

令和4年度

# 石川の建設業の雇用と経営に 関する調査報告書（2022）

令和5年3月

一般社団法人石川県建設業協会



## 目 次

<b>第Ⅰ章 建設業の雇用実態と経営状況に関する調査結果</b> .....	2
1. 調査の概要 .....	2
2. 雇用について .....	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（休日拡大と労働時間）について .....	30
5. 建設業における女性の活躍について .....	44
6. 資材高騰について .....	48
7. 採算性について .....	53
8. 発注者の対応について .....	62
9. 経営環境の見通しについて .....	66
10. 今後の建設業のあり方について(自由回答) .....	71
<b>第Ⅱ章 調査結果の概要</b> .....	72
<b>まとめ いしかわの地域を支える建設業であるために</b> .....	78
<b>(参考) アンケート調査票</b> .....	80

## 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：209 社

回答数：152 社（回答率：72.7%）

#### (3) 調査の実施期間

令和 4 年 8 月 30 日～令和 4 年 9 月 16 日

#### (4) 調査の項目

- ① 会社概要
- ② 雇用について
- 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
- 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
- ⑤ 建設業における女性の活躍について
- ⑥ 資材高騰について
- ⑦ 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（自由回答）

（注）各設問における回答の構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

#### (5) 調査の方法

調査は(株)建設経営サービスに委託して実施した。調査票（エクセル）は会員企業宛に電子メールで依頼した。

#### (6) 地区の区分

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

## (7) 調査企業の概要

### ア 主な業種と地区

回答企業を業種別に見ると、土木が 101 社 (66.4%) で最も多く、次いで 土木・建築 20 社 (13.2%)、建築 18 社 (11.8%)、舗装 13 社 (8.6%) と続いている。

回答企業を地区別に見ると、金沢地区 50 社、加賀地区 52 社、能登地区 50 社となっている。

	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
土木	23社 (46.0%)	38社 (73.1%)	40社 (80.0%)	101社 (66.4%)
建築	14社 (28.0%)	4社 (7.7%)	0社 (0.0%)	18社 (11.8%)
土木・建築	4社 (8.0%)	7社 (13.5%)	9社 (18.0%)	20社 (13.2%)
舗装	9社 (18.0%)	3社 (5.8%)	1社 (2.0%)	13社 (8.6%)
合計	50社 (100.0%)	52社 (100.0%)	50社 (100.0%)	152社 (100.0%)

### イ 完成工事高

令和 3 年度の完成工事高を見ると、「1～5 億円」が 63 社 (41.4%) で最も多く、次いで「5～10 億円」41 社 (27.0%)、「10～30 億円」31 社 (20.4%) と続いております。完成工事高 10 億円未満の企業が全体の 71.7% を占めている。

完工高	企業数	構成比
1億円未満	5社	(3.3%)
1億円以上 5億円未満	63社	(41.4%)
5億円以上 10億円未満	41社	(27.0%)
10億円以上 30億円未満	31社	(20.4%)
30億円以上	12社	(7.9%)
合計	152社	(100.0%)

### ウ 完成工事高の増減

令和 2 年度から令和 3 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 72 社、減収 69 社であり、増収企業と減収企業の数拮抗している。

舗装では増収企業が 61.5% と半数を超える一方、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	合計
+20%以上	13社 (12.9%)	2社 (11.1%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	15社 (9.9%)
+15～+20%	5社 (5.0%)	1社 (5.6%)	1社 (5.0%)	0社 (0.0%)	7社 (4.6%)
+10～+15%	7社 (6.9%)	1社 (5.6%)	2社 (10.0%)	2社 (15.4%)	12社 (7.9%)
+5～+10%	11社 (10.9%)	0社 (0.0%)	3社 (15.0%)	2社 (15.4%)	16社 (10.5%)
+0～+5%	14社 (13.9%)	3社 (16.7%)	1社 (5.0%)	4社 (30.8%)	22社 (14.5%)
±0%	6社 (5.9%)	3社 (16.7%)	2社 (10.0%)	0社 (0.0%)	11社 (7.2%)
-5～-0%	8社 (7.9%)	1社 (5.6%)	2社 (10.0%)	2社 (15.4%)	13社 (8.6%)
-10～-5%	10社 (9.9%)	0社 (0.0%)	2社 (10.0%)	1社 (7.7%)	13社 (8.6%)
-15～-10%	11社 (10.9%)	0社 (0.0%)	2社 (10.0%)	1社 (7.7%)	14社 (9.2%)
-20～-15%	6社 (5.9%)	1社 (5.6%)	1社 (5.0%)	1社 (7.7%)	9社 (5.9%)
-20%未満	10社 (9.9%)	6社 (33.3%)	4社 (20.0%)	0社 (0.0%)	20社 (13.2%)
合計	101社 (100.0%)	18社 (100.0%)	20社 (100.0%)	13社 (100.0%)	152社 (100.0%)

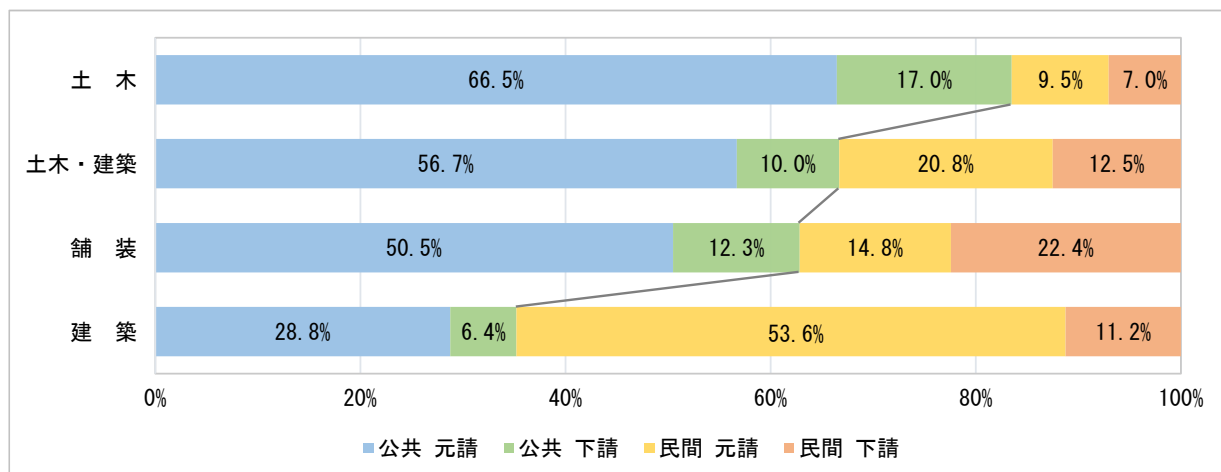
増収(0%超)	50社 (49.5%)	7社 (38.9%)	7社 (35.0%)	8社 (61.5%)	72社 (47.4%)
増減なし(±0%)	6社 (5.9%)	3社 (16.7%)	2社 (10.0%)	0社 (0.0%)	11社 (7.2%)
減収(0%未満)	45社 (44.6%)	8社 (44.4%)	11社 (55.0%)	5社 (38.5%)	69社 (45.4%)

## エ 業種別の受注動向

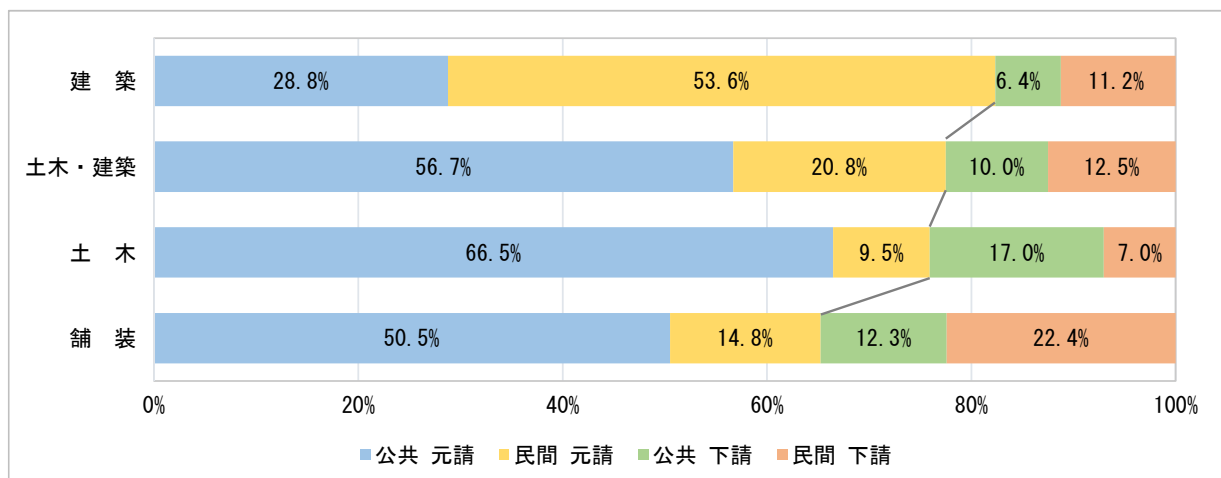
業種別に公共／民間、元請／下請の受注割合（平均値）を計算した結果は右表のとおりである。

業種	企業数	公共		民間	
		元請	下請	元請	下請
土木	101社	66.5%	17.0%	9.5%	7.0%
建築	18社	28.8%	6.4%	53.6%	11.2%
土木・建築	20社	56.7%	10.0%	20.8%	12.5%
舗装	13社	50.5%	12.3%	14.8%	22.4%
合計	152社	59.4%	14.5%	16.6%	9.5%

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 83.5%、土木・建築 66.7%、舗装 62.8%、建築 35.2%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、建築 82.4%、土木・建築 77.5%、土木 76.0%、舗装 65.3%の順となっている。



## 2. 雇用について

### (1) 就業者数 (回答 152 社)

152 社の総就業者数は 4,676 人となっている。

性別	職種	年齢						合計	構成比
		～20代	30代	40代	50代	60代	70代～		
男性	役員	2人	19人	77人	107人	148人	79人	432人	(10.9%)
	技術職	371人	219人	564人	575人	381人	80人	2,190人	(55.1%)
	技能職	161人	92人	174人	196人	142人	47人	812人	(20.4%)
	事務・営業職	69人	59人	124人	159人	96人	31人	538人	(13.5%)
	合計	603人	389人	939人	1,037人	767人	237人	3,972人	(100.0%)
	構成比	(15.2%)	(9.8%)	(23.6%)	(26.1%)	(19.3%)	(6.0%)	(100.0%)	-
女性	役員	1人	3人	12人	19人	20人	21人	76人	(10.8%)
	技術職	55人	22人	29人	23人	4人	1人	134人	(19.0%)
	技能職	2人	0人	3人	0人	1人	0人	6人	(0.9%)
	事務・営業職	71人	69人	147人	129人	59人	13人	488人	(69.3%)
	合計	129人	94人	191人	171人	84人	35人	704人	(100.0%)
	構成比	(18.3%)	(13.4%)	(27.1%)	(24.3%)	(11.9%)	(5.0%)	(100.0%)	-
男女計	役員	3人	22人	89人	126人	168人	100人	508人	(10.9%)
	技術職	426人	241人	593人	598人	385人	81人	2,324人	(49.7%)
	技能職	163人	92人	177人	196人	143人	47人	818人	(17.5%)
	事務・営業職	140人	128人	271人	288人	155人	44人	1,026人	(21.9%)
	合計	732人	483人	1,130人	1,208人	851人	272人	4,676人	(100.0%)
	構成比	(15.7%)	(10.3%)	(24.2%)	(25.8%)	(18.2%)	(5.8%)	(100.0%)	-

#### 【職種別構成比】

就業者の職種別構成比を見ると、最も多い技術職が 2,324 人(49.7%)と全就業者の半数を占めている。次いで、事務・営業職 1,026 人(21.9%)、技能職 818 人(17.5%)、役員 508 人(10.9%)と続いており、現場を担う技術職・技能職の合計は 67.2%となっている。

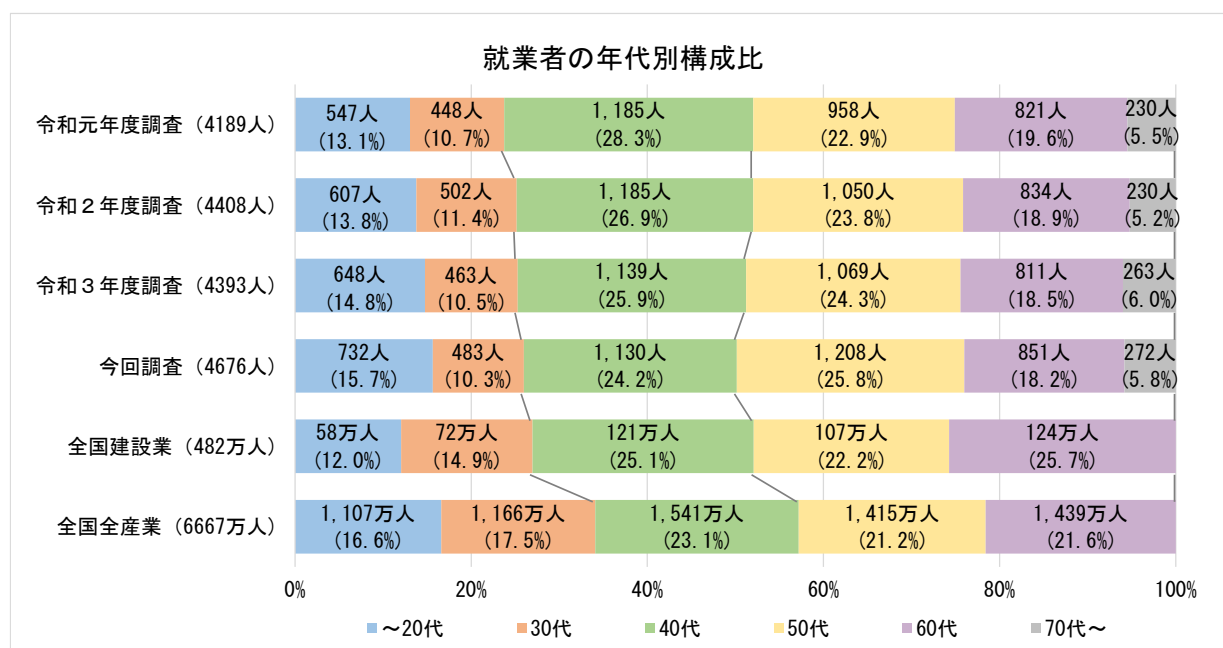
男性就業者の職種別構成比は、技術職が 55.1%、技能職が 20.4%、事務・営業職が 13.5%であり、技術職・技能職の合計は 75.5%となっている。

一方、女性就業者の職種別構成比は、事務・営業職が 69.3%、技術職が 19.0%、技能職が 0.9%であり、技術職・技能職の合計は 19.9%となっている。

### 【年代別構成比】

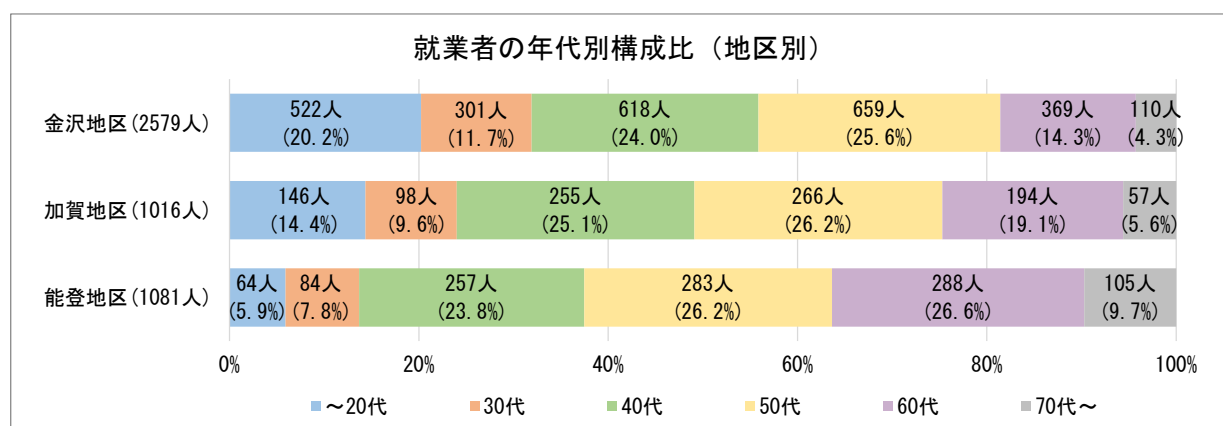
就業者の年代別構成比を見ると、「～20代」「30代」の合計は26.0%であり、全国建設業の26.9%、全国全産業の34.1%を下回っている。また、50代以上の合計は49.8%で、全国建設業の47.9%、全国全産業の42.8%を上回っている。

令和元年度調査と比較すると、「～20代」「30代」の合計は23.8%から26.0%に上昇し、特に「～20代」は13.1%から15.7%に上昇したが、「30代」は10.7%から10.3%と低調なままである。また、また、50代以上の合計は48.0%から49.8%に上昇し、特に「50代」が22.9%から25.8%に上昇している。10年後には、若手は増加するものの、中堅である40代が大幅に減少して、60代以上の割合が更に高まると予想されるため、若手世代の採用・定着に引き続き取り組むとともに、若手世代が早く一人前になれるよう計画的な育成が求められる。



(全国建設業、全国全産業：総務省「労働力調査」2021年(令和3年)平均)  
 ※労働力調査には70歳以上の階層がないため、全国建設業、全国全産業の「60代」には70歳以上の就業者数を含めて表示している。

地区別に見ると、「～20代」「30代」の合計は、金沢地区31.9%、加賀地区24.0%、能登地区13.7%であり、若手職員の割合は金沢地区が最も高い。また50代以上の割合は、金沢地区44.2%、加賀地区50.9%、能登地区62.5%であり、能登地区は他地区より高齢化が進んでいる。





【男女別構成比】

全就業者のうち、男性は3,972人(84.9%)、女性は704人(15.1%)となっている。

全就業者に占める女性の割合は15.1%で、全国建設業の17.0%を下回っている。ただし、女性技術職・技能職の割合は4.5%で、全国建設業の3.8%を0.7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	割合	人数	割合
今回調査	男	3,972人	84.9%	3,002人	95.5%
	女	704人	15.1%	140人	4.5%
	計	4,676人	100.0%	3,142人	100.0%
全国建設業	男	400万人	83.0%	332万人	96.2%
	女	82万人	17.0%	13万人	3.8%
	計	482万人	100.0%	345万人	100.0%
全国全産業	男	3,687万人	55.3%		
	女	2,980万人	44.7%		
	計	6,667万人	100.0%		

全国建設業、全国全産業：総務省労働力調査（R3）

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

年代別に女性就業者の割合を見ると、「～20代」は全国建設業より高く、40代以上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	575万人 (51.9%)	532万人 (48.1%)	1,107万人 (100.0%)	48万人 (82.8%)	9万人 (15.5%)	58万人 (100.0%)	603人 (82.4%)	129人 (17.6%)	732人 (100.0%)
30代	650万人 (55.7%)	516万人 (44.3%)	1,166万人 (100.0%)	58万人 (80.6%)	14万人 (19.4%)	72万人 (100.0%)	389人 (80.5%)	94人 (19.5%)	483人 (100.0%)
40代	845万人 (54.8%)	696万人 (45.2%)	1,541万人 (100.0%)	99万人 (81.8%)	22万人 (18.2%)	121万人 (100.0%)	939人 (83.1%)	191人 (16.9%)	1,130人 (100.0%)
50代	777万人 (54.9%)	636万人 (44.9%)	1,413万人 (100.0%)	89万人 (83.2%)	18万人 (16.8%)	107万人 (100.0%)	1,037人 (85.8%)	171人 (14.2%)	1,208人 (100.0%)
60代～	839万人 (58.3%)	600万人 (41.7%)	1,439万人 (100.0%)	106万人 (85.5%)	18万人 (14.5%)	124万人 (100.0%)	1,004人 (89.4%)	119人 (10.6%)	1,123人 (100.0%)
合計	3,687万人 (55.3%)	2,980万人 (44.7%)	6,667万人 (100.0%)	400万人 (83.0%)	82万人 (17.0%)	482万人 (100.0%)	3,972人 (84.9%)	704人 (15.1%)	4,676人 (100.0%)

(全国全産業、全国建設業：総務省「労働力調査」2021年(令和3年)平均)

また、過去の調査と比較すると、女性技術職・技能職の割合は2019年度3.9%から2022年度4.5%へと上昇している。

	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%)
2022年度	2,190人 (69.7%)	812人 (25.8%)	3,002人 (95.5%)	134人 (4.3%)	6人 (0.2%)	140人 (4.5%)	2,324人 (74.0%)	818人 (26.0%)	3,142人 (100.0%)

(2) 採用状況 (回答 152 社)

2020年4月～2022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】

2020年度と2021年度の採用実績を比較すると、採用人数は2020年度283人から2021年度271人に微減した。

また、2022年度の採用人数は、2022年8月時点で213人であるが、新卒採用人数は120人に増加している。2022年度は5ヶ月分の実績のため、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

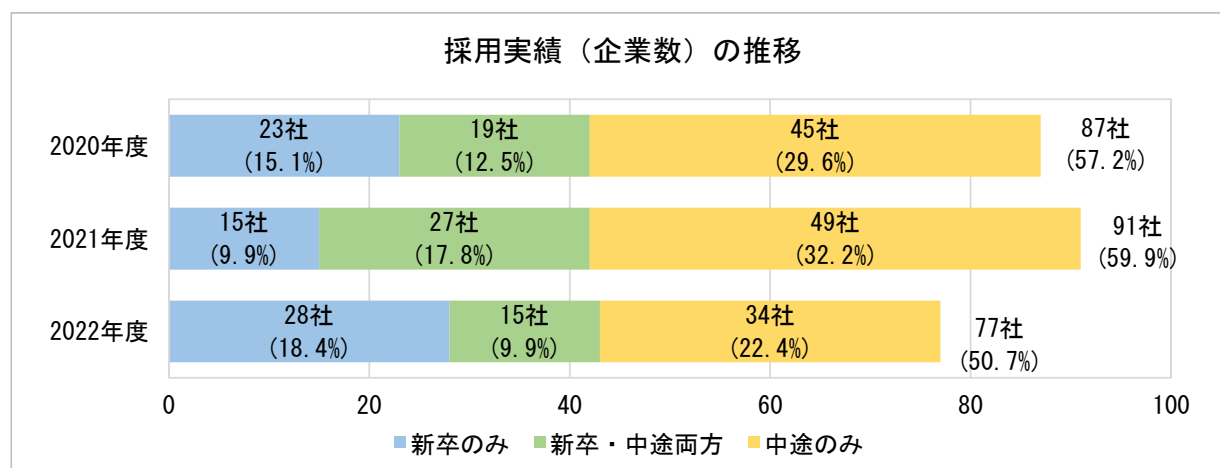
採用年次/採用区分	2020年度採用	2021年度採用	2022年度採用	対前年度増減率
<b>新卒計</b>	112人	102人	120人	+17.6%
技術職新卒計	72人	68人	79人	+16.2%
高校	52人	35人	40人	+14.3%
短大・高専	6人	6人	5人	▲ 16.7%
大学・大学院	14人	27人	34人	+25.9%
技能職新卒計	23人	17人	16人	▲ 5.9%
高校	23人	17人	14人	▲ 17.6%
短大・高専	0人	0人	2人	-
大学・大学院	0人	0人	0人	-
事務・営業職新卒計	17人	17人	25人	+47.1%
高校	3人	2人	6人	+200.0%
短大・高専	2人	3人	2人	▲ 33.3%
大学・大学院	12人	12人	17人	+41.7%
<b>中途計</b>	171人	169人	93人	▲ 45.0%
技術職	77人	43人	41人	▲ 4.7%
技能職	54人	83人	29人	▲ 65.1%
事務・営業職	40人	43人	23人	▲ 46.5%
<b>合計</b>	283人	271人	213人	▲ 21.4%
技術職・技能職計	226人	211人	165人	▲ 21.8%
技術職計	149人	111人	120人	+8.1%
技能職計	77人	100人	45人	▲ 55.0%
事務・営業職計	57人	60人	48人	▲ 20.0%

※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】

2020年度と2021年度の採用実績を比較すると、採用企業数は2020年度87社から2021年度91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2020年度、2021年度とも42社であるが、中途採用企業（「中途のみ」と「新卒・中途両方」の合計）は2020年度64社から2021年度76社に増加している。

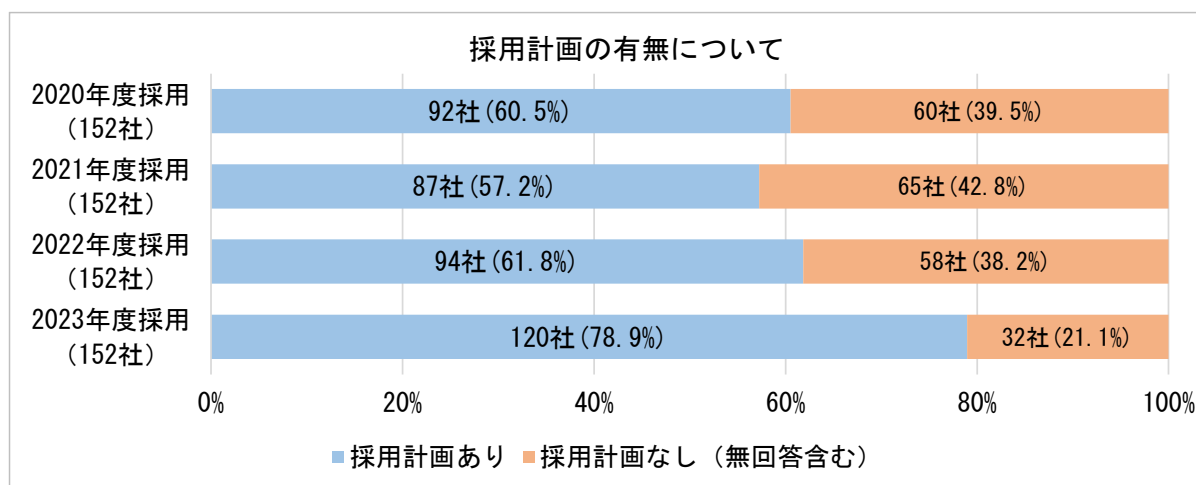
また、2022年度の採用企業数は2022年8月時点で77社（このうち、新卒採用企業43社、中途採用企業49社）に減少しているが、2022年度は5ヶ月分の実績であるため、年度末に向けて中途採用の企業数は増加すると思われる。



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】

2023年度に向けて採用計画を有する企業は120社（78.9%）であり、多くの企業が採用を希望している。



【採用計画数】

2023年度の採用計画数は549人であり、前年度より39.7%増加している。

このうち、技術職は340人（前年度比30.3%増）、技能職は152人（同52.0%増）、事務・営業職は57人（同78.1%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340人のうち、新卒は228人、中途は112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152人のうち、新卒は83人、中途は69人であり、新卒、中途ともに採用の希望が多い。将来の担い手確保に向けて各企業の取り組みが顕著になっている。

職種別採用計画数の推移

採用年次/採用区分		2020年度 採用計画	2021年度 採用計画	2022年度 採用計画	2023年度 採用計画	対前年度 増減率	
技術職	新卒	高校新卒	104人	101人	105人	123人	+17.1%
		短大・高専新卒	28人	26人	30人	30人	+0.0%
		大学・大学院新卒	60人	59人	53人	75人	+41.5%
		新卒計	192人	186人	188人	228人	+21.3%
	中途採用	104人	75人	73人	112人	+53.4%	
	技術職計	296人	261人	261人	340人	+30.3%	
技能職	新卒	高校新卒	45人	43人	40人	58人	+45.0%
		短大・高専新卒	9人	7人	7人	10人	+42.9%
		大学・大学院新卒	8人	8人	8人	15人	+87.5%
		新卒計	62人	58人	55人	83人	+50.9%
	中途採用	42人	42人	45人	69人	+53.3%	
	技能職計	104人	100人	100人	152人	+52.0%	
技術職・技能職計		400人	361人	361人	492人	+36.3%	
事務・ 営業職	新卒	高校新卒	3人	3人	4人	13人	+225.0%
		短大・高専新卒	1人	2人	3人	5人	+66.7%
		大学・大学院新卒	15人	14人	19人	23人	+21.1%
		新卒計	19人	19人	26人	41人	+57.7%
	中途採用	15人	10人	6人	16人	+166.7%	
	事務・営業職計	34人	29人	32人	57人	+78.1%	
合計		434人	390人	393人	549人	+39.7%	

【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。

2020年度と2021年度の採用実績を比較すると、充足率は2020年度50.9%から2021年度55.6%に上昇した。新卒採用では2020年度31.1%から2021年度33.8%と若干上昇し、中途採用では2020年度84.5%から2021年度100.8%に大きく上昇したが、2021年度の採用人数が増えたのではなく、2021年度の採用計画数（特に中途採用）が減少したことが影響している。

また、2022年度採用の充足率は2022年8月時点で45.3%である。新卒採用人数の増加により新卒採用の充足率は40.5%に上昇しており、中途採用の充足率55.6%も年度末に向けて更に上昇する見込みである。

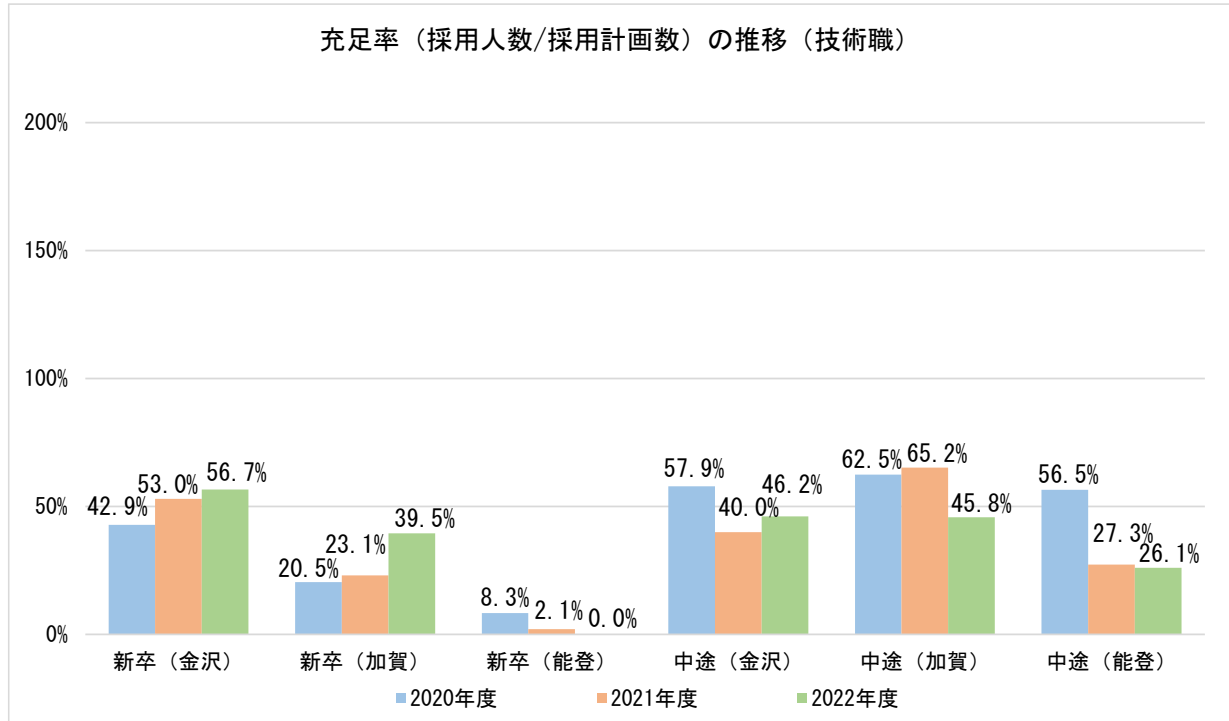
ただし、技術職、技能職に限定すると、新卒採用の充足率は各年度とも4割を下回っており、中途採用で人材の充足を図ろうとするものの、新卒・中途採用を含めても充足率は、2021年度47.6%、2022年度は38.5%であり、中途採用で人手不足を十分にカバーできていない状況である。

採用計画数に対する採用人数

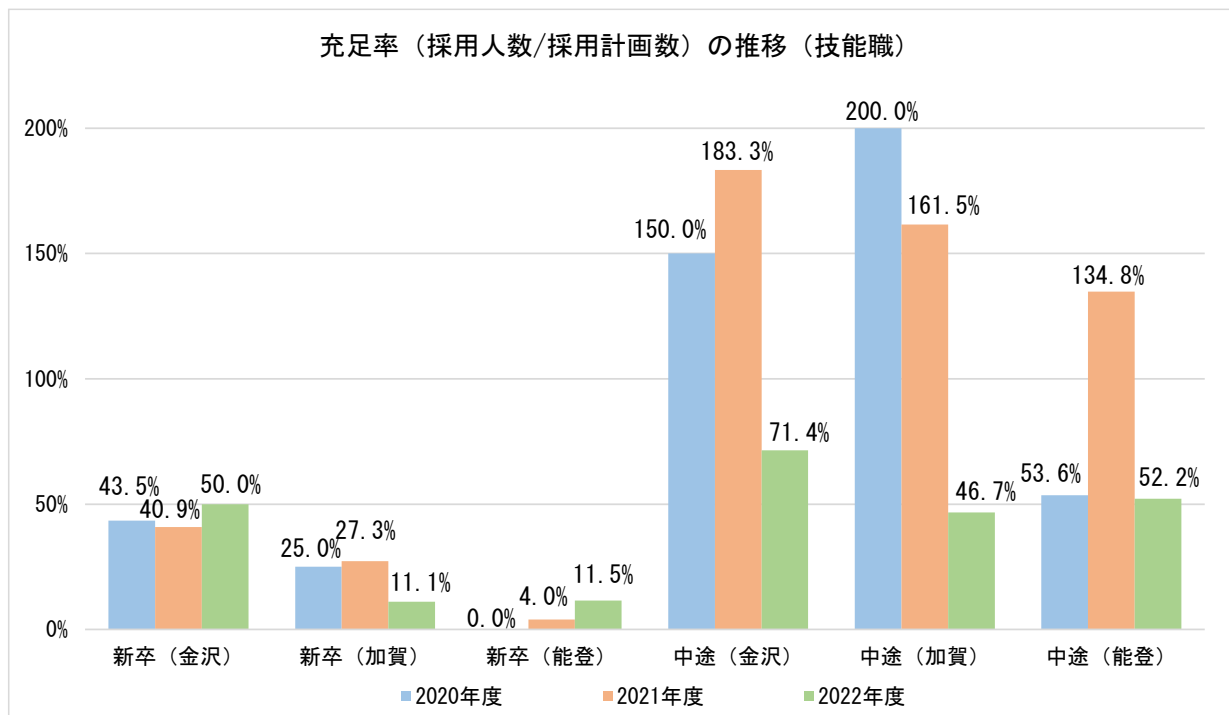
採用区分／採用年次		2020年度採用		2021年度採用		2022年度採用		
		採用人数／計画数	充足率	採用人数／計画数	充足率	採用人数／計画数	充足率	
技術職	新卒	高校新卒	39 / 104	37.5%	30 / 101	29.7%	37 / 105	35.2%
		短大・高専新卒	5 / 28	17.9%	6 / 26	23.1%	4 / 30	13.3%
		大学・大学院新卒	13 / 60	21.7%	27 / 59	45.8%	31 / 53	58.5%
		小計	57 / 192	29.7%	63 / 186	33.9%	72 / 188	38.3%
	中途採用	61 / 104	58.7%	33 / 75	44.0%	29 / 73	39.7%	
	技術職計	118 / 296	39.9%	96 / 261	36.8%	101 / 261	38.7%	
技能職	新卒	高校新卒	13 / 45	28.9%	13 / 43	30.2%	12 / 40	30.0%
		短大・高専新卒	0 / 9	0.0%	0 / 7	0.0%	2 / 7	28.6%
		大学・大学院新卒	0 / 8	0.0%	0 / 8	0.0%	0 / 8	0.0%
		小計	13 / 62	21.0%	13 / 58	22.4%	14 / 55	25.5%
	中途採用	40 / 42	95.2%	63 / 42	150.0%	24 / 45	53.3%	
	技能職計	53 / 104	51.0%	76 / 100	76.0%	38 / 100	38.0%	
技術職・技能職計		171 / 400	42.8%	172 / 361	47.6%	139 / 361	38.5%	
事務・営業職	新卒	高校新卒	3 / 3	100.0%	2 / 3	66.7%	5 / 4	125.0%
		短大・高専新卒	1 / 1	100.0%	3 / 2	150.0%	1 / 3	33.3%
		大学・大学院新卒	11 / 15	73.3%	8 / 14	57.1%	17 / 19	89.5%
		小計	15 / 19	78.9%	13 / 19	68.4%	23 / 26	88.5%
	中途採用	35 / 15	233.3%	32 / 10	320.0%	16 / 6	266.7%	
	事務・営業職計	50 / 34	147.1%	45 / 29	155.2%	39 / 32	121.9%	
新卒計		85 / 273	31.1%	89 / 263	33.8%	109 / 269	40.5%	
中途計		136 / 161	84.5%	128 / 127	100.8%	69 / 124	55.6%	
合計		221 / 434	50.9%	217 / 390	55.6%	178 / 393	45.3%	

※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ると、新卒（2022年度採用）では金沢地区 56.7%に対して、加賀地区 39.5%、能登地区 0.0%であり、2020年度、2021年度でも加賀地区、能登地区の充足率は金沢地区に比べて低い。一方、中途採用の充足率は、加賀地区、能登地区で新卒採用の充足率を上回っている。

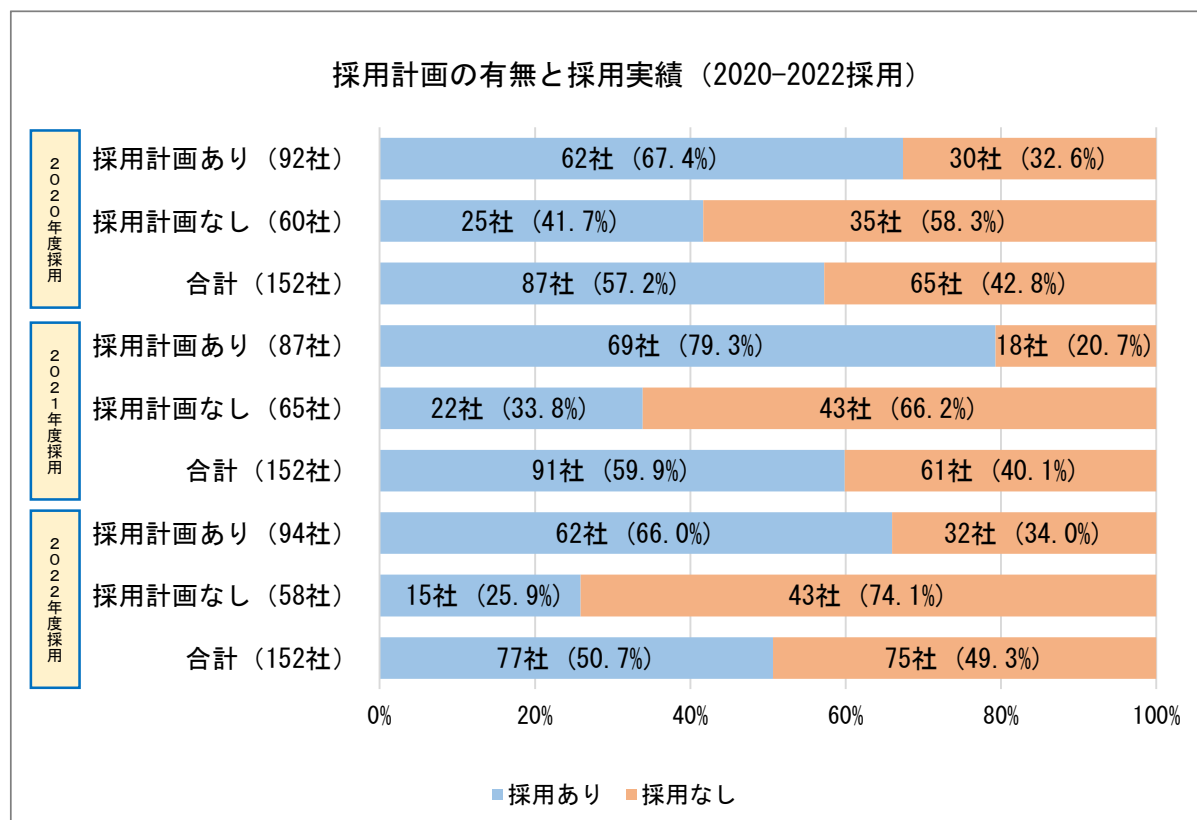


技能職の充足率を地区別に見ると、新卒（2022年度採用）では金沢地区 50.0%に対して、加賀地区 11.1%、能登地区 11.5%であり、2020年度、2021年度でも加賀地区、能登地区の充足率は金沢地区に比べて低い。一方、中途採用の充足率は、2021年度にどの地区も 100%を超えるなど積極的に中途採用による担い手確保に努めている。



【採用計画と採用実績との関係】

「2020年度」「2021年度」「2022年度」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、採用率は2020年度で41.7%、2021年度で33.8%に留まっている（2022年度は5ヶ月分の実績であるため25.9%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、中途採用により担い手を確保するとともに、働き方改革など就労環境の改善等を図り、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、新規入職者の確保に向けて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 152社）

2020年4月～2022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。

2020年度採用者283人に対する離職者は70人であり、2年5ヶ月間の離職率は24.7%である。以降では、2020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、2020年度10.2%、2021年度 10.6%、2022年度3.9%であり、入社1年目、2年目とも離職率が10%を超えている。また、3年以内離職率を男女別に分類すると男性24.9%、女性24.0%であり、新卒／中途別に分類すると新卒採用29.5%、中途採用21.6%であった。

採用者の離職状況（全体）

採用年次/採用区分			採用数	2020年度		2021年度		2022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
2020年度採用	男性/女性	男性	233人	26人	11.2%	25人	10.7%	7人	3.0%	58人	24.9%
		女性	50人	3人	6.0%	5人	10.0%	4人	8.0%	12人	24.0%
	新卒/中途	新卒	112人	12人	10.7%	16人	14.3%	5人	4.5%	33人	29.5%
		中途	171人	17人	9.9%	14人	8.2%	6人	3.5%	37人	21.6%
	計	283人	29人	10.2%	30人	10.6%	11人	3.9%	70人	24.7%	
2021年度採用	男性/女性	男性	223人			35人	15.7%	14人	6.3%	49人	22.0%
		女性	48人			2人	4.2%	6人	12.5%	8人	16.7%
	新卒/中途	新卒	102人			12人	11.8%	8人	7.8%	20人	19.6%
		中途	169人			25人	14.8%	12人	7.1%	37人	21.9%
	計	271人			37人	13.7%	20人	7.4%	57人	21.0%	
2022年度採用	男性/女性	男性	176人					10人	5.7%	10人	5.7%
		女性	37人					4人	10.8%	4人	10.8%
	新卒/中途	新卒	120人					4人	3.3%	4人	3.3%
		中途	93人					10人	10.8%	10人	10.8%
	計	213人					14人	6.6%	14人	6.6%	

技術職では、2020年度採用者149人に対する離職者は37人であり、3年以内離職率は24.8%である。3年以内離職率を年度別に分類すると、2020年度 9.4%、2021年度 11.4%、2022年度 4.0%であった。また、男女別に分類すると男性25.8%、女性17.6%であり、新卒／中途別に分類すると新卒採用26.4%、中途採用23.4%であった。2021年度採用、2022年度採用では女性職員の離職率が男性職員に比べて若干高い。

採用者の離職状況（技術職）

採用年次/採用区分			採用数	2020年度		2021年度		2022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
2020年度採用	男性/女性	男性	132人	14人	10.6%	15人	11.4%	5人	3.8%	34人	25.8%
		女性	17人	0人	0.0%	2人	11.8%	1人	5.9%	3人	17.6%
	新卒/中途	新卒	72人	6人	8.3%	11人	15.3%	2人	2.8%	19人	26.4%
		中途	77人	8人	10.4%	6人	7.8%	4人	5.2%	18人	23.4%
	計	149人	14人	9.4%	17人	11.4%	6人	4.0%	37人	24.8%	
2021年度採用	男性/女性	男性	95人			12人	12.6%	5人	5.3%	17人	17.9%
		女性	16人			1人	6.3%	2人	12.5%	3人	18.8%
	新卒/中途	新卒	68人			9人	13.2%	4人	5.9%	13人	19.1%
		中途	43人			4人	9.3%	3人	7.0%	7人	16.3%
	計	111人			13人	11.7%	7人	6.3%	20人	18.0%	
2022年度採用	男性/女性	男性	111人					7人	6.3%	7人	6.3%
		女性	9人					1人	11.1%	1人	11.1%
	新卒/中途	新卒	79人					3人	3.8%	3人	3.8%
		中途	41人					5人	12.2%	5人	12.2%
	計	120人					8人	6.7%	8人	6.7%	



技能職では、2020年度採用者77人に対する離職者は18人であり、3年間離職率は23.4%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が、今回は技術職に比べて大きな差異は見られなかった。3年以内離職率を年度別に分類すると、2020年度11.7%、2021年度7.8%、2022年度3.9%であった。また、新卒/中途別に分類すると新卒採用26.1%、中途採用22.2%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	2020年度		2021年度		2022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
2020年度採用	男性/女性	男性	72人	8人	11.1%	6人	8.3%	1人	1.4%	15人	20.8%
		女性	5人	1人	20.0%	0人	0.0%	2人	40.0%	3人	60.0%
	新卒/中途	新卒	23人	3人	13.0%	2人	8.7%	1人	4.3%	6人	26.1%
		中途	54人	6人	11.1%	4人	7.4%	2人	3.7%	12人	22.2%
計			77人	9人	11.7%	6人	7.8%	3人	3.9%	18人	23.4%
2021年度採用	男性/女性	男性	98人			19人	19.4%	9人	9.2%	28人	28.6%
		女性	2人			0人	0.0%	1人	50.0%	1人	50.0%
	新卒/中途	新卒	17人			2人	11.8%	4人	23.5%	6人	35.3%
		中途	83人			17人	20.5%	6人	7.2%	23人	27.7%
計			100人			19人	19.0%	10人	10.0%	29人	29.0%
2022年度採用	男性/女性	男性	44人					3人	6.8%	3人	6.8%
		女性	1人					0人	0.0%	0人	0.0%
	新卒/中途	新卒	16人					1人	6.3%	1人	6.3%
		中途	29人					2人	6.9%	2人	6.9%
計			45人					3人	6.7%	3人	6.7%

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23.0%、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(24.7%)は、全国建設業を10.5ポイント下回っているものの、製造業を1.7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。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。

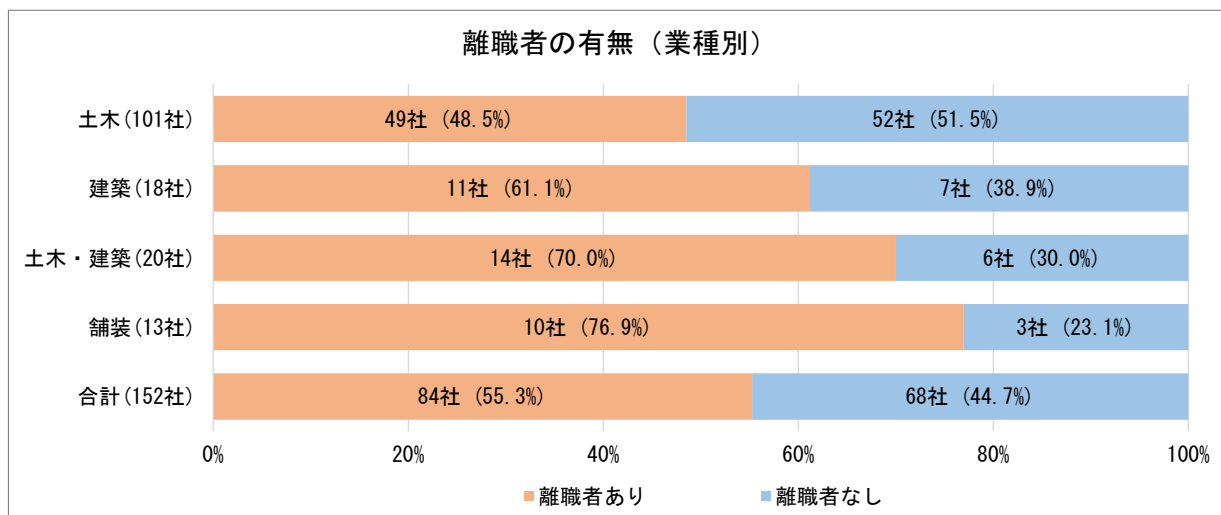
新卒採用の3年以内離職率（全国：2019年3月卒）

	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	1,048人	606人	57.8%	364人	120人	33.0%	341人	250人	73.3%
高校卒	175,364人	62,993人	35.9%	75,831人	19,910人	26.3%	14,002人	5,912人	42.2%
短大等卒	148,784人	62,326人	41.9%	11,042人	3,384人	30.6%	4,657人	1,893人	40.6%
大学卒	466,722人	146,890人	31.5%	73,738人	13,653人	18.5%	20,794人	5,955人	28.6%
合計	791,918人	272,815人	34.4%	160,975人	37,067人	23.0%	39,794人	14,010人	35.2%

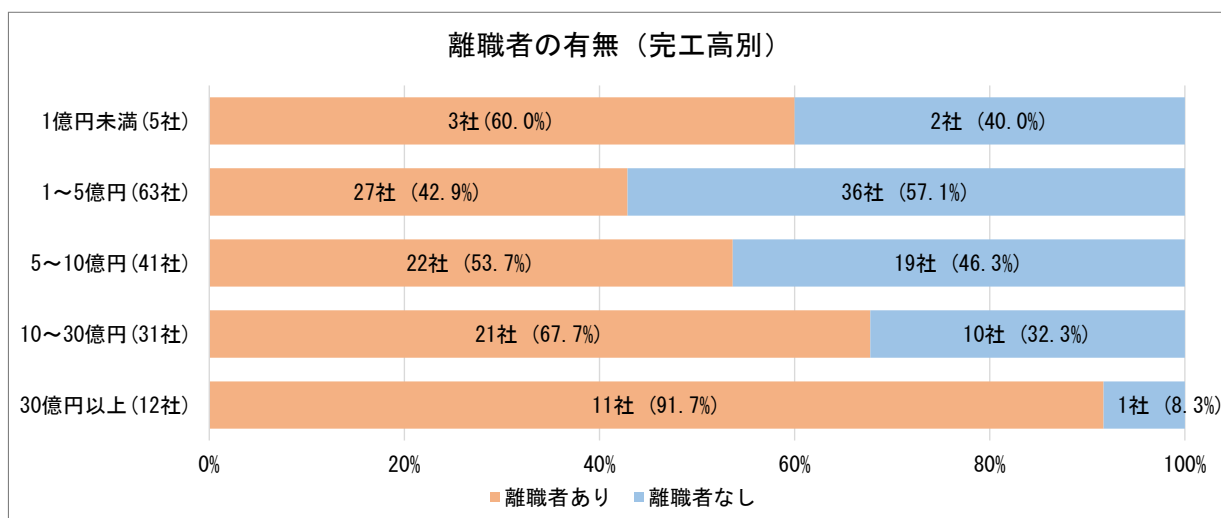
出典：厚生労働省「新規学卒者の産業別離職状況」

#### (4) 離職の状況 (回答 152 社)

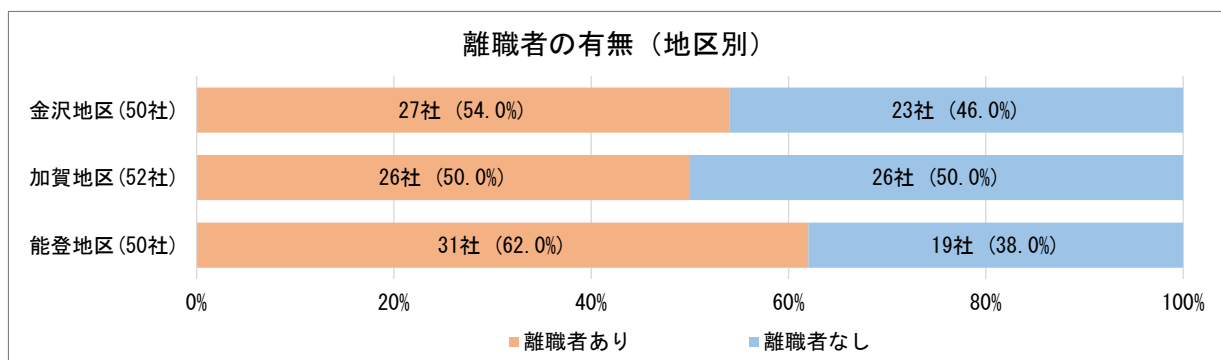
2021 年度の離職者の有無を聞いたところ、152 社中 84 社 (55.3%) が「離職者あり」と回答している。業種別に見ると、舗装は 13 社中 10 社 (76.9%)、土木・建築は 20 社中 14 社 (70.0%) で離職が発生している。



完工高別に見ると、「30 億円以上」では 12 社中 11 社 (91.7%)、「10～30 億円」では 31 社中 21 社 (67.7%) が「離職者あり」と回答している。



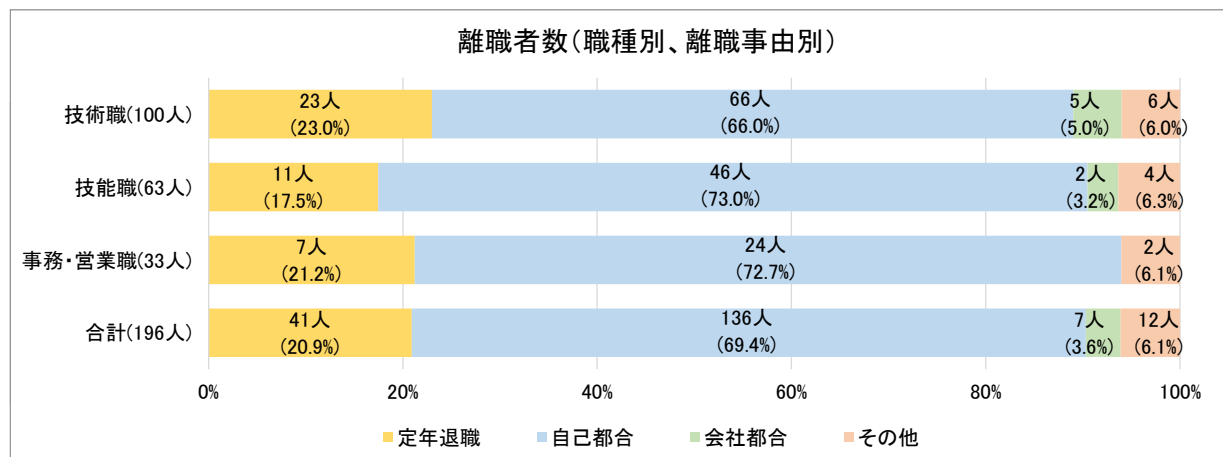
地区別では、能登地区が 50 社中 31 社 (62.0%) であり、他地区よりも「離職者あり」の割合が高い。



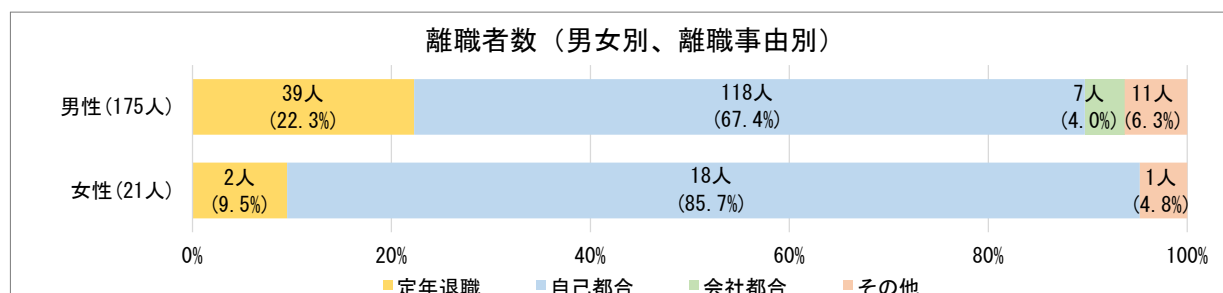
### 【離職者数】

2021年度の離職者数は196人である。離職事由は、「自己都合（高齢を理由とした離職を除く）」が136人(69.4%)で最も多く、次いで「定年退職（高齢を理由とした離職を含む）」41人(20.9%)、「その他」12人(6.1%)、「会社都合」7人(3.6%)と続いている。

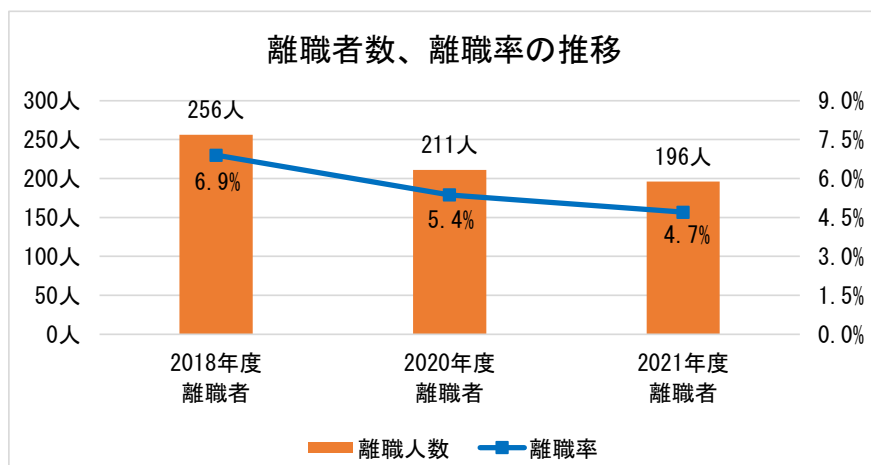
職種別に見ると、「定年退職」の割合は技術職(23.0%)が技能職(17.5%)より高く、「自己都合」の割合は技能職(73.0%)が技術職(66.0%)より高くなっている。



また、男女別に見ると、「定年退職」の割合は男性(22.3%)が女性(9.5%)より高く、「自己都合」の割合は女性(85.7%)が男性(67.4%)より高い。



なお、離職者数と離職率（役員を除く就業者数に占める離職者数の割合）について、過去の調査結果と比較すると、離職者数は2018年度の256人から2021年度の196人に減少し、離職率は2018年度の6.9%から2021年度の4.7%に低下している。（2019年度は離職者数のデータなし。）



### (5) 入職者数に対する離職者数の割合（回答 152 社）

2021 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 271 人に対し、離職者は 196 人であり、入職者に対する離職者の割合は 72.3%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 78.5%、女性 43.8%であり、令和 3 年度調査(男性 78.7%、女性 70.8%)に比べて男女とも割合が低下している。

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	16人	9人	56.3%
	技能職	2人	0人	0.0%
	事務・営業職	30人	12人	40.0%
	合計	48人	21人	43.8%
男性	技術職	95人	91人	95.8%
	技能職	98人	63人	64.3%
	事務・営業職	30人	21人	70.0%
	合計	223人	175人	78.5%
合計		271人	196人	72.3%

また、2021 年度における「入職者に占める女性の割合」は 17.7%（入職者 271 人、うち男性 223 人、女性 48 人）となっている。

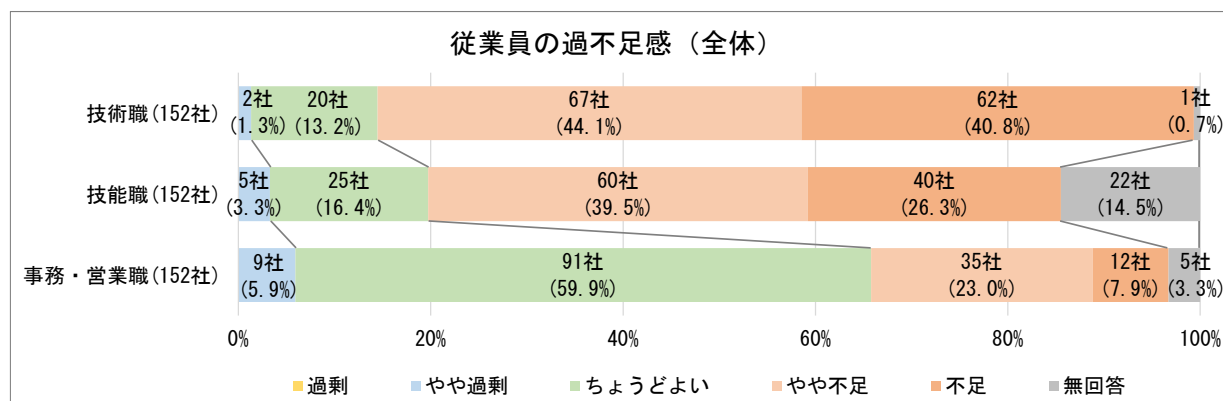
取組目標	2019年	2020年	2021年
女性の入職者数に対する離職者数の割合	47.2%	70.8%	43.8%
入職者に占める女性の割合	18.2%	17.6%	17.7%

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。

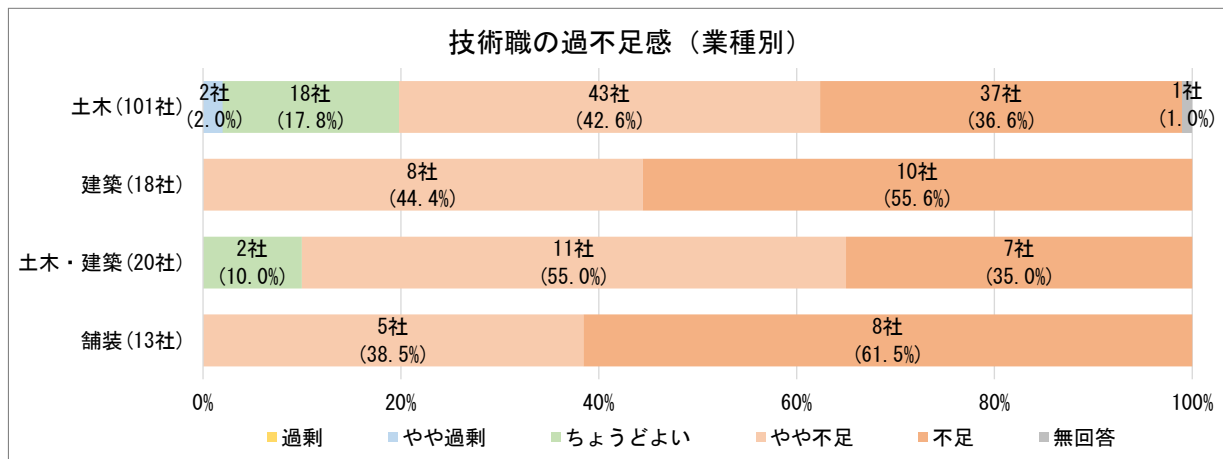
### (6) 従業員の過不足感（回答 152 社）

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、技術職が 84.9%、技能職が 65.8%、事務・営業職が 30.9%となっており、技術職・技能職は非常に不足している。

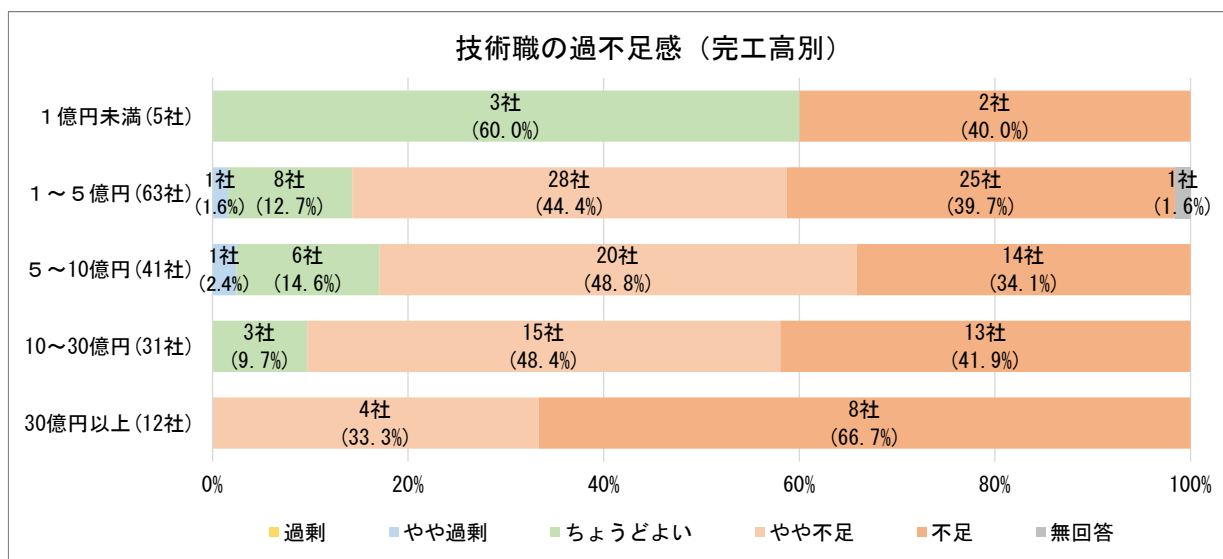


### 【技術職の過不足感】

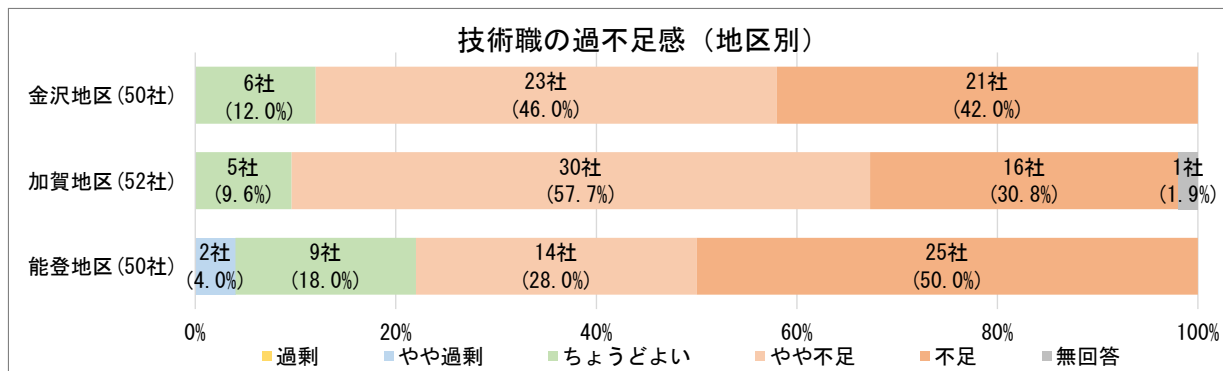
技術職の過不足感を業種別に見ると、「やや不足」「不足」の合計は、建築、舗装が100%、土木・建築が90.0%、土木が79.2%である。どの業種も「やや不足」「不足」が圧倒的多数を占めているが、土木の割合は他業種に比べて若干低い。



技術職の過不足感を完工高別に見ると、「1億円未満」以外は「やや不足」「不足」の合計が80%を超えており、特に「30億円以上」では100%を占めている。

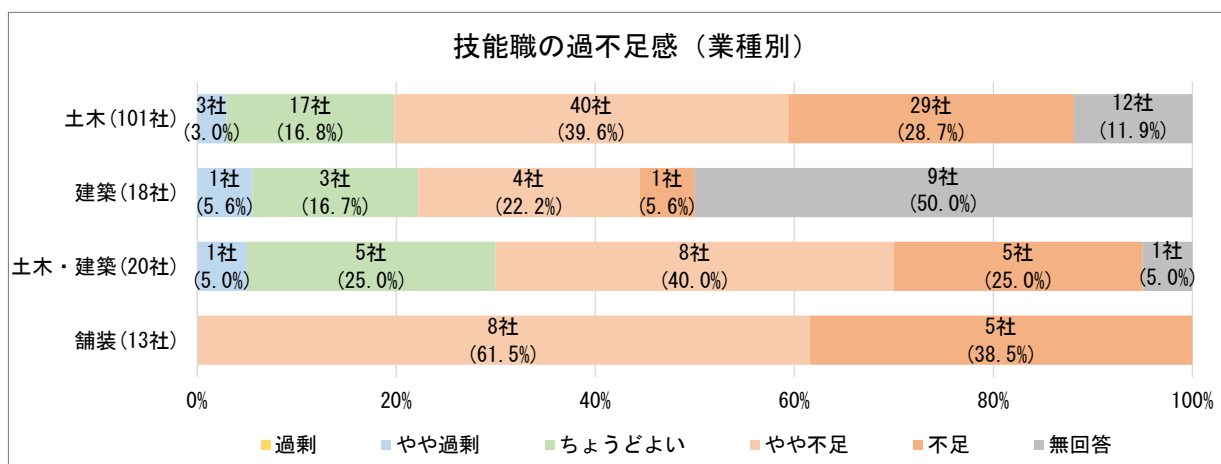


技術職の過不足感を地区別に見ると、「やや不足」「不足」の合計は、加賀地区が88.5%、金沢地区が88.0%で高く、能登地区が78.0%で最も低い。

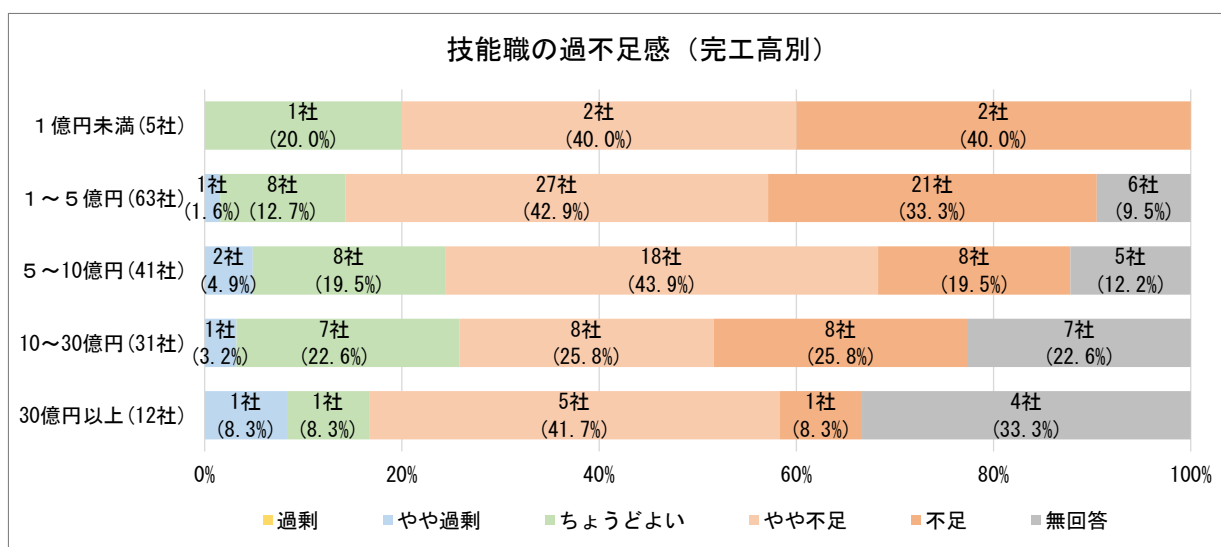


### 【技能職の過不足感】

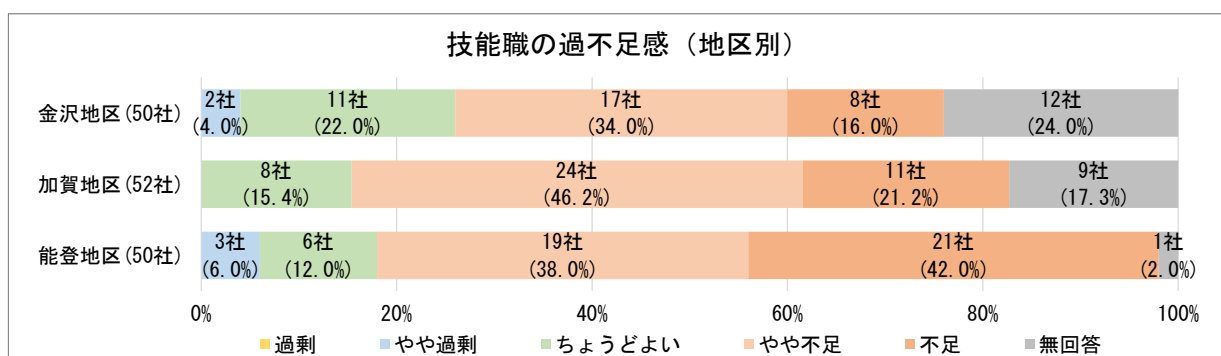
技能職の過不足感を業種別に見ると、「やや不足」「不足」の合計は、舗装が100%、土木が68.3%、土木・建築が65.0%と過半数を占めている。



技能職の過不足感を完工高別に見ると、「やや不足」「不足」の合計は、「1億円未満」が80.0%、「1～5億円」が76.2%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。



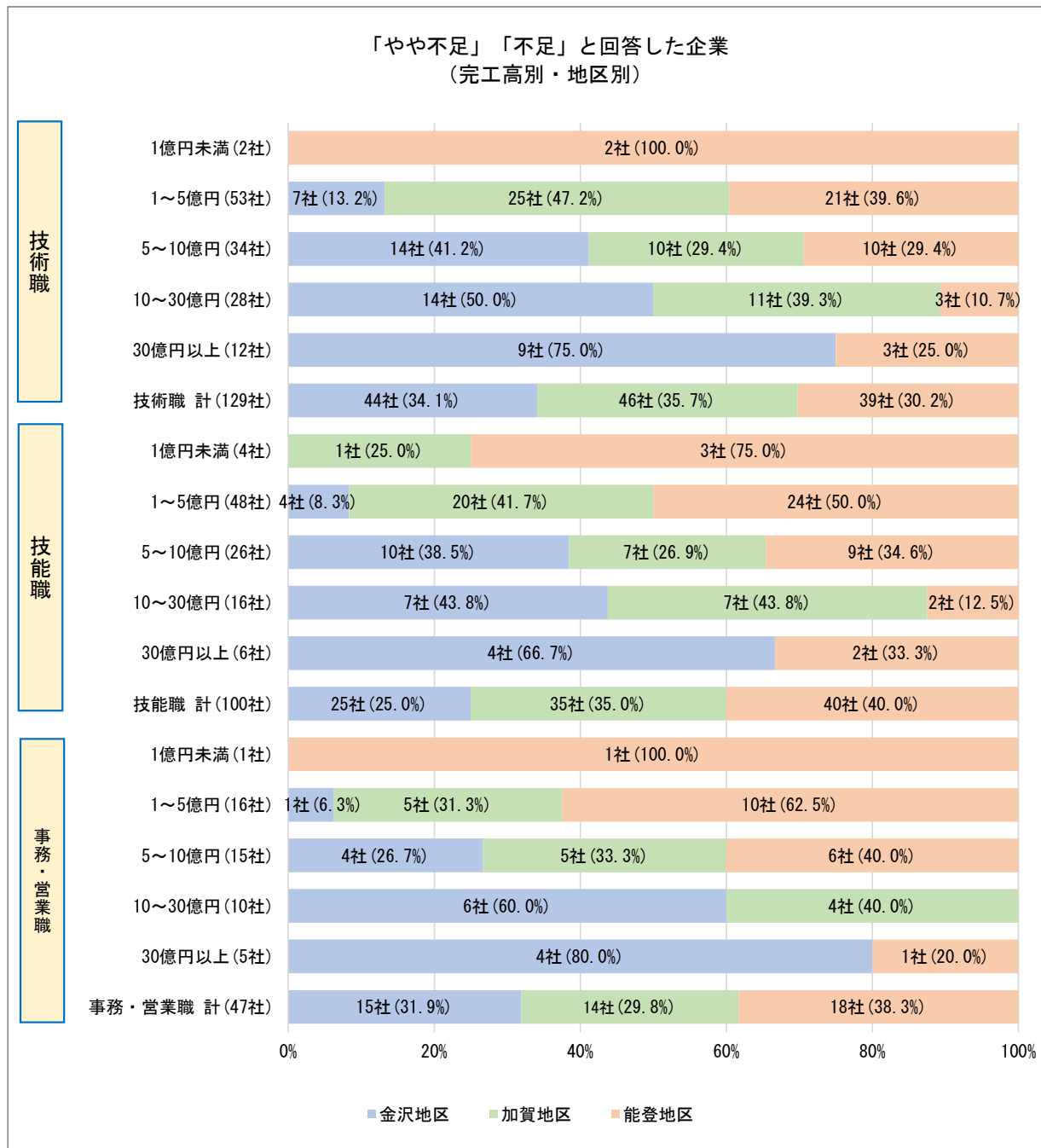
技能職の過不足感を地区別に見ると、「やや不足」「不足」の合計は、能登地区が80.0%で最も高く、金沢地区が50.0%で最も低い。



【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。

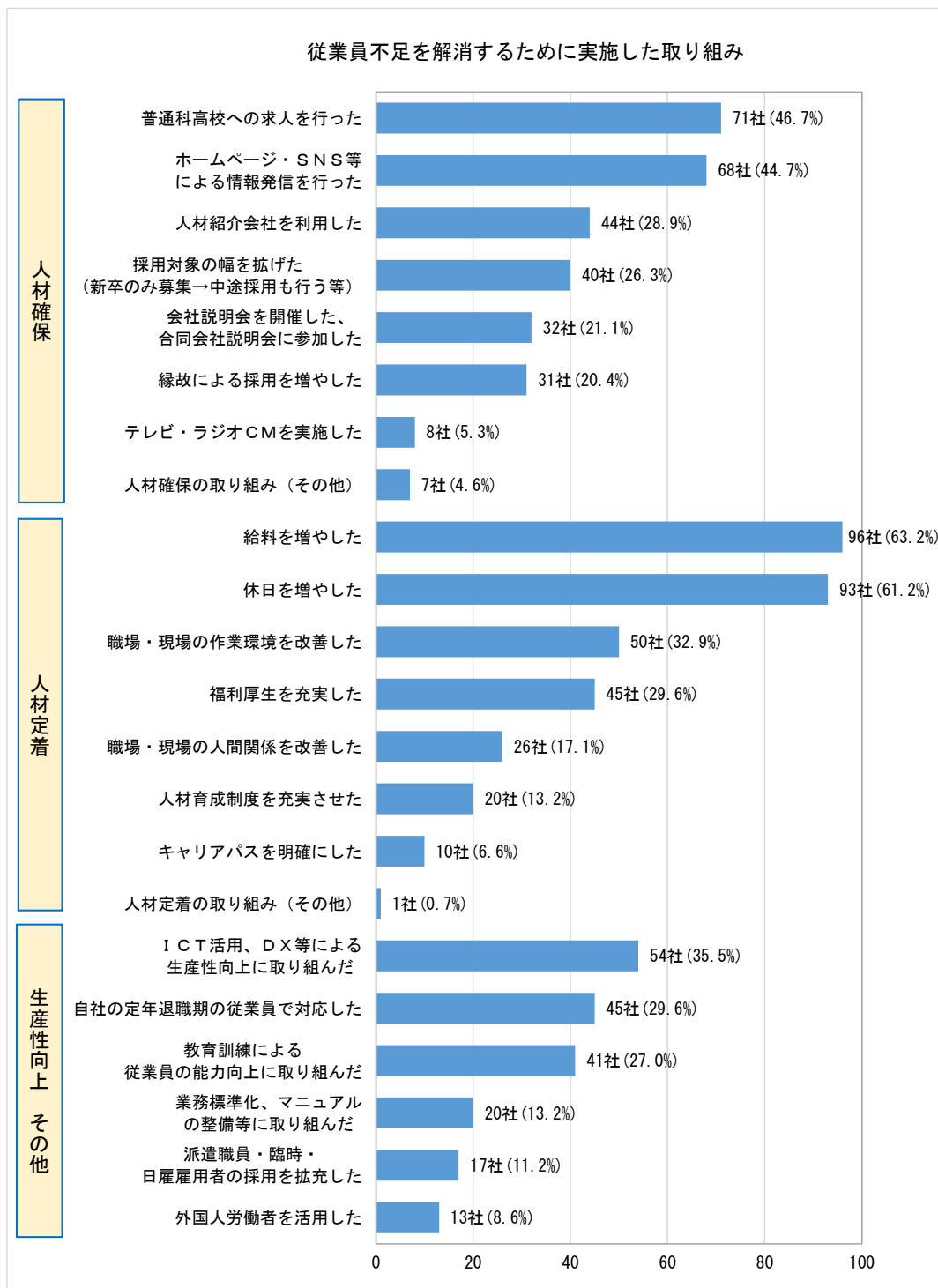
どの職種でも、完工高が低い階層では能登地区の企業数が多く、完工高が高い階層では金沢地区の企業数が多くなる傾向が見られた。



(7) 従業員不足を解消するために実施した取り組み（回答 152 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」96社(63.2%)、「休日を増やした」93社(61.2%)、「普通科高校への求人を行った」71社(46.7%)、「ホームページ・SNS等による情報発信を行った」68社(44.7%)、「ICT活用、DX等による生産性向上に取り組んだ」54社(35.5%)、「職場・現場の作業環境を改善した」50社(32.9%)が上位である。

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。

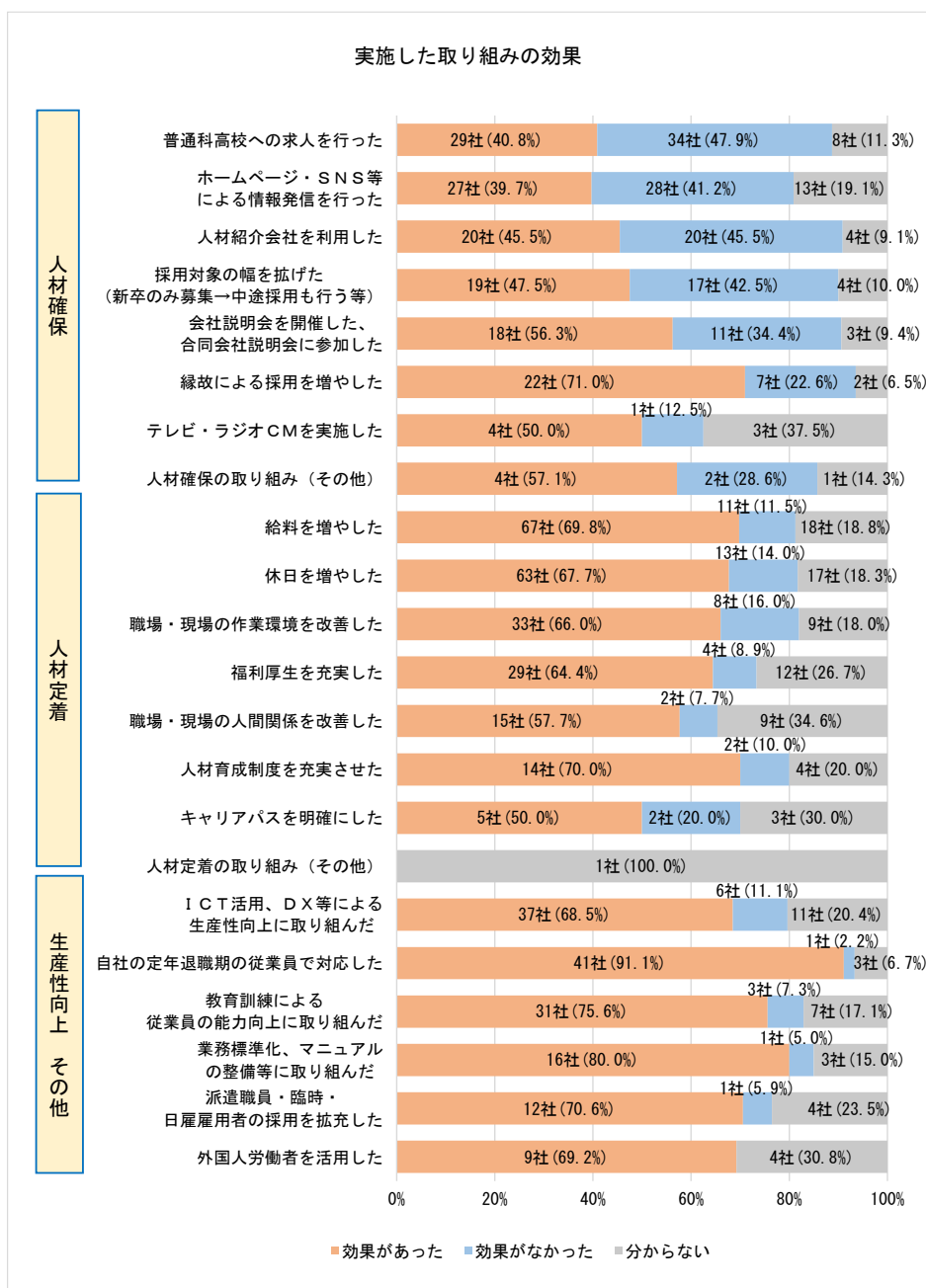




【有効と思った取り組み】

従業員不足を解消するための取り組みを実施した企業に、取り組みの効果を聞いたところ、「効果があった」「少し効果があった」の合計は、「給料を増やした」67社、「休日を増やした」63社が特に多く、人材確保・定着には給料や休日などの処遇改善が不可欠であるといえる。

また、「効果があった」「少し効果があった」と回答した割合が高いものは、「自社の定年退職期の従業員で対応した」(91.1%)、「派遣職員・臨時・日雇雇用者の採用を拡充した」(70.6%)、「縁故による採用を増やした」(71.0%)であり、若手社員、正規社員、正規の求人方法にこだわらない担い手確保策も有効と考えられる。また、「業務標準化、マニュアルの整備等に取り組んだ」(80.0%)、「教育訓練による従業員の能力向上に取り組んだ」(75.6%)等の取り組みは、従業員の生産性向上に寄与するほか、会社全体で生産性向上に取り組むことで従業員の定着率向上にもつながることが期待される。



※グラフを見やすくするため、「効果があった」と「少し効果があった」を「効果があった」にまとめて集計している。同様に、「効果がなかった」と「あまり効果がなかった」を「効果がなかった」にまとめて集計している。

(8) 現在受け入れている外国人労働者の人数 (回答 11 社)

現在受け入れている外国人の人数を聞いたところ、受入企業数は 11 社 (令和 2 年度調査に比べ 3 社増加)、受入人数の合計は 58 人 (同 31 人増加) だった。

【国籍別の受入状況】

国籍別に見ると、回答した 11 社全てがベトナム人を受け入れており、このうち 1 社が、ミャンマー人も受け入れている。令和 2 年度調査と同様、ベトナム人労働者が大部分を占める結果となった。

国籍	今回調査				令和2年度調査			
	受入企業数		受入人数		受入企業数		受入人数	
ベトナム	11社	100.0%	53人	91.4%	6社	75.0%	23人	85.2%
ミャンマー	1社	9.1%	5人	8.6%	1社	12.5%	1人	3.7%
中国	—	—	—	—	1社	12.5%	3人	11.1%
未回答	—	—	—	—	1社	12.5%	—	—
全体	11社	100.0%	58人	100.0%	8社	100.0%	27人	100.0%

※1社で複数の国籍の外国人を受け入れている企業があるため、  
全体の受入企業数は内訳の受入企業数合計と一致しない。

【従事内容別の受入状況】

従事内容別に見ると、「建設機械施工」が 6 社 41 人と最も多く、それ以外では、「技術職」1 社 5 人、「とび」1 社 3 人、「型枠施工」1 社 1 人、「その他」3 社 8 人 (締固め 6 人、コンクリート圧送 2 人) となった。(令和 2 年度調査結果は、従事内容別の受入人数不明のため省略。)

従事内容	今回調査			
	受入企業数		受入人数	
建設機械施工	6社	54.5%	41人	70.7%
技術職	1社	9.1%	5人	8.6%
とび	1社	9.1%	3人	5.2%
型枠施工	1社	9.1%	1人	1.7%
その他	3社	27.3%	8人	13.8%
全体	11社	100.0%	58人	100.0%

※1社で複数の従事内容の外国人を受け入れている企業があるため、  
全体の受入企業数は内訳の受入企業数合計と一致しない。

【就労形態別の受入状況】

就労形態別に見ると、「技能実習生」が 9 社 38 人と最も多く、それ以外では、「特定技能 1 号」3 社 12 人、「就労ビザ」2 社 7 人、「外国人建設就労者 (特定活動)」1 社 1 人となった。令和 2 年度調査同様、技能実習生が多数を占めるが、2019 年から開始した特定技能 1 号も増加している。

就労形態	今回調査				令和2年度調査			
	受入企業数		受入人数		受入企業数		受入人数	
技能実習生	9社	81.8%	38人	65.5%	8社	100.0%	27人	100.0%
特定技能 1 号	3社	27.3%	12人	20.7%	—	—	—	—
就労ビザ	2社	18.2%	7人	12.1%	—	—	—	—
外国人建設就労者	1社	9.1%	1人	1.7%	—	—	—	—
全体	11社	100.0%	58人	100.0%	8社	100.0%	27人	100.0%

※1社で複数の就労形態の外国人を受け入れている企業があるため、  
全体の受入企業数は内訳の受入企業数合計と一致しない。

また、自由記入欄を設けたところ、外国人労働者を受け入れて良かった点、困った点、外国人労働者の受け入れに当たって工夫したこと等の回答が寄せられたため、以下に記載する。

【外国人労働者を受け入れて良かった点】

- 技能職の若返りができた。
- 心配していた生活習慣を意外と早く教えることができた。今後に希望が持てる。
- 言葉の問題はあるが、取り組む姿勢は真面目である。日本人で募集しているが採用に至らないので人数が増えることは大変よかった。
- 人の配置に余裕ができた、外国人労働者がいる事で新入社員や中途社員に教育できる時間をつくる事が出来た、休日作業など文句なく率先して入社してくれる。
- 人員不足を補っている。

【外国人労働者を受け入れて困った点】

- なかなか日本語をマスター出来ていないので、翻訳機が手放せない。
- 生活習慣、価値観の違いから発生する事柄への対応が難しい。
- ベトナム人同士の対立。

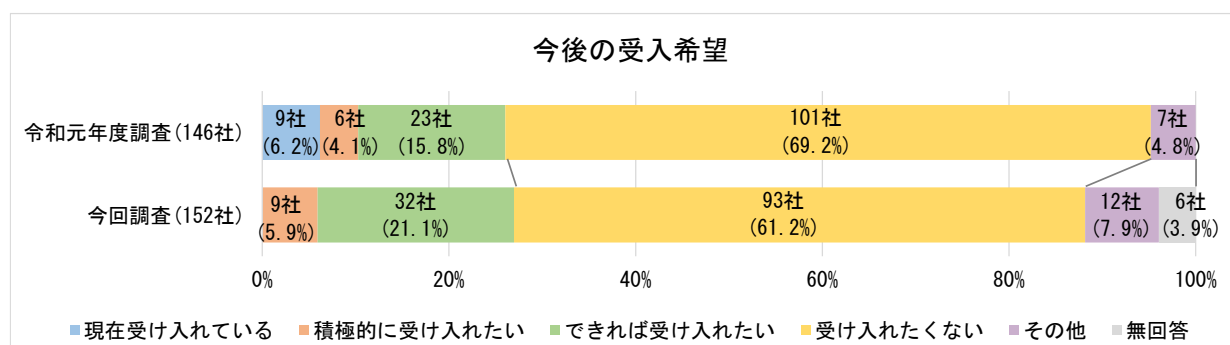
【外国人労働者の受け入れに当たって工夫したこと等】

- 毎日、日記を書く様にしてコミュニケーションと語学力の向上を図っている。また、日本語検定試験の補助も行っている。
- 日本語での意思疎通ができる者とできない者がいるため、日本語学習テキストを用いた日本語の勉強を行った。また、文化の違い等もあり日本での生活指導や定期的な面談を行っている。
- 会社行事、地元行事への参加を促す。住環境の整備。

外国人労働者を受け入れると、単純に従業員が増加する事により人手不足が緩和するほか、若年労働者が加入することによる若返り・社内活性化が期待できるが、言葉の問題、生活習慣、価値観の違いによるトラブルが懸念されることから、日本語能力向上のサポートを行うこと、生活習慣、価値観の違いを受け入れること、日本での生活に溶け込めるようにサポートすることなどが求められる。

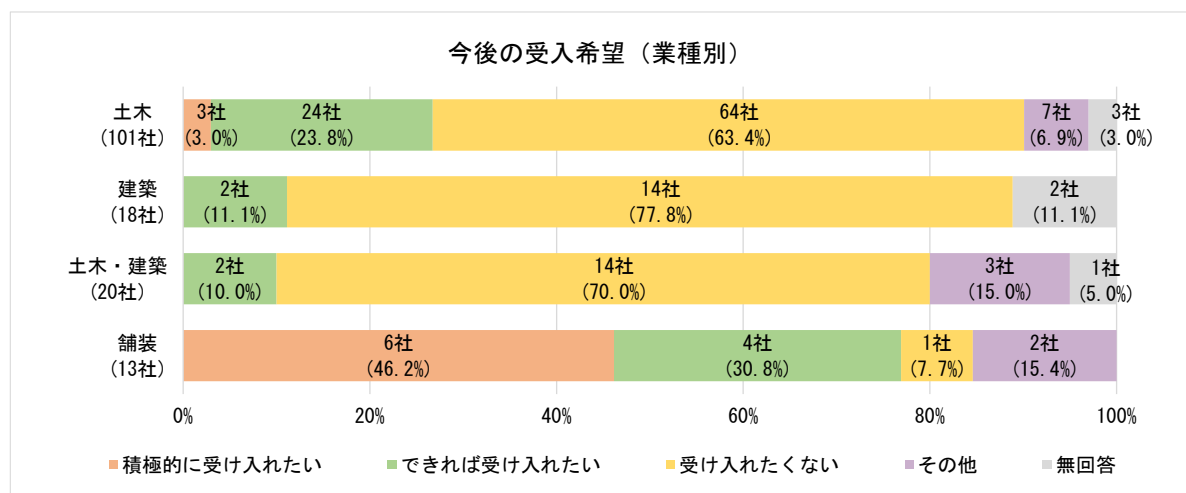
(9) 外国人労働者の今後の受入希望 (回答 152 社)

外国人労働者の今後の受入希望について聞いたところ、「積極的に受け入れたい」「できれば受け入れたい」という肯定的な回答の割合は 27.0%であり、令和元年度調査の 26.1%とほぼ同程度である。「受け入れたくない」が 61.2%で最も多いが、令和元年度調査の 69.2%より 8.0ポイント低下した。



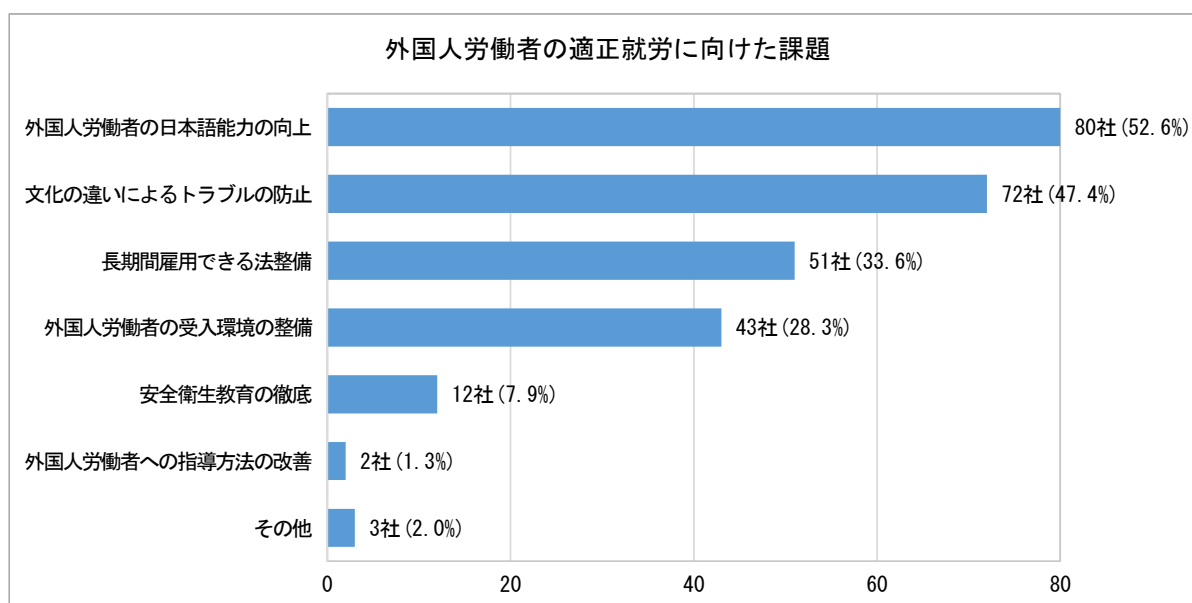
なお、「その他」の回答には、「受け入れも視野にあるが、受入体制に手が回らない」「人数が増えすぎると管理が行き届かない」「業務外の教育について、人員を割くことができるかどうか不明」などのコメントがあり、外国人労働者の受け入れに消極的な理由として、受入体制への不安が一因と考えられる。

業種別に見ると、「積極的に受け入れたい」「できれば受け入れたい」の合計は、舗装が77.0%で最も高く、次いで土木26.8%、建築11.1%、土木・建築10.0%と続いている。



**(10) 外国人労働者の適正就労に向けた課題（回答 152 社 該当するものを全て選択）**

外国人労働者の適正な就労に向けて必要とされる課題について聞いたところ、「外国人労働者の日本語能力の向上」が80社（52.6%）で最も多く、次いで「文化の違いによるトラブルの防止」72社（47.4%）、「長期間雇用できる法整備」51社（33.6%）、「外国人労働者の受入環境の整備」43社（28.3%）が続いている。



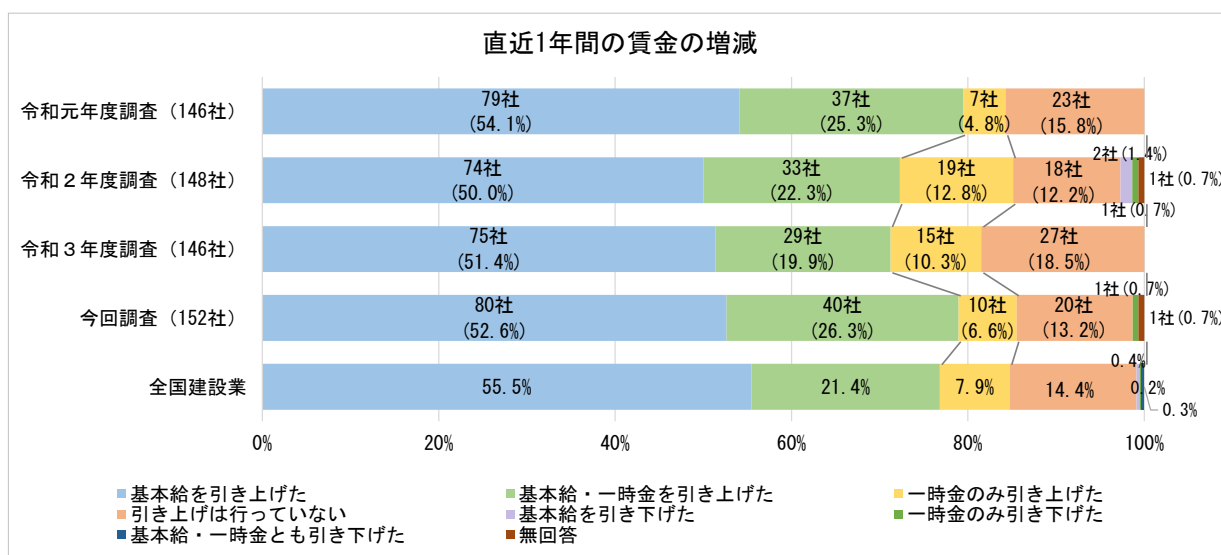
### 3. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について

#### (1) 現場職員の賃金について（回答 152 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」80社(52.6%)、「基本給・一時金を引き上げた」40社(26.3%)、「一時金のみ引き上げた」10社(6.6%)、「引き上げは行っていない」20社(13.2%)、「一時金のみ引き下げた」1社(0.7%)、無回答1社(0.7%)となった。

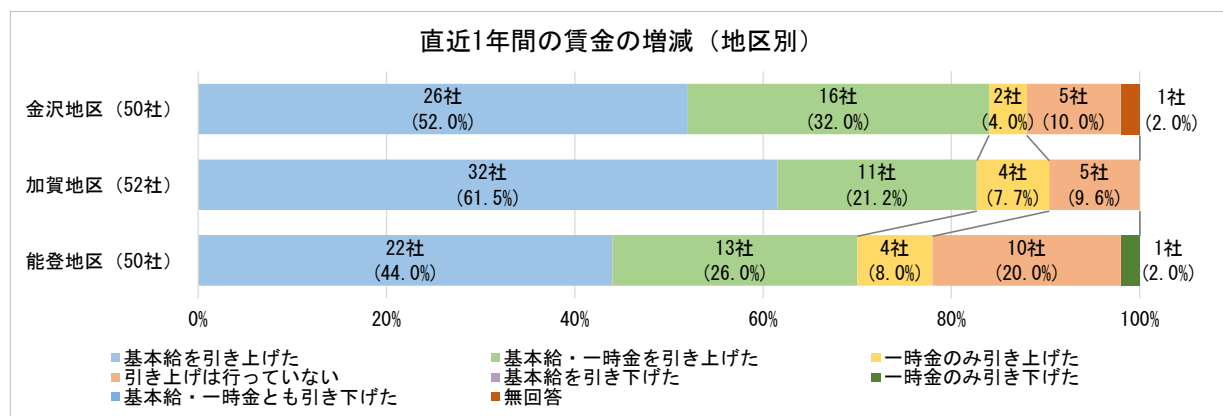
基本給を引き上げた企業の割合（「基本給を引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」の合計）は、令和3年度調査の71.3%から78.9%に上昇し、全国建設業の76.9%より高くなった。

これに「一時金のみ引き上げた」を加えて、基本給、一時金を問わず賃金を引き上げた企業の割合を見ると、令和3年度調査の81.6%から85.5%に上昇し、全国建設業の84.8%を上回るなど、多くの企業が賃上げに努めている。



「全国建設業」については、全国建設業協会「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査 結果概要」（令和4年9月27日）より引用。

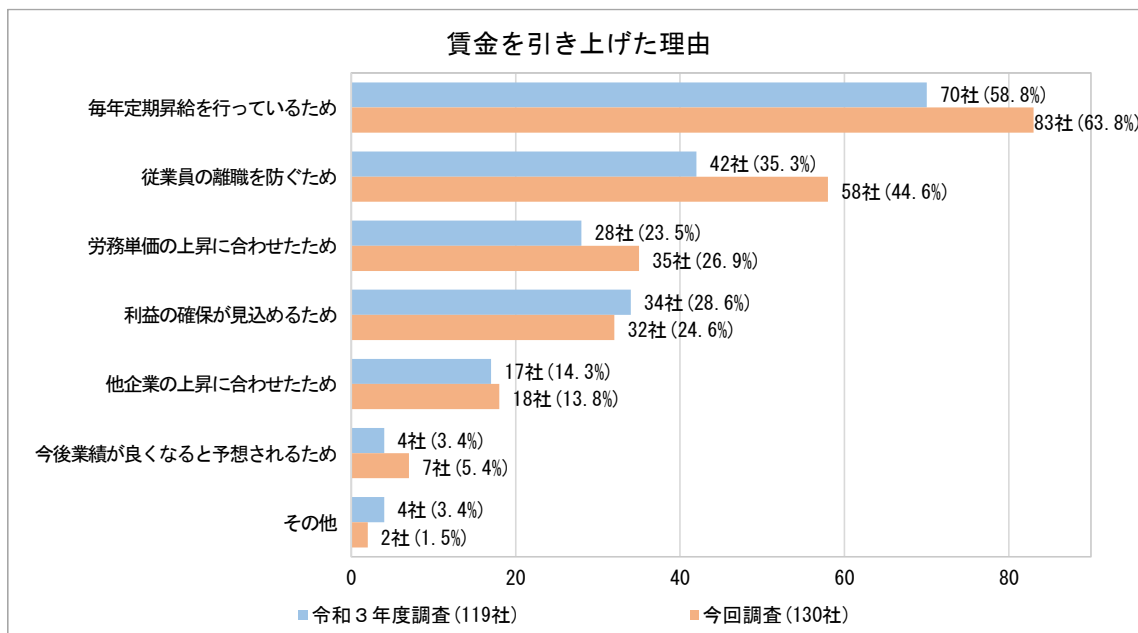
地区別に見ると、「基本給を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」の合計は、加賀地区が90.4%で最も高かった。



## (2) 賃金を引き上げた理由 (回答 130 社 2 つまで回答)

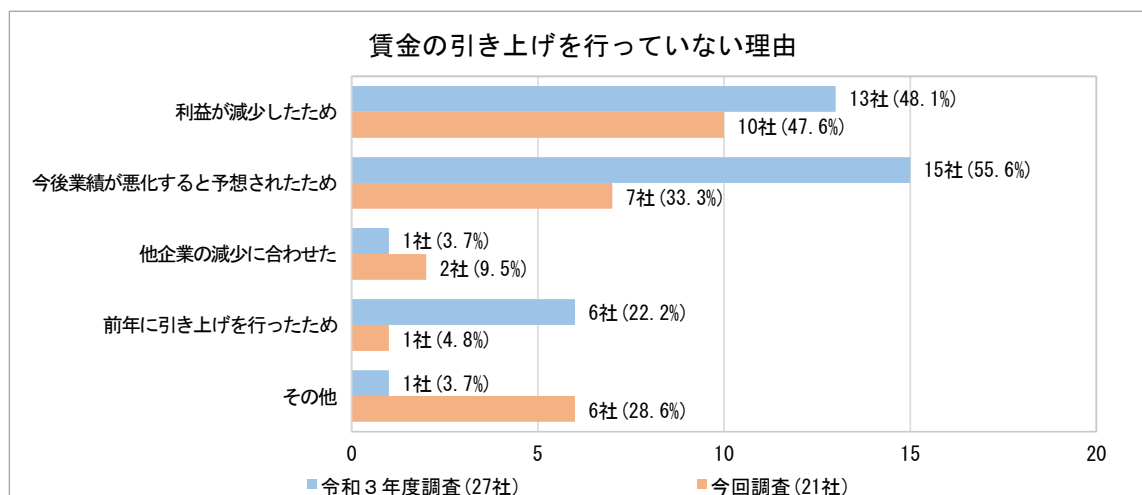
現場職員の賃金について「基本給を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」と回答した企業 130 社にその理由を聞いたところ、「毎年定期昇給を行っているため」83 社(63.8%)、「従業員の離職を防ぐため」58 社(44.6%)、「労務単価の上昇に合わせたため」35 社(26.9%)が上位であった。

令和 3 年度調査と比較すると、「毎年定期昇給を行っているため」が 5.0 ポイント上昇、「従業員の離職を防ぐため」が 9.3 ポイント上昇している。



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

現場職員の賃金について「引き上げは行っていない」「一時金のみ引き下げた」と回答した企業 21 社にその理由を聞いたところ、「利益が減少したため」10 社(47.6%)、「今後業績が悪化すると予想されたため」7 社(33.3%)が上位であった。

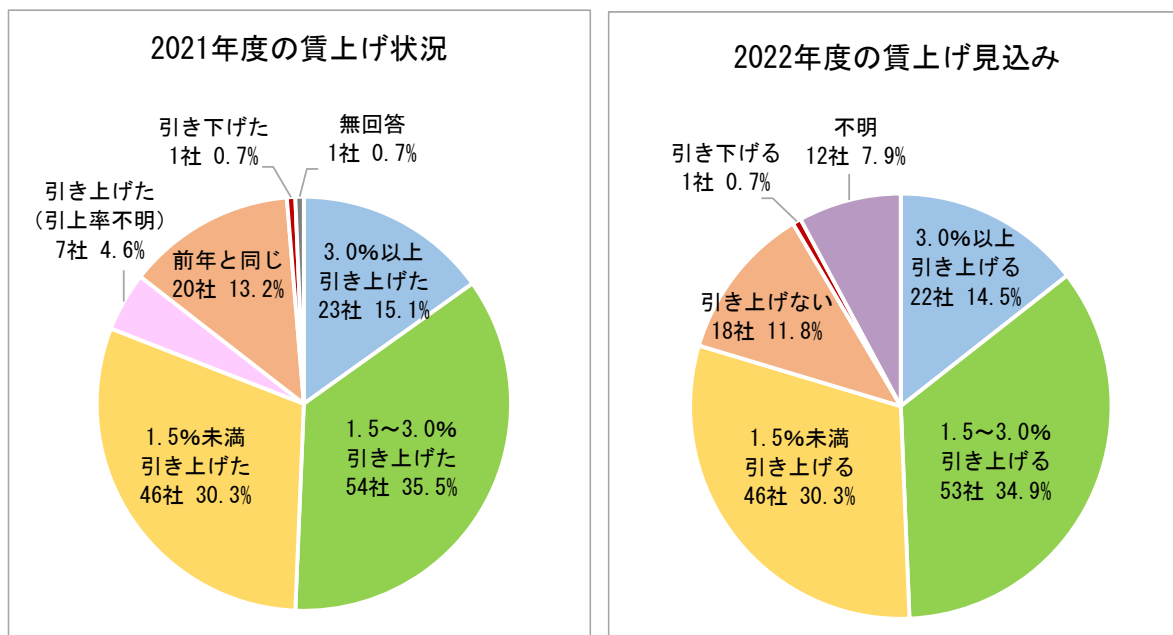


#### (4) 現場職員の賃上げについて (回答 152 社)

政府調達では、「成長と分配の好循環」実現の一環として、総合評価落札における賃上げ企業の加点措置が導入されており、企業への賃上げが期待されている（中小企業の場合、1.5%以上増加の企業を加点）。

このことに関連して、2021年度における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃上げ状況（給与総額）について聞いたところ、「3.0%以上引き上げた」23社（15.1%）、「1.5～3.0%引き上げた」54社（35.5%）、「1.5%未満引き上げた」46社（30.3%）、「引き上げた（引上率不明）」7社（4.6%）であり、合わせて130社（85.5%）の企業が「引き上げた」と回答している。

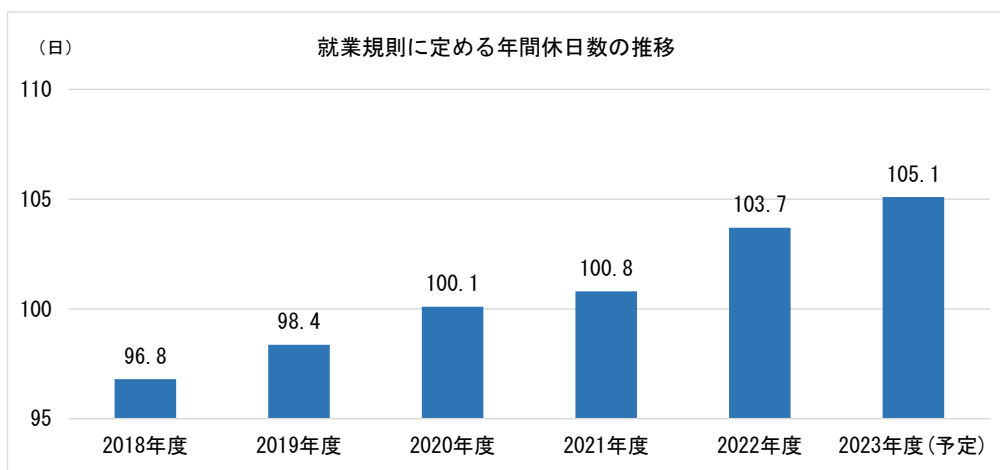
また、2022年度における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃上げ見込み（給与総額）について聞いたところ、「3.0%以上引き上げる」22社（14.5%）、「1.5～3.0%引き上げる」53社（34.9%）、「1.5%未満引き上げる」46社（30.3%）であり、合わせて121社（79.7%）の企業が「引き上げる」と回答している。



#### 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

##### (1) 就業規則に定める年間休日数(回答 152 社)

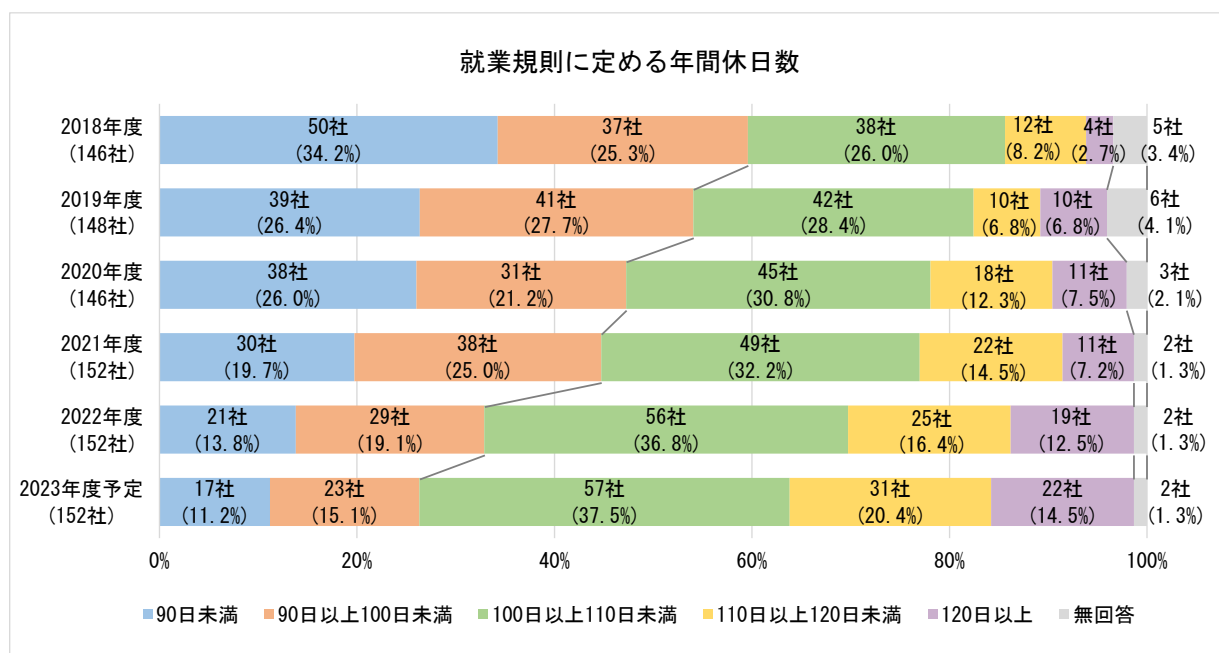
就業規則に定めている年間休日数について、各年度の平均値を計算した結果、2018年度の96.8日から2022年度の103.7日まで毎年増加し、2023年度(予定)は105.1日となる見通しである。



※2020年度までの年間休日数は、令和3年度調査までの調査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、2023年度(予定)は100日未満の企業が40社(26.3%)となる見通しである。

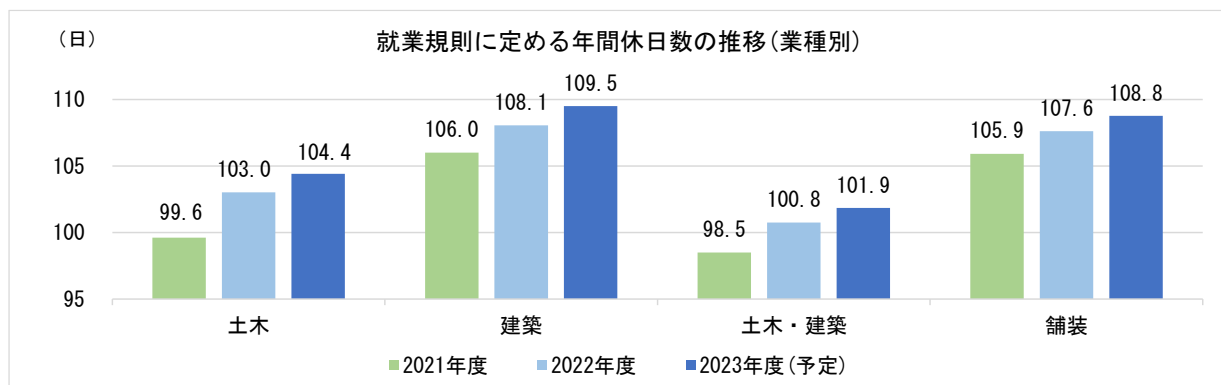
一方、年間休日数が「100日以上110日未満」「110日以上120日未満」「120日以上」の企業数は2018年度から増加しており、2023年度(予定)は100日以上の企業が110社(72.4%)となる見通しである。



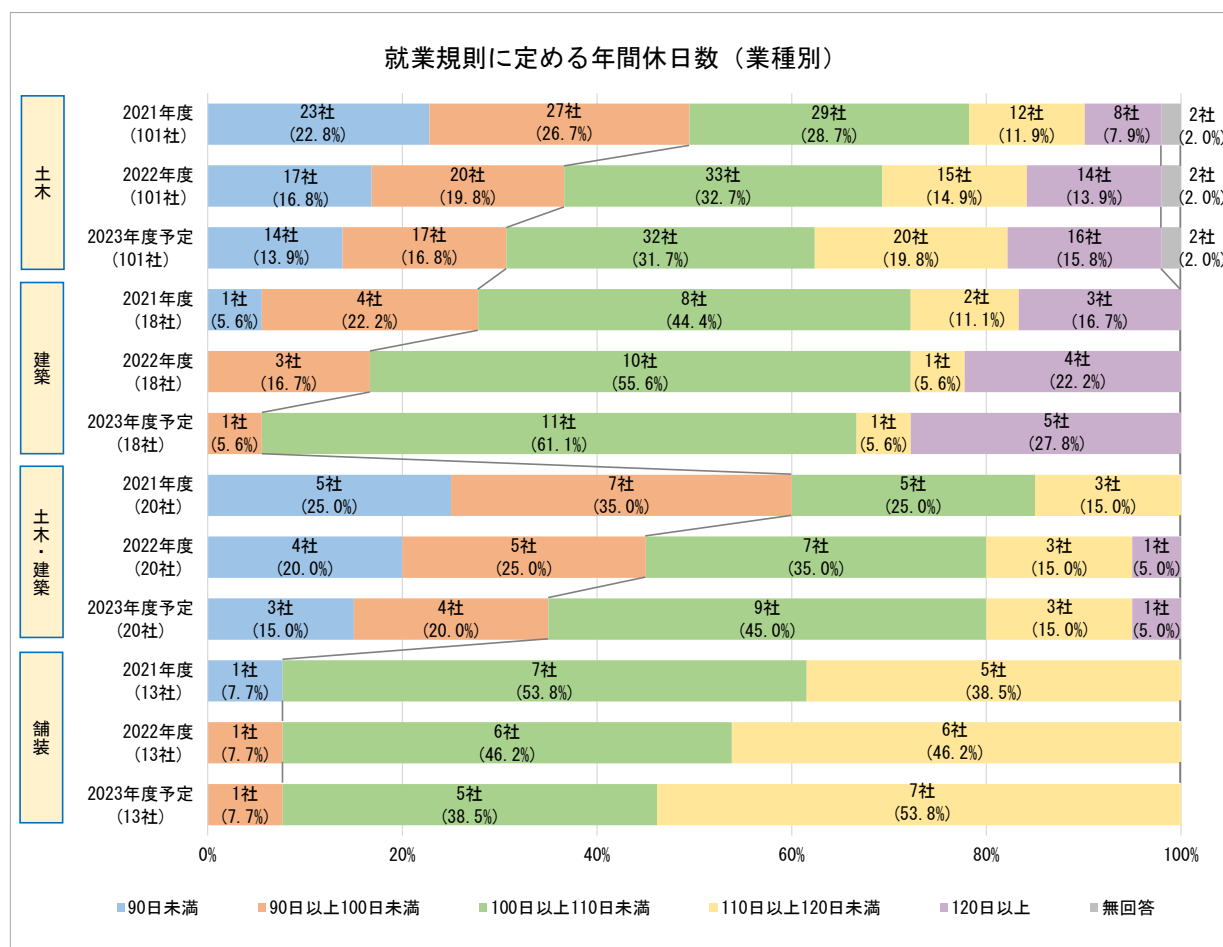


### 【年間休日数の推移（業種別）】

年間休日数の平均値を業種別に見ると、2023年度（予定）では建築が109.5日で最も多く、次いで舗装が108.8日、土木が104.4日、土木・建築が101.9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。

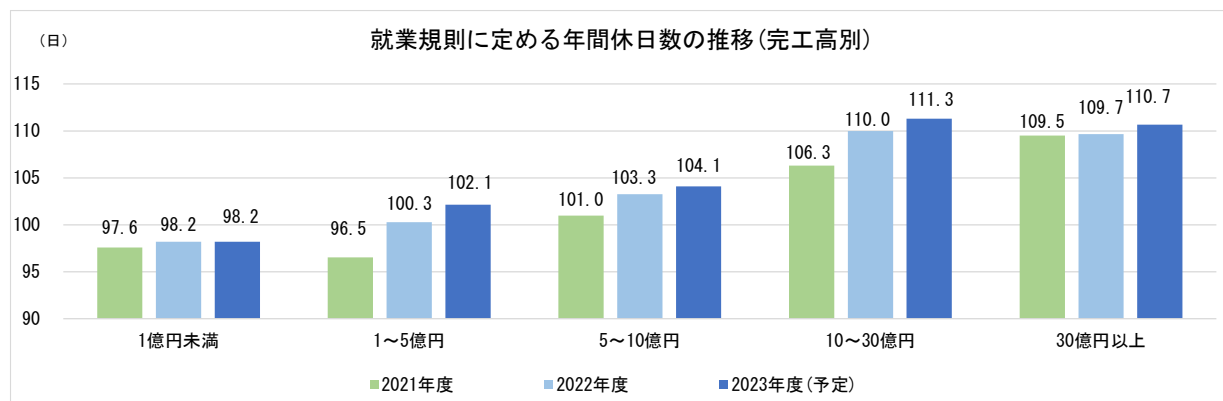


2023年度（予定）の年間休日数の分布を業種別に見ると、100日以上の企業の割合は、建築が94.5%で最も高く、次いで舗装92.3%、土木67.3%、土木・建築65.0%と続いております。どの業種でも年間休日数の拡大が続く見通しである。また、120日以上の企業に限定すると、建築では27.8%、土木でも15.8%に拡大する見通しである。

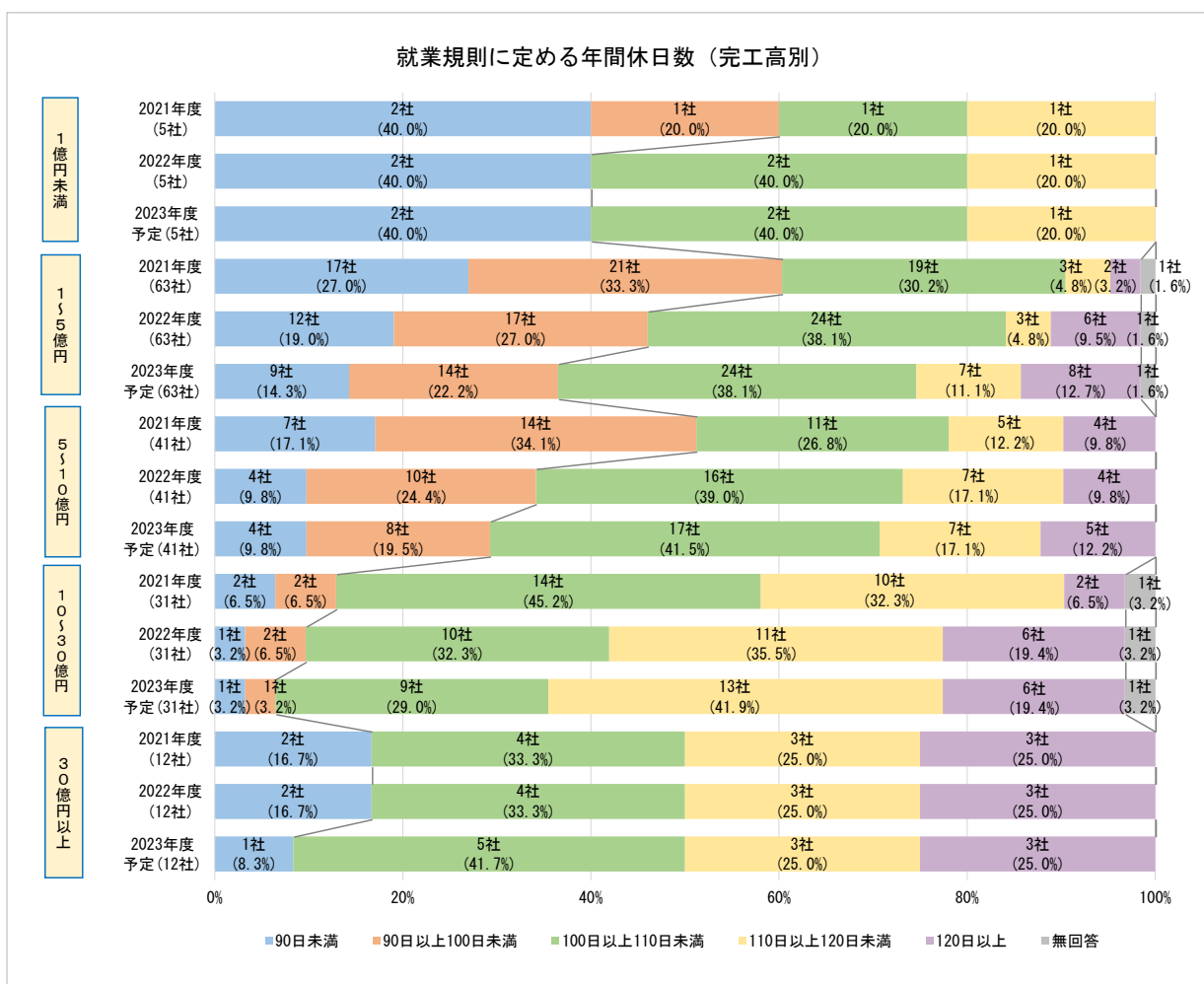


【年間休日数の推移（完工高別）】

年間休日数の平均値を完工高別に見ると、「1～5億円」「5～10億円」「10～30億円」では2021年度から2023年度（予定）にかけて毎年度増加している。一方、「30億円以上」では微増にとどまっており、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。また、「1億円未満」では2021年度以降、大きな変化は見られない。

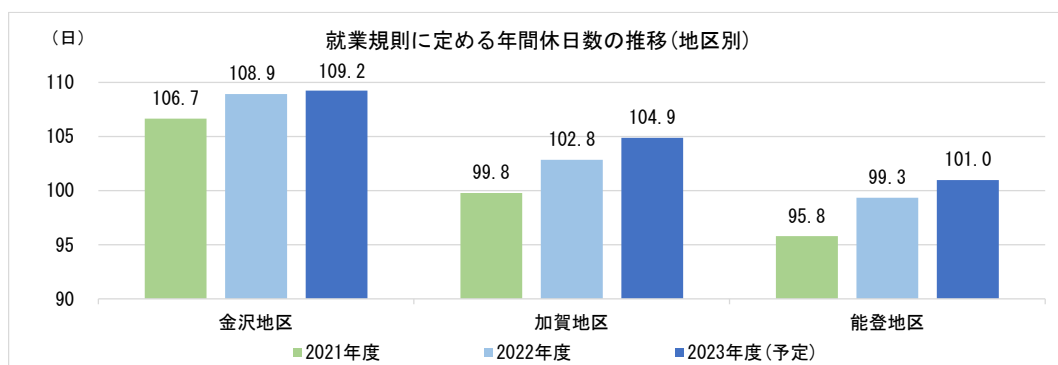


年間休日数の分布を完工高別に見ると、「1～5億円」「5～10億円」「10～30億円」では2023年度（予定）にかけて休日数を増加させる企業が多く見られる。また、100日以上企業の割合は、「10～30億円」では90.3%、「30億円以上」では91.7%と9割を超えている。一方、各階層で90日未満の企業が依然残っている。

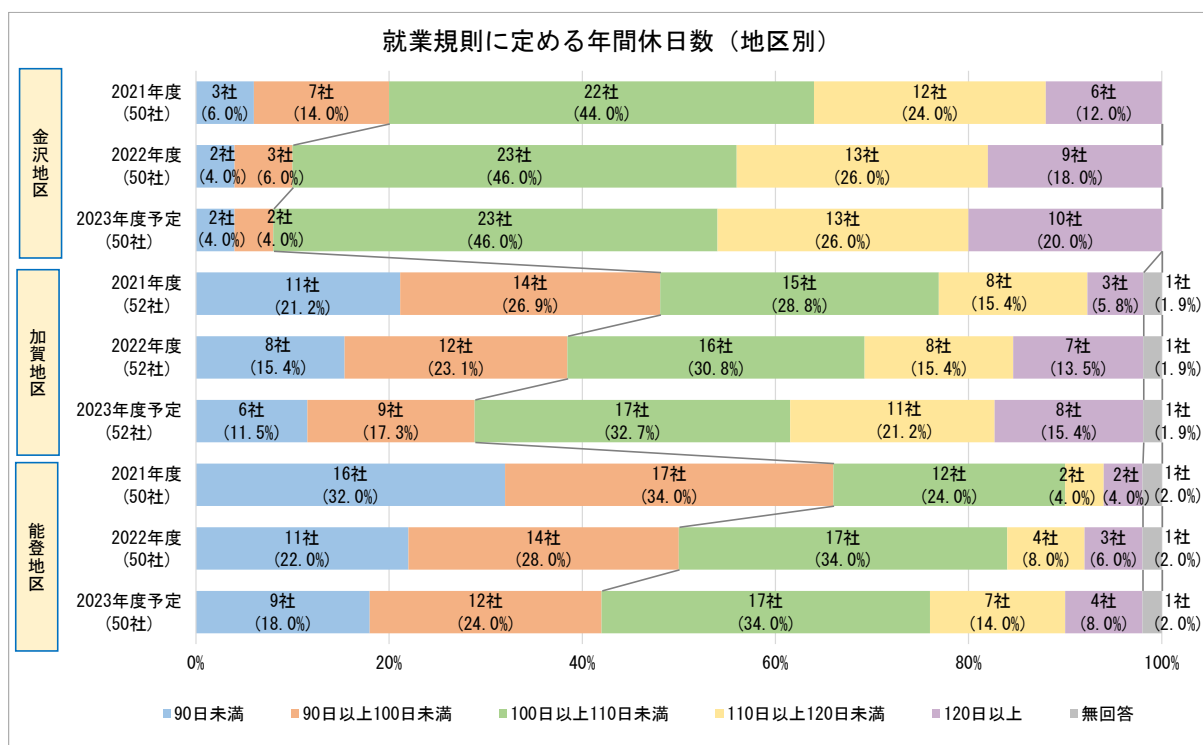


【年間休日数の推移（地区別）】

年間休日数の平均値を地区別に見ると、2023年度（予定）は金沢地区109.2日、加賀地区104.9日、能登地区101.0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。



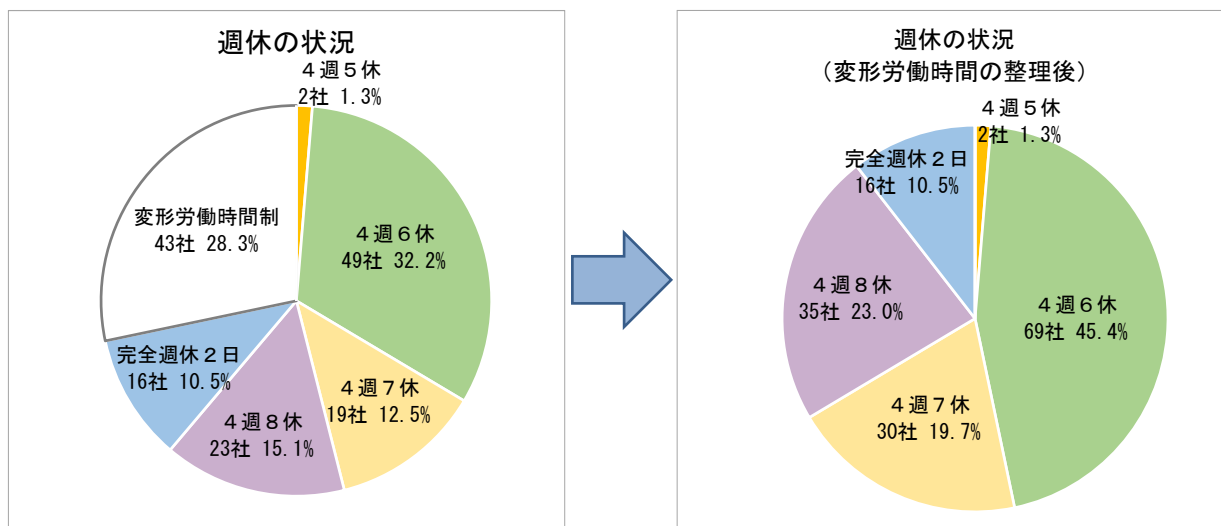
2023年度（予定）の年間休日数の分布を地区別に見ると、100日以上の企業の割合は金沢地区が92.0%、加賀地区が69.3%、能登地区が56.0%であり、地域差が顕著となっている。但し、加賀地区、能登地区とも2021年度に比べて大幅に増加しており、各地区で休日拡大の取り組みが進んでいると言える。



(2) 2022年度の週休の状況(回答152社)

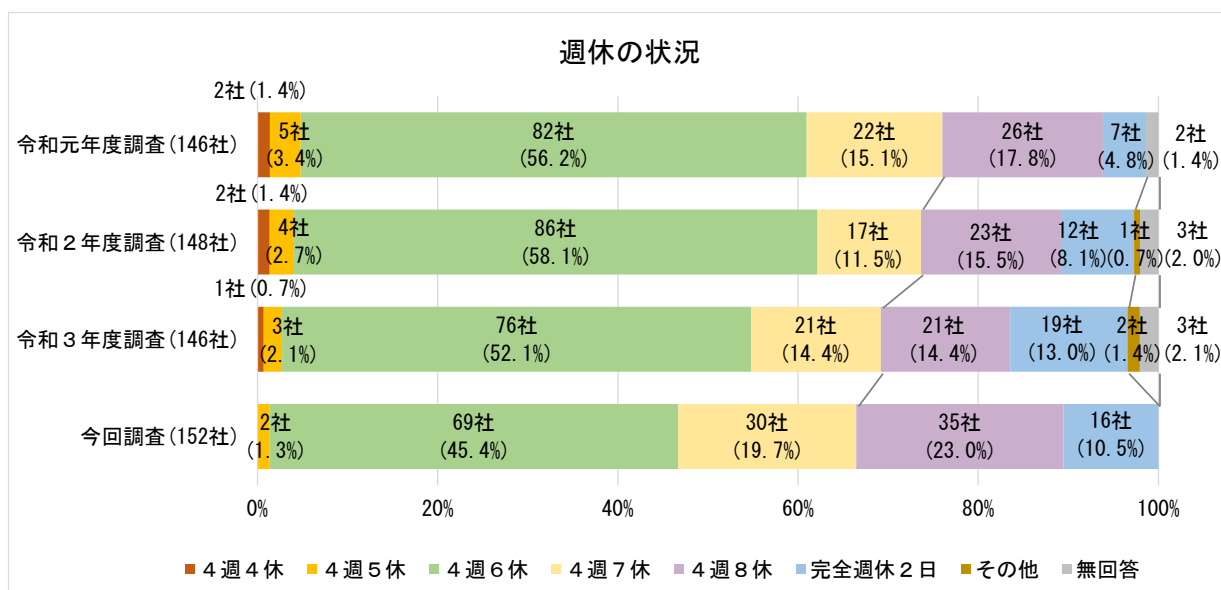
2022年度の週休の状況について聞いたところ、「変形労働時間制」の企業は43社(28.3%)であった。「変形労働時間制」の43社に対し、更に「年間を通して見ると週休のいずれに近いか」を聞き、再集計を行った結果が右下の円グラフである。

「4週6休」が69社(45.4%)で最も多く、次いで「4週8休」35社(23.0%)、「4週7休」30社(19.7%)、「完全週休2日」16社(10.5%)と続いている。

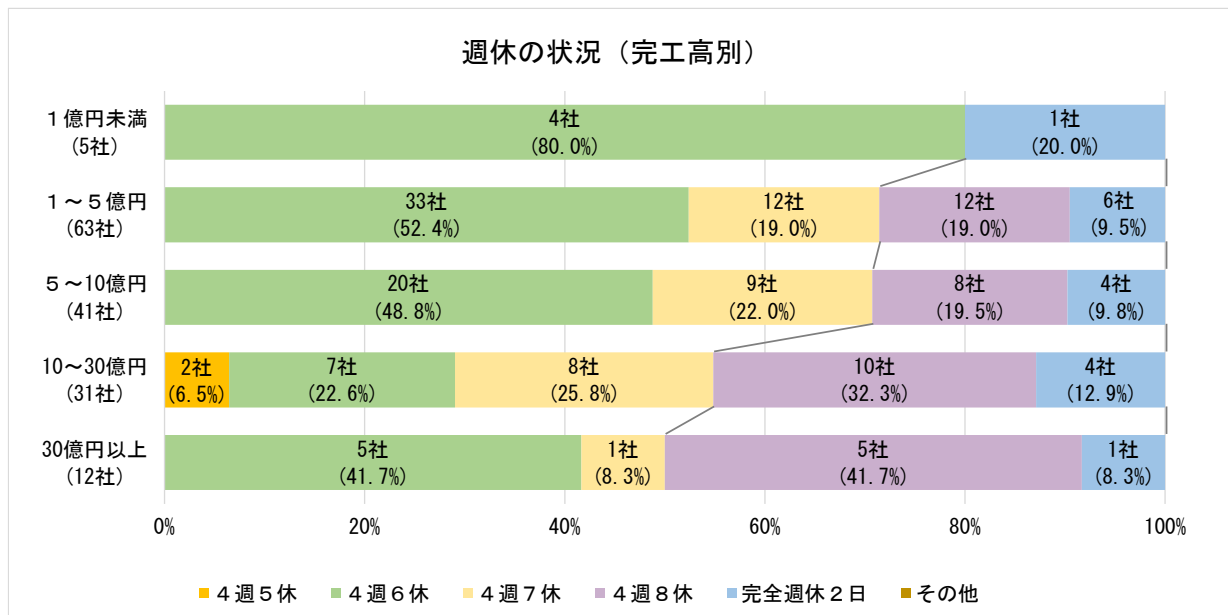


「変形労働時間制」の43社について、年間を通して見ると週休のいずれに近いか確認して割振り。

「4週8休」「完全週休2日」の合計は51社(33.5%)であり、割合が令和元年度調査の22.6%から徐々に上昇している。一方、「4週4休」「4週5休」の合計は2社(1.3%)と、令和元年度調査の4.8%より低下しており、全体的に見ると、休日は徐々に増加している。

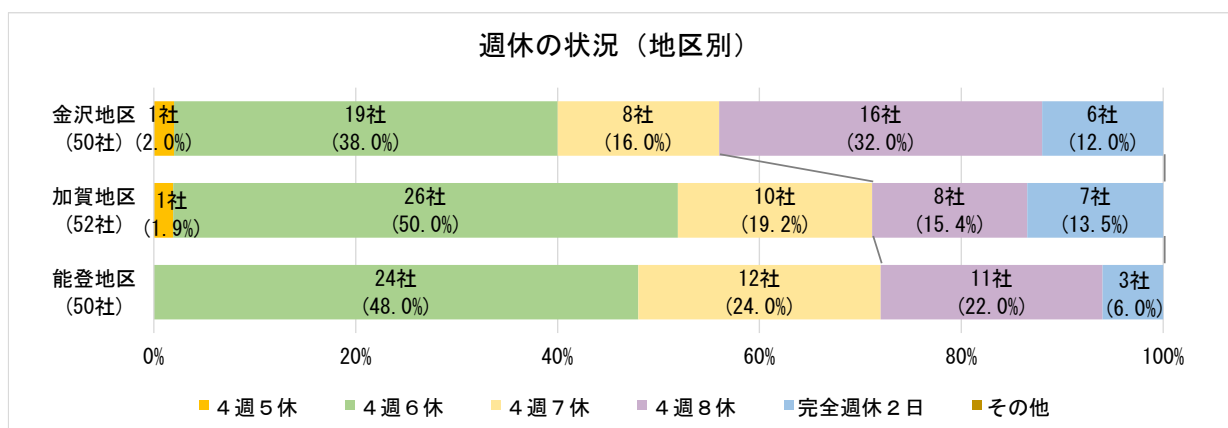


週休の状況を完工高別に見ると、「1億円未満」「1～5億円」では「4週6休」の割合が半数を超えているが、「30億円以上」では「4週8休」「完全週休2日」の合計は6社（50.0%）と半数を占めている。



週休の状況を地区別に見ると、いずれの地区でも「4週6休」が最も多い。「4週5休」「4週6休」の合計は、金沢地区では20社（40.0%）、加賀地区では27社（51.9%）、能登地区では24社（48.0%）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22社（44.0%）、加賀地区15社（28.9%）、能登地区14社（28.0%）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。

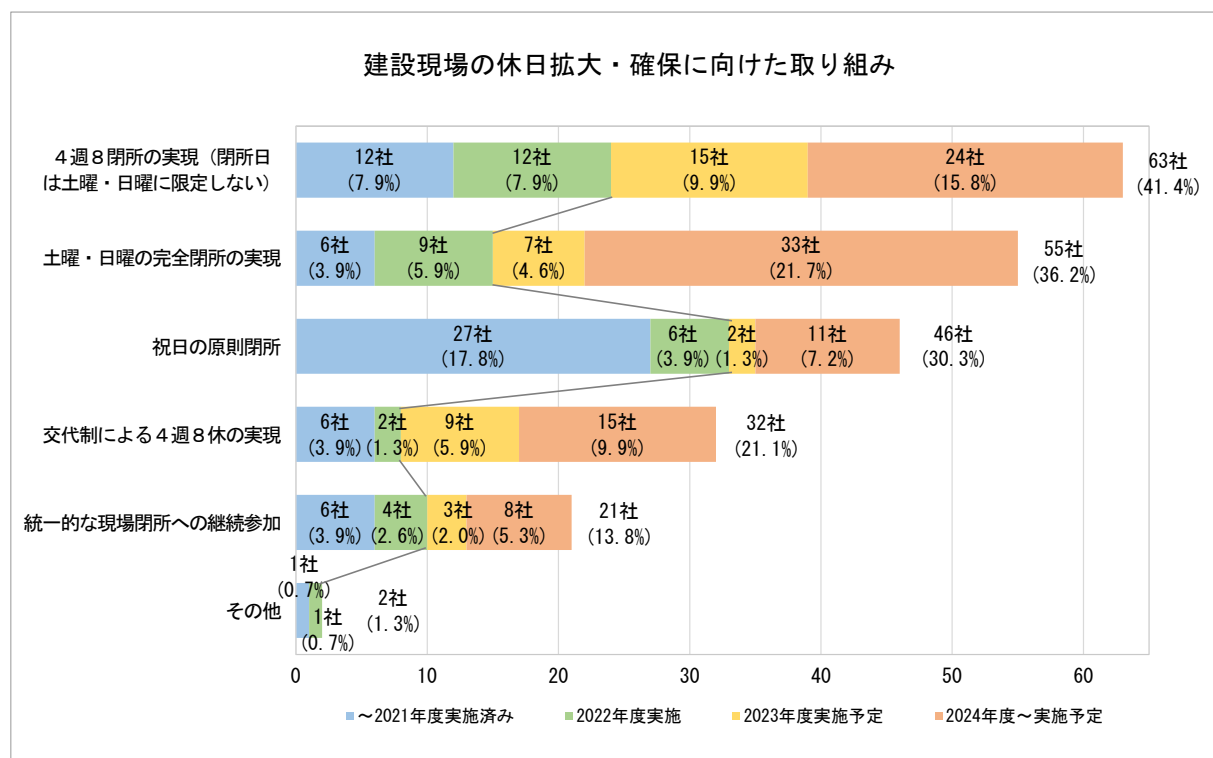


### (3) 建設現場の週休2日に向けた取り組み(回答152社 複数回答)

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ところ、実施済みまたは実施予定の取り組みのある企業は152社中117社であった。

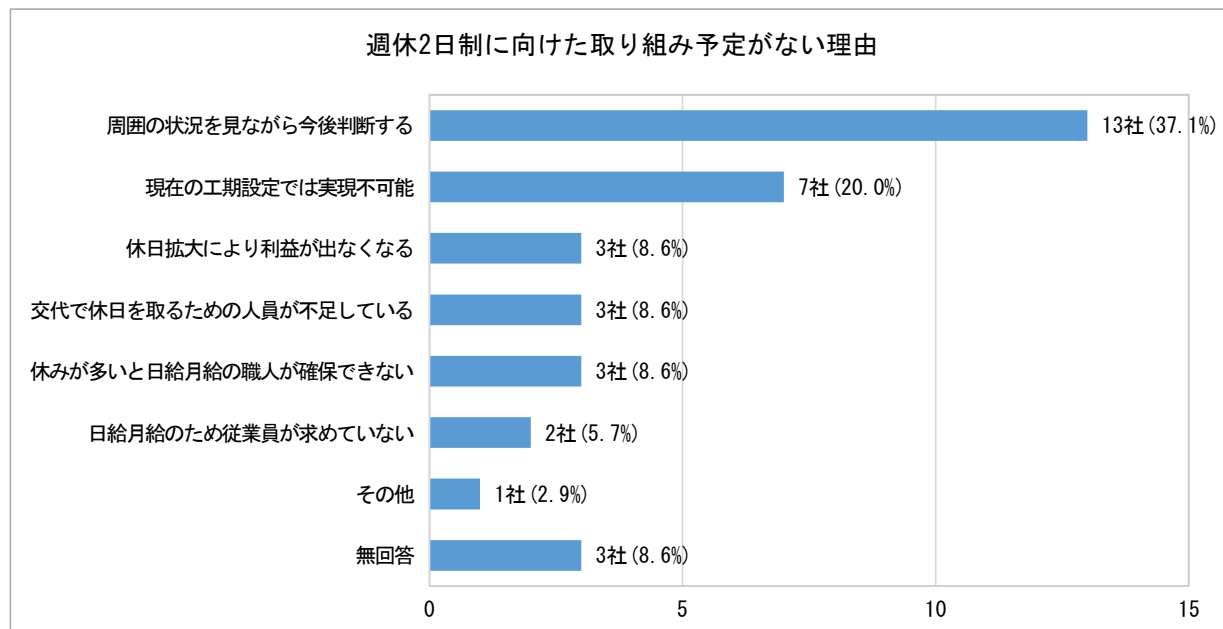
実施済みの取り組みとしては、「祝日の原則閉所」が33社(21.7%)と最も多く、次いで「4週8閉所の実現(閉所日は土曜・日曜に限定しない)」24社(15.8%)、「土曜・日曜の完全閉所の実現」15社(9.8%)、「統一的な現場閉所への継続参加」10社(6.5%)、「交代制による4週8休の実現」8社(5.2%)と続いている。

今後実施予定の企業も加えると、「4週8閉所の実現(閉所日は土曜・日曜に限定しない)」が63社(41.4%)で最も多く、次いで「土曜・日曜の完全閉所の実現」55社(36.2%)、「祝日の原則閉所」46社(30.3%)、「交代制による4週8休の実現」32社(21.1%)、「統一的な現場閉所への継続参加」21社(13.8%)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35社)

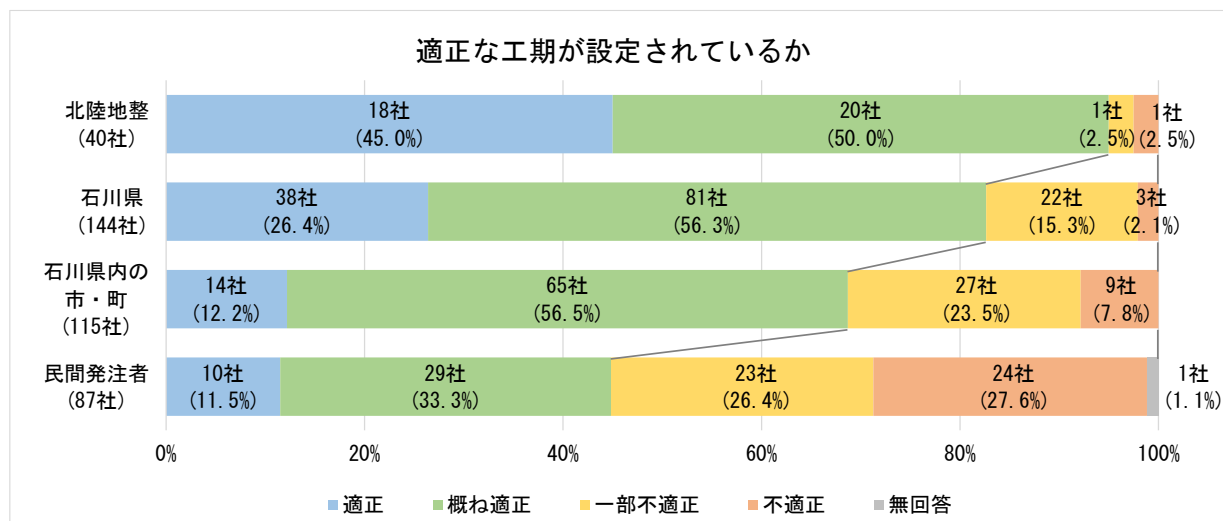
「建設現場の週休2日に向けた取り組み」でいずれの取り組みも予定していない企業35社に、その理由を聞いたところ、「周囲の状況を見ながら今後判断する」が13社(37.1%)で最も多く、次いで「現在の工期設定では実現不可能」が7社(20.0%)と続いている。



#### (5) 週休2日工事における工期設定の適正性(回答152社)

令和3年度以降に受注した週休2日工事について、適正な工期設定が行われているか、発注者別に確認した。回答データから「受注工事なし」を除いた後、各回答の割合を計算した結果は、下図のとおりである。

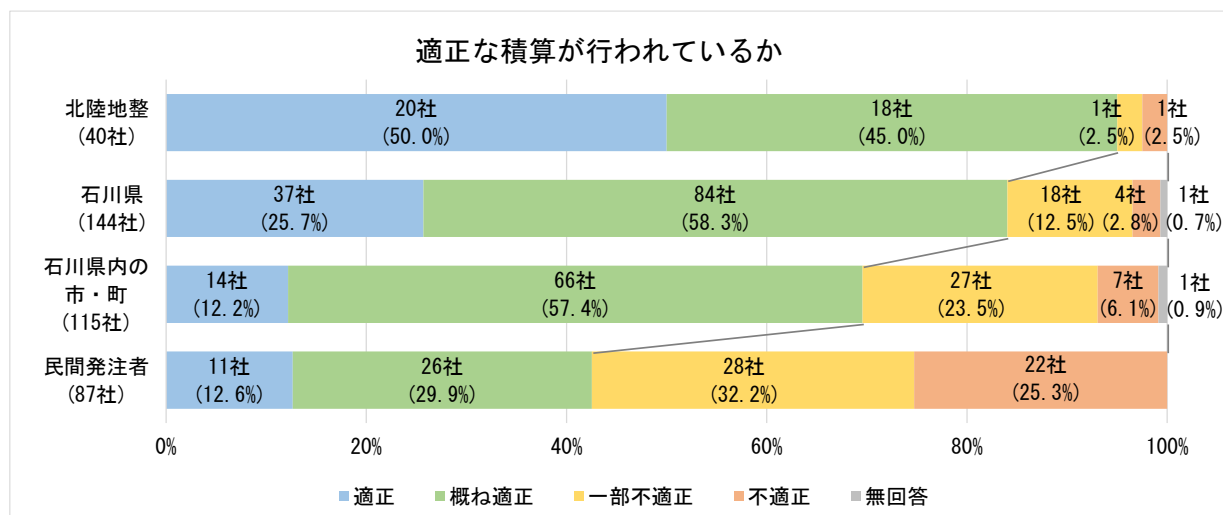
「適正」「概ね適正」の合計は、北陸地整 95.0%、石川県 82.7%、石川県内の市・町 68.7%、民間発注者 44.8%であり、公共事業者では適正に工期を設定している割合が高い一方、民間発注者では半数以上が適正な工期設定をされていないという結果となった。



## (6) 週休2日工事における積算の適正性 (回答 152 社)

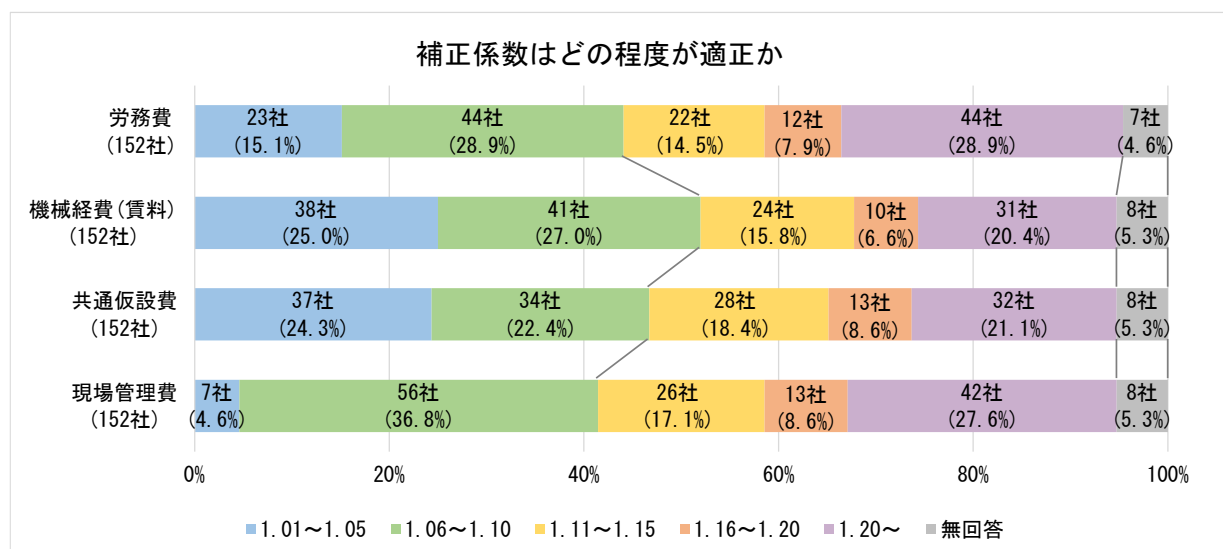
令和3年度以降に受注した週休2日工事について、適正な積算が行われているか、発注者別に確認した。回答データから「受注工事なし」を除いた後、各回答の割合を計算した結果は、下図のとおりである。

「適正」「概ね適正」の合計は、北陸地整 95.0%、石川県 84.0%、石川県内の市・町 69.6%、民間発注者 42.5%であり、公共事業者に比べて、民間発注者の積算が厳しい状況がうかがえる。



## (7) 週休2日工事における補正係数の適正レベル (回答 152 社)

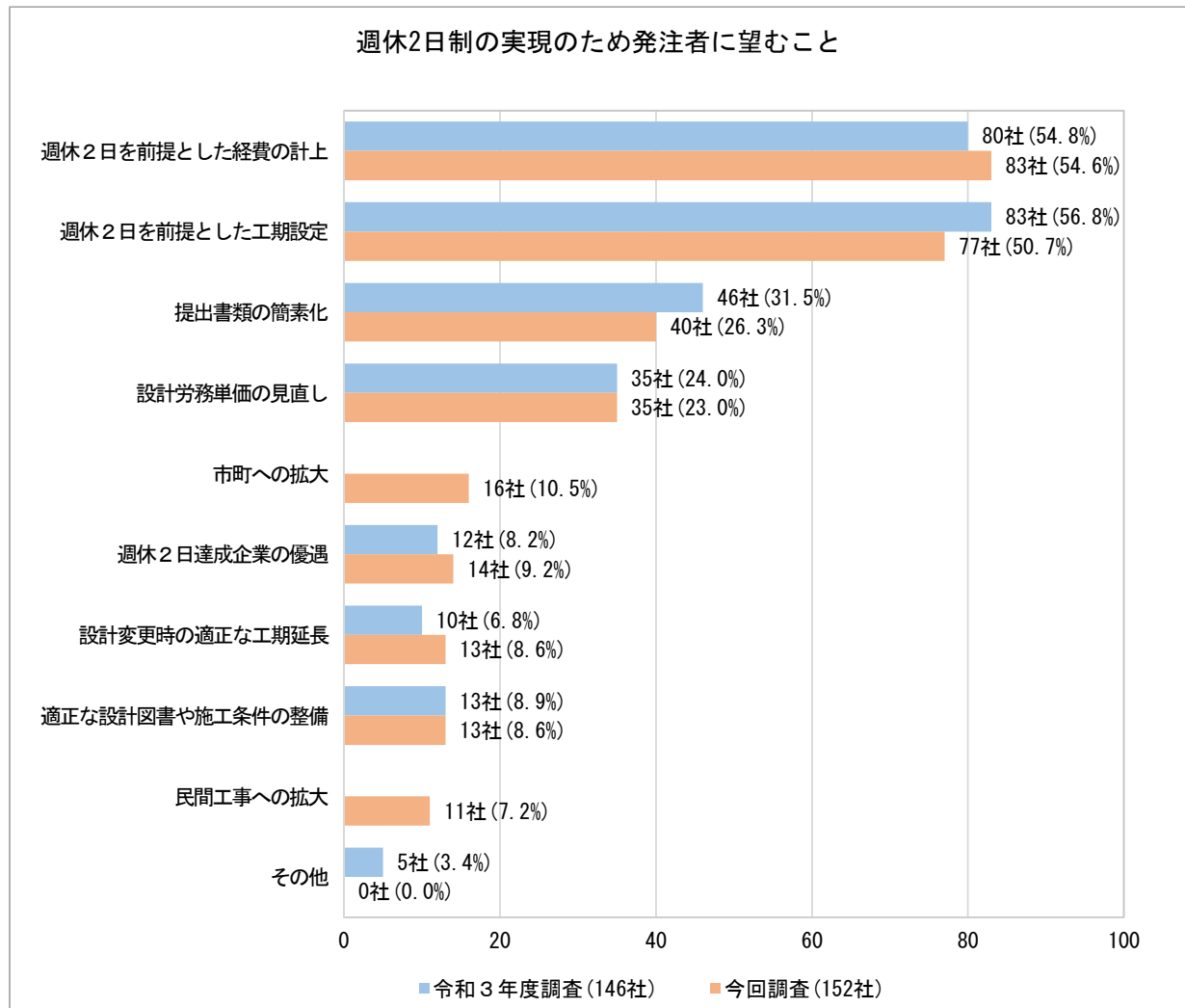
週休2日工事における補正係数は、どの程度が適正と思うか、経費別に確認したところ、1.11以上を希望する企業は、労務費で78社(51.3%)、機械経費(賃料)で65社(42.8%)、共通仮設費で73社(48.1%)、現場管理費で81社(53.3%)である。いずれの経費でも、1割を超える係数を希望する企業が4~5割を占めており、現在の補正係数は小さく実態を反映していないと考えられる。





(8) 建設現場の週休2日制の実現のため発注者に望むこと(回答152社 2つまで回答)

建設現場の週休2日制の実現のため発注者に望むことを聞いたところ、「週休2日を前提とした経費の計上」が83社(54.6%)で最も多く、次いで「週休2日を前提とした工期設定」77社(50.7%)、「提出書類の簡素化」40社(26.3%)、「設計労務単価の見直し」35社(23.0%)と続いている。また、「市町への拡大」を望む意見も多く、週休2日制の実現のためには、国、県に限らず市・町にまで週休2日工事が拡大されることが期待されている。

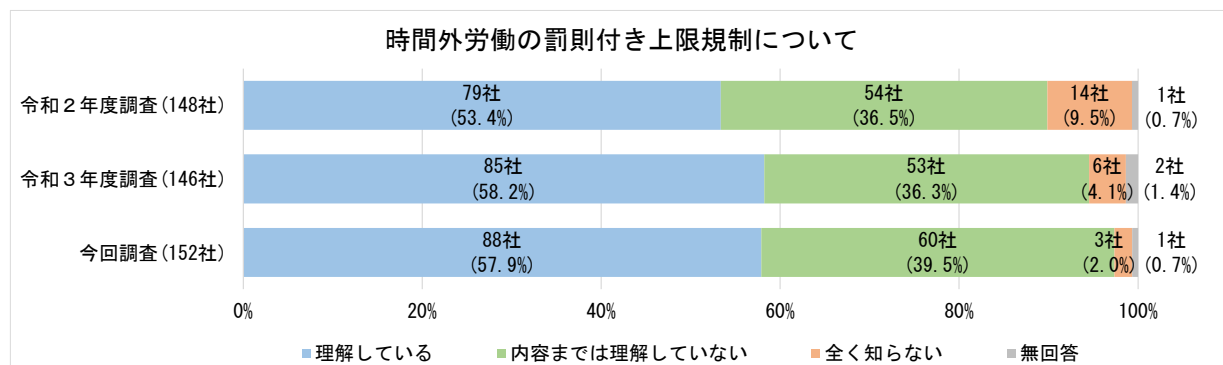


※ 「市町への拡大」、「民間工事への拡大」は今回調査から選択肢に追加した。

## (9) 時間外労働の罰則付き上限規制について(回答 152 社)

2019年4月施行の改正労働基準法における「時間外労働の罰則付き上限規制」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」88社(57.9%)、「内容までは理解していない」60社(39.5%)、「全く知らない」3社(2.0%)、無回答1社(0.7%)であった。

「全く知らない」の割合は令和2年度調査の9.5%から2.0%にまで低下したが、未だ約4割の企業が「内容までは理解していない」という状態であるため、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。



## (10) 現場職員の時間外労働の現状(回答 152 社)

2021年度における現場職員(技術者・技能者)のうち残業時間の長い職員の人数を聞いて集計したところ、「1月当たり残業時間が45時間を超えたことのある現場職員数」の占める割合は22.4%であった。「1月当たり残業時間が100時間以上になったことのある現場職員数」の占める割合は4.0%であった。「年間残業時間が360時間を超えた現場職員数」の占める割合は17.4%であった。「年間残業時間が720時間を超えた現場職員数」の占める割合は2.4%であった。

現場職員(技術者・技能者)の総数	人数	現場職員総数に占める割合
現場職員(技術者・技能者)の総数	2,883人	100.0%
1月当たり残業時間が45時間を超えたことのある現場職員数	646人	22.4%
1月当たり残業時間が100時間以上になったことのある現場職員数	114人	4.0%
年間残業時間が360時間を超えた現場職員数	501人	17.4%
年間残業時間が720時間を超えた現場職員数	68人	2.4%

2024年4月からは「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ことから、残業時間が通常月で45時間、繁忙月で100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。また、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。

「時間外労働の罰則付き上限規制」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つ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。

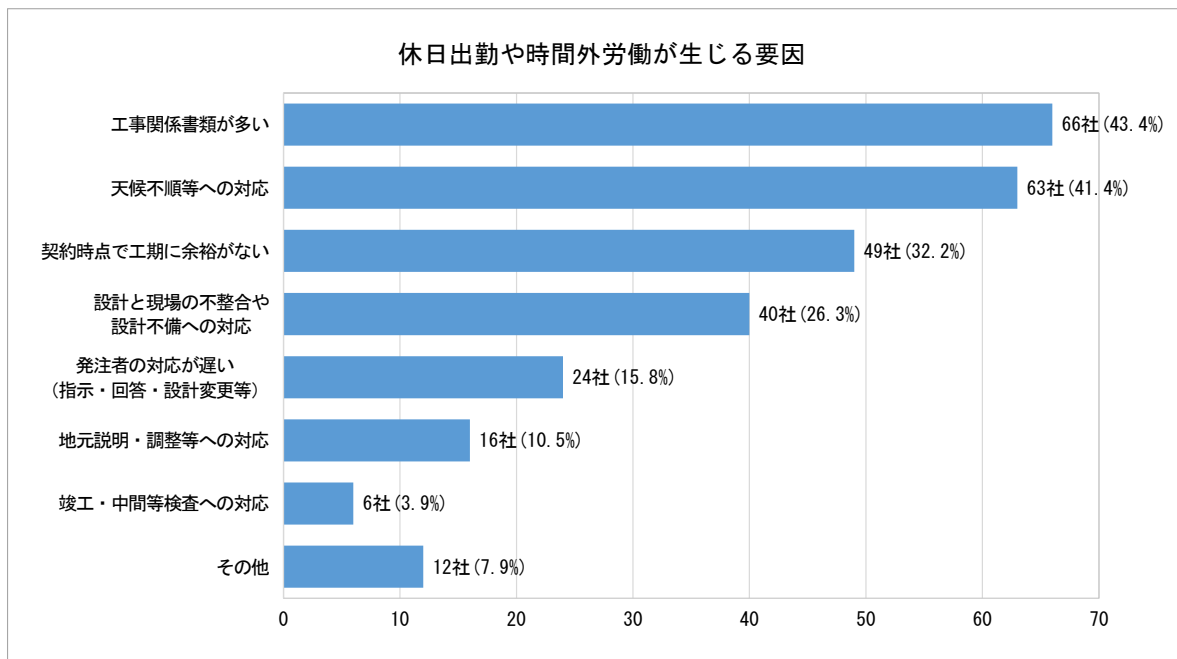
[時間外労働の上限について] (労働基準法の改正)

- ◆ 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つ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）。

( 1 1 ) 技術者・技能者の休日出勤や時間外労働が生じる要因(回答 152 社 2 つまで回答)

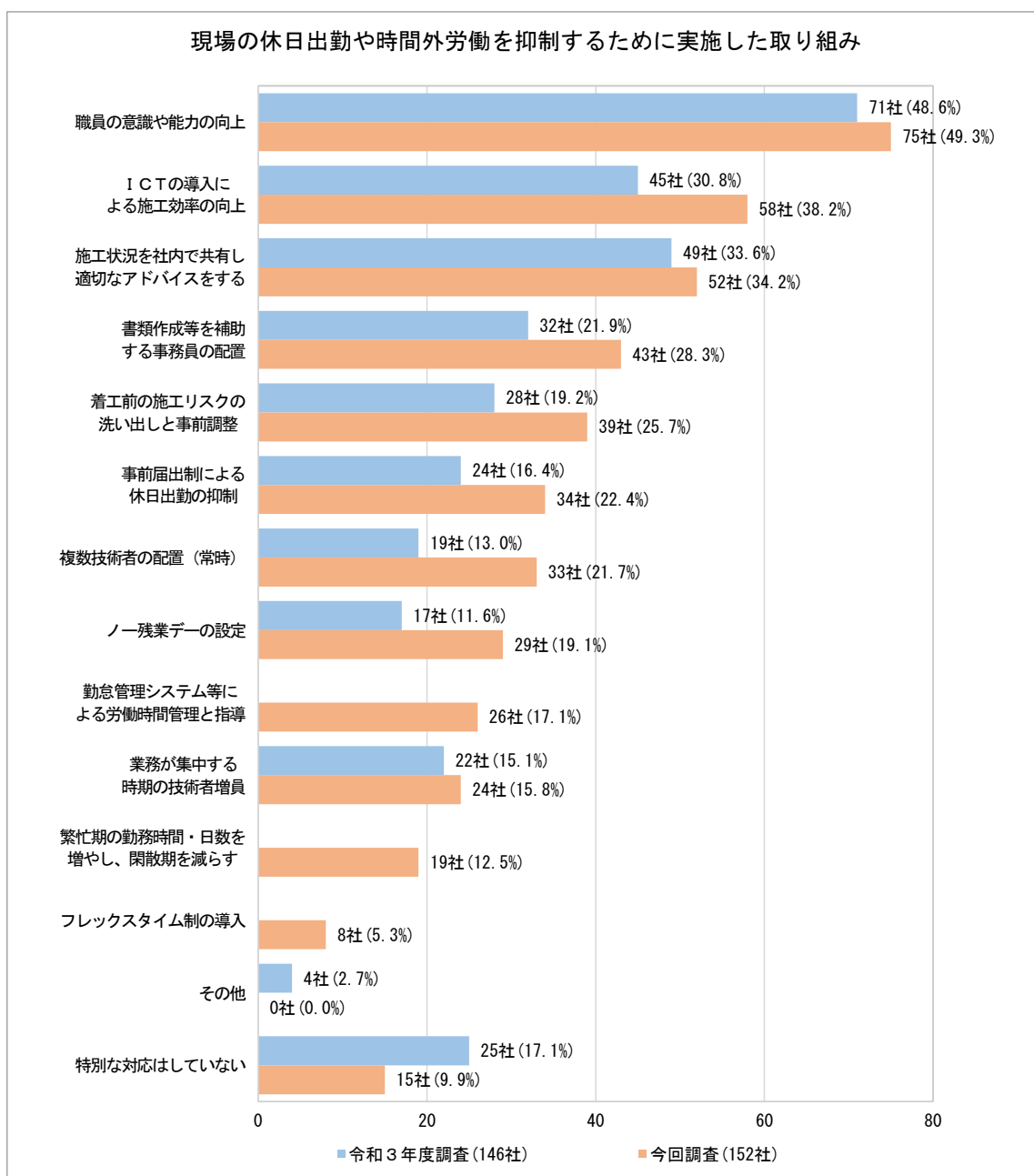
技術者・技能者の休日出勤や時間外労働が生じる主な要因を聞いたところ、「工事関係書類が多い」が 66 社 (43.4%) で最も多く、次いで、「天候不順等への対応」63 社 (41.4%)、「契約時点で工期に余裕がない」49 社 (32.2%)、「設計と現場の不整合や設計不備への対応」40 社 (26.3%) と続いている。



(12) 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 152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」75社(49.3%)、「ICTの導入による施工効率の向上」58社(38.2%)、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスをする」52社(34.2%)が上位であった。

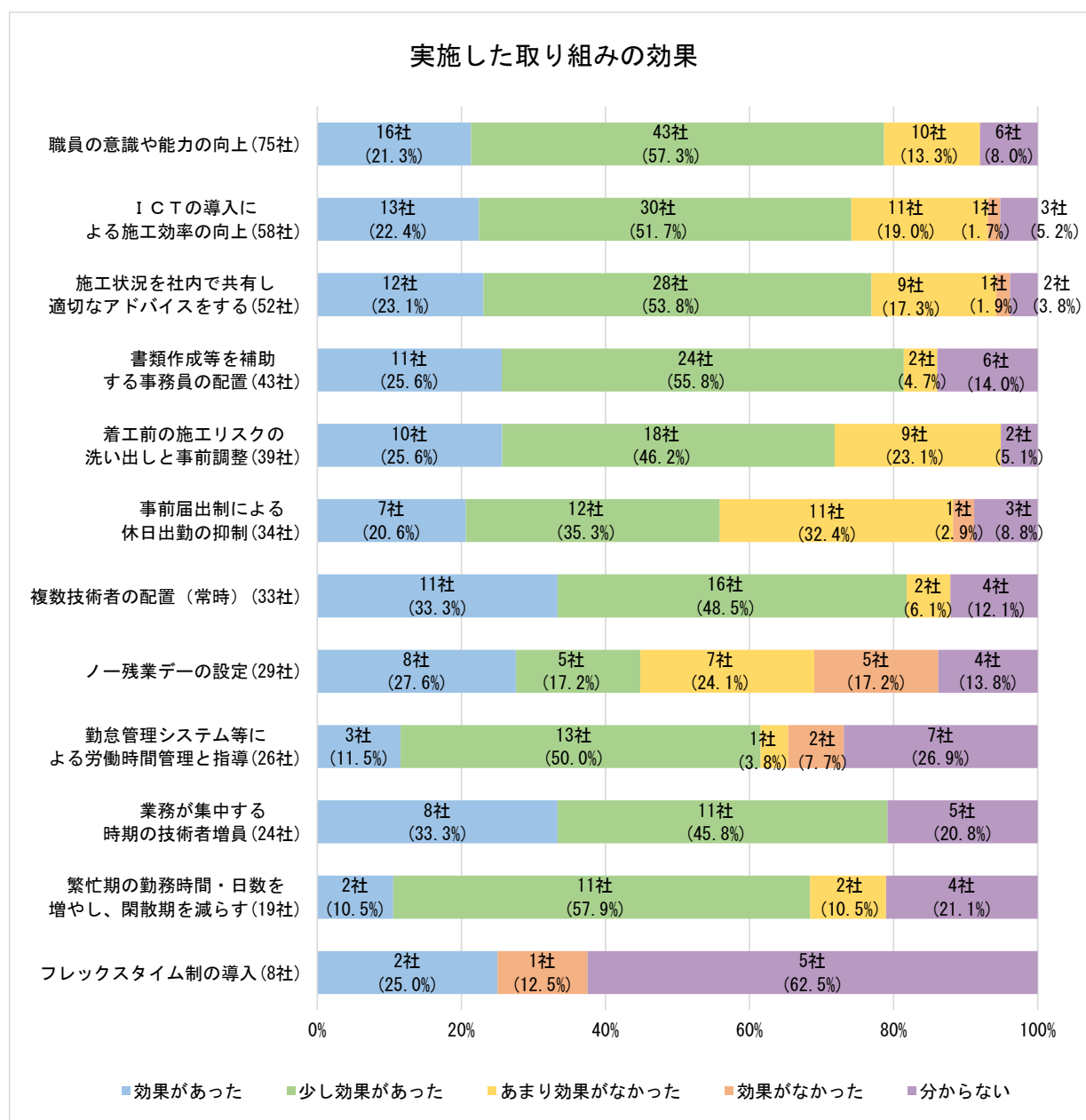
令和3年度調査と比較すると、「ICTの導入による施工効率の向上」が7.4ポイント上昇したほか、「書類作成等を補助する事務員の配置」、「着工前の施工リスクの洗い出しと事前調整」、「事前届出制による休日出勤の抑制」、「複数技術者の配置(常時)」、「ノー残業デーの設定」の回答割合が5ポイント以上上昇した。



※「勤怠管理システム等による労働時間管理と指導」、「繁忙期の勤務時間・日数を増やし、閑散期を減らす」、「フレックスタイム制の導入」は今回調査から選択肢に追加した。

【有効と思った取り組み】

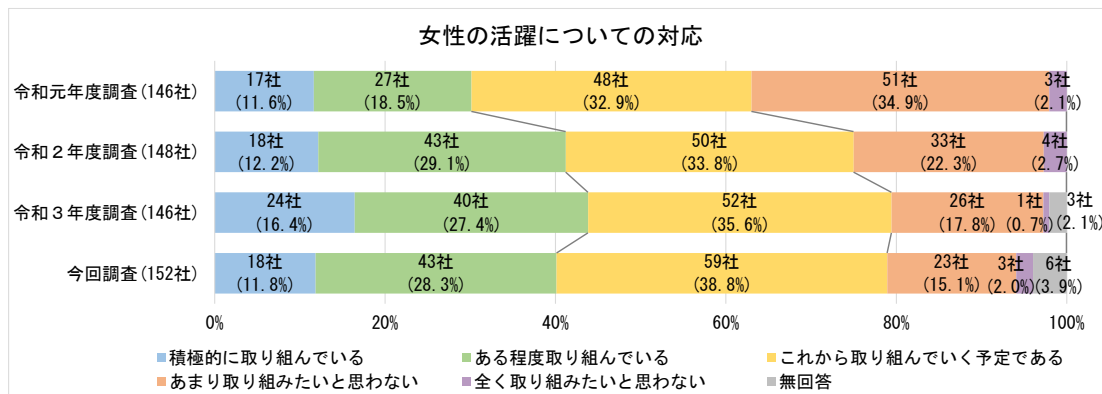
現場における休日出勤や時間外労働を抑制するための取り組みを実施した企業に、当該取り組みの効果を見た。取り組みを実施した企業のうち、「効果があった」「少し効果があった」と回答した企業の割合を計算した結果、「複数技術者の配置（常時）」81.8%、「書類作成等を補助する事務員の配置」81.4%、「業務が集中する時期の技術者増員」79.1%が上位となるなど、組織全体でサポートする取り組みが進められている。



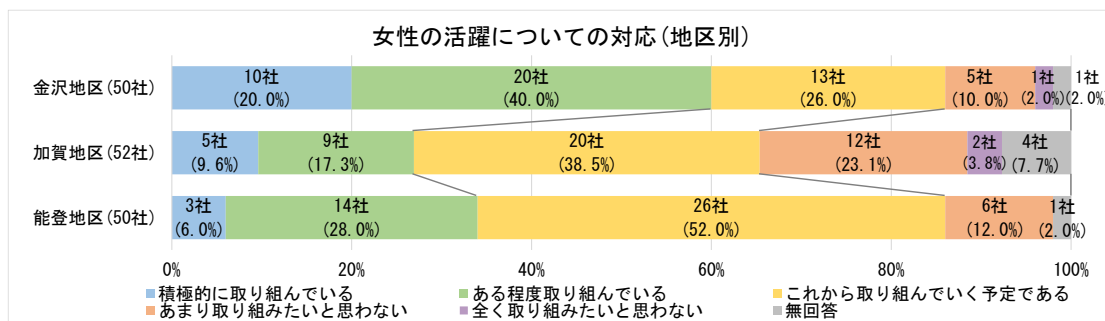
## 5. 建設業における女性の活躍について

### (1) 女性職員の活躍についての対応（回答 152 社）

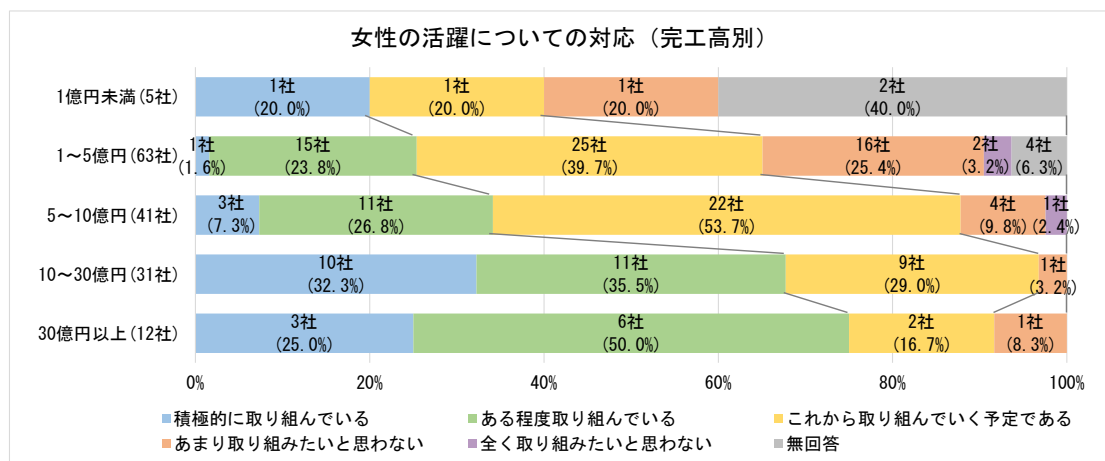
女性の活躍についての対応を聞いたところ、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」の合計は 40.1%であり、「これから取り組んでいく予定である」を加えると 78.9%となる。令和元年度調査に比べて、取り組み企業、取り組み予定企業とも増加しており、今後の女性活躍の進展が期待される。



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」の合計は金沢地区で 86.0%、加賀地区で 65.4%、能登地区で 86.0%である。



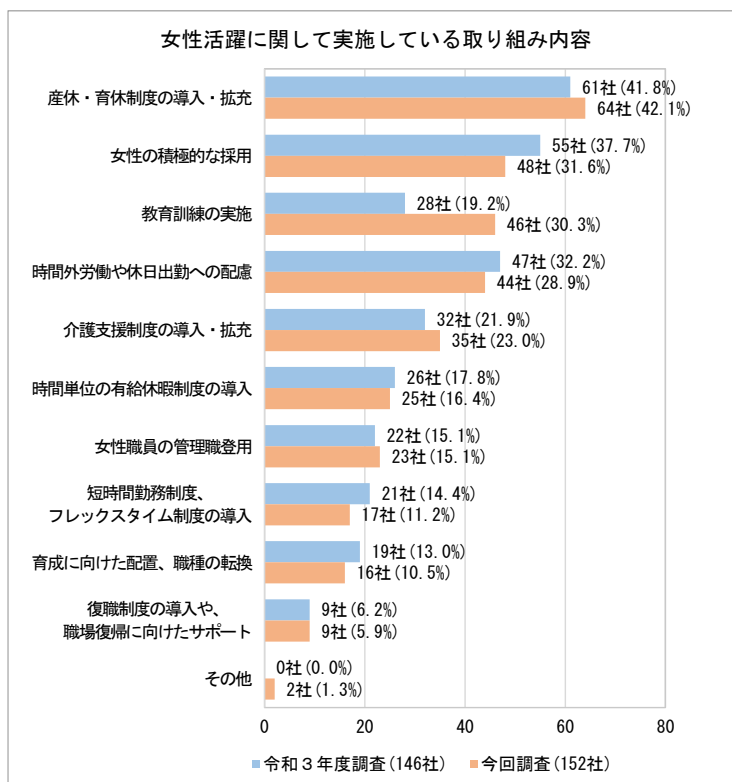
完工高別に見ると、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「これから取り組んでいく予定である」の合計は「10～30億円」が 96.8%で最も高い。



## (2) 女性活躍に関して実施している取り組み内容 (回答 152 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」64社(42.1%)、「女性の積極的な採用」48社(31.6%)、「教育訓練の実施」46社(30.3%)が上位であった。

令和3年度調査と比較すると、「教育訓練の実施」が11.1ポイント上昇している。

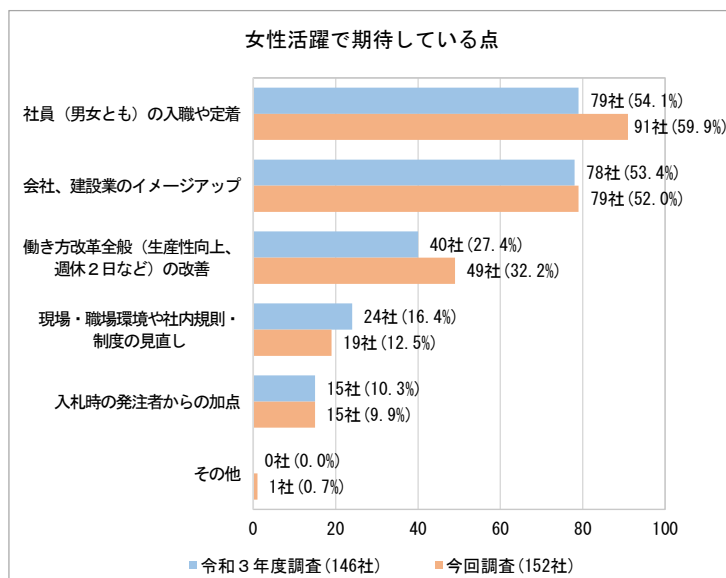


## (3) 女性活躍で期待している点 (回答 152 社 2つまで回答)

女性活躍で期待している点について聞いたところ、「社員(男女とも)の入職や定着」91社(59.9%)、「会社、建設業のイメージアップ」79社(52.0%)、「働き方改革全般(生産性向上、週休2日など)の改善」49社(32.2%)が上位であった。

令和3年度調査と比較すると、「社員(男女とも)の入職や定着」が5.8ポイント上昇、「働き方改革全般」が4.8ポイント上昇している。

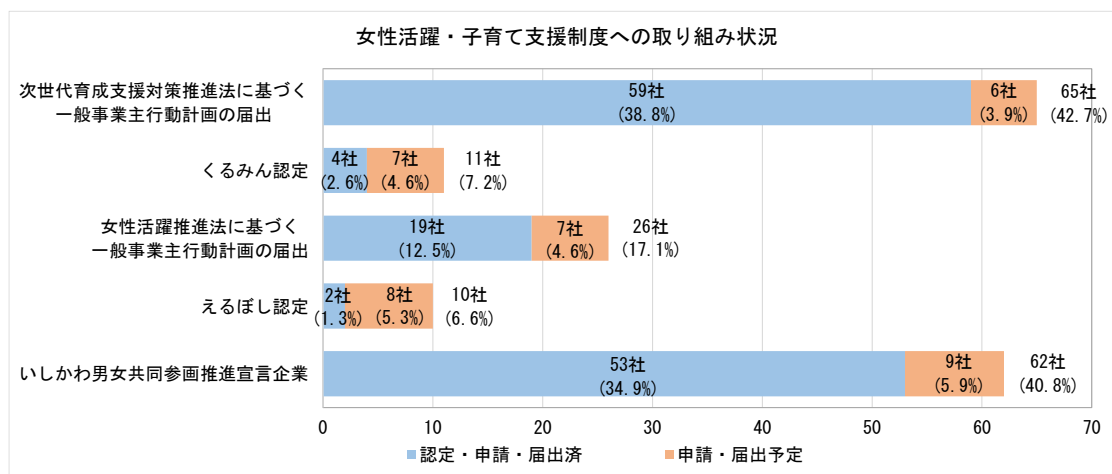
上位となった「社員(男女とも)の入職や定着」「会社、建設業のイメージアップ」を実現するには、女性活躍が欠かせないとの意識が高いことが見て取れる。



(4) 女性活躍・子育て支援制度への取り組み状況 (回答 152 社 該当するもの全て回答)

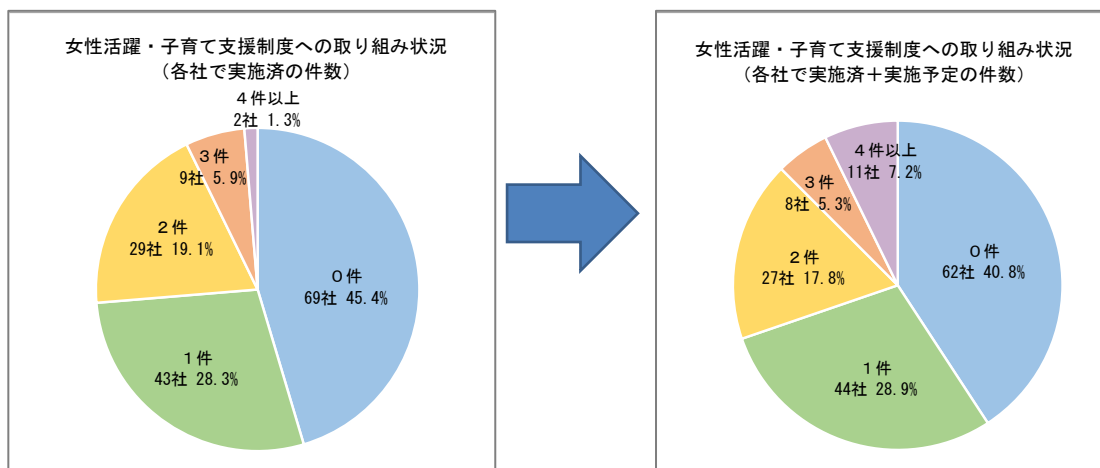
女性活躍・子育て支援制度への取り組み状況について、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出」、「くるみん認定」、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出」、「えるぼし認定」、「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」のそれぞれで確認した。

- 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企業は 59 社 (38.8%) あるが、同法に基づく くるみん認定 を受けた企業は 4 社 (2.6%) 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 65 社 (42.7%)、くるみん認定企業は 11 社 (7.2%) 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の届出企業は 19 社 (12.5%) あるが、同法に基づく えるぼし認定 を受けた企業は 2 社 (1.3%) 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 26 社 (17.1%)、えるぼし認定企業は 10 社 (6.6%) 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の認定企業は 53 社 (34.9%) であり、今後実施予定の企業を含めると、認定企業は 62 社 (40.8%) 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。

なお、現在、取り組み実績のある企業は 83 社 (54.6%)、このうち複数の実績がある企業は 40 社 (26.3%) 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 90 社 (59.2%)、このうち複数取り組む企業は 46 社 (30.3%) に増加する見込みである。



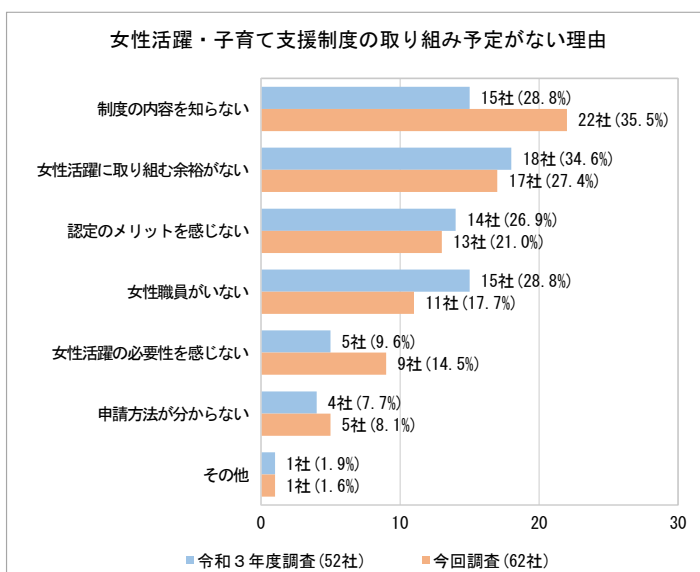


【女性活躍・子育て支援制度への取り組み予定がない理由（回答 62 社 2 つまで回答）】

全ての制度に取り組んでいない（取り組み予定もない）企業 62 社に、その理由を聞いたところ、「制度の内容を知らない」22 社（35.5%）、「女性活躍に取り組む余裕がない」17 社

（27.4%）、「認定のメリットを感じない」13 社（21.0%）が上位であった。

令和 3 年度調査と比較すると、「女性職員がいない」が 11.1 ポイント低下した一方、「制度の内容を知らない」が 6.7 ポイント上昇し、「女性活躍の必要性を感じない」が 4.9 ポイント上昇していることから、一層の PR が必要である。



【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。

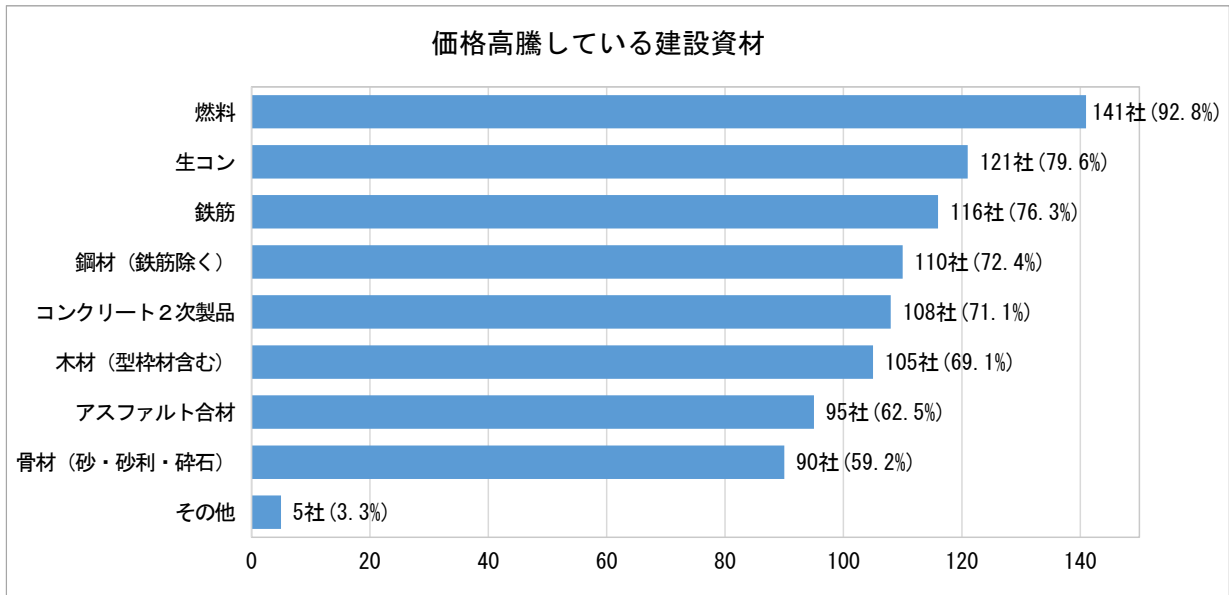
認定は「くるみん認定」と「プラチナくるみん認定」の2段階あり、認定を受けた事業主は認定マーク（愛称「くるみん」「プラチナくるみん」）を商品や広告、求人票などに使用することができ、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。



## 6. 資材高騰について

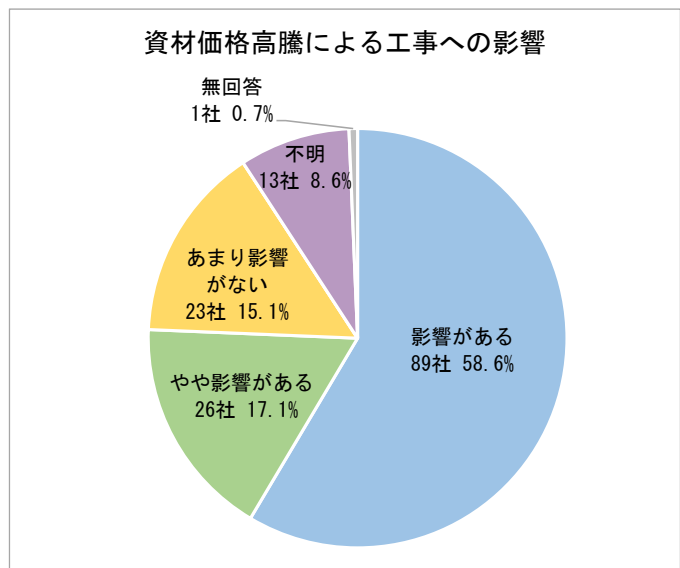
### (1) 価格高騰している建設資材（回答 152 社 複数回答）

令和3年度以降、価格高騰している建設資材について聞いたところ、「燃料」141社(92.8%)、「生コン」121社(79.6%)、「鉄筋」116社(76.3%)が上位であった。その他の建設資材も高い回答割合を示しており、昨今の資材高騰が幅広い品目に影響を与えている。



### (2) 資材価格高騰による工事への影響（回答 152 社）

資材価格の高騰により工事に影響があるか聞いたところ、「影響がある」89社(58.6%)、「やや影響がある」26社(17.1%)、「あまり影響がない」23社(15.1%)、「不明」13社(8.6%)であり、「影響がある」「やや影響がある」合わせて75.7%の企業が影響を受けている。



なお、影響の具体的内容について聞いたところ、様々な回答があったが、整理すると「資材価格の急激な高騰により設計価格と購入価格のズレが生じているが、予定価格算定、請負金額変更への反映が遅い、増額変更ができない（難しい）等の理由により、利益が減少している」という状況がうかがえる。以下に、回答の一部を記載する。

**【急激な高騰により設計価格と購入価格のズレが生じている】**

- 購入価格が設計価格を上回っている。（同様の意見が多数あった。）
- 燃料の高騰で各資材が軒並み値上げを実施し、運送業も値上げを要求している。
- メーカーや商社からの突然の値上がりのため見積価格より大幅に高く購入している。
- 発注者設計時期の価格と入札時の価格に差異が生じ、赤字覚悟で応札することがあった。
- 入札参加時点での積算単価と工事着工時の積算単価に差がある。
- 発注から受注までの間に、管材や鉄に価格変動が起きている。

**【予定価格算定、請負金額変更への反映が遅い】**

- 予定価格や設計変更にすぐに反映されない。（同様の意見が複数あった。）
- 物価版等の反映にタイムラグがある。
- 資材価格の上昇が設計単価に反映されていない。
- 変動が急激で変更契約が遅くなるか、変更なしになってしまっている。

**【増額変更ができない（難しい）】**

- 原価増となっているが、販売価格になかなか転嫁しにくい。（同様の意見が多数あった。）
- 大型民間工事（数年にわたる工事）においては、価格高騰分の設計変更が考慮されない。
- 契約時の受注価格で対応が困難でも、交渉不可能な場合が多々ある。

**【利益が減少している】**

- 利益が減少している。（同様の意見が多数あった。）
- 適正な利益の確保が困難となっている。（同様の意見が複数あった。）
- 工事原価が上昇することにより、利益を圧迫している。

**【資材の納入が遅れる】**

- 資材の入荷が遅れることで工期延長や工事が中断する。
- 商社や販売店に在庫を置かないケースが増え、納期にも影響を及ぼしている。

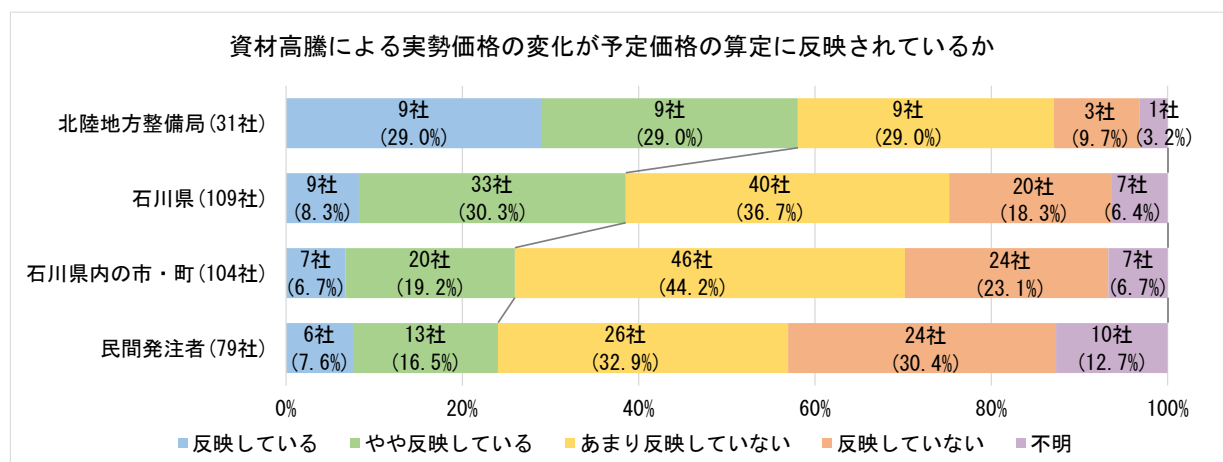
**【受注が減少する】**

- 公共工事の工事価格が上昇し、不調となる。
- 民間工事は、資材単価の上昇に伴い、施主の事業資金計画と合わず、工事が中止となる。
- 工事の延期や中止、規模の縮小などの影響がある。

【予定価格の算定への反映状況】

「影響がある」「やや影響がある」と回答した企業（115社）に、資材高騰による実勢価格の変化が予定価格の算定に反映されているか、発注者別に確認した。「受注工事なし」を除いた後、各回答の割合を計算した結果は、下図のとおりである。

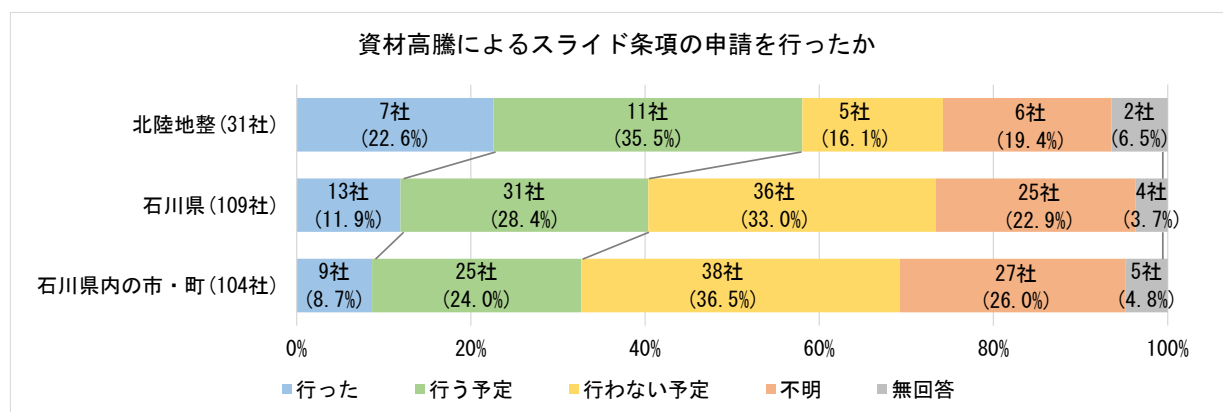
「反映している」「やや反映している」の合計は、北陸地整 58.0%、石川県 38.6%、市・町 25.9%、民間発注者 24.1%に留まっており、特に市・町、民間発注者では、予定価格に実勢価格が反映されていない状況がうかがわれる。



【スライド条項の申請状況】

「影響がある」「やや影響がある」と回答した企業（115社）に、資材高騰によるスライド条項の申請を行ったか、発注者別に確認した。「受注工事なし」を除いた後、各回答の割合を計算した結果は、下図のとおりである。

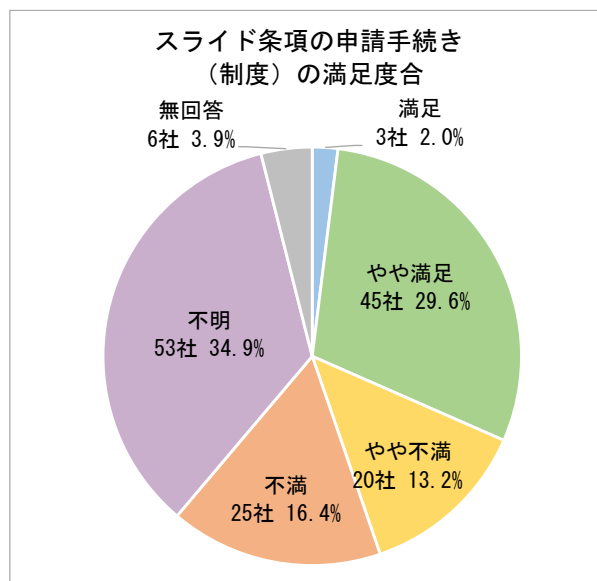
「行った」の割合は、北陸地整 22.6%、石川県 11.9%、市・町 8.7%であった。また、「行った」「行う予定」の合計は、北陸地整 58.1%、石川県 40.3%、市・町 32.7%であった。



### (3) スライド条項の申請手続き（制度）の満足度合（回答 152 社）

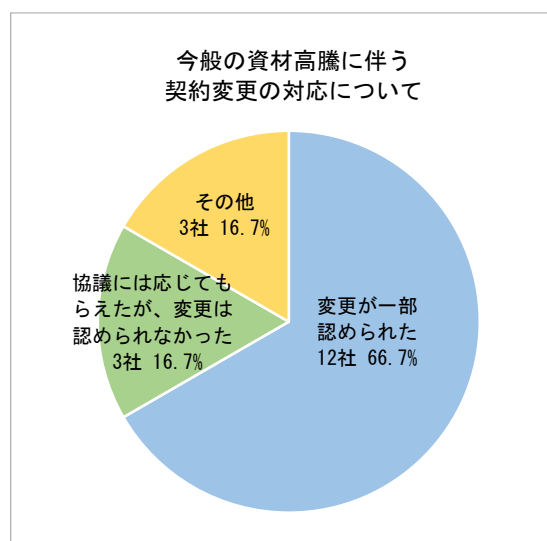
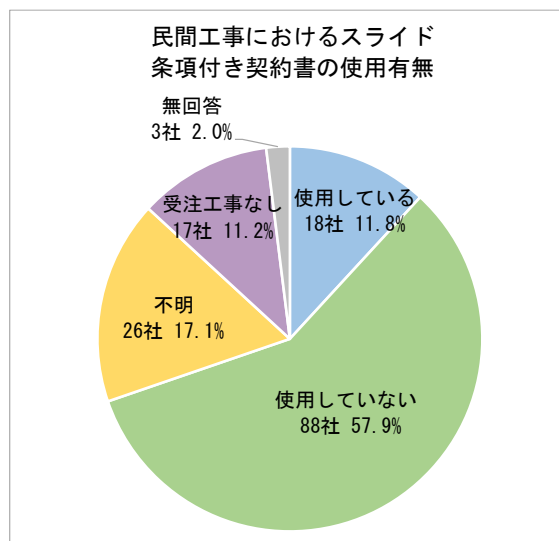
スライド条項の申請手続き（制度）について、どのように感じているか聞いたところ、「満足」「やや満足」の合計は48社（31.6%）、「不満」「やや不満」の合計は45社（29.6%）であった。「不明」の回答が多いのは、まだ申請したことがないためと考えられる。

なお、不満を感じている部分や改善すべき点等を具体的に聞いたところ、「請負金額の1%を超えないと請求できず、なおかつ請負金額の1%が控除されてしまう」、「手続きが煩雑である」などの意見が多かった。次ページに、回答の一部を記載する。



### (4) 民間工事におけるスライド条項付き契約書の使用について（回答 152 社）

民間工事において、物価変動に伴って請負工事費を変更する条文のある契約書を使用しているか聞いたところ、「使用している」が18社（11.8%）、「使用していない」が88社（57.9%）であった。また、「使用している」と回答した企業18社に、今般の資材高騰に伴う契約変更の対応状況について聞いたところ、「変更が一部認められた」12社（66.7%）、「協議には応じてもらえたが、変更は認められなかった」3社（16.7%）、「その他」3社（16.7%）であった。



■スライド条項の申請手続き（制度）について不満を感じている部分や改善すべき点

【スライド条項、スライド申請に対する不満】

- 請負金額の1%を超えないと請求できず、なおかつ請負金額の1%が控除されてしまう。（同様の意見が多数あった。）
- 手続きが煩雑な上に、全体の1%を超えないと使えない制度で、尚且つ1%までは受注者に負担させるというスライド条項は無くして、設計変更で対処すべきである。
- 単品スライドを使う以前に、役所は例えば管材の価格を物価調査本から引っ張るのではなく、3者見積等で平均値を出して設計を組めばいいと思う。仕入れできない価格で設計を組んでいるのがよくわからない。
- スライド条項の申請手続きを出す以前に、発注者のほうで適正価格の把握をされ、設計金額に反映して頂きたい。
- 請負金額の1%以上となっているが、工種ごとで見えていただければ良いと思う。
- 1%枠を外しその都度フレキシブルに対応してほしい。

【スライド申請の手続きについて】

- 手続きが煩雑である。（同様の意見が多数あった。）
- 制度が分かりにくい。
- 書類が多すぎるため、もっと簡素化してほしい。
- 計算方法が難しく、発注者と金額のすり合わせが適正なのか分からない。
- 工期が6ヶ月未満の工事では手続きする時間がないまま進んでしまう。
- 申請してからの手続に時間がかかり最終変更時に間に合わない。
- 工事規模が小さい工事では、残工期が2カ月の時点では工事原価の変動差額の計上が間に合わないので、工期末の事後精算時でも対応できる施策に改善してほしい。
- 工事で使う材料（鋳鉄管）がスライド対象にならないと言われたことがある。
- 鋼材と燃料のみであるのは手落ちである。
- 自社プラントからの合材出荷について、定められた手続き方法がない。

【発注者の対応等について】

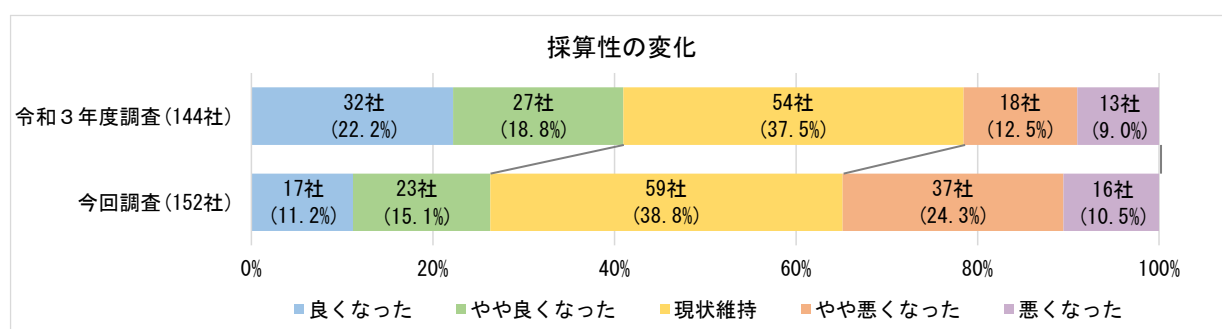
- 発注者が嫌がって了承してくれない。
- 発注者に、他の変更で予算を使い切り、スライドまでは出来ないとされたことがある。
- JRTTの工事は、契約から12ヶ月を超過しないと単価スライド対象とならない。
- 発注者側の担当者は試算してくれたが2%?の範囲で対象にならなかった。（橋脚工事）

## 7. 採算性について

### (1) 2021年度における採算性の変化について（回答 152社）

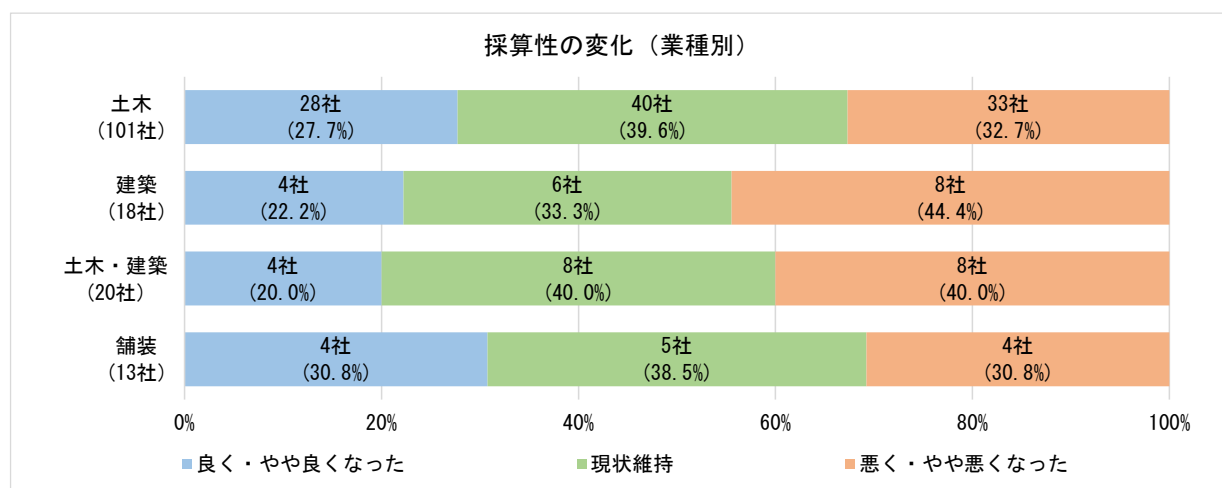
2021年度（決算月 2021年4月～2022年3月）における採算性の変化（営業利益率が前年度に比べて良くなったか、悪くなったか）を聞いたところ、「良くなった」17社（11.2%）、「やや良くなった」23社（15.1%）、「現状維持」59社（38.8%）、「やや悪くなった」37社（24.3%）、「悪くなった」16社（10.5%）となり、「悪くなった」「やや悪くなった」の企業数が「良くなった」「やや良くなった」の企業数を上回っている。

令和3年度調査と比較すると、採算性の悪化した企業が増加しており、「良くなった」「やや良くなった」の企業数と「悪くなった」「やや悪くなった」の企業数の大小が逆転している。

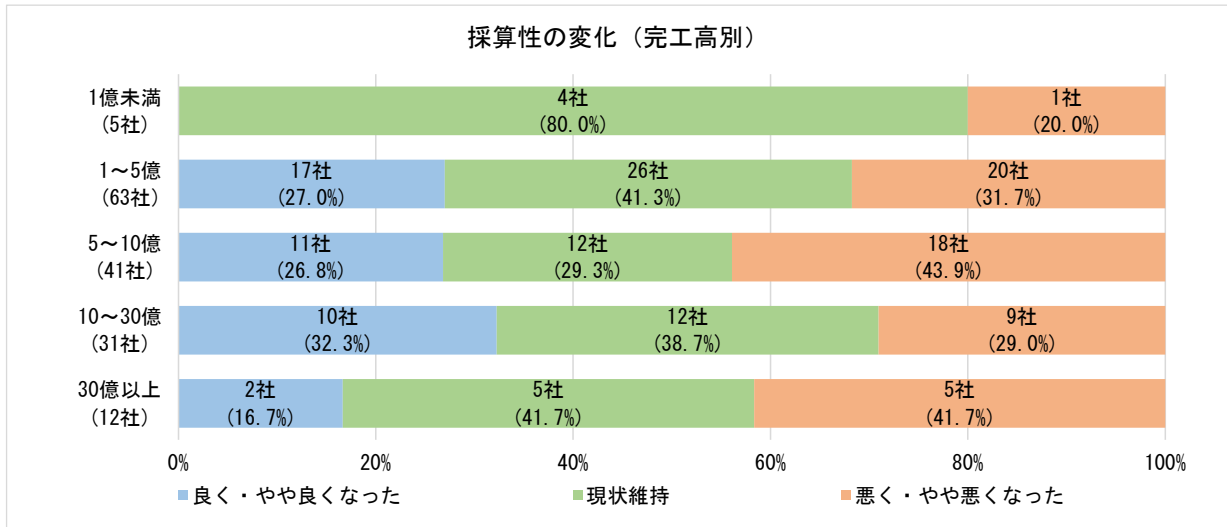


以降では、回答を「良く・やや良くなった」「現状維持」「悪く・やや悪くなった」の3グループにまとめて、採算性の変化を業種別、完工高別に確認した。

業種別に見ると、舗装は「良く・やや良くなった」と「悪く・やや悪くなった」の企業数が同数であるが、その他の業種は「悪く・やや悪くなった」の企業数の方が多く、全体的として採算性悪化の傾向がみられる。特に建築で「悪く・やや悪くなった」の割合が高い。

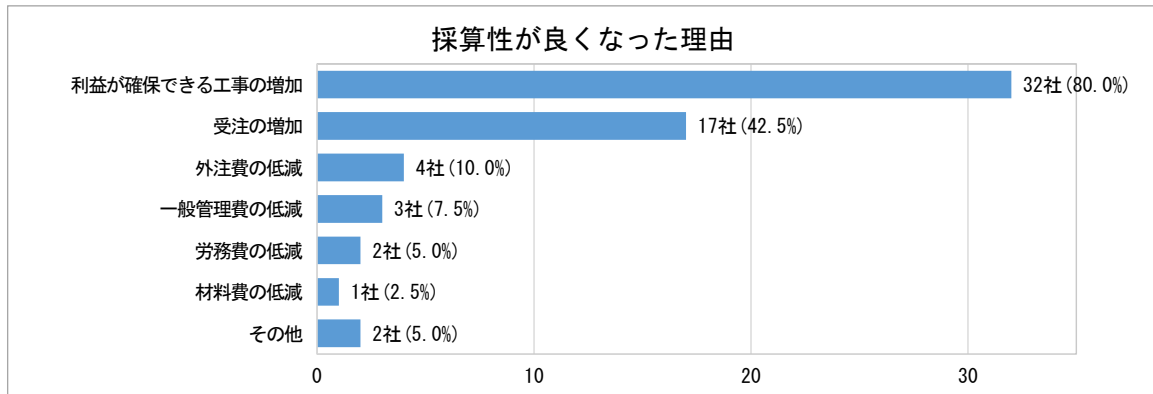


完工高別に見ると、10～30億円の階層は「良く・やや良くなった」の企業数が「悪く・やや悪くなった」の企業数を上回っているが、その他の階層は「悪く・やや悪くなった」の企業数の方が多く、全体的として採算性悪化の傾向がみられる。



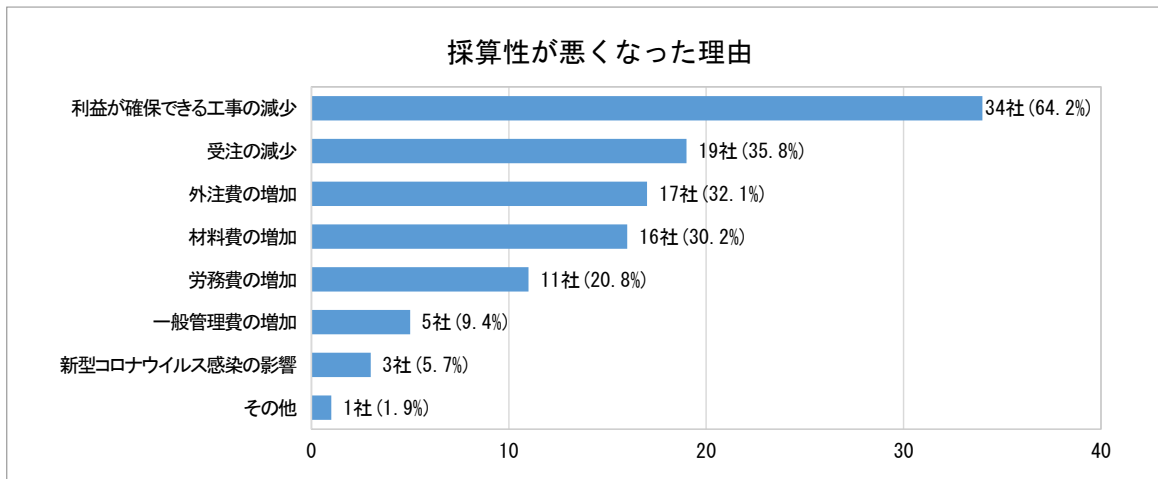
**(2) 採算性が良くなった理由（回答 40 社 2 つまで回答）**

採算性が「良くなった」「やや良くなった」と回答した 40 社にその理由を聞いたところ、「利益が確保できる工事の増加」32 社（80.0%）、「受注の増加」17 社（42.5%）が多かった。



**(3) 採算性が悪くなった理由（回答 53 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 53 社にその理由を聞いたところ、「利益が確保できる工事の減少」34 社（64.2%）、「受注の減少」19 社（35.8%）が上位であった。

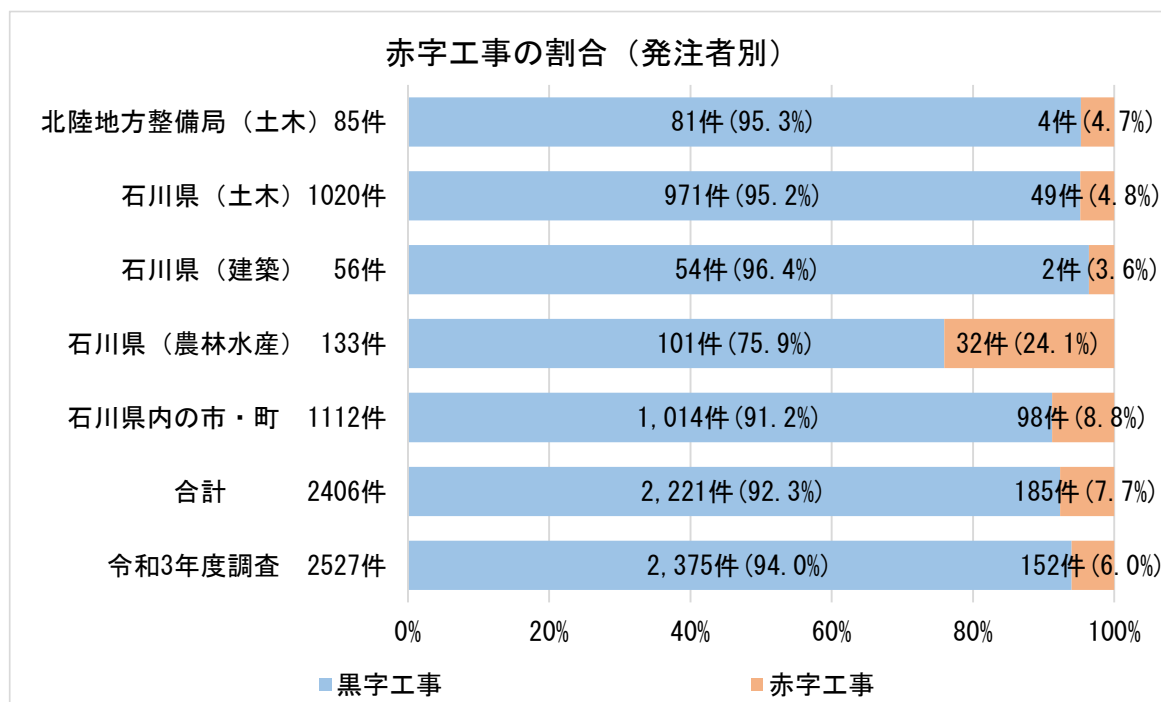




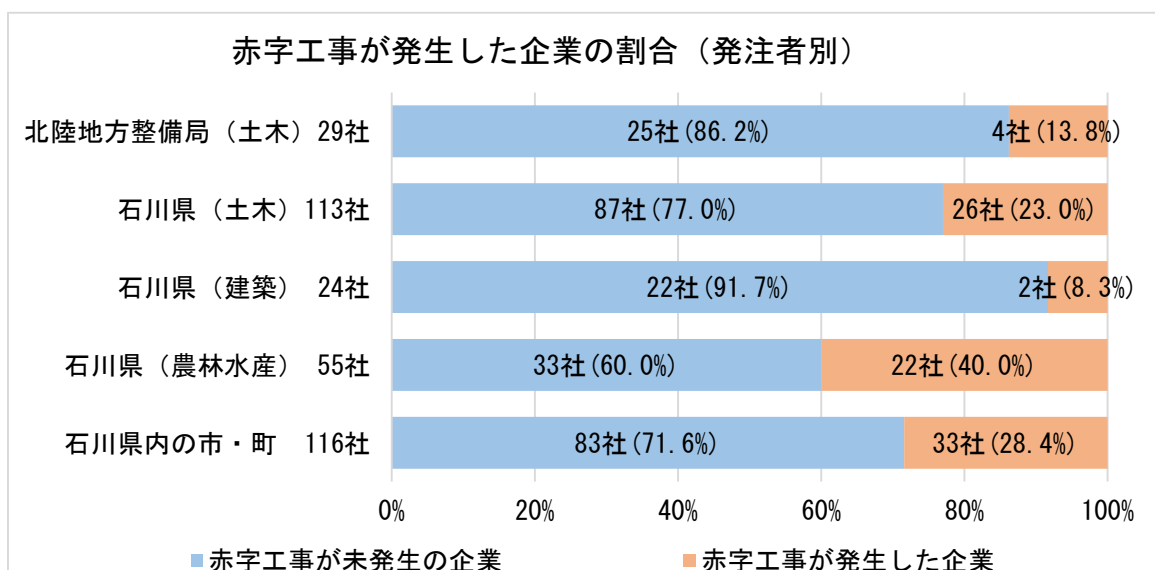
#### (4) 2021年度に完成した公共工事の採算性について

2021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、総数 2,406 件のうち 2,221 件(92.3%)が黒字工事、185 件(7.7%)が赤字工事であった。赤字工事の発生率は、令和3年度調査の 6.0%に比べて 1.7 ポイント上昇した。

赤字工事 185 件の内訳を発注者別に確認したところ、件数が多いのは「石川県内の市・町」98 件、「石川県(土木)」49 件、「石川県(農林水産)」32 件であった。また、赤字工事の発生率は「石川県(農林水産)」の 24.1%が最も高い。

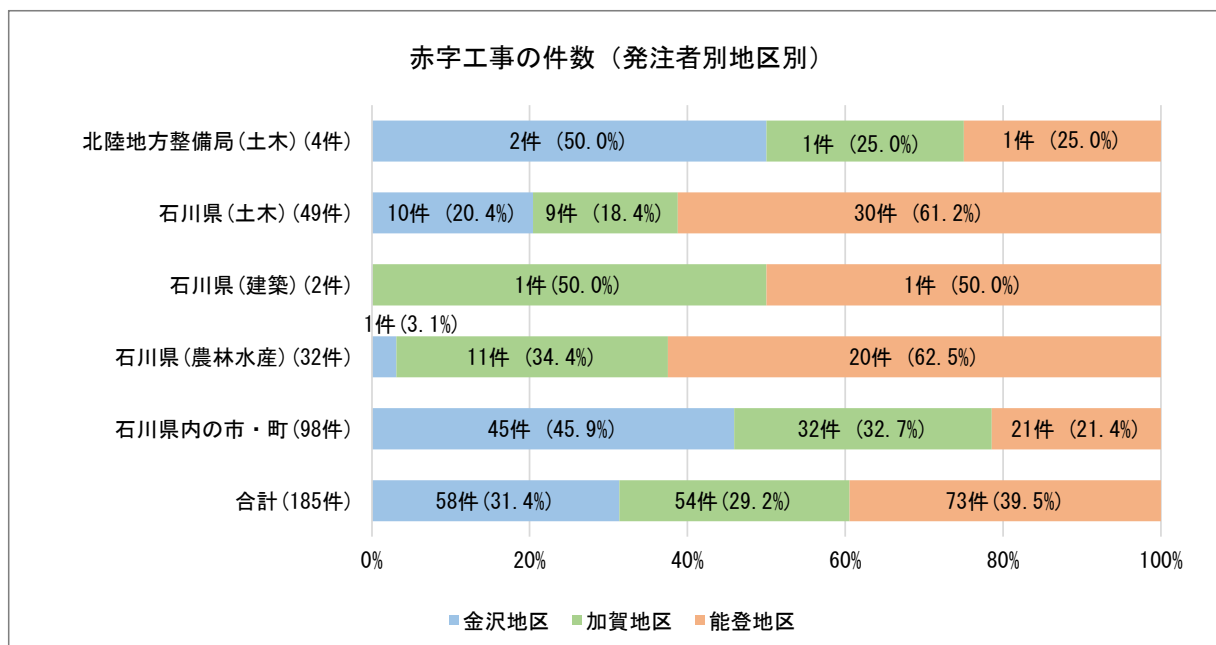


また、赤字工事が発生した企業の割合は、「石川県(農林水産)」40.0%、「石川県内の市・町」28.4%、「石川県(土木)」23.0%、「北陸地方整備局」13.8%、「石川県(建築)」8.3%の順で高い。



【赤字工事の発生状況】

赤字工事 185 件の内訳を地区別(回答企業の本社所在地)に分類したところ、金沢地区 58 件 (31.4%)、加賀地区 54 件 (29.2%)、能登地区 73 件 (39.5%) であり、能登地区で赤字工事の発生件数が多いが、特に石川県(土木)および石川県(農林水産)の発注工事で、能登地区での赤字工事件数が多い。また石川県内の市・町では、特に金沢地区の赤字工事件数が多い。



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」「30 億円以上」は能登地区、「10～30 億円」は金沢地区での赤字が多い。
- 石川県(農林水産)では、「1～5 億円」「5～10 億円」「10～30 億円」「30 億円以上」の各階層で、能登地区での赤字が多い。
- 石川県内の市・町では、「1～5 億円」は能登地区、「5～10 億円」は加賀地区、「10～30 億円」「30 億円以上」は金沢地区での赤字が多い。

地区別・完工高別赤字発生件数

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	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件
1～5億円	2件	4件	13件	19件	0件	6件	9件	15件	3件	11件	13件	27件
5～10億円	4件	5件	12件	21件	1件	4件	6件	11件	4件	19件	5件	28件
10～30億円	4件	0件	0件	4件	0件	1件	2件	3件	31件	2件	2件	35件
30億円以上	0件	0件	5件	5件	0件	0件	3件	3件	7件	0件	1件	8件
合計	10件	9件	30件	49件	1件	11件	20件	32件	45件	32件	21件	98件

(5) 赤字が発生した理由について（発注者別に3つまで回答）

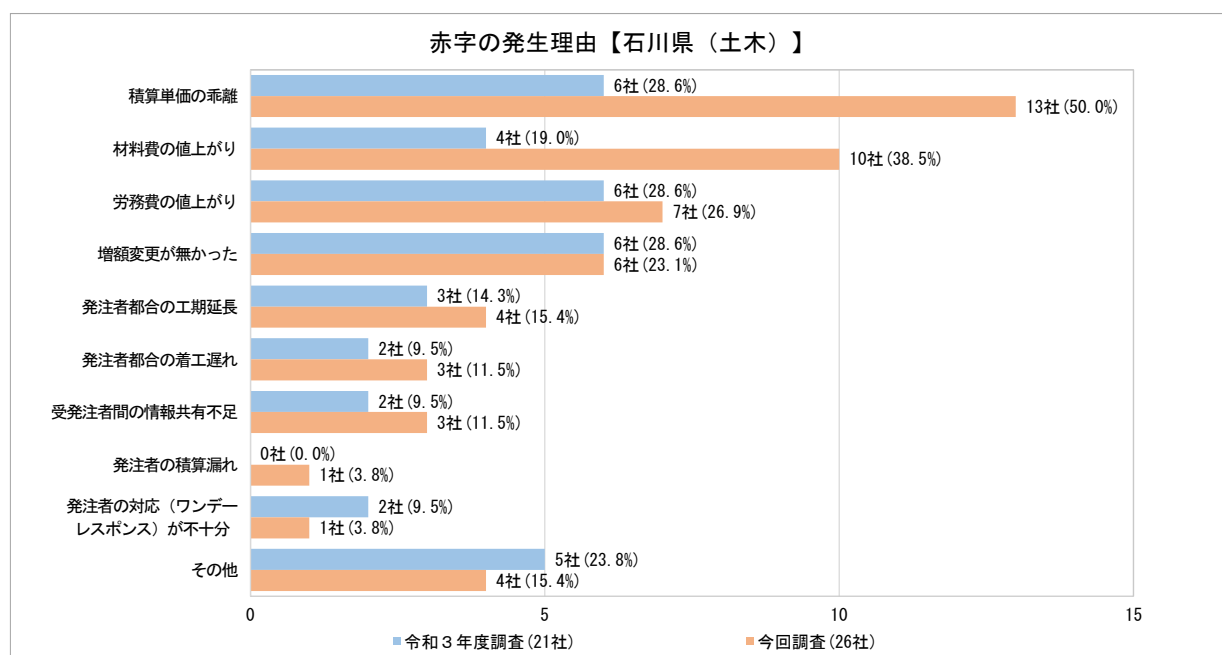
赤字が発生した理由を発注者別に確認したところ、全体として「材料費の値上がり」「積算単価の乖離」「増額変更が無かった」が多かった。発注者側が現場の実情に合った積算を行うことや、追加・変更が発生した場合は設計変更により請負代金に反映することが必要である。

赤字の発生理由

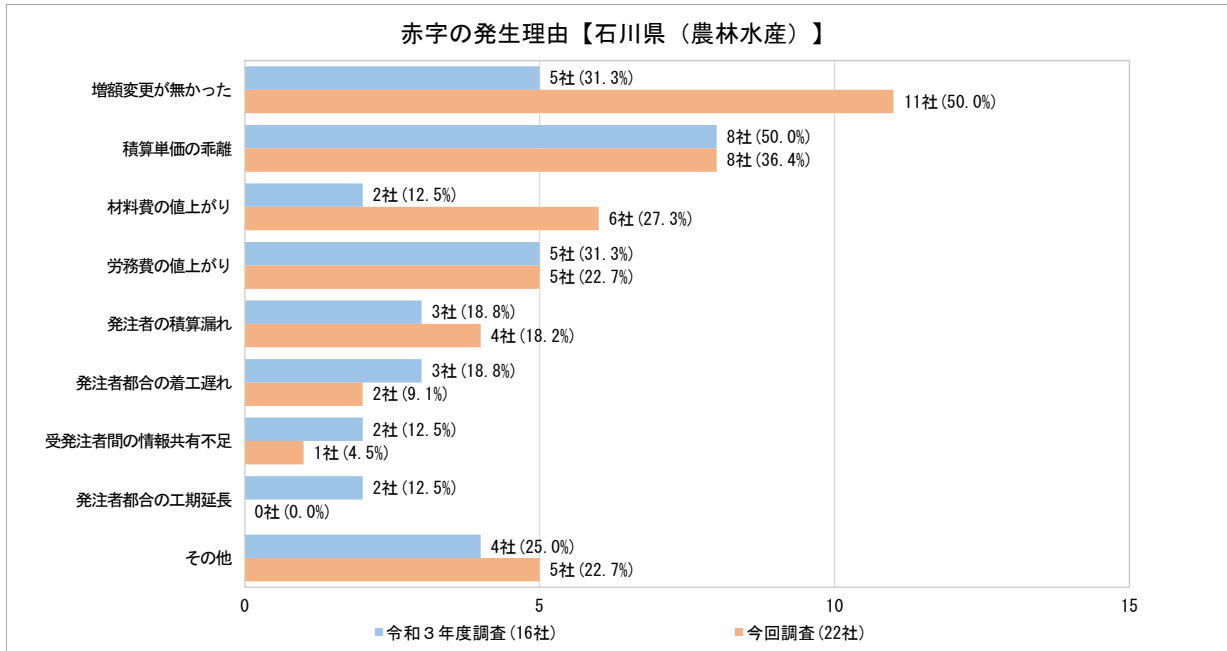
項目	北陸地整 (土木) 4社	石川県 (土木) 26社	石川県 (建築) 2社	石川県 (農林水産) 22社	石川県内 の市・町 33社
労務費の値上がり	0社 (0.0%)	7社 (26.9%)	1社 (50.0%)	5社 (22.7%)	6社 (18.2%)
材料費の値上がり	0社 (0.0%)	10社 (38.5%)	1社 (50.0%)	6社 (27.3%)	8社 (24.2%)
発注者の積算漏れ	1社 (25.0%)	1社 (3.8%)	0社 (0.0%)	4社 (18.2%)	6社 (18.2%)
積算単価の乖離	0社 (0.0%)	13社 (50.0%)	1社 (50.0%)	8社 (36.4%)	17社 (51.5%)
増額変更が無かった	1社 (25.0%)	6社 (23.1%)	0社 (0.0%)	11社 (50.0%)	13社 (39.4%)
発注者都合の工期延長	2社 (50.0%)	4社 (15.4%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	2社 (6.1%)
発注者都合の着工遅れ	2社 (50.0%)	3社 (11.5%)	0社 (0.0%)	2社 (9.1%)	1社 (3.0%)
発注者の対応（ワンデーレスポンス）が不十分	1社 (25.0%)	1社 (3.8%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (3.0%)
受発注者間の情報共有不足	0社 (0.0%)	3社 (11.5%)	0社 (0.0%)	1社 (4.5%)	1社 (3.0%)
その他	1社 (25.0%)	4社 (15.4%)	0社 (0.0%)	5社 (22.7%)	6社 (18.2%)

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、更に令和3年度調査との比較を行った。

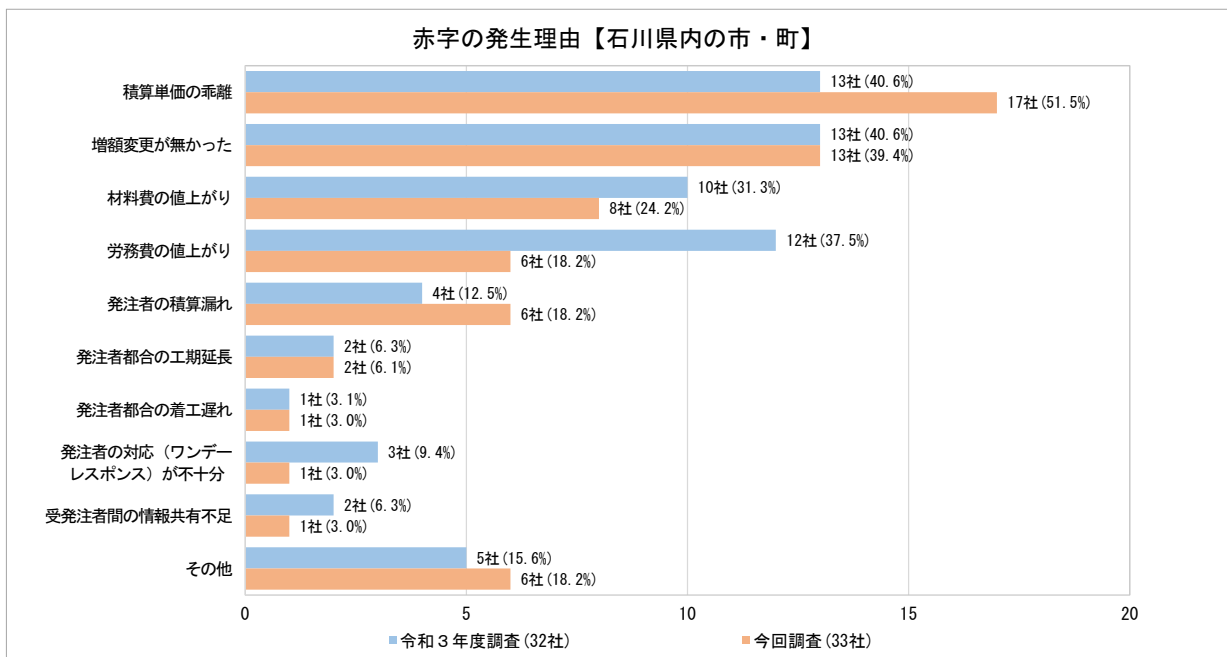
石川県(土木)発注工事における赤字発生理由は、「積算単価の乖離」13社(50.0%)、「材料費の値上がり」10社(38.5%)、「労務費の値上がり」7社(26.9%)が上位であった。令和3年度調査と比較して、「積算単価の乖離」が21.4ポイント上昇、「材料費の値上がり」が19.5ポイント上昇するなど、昨今の資材価格の高騰が大きく影響している。



石川県（農林水産）発注工事における赤字発生理由は、「増額変更が無かった」11社（50.0%）、  
「積算単価の乖離」8社（36.4%）、「材料費の値上がり」6社（27.3%）が上位であった。令和3年  
度調査と比較して、「増額変更が無かった」が18.7ポイント上昇、「材料費の値上がり」が14.8ポ  
イント上昇している。



石川県内の市・町発注工事における赤字発生理由は、「積算単価の乖離」17社（51.5%）、  
「増額変更が無かった」13社（39.4%）、「材料費の値上がり」8社（24.2%）が上位であった。令和3年  
度調査と比較して、「労務費の値上がり」が19.3ポイント低下する一方、「積算単価の乖離」が10.9ポ  
イント上昇している。

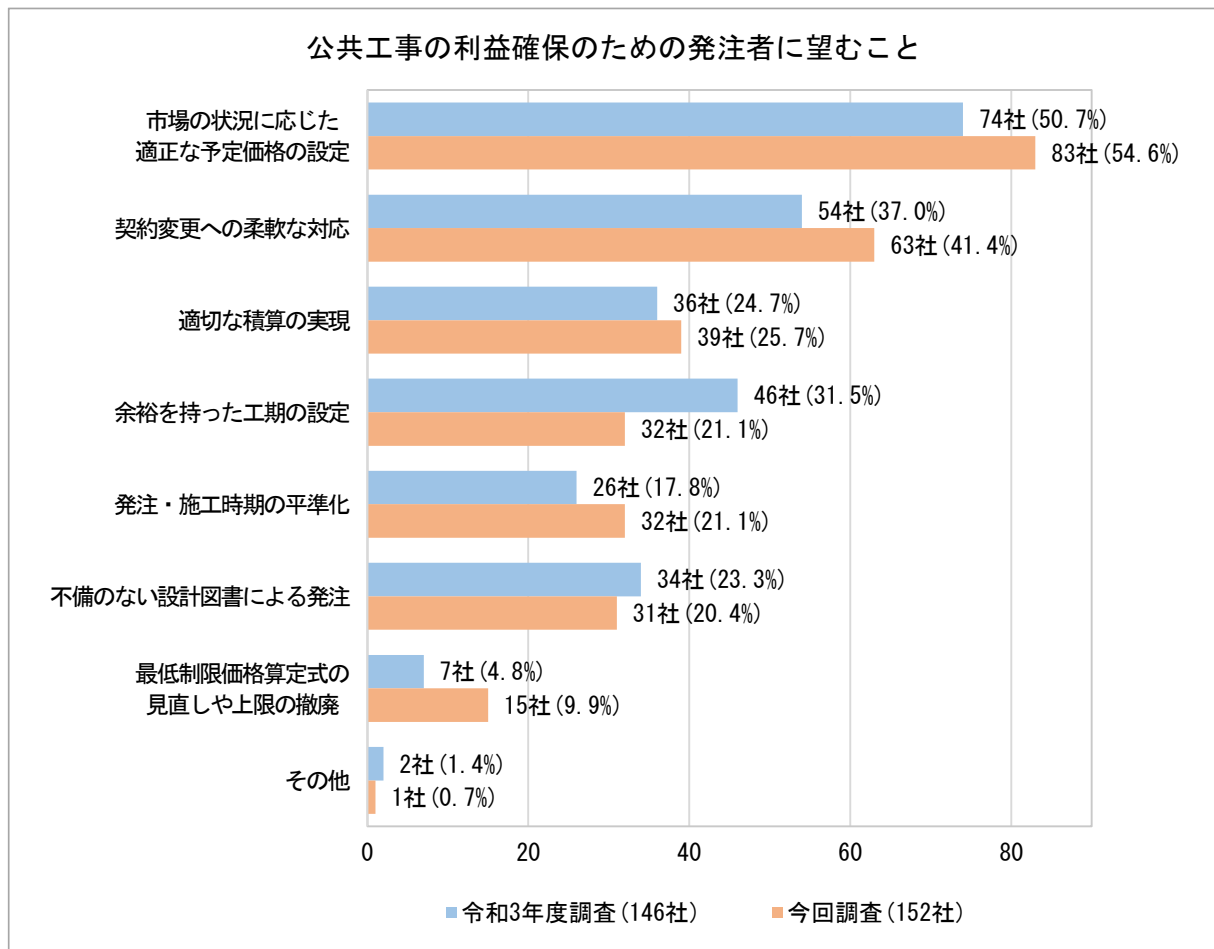


【赤字発生理由「その他」の内容】

北陸地方整備局 (土木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>天候不良による工事の手もどり。</li> </ul>
石川県 (土木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>発注時期の遅れで天候不順が続いたため。</li> <li>施工が難しい部分があり、労務費がかかった為。</li> <li>現場が想定外の埋設物等により工程に遅れが生じたため経費がかかった。</li> <li>地権者との交渉が長引いた。雪等の天候で現場の作業の遅れ。修正作業等に労務がかさんだ。</li> </ul>
石川県 (農林水産)	<ul style="list-style-type: none"> <li>儲けが薄い。</li> <li>数量が少なく工種の多い現場だったため。</li> <li>発注時期の遅れで天候不順が続いたため。</li> <li>現場条件が想定より悪かった。</li> <li>施工条件が悪く、設計に適切に反映されていない。</li> <li>現場が遠く且つ斜面の中腹であり仮設路等の土工ロスが多かった。</li> <li>変更時に協議書を交わしているのに、変更数量提出時に、変更設計に対応してもらえないため。</li> <li>ほ場整備工事において、地元要望が多いことと、表土に石が混じっていることで石拾いや耕作機械の修理費が必要となった。</li> </ul>
石川県内の 市・町	<ul style="list-style-type: none"> <li>仮設が現状に合わない。</li> <li>施工条件が悪く、設計に適切に反映されていない。</li> <li>管路更新工事における、先の工事に埋設された管の情報等の誤差、現地の状況と設計の誤差などがあり、施工に支障が発生し、その対応と変更設計への金額の増額が不足。</li> <li>施工区割りが多くなった。</li> <li>冬季の工事で、労務費がかかったため。</li> <li>地域からの依頼の修繕工事で経費見積もりのない小さい金額の工事のため。</li> </ul>

## (6) 利益確保のために発注者に望むこと (回答 152 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」83社(54.6%)、「契約変更への柔軟な対応」63社(41.4%)が上位であり、令和3年度調査と比較して、更に増加している。元々、適正な予定価格設定や契約変更へのニーズは高かったが、昨今の資材価格高騰により、利益を確保するには、実勢価格を反映した予定価格設定や契約変更が不可欠になることから、よりニーズが高まったと考えられる。



### 【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40%を超えており、業種に関係なく、適正な予定価格へのニーズは高い。
- 土木では、合計の集計結果と同じく、「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」47.5%が最も多く、次いで「契約変更への柔軟な対応」41.6%、「適切な積算の実現」30.7%が続いている。
- 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」の割合が土木に比べて高いことから、建築では予定価格や当初の工期設定が適切でないケースが多いことがうかがわれる。
- 舗装では、「発注・施工時期の平準化」の割合が46.2%と高いが、舗装工事が年度末に集中し、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くなり、人員や重機の手配に苦労することが多くなるためと考えられる。

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 101社	建築 18社	土木・建築 20社	舗装 13社	合計 152社
市場の状況に応じた適正な 予定価格の設定	48社 (47.5%)	16社 (88.9%)	13社 (65.0%)	6社 (46.2%)	83社 (54.6%)
契約変更への柔軟な対応	42社 (41.6%)	4社 (22.2%)	9社 (45.0%)	8社 (61.5%)	63社 (41.4%)
適切な積算の実現	31社 (30.7%)	2社 (11.1%)	5社 (25.0%)	1社 (7.7%)	39社 (25.7%)
余裕を持った工期の設定	15社 (14.9%)	8社 (44.4%)	5社 (25.0%)	4社 (30.8%)	32社 (21.1%)
発注・施工時期の平準化	23社 (22.8%)	1社 (5.6%)	2社 (10.0%)	6社 (46.2%)	32社 (21.1%)
不備のない設計図書による 発注	20社 (19.8%)	5社 (27.8%)	5社 (25.0%)	1社 (7.7%)	31社 (20.4%)
最低制限価格算定式の見直しや 上限の撤廃	14社 (13.9%)	0社 (0.0%)	1社 (5.0%)	0社 (0.0%)	15社 (9.9%)
その他	1社 (1.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (0.7%)

## 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

2021年度以降に受注がある企業に対し、公共工事に関する発注者の対応状況を確認した。

(「①予定価格の設定」「②工期の設定」「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」「⑥受発注者間の情報共有(三者会議等)」「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」の8項目)。

#### 【発注者別の特徴】

- 北陸地方整備局では、全項目で「良い」の割合が「悪い」の割合を上回っている。特に「① 予定価格の設定」「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、「良い」の割合が高い。
- 石川県では、6項目で「良い」の割合が「悪い」の割合を上回っているが、「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」の割合の方が高い。
- 石川県内の市・町では、全項目で「悪い」の割合が「良い」の割合を上回っている。特に「① 予定価格の設定」「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

	北陸地方整備局 28社			石川県 138社			石川県内の市・町 136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	12社 (42.9%)	16社 (57.1%)	0社 (0.0%)	28社 (20.3%)	101社 (73.2%)	9社 (6.5%)	18社 (13.2%)	91社 (66.9%)	27社 (19.9%)
② 工期の設定	8社 (28.6%)	18社 (64.3%)	2社 (7.1%)	22社 (15.9%)	103社 (74.6%)	13社 (9.4%)	15社 (11.0%)	102社 (75.0%)	19社 (14.0%)
③ 設計変更への対応 (請負代金)	15社 (53.6%)	13社 (46.4%)	0社 (0.0%)	21社 (15.2%)	108社 (78.3%)	9社 (6.5%)	6社 (4.4%)	88社 (64.7%)	42社 (30.9%)
④ 設計変更への対応 (工期)	13社 (46.4%)	14社 (50.0%)	1社 (3.6%)	17社 (12.3%)	105社 (76.1%)	16社 (11.6%)	10社 (7.4%)	99社 (72.8%)	27社 (19.9%)
⑤ 発注・施工時期の 平準化	5社 (17.9%)	21社 (75.0%)	2社 (7.1%)	15社 (10.9%)	81社 (58.7%)	42社 (30.4%)	2社 (1.5%)	82社 (60.3%)	52社 (38.2%)
⑥ 受発注者間の情報共有 (三者会議等)	8社 (28.6%)	19社 (67.9%)	1社 (3.6%)	20社 (14.5%)	104社 (75.4%)	14社 (10.1%)	10社 (7.4%)	103社 (75.7%)	23社 (16.9%)
⑦ 発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	7社 (25.0%)	19社 (67.9%)	2社 (7.1%)	19社 (13.8%)	90社 (65.2%)	29社 (21.0%)	9社 (6.6%)	91社 (66.9%)	36社 (26.5%)
⑧ 工事工程表や現場施工 条件の明示	8社 (28.6%)	18社 (64.3%)	2社 (7.1%)	16社 (11.6%)	112社 (81.2%)	10社 (7.2%)	7社 (5.1%)	113社 (83.1%)	16社 (11.8%)

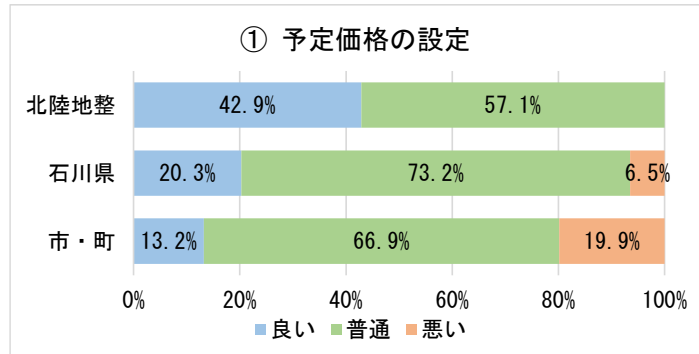


【項目別の特徴】

項目別に各発注者の対応状況を比較したが、基本的に「良い」の割合は、北陸地方整備局、石川県、石川県内の市・町の順に高い。

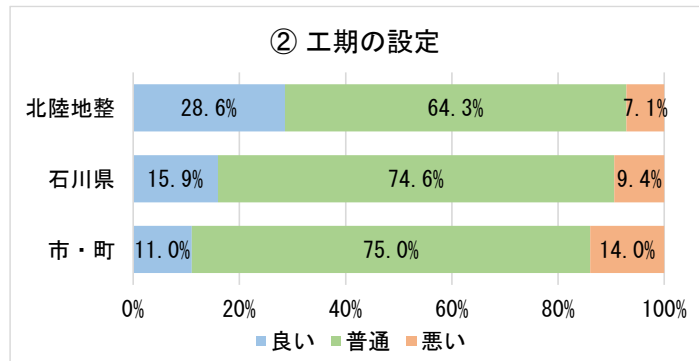
① 予定価格の設定

北陸地整は「良い」の割合が4割を超えている。一方、市・町は「悪い」の割合が19.9%あり、市・町への不満度が高い。



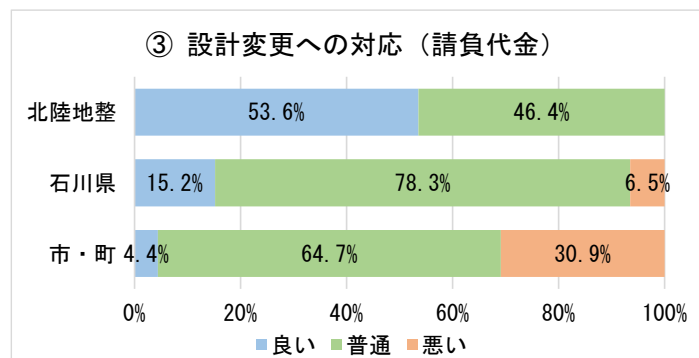
② 工期の設定

「悪い」の割合は、北陸地整7.1%、石川県9.4%、市・町14.0%であり、北陸地整、石川県、市・町とも不満度は低めである。



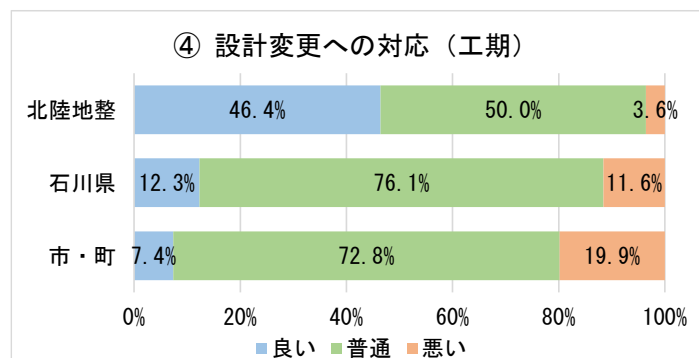
③ 設計変更への対応(請負代金)

北陸地整は「良い」の割合が5割を超えている。一方、市・町は「悪い」の割合が30.9%あり、市・町への不満度が極めて高い。



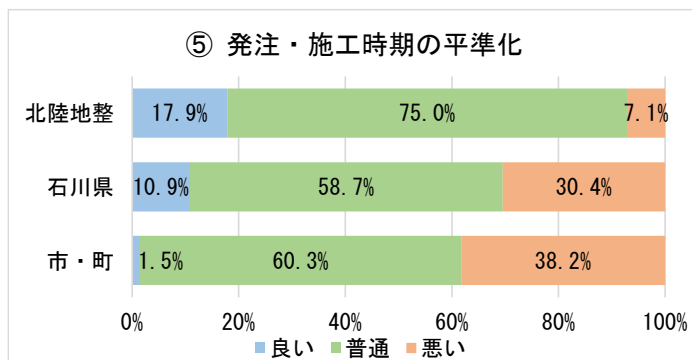
④ 設計変更への対応(工期)

北陸地整は「良い」の割合が4割を超えている。一方、市・町は「悪い」の割合が19.9%あり、市・町への不満度が高い。



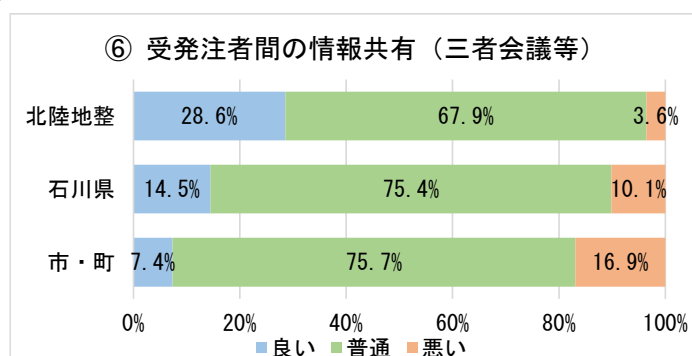
⑤ 発注・施工時期の平準化

「悪い」の割合は、北陸地整 7.1%、石川県 30.4%、市・町 38.2%であり、石川県、市・町とも不満度が極めて高い。



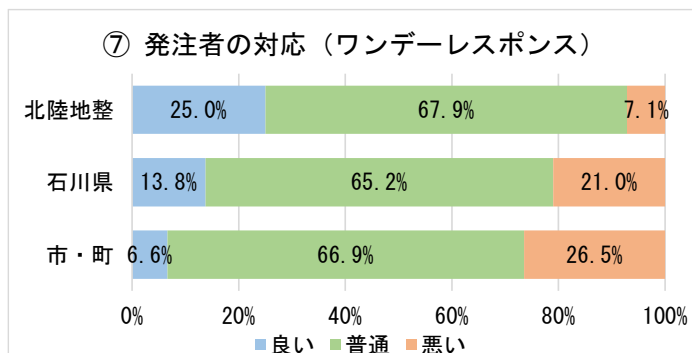
⑥ 受発注者間の情報共有（三者会議等）

「悪い」の割合は、北陸地整 3.6%、石川県 10.1%、市・町 16.9%であり、北陸地整、石川県、市・町とも不満度は低めである。



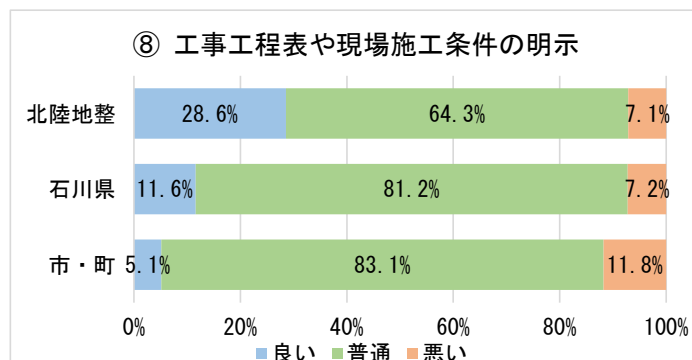
⑦ 発注者の対応（ワンデーレスポンス）

「悪い」の割合は、北陸地整 7.1%、石川県 21.0%、市・町 26.5%であり、石川県、市・町とも不満度が高い。



⑧ 工事工程表や現場施工条件の明示

「悪い」の割合は、北陸地整 7.1%、石川県 7.2%、市・町 11.8%であり、北陸地整、石川県、市・町とも不満度は低めである。



【令和3年度調査との比較】

令和3年度調査と比較すると、北陸地方整備局、石川県、石川県内の市・町とも、全項目で「良い」の割合が低下しており、全体的に評価が悪化している。

- 北陸地方整備局では、5項目で「悪い」の割合が上昇している。
- 石川県では、5項目で「悪い」の割合が上昇しており、特に「発注・施工時期の平準化」の変化（+12.0%）が大きい。
- 石川県内の市・町では、7項目で「悪い」の割合が上昇しており、特に「発注・施工時期の平準化」と「予定価格の設定」の変化（それぞれ+11.9%、+8.6%）が大きい。

発注者の対応について（令和3年度調査との比較）

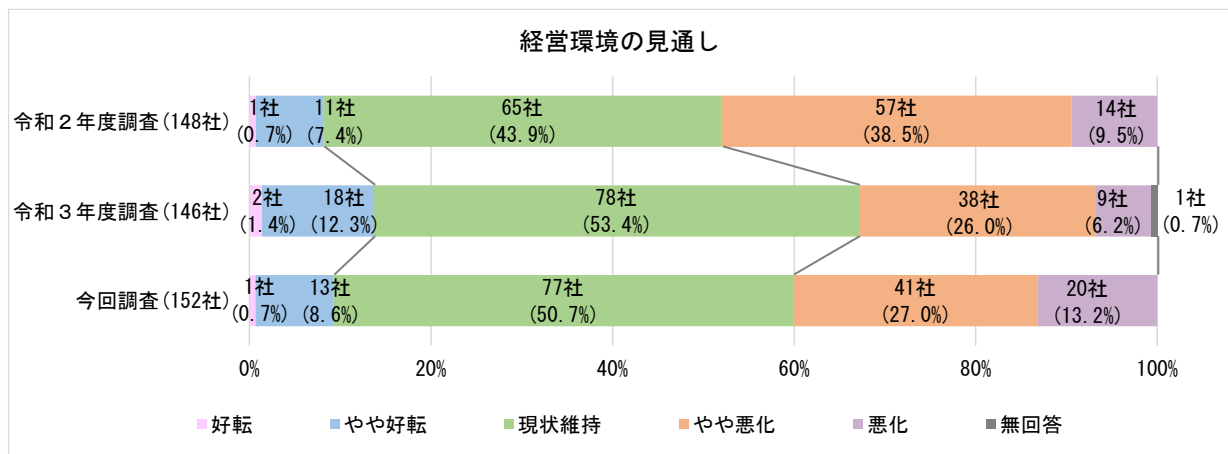
分類		北陸地方整備局			石川県			石川県内の市・町		
		良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
① 予定価格の設定	R3調査	55.9%	41.2%	2.9%	51.5%	41.9%	6.6%	42.1%	46.6%	11.3%
	今回調査	42.9%	57.1%	0.0%	20.3%	73.2%	6.5%	13.2%	66.9%	19.9%
	増減	▲13.0%	+15.9%	▲2.9%	▲31.2%	+31.3%	▲0.1%	▲28.9%	+20.3%	+8.6%
② 工期の設定	R3調査	41.2%	58.8%	0.0%	49.3%	44.1%	6.6%	38.3%	50.4%	11.3%
	今回調査	28.6%	64.3%	7.1%	15.9%	74.6%	9.4%	11.0%	75.0%	14.0%
	増減	▲12.6%	+5.5%	+7.1%	▲33.4%	+30.5%	+2.8%	▲27.3%	+24.6%	+2.7%
③ 設計変更への対応 (請負代金)	R3調査	61.8%	38.2%	0.0%	44.1%	41.9%	14.0%	29.3%	43.6%	27.1%
	今回調査	53.6%	46.4%	0.0%	15.2%	78.3%	6.5%	4.4%	64.7%	30.9%
	増減	▲8.2%	+8.2%	+0.0%	▲28.9%	+36.4%	▲7.5%	▲24.9%	+21.1%	+3.8%
④ 設計変更への対応 (工期)	R3調査	50.0%	50.0%	0.0%	44.9%	45.6%	9.6%	32.3%	48.1%	19.5%
	今回調査	46.4%	50.0%	3.6%	12.3%	76.1%	11.6%	7.4%	72.8%	19.9%
	増減	▲3.6%	+0.0%	+3.6%	▲32.6%	+30.5%	+2.0%	▲24.9%	+24.7%	+0.4%
⑤ 発注・施工時期 の平準化	R3調査	35.3%	61.8%	2.9%	33.8%	47.8%	18.4%	25.6%	48.1%	26.3%
	今回調査	17.9%	75.0%	7.1%	10.9%	58.7%	30.4%	1.5%	60.3%	38.2%
	増減	▲17.4%	+13.2%	+4.2%	▲22.9%	+10.9%	+12.0%	▲24.1%	+12.2%	+11.9%
⑥ 受発注者間の情報共有 (三者会議等)	R3調査	41.2%	55.9%	2.9%	33.1%	59.6%	7.4%	27.8%	57.9%	14.3%
	今回調査	28.6%	67.9%	3.6%	14.5%	75.4%	10.1%	7.4%	75.7%	16.9%
	増減	▲12.6%	+12.0%	+0.7%	▲18.6%	+15.8%	+2.7%	▲20.4%	+17.8%	+2.6%
⑦ 発注者の対応 (ワンデーレスポンス)	R3調査	29.4%	61.8%	8.8%	26.5%	55.1%	18.4%	22.6%	54.1%	23.3%
	今回調査	25.0%	67.9%	7.1%	13.8%	65.2%	21.0%	6.6%	66.9%	26.5%
	増減	▲4.4%	+6.1%	▲1.7%	▲12.7%	+10.1%	+2.6%	▲16.0%	+12.8%	+3.2%
⑧ 工事工程表や現場施工 条件の明示	R3調査	35.3%	58.8%	5.9%	31.6%	55.9%	12.5%	28.6%	54.9%	16.5%
	今回調査	28.6%	64.3%	7.1%	11.6%	81.2%	7.2%	5.1%	83.1%	11.8%
	増減	▲6.7%	+5.5%	+1.2%	▲20.0%	+25.3%	▲5.3%	▲23.5%	+28.2%	▲4.7%

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

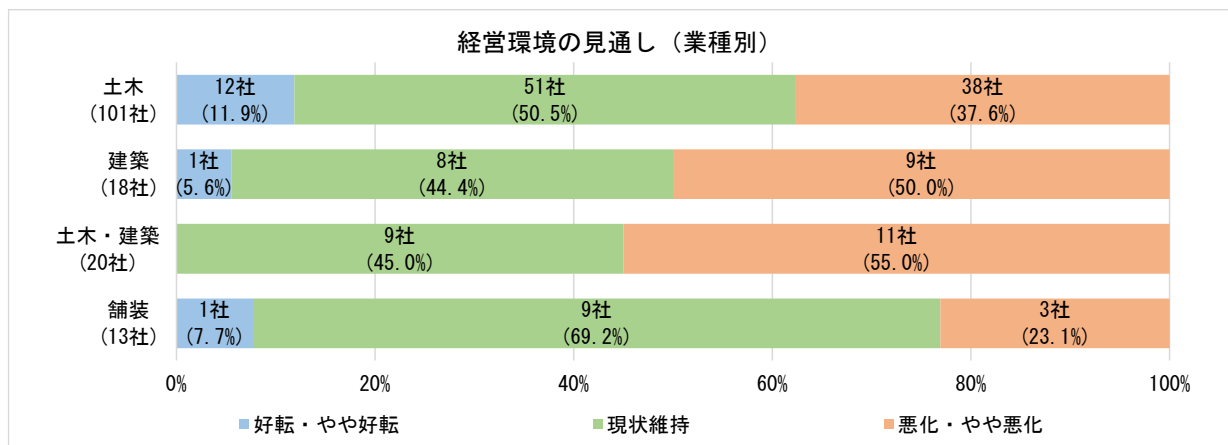
### (1) 本業(建設業)における今後の経営環境の見通し (回答 152 社)

今後1年間の経営環境の見通しについて聞いたところ、「好転」1社(0.7%)、「やや好転」13社(8.6%)、「現状維持」77社(50.7%)、「やや悪化」41社(27.0%)、「悪化」20社(13.2%)であった。令和3年度調査と比較すると、「悪化」「やや悪化」の企業数は47社(32.2%)から61社(40.2%)に増加している。

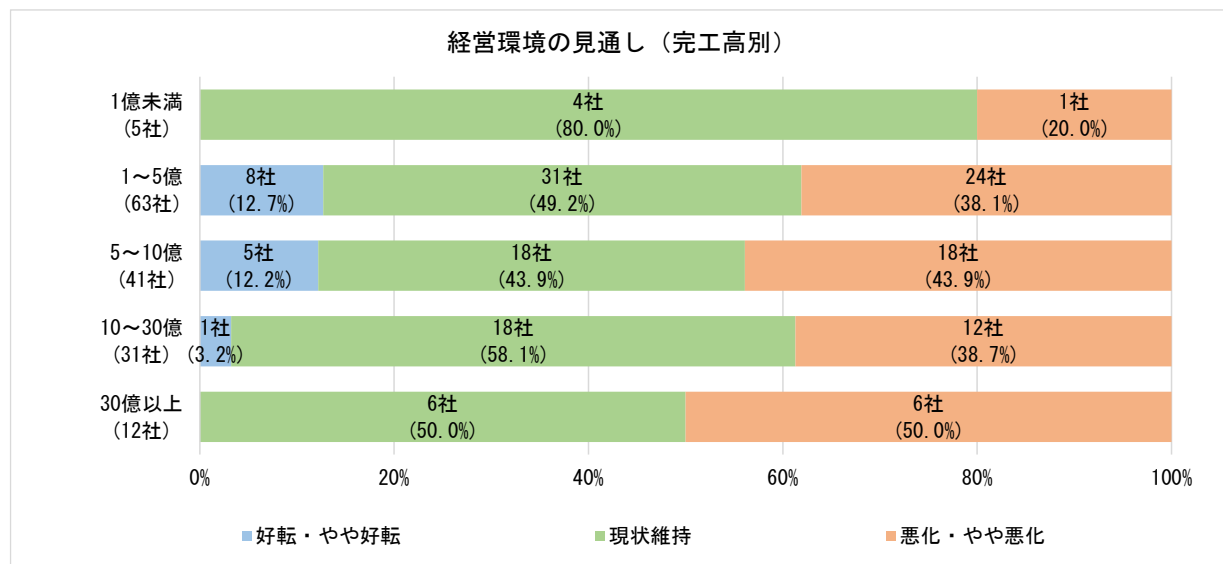


以降では、回答を「好転・やや好転」「現状維持」「悪化・やや悪化」の3グループにまとめて、経営環境の見通しを業種別、完工高別、地区別に確認した。

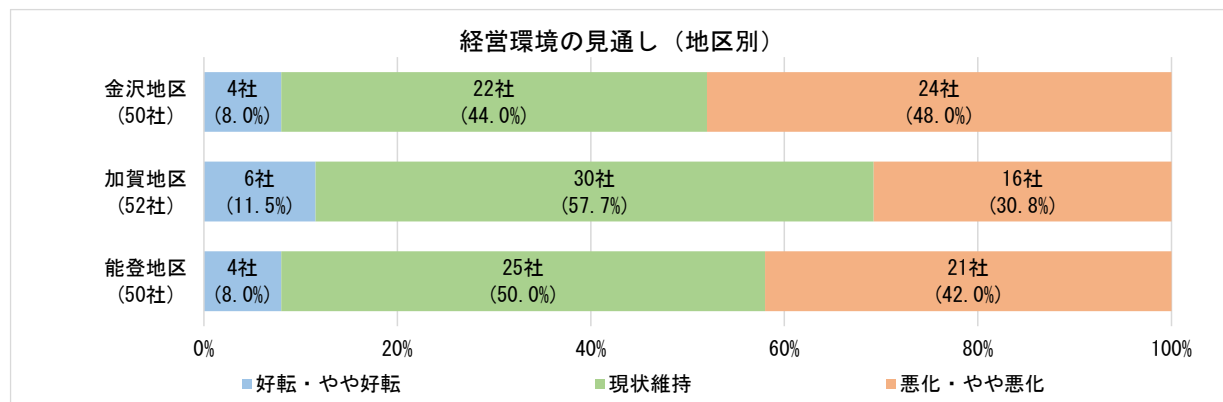
業種別に見ると、どの業種も「悪化・やや悪化」の企業数が「好転・やや好転」の企業数を上回っている。「悪化・やや悪化」の割合は、特に土木・建築と建築で高く、舗装は比較的低い。土木は「悪化・やや悪化」の割合が約4割であるが、「好転・やや好転」の割合も1割以上あり、経営環境の見通しが分かれている。



完工高別に見ると、どの階層も「悪化・やや悪化」の企業数が「好転・やや好転」の企業数を上回っている。「悪化・やや悪化」の割合は、特に30億円以上の階層で高く、1億円未満の階層は比較的低い。1～5億円、5～10億円の階層は「悪化・やや悪化」の割合が約4割であるが、「好転・やや好転」の割合も1割以上あり、経営環境の見通しが分かれている。

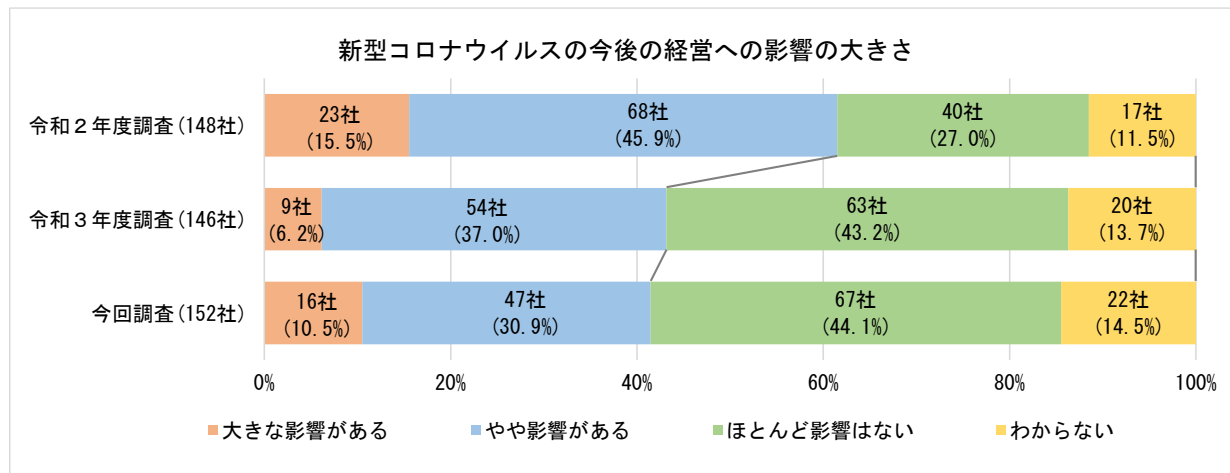


地区別に見ると、どの地区も「悪化・やや悪化」の企業数が「好転・やや好転」の企業数を上回っている。「悪化・やや悪化」の割合は、特に金沢地区で高く、加賀地区は比較的低い。

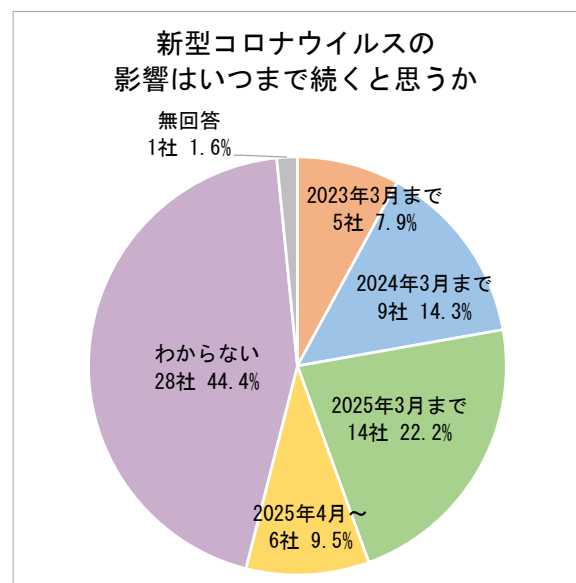


## (2) 新型コロナウイルスの今後の経営への影響（回答 152 社）

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」16社（10.5%）、「やや影響がある」47社（30.9%）、「ほとんど影響はない」67社（44.1%）、「わからない」22社（14.5%）であった。「大きな影響がある」「やや影響がある」の合計は63社（41.4%）であり、令和2年度調査に比べて減少している。



「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28社（44.4%）で最も多く、その終息までの時期についての回答も「2023年3月まで」から「2025年4月～」までバラツキが見られた。



なお、新型コロナウイルスの影響について具体的に聞いたところ、「感染者や濃厚接触者が発すると、工事の遂行に支障が出る」、「資材の納期遅れが発生している」との意見が多く、受注への影響、人材確保への影響を懸念する意見も見られた。以下に、回答の一部を記載する。

**【業務運営、工期への影響】**

- 感染者や濃厚接触者が発生すると、工事の遂行に支障が出る。(同様の意見が多数あった。)
- 技術職員の感染により現場が止まり、工期が厳しくなる。
- 現場代理人が感染すると、他の誰かを臨時で入れようにもそれまでの流れも分からないため、非常に困る。

**【資材供給（納期、価格）への影響】**

- 資材の納期遅れが発生している。(同様の意見が複数あった。)
- 新型コロナウイルスが資材の納入遅延や資材高騰の一因となっている。
- 資材価格が高騰している。

**【受注、資金繰りへの影響】**

- 受注の減少が懸念される。(同様の意見が複数あった。)
- コロナの影響で日本経済自体も不景気であることが、周辺からの発注量を減少させている。
- 人々の生活面に大きな影響が生じてくるため、建築・設備投資等の需要が減少するのでは。
- 社員が罹患すると、人不足で工事の完成が遅くなるので、代金もそれだけ遅れて入金ということになり、運転資金に影響が出る可能性がある。

**【人材確保への影響】**

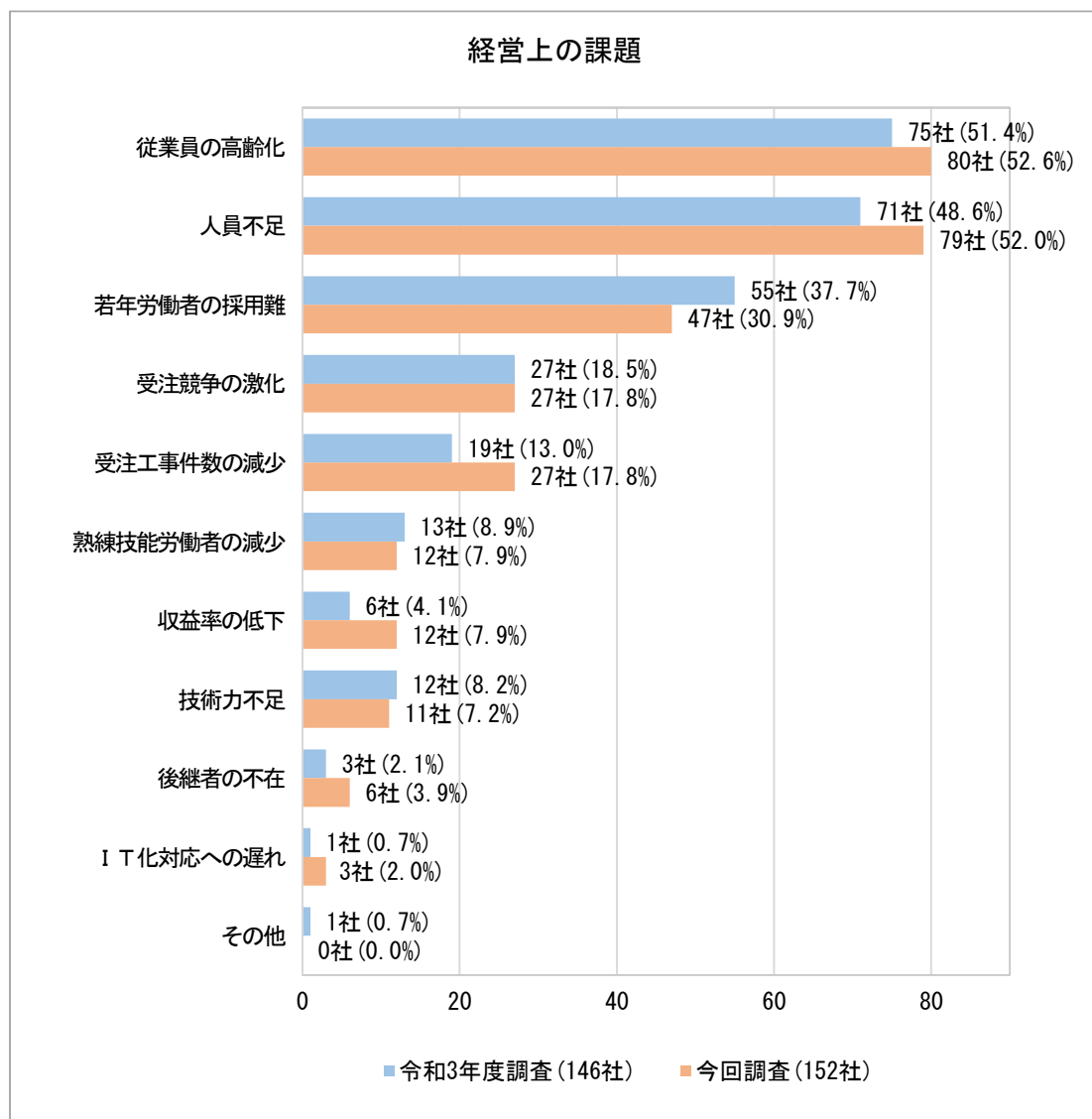
- 学校に伺って企業説明が出来ない。
- 大規模な説明会が少なくなった。
- 求人活動への弊害が生じている。

### (3) 経営上の課題（回答 152 社 2 つまで回答）

経営上の課題について聞いたところ、「従業員の高齢化」80社(52.6%)、「人員不足」79社(52.0%)、「若年労働者の採用難」47社(30.9%)と、担い手に関する事項が上位を占めた。

令和3年度調査と比較すると、回答件数の順位は大きな変動がなく、「従業員の高齢化」「人員不足」の回答が更に増加するなど担い手確保・育成が重大な課題であるという認識は変わっていない。

また、「受注工事件数の減少」「収益率の低下」の回答が増加するなど、今後、経営環境が悪化するとの見通しを持つ企業が増加している。





---

---

## 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、以下の意見が挙げられた。意見の多くは、担い手不足に関するものであり、担い手不足への関心の高さがうかがえる。

### ◆人材の確保・定着・育成

- 年々社員が高齢化し、若い社員が定着しない。
- 高齢化と人材不足が一番の課題である。特に地方の建設業に若い人が集まらないことが悩み処である。
- 専門業者を含め、人員が入職しやすい環境を整備する必要がある。
- 業界として、業界のイメージを向上させるような取り組みを行って欲しい。
- 担い手の確保に向け、高校生を対象とした出前講座や現場見学会など建設業の魅力を発信するとともに、保護者にも建設業への理解を深める必要がある。
- 事業者・団体・公共等の関係者すべてが協働で業界のイメージアップ、待遇改善に取り組む必要がある。
- 子供の人口減少が続く中、働き方改革だけで若年労働者が採用できるか疑問。過酷な屋外作業であり給与の優遇措置が必要である。
- 高齢化と人手不足の問題を解決するには、建設業が「3K」(きつい・きたない・危険)から「新3K」(給料が高い・休日が取れる・希望がもてる)に変革するしかない。

### ◆発注者への要望

- 若い方に建設業に入職してもらうためにも、休みを確保できる、ゆとりある工期設定をお願いしたい。
- 石川県発注工事において農林部の工事の採算性が悪いので土木部並みに引き上げてほしい。

### ◆その他

- 都市部では再開発事業があるが、中山間部では維持管理事業しかない。積雪寒冷地では、維持管理事業が減少すると技術者や労務者の確保が困難となり、除雪が出来なくなる。また、災害復旧にも時間がかかる。都市部の業者と中山間部の業者のマッチングが必要と思われる。

## 第Ⅱ章 調査結果の概要

### (1) 調査企業の概要について

- ① 回答のあった152社を主たる業種別に見ると、「土木」が101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63社(41.4%)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83.5%、次いで「土木・建築」が66.7%、「舗装」が62.8%、「建築」が35.2%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) 雇用について

- ① 就業者の職種別割合は、「技術職」が49.7%、次いで「事務・営業職」が21.9%、「技能職」が17.5%の順になっており、現場を担う「技術職」と「技能職」を合わせると67.2%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26.0%と全国建設業の比率よりも低く、50代以上の合計が49.8%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44.2%、加賀地区50.9%、能登地区62.5%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 就業者の男女別構成を見ると、男性が84.9%、女性が15.1%であり、女性の比率は全国建設業を下回っている。ただし、技術職・技能職に占める女性の比率は2019年度3.9%から2022年度4.5%に上昇しており、全国建設業を若干上回っている。
- ④ 採用状況(2020年4月～2022年8月)については、
  - 採用企業数は、2020年度87社から2021年度91社に増加した。また、採用人数は2020年度283人(新卒112人、中途171人)から2021年度271人(新卒102人、中途169人)に減少している。
  - 2022年度の採用企業数は、8月時点で77社(このうち、新卒採用企業43社、中途採用企業49社)である。2022年度の採用人数は8月時点で213人(新卒120人、中途93人)であるが、2022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と、最終的に2021年度の採用人数を上回る見込みである。
  - 2023年度に向けて採用計画を有する企業は120社(78.9%)であり、2023年度の採用計画数は549人と前年度より39.7%増加している。このうち、技術職は340人(前年度比30.3%増)、技能職は152人(同52.0%増)、事務・営業職は57人(同78.1%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。
  - 2022年度の新卒採用の充足率は40.5%に上昇したが、依然として新卒採用者を十分に採用できていない状況が続いている。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。
- ⑤ 新卒採用から3年以内の離職率は29.5%で、全国建設業(35.2%)より低いものの、製造業(23.0%)よりも高くなっているため、今後も各企業が若者の定着に向けた取組みを進める必要がある。
- ⑥ 2021年度における入職者に対する離職者の割合は72.3%(入職者271人に対し、離職者196人)となっている。これを男女別に見ると、男性78.5%、女性43.8%となっており、令和3年度調査結果(男性78.7%、女性70.8%)に比べて、女性の入職者数に対する離職者数の割合が低下している。また、2021年度における「入職者に占める女性の割合」は17.7%(入職者271人、うち男性223人、女性48人)となっている。

- ⑦ 従業員の過不足感について、「不足」「やや不足」の合計は「技術職」が84.9%、次いで「技能職」が65.8%、「事務・営業職」が30.9%となっており、技術職・技能職は非常に不足している。
- ⑧ 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」63.2%、「休日を増やした」61.2%、「普通科高校への求人を行った」46.7%、「ホームページ・SNS等による情報発信を行った」44.7%、「ICT活用、DX等による生産性向上に取り組んだ」35.5%、「職場・現場の作業環境を改善した」32.9%が上位である。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。
- また、効果があったと回答した割合が高いものとして、「自社の定年退職期の従業員で対応した」91.1%、「派遣職員・臨時・日雇雇用者の採用を拡充した」70.6%、「縁故による採用を増やした」71.0%があり、若手社員、正規社員、正規の求人方法にこだわらない担い手確保策も効果的と考えられる。また、「業務標準化、マニュアルの整備等に取り組んだ」80.0%、「教育訓練による従業員の能力向上に取り組んだ」75.6%等の取り組みは、従業員の生産性向上に寄与するほか、会社全体で生産性向上に取り組むことで従業員の定着率向上にもつながることが期待される。
- ⑨ 外国人労働者は、現在、11社で58人受け入れている。58人の外国人労働者は、国籍別ではベトナム53人(91.4%)、従事内容別では建設機械施工41人(70.7%)、就労形態別では技能実習生38人(65.5%)が最も多い。今後の受入希望は、「積極的に受け入れたい」「できれば受け入れたい」企業が41社(27.0%)あったが、「受け入れたくない」企業93社(61.2%)の方が多い。今後の課題としては、「外国人労働者の日本語能力の向上」「文化の違いによるトラブルの防止」「長期間雇用できる法整備」が多く挙げられた。

### (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 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85.5%、「引き上げは行っていない」企業は13.2%、「一時金のみ引き下げた」企業は0.7%であった。
- ② 賃金を引き上げた理由は「毎年定期昇給を行っているため」が63.8%、次いで「従業員の離職を防ぐため」が44.6%となっており、引き上げを行っていない理由は「利益が減少したため」が47.6%、「今後業績が悪化すると予想されたため」が33.3%となっている。
- ③ 総合評価落札における賃上げ企業の加点措置導入に関連して、2021年度における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃上げ（給与総額）について聞いたところ、「3.0%以上引き上げた」企業が15.1%、「1.5～3.0%引き上げた」企業が35.5%、「1.5%未満引き上げた」企業が30.3%、「引き上げた（引上率不明）」の企業が4.6%、合わせて85.5%の企業が「引き上げた」と回答している。また、2022年度についても79.7%の企業が「引き上げる」と回答している。

### (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

- 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、2022年度には103.7日、2023年度(予定)は105.1日となる見通しである。
- 2023年度の年間休日数(予定)を見ると、業種別では建築が109.5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109.2日、加賀地区104.9日、能登地区101.0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45.4%で最も多く、次いで「4週8休」が23.0%、「4週7休」が19.7%、「完全週休2日」が10.5%と続いている。  
「4週8休」と「完全週休2日」の合計は、2022年度は33.5%になるなど徐々に増加している。また地区別では、金沢地区44.0%、加賀地区28.9%、能登地区28.0%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21.7%と最も多く、次いで「4週8閉所の実現（閉所日は土曜・日曜に限定しない）」15.8%、「土曜・日曜の完全閉所の実現」9.8%と続いている。  
今後実施予定の企業も加えると、「4週8閉所の実現（閉所日は土曜・日曜に限定しない）」が41.4%で最も多く、次いで「土曜・日曜の完全閉所の実現」36.2%、「祝日の原則閉所」30.3%と続いている。
- ④ 週休2日工事における適正な工期設定については、「適正」「概ね適正」と回答した企業は、北陸地整95.0%、石川県82.7%、石川県内の市・町68.7%、民間発注者44.8%であり、公共事業者では適正に工期を設定している割合が高い一方、民間発注者では半数以上が適正な工期設定がなされていない。  
また、適正な積算については、「適正」「概ね適正」と回答した企業は、北陸地整95.0%、石川県84.0%、石川県内の市・町69.6%、民間発注者42.5%であり、公共事業者に比べて、民間発注者の積算が厳しい。  
週休2日工事における補正係数の設定については、現在の設定値は労務費1.05、機械経費（賃料）1.04、共通仮設費1.04、現場管理費1.06となっているが、いずれの経費でも、1割を超える係数を希望する企業が4~5割を占めており、現在の補正係数は小さく実態を反映していないと考えられる。
- ⑤ 建設現場の週休2日制の実現のため発注者に望むことは、「週休2日を前提とした経費の計上」が54.6%と最も多く、次いで「週休2日を前提とした工期設定」50.7%、「提出書類の簡素化」26.3%、「設計労務単価の見直し」23.0%と続いている。また、「市町への拡大」を望む意見も多く、週休2日制の実現のためには、国、県に限らず市・町にまで週休2日工事が拡大されることが期待されている。
- ⑥ 2019年4月から施行となった改正労働基準法における「時間外労働の罰則付き上限規制」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41.5%となっている。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（技術者・技能者）の時間外労働の現状については、
- 「1月当たり残業時間が45時間を超えたことのある現場職員数」の占める割合は22.4%であった。
  - 「1月当たり残業時間が100時間以上になったことのある現場職員数」の占める割合は4.0%であった。
  - 「年間残業時間が360時間を超えた現場職員数」の占める割合は17.4%であった。
  - 「年間残業時間が720時間を超えた現場職員数」の占める割合は2.4%であった。
  - 2024年度からの「時間外労働の罰則付き上限規制」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。

- ⑧ 技術者・技能者の休日出勤や時間外労働が生じる主な要因については、「工事関係書類が多い」が43.4%で最も多く、次いで、「天候不順への対応」41.4%、「契約時点で工期に余裕がない」32.2%、「設計と現場の不整合や設計不備への対応」26.3%と続いている。
- ⑨ 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は、「職員の意識や能力の向上」、「ICTの導入による施工効率の向上」、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスをする」、「書類作成等を補助する事務員の配置」の回答が多かった。
- また、実施した取り組みを有効と思った企業の割合は、「複数技術者の配置(常時)」、「書類作成等を補助する事務員の配置」、「業務が集中する時期の技術者増員」が上位となるなど、組織全体でサポートする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78.9%であり、8割近い企業が前向きに考えている。地区別では、「金沢地区」、「能登地区」とともに86.0%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としては、「産休・育休制度の導入・拡充」が42.1%で最も多く、次いで、「女性の積極的な採用」31.6%、「教育訓練の実施」30.3%と続いている。令和3年度調査と比較すると、「教育訓練の実施」が11.1ポイント上昇している。
- ③ 女性活躍で期待している点については、「社員(男女とも)の入職や定着」が59.9%で最も多く、次いで「会社、建設業のイメージアップ」52.0%、「働き方改革全般(生産性向上、週休2日など)の改善」32.2%と続いている。
- 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54.6%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38.8%あるが、同法に基づく「くるみん認定」済の企業は2.6%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12.5%あるが、同法に基づく「えるぼし認定」済の企業は1.3%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34.9%となっている。申請・実施予定を含め59.2%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、「制度の内容を知らない」が35.5%で最も多く、次いで「女性活躍に取り組む余裕がない」27.4%、「認定のメリットを感じない」21.0%と続いております、一層のPRが必要である。

#### (6) 資材高騰について

- ① 令和3年度以降、価格高騰している建設資材については、「燃料」が92.8%で最も多く、次いで「生コン」79.6%、「鉄筋」76.3%、「鋼材(鉄筋を除く)」72.4%と続いている。どの資材も50%を超えており、幅広い種類の品目で価格高騰している。
- ② 資材価格の高騰により工事に影響があるかについては、75.7%の企業が影響を受けている。
- 資材高騰による実勢価格の変化が予定価格の算定に反映されているかについては、「反映している」「やや反映している」の割合は、北陸地整58.0%、石川県38.6%、石川県内の市・町25.9%、民間発注者24.1%に留まっており、特に、市・町、民間発注者では、実勢価格が予定価格に十分反映されていない状況がうかがわれる。

- 資材高騰によるスライド条項の申請については、「行った」と回答した企業の割合は、北陸地整 22.6%、石川県 11.9%、石川県内の市・町 8.7%である。また、「行った」と「行う予定」を合わせると、北陸地整 58.1%、石川県 40.3%、石川県内の市・町 32.7%である。
- ③ スライド条項の申請手続き（制度）については、「満足」「やや満足」の回答が 31.6%となっている一方、「やや不満」「不満」の回答が 29.6%あった。
- ④ 民間工事において、物価変動に伴って請負工事費を変更する条文のある契約書の使用状況については、「使用している」が 11.8%、「使用していない」が 57.9%あった。  
また、「使用している」企業のうち、今般の資材高騰に伴う契約変更の対応状況については、「変更が一部認められた」が 66.7%となっている一方、「協議には応じてもらえたが、変更は認められなかった」が 16.7%、「その他」が 16.7%であった。

#### (7) 採算性について

- 
- ① 2021 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 26.3%が「やや悪くなった」「悪くなった」の合計 34.8%を下回っており、前年度に比べて採算性が悪化している。  
業種別では、舗装で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。一方、建築では「やや悪くなった」「悪くなった」の合計が 4 割を超えている。
    - 採算性が良くなった理由は、「利益が確保できる工事の増加」が 80.0%で最も多く、次いで「受注の増加」42.5%、「外注費の低減」10.0%と続いている。
    - 採算性が悪くなった理由は、「利益が確保できる工事の減少」が 64.2%で最も多く、次いで「受注の減少」35.8%、「外注費の増加」32.1%、「材料費の増加」30.2%と続いている。
  - ② 2021 年度に完成した公共工事 2,406 件のうち赤字が発生したのは 185 件(7.7%)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 24.1%と高い。地区別の赤字工事発生状況については、石川県(土木)と石川県(農林水産)では能登地区で、石川県内の市・町では、特に金沢地区で赤字工事が多くみられる。
  - ③ 赤字が発生した理由については、「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・変更が発生した場合は、設計変更により請負代金に反映することが必要である。
    - 石川県(土木)発注工事における赤字発生理由は、「積算単価の乖離」50.0%、「材料費の値上がり」38.5%、「労務費の値上がり」26.9%が上位であった。令和 3 年度調査と比較して、「積算単価の乖離」が 21.4 ポイント上昇、「材料費の値上がり」が 19.5 ポイント上昇するなど、昨今の資材価格の高騰が影響している可能性がある。
    - 石川県(農林水産)発注工事における赤字発生理由は、「増額変更が無かった」50.0%、「積算単価の乖離」36.4%、「材料費の値上がり」27.3%が上位であった。令和 3 年度調査と比較して、「増額変更が無かった」が 18.7 ポイント上昇、「材料費の値上がり」が 14.8 ポイント上昇している。

- 石川県内の市・町発注工事における赤字発生理由は、「積算単価の乖離」51.5%、「増額変更が無かった」39.4%、「材料費の値上がり」24.2%が上位であった。令和3年度調査と比較して、「労務費の値上がり」が19.3ポイント低下する一方、「積算単価の乖離」が10.9ポイント上昇している。
- 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」54.6%、「契約変更への柔軟な対応」41.4%が上位であり、令和3年度調査に比べて、それぞれ3.9ポイント、4.4ポイント上昇している。元々、適正な予定価格設定や契約変更へのニーズは高かったが、昨今の資材価格高騰により、利益を確保するには、実勢価格を反映した予定価格設定や契約変更が不可欠になっている。「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」の割合が高い。
- 石川県は、「発注・施工時期の平準化」「ワンデーレスポンス」の2項目で「悪い」の割合が「良い」の割合を上回っている。
  - 市・町は、「予定価格の設定」「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」「ワンデーレスポンス」の5項目で、特に「悪い」の割合が高い。
- ② 令和3年度調査と比較すると、北陸地整、石川県、市・町ともに、全ての項目で「良い」の割合が低下しており、全体的に評価が悪化している。
- 石川県では、「発注・施工時期の平準化」の「悪い」の割合が12.0ポイント上昇しており、特に悪化している。
  - 市・町では、「発注・施工時期の平準化」の「悪い」の割合が11.9ポイント、「予定価格の設定」の「悪い」の割合が8.6ポイント上昇しており、特に悪化している。

#### (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50.7%と最も多い。「悪化」「やや悪化」の合計は40.2%で、「好転」「やや好転」の合計9.3%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。
- ② 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は、「大きな影響がある」「やや影響がある」の合計は41.4%であり、過年度に比べて減少している。また、新型コロナウイルスの終息時期については、「わからない」が44.4%で最も多く、その他の回答も「2023年3月まで」から「2025年4月～」まで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」52.6%、「人員不足」52.0%、「若年労働者の採用難」30.9%と担い手確保に関する事項を挙げる企業が多い。

## いしかわの地域を支える建設業であるために（まとめ）

### ① 担い手の確保・育成

技術職、技能職が慢性的に不足している状況に加え、50代以上の就業者が約半数を占めており、就業者の高齢化が今後10年で更に進むと見られることから、若手就業者の増加は喫緊の課題である。しかし、新卒採用の充足率が約4割に留まる一方、入職から3年以内の離職率は約3割と高く、若手就業者の採用・定着は厳しい状況である。このため、各企業においては、積極的な採用活動、給与、休暇、福利厚生等の処遇改善、計画的な人材育成、組織全体でのサポートなどの取り組みを通じて、担い手の確保・育成を進める必要がある。

### ② 外国人労働者の受け入れ

外国人労働者の受け入れについては、言葉の問題や生活習慣、価値観の違いによるトラブルを懸念する声がある一方で、人手不足の緩和、社内の活性化が期待できることから、コミュニケーションの確保や長期間雇用できる法整備など受け入れに向けた環境整備を検討する必要がある。

### ③ 賃上げの促進

常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃上げ（給与総額）については、2021年度では8割超の企業が「引き上げた」と回答しており、2022年度についても8割程度の企業が「引き上げる」と回答している。担い手の確保・育成のためにも、所得と分配の好循環による経済成長の実現に向けて、賃上げを進めていく必要がある。建設企業が賃上げの原資として適正利益を確保できるようにするため、発注者には「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」、「契約変更への柔軟な対応」を引き続き求めていく。

### ④ 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、週休2日制の実現に向けて、市町への拡大、適正な工期設定、適正な補正係数の設定に加えて、更なる発注・施工時期の平準化、書類の簡素化などを求めていく。

### ⑤ 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・定着に繋がると期待しているが、全就業者に占める女性の割合は約15%と依然低い状況である。また、教育訓練を実施する企業も増加しているが、女性活躍・子育て支援制度への取り組み実績のある企業は約5割にとどまっており、企業間の取り組みに差が見られる。女性活躍・子育て支援制度の内容を知らない企業や、女性活躍の必要性を感じないと回答する企業が増えていることから、女性部会「百万石小町『結』」の活動などを通じて、引き続き女性活躍に関する制度、活動の周知を図っていく必要がある。



#### ⑥資材高騰への対応

ロシアのウクライナ侵攻などの影響により、燃料、生コン、鉄筋など幅広い品目で価格高騰が発生している。調査時点で既に工事への影響が発生しているが、実勢価格の変化が予定価格の算定に反映していないとの意見が多く見られたため、発注者に対して実勢価格の変化が予定価格に適切に反映されること、スライド条項の申請を行いやすくすることを求めている。また、民間発注者がスライド条項付きの契約書を使用し、資材高騰に伴う契約変更を認めるよう、関係機関等に対して指導を求めている。

#### 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、適正な予定価格の設定、契約変更への柔軟な対応等を求めている。また、発注・施工時期の平準化、ワンデーレスポンス等の対応を十分理解していない発注者が多いことから、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、引き続き、発注者に対して更なる入札・契約制度の改善を求めている。

#### ⑧最後に（いしかわの地域を支える建設業であるために）

我が国は、新型コロナウイルス感染症、ロシアのウクライナ侵攻、急激な円安・物価高、大規模な自然災害の頻発等、様々な問題に直面しているが、本県建設業は県内就業者の約1割を占める基幹産業であり、社会資本整備・維持管理を通じて県民の生活や経済活動を支えるとともに、災害や除雪等に迅速に対応する「地域の守り手」としてその役割を果たしていかなければならない。

2024年4月から建設業にも「時間外労働の罰則付き上限規制」が適用される。将来の担い手確保・育成に向けて、引き続き、働き方改革と生産性向上を両輪として就労環境の改善に取り組んでいかなければならない。建設業の魅力を積極的に発信するとともに、建設業が新3K（給与・休暇・希望）に「かつこいい」を加えた新4K産業になれるよう、ICTの推進など積極的にインフラDXにも取り組むなど、若者から選択される職場づくりを目指して様々な取り組みを加速させていく。



(参考)

アンケート調査票

【アンケート調査票①】

石川の建設業の雇用と経営に関する調査（2022）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）

公共元請	公共下請	民間元請	民間下請	合計(自動計算)

2. 雇用について

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

年齢	男性				女性				合計 (自動計算)
	役員 (経営者)	技術職	事務職 (経営者)	営業職	役員 (経営者)	技術職	事務職 (経営者)	営業職	
～20代									
30代									
40代									
50代									
60代									
70代～									
合計 (自動計算)									

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

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、採用前年度の計画入数を記入ください。
- ※ 「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日に採用した新年度卒者数を、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	区分	職種	採用計画数			採用者数		
			技術	技能	事務・営業	技術	技能	事務・営業
2020年度採用者	新卒採用	高校						
		短大・専攻 ・専門学校						
		大学・大学院						
		中途採用						
		計						
2021年度採用者	新卒採用	高校						
		短大・専攻 ・専門学校						
		大学・大学院						
		中途採用						
		計						
2022年4月採用者	新卒採用	高校						
		短大・専攻 ・専門学校						
		大学・大学院						
		中途採用						
		計						

【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入数を修正してください。

採用年度	職種 区分		離職者数 (女性職員)															
			2020年4月～2021年3月 (2020年度)				2021年4月～2022年3月 (2021年度)				2022年4月～ (2022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				
2020年度採用者	新卒採用	高校																
		短大・高専・専門学校																
		大学・大学院																
		中途採用																
		計																
2021年度採用者	新卒採用	高校																
		短大・高専・専門学校																
		大学・大学院																
		中途採用																
		計																
2022年4月採用者	新卒採用	高校																
		短大・高専・専門学校																
		大学・大学院																
		中途採用																
		計																

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入数を修正してください。

採用年度	職種 区分		離職者数 (男性職員)															
			2020年4月～2020年3月 (2020年度)				2021年4月～2021年3月 (2021年度)				2022年4月～ (2022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				
2020年度採用者	新卒採用	高校																
		短大・高専・専門学校																
		大学・大学院																
		中途採用																
		計																
2021年度採用者	新卒採用	高校																
		短大・高専・専門学校																
		大学・大学院																
		中途採用																
		計																
2022年4月採用者	新卒採用	高校																
		短大・高専・専門学校																
		大学・大学院																
		中途採用																
		計																

【アンケート調査票③】

問7. 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、その取り組みの効果をお答えください(該当するもの全て)。実施していない取り組み内容については、入力不要です。

取り組み	効果
① 人材確保の取り組み	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
② 人材定着の取り組み	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
③ 生産性向上の取り組み	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 外国人労働者を活用した 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

【選択肢】

1. 効果があった
2. 少し効果があった
3. あまり効果なかった
4. 効果がなかった
5. 分からない

問4. 今後(2023年4月まで)の技術職・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	事務・営業職	合計
新卒採用			
高校			
短大・専門学校			
大学・大学院			
中途採用			
合計			

問5. 貴社において2021年度中に離職した数を職種別、男女別、離職事由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月に算定した「地域建設業における女性の定着促進に向けたロードマップ」では、「女性の入職者数に対する離職者数の割合」を令和6年までの間、前年度比で減少させる」「入職者に占める女性の割合」を令和6年までの間、前年度比で増加させる」という数値目標が掲げられており、本設問はそのフォローアップのためのものです。

	離職事由	技術職	事務・営業職	合計
男性	定年退職(高齢を理由とした退職を含む)			
	自己都合(高齢を理由とした退職を除く)			
	会社都合			
女性	その他(死亡による退職等)			
	定年退職(高齢を理由とした退職を含む)			
	自己都合(高齢を理由とした退職を除く)			
会社都合				
その他(死亡による退職等)				
合計				

問6. 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。

職種	過剰	やや過剰	ちょうどよい	やや不足	不足
技術職					
事務・営業職					

1. 過剰
2. やや過剰
3. ちょうどよい
4. やや不足
5. 不足

【アンケート調査票④】

問8. 現在、外国人労働者を受け入れている企業は、現在受け入れている外国人の人数を、国籍、従事内容、就労形態別にお答えください。（人数は直接入力、その他はプルダウンから選択）

国籍	従事内容	就労形態	人数

【国籍】

1. ベトナム
2. 中国
3. フィリピン
4. インドネシア
5. ミャンマー
6. その他

【従事内容】

1. とび
2. 鉄筋施工
3. 型枠施工
4. 建設機械施工
5. 建築大工
6. 配管
7. 内装仕上げ施工
8. 防水施工
9. 左官
10. 技術職
11. その他

【主な就労形態】

1. 技能実習生（団体監視型、企業単独型）
2. 外国人建設就労者（特定活動）
3. 特定技能1号
4. 特定技能2号
5. 就労ビザ（技術・人文知識・国際業務）
6. 定住者・永住者
7. その他

※外国人建設就労者受入事業（特定活動）…オリンピックに向けた建設需要に対応するため、建設分野技能実習を修了した者が「特定活動」の在留資格のもとで就労できる2022年までの時間的措置。  
 ※特定技能…外国人の就労を認めるための在留制度。6年間在留できる特定技能1号は2019年から、在留期間の上限がない特定技能2号は2021年度から開始している。

国籍、従事内容、就労形態で「その他」を選択された方は、以下の欄に具体的な内容をご記入ください。

また、外国人労働者を受け入れて良かった点、困った点、外国人労働者の受入れに当たって工夫したこと等について自由にご記入ください。

問9. 貴社では、今後、外国人労働者を受け入れたいと思いますか。（既に受入れ実績のある企業は、今後も、外国人労働者を受け入れたいと思いますか。）

--	--

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

問10. 外国人労働者の適正な就労に向けて必要とされる課題を2つまでお答えください。

--	--

1. 外国人労働者の日本語能力の向上
2. 文化の違いによるトラブルの防止
3. 長期間雇用できる法整備
4. 外国人労働者への指導方法の改善
5. 外国人労働者の受入環境の整備
6. 安全衛生教育の徹底
7. その他（具体的に記入ください）

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

問11. 直近1年間（2021年4月～2022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12. 問11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. 毎年定期昇給を行っているため
2. 利益の確保が良いため
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てため
5. 労務単価の上昇に合わせてため
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）

【アンケート調査票⑤】

問13. 問11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）

--

問14. 政府調達では、「成長と分配の好循環」実現の一環として、総合評価落札における賞上げ企業の加点措置が導入されており、企業への賞上げが期待されています（中小企業の場合、1.5%以上増加之企業を加点）。ついては、常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賞上げ（給与総額）についてお伺いします。

① 2021年度（2021年4月～2022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）の賞上げ（給与総額）についてお答えください。

--

1. 引き上げた（3.0%以上）
2. 引き上げた（1.5%以上 3.0%未満）
3. 引き上げた（1.5%未満）
4. 引き上げていない（前年と同じ）
5. 引き下げた
6. 不明

② 2022年度（2022年4月～2023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）の賞上げ見込み（給与総額）についてお答えください。

--

1. 引き上げる見込み（3.0%以上）
2. 引き上げる見込み（1.5%以上 3.0%未満）
3. 引き上げる見込み（1.5%未満）
4. 引き上げない見込み
5. 引き下げる見込み
6. 不明

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15. 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）

2021年度	
2022年度	
2023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16. 2022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  
1年間を通して見ると週休制度（上記1～5）のどれに近いかわお答えください
8. 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・閑散期がはっきりしている場合に、労働時間を年単位・月単位などで調整できる制度。1か月単位（1か月以内）で導入する場合は就業規則に定める必要があり、1年単位（1年以内）で導入する場合は就業規則のほか、労使協定の締結や労働基準監督署への届け出が必要となる。

問17. 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裏書き、「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、貴社が目指している週休2日に向けた取り組みの実施状況についてお答えください  
（該当するものを全て）  
実施予定のない取り組みについては、入力不要です。

土曜・日曜の完全閉所の実現	
4週8閉所の実現（閉所日は土曜・日曜に限定しない）	
統一的な現場閉所への継続参加	
原日の原則閉所	
交代制による4週8休の実現	
その他（具体的に記入ください）	

【選択肢】

1. 2021年度までに実施済み
2. 2022年度実施（または実施予定）
3. 2023年度実施予定
4. 2024年度以降 実施予定



【アンケート調査票⑥】

問22. 建設現場の週休2日制を実現するために発注者等に望むことを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. 発注書類の簡素化
7. 週休2日達成企業への優遇措置
8. 市町への拡大
9. 民間工事への拡大
10. その他（具体的に記入ください）

問23. 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

[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（休日を含む）の上限は、原則として、月6時間・年300時間となり、強制的な特例の事柄がなければ、これを越えることができなくなる。
- ◆ 強制的な特例の事柄があることで労使が合意する場合は、「時間外労働」は年200時間以内、時間外労働は月100時間以内、年1,500時間以内を上限とする必要がある。
- ◆ 原則である月6時間を超えることができるのは、年6ヵ月まで、かつ企業への届出は2024年4月、建設業は5年の猶予があり、2024年1月1日より。
- ◆ 建設業は5年の猶予があり、2024年1月1日より。

※ この他、労働安全衛生法の改正により、性別による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90時間を超え、かつ配当の蓄積が認められる業」に拡大されている（2019年4月から適用）。

問24. 2021年度における、貴社の常雇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伺いします。以下の各条件に該当する現場職員（技術者・技能者）の人数をお答えください。

①	現場職員（技術者・技能者）の総数
②	①のうち、1月当たり残業時間が45時間を超えたことのある現場職員数
③	①のうち、1月当たり残業時間が100時間以上になったことのある現場職員数
④	①のうち、年間残業時間が300時間を超えた現場職員数
⑤	①のうち、年間残業時間が720時間を超えた現場職員数

問18. 問7でいずれの取り組みも実施予定のない方は、その理由として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表現不可能
3. 日給月給のため従業員が求めていない
4. 休日拡大により利益が出なくなる
5. 交代で休日を取るための人員が不足している
6. 休みが多いと日給月給の職人が確保できない
7. 周囲の状況を見ながら今後判断する
8. その他（具体的に記入ください）

問19. 貴社が令和3年度以降に受注した週休2日工事について、現場の状況等を踏まえた適正な工期が設定されているか、発注者ごとにお答えください。

北陸地整	
石川県	
石川県の市町	
民間発注者	

1. 適正
2. 概ね適正
3. 一部不適正
4. 不適正
5. 受注工事なし

問20. 貴社が令和3年度以降に受注した週休2日工事では、適正な積算が行われているか、発注者ごとにお答えください。

北陸地整	
石川県	
石川県の市町	
民間発注者	

1. 適正
2. 概ね適正
3. 一部不適正
4. 不適正
5. 受注工事なし

問21. 週休2日工事における補正係数は、どの程度が適正と思うか、経費ごとにお答えください。

労務費	1. 1.01～1.05
機械経費（賃料）	2. 1.06～1.10
共通経費	3. 1.11～1.15
現場管理費	4. 1.16～1.20
	5. 1.20～

【補足】「いしかわ週休2日工事 実施要領細則」では、補正係数（4週8休）は以下のとおり定められています。（例）土木工事標準単価算定基準（賃料）  
 労務費 1.05 機械経費（賃料） 1.04 共通経費 1.04 現場管理費 1.06

【アンケート調査票⑦】

問25. 技術者・技能者の休日出勤や時間外労働が生じる主な要因と考えられるものを2つまでお答えください

--	--

1. 契約時点で工期に余裕がない
2. 地元説明・調整等への対応
3. 設計と現場の不整合や設計不備への対応
4. 発注者の対応が遅い（指示・回答・設計変更等）
5. 工事関係書類が多い
6. 竣工・中間等検査への対応
7. 天候不順等への対応
8. その他（その他の内容）

問26. 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、その取り組みの効果をお答えください（該当するもの全て）。

職員の意識や能力の向上	
着工前の施工リスクの洗い出しと事前調整	
施工状況を社内ですべて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	
複数技術者の配置（常時）	
業務が集中する時間帯の技術者増員	
書類作成等を補助する事務員の配置	
ノー残業デーの設定	
事前届出制による休日出勤の抑制	
繁忙期の勤務時間・日数を増やし、閑散期を減らす	
勤怠管理システム等による労働時間管理と指導	
フレックスタイトム制の導入	
特別な対応はしていない	
その他	

【選択肢】

1. 効果があった
2. 少し効果があった
3. あまり効果がなかった
4. 効果がなかった
5. 分からない

問27. 建設業における女性の活躍について、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28. 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（資格取得を含む）	
短時間勤務制度、フレックスタイトム制度の導入	
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	
復帰制度の導入や、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29. 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. 入社時の業種からの加算
6. その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑧】

問31. 問30ですべての制度について取り組み予定がない方は、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）

6. 資材高騰について

問32. 令和3年度以降、貴社が使用している建設資材で価格高騰しているものがあれば、該当する項目全てに「J」を入力してください。

生コン	
アスファルト合材	
鉄筋	
鋼材（鉄筋除く）	
木材（型枠材含む）	
骨材（砂・砂利・砕石）	
コンクリート2次製品	
燃料	
その他（具体的に記入ください）	

問33. 資材価格の高騰により工事に影響があるかお答えください。

--	--

1. 影響がある
2. やや影響がある
3. あまり影響がない
4. 影響がない
5. 不明

「影響がある」「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具体的に記入ください。

問30. 女性活躍・子育て支援制度への取り組み状況についてお答えください。  
 （該当するもの全て、プルダウンから選択）  
 取り組み予定がないものについては、入力不要です。

制度名称	取り組み状況
① くるみん認定制度	
② えるぼし認定制度	
③ 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	
④ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出	
⑤ いしかわ男女共同参画推進宣言企業	
⑥ その他（具体的に記入ください）	

【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、計画に定められ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達成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、両立期間目標、両立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点対象となる。  
 ※ いしかわ男女共同参画推進宣言企業  
 従業員数10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30人以上（令和4年4月以降は10人以上）の企業が策定・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推進宣言企業と認定されるため、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と認定する制度（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点対象となる。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。

【アンケート調査票⑨】

問34. 問33で「影響がある」「やや影響がある」と回答された方は、資材高騰による実勢価格の変化が予定価格の算定に反映されているか、発注者ごとにお答えください。

北陸地整	
石川県	
石川県の市町	
民間発注者	

1. 反映している
2. やや反映している
3. あまり反映していない
4. 反映していない
5. 不明
6. 発注工事なし

問35. 問33で「影響がある」「やや影響がある」と回答された方は、資材高騰によるスライド条項の申請を行ったか、発注者ごとにお答えください。

北陸地整	
石川県	
石川県の市町	

1. 行った
2. 行わず
3. 行わない予定
4. 不明
5. 発注工事なし

問36. スライド条項の申請手続き（制度）について、どのように感じているかをお答えください。

1. 満足
2. やや満足
3. やや不満足
4. 不満足
5. 不明

「やや不満」「不満」と回答された方は、スライド条項の申請手続き（制度）について、不満を感じている部分や改善すべき点を具体的に教えてください。

問37. 民間工事において、物価変動に伴って請負工事費を改算する条項のある契約書を使用しているかをお答えください。

1. 使用している
2. 使用していない
3. 不明
4. 発注工事なし

問38. 問37で「使用している」と回答された方は、今般の資材高騰に伴う、契約変更の対応についてお答えください。

1. 変更が全面的に認められた
2. 変更が一部認められた
3. 協議には応じてもらったが、変更は認められなかった
4. 協議に応じてもらえなかった
5. その他（具体的に記入ください）

7. 採算性について

問39. 貴社の2021年度（決算月：2021年4月～2022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。

採算性増減の目安（例）	前年度比	+2ポイント～
営業利益率	前年度比	+0.5ポイント～+2ポイント
営業利益率	前年度比	-0.5ポイント～+0.5ポイント
営業利益率	前年度比	-2ポイント～-0.5ポイント
営業利益率	前年度比	～-2ポイント

1. 良くなった
2. やや良くなった
3. 現状維持
4. やや悪くなった
5. 悪くなった

問40. 問39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。

1. 受注の増加
2. 利益が確保できる工事の増加
3. 材料費の低減
4. 労務費の増加
5. 外注費の低減
6. 一般管理費の低減
7. その他（具体的に記入ください）

問41. 問39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。

1. 受注の減少
2. 利益が確保できる工事の減少
3. 材料費の増加
4. 労務費の増加
5. 外注費の増加
6. 一般管理費の増加
7. 新型コロナウイルス感染症の影響
8. その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑩】

問42. 貴社が受注した公共工事のうち2024年4月1日～2022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」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)。  
件数が0件の場合は、回答欄に「0」を入力してください。

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

問43. 問42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。(「赤字が発生した件数」が0件の発注者については入力不要です。)

発注者	回答欄	「10. その他」の内容 (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		

【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)

問44. 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)

8. 発注者の対応について

問45. 令和3年度以降の主な発注者からの工事受注の有無をお答えください。  
(「フルダウン」から「受注あり」「受注なし」のいずれかを選択)

令和3年度以降の受注の有無	北陸地方整備局	石川県	石川県内の市・町

「受注あり」と回答した発注者については、以下の各項目の対応状況もお答えください。  
(「フルダウン」から「良い」「悪い」「普通」のいずれかを選択)

	北陸地方整備局	石川県	石川県内の市・町
予定価格の設定			
工期の設定			
設計変更への対応 (請負代金)			
設計変更への対応 (工期)			
発注・施工時期の平準化			
受発注者間の情報共有 (3者会議等)			
発注者の対応 (ワンデーレスポンス)			
工事工程表や現場施工条件の明示			

【アンケート調査票⑪】

9. 経営環境の見直しについて、他

問46. 本業（建設業）における今後1年間の経営環境の見直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47. 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」と回答された方は、以下の質問にもお答えください。

① 新型コロナウイルスの影響はいつまで続くと思えますか。

1. 2022年度（2023年3月まで）
2. 2023年度（2024年3月まで）
3. 2024年度（2025年3月まで）
4. 2025年度以降（2025年4月～）
5. わからない

② 新型コロナウイルスの影響について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等、ご自由にお答えください。）

問48. 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49. 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。

質問は以上です。ご協力いただき誠にありがとうございます。