

令和3年度

石川の建設業の雇用と経営に関する調査報告書(2021)

令和4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	5
3. 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	27
4. 建設現場における働き方改革について	30
5. 建設業における女性の活躍について	41
6. 災害発生時の対応について	46
7. 受注した公共工事の採算性について	48
8. 発注者の対応について	55
9. 経営環境の見通しについて	59
10. 今後の建設業のあり方について(自由回答)	62
第Ⅱ章 建設業の雇用実態と経営状況に関する調査結果（追加調査分）	63
1. 調査の概要	63
2. 建設DX（デジタルトランスフォーメーション）への取り組みについて	64
3. 建設キャリアアップシステムの導入について	71
第Ⅲ章 調査結果の概要	76
まとめ いしかわの地域を支える建設業であるために	82
(参考) アンケート調査票	85

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：146 社（回答率：70.5%）

(3) 調査の実施期間

令和3年8月30日～令和3年9月17日

(4) 調査の項目

- ① 調査の概要
- ② 雇用関係について
- ③ 常用雇用者である現場職員の賃金について
- ④ 建設現場における働き方改革について
- ⑤ 建設業における女性の活躍について
- ⑥ 災害発生時の対応について
- ⑦ 受注した公共工事の採算性について
- ⑧ 発注者の対応について
- ⑨ 経営環境の見通しについて
- ⑩ 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㈱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 主な業種と地区

回答企業を業種別に見ると、土木が97社(66.4%)と最も多く、次いで土木・建築21社(14.4%)、建築18社(12.3%)、舗装9社(6.2%)、その他1社(0.7%)となっている。

回答企業を地区別に見ると、金沢地区46社、加賀地区44社、能登地区56社となっている。

特に、土木の企業の割合は、能登地区76.8%、加賀地区75.0%、金沢地区45.7%の順に高い。

	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
土木	21社 (45.7%)	33社 (75.0%)	43社 (76.8%)	97社 (66.4%)
建築	12社 (26.1%)	4社 (9.1%)	2社 (3.6%)	18社 (12.3%)
土木・建築	7社 (15.2%)	4社 (9.1%)	10社 (17.9%)	21社 (14.4%)
舗装	5社 (10.9%)	3社 (6.8%)	1社 (1.8%)	9社 (6.2%)
その他	1社 (2.2%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (0.7%)
合計	46社 (100.0%)	44社 (100.0%)	56社 (100.0%)	146社 (100.0%)

イ 完成工事高

令和2年度の完成工事高を見ると、「1～5億円」が57社(39.0%)と最も多く、次いで「5～10億円」38社(26.0%)、「10～30億円」34社(23.3%)となっており、完成工事高10億円未満の企業が全体の69.8%を占めている。

完工高	企業数	構成比
1億円未満	7社	(4.8%)
1億円以上 5億円未満	57社	(39.0%)
5億円以上 10億円未満	38社	(26.0%)
10億円以上 30億円未満	34社	(23.3%)
30億円以上	10社	(6.8%)
合計	146社	(100.0%)

ウ 完成工事高の増減

令和元年度から令和2年度にかけての完成工事高の増減を見たところ、全体では増収、減収とも70社と同数であった。

舗装では増収企業が55.6%と半数を超える一方、建築と土木・建築では減収企業が半数を超えている。

完工高増減率	土木	建築	土木・建築	舗装	その他	合計
+20%以上	17社 (17.5%)	3社 (16.7%)	2社 (9.5%)	1社 (11.1%)	0社 (0.0%)	23社 (15.8%)
+15～+20%	5社 (5.2%)	1社 (5.6%)	1社 (4.8%)	1社 (11.1%)	0社 (0.0%)	8社 (5.5%)
+10～+15%	6社 (6.2%)	1社 (5.6%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	7社 (4.8%)
+5～+10%	9社 (9.3%)	2社 (11.1%)	2社 (9.5%)	2社 (22.2%)	0社 (0.0%)	15社 (10.3%)
+0～+5%	11社 (11.3%)	1社 (5.6%)	3社 (14.3%)	1社 (11.1%)	1社 (100.0%)	17社 (11.6%)
±0%	3社 (3.1%)	0社 (0.0%)	2社 (9.5%)	1社 (11.1%)	0社 (0.0%)	6社 (4.1%)
-5～-0%	16社 (16.5%)	1社 (5.6%)	3社 (14.3%)	2社 (22.2%)	0社 (0.0%)	22社 (15.1%)
-10～-5%	12社 (12.4%)	2社 (11.1%)	3社 (14.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	17社 (11.6%)
-15～-10%	6社 (6.2%)	0社 (0.0%)	2社 (9.5%)	1社 (11.1%)	0社 (0.0%)	9社 (6.2%)
-20～-15%	6社 (6.2%)	4社 (22.2%)	1社 (4.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	11社 (7.5%)
-20%未満	6社 (6.2%)	3社 (16.7%)	2社 (9.5%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	11社 (7.5%)
合計	97社 (100.0%)	18社 (100.0%)	21社 (100.0%)	9社 (100.0%)	1社 (100.0%)	146社 (100.0%)

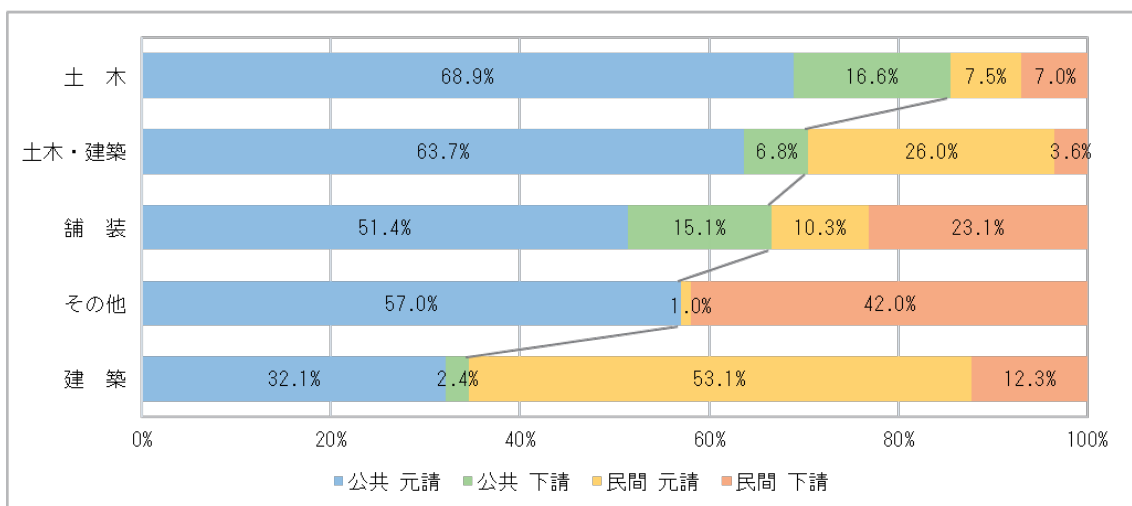
増収(0%超)	48社 (49.5%)	8社 (44.4%)	8社 (38.1%)	5社 (55.6%)	1社 (100.0%)	70社 (47.9%)
増減なし(±0%)	3社 (3.1%)	0社 (0.0%)	2社 (9.5%)	1社 (11.1%)	0社 (0.0%)	6社 (4.1%)
減収(0%未満)	46社 (47.4%)	10社 (55.6%)	11社 (52.4%)	3社 (33.3%)	0社 (0.0%)	70社 (47.9%)

エ 業種別の受注動向

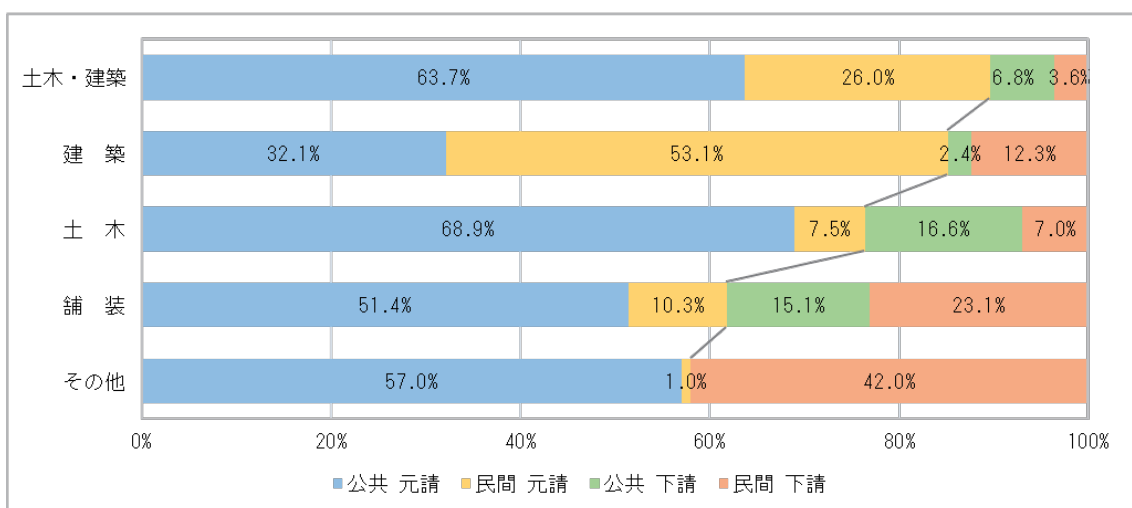
業種別に公共／民間、元請／下請の受注割合（平均値）を計算した結果は右表のとおりである。

業種	企業数	公共		民間	
		元請	下請	元請	下請
土 木	97社	68.9%	16.6%	7.5%	7.0%
建 築	18社	32.1%	2.4%	53.1%	12.3%
土木・建築	21社	63.7%	6.8%	26.0%	3.6%
舗 装	9社	51.4%	15.1%	10.3%	23.1%
その他	1社	57.0%	0.0%	1.0%	42.0%
合計	146社	62.5%	13.2%	15.9%	8.4%

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業種は、土木が元請・下請を合わせて85.5%、次いで土木・建築70.5%、舗装66.5%、建築34.5%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。



また元請・下請の比率を見ると、元請の割合が高い業種は、土木・建築89.7%、建築85.2%、土木76.4%、舗装61.7%の順となっている。



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 4,393 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 2,235 人(50.9%)と全就業者の半数を占めており、続いて、事務・営業職 910 人(20.7%)、技能職 785 人(17.9%)、役員 463 人(10.5%)となっており、現場を担う技術職と技能職の合計は 68.8%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	0人	21人	76人	96人	129人	77人	399人	(10.7%)
	技術職	337人	214人	585人	494人	392人	77人	2,099人	(56.2%)
	技能職	146人	84人	184人	172人	129人	50人	765人	(20.5%)
	事務・営業職	48人	50人	110人	156人	85人	20人	469人	(12.6%)
	合計	531人	369人	955人	918人	735人	224人	3,732人	(100.0%)
	構成比	(14.2%)	(9.9%)	(25.6%)	(24.6%)	(19.7%)	(6.0%)	(100.0%)	-
女性	役員	0人	1人	11人	16人	18人	18人	64人	(9.7%)
	技術職	55人	23人	23人	25人	8人	2人	136人	(20.6%)
	技能職	6人	1人	6人	2人	1人	4人	20人	(3.0%)
	事務・営業職	56人	69人	144人	108人	49人	15人	441人	(66.7%)
	合計	117人	94人	184人	151人	76人	39人	661人	(100.0%)
	構成比	(17.7%)	(14.2%)	(27.8%)	(22.8%)	(11.5%)	(5.9%)	(100.0%)	-
男女計	役員	0人	22人	87人	112人	147人	95人	463人	(10.5%)
	技術職	392人	237人	608人	519人	400人	79人	2,235人	(50.9%)
	技能職	152人	85人	190人	174人	130人	54人	785人	(17.9%)
	事務・営業職	104人	119人	254人	264人	134人	35人	910人	(20.7%)
	合計	648人	463人	1,139人	1,069人	811人	263人	4,393人	(100.0%)
	構成比	(14.8%)	(10.5%)	(25.9%)	(24.3%)	(18.5%)	(6.0%)	(100.0%)	-

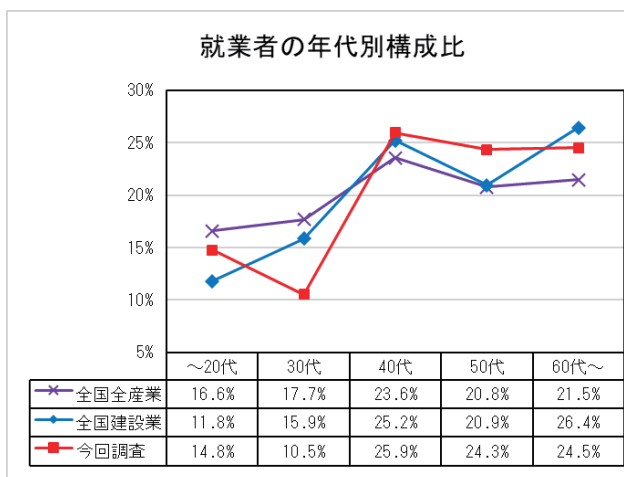
全就業者のうち、男性は 3,732 人(85.0%)、女性は 661 人(15.0%)となっている。

男性就業者数の職種別割合は、技術職の割合が最も高く 56.2%、次いで技能職が 20.5%で合わせて 76.7%となる。一方、女性就業者数の職種別割合は、事務・営業職の割合が最も高く 66.7%で、技術職は 20.6%、技能職は 3.0%で、技術・技能の合計は 23.6%となっている。

【年代別構成比】

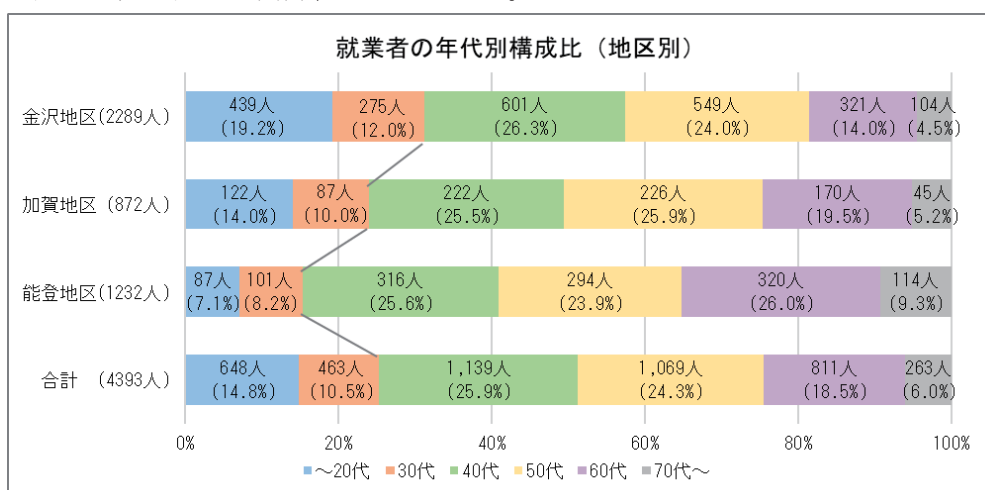
就業者の年代別構成比は、「～20代」が全国建設業を上回るが、逆に「30代」が全国建設業を下回っており、「～20代」「30代」の合計25.3%は全国建設業の27.7%を下回っている。

また、「60代～」が全国建設業を下回るが、逆に「50代」が全国建設業を上回っており、「50代」「60代～」の合計48.8%は全国建設業の47.3%を上回っている。

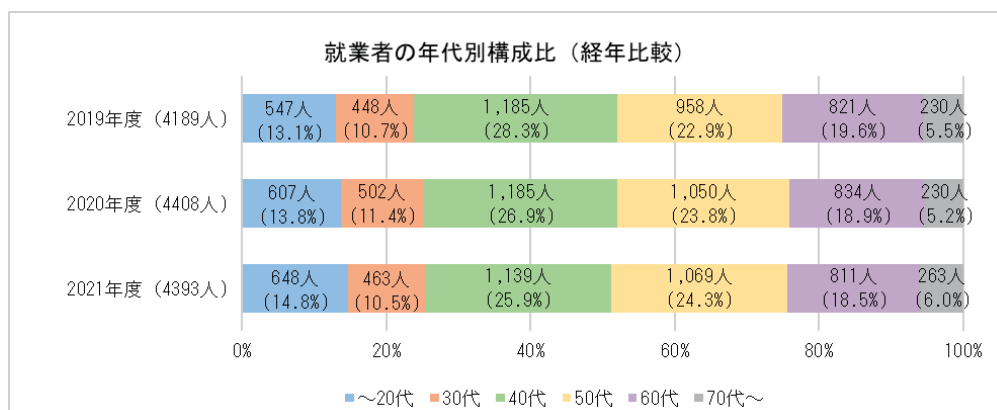


(全国全産業、全国建設業：総務省「労働力調査」2020年(令和2年)平均)

就業者の年代別構成比を地区別に見たところ、「40代」では大きな差はないものの、「～20代」「30代」の合計は、金沢地区の31.2%に対し、加賀地区が24.0%、能登地区が15.3%となっている。また「50代」「60代」「70代～」の合計は、金沢地区42.5%、加賀地区50.6%、能登地区59.2%であり、能登地区では他地区より高齢化が進んでいる。



就業者の年代別構成比について過去の調査結果と比較すると、「～20代」「30代」の合計は2019年度23.8%から2021年度25.3%に上昇しているが、「40代」の占める割合は逆に2019年度28.3%から2021年度25.9%に低下しており、「50代」「60代」「70代～」の合計は2019年度48.0%から2021年度48.8%と上昇している。就業者の高齢化は今後更に進むと見られることから、若い世代の入職は喫緊の課題と言える。



【男女別構成比】

全就業者数に占める女性の比率は 15.0%で、全国建設業の 16.7%を下回っている。ただし、技術職・技能職の女性比率は 5.2%で、全国建設業の 3.7%を 1.5 ポイント上回っている。

就業者全体及び技術職・技能職における男女比率

	性別	就業者全体		技術職・技能職	
		人数	比率	人数	比率
今回調査	男	3,732人	85.0%	2,864人	94.8%
	女	661人	15.0%	156人	5.2%
	計	4,393人	100.0%	3,020人	100.0%
全国建設業	男	410万人	83.3%	341万人	96.1%
	女	82万人	16.7%	13万人	3.7%
	計	492万人	100.0%	355万人	100.0%
全国全産業	男	3,709万人	55.6%		
	女	2,968万人	44.5%		
	計	6,676万人	100.0%		

全国建設業、全国全産業：総務省労働力調査（R2）

労働力調査の単位は万人単位のため、合計の端数が一致しない場合がある

また、過去の調査と比較すると、女性就業者の比率は 2019 年度 3.9%から 2021 年度 5.2%へと上昇が続いている。以上のことから、2019 年度から 2021 年度にかけて更に女性技術者・技能者が増えていることが分かる。

	男性			女性			合計		
	技術職	技能職	合計	技術職	技能職	合計	技術職	技能職	合計
2019年度	1,946人 (68.7%)	777人 (27.4%)	2,723人 (96.1%)	106人 (3.7%)	5人 (0.2%)	111人 (3.9%)	2,052人 (72.4%)	782人 (27.6%)	2,834人 (100.0%)
2020年度	2,164人 (70.5%)	764人 (24.9%)	2,928人 (95.4%)	135人 (4.4%)	5人 (0.2%)	140人 (4.6%)	2,299人 (74.9%)	769人 (25.1%)	3,068人 (100.0%)
2021年度	2,099人 (69.5%)	765人 (25.3%)	2,864人 (94.8%)	136人 (4.5%)	20人 (0.7%)	156人 (5.2%)	2,235人 (74.0%)	785人 (26.0%)	3,020人 (100.0%)

年代別で女性就業者の比率を見ると、「～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。

	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
～20代	577万人 (52.2%)	529万人 (47.8%)	1,106万人 (100.0%)	50万人 (86.2%)	8万人 (13.8%)	58万人 (100.0%)	531人 (81.9%)	117人 (18.1%)	648人 (100.0%)
30代	662万人 (56.1%)	516万人 (43.8%)	1,179万人 (100.0%)	64万人 (82.1%)	14万人 (17.9%)	78万人 (100.0%)	369人 (79.7%)	94人 (20.3%)	463人 (100.0%)
40代	865万人 (55.0%)	709万人 (45.1%)	1,573万人 (100.0%)	102万人 (82.3%)	22万人 (17.7%)	124万人 (100.0%)	955人 (83.8%)	184人 (16.2%)	1,139人 (100.0%)
50代	763万人 (55.1%)	622万人 (44.9%)	1,386万人 (100.0%)	86万人 (83.5%)	17万人 (16.5%)	103万人 (100.0%)	918人 (85.9%)	151人 (14.1%)	1,069人 (100.0%)
60代～	841万人 (58.6%)	592万人 (41.3%)	1,434万人 (100.0%)	110万人 (84.6%)	20万人 (15.4%)	130万人 (100.0%)	959人 (89.3%)	115人 (10.7%)	1,074人 (100.0%)
合計	3,709万人 (55.6%)	2,968万人 (44.5%)	6,676万人 (100.0%)	410万人 (83.3%)	82万人 (16.7%)	492万人 (100.0%)	3,732人 (85.0%)	661人 (15.0%)	4,393人 (100.0%)

(全国全産業、全国建設業：総務省「労働力調査」2020年(令和2年)平均)

(2) 採用状況 (回答 146 社)

2019年4月～2021年8月(2年5ヶ月間)における採用状況を確認した。

【採用人数】

2019年度と2020年度の採用実績を比較すると、採用人数は2019年度326人から2020年度273人に減少した。新卒採用人数は2019年度90人から2020年度93人とほぼ横ばいであるが、中途採用人数は2019年度236人から2020年度180人に減少している。2020年度の中途採用人数の減少については、新型コロナウイルス感染症の影響により採用を控えた可能性が考えられる。

また、2021年度の採用人数も190人に減少している。新卒採用人数は101人に増加したものの、中途採用人数が89人に減少しているが、2021年度は5ヶ月分の実績であるため、年度末に向けて中途採用人数が増加する見込みである。

採用人数の推移

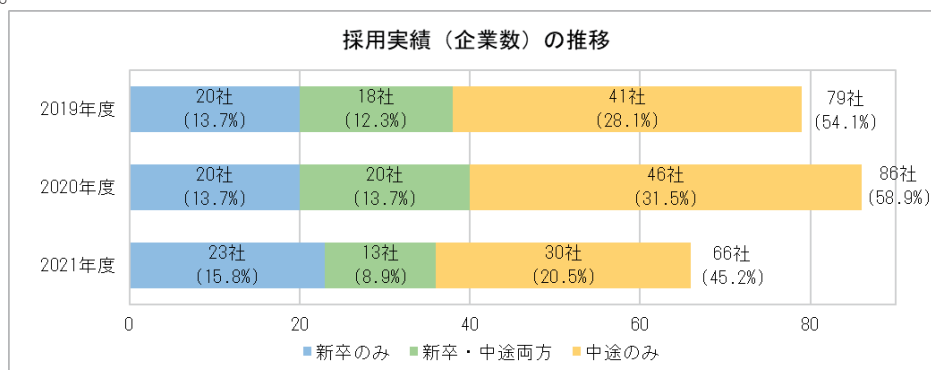
採用年次/採用区分	2019 年度採用	2020 年度採用	2021 年度採用	対前年度 増減率
新卒計	90人	93人	101人	+8.6%
技術職新卒計	63人	59人	72人	+22.0%
高校	30人	40人	39人	▲ 2.5%
短大・高専	11人	6人	7人	+16.7%
大学・大学院	22人	13人	26人	+100.0%
技能職新卒計	10人	17人	16人	▲ 5.9%
高校	10人	13人	14人	+7.7%
短大・高専	0人	2人	2人	+0.0%
大学・大学院	0人	2人	0人	▲ 100.0%
事務・営業職新卒計	17人	17人	13人	▲ 23.5%
高校	6人	3人	3人	+0.0%
短大・高専	2人	1人	3人	+200.0%
大学・大学院	9人	13人	7人	▲ 46.2%
中途計	236人	180人	89人	▲ 50.6%
技術職	91人	71人	20人	▲ 71.8%
技能職	86人	75人	49人	▲ 34.7%
事務・営業職	59人	34人	20人	▲ 41.2%
合計	326人	273人	190人	▲ 30.4%
技術職・技能職計	250人	222人	157人	▲ 29.3%
技術職計	154人	130人	92人	▲ 29.2%
技能職計	96人	92人	65人	▲ 29.3%
事務・営業職計	76人	51人	33人	▲ 35.3%

※この表では、採用計画の有無に関わらず採用した人数を集計している。

【採用企業数】

2019年度と2020年度の採用実績を比較すると、採用企業数は2019年度79社から2020年度86社に増加した。このうち、新卒採用企業(「新卒のみ」と「新卒・中途両方」の合計)は2019年度38社から2020年度40社に、中途採用企業(「中途のみ」と「新卒・中途両方」の合計)は2019年度59社から2020年度66社に、それぞれ増加している。

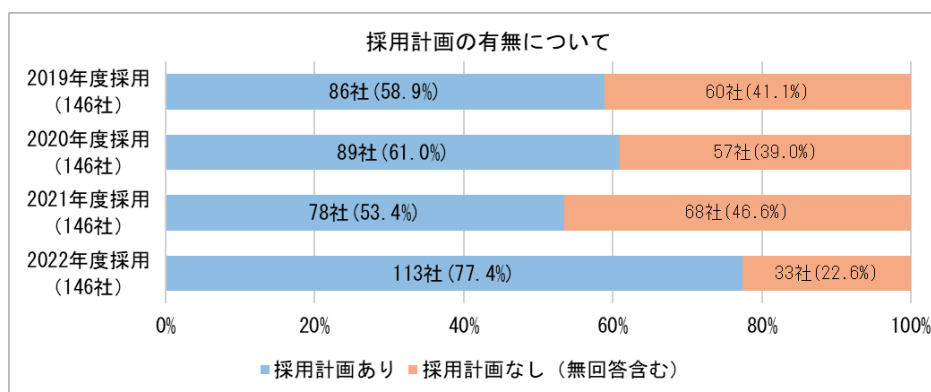
また、2021年度の採用企業数は66社(このうち、新卒採用企業36社、中途採用企業43社)に減少しているが、2021年度は5ヶ月分の実績であるため、年度末に向けて中途採用の企業が増加する見込みである。



新卒採用より中途採用の企業数が多い理由として、即戦力を優先して採用していると考えられるほか、新卒の就職希望者が集まらず採用予定の需要が満たされないために中途採用で補っていると考えられる。

【採用計画企業数】

2022年度に向けて採用計画を有する企業は113社(77.4%)であり、多くの企業が採用を希望している。



完工高別に2022年度の採用計画の有無を見ると、完工高が高くなるにつれて「採用計画あり」の割合も高くなっている。

採用計画の有無

採用計画の有無	完工高					合計
	1億円未満	1~5億円	5~10億円	10~30億円	30億円以上	
採用計画あり	1社 (14.3%)	39社 (68.4%)	31社 (81.6%)	32社 (94.1%)	10社 (100.0%)	113社 (77.4%)
採用計画なし	6社 (85.7%)	18社 (31.6%)	7社 (18.4%)	2社 (5.9%)	0社 (0.0%)	33社 (22.6%)
合計	7社 (100.0%)	57社 (100.0%)	38社 (100.0%)	34社 (100.0%)	10社 (100.0%)	146社 (100.0%)

【採用計画数】

2022年度の採用計画数は503人であり、前年度より39.0%増加している。

このうち、技術職は308人（前年度比26.7%増）、技能職は153人（同64.5%増）、事務・営業職は42人（同61.5%増）であり、どの職種でも前年度に比べて計画数が増加している。

技術職の採用計画数308人のうち、新卒は210人、中途は98人であり、新卒採用の希望が多い。若いうちから育てて、長期間活躍してくれる人材へのニーズが高いと考えられる。

また、技能職の採用計画数153人のうち、新卒は73人、中途は80人であり、中途採用の希望が多いが、昨年度技能職の採用人数が少なかったことで、人材不足がより深刻になり、即戦力を求める傾向が高まった可能性が考えられる。

職種別採用計画数の推移

採用年次/採用区分		2019年度 採用計画	2020年度 採用計画	2021年度 採用計画	2022年度 採用計画	対前年度 増減率	
技術職	新卒	高校新卒	89人	102人	95人	120人	+26.3%
		短大・高専新卒	31人	29人	27人	32人	+18.5%
		大学・大学院新卒	55人	53人	53人	58人	+9.4%
		新卒計	175人	184人	175人	210人	+20.0%
	中途採用	84人	99人	68人	98人	+44.1%	
	技術職計	259人	283人	243人	308人	+26.7%	
技能職	新卒	高校新卒	35人	40人	40人	57人	+42.5%
		短大・高専新卒	5人	5人	9人	6人	▲ 33.3%
		大学・大学院新卒	8人	8人	8人	10人	+25.0%
		新卒計	48人	53人	57人	73人	+28.1%
	中途採用	44人	42人	36人	80人	+122.2%	
	技能職計	92人	95人	93人	153人	+64.5%	
技術職・技能職計		351人	378人	336人	461人	+37.2%	
事務・ 営業職	新卒	高校新卒	7人	5人	6人	5人	▲ 16.7%
		短大・高専新卒	2人	2人	1人	2人	+100.0%
		大学・大学院新卒	17人	15人	13人	17人	+30.8%
		新卒計	26人	22人	20人	24人	+20.0%
	中途採用	8人	12人	6人	18人	+200.0%	
	事務・営業職計	34人	34人	26人	42人	+61.5%	
合計		385人	412人	362人	503人	+39.0%	

【充足率】

充足率（採用計画数に占める採用人数の割合）を計算して、人材需要の充足状況を確認した。

2019年度と2020年度の採用実績を比較すると、充足率は2019年度69.1%から2020年度51.0%に低下した。新卒採用では2019年度34.5%から2020年度32.4%とほぼ横ばいであるが、中途採用では2019年度132.4%から2020年度82.4%に大きく低下している。2020年度も技術職の採用計画数は多かったが、新型コロナウイルス感染症の影響により中途採用を控えたことで、中途採用の充足率が低下した可能性が考えられる。

また、2021年度採用の充足率も41.2%に低下している。新卒採用の充足率は38.5%に上昇したものの、中途採用の充足率が47.3%に低下しているが、2021年度は5ヶ月分の実績であるため、年度末に向けて中途採用の充足率は上昇する見込みである。

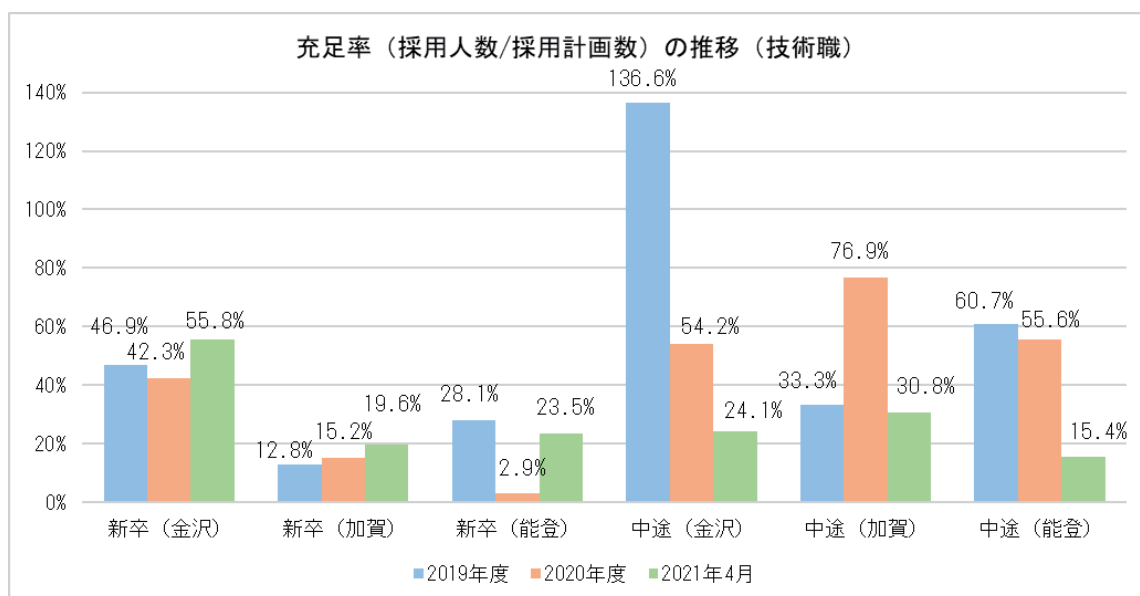
新卒採用の充足率は各年度とも4割を下回っており、毎年、新卒採用者を十分に採用できていない状況である。また、中途採用で人材の充足を図ろうとするものの、新卒・中途採用を含めても充足率は、2020年度は5割、2021年は4割となっており、中途採用で人手不足を十分にカバーできているとは言えない。

採用計画数に対する採用人数

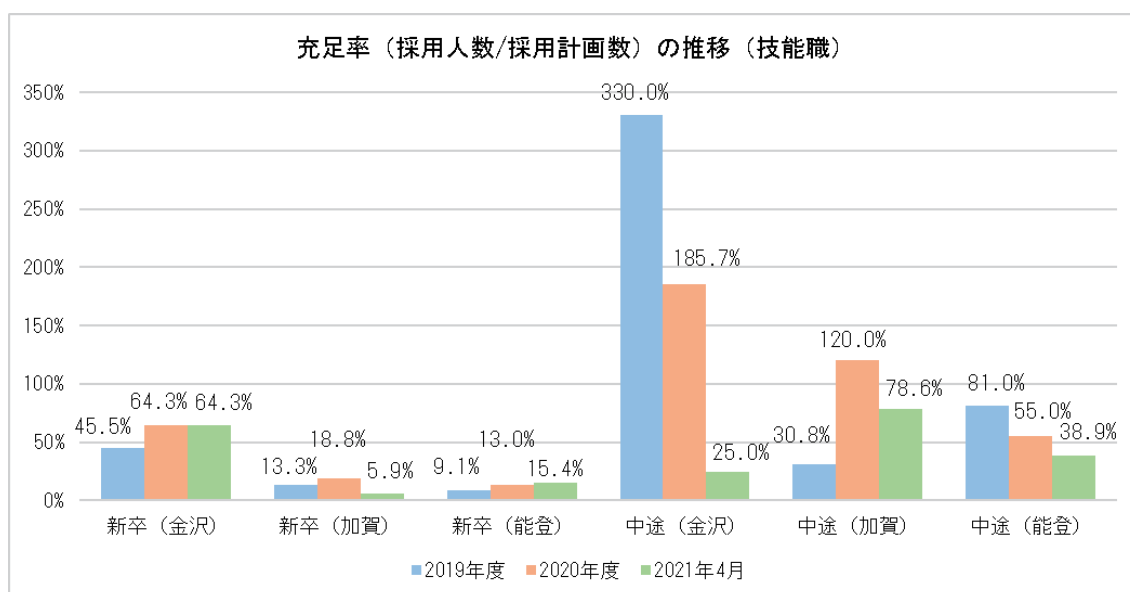
採用区分／採用年次		2019年度採用		2020年度採用		2021年4月採用		
		採用人数／計画数	充足率	採用人数／計画数	充足率	採用人数／計画数	充足率	
技術職	新卒	高校新卒	29 / 89	32.6%	34 / 102	33.3%	37 / 95	38.9%
		短大・高専新卒	9 / 31	29.0%	6 / 29	20.7%	7 / 27	25.9%
		大学・大学院新卒	22 / 55	40.0%	12 / 53	22.6%	26 / 53	49.1%
		小計	60 / 175	34.3%	52 / 184	28.3%	70 / 175	40.0%
	中途採用	78 / 84	92.9%	57 / 99	57.6%	15 / 68	22.1%	
	技術職計	138 / 259	53.3%	109 / 283	38.5%	85 / 243	35.0%	
技能職	新卒	高校新卒	9 / 35	25.7%	12 / 40	30.0%	12 / 40	30.0%
		短大・高専新卒	0 / 5	0.0%	2 / 5	40.0%	2 / 9	22.2%
		大学・大学院新卒	0 / 8	0.0%	1 / 8	12.5%	0 / 8	0.0%
		小計	9 / 48	18.8%	15 / 53	28.3%	14 / 57	24.6%
	中途採用	54 / 44	122.7%	42 / 42	100.0%	19 / 36	52.8%	
	技能職計	63 / 92	68.5%	57 / 95	60.0%	33 / 93	35.5%	
技術職・技能職計		201 / 351	57.3%	166 / 378	43.9%	118 / 336	35.1%	
事務・営業職	新卒	高校新卒	6 / 7	85.7%	3 / 5	60.0%	3 / 6	50.0%
		短大・高専新卒	2 / 2	100.0%	1 / 2	50.0%	3 / 1	300.0%
		大学・大学院新卒	9 / 17	52.9%	13 / 15	86.7%	7 / 13	53.8%
		小計	17 / 26	65.4%	17 / 22	77.3%	13 / 20	65.0%
	中途採用	48 / 8	600.0%	27 / 12	225.0%	18 / 6	300.0%	
	事務・営業職計	65 / 34	191.2%	44 / 34	129.4%	31 / 26	119.2%	
新卒計		86 / 249	34.5%	84 / 259	32.4%	97 / 252	38.5%	
中途計		180 / 136	132.4%	126 / 153	82.4%	52 / 110	47.3%	
合計		266 / 385	69.1%	210 / 412	51.0%	149 / 362	41.2%	

※この表では「採用計画を有する企業」が採用した人数を集計しているため、合計人数が8ページの表と一致しない。

技術職の充足率を地区別に見たところ、新卒（2021年4月採用）では金沢地区 55.8%に対して、加賀地区 19.6%、能登地区 23.5%であり、2019年度、2020年度でも加賀地区、能登地区の充足率は金沢地区に比較して低い。中途採用では金沢地区（2019年度）で 136.6%となっている以外は、いずれも 100%を下回っている。

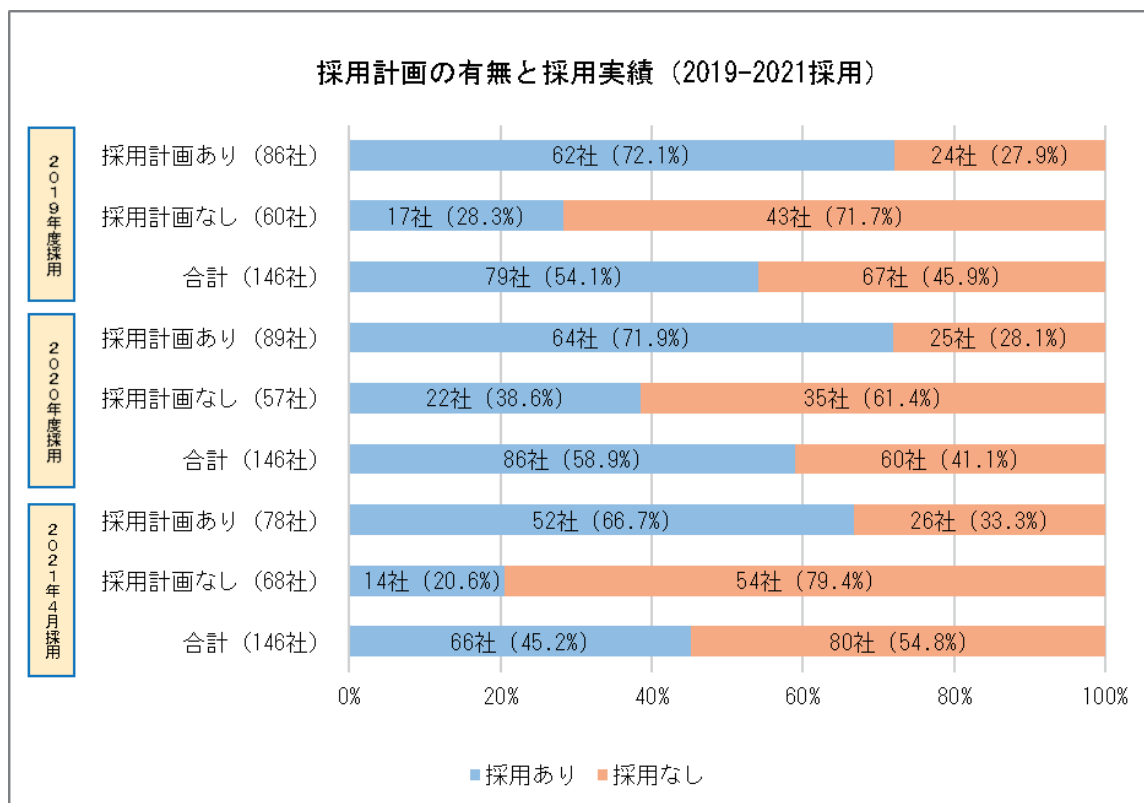


技能職の充足率を地区別に見たところ、新卒（2021年4月採用）では金沢地区 64.3%に対して、加賀地区 5.9%、能登地区 15.4%であり、2019年度、2020年度でも加賀地区、能登地区の充足率は金沢地区と比較して低い。



【採用計画と採用実績との関係】

「2019年度」「2020年度」「2021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、2019年度で28.3%、2020年度で38.6%の採用に留まっている（2021年は4月採用のみであるため20.6%となっている）。



【本節のまとめ】

少子高齢化に伴う生産年齢人口が減少している中で、施工現場を支える技術者・技能者の確保は喫緊の課題である。そのためには、働き方改革など就労環境の改善等を図るとともに建設業のやりがいや魅力を広く発信することで、公務員や大手ゼネコン、他産業を志望する学生が地元建設企業に就職するよう、引き続き働きかけていく必要がある。

(3) 採用者の離職の状況（回答 146社）

2019年4月～2021年8月（2年5ヶ月間）に採用した職員について、同期間内の離職状況を確認した。

2019年度採用者326人に対する離職者は93人であり、2年5ヶ月間の離職率は28.5%である。以降では、2019年度採用者における2年5ヶ月間の離職率を「3年以内離職率」として取り扱う。

3年以内離職率を年度別に分類すると、2019年度 12.9%、2020年度 11.7%、2021年度 4.0%であり、入社1年目の離職率が2年目よりも高くなっている。新規入職者は離職率が高いが、特に1年目に離職する割合が高くなる傾向があるため、入社前に業務内容の説明を十分に行い認識のミスマッチによる離職を防ぐこと、社内の人間関係を良好にすることで職場の人間関係による離職を防ぐことが重要である。

3年以内離職率を男女別に分類すると男性 28.8%、女性 27.3%であり、新卒／中途別に分類すると新卒採用 26.7%、中途採用 29.2%であった。一般的には、中途採用の離職率は新卒採用の離職率より高くなる傾向がある。

採用者の離職状況（全体）

採用年次/採用区分			採用数	2019年度		2020年度		2021年度		合計	
				離職数	離職率	離職数	離職率	離職数	離職率	離職数	離職率
2019年度採用	男性/女性	男性	260人	33人	12.7%	31人	11.9%	11人	4.2%	75人	28.8%
		女性	66人	9人	13.6%	7人	10.6%	2人	3.0%	18人	27.3%
	新卒/中途	新卒	90人	14人	15.6%	3人	3.3%	7人	7.8%	24人	26.7%
		中途	236人	28人	11.9%	35人	14.8%	6人	2.5%	69人	29.2%
	計	326人	42人	12.9%	38人	11.7%	13人	4.0%	93人	28.5%	
2020年度採用	男性/女性	男性	225人			40人	17.8%	18人	8.0%	58人	25.8%
		女性	48人			5人	10.4%	3人	6.3%	8人	16.7%
	新卒/中途	新卒	93人			9人	9.7%	10人	10.8%	19人	20.4%
		中途	180人			36人	20.0%	11人	6.1%	47人	26.1%
	計	273人			45人	16.5%	21人	7.7%	66人	24.2%	
2021年度採用	男性/女性	男性	157人					20人	12.7%	20人	12.7%
		女性	33人					2人	6.1%	2人	6.1%
	新卒/中途	新卒	101人					5人	5.0%	5人	5.0%
		中途	89人					17人	19.1%	17人	19.1%
	計	190人					22人	11.6%	22人	11.6%	

技術職では、2019年度採用者154人に対する離職者は33人であり、3年以内離職率は21.4%である。

3年以内離職率を年度別に分類すると、2019年度 10.4%、2020年度 7.8%、2021年度 3.2%であった。また、男女別に分類すると男性 22.1%、女性 17.4%であり、新卒／中途別に分類すると新卒採用 23.8%、中途採用 19.8%であった。

2020年度採用、2021年度採用でも女性職員の離職率が男性職員に比べて低い。女性職員が技術者として入社する場合、本人のモチベーションが高い、職場内で定着に向けて配慮している等の理由が考えられる。

採用者の離職状況（技術職）

採用年次/採用区分			採用数	2019年度		2020年度		2021年度		合計	
				離職数	離職率	離職数	離職率	離職数	離職率	離職数	離職率
2019年度採用	男性/女性	男性	131人	13人	9.9%	12人	9.2%	4人	3.1%	29人	22.1%
		女性	23人	3人	13.0%	0人	0.0%	1人	4.3%	4人	17.4%
	新卒/中途	新卒	63人	11人	17.5%	0人	0.0%	4人	6.3%	15人	23.8%
		中途	91人	5人	5.5%	12人	13.2%	1人	1.1%	18人	19.8%
	計		154人	16人	10.4%	12人	7.8%	5人	3.2%	33人	21.4%
2020年度採用	男性/女性	男性	111人			16人	14.4%	9人	8.1%	25人	22.5%
		女性	19人			0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
	新卒/中途	新卒	59人			3人	5.1%	5人	8.5%	8人	13.6%
		中途	71人			13人	18.3%	4人	5.6%	17人	23.9%
	計		130人			16人	12.3%	9人	6.9%	25人	19.2%
2021年度採用	男性/女性	男性	76人					6人	7.9%	6人	7.9%
		女性	16人					0人	0.0%	0人	0.0%
	新卒/中途	新卒	72人					3人	4.2%	3人	4.2%
		中途	20人					3人	15.0%	3人	15.0%
	計		92人					6人	6.5%	6人	6.5%

技能職では、2019年度採用者96人に対する離職者は39人であり、3年間離職率は40.6%である。技能職の離職率が技術職に比べて高くなる傾向がある。

3年以内離職率を年度別に分類すると、2019年度15.6%、2020年度18.8%、2021年度6.3%であった。また、新卒/中途別に分類すると新卒採用40.0%、中途採用40.7%であった。

採用者の離職状況（技能職）

採用年次/採用区分			採用数	2019年度		2020年度		2021年度		合計	
				離職数	離職率	離職数	離職率	離職数	離職率	離職数	離職率
2019年度採用	男性/女性	男性	96人	15人	15.6%	18人	18.8%	6人	6.3%	39人	40.6%
		女性	0人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
	新卒/中途	新卒	10人	2人	20.0%	0人	0.0%	2人	20.0%	4人	40.0%
		中途	86人	13人	15.1%	18人	20.9%	4人	4.7%	35人	40.7%
	計		96人	15人	15.6%	18人	18.8%	6人	6.3%	39人	40.6%
2020年度採用	男性/女性	男性	87人			18人	20.7%	7人	8.0%	25人	28.7%
		女性	5人			1人	20.0%	0人	0.0%	1人	20.0%
	新卒/中途	新卒	17人			3人	17.6%	2人	11.8%	5人	29.4%
		中途	75人			16人	21.3%	5人	6.7%	21人	28.0%
	計		92人			19人	20.7%	7人	7.6%	26人	28.3%
2021年度採用	男性/女性	男性	63人					13人	20.6%	13人	20.6%
		女性	2人					1人	50.0%	1人	50.0%
	新卒/中途	新卒	16人					2人	12.5%	2人	12.5%
		中途	49人					12人	24.5%	12人	24.5%
	計		65人					14人	21.5%	14人	21.5%

新卒採用から3年以内の離職率は全国全産業で34.4%、全国製造業で23.7%、全国建設業で35.2%となっている。今回調査における新卒採用の3年以内離職率(26.7%)は、全国建設業を8.5ポイント下回っているものの、製造業を3.0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。

新卒採用の3年以内離職率（全国：2018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	1,116人	614人	55.0%	380人	110人	28.9%	360人	245人	68.1%
高校卒	175,291人	64,635人	36.9%	74,076人	20,151人	27.2%	14,218人	6,078人	42.7%
短大等卒	149,774人	62,022人	41.4%	10,946人	3,420人	31.2%	4,278人	1,762人	41.2%
大学卒	462,084人	144,047人	31.2%	71,024人	13,460人	19.0%	20,171人	5,649人	28.0%
合計	788,265人	271,318人	34.4%	156,426人	37,141人	23.7%	39,027人	13,734人	35.2%

出典：厚生労働省「新規学卒者の産業別離職状況」

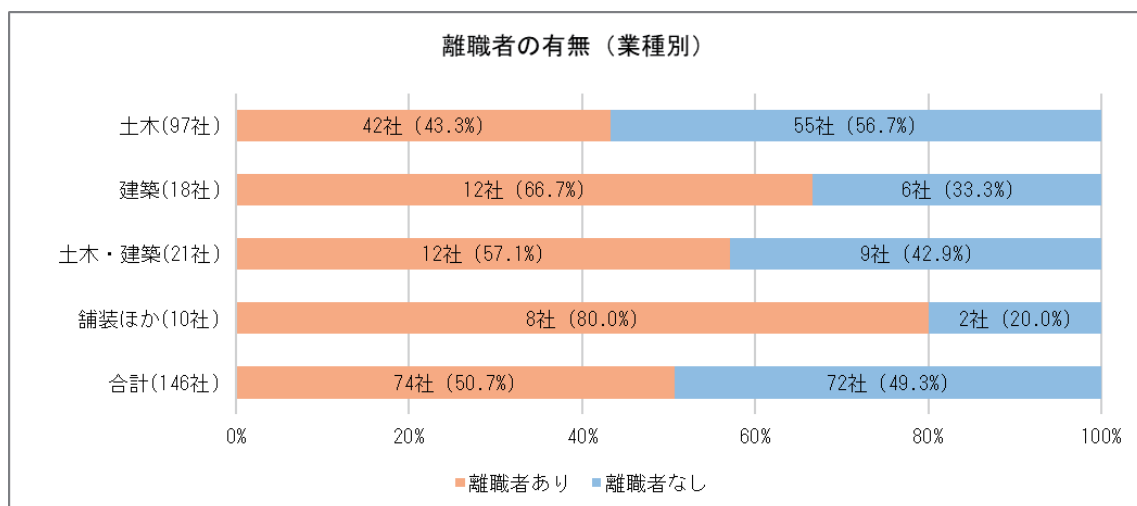
(4) 離職の状況（回答 146 社）

2020 年度の離職者数の内訳は、以下のとおりである。

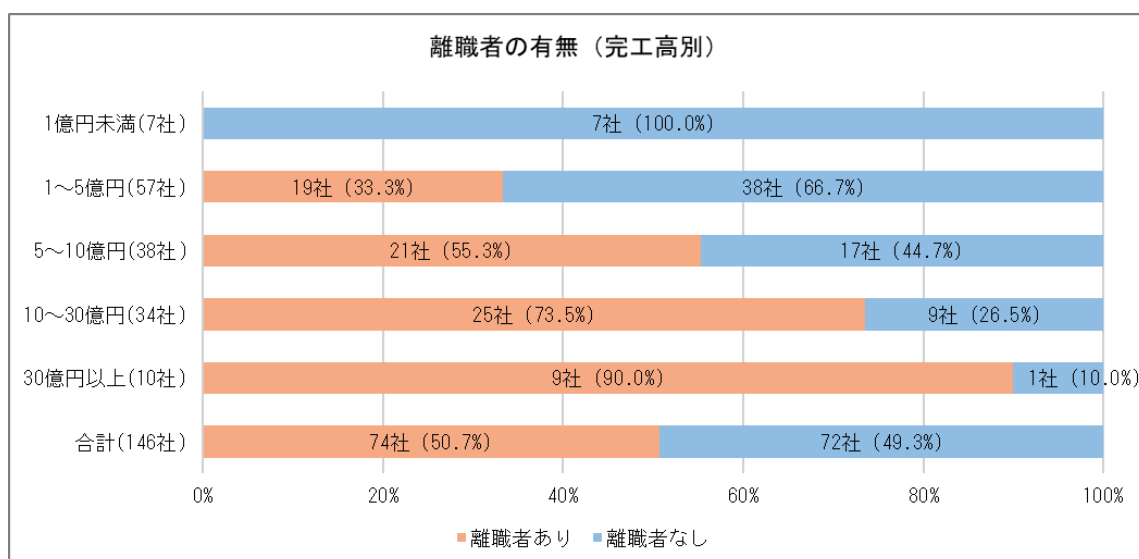
2020年度中の離職者数（全体）

	技術職	技能職	事務・営業職	合計
男性	91人	70人	16人	177人
女性	8人	3人	23人	34人
合計	99人	73人	39人	211人

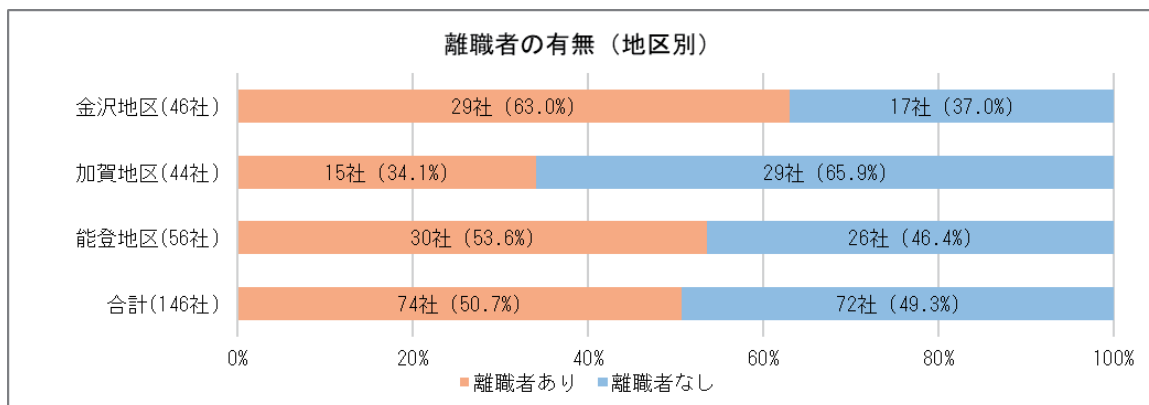
2020 年度の離職者の有無を聞いたところ、146 社中 74 社(50.7%)が「離職者あり」と回答している。業種別で見ると、「舗装ほか」は 10 社中 8 社(80.0%)、「建築」は 18 社中 12 社(66.7%)で離職が発生している。



完工高別で見ると、「30 億円以上」では 10 社中 9 社(90.0%)、「10～30 億円」では 34 社中 25 社(73.5%)が「離職者あり」と回答している。



地区別では、加賀地区が44社中15社(34.1%)と他の地区よりも「離職者あり」の割合が低い。



(5) 入職者数に対する離職者数の割合 (回答 146 社)

2020年度における入職者数と離職者数を聞いたところ、入職者273人に対し、離職者は211人であり、入職者に対する離職者の割合は77.3%となっている。

入職者に対する離職者の割合を男女別に見ると、男性78.7%、女性70.8%であり、令和2年度調査(男性55.2%、女性47.2%)に比べて男女とも割合が上昇している。

入職者数に対する離職者数の割合

		入職者数	離職者数	離職者数 入職者数
女性	技術職	19人	8人	42.1%
	技能職	5人	3人	60.0%
	事務・営業職	24人	23人	95.8%
	合計	48人	34人	70.8%
男性	技術職	111人	91人	82.0%
	技能職	87人	70人	80.5%
	事務・営業職	27人	16人	59.3%
	合計	225人	177人	78.7%
合計		273人	211人	77.3%

また、2020年度における「入職者に占める女性の割合」は17.6%（入職者273人、うち男性225人、女性48人）となっている。

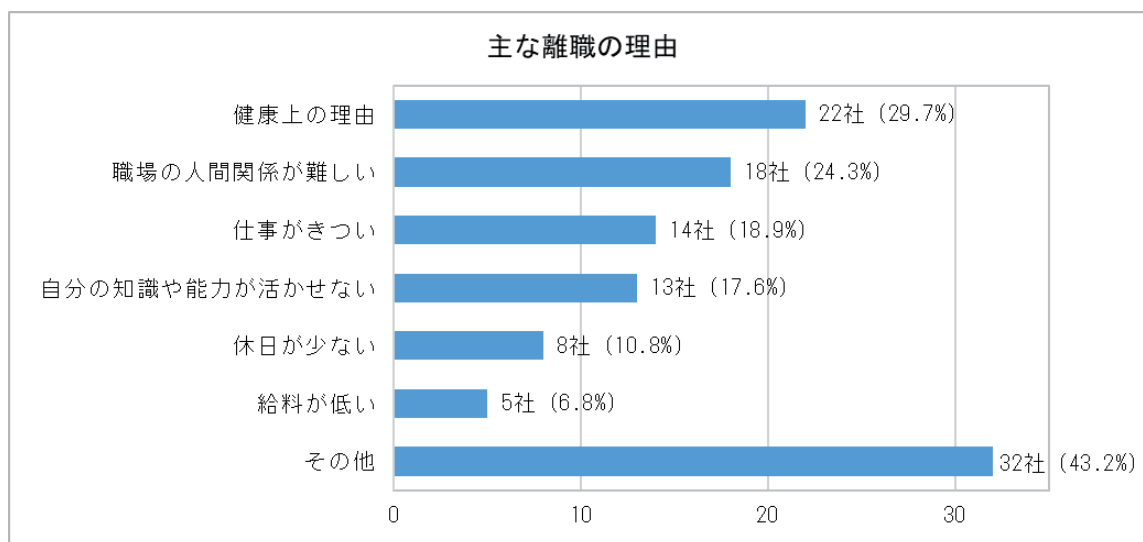
全国建設業協会が2020年3月に策定した「地域建設業における女性の定着促進に向けたロードマップ」では次の目標を掲げており、2024年までフォローアップを行う予定である。

- 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年までの間、前年度比で増加させる。

取組目標	2019年	2020年
女性の入職者数に対する離職者数の割合	47.2%	70.8%
入職者に占める女性の割合	18.2%	17.6%

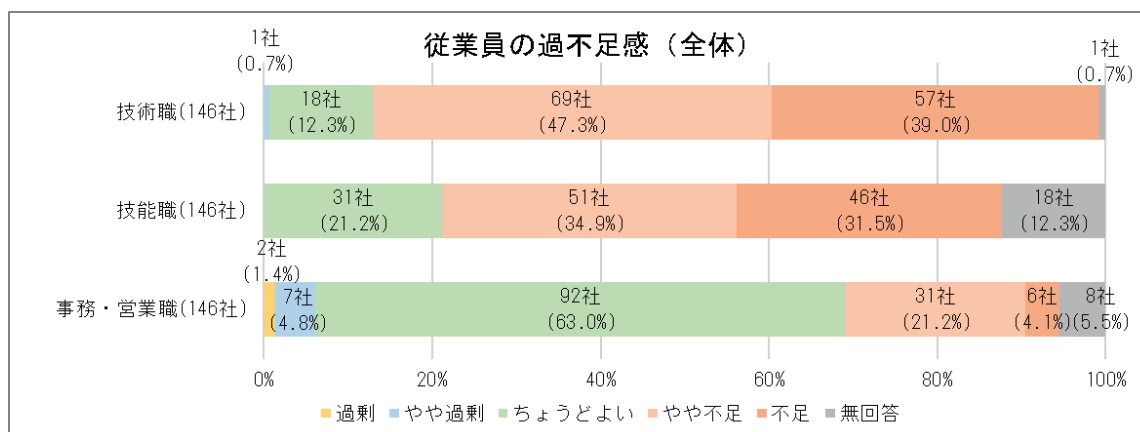
(6) 主な離職の理由 (回答 74 社 2 つまで回答)

2020 年度に従業員の離職があった 74 社に主な離職の理由を聞いたところ、「健康上の理由」が 22 社(29.7%)と最も多く、次いで「職場の人間関係が難しい」が 18 社(24.3%)、「仕事がつい」が 14 社(18.9%)と続いている。また、「その他」には、「定年退職」または「高齢のため」という理由が 9 社含まれているほか、「通勤に時間がかかる」「出張が多い」「若手社員 (同年代) がいない」「家庭の事情 (介護)」などの回答が見られた。



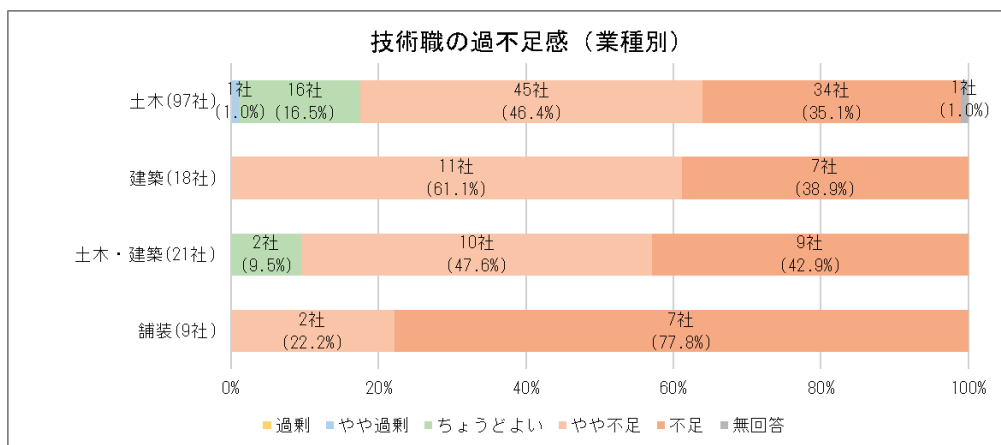
(7) 従業員の過不足感 (回答 146 社)

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」の合計は技術職で 86.3%、次いで技能職が 66.4%、事務・営業職が 25.3%となっており、技術職、技能職は非常に不足している。

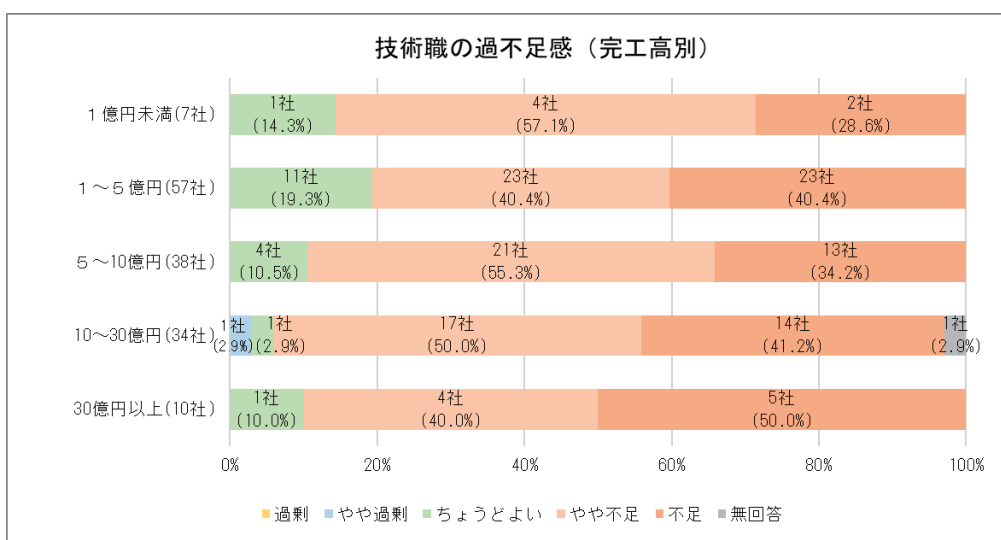


【技術職の過不足感】

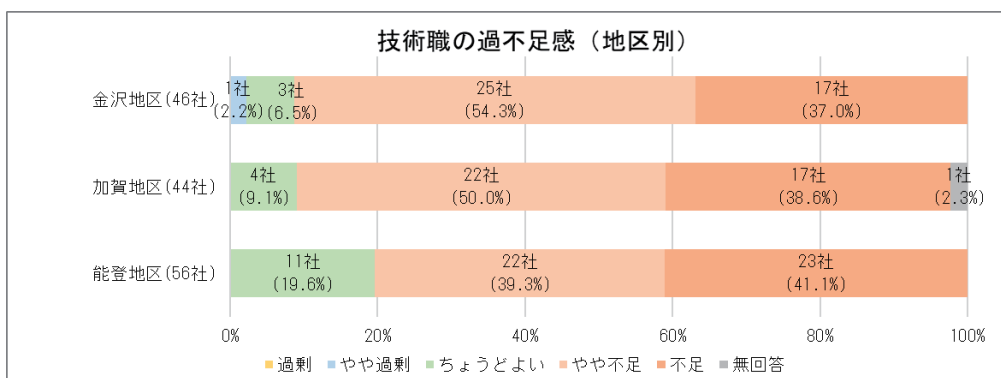
技術職の過不足感を業種別に確認したところ、建築、舗装では「やや不足・不足」が100%であり、土木・建築は90.5%、土木は81.5%である。どの業種も「やや不足・不足」が圧倒的多数を占めているが、土木の割合は他業種に比べ若干低い。



技術職の過不足感を完工高別に確認したところ、「やや不足・不足」がどの階層も80%を超えているが、特に「10～30億円」で91.2%に達している。

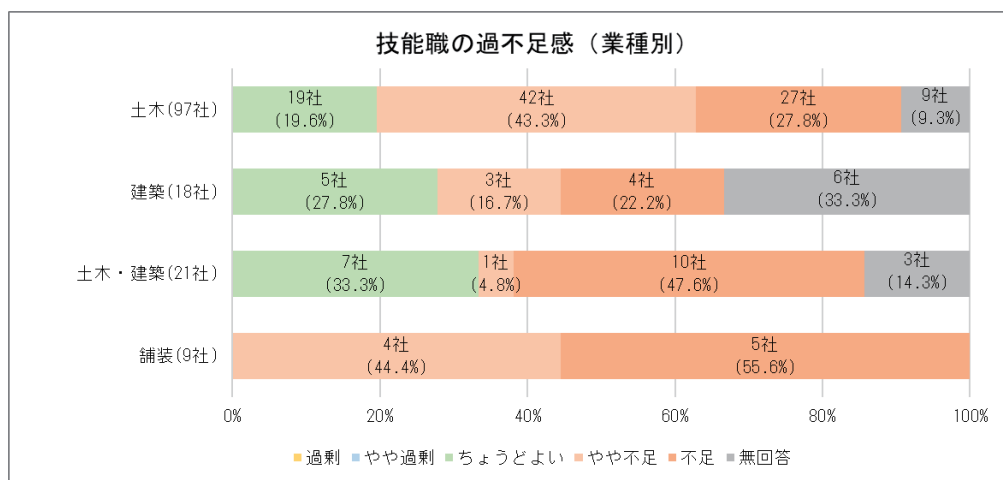


技術職の過不足感を地区別に確認したところ、「やや不足・不足」の割合は金沢地区が91.3%で最も高く、能登地区が80.4%で最も低い。

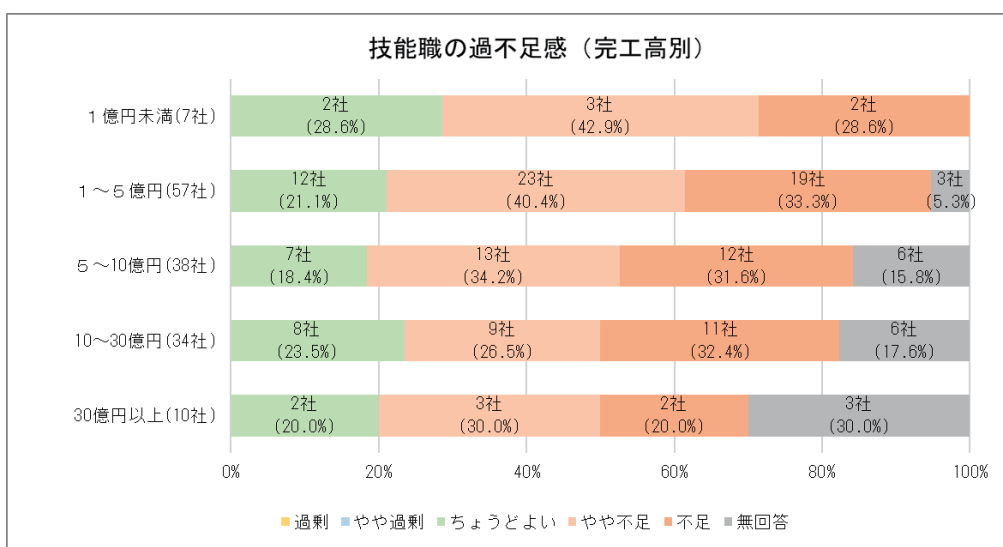


【技能職の過不足感】

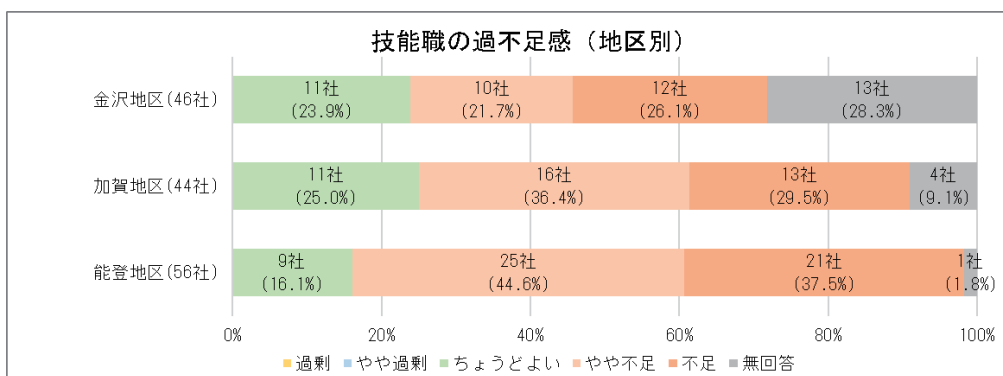
技能職の過不足感を業種別に確認したところ、舗装では「やや不足・不足」が100%であり、土木は71.1%、土木・建築は52.4%と過半数を占めているが、建築は「やや不足・不足」が38.9%で最も低い。



技能職の過不足感を完工高別に確認したところ、「やや不足・不足」の割合は、「1～5億円」で73.7%、「1億円未満」で71.5%と高めであり、完工高が大きくなるに従い「やや不足・不足」の割合が低下する傾向が見られる。



技能職の過不足感を地区別に確認したところ、「やや不足・不足」の割合は能登地区が82.1%で最も高く、金沢地区が47.8%で最も低い。

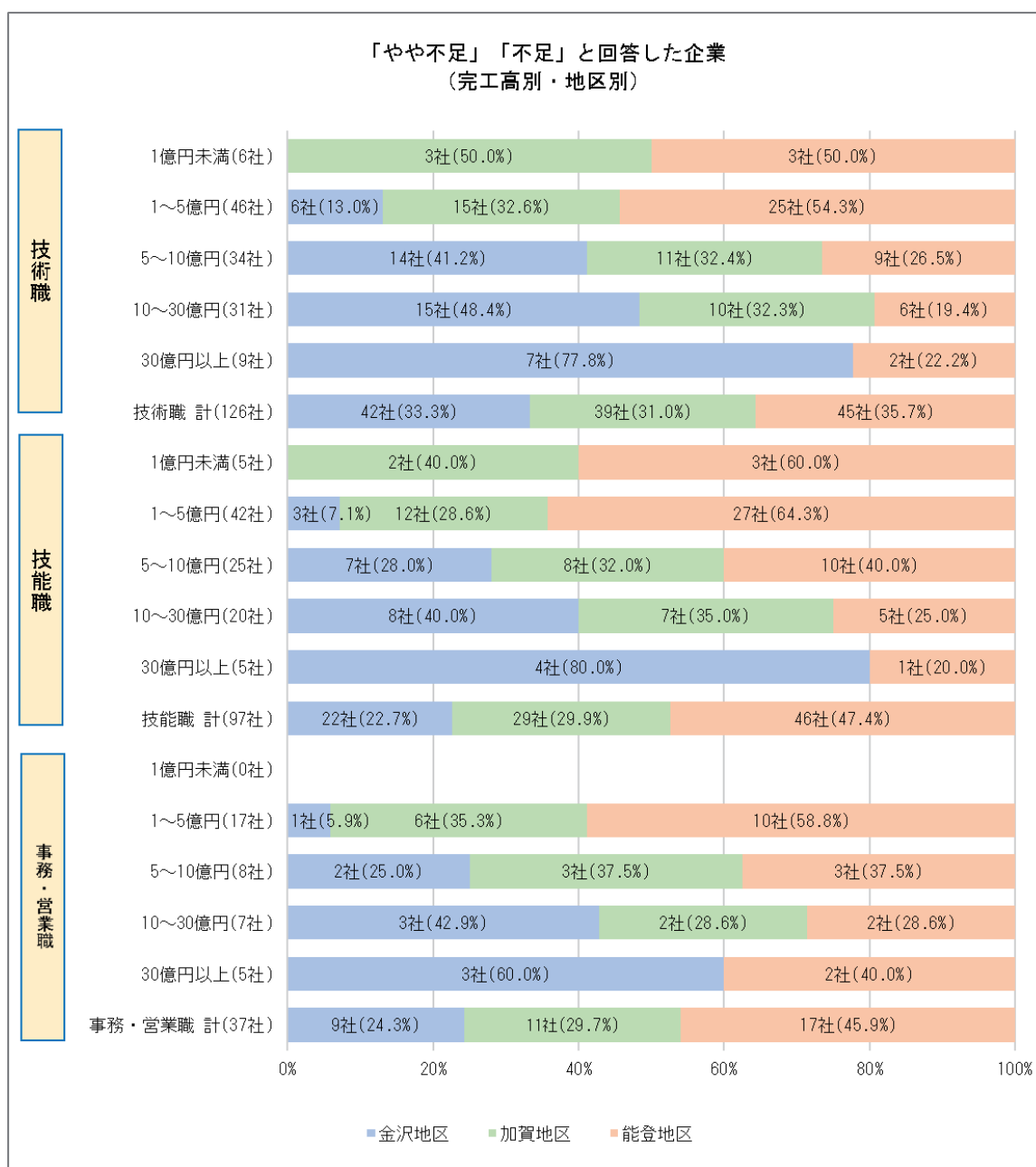


【従業員が「やや不足」「不足」と回答した企業（完工高別・地区別集計）】

各職種で従業員が「やや不足」「不足」と回答した企業数を、完工高別・地区別に確認した。

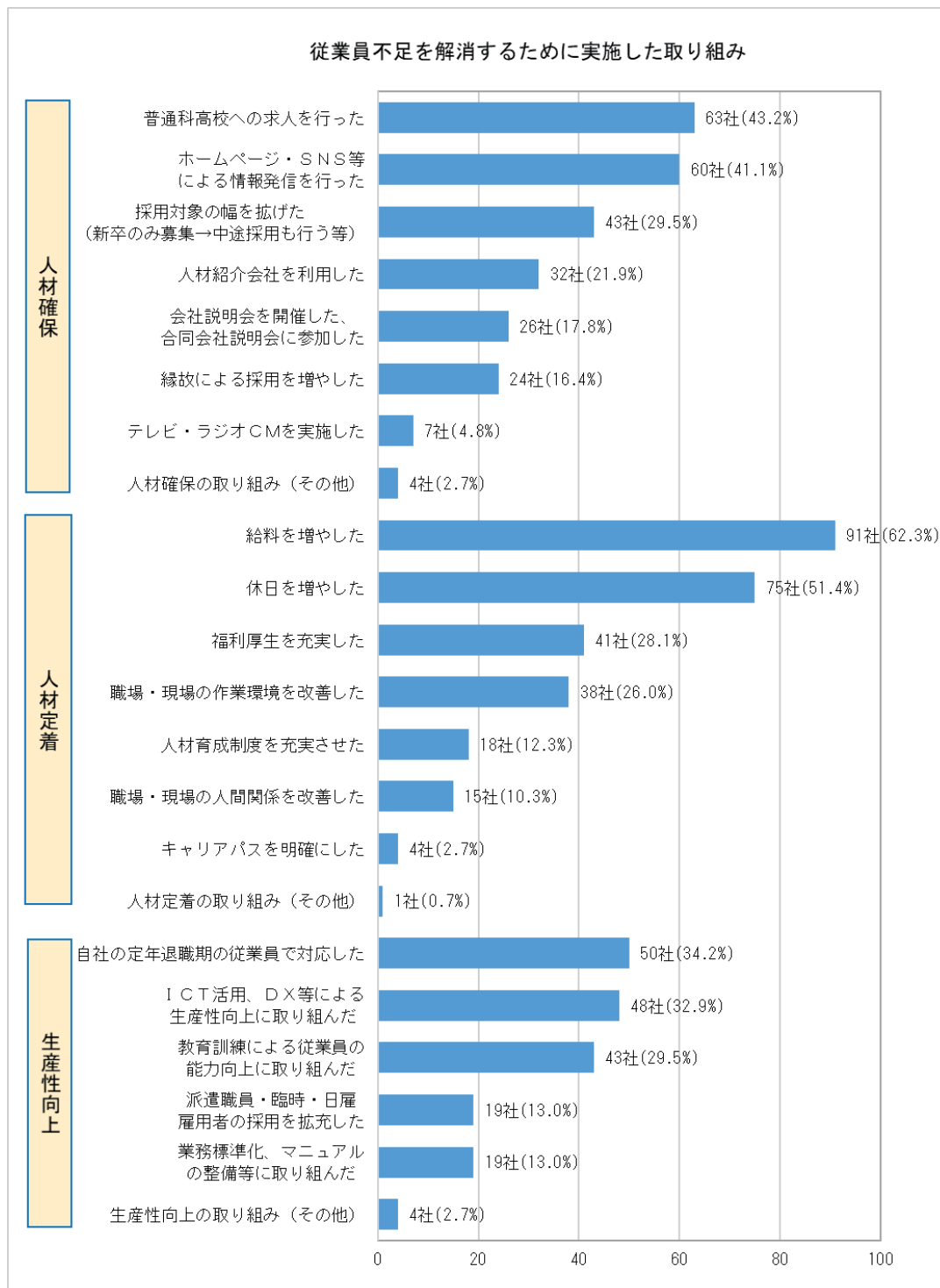
技術職が「やや不足」「不足」と回答した企業は、完工高「1億円未満」「1～5億円」の区分では加賀地区・能登地区が多く、「10～30億円」「30億円以上」の区分では金沢地区が多い。

技能職が「やや不足」「不足」と回答した企業は、完工高「1億円未満」「1～5億円」の区分では能登地区が多く、「30億円以上」の区分では金沢地区が多い。



(8) 従業員不足を解消するために実施した取り組み (回答 146 社 該当するものを全て選択)

従業員不足を解消するために実施した取り組みについては、「給料を増やした」91社(62.3%)が最も多く、次いで「休日を増やした」75社(51.4%)、「普通科高校への求人を行った」63社(43.2%)、「ホームページ・SNS等による情報発信を行った」60社(41.1%)、「自社の定年退職期の従業員で対応した」50社(34.2%)と続いている。給料、休日といった従業員および求職者に見えやすく即効性の高い取り組みや、着手しやすい施策から、取り組みが進められている。



【業種別の取り組み状況】

取り組み状況を業種別で確認したところ、舗装では13の取り組みで、また土木・建築では10の取り組みで、30%を超える企業が「実施した」と回答しており、舗装と土木・建築ではより積極的に取り組んでいる。

従業員不足を解消するために実施した取り組み（業種別）

取り組み内容		土木 97社	建築 18社	土木・建築 21社	舗装 9社	その他 1社	合計 146社
人材確保	普通科高校への求人を行った	35社 (36.1%)	7社 (38.9%)	11社 (52.4%)	9社 (100.0%)	1社 (100.0%)	63社 (43.2%)
	ホームページ・SNS等による情報発信を行った	32社 (33.0%)	8社 (44.4%)	12社 (57.1%)	7社 (77.8%)	1社 (100.0%)	60社 (41.1%)
	採用対象の幅を広げた (新卒のみ募集→中途採用も行う等)	23社 (23.7%)	4社 (22.2%)	10社 (47.6%)	6社 (66.7%)	0社 (0.0%)	43社 (29.5%)
	人材紹介会社を利用した	15社 (15.5%)	7社 (38.9%)	6社 (28.6%)	3社 (33.3%)	1社 (100.0%)	32社 (21.9%)
	会社説明会を開催した、 合同会社説明会に参加した	9社 (9.3%)	4社 (22.2%)	7社 (33.3%)	6社 (66.7%)	0社 (0.0%)	26社 (17.8%)
	縁故による採用を増やした	15社 (15.5%)	3社 (16.7%)	2社 (9.5%)	4社 (44.4%)	0社 (0.0%)	24社 (16.4%)
	テレビ・ラジオCMを実施した	4社 (4.1%)	0社 (0.0%)	1社 (4.8%)	2社 (22.2%)	0社 (0.0%)	7社 (4.8%)
	人材確保の取り組み（その他）	2社 (2.1%)	1社 (5.6%)	1社 (4.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	4社 (2.7%)
人材定着	給料を増やした	58社 (59.8%)	11社 (61.1%)	15社 (71.4%)	6社 (66.7%)	1社 (100.0%)	91社 (62.3%)
	休日を増やした	54社 (55.7%)	5社 (27.8%)	11社 (52.4%)	5社 (55.6%)	0社 (0.0%)	75社 (51.4%)
	福利厚生を充実した	21社 (21.6%)	4社 (22.2%)	8社 (38.1%)	8社 (88.9%)	0社 (0.0%)	41社 (28.1%)
	職場・現場の作業環境を改善した	20社 (20.6%)	3社 (16.7%)	9社 (42.9%)	5社 (55.6%)	1社 (100.0%)	38社 (26.0%)
	人材育成制度を充実させた	11社 (11.3%)	1社 (5.6%)	4社 (19.0%)	1社 (11.1%)	1社 (100.0%)	18社 (12.3%)
	職場・現場の人間関係を改善した	10社 (10.3%)	2社 (11.1%)	2社 (9.5%)	1社 (11.1%)	0社 (0.0%)	15社 (10.3%)
	キャリアパスを明確にした	3社 (3.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (11.1%)	0社 (0.0%)	4社 (2.7%)
	人材定着の取り組み（その他）	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (4.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (0.7%)
生産性向上	自社の定年退職期の従業員で対応した	28社 (28.9%)	7社 (38.9%)	9社 (42.9%)	5社 (55.6%)	1社 (100.0%)	50社 (34.2%)
	ICT活用、DX等による 生産性向上に取り組んだ	32社 (33.0%)	2社 (11.1%)	11社 (52.4%)	3社 (33.3%)	0社 (0.0%)	48社 (32.9%)
	教育訓練による従業員の 能力向上に取り組んだ	26社 (26.8%)	6社 (33.3%)	6社 (28.6%)	4社 (44.4%)	1社 (100.0%)	43社 (29.5%)
	派遣職員・臨時・日雇 雇用者の採用を拡充した	10社 (10.3%)	3社 (16.7%)	4社 (19.0%)	2社 (22.2%)	0社 (0.0%)	19社 (13.0%)
	業務標準化、マニュアル の整備等に取り組んだ	10社 (10.3%)	4社 (22.2%)	3社 (14.3%)	2社 (22.2%)	0社 (0.0%)	19社 (13.0%)
	生産性向上の取り組み（その他）	1社 (1.0%)	0社 (0.0%)	2社 (9.5%)	1社 (11.1%)	0社 (0.0%)	4社 (2.7%)

※回答率が30%を超える項目を紫色で表示している。

【完工高別の取り組み状況】

取り組み状況を完工高別で確認したところ、「30億円以上」では14の取り組みで、「10～30億円」では12の取り組みで、30%を超える企業が「実施した」と回答しており、完工高が大きくなる程、積極的に取り組んでいる。

従業員不足を解消するために実施した取り組み（完工高別）

取り組み内容		1億円未満 7社	1～5億円 57社	5～10億円 38社	10～30億円 34社	30億円以上 10社	合計 146社
人材確保	普通科高校への求人を行った	0社 (0.0%)	13社 (22.8%)	22社 (57.9%)	22社 (64.7%)	6社 (60.0%)	63社 (43.2%)
	ホームページ・SNS等による情報発信を行った	0社 (0.0%)	12社 (21.1%)	20社 (52.6%)	21社 (61.8%)	7社 (70.0%)	60社 (41.1%)
	採用対象の幅を拡げた (新卒のみ募集→中途採用も行う等)	1社 (14.3%)	8社 (14.0%)	9社 (23.7%)	19社 (55.9%)	6社 (60.0%)	43社 (29.5%)
	人材紹介会社を利用した	0社 (0.0%)	10社 (17.5%)	3社 (7.9%)	13社 (38.2%)	6社 (60.0%)	32社 (21.9%)
	会社説明会を開催した、 合同会社説明会に参加した	0社 (0.0%)	1社 (1.8%)	5社 (13.2%)	13社 (38.2%)	7社 (70.0%)	26社 (17.8%)
	縁故による採用を増やした	0社 (0.0%)	8社 (14.0%)	6社 (15.8%)	8社 (23.5%)	2社 (20.0%)	24社 (16.4%)
	テレビ・ラジオCMを実施した	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	2社 (5.3%)	3社 (8.8%)	2社 (20.0%)	7社 (4.8%)
	人材確保の取り組み（その他）	0社 (0.0%)	3社 (5.3%)	0社 (0.0%)	1社 (2.9%)	0社 (0.0%)	4社 (2.7%)
人材定着	給料を増やした	1社 (14.3%)	37社 (64.9%)	23社 (60.5%)	24社 (70.6%)	6社 (60.0%)	91社 (62.3%)
	休日を増やした	2社 (28.6%)	29社 (50.9%)	23社 (60.5%)	18社 (52.9%)	3社 (30.0%)	75社 (51.4%)
	福利厚生を充実した	0社 (0.0%)	14社 (24.6%)	9社 (23.7%)	13社 (38.2%)	5社 (50.0%)	41社 (28.1%)
	職場・現場の作業環境を改善した	2社 (28.6%)	5社 (8.8%)	11社 (28.9%)	15社 (44.1%)	5社 (50.0%)	38社 (26.0%)
	人材育成制度を充実させた	0社 (0.0%)	2社 (3.5%)	6社 (15.8%)	5社 (14.7%)	5社 (50.0%)	18社 (12.3%)
	職場・現場の人間関係を改善した	0社 (0.0%)	3社 (5.3%)	5社 (13.2%)	5社 (14.7%)	2社 (20.0%)	15社 (10.3%)
	キャリアパスを明確にした	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (2.6%)	1社 (2.9%)	2社 (20.0%)	4社 (2.7%)
	人材定着の取り組み（その他）	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (2.9%)	0社 (0.0%)	1社 (0.7%)
生産性向上	自社の定年退職期の従業員で対応した	0社 (0.0%)	19社 (33.3%)	13社 (34.2%)	11社 (32.4%)	7社 (70.0%)	50社 (34.2%)
	ICT活用、DX等による 生産性向上に取り組んだ	0社 (0.0%)	15社 (26.3%)	16社 (42.1%)	13社 (38.2%)	4社 (40.0%)	48社 (32.9%)
	教育訓練による従業員の 能力向上に取り組んだ	1社 (14.3%)	12社 (21.1%)	11社 (28.9%)	14社 (41.2%)	5社 (50.0%)	43社 (29.5%)
	派遣職員・臨時・日雇 雇用者の採用を拡充した	1社 (14.3%)	6社 (10.5%)	2社 (5.3%)	5社 (14.7%)	5社 (50.0%)	19社 (13.0%)
	業務標準化、マニュアル の整備等に取り組んだ	0社 (0.0%)	2社 (3.5%)	5社 (13.2%)	7社 (20.6%)	5社 (50.0%)	19社 (13.0%)
	生産性向上の取り組み（その他）	0社 (0.0%)	1社 (1.8%)	0社 (0.0%)	3社 (8.8%)	0社 (0.0%)	4社 (2.7%)

※回答率が30%を超える項目を紫色で表示している。

【地区別の取り組み状況】

取り組み状況を地区別で確認したところ、金沢地区では12の取り組みで、加賀地区では6の取り組みで、能登地区では4の取り組みで、30%を超える企業が「実施した」と回答しており、金沢地区ではより積極的に取り組んでいる。

従業員不足を解消するために実施した取り組み（地区別）

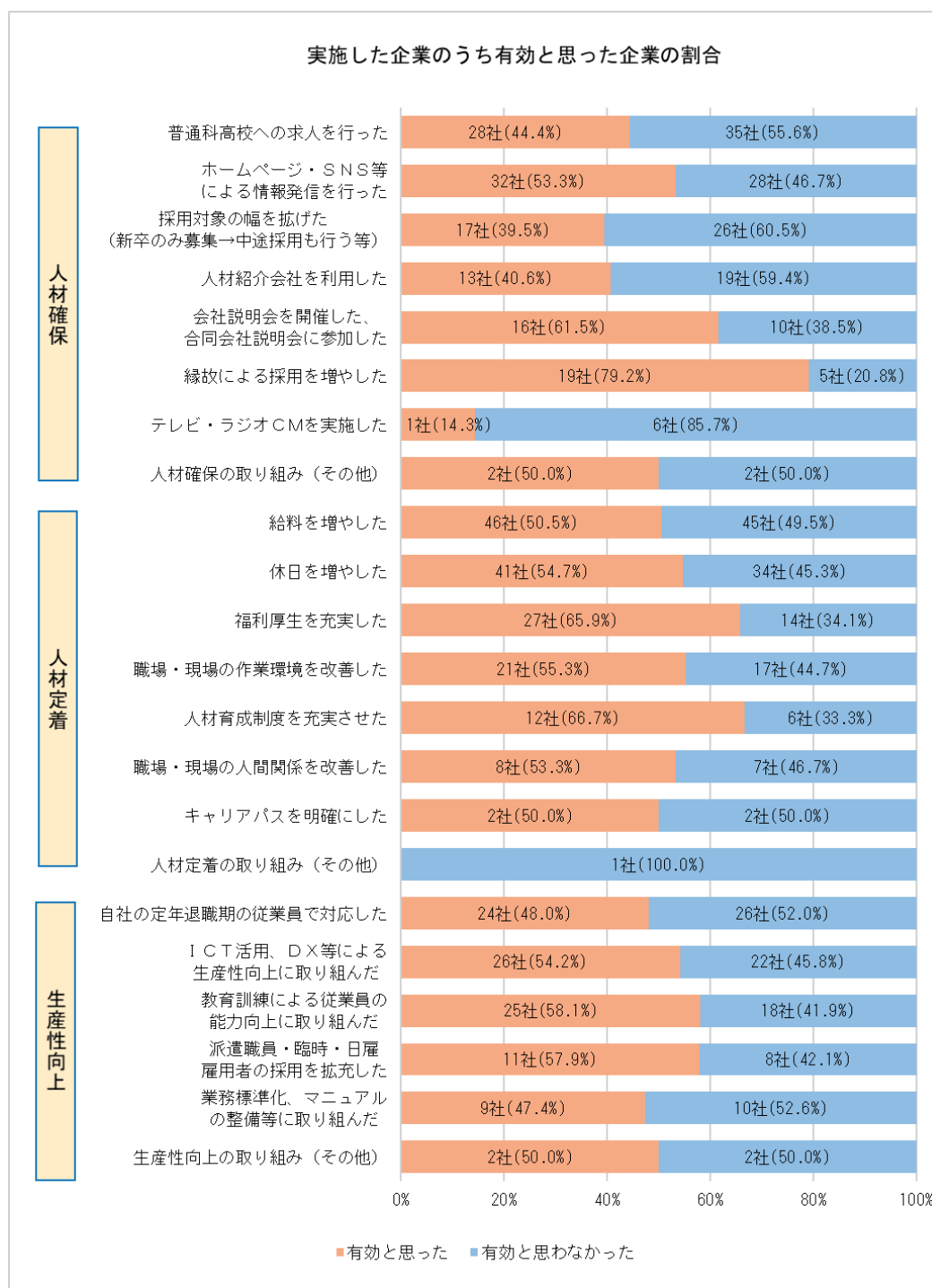
取り組み内容		金沢地区 46社	加賀地区 44社	能登地区 56社	合計 146社
人材確保	普通科高校への求人を行った	23社 (50.0%)	22社 (50.0%)	18社 (32.1%)	63社 (43.2%)
	ホームページ・SNS等による情報発信を行った	29社 (63.0%)	19社 (43.2%)	12社 (21.4%)	60社 (41.1%)
	採用対象の幅を拡げた (新卒のみ募集→中途採用も行う等)	16社 (34.8%)	16社 (36.4%)	11社 (19.6%)	43社 (29.5%)
	人材紹介会社を利用した	16社 (34.8%)	8社 (18.2%)	8社 (14.3%)	32社 (21.9%)
	会社説明会を開催した、 合同会社説明会に参加した	14社 (30.4%)	6社 (13.6%)	6社 (10.7%)	26社 (17.8%)
	縁故による採用を増やした	7社 (15.2%)	7社 (15.9%)	10社 (17.9%)	24社 (16.4%)
	テレビ・ラジオCMを実施した	2社 (4.3%)	3社 (6.8%)	2社 (3.6%)	7社 (4.8%)
	人材確保の取り組み（その他）	0社 (0.0%)	2社 (4.5%)	2社 (3.6%)	4社 (2.7%)
	人材定着	給料を増やした	30社 (65.2%)	28社 (63.6%)	33社 (58.9%)
休日を増やした		21社 (45.7%)	25社 (56.8%)	29社 (51.8%)	75社 (51.4%)
福利厚生を充実した		16社 (34.8%)	13社 (29.5%)	12社 (21.4%)	41社 (28.1%)
職場・現場の作業環境を改善した		14社 (30.4%)	13社 (29.5%)	11社 (19.6%)	38社 (26.0%)
人材育成制度を充実させた		8社 (17.4%)	5社 (11.4%)	5社 (8.9%)	18社 (12.3%)
職場・現場の人間関係を改善した		4社 (8.7%)	7社 (15.9%)	4社 (7.1%)	15社 (10.3%)
キャリアパスを明確にした		2社 (4.3%)	1社 (2.3%)	1社 (1.8%)	4社 (2.7%)
人材定着の取り組み（その他）		0社 (0.0%)	1社 (2.3%)	0社 (0.0%)	1社 (0.7%)
生産性向上	自社の定年退職期の従業員で対応した	17社 (37.0%)	12社 (27.3%)	21社 (37.5%)	50社 (34.2%)
	ICT活用、DX等による 生産性向上に取り組んだ	18社 (39.1%)	17社 (38.6%)	13社 (23.2%)	48社 (32.9%)
	教育訓練による従業員の 能力向上に取り組んだ	19社 (41.3%)	12社 (27.3%)	12社 (21.4%)	43社 (29.5%)
	派遣職員・臨時・日雇 雇用者の採用を拡充した	7社 (15.2%)	6社 (13.6%)	6社 (10.7%)	19社 (13.0%)
	業務標準化、マニュアル の整備等に取り組んだ	11社 (23.9%)	5社 (11.4%)	3社 (5.4%)	19社 (13.0%)
	生産性向上の取り組み（その他）	1社 (2.2%)	2社 (4.5%)	1社 (1.8%)	4社 (2.7%)

※回答率が30%を超える項目を紫色で表示している。

【有効と思った取り組み】

従業員不足を解消するための取り組みを実施した企業のうち当該取り組みを有効と思った企業の割合は、「縁故による採用を増やした」が79.2%で最も高く、次いで「人材育成制度を充実させた」66.7%、「福利厚生を充実した」65.9%、「会社説明会を開催した、合同会社説明会に参加した」61.5%、「教育訓練による従業員の能力向上に取り組んだ」58.1%と続いている。

担い手の確保・育成について、積極的な採用活動、福利厚生や人材育成制度の充実、職場環境の改善、教育訓練による能力向上などの取り組みが効果的であると考えられる。

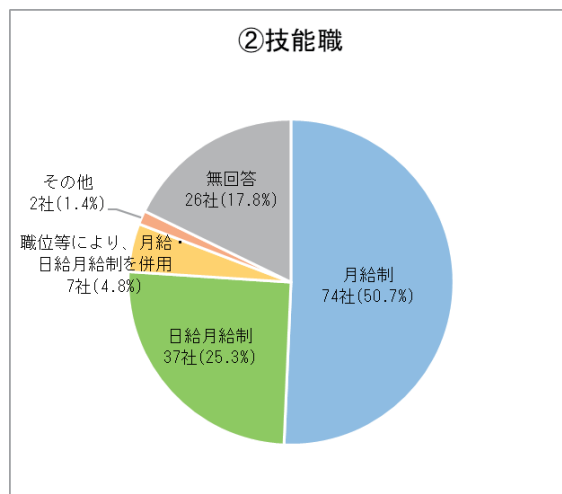
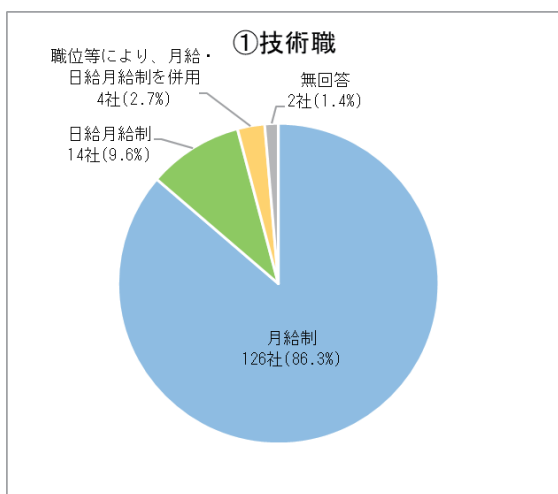


3. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について

(1) 常用雇用者の職種別の賃金形態（回答 146 社）

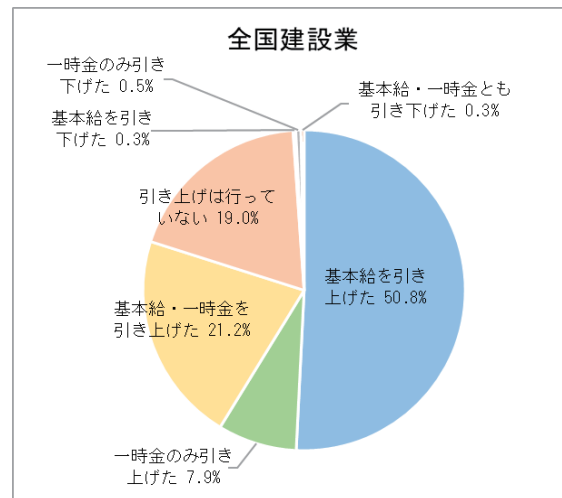
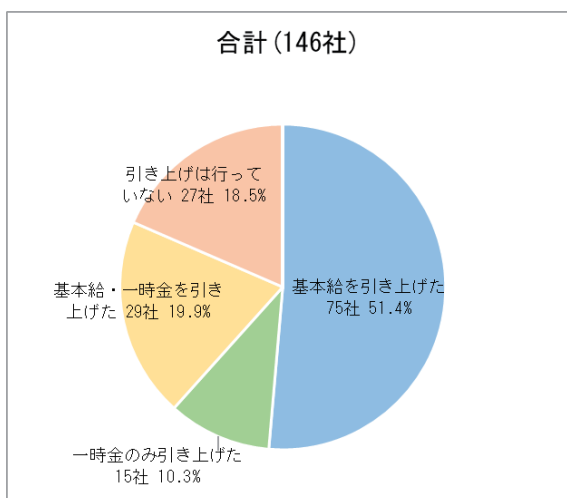
常用雇用者の職種別の賃金形態について聞いたところ、技術職では「月給制」が 126 社 (86.3%) と最も多く、次いで「日給月給制」14 社 (9.6%)、「職位等により、月給・日給月給制を併用」4 社 (2.7%) と続いている。

技能職でも「月給制」が 74 社 (50.7%) で最も多く、次いで「日給月給制」37 社 (25.3%)、「職位等により、月給・日給月給制を併用」7 社 (4.8%) と続いている。なお、技能職の無回答 26 社のうち 24 社は技能職の従業員が 0 人の企業である。



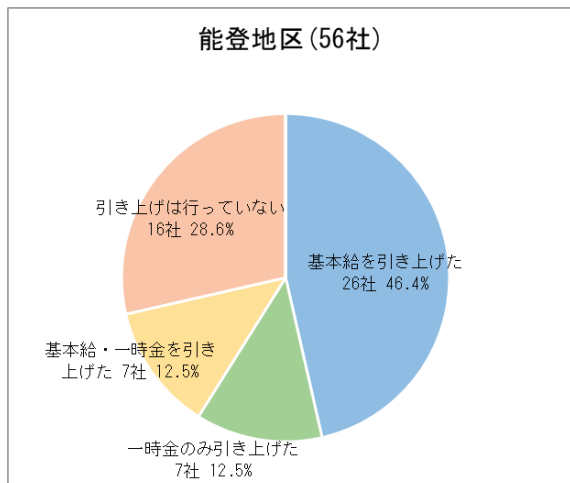
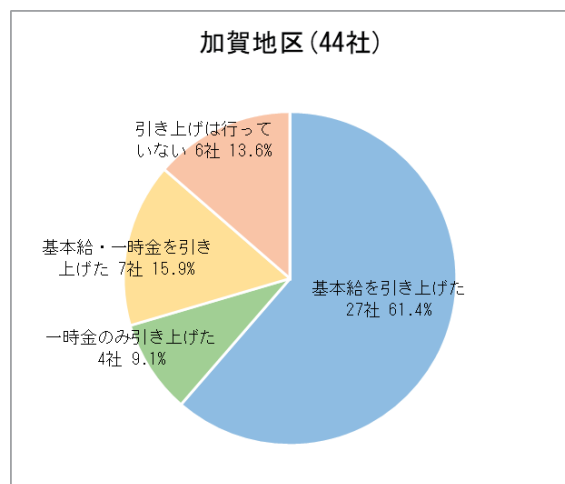
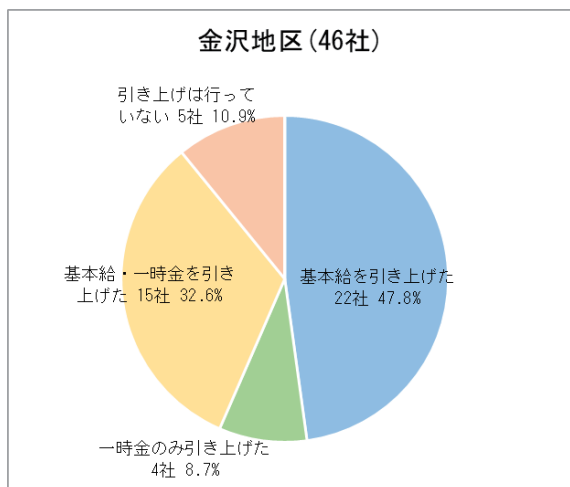
(2) 現場職員の賃金について（回答 146 社）

現場職員の直近 1 年間の賃金の増減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」企業の合計は 119 社 (81.6%)、「引き上げは行っていない」企業は 27 社 (18.5%) であった。全国建設業協会が行った調査でもほぼ同様の結果である。



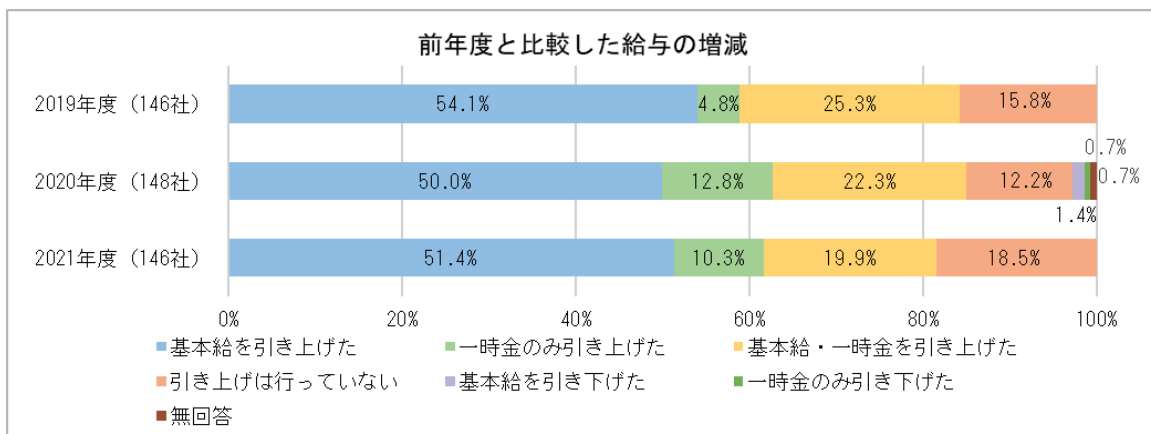
【参考：全国建設業協会「働き方改革の推進に向けた取り組み状況に関するアンケート調査」令和 3 年 8 月調査、直近 1 年での職員の賃金】

地区別で見ると、「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」の合計は、金沢地区が89.1%と最も高かった。



この調査結果を過去の調査と比較すると、「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」企業の合計は、2020年度85.1%から81.6%に低下した。一方、「基本給を引き下げた」「一時金のみ引き下げた」企業の合計は2020年度2.1%から0%に低下し、「引き上げは行ってない」企業の割合が2020年度12.2%から18.5%に上昇した。

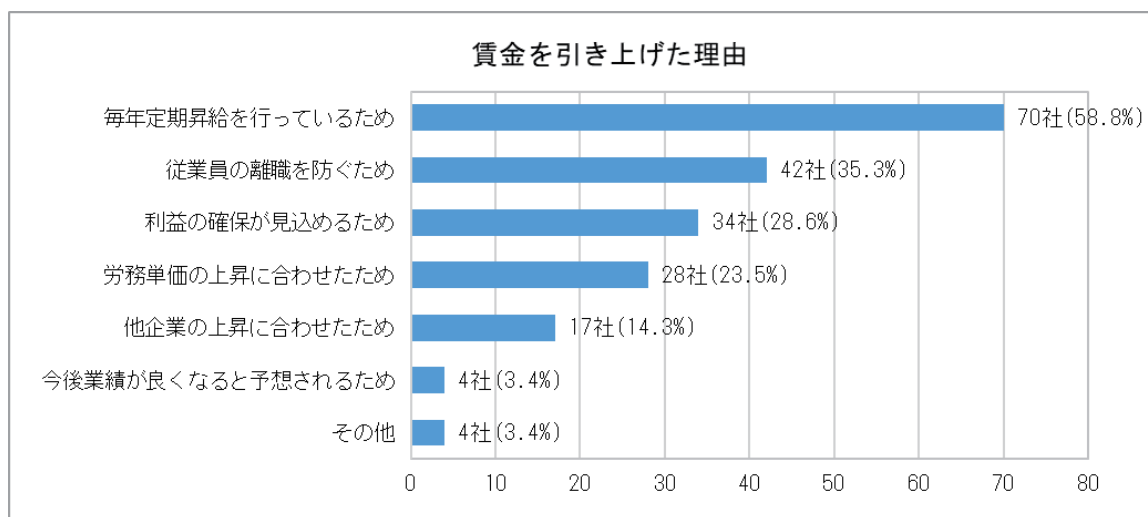
新型コロナウイルスの感染拡大による先行き不安により、賃金の引き上げを見合わせて給与水準の維持に留めた企業が増えたと考えられる。



(3) 賃金を引き上げた理由 (回答 119 社 2 つまで回答)

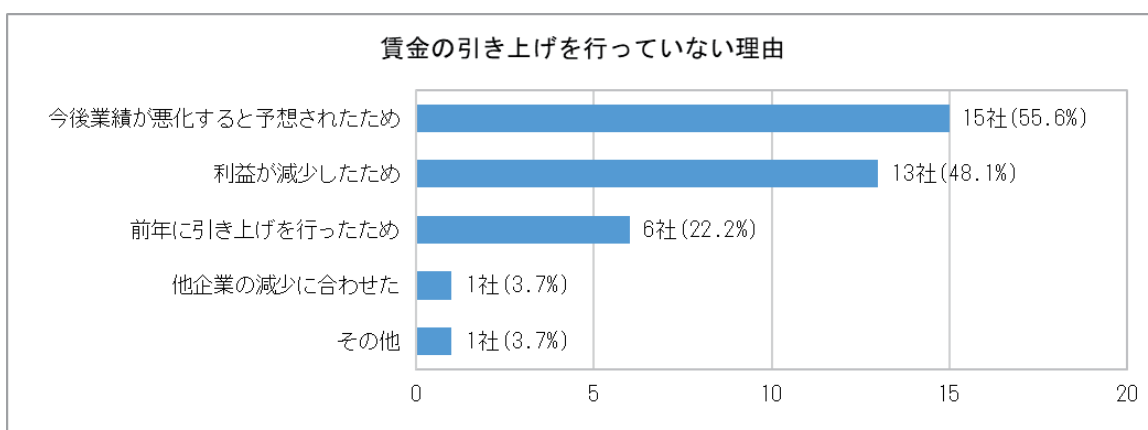
現場職員の賃金について「基本給を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」と回答した企業(119社)にその理由を聞いたところ、「毎年定期昇給を行っているため」が70社(58.8%)と最も多く、次いで「従業員の離職を防ぐため」42社(35.3%)、「利益の確保が見込めるため」34社(28.6%)、「労務単価の上昇に合わせたため」28社(23.5%)と続いている。

「その他」では「新卒者初任給の上昇に伴い、現従業員との整合を図るため」、「社員のやる気・モチベーションアップにつなげるため」などの回答があった。



(4) 賃金の引き上げを行っていない理由 (回答 27 社 2 つまで回答)

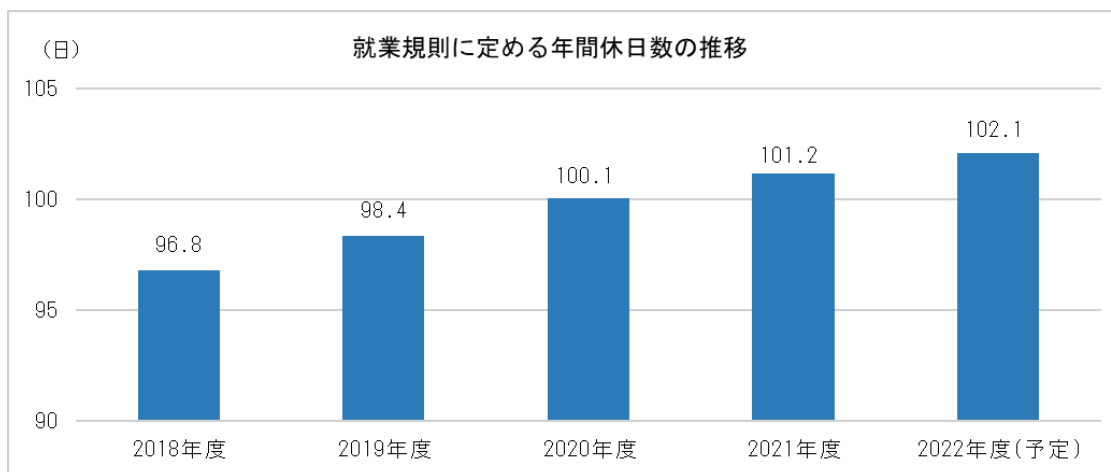
現場職員の賃金について「引き上げは行っていない」と回答した企業(27社)にその理由を聞いたところ、「今後業績が悪化すると予想されたため」が15社(55.6%)と最も多く、次いで「利益が減少したため」13社(48.1%)、「前年に引き上げを行ったため」6社(22.2%)と続いている。



4. 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)

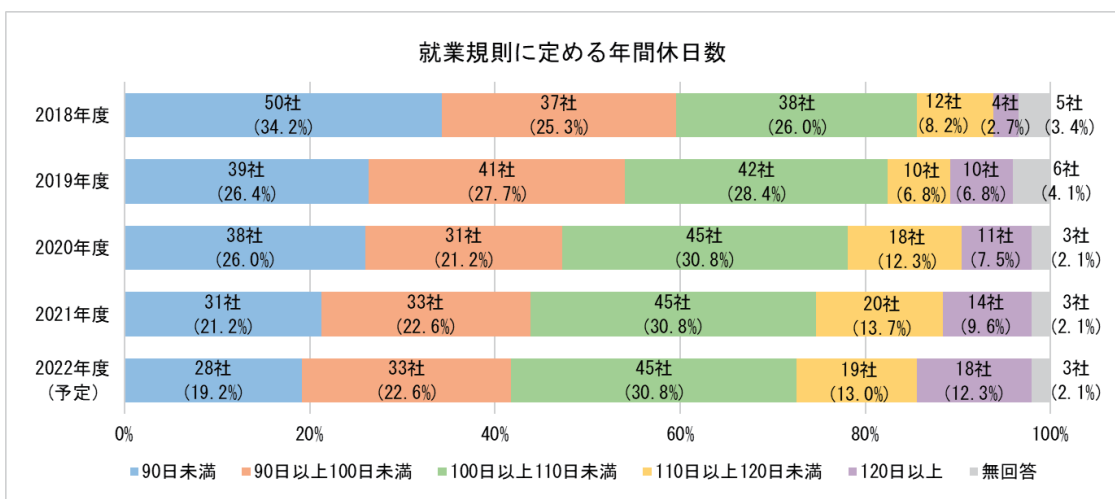
就業規則に定めている年間休日数について、各年度の平均値を計算した結果、2018年度の96.8日から毎年増加し、2021年度には101.2日、2022年度(予定)は102.1日となる見通しである。



※年間休日数のうち、2018年度の年間休日数は令和元年度調査(回答146社)、2019年度の年間休日数は令和2年度調査(回答148社)の結果に基づいている。(以下、本節中同じ。)

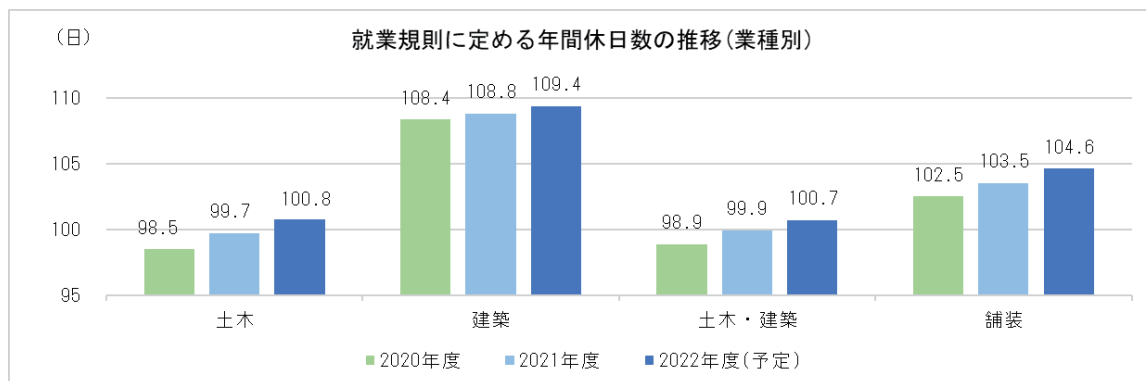
年間休日数が「90日未満」「90日以上100日未満」の企業数は2018年度から減少しており、2022年度予定では「90日未満」が28社(19.2%)、「90日以上100日未満」が33社(22.6%)となる見通しである。

一方、年間休日数が「100日以上110日未満」「110日以上120日未満」「120日以上」の企業数は2018年度から増加しており、2022年度予定では「100日以上110日未満」が45社(30.8%)、「110日以上120日未満」が19社(13.0%)、「120日以上」が18社(12.3%)となる見通しである。

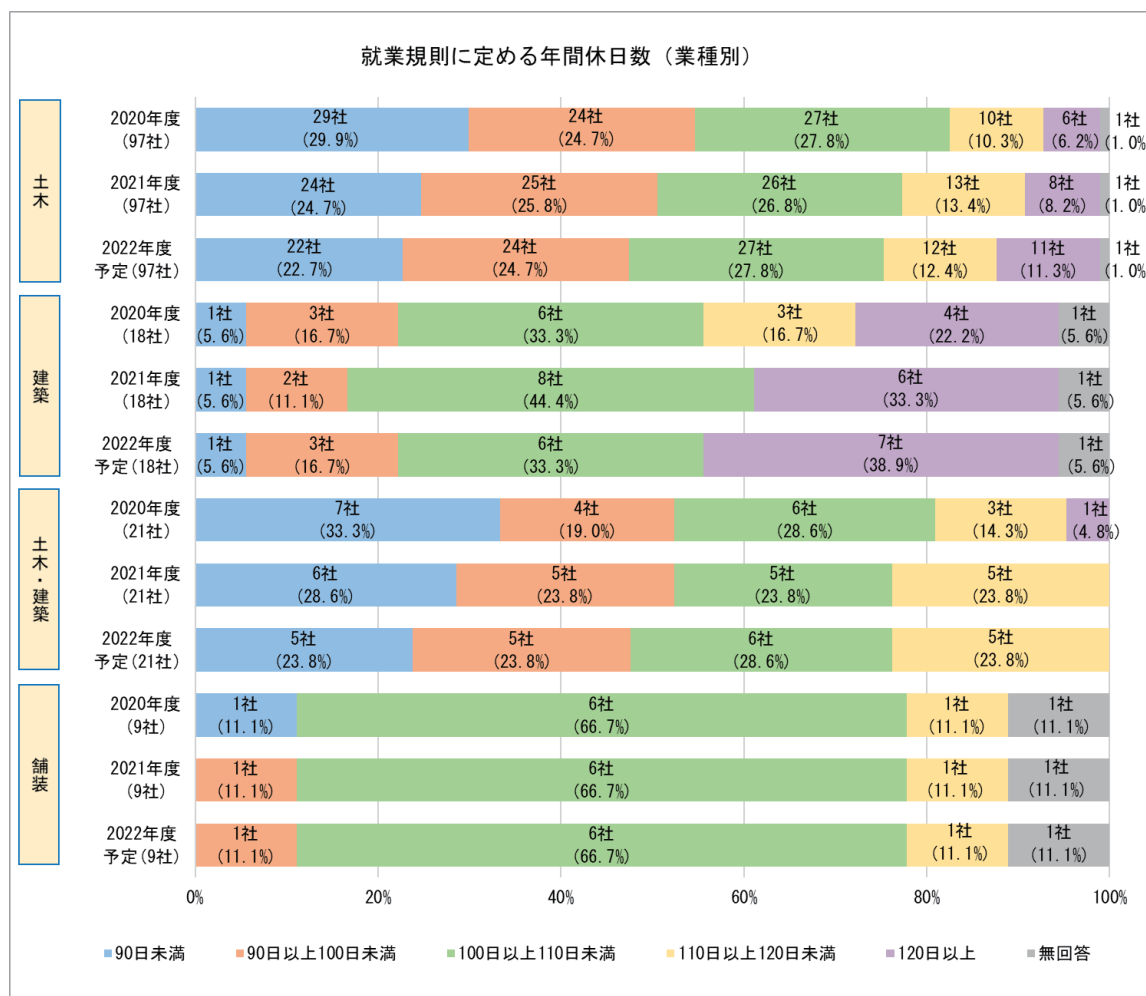


【年間休日数の推移（業種別）】

年間休日数の平均値を業種別で見ると、2022年度（予定）では建築が109.4日で最も多く、次いで舗装が104.6日、土木が100.8日、土木・建築が100.7日と続いている。業種間で差が見られるものの、いずれの業種でも休日数は増加する見通しである。

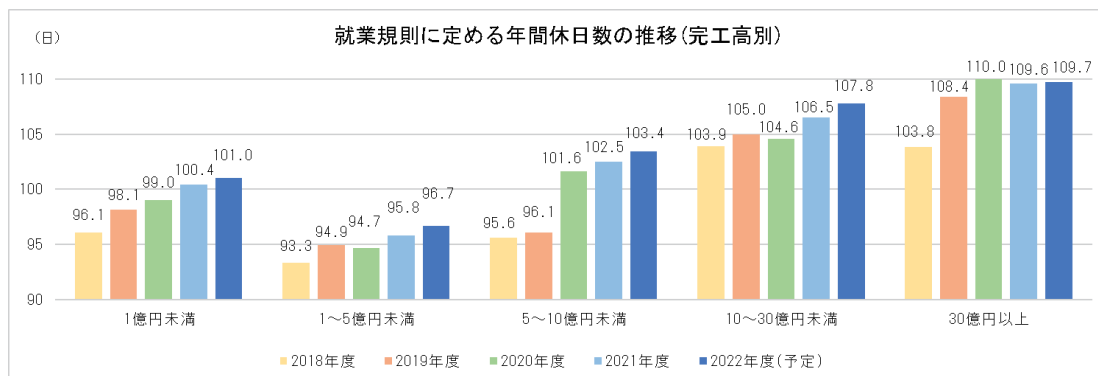


2022年度の年間休日数（予定）の分布を業種別で見ると、100日以上の企業の割合は、舗装が77.8%で最も高く、次いで建築72.2%、土木・建築52.4%、土木51.5%と続いている。

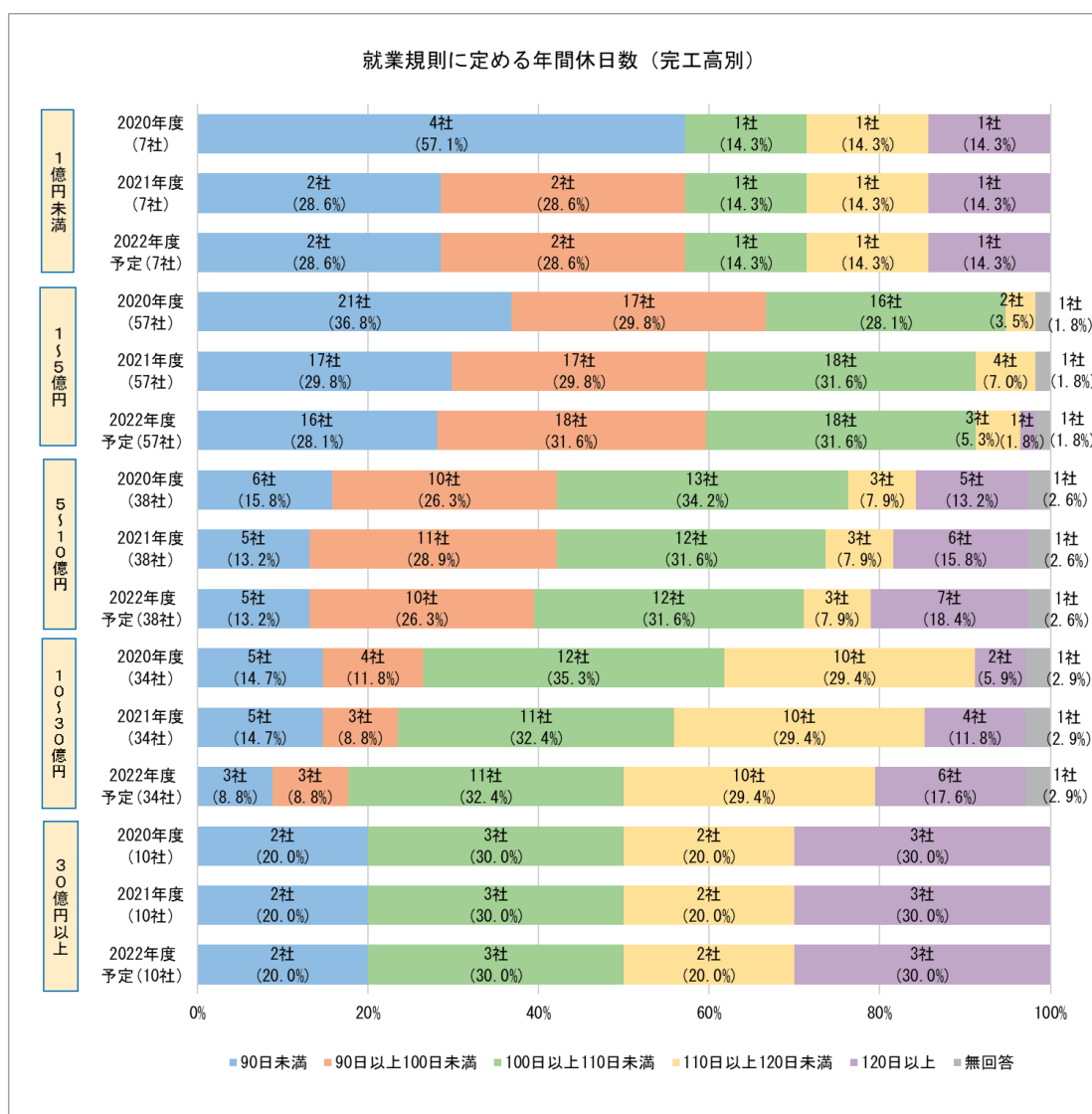


【年間休日数の推移（完工高別）】

年間休日数の平均値を完工高別で見ると、どの区分も2018年度から2021年度にかけて増加している。ただし、「30億円以上」では2020年度から2022年度（予定）にかけてほぼ横ばいであり、既にある程度の休日数を確保しているため、今後も大きく変動しないと思われる。

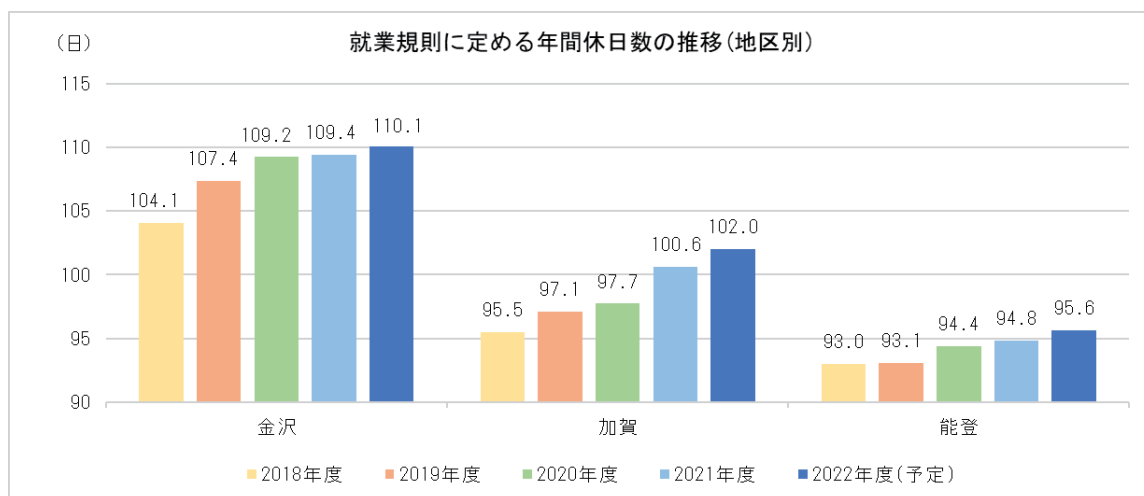


年間休日数の分布を完工高別で見ると、100日以上の企業の割合は完工高が大きくなるほど高くなっている。また、「10～30億円」では100日以上の企業の割合が2020年度の70.6%から2022年度（予定）の79.4%に上昇して、「30億円以上」と同程度になる見込みである。



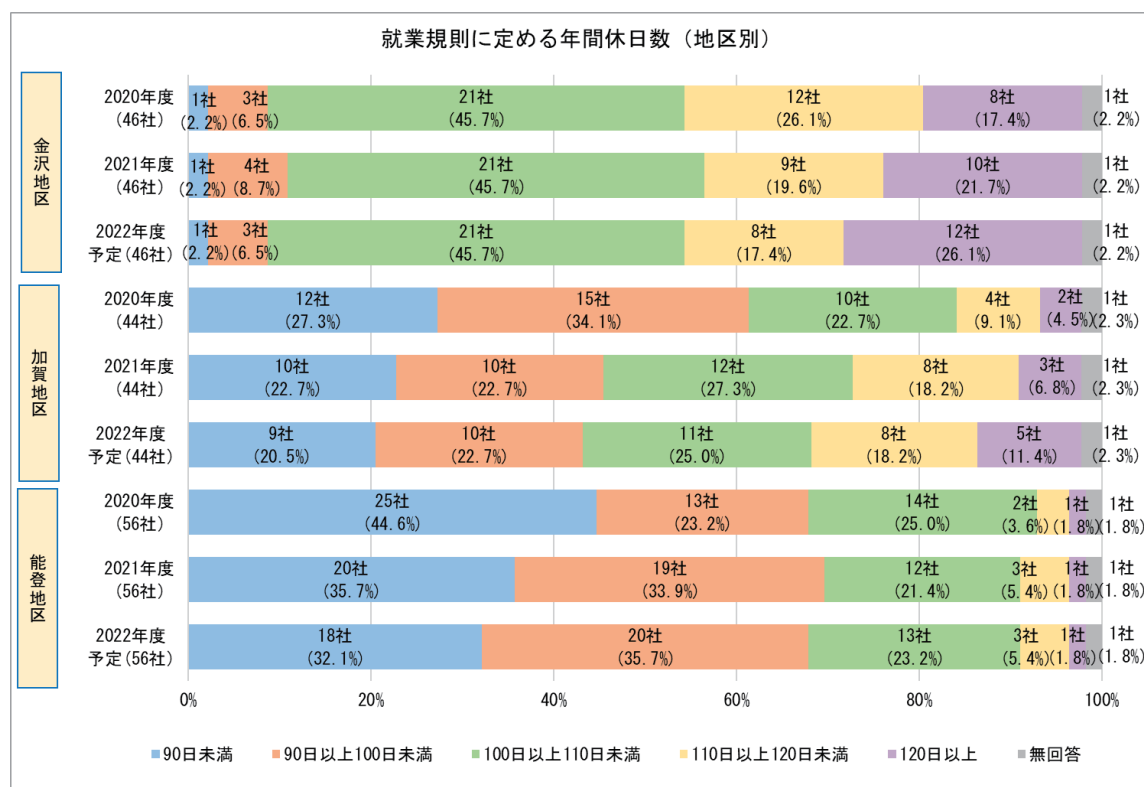
【年間休日数の推移（地区別）】

年間休日数の平均値を地区別で見ると、2022年度（予定）では金沢地区110.1日、加賀地区102.0日、能登地区95.6日であり、いずれの地区でも休日数は増加する見通しである。



2022年度の年間休日数（予定）の分布を地区別で見ると、100日以上の企業の割合は金沢地区が89.2%、加賀地区が54.6%、能登地区が30.4%であり、地域差が顕著となっている。

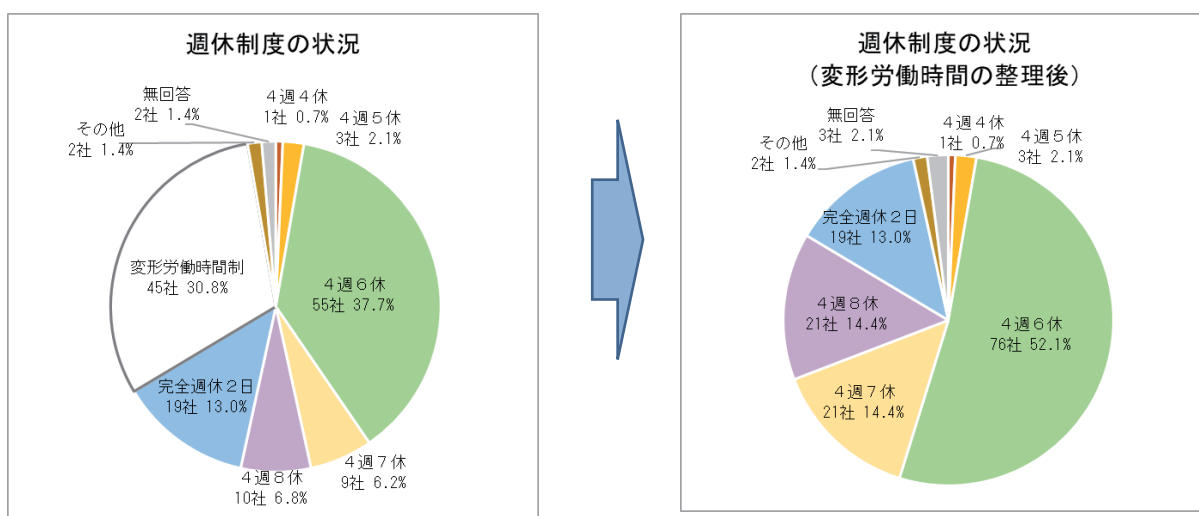
但し、2020年度と比較すると、金沢地区は100日以上の割合はほぼ横ばいであるが、120日以上の企業が増えている。加賀地区では、100日以上の割合が2020年度36.3%から2022年度(予定)54.6%に上昇している。能登地区では、100日以上の割合は変わらないが、90日未満の割合が低下、90日以上100日以上の割合が上昇しており、各地区で休日拡大の取り組みが進んでいると言える。



(2) 2021年度の週休の状況(回答146社)

2021年度の週休の状況について聞いたところ、「変形労働時間制」の企業は45社(30.8%)であった。「変形労働時間制」の45社に対し、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右下の円グラフである。

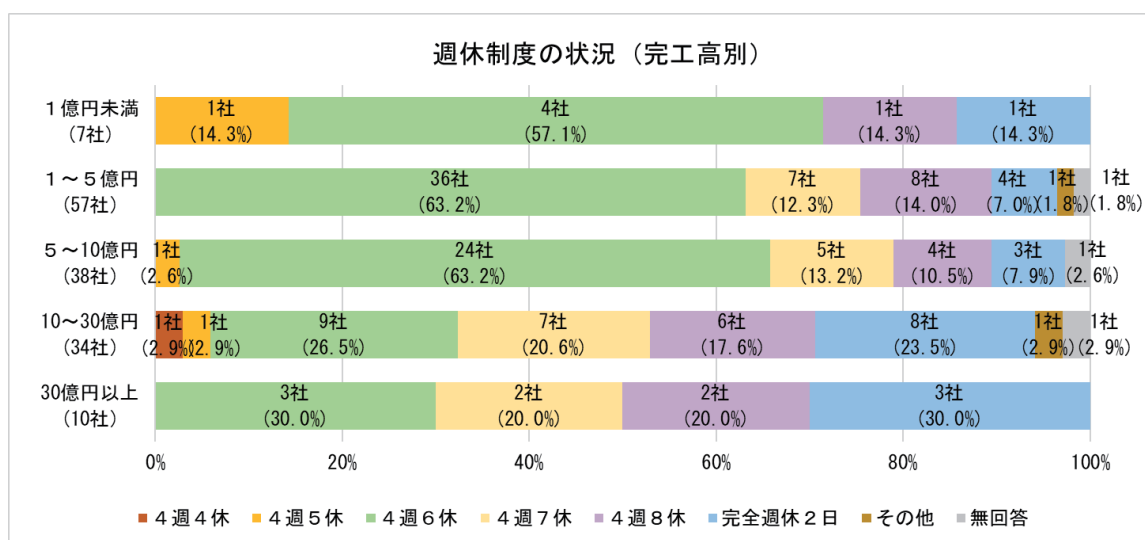
「4週6休」が76社(52.1%)と最も多く、次いで「4週7休」「4週8休」がそれぞれ21社(14.4%)、「完全週休2日」19社(13.0%)と続いている。また「その他」は、「就業規則上105日以上となっているが年間110日としている」「会社カレンダーの通り」との回答であった。



「変形労働時間制」(45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。

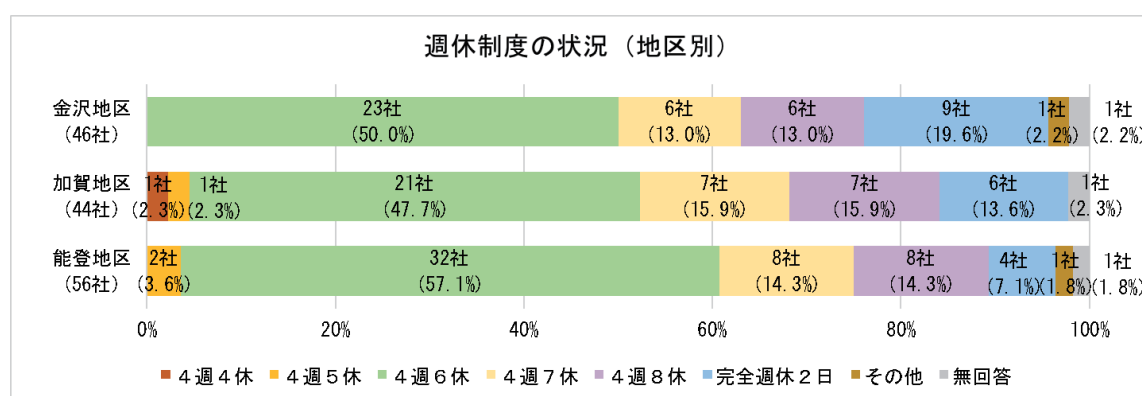
	企業数
4週6休	21社
4週7休	12社
4週8休	11社
無回答	1社
合計	45社

週休制度の状況を完工高別で見ると、「1億円未満」「1～5億円」「5～10億円」では「4週6休」の割合が半数を超えているが、「30億円以上」では「4週8休」「完全週休2日」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分かる。



週休制度の状況を地区別で見ると、いずれの地区でも「4週6休」が最も多い。「4週4休」「4週5休」「4週6休」の合計は、金沢地区では23社(50.0%)、加賀地区では23社(52.3%)、能登地区では34社(60.7%)となっている。

また、「4週8休」「完全週休2日」の合計は、金沢地区15社(32.6%)、加賀地区13社(29.5%)、能登地区12社(21.4%)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る。

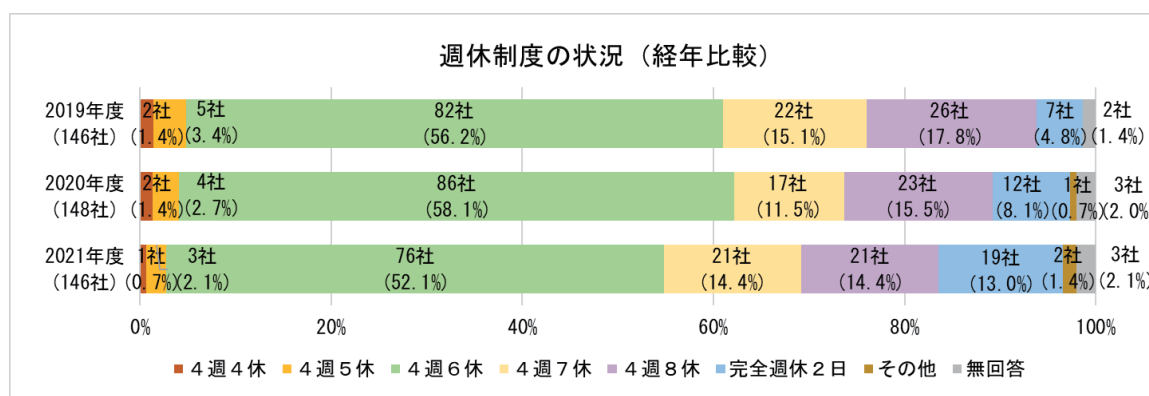


【過去の調査結果との比較】

週休制度の状況について、過去の調査結果と比較すると、「完全週休2日」は13.0%と、2020年度の8.1%から4.9ポイント増加している。

また、「4週8休」「完全週休2日」の合計でも、2019年度33社(22.6%)、2020年度35社(23.6%)、2021年度40社(27.4%)と、徐々に増加している。

一方、「4週4休」「4週5休」の合計は、2019年度7社(4.8%)、2020年度6社(4.1%)、2021年度4社(2.8%)と減少している。

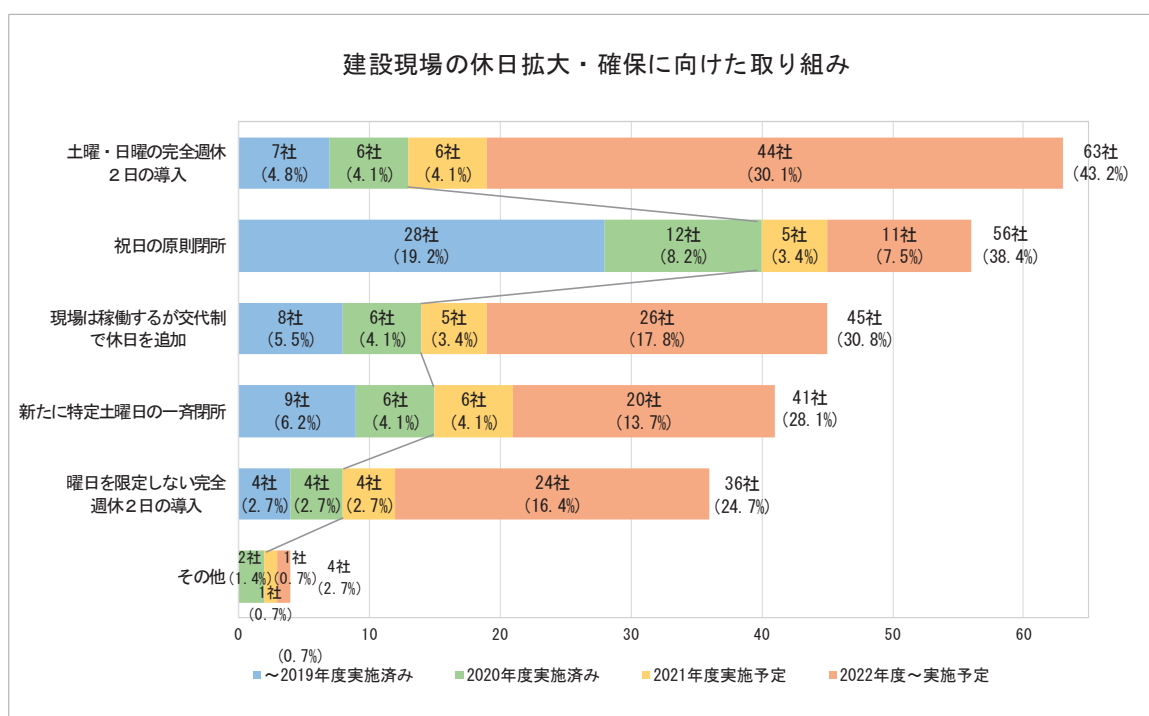


(3) 建設現場の休日拡大・確保に向けた取り組み(回答 146 社 複数回答)

全国建設業協会は、2024 年度から時間外労働の罰則付き上限規制が建設業に適用されるのを見据え、従来の「休日 月 1+ (ツキイチプラス) 運動」をレベルアップした「目指せ週休 2 日+360 時間 (ツープラスサンロクマル) 運動」を呼びかけており、当協会においても週休 2 日の実現を促進している。このため、建設現場の休日拡大・確保に向けた具体的な取り組み状況を確認した。

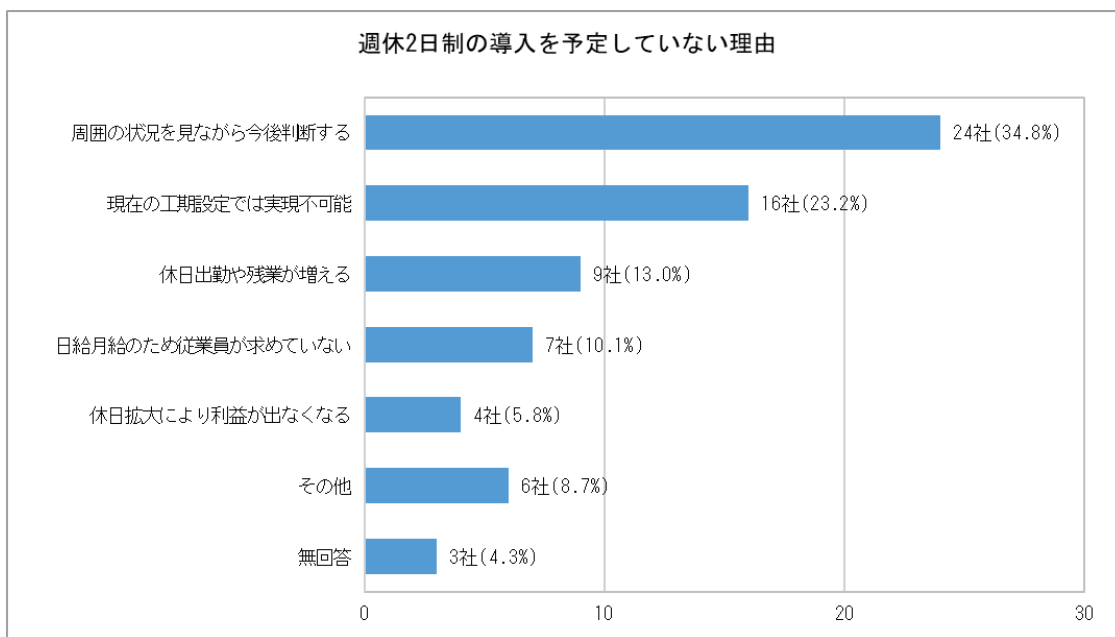
実施済みの取り組みとしては、「祝日の原則閉所」が 40 社(27.4%)と最も多く、次いで「新たに特定土曜日の一斉閉所」15 社(10.3%)、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」14 社(9.6%)、「土曜・日曜の完全週休 2 日の導入」13 社(8.9%)、「曜日を限定しない完全週休 2 日の導入」8 社(5.4%)と続いている。

今後実施予定の企業も加えると、「土曜・日曜の完全週休 2 日の導入」が 63 社(43.2%)で最も多く、次いで「祝日の原則閉所」56 社(38.4%)、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」45 社(30.8%)、「新たに特定土曜日の一斉閉所」41 社(28.1%)、「曜日を限定しない完全週休 2 日の導入」36 社(24.7%)と続いている。



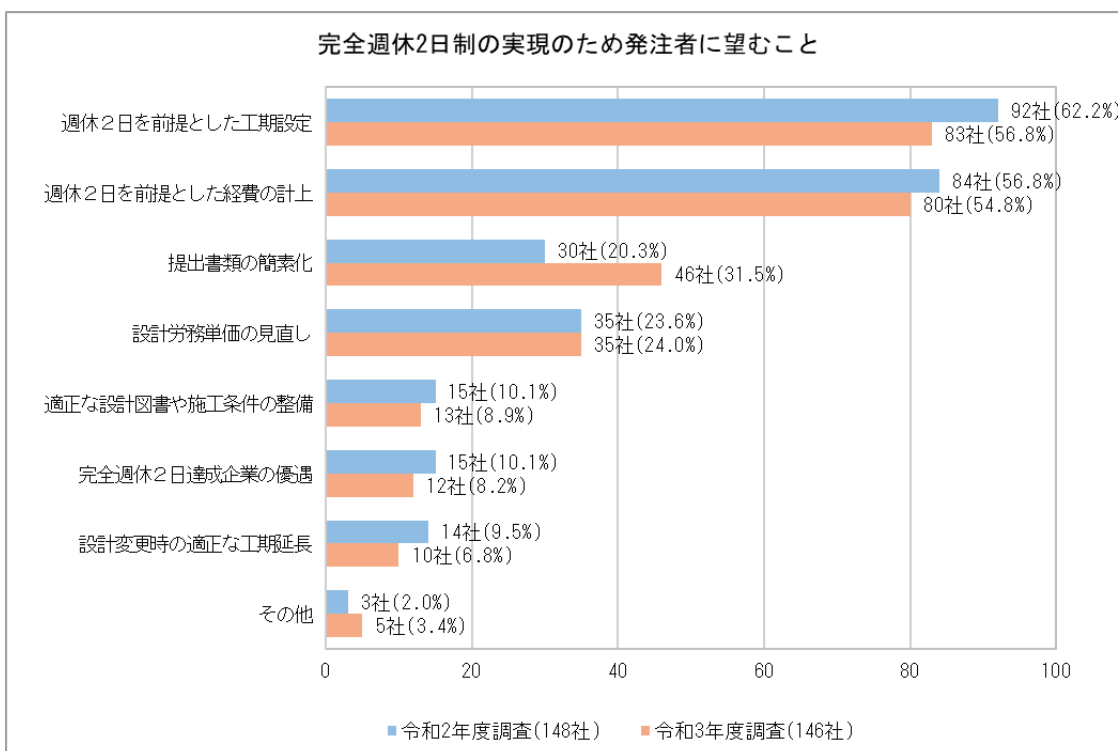
(4) 週休 2 日制の導入を予定していない理由(回答 69 社)

週休 2 日制の導入を予定していない企業 69 社に、週休 2 日制の導入を予定していない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 24 社(34.8%)と最も多く、次いで「現在の工期設定では実現不可能」が 16 社(23.2%)、「休日出勤や残業が増える」が 9 社(13.0%)と続いている。



(5) 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)

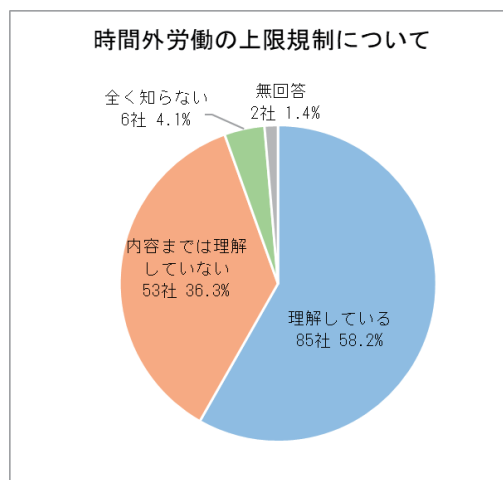
建設現場の完全週休2日制の実現のため発注者に望むことを聞いたところ、「週休2日を前提とした工期設定」が83社(56.8%)と最も多く、次いで「週休2日を前提とした経費の計上」80社(54.8%)、「提出書類の簡素化」46社(31.5%)、「設計労務単価の見直し」35社(24.0%)と続いている。令和2年度調査に比べて「週休2日を前提とした工期設定」の割合が5.4ポイント低下し、「提出書類の簡素化」の割合が11.2ポイント上昇した。



(6) 時間外労働の上限規制について(回答 146 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」は85社(58.2%)であり、令和2年度調査に比べて「理解している」の割合は4.8ポイント上昇している。

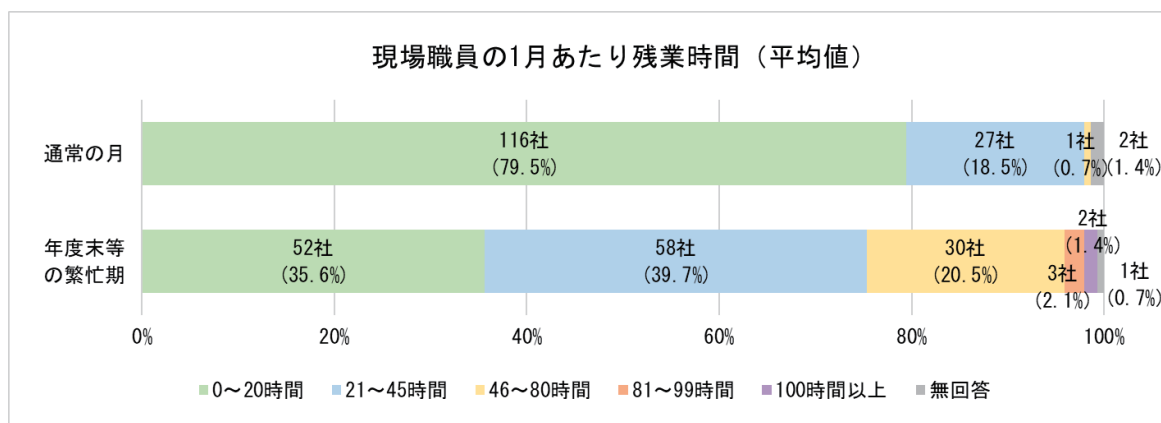
しかし、「内容までは理解していない」「全く知らない」の合計が59社(40.4%)と、未だ4割の企業は理解が十分でない状態であり、2024年度に向けて理解促進に向けた取り組みが必要である。



(7) 現場職員の時間外労働の現状(回答 146 社)

2020年度における現場職員(技術者・技能者)の1月あたり残業時間(平均値)を聞いたところ、通常の月ではほぼ全ての企業が45時間以内であり、45時間を超えている企業は「46~80時間」の1社(0.7%)だけである。

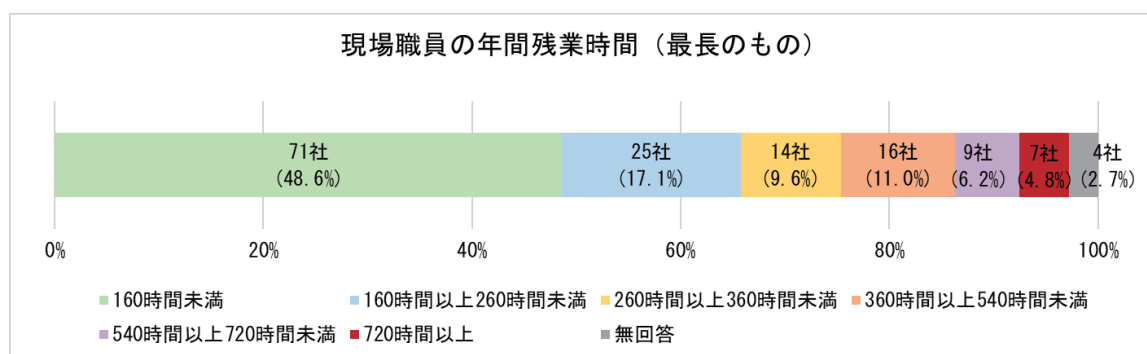
一方、年度末等の繁忙期では、45時間以内の企業が110社(75.3%)と多数を占めるものの、80時間を超える企業は、「81~99時間」3社(2.1%)、「100時間以上」2社(1.4%)、合わせて5社(3.5%)となっている。



2024年4月からは「時間外労働の上限規制」が建設業にも適用されることから、残業時間が通常月で45時間、繁忙月で80時間を超える従業員がいる企業は、早急な対策が必要である。

なお、アンケートでは1月あたり残業時間の平均値を聞いているが、働き方改革への対応としては全ての従業員が時間外労働の制限を遵守している必要があるため、1人でも時間外労働の上限を超える場合は、他の従業員が業務を代替するなど、特定の従業員に業務が集中しないようにする配慮も必要となる。

また、現場職員の年間残業時間のうち最長のものを聞いたところ、360 時間以内の企業は 110 社（75.3%）と多数を占めている一方、「720 時間以上」と回答した企業も 7 社（4.8%）あった。



「時間外労働の上限規制」では、年間の残業時間は原則 360 時間以内、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも 720 時間以内とする必要があり、年間残業時間が上限を超える従業員がいる企業は早急な対策が必要である。

[時間外労働の上限について]（労働基準法の改正）

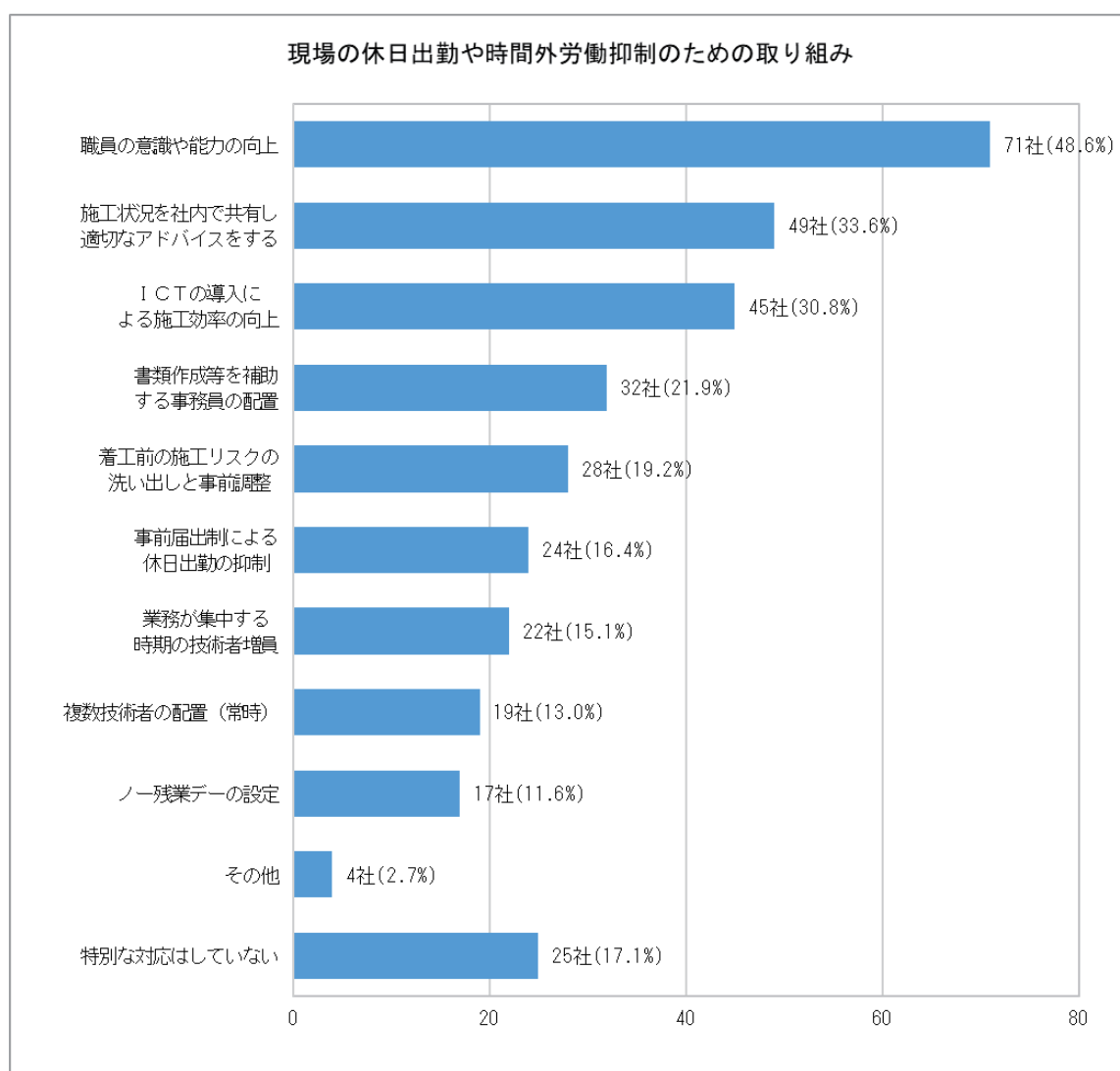
- ◆ 時間外労働（休日は含まず）の上限は、原則として、月 45 時間・年 360 時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることができなくなる。
- ◆ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、「時間外労働」は年 720 時間以内、「時間外労働＋休日労働」は月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする必要がある。
- ◆ 原則である月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月まで。
- ◆ 大企業への施行は 2019 年 4 月だが、中小企業への適用は 2020 年 4 月。
建設業は 5 年の猶予があり、2024 年 4 月となる。

※ 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）。

(8) 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 該当するもの全て回答)

現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために実施している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71社(48.6%)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」49社(33.6%)、「ICTの導入による施工効率の向上」45社(30.8%)、「書類作成等を補助する事務員の配置」32社(21.9%)と続いている。

各社では、「職員の意識や能力の向上」に加えて、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスをする」、「ICTの導入による施工効率の向上」、「書類作成等を補助する事務員の配置」など、職員個人の意識・能力を底上げするという段階から、組織全体でのサポート、ICTへの投資、補助事務員の配置(そのための採用・教育)という組織として取り組みが進められている。

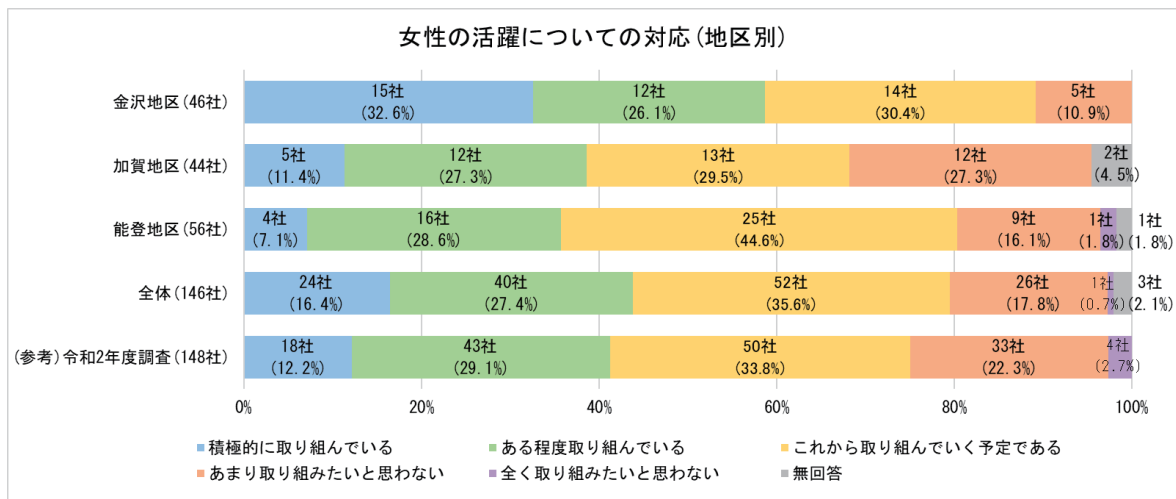


5. 建設業における女性の活躍について

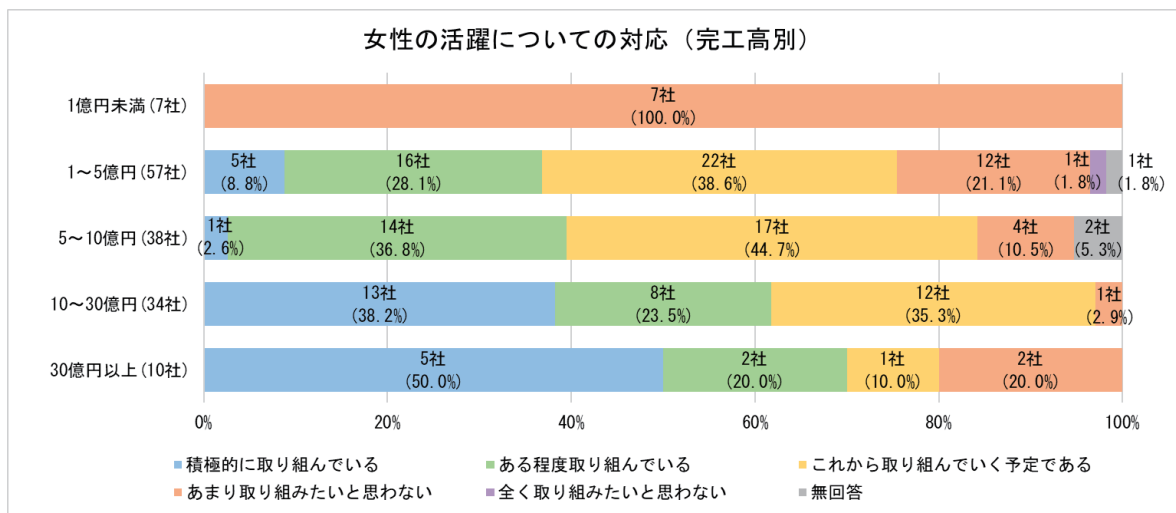
(1) 女性職員の活躍についての対応（回答 146 社）

令和2年度調査に引き続き、女性の活躍についての対応を聞いたところ、「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」企業の合計は、令和2年度調査の111社(75.1%)から116社(79.4%)に増加しており、8割近くの企業が前向きに考えている。

地区別に見ると、「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」企業の合計は金沢地区で89.1%、加賀地区で68.2%、能登地区で80.3%を占めており、女性活躍については金沢地区が最も積極的に取り組んでいる。

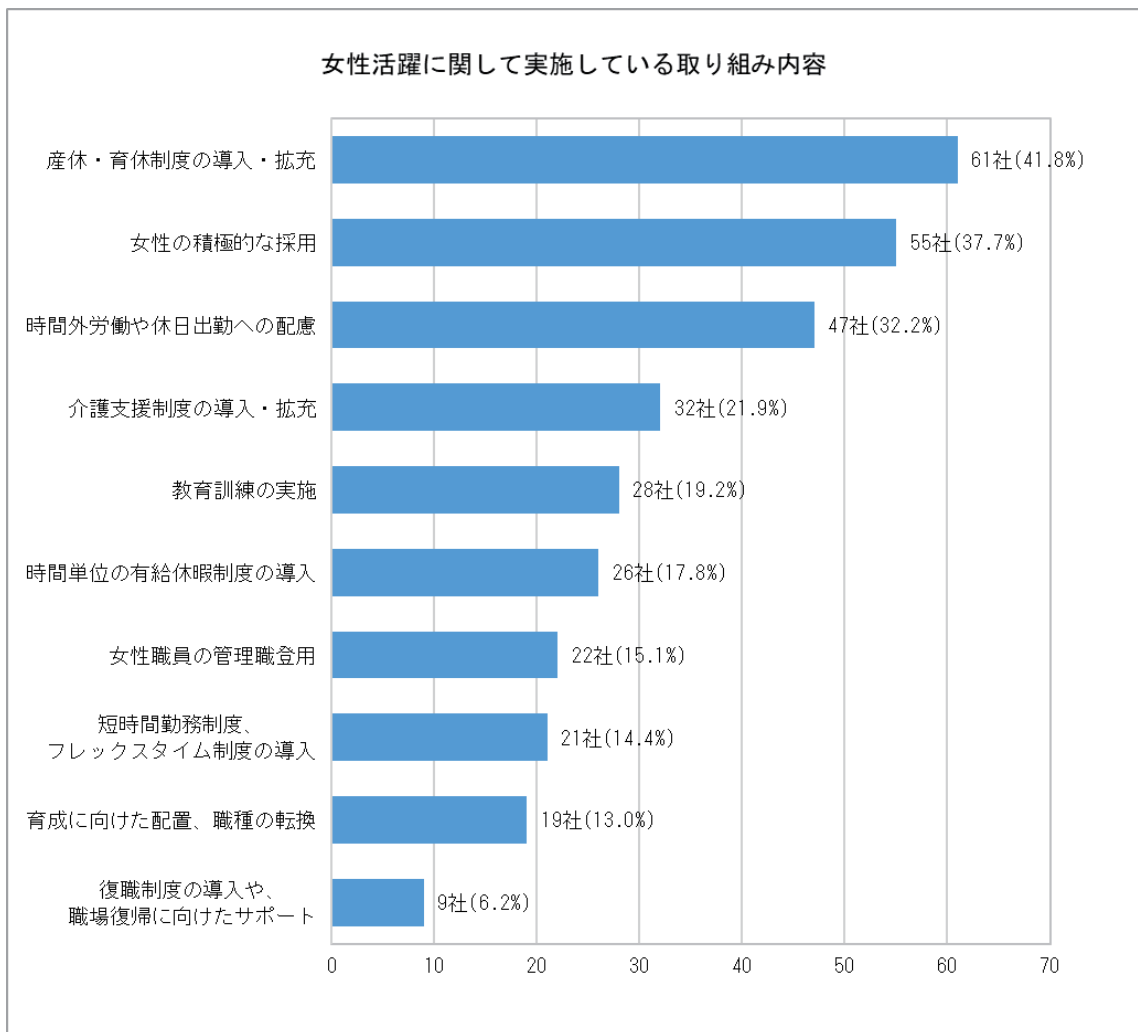


完工高別で見ると、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「これから取り組んでいく予定である」企業の合計は「10～30億円」の区分で97.0%と最も高く、次いで「5～10億円」で84.1%、「30億円以上」で80.0%、「1～5億円」で75.5%を占めている。



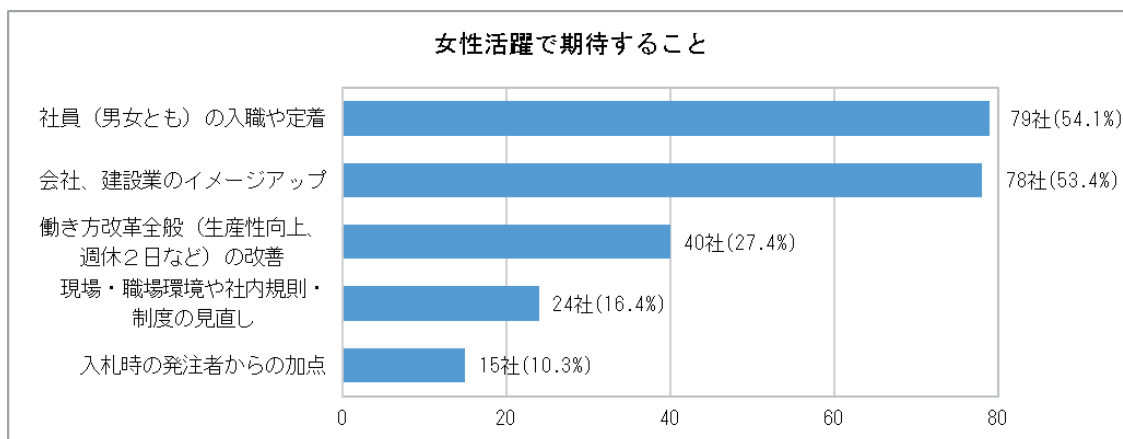
(2) 女性活躍に関して実施している取り組み内容（回答 146 社 複数回答）

女性活躍に関して実施している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61社(41.8%)で最も多く、次いで「女性の積極的な採用」55社(37.7%)、「時間外労働や休日出勤への配慮」47社(32.2%)と続いている。



(3) 女性活躍で期待すること (回答 146 社 2 つまで回答)

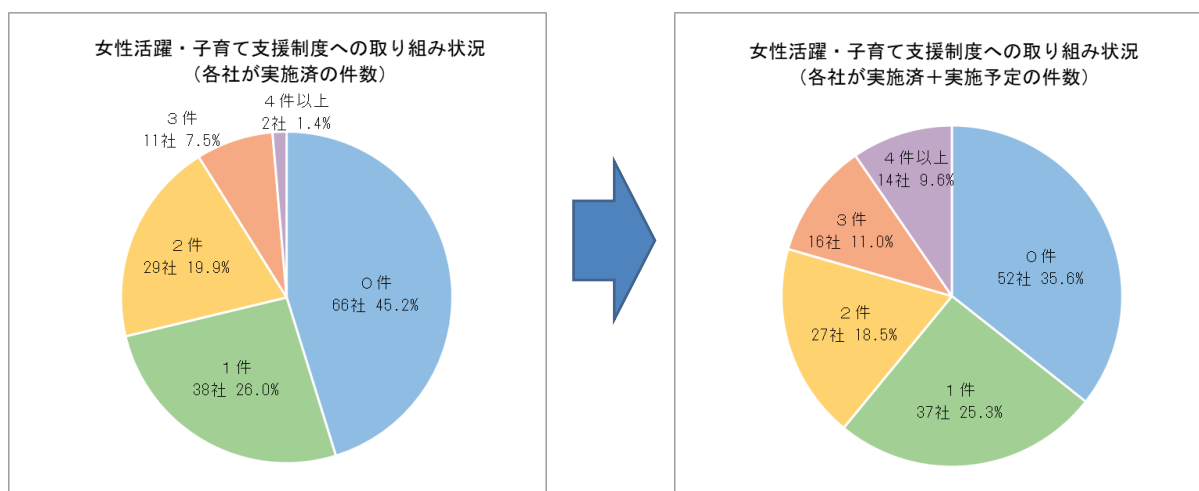
女性活躍で期待する点について聞いたところ、「社員(男女とも)の入職や定着」が79社(54.1%)と最も多く、次いで「会社、建設業のイメージアップ」78社(53.4%)、「働き方改革全般(生産性向上、週休2日など)の改善」40社(27.4%)、「現場・職場環境や社内規則・制度の見直し」24社(16.4%)と続いている。上位となった「社員(男女とも)の入職や定着」「会社、建設業のイメージアップ」を実現するには、女性活躍が欠かせないと意識が高いことが見て取れる。



(4) 女性活躍・子育て支援制度への取り組み状況 (回答 146 社 該当するもの全て回答)

女性活躍・子育て支援制度への取り組み状況を把握するために、「女性活躍推進法に基づく届出」、「えるぼし認定」、「次世代育成支援対策推進法に基づく届出」、「くるみん認定」、「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」の5つについて、各社が実施済の(または実施予定の)件数を確認した。

現在、取り組み実績のある企業は80社(54.8%)、このうち複数の実績がある企業は42社(28.8%)となっている。今後実施予定のものを含めると、取り組む企業は94社(64.4%)、このうち複数取り組む企業は57社(39.1%)に増加する見込みである。

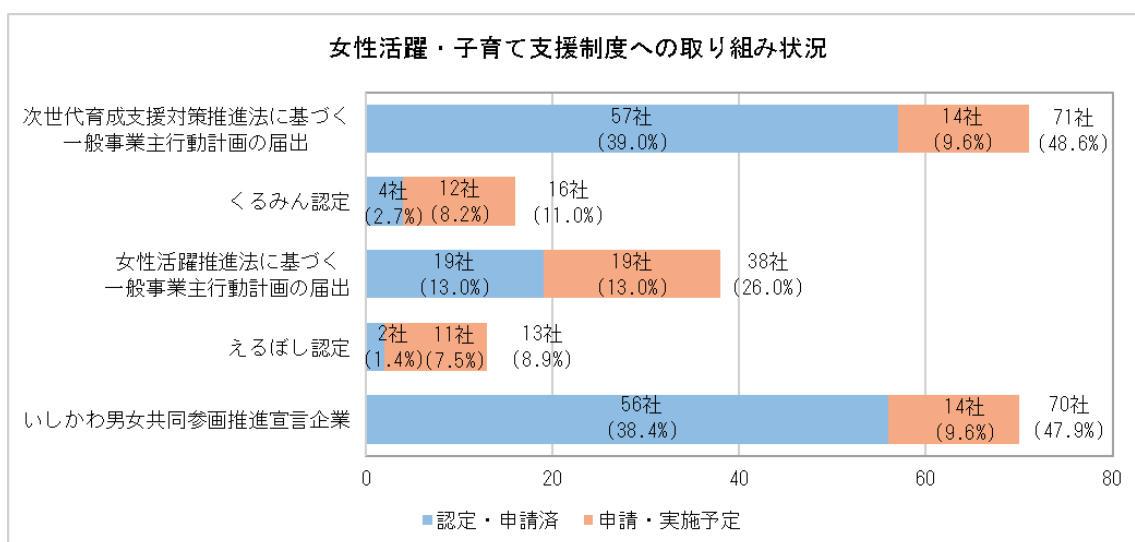


次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出をした企業は57社(39.0%)あるが、同法に基づく「くるみん認定」を受けた企業は4社(2.7%)と少ない。今後実施予定の企業を含めると、行動計画の届出企業は71社(48.6%)、くるみん認定企業は16社(11.0%)となる見込みである。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を届出した企業は19社(13.0%)あるが、同法に基づく「えるぼし認定」を受けた企業は2社(1.4%)と少ない。今後実施予定の企業を含めると、行動計画の届出企業は38社(26.0%)、えるぼし認定企業は13社(8.9%)となる見込みである。

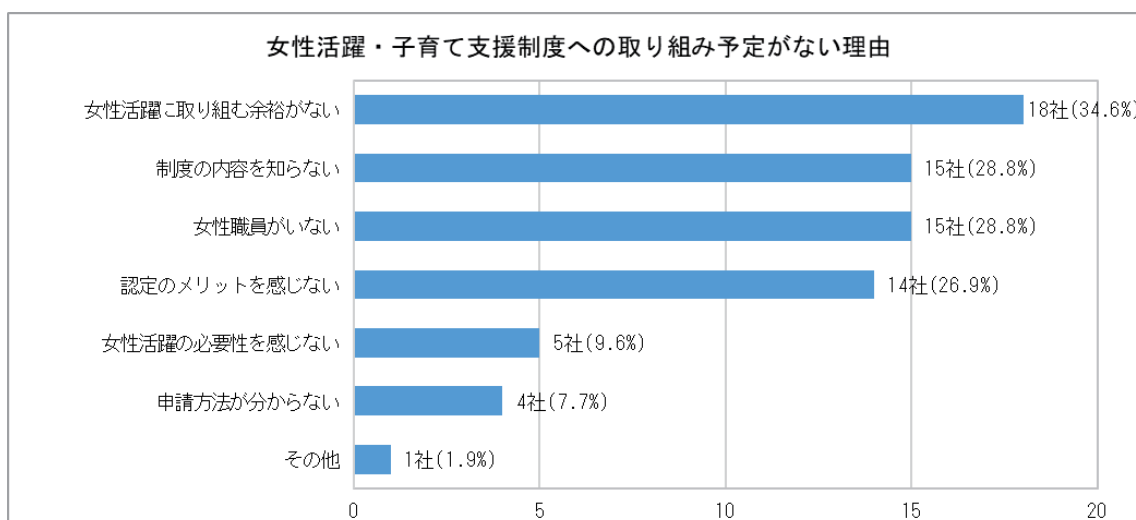
「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」では、既に56社(38.4%)が認定を受けており、今後実施予定の企業を含めると、認定企業は70社(47.9%)となる見込みである。

このように、現在はくるみん認定、えるぼし認定に取り組んでいる企業は少ないものの、今後は一般事業主行動計画の届出増加に併せて認定企業の増加が期待される。



【女性活躍・子育て支援制度への取り組み予定がない理由 (回答52社 2つまで回答)】

全ての制度に「取り組み予定なし」と回答した(または無回答の)企業に、その理由を聞いたところ、「女性活躍に取り組む余裕がない」18社(34.6%)、「制度の内容を知らない」15社(28.8%)、「女性職員がいない」15社(28.8%)、「認定のメリットを感じない」14社(26.9%)という回答が多かった。



【補足：えるぼし認定企業、くるみん認定企業の解説】

☆「えるぼし認定企業」とは

女性活躍推進法では、行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、申請を行うことにより、厚生労働大臣（労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた事業主は、認定マーク（愛称「えるぼし」）を商品や広告、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができます。



☆「くるみん認定企業」とは

次世代法では、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

認定は「くるみん認定」と「プラチナくるみん認定」の2段階あり、認定を受けた事業主は認定マーク（愛称「くるみん」「プラチナくるみん」）を商品や広告、求人票などに使用することができ、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。

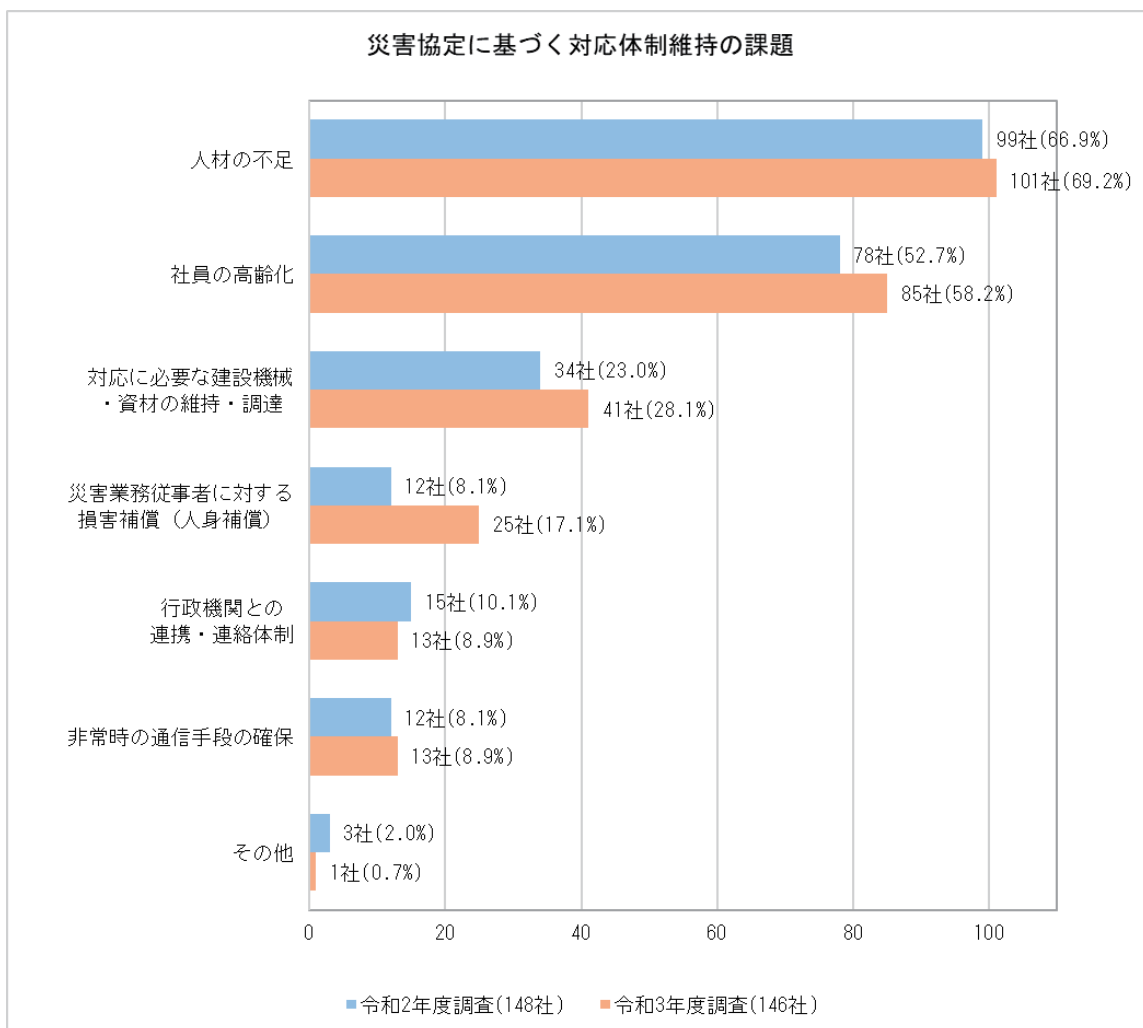


6. 災害発生時の対応について

(1) 災害協定に基づく対応体制維持のための課題（回答 146 社 2 つまで回答）

災害協定に基づく対応体制を維持するための課題について聞いたところ、「人材の不足」が 101 社(69.2%)と最も多く、次いで「社員の高齢化」85 社(58.2%)、「対応に必要な建設機械・資材の維持・調達」41 社(28.1%)、「災害業務従事者に対する損害補償（人身補償）」25 社(17.1%)と続いている。

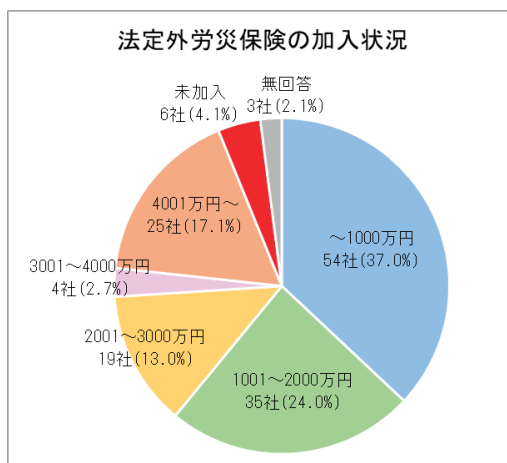
令和 2 年度調査と比較すると、「災害業務従事者に対する損害補償（人身補償）」の回答率が 8.1% から 9.0 ポイント上昇しており、災害補償への関心が高まっている。



(2) 法定外労災保険の加入状況 (回答 146 社)

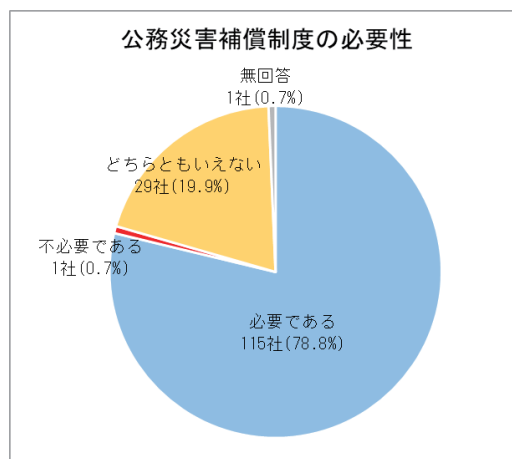
法定外労災保険の加入状況について聞いたところ、「加入している」が 137 社 (93.8%)、「未加入」が 6 社 (4.1%)となっている。

加入している企業に保険金額も確認した結果は、「～1000万円」が 54 社 (37.0%)、「1001～2000万円」が 35 社 (24.0%)、合わせて 89 社 (61.0%) であり、過半数の企業が 2000 万円までの保険金額で保険加入している状態である。



(3) 災害復旧作業に関する公務災害補償制度適用の必要性について (回答 146 社)

災害協定に基づいて出勤した作業者が事故にあった場合、消防団員に適用されるような公務災害補償制度の必要性について聞いたところ、「必要である」が 115 社 (78.8%)、「不必要である」が 1 社 (0.7%)、「どちらともいえない」が 29 社 (19.9%)となっている。



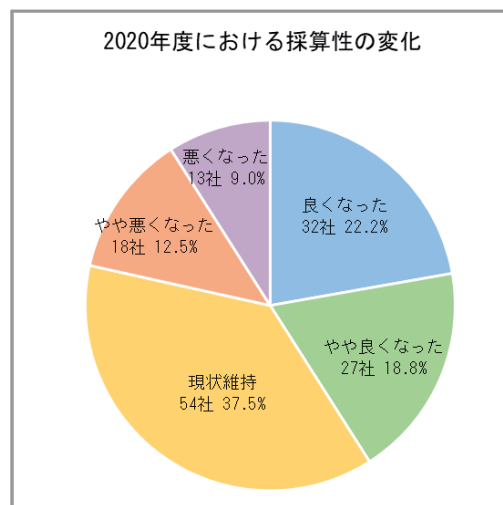
近年、大規模地震の発生や地球温暖化の進行に伴う大雨や短時間での強い雨が今後も増加するおそれがあることから、防災力の確保が重要な課題となっている。このことから、災害への対応体制を維持する役割が地方の建設企業に求められている。

しかし、建設企業では「人材の不足」、「社員の高齢化」、「対応に必要な建設機械の維持・調達」という人・モノ両面での問題を抱えており、「地域の守り手」としての役割を担い続けるためにも、担い手の確保・育成、建設機械の維持・調達に必要な利益の確保に加えて、重要な課題として公務災害補償制度の適用を望む意見が多数挙げられた。

7. 受注した公共工事の採算性について

(1) 2020年度における採算性の変化について（回答 146 社）

2020年度（決算月 2020年4月～2021年3月）における採算性の変化（営業利益率が前年度に比べて良くなったか、悪くなったか）を聞いたところ、「良くなった」「やや良くなった」の合計 59 社（41.0%）が「やや悪くなった」「悪くなった」の合計 31 社（21.5%）を上回っており、前年度に比べて採算性が向上している。（構成比は、無回答 2 社を除いた 144 社を 100%として計算している。）



業種別に見ると、舗装は「良くなった・やや良くなった」の割合が 88.9%と高く、ほとんどの企業で採算性が向上している。

一方、建築と土木・建築は、「良くなった・やや良くなった」の割合と「やや悪くなった・悪くなった」の割合が同程度であり、採算性の向上した企業と悪化した企業が拮抗している。

採算性の変化（業種別）

採算性	業種	土木	建築	土木・建築	舗装	その他	合計
良くなった		38社	4社	9社	8社	0社	59社
やや良くなった		(39.2%)	(25.0%)	(42.9%)	(88.9%)	(0.0%)	(41.0%)
現状維持		39社	9社	4社	1社	1社	54社
		(40.2%)	(56.3%)	(19.0%)	(11.1%)	(100.0%)	(37.5%)
やや悪くなった		20社	3社	8社	0社	0社	31社
悪くなった		(20.6%)	(18.8%)	(38.1%)	(0.0%)	(0.0%)	(21.5%)
合計		97社	16社	21社	9社	1社	144社
		(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

完工高別に見ると、「30億円以上」では「良くなった・やや良くなった」の割合が半数を上回っており、多くの企業で採算性が向上している。

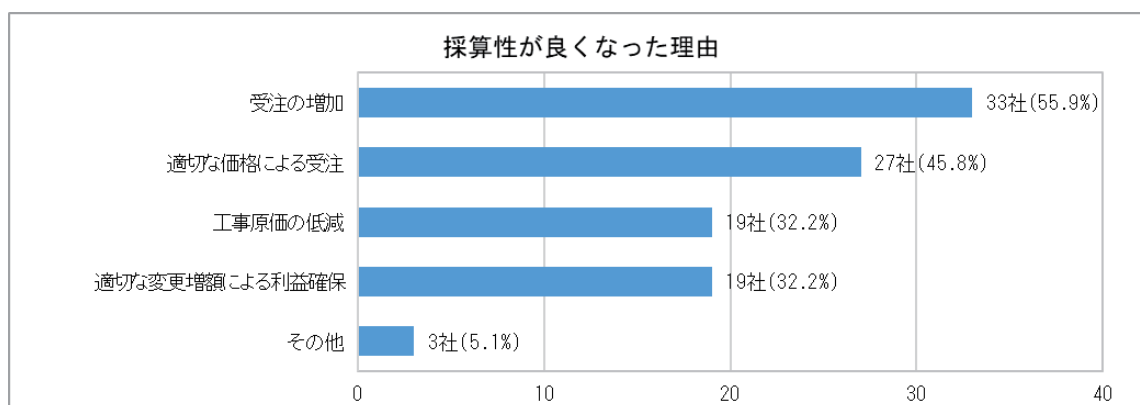
一方で、「1億円未満」では「やや悪くなった・悪くなった」の割合が「良くなった・やや良くなった」の割合を上回っている。

採算性の変化（完工高別）

採算性	完工高	1億円未満	1～5億円	5～10億円	10～30億円	30億円以上	合計
良くなった		1社	20社	16社	17社	5社	59社
やや良くなった		(14.3%)	(35.1%)	(43.2%)	(50.0%)	(55.6%)	(41.0%)
現状維持		3社	23社	15社	12社	1社	54社
		(42.9%)	(40.4%)	(40.5%)	(35.3%)	(11.1%)	(37.5%)
やや悪くなった		3社	14社	6社	5社	3社	31社
悪くなった		(42.9%)	(24.6%)	(16.2%)	(14.7%)	(33.3%)	(21.5%)
合計		7社	57社	37社	34社	9社	144社
		(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

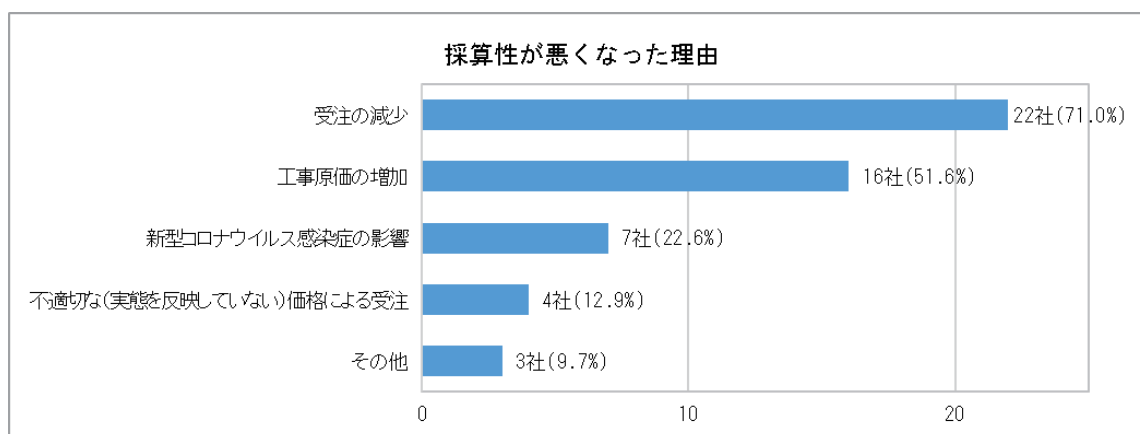
(2) 採算性が良くなった理由 (回答 59 社 2 つまで回答)

採算性が「良くなった」「やや良くなった」と回答した 59 社に採算性が良くなった理由を聞いたところ、「受注の増加」が 33 社 (55.9%) と最も多く、次いで「適切な価格による受注」27 社 (45.8%)、「工事原価の低減」19 社 (32.2%)、「適切な変更増額による利益確保」19 社 (32.2%) と続いている。



(3) 採算性が悪くなった理由 (回答 31 社 2 つまで回答)

採算性が「悪くなった」「やや悪くなった」と回答した 31 社に採算性が悪くなった理由を聞いたところ、「受注の減少」が 22 社 (71.0%) と最も多く、次いで「工事原価の増加」16 社 (51.6%)、「新型コロナウイルス感染症の影響」7 社 (22.6%)、「不適切な (実態を反映していない) 価格による受注」4 社 (12.9%) と続いている。

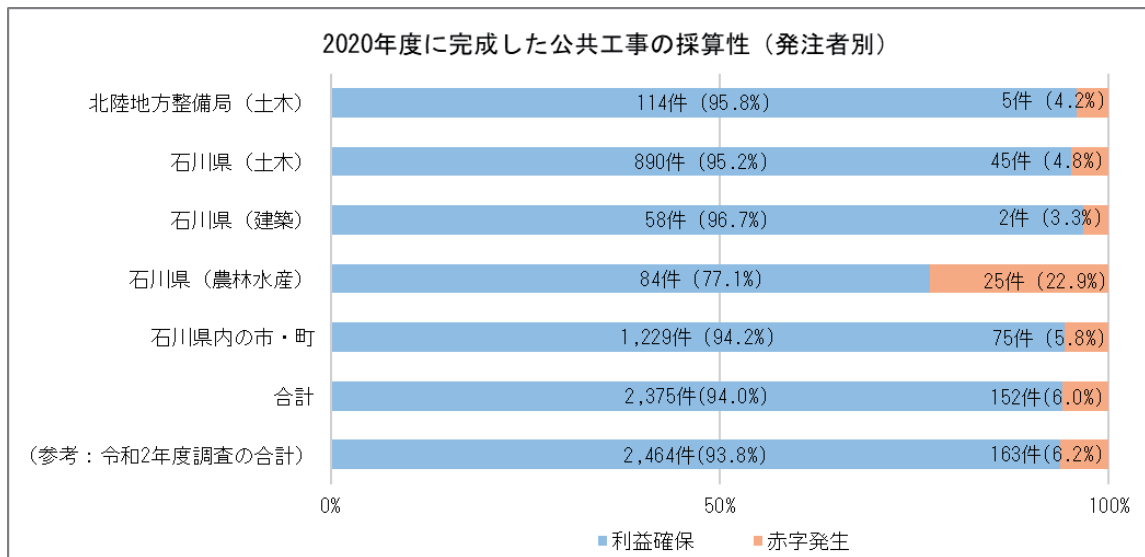


(4) 2020年度に完成した公共工事の採算性について（回答 146社）

2020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、2,527件のうち2,375件(94.0%)で利益を確保し、152件(6.0%)で赤字が発生している。赤字工事の発生率は、令和2年度調査の6.2%に比べて0.2ポイントの低下であり、大きくは変化していない。

赤字が発生した152件について発注者別に見ると、「石川県内の市・町」(75件)、「石川県(土木)」(45件)、「石川県(農林水産)」(25件)の順に件数が多い。また「石川県(農林水産)」については、109件中25件(22.9%)の工事が赤字となっている。

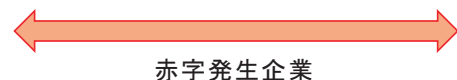
令和2年度調査と比較すると、「北陸地方整備局」では赤字工事の発生率が令和2年度調査の14.9%から4.2%に低下したが、「石川県(土木)」 「石川県(建築)」 「石川県(農林水産)」 「石川県内の市・町」ではほとんど変化が見られなかった。



赤字発生企業の割合は、「石川県(農林水産)」の34.8%が最も高く、次いで「石川県内の市・町」28.6%、「石川県(土木)」17.7%、「北陸地方整備局」13.5%となっている。

利益確保企業、赤字発生企業の割合

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)	37社	32社 (86.5%)	4社 (10.8%)	1社 (2.7%)
石川県 (土木)	118社	97社 (82.2%)	20社 (16.9%)	1社 (0.8%)
石川県 (建築)	23社	21社 (91.3%)	2社 (8.7%)	0社 (0.0%)
石川県 (農林水産)	46社	30社 (65.2%)	11社 (23.9%)	5社 (10.9%)
石川県内の市・町	112社	80社 (71.4%)	28社 (25.0%)	4社 (3.6%)



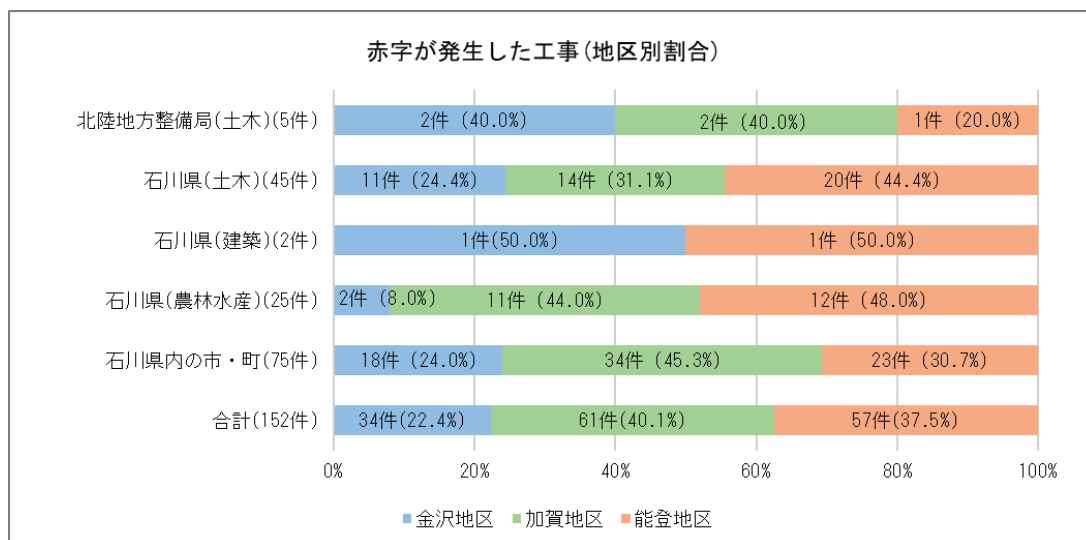
【赤字工事の発生状況】

赤字工事 152 件の内訳を地区別(回答企業の本社所在地)で確認したところ、金沢地区で 34 件 (22.4%)、加賀地区で 61 件 (40.1%)、能登地区で 57 件 (37.5%) 発生しており、加賀地区および能登地区で赤字工事が多く見られる。

「石川県 (土木)」では、各地区で赤字が発生しているが、特に能登地区 20 件(44.4%)が多い。

「石川県 (農林水産)」では、加賀地区 11 件(44.0%)、能登地区 12 件(48.0%)が多い。

「石川県内の市・町」では、各地区で赤字が発生しているが、特に加賀地区 34 件(45.3%)が多い。



赤字工事の件数が多い「石川県(土木)」、「石川県(農林水産)」、「石川県内の市・町」について、更に完工高別の内訳を確認した。

「石川県(土木)」では、「1～5億円」「5～10億円」は能登地区、「10～30億円」は加賀地区での赤字が多い。

「石川県(農林水産)」では、「1～5億円」は能登地区、「5～10億円」、「10～30億円」は加賀地区での赤字が多い。

「石川県内の市・町」では、「1～5億円」は加賀地区および能登地区、「10～30億円」は加賀地区での赤字が多い。

地区別・完工高別赤字発生件数

発注者地区 完工高	石川県 (土木)				石川県 (農林水産)				石川県内の市・町			
	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
1億円未満	0件	1件	0件	1件	0件	0件	2件	2件	0件	0件	2件	2件
1～5億円	1件	3件	12件	16件	0件	1件	6件	7件	2件	16件	17件	35件
5～10億円	6件	0件	8件	14件	1件	5件	1件	7件	6件	1件	3件	10件
10～30億円	4件	10件	0件	14件	0件	5件	1件	6件	3件	17件	0件	20件
30億円以上	0件	0件	0件	0件	1件	0件	2件	3件	7件	0件	1件	8件
合計	11件	14件	20件	45件	2件	11件	12件	25件	18件	34件	23件	75件

(5) 赤字が発生した理由について（発注者毎に3つまで回答）

赤字が発生した理由を発注者毎に聞いたところ、「労務費の値上がり」「材料費の値上がり」「積算単価の乖離」「増額変更が無かった」という回答が多いことから、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と思われる。

赤字の発生理由

項目	北陸地整 (土木) 5社	石川県 (土木) 21社	石川県 (農林水産) 16社	石川県内 の市・町 32社
労務費の値上がり	1社 (20.0%)	6社 (28.6%)	5社 (31.3%)	12社 (37.5%)
材料費の値上がり	2社 (40.0%)	4社 (19.0%)	2社 (12.5%)	10社 (31.3%)
発注者の積算漏れ	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	3社 (18.8%)	4社 (12.5%)
積算単価の乖離	2社 (40.0%)	6社 (28.6%)	8社 (50.0%)	13社 (40.6%)
増額変更が無かった	0社 (0.0%)	6社 (28.6%)	5社 (31.3%)	13社 (40.6%)
発注者都合の工期延長	1社 (20.0%)	3社 (14.3%)	2社 (12.5%)	2社 (6.3%)
発注者都合の着工遅れ	3社 (60.0%)	2社 (9.5%)	3社 (18.8%)	1社 (3.1%)
発注者の対応（ワンデーレスポンス）が不十分	2社 (40.0%)	2社 (9.5%)	0社 (0.0%)	3社 (9.4%)
受発注者間の情報共有不足	1社 (20.0%)	2社 (9.5%)	2社 (12.5%)	2社 (6.3%)
その他	0社 (0.0%)	5社 (23.8%)	4社 (25.0%)	5社 (15.6%)

※回答率が30%を超える項目を紫色で表示している。

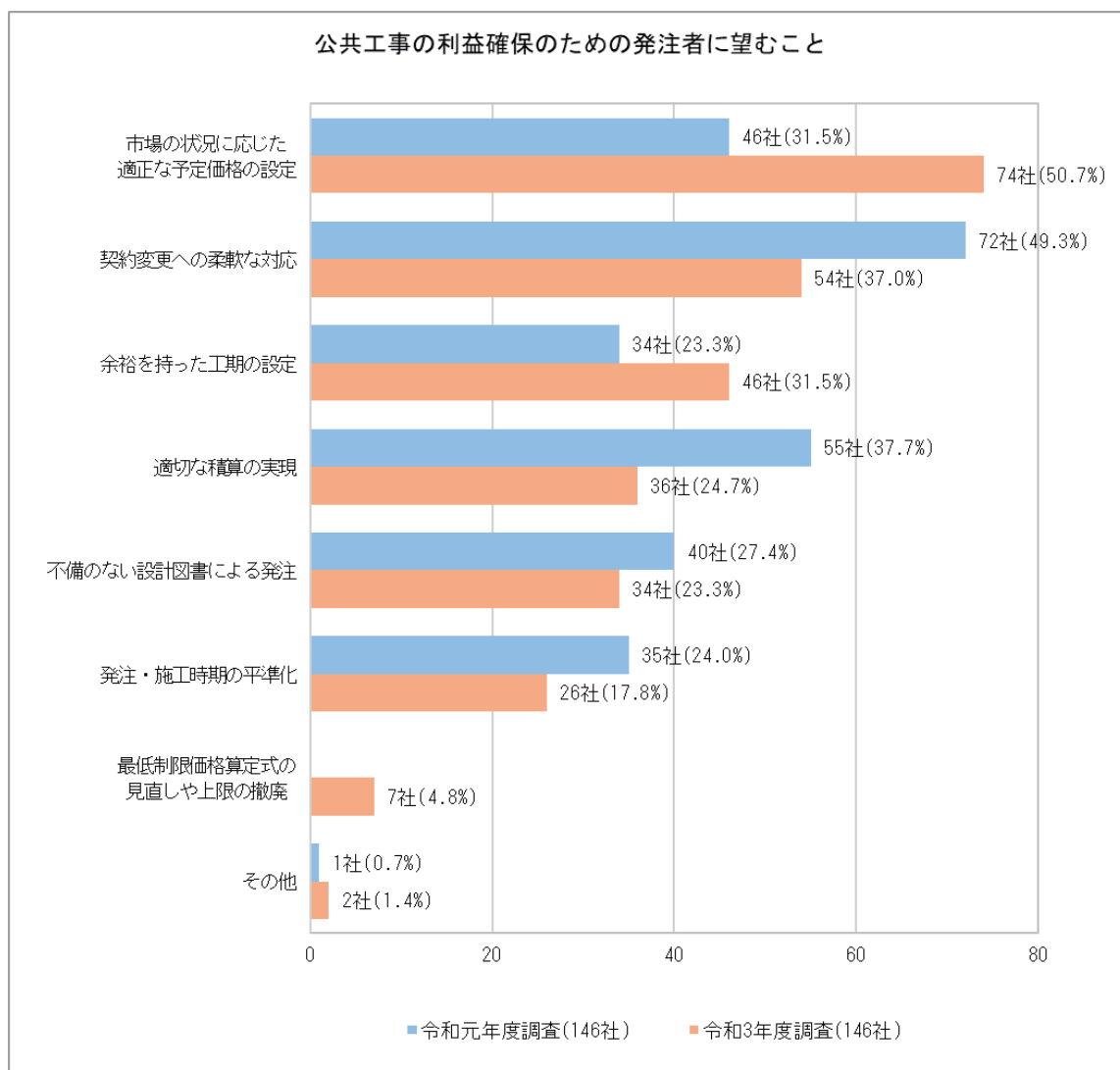
赤字発生理由「その他」の内容

石川県(土木)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 下請け業者（繁忙期）が確保できず、価格交渉で割増したため。 ➢ 設計と施工現場（現地）に差異があり、設計変更で時間と費用を要したため。 ➢ 受注者の工程管理不足。 ➢ 外注にかかった金額が大きかった。 ➢ 入札時の内容変更が見にくい。
石川県(農林水産)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 下請け単価の上昇。 ➢ 狭隘且つ施工困難箇所であり、通常の工期及び単価では施工が厳しかったため。 ➢ 仮設費が膨らんだ。 ➢ 工種別積算単価と実働施工労務費の乖離がありすぎた。
石川県内の市・町	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 仮設費用が不適切。 ➢ 外注にかかった金額が大きかった。 ➢ 受注金額が小さかったため。 ➢ 工事完成後の完成検査までに時間を要するため（完成後1か月以上のケースもある）。 ➢ 設計内容の現場条件との乖離、発注者の当初施工計画の稚拙による設計内容での無理な施工。

(6) 利益確保のために発注者に望むこと (回答 146社 2つまで回答)

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聞いたところ、「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」が74社(50.7%)で最も多く、次いで「契約変更への柔軟な対応」54社(37.0%)、「余裕を持った工期の設定」46社(31.5%)、「適切な積算の実現」36社(24.7%)、「不備のない設計図書による発注」34社(23.3%)と続いている。

令和元年度調査と比較すると、「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」が19.2ポイント上昇しており、予定価格の設定が昨今の資材価格上昇に対応できていない可能性が考えられる。また、「余裕を持った工期の設定」が8.2ポイント上昇しているが、人手不足で下請企業の確保が困難になっており、下請企業確保のために下請代金が高くなっている可能性が考えられる。



【業種別の特徴】

公共工事の利益確保のために発注者に望むことを業種別に見ると、「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」は、全ての業種でニーズが高く、特に建築および土木・建築でのニーズが高い。

土木と建築を比較すると、土木では「契約変更への柔軟な対応」と回答した割合が建築より30ポイント以上高いが、土木では設計と現場の差異等により設計変更する機会が多いことが影響していると考えられる。逆に、建築では「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」「余裕を持った工期の設定」「適切な積算の実現」と回答した割合が土木に比べて高いが、建築では契約変更より入札時点の価格・工期設定への関心がより高いと考えられる。

舗装では「発注・施工時期の平準化」と回答した割合が特に高いが、舗装工事が年度末に集中していることに加えて、舗装の企業は下請として施工する機会も多いことから施工時期の設定の自由度が低いと、人員や重機の逼迫感をより強く感じるものと考えられる。

公共工事の利益確保のために発注者に望むこと（業種別）

項目	土木 97社	建築 18社	土木・建築 21社	舗装 9社	その他 1社	合計 146社
市場の状況に応じた適正な 予定価格の設定	44社 (45.4%)	13社 (72.2%)	13社 (61.9%)	3社 (33.3%)	1社 (100.0%)	74社 (50.7%)
契約変更への柔軟な対応	41社 (42.3%)	2社 (11.1%)	7社 (33.3%)	3社 (33.3%)	1社 (100.0%)	54社 (37.0%)
余裕を持った工期の設定	29社 (29.9%)	8社 (44.4%)	5社 (23.8%)	4社 (44.4%)	0社 (0.0%)	46社 (31.5%)
適切な積算の実現	23社 (23.7%)	6社 (33.3%)	7社 (33.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	36社 (24.7%)
不備のない設計図書による 発注	26社 (26.8%)	4社 (22.2%)	4社 (19.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	34社 (23.3%)
発注・施工時期の平準化	14社 (14.4%)	2社 (11.1%)	3社 (14.3%)	7社 (77.8%)	0社 (0.0%)	26社 (17.8%)
最低制限価格算定式の見直し や上限の撤廃	5社 (5.2%)	0社 (0.0%)	2社 (9.5%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	7社 (4.8%)
その他	2社 (2.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	2社 (1.4%)

※回答率が30%を超える項目を紫色で表示している。

8. 発注者の対応について

(1) 担い手3法改正後の発注者の対応について

2020年度以降に受注がある企業（北陸地方整備局34社、石川県136社、石川県内の市・町133社）に対し、発注者の公共工事に関する8項目の対応状況（良い、普通、悪い）を確認したところ、基本的に「良い」の割合は北陸地方整備局、石川県、市・町の順に高く、発注者の対応への満足度が北陸地方整備局、石川県、市・町の順で高いことが分かる。

【発注者ごとの特徴】

北陸地方整備局では、「良い」の回答割合（平均）は43.8%、「悪い」の回答割合（平均）は2.9%であった。「① 予定価格の設定」「③ 設計変更への対応（請負代金）」で「良い」の割合が5割を超える一方、「⑦ 発注者の対応（ワンデーレスポンス）」「⑧ 工事工程表や現場施工条件の明示」は「悪い」の割合が高い。

石川県では、「良い」の回答割合（平均）は39.3%、「悪い」の回答割合（平均）は11.7%であった。「① 予定価格の設定」「② 工期の設定」は「良い」の割合が高い一方、「⑤ 発注・施工時期の平準化」「⑦ 発注者の対応（ワンデーレスポンス）」は「悪い」の割合が2割近くある。

石川県内の市・町では、「良い」の回答割合（平均）は30.8%、「悪い」の回答割合（平均）は18.7%であった。「① 予定価格の設定」「② 工期の設定」は他の項目より「良い」の割合が高い一方、「③ 設計変更への対応（請負代金）」「④ 設計変更への対応（工期）」「⑤ 発注・施工時期の平準化」「⑦ 発注者の対応（ワンデーレスポンス）」は「悪い」の割合が高い。

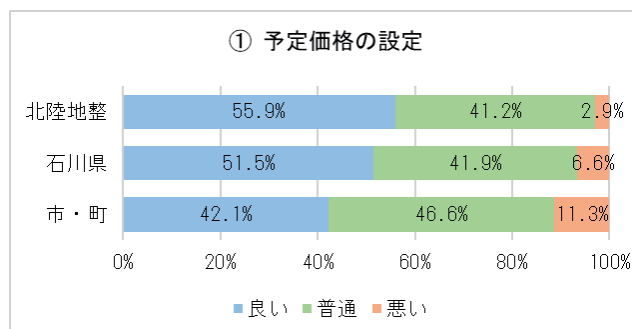
発注者の対応について

項目	北陸地方整備局 34社			石川県 136社			石川県内の市・町 133社		
	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
① 予定価格の設定	19社 (55.9%)	14社 (41.2%)	1社 (2.9%)	70社 (51.5%)	57社 (41.9%)	9社 (6.6%)	56社 (42.1%)	62社 (46.6%)	15社 (11.3%)
② 工期の設定	14社 (41.2%)	20社 (58.8%)	0社 (0.0%)	67社 (49.3%)	60社 (44.1%)	9社 (6.6%)	51社 (38.3%)	67社 (50.4%)	15社 (11.3%)
③ 設計変更への対応 (請負代金)	21社 (61.8%)	13社 (38.2%)	0社 (0.0%)	60社 (44.1%)	57社 (41.9%)	19社 (14.0%)	39社 (29.3%)	58社 (43.6%)	36社 (27.1%)
④ 設計変更への対応 (工期)	17社 (50.0%)	17社 (50.0%)	0社 (0.0%)	61社 (44.9%)	62社 (45.6%)	13社 (9.6%)	43社 (32.3%)	64社 (48.1%)	26社 (19.5%)
⑤ 発注・施工時期の 平準化	12社 (35.3%)	21社 (61.8%)	1社 (2.9%)	46社 (33.8%)	65社 (47.8%)	25社 (18.4%)	34社 (25.6%)	64社 (48.1%)	35社 (26.3%)
⑥ 受発注者間の情報共有 (三者会議等)	14社 (41.2%)	19社 (55.9%)	1社 (2.9%)	45社 (33.1%)	81社 (59.6%)	10社 (7.4%)	37社 (27.8%)	77社 (57.9%)	19社 (14.3%)
⑦ 発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	10社 (29.4%)	21社 (61.8%)	3社 (8.8%)	36社 (26.5%)	75社 (55.1%)	25社 (18.4%)	30社 (22.6%)	72社 (54.1%)	31社 (23.3%)
⑧ 工事工程表や現場施工 条件の明示	12社 (35.3%)	20社 (58.8%)	2社 (5.9%)	43社 (31.6%)	76社 (55.9%)	17社 (12.5%)	38社 (28.6%)	73社 (54.9%)	22社 (16.5%)
回答割合（平均）	(43.8%)	(53.3%)	(2.9%)	(39.3%)	(49.0%)	(11.7%)	(30.8%)	(50.5%)	(18.7%)

【各項目の特徴】

① 予定価格の設定

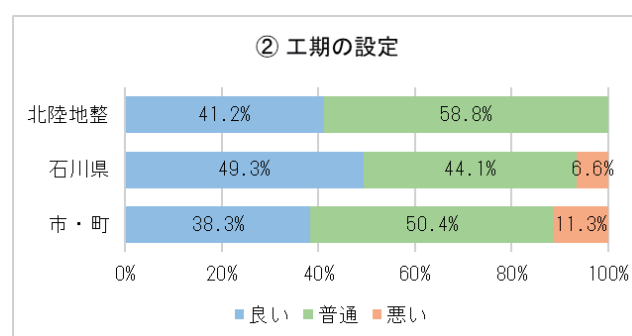
石川県、市・町では「良い」の割合が8項目で最も高い。また、石川県、市・町では「悪い」の割合が8項目で最も低い。



② 工期の設定

石川県、市・町では「良い」の割合が8項目で2番目に高い。

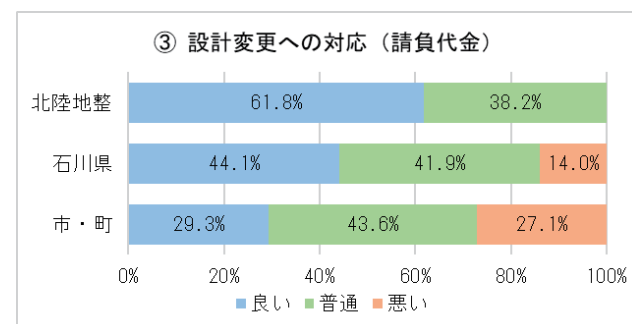
この項目だけ、石川県の「良い」の割合が北陸地方整備局を上回っている。



③ 設計変更への対応(請負代金)

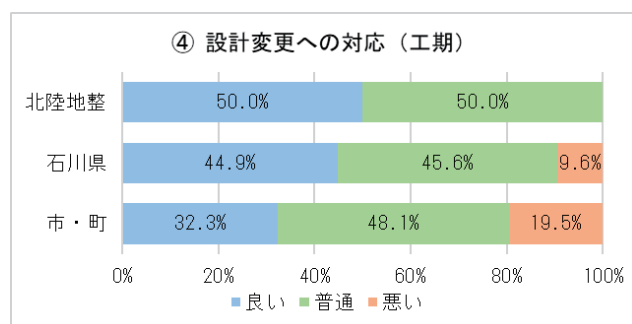
北陸地方整備局では「良い」の割合が8項目で最も高い。一方、市・町では「悪い」の割合が8項目で最も高い。

北陸地方整備局と石川県の「良い」の割合の差は17.7ポイント、北陸地方整備局と市・町の「良い」の割合の差は32.5ポイントで、それぞれ8項目で最も大きく、北陸地方整備局に比べて石川県、市・町への満足度が低い。



④ 設計変更への対応(工期)

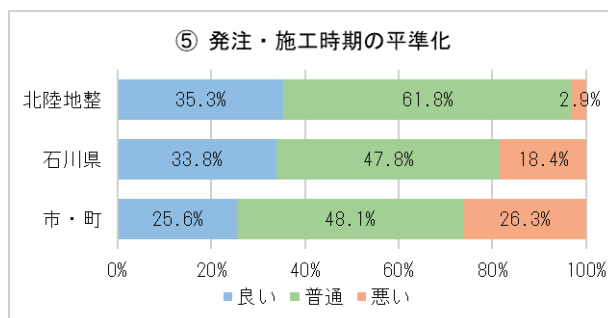
市・町では「悪い」の割合が2割程度でやや高い。また、北陸地方整備局と市・町の「良い」の割合の差は17.7ポイントで、8項目で2番目に大きく、北陸地方整備局に比べて市・町への満足度が低い。



⑤ 発注・施工時期の平準化

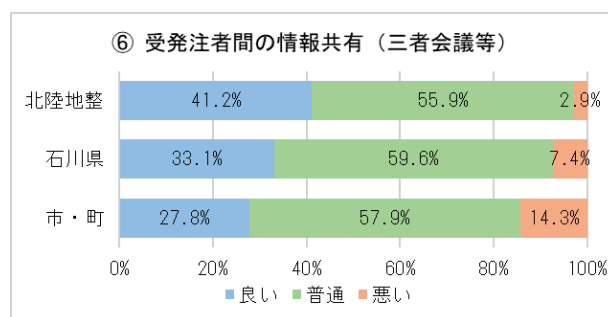
石川県では「悪い」の割合が8項目で最も高い、市・町も「悪い」の割合が2番目に高い。

北陸地方整備局と石川県の「悪い」の割合の差は15.5ポイントで、8項目で最も大きく、北陸地方整備局に比べて石川県への不満度が高い。



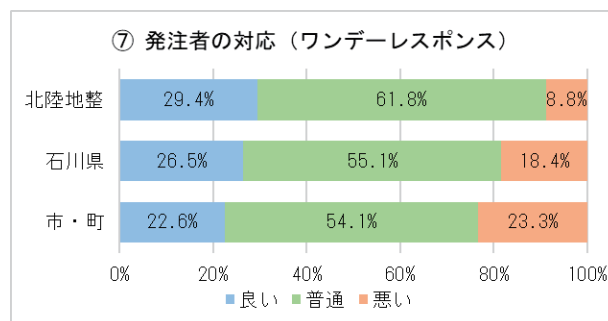
⑥ 受発注者間での情報共有（三者会議等）

石川県、市・町では「普通」の割合が8項目で最も高く、「良い」とも「悪い」とも思っていない（発注者の対応が気にならない）企業が最も多いと言える。



⑦ 発注者の対応（ワンデーレスポンス）

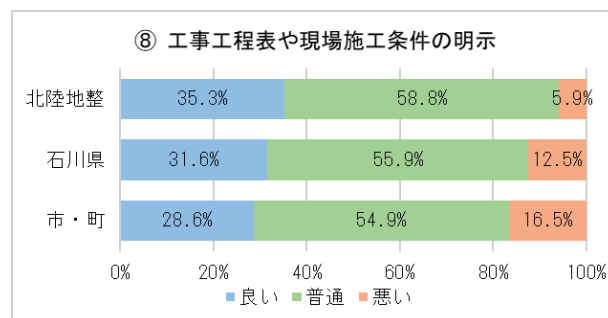
北陸地方整備局、石川県、市・町とも「良い」の割合が8項目で最も低い。また、北陸地方整備局、石川県では「悪い」の割合が8項目で最も高い。



⑧ 工事工程表や現場施工条件の明示

北陸地方整備局では、「良い」の割合が8項目で2番目に低く、北陸地方整備局の8項目内では評価が低い。

石川県、市・町では「普通」の割合が8項目で2番目に高く、「良い」とも「悪い」とも思っていない（発注者の対応が気にならない）企業が多いと言える。



【令和2年度調査との比較】

北陸地方整備局は、「③ 設計変更への対応(請負代金)」「④ 設計変更への対応(工期)」では「良い」の割合が上昇し、評価が改善している。一方、「① 予定価格の設定」では「悪い」の割合が上昇し、評価が悪化している。

石川県は、「③設計変更への対応(請負代金)」「④設計変更への対応(工期)」「⑥ 受発注者間での情報共有(三者会議等)」では「良い」の割合が上昇し、評価が改善している。一方、「② 工期の設定」「⑤ 発注・施工時期の平準化」では「悪い」の割合が上昇し、評価が悪化している。

石川県の市・町は、「①予定価格の設定」「③設計変更への対応(請負代金)」「⑦ 発注者の対応(ワンデーレスポンス)」では「良い」の割合が上昇し、評価が改善している。一方、「②工期の設定」「④設計変更への対応(工期)」「⑤発注・施工時期の平準化」では「悪い」の割合が上昇し、評価が悪化している。

発注者の対応について(令和2年度調査との比較)

分類		北陸地方整備局			石川県			石川県内の市・町		
		良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
① 予定価格の設定	R2調査	57.6%	42.4%	0.0%	54.7%	37.4%	7.9%	36.6%	41.0%	22.4%
	今回調査	55.9%	41.2%	2.9%	51.5%	41.9%	6.6%	42.1%	46.6%	11.3%
	増減	▲ 1.7	▲ 1.2	2.9	▲ 3.2	4.5	▲ 1.3	5.5	5.6	▲ 11.1
② 工期の設定	R2調査	51.5%	42.4%	6.1%	51.8%	41.7%	6.5%	45.5%	44.0%	10.4%
	今回調査	41.2%	58.8%	0.0%	49.3%	44.1%	6.6%	38.3%	50.4%	11.3%
	増減	▲ 10.3	16.4	▲ 6.1	▲ 2.5	2.4	0.1	▲ 7.2	6.4	0.9
③ 設計変更への対応 (請負代金)	R2調査	60.6%	36.4%	3.0%	36.7%	42.4%	20.9%	27.6%	42.5%	29.9%
	今回調査	61.8%	38.2%	0.0%	44.1%	41.9%	14.0%	29.3%	43.6%	27.1%
	増減	1.2	1.8	▲ 3.0	7.4	▲ 0.5	▲ 6.9	1.7	1.1	▲ 2.8
④ 設計変更への対応 (工期)	R2調査	48.5%	39.4%	12.1%	41.7%	45.3%	12.9%	34.3%	47.8%	17.9%
	今回調査	50.0%	50.0%	0.0%	44.9%	45.6%	9.6%	32.3%	48.1%	19.5%
	増減	1.5	10.6	▲ 12.1	3.2	0.3	▲ 3.3	▲ 2.0	0.3	1.6
⑤ 発注・施工時期 の平準化	R2調査	39.4%	54.5%	6.1%	33.8%	48.2%	18.0%	26.9%	49.3%	23.9%
	今回調査	35.3%	61.8%	2.9%	33.8%	47.8%	18.4%	25.6%	48.1%	26.3%
	増減	▲ 4.1	7.3	▲ 3.2	▲ 0.0	▲ 0.4	0.4	▲ 1.3	▲ 1.2	2.4
⑥ 受発注者間の情報共有 (三者会議等)	R2調査	42.4%	51.5%	6.1%	32.4%	52.5%	15.1%	28.4%	53.0%	18.7%
	今回調査	41.2%	55.9%	2.9%	33.1%	59.6%	7.4%	27.8%	57.9%	14.3%
	増減	▲ 1.2	4.4	▲ 3.2	0.7	7.1	▲ 7.7	▲ 0.6	4.9	▲ 4.4
⑦ 発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	R2調査	45.5%	42.4%	12.1%	28.8%	49.6%	21.6%	21.6%	50.7%	27.6%
	今回調査	29.4%	61.8%	8.8%	26.5%	55.1%	18.4%	22.6%	54.1%	23.3%
	増減	▲ 16.1	19.4	▲ 3.3	▲ 2.3	5.5	▲ 3.2	1.0	3.4	▲ 4.3
⑧ 工事工程表や現場施工 条件の明示	R2調査	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	今回調査	35.3%	58.8%	5.9%	31.6%	55.9%	12.5%	28.6%	54.9%	16.5%
	増減	—	—	—	—	—	—	—	—	—

入札・契約制度の適正な運用は、受注者が適正な利益を確保し建設業の担い手の中長期的な育成・確保を図るために極めて重要である。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。

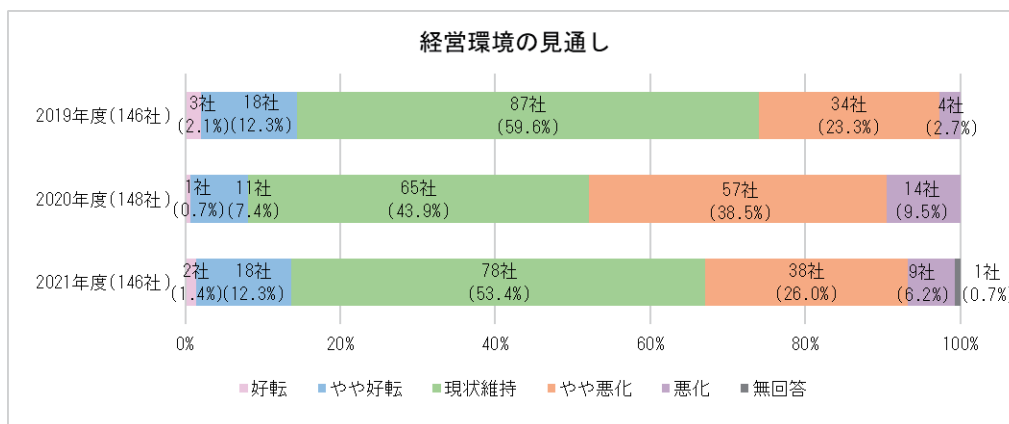
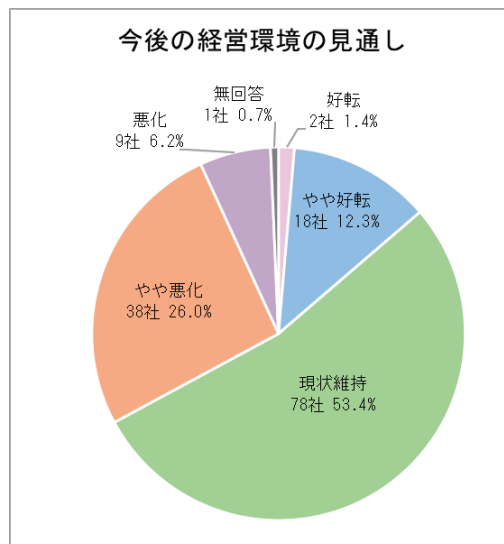
9. 経営環境の見通しについて

(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)

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78社(53.4%)と最も多く、次いで「やや悪化」38社(26.0%)、「やや好転」18社(12.3%)と続いている。

「悪化」「やや悪化」の合計32.2%が「好転」「やや好転」の合計13.7%を18.5ポイント上回っており、多くの企業は経営環境が悪化するとの見通しを持っている。

ただし令和2年度調査結果と比較すると、「悪化・やや悪化」と「好転・やや好転」との差は39.9ポイントから18.5ポイントに減少しており、防災・減災、国土強靱化対策の実施による計画的な発注見通しが示されたことや、新型コロナウイルスの感染拡大収束に伴い、令和2年度調査時に比べると景況感が改善したと思われる。



業種別に見ると、建築と土木・建築で「やや悪化・悪化」の割合が「好転・やや好転」の割合を大きく上回っており、建築と土木・建築では経営環境が悪化するとの見通しが強い。

今後の経営環境の見通し (業種別)

見通し \ 業種	土木	建築	土木・建築	舗装	その他	合計
好転	16社	2社	1社	1社	0社	20社
やや好転	(16.5%)	(11.1%)	(4.8%)	(11.1%)	(0.0%)	(13.7%)
現状維持	53社	7社	11社	6社	1社	78社
	(54.6%)	(38.9%)	(52.4%)	(66.7%)	(100.0%)	(53.4%)
やや悪化	27社	9社	9社	2社	0社	47社
悪化	(27.8%)	(50.0%)	(42.9%)	(22.2%)	(0.0%)	(32.2%)
無回答	1社	0社	0社	0社	0社	1社
	(1.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.7%)
合計	97社	18社	21社	9社	1社	146社
	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

完工高別に見ると、「1～5億円」、「5～10億円」、「10～30億円」、「30億円以上」で「やや悪化・悪化」の割合が「好転・やや好転」の割合を大きく上回っており、これらの階層では経営環境が悪化するとの見通しが強い。

今後の経営環境の見通し（完工高別）

見通し \ 完工高	1億円未満	1～5億円	5～10億円	10～30億円	30億円以上	合計
好転 やや好転	2社 (28.6%)	8社 (14.0%)	6社 (15.8%)	2社 (5.9%)	2社 (20.0%)	20社 (13.7%)
現状維持	4社 (57.1%)	28社 (49.1%)	18社 (47.4%)	23社 (67.6%)	5社 (50.0%)	78社 (53.4%)
やや悪化 悪化	1社 (14.3%)	20社 (35.1%)	14社 (36.8%)	9社 (26.5%)	3社 (30.0%)	47社 (32.2%)
無回答	0社 (0.0%)	1社 (1.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (0.7%)
合計	7社 (100.0%)	57社 (100.0%)	38社 (100.0%)	34社 (100.0%)	10社 (100.0%)	146社 (100.0%)

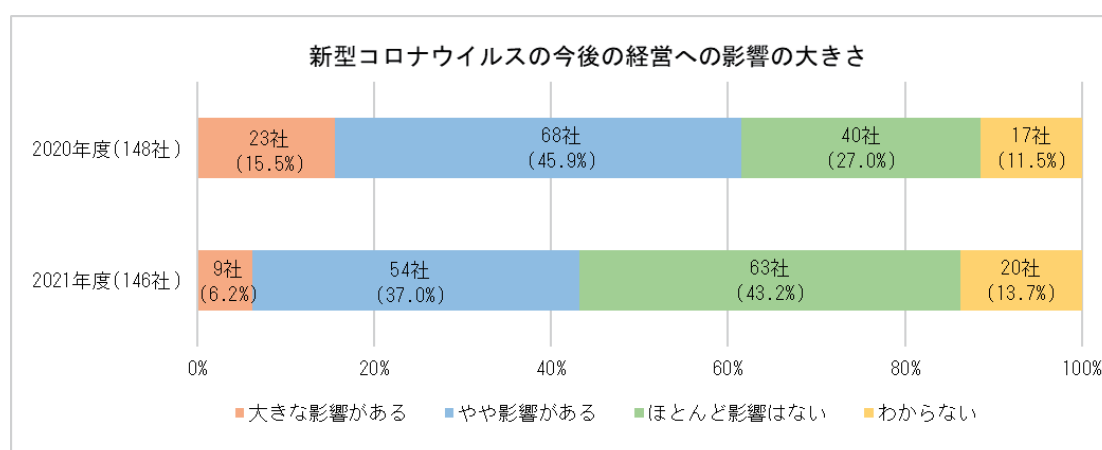
地区別に見ると、金沢地区で「やや悪化・悪化」の割合が「好転・やや好転」の割合を大きく上回っており、金沢地区では経営環境が悪化するとの見通しが強い。

今後の経営環境の見通し（地区別）

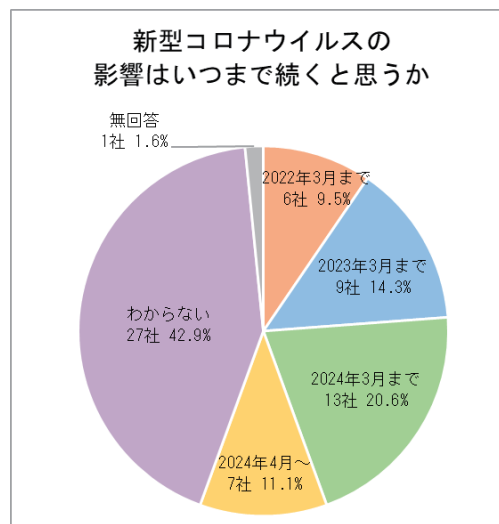
見通し \ 地区	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
好転 やや好転	5社 (10.9%)	8社 (18.2%)	7社 (12.5%)	20社 (13.7%)
現状維持	22社 (47.8%)	23社 (52.3%)	33社 (58.9%)	78社 (53.4%)
やや悪化 悪化	19社 (41.3%)	13社 (29.5%)	15社 (26.8%)	47社 (32.2%)
無回答	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (1.8%)	1社 (0.7%)
合計	46社 (100.0%)	44社 (100.0%)	56社 (100.0%)	146社 (100.0%)

(2) 新型コロナウイルスの今後の経営への影響（回答 146 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」の合計は 63 社(43.2%)であり、令和 2 年度調査の 91 社(61.4%)に比べて 18.2 ポイント低下した。

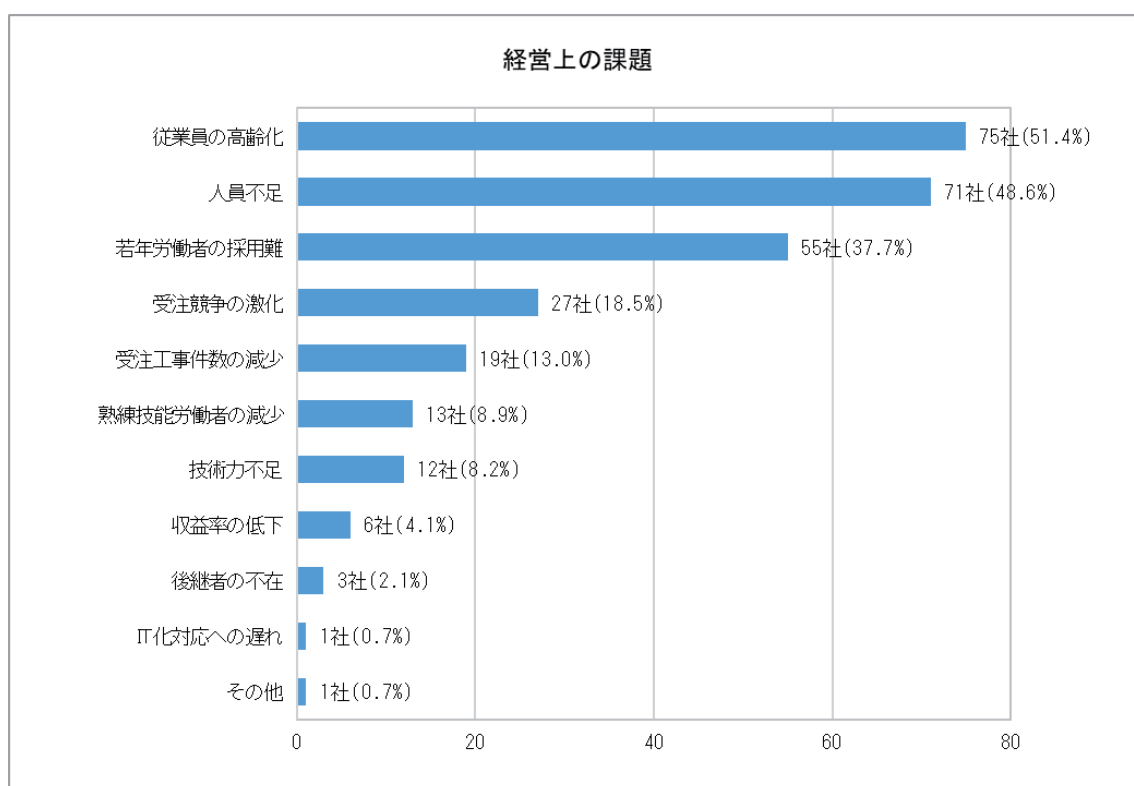


また、「大きな影響がある」「やや影響がある」と回答した 63 社に新型コロナウイルスの影響はいつまで続くと思うか聞いたところ、「わからない」が 27 社 (42.9%) で最も多く、その終息までの時期についての回答も「2022 年 3 月まで」から「2024 年 4 月～」までバラツキが見られた。



(3) 経営上の課題 (回答 146 社 2 つまで回答)

経営上の課題について聞いたところ、上位は「従業員の高齢化」75 社 (51.4%)、「人員不足」71 社 (48.6%)、「若年労働者の採用難」55 社 (37.7%) と担い手確保に関する事項が上位を占め、次いで、「受注競争の激化」27 社 (18.5%) であった。



10. 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。

◆入札制度、発注者への要望等

- ・ 今までの政策は、技術者に対してのものが多く、高齢化する技能者への政策が不足している。技能者を外国人労働者に頼る様な政策しかない。除雪や災害に対応できるのは、技能者がいる会社であるので、技能者を雇用する会社へのインセンティブになるよう、入札においても技能者が沢山いる会社への優遇制度を是非お願いしたい。
- ・ ランクは数字により設定されるものではあるが、経営審査事項の中では、会社規模や施工能力及び技術力も加味していただきたい。

◆人材の確保・定着・育成

- ・ 完全週休二日制が常になる時代が見える中、民間工事（製造業の駐車場改修 etc）や冬場の除雪作業に伴い日常業務への影響などが懸念材料となり、加えて人手不足も問題視される。
- ・ 若手人材不足と技術の継承をスムーズに行う事が益々問題になってくると思う。
- ・ 漁業・林業に比べ建設業のアピールが足りないと感じる。
- ・ 自然災害大国における建設業の重要性を認知してもらう事が大切であり、若者に対しては、将来性のある業界である事の周知を図り、大学、高校での人気学部、学科へつなげる事が重要である。
- ・ 若年労働者への意識改革として、仕事と人生について、より強く、教育訓練を実施しなければ今後の建設産業が成り立たなくなると危惧している。

◆その他

- ・ 中小企業におけるDX促進や、新しいテクノロジーの導入など他産業との競争に耐える企業努力が求められている。
- ・ 人材確保難に端を発して、又、生産性の向上を旗印にICT施工、キャリアアップシステム、DXや働き方改革等への対応が迫られており、更に、BCP策定やSDGsの取組への対処等、時代の要請が多岐に亘っておりこれらに真摯に向き合わねばならないと感じている。これらの課題をクリアすることが企業存続に不可欠と思う。
- ・ ICT重機の小型化及び5G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。
- ・ 県協の理事会でも各委員会でもリモート会議をどんどん取り入れればよいと思う。
- ・ これまでの建設業界は土木、建築、電気、設備各々の業界団体が独自に利益誘導を図ってきたきらいがある。今後はそれぞれへの受益者のニーズの情報の共有を図り、お互いに連携しながらより良い解決を全体として図っていかないと、建設業界は本来の社会性を得られないのではないかと危惧を覚える。

第Ⅱ章 建設業の雇用実態と経営状況に関する調査結果（追加調査分）

1. 調査の概要

（１） 調査の目的

本調査は、建設業界における建設DX（デジタルトランスフォーメーション）および建設キャリアアップシステムの取り組み状況を把握することを目的に、アンケート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：141社（回答率：68.1%）

（３） 調査の実施期間

令和3年9月7日～令和3年9月17日

（４） 調査の項目

① 建設DX（デジタルトランスフォーメーション）への取り組みについて

② 建設キャリアアップシステムの導入について

（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㈱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

業種	企業数	構成比
土木	91社	(64.5%)
建築	18社	(12.8%)
土木・建築	22社	(15.6%)
舗装	9社	(6.4%)
その他	1社	(0.7%)
合計	141社	(100.0%)

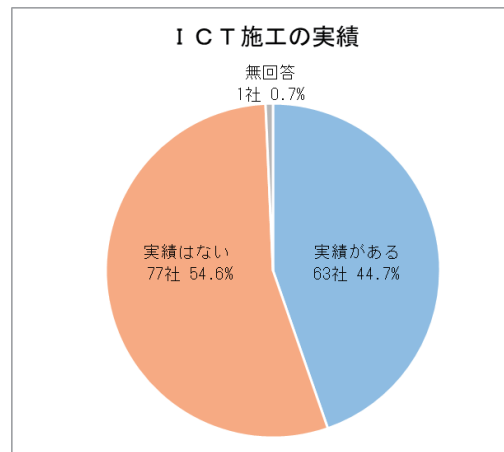
イ 前年度の完成工事高

完工高	企業数	構成比
1億円未満	5社	(3.5%)
1億円以上 5億円未満	52社	(36.9%)
5億円以上 10億円未満	40社	(28.4%)
10億円以上 30億円未満	33社	(23.4%)
30億円以上	11社	(7.8%)
合計	141社	(100.0%)

2. 建設DX（デジタルトランスフォーメーション）への取り組みについて

(1) ICT施工の実績について（回答 141 社）

ICT施工の実績の有無について聞いたところ、「実績はない」が77社(54.6%)と半数を超えている。県内では、土木工事を主体として、ようやくICT施工への取り組みが進んできたことからまだ実績のない企業が多い状況である。



ICT施工の実績の有無を業種別に見たところ、「実績がある」の割合は、舗装が66.7%で最も高く、次いで土木・建築54.5%、土木48.4%、建築5.6%と続いている。建築の割合が低いのは、ICT施工の対象工事が土木工事であるためと考えられる。

ICT施工の実績（業種別）

項目 \ 業種	土木	建築	土木・建築	舗装	その他	合計
実績がある	44社 (48.4%)	1社 (5.6%)	12社 (54.5%)	6社 (66.7%)	0社 (0.0%)	63社 (44.7%)
実績はない	46社 (50.5%)	17社 (94.4%)	10社 (45.5%)	3社 (33.3%)	1社 (100.0%)	77社 (54.6%)
無回答	1社 (1.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (0.7%)
合計	91社 (100.0%)	18社 (100.0%)	22社 (100.0%)	9社 (100.0%)	1社 (100.0%)	141社 (100.0%)

完工高別に見たところ、「実績がある」の割合は完工高が大きくなるほど高くなっている。比較的小規模の企業ではICT施工の導入が進んでいないが、その理由として、ICT施工自体が導入中の取り組みであり、ICT施工の発注金額が大きいこと、ICT機器のコスト負担が大きいことが考えられる。

ICT施工の実績（完工高別）

項目 \ 完工高	1億円未満	1～5億円	5～10億円	10～30億円	30億円以上	合計
実績がある	0社 (0.0%)	20社 (38.5%)	17社 (42.5%)	18社 (54.5%)	8社 (72.7%)	63社 (44.7%)
実績はない	5社 (100.0%)	31社 (59.6%)	23社 (57.5%)	15社 (45.5%)	3社 (27.3%)	77社 (54.6%)
無回答	0社 (0.0%)	1社 (1.9%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (0.7%)
合計	5社 (100.0%)	52社 (100.0%)	40社 (100.0%)	33社 (100.0%)	11社 (100.0%)	141社 (100.0%)

地区別に見たところ、「実績がある」の割合は、金沢地区が 50.0%で最も高い。

ICT施工の実績（地区別）

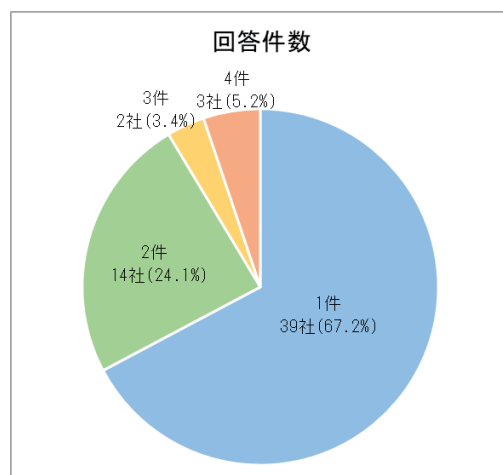
項目 \ 地区	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
実績がある	23社 (50.0%)	19社 (46.3%)	21社 (38.9%)	63社 (44.7%)
実績はない	23社 (50.0%)	22社 (53.7%)	32社 (59.3%)	77社 (54.6%)
無回答	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (1.9%)	1社 (0.7%)
合計	46社 (100.0%)	41社 (100.0%)	54社 (100.0%)	141社 (100.0%)

(2) ICT施工の工事概要（回答 58 社）

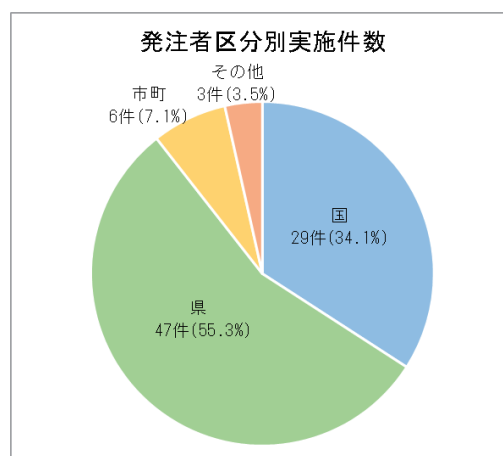
ICT施工の「実績がある」と回答した 63 社に、2020 年度に実施された ICT 施工の工事概要を聞いたところ、58 社 85 件分の回答があった。

企業ごとの回答件数を確認したところ、「1 件」が 39 社 (67.2%)、「2 件」が 14 社 (24.1%)、「3 件」が 2 社 (3.4%)、「4 件」が 3 社 (5.2%) であった。

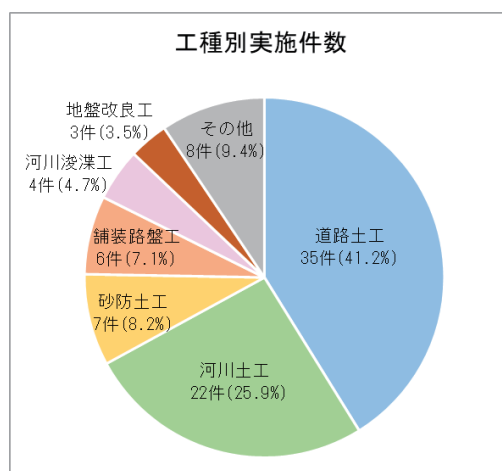
回答があった 58 社の大半が 1 件のみの実績しかなく、ICT 施工がまだ十分広がっていない状況である。



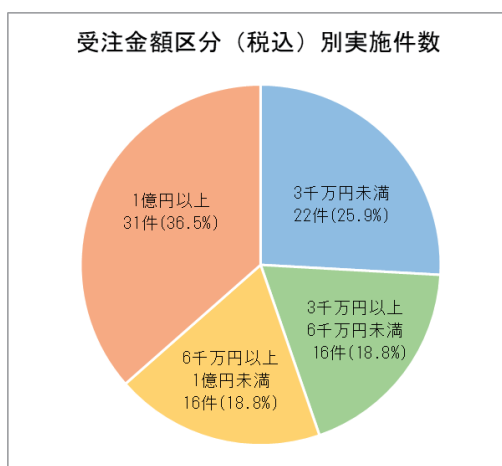
発注者区別に ICT 施工の件数を集計したところ、「国」が 29 件 (34.1%)、「県」が 47 件 (55.3%)、「市町」が 6 件 (7.1%)、「その他」が 3 件 (3.5%) であった。



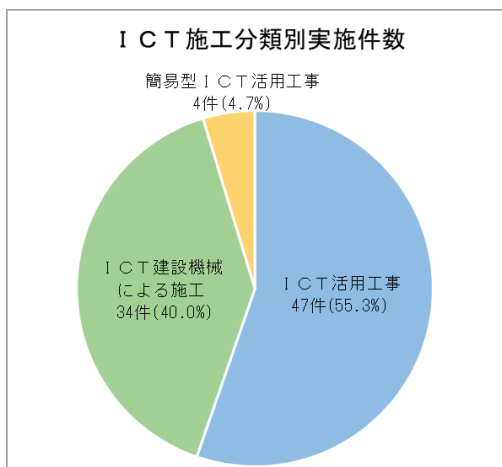
工種別にICT施工の件数を集計したところ、「道路土工」が35件(41.2%)と最も多く、次いで「河川土工」22件(25.9%)、「砂防土工」7件(8.2%)、「舗装路盤工」6件(7.1%)と続いている。



受注金額区分(税込)別にICT施工の件数を集計したところ、「3千万円未満」が22件(25.9%)、「3千万円以上6千万円未満」が16件(18.8%)、「6千万円以上1億円未満」が16件(18.8%)、「1億円以上」が31件(36.5%)であった。



ICT施工分類別にICT施工の件数を集計したところ、「ICT活用工事」が47件(55.3%)、「ICT建設機械による施工」34件(40.0%)、「簡易型ICT活用工事」4件(4.7%)となっている。

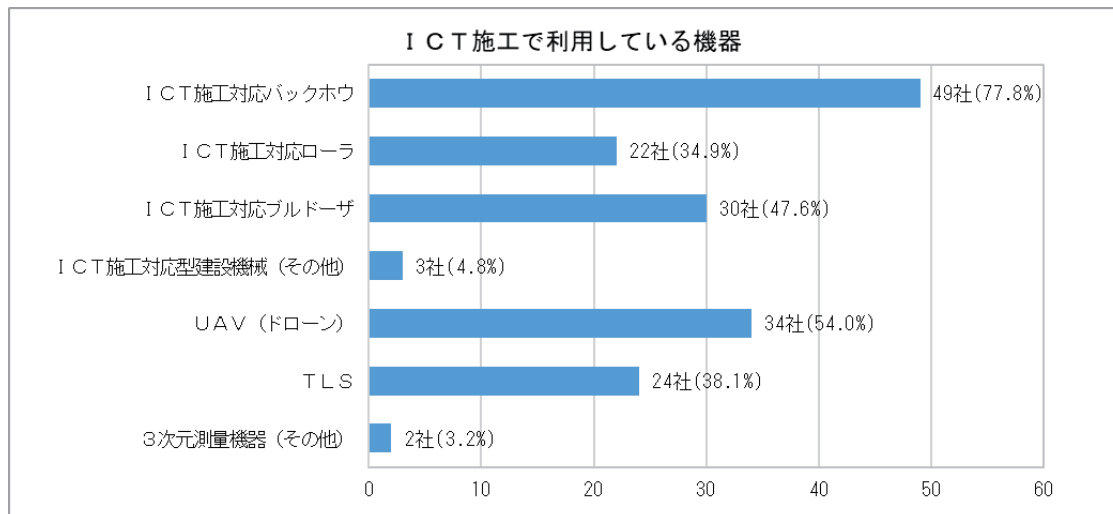


(参考) ICT施工分類の定義

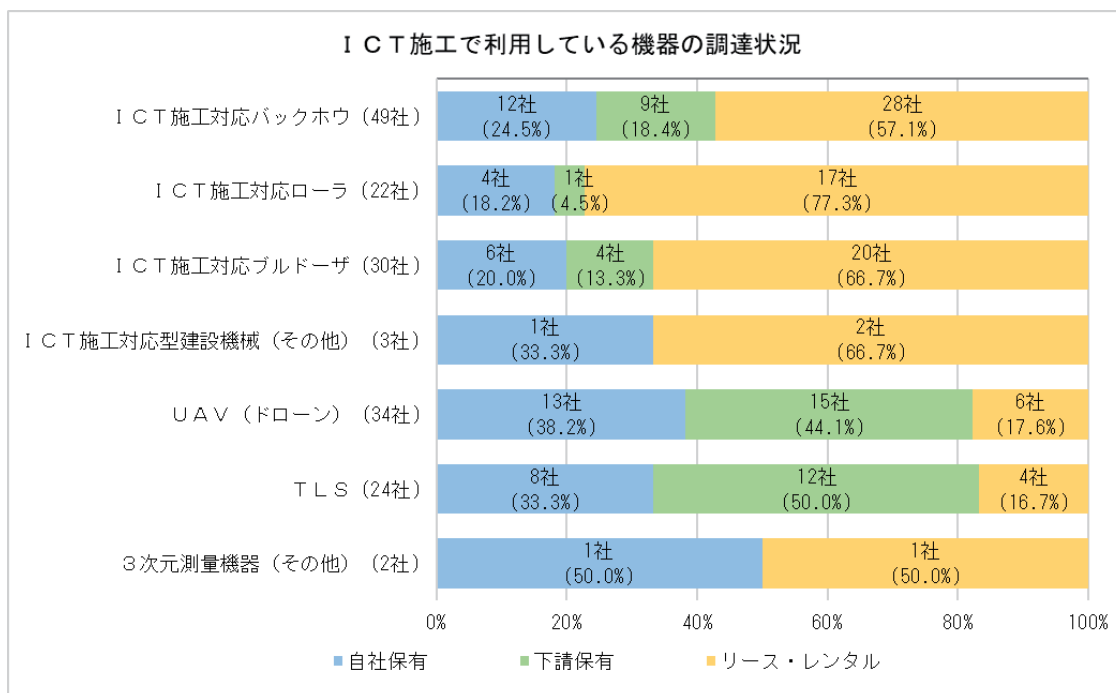
名称	ICT技術を活用する段階
1. ICT活用工事	①3次元起工測量、②3次元設計データ作成、③ICT建設機械による施工、④3次元出来形管理等の施工管理、⑤3次元データの納品 の全てでICT技術を活用する工事
2. ICT建設機械による施工	②3次元設計データ作成、③ICT建設機械による施工 のみでICT技術を活用する工事
3. 簡易型ICT活用工事	②3次元設計データ作成、④3次元出来形管理等の施工管理、⑤3次元データの納品 でICT技術を活用する工事
4. その他	上記分類に該当しないもの

(3) ICT施工で利用している機器およびその調達状況（回答 63 社）

ICT施工の「実績がある」と回答した 63 社に、ICT施工で利用している機器について聞いたところ、「ICT施工対応バックホウ」が 49 社 (77.8%) で最も多く、次いで「UAV（ドローン）」34 社 (54.0%)、「ICT施工対応ブルドーザ」30 社 (47.6%)、「TLS」24 社 (38.1%)、「ICT施工対応ローラ」22 社 (34.9%) と続いている。



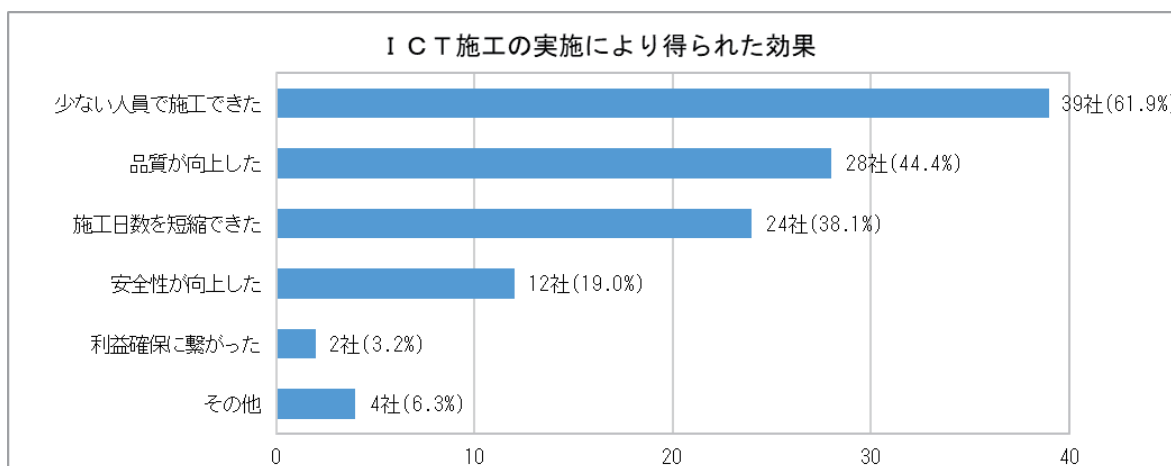
また、各機器を利用している企業に、ICT施工で利用している機器の調達状況についても聞いたところ、「ICT施工対応バックホウ」「ICT施工対応ローラ」「ICT施工対応ブルドーザ」では、自社所有は 2 割程度でリース・レンタルによる調達が半数を超えている。「UAV（ドローン）」「TLS」は、大半が下請保有と自社保有による調達である。



(4) ICT施工の実施により得られた効果（回答 63社 2つまで回答）

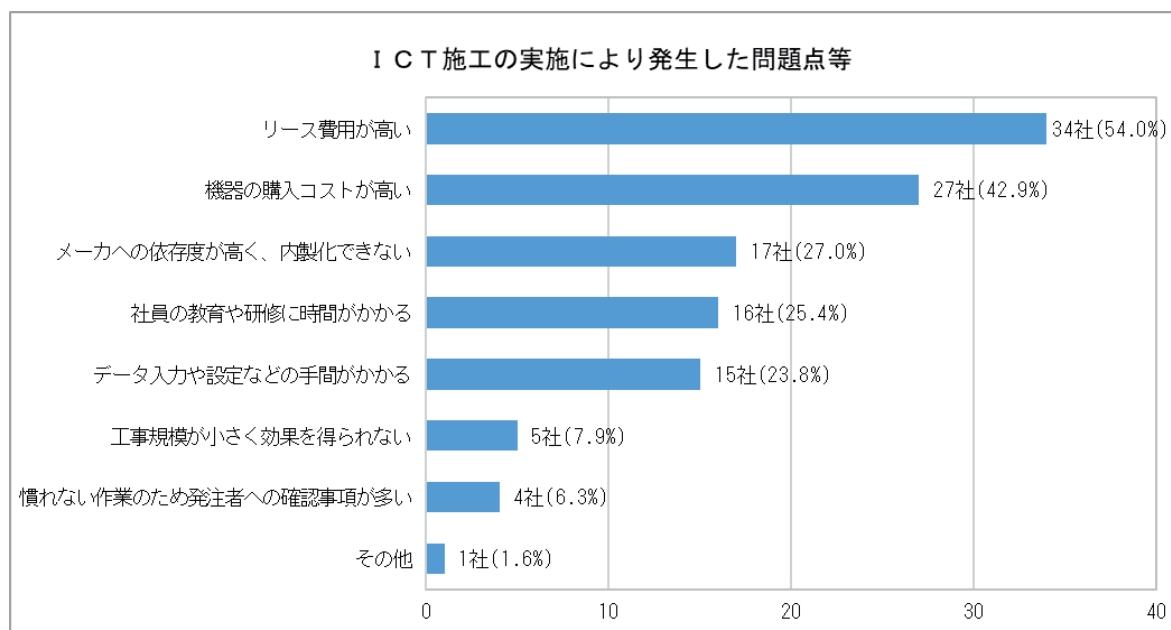
ICT施工の「実績がある」と回答した63社に、ICT施工の実施により得られた効果について聞いたところ、「少ない人員で施工できた」が39社（61.9%）で最も多く、次いで「品質が向上した」28社（44.4%）、「施工日数を短縮できた」24社（38.1%）と続いている。

一方、「利益確保に繋がった」との回答は2社（3.2%）と少なく、ICT施工が利益確保に繋がっていない状況である。



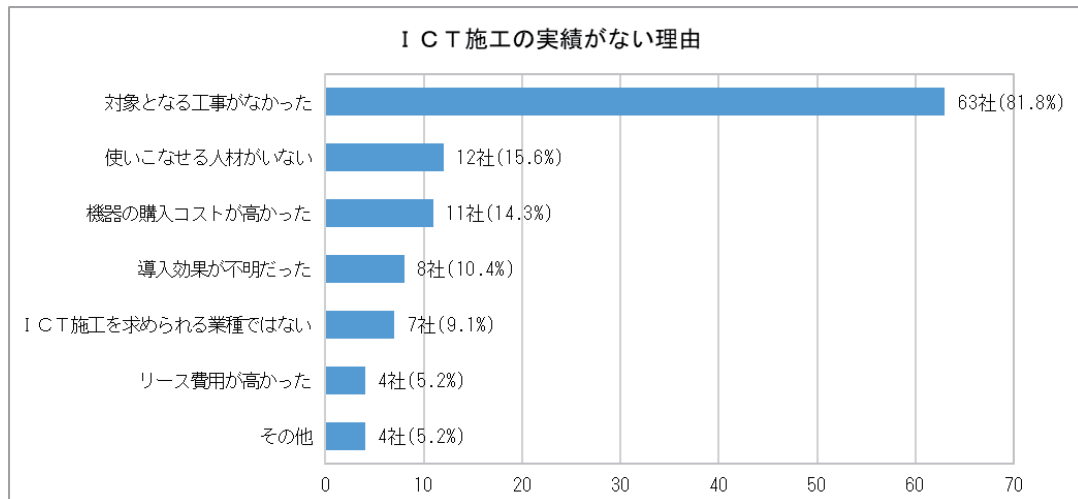
(5) ICT施工の実施により発生した問題点等（回答 63社 2つまで回答）

ICT施工の「実績がある」と回答した63社に、ICT施工の実施により発生した問題点、改善すべき点について聞いたところ、「リース費用が高い」が34社（54.0%）で最も多く、次いで「機器の購入コストが高い」27社（42.9%）、「メーカーへの依存度が高く、内製化できない」17社（27.0%）、「社員の教育や研修に時間がかかる」16社（25.4%）、「データ入力や設定などの手間がかかる」15社（23.8%）と続いている。



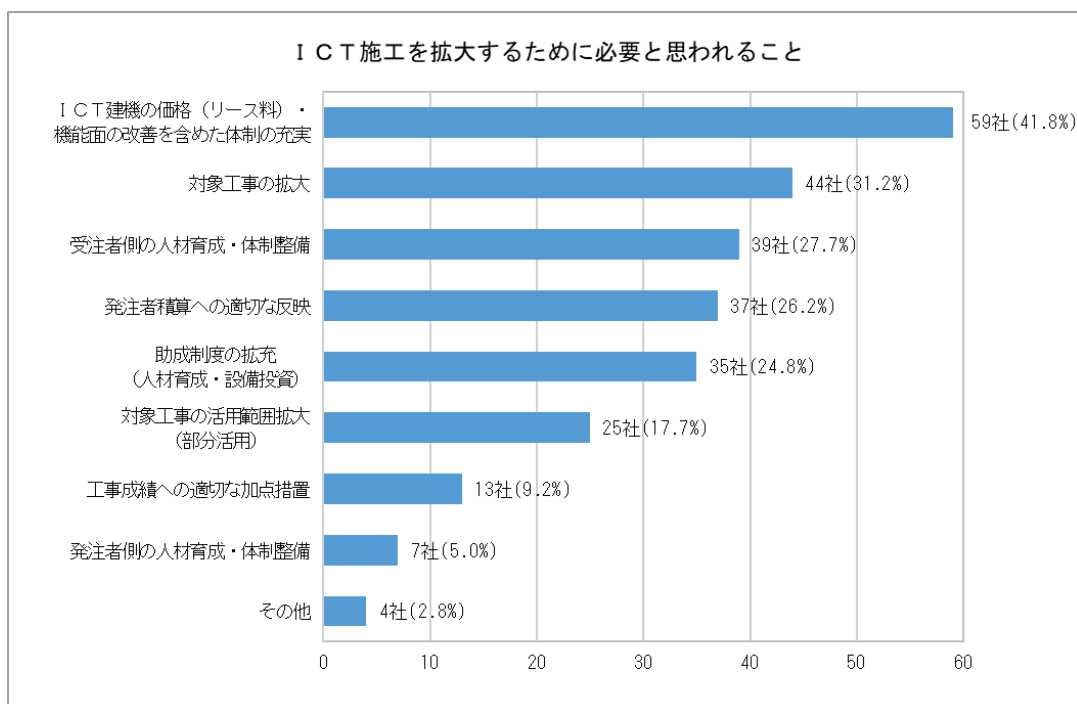
(6) ICT施工の実績がない理由 (回答 77社 2つまで回答)

ICT施工の「実績はない」と回答した77社に、ICT施工の実績がない理由について聞いたところ、「対象となる工事がなかった」が63社(81.8%)で最も多く、次いで「使いこなせる人材がない」12社(15.6%)、「機器の購入コストが高かった」11社(14.3%)、「導入効果が不明だった」8社(10.4%)、「ICT施工を求められる業種ではない」7社(9.1%)と続いている。



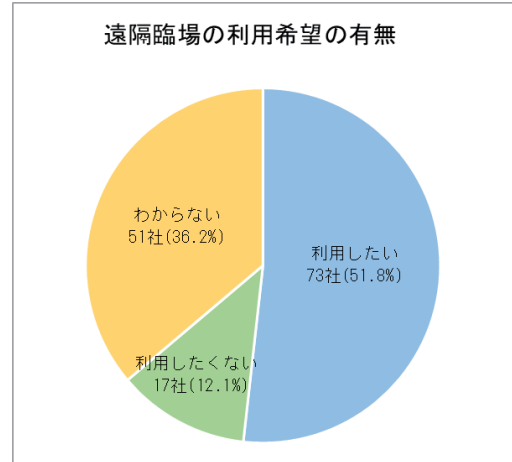
(7) ICT施工を拡大するために必要と思われること (回答 141社 2つまで回答)

ICT施工を拡大するために必要と思われることについて聞いたところ、「ICT建機の価格(リース料)・機能面の改善を含めた体制の充実」が59社(41.8%)で最も多く、次いで「対象工事の拡大」44社(31.2%)、「受注者側の人材育成・体制整備」39社(27.7%)、「発注者積算への適切な反映」37社(26.2%)、「助成制度の拡充(人材育成・設備投資)」35社(24.8%)と続いている。

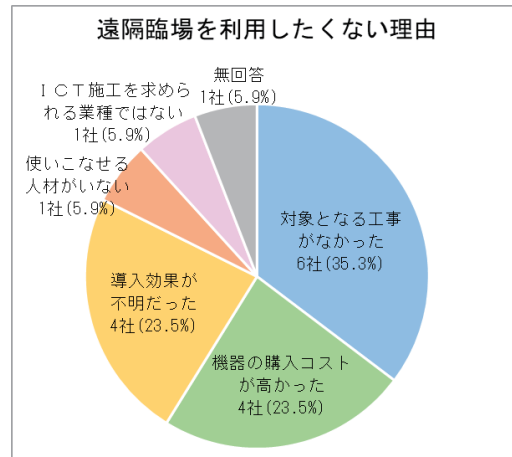


(8) 遠隔臨場について (回答 141 社)

建設現場の遠隔臨場の利用希望の有無について聞いたところ、「利用したい」が73社(51.8%)、「利用したくない」が17社(12.1%)、「わからない」が51社(36.2%)であり、半数以上の企業が利用を希望している。「わからない」という回答が多いが、まだ遠隔臨場の認知度が低く、遠隔臨場の実施方法や費用、効果が分からないため、利用すべきか否か判断できなかったものと思われる。



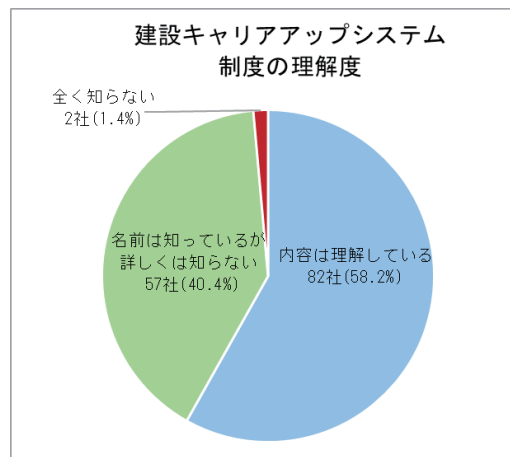
また、建設現場の遠隔臨場を「利用したくない」と回答した17社にその理由を聞いたところ、「対象となる工事がなかった」が6社(35.3%)で最も多く、次いで「機器の購入コストが高かった」4社(23.5%)、「導入効果が不明だった」4社(23.5%)と続いている。



3. 建設キャリアアップシステムの導入について

(1) 建設キャリアアップシステム制度の内容の理解度（回答 141 社）

建設キャリアアップシステム制度の内容をどの程度知っているか聞いたところ、「内容は理解している」82社(58.2%)、「名前は知っているが詳しくは知らない」57社(40.4%)、「全く知らない」2社(1.4%)となっている。



業種別に見ると、「内容は理解している」の割合は、舗装では100.0%を占めているが、土木、建築、土木・建築では50%台である。

建設キャリアアップシステムの理解度（業種別）

項目 \ 業種	土木	建築	土木・建築	舗装	その他	合計
内容は理解している	50社 (54.9%)	10社 (55.6%)	13社 (59.1%)	9社 (100.0%)	0社 (0.0%)	82社 (58.2%)
名前は知っているが詳しくは知らない	39社 (42.9%)	8社 (44.4%)	9社 (40.9%)	0社 (0.0%)	1社 (100.0%)	57社 (40.4%)
全く知らない	2社 (2.2%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	2社 (1.4%)
合計	91社 (100.0%)	18社 (100.0%)	22社 (100.0%)	9社 (100.0%)	1社 (100.0%)	141社 (100.0%)

完工高別に見ると、「内容は理解している」の割合は、完工高が大きいほど高くなっている。

建設キャリアアップシステムの理解度（完工高別）

項目 \ 完工高	1億円未満	1～5億円	5～10億円	10～30億円	30億円以上	合計
内容は理解している	2社 (40.0%)	22社 (42.3%)	27社 (67.5%)	22社 (66.7%)	9社 (81.8%)	82社 (58.2%)
名前は知っているが詳しくは知らない	3社 (60.0%)	28社 (53.8%)	13社 (32.5%)	11社 (33.3%)	2社 (18.2%)	57社 (40.4%)
全く知らない	0社 (0.0%)	2社 (3.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	2社 (1.4%)
合計	5社 (100.0%)	52社 (100.0%)	40社 (100.0%)	33社 (100.0%)	11社 (100.0%)	141社 (100.0%)

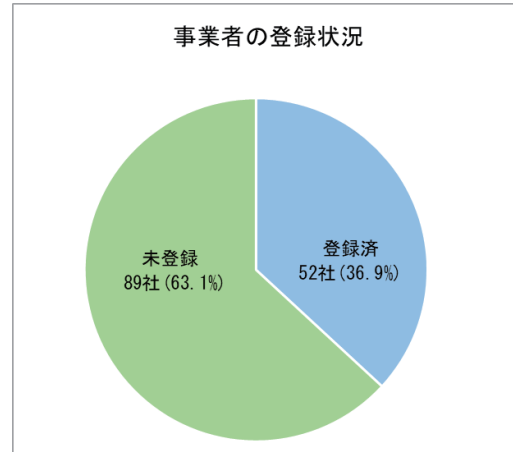
地区別に見ると、「内容は理解している」の割合は、金沢地区が76.1%で最も高い。

建設キャリアアップシステムの理解度（地区別）

項目 \ 地区	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
内容は理解している	35社 (76.1%)	23社 (56.1%)	24社 (44.4%)	82社 (58.2%)
名前は知っているが詳しくは知らない	11社 (23.9%)	17社 (41.5%)	29社 (53.7%)	57社 (40.4%)
全く知らない	0社 (0.0%)	1社 (2.4%)	1社 (1.9%)	2社 (1.4%)
合計	46社 (100.0%)	41社 (100.0%)	54社 (100.0%)	141社 (100.0%)

(2) 建設キャリアアップシステムへの登録状況（回答 141 社）

建設キャリアアップシステムへの事業者登録状況は、「登録済」52社(36.9%)、「未登録」89社(63.1%)であり、未登録が多い状況となっている。



業種別に見ると、「登録済」の割合は、舗装が88.9%で最も高く、土木・建築も45.5%と半数近い企業が登録している。

事業者の登録状況（業種別）

項目	業種					合計
	土木	建築	土木・建築	舗装	その他	
登録済	30社 (33.0%)	4社 (22.2%)	10社 (45.5%)	8社 (88.9%)	0社 (0.0%)	52社 (36.9%)
未登録	61社 (67.0%)	14社 (77.8%)	12社 (54.5%)	1社 (11.1%)	1社 (100.0%)	89社 (63.1%)
合計	91社 (100.0%)	18社 (100.0%)	22社 (100.0%)	9社 (100.0%)	1社 (100.0%)	141社 (100.0%)

完工高別に見ると、「登録済」の割合は、完工高が大きいほど高くなっている。

事業者の登録状況（完工高別）

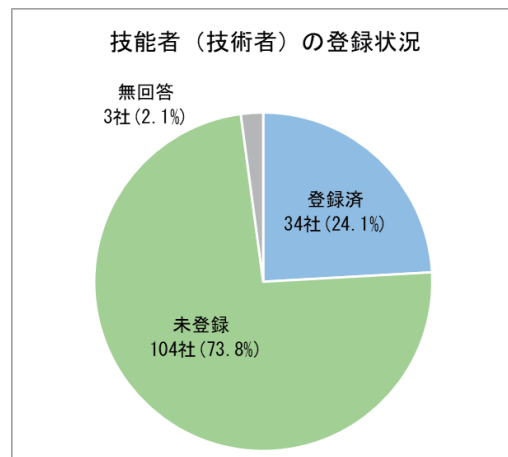
項目	完工高					合計
	1億円未満	1～5億円	5～10億円	10～30億円	30億円以上	
登録済	1社 (20.0%)	12社 (23.1%)	15社 (37.5%)	15社 (45.5%)	9社 (81.8%)	52社 (36.9%)
未登録	4社 (80.0%)	40社 (76.9%)	25社 (62.5%)	18社 (54.5%)	2社 (18.2%)	89社 (63.1%)
合計	5社 (100.0%)	52社 (100.0%)	40社 (100.0%)	33社 (100.0%)	11社 (100.0%)	141社 (100.0%)

地区別に見ると、「登録済」の割合は、金沢地区が43.5%で最も高い。

事業者の登録状況（地区別）

項目	地区			合計
	金沢地区	加賀地区	能登地区	
登録済	20社 (43.5%)	14社 (34.1%)	18社 (33.3%)	52社 (36.9%)
未登録	26社 (56.5%)	27社 (65.9%)	36社 (66.7%)	89社 (63.1%)
合計	46社 (100.0%)	41社 (100.0%)	54社 (100.0%)	141社 (100.0%)

また、建設キャリアアップシステムへの技能者（技術者）登録状況は、「登録済」34社（24.1%）、「未登録」104社（73.8%）であり、未登録が多い状況となっている。



業種別に見ると、「登録済」の割合は、舗装は66.7%で最も高く、土木・建築も40.9%の企業が登録している。

技能者（技術者）の登録状況（業種別）

項目	業種					合計
	土木	建築	土木・建築	舗装	その他	
登録済	17社 (18.7%)	2社 (11.1%)	9社 (40.9%)	6社 (66.7%)	0社 (0.0%)	34社 (24.1%)
未登録	71社 (78.0%)	16社 (88.9%)	13社 (59.1%)	3社 (33.3%)	1社 (100.0%)	104社 (73.8%)
無回答	3社 (3.3%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	3社 (2.1%)
合計	91社 (100.0%)	18社 (100.0%)	22社 (100.0%)	9社 (100.0%)	1社 (100.0%)	141社 (100.0%)

完工高別に見ると、「登録済」の割合は、完工高が大きいほど高くなっている。

技能者（技術者）の登録状況（完工高別）

項目	完工高					合計
	1億円未満	1～5億円	5～10億円	10～30億円	30億円以上	
登録済	0社 (0.0%)	5社 (9.6%)	11社 (27.5%)	12社 (36.4%)	6社 (54.5%)	34社 (24.1%)
未登録	4社 (80.0%)	46社 (88.5%)	29社 (72.5%)	20社 (60.6%)	5社 (45.5%)	104社 (73.8%)
無回答	1社 (20.0%)	1社 (1.9%)	0社 (0.0%)	1社 (3.0%)	0社 (0.0%)	3社 (2.1%)
合計	5社 (100.0%)	52社 (100.0%)	40社 (100.0%)	33社 (100.0%)	11社 (100.0%)	141社 (100.0%)

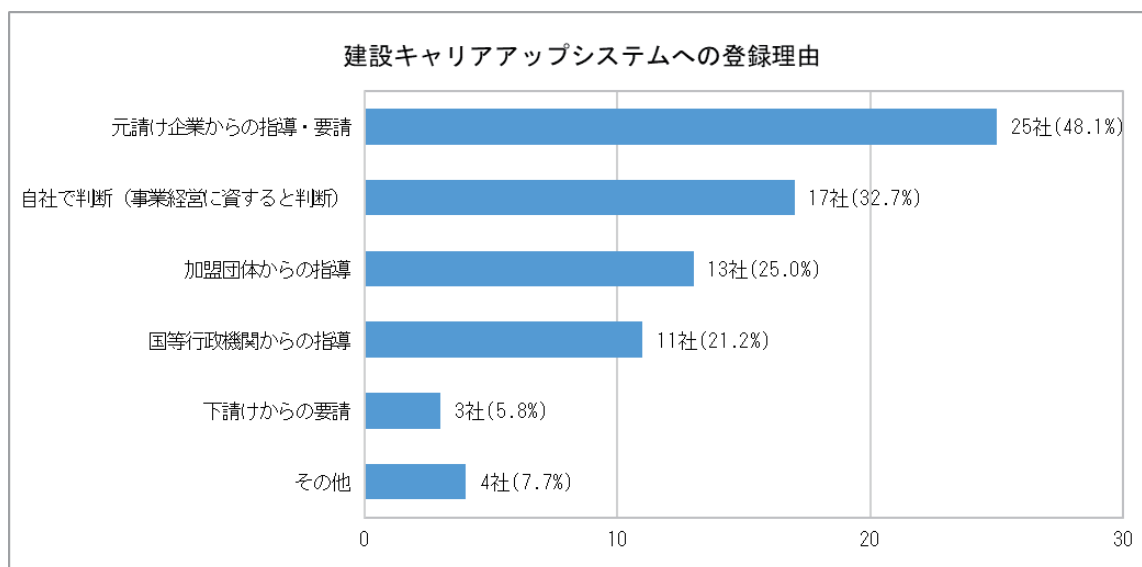
地区別に見ると、「登録済」の割合は、金沢地区が30.4%で最も高い。

技能者（技術者）の登録状況（地区別）

項目	地区			合計
	金沢地区	加賀地区	能登地区	
登録済	14社 (30.4%)	9社 (22.0%)	11社 (20.4%)	34社 (24.1%)
未登録	32社 (69.6%)	30社 (73.2%)	42社 (77.8%)	104社 (73.8%)
無回答	0社 (0.0%)	2社 (4.9%)	1社 (1.9%)	3社 (2.1%)
合計	46社 (100.0%)	41社 (100.0%)	54社 (100.0%)	141社 (100.0%)

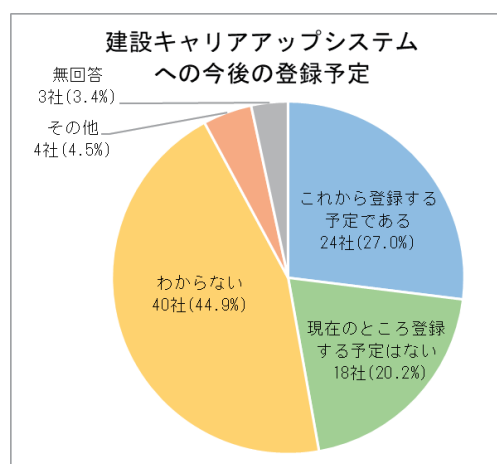
(3) 建設キャリアアップシステムへの登録理由（回答 52 社 2 つまで回答）

建設キャリアアップシステムに事業者登録していると回答した 52 社に、同システムへの登録理由について聞いたところ、「元請け企業からの指導・要請」が 25 社（48.1%）で最も多く、次いで「自社で判断（事業経営に資すると判断）」17 社（32.7%）、「加盟団体からの指導」13 社（25.0%）、「国等行政機関からの指導」11 社（21.2%）と続いている。

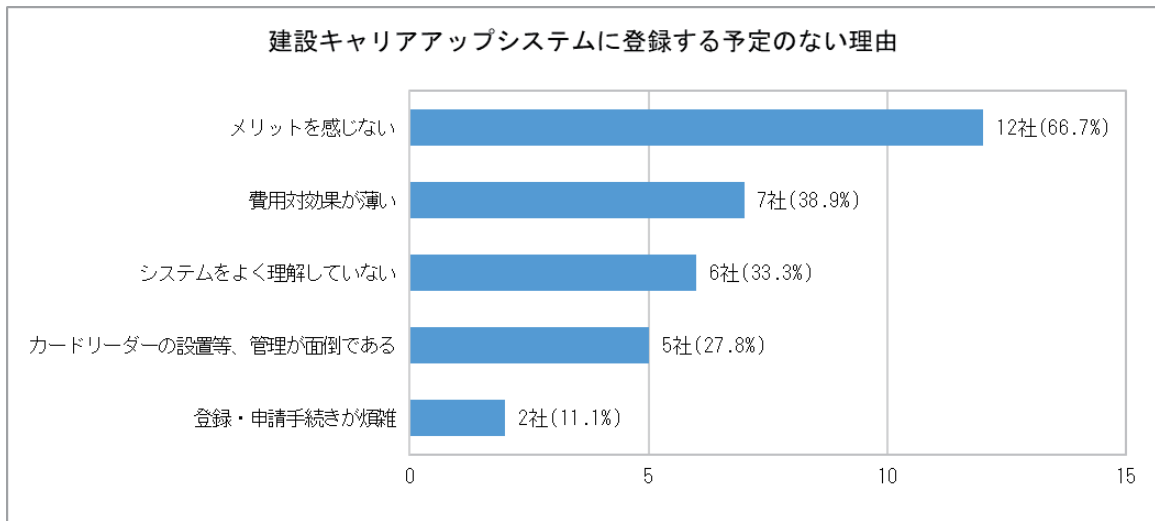


(4) 建設キャリアアップシステムへの今後の登録予定（回答 89 社）

建設キャリアアップシステムに事業者登録していない（未登録）と回答した 89 社に、同システムへの今後の登録予定について聞いたところ、「これから登録する予定である」が 24 社（27.0%）、「現在のところ登録する予定はない」18 社（20.2%）、「わからない」40 社（44.9%）となっている。

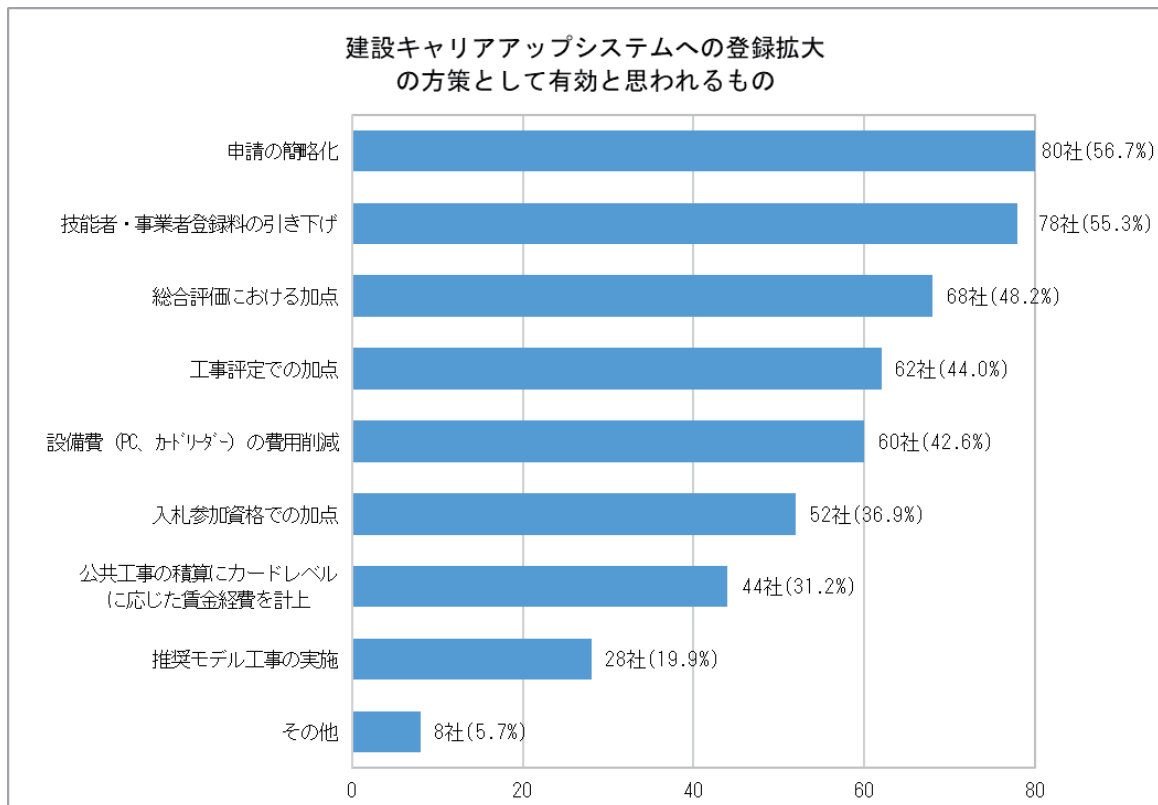


また、「現在のところ登録する予定はない」と回答した 18 社に、その理由を（各社 2 つまで）聞いたところ、「メリットを感じない」が 12 社（66.7%）と最も多く、次いで「費用対効果が薄い」7 社（38.9%）、「システムをよく理解していない」6 社（33.3%）、「カードリーダーの設置等、管理が面倒である」5 社（27.8%）と続いている。



(5) 建設キャリアアップシステムへの登録拡大の方策（回答 141 社 該当するものを全て選択）

建設キャリアアップシステムへの登録拡大に向けて有効と思われる方策を聞いたところ、「申請の簡略化」が 80 社（56.7%）と最も多く、次いで「技能者・事業者登録料の引き下げ」78 社（55.3%）、「総合評価における加点」68 社（48.2%）、「工事評定での加点」62 社（44.0%）、「設備費（PC、カードリーダー）の費用削減」60 社（42.6%）、「入札参加資格での加点」52 社（36.9%）と続いている。



第三章 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97社(66.4%)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57社(39.0%)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85.5%、次いで「土木・建築」が70.5%、「舗装」が66.5%、「建築」が34.5%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50.9%、次いで「事務・営業職」が20.7%、「技能職」が17.9%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68.8%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25.3%と全国建設業の比率よりも低く、50代以上の合計が48.8%と全国建設業の比率よりも高い。また地区別の50代以上の合計は、金沢地区42.5%、加賀地区50.6%、能登地区59.2%であり、能登地区では他地区より高齢化が進んでいる。就業者の高齢化は今後更に進むと見られることから、若い世代の入職は喫緊の課題といえる。
- ③ 採用状況(2019年4月～2021年8月)については、
 - 採用企業数は、2019年度79社から2020年度86社に増加したが、2021年度は66社(このうち、新卒採用企業36社、中途採用企業43社)に減少している。また、採用人数は2019年度326人から2020年度273人、2021年度190人に減少し、中途採用人数も2019年度236人から2020年度180人、2021年度89人に減少している。2020年度の中途採用人数減少については、新型コロナウイルス感染症の影響により採用を控えた可能性が考えられる。2021年度は5ヶ月分の実績であるため、年度末に向けて中途採用の企業、採用人数は増加する見込みである。
 - 2022年度に向けて採用計画を有する企業は113社(77.4%)であり、2022年度の採用計画数は503人と前年度より39.0%増加している。このうち、技術職は308人(前年度比26.7%増)、技能職は153人(同64.5%増)、事務・営業職は42人(同61.5%増)であり、どの職種でも前年度に比べて計画数が増加している。
 - 新卒採用の充足率は各年度とも4割を下回っており、毎年、新卒採用者を十分に採用できていない状況である。また、中途採用で人材の充足を図ろうとするものの、新卒・中途採用を含めても充足率は、2020年度は5割、2021年は4割となっており、中途採用で人手不足を十分にカバーできているとは言えない。新卒技術職と新卒技能職の充足率を地区別に見ると、加賀地区、能登地区は金沢地区より充足率が低い。
- ④ 新卒採用から3年以内の離職率は26.7%で、全国建設業(35.2%)より低いものの、製造業(23.7%)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 2020年度における入職者に対する離職者の割合は77.3%(入職者273人に対し、離職者211人)となっている。これを男女別に見ると、男性78.7%、女性70.8%となっており、令和2年度調査結果(男性55.2%、女性47.2%)に比べて男女とも割合が上昇している。また、2020年度における「入職者に占める女性の割合」は17.6%(入職者273人、うち男性225人、女性48人)となっている。

- ⑥ 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86.3%、次いで「技能職」が66.4%、「事務・営業職」が25.3%となっており、技術職・技能職は非常に不足している。
- ⑦ 従業員不足を解消するために実施した取り組みについては、「給料を増やした」62.3%が最も多く、次いで「休日を増やした」51.4%、「普通科高校への求人を行った」43.2%、「ホームページ・SNS等による情報発信を行った」41.1%、「自社の定年退職期の従業員で対応した」34.2%と続いている。給料、休日といった従業員および求職者に対して見えやすく即効性の高い施策や、着手しやすい施策から、取り組みが進められている。担い手の確保・育成について、積極的な採用活動、福利厚生や人材育成制度の充実、職場環境の改善、教育訓練による能力向上などの取り組みが効果的であると考えられる企業が多い。

(3) 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 常用雇用者の職種別の賃金形態については、技術職では「月給制」が86.3%で最も多い。技能職についても、「月給制」が50.7%で最も多く、「日給月給制」は25.3%となっている。
- ② 現場職員の賃金の増減については、「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」企業の合計は81.6%、「引き上げは行っていない」企業は18.5%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」企業はなかった。
- ③ 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58.8%、次いで「従業員の離職を防ぐため」が35.3%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55.6%、「利益が減少したため」が48.1%となっている。

(4) 建設現場における働き方改革について

- ① 就業規則に定めている年間休日数について、各年度の平均値を計算した結果、2018年度の96.8日から毎年増加し、2021年度には101.2日、2022年度(予定)は102.1日となる見通しである。
2022年度(予定)の年間休日数を見ると、業種別では建築が109.4日で最も多く、業種間で差が見られるものの、いずれの業種でも休日数は増加する見通しである。地区別では、金沢地区110.1日、加賀地区102.0日、能登地区95.6日であり、いずれの地区でも休日数は増加する見通しである。
- ② 週休の状況については、「4週6休」が52.1%で最も多く、次いで「4週7休」および「4週8休」がそれぞれ14.4%と続いている。「完全週休2日」は13.0%と、2020年度の8.1%から4.9ポイント増加している。
「4週8休」と「完全週休2日」の合計は、金沢地区32.6%、加賀地区29.5%、能登地区21.4%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る。
- ③ 建設現場の休日拡大・確保に向けて、実施済みの取り組みは、「祝日の原則閉所」が27.4%と最も多く、次いで「新たに特定土曜日の一斉閉所」10.3%、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」9.6%、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」8.9%、「曜日を限定しない完全週休2日の導入」5.4%と続いている。
今後実施予定の企業も加えると、「土曜・日曜の完全週休2日の導入」が43.2%で最も多く、次いで「祝日の原則閉所」38.4%、「現場は稼働するが交代制で休日を追加」30.8%、「新たに特定土曜日の一斉閉所」28.1%、「曜日を限定しない完全週休2日の導入」24.7%と続いている。

- ④ 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56.8%と最も多く、次いで「週休2日を前提とした経費の計上」54.8%、「提出書類の簡素化」31.5%、「設計労務単価の見直し」24.0%と続いている。令和2年度調査に比べて「週休2日を前提とした工期設定」の割合が5.4ポイント低下し、「提出書類の簡素化」の割合が11.2ポイント上昇した。
- ⑤ 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40.4%となっている。令和2年度調査に比べて「理解している」の割合は4.8ポイント上昇しているが、未だ4割の企業は理解が十分でない状態であり、2024年度に向けて理解促進に向けた取り組みが必要である。
- ⑥ 現場職員（技術者・技能者）の1月あたり残業時間（平均値）については、通常の月ではほぼ全ての企業が45時間以内となっている一方、年度末等の繁忙期では、月80時間を超えている企業は3.5%（「81～99時間」2.1%、「100時間以上」1.4%）となっている。また、現場職員の年間残業時間のうち最長のものについては、「720時間以上」の企業が4.8%であった。2024年度からの「時間外労働の上限規制」適用を見据えて、上限を超える従業員がいる企業は、早急な対策が必要である。
- ⑦ 現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために実施している取り組みについて、各社では、「職員の意識や能力の向上」に加えて、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスをする」、「ICTの導入による施工効率の向上」、「書類作成等を補助する事務員の配置」など、職員個人の意識・能力を底上げするという段階から、組織全体でのサポート、ICTへの投資、補助事務員の配置（そのための採用・教育）という組織として取り組みが進められている。

（5）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79.4%に増加しており、8割近くの企業が前向きに考えている。地区別の回答では「金沢地区」が積極的に取り組んでいる。
- ② 女性活躍に関して実施している取り組み内容としては、「産休・育休制度の導入・拡充」が41.8%で最も多く、次いで、「女性の積極的な採用」37.7%、「時間外労働や休日出勤への配慮」32.2%と続いている。
- ③ 女性活躍で期待する点については、「社員(男女とも)の入職や定着」が54.1%と最も多く、次いで「会社、建設業のイメージアップ」53.4%、「働き方改革全般(生産性向上、週休2日など)の改善」27.4%、「現場・職場環境や社内規則・制度の見直し」16.4%と続いている。上位となった「社員(男女とも)の入職や定着」「会社、建設業のイメージアップ」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。
- ④ 女性活躍・子育て支援制度への取り組みについて、実績のある企業は54.8%となっている。このうち「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画を届出済の企業は39.0%あるが、同法に基づく「くるみん認定」済の企業は2.7%と少ない。「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を届出済の企業は13.0%あるが、同法に基づく「えるぼし認定」済の企業は1.4%に留まっている。また、「いしかわ男女共同参画推進宣言」済の企業は38.4%となっている。申請・実施予定を含め64.4%の企業が取り組むこととしており、「くるみん認定」「えるぼし認定」に取り組む企業も増加する見込みである。

- ⑤ 全ての制度に「取り組み予定なし」と回答した企業に、その理由を聞いたところ、「女性活躍に取り組む余裕がない」が34.6%で最も多く、次いで「制度の内容を知らない」28.8%、「女性職員がいない」28.8%、「認定のメリットを感じない」26.9%と続いている。

(6) 災害発生時の対応について

- ① 災害協定に基づく対応体制を維持するための課題については、「人材の不足」が69.2%で最も多く、次いで「社員の高齢化」58.2%、「対応に必要な建設機械の維持・調達」28.1%と続いている。「災害業務従事者に対する損害補償（人身補償）」については、令和2年度調査と比べて9.0ポイント上昇して17.1%となるなど、災害補償への関心が高まっている。
- ② 法定外労災保険の加入状況については、「加入している」93.8%、「未加入」4.1%となっている。加入している企業に保険金額も確認した結果は、「～1000万円」37.0%、「1001～2000万円」24.0%であり、過半数の企業が2000万円までの保険金額で保険加入している。
- ③ 災害協定に基づいて出動した作業者が事故にあった場合に、消防団員に適用されるような公務災害補償制度の必要性については、78.8%が「必要である」と回答するなど公務災害補償制度の適用を望む声が多数挙げられた。

(7) 受注した公共工事の採算性について

- ① 2020年度における採算性の変化を聞いた結果は、「良くなった」「やや良くなった」の合計41.0%が「やや悪くなった」「悪くなった」の合計21.5%を上回っており、前年度に比べて採算性が向上している。
- 業種別では、舗装はほとんどの企業で採算性が向上している。一方、建築と土木・建築は、採算性の向上した企業と悪化した企業が拮抗している。
- 採算性が良くなった理由は、「受注の増加」が55.9%で最も多く、次いで「適切な価格による受注」45.8%、「工事原価の低減」32.2%、「適切な変更増額による利益確保」32.2%と続いている。
 - 採算性が悪くなった理由は、「受注の減少」が71.0%で最も多く、次いで「工事原価の増加」51.6%、「新型コロナウイルス感染の影響」22.6%、「不適切な（実態を反映していない）価格による受注」12.9%と続いている。
- ② 2020年度に完成した公共工事2,527件のうち赤字が発生したのは152件(6.0%)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、赤字発生の割合は、特に「石川県(農林水産)」が22.9%と高い。地区別では、加賀地区、能登地区で赤字が発生した工事が多くみられる。
- ③ 赤字が発生した理由については、「労務費の値上がり」「材料費の値上がり」「積算単価の乖離」「増額変更が無かった」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。

- ④ 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は、「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」が50.7%で最も多く、次いで「契約変更への柔軟な対応」37.0%、「余裕を持った工期の設定」31.5%、「適切な積算の実現」24.7%、「不備のない設計図書による発注」23.3%と続いている。「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」は、全ての業種でニーズが高く、特に建築および土木・建築でのニーズが高い。

(8) 発注者の対応について

- ① 公共工事に関する8項目の対応状況（良い、普通、悪い）を確認したところ、基本的には北陸地整、石川県、市・町の順で「良い」の割合が高くなっている。ただし、「工期の設定」だけ石川県の「良い」の割合が北陸地整を上回っている。
- ② 「予定価格の設定」と「工期の設定」は石川県、市・町で「良い」の割合が高く、「発注・施工時期の平準化」と「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」は石川県、市・町で「悪い」の割合が高い。
- ③ 「設計変更への対応(請負代金)」と「設計変更への対応(工期)」は、北陸地整と市・町との間で「良い」の割合の差が大きく、北陸地整に比べて市・町への満足度が低い。

(9) 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53.4%と最も多い。「悪化」「やや悪化」の合計は32.2%で、「好転」「やや好転」の合計13.7%を上回っており、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。ただし、令和2年度調査結果に比べて差は減少してきており、防災・減災、国土強靱化対策の実施による計画的な発注見通しが示されたことや、新型コロナウイルスの感染拡大収束に伴い、景況感が改善したものと思われる。
- 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」の合計で43.2%であり、令和2年度調査に比べて18.2ポイント低下し、新型コロナウイルスの影響については、「わからない」が42.9%で最も多く、その終息までの時期についての回答もバラツキが見られた。
- ③ 経営上の課題については、「従業員の高齢化」51.4%、「人員不足」48.6%、「若年労働者の採用難」37.7%と担い手確保に関する事項を挙げる企業が多い。

(10) 建設DX（デジタルトランスフォーメーション）への取り組みについて

- ① ICT施工の実績については、「実績はない」が54.6%と半数を超えている。県内で土木工事を主体として、ようやくICT施工への取り組みが進んできたことからまだ実績のない企業が多い状況である。
- 2020年度に実施されたICT施工の工事概要については、58社（85件分）から回答があり、「1件」が39社（67.2%）、「2件」が14社（24.1%）、「3件」が2社（3.4%）、「4件」が3社（5.2%）と、大半が1件のみの実績しかなくICT施工がまだ十分広がっていない状況である。
 - ICT施工分類別の件数は、「ICT活用工事」47件（55.3%）、「ICT建設機械による施工」34件（40.0%）、「簡易型ICT活用工事」4件（4.7%）となっている。

- ② ICT施工の実績がある企業に、ICT施工の実施に関連する質問を行った。
- ICT施工で利用している機器は、「ICT施工対応バックホウ」が77.8%で最も多く、次いで「UAV（ドローン）」54.0%、「ICT施工対応ブルドーザ」47.6%、「TLS」38.1%、「ICT施工対応ローラ」34.9%と続いている。
 - 「ICT施工対応バックホウ」「ICT施工対応ローラ」「ICT施工対応ブルドーザ」は、自社所有が2割程度で、リース・レンタルによる調達が半数を超えている。「UAV（ドローン）」「TLS」は大半が下請保有と自社保有による調達である。
 - ICT施工により得られた効果は、「少ない人員で施工できた」が61.9%で最も多く、次いで「品質が向上した」44.4%、「施工日数を短縮できた」38.1%と続いている。一方、「利益確保に繋がった」は3.2%と少なく、ICT施工が利益確保に繋がっていない状況である。
 - ICT施工の実施により発生した問題点等としては、「リース費用が高い」が54.0%で最も多く、次いで「機器の購入コストが高い」42.9%、「メーカーへの依存度が高く、内製化できない」27.0%、「社員の教育や研修に時間がかかる」25.4%、「データ入力や設定などの手間がかかる」23.8%と続いている。
- ③ ICT施工を拡大するために必要と思われることについては、「ICT建機の価格（リース料）・機能面の改善を含めた体制の充実」が41.8%と最も多く、次いで「対象工事の拡大」31.2%、「受注者側の人材育成・体制整備」27.7%、「発注者積算への適切な反映」26.2%、「助成制度の拡充（人材育成・設備投資）」24.8%と続いている。

(11) 建設キャリアアップシステムの導入について

-
- ① 建設キャリアアップシステム制度の理解度については、「内容は理解している」58.2%、「名前は知っているが詳しくは知らない」40.4%、「全く知らない」1.4%となっている。
- ② 事業者及び技能者（技術者）の登録状況は、それぞれ36.9%、24.1%であり、「未登録」が多い状況となっている。
- ③ 事業者登録している企業の登録理由については、「元請け企業からの指導・要請」が48.1%で最も多く、次いで「自社で判断（事業経営に資すると判断）」32.7%、「加盟団体からの指導」25.0%、「国等行政機関からの指導」21.2%と続いている。
- ④ 事業者登録していない企業の今後の登録予定については、「これから登録する予定である」27.0%、「現在のところ登録する予定はない」20.2%、「わからない」44.9%となっている。
- ⑤ 登録拡大に向けて有効と思われる方策については、「申請の簡略化」が56.7%で最も多く、次いで「技能者・事業者登録料の引き下げ」55.3%、「総合評価における加点」48.2%、「工事評定での加点」44.0%、「設備費（PC、カードリーダー）の費用削減」42.6%、「入札参加資格での加点」36.9%と続いている。

まとめ いしかわの地域を支える建設業であるために

① 担い手の確保・育成

会員企業における就業者の約半数が50代以上と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8割超、技能職で6割超となっており、技術系従業員の慢性的な不足を訴える企業は多い。採用計画に対する採用人数（充足率）は、新卒で4割を下回り、中途採用を含めても4割程度に留まっている一方、入職から3年以内の離職率は約3割と高い。このため、各企業において担い手の確保・育成に向けて、積極的な採用活動、福利厚生・人材育成制度の充実、職場環境の改善、教育訓練による能力向上を図るなどの効果的な取り組みを進めていくことが求められる。

② 建設現場における働き方改革の推進

2024年4月から「時間外労働の罰則付き上限規制」が建設業にも適用される。建設現場の休日拡大・確保に向けて、各企業における年間休日数の増加や週休2日の実現への取り組みは着実に進んでいるが依然として地域差が見られる状況である。このため、「目指せ週休2日＋360時間運動」を呼び掛けるとともに、各企業においても、賃金の引き上げ、職員の意識や能力の向上、生産性向上を目指したICTの導入などの取り組みが促進されるよう働きかけていく。また、発注者に対しては、更なる発注・施工時期の平準化、週休2日を実現できる工期設定、書類の簡素化などを求めていく。

③ 建設業における女性の活躍

多くの企業は女性の活躍が企業のイメージアップや社員の入職や定着などに繋がると期待している一方、女性活躍に関する制度の周知が不十分で企業間の取り組みに差が見られる。全国建設業協会が策定した「女性の定着促進に向けたロードマップ」に掲げられた目標の達成を目指して、女性部会「百万石小町『結』」の活動などを通じて、各企業が積極的に女性の定着促進に向けた方策に取り組めるよう女性活躍に関する制度、活動の周知を図る。

④ 災害への対応体制維持

災害対応における課題として「人材の不足」「社員の高齢化」が挙げられるなど、担い手の不足は極めて深刻である。建設業が除雪、災害対応など「地域の守り手」としての役割を担い続けるためにも、中長期的な担い手の確保・育成を図っていかなければならない。また、応急復旧時に事故に合う危険性が高いことから公務災害補償制度の適用を望む意見が多数を占めている。災害協定に基づいた出動であることから、災害協定の見直しと公務災害補償制度の創設について検討するよう求めていく。

⑤ 建設DXへの取り組み

働き方改革を実現するための生産性向上方策として建設DXが期待されている中、ICT施工により生産性の向上が図られた一方で、利益確保につながっていない状況がある。「リース費用・機器の購入コストが高い」「メーカーへの依存度が高く内製化できない」「社員の教育や研修に時間がかかる」など費用面及び人材面の両面から問題点が挙げられた。受注者側として「人材育成・体制整備」を図るとともに、発注者に対して「ICT建機の価格（リース料）・機能面の改善」「発注者積算への適切な反映」「助成制度の充実（人材育成・設備投資）」などを求めていく。

⑥ 建設キャリアアップシステムの普及促進

建設キャリアアップシステムについて「内容は理解している」と回答した企業は約6割、事業者登録は約4割に留まっており、未登録理由として「メリットを感じない」「費用対効果が薄い」との意見が多く挙げられた。普及促進に向けて、国に対して登録手続きの簡素化、技能者の処遇改善に繋がる道筋を明確に示すこと、キャリアアップに伴う具体的な処遇アップ方策などに取り組むよう要望していく。技能者の処遇改善を推進するため、会員企業には引き続きシステムへの登録を呼びかけるとともに、発注者において現場利用でのインセンティブの導入が進んでいることからその取り組みを注視していく。

⑦ 入札・契約制度の更なる改善

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、新・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く。

⑧ 最後に（いしかわの地域を支える建設業であるために）

建設業は県内就業者の約1割を占める基幹産業として、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いる。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。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広報力の強化を図っていく。

地域建設業が若者から選ばれる産業となるためには、就労環境の改善（給料、休日等の処遇改善）を図るとともに、将来の担い手の確保・育成に向けた様々な取り組みを加速させていかなければならない。引き続き、働き方改革と生産性向上を両輪に職場環境の改善に取り組んでいく。

(参考)

アンケート調査票

石川の建設業の雇用と経営に関する調査 (2021) 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・男女別にご記入ください。

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年間の採用状況及び離職状況についてお答えください。

① 過去3年間の採用計画数及び採用者数 (男性職員、女性職員) をご記入ください。

- ※ 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。
- ※ 新卒は各年度の4月1日に採用した新規卒者数を、それ以外(就職浪人含む)は中途採用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		採用計画数				採用者数							
	区分	職種	技術	技能	事務 営業	計	技術	技能	事務 営業	計	技術	技能	事務 営業	計
2 0 1 9 年 度 採 用 者	新卒採用	高校				0				0				0
		短大・高専 ・専門学校				0				0				0
	中途採用	大学・大学院				0				0				0
		計				0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 0 2 0 年 度 採 用 者	新卒採用	高校				0				0				0
		短大・高専 ・専門学校				0				0				0
	中途採用	大学・大学院				0				0				0
		計				0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 0 2 1 年 4 月 採 用 者	新卒採用	高校				0				0				0
		短大・高専 ・専門学校				0				0				0
	中途採用	大学・大学院				0				0				0
		計				0	0	0	0	0	0	0	0	0

【アンケート調査票②】

③ 過去3年間に採用した女性職員について、年度ごとの離職者数をご記入ください。

※ 採用年度、採用区分、職種別に人数をご記入ください。
 ※ 離職者数が「①採用状況」に記入した採用者数を上回ると、該当するセルが赤くなり
 なりますので、採用者数を上回らないように人数をご修正ください。

採用年度		区分		職種		離職者数(女性職員)											
						2019年4月～2020年3月 (2019年度)			2020年4月～2021年3月 (2020年度)			2021年4月～ (2021年度)					
						技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	計	技術	技能
2019年度採用者	新卒採用	高校	0			0			0			0			0		
			0			0			0			0			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			
2020年度採用者	新卒採用	高校	0			0			0			0			0		
			0			0			0			0			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			
2021年4月採用者	新卒採用	高校	0			0			0			0			0		
			0			0			0			0			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			

② 過去3年間に採用した男性職員について、年度ごとの離職者数をご記入ください。

※ 採用年度、採用区分、職種別に人数をご記入ください。
 ※ 離職者数が「①採用状況」に記入した採用者数を上回ると、該当するセルが赤くなり
 なりますので、採用者数を上回らないように人数をご修正ください。

採用年度		区分		職種		離職者数(男性職員)											
						2019年4月～2020年3月 (2019年度)			2020年4月～2021年3月 (2020年度)			2021年4月～ (2021年度)					
						技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	計	技術	技能
2019年度採用者	新卒採用	高校	0			0			0			0			0		
			0			0			0			0			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			
2020年度採用者	新卒採用	高校	0			0			0			0			0		
			0			0			0			0			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			
2021年4月採用者	新卒採用	高校	0			0			0			0			0		
			0			0			0			0			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			

【アンケート調査票③】

問4. 今後(2022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 → 下の表に人数をご記入ください。
2. 採用予定なし

内 訳	技術職	技能職	事務・営業職	合計
新 卒				0
兼 用				0
採用				0
大学・大学院				0
中途採用				0
合 計	0	0	0	0

問5. 貴社において2020年度中に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】全国建設業協会が令和2年3月に策定した「地域建設業協会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。

	技術職	技能職	事務・営業職	合計
男性				0
女性				0
合計	0	0	0	0

問6. 問5で離職者数の内訳を回答した方は、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. 仕事がつい
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. 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。

①技術職	②技能職	③事務・営業職
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【選択肢】

1. 過剰
2. やや過剰
3. ちょうどよい
4. やや不足
5. 不足

問8. 従業員不足を解消するために貴社で実施した取り組みがあれば、①の欄に「I」を入力してください。また、実施した取り組みのうち人材不足の改善に有効であると思われるものがあれば、②の欄に「II」を入力してください。(該当するもの全て選択)

(1) 人材確保の取り組み

取り組み内容	①実施した取り組み	②人材不足改善に有効と思われる取り組み
ホームページ・SNS等による情報発信を行った		
会社説明会を開催した、合同会社説明会に参加した		
普通科高校への求人を行った		
テレビ・ラジオCMを実施した		
採用対象の幅を広げた(新卒のみ募集→中途採用も行う等)		
縁故による採用を増やした		
人材紹介会社を利用した		
その他(具体的に記入ください)		

(2) 人材定着の取り組み

取り組み内容	①実施した取り組み	②人材不足改善に有効と思われる取り組み
給料を増やした		
休日を増やした		
福利厚生を充実した		
職場・現場の作業環境を改善した		
職場・現場の人間関係を改善した		
キャリアパスを明確にした		
人材育成制度を充実させた		
その他(具体的に記入ください)		

(3) 生産性向上の取り組み

取り組み内容	①実施した取り組み	②人材不足改善に有効と思われる取り組み
派遣職員・臨時・日雇雇用者の採用を拡充した		
自社の定年退職期の従業員で対応した		
ICT活用、DX等による生産性向上に取り組んだ		
教育訓練による従業員の能力向上に取り組んだ		
業務標準化、マニュアルの整備等に取り組んだ		
その他(具体的に記入ください)		

【アンケート調査票④】

3. 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

問9. 常用雇用者の職種別の賃金形態について当てはまるものをお答えください。

【補足】本調査票では、「月給制」および「日給月給制」を以下の意味で用いています。 ・月給制：休日を含めて毎月固定的な金額を支給する制度。 ・日給月給制：1日を計算単位として給料が定められ、休日を除いた稼働日数に応じた給料を毎月1回支払う制度。

①技術職

【選択肢】 1. 月給制 2. 日給月給制 3. 職位等により、月給・日給月給制を併用 4. その他（時間給、年俸制、出来高払い制等）

②技能職

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10. 直近1年間（2020年4月～2021年3月）における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金の増減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11. 問10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. 毎年度定期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12. 問10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13. 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、その他の会社の指定休日含む）

2020年度	
2021年度	
2022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14. 2021年度における、現場に従事する技術者・技能者の週休の実施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）

※ 上記年間を通して見ると週休制度（上記1～5）のどれに近いからお答えください

※ その他（具体的に記入ください）

【補足】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。

【アンケート調査票⑤】

問15. 全国建設協会は、2024年度から時間外労働の罰則付き上限規制が建設業に適用されるのを見据え、従来の「休日 月1＋（ツキイチプラス）運動」をレベルアップした「目指せ週休2日＋360時間（ツープラスサロクマル）運動」を呼びかけており、当協会においても週休2日の実現を促進しています。ついては、貴社における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、実施状況をお答えください。

取り組み内容	実施状況
土曜・日曜の完全週休2日の導入	
曜日を限定しない完全週休2日の導入	
新たに特定土曜日の一斉閉所（※）	
祝日の原則閉所	
現場は稼働するが交代制で休日を追加 その他（具体的に記入してください）	

プルダウンで選択してください。

※公共工事の「統一的な現場閉所」への参加による4週6休の実現等

※「実施状況」の選択肢

1. 2019年度までに実施済み
2. 2020年度に実施済み
3. 2021年度に実施予定
4. 2022年度以降実施予定
5. 実施予定なし

問16. 問15で「土曜・日曜の完全週休2日の導入」および「曜日を限定しない完全週休2日の導入」のどちらも「5. 実施予定なし」と回答した方は、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17. 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日達成企業の優遇
8. その他（具体的に記入ください）

問18. 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19. 貴社の常用雇用者のうち現場職員（技術者・技能者）の時間外労働時間についてお答えください。

(1) 2020年度における「通常の月」、「年度末等の繁忙期」の1月当たり時間外労働時間（平均値）について、該当するものをお答えください。

- ①通常の月 ②年度末等の繁忙期
1. 0～20時間
 2. 21～45時間
 3. 46～80時間
 4. 81～99時間
 5. 100時間以上

(2) 2020年度の年間時間外労働時間が最も多かった現場職員（技術者・技能者）について、年間の時間外労働時間をお答えください。

- 【1年間の時間外労働時間】
1. 160時間未満
 2. 160時間以上260時間未満
 3. 260時間以上360時間未満
 4. 360時間以上540時間未満
 5. 540時間以上720時間未満
 6. 720時間以上

問20. 現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために貴社で実施している取り組みがあれば、「1」を入力してください。（該当するものを全て選択）

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

5. 建設業における女性の活躍について

問21. 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22. 女性職員の活躍に関して貴社で実施している取り組み内容があれば、「1」を入力してください。
(該当するもの全て選択)

女性の積極的な採用	
女性職員の管理職登用	
育成に向けた配置、職種の転換	
教育訓練の実施	
短時間勤務制度、フレックスタイム制度の導入	
時間外労働や休日出勤への配慮	
時間単位の有給休暇制度の導入	
産休・育休制度の導入・拡充	
介護支援制度の導入・拡充	
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)	
その他(具体的に記入ください)	

問23. 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. 入社時の養子者からの加担
- 6. その他(具体的に記入ください)

--

--

問24. 次の制度への取り組み状況について該当するものを選択してください。

制度名称	取り組み状況
くるみん認定制度	
えるぼし認定制度	
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出	
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出	
いしかわ男女共同参画推進宣言企業	
その他(具体的に記入ください)	

フルタイムで選択してください。

- ※「取り組み状況」の選択肢
- 1. 認定済・申請済
 - 2. 申請予定・実施予定
 - 3. 取り組む予定はない

【補足】各制度の説明

※くるみん認定制度
次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業は、申請により厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。

※えるぼし認定制度
女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業は、申請により厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を受けることができる。

※次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画
従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めた行動計画、行動計画を作成した旨を厚生労働大臣に届け出ると、石川県建設工事競争入札参加資格審査において加担対象となる。労働者数101人以上の事業主は、行動計画の策定・届出等が義務付けられている。(労働者数100人以下の事業主は努力義務)

※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析を踏まえ、行動目標や具体的な取り組み内容を定めた行動計画。従業員301人以上(令和4年4月以降は101人以上)の企業は策定・届出等を義務付けられている。

※いしかわ男女共同参画推進宣言企業
石川県内の男女共同参画社会づくりを促進するため、男女共同参画推進の具体的な取り組みを宣言する企業等を認定する制度(平成24年度～)。認定を受けると、石川県建設工事競争入札参加資格審査において加担対象となる。
なお、平成30年度から、女性活躍をより推進するために、取り組みの宣言に加え具体的な数値目標を設定した企業を「いしかわ男女共同参画推進宣言企業『女性活躍加速化クラス』」として認定している。

問25. 問24ですべての制度について「3. 取り組む予定はない」と回答された方は、その理由を2つまでお答えください。

--

- 1. 女性活躍の必要性を感じない
- 2. 女性活躍に取り組む余裕がない
- 3. 制度の内容を知らない
- 4. 認定のメリットを感じない
- 5. 申請方法が分からない
- 6. 女性職員が少ない
- 7. その他(具体的に記入ください)

--

7. 採算性について

問29. 貴社の2020年度（決算月：2020年4月～2021年3月）における採算性の変化（営業利益率が前年度に比べて上がったか、下がったか）をお答えください。

<input type="checkbox"/>	利益率増減の目安（例）
1. 良くなった	営業利益率 前年度比 +2ポイント～
2. やや良くなった	営業利益率 前年度比 +0.5ポイント～+2ポイント
3. 現状維持	営業利益率 前年度比 -0.5ポイント～+0.5ポイント
4. やや悪くなった	営業利益率 前年度比 -2ポイント～-0.5ポイント
5. 悪くなった	営業利益率 前年度比 ～-2ポイント

問30. 問29で「1. 良くなった」「2. やや良くなった」とお答えした方は、その理由を2つまでお答えください。

<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 受注の増加 適切な価格による受注 工事原価の低減 適切な変更増額による利益確保 その他（具体的に記入ください）
--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

問31. 問29で「4. やや悪くなった」「5. 悪くなった」とお答えした方は、その理由を2つまでお答えください。

<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 受注の減少 不適切な（実態を反映していない）価格による受注 工事原価の増加 変更契約の不徹底 新型コロナウイルス感染症の影響 その他（具体的に記入ください）
--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

問32. 貴社が受注した公共工事のうち2020年4月1日～2021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		

6. 災害発生時の対応について

問26. 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。

<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 人材の不足 社員の高齢化 行政機関との連携・連絡体制 対応に必要な建設機械・資材の維持・調達 非常時の通信手段の確保 災害業務従事者に対する損害補償（人身補償） その他（具体的に記入ください）
--------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

問27. 災害発生時、事故が発生した場合に備えて法定外の労災保険（法定外労働災害補償制度、法定外補償保険、労働災害総合保険 等）に加入していますか。

<input type="checkbox"/>	保険加入している → 保険金額をお答えください。 <ol style="list-style-type: none"> ～1000万円 1001万円～2000万円 2001万円～3000万円 3001万円～4000万円 4001万円～ 保険加入していない →
--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

問28. 災害協定に基づいて出勤した作業者が事故にあった場合、消防団員に適用されるような公務災害補償制度の適用が必要だと思いますか。

<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 必要である 不必要である どちらともいえない
--------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

【アンケート調査票⑧】

8. 発注者の対応について

問35. 令和2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。

	北陸地方整備局	石川県	石川県内の市・町
受注の有無(令和2年度以降の受注がある場合は○)			

「○」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」項目に○、「悪い」項目に×	北陸地方整備局	石川県	石川県内の市・町
「普通」は空欄			
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)			
工事工程表や現場施工条件の明示			

9. 経営環境の見通しについて、他

問36. 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37. 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



「1. 大きな影響がある」「2. やや影響がある」と回答された方にうかがいます。新型コロナウイルスの影響はいつまで続くと思いますか。

1. 2021年度(2022年3月まで)
2. 2022年度(2023年3月まで)
3. 2023年度(2024年3月まで)
4. 2024年度以降(2024年4月～)
5. わからない

問33. 問32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				

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適正な予定価格の設定
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. 最低制限価格算定式の見直しや上限の撤廃
8. その他(具体的に記入ください)

【アンケート調査票⑨】

問38. 問37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教えてください（特に、売上面や求人についてのどのような影響があるかを、ご自由にお答えください）。

--	--

問39. 貴社が抱えている経営上の課題について、重要であると思われるものを2つまでお答えください。

--	--

1. 人員不足
2. 従業員の高齢化
3. 若年労働者の採用難
4. 熟練技能労働者の減少
5. 技術力不足
6. 受注競争の激化
7. 受注工事件数の減少
8. 収益率の低下
9. 資金繰りの悪化
10. 後継者の不在
11. IT化対応への遅れ
12. その他（具体的に記入ください）

--	--

13. 特になし

問40. 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。

--	--

【アンケート調査票⑩】

石川の建設業の雇用と経営に関する調査（2021）調査票

■追加質問■

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

2. 建設DX（デジタルトランスフォーメーション）への取り組みについて

問2. 貴社でのICT施工の実績はありますか。

1. 実績がある
 2. 実績はない

問3. 問2で「1. 実績がある」とお答えした方にお答えください。（最大5件）

(1) 2020年度に貴社で実施されたICT施工の工事概要をお答えください。（最大5件）

発注者区分	工種	受注金額区分（税込）	ICT施工分類

プルダウンで選択してください。

※「発注者区分」の選択肢
 1. 国
 2. 県
 3. 市町村
 4. その他

※「工種」の選択肢
 1. 道路土工
 2. 河川土工
 3. 舗装路盤工
 4. 砂防土工
 5. 河川浚渫工
 6. 地盤改良工
 7. その他

※「受注金額区分（税込）」の選択肢
 1. 3千万円未満
 2. 3千万円以上 6千万円未満
 3. 6千万円以上 1億円未満
 4. 1億円以上

※「ICT施工分類」の選択肢

名称	ICT技術を活用する段階
1. ICT活用工事	①3次元起工測量、②3次元設計データ作成、③ICT建設機械による施工、④3次元出来形管理等の施工管理、⑤3次元データの納品の全てでICT技術を活用する工事
2. ICT建設機械による施工	②3次元設計データ作成、③ICT建設機械による施工のみでICT技術を活用する工事
3. 簡易型ICT活用工事	②3次元設計データ作成、④3次元出来形管理等の施工管理、⑤3次元データの納品でICT技術を活用する工事
4. その他	上記分類に該当しないもの

(2) ICT施工で利用している機器およびその調達状況をお答えください。

機器	利用状況	調達状況
ICT施工対応バックホウ		
ICT施工対応ローラ		
ICT施工対応ブルドーザ		
その他（具体的に記入ください）		
UAV（ドローン）		
TLS		
その他（具体的に記入ください）		
3次元測量機器		
その他（具体的に記入ください）		

プルダウンで選択してください。

※「利用状況」の選択肢
 1. 利用している
 2. 利用していない

※「調達状況」の選択肢
 1. 自社保有
 2. 下請保有
 3. リース・レンタル

問4. 問2で「1. 実績がある」とお答えした方は、ICT施工の実施により得られた効果を2つまでお答えください。

- 品質が向上した
- 安全性が向上した
- 施工日数を短縮できた
- 少ない人員で施工できた
- 利益確保に繋がった
- その他（具体的に記入ください）

問5. 問2で「1. 実績がある」とお答えした方は、ICT施工の実施により発生した問題点、改善すべき点を2つまでお答えください。

- 機器の購入コストが高い
- リース費用が高い
- 社員の教育や研修に時間がかかる
- メーカーへの依存度が高く、内製化できない
- データ入力や設定などの手間がかかる
- 慣れない作業のため発注者への確認事項が多い
- 工事規模が小さく効果を得られない
- その他（具体的に記入ください）

3. 建設キャリアアップシステムの導入について

【建設キャリアアップシステムについて】

建設キャリアアップシステムは、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界側断的に登録・蓄積する仕組みです。

システムにより技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の相い手を確保することや、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげることを目的としており、官民一体で建設キャリアアップシステムを業界共通の制度インフラとして定着させるべく取り組んでいます。

建設キャリアアップシステムの事業者登録を行うと、石川県建設工事競争入札参加資格審査において加点対象となります。また、技能者登録を行った上で所定の要件を満たすと経営事項審査（Z₁, W₁₀）の採点アップにつながります。

問6. 問2で「2. 実績はない」とお答えした方は、その理由を2つまでお答えください。

1. 機器の購入コストが高かった
2. リース費用が高かった
3. 使いこなせる人材がいらない
4. 対象となる工事がなかった
5. ICT施工を求められる業種ではない
6. 導入効果が不明だった
7. その他（具体的に記入ください）

問7. ICT施工を拡大するために必要と思われることを2つまでお答えください。

1. 対象工事の拡大
2. 対象工事の活用範囲拡大（部分活用）
3. 発注者積算への適切な反映
4. 工事成績への適切な加点措置
5. 発注者側の人材育成・体制整備
6. 受注者側の人材育成・体制整備
7. 助成制度の拡充（人材育成・設備投資）
8. ICT建機の価格（リース料）・機能面の改善を含めた体制の充実
9. その他（具体的に記入ください）

問8. 建設現場の遠隔臨場を貴社で利用したいと思いませんか。

1. 利用したい
2. 利用したくない
3. わからない



「2. 利用したくない」を選択された方は、利用したくない理由もお答えください。

1. 機器の購入コストが高かった
2. リース費用が高かった
3. 使いこなせる人材がいらない
4. 対象となる工事がなかった
5. ICT施工を求められない業種ではない
6. 導入効果が不明だった
7. その他（具体的に記入ください）

問9. 建設キャリアアップシステム制度の内容について、どの程度ご存じですか。

1. 内容は理解している
2. 名前は知っているが詳しくは知らない。
3. 全く知らない

問10. 建設キャリアアップシステムへの登録状況を、①事業所の登録、②技能者（技術者）の登録 に分けてお答えください。

①事業所の登録

②技能者（技術者）の登録

- 【選択肢】
1. 登録済
 2. 未登録

1名でも登録している場合は「登録済」としてください。

また、建設キャリアアップシステムへ登録されている方は、登録の理由を2つまでお答えください。

1. 国等行政機関からの指導
2. 加盟団体からの指導
3. 元請け企業からの指導・要請
4. 下請けからの要請
5. 自社で判断（事業経営に資すると判断）
6. その他（具体的に記入ください）

問11. 問10で「事業所の登録」、「技能者（技術者）の登録」とも「未登録」と回答された方は、今後の登録予定についてお答えください。

1. これから登録する予定である
2. 現在のところ登録する予定はない
3. わからない
4. その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑫】

問12. 問11で「2. 現在のところ登録する予定はない」と回答された方は、その理由について2つまでお答えください。

--	--

1. メリットを感じない
2. 登録・申請手続きが煩雑
3. 費用対効果が薄い
4. カードリーダーの設置等、管理が面倒である
5. システムをよく理解していない
6. その他（具体的に記入ください）

問13. 建設キャリアアップシステムへの登録拡大の方策として有効と思われるものがあれば、「1」を入力してください。（該当するものを全て選択）

工事評定での加算	
総合評価における加算	
入札参加資格での加算	
推奨モデル工事の実施	
申請の簡略化	
技能者・事業者登録料の引き下げ	
設備費（P.C.、カードリーダー）の費用削減	
公共工事の積算にカードレベルに応じた賃金経費を計上	
その他（具体的に記入ください）	