

平成 26 年度

建設業の雇用実態と経営状況に関する アンケート調査報告書

平成 27 年 3 月

一般社団法人富山県建設業協会

目 次

第Ⅰ章 調査の概要

1. 調査の目的.....	2
2. 調査の対象.....	2
3. 調査の実施期間	2
4. 調査の項目	2
5. 調査の方法.....	2
6. 調査の結果.....	3
7. 対象企業の概要	3

第Ⅱ章 アンケートの分析結果

1. 年代別の常勤役員と従業員の状況	5
2. 公共工事設計労務単価の引上げについて	17
3. 経営状況について	24
4. 外国人労働者の活用について	26
5. 標準見積書の活用状況について	32
6. 若手技術者の入職・定着のための要望など自由意見	33

第Ⅲ章 アンケート調査のまとめ

1. 従業員と採用状況について	35
2. 公共工事設計労務単価引上げへの対応について.....	36
3. 経営状況について	37
4. 外国人労働者の活用について.....	37
5. 標準見積書の活用状況について	37

第 I 章 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 579 社

3. 調査の実施期間

平成 26 年 7 月 31 日～平成 26 年 10 月 21 日

4. 調査の項目

- (1) 従業員数と採用状況について
- (2) 公共工事設計労務単価引上げへの対応について
- (3) 経営状況について
- (4) 外国人労働者の活用について
- (5) 標準見積書の活用状況について

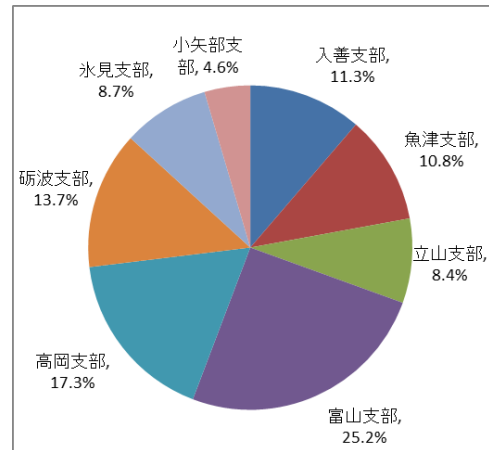
5. 調査の方法

アンケート調査は㈱建設経営サービスに委託して実施した。アンケート調査票は全会員企業に郵送し、アンケート調査回答は郵送で個別に回収した。

6. 調査の結果

調査票は、579 社に配布し、416 社から回答を受けた。回答率は 71.8%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	47社	66社	71.2%
魚津支部	45社	59社	76.3%
立山支部	35社	55社	63.6%
富山支部	105社	141社	74.5%
高岡支部	72社	111社	64.9%
砺波支部	57社	85社	67.1%
氷見支部	36社	36社	100.0%
小矢部支部	19社	26社	73.1%
計	416社	579社	71.8%



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 298 社 (71.6%) で最も多く、次に「建築」が 62 社 (14.9%) 「舗装」が 17 社 (4.1%) となっている。

「従たる業種」では「とび土工」が 137 社 (38.0%) で最も多く、次に「土木」87 社 (24.1%) 「建築」70 社 (19.4%) となっている。

業種	最も多い業種		次に多い業種	
①土木	298社	71.6%	87社	24.1%
②建築	62社	14.9%	70社	19.4%
③舗装	17社	4.1%	38社	10.5%
④とび土工	14社	3.4%	137社	38.0%
⑤管工事	6社	1.4%	15社	4.2%
⑥造園	4社	1.0%	2社	0.6%
⑦その他	15社	3.6%	12社	3.3%
計	416社	100.0%	361社	100.0%

イ 直近の完成工事高

完成工事高の分類では「1 億円以上 3 億円未満」が 121 社 (30.3%) と最も多く、次いで「1 億円未満」が 107 社 (26.8%) となっており、完成工事高 3 億円未満の企業が全体の 6 割弱を占めている。また、「5 億円以上 10 億円未満」が 56 社 (14.0%) 「3 億円以上 5 億円未満」が 54 社 (13.5%) で、10 億円未満の企業で 8 割強を占めている。

完成工事高	社数	構成比
1億円未満	107社	26.8%
1億円以上 3億円未満	121社	30.3%
3億円以上 5億円未満	54社	13.5%
5億円以上 10億円未満	56社	14.0%
10億円以上 30億円未満	45社	11.3%
30億円以上 50億円未満	11社	2.8%
50億円以上	5社	1.3%
合 計	399社	100.0%

ウ 業種・完工高別の受注動向

「主たる業種」別に企業全体の完工高を見ると、最も平均完工高が高いのが「建築」で約 14 億円、次いで「舗装」約 4.7 億円、「土木」約 4.3 億円、「とび土工」約 3.3 億円と続いている。

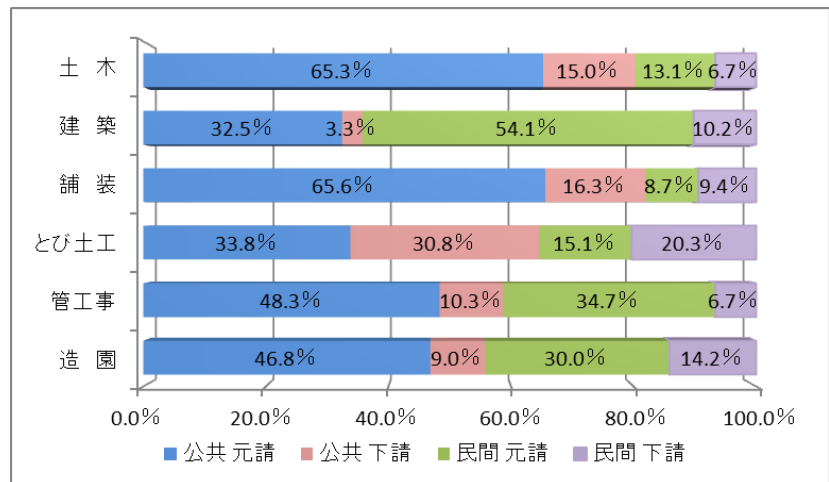
また、公共工事・民間工事の比率を見ると、土木をはじめ、建築以外の業種では「公共工事」の割合が元請・下請を併せて 50%以上となっている。一方「建築」では「民間工事」の割合が元請・下請を併せて 64.3%と高い。

元請工事の比率を公共・民間で比較すると、土木・舗装では「公共元請」が 6 割を超えているのに対し、建築では「民間元請」が過半数の 54.1%を占めている。

一方、下請が占める割合が最も高いのが「とび土工」で、「公共下請」（30.8%）、「民間下請」（20.3%）で、公共と民間の下請を合わせて 51.1%となっている。

※完工高には主たる業種以外の完工高も含む。

業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土 木	298社	427百万円	65.3%	15.0%	13.1%	6.7%
建 築	62社	1,444百万円	32.5%	3.3%	54.1%	10.2%
舗 装	17社	470百万円	65.6%	16.3%	8.7%	9.4%
とび土工	14社	332百万円	33.8%	30.8%	15.1%	20.3%
管工事	6社	164百万円	48.3%	10.3%	34.7%	6.7%
造 園	4社	79百万円	46.8%	9.0%	30.0%	14.2%



第Ⅱ章 アンケートの分析結果

1. 年代別の就業者状況

(1) 就業者数（有効回答数 405 社）

今回調査で回答があった 405 社の総就業者数は 7,155 人であった。これを職種別で見ると、役員 836 人 (11.7%)、事務・営業 1,134 人 (15.8%)、技術職 3,660 人 (51.2%)、技能職 1,525 人 (21.3%) となる。最も多いのは技術職で、全就業者の半数以上を占めている。2 番目に多い技能職と合わせると、全体の 72.5% となる。なお、1 社当たりの平均人数を見ると、技術職が 9.0 人、技能職が 3.8 人である。男女別では、全就業者のうち、男性が 6,062 人 (84.7%)、女性が 1,093 人 (15.3%) であった。

年齢	男女	役員	事務・ 営業職	技術職	技能職	計	年代計	構成比	1 社 平均
19 歳以下	男	0 人	0 人	38 人	31 人	69 人	71 人	1.0%	0.2 人
	女	0 人	1 人	1 人	0 人	2 人			
20～24 歳	男	1 人	11 人	96 人	74 人	182 人	209 人	2.9%	0.5 人
	女	0 人	16 人	8 人	3 人	27 人			
25～29 歳	男	3 人	10 人	112 人	79 人	204 人	236 人	3.3%	0.6 人
	女	1 人	19 人	12 人	0 人	32 人			
30～34 歳	男	14 人	25 人	244 人	124 人	407 人	473 人	6.6%	1.2 人
	女	3 人	41 人	18 人	4 人	66 人			
35～39 歳	男	28 人	27 人	513 人	164 人	732 人	873 人	12.2%	2.2 人
	女	4 人	103 人	28 人	6 人	141 人			
40～44 歳	男	55 人	53 人	589 人	176 人	873 人	1,045 人	14.6%	2.6 人
	女	15 人	124 人	27 人	6 人	172 人			
45～49 歳	男	60 人	43 人	358 人	111 人	572 人	708 人	9.9%	1.7 人
	女	12 人	103 人	16 人	5 人	136 人			
50～54 歳	男	63 人	59 人	412 人	119 人	653 人	794 人	11.1%	2.0 人
	女	16 人	103 人	13 人	9 人	141 人			
55～59 歳	男	109 人	55 人	506 人	175 人	845 人	963 人	13.5%	2.4 人
	女	27 人	76 人	9 人	6 人	118 人			
60～64 歳	男	122 人	72 人	390 人	234 人	818 人	951 人	13.3%	2.3 人
	女	28 人	77 人	13 人	15 人	133 人			
65 歳以上	男	208 人	80 人	245 人	174 人	707 人	832 人	11.6%	2.1 人
	女	67 人	36 人	12 人	10 人	125 人			
計	男	663 人	435 人	3,503 人	1,461 人	6,062 人	7,155 人	100.0%	15.0 人
	構成比	10.9%	7.2%	57.8%	24.1%	100.0%			2.7 人
	女	173 人	699 人	157 人	64 人	1,093 人			
	構成比	15.8%	64.0%	14.3%	5.9%	100.0%			
合計		836 人	1,134 人	3,660 人	1,525 人	7,155 人			17.7 人
構成比		11.7%	15.8%	51.2%	21.3%	100.0%			
1 社平均		2.1 人	2.8 人	9.0 人	3.8 人	17.7 人			

※本店所在地が富山県外の企業は除外

男女別の内訳を見ると、男性では技術職の割合が最も高く 3,503 人 (57.8%)、次いで技能職 1,461 人 (24.1%) で併せて 81.9% となり、男性のおよそ 5 人に 4 人は現場や設計・積算などに従事している。一方、女性では事務・営業職の割合が最も高く 699 人 (63.9%)、次いで役員が 173 名 (15.8%) であった。技術職は 3 番目となる 157 人 (14.4%)、技能職が最も少なく 64 人 (5.9%) であった。

就業者の女性比率は 15.3%で、全国建設業の平均 14.8%を 0.5 ポイント上回った。また、技術者の女性比率も 4.3%と全国建設業の 3.7%を 0.6 ポイント上回った。しかし、全国全産業と比較すると女性の就業者割合はまだかなり低く、担い手を確保するためにも女性の活躍の場の拡大を図ることが重要であることから、男女を問わず働きやすい環境を整えていくことが必要だといえる。

就業者の年代構成では、20 歳代は 6.2%、30 歳代は 18.8%と、いずれも全国全産業と比べて低く、全国建設業と比べても低くなっている。

技術者・技能者に絞ってみても、やはり若手世代の構成比率は低く、社会資本整備体制の維持や技術の継承などが難しくなっている。

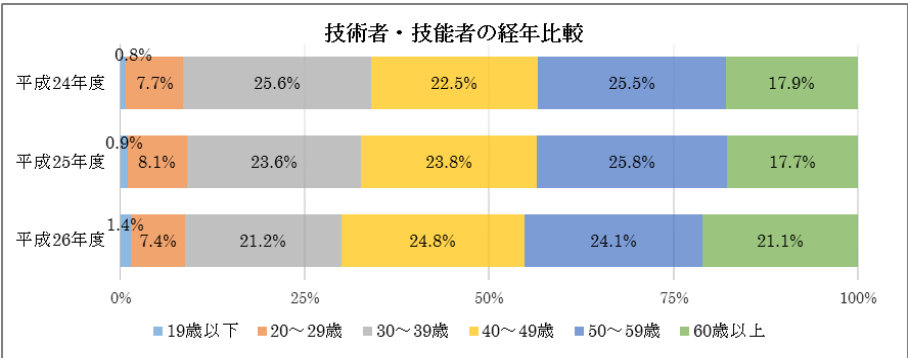
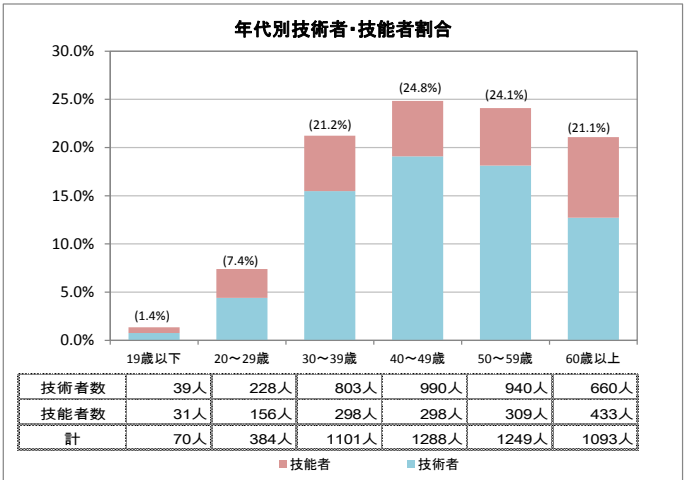
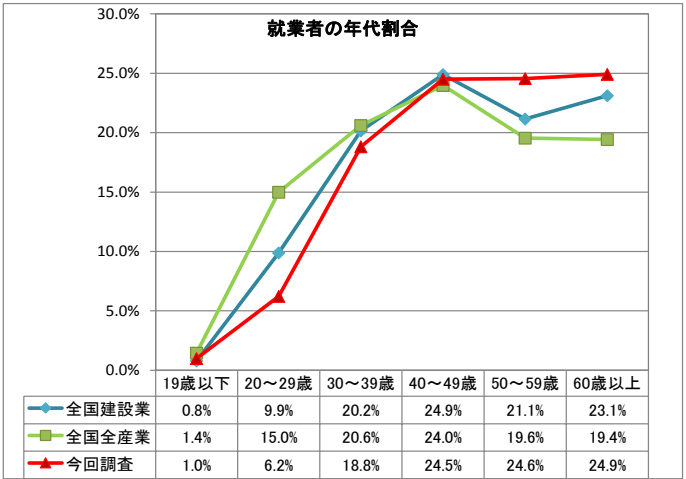
技術者・技能者の年代構成比率を過去の調査と比較すると、年々 40 歳未満の比率が下がっており、若年者を確保できないため高齢化が進んでいる状況にある。

このようなことから、高校生や大学生などの新卒者の確保をはじめ、他産業からの若い転職者も呼び込むために、建設業のやりがいや魅力などを広く発信し、イメージアップを図る必要がある。

建設業及び技術者における男女比率

	性別	就業者全体		技術者	
今回調査	男	6,062 人	84.7%	3,503 人	95.7%
	女	1,093 人	15.3%	157 人	4.3%
	計	7,155 人	100.0%	3,660 人	100.0%
全国建設業	男	431 万人	85.2%	26 万人	96.3%
	女	75 万人	14.8%	1 万人	3.7%
	計	506 万人	100.0%	27 万人	100.0%
全国全産業	男	3,621 万人	57.0%		
	女	2,729 万人	43.0%		
	計	6,351 万人	100.0%		

【全国数値：厚労省 平成 26 年労働力調査より】



	19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
平成 24 年度 (380 社)	37 人	378 人	1,247 人	1,100 人	1,243 人	875 人
平成 25 年度 (396 社)	48 人	413 人	1,211 人	1,221 人	1,323 人	907 人
平成 26 年度 (405 社)	70 人	384 人	1,101 人	1,288 人	1,249 人	1,093 人

(2) 各職種の採用人数

職種別の採用状況をみると、技術職では、新卒採用は増加傾向

(H24年度 53名、H26年度 61名)にある一方で、中途採用が減少している(H24年度 145名、H25年度 129名)ことがわかる。

若手人材を採用して育成したいという意欲が高まっていると推測される。

一方、技能職では依然として中途採用が多い。現場での即戦力として、ある程度の経験や技術を備えている人材を求めていると思われる。

事務・営業職は、採用総数は少ないものの、新卒では平成25年度の9名から平成26年度の13名へと増加している。

採用年次/採用区分			平成 24 年度 採用	平成 25 年度 採用	平成 26 年度 採用
技術職	新卒	高校新卒	20 人	30 人	35 人
		短大・高専新卒	5 人	10 人	7 人
		大学新卒	28 人	12 人	19 人
		新卒計	53 人	52 人	61 人
	中 途		145 人	129 人	38 人
	技術職計		198 人	181 人	99 人
技能職	新卒	高校新卒	23 人	16 人	11 人
		短大・高専新卒	2 人	5 人	2 人
		大学新卒	2 人	3 人	4 人
		新卒計	27 人	24 人	17 人
	中 途		89 人	130 人	41 人
	技能職計		116 人	154 人	58 人
技術職・技能職計			314 人	335 人	157 人
事務・営業職	新卒	高校新卒	/	2 人	1 人
		短大・高専新卒		1 人	5 人
		大学新卒		6 人	7 人
		新卒計		9 人	13 人
	中 途			48 人	21 人
	事務・営業職計			57 人	34 人
合 計			314 人	392 人	191 人

※平成25年度・26年4月採用数の有効回答189社

うち、平成25年度採用企業156社、平成26年4月採用企業88社

※平成24年度採用人数(平成25年度調査結果より)有効回答124社

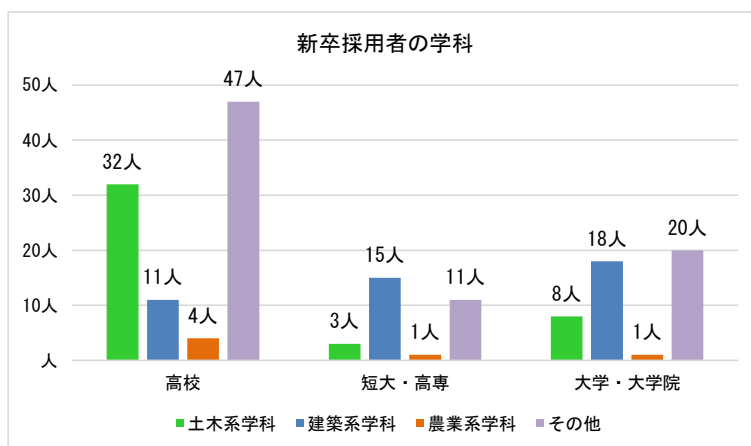
※平成26年度採用数は、新卒・中途いずれも平成26年4月1日時点

※平成24年度・25年度採用数は、新卒は各年度4月1日時点。中途は年度内

(3) 新卒採用者の卒業学科

平成25・26年度に採用した新卒者の卒業学科を聞いたところ、高校では「その他」が最も多く、学科を問わず建設業で働く意欲がある高校生を採用していると推測される。

一方、短大・高専及び大学・大学院では「建築系」と「その他」が比較的多い。



(4) 過去3年間の採用者の離職状況（有効回答数 115 社＝離職者がいる企業数）

平成24年度以降の採用・離職状況を平成25年度に調査した結果と単純に比較すると、平成24年度採用数314名に対し、1年以内の離職が67名（21.3%）、2年以内が53名（16.9%）、3年目が10名（3.2%）となっている。平成25年度では、採用407名に対し1年以内での離職が101名（24.8%）、2年目が16名（3.9%）、平成26年4月以降では、採用数204名に対し調査時点までの離職が21名（10.3%）となっている。新卒と中途の比較では、大きな差は見受けられなかった。

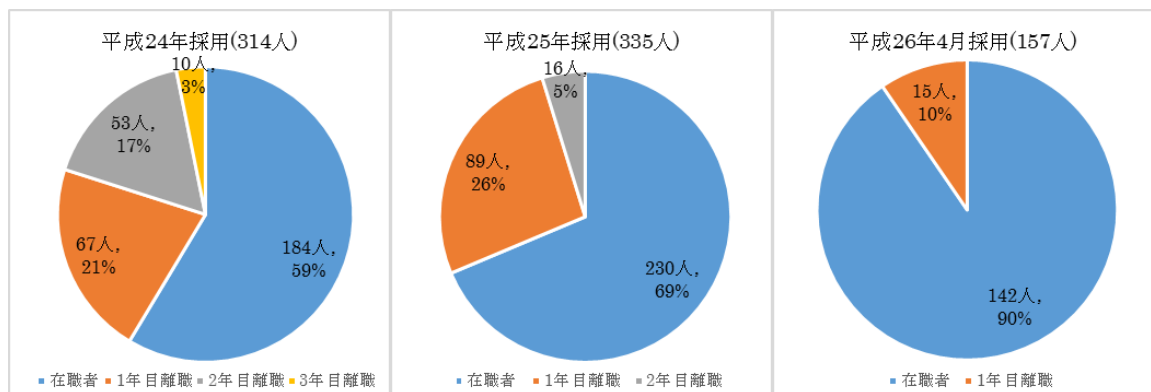
採用年次／採用区分		採用数	平成24年度		平成25年度		平成26年度		計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率
H24年度採用	新卒	80人	16人	20.0%	13人	16.3%	2人	2.5%	31人	38.8%
	中途	234人	51人	21.8%	40人	17.1%	8人	3.4%	99人	42.3%
	計	314人	67人	21.3%	53人	16.9%	10人	3.2%	130人	41.4%
H25年度採用	新卒	85人	-	-	21人	24.7%	6人	7.1%	27人	31.8%
	中途	322人	-	-	80人	24.8%	10人	3.1%	90人	28.0%
	計	407人	-	-	101人	24.8%	16人	3.9%	117人	28.7%
H26年度採用	新卒	91人	-	-	-	-	7人	7.7%	7人	7.7%
	中途	113人	-	-	-	-	14人	12.4%	14人	12.4%
	計	204人	-	-	-	-	21人	10.3%	21人	10.3%

※平成24年度採用人数（平成25年度調査結果より 有効回答124社）

※平成26年度採用数は、新卒・中途いずれも平成26年4月1日時点

※平成24年度・25年度採用数は、新卒は各年度4月1日時点。中途は年度内

※平成26年度離職者数は、調査時点までの人数



全体的には、採用から1年以内に20%超が離職している状況が見て取れる。それぞれの企業や業界全体においても、定着率を向上させるための取組みを進める必要があるといえる。

なお、平成26年度の離職者については、調査時点までの離職者数であり、年度末にかけて離職者数は増加していくと予測される。

採用・離職状況を職種別にみると、技術職では中途採用者より新卒者の離職率が高い傾向にある。調査時点までの平成 24 年度採用者の離職率は、中途 31.0%に対し新卒 35.8%、平成 25 年度採用者では中途 24.0%に対し新卒 36.5%である。

一方、技能職では新卒者より中途採用者の離職率が高い傾向にある。平成 24 年度採用者の離職率は、新卒 44.4%に対し中途 60.7%で、すでに半数以上が離職している。平成 25 年度採用者では新卒 29.2%に対し中途 33.1%である。

事務・営業職は、技術職・技能職と比べると離職率は低い傾向にある。新卒と中途を比較すると中途採用者の離職率が高く、平成 25 年度採用者では新卒 11.1%に対し中途 22.9%、平成 26 年度採用者では新卒 7.7%に対し中途 14.7%となっている。

職種別の採用・離職状況

(技術職)

採用年次／採用区分		採用数	平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度		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
H24 年度採用	新卒	53 人	9 人	17.0%	9 人	17.0%	1 人	1.9%	19 人	35.8%
	中途	145 人	27 人	18.6%	13 人	9.0%	5 人	3.4%	45 人	31.0%
	計	198 人	36 人	18.2%	22 人	11.1%	6 人	3.0%	64 人	32.3%
H25 年度採用	新卒	52 人	-	-	15 人	28.8%	4 人	7.7%	19 人	36.5%
	中途	129 人	-	-	28 人	21.7%	3 人	2.3%	31 人	24.0%
	計	181 人	-	-	43 人	23.8%	7 人	3.9%	50 人	27.6%
H26 年度採用	新卒	61 人	-	-	-	-	5 人	8.2%	5 人	8.2%
	中途	38 人	-	-	-	-	5 人	13.2%	5 人	13.2%
	計	99 人	-	-	-	-	10 人	10.1%	10 人	10.1%

(技能職)

採用年次／採用区分		採用数	平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度		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
H24 年度採用	新卒	27 人	7 人	25.9%	4 人	14.8%	1 人	3.7%	12 人	44.4%
	中途	89 人	24 人	27.0%	27 人	30.3%	3 人	3.4%	54 人	60.7%
	計	116 人	31 人	26.7%	31 人	26.7%	4 人	3.4%	66 人	56.9%
H25 年度採用	新卒	24 人	-	-	5 人	20.8%	2 人	8.3%	7 人	29.2%
	中途	145 人	-	-	41 人	28.3%	7 人	4.8%	48 人	33.1%
	計	169 人	-	-	46 人	27.2%	9 人	5.3%	55 人	32.5%
H26 年度採用	新卒	17 人	-	-	-	-	1 人	5.9%	1 人	5.9%
	中途	41 人	-	-	-	-	4 人	9.8%	4 人	9.8%
	計	58 人	-	-	-	-	5 人	8.6%	5 人	8.6%

(事務・営業職)

採用年次／採用区分		採用数	平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度		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
H25 年度採用	新卒	9 人	-	-	1 人	11.1%	0 人	0.0%	1 人	11.1%
	中途	48 人	-	-	11 人	22.9%	0 人	0.0%	11 人	22.9%
	計	57 人	-	-	12 人	21.1%	0 人	0.0%	12 人	21.1%
H26 年度採用	新卒	13 人	-	-	-	-	1 人	7.7%	1 人	7.7%
	中途	34 人	-	-	-	-	5 人	14.7%	5 人	14.7%
	計	47 人	-	-	-	-	6 人	12.8%	6 人	12.8%

※平成24年度採用人数（平成25年度調査結果より 有効回答124社）

※平成26年度採用数は、新卒・中途いずれも平成26年4月1日時点

※平成 24 年度・25 年度採用数は、新卒は各年度の 4 月 1 日時点、中途は年度内

※平成 26 年度離職者数は、調査時点までの人数

新卒者の採用年次・学歴区分別 技術職・技能職の採用・離職状況

採用年次／学歴区分		採用数	平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度		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
H24 年度 採用	高校新卒	43 人	9 人	20.9%	8 人	18.6%	1 人	2.3%	18 人	41.9%
	短大・高専新卒	7 人	2 人	28.6%	2 人	28.6%	0 人	0.0%	4 人	57.1%
	大学・大学院新卒	30 人	5 人	16.7%	3 人	10.0%	1 人	3.3%	9 人	30.0%
	計	80 人	16 人	20.0%	13 人	16.3%	2 人	2.5%	31 人	38.8%
H25 年度 採用	高校新卒	46 人	—	—	16 人	34.8%	5 人	10.9%	21 人	45.7%
	短大・高専新卒	15 人	—	—	4 人	26.7%	0 人	0.0%	4 人	26.7%
	大学・大学院新卒	15 人	—	—	0 人	0.0%	1 人	6.7%	1 人	6.7%
	計	76 人	—	—	20 人	26.3%	6 人	7.9%	26 人	34.2%
H26 年 4 月 採用	高校新卒	46 人	—	—	—	—	5 人	10.9%	5 人	10.9%
	短大・高専新卒	9 人	—	—	—	—	0 人	0.0%	0 人	0.0%
	大学・大学院新卒	23 人	—	—	—	—	1 人	4.3%	1 人	4.3%
	計	78 人	—	—	—	—	6 人	7.7%	6 人	7.7%

※平成24年度採用人数（平成25年度調査結果より 有効回答124社）

※平成26年度採用数は、新卒・中途いずれも平成26年4月1日時点

※平成 24 年度・25 年度採用数は、新卒は各年度の 4 月 1 日時点。中途は年度内

※平成 26 年度離職者数は、調査時点までの人数

技術職・技能職における新規学卒者の採用・離職状況を採用年次・学歴区分ごとにみると、平成 24 年度採用では、採用者 80 名に対し、1 年目の離職は 16 名（20.0%）、2 年目の離職は 13 名（16.3%）であった。平成 26 年度の離職は 2 名（2.5%）となり、今回調査時点までの離職者は計 31 名（38.8%）となる。

平成 25 年度採用では、採用 76 名に対し 1 年目の離職は 20 名（26.3%）と平成 24 年度採用の 1 年目離職率を上回っている。平成 26 年度の離職は調査時点で 6 名（7.9%）となっており、年度末までに離職者が増えることも考えられる。

また、学歴区分別の離職率みると、高校新卒や短大・高専新卒に比べ、大卒・大学院新卒の方が離職率は低い傾向にある。

平成 24 年度に新卒採用した技術職・技能職の 2 カ年の離職状況は、学歴を問わず全国建設業の平均より高くなっている。

入職促進はもとより、休暇や賃金といった雇用環境の改善のほか、教育訓練の充実など、定着に向けたさらなる取り組みを進めることが必要だと言える。

平成 24 年度新卒採用者の在職期間別離職状況比較

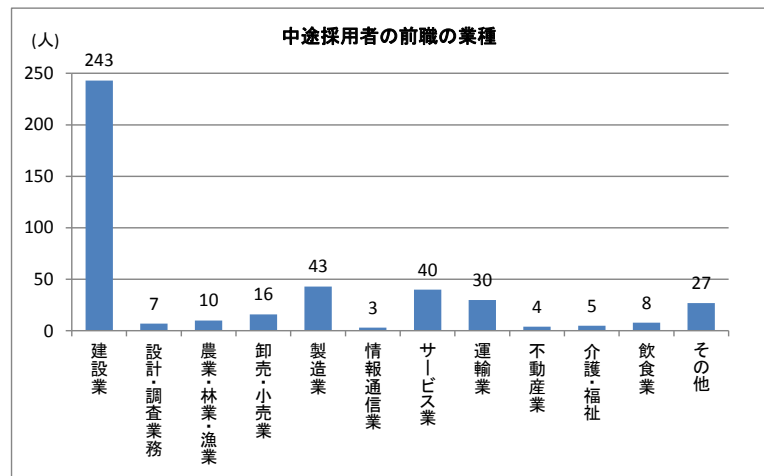
		H24 年度 離職率	H25 年度 離職率	2カ年 計
高校新卒	全国(建設業)	27.5%	11.6%	39.2%
	今回調査(技術・技能)	20.9%	18.6%	39.5%
短大・高専 新卒	全国(建設業)	22.6%	10.3%	32.9%
	今回調査(技術・技能)	28.6%	28.6%	57.1%
大学・大学院 新卒	全国(建設業)	13.4%	8.0%	21.5%
	今回調査(技術・技能)	16.7%	10.0%	26.7%

※全国数値は厚生労働省「新規学卒者の離職状況に関する資料」より

(5) 中途採用者の前職業種

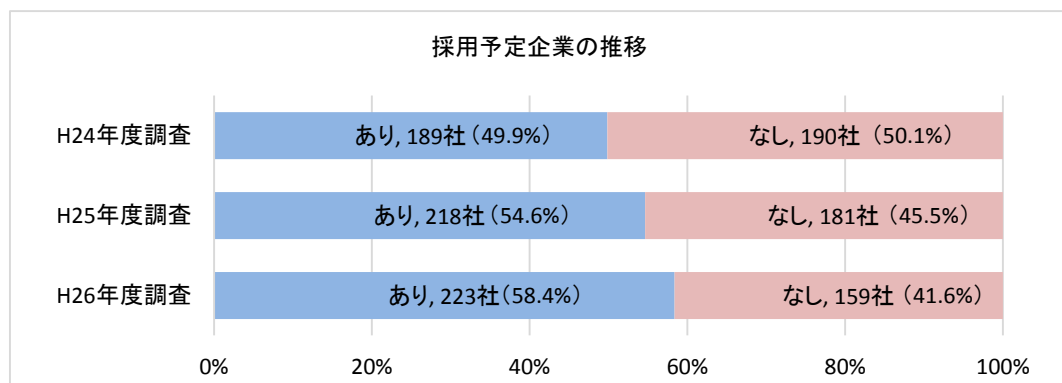
中途採用者の前職の業種を聞いたところ、建設業が243人と圧倒的に多く、次いで製造業が43人、サービス業が40人、運輸業が30人と続いている。

転職者が前職で身に着けた技術や資格を活かして転職していることや、雇い入れる企業側も経験者を優先して採用しているためと考えられる。



建設企業間での転職が多いということは、転職者自身は建設業の仕事の魅力・やりがいを感じているが、処遇や人間関係など仕事内容以外での不満から転職に至っていると推測され、働きやすい環境を整えることが定着に繋がると考えられる。

(6) 平成27年4月までの採用予定数



平成27年4月までの採用予定の有無をきいたところ、「採用予定あり」が58.4%(223社)で、過去の調査と比較すると最も高く、企業の採用意欲は高まっているといえる。この要因として、従業員の高齢化・退職に備えるほか、新たな経済対策や国土強靱化法の成立等により業界を取り巻く環境の改善が期待されることも、採用意欲が高まった理由になっていると思われる。

技術職・技能職の採用予定人数を過去の調査と単純比較すると、高校新卒に対する採用予定人数がこれまでで最も高くなっており、技術職 120 名（前年度比 214.3%）、技能職 59 名（前年度比 151.3%）となっている。しかし、県内の建設系学科で学ぶ高校生は約 190 名で、そのうち建設関係に就職するのは約 40%（74 名）である（平成 26 年 12 月協会調査）ことから、採用予定人数との差を埋めるには、高校の建設系以外の学科とも連携を取り、働く意欲がある高校生を幅広く受け入れるようにすることも必要だと考えられる。

また、大学・大学院卒の技術職の採用意欲も同様に高まっている（前年度比 144.4%）が、富山県内に建設系学科をもつ大学は 1 校しかないため、県外の大学も視野に、業界全体の P R や県内の建設企業を知ってもらうための取組みを行うことが重要である。

技術職・技能職の採用予定者数推移（人）

職種	採用区分	H25 年度	H26 年度	H27 年度	前年比
技術職	新卒				
	高校新卒	50	56	120	214.3%
	短大・高専新卒	23	22	23	104.5%
	大学・大学院新卒	57	54	78	144.4%
	新卒計	130	132	221	167.4%
	中途	168	210	184	87.6%
	計	298	342	405	118.4%
技能職	新卒				
	高校新卒	31	39	59	151.3%
	短大・高専新卒	6	19	6	31.6%
	大学・大学院新卒	7	9	5	55.6%
	新卒計	44	67	70	104.5%
	中途	128	162	139	85.8%
	計	172	229	209	91.3%
技術職 技能職 計	新卒				
	高校新卒	81	95	179	188.4%
	短大・高専新卒	29	41	29	70.7%
	大学・大学院新卒	64	63	83	131.7%
	新卒計	174	199	291	146.2%
	中途	296	372	323	86.8%
	計	470	571	614	107.5%
事務・ 営業職	新卒				
	高校新卒	-	-	7	-
	短大・高専新卒	-	-	3	-
	大学・大学院新卒	-	-	11	-
	新卒系	-	-	21	-
	中途	-	-	31	-
	計	-	-	52	-

※平成 26 年度採用予定数（平成 25 年度調査結果より）

※平成 25 年度採用予定数（平成 24 年度調査結果より）

技術職・技能職の採用予定数と採用数から充足率を算出すると、新卒では平成 25 年度が 43.7%、平成 26 年度が 39.1%、中途では平成 25 年度が 87.5%、平成 26 年度が 21.2%であり、いずれも前年度を下回っている。

新卒の充足率について、平成 25 年度と平成 26 年度とを比較すると、技術職・技能職ともに大学・大学院卒の充足率以外は全て下がっている。

採用予定者数が年々増加するなど企業側の採用意欲が高まっているのに対し入職者数が少なく、若手人材の確保に苦慮している状況が伺われる。

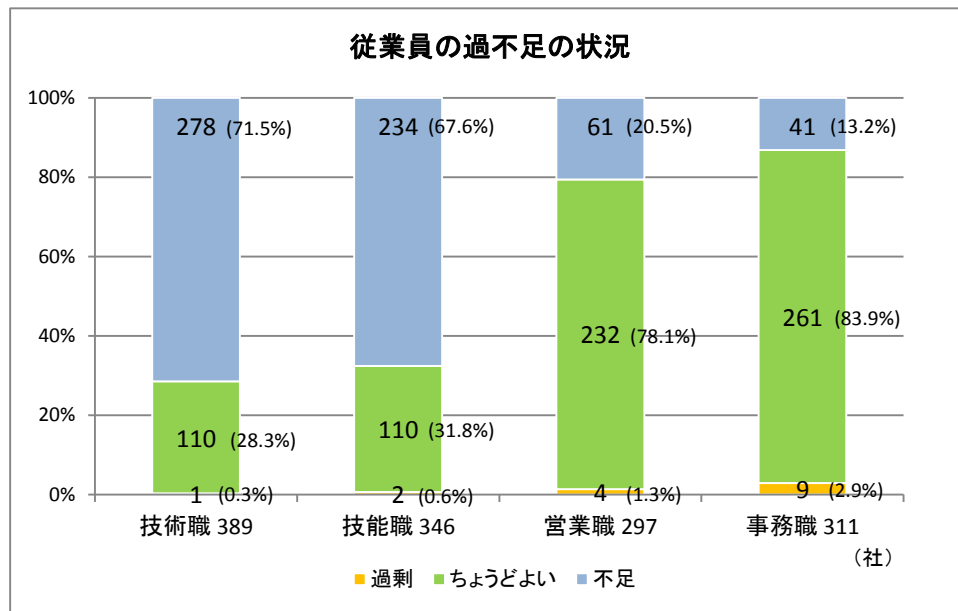
なお、平成 26 年度における中途採用の充足率は、年度末に向けて採用が進むことで充足率が高まると推測される。

職種	採用区分	平成 25 年年度 採用数(充足率)	平成 26 年度 採用数(充足率)
技術職	新卒		
	高校新卒	30 (60.0%)	35 (62.5%)
	短大・高専新卒	10 (43.5%)	7 (31.8%)
	大学・大学院新卒	12 (21.1%)	19 (35.2%)
	新卒計	52 (40.0%)	61 (46.2%)
	中途	129 (76.8%)	38 (18.1%)
	計	181 (60.7%)	99 (28.9%)
技能職	新卒		
	高校新卒	16 (51.6%)	11 (28.2%)
	短大・高専新卒	5 (83.3%)	2 (10.5%)
	大学・大学院新卒	3 (42.9%)	4 (44.0%)
	新卒計	24 (54.5%)	17 (25.4%)
	中途	130 (101.6%)	41 (25.3%)
	計	154 (89.5%)	58 (25.3%)
技術職 技能職 計	新卒		
	高校新卒	46 (56.8%)	46 (48.4%)
	短大・高専新卒	15 (51.7%)	9 (22.0%)
	大学・大学院新卒	15 (23.4%)	23 (36.5%)
	新卒計	76 (43.7%)	78 (39.1%)
	中途	259 (87.5%)	79 (21.2%)
	計	335 (71.3%)	157 (27.5%)

※平成26年度採用数は、新卒・中途いずれも平成26年4月1日時点

※平成25年度採用数は、新卒は平成25年4月1日時点。中途は年度内

(7) 従業員数の過不足（有効回答数 398 社）

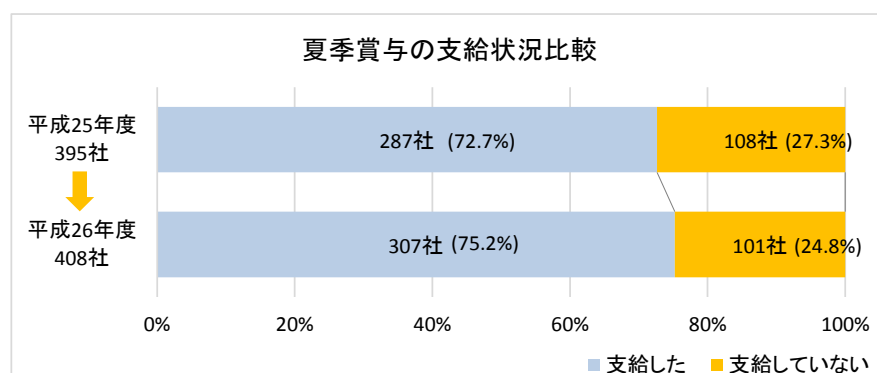


従業員の過不足の状況を聞いたところ、技術職・技能職において不足感を感じている企業が多い結果となった。技術職では、389 社中 278 社（71.5%）が「不足」と回答しており、技能職では、346 社中 234 社（67.6%）が「不足」と回答している。

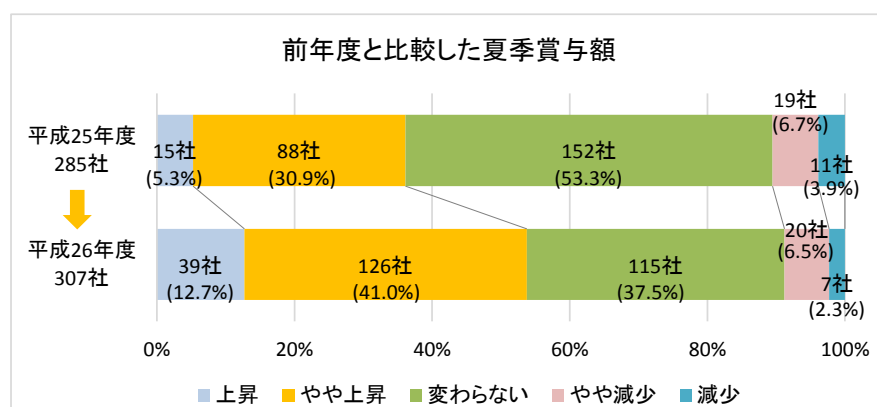
一方、営業職・事務職では、「ちょうどよい」が、80%前後を占めている。

技術職・技能職の高齢化が進み、企業における若年層の採用意欲が高まっているのに反して、入職者数が確保できず苦慮している状況がこの結果にも表れている。

(8) 従業員の夏季賞与



夏季賞与の支給状況を聞いたところ、307 社（75.2%）の企業が「支給した」と回答した。前年度の調査では 287 社（72.7%）が支給したと回答しており、2.5 ポイント増加している。

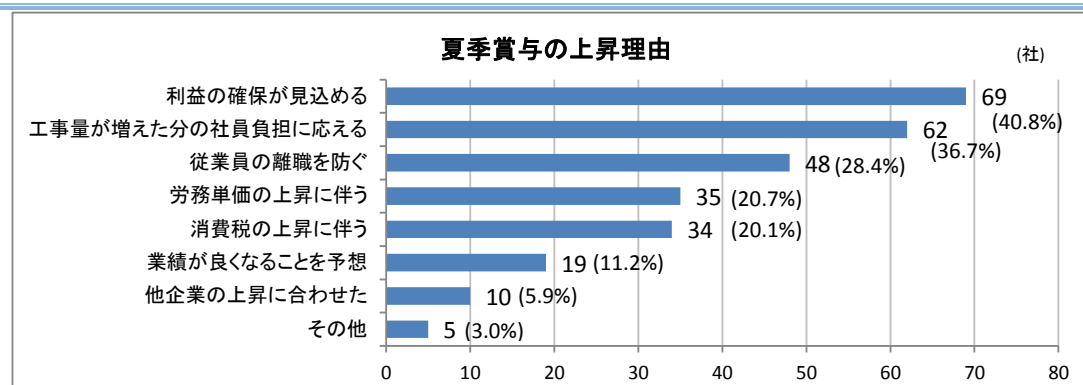


また、夏季賞与を「支給した」と回答した企業に、賞与額の前年度比較を聞いたところ、最も多かった回答は「やや上昇」で 126 社（41.0%）と 10.1 ポイント増加している。「上昇」と回答した企業も 39 社（12.7%）で 7.4 ポイント上昇した。「上昇」「やや上昇」を合わせると 53.7%で 17.5 ポイントの増加となる。

前年度（平成 25 年度）調査で最も回答が多かったのは「変わらない」の 53.3%であったが、今回の調査で「変わらない」は 115 社（37.5%）と 15.8 ポイント減少している。また、「減少」「やや減少」と回答した企業は、「減少」が 7 社（2.3%）で 1.6 ポイント減、「やや減少」が 20 社（6.5%）で 0.2 ポイント減となった。

賞与額については概ね増加傾向にあることが伺え、新たな経済対策として打ち出された大型補正や、景気が回復基調にあることなどが良い影響を与えているものと推測される。

(9) 夏季賞与が「上昇」「やや上昇」した理由（有効回答 169 社 回答 2 つまで）



※回答企業数に対する割合

夏季賞与について「上昇」「やや上昇」と回答した企業にその理由を聞いたところ、最も多かったのが、「利益の確保が見込める」で 69 社（40.8%）であった。次いで「工事量が増えた分の社員負担に応える」が 62 社（36.7%）となっており、工事利益率の改善や公共投資の増加が進んだことにより賞与の上昇につながったことが伺える結果となった。

3 番目に多かったのは「従業員の離職を防ぐ」で 48 社（28.4%）となっている。従前の賞与額では技術職・技能職が離職するかもしれないという危機感から、賞与を上昇させた企業が多いと推測される。賞与を含め賃金の向上は、担い手の確保・定着を進めるためにも重要であり、改正品確法にも盛り込まれたとおり工事における適正な利潤の確保と併せて処遇の改善を進め、離職の防止を図る必要があるといえる。

(10) 学生を対象としたインターンシップ等の受け入れ状況（有効回答数 329 社）

学生を対象としたインターンシップ等の受け入れ状況について聞いたところ、51 社の企業で計 120 人を受け入れており、1 社あたり平均して 2.4 人となる。また、複数の取組みを行っている企業は 7 社であった。

受け入れ状況	社数	受入数	1 社平均
受け入あり	51 社	120 人	2.4 人
【内訳】			
14 歳の挑戦	28 社	55 人	2.0 人
高校生のインターンシップ	23 社	53 人	2.3 人
大学生のインターンシップ	7 社	12 人	1.7 人
その他	1 社	2 人	2.0 人
受け入れなし	278 社		
計	329 社		

最も多かった取組みは中学生を対象とした「14 歳の挑戦」で、28 社に 55 名が参加している。僅差で、高校生のインターンシップに 23 社 53 名が参加している。大学生のインターンシップは 7 社 12 名と少ない。

また、自由記述で受け入れ時の事業内容を聞いたところ、14 歳の挑戦では「現場見学」を挙げる企業が多く、高校生では「測量体験」や「軽作業」が中心となっている。大学生では測量のほか「施工管理の体験」や「打合せの立会い」といった回答があった。

(11) 直近 1 年間の新卒者採用の取組み内容（複数回答数 178 社）

直近 1 年間で行った新卒者採用に向けた取組み内容と、その中で最も効果が高かった取組みを聞いたところ、取組み内容については 178 社から、最も効果が高かった取組みについては 110 社から回答があった。

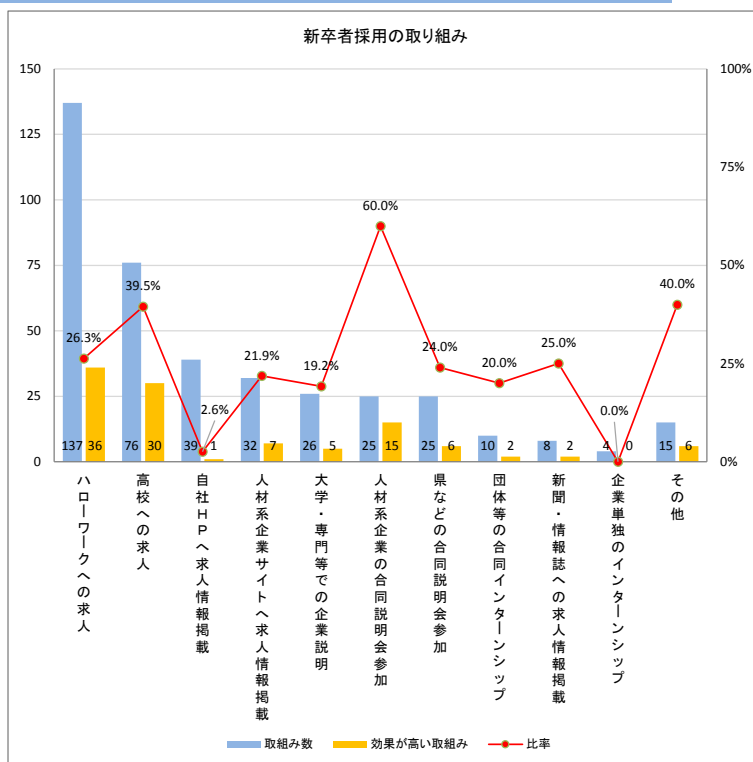
取組み件数と効果が良かったとする件数の比率で最も高かったのは「人材系企業の合同説明会参加」で、25 社中 15 社（60.0%）で効果が良かったと回答している。大学新卒者は、多種多様な企業が多数参加する合同企業説明会や企業セミナーを重視する傾向が強く、こうした場に建設企業が参加することで学生との接点が増え、採用等に繋がったのではないかと推測される。

他に効果が良かったと回答した割合が高かったのは「高校への求人」で、76 社中 30 社（39.5%）が効果が良かったと回答している。職業科のある高校では、進路指導担当者が就職を希望する生徒と企業のマッチングを行っているため、高校新卒を採用する場合は日頃から担当者との情報共有を行うことが重要だといえる。

取組み件数として最も多かったのは「ハローワークへの求人」で、137 社（76.9%）、この内、効果が良かったとする回答は 36 社（26.3%）となっている。前述のとおり、大学生等は合同企業説明会やセミナーを重要視しており、高校生の場合は学校への求人が多いため、ハローワークには新卒者が集まりにくいのが理由ではないかと考えられる。また、「自社HPへ求人情報を掲載」は 39 社と取組み数で 3 番目に多かったが、効果が高いと回答した企業は 1 社のみであった。

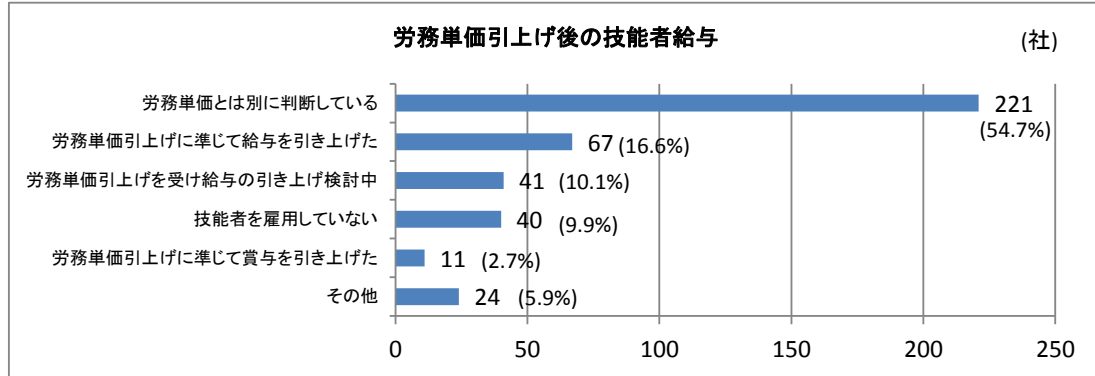
「その他」の取組み内容としては、「人からの紹介」「大学への求人」といった意見があった。

なお、最も効果が良かった取組みについて回答がなかった 68 社については、取組みが新卒者の採用等に結びつかなかったのではないかと推測される。



2. 公共工事設計労務単価の引上げについて

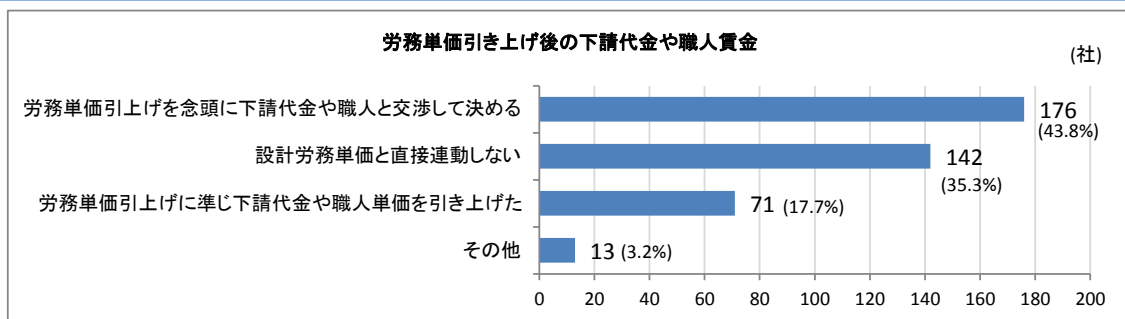
(1) 公共工事設計労務単価の引き上げ後の技能者の給与（有効回答数 404 社）



平成 26 年 2 月の公共工事設計労務単価引き上げ後の技能者の給与については、「労務単価と別に判断している」が 221 社（54.7%）と最も多くなっている。

一方、「労務単価引き上げに準じて給与を引き上げた」が 67 社（16.6%）、「労務単価引き上げを受け給与の引き上げ検討中」が 41 社（10.1%）で合わせて 26.7%と、給与が労務単価の引き上げに連動している企業もあることがわかる。また、給与ではなく賞与を引き上げた企業は 11 社（2.7%）であった。

(2) 公共工事設計労務単価の引き上げ後の下請代金や職人賃金（有効回答数 402 社）



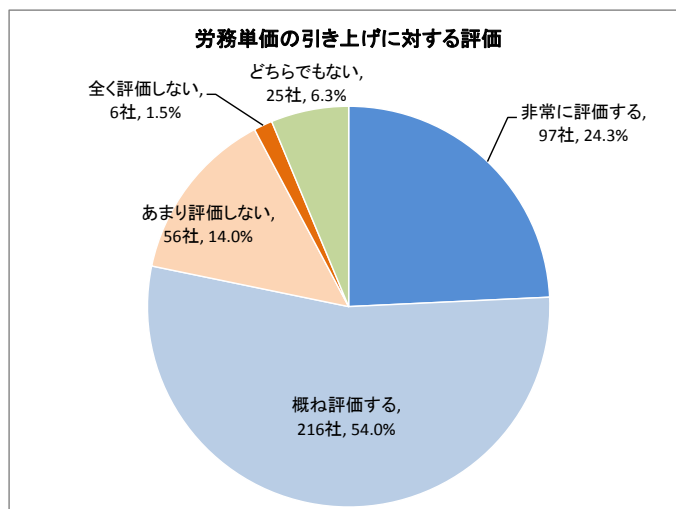
公共工事設計労務単価引き上げ後の下請代金や職人賃金についてきいたところ、「労務単価引き上げを念頭に下請代金や職人と交渉して決める」が最も多く 176 社（43.8%）となっている。3 番目に多かった「労務単価引き上げに準じ下請代金や職人単価を引き上げた」とした 71 社（17.7%）と合わせて 61.5%の企業が、下請契約に際し設計労務単価引き上げへの対応をしていることがわかる。

2 番目に多かった回答は「設計労務単価と直接連動しない」で、142 社（35.3%）だった。

（３）公共工事設計労務単価の引き上げについて（有効回答数 399 社）

平成 26 年 2 月の公共工事設計労務単価引き上げへの評価を聞いたところ、「非常に評価する」が 97 社（24.3%）、「概ね評価する」が 216 社（54.0%）であり、合わせて 78.3%の企業が設計労務単価の引き上げを評価している。

また、その評価理由を自由記述で聞いたところ、以下のような意見が寄せられた。



【評価の理由（記述意見）】

1. 非常に評価する

◆給与の上昇に繋がる

- 昇給やベースアップにつながる。
- 今後の従業員の給料や賞与に反映させたい。
- 今まで単価が下がる一方だったのが、引上げてもらえば、又やる気も出てくる。
- 今後の給料の引上げに繋がる。
- 建設産業従事者の世代交代には給与アップが絶対条件である。そのためには、大変評価できる。

◆雇用の増加に繋がる

- 下請業者の経営の安定や職人の雇用の安定、若者の入職が期待できる。
- 単価（月給）が良くなるので、業界に人が来やすくなる。
- 人手不足の解消に繋がる。
- 厳しい職業の割には今までの単価が低かった。もっと引上げて給与に反映されれば、建設業を目指す人が増えると思う。

◆労務単価が実態に追いついた

- 今までの公共工事設計が実情と一致していなかったが、追いついたという印象である。
- 今までの労務単価と実際の支払額がかけ離れていたことが少しでも改善された。
- 以前の労務単価に戻っただけだと思うが、上がって良かった。

◆さらなる引き上げが必要

- 土木業界は人件費（賃金）が安すぎる。平均年収 400 万以上は出してあげたい。
- 今までの安すぎた。
- 元々単価が低くなっていたところだったので良い。もっと上げてしかるべき。
- 評価するも、充分でないと考えます。

◆その他

- 工事設計単価が上がる。
- 労務単価が引上げに伴い、取引価格が上昇するため手元に残る金額が増加する。
- 設計労務単価の引き上げで少しでも直接工事費の比率が高くなるのは良いことだと思う。
- 業界の未来について必要なことだと思われるから。
- 建設業界の未来の継続の為、携わる人々が胸を張って新規就業者を指導出来る。

2. 概ね評価する

◆給与の上昇に繋がる

- 労務単価は供給と需要に連動するものであり、引上げは必要な措置。
- 建設業に従事する人の労務環境を整える意味で良いと判断する。
- 今後の従業員の収入増加にあてることが出来る。
- 賃金の上昇や下請の代金が上げられると期待している。

◆雇用の増加に繋がる

- 将来への展望が開けない為ここ数年は新規採用を控えていたが、労務単価の引上げにより、一筋の光がみえたようである。
- 若い人が集まりにくい為、少しでも単価が上がることはよい。
- 若い職人さんの確保に有効。
- 若い労働者確保のために良い。
- 若い世代が建設業から離れている実態に少しでも歯止めがかかると期待。

◆さらなる引き上げが必要

- 当社基準では公共工事労務費（諸経費別）と実質支払い賃金を比較すると設計労務費より高く支払っているため、さらに引上げを望む。
- 概ね評価するが、まだ実際と差がある。スライドをもっとタイムリーに行ってほしい。
- 引上げについては評価しているが、まだ実体の支払いに追いついていない。
- 設計労務単価が引き上げられても実態に追いついていない。
- 引上げは喜ばしいが、まだまだ実状にともなった金額とは思えない。
- 引上げは評価しますが、率が低すぎる。
- まだまだ労務単価が低いと思う。
- これまで労務単価が下がり続けていたので、より一層の引上げが必要。
- 平成 26 年度の普通作業員は 15100 円/日で、ピーク時（平成 10 年）のマイナス 20%である。賃金水準や労働環境を改善し若年層の入職を増すためさらに単価の引き上げが必要。
- 労務単価の引上げが実施されたが業界平均的単価よりまだ低い。
- 元々下げすぎだったと思う。
- まだ、引き上げ額が不足している。
- 引き上げは評価するが、実状に追いついていない。
- 引き上げは評価するが建設業従事者に十分な賃金を支払える域にまだ達していない。更なる引き上げを望む。

◆その他

- 発注者に対し、明確な引上げ提示が出来る。
- 下請が多く利益率がほぼ変わらない。
- 健全な受注と建設業の発展に大切なことだと思う。
- 労務単価が上がり給与も上がりました。ただ、利益が出ないのは以前と同じ、歩掛りを見直さないと利益が出ません。
- 労務単価の引き上げは評価しているが、歩掛りの人工がかなり厳しいと感じる。
- 元請工事の利益率が低い中、労務単価の引上げは助かる。
- 建設労働者の生活が成り立つようになってほしい。
- 労務費単価の引上げに伴い材料等（生コン・2次製品など）の値上げが激しく、工事材料単価より高くなっている。
- 工事の施工に当たり、少し余裕が出来たように思う。
- 従来単価が低いため、下請取引先が見つからず苦慮した。
- 引上げは当然必要と思われる。
- 建設業の仕事が見直されてよい。
- 引き上げても人手が不足している。

- ☐ 下請の急激な高騰の対応に苦慮している。
- ☐ 物価高や人手不足の為、原価が高くなり、収益が減っている。
- ☐ 現在の景気に反映している。
- ☐ 建設業という産業を成り立たせることができる。

3. あまり評価しない

◆さらなる引き上げが必要

- ☐ これ位の引上げでは、他業種から転職する人はいないと思う。
- ☐ 実態の単価の方が公共工事設計労務単価より高い。
- ☐ もっと労務単価は上がっている。
- ☐ 引上げが十分とは言えない。
- ☐ 労務単価の引上げ以上に下請単価が上がっている。
- ☐ 交通誘導員等引上げ率以上に単価が上がっている。
- ☐ 引上げは評価するがまだまだ他業種に比べ低水準である。
- ☐ 従業員の年間給与には足りない。
- ☐ 下請企業の労務単価がさらに上がってきている。
- ☐ 消費税増額になっている分、もう少し引き上げてもいいのではないか。

◆その他

- ☐ 労務単価が下請金額に反映されていない。
- ☐ 仕入の材料、油、専門職などの単価も引上げされ、追いかけてこで給料になかなか反映されませんでした。
- ☐ 対応が遅いし、他の材料費も含めもう少し柔軟に対応して欲しい。
- ☐ 今のところ、結果がはっきり見えてこない。
- ☐ 材料費の高騰への対応が不足。
- ☐ 引上げ以上に、資材・骨材等が値上がりしている。
- ☐ 労務単価の調査が年間比率でなく繁忙期の調査のため。
- ☐ 新聞等では言われているような景気の上昇は少なくともこちらの地域では見えてこない。

4. 全く評価しない

- ☐ あまり引き上げになっているとは思わない。
- ☐ 実勢価格はもっと高い。

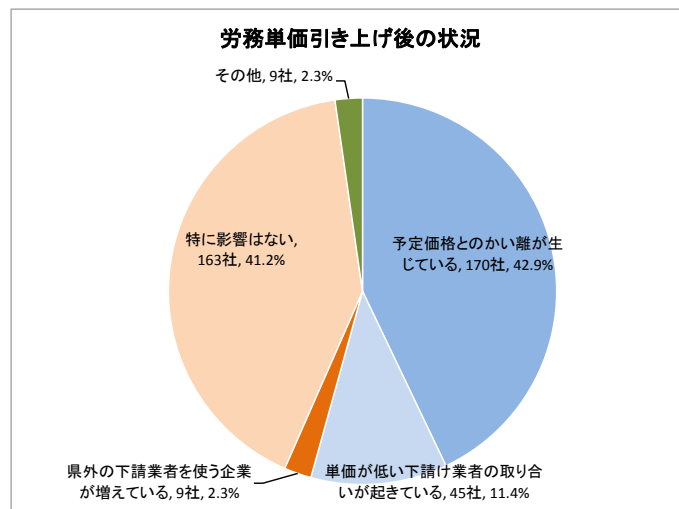
5. どちらでもない

- ☐ 実際の労務単価とあっていない。
- ☐ 設計労務単価と実価格にまだ差がある。

（４）公共工事設計労務単価の引き上げ以降の状況（有効回答数 396 社）

設計労務単価の引き上げ以降の状況をきいたところ、最も多かった回答は「予定価格とのかい離が生じている」170 社（42.9%）であった。他に「単価が低い下請け企業の取り合いが起きている」と回答した企業が 45 社（11.4%）、「県外の下請け業者を使う企業が増えている」が 9 社（2.3%）で、合わせて 56.6%の企業が何らかの影響が起きていると回答している。

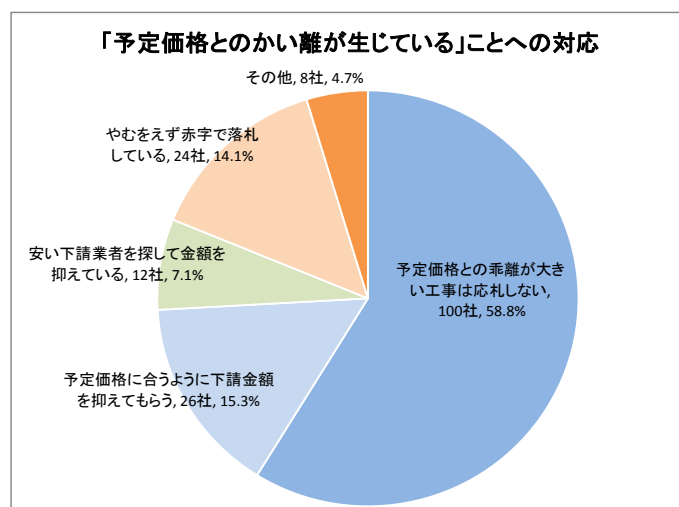
「特に影響はない」とする回答は、163 社（41.2%）で 2 番目に多かった。



（５）「予定価格とのかい離が生じている」ことへの対応（有効回答数 170 社）

前設問で「予定価格とのかい離が生じている」と回答した企業 170 社にその対応を聞いたところ、最も多い回答は「乖離が大きい工事は応札しない」100 社（59.2%）であった。次いで「予定価格に合うように下請金額を抑えてもらう」が 26 社

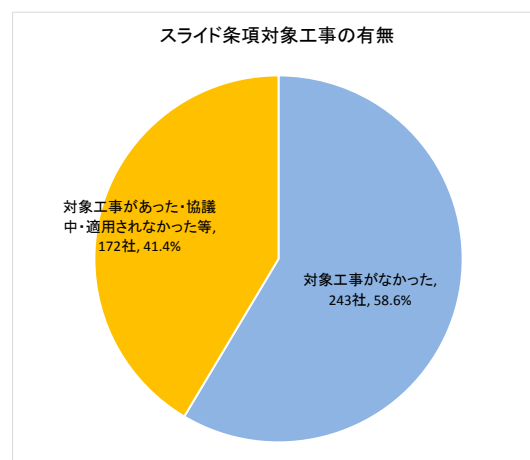
（15.3%）となっている。3 番目に多かったのは、「やむをえず赤字で落札している」で、26 社（14.1%）だった。



(6) スライド条項の対象工事の有無（有効回答数 415 社）

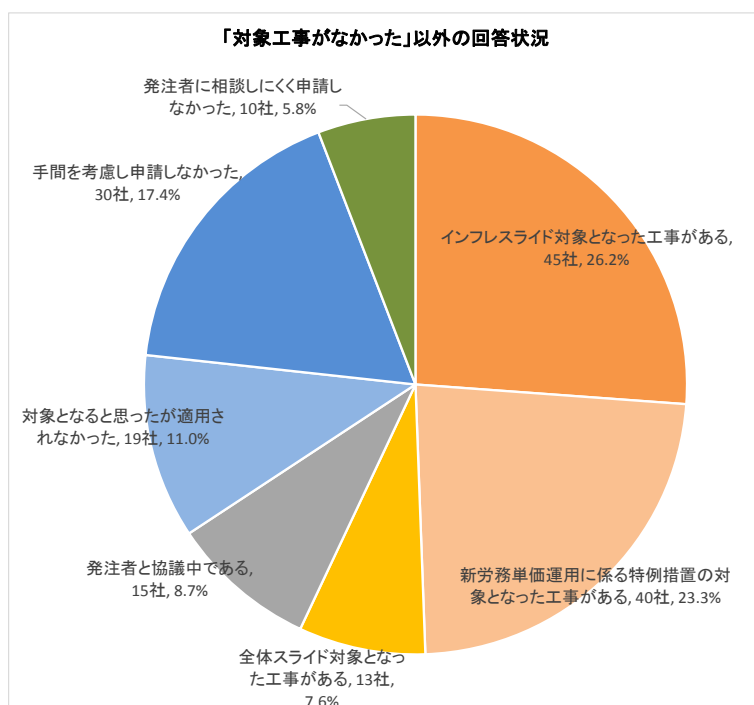
スライド条項の対象工事について聞いたところ、「対象工事がなかった」が 243 社（58.6%）と最も多かった。

「対象工事があった」、「協議中である」、「適用されなかった」、「申請しなかった」などの回答は 172 社で 41.4%であった。



「対象工事がなかった」以外の回答 172 社についてその内訳をみると、「インフレスライド対象工事がある」が 45 社（26.2%）、「新労務単価の特例措置の対象工事がある」が 40 社（23.3%）、「全体スライド対象工事となった工事がある」が 13 社（7.6%）で、合わせて 98 社がスライド条項等の対象になったと回答している。

一方、「手間を考慮し申請しなかった」が 30 社（17.4%）、「発注者に相談しにくく申請しなかった」は 10 社（5.8%）と、合わせて 40 社（23.2%）の企業が、スライド条項の対象となると考えながらも申請しなかったと回答している。

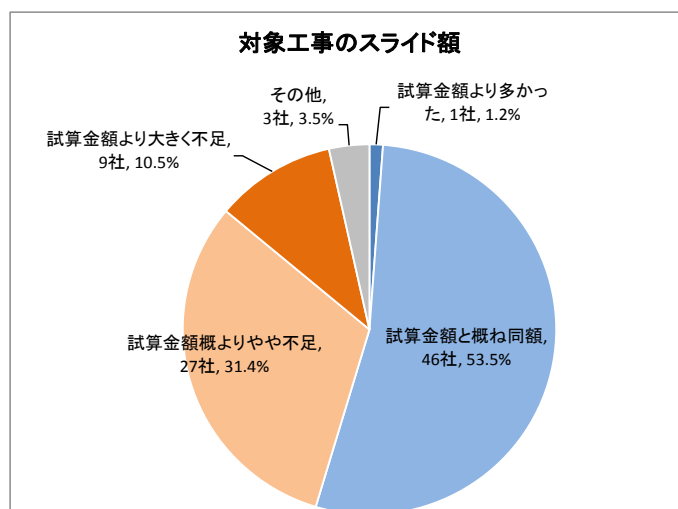


本来の工事にかかる書類作成の負担が大きい中で、さらにスライド条項申請の手間をかけることとスライド条項等で追加となる金額とを天秤にかけて申請しないという判断をしたと推測される。スライド条項の申請手続きや書類に関して、さらなる簡素化が必要だと考えられる。

(7) スライド条項等の対象工事のスライド額（有効回答数 86 社）

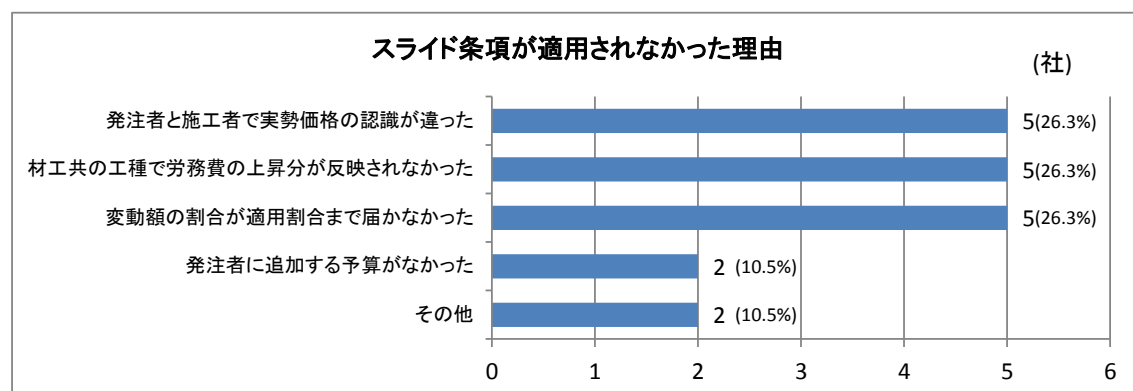
前設問で「インフレスライド対象となった工事がある」、「全体スライド対象となった工事がある」、「新労務単価運用に係る特例措置の対象となった工事がある」と回答した企業 98 社に対し、適用されたスライド額について聞いたところ、86 社から回答があった。

最も多かった回答は「試算金額と概ね同額」の 46 社（53.5%）であった。



また、「試算金額よりやや不足」は 27 社（31.4%）、「試算金額より大きく不足」は 9 社（10.5%）で、適用額が試算金額を下回ったと回答した企業は計 36 社（41.9%）となっている。

(8) スライド条項等が適用されなかった理由（有効回答数 19 社）



また、(6)で「対象となると思ったが適用されなかった」と回答した企業に、適用されなかった理由を聞いたところ、「発注者と施工者で実勢価格の認識が違った」、「材工共の工種で労務費の上昇分が反映されなかった」、「変動額が適用割合まで届かなかった」がそれぞれ 5 社（26.3%）であった。

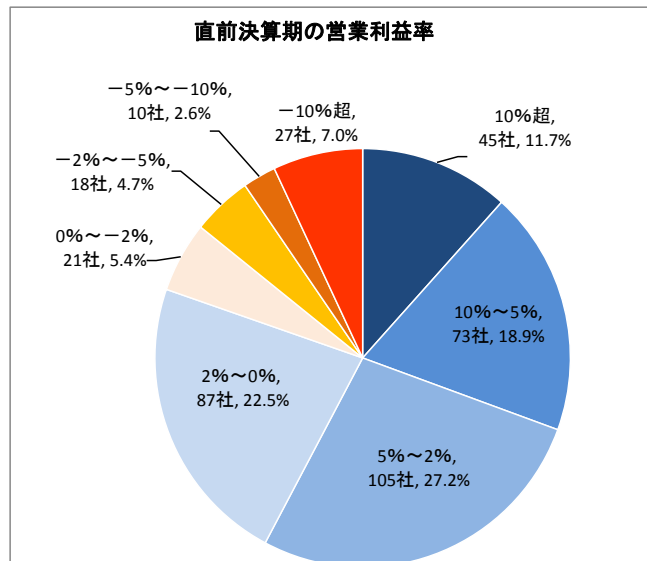
3. 経営状況について

(1) 直前決算の営業利益率（有効回答数 386 社）

直前決算期の営業利益率を見ると、「5%～2%」が 105 社 (27.2%) と最も多く、次いで「2%～0%」が 87 社 (22.5%) となり、合わせて 49.7% の企業が「営業利益率 0%～5%」の範囲にある。

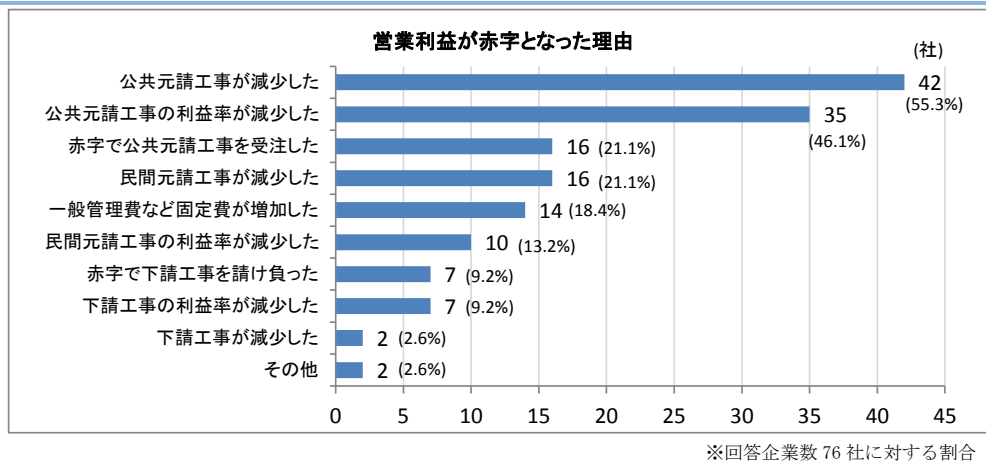
また、営業利益率「5%～10%」の企業は 73 社 (18.9%)、「10%超」の企業は 45 社 (11.7%) となり、合計すると営業黒字の企業は 310 社 (80.3%) となる。

一方、営業赤字では、「-10%超」が 27 社 (7.0%)、「0%～-2%」が 21 社 (5.4%)、「-2%～-5%」が 18 社 (4.7%) と続いており、営業赤字と回答した企業は合わせて 76 社 (19.7%) であった。



営業利益率	企業数	構成比
10%超	45	11.7%
10% ～ 5%	73	18.9%
5% ～ 2%	105	27.2%
2% ～ 0%	87	22.5%
0% ～ -2%	21	5.4%
-2% ～ -5%	18	4.7%
-5% ～ -10%	10	2.6%
-10%超	27	7.0%
計	386 社	100.0%

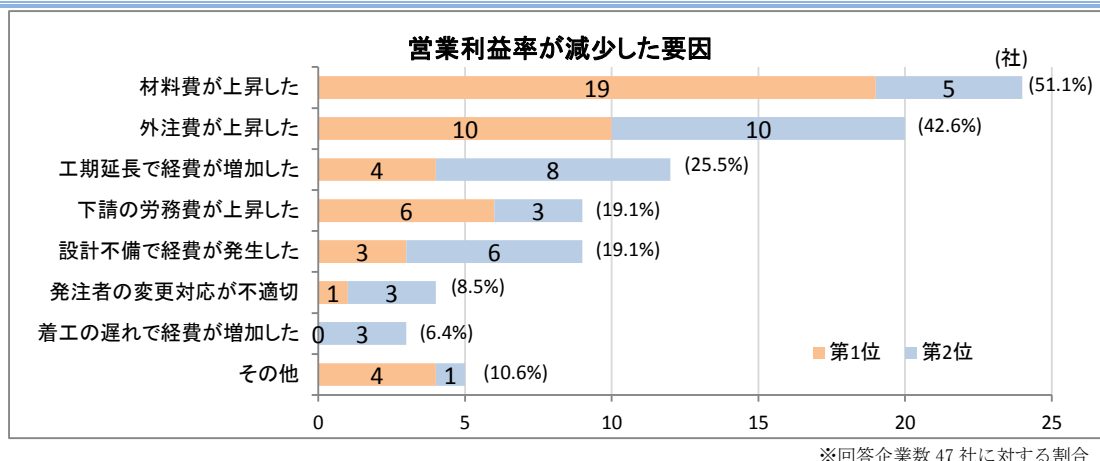
(2) 営業利益が赤字となった理由（有効回答数 76 社 回答 2 つ）



営業利益がマイナスと回答した企業 76 社にその理由を聞いたところ、「公共元請工事が減少した」が 42 社 (55.3%)、次いで「公共元請工事の利益率が減少した」が 35 社 (46.1%) となっている。

他には、「赤字で公共元請工事を受注した」「民間元請工事が減少した」がそれぞれ 16 社 (21.1%)、「一般管理費など固定費が増加した」が 14 社 (18.4%)、民間元請工事の利益率が減少した」が 10 社 (13.2%) と続いている。

(3) 営業利益率が減少した要因（有効回答数 47 社 回答 2 つまで）



前設問の赤字要因で、「公共元請工事の利益率が減少した」「民間元請工事の利益率が減少した」「下請け工事の利益率が減少した」と回答した 52 社に、利益率が減少した要因を影響が大きい順に 2 つまで聞いたところ、47 社から回答があった。

1 位、2 位を合計して最も回答が多かったのは「材料費が上昇した」24 社（51.1%）、次いで「外注費が上昇した」が 20 社（42.6%）、「工事延長で経費が増加した」が 12 社（25.5%）と続いている。

(4) 発注者別の赤字工事状況（有効回答数 264 社）

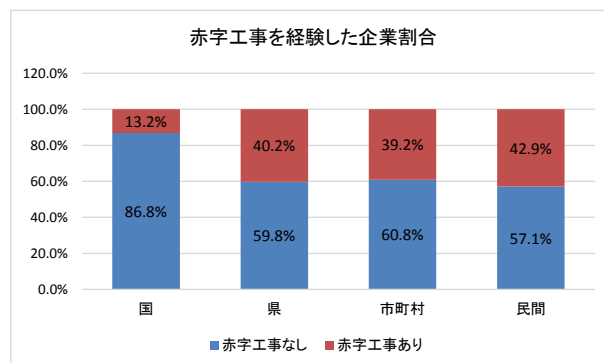
赤字工事割合	国		県		市町村		民間	
赤字工事なし（0%）	125 社	86.8%	144 社	59.8%	149 社	60.8%	116 社	57.1%
0%超 10%未満	9 社	6.3%	14 社	5.8%	21 社	8.6%	34 社	16.7%
10%以上 30%未満	3 社	2.1%	40 社	16.6%	40 社	16.3%	34 社	16.7%
30%以上 50%未満	2 社	1.4%	15 社	6.2%	13 社	5.3%	8 社	3.9%
50%以上 80%未満	0 社	0.0%	17 社	7.1%	9 社	3.7%	7 社	3.4%
80%以上 100%未満	0 社	0.0%	0 社	0.0%	4 社	1.6%	0 社	0.0%
100%	5 社	3.5%	11 社	4.6%	9 社	3.7%	4 社	2.0%
計	144 社	100.0%	241 社	100.0%	245 社	100.0%	203 社	100.0%

※発注区分内での割合

金額 500 万円以上の元請工事について発注者別の赤字件数の割合を聞いたところ、いずれの発注者においても「赤字工事無し（0%）」が最も多かった。

次いで多かったのは、国発注工事では「0%超 10%未満」9 社（6.3%）、県発注工事では「10%以上 30%未満」40 社（16.6%）、市町村発注工事では「10%以上 30%未満」40 社（16.3%）、民間では「0%超 10%未満」と「10%以上 30%未満」が同数で 34 社（16.7%）となっている。

発注者ごとに赤字工事の有無を企業ベースでみると、赤字工事なしでは「国」が 86.8%と高く、「県」「市町村」「民間」はいずれも 60%前後だった。40%前後の企業は県・市町村・民間の工事で赤字工事を経験したことがあるという結果になる。

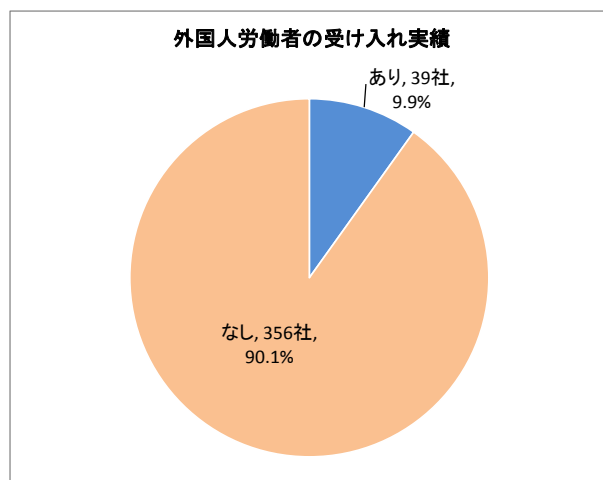


4. 外国人労働者の活用について

(1) これまでの外国人労働者（研修生）の受け入れの有無（有効回答数 395 社）

外国人労働者の受け入れ実績について聞いたところ、「ある」とする企業は 39 社（9.9%）「なし」とする企業 356 社（90.1%）となっている。

建設業界の人手不足対策のひとつとして政府が外国人労働者の活用を検討しているが、実際に受け入れたことがある企業は少ないことがわかる。



また、受け入れ実績がある企業に対し、受け入れた外国人労働者の国籍を聞いたところ、「中国」が 24 社（61.5%）で最も多かった。次いで、「ブラジル」が 9 社（23.1%）となる。

受け入れ人数についても

「中国」が 160 人（48.6%）で最も多い。次いで多いのは「ネパール」の 140 人（42.6%）であるが、ネパール支店を持つ企業 1 社でそのほとんど（136 名）を受け入れている。

また、平均受け入れ期間では、韓国の 4.5 年が最も長く、ネパール 4.4 年、中国 3.0 年と続く。全体での平均受入期間は、3.5 年であった。

国籍	企業数		人数		平均 期間
中国	24 社	61.5%	160 人	48.6%	3.0
ブラジル	9 社	23.1%	15 人	4.6%	2.4
ベトナム	3 社	7.7%	7 人	2.1%	2.3
ネパール	3 社	7.7%	140 人	42.6%	4.4
韓国	2 社	5.1%	2 人	0.6%	4.5
インドネシア	1 社	2.6%	4 人	1.2%	—
アメリカ	1 社	2.6%	1 人	0.3%	—
合計	39 社	—	329 人	100.0%	3.5

※複数国から受け入れている企業もあるため、企業数の合計は一致しない。
※企業数の割合は、受入企業 39 社に対する割合。

(2) 外国人労働者1名の年間平均人件費

外国人労働者を受け入れたことがあると回答した企業39社に、外国人労働者1名の年間平均人件費(※仲介手数料等の諸経費も含む)を聞いたところ、26社から回答があった。

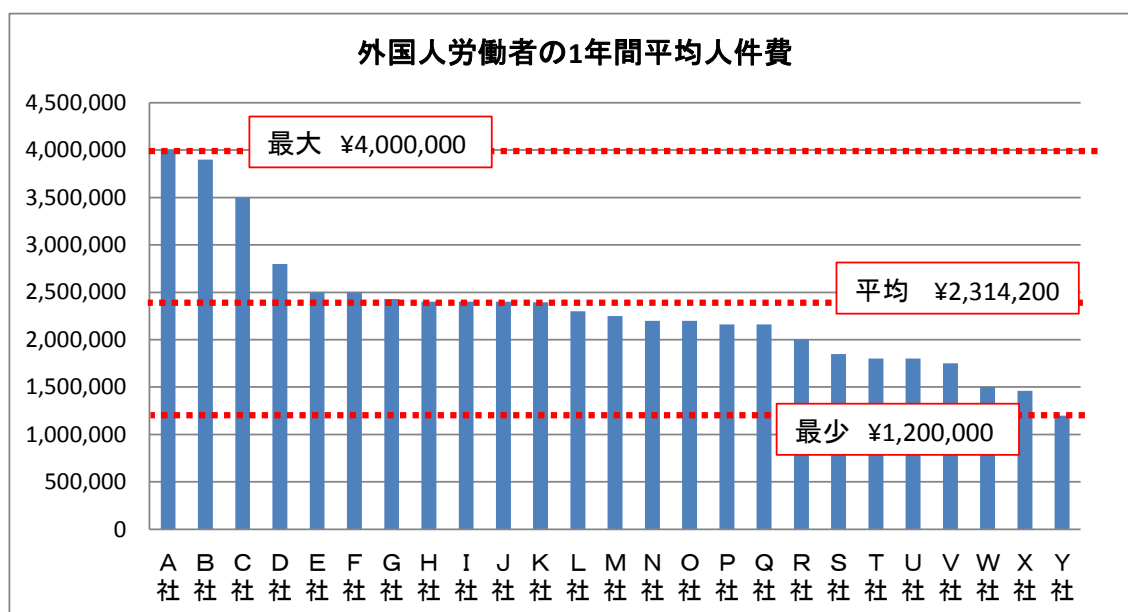
回答があった平均人件費のうち、最少では年1,200,000円(月額100,000円)、最大では年4,000,000円(月額333,333円)と、金額の開きが大きかった。単純平均では年2,314,200円(月額192,850円)となる。

また、外国人労働者の年間平均人件費を回答した企業に、その人件費と高校新卒の人件費の比率を聞いたところ、16社から回答があり、最少では高校新卒に対し50.0%、最大では125.0%、単純平均では91.3%であった。

なお、厚労省が行った「平成26年賃金構造基本統計調査結果」における建設業の高卒初任給は164,900円(全国平均)で、ここに法定福利費(現金給与の13.3%※厚労省H23就労条件総合調査より算出)を計上すると186,831円となり、今回調査した外国人労働者の平均概算月額の192,850円と比較しても大きな開きはないといえる。

		外国人労働者・平均人件費額		高卒新採との比較(%)
		平均年間人件費(円)	概算月額(年額/12)	
回答数 26社	A社	4,000,000	333,333	125.0%
	B社	3,900,000	325,000	
	C社	3,500,000	291,667	
	D社	2,800,000	233,333	100.0%
	E社	2,500,000	208,333	100.0%
	F社	2,500,000	208,333	80.0%
	G社	2,430,000	202,500	
	H社	2,400,000	200,000	
	I社	2,400,000	200,000	125.0%
	J社	2,400,000	200,000	100.0%
	K社	2,395,000	199,583	98.0%
	L社	2,300,000	191,667	
	M社	2,250,000	187,500	100.0%
	N社	2,200,000	183,333	70.0%
	O社	2,200,000	183,333	
	P社	2,160,000	180,000	90.0%
	Q社	2,160,000	180,000	80.0%
	R社	2,000,000	166,667	100.0%
	S社	1,850,000	154,167	
	T社	1,800,000	150,000	
	U社	1,800,000	150,000	80.0%
	V社	1,750,000	145,833	
	W社	1,500,000	125,000	71.0%
	X社	1,460,000	121,667	
	Y社	1,200,000	100,000	50.0%
	Z社	他の従業員と同額		100.0%
平均		2,314,200	192,850	91.3%

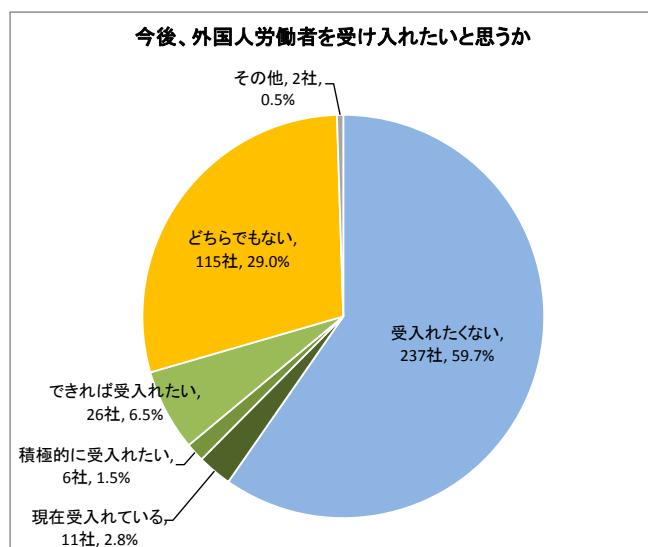
※月額は回答があった年額を基に計算



(3) 外国人労働者を受け入れたいと思うか（有効回答数 397 社）

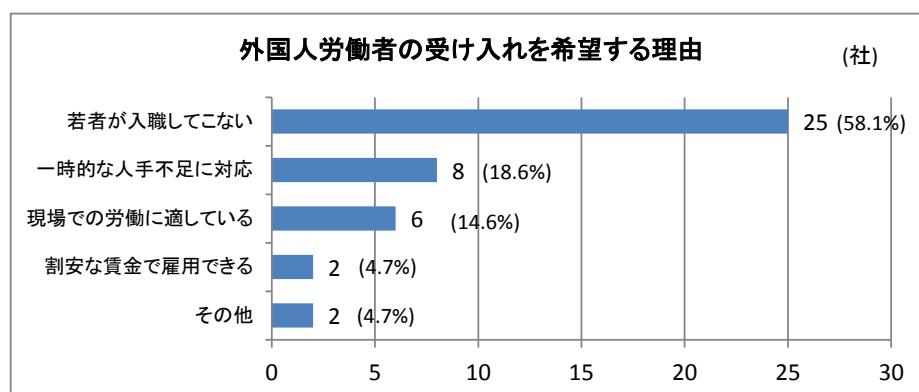
今後、外国人労働者を受け入れたいと思うかを聞いたところ、「受け入れたくない」と回答した企業が 237 社（59.7%）と最も多く、外国人労働者の受け入れについては消極的な企業が多かった。

受入に積極的な回答は、「現在受け入れている」11 社（2.8%）「積極的に受け入れたい」6 社（1.5%）、「できれば受け入れたい」26 社（6.5%）で、合わせて 43 社（10.8%）に留まっている



(4) 外国人労働者の受け入れを希望する理由（有効回答数 43 社）

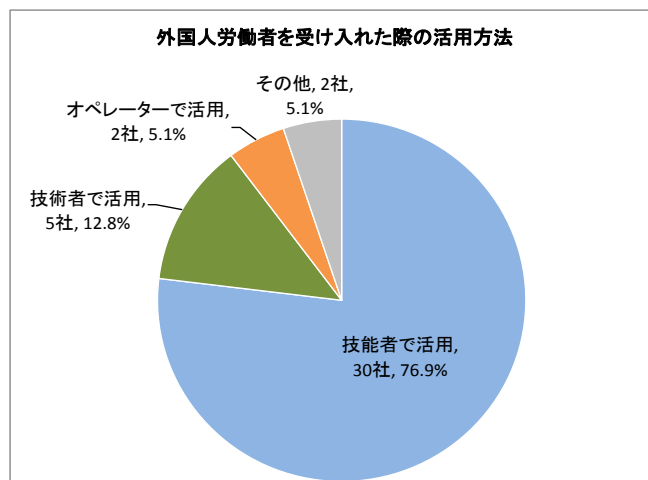
外国人労働者の受入に積極的な回答をした 43 社に対し、その理由を聞いたところ、「若者が入職してこない」が 25 社（58.1%）と最も多かった。若年層の採用に苦慮している状況が表れた結果だといえる。



(5) 外国人労働者の活用法（有効回答数 39 社）

同じく外国人労働者の受入に積極的な回答をした 43 社に対し、外国人労働者を受け入れた際の活用法を聞いたところ、「技能者で活用」が 30 社（76.9%）と最も多かった。

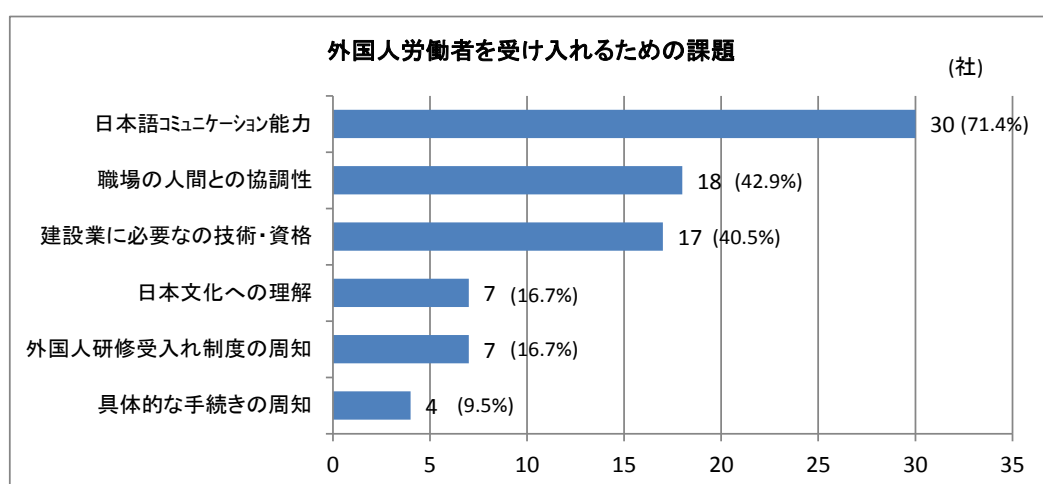
次いで、「技術者で活用」5 社（12.8%）、「オペレーターで活用」2 社（5.1%）となっている。



(6) 外国人労働者の受け入れの課題（有効回答数 43 社、回答 2 つ）

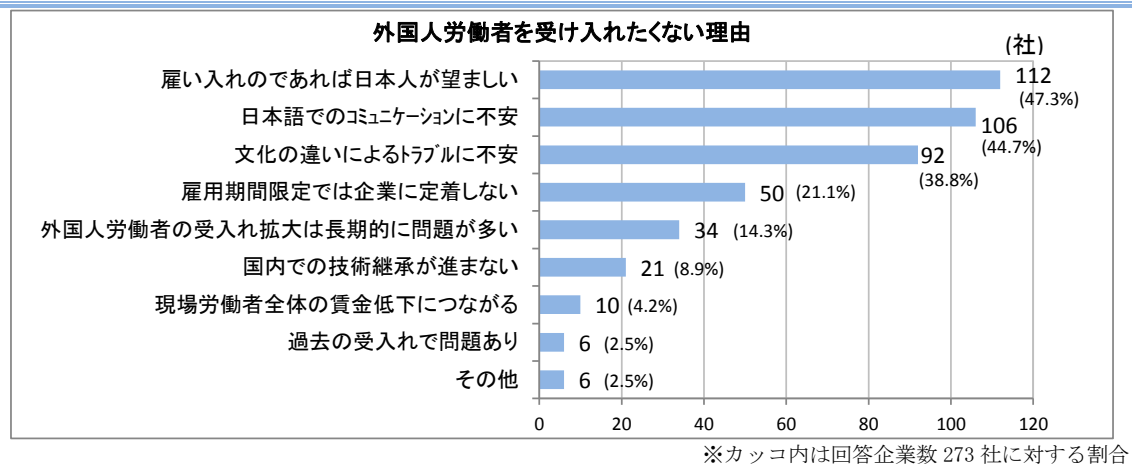
同じく外国人労働者の受入に積極的な回答をした 43 社に対し、外国人労働者を受け入れるための課題について聞いたところ、「日本語コミュニケーション能力」が 30 社（71.4%）と最も多かった。建設現場では様々な工程や作業があるため、指示や仕事内容がしっかり伝わらないことで品質の低下や事故などのトラブルが発生することを危惧する企業が多いといえる。

次いで、「職場の人間との協調性」18 社（42.9%）、「建設業に必要な技術・資格」17 社（40.5%）を課題として挙げる企業が多かった。



※カッコ内は回答企業数 43 社に対する割合

(7) 外国人労働者を「受け入れたくない」理由 (237 社 回答 2 つまで)



外国人労働者を受け入れないと回答した企業 237 社にその理由を聞いたところ、「雇い入れるのであれば日本人が望ましい」112 社 (47.3%) とする回答が最も多く、次いで「日本語でのコミュニケーションに不安」106 社 (44.7%)、「文化の違いによるトラブルに不安」92 社 (38.8%) と続いている。

他には、「雇用期間限定では企業に定着しない」50 社 (21.1%)、「外国人労働者の受入れ拡大は長期的に問題が多い」34 社 (14.3%)、「国内での技術継承が進まない」21 社 (8.9%)、「現場労働者全体の賃金低下につながる」10 社 (4.2%) といった回答があった。

(8) 外国人労働者の活用に関する意見

外国人労働者の活用に関して自由意見を求めたところ、次のような意見が寄せられた。

◆外国人労働者の活用に対し否定的

- 当社地域においては、26 年度 4～7 月にかけての公共工事の発注が例年に比べて格段に少なかった。この期間に工事を出してくれれば、日本人だけで十分対応可能だと考える。
- 日本人の若手担い手の育成と逆行すると考え、外国人労働者の活用には反対。
- 公共工事は日本国民のために行うものであり、納税の有無にかかわらず日本人で完了すべきものと考え。ましてや、労務賃金の低下につながる恐れもあり。また、移民政策を取った各国の失敗実例を目の当たりにしているが、我が国において外国人の活用はそれにつながる懸念があり、望ましくないと考え。
- 人員確保にせっぱ詰るようであれば外国人もやむなしと考えるが、基本は日本人を雇用すべきと考える。また、単に外国人という括りは少し乱暴である。国によって価値観や考え方も違うであろうし、真摯に学びたい研修生もいるであろうから、その見極めが大事だと思う。
- 出来るだけ日本人が望ましいと思っています。
- 建設業は危険な作業もありコミュニケーションに不安が残る。万が一の災害の場合の対応にも不安がある。
- 国民（特に若者）が働きたくない業種の上位にある状態で、イメージの改善も進まないうちに外国人を頼るようになれば、企業も業界も発展しない。

◆外国人労働者の活用に前向き

- 当社は海外での工事をスムーズに遂行するため、ネパール人技術者と労働者を分けて、国内でも海外でも通用する人材を育成していきたいと考えています。決して日本国内に定住させることを目的とはしておらず、環境の厳しい場所でも作業を行える人づくりをしていきたい。
- 専門業種（型枠工、鉄筋工）などで単純作業に関しては活用されても良いと思う。
- 外国人を有効に活用しないと今後の建設業は成り立たないと感じます。
- 宿舎や移動手段が確保できるのであれば有効な労働力になるのではないかと思います。
- 期間の3年を5年位で延長も考えてほしい。

◆外国人労働者の受け入れに対する不安

- 建設労働者の年齢が上がっている。若手の労働者、オペレーターが少なくなっているのに、外国人労働者に期待している。しかし、外国人とうまくコミュニケーションを取り仕事が出来ると言えば疑問である。
- 中国人労働者は行方不明になる事が日常的にあると聞いており、不法滞在が増えることは治安の不安を招くために受け入れない方が良く、国の施策として国民で出来るようにした方が良い。
- きちんと内容が伝わらないのに「解りました」と返事をする。作業効率の低下、労働災害の原因に繋がる。
- 技術職として採用したいが、資格が必要なため日本語の聴き取り書きがどこまでできるかという点に不安あり。
- 工具、道具類などで、自分の物ではない物は直ぐに紛失する。
- 言葉や教育に時間がかかる。

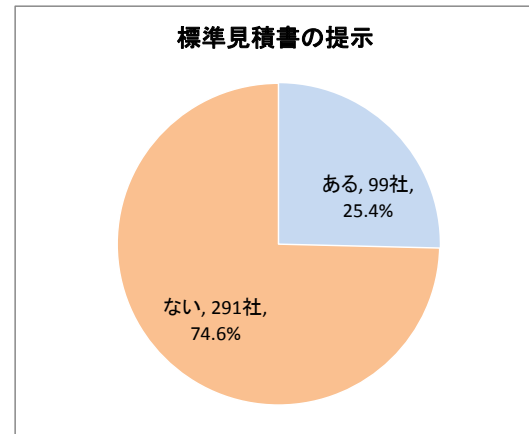
◆その他

- 現在の研修制度では研修の意味をなしていない。
最低賃金で労働力を確保しようとするだけで、研修を積ませて外国の発展に寄与しよう、あるいは自社の幹部に育てようという日本企業にとっても、また自国の発展に尽くしたいと願う外国人にとっても百害あって一利なしの制度である。
- 建設業では作業環境が常に変化し、安全指示等の日々の細かなコミュニケーションが必要のため、日本語の能力が必要。
- 外国人労働者を活用しても良いのですが、公共工事での活用は全く分からないので、教えてくださいたいです。

5. 標準見積書の活用状況について

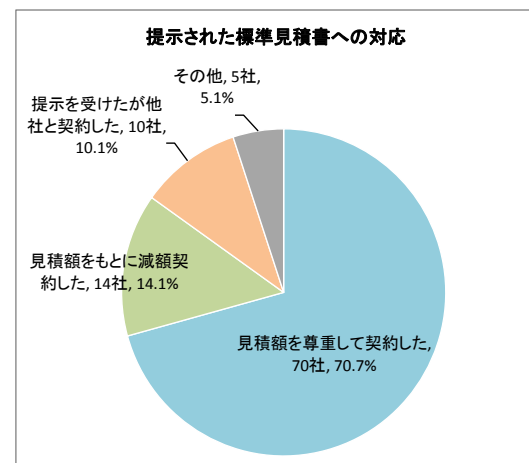
(1) 専門工事業者からの標準見積書の提示（有効回答数 390 社）

下請契約において、専門工事業者からの標準見積書の提示状況をみると、「ある」が 99 社（25.4%）、「ない」が 291 社（74.6%）となっており、標準見積書の提示については現時点でまだ普及しているとはいえない状況である。



(2) 提示された標準見積書への対応（有効回答数 99 社）

標準見積書の提示を受けたことがある企業 99 社にその対応を聞いたところ、「見積額を尊重して契約」が 70 社（70.7%）で最も多かった。次いで、「見積額をもとに減額契約した」が 14 社（14.1%）となっている。



(3) 標準見積書への意見

- 従来は見積内に法定福利費が含まれていたと思われる。標準見積書という言葉で、従来の見積書と上乗せしないように指導してほしい。
- 設計単価の方が低いので、早く対応してほしい。
- 末端の労働賃金向上に反映されないと意味がありません。
- 社会保険に加入するのは、企業として当然のことと考えていたので、改めて明記されても総額的には変わらないのでは？又、その下請業者がきちんと徴収して納付しているかまでは、わからないし、加入していない業者に対して、その分を減額することもできないので、意味が無いと思う。
- 専門業者が提出した標準見積金額が発注金額を超えている。標準見積が発注に反映されていないのではないか。
- 現実に浸透するまで時間が必要だと思う。
- 今までの価格と開きが大きい。

6. 若手技術者の入職・定着のための意見・要望など

◆広報イメージアップ関係

- 製造業とは全く違う、地球上にそのまま作る唯一無二の大きなものづくりをすることの楽しさをアピールしてほしい。
- 建設業のPRが必要。
- 建設業に興味を持つようなテレビ番組や報道をしてもらいたい。
- 建設業のイメージアップが色々な面で必要。設計価格のアップや、不適格業者に対しする排除を含んだ厳格な対応も必要ではないか。
- 公共事業及び建設業が健全な職種であることを周知させ、メディアや政争の具とならないようにすることが必要。
- 業界全体のイメージアップに取り組むべき。
- 大企業と中小企業では、人材確保についてまったく土俵が違うため、勝負にならないのは言うまでもないが、公共事業を各地域で支えているのは、そこに根付いた地域の企業であることをふまえ、「郷土愛＝その地域の建設業」といったような位置づけで学校教育に反映されることを望む。

◆給料・賃金の改善

- 給料アップが一番。そのためにも、少なくとも公共では必ず利益が出るような設計を組んで欲しい。
- 最後はやっぱり賃金。建設業に対する評価が低いのか他業種に比べ安い。毎年のボーナスや年収の平均が出るが自社の社員との差がありすぎる。
- 生涯年収を公務員の水準に近づける必要がある。
- 若手技術者が生活でき、結婚でき、意欲を持てるよう、十分な仕事があることが大切です。公務員以上の給料を支給できる環境になるような設計を発注者に要望します。
- 他業種並みの給料、賞与水準まで引き上げる。
- 外での作業が一般的で4Kと呼ばれる建設業に、他産業と同等程度の賃金では今後入職者は増えない。他業種よりも賃金水準を上げなければならない。そのためにも労務単価の引き上げだけでなく、現場管理費率（技術者給与を含む）の引き上げが必要。
- 日給月給ではなく安定した月給昇給、賞与の支給がある業界というイメージができれば、若手が興味を持ち就職を希望すると思います。
- 更なる労務単価の引上げが必要。
- 一刻も早く、単価の引上げと景気の回復をお願いします。

◆労働環境の改善

- 労働時間の短縮、労働賃金の向上等を考えないと、若手技術者は今後、益々減少すると思います。
- 工事施工のための書類や完成書類が多すぎ、負担が大きく皆やりたがらない。（日中は現場で時間外に書類作成する事が多い）書類を減らし、内容の過重をやめてほしい。
- 地元中小建設業者の多くは、土日・祝日をすべて休みと設定しているところが極端に少なく、技術者の残業も多い。若い人たちは、同じ給与であれば当然休日の多い業種を選択する。工期に間に合わなくなることが多いのを理由に、最初から休日を少なめに設定しているため休日が確保されない。
- 若手技術者の入職定着を向上させる為には現状の処遇面（給料、環境、将来性等）の大きな改善が重要だと思います。
- 3Kや5Kといったイメージが根強くあるらしい。そういうイメージの払拭努力と労働環境の改善が必要と考える。

◆発注の平準化

- 通年で平均的な公共事業の受注ができ、適切な利益が確保され、安定した経営ができる環境が必要。
- 安定して仕事が生産される事が入職促進につながる。
- 仕事量の安定、民間が少ない時に公共事業を出してほしい。
- 工事の平均化した受注機会と、単価（労務費等）の増額により定期的な給料等の増額がせめてできるだけ工事価格の増額をしてほしい。また、工事の適切な変更の対応をしてほしい。
- 年間を通じて安定して仕事ができるような体制づくり。技術・技能者を会社が率先して育てられる環境が必要。
- 受注の安定。一年を通して仕事があれば良い条件で雇用することが出来ますが、春はほとんど発注が無く、夏から秋にかけて多く発注され、せっかく若い人材を雇用しても余裕がなく長続きしませんでした。また、工期より早く完成した場合は速やかに検査し、次の現場に影響が出ないよう協力していただきたいです。

◆適正な利益の確保・予算の拡大

- 会社利益がしっかりと出るような工事発注があることが若手技術者の定着になによりつながると思います。
- 若手技術者を入れたくても、年1回程度の公共事業受注ではやっていけません。災害の少ない県なので工事もありなく、冬場の除雪と凍結剤散布でなんとか続けているが、先行きの希望は少ない。
- 材料単価を市場に合わせた金額で積算出来るようにしてほしい。

◆資格の取得

- どのようにしてやる気を持たせるかが必要だと思っています。やる気を持たせるには、資格を早く取らせるのが一番。資格を取らせるためのサポートも充実して欲しい。
- 建設関係の労働者が減少する一方で、技術検定のハードルは変わらないのは、若手労働者が技術者として資格を得ようとした時に、自信が失せるのではないかと？

◆その他

- 物作りの喜びや地域社会への貢献など夢のある仕事だと思いますので、若者に理解される業界になる様に努力したいと思っています。
- 魅力がある業界にするためのスマート化と、受注・利益の安定のための政策。国土交通省は表面的には変わったように見えるが、中身は昔と変わらず。スピードが遅い。変更金額を反映しない。書類が多い。時間外負担が多い。
- 若い人たちが建設業に対してどのように考えているか判らず、合同説明会などでも建設企業にはほとんど人が来ない状況です。せめて説明を聞きに来てさえくれば対処方法が判断できますが、来場すらないため対応方法が分からなくて困っています。
- 以前開催していた協会主催の合同入社説明ガイダンス等があれば助かります。
- アルバイトで生活ができ自分一人で生きていける。東京や都会に人口が集中しすぎです。
- 人材確保・育成に対し、5年間位の助成金制度を設けてほしい。

第Ⅲ章 アンケート調査のまとめ

1. 従業員と採用状況について

① 今回調査で回答した企業の主たる業種では、71.6%が「土木」で、次いで「建築」14.9%と、一式工事を請け負っている総合建設企業が全体の86.5%を占めている。

② 就業者の職種別割合においては、現場を監督する技術職が従業員の51.2%を占め、次いで多かったのは実作業を担う技能職で21.3%である。合計すると就業者の72.5%が建設現場に従事していることとなる。

③ 現場を担う技術職・技能職の年代構成をみると、両職種の総数5,185人に対し20歳代384人(7.4%)、19歳以下70人(1.4%)で30歳未満の世代は8.8%となり、これからの時代を担う若手世代が極端に少ないことがわかる。20歳代が少ない要因として、長期に渡った建設投資の低迷により、採用を抑制せざるを得ない企業が多かったからではないかと推測される。

一方で60歳代は1,093人(21.1%)となっており、今後、60歳以上の世代の退職が進む中で、若手世代の確保・育成を早急に進めなければ建設業界は危機的な状況となる。今後も工事の品質を確保し、地域の社会基盤を支え続けるためにも、若手世代の担い手を確保・育成することは急務であり、若手世代に入職を促す取り組みが必要だといえる。

④ 本県の技術職・技能職の離職率は、全国平均と比較しても高い傾向にある。若手世代の入職を促進する取り組みと併せて、賃金や労働時間の短縮など処遇面の改善も進めなければ定着には繋がらず、高い離職率の是正は困難と考えられる。

⑤ 平成27年4月までの採用を予定している企業は223社で58.4%であり、最近数年間の調査結果の中で最も高かった。このことから、企業の採用意欲は高まっているといえる。

この要因として、従業員の高齢化に伴う退職者の増加に備えた新規採用が考えられるほか、新たな経済対策や国土強靱化基本法の成立など、業界を取り巻く環境改善が進んでいることなどが考えられる。

⑥ 職種別の従業員の過不足については、技術職では71.4%、技能職では67.6%の企業が不足していると回答しており、両職種に対する不足感が著しく高かった。

これは、技術者・技能者の21.1%を60歳以上の世代が占め、一方で30歳未満の世代が8.8%と少なく、若年層の採用が十分に確保できていないことが原因だと考えられる。

- ⑦ 従業員への夏季賞与を支給した企業は 75.2%で、前年度より 2.5 ポイント上昇した。
また、賞与の支給額は、前年度と比べ「上昇」「やや上昇」とした企業が半数を超えており、企業の収益向上が伺える結果となった。
- ⑧ 企業の新卒者採用に向けた取り組みの中では、「人材系企業の合同説明会参加」に対し 25 社中 15 社（60.0%）で効果が高かったと回答している。合同企業説明会には卒業予定の大学生等が数多く参加しており、企業 P R や仕事内容などについて参加学生と直接対話できることが好結果に繋がったのではないかと推測される。「高校への求人」についても、76 社中 30 社（39.5%）が、効果が高かったと回答している。
- 一方、「自社 H P へ求人情報を掲載」は 39 社と取り組み数で 3 番目に多かったが、効果が高いと回答した企業は 1 社のみであった。
- 新卒者の採用に当たっては自社 H P での情報公開だけに留まらず、幅広い媒体を活用しながら、学校や学生と直接コミュニケーションをとる機会を増やすことで効果が高まると考えられる。

2. 公共工事設計労務単価引上げについて

- ① 公共工事の設計労務単価の引き上げについては、78.3%の企業が評価している。評価理由としては、「給与上昇に繋がる」「若者の就職が期待できる」とする意見があった。
- ② 一方で、公共工事設計労務単価の引き上げ以降、予定価格とのかい離が生じていると感じている企業は 42.9%を占めており、市場における労務や資機材の上昇が予定価格に迅速に反映していない状況が伺える。
- なお、予定価格とのかい離が生じていると回答した企業の 58.8%は、大きなかい離が生じている工事に応札しないと回答している。
- 各工事での適正な利益を実現するためにも、市場単価の速やかな予定価格への反映が望まれる。
- ③ 技能職の給与については、労務単価の引き上げとは別に判断している企業が 54.7%で、設計労務単価の引き上げと自社の技能職の給与が連動していない企業が多い。
- 設計労務単価は職種により一律に決まる金額で経験年数や技術力が考慮されていない。一方、それぞれの企業では、技能者の経験や実績なども考慮し、設計労務単価とは別に給与を決めているため、連動していないのではないかと考えられる。

3. 経営状況について

- ① 各企業の調査日直近の決算における営業利益率をみると、黒字の企業は 80.3%、赤字の企業は 19.7%であった。発注者別の赤字工事発生状況でも「赤字工事なし」と回答した割合が最も多く、それぞれの現場ではある程度の利益が確保できていると考えられる。しかし、5社に1社は営業赤字であり、今後、利益を確保し事業を継続するためにも、現場や経営体質を改善する取り組みを進めることも必要だといえる。
- ② 営業利益が赤字となった理由として「公共元請工事の減少」と「公共元請工事の利益率の減少」を挙げた企業が多く、建設企業にとって公共工事における適正な利潤の確保や、安定した公共事業の確保が重要であるといえる。
- ③ また、利益率が減少した要因としては、材料費や外注費の上昇を挙げる企業が多かった。設計労務単価と同様に市場価格を迅速に反映した予定価格の設定が望まれるほか、施工時期が集中し資機材等の供給が逼迫すれば当然単価は上昇するため、施工時期の平準化も併せて行うことも必要だといえる。

4. 外国人労働者の活用について

- ① 建設業界の人手不足対策のひとつとして政府が検討している外国人労働者の活用については、実際にこれまで外国人労働者を受け入れたことがある企業は 9.9%で 39 社に留まっている。今後については、「受け入れたくない」と回答した企業が 59.7%で 237 社と否定的にとらえる企業が多く、受け入れに前向きな企業は、現在受け入れている企業も含めて 10.8%に留まった。
- ② 外国人労働者を受け入れたいと考えている理由では、「若者が入職してこない」が 58.1%と最も多く、採用予定に対する充足率が低く従業員の確保に苦慮していることと、高齢化が進み人手が不足することが予測されることから、外国人労働者を受け入れようと考えているのではないかと推測される。なお、受け入れるための課題では、「日本語でのコミュニケーション能力」を挙げる企業が 71.4%で最も多い。
- ③ また、受け入れに否定的な理由としては、「雇い入れるなら日本人が望ましい」を挙げる企業が 47.3%で最も多かった。

このことから、企業側は日本人の若者の入職を求めているが、入職者の不足によりその需要が満たされていない状況が伺える。このため処遇改善や若者に対する建設業への理解促進を図るなどしてイメージアップを行い、入職希望者を増やす取り組みを行っていくことが必要であると考えられる。

