

令和6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7年3月



一般社団法人 富山県建設業協会

目 次

第Ⅰ章 建設業の雇用実態と経営状況に関する調査結果	1
1. 調査の概要.....	1
2. 雇用関係について.....	4
3. 給与・賞与、賃上げ等について.....	15
4. 休日数・休日制度、働き方改革への対応について.....	18
5. 建設DX、クラウドサービス等の活用状況.....	27
6. 経営状況について.....	28
7. 経営環境の見通しについて.....	32
8. 発注者の対応について.....	33
9. 今後の建設業の在り方について(自由回答).....	35
第Ⅱ章 調査のまとめ	37
総 括	40

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：513 社
回答数：374 社（回答率：72.9%）

(3) 調査の実施期間

令和6年9月9日～令和6年10月31日

(4) 調査の項目

- ① 対象企業の概要
- ② 雇用関係について
- ③ 給与・賞与、賃上げ等について
- ④ 休日数・休日制度、働き方改革への対応について
- ⑤ 建設DX、クラウドサービス等の活用状況
- 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。

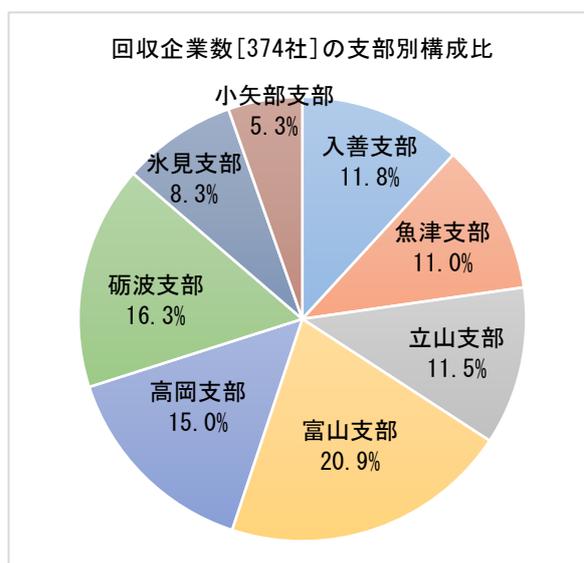
(5) 調査の方法

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、513社に配布し、374社から回答を受けた。回答率は72.9%である。支部別の回答状況は以下の通りである。

支部名	回収企業	支部会員数	回収率
入善支部	44社	61社	72.1%
魚津支部	41社	49社	83.7%
立山支部	43社	54社	79.6%
富山支部	78社	124社	62.9%
高岡支部	56社	94社	59.6%
砺波支部	61社	76社	80.3%
氷見支部	31社	31社	100.0%
小矢部支部	20社	24社	83.3%
合計	374社	513社	72.9%



(7) 対象企業の概要

ア 主な業種

「主たる業種」については、「土木」273社(73.0%)が最も多く、次いで「建築」45社(12.0%)、「舗装」18社(4.8%)、「とび土工」15社(4.0%)と続いている。

「従たる業種」については、「とび土工」154社(44.3%)が最も多く、次いで「土木」79社(22.7%)、「建築」55社(15.8%)と続いている。

なお、「その他」の具体的な業種は、電気、電気通信、塗装、機械器具設置、解体等であった。

業種	主たる業種		従たる業種	
土木	273社	73.0%	79社	22.7%
建築	45社	12.0%	55社	15.8%
舗装	18社	4.8%	18社	5.2%
とび土工	15社	4.0%	154社	44.3%
管工事	9社	2.4%	14社	4.0%
造園	4社	1.1%	0社	0.0%
その他	10社	2.7%	28社	8.0%
合計	374社	100.0%	348社	100.0%

イ 直近の完成工事高

大手企業5社を除いた完成工事高については、「1億円以上3億円未満」109社(29.5%)が最も多く、次いで「1億円未満」97社(26.3%)、「3億円以上5億円未満」57社(15.4%)、「10億円以上30億円未満」53社(14.4%)と続いている。完成工事高3億円未満の企業が全体の55.8%を占めている。

完成工事高	社数	構成比
1億円未満	97社	26.3%
1億円以上 3億円未満	109社	29.5%
3億円以上 5億円未満	57社	15.4%
5億円以上 10億円未満	40社	10.8%
10億円以上 30億円未満	53社	14.4%
30億円以上 50億円未満	8社	2.2%
50億円以上	5社	1.4%
合計	369社	100.0%

ウ 業種別の受注動向

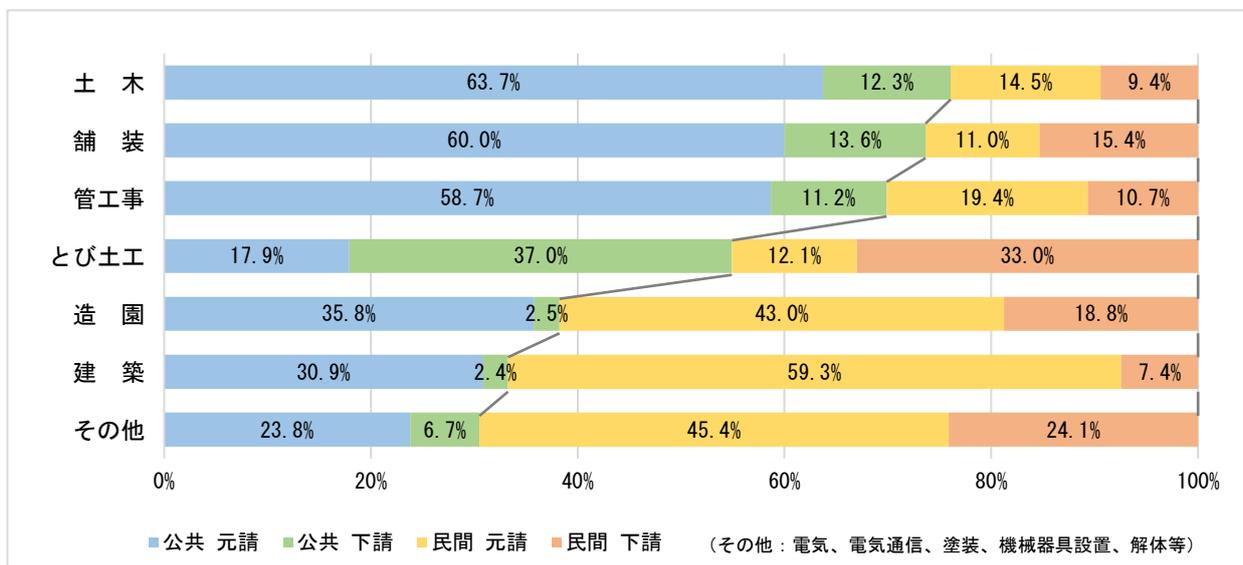
主たる業種別の平均完成工事高を見ると、「建築」19.9億円が最も大きく、次いで「その他」9.8億円と続いている。企業数が最も多い「土木」は4.5億円となっている。

業種	企業数	平均完工高	公共		民間	
			元請	下請	元請	下請
土木	269社	453百万円	63.7%	12.3%	14.5%	9.4%
建築	45社	1,992百万円	30.9%	2.4%	59.3%	7.4%
舗装	17社	414百万円	60.0%	13.6%	11.0%	15.4%
とび土工	14社	248百万円	17.9%	37.0%	12.1%	33.0%
管工事	9社	351百万円	58.7%	11.2%	19.4%	10.7%
造園	4社	52百万円	35.8%	2.5%	43.0%	18.8%
その他	10社	989百万円	23.8%	6.7%	45.4%	24.1%
合計	368社	640百万円	56.3%	11.8%	21.0%	10.9%

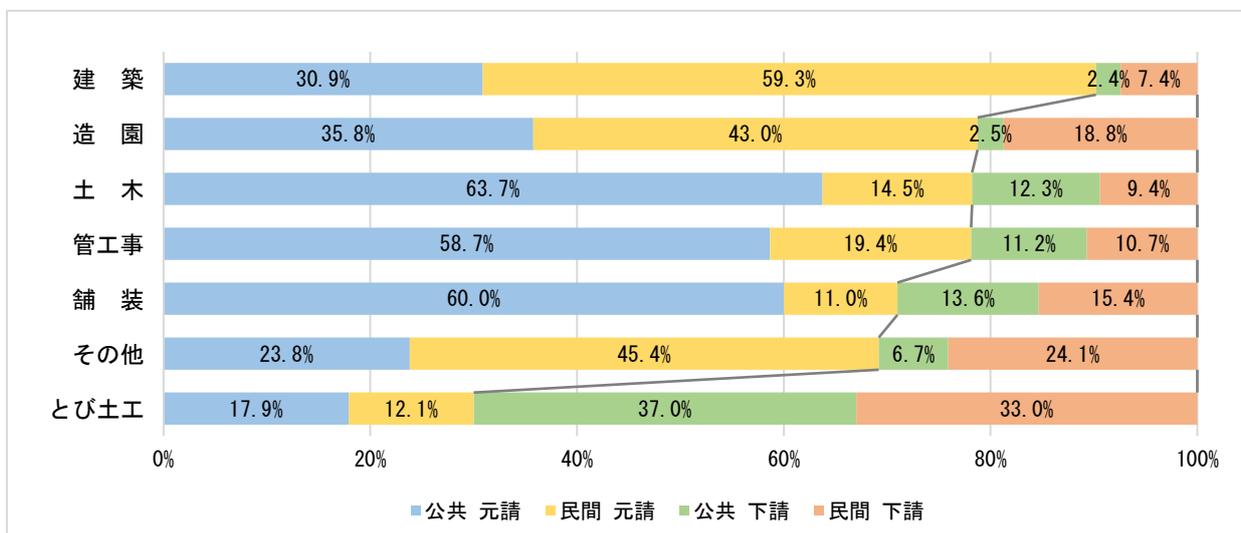
(その他：電気、電気通信、塗装、機械器具設置、解体等)

公共工事と民間工事の比率を見ると、元請・下請を合わせた公共工

事の比率は、「土木」76.0%が最も高く、次いで「舗装」73.6%、「管工事」69.9%と続いている。一方、元請・下請を合わせた民間工事の比率は、「その他」69.5%が最も高く、次いで「建築」66.7%、「造園」61.8%と続いている。



また、元請・下請の比率を見ると、公共・民間を合わせた元請の割合は、「建築」90.2%が最も高く、次いで「造園」78.8%、「土木」78.2%と続いている。一方、公共・民間を合わせた下請の割合は「とび土工」70.0%が最も高く、次いで「その他」30.8%、「舗装」29.0%と続いている。



2. 雇用関係について

(1) 就業者数（有効回答数 369 社）

大手企業 5 社を除く 369 社の総就業者数は 7,471 人となっている。

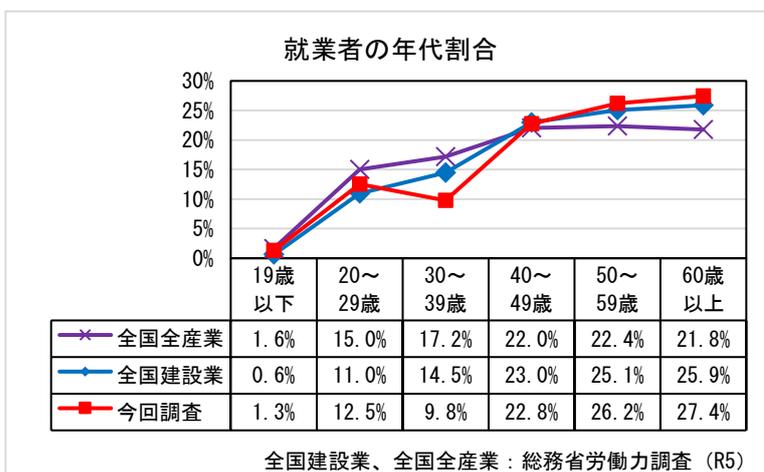
職種別に見ると、最も多い技術職 3,748 人（50.2%）は全就業者の約半数を占めており、技能職 1,715 人（23.0%）と合わせると 5,463 人（73.2%）となる。

年齢	性別	役員	技術職	技能職	事務・営業職	合計	年代別合計	構成比	1社平均
19歳以下	男	0人	58人	19人	3人	80人	97人	1.3%	0.3人
	女	0人	15人	0人	2人	17人			
20～24歳	男	1人	262人	137人	13人	413人	518人	6.9%	1.4人
	女	0人	52人	7人	46人	105人			
25～29歳	男	4人	200人	131人	17人	352人	419人	5.6%	1.1人
	女	2人	26人	1人	38人	67人			
30～34歳	男	5人	151人	113人	24人	293人	343人	4.6%	0.9人
	女	1人	8人	3人	38人	50人			
35～39歳	男	14人	177人	100人	21人	312人	388人	5.2%	1.1人
	女	4人	15人	2人	55人	76人			
40～44歳	男	32人	286人	157人	42人	517人	628人	8.4%	1.7人
	女	14人	25人	4人	68人	111人			
45～49歳	男	58人	562人	244人	38人	902人	1,072人	14.3%	2.9人
	女	11人	32人	6人	121人	170人			
50～54歳	男	90人	580人	225人	59人	954人	1,157人	15.5%	3.1人
	女	26人	27人	12人	138人	203人			
55～59歳	男	68人	359人	170人	47人	644人	799人	10.7%	2.2人
	女	22人	17人	2人	114人	155人			
60～64歳	男	80人	353人	159人	70人	662人	785人	10.5%	2.1人
	女	15人	17人	5人	86人	123人			
65歳以上	男	270人	514人	212人	82人	1,078人	1,265人	16.9%	3.4人
	女	88人	12人	6人	81人	187人			
男女別合計	男	622人	3,502人	1,667人	416人	6,207人	7,471人	100.0%	16.8人
	構成比	10.0%	56.4%	26.9%	6.7%	100.0%			
	女	183人	246人	48人	787人	1,264人			
	構成比	14.5%	19.5%	3.8%	62.3%	100.0%			
合計		805人	3,748人	1,715人	1,203人	7,471人		-	-
構成比		10.8%	50.2%	23.0%	16.1%	100.0%			
1社平均		2.2人	10.2人	4.6人	3.3人	20.2人			

男女別に見ると、男性は6,207人（83.1%）、女性は1,264人（16.9%）となっている。

男性を職種別に見ると、技術職 3,502 人（56.4%）が最も多く、技能職 1,667 人（26.9%）と合わせて 5,169 人（83.3%）となる。一方、女性を職種別に見ると、事務・営業職 787 人（62.3%）が最も多く、技術職 246 人（19.5%）と技能職 48 人（3.8%）を合わせて 294 人（23.3%）となる。

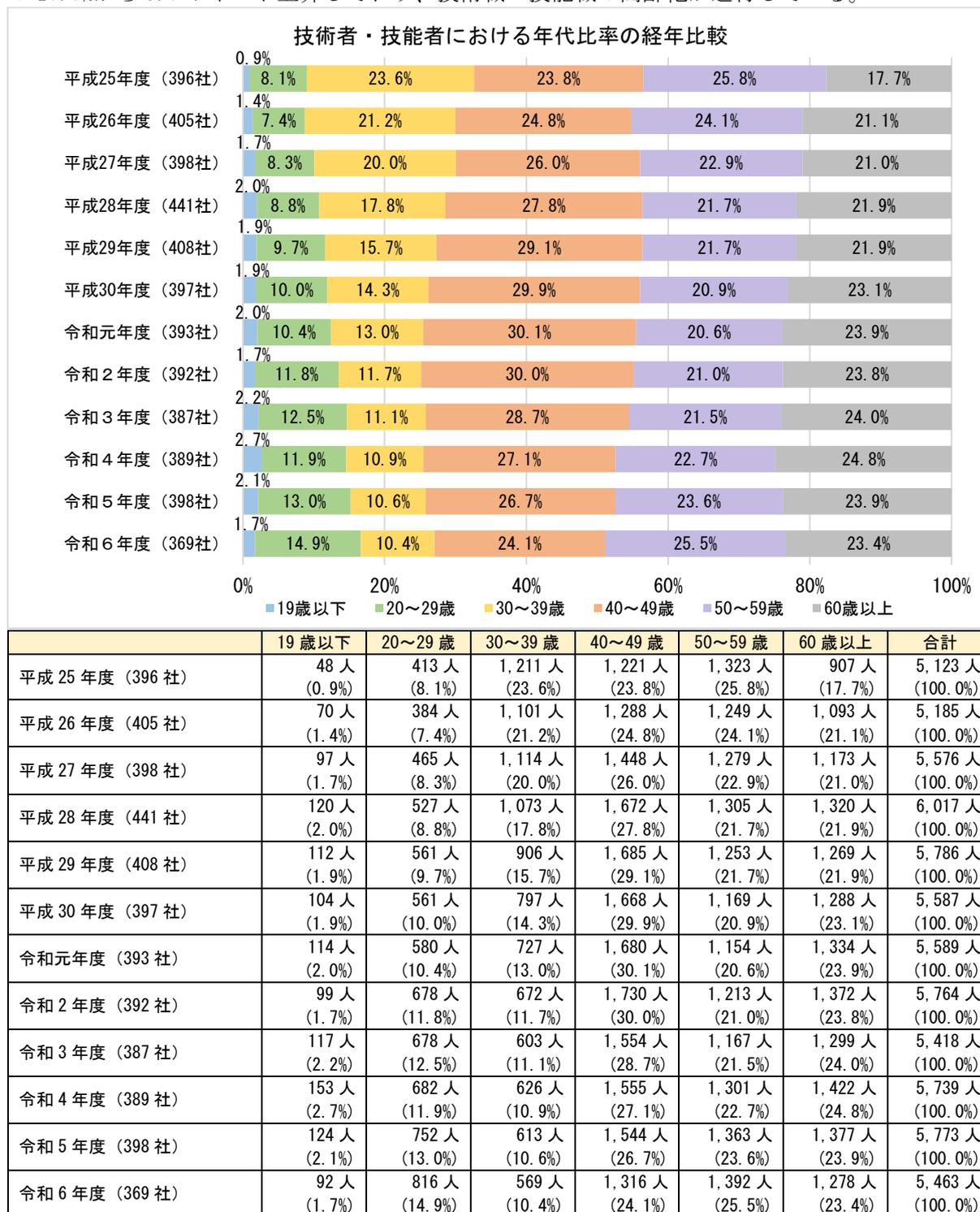
年代別の割合を見ると、（19歳以下を除くと）30歳代 9.8%が最も低く、全国建設業を 4.7ポイント、全国全産業を 7.4ポイント下回っている。一方、60歳以上 27.4%が最も高く、全国建設業を 1.5ポイント、全国全産業を 5.6ポイント上回っている。



技術職・技能職の年代比率

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見ると、令和 6 年度調査では 19 歳以下が 1.7%、20 歳代が 14.9%、合わせて 16.6%と、昨年度(15.1%)を上回っており、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 10.4%で平成 25 年度調査 (23.6%) の半分以下にまで落ち込んでいる。

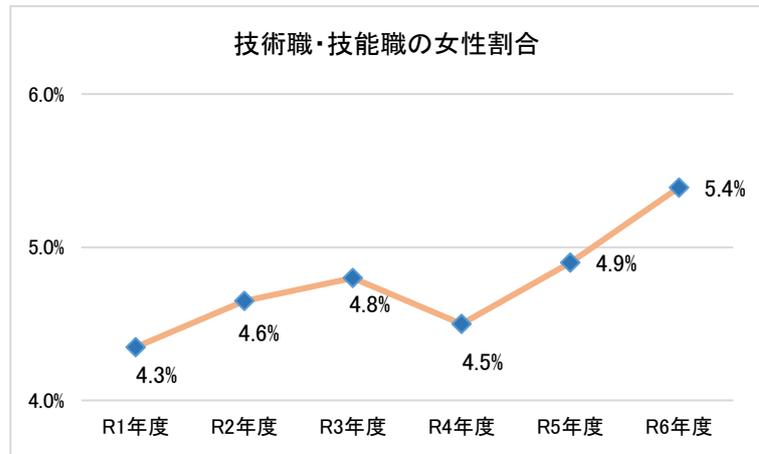
将来の社会資本整備において中心世代となる 10～30 歳代の合計割合は 27.0%で、平成 25 年度調査の 32.6%から 5.6 ポイント低下している。一方、60 歳代以上の割合は 23.4%で、平成 25 年度調査の 17.7%から 5.7 ポイント上昇しており、技術職・技能職の高齢化が進行している。



(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	
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%	5,589人
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%	5,764人
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%	5,418人
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%	5,739人
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%	5,773人
令和6年度調査(369社)	3,502人	1,667人	5,169人	94.6%	246人	48人	294人	5.4%	5,463人

技術職・技能職に占める女性割合の推移はおおむね増加傾向にあり、今回調査では5.4%と前年度の4.9%から0.5ポイント増加、令和元年度の4.3%からは1.1ポイント増加している。



また、女性比率を全国の統計と比較すると、就業者全体では16.9%で全国建設業の18.2%を1.3ポイント下回っているものの、技術職・技能職では全国建設業の4.4%を1.0ポイント上回る結果となっている。

建設業及び技術職・技能職における男女比率

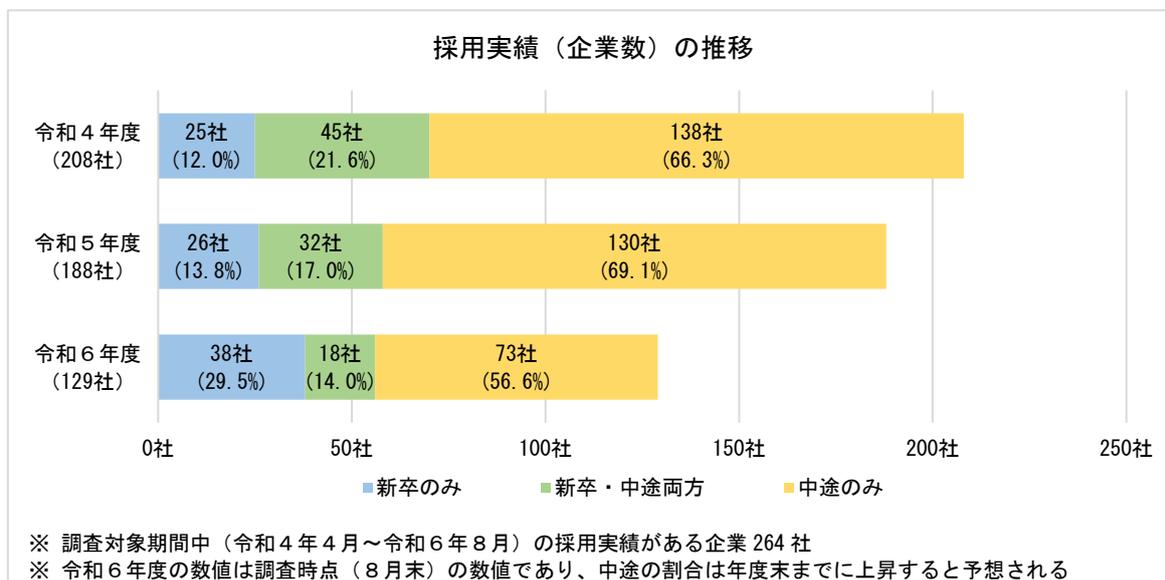
	性別	就業者全体		技術職・技能職	
		人数	比率 (%)	人数	比率 (%)
今回調査	男	6,207人	83.1%	5,169人	94.6%
	女	1,264人	16.9%	294人	5.4%
	合計	7,471人	100.0%	5,463人	100.0%
全国建設業	男	395万人	81.8%	326万人	95.3%
	女	88万人	18.2%	15万人	4.4%
	合計	483万人	100.0%	342万人	100.0%
全国全産業	男	3,696万人	54.8%		
	女	3,051万人	45.2%		
	合計	6,747万人	100.0%		

全国建設業、全国全産業：総務省労働力調査（R5）

※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 264 社）

採用実績企業数の推移



令和4年4月～令和6年8月の期間（以下同じ）の採用状況については、期間中に採用実績がある企業は264社で、大手企業を除いた369社に占める割合は71.5%となっている。このうち毎年採用実績がある企業は82社で、期間中に採用実績がある企業264社の31.1%、全体369社の22.2%を占める。

新卒採用した企業数（「新卒のみ」「新卒・中途両方」の合計）は、令和4年度70社（33.6%）、令和5年度58社（30.8%）、令和6年度56社（43.5%）と実数では減少傾向にある。なお、期間中に新卒採用実績がある企業は100社で、採用実績がある企業264社の37.9%、全体369社の27.1%を占める。

中途採用した企業数（「中途のみ」「新卒・中途両方」の合計）は、令和4年度183社（87.9%）、令和5年度162社（86.1%）、令和6年度91社（70.6%）と高い割合を占めている。

採用人数の推移

採用人数の合計は、令和4年度579人、令和5年度481人、令和6年度（8月末時点）277人となっている。うち新卒採用人数は、令和4年度183人、令和5年度146人、令和6年度（8月末時点）125人と、採用企業数と同様に減少傾向にある。

技術職・技能職の新卒をみると、技術職は令和5年度から14人減（14.1%減）、令和4年度からは43人減（33.6%減）、技能職は令和5年度から4人減（16.0%減）、令和4年度からは15人減（41.7%減）と、いずれも令和4年度から大きく減少している。

中途採用人数は、令和4年度396人、令和5年度335人、令和6年度（8月末時点）152人となっているが、令和6年度は調査時点の数値であり、年度末に向けて採用人数が増加すると予想される。

採用年次/採用区分	令和4年度 採用	令和5年度 採用	令和6年度 採用	対前年度	
				増減数	増減率
新卒計	183人	146人	125人	▲21人	▲14.4%
技術職新卒計	128人	99人	85人	▲14人	▲14.1%
高校	77人	52人	48人	▲4人	▲7.7%
短大・高専	7人	6人	12人	+6人	+100.0%
大学・大学院	44人	41人	25人	▲16人	▲39.0%
技能職新卒計	36人	25人	21人	▲4人	▲16.0%
高校	29人	20人	16人	▲4人	▲20.0%
短大・高専	4人	4人	3人	▲1人	▲25.0%
大学・大学院	3人	1人	2人	+1人	+100.0%
事務・営業職新卒計	19人	22人	19人	▲3人	▲13.6%
高校	8人	10人	5人	▲5人	▲50.0%
短大・高専	6人	6人	5人	▲1人	▲16.7%
大学・大学院	5人	6人	9人	+3人	+50.0%
中途計	396人	335人	152人	▲183人	▲54.6%
技術職	111人	111人	42人	▲69人	▲62.2%
技能職	213人	158人	77人	▲81人	▲51.3%
事務・営業職	72人	66人	33人	▲33人	▲50.0%
合計	579人	481人	277人	▲204人	▲42.4%
技術職・技能職計	488人	393人	225人	▲168人	▲42.7%
技術職計	239人	210人	127人	▲83人	▲39.5%
技能職計	249人	183人	98人	▲85人	▲46.4%
事務・営業職計	91人	88人	52人	▲36人	▲40.9%

技術職・技能職の採用の充足率

採用予定人数に対する採用人数

採用区分／採用年次		令和4年度		令和5年度		令和6年度		
		採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率	
新卒	技術職	高校	75 / 219	34.2%	52 / 222	23.4%	48 / 213	22.5%
		短大・高専	7 / 101	6.9%	6 / 84	7.1%	12 / 78	15.4%
		大学・大学院	44 / 168	26.2%	41 / 155	26.5%	25 / 145	17.2%
		小計	126 / 488	25.8%	99 / 461	21.5%	85 / 436	19.5%
	技能職	高校	28 / 127	22.0%	17 / 122	13.9%	15 / 127	11.8%
		短大・高専	4 / 27	14.8%	4 / 30	13.3%	3 / 33	9.1%
		大学・大学院	3 / 24	12.5%	1 / 26	3.8%	1 / 30	3.3%
		小計	35 / 178	19.7%	22 / 178	12.4%	19 / 190	10.0%
	新卒計		161 / 666	24.2%	121 / 639	18.9%	104 / 626	16.6%
	中途	技術職	97 / 301	32.2%	102 / 307	33.2%	39 / 305	12.8%
技能職		154 / 249	61.8%	136 / 258	52.7%	72 / 274	26.3%	
中途計		251 / 550	45.6%	238 / 565	42.1%	111 / 579	19.2%	
総計		412 / 1216	33.9%	359 / 1204	29.8%	215 / 1205	17.8%	
技術職計		223 / 789	28.3%	201 / 768	26.2%	124 / 741	16.7%	
技能職計		189 / 427	44.3%	158 / 436	36.2%	91 / 464	19.6%	

技術職・技能職について、過去3年間の採用予定人数と実際の採用人数から充足率を算出した。

新卒採用の充足率を見ると、令和6年度の全体の充足率は16.6%で、令和5年度の18.9%から2.3ポイント低下している。学歴別に見ると、最も充足率の高い技術職の高校卒でも22.5%にとどまっております。新卒採用は厳しい状況が続いているといえる。

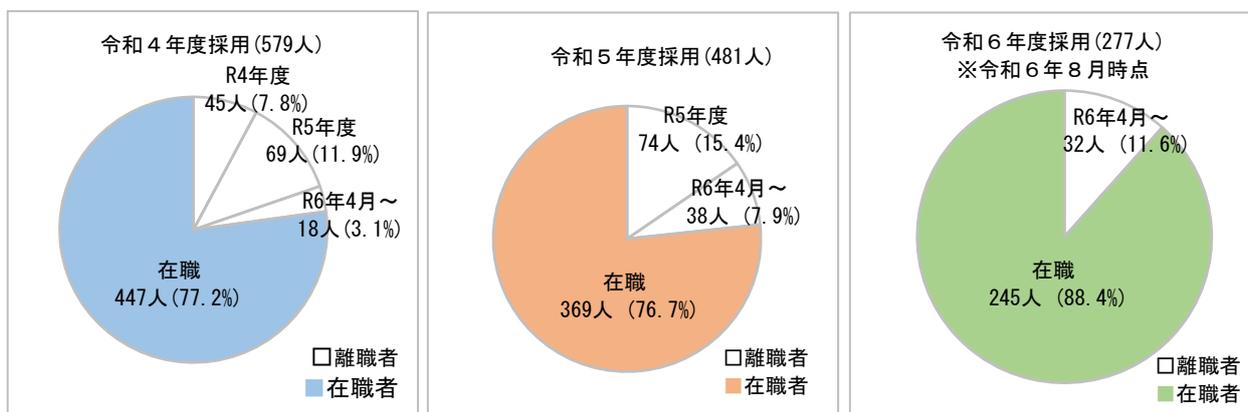
中途採用の充足率を見ると、令和4年度は45.6%、令和5年度は42.1%であり、新卒採用に比べると充足率は高いものの、中途採用においても厳しい状況が続いているといえる。なお、令和6年度は19.2%と低いが、年度途中（8月末時点）の実績であり、年度末に向けて充足率は高まると予想される。

少子高齢化に伴う生産年齢人口が減少している中で、施工現場を支える技術者・技能者の確保は喫緊の課題である。そのためには、働き方改革など就労環境の改善等を図るとともに建設業のやりがいや魅力を広く発信することで地元建設企業への就職意欲が高まるよう、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、採用予定人数未回答の企業の採用人数を計上していないため、前ページ採用状況でしめした採用人数とは一致しない箇所がある。

(4) 採用年次別の離職状況（過去3年間）

採用年次/採用区分	採用人数	令和4年度		令和5年度		令和6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4年度採用	新卒	183人	13人 (7.1%)	14人 (7.7%)	8人 (4.4%)	35人 (19.1%)			
	中途	396人	32人 (8.1%)	55人 (13.9%)	10人 (2.5%)	97人 (24.5%)			
	合計	579人	45人 (7.8%)	69人 (11.9%)	18人 (3.1%)	132人 (22.8%)			
令和5年度採用	新卒	146人		20人 (13.7%)	7人 (4.8%)	27人 (18.5%)			
	中途	335人		54人 (16.1%)	31人 (9.3%)	85人 (25.4%)			
	合計	481人		74人 (15.4%)	38人 (7.9%)	112人 (23.3%)			
令和6年度採用	新卒	125人			7人 (5.6%)	7人 (5.6%)			
	中途	152人			25人 (16.4%)	25人 (16.4%)			
	合計	277人			32人 (11.6%)	32人 (11.6%)			



令和4～6年度の各採用年次について離職者数を聞いたところ、令和4年度採用における全体の離職率は22.8%であり、入社から3年以内で2割以上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4年度採用 7.8%(新卒 7.1%、中途 8.1%)、令和5年度採用 15.4%(新卒 13.7%、中途 16.1%)、令和6年度採用(調査時点)11.6%(新卒 5.6%、中途 16.4%)で、いずれも中途が新卒を上回っている。初年度の離職率が比較的高いことから、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。

新卒採用の離職状況

新卒採用の離職状況を全国全産業・全国建設業と比較すると、令和4年度採用における採用後2年間の離職率は14.8%で、全国全産業を11.9ポイント、全国建設業を11.8ポイント下回っている。一方、令和5年度採用における採用後1年間の離職率は13.7%で、全国全産業、全国建設業の離職率とほぼ同等である。入社初年度の離職率は令和4年度の7.1%から令和5年度の13.7%へ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	採用人数	令和4年度離職		令和5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4年度	全国全産業	729,408人	105,754人	14.5%	88,996人	12.2%	194,750人	26.7%
	全国建設業	42,530人	6,255人	14.7%	5,049人	11.9%	11,304人	26.6%
	今回調査	183人	13人	7.1%	14人	7.7%	27人	14.8%
令和5年度	全国全産業	728,328人			98,591人	13.5%		
	全国建設業	39,677人			5,396人	13.6%		
	今回調査	146人			20人	13.7%		

※全国数値出典：厚労省「新規学卒就業者の産業別離職状況(令和6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、期間中の離職率は、令和4年度採用では23.4%、令和5年度採用では23.9%、令和6年度採用では12.4%となっている。新卒採用と中途採用を比較すると、中途採用の離職率が高くなる傾向が見られる。

(技術職・技能職計)

採用年次/採用区分		採用数	令和4年度		令和5年度		令和6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4年度採用	新卒	164人	12人	7.3%	11人	6.7%	8人	4.9%	31人	18.9%
	中途	324人	25人	7.7%	48人	14.8%	10人	3.1%	83人	25.6%
	合計	488人	37人	7.6%	59人	12.1%	18人	3.7%	114人	23.4%
令和5年度採用	新卒	124人			17人	13.7%	6人	4.8%	23人	18.5%
	中途	269人			46人	17.1%	25人	9.3%	71人	26.4%
	合計	393人			63人	16.0%	31人	7.9%	94人	23.9%
令和6年度採用	新卒	106人					5人	4.7%	5人	4.7%
	中途	119人					23人	19.3%	23人	19.3%
	合計	225人					28人	12.4%	28人	12.4%

技術職・技能職別に期間中の離職率を比較すると、令和4年度採用では技術職17.2%に対し技能職29.3%、令和5年度採用では技術職15.2%に対し技能職33.9%、令和6年度採用では技術職4.7%に対し技能職22.4%となっており、技術職と比較して技能職の離職率が高くなる傾向が見られる。

(技術職)

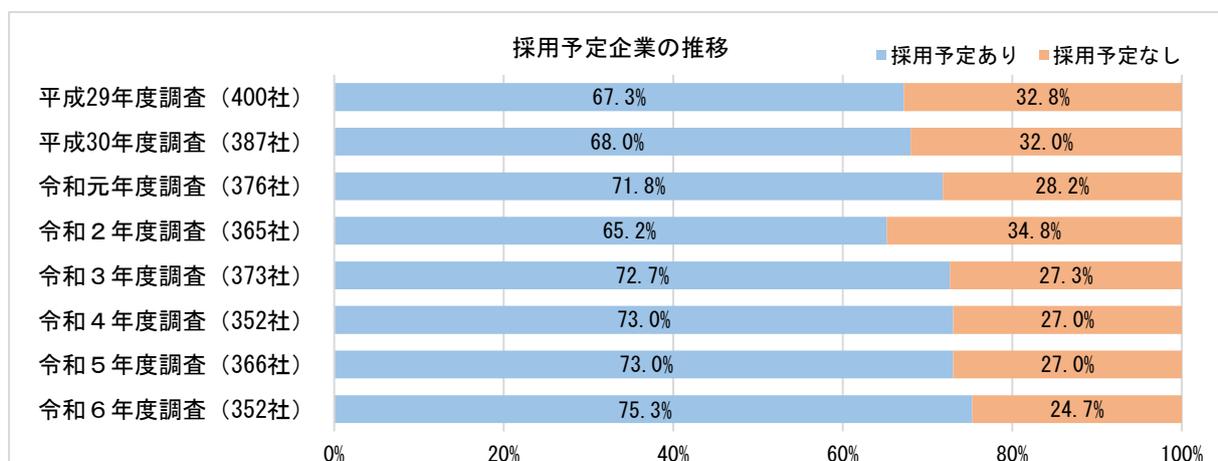
採用年次/採用区分		採用数	令和4年度		令和5年度		令和6年度		合計	
			離職者	離職率	離職者	離職率	離職者	離職率	離職数	離職率
令和4年度採用	新卒	128人	8人	6.3%	8人	6.3%	6人	4.7%	22人	17.2%
	中途	111人	5人	4.5%	12人	10.8%	2人	1.8%	19人	17.1%
	合計	239人	13人	5.4%	20人	8.4%	8人	3.3%	41人	17.2%
令和5年度採用	新卒	99人			8人	8.1%	4人	4.0%	12人	12.1%
	中途	111人			17人	15.3%	3人	2.7%	20人	18.0%
	合計	210人			25人	11.9%	7人	3.3%	32人	15.2%
令和6年度採用	新卒	85人					2人	2.4%	2人	2.4%
	中途	42人					4人	9.5%	4人	9.5%
	合計	127人					6人	4.7%	6人	4.7%

(技能職)

採用年次/採用区分		採用数	令和4年度		令和5年度		令和6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4年度採用	新卒	36人	4人	11.1%	3人	8.3%	2人	5.6%	9人	25.0%
	中途	213人	20人	9.4%	36人	16.9%	8人	3.8%	64人	30.0%
	合計	249人	24人	9.6%	39人	15.7%	10人	4.0%	73人	29.3%
令和5年度採用	新卒	25人			9人	36.0%	2人	8.0%	11人	44.0%
	中途	158人			29人	18.4%	22人	13.9%	51人	32.3%
	合計	183人			38人	20.8%	24人	13.1%	62人	33.9%
令和6年度採用	新卒	21人					3人	14.3%	3人	14.3%
	中途	77人					19人	24.7%	19人	24.7%
	合計	98人					22人	22.4%	22人	22.4%

(5) 翌年4月までの採用予定数の推移（有効回答数 352社）

令和7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75.3%（265社）であり、平成29年以降、最高の割合となっている。



採用予定人数の推移

採用予定人数の合計は、令和4年度1,293人、令和5年度1,300人、令和6年度1,297人、令和7年度1,158人となっている。

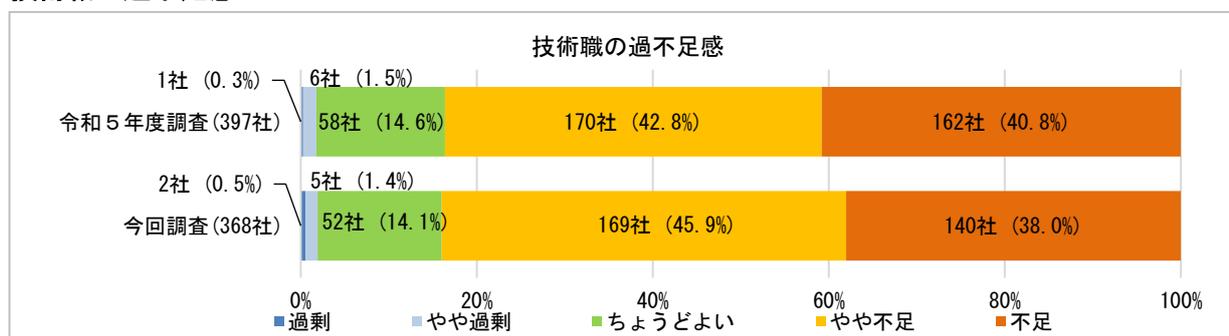
技術職の令和7年度の採用予定人数を見ると、新卒採用は369人（対前年度67人減）、中途採用は276人（同29人減）、合計は645人（同96人減）となっている。

技能職の令和7年度の採用予定人数を見ると、新卒採用は166人（対前年度24人減）、中途採用は255人（同19人減）、合計は421人（同43人減）となっている。

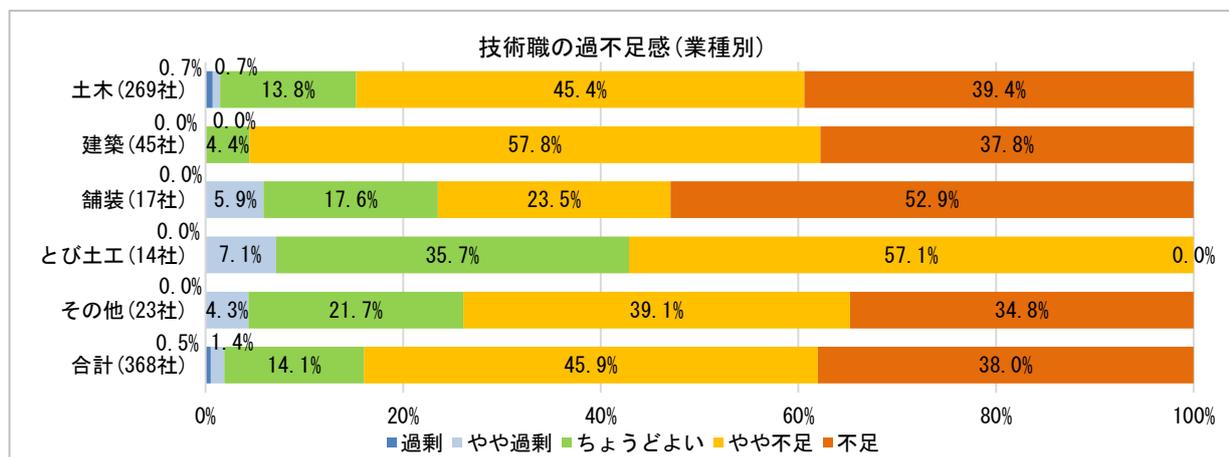
採用年次/採用区分		R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	対前年度	
						増減数	増減率
技術職	新卒	高校	219人	222人	213人	174人	▲39人 ▲18.3%
		短大・高専	101人	84人	78人	66人	▲12人 ▲15.4%
		大学・大学院	168人	155人	145人	129人	▲16人 ▲11.0%
		新卒計	488人	461人	436人	369人	▲67人 ▲15.4%
	中途採用	301人	307人	305人	276人	▲29人 ▲9.5%	
	技術職計	789人	768人	741人	645人	▲96人 ▲13.0%	
技能職	新卒	高校	127人	122人	127人	121人	▲6人 ▲4.7%
		短大・高専	27人	30人	33人	24人	▲9人 ▲27.3%
		大学・大学院	24人	26人	30人	21人	▲9人 ▲30.0%
		新卒計	178人	178人	190人	166人	▲24人 ▲12.6%
	中途採用	249人	258人	274人	255人	▲19人 ▲6.9%	
	技能職計	427人	436人	464人	421人	▲43人 ▲9.3%	
技術職・技能職計		1,216人	1,204人	1,205人	1,066人	▲139人 ▲11.5%	
事務・営業職	新卒	高校	6人	23人	17人	12人	▲5人 ▲29.4%
		短大・高専	8人	7人	8人	7人	▲1人 ▲12.5%
		大学・大学院	8人	13人	16人	10人	▲6人 ▲37.5%
		新卒計	22人	43人	41人	29人	▲12人 ▲29.3%
	中途採用	55人	53人	51人	63人	+12人 +23.5%	
	事務・営業職計	77人	96人	92人	92人	+0人 +0.0%	
合計		1,293人	1,300人	1,297人	1,158人	▲139人 ▲10.7%	

(6) 従業員の過不足感 (有効回答数：技術職 368 社、技能職：335 社)

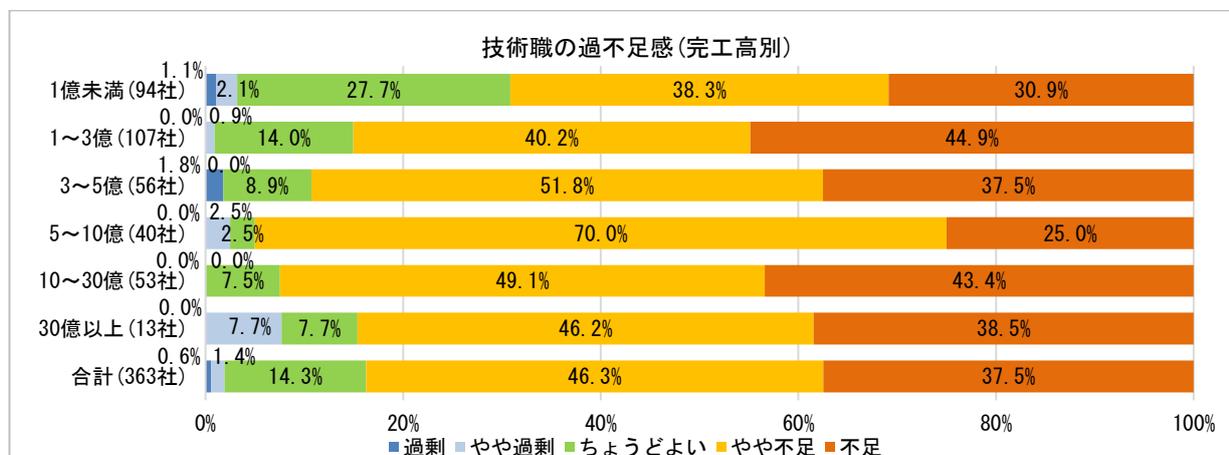
技術職の過不足感



技術職の過不足感について聞いたところ、「やや不足」「不足」の合計は、令和5年度の332社(83.6%)から令和6年度の309社(83.9%)と0.3ポイント増加しており、8割を超える企業が不足していると回答している。

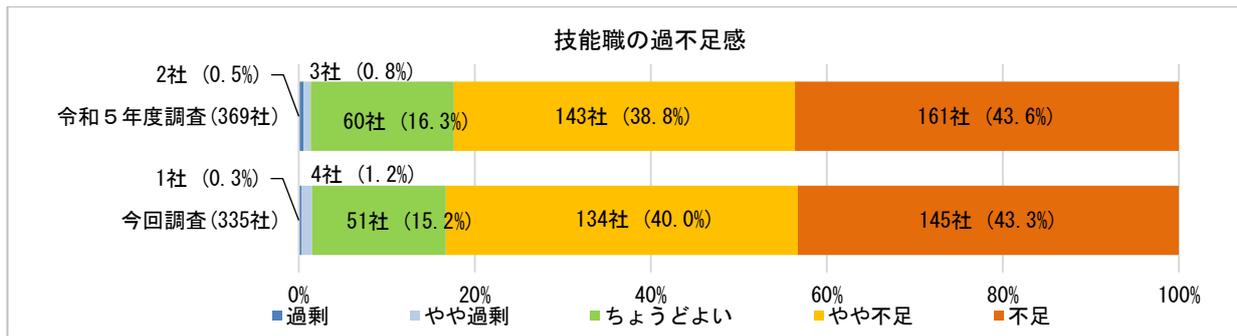


技術職の過不足感を主たる業種別に見ると、「やや不足」「不足」の合計割合は、「建築」95.6%が最も高く、次いで「土木」84.8%、「舗装」76.4%が続いている。最も低い「とび土工」においても57.1%となっている。

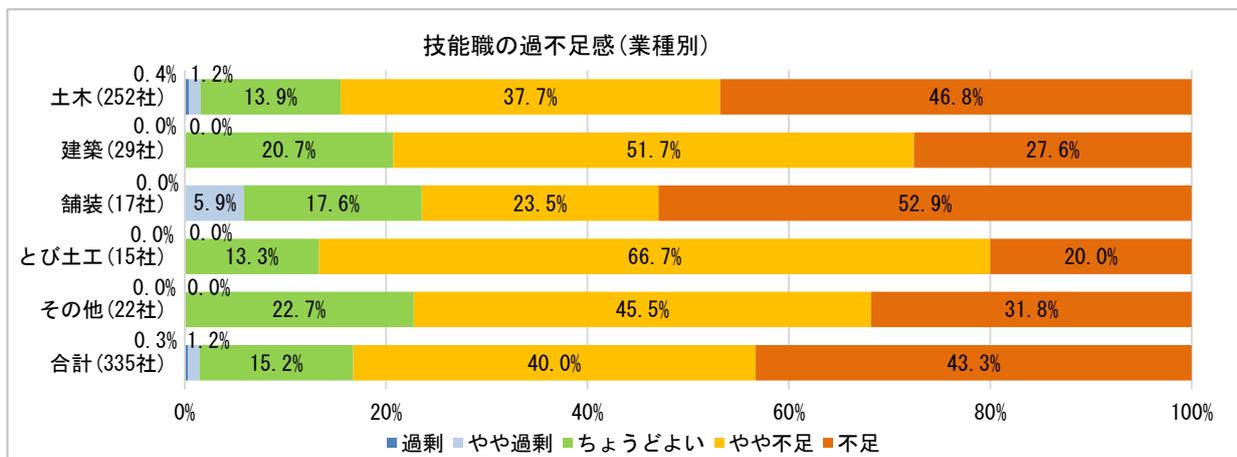


大手企業を除いた363社の回答を完工高別に見ると、「やや不足」「不足」の合計割合は、「5~10億円」95.0%が最も高く、次いで「10~30億円」92.5%、「3~5億円」89.3%が続いている。

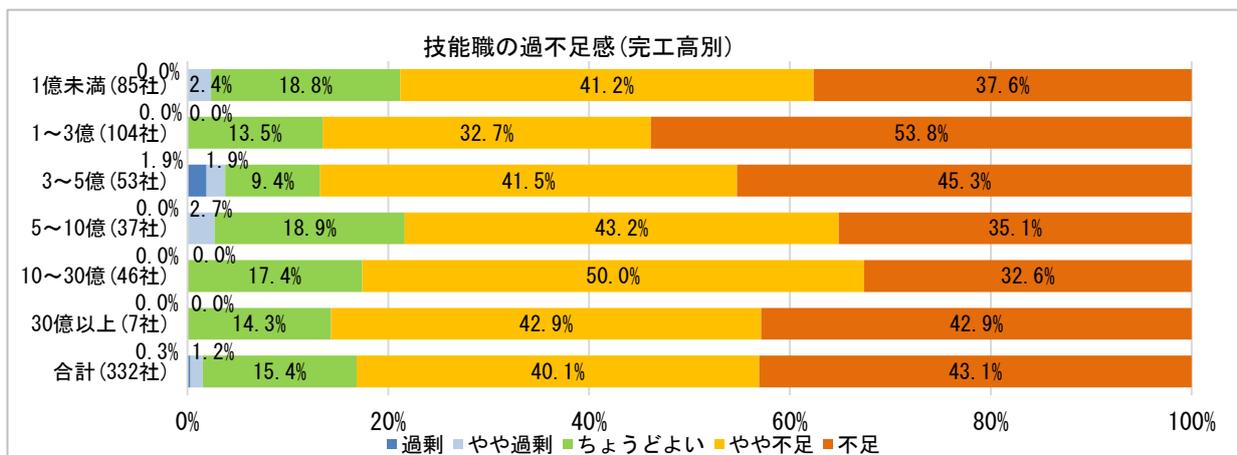
技能職の過不足感



技能職の過不足感について聞いたところ、「やや不足」「不足」の合計は、令和5年度の304社(82.4%)から令和6年度の279社(83.3%)と0.9ポイント増加しており、8割を超える企業が不足していると回答している。



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、「とび土工」86.7%が最も高く、次いで「土木」84.5%、「建築」79.3%が続いている。最も低い「舗装」においても76.4%となっている。

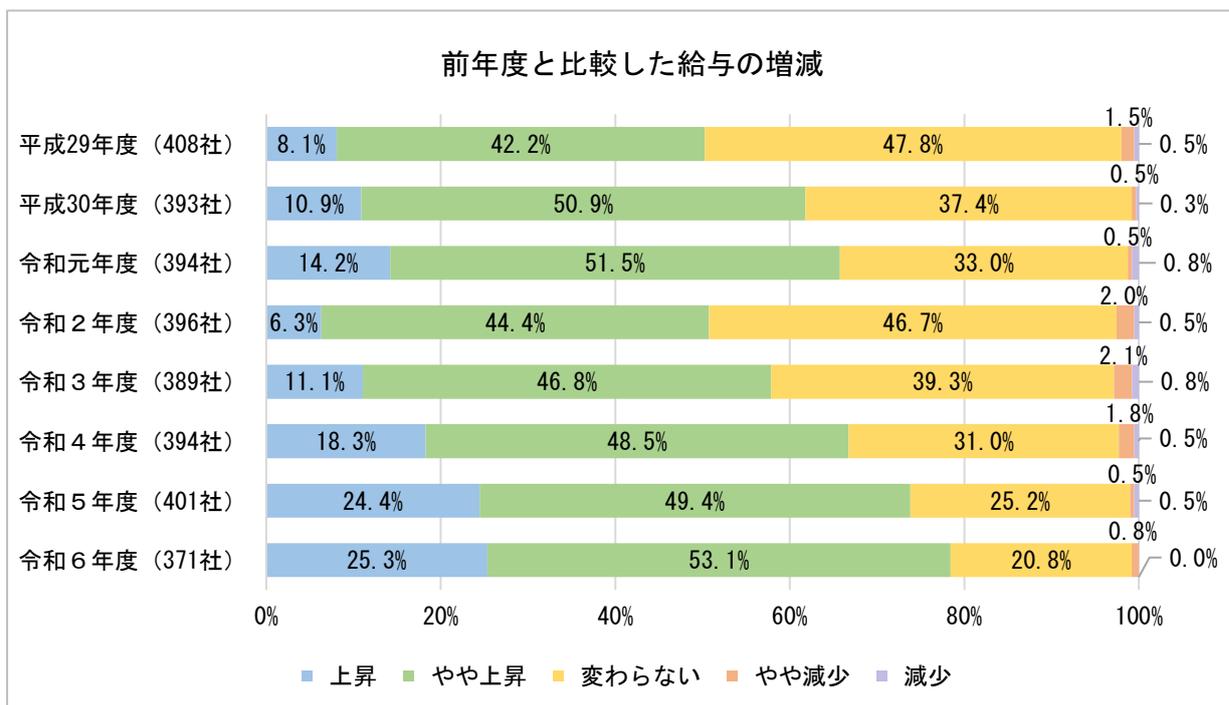
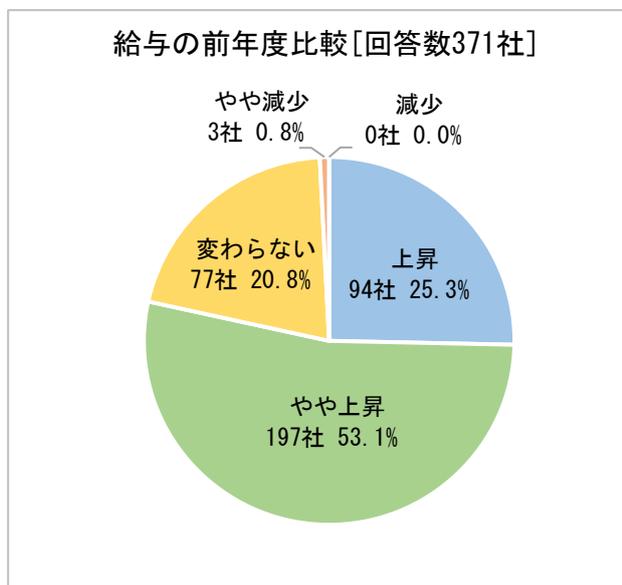


大手企業を除いた332社の回答を完工高別に見ると、「やや不足」「不足」の合計割合は、「3~5億円」86.8%が最も高く、次いで「1~3億円」86.5%、「30億円以上」85.8%が続いている。

3. 給与・賞与、賃上げ等について

(1) 従業員の給与（月給）の状況（有効回答数 371 社）

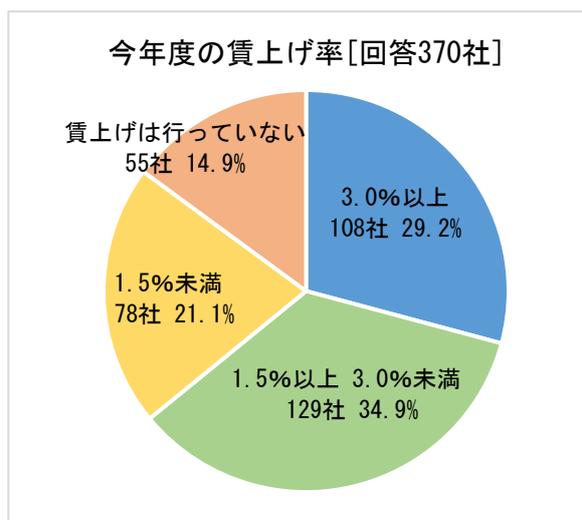
今年度と前年度を比較した従業員の給与（月給）の状況を聞いたところ、「上昇」が 94 社(25.3%)、「やや上昇」が 197 社(53.1%)であり、合わせて 291 社(78.4%)が「上昇・やや上昇」と回答している。一方、「変わらない」は 77 社(20.8%)となっている。



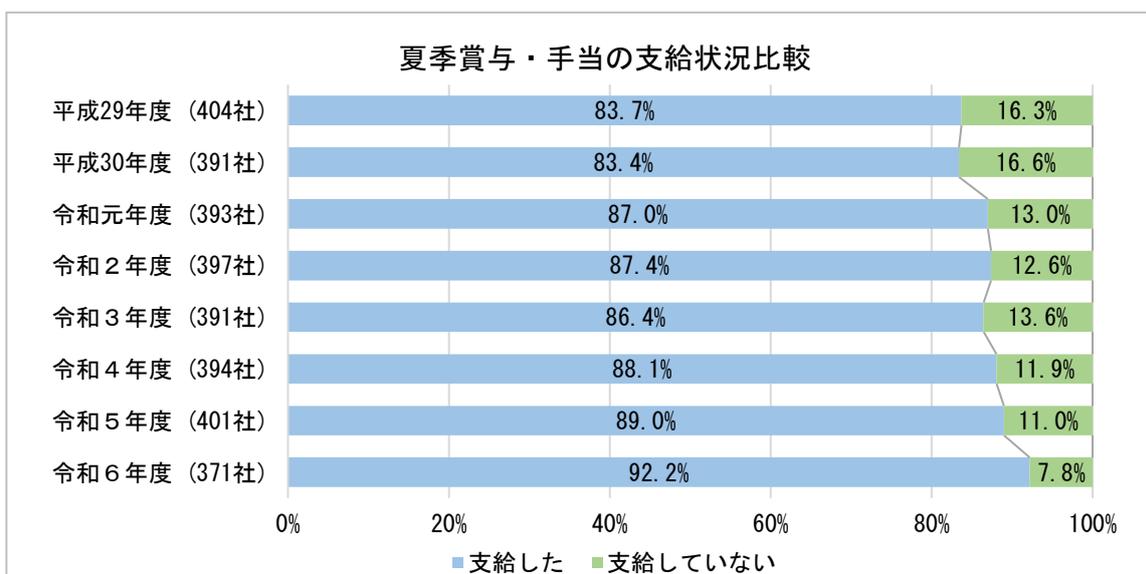
この調査結果を過去の調査と比較すると、「上昇」の割合は令和3年度から毎年上昇傾向にあり、令和6年度は25.3%と平成29年度以降最も高くなっている。同様に、「上昇」「やや上昇」の合計割合も令和3年度から毎年上昇傾向にあり、令和6年度は78.4%と平成29年度以降最も高くなっている。

(2) 今年度の賃上げ率（有効回答数 370 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、「1.5%以上 3.0%未満」129 社（34.9%）が最も多く、次いで「3.0%以上」108 社（29.2%）、「1.5%未満」78 社（21.1%）、「賃上げは行っていない」55 社（14.9%）となっている。



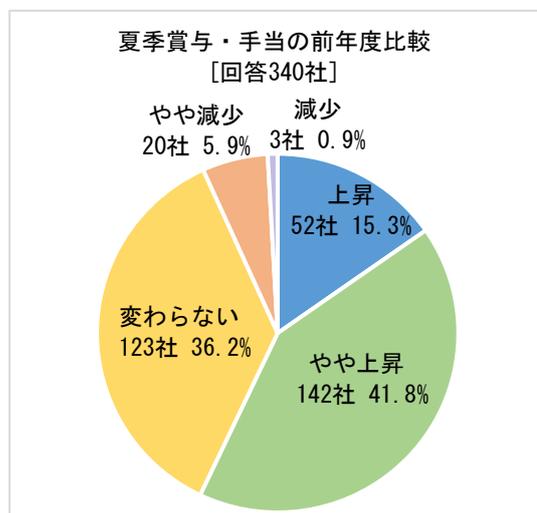
(3) 従業員の夏季賞与・手当の状況（有効回答数 371 社）

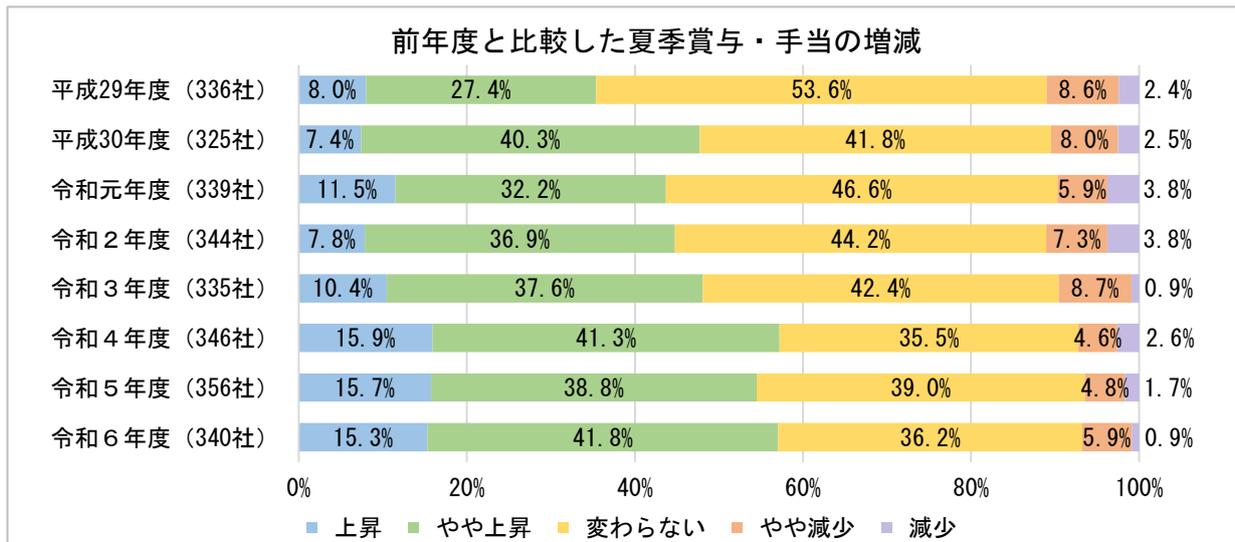


令和6年度の夏季賞与・手当の支給状況を聞いたところ、「支給した」が92.2%（342社）であり、前年度（89.0%）を3.2ポイント上回り、平成29年度以降最も高い割合となっている。

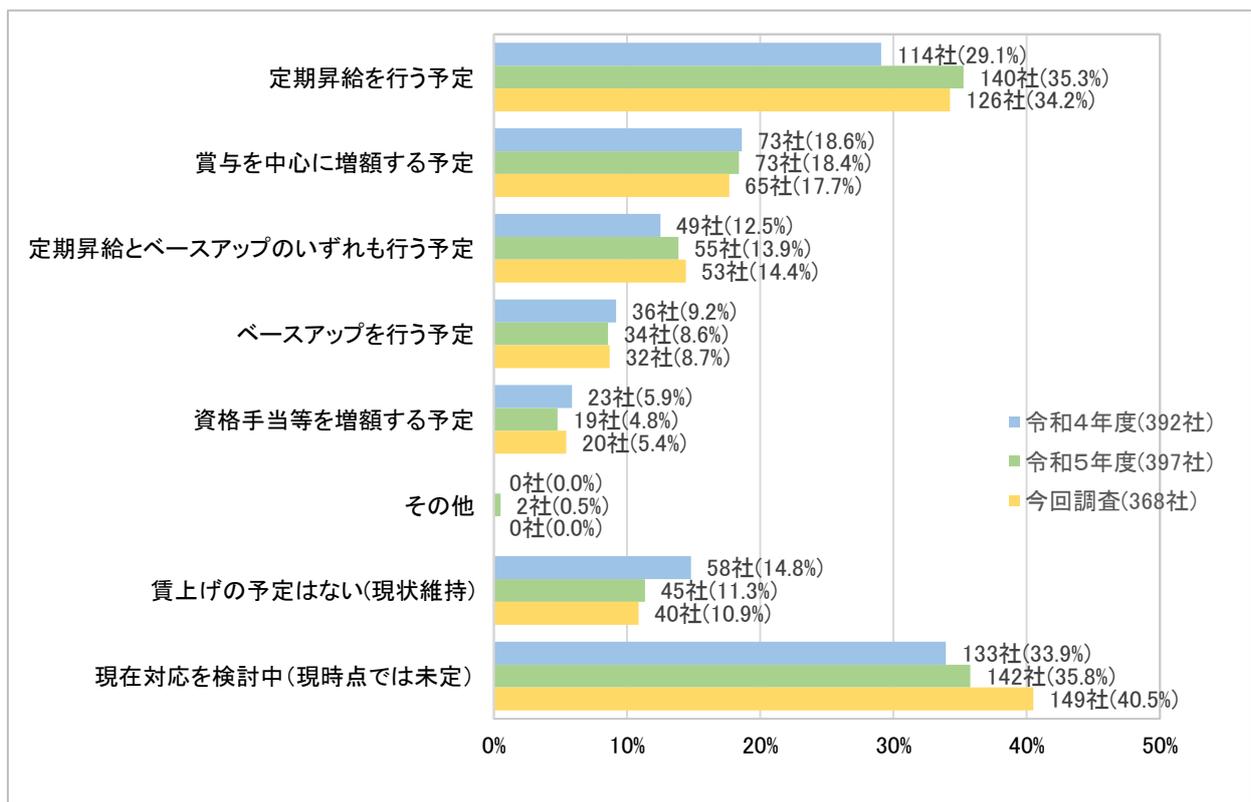
夏季賞与・手当を「支給した」と回答した企業に支給額の前年度比較を聞いたところ、「上昇」15.3%（52社）と「やや上昇」41.8%（142社）の合計は57.1%（194社）で、平成29年度以降では令和4年度に次いで2番目に高い割合となっている。

一方、「やや減少」5.9%（20社）、「減少」0.9%（3社）の合計は6.8%（23社）で、平成29年度以降では令和5年度に次いで2番目に低い割合となっている。





(4) 来年度以降の賃上げ計画 (有効回答 368 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」126社(34.2%)が例年と同じく最も多く、次いで「賞与を中心に増額する予定」65社(17.7%)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53社(14.4%)、「ベースアップを行う予定」が32社(8.7%)で、合わせて85社(23.1%)がベースアップを行う予定があると回答している。

一方、「賃上げの予定はない(現状維持)」は40社(10.9%)であり年々減少しており、「現在対応を検討中(現時点では未定)」は149社(40.5%)で最も多く、こちらは年々増加している。

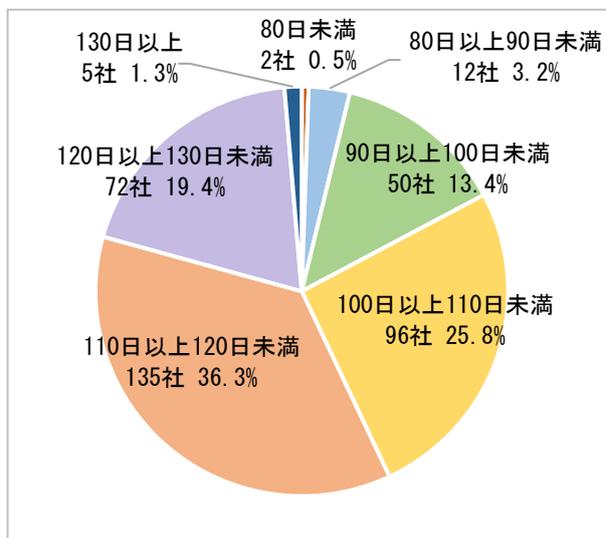
4. 休日数・休日制度、働き方改革への対応について

(1) 就業規則に定める年間休日数（有効回答数 372 社）

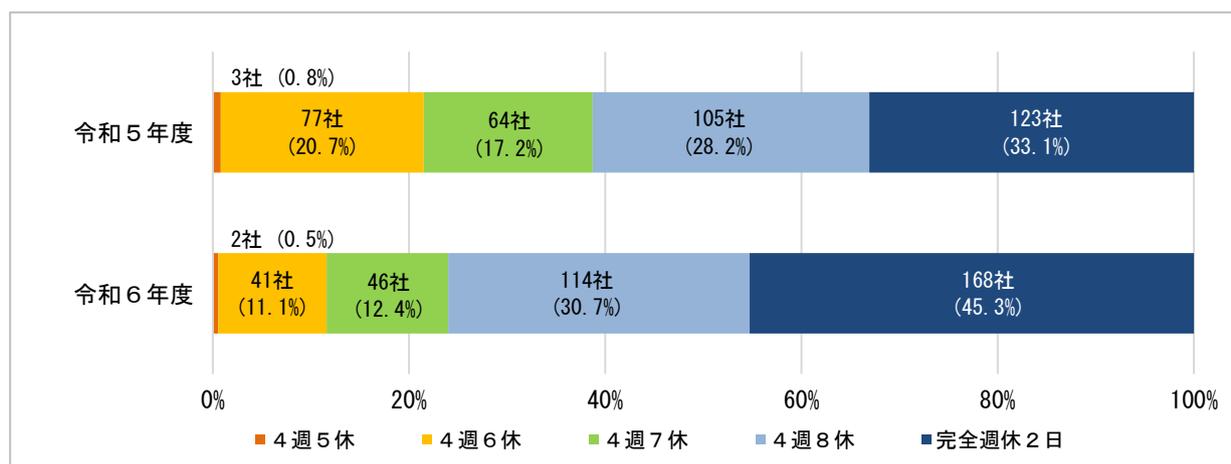
就業規則に定める年間休日数について聞いたところ、「110 日以上 120 日未満」135 社(36.3%)が最も多く、次いで「100 日以上 110 日未満」96 社(25.8%)、「120 日以上 130 日未満」72 社(19.4%)と続いており、年間休日数が 100 日以上の企業は 308 社(82.8%)に達する。

1 年間 52 週を毎週 2 日休んだ場合の休日数は 104 日であり、年末年始や夏季休業、祝日等も考慮すると、年間 120 日程度の休日が必要となるが、年間休日数が 120 日を超える企業は 77 社(20.7%)にとどまっている。

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 6 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 116.4 日となっている。

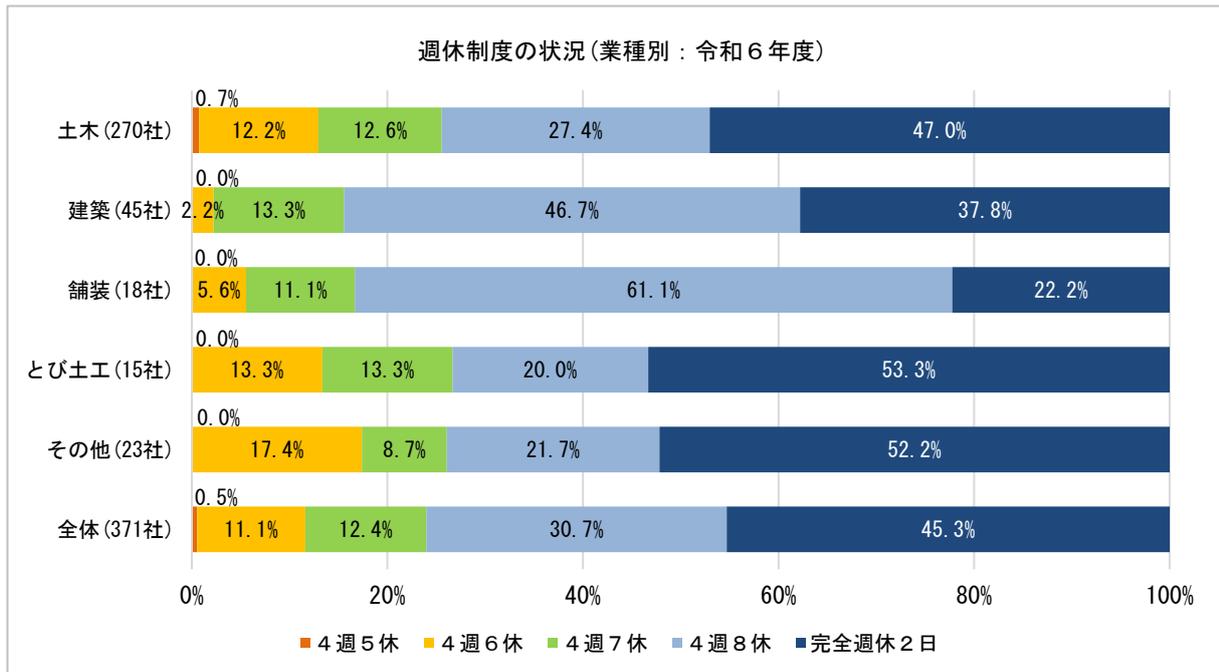


(2) 週休制度の状況（有効回答数 371 社）



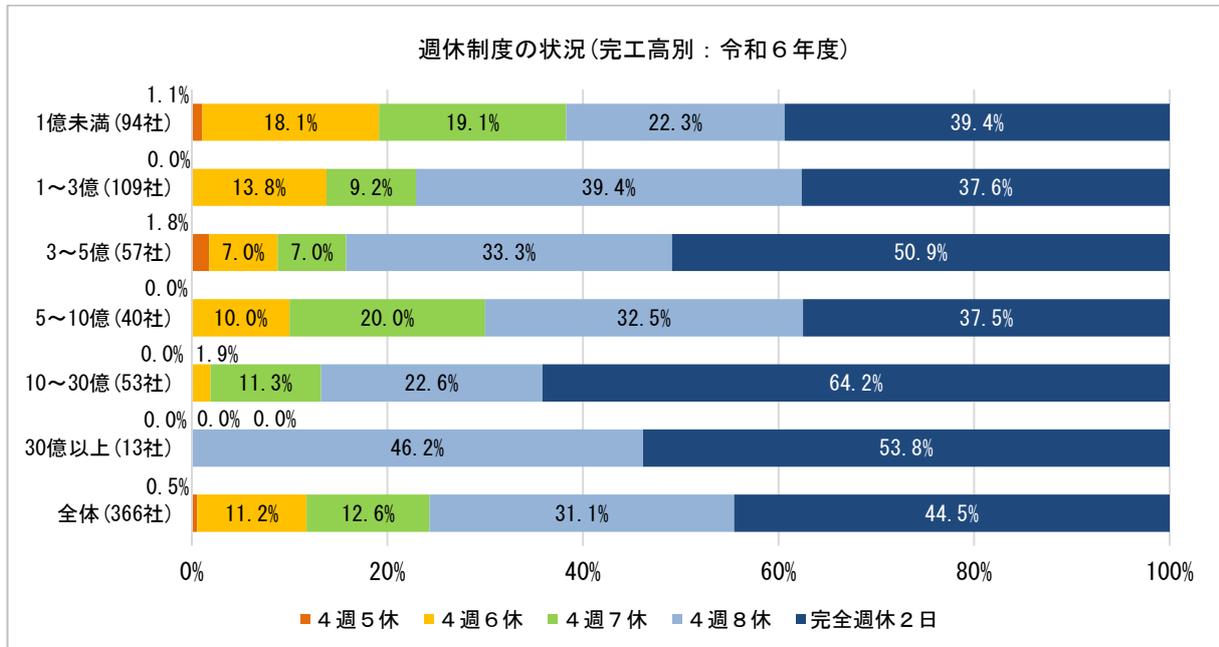
令和 5 年度から令和 6 年度の週休制度の推移を聞いたところ、「4 週 5 休」「4 週 6 休」「4 週 7 休」は減少し、「4 週 8 休」「完全週休 2 日」は増加している。

「4 週 8 休」と「完全週休 2 日」の合計を見ると、令和 5 年度の 228 社(61.3%)から令和 6 年度は 282 社(76.0%)と 14.7 ポイント増加しており、週休制度の拡充に向けた取組みは着実に広がっているといえる。



令和6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」を合わせた割合は、「建築」84.5%が最も高く、次いで「舗装」83.3%、「土木」74.4%、「その他」73.9%、「とび土工」73.3%と続いており、すべての業種で「完全週休2日」と「4週8休」の合計が7割を超えている。

一方、「完全週休2日」の割合は「とび土工」53.3%が最も高く、次いで「その他」52.2%、「土木」47.0%と続いているが、前述の「建築」は37.8%、「舗装」は22.2%で全体平均を下回っている。これについては、民間工事や改修工事での土日施工、余裕のない工期設定等により固定的な休日制度を導入しづらいといった要因が考えられる。

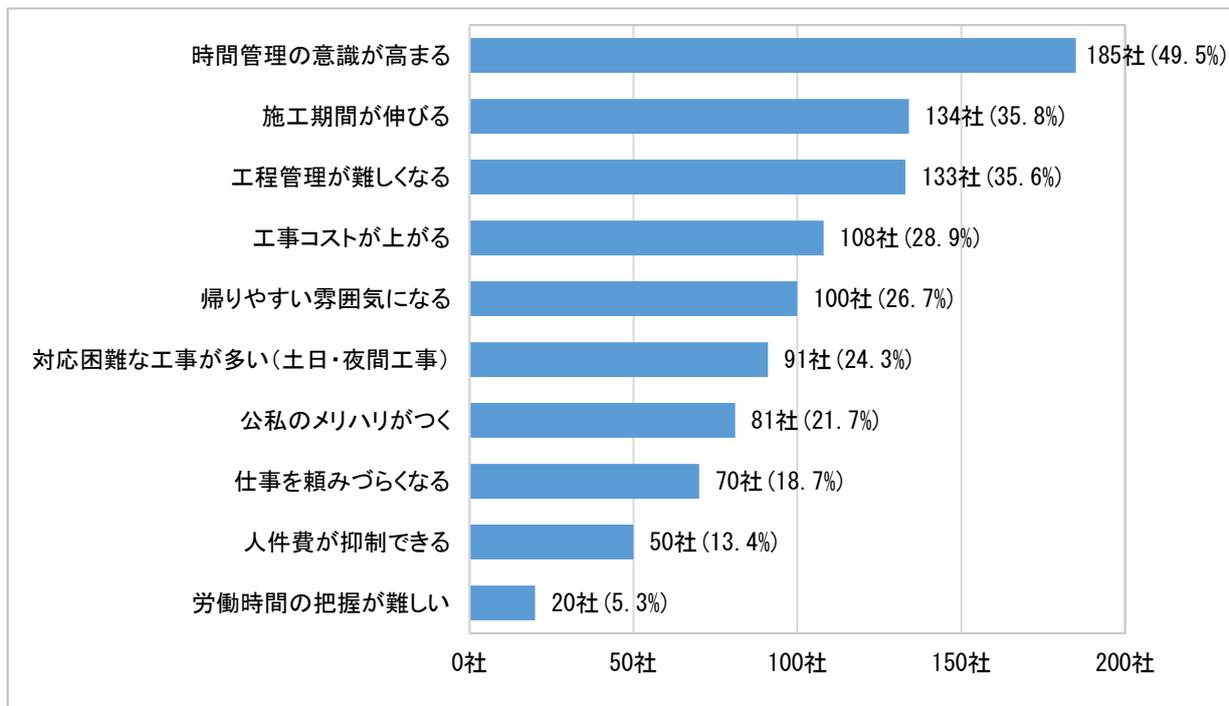


大手企業を除いた366社の回答を完工高別に見たところ、「完全週休2日」と「4週8休」を合わせた割合では、「30億以上」100%が最も高く、次いで「10~30億」86.8%、「3~5億」84.2%と続いている。完工高が大きくなるほど、「完全週休2日」と「4週8休」の合計割合が高くなる傾向が見られる。

◆ 時間外労働の上限規制について

(3) 時間外労働の上限規制による企業への影響について

(有効回答数 374 社 該当するもの全て回答)

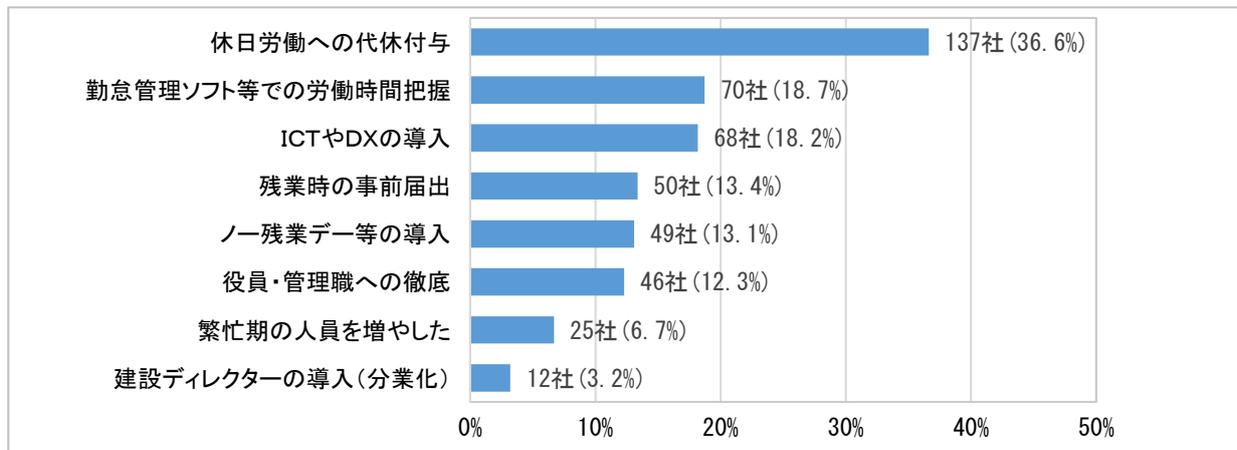


時間外労働の上限規制による企業への影響について聞いたところ、「時間管理の意識が高まる」185社(49.5%)が最も多く、次いで「施工期間が伸びる」134社(35.8%)、「工程管理が難しくなる」133社(35.6%)と続いている。

なお、「その他」として、「民間建築(修繕工事)では休日施工が多々ある」「民間発注工事では対応困難な工事がある」「都市型土木工事で、近隣住民から早く工事を完了してほしいとの要望がある場合の対応に苦慮する」などの意見があった。

(4) 建設現場での時間外労働削減に向けた取り組み（有効回答数 374社）

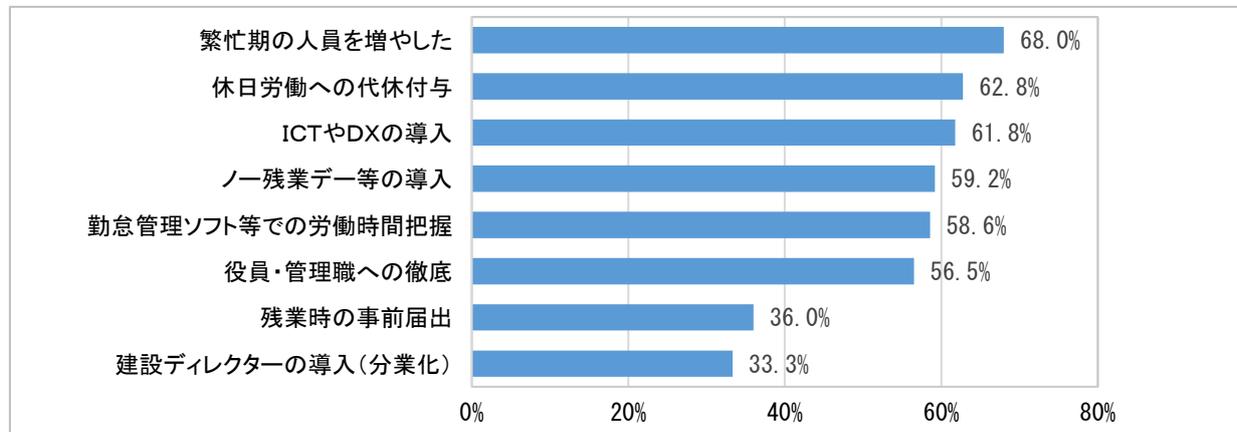
実施した取り組み



建設現場での時間外労働削減に向けた取り組みについて実施したものを聞いたところ、「休日労働への代休付与」137社(36.6%)が最も多く、次いで「勤怠管理ソフト等での労働時間把握」70社(18.7%)、「ICTやDXの導入」68社(18.2%)と続いている。

なお、「その他」として、「土日は現場閉所」、「固定残業手当の導入」、「時間外労働とならないよう受注量を調整」等の取り組みが挙げられた。

効果のあった取り組み



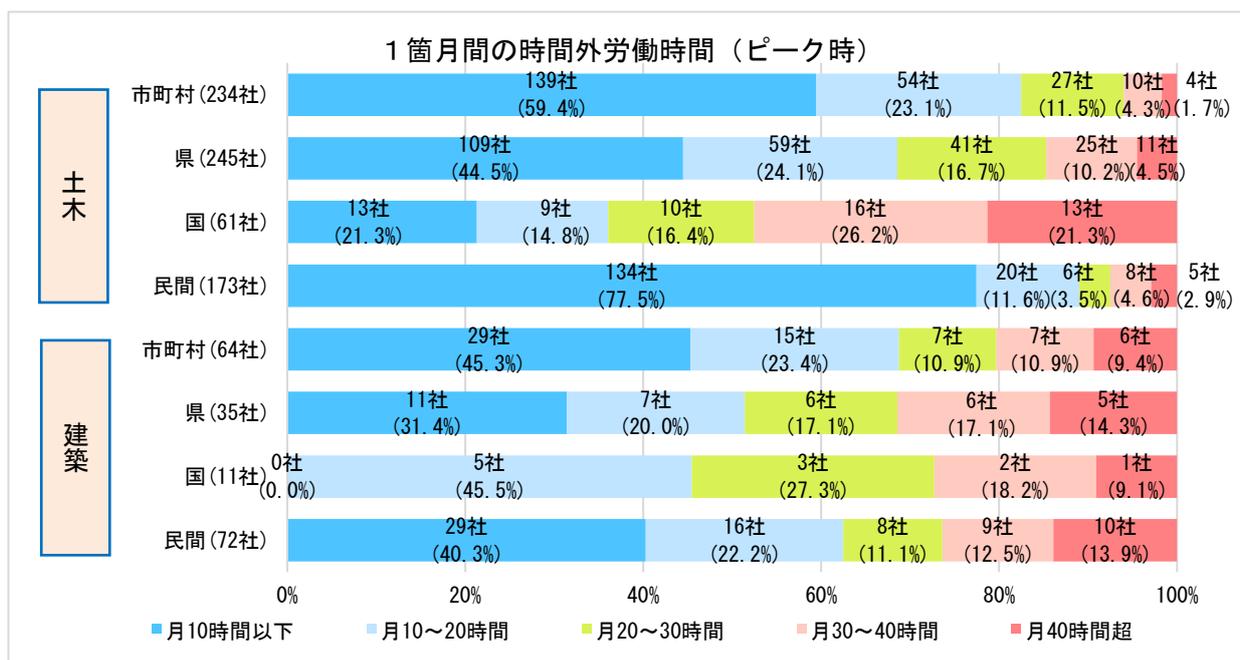
建設現場での時間外労働削減に向けた取り組みを「実施した」と回答した企業に対して、実施の効果があったものを聞いたところ、「効果あり」と回答した企業の割合は、「繁忙期の人員を増やした」68.0%が最も高く、次いで「休日労働への代休付与」62.8%、「ICTやDXの導入」61.8%、「ノー残業デー等の導入」59.2%と続いている。（各取り組みにおける割合は、当該取り組みを「実施した」と回答した企業数に対する「効果あり」と回答した企業数の割合で計算している。）

取り組みの課題

各取り組みの課題について聞いたところ、下の課題が挙げられた。

休日労働への代休付与	<ul style="list-style-type: none"> • 代休の取得が困難である。(5社) • 人員に余裕がない。 • 就業時間の把握。 • 事前に休日労働の発生を把握しなければ効果は薄い。
勤怠管理ソフト等での労働時間把握	<ul style="list-style-type: none"> • 打刻忘れ、入力漏れ等、運用面の問題。(3社) • 操作への慣れ・定着率の向上。 • 業務終了時刻と帰宅時刻の区別。 • 打刻時間と時間外申請時間との乖離。 • 把握→改善まで至っていない。 • 管理ソフトの導入にコストが掛かった。 • 業種・職種が違う従業員がいるので、統一的な勤怠管理が困難。
I C TやD Xの導入	<ul style="list-style-type: none"> • 導入コストが高い。(3社) • 時間外労働削減の効果が無い・限定的である。(3社) • 専門知識を持つ人材の採用・育成。(2社) • 社員への教育・周知。 • 業務効率化の促進。
残業時の事前届出	<ul style="list-style-type: none"> • 制度が徹底されていない・形骸化している。(6社) (その原因として、「口頭指示のみなので徹底されていない」、「事後届出を排除しなければ有名無実化する」、「事前に残業時間を設定するのは難しい」等の意見が挙げられた。)
ノー残業デー等の導入	<ul style="list-style-type: none"> • 現場の状況によりノー残業デーを実施できない場合がある。 • マンネリ化しており、徹底されない。
役員・管理職への徹底	<ul style="list-style-type: none"> • 旧来の働き方の意識が抜けない。 • 周知しているがまだ弱い。
繁忙期の人員を増やした	(意見なし)
建設ディレクターの導入 (分業化)	<ul style="list-style-type: none"> • 建設ディレクターがまだ初歩的段階なので、ベテラン技術者は利用しない。 • 育成に費用と時間がかかる。 • 分業化に対する意識改革。 • 一部の工事のみで展開。
その他	<ul style="list-style-type: none"> • 天候による影響を受けるため、時間外労働の削減は難しい。

(5) 1箇月間の時間外労働時間（ピーク時）について



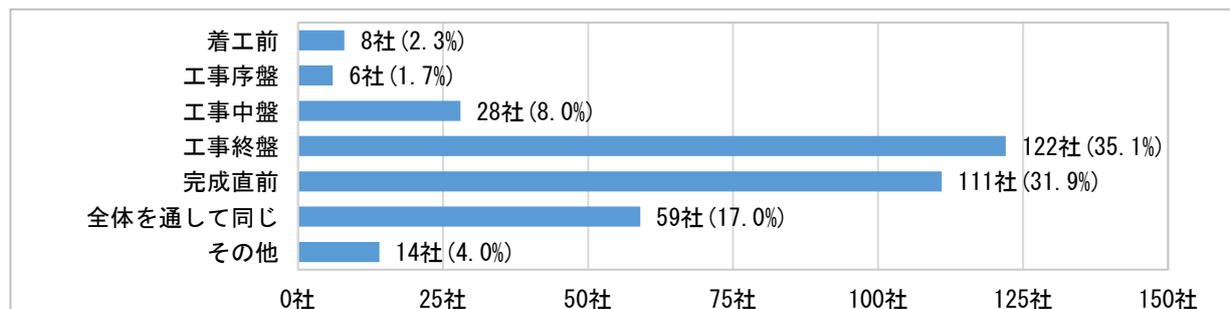
1 箇月間の時間外労働時間（ピーク時）について聞いた結果は、以下の通りである。

【土木工事】 市町村では「月 10 時間以下」が 59.4%と多く、「月 40 時間超」は 1.7%にとどまっている。県も同様の傾向で「月 10 時間以下」が 44.5%と多く、「月 40 時間超」は 4.5%と比較的少ない。一方、国は「月 30～40 時間」が 26.2%、「月 40 時間超」は 21.3%と高い割合を占めており、県や市町村に比べて時間外労働が長い傾向にある。民間は、「月 10 時間以下」が 77.5%で他の発注機関に比較して高くなっている。

【建築工事】 市町村は「月 10 時間以下」が 45.3%、県は「月 10 時間以下」が 31.4%と比較的高い割合だが、国は「月 10 時間以下」がゼロで、「月 10～20 時間」が 45.5%、「月 20～30 時間」が 27.3%と、土木と同様に県や市町村県よりも時間外労働が長い傾向にある。一方、「月 40 時間超」の割合は、市町村が 9.4%、県が 14.3%、国が 9.1%、民間が 13.9%と、いずれの発注者も 1 割前後を占めている。

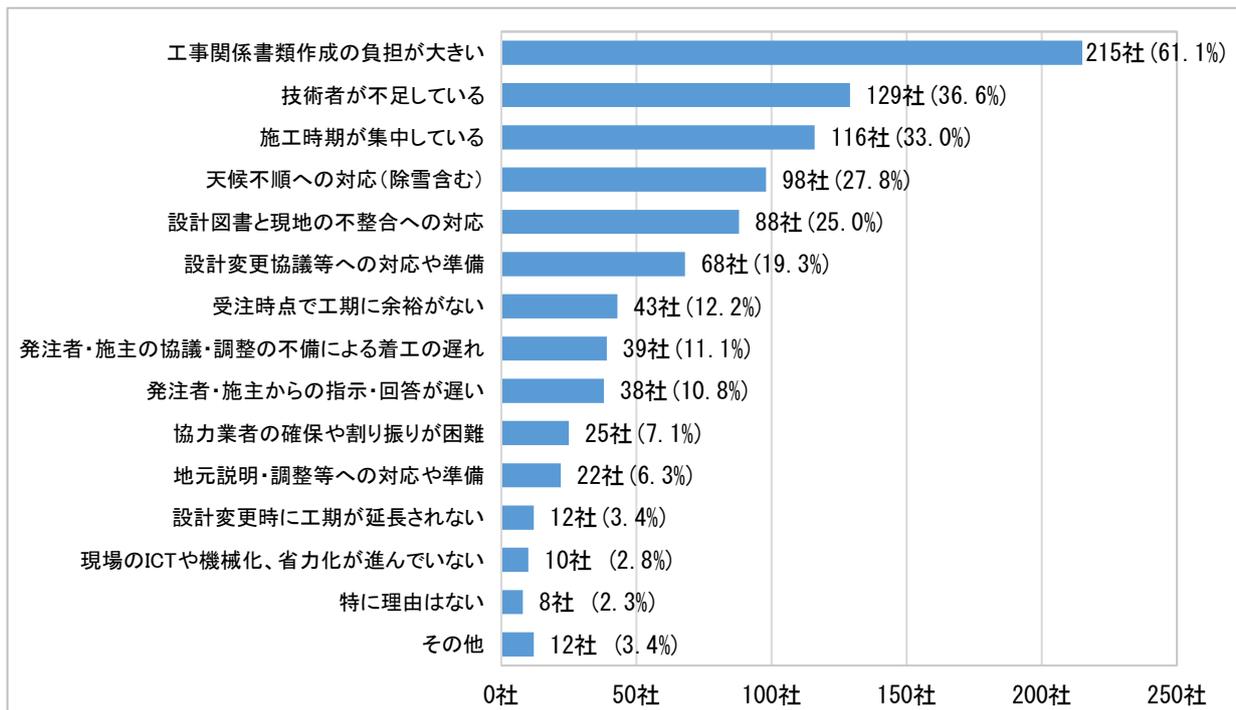
一般的には市町村、県、国の順に工事の規模が大きく、求められる技術力や難易度も高くなると考えられ、時間外労働時間の増加にもつながっていると推察される。

(6) 時間外労働が特に多くなる時期（有効回答数 348 社）



時間外労働が特に多くなる時期について聞いたところ、「工事終盤」122 社(35.1%)が最も多く、次いで「完成直前」111 社(31.9%)、「全体を通して同じ」59 社(17.0%)と続いている。

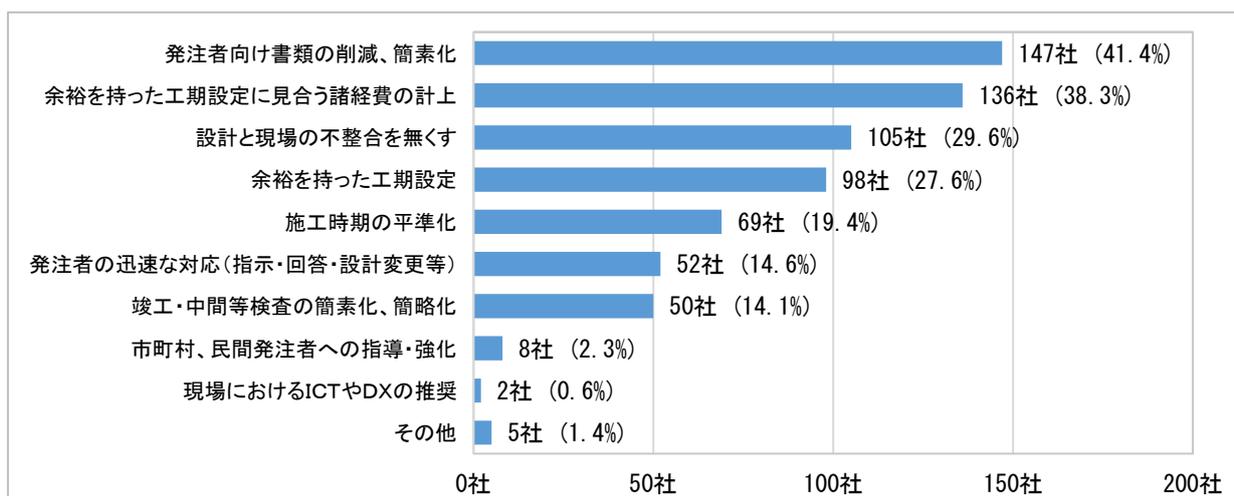
(7) 長時間労働が生じる要因について (有効回答 352社 回答3つ)



長時間労働が生じる要因については、「工事関係書類作成の負担が大きい」215社(61.1%)が最も多く、次いで「技術者が不足している」129社(36.6%)、「施工時期が集中している」116社(33.0%)、「天候不順への対応(除雪含む)」98社(27.8%)と続いている。

なお、「その他」では、「資材の納入遅れによる工期へのしわ寄せ」「会社から現場までの通勤時間が時間外労働になるため」「所長が部下を有効活用できていないため」等の回答があった。

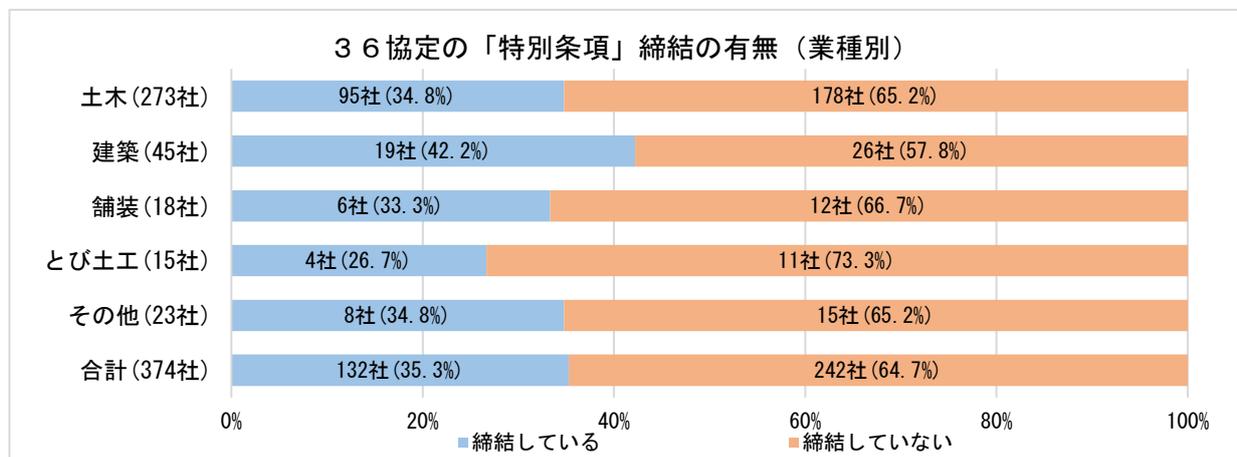
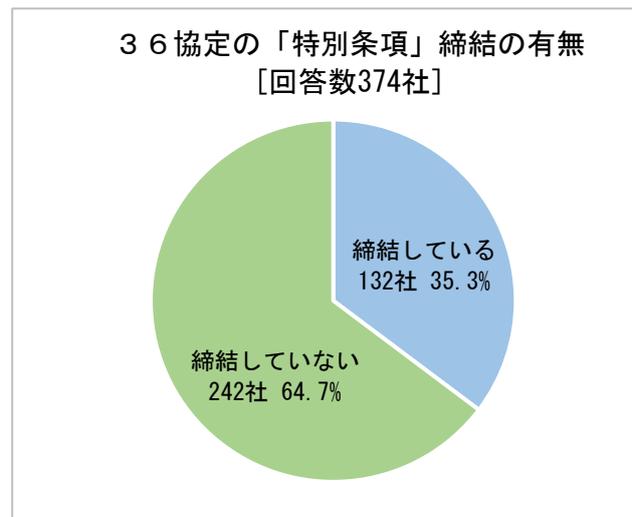
(8) 長時間労働の是正のために行政機関等へ望むこと (有効回答 355社 回答2つ)



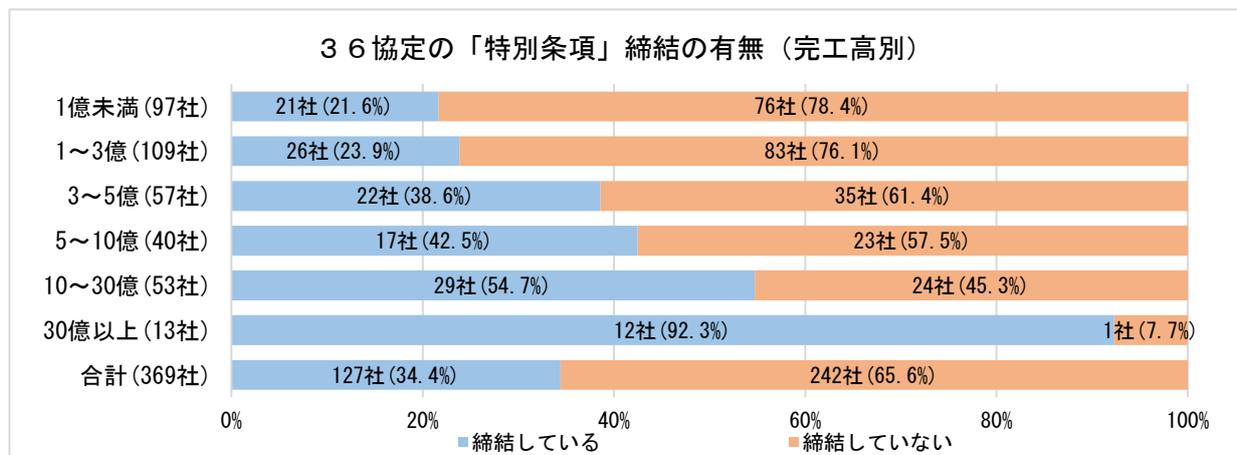
長時間労働是正のために行政機関・発注者へ望むことを聞いたところ、「発注者向け書類の削減、簡素化」147社(41.4%)が最も多く、提出書類の簡素化が技術者の負担や労働時間の削減に有効だと考えている企業が多いことがわかる。次いで多かったのは「余裕を持った工期設定に見合う諸経費の計上」136社(38.3%)、「設計と現場の不整合を無くす」105社(29.6%)、「余裕を持った工期設定」98社(27.6%)となっている。「その他」では、「同一発注機関であるにもかかわらず、監督員や検査官によって意見・指示事項が異なる」等の意見があった。

(9) 36協定の「特別条項」締結の有無（有効回答数 374社）

36協定の「特別条項」締結の有無について聞いたところ、「締結している」132社(35.3%)、「締結していない」242社(64.7%)となっている。



36協定の「特別条項」締結の有無について業種別に見たところ、「締結している」の割合は、「建築」42.2%が最も多く、次いで「土木」「その他」が同率で34.8%、「舗装」33.3%、「とび土工」26.7%と続いている。

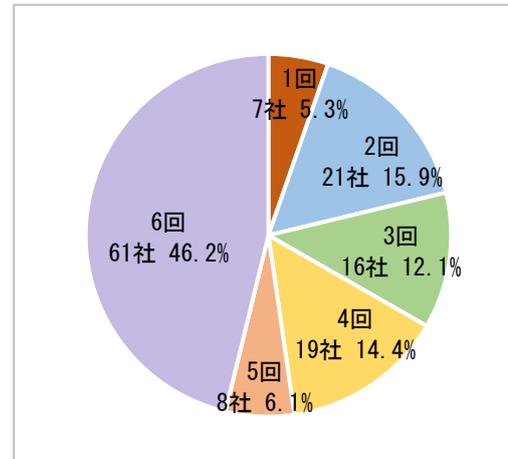


36協定の「特別条項」締結の有無について大手企業5社を除いた369社の回答を完工高別に見たところ、「締結している」の割合は、「30億以上」が92.3%で最も多く、次いで「10～30億」54.7%、「5～10億」42.5%と続いている。

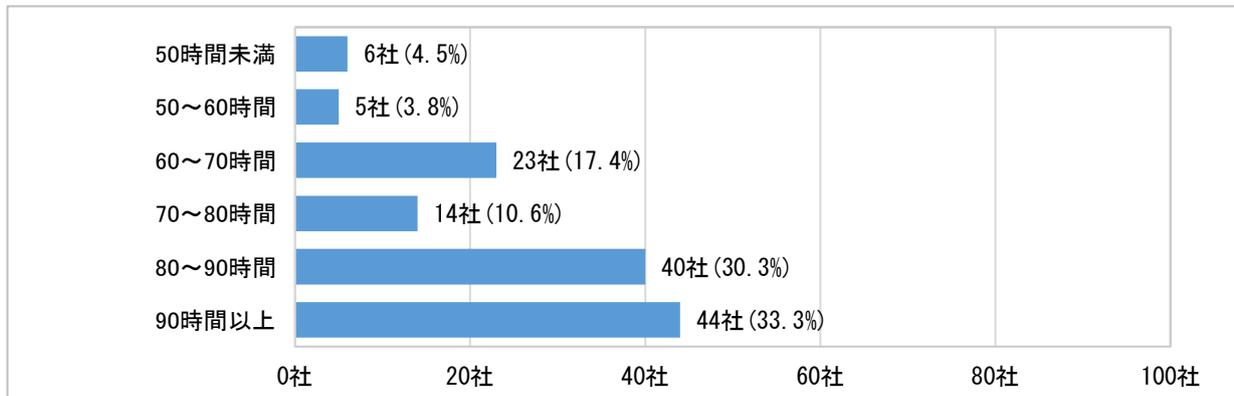
(10) 特別条項に定める時間数等 (有効回答数 132 社)

限度時間を超えて労働させることができる回数 (月数)

限度時間を超えて労働させることができる回数 (月数) について聞いたところ、特別条項で定められる上限の「6 回」が 61 社 (46.2%) で最も多い。次いで多かったのは「2 回」の 21 社 (15.9%)、「4 回」の 19 社 (14.4%) となっている。

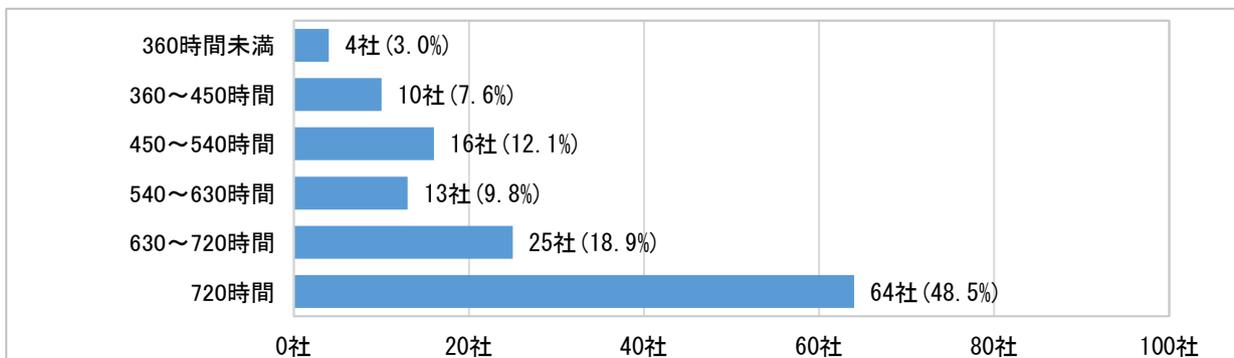


1 箇月間に延長することができる時間数及び休日労働の時間数



1 箇月間に延長することができる時間数及び休日労働の時間数について聞いたところ、こちらも同様に特別条項で定められる上限 (100 時間) に近い「90 時間以上」が 44 社 (33.3%) で最も多い。次いで多かったのは、「80 時間～90 時間未満」40 社 (30.3%)、「60 時間～70 時間未満」23 社 (17.4%) となっている。

1 年間に延長することができる時間数

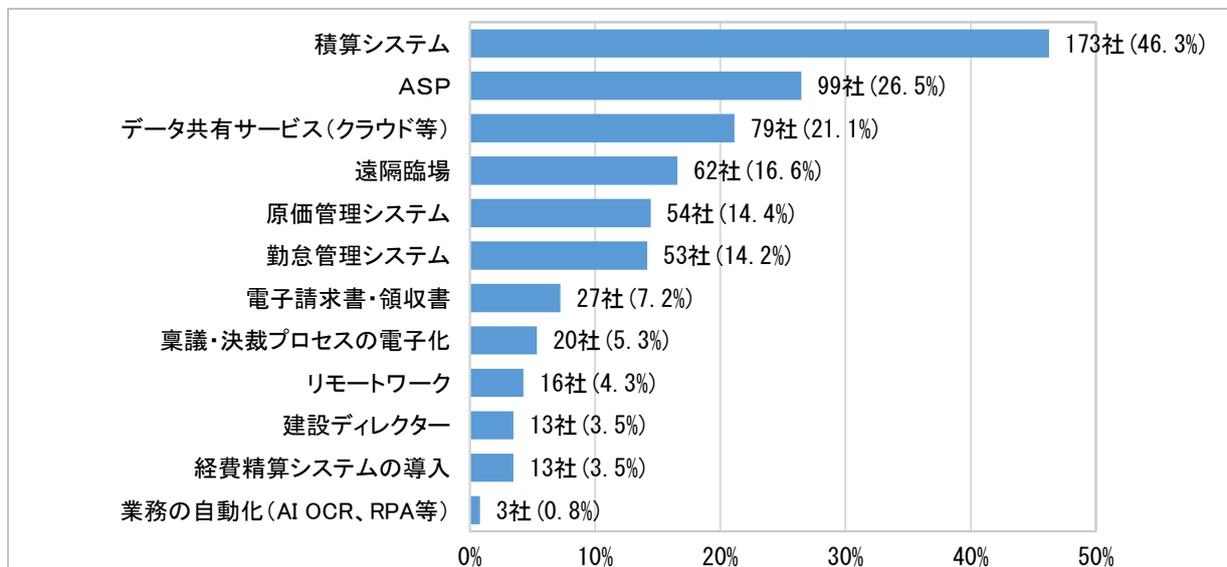


1 年間に延長することができる時間数について聞いたところ、前項と同じく特別条項で定められる上限の「720 時間」が 64 社 (48.5%) で最も多い。次いで多かったのは、「630 時間～720 時間未満」25 社 (18.9%)、「450 時間～540 時間未満」16 社 (12.1%) となっている。

5. 建設DX、クラウドサービス等の活用状況

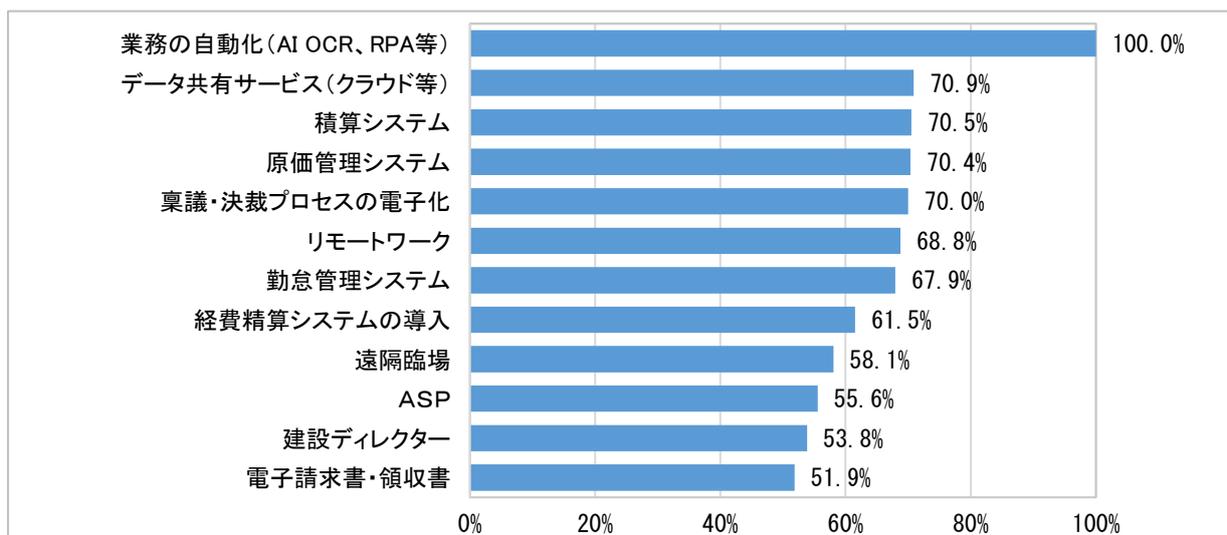
(1) 建設DX、クラウドサービス等の活用状況（有効回答数 374社 該当するもの全て回答）

実施した取り組み



建設DX、クラウドサービス等の活用状況について聞いたところ、「積算システム」が173社(46.3%)で最も多く、次いで「ASP」99社(26.5%)、「データ共有サービス(クラウド等)」79社(21.1%)、「遠隔臨場」62社(16.6%)と続いている。

効果のあった取り組み



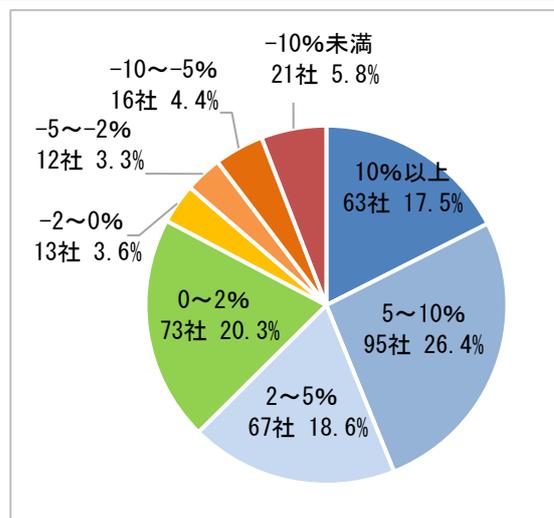
前項の取組内容に対する効果を聞いたところ、「効果あり」と回答した企業の割合は、「業務の自動化(AI OCR、RPA等)」が100%で最も多く、次いで「データ共有サービス(クラウド等)」70.9%、「積算システム」70.5%、「原価管理システム」70.4%と続いている。

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 360社）

本業の利益を表す営業利益率を利益率区分別に見ると、「5～10%」95社(26.4%)が最も多く、次いで「0～2%」73社(20.3%)、「2～5%」67社(18.6%)、「10%以上」63社(17.5%)と続いており、黒字回答(営業利益率0%以上)の合計は298社(82.8%)と大多数を占めている。

一方、赤字回答(営業利益率0%未満)を利益率区分別に見ると、「-10%未満」21社(5.8%)が最も多く、次いで「-10～-5%」16社(4.4%)、「-2～0%」13社(3.6%)、「-5～-2%」12社(3.3%)と続いており、赤字回答(0%未満)の合計は62社(17.1%)となっている。



また、主たる業種別に営業利益率を見ると、土木では「5～10%」69社(26.3%)が最も多く、次いで「10%以上」「2～5%」が各々49社(18.7%)と続いている。

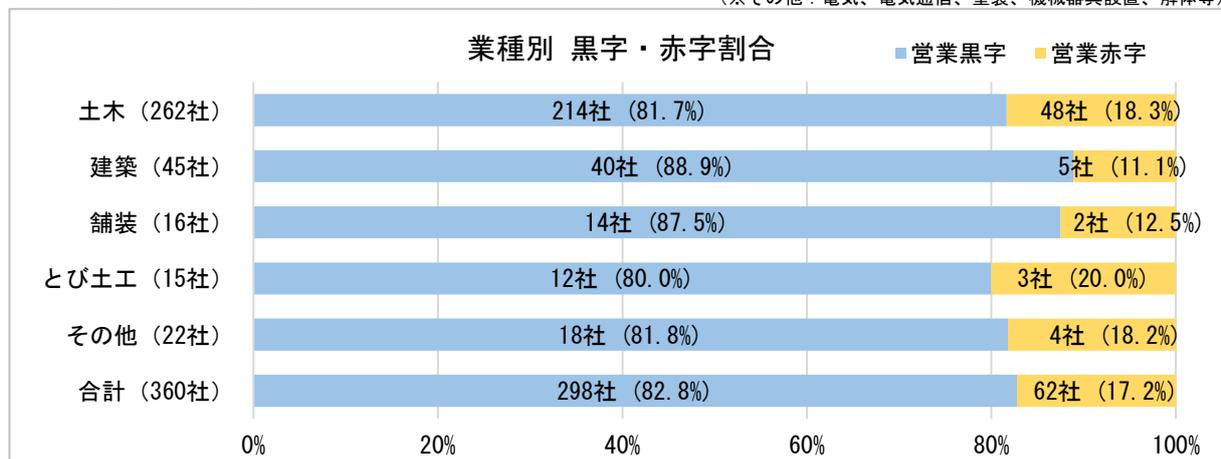
建築では「0～2%」15社(33.3%)が最も多く、次いで「5～10%」11社(24.4%)、「2～5%」10社(22.2%)と続いている。

営業利益率の単純平均は、土木3.8%、建築4.2%、舗装4.6%、とび土工5.9%、その他2.2%となっている。

業種別の黒字割合を見ると、建築88.9%が最も高く、次いで舗装87.5%、その他81.8%、土木81.7%、とび土工80.0%と続いている。

業種 営業利益率	業種					総計
	土木	建築	舗装	とび土工	その他	
10%以上	49社 (18.7%)	4社 (8.9%)	4社 (25.0%)	3社 (20.0%)	3社 (13.6%)	63社 (17.5%)
5%～10%	69社 (26.3%)	11社 (24.4%)	4社 (25.0%)	6社 (40.0%)	5社 (22.7%)	95社 (26.4%)
2%～5%	49社 (18.7%)	10社 (22.2%)	2社 (12.5%)	0社 (0.0%)	6社 (27.3%)	67社 (18.6%)
0%～2%	47社 (17.9%)	15社 (33.3%)	4社 (25.0%)	3社 (20.0%)	4社 (18.2%)	73社 (20.3%)
-2%～0%	11社 (4.2%)	2社 (4.4%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	13社 (3.6%)
-5%～-2%	11社 (4.2%)	0社 (0.0%)	1社 (6.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	12社 (3.3%)
-10%～-5%	11社 (4.2%)	1社 (2.2%)	1社 (6.3%)	1社 (6.7%)	2社 (9.1%)	16社 (4.4%)
-10%未満	15社 (5.7%)	2社 (4.4%)	0社 (0.0%)	2社 (13.3%)	2社 (9.1%)	21社 (5.8%)
合計	262社 (100.0%)	45社 (100.0%)	16社 (100.0%)	15社 (100.0%)	22社 (100.0%)	360社 (100.0%)
営業利益率 (単純平均)	3.8%	4.2%	4.6%	5.9%	2.2%	3.9%

(※その他：電気、電気通信、塗装、機械器具設置、解体等)



完成工事高別に営業利益率を見ると、最も企業数の多い完工高「1～3億円」では、「5～10%」27.4%(106社中29社)が最も多く、次いで「0～2%」23.6%(同25社)、「2～5%」17.9%(同19社)と続いている。

次に企業数が多い「1億円未満」では、「0～2%」22.2%(90社中20社)が最も多く、次いで「5～10%」17.8%(同16社)、「-10%未満」16.7%(同15社)と続いている。

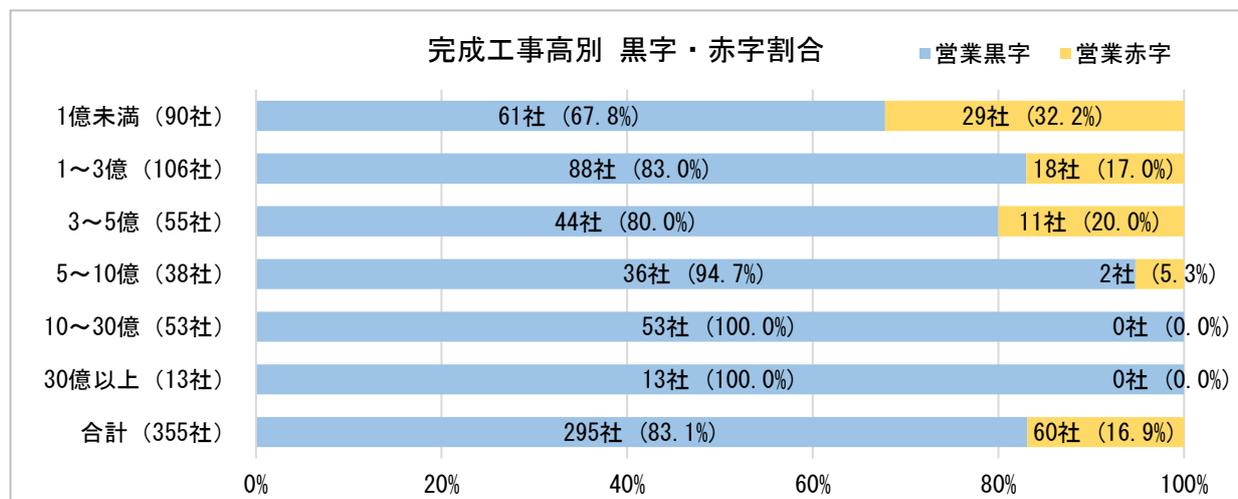
営業利益率の単純平均は、

「10～30億円」が9.8%で最も高く、「1億円未満」が-0.5%で最も低くなっている。

完成工事高別に黒字と赤字の割合を見ると、「1億円未満」では営業黒字企業の占める割合は67.8%で最も低くなっている。

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	11社 (12.2%)	15社 (14.2%)	13社 (23.6%)	10社 (26.3%)	14社 (26.4%)	0社 (0.0%)	63社 (17.7%)
5%～10%	16社 (17.8%)	29社 (27.4%)	16社 (29.1%)	9社 (23.7%)	19社 (35.8%)	5社 (38.5%)	94社 (26.5%)
2%～5%	14社 (15.6%)	19社 (17.9%)	6社 (10.9%)	9社 (23.7%)	13社 (24.5%)	5社 (38.5%)	66社 (18.6%)
0%～2%	20社 (22.2%)	25社 (23.6%)	9社 (16.4%)	8社 (21.1%)	7社 (13.2%)	3社 (23.1%)	72社 (20.3%)
-2%～0%	3社 (3.3%)	3社 (2.8%)	7社 (12.7%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	13社 (3.7%)
-5%～-2%	4社 (4.4%)	5社 (4.7%)	1社 (1.8%)	1社 (2.6%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	11社 (3.1%)
-10%～-5%	7社 (7.8%)	6社 (5.7%)	2社 (3.6%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	15社 (4.2%)
-10%未満	15社 (16.7%)	4社 (3.8%)	1社 (1.8%)	1社 (2.6%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	21社 (5.9%)
合計	90社 (100.0%)	106社 (100.0%)	55社 (100.0%)	38社 (100.0%)	53社 (100.0%)	13社 (100.0%)	355社 (100.0%)
平均営業利益率 (単純平均)	-0.5%	3.4%	5.5%	5.5%	9.8%	4.0%	3.9%

※大手企業5社を除く

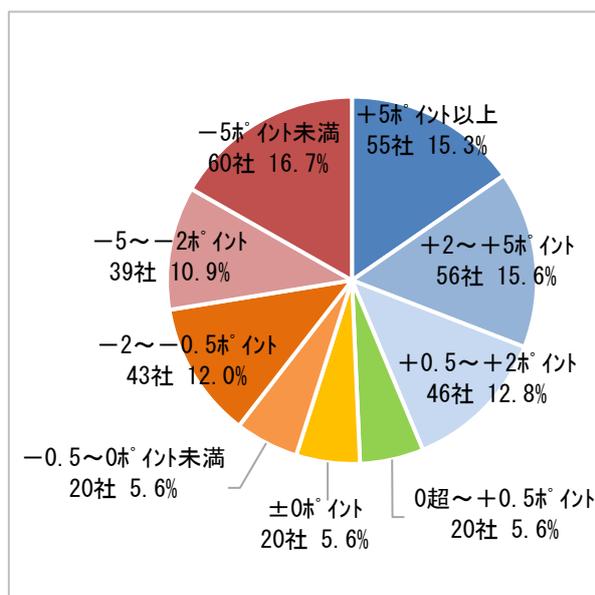


(2) 営業利益率の前期比較 (有効回答 359 社)

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。

利益率増減の階層別に見ると、「-5ポイント未満」60社(16.7%)が最も多く、次いで「+2ポイント以上~+5ポイント未満」56社(15.6%)、「+5ポイント以上」55社(15.3%)、「+0.5ポイント以上~+2ポイント未満」46社(12.8%)、「-2ポイント以上~-0.5ポイント未満」43社(12.0%)、「-5ポイント以上~-2ポイント未満」39社(10.9%)と続いている。

これを「増加」「減少」の区分で見ると、「増加」は合計177社(49.3%)、「減少」は合計162社(45.1%)で、「増加」が「減少」を15社(4.2ポイント)上回っている。なお、「横ばい」は20社(5.6%)となっている。



業種別では「土木」「建築」「その他」で「増加」が「減少」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	合計
増加		129社 (49.4%)	27社 (60.0%)	6社 (37.5%)	5社 (33.3%)	10社 (45.5%)	177社 (49.3%)
横ばい		12社 (4.6%)	1社 (2.2%)	2社 (12.5%)	1社 (6.7%)	4社 (18.2%)	20社 (5.6%)
減少		120社 (46.0%)	17社 (37.8%)	8社 (50.0%)	9社 (60.0%)	8社 (36.4%)	162社 (45.1%)
合計		261社 (100.0%)	45社 (100.0%)	16社 (100.0%)	15社 (100.0%)	22社 (100.0%)	359社 (100.0%)

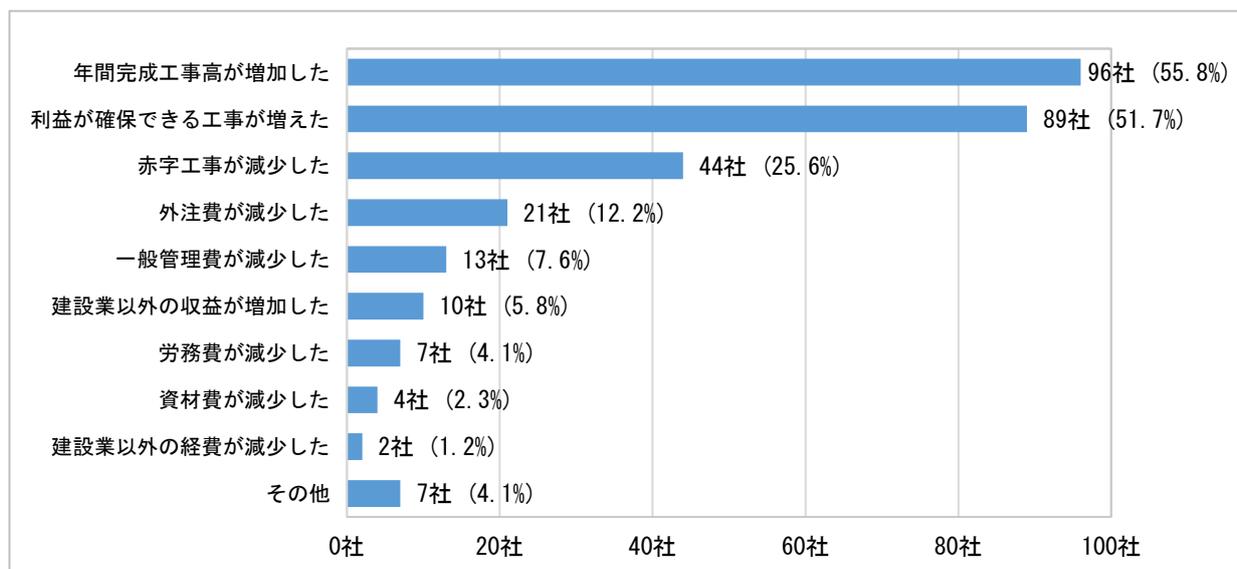
(※その他：電気、電気通信、塗装、機械器具設置、解体等)

また、大手企業5社を除いた354社の回答を完成工事高別に見ると、「1億未満」の区分では「減少」が「増加」を上回っているものの、その他の区分では「増加」が「減少」を上回っている。

営業利益率	完工高(円)	1億未満	1~3億	3~5億	5~10億	10~30億	30億以上	合計
増加		36社 (40.4%)	52社 (49.1%)	27社 (49.1%)	24社 (63.2%)	27社 (50.9%)	8社 (61.5%)	174社 (49.2%)
横ばい		6社 (6.7%)	8社 (7.5%)	3社 (5.5%)	0社 (0.0%)	3社 (5.7%)	0社 (0.0%)	20社 (5.6%)
減少		47社 (52.8%)	46社 (43.4%)	25社 (45.5%)	14社 (36.8%)	23社 (43.4%)	5社 (38.5%)	160社 (45.2%)
合計		89社 (100.0%)	106社 (100.0%)	55社 (100.0%)	38社 (100.0%)	53社 (100.0%)	13社 (100.0%)	354社 (100.0%)

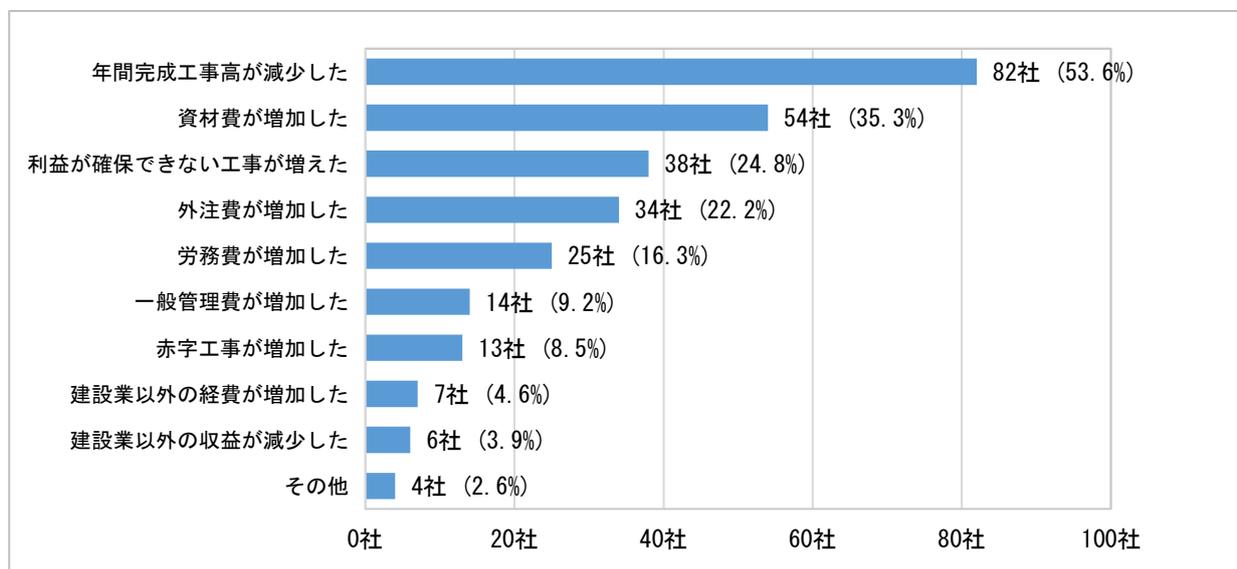
※大手企業5社を除く

(3) 営業利益率が増加した理由 (有効回答数 172社 回答2つまで)



営業利益率が増加したと回答した企業にその理由を聞いたところ、177社中172社の回答があり、「年間完成工事高が増加した」96社(55.8%)が最も多く、次いで「利益が確保できる工事が増えた」89社(51.7%)、「赤字工事が減少した」44社(25.6%)、「外注費が減少した」21社(12.2%)と続いている。

(4) 営業利益率が減少した理由 (有効回答数 153社 回答2つまで)



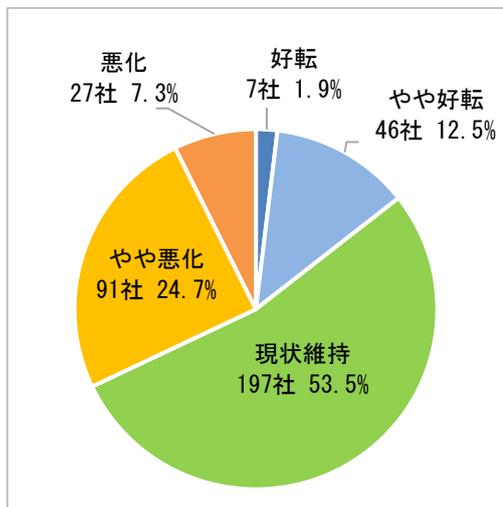
また、営業利益率が減少したと回答した企業にその理由を聞いたところ、162社中153社の回答があり、「年間完成工事高が減少した」82社(53.6%)が最も多く、次いで「資材費が増加した」54社(35.3%)、「利益が確保できない工事が増えた」38社(24.8%)、「外注費が増加した」34社(22.2%)と続いている。

なお、「その他」では、「減価償却費の増加」、「公共工事の受注がなかった」、「工事完成が決算期を過ぎたため、当期完工高が減少した」等の回答があった。

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 368 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197社(53.5%)と最も多いものの、「悪化」「やや悪化」の合計は118社(32.0%)で、「好転」「やや好転」の合計53社(14.4%)を65社17.6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。



これを業種別に見ると、「やや悪化」「悪化」の合計割合は「建築」37.8%が最も大きく、次いで「舗装」37.6%、「その他」36.3%と続いている。

見通し	業種						合計
	土木	建築	舗装	とび土工	その他		
好 転	2社 (0.7%)	3社 (6.7%)	1社 (6.3%)	0社 (0.0%)	1社 (4.5%)	7社 (1.9%)	
やや好転	36社 (13.3%)	4社 (8.9%)	1社 (6.3%)	3社 (20.0%)	2社 (9.1%)	46社 (12.5%)	
現状維持	149社 (55.2%)	21社 (46.7%)	8社 (50.0%)	8社 (53.3%)	11社 (50.0%)	197社 (53.5%)	
やや悪化	63社 (23.3%)	14社 (31.1%)	5社 (31.3%)	4社 (26.7%)	5社 (22.7%)	91社 (24.7%)	
悪 化	20社 (7.4%)	3社 (6.7%)	1社 (6.3%)	0社 (0.0%)	3社 (13.6%)	27社 (7.3%)	
合 計	270社 (100.0%)	45社 (100.0%)	16社 (100.0%)	15社 (100.0%)	22社 (100.0%)	368社 (100.0%)	

(※その他：電気、電気通信、塗装、機械器具設置、解体等)

また、大手企業5社を除いた363社の回答を完成工事高別で見ると、「やや悪化」「悪化」の合計割合は「1億未満」44.2%が最も大きく、次いで「10～30億」32.1%、「1～3億」30.1%と続いている。

見通し	完工高(円)						
	1億未満	1～3億	3～5億	5～10億	10～30億	30億以上	合計
好 転	0社 (0.0%)	2社 (1.9%)	2社 (3.6%)	2社 (5.0%)	1社 (1.9%)	0社 (0.0%)	7社 (1.9%)
やや好転	12社 (12.6%)	19社 (17.9%)	4社 (7.1%)	2社 (5.0%)	5社 (9.4%)	3社 (23.1%)	45社 (12.4%)
現状維持	41社 (43.2%)	53社 (50.0%)	38社 (67.9%)	25社 (62.5%)	30社 (56.6%)	7社 (53.8%)	194社 (53.4%)
やや悪化	32社 (33.7%)	24社 (22.6%)	7社 (12.5%)	9社 (22.5%)	16社 (30.2%)	2社 (15.4%)	90社 (24.8%)
悪 化	10社 (10.5%)	8社 (7.5%)	5社 (8.9%)	2社 (5.0%)	1社 (1.9%)	1社 (7.7%)	27社 (7.4%)
合 計	95社 (100.0%)	106社 (100.0%)	56社 (100.0%)	40社 (100.0%)	53社 (100.0%)	13社 (100.0%)	363社 (100.0%)

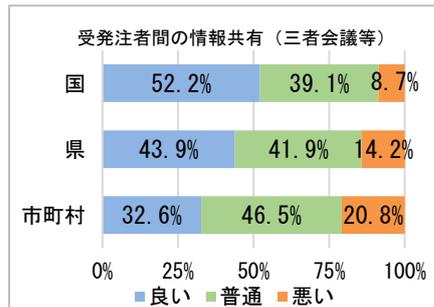
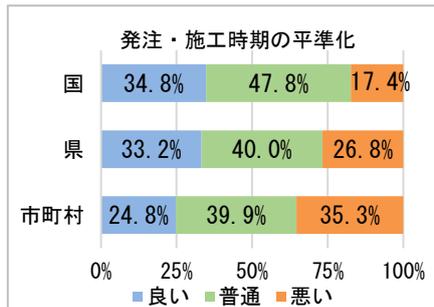
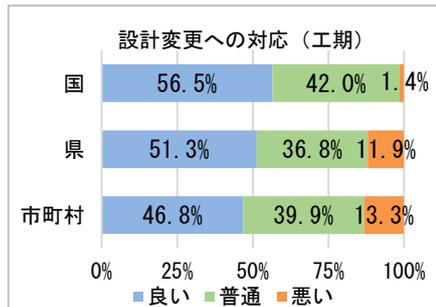
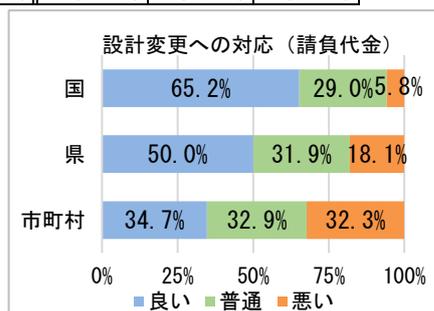
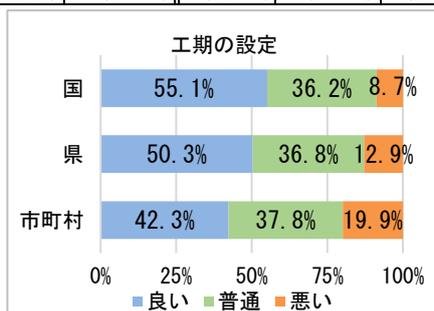
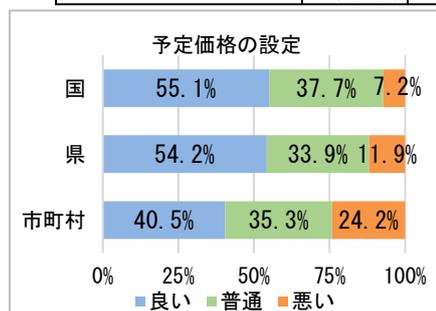
※大手企業5社を除く

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。

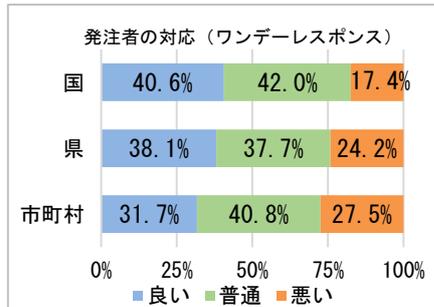
区分 項目	国			県			市町村		
	受注あり 69社			受注あり 310社			受注あり 331社		
	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
予定価格の設定	38社 (55.1%)	26社 (37.7%)	5社 (7.2%)	168社 (54.2%)	105社 (33.9%)	37社 (11.9%)	134社 (40.5%)	117社 (35.3%)	80社 (24.2%)
工期の設定	38社 (55.1%)	25社 (36.2%)	6社 (8.7%)	156社 (50.3%)	114社 (36.8%)	40社 (12.9%)	140社 (42.3%)	125社 (37.8%)	66社 (19.9%)
設計変更への対応 (請負代金)	45社 (65.2%)	20社 (29.0%)	4社 (5.8%)	155社 (50.0%)	99社 (31.9%)	56社 (18.1%)	115社 (34.7%)	109社 (32.9%)	107社 (32.3%)
設計変更への対応 (工期)	39社 (56.5%)	29社 (42.0%)	1社 (1.4%)	159社 (51.3%)	114社 (36.8%)	37社 (11.9%)	155社 (46.8%)	132社 (39.9%)	44社 (13.3%)
発注・施工時期 の平準化	24社 (34.8%)	33社 (47.8%)	12社 (17.4%)	103社 (33.2%)	124社 (40.0%)	83社 (26.8%)	82社 (24.8%)	132社 (39.9%)	117社 (35.3%)
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	36社 (52.2%)	27社 (39.1%)	6社 (8.7%)	136社 (43.9%)	130社 (41.9%)	44社 (14.2%)	108社 (32.6%)	154社 (46.5%)	69社 (20.8%)
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	28社 (40.6%)	29社 (42.0%)	12社 (17.4%)	118社 (38.1%)	117社 (37.7%)	75社 (24.2%)	105社 (31.7%)	135社 (40.8%)	91社 (27.5%)



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「発注・施工時期の平準化」で「悪い」が「良い」の割合を上回っている。

項目別では、「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・県では3割台、市町村では2割台と他の項目比べて低く、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と言える。



項目		国			県			市町村		
		良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
予定価格の設定	R5 調査	50.7%	39.1%	10.1%	56.6%	27.7%	15.7%	45.0%	30.3%	24.6%
	今回調査	55.1%	37.7%	7.2%	54.2%	33.9%	11.9%	40.5%	35.3%	24.2%
	増減	4.4	▲ 1.4	▲ 2.9	▲ 2.4	6.2	▲ 3.8	▲ 4.5	5.0	▲ 0.4
工期の設定	R5 調査	49.3%	39.1%	11.6%	57.8%	28.3%	13.8%	50.1%	29.5%	20.4%
	今回調査	55.1%	36.2%	8.7%	50.3%	36.8%	12.9%	42.3%	37.8%	19.9%
	増減	5.8	▲ 2.9	▲ 2.9	▲ 7.5	8.5	▲ 0.9	▲ 7.8	8.3	▲ 0.5
設計変更への対応 (請負代金)	R5 調査	65.2%	27.5%	7.2%	55.7%	27.1%	17.2%	36.3%	29.5%	34.3%
	今回調査	65.2%	29.0%	5.8%	50.0%	31.9%	18.1%	34.7%	32.9%	32.3%
	増減	0.0	1.5	▲ 1.4	▲ 5.7	4.8	0.9	▲ 1.6	3.4	▲ 2.0
設計変更への対応 (工期)	R5 調査	56.5%	36.2%	7.2%	56.0%	31.1%	12.9%	50.4%	32.9%	16.7%
	今回調査	56.5%	42.0%	1.4%	51.3%	36.8%	11.9%	46.8%	39.9%	13.3%
	増減	0.0	5.8	▲ 5.8	▲ 4.7	5.7	▲ 1.0	▲ 3.6	7.0	▲ 3.4
発注・施工時期 の平準化	R5 調査	43.5%	47.8%	8.7%	36.6%	32.9%	30.5%	31.7%	33.1%	35.1%
	今回調査	34.8%	47.8%	17.4%	33.2%	40.0%	26.8%	24.8%	39.9%	35.3%
	増減	▲ 8.7	0.0	8.7	▲ 3.4	7.1	▲ 3.7	▲ 6.9	6.8	0.2
受発注者間の情報共有 (三者会議等)	R5 調査	53.6%	40.6%	5.8%	47.7%	36.0%	16.3%	40.2%	36.5%	23.2%
	今回調査	52.2%	39.1%	8.7%	43.9%	41.9%	14.2%	32.6%	46.5%	20.8%
	増減	▲ 1.4	▲ 1.5	2.9	▲ 3.8	5.9	▲ 2.1	▲ 7.6	10.0	▲ 2.4
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	R5 調査	50.7%	36.2%	13.0%	42.5%	31.7%	25.8%	33.7%	32.3%	34.0%
	今回調査	40.6%	42.0%	17.4%	38.1%	37.7%	24.2%	31.7%	40.8%	27.5%
	増減	▲ 10.1	5.8	4.4	▲ 4.4	6.0	▲ 1.6	▲ 2.0	8.5	▲ 6.5

これを昨年度調査と比較したところ、国では、「設計変更への対応（工期）」で「悪い」の割合が5.8ポイント減少と改善しており、「良い」の割合も「予定価格の設定」と「工期の設定」の2項目で増加している。

県では、「予定価格の設定」で「悪い」の割合が3.8ポイント減少、同じく「発注・施工時期の平準化」で3.7ポイント減少と改善している。一方、「工期の設定」は「良い」が7.5ポイント減少している。

市町村では、「発注者の対応（ワンデーレスポンス）」で「悪い」の割合が6.5ポイント減少と改善している。一方、「工期の設定」は「良い」が7.8ポイント減少している。

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 担い手不足、担い手確保について

- 担い手不足が深刻化していく中で、人員不足、技術力低下など今後の課題を発注者も含め真剣に考えていかないと建設業自体が無くなる懸念がある。少子化が進むことは間違いないので、人手不足をどうカバーしていくか、仕事の在り方、協力体制など、各事業主を超えた建設業協会における体制作りが求められてきているのではないかと感じる。
- 人的な面で事業維持、継続が困難になってくる。DXの導入は費用面や新たな人材の確保が必要になる面もあるため、人手不足の中で上手く活用できるか不安がある。
- 人手不足による受注件数の減少が問題である。
- 職人、現場員の減少が著しい。雇用環境の改善が急務。
- 残業規制により労務人員の増強が必要となっている。
- 特に人材確保に取り組んでいる。
- 建設業全体でイメージアップ戦略を行い、人手不足を少しでも解消できる下地を作ってほしい。特に女性の技術者・技能者が増えるような展開が必要だと感じる。
- 建設業に携わっている年齢層が、技術者・作業員共に高齢化しており、若年層にとって魅力ある業界になっていかないと、衰退の一途をたどることになる。
- 建設業を希望する求職者が少ないため、高齢化に悩んでいる。若い人が建設業に興味を持てるように業界全体で何かできないか。協力できることがあればぜひ参加したい。
- 建設業に従事して社会貢献をしたいと考える人を育成しなければならない。どのようにすれば良いのか、諦めずに考え、実行したい。
- 給料を上げることは大切だが、働く時間を削減しながら給料を上げるのは、中小企業にとって大変困難である。人員減少、給料、労働時間などの問題は、発注者、設計コンサル、建設業者、公共事業であれば地元や地区等で一体にならなければ、解決は難しいと思う。
- いかに従事者を増やすか、魅力ある職種にするか、給料や休日を改善するには安定して仕事が必要ではないかと思う。
- 安定した経営ができないと、新入社員の獲得や教育に投資ができず、長期的に見れば支障を来す事になる。
- 技術者不足と時間外労働の関係について根本的に難しいものを感じている。一日の作業開始前と終了後に技術者としてやるべき業務が多く、現場の稼働時間と同様に区切るのは無理がある。社会全体で考えなければならないのではないかと感じる。

② 発注者の対応について

- 材料単価の上昇に、設計単価が追いついていない。
- 設計労務費計上を大幅に増やさないと技術者、作業員の確保は困難である。
- 公共工事の経費率アップをお願いしたい。
- 設計単価が上がっている。早期に設計価格に反映してほしい。
- 働き方改革による週休二日は実行されているが、単価等の反映が昔より（業種によってだと思いが）全く変化が無い。
- Bランク以下の工事案件では、資材費、労務費、外注費等の物価上昇に請負代金設定が追いついていない。どの業者も不景気で、資材にしても機械レンタルにしても在庫を確保していない

め、その入手に設計単価以上の経費がかかっている。敷き鉄板に関しては、県外からも集めるため設計仮設費の何倍もの輸送費が請求されてしまう。そして、人材不足により外注業者も取り合いとなり、設計単価以上の経費が掛かる。その様な現状をもっと考慮していただきたい。

- 施工の都合上、協議をして工期延期になるのは仕方ないが、工期延期の分の現場管理費等の追加を設定していただきたい。
- 民間工事（特に建築工事）における元請やメーカーの単価の見直しが全く無い。
- 地域格差の少ない公共予算の配分を求める。
- 完全週休二日制と残業規制により作業時間が減る中で、売上の維持や給料の昇給をするためには発注金額（単価）を上げるしかない。
- 1工事当りの工事金額は上昇傾向に見える（資機材の物価高の影響や労務費の上昇等）が、毎年の受注件数を見込めなければ、新規従業員（高卒や大卒、中途）の採用や設備投資の計画をたてにくい。
- 一年間を通じ、官庁（国・県・市）へ、工事発注の平準化を業界として要望しているが、毎年、気候の良い春から夏迄の期間の工事発注量が少なく、未だに秋頃から年度末迄の工事発注件数が多い。（冬季積雪量による工事への影響（施工進捗）の懸念、3月末迄工期の年度を跨げない案件の場合、完成出来るか工期の心配がある。）
- 令和6年1月1日発生の能登半島地震により、富山県西部、富山県東部北において災害が多く発生した。富山県や富山市ではその復旧工事に予算を優先充当しており、富山県東部南では公共工事が少なく業者間での競争も激化し、利益率の低い受注を余儀なくされている。
- 災害復旧工事は今後も必要であるが、それ以外の公共工事が増加することを期待する。
- 新設工事に対して修繕費の予算が少ないように思われる。
- SDGs や健康経営についての加点など、指名入札での考慮をお願いしたい。
- コンサルが現場を理解せずに、施工不可能な工法や仮設で設計していることが多々あり、協議による待ちが発生し、現場に悪影響を与えている。発注前に建設業協会会員を交えた現場検討会を実施していただきたい。
- 人手不足を補うことができる工法を取り入れた設計で発注されることを望む。

③ その他

- 一元的な労働時間の規制を敷くのではなく、労働者によって選択ができるような仕組み作りが必要ではないか。
- 地域建設業はその地域を守り発展させるパイオニアであり、エッセンシャルワーカーとしてしっかりと残していかなければならない。
- 未曾有の人手不足並びに後継者不足の中、M&A等が今後予想されるが、持ち株会社は現在各事業所の社歴等の継続ができないので、合併等と同等になるようにしてほしい。自然災害が多発する中、建設業従事者の他業種への流出を防ぐためにも、是非検討をお願いしたい。

第Ⅱ章 調査のまとめ

(1) 対象企業の概要について

- ① 回答のあった374社を主たる業種別に見ると、「土木」が273社(73.0%)で最も多く、次いで「建築」が45社(12.0%)と続いている。
- ② 大手企業を除いた369社の完成工事高を見ると、完成工事高「1億円以上3億円未満」109社(29.5%)が最も多く、次いで多い「1億円未満」97社(26.3%)と合わせると完成工事高3億円未満の企業が全体の55.8%を占めている。
- ③ 公共工事の比率が高い業種は、「土木」(公共工事費率76.0%、回答企業269社)のほか、「舗装」(同73.6%、17社)、「管工事」(同69.9%、9社)で、これらの企業を合わせると295社となり回答企業の約8割を占めることから、公共工事の増減は多くの企業の経営に直結する問題だと言える。

(2) 雇用関係について

- ① 就業者の職種別割合は、現場を管理する技術職が50.2%、次いで現場の実作業を担う技能職が23.0%で、合わせて73.2%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5.4%で、全国建設業の4.4%を上回っている。
- ② 技術職・技能職の年齢構成では、29歳以下は昨年度(15.1%)を上回る16.6%となっているものの、30歳代が調査開始以降最少の10.4%となっている。将来の社会資本整備を担う世代となる10～30歳代の合計割合は27.0%で、平成25年度調査の32.6%から5.6ポイント低下している。
- ③ 令和4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23.4%(488人中114人)で、入社から3年以内に約1/4が離職している。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6年度の採用予定数に対する充足率は調査時点で17.8%、そのうち新規学卒者の充足率は16.6%で中途採用の19.2%よりも低い。企業が希望する採用数を満たすには程遠い状況にあり、過不足感でも技術職・技能職ともに「不足」「やや不足」と回答した企業が8割を超えている。
- ⑤ 少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少している中で、施工現場を支える技術者・技能者の確保は喫緊の課題である。そのためには、働き方改革など就労環境等の改善を図るとともに、建設業のやりがいや魅力を広く発信していくことが必要である。

(3) 給与・賞与、賃上げ等について

- ① 給与の増減については、「やや上昇」と「上昇」の令和6年度の合計割合は、令和5年度の73.8%を4.6ポイント上回る78.4%となっている。
- ② 夏季賞与を支給した割合は92.2%と平成29年度以降最も高い割合を示し、前年度と比較して賞与が上昇した企業の割合も57.1%と平成29年度以降では、令和4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85.2%がプラスと回答している。一方、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40.5%と最も多かった。
- ④ 若者の入職・定着を図るためには、適切な賃金水準を確保することも重要であることから、各工事において適切な利益が確保でき、健全な経営を継続することができる環境の整備が望まれる。

(4) 休日数・休日制度、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は、年 120 日以上企業の合計で 20.7%となる。完全週休 2 日（年 104 日）に加え国民の祝日（年 16 日）を休日とした場合の年間休日数は 120 日であり、他産業並みの休日とするには更なる取組みが必要だと言える。
- 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 5 年度の 61.3%から令和 6 年度は 76.0%に増加している。完工高別で見ると、完工高が大きくなるほど「4 週 8 休」と「完全週休 2 日」の合計割合が高い傾向が見られる。
- ③ 時間外労働の上限規制による企業への影響では、「時間管理の意識が高まる」49.5%が最も多く、次いで「施工期間が伸びる」35.8%、「工程管理が難しくなる」35.6%と続いている。
- ④ 建設現場での時間外労働削減に向けた取り組みは、「休日労働への代休付与」が 36.6%で最も多く、次いで「勤怠管理ソフト等での労働時間把握」18.7%、「ICT や DX の導入」18.2%と続いている。一方、実施した取り組みに「効果あり」と回答した企業の割合は、「繁忙期の人員を増やした」68.0%が最も高く、次いで「休日労働への代休付与」62.8%、「ICT や DX の導入」61.8%、「ノー残業デー等の導入」59.2%と続いている。
- ⑤ 1 箇月間の時間外労働時間（ピーク時）では、土木の公共工事は、国、県、市町村の順番で「月 40 時間超」の占める割合が高くなっている。建築工事では、国を除き、土木工事よりも「月 40 時間超」の占める割合が高い傾向にある。
- ⑥ 時間外労働が特に多くなる時期については、「工事終盤」35.1%が最も多く、次いで「完成直前」31.9%、「全体を通して同じ」17.0%と続いている。
- ⑦ 長時間労働の生じる要因では、「工事関係書類作成の負担が大きい」が 61.1%で最も多くなっている。発注者に望む是正策では、「発注者向け書類の削減、簡素化」が 41.4%で最も多く、次いで「余裕を持った工期設定に見合う諸経費の計上」38.3%と続いている。
- ⑧ 36 協定の「特別条項」締結の有無については、「締結している」が 35.3%、「締結していない」が 64.7%となっている。締結している企業の回答をみると、限度時間を超えて労働させることができる回数（月数）は、上限の「6 回」が 46.2%で最も多い。1 箇月間に延長することができる時間数及び休日労働の時間数は、上限に近い「90 時間以上」が 33.3%で最も多い。1 年間に延長することができる時間数は、上限の「720 時間」が 48.5%で最も多く、臨時的な対応等に備え上限に余裕を持たせた内容で締結している企業が多い。
- ⑨ 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、発注機関へ更なる簡素化を求めていくとともに、書類作成の効率化や負担の分散化などを図っていくことも重要である。

(5) 建設DX、クラウドサービス等の活用状況について

- ① 建設DX、クラウドサービス等の活用状況については、「積算システム」46.3%が最も多く、次いで「ASP」26.5%、「データ共有サービス（クラウド等）」21.1%と続いている。また、実施した取り組みについて「効果あり」と回答した企業の割合は、「業務の自動化（AI OCR、RPA 等）」100.0%が最も高く、次いで「データ共有サービス（クラウド等）」70.9%、「積算システム」70.5%、「原価管理システム」70.4%と続いている。
- ② 新たなシステムやサービスの導入・活用には初期費用やノウハウの蓄積が必要であるため、これから導入を検討する企業に対し、公的機関による補助制度等や先行事例等に関する情報を発信していくことも必要だと考えられる。

(6) 経営状況について、(7) 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82.8%が営業黒字と回答している。前期の営業利益率と比較すると、増加したと回答した企業は49.3%で、減少したと回答した企業の45.1%を4.2ポイント上回っている。
- ② 利益率の増加理由では、「年間完成工事高が増加した」55.8%が最も多く、次いで「利益が確保できる工事が増えた」51.7%と続いている。減少理由では「年間完成工事高が減少した」53.6%が最も多く、次いで「資材費が増加した」35.3%、「利益が確保できない工事が増えた」24.8%と続いている。
- ③ 今後1年間の経営見通しでは、「現状維持」が53.5%と最も多いものの、「悪化」「やや悪化」の合計割合は32.0%で、「好転」「やや好転」の合計割合14.4%を大きく上回っている。
- ④ 物価上昇傾向は今後も続くことが予想されることから、発注機関には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。

(8) 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2割から3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」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」は非常に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、社会資本の整備はもとより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、県内のインフラの維持・管理を持続していくためにも非常に大きな課題であり、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、若手の確保・育成、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、海外情勢や賃上げなどの影響で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、建設企業が適正な利益を確保することは賃上げによる人材確保の観点からも重要である。このため、発注機関においては実勢価格を予定価格に速やかに反映できる体制づくりと併せて、単価の変動に対する適切な変更対応も必要だといえる。
また、能登半島地震の復興工事等が本格化し、資機材や人材に対する需要の増加が予想されることや、専門工事業における人手不足の懸念、4週8休の促進や長時間労働の是正といった観点から、余裕を持った工期の確保も重要である。
これらについては、公共工事だけではなく民間工事の発注者に対しても理解を求め、改善を図っていく必要がある。
- ④ 令和6年4月から、建設業でも「時間外労働の罰則付き上限規制」が適用されている。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。
長時間労働が生じる要因に「工事関係書類作成の負担」を挙げる企業が多く、「工事書類の更なる簡素化」は働き方改革推進の観点からも非常に重要な要素だといえる。併せて、適正な工期設定と相応の諸経費の計上が図られることで、余裕を持った施工体制を整えられることが長時間労働の是正と休日確保を両立させるために必要な要素である。
また、こうした取組みと併せて、建設DXやクラウドサービス等の活用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 一方で、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、近年頻発化・激甚化する自然災害に対し、応急対応等で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が欠かすことのでき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「地域の創り手」「地域の守り手」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、建設業が地域経済を牽引していく面からも各企業が安定した経営を図り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。