

令和5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6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. 外国人労働者について.....	18
4. 給与・賞与、賃上げ等について.....	23
5. 休日数・休日制度、働き方改革への対応について.....	26
6. 経営状況について.....	33
7. 経営環境の見通しについて.....	40
8. 発注者の対応について.....	41
9. 今後の建設業の在り方について(自由回答).....	43
第Ⅱ章 調査のまとめ	..47
総 括	.. 50

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：519 社
回答数：403 社（回答率：77.6%）

(3) 調査の実施期間

令和5年9月12日～令和5年9月29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 外国人労働者について
- ④ 給与・賞与、賃上げ等について
- ⑤ 休日数・休日制度、働き方改革への対応について
- ⑥ 経営状況について
- ⑦ 経営環境の見通しについて
- ⑧ 発注者の対応について
- ⑨ 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。

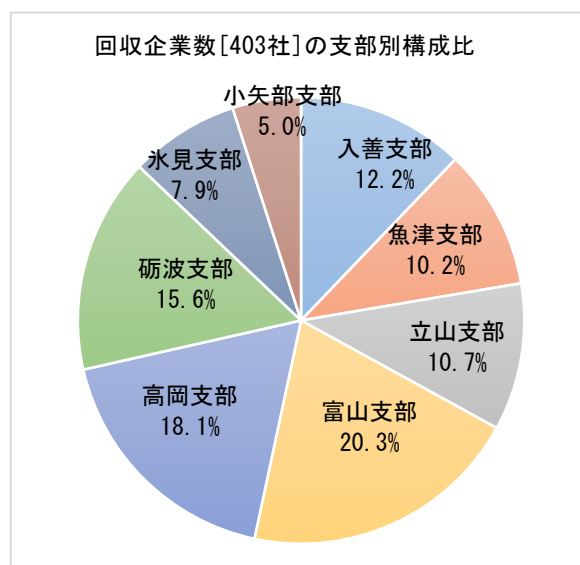
(5) 調査の方法

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、519社に配布し、403社から回答を受けた。回答率は77.6%である。支部別の回答状況は以下の通りである。

支部名	回収企業	支部会員数	回収率
入善支部	49社	64社	76.6%
魚津支部	41社	52社	78.8%
立山支部	43社	52社	82.7%
富山支部	82社	124社	66.1%
高岡支部	73社	94社	77.7%
砺波支部	63社	77社	81.8%
氷見支部	32社	32社	100.0%
小矢部支部	20社	24社	83.3%
計	403社	519社	77.6%



(7) 対象企業の概要

ア 主な業種

回答企業を業種別に見ると、「主たる業種」では「土木」が283社(70.2%)で最も多く、次に「建築」52社(12.9%)、「舗装」が23社(5.7%)、「とび土工」21社(5.2%)となっている。「従たる業種」では「とび土工」が146社(40.0%)で最も多く、次いで「土木」が93社(25.5%)となっている。

なお、「その他」には、解体、電気、塗装、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	283社	70.2%	93社	25.5%
②建築	52社	12.9%	61社	16.7%
③舗装	23社	5.7%	21社	5.8%
④とび土工	21社	5.2%	146社	40.0%
⑤管工事	7社	1.7%	14社	3.8%
⑥造園	4社	1.0%	0社	0.0%
⑦その他	13社	3.2%	30社	8.2%
計	403社	100.0%	365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121社(30.4%)と最も多く、次いで「1億円未満」107社(26.9%)、「5億円以上10億円未満」66社(16.6%)となっており、完成工事高3億円未満の企業が全体の57.3%を占めている。

完成工事高	社数	構成比
1億円未満	107社	26.9%
1億円以上 3億円未満	121社	30.4%
3億円以上 5億円未満	45社	11.3%
5億円以上 10億円未満	66社	16.6%
10億円以上 30億円未満	47社	11.8%
30億円以上 50億円未満	8社	2.0%
50億円以上	4社	1.0%
合計	398社	100.0%

ウ 業種別の受注動向

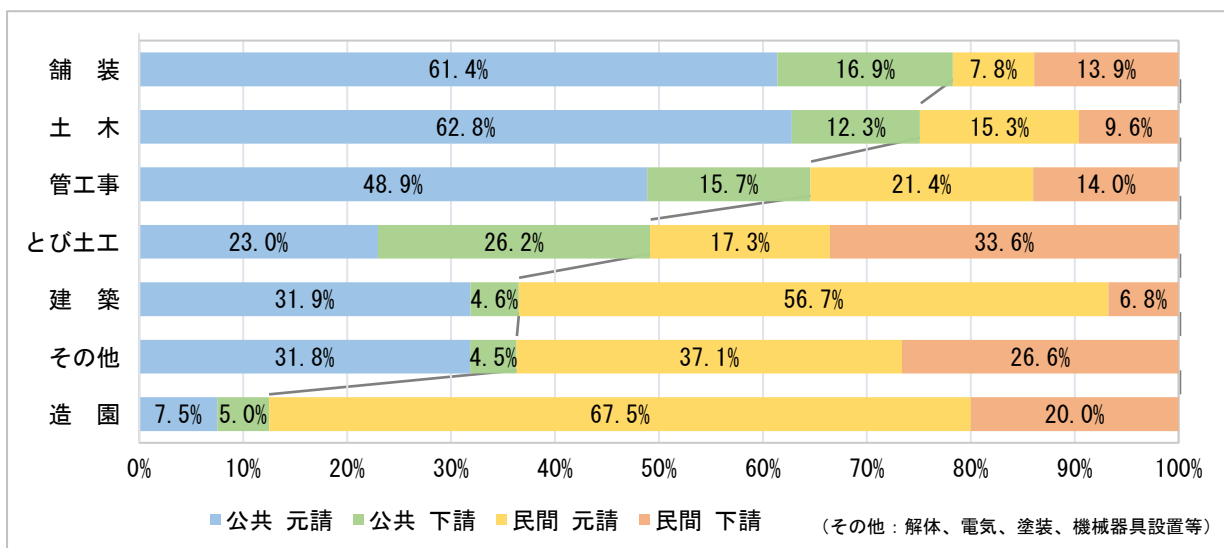
主たる業種別の平均完成工事高を見ると、最も高い業種は「建築」の16.2億円、次いで「その他」16.1億円となり、企業数が最も多い「土木」は4.3億円となっている。

業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土木	281社	430百万円	62.8%	12.3%	15.3%	9.6%
建築	51社	1,622百万円	31.9%	4.6%	56.7%	6.8%
舗装	22社	456百万円	61.4%	16.9%	7.8%	13.9%
とび土工	20社	266百万円	23.0%	26.2%	17.3%	33.6%
管工事	7社	199百万円	48.9%	15.7%	21.4%	14.0%
造園	4社	56百万円	7.5%	5.0%	67.5%	20.0%
その他	13社	1,613百万円	31.8%	4.5%	37.1%	26.6%
計	398社	607百万円	54.9%	12.0%	21.6%	11.4%

(その他：解体、電気、塗装、機械器具設置等)

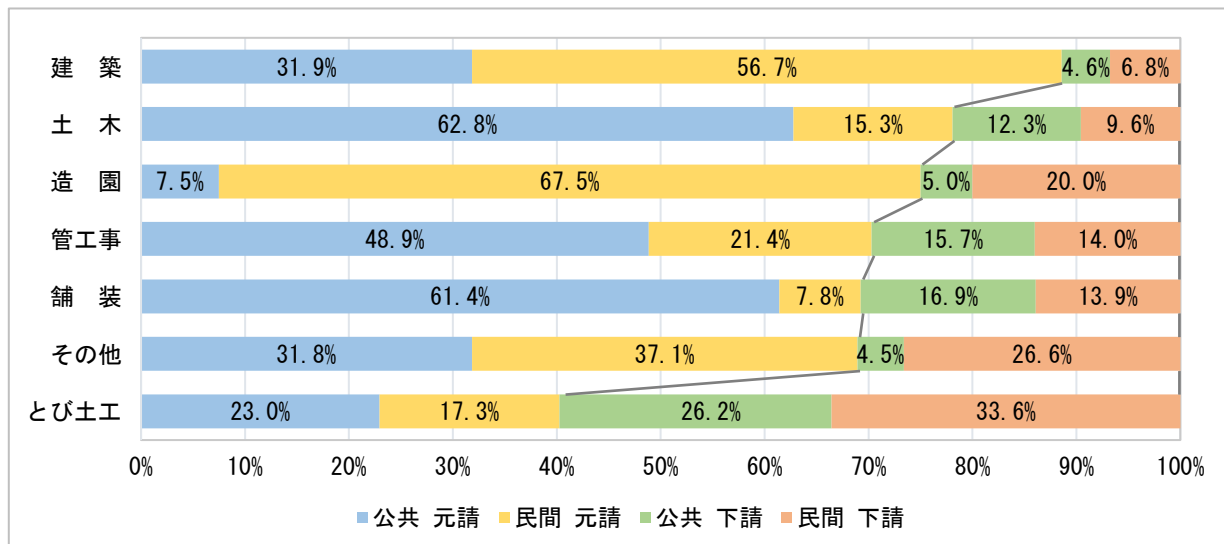
公共工事と民間工事の比率を見ると、公共工事の比率が高いのは、「舗装」で元請・下請を合わせ78.3%、次いで「土木」75.1%、「管工事」64.6%の順となっている一方、民間工事の比率が高いのは、「造園」87.5%、次いで「その他」63.7%の順となっている。

は、「舗装」で元請・下請を合わせ78.3%、次いで「土木」75.1%、「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、「造園」87.5%、次いで「その他」63.7%の順となっている。



また、元請・下請の比率を見ると、元請の割合が最も高いのが「建築」で公共・民間を合わせ88.6%、次いで「土木」78.1%、「造園」75.0%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59.8%、次いで「その他」が31.1%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 398 社）

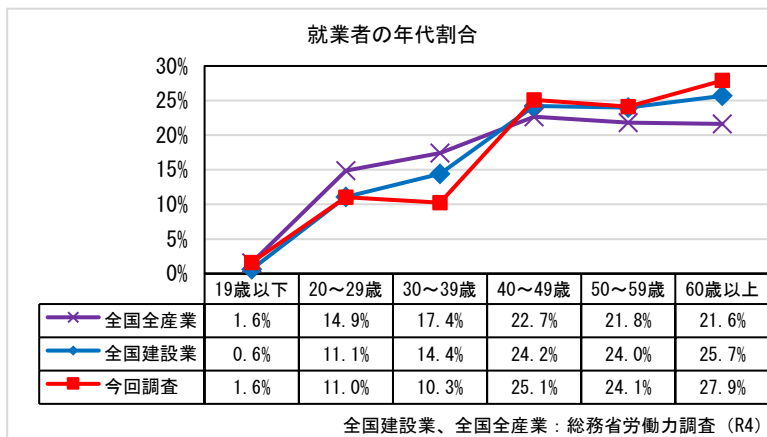
大手企業 5 社を除く 398 社の総就業者数は 7,951 人となっている。これを職種別で見ると、最も多いのは技術職で 3,821 人（48.1%）と全就業者の約半数を占めており、2 番目に多い技能職 1,952 人（24.6%）と合わせると、全体の 72.7%となる。続いて、事務・営業職 1,286 人（16.2%）、役員 892 人（11.2%）となっている。

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	65 人	47 人	0 人	112 人	129 人	1.6%	0.3 人
	女	0 人	11 人	1 人	5 人	17 人			
20～24 歳	男	2 人	237 人	151 人	12 人	402 人	494 人	6.2%	1.2 人
	女	0 人	48 人	6 人	38 人	92 人			
25～29 歳	男	4 人	166 人	127 人	21 人	318 人	383 人	4.8%	1.0 人
	女	0 人	17 人	0 人	48 人	65 人			
30～34 歳	男	6 人	164 人	104 人	31 人	305 人	373 人	4.7%	0.9 人
	女	2 人	15 人	1 人	50 人	68 人			
35～39 歳	男	23 人	178 人	130 人	28 人	359 人	442 人	5.6%	1.1 人
	女	6 人	18 人	3 人	56 人	83 人			
40～44 歳	男	42 人	353 人	207 人	37 人	639 人	770 人	9.7%	1.9 人
	女	15 人	29 人	3 人	84 人	131 人			
45～49 歳	男	58 人	631 人	288 人	49 人	1,026 人	1,224 人	15.4%	3.1 人
	女	12 人	29 人	4 人	153 人	198 人			
50～54 歳	男	101 人	517 人	236 人	60 人	914 人	1,119 人	14.1%	2.8 人
	女	24 人	32 人	11 人	138 人	205 人			
55～59 歳	男	65 人	379 人	169 人	42 人	655 人	799 人	10.0%	2.0 人
	女	18 人	12 人	7 人	107 人	144 人			
60～64 歳	男	107 人	374 人	191 人	71 人	743 人	882 人	11.1%	2.2 人
	女	27 人	16 人	3 人	93 人	139 人			
65 歳以上	男	285 人	519 人	259 人	84 人	1,147 人	1,336 人	16.8%	3.4 人
	女	95 人	11 人	4 人	79 人	189 人			
計	男	693 人	3,583 人	1,909 人	435 人	6,620 人	7,951 人	100.0%	16.6 人
	構成比	10.5%	54.1%	28.8%	6.6%	100.0%			3.3 人
	女	199 人	238 人	43 人	851 人	1,331 人			
	構成比	15.0%	17.9%	3.2%	63.9%	100.0%			
合計		892 人	3,821 人	1,952 人	1,286 人	7,951 人	-	-	
構成比		11.2%	48.1%	24.6%	16.2%	100.0%			
1 社平均		2.2 人	9.6 人	4.9 人	3.2 人	20.0 人			

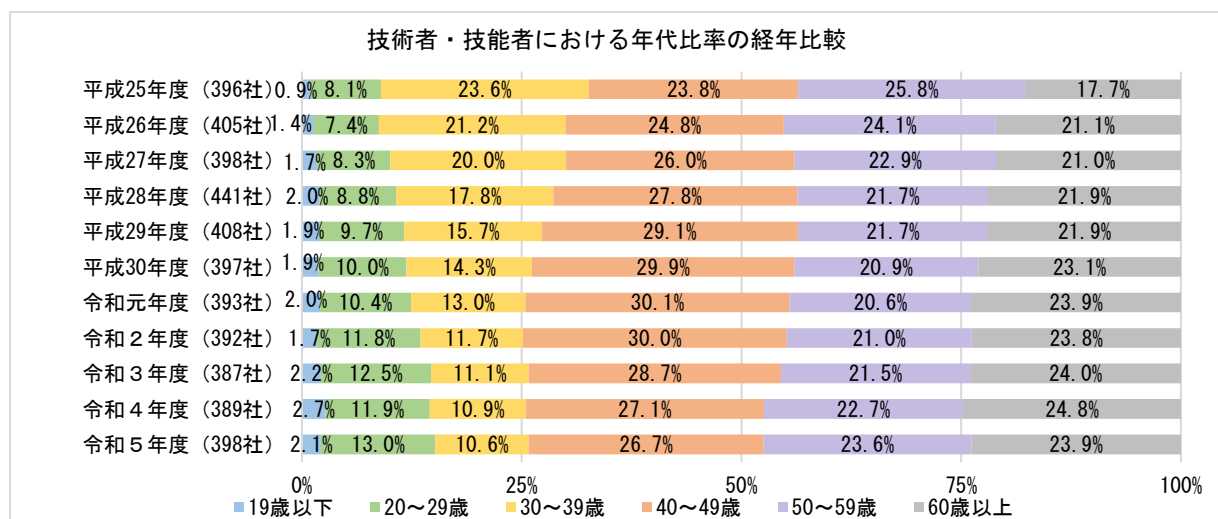
全就業者のうち、男性は 6,620 人（83.3%）、女性は 1,331 人（16.7%）となっている。

男性を職種別にみると、技術職が最も多く 3,583 人（54.1%）、次いで技能職が 1,909 人（28.8%）で合わせて 5,492 人（82.9%）となる。一方、女性は事務・営業職 851 人（63.9%）が最も多く、技術職 238 人（17.9%）と技能職 43 人（3.2%）を合わせて 281 人（21.1%）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4.1ポイント、全国全産業と比べ7.1ポイント下回っている。一方、60歳以上は27.9%で全国建設業と比べ2.2ポイント、全国全産業と比べ6.3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。



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5年度調査では19歳以下が2.1%(124人)、20歳代が13.0%(752人)、合わせて15.1%と、昨年度(14.6%)を上回る割合となっており、新卒者等の若手の採用は徐々に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10.6%(613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。

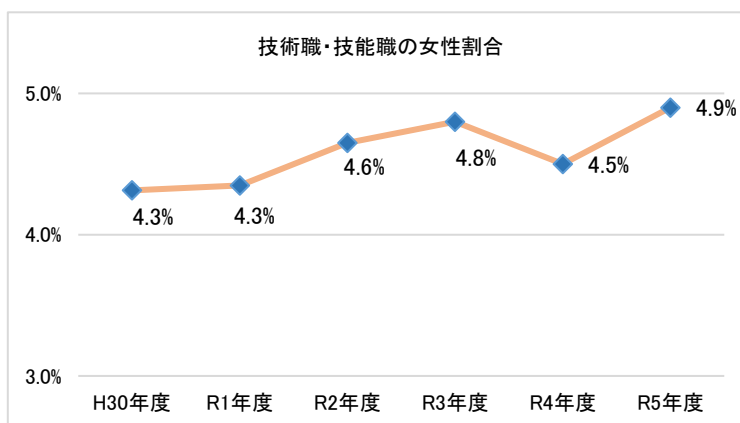


	19歳以下	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	計
平成25年度 (396社)	48人 (0.9%)	413人 (8.1%)	1,211人 (23.6%)	1,221人 (23.8%)	1,323人 (25.8%)	907人 (17.7%)	5,123人 (100.0%)
平成26年度 (405社)	70人 (1.4%)	384人 (7.4%)	1,101人 (21.2%)	1,288人 (24.8%)	1,249人 (24.1%)	1,093人 (21.1%)	5,185人 (100.0%)
平成27年度 (398社)	97人 (1.7%)	465人 (8.3%)	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%)
令和5年度 (398社)	124人 (2.1%)	752人 (13.0%)	613人 (10.6%)	1,544人 (26.7%)	1,363人 (23.6%)	1,377人 (23.9%)	5,773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%
令和5年度調査(398社)	3,583人	1,909人	5,492人	95.1%	238人	43人	281人	4.9%	3,821人	1,952人	5,773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30年度の4.3%から徐々に増加しており、今回調査では4.9%と前年度の4.5%から0.4ポイント増加している。



全就業者に占める女性の比率は16.7%で、全国建設業の平均17.7%を1.0ポイント下回っている。

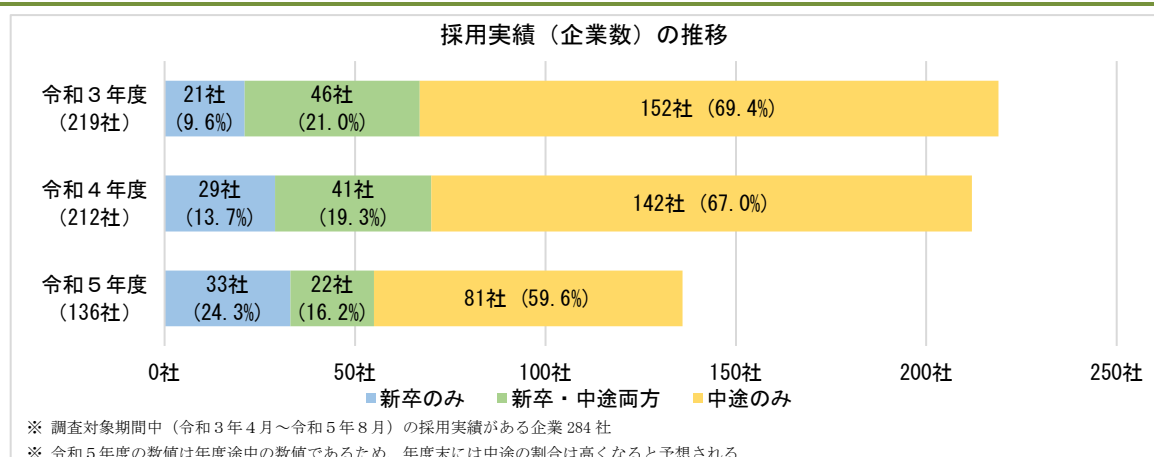
一方、技術職・技能職の女性比率は4.9%で、全国建設業の4.1%を0.8ポイント上回っている。

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	6,620人	83.3%	5,492人	95.1%
	女	1,331人	16.7%	281人	4.9%
	計	7,951人	100.0%	5,773人	100.0%
全国建設業	男	394万人	82.3%	324万人	95.9%
	女	85万人	17.7%	14万人	4.1%
	計	479万人	100.0%	338万人	100.0%
全国全産業	男	3,699万人	55.0%		
	女	3,024万人	45.0%		
	計	6,723万人	100.0%		

全国建設業、全国全産業：総務省労働力調査（R4）
※四捨五入の関係により合計が一致しない場合がある

(3) 採用状況（有効回答数 284 社）



令和3年4月～令和5年8月の期間（以下同じ）の採用について聞いたところ、期間中に採用実績があると回答した企業は284社で、大手企業を除いた398社に占める割合は71.4%となっている。また、このうち毎年採用実績がある企業は91社で、期間中の採用実績がある企業284社に占める割合は32.0%、全体の398社に占める割合は22.9%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3年度67社（30.6%）、令和4年度70社（33.0%）、令和5年度55社（40.5%）で推移している。期間中の新卒採用実績がある企業は102社で、回答企業398社に占める割合は25.6%、採用実績がある企業284社に占める割合は35.9%となる。

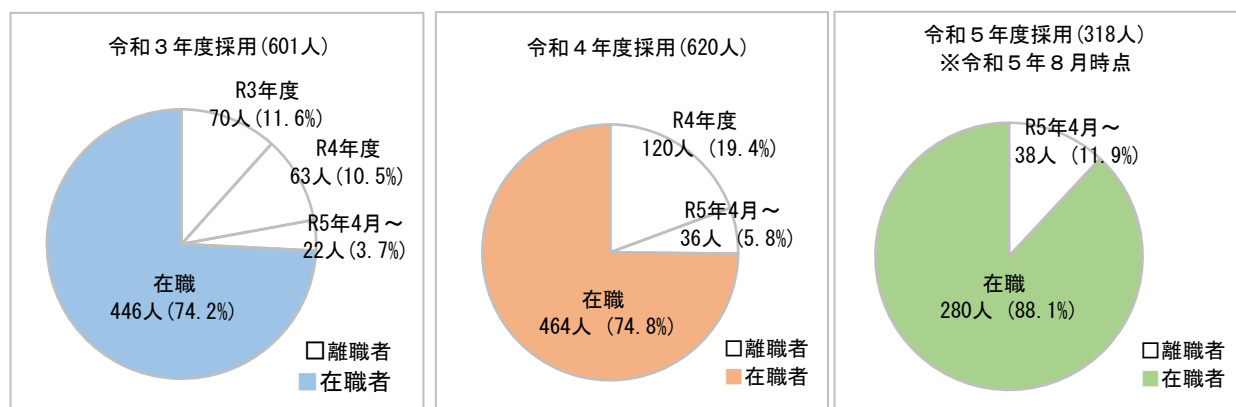
中途を採用した企業数（「中途のみ」「新卒・中途両方」の計）は、令和3年度198社（90.4%）、令和4年度183社（86.3%）、令和5年度103社（75.8%）と高い割合を占めている。中途採用企業が多い理由として、即戦力を優先して採用していると考えられるほか、新卒の就職希望者が集まらず採用予定の需要が満たされないために中途採用で補っていると考えられる。

また、具体的な採用人数を見ると、新卒計では令和5年度は135人で、令和4年度の177人から42人減少している。新卒で最も人数が多い技術職では、令和4年度の121人から25人減少して96人となっている。大学・大学院卒は変わらないものの、高校卒が22人減少の52人と前年度を大きく下回っている。技能職でも、高校卒が前年度から11人減少し、全体では16人減少の21人となっており、前年度を大きく下回っている。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3年度採用	令和4年度採用	令和5年度採用	対前年度	
				増減数	増減率
新卒計	165人	177人	135人	▲42人	▲23.7%
技術職新卒計	125人	121人	96人	▲25人	▲20.7%
高校	71人	74人	52人	▲22人	▲29.7%
短大・高専	9人	9人	6人	▲3人	▲33.3%
大学・大学院	45人	38人	38人	+0人	+0.0%
技能職新卒計	28人	37人	21人	▲16人	▲43.2%
高校	23人	30人	19人	▲11人	▲36.7%
短大・高専	2人	4人	2人	▲2人	▲50.0%
大学・大学院	3人	3人	0人	▲3人	▲100.0%
事務・営業職新卒計	12人	19人	18人	▲1人	▲5.3%
高校	3人	6人	9人	+3人	+50.0%
短大・高専	2人	8人	5人	▲3人	▲37.5%
大学・大学院	7人	5人	4人	▲1人	▲20.0%
中途計	436人	443人	183人	▲260人	▲58.7%
技術職	154人	129人	65人	▲64人	▲49.6%
技能職	195人	239人	84人	▲155人	▲64.9%
事務・営業職	87人	75人	34人	▲41人	▲54.7%
合計	601人	620人	318人	▲302人	▲48.7%
技術職・技能職計	502人	526人	266人	▲260人	▲49.4%
技術職計	279人	250人	161人	▲89人	▲35.6%
技能職計	223人	276人	105人	▲171人	▲62.0%
事務・営業職計	99人	94人	52人	▲42人	▲44.7%

(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3年度		令和4年度		令和5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3年度採用	新卒	165人	9人 (5.5%)	15人 (9.1%)	8人 (4.8%)	32人 (19.4%)			
	中途	436人	61人 (14.0%)	48人 (11.0%)	14人 (3.2%)	123人 (28.2%)			
	計	601人	70人 (11.6%)	63人 (10.5%)	22人 (3.7%)	155人 (25.8%)			
令和4年度採用	新卒	177人		17人 (9.6%)	10人 (5.6%)	27人 (15.3%)			
	中途	443人		103人 (23.3%)	26人 (5.9%)	129人 (29.1%)			
	計	620人		120人 (19.4%)	36人 (5.8%)	156人 (25.2%)			
令和5年度採用	新卒	135人			9人 (6.7%)	9人 (6.7%)			
	中途	183人			29人 (15.8%)	29人 (15.8%)			
	計	318人			38人 (11.9%)	38人 (11.9%)			



期間中の採用者に対する離職者数を聞いたところ、令和3年度採用者の新卒・中途を合わせた離職率は25.8%となり、入社から3年以内で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3年度採用11.6%(新卒5.5%、中途14.0%)、令和4年度採用19.4%(新卒9.6%、中途23.3%)、令和5年度採用(調査時点)11.9%(新卒6.7%、中途15.8%)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3年度採用の離職率の累計は14.5%で、全国全産業を12.5ポイント、全国建設業を12.7ポイント下回っており、令和4年度採用でも今回調査では9.6%と全国全産業を4.9ポイント、全国建設業を5.1ポイント下回っているものの、入社初年度の離職率は令和3年度の5.5%から令和4年度の9.6%へ4.1ポイント増加していることから、各企業においては引き続き若者の定着に向けた取組みが必要と考えられる。

採用年度	区分	採用数	令和3年度離職		令和4年度離職		離職計	
			離職数	離職率	離職数	離職率	離職数	離職率
令和3年度	全国全産業	724,386人	103,524人	14.3%	91,801人	12.7%	195,325人	27.0%
	全国建設業	42,822人	6,397人	14.9%	5,258人	12.3%	11,655人	27.2%
	今回調査	165人	9人	5.5%	15人	9.1%	24人	14.5%
令和4年度	全国全産業	728,718人			105,754人	14.5%		
	全国建設業	42,446人			6,255人	14.7%		
	今回調査	177人			17人	9.6%		

※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5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3年度採用で27.1%、令和4年度採用で25.1%。令和5年度採用で11.3%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。

(技術職・技能職計)

採用年次/採用区分		採用数	令和3年度		令和4年度		令和5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3年度採用	新卒	153人	9人	5.9%	15人	9.8%	8人	5.2%	32人	20.9%
	中途	349人	49人	14.0%	44人	12.6%	11人	3.2%	104人	29.8%
	計	502人	58人	11.6%	59人	11.8%	19人	3.8%	136人	27.1%
令和4年度採用	新卒	158人			16人	10.1%	5人	3.2%	21人	13.3%
	中途	368人			85人	23.1%	26人	7.1%	111人	30.2%
	計	526人			101人	19.2%	31人	5.9%	132人	25.1%
令和5年度採用	新卒	117人					8人	6.8%	8人	6.8%
	中途	149人					22人	14.8%	22人	14.8%
	計	266人					30人	11.3%	30人	11.3%

離職率を技術職・技能職別に分けて見ると、期間中の離職率が令和3年度採用で技術職22.2%に対し技能職33.2%、令和4年度採用で技術職15.6%に対し技能職33.7%、令和5年度採用も技術職8.1%に対し技能職が16.2%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。特に、中途の技能職は令和3年度採用で36.4%、令和4年度採用で35.6%と高い割合を示している。

(技術職)

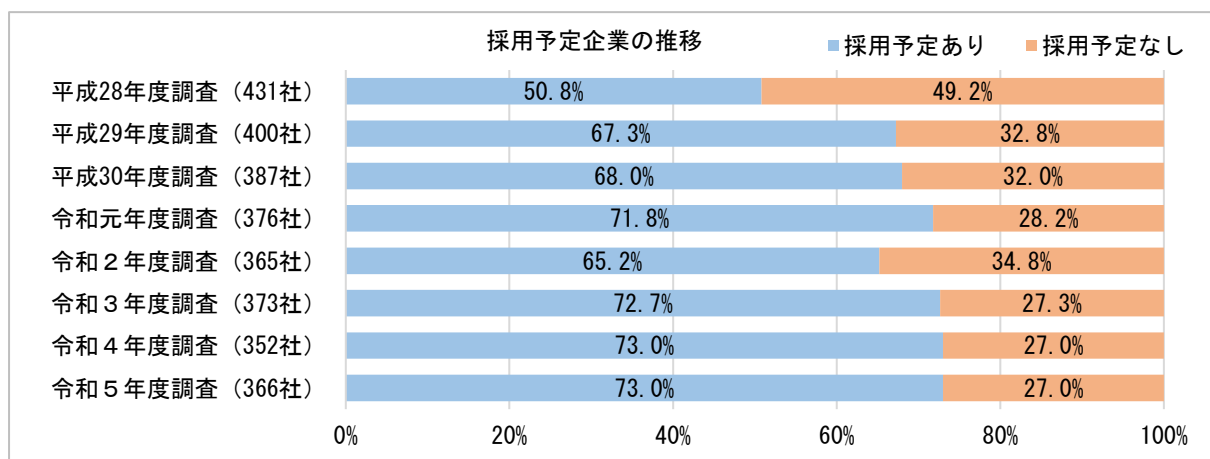
採用年次/採用区分		採用数	令和3年度		令和4年度		令和5年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職数	離職率
令和3年度採用	新卒	125人	9人	7.2%	13人	10.4%	7人	5.6%	29人	23.2%
	中途	154人	16人	10.4%	11人	7.1%	6人	3.9%	33人	21.4%
	計	279人	25人	9.0%	24人	8.6%	13人	4.7%	62人	22.2%
令和4年度採用	新卒	121人			11人	9.1%	2人	1.7%	13人	10.7%
	中途	129人			19人	14.7%	7人	5.4%	26人	20.2%
	計	250人			30人	12.0%	9人	3.6%	39人	15.6%
令和5年度採用	新卒	96人					6人	6.3%	6人	6.3%
	中途	65人					7人	10.8%	7人	10.8%
	計	161人					13人	8.1%	13人	8.1%

(技能職)

採用年次/採用区分		採用数	令和3年度		令和4年度		令和5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3年度採用	新卒	28人	0人	0.0%	2人	7.1%	1人	3.6%	3人	10.7%
	中途	195人	33人	16.9%	33人	16.9%	5人	2.6%	71人	36.4%
	計	223人	33人	14.8%	35人	15.7%	6人	2.7%	74人	33.2%
令和4年度採用	新卒	37人			5人	13.5%	3人	8.1%	8人	21.6%
	中途	239人			66人	27.6%	19人	7.9%	85人	35.6%
	計	276人			71人	25.7%	22人	8.0%	93人	33.7%
令和5年度採用	新卒	21人					2人	9.5%	2人	9.5%
	中途	84人					15人	17.9%	15人	17.9%
	計	105人					17人	16.2%	17人	16.2%

(5) 翌年4月までの採用予定数の推移（有効回答数 366社）

令和6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%（267社）であり、平成28年以降、昨年度に続き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						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)	44社 (44.0%)	83社 (76.9%)	30社 (81.1%)	54社 (85.7%)	44社 (95.7%)	12社 (100.0%)	267社 (73.0%)
採用予定なし (割合)	56社 (56.0%)	25社 (23.1%)	7社 (18.9%)	9社 (14.3%)	2社 (4.3%)	0社 (0.0%)	99社 (27.0%)
計	100社 (100.0%)	108社 (100.0%)	37社 (100.0%)	63社 (100.0%)	46社 (100.0%)	12社 (100.0%)	366社 (100.0%)

採用予定数の推移を見ると、令和5年度から令和6年度にかけては、技術職が新卒者の計で70人減少し376人（15.7%減）、中途採用は14人減少し316人（4.2%減）となり、合計は84人減少の692人（10.8%減）となっている。

技能職では、新卒者の計で6人増加し172人（3.6%増）、中途採用は1人増加し259人（0.4%増）となり、合計は7人増加の431人（1.7%増）となっている。技術職・技能職の合計では77人減少の1,123人（6.4%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31人の減少（20.0%減）、次いで技術職の高校卒が26人の減少（12.0%減）となっている。

採用年次/採用区分		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	対前年度		
						増減数	増減率	
技術職	新卒	高校	235人	219人	217人	191人	▲26人	▲12.0%
		短大・高専	92人	92人	74人	61人	▲13人	▲17.6%
		大学・大学院	178人	165人	155人	124人	▲31人	▲20.0%
		新卒計	505人	476人	446人	376人	▲70人	▲15.7%
	中途採用	318人	333人	330人	316人	▲14人	▲4.2%	
	技術職計	823人	809人	776人	692人	▲84人	▲10.8%	
技能職	新卒	高校	110人	122人	112人	118人	+6人	+5.4%
		短大・高専	25人	23人	26人	30人	+4人	+15.4%
		大学・大学院	27人	23人	28人	24人	▲4人	▲14.3%
		新卒計	162人	168人	166人	172人	+6人	+3.6%
	中途採用	269人	276人	258人	259人	+1人	+0.4%	
	技能職計	431人	444人	424人	431人	+7人	+1.7%	
技術職・技能職計		1,254人	1,253人	1,200人	1,123人	▲77人	▲6.4%	
事務・営業職	新卒	高校	9人	8人	17人	15人	▲2人	▲11.8%
		短大・高専	4人	6人	6人	6人	+0人	+0.0%
		大学・大学院	8人	5人	10人	11人	+1人	+10.0%
		新卒計	21人	19人	33人	32人	▲1人	▲3.0%
	中途採用	53人	59人	53人	50人	▲3人	▲5.7%	
	事務・営業職計	74人	78人	86人	82人	▲4人	▲4.7%	
合計		1,328人	1,331人	1,286人	1,205人	▲81人	▲6.3%	

採用予定者数に対する採用者数

採用区分／採用年次		令和3年度		令和4年度		令和5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	70 / 235	29.8%	72 / 219	32.9%	52 / 217	24.0%
	高校	9 / 92	9.8%	9 / 92	9.8%	6 / 74	8.1%
	短大・高専	45 / 178	25.3%	38 / 165	23.0%	38 / 155	24.5%
	大学・大学院	124 / 505	24.6%	119 / 476	25.0%	96 / 446	21.5%
	小計	23 / 110	20.9%	28 / 122	23.0%	17 / 112	15.2%
	技能職	1 / 25	4.0%	4 / 23	17.4%	2 / 26	7.7%
	短大・高専	3 / 27	11.1%	3 / 23	13.0%	0 / 28	0.0%
大学・大学院	27 / 162	16.7%	35 / 168	20.8%	19 / 166	11.4%	
小計	151 / 667	22.6%	154 / 644	23.9%	115 / 612	18.8%	
中途	技術職	137 / 318	43.1%	113 / 333	33.9%	61 / 330	18.5%
	技能職	169 / 269	62.8%	184 / 276	66.7%	72 / 258	27.9%
	中途計	306 / 587	52.1%	297 / 609	48.8%	133 / 588	22.6%
総計		457 / 1254	36.4%	451 / 1253	36.0%	248 / 1200	20.7%
技術職計		261 / 823	31.7%	232 / 809	28.7%	157 / 776	20.2%
技能職計		196 / 431	45.5%	219 / 444	49.3%	91 / 424	21.5%

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5年度の新卒者全体の充足率は18.8%で、令和4年度の23.9%から5.1ポイント低下している。

令和5年度の新卒で最も充足率が高かったのは技術職の大学・大学院卒で24.5%、次いで技術職の高校卒が24.0%、技能職の高校卒が15.2%と続いている。

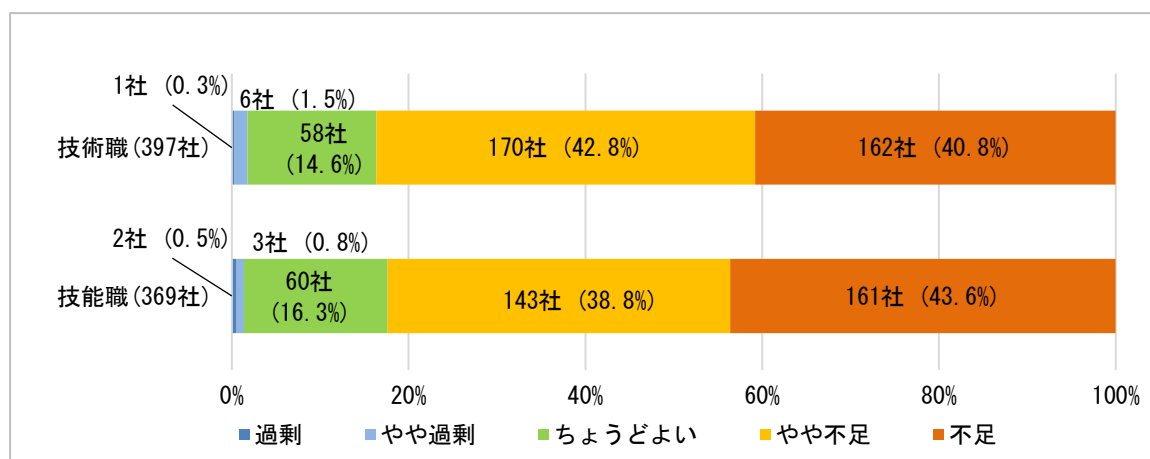
一方、令和5年度の中途採用全体の充足率は22.6%で、令和3年度52.1%、令和4年度48.8%と比較して低い水準となっているが、年度途中（令和5年8月末時点）の数値であり、年度途中の採用により充足率は年度末に向けて増加していくものと考えられる。

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5年度の技術職が予定数446人に対し採用96人（充足率21.5%）で不足数350人、技能職が予定数166人に対し採用19人（充足率11.4%）で不足数147人となり、合わせて497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516人（技術職381人、技能職135人）より減少しているものの、令和4年度の不足数計490人（技術職357人、技能職133人）からは若干増加しており、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。

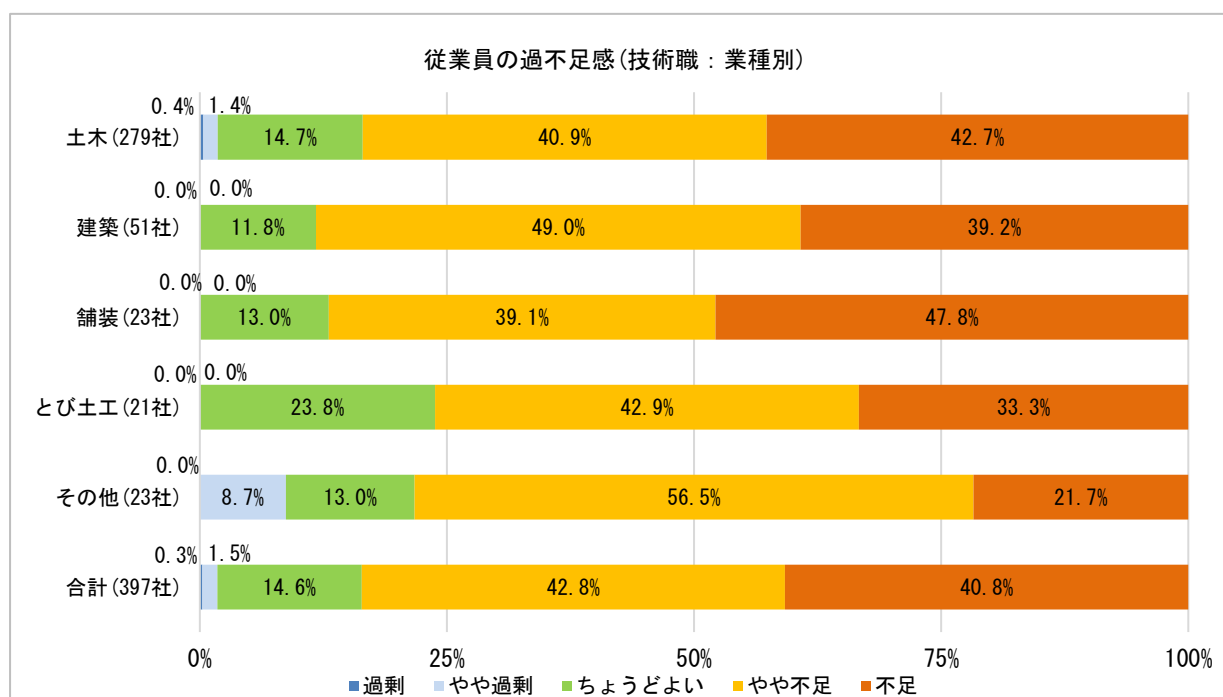
なお、本表については、採用予定数未回答の企業の採用数は計上していないため、P7の(3)採用状況でしめした採用数とは一致しない箇所がある。

(6) 従業員の過不足感 (有効回答数：技術職 397 社、技能職：369 社)

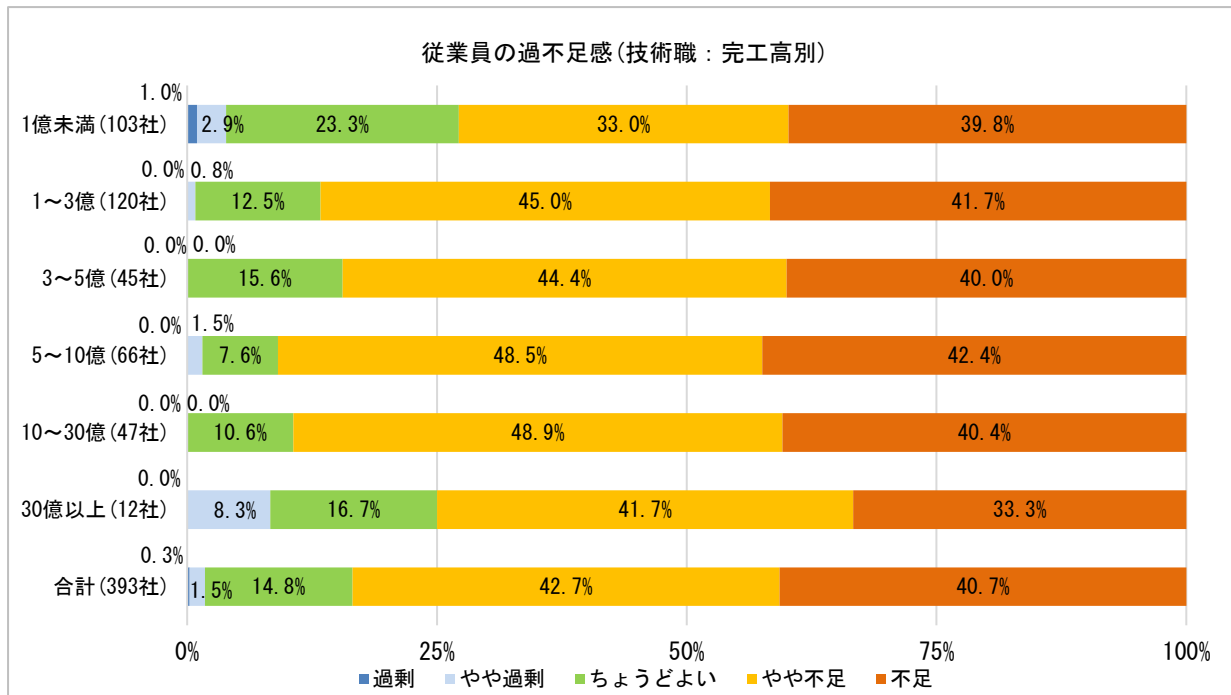


従業員の過不足感について技術職と技能職別に聞いたところ、「やや不足」「不足」の合計は、技術職が 332 社(83.6%)、技能職が 304 社(82.4%)となっており、大半の企業が不足していると回答している。

【技術職の過不足感】

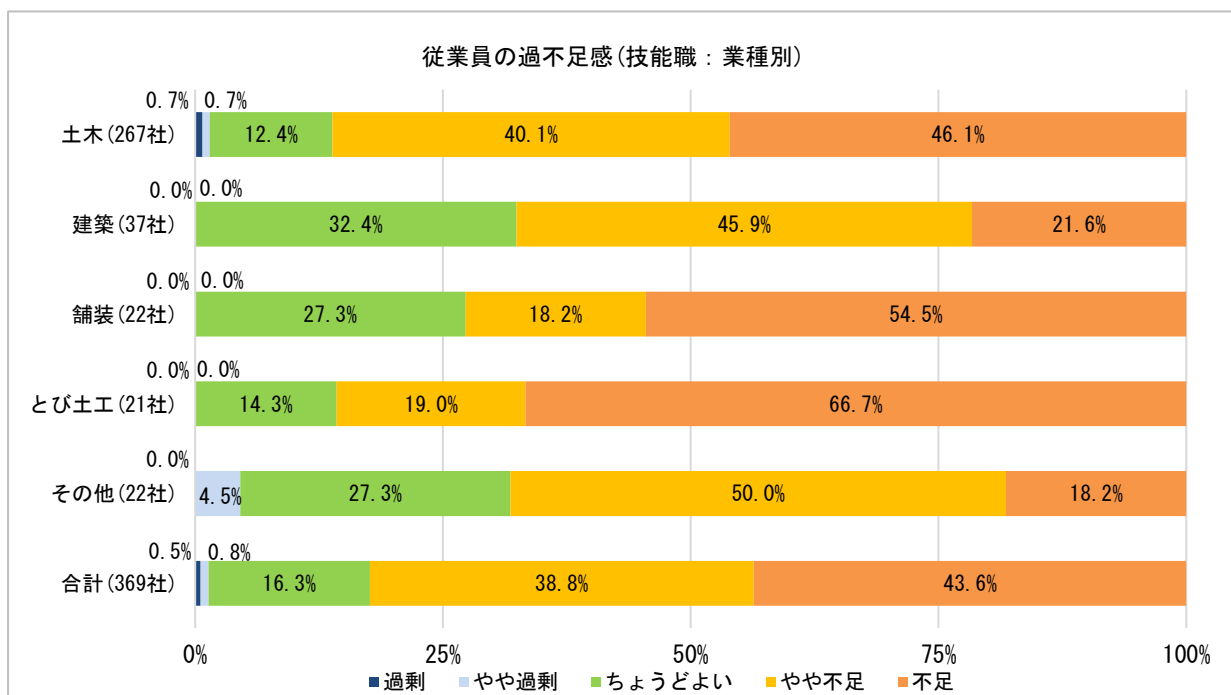


技術職の過不足感を主たる業種別に見ると、「やや不足」「不足」の合計割合は、「建築」が 88.2%で最も高く、次いで「舗装」が 86.9%、「土木」が 83.6%と続いており、最も低い「とび土工」においても 76.2%となっている。

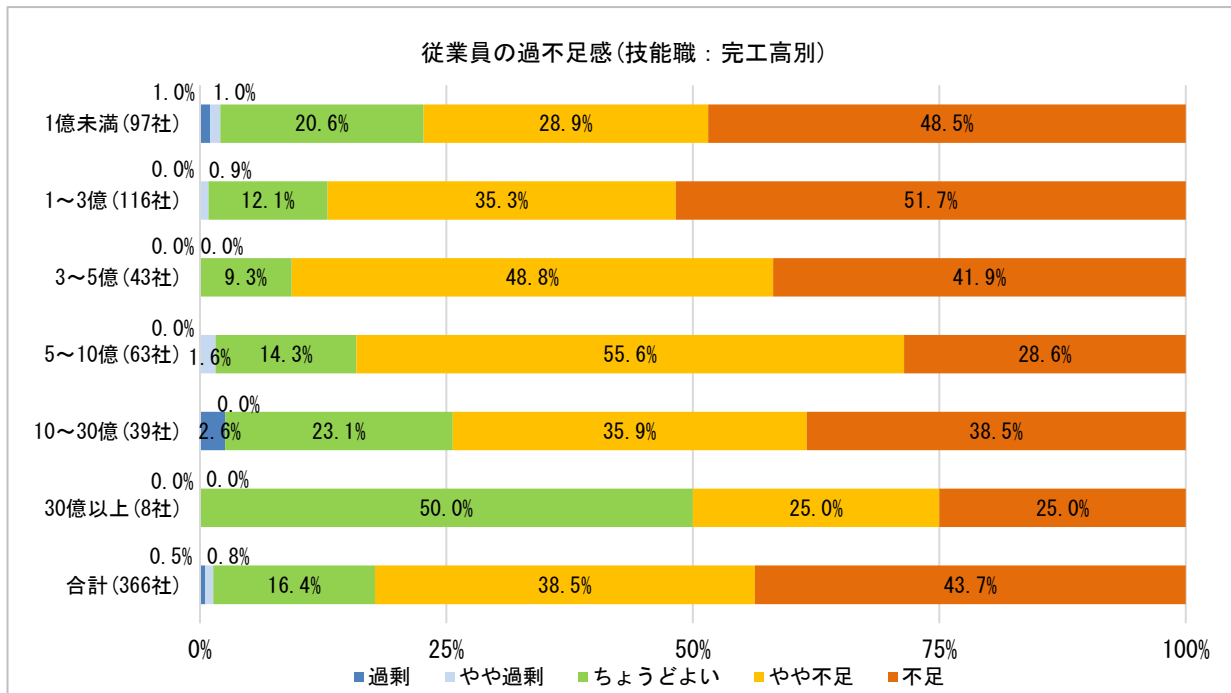


大手企業を除いた完工高区分で見ると、「やや不足」「不足」の合計割合は、「5~10億円」の階層が90.9%と最も高く、次いで「10~30億円」が89.3%、「1~3億円」が86.7%と続いている。

【技能職の過不足感】

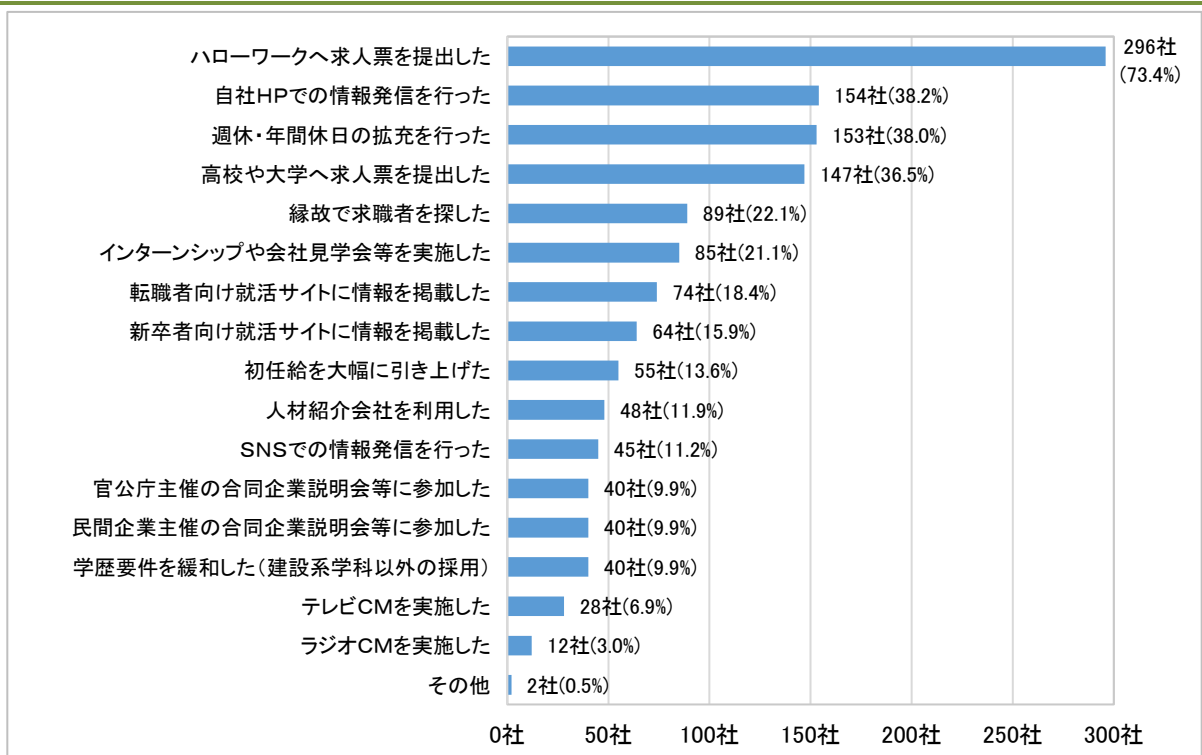


技能職の過不足感を主たる業種別に見ると、「やや不足」「不足」の合計割合は、「土木」が86.2%で最も高く、次いで「とび土工」が85.7%、「舗装」が72.7%と続いており、最も低い「建築」においても67.5%となっている。

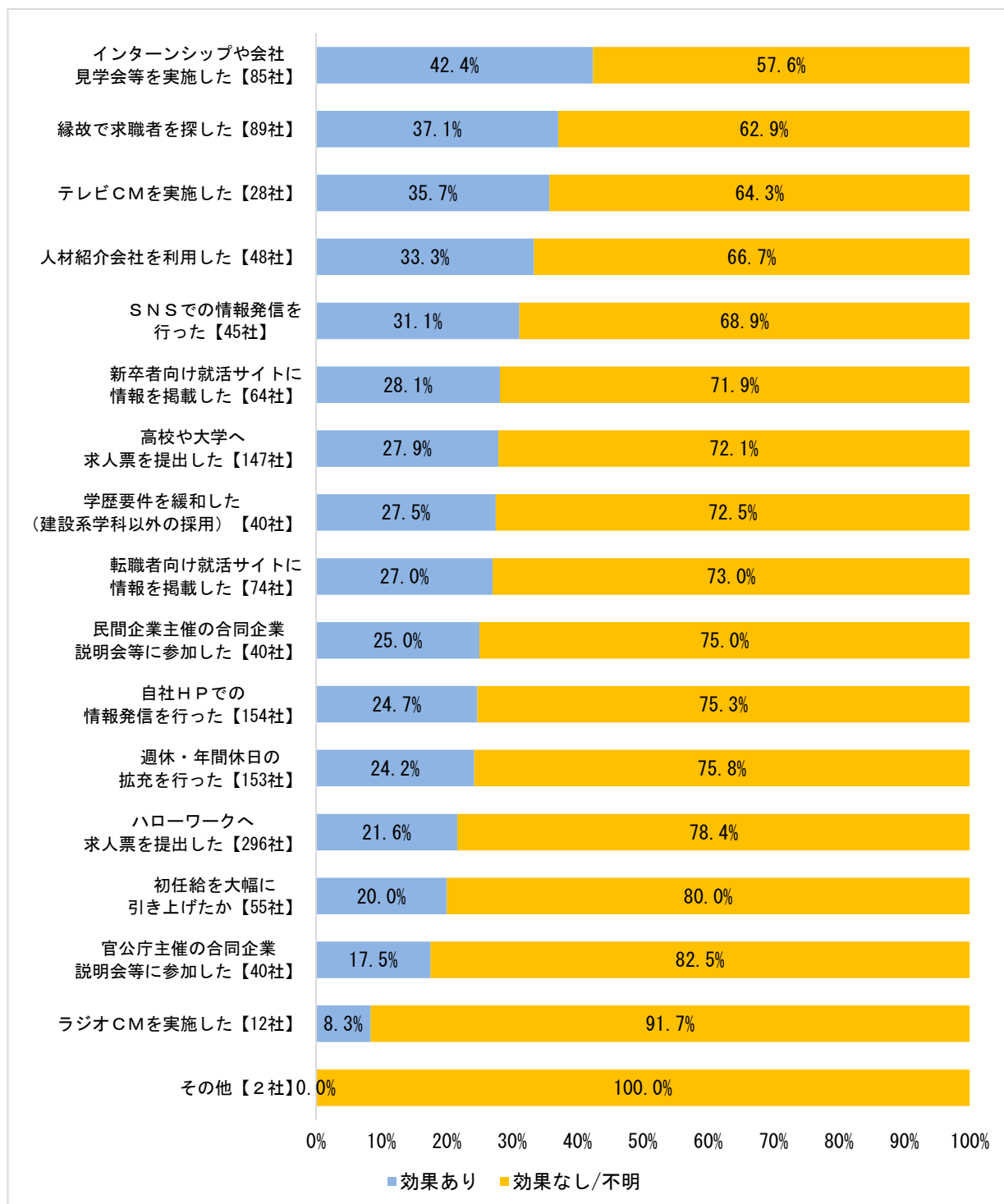


大手企業を除いた完工高区分で見ると、「やや不足」「不足」の合計割合は、「3~5億円」の階層が90.7%と最も高く、次いで「1~3億円」が87.0%、「5~10億円」が84.2%と続いている。

(7) 人材確保の取り組み (有効回答数 403社 該当するもの全て回答)



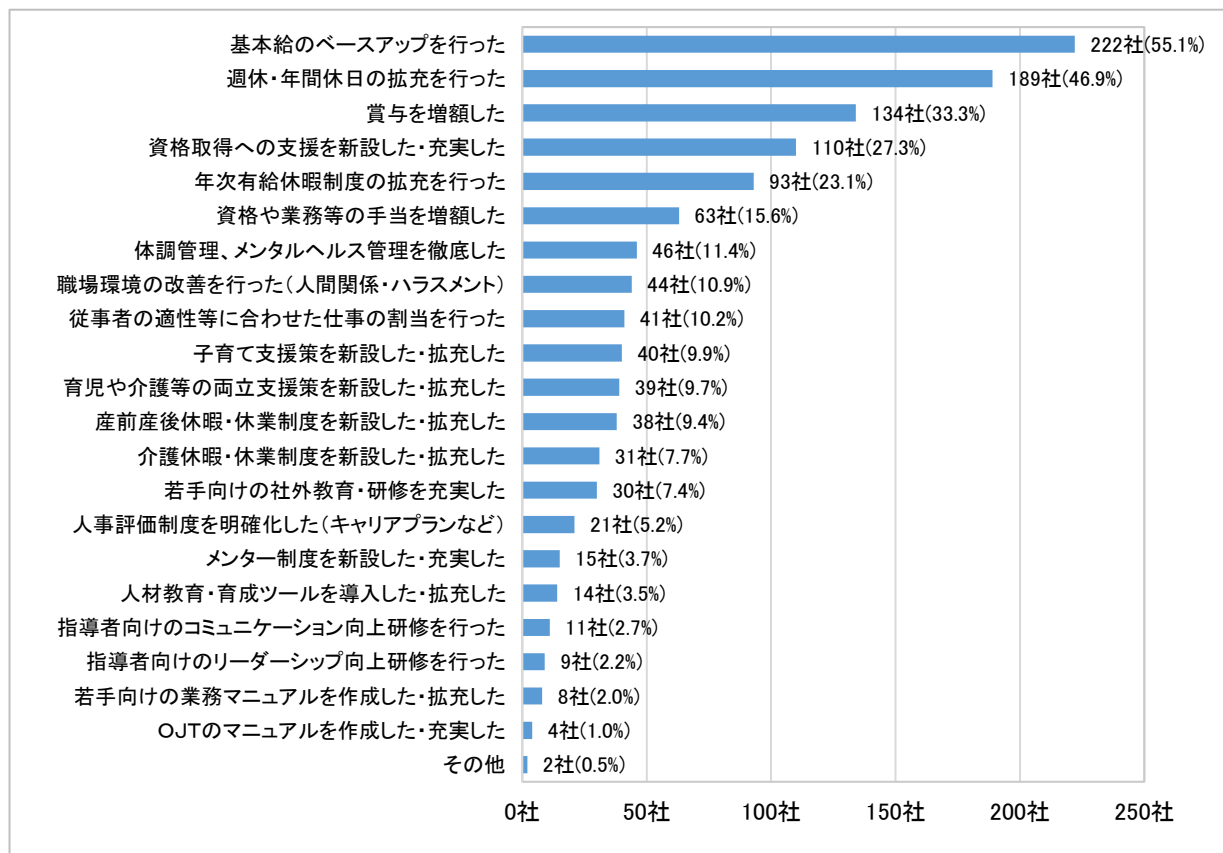
人材を確保するために具体的に実施した取り組みを聞いたところ、「ハローワークへ求人票を提出した」が296社(73.4%)と突出して多く、次いで「自社HPで情報発信を行った」154社(38.2%)、「週休・年間休日の拡充を行った」153社(38.0%)、「高校や大学へ求人票を提出した」147社(36.5%)と続いている。



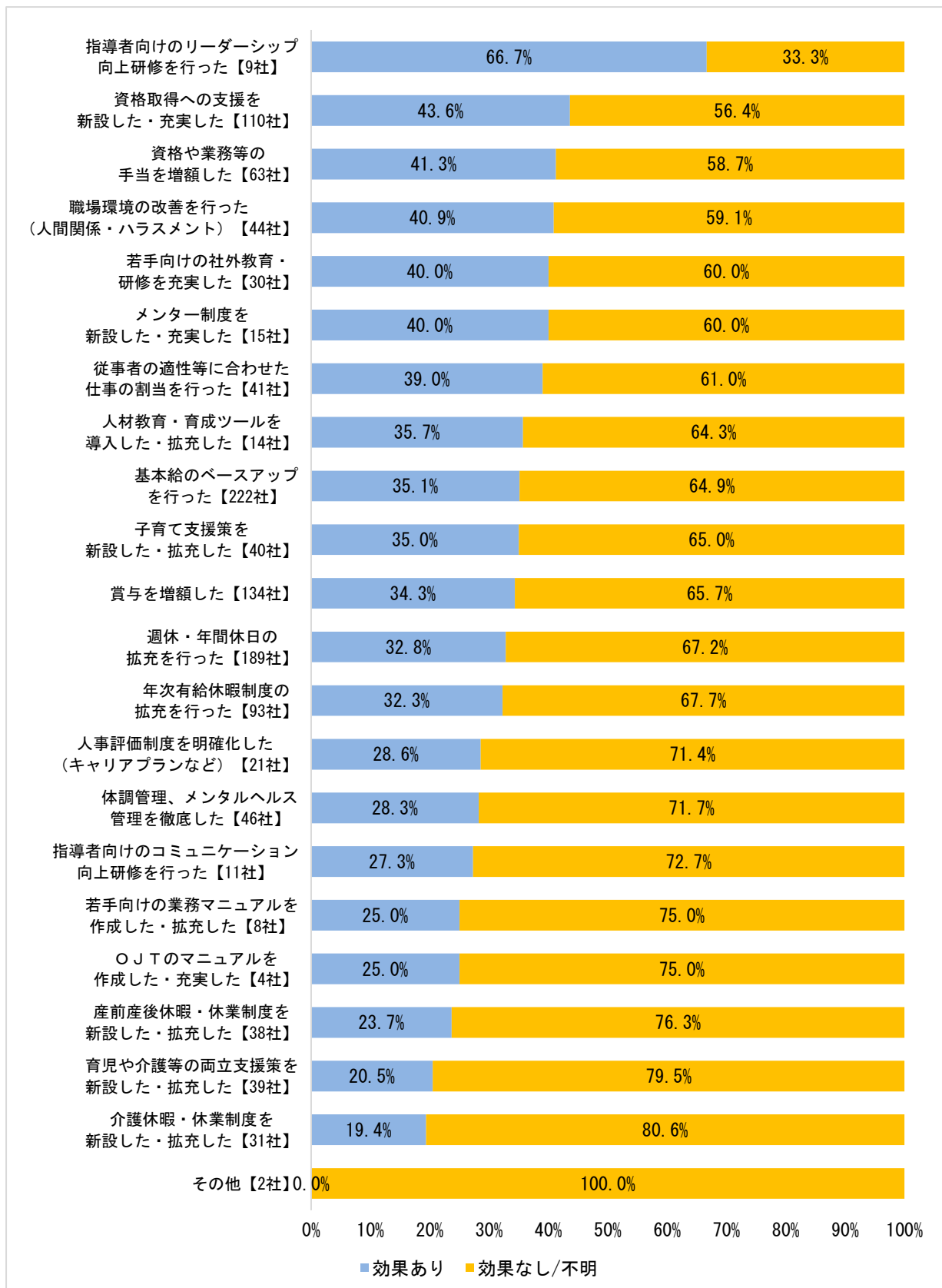
これらの取り組みの効果も聞いたところ、「効果あり」の割合は「インターンシップや会社見学会等を実施した」が42.4%と最も高く、次いで「縁故で求職者を探した」37.1%、「テレビCMを実施した」35.7%と続いている。

「インターンシップや会社見学会」や「テレビCM」の割合が比較的高いことから、人材確保を図るために企業の知名度を上げることは一定の効果があると考えられる。

(8) 人材定着の取り組み（有効回答数 403 社 該当するもの全て回答）



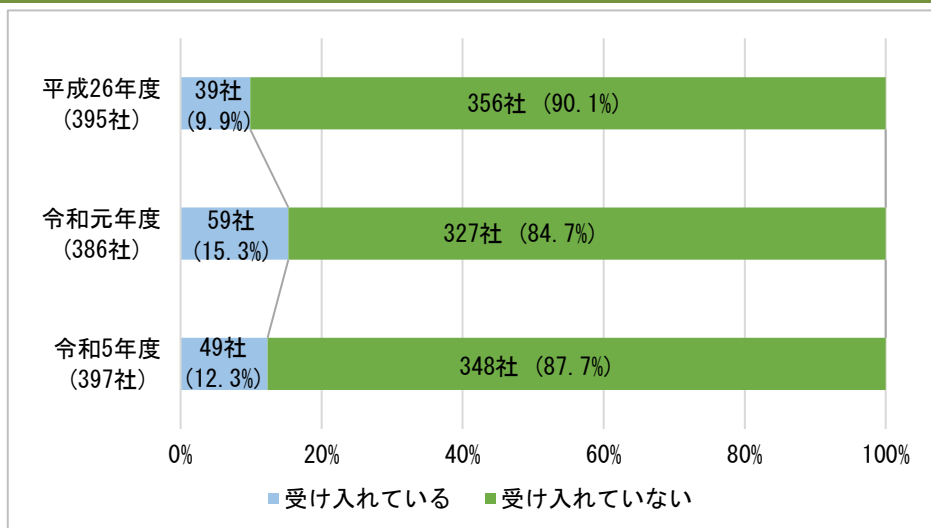
人材を定着させるために具体的に実施した取り組みを聞いたところ、「基本給のベースアップを行った」が 222 社(55.1%)と最も多く、次いで「週休・年間休日の拡充を行った」189 社(46.9%)、「賞与を増額した」134 社(33.3%)、「資格取得への支援を新設した・充実した」が 110 社(27.3%)と続いている。



これらの取り組みの効果も聞いたところ、「効果あり」の割合は「指導者向けのリーダーシップ向上研修を行った」が取り組み企業数は9社と多くはないものの66.7%と唯一半数を超えている。次いで「資格取得への支援を新設した・充実した」が43.6%、「資格や業務等の手当を増額した」41.3%、「職場環境の改善を行った(人間関係・ハラスメント)」40.9%と続いている。

3. 外国人労働者について

(1) 外国人労働者の受け入れ（有効回答数 397社）



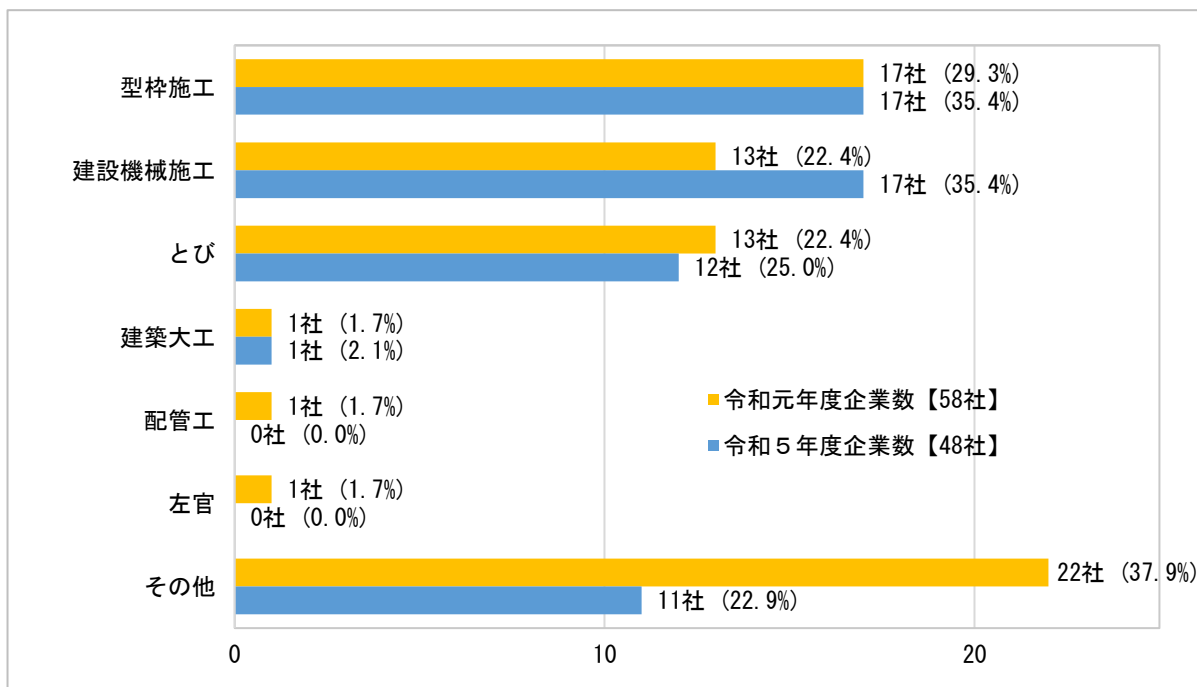
外国人労働者の受け入れについて聞いたところ、「受け入れている」は49社(12.3%)で、平成26年度調査と比較して10社(2.4ポイント)増加しているものの、令和元年度調査からは10社(3.0ポイント)減少している。

	令和元年度				令和5年度			
	企業数	人数	企業数	人数	企業数	人数	企業数	人数
ベトナム	25社	53.2%	137人	37.4%	28社	62.2%	106人	63.9%
インドネシア	4社	8.5%	7人	1.9%	11社	24.4%	33人	19.9%
ミャンマー	1社	2.1%	2人	0.5%	6社	13.3%	14人	8.4%
フィリピン	1社	2.1%	2人	0.5%	3社	6.7%	8人	4.8%
中国	18社	38.3%	199人	54.4%	2社	4.4%	4人	2.4%
ブラジル	7社	14.9%	15人	4.1%	1社	2.2%	1人	0.6%
ネパール	2社	4.3%	3人	0.8%	1社	2.2%	0人	0.0%
米国	1社	2.1%	1人	0.3%	—	—	—	—
合計	47社	—	366人	100.0%	45社	—	166人	100.0%

外国人労働者を「受け入れている」と回答した企業49社に対し、その国籍と人数を聞いたところ45社から回答があり、受け入れ企業数が最も多いのが「ベトナム」の28社(62.2%)で、受け入れ人数も106人(63.9%)で最も多くなっている。次いで、「インドネシア」の11社(24.4%)、同33人(19.9%)と続いている。

これを令和元年度調査でみると、「ベトナム」は企業数で25社(53.2%)と最も多く、人数も137人(37.4%)と2番目に多く今回調査と傾向は変わらないが、「中国」は企業数が18社(38.3%)から2社(4.4%)へ、人数は199人(54.4%)から4人(2.4%)へ激減している。このため合計人数においても令和元年度の366人から半分以下の166人(54.6%減)へ大きく減少する結果となっている。

(2) 外国人労働者の従事内容 (有効回答数 48社 回答2つ)

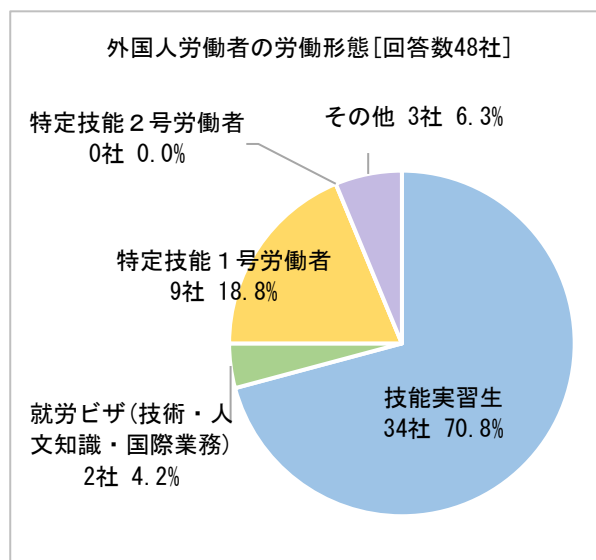


外国人労働者を「受け入れている」と回答した企業に、その従事内容を聞いたところ 48 社から回答があり、「型枠施工」および「建設機械施工」が 17 社(35.4%)で最も多く、次いで「とび」12 社(25.0%)となっている。「その他」には舗装工、掘削工、土木作業員との回答があった。

令和元年度の調査では、「その他(土木作業員、技術職、舗装工など)」が 22 社(37.9%)で最も多いものの、概ね同様の結果となっている。

(3) 外国人労働者の労働形態 (有効回答数 48社)

外国人労働者を「受け入れている」と回答した企業に、外国人労働者の主な労働形態を聞いたところ 48 社から回答があり、「技能実習生」が 34 社(70.8%)で最も多く、次いで「特定技能1号労働者」が 9 社(18.8%)と続いている。



(4) 外国人労働者受け入れのメリット・デメリット等 (有効回答数 33社)

外国人労働者を「受け入れている」と回答した企業に、外国人労働者を受け入れて良かった点、悪かった点、受け入れにあたって工夫したこと等を記述方式で聞いたところ、以下の回答(抜粋)が寄せられた。

【外国人労働者を受け入れて良かった点】

- ・人手不足の解消につながった。とても戦力になる。
- ・非常に勤勉に働いてくれる。作業を覚える意欲が高い。
- ・若い方が多いと活力につながる。職場の雰囲気が明るくなった。
- ・本国の送り出し機関や日本の受け入れ機関がしっかりと指導してくれた。
- ・型枠工の下請けを使用しなくても自社で施工できるようになった。
- ・話言葉はコミュニケーションを取るのに十分で、多少の方言が混じっても順応している。

【外国人労働者を受け入れて悪かった点】

- ・言葉が通じない。コミュニケーションの取り方に苦労している。
- ・病気や住まいの提供、送迎の手間など思ったより費用がかかった。
- ・言語、文化の違いでトラブルが生じる。外国人労働者が嫌で退職した技術者もいる。
- ・受け入れ期限が決まっているので、技術の継承にはつながらない。

【受け入れにあたって工夫したこと等】

- ・作業の待遇や内容について、日本人と全く差別がないようにする。
- ・文化の違いを従業員に伝え、相手の国民性も理解できるように伝えた。
- ・一日の出来事を日記に書いて毎日提出させている。
- ・ベトナム人同士を同じ現場にするとなかなか日本語を覚えられないので、現場を分けた。

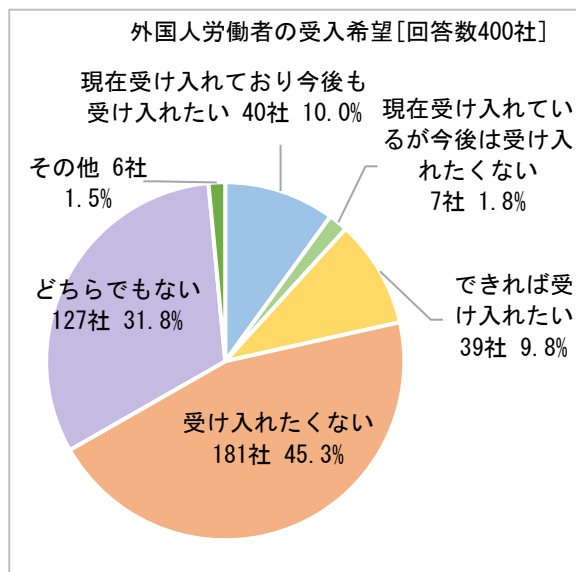
外国人労働者を受け入れたことによって、単純に人手不足が緩和したと歓迎するなかで、実際に外国人労働者と接してみて、「真面目でよく働く」とする感想が多く寄せられた。また若い外国人労働者が加入することによる社内活性化も副次的な効果として取り上げる回答もみられた。

ただし、受入手続きに関する費用や生活面の支援等想定外の費用がかかったとの回答も見受けられ、低コストの労働力と安易にとらえることのないように注意する必要がある。

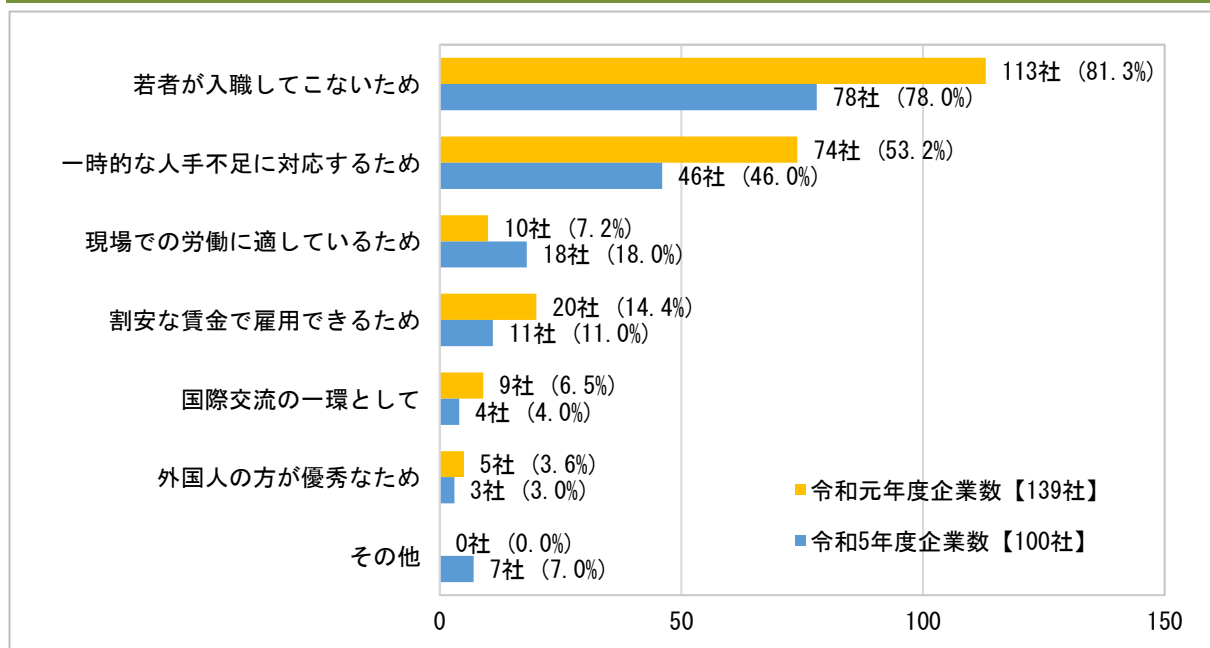
また、言葉の問題、生活習慣、価値観の違いによるトラブルが懸念されることから、日本語能力向上のサポートを行うこと、生活習慣、価値観の違いを受け入れること、日本での生活に溶け込めるようにサポートすることなどが求められる。

(5) 今後の外国人労働者の受け入れについて（有効回答数 400社）

今後、外国人労働者を受け入れたいかどうか聞いたところ、「受け入れたくない」が181社(45.3%)と最も多く、次いで「どちらでもない」127社(31.8%)、「現在受け入れており、今後も受け入れたい」40社(10.0%)、「できれば受け入れたい」39社(9.8%)と続いている。

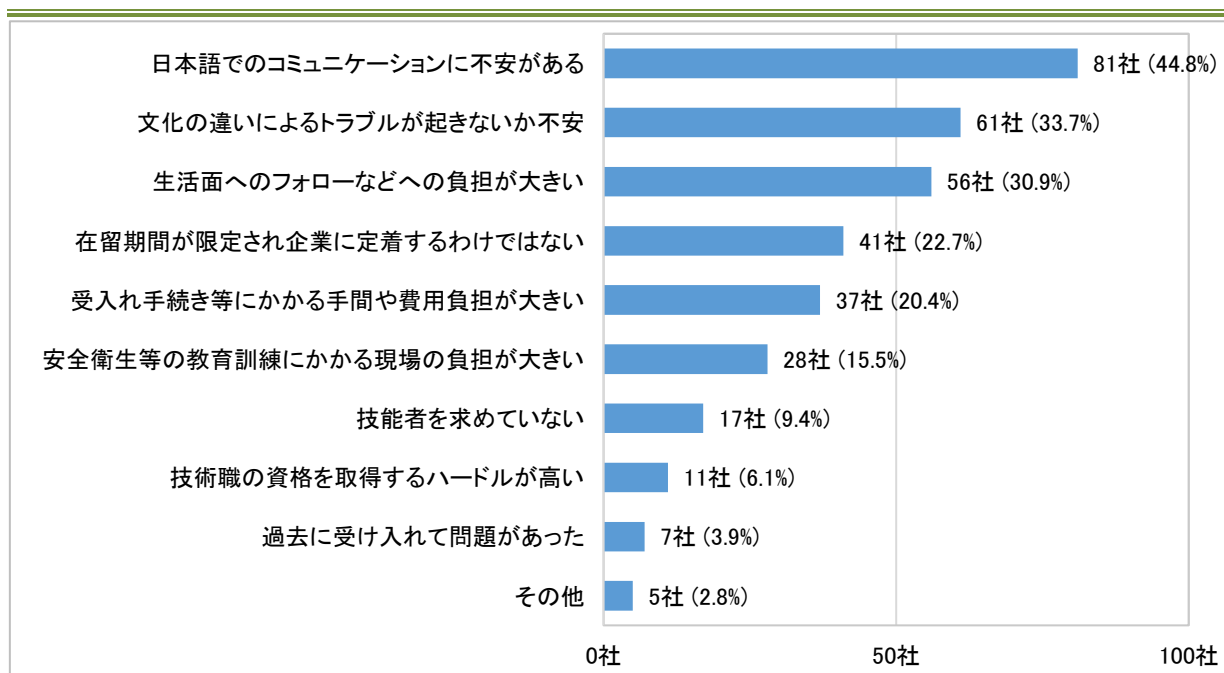


(6) 外国人労働者を受け入れたい理由について（有効回答数 100社 回答2つ）



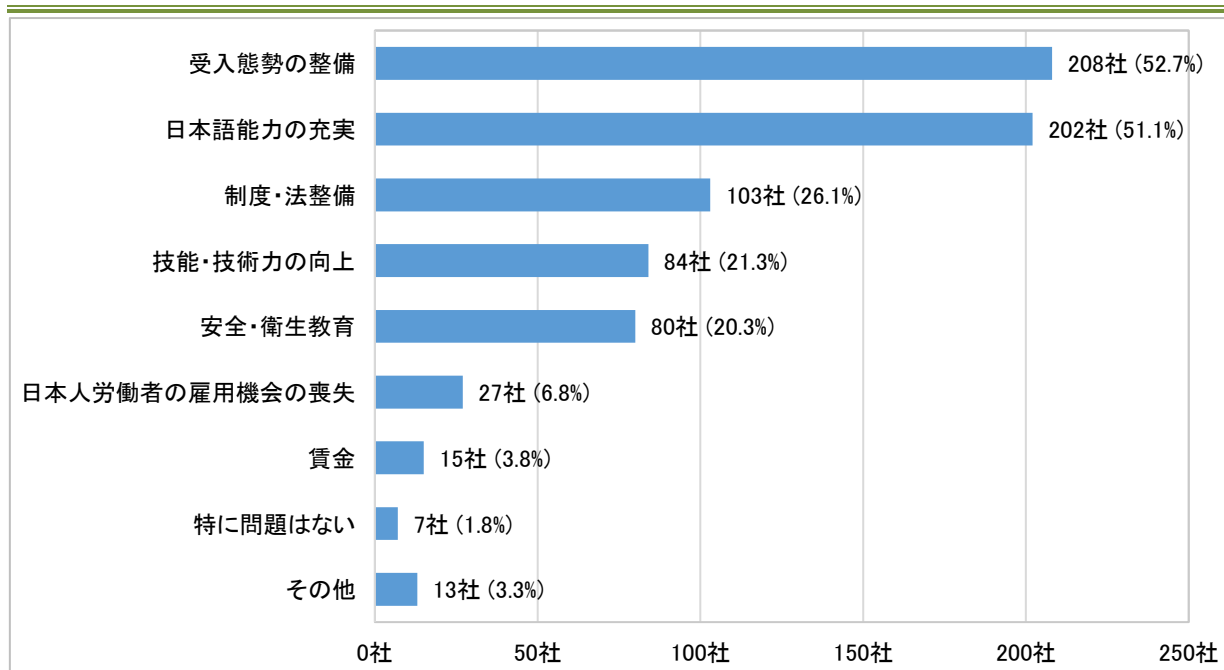
外国人労働者の受け入れを希望する企業にその理由を聞いたところ、「若者が入職してこないため」が78社(78.0%)と最も多く、次いで「一時的な人手不足に対応するため」46社(46.0%)と続いている。令和元年度の調査同様この2つが高い割合を示している。

(7) 外国人労働者を受け入れたくない理由について（有効回答数 181社 回答2つ）



外国人労働者を「現在受け入れているが今後は受け入れたくない」、「受け入れたくない」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「日本語でのコミュニケーションに不安がある」が 81社 (44.8%)と最も多く、次いで「文化の違いによるトラブルが起きないか不安」が 61社 (33.7%)と続いている。

(8) 外国人労働者の受入制度に関する課題について（有効回答数 395社 回答2つ）

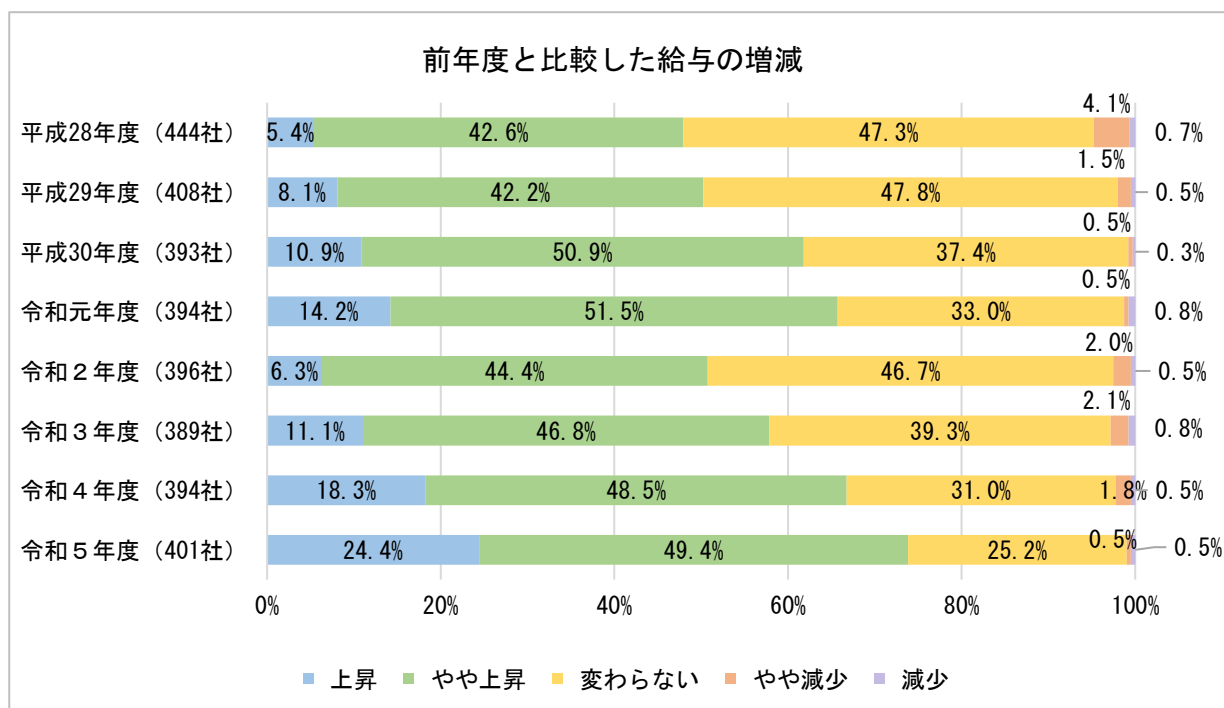
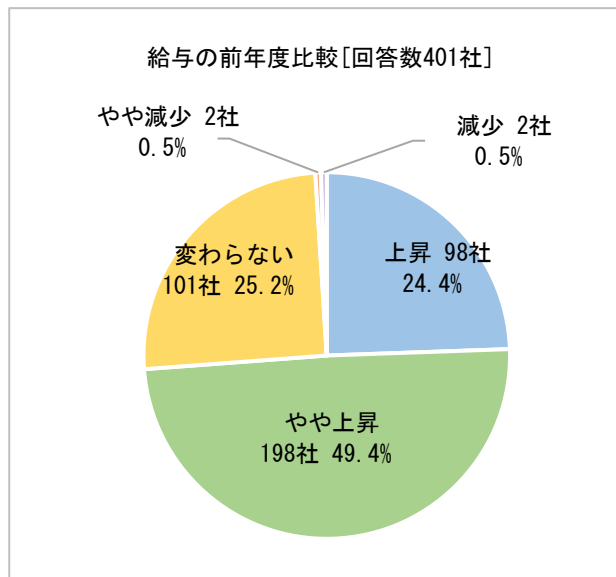


外国人労働者の受入制度に関する課題について聞いたところ、「受入体制の整備」が 208社 (52.7%)と最も多く、次いで「日本語能力の充実」202社 (51.1%)と続き、この2つが5割を超えて高くなっている。「その他」としては、『教育や世話を担当する人員不足』、『手続きの大変さ』、『外国語に対応した資格発行機関がない』などがあげられた。

4. 給与・賞与、賃上げ等について

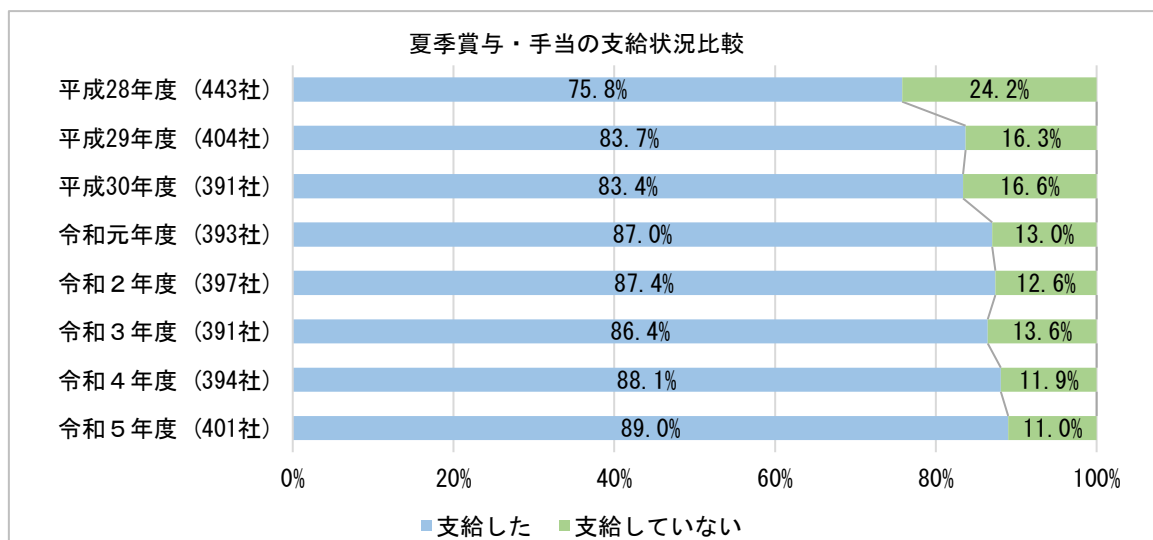
(1) 従業員の給与（月給）の状況（有効回答数 401 社）

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 98 社(24.4%)、「やや上昇」が 198 社(49.4%)で合わせて 296 社(73.8%)、「変わらない」が 101 社(25.2%)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 24.4%と平成 28 年度以降最も高く、「やや上昇」(49.4%)を加えた合計割合も 73.8%で平成 28 年度以降最も高くなっている。特に、直近 4 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(66.8%)は令和 3 年度を 8.9 ポイント、令和 5 年度は令和 4 年度を 7.0 ポイント上回っている。

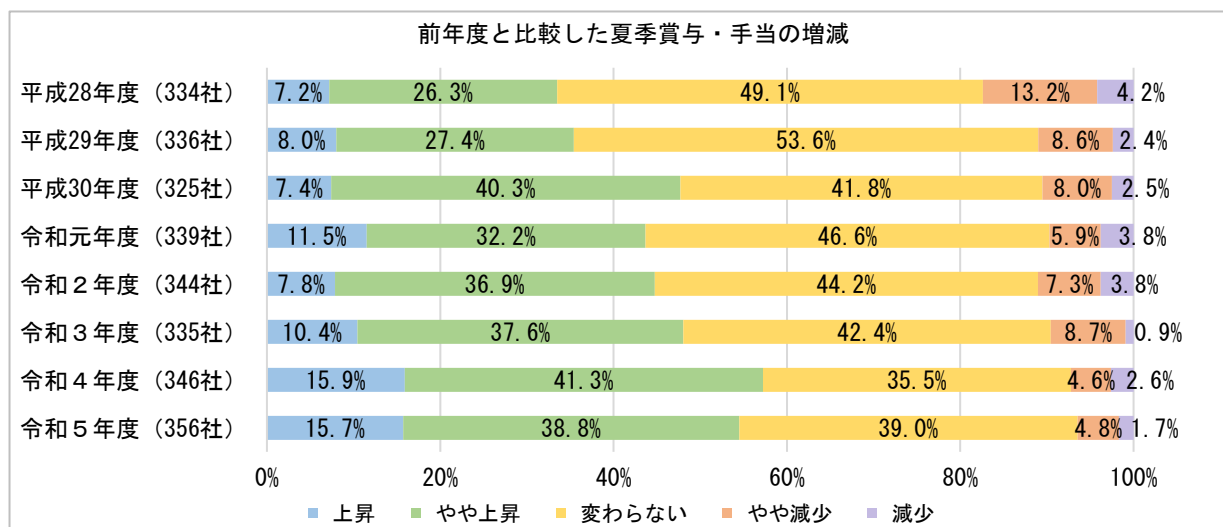
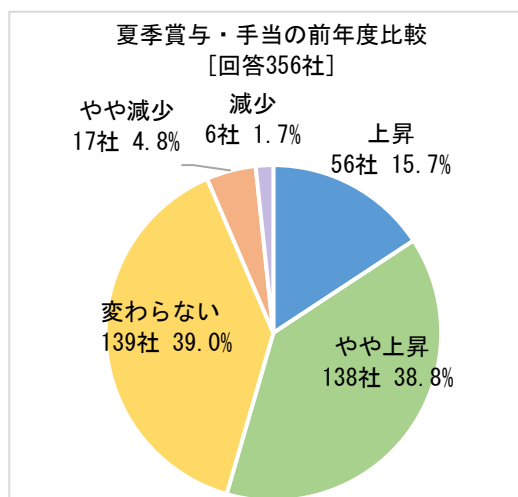
(2) 従業員の夏季賞与・手当の状況（有効回答数 401社）



令和5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89.0%(357社)であり、前年度(88.1%)を0.9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。

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」15.7%(56社)と、「やや上昇」38.8%(138社)の合計は54.5%(194社)で、平成28年度以降では昨年度に次いで2番目に高い割合となっている。

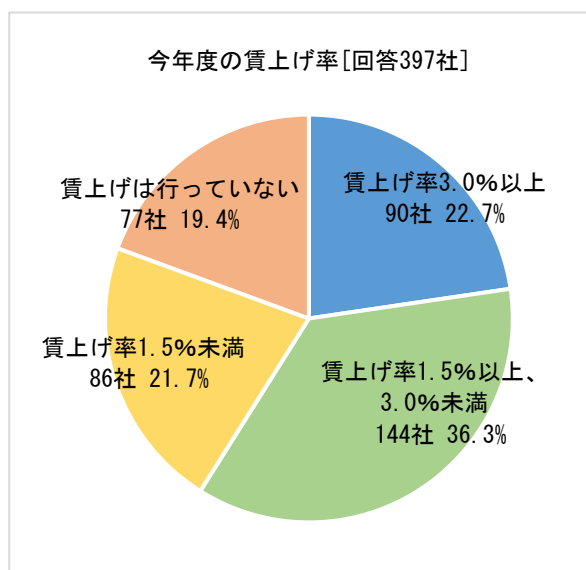
一方、「やや減少」4.8%(17社)、「減少」1.7%(6社)の合計は6.5%(23社)で、平成28年度以降最も低い割合となっている。



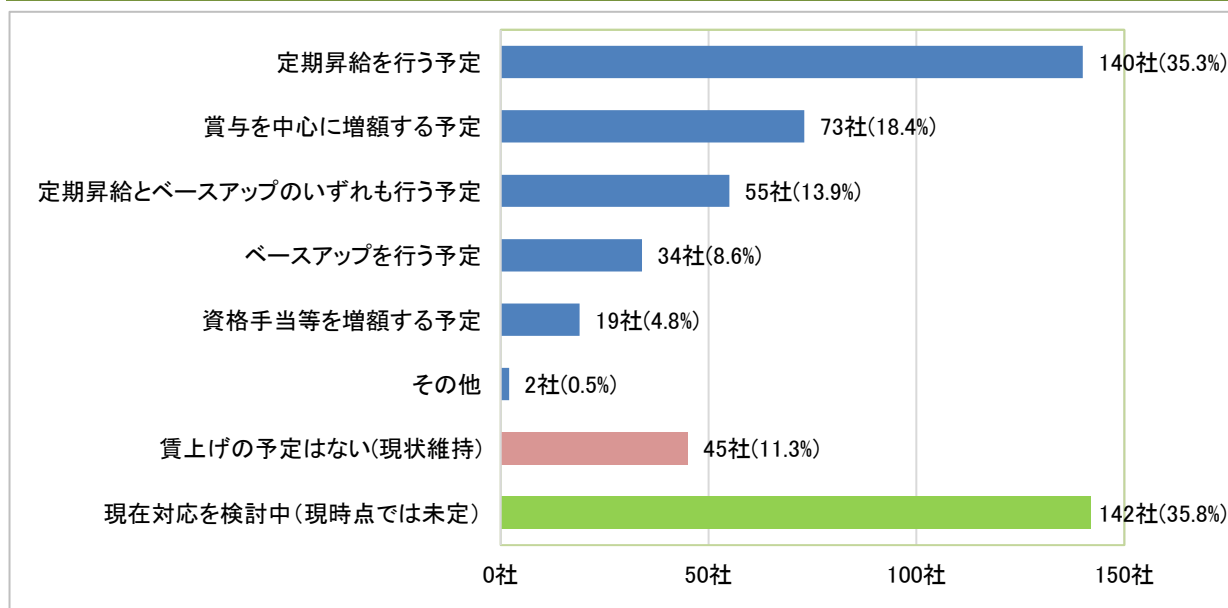
夏季賞与・手当が上昇した企業の割合は前年度を僅かに下回ったが全体的には増加傾向にあるといえる。一方、「変わらない」「やや減少」「減少」を合わせた割合は45.5%と半数近くを占めており、賞与の増加傾向が全体に行き渡っているとは言えない状況にある。

(3) 今年度の賃上げ率（有効回答数 397 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 144 社(36.3%)と最も多く、次いで「賃上げ率 3.0%以上」90 社(22.7%)、「賃上げ率 1.5%未満」86 社(21.7%)、「賃上げは行っていない」77 社(19.4%)と続いている。



(4) 来年度以降の賃上げ計画（有効回答 397 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、計画がある中では「定期昇給を行う予定」が 140 社(35.3%)で最も多く、次いで「賞与を中心に増額する予定」73 社(18.4%)と続いている。また「定期昇給とベースアップのいずれも行う予定」が 55 社(13.9%)、「ベースアップを行う予定」が 34 社(8.6%)で、合わせて 89 社(22.5%)と 4 社に 1 社はベースアップを行う計画があると回答している。これについては、近年の全産業的な賃上げ傾向も理由のひとつだと考えられる。

一方、「賃上げの予定はない(現状維持)」は 45 社(11.3%)、「現在対応を検討中(現時点では未定)」は最も多く 142 社(35.8%)となっている。

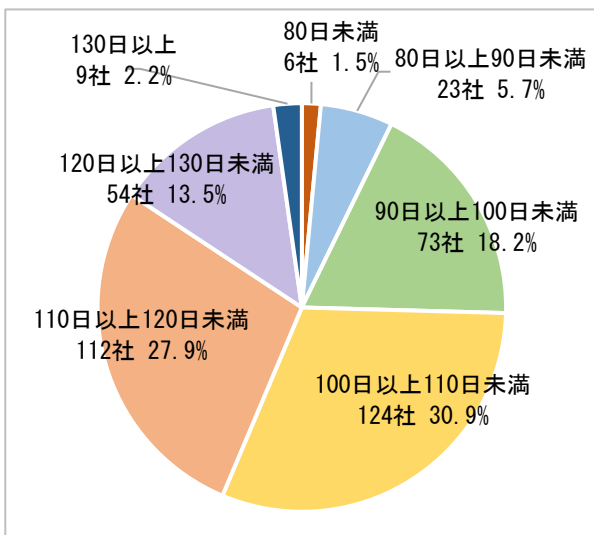
5. 休日数・休日制度、働き方改革への対応について

(1) 就業規則に定める年間休日数（有効回答数 401社）

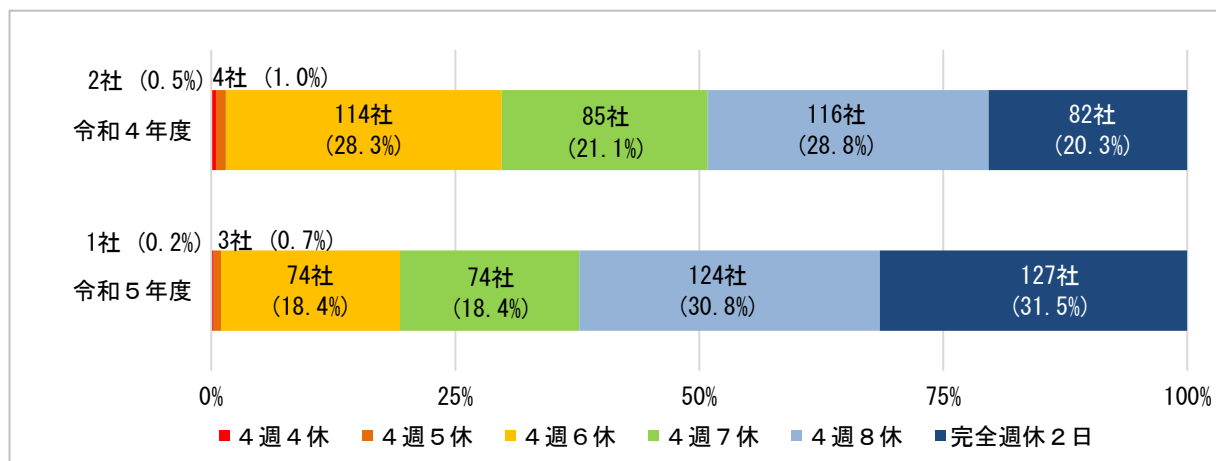
就業規則に定める年間休日数について聞いたところ、「100日以上110日未満」が124社(30.9%)と最も多く、次いで「110日以上120日未満」112社(27.9%)、「90日以上100日未満」73社(18.2%)となっている。

1年間52週を毎週2日休んだ場合の休日数は104日だが、年末年始や夏季休業、祝日等も考慮すると更に多くの休日が必要となる。

全国・全産業的にワーク・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と言われていることから、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。なお、厚生労働省が行った「令和5年就労条件総合調査」の年間休日総数は全企業の労働者平均で年間115.6日となっている。

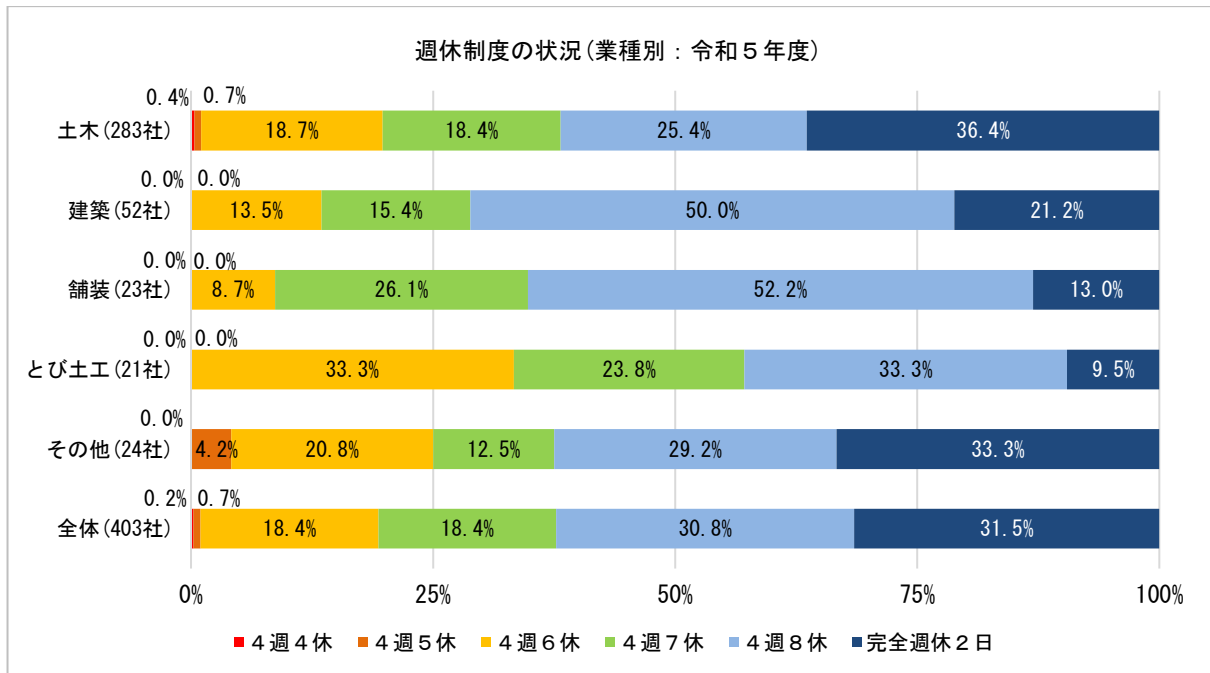


(2) 週休制度の状況（有効回答数 403社）



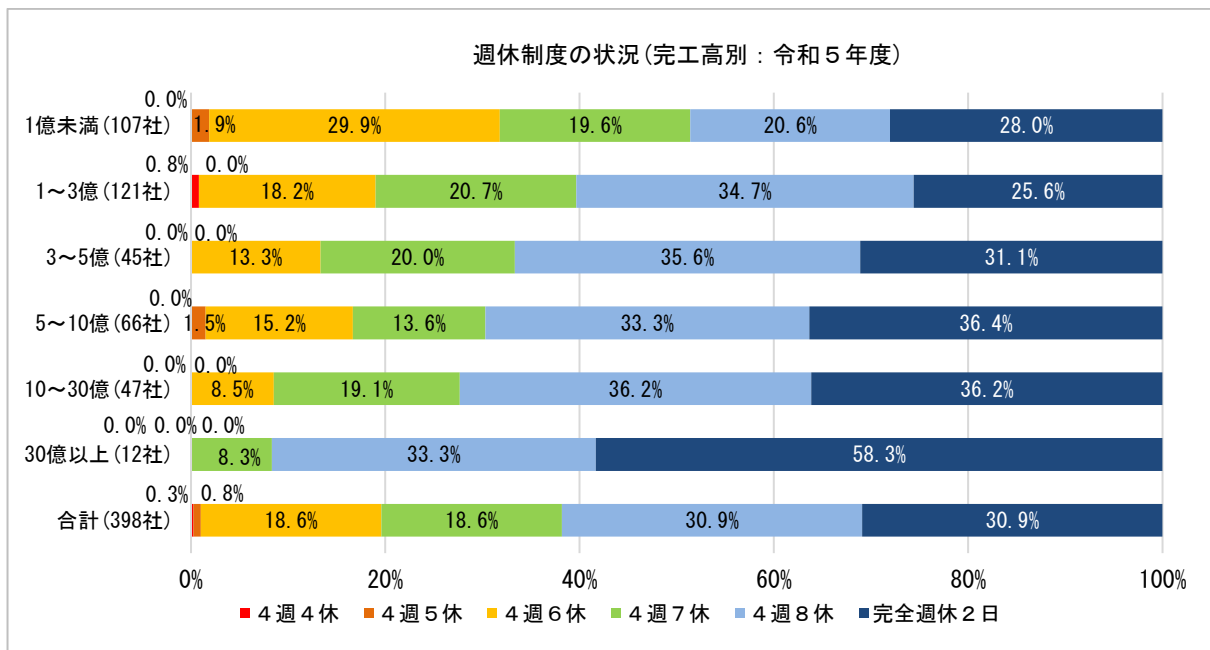
令和4年度から令和5年度の週休制度の推移を聞いたところ、「4週4休」「4週5休」「4週6休」「4週7休」は減少し、「4週8休」「完全週休2日」は増加している。

「4週8休」と「完全週休2日」の計をみると、令和4年度の計198社(49.1%)から令和5年度は計251社(62.3%)と13.2ポイント増加して6割を超えており、週休制度の拡充に向けた取組みは着実に広がっている状況といえる。



令和5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71.2%で最も高く、次いで「舗装」が計65.2%、「その他」が計62.5%、「土木」が計61.8%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6割を超えている。

「完全週休2日」の割合は「土木」が36.4%で最も高く、次いで「その他」33.3%、「建築」21.2%、「舗装」13.0%と続き、「とび土工」は9.5%となっている。「とび土工」で導入が進んでいない理由として、下請工事比率が高く計画立てた週休制度を導入しづらいためではないかと考えられる。

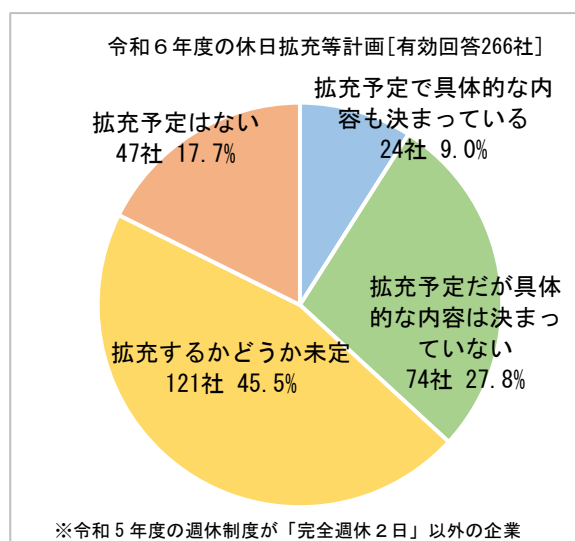


これを大手企業を除いた完工高区分で見たとところ、「完全週休2日」と「4週8休」を合わせた割合では、「30億以上」が91.6%と最も割合が高く、次いで「10~30億」72.4%、「5~10億」69.7%と続いている。完工高が小さくなるにつれて、その割合も低くなっていることから、企業規模と週休制度の拡充状況は相関関係にあると考えられる。

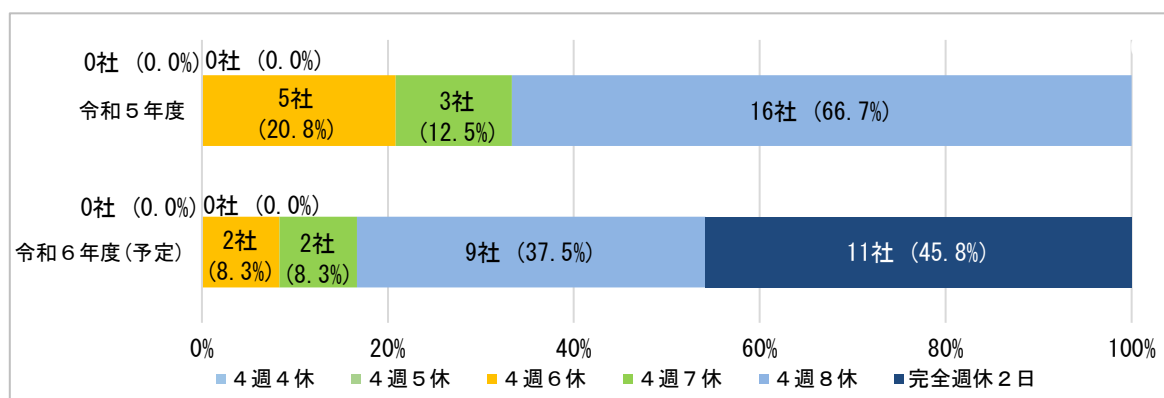
(3) 令和6年度の休日拡充等の計画について

P26 で令和5年度の週休制度を「完全週休2日」以外と回答した276社のうち、令和6年度の休日拡充計画について266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24社(9.0%)、「拡充予定だが具体的な内容は決まっていない」が74社(27.8%)で合わせて98社(36.8%)と、およそ3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。

最も回答が多かったのは「拡充するかどうか未定」で121社(45.5%)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24社について、令和6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11社(45.8%)で最も多く、次いで「4週8休」が9社(37.5%)、「4週7休」および「4週6休」が2社(8.3%)となっている。



また、P26 で令和5年度の週休制度を「完全週休2日制」と回答した企業(127社※)のうち15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の休日確保・拡充に向けたさらなる取組みが進められている。週休制度別の対応予定は下表のとおりとなっている。

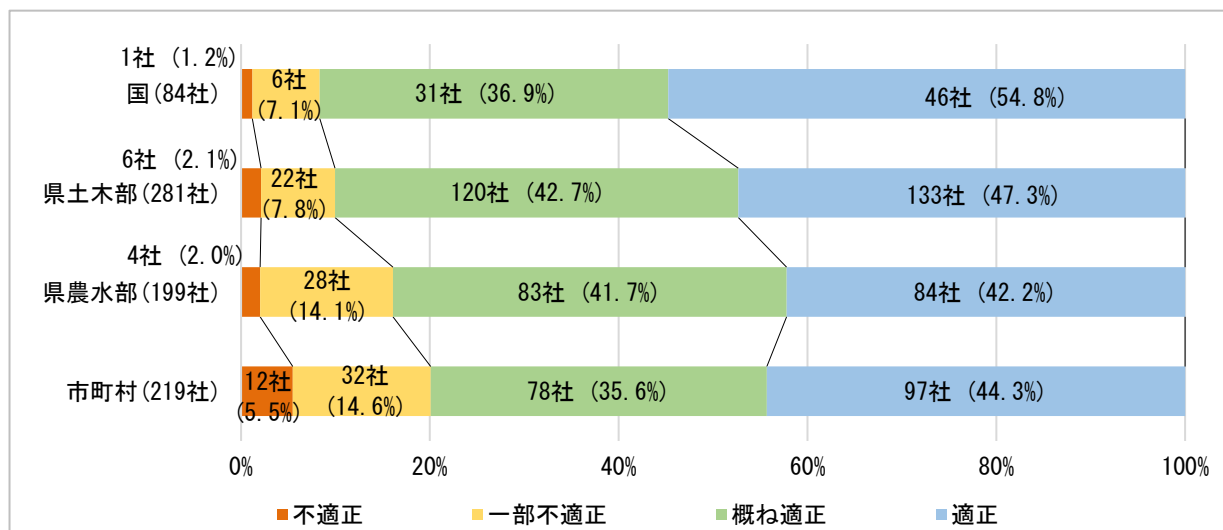
週休制度(令和5年度)別の休日拡充等予定 (有効回答 391社)

週休制度(R5)	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 (0.0%)	0社 (0.0%)	5社 (6.9%)	3社 (4.3%)	16社 (13.2%)	15社 (12.0%)	39社 (10.0%)
拡充予定だが具体的な内容は決まっていない	0社 (0.0%)	1社 (33.3%)	19社 (26.4%)	24社 (34.8%)	30社 (24.8%)	15社 (12.0%)	89社 (22.8%)
拡充するかどうか未定	0社 (0.0%)	2社 (66.7%)	34社 (47.2%)	33社 (47.8%)	52社 (43.0%)	42社 (33.6%)	163社 (41.7%)
拡充予定はない	1社 (100.0%)	0社 (0.0%)	14社 (19.4%)	9社 (13.0%)	23社 (19.0%)	53社 (42.4%)	100社 (25.6%)
合計	1社 (100.0%)	3社 (100.0%)	72社 (100.0%)	69社 (100.0%)	121社 (100.0%)	125社 (100.0%)	391社 (100.0%)

※「完全週休2日」125社+拡充等予定の回答なし2社=127社

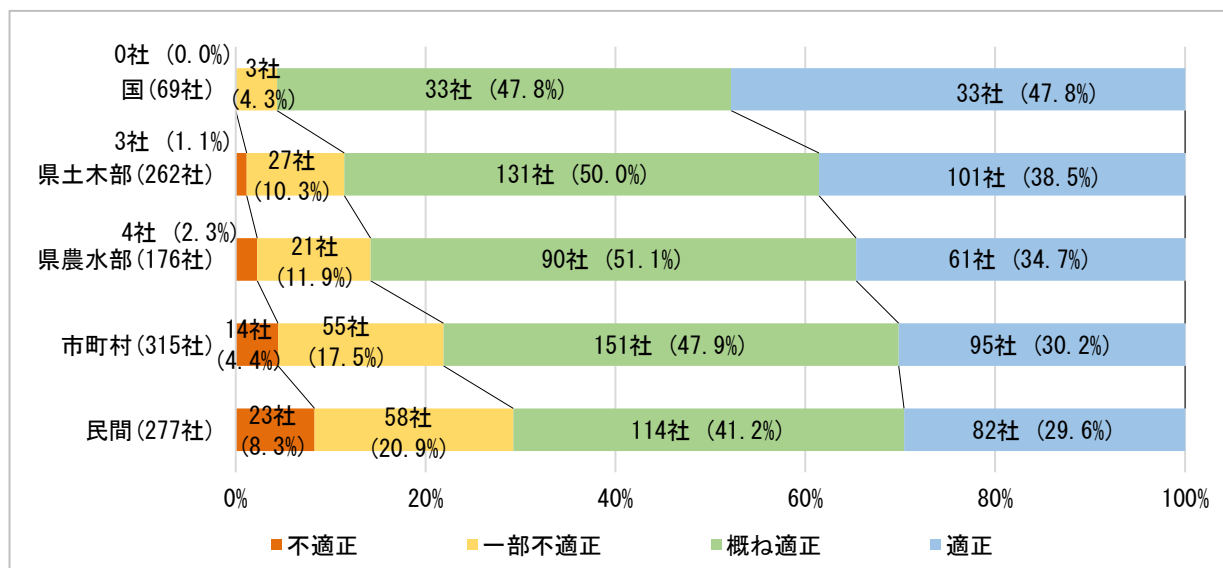
(4) 適正な工期の設定について

① 週休2日制モデル工事



令和4年度以降に受注した週休2日制モデル工事について、現場の状況を踏まえた適正な工期が設定されたかどうか発注者別に聞いたところ、「適正」の割合は国が54.8%で唯一過半数を超えている。「適正」「概ね適正」の合計割合では、「国」が計91.7%で最も高く、次いで「県土木部」が計90.0%、「県農水部」計83.9%、「市町村」計79.9%と続いている。

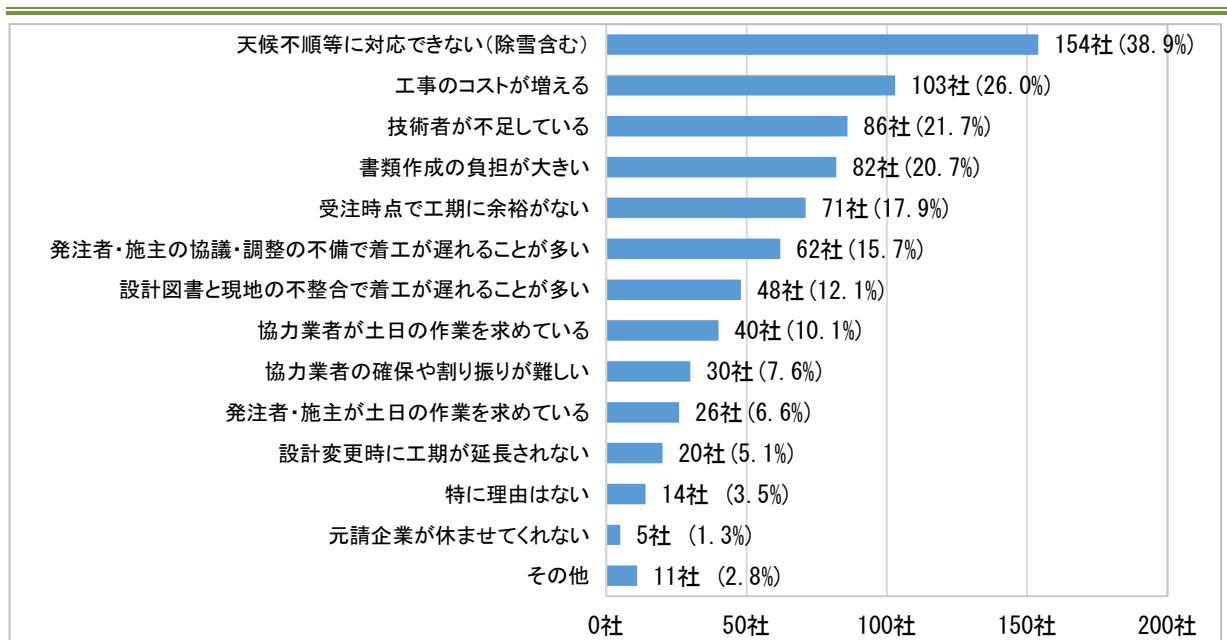
② モデル工事以外



同じくモデル工事以外について発注者別に聞いたところ、「適正」「概ね適正」の合計割合は、「国」が計95.6%で最も高く、次いで「県土木部」が計88.5%、「県農水部」計85.8%、「市町村」計78.1%、「民間」がもっとも低く計70.8%となっている。

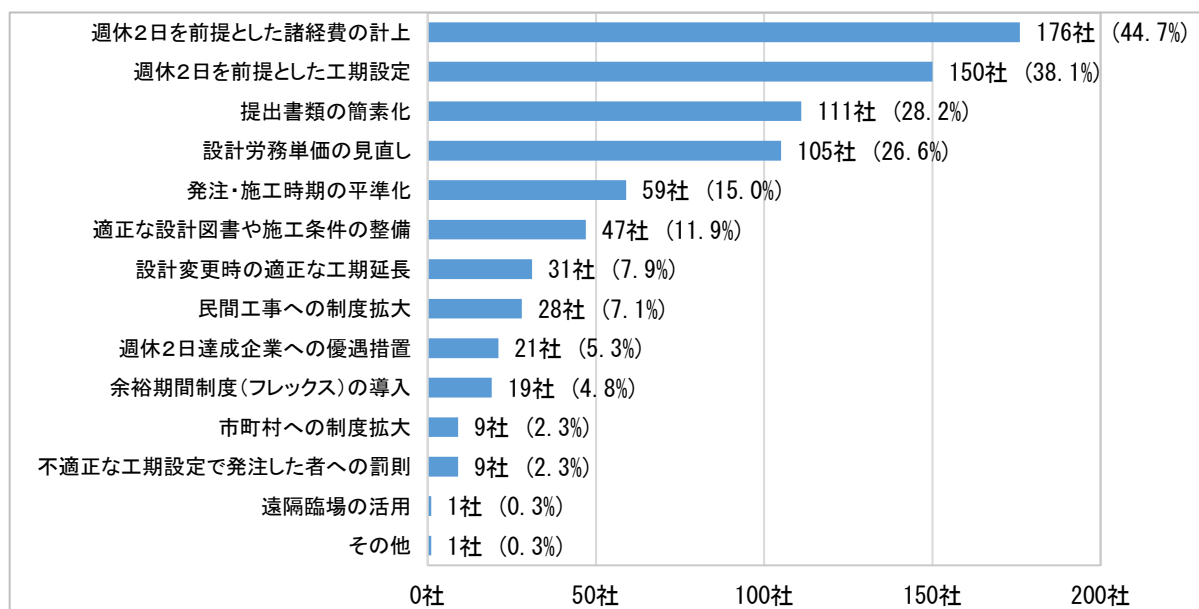
「適正」「概ね適正」の計を「週休2日制モデル工事」と「モデル工事以外」で比較すると、「県土木部」は「週休2日制モデル工事」が1.5ポイント、「市町村」は1.8ポイント上回る結果となっている。一方、「国」「県農水部」は「モデル工事以外」のほうが割合が高く、「国」では3.9ポイント、「県農水部」は同じく1.9ポイント上回っている。

(5) 週休2日制の定着にあたっての課題について (有効回答 396社 回答2つ)



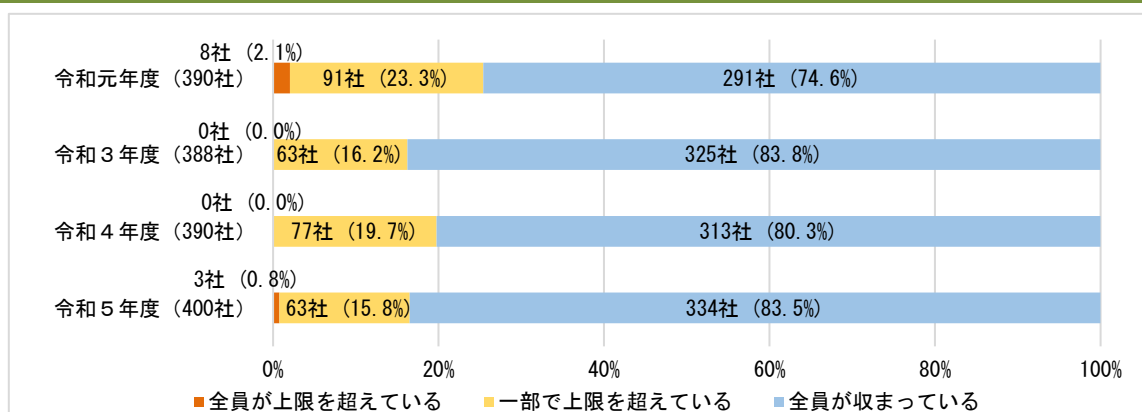
週休2日制の定着にあたっての課題について聞いたところ、「天候不順等に対応できない(除雪含む)」が154社(38.9%)と最も多く、次いで「工事のコストが増える」103社(26.0%)、「技術者が不足している」86社(21.7%)、「書類作成の負担が大きい」82社(20.7%)と続いている。

(6) 週休2日制の定着のために行政機関等へ望むこと (有効回答 394社 回答2つ)



週休2日制の定着のために行政機関等へ望むことを聞いたところ、「週休2日を前提とした諸経費の計上」が176社(44.7%)と最も多く、次いで「週休2日を前提とした工期設定」150社(38.1%)、「提出書類の簡素化」111社(28.2%)、「設計労務単価の見直し」105社(26.6%)と続いている。

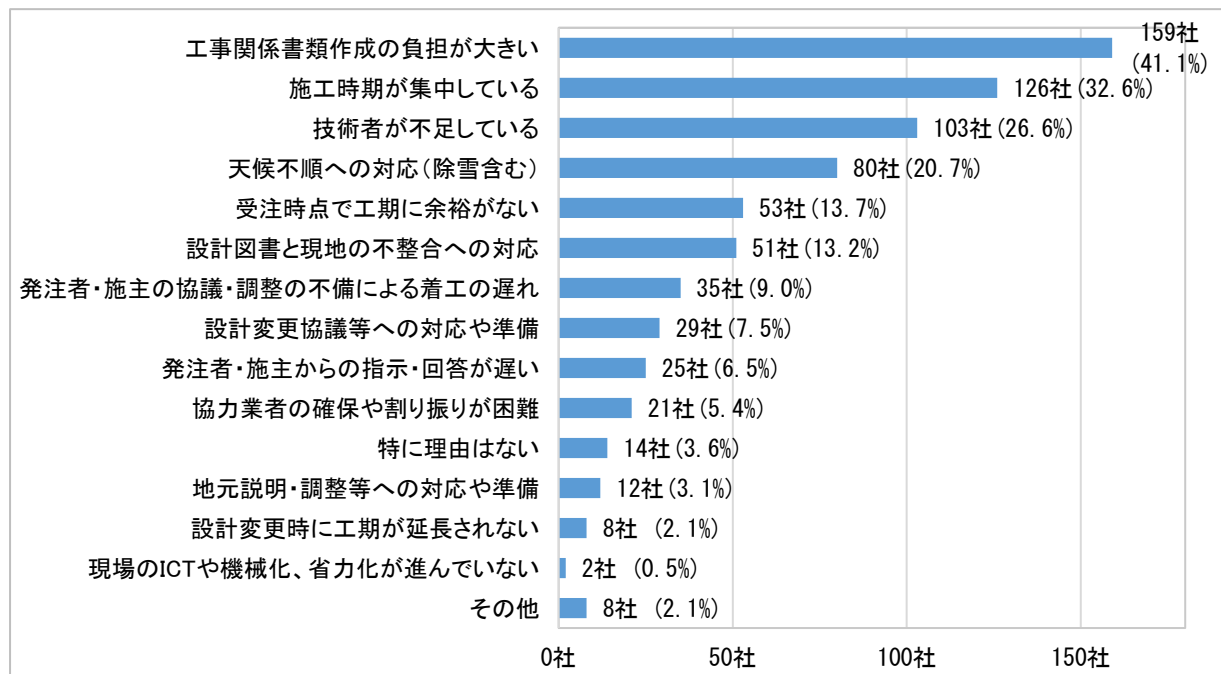
(7) 建設現場の時間外労働時間の状況 (有効回答 400 社)



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334社(83.5%)と最も多く、次いで「一部で上限を超えている」が63社(15.8%)、「全員が上限を超えている」は3社(0.8%)となっている。

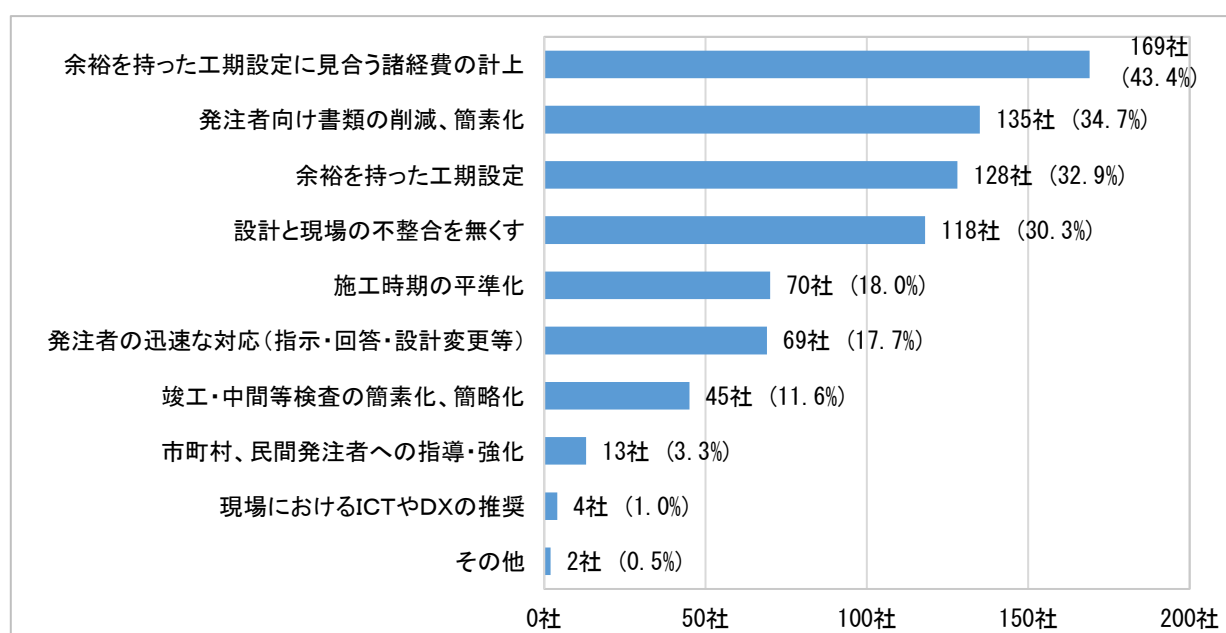
「全員が収まっている」の割合は、令和4年度調査(80.3%)と比較すると3.2ポイント増加し、令和3年度調査(83.8%)と同程度で改善傾向がみられるが、前回、前々回調査では皆無だった「全員が上限を超えている」企業も僅かに見受けられた。労働時間の上限規制が令和6年4月から適用されることから、必要な情報提供等を行い長時間労働の是正を促していく必要があると言える。

(8) 長時間労働が生じる要因について (有効回答 387 社 回答2つ)



長時間労働が生じる原因では、「工事関係書類作成の負担が大きい」が159社(41.1%)と最も多く、次いで「施工時期が集中している」126社(32.6%)、「技術者が不足している」103社(26.6%)、「天候不順への対応(除雪含む)」80社(20.7%)と続いている。「その他」では、「技術者の力量不足」「残業に対する理解不足」等の回答があった。

(9) 長時間労働の是正のために行政機関等へ望むこと (有効回答 389社 回答2つ)



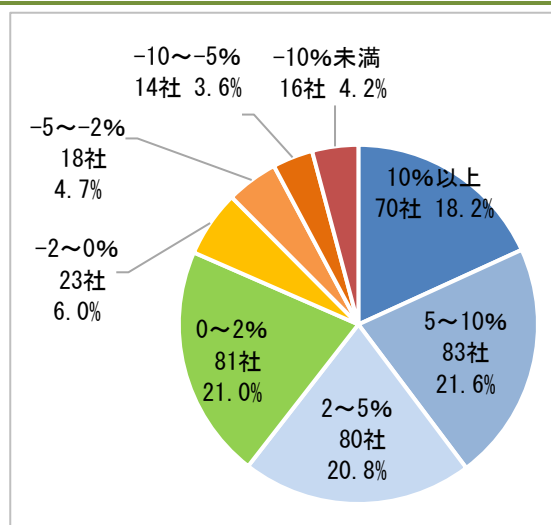
長時間労働是正のために行政機関・発注者へ望むことを聞いたところ、「余裕を持った工期設定に見合う諸経費の計上」が169社(43.4%)と最も多く、次いで「発注者向け書類の削減、簡素化」135社(34.7%)、「余裕を持った工期設定」128社(32.9%)、「設計と現場の不整合を無くす」118社(30.3%)と続いている。「その他」では、「地元住民への説明を行政が行ってほしい」等の回答があった。

6. 経営状況について

(1) 直近決算の営業利益率（有効回答数 385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83社(21.6%)であり、次いで「0～2%」81社(21.0%)、「2～5%」80社(20.8%)、「10%以上」70社(18.2%)となり、黒字回答(営業利益率0%以上)の合計は314社(81.6%)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23社(6.0%)であり、次いで「-5～-2%」18社(4.7%)、「-10%未満」16社(4.2%)、「-10～-5%」14社(3.6%)で、赤字回答(0%未満)の合計は71社(18.4%)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「5～10%」が64社(23.4%)と最も多く、次いで「2～5%」が57社(20.8%)と続いている。

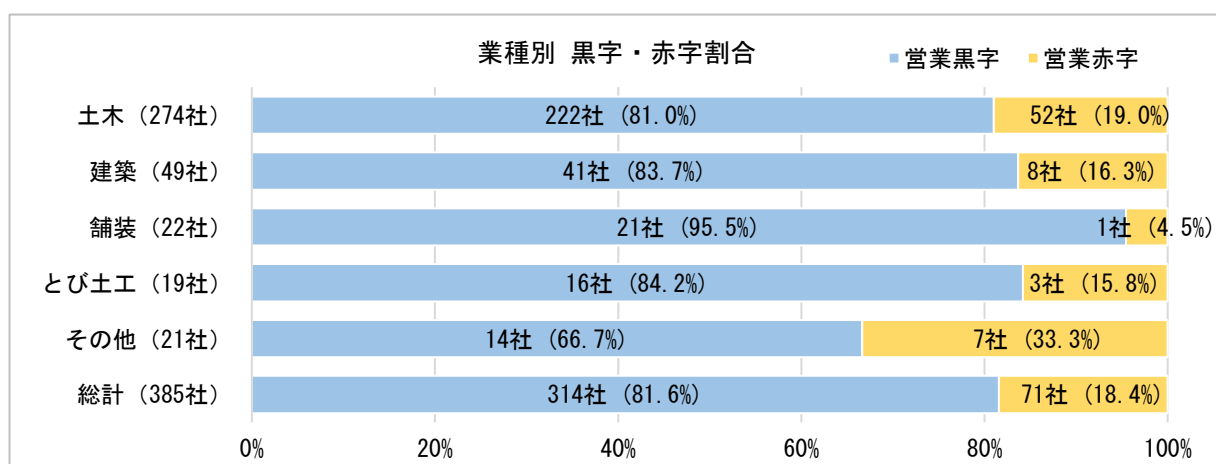
建築では「0～2%」が最も多く15社(30.6%)、次いで「2～5%」14社(28.6%)で、この2つを合わせて29社(59.2%)と半数を超えている。

営業利益率の単純平均は、土木3.6%、建築2.4%、舗装4.5%、とび土工3.2%、その他2.2%となっている。

業種別の黒字割合をみると、舗装が95.5%と最も高く、次いでとび土工84.2%、建築83.7%、土木81.0%、その他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	53社 (19.3%)	6社 (12.2%)	5社 (22.7%)	3社 (15.8%)	3社 (14.3%)	70社 (18.2%)
5%～10%	64社 (23.4%)	6社 (12.2%)	4社 (18.2%)	5社 (26.3%)	4社 (19.0%)	83社 (21.6%)
2%～5%	57社 (20.8%)	14社 (28.6%)	4社 (18.2%)	3社 (15.8%)	2社 (9.5%)	80社 (20.8%)
0%～2%	48社 (17.5%)	15社 (30.6%)	8社 (36.4%)	5社 (26.3%)	5社 (23.8%)	81社 (21.0%)
-2%～0%	12社 (4.4%)	5社 (10.2%)	1社 (4.5%)	2社 (10.5%)	3社 (14.3%)	23社 (6.0%)
-5%～-2%	15社 (5.5%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	2社 (9.5%)	18社 (4.7%)
-10%～-5%	12社 (4.4%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (4.8%)	14社 (3.6%)
-10%未満	13社 (4.7%)	1社 (2.0%)	0社 (0.0%)	1社 (5.3%)	1社 (4.8%)	16社 (4.2%)
合計	274社 (100.0%)	49社 (100.0%)	22社 (100.0%)	19社 (100.0%)	21社 (100.0%)	385社 (100.0%)
営業利益率 (単純平均)	3.6%	2.4%	4.5%	3.2%	2.2%	3.4%

(※その他：解体、電気、塗装、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、「0～2%」が26.1%(115社中30社)と最も多く、次いで「2～5%」が23.5%(同27社)、「5～10%」20.9%(同24社)となっている。

次に企業数が多い「1億円未満」では、「0～2%」が20.2%(99社中20社)と最も多く、次いで「5～10%」16.2%(同16社)、「10%以上」15.2%(同15社)と続いている。

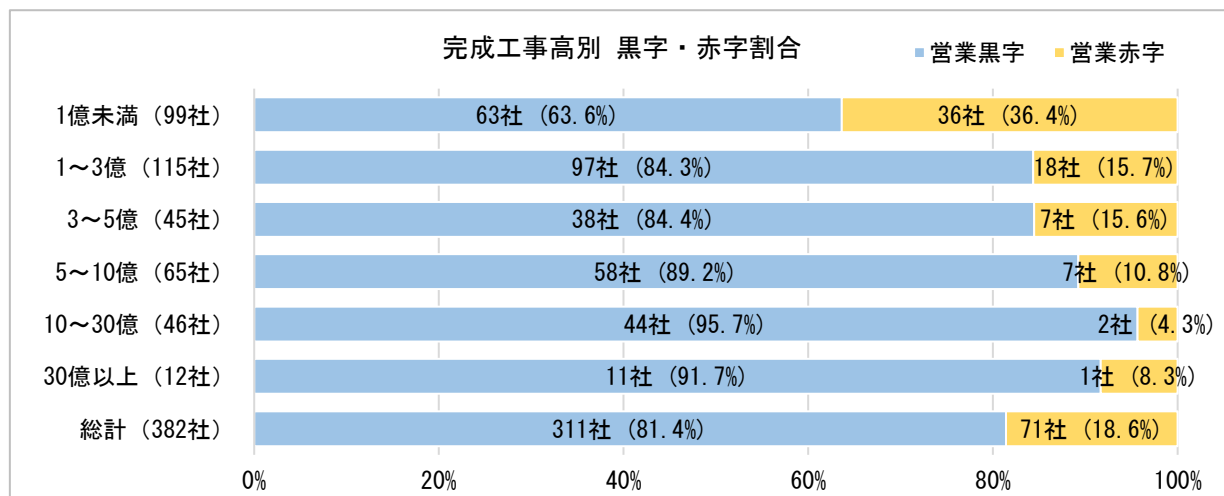
営業利益率の単純平均をみ

ると、「10～30億円」の階層が6.2%で最も高く、「1億円未満」が最も低く0.3%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、「30億円以上」を除き概ね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っている。

完工高(円) 営業利益率	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億以上	総計
10%以上	15社 (15.2%)	16社 (13.9%)	11社 (24.4%)	17社 (26.2%)	10社 (21.7%)	1社 (8.3%)	70社 (18.3%)
5%～10%	16社 (16.2%)	24社 (20.9%)	11社 (24.4%)	14社 (21.5%)	13社 (28.3%)	2社 (16.7%)	80社 (20.9%)
2%～5%	12社 (12.1%)	27社 (23.5%)	7社 (15.6%)	14社 (21.5%)	15社 (32.6%)	5社 (41.7%)	80社 (20.9%)
0%～2%	20社 (20.2%)	30社 (26.1%)	9社 (20.0%)	13社 (20.0%)	6社 (13.0%)	3社 (25.0%)	81社 (21.2%)
-2%～0%	7社 (7.1%)	6社 (5.2%)	2社 (4.4%)	5社 (7.7%)	2社 (4.3%)	1社 (8.3%)	23社 (6.0%)
-5%～-2%	7社 (7.1%)	6社 (5.2%)	3社 (6.7%)	2社 (3.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	18社 (4.7%)
-10%～-5%	10社 (10.1%)	4社 (3.5%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	14社 (3.7%)
-10%未満	12社 (12.1%)	2社 (1.7%)	2社 (4.4%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	16社 (4.2%)
合計	99社 (100.0%)	115社 (100.0%)	45社 (100.0%)	65社 (100.0%)	46社 (100.0%)	12社 (100.0%)	382社 (100.0%)
平均営業利益率 (単純平均)	0.3%	3.4%	4.5%	5.7%	6.2%	3.8%	3.4%

※大手企業3社を除く

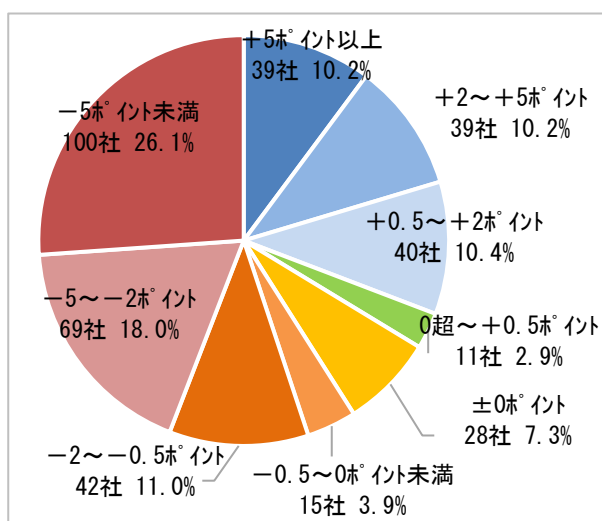


(2) 営業利益率の前期比較 (有効回答 383 社)

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 ポイント未満」100社(26.1%)、次いで「-5 ポイント以上～-2 ポイント未満」69社(18.0%)、「-2 ポイント以上～-0.5 ポイント未満」42社(11.0%)、「+0.5 ポイント以上～+2 ポイント未満」40社(10.4%)、「+5 ポイント以上」および「+2 ポイント以上～+5 ポイント未満」がともに39社(10.2%)となっている。

これを「増加」「減少」の区分で見ると、「増加」は計129社(33.7%)、「減少」は計226社(59.0%)で、「減少」が「増加」を97社(25.3ポイント)上回っている。なお、「横ばい」は28社(7.3%)となっている。



増減幅	企業数	割合
+5ポイント以上	39社	10.2%
+2ポイント以上～+5ポイント未満	39社	10.2%
+0.5ポイント以上～+2ポイント未満	40社	10.4%
+0ポイント超～+0.5ポイント未満	11社	2.9%
±0ポイント	28社	7.3%
-0.5ポイント以上～0ポイント未満	15社	3.9%
-2ポイント以上～-0.5ポイント未満	42社	11.0%
-5ポイント以上～-2ポイント未満	69社	18.0%
-5ポイント未満	100社	26.1%
計	383社	100.0%

業種別では「とび土工」を除く業種で「減少」が「増加」を上回っている。

営業利益率	業種	土木	建築	舗装	とび土工	その他	計
増加		93社 (34.2%)	18社 (36.7%)	4社 (18.2%)	9社 (47.4%)	5社 (23.8%)	129社 (33.7%)
横ばい		12社 (4.4%)	7社 (14.3%)	2社 (9.1%)	4社 (21.1%)	3社 (14.3%)	28社 (7.3%)
減少		167社 (61.4%)	24社 (49.0%)	16社 (72.7%)	6社 (31.6%)	13社 (61.9%)	226社 (59.0%)
計		272社 (100.0%)	49社 (100.0%)	22社 (100.0%)	19社 (100.0%)	21社 (100.0%)	383社 (100.0%)

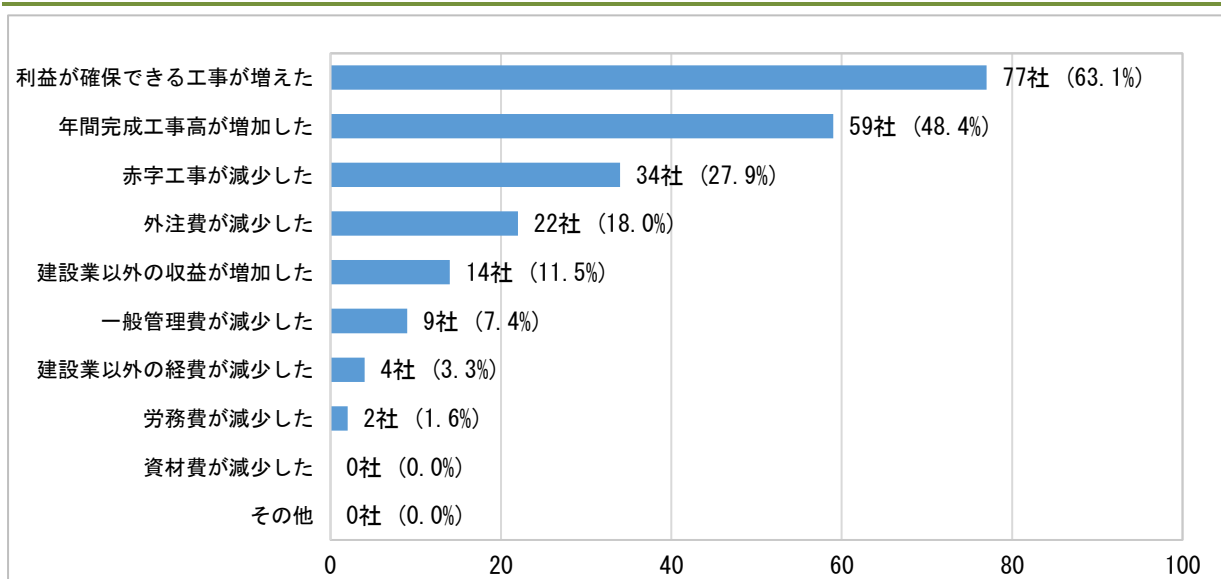
(※その他：解体、電気、塗装、機械器具設置等)

また、大手企業3社を除いた380社の回答を完成工事高別にみると、「30億以上」の区分では「増加」が「減少」を僅かに上回っているものの、その他の区分では「減少」が「増加」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		29社 (29.3%)	38社 (33.6%)	17社 (37.8%)	23社 (35.4%)	15社 (32.6%)	6社 (50.0%)	128社 (33.7%)
横ばい		9社 (9.1%)	9社 (8.0%)	5社 (11.1%)	2社 (3.1%)	2社 (4.3%)	1社 (8.3%)	28社 (7.4%)
減少		61社 (61.6%)	66社 (58.4%)	23社 (51.1%)	40社 (61.5%)	29社 (63.0%)	5社 (41.7%)	224社 (58.9%)
計		99社 (100.0%)	113社 (100.0%)	45社 (100.0%)	65社 (100.0%)	46社 (100.0%)	12社 (100.0%)	380社 (100.0%)

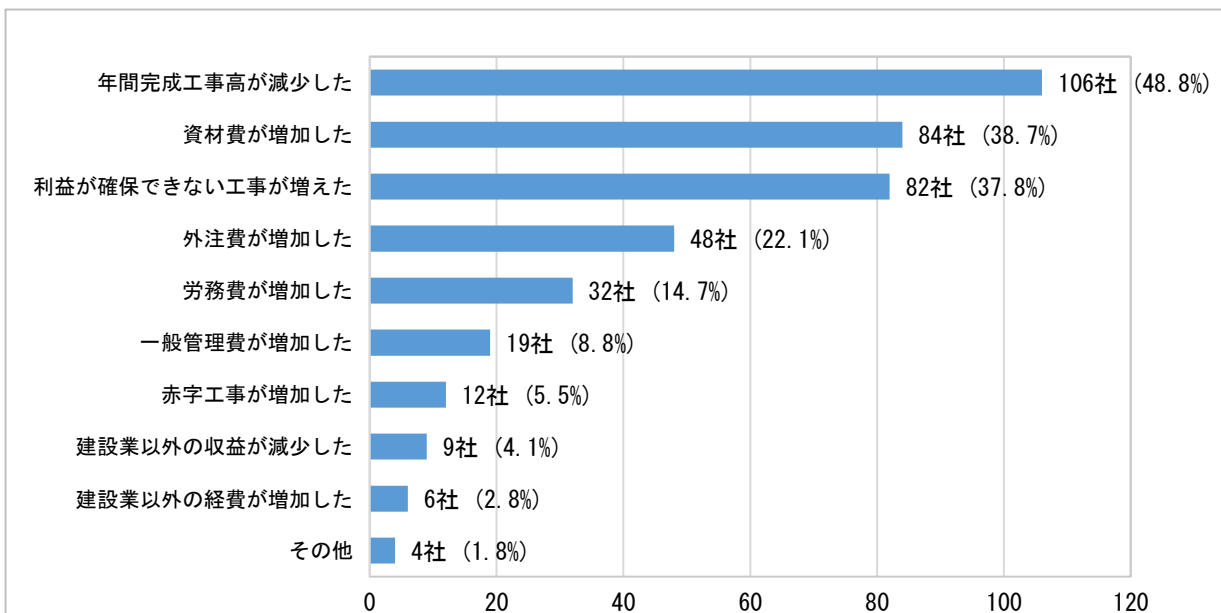
※大手企業3社を除く

(3) 営業利益率が増加した理由 (有効回答数 122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、129社中122社の回答があり、「利益が確保できる工事が増えた」が77社(63.1%)と最も多く、次いで「年間完成工事高が増加した」が59社(48.4%)、「赤字工事が減少した」が34社(27.9%)、「外注費が減少した」が22社(18.0%)と続いている。

(4) 営業利益率が減少した理由 (有効回答数 217社 回答2つまで)

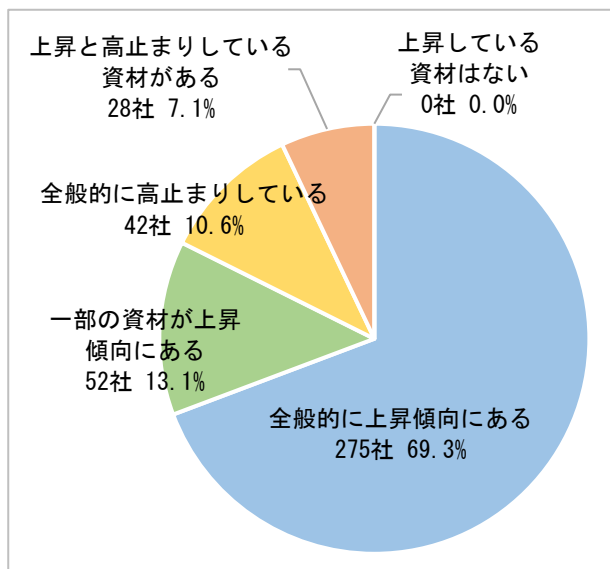


また、営業利益率が減少したと回答した企業にその理由を聞いたところ、226社中217社の回答があり、「年間完成工事高が減少した」が106社(48.8%)と最も多く、次いで「資材費が増加した」84社(38.7%)、「利益が確保できない工事が増えた」82社(37.8%)、「外注費が増加した」48社(22.1%)と続いている。「その他」では、『減価償却費の増加』、『設備投資関連の経費増加』等の回答があった。

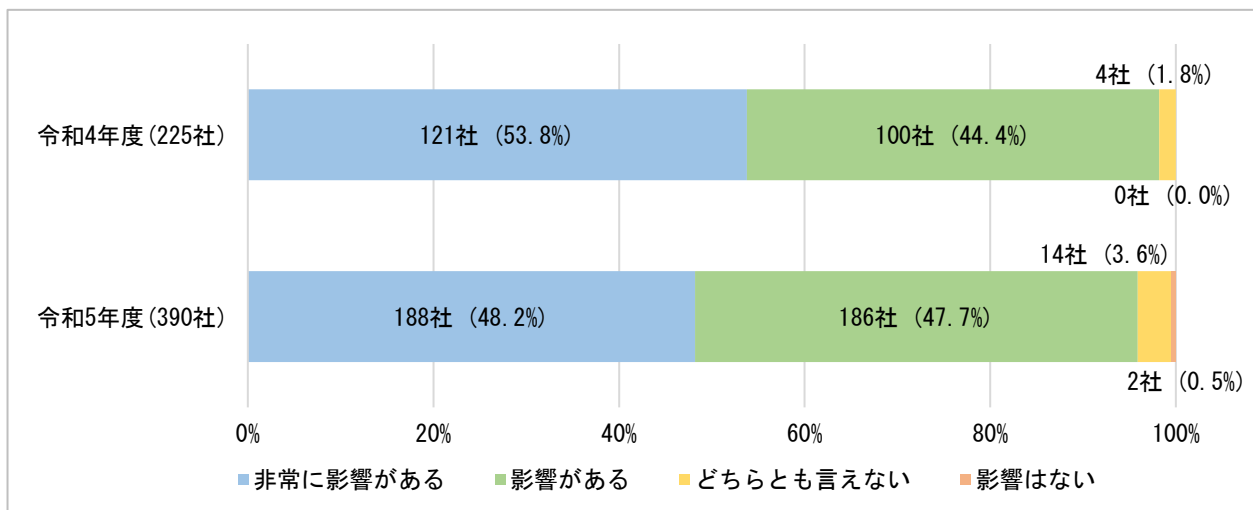
(5) 建設資材価格の上昇・高止まり傾向について（有効回答数 397 社）

建設資材価格の上昇と高止まり傾向について、令和5年1月からの状況を聞いたところ、「全般的に上昇傾向にある」が275社(69.3%)と最も多く、次いで「一部の資材が上昇傾向にある」52社(13.1%)、「全般的に高止まりしている」42社(10.6%)、「上昇と高止まりしている資材がある」28社(7.1%)と続き、「上昇している資材はない」とする回答は皆無であった。

ウクライナ侵攻、中東紛争等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資材価格の上昇・高止まりの要因と考えられる。

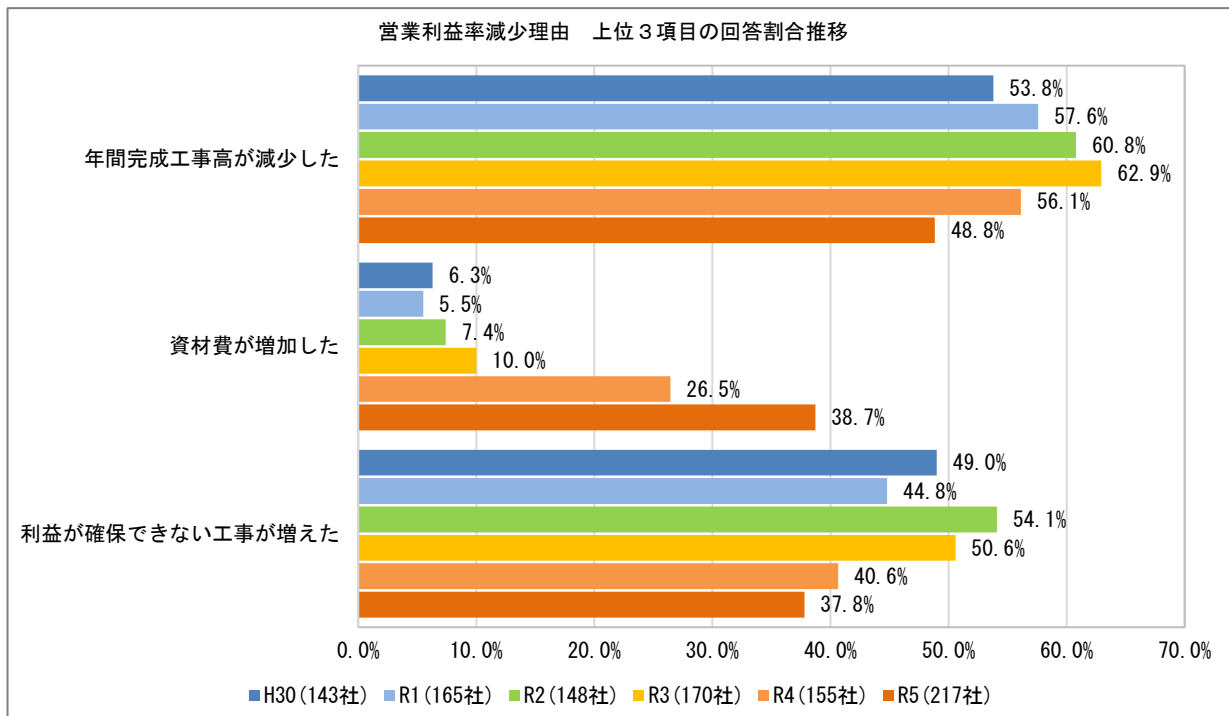


(6) 資材価格の上昇による経営への影響について（有効回答数 390 社）



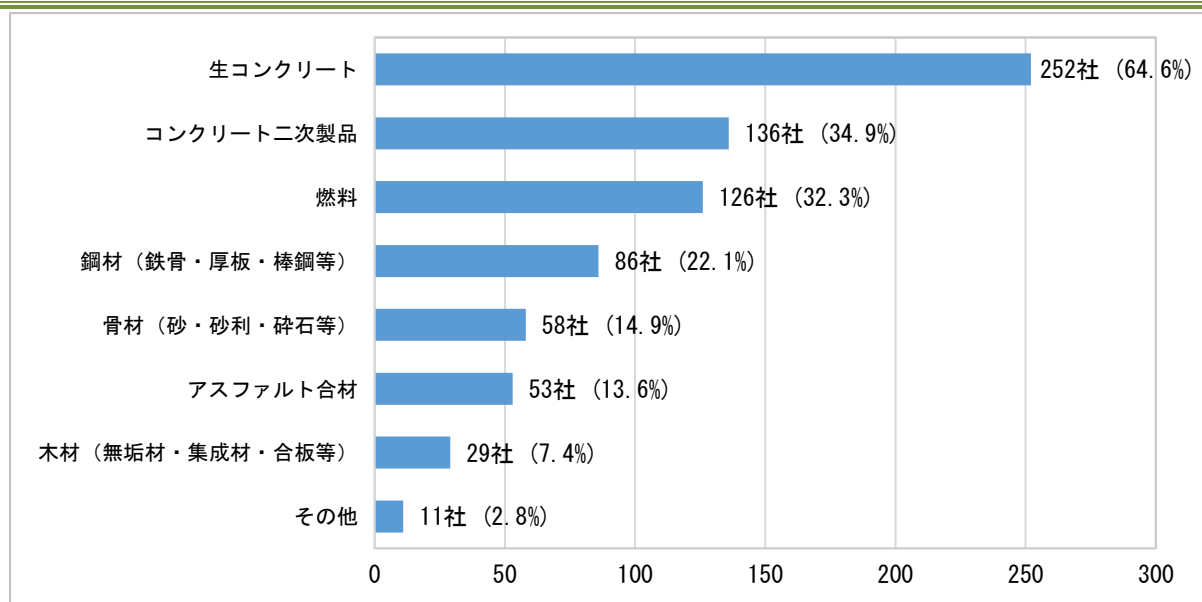
資材価格の上昇による経営への影響について聞いたところ、「非常に影響がある」が188社(48.2%)、「影響がある」が186社(47.7%)で合わせて374社(95.9%)と、昨年度の緊急調査※(「非常に影響がある」121社(53.8%)、「影響がある」100社(44.4%)の合計221社(98.2%))からは2.3ポイント低下したものの、ほとんどの企業で昨年と同じく資材価格の上昇による経営への影響が生じている結果となっている。

※「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】



P36 でみた営業利益率が減少した理由について、特に上位3項目について過去6年間の調査結果の推移をみると、「資材費が増加した」と回答した企業の割合は前年度比で12.2ポイント増加し38.7%となり、2番目に多い回答となっている。近年の資材価格の上昇・高止まり傾向が工事利益を圧迫し、経営に大きな影響を与えている状況がうかがえる。

(7) 経営に対する影響が大きい建設資材について (有効回答数 390社 回答2つまで)



経営に対する影響が大きい建設資材について具体的に聞いてみると、「生コンクリート」が252社(64.6%)で最も多く、次いで「コンクリート二次製品」136社(34.9%)、「燃料」126社(32.3%)、「鋼材(鉄骨・厚板・棒鋼等)」86社(22.1%)と続いている。

(8) 令和5年1月から令和5年12月までの資材価格の上昇割合

昨年度に続き、1月から12月にかけての具体的な資材の価格高騰状況について別途調査を行ったところ、「生コンクリート」「コンクリート二次製品」「骨材」「その他」は上昇率「10～30%」と回答した企業が半数以上を占めており、他の資材でも「10～30%」の回答が比較的高い割合を占めており、令和5年も資材価格の上昇は継続していることがわかる。

資材の種類	上昇率	10%未満	10～30%	30～50%	50～70%	70%以上	計
生コンクリート		55社 (34.4%)	97社 (60.6%)	8社 (5.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	160社 (100.0%)
コンクリート二次製品		47社 (31.1%)	96社 (63.6%)	8社 (5.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	151社 (100.0%)
アスファルト合材		59社 (43.4%)	67社 (49.3%)	8社 (5.9%)	2社 (1.5%)	0社 (0.0%)	136社 (100.0%)
骨材（砂・砂利・碎石等）		71社 (44.9%)	79社 (50.0%)	8社 (5.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	158社 (100.0%)
鋼材（鉄骨・厚板・棒鋼等）		61社 (47.3%)	56社 (43.4%)	9社 (7.0%)	2社 (1.6%)	1社 (0.8%)	129社 (100.0%)
木材（無垢材・集成材・合板等）		60社 (50.8%)	45社 (38.1%)	10社 (8.5%)	3社 (2.5%)	0社 (0.0%)	118社 (100.0%)
燃料		88社 (54.0%)	68社 (41.7%)	7社 (4.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	163社 (100.0%)
その他		2社 (16.7%)	10社 (83.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	12社 (100.0%)

その他・・・普通ポルトランドセメント（袋物）、配管材、各種塩ビ管、継手、緑化用肥料・芝、住宅設備機器、工事車両・重機、塗料・防護柵・標識板、ステンレス鋼材

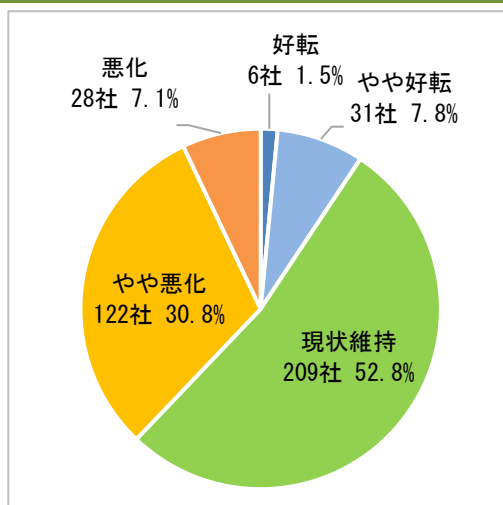
前回調査（令和4年1月～12月の資材価格変動）と比較すると、「骨材」以外の項目で「10%未満」の割合が増加するなど上昇割合は緩やかになったとはいえ、前述の通り全体的には引き続き上昇傾向にある。さらに、能登半島地震の復興の本格化等による需要増や世界経済情勢等の影響によって今後も価格が変動する可能性があるため、工事価格に適正な単価が反映されるよう受発注者ともに動向を注視していく必要がある。

種類	年	10%未満	10～30%	30～50%	50～70%	70%以上
生コンクリート	R4 (216社)	13.4%	74.5%	11.1%	0.5%	0.5%
	R5 (160社)	34.4%	60.6%	5.0%	0.0%	0.0%
	増減	20.9	▲ 13.9	▲ 6.1	▲ 0.5	▲ 0.5
コンクリート二次製品	R4 (194社)	25.3%	66.5%	7.7%	0.5%	0.0%
	R5 (151社)	31.1%	63.6%	5.3%	0.0%	0.0%
	増減	5.9	▲ 2.9	▲ 2.4	▲ 0.5	0.0
アスファルト合材	R4 (178社)	24.7%	63.5%	11.2%	0.6%	0.0%
	R5 (136社)	43.4%	49.3%	5.9%	1.5%	0.0%
	増減	18.7	▲ 14.2	▲ 5.4	0.9	0.0
骨材（砂・砂利・碎石等）	R4 (208社)	50.0%	42.8%	6.7%	0.5%	0.0%
	R5 (158社)	44.9%	50.0%	5.1%	0.0%	0.0%
	増減	▲ 5.1	7.2	▲ 1.7	▲ 0.5	0.0
鋼材（鉄骨・厚板・棒鋼等）	R4 (172社)	12.8%	61.0%	22.1%	2.9%	1.2%
	R5 (129社)	47.3%	43.4%	7.0%	1.6%	0.8%
	増減	34.5	▲ 17.6	▲ 15.1	▲ 1.4	▲ 0.4
木材（無垢材・集成材・合板等）	R4 (157社)	19.7%	51.0%	20.4%	3.2%	5.7%
	R5 (118社)	50.8%	38.1%	8.5%	2.5%	0.0%
	増減	31.1	▲ 12.8	▲ 11.9	▲ 0.6	▲ 5.7
燃料	R4 (212社)	48.6%	42.9%	8.0%	0.0%	0.5%
	R5 (163社)	54.0%	41.7%	4.3%	0.0%	0.0%
	増減	5.4	▲ 1.2	▲ 3.7	0.0	▲ 0.5
その他	R4 (38社)	15.8%	63.2%	18.4%	2.6%	0.0%
	R5 (12社)	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	増減	0.9	20.2	▲ 18.4	▲ 2.6	0.0

7. 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 396 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209社(52.8%)と最も多いものの、「悪化」「やや悪化」の合計は150社(37.9%)で、「好転」「やや好転」の合計37社(9.3%)を113社28.6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い。



これを業種別にみると「やや悪化」「悪化」の合計の比率が最も大きいのは「建築」の計43.1%で、次いで「舗装」が40.9%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	4社 (1.4%)	2社 (3.9%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	6社 (1.5%)	
やや好転	24社 (8.6%)	3社 (5.9%)	2社 (9.1%)	1社 (4.8%)	1社 (4.3%)	31社 (7.8%)	
現状維持	147社 (52.7%)	24社 (47.1%)	11社 (50.0%)	12社 (57.1%)	15社 (65.2%)	209社 (52.8%)	
やや悪化	83社 (29.7%)	18社 (35.3%)	7社 (31.8%)	7社 (33.3%)	7社 (30.4%)	122社 (30.8%)	
悪化	21社 (7.5%)	4社 (7.8%)	2社 (9.1%)	1社 (4.8%)	0社 (0.0%)	28社 (7.1%)	
計	279社 (100.0%)	51社 (100.0%)	22社 (100.0%)	21社 (100.0%)	23社 (100.0%)	396社 (100.0%)	

(※その他：解体、電気、塗装、機械器具設置等)

また、大手企業3社を除いた393社の回答を完成工事高別で見ると、「やや悪化」「悪化」の合計の比率が最も大きいのは「5～10億」の計54.6%で、次いで「1億未満」が40.4%となっている。

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 (1.7%)	0社 (0.0%)	1社 (1.5%)	1社 (2.1%)	1社 (8.3%)	6社 (1.5%)	
やや好転	7社 (6.7%)	14社 (11.8%)	4社 (8.9%)	3社 (4.5%)	3社 (6.4%)	0社 (0.0%)	31社 (7.9%)	
現状維持	54社 (51.9%)	62社 (52.1%)	29社 (64.4%)	26社 (39.4%)	28社 (59.6%)	7社 (58.3%)	206社 (52.4%)	
やや悪化	33社 (31.7%)	32社 (26.9%)	10社 (22.2%)	30社 (45.5%)	14社 (29.8%)	3社 (25.0%)	122社 (31.0%)	
悪化	9社 (8.7%)	9社 (7.6%)	2社 (4.4%)	6社 (9.1%)	1社 (2.1%)	1社 (8.3%)	28社 (7.1%)	
計	104社 (100.0%)	119社 (100.0%)	45社 (100.0%)	66社 (100.0%)	47社 (100.0%)	12社 (100.0%)	393社 (100.0%)	

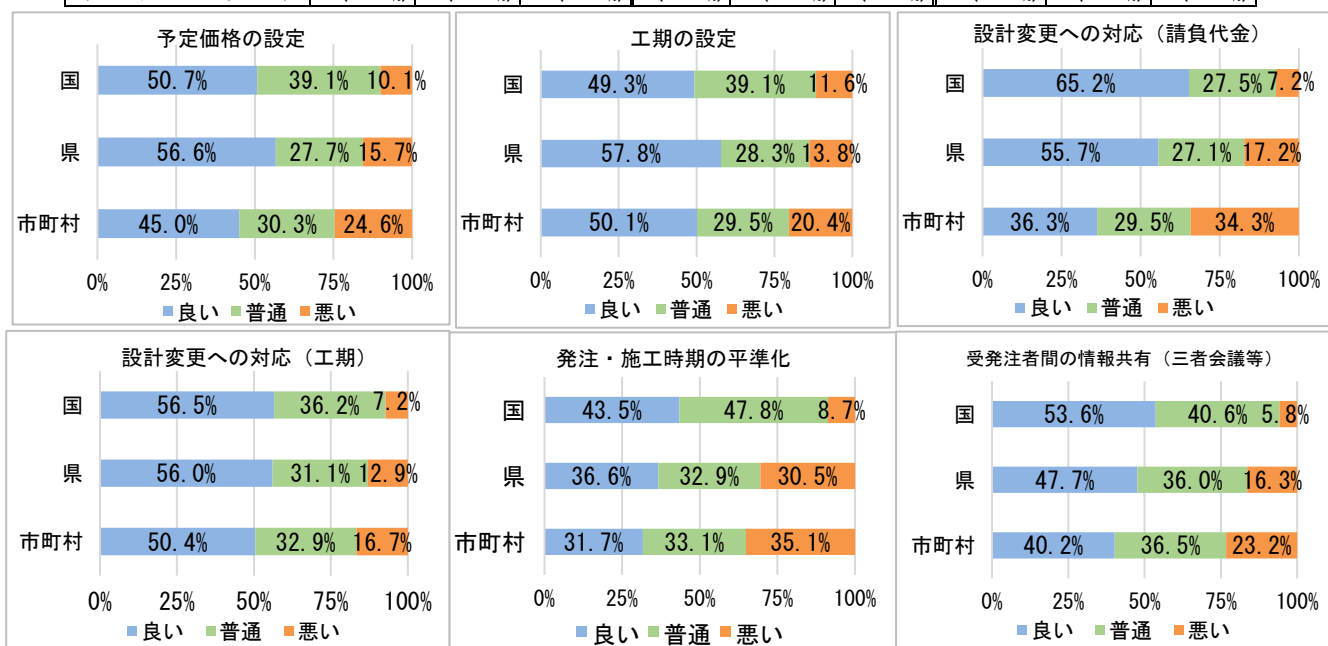
※大手企業3社を除く

8. 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。

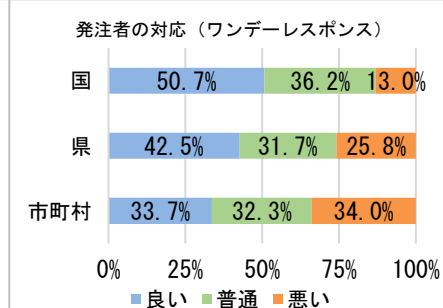
項目	国			県			市町村		
	受注あり 69社			受注あり 325社			受注あり 353社		
	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
予定価格の設定	35社 (50.7%)	27社 (39.1%)	7社 (10.1%)	184社 (56.6%)	90社 (27.7%)	51社 (15.7%)	159社 (45.0%)	107社 (30.3%)	87社 (24.6%)
工期の設定	34社 (49.3%)	27社 (39.1%)	8社 (11.6%)	188社 (57.8%)	92社 (28.3%)	45社 (13.8%)	177社 (50.1%)	104社 (29.5%)	72社 (20.4%)
設計変更への対応 (請負代金)	45社 (65.2%)	19社 (27.5%)	5社 (7.2%)	181社 (55.7%)	88社 (27.1%)	56社 (17.2%)	128社 (36.3%)	104社 (29.5%)	121社 (34.3%)
設計変更への対応 (工期)	39社 (56.5%)	25社 (36.2%)	5社 (7.2%)	182社 (56.0%)	101社 (31.1%)	42社 (12.9%)	178社 (50.4%)	116社 (32.9%)	59社 (16.7%)
発注・施工時期 の平準化	30社 (43.5%)	33社 (47.8%)	6社 (8.7%)	119社 (36.6%)	107社 (32.9%)	99社 (30.5%)	112社 (31.7%)	117社 (33.1%)	124社 (35.1%)
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	37社 (53.6%)	28社 (40.6%)	4社 (5.8%)	155社 (47.7%)	117社 (36.0%)	53社 (16.3%)	142社 (40.2%)	129社 (36.5%)	82社 (23.2%)
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	35社 (50.7%)	25社 (36.2%)	9社 (13.0%)	138社 (42.5%)	103社 (31.7%)	84社 (25.8%)	119社 (33.7%)	114社 (32.3%)	120社 (34.0%)



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2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」は「良い」の割合で県が国を上回っている。「設計変更への対応(請負代金)」は、国で「良い」が6割を超え、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割をやや上回る程度、県・市町村では3割台で特に市町村は「悪い」の割合が「良い」を上回っている。「発注・施工時期の平準化」は、「良い」の割合が調査項目の中でも最も低く、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	R4 調査	50.0%	28.8%	21.2%	56.2%	32.2%	11.5%	43.0%	31.3%	25.7%
	今回調査	50.7%	39.1%	10.1%	56.6%	27.7%	15.7%	45.0%	30.3%	24.6%
	増減	0.7	10.3	▲ 11.1	0.4	▲ 4.5	4.2	2.0	▲ 1.0	▲ 1.1
工期の設定	R4 調査	47.0%	36.4%	16.7%	50.9%	32.2%	16.9%	46.4%	32.7%	20.9%
	今回調査	49.3%	39.1%	11.6%	57.8%	28.3%	13.8%	50.1%	29.5%	20.4%
	増減	2.3	2.7	▲ 5.1	6.9	▲ 3.9	▲ 3.1	3.7	▲ 3.2	▲ 0.5
設計変更への対応 (請負代金)	R4 調査	68.2%	27.3%	4.5%	53.3%	31.4%	15.4%	33.2%	29.6%	37.2%
	今回調査	65.2%	27.5%	7.2%	55.7%	27.1%	17.2%	36.3%	29.5%	34.3%
	増減	▲ 3.0	0.2	2.7	2.4	▲ 4.3	1.8	3.1	▲ 0.1	▲ 2.9
設計変更への対応 (工期)	R4 調査	51.5%	37.9%	10.6%	55.9%	33.4%	10.7%	49.2%	34.6%	16.2%
	今回調査	56.5%	36.2%	7.2%	56.0%	31.1%	12.9%	50.4%	32.9%	16.7%
	増減	5.0	▲ 1.7	▲ 3.4	0.1	▲ 2.3	2.2	1.2	▲ 1.7	0.5
発注・施工時期 の平準化	R4 調査	42.4%	39.4%	18.2%	34.6%	33.7%	31.7%	29.6%	33.0%	37.4%
	今回調査	43.5%	47.8%	8.7%	36.6%	32.9%	30.5%	31.7%	33.1%	35.1%
	増減	1.1	8.4	▲ 9.5	2.0	▲ 0.8	▲ 1.2	2.1	0.1	▲ 2.3
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	R4 調査	56.1%	39.4%	4.5%	42.6%	40.5%	16.9%	33.2%	39.9%	26.8%
	今回調査	53.6%	40.6%	5.8%	47.7%	36.0%	16.3%	40.2%	36.5%	23.2%
	増減	▲ 2.5	1.2	1.3	5.1	▲ 4.5	▲ 0.6	7.0	▲ 3.4	▲ 3.6
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	R4 調査	45.5%	36.4%	18.2%	39.6%	35.5%	24.9%	31.3%	36.9%	31.8%
	今回調査	50.7%	36.2%	13.0%	42.5%	31.7%	25.8%	33.7%	32.3%	34.0%
	増減	5.2	▲ 0.2	▲ 5.2	2.9	▲ 3.8	0.9	2.4	▲ 4.6	2.2

これを昨年度調査と比較したところ、国では、「予定価格の設定」で「悪い」の割合が11.1ポイント減少、同じく「発注・施工時期の平準化」で9.5ポイント減少と大きく改善しており、「良い」の割合も「設計変更への対応(請負代金)」と「受発注者間の情報共有(三者会議等)」の2項目を除き増加している。

県はすべての項目で「良い」の割合が増加しており、特に「良い」の割合は「工期の設定」で6.9ポイント増加、同じく「受発注者間の情報共有(三者会議等)」で5.1ポイント増加と改善が進んだと感じる企業が増えている。一方、「予定価格の設定」は「悪い」が4.2ポイント増加している。

市町村も全ての項目で「良い」の割合が増加しており、「受発注者間の情報共有(三者会議等)」の「良い」の割合が7.0ポイント増加となり、また「悪い」の割合も7項目中5項目で減少している。

9. 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・定着、労働人口減少、高齢化について

- ・若手社員の確保が最も急務であり、その人手不足を解消していくためにも、工事費のアップが必要である。資材や人件費の高騰もあるので、この問題に取り組んでいかなければならないと思います。また、書類等で責任者の負担が多いので、負担軽減を今後も考えていかなければならないと思います。
- ・建設業の担い手不足は危機的になってきていると感じる。若手が魅力を感じる仕事をするためには、まだまだ業界全体ならびに発注者の努力が足りないと思う。人手不足の世の中では、建設業の縮小は避けられず、今後災害対応やインフラ整備に問題が起きてくるであろう。
- ・人材確保が問題、受注したくても労働者不足で諦める事態。よって経営も苦しい。県や国から高校大学等へ働きかけて頂きたい。
- ・新卒が入職し定着するためには給与・手当のアップや職場環境の改善等が必須であるのは間違いないが、業績が悪化している中、対応は限界になっているのが現状です。
- ・新卒者がますます減っていく中、同業だけではなく他産業とも人材の奪い合いになっている。農林水産業や介護福祉など人材不足が重要課題となっている産業と人材の取り合いになってしまうことは、地域にとっても望ましいことではない。潜在的な労働者をもっと活用できるよう労働人口そのものを増やすための施策もお願いしたい。
- ・人材確保が困難で物価高の対応にも苦慮しています。国や県には人材確保や物価高等に対する施策を考えてほしいと思います。
- ・若者は建設業への就職を控える傾向が大きい。建設業を辞めていく人は、自然相手の仕事は体への負担が大きいと言って製造業へ転職していきます。
- ・土木工事で働く人が大変少なく、中小企業にとって厳しいものがある。
- ・技術者・技能者・作業者が入社しない、特に学卒者がほしい。
- ・この先、建設業に従事する労働者が少なくなると思います。それに伴い、ベテランの現場監督や熟練した技能職の労働者も少なくなり、手戻りや労災事故の発生が増えるのではないかと危惧しています。新しく建設業に従事する労働者の定着をどうするかが問題だと思います。
- ・人材不足に対し、どれだけ外国人で補おうとも技術者は確実に減っていくため、ロボット化やIT技術を活用し、省力化、作業の効率化、若手の早期熟練化などで人手不足をカバーしていくしかないと考えます。
- ・若者が減少する中、あらゆる産業が魅力の発信をし、人の取り合いを行っている。ITや製薬、半導体などの産業よりも、建設業が魅力的に感じてもらわなければ人は来ない。現状ではICTやユニフォームの改善などイメージの向上がメインになっているが、休日や賃金が向上しないと選んでもらえないと思う。公共事業だけでなく民間工事の金額や工期の設定など、国全体で取り組んでいかないと進まない。
- ・65歳以上は体力などの面から短時間勤務を希望する人が多いため、技術者として活躍してもらう際は柔軟な働き方を積極的に取り入れ、若手技術者の指導的・補佐的な立場での配置を可能にするなど、技術の継承や人材不足に対応できるような体制が必要だと思う。
- ・労働者の高齢化が進み。作業員が労災に巻き込まれないか心配。

② 建設業のイメージアップについて

- ・建設企業は、災害時はもとより、地域の整備、安心安全に暮らすためには無くてはならない企業です。建設業のイメージを一新し、明るく健全なものにしていけたら良いと思う。若い人たちが建設業で働きたくなるような感じに持っていけたらと。カッコいい！ 女性でも働ける！ 休日が沢山ある！ 大きなものを作るのでやりがい達成感がある……など。
- ・現在、発注者や建設業協会が主導して進めている建設業界のイメージアップ・PR活動で、職場環境の向上や先進技術などの魅力を発信していただいているのはよいと思う。一方、小規模企業では従来工法の方が適している軽微な工事を請け負う場合も多く、就職前に思い描いていたイメージとギャップが発生しないか心配。
- ・最新技術を用いた施工がすべての現場・企業で行われるのではないこと、屋外作業である以上汚くてきつい仕事であることをきちんと理解してもらった上で、やりがいや地域貢献、ワーク・ライフ・バランスの確保など良い面も説明したうえで、ぜひ建設業で働いてほしいと伝えるべきではないかと感じています。
- ・人材確保について個々の会社で対応できない部分が多くあり、規模の小さな会社は人材確保がより困難になっています。「富山建設ラボ」など建設業の魅力や必要性を訴えるコンテンツを含むホームページはとても良いと思う。より多くの方に建設業界を知って頂くために、テレビCM等もあったら良いと思います。
- ・若年層に『やりがい』のある仕事だとわかってもらいたい。

③ 働き方改革、環境改善について

- ・業界の働き方改革を実現・定着させるためには、法規制だけでなく発注者・受注者の双方が業務効率化、DX推進、意識改革、工法の変化など、あらゆる要素を取入れて変革していく必要がある。
- ・近年、IT技術を用いた施工も活用されてはいるが、他産業と比べれば現実はまだまだ3Kだと思う。ICTの積極的な活用だけでなく、技能職、専門職の方々の作業環境も合わせて改善されなければ、担い手不足の改善にはつながらないと思う。
- ・最近に従業員の長期雇用が難しくなっているため、新規及び中途雇用者を大切に、働きやすい環境作りをして行かなくてはならないと考えます。
- ・公共・民間を問わず週休2日制が当たり前できて、給料も他業種の平均賃金以上を支払って、利益の出る職種にしなければならないと思います。
- ・人材が不足する中で、週休2日制は現状に逆行しているように思いますし、稼ぐために休みよりも働きたい人間もいます。我々中小企業はそういった多様化する働き方に柔軟性を持たせるような経営をすべきだと思いますし、そういった企業のやり方を行政サイドも認識して尊重していただいた方がより多くの問題解決につながると考えます。
- ・ICT施工や週休2日などが進んでいるが、小規模の会社には金銭的に対応できない。

④ 発注・施工時期等について

- ・多忙な時期と暇な時期があり、特に春先の仕事がやすい。
- ・発注箇所が偏っており忙しい会社と暇な会社の差が激しくなっていると感じる。
- ・近年の気候変動により、40℃近くの猛暑日が続いたり、積雪で作業不可日が増加するなど、過酷な労働環境となっている。これらを配慮した工期設定をしていただく等で、快適な職場

環境を作ることが学生の建設業へのイメージアップとなり、将来の建設業の技術向上、インフラを始めとする建設物の高品質化につながると考えます。

- ・作業員を含め建設業に従事している人員が高齢化していて、経営の継続に不安がある。公共工事の予算は単年度消化ではなく、柔軟な対応方法を検討いただきたい。DX等含めスキルの向上や人材確保、技術の継承が課題となっている。永遠の課題であるが、施工時期の平準化を再度推し進めてほしい。
- ・早期に発注されても地域的に施工できない事例が多々ある。

⑤ 設計、積算、変更対応等について

- ・監督者により対応がまちまちです。迅速で柔軟な対応をしていただける監督者が増えると、若い技術者がもっと育っていくと思います。
- ・県工事の設計書を見ると、実作業に適していないものがあまりにも多く、受注してから図面の訂正や工事の縮減などが多発している。技術者の負担ばかり増え、誰も働きたいと思わなくなる。コンサルも責任感を持って設計してもらいたい。
- ・官公庁、コンサル会社そして建設会社が一体となつての設計取り組みが必要。
- ・設計単価は上がっており受注すれば黒字化できるのだろうが、金額の上昇に公共事業予算が追いついておらず工事発注数が減少しているため、受注できる工事の減少につながっている。
- ・発注者は予定価格の設定についてもっと精査していただきたい。
- ・予定価格の設定を見直して欲しい。
- ・材料費の上昇に伴う単価改定を速やかに対応してほしい。受注後の工事に対しても変更をお願いしたい。
- ・資材単価の見直しが必要。
- ・書類の簡素化と言いながら、どんどん書類や登録業務が増えているように思われる。また、担当や上司が変わると変更対応等が変わるため、発注者はしっかりと様式などを統一してほしい。
- ・農林関係の工事を施工すると赤字になる率が高くなる。特に、県の農地関係は結果が悪い。
- ・農林振興センター発注工事の予定価格、工期設定が悪すぎる。
- ・全般的に、支払いが遅いのではないのでしょうか。

⑥ その他

- ・大雨や大雪、台風、地震などの自然災害が増えると考えられます。対応できる地元の企業をいかに残すかを考えなければならない。残業規制の罰則の廃止。働き方改革といえども働いてたくさん稼ぎたい方やスキルの向上をめざす技術者、労働者が働ける環境を作る。地域をまたいで業者の参入をなくす。ダンピング受注をなくし、若年層が入職しやすい労務費や一般管理費の増額。熊本や北海道では、海外資本の半導体工場の従業員募集が時給3千円とのことで既存産業からどんどん労働者が流れていると聞く。県内でも製造業に流れる若者がたくさんいる。他産業に負けない賃金並びに、一般管理費を公共事業で確保していただきたい。
- ・近年、公共工事の減少による同業者間の競争激化により、利幅の薄い受注を余儀なくされています。長引く円安やウクライナ情勢の悪化等により、原材料の高騰並びに入荷時期の長期

化等が発生しており、先行き不透明な状況にあります。また、従業員の賃金引き上げも課題となっており、今後安定した利益の確保に懸念が生じております。

- 必要な事業を継続していける環境が整うことが重要ではないかと存じます。
- 建設業に関わるすべての人がまとまらないと、成果が出ないと思う。人がいないからと言って外国人を入れすぎると、日本人に技術がなくなり、建設業も輸入、外国産になってしまい、何もできない国になってしまうと思う。災害があったときに何もできないことになる。
- 外国人を雇ってもいいが、5年縛りは覚える頃には居なくなる。

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403社を主たる業種別に見ると、「土木」が283社(70.2%)で最も多く、次いで「建築」が52社(12.9%)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121社(30.4%)と最も多く、次いで多い「1億円未満」の階層107社(26.9%)と合わせると完成工事高3億円未満の企業が全体の半数を占めている。
- ③ 公共工事の比率が高い業種は、「舗装」(公共工事費率78.3%、回答企業22社)のほか、「土木」(同75.1%、281社)、「管工事」(同64.6%、7社)で、これらの企業を合わせると310社となり回答企業の8割弱を占めることから、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48.1%、次いで現場の実作業を担う技能職が24.6%で、合わせて72.7%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4.9%で、全国建設業の4.1%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(14.6%)を上回る15.1%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25.7%で、平成25年度調査の32.6%から6.9ポイント低下した一方、60歳代以上の割合は23.9%で、平成25年度調査の17.7%から6.2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3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27.1%(502人中136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5年度の採用予定数に対する充足率は調査時点で20.7%、そのうち新規学卒者の充足率は18.8%で中途採用の22.6%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 技術職・技能職の過不足感については8割を超える企業が「不足」「やや不足」と回答している。このため人材確保および定着に向けた様々な取り組みが行われており、効果を実感する取り組みも見受けられた。
- ⑥ 少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少している中で、施工現場を支える技術者・技能者の確保は喫緊の課題である。そのためには、働き方改革など就労環境等の改善を図るとともに、建設業のやりがいや魅力を広く発信していくことが必要である。

(3) 外国人労働者について

- ① 外国人労働者を「受け入れている」企業は49社(12.3%)で令和元年度の調査からわずかに減少した程度であるが、人数は「中国」からの受け入れが激減した影響で366人から166人へと半減している。
- ② 外国人労働者の労働形態は「技能実習生」が7割を超え、具体的な従事内容は令和元年度の調査と同様に「型枠施工」、「建設機械施工」、「とび」等の順に多くなっている。

- ③ 今後外国人労働者を「受け入れたい」とする企業は19.8%で、理由としては「若者が入職してこないため」や「一時的な人手不足に対応するため」との回答が多くなっている。一方、「受け入れたくない」とする企業は47.1%で、「日本語でのコミュニケーションに不安がある」、「文化の違いによるトラブルが起きないか不安」「生活面へのフォローなどへの負担が大きい」との回答が多くなっている。
- ④ 外国人労働者の受入制度に関する課題としては、「受入態勢の整備」が52.7%、「日本語能力の充実」が51.1%と多くなっており、現場での円滑な受入を進めるためにも、これらの課題を克服することが求められている。

(4) 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5年度の合計割合は、令和4年度の66.8%を7.0ポイント上回る73.8%となっている。
- ② 夏季賞与を支給した割合は89.0%と平成28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54.5%と平成28年度以降、昨年度に次いで2番目に高い割合となっている。
- ③ 今年度の賃上げ率については80.7%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35.8%と最も多かった。
- ④ 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。

(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74.5%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15.7%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4年度の49.1%から同5年度は62.3%に増加している。また、令和5年度を完工高別でみると、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っている。
- ③ 令和6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36.8%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4割で「完全週休2日制」を導入予定と回答している。
- ④ 工期の設定の「適正」「概ね適正」の合計割合では、「国」が「週休2日制モデル工事」および「モデル工事以外」ともに9割を超えて最も高く、次いで県土木部、県農水部、市町村の順となっている。「民間」は「モデル工事以外」で7割程度と最も低い。同じ発注機関におけるモデル工事と非モデル工事での大きな違いは見受けられなかった。
- ⑤ 週休2日制の定着にあたっての課題は、「天候不順等に対応できない(除雪含む)」との回答が38.9%で最も多く、このため行政機関等へ望むこととしては、「週休2日を前提とした諸経費の計上」が44.7%、「週休2日を前提とした工期設定」が38.1%と多くなっている。
- ⑥ 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83.5%、一部または全員が上限を超えている企業が16.6%となっており、長時間労働の生じる原因としては「工事関係書類作成の負担が大きい」が41.1%と最も多く、発注者に望む是正策としては「余裕を持った工期設定に見合う諸経費の計上」が43.4%と最も多くなっている。

- ⑦ 時間外労働時間の削減や休日制度の拡充などの働き方改革を進めていくためには、公共工事・民間工事いずれにおいても休日や準備期間、天候等を考慮した適正な工期設定とそれに見合った諸経費の計上がなされることが重要だといえる。
- ⑧ 長時間労働の要因のひとつである工事書類の作成については、更なる簡素化や書式の標準化・統一化を要望していくことと併せ、建設ディレクターの導入や事務部門での工事書類作成業務の分担、ICTやBIM/CIMなどの推進による生産性向上を図っていくことも重要である。

(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81.6%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、増加したと回答した企業は33.7%で、減少したと回答した企業の59.0%を25.3ポイント下回っている。
- 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63.1%と最も多く、次いで「年間完成工事高が増加した」が48.4%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48.8%、次いで「資材費が増加した」が38.7%、「利益が確保できない工事が増えた」が37.8%となっている。
- ③ 今後1年間の経営見通しでは、「現状維持」が52.8%と最も多いものの、「悪化」「やや悪化」の合計割合は37.9%で、「好転」「やや好転」の合計割合9.3%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。
- ④ 今後の経営に影響が懸念される建設資材価格の上昇・高止まり傾向については、「全般的に上昇傾向にある」とする回答が約7割を占め、大半の企業が経営に「非常に影響がある」、「影響がある」と回答している。具体的な資材としては「生コンクリート」が64.6%と最も多くなっている。
- ⑤ 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。

(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3割から4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するなど、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、「発注・施工時期の平準化」、「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」の2つの項目で「悪い」が「良い」の割合を上回っている。
- ③ 発注者の対応は、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25%程度まで減少し、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。特にウクライナや中東地域における紛争、急激な円安の進行などによって高騰した資材価格は高止まりを続けており、工事の採算性が脅かされる中、建設企業が賃上げに必要な利益を確保できるように、実勢価格に基づいた予定価格の設定や請負金額の適切な変更が求められる。
また、燃料や資材などの価格上昇は今後も続く予想されることや、今後、能登半島地震の復興が本格化することで資機材や人材の需要の増加が予想されることから、発注機関において実勢価格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とともに、余裕を持った工期での発注を行っていく必要がある。
- 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、今年の4月から建設業でも適用される。
一部または全員の技術者・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減少したものの依然2割弱となっており、対応は待ったなしである。
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、発注者に対し適正な工期設定とそれに見合った諸経費の計上や工事書類の更なる簡素化等を求めていくとともに、生産性の向上や事務部門の強化による技術者の負担軽減といった自助努力も進めていく必要がある。
- ⑤ こうした取組みを拡大するとともに、建設業の重要性、仕事のやりがいや魅力等を社会に向けて発信して建設業のイメージアップを図り、入職希望者の増加に繋げていくことが必要である。また、令和5年6月・7月の記録的な豪雨や令和6年1月1日に発生した能登半島地震における応急対応等において地域の建設業が果たした役割を積極的に発信し、地域の安全・安心にとって建設業は欠かすことが出来ない産業であることを官民が連携してアピールしていくことも重要である。
- ⑥ 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。資材価格の高止まりや人件費が上昇している情勢の中、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将来の見通しが立つ企業経営が必要であることなどから、中長期的に安定した工事量の確保が不可欠である。
- ⑦ 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。

