7.1%	52人	26.3%
令和4年度採用	新卒	30人					1人	3.3%	1人	3.3%
	中途	112人					26人	23.2%	26人	23.2%
	計	142人					27人	19.0%	27人	19.0%

(5) 翌年4月までの採用予定数の推移（有効回答数 352社）

令和5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73.0%（257社）であり、平成26年以降最高の割合となっている。



また、完工高別に採用予定の有無を見ると、完工高が高くなるにつれて「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)	40社 (42.6%)	74社 (77.1%)	41社 (80.4%)	41社 (85.4%)	52社 (96.3%)	9社 (100.0%)	257社 (73.0%)
採用予定なし (割合)	54社 (57.4%)	22社 (22.9%)	10社 (19.6%)	7社 (14.6%)	2社 (3.7%)	0社 (0.0%)	95社 (27.0%)
計	94社 (100.0%)	96社 (100.0%)	51社 (100.0%)	48社 (100.0%)	54社 (100.0%)	9社 (100.0%)	352社 (100.0%)

採用予定数の推移を見ると、令和4年度から令和5年度にかけては、技術職が新卒者の計で21人減少し397人（5.0%減）、中途採用は9人減少し299人（2.9%減）となり、合計は30人減少の696人（4.1%減）となっている。

技能職では、新卒者の計で18人減少し157人（10.3%減）、中途採用は33人減少し223人（12.9%減）となり、合計は51人減少の380人（11.8%減）となっている。技術職・技能職の合計では81人減少の1,076人（7.0%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短大・高専卒で18人の減少（23.4%減）、次いで技能職の高校卒が15人の減少（11.5%減）となっている。

採用年次/採用区分		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	対前年度		
						増減数	増減率	
技術職	新卒	高校	213人	211人	193人	203人	+10人	+5.2%
		短大・高専	77人	79人	77人	59人	▲18人	▲23.4%
		大学・大学院	171人	164人	148人	135人	▲13人	▲8.8%
		新卒計	461人	454人	418人	397人	▲21人	▲5.0%
	中途採用	307人	293人	308人	299人	▲9人	▲2.9%	
技術職計		768人	747人	726人	696人	▲30人	▲4.1%	
技能職	新卒	高校	130人	114人	130人	115人	▲15人	▲11.5%
		短大・高専	25人	26人	22人	20人	▲2人	▲9.1%
		大学・大学院	24人	27人	23人	22人	▲1人	▲4.3%
		新卒計	179人	167人	175人	157人	▲18人	▲10.3%
	中途採用	280人	237人	256人	223人	▲33人	▲12.9%	
技能職計		459人	404人	431人	380人	▲51人	▲11.8%	
技術職・技能職計		1,227人	1,151人	1,157人	1,076人	▲81人	▲7.0%	
事務・営業職	新卒	高校	12人	4人	6人	14人	+8人	+133.3%
		短大・高専	5人	5人	6人	8人	+2人	+33.3%
		大学・大学院	17人	11人	6人	8人	+2人	+33.3%
		新卒計	34人	20人	18人	30人	+12人	+66.7%
	中途採用	51人	41人	42人	39人	▲3人	▲7.1%	
	事務・営業職計		85人	61人	60人	69人	+9人	+15.0%
合計		1,312人	1,212人	1,217人	1,145人	▲72人	▲5.9%	

採用予定者数に対する採用者数

採用区分／採用年次		令和2年度		令和3年度		令和4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	50 / 213	23.5%	62 / 211	29.4%	69 / 193	35.8%
	高校	6 / 77	7.8%	8 / 79	10.1%	9 / 77	11.7%
	短大・高専	28 / 171	16.4%	43 / 164	26.2%	39 / 148	26.4%
	大学・大学院	84 / 461	18.2%	113 / 454	24.9%	117 / 418	28.0%
	小計	18 / 130	13.8%	27 / 114	23.7%	25 / 130	19.2%
	技能職	0 / 25	0.0%	1 / 26	3.8%	1 / 22	4.5%
	短大・高専	2 / 24	8.3%	3 / 27	11.1%	2 / 23	8.7%
大学・大学院	20 / 179	11.2%	31 / 167	18.6%	28 / 175	16.0%	
小計	104 / 640	16.3%	144 / 621	23.2%	145 / 593	24.5%	
中途	技術職	97 / 307	31.6%	112 / 293	38.2%	62 / 308	20.1%
	技能職	236 / 280	84.3%	141 / 237	59.5%	84 / 256	32.8%
	中途計	333 / 587	56.7%	253 / 530	47.7%	146 / 564	25.9%
総計		437 / 1227	35.6%	397 / 1151	34.5%	291 / 1157	25.2%
技術職計		181 / 768	23.6%	225 / 747	30.1%	179 / 726	24.7%
技能職計		256 / 459	55.8%	172 / 404	42.6%	112 / 431	26.0%

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4年度の新卒者全体の充足率は24.5%で、令和3年度の23.2%から1.3ポイント上昇している。

令和4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35.8%、次いで技術職の大学・大学院卒が26.4%、技能職の高校卒が19.2%と続いている。

一方、令和4年度の中途採用全体の充足率は25.9%で、令和2年度56.7%、令和3年度47.7%と比較して低い水準となっているが、年度途中（令和4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4年度の技術職が予定数418人に対し採用117人（充足率28.0%）で不足数301人、技能職が予定数175人に対し採用28人（充足率16.0%）で不足数147人となり、合わせて448人が不足している状況となっている。令和3年度の不足数計477人（技術職341人、技能職136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。

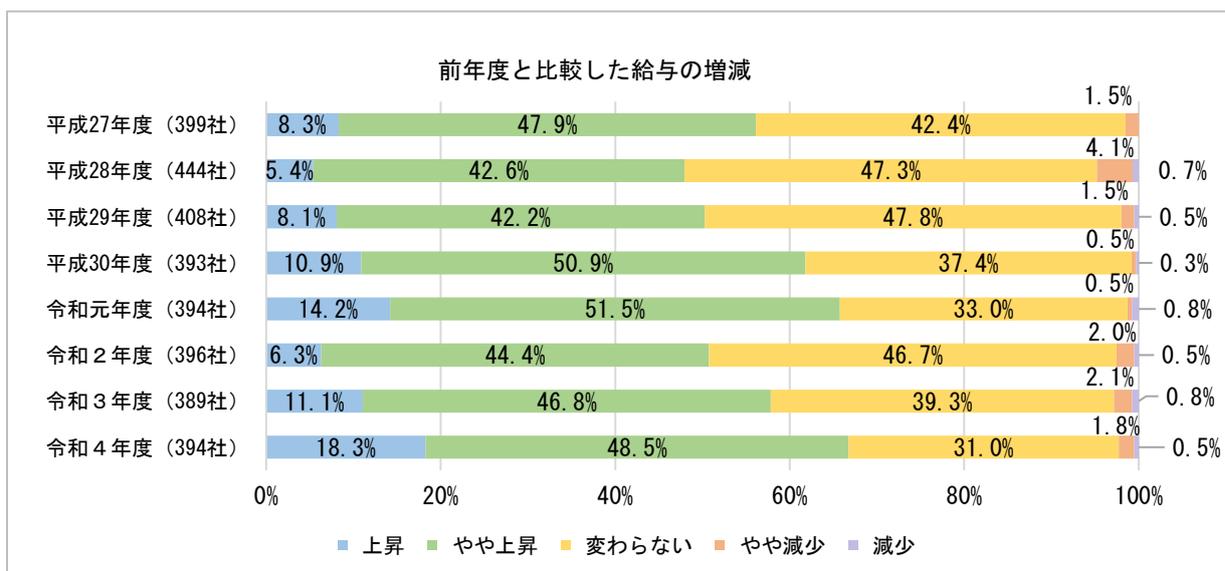
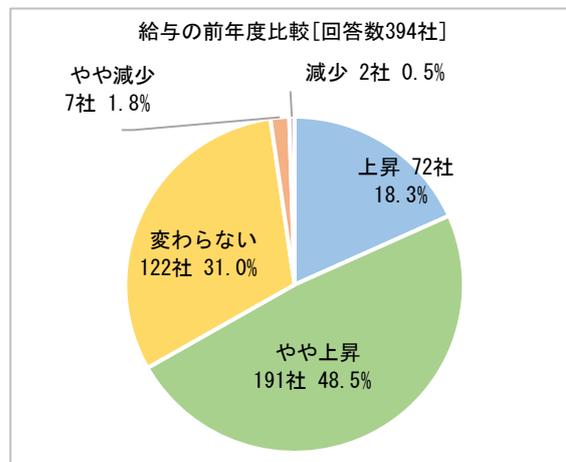
少子高齢化に伴う生産年齢人口が減少している中で、施工現場を支える技術者・技能者の確保は喫緊の課題である。そのためには、働き方改革など就労環境の改善等を図るとともに建設業のやりがいや魅力を広く発信することで、公務員や大手ゼネコン、他産業を志望する学生が地元建設企業に就職するよう、引き続き働きかけていく必要がある。

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、賃上げ等について

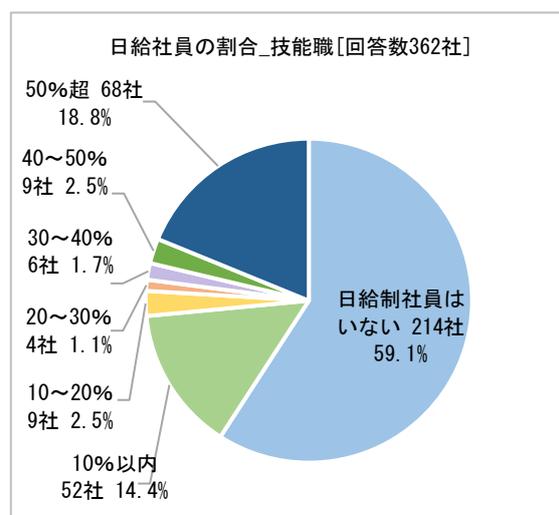
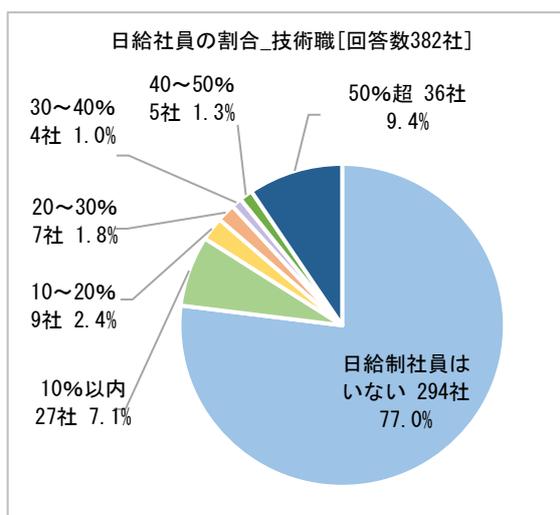
(1) 従業員の給与（月給）の状況（有効回答数 394 社）

今年度と前年度を比較した従業員の給与（月給）の状況を聞いたところ、「上昇」が 72 社（18.3%）、「やや上昇」が 191 社（48.5%）で合わせて 263 社（66.8%）、「変わらない」が 122 社（31.0%）となっている。



この調査結果を過去の調査と比較すると、「上昇」は 18.3%と平成 27 年度以降最も高く、「やや上昇」(48.5%)を加えた合計割合も 66.8%で令和元年度の 65.7%を上回り、平成 27 年度以降最も高くなっている。特に、直近 3 年は上昇傾向にあり、令和 3 年度(57.9%)は令和 2 年度(50.7%)を 7.2 ポイント、令和 4 年度は令和 3 年度を 8.9 ポイント上回っている。

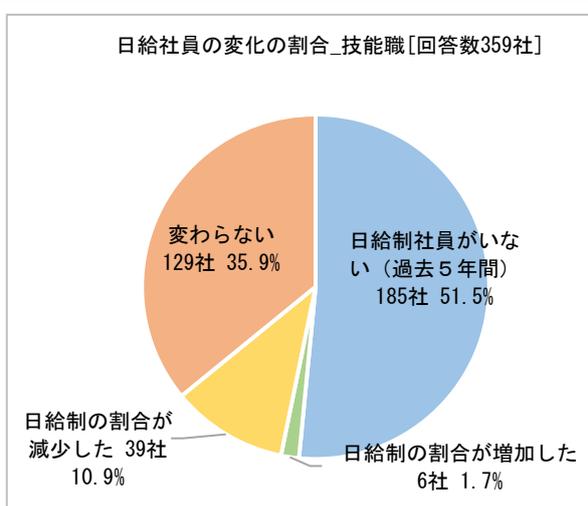
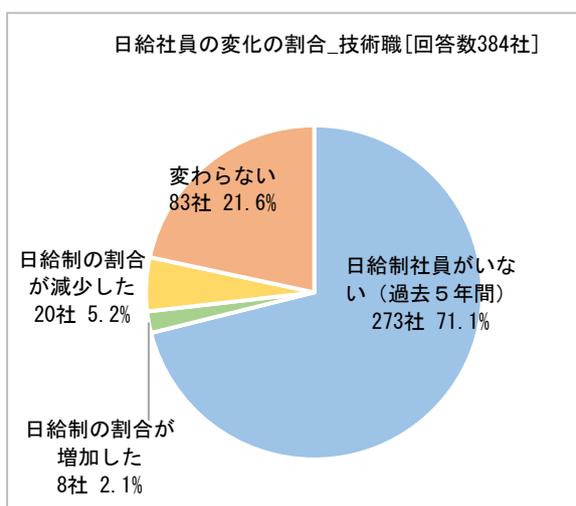
(2) 日給制社員の割合



技術職と技能職の給与について、「日給制」社員の割合について聞いたところ、技術職においては「日給制社員はいない」が294社(77.0%)と最も多く、次いで「50%超」36社(9.4%)、「10%以内」27社(7.1%)と続いている。

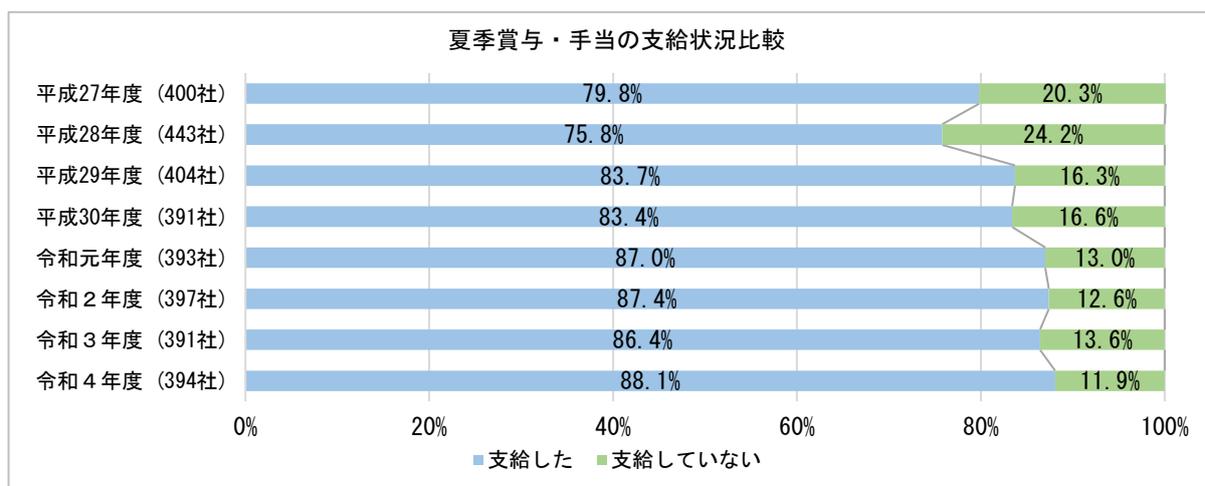
技能職においても、「日給制社員はいない」が214社(59.1%)と最も多く、次いで「50%超」68社(18.8%)、「10%以内」52社(14.4%)と続いている。

(3) 過去5年間の日給制社員の割合の変化



技術職と技能職について、過去5年間で「日給制」社員の割合の変化について聞いたところ、ともに「日給制社員がい(過去5年間)」が最も多くなっており、これを除いた部分で見ると技術職においては、「変わらない」が83社(21.6%)、「日給制の割合が減少した」20社(5.2%)の順となっている。技能職においては、「変わらない」が129社(35.9%)、「日給制の割合が減少した」が39社(10.9%)となっている。

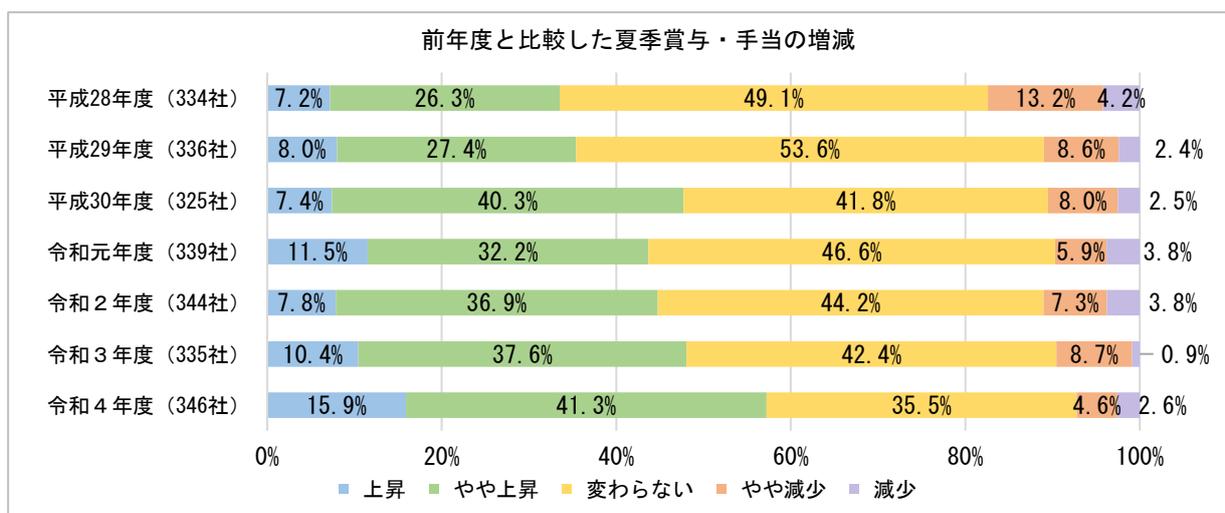
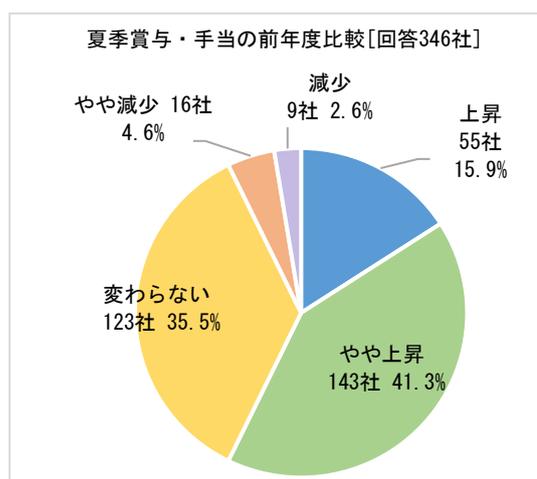
(4) 従業員の夏季賞与・手当の状況（有効回答数 394 社）



令和4年度の夏季賞与・手当の支給状況を聞いたところ、「支給した」と回答した企業は88.1% (347社)であり、前年度(86.4%)を1.7ポイント上回り、平成27年度以降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」15.9%(55社)と、「やや上昇」41.3%(143社)の合計は57.2%(198社)で、前年度の48.0%(上昇10.4%、やや上昇37.6%)を9.2ポイント上回り、平成28年度以降最も高い割合となっている。

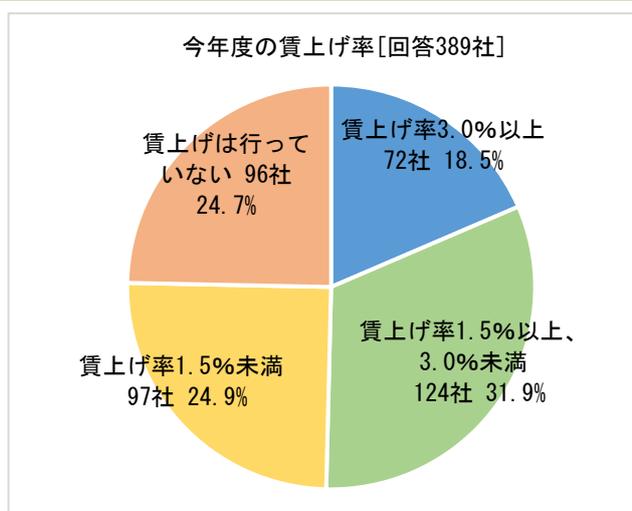
一方、「やや減少」4.6%(16社)、「減少」2.6%(9社)の合計は7.2%(25社)で、前年度の9.6%(やや減少8.7%、減少0.9%)を2.4ポイント下回り、平成28年度以降最も低い割合となっている。



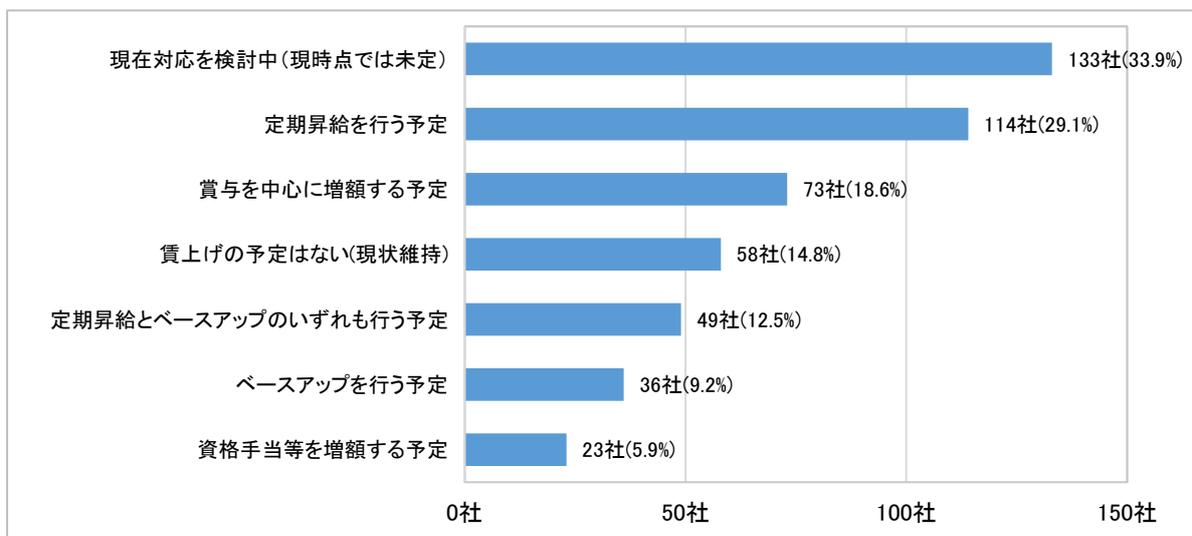
夏季賞与・手当が上昇した企業の割合は前年度から大きく伸びて5割を超えたが、この上昇傾向が今後も続くか注視する必要がある。

(5) 今年度の賃上げ率（有効回答数 389 社）

今年度（または直近）のおおよその賃上げ率（基本給・賞与等を含めた年額の平均賃上げ率）について聞いたところ、「賃上げ率 1.5%以上、3.0%未満」が 124 社(31.9%)と最も多く、次いで「賃上げ率 1.5%未満」97 社(24.9%)、「賃上げは行っていない」96 社(24.7%)、「賃上げ率 3.0%以上」72 社(18.5%)と続いている。

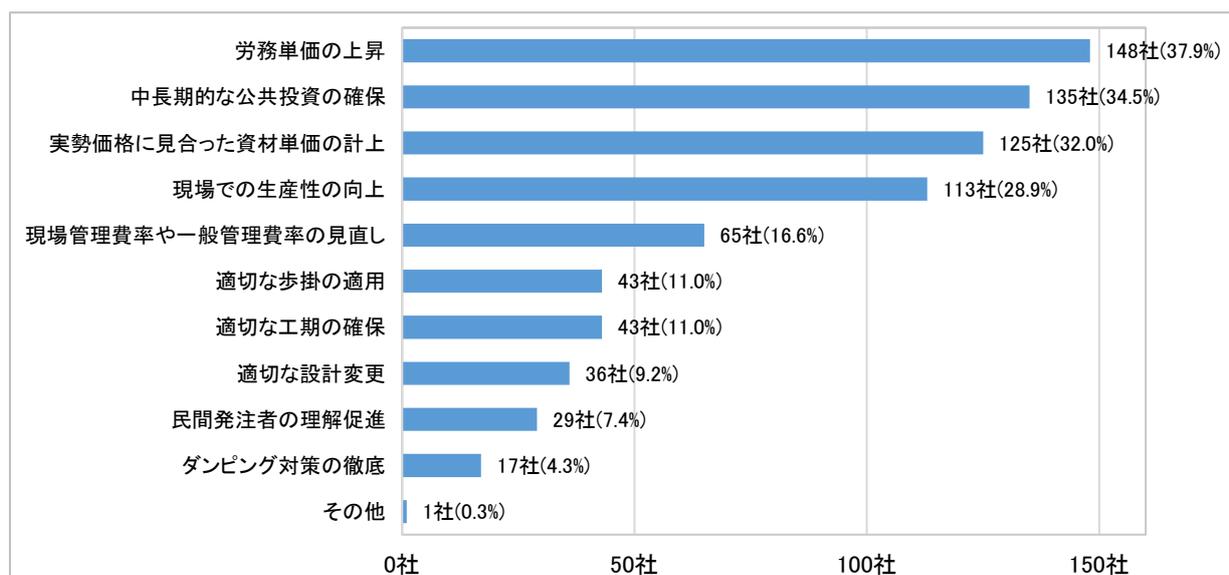


(6) 来年度以降の賃上げ計画（有効回答 392 社 回答 2 つ）



来年度以降の賃上げ計画について聞いたところ、「現在対応を検討中(現時点では未定)」が 133 社(33.9%)と最も多く、次いで「定期昇給を行う予定」114 社(29.1%)、「賞与を中心に増額する予定」73 社(18.6%)と続いており、検討中を含めて何らかの賃上げを計画している企業が多く見受けられた。一方、「賃上げの予定はない(現状維持)」は 58 社(14.8%)であった。

(7) 賃上げに必要な要素 (有効回答 391 社 回答 2 つ)



賃上げに必要な要素について聞いたところ、「労務単価の上昇」が148社(37.9%)と最も多く、次いで「中長期的な公共投資の確保」135社(34.5%)、「実勢価格に見合った資材単価の計上」125社(32.0%)、「現場での生産性の向上」113社(28.9%)と続いている。「その他」では『全ての要素が必要』と回答があった。

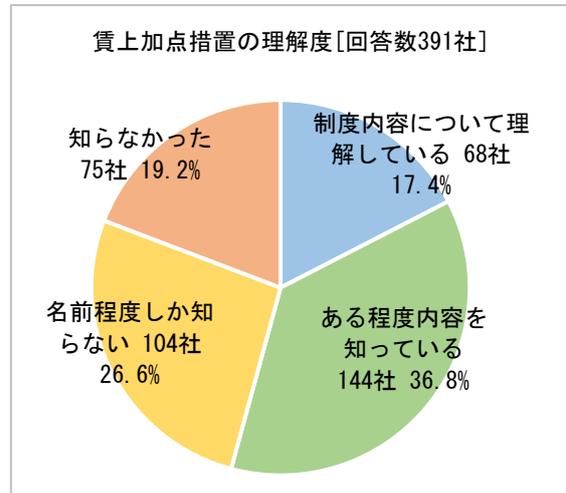
賃上げには様々な要素が必要とされるが、労務単価、資材単価の上昇と併せて工事量の確保が欠かせないと考えている企業が多いと言える。

4. 総合評価落札方式における賃上げ加点措置について

(1) 賃上げ加点措置の認知状況（有効回答数 391 社）

総合評価落札方式における「賃上げ加点措置」について聞いたところ、「制度内容について理解している」が 68 社(17.4%)、「ある程度内容を知っている」が 144 社(36.8%)で、併せて 212 社(54.2%)と半数を超えている。

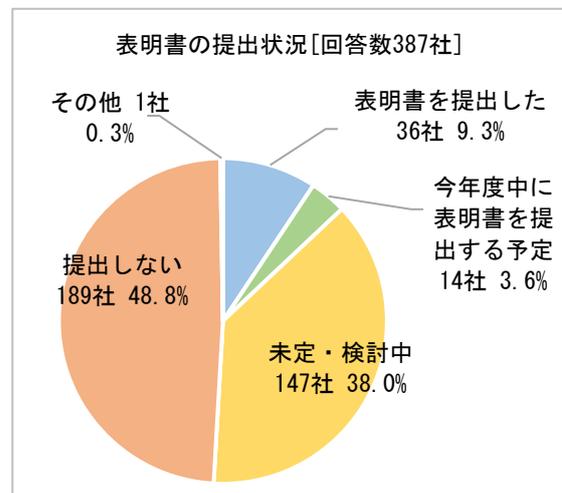
一方、「名前程度しか知らない」は 104 社(26.6%)、「知らなかった」は 75 社(19.2%)となっている。



(2) 賃上げ加点措置の対象案件に参加するための「表明書」の提出状況（有効回答数 387 社）

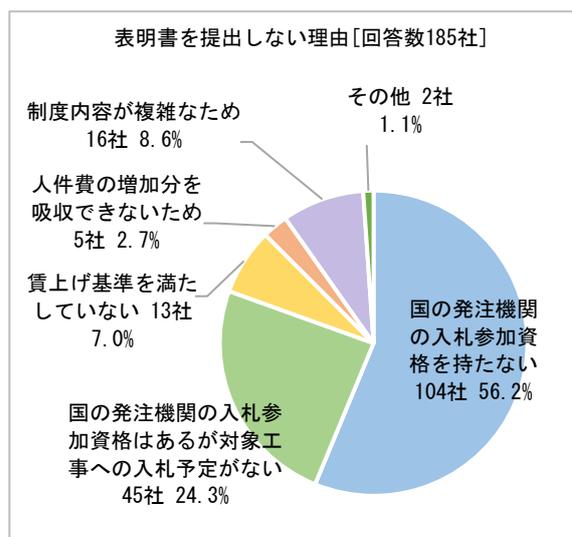
「賃上げ加点措置」の対象案件に入札参加するため「表明書」を提出したかどうか聞いたところ、「提出しない」が 189 社(48.8%)と最も多く、次いで「未定・検討中」147 社(38.0%)、「表明書を提出した」36 社(9.3%)、「今年度中に表明書を提出する予定」14 社(3.6%)の順となっている。

「その他」として『従業員には表明済み、今後該当案件があれば提出する』との回答があった。



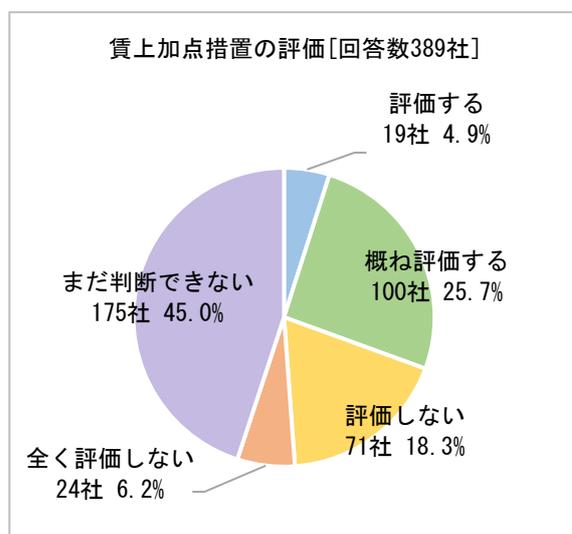
(3) 「表明書」を提出しない理由について（有効回答数 185 社）

前問において「表明書」提出しないと回答した企業にその理由を聞いたところ、「国の発注機関の入札参加資格を持たない」が104社(56.2%)と最も多く、次いで「国の発注機関の入札参加資格はあるが対象工事への入札予定がない」が45社(24.3%)で合わせて149社(80.5%)となっており、現時点で加点措置対象となる工事への参加予定のない企業が8割を超えている。次いで「制度内容が複雑なため」が16社(8.6%)、「賃上げ基準を満たしていない」13社(7.0%)と続いている。「その他」としては、『国の方針が理解できない』などの回答があった。

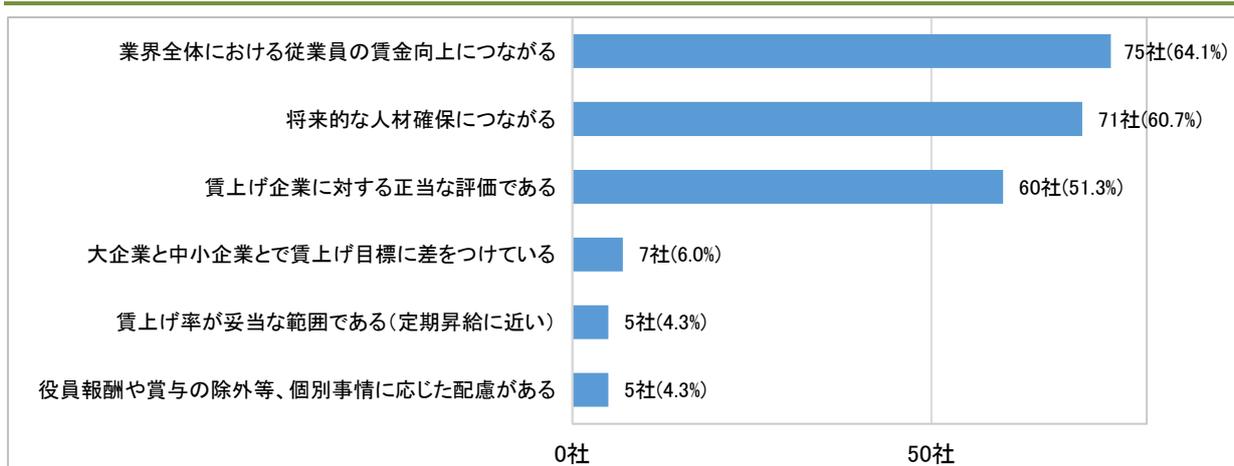


(4) 賃上げ加点措置に対する評価について（有効回答数 389 社）

「賃上げ加点措置」に対する評価を聞いたところ「まだ判断できない」が175社(45.0%)と最も多いものの、「評価する」19社(4.9%)と「概ね評価する」100社(25.7%)は合計30.6%で、「評価しない」71社(18.3%)と「まったく評価しない」24社(6.2%)の合計24.5%を6.1ポイント上回っている。

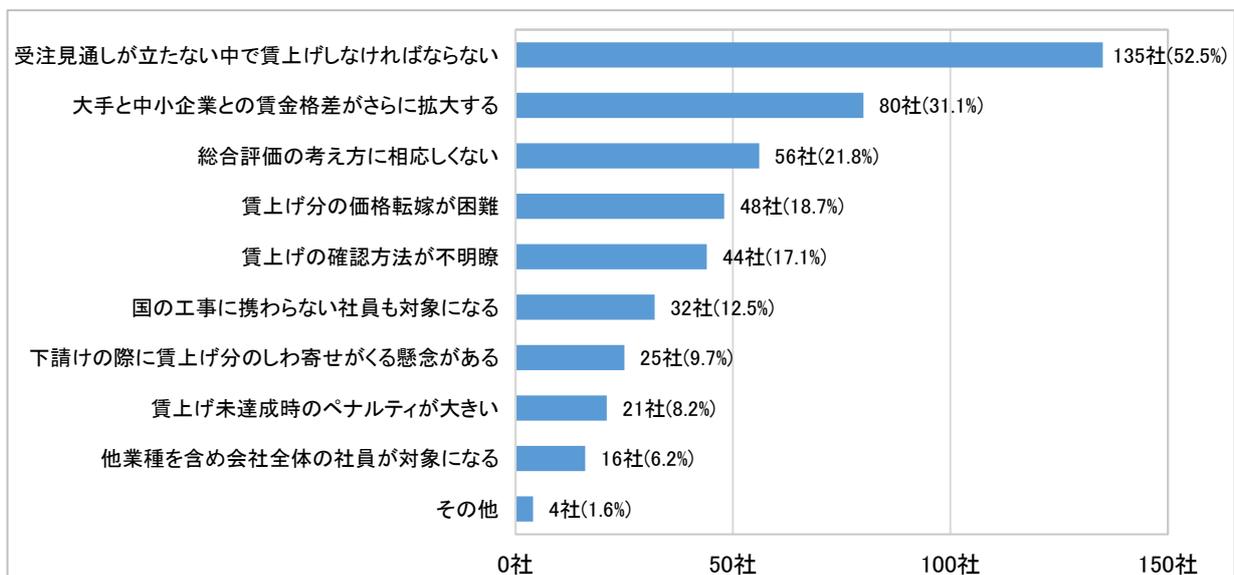


(5) 賃上げ加点措置を評価する理由 (有効回答 117社 回答2つ)



「賃上げ加点措置」を「評価する」、「概ね評価する」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「業界全体における従業員の賃金向上につながる」が75社(64.1%)で最も多く、次いで「将来的な人材確保につながる」71社(60.7%)、「賃上げ企業に対する正当な評価である」60社(51.3%)と続いている。

(6) 賃上げ加点措置を評価しない、判断できない理由 (有効回答 257社 回答2つ)

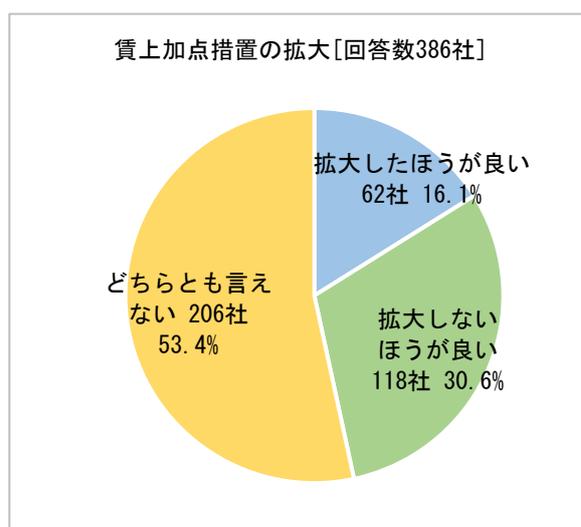


「賃上げ加点措置」を「評価しない」、「全く評価しない」および「まだ判断できない」と回答した方にその理由を聞いたところ、「受注見通しが立たない中で賃上げしなければならない」が135社(52.5%)で最も多く、次いで「大手と中小企業との賃金格差がさらに拡大する」80社(31.1%)、「総合評価の考え方に相応しくない」56社(21.8%)、「賃上げ分の価格転嫁が困難」48社(18.7%)と続いている。「その他」としては、『全部の理由が該当する』、『国の工事だけが対象であることに不満』、『賃上げは加点という外圧ではなく、各企業の業績や企業努力によって行われるべき』、『入札参加にあたって益々ハードルが高くなると思われる』との回答があった。

(7) 賃上げ加点措置の拡大について (有効回答数 386 社)

「賃上げ加点措置」を県や市町村の工事に拡大すべきか聞いたところ、「拡大しないほうが良い」が118社(30.6%)で「拡大したほうが良い」の62社(16.1%)を14.5ポイント上回っている。

また、「どちらともいえない」が206社(53.4%)で最も多くなっている。



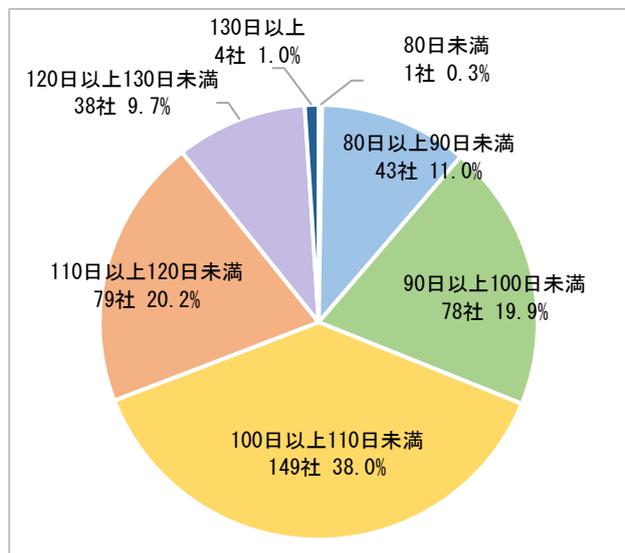
5. 休日数・休日制度、働き方改革への対応について

(1) 就業規則に定める年間休日数（有効回答数 392社）

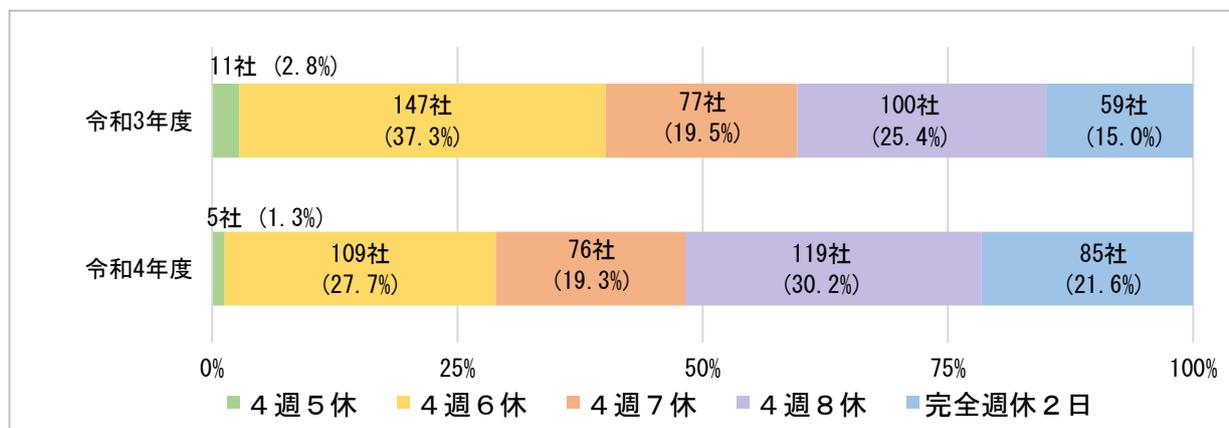
就業規則に定める年間休日数について聞いたところ、「100日以上110日未満」が149社（38.0%）と最も多く、次いで「110日以上120日未満」79社（20.2%）、「90日以上100日未満」78社（19.9%）となっている。

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。

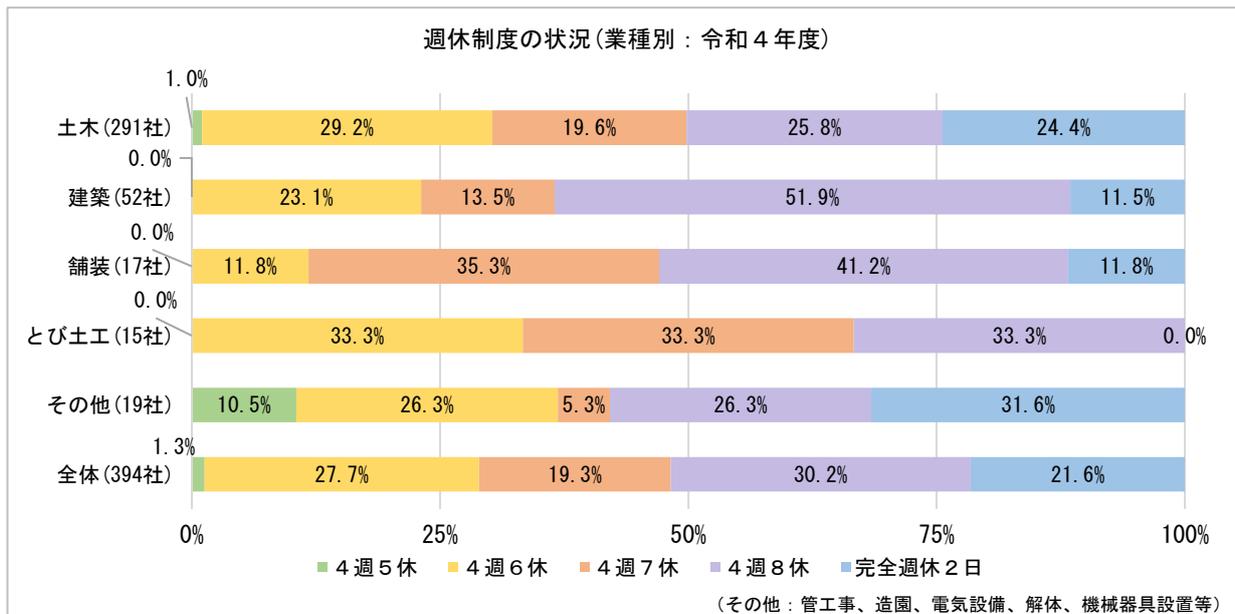


(2) 週休制度の状況（有効回答数 394社）



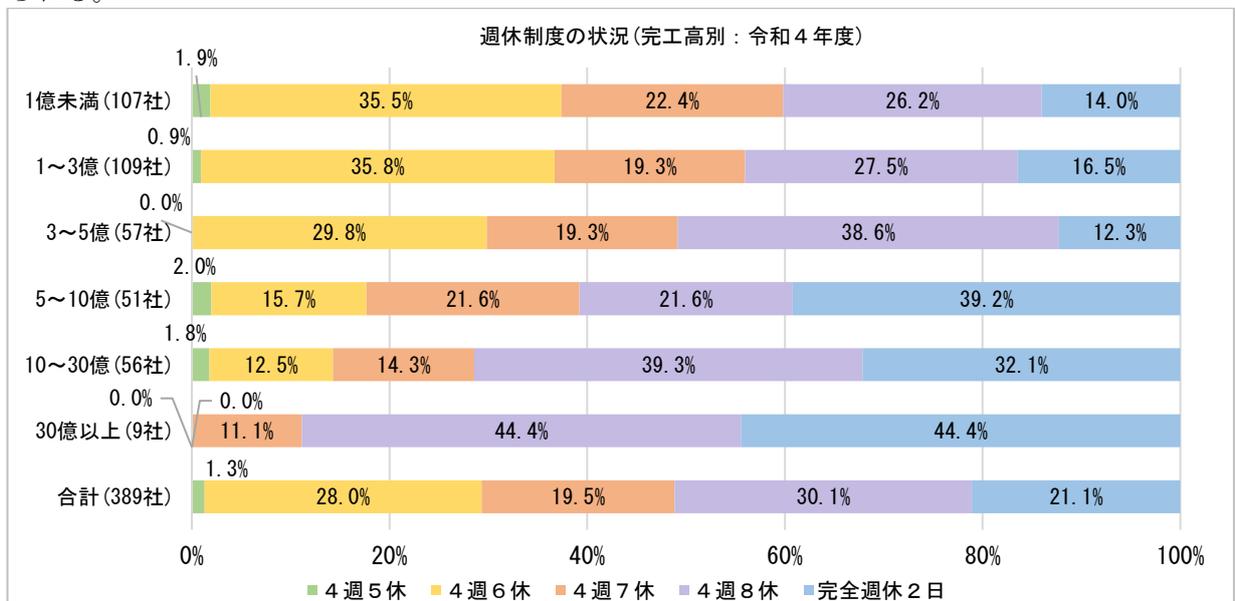
また、令和3年度から4年度の週休制度の推移を聞いたところ、「4週5休」「4週6休」「4週7休」は徐々に減少し、「4週8休」「完全週休2日」は増加していく傾向がうかがえる。

増加している「4週8休」と「完全週休2日」の計をみると、令和3年度の計159社（40.4%）から令和4年度は計204社（51.8%）と10ポイント以上増加して半数を超えており、休日制度の拡充に向けた取組みが広がってきている状況といえる。



令和4年度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63.4%で最も多く、次いで「その他」が計57.9%、「舗装」が計53.0%、「土木」が計50.2%と、「とび土工」以外の業種で「完全週休2日」と「4週8休」の計が半数を超えている。

「完全週休2日」の割合は「その他」が31.6%で最も高く、次いで「土木」24.4%、「舗装」11.8%、「建築」11.5%と続き、「とび土工」は0%となっている。「舗装」「建築」「とび土工」で導入が進んでいない理由として、「舗装」は道路工事や民間施設等の駐車場舗装など施工期間がタイトな工事が多いこと、「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。

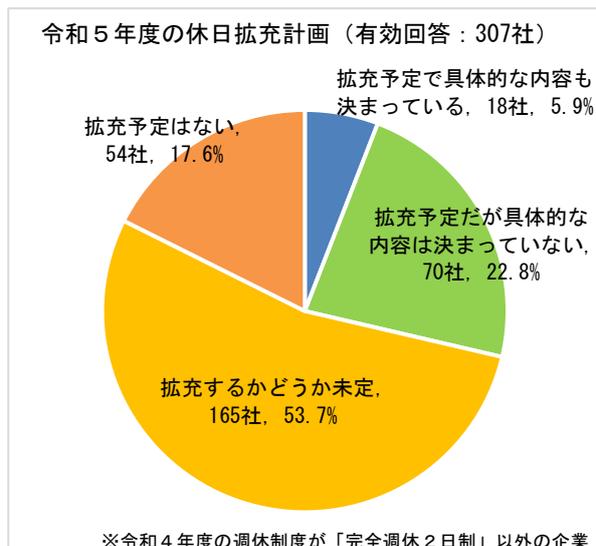


これを完工高区分で見たところ、「完全週休2日」と「4週8休」を合わせた割合では、「30億以上」が88.8%と最も割合が高く、次いで「10~30億」71.4%、「5~10億」60.8%と続いている。完工高が小さくなるにつれて、その割合も低くなっていることから、企業規模と週休制度の拡充状況は相関関係にあると考えられる。

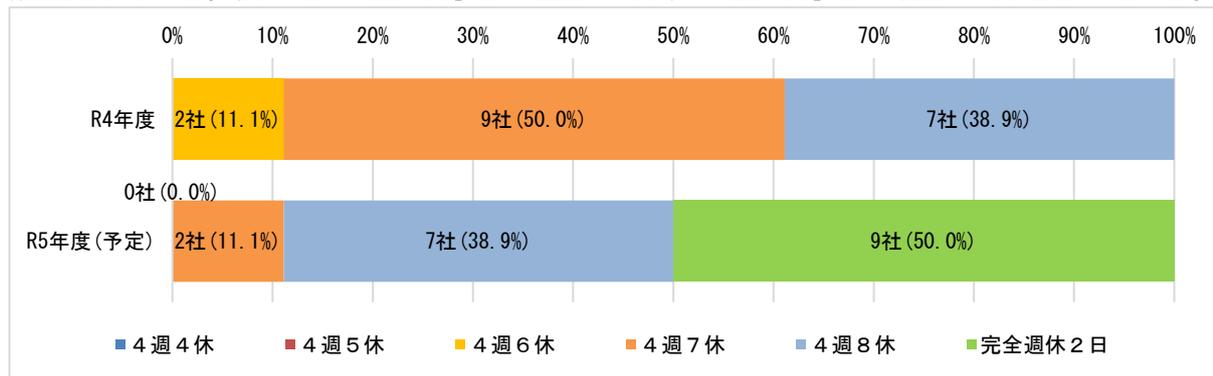
(3) 令和5年度の休日拡充等の計画について

P21 で令和4年度の週休制度を「完全週休2日制」以外と回答した309社のうち、令和5年度の休日拡充計画について307社から回答があり、「拡充予定で具体的な内容も決まっている」が18社(5.9%)、「拡充予定だが具体的な内容は決まっていない」が70社(22.8%)で合わせて88社(28.7%)と、およそ4社に1社が拡充に向けた取組みを行う予定となっている。

回答が最も多かったのは「拡充するかどうか未定」で165社(53.7%)となっており、約半数の企業は調査時点でまだ対応を決めかねている結果となっている。



「拡充予定で具体的な内容も決まっている」と回答した18社について、令和5年度の週休(予定含む)を前年度と比較したところ、拡充後の割合では「完全週休2日」が9社(50.0%)で最も多く半数を占めている。次いで「4週8休」が7社(38.9%)、「4週6休」が2社(11.1%)となっている。

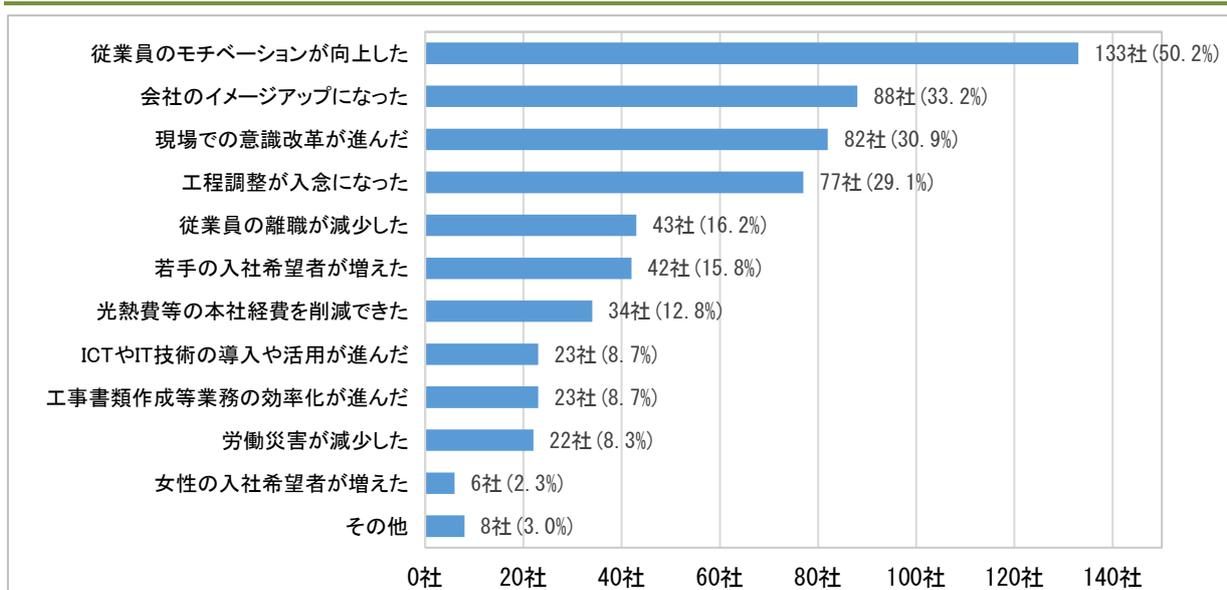


また、P21 で令和4年度の週休制度を「完全週休2日制」と回答した企業(85社)のうち7社は「拡充予定で具体的な内容も決まっている」と回答しており、完全週休2日に加えて祝日を所定休日にするなどといった、休日の確保・拡充に向けた取組みがさらに進められているところだといえる。

週休制度(令和4年度)別の休日拡充等予定

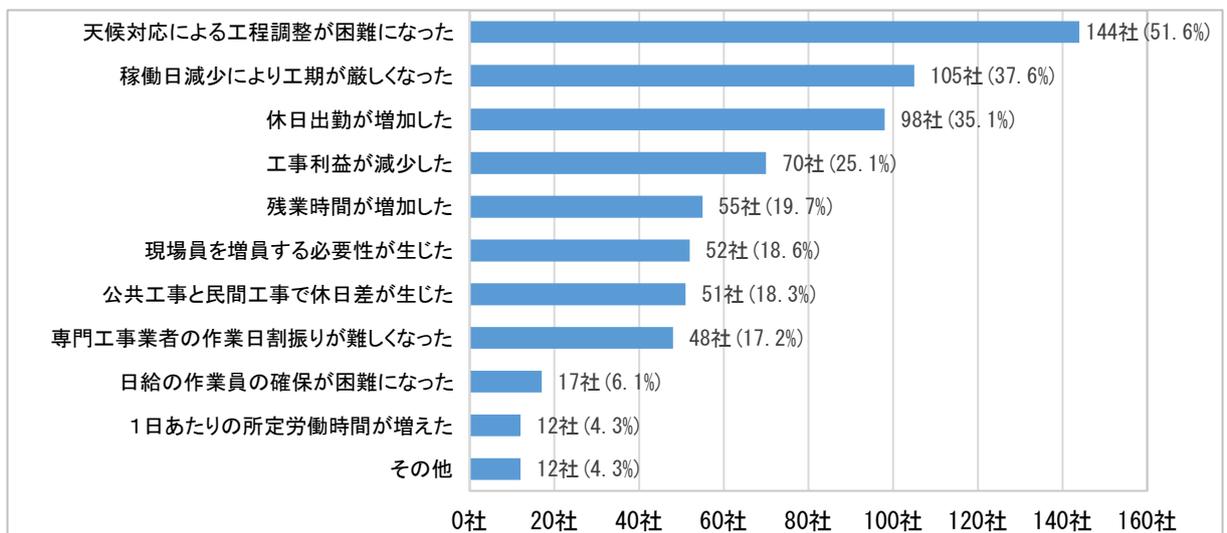
週休制度(R4) \ 拡充計画	4週4休	4週5休	4週6休	4週7休	4週8休	完全週休2日	合計
拡充予定で具体的な内容も決まっている	0社 -	0社 (0.0%)	2社 (1.9%)	9社 (12.0%)	7社 (5.9%)	7社 (8.2%)	25社 (6.4%)
拡充予定だが具体的な内容は決まっていない	0社 -	1社 (20.0%)	20社 (18.5%)	19社 (25.3%)	30社 (25.2%)	12社 (14.1%)	82社 (20.9%)
拡充するかどうか未定	0社 -	4社 (80.0%)	64社 (59.3%)	36社 (48.0%)	61社 (51.3%)	23社 (27.1%)	188社 (48.0%)
拡充予定はない	0社 -	0社 (0.0%)	22社 (20.4%)	11社 (14.7%)	21社 (17.6%)	43社 (50.6%)	97社 (24.7%)
合計	0社 -	5社 (100.0%)	108社 (100.0%)	75社 (100.0%)	119社 (100.0%)	85社 (100.0%)	392社 (100.0%)

(4) 休日制度拡充のメリットについて (有効回答 265 社 回答3つ)



過去5年間に休日制度を拡充した企業に対し、そのメリットを聞いたところ、「従業員のモチベーションが向上した」が133社(50.2%)と最も多く、次いで「会社のイメージアップになった」88社(33.2%)、「現場での意識改革が進んだ」82社(30.9%)、「工程調整が入念になった」77社(29.1%)と続いている。「その他」として、『個人的な休日の取得』、『入社問い合わせが増えた』、『社員の疲労回復』、『特になし(4件)』等の回答があった。

(5) 休日制度拡充のデメリットについて (有効回答 279 社 回答3つ)

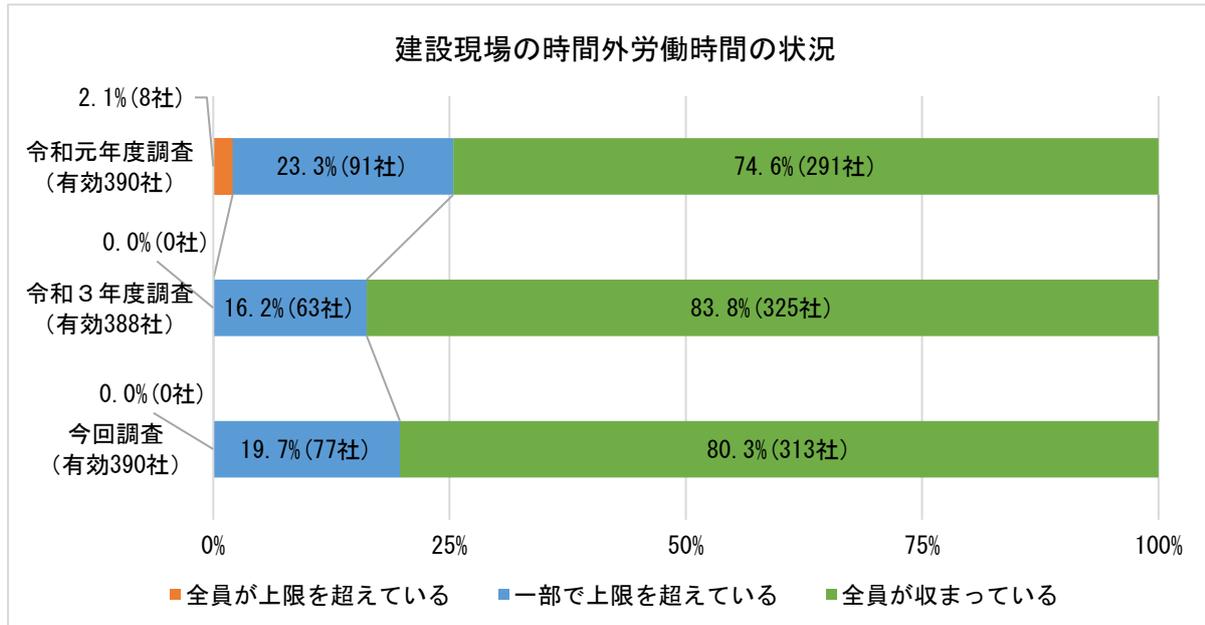


一方、休日制度を拡充したことによるデメリットを聞いたところ、「天候対応による工程調整が困難になった」が144社(51.6%)と最も多く、次いで「稼働日減少により工期が厳しくなった」105社(37.6%)、「休日出勤が増加した」98社(35.1%)、「工事利益が減少した」70社(25.1%)と続いている。「その他」としては、『生産性の向上が伴わない』、『デメリットはない(8件)』等の回答があった。

(6) 建設現場の時間外労働時間の状況 (有効回答 390 社)

技術者・技能者の時間外労働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313社(80.3%)と最も多く、次いで「一部で上限を超えている」が77社(19.7%)、「全員が上限を超えている」は前年度調査と同様ゼロであった。

「全員が収まっている」の割合は、令和元年度調査(74.6%)と比較すると5.7ポイント増加しているものの、前年度調査(83.8%)からは3.5ポイント減少し改善傾向にやや後退がみられる。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い長時間労働の是正を促していく必要があると言える。

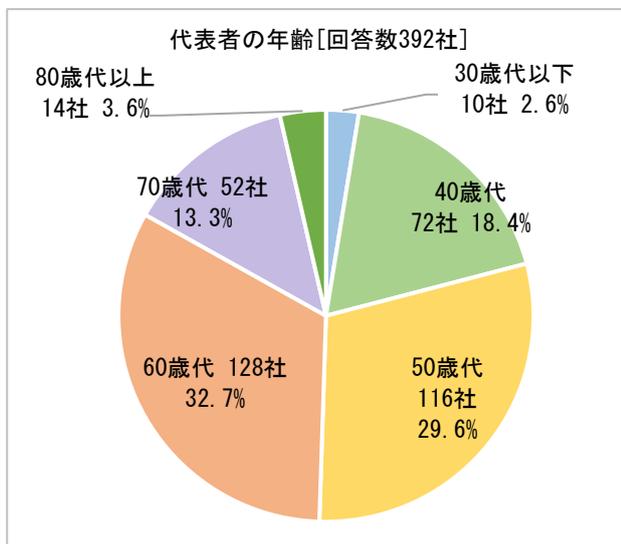


6. 事業承継について

(1) 代表者の年齢について（有効回答 392 社）

代表者の年齢について聞いたところ、「60歳代」が128社(32.7%)と最も多く、次いで「50歳代」116社(29.6%)、「40歳代」72社(18.4%)、「70歳代」52社(13.3%)と続いている。

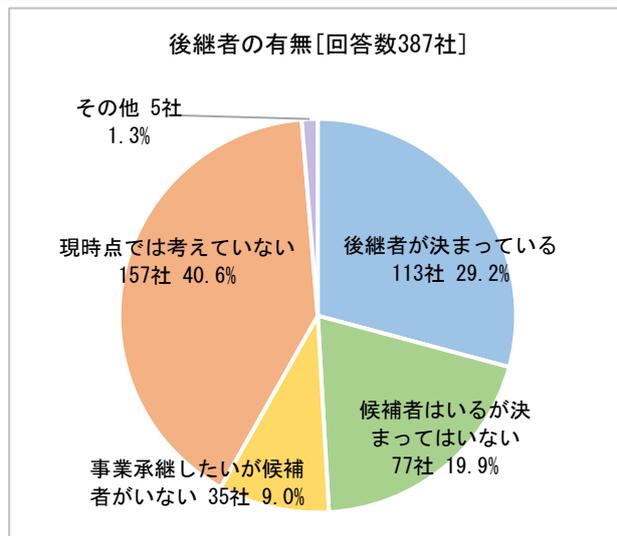
「60歳代」以上の合計割合は49.6%で半数近くを占めている。



(2) 後継者候補の有無について（有効回答 387 社）

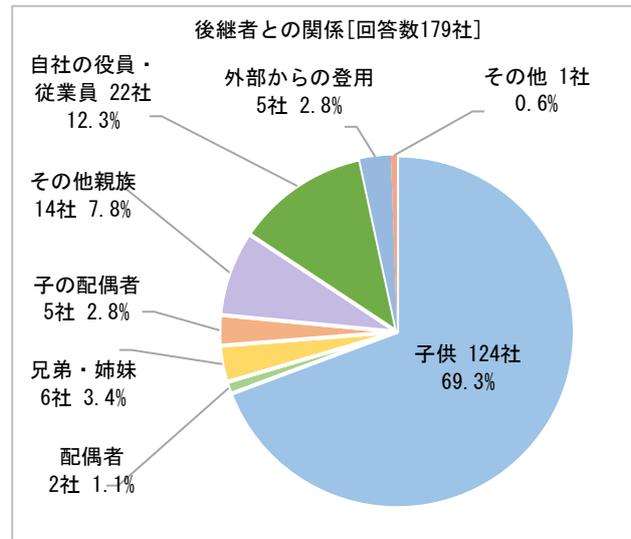
後継者候補の有無について聞いたところ、「現時点では考えていない」が157社(40.6%)と最も多く、次いで「後継者が決まっている」113社(29.2%)、「候補者はいるが決まっていない」77社(19.9%)、「事業承継したいが候補者がいない」35社(9.0%)と続いている。

「その他」の回答では、『廃業にする予定』、『親会社が選任する』等があった。

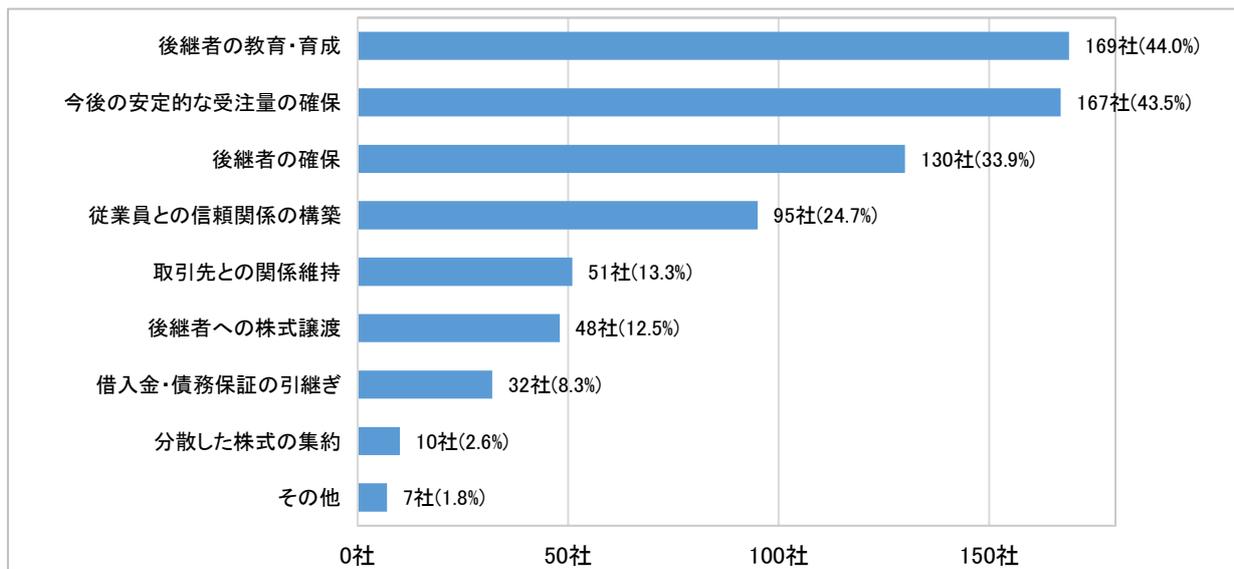


(3) 後継候補者との関係について (有効回答 179 社)

前問において、後継者および後継候補者がいると回答した方にその人物との関係を聞いたところ、「子供」が124社(69.3%)と最も多く、次いで「自社の役員・従業員」22社(12.3%)、「その他親族」14社(7.8%)、「兄弟・姉妹」6社(3.4%)と続いている。

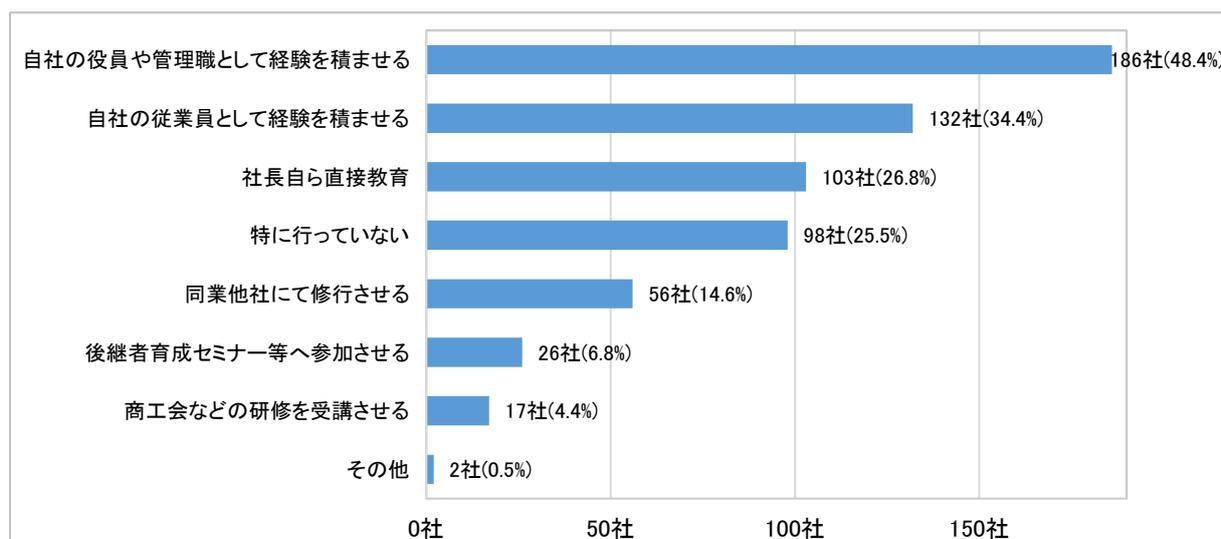


(4) 事業承継における課題について (有効回答数 384 社 回答2つ)



事業承継の課題について聞いたところ、「後継者の教育・育成」が169社(44.0%)で最も多く、次いで「今後の安定的な受注量の確保」167社(43.5%)、「後継者の確保」130社(33.9%)、「従業員との信頼関係の構築」95社(24.7%)と続いている。「その他」としては、『後継者へ引き継ぐタイミング』、『後継者が担っている仕事を代わりに任せられる職員がいない(人材不足)』等の回答があった。

(5) 後継者教育・育成の方法について (有効回答数 384社 回答2つ)



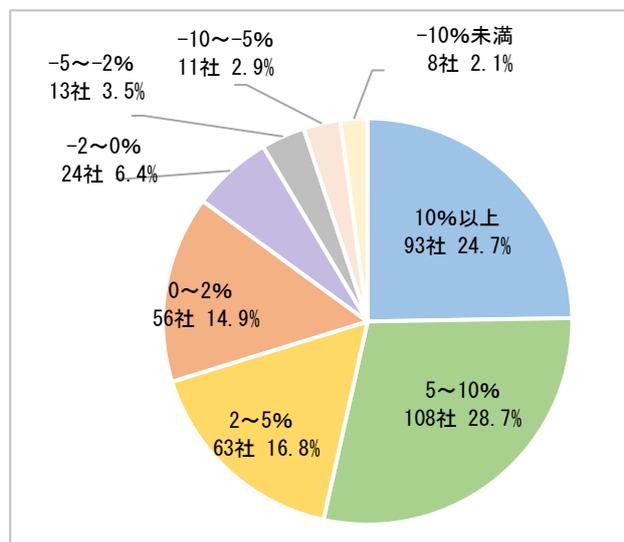
後継者教育・育成の方法について聞いたところ、「自社の役員や管理職として経験を積ませる」が186社(48.4%)で最も多く、次いで「自社の従業員として経験を積ませる」132社(34.4%)、「社長自ら直接教育」103社(26.8%)、「特に行っていない」98社(25.5%)と続いている。「その他」としては、『業界等のお世話などを通じた仲間・信頼関係づくり』などの回答があった。

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 376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%」の108社(28.7%)であり、次いで「10%以上」93社(24.7%)、「2～5%」63社(16.8%)、「0～2%」56社(14.9%)となり、黒字回答(営業利益率0%以上)の合計は320社(85.1%)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24社(6.4%)であり、次いで「-5～-2%」13社(3.5%)、「-10～-5%」11社(2.9%)、「-10%未満」8社(2.1%)で、赤字回答(0%未満)の合計は56社(14.9%)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」と「5～10%」がともに75社(27.4%)と最も多く、この2つを合わせると150社(54.8%)と半数を超えている。

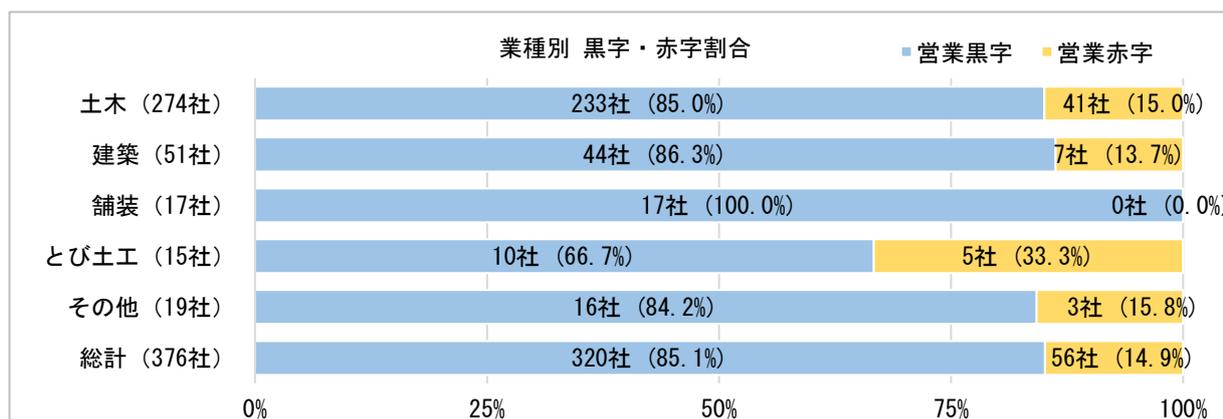
建築では「5～10%」が最も多く16社(31.4%)、次いで「2～5%」14社(27.5%)で、この2つを合わせて30社(58.9%)と半数を超えている。

営業利益率の単純平均は、土木5.0%、建築3.7%、舗装8.0%、とび土工3.2%、その他7.2%となっている。

業種別の黒字割合をみると、舗装が100.0%と最も高く、次いで建築86.3%、土木85.0%、その他84.2%、とび土工66.7%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	75社 (27.4%)	3社 (5.9%)	5社 (29.4%)	2社 (13.3%)	8社 (42.1%)	93社 (24.7%)
5%～10%	75社 (27.4%)	16社 (31.4%)	8社 (47.1%)	5社 (33.3%)	4社 (21.1%)	108社 (28.7%)
2%～5%	40社 (14.6%)	14社 (27.5%)	3社 (17.6%)	3社 (20.0%)	3社 (15.8%)	63社 (16.8%)
0%～2%	43社 (15.7%)	11社 (21.6%)	1社 (5.9%)	0社 (0.0%)	1社 (5.3%)	56社 (14.9%)
-2%～0%	15社 (5.5%)	4社 (7.8%)	0社 (0.0%)	2社 (13.3%)	3社 (15.8%)	24社 (6.4%)
-5%～-2%	11社 (4.0%)	2社 (3.9%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	13社 (3.5%)
-10%～-5%	7社 (2.6%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	3社 (20.0%)	0社 (0.0%)	11社 (2.9%)
-10%未満	8社 (2.9%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	8社 (2.1%)
合計	274社 (100.0%)	51社 (100.0%)	17社 (100.0%)	15社 (100.0%)	19社 (100.0%)	376社 (100.0%)
営業利益率 (単純平均)	5.0%	3.7%	8.0%	3.2%	7.2%	5.0%

(※その他：電気設備、解体、機械器具設置等)



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、「5～10%」が27.4%(106社中29社)と最も多く、次いで「10%以上」が23.6%(同25社)、「0～2%」17.9%(同19社)となっている。

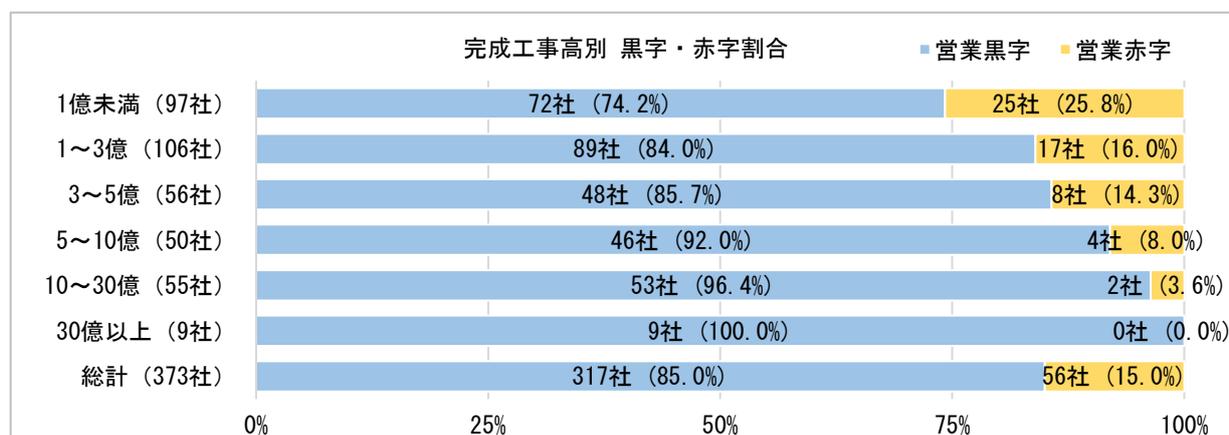
次に企業数が多い「1億円未満」では、「10%以上」が23.7%(97社中23社)と最も多く、次いで「5～10%」20.6%(同20社)、「0～2%」19.6%(同19社)と続いている。

営業利益率の単純平均をみると、「3～5億円」の階層が6.8%で最も高く、「1億円未満」が最も低く2.5%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、完成工事高が大きくなるにつれて営業黒字企業の占める割合が高くなる傾向にある。

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	23社 (23.7%)	25社 (23.6%)	17社 (30.4%)	13社 (26.0%)	12社 (21.8%)	3社 (33.3%)	93社 (24.9%)
5%～10%	20社 (20.6%)	29社 (27.4%)	19社 (33.9%)	17社 (34.0%)	18社 (32.7%)	2社 (22.2%)	105社 (28.2%)
2%～5%	10社 (10.3%)	16社 (15.1%)	7社 (12.5%)	12社 (24.0%)	17社 (30.9%)	1社 (11.1%)	63社 (16.9%)
0%～2%	19社 (19.6%)	19社 (17.9%)	5社 (8.9%)	4社 (8.0%)	6社 (10.9%)	3社 (33.3%)	56社 (15.0%)
-2%～0%	8社 (8.2%)	7社 (6.6%)	5社 (8.9%)	2社 (4.0%)	2社 (3.6%)	0社 (0.0%)	24社 (6.4%)
-5%～-2%	3社 (3.1%)	7社 (6.6%)	2社 (3.6%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	13社 (3.5%)
-10%～-5%	7社 (7.2%)	3社 (2.8%)	1社 (1.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	11社 (2.9%)
-10%未満	7社 (7.2%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	8社 (2.1%)
合計	97社 (100.0%)	106社 (100.0%)	56社 (100.0%)	50社 (100.0%)	55社 (100.0%)	9社 (100.0%)	373社 (100.0%)
平均営業利益率 (単純平均)	2.5%	5.3%	6.8%	5.8%	6.7%	6.5%	5.0%

※大手企業3社を除く

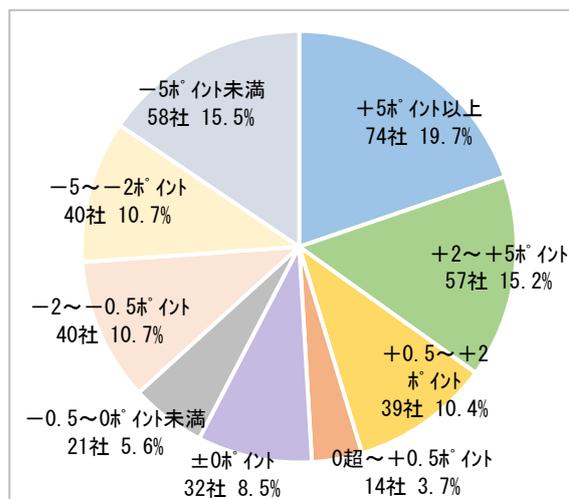


(2) 営業利益率の前期比較 (有効回答 375 社)

直近と前期決算の利益率を回答してもらい、その差を算出した。

最も回答が多いのは「+5ポイント以上」74社(19.7%)、次いで「-5ポイント未満」58社(15.5%)、「+2ポイント以上～+5ポイント未満」57社(15.2%)、「-2ポイント以上～-0.5ポイント未満」および「-5ポイント以上～-2ポイント未満」がともに40社(10.7%)となっている。

これを「増加」「減少」の区分で見ると、「増加」は計184社(49.1%)、「減少」は計159社(42.4%)で、「増加」が「減少」を25社(6.7ポイント)上回っている。なお、「横ばい」は32社(8.5%)となっている。



増減幅	企業数	割合
+5ポイント以上	74社	19.7%
+2ポイント以上～+5ポイント未満	57社	15.2%
+0.5ポイント以上～+2ポイント未満	39社	10.4%
+0ポイント超～+0.5ポイント未満	14社	3.7%
±0ポイント	32社	8.5%
-0.5ポイント以上～0ポイント未満	21社	5.6%
-2ポイント以上～-0.5ポイント未満	40社	10.7%
-5ポイント以上～-2ポイント未満	40社	10.7%
-5ポイント未満	58社	15.5%
計	375社	100.0%

業種別では「その他」を除く業種で「増加」が「減少」を上回っており、「土木」は増加130社・減少121社、「建築」は増加28社・減少17社、「舗装」は増加9社・減少7社、「とび土工」は増加9社・減少6社となっている。

営業利益率	業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
増加		130社 (47.6%)	28社 (54.9%)	9社 (52.9%)	9社 (60.0%)	8社 (42.1%)	184社 (49.1%)
横ばい		22社 (8.1%)	6社 (11.8%)	1社 (5.9%)	0社 (0.0%)	3社 (15.8%)	32社 (8.5%)
減少		121社 (44.3%)	17社 (33.3%)	7社 (41.2%)	6社 (40.0%)	8社 (42.1%)	159社 (42.4%)
計		273社 (100.0%)	51社 (100.0%)	17社 (100.0%)	15社 (100.0%)	19社 (100.0%)	375社 (100.0%)

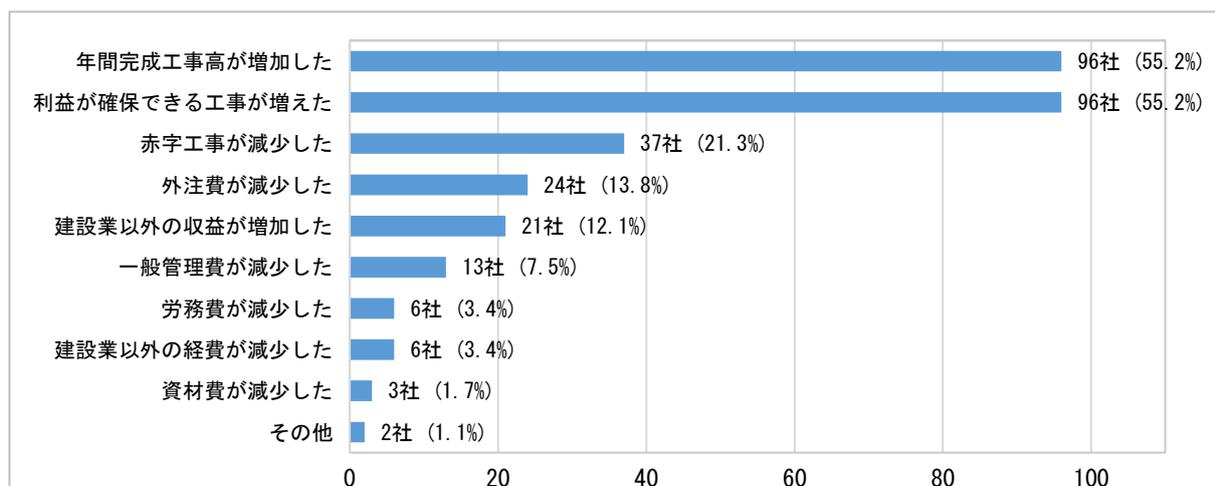
(※その他：電気設備、解体、機械器具設置等)

また、大手企業3社を除いた372社の回答を完成工事高別にみると、「1億未満」および「5～10億円」の区分では「減少」が「増加」を上回っているものの、その他の区分では「増加」が「減少」を上回っている。

営業利益率	完工高(円)	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億以上	計
増加		38社 (39.2%)	55社 (51.9%)	32社 (57.1%)	19社 (38.0%)	35社 (64.8%)	5社 (55.6%)	184社 (49.5%)
横ばい		11社 (11.3%)	7社 (6.6%)	5社 (8.9%)	6社 (12.0%)	3社 (5.6%)	0社 (0.0%)	32社 (8.6%)
減少		48社 (49.5%)	44社 (41.5%)	19社 (33.9%)	25社 (50.0%)	16社 (29.6%)	4社 (44.4%)	156社 (41.9%)
計		97社 (100.0%)	106社 (100.0%)	56社 (100.0%)	50社 (100.0%)	54社 (100.0%)	9社 (100.0%)	372社 (100.0%)

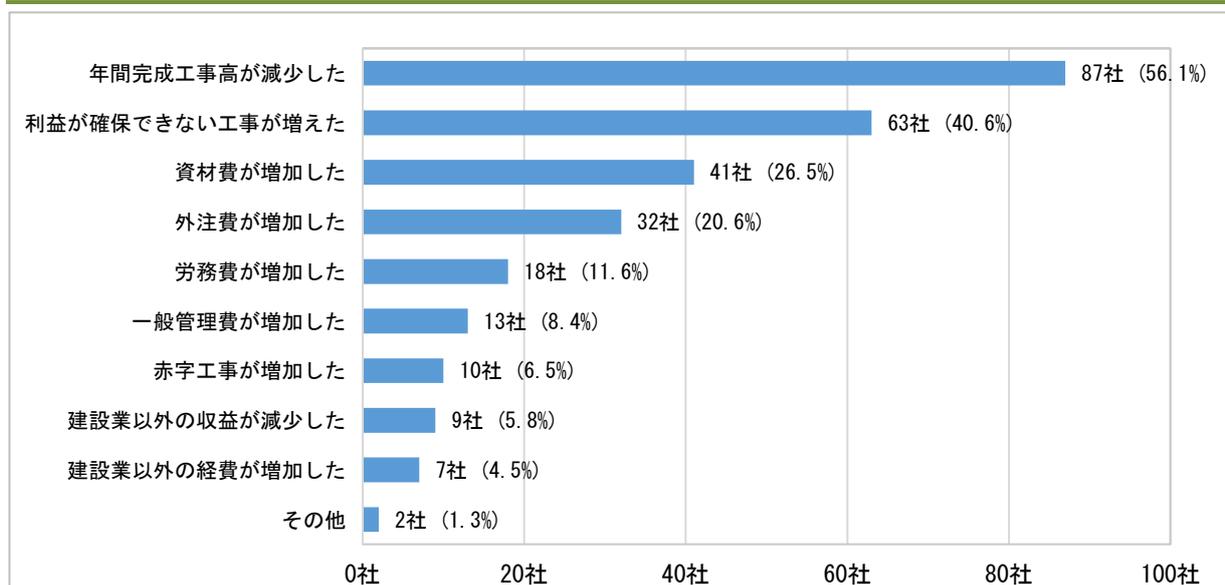
※大手企業3社を除く

(3) 営業利益率が増加した理由 (有効回答数 174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、184社中174社の回答があり、「年間完成工事高が増加した」および「利益が確保できる工事が増えた」がともに96社(55.2%)と最も多く、次いで「赤字工事が減少した」が37社(21.3%)、「外注費が減少した」が24社(13.8%)と続いている。「その他」では、『繰越し工事が完成した』、『特別償却の重機購入が無かった』と回答があった。

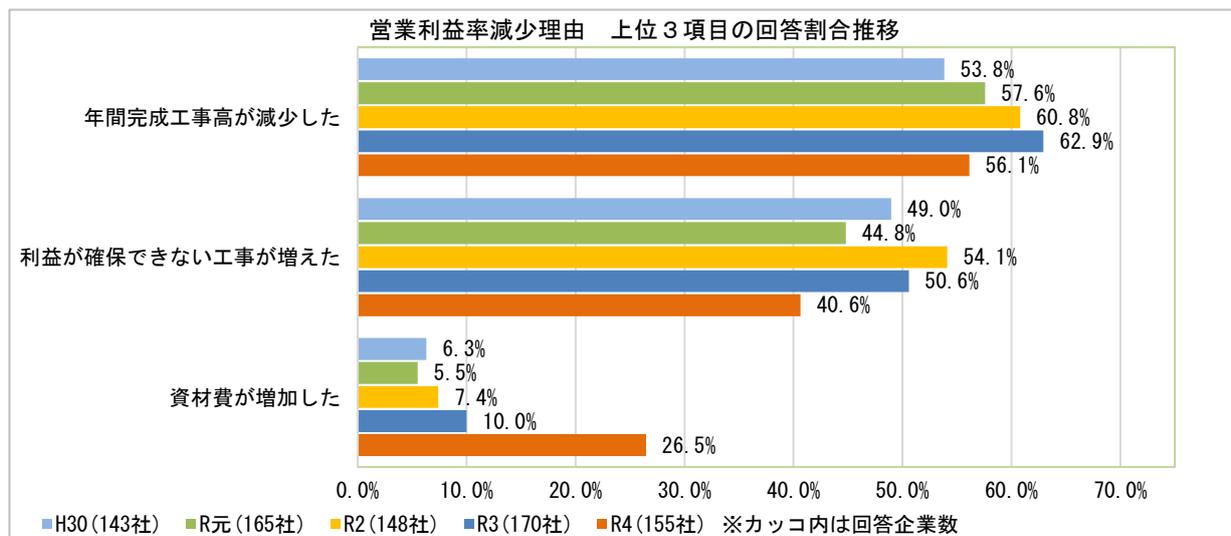
(4) 営業利益率が減少した理由 (有効回答数 155社 回答2つまで)



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、159社中155社の回答があり、「年間完成工事高が減少した」が87社(56.1%)と最も多く、次いで「利益が確保できない工事が増えた」63社(40.6%)、「資材費が増加した」41社(26.5%)、「外注費が増加した」32社(20.6%)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、『新規事業への投資関連』、『引当金の設定等会計処理関連』と回答があった。

8. 資材価格の上昇について



営業利益率が減少した理由の上位3項目について過去5年間の調査結果の推移をみると、特に「資材費が増加した」と回答した企業の割合が急増しており、前年度比で16.5ポイント増となっている。ウクライナ侵攻によるエネルギー危機や急激な円安の進行などの影響を受け、物価が高騰していることが急激な増加の要因と考えられる。この結果を受けて、具体的な資材の価格高騰状況について別途緊急調査を行った結果が次の表となる。

令和4年1月から令和4年12月までの資材価格の上昇割合

資材の種類	上昇率					計
	10%未満	10~30%	30~50%	50~70%	70%以上	
生コンクリート	29社 (13.4%)	161社 (74.5%)	24社 (11.1%)	1社 (0.5%)	1社 (0.5%)	216社 (100.0%)
コンクリート二次製品	49社 (25.3%)	129社 (66.5%)	15社 (7.7%)	1社 (0.5%)	0社 (0.0%)	194社 (100.0%)
アスファルト合材	44社 (24.7%)	113社 (63.5%)	20社 (11.2%)	1社 (0.6%)	0社 (0.0%)	178社 (100.0%)
骨材(砂・砂利・碎石等)	104社 (50.0%)	89社 (42.8%)	14社 (6.7%)	1社 (0.5%)	0社 (0.0%)	208社 (100.0%)
鋼材(鉄骨・厚板・棒鋼等)	22社 (12.8%)	105社 (61.0%)	38社 (22.1%)	5社 (2.9%)	2社 (1.2%)	172社 (100.0%)
木材(無垢材・集成材・合板等)	31社 (19.7%)	80社 (51.0%)	32社 (20.4%)	5社 (3.2%)	9社 (5.7%)	157社 (100.0%)
燃料	103社 (48.6%)	91社 (42.9%)	17社 (8.0%)	0社 (0.0%)	1社 (0.5%)	212社 (100.0%)
その他	6社 (15.8%)	24社 (63.2%)	7社 (18.4%)	1社 (2.6%)	0社 (0.0%)	38社 (100.0%)

「資材価格高騰に関する調査」(調査期間: 令和5年1月13日~2月3日、回答企業数: 225社)

上昇率10%以上とする回答の割合は、調査を行った全ての資材で半数以上を占めている。上昇率30%以上とする回答では、「木材」が計29.3%、「鋼材」が計26.2%で他の資材と比較して高い割合となっている。「その他」の資材では、『セメント及び改良剤』、『塩ビ管』、『住宅設備機器』、『工具類及び雑材料』、『植生基盤材・種子類』などの回答があった。

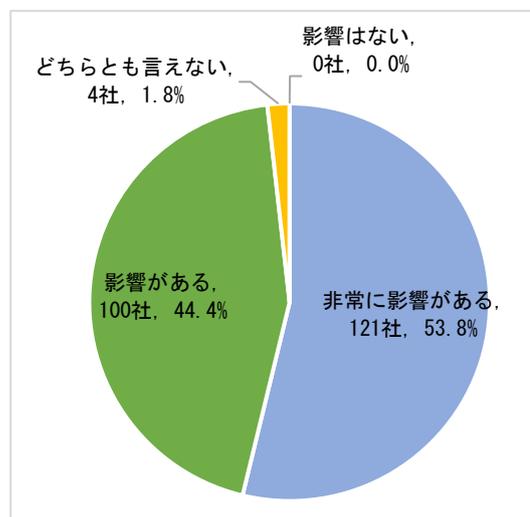
資材等価格高騰が経営に及ぼす影響

	非常に 影響がある	影響がある	どちらとも 言えない	影響はない	計
経営に及ぼす影響	121社 (53.8%)	100社 (44.4%)	4社 (1.8%)	0社 (0.0%)	225社 (100.0%)

「資材価格高騰に関する調査」（調査期間：令和5年1月13日～2月3日、回答企業数：225社）

併せて資材価格の高騰が経営に及ぼす影響について聞いたところ、「非常に影響がある」が121社（53.8%）、「影響がある」が100社（44.4%）で合わせて221社（98.2%）と、ほとんどの企業で資材価格の高騰による経営への影響が生じている結果となっている。

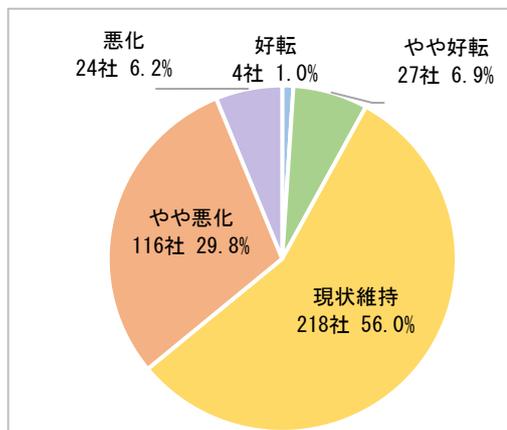
建設資材価格や物価の上昇傾向は今後も続くことが予想されることから、発注機関には、市場の資材単価をリアルタイムに近い形で予定価格へ反映させることや、スライド条項の適切な運用などの対応が求められる。



9. 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 389 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218社(56.0%)と最も多いものの、「悪化」「やや悪化」の合計は140社(36.0%)で、「好転」「やや好転」の合計31社(7.9%)を109社28.1ポイント上回っており、今後の経営環境の見通しが厳しくなると感じている企業が多くなっている。



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「その他」の計47.4%で、次いで「とび土工」が46.7%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%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (5.3%)	4社 (1.0%)	
やや好転	21社 (7.3%)	3社 (5.8%)	1社 (6.3%)	0社 (0.0%)	2社 (10.5%)	27社 (6.9%)	
現状維持	160社 (55.7%)	31社 (59.6%)	12社 (75.0%)	8社 (53.3%)	7社 (36.8%)	218社 (56.0%)	
やや悪化	87社 (30.3%)	15社 (28.8%)	2社 (12.5%)	6社 (40.0%)	6社 (31.6%)	116社 (29.8%)	
悪化	16社 (5.6%)	3社 (5.8%)	1社 (6.3%)	1社 (6.7%)	3社 (15.8%)	24社 (6.2%)	
計	287社 (100.0%)	52社 (100.0%)	16社 (100.0%)	15社 (100.0%)	19社 (100.0%)	389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385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おり、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%)	2社 (1.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (1.8%)	0社 (0.0%)	4社 (1.0%)	
やや好転	5社 (4.8%)	9社 (8.3%)	9社 (15.8%)	2社 (3.9%)	2社 (3.6%)	0社 (0.0%)	27社 (7.0%)	
現状維持	57社 (54.8%)	65社 (59.6%)	28社 (49.1%)	31社 (60.8%)	29社 (52.7%)	4社 (44.4%)	214社 (55.6%)	
やや悪化	32社 (30.8%)	27社 (24.8%)	17社 (29.8%)	16社 (31.4%)	21社 (38.2%)	3社 (33.3%)	116社 (30.1%)	
悪化	9社 (8.7%)	6社 (5.5%)	3社 (5.3%)	2社 (3.9%)	2社 (3.6%)	2社 (22.2%)	24社 (6.2%)	
計	104社 (100.0%)	109社 (100.0%)	57社 (100.0%)	51社 (100.0%)	55社 (100.0%)	9社 (100.0%)	385社 (100.0%)	

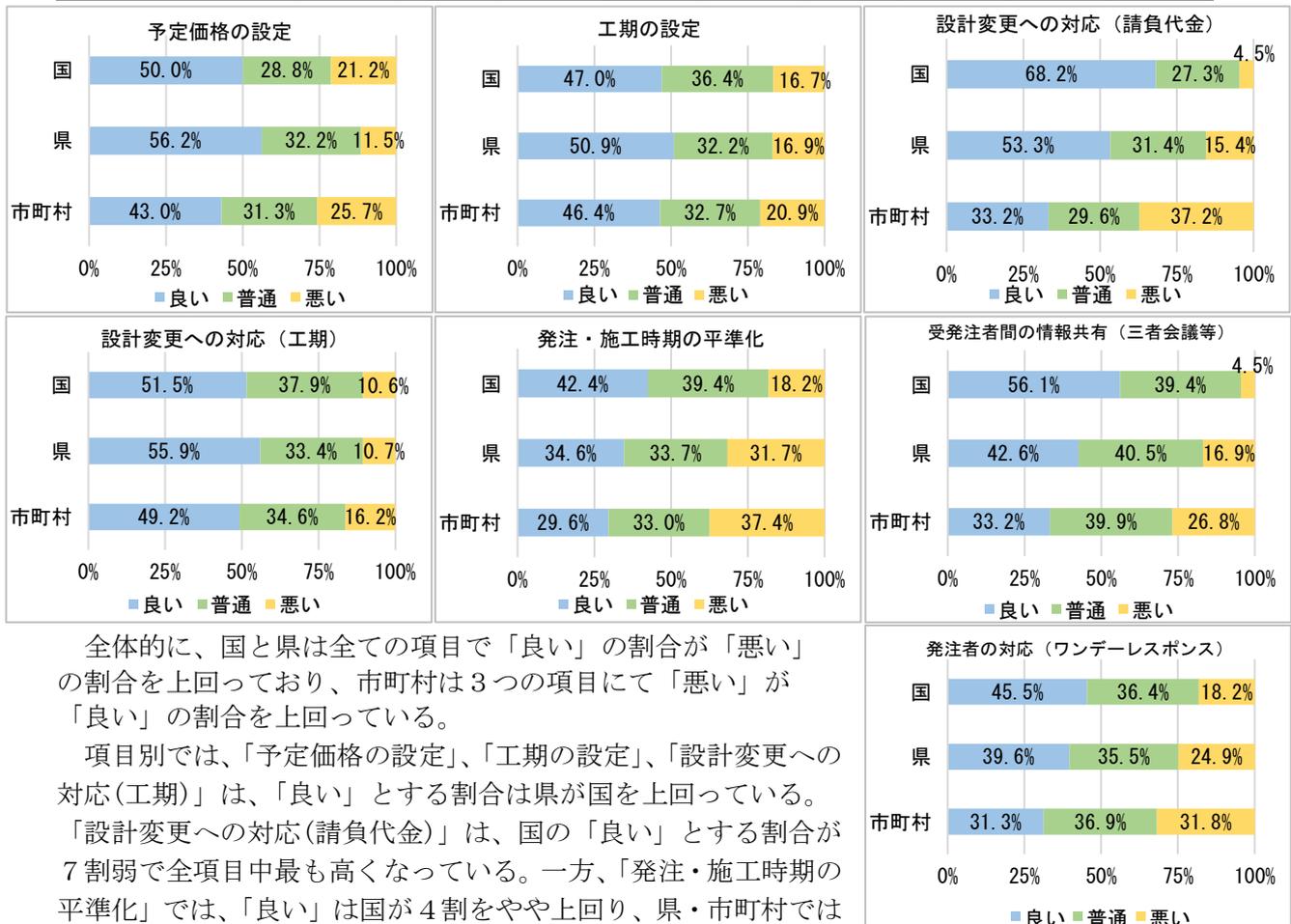
※大手企業4社を除く

10. 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 66社			受注あり 338社			受注あり 358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	33社 (50.0%)	19社 (28.8%)	14社 (21.2%)	190社 (56.2%)	109社 (32.2%)	39社 (11.5%)	154社 (43.0%)	112社 (31.3%)	92社 (25.7%)
工期の設定	31社 (47.0%)	24社 (36.4%)	11社 (16.7%)	172社 (50.9%)	109社 (32.2%)	57社 (16.9%)	166社 (46.4%)	117社 (32.7%)	75社 (20.9%)
設計変更への対応 (請負代金)	45社 (68.2%)	18社 (27.3%)	3社 (4.5%)	180社 (53.3%)	106社 (31.4%)	52社 (15.4%)	119社 (33.2%)	106社 (29.6%)	133社 (37.2%)
設計変更への対応 (工期)	34社 (51.5%)	25社 (37.9%)	7社 (10.6%)	189社 (55.9%)	113社 (33.4%)	36社 (10.7%)	176社 (49.2%)	124社 (34.6%)	58社 (16.2%)
発注・施工時期 の平準化	28社 (42.4%)	26社 (39.4%)	12社 (18.2%)	117社 (34.6%)	114社 (33.7%)	107社 (31.7%)	106社 (29.6%)	118社 (33.0%)	134社 (37.4%)
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	37社 (56.1%)	26社 (39.4%)	3社 (4.5%)	144社 (42.6%)	137社 (40.5%)	57社 (16.9%)	119社 (33.2%)	143社 (39.9%)	96社 (26.8%)
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	30社 (45.5%)	24社 (36.4%)	12社 (18.2%)	134社 (39.6%)	120社 (35.5%)	84社 (24.9%)	112社 (31.3%)	132社 (36.9%)	114社 (31.8%)



全体的に、国と県は全ての項目で「良い」の割合が「悪い」の割合を上回っており、市町村は3つの項目にて「悪い」が「良い」の割合を上回っている。

項目別では、「予定価格の設定」、「工期の設定」、「設計変更への対応(工期)」は、「良い」とする割合は県が国を上回っている。

「設計変更への対応(請負代金)」は、国の「良い」とする割合が7割弱で全項目中最も高くなっている。一方、「発注・施工時期の平準化」では、「良い」は国が4割をやや上回り、県・市町村では3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と感じている企業が多い状況と言える。

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	R3 調査	59.0%	16.4%	24.6%	74.1%	16.1%	9.8%	64.1%	17.4%	18.5%
	今回調査	50.0%	28.8%	21.2%	56.2%	32.2%	11.5%	43.0%	31.3%	25.7%
	増減	▲ 9.0	12.4	▲ 3.4	▲ 17.9	16.1	1.7	▲ 21.1	13.9	7.2
工期の設定	R3 調査	82.0%	13.1%	4.9%	74.7%	13.7%	11.6%	70.1%	16.8%	13.1%
	今回調査	47.0%	36.4%	16.7%	50.9%	32.2%	16.9%	46.4%	32.7%	20.9%
	増減	▲ 35.0	23.3	11.8	▲ 23.8	18.5	5.3	▲ 23.7	15.9	7.8
設計変更への対応 (請負代金)	R3 調査	83.6%	13.1%	3.3%	74.7%	14.0%	11.3%	57.3%	16.8%	25.9%
	今回調査	68.2%	27.3%	4.5%	53.3%	31.4%	15.4%	33.2%	29.6%	37.2%
	増減	▲ 15.4	14.2	1.2	▲ 21.4	17.4	4.1	▲ 24.1	12.8	11.3
設計変更への対応 (工期)	R3 調査	78.7%	13.1%	8.2%	73.5%	14.3%	12.2%	67.0%	18.2%	14.8%
	今回調査	51.5%	37.9%	10.6%	55.9%	33.4%	10.7%	49.2%	34.6%	16.2%
	増減	▲ 27.2	24.8	2.4	▲ 17.6	19.1	▲ 1.5	▲ 17.8	16.4	1.4
発注・施工時期 の平準化	R3 調査	52.5%	21.3%	26.2%	41.7%	20.8%	37.5%	38.7%	21.9%	39.3%
	今回調査	42.4%	39.4%	18.2%	34.6%	33.7%	31.7%	29.6%	33.0%	37.4%
	増減	▲ 10.1	18.1	▲ 8.0	▲ 7.1	12.9	▲ 5.8	▲ 9.1	11.1	▲ 1.9
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	R3 調査	75.4%	19.7%	4.9%	53.9%	22.0%	24.1%	44.7%	23.9%	31.3%
	今回調査	56.1%	39.4%	4.5%	42.6%	40.5%	16.9%	33.2%	39.9%	26.8%
	増減	▲ 19.3	19.7	▲ 0.4	▲ 11.3	18.5	▲ 7.2	▲ 11.5	16.0	▲ 4.5
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	R3 調査	70.5%	18.0%	11.5%	52.7%	19.3%	28.0%	39.3%	22.2%	38.5%
	今回調査	45.5%	36.4%	18.2%	39.6%	35.5%	24.9%	31.3%	36.9%	31.8%
	増減	▲ 25.0	18.4	6.7	▲ 13.1	16.2	▲ 3.1	▲ 8.0	14.7	▲ 6.7

これを昨年度調査と比較すると、国・県・市町村ともにすべての項目において「良い」とする割合が低下する一方、「普通」とする割合が上昇しており、項目によっては「悪い」とする割合が上昇している。

発注者別にみると、国では、「工期の設定」の「良い」とする割合が35.0ポイント減少(「悪い」は11.8ポイント増加)しており、同じく「設計変更への対応(工期)」が27.2ポイント減少(同2.4ポイント増加)、「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」が25.0ポイント減少(同6.7ポイント増加)している。

県においても、「工期の設定」の「良い」とする割合が23.8ポイント減少(「悪い」は5.3ポイント増加)しており、同じく「設計変更への対応(請負代金)」が21.4ポイント減少(同4.1ポイント増加)、「予定価格の設定」が17.9ポイント減少(同1.7ポイント増加)している。その他の項目では「良い」とする割合は低下しているものの、「悪い」とする割合も低下している。

市町村では、「設計変更への対応(請負代金)」の「良い」とする割合が24.1ポイント減少(「悪い」は11.3ポイント増加)しており、同じく「工期の設定」が23.7ポイント減少(同7.8ポイント増加)、「予定価格の設定」が21.1ポイント減少(同7.2ポイント増加)している。

11. 今後の建設業の在り方について(自由回答)

今後の建設業のあり方について自由に意見を求めたところ、次のような意見が見られた。

①担い手の確保、働き方改革等について

- ・ 災害や除雪など地域の生活に直結している建設業を今後も永続的に維持していくためには、長期的な工事量の確保と担い手の確保が非常に重要です。協会を通じて各発注者への要望なども行って頂いておりますが、今後も継続的に発注者との連携を密にして頂き、安心安定の経営ができるよう努力願います。
- ・ 建設産業への入職者が減少し、若年者の離職率も高いのが現実です。過保護に育成（雇用）していれば離職率が下がり定着率が上がるかもしれませんが。しかし建設業の仕事は、決められた工期の中で発注者が求めるものを作ることが重要です。その中で、安全管理や品質管理、地元調整等様々なことをしなくてはなりません。若手の社員が5年、10年後にこのような仕事を責任と熱意をもって取り組んでいってくれるようにするための育成が上手くいっていないように感じます。
- ・ 今後、建設業で働く人は今以上に少なくなっていくと思います。官民工事とも単価を上げていく必要があると思います。
- ・ 担い手不足が最も深刻。各会社も建設業界も、他の業界より先に成り立たなくなる心配すらある。
- ・ 工事の発注数が減少傾向にあるかもしれないが、建設業の従事者数が減少傾向にあると思うので、若手の従事者の育成にも前向きに取り組んで頂きたいと思う。
- ・ 建設業の高齢化が進み、若者に就職先の一つに選んでもらえる業種になってほしい。そのためにも休日増加や給料アップが必要である。
- ・ 現在の日本は少子化が問題となっており、富山県も子供達が減少している。そういった中で担い手の確保は大変厳しい状況にあります。2024年には建設業にも残業時間の上限が設定され、4週8休の導入など人が必要となる現状から逃れる事はできません。建設業界としてももう一歩踏み込んだ対策が必要なのではないでしょうか？
- ・ 65歳以上の技能職を日給制雇用で切り替え、若い従業員のアドバイザーとして活躍してもらっている。日給制だと休暇を気兼ねなく取得しやすい。
- ・ 一部の専門工事業者では給与や休暇制度などの労働条件が厳しい会社がみられる。今後、そうした会社の雇用も維持されなければ、建設産業全体の衰退につながるため、元請会社だけでなく専門工事業者の働き方改革を業界全体として推進すべきだと思う。
- ・ 現場代理人や主任技術者の負担軽減が必要となっている。
- ・ 仕事もなく利益もない中での働き方改革は、中小企業ではとても厳しいです。

②生産性向上、デジタル化

- ・ 5年後10年後の労働力不足・技術者不足に備え、ICTやBIM/CIMの活用を中小零細企業も取り組んでいかなければならない。そのための設備投資が巨額であるため、負担が大きく、ますます大手との格差が進んでいってしまうのではないかと危惧している。補助金や税控除など、負担を軽くするような制度を導入して頂きたい。

③公共事業予算の確保について

- ・ 中・長期的に公共投資が行われるという継続的な見通しが必要だと感じています。
- ・ 公共工事の予算が確保されることには感謝。しかしながら、行政の方針で色々な人材確保の対策を検討され実施されていますが、業界全体で考えると、やはり大手企業が中心になるのでは

ないか。受注側は投資が必要になるので、対応できない企業もあるのではないかと。また、行政が経費節約のために人材を減らしておられるが、その分民間へ委託されるのも限界があるのではないかと(除雪、道路維持、パトロール等)。

④入札契約制度等について

- ・最近、PFI方式やプロポーザル方式による発注が目立っているが、この方式だと資金力、技術力の高い大手企業が有利となり、地元企業は対応が困難な会社が多いと思われ、受注が偏ることになるのではないかと。地元企業が除雪や災害支援等で協力している意義を、発注者側が理解をされているのか疑わしく思うことがある。公共事業は税金が資源ではあるが、発注者には地元の企業努力も考慮し経営が継続できるよう、地元優先的な発注方式をお願いしたい。
- ・見切り発車的な案件の出し方も最近目立つような感じがします。時期的に絶対出来ない工種が入る案件が見当違いな時期に出されたり、地元協議が終わってない状態の案件を出されたり。もう少し業者のことも考えて頂けると幸いです。
- ・県の入札参加格付けのAとBの案件について、請負額の格差が年々大きくなりひどいと思います。Aの案件は1億近いものばかりで、Bの案件は3千万以下ばかりでは格差は開く一方で、加えて1億円の案件と3千万円の案件を比べても、安い方が作業しづらく残工事の寄せ集めの様な経費ばかり嵩み利益が残らない案件ばかりです。もう少しバランスのよい、富山県の建設業者全体を良くするような案件の出し方を願います。
- ・人数の確保が難しいなか、同工種や近距離を条件に現場代理人の兼務が認められていますが、現状は完成書類が提出されていないと認められない、あるいは下請け金額によって兼務は認められない場合も発生しているそうです。片方の現場が終わっていても上記の条件に合わないと兼務出来ない状況になっているそうです。そういった部分をもっと柔軟に対応頂かないと入札の不調等が多く発生する様にも思われます。

⑤発注・施工時期等について

- ・気候の良い4月、5月に工事を着工したい。人手不足の深刻さに加えて、建設資材の高騰も著しく、企業努力だけでは限界があり、何らかの補助や手立てを講じて貰いたい。舗装工事においては、複数年度にまたがる公共工事も望ましいと思う。
- ・発注・施工時期の平準化については、かねてよりお願いしているところではありますが、人材確保もままならない状況下で一度にまとめて発注されても受注できず、結局、売上高も減少となり利益の確保も難しくなる。ダンピング受注防止のためにも、発注の平準化は必須だと思います。若手労働者の採用もできない中で除雪の人員も確保せねばならず、売上高の減少は零細企業にとっては死活問題なので、今一度発注の平準化をお願いします。
- ・発注はされたがすぐ現場に入れられないこともあったので、そこも含めて発注の検討をしてもらいたい。

⑥設計、積算、変更対応等について

- ・会社に利益がないと、働き方改革や社員の待遇も改善できない。資材や燃料、電気料金などすべてが値上がりしている中、公共工事で利益を出すことは厳しい状況の上、不景気下での民間投資は減少の一途をたどっている。県工事では、実際にかかる費用と設計単価が乖離していたり、設計に見てもらえないが実際には必要な項目があったり、小規模工事で大数量での単価になっているなど、実情とは乖離していることがある。
- ・図面と現況に差異があることが多いので、しっかりとコンサルへ指導してほしい。
- ・資材単価の値上げ分を瞬時に設計変更で反映できる様なシステムを構築してほしい。殆どの購入資材の単価が、逆鞘状態になっている。地場の建設業が破綻し、冬期の除雪作業などの公共インフラの維持が出来なくなる。新型コロナ対策の金融施策もあり、短期的な資金繰りは良いが、いずれは返済しなければいけないので、会社の負担になる。

- ・ 公共工事でもっと利益を出せる様にしてほしい。発注者が請負者に対して要求（施工体制、施工状況、出来形及び出来ばえ）することがより細かくなってきて、現場管理、品質管理等、現場代理人、技術者にかかる負担がより重くなっているの、諸経費率の見直しをしてほしい。
- ・ 小規模な工事でも書類が多すぎる、もっと簡素化してほしい。
- ・ 現場条件や土質によって利益率が変わり、氷見市など軟弱地盤の地域では通常的设计単価では厳しいといつも意見交換で発注者に申し入れているが、一向に対応される気配がありません。利益が見込めないのに給料を上げ、週休二日制を導入して雇用を守る。経営者に少しでも寄り添った法改正、ルールの決め方、単価見直しをしていただきたい。
- ・ 設計にあまりにも不備が多く、現場管理者の負担が増え、現場の工程が速やかに進まないことが少なくない。技量の低い監督員が多く、態度にも問題があり円滑なコミュニケーションが取りづらい方もいらっしゃる。
- ・ 現場においては、発注者の監督とその補佐の技術員の質によって大きな影響を受ける。監督と技術員の人間力の向上が今後求められる。（変更の指示がコロコロ変わったり、現場代理人に無理難題を要求するようなパワハラの職員の改善が必要）
- ・ 県に比べると市の設計変更が未だに渋い。

⑦賃上げを実施する企業に対する加点措置について

- ・ 賃上げ加点が区市町村工事にまで適用されるようであれば大きな問題だと思う。というのも、地方零細建設業においては、技術者の流出防止のために給料を大幅に上げているケースもありますが、その上さらに毎年1.5%アップを誓約しろ・・・という事は企業の存続に関わる問題になり得ると思います。
- ・ 賃上げだけに特化して総合評価に組み込むのもおかしい話で、資材も燃料も全部上がっているのにできなかつたらペナルティ制度があるのも、国は私たちに何をしてほしいのか分からない。工事が永遠にあることが確約されているわけでもないのに。
- ・ 賃上げは、加点という外部からの圧ではなく、各企業の業績や企業努力によって行われることであると考えたい。先行き不透明な状況の中ではあるが、加点の有無にかかわらず、賃上げできる企業を目指したいです。
- ・ 賃上げと休日の増加などの施策は、企業経営と現場進捗に大きな影響を及ぼします。両方あるいはどちらかを少しずつでも取り組んでいくことは大切であると考えますが、そのあり方やバランスもよく考えなければ、労務費が経営を圧迫するのみとなってしまいます。

⑧その他

- ・ 建設業（国土強靱化、インフラ整備、老朽インフラの維持管理）等の大切さをもっと解りやすく国民に説明し、建設業での税金の使い道が悪と思われている環境を抜本的に打開する事が大事である。
- ・ 従業員の生活を維持する為に会社の利益を下げたり、役員報酬を減らす等の工夫をし、給料や雇用を確保しています。下請の時は会社への入金に従業員の給料でなくなる仕事も多いです。
- ・ 現在の子供たちが将来のなりたい職業に一番に挙げる業界になるように、働いている姿が魅力的に思われるようになるべきだと思います。
- ・ 魅力ある業界として、社会（特に学生）に対して発信していく事がとても重要だと考えます。一企業として出来る事は限られるので、業界の維持・発展への為に人気のある建設業の姿を見せていく事を、業界・各社皆で取り組んでいく事が必要。
- ・ 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。

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394社を主たる業種別に見ると、「土木」が291社(73.9%)で最も多く、次いで「建築」が52社(13.2%)と続いている。
- ② 大手企業を除いた完成工事高をみると、完成工事高「1億円以上、3億円未満」の階層が109社(28.0%)と最も多く、完成工事高5億円未満の企業が全体の7割を占めている。
- ③ 公共工事の比率が高い業種は、「舗装」(公共工事費率79.5%、回答企業16社)のほか、「土木」(同76.5%、288社)、「管工事」(同64.9%、6社)で、これらの企業を合わせると310社となり回答企業の約8割を占めることから、公共工事の増減は多くの企業の経営に直結する問題だと言える。

(2) 雇用関係について

- ① 就業者の職種別割合は、技術職が49.5%、次いで現場の実作業を担う技能職が23.8%で、合わせて73.3%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4.5%で、全国建設業の3.8%を上回っている。
- ② 技術職・技能職の年齢構成では、29歳以下の割合は昨年度と同程度の14.6%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25.5%で、平成25年度調査の32.6%から7.1ポイント低下した一方、60歳代以上の割合は24.8%で、平成25年度調査の17.7%から7.1ポイント上昇しており、技術職・技能職の高齢化が進行している。
- ③ 令和2年度採用の技術職・技能職における調査時点までの離職率は29.2%(486人中142人)で、入社から3年以内に約3割弱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 技術職・技能職について令和4年度の採用予定数に対する充足率は調査時点で25.2%、そのうち新規学卒者の充足率は24.5%で中途採用の25.9%よりも低く、企業が希望する採用数を満たすには程遠い状況にある。
- ⑤ 少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少している中で、施工現場を支える技術者・技能者の確保は喫緊の課題である。そのためには、働き方改革など就労環境等の改善を図るとともに、建設業のやりがいや魅力を広く発信していくことが必要である。

(3) 給与・賞与、賃上げ等について

- ① 給与の増減については、「やや上昇」と「上昇」の令和4年度の合計割合は、令和3年度の57.9%を8.9ポイント上回る66.8%となっている。
- ② 技術職と技能職において「日給制社員はいない」とする割合は、技術職が77.0%、技能職が59.1%で最も多い。過去5年間の日給制社員の割合の変化では、「日給制社員がいらない」を除くと「変わらない」が技術職で21.6%、技能職で35.9%と最も多くなっている。
- ③ 夏季賞与を支給した割合は88.1%と平成27年度以降最も高い割合を示し、前年度と比較して賞与が上昇した企業の割合も57.2%と平成28年度以降最も高い割合となっている。この上昇傾向が今後も続くか注視する必要がある。

- ④ 今年度の賃上げ率については75.3%がプラスと回答しているものの、来年度以降の賃上げ計画については「現在対応を検討中(現時点では未定)」との回答が33.9%と最も多かった。賃上げに必要な要素としては、「労務単価の上昇」37.9%、「中長期的な公共投資の確保」34.5%、「実勢価格に見合った資材単価の計上」32.0%などとなっている。
- ⑤ 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) 総合評価落札方式における賃上げ加点措置について

- ① 賃上げ加点措置の内容については、「制度内容について理解している」17.4%と「ある程度内容を知っている」36.8%の合計が54.2%となっており、半数以上が知っていると回答している。
- ② 賃上げ加点措置の対象案件に参加するための「表明書」の提出については、「提出した」9.3%、「提出する予定」3.6%を合わせても12.9%にとどまっている。「表明書」を提出しない理由としては、「国の発注機関の入札参加資格を持たない」が56.2%、「参加資格はあるが入札予定がない」が24.3%で合わせて80.5%と、現時点で加点措置対象となる工事への参加予定のない企業が大半を占めている。
- ③ 賃上げ加点措置に対する評価については、「評価する」「概ね評価する」の合計割合が30.6%と「評価しない」「全く評価しない」の合計割合24.5%を上回っているものの、「まだ判断できない」とする回答が45.0%と半数近くを占めている。評価する理由としては、「業界全体における従業員の賃金向上につながる」64.1%、「将来的な人材確保につながる」60.7%となっている。一方、評価しない等の理由は、「受注見通しが立たない中で賃上げしなければならない」が52.5%と半数を超えている。
- ④ 賃上げ加点措置を県や市町村の工事に拡大すべきか聞いたところ、「拡大しないほうが良い」は30.6%で「拡大したほうが良い」の16.1%を上回っているものの、「どちらとも言えない」が53.4%と半数を超えている。

(5) 休日数・休日制度、働き方改革への対応について

- ① 就業規則に定める年間休日数が100日以上企業は全体の68.9%に達するが、完全週休2日(104日)に加え国民の祝日(16日)も休日とした場合の年間休日数120日を超える企業は10.7%に留まっている。
- ② 週休制度の状況については、「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合が令和3年度の40.4%から同4年度は51.8%に増加し半数を超えている。また、令和4年度を完工高別で見ると、完工高が大きくなるほど「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合が高くなる傾向にある。
- ③ 令和5年度の休日拡充計画については、まだ完全週休2日を導入していない企業の28.7%が休日を拡充する計画があると回答している。そのうち、具体的な拡充内容が決まっている企業の半数は「完全週休2日制」を導入予定と回答している。
- ④ 休日制度拡充のメリットについては、「従業員のモチベーションが向上した」が50.2%で最も多く、次いで「会社のイメージアップになった」33.2%と続いている。休日制度拡充のデメリットでは、「天候対応による工程調整が困難になった」51.6%が最も多く、次いで「稼働日減少により工期が厳しくなった」37.6%と続いている。
- ⑤ 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80.3%、一部で上限を超えている企業が19.7%となっている。

(6) 事業承継について

- ① 代表者の年齢については「60歳代」が32.7%と最も多く、次いで「50歳代」29.6%、「40歳代」18.4%と続いており、「60歳代」以上の合計割合は49.6%で半数近くを占めている。
- ② 後継候補者の有無については、「現時点では考えていない」が40.6%と最も多いものの、「後継者が決まっている」29.2%、「候補者はいるが決まっていない」19.9%と半数近くに後継者(候補者)が存在する。その後継者(候補者)との関係については、「子供」が69.3%と最も多く、次いで「自社の役員・従業員」12.3%と続いている。
- ③ 事業承継における課題については、「後継者の教育・育成」が44.0%と最も多く、次いで「今後の安定的な受注量の確保」が43.3%と続いている。また、後継者教育・育成の方法については「自社の役員や管理職として経験を積ませる」が48.4%で最も多くなっている。

(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85.1%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、増加したと回答した企業は49.1%で、減少したと回答した企業の42.4%を6.7ポイント上回っている。
- ② 利益率の増加理由では、「年間完成工事高が増加した」と「利益が確保できる工事が増えた」がともに55.2%と最も多くなっている。減少理由では「年間完成工事高が減少した」が最も多く56.1%、次いで「利益が確保できない工事が増えた」が40.6%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 利益減少理由に「資材費が高騰した」と回答した企業が前年度から16.5ポイント増加したことを受け追加調査を行ったところ、価格上昇率10%以上と回答した割合は全ての資材で半数以上を占めている。物価上昇傾向は今後も続く予想されることから、発注機関には実勢単価をリアルタイムに近い形で予定価格に反映できる体制の構築や、スライド条項の適切な運用などの対応が求められる。
- ④ 今後1年間の経営見通しでは、「現状維持」が56.0%と最も多いものの、「悪化」「やや悪化」の合計割合は36.0%で、「好転」「やや好転」の合計割合7.9%を大きく上回っており、今後の見通しが厳しくなると感じている企業が多い。

(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3割弱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 市町村では、「設計変更への対応(請負代金)」「発注・施工時期の平準化」、「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」の3つの項目で「悪い」が「良い」の割合を上回っている。
- 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。

- 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(賃上げ、日給制から月給制への転換)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。特に資材価格が高騰し、景気後退の懸念も高まる中、建設企業が賃上げに必要な利益を確保できるように、公共工事の確保、適切な労務単価の設定、実勢価格に基づいた予定価格の設定や請負金額の変更が求められる。
また、燃料や資材などの価格上昇は今後も続くことが予想されていることから、発注機関において、市場単価を予定価格へ速やかに反映できる体制や仕組みを整える必要がある。
- 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。一部の技術者・技能者で時間外労働の上限規制を超えていると回答した企業は前年度からやや増加して2割弱となっており、早急な対応が求められる。
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 事業承継については、代表者の年齢が「60歳代」以上の企業が半数近くを占めており、このような企業を中心として後継者の確保と育成は喫緊の課題となっている。事業承継は企業が存続・成長していくための重要なテーマであり、これまでに培われた知識や技術、経営資源を将来に活かすためにも、円滑な事業承継に向けて取組みを進めていくことが肝要である。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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、各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。
- ⑧ 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。