

令和2年度

石川の建設業の雇用と経営に 関する調査報告書(2020)

令和3年3月



“未来”を創り“ふる里”を守る建設産業
一般社団法人 **石川県建設業協会**



“未来”を創り“ふる里”を守る建設産業
一般社団法人 **石川県建設業協会**



〒921-8036 金沢市弥生2丁目1番23号
TEL:(076)242-1161(代) FAX:(076)241-9258
<http://www.ishikenkyo.or.jp/>

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.....	17
4. 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.....	20
5. 建設現場における働き方改革について.....	22
6. 建設業における女性の活躍について.....	36
7. 新型コロナウイルスの影響と対策について.....	40
8. 災害発生時の対応について.....	44
9. 受注した公共工事の採算性、発注者の対応について.....	46
10. 経営環境の見通しについて.....	53
11. 今後の建設業のあり方について(自由回答).....	54
第Ⅱ章 調査結果の概要	56
まとめ いしかわの地域を支える建設業であるために	60
(参考) アンケート調査票	61

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：207 社

回答数：148 社（回答率：71.5%）

(3) 調査の実施期間

令和2年8月31日～令和2年9月18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 常用雇用者である現場職員の賃金について
- ⑤ 建設現場における働き方改革について
- ⑥ 建設業における女性の活躍について
- ⑦ 新型コロナウイルスの影響と対策について
- ⑧ 災害発生時の対応について
- ⑨ 受注した公共工事の採算性、発注者の対応について
- ⑩ 経営環境の見通しについて
- ⑪ 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）は会員企業宛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105社(70.9%)と最も多く、次に「土木・建築」19社(12.8%)、「建築」16社(10.8%)、「舗装」8社(5.4%)となっている。

業種	企業数	構成比
土 木	105 社	(70.9%)
建 築	16 社	(10.8%)
土木・建築	19 社	(12.8%)
舗 装	8 社	(5.4%)
合計	148 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62社(41.9%)と最も多く、次いで「5億円以上10億円未満」が35社(23.6%)、「10億円以上30億円未満」30社(20.3%)となっており、完成工事高10億円未満の企業が全体の71.6%を占めている。

完工高	企業数	構成比
1億円未満	9 社	(6.1%)
1億円以上 5億円未満	62 社	(41.9%)
5億円以上 10億円未満	35 社	(23.6%)
10億円以上 30億円未満	30 社	(20.3%)
30億円以上	12 社	(8.1%)
合 計	148 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」(85.2%)、「舗装」(69.3%)、「土木・建築」(62.3%)、「建築」(32.1%)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」(86.9%)、「土木・建築」(85.0%)、

「土木」(77.1%)、「舗装」(57.4%)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	105 社	68.6%	16.6%	8.5%	6.4%
建 築	16 社	29.8%	2.3%	57.1%	10.9%
土木・建築	19 社	55.2%	7.1%	29.8%	7.9%
舗 装	8 社	52.9%	16.4%	4.5%	26.3%
合計	148 社	61.8%	13.8%	16.3%	8.1%

2. 雇用関係について

(1) 就業者数（回答 148 社）

148 社の総就業者数は 4,408 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 2,299 人(52.2%)と全就業者の半数を占めており、続いて、事務・営業職 897 人(20.3%)、技能職 769 人(17.4%)、役員 443 人(10.0%)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	2人	16人	77人	92人	125人	67人	379人	(10.1%)
	技術職	309人	238人	638人	495人	412人	72人	2,164人	(57.5%)
	技能職	113人	106人	174人	178人	147人	46人	764人	(20.3%)
	事務・営業職	72人	46人	110人	137人	74人	16人	455人	(12.1%)
	合計	496人	406人	999人	902人	758人	201人	3,762人	(100.0%)
	構成比	(13.2%)	(10.8%)	(26.6%)	(24.0%)	(20.1%)	(5.3%)	(100.0%)	-
女性	役員	0人	2人	11人	17人	21人	13人	64人	(9.9%)
	技術職	50人	24人	33人	21人	5人	2人	135人	(20.9%)
	技能職	1人	1人	3人	0人	0人	0人	5人	(0.8%)
	事務・営業職	60人	69人	139人	110人	50人	14人	442人	(68.4%)
	合計	111人	96人	186人	148人	76人	29人	646人	(100.0%)
	構成比	(17.2%)	(14.9%)	(28.8%)	(22.9%)	(11.8%)	(4.5%)	(100.0%)	-
男女計	役員	2人	18人	88人	109人	146人	80人	443人	(10.0%)
	技術職	359人	262人	671人	516人	417人	74人	2,299人	(52.2%)
	技能職	114人	107人	177人	178人	147人	46人	769人	(17.4%)
	事務・営業職	132人	115人	249人	247人	124人	30人	897人	(20.3%)
	合計	607人	502人	1,185人	1,050人	834人	230人	4,408人	(100.0%)
	構成比	(13.8%)	(11.4%)	(26.9%)	(23.8%)	(18.9%)	(5.2%)	(100.0%)	-

全就業者のうち、男性は 85.3%(3,762 人)、女性は 14.7%(646 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 57.5%、次いで技能職が 20.3%で合わせて 77.8%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 20.9%、技能職は 0.8%で、技術・技能を合わせて 21.7%となっている。

全就業者に占める女性の比率は 14.7%で、全国建設業の 16.8%をやや下回っている。年代別で女性の比率を見ると、「～20代」「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	582	52.0%	535	47.8%	1,119	100.0%	47	81.0%	8	13.8%	58	100.0%	496	81.7%	111	18.3%	607	100.0%
30代	680	56.2%	530	43.8%	1,210	100.0%	67	81.7%	15	18.3%	82	100.0%	406	80.9%	96	19.1%	502	100.0%
40代	883	54.9%	725	45.1%	1,609	100.0%	106	81.5%	24	18.5%	130	100.0%	999	84.3%	186	15.7%	1,185	100.0%
50代	749	54.9%	614	45.0%	1,364	100.0%	83	83.0%	16	16.0%	100	100.0%	902	85.9%	148	14.1%	1,050	100.0%
60代～	837	58.9%	585	41.1%	1,422	100.0%	111	85.4%	20	15.4%	130	100.0%	959	90.1%	105	9.9%	1,064	100.0%
合計	3,733	55.5%	2,992	44.5%	6,724	100.0%	415	83.2%	84	16.8%	499	100.0%	3,762	85.3%	646	14.7%	4,408	100.0%

(全国全産業、全国建設業：総務省「労働力調査」2019年(令和元年)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 25.2%と全国全産業の 34.6%、全国建設業の 28.0%を下回っている。また、「50代」「60代～」の合計は 47.9%と全国全産業の 41.4%、全国建設業の 46.1%を上回っている。特に30代の構成比は 11.4%と全国全産業の 18.0%、全国建設業の 16.4%と比べて著しく低くなっている。

【年代別構成比】

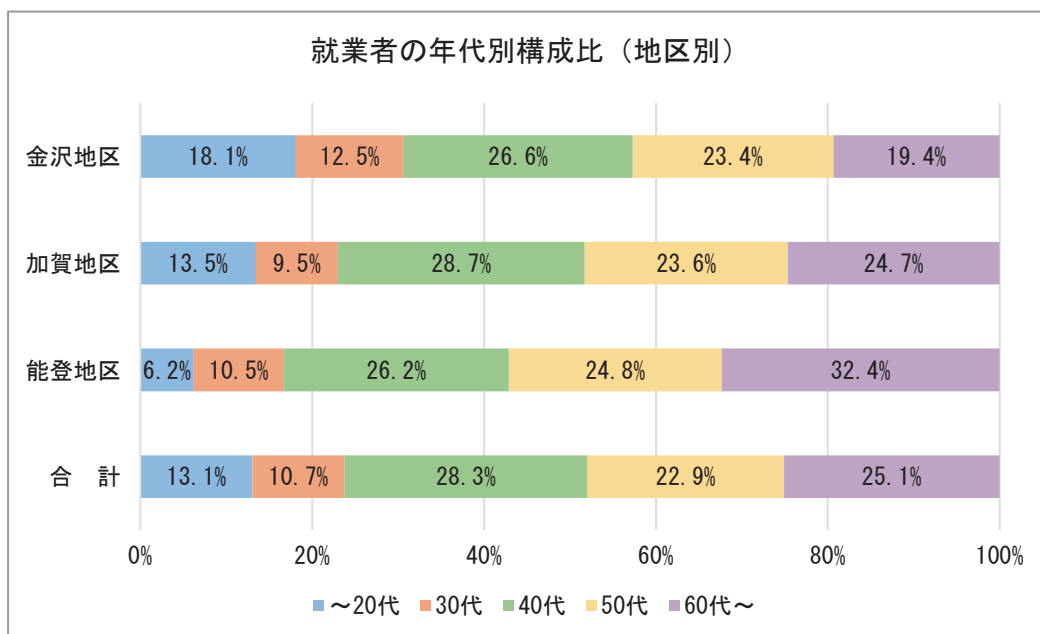
	全国全産業						全国建設業						今回調査					
	男性		女性		男女計		男性		女性		男女計		男性		女性		男女計	
	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (万人)	構成比	人数 (人)	構成比	人数 (人)	構成比	人数 (人)	構成比
～20代	582	15.6%	535	17.9%	1,119	16.6%	47	11.3%	8	9.5%	58	11.6%	496	13.2%	111	17.2%	607	13.8%
30代	680	18.2%	530	17.7%	1,210	18.0%	67	16.1%	15	17.9%	82	16.4%	406	10.8%	96	14.9%	502	11.4%
40代	883	23.7%	725	24.2%	1,609	23.9%	106	25.5%	24	28.6%	130	26.1%	999	26.6%	186	28.8%	1,185	26.9%
50代	749	20.1%	614	20.5%	1,364	20.3%	83	20.0%	16	19.0%	100	20.0%	902	24.0%	148	22.9%	1,050	23.8%
60代～	837	22.4%	585	19.6%	1,422	21.1%	111	26.7%	20	23.8%	130	26.1%	959	25.5%	105	16.3%	1,064	24.1%
合計	3,733	100.0%	2,992	100.0%	6,724	100.0%	415	100.0%	84	100.0%	499	100.0%	3,762	100.0%	646	100.0%	4,408	100.0%

(全国全産業、全国建設業：総務省「労働力調査」2019年(令和元年)平均)

【就業者数の年代別構成比（地区別）】

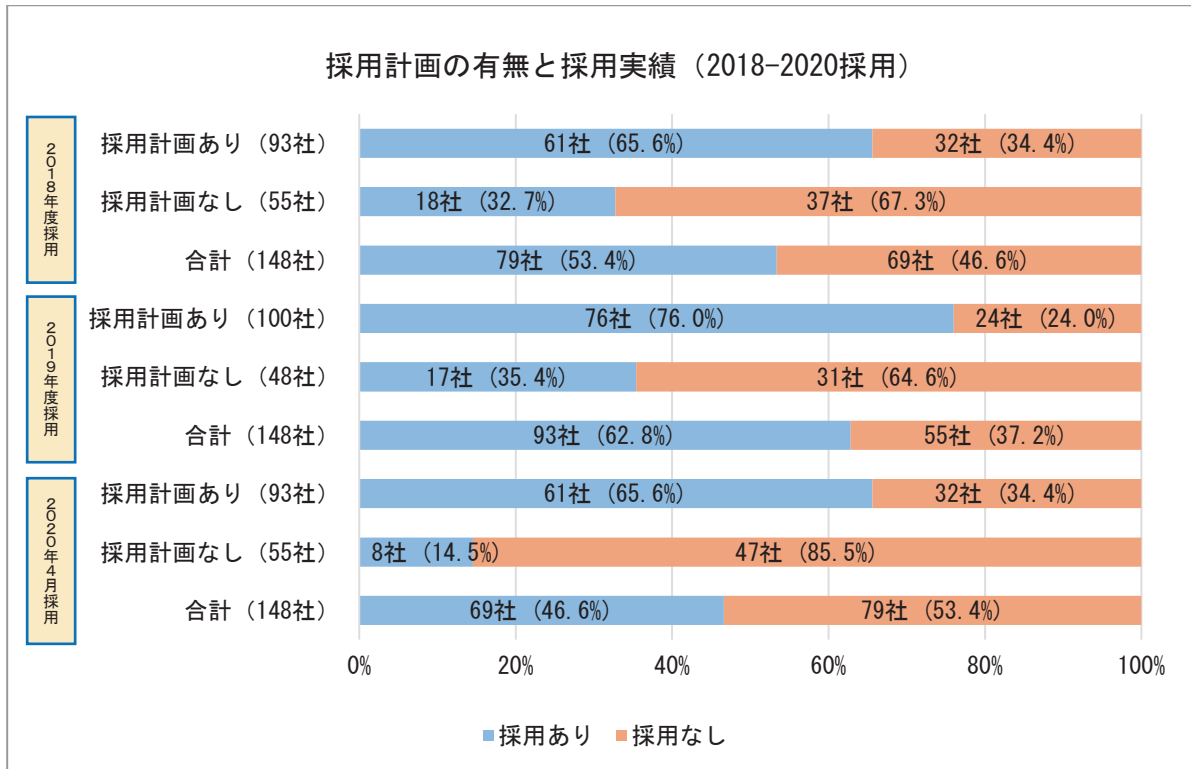
会員企業の年代別構成比を地区別に見たところ、30代、40代では大きな差は見られなかったものの、20代までの区分で見ると金沢地区の18.1%に対し、加賀地区が13.5%、能登地区が6.2%となっており、能登地区で若手が著しく不足している状況である。

また、50代と60代以上の合計で見ると金沢地区の42.8%に対し、加賀地区が48.3%、能登地区が57.2%と能登地区の年齢層が高くなっている。



	金沢地区		加賀地区		能登地区		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
~20代	420人	(18.1%)	106人	(13.5%)	81人	(6.2%)	607人	(13.8%)
30代	291人	(12.5%)	75人	(9.5%)	136人	(10.5%)	502人	(11.4%)
40代	618人	(26.6%)	226人	(28.7%)	341人	(26.2%)	1,185人	(26.9%)
50代	542人	(23.4%)	186人	(23.6%)	322人	(24.8%)	1,050人	(23.8%)
60代~	449人	(19.4%)	194人	(24.7%)	421人	(32.4%)	1,064人	(24.1%)
合計	2,320人	(100.0%)	787人	(100.0%)	1,301人	(100.0%)	4,408人	(100.0%)

(2) 採用状況 (回答 148 社)



「2018年度」「2019年度」「2020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、採用計画がある企業の6～7割は実際の採用に至っている。一方、採用計画がない企業については、2018年度、2019年度で3割程度が実際の採用に至っている（2020年は4月採用のみであるため14.5%となっている）。

【採用計画があった企業の採用状況】

2018年度採用者（採用計画あり：93社）

	計画数（A）				採用数（B）				充足率（B/A）			
	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	103人	29人	5人	137人	49人	8人	5人	62人	47.6%	27.6%	100.0%	45.3%
短大・高専新卒	23人	3人	3人	29人	7人	0人	0人	7人	30.4%	0.0%	0.0%	24.1%
大学・大学院新卒	52人	2人	17人	71人	19人	0人	9人	28人	36.5%	0.0%	52.9%	39.4%
新卒計	178人	34人	25人	237人	75人	8人	14人	97人	42.1%	23.5%	56.0%	40.9%
中途採用	78人	39人	10人	127人	35人	36人	32人	103人	44.9%	92.3%	320.0%	81.1%
合計	256人	73人	35人	364人	110人	44人	46人	200人	43.0%	60.3%	131.4%	54.9%

2019年度採用者（採用計画あり：100社）

	計画数（A）				採用数（B）				充足率（B/A）			
	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	103人	29人	6人	138人	40人	6人	6人	52人	38.8%	20.7%	100.0%	37.7%
短大・高専新卒	21人	3人	4人	28人	7人	0人	5人	12人	33.3%	0.0%	125.0%	42.9%
大学・大学院新卒	69人	2人	17人	88人	23人	0人	10人	33人	33.3%	0.0%	58.8%	37.5%
新卒計	193人	34人	27人	254人	70人	6人	21人	97人	36.3%	17.6%	77.8%	38.2%
中途採用	77人	45人	19人	141人	65人	60人	41人	166人	84.4%	133.3%	215.8%	117.7%
合計	270人	79人	46人	395人	135人	66人	62人	263人	50.0%	83.5%	134.8%	66.6%

2020年4月採用者（採用計画あり：93社）

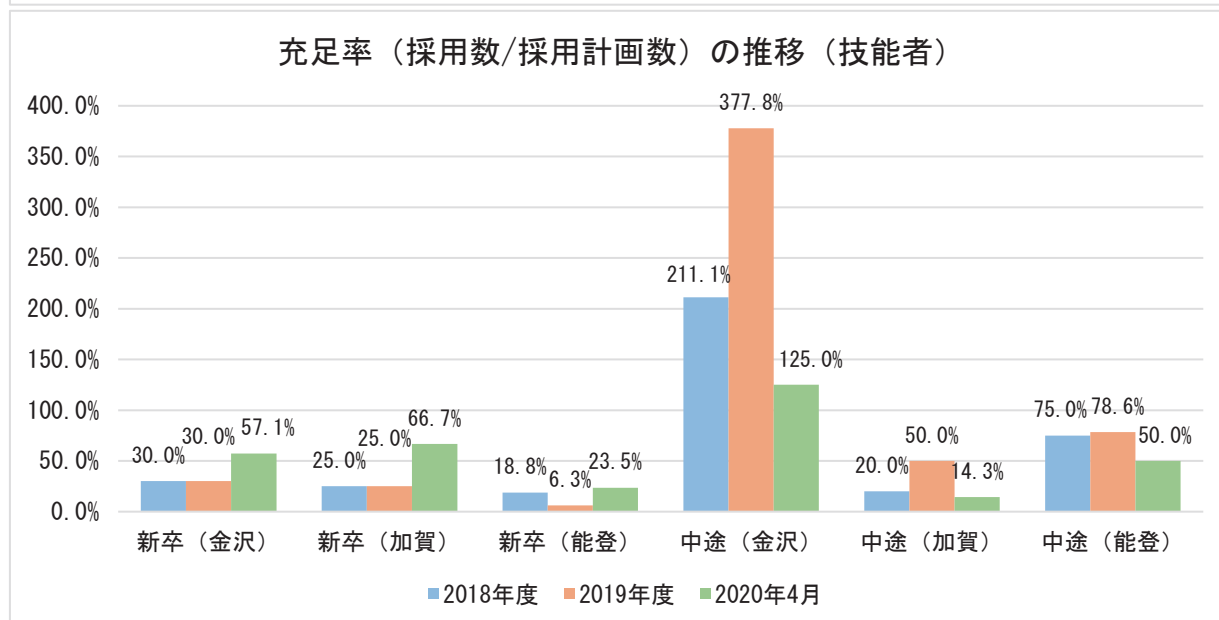
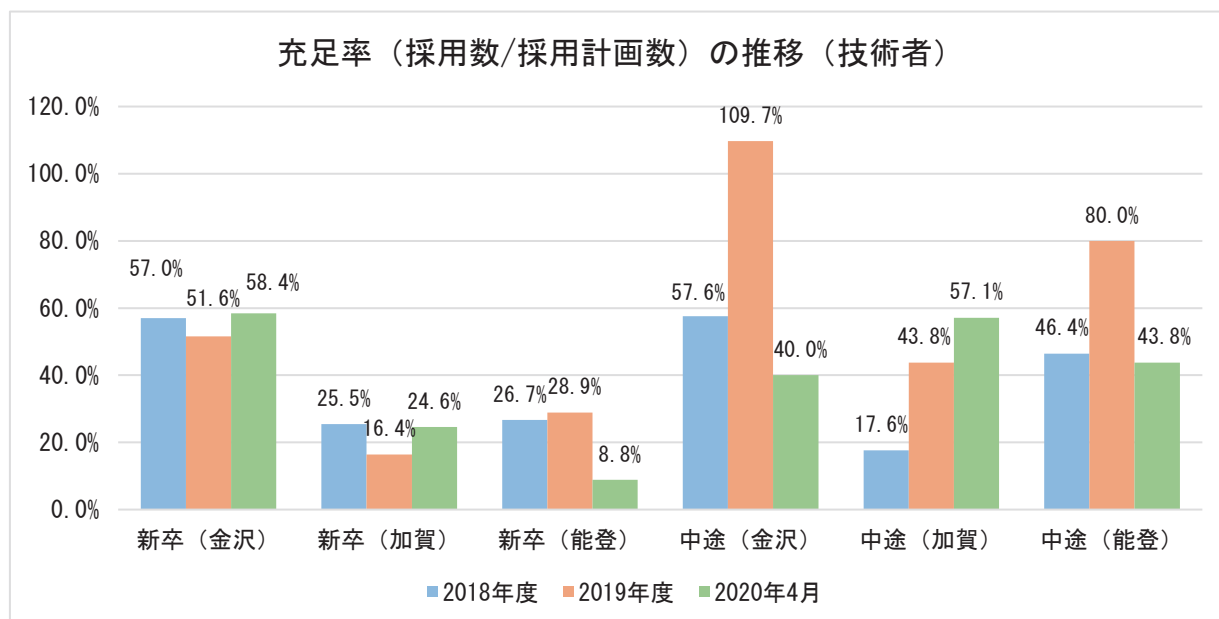
	計画数（A）				採用数（B）				充足率（B/A）			
	技術	技能	事務営業	合計	技術	技能	事務営業	合計	技術	技能	事務営業	合計
高校新卒	111人	33人	8人	152人	43人	16人	4人	63人	38.7%	48.5%	50.0%	41.4%
短大・高専新卒	23人	2人	1人	26人	6人	0人	1人	7人	26.1%	0.0%	100.0%	26.9%
大学・大学院新卒	58人	2人	15人	75人	27人	0人	7人	34人	46.6%	0.0%	46.7%	45.3%
新卒計	192人	37人	24人	253人	76人	16人	12人	104人	39.6%	43.2%	50.0%	41.1%
中途採用	96人	33人	9人	138人	42人	17人	19人	78人	43.8%	51.5%	211.1%	56.5%
合計	288人	70人	33人	391人	118人	33人	31人	182人	41.0%	47.1%	93.9%	46.5%

採用計画があった企業の採用の状況を見たところ、2018年度は364人の採用計画に対し200人の採用（充足率54.9%）、2019年度は全体で395人の採用計画に対し263人の採用（充足率66.6%）と充足率はやや上昇している（2020年は4月時点であるため、充足率は46.5%となっている）。

充足率を職種別に見ると、事務営業職は2018年度、2019年度とも100%を超えているが、技術職・技能職はともに不足しており、特に技術者が2018年度で43.0%、2019年度で50.0%と採用計画の半分程度の採用となっている。

また、充足率を新卒・中途別に見ると、全ての年度・職種で中途採用が新卒採用を上回っている。新卒採用の充足率は4割前後で推移しており、中途採用を行っても、技術者、技能者共に十分に補えていない状況である。

【地区別の充足率】

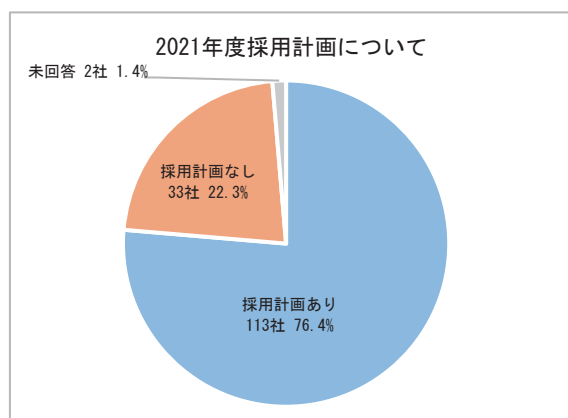


※ 2020年については「4月時点の採用」であるため、中途採用の充足率は2018年度、2019年度よりも概ね低くなっている。

採用計画があった企業の技術者・技能者の充足率について、地区別の推移を見たところ、新卒の技術者については金沢地区で50%以上の充足率となっているが、加賀地区では20%前後、能登地区では2018年度の26.7%、2019年度の28.9%から2020年4月は8.8%と著しく低下している。中途採用の技術者については、金沢地区（2019年度）で109.7%となっている以外は、いずれも100%を下回っている。

技能者については、新卒で2018年度と2020年4月を比較すると、いずれの地区でも充足率は上昇している。中途採用では金沢地区の充足率が100%を超えているが、能登地区では50～70%代、加賀地区では10～50%代と新卒の不足を十分に補えていない状況である。

【2021年の採用計画について】



2021年4月採用の計画がある企業は148社中113社で2020年4月の93社から21.5%増加している。採用計画人数は450人で2020年4月の391人から15.1%増加している。

職種別では技術職の採用計画人数は288人から289人と高止まりとなっている。また、技能職は70人から109人(55.7%増)、事務営業職は33人から52人(57.6%増)と、それぞれ計画人数が50%以上増加している。

	2020年度計画数(A)93社				2021年度計画数(B)113社				増減率(B/A)			
	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	111人	33人	8人	152人	120人	40人	7人	167人	108.1%	121.2%	87.5%	109.9%
短大・高専新卒	23人	2人	1人	26人	23人	4人	0人	27人	100.0%	200.0%	0.0%	103.8%
大学・大学院新卒	58人	2人	15人	75人	59人	6人	16人	81人	101.7%	300.0%	106.7%	108.0%
新卒計	192人	37人	24人	253人	202人	50人	23人	275人	105.2%	135.1%	95.8%	108.7%
中途採用	96人	33人	9人	138人	87人	59人	29人	175人	90.6%	178.8%	322.2%	126.8%
合計	288人	70人	33人	391人	289人	109人	52人	450人	100.3%	155.7%	157.6%	115.1%

採用状況を概観すると、技術者・技能者は不足が続いており、新卒の不足も中途採用で補えていないため、採用計画数は過年度の不足が累積している状態といえる。

厚生労働省・文部科学省が公表した「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況（2020年12月1日現在）」では、内定率は80.6%と前年同期の86.2%から5.6ポイント低下し、また、厚生労働省が公表した令和2年の平均有効求人倍率は1.18倍と昨年の1.60倍から0.42ポイント低下しており、これらは新型コロナウイルスの感染拡大に伴う景気悪化が影響しているものと推測される。就職内定率・有効求人倍率の低下は当分の間継続する可能性があることから、建設企業としては担い手の不足を解消する機会と考え、積極的に採用活動を行うことが必要である。

【就職内定率について】

区分	令和元年度卒業予定者 (2019年12月1日現在)	令和2年度卒業予定者 (2020年12月1日現在)	増減値
大学	87.1%	82.2%	▲ 4.9
短期大学	72.0%	57.6%	▲ 14.4
高等専門学校	98.7%	97.1%	▲ 1.6
合計	86.2%	80.6%	▲ 5.6

※92校5,690名を抽出し調査を実施。

(厚生労働省・文部科学省「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況」より作成)

(3) 採用者の離職の状況 (回答 148社)

【採用年度別の採用者数、離職数】

		採用数				離職数															
						2018. 4-2019. 3				2019. 4-2020. 3				2020. 4-				合計			
		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	技術	技能	事務営業	合計	技術	技能	事務営業	合計
2018年度採用	高校新卒	49人	8人	6人	63人	12人	0人	1人	13人	3人	2人	0人	5人	0人	0人	0人	0人	15人	2人	1人	18人
	短大・高専新卒	7人	0人	0人	7人	1人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	1人
	大学・大学院新卒	19人	0人	9人	28人	2人	0人	3人	5人	1人	0人	1人	2人	1人	0人	1人	2人	4人	0人	5人	9人
	新卒計	75人	8人	15人	98人	15人	0人	4人	19人	4人	2人	1人	7人	1人	0人	1人	2人	20人	2人	6人	28人
	中途採用	44人	72人	37人	153人	6人	17人	3人	26人	4人	12人	1人	17人	3人	0人	0人	3人	13人	29人	4人	46人
	合計	119人	80人	52人	251人	21人	17人	7人	45人	8人	14人	2人	24人	4人	0人	1人	5人	33人	31人	10人	74人
2019年度採用	高校新卒	40人	6人	6人	52人	/	/	/	/	4人	0人	0人	4人	0人	0人	1人	1人	4人	0人	1人	5人
	短大・高専新卒	7人	1人	5人	13人	/	/	/	/	2人	0人	1人	3人	0人	0人	0人	0人	2人	0人	1人	3人
	大学・大学院新卒	23人	0人	11人	34人	/	/	/	/	2人	0人	2人	4人	0人	0人	0人	2人	0人	2人	4人	
	新卒計	70人	7人	22人	99人	/	/	/	/	8人	0人	3人	11人	0人	0人	1人	1人	8人	0人	4人	12人
	中途採用	74人	86人	50人	210人	/	/	/	/	7人	18人	7人	32人	7人	12人	2人	21人	14人	30人	9人	53人
	合計	144人	93人	72人	309人	/	/	/	/	15人	18人	10人	43人	7人	12人	3人	22人	22人	30人	13人	65人
2020年度採用	高校新卒	46人	16人	4人	66人	/	/	/	/	/	/	/	/	1人	1人	0人	2人	1人	1人	0人	2人
	短大・高専新卒	6人	0人	1人	7人	/	/	/	/	/	/	/	/	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
	大学・大学院新卒	27人	0人	7人	34人	/	/	/	/	/	/	/	/	0人	0人	1人	1人	0人	0人	1人	1人
	新卒計	79人	16人	12人	107人	/	/	/	/	/	/	/	/	1人	1人	1人	3人	1人	1人	1人	3人
	中途採用	46人	36人	21人	103人	/	/	/	/	/	/	/	/	4人	7人	3人	14人	4人	7人	3人	14人
	合計	125人	52人	33人	210人	/	/	/	/	/	/	/	/	5人	8人	4人	17人	5人	8人	4人	17人

【採用年度別の離職率】

		離職率															
		2018. 4-2019. 3				2019. 4-2020. 3				2020. 4-				合計			
		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	技術	技能	事務営業	合計
2018年度採用	高校新卒	24.5%	0.0%	16.7%	20.6%	6.1%	25.0%	0.0%	7.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.6%	25.0%	16.7%	28.6%
	短大・高専新卒	14.3%	-	-	14.3%	0.0%	-	-	0.0%	0.0%	-	-	0.0%	14.3%	-	-	14.3%
	大学・大学院新卒	10.5%	-	33.3%	17.9%	5.3%	-	11.1%	7.1%	5.3%	-	11.1%	7.1%	21.1%	-	55.6%	32.1%
	新卒計	20.0%	0.0%	26.7%	19.4%	5.3%	25.0%	6.7%	7.1%	1.3%	0.0%	6.7%	2.0%	26.7%	25.0%	40.0%	28.6%
	中途採用	13.6%	23.6%	8.1%	17.0%	9.1%	16.7%	2.7%	11.1%	6.8%	0.0%	0.0%	2.0%	29.5%	40.3%	10.8%	30.1%
	合計	17.6%	21.3%	13.5%	17.9%	6.7%	17.5%	3.8%	9.6%	3.4%	0.0%	1.9%	2.0%	27.7%	38.8%	19.2%	29.5%
2019年度採用	高校新卒	/	/	/	/	10.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	16.7%	1.9%	10.0%	0.0%	16.7%	9.6%
	短大・高専新卒	/	/	/	/	28.6%	0.0%	20.0%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	20.0%	23.1%
	大学・大学院新卒	/	/	/	/	8.7%	-	18.2%	11.8%	0.0%	-	0.0%	0.0%	8.7%	-	18.2%	11.8%
	新卒計	/	/	/	/	11.4%	0.0%	13.6%	11.1%	0.0%	0.0%	4.5%	1.0%	11.4%	0.0%	18.2%	12.1%
	中途採用	/	/	/	/	9.5%	20.9%	14.0%	15.2%	9.5%	14.0%	4.0%	10.0%	18.9%	34.9%	18.0%	25.2%
	合計	/	/	/	/	10.4%	19.4%	13.9%	13.9%	4.9%	12.9%	4.2%	7.1%	15.3%	32.3%	18.1%	21.0%
2020年度採用	高校新卒	/	/	/	/	/	/	/	/	2.2%	6.3%	0.0%	3.0%	2.2%	6.3%	0.0%	3.0%
	短大・高専新卒	/	/	/	/	/	/	/	/	0.0%	-	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	0.0%
	大学・大学院新卒	/	/	/	/	/	/	/	/	0.0%	-	14.3%	2.9%	0.0%	-	14.3%	2.9%
	新卒計	/	/	/	/	/	/	/	/	1.3%	6.3%	8.3%	2.8%	1.3%	6.3%	8.3%	2.8%
	中途採用	/	/	/	/	/	/	/	/	8.7%	19.4%	14.3%	13.6%	8.7%	19.4%	14.3%	13.6%
	合計	/	/	/	/	/	/	/	/	4.0%	15.4%	12.1%	8.1%	4.0%	15.4%	12.1%	8.1%

採用者に対する離職の割合を聞いたところ、2018年度採用者の離職率（2018年度から2020年度調査時点までの期間の合計）は、新卒・中途を合わせて29.5%となり、入社から3年以内で採用者の約3割が離職していることになる。

入社1年目の離職率は、2018年度採用17.9%、2019年度採用13.9%、2020年度採用（調査時点）8.1%となっている。また、入社1年目の離職率は2年目よりも高くなっている。

離職率を職種別に見ると、2018年度採用者の離職率（2018年度から2020年度調査時点までの期間の合計、新卒・中途の合計）は技能職が38.8%、技術職が27.7%、事務営業職が19.2%となっており、2019年度採用者、2020年度採用者においても技能職の離職率が高い。また、新卒・中途採用別に見ると全ての採用年度で中途採用の離職率が高い。

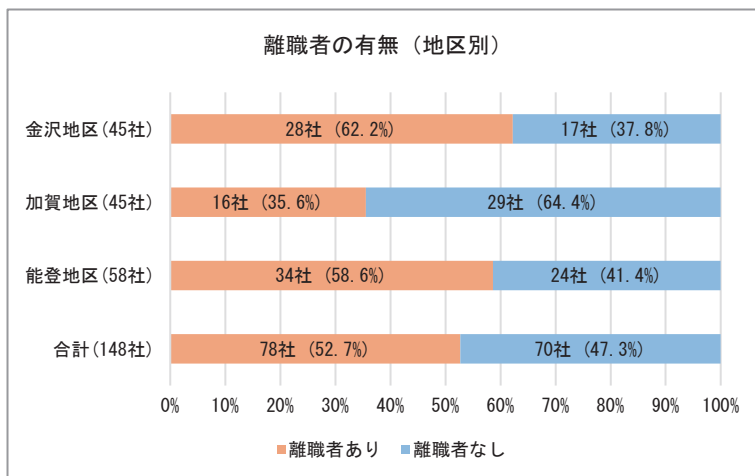
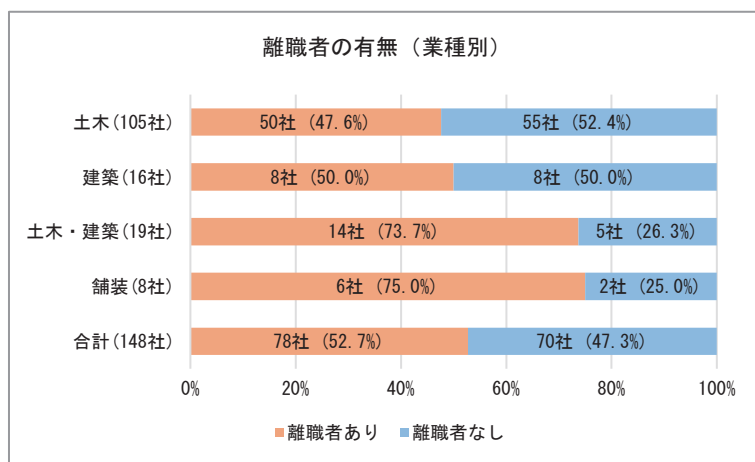
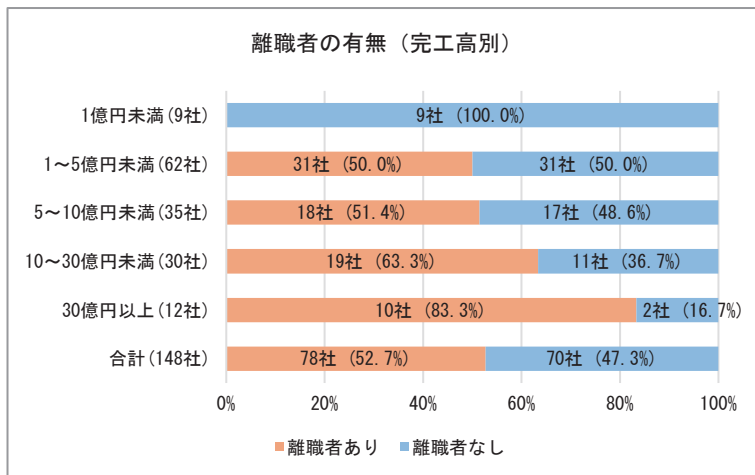
新卒採用から3年以内の離職率は全国全産業で35.6%、全国製造業で25.0%、全国建設業で36.4%となっている。今回調査の3年以内離職率(29.5%)は、全国建設業を6.9ポイント下回っているものの、製造業を4.5ポイント上回っているため、今後も各企業が若者の定着に向けた取り組みを進める必要があるものと思われる。

【新卒採用の3年以内離職率（全国：2016年3月卒）】

	全産業			製造業			建設業		
	就職者数	離職者数	離職率	就職者数	離職者数	離職率	就職者数	離職者数	離職率
中学卒	1,190人	743人	62.4%	393人	133人	33.8%	390人	309人	79.2%
高校卒	178,579人	69,972人	39.2%	71,216人	20,513人	28.8%	14,515人	6,570人	45.3%
短大等卒	149,752人	62,832人	42.0%	10,945人	3,641人	33.3%	4,086人	1,707人	41.8%
大学卒	448,309人	143,360人	32.0%	68,480人	13,442人	19.6%	19,171人	5,323人	27.8%
合計	777,830人	276,907人	35.6%	151,034人	37,729人	25.0%	38,162人	13,909人	36.4%

出典：厚生労働省「新規学卒者の産業別離職状況」

(4) 離職の状況（回答 148 社）



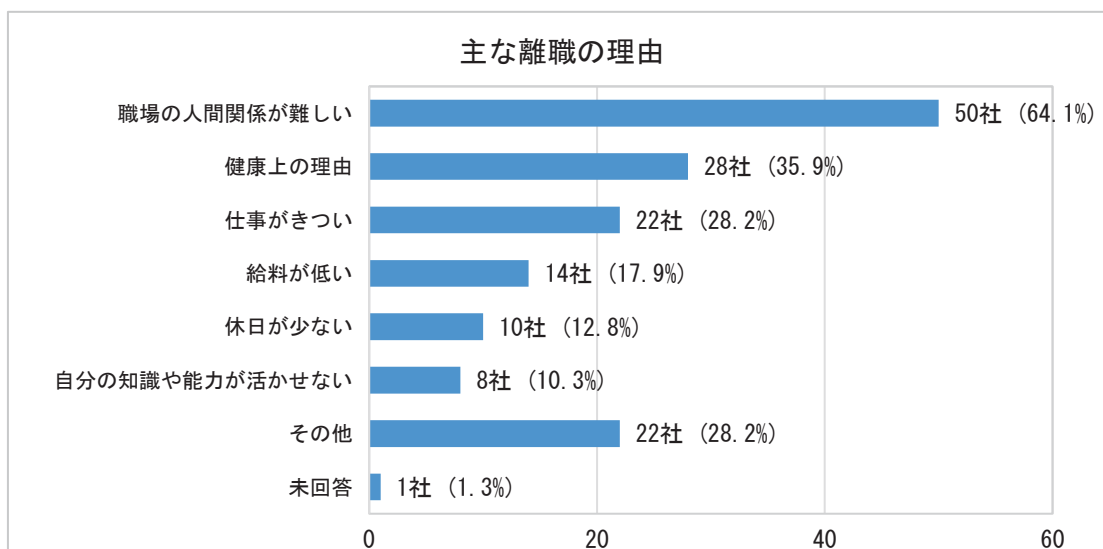
2019年度の離職者（定年退職を除く）の有無を聞いたところ、148社中78社(52.7%)が「離職者あり」と回答している。

完工高別で見ると、「30億円以上」の区分で12社中10社(83.3%)、「10億円以上30億円未満」の区分で30社中19社(63.3%)が「離職者あり」と回答している。

業種別で見ると、「舗装」で8社中6社(75.0%)、「土木・建築」で19社中14社(73.7%)で離職が発生している。

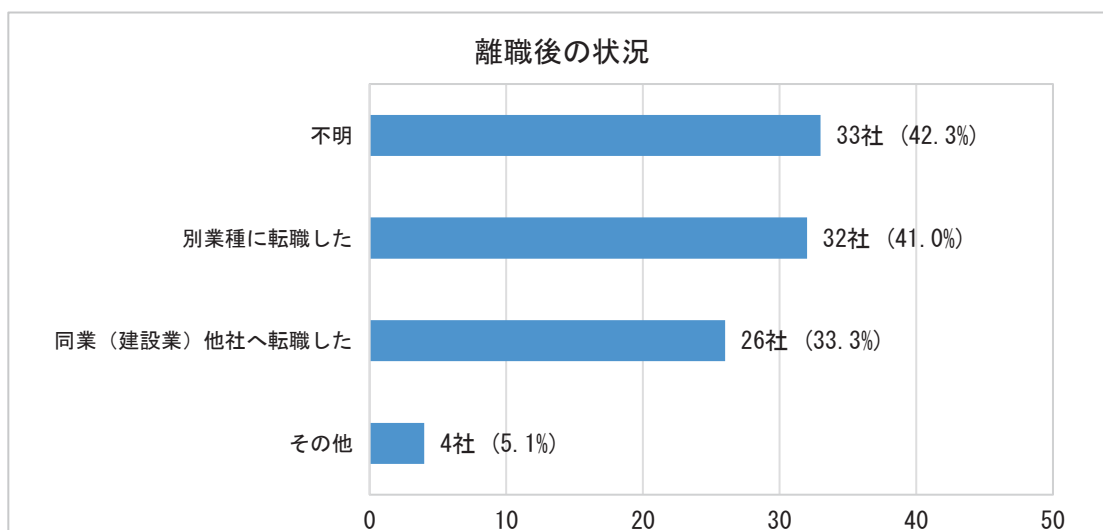
地区別では、「加賀地区」が45社中16社(35.6%)と他の地区よりも割合が低かった。

(5) 主な離職の理由 (回答 78 社 2つまで回答)



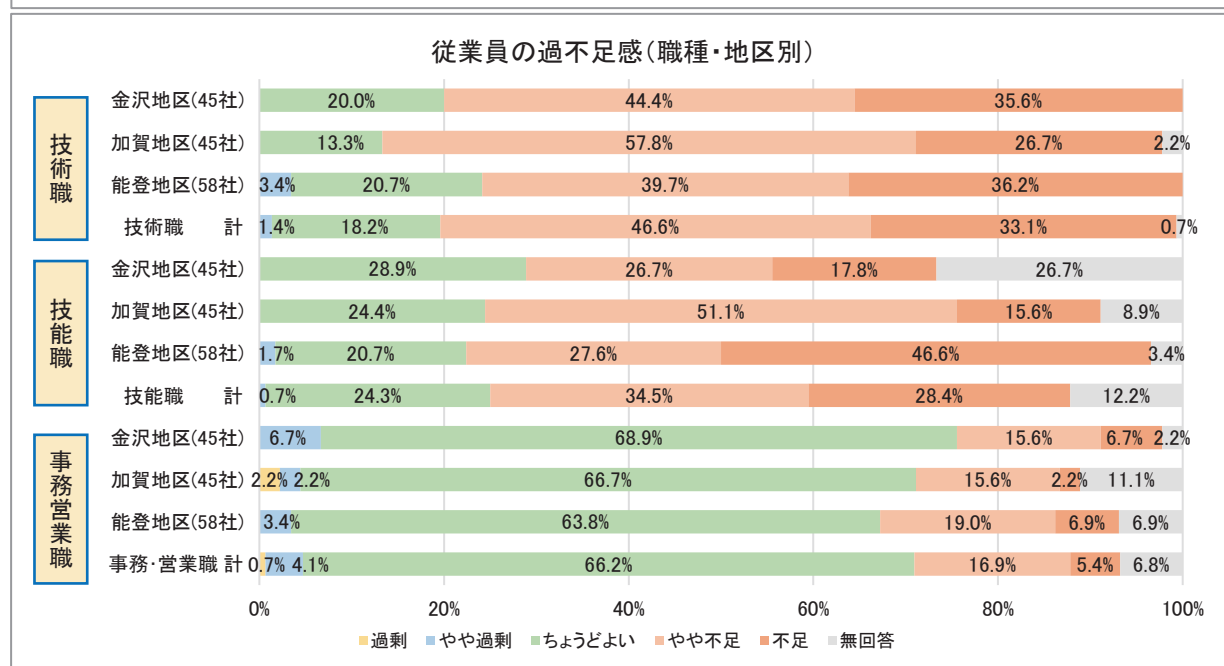
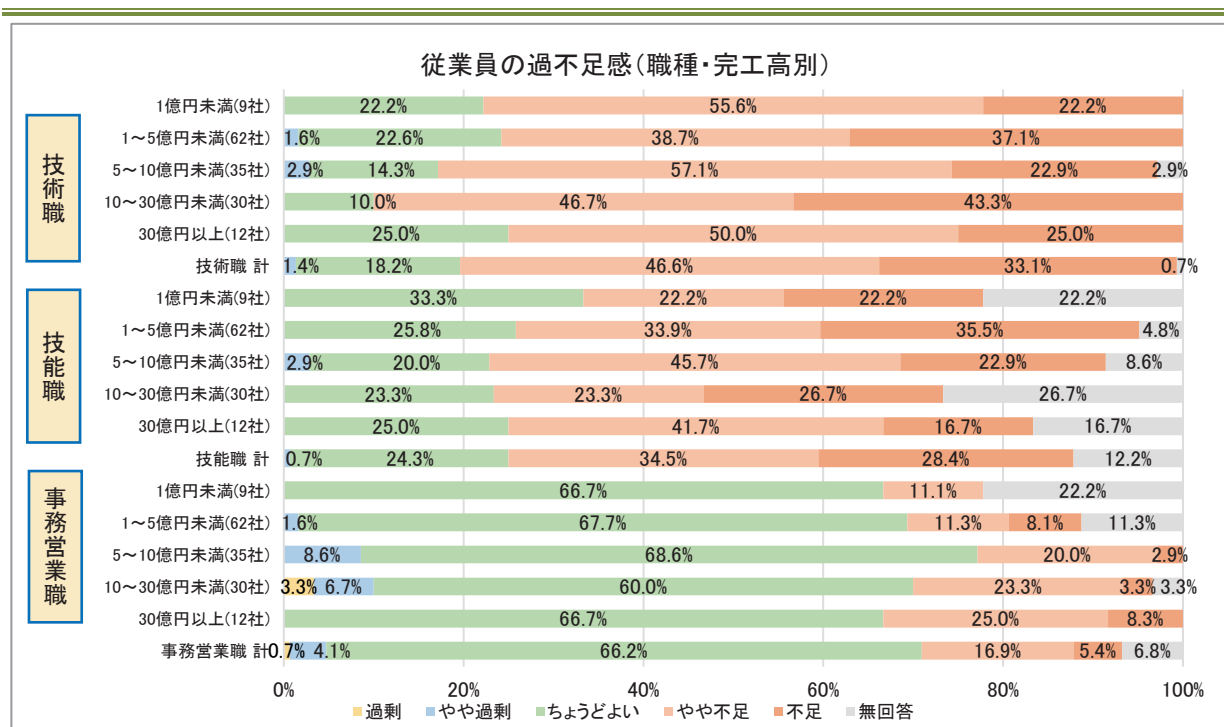
2019 年度に従業員の離職があった 78 社に主な離職の理由を聞いたところ、「職場の人間関係が難しい」が 50 社(64.1%)と最も多く、「健康上の理由」が 28 社(35.9%)、「仕事がきつい」が 22 社(28.2%)と続いている。また、「その他」では「仕事の内容が思っていたものと違った」「結婚による転居」「出張が多い」「他業種への転職希望(引き抜き)」「仕事にやりがいがない」などの回答が見られた。

(5) 離職後の状況 (回答 78 社 2つまで回答)



上記と同じ 78 社に対し離職後の状況を聞いたところ、「不明」が 33 社(42.3%)と最も多く、「別業種に転職した」が 32 社(41.0%)、「同業(建設業)他社へ転職した」が 26 社(33.3%)と続いている。また「その他」では「療養中」「家で子守り」などの回答が見られた。

(6) 従業員の過不足感 (回答 146 社)

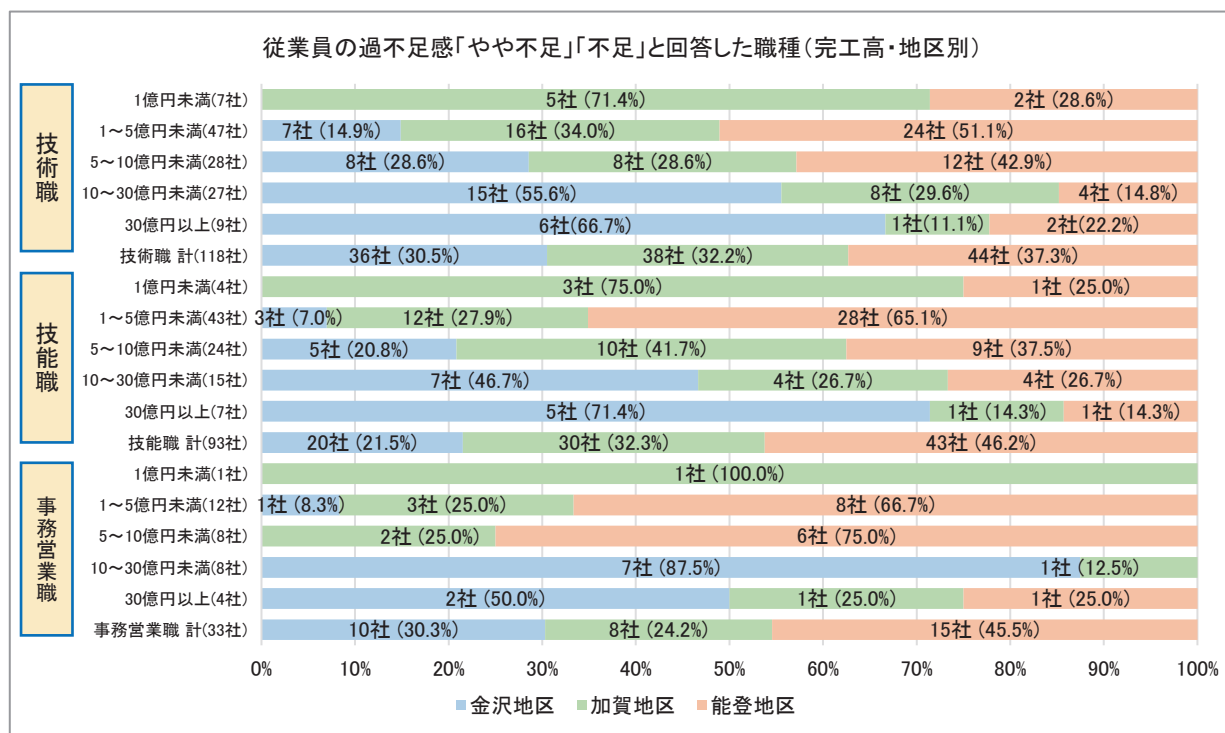


従業員の過不足感について職種別に聞いたところ、「やや不足」「不足」を合わせた比率が技術職で79.7%、技能職で62.9%、事務営業職で22.3%となっている。

「やや不足」「不足」の合計を完工高別で見ると、技術職は「10億円以上30億円未満」で9割に達しており、その他の区分でも8割前後となっている。技能職では「1億円未満」の区分で44.4%となっているが、その他の区分では50%~70%となっている。

「やや不足」「不足」の合計を地区別で見ると、技術職は加賀地区で最も高く84.5%となっており、技能職では能登地区が74.2%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）】



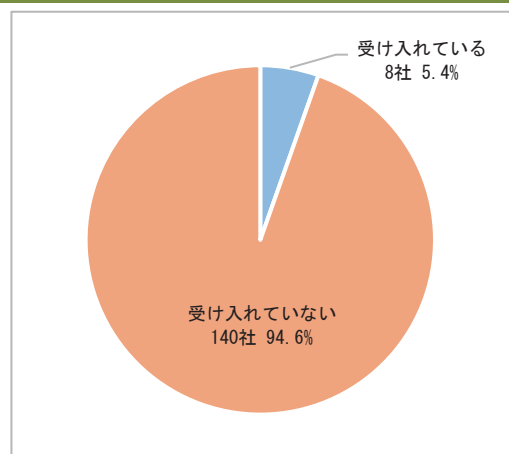
従業員の過不足感が「やや不足」「不足」と回答した職種について、完工高・地区別に見ると、技術職については完工高が「1億円未満」「1億円以上5億円未満」の区分では加賀地区・能登地区の割合が高く、「10億円以上30億円未満」「30億円以上」の区分では金沢地区の割合が高い。

技能職については、「1億円未満」「5億円以上10億円未満」の区分では加賀地区の割合が高く、「1億円以上5億円未満」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状況について（回答 148 社）

外国人労働者の受け入れについて聞いたところ、「受け入れている」は8社(5.4%)、「受け入れていない」が140社(94.6%)と、受け入れていない企業が大多数を占めている状況である。



【外国人労働者の国籍、主な就労形態、従事内容等】

国籍	企業数	人数	主な就労形態	従事内容
ベトナム	6社	23人	技能実習生	建設機械施工、型枠施工、防水施工、技術職
中国	1社	3人	技能実習生	とび
ミャンマー	1社	1人	技能実習生	建設機械施工、防水施工
未回答	1社	-	技能実習生	建設機械施工
合計	8社(※)	27人		

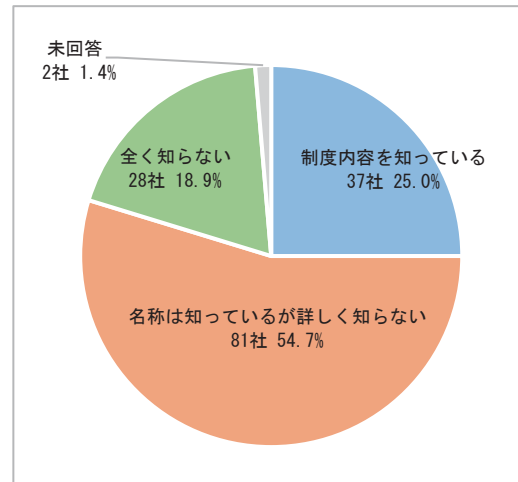
※複数の国から外国人労働者を受け入れている企業もあるため、合計数は一致しない。

外国人労働者（8社、27人）の内訳を聞いたところ、国籍は「ベトナム」が6社23人と最も多く、ベトナム以外では「中国」「ミャンマー」となっている。

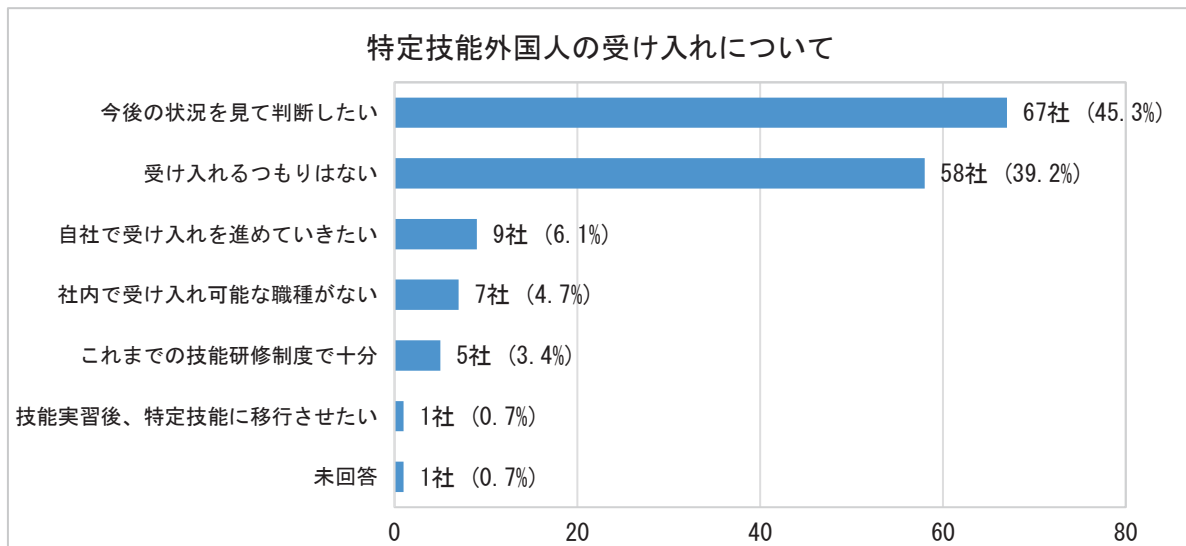
なお、主な就労形態は全社「技能実習生」で、従事内容は「建設機械施工」が最も多く、その他「とび」「型枠施工」「防水施工」「技術職」となっている。

(2) 新たな在留資格「特定技能」について (回答 148 社)

新たな在留資格である「特定技能」の制度について聞いたところ、「制度内容を知っている」が 37 社 (25.0%)、「名称は知っているが詳しく知らない」が 81 社 (54.7%)、「全く知らない」が 28 社 (18.9%) となっており、制度の認知度は高いものの、内容まで理解している企業はまだ多くない状況である。



(3) 特定技能外国人の受け入れについて (回答 148 社)



「特定技能制度」での外国人労働者の受け入れについて聞いたところ、「今後の状況を見て判断したい」が 67 社 (45.3%) と最も多く、次いで「受け入れるつもりはない」が 58 社 (39.2%)、「自社で受け入れを進めていきたい」が 9 社 (6.1%) となっている。本制度は 2019 年 4 月の施行から (調査時点で) 1 年程度しか経過していないため、様子を見ている企業が多い結果となっている。

このほか、外国人労働者に関して、次のような意見があった。

◆言語や文化の違い、コミュニケーション等

- ・ 文化の違いなど受け入れに不安があるため、今のところ外国人の受け入れは考えていない。
- ・ 技能実習生については日本語でのコミュニケーションが難しいと感じられる。当社では日本語能力検定N3レベル資格を持つ技能実習生が3名在籍しているが、その者達については日常会話や業務会話等もスムーズに行える。今後、自社での教育もだがエンジニア枠や特定技能枠での日本語レベルが高い外国人労働者を募集・採用し仕事に従事させたい。
- ・ 現場作業での意思の疎通に不安がある。ただ、今後の人手不足の進行次第では技能者を主として、外国人労働者の採用を真剣に検討する時が来るかもしれない。
- ・ 現社員とのコミュニケーションに対する不安がある。
- ・ グループ会社で受け入れをして、1年経過している。下請としてたまに応援してもらおうが、言葉の通じない事がネックになる。
- ・ 過去に町の商工会を通じて、外国人を受け入れていたが、年々、労働意欲に疑問を感じる人材が多くなり非常に困った。言葉の問題と宗教的な問題の他に、働く姿勢に課題があり、この問題を解決できないことには、外国人労働者の活用に対して積極的になることは難しいと思われる。

◆日本人の採用を優先

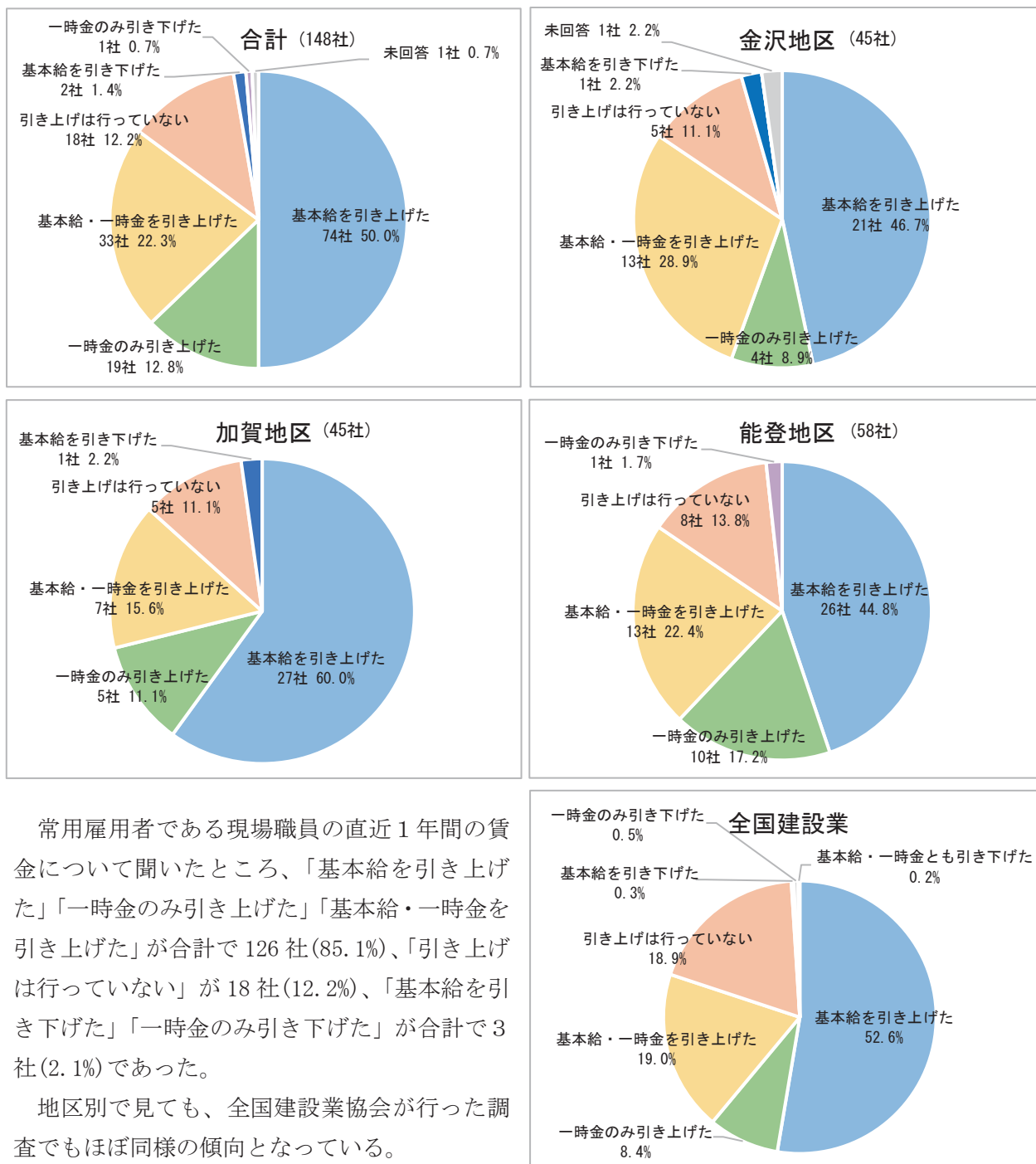
- ・ 外国人労働者を受け入れ予定でしたが、日本人の若者の採用ができた事により方針を転換しました。コロナ不況で、日本人の有効求人倍率も下がっており、しばらくは日本人を優先的に積極採用する事が業界の為にもなると思う。
- ・ 外国人労働者を安い労働力として使い捨ててしまうことに違和感がある。日本人の労働者を追いやって、外国人を雇う意味はあるのか？
- ・ 日本人の雇用が阻害され、かつ企業の生産性向上への努力が進まない。
- ・ 技能の伝承は我が国の中で行われるのが望ましい。

◆その他

- ・ 制度がわかりにくい、煩雑である（2件）。
- ・ 会社のためというよりは、本人のやる気、意志、日本に対する愛着などがあれば、本人のためには採用してあげたい。
- ・ 受け入れを進めているがコロナで中断している。
- ・ TV 電話等でベトナム人と模擬面接を実施してみたが、数か月後に日本へ来る研修生だった。「日本に来たら何をしたいか」と質問したところ、全員が「お金を稼ぎたい」だった。さらに「日本へ来たら何か不安はあるか」と質問したところ中には「残業が無いことが心配だ」と言っていた。自社に当てはめて想定するところの人達を満足させるほど働かせてあげられるかと思うと逆に心配・不安になっている。
- ・ 今は受け入れるつもりはないが、この先必要になると考えており、受け入れ可能な職種や制度への理解を深めたい。

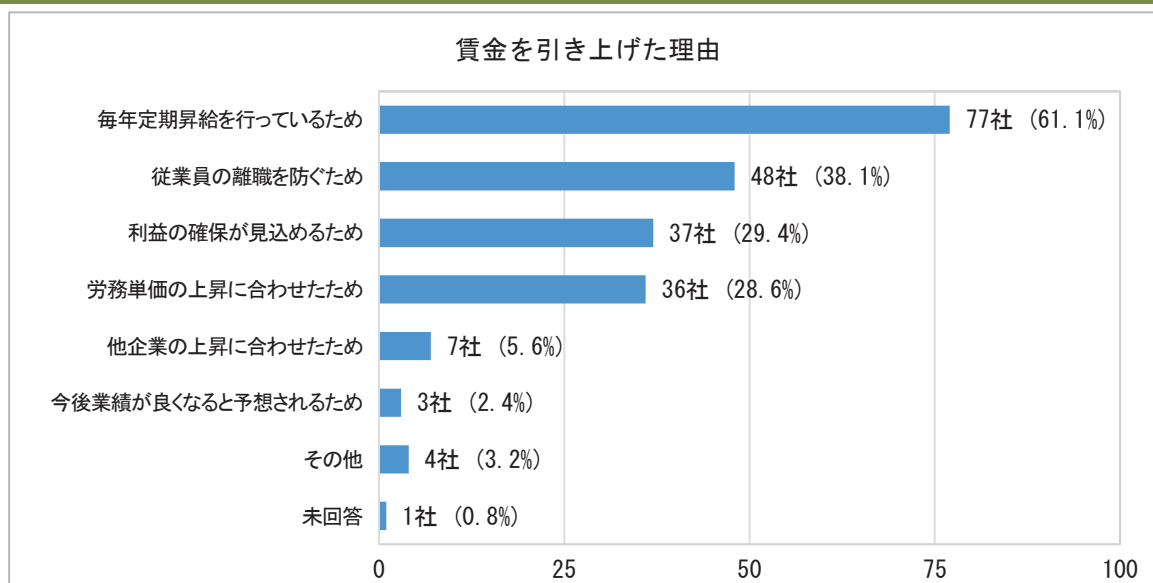
4. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について

(1) 現場職員の賃金について（回答 148 社）



【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2年8月調査、直近1年での職員の賃金】

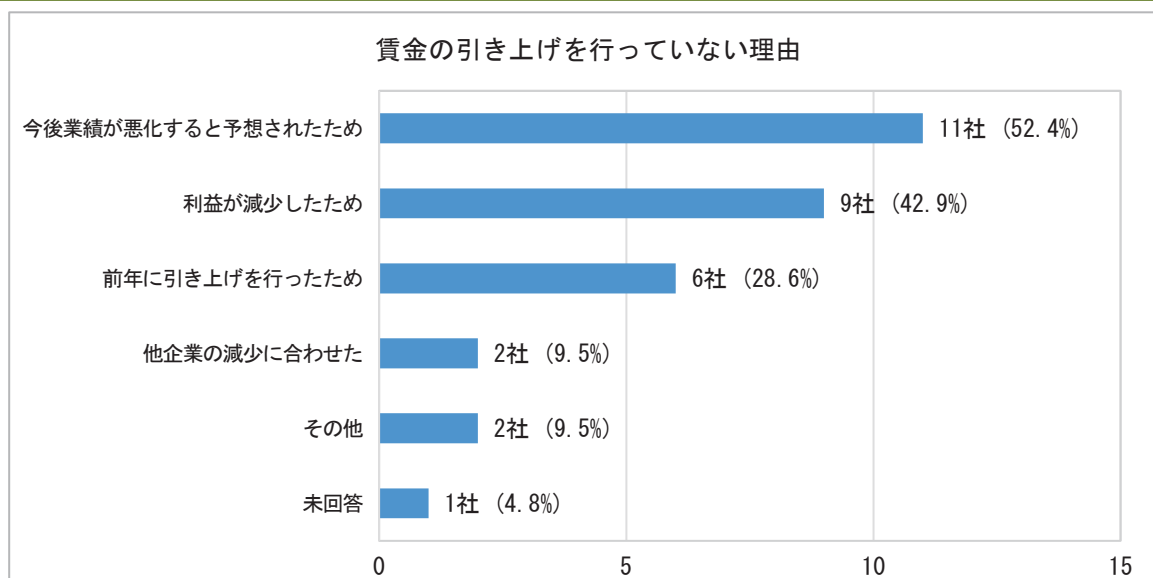
(2) 賃金を引き上げた理由 (回答 126 社 2 つまで回答)



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(126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77社(61.1%)と最も多く、次いで「従業員の離職を防ぐため」が48社(38.1%)、「利益の確保が見込めるため」が37社(29.4%)、「労務単価の上昇に合わせてため」が36社(28.6%)と続いている。

「その他」では「働き方改革で時間外勤務手当が減少するから」、「年々上昇する初任給に対応するため」などの回答があった。

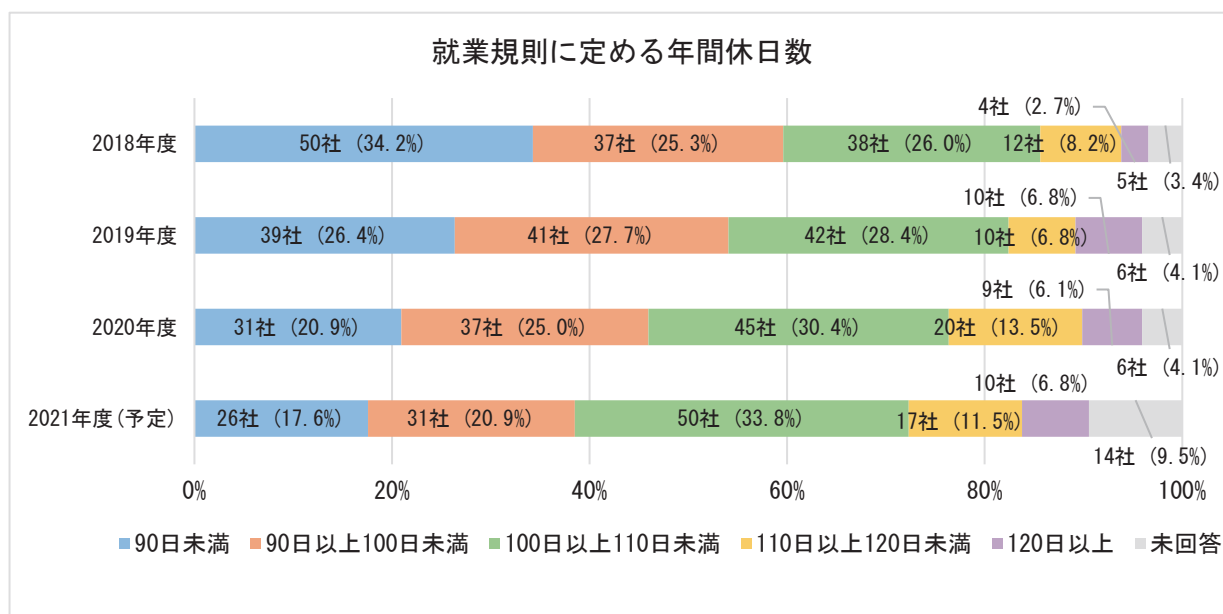
(3) 賃金の引き上げを行っていない理由 (回答 21 社 2 つまで回答)



現場職員の賃金について「引き上げは行っていない」「基本給を引き下げた」「一時金のみ引き下げた」と回答した企業(21社)にその理由を聞いたところ、「今後業績が悪化すると予想されたため」が11社(52.4%)と最も多く、次いで「利益が減少したため」が9社(42.9%)、「前年に引き上げを行ったため」が6社(28.6%)と続いている。

5. 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 148 社)

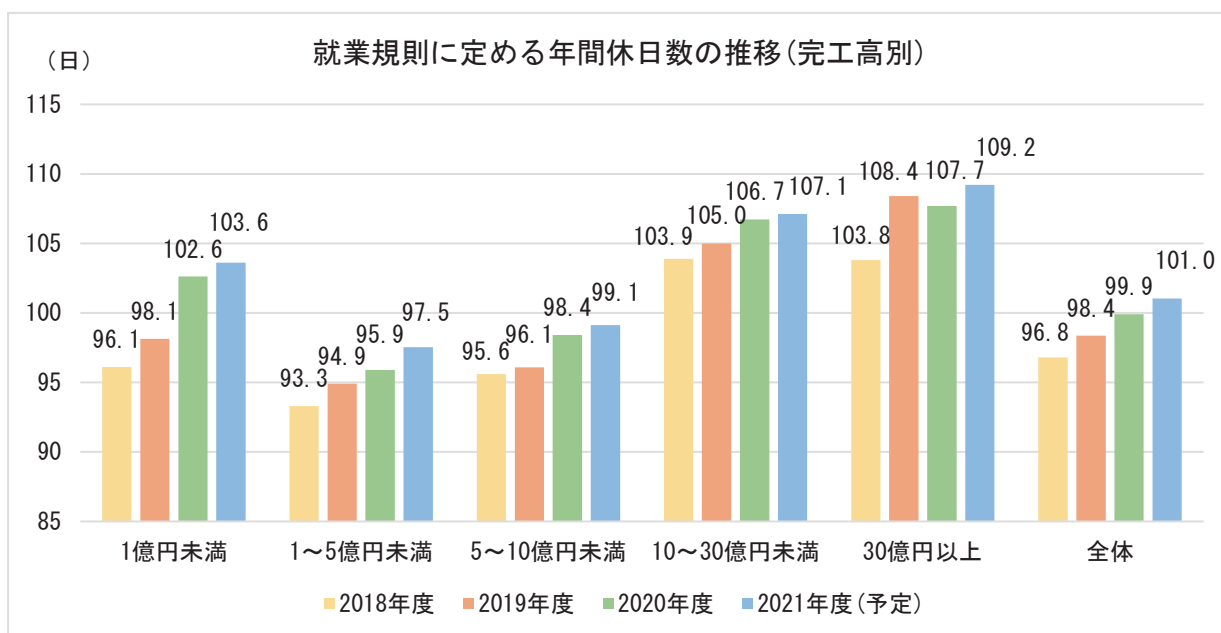


※2018年度は前年度調査の数値(回答146社)

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年度の39社(26.4%)、2020年度は31社(20.9%)と減少しており、2021年度予定では26社(17.6%)とさらに減少する見通しとなっている。「90日以上100日未満」と回答した企業については、2018年度の37社(25.3%)から2019年度は41社(27.7%)と増加しているものの、2020年度は37社(25.0%)に減少しており、2021年度予定では31社(20.9%)とさらに減少する見通しとなっている。

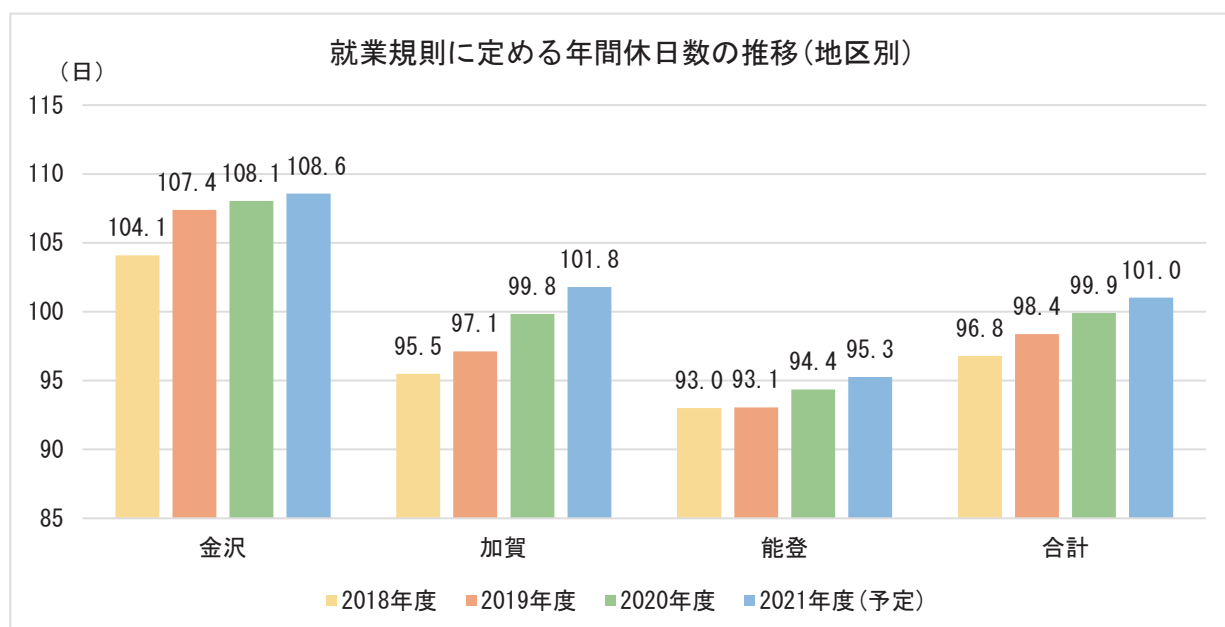
また、「100日以上110日未満」「110日以上120日未満」「120日以上」の合計で見ると、2018年度の54社(36.9%)から2019年度は62社(42.0%)、2020年度は74社(50.0%)と増加しており、2021年度予定では77社(52.1%)とさらに増加する見通しである。

【平均休日数の推移(134社)】(完工高別・地区別)



※2018年度は前年度調査の数値(回答138社)

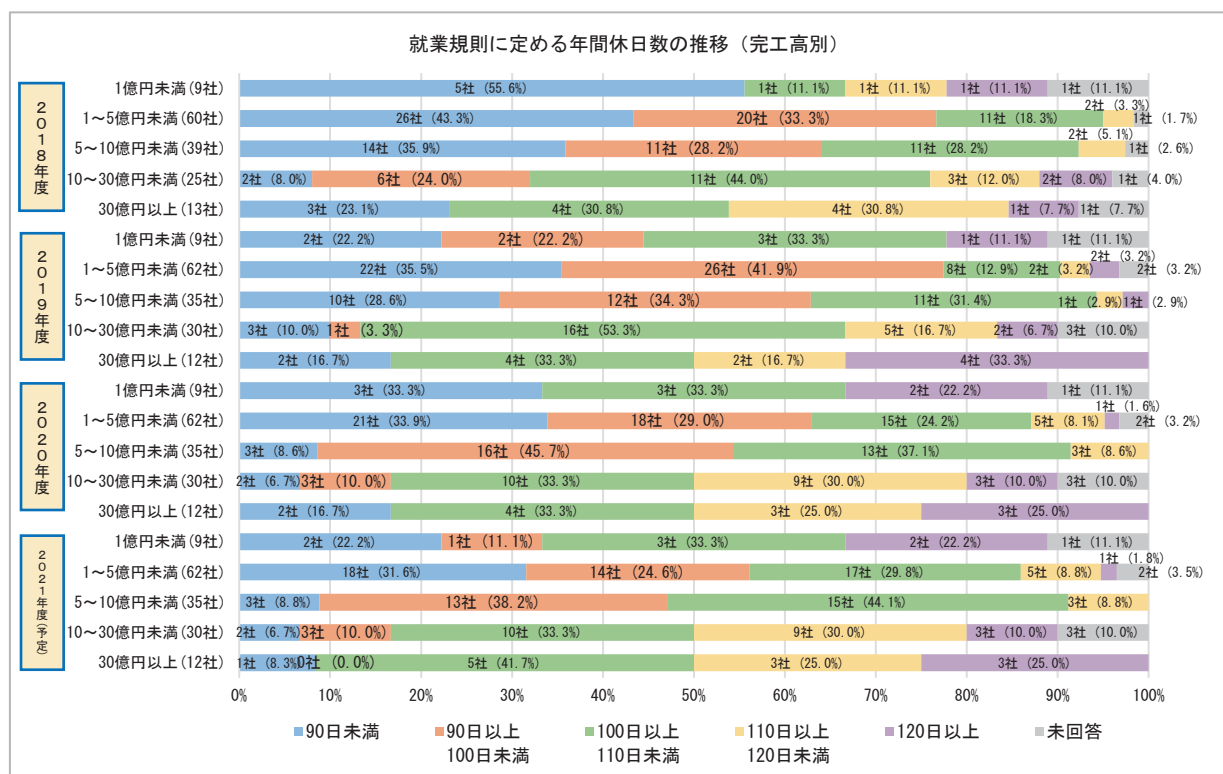
就業規則に定める年間休日数(平均)の推移を完成工事高区分で見ると、いずれの区分においても2018年度から2020年度にかけて増加傾向にあり、さらに2021年度(予定)も増加する見通しである。全体では2018年度96.8日から2021年度(予定)で101.0日と4.2日増加する見通しとなっている。2018年度から2021年度(予定)にかけて増加日数が全体(4.2日)を超えているのは「1億円未満」(7.5日)、「30億円以上」(5.4日)となっている。



※2018年度は前年度調査の数値(回答138社)

年間休日数の平均値を地区別で見ると、2019年度の数値で金沢地区が107.4日に対し、能登地区が93.1日と10日以上之差が見られるものの、いずれの地区でも休日数は増加する見通しである。

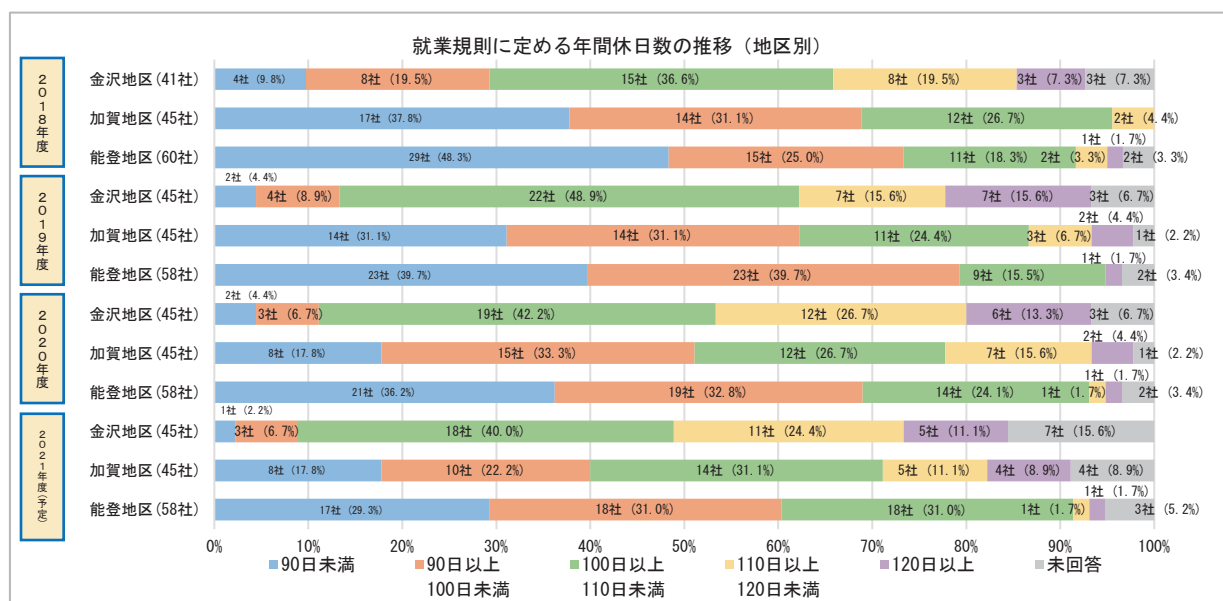
【就業規則に定める年間休日数の推移(148社)】(完工高別)



※2018年度は前年度調査の数値 (回答 146社)

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既にある程度の休日数を確保しているため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「1億円以上5億円未満」で休日が「90日未満」については2018年度の26社(43.3%)から2019年度22社(35.5%)、2020年度21社(33.9%)、2021年度予定で18社(31.6%)と11.7ポイント減少する見通しとなっている。

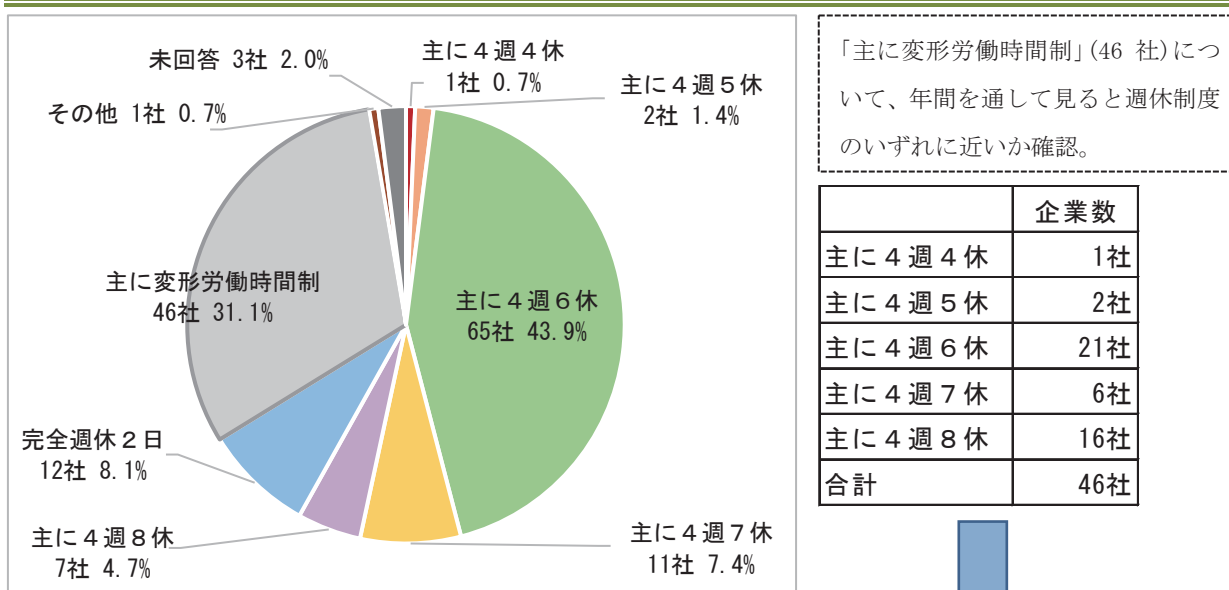
【就業規則に定める年間休日数の推移(148社)】(地区別)



※2018年度は前年度調査の数値(回答146社)

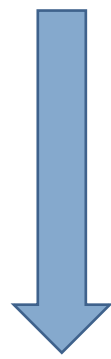
同じデータを地区別で見ると、2018年度の「90日未満」「90日以上100日未満」の合計は金沢地区で12社(29.3%)であるのに対し、加賀地区は31社(68.9%)、能登地区は44社(73.3%)と地域差が顕著となっている。同じ区分を2021年度(予定)で見ると金沢地区では4社(8.9%)、加賀地区は18社(40.0%)、能登地区は35社(60.3%)とそれぞれ大幅に減少しているものの、依然として地域差は残る見通しである。

(2) 2020年度の週休の状況(回答148社)

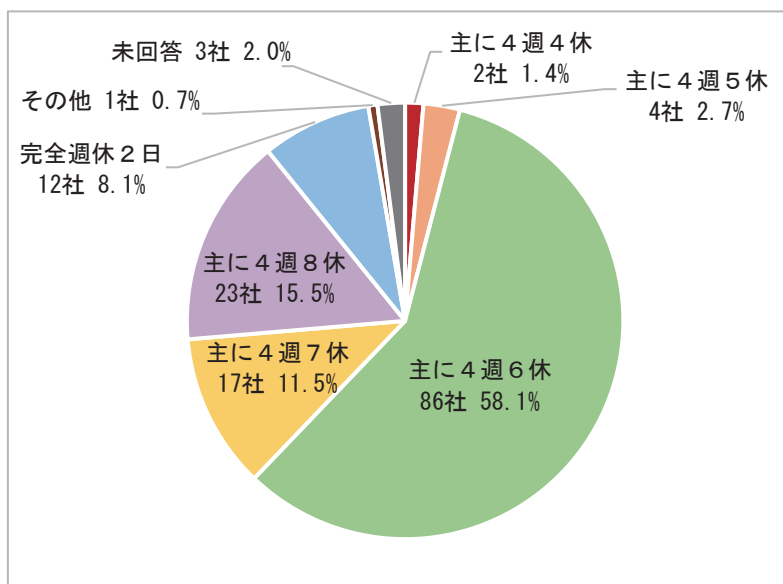


「主に変形労働時間制」(46社)について、年間を通して見ると週休制度のいずれに近いか確認。

2020年度の週休の状況について「主に変形労働時間制」と回答した46社(31.1%)に対し、さらに「年間を通して見ると週休制度のいずれに近いか」を聞き、再集計を行った結果が下の円グラフである。

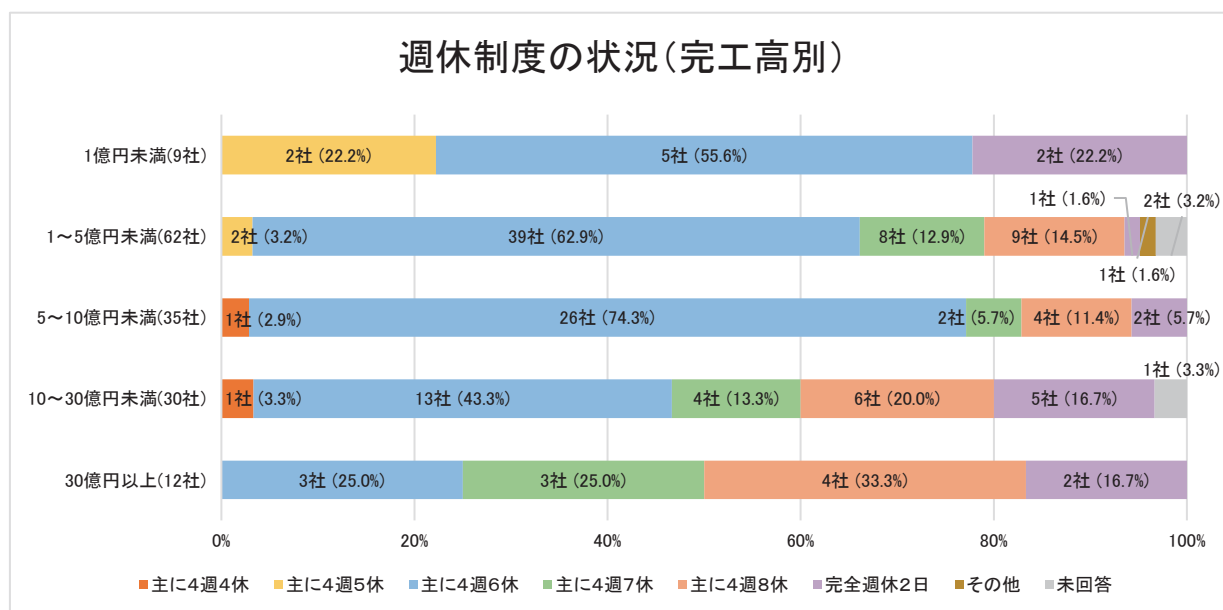


「主に4週6休」が86社(58.1%)と最も多く、次いで「主に4週8休」23社(15.5%)、「主に4週7休」17社(11.5%)、「完全週休2日」12社(8.1%)と続いている。また「その他」は「4週6休を基本に年間カレンダーで休日を指定」との回答であった。



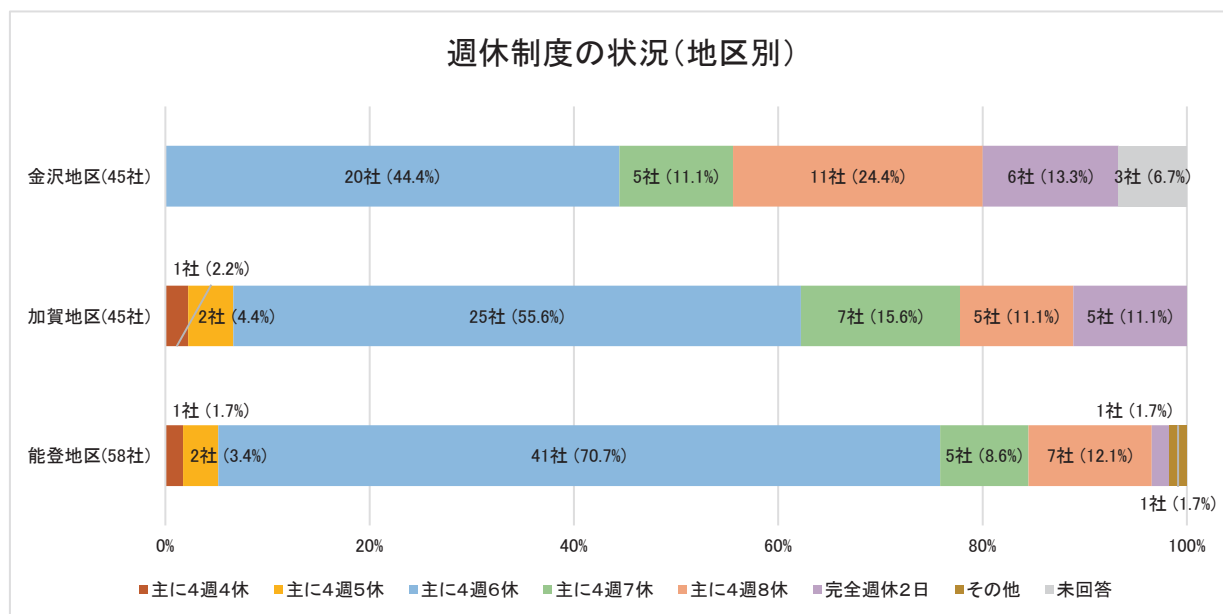
【週休の状況：完工高区分、地区区分】

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 30 億円未満の区分は「主に 4 週 6 休」の割合が高いものの、30 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。

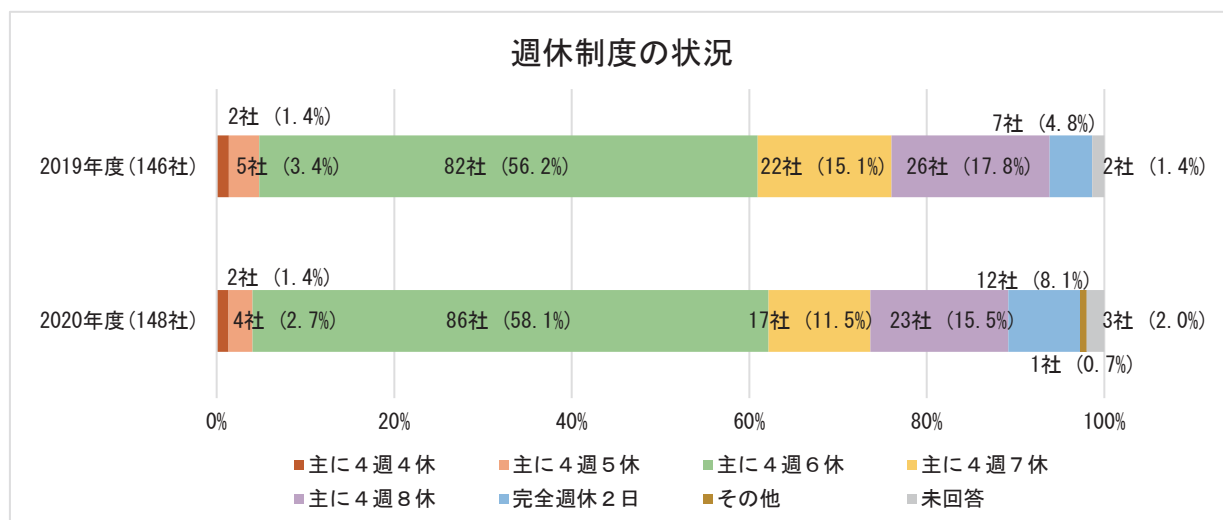
②地区区分による集計



週休制度を地区別で見ると、いずれの地区でも「主に 4 週 6 休」が最も多いものの、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、特に能登地区では 41 社 (70.7%) と 7 割強を占めている。

また、「主に 4 週 8 休」「主に完全週休 2 日」の合計は金沢地区で 17 社 (37.7%) であるのに対し、加賀地区は 10 社 (22.2%)、能登地区では 8 社 (13.8%) 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。

【前年度(2019年度)調査との比較】



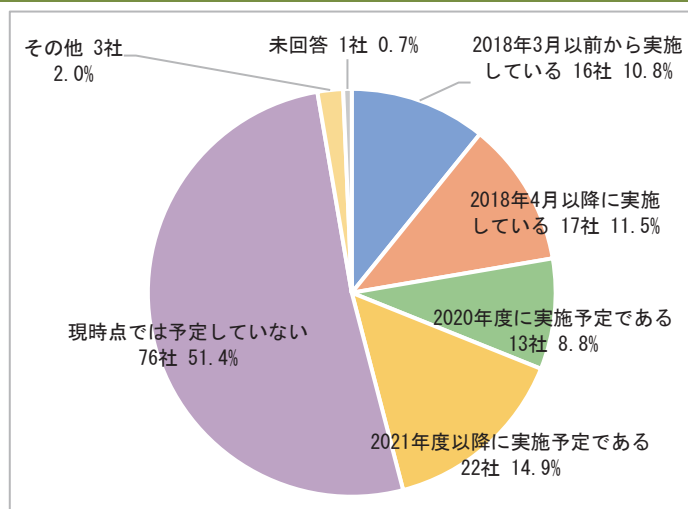
※2019年度の調査では「主に変形労働時間制」と回答した企業の年間休日数から「おおよその週休制度」を推測して割り振りをを行った。

週休制度の状況について、前年度に実施した調査結果と比較すると、「4週8休」以上(「主に4週8休」「完全週休2日」の合計)では、2019年度で22.6%(33社)、2020年度で23.6%(35社)で構成比としては微増している。完全週休2日にした企業数は増加しており、徐々にではあるが週休2日制度への移行が進んでいる。

一方、「4週5休」以下(主に「主に4週4休」「主に4週5休」の合計)は、2019年度で4.8%(7社)、2020年度で4.1%(6社)と若干減少しているものの、依然として残っていることから、週休制度の改善は十分ではない状態である。

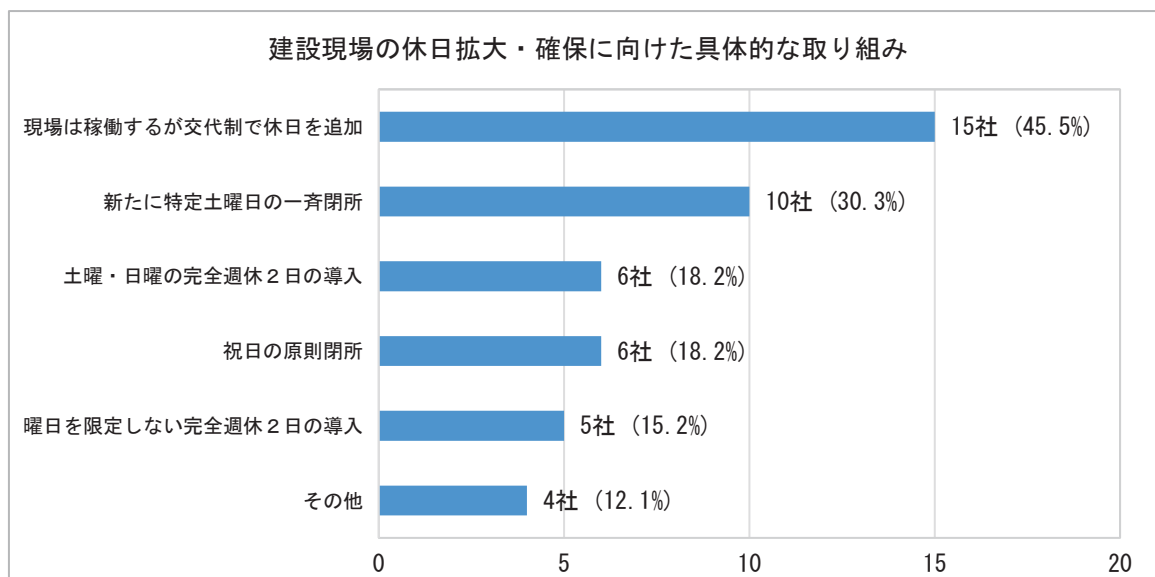
(3) 建設現場の休日拡大に向けた取り組みの実施について(回答 148 社)

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76社(51.4%)と最も多く、次いで「2021年度以降に実施予定である」が22社(14.9%)、「2020年度に実施予定である」が13社(8.8%)と続いている。なお、既に実施している(「2018年3月以前から実施している」「2018年4月以降に実施している」の合計)企業は33社(22.3%)となっている。



「その他」では「検討している」などの回答が見られた

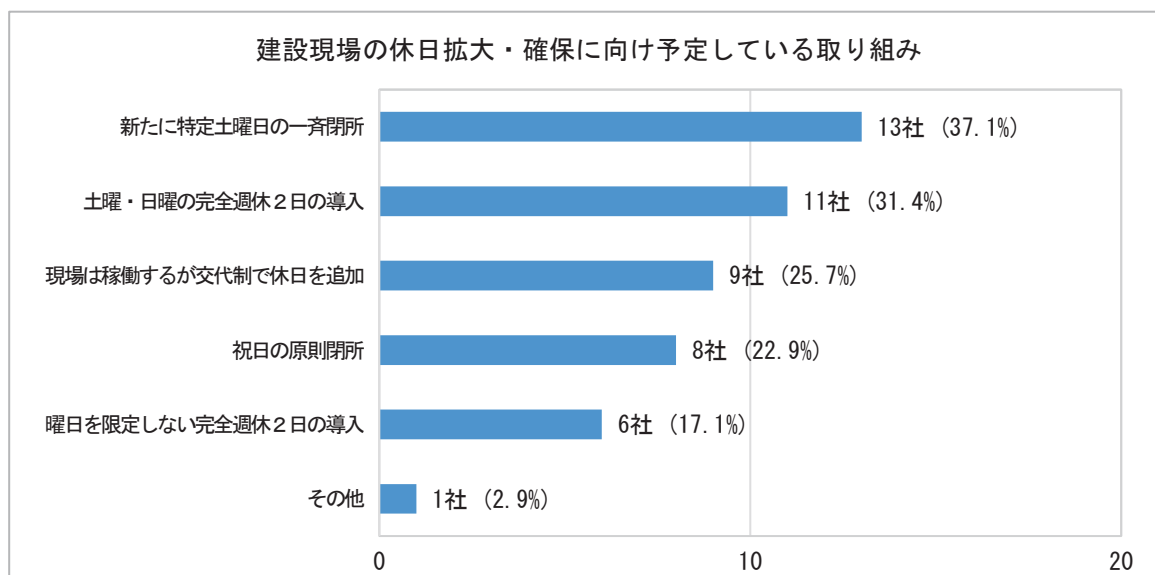
(4) 建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組み(回答 33 社 2つまで回答)



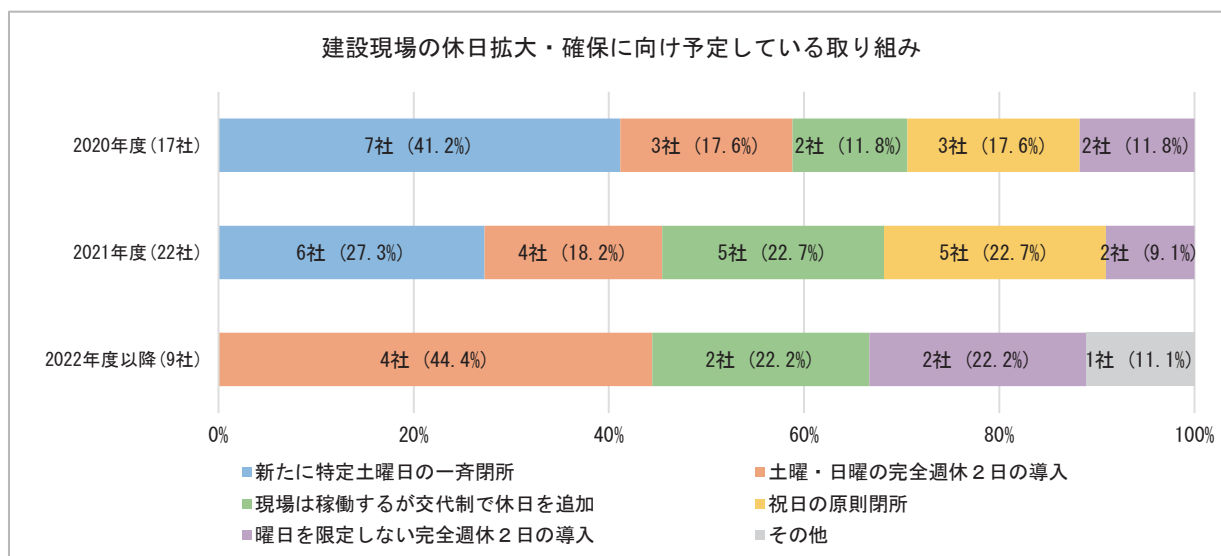
建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組みについて「2018年3月以前から実施している」「2018年4月以降に実施している」と回答した企業(33社)に具体的な取り組みの内容を聞いたところ、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」が15社(45.5%)と最も多く、次いで「新たに特定土曜日の一斉閉所」が10社(30.3%)、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」「祝日の原則閉所」がそれぞれ6社(18.2%)と続いている。

「その他」では、「隔週土曜日を休業にする」などの回答が見られた。

(5) 建設現場の休日拡大・確保に向け予定している取り組みの内容(回答 35 社 2 つまで回答)



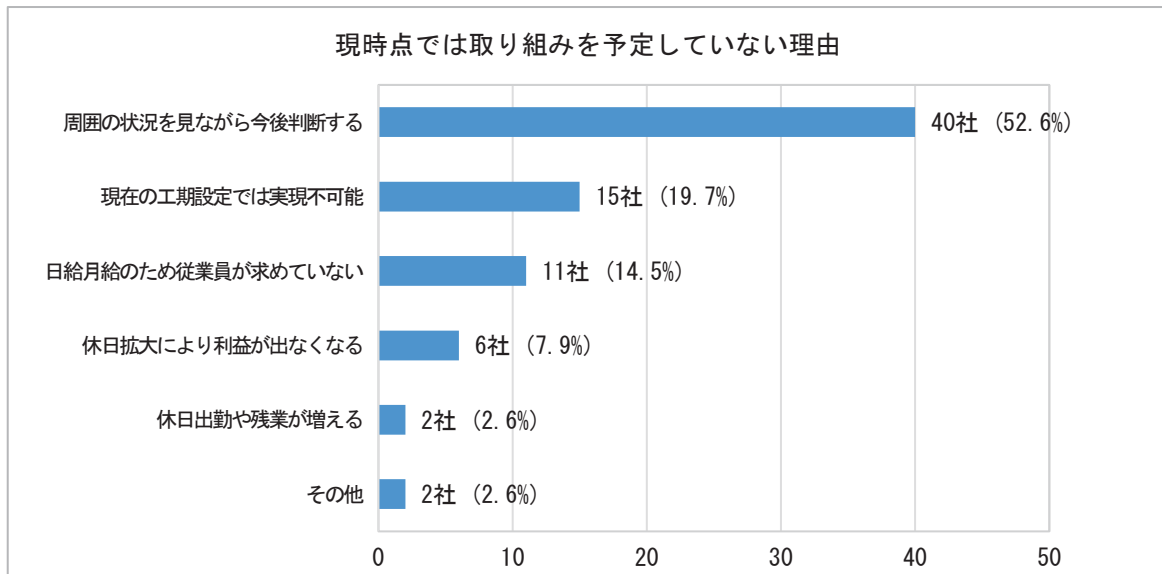
建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組みについて「2020年度に実施予定である」(13社)、「2021年度以降に実施予定である」(22社)と回答した企業(35社)に具体的な取り組みの内容を聞いたところ、「新たに特定土曜日の一斉閉所」が13社(37.1%)と最も多く、次いで「土曜・日曜の完全週休2日の導入」が11社(31.4%)、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」が9社(25.7%)と続いている。



実施予定時期別で回答数が多い取り組みを見ると、2020年度・2021年度では「新たに特定土曜日の一斉閉所」となっており、2022年度以降では「土曜・日曜の完全週休2日の導入」や「曜日を限定しない完全週休2日の導入」が増加していることから、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。

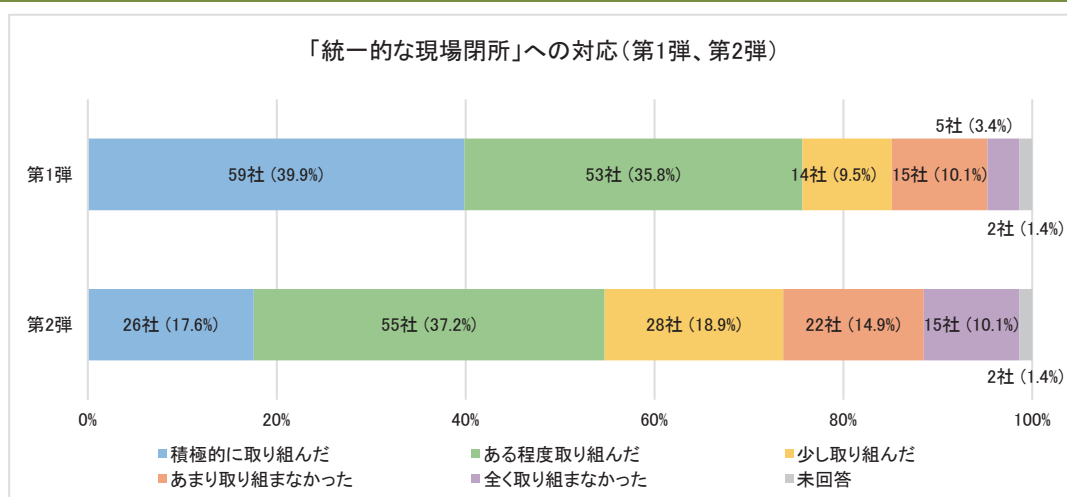
「その他」では、「休日月1+」との回答が見られた。

(6) 現時点では取り組みを予定していない理由(回答 76 社)

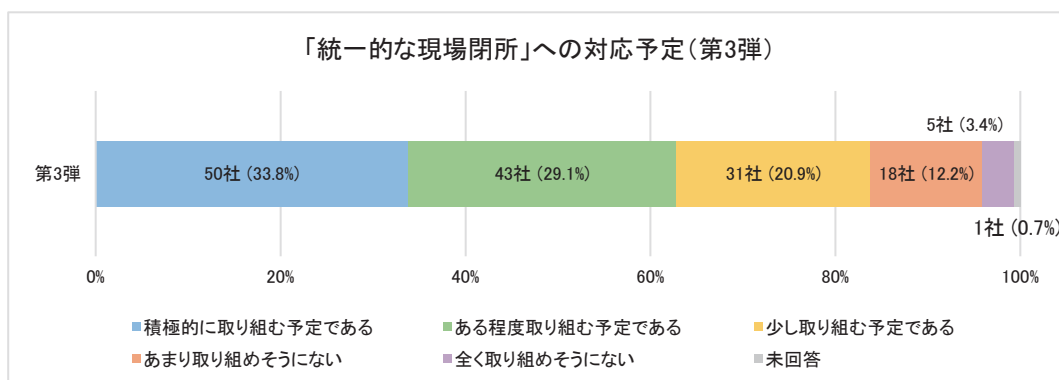


建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組みについて「現時点では予定していない」と回答した企業(76社)にその理由を聞いたところ、「周囲の状況を見ながら今後判断する」が40社(52.6%)と最も多く、次いで「現在の工期設定では実現不可能」が15社(19.7%)、「日給月給のため従業員が求めている」が11社(14.5%)と続いている。

(7) 週休2日に向けた「統一的な現場閉所」への対応(回答 148 社)



建設業の働き方改革に向けた取り組みとして、北陸地方整備局管内の各発注機関が連携して、統一的な現場閉所を実施(各発注者から受注者へ提案)している。第1弾(2019年)「ゴールデンウィーク期間の10連休の現場閉所」、第2弾(同年)「9月～11月の3連休(4回)の現場閉所」の対応について聞いたところ、「積極的に取り組んだ」「ある程度取り組んだ」「少し取り組んだ」の合計は第1弾で126社(85.2%)、第2弾は109社(73.7%)といずれも7割超で前向きに対応している。



また、第3弾(2020年)「毎月2回の現場閉所による週休2日の促進」(毎月第2・第4週の土日を「現場閉所の統一日」に設定)の対応予定について聞いたところ、「積極的に取り組む予定である」が50社(33.8%)、「ある程度取り組む予定である」が43社(29.1%)、「少し取り組む予定である」が31社(20.9%)で、合計124社(83.8%)と8割強の企業が前向きに取り組む予定となっている。

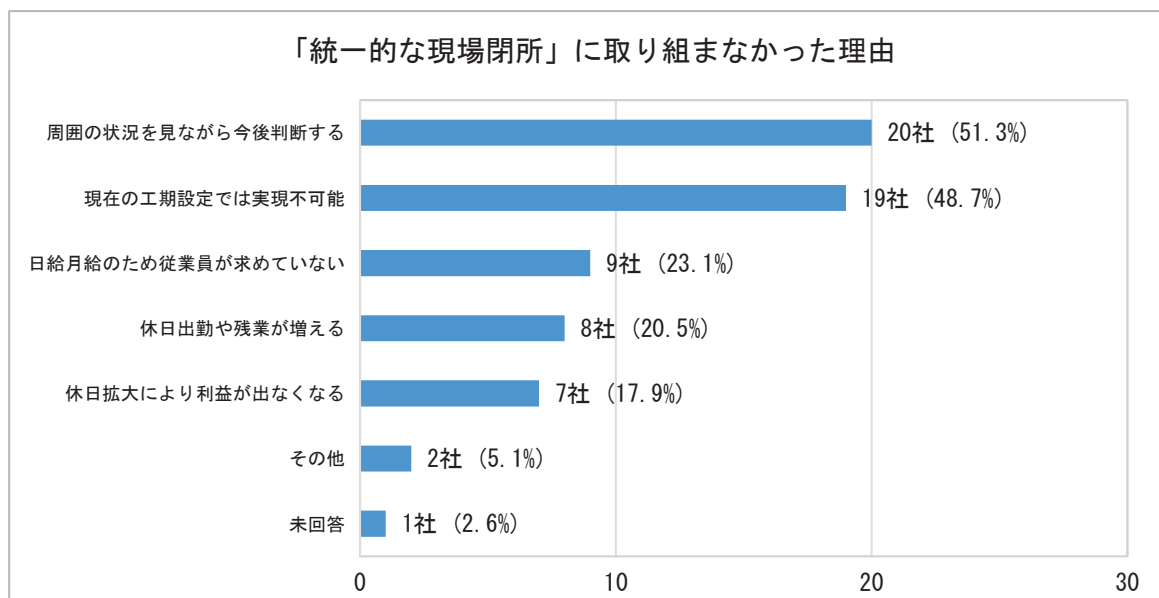
【公共工事の「統一的な現場閉所」について】
 建設業の働き方改革に向けた取り組みとして、北陸地方整備局管内の各発注機関が連携して、統一的な現場閉所を実施している(各発注機関から受注者へ提案)。

①第1弾 ゴールデンウィーク期間の10連休の現場閉所(2019年)
 ・工期にGWが含まれる全ての工事を対象に実施。

②第2弾 9月～11月の3連休(4回)の現場閉所(2019年)
 ・3連休×4回(12日)について、最低2日(2日の場合は連続)～最大12日の現場閉所に取組む。

③第3弾 毎月2回の現場閉所による週休2日の促進
 ・改正労働基準法の施行から5年後(令和6年度)に罰則付きの時間外労働規制が適用される。
 ・法定労働時間は、原則1日8時間・週40時間(4週8休に相当)となるため、令和6年度には4週8休が可能となるように段階的に取組む必要がある。
 ・令和2年度は毎月の第2週、第4週の土日を「現場閉所の統一日」に設定(4週6休)。

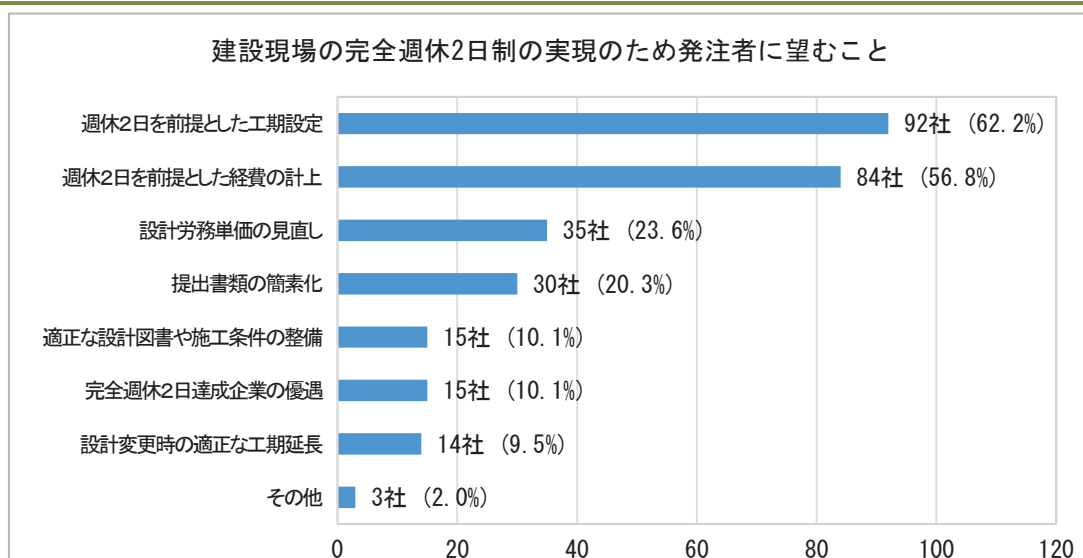
(8) 「統一的な現場閉所」に取り組まなかった理由(回答 39 社 2つまで回答)



統一的な現場閉所（第1弾・第2弾）のいずれかに「あまり取り組まなかった」「全く取り組まなかった」と回答した39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20社(51.3%)と最も多く、次いで「現在の工期では実現不可能」19社(48.7%)、「日給月給のため従業員が求めている」9社(23.1%)と続いている。

「その他」では「元請の要望に合わせるため」「下請が日給月給のため土曜日の作業を要望された」との回答があった。

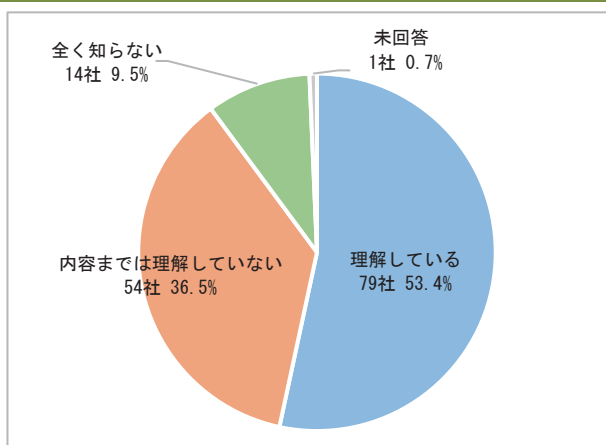
(9) 建設現場の完全週休2日制の実現のため発注者に望むこと(回答 148 社 2つまで回答)



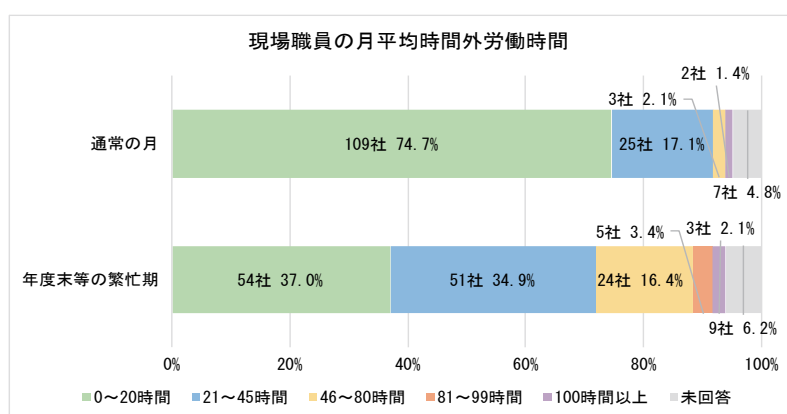
建設現場の完全週休2日制の実現のため発注者に望むことを聞いたところ、「週休2日を前提とした工期設定」が92社(62.2%)と最も多く、次いで「週休2日を前提とした経費の計上」が84社(56.8%)、「設計労務単価の見直し」が35社(23.6%)、「提出書類の簡素化」が30社(20.3%)と続いている。

(10) 時間外労働の上限規制について(回答 148 社)

2019年4月から施行となった改正労働基準法における「時間外労働の上限規制」が、2024年4月から建設業に適用されることについて聞いたところ、「理解している」が79社(53.4%)、「内容までは理解していない」54社(36.5%)、「全く知らない」14社(9.5%)となっており、内容まで理解している企業は半数程度となっている。



一方、2018年度の月平均時間外労働時間(2019年度調査)で月45時間を超えているのは、通常で5社(3.5%)である。また、年度末等の繁忙期で月80時間を超えているのは8社(5.5%)と多くはないものの、時間外労働の上限規制に対する理解が進んでいないことから、2024年度に向けた早急な取り組みが必要である。



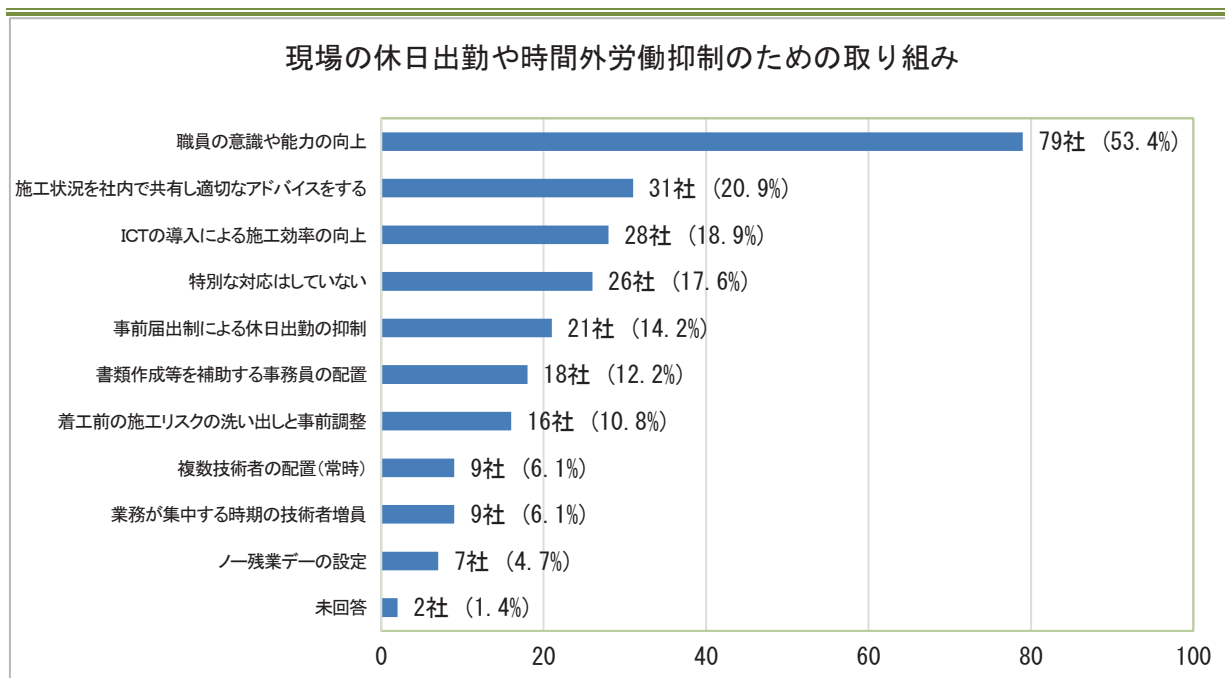
※2018年度の月平均時間外労働時間(2019年度調査:回答146社)

[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)。

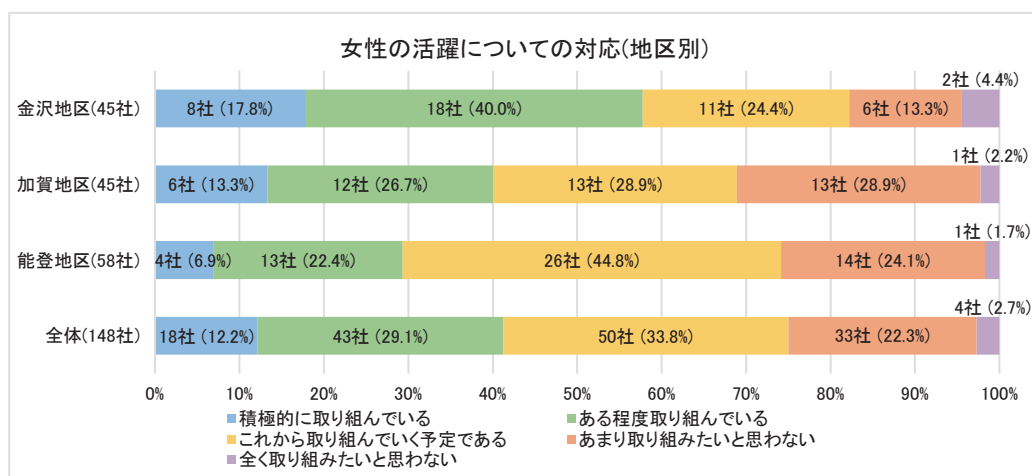
(11) 現場の休日出勤や時間外労働を抑制するための取り組み(回答 148 社 2つまで回答)



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について聞いたところ、「職員の意識や能力の向上」が79社(53.4%)と最も多く、次いで「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスをする」31社(20.9%)、「ICTの導入による施工効率の向上」28社(18.9%)、「特別な対応はしていない」26社(17.6%)と続いている。

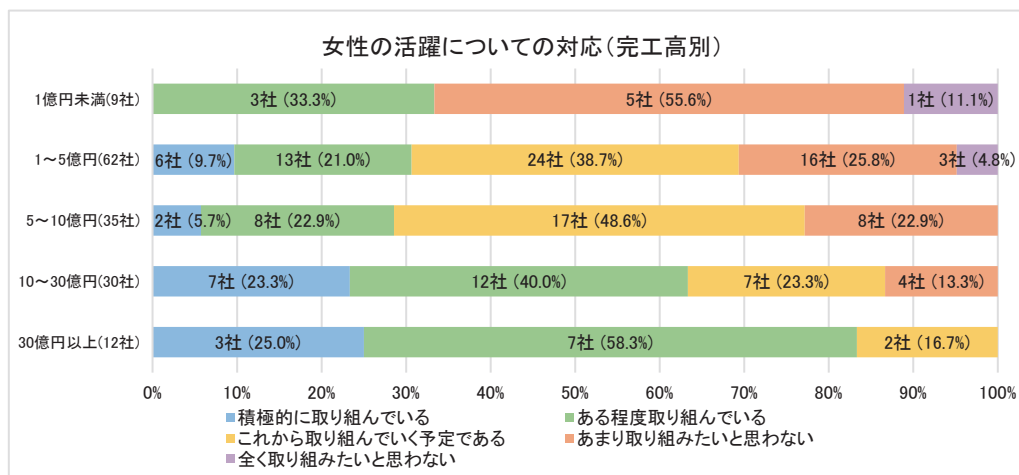
6. 建設業における女性の活躍について

(1) 女性の活躍についての対応 (回答 148 社)



女性の活躍についての対応を聞いたところ、全体で見ると「積極的に取り組んでいる」が18社(12.2%)、「ある程度取り組んでいる」が43社(29.1%)、「これから取り組んでいく予定である」が50社(33.8%)で計111社(75.1%)と回答企業の7割超が女性活躍を前向きに考えている状況である。

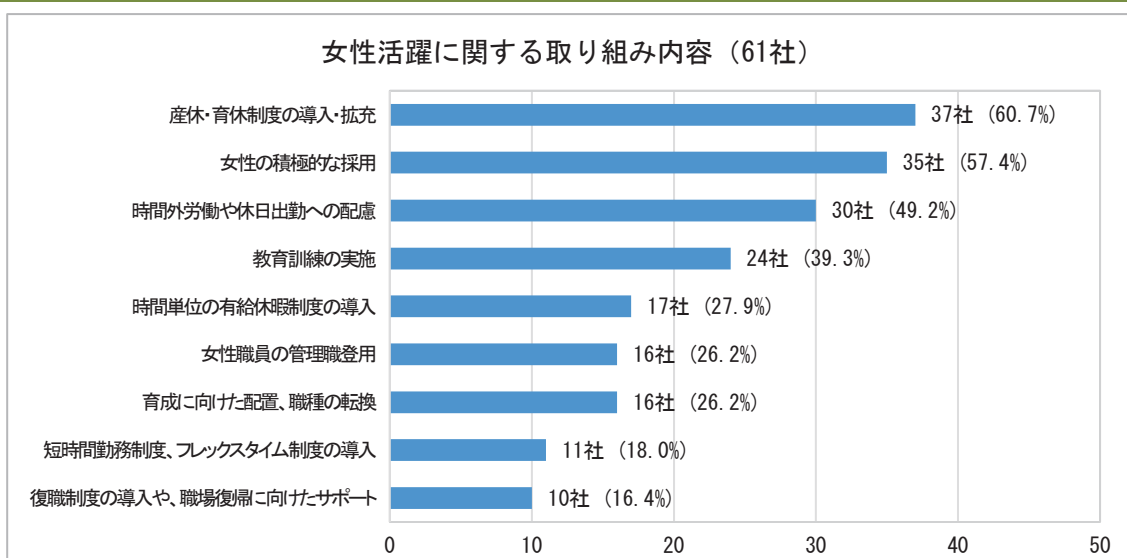
地区別の回答を見ると、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「これから取り組んでいく予定である」の合計は金沢地区で82.2%、加賀地区で68.9%、能登地区で74.1%となっており、女性活躍については金沢地区が最も積極的に対応している。



女性の活躍についての対応を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100.0%、次いで「10～30億円」で86.6%、「5～10億円」で77.2%と、売上規模が大きい企業が積極的に対応している状況である。

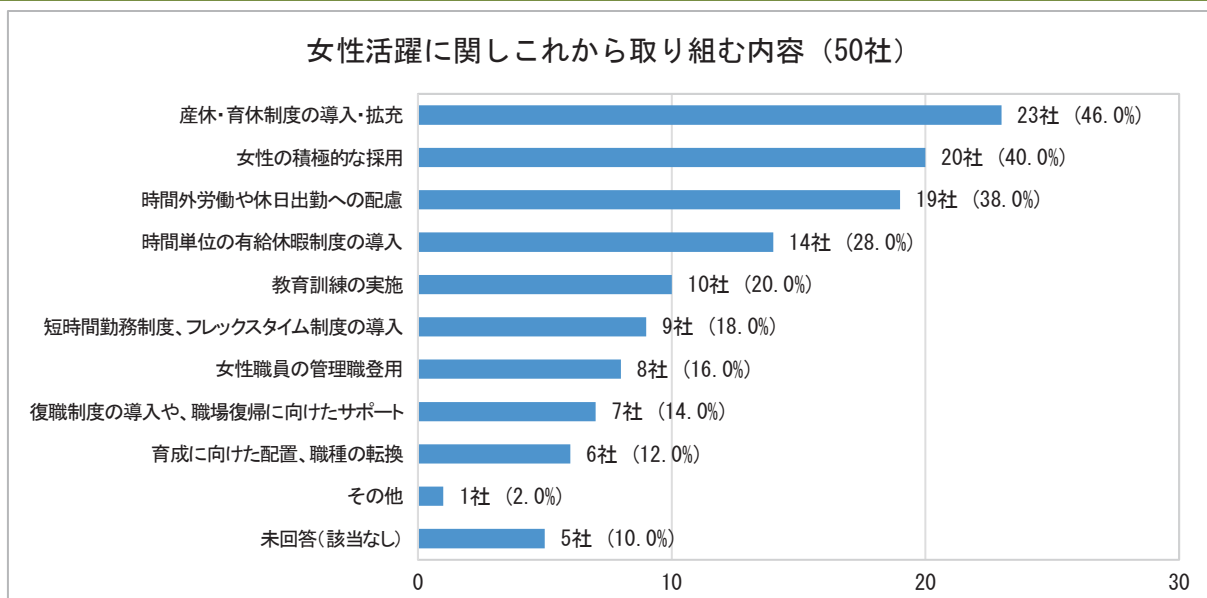
なお、2019年度の調査結果では「1億円未満」(9社)の回答は全て「あまり取り組みたいと思わない」であったが、今年度3社(33.3%)が「ある程度は取り組んでいる」と回答するなど、全ての区分で取り組みが進んでいる。

(2) 女性活躍に関する取り組みの内容 (回答 61 社 複数回答)



女性活躍の対応で「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」と回答した61社に具体的な取り組み内容を聞いたところ、「産休・育休制度の導入・拡充」が37社(60.7%)と最も多く、次いで「女性の積極的な採用」35社(57.4%)、「時間外労働や休日出勤への配慮」30社(49.2%)、「教育訓練の実施」24社(39.3%)と続いている。

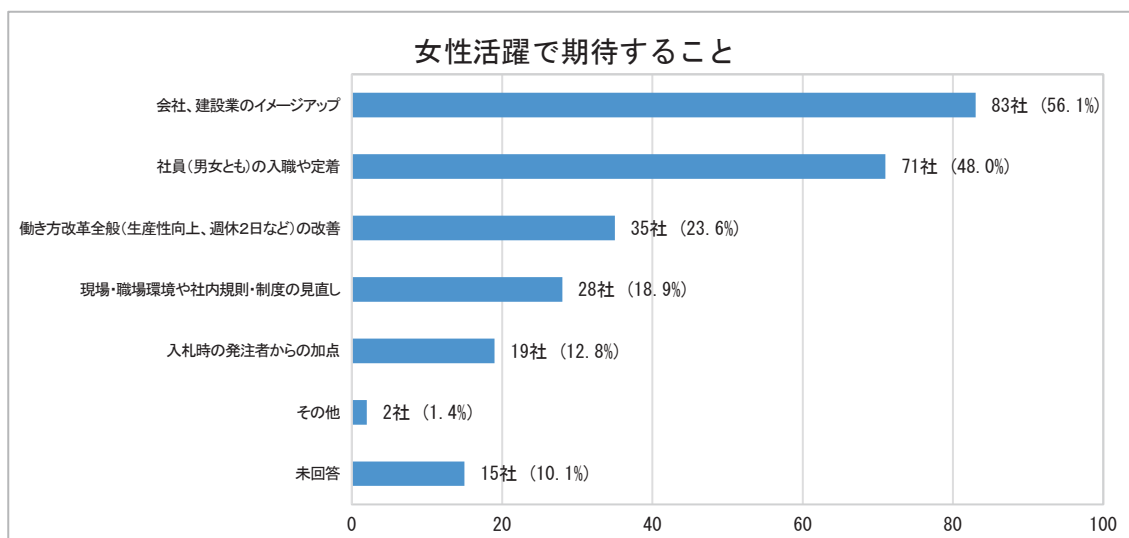
(3) 女性活躍に関しこれから取り組む内容 (回答 50 社 複数回答)



女性活躍の対応で「これから取り組んでいく予定である」と回答した50社に対し、その内容を聞いたところ、「産休・育休制度の導入・拡充」が23社(46.0%)と最も多く、次いで「女性の積極的な採用」20社(40.0%)、「時間外労働や休日出勤への配慮」19社(38.0%)、「時間単位の有給休暇制度の導入」14社(28.0%)と続いている。

「その他」では、「子供の用事での一時外出(欠勤・早退扱いとしない)を認める」との回答があった。

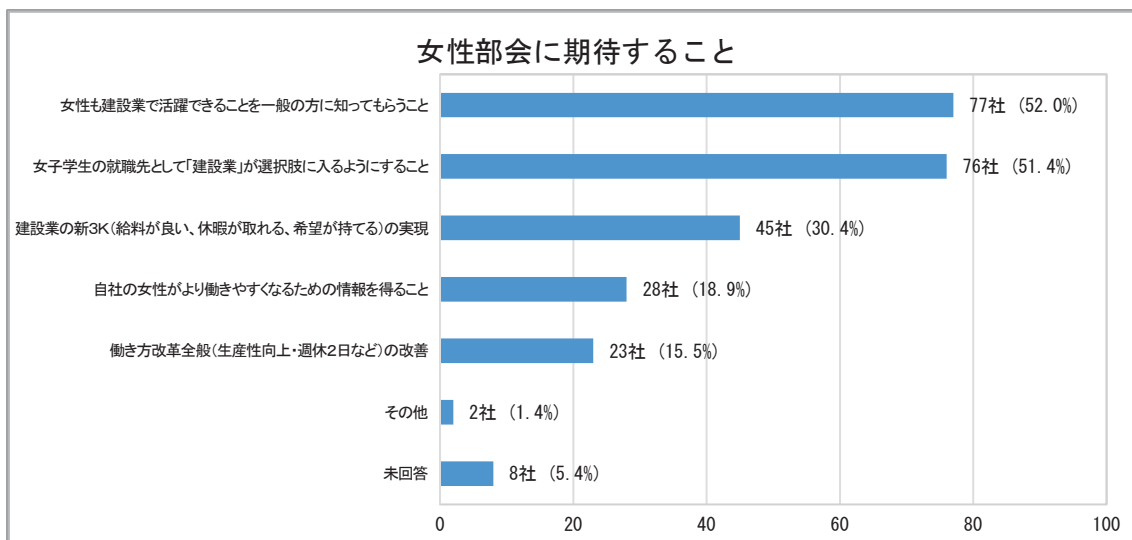
(4) 女性活躍で期待すること (回答 148 社 2つまで回答)



女性活躍で期待す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83社(56.1%)と最も多く、次いで「社員(男女とも)の入職や定着」71社(48.0%)、「働き方改革全般(生産性向上、週休2日など)の改善」35社(23.6%)、「現場・職場環境や社内規則・制度の見直し」28社(18.9%)と続いている。

上位となった「会社、建設業のイメージアップ」「社員(男女とも)の入職や定着」を実現するには、女性活躍が欠かせないとの意識が高いことが見て取れる。

(5) 「女性部会」に期待すること (回答 148 社 2つまで回答)



当協会が2020年10月に設立した女性部会「百万石小町『結(ゆい)』」に期待することについて聞いたところ、「女性も建設業で活躍できることを一般の方に知ってもらうこと」が77社(52.0%)と最も多く、次いで「女子学生の就職先として『建設業』が選択肢に入るようにすること」76社(51.4%)、「建設業の新3K(給料が良い、休暇が取れる、希望が持てる)の実現」45社(30.4%)、「自社の女性がより働きやすくなるための情報を得ること」28社(18.9%)と続いている。

(6) 入職者数に対する離職者数の割合 (回答 148 社)

2019 年度における入職者数と離職者数を聞いたところ、男女計で 292 人の入職者に対し、離職者は 157 人で入職者に対する離職者の割合は 53.8%となっている。

これを男女別に見ると、男性は 55.2%、女性は 47.2%となっているが、離職者は入職者の内数ではなく単純な離職者であるため、元数の多い男性の割合が高くなったものと思われる。

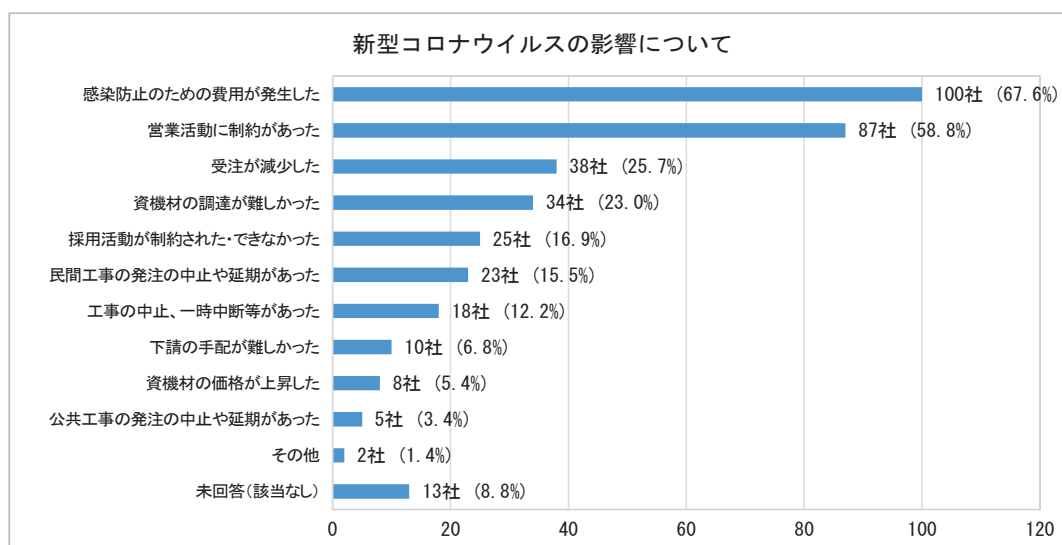
		入職者数	離職者数	離職者数/入職者数
女性	技術職	14人	9人	64.3%
	技能職	2人	1人	50.0%
	事務営業職	37人	15人	40.5%
	合計	53人	25人	47.2%
男性	技術職	119人	70人	58.8%
	技能職	87人	48人	55.2%
	事務営業職	33人	14人	42.4%
	合計	239人	132人	55.2%
合計		292人	157人	53.8%

全国建設業協会が 2020 年 3 月に策定した「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」では次の目標を掲げており、2024 年までフォローアップを行う予定である。

- ① 「女性の入職者数に対する離職者数の割合」を 2024 年までの間、前年度比で減少させる。
- ② 「入職者に占める女性の割合」を 2024 年度までの間、前年度比で増加させる。

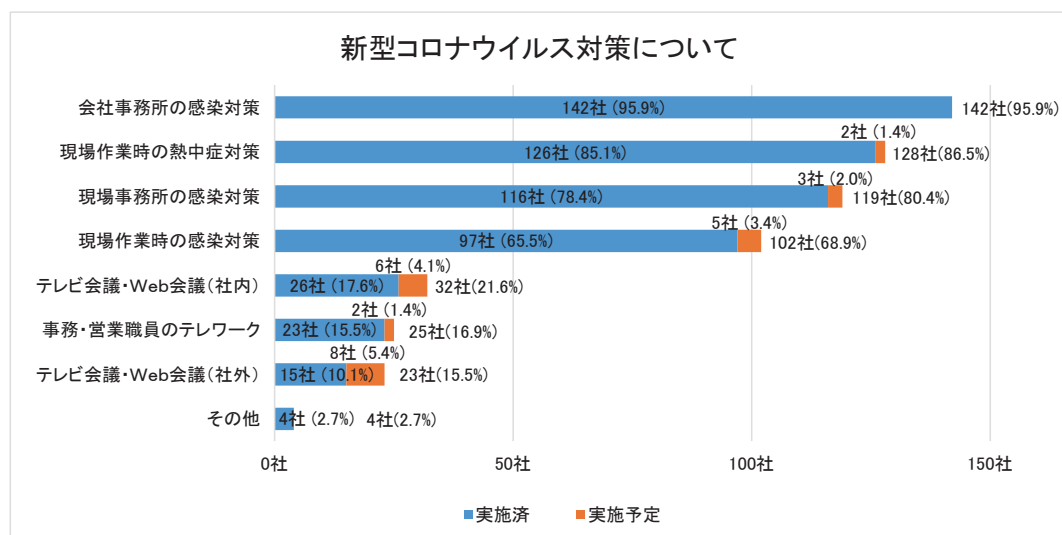
7. 新型コロナウイルスの影響と対策について

(1) 新型コロナウイルスの影響について (回答 148 社 複数回答)



調査時点までの新型コロナウイルスの影響(2020年2月頃～8月)について聞いたところ、「感染防止のための費用が発生した」が100社(67.6%)と最も多く、次いで「営業活動に制約があった」87社(58.8%)、「受注が減少した」38社(25.7%)、「資機材の調達が難しかった」34社(23.0%)と続いている。

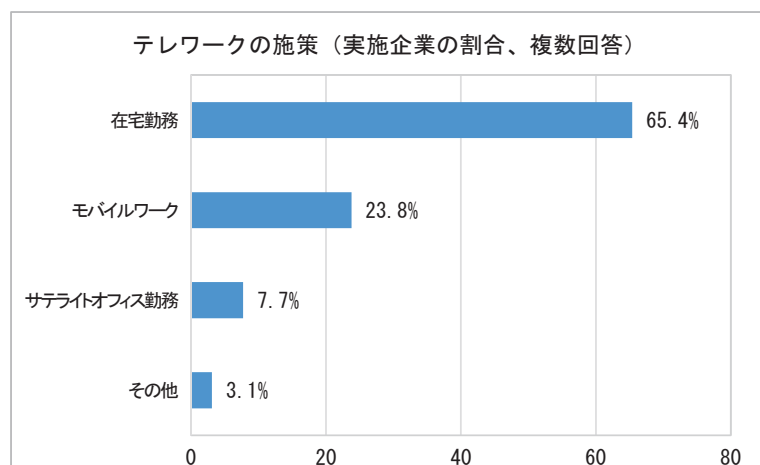
(2) 新型コロナウイルス対策について (回答 148 社)



新型コロナウイルス対策を「実施済」と回答した146社、「実施予定」と回答した2社に具体的な対策を聞いたところ、「会社事務所の感染対策」が142社(実施済142社)と最も多く、次いで「現場作業時の熱中症対策」128社(実施済126社、実施予定2社)、「現場事務所の感染対策」119社(実施済116社、実施予定3社)と続いている。また、「その他」では「事業所の分散」「朝礼等の中止」などの回答が見られた。

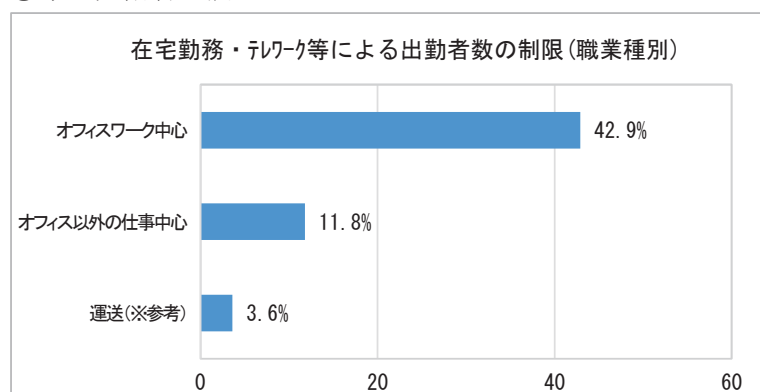
【全国建設業協会、厚生労働省の調査との比較】

①全国建設業協会の調査



出典：「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」
(2020.10) (一社)全国建設業協会 HP より作成 (N=4,486 社)

②厚生労働省の調査

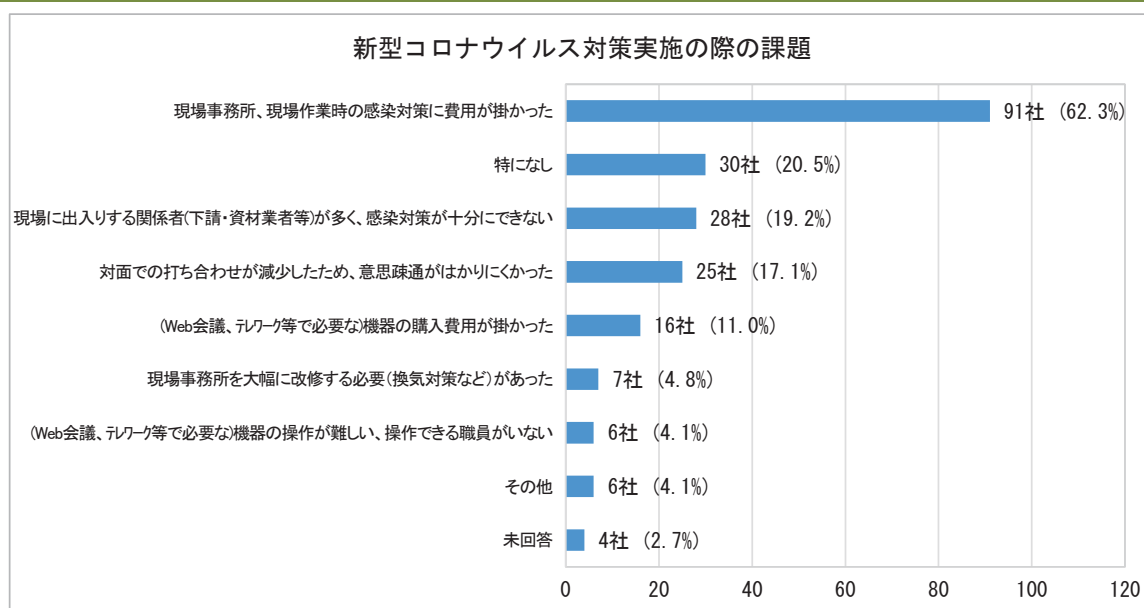


出典：第5回「新型コロナ対策のための全国調査」(2020.8)
厚生労働省 HP より作成 LINE による全国調査 (N=15,196,123 人)

①の全国建設業協会の調査では、在宅勤務の実施割合は 65.4%、モバイルワークは 23.8%となっており、②の厚生労働省の調査では、「オフィスワーク中心」の在宅勤務・テレワークの実施割合は 42.9%、「オフィス以外」では 11.8%、「運送」（「建設」が無いため参考）は 3.6%となっている。今回の調査における「テレビ会議・Web会議(社内)」の実施済の割合が 17.6%(26 社)、「事務・営業職員のテレワーク」が 15.5%(23 社)であることから、在宅勤務やテレワークについては全国の取り組みよりも遅れている状況が見て取れる。

石川県内の感染者数は累計で 1,462 人(2021 年 1 月末)と都市部よりも少ないこと、また感染者も金沢市・小松市など一部エリアに集中していることから、新型コロナウイルス対策としての「テレビ会議・Web会議」「在宅勤務・テレワーク」の実施は遅れている状況である。

(3) 対策の際の課題について（回答 146 社 2つまで回答）



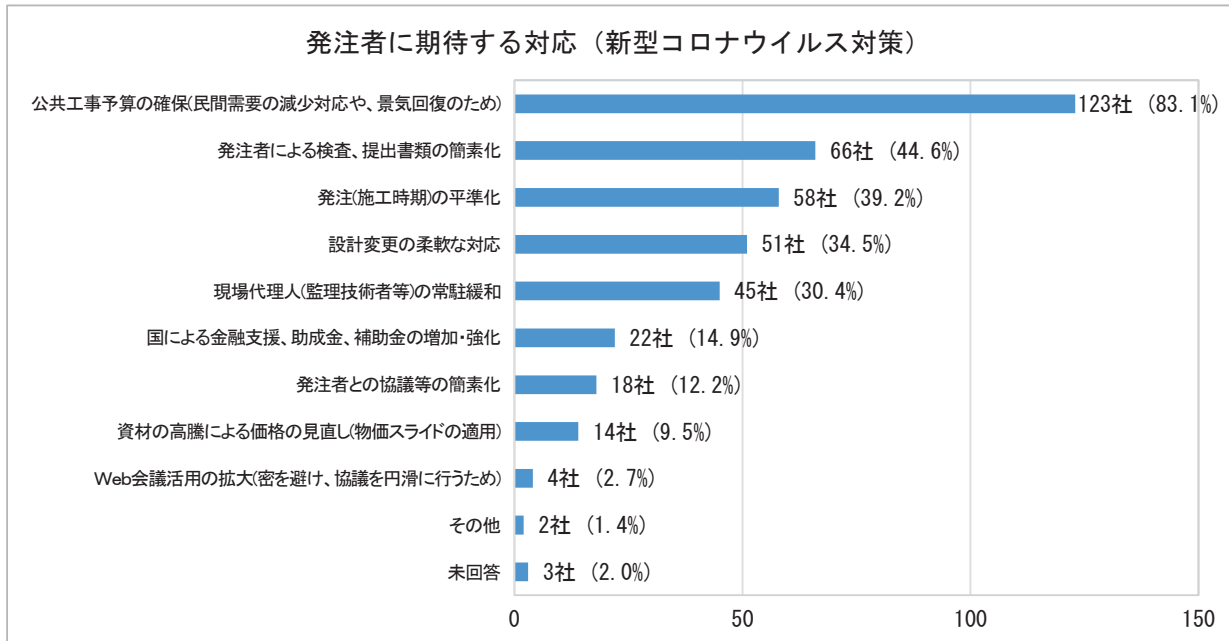
新型コロナウイルス対策として「実施済」の対策を回答した企業(146社)に、実施の際の課題を聞いたところ、「現場事務所、現場作業時の感染対策に費用が掛かった」が91社(62.3%)と最も多く、次いで「特になし」30社(20.5%)、「現場に出入りする関係者(下請・資材業者等)が多く、感染対策が十分にできない」28社(19.2%)と続いている。

「その他」では「マスクやWeb会議に必要な機器の不足」「通信環境の整備」「資料の回覧(ハンコ文化)」などの回答が見られた。

前述の通り感染対策全般が遅れているのは、感染対策には相当な費用が掛かること、感染対策や機器を取り扱う職員がいないことが主な要因と考えられる。新型コロナウイルスの収束には相当の期間を要すると推測されることから、継続的な対策の実施には課題が多い。

しかしながら、Web会議やテレワークなどの対策は「ワークライフバランス」「多様で柔軟な働き方」「通勤時間の削減」といった働き方改革の面での効果も大きく、今後の採用活動において必要とされることから、各企業においても、早期の人材育成、機材の整備などに取り組む必要がある。

(4) 発注者に期待する対応 (回答 148 社 3つまで回答)



新型コロナウイルスの対策として発注者に期待する対応を聞いたところ、「公共工事予算の確保(民間需要の減少対応や、景気回復のため)」が123社(83.1%)と最も多く、次いで「発注者による検査、提出書類の簡素化」66社(44.6%)、「発注(施工時期)の平準化」58社(39.2%)、「設計変更の柔軟な対応」51社(34.5%)と続いている。

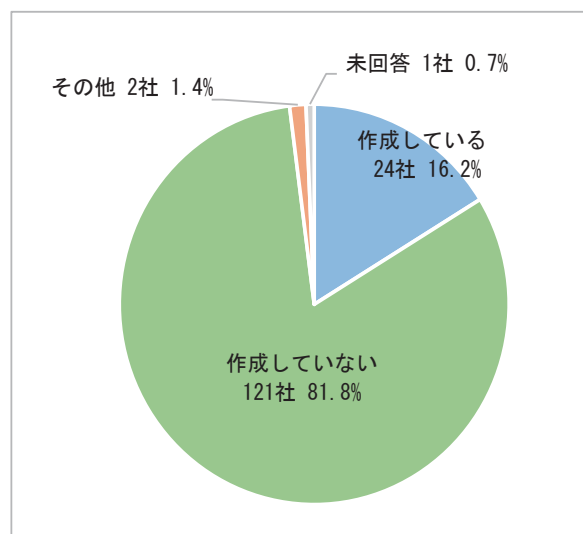
「その他」では「発生時の現場等での対応を(受注者任せにせず)予め決めておいて欲しい」などの回答も見られた。

8. 災害発生時の対応について

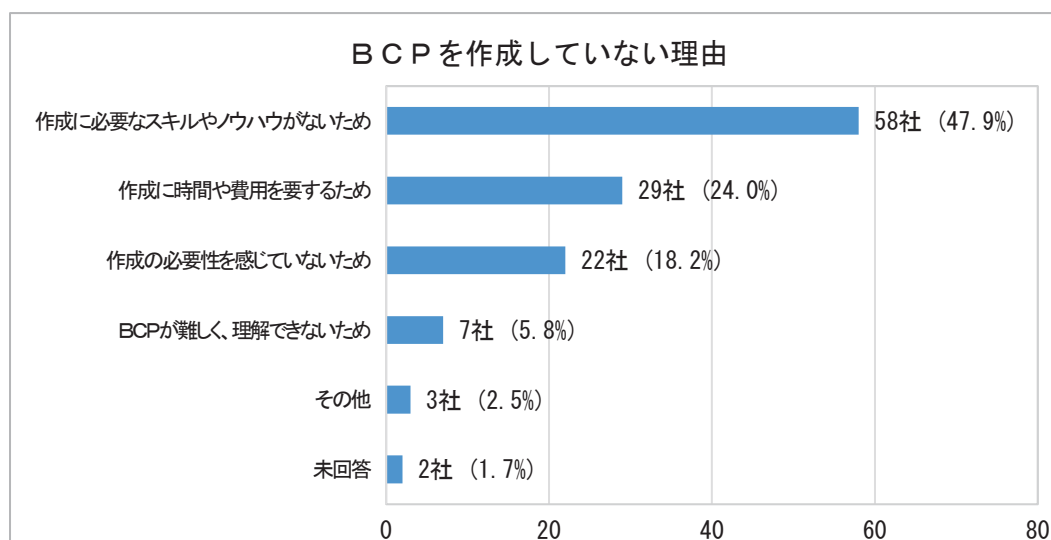
(1) 大規模自然災害の発生を想定したBCPの作成について（回答 148 社）

大規模自然災害の発生を想定したBCP（事業継続計画）の作成について聞いたところ、「作成している」が24社（16.2%）、「作成していない」が121社（81.8%）と、8割強の企業が作成していない状況である。

なお、「その他」は「地震災害のみ行動手順を作成」「BCP策定の基礎となる事業継続力強化計画を策定・実行中」との回答があった。



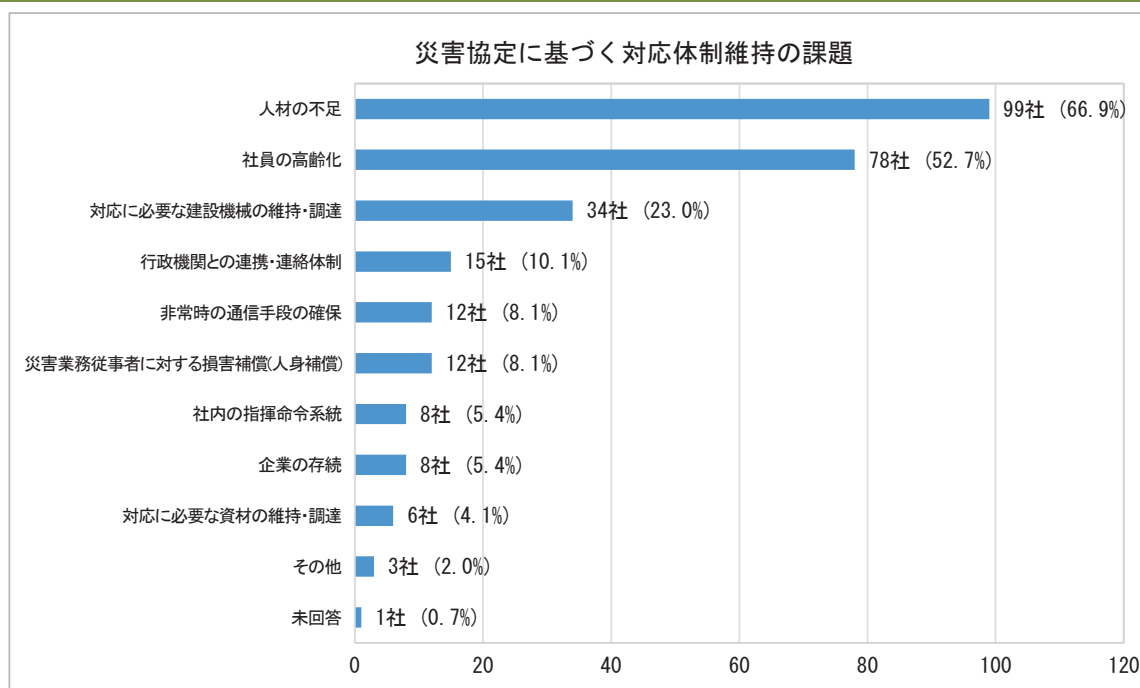
(2) BCPを作成していない理由（回答 121 社）



BCPを作成していない企業にその理由を聞いたところ、「作成に必要なスキルやノウハウがないため」が58社（47.9%）と最も多く、次いで「作成に時間や費用を要するため」29社（24.0%）、「作成の必要性を感じていないため」22社（18.2%）と続いている。

「その他」は「現在検討中」などの回答が見られた。

(3) 災害協定に基づく対応体制維持のための課題（回答 148 社 2 つまで回答）



災害協定に基づく対応体制維持のための課題について聞いたところ、「人材の不足」が99社(66.9%)と最も多く、次いで「社員の高齢化」78社(52.7%)、「対応に必要な建設機械の維持・調達」34社(23.0%)、「行政機関との連携・連絡体制」15社(10.1%)と続いている。

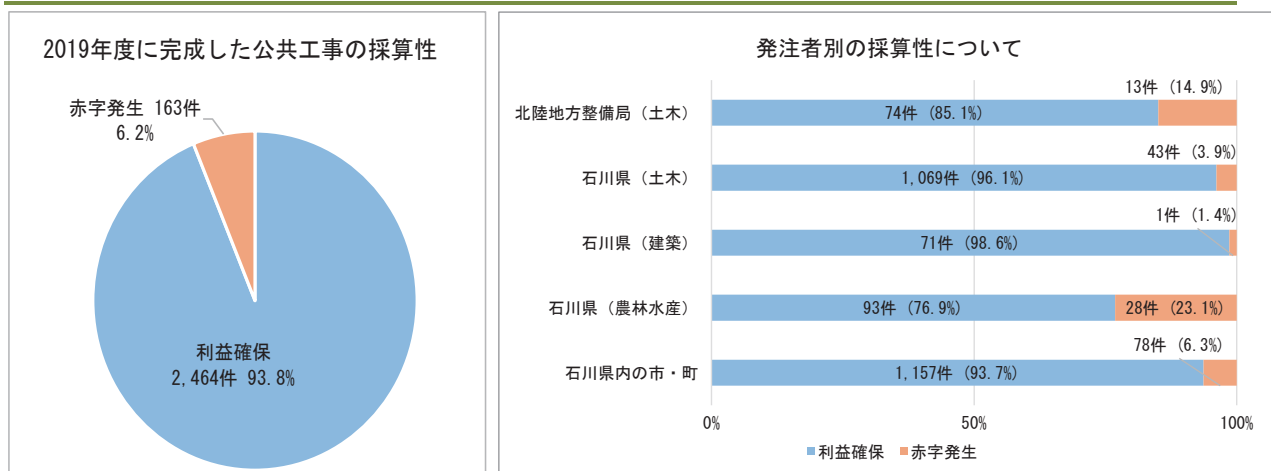
「その他」では、「災害協定はボランティアではないので『何でもあり』では困る」「同じ人材が企業の災害対応責任者や、地元消防団員、地元防災責任者などを兼ねていること」などの回答が見られた。

近年、大規模地震の発生や地球温暖化の進行に伴う大雨や短時間での強い雨が今後も増加するおそれがあることから、防災力の確保が重要な課題となっている。このことから、災害への対応体制を維持する役割が地方の建設企業に求められている。

人材不足や高齢化が進む中で、災害への対応力は危機的な状況となっているものの、建設業が「地域の守り手」としての役割を担い続けるためには、担い手の育成・確保に努めるとともに、非常時を想定したBCPを策定することは急務である。

9. 受注した公共工事の採算性、発注者の対応について

(1) 2019年度に完成した公共工事の採算性について（回答 148社）



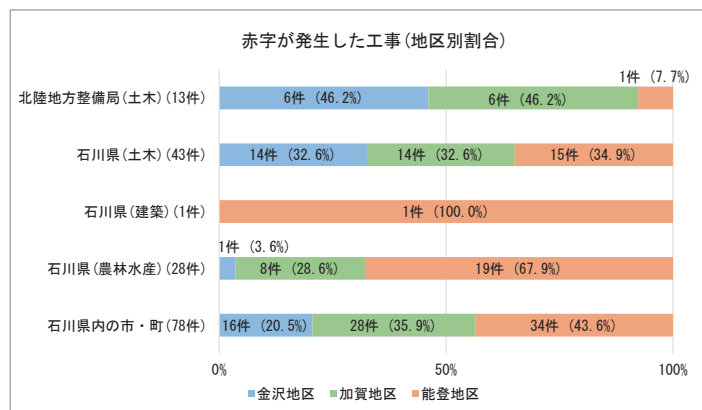
2019年度に完成した公共工事(主な発注者のみ)の採算性について聞いたところ、2,627件のうち2,464件(93.8%)で利益を確保し、163件(6.2%)で赤字が発生している。

また、赤字が発生した163件について発注者別に見ると、「石川県内の市・町」(78件)、「石川県(土木)」(43件)、「石川県(農林水産)」(28件)の順となっている。また「石川県(農林水産)」については、121件中28件(23.1%)と2割以上の工事が赤字となっている。

企業数で見ると、赤字発生の割合が高いのは、「石川県(農林水産)」が「利益・赤字(の両方)発生」19.2%、「全て赤字発生」19.2%の合計38.4%と最も多く、次いで「北陸地方整備局」は合計36.7%、「石川県内の市・町」34.5%、「石川県(土木)」26.5%となっている。

発注者	企業数			
	回答数	全て利益確保	利益・赤字発生	全て赤字発生
北陸地方整備局（土木）	30社	19社 (63.3%)	3社 (10.0%)	8社 (26.7%)
石川県（土木）	121社	89社 (73.6%)	2社 (1.7%)	30社 (24.8%)
石川県（建築）	22社	21社 (95.5%)	0社 (0.0%)	1社 (4.5%)
石川県（農林水産）	52社	32社 (61.5%)	10社 (19.2%)	10社 (19.2%)
石川県内の市・町	119社	78社 (65.5%)	7社 (5.9%)	34社 (28.6%)

赤字が発生した163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)で見たところ、赤字工事件数の多い「石川県内の市・町」「石川県(農林)」では能登地区、「石川県(土木)」では地区の偏りはなく赤字が発生している。



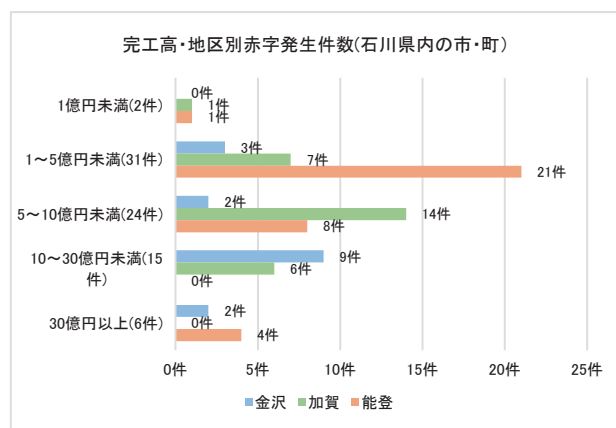
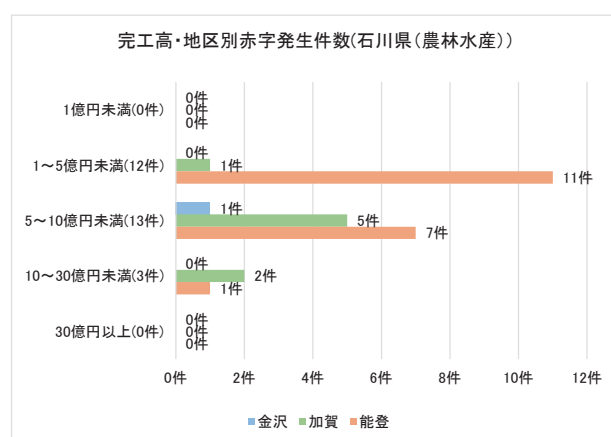
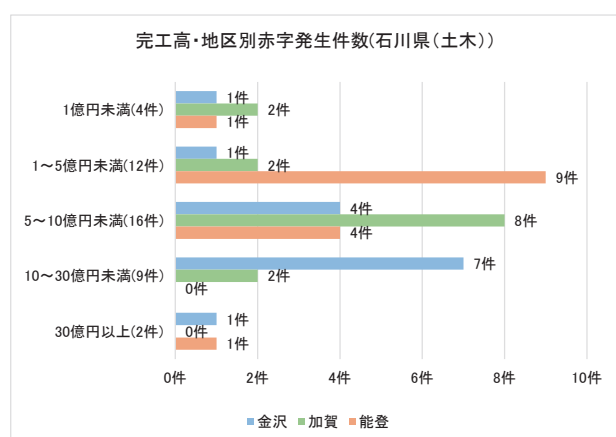
【赤字が発生した工事(163 件)について】

赤字が発生した 163 件の工事のうち、件数の多い発注者「石川県(土木)」(43 件)、「石川県(農林水産)」(28 件)、「石川県内の市・町」(78 件)について地区別・完工高別に集計を行った。

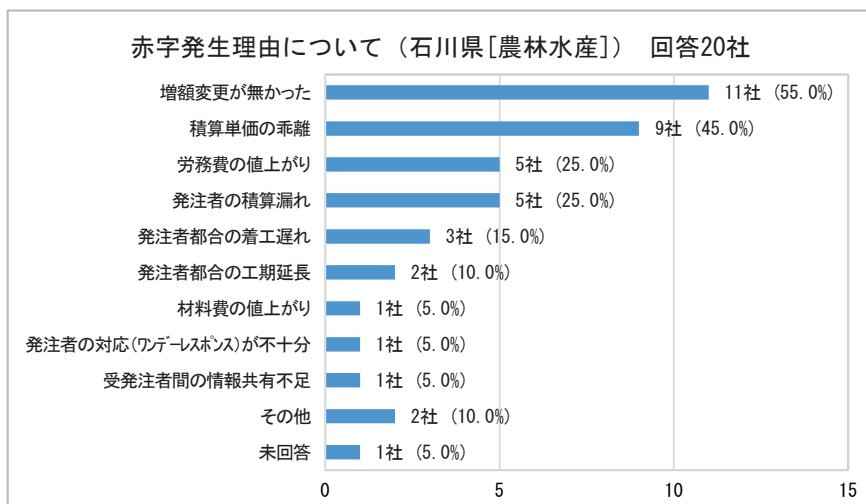
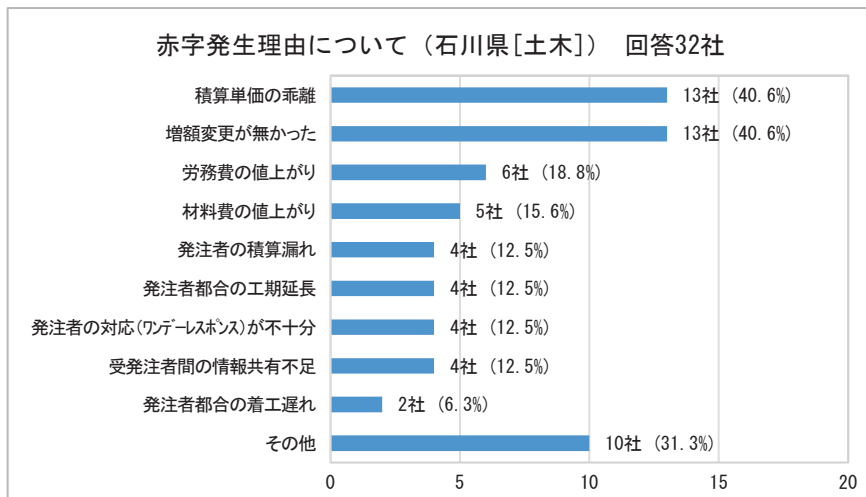
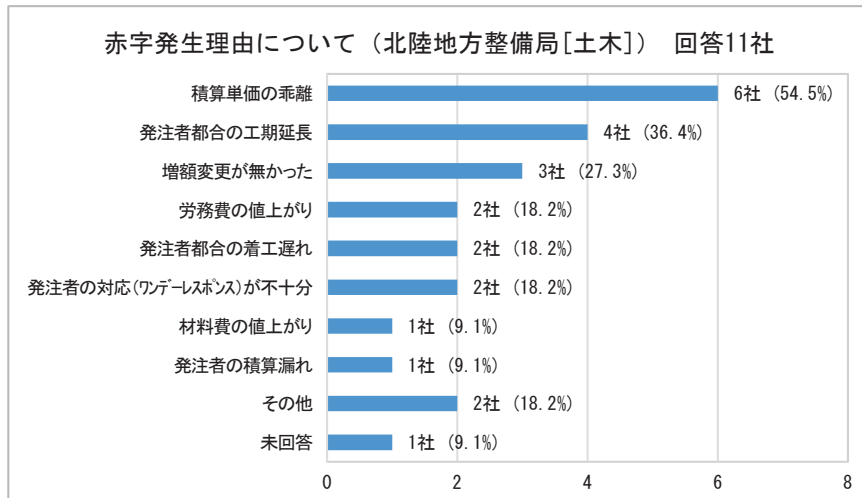
石川県(土木)の発注工事では、各地区で赤字が発生しており、特に完工高「1～5 億円」の区分では能登地区、「5～10 億」の区分では加賀地区、「10～30 億」の区分では金沢地区での赤字が多い。

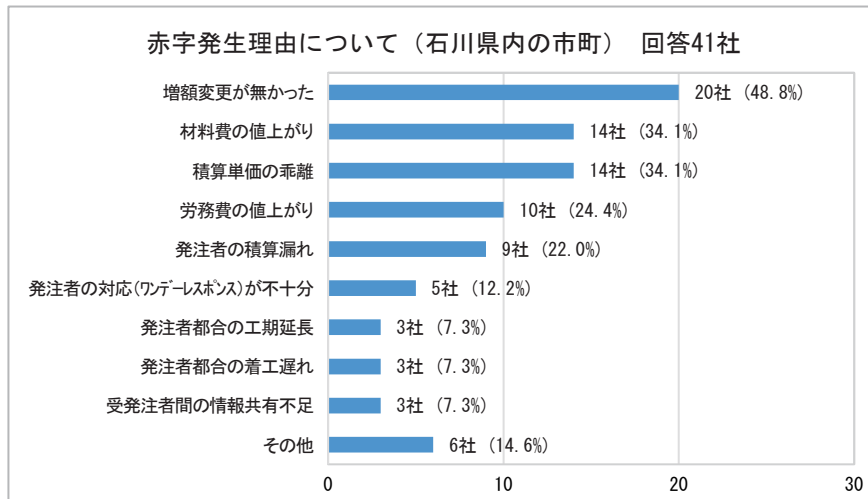
石川県(農林水産)の発注工事では、加賀地区と能登地区で赤字が多く、特に完工高「1～5 億円」、「5～10 億円」の区分では能登地区での赤字が多い。

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」では能登地区、「5～10 億円」の区分では加賀地区での赤字が多い。



(2) 赤字が発生した理由について（発注者毎に3つまで回答）





赤字が発生した工事について、発注者別にその理由を聞いたところ、「北陸地方整備局(土木)」では「積算単価の乖離」「発注者都合の工期延長」、「石川県(土木)」「石川県(農林水産)」では「積算単価の乖離」「増額変更が無かった(増額変更が不十分であった)」、「石川県内の市・町」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」といった回答が多くみられた。

【赤字発生理由：その他】

●北陸地方整備局(土木)

- ・ 工事内容の変更を行うにあたり、図面の作成に膨大な時間と労力がかかった。
- ・ 河川の維持修繕工事で施工箇所が点在しており、機械の運搬費や現場管理費等の費用が増大し、標準の歩掛りでは合わない。箇所毎の施工ロットが小さく効率が悪く採算性に乏しかった。

●石川県(土木)

- ・ 現場の条件が悪すぎる場合の対応ができていない。サービス工事が多い。積算の基準が、大きい規模の工事に合わせていると思う。数㎡しか施工しない場合もあるのに、条件が1,000㎡未満とかかけ離れている場合が多い(「石川県内の市・町」でも同じ回答あり)。
- ・ 大幅な設計変更があり収益性の高い工種が無くなり、減額分を補う為に収益性の低い工種に変更となった。
- ・ 同等施工工事の都合で現地での作業の出来ない期間が多く結果的に工期が長くなり、仮設経費が跳ね上がった。
- ・ 河川災害において締切の仮設矢板を計上してもらえなかった。
- ・ 災害現場の為、厳しい単価であった。
- ・ 受注後の設計変更により、着工が4か月程度遅れたため。

【赤字発生理由：その他】

●石川県(農林水産)

- ・ 施工規模が小さく経費が割高になった。
- ・ ほ場整備工事で基盤土の切盛が軟弱・腐食層であったため客土を要し、他工事からの搬入時期が12月となり土工事が遅れ、他工種の工程調整をしたものの、作業効率が大幅に低下した。

●石川県内の市・町

- ・ パッチング等の作業で1日当たりの作業が1tに満たない作業が多いため赤字となる。
- ・ 小規模工事の為、採算と合わない(2社)。
- ・ 雨災害により構造物の破壊があり、工期遅延したため。
- ・ 災害工事で規模が小さく経費が割高になった。

(3) 担い手3法改正後の発注者の対応について

品確法・建設業法・入契法改正後の発注者の対応について、2019年度以降に受注がある企業（北陸地方整備局33社、石川県139社、石川県内の市・町134社）に対し「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。

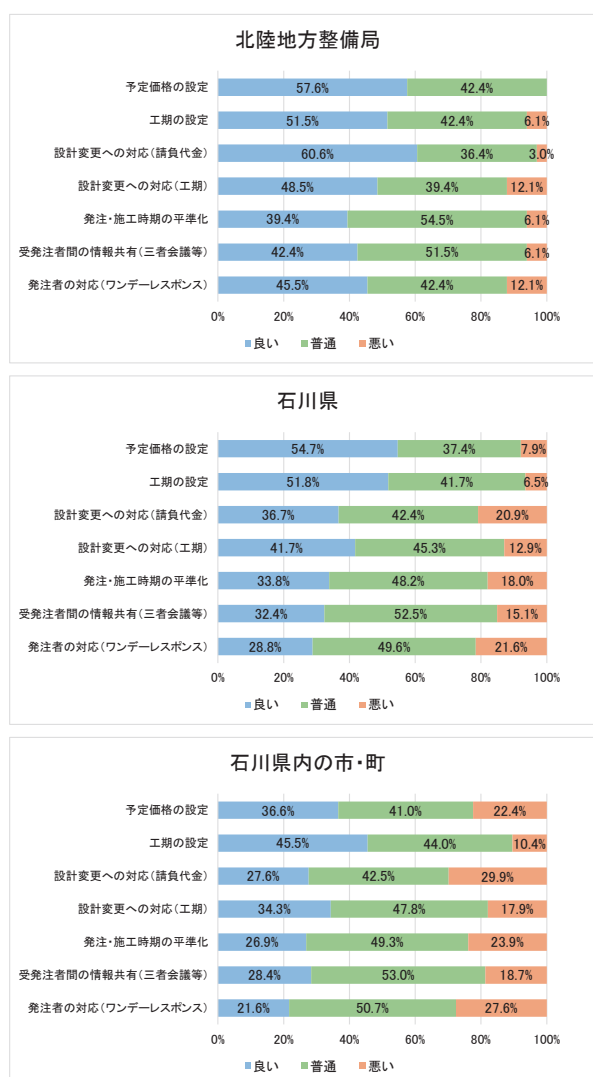
	北陸地方整備局				石川県				石川県内の市・町			
	全体	良い	普通	悪い	全体	良い	普通	悪い	全体	良い	普通	悪い
予定価格の設定	33社 (100.0%)	19社 (57.6%)	14社 (42.4%)	0社 (0.0%)	139社 (100.0%)	76社 (54.7%)	52社 (37.4%)	11社 (7.9%)	134社 (100.0%)	49社 (36.6%)	55社 (41.0%)	30社 (22.4%)
工期の設定	33社 (100.0%)	17社 (51.5%)	14社 (42.4%)	2社 (6.1%)	139社 (100.0%)	72社 (51.8%)	58社 (41.7%)	9社 (6.5%)	134社 (100.0%)	61社 (45.5%)	59社 (44.0%)	14社 (10.4%)
設計変更への対応(請負代金)	33社 (100.0%)	20社 (60.6%)	12社 (36.4%)	1社 (3.0%)	139社 (100.0%)	51社 (36.7%)	59社 (42.4%)	29社 (20.9%)	134社 (100.0%)	37社 (27.6%)	57社 (42.5%)	40社 (29.9%)
設計変更への対応(工期)	33社 (100.0%)	16社 (48.5%)	13社 (39.4%)	4社 (12.1%)	139社 (100.0%)	58社 (41.7%)	63社 (45.3%)	18社 (12.9%)	134社 (100.0%)	46社 (34.3%)	64社 (47.8%)	24社 (17.9%)
発注・施工時期の平準化	33社 (100.0%)	13社 (39.4%)	18社 (54.5%)	2社 (6.1%)	139社 (100.0%)	47社 (33.8%)	67社 (48.2%)	25社 (18.0%)	134社 (100.0%)	36社 (26.9%)	66社 (49.3%)	32社 (23.9%)
受発注者間の情報共有(三者会議等)	33社 (100.0%)	14社 (42.4%)	17社 (51.5%)	2社 (6.1%)	139社 (100.0%)	45社 (32.4%)	73社 (52.5%)	21社 (15.1%)	134社 (100.0%)	38社 (28.4%)	71社 (53.0%)	25社 (18.7%)
発注者の対応(ワンデーレスポンス)	33社 (100.0%)	15社 (45.5%)	14社 (42.4%)	4社 (12.1%)	139社 (100.0%)	40社 (28.8%)	69社 (49.6%)	30社 (21.6%)	134社 (100.0%)	29社 (21.6%)	68社 (50.7%)	37社 (27.6%)

【発注者別集計】

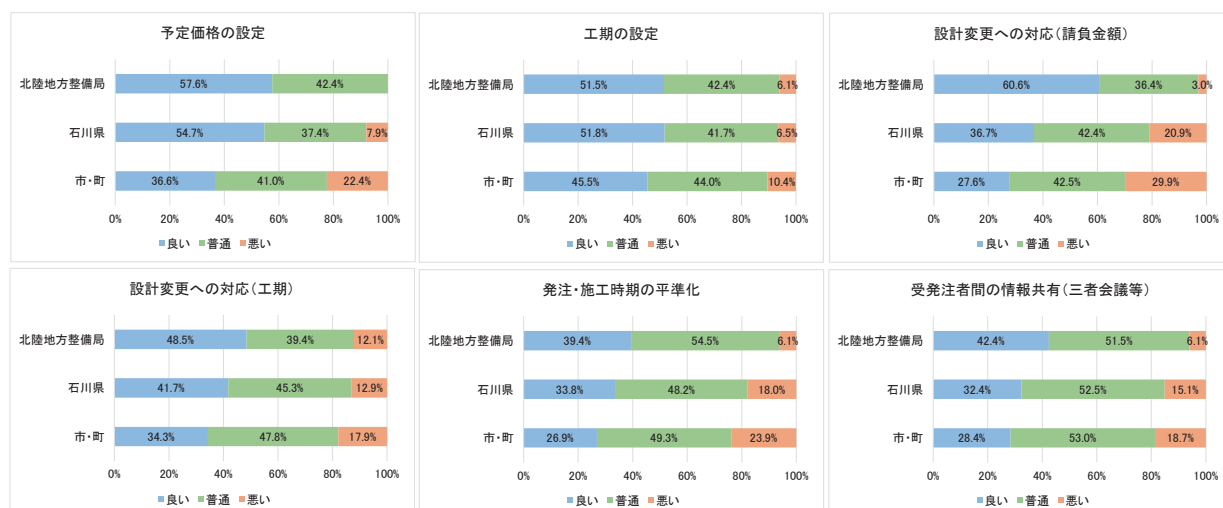
調査項目を発注者別で見ると、北陸地方整備局は「良い」「普通」の回答が9割程度となっており、特に「設計変更への対応(請負代金)」「予定価格の設定」「工期の設定」で「良い」が半数を超えている。

石川県は「良い」「普通」の回答が8割から9割程度となっており、特に「予定価格の設定」「工期の設定」で「良い」が半数を超えている。一方「設計変更への対応(請負代金)」「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」で「悪い」が2割を超えている。

石川県内の市・町は「良い」「普通」の回答が全ての項目で7割を超えており、特に「工期の設定」で「良い」が4割を超えている。一方、「予定価格の設定」「設計変更への対応(請負代金)」「発注・施工時期の平準化」「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」で「悪い」が2割を超えている。

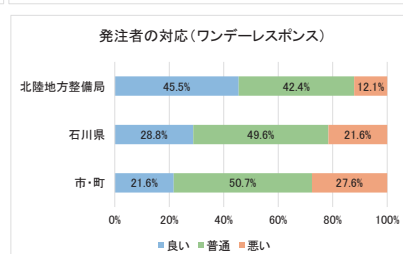


【項目別集計】



項目別で見ると、全ての項目で「悪い」の割合は市・町が高く、次いで石川県、北陸地方整備局の順となっている。

また、市・町と北陸地方整備局の「悪い」の割合の差が大きいのは、「設計変更への対応(請負代金)」が26.9ポイント、「予定価格の設定」が22.4ポイント、「発注・施工時期の平準化」が17.8ポイントとなっている。



担い手3法は制定以降も見直しが行われており、2020年10月施行部分の改正では、発注者責務がより明確に示され、運用指針にも必ず実施すべきこととして、施工時期の平準化、適正な工期の設定が追加された。

建設業の担い手の中長期的な育成・確保を図るため、「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項目はいずれも受注者が適正な利益を確保するためには極めて重要である。

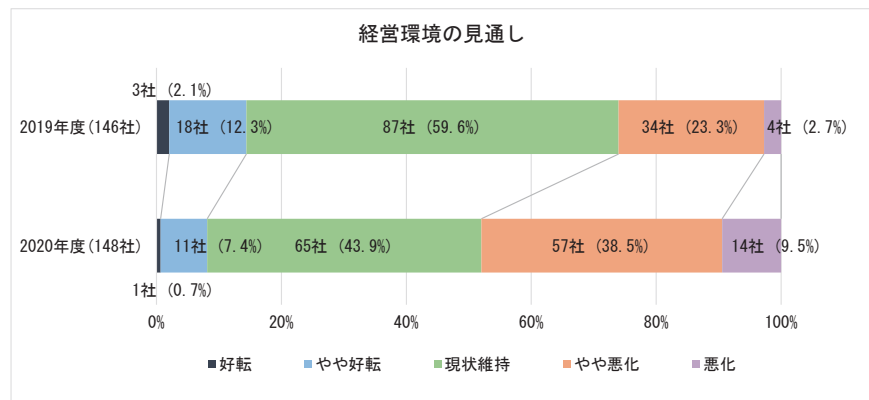
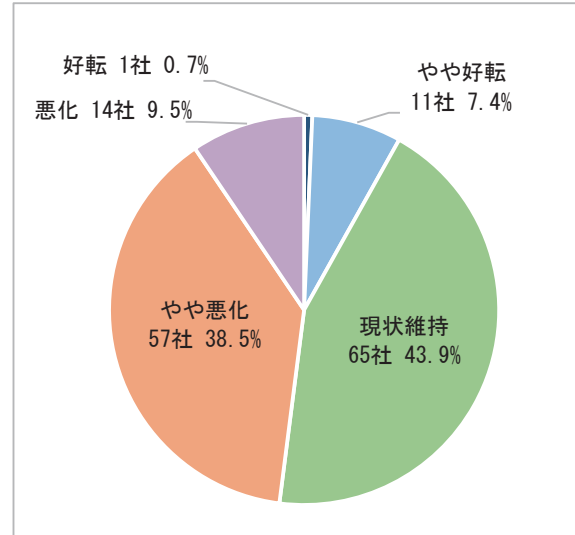
担い手3法の内容が全ての発注者に浸透し適用されるよう注視するとともに、今後も、発注者に対して更なる入札・契約制度の改善を求めていかなければならない。

10. 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 148 社)

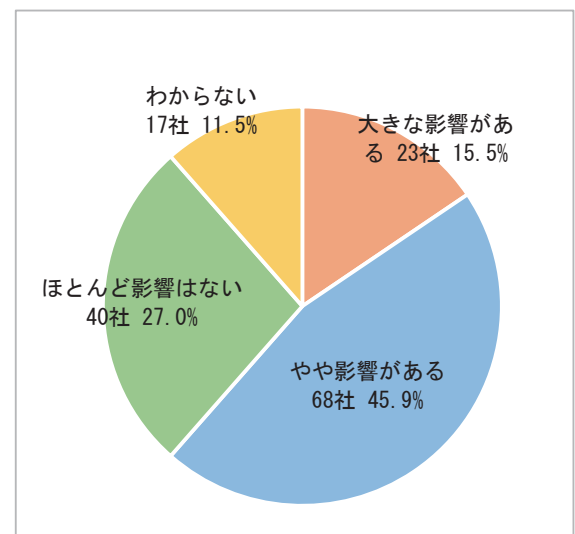
本業(建設業)における今後1年間の経営環境の見通しについて聞いたところ、「現状維持」が65社(43.9%)と最も多く、次いで「やや悪化」57社(38.5%)、「悪化」14社(9.5%)と続いている。また、「悪化」「やや悪化」の合計は48.0%で、「好転」「やや好転」の合計8.1%を39.9ポイント上回っており、多くの企業は、経営環境は厳しくなるとの見通しを持っている。

また、前年度の調査結果と比較すると「好転」「やや好転」の合計が21社(14.4%)から12社(8.1%)に減少し、「悪化」「やや悪化」の合計は38社(26.0%)から71社(48.0%)と約2倍に増加しており、コロナウイルスの感染拡大による影響が大きいものと思われる。



(2) 新型コロナウイルスの今後の経営への影響 (回答 148 社)

今後の経営に対する新型コロナウイルスの影響について聞いたところ、「大きな影響がある」「やや影響がある」の合計で91社(61.4%)と6割強の企業で影響があると回答している。



11. 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。

◆新型コロナウイルス、工事発注、予算等

- ・ 今後、コロナウイルス感染に起因する税収の落ち込みにより公共事業の減少が懸念される。
- ・ コロナ対策が充分に対応できていない。
- ・ コロナ禍の為、経済は打撃を受けている。建設業は国の経済やライフラインを守る役割があるので、今後も色々な事業に貢献できればと思う。
- ・ 新型コロナウイルスの影響に関係なく、経済の為に、工事の発注を増進していただき、売上を確保する事によって、雇用の維持と増員を行う事で地元にも貢献できると思う。
- ・ 地域の守り手としての存在意義を果たすため、今まで通り経営改善の努力を継続していかなければならないが、努力の基となる発注がなければ努力のしようがない。国、県、市町ともかなりの税収減となろうが、発注量の確保をお願い致したい。
- ・ 公共工事の予算を増額してほしい。

◆入札制度、発注者への要望等

- ・ 技術者の若者に対しての入札上の優遇制度はあるが、技能者の若者に対しては無いので制度化して欲しい。技術者不足よりも、技能者不足の方が深刻になると思うので、外国人労働者に頼る前に、日本人労働者の優遇制度を考えるべき。
- ・ 工事入札に関しての施工実績を重視してほしい。
- ・ 現状の一般競争入札における仕組みでは大型工事になると企業の施工実績がないと参加できない物件が多くなっているが、企業実績と個人の実績のどちらでも参加できるようにして頂きたい。
- ・ 役所と企業の間でもっと小さなことから簡素化してほしい。
- ・ 農林部の仕事の利益率向上の取り組みを希望する。
- ・ これからは男性も家庭内の仕事を積極的に行っていく必要があるので、書類作成等による残業を減らしていくことが大切だと思う。そのために書類の簡素化はもっと進める必要があるのではないか。
- ・ 地域の安心安全の為に、もっと行政と風通しの良い状態が望ましく、(地域の)情報の共有が望まれる。
- ・ 山間地(白峰・尾口等)で経営を営む建設業者は冬期間は除雪に頼っていたが、最近は暖冬続きのため、1年を通しての経営が成り立たなくなっている。例えば、大型ブロックや型枠等を2次製品化し、冬場に製作しておいて夏場にそれを使用して構築するような現場の体系にし、1年を通して作業できるような仕組みにしてほしい。

◆その他

- ・ I C T重機の小型化及び5 Gが取り入れられるとかなり建設業も変わるのではないかと思う。
- ・ 4週8休にむけては、日給月給の給与面で難しい問題だと思われる。
- ・ 建設業は生活インフラを支え維持する重要な分野で、無限の創造性を持つ魅力ある職業であることをもっとアピールし、また労働に見合った賃金等、建設業のイメージ・水準の向上を目指し、次世代につなげていかなければ5年10年後の建設業界は厳しい。社会の発展も望めなくなっていくのではと懸念を抱いている。
- ・ 他の業種より利益率が低いように感じる。
- ・ 公共工事が経済対策にならなくなったのは何故かを考えなければならない。
- ・ 建設業は他の業種と比べ、休みが少ない・難しく大変そうだというイメージがあるように思われる。最近では工事でも週休二日制を取組んでいるが、土日・休日・連休でも突発的な災害や事故処理など早急な対応も必要となるため、一年を通じて常時待機している状態となり男女問わず家族と出掛ける時間やプライベートの時間が取りづらいうような点も建設業で働く事への懸念となっているように思われる。職種的に対策が困難な部分はあると思われるが、担い手・人員確保等の観点から見ても今後も厳しい状況が続いてしまうのではないかと予想される。それを踏まえ、建設業のあり方を検討・対応していく必要があると思われる。

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148社を主たる業種別に見ると、「土木」が105社(70.9%)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62社(41.9%)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85.2%、次いで「舗装」が69.3%、「土木・建築」が62.3%、「建築」が32.1%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52.2%、次いで「事務・営業職」が20.3%、「技能職」が17.4%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69.6%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25.2%と全国建設業の比率よりも低く、「50代」「60代～」の合計が47.9%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(2020年4月採用者)は46.5%で、うち新規学卒者の充足率は41.1%と厳しい状況にある。採用予定人数の多い「技術職」(新卒)の充足率は39.6%であり、地区別に見ると「金沢地区」の58.4%に対し、「加賀地区」が24.6%、「能登地区」が8.8%と地区間で大きな差が見られた。
- ④ 新卒採用から3年以内の離職率は29.5%で、全国建設業(36.4%)より低いものの、製造業(25.0%)よりも高くなっているため、今後も各企業が若者の定着に向けた取組みを進める必要がある。
- ⑤ 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79.7%、次いで「技能職」が62.9%、「事務・営業職」が22.3%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 外国人労働者を受け入れているのは、会員企業の5.4%である。国籍は大半が「ベトナム」で、主な就労形態は「技能実習生」、従事内容は「建設機械施工」「型枠施工」「防水施工」とび」等となっている。
- ② 新たな在留資格である「特定技能」の制度については、「名称は知っているが詳しくは知らない」54.7%、「全く知らない」18.9%となっており、7割以上の企業が内容まで理解していない状況である。そのため、特定技能制度での外国人労働者受け入れについては、「今後の状況を見て判断したい」が45.3%と様子を見ている企業が多い状況である。

(4) 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85.1%、「引き上げは行っていない」が12.2%となっており、「基本給を引き下げた」「一時金のみ引き下げた」の合計は2.1%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ため」が61.1%、次いで「従業員の離職を防ぐため」が38.1%となっており、引き上げを行っていない理由は「今後業績が悪化すると予想されたため」が52.4%、「利益が減少したため」が42.9%となっている。

(5) 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2021年度(予定)の17.6%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2021年度(予定)では52.1%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、2021年度(予定)の年間休日数は「金沢地区」の108.6日に対し「能登地区」が95.3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58.1%と最も多く、次いで「4週8休」が15.5%、「4週7休」が11.5%と続いている。なお、「完全週休2日」となっている企業は8.1%と前年度の4.8%から3.3ポイント増加している。また、地区別に見ると「4週8休」「完全週休2日」の合計は「金沢地区」は37.7%に対し、「加賀地区」が22.2%、「能登地区」が13.8%と地域差が見られた。
- ③ 建設現場の休日拡大に向けた取組みの実施、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51.4%、次いで「2021年度以降に実施予定である」が14.9%、「2020年度に実施予定である」が8.8%と続いている。なお、既に実施している企業は22.3%となっている。
- ④ 建設現場の休日拡大に向けて、既に実施済の取組みとしては「現場は稼働するが交代制で休日を追加」が45.5%、次いで「新たに特定土曜日の一斉閉所」が30.3%、今後実施する予定では「新たに特定土曜日の一斉閉所」が37.1%、次いで「土曜・日曜の完全週休2日の導入」が31.4%となっている。
- ⑤ 「統一的な現場閉所」について、2019年に実施した第1弾「ゴールデンウィーク期間の10連休の現場閉所、第2弾「9月～11月の3連休(4回)の現場閉所」に「積極的に取り組んだ」「ある程度取り組んだ」「少し取り組んだ」と回答した合計は第1弾で85.2%、第2弾で73.7%といずれも7割超で前向きに対応している。また、2020年の第3弾「毎月2回の現場閉所(第2週・第4週の土日を現場閉所)」については「積極的に取り組む予定である」「ある程度取り組む予定である」「少し取り組む予定である」と回答した合計が83.8%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日を前提とした工期設定」が62.2%、次いで「週休2日を前提とした経費の計上」が56.8%、「設計労務単価の見直し」が23.6%、「提出書類の簡素化」が20.3%と続いている。
- ⑦ 2019年4月から施行となった改正労働基準法における「時間外労働の上限規制」が2024年4月から建設業に適用されることについて、「内容までは理解していない」「全く知らない」の合計は46.0%となっている。前回調査で年度末等の繁忙期に時間外労働が規制対象となる80時間を超過している企業は5.5%と多くはないものの、時間外労働の上限規制に対する理解が進んでいないことから、2024年度に向け制度の理解を含めた早急な対応が必要である。

(6) 建設業における女性の活躍について

- ① 女性の活躍について「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75.1%と、7割超の企業が前向きに考えている。完工高別の回答では、規模の大きい企業が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。なお、昨年度の回答と比較すると規模の小さい企業でも女性活躍に前向きな取り組みが進んでいる。
- ② 女性活躍で期待することは、「会社、建設業のイメージアップ」が56.1%、次いで「社員(男女とも)の入職や定着」が48.0%、「働き方改革全般(生産性向上、週休2日など)の改善」が23.6%、「現場・職場環境や社内規則・制度の見直し」が18.9%となっている。上位となった「会社、建設業のイメージアップ」「社員(男女とも)の入職や定着」の実現には、女性活躍が欠かせないとの意識が高いことが見て取れる。
- ③ 2020年10月に設立した女性部会「百万石小町『結(ゆい)』」に期待することは、「女性も建設業で活躍できることを一般の方に知ってもらうこと」が52.0%、次いで「女子学生の就職先として『建設業』が選択肢に入るようにすること」が51.4%、「建設業の新3K(給料が良い、休暇が取れる、希望が持てる)の実現」が30.4%、「自社の女性がより働きやすくなるための情報を得ること」が18.9%となっている。

(7) 新型コロナウイルスの影響と対策について

- ① 新型コロナウイルスの影響(2020年8月の調査時点)は、「感染防止のための費用が発生した」が67.6%、次いで「営業活動に制約があった」が58.8%、「受注が減少した」が25.7%、「資機材の調達が難しかった」が23.0%となっている。
- ② 「テレビ会議・Web会議(社内)」を「実施済」の企業は26社(17.6%)、「事務・営業職員のテレワーク」は23社(15.5%)となっており、全国の建設業(全国建設業協会のアンケート)における「モバイルワークの実施率」23.8%、オフィスワーカー(厚生労働省のアンケート)における「在宅勤務・テレワーク等」の実施率42.9%を下回っている。テレワーク等は新型コロナウイルスの感染拡大により急速に必要性が高まっているが、「ワークライフバランス」「多様で柔軟な働き方」「通勤時間の削減」といった働き方改革の面で今後の採用活動においても企業に求められる対策であるため、早期の対応が必要である。
- ③ 新型コロナウイルス対策として発注者に期待する支援は、「公共工事予算の確保」が83.1%、次いで「発注者による検査、提出書類の簡素化」が44.6%、「発注(施工時期)の平準化」が39.2%、「設計変更の柔軟な対応」34.5%となっている。

(8) 災害発生時の対応について

- ① 大規模自然災害の発生を想定したBCP(事業継続計画)について、「作成している」は16.2%、「作成していない」は81.8%となっている。BCPを作成していない理由は、「作成に必要なスキルやノウハウがないため」が47.9%、次いで「作成に時間や費用を要するため」が24.0%、「作成の必要を感じていないため」が18.2%、「BCPが難しく、理解できないため」が5.8%となっている。
- ② 災害協定に基づく対応体制を維持するための課題は、「人材の不足」が66.9%、次いで「社員の高齢化」が52.7%、「対応に必要な建設機械の維持・調達」が23.0%、「行政機関との連携・連絡体制」が10.1%となっている。人材不足や高齢化は深刻であり、建設企業に求められる「災害への対応力」は危機的な状況である。

(9) 受注した公共工事の採算性、発注者の対応について

- ① 2019年度に完成した公共工事で赤字が発生したのは163件(6.2%)で、件数の多い順に「石川県内の市・町」「石川県(土木)」「石川県(農林水産)」となっており、赤字発生割合は、特に「石川県(農林水産)」が23.1%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「積算単価の乖離」や「増額変更が無かった(増額変更が不十分であった)」「発注者都合の工期延長」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、当初契約時に予定されていなかった追加、変更作業については、変更設計により請負代金に反映することが必要である。
- ③ 担い手3法改正後の発注者の対応について、全ての発注者・項目で「良い」「普通」が7割を超えており、特に北陸地方整備局の「設計変更への対応(請負代金)」「予定価格の設定」「工期の設定」、石川県の「予定価格の設定」「工期の設定」では「良い」が半数を超えている。一方、石川県の「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」「設計変更への対応(請負代金)」、石川県内の市・町の「設計変更への対応(請負代金)」「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」「発注・施工時期の平準化」「予定価格の設定」で「悪い」が2割を超えている。

(10) 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43.9%と最も多い。「悪化」「やや悪化」の合計は48.0%で、「好転」「やや好転」の合計8.1%を大幅に上回っている。また「悪化」「やや悪化」の合計は前年度調査の26.0%から48.0%と約2倍となっている。
- ② 今後の経営に対する新型コロナウイルスの影響は、「大きな影響がある」「やや影響がある」の合計が61.4%となっている。

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、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79.7%、技能職で62.9%となっており、技術系従業員の慢性的な不足を訴える企業は多い。一方、採用計画に対する採用数（充足率）は技術職で41.0%、技能職で47.1%と低調であるにもかかわらず、入職から3年以内の離職率は3割と高くなっている。このため、積極的に採用活動を行うなど若者世代の入職、定着に向けた取り組みを進めていくことが重要である。
- ③ 災害対応における課題としては「人材の不足」「社員の高齢化」が多数を占めるなど、担い手の不足は極めて深刻な中、建設業は「地域の守り手」としての役割を担い続けるためには、担い手の育成・確保に努めるとともに、非常時を想定した行動を明文化したBCP（事業継続計画）の策定は急務である。
- ④ 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、「統一的な現場閉所」にも積極的に取り組んでいる。各企業においても、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更なる取り組みを進めていかなければならない。
- ⑤ 女性の活躍については企業のイメージアップや社員の入職や定着など様々な面での期待も高く、前向きに捉えている企業が多い。また、2020年10月に設立された女性部会「百万石小町『結』」に対しては、組織的な活動を通じて「女性も建設業で活躍できること」「女子学生の就職先として建設業が選択されること」を広く認知してもらうこと等が期待されている。
- ⑥ 新型コロナウイルス対策としての「テレビ会議・Web会議(社内)」の実施率は17.6%、「事務・営業職員のテレワーク」の実施率は15.5%と遅れている。テレワーク等は「ワークライフバランス」「多様で柔軟な働き方」「通勤時間の削減」といった働き方改革の面での効果も大きく、今後の採用活動においても必要とされることから、各企業でも、テレワークを含めた働き方改革のための早期の人材育成、機材の整備などに取り組む必要がある。
- ⑦ 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」が重要である。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、担い手3法の改正内容が全ての発注者に浸透し適用されるよう注視するとともに、今後とも、発注者に対して更なる入札・契約制度の改善を求めていなければならない。
- ⑧ 地域建設業は、優秀な人材を確保するため継続して働き方改革や生産性の向上などに取り組む必要がある。また、当協会およ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推し進めていく必要がある。

(参考)

アンケート調査票

【アンケート調査票①】

石川の建設業の雇用と経営に関する調査（2020）調査票

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。(該当する数字を直接入力して下さい。)

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. 前々年度の完工高との比較 (増減率)

- 1. +20%以上
- 2. +15%以上～+20%未満
- 3. +10%以上～+15%未満
- 4. +5%以上～+10%未満
- 5. 0%超～+5%未満
- 6. ±0%
- 7. -5%以上～0%未満
- 8. -10%以上～-5%未満
- 9. -15%以上～-10%未満
- 10. -20%以上～-15%未満
- 11. -20%未満

エ. 公共工事と民間工事の割合 (金額) (合計100%となるようにお答えください)

公共元請	公共下請	民間元請	民間下請	合計(自動計算)
				0%

2. 雇用について

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	事務・ 営業職	役員 (経営者)	技術職	事務・ 営業職	役員 (経営者)	技術職		事務・ 営業職
～20代										0
30代										0
40代										0
50代										0
60代										0
70代～										0
合計 (自動計算)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※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。

問3. 貴社の過去3年間の採用状況 (採用計画数・採用者数) 及び離職状況について、採用年度、採用区分、職種別に人数をご記入ください。

※「採用計画数」は、採用前年度の計画人数をご記入ください。
 ※「採用者数」は、各年度で実際に入社した人数をご記入ください。
 ※「離職数」は、採用者のうち期間中に離職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、それ以外(就職浪人含む)中途に記入してください。
 ※ 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。

採用 年度	職種 区分	採用計画数				採用者数			
		技術	技能	事務 営業	計	技術	技能	事務 営業	計
20	高校新卒				0				0
21	短大・高専 新卒				0				0
22	大学・大学院 新卒				0				0
23	中途採用				0				0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0
20	高校新卒				0				0
21	短大・高専 新卒				0				0
22	大学・大学院 新卒				0				0
23	中途採用				0				0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0
20	高校新卒				0				0
21	短大・高専 新卒				0				0
22	大学・大学院 新卒				0				0
23	中途採用				0				0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0

【アンケート調査票②】

採用年度	職種区分	採用者数 (自動入力)						離職数									
		2018年4月～ 2019年3月			2019年4月～ 2020年3月			2020年4月～									
		技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業				
2018年度採用者	高校新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短大・高専 新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	大学・大学院 新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	中途採用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019年度採用者	高校新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短大・高専 新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	大学・大学院 新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	中途採用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020年度採用者	高校新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短大・高専 新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	大学・大学院 新卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	中途採用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

問4. 今後(2021年4月まで)の技術職・技能職・事務営業職の採用計画の有無と、その人数(内訳)を記入してください。

1. 採用計画あり
2. 採用予定なし

内訳	技術職	技能職	事務営業職	合計 (自動計算)
高校卒				0
短大卒				0
大学・院卒				0
中途採用				0
合計 (自動計算)	0	0	0	0

問5. 2019年度、貴社の従業員に離職者はいましたか(定年退職を除く)。

1. はい
2. いいえ

問6. 問5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. 仕事が多い
4. 職場の人間関係が悪い
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(具体的に記入してください)

問7. 問5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. 別業種へ転職した。
3. 不明
4. その他(具体的に記入してください)

問8. 貴社の従業員(常用雇用者)の過不足感について、職種別に選択してください。

	過剰	やや過剰	ちょうどよい	やや不足	不足
技術職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
技能職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
事務営業職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

【アンケート調査票③】

問11. 2019年度から実施している新たな在留資格「特定技能」についてご存じですか。

1. 制度内容を知っている
2. 名称は知っているが詳しく知らない
3. 全く知らない

問12. 特定技能外国人の受入についての考えをお答えください。

1. 自社で受入を進めていきたい
2. 協力会社へ受入を推薦したい
3. 社内で受入可能な職種がない
4. これまでの技能研修制度で十分
5. 技能実習後、特定技能に移行させたい
6. 今後の状況を見て判断したい
7. 受入れるつもりはない
8. その他（具体的にご記入ください）

問13. 外国人労働者の活用に関するご意見等について自由にご記入ください。

問9. 現在、貴社で外国人労働者（技能実習生等）を受け入れていますか。
また、「はい」と回答した方は、その外国人の国籍、受け入れ人数についてお答えください。

1. はい
2. いいえ

国籍(金角で入力)	人数

問10. 問9で「はい」と回答した方は、主な就労形態、従事内容についてお答えください。

【主な就労形態】

1. 技能実習生（団体監視型・企業単独型）
2. 外国人建設就労者（特定活動）※
3. 特定技能（1号）※
4. 就労ビザ（技術・人文知識・国際業務）
5. 定住者・永住者
6. その他（具体的にご記入ください）

【従事内容】（従業者の多い順に2つまで）

1. とび
2. 鉄筋施工
3. 型枠施工
4. 建設機械施工
5. 建築大工
6. 配管
7. 内装仕上げ施工
8. 防水施工
9. 左官
10. 技術職
11. その他（具体的にご記入ください）

※ 外国人就労者受入事業（特定活動）…オリンピックに向けた建設需要に対応するため、建設分野技能実習を修了した者が「特定活動」の在留資格のもとで就労できる2022年までの時限的措置。

※ 特定技能（1号）…2019年4月に開始した新たな在留資格。特定技能（2号）は2021年度から開始予定。

【アンケート調査票④】

3. 常雇雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について

問14. 直近1年間に於ける常雇雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃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15. 問14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ため
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ため
5. 労働単価の上昇に合わせたため
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16. 問14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たため
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）

4. 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17. 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、祝日、年末年始休暇、夏季休暇、その他会社の指定休日含む）

2019年度	
2020年度	
2021年度 （予定）	

※ 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。

問18. 2020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
↓年間を通して見ると週休制度（上記1～5）のどれに近いかわかるようにお答えください

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・閑散期がはきりしりしている場合に、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19. 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、各建設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1+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月以降に実施している
3. 2020年度に実施予定である
4. 2021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22. 問19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。

	<ol style="list-style-type: none"> 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る 4. 休日拡大により利益がなくなる 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23. 発注機関による週休2日に向けた「統一的な現場閉所」(※)に関する、貴社の対応についてお答えください。

ア. 2019年のゴールデンウィーク期間 (4/27～5/6) の10連休の現場閉所 (第1弾)

	【ア・イ 選択肢】 <ol style="list-style-type: none"> 1. 積極的に取り組んだ 2. ある程度取り組んだ 3. 少し取り組んだ 4. あまり取り組まなかった 5. 全く取り組まなかった
--	---

イ. 2019年9月～11月の3連休 (4回) の現場閉所 (第2弾)

--	--

ウ. 2020年度、毎月2回の土日現場閉所による週休2日の促進 (第3弾)

	【ウ 選択肢】 <ol style="list-style-type: none"> 1. 積極的に取り組む予定である (4週6休以上も含む) 2. ある程度取り組む予定である 3. 少し取り組む予定である 4. あまり取り組めそうにない 5. 全く取り組めそうにない
--	---

【公共工事の「統一的な現場閉所」について】
 建設業の働き方改革に向けた取組みとして、北陸地方整備局管内の各発注機関が連携して、統一的な現場閉所を実施している（各発注機関から受注者へ提案）。

① 第1弾 ゴールデンウィーク期間の10連休の現場閉所 (2019年)
 ・ 工期にGWが含まれる全ての工事を対象に実施。

② 第2弾 9月～11月の3連休 (4回) の現場閉所 (2019年)
 ・ 3連休×4回 (12日) について、最低2日 (2日の場合は連続) ～最大12日の現場閉所に取組む。

③ 第3弾 毎月2回の現場閉所による週休2日の促進
 ・ 改正労働基準法の施行から5年後 (令和6年度) に罰則付きの時間外労働規制が適用される。
 ・ 法定労働時間は、原則1日8時間・週40時間 (週8休に相当) となるため、令和6年度には4週8休が可能となるように段階的に取組む必要がある。
 ・ 令和2年度は月2回の土日現場閉所に取組む (4週6休)。

問20. 問19で「1. 2018年3月以前から実施している」「2. 2018年4月以降に実施している」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り組みについて、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。

		<ol style="list-style-type: none"> 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21. 問19で「3. 2020年度に実施予定である」「4. 2021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。

			<ol style="list-style-type: none"> 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)

【アンケート調査票⑥】

5. 建設業における女性の活躍について

問28. 女性職員の活躍について、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. あまり取り組むたいと思わない
5. 全く取り組むたいと思わない

問29. 女性職員の活躍に関する貴社の具体的な取り組み内容について、該当するもの全てに○をつけてください。

<input type="checkbox"/>	女性の積極的な採用
<input type="checkbox"/>	女性職員の管理職登用
<input type="checkbox"/>	育成に向けた配属、職種の転換
<input type="checkbox"/>	教育訓練の実施
<input type="checkbox"/>	短時間勤務制度、フレックスタイム制度の導入
<input type="checkbox"/>	時間外労働や休日出勤への配慮
<input type="checkbox"/>	時間単位の有給休暇制度の導入
<input type="checkbox"/>	産休・育休制度の導入・拡充
<input type="checkbox"/>	復職制度の導入や、職場復帰に向けたサポート（講習の受講、情報提供など）
<input type="checkbox"/>	その他（具体的に記入ください）

問30. 貴社における女性職員の活躍で期待している点を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・職場環境や社内規則・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. 入社時の発注者からの加圧
6. その他（具体的に記入ください）

--

問24. 問23のA～Yのいずれかで4～5と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

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25. 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日達成企業の模倣
8. その他（具体的に記入ください）

--

問26. 2024年4月から建設業にも適用される時間外労働の上限規制（※）について、どの程度ご存じですか。

1. 理解している
2. 内容までは理解していない（2024年4月から適用されることは知っている程度）
3. 全く知らない

問27. 現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために、特に社内で取り組んでいることがあれば、2つまでお答えください。

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

--

【アンケート調査票⑦】

問31. 当協会が設立を予定している「女性前会」に対し、貴社としてどのようなことを期待するかを2つまでお答えください。

1. 女性も建設で活躍できることを一般の方に知ってもらうこと
2. 女子学生の就職先として「建設業」が選択肢に入るようにすること
3. 建設業の新3K（給料が良い、休暇が取れる、希望が持てる）の実現
4. 働き方改革全般（生産性向上・週休2日など）の改善
5. 自社の女性がより働きやすくなるための情報を得ること
6. その他（具体的に記入ください）

問32. 貴社において2019年度中に入職した数および離職した数を職種別、男女別にご記入ください。

【設問の趣旨】全国建設協会が令和2年3月に算定した「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」では、「『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」、「『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」という数値目標が掲げられており、本設問はそのフォローアップのためのものです。

※離職者数は「2019年度の入職者数の内数」ではない、2019年度の入職者数をご記入ください。
 ※入職者数の総計は問3の「2019年度採用者数の総計」と一致させてください。

	入職者数	離職者数※
技術職		
技能職		
事務・営業職		
合計	0人	0人
技術職		
技能職		
事務・営業職		
合計	0人	0人
総計	0人	0人

※参考：問3
「2019年度採用者数の総計」

	採用者数
	技術 技能 事務 営業 計
2019年度採用者数	0 0 0 0 0
高校新卒	0 0 0 0 0
短大・高専新卒	0 0 0 0 0
大学・大学院新卒	0 0 0 0 0
中途採用	0 0 0 0 0
計	0 0 0 0 0

2019年度採用者

6. 新型コロナウイルスの影響と対策について

問33. 新型コロナウイルスの拡大による影響で、貴社に該当するもの全てに○をつけてください。
 （令和2年2月頃から現在までの影響）

	営業活動に制約があった
	受注が減少した
	工事の中止、一時中断等があった
	公共工事の発注の中止や延期があった
	民間工事（商業ビル、工場、一般住宅など）の発注の中止や延期があった
	資機材の調達に難しかった
	資機材の価格が上昇した
	下請の配分が難しかった
	感染防止のための費用が発生した
	採用活動が制約された・できなかった
	その他（具体的に記入ください）

問34. 新型コロナウイルス感染対策として、貴社が実施したものを、実施予定のものを選択してください。

選択	内容
	テレビ会議・Web会議（現場・事務所などの社内打合せ）
	テレビ会議・Web会議（発注者・協力企業・資材企業との打合せ）
	事務・営業職員のテレワーク
	会社事務所における感染対策（マスク着用、手洗い・うがい、換気、アルコール消毒等）
	現場事務所における感染対策（マスク着用、手洗い・うがい、換気、アルコール消毒等）
	現場作業時における感染対策（マスク着用、手洗い・うがい、換気、アルコール消毒等）
	現場作業時における熱中症対策（熱中症指数の測定、送風機・ドライミスト活用、遮熱ヘルメット・電動ファン付き作業服（空調服）の着用等）
	その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑧】

問35. 問34で対策を行った方（「実施済」の回答あり）は、実施の際にどのような課題があったかを2つまでお答えください。

--	--

1. 現場事務所、現場作業時の感染対策に費用が掛かった
2. 現場事務所を大幅に改修する必要（換気対策など）があった
3. (Web)会議、テレワークなどで必要な機器の購入費用が掛かった
4. (Web)会議、テレワークなどで必要な機器の操作が難しく、操作できる職員がいらない
5. 現場に出入りする関係者（下請・資材業者等）が多く、感染対策が十分にできない
6. 対応での打ち合わせが減少したため、意思疎通がはかりにくかった
7. 特になし
8. その他（具体的に記入ください）

問36. 新型コロナウイルスの対策として、発注者ごどのような対応を期待しているかを3つまでお答えください。

--	--

1. 公共工事予算の確保（民間需要の減少対応や、景気回復のため）
2. 発注（施工時期）の平準化
3. 現場代理人（監理技術者等）の常駐確保
4. 設計変更の柔軟な対応
5. 発注者との協議等の簡素化
6. 発注者による検査・提出書類の簡素化
7. Web会議活用の拡大（密を避け、協議を円滑に行うため）
8. 資材の高騰による価格の見直し（物価スライドの適用）
9. 国による金融支援、助成金、補助金の増加・強化
10. その他（具体的に記入ください）

7. 災害発生時の対応について

問37. 貴社において、大規模自然災害の発生等を想定したBCP（事業継続計画）を作成していますか。

--	--

1. 作成している
2. 作成していない
3. その他（具体的に記入ください）

問38. 問37で「2. 作成していない」と回答された方はその理由をお答えください。

--	--

1. 作成の必要性を感じていないため
2. 作成に時間や費用を要するため
3. 作成に必要なスキルやノウハウがないため
4. BCPが難しく、理解できないため
5. その他（具体的に記入ください）

問39. 災害協定に基づく対応体制を維持するために、貴社において課題だと感じる要素を2つまでお答えください。

--	--

1. 人材の不足
2. 社員の高齢化
3. 社内の指揮命令系統
4. 行政機関との連携・連絡体制
5. 対応に必要な建設機械の維持・調達
6. 対応に必要な資材の維持・調達
7. 非常時の通信手段の確保
8. 企業の存続
9. 災害業務従事者に対する損害補償（人身補償）
10. その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑨】

8. 採算性について

問40. 貴社が受注した公共工事のうち2019年4月1日～2020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する）。

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41. 問40で「赤字が発生した」と回答した工事について、その理由を発注者毎に3つまでお答えください。

【選択肢】

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. 積算単価の乖離
5. 増額変更が無かった
(増額変更が不十分であった)
6. 発注者都合の工期延長
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（具体的に記入してください）

発注者	回答1	回答2	回答3	10. その他（具体的に記入ください）
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				

9. 発注者の対応について

問42. 令和元年度以降の主な発注者の工事受注の有無と、受注がある場合の項目別対応状況についてご記入ください。

受注の有無（令和元年度以降の受注がある場合は○）	北陸地方整備局	石川県	石川県内の市・町

「○」を記入した発注者区分について下の表もご記入ください

「良い」「普通」は空欄	「悪い」項目に×	北陸地方整備局	石川県	石川県内の市・町
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（3者会議等）				
発注者の対応（ワンデーレスポンス）				

10. 経営環境の見通しについて、他

問43. 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44. 今後の貴社の経営に対し、新型コロナウイルスは影響があると思いますか。

1. 大きな影響がある
2. やや影響がある
3. ほとんど影響はない
4. わからない

【アンケート調査票⑩】

問45. 問44で「1. 大きな影響がある」「2. やや影響がある」と回答された方は、どのような影響があるかを具体的に
にお答えください（特に、売上面や求人についてどのような影響があるか等、ご自由にお答えください）。

問46. その他、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。

