

令和元年度

建設業の雇用実態と経営状況に
関する調査報告書

令和2年3月

一般社団法人石川県建設業協会

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	2
1. 調査の概要	2
2. 雇用関係について	4
3. 外国人労働者について	15
4. 女性の活躍について	17
5. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について	24
6. 建設現場における働き方改革について	26
7. 受注した公共工事の採算性について	38
8. 経営環境の見通しについて	42
9. 今後の建設業のあり方について(自由回答)	45
第 II 章 調査結果の概要	45
まとめ いしかわの地域を支える建設業であるために	48
(参考) アンケート調査票	49

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

一般社団法人石川県建設業協会の会員企業（大手企業は除く）

対象企業：206 社

回答数：146 社（回答率：70.9%）

(3) 調査の実施期間

令和元年 9 月 9 日～令和元年 9 月 30 日

(4) 調査の項目

- ① 調査の概要
- ② 雇用関係について
- ③ 外国人労働者について
- ④ 女性技術者の活躍について
- ⑤ 常用雇用者である現場職員の賃金について
- ⑥ 建設現場における働き方改革について
- ⑦ 受注した公共工事の採算性について
- ⑧ 経営環境の見通しについて
- ⑨ 今後の建設業のあり方について

(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。

(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）は会員企業に電子メールで依頼した。

(6) 地区の区分

会員企業の本社所在地により、「金沢地区」（金沢市）、「加賀地区」（金沢市以南の市町）、「能登地区」（金沢市以北の市町）とした。

(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、「土木」が102社(69.9%)で最も多く、次に「建築」20社(13.7%)、「土木・建築」15社(10.3%)、「舗装」8社(5.5%)となっている。

業種	企業数	構成比
土木	102社	(69.9%)
建築	20社	(13.7%)
土木・建築	15社	(10.3%)
舗装	8社	(5.5%)
その他	1社	(0.7%)
合計	146社	(100.0%)

イ 前年度の完成工事高

回答企業の完成工事高を見ると、「1億円以上5億円未満」が60社(41.1%)と最も多く、次いで「5億円以上10億円未満」が39社(26.7%)、「10億円以上30億円未満」25社(17.1%)となっており、完成工事高10億円未満の企業が全体の74.0%を占めている。

完工高	企業数	構成比
1億円未満	9社	(6.2%)
1億円以上 5億円未満	60社	(41.1%)
5億円以上 10億円未満	39社	(26.7%)
10億円以上 30億円未満	25社	(17.1%)
30億円以上	13社	(8.9%)
合計	146社	(100.0%)

ウ 業種別の受注動向

業種別に公共工事・民間工事の比率を見ると、公共工事の割合が高い順に「土木」(87.2%)、「舗装」(62.6%)、「土木・建築」(58.2%)、「建築」(42.6%)となっている。

また元請・下請の比率を見ると、元請の割合が高い順に「建築」(90.8%)、「土木・建築」(82.8%)、「土木」(77.4%)、「舗装」(56.0%)となっている。

業種	企業数	公共		民間	
		元請	下請	元請	下請
土木	101社	69.5%	17.7%	7.9%	4.9%
建築	19社	38.7%	3.9%	52.1%	5.2%
土木・建築	15社	49.9%	8.3%	32.9%	8.9%
舗装	8社	45.1%	17.5%	10.9%	26.5%
その他	1社	60.0%	5.0%	30.0%	5.0%
未回答	2社	-	-	-	-
合計	146社	62.0%	14.8%	16.7%	6.6%

2. 雇用関係について

(1) 就業者数（回答 146 社）

146 社の総就業者数は 4,189 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 2,052 人(49.0%)と全就業者の約半数を占めており、続いて、事務・営業職 877 人(20.9%)、技能職 782 人(18.7%)、役員 478 人(11.4%)となっている。

性別	職種	年齢						合計	構成比
		～20代	30代	40代	50代	60代	70代～		
男性	役員	4人	19人	77人	92人	138人	71人	401人	(11.2%)
	技術職	274人	217人	611人	421人	363人	60人	1,946人	(54.1%)
	技能職	112人	89人	187人	175人	168人	46人	777人	(21.6%)
	事務・営業職	64人	44人	125人	135人	79人	23人	470人	(13.1%)
	合計	454人	369人	1,000人	823人	748人	200人	3,594人	(100.0%)
	構成比	(12.6%)	(10.3%)	(27.8%)	(22.9%)	(20.8%)	(5.6%)	(100.0%)	-
女性	役員	0人	1人	19人	15人	28人	14人	77人	(12.9%)
	技術職	42人	15人	27人	16人	2人	4人	106人	(17.8%)
	技能職	1人	0人	3人	1人	0人	0人	5人	(0.8%)
	事務・営業職	50人	63人	136人	103人	43人	12人	407人	(68.4%)
	合計	93人	79人	185人	135人	73人	30人	595人	(100.0%)
	構成比	(15.6%)	(13.3%)	(31.1%)	(22.7%)	(12.3%)	(5.0%)	(100.0%)	-
男女計	役員	4人	20人	96人	107人	166人	85人	478人	(11.4%)
	技術職	316人	232人	638人	437人	365人	64人	2,052人	(49.0%)
	技能職	113人	89人	190人	176人	168人	46人	782人	(18.7%)
	事務・営業職	114人	107人	261人	238人	122人	35人	877人	(20.9%)
	合計	547人	448人	1,185人	958人	821人	230人	4,189人	(100.0%)
	構成比	(13.1%)	(10.7%)	(28.3%)	(22.9%)	(19.6%)	(5.5%)	(100.0%)	-

全就業者のうち、男性は 85.7%(3,594 人)、女性は 14.2%(595 人)となっている。

男性を職種別にみると、技術職の割合が最も高く 54.1%、次いで技能職が 21.6%で合わせて 75.7%となる。一方、女性は事務・営業職の割合が最も高く 68.4%で、技術職は 17.8%、技能職は 0.8%で、技術・技能を合わせて 18.6%となっている。

全就業者に占める女性の比率は 14.2%で、全国建設業の 16.3%をやや下回っている。年代別で女性の比率を見ると、「20代まで」「30代」は全国建設業より高く、「40代」以降では全国建設業よりも低くなっている。

【男女構成比】

	全国全産業						全国建設業						今回調査					
	男性		女性		男女計		男性		女性		男女計		男性		女性		男女計	
	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (人)	構成比	人数 (人)	構成比	人数 (人)	構成比
～20代	573	52.2%	525	47.9%	1,097	100.0%	48	85.7%	8	14.3%	56	100.0%	454	83.0%	93	17.0%	547	100.0%
30代	698	56.7%	533	43.3%	1,231	100.0%	70	82.4%	14	16.5%	85	100.0%	369	82.4%	79	17.6%	448	100.0%
40代	892	55.2%	724	44.8%	1,616	100.0%	110	82.7%	23	17.3%	133	100.0%	1,000	84.4%	185	15.6%	1,185	100.0%
50代	737	55.3%	595	44.7%	1,332	100.0%	86	84.3%	16	15.7%	102	100.0%	823	85.9%	135	14.1%	958	100.0%
60代～	817	58.9%	570	41.1%	1,387	100.0%	108	85.0%	19	15.0%	127	100.0%	948	90.2%	103	9.8%	1,051	100.0%
合計	3,717	55.8%	2,946	44.2%	6,664	100.0%	421	83.7%	82	16.3%	503	100.0%	3,594	85.8%	595	14.2%	4,189	100.0%

(全国全産業、全国建設業：総務省「労働力調査」2018年(平成30年)平均)

上記と同じ統計数値を年代別構成比で見ると、「～20代」「30代」の合計が 23.8%と全国全産業の 35.0%、全国建設業の 28.0%を下回っている。また、「50代」「60代～」の合計が 48.0%と全国全産業の 40.8%、全国建設業の 45.5%を上回っている。このことから、30代までの若年層が少なく、50代以上の中高年層が多いことが見て取れる。特に30代の構成比は 10.7%と全国全産業の 18.5%、全国建設業の 16.9%と比べて著しく低い。

【年代別構成比】

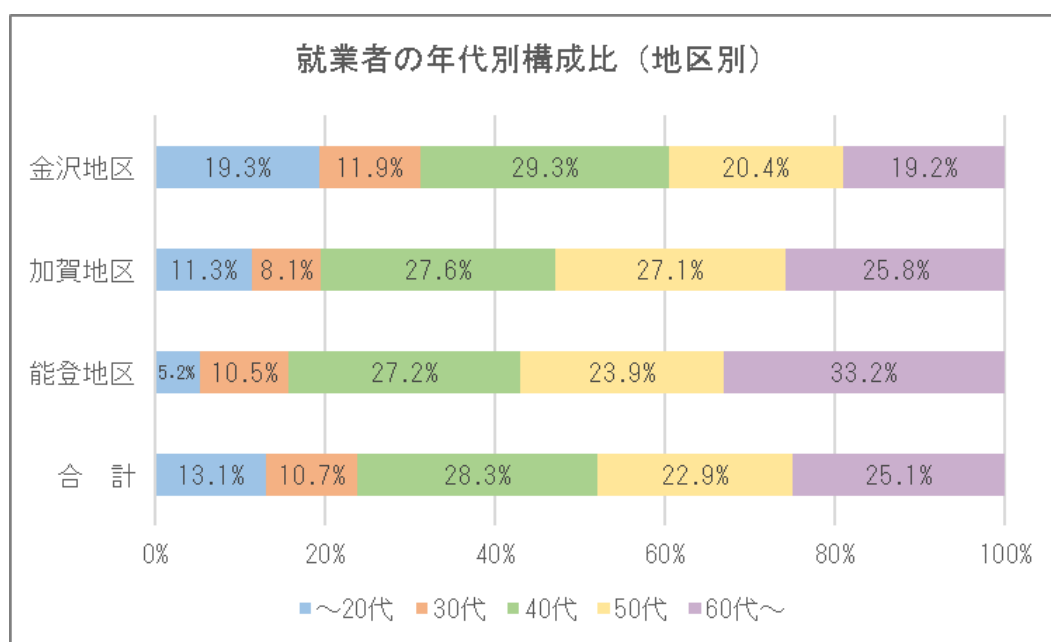
	全国全産業						全国建設業						今回調査					
	男性		女性		男女計		男性		女性		男女計		男性		女性		男女計	
	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (人)	構成比	人数 (人)	構成比	人数 (人)	構成比
～20代	573	15.4%	525	17.8%	1,097	16.5%	48	11.4%	8	9.8%	56	11.1%	454	12.6%	93	15.6%	547	13.1%
30代	698	18.8%	533	18.1%	1,231	18.5%	70	16.6%	14	17.1%	85	16.9%	369	10.3%	79	13.3%	448	10.7%
40代	892	24.0%	724	24.6%	1,616	24.2%	110	26.1%	23	28.0%	133	26.4%	1,000	27.8%	185	31.1%	1,185	28.3%
50代	737	19.8%	595	20.2%	1,332	20.0%	86	20.4%	16	19.5%	102	20.3%	823	22.9%	135	22.7%	958	22.9%
60代～	817	22.0%	570	19.3%	1,387	20.8%	108	25.7%	19	23.2%	127	25.2%	948	26.4%	103	17.3%	1,051	25.1%
合計	3,717	100.0%	2,946	100.0%	6,664	100.0%	421	100.0%	82	100.0%	503	100.0%	3,594	100.0%	595	100.0%	4,189	100.0%

(全国全産業、全国建設業：総務省「労働力調査」2018年(平成30年)平均)

【就業者数の年代別構成比（地区別）】

会員企業の年代別構成比を地区別に見たところ、30代、40代では大きな差は見られなかったものの、20代までの区分で見ると金沢地区の19.3%に対し、加賀地区が11.3%、能登地区が5.2%となっており、能登地区で若手が著しく不足している状況である。

また、50代と60代以上の合計で見ると金沢地区の39.6%に対し、加賀地区が52.9%、能登地区が57.1%と金沢地区以外の年齢層が高い状況となっている。



	金沢地区		加賀地区		能登地区		合計	
	人数 (人)	構成比	人数 (人)	構成比	人数 (人)	構成比	人数 (人)	構成比
～20代	382	(19.3%)	94	(11.3%)	71	(5.2%)	547	(13.1%)
30代	236	(11.9%)	67	(8.1%)	145	(10.5%)	448	(10.7%)
40代	581	(29.3%)	229	(27.6%)	375	(27.2%)	1,185	(28.3%)
50代	404	(20.4%)	225	(27.1%)	329	(23.9%)	958	(22.9%)
60代～	380	(19.2%)	214	(25.8%)	457	(33.2%)	1,051	(25.1%)
合計	1,983	(100.0%)	829	(100.0%)	1,377	(100.0%)	4,189	(100.0%)

(2) 採用状況 (回答 146 社)

	企業数	採用あり	採用なし
採用計画あり	98社	68社 (69.4%)	30社 (30.6%)
採用計画なし	48社	11社 (22.9%)	37社 (77.1%)
合計	146社	79社 (54.1%)	67社 (45.9%)

2019年4月の採用に関し、「採用計画の有無」と「採用の有無」について聞いたところ、採用計画があった98社のうち68社(69.4%)で実際の採用に至っている。一方、採用計画がない48社のうち11社(22.9%)で採用に至っている。

【採用計画があった企業の状況(98社)】

区分	職種	採用計画				採用実績							
		技術	技能	事務営業	合計	技術		技能		事務営業職		合計	
						うち女性の人数	うち女性の人数	うち女性の人数	うち女性の人数				
2019年 4月 採用者	高校新卒	107人	32人	3人	142人	33人	6人	4人	0人	4人	4人	41人	10人
	短大・高専新卒	24人	9人	2人	35人	6人	2人	0人	0人	6人	6人	12人	8人
	大学・大学院新卒	50人	5人	15人	70人	19人	2人	7人	0人	11人	1人	37人	3人
	新卒計	181人	46人	20人	247人	58人	10人	11人	0人	21人	11人	90人	21人
	中途採用	83人	54人	6人	143人	40人	9人	44人	0人	14人	11人	98人	20人
	合計	264人	100人	26人	390人	98人	19人	55人	0人	35人	22人	188人	41人

【充足率(98社)】

区分	職種	技術	技能	事務営業	合計
2019年 4月 採用者	高校新卒	30.8%	12.5%	133.3%	28.9%
	短大・高専新卒	25.0%	0.0%	300.0%	34.3%
	大学・大学院新卒	38.0%	140.0%	73.3%	52.9%
	新卒計	32.0%	23.9%	105.0%	36.4%
	中途採用	48.2%	81.5%	233.3%	68.5%
	合計	37.1%	55.0%	134.6%	48.2%

採用計画があった98社の採用計画に対する採用の状況を見たところ、全体で390人の採用計画に対し188人の採用となっており、充足率は48.2%となっている。

充足率を職種別に見ると、事務営業職が134.6%と高く、次いで技能職が55.0%、技術職が37.1%となっており、技術職・技能職が不足している状況である。

また、充足率を新卒・中途別に見ると、どの職種でも中途採用が新卒採用を上回っている。事務・営業職は新卒・中途とも100%を超えているが、技能職は新卒23.9%に対し中途採用が81.5%、技術職は新卒32.0%に対し中途採用が48.2%となっている。技能者は中途採用に依存しているとともに、技術者は新卒の不足を中途採用でも十分に補えていない状況である。

女性の採用については、採用数188人のうち41人(21.8%)で、職種別に見ると事務営業職が35人中22人(62.9%)、技術職が98人中19人(19.4%)、技能職は55人中0人(0.0%)となっている。

【地区別の状況(98社)】

		技術				技能				事務営業				合計			
		金沢	加賀	能登	合計	金沢	加賀	能登	合計	金沢	加賀	能登	合計	金沢	加賀	能登	合計
採用計画	高校新卒	44人	37人	26人	107人	9人	10人	13人	32人	1人	1人	1人	3人	54人	48人	40人	142人
	短大・高専新卒	6人	6人	12人	24人	3人	0人	6人	9人	1人	0人	1人	2人	10人	6人	19人	35人
	大学・大学院新卒	26人	13人	11人	50人	1人	0人	4人	5人	11人	2人	2人	15人	38人	15人	17人	70人
	新卒計	76人	56人	49人	181人	13人	10人	23人	46人	13人	3人	4人	20人	102人	69人	76人	247人
	中途採用	32人	27人	24人	83人	7人	9人	38人	54人	1人	0人	5人	6人	40人	36人	67人	143人
	合計	108人	83人	73人	264人	20人	19人	61人	100人	14人	3人	9人	26人	142人	105人	143人	390人
採用実績	高校新卒	20人	8人	5人	33人	1人	3人	0人	4人	1人	1人	2人	4人	22人	12人	7人	41人
	短大・高専新卒	5人	0人	1人	6人	0人	0人	0人	0人	4人	1人	1人	6人	9人	1人	2人	12人
	大学・大学院新卒	17人	1人	1人	19人	7人	0人	0人	7人	7人	3人	1人	11人	31人	4人	2人	37人
	新卒計	42人	9人	7人	58人	8人	3人	0人	11人	12人	5人	4人	21人	62人	17人	11人	90人
	中途採用	26人	7人	7人	40人	4人	7人	33人	44人	7人	2人	5人	14人	37人	16人	45人	98人
	合計	68人	16人	14人	98人	12人	10人	33人	55人	19人	7人	9人	35人	99人	33人	56人	188人
充足率	高校新卒	45.5%	21.6%	19.2%	30.8%	11.1%	30.0%	0.0%	12.5%	100.0%	100.0%	200.0%	133.3%	40.7%	25.0%	17.5%	28.9%
	短大・高専新卒	83.3%	0.0%	8.3%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	400.0%	0.0%	100.0%	300.0%	90.0%	16.7%	10.5%	34.3%
	大学・大学院新卒	65.4%	7.7%	9.1%	38.0%	700.0%	0.0%	0.0%	140.0%	63.6%	150.0%	50.0%	73.3%	81.6%	26.7%	11.8%	52.9%
	新卒計	55.3%	16.1%	14.3%	32.0%	61.5%	30.0%	0.0%	23.9%	92.3%	166.7%	100.0%	105.0%	60.8%	24.6%	14.5%	36.4%
	中途採用	81.3%	25.9%	29.2%	48.2%	57.1%	77.8%	86.8%	81.5%	700.0%	0.0%	100.0%	233.3%	92.5%	44.4%	67.2%	68.5%
	合計	63.0%	19.3%	19.2%	37.1%	60.0%	52.6%	54.1%	55.0%	135.7%	233.3%	100.0%	134.6%	69.7%	31.4%	39.2%	48.2%

採用計画があった98社について、さらに地区別で見たところ、技術職の充足率が「金沢地区」で63.0%に対し、「加賀地区」が19.3%、「能登地区」が19.2%と地域間で大きな差が見られた。

技能職の充足率は各地区で50~60%と差はないものの、「能登地区」の新卒採用は0人であり、技能職の採用全てを途中で賄っている状態である。

【採用計画が無かった企業の状況(48社)】

	職種	採用実績							
		技術		技能		事務営業職		合計	
		うち女性の人数	うち女性の人数	うち女性の人数	うち女性の人数	うち女性の人数	うち女性の人数		
2019年 4月 採用者	高校新卒	3人	1人	0人	0人	2人	2人	5人	3人
	短大・高専新卒	3人	0人	0人	0人	0人	0人	3人	0人
	大学・大学院新卒	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
	新卒計	6人	1人	0人	0人	2人	2人	8人	3人
	中途採用	5人	0人	6人	0人	3人	2人	14人	2人
	合計	11人	1人	6人	0人	5人	4人	22人	5人

採用計画が無かった48社の採用人数は22人で、うち技術職が11人、技能職が6人、事務営業職が5人となっている。新卒・中途で見ると、中途採用が22人中14人と6割超を占めている。

【2020年の採用計画について】

区分	2019年4月採用計画(A) 98社				2020年4月採用計画(B) 95社				増減率 (B/A)				
	職種	技術	技能	事務営業	合計	技術	技能	事務営業	合計	技術	技能	事務営業	合計
高校新卒		107人	32人	3人	142人	106人	53人	3人	162人	99.1%	165.6%	100.0%	114.1%
短大・高専新卒		24人	9人	2人	35人	32人	8人	3人	43人	133.3%	88.9%	150.0%	122.9%
大学・大学院新卒		50人	5人	15人	70人	40人	9人	13人	62人	80.0%	180.0%	86.7%	88.6%
新卒計		181人	46人	20人	247人	178人	70人	19人	267人	98.3%	152.2%	95.0%	108.1%
中途採用		83人	54人	6人	143人	96人	46人	5人	147人	115.7%	85.2%	83.3%	102.8%
合計		264人	100人	26人	390人	274人	116人	24人	414人	103.8%	116.0%	92.3%	106.2%

2020年4月採用の計画がある企業は146社中95社で2019年4月の98社とほぼ同水準である。採用計画人数は414人で2019年4月の390人から6.2%増加している。

職種別では事務営業職の採用計画人数は2019年4月よりも減少しているものの、技術職は264人から274人(3.8%増)、技能職は100人から116人(16.0%増)となっており、技術職・技能職が必要となっている状況が続いている。

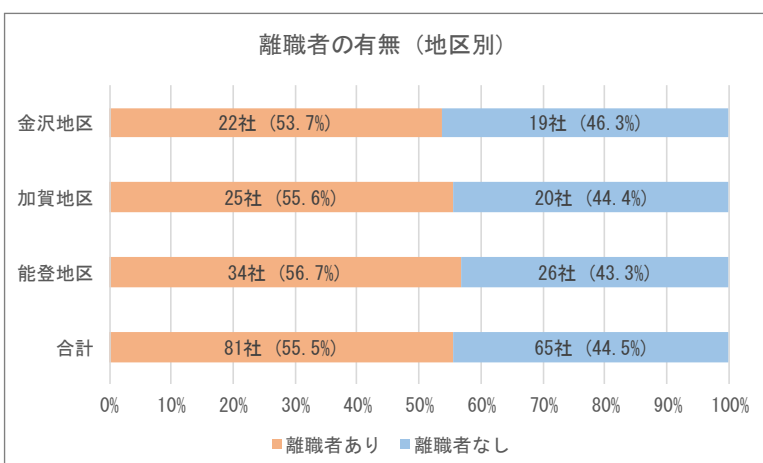
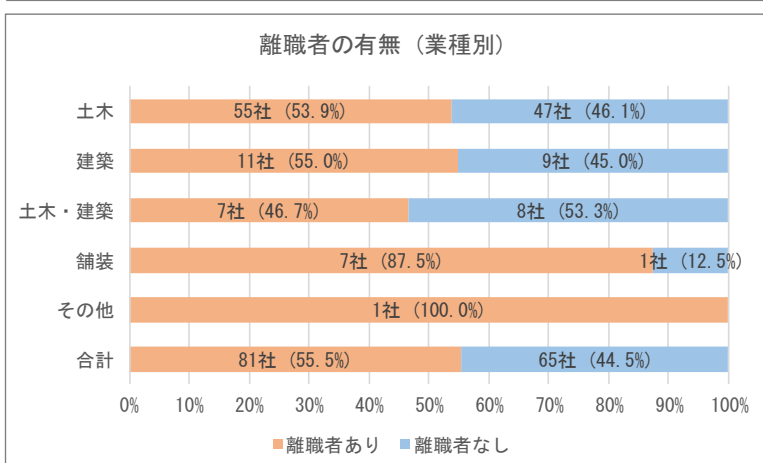
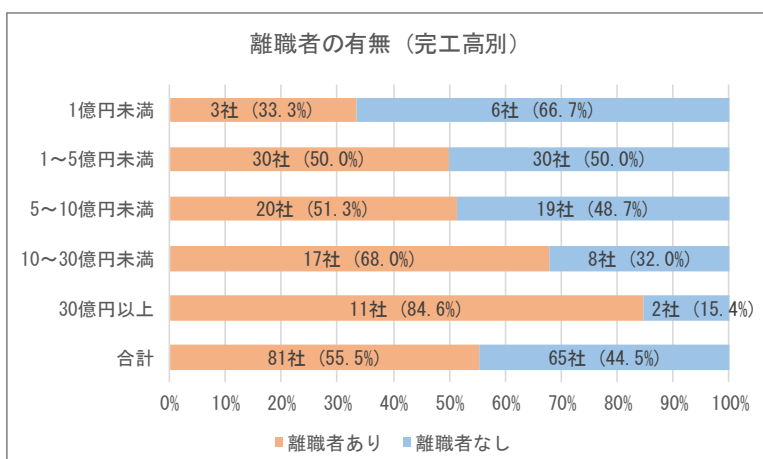
【参考：全企業の採用数・充足率】(146社)

区分	職種	採用計画				採用実績							
		技術	技能	事務営業	合計	技術		技能		事務営業職		合計	
						うち女性の人数	うち女性の人数	うち女性の人数	うち女性の人数				
2019年4月採用者	高校新卒	107人	32人	3人	142人	36人	7人	4人	0人	6人	6人	46人	13人
	短大・高専新卒	24人	9人	2人	35人	9人	2人	0人	0人	6人	6人	15人	8人
	大学・大学院新卒	50人	5人	15人	70人	19人	2人	7人	0人	11人	1人	37人	3人
	新卒計	181人	46人	20人	247人	64人	11人	11人	0人	23人	13人	98人	24人
	中途採用	83人	54人	6人	143人	45人	9人	50人	0人	17人	13人	112人	22人
	合計	264人	100人	26人	390人	109人	20人	61人	0人	40人	26人	210人	46人

2019年4月採用において採用計画があった企業と無かった企業の合計(146社)の採用数、充足率を見ると、いずれの職種でも中途採用が新卒を上回っており、採用を中途に頼らざるを得ない現状が見て取れる。

区分	職種	技術	技能	事務営業	合計
		2019年4月採用者	33.6%	12.5%	200.0%
高校新卒		37.5%	0.0%	300.0%	42.9%
短大・高専新卒		38.0%	140.0%	73.3%	52.9%
大学・大学院新卒		35.4%	23.9%	115.0%	39.7%
新卒計		54.2%	92.6%	283.3%	78.3%
中途採用		41.3%	61.0%	153.8%	53.8%
合計					

(3) 離職の状況（回答 146社）



2018年度の離職者の有無について聞いたところ、146社中81社(55.5%)が「離職者あり」と回答している。

完工高別で見ると「30億円以上」の区分で13社中11社(84.6%)、「10億円以上30億円未満」の区分で25社中17社(68.0%)が「離職者あり」と回答しており、規模の大きな会社は社員数が多い分、離職者が出る可能性が高くなっている。

業種別で見ると「舗装」で8社中7社(87.5%)の企業で離職が発生している。

なお、地区別では離職者の傾向に特色は見られなかった。

【入社3年以内の離職の状況】（職種別：「役員」を除く）

	技術職					技能職				
	職員数 (A)	離職者数 (B)	入社3年以内 離職者数 (C)	離職率 B/A	離職者中 入社3年以内 離職の割合 (C/B)	職員数 (A)	離職者数 (B)	入社3年以内 離職者数 (C)	離職率 B/A	離職者中 入社3年以内 離職の割合 (C/B)
～20代	316人	43人	29人	13.6%	67.4%	113人	16人	14人	14.2%	87.5%
30代	232人	9人	1人	3.9%	11.1%	89人	7人	4人	7.9%	57.1%
40代	638人	22人	2人	3.4%	9.1%	190人	17人	2人	8.9%	11.8%
50代	437人	20人	1人	4.6%	5.0%	176人	15人	7人	8.5%	46.7%
60代～	429人	36人	2人	8.4%	5.6%	214人	24人	2人	11.2%	8.3%
合計	2,052人	130人	35人	6.3%	26.9%	782人	79人	29人	10.1%	36.7%

	事務営業職					合計				
	職員数 (A)	離職者数 (B)	入社3年以内 離職者数 (C)	離職率 B/A	離職者中 入社3年以内 離職の割合 (C/B)	職員数 (A)	離職者数 (B)	入社3年以内 離職者数 (C)	離職率 B/A	離職者中 入社3年以内 離職の割合 (C/B)
～20代	114人	13人	8人	11.4%	61.5%	543人	72人	51人	13.3%	70.8%
30代	107人	7人	3人	6.5%	42.9%	428人	23人	8人	5.4%	34.8%
40代	261人	4人	2人	1.5%	50.0%	1,089人	43人	6人	3.9%	14.0%
50代	238人	5人	3人	2.1%	60.0%	851人	40人	11人	4.7%	27.5%
60代～	157人	18人	1人	11.5%	5.6%	800人	78人	5人	9.8%	6.4%
合計	877人	47人	17人	5.4%	36.2%	3,711人	256人	81人	6.9%	31.6%

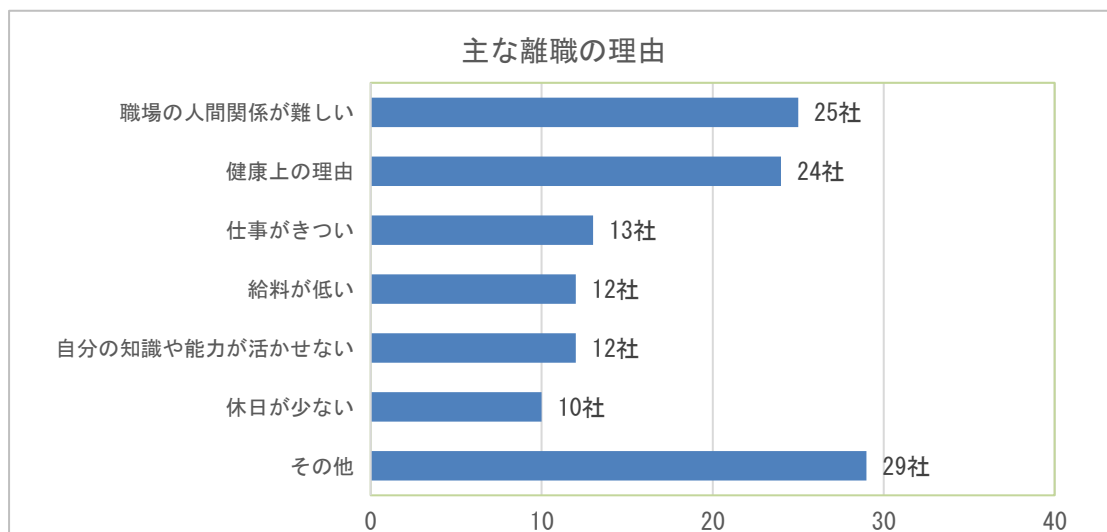
注) 「職員数 (A)」：調査時点の会員企業 146 社の職員数

2018 年度に離職者がいた 81 社について、職種別の離職者数および離職者のうち入社 3 年以内の離職者数について聞いたところ、合計で 256 人の離職者が発生し、うち 81 人が入社 3 年以内に離職している。

世代別に見ると「20 代まで」の区分の離職率が 13.3%と高く、「60 代」が 9.8%と続いている(但し、この数値は離職者以外に定年退職者も含まれているものと推測される)。「30 代」から「50 代」の区分の離職率は概ね 5%前後となっている。離職者のうち入社 3 年以内の離職者の割合は「20 代まで」で 70.8%、次いで「30 代」34.8%となっている。

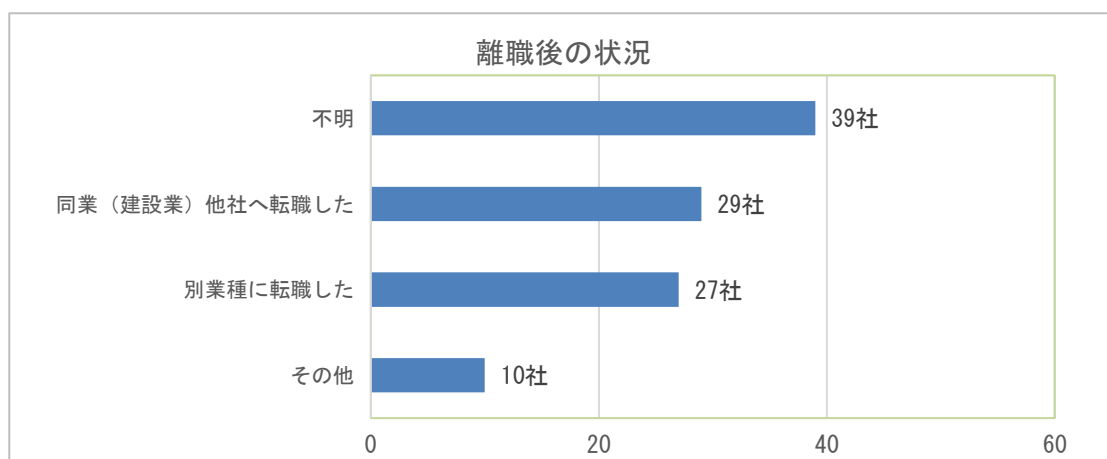
職種別に見ると「技能職」の離職率が 10.1%と高く、次いで「技術職」が 6.3%となっている。

(4) 主な離職の理由 (回答 81 社 2つまで回答)



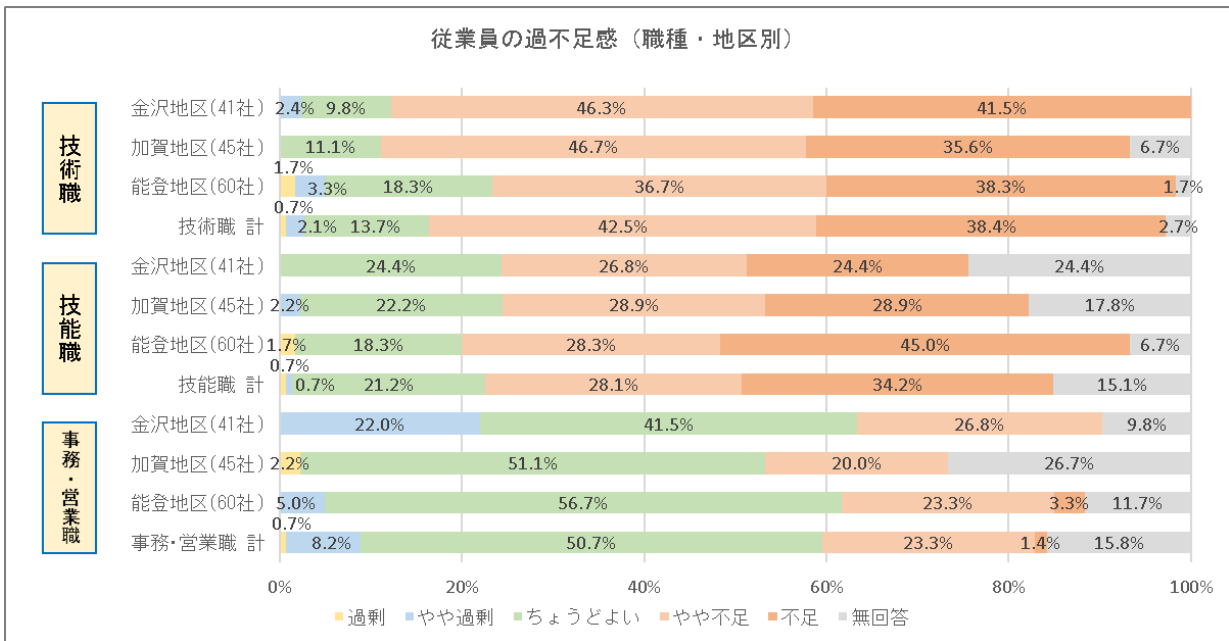
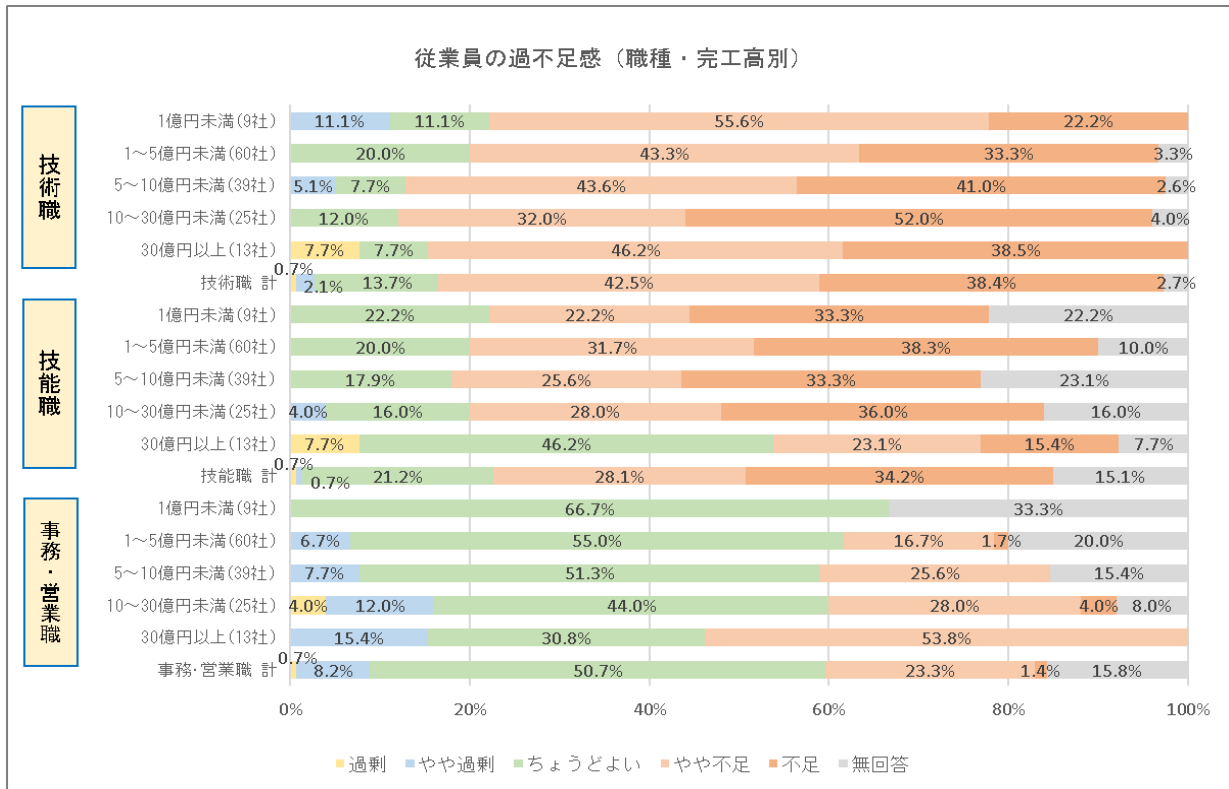
2018 年度に従業員の離職があった 81 社に主な離職の理由を聞いたところ、「職場の人間関係が難しい」が 25 社(30.9%)と最も多く、「健康上の理由」が 24 社(29.6%)、「仕事がきつい」が 13 社(16.0%)と続いている。また、「その他」では「定年・再雇用期間終了・高齢のため」「個人的な都合(家庭・育児・病気・家業の手伝い)」「他業種を希望(想像していた仕事との相違)」などの回答が見られた。

(5) 離職後の状況 (回答 81 社 2つまで回答)



上記と同じ 81 社に対し離職後の状況を聞いたところ、「不明」が 39 社(48.1%)と最も多く、「同業(建設業)他社へ転職した」が 29 社(35.8%)、「別業種に転職した」が 27 社(33.3%)と続いている。また、「その他」では「無職」「隠居」「自宅で看病」などの回答が見られた。

(6) 従業員の過不足感 (回答 146 社)

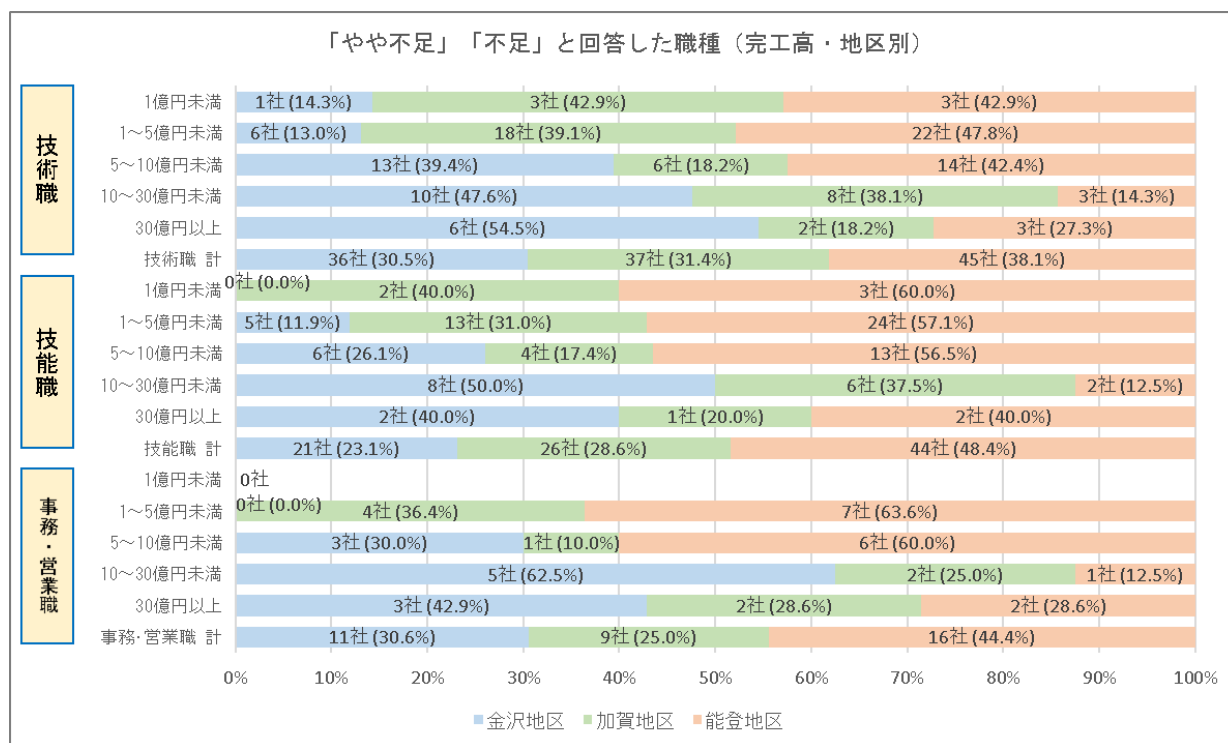


従業員の過不足感について職種別に聞いたところ、「やや不足」「不足」を合わせた比率が技術職で80.9%、技能職で62.3%、事務営業職で24.7%となっている。

完工高別で見ると、技術職は全ての階層で「やや不足」「不足」の合計が8割前後となっており、技能職では「30億円以上」の区分で38.5%となっているが、その他の区分では50%~70%となっている。

地区別で見ると、技術職は金沢地区で「やや不足」「不足」の合計が最も高く87.8%となっており、技能職では能登地区が73.3%と最も高い。

【従業員の過不足感「やや不足」「不足」と回答した職種（完工高・地区別）】



従業員の過不足感が「やや不足」「不足」と回答した職種について、完工高・地区別に見ると、技術職については完工高が「1億円未満」「1億円以上5億円未満」の区分では加賀地区・能登地区の割合が高く、「10億円以上30億円未満」「30億円以上」の区分では金沢地区の割合が高い。

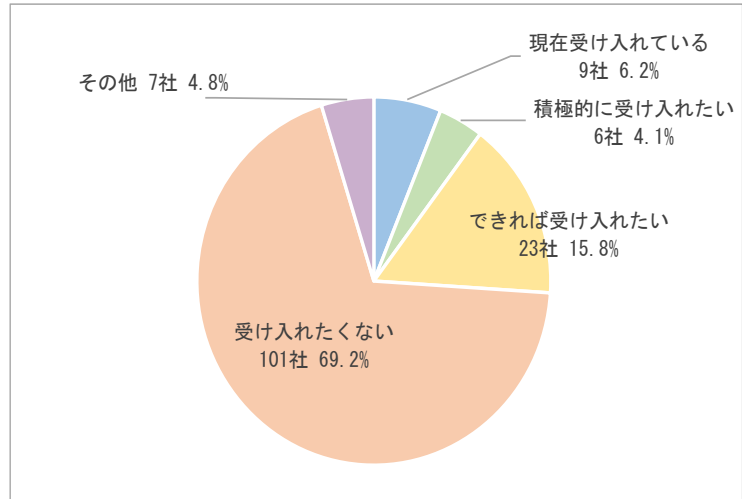
技能職については、「1億円未満」「1億円以上5億円未満」「5億円以上10億円未満」の区分では能登地区の割合が高い。

3. 外国人労働者について

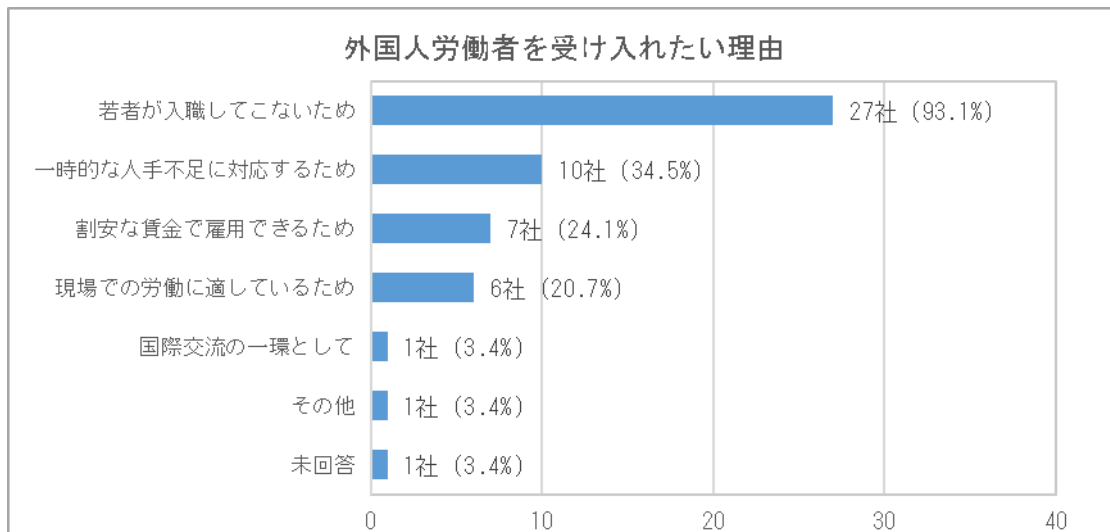
(1) 外国人労働者の受け入れについて（回答 146 社）

外国人労働者の受け入れについて聞いたところ、前向きな意見は「現在受け入れている」の9社(6.2%)、「積極的に受け入れたい」の6社(4.1%)、「できれば受け入れたい」の23社(15.8%)を合わせて38社で26.1%となる。一方、「受け入れたくない」は101社(69.2%)で前向きな意見の計を大きく上回っている。

なお、「その他」は「検討中」「分からない」などの回答があった。

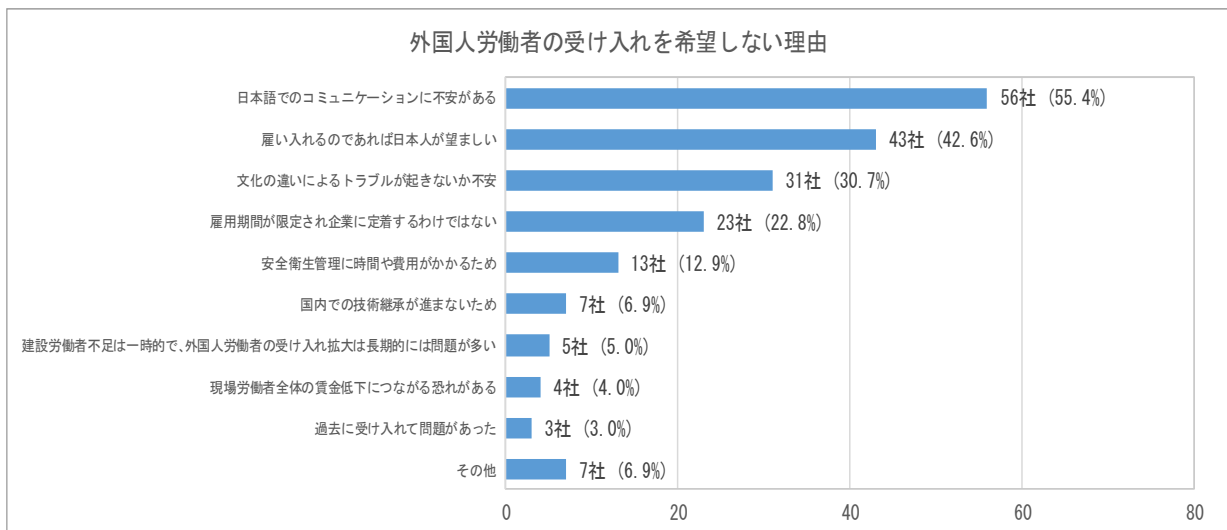


(2) 外国人労働者の受け入れを希望する理由（回答 29 社 2つまで回答）



外国人労働者について「積極的に受け入れたい」(6社)、「できれば受け入れたい」(23社)と回答した29社にその理由を聞いたところ、最も多いのが「若者が入職してこないため」が27社(93.1%)で、回答企業の大半を占めている。次いで「一時的な人員不足に対応するため」が10社(34.5%)、「割安な賃金で雇用できるため」が7社(24.1%)、「現場での労働に適しているため」が6社(20.7%)と続いている。

(3) 外国人労働者の受け入れを希望しない理由（回答 101 社 2 つまで回答）

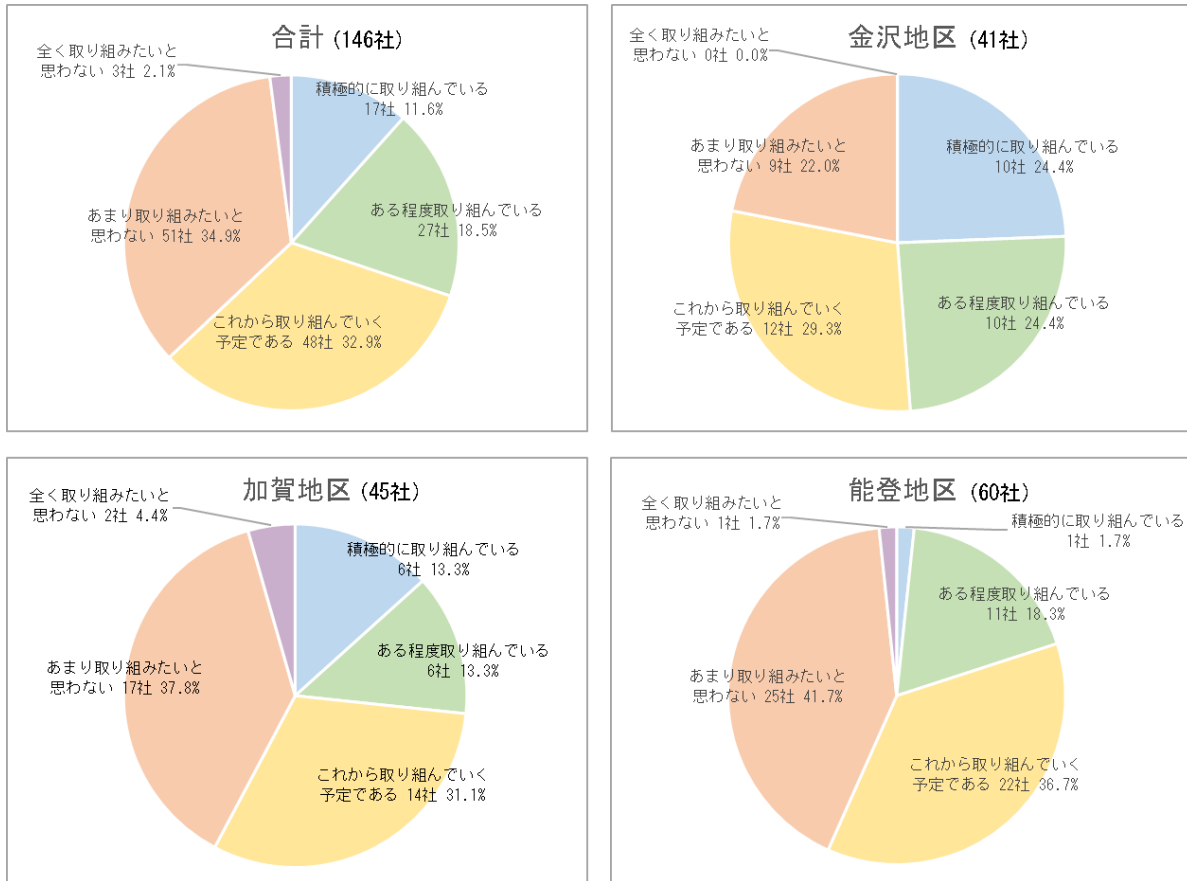


外国人労働者について「受け入れたくない」と回答した企業(101社)にその理由を聞いたところ、「日本語でのコミュニケーションに不安がある」が56社(55.4%)と最も多く、次いで「雇い入れるのであれば日本人が望ましい」が43社(42.6%)、「文化の違いによるトラブルが起きないか不安」が31社(30.7%)、「雇用期間が限定され企業に定着するわけではない」が23社(22.8%)と続いている。

また、「その他」の回答では「住居などの世話ができない」「資格を取得しても帰国してしまうため、長期的な展望が持てない」などの回答があった。

4. 女性の活躍について

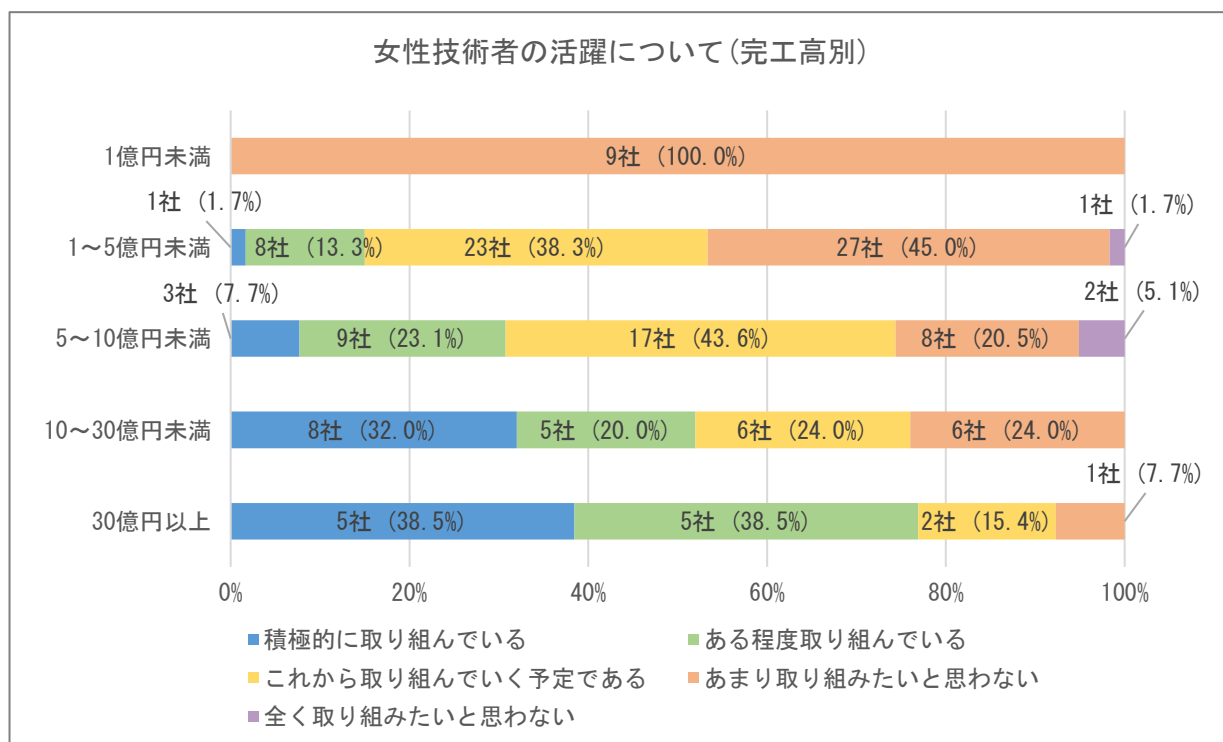
(1) 女性技術者の活躍についての対応（回答 146 社）



女性技術者の活躍に向けた取り組みについて聞いたところ、「積極的に取り組んでいる」が17社(11.6%)、「ある程度取り組んでいる」が27社(18.5%)、「これから取り組んでいく予定である」が48社(32.9%)で計92社(63.0%)と回答企業の6割超が女性活躍を前向きに考えている状況である。

地区別の回答を見ると、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「これから取り組んでいく予定である」と回答した割合の合計は金沢地区で78.1%、加賀地区で57.7%、能登地区で56.7%となっており、現在の取り組み状況や取り組み予定を見ても女性活躍については金沢地区が進んでいる状況である。

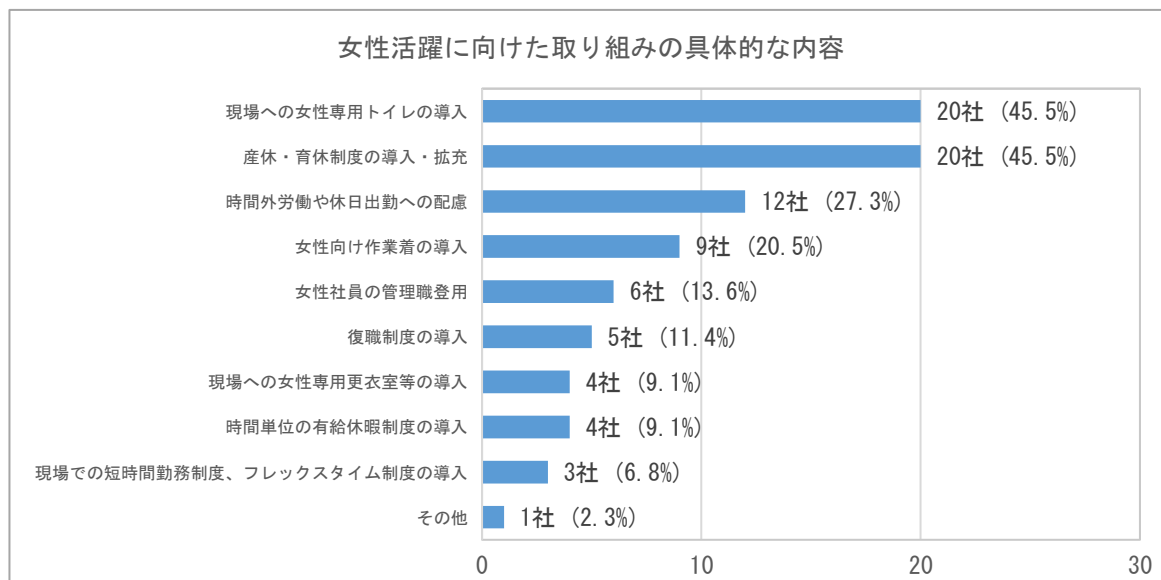
【完成工事高別の状況（146社）】



女性技術者の活躍に向けた取り組みについて完成工事高別で見たところ、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「これから取り組んでいく予定である」の合計は「30億円以上」の区分が最も高く92.4%、次いで「10~30億円未満」で76.0%、「5~10億円未満」で74.4%と、規模の大きい順に積極的に取り組んでいる状況である。

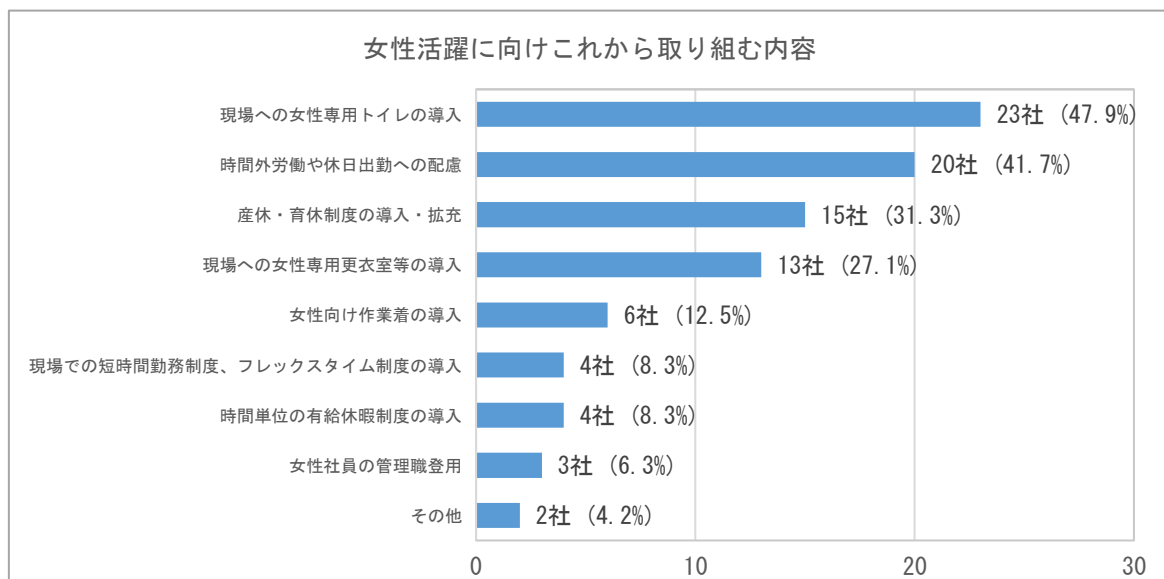
一方「1億円未満」（9社）ではすべての企業が「あまり取り組みたいと思わない」と回答しており、規模の小さい企業が女性活躍に向けて消極的な状況である。

(2) 女性活躍に向けた取り組みの内容 (回答 44 社 回答 2 つまで)



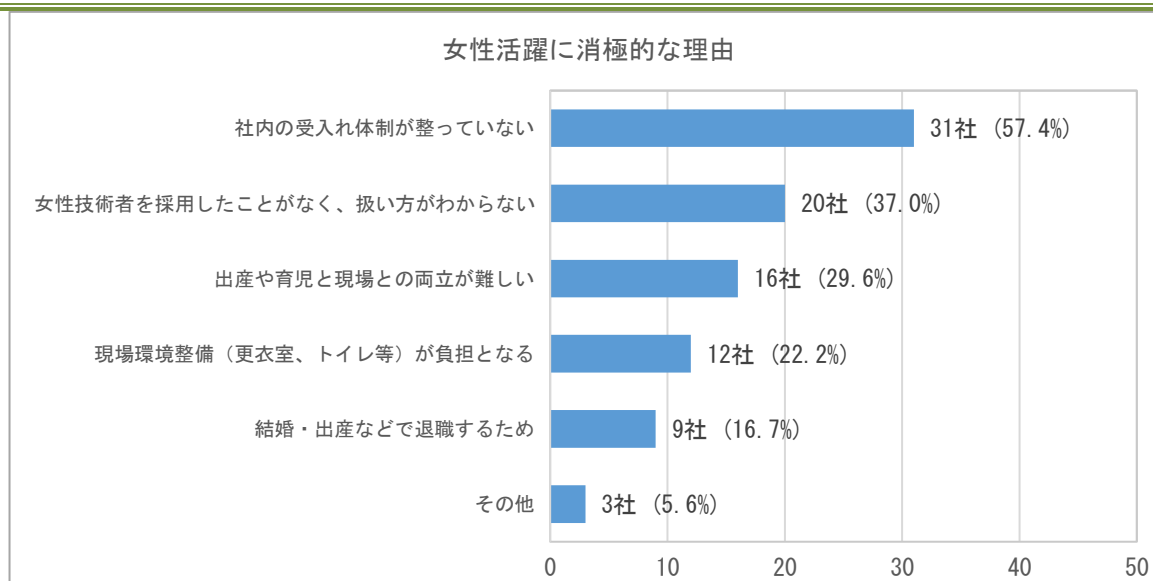
女性技術者の活躍について「積極的に取り組んでいる」(17社)、「ある程度取り組んでいる」(27社)と回答した企業に具体的な内容を聞いたところ、「現場への女性専用トイレの導入」「産休・育休制度の導入・拡充」が20社(45.5%)と最も多く、次いで「時間外労働や休日出勤への配慮」12社(27.3%)、「女性向け作業着の導入」9社(20.5%)と続いている。

(3) 女性活躍に向けこれから取り組む内容 (回答 48 社 回答 2 つまで)



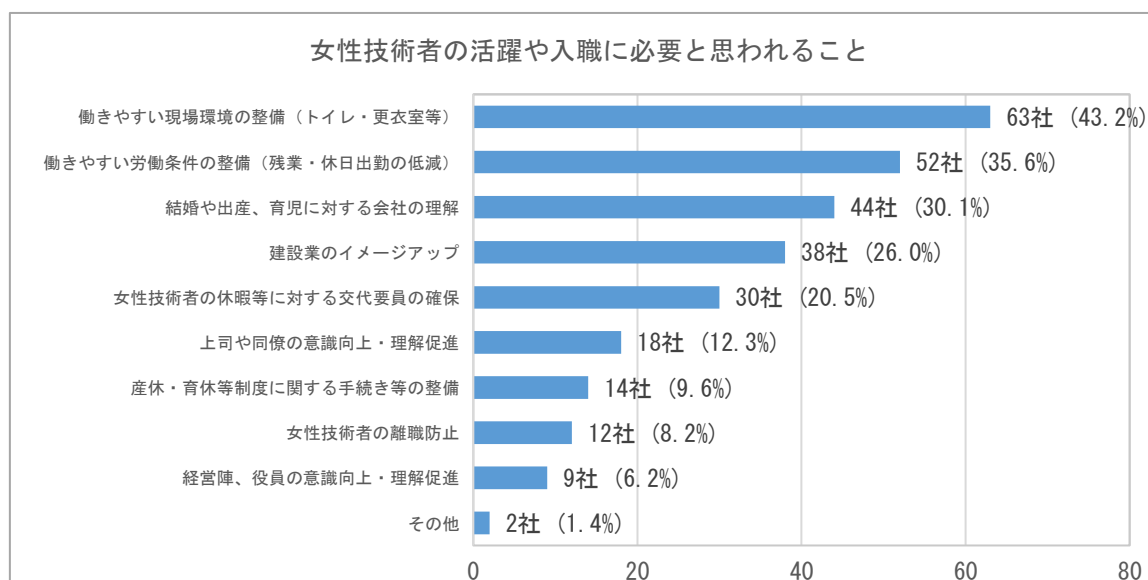
女性技術者の活躍について「これから取り組んでいく予定である」と回答した企業(48社)に具体的な内容を聞いたところ、「現場への女性専用トイレの導入」が23社(47.9%)と最も多く、次いで「時間外労働や休日出勤への配慮」20社(41.7%)、「産休・育休制度の導入・拡充」が15社(31.3%)、「現場への女性専用更衣室等の導入」13社(27.1%)と続いている。

(4) 女性活躍の取り組みに消極的な理由 (回答 54 社 2つまで回答)



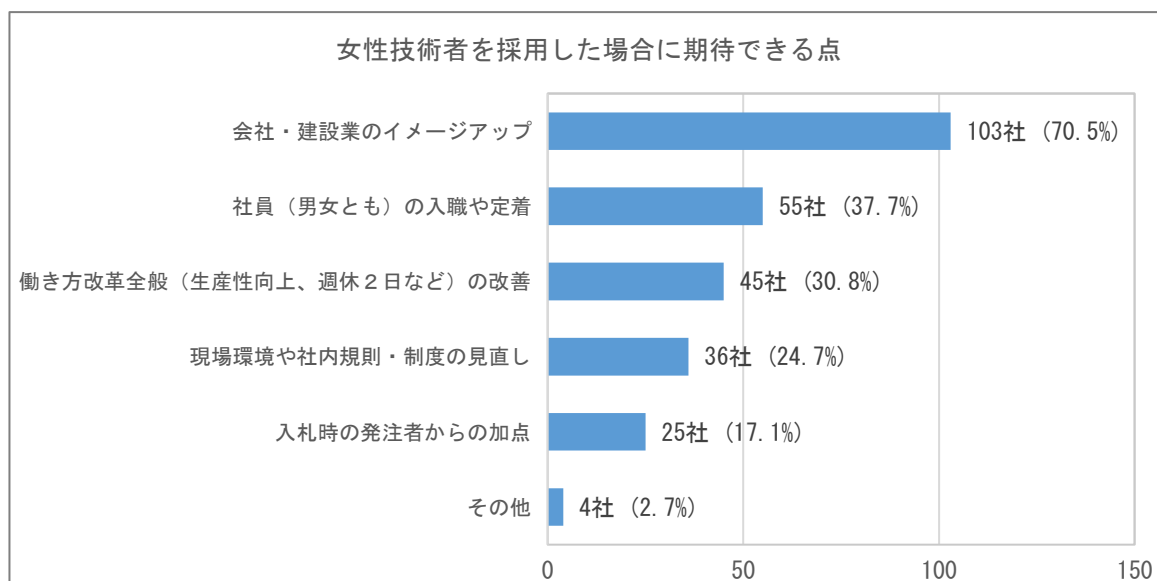
女性技術者の活躍について「あまり取り組みたいと思わない」(51社)、「全く取り組みたいと思わない」(3社)と回答した企業にその理由を聞いたところ、「社内の受け入れ体制が整っていない」が31社(57.4%)と最も多く、次いで「女性技術者を採用したことがなく、扱い方がわからない」が20社(37.0%)、「出産や育児と現場との両立が難しい」が16社(29.6%)、「現場環境整備(更衣室、トイレ等)が負担となる」が12社(22.2%)と続いている。

(5) 女性技術者の活躍や入職に必要と思われること (回答 146 社 回答2つまで)



女性技術者の活躍や入職に必要と思われることについて聞いたところ、「働きやすい現場環境の整備(トイレ・更衣室等)」が63社(43.2%)と最も多く、次いで「働きやすい労働条件の整備(残業・休日出勤の低減)」52社(35.6%)、「結婚や出産、育児に対する会社の理解」44社(30.1%)、「建設業のイメージアップ」38社(26.0%)と続いている。

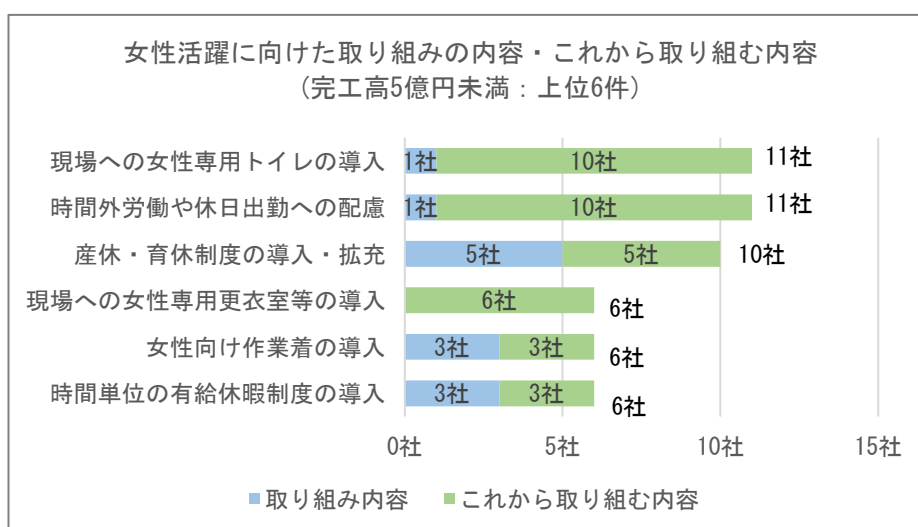
(6) 女性技術者を採用した場合に期待できる点 (回答 146 社 回答 2 つまで)



女性技術者を採用した際に期待できる点について聞いたところ、「会社・建設業のイメージアップ」が103社(70.5%)と最も多く、次いで「社員(男女とも)の入職や定着」が55社(37.7%)、「働き方改革全般(生産性向上、週休2日など)の改善」が45社(30.8%)、「現場環境や社内規則・制度の見直し」が36社(24.7%)と続いている。

これらの回答から、「建設業のイメージ向上」や「社員の入職・定着」には女性の登用が欠かせないことや、女性への期待の高さが見て取れる。

なお、今回の調査では規模の小さい企業の対応に消極的な面が見られたが、前掲の「(2) 女性活躍に向けた取り組みの内容」、「(3) 女性活躍に向けこれから取り組む内容」で完工高5億円未満の企業の回答(上位6件)は次の通りとなっている。



女性技術者を採用することのメリットは大きく、特に各社の課題である「人材の確保・定着」のためには必要不可欠である。これまで女性技術者を採用したことがない企業であっても、これらの回答を参考として、可能なところから始めていく必要があるものと思われる。

建設業における女性活躍については、2014年(平成26年)に国土交通省と(一社)全国建設業協会などの建設業5団体が「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、様々な取り組みを行ってきており、女性技術者・女性技能者が増加するなど成果を上げている。

さらに2020年(令和2年)の1月には、新たに「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」が策定され、業界全体を活性化させるために「働き続けられる建設産業」を目指した様々な取り組みを進めていく予定となっている。

女性の定着促進に向けた建設産業行動計画 ～働き続けられる建設産業を目指して～

計画の柱	官民を挙げた目標、取り組み内容・主な取り組み例					
働き続けられるための環境整備を進める	【目標】 「女性の入職者数に対する離職者数の割合」を令和6年までの間、前年度比で減少させる。		2014	2015	2016	2017
		建設業	71.0%	103.7%	79.7%	66.7%
		産業計	85.3%	88.4%	91.6%	92.0%
	【取り組み内容】	【主な取り組み例】				
	1. 建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性	イクボス宣言の推進(社内広報などで宣言を見える化)				
	2. 働き方改革の取り組みの推進	施工時期の平準化の推進、適正な工期の設定				
	3. 「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる環境の整備	柔軟な働き方(短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワーク、ワークシェアリングなど)ができる環境整備				
4. 働きやすい現場の労働環境の整備	工場の現場において快適トイレや更衣室などの導入促進					
5. 復職に向けたサポート環境の整備	建設キャリアアップシステムを活用して職場復帰時に就業履歴を証明、能力評価基準を活用してキャリアパス例を提示					
6. 更にスキルアップできる環境を整える	Web学習プログラムなどの職場外での技術・技術向上に向けた機会の提供					
女性に選ばれる建設産業を目指す	【目標】 「入職者に占める女性の割合」を令和6年までの間、前年度比で増加させる。		2014	2015	2016	2017
		建設業	19.5%	15.0%	21.2%	19.4%
		産業計	54.6%	52.9%	52.9%	51.3%
	【取り組み内容】	【主な取り組み例】				
	1. 建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略	教育現場と連携した、学生とその保護者に対する建設産業の魅力のPR活動(現場見学会や出前講座の実施など)				
	2. 企業や業界団体の女性定着に関する理解の促進	女性定着に関する企業の好事例の情報発信				
	3. 新しい建設産業の魅力を創造・発信	i-constructionの取り組みなどの建設産業における働き方改革の取り組みについての情報発信				
4. 女性が活躍している仕事例の紹介	女性が活躍している仕事例の事例を収集し、情報発信					
5. えるぼし、くるみんの認定取得に向けた取り組みを推進	アンケート調査を通じた認定取得に向けた取り組みの実態把握や、その結果を踏まえた実効性のある取り組み(説明会における認定取得に向けた働きかけなど)を業界と連携して実施					
6. 建設産業に関係する制度の整備など	建設業の現場における労働法制の影響などに関する整理(女性技能者の坑内労働など)					
建設産業で働く女性を応援する取り組みを全国に根付かせる	【目標】					
	①令和6年までに新計画の内容の認知度100%を目指す。					
	②令和6年までに都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入を全ての都道府県で目指す。					
	【取り組み内容】	【主な取り組み例】				
1. 計画の普及を図るための広報活動	新計画策定委員会に参加していない業界団体に対するPR方法の検討					
2. 建設産業女性定着支援ネットワークのさらなる活動の充実、全国展開	建設産業女性定着支援ネットワークの構成団体が各地で行う地域ぐるみの活動の支援					
3. 地域中小建設企業における女性技術者・技能者の確保・育成	各地域における女性定着のための取り組みの推進					

「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画(概要)」(国土交通省HP)より作成

前記「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を受け、2020年3月に(一社)全国建設業協会は「地域建設業における女性の定着促進に向けたロードマップ」を策定した。

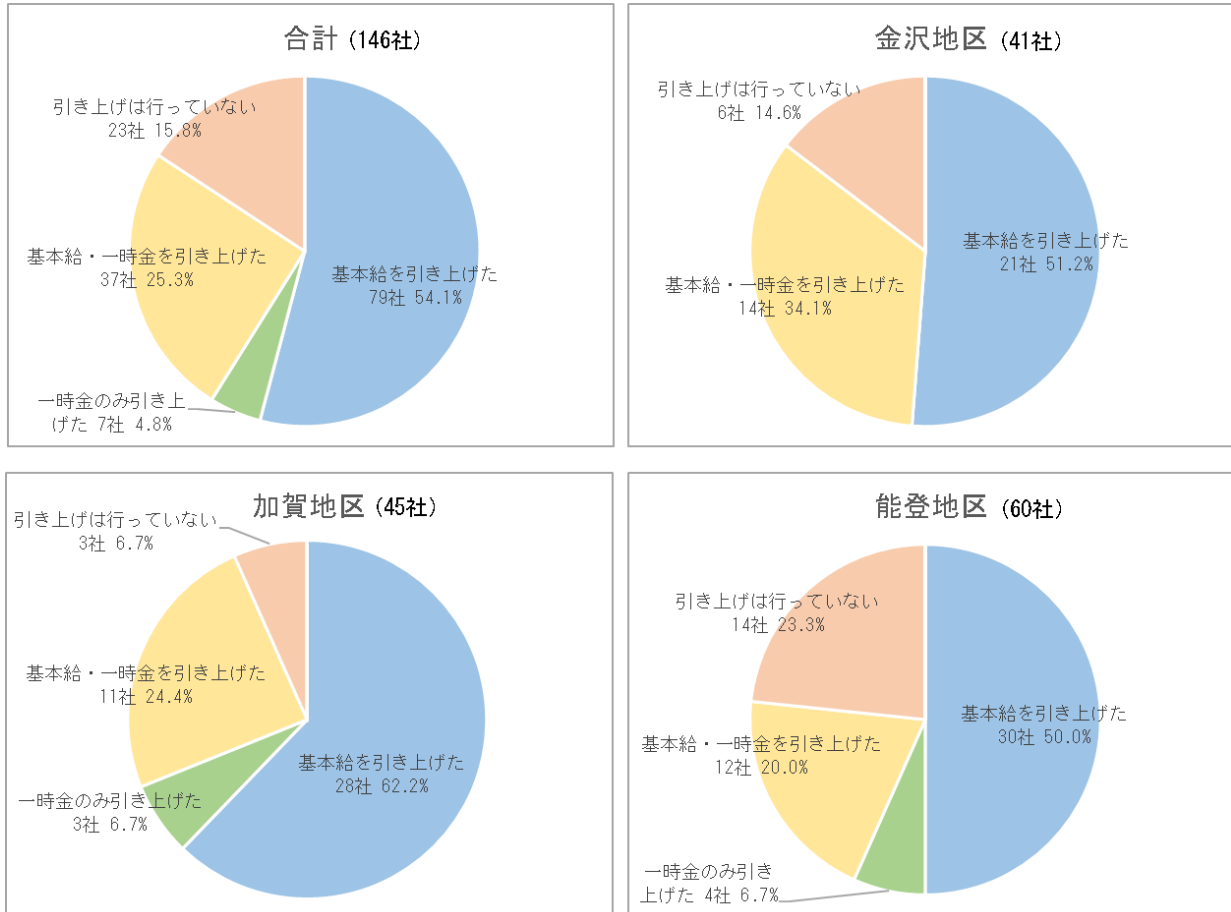
「地域建設業における女性の定着促進に向けたロードマップ」2020-2024年度の目標

- ◆ 女性の入職者に対する離職者数の割合を前年度比で減少させること。
- ◆ 入職者に占める女性の割合を前年度比で増加させること。
- ◆ 最終年度までに全ての都道府県協会が女性部会を設立し、「建設産業女性支援ネットワーク」への加入を目指す。

上記目標を達成するためには、「女性がより働きやすい環境の整備」や「建設産業の魅力や働きがいの発信」が重要である。会員企業の個々の取り組みに加えて、当協会でも「女性部会」を早期に設立し、情報の共有や発信をより広く行っていくことが必要である。

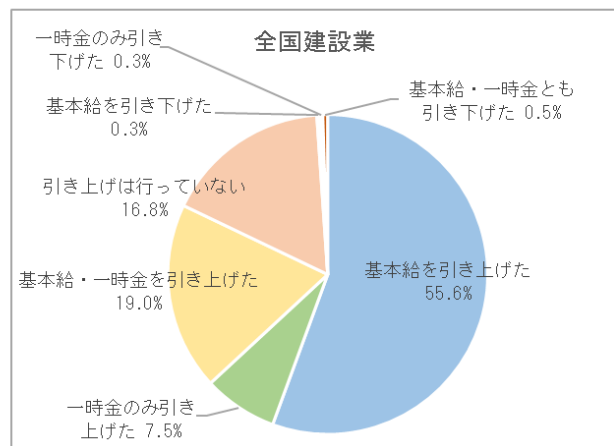
5. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について

(1) 現場職員の賃金について（回答 146 社）



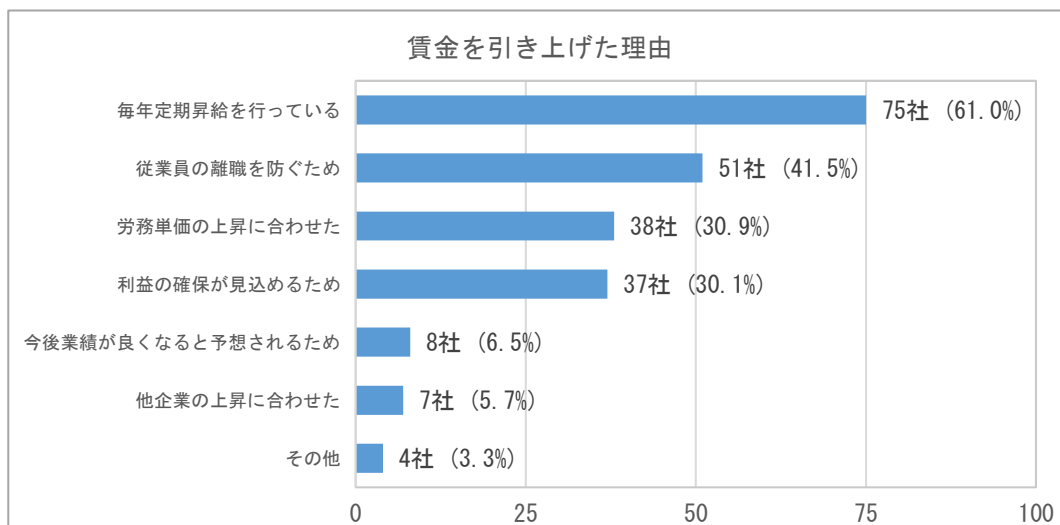
常用雇用者である現場職員の直近1年間の賃金について聞いたところ、「基本給を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」が合計で123社(84.2%)、「引き上げは行っていない」が23社(15.8%)、引き下げを行った企業は0社であった。全国建設業協会が行った調査でも同様の傾向となっている。

地区別で見てもほぼ同様の傾向であるが、「引き上げを行っていない」と回答した割合は能登地区が若干高く23.3%となっている。



【参考：全国建設業協会「働き方改革の推進に向けた取り組み状況に関するアンケート調査」令和元年8月調査、直近1年での職員の賃金】

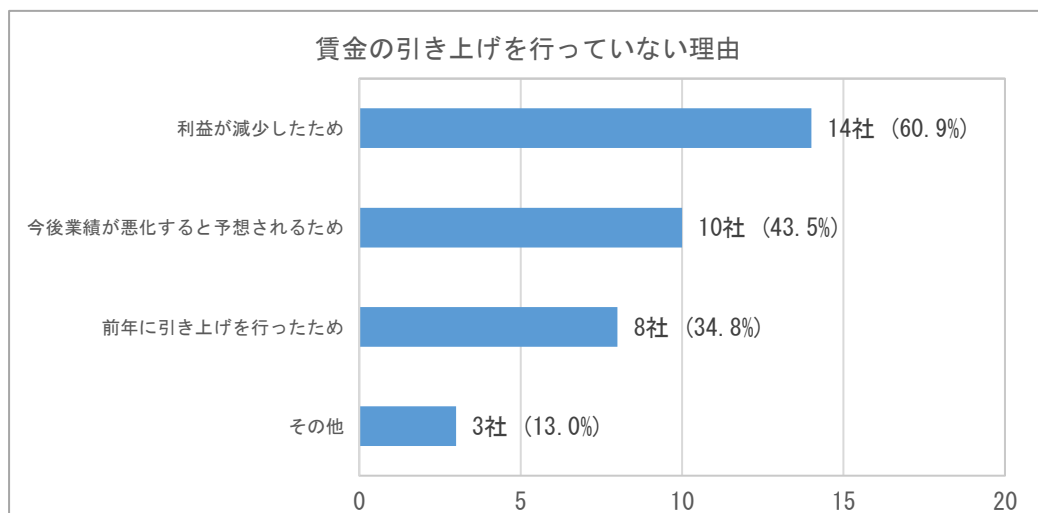
(2) 賃金を引き上げた理由 (回答 123 社 回答 2 つまで)



現場職員の賃金について「基本給を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」「基本給・一時金のみ引き上げた」と回答した企業(123社)にその理由を聞いたところ、「毎年定期昇給を行っている」が75社(61.0%)と最も多く、次いで「従業員の離職を防ぐため」が51社(41.5%)、「労務単価の上昇に合わせて」が38社(30.9%)、「利益の確保が見込めるため」が37社(30.1%)と続いている。

「その他」では「働き方改革で休日が増えた場合に手取りが減らないようにする」、「働く意欲の向上」、「初任給上昇による従業員全体の見直し」などの回答があった。

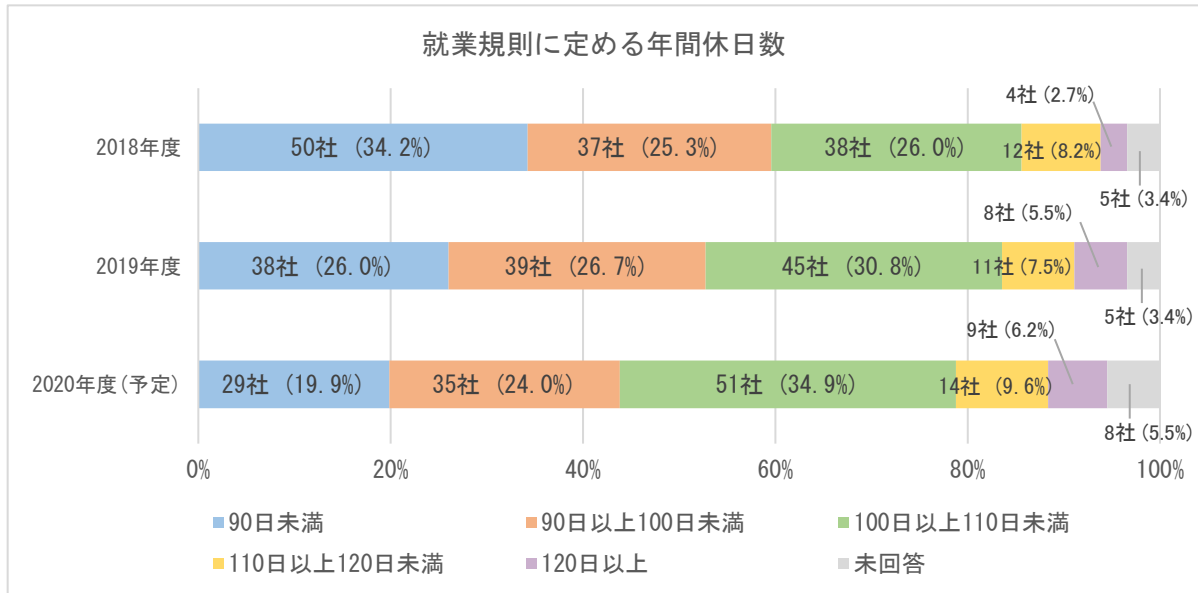
(3) 賃金の引き上げを行っていない理由 (回答 23 社 回答 2 つまで)



現場職員の賃金について「引き上げは行っていない」と回答した企業(23社)にその理由を聞いたところ、「利益が減少したため」が14社(60.9%)と最も多く、次いで「今後業績が悪化すると予想されるため」が10社(43.5%)、「前年に引き上げを行ったため」が8社(34.8%)と続いている。

6. 建設現場における働き方改革について

(1) 就業規則に定める年間休日数(回答 146 社)

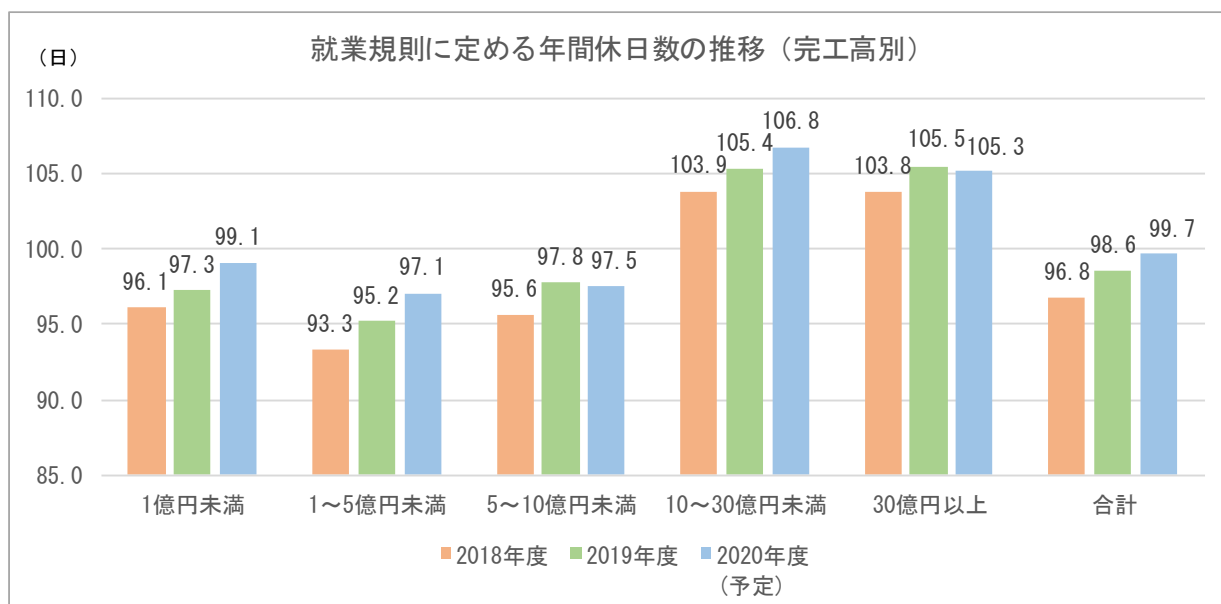


就業規則に定めている年間休日数について聞いたところ、「90日未満」と回答した企業は2018年度の50社(34.2%)から2019年度は38社(26.0%)に減少しており、2020年度予定では29社(19.9%)と更に減少する見通しとなっている。

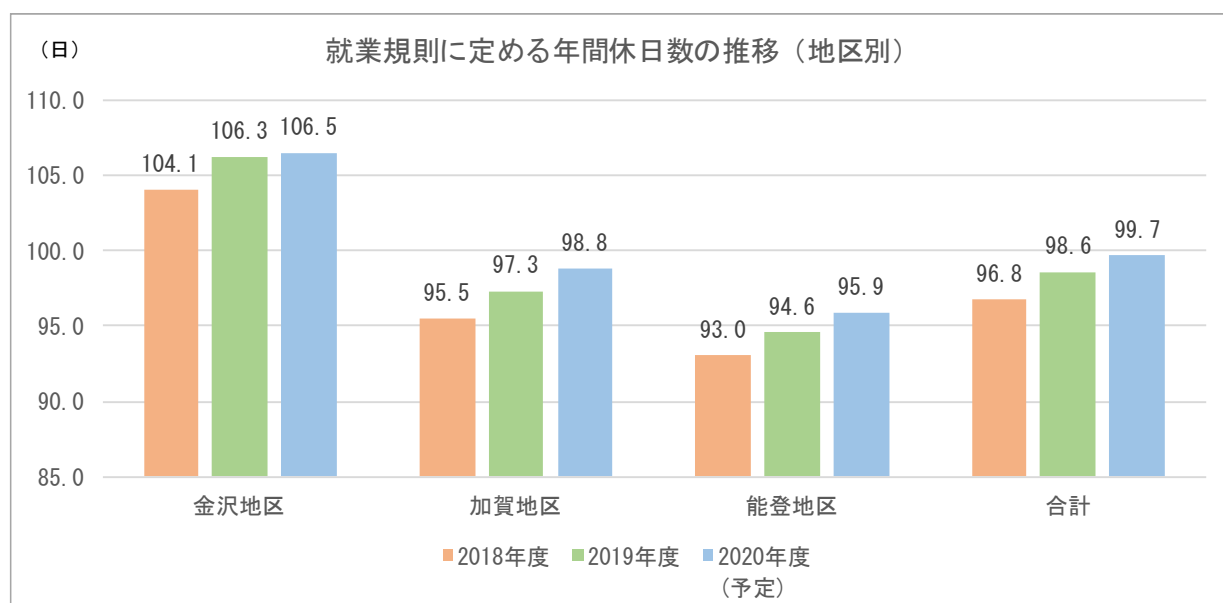
「100日以上110日未満」と回答した企業は2018年度の38社(26.0%)から2019年度は45社(30.8%)に増加、2020年度予定では51社(34.9%)とさらに増加する見通しである。

また、「90日未満」「90日以上100日未満」の合計で見ると、2018年度は87社(59.5%)となっているが、2019年度では77社(52.7%)、2020年度予定では64社(43.9%)に減少している。一方、「100日以上110日未満」「110日以上120日未満」「120日以上」の合計は2018年度の54社(36.9%)から2019年度は64社(43.8%)と増加、2020年度予定で73社(50.7%)と半数を超える見通しとなっている。

【平均休日数の推移(138社)】(完工高別・地区別)

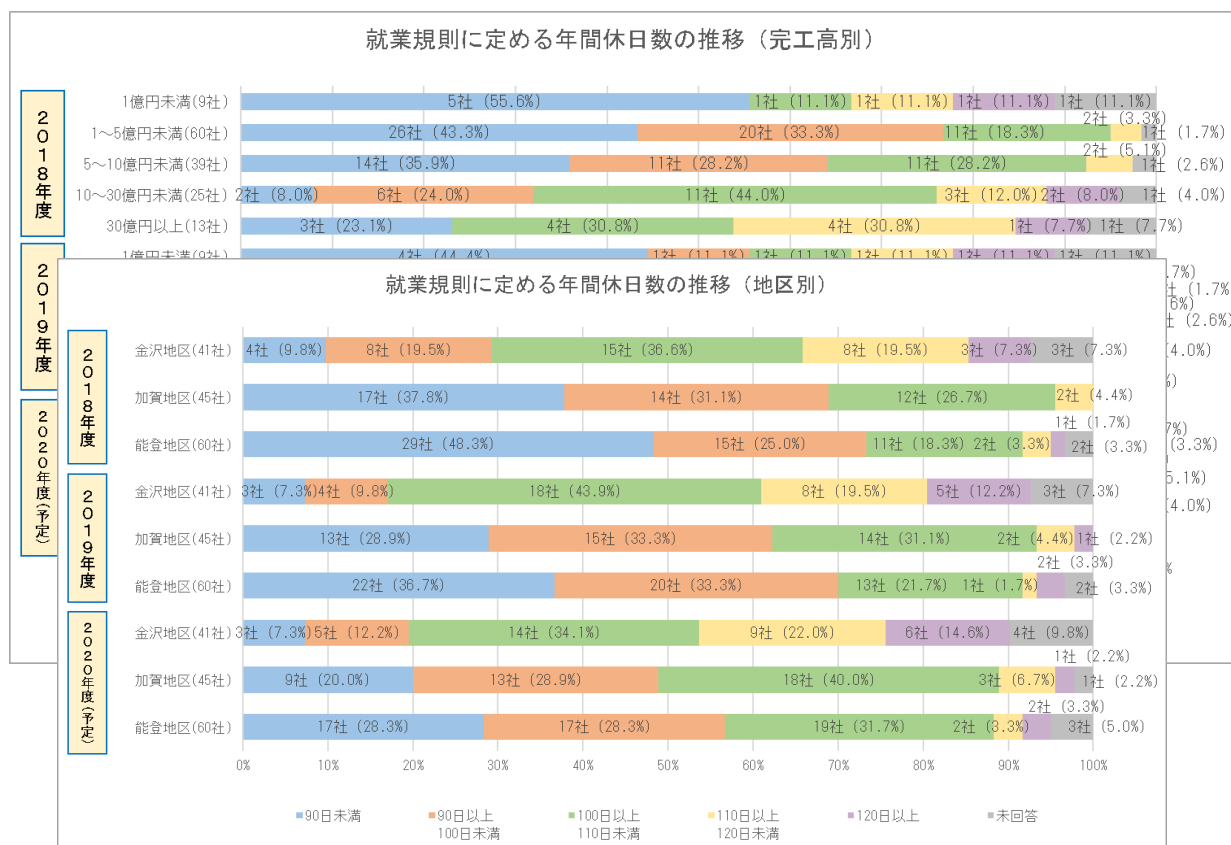


就業規則に定める年間休日数について、2018年度、2019年度、2020年度(予定)の全てに回答した138社の平均日数を見ると、全体で2018年度96.8日が2020年度(予定)で99.7日と2.9日増加する見通しである。完成工事高の区分で見ても、いずれの区分でも増加の見通しである。



年間休日数の平均値を地区別で見ると、2018年度の数値で金沢地区が104.1日に対し、能登地区が93.0日と10日以上差が見られるものの、いずれの地区でも休日数は増加の見通しである。

【就業規則に定める年間休日数の推移(146社)】(完工高別・地区別)



就業規則に定める年間休日数を企業の完成工事高で区分すると、完工高の大きい企業は2018年度時点である程度の休日数を確保しているため2020年度予定と比較しても大きく変動していないものの、完工高の小さい企業、例えば完工高「1億円未満」「1億円以上5億円未満」で休日が「90日未満」については2018年度の31社から2019年度25社、2020年度予定で18社と約40%減少する見通しとなっている。

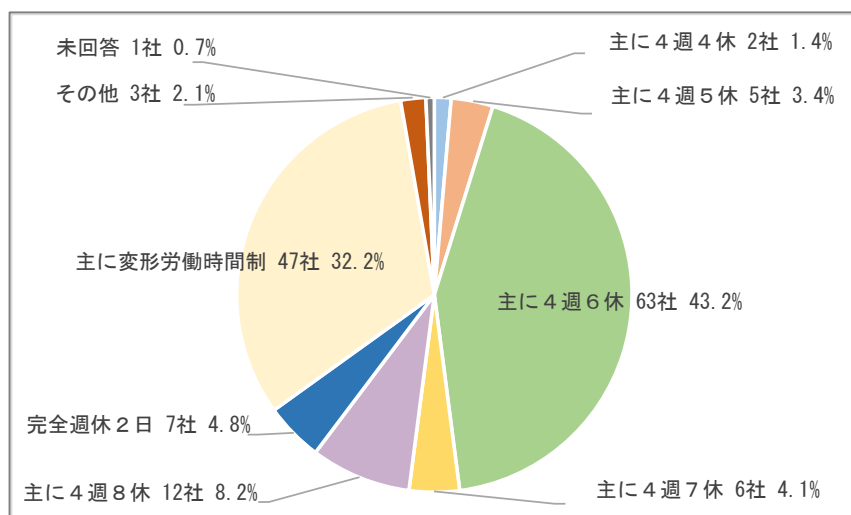
同じデータを地区別で見ると、2018年度の金沢地区で最も多い区分が「100日以上110日未満」であるのに対し加賀地区・能登地区では「90日未満」と地域差が顕著となった。

なお、2020年度予定で見ると、いずれの地区でも「100日以上110日未満」の区分が最も多くなっており改善傾向が見られるものの、「90日未満」「90日以上100日未満」の合計で見ると金沢地区の8社(19.5%)に対し、加賀地区は22社(48.9%)、能登地区は34社(56.6%)と地域差は依然として残っている。

(2) 2019年度の週休の状況(回答146社)

2019年度の週休の状況について聞いたところ、「主に4週6休」が63社(43.2%)と最も多く、次いで「主に変形労働時間制」が47社(32.2%)、「主に4週8休」が12社(8.2%)と続いている。

なお、「その他」は「会社カレンダー」などの回答である。



【「主に変形労働時間制」「その他」の回答の週休制度への振り分けについて】

「主に変形労働時間制」「その他」と回答した50社について、「就業規則に定める年間休日数」に基づいて週休制度への振り分けを行った。なお週休制度と休日数の関係は次の通りである。

週休制度と休日数の関係(石川労働局に確認)

	休日数	
4週4休	53日	～ 65日
4週5休	66日	～ 78日
4週6休	79日	～ 91日
4週7休	92日	～ 104日
4週8休	105日	～

週休制度を回答した企業の年間休日数(2019年度)

	79日未満		79日以上 92日未満		92日以上 105日未満		105日以上 120日未満		120日以上		未回答		合計	
	社数	(%)	社数	(%)	社数	(%)	社数	(%)	社数	(%)	社数	(%)	社数	(%)
主に4週4休	0	(0.0%)	1	(50.0%)	1	(50.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	2	(100.0%)
主に4週5休	0	(0.0%)	1	(20.0%)	1	(20.0%)	3	(60.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	5	(100.0%)
主に4週6休	0	(0.0%)	24	(38.1%)	27	(42.9%)	10	(15.9%)	0	(0.0%)	2	(3.2%)	63	(100.0%)
主に4週7休	0	(0.0%)	1	(16.7%)	5	(83.3%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	6	(100.0%)
主に4週8休	0	(0.0%)	1	(8.3%)	1	(8.3%)	6	(50.0%)	4	(33.3%)	0	(0.0%)	12	(100.0%)
完全週休2日	0	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(14.3%)	1	(14.3%)	4	(57.1%)	1	(14.3%)	7	(100.0%)
主に変形労働時間制	0	(0.0%)	18	(38.3%)	15	(31.9%)	13	(27.7%)	0	(0.0%)	1	(2.1%)	47	(100.0%)
その他	0	(0.0%)	1	(33.3%)	1	(33.3%)	1	(33.3%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	3	(100.0%)
未回答	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(100.0%)	1	(100.0%)
合計	0	(0.0%)	47	(32.2%)	52	(35.6%)	34	(23.3%)	8	(5.5%)	5	(3.4%)	146	(100.0%)

上記の表のうち「主に変形労働時間制」「その他」の回答(50社)を振り分け

「79日以上92日未満」(19社)→「主に4週6休」

「92日以上105日未満」(16社)→「主に4週7休」

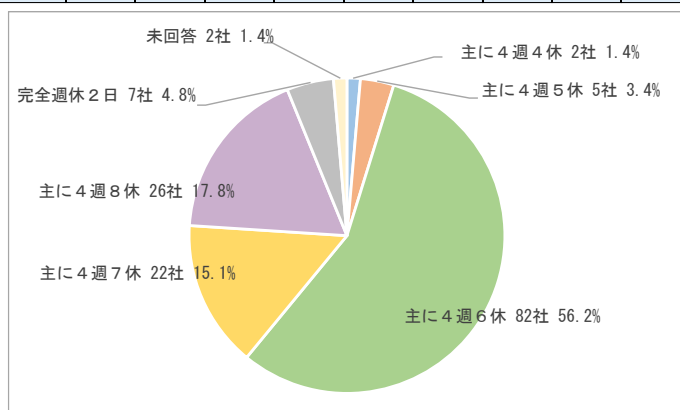
「105日以上120日未満」(14社)→「主に4週8休」

※「主に変形労働時間制」と回答し、年間休日数未回答の1社は「未回答」へ

分け

	79日未満		79日以上 92日未満		92日以上 105日未満		105日以上 120日未満		120日以上		未回答		合計	
主に4週4休	0社	(0.0%)	1社	(50.0%)	1社	(50.0%)	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	2社	(100.0%)
主に4週5休	0社	(0.0%)	1社	(20.0%)	1社	(20.0%)	3社	(60.0%)	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	5社	(100.0%)
主に4週6休	0社	(0.0%)	43社	(52.4%)	27社	(32.9%)	10社	(12.2%)	0社	(0.0%)	2社	(2.4%)	82社	(100.0%)
主に4週7休	0社	(0.0%)	1社	(4.5%)	21社	(95.5%)	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	22社	(100.0%)
主に4週8休	0社	(0.0%)	1社	(3.8%)	1社	(3.8%)	20社	(76.9%)	4社	(15.4%)	0社	(0.0%)	26社	(100.0%)
完全週休2日	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	1社	(14.3%)	1社	(14.3%)	4社	(57.1%)	1社	(14.3%)	7社	(100.0%)
未回答	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	0社	(0.0%)	2社	(100.0%)	2社	(100.0%)
合計	0社	(0.0%)	47社	(32.2%)	52社	(35.6%)	34社	(23.3%)	8社	(5.5%)	5社	(3.4%)	146社	(100.0%)

振り分けを行った結果、「主に4週6休」が82社(56.2%)と最も多く、次いで「主に4週8休」が26社(17.8%)、「主に4週7休」が22社(15.1%)、「完全週休2日」が7社(4.8%)と続いている。



【「働き方改革の取り組み状況調べ」との比較】

「働き方改革の取り組み状況調べ」：平成31年2月実施

	2018年度当初		2018年度取り組み		2019年度計画	
主に4週4休	4社	(4.3%)	4社	(4.3%)	3社	(3.2%)
主に4週5休	4社	(4.3%)	4社	(4.3%)	3社	(3.2%)
主に4週6休	48社	(51.1%)	44社	(46.8%)	42社	(44.7%)
主に4週7休	15社	(16.0%)	18社	(19.1%)	16社	(17.0%)
主に4週8休	22社	(23.4%)	23社	(24.5%)	27社	(28.7%)
未回答(検討中)	1社	(1.1%)	1社	(1.1%)	3社	(3.2%)
合計	94社	(100.0%)	94社	(100.0%)	94社	(100.0%)

当協会が平成31年2月に実施した会員企業への調査では94社から回答があり、うち「変形労働時間制」と回答した約30社に対し「主に4週4休」から「主に4週8休」のいずれに相当するかを確認し振り分けを行った結果が上の表である。「主に4週8休」については、2018年度当初は22社(23.4%)であるが、2018年度は23社(24.5%)、2019年度計画では27社(28.7%)と緩やかではあるものの増加している状況である。

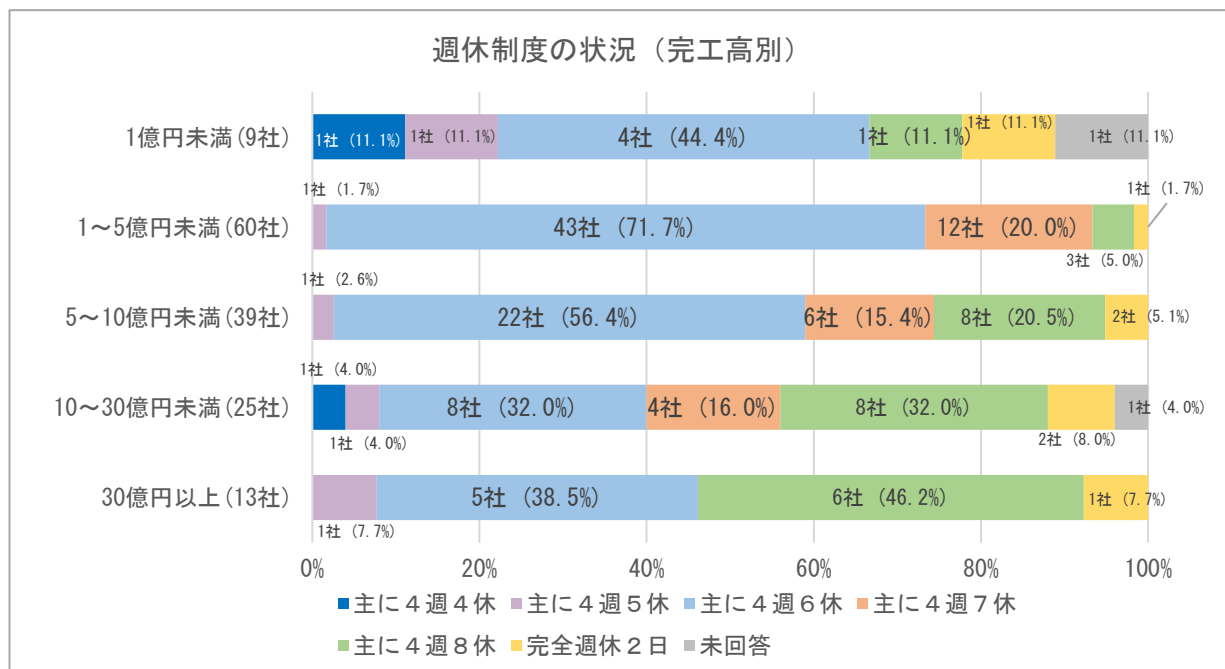
本調査結果(振り分け後)

上記の「2018 年度取り組み」と今回の調査結果との比較については、回答企業数が異なることや、一方に「完全週休2日」の選択肢がないため単純には比べることができないものの、「主に4週4休」の構成比が4.3%から1.4%に減少している。

	2019年度調査	
主に4週4休	2社	(1.4%)
主に4週5休	5社	(3.4%)
主に4週6休	82社	(56.2%)
主に4週7休	22社	(15.1%)
主に4週8休	26社	(17.8%)
完全週休2日	7社	(4.8%)
未回答	2社	(1.4%)
合計	146社	(100.0%)

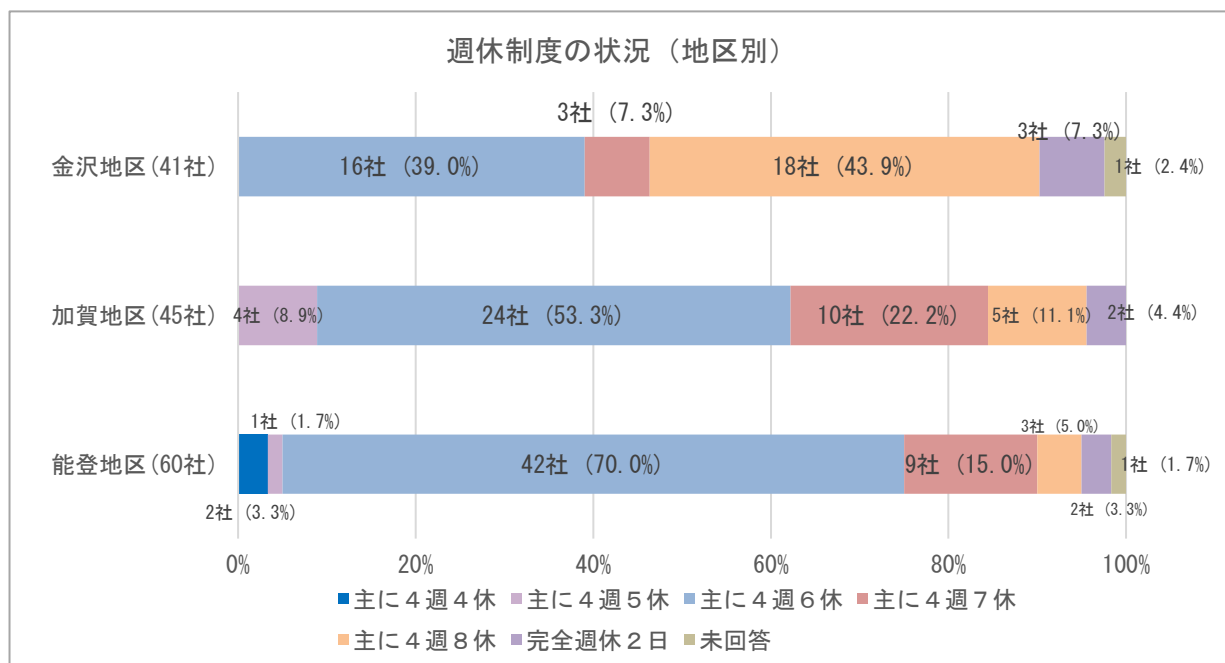
【参考：「変形労働時間制」「その他」を振り分けしたデータについて】

①完工高区分による集計



週休制度を完工高で区分すると完工高 10 億円未満の区分は「主に4週6休」の割合が高いものの、10 億円以上の企業では「主に4週8休」の割合が高くなっており、規模の大きい企業で休日制度が充実している状況がわかる。

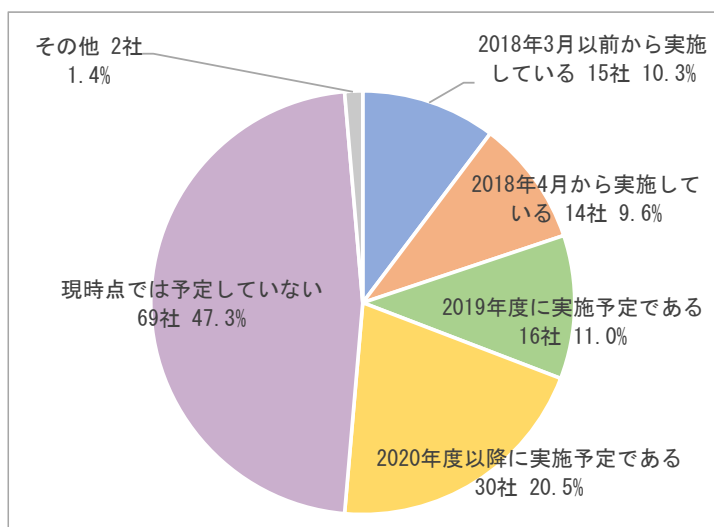
②地区区分による集計



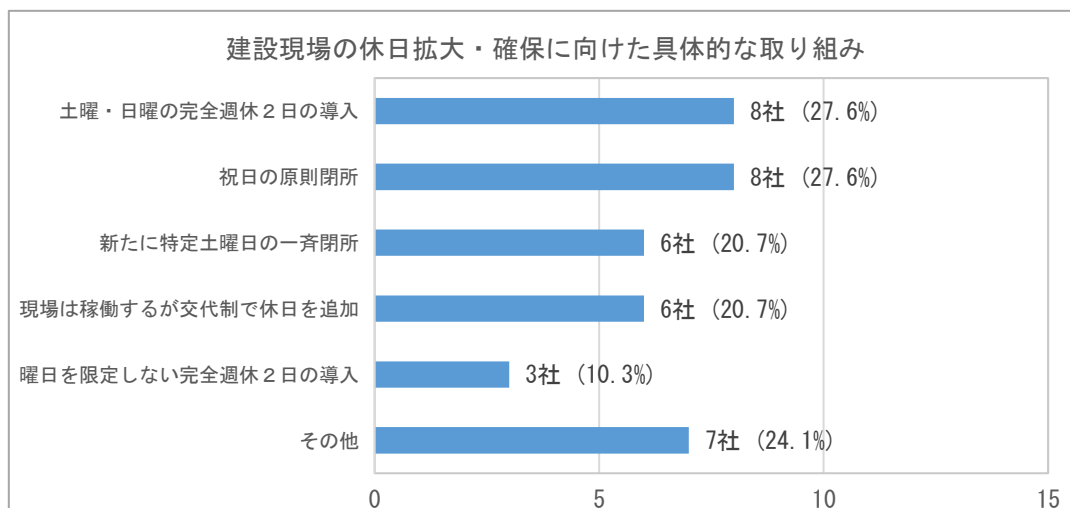
週休制度を地区別で見ると、金沢地区では「主に4週8休」が最も多く、加賀地区・能登地区では「主に4週6休」がそれぞれ過半数となっており、休日数と同様、週休制度においても地域差が見られた。

(3) 建設現場の休日拡大に向けた取り組みの実施について(回答 146 社)

建設現場の休日拡大に向けた取り組みの実施、または今後の実施予定について聞いたところ、「現時点では予定していない」が 69 社(47.3%)と最も多く、次いで「2020 年度以降に実施予定である」が 30 社(20.5%)、「2019 年度に実施予定である」が 16 社(11.0%)と続いている。なお、既の実施している(「2018 年 3 月以前から実施している」または「2018 年 4 月から実施している」)企業が 29 社(19.9%)と 2 割弱となっている。



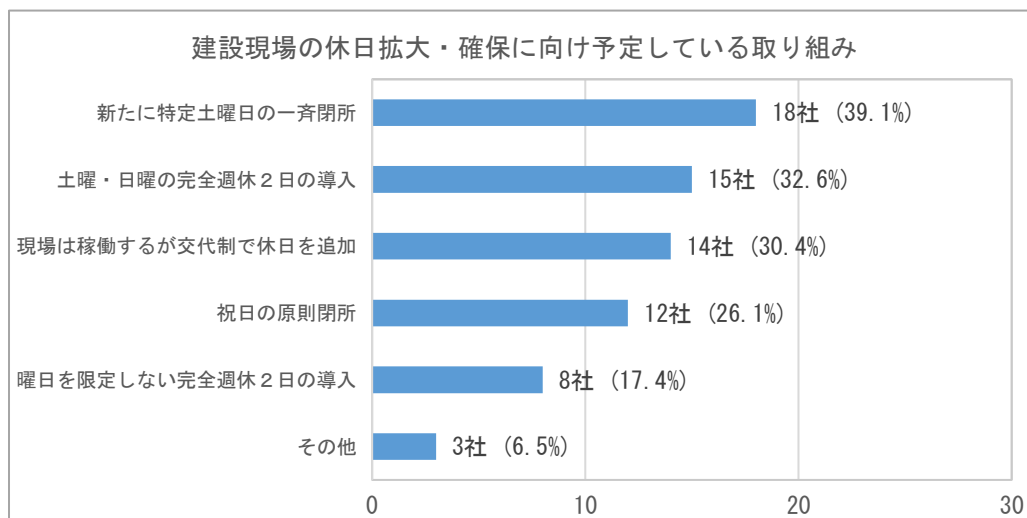
(4) 建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組み(回答 29 社 回答 2 つまで)



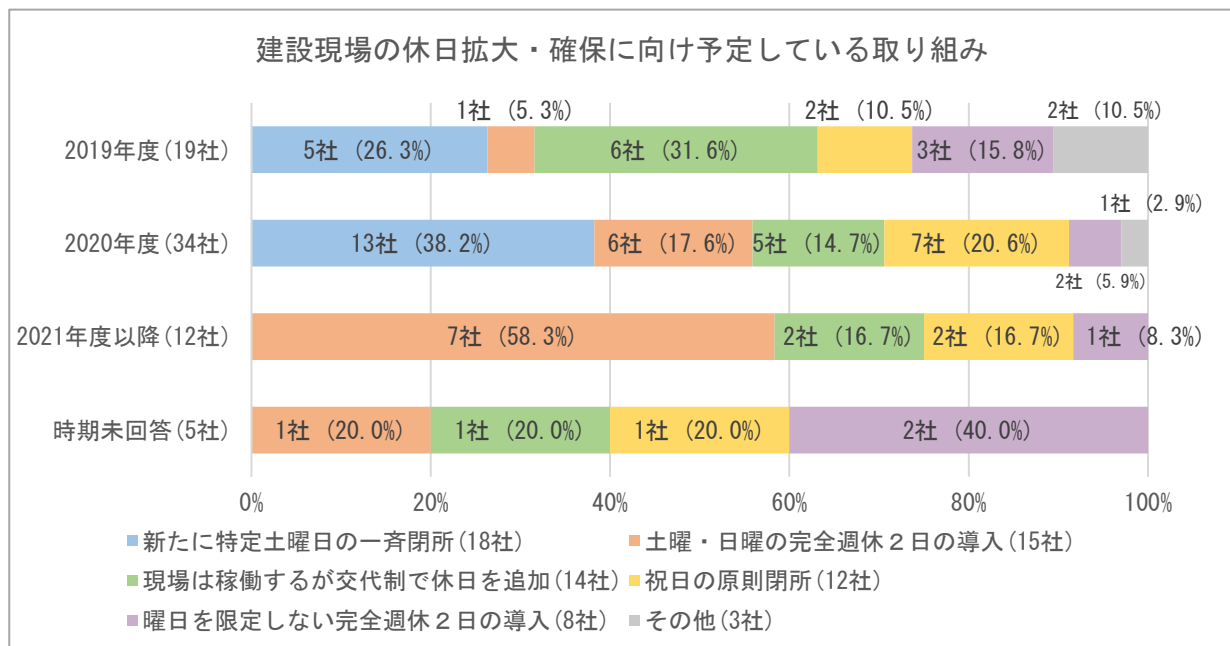
休日拡大・確保に向けた取り組みについて「2018 年 3 月以前から実施している」「2018 年 4 月から実施している」と回答した企業(29 社)に具体的な取り組みの内容を聞いたところ、「土曜・日曜の完全週休 2 日の導入」「祝日の原則閉所」がそれぞれ 8 社(27.6%)と最も多く、次いで「新たに特定土曜日の一斉閉所」「現場は稼働するが交代制で休日を追加」が 6 社(20.7%)ずつと続いている。

「その他」では、「休暇取得奨励日の設定」「1 年単位の変形労働時間制による休日確保」「年間カレンダー」「お盆やゴールデンウィークにプラスして長期休暇にする」などの回答が見られた。

(5) 休日拡大に向け予定している取り組みの内容(回答 46 社 回答 2 つまで)



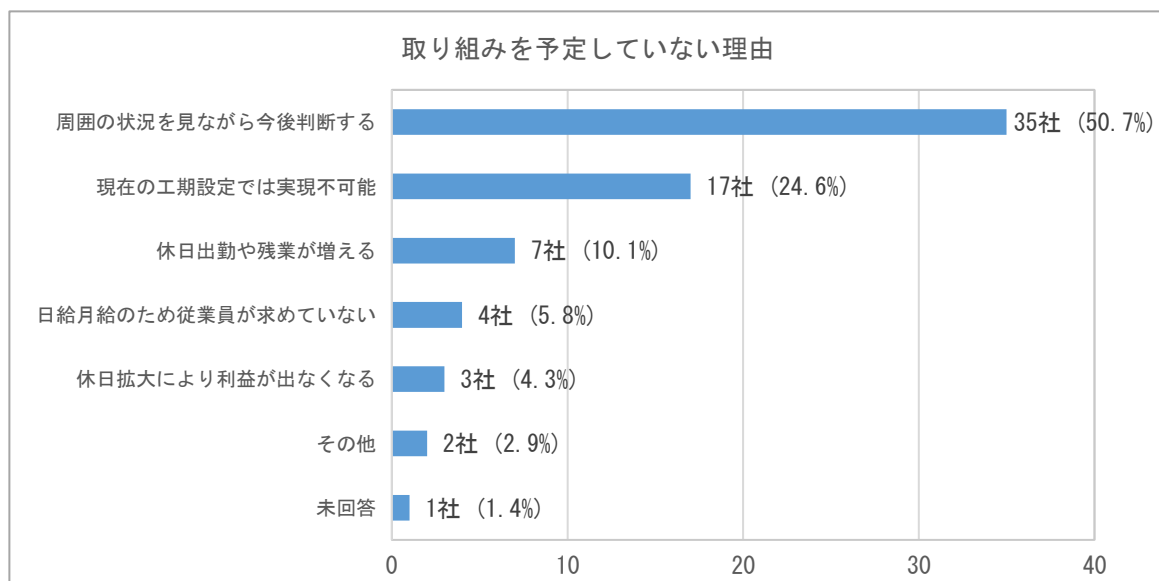
休日拡大・確保に向けた取り組みについて「2019年度に実施予定である」(16社)、「2020年度以降に実施予定である」(30社)と回答した企業(46社)に具体的な取り組みの内容を聞いたところ、「新たに特定土曜日の一斉閉所」が18社(39.1%)と最も多く、次いで「土曜・日曜の完全週休2日の導入」が15社(32.6%)、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」が14社(30.4%)、「祝日の原則閉所」が12社(26.1%)と続いている。



実施予定時期別で回答数が多い取り組みを見ると、2019年度では「現場は稼働するが交代制で休日を追加」「新たに特定土曜日の一斉閉所」、2020年度では「新たに特定土曜日の一斉閉所」「祝日の原則閉所」、2021年度以降では「土曜・日曜の完全週休2日の導入」となっていることから、完全週休2日に向けて徐々に取り組みを進めている状況である。

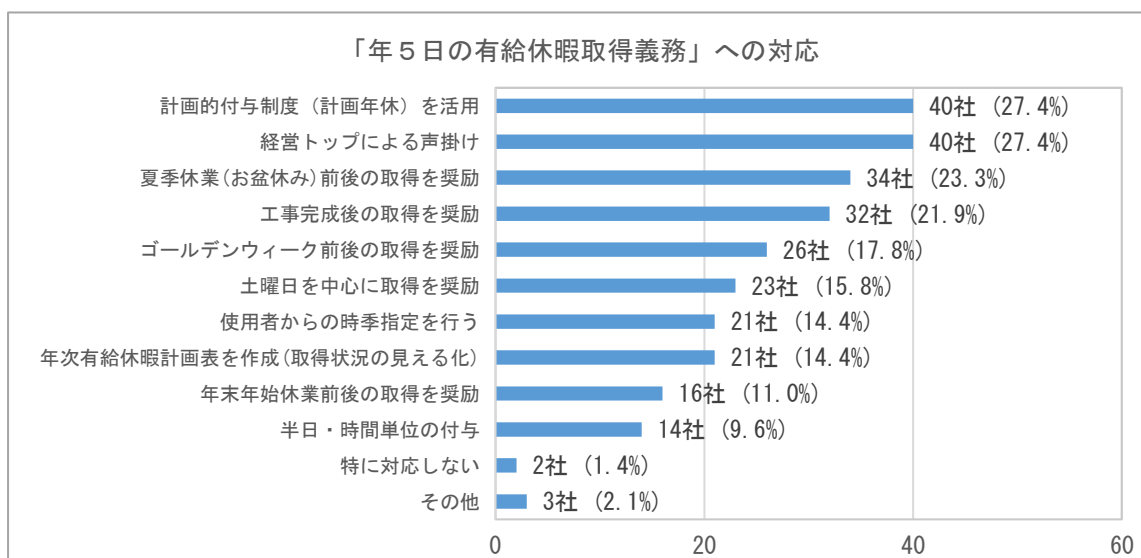
「その他」としては、「閑散期の4月の土曜日を休日にする」「ゴールデンウィーク等に休日を追加」などの回答が見られた。

(6) 取り組みを予定していない理由(回答 69 社)



休日拡大・確保に向けた取り組みについて「現時点では予定していない」と回答した企業(69社)にその理由を聞いたところ、「周囲の状況を見ながら今後判断する」が35社(50.7%)と最も多く、次いで「現在の工期設定では実現不可能」が17社(24.6%)、「休日出勤や残業が増える」が7社(10.1%)と続いている。

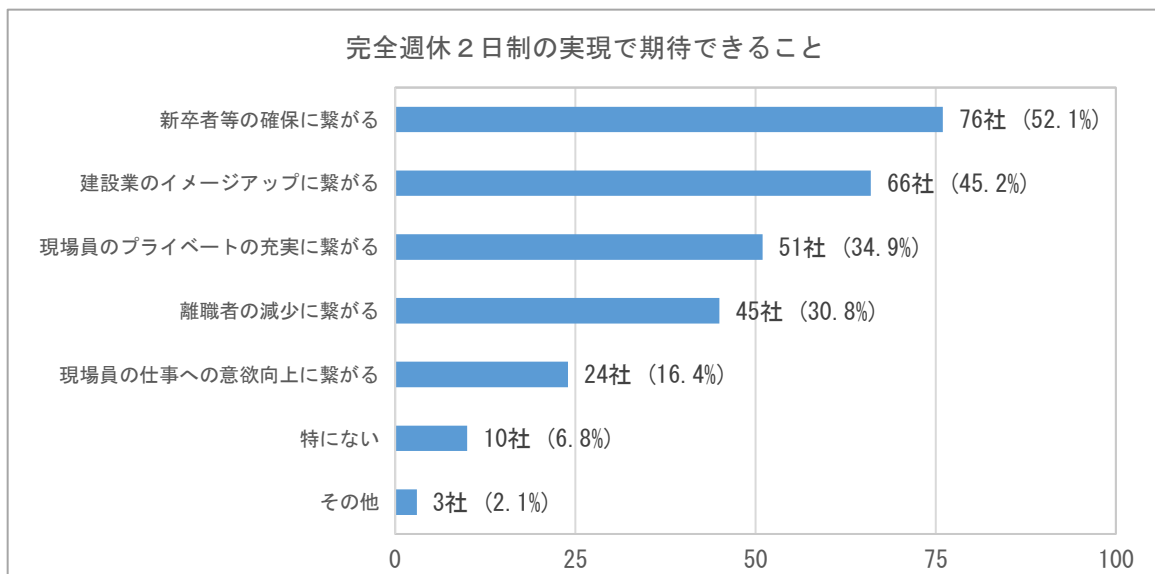
(7) 「年5日の有給休暇取得義務」への対応(回答 146 社 2つまで回答)



労働基準法の改正により2019年4月から「年5日の有給休暇取得」が義務化されたことによる対応を聞いたところ、「計画的付与制度(計画年休)を活用」「経営トップによる声掛け」がそれぞれ40社(27.4%)と最も多く、次いで「夏季休暇(お盆休み)前後の取得を奨励」が34社(23.3%)、「工事完成後の取得を奨励」が32社(21.9%)、「ゴールデンウィーク前後の取得を奨励」が26社(17.8%)と続いている。

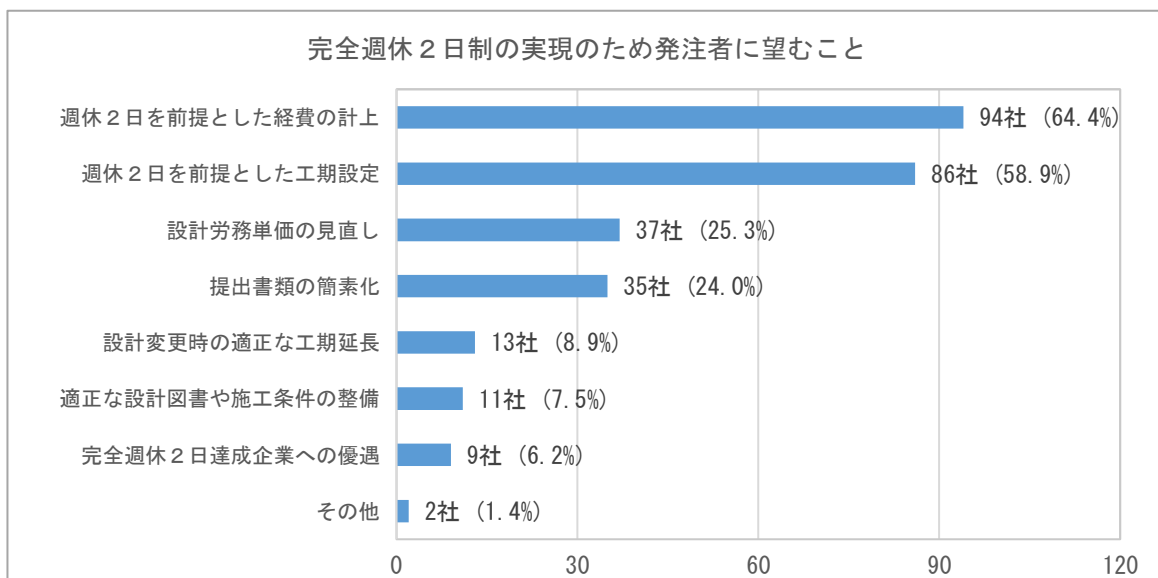
「その他」では「農繁期に取得を奨励する」などの回答が見られた。

(8) 建設現場の完全週休2日制の実現で期待できること(回答146社 2つまで回答)



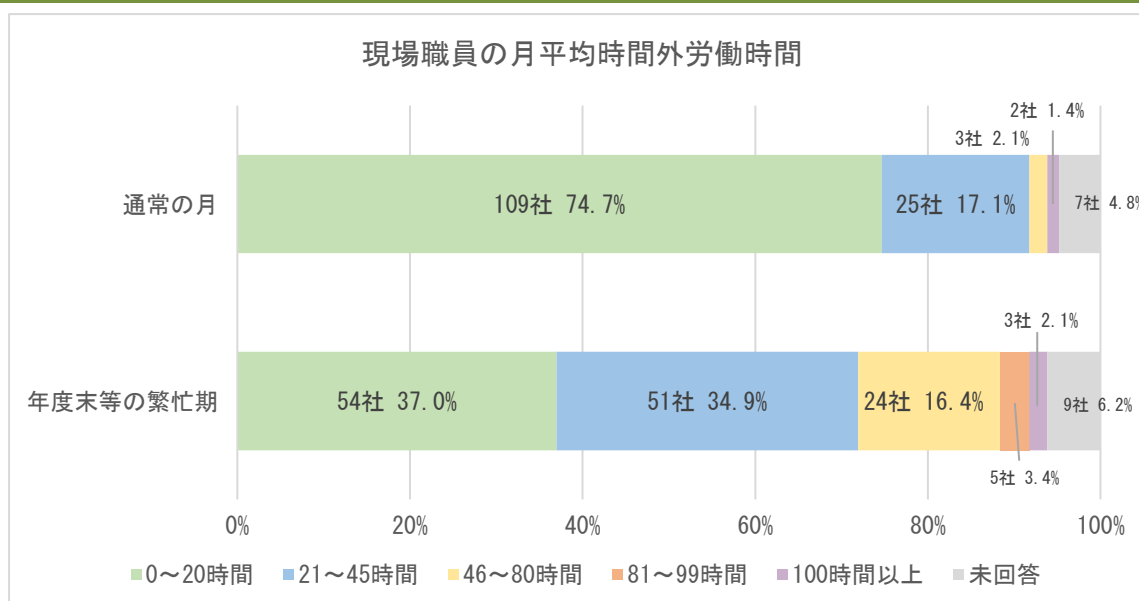
建設現場の完全週休2日制の実現で期待できることについて聞いたところ、「新卒者等の確保に繋がる」が76社(52.1%)と最も多く、次いで「建設業のイメージアップに繋がる」が66社(45.2%)、「現場員のプライベートの充実に繋がる」が51社(34.9%)、「離職者の減少に繋がる」が45社(30.8%)と続いている。

(9) 建設現場の完全週休2日制の実現のため発注者に望むこと(回答146社 2つまで回答)



建設現場の完全週休2日制の実現のため発注者に望むことを聞いたところ、「週休2日を前提とした経費の計上」が94社(64.4%)と最も多く、次いで「週休2日を前提とした工期設定」が86社(58.9%)、「設計労務単価の見直し」が37社(25.3%)、「提出書類の簡素化」が35社(24.0%)と続いている。

(10) 現場職員の2018年度の月平均時間外労働時間について(回答146社)



現場職員（技術者・技能者）の2018年度の月平均時間外労働時間について聞いたところ、通常
の月では「0～20時間」が109社(74.7%)、「21～45時間」が25社(17.1%)、「46～80時間」は3社
(2.1%)と80時間以内の企業が9割強を占めている。また、「81～99時間」は0社(0.0%)、「100時
間以上」は2社(1.4%)となっている。

年度末等の繁忙期では「0～20時間」が54社(37.0%)、「21～45時間」が51社(34.9%)、「46～80
時間」は24社(16.4%)と80時間以内の企業が9割弱となっている。また、「81～99時間」は5社
(3.4%)、「100時間以上」は3社(2.1%)となっている。

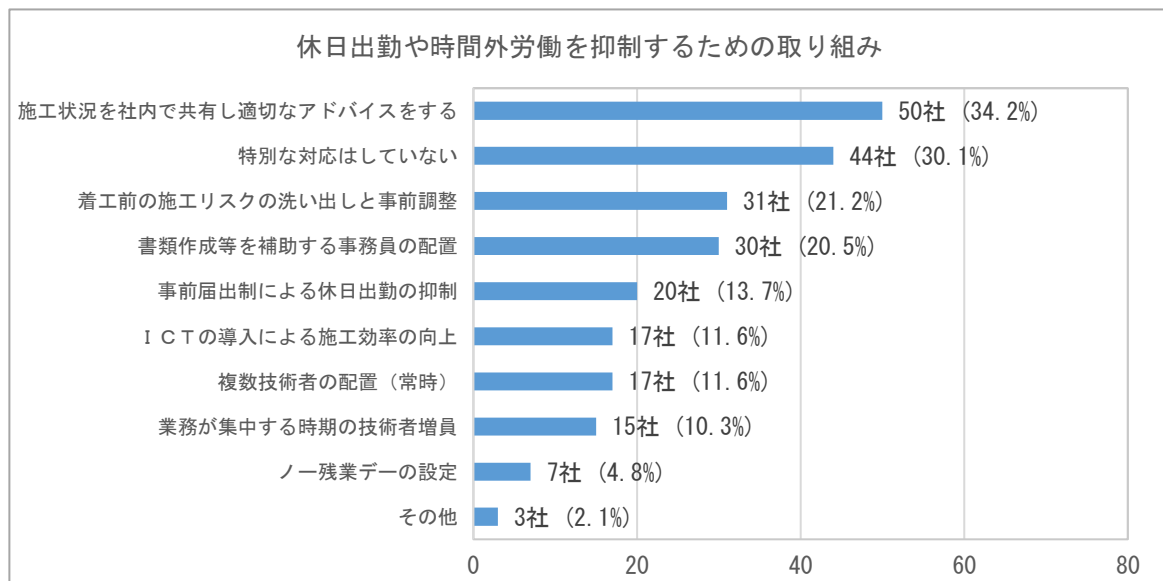
2024年4月からは建設業への「時間外労働の上限規制」が適用されることから、月45時間を超
える残業がある企業は何らかの対策が必要である。

[時間外労働の上限について] (労働基準法の改正)

- ◆ 時間外労働（休日は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、
臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることができなくなる。
- ◆ 臨時的な特別の事情があっても、労使が合意する場合でも、「時間外労働」は年720時間以
内、「時間外労働+休日労働」は月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする
必要がある。
- ◆ 原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月まで。
- ◆ 大企業への施行は2019年4月だが、中小企業への適用は2020年4月。
建設業は5年の猶予があり、2024年4月となる。

※ この他、労働安全衛生法の改正により、医師による面談面接指導の対象となる労働者の要件が、
「時間外・休日労働時間が1月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡
大されている（2019年4月から適用）。

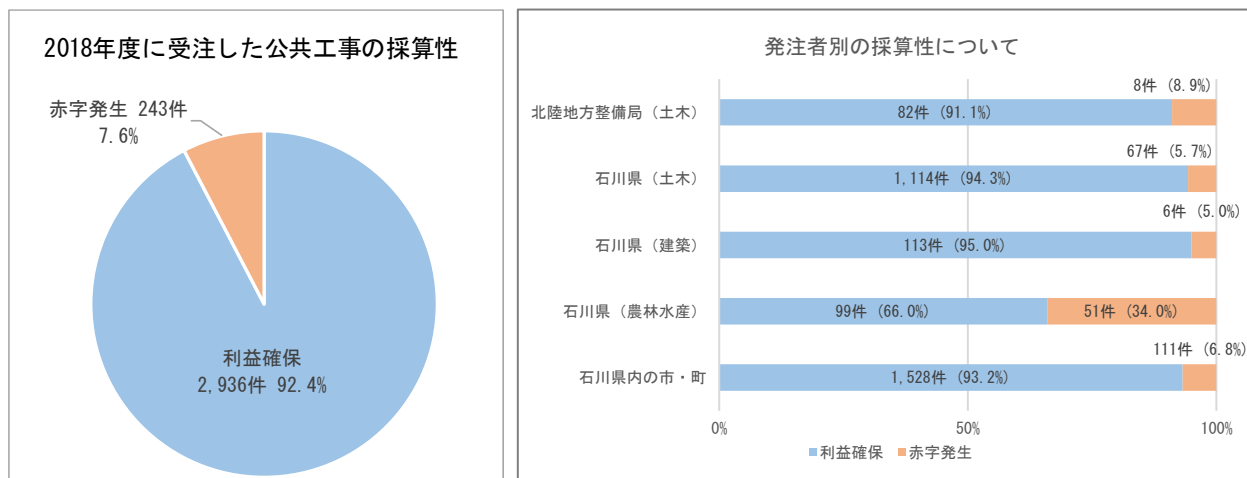
(11) 現場の休日出勤や時間外労働を抑制するための取り組み(回答 146 社 2つまで回答)



現場における休日出勤や時間外労働を抑制するための取り組みについて聞いたところ、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスをする」が50社(34.2%)と最も多く、次いで「特別な対応はしていない」が44社(30.1%)、「着工前の施行リスクの洗い出しと事前調整」が31社(21.2%)、書類作成等を補助する事務員の配置」が30社(20.5%)と続いている。

7. 受注した公共工事の採算性について

(1) 2018年度に完成した公共工事の採算性について（回答 146 社）



2018年度に完成した公共工事(主な発注者のみ)の採算性について聞いたところ、3,179 件のうち 2,936 件(92.4%)で利益を確保し、243 件(7.6%)で赤字が発生している。

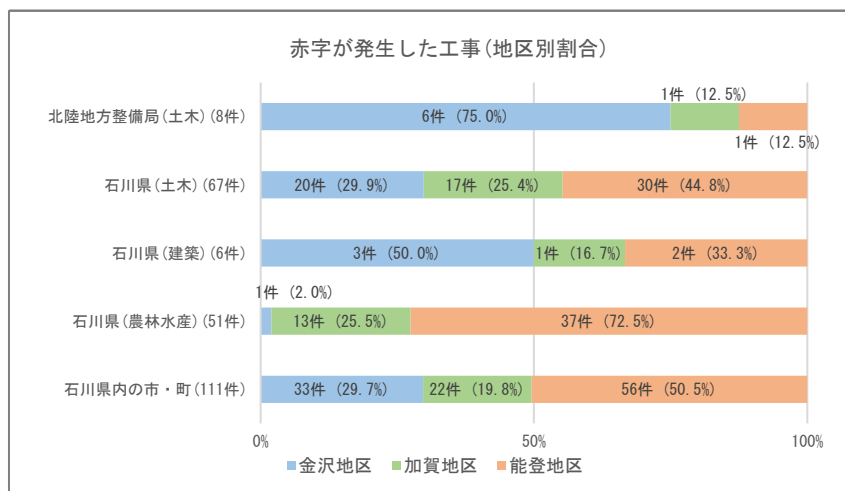
また、赤字が発生した 243 件について発注者別に見ると、「石川県内の市・町」(111 件)、「石川県(土木)」(67 件)、「石川県(農林水産)」(51 件)の順となっている。また「石川県(農林水産)」については、150 件中 51 件(34.0%)と 3 割以上の工事が赤字となっている。

回答した企業数(138 社)で見ると赤字発生の割合が高いのは、「石川県(農林水産)」が 39.7%と最も多く、次いで「石川県内の市・町」が 29.8%、「石川県(土木)」24.8%、「北陸地方整備局(土木)」が 21.9%となっている。

発注者	企業数		
	回答数	利益確保	赤字発生
北陸地方整備局 (土木)	27社 (18.5%)	25社 (78.1%)	7社 (21.9%)
石川県 (土木)	120社 (82.2%)	118社 (75.2%)	39社 (24.8%)
石川県 (建築)	29社 (19.9%)	28社 (84.8%)	5社 (15.2%)
石川県 (農林水産)	55社 (37.7%)	44社 (60.3%)	29社 (39.7%)
石川県内の市・町	126社 (86.3%)	120社 (70.2%)	51社 (29.8%)

※発注者毎に「利益が確保できた工事」と「赤字が発生した工事」の件数を聞いているため、企業数の「利益確保」と「赤字発生」の合計は「回答数」と一致しない。

赤字が発生した 243 件の工事について、発注者別・地区別(回答企業の本社所在地)で見たとところ、赤字工事の合計が多い「石川県内の市・町」「石川県(土木)」「石川県(農林)」のいずれも能登地区が最も多くなっている。



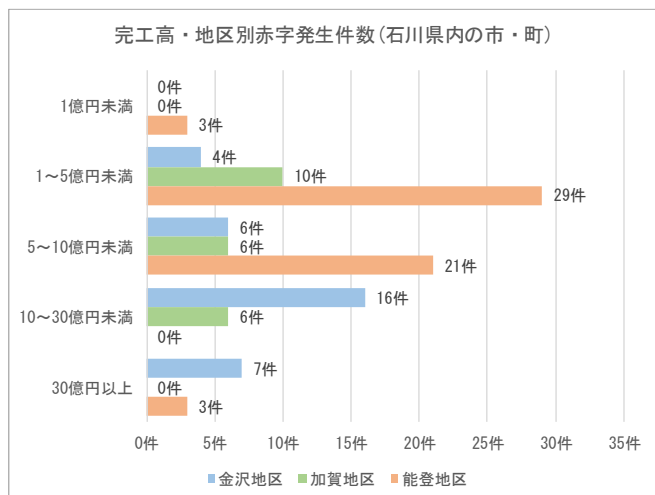
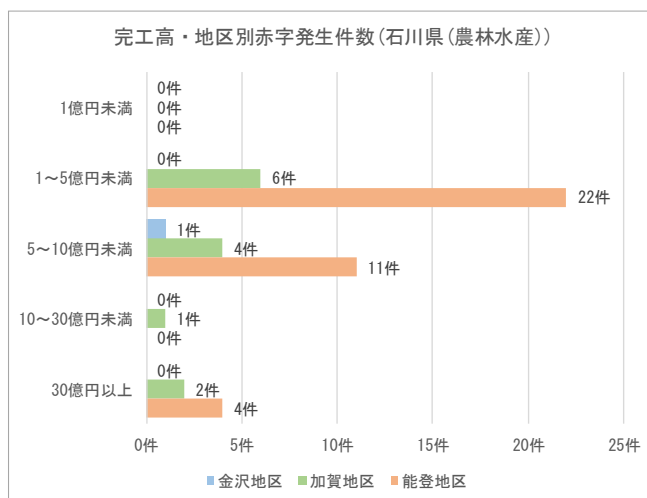
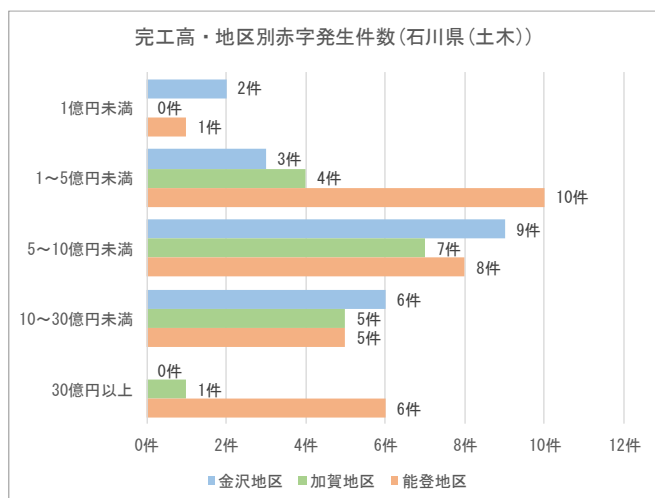
【赤字が発生した工事(243件)について】

赤字が発生した243件の工事のうち、件数の多い発注者「石川県(土木)」(67件)、「石川県(農林水産)」(51件)、「石川県内の市・町」(111件)について地区別・完工別に集計を行った。

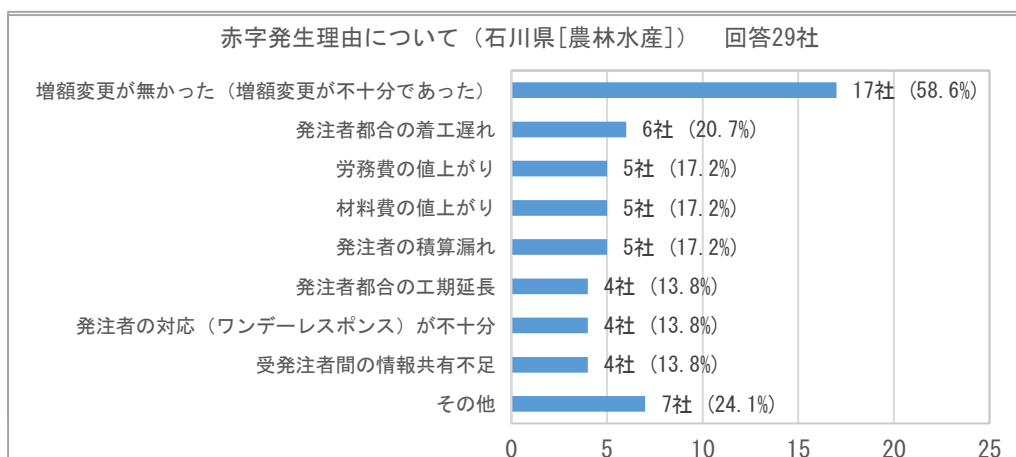
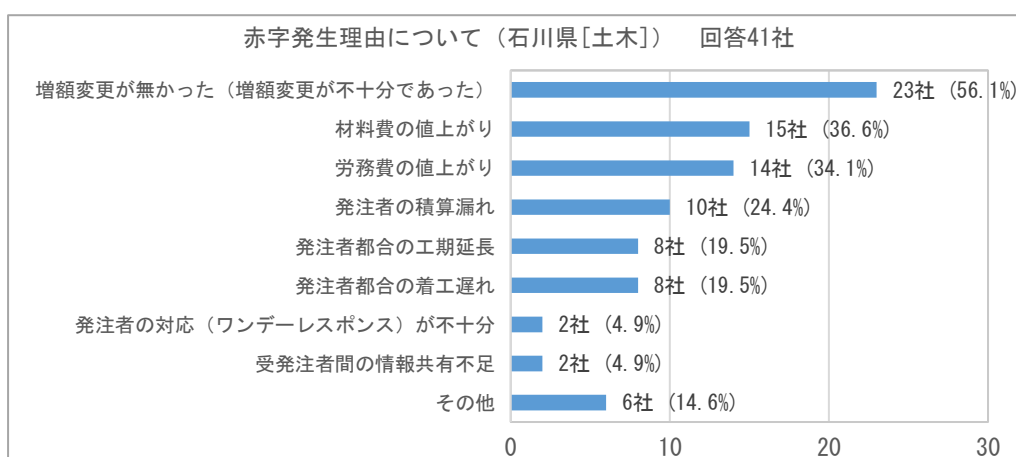
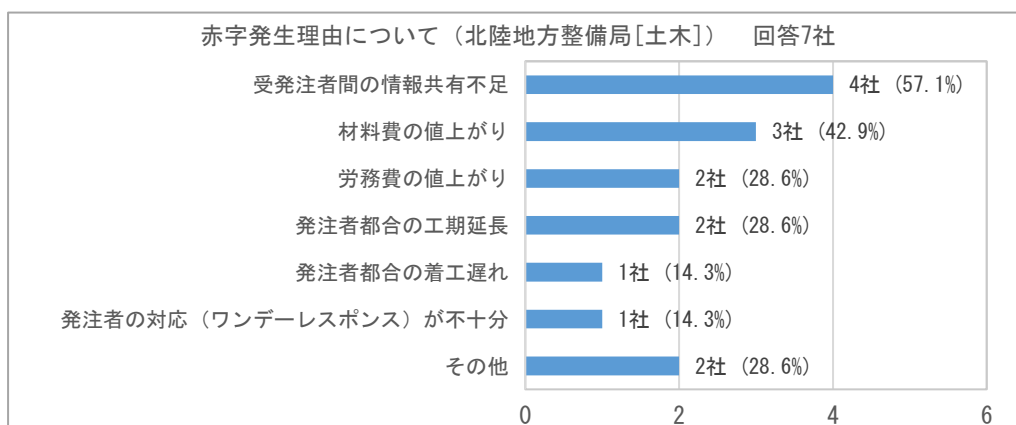
石川県(土木)の発注工事では、各地区で赤字が発生しており、特に完工高「1～5億円」、「30億円」の区分では能登地区での赤字が多い。

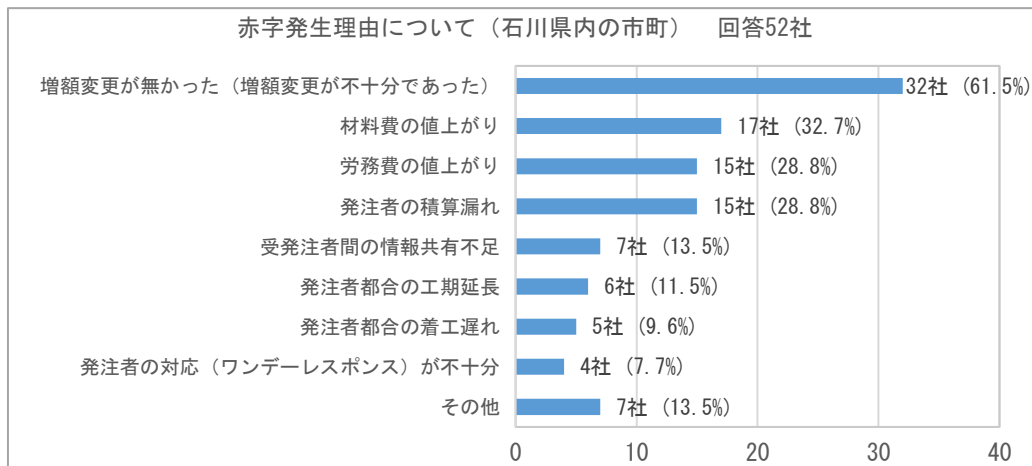
石川県(農林水産)の発注工事では、能登地区と加賀地区で赤字が多く、特に完工高「1～5億円」、「5～10億円」の区分では能登地区での赤字が多い。

石川県内の市・町の発注工事では、各地区で赤字が発生しており、特に完工高「1～5億円」、「5～10億円」の区分では能登地区での赤字が多い。



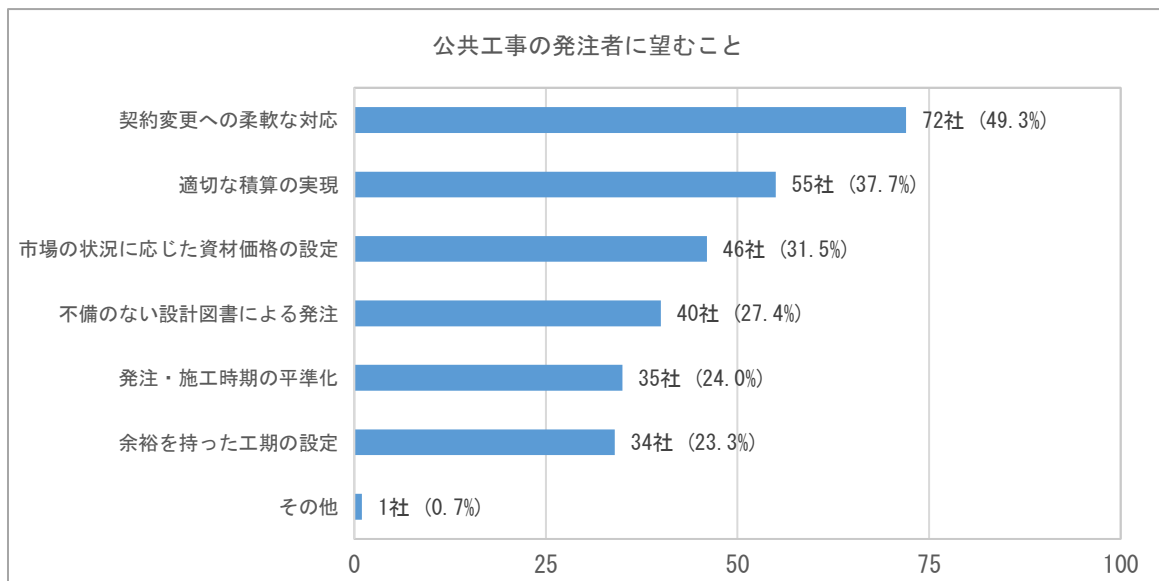
(2) 赤字が発生した理由について（回答 84 社 発注者毎に回答 3 つまで）





赤字が発生した工事について、発注者別でその理由を聞いたところ、「北陸地方整備局（土木）」以外の発注者では、「増額変更が無かった（増額変更が不十分であった）」「材料費の値上がり」「労務費の値上がり」「発注者の積算漏れ」といった回答が多くみられた。

（３） 公共工事の利益確保のため発注者に望むこと（回答 146 社 回答 2 つまで）

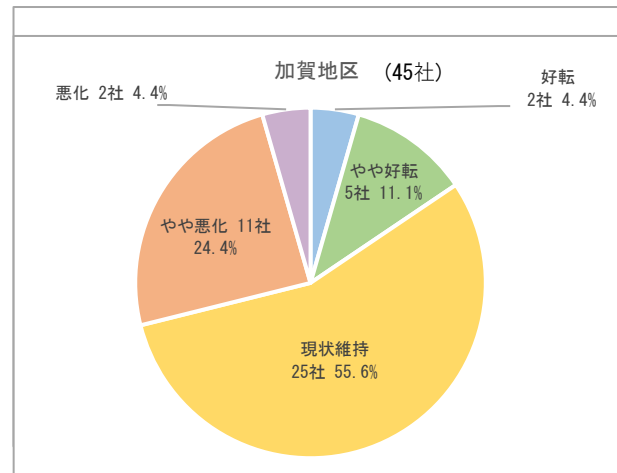
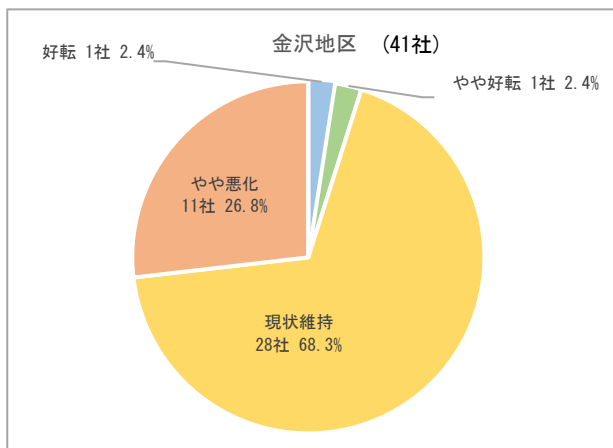
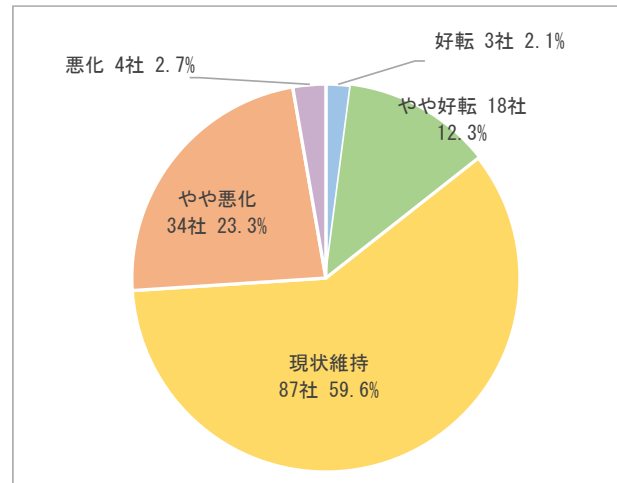


公共工事の利益確保のため発注者に望むことについて聞いたところ、「契約変更への柔軟な対応」が 72 社(49.3%)と最も多く、次いで「適切な積算の実現」が 55 社(37.7%)、「市場の状況に応じた資材価格の設定」が 46 社(31.5%)と続いている。

8. 経営環境の見通しについて

(1) 本業(建設業)における今後の経営環境の見通し (回答 146 社)

本業(建設業)における今後1年間の経営環境の見通しについて聞いたところ、「現状維持」が87社(59.6%)で6割弱占めている。一方、「悪化」「やや悪化」の合計は26.0%で、「好転」「やや好転」の合計14.4%を11.6ポイント上回っている。



これを地区別で見ても、いずれの階層でも「現状維持」と回答した割合が高く、いずれも半数超を占めている。

「やや悪化」「悪化」の計が最も多いのは「加賀地区」で計28.8%、次いで「金沢地区」で計26.8%となっている。

9. 今後の建設業のあり方について(自由回答)

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

◆担い手の確保について

- ・ 業界全体のイメージアップに伴い、給料を上げて人材の確保や育成を行っていききたい。
- ・ 人手不足や建設業離れになってから働き方改革を行っているため、5～6年前から変わっていれば良かったと思う。まだまだ課題は山積みだが、各社の意見を尊重し1日でも早く良い方向へ進むよう支援していただきたい。
- ・ 担い手の不足は深刻で、県内の優良な会社にものみ新卒学生が入社している。他の業者は高齢化が深刻で、5～10年後には黒字廃業が増えるのではないかと。
- ・ 石川県内でも地域格差が出てきており、能登地区では技術者・技能者とも担い手確保と技能の承継が問題となってきている。5年、10年後に能登半島地震や豪雨災害などが起きても、地元建設業者が地域のために迅速に対応できなくなる可能性があるため、長期的な戦略のもと地域と一体となって対応策が必要だと思われる。
- ・ 経営者側が女性社員を受け入れる知識と経験がないように思う。
- ・ 人材不足への対応として、建設業のことをもっとアピールしてほしい。林業や漁業は何かしらのアピールをしているが建設業は伝わってこない。
- ・ 今の若者は辞める理由が無くても離職しますが、「その仕事の意義」と「自身の存在意義」を明確にすると辞めないというデータがありますので、この仕事をする意味を示すことが必要だと思います。また、自分達の仕事がいかに素晴らしく、誇れるものであることを公共団体と合同で、マスコミやSNSを利用してアピールすることが必要です。

◆働き方改革・休日の確保について

- ・ 協力業者が土曜日に出勤するため、技術者や現場サポートの担当者が休めない。生産性の向上は簡単ではないので、現状で4週8休は無理である。
- ・ ICT活用による省力化を進めてはいるが、そこにも限界がある。若年入職者(技術者・技能者)が圧倒的に少ない現状を改善する必要性を強く感じる。そのために現場の安全性の向上、就労条件の改善(完全週休二日制の実施や残業の縮減等)、給与の引き上げ、業界全体のイメージアップなどを図り、魅力のある業界に変えていく不断の努力が必要と考える。

◆入札契約制度等について

- ・ Aクラスの経審点数による細分化があると良い。現段階では、850点以上がAクラスとして区分されていたが、上位と下位の差があるため下位の企業は厳しい。一般競争入札では「850点～980点」、「980点以上」に区分するように検討いただきたい。
- ・ 総合評価方式や一般競争入札で、施工実績を問われることが障害となり、入札に参加できないことがある(技術者・監理者が居ても無意味)。
- ・ 業者のランク付けは必要だが、雇用を増やすためには、従業員をちゃんと雇っている会社を評価すべきだと思う。

◆積算・工事価格等について

- ・ ICTを使った施工はランニングコストが掛かる。
- ・ 現場のことを理解できない監督員(発注者)が多すぎる。設計内容の確認や変更については、現場が赤字にならないように適切に対応してほしい。特に「ほ場整備工事」「暗渠排水工事」は現場が赤字にならないように、歩掛りの修正を早急にしてもらいたい。
- ・ 休日の確保や賃上げ等の対策として、工事単価や経費の増額を希望する。
- ・ 昨今は福利費を含む工事費となってきたが、工程を週休二日とすると工期に間に合わない事が多いように思います。現場で余裕のある工期、予算で発注してくれる事を望みます。昨年目立ったのは、発注者側の都合で工期が延び、当社の社員はコリンズで縛りがあるため身動きが取れず、最終的には請負金額の増額もなく結果赤字工事となりました。諸事情はあると思いますが、もっと柔軟な対応をお願いしたいです。
- ・ 今後建設業を継続していくためには、安定した仕事量と適正な利益が確保できる設計が必要であると思う。

◆その他

- ・ 災害に対応するには建設業は必要だと思う。災害に対応できる地域、国土づくりのために建設業を活用して欲しい。
- ・ 「安心・安全の社会資本整備」から「便利で快適な社会資本整備」を提案できるように変わらなければならない。現状では除雪や災害対応に必要な企業数以上は残らないと思う。
- ・ CPDSの推奨ユニットが20単位と多いため、現場代理人が現場を止めて講習会等に出席しており、会社の負担が大きい。

第Ⅱ章 調査結果の概要

(1) 調査企業の概要について

- ① 回答のあった146社を主たる業種別に見ると、「土木」が102社(69.9%)と最も多い。完成工事高の区分は「1億円以上5億円未満」が60社(41.1%)と最も多い。
- ② 公共工事の比率が高い業種は「土木」が元請・下請を合わせて87.2%、次いで「舗装」が62.6%、「土木・建築」が58.2%、「建築」が42.6%の順となっており、公共工事の増減が経営状況を左右する状況である。

(2) 雇用関係について

- ① 就業者の職種別割合は、「技術職」が49.0%、次いで「事務・営業職」が20.9%、「技能職」が18.7%の順になっており、現場を担う「技術職」と「技能職」を合わせると67.7%となっている。
- ② 就業者の年代構成を見ると「～20代」「30代」の合計が23.8%と全国建設業の比率よりも低く、「50代」「60代～」の合計が48.0%と全国建設業の比率よりも高い。就業者の高齢化が進んでいることから、若い世代の入職は喫緊の課題といえる。
- ③ 採用予定数に対する充足率は48.2%で、うち新規学卒者の充足率は36.4%と厳しい状況にある。採用予定人数の多い「技術職」の充足率は37.1%であり、地区別に見ると「金沢地区」の63.0%に対し、「加賀地区」が19.3%、「能登地区」が19.2%と地区間で大きな差が見られた。
- ④ 従業員の過不足について、「不足」「やや不足」の合計は「技術職」が80.9%、次いで「技能職」が62.3%、「事務・営業職」が24.7%となっており、技術職・技能職は非常に不足している。

(3) 外国人労働者について

- ① 外国人労働者の受け入れについて、「現在受け入れている」「積極的に受け入れたい」「できれば受け入れたい」の合計が26.1%で、「受け入れたくない」が69.2%となっている。
- ② 外国人労働者の受け入れを希望する理由としては「若者が入職してこないため」が93.1%、次いで「一時的な人手不足に対応するため」が34.5%となっている。一方、受け入れを希望しない理由としては「日本語でのコミュニケーションに不安がある」が55.4%、次いで「雇い入れるのであれば日本人が望ましい」が42.6%となっている。

(4) 女性技術者の活躍について

- ① 女性技術者の活躍について「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「これから取り組んでいく予定である」の合計が63.0%と、6割超の企業が前向きに考えている。完工高別の回答では、規模の大きい順に積極的に取り組んでおり、地区別の回答では「金沢地区」が積極的に取り組んでいる状況である。
- ② 女性活躍に消極的な理由としては、「社内の受入れ体制が整っていない」が57.4%、次いで「女性技術者を採用したことがなく、扱い方がわからない」が37.0%、「出産や育児と現場の両立が難しい」が29.6%となっている。
- ③ 女性技術者を採用した際に期待できる点としては、「会社・建設業のイメージアップ」が70.5%、次いで「社員(男女とも)の入職や定着」が37.7%、「働き方改革全般(生産性向上、週休2日など)の改善」が30.8%となっており、イメージ向上や社員の入職・定着に女性の登用が欠かせないなど、女性職員への期待の高さが見て取れる。

(5) 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について

- ① 現場職員の賃金は「基本給を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」の合計が84.2%、「引き上げを行っていない」が15.8%となっており、引き下げを行った会社は0社であった。なお、(一社)全国建設業協会が全国の建設会社に行った調査においてもほぼ同様の結果であった。
- ② 賃金を引き上げた理由は「毎年定期昇給を行っている」が61.0%、次いで「従業員の離職を防ぐため」が41.5%となっており、引き上げを行っていない理由は「利益が減少したため」が60.9%、「今後業績が悪化すると予想されるため」が43.5%となっている。

(6) 建設現場における働き方改革について

- ① 就業規則に定める年間休日数は、「90日未満」が2018年度の34.2%から2020年度(予定)の19.9%と減少する見通しとなっている。一方「100日以上」は2018年度の36.9%から2020年度(予定)では50.7%と半数を超える見通しとなっている。また、地区別平均で見ると、いずれの地区でも年間休日数は増加しているものの、2020年度(予定)の年間休日数は「金沢地区」の106.5日に対し「能登地区」が95.9日と10日以上之差が見られる。
- ② 週休の状況については、「主に4週6休」が56.2%と最も多く、次いで「主に4週8休」が17.8%、「主に4週7休」が15.1%と続いている。なお、「完全週休2日」となっている企業は4.8%となっている。また、地区別に見ると「主に4週8休」は「金沢地区」は43.9%に対し、「加賀地区」が11.1%、「能登地区」が5.0%と地域差が見られた（※「変形労働時間制」の回答を週休制度に振り分け）。
- ③ 建設現場の休日拡大に向けた取り組みの実施、または今後の実施予定について聞いたところ、「現時点では予定していない」が47.3%、次いで「2020年度以降に実施予定である」が20.5%、「2019年度に実施予定である」が11.0%と続いている。なお、既に実施している企業は19.9%と2割弱となっている。
- ④ 建設現場の休日拡大に向けて、既に実施済の取り組みとしては「土曜・日曜の完全週休2日の導入」及び「祝日の原則閉所」がそれぞれ27.6%、今後実施する予定では「新たに特定土曜日の一斉閉所」が39.1%、次いで「土曜・日曜の完全週休2日の導入」が32.6%となっている。
- ⑤ 完全週休2日制の実現で期待できるのは「新卒者等の確保に繋がる」が52.1%、次いで「建設業のイメージアップに繋がる」が45.2%、「現場員のプライベートの充実に繋がる」が34.9%となっている。
- ⑥ 建設現場の完全週休2日制の実現のため発注者に望むことは、「週休2日を前提とした経費の計上」が64.4%、次いで「週休2日を前提とした工期設定」が58.9%、「設計労務単価の見直し」が25.3%、「提出書類の簡素化」が24.0%と続いている。
- ⑦ 現場における休日出勤や時間外労働を抑制するための取り組みとしては「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスをする」が34.2%、次いで「特別な対応はしていない」が30.1%、「着工前の施工リスクの洗い出しと事前調整」が21.2%となっている。

(7) 受注した工事の採算性について

- ① 2018 年度に完成した公共工事で赤字が発生したのは 243 件(7.6%)で、件数の多い順に「石川県の市・町」「石川県(土木)」「石川県(農林水産)」となっており、赤字発生の割合は、特に「石川県(農林水産)」が 34.0%と高い。地区別で見ると「能登地区」で赤字が発生した工事が多く見られる。
- ② 赤字が発生した理由は「増額変更が無かった(増額変更が不十分であった)」が最も多く、発注者に望むことも「契約変更への柔軟な対応」「適切な積算の実現」が多いことから、発注者側が現場の実情に合った積算を行うことや、契約時に予定されていなかった作業等を請負金額に反映することが必要である。

(8) 経営環境の見通しについて

- ① 今後 1 年間の経営環境の見通しについては「現状維持」が 59.6%と最も多い。「悪化」「やや悪化」は 26.0%と、「好転」「やや好転」の 14.4%を上回っている。

まとめ いしかわの地域を支える建設業であるために

- ① 建設業は県民の生活や経済活動に必要な社会資本整備・維持管理の役割を担っており、かつ県内就業者の約1割を占める基幹産業である。また、災害や除雪等で迅速に対応する「地域の守り手」である地元建設業者は無くてはならない存在である。
- ② 会員企業における就業者の約半数が50代以上であり、全国建設業よりも高齢化が進んでいる。また、採用計画に対する採用数（充足率）は技術職で37.1%、技能職で55.0%となっている。さらに、従業員が不足していると回答した企業の割合も技術職で80.9%、技能職で62.3%となっていることから、技術者・技能者の不足は極めて深刻な状況である。
- ③ 地域の守り手として、更には技術を継承していくためには、人材の確保や育成が重要な課題であり、そのためには従業員の待遇を改善することが必要である。当協会においても「休日月1プラス運動」を会員に呼び掛けるとともに、各企業では、賃金の引き上げ、働き方改革（休日の増加など）、女性職員に向けた職場環境の改善など取り組みを進めている。
- ④ 特に、若手の入職・定着には、他の産業並みに残業を減らし、休日を取りやすい職場環境とすることが不可欠である。そのためには、ICT施工の拡大など各企業が生産性向上に取り組むことに加えて、発注者にも必要な経費の計上や余裕のある工期設定を求め、最終的には民間を含めた全ての発注者に働き方改革が理解される必要がある。
- ⑤ また、女性技術者の活躍については前向きに捉えている企業が多く、企業のイメージアップや現場環境の改善など様々な面で期待されている。女性職員の採用・定着のためには、「女性がより働きやすい環境の整備」や「建設産業の魅力や働きがいの発信」が重要であり、女性活躍社会の実現に向け、女性のネットワーク構築のための「女性部会」の設立が必要である。
- ⑥ 担い手の確保・育成、働き方改革の推進には経営の安定化が不可欠である。そのためには、企業の努力だけでなく、「持続的・安定的な予算の確保」と「工事ごとに利益の確保が可能な入札契約制度の改善」が重要であり、発注者によっては利益の出ない事例が見られることから、歩掛りや変更設計対応などの改善についても併せて求めていく必要がある。
- ⑦ 地域建設業が、引き続きその役割を果たしていくためにも広く県民の理解を得ることが不可欠である。当協会及び会員企業が、地域経済を支え、除雪、災害対応など様々な形で地域貢献をしていることを適切にアピールするとともに、建設業が従来イメージである3K（きつい、汚い、危険）を脱却し、新3K（給料が良く、休暇が取れ、希望が持てる）の魅力ある産業であることを戦略的かつ効果的に伝えるためにも、広報力の強化を図っていく必要がある。

(参考)

アンケート調査票

【アンケート調査票①】

1. 会社概要

問1. 貴社の会社概要についてお答えください。

ア. 貴社の主たる業種（最も完成工事高の多い業種）

1. 土木 2. 建築 3. 土木・建築 4. 舗装 5. その他

イ. 前年度の完成工事高

1. 1億円未満 2. 1～5億円未満 3. 5～10億円未満
4. 10～30億円未満 5. 30億円以上

ウ. 公共工事と民間工事の割合（金額）

（合計100%となるようにご記入ください）

公共元請	公共下請	民間元請	民間下請	合計(自動計算)

問2. 貴社の常勤の役員及び従業員等の人数を年代別・男女別でご記入ください。

年齢	男性			女性			合計 (自動計算)
	役員 (経営者)	技術職	技能職	役員 (経営者)	技術職	技能職	
～20代							
30代							
40代							
50代							
60代							
70代～							
合計 (自動計算)							

※ 常勤の方を対象とします。パート・アルバイト・臨時・日雇等は除外してください。

2. 雇用について

問3. 貴社の2019年度・2020年度の採用人数（採用計画・採用実績）について、採用年度、採用区分、職種別にお答えください。

採用年度	職種区分	採用計画				採用実績			
		技術	技能	事務 営業	うち女性 の数	技術	技能	事務 営業	うち女性 の数
2019年 4月 採用者	高校新卒								
	短大・高専 新卒								
2020年 4月 採用 予定	大学・大学院 新卒								
	中途採用								

※ 「採用計画」欄には採用前年度の計画人数をご記入ください。

※ 「採用実績」欄には各年度で実際に入社した人数をご記入ください。

※ 新卒は各年度の4月1日に採用した新規卒業者数を記入し、それ以外（就職浪人含む）は「中途採用」に記入してください。

問4. 2018年度、貴社の従業員に離職者はいましたか。

1. はい 2. いいえ

問5. 問4で「はい」と回答した方は、その人数をお答えください。また、離職者のうち入社3年以内の離職者数も併せてお答えください。

年代	技術職		技能職		事務営業職	
	離職者数	うち入社3年以内 の離職者数	離職者数	うち入社3年以内 の離職者数	離職者数	うち入社3年以内 の離職者数
10代						
20代						
30代						
40代						
50代						
60代～						
合計 (自動計算)						

【アンケート調査票②】

問6. 問4で「はい」と回答した方は、主な離職の理由と思われるものについて2つまでお答えください。

--	--

1. 給料が低い
2. 休日が少ない
3. 仕事が好き
4. 職場の人間関係が難しい
5. 自分の知識や能力が活かせない
6. 健康上の理由
7. その他（具体的に記入ください）

問7. 問4で「はい」と回答した方は、離職者の離職後の状況について2つまでお答えください。

--	--

1. 同業（建設業）他社へ転職した
2. 別業種に転職した
3. 不明
4. その他（具体的に記入ください）

問8. 貴社の従業員（常用雇用者）の過不足感について、職種別に一つ〇をご記入ください。

	過剰	やや過剰	ちょうどよい	やや不足	不足
技術職					
技能職					
事務営業職					

問9. 貴社で外国人労働者（技能実習、特定技能、定住者等）を受け入れたいと思いますか。

--

1. 現在受け入れている
2. 積極的に受け入れたい
3. できれば受け入れたい
4. 受け入れたくない
5. その他（具体的に記入ください）

問10. 問9で「2. 積極的に受け入れたい」「3. できれば受け入れたい」と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

--	--

1. 若者が入職してこないため
2. 一時的な人手不足に対応するため
3. 割安な賃金で雇用できるため
4. 現場での労働に適しているため
5. 国際交流の一環として
6. 外国人の方が優秀なため
7. その他（具体的に記入ください）

問11. 問9で「4. 受け入れたくない」と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

--	--

1. 日本語でのコミュニケーションに不安がある
2. 文化の違いによるトラブルが起きないか不安
3. 雇用期間が限定され企業に定着するわけではない
4. 国内での技術継承が進まないため
5. 過去に受け入れて問題があった
6. 雇い入れるのであれば日本人が望ましい
7. 現場労働者全体の賃金低下につながる恐れがある
8. 建設労働者不足は一時的で、外国人労働者の受け入れ拡大は長期的には問題が多い
9. 安全衛生管理に時間や費用がかかるため
10. その他（具体的に記入ください）

3. 女性技術者の活躍について

問12. 女性技術者の活躍について、貴社の対応をお答えください。

--	--

1. 積極的に取り組んでいる
2. ある程度取り組んでいる
3. これから取り組んでいく予定である
4. あまり取り組むまいと思わない
5. 全く取り組むまいと思わない

問13. 問12で「1.積極的に取り組んでいる」「2.ある程度取り組んでいる」と回答した方は、その具体的な内容について2つまでお答えください。

--	--

1. 現場への女性専用トイレの導入
2. 現場への女性専用更衣室等の導入
3. 現場での短時間勤務制度、フレックスタイトタイム制度の導入
4. 女性向け作業着の導入
5. 時間外労働や休日出勤への配慮
6. 時間単位の有給休暇制度の導入
7. 産休・育児制度の導入・拡充
8. 復職制度の導入
9. 女性社員の管理職登用
10. その他（具体的に記入ください）

--	--

問14. 問12で「3.これから取り組んでいく予定である」と回答した方は、具体的な取組み予定について2つまでお答えください。

--	--

1. 現場への女性専用トイレの導入
2. 現場への女性専用更衣室等の導入
3. 現場での短時間勤務制度、フレックスタイトタイム制度の導入
4. 女性向け作業着の導入
5. 時間外労働や休日出勤への配慮
6. 時間単位の有給休暇制度の導入
7. 産休・育児制度の導入・拡充
8. 復職制度の導入
9. 女性社員の管理職登用
10. その他（具体的に記入ください）

--	--

問15. 問12で「4.あまり取り組むまいと思わない」「5.全く取り組むまいと思わない」と回答した方は、その理由について2つまでお答えください。

--	--

1. 社内の受入れ体制が整っていない
2. 女性技術者を採用したことがなく、扱い方がわからない
3. 現場環境整備（更衣室、トイレ等）が負担となる
4. 出産や育児と現場との両立が難しい
5. 結婚・出産などで退職するため
6. その他（具体的に記入ください）

--	--

問16. 今後、女性技術者の活躍や入職がさらに促進されるためには、どのようなことが必要かを2つまでお答えください。

--	--

1. 働きやすい現場環境の整備（トイレ・更衣室等）
2. 働きやすい労働条件の整備（残業・休日出勤の低減）
3. 産休・育児等制度に関する手続き等の整備
4. 結婚や出産、育児に対する会社の理解
5. 女性技術者の休暇等に対する交代要員の確保
6. 上司や同僚の意識向上・理解促進
7. 経営陣、役員に対する交代要員の確保
8. 女性技術者の離職防止
9. 建設業のイメージアップ
10. その他（具体的に記入ください）

--	--

問17. 女性技術者を採用した場合に期待できる点を2つまでお答えください。

--	--

1. 会社・建設業のイメージアップ
2. 社員（男女とも）の入職や定着
3. 現場環境や社内規則・制度の見直し
4. 働き方改革全般（生産性向上、週休2日など）の改善
5. 入札時の発注者からの加点
6. その他（具体的に記入ください）

--	--

【アンケート調査票④】

4. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賞金について

問18. 直近1年間における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賞金についてお答えください。

--	--

1. 基本給を引き上げた
2. 一時金のみ引き上げた
3. 基本給・一時金を引き上げた
4. 引き上げは行っていない
5. 基本給を引き下げた
6. 一時金のみ引き下げた
7. 基本給・一時金とも引き下げた

問19. 問18で1～3と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

--	--

1. 毎年度昇給を行っている
2. 利益の確保が見込めるため
3. 今後業績が良くなると予想されるため
4. 他企業の上昇に合わせた
5. 労務単価の上昇に合わせた
6. 従業員の離職を防ぐため
7. その他（具体的に記入ください）

問20. 問18で4～7と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

--	--

1. 利益が減少したため
2. 前年に引き上げを行ったため
3. 今後業績が悪化すると予想されるため
4. 他企業の減少に合わせた
5. その他（具体的に記入ください）

5. 建設現場における働き方改革（休日拡大と労働時間）について

問21. 就業規則に定める貴社の年間休日数をお答えください。
（土曜、日曜、年末年始休暇、夏季休暇、その他会社の指定休日含む）

2018年度	日
2019年度	日
2020年度（予定）	日

※ 現場に従事する技術者・技能者に適用される就業規則に基づきお答えください。
※ 常時雇用する従業員が10人未満で就業規則を定める必要がない企業においては、実際の休日の取得状況に基づきご回答ください（有給休暇は除く）。

問22. 2019年度の貴社の週休の状況についてお答えください。

--

1. 主に4週4休
2. 主に4週5休
3. 主に4週6休
4. 主に4週7休
5. 主に4週8休
6. 完全週休2日
7. 主に変形労働時間制（※）
8. その他（具体的に記入ください）

※ 変形労働時間制とは、繁忙期・閑散期がはつきりしている場合に、労働時間を年単位・月単位などで調整できる制度。1か月単位（1か月以内）で導入する場合は就業規則に定める必要があり、1年単位（1年以内）で導入する場合は就業規則のほか、労使協定の締結や労働基準監督署への届け出が必要となる。

問23. 国土交通省が2018年3月に「働き方改革加速化プログラム」を策定して以降、各種就業団体では様々な取り組みが進んでおり、当協会においても全連が提唱する「休日月1+」運動に取り組んでいます。貴社における建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組みの実施、または今後の実施予定についてお答えください。

--

1. 2018年3月以前から実施している
2. 2018年4月から実施している
3. 2019年度に実施予定である
4. 2020年度以降に実施予定である
5. 現時点では予定していない
6. その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑤】

問27. 労働基準法の改正により、2019年4月から「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられました。この義務化について、貴社の対応を2つまでお答えください。

1. 計画的付与制度（計画年休）を活用
2. 経営トップによる声掛け
3. 使用者からの時季指定を行う
4. 年次有給休暇計画表を作成（取得状況の見える化）
5. 土曜日を中心に取得を奨励
6. 工事完成後の取得を奨励
7. ゴールデンウィーク前後の取得を奨励
8. 夏季休業（お盆休み）前後の取得を奨励
9. 年末年始休業前後の取得を奨励
10. 半日・時間単位の付与
11. 特に対応しない
12. その他（具体的に記入ください）

問28. 建設現場の完全週休2日制の実現で、期待する効果を2つまでお答えください。

1. 離職者の減少に繋がる
2. 新卒者等の確保に繋がる
3. 現場員の仕事への意欲向上に繋がる
4. 現場員のプライベートの充実に繋がる
5. 建設業のイメージアップに繋がる
6. 特になし
7. その他（具体的に記入ください）

問29. 建設現場の完全週休2日制を実現するために発注者に望むことを2つまでお答えください。

1. 週休2日を前提とした工期設定
2. 週休2日を前提とした経費の計上
3. 設計労務単価の見直し
4. 設計変更時の適正な工期延長
5. 適正な設計図書や施工条件の整備
6. 提出書類の簡素化
7. 完全週休2日達成企業への優遇
8. その他（具体的に記入ください）

問24. 問23で「1.2018年3月以前から実施している」「2.2018年4月から実施している」と回答した方に伺います。建設現場の休日拡大・確保に向けた具体的な取組みについて、最も直近で実施した内容について2つまでお答えください。

1. 土曜・日曜の完全週休2日の導入
2. 曜日を限定しない完全週休2日の導入
3. 新たに特定土曜日の一斉閉所
4. 祝日の原則閉所
5. 現場は稼働するが交代制で休日を追加
6. その他（具体的に記入ください）

問25. 問23で「3.2019年度に実施予定である」「4.2020年度以降に実施予定である」と回答した方に伺います。実施予定の内容と時期について2つまでお答えください。

(解答欄)

実施時期 (西暦)	年度
実施時期 (西暦)	年度

1. 土曜・日曜の完全週休2日の導入
2. 曜日を限定しない完全週休2日の導入
3. 新たに特定土曜日の一斉閉所
4. 祝日の原則閉所
5. 現場は稼働するが交代制で休日を追加
6. その他（具体的に記入ください）

問26. 問23で「5.現時点では予定していない」と回答した方に伺います。実施を予定していない理由で、最も近いものをお答えください。

--

1. 休日出勤や残業が増える
2. 現在の工期設定では実現不可能
3. 日給月給のため従業員が求めていない
4. 休日拡大により利益が出なくなる
5. 周囲の状況を見ながら今後判断する
6. その他（具体的に記入ください）

問30. 貴社の常用雇用者のうち現場職員（技術者・技能者）の2018年度の月平均の時間外労働時間についてお答えください。

【2018年度】（各項目で該当するものに○）

月平均時間外労働時間	通常の月	年度末等の繁忙期
0～20時間		
21～45時間		
46～80時間		
81～99時間		
100時間以上		

問31. 現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために、特に社内で行っていることがあれば、2つまでお答えください。

--	--

1. 着工前の施工リスクの洗い出しと事前調整
2. 施工状況を社内ですべて共有し適切なアトバイスをする
3. ICTの導入による施工効率の向上
4. 複数技術者の配置（常時）
5. 業務が集中する時期の技術者増員
6. 書類作成等を補助する事務員の配置
7. ノー残業デーの設定
8. 事前届出制による休日出勤の抑制
9. 特別な対応はしていない
10. その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑥】

6. 採算性について

問32. 貴社が受注した公共工事のうち2018年4月1日～2019年3月31日の間に完成し、採算が把握できる工事について、「利益を確保できた件数」と「赤字が発生した件数」を発注者毎にお答えください。
※採算性は、本社で発生する経費を含めたものとします。

発注者	利益を確保できた件数	赤字が発生した件数
北陸地方整備局（土木）		
石川県（土木）		
石川県（建築）		
石川県（農林水産）		
石川県内の市・町		

問33. 公共工事で赤字が発生した工事について、その理由を発注者毎に3つまで選択し、お答えください。

発注者	回答1	回答2	回答3
北陸地方整備局（土木）			
石川県（土木）			
石川県（建築）			
石川県（農林水産）			
石川県内の市・町			

1. 労務費の値上がり
2. 材料費の値上がり
3. 発注者の積算漏れ
4. 増額変更が無かった（増額変更が不十分であった）
5. 発注者都合の工期延長
6. 発注者都合の着工遅れ
7. 発注者都合の着工遅れ
8. 発注者の対応（ワンデーレスポンス）が不十分
9. 受発注者間の情報共有不足
10. その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑦】

問34. 公共工事の利益確保のために、発注者に望むことについて2つまでお答えください。

--	--

1. 余裕を持った工期の設定
2. 市場の状況に応じた資材価格の設定
3. 不備のない設計図書による発注
4. 適切な積算の実現
5. 契約変更への柔軟な対応
6. 発注・施工時期の平準化
7. その他（具体的に記入ください）

--

7. 経営環境の見通しについて

問35. 本業（建設業）における貴社の今後1年間の経営環境の見通しについてお答えください。

--

1. 好転
2. やや好転
3. 現状維持
4. やや悪化
5. 悪化

問36. その他、今後の建設業のあり方等についてご意見等ございましたらご自由にご記入ください。

--