

令和6年度

石川の建設業の雇用と経営に関する調査報告書(2024)

令和7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. 雇用について	6
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	24
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	29
5. 災害対応について	49
6. 採算性について	57
7. 発注者の対応について	69
8. 経営環境の見通しについて	73
9. 今後の建設業のあり方について(自由回答)	77
第 II 章 調査結果の概要	78
いしかわの地域を支える建設業であるために（まとめ）	84
(参考) アンケート調査票	87

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6年8月21日～令和6年9月22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 災害対応について
- ⑥ 採算性について
- ⑦ 発注者の対応について
- ⑧ 経営環境の見通しについて
- ⑨ 今後の建設業のあり方について（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㈱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 99 社(67.8%)と最も多く、次いで土木・建築 21 社(14.4%)、建築 14 社(9.6%)、舗装 11 社(7.5%)、その他 1 社(0.7%)と続いている。

回答企業を地区別に見ると、金沢地区 49 社、加賀地区 48 社、能登地区 49 社となっている。金沢地区は、加賀地区、能登地区と比べて建築、舗装の割合が高い。

業種別地区別企業数

	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
土木	23 社 (46.9%)	37 社 (77.1%)	39 社 (79.6%)	99 社 (67.8%)
建築	10 社 (20.4%)	4 社 (8.3%)	0 社 (0.0%)	14 社 (9.6%)
土木・建築	7 社 (14.3%)	5 社 (10.4%)	9 社 (18.4%)	21 社 (14.4%)
舗装	8 社 (16.3%)	2 社 (4.2%)	1 社 (2.0%)	11 社 (7.5%)
その他	1 社 (2.0%)	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	1 社 (0.7%)
合計	49 社 (100.0%)	48 社 (100.0%)	49 社 (100.0%)	146 社 (100.0%)

イ 完成工事高

令和 5 年度の完成工事高を見ると、「1～5 億円」が 56 社 (38.4%) と最も多く、次いで「5～10 億円」41 社 (28.1%)、「10～30 億円」34 社(23.3%)と続いており、完成工事高 10 億円未満の企業が全体の 69.2%を占めている。

地区別に見ると、加賀地区、能登地区は、金沢地区に比べて 5 億円未満の小規模の企業の割合が高い。

完工高別地区別企業数

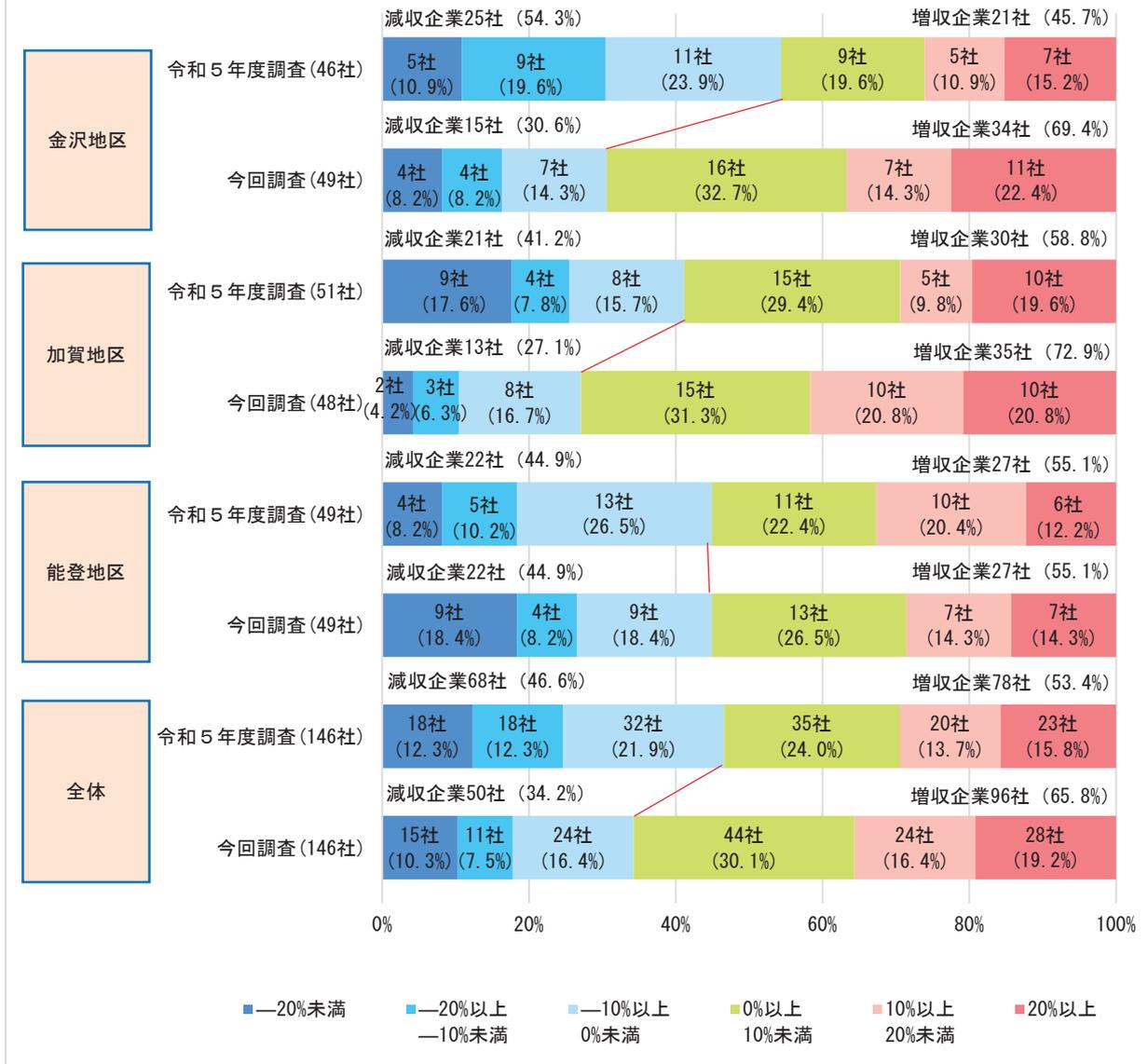
	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
1 億円未満	0 社 (0.0%)	2 社 (4.2%)	2 社 (4.1%)	4 社 (2.7%)
1 億円以上 5 億円未満	9 社 (18.4%)	20 社 (41.7%)	27 社 (55.1%)	56 社 (38.4%)
5 億円以上 10 億円未満	15 社 (30.6%)	14 社 (29.2%)	12 社 (24.5%)	41 社 (28.1%)
10 億円以上 30 億円未満	18 社 (36.7%)	10 社 (20.8%)	6 社 (12.2%)	34 社 (23.3%)
30 億円以上	7 社 (14.3%)	2 社 (4.2%)	2 社 (4.1%)	11 社 (7.5%)
合計	49 社 (100.0%)	48 社 (100.0%)	49 社 (100.0%)	146 社 (100.0%)

ウ 完成工事高の増減

令和 4 年度から令和 5 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 96 社 (65.8%)、減収 50 社 (34.2%) であり、増収企業数が減収企業数を上回っている。令和 5 年度調査と比較すると、増収企業の割合が上昇している。

地区別に見ると、金沢地区と加賀地区では増収企業の割合が上昇している。しかし、能登地区では増収企業の割合は 55.1%で変わらず、「-20%未満」の企業の割合が 8.2%から 18.4%に上昇するなど、完成工事高の大幅減少に苦しむ企業が増えている。

完成工事高の増減（地区別）



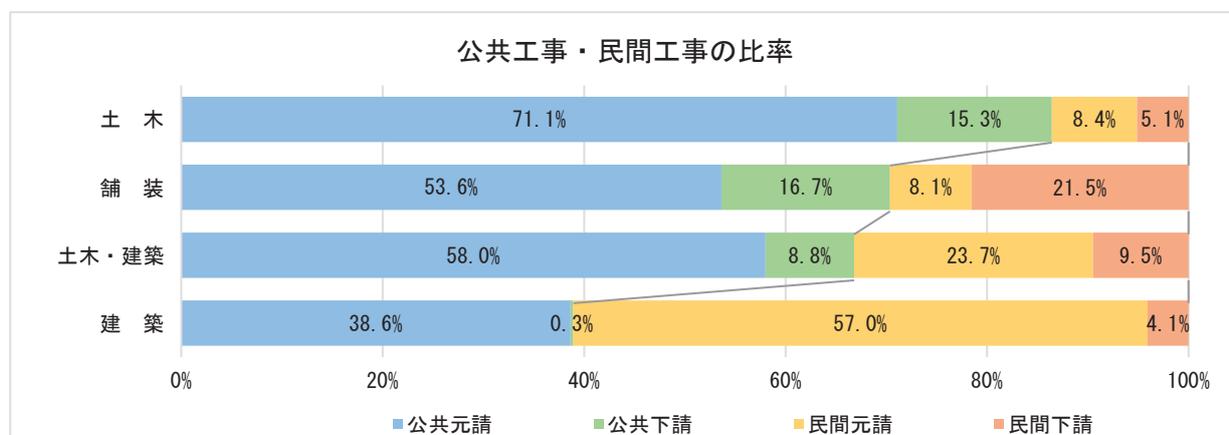
エ 業種別の受注割合

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。

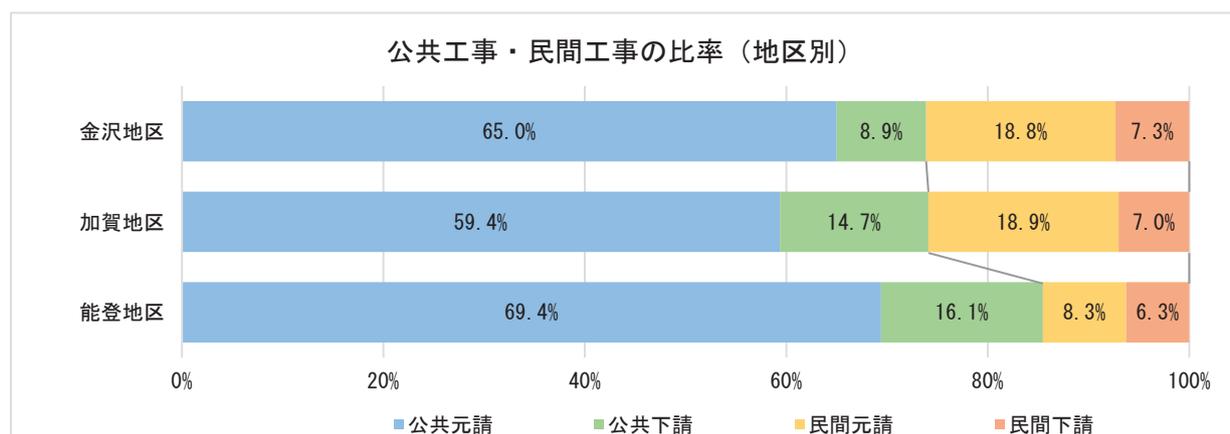
業種別の受注割合

業種	企業数	公共		民間	
		元請	下請	元請	下請
土木	99社	71.1%	15.3%	8.4%	5.1%
建築	14社	38.6%	0.3%	57.0%	4.1%
土木・建築	21社	58.0%	8.8%	23.7%	9.5%
舗装	11社	53.6%	16.7%	8.1%	21.5%
その他	1社	60.0%	39.0%	0.0%	1.0%
合計	146社	64.7%	13.2%	15.3%	6.9%

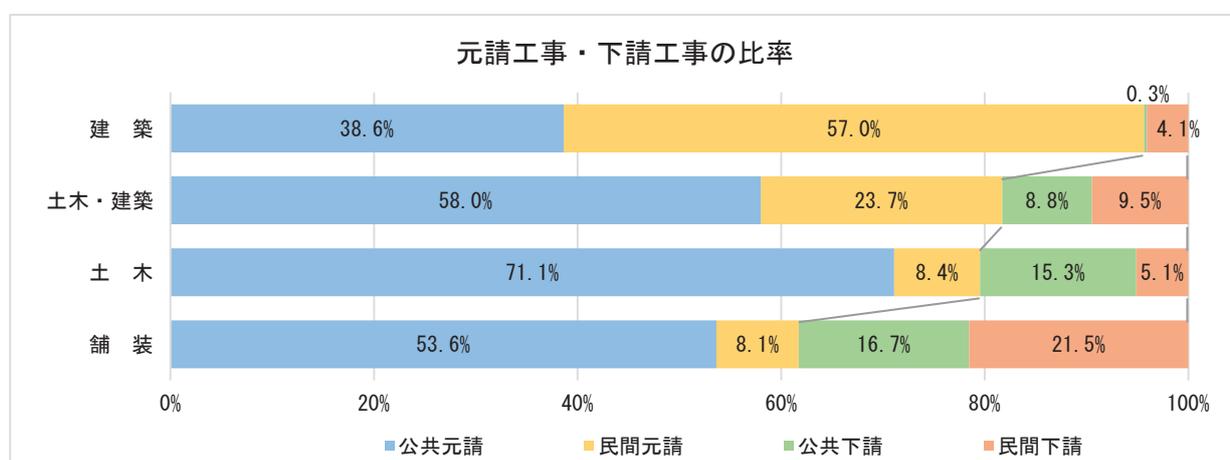
業種別に公共工事・民間工事の比率を見ると、公共工事の割合が高い業種は、土木 86.4%、舗装 70.3%、土木・建築 66.8%、建築 38.9%の順となっており、公共工事の増減が経営状況を左右する状況である。



なお、地区別に公共工事・民間工事の比率を見ると、公共工事の割合は金沢地区 73.9%、加賀地区 74.1%、能登地区 85.5%であり、能登地区ではより公共工事の影響が大きい。



業種別に元請・下請の比率を見ると、元請の割合が高い業種は、建築 95.6%、土木・建築 81.7%、土木 79.5%、舗装 61.7%の順となっている。



2. 雇用について

(1) 就業者数 (回答 146 社)

146 社の総就業者数は 4,008 人となっている。

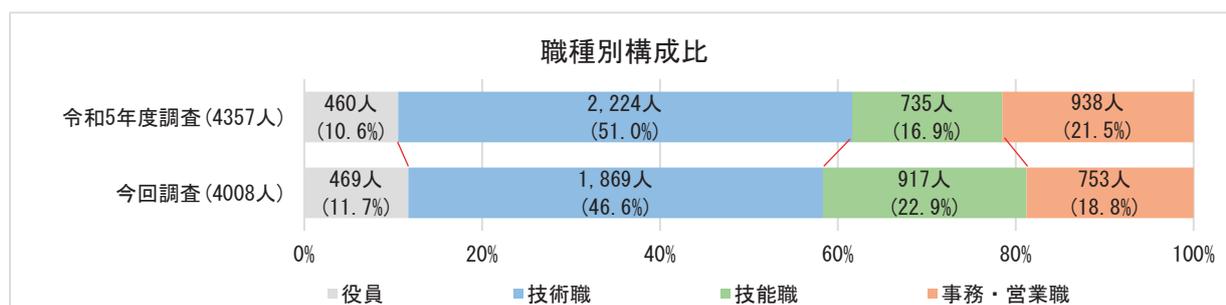
就業者数

性別	職種	年代						合計	構成比
		～20代	30代	40代	50代	60代	70代～		
男性	役員	1人	11人	66人	111人	120人	91人	400人	(11.7%)
	技術職	312人	173人	392人	467人	322人	97人	1,763人	(51.7%)
	技能職	169人	103人	190人	245人	149人	50人	906人	(26.5%)
	事務・営業職	19人	38人	53人	114人	86人	34人	344人	(10.1%)
	合計	501人	325人	701人	937人	677人	272人	3,413人	(100.0%)
	構成比	(14.7%)	(9.5%)	(20.5%)	(27.5%)	(19.8%)	(8.0%)	(100.0%)	-
女性	役員	0人	2人	13人	19人	16人	19人	69人	(11.6%)
	技術職	57人	11人	20人	9人	7人	2人	106人	(17.8%)
	技能職	4人	2人	2人	2人	1人	0人	11人	(1.8%)
	事務・営業職	62人	57人	117人	104人	49人	20人	409人	(68.7%)
	合計	123人	72人	152人	134人	73人	41人	595人	(100.0%)
	構成比	(20.7%)	(12.1%)	(25.5%)	(22.5%)	(12.3%)	(6.9%)	(100.0%)	-
男女計	役員	1人	13人	79人	130人	136人	110人	469人	(11.7%)
	技術職	369人	184人	412人	476人	329人	99人	1,869人	(46.6%)
	技能職	173人	105人	192人	247人	150人	50人	917人	(22.9%)
	事務・営業職	81人	95人	170人	218人	135人	54人	753人	(18.8%)
	合計	624人	397人	853人	1,071人	750人	313人	4,008人	(100.0%)
	構成比	(15.6%)	(9.9%)	(21.3%)	(26.7%)	(18.7%)	(7.8%)	(100.0%)	-

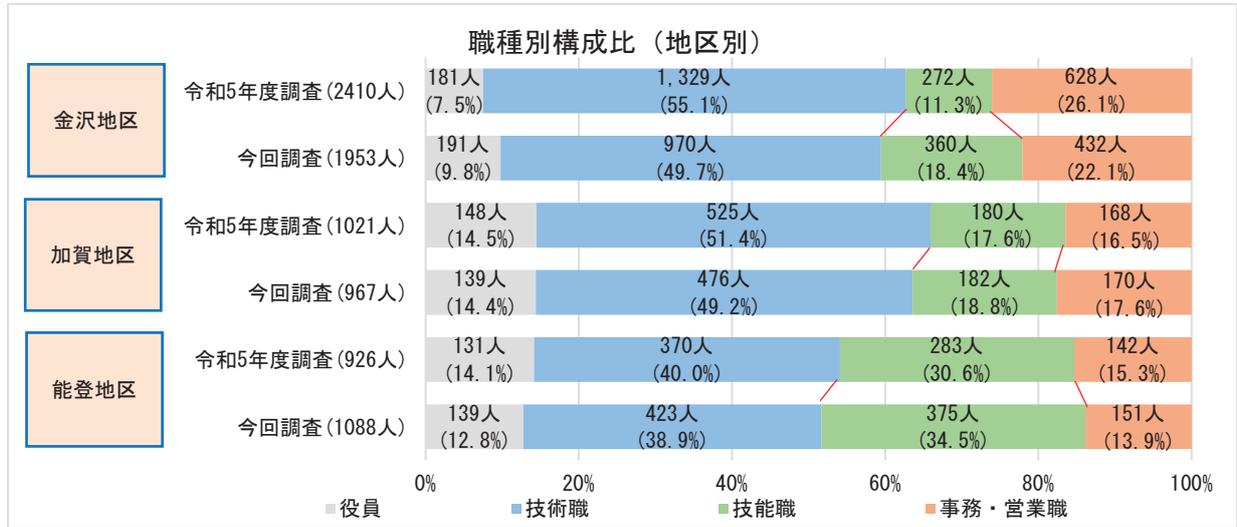
① 職種別構成比

就業者の職種別構成比を見ると、最も多い技術職が 1,869 人(46.6%)と全就業者の約半数を占めている。次いで、技能職 917 人(22.9%)、事務・営業職 753 人(18.8%)、役員 469 人(11.7%)と続いており、現場を担う技術職・技能職の合計は 69.5%となっている。

令和 5 年度調査と比べると、技術職の割合が 4.4 ポイント低下した一方、技能職の割合が 6.0 ポイント上昇している。



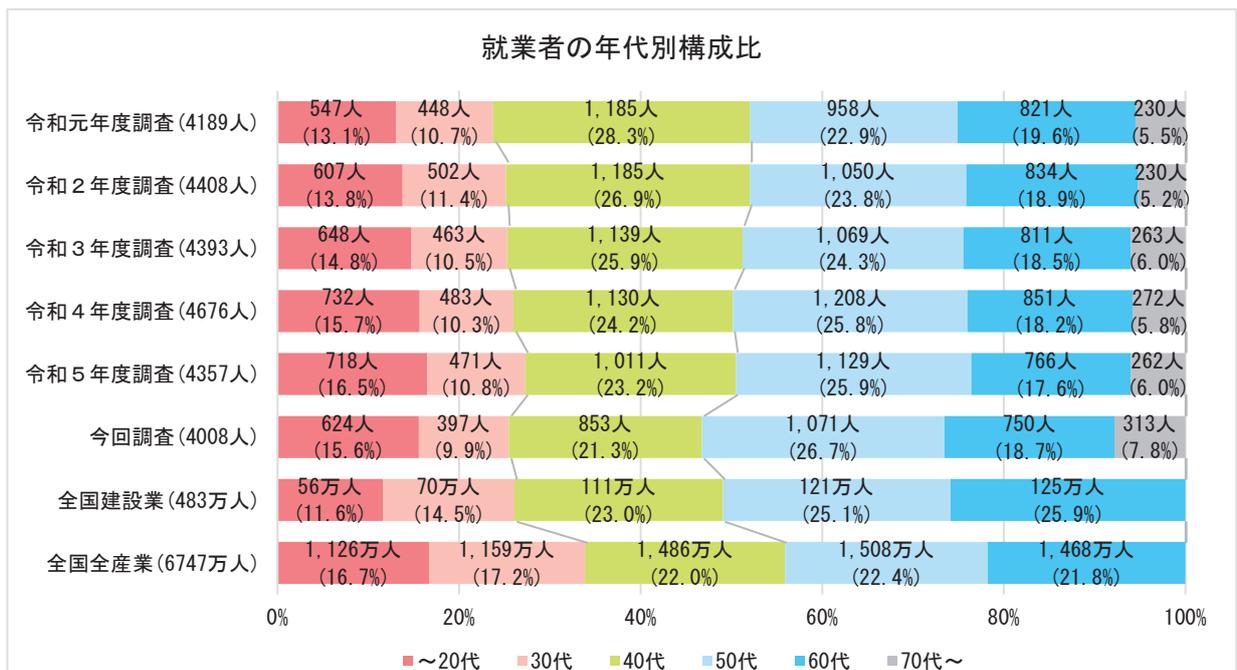
さらに地区別に分けて見ると、能登地区は金沢地区、加賀地区に比べて技術職の割合が低く、技能職の割合が高い。また、令和5年度調査と比べると、技能職の割合は金沢地区で7.1ポイント、加賀地区で1.2ポイント、能登地区で3.9ポイントそれぞれ上昇している。



② 年代別構成比

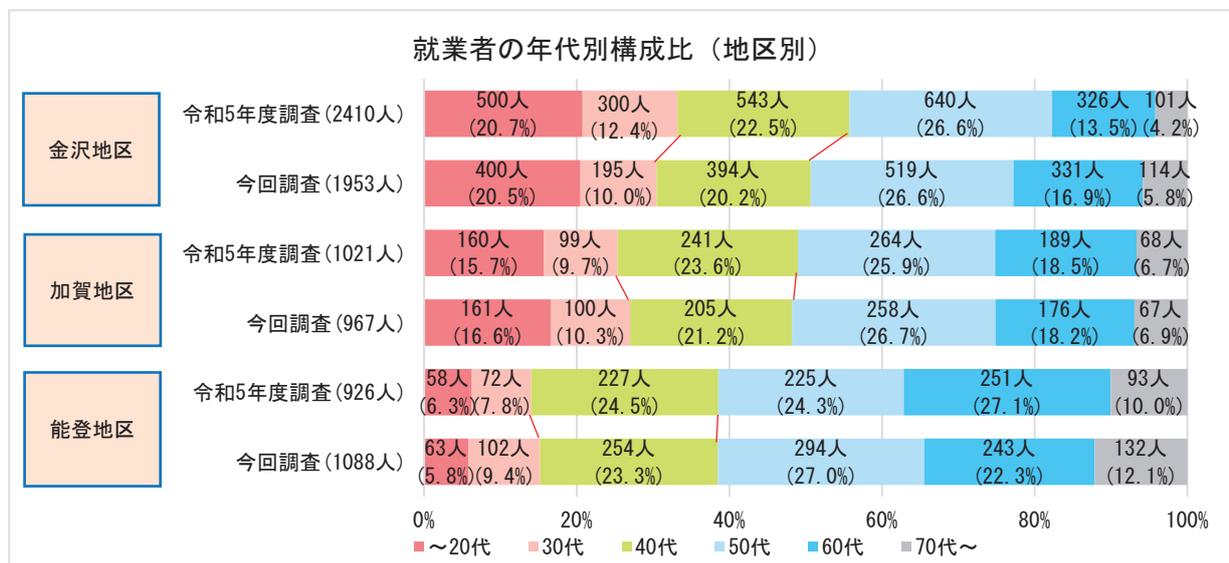
就業者の年代別構成比を見ると、「～20代」「30代」の合計は25.5%であり、全国建設業の26.1%と同程度であるが、全国全産業の33.9%を下回っている。また、50代以上の合計は53.2%で、全国建設業の51.0%と同程度であり、全国全産業の44.2%を上回っている。

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25.5%に若干上昇したものの、「30代」は10.7%から9.9%と低いままで、「50代」が22.9%から26.7%に上昇が続いている。10年後には、中堅である40代の割合が大幅に低下して、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」2023年(令和5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歳以上の就業者が含まれている。

さらに地区別に見ると、「～20代」「30代」の合計は、金沢地区 30.5%、加賀地区 26.9%、能登地区 15.2%で金沢地区が最も高い。50代以上の割合は、金沢地区 49.3%、加賀地区 51.8%、能登地区 61.4%であり、能登地区は他地区より高齢化が進んでいる。また、令和5年度調査と比べると、50代以上の割合は金沢地区で5.0ポイント上昇している。



③ 男女別構成比

男性就業者の職種別構成比は、技術職が 51.7%、技能職が 26.5%、事務・営業職が 10.1%であり、技術職・技能職の合計は 78.2%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 68.7%、技術職が 17.8%、技能職が 1.8%であり、技術職・技能職の合計は 19.6%となっており、男性と女性とでは職種別構成比が大きく異なっている。（6 ページの表を参照）

全就業者に占める女性の割合は 14.8%で、全国建設業の 18.2%を 3.4 ポイント下回っている。また、女性技術職・技能職の割合は 4.2%で、全国建設業の 4.4%を 0.2 ポイント下回っている。

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	3,413人	85.2%	2,669人	95.8%
	女	595人	14.8%	117人	4.2%
	計	4,008人	100.0%	2,786人	100.0%
全国建設業	男	395万人	81.8%	326万人	95.3%
	女	88万人	18.2%	15万人	4.4%
	計	483万人	100.0%	342万人	100.0%
全国全産業	男	3,696万人	54.8%	/	
	女	3,051万人	45.2%		
	計	6,747万人	100.0%		

（全国建設業、全国全産業：総務省「労働力調査」2023年（令和5年）平均）
※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、30代以上では全国建設業よりも低くなっている。

女性就業者の割合（全国全産業、全国建設業との比較）

	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	579万人 (51.4%)	546万人 (48.5%)	1,126万人 (100.0%)	47万人 (83.9%)	10万人 (17.9%)	56万人 (100.0%)	501人 (80.3%)	123人 (19.7%)	624人 (100.0%)
30代	639万人 (55.1%)	520万人 (44.9%)	1,159万人 (100.0%)	56万人 (80.0%)	14万人 (20.0%)	70万人 (100.0%)	325人 (81.9%)	72人 (18.1%)	397人 (100.0%)
40代	806万人 (54.2%)	680万人 (45.8%)	1,486万人 (100.0%)	89万人 (80.2%)	21万人 (18.9%)	111万人 (100.0%)	701人 (82.2%)	152人 (17.8%)	853人 (100.0%)
50代	825万人 (54.7%)	683万人 (45.3%)	1,508万人 (100.0%)	99万人 (81.8%)	21万人 (17.4%)	121万人 (100.0%)	937人 (87.5%)	134人 (12.5%)	1,071人 (100.0%)
60代～	847万人 (57.7%)	621万人 (42.3%)	1,468万人 (100.0%)	105万人 (84.0%)	20万人 (16.0%)	125万人 (100.0%)	949人 (89.3%)	114人 (10.7%)	1,063人 (100.0%)
合計	3,696万人 (54.8%)	3,051万人 (45.2%)	6,747万人 (100.0%)	395万人 (81.8%)	88万人 (18.2%)	483万人 (100.0%)	3,413人 (85.2%)	595人 (14.8%)	4,008人 (100.0%)

（全国全産業、全国建設業：総務省「労働力調査」2023年(令和5年)平均）

また、過去の調査と比較すると、技術職・技能職における女性職員の割合は、2019年度3.9%から2024年度4.2%に上昇している。

技術職・技能職の男女比率

年度	男性		女性		合計
	人数	割合	人数	割合	
2019年度	2,723人	(96.1%)	111人	(3.9%)	2,834人
2020年度	2,928人	(95.4%)	140人	(4.6%)	3,068人
2021年度	2,864人	(94.8%)	156人	(5.2%)	3,020人
2022年度	3,002人	(95.5%)	140人	(4.5%)	3,142人
2023年度	2,793人	(94.4%)	166人	(5.6%)	2,959人
2024年度	2,669人	(95.8%)	117人	(4.2%)	2,786人

(2) 採用状況 (回答 146 社)

① 採用人数の推移

採用人数を集計した結果は、下表のとおりである。

採用人数の推移

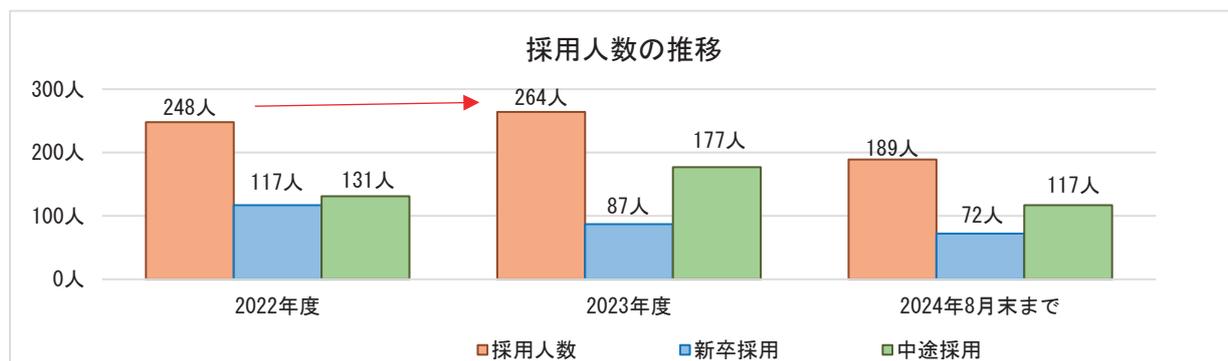
採用年度 採用区分・職種	2022 年度採用 (令和 5 年度調査)			2023 年度採用			2024 年度採用 (2024 年 8 月末まで)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
新卒計	98 人	19 人	117 人	60 人	27 人	87 人	54 人	18 人	72 人
技術職	73 人	6 人	79 人	43 人	15 人	58 人	45 人	12 人	57 人
高校	41 人	4 人	45 人	27 人	11 人	38 人	22 人	7 人	29 人
短大・高専	7 人	0 人	7 人	3 人	1 人	4 人	4 人	2 人	6 人
大学・大学院	25 人	2 人	27 人	13 人	3 人	16 人	19 人	3 人	22 人
技能職	14 人	0 人	14 人	17 人	0 人	17 人	7 人	1 人	8 人
高校	12 人	0 人	12 人	13 人	0 人	13 人	5 人	1 人	6 人
短大・高専	1 人	0 人	1 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
大学・大学院	1 人	0 人	1 人	4 人	0 人	4 人	2 人	0 人	2 人
事務・営業職	11 人	13 人	24 人	0 人	12 人	12 人	2 人	5 人	7 人
高校	0 人	4 人	4 人	0 人	9 人	9 人	1 人	2 人	3 人
短大・高専	1 人	2 人	3 人	0 人	0 人	0 人	0 人	2 人	2 人
大学・大学院	10 人	7 人	17 人	0 人	3 人	3 人	1 人	1 人	2 人
中途計	114 人	17 人	131 人	149 人	28 人	177 人	94 人	23 人	117 人
技術職	46 人	4 人	50 人	41 人	5 人	46 人	30 人	1 人	31 人
技能職	53 人	1 人	54 人	100 人	5 人	105 人	57 人	6 人	63 人
事務・営業職	15 人	12 人	27 人	8 人	18 人	26 人	7 人	16 人	23 人
合計	212 人	36 人	248 人	209 人	55 人	264 人	148 人	41 人	189 人
技術職・技能職 計	186 人	11 人	197 人	201 人	25 人	226 人	139 人	20 人	159 人
技術職計	119 人	10 人	129 人	84 人	20 人	104 人	75 人	13 人	88 人
技能職計	67 人	1 人	68 人	117 人	5 人	122 人	64 人	7 人	71 人
事務・営業職計	26 人	25 人	51 人	8 人	30 人	38 人	9 人	21 人	30 人

2023年度採用人数は264人（前年度比+16人）であり、ほぼ横ばいである。

新卒／中途別に見ると、新卒採用は87人（前年度比-30人）と減少した一方、中途採用は177人（同+46人）と増加している。また、職種と組み合わせて見ると、新卒では技術職の採用人数が大きく減少した一方、中途では技能職の採用人数が大きく増加している。

男女別に見ると、男性は209人（前年度比-3人）と減少した一方、女性は55人（同+19人）と増加している。また、職種と組み合わせて見ると、男性では技術職の採用人数が大きく減少した一方、技能職の採用人数が大きく増加しており、女性では技術職の採用人数が20人（同+10人）、技能職の採用人数が5人（同+4人）とそれぞれ増加している。

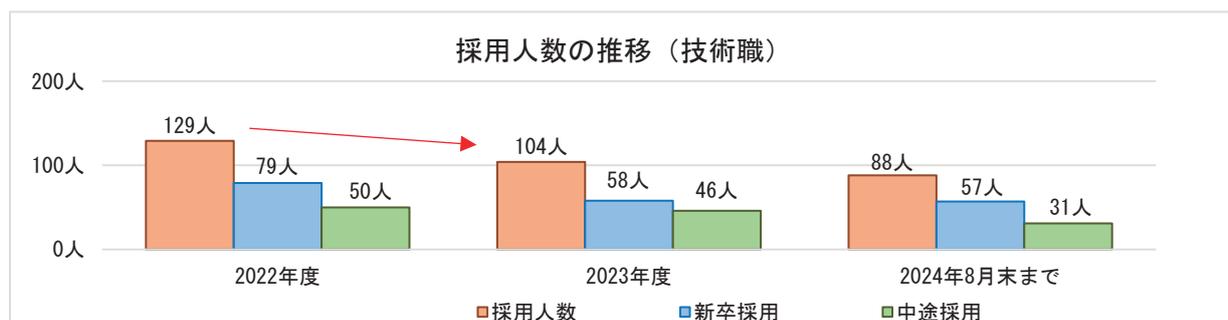
（2024年8月末までの採用人数は5ヶ月分の実績のため、他の年度より採用人数が少なくなっている。）



【職種別の推移】

技術職では、2023年度採用人数は104人（前年度比-25人）となっている。

技能職では、2023年度採用人数は122人（前年度比+54人）と大幅に増加して、技術職の採用人数を上回っている。2024年8月末までの採用人数も71人に達しており、引き続き技能職の活発な採用が続くと思われる。

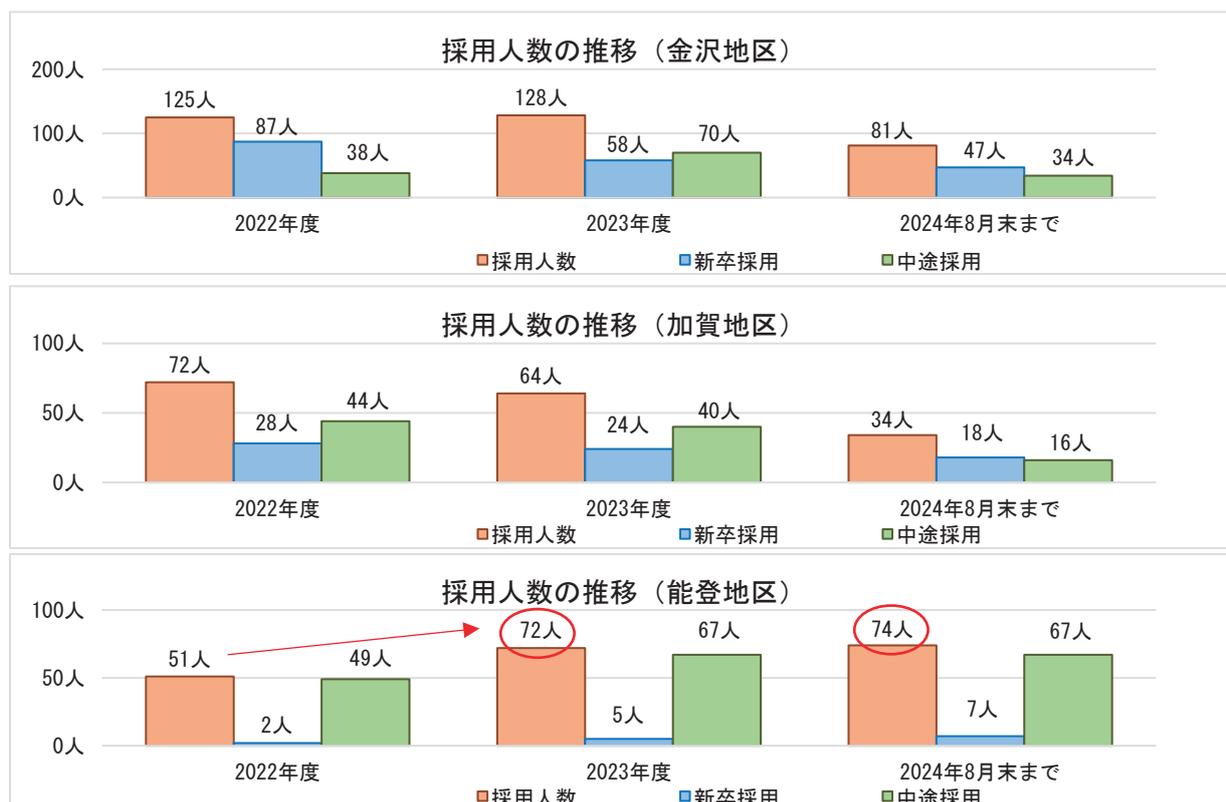


【地区別の推移】

金沢地区では、2023年度採用人数は128人（前年度比+3人）とほぼ横ばいであるが、新卒採用人数は58人（同-29人）と減少し、中途採用人数は70人（同+32人）と増加している。

加賀地区では、2023年度採用人数は64人（前年度比-8人）となっている。

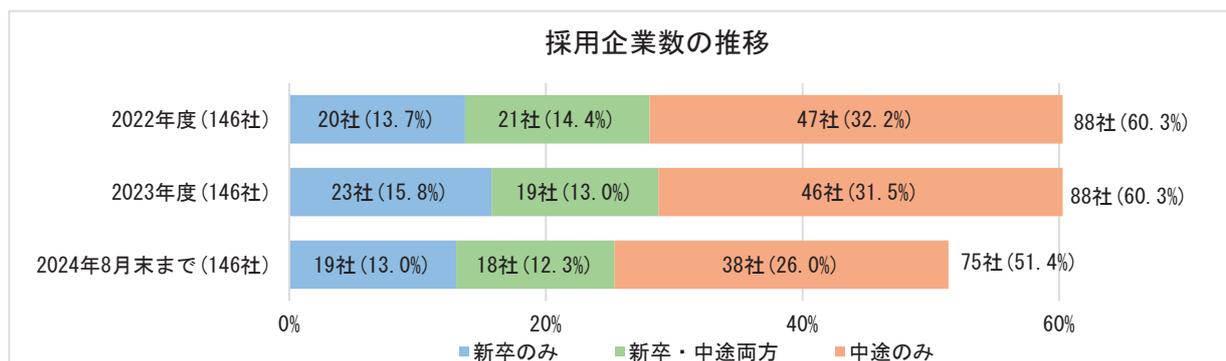
能登地区では、2023年度採用人数は72人（前年度比+21人）と増加している。また、2024年8月末までの採用人数は74人と2023年度を上回っており、能登半島地震の復旧作業の関係で多く採用しているものと思われる。ただし、新卒採用人数はほとんど増えていない。



② 採用企業数の推移

2023年度の採用企業数は88社（全体の60.3%）である。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42社である。一方、中途採用企業（「中途のみ」と「新卒・中途両方」の合計）は65社である。また、2024年度（2024年8月末まで）の採用企業数は75社（全体の51.4%）に低下しているが、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。

採用企業の割合は、全体では2022年度、2023年度とも60.3%であり、新卒採用企業の割合および中途採用企業の割合もほとんど変化は見られない。

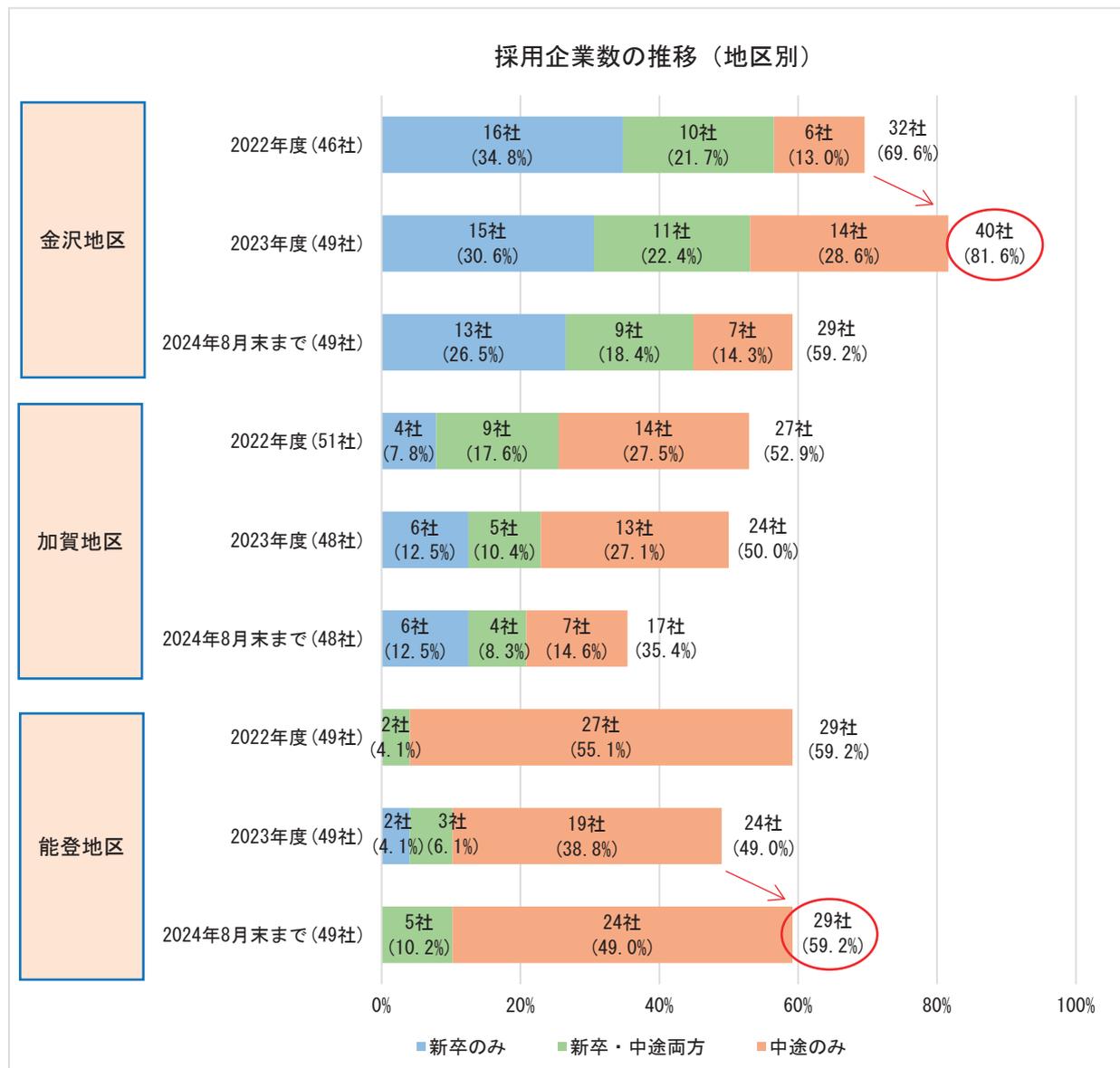


ただし地区別に見ると、各地区で異なる特徴・動きが見られる。

金沢地区では、以前より、他の地区に比べて採用企業の割合、新卒採用企業の割合ともに高いが、2023年度は中途採用企業の増加により、採用企業の割合が81.6%に大きく上昇している。

加賀地区では、2022年度、2023年度とも、採用企業の割合が5割程度、新卒採用企業の割合が2割台で推移している。

能登地区では、新卒採用企業の割合が高くて1割程度に留まっている。採用企業の割合は、2022年度59.2%、2023年度49.0%で推移していたが、2024年8月末までの採用企業の割合は5ヶ月間で59.2%に達している。能登半島地震が影響していると考えられ、最終的には更に増加する可能性がある。



(3) 離職状況 (回答 146 社)

① 離職者数の推移

離職者数を集計した結果は、下表のとおりである。

離職者数の推移

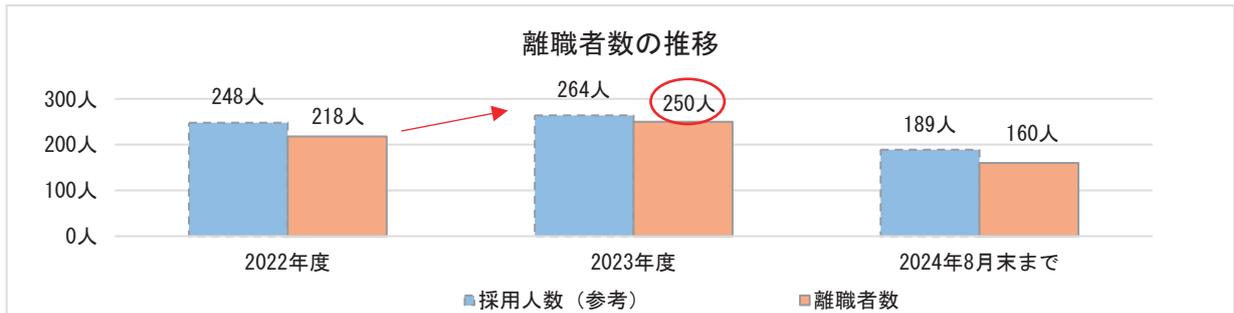
離職事由・職種	2022 年度離職 (令和 5 年度調査)			2023 年度離職			2024 年度離職 (2024 年 8 月末まで)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
震災関連	—	—	—	8 人	1 人	9 人	7 人	3 人	10 人
技術職	—	—	—	6 人	0 人	6 人	1 人	0 人	1 人
技能職	—	—	—	2 人	0 人	2 人	5 人	0 人	5 人
事務・営業職	—	—	—	0 人	1 人	1 人	1 人	3 人	4 人
定年退職（高齢を理由 とした離職を含む）	42 人	1 人	43 人	49 人	5 人	54 人	27 人	3 人	30 人
技術職	20 人	0 人	20 人	18 人	0 人	18 人	15 人	0 人	15 人
技能職	6 人	0 人	6 人	23 人	0 人	23 人	10 人	0 人	10 人
事務・営業職	16 人	1 人	17 人	8 人	5 人	13 人	2 人	3 人	5 人
自己都合（高齢を理由 とした離職を除く）	145 人	26 人	171 人	150 人	26 人	176 人	98 人	18 人	116 人
技術職	94 人	13 人	107 人	81 人	9 人	90 人	47 人	4 人	51 人
技能職	37 人	2 人	39 人	58 人	5 人	63 人	47 人	2 人	49 人
事務・営業職	14 人	11 人	25 人	11 人	12 人	23 人	4 人	12 人	16 人
会社都合	1 人	0 人	1 人	1 人	2 人	3 人	0 人	1 人	1 人
技術職	1 人	0 人	1 人	1 人	0 人	1 人	0 人	0 人	0 人
技能職	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
事務・営業職	0 人	0 人	0 人	0 人	2 人	2 人	0 人	1 人	1 人
その他（死亡による 退職等）	2 人	1 人	3 人	8 人	0 人	8 人	3 人	0 人	3 人
技術職	1 人	1 人	2 人	7 人	0 人	7 人	3 人	0 人	3 人
技能職	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
事務・営業職	1 人	0 人	1 人	1 人	0 人	1 人	0 人	0 人	0 人
合計	190 人	28 人	218 人	216 人	34 人	250 人	135 人	25 人	160 人
技術職	116 人	14 人	130 人	113 人	9 人	122 人	66 人	4 人	70 人
技能職	43 人	2 人	45 人	83 人	5 人	88 人	62 人	2 人	64 人
事務・営業職	31 人	12 人	43 人	20 人	20 人	40 人	7 人	19 人	26 人

2023年度離職者数は250人（前年度比+32人）と大きく増加している。（以下のグラフでは、採用人数と離職者数の関係を確認するために、同年度の採用人数も併記している。）

離職事由別に見ると、「定年退職（高齢を理由とした離職を含む）」54人（前年度比+11人）、「震災関連」9人（同+9人）の人数増加が大きいことから、就業者の高齢化と能登半島地震が離職者数の増加に大きな影響を与えていると考えられる。

男女別に見ると、男性は216人（前年度比+26人）、女性は34人（同+6人）であり、男性、女性とも離職者数は増加している。

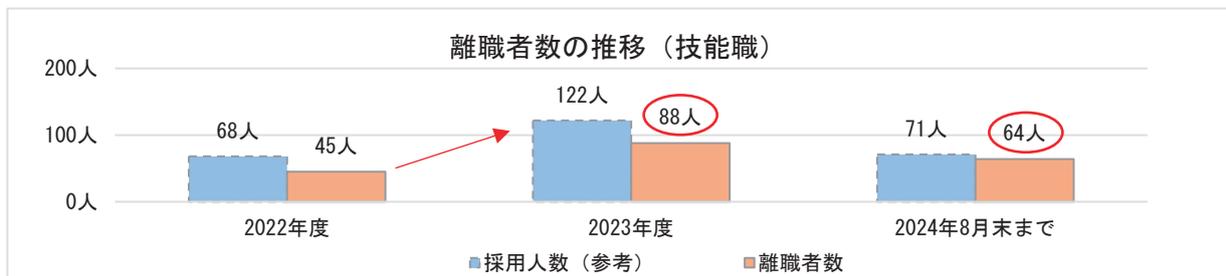
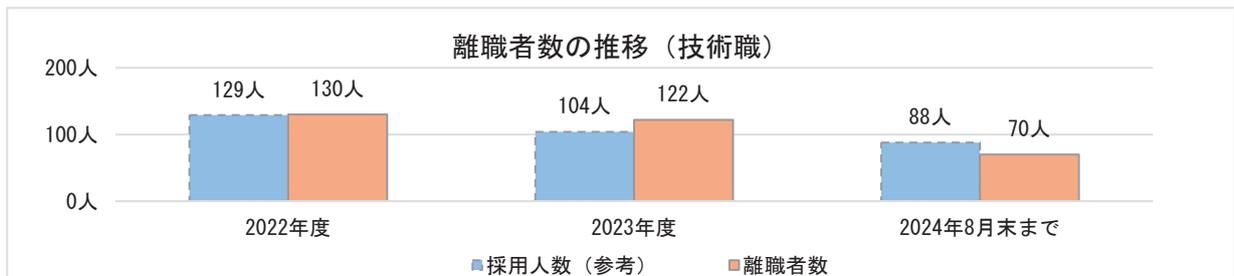
なお、2024年8月末までの離職者数は5ヶ月分の実績のため、他の年度より離職者数が少なくなっているが、「震災関連」の離職者は5ヶ月間で既に10人になっている。



【職種別の推移】

技術職では、2023年度離職者数は122人（前年度比-8人）と減少しているが、採用人数も減少しており、離職者数が採用人数を上回っている。

技能職では、2023年度離職者数は88人（前年度比+43人）と大幅に増加している。2024年8月末までの離職者数も64人に達しており、最終的にはさらに増加すると思われる。

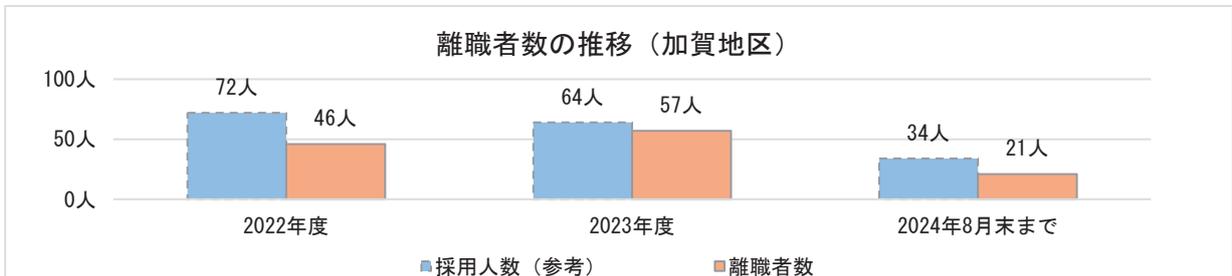
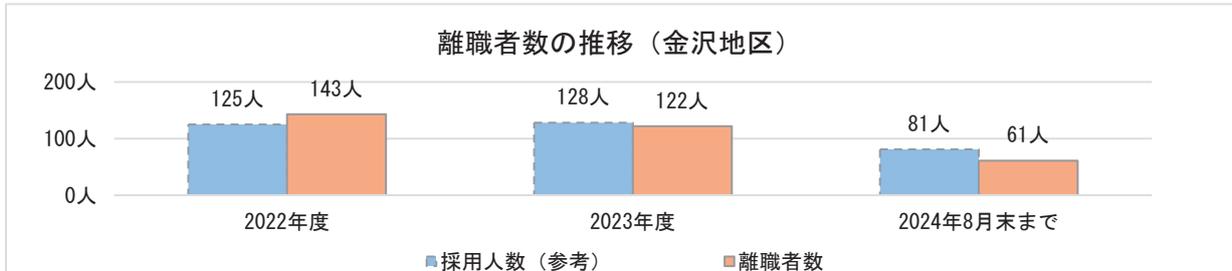


【地区別の推移】

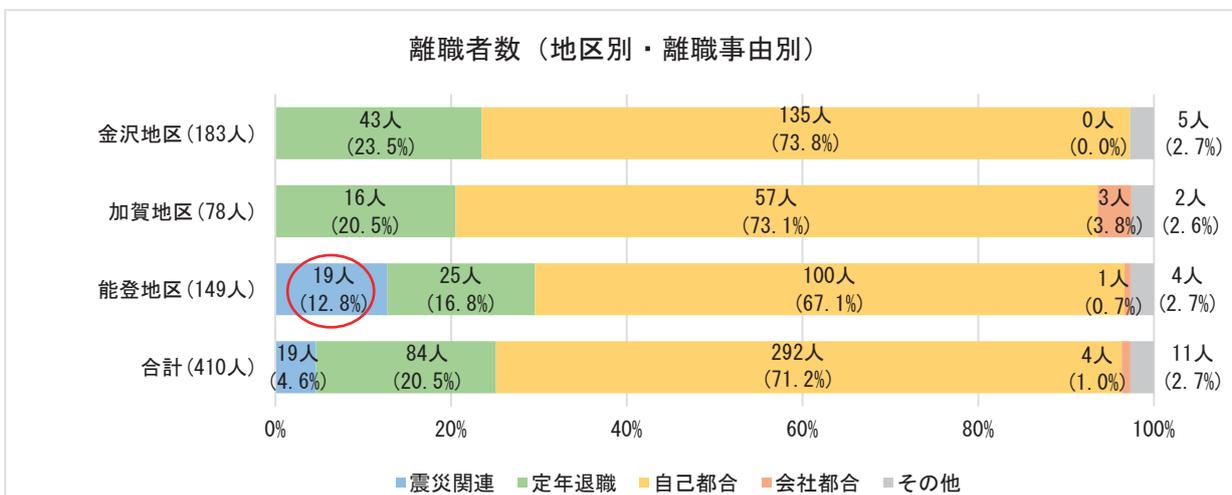
金沢地区では、2023年度離職者数は122人（前年度比-21人）となっている。

加賀地区では、2023年度離職者数は57人（前年度比+11人）となっている。

能登地区では、2023年度離職者数は71人（前年度比+42人）と大幅に増加している。また、2024年8月末までの離職者数は78人と2023年度を上回っている。能登半島地震の復旧作業の関係で多く採用しているものの、離職者も増えており、就業者数の増加に結びついていない。

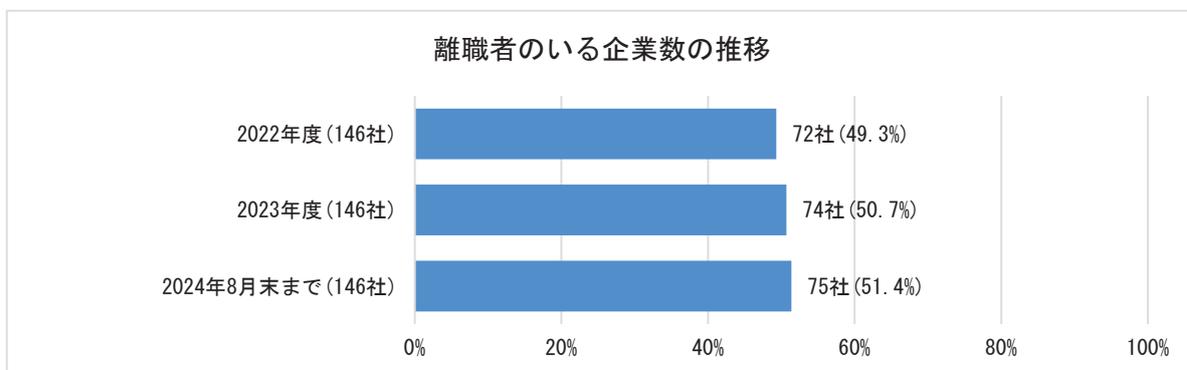


なお、各地区の2023年度から2024年8月末までの離職者数を離職事由別に分類した結果は、下図のとおりである。各地区とも、「自己都合」による離職者数が最も多いが、能登地区では「震災関連」による離職者が12.8%を占めており、離職者増加への影響が認められる。



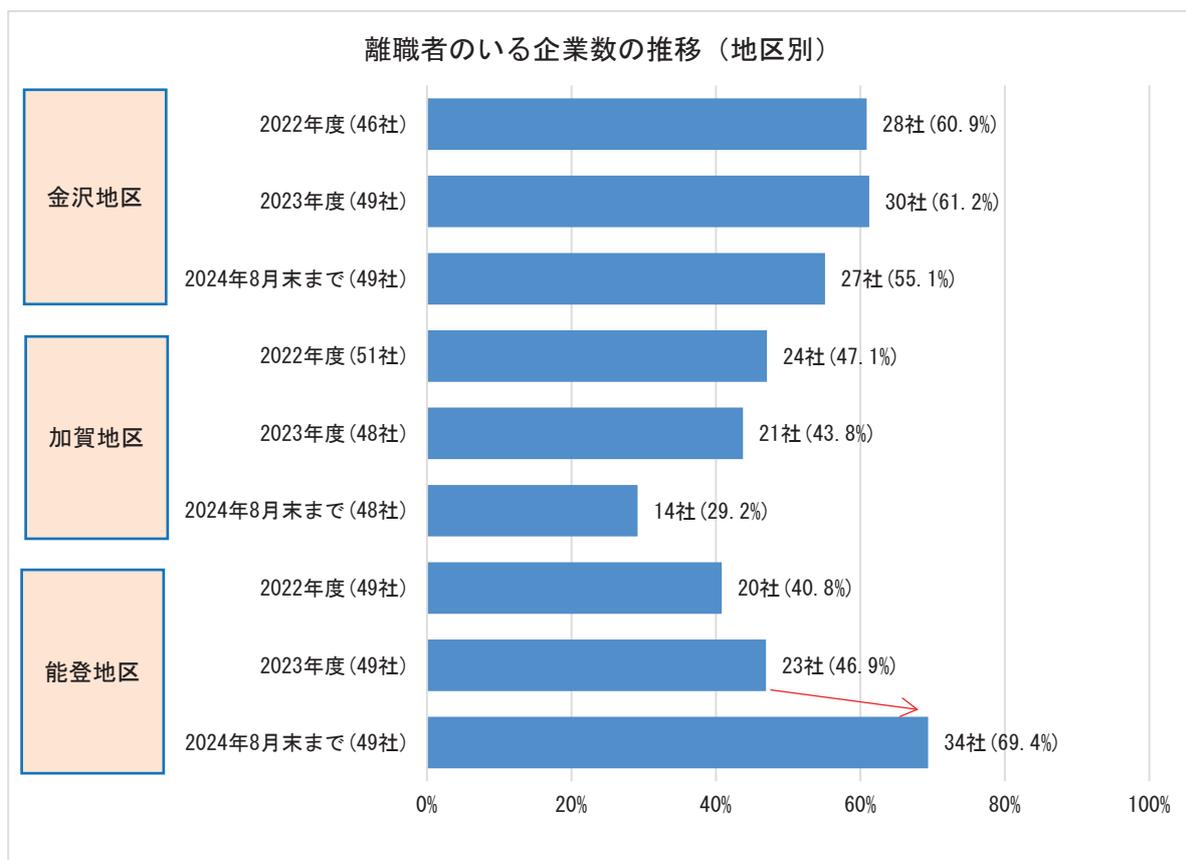
② 離職者のいる企業数

2023年度の「離職者あり」の企業は74社（全体の50.7%）である。また、2024年8月末までの「離職者あり」の企業は75社（51.4%）と、既に2023年度を上回っており、最終的には離職者のいる企業数は更に増えると思われる。



金沢地区では、「離職者あり」の企業の割合が、2022年度、2023年度とも6割程度とやや高めに推移しており、2024年8月末までの割合も55.1%に達している。

加賀地区では、「離職者あり」の企業の割合が、2022年度、2023年度とも4割台で推移している。能登地区では、「離職者あり」の企業の割合が、2022年度、2023年度とも4割台で推移していたが、2024年8月末までに69.4%と大きく上昇している。能登半島地震が影響していると考えられ、最終的には更に増加する可能性がある。



(4) 男女別の採用・離職状況（回答 146 社）

2023 年度における入職者数と離職者数については、入職者数 264 人、離職者数は 250 人であり、入職者数に対する離職者数の割合は 94.7%となっている。

入職者数に対する離職者数の割合を男女別に見ると、男性 103.3%、女性 61.8%であり、令和 5 年度調査(男性 89.6%、女性 77.8%)に比べて男性における割合は上昇し、女性における割合は低下している。

入職者数に対する離職者数の割合

		入職者数 (A)	離職者数 (B)	離職者数 入職者数 (B/A)
女性	技術職	20 人	9 人	45.0%
	技能職	5 人	5 人	100.0%
	事務・営業職	30 人	20 人	66.7%
	合計	55 人	34 人	61.8%
男性	技術職	84 人	113 人	134.5%
	技能職	117 人	83 人	70.9%
	事務・営業職	8 人	20 人	250.0%
	合計	209 人	216 人	103.3%
合計		264 人	250 人	94.7%

また、2023 年度における「入職者数に占める女性の割合」は 20.8%（入職者数 264 人、うち男性 209 人、女性 55 人）となっている。

女性の定着促進に向けた取組目標

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 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%	77.8%	61.8%
入職者数に占める女性の割合	18.2%	17.6%	17.7%	14.5%	20.8%

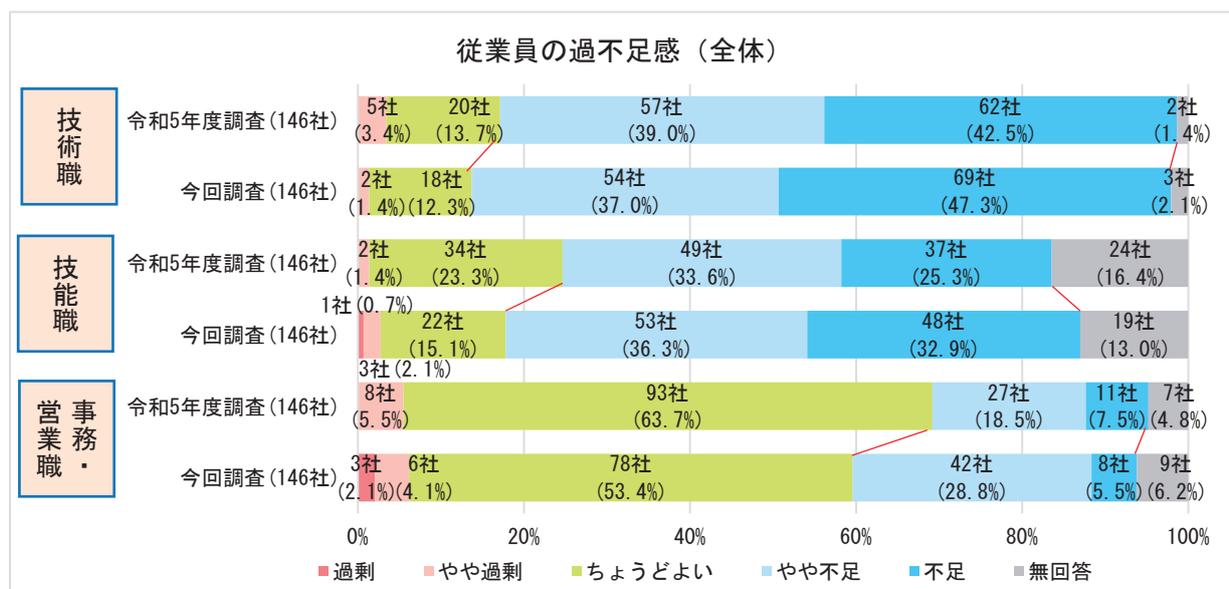
全国建設業協会が 2020 年 3 月に策定した「地域建設業における女性の定着促進に向けたロードマップ」では次の目標を掲げており、2024 年までフォローアップを行っている。

- 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 「入職者数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。

(5) 従業員の過不足感 (回答 146 社)

従業員の過不足感については、「不足」「やや不足」の合計は、技術職では123社(84.3%)、技能職では101社(69.2%)、事務・営業職では50社(34.3%)となっている。

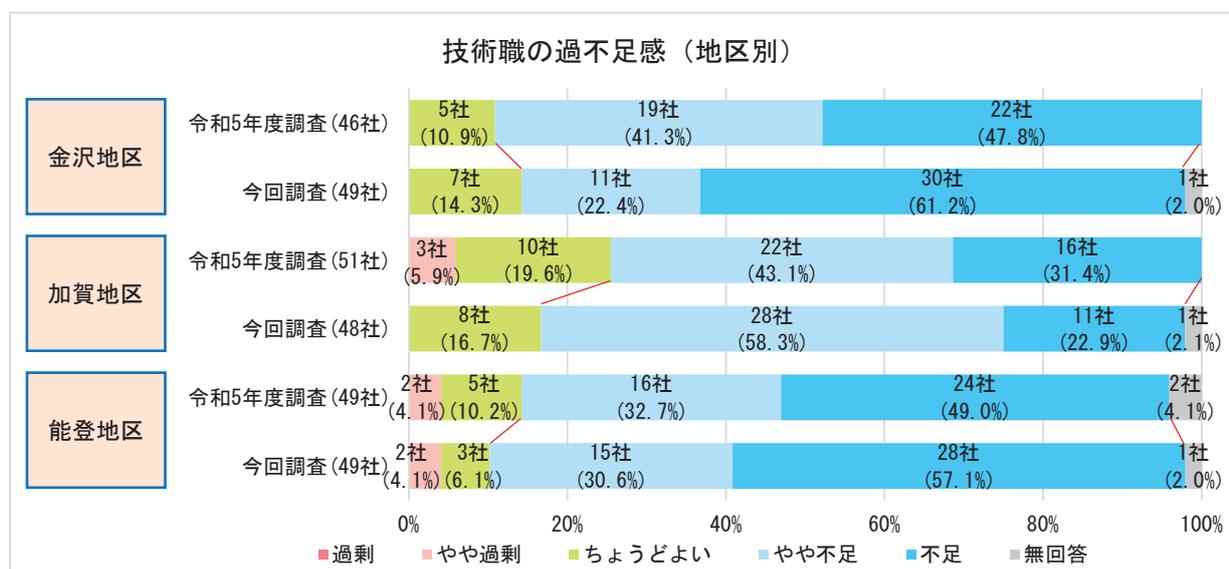
令和5年度調査と比較すると、「不足」「やや不足」の合計割合は、技術職で2.8ポイント、技能職で10.3ポイントそれぞれ上昇している。技術職の不足感は元々高かったが、技能職の離職者数増加の影響を受けて、技能職の不足感もより高まっている。



① 技術職の過不足感

技術職の過不足感を地区別に見ると、「不足」「やや不足」の合計は、金沢地区が83.6%、加賀地区が81.2%、能登地区が87.7%である。能登地区が最も高いが、どの地区も「不足」「やや不足」が8割を超えている。

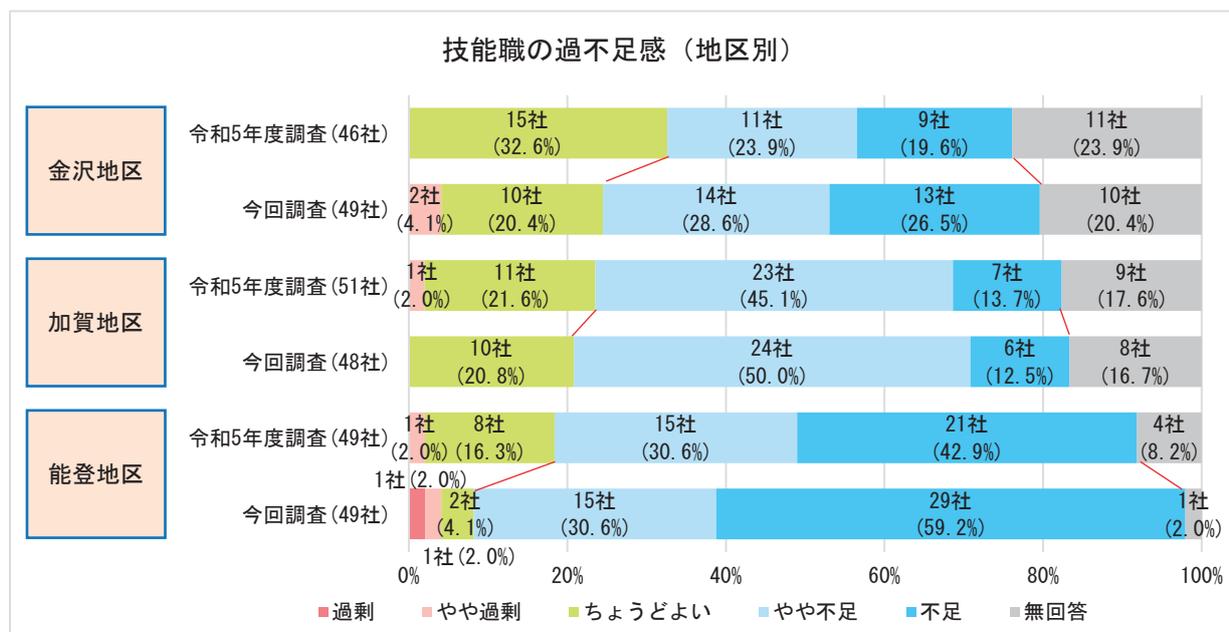
令和5年度調査と比べると、「不足」「やや不足」の合計は、加賀地区で6.7ポイント、能登地区で6.0ポイントそれぞれ上昇している。



② 技能職の過不足感

技能職の過不足感を地区別に見ると、「不足」「やや不足」の合計は、金沢地区が55.1%、加賀地区が62.5%、能登地区が89.8%であり、能登地区が最も高い。

令和5年度調査と比べると、「不足」「やや不足」の合計は、金沢地区で11.6ポイント、加賀地区で3.7ポイント、能登地区で16.3ポイントそれぞれ上昇しているが、特に能登地区での上昇が目立っている。



(6) 今後の採用計画 (回答 146 社)

① 採用計画数の推移

今後 (2025年4月まで) の採用計画数を確認した結果は下表のとおりである。

採用計画数の推移

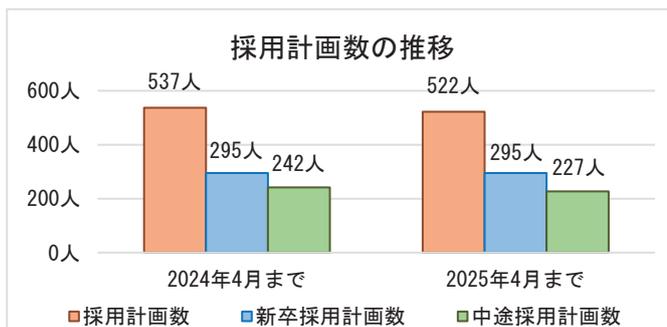
職種・採用区分		採用計画年度	2024年4月までの採用計画数 (令和5年度調査)	2025年4月までの採用計画数
技術職	新卒	高校	116人	103人
		短大・高専	28人	31人
		大学・大学院	69人	47人
		新卒計	213人	181人
	中途採用		132人	111人
	技術職計		345人	292人
技能職	新卒	高校	50人	74人
		短大・高専	4人	8人
		大学・大学院	6人	9人
		新卒計	60人	91人
	中途採用		75人	95人
	技能職計		135人	186人
技術職・技能職計		480人	478人	
事務・営業職	新卒	高校	6人	7人
		短大・高専	1人	3人
		大学・大学院	15人	13人
		新卒計	22人	23人
	中途採用		35人	21人
	事務・営業職計		57人	44人
新卒計		295人	295人	
中途計		242人	227人	
合計		537人	522人	

2025年4月までの採用計画数は522人であり、内訳は、技術職292人(55.9%)、技能職186人(35.6%)、事務・営業職44人(8.4%)である。

技術職の採用計画数292人のうち、新卒採用は181人(62.0%)、中途採用は111人(38.0%)であり、新卒採用の希望が多い。

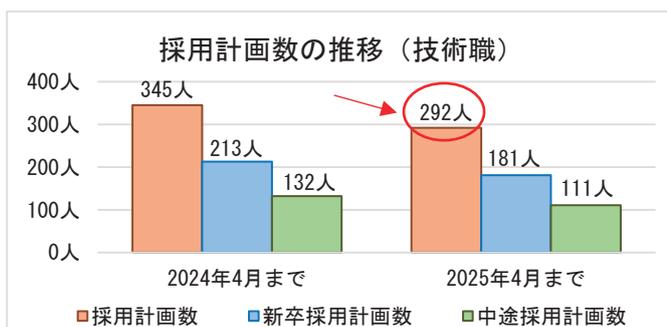
また、技能職の採用計画数186人のうち、新卒採用は91人(48.9%)、中途採用は95人(51.1%)であり、技術職に比べて中途採用のニーズが高い。

2025年4月までの採用計画数を2024年4月までの採用計画数と比べると、全体では大きな変動は見られない。

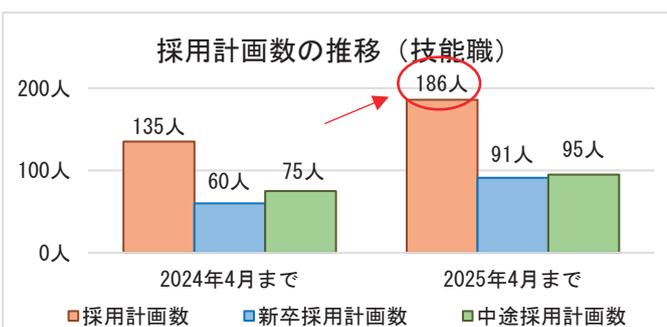


【職種別の推移】

技術職では、2025年4月までの採用計画数は292人（前年度比-53人）と減少している。このうち、新卒採用計画数が181人（同-32人）に、中途採用計画数が111人（同-21人）にそれぞれ減少している。

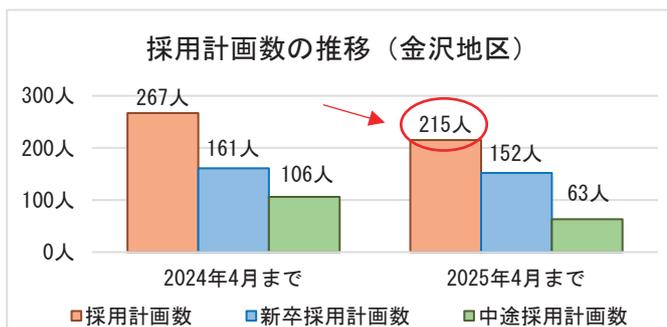


技能職では、2025年4月までの採用計画数は186人（前年度比+51人）と増加している。このうち、新卒採用計画数が91人（同+31人）に、中途採用計画数が95人（同+20人）にそれぞれ増加している。2023年度以降における技能職の採用人数・離職者数増加を反映して、採用計画数が増加したと思われる。

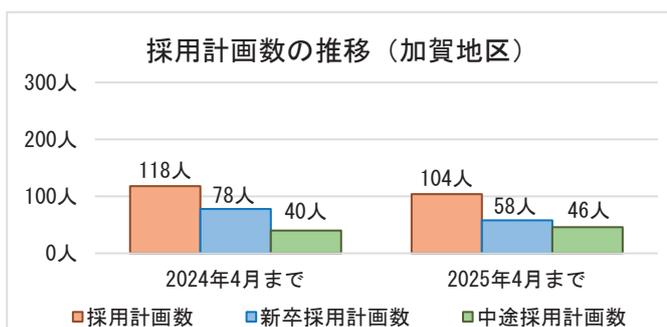


【地区別の推移】

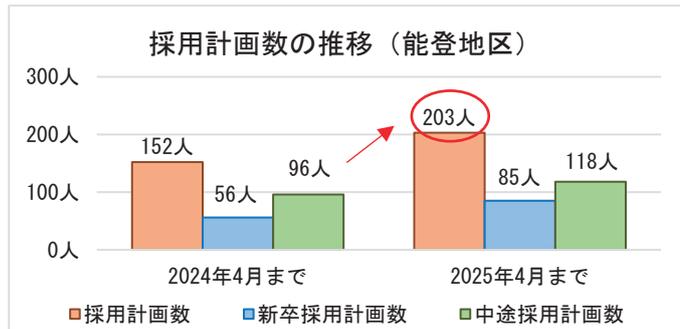
金沢地区では、2025年4月までの採用計画数は215人（前年度比-52人）と減少しており、特に中途採用計画数が63人（同-43人）と大きく減少している。



加賀地区では、2025年4月までの採用計画数は104人（前年度比-14人）となっている。



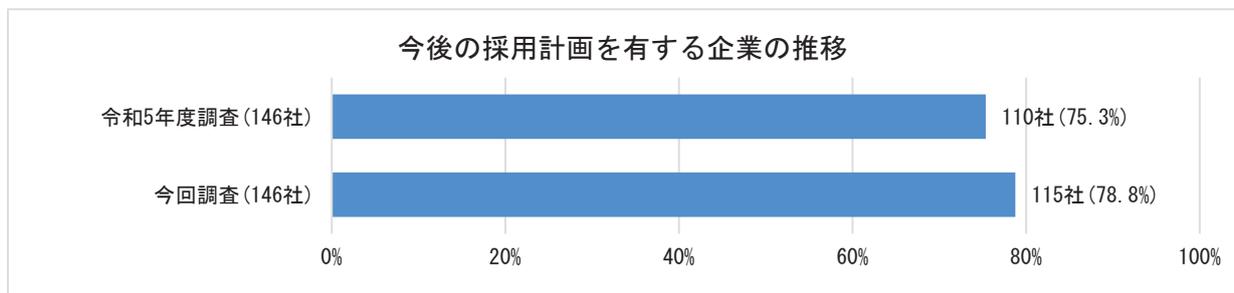
能登地区では、2025年4月までの採用計画数は203人（前年度比+51人）と増加している。能登半島地震の復旧活動による採用ニーズの増加と離職者数の増加を反映して、採用計画数が増加したと思われる。



② 採用計画の有無

今後（2025年4月まで）の「採用計画あり」の企業は115社（78.8%）である。

令和5年度調査では、「採用計画あり」の企業の割合は75.3%であり、引き続き多くの企業が採用希望を有していることがわかる。

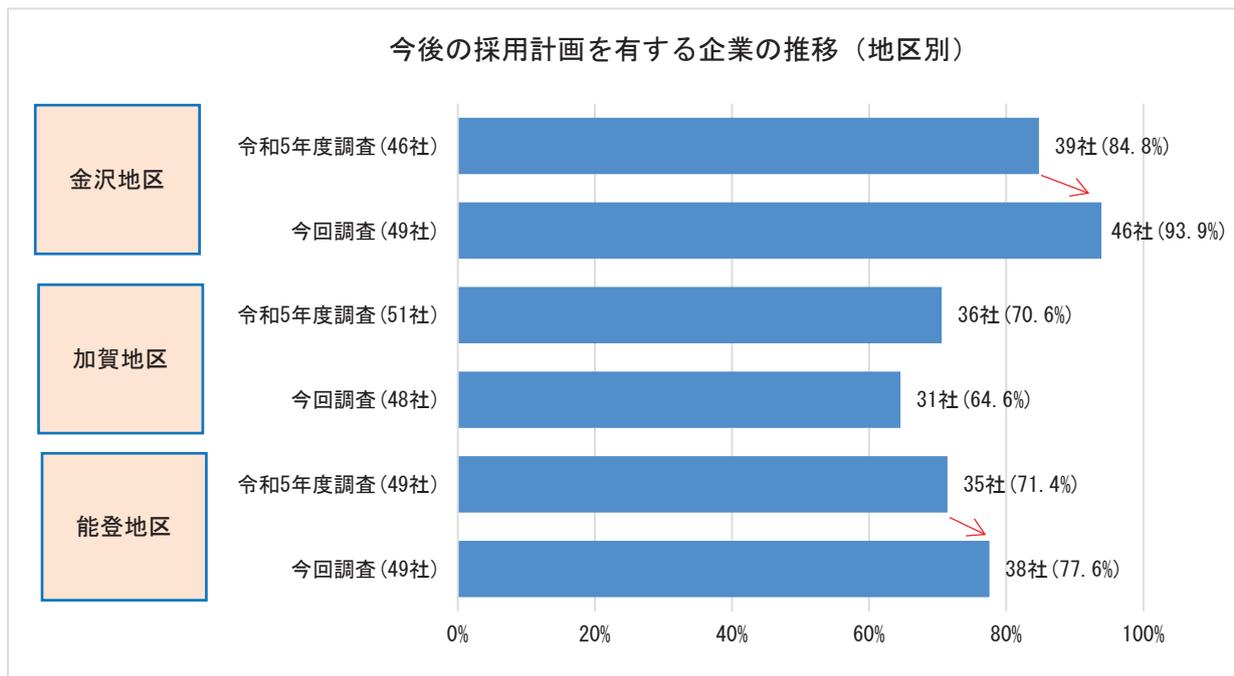


さらに、地区別に「採用計画あり」の企業の推移を確認した。

金沢地区では、今後の「採用計画あり」の企業は46社（93.9%）であり、令和5年度調査より9.1ポイント上昇している。

加賀地区では、今後の「採用計画あり」の企業は31社（64.6%）であり、令和5年度調査より6.0ポイント低下している。

能登地区では、今後の「採用計画あり」の企業は38社（77.6%）であり、令和5年度調査より6.2ポイント上昇している。

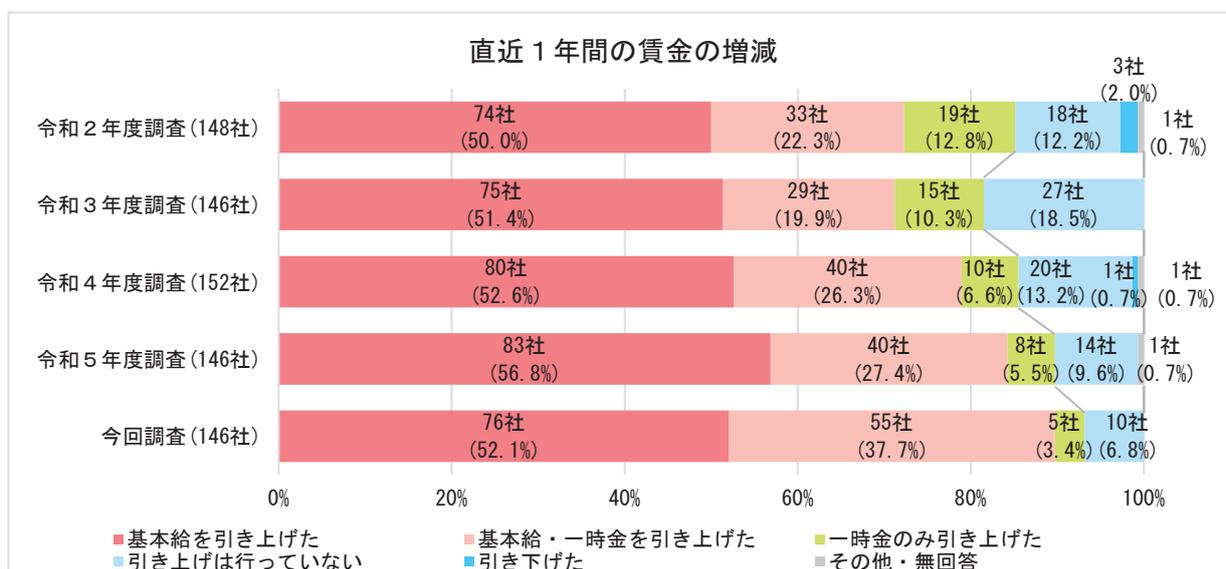


3. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について

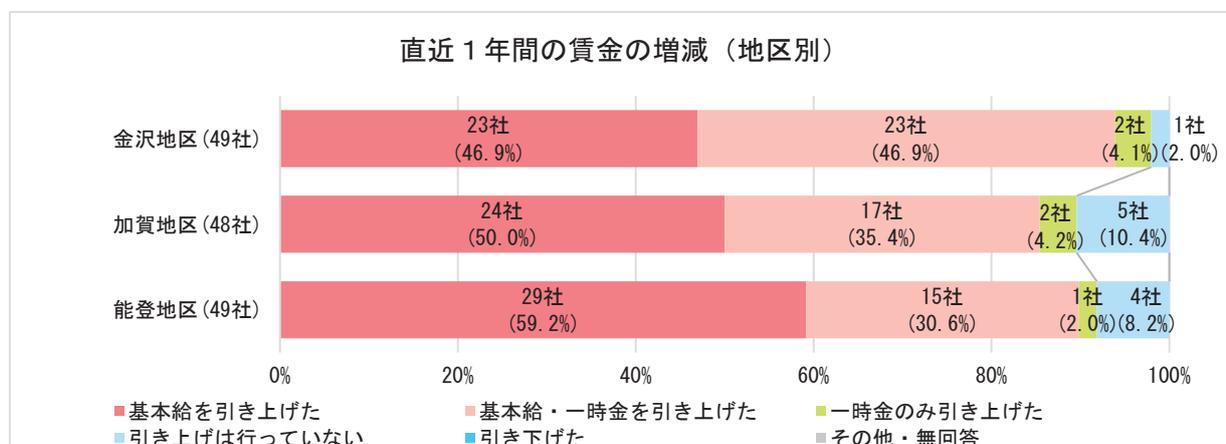
(1) 現場職員の賃金について（回答 146 社）

現場職員の直近 1 年間の賃金の増減については、「基本給を引き上げた」が 76 社 (52.1%)、「基本給・一時金を引き上げた」が 55 社 (37.7%)、「一時金のみ引き上げた」が 5 社 (3.4%)、「引き上げは行っていない」が 10 社 (6.8%) であった。

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 5 年度調査の 84.2%から 89.8%に上昇している。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 5 年度調査の 89.7%から 93.2%に上昇している。



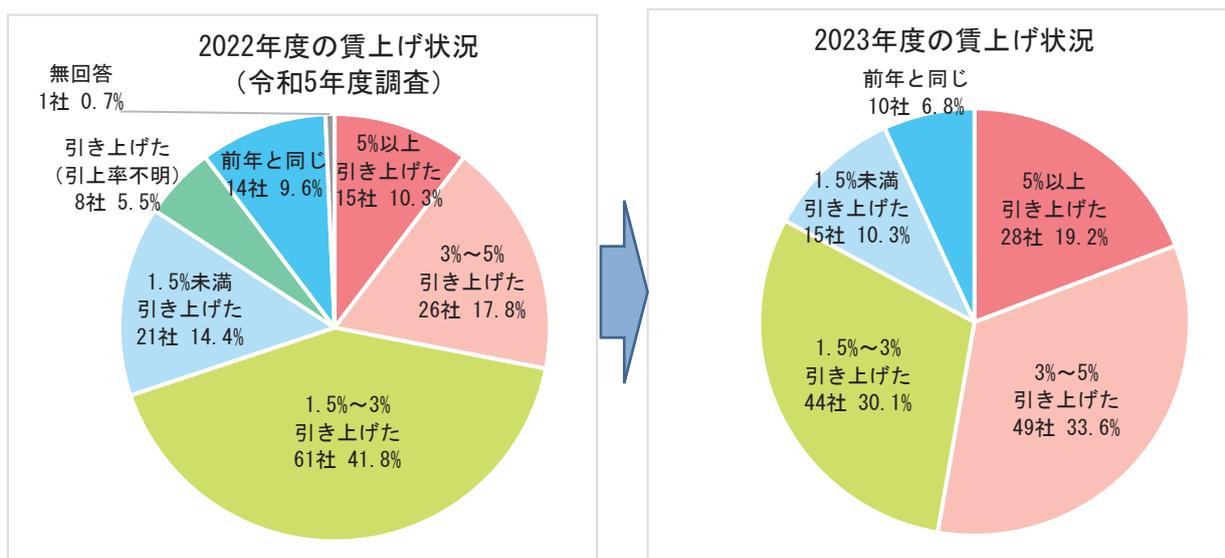
地区別に見ると、「基本給を引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」の合計は、金沢地区 97.9%、加賀地区 89.6%、能登地区 91.8%であり、金沢地区が特に高い。



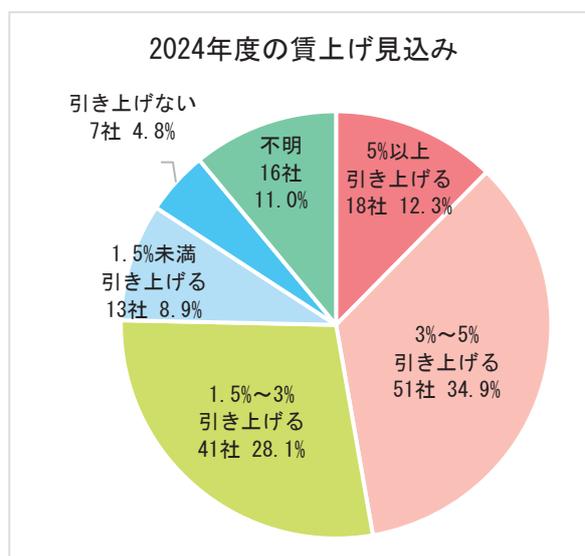
(2) 現場職員の賃上げについて (回答 146 社)

2023 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）については、「5%以上引き上げた」28 社（19.2%）、「3%～5%引き上げた」49 社（33.6%）、「1.5%～3%引き上げた」44 社（30.1%）、「1.5%未満引き上げた」15 社（10.3%）で、あわせて 136 社（93.2%）の企業が「引き上げた」と回答している。

令和 5 年度調査と比較すると、「引き上げた」と回答した企業の割合は 89.8%から 3.4 ポイント上昇しているほか、「5%以上引き上げた」が 8.9 ポイント、「3%～5%引き上げた」が 15.8 ポイントそれぞれ上昇している。



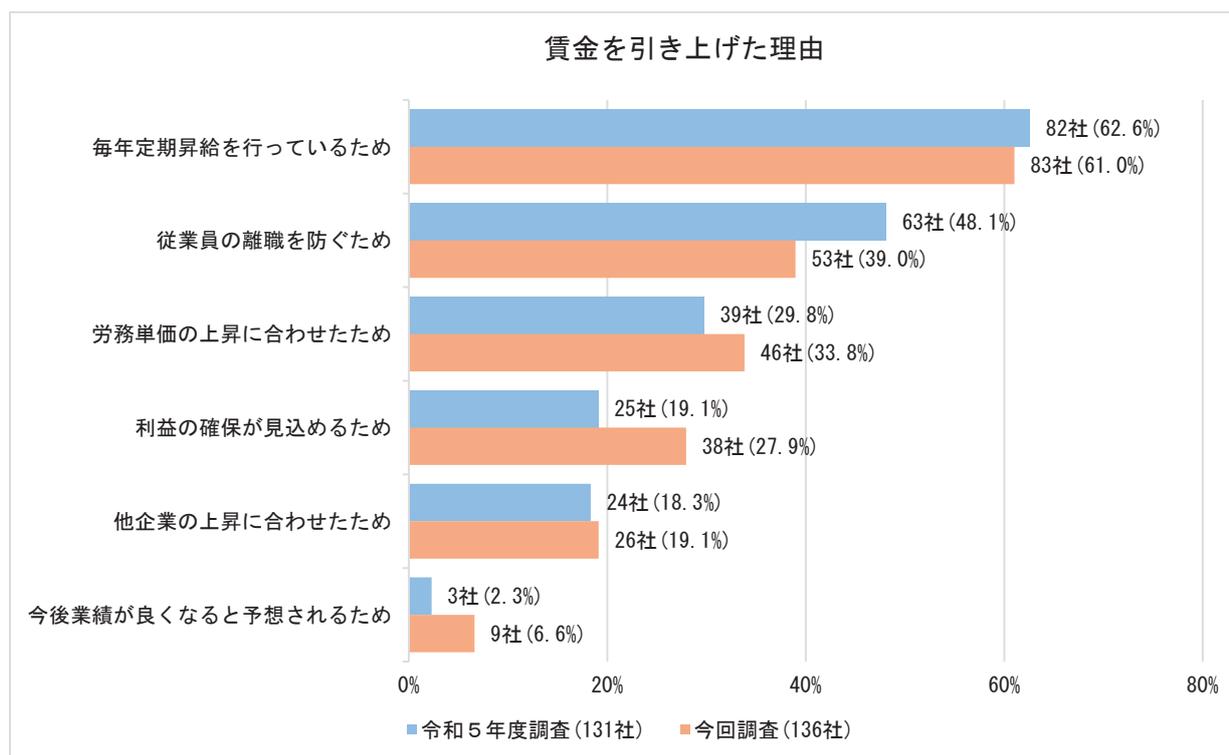
また、2024 年度における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃上げ見込み（給与総額）について聞いたところ、「5%以上引き上げる」18 社（12.3%）、「3%～5%引き上げる」51 社（34.9%）、「1.5%～3%引き上げる」41 社（28.1%）、「1.5%未満引き上げる」13 社（8.9%）で、あわせて 123 社（84.2%）の企業が「引き上げる」と回答しており、持続的な賃上げが期待される。



(3) 賃金を引き上げた理由 (回答 136 社 2 つまで回答)

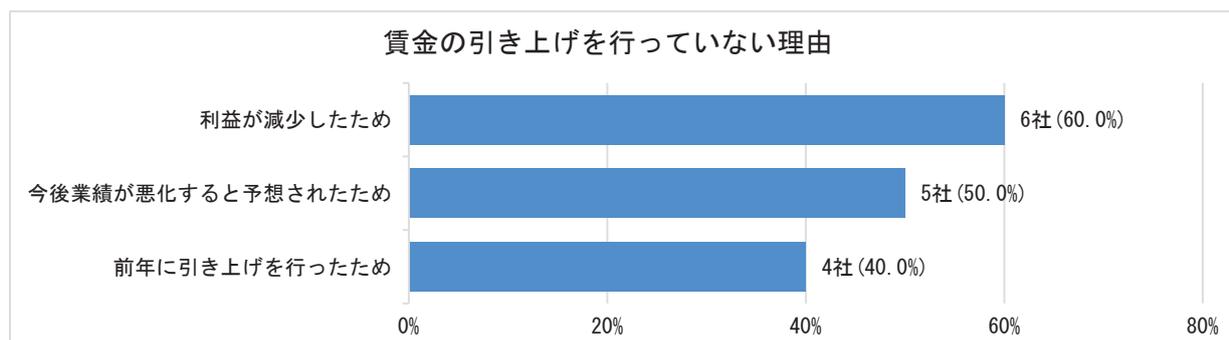
現場職員の賃金について「基本給を引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」と回答した企業 136 社にその理由を聞いたところ、「毎年定期昇給を行っているため」83 社(61.0%)が最も多く、次いで「従業員の離職を防ぐため」53 社(39.0%)、「労務単価の上昇に合わせてため」46 社(33.8%)が多くなっている。

令和 5 年度調査と比較すると、「従業員の離職を防ぐため」の割合が 9.1 ポイント低下した一方、「利益の確保が見込めるため」の割合が 8.8 ポイント上昇している。また、「労務単価の上昇に合わせてため」、「今後業績が良くなると予想されるため」の割合も上昇している。



(4) 賃金の引き上げを行っていない理由 (回答 10 社 2 つまで回答)

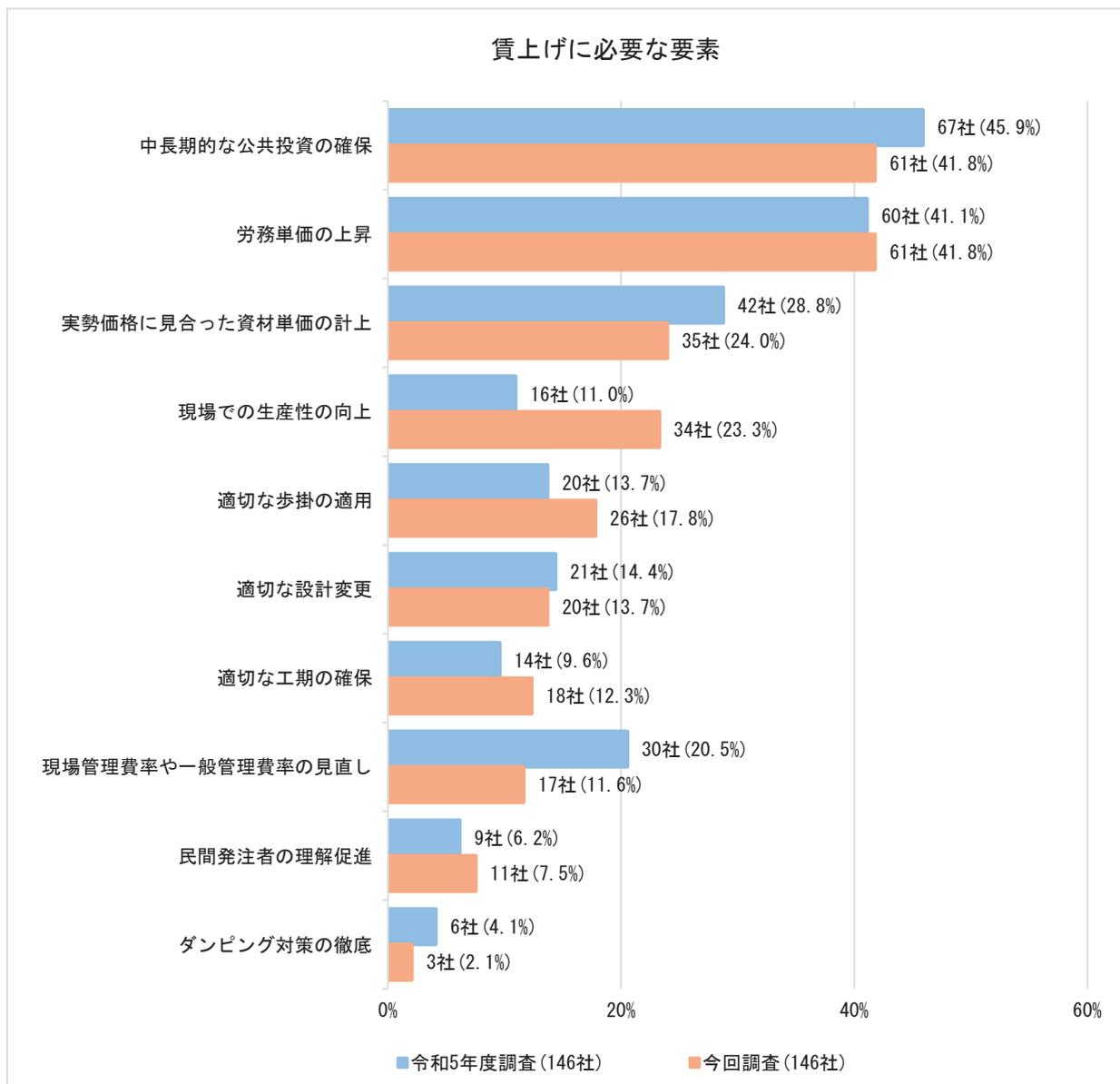
現場職員の賃金について「前年と同じ」と回答した企業 10 社にその理由を聞いたところ、「利益が減少したため」6 社(60.0%)、「今後業績が悪化すると予想されたため」5 社(50.0%)、「前年に引き上げを行ったため」4 社(40.0%)となっている。



(5) 賃上げに必要な要素について (回答 146 社 2 つまで回答)

賃上げに必要な要素については、「中長期的な公共投資の確保」、「労務単価の上昇」各 61 社 (41.8%) が最も多く、次いで「実勢価格に見合った資材単価の計上」35 社 (24.0%)、「現場での生産性の向上」34 社 (23.3%) が多くなっている。

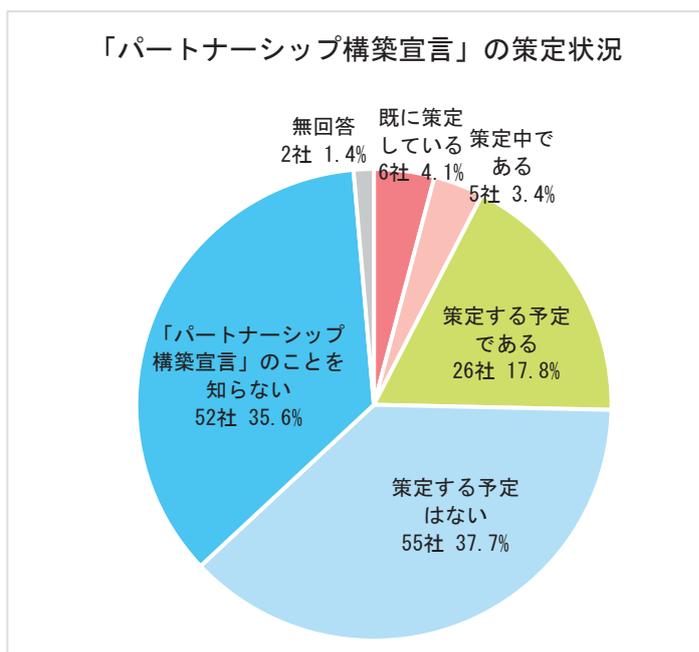
令和 5 年度調査と比較すると、「実勢価格に見合った資材単価の計上」の割合が 4.8 ポイント、「現場管理費率や一般管理費率の見直し」の割合が 8.9 ポイントそれぞれ低下した一方、「現場での生産性の向上」の割合が 12.3 ポイント、「適切な歩掛の適用」の割合が 4.1 ポイント、「適切な工期の確保」の割合が 2.7 ポイントそれぞれ上昇している。



(6) 「パートナーシップ構築宣言」の策定状況（回答 146 社）

パートナーシップ構築宣言の策定状況については、「既に策定している」6社（4.1%）、「策定中である」5社（3.4%）、「策定する予定である」26社（17.8%）で、パートナーシップ構築宣言の策定企業（予定含む）は37社（25.3%）にとどまる。一方、「策定する予定はない」が55社（37.7%）、「パートナーシップ構築宣言のことを知らない」が52社（35.6%）となっている。

持続的な構造的賃上げの実現に向けて、パートナーシップ構築宣言の策定および実行が期待されているが、パートナーシップ構築宣言のことを知らない企業が多いことから、まずはパートナーシップ構築宣言の周知を行うことが必要である。



「パートナーシップ構築宣言」について

取引先（協力会社等）との共存共栄を目指して、以下の項目を宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携
→「脱・低炭素化支援」「健康経営」等への取組を宣言
(例示された個別項目から取り組む内容を選択)

宣言文の例示

2. 下請企業との望ましい取引慣行の遵守

- ①価格決定方法
- ②型管理などのコスト負担
- ③手形などの支払条件
- ④知的財産・ノウハウ
- ⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者と少なくとも年に1回以上の協議を行うとともに、下請事業者の適正な利益を含み、下請事業者における労働条件の改善が可能となるよう、十分に協議して決定します。・・・

下請代金は可能な限り現金で支払います。手形で支払う場合には、割引料を下請事業者の負担とせず、また、支払サイトを60日以内とするよう努めます。

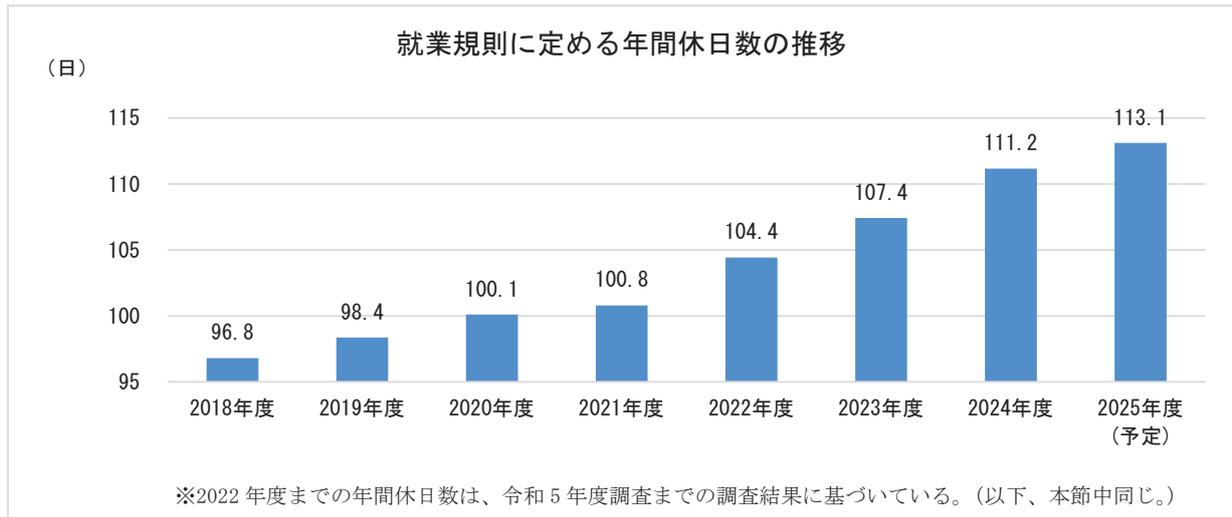
取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。・・・

詳しくは『パートナーシップ構築宣言』ホームページへ（<https://www.biz-partnership.jp/outline.html>）

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

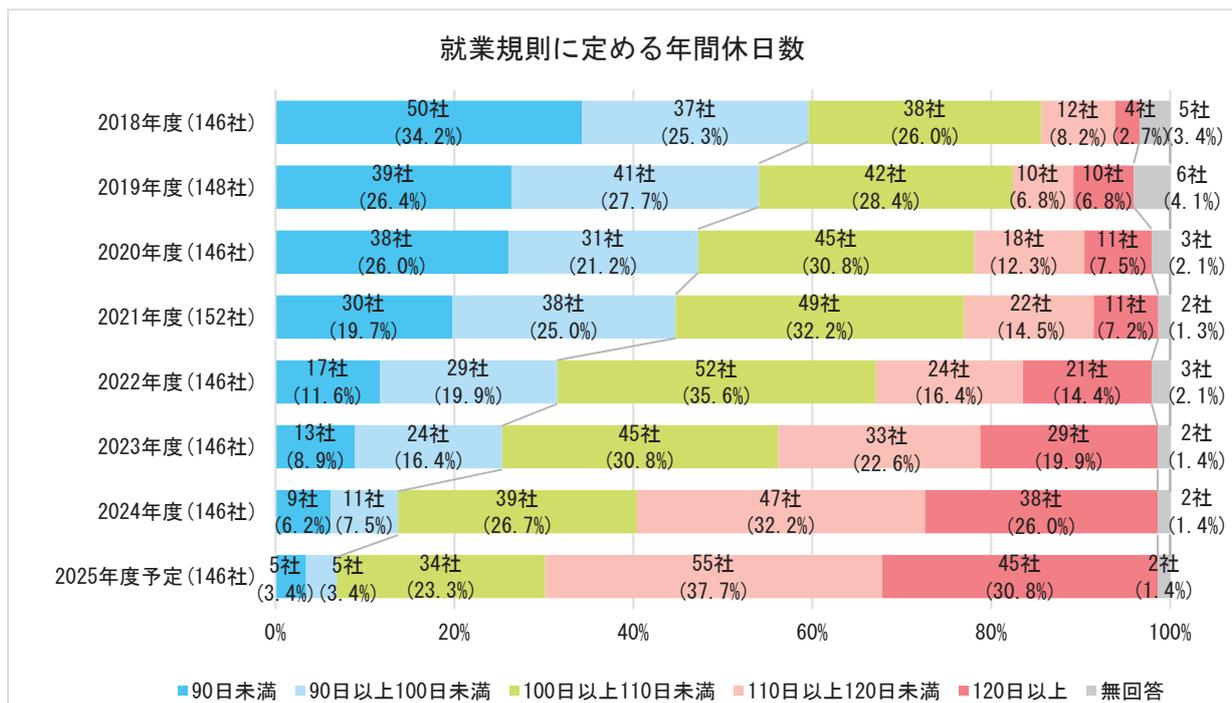
(1) 就業規則に定める年間休日数(回答 146 社)

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2024年度の111.2日まで毎年増加し、2025年度(予定)は113.1日となる見通しである。



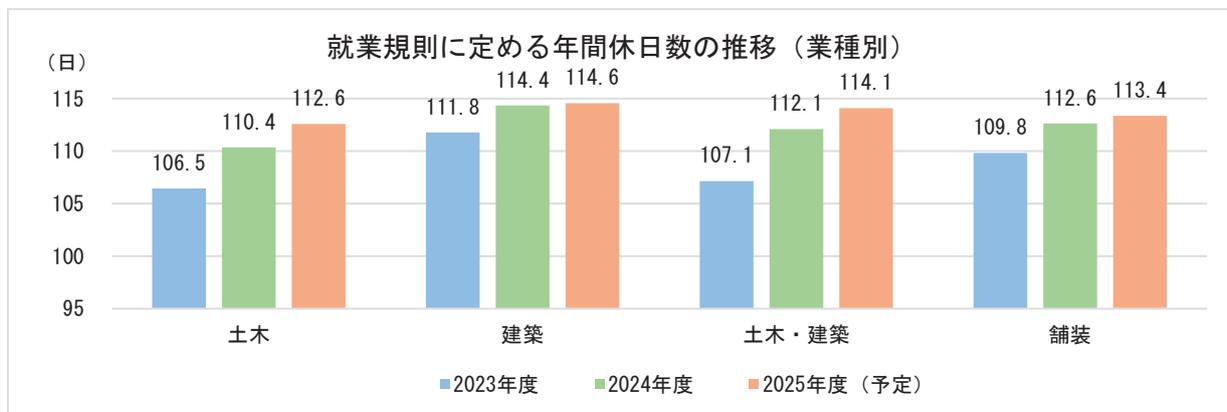
年間休日数が「90日未満」「90日以上100日未満」の企業数は2018年度から減少しており、2025年度(予定)は100日未満の企業が10社(6.8%)となる見通しである。

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、2025年度(予定)は100日以上の企業が134社(91.8%)となる見通しである。

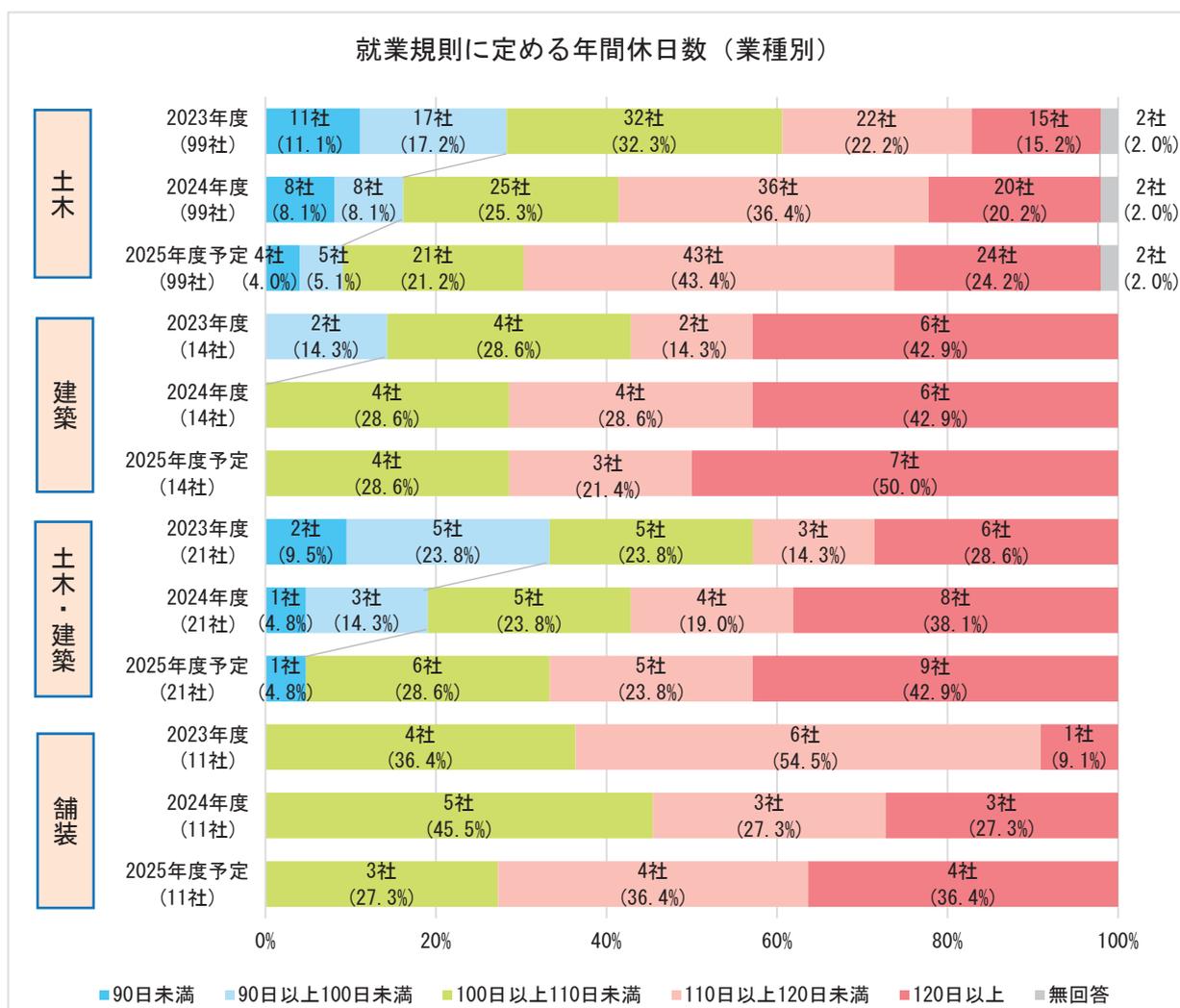


【年間休日数の推移（業種別）】

年間休日数の平均値を業種別に見ると、2025年度（予定）では建築が114.6日と最も多く、次いで土木・建築が114.1日、舗装が113.4日、土木が112.6日と続いており、いずれの業種でも休日数は増加する見通しである。

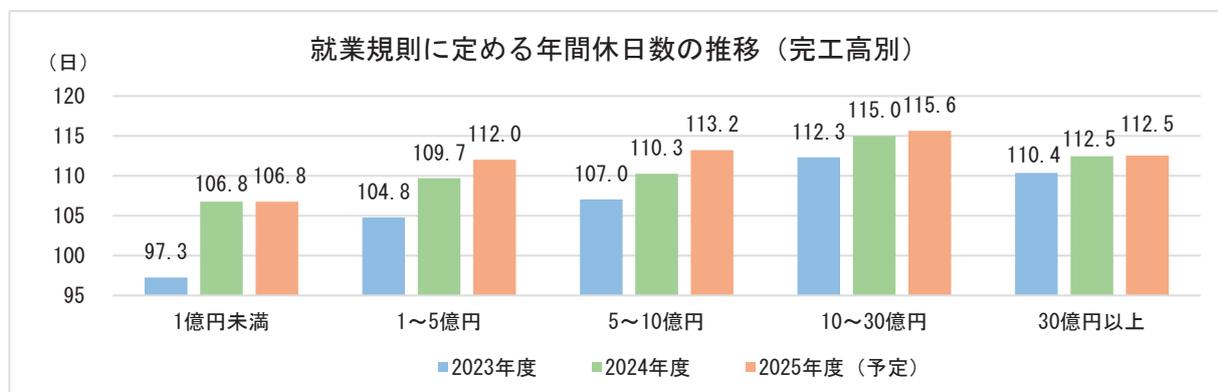


2025年度（予定）の年間休日数の分布を業種別に見ると、100日以上企業の割合は、建築および舗装が100%と最も高く、次いで土木・建築95.3%、土木88.8%と続いており、どの業種でも年間休日数の拡大が続く見通しである。また、120日以上企業に限定すると、建築では50.0%、土木・建築で42.9%に拡大する見通しである。

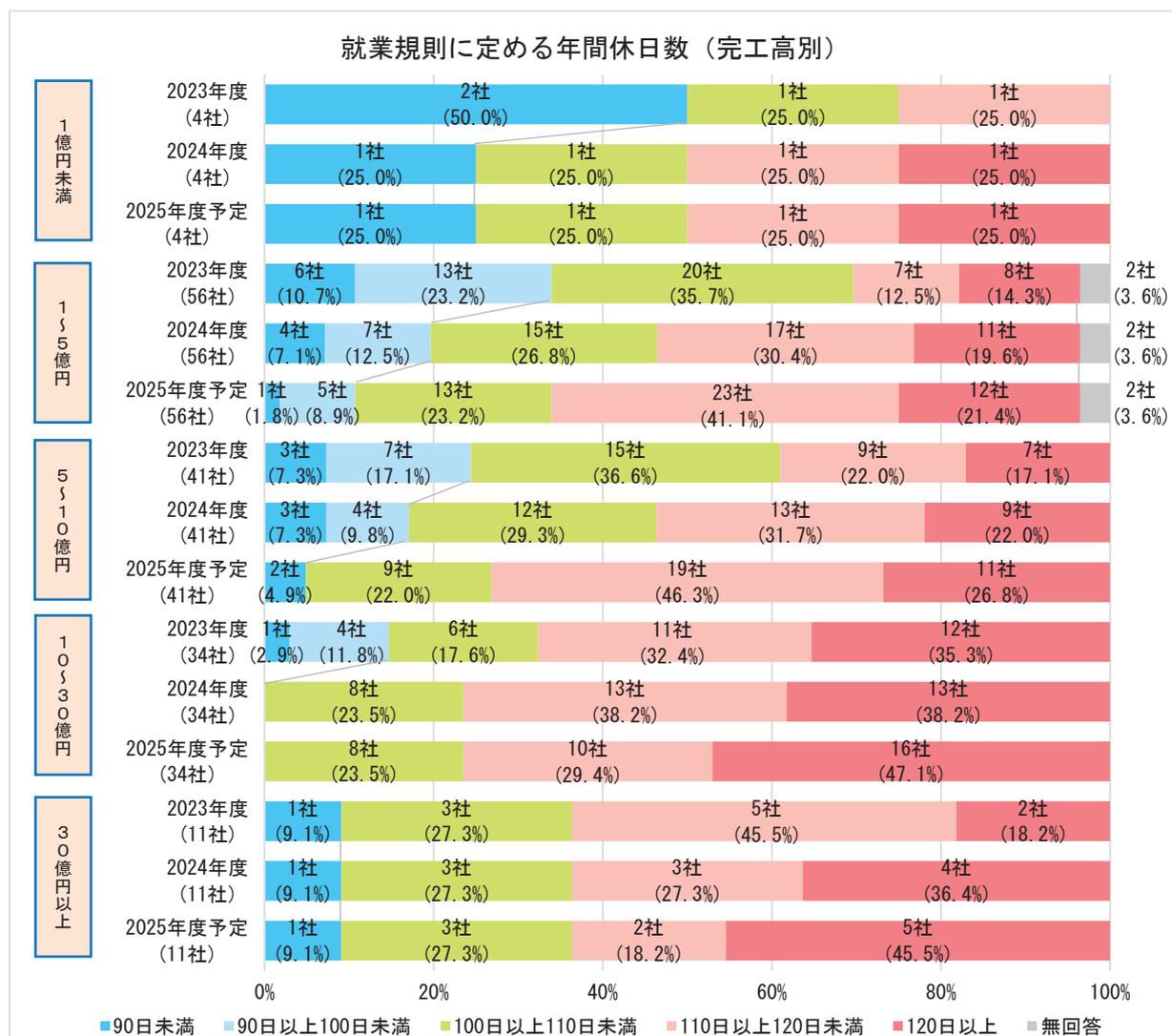


【年間休日数の推移（完工高別）】

年間休日数の平均値を完工高別に見ると、2023年度から2024年度にかけて各階層で年間休日数が増加しており、5～10億円の階層では2024年度の年間休日数が110日に達したほか、1～5億円の階層でも2025年度（予定）の年間休日数が110日を超える見通しである。

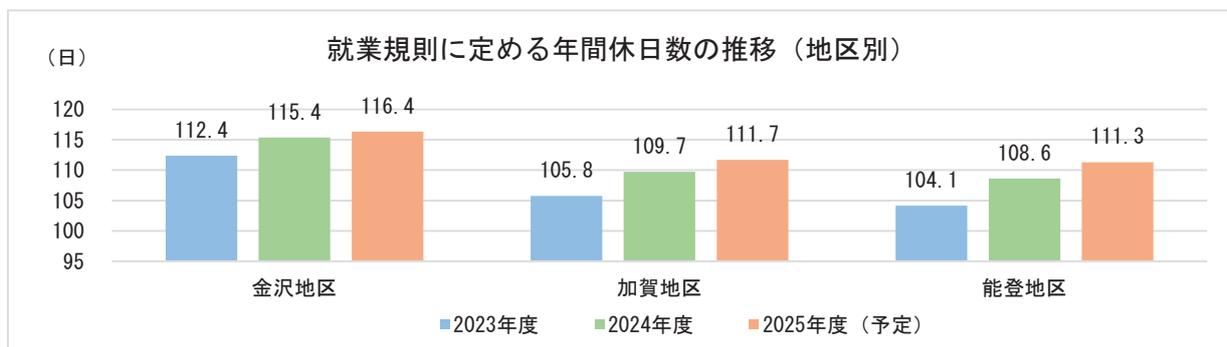


年間休日数の分布を完工高別に見ると、2023年度から2024年度にかけて1億円未満、1～5億円、5～10億円、10～30億円の各階層で100日以上企業の割合が上昇している。また、2025年度（予定）には、100日以上企業の割合は1～5億円の階層で85.7%、5～10億円の階層で95.1%に拡大する見通しである。

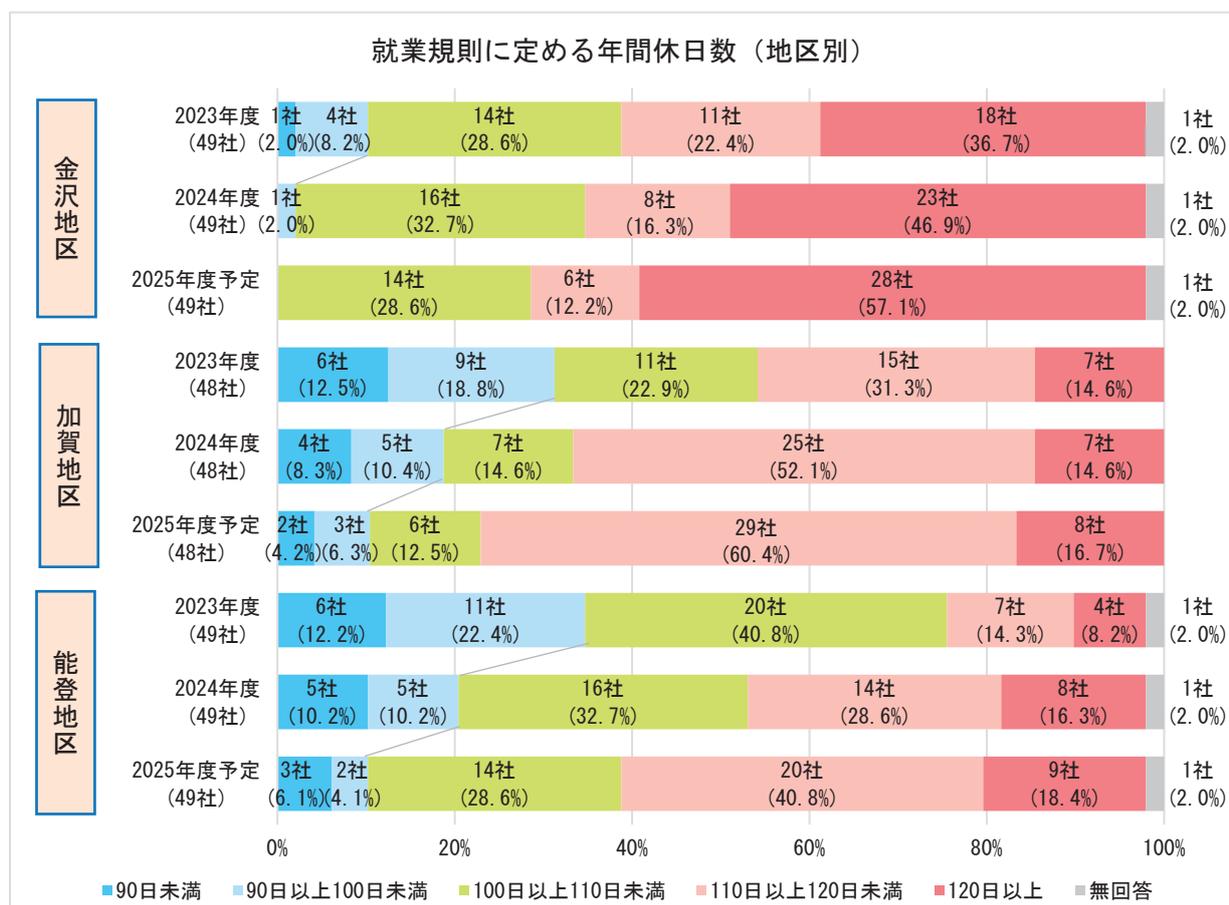


【年間休日数の推移（地区別）】

年間休日数の平均値を地区別に見ると、2025年度（予定）は金沢地区116.4日、加賀地区111.7日、能登地区111.3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。



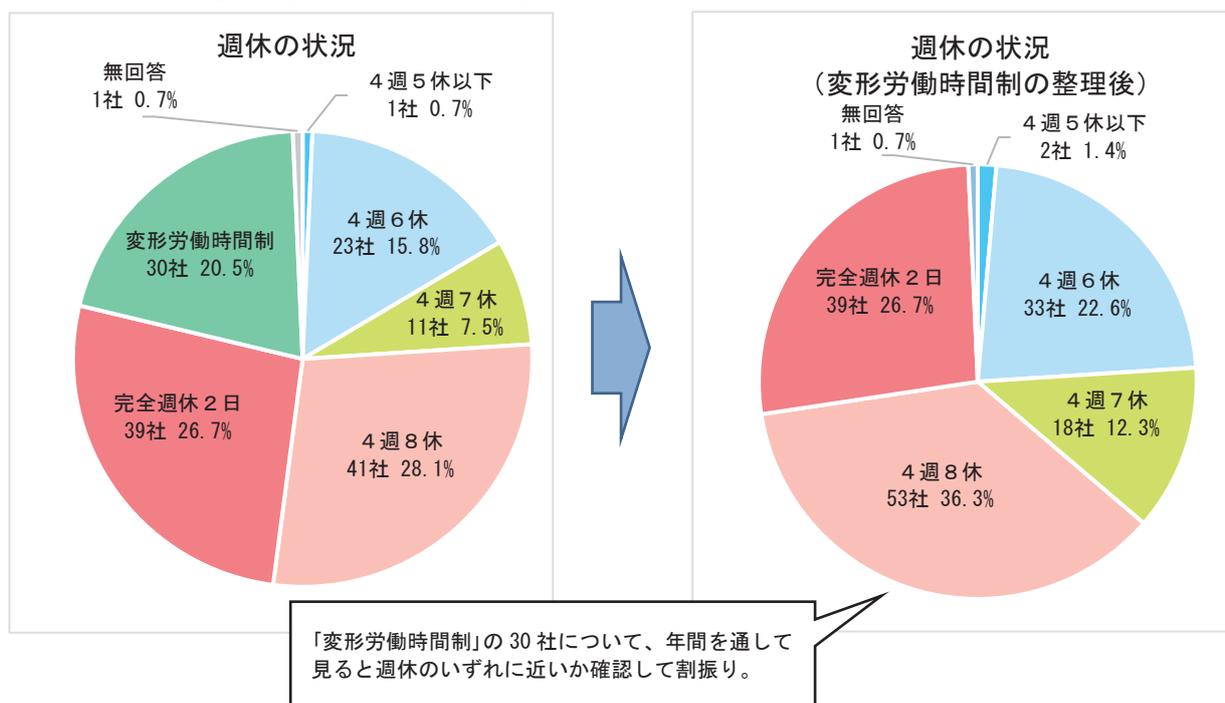
2025年度（予定）の年間休日数の分布を地区別に見ると、100日以上企業の割合は金沢地区が97.9%、加賀地区が89.6%、能登地区が87.8%であり、各地区で休日拡大の取り組みが着実に進んでいる。



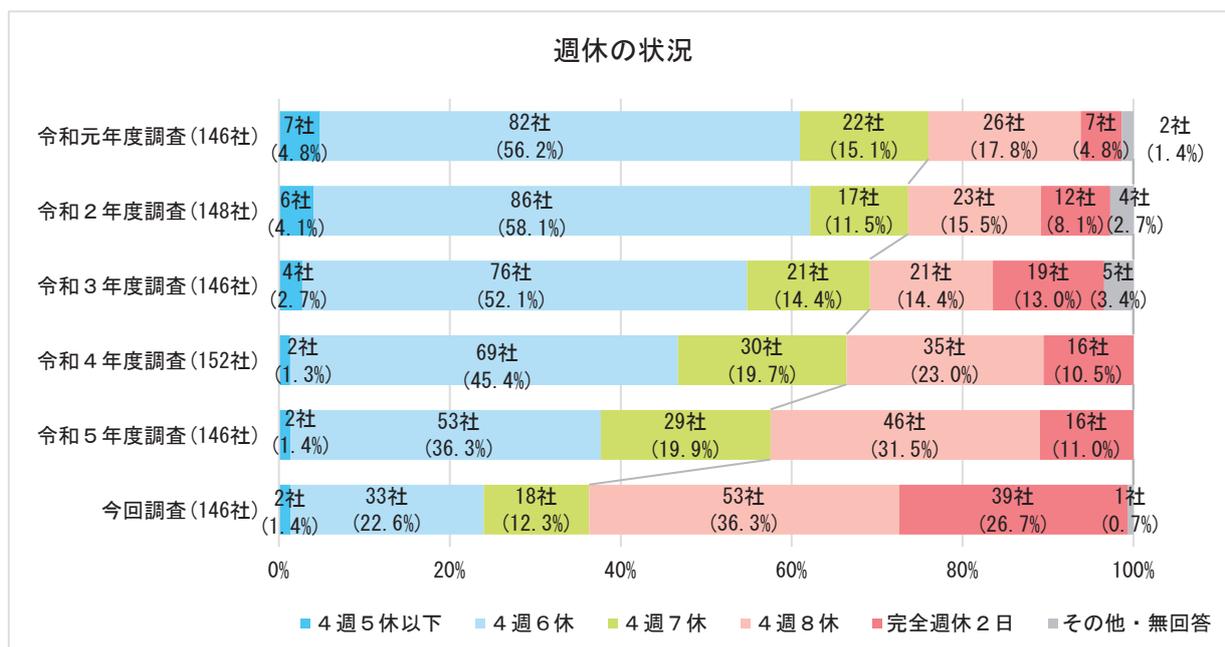
(2) 2024年度の週休の状況(回答146社)

2024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30社(20.5%)であった。「変形労働時間制」の30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。

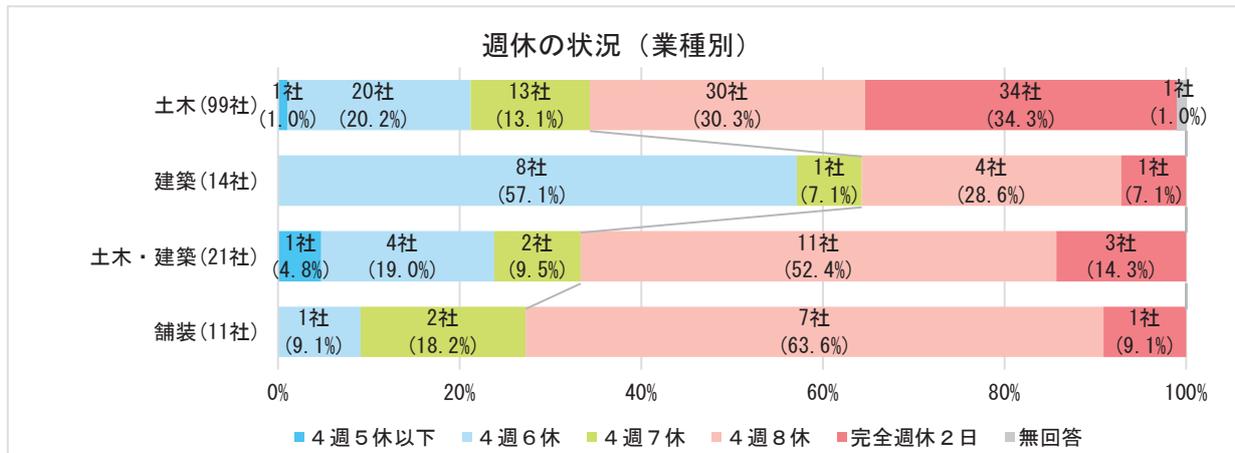
「4週8休」が53社(36.3%)と最も多く、次いで「完全週休2日」39社(26.7%)、「4週6休」33社(22.6%)、「4週7休」18社(12.3%)と続いている。



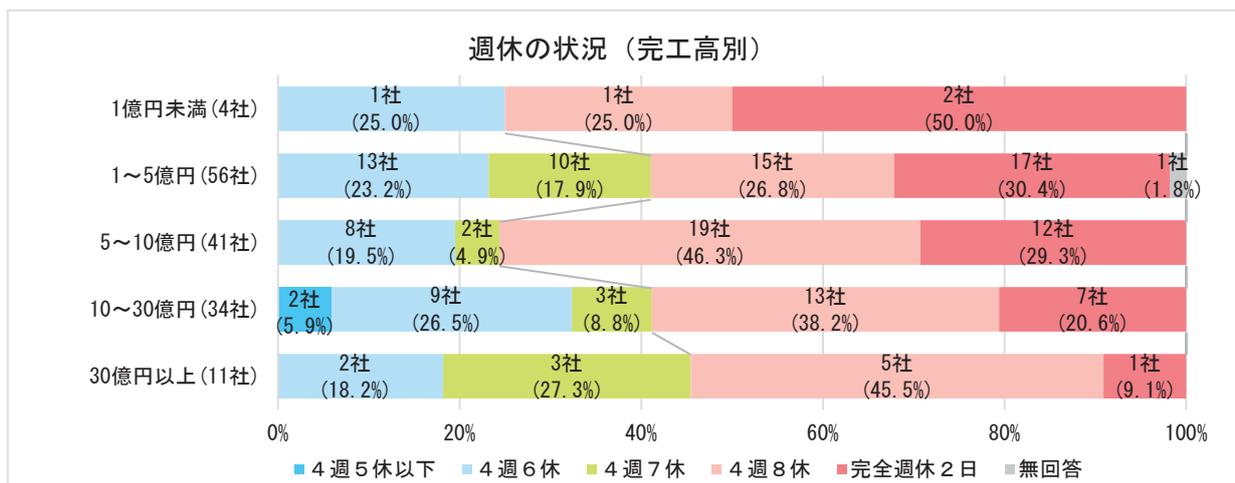
「4週8休」「完全週休2日」の合計は92社(63.0%)であり、令和元年度調査の33社(22.6%)の2.8倍に増加している。特に「完全週休2日」は、令和5年度調査の16社(11.0%)から39社(26.7%)と2.4倍に増加しており、休日拡大の取り組みが着実に進んでいる。



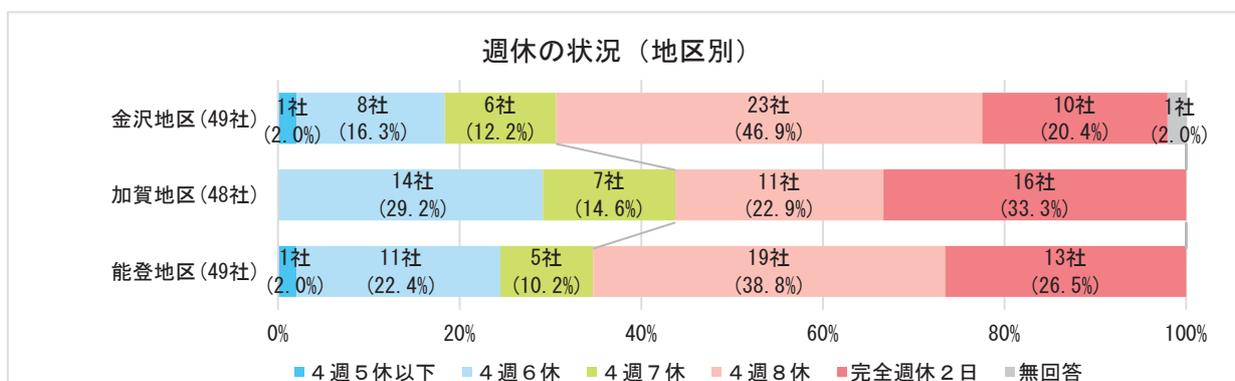
週休の状況を業種別に見ると、土木、土木・建築、舗装では「4週8休」「完全週休2日」の合計は6割以上と週休拡大の取り組みが進んでいる一方、建築では「4週8休」「完全週休2日」の合計は3割台と伸び悩んでいる。



週休の状況を完工高別に見ると、すべての階層で「4週8休」「完全週休2日」の合計は5割を超えている。



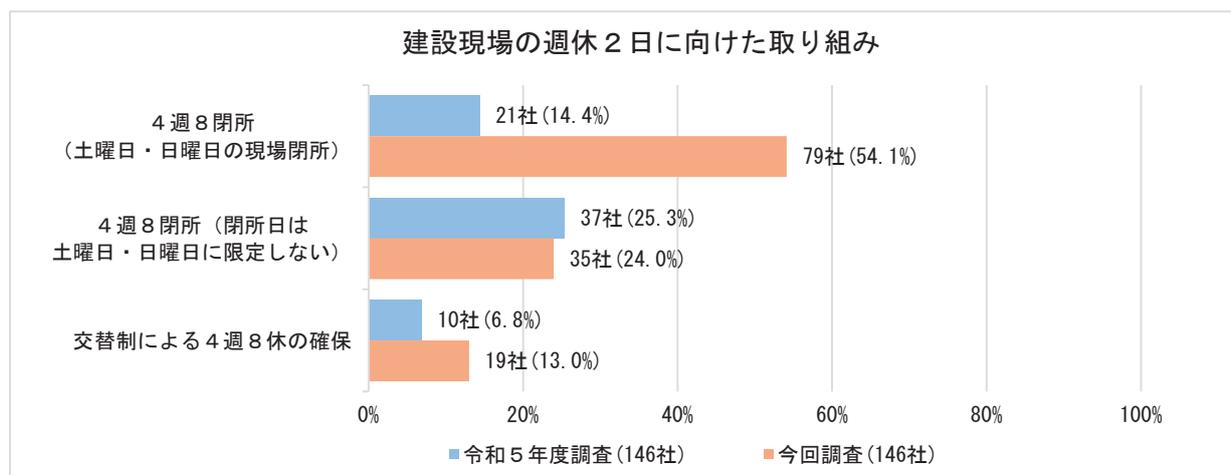
週休の状況を地区別に見ると、「4週8休」「完全週休2日」の合計は、金沢地区33社(67.3%)、加賀地区27社(56.2%)、能登地区32社(65.3%)となっている。加賀地区では、「4週8休」「完全週休2日」の合計(56.2%)が、令和5年度調査(27.4%)に比べて大きく(28.8ポイント)上昇した。



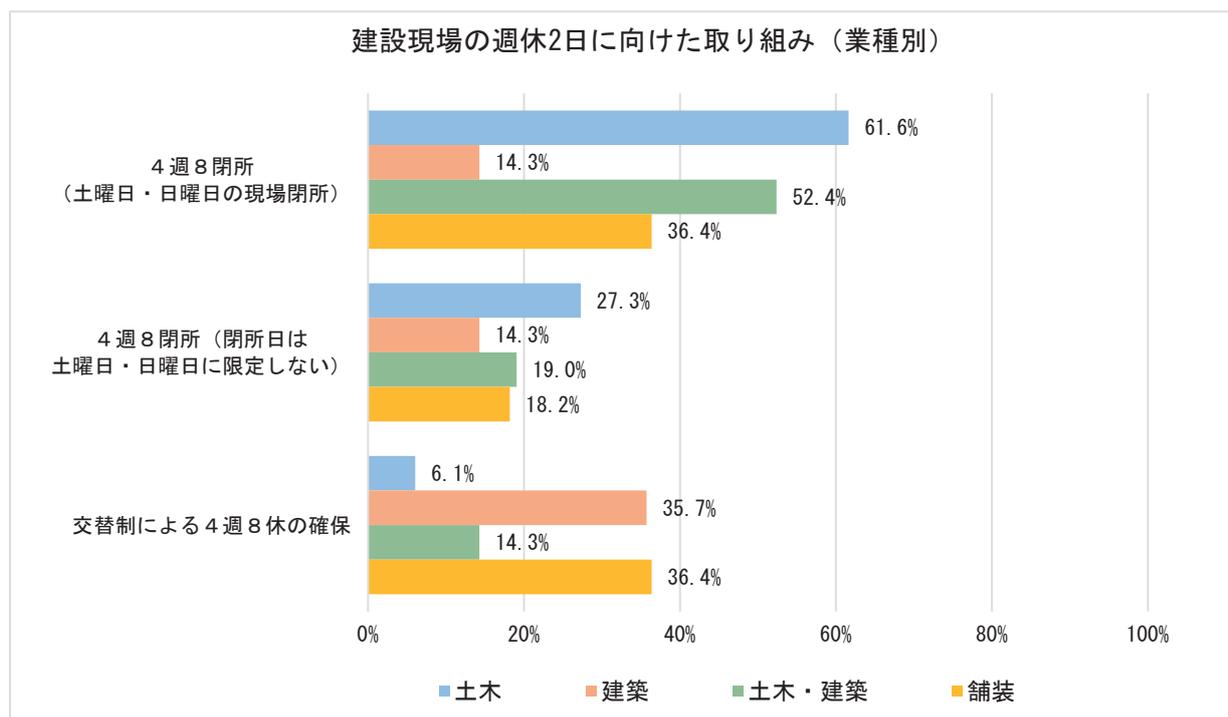
(3) 建設現場の週休2日に向けた取り組み(回答146社 複数回答)

建設現場の週休2日に向けた取り組みについては、「4週8閉所（土曜日・日曜日の現場閉所）」が79社(54.1%)と最も多く、次いで「4週8閉所（閉所日は土曜日・日曜日に限定しない）」35社(24.0%)、「交替制による4週8休の確保」19社(13.0%)と続いている。令和5年度調査と比較すると、「4週8閉所（土曜日・日曜日の現場閉所）」は39.7ポイント上昇しており、「交替制による4週8休の確保」も6.2ポイント上昇している。

なお、「その他」として、「公共工事の場合は週休2日を実施」、「元請の場合は週休2日を実施」など、民間工事や下請の場合は現場の週休2日の実施が難しいという意見があった。

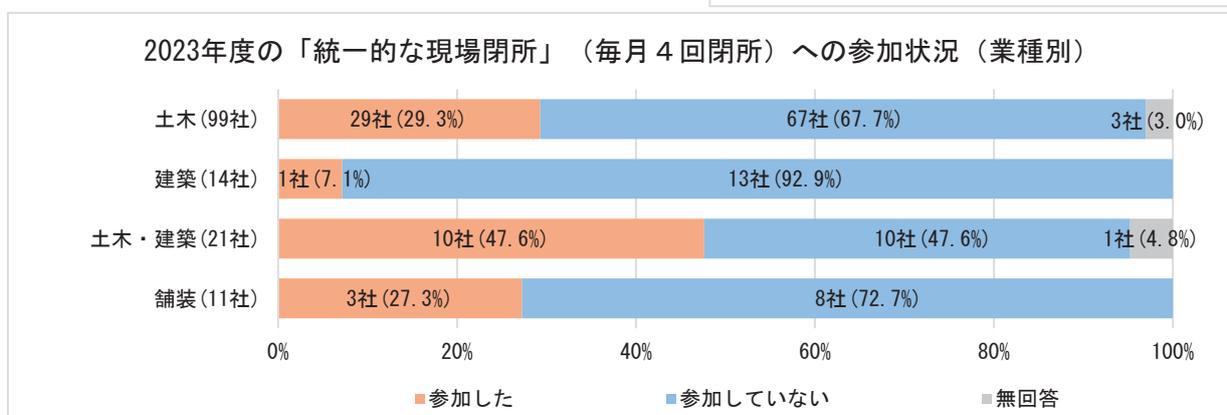
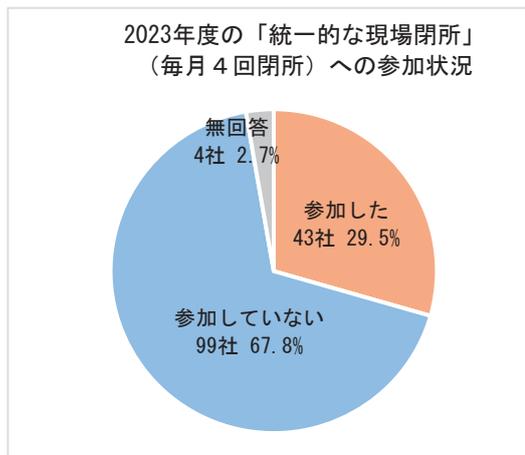


業種別に見ると、土木では「4週8閉所（土曜日・日曜日の現場閉所）」の割合が最も高い一方、建築では「交替制による4週8休の確保」の割合が最も高い。特に民間建築工事では工期が厳しいため、4週8閉所の実施が難しいと推察される。

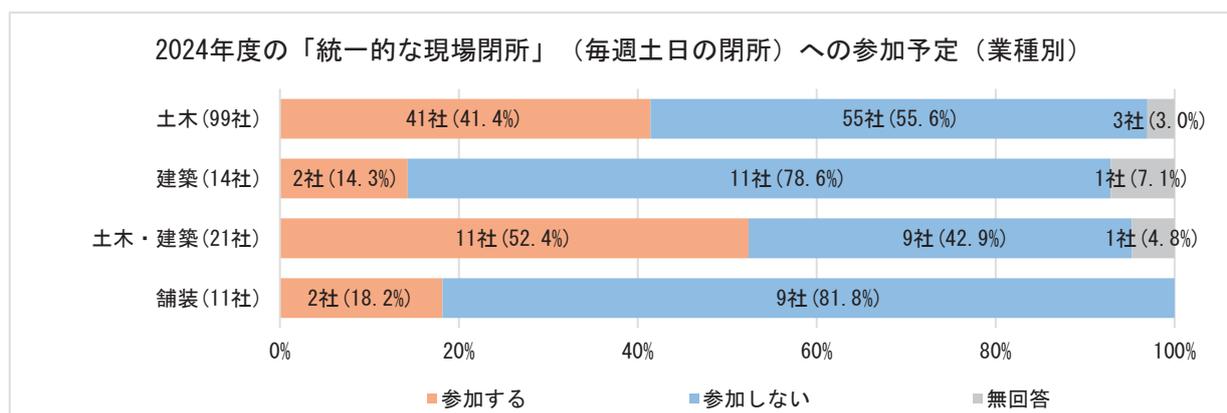
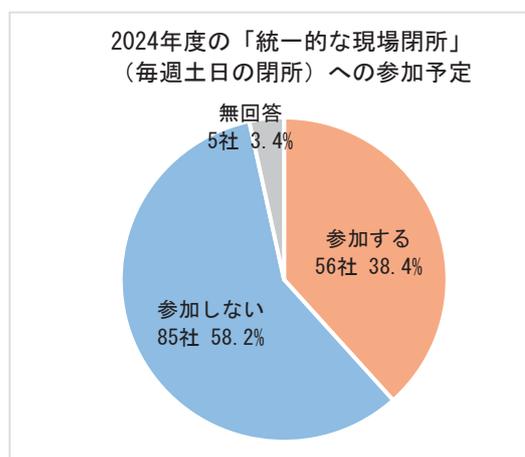


(4) 「統一的な現場閉所」への参加状況(回答 146 社)

2023 年度の「統一的な現場閉所」(毎月 4 回閉所)への参加状況については、「参加した」が 43 社(29.5%)、「参加していない」が 99 社(67.8%)となっている。業種別に見ると、「参加した」の割合は、土木 29.3%、土木・建築 47.6%、舗装 27.3%に比べて、建築 7.1%が低い。



また、2024 年度の「統一的な現場閉所」(毎週土日の閉所)への参加予定については、「参加する」が 56 社(38.4%)、「参加しない」が 85 社(58.2%)となっている。業種別に見ると、土木では「参加する」の割合が 41.4%であり、2023 年度に比べて参加企業が増加する見込みである。

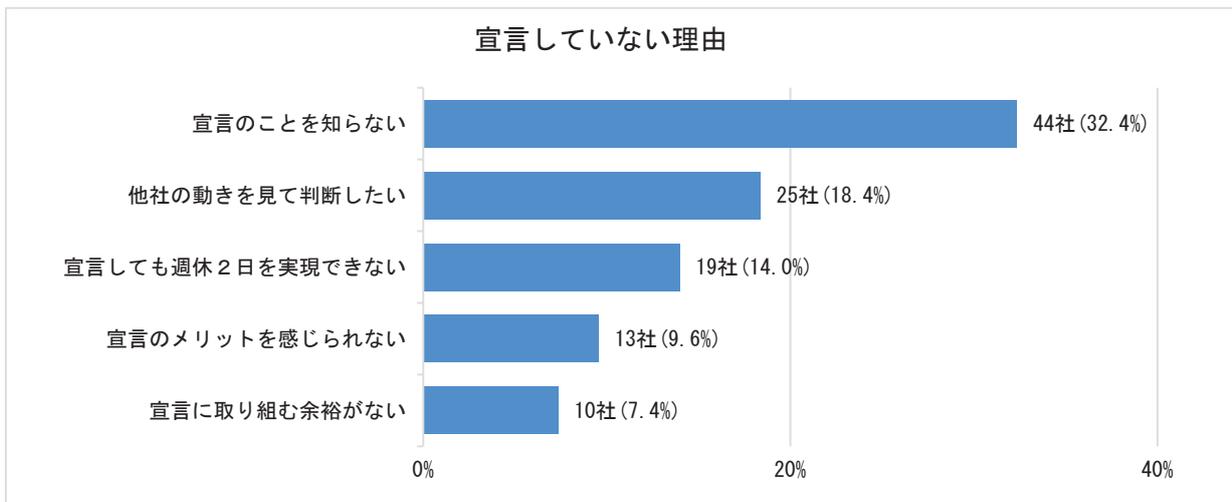
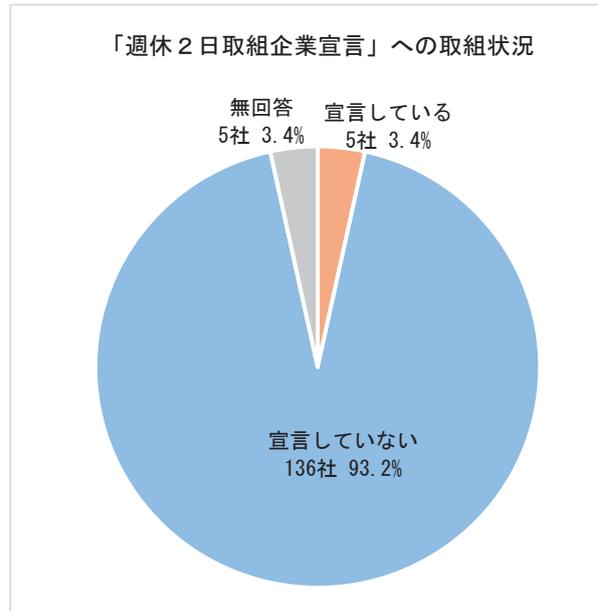


(5) 「週休2日取組企業宣言」への取組状況(回答146社)

「週休2日取組企業宣言」への取組状況については、「宣言している」が5社(3.4%)、「宣言していない」が136社(93.2%)となっている。

また、「宣言していない」と回答した企業136社に対して、その理由を聞いたところ、「週休2日取組企業宣言のことを知らない」が44社(32.4%)、「他社の動きを見て判断したい」が25社(18.4%)、「週休2日取組企業宣言しても週休2日を実現できない」が19社(14.0%)、「週休2日取組企業宣言することのメリットを感じられない」が13社(9.6%)、「週休2日取組企業宣言に取り組む余裕がない」が10社(7.4%)となっている。

なお、「その他」として、「既に週休2日を実施しており、宣言の必要がない」という意見のほか、「民間工事では難しい」など現場によっては週休2日の実施が難しいという意見があった。



2024年3月、北陸ブロック発注者協議会では、建設業の「週休2日の確保」の更なる推進を図るため、「週休2日取組企業宣言」の制度を創設しているが、宣言している企業は3.4%にとどまっており、宣言していない理由として「週休2日取組企業宣言のことを知らない」と回答する企業が多いことから、まずは制度の趣旨を周知する必要がある。

(6) 週休2日工事の件数 (回答 146 社)

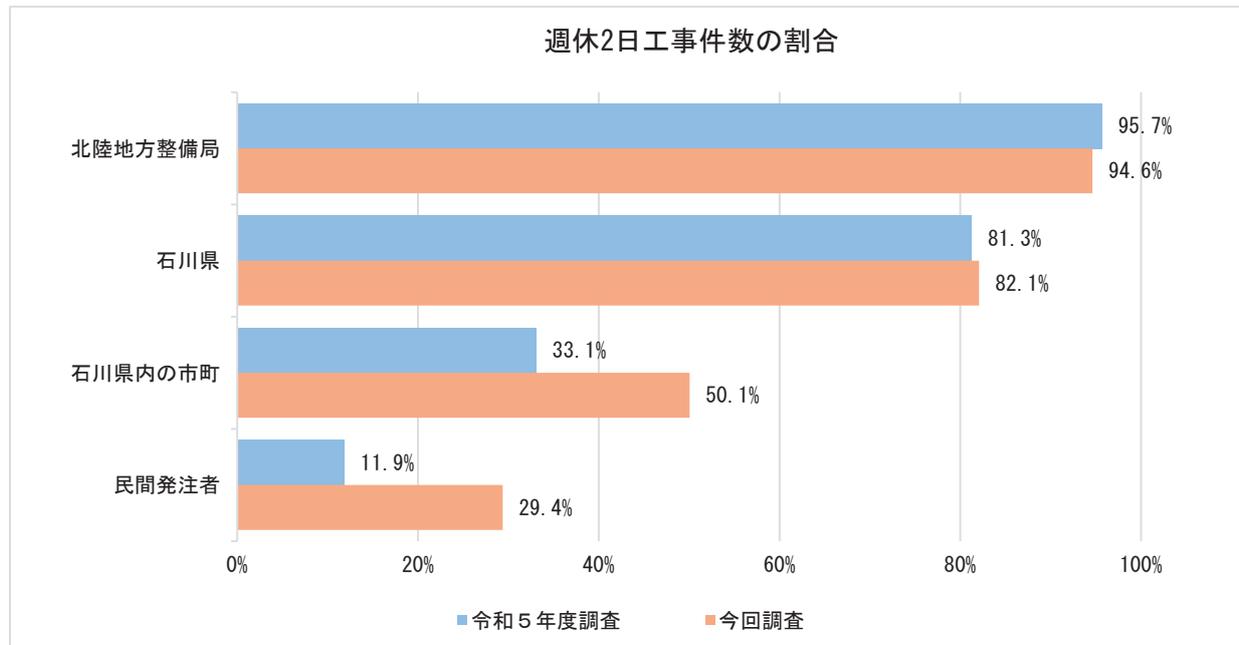
2023 年度 (2023 年 4 月～2024 年 3 月) における完成工事の件数および完成工事に含まれる週休 2 日工事の件数を質問したところ、総数 10,888 件のうち 4,424 件 (40.6%) が週休 2 日工事であった。週休 2 日工事の割合は、北陸地方整備局発注工事では 94.6%、石川県発注工事では 82.1%、石川県内の市町発注工事では 50.1%、民間工事では 29.4%となっている。

週休 2 日工事件数 (発注者別)

	企業数	完成工事件数 (A)	週休 2 日工事件数 (B)	週休 2 日工事件数 完成工事件数 (B/A)
北陸地方整備局	30 社	93 件	88 件	(94.6%)
石川県	126 社	1,585 件	1,301 件	(82.1%)
石川県内の市町	118 社	1,594 件	798 件	(50.1%)
民間発注者	101 社	7,616 件	2,237 件	(29.4%)
合計	132 社	10,888 件	4,424 件	(40.6%)

※複数の発注者から受注している企業があるため、「企業数」合計欄の 132 社は、各発注者の企業数の合計と一致しない。

令和 5 年度調査と比較すると、週休 2 日工事の件数の割合は、石川県内の市町発注工事では 17.0 ポイント、民間工事では 17.5 ポイントそれぞれ上昇しており、北陸地方整備局、石川県に比べると割合は低いものの、市町発注工事、民間工事でも週休 2 日工事が少しずつ拡大している。



週休2日工事の割合を発注者別・地区（企業所在地）別に見ると、以下の特徴が見られた。

- 北陸地方整備局発注工事、石川県発注工事では、どの地区でも週休2日工事の割合が高い。
- 石川県内の市町発注工事では、週休2日工事の割合は、金沢地区60.8%、加賀地区40.7%、能登地区48.9%であり、加賀地区での割合が最も低い。
- 民間工事では、週休2日工事の割合は、金沢地区34.6%、加賀地区24.3%、能登地区15.5%であり、能登地区での割合が最も低い。

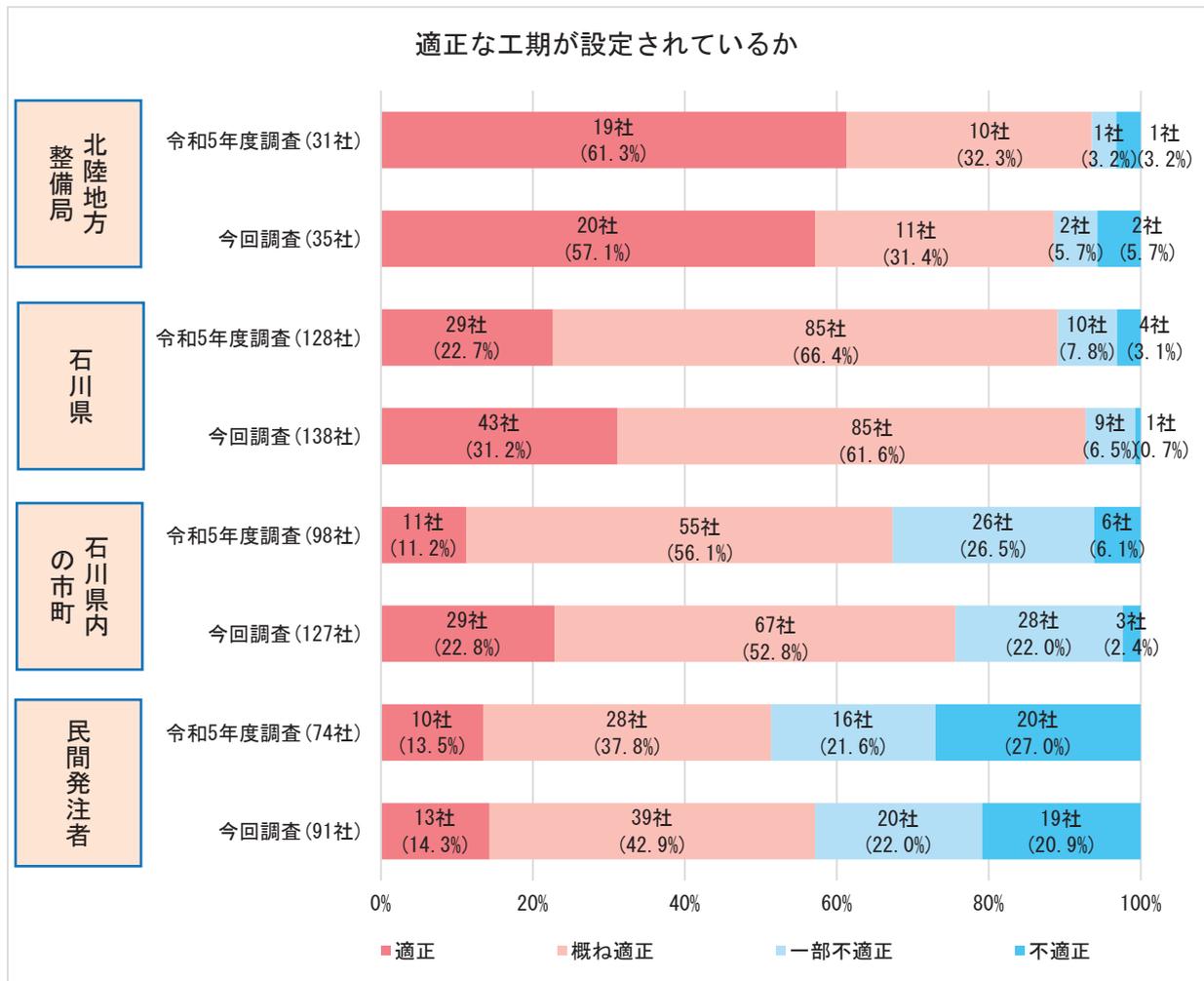
週休2日工事件数（発注者別・地区別）

発注者		地区	企業数	完成工事件数 (A)	週休2日工事件数 (B)	週休2日工事件数 完成工事件数 (B/A)
公共工事	北陸地方 整備局	金沢地区	16社	50件	46件	(92.0%)
		加賀地区	10社	27件	26件	(96.3%)
		能登地区	4社	16件	16件	(100.0%)
		合計	30社	93件	88件	(94.6%)
	石川県	金沢地区	40社	527件	429件	(81.4%)
		加賀地区	44社	408件	325件	(79.7%)
		能登地区	42社	650件	547件	(84.2%)
		合計	126社	1,585件	1,301件	(82.1%)
	石川県内 の市町	金沢地区	39社	495件	301件	(60.8%)
		加賀地区	42社	489件	199件	(40.7%)
		能登地区	37社	610件	298件	(48.9%)
		合計	118社	1,594件	798件	(50.1%)
	公共工事 合計	金沢地区	42社	1,072件	776件	(72.4%)
加賀地区		46社	924件	550件	(59.5%)	
能登地区		42社	1,276件	861件	(67.5%)	
合計		130社	3,272件	2,187件	(66.8%)	
民間工事	金沢地区	35社	4,628件	1,602件	(34.6%)	
	加賀地区	37社	1,966件	477件	(24.3%)	
	能登地区	29社	1,022件	158件	(15.5%)	
	合計	101社	7,616件	2,237件	(29.4%)	
公共／民間合計	金沢地区	44社	5,700件	2,378件	(41.7%)	
	加賀地区	46社	2,890件	1,027件	(35.5%)	
	能登地区	42社	2,298件	1,019件	(44.3%)	
	合計	132社	10,888件	4,424件	(40.6%)	

(7) 週休2日工事における工期設定の適正性(回答 146 社)

令和5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。

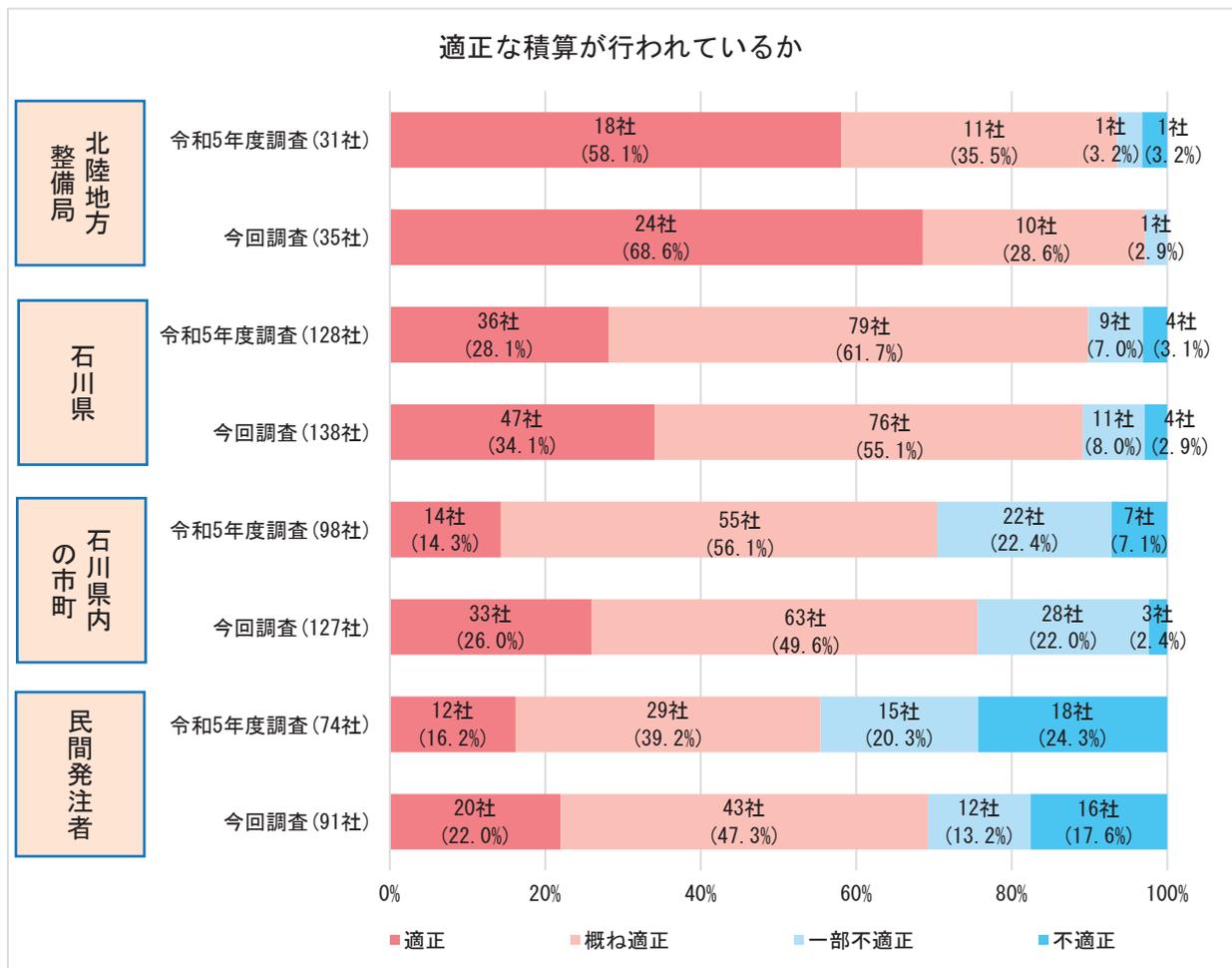
「適正」「概ね適正」の合計は、北陸地方整備局 88.5%、石川県 92.8%、石川県内の市町 75.6%、民間発注者 57.2%である。石川県内の市町、民間発注者は、令和5年度調査に比べて「適正」「概ね適正」の割合が上昇しているものの、依然として北陸地方整備局に比べて評価が低い。



(8) 週休2日工事における積算の適正性 (回答 146 社)

令和5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。

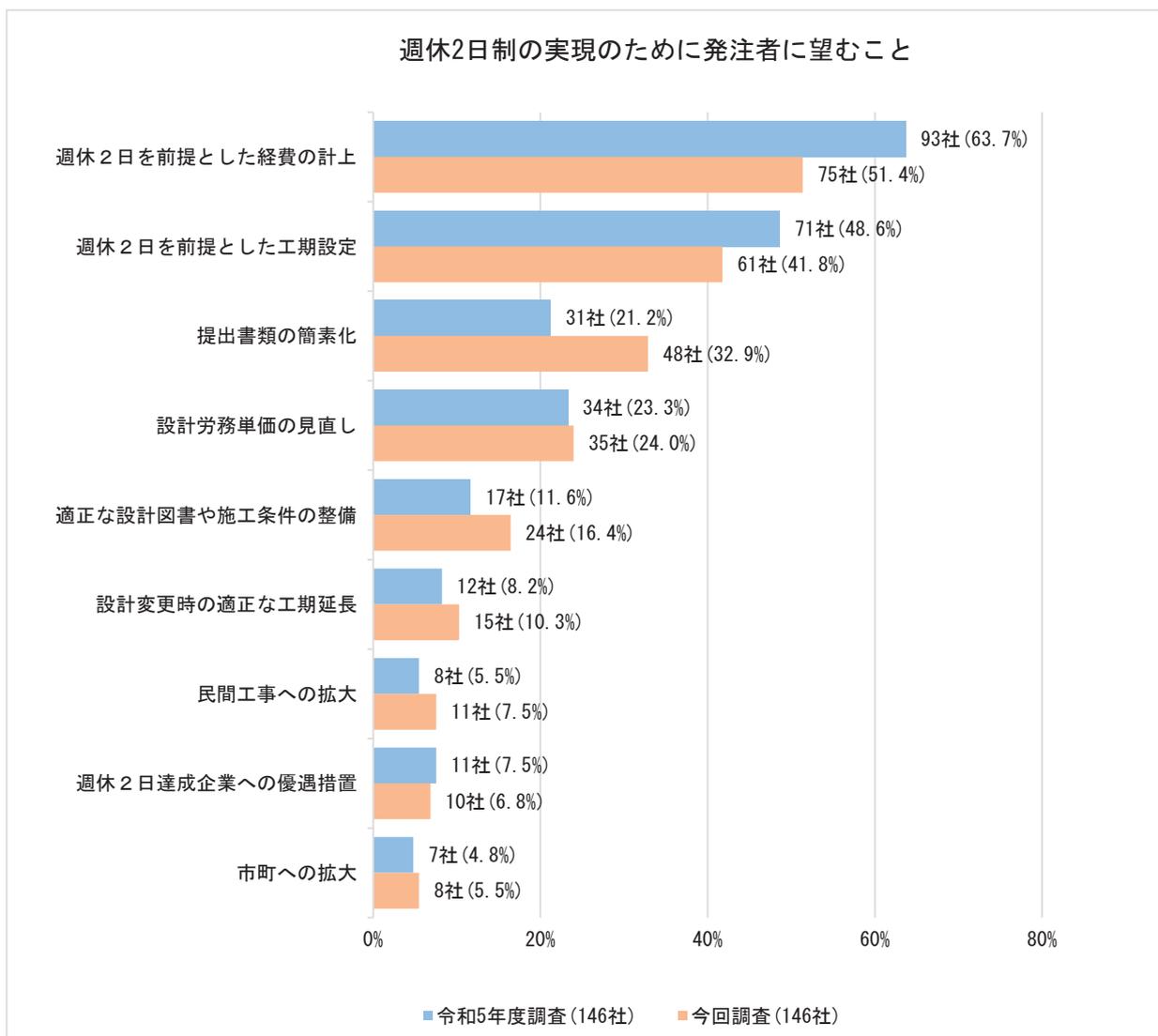
「適正」「概ね適正」の合計は、北陸地方整備局 97.2%、石川県 89.2%、石川県内の市町 75.6%、民間発注者 69.3%である。石川県内の市町、民間発注者は、令和5年度調査に比べて「適正」「概ね適正」の割合が上昇しているものの、依然として北陸地方整備局に比べて評価が低い。



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

建設現場の週休2日制の実現のために発注者に望むことについては、「週休2日を前提とした経費の計上」75社(51.4%)が最も多く、次いで「週休2日を前提とした工期設定」61社(41.8%)、「提出書類の簡素化」48社(32.9%)が多くなっている。令和5年度調査と比較すると、「週休2日を前提とした経費の計上」の割合が12.3ポイント、「週休2日を前提とした工期設定」の割合が6.8ポイントそれぞれ低下した一方、「提出書類の簡素化」の割合が11.7ポイント、「適正な設計図書や施工条件の整備」が4.8ポイントそれぞれ上昇している。

なお、「その他」として、「金沢市企業局の水道工事を受注する時に、民間ガス工事を随契で行うが、週休2日になっていないので、民間会社への指導をお願いしたい」という意見があった。



(10) 現場職員の時間外労働の現状(回答 146 社)

【留意事項】

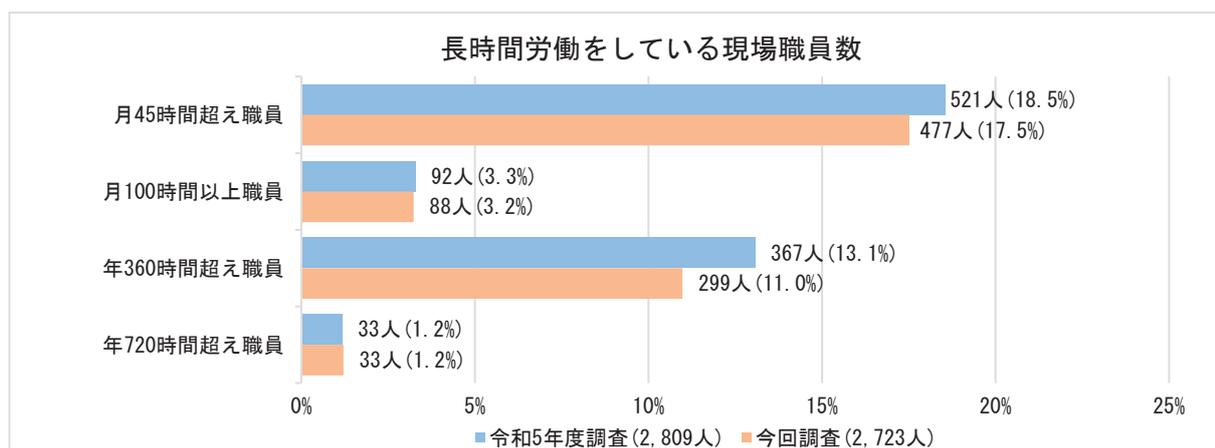
1. 本報告書では読みやすくするため、下表のとおり、「時間外労働が月 45 時間を超えたことのある現場職員数」などの調査票上の表記を、「月 45 時間超え職員」などの報告書上の表記に置き換えて表示している。

調査票上の表記	報告書上の表記
時間外労働が月 45 時間を超えたことのある現場職員数	月 45 時間超え職員
時間外労働+休日労働が月 100 時間以上になったことのある現場職員数	月 100 時間以上職員
時間外労働が年 360 時間を超えた現場職員数	年 360 時間超え職員
時間外労働が年 720 時間を超えた現場職員数	年 720 時間超え職員

2. 調査に当たっては、働き方改革への取り組み効果に対する能登半島地震による影響を除外するため、時間外労働・休日労働の時間数に、能登半島地震の応急復旧に係る時間外労働・休日労働を含めず回答するよう依頼した。そのため、能登半島地震の応急復旧に対応した現場職員の勤務実態を反映したものではないことに留意を要する。

① 長時間労働をしている現場職員数

2023 年度における現場職員（技術者・技能者）2,723 人のうち時間外労働が過大な職員の人数を確認したところ、「月 45 時間超え職員」は 477 人(17.5%)、「月 100 時間以上職員」は 88 人(3.2%)、「年 360 時間超え職員」は 299 人(11.0%)、「年 720 時間超え職員」は 33 人(1.2%)であった。令和 5 年度調査と比較すると、「月 45 時間超え職員」の割合は 1.0 ポイント、「年 360 時間超え職員」の割合は 2.1 ポイントそれぞれ低下している。



回答された人数のうち、特に「月 45 時間超え職員」、「年 360 時間超え職員」の 2 点に絞って、業種別、完工高別、地区別に現場職員総数に占める割合を確認した。

業種別に見ると、舗装の「月 45 時間超え職員」は 46.6%、「年 360 時間超え職員」は 43.3%で特に高い。また、建築の「月 45 時間超え職員」は 31.4%、「年 360 時間超え職員」は 22.9%である。

長時間労働をしている現場職員数（業種別）

	土木	建築	土木・建築	舗装
現場職員総数	1,299 人	153 人	716 人	455 人
月 45 時間超え職員	107 人 (8.2%)	48 人 (31.4%)	79 人 (11.0%)	212 人 (46.6%)
年 360 時間超え職員	26 人 (2.0%)	35 人 (22.9%)	25 人 (3.5%)	197 人 (43.3%)

完工高別に見ると、30 億円以上の階層の「月 45 時間超え職員」は 31.6%、「年 360 時間超え職員」は 28.0%となっており、規模の大きい企業ほど長時間労働の職員が多くなる傾向が見られる。

長時間労働をしている現場職員数（完工高別）

	1 億円未満	1~5 億円	5~10 億円	10~30 億円	30 億円以上
現場職員総数	15 人	458 人	611 人	896 人	743 人
月 45 時間超え職員	0 人 (0.0%)	14 人 (3.1%)	48 人 (7.9%)	180 人 (20.1%)	235 人 (31.6%)
年 360 時間超え職員	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	10 人 (1.6%)	81 人 (9.0%)	208 人 (28.0%)

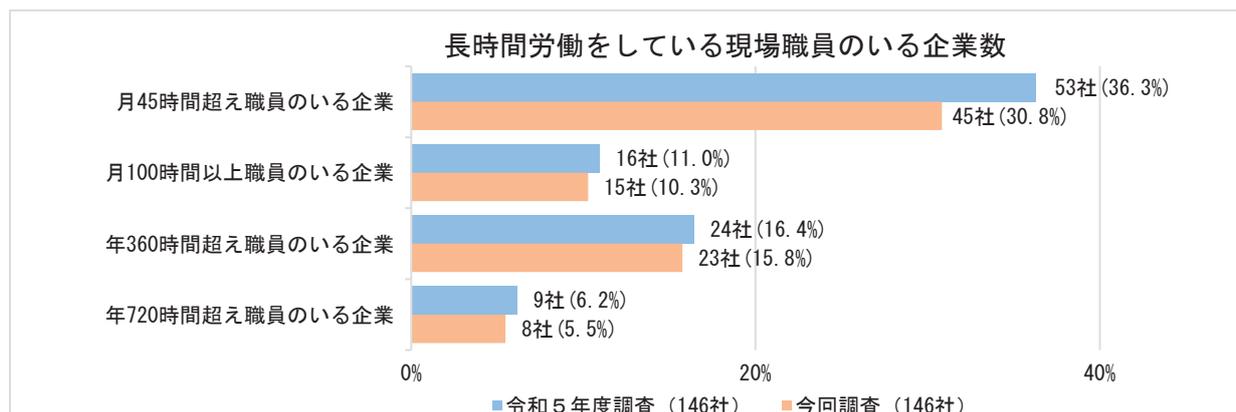
地区別に見ると、金沢地区の「月 45 時間超え職員」は 24.4%、「年 360 時間超え職員」は 19.1%であり、加賀地区、能登地区に比べて高くなっている。

長時間労働をしている現場職員数（地区別）

	金沢地区	加賀地区	能登地区
現場職員総数	1,301 人	619 人	803 人
月 45 時間超え職員	318 人 (24.4%)	84 人 (13.6%)	75 人 (9.3%)
年 360 時間超え職員	248 人 (19.1%)	37 人 (6.0%)	14 人 (1.7%)

② 長時間労働をしている現場職員のいる企業数

長時間労働をしている現場職員のいる企業数を確認したところ、「月 45 時間超え職員のいる企業」は 45 社 (30.8%)、「月 100 時間以上職員のいる企業」は 15 社 (10.3%)、「年 360 時間超え職員のいる企業」は 23 社 (15.8%)、「年 720 時間超え職員のいる企業」は 8 社 (5.5%)であった。また、上記のいずれにも該当しない企業数は 101 社 (69.2%)であった。「月 45 時間超え職員のいる企業」の割合は 5.5 ポイント低下したが、その他では割合の変化がほとんど見られなかった。



業種別に見ると、舗装では「月 45 時間超え職員のいる企業」が 72.7%、「年 360 時間超え職員のいる企業」が 45.5%を占めている。建築でも「月 45 時間超え職員のいる企業」が 57.1%、「年 360 時間超え職員のいる企業」が 35.7%を占めている。

長時間労働をしている現場職員のいる企業数（業種別）

	土木	建築	土木・建築	舗装
対象企業数	99 社	14 社	21 社	11 社
月 45 時間超え職員のいる企業	20 社 (20.2%)	8 社 (57.1%)	8 社 (38.1%)	8 社 (72.7%)
年 360 時間超え職員のいる企業	8 社 (8.1%)	5 社 (35.7%)	4 社 (19.0%)	5 社 (45.5%)

完工高別に見ると、30 億円以上の階層では「月 45 時間超え職員のいる企業」が 72.7%、「年 360 時間超え職員のいる企業」が 72.7%を占めている。10～30 億円の階層でも「月 45 時間超え職員のいる企業」が 47.1%、「年 360 時間超え職員のいる企業」が 29.4%を占めている。

長時間労働をしている現場職員のいる企業数（完工高別）

	1 億円未満	1～5 億円	5～10 億円	10～30 億円	30 億円以上
対象企業数	4 社	56 社	41 社	34 社	11 社
月 45 時間超え職員のいる企業	0 社 (0.0%)	7 社 (12.5%)	14 社 (34.1%)	16 社 (47.1%)	8 社 (72.7%)
年 360 時間超え職員のいる企業	0 社 (0.0%)	0 社 (0.0%)	5 社 (12.2%)	10 社 (29.4%)	8 社 (72.7%)

地区別に見ると、「月 45 時間超え職員のいる企業」は金沢地区 40.8%、加賀地区 29.2%、能登地区 22.4%であった。また、「年 360 時間超え職員のいる企業」は金沢地区 28.6%、加賀地区 12.5%、能登地区 6.1%であった。金沢地区では加賀地区、能登地区に比べて長時間労働職員のいる企業が多い。

長時間労働をしている現場職員のいる企業数（地区別）

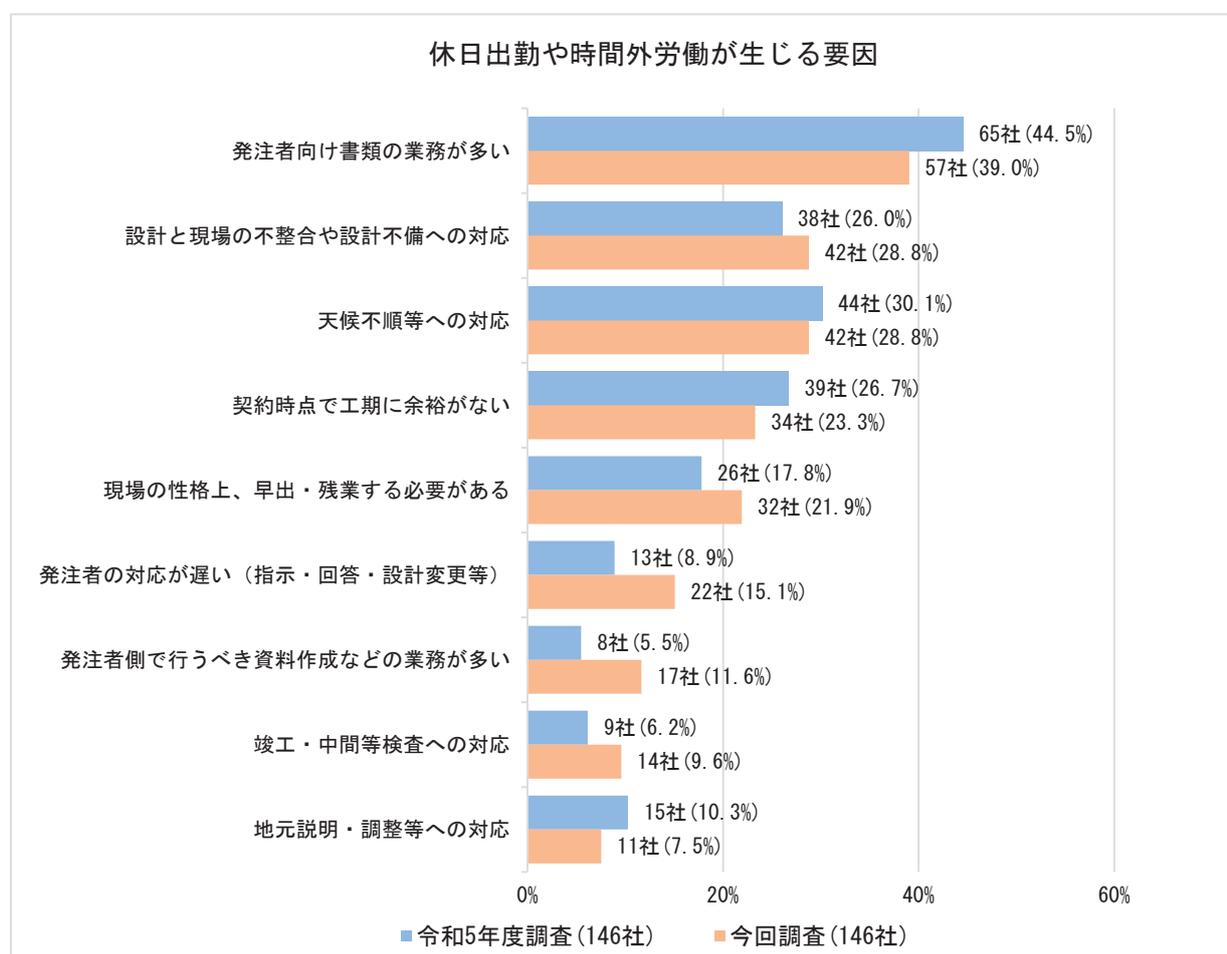
	金沢地区	加賀地区	能登地区
対象企業数	49 社	48 社	49 社
月 45 時間超え職員のいる企業	20 社 (40.8%)	14 社 (29.2%)	11 社 (22.4%)
年 360 時間超え職員のいる企業	14 社 (28.6%)	6 社 (12.5%)	3 社 (6.1%)

(11) 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 146 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については、「発注者向け書類の業務が多い」57社(39.0%)が最も多く、次いで「設計と現場の不整合や設計不備への対応」42社(28.8%)、「天候不順等への対応」42社(28.8%)、「契約時点で工期に余裕がない」34社(23.3%)、「現場の性格上、早出・残業する必要がある」32社(21.9%)が多くなっている。

令和5年度調査と比較すると、「発注者向け書類の業務が多い」が5.5ポイント低下した一方、「発注者の対応が遅い(指示・回答・設計変更等)」が6.2ポイント、「発注者側で行うべき資料作成などの業務が多い」が6.1ポイントそれぞれ上昇している。

なお、「その他」として、「現場が終了してから、書類を作成すると、必然的に時間外労働が増える」、「遠方の現場への移動時間」、「冬季の除雪作業」、「資材納入に時間がかかり、工期に余裕がなくなる」、「下請け業者不足」、「仕事の量に対して社員が少ない」という意見があった。

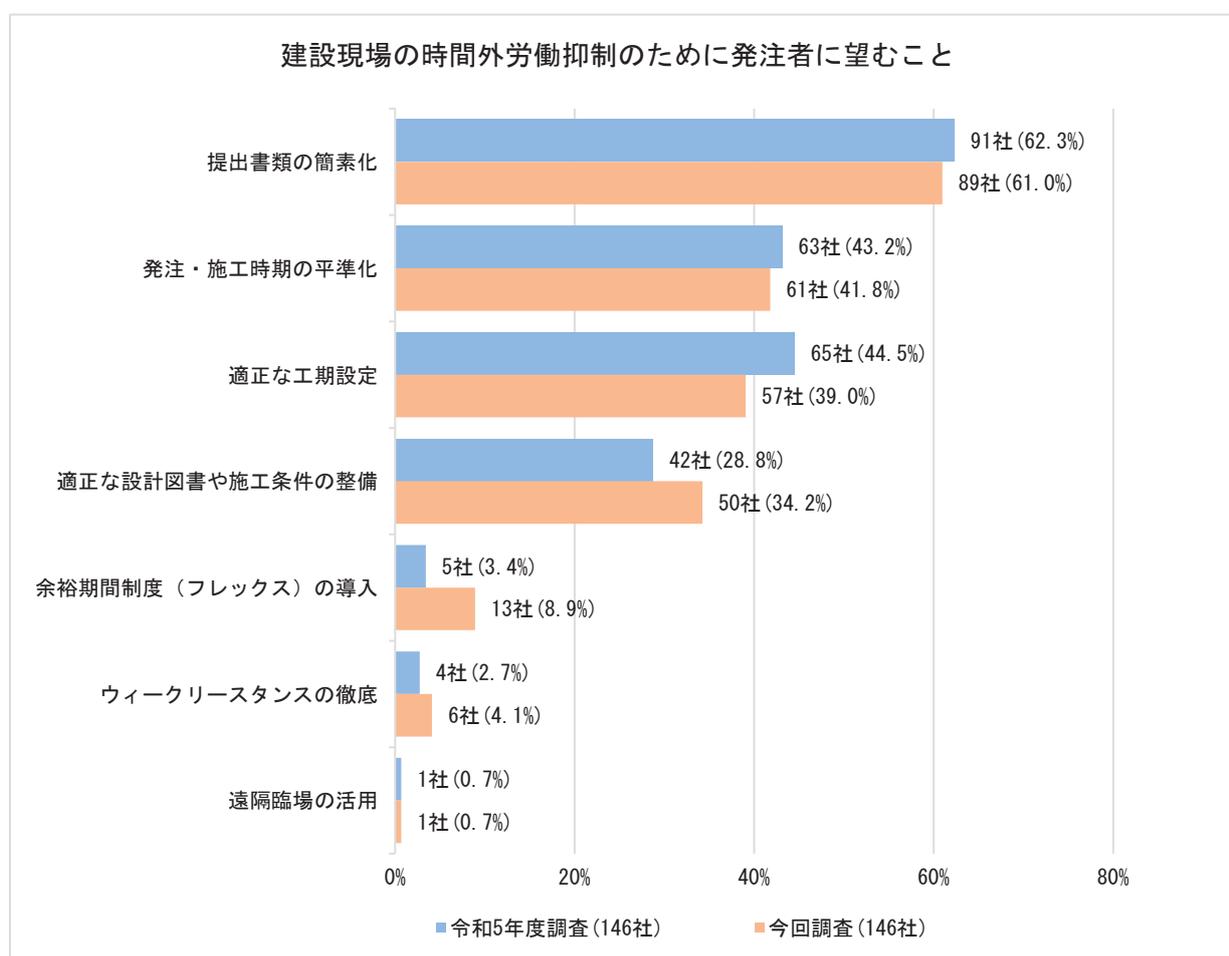


(12) 建設現場の時間外労働抑制のために発注者に望むこと(回答 146 社 2 つまで回答)

現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために発注者等に望むことについては、「提出書類の簡素化」89社(61.0%)が最も多く、次いで「発注・施工時期の平準化」61社(41.8%)、「適正な工期設定」57社(39.0%)、「適正な設計図書や施工条件の整備」50社(34.2%)が多くなっている。

令和5年度調査と比較すると、「適正な工期設定」が5.5ポイント低下した一方、「適正な設計図書や施工条件の整備」が5.4ポイント、「余裕期間制度(フレックス)の導入」が5.5ポイントそれぞれ上昇している。

なお、「その他」として、「時間外労働を減らすため、技術者の他に、現場の書類を作成する人が必要であり、その分の経費の計上をしてほしい」、「民間工事では短工期が当たり前となっているが、取りまとめる立場である設計事務所にも、適正工期の考えを徹底してほしい」という意見があった。



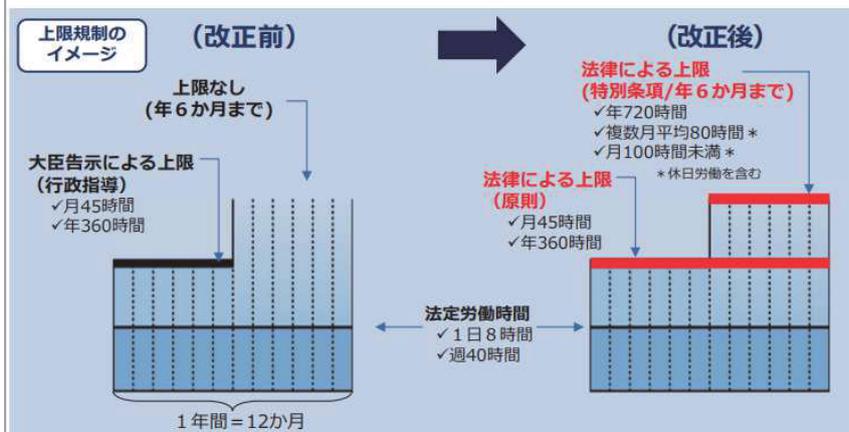
2024年4月から建設業にも適用された「時間外労働の罰則付き上限規制」では、臨時的な特別の事情を除いて時間外労働の上限が月45時間、年360時間となることから、時間外労働が上限を超える従業員がいる企業は、早急な対策が必要である。また、働き方改革への対応としては全ての従業員が時間外労働の制限を遵守している必要があるため、1人でも時間外労働の上限を超える場合は、他の従業員が業務を代替するなど、特定の従業員に業務が集中しないようにする配慮も必要となる。

[時間外労働の上限について] (労働基準法の改正)

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働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ります。
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - 時間外労働が年720時間以内
 - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
 - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

！ 特別条項の有無に関わらず（※）、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

（※）例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。



[労働時間の適正な把握] (労働安全衛生法の改正)

こども注目 労働時間の適正な把握 (労働安全衛生法の改正)

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。
- 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年）では、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

- このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、今回の法改正においては、長時間労働者に対する医師による面接指導の履行確保を図るため、労働安全衛生法を改正し、これらの方の労働時間の状況（※）についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。
 ※労働時間の状況…いかなる時間帯にどのくらいの時間、労務を提供しうる状態にあったかという概念。
- 労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができます。
- 事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存する必要があります。

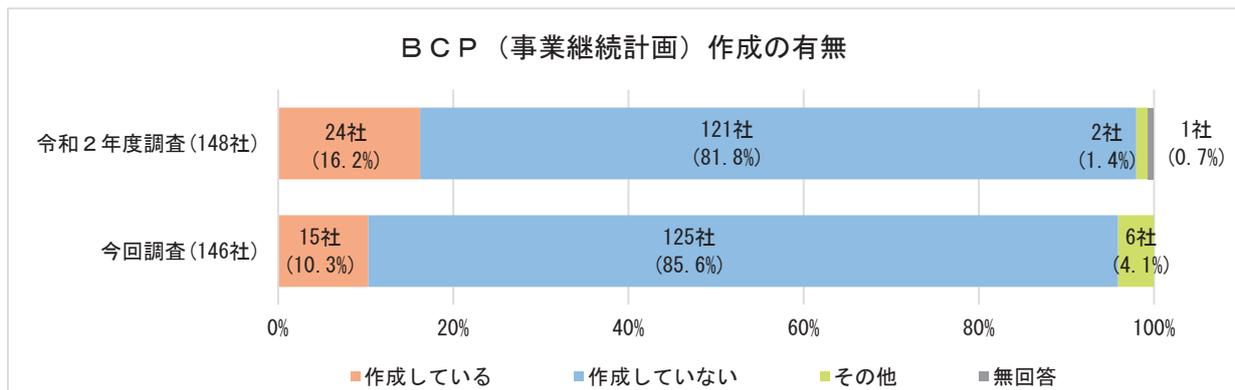
出典：厚生労働省『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』

5. 災害対応について

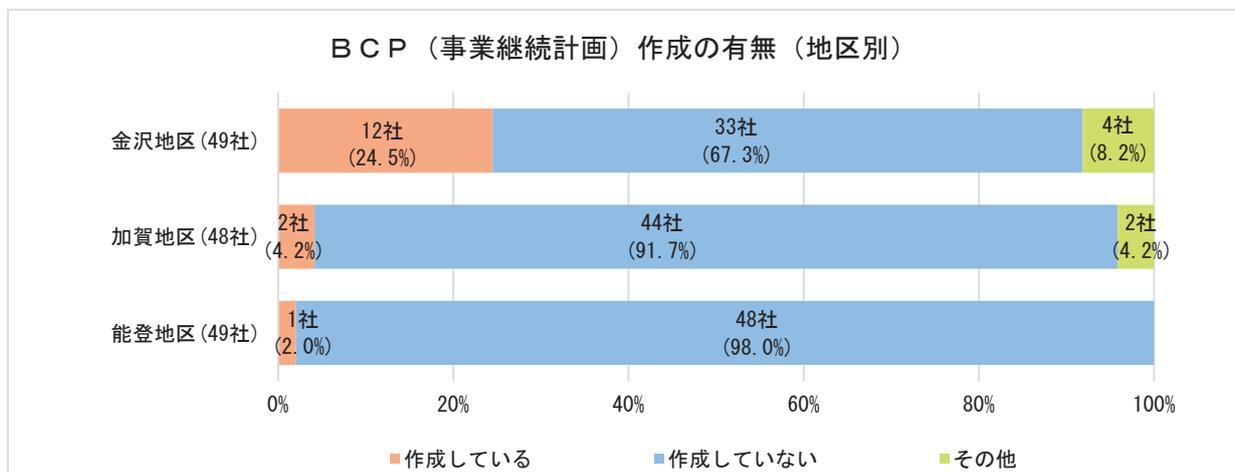
(1) 大規模自然災害の発生等を想定したBCP（事業継続計画）について（回答146社）

① BCP作成の有無

BCP（事業継続計画）の作成の有無については、「作成している」が15社（10.3%）、「作成していない」が125社（85.6%）となっている。令和2年度調査と比較したところ「作成している」の割合は5.9ポイント低下しており、この4年間でBCPの作成は普及していない。



地区別に見ると、金沢地区では「作成している」の割合が24.5%であり、比較的BCPの作成が進んでいる。



② BCP に基づく地震発生時の対応

BCP を作成している企業に、BCP に基づく地震発生時の対応（具体的な活動）について質問した。BCP に基づく地震発生時の対応については、以下のとおりである。

- 災害発生時における連絡体制（安否確認含む）の確立。
- 会社のグループラインにて従業員の安否確認、その後、現場確認状況報告。社内の被害状況確認。
- 震度5強以上の地震発生でBCP発動。（社員及び同居家族に対して以下を実施）
安否確認、災害対策本部の設置、被災状況の把握と報告、二次災害の防止
- 1/1 能登地震発生直後からチャットツール(エルガナ)を活用し、社員、家族の安否確認を実施した。（約1時間で全員の安否確認を完了した。）また、役員を中心として本社に参集。協定エリアのパトロール、市への被害報告を実施。翌日以降、国や市の要望により応急復旧工事に着手した。
- 地震発生時は、自身と家族の無事確かめるためグループウェアに安否確認を行う。安全確認ができ次第、現場代理人は工事現場へ直行し、現場事務所の被害状況を確認する。
- 全役職員、または家族の安否確認。避難所への誘導。
- 防災マップにより安全な場所に避難し自身の身を守る。位置情報アプリにより情報収集に努め、必要なら災害対策本部の設置を行い被害状況の確認・安否確認・支援活動を実施する。
- 社員（家族含む）の安否確認（社内全体 LINE にて）→会社設備の確認→役員にて対応策の検討→全社員に指示
- ①被害状況の確認、②緊急連絡網にて安否確認及び災害復旧に対応できるメンバーの把握、③災害復旧に対応できる重機、運搬車の確認、④協力会社に連絡、支援、⑤その他。
- 代表者の指示のもと、全従業員の安否確認をする。作業中の場合は、安全確保の為全作業を中止する。
- 緊急時一斉安否確認等。
- 社員の安否確認、対策本部の立ち上げ、現場及び営業拠点の被害状況確認、建設業協会との連携。

各企業の回答から、地震発生時、BCP に基づき、概ね以下の対応を行ったと推察される。

- 社員および家族の安否確認
- 拠点（本社等）への参集
- 拠点（本社等）の被害状況調査・二次災害の防止
- 災害対策本部の立ち上げ
- 関係先（発注者、協会、協力会社等）との連絡調整
- 社外（現場等）の被害状況確認・二次災害の防止
- 災害協定業務の着手

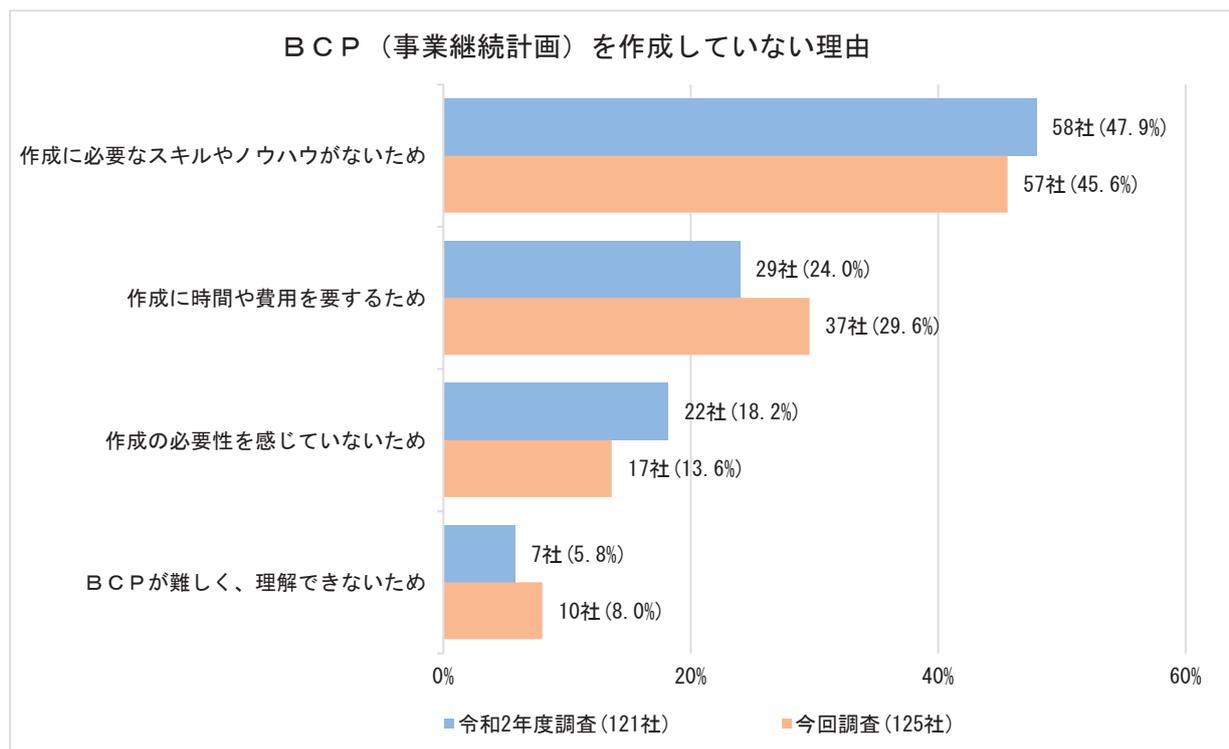
【参考資料】

- （一社）全国建設業協会『地域建設業における「災害時事業継続の手引き」』（BCP 解説書）
<https://www.zenken-net.or.jp/bcp/top/>
- 関東地方整備局『建設会社における災害時の事業継続力認定の申請に向けたガイドライン』（関東地方整備局 BCP 認定制度の建設会社向けガイドライン）
https://www.ktr.ml.it.go.jp/ktr_content/content/000854131.pdf

③ BCP を作成していない理由

BCP を作成していない企業に、BCP を作成していない理由を質問した。BCP を作成していない理由については、「作成に必要なスキルやノウハウがないため」が 57 社 (45.6%) と最も多く、次いで「作成に時間や費用を要するため」37 社 (29.6%)、「作成の必要性を感じていないため」17 社 (13.6%)、「BCP が難しく、理解できないため」10 社 (8.0%) と続いている。

令和 2 年度調査にて同じ質問をした時の結果と比較すると、「作成の必要性を感じていないため」の割合は低下したものの、「作成に時間や費用を要するため」の割合が 5.6 ポイント上昇している。



(2) 地震発生後の災害応援協定に基づく活動状況およびその時の問題点

地震発生後の災害応援協定に基づく活動状況およびその時の問題点等について自由記入で回答を求めたところ、63社より回答があった（金沢地区26社、加賀地区18社、能登地区19社）。

地震発生後の災害応援協定に基づく活動状況については、以下のとおりである。

- 石川県・鳳輪建設業協会と災害協定を結んでおり、1月2日には国道・県道を重機で臨時補修し始めた。穴に落ちた車の救助や、車が通れるように道を少しでも平らにしたり、道を塞いでいた物を撤去した後、すぐに水道課の指示で水道工事に入った。（能登）
- 金沢建設業協会の一員として、協会員各社とローテーションを組んで災害復旧工事に当たった。（金沢）
- 概ね、2泊3日から3泊4日を目安に、交代制で対応を行った。（金沢）
- 道路建設業協会、石川県建設業協会、石川県舗装業協会を通じて、国・県・市町の災害応援活動を行った。（金沢）
- 石川県建設業協会から金沢建設業協会への派遣要請で、2月・3月・4月の計3回、2泊3日で輪島市の災害復旧作業を行った。（金沢）
- 1月2日から道路啓開に着手 9月21日の豪雨災害まで継続した。（金沢）
- 県担当者の指示により災害復旧作業を行った。（加賀）
- 舗装業者3社合同で活動した。（加賀）
- 主に、法面の崩落除去作業や河川の拡幅作業を行った。（加賀）
- 石川県建設業協会および石川県建築士会からの要請により、地震発災直後に応急危険度判定士を派遣した。（金沢）
- ブルーシート、土嚢袋等の確保保管を行った。（金沢）

地震発生後の災害応援協定に基づく活動時の問題点については、種々多様な意見があったため、テーマごとにまとめて記載する。

【人員確保の問題】

地震による被害の大きかった能登地区では、「自宅の崩壊等で従業員の確保が難しかった」、「従業員自身が被災者であり、二次避難等をしている従業員もいた」、「災害発生直後は連絡の取れない者や出勤できない者がいた」など、従業員自身も被災したため、発災直後の人員確保が難しかったとの意見が多かった。被害の比較的小さい近隣地区から応援部隊を派遣できるよう、県全体による（必要に応じて他県と連携した）支援体制が求められる。

一方で、「作業員の人数が少なく、高齢化が進んでいる」、「人手不足のため、応援部隊を出す余裕がない」など、人手不足・高齢化により災害対応可能な人員を確保できていないとの意見も見られた。

なお、下請け業者の選定に苦労したという企業からは、「長年外注に頼っているので、自社対応を考えた時、重機オペの確保の必要性を感じた」との意見があった。

【通信の問題】

地震による被害の大きかった能登地区では、「停電で通信網が機能しなくなった」、「固定電話、携帯電話がなかなか通じなかった」など、発災直後は停電による通信途絶で役所や従業員との連絡が取れなかったとの意見が多かった。衛星電話、無線通信など、災害による大規模停電下でも利用可能な通信環境の整備が求められる。

【被害地区へのアクセスの問題】

地震による被害の大きかった能登地区では、「道路陥没や土砂崩れにより目的地まで到達できないことがあった」、「土砂崩れや倒壊により、重機を運搬できないことがあった」などの意見が多かった。

発災翌日から道路啓開に着手したが、道路陥没や土砂崩れにより各地で道路が寸断され、国道249

号では長期間通行止めの箇所が複数あった。また、重機の運搬については、応急復旧により啓開された幹線道路でも重機の運搬が困難であったこと、港湾も地盤隆起で水深が浅くなり大型船が接岸できないことから、陸海とも重機の運搬に苦勞していた。

なお、家屋の倒壊で道路をふさがれて重機の運搬ができなかったという企業からは、「倒壊した家屋を撤去しながら進めば良いのかもしれないが、倒壊した家屋に人がいるか確認しながらの作業になるため、時間がかかると思う」との意見があった。

【資機材確保の問題】

災害復旧に必要な資機材の不足を訴える意見が多かった。能登地区では「生コンプラント、砕石プラントが地震により稼働しなくなった」との意見があった。また、外部から能登半島への材料運搬についても、「半島地震災害ということで、交通網に限りがあり、現場への材料運搬に苦勞した」との意見があった。

資機材確保の対策として、「重機運搬業者、資材・油類販売業者との災害協定が必要である」、「重機のリース会社、運送会社との協力体制を取る必要がある」などの意見があった。

【宿泊施設の問題】

能登半島に派遣された金沢地区・加賀地区の企業からは、「車中泊がきつかった」、「車中泊では3日が限界」、「風呂に入れなかった」、「トイレが不便だった」、「食事もインスタントのものに頼らざるを得なかった」など、宿泊施設がないことに対する意見が多かった。

「プレハブでも良いので宿泊施設を用意してほしい」など、宿泊施設の確保を求める意見も複数あった。

【指示命令系統の問題】

「行政機関内の連携が不十分で、連絡の重複・相違があった」、「本庁と現場担当者との連携が密でない」など、行政機関内の連携が不十分なため、確認に時間がかかったとの意見があった。同じ行政機関内では、窓口を一本化して、内部で連携のうえ指示すべきと思われる。

また、「県から直接お願いされたり、建設業協会を通して指示されたりと、一本化されていなかった」との意見もあった。協会を通じて協定を締結している場合は、行政機関と協会のどちらから指示するか整理した方が良いと思われる。

一方、回答企業の中には、「石川県だけでなく各市町との災害協定を結んでいる」、「複数の協会と災害協定を結んでいる」という企業もあったが、複数の協定先からの指示に対応することが困難な場合も想定されるため、その場合の対応方針（優先順位等）を決めておく必要があると思われる。

【情報不足の問題】

「派遣先の現場の状況がはっきりせず、資機材の選定・持込を適切に行えなかった」、「出勤要請を受け現地に入ると、情報と現実が違いすぎて何も出来ず退却する車が多かった」など、派遣先の状況がはっきりしなかったとの意見が多かった。

また、「必要な重機等の指示をしてほしい」、「現場の情報や危険度がわかった時点で、作業内容、作業場所、宿泊状況等を周知してほしい」、「一方通行でも良いので、現地の情報を伝えてほしい」との意見も多かった。

「官民ともに災害場所で施工ができるか判断するのが大変だった」、「現場状況の確認や重機・仮設関係は最初に入った業者の状況判断に頼らざるを得なかった」との意見もあり、特に初動段階では情報の把握が困難だったと思われるが、把握した情報を速やかに周知・共有する仕組みが必要と思われる。

【引継ぎの問題】

「引継ぎの伝達不足により書類の書替えが多かった」など、班交代時の引継ぎに問題があったとの意見が多かった。

対応として、「引継ぎ時間を確保できるよう、次の班と重複する日を設けた方が良い」との意見のほか、「口頭での引継ぎには限度があるので、伝達事項及び注意事項を残して閲覧できるようにした方が良い」、「班ごとにLINE グループを設けて情報共有した方が良い」との意見があった。

【人員配置の問題】

復旧に当たる班の人員配置については、「基本的に連絡係 1 名、オペ 1 名、補助 1 名だが、現場次第ではオペが 3 名となるケースもある」、「1 班 3 名と固定せずに、実際の業務を踏まえた柔軟な人員配置をすべきである」との意見があった。

【災害復旧にかかる事故等への補償の問題】

災害復旧にかかる事故等への補償に関しては、「応急復旧に出動の際に事故があった場合の補償について災害協定に盛り込むべき」、「二次災害が起きた場合の保険等の説明を事前にしてほしい」などの意見があった。

また、二次災害の発生を予防するために、ドローン等による事前確認を求める意見もあった。

【契約、精算の問題】

災害復旧活動の精算に関しては、入金まで時間がかかり困ったとの意見が多かった。

また、「活動中の食費は全て会社が負担し、遠隔地手当等も従業員に支払ったが、諸経費率が直接工事費の 50%であり、支払額を下回った」との意見があった。

【その他】

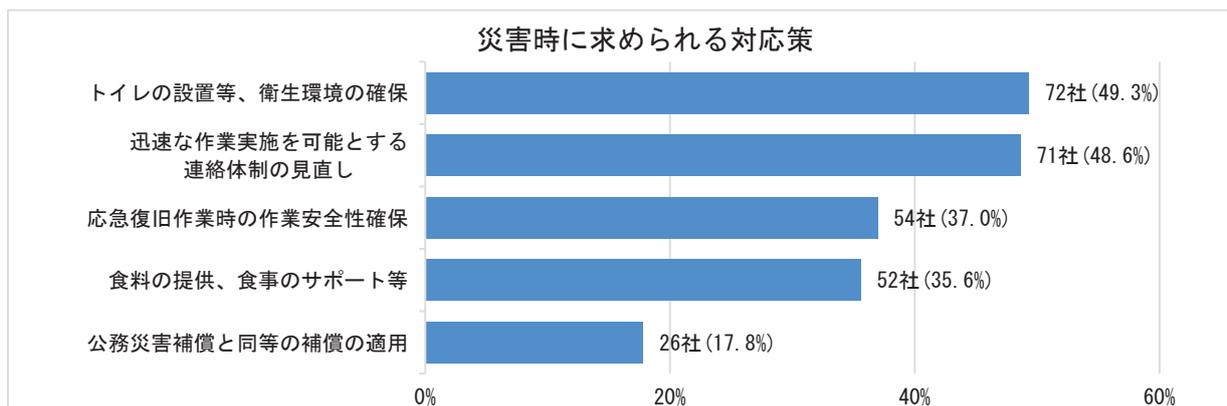
その他、以下の意見があった。

- 地震発生直後は、ライフラインの損傷により対応が遅れた。(能登)
- 今回は当社建物の被害が少なく災害復旧拠点となったが、もし被害を受けた場合は、対応に時間を要したと思う。(能登)
- 自社が被災した場合、会社、社員も含めてどこまで応援できるかわからない。(加賀)
- 地名など場所が分からなかった。(加賀)
- 能登空港の宿泊施設の場所が分かりづらかった。(金沢)
- 実際の災害時における行動計画について、周知徹底されていない。(加賀)
- 常に連絡会議を開催し、有事の時の事を話し合う必要がある。(金沢)

(3) 災害時に求められる対応策について(回答 146 社 2 つまで回答)

災害時に求められる対応策については、「トイレの設置等、衛生環境の確保」72社(49.3%)が最も多く、次いで「迅速な作業実施を可能とする連絡体制の見直し」71社(48.6%)、「応急復旧作業時の作業安全性確保」54社(37.0%)、「食料の提供、食事のサポート等」52社(35.6%)、「公務災害補償と同等の補償の適用」26社(17.8%)と続いている。

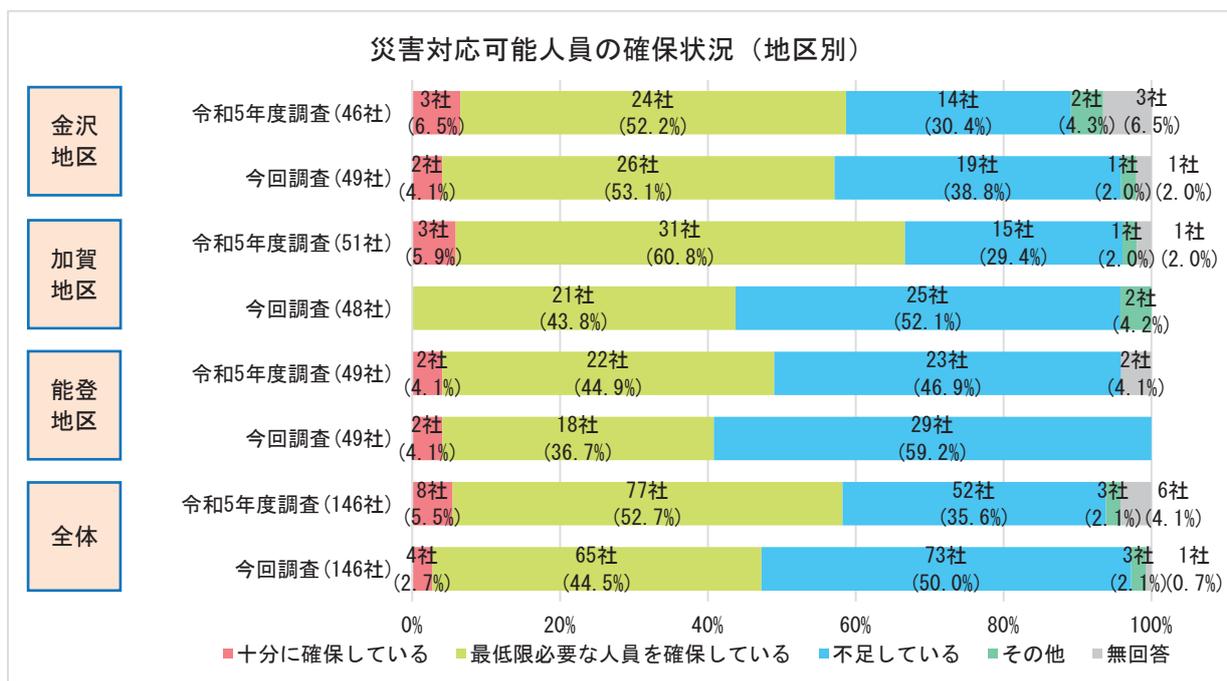
なお、「その他」として、「宿泊場所の確保」、「宿泊施設の情報」、「風呂が必要」など施設面の要望のほか、「早期契約又は出動依頼書(万が一の事故発生時のため)」を求める意見があった。



(4) 災害対応可能人員の確保状況(回答 146 社)

災害対応可能人員の確保状況については、「十分に確保している」4社(2.7%)、「最低限必要な人員を確保している」65社(44.5%)で、あわせて69社(47.2%)が確保していると回答している。一方、「不足している」が73社(50.0%)となっている。令和5年度調査と比較すると、「不足している」の割合は14.4ポイント上昇しており、人員の不足感が高まっている。

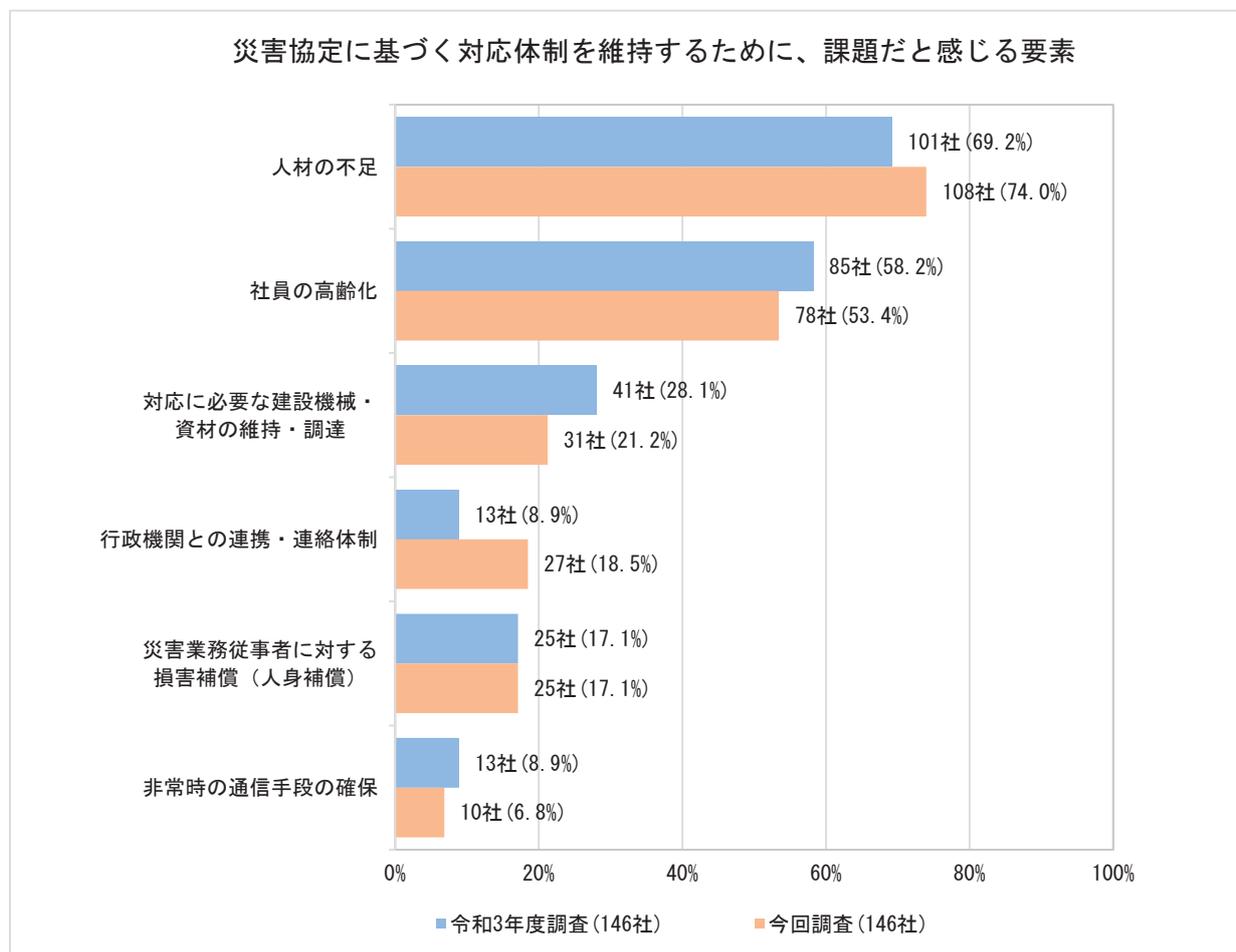
地区別に見ると、「不足している」の割合は、金沢地区では38.8%、加賀地区では52.1%、能登地区では59.2%であり、能登地区で特に高い。



(5) 災害協定に基づく対応体制を維持するために、課題だと感じる要素
(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に、課題だと感じる要素については、「人材の不足」が 108 社 (74.0%) と最も多く、次いで「社員の高齢化」78 社 (53.4%)、「対応に必要な建設機械・資材の維持・調達」31 社 (21.2%)、「行政機関との連携・連絡体制」27 社 (18.5%)、「災害業務従事者に対する損害補償 (人身補償)」25 社 (17.1%)、「非常時の通信手段の確保」10 社 (6.8%) と続いている。

令和 3 年度調査にて同じ質問をした時の結果と比較すると、「対応に必要な建設機械・資材の維持・調達」が 6.9 ポイント低下した一方、「行政機関との連携・連絡体制」が 9.6 ポイント上昇している。

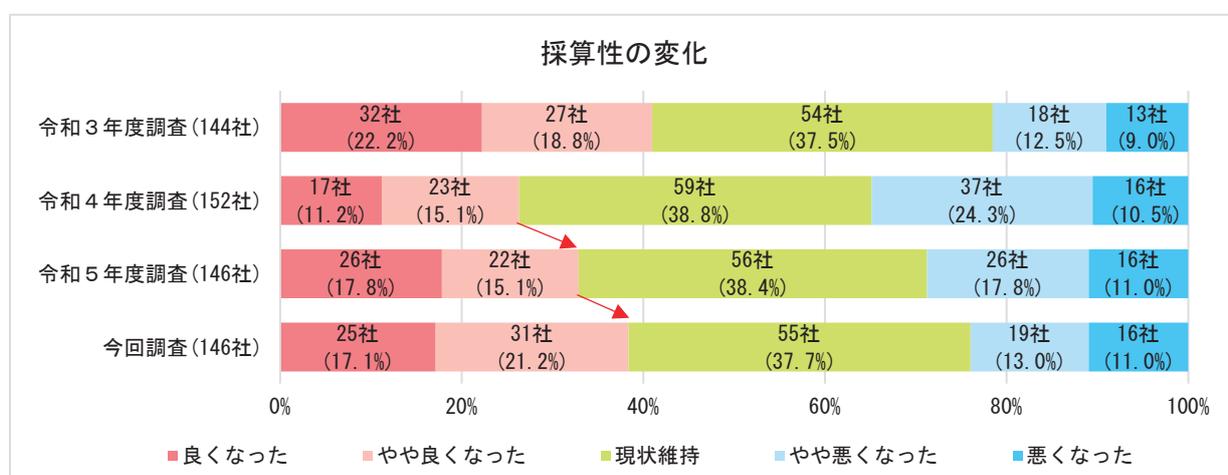


6. 採算性について

(1) 2023年度における採算性の変化について（回答146社）

2023年度（決算月2023年4月～2024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）については、「良くなった」25社（17.1%）、「やや良くなった」31社（21.2%）、「現状維持」55社（37.7%）、「やや悪くなった」19社（13.0%）、「悪くなった」16社（11.0%）となっている。

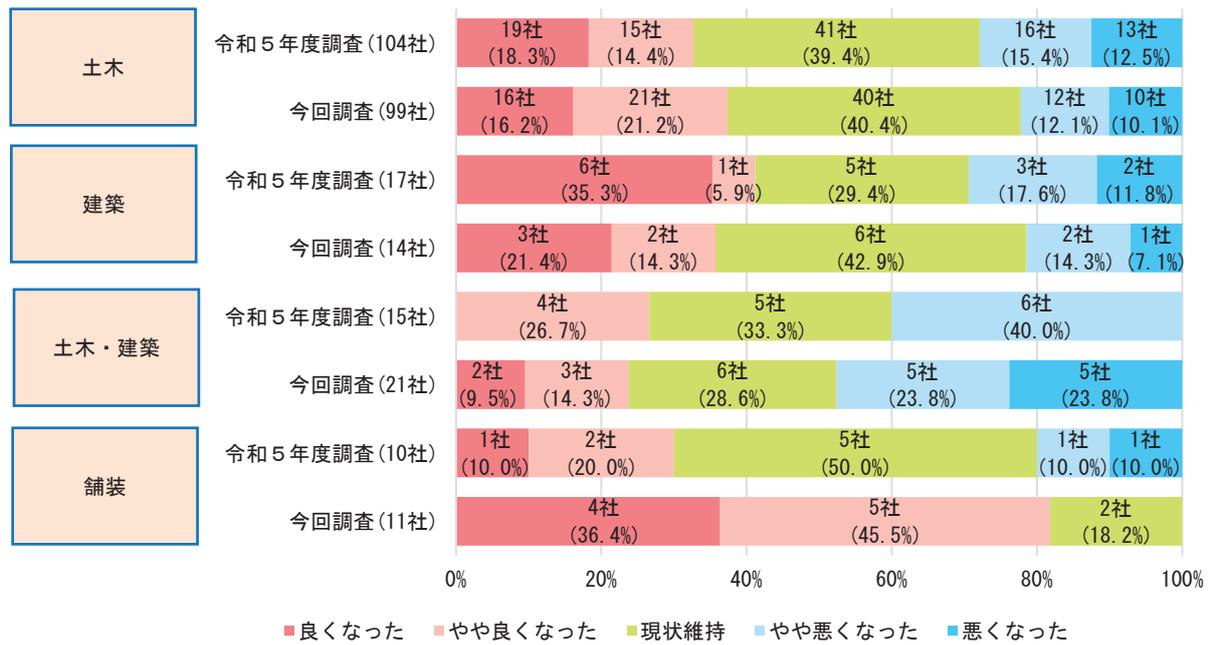
令和4年度調査以降、「良くなった」「やや良くなった」の合計割合が26.3%→32.9%→38.3%と上昇、「悪くなった」「やや悪くなった」の合計割合が34.8%→28.8%→24.0%と低下している。今回調査では「良くなった」「やや良くなった」の合計が「悪くなった」「やや悪くなった」の合計を上回っており、全体的に採算性は改善している。



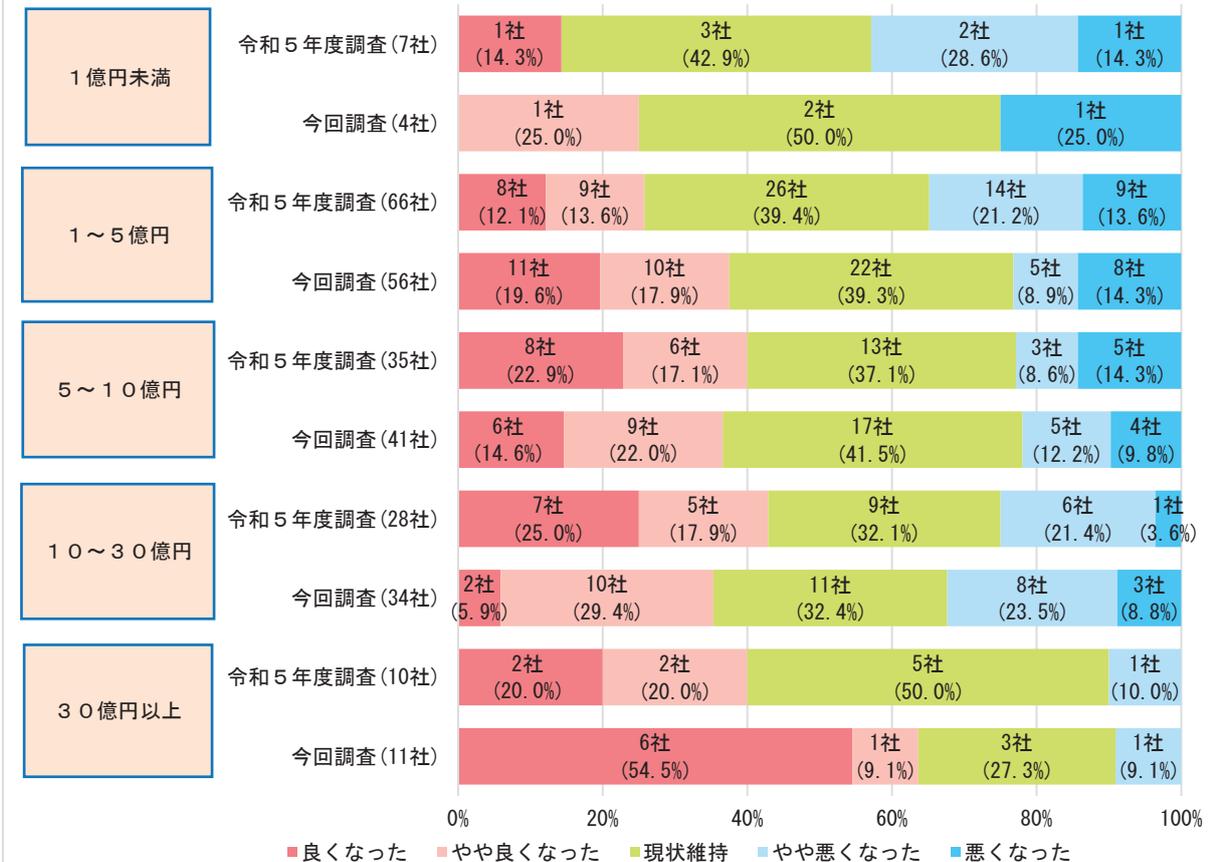
業種別に見ると、土木、建築、舗装では、「良くなった」「やや良くなった」の合計が「悪くなった」「やや悪くなった」の合計を上回り、採算性が改善した一方、土木・建築では、「悪くなった」「やや悪くなった」の合計が「良くなった」「やや良くなった」の合計を上回り、採算性が悪化している。また、令和5年度調査に比べて、舗装では「良くなった」「やや良くなった」の合計割合が大きく上昇しており、特に「良くなった」の割合が10.0%から36.4%に上昇している。

完工高別に見ると、1～5億円、5～10億円、10～30億円、30億円以上の各階層では「良くなった」「やや良くなった」の合計が「悪くなった」「やや悪くなった」の合計を上回り、採算性が改善している。また、令和5年度調査に比べて、30億円以上の階層で「良くなった」「やや良くなった」の合計割合が大きく上昇しており、特に「良くなった」の割合が20.0%から54.5%に上昇している。

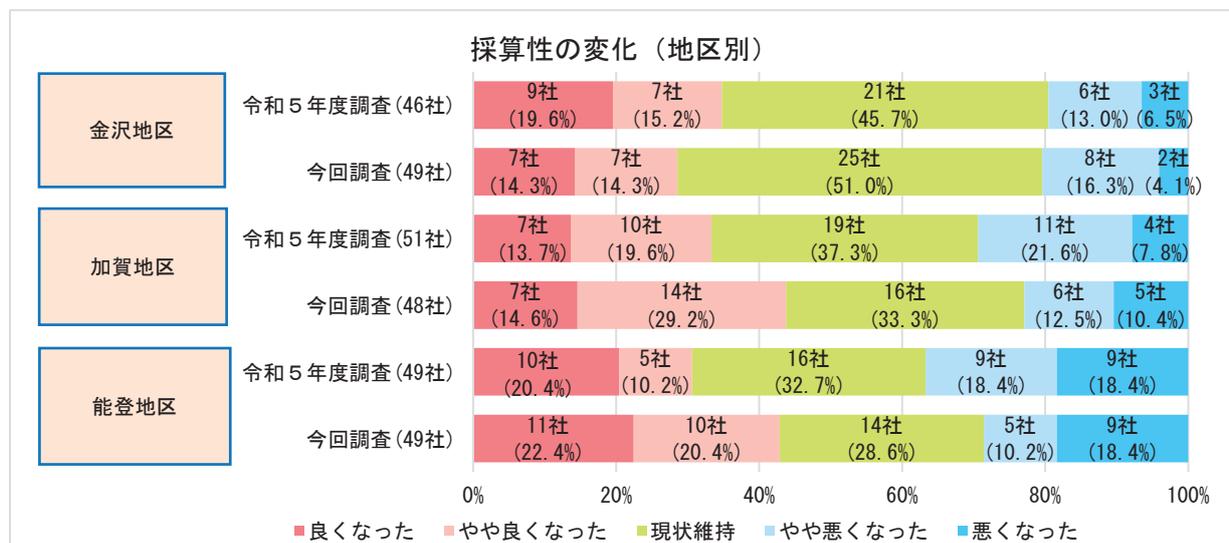
採算性の変化（業種別）



採算性の変化（完工高別）

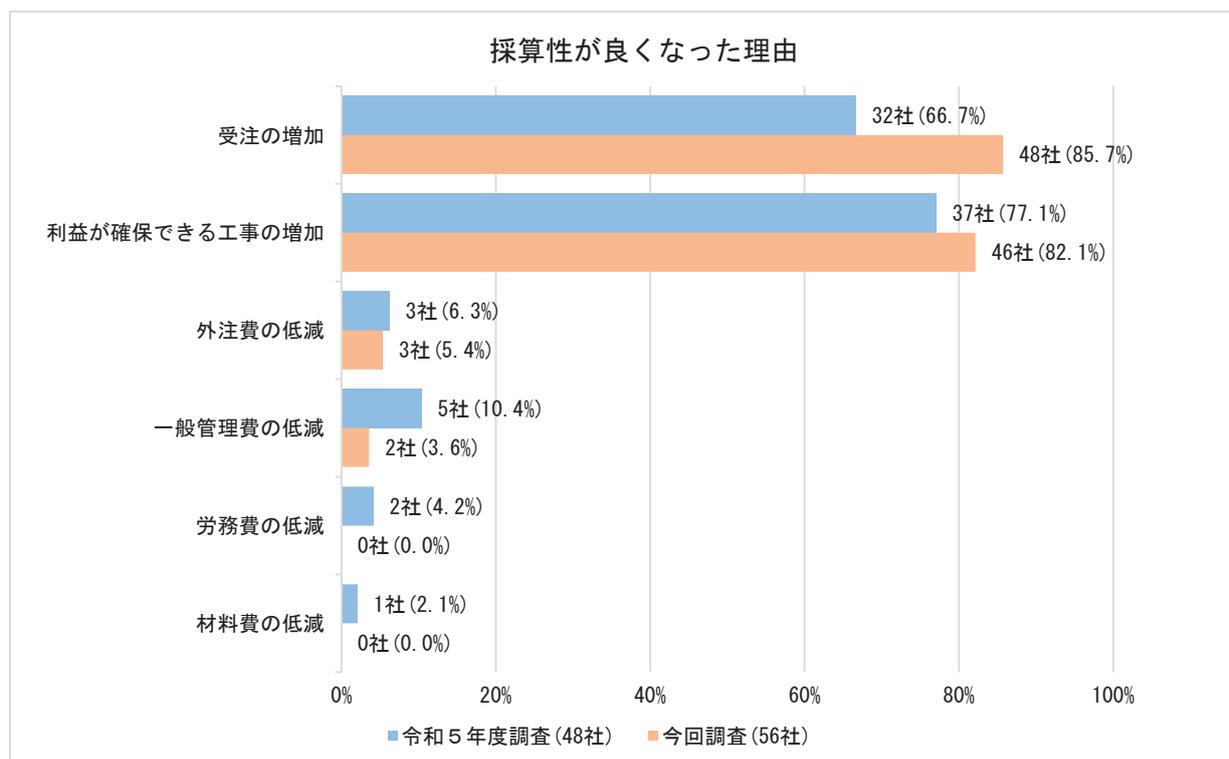


地区別に見ると、全ての地区で「良くなった」「やや良くなった」の合計が「悪くなった」「やや悪くなった」の合計を上回り、採算性が改善している。また、令和5年度調査に比べて、加賀地区および能登地区で「良くなった」「やや良くなった」の合計割合が上昇している。



(2) 採算性が良くなった理由（回答 56社 2つまで回答）

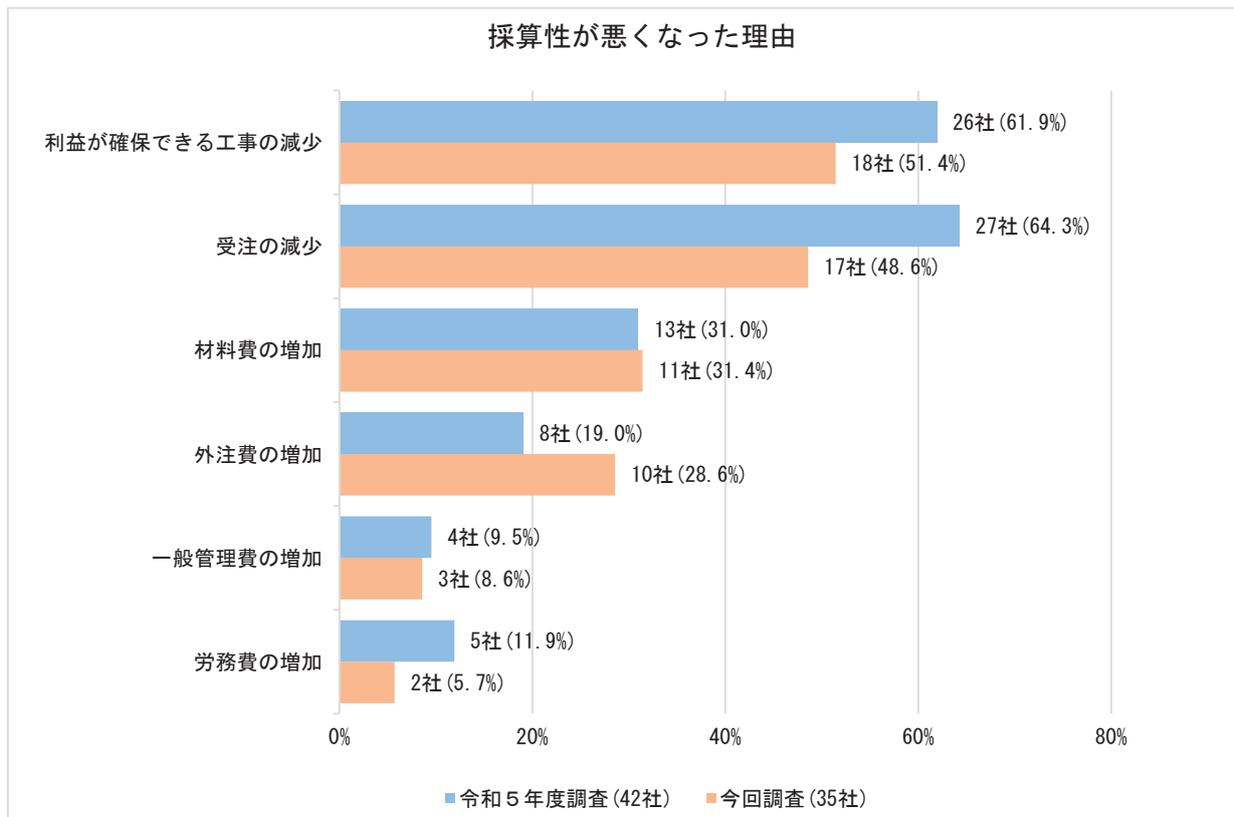
採算性が「良くなった」「やや良くなった」と回答した56社にその理由を聞いたところ、採算性が良くなった理由については、「受注の増加」48社（85.7%）が最も多く、次いで「利益が確保できる工事の増加」46社（82.1%）が多くなっている。令和5年度調査と比較すると、「受注の増加」の割合が66.7%から85.7%に大きく上昇している。



(3) 採算性が悪くなった理由（回答 35 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 35 社にその理由を聞いたところ、採算性が悪くなった理由については、「利益が確保できる工事の減少」18 社（51.4%）が最も多く、次いで「受注の減少」17 社（48.6%）が多くなっている。令和 5 年度調査と比較すると、「利益が確保できる工事の減少」の割合が 61.9%から 51.4%、「受注の減少」の割合が 64.3%から 48.6%にそれぞれ低下した一方、「外注費の増加」の割合が 19.0%から 28.6%に上昇している。

なお、「その他」として、「能登半島地震により工事中止や延長が多かった」など能登半島地震の影響を挙げる意見があった。



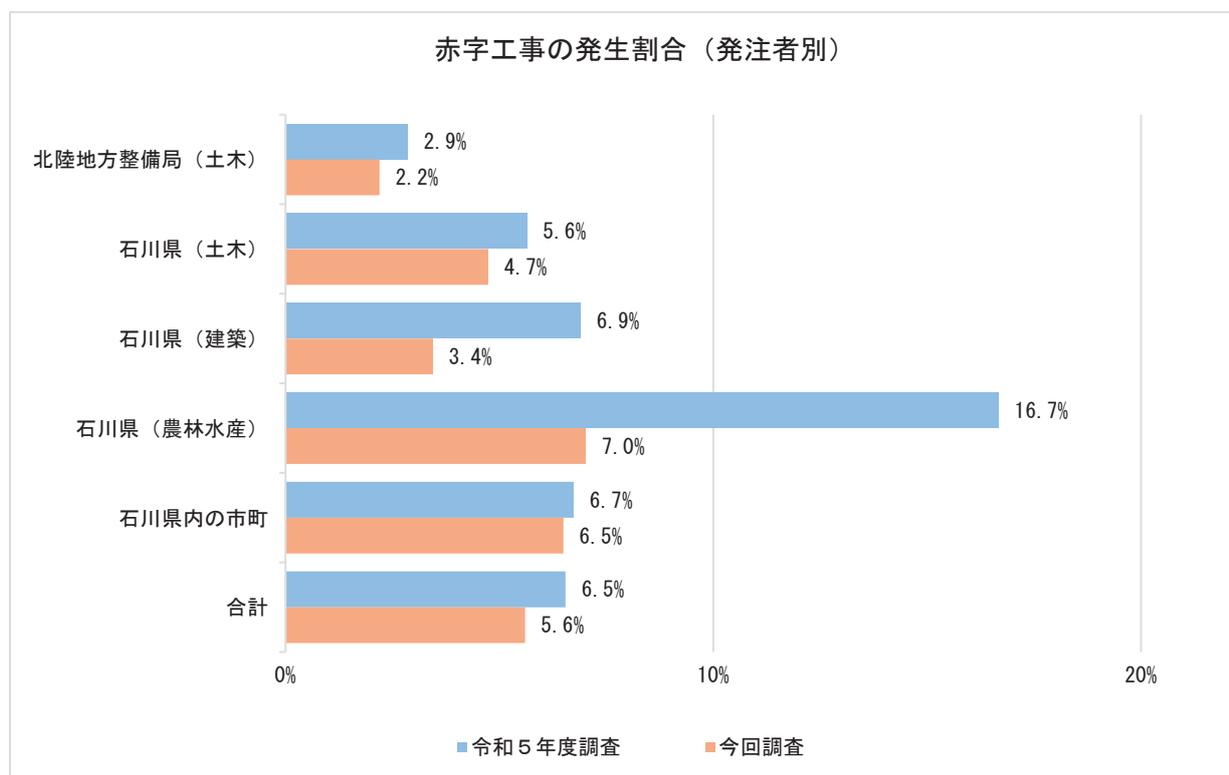
(4) 2023 年度に完成した公共工事の採算性について

2023 年度に完成した公共工事(主な発注者のみ)の採算性について質問したところ、総数 3,393 件のうち 190 件(5.6%)が赤字工事であった。また、発注者別の内訳を見ると、赤字工事の件数が多いのは「石川県内の市町」103 件、「石川県(土木)」65 件、「石川県(農林水産)」16 件であった。

2023 年度に完成した公共工事の採算性 (発注者別)

	黒字工事		赤字工事		合計
北陸地方整備局 (土木)	89 件	(97.8%)	2 件	(2.2%)	91 件
石川県 (土木)	1,307 件	(95.3%)	65 件	(4.7%)	1,372 件
石川県 (建築)	112 件	(96.6%)	4 件	(3.4%)	116 件
石川県 (農林水産)	212 件	(93.0%)	16 件	(7.0%)	228 件
石川県内の市町	1,483 件	(93.5%)	103 件	(6.5%)	1,586 件
合計	3,203 件	(94.4%)	190 件	(5.6%)	3,393 件

赤字工事の発生割合は、合計では 5.6%であり、令和 5 年度調査の 6.5%に比べて 0.9 ポイント低下している。また、発注者別の発生割合を見ると、「石川県(農林水産)」の 7.0%が最も高いが、令和 5 年度調査 (16.7%) に比べて 9.7 ポイント低下している。



赤字工事の発生件数が多い石川県(土木)、石川県(農林水産)、石川県内の市町について、地区別(回答企業の本社所在地別)、完工高別に赤字工事の発生件数と発生割合を確認した。(発生割合は「赤字工事件数÷完成工事件数」で計算しており、完成工事件数が 0 件の場合は「-」と表示した。)

【石川県（土木）】

地区別に見ると、赤字工事の発生件数は金沢地区が32件と最も多く、発生割合も金沢地区が5.9%と最も高い。また、完工高別に見ると、発生件数は1～5億円の階層が20件と最も多くなっている。

赤字工事の発生件数と発生割合【石川県（土木）】

（地区別・完工高別）

完工高	金沢地区		加賀地区		能登地区		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1億円未満	0件/0件	—	0件/1件	0.0%	1件/3件	33.3%	1件/4件	25.0%
1～5億円	5件/48件	10.4%	7件/119件	5.9%	8件/168件	4.8%	20件/335件	6.0%
5～10億円	6件/96件	6.3%	4件/90件	4.4%	9件/170件	5.3%	19件/356件	5.3%
10～30億円	11件/166件	6.6%	0件/95件	0.0%	3件/120件	2.5%	14件/381件	3.7%
30億円以上	10件/235件	4.3%	1件/24件	4.2%	0件/37件	0.0%	11件/296件	3.7%
合計	32件/545件	5.9%	12件/329件	3.6%	21件/498件	4.2%	65件/1372件	4.7%

【石川県（農林水産）】

地区別に見ると、赤字工事は能登地区でのみ見られる。また、完工高別に見ると、発生件数は1～5億円の階層が9件と最も多くなっている。

赤字工事の発生件数と発生割合【石川県（農林水産）】

（地区別・完工高別）

完工高	金沢地区		加賀地区		能登地区		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1億円未満	0件/0件	—	0件/1件	0.0%	1件/1件	100.0%	1件/2件	50.0%
1～5億円	0件/0件	—	0件/102件	0.0%	9件/24件	37.5%	9件/126件	7.1%
5～10億円	0件/3件	0.0%	0件/23件	0.0%	2件/28件	7.1%	2件/54件	3.7%
10～30億円	0件/0件	—	0件/6件	0.0%	2件/22件	9.1%	2件/28件	7.1%
30億円以上	0件/1件	0.0%	0件/1件	0.0%	2件/16件	12.5%	2件/18件	11.1%
合計	0件/4件	0.0%	0件/133件	0.0%	16件/91件	17.6%	16件/228件	7.0%

【石川県内の市町】

地区別に見ると、赤字工事の発生件数は能登地区が41件と最も多く、発生割合は金沢地区が7.4%と最も高い。また、完工高別に見ると、発生件数は5～10億円の階層が34件と最も多く、発生割合は1億円未満の階層が33.3%と最も高い。

赤字工事の発生件数と発生割合【石川県内の市町】

（地区別・完工高別）

完工高	金沢地区		加賀地区		能登地区		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1億円未満	0件/0件	—	0件/8件	0.0%	5件/7件	71.4%	5件/15件	33.3%
1～5億円	1件/26件	3.8%	8件/130件	6.2%	15件/194件	7.7%	24件/350件	6.9%
5～10億円	6件/119件	5.0%	11件/91件	12.1%	17件/212件	8.0%	34件/422件	8.1%
10～30億円	11件/161件	6.8%	4件/226件	1.8%	0件/142件	0.0%	15件/529件	2.8%
30億円以上	21件/219件	9.6%	0件/14件	0.0%	4件/37件	10.8%	25件/270件	9.3%
合計	39件/525件	7.4%	23件/469件	4.9%	41件/592件	6.9%	103件/1586件	6.5%

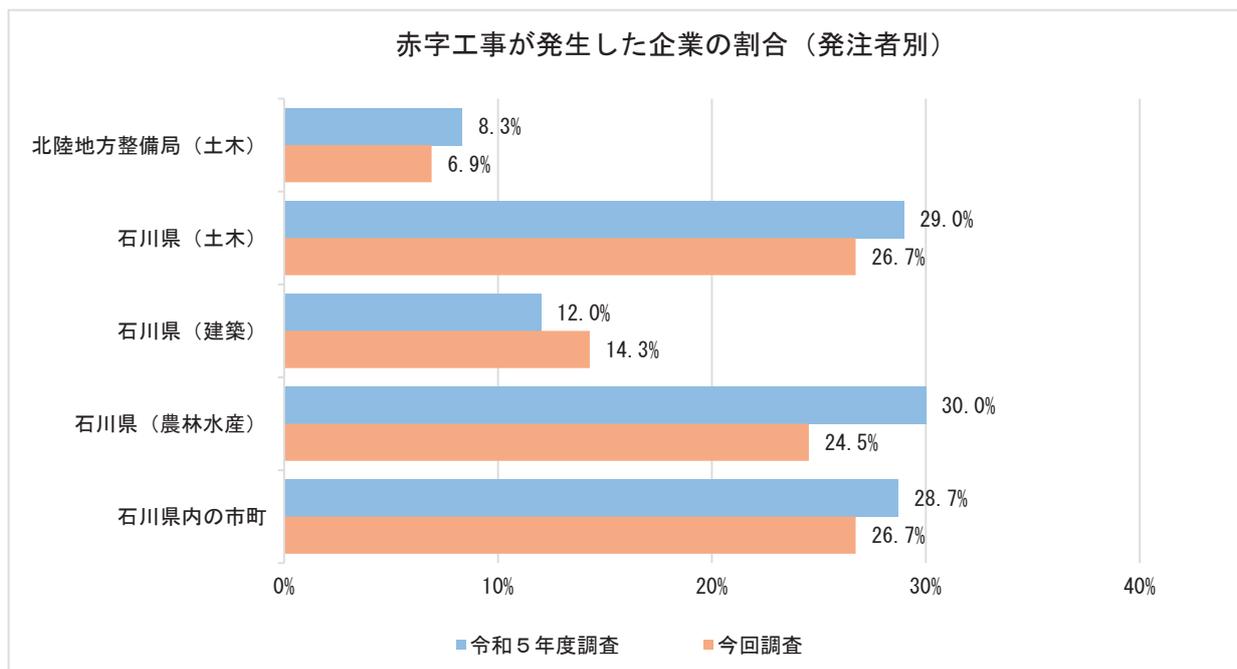
(5) 赤字が発生した理由について（発注者別に3つまで回答）

発注者別に赤字工事発生企業数を見ると、赤字工事が発生した企業数は、北陸地方整備局（土木）2社、石川県（土木）31社、石川県（建築）3社、石川県（農林水産）13社、石川県内の市町31社であった。

赤字工事が発生した企業の割合（発注者別）

	赤字工事が 未発生 の企業	赤字工事が 発生した 企業	合計
北陸地方整備局（土木）	27社（93.1%）	2社（6.9%）	29社
石川県（土木）	85社（73.3%）	31社（26.7%）	116社
石川県（建築）	18社（85.7%）	3社（14.3%）	21社
石川県（農林水産）	40社（75.5%）	13社（24.5%）	53社
石川県内の市町	85社（73.3%）	31社（26.7%）	116社

受注企業数に占める赤字工事発生企業の割合を発注者別に見ると、石川県（土木）、石川県内の市町の26.7%が最も高い。令和5年度調査と比較すると、石川県（農林水産）では、赤字工事発生企業の割合が30.0%から24.5%に低下している。



赤字の発生理由を発注者別に確認した結果は、下表のとおりである。どの発注者でも「材料費の値上がり」の割合が高い。また、「積算単価の乖離」は北陸地方整備局（土木）、石川県（建築）、石川県（農林水産）、石川県内の市町のそれぞれで30%を超えたほか、「労務費の値上がり」も石川県（土木）、石川県（建築）、石川県（農林水産）のそれぞれで30%を超えている。

赤字の発生理由（発注者別）

	北陸地方整備局(土木) 2社	石川県(土木) 31社	石川県(建築) 3社	石川県(農林水産) 13社	石川県内の市町 31社
労務費の値上がり	0社 (0.0%)	11社 (35.5%)	2社 (66.7%)	4社 (30.8%)	9社 (29.0%)
材料費の値上がり	1社 (50.0%)	10社 (32.3%)	2社 (66.7%)	5社 (38.5%)	13社 (41.9%)
発注者の積算漏れ	0社 (0.0%)	1社 (3.2%)	0社 (0.0%)	1社 (7.7%)	2社 (6.5%)
積算単価の乖離	1社 (50.0%)	8社 (25.8%)	2社 (66.7%)	6社 (46.2%)	11社 (35.5%)
増額変更が無かった	0社 (0.0%)	9社 (29.0%)	0社 (0.0%)	8社 (61.5%)	9社 (29.0%)
発注者都合の工期延長	0社 (0.0%)	1社 (3.2%)	0社 (0.0%)	1社 (7.7%)	6社 (19.4%)
発注者都合の着工遅れ	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (3.2%)
発注者の対応（ワンデーレスポンス）が不十分	0社 (0.0%)	1社 (3.2%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	3社 (9.7%)
受発注者間の情報共有不足	0社 (0.0%)	1社 (3.2%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)
自社の責任による赤字発生	1社 (50.0%)	9社 (29.0%)	0社 (0.0%)	2社 (15.4%)	4社 (12.9%)

※回答率が30%を超える項目を色付きで表示している。

なお、その他の赤字発生理由として、以下のものが挙げられた。

【北陸地方整備局（土木）】

- リース会社の重機不足により、重機確保のための不要なレンタル日数が加算された。

【石川県（土木）】

- 設計と現場状況の乖離。
- 線状降水帯によるリースした重機の水没。
- 交通事故時に対応をする工事を受注しており、24時間出動できる体制をとって、社員さんにも待機手当を支給しているが、実働していないため、発注者からお金を貰えない。

【石川県（農林水産）】

- 仮設工(水替え)の乖離。

【石川県内の市町】

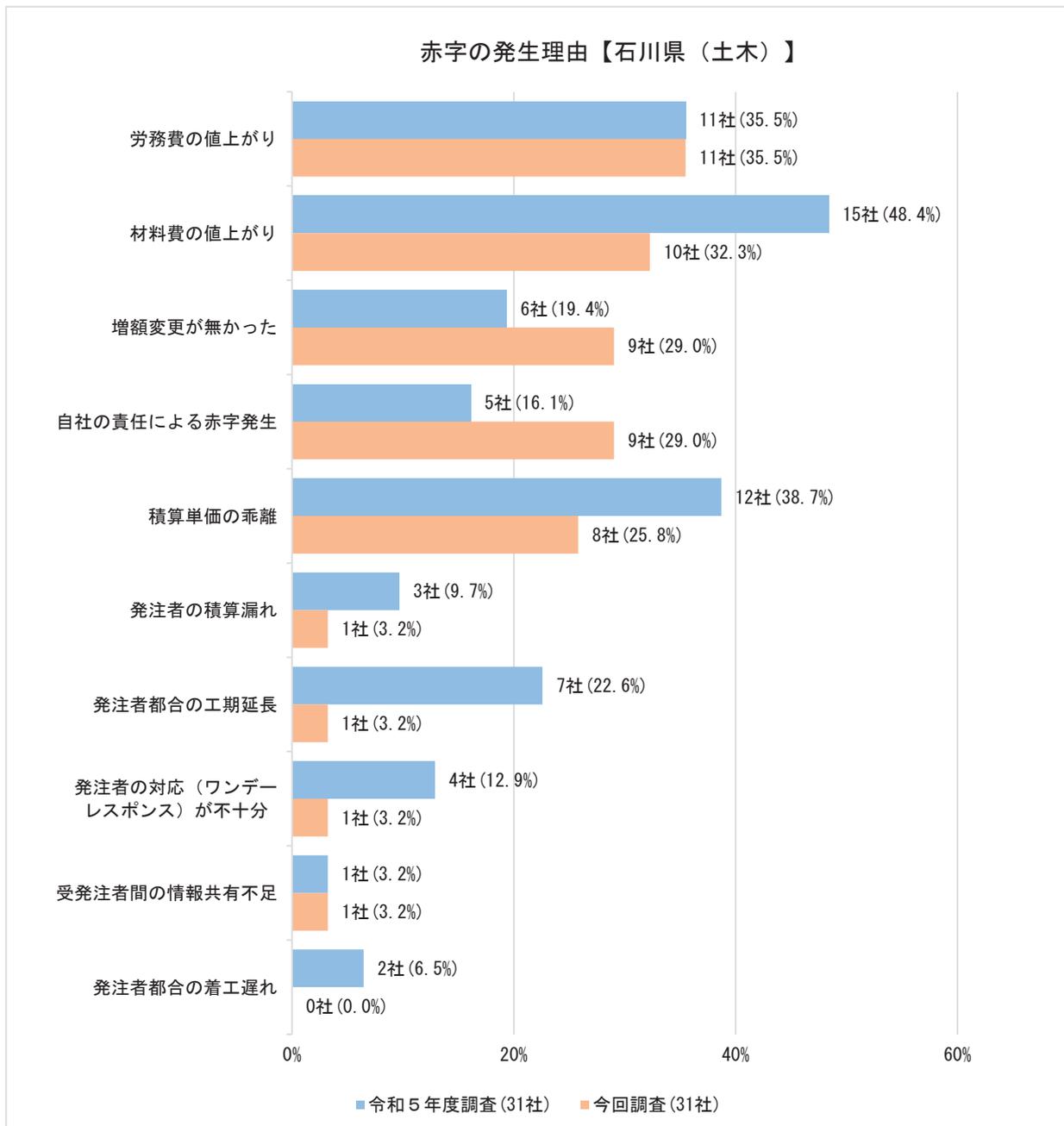
- 外注費の高騰。
- 天候不順による遅れ。
- 他社の工事の遅れのしわ寄せで、当社の施工計画の乱れや変更・ロスが発生した。
- 災害復旧工事のため、変更を見てもらえなかった。
- 少額工事の場合、変更を見てくれない。
- 小規模な工事においては、工期が長くなるほど労務費が嵩む。

赤字工事の発生件数が多い石川県(土木)、石川県(農林水産)、石川県内の市町について、過去の調査結果との比較を行った。

【石川県（土木）】

赤字の発生理由については、「労務費の値上がり」11社（35.5%）が最も多く、次いで「材料費の値上がり」10社（32.3%）、「増額変更が無かった」9社（29.0%）、「自社の責任による赤字発生」9社（29.0%）、「積算単価の乖離」8社（25.8%）が多くなっている。

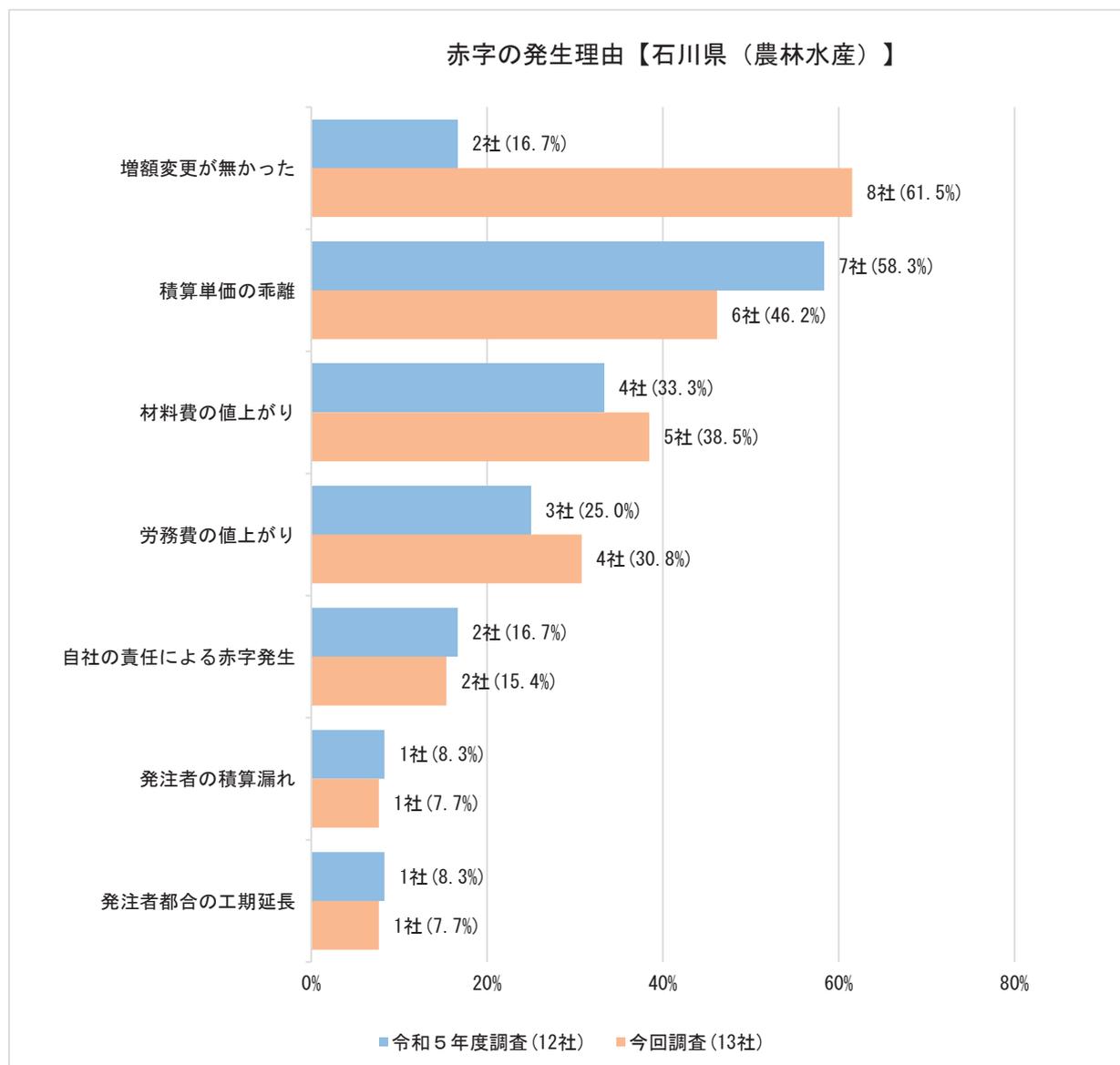
令和5年度調査と比較すると、「増額変更が無かった」が9.6ポイント、「自社の責任による赤字発生」が12.9ポイントそれぞれ上昇した一方、「材料費の値上がり」が16.1ポイント、「積算単価の乖離」が12.9ポイント、「発注者の積算漏れ」が6.5ポイント、「発注者都合の工期延長」が19.4ポイント、「発注者の対応（ワンデーレスポンス）が不十分」が9.7ポイントそれぞれ低下している。



【石川県（農林水産）】

赤字の発生理由については、「増額変更が無かった」8社（61.5%）が最も多く、次いで「積算単価の乖離」6社（46.2%）、「材料費の値上がり」5社（38.5%）、「労務費の値上がり」4社（30.8%）が多くなっている。

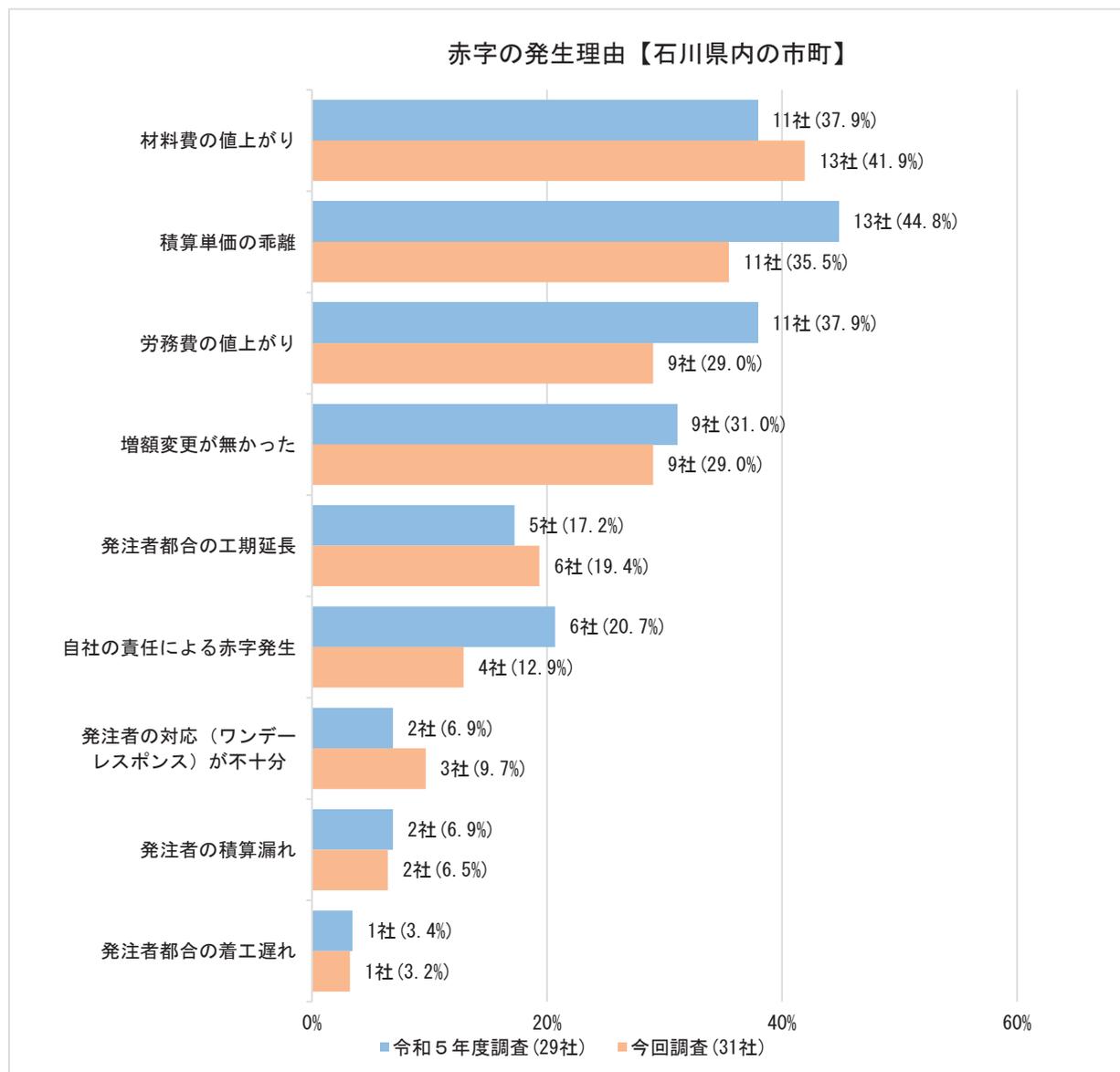
令和5年度調査と比較すると、「増額変更が無かった」が44.8ポイント上昇した一方、「積算単価の乖離」が12.1ポイント低下している。



【石川県内の市町】

赤字の発生理由については、「材料費の値上がり」13社（41.9%）が最も多く、次いで「積算単価の乖離」11社（35.5%）、「労務費の値上がり」9社（29.0%）、「増額変更が無かった」9社（29.0%）が多くなっている。

令和5年度調査と比較すると、「積算単価の乖離」が9.3ポイント、「労務費の値上がり」が8.9ポイント、「自社の責任による赤字発生」が7.8ポイントそれぞれ低下している。

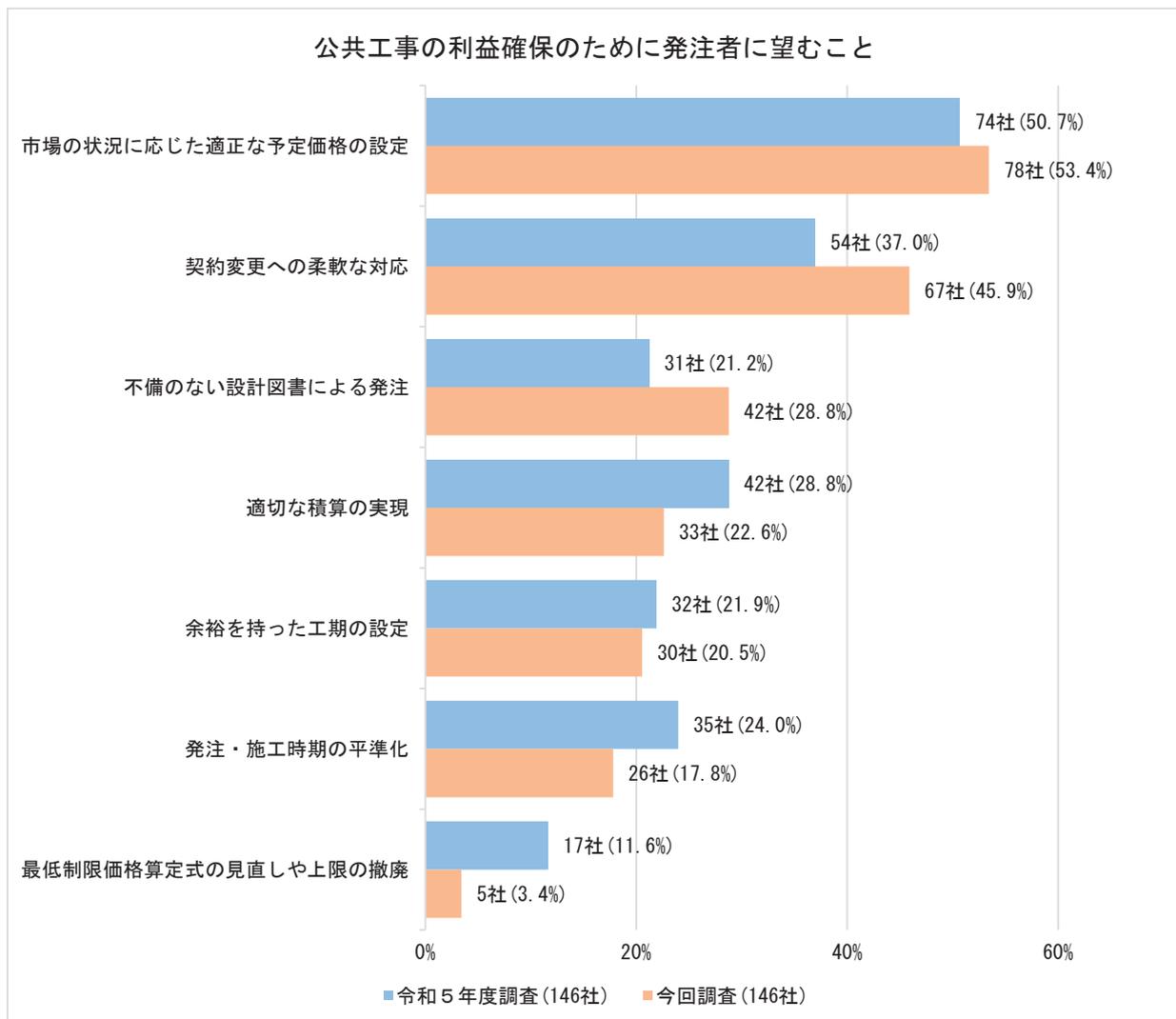


(6) 公共工事の利益確保のために発注者に望むこと (回答 146 社 2 つまで回答)

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は、「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」78 社 (53.4%) が最も多く、次いで「契約変更への柔軟な対応」67 社 (45.9%) が多くなっている。

令和 5 年度調査と比較すると、「契約変更への柔軟な対応」が 8.9 ポイント、「不備のない設計図書による発注」が 7.6 ポイントそれぞれ上昇した一方、「適切な積算の実現」が 6.2 ポイント、「発注・施工時期の平準化」が 6.2 ポイント、「最低制限価格算定式の見直しや上限の撤廃」が 8.2 ポイントそれぞれ低下している。

なお、「その他」として、「間接工事費は直接工事費による率が基本であるが、低価格工事で工期の長い案件は赤字傾向になるため、工期に関連した経費対策が必要」との意見があった。



7. 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

2023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。

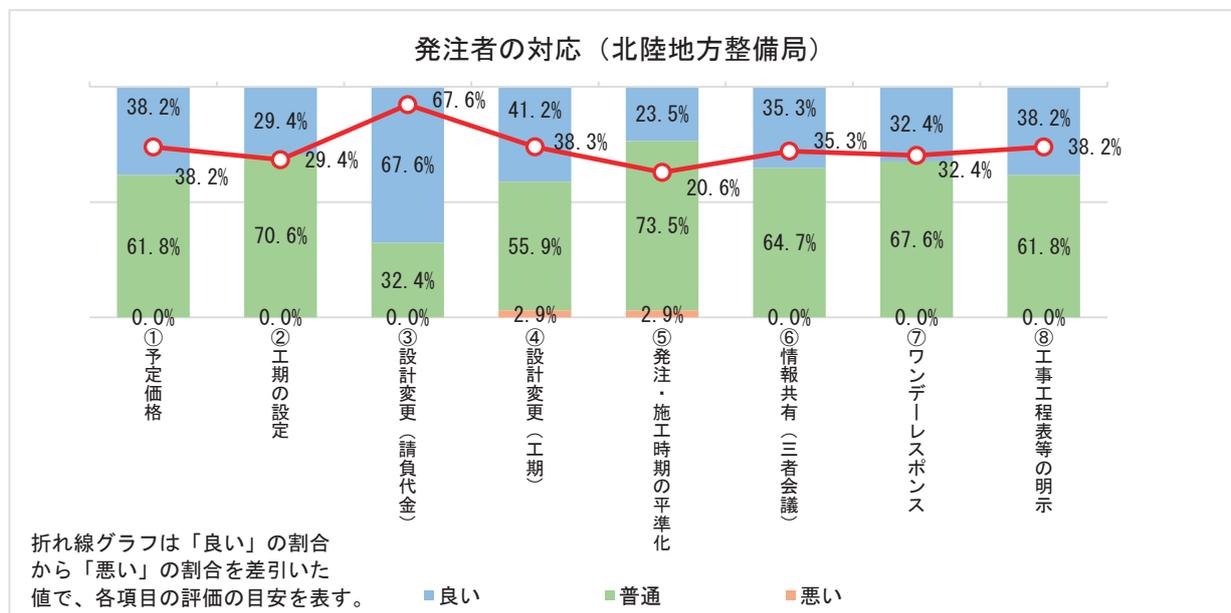
(① 予定価格の設定、② 工期の設定、③ 設計変更への対応(請負代金)、④ 設計変更への対応(工期)、⑤ 発注・施工時期の平準化、⑥ 受発注者間の情報共有(三者会議等)、⑦ 発注者の対応(ワンデーレスポンス)、⑧ 工事工程表や現場施工条件の明示の8項目。)

発注者の対応について

分類		北陸地方整備局 34社			石川県 139社			石川県内の市町 137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	今回調査	13社 38.2%	21社 61.8%	0社 0.0%	26社 18.7%	106社 76.3%	7社 5.0%	14社 10.2%	96社 70.1%	27社 19.7%
	R5調査	38.5%	61.5%	0.0%	18.5%	74.8%	6.7%	9.8%	69.2%	21.1%
	増減	▲ 0.3%	+0.3%	+0.0%	+0.2%	+1.5%	▲ 1.7%	+0.4%	+0.9%	▲ 1.4%
② 工期の設定	今回調査	10社 29.4%	24社 70.6%	0社 0.0%	21社 15.1%	110社 79.1%	8社 5.8%	10社 7.3%	101社 73.7%	26社 19.0%
	R5調査	30.8%	65.4%	3.8%	14.1%	77.8%	8.1%	8.3%	78.2%	13.5%
	増減	▲ 1.4%	+5.2%	▲ 3.8%	+1.0%	+1.3%	▲ 2.3%	▲ 1.0%	▲ 4.5%	+5.5%
③ 設計変更への対応(請負代金)	今回調査	23社 67.6%	11社 32.4%	0社 0.0%	28社 20.1%	102社 73.4%	9社 6.5%	7社 5.1%	92社 67.2%	38社 27.7%
	R5調査	53.8%	46.2%	0.0%	16.3%	72.6%	11.1%	4.5%	65.4%	30.1%
	増減	+13.8%	▲ 13.8%	+0.0%	+3.8%	+0.8%	▲ 4.6%	+0.6%	+1.8%	▲ 2.4%
④ 設計変更への対応(工期)	今回調査	14社 41.2%	19社 55.9%	1社 2.9%	28社 20.1%	99社 71.2%	12社 8.6%	12社 8.8%	97社 70.8%	28社 20.4%
	R5調査	46.2%	53.8%	0.0%	17.0%	74.1%	8.9%	6.8%	78.2%	15.0%
	増減	▲ 5.0%	+2.1%	+2.9%	+3.1%	▲ 2.9%	▲ 0.3%	+2.0%	▲ 7.4%	+5.4%
⑤ 発注・施工時期の平準化	今回調査	8社 23.5%	25社 73.5%	1社 2.9%	10社 7.2%	96社 69.1%	33社 23.7%	6社 4.4%	82社 59.9%	49社 35.8%
	R5調査	30.8%	65.4%	3.8%	9.6%	72.6%	17.8%	3.0%	68.4%	28.6%
	増減	▲ 7.3%	+8.1%	▲ 0.9%	▲ 2.4%	▲ 3.5%	+5.9%	+1.4%	▲ 8.5%	+7.2%
⑥ 受発注者間の情報共有(三者会議等)	今回調査	12社 35.3%	22社 64.7%	0社 0.0%	16社 11.5%	110社 79.1%	13社 9.4%	11社 8.0%	105社 76.6%	21社 15.3%
	R5調査	38.5%	57.7%	3.8%	11.1%	80.0%	8.9%	6.0%	82.0%	12.0%
	増減	▲ 3.2%	+7.0%	▲ 3.8%	+0.4%	▲ 0.9%	+0.5%	+2.0%	▲ 5.4%	+3.3%
⑦ 発注者の対応(ワンデーレスポンス)	今回調査	11社 32.4%	23社 67.6%	0社 0.0%	12社 8.6%	113社 81.3%	14社 10.1%	5社 3.6%	98社 71.5%	34社 24.8%
	R5調査	23.1%	73.1%	3.8%	11.9%	71.9%	16.3%	4.5%	76.7%	18.8%
	増減	+9.3%	▲ 5.5%	▲ 3.8%	▲ 3.3%	+9.4%	▲ 6.2%	▲ 0.9%	▲ 5.2%	+6.0%
⑧ 工事工程表や現場施工条件の明示	今回調査	13社 38.2%	21社 61.8%	0社 0.0%	11社 7.9%	121社 87.1%	7社 5.0%	5社 3.6%	117社 85.4%	15社 10.9%
	R5調査	26.9%	69.2%	3.8%	9.6%	84.4%	5.9%	3.8%	86.5%	9.8%
	増減	+11.3%	▲ 7.4%	▲ 3.8%	▲ 1.7%	+2.7%	▲ 0.9%	▲ 0.2%	▲ 1.1%	+1.1%

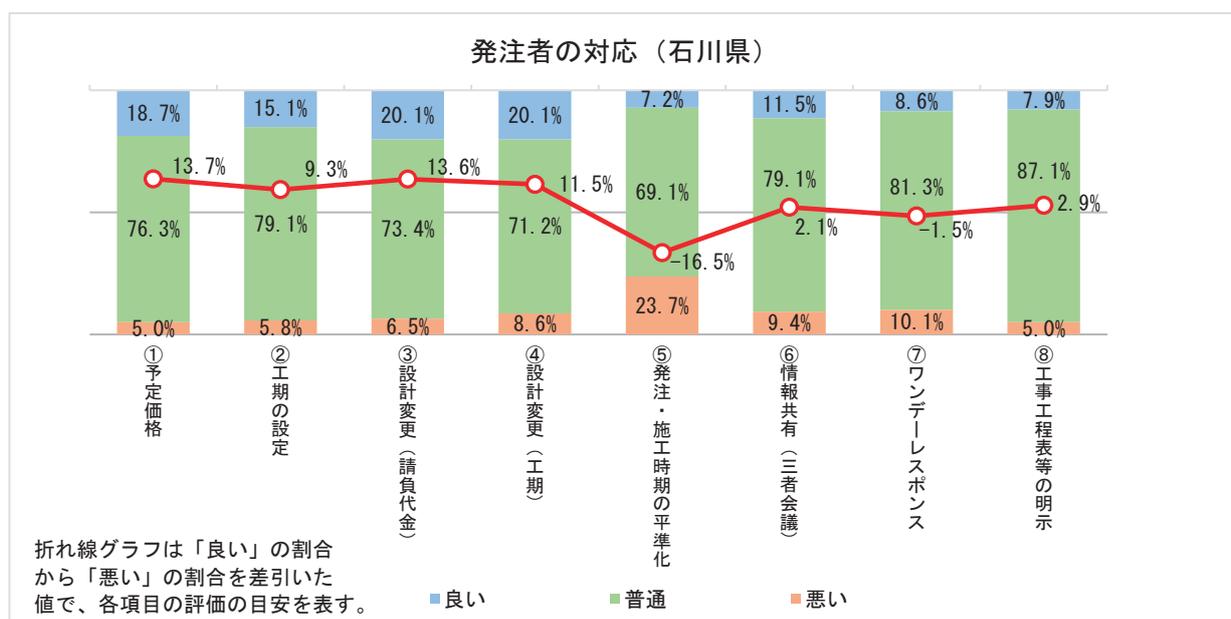
【発注者別の特徴（北陸地方整備局）】

- 全項目で「良い」の割合が「悪い」の割合を上回っており、「③ 設計変更への対応(請負代金)」では、「良い」の割合が特に高い。ただし、「⑤ 発注・施工時期の平準化」は「良い」の割合が比較的低い。



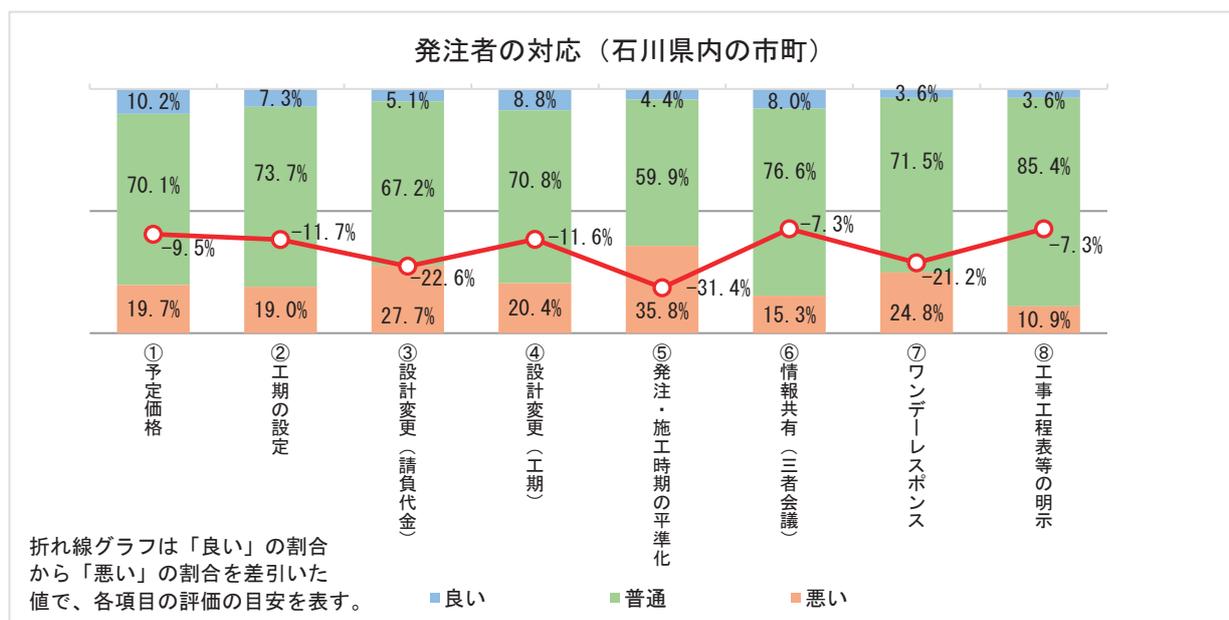
【発注者別の特徴（石川県）】

- 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)」では、「悪い」の割合が「良い」の割合を上回っている。
- 令和5年度調査と比較すると、「⑤ 発注・施工時期の平準化」では、「悪い」の割合が5.9ポイント上昇し、評価が悪化している。



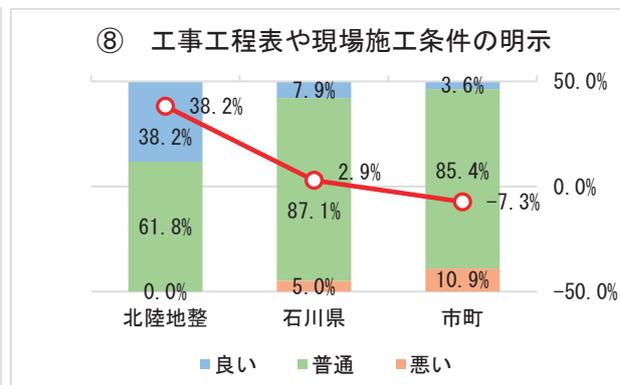
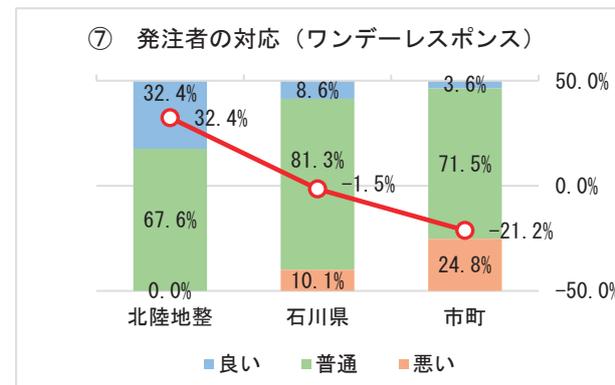
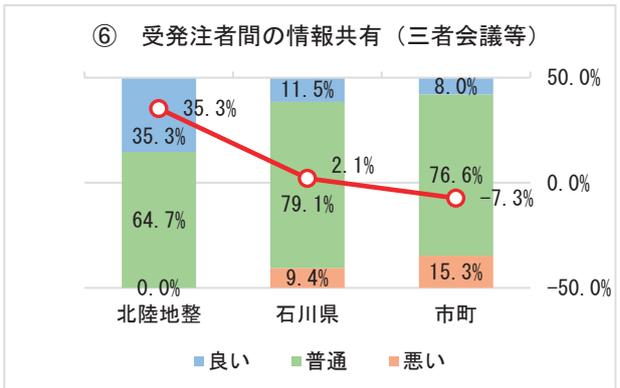
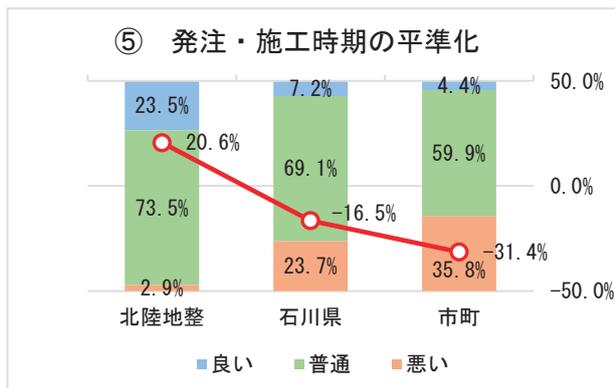
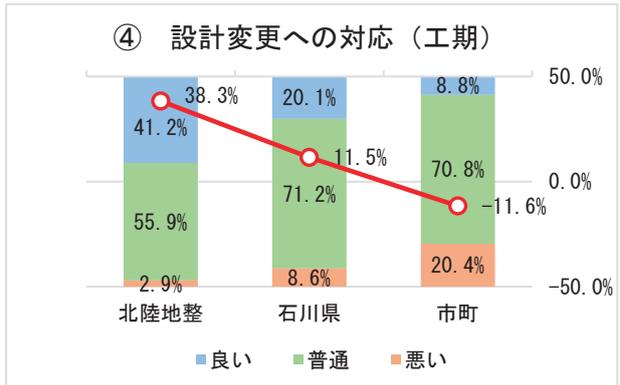
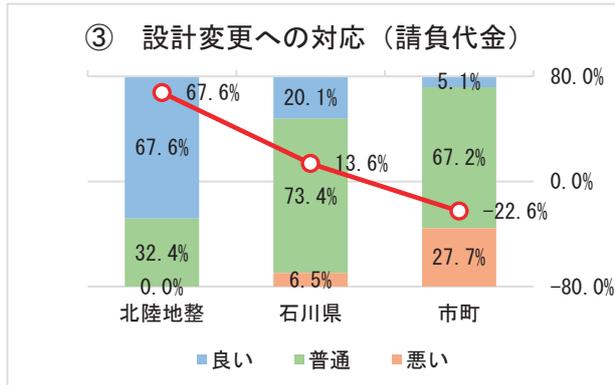
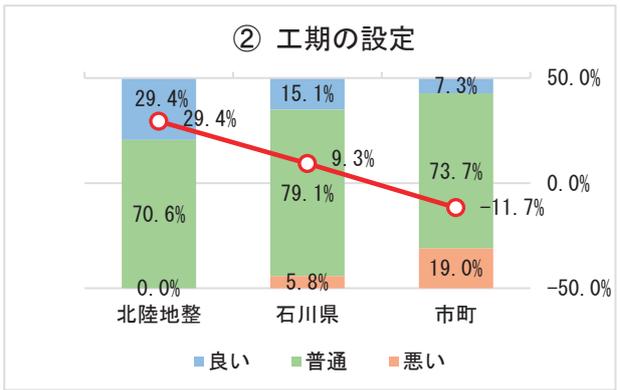
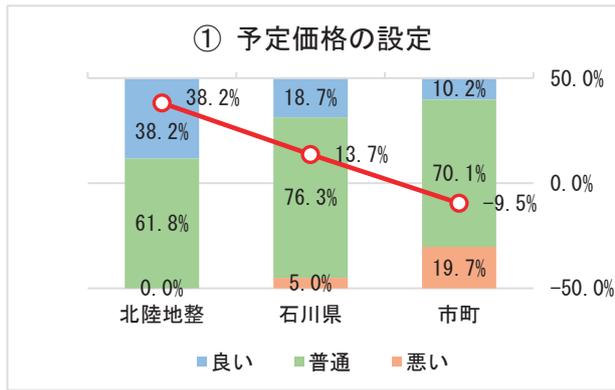
【発注者別の特徴（石川県内の市町）】

- 全項目で「悪い」の割合が「良い」の割合を上回っており、「③ 設計変更への対応(請負代金)」、「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)」では、特に「悪い」の割合が高い。
- ただし、令和5年度調査と比較すると、「③ 設計変更への対応(請負代金)」では、「悪い」の割合が2.4ポイント低下し、評価が若干改善している。
- 「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)」では、令和5年度調査で「悪い」の割合が大きく低下したものの、今回調査では「悪い」の割合が再び上昇したため、評価が悪化している。



【各項目の発注者間比較】

- 項目別に各発注者の対応状況を比較したが、基本的に、北陸地方整備局、石川県、石川県内の市町の順に評価が高い。
- 石川県は、北陸地方整備局に比べて全体的に取り組みが遅れている。北陸地方整備局と石川県の評価の差は、「③ 設計変更への対応(請負代金)」が特に大きい。また、「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」でも、大きな差がある。
- 石川県内の市町も、北陸地方整備局に比べて全体的に取り組みが遅れており、石川県と比べても取り組みが遅れている。北陸地方整備局と石川県内の市町の評価の差は、「③ 設計変更への対応(請負代金)」が特に大きい。また、「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)」でも、大きな差がある。

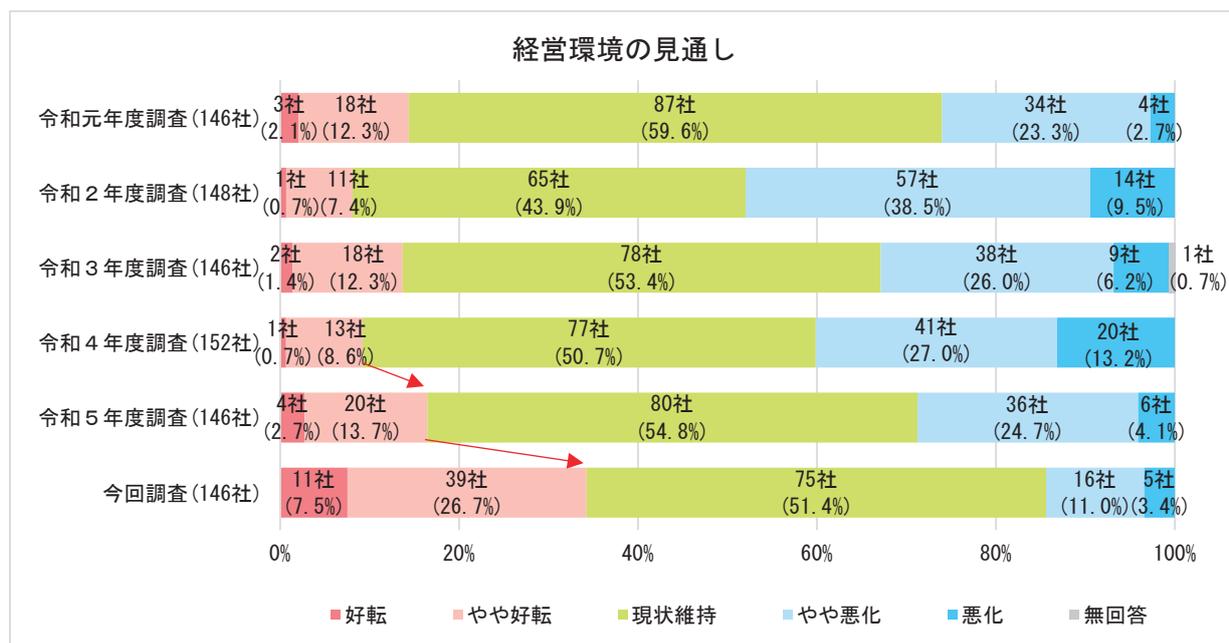


8. 経営環境の見通しについて

(1) 本業(建設業)における今後の経営環境の見通し (回答 146 社)

今後1年間の経営環境の見通しについては、「好転」11社(7.5%)、「やや好転」39社(26.7%)、「現状維持」75社(51.4%)、「やや悪化」16社(11.0%)、「悪化」5社(3.4%)となっている。

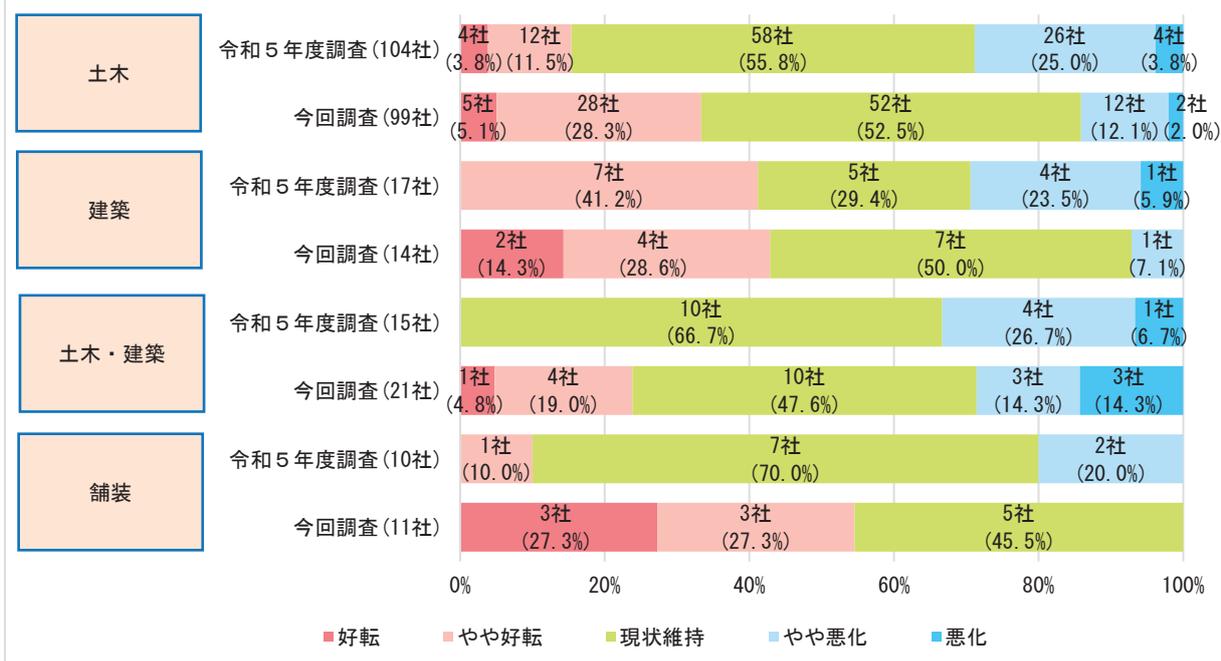
令和4年度調査以降、「好転」「やや好転」の合計割合が9.3%→16.4%→34.2%と上昇、「悪化」「やや悪化」の合計割合が40.2%→28.8%→14.4%と低下している。今回調査では「好転」「やや好転」の合計が「悪化」「やや悪化」の合計を上回っており、全体的に経営環境の見通しは改善している。



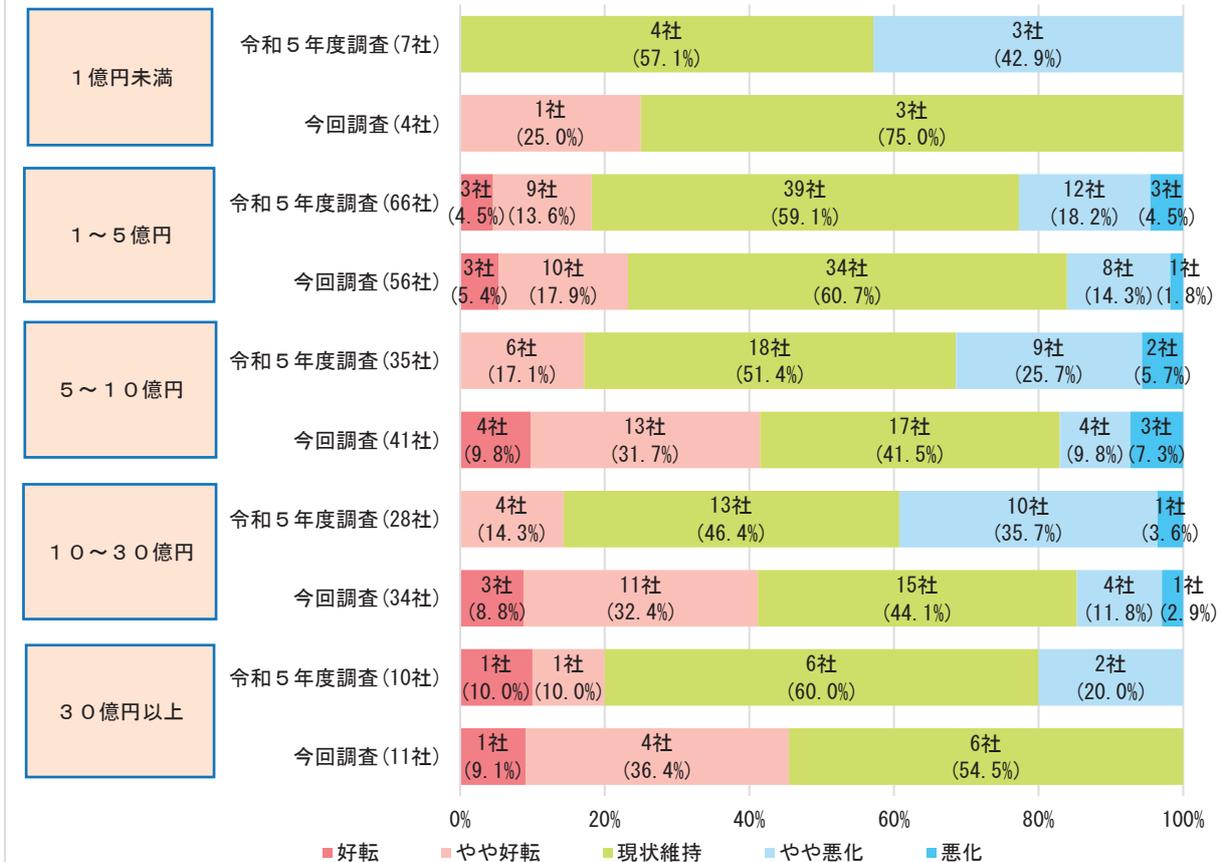
業種別に見ると、土木、建築、舗装では、「好転」「やや好転」の合計が「悪化」「やや悪化」の合計を上回り、経営環境の見通しが改善している。また、令和5年度調査に比べて、舗装では「好転」「やや好転」の合計割合が上昇しており、特に「好転」の割合が0%から27.3%に上昇している。

完工高別に見ると、全ての階層で「好転」「やや好転」の合計が「悪化」「やや悪化」の合計を上回り、経営環境の見通しが改善している。また、令和5年度調査に比べて、全ての階層で「好転」「やや好転」の合計割合が上昇している。

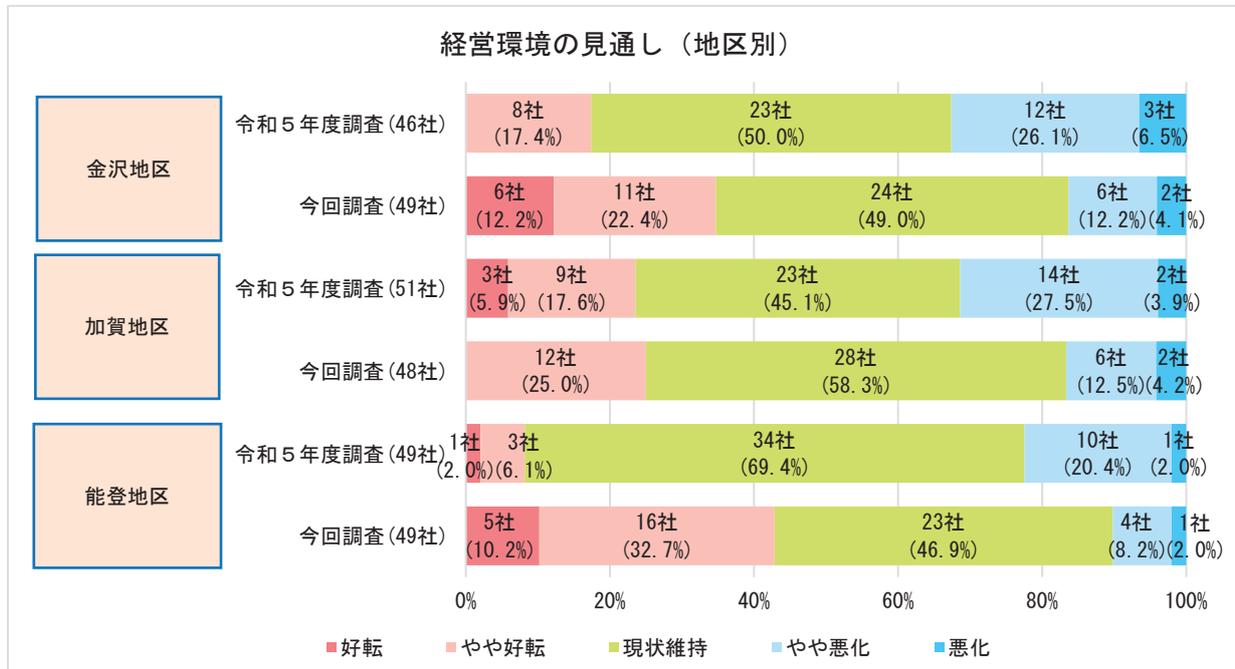
経営環境の見通し（業種別）



経営環境の見通し（完工高別）



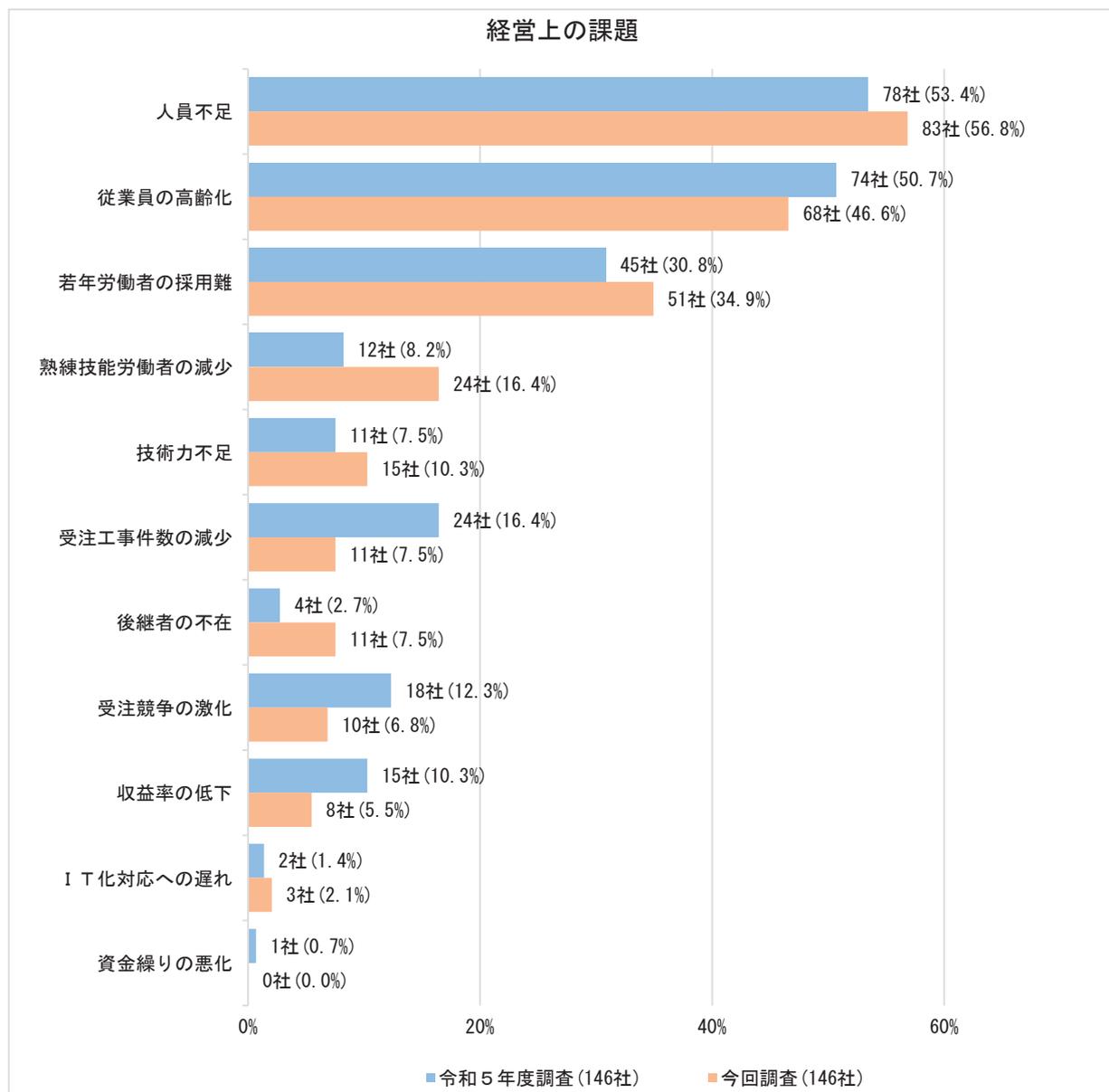
地区別に見ると、全ての地区で「好転」「やや好転」の合計が「悪化」「やや悪化」の合計を上回り、経営環境の見通しが改善している。また、令和5年度調査に比べて、全ての地区で「好転」「やや好転」の合計割合が上昇しており、特に能登地区では「好転」「やや好転」の合計割合が8.2%から42.9%に大きく上昇している。



(2) 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は、「人員不足」83社(56.8%)が最も多く、次いで「従業員の高齢化」68社(46.6%)、「若年労働者の採用難」51社(34.9%)が多くなっており、担い手確保が重要な経営課題として認識されている。

令和5年度調査と比較すると、上位の順位は同じであるが、「受注工事件数の減少」が8.9ポイント、「受注競争の激化」が5.5ポイントそれぞれ低下した一方、「熟練技能労働者の減少」が8.2ポイント上昇している。



9. 今後の建設業のあり方について(自由回答)

今後の建設業のあり方について自由に意見を求めたところ、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。

◆人材の確保に関する意見

- 新3K+Kが実現しなければ、若手の技術者及び技能者が増えることはない。
- 政策により技術者は増えましたが、技能者が不足しています。外国人労働者で補う方法を示していましたが、中々うまくいっていない状況だと思えます。今後、技能者を増やす政策が必要です。
- 若者が魅力を感じる環境創りが必要である。
- 建設業の魅力を発信していけたらなと思えます。
- 業界内の取り組みだけでは限界があると感じる。建設業はクリエイティブな仕事だということを社会全体に認識していただく事が必要だと思えます。
- 建設業は、災害発生時には地域の守り手として自衛隊同様危険な任務を要求されている割に、評価や対価等の地位が低く、魅力ある業界にはほど遠い。他産業で災害発生時にここまで要求される事は無く、若手が敬遠する事は理解できる。そんな側面を考慮した上で、業界の人材確保に関する待遇改善を考慮していただきたい。
- 土木工事の人力施工部分を減らし、機械化することによって、若年労働者の確保につなげたい。

◆発注者への要望

- 公共工事の発注時期の平準化(特に冬季除雪が発生する時期が繁忙・人員不足)を切望します。今後ますます若年労働者の採用が厳しくなるため、抜本的な対策を検討実施しなければならないと考えます。
- 災害が発生したこともあり繰越工事が少なかったが、技能者不足や時間外労働規制の観点からも実施工の平準化が重要で、4月から8月において実施工できるような工事の発注を求めているかなければならない。
- 道路工事は日々交通開放となるため、急速施工が多い。通行止め・終日固定規制での工事になれば、安く・早く・楽に施工できる。
- 地域のインフラを整備、維持していく上で公共事業への安定的な投資による建設業者の受注機会の確保、働き方改革などによる担い手の確保がより重要であると思う。
- 持続的な経営ができる単価が必要である。

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146社を主たる業種別に見ると、「土木」が99社(67.8%)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56社(38.4%)と最も多い。完成工事高の増減を見ると、令和5年度調査と比べて増収企業が増えている。
- 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86.4%、次いで「舗装」が70.3%、「土木・建築」が66.8%、「建築」が38.9%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46.6%、次いで「技能職」が22.9%、「事務・営業職」が18.8%の順になっており、現場を担う「技術職」と「技能職」を合わせると69.5%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25.5%、50代以上の合計が53.2%と全国建設業と同程度であり、全国全産業に比べて若い世代の割合が低い。また地区別の50代以上の合計は、金沢地区49.3%、加賀地区51.8%、能登地区61.4%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85.2%、女性が14.8%であり、女性の比率は全国建設業を下回っている。また、技術職・技能職に占める女性の比率は2019年度3.9%から2024年度4.2%に上昇しているが、全国建設業(4.4%)を0.2ポイント下回っている。
- ④ 2023年度および2024年度(2024年8月末まで)の採用状況については、
 - 2023年度の採用人数は、264人(前年度比+16人)であり、ほぼ横ばいである。新卒採用は87人(同-30人)と減少した一方、中途採用は177人(同+46人)と増加している。
 - 技術職の2023年度採用人数は104人(前年度比-25人)と減少した一方、技能職の2023年度採用人数は122人(同+54人)と大幅に増加して、技術職の採用人数を上回っている。2024年度も、引き続き技能職の活発な採用が続くと思われる。
 - 金沢地区では、2023年度採用人数は128人(前年度比+3人)とほぼ横ばいであるが、新卒採用人数は58人(同-29人)と減少し、中途採用人数は70人(同+32人)と増加している。
 - 能登地区では、2023年度採用人数は72人(前年度比+21人)と増加している。また、2024年8月末までの採用人数も74人であり、能登半島地震の復旧作業の関係で多く採用しているものと思われる。ただし、新卒採用人数はほとんど増えていない。
- ⑤ 2023年度および2024年度(2024年8月末まで)の離職状況については、
 - 2023年度の離職者数は250人(前年度比+32人)と大きく増加している。就業者の高齢化と能登半島地震が、離職者数の増加に大きな影響を与えていると考えられる。
 - 技術職では、2023年度離職者数は122人(前年度比-8人)と減少しているが、採用人数も減少しており、離職者数が採用人数を上回っている。
 - 技能職では、2023年度離職者数は88人(前年度比+43人)、2024年8月末までの離職者数は64人であり、採用人数・離職者数とも増加している。
 - 能登地区では、2023年度離職者数は71人(前年度比+42人)、2024年8月末までの離職者数は78人であり、採用人数・離職者数とも増加している。能登半島地震の復旧作業の関係で採用が増加しているものの、就業者数の増加に結びついていない。

- 能登地区の2023～2024年度の離職者数は、「震災関連」による離職者が12.8%を占めており、離職者増加への影響が認められる。
- ⑥ 2023年度における入職者数に対する離職者数の割合は94.7%（入職者数264人に対し、離職者数250人）となっている。これを男女別に見ると、男性103.3%、女性61.8%となっている。また、2023年度における「入職者数に占める女性の割合」は20.8%（入職者数264人、うち男性209人、女性55人）となっている。
- ⑦ 従業員の過不足感については、
 - 技術職の「不足」「やや不足」の割合は、どの地区も8割を超えている。また、加賀地区で6.7ポイント、能登地区で6.0ポイントそれぞれ上昇しており、より不足感が高まっている。
 - 技能職の「不足」「やや不足」の割合は、金沢地区が55.1%、加賀地区が62.5%、能登地区が89.8%であり、能登地区が最も高い。また、金沢地区で11.6ポイント、能登地区で16.3ポイントそれぞれ上昇しており、より不足感が高まっている。
- ⑧ 2025年4月までの採用計画については、
 - 2025年4月までの採用計画数は522人（前年度比－15人）であり、ほぼ横ばいである。
 - 技術職の2025年4月までの採用計画数は292人（前年度比－53人）と減少した一方、技能職の2025年4月までの採用計画数は186人（同＋51人）と増加している。2023年度以降における技能職の採用人数・離職者数増加を反映した動きと思われる。
 - 金沢地区では、2025年4月までの採用計画数は215人（前年度比－52人）と減少しており、特に中途採用計画数が63人（同－43人）と大きく減少している。
 - 能登地区では、2025年4月までの採用計画数は203人（前年度比＋51人）と増加している。能登半島地震の復旧活動による採用ニーズの増加と離職者数の増加を反映して、採用計画数が増加したと思われる。

（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 現場職員の賃金の増減については、「基本給を引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」企業の合計は93.2%、「引き上げは行っていない」企業は6.8%であった。
 - ② 2023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）については、「5%以上引き上げた」19.2%、「3%～5%引き上げた」33.6%など、合わせて93.2%の企業が「引き上げた」と回答している。また、2024年度についても84.2%の企業が「引き上げる」と回答している。
 - 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61.0%、次いで「従業員の離職を防ぐため」が39.0%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」、「今後業績が悪化すると予想されたため」などが挙げられている。
 - ④ 賃上げに必要な要素については、「中長期的な公共投資の確保」、「労務単価の上昇」がそれぞれ41.8%と最も多く、次いで「実勢価格に見合った資材単価の計上」24.0%、「現場での生産性の向上」23.3%が続いている。
 - ⑤ 「パートナーシップ構築宣言」策定の有無については、策定企業（予定含む）は25.3%にとどまり、「策定する予定はない」37.7%、「パートナーシップ構築宣言のことを知らない」35.6%となっている。

(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日から毎年着実に増加しており、2024年度には111.2日、2025年度(予定)は113.1日となる見通しである。
2025年度の年間休日数(予定)を見ると、業種別では建築が114.6日と最も多く、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116.4日、加賀地区111.7日、能登地区111.3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8休」が36.3%と最も多く、次いで「完全週休2日」が26.7%、「4週6休」が22.6%、「4週7休」が12.3%と続いている。
「4週8休」「完全週休2日」の合計は、金沢地区67.3%、加賀地区56.2%、能登地区65.3%となっており、加賀地区では令和5年度調査より大幅に増加した。
- 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、「4週8閉所(土曜日・日曜日の現場閉所)」が54.1%と最も多く、次いで「4週8閉所(閉所日は土曜日・日曜日に限定しない)」24.0%、「交替制による4週8休の確保」13.0%と続いている。
- ④ 2023年度の「統一的な現場閉所」(毎月4回閉所)については、29.5%が「参加した」と回答している。また、2024年度の「統一的な現場閉所」(毎週土日の閉所)については、38.4%が「参加する」と回答している。
- ⑤ 「週休2日取組企業宣言」については、93.2%が「宣言していない」と回答している。宣言していない理由については、「週休2日取組企業宣言のことを知らない」が32.4%と最も多く、次いで「他社の動きを見て判断したい」18.4%、「週休2日取組企業宣言しても週休2日を実現できない」14.0%が続いている。
- ⑥ 2023年度に受注した週休2日工事の件数は、北陸地方整備局88件、石川県1,301件、石川県内の市町798件、民間発注者2,237件、総計4,424件である。市町発注工事、民間工事でも週休2日工事が少しずつ拡大している。
 - 週休2日工事の割合は、北陸地方整備局94.6%、石川県82.1%と高い割合を占めている。石川県内の市町は50.1%、民間工事は29.4%であり、北陸地方整備局、石川県に比べて低いものの、週休2日工事が拡大している。
 - 石川県内の市町発注工事の週休2日工事の割合を地区(企業所在地)別に見ると、金沢地区60.8%、加賀地区40.7%、能登地区48.9%であり、加賀地区での割合が最も低い。
 - 民間発注工事の週休2日工事の割合を地区(企業所在地)別に見ると、金沢地区34.6%、加賀地区24.3%、能登地区15.5%であり、能登地区での割合が最も低い。
- ⑦ 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」の合計は、北陸地方整備局88.5%、石川県92.8%、石川県内の市町75.6%、民間発注者57.2%である。石川県内の市町、民間発注者は、令和5年度調査より「適正」「概ね適正」の割合が上昇している。
また、適正な積算については、「適正」「概ね適正」の合計は、北陸地方整備局97.2%、石川県89.2%、石川県内の市町75.6%、民間発注者69.3%である。石川県内の市町、民間発注者は、令和5年度調査より「適正」「概ね適正」の割合が上昇している。

- ⑧ 建設現場の週休 2 日制の実現のために発注者に望むことについては、「週休 2 日を前提とした経費の計上」が 51.4%と最も多く、次いで「週休 2 日を前提とした工期設定」41.8%、「提出書類の簡素化」32.9%、「設計労務単価の見直し」24.0%と続いている。
- ⑨ 現場職員（技術者・技能者）の時間外労働の現状については、
- 「時間外労働が月 45 時間を超えたことのある現場職員」の割合は 17.5%であり、当該職員がいる企業の割合は 30.8%である。
 - 「時間外労働＋休日労働が月 100 時間以上になったことのある現場職員」の割合は 3.2%であり、当該職員がいる企業の割合は 10.3%である。
 - 「時間外労働が年 360 時間を超えた現場職員」の割合は 11.0%であり、当該職員がいる企業の割合は 15.8%である。
 - 「時間外労働が年 720 時間を超えた現場職員」の割合は 1.2%であり、当該職員がいる企業の割合は 5.5%である。
 - 上記のいずれにも該当しない企業の割合は 69.2%である。
 - 2024 年度から「時間外労働の罰則付き上限規制」適用が開始されたため、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。
- ⑩ 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、「発注者向け書類の業務が多い」が 39.0%と最も多く、次いで「設計と現場の不整合や設計不備への対応」28.8%、「天候不順等への対応」28.8%、「契約時点で工期に余裕がない」23.3%と続いている。
- ⑪ 建設現場の時間外労働抑制のために発注者に望むことについては、「提出書類の簡素化」が 61.0%と最も多く、次いで「発注・施工時期の平準化」41.8%、「適正な工期設定」39.0%、「適正な設計図書や施工条件の整備」34.2%と続いている。

（5）災害対応について

- ① 大規模自然災害の発生等を想定した BCP（事業継続計画）の作成については、「作成している」が 10.3%、「作成していない」が 85.6%となっている。
- ② BCP（事業継続計画）を作成している企業は、地震発生時、BCP に基づき、安否確認、拠点・現場等の被害状況確認、災害対策本部の立ち上げ、関係先との連絡調整等を実施している。
- ③ BCP（事業継続計画）を作成していない理由は、「作成に必要なスキルやノウハウがないため」が 45.6%と最も多く、次いで「作成に時間や費用を要するため」29.6%、「作成の必要性を感じていないため」13.6%と続いている。
- ④ 地震発生後の災害応援協定に基づく活動の問題点については、「指示命令系統」「情報不足」「引継ぎ」等に問題を感じる企業が多かった。また、能登地区では「人員確保」「通信」「交通アクセス」「指示命令系統」「資機材確保」に問題を感じる企業が多く、金沢地区および加賀地区では「宿泊施設」に問題を感じる企業が多かった。
- ⑤ 災害時に求められる対応策については、「トイレの設置等、衛生環境の確保」が 49.3%と最も多く、次いで「迅速な作業実施を可能とする連絡体制の見直し」48.6%、「応急復旧作業時の作業安全性確保」37.0%と続いている。
- ⑥ 災害対応可能人員の確保状況については、「十分に確保している」2.7%、「最低限必要な人員を確保している」44.5%、「不足している」50.0%であり、「不足している」の割合は令和 5 年度調査から 14.4 ポイント上昇している。

地区別に見ると、「不足している」の割合は、金沢地区 38.8%、加賀地区 52.1%、能登地区 59.2% であり、能登地区で特に高い。

- ⑦ 災害協定に基づく対応体制を維持するために、課題だと感じる要素については、「人材の不足」が 74.0%と最も多く、次いで「社員の高齢化」53.4%、「対応に必要な建設機械・資材の維持・調達」21.2%、「行政機関との連携・連絡体制」18.5%、「災害業務従事者に対する損害補償（人身補償）」17.1%と続いている。

（6）採算性について

- ① 2023 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 38.3% が「悪くなった」「やや悪くなった」の合計 24.0%を上回っており、採算性は改善している。業種別では、土木・建築は「悪くなった」「やや悪くなった」の合計が「良くなった」「やや良くなった」の合計を上回っているが、その他の業種は「良くなった」「やや良くなった」の合計が「悪くなった」「やや悪くなった」の合計を上回っている。

- 採算性が良くなった理由は、「受注の増加」85.7%、「利益が確保できる工事の増加」82.1%が多い。
- 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」、「受注の減少」などが挙げられている。

- ② 2023 年度に完成した公共工事 3,393 件のうち赤字が発生したのは 190 件(5.6%)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)」となっている。赤字発生割合は、「石川県(農林水産)」7.0%が最も高いが、昨年度から大きく低下した。地区別の赤字工事発生状況については、石川県(土木)では金沢地区で、石川県(農林水産)と石川県内の市町では能登地区で赤字工事が多く見られる。

- ③ 赤字が発生した理由については、

- 石川県(土木)発注工事における赤字の発生理由は、「労務費の値上がり」35.5%、「材料費の値上がり」32.3%、「増額変更が無かった」29.0%が上位であった。令和 5 年度調査と比較すると、「増額変更が無かった」が 9.6 ポイント上昇した一方で、「材料費の値上がり」が 16.1 ポイント、「積算単価の乖離」が 12.9 ポイント、「発注者都合の工期延長」が 19.4 ポイントそれぞれ低下している。
- 石川県(農林水産)発注工事における赤字の発生理由は、「増額変更が無かった」61.5%、「積算単価の乖離」46.2%、「材料費の値上がり」38.5%が上位であった。令和 5 年度調査と比較すると、「増額変更が無かった」が 44.8 ポイント上昇、「積算単価の乖離」が 12.1 ポイント低下している。
- 石川県内の市町発注工事における赤字の発生理由は、「材料費の値上がり」41.9%、「積算単価の乖離」35.5%、「労務費の値上がり」29.0%、「増額変更が無かった」29.0%が上位であった。令和 5 年度調査と比較すると、「積算単価の乖離」が 9.3 ポイント、「労務費の値上がり」が 8.9 ポイントそれぞれ低下している。

- 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」53.4%、「契約変更への柔軟な対応」45.9%が上位である。令和 5 年度調査と比較すると、「契約変更への柔軟な対応」が 8.9 ポイント、「不備のない設計図書による発注」が 7.6 ポイントそれぞれ上昇、「適切な積算の実現」が 6.2 ポイント、「発注・施工時期の平準化」が

6.2 ポイント、「最低制限価格算定式の見直しや上限の撤廃」が 8.2 ポイントそれぞれ低下している。

(7) 発注者の対応について

- ① 公共工事に関する 8 項目（「予定価格の設定」「工期の設定」「設計変更への対応(請負代金)」「設計変更への対応(工期)」「発注・施工時期の平準化」「受発注者間の情報共有(三者会議等)」「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」「工事工程表や現場施工条件の明示」)の対応状況(良い、普通、悪い)を確認したところ、基本的には北陸地方整備局、石川県、石川県内の市町の順で「良い」の割合が高い。
- 北陸地方整備局は、全項目で「良い」の割合が「悪い」の割合を上回っており、「設計変更への対応(請負代金)」では、特に「良い」の割合が高いが、「発注・施工時期の平準化」は「良い」の割合が比較的低い。
令和 5 年度調査と比較すると、「設計変更への対応(請負代金)」、「工事工程表や現場施工条件の明示」では、「良い」の割合が大きく上昇している。
 - 石川県は、「発注・施工時期の平準化」「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」の 2 項目で「悪い」の割合が「良い」の割合を上回っている。
 - 石川県内の市町は、全項目で「悪い」の割合が「良い」の割合を上回っている。特に、「設計変更への対応(請負代金)」「発注・施工時期の平準化」「発注者の対応(ワンデーレスポンス)」の「悪い」の割合が高い。

(8) 経営環境の見通しについて

- ① 今後 1 年間の経営環境の見通しについては、「好転」「やや好転」の合計 34.2%が「悪化」「やや悪化」の合計 14.4%を上回っており、近年「好転」「やや好転」の企業が多くなっている。
- ② 経営上の課題については、「人員不足」56.8%、「従業員の高齢化」46.6%、「若年労働者の採用難」34.9%と担い手確保に関する事項を挙げる企業が多い。

① 担い手の確保・育成

2023年度の離職者数は令和5年度調査に比べて増加したが、特に高齢を理由とする離職者数が増加している。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、今後、就業者の減少、高齢化が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。

特に能登地区では、地震の影響もあり、離職者が大きく増加している。地震の復旧作業のために2024年度の中途採用人数は増えているものの、離職者も増えているため、技術職・技能職ともに不足感が更に高まっている。能登地区では金沢地区・加賀地区に比べて高齢化が進んでいたことから、今後の就業者の減少、高齢化の懸念は、更に深刻である。

各企業においては、災害復興の対応を進めながら、積極的な採用活動を行うとともに、建設企業が誇りとやりがいのある魅力的な職場となるよう、給与、休暇、福利厚生等の処遇改善、働きやすい職場環境の実現、計画的な人材育成・キャリア形成支援などの取り組みを進める必要がある。

② 持続的な賃上げ

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、2023年度では9割以上の企業が「引き上げた」と回答しており、2024年度についても8割以上の企業が「引き上げる」と回答している。政府は所得と分配の好循環による経済成長の実現に向けて、経済界に持続的な賃上げを求めており、建設業においても担い手の確保・育成のためにも賃上げを進めていく必要がある。持続的な賃上げは人件費の増加につながるため、建設企業が賃上げの原資として適正利益を将来に向け安定的に確保できるよう、発注者には「中長期的な公共投資の確保」、「賃上げに合わせた労務単価の上昇」、「工事ごとに利益の確保が可能な入札・契約制度の改善」等を求めていく。

③ 建設現場における働き方改革の推進

2019年度の完全週休2日または4週8休の企業は2割に過ぎなかったが、「目指せ週休2日+360時間運動」の呼び掛けの結果、2024年度の完全週休2日または4週8休の企業は6割を超えており、各企業における週休2日実現への取り組みは着実に進んでいる。ただし、市町・民間では週休2日工事が少しずつ拡大しているものの、市町の実施率は約5割、民間の実施率は約3割と北陸地方整備局、石川県に比べて低く、このことが休日拡大の阻害要因の一つとなっている。各企業には引き続き「統一的な現場閉所」への参加、「週休2日取組企業宣言」の実施など現場の週休2日実現に向けての取り組みを働きかけるとともに、休日拡大は受発注者が一体となり対応を進める必要があり、特に市町・民間で週休2日工事が普及・拡大するよう、関係各所へ働きかける。

また、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たが、2023年度において時間外労働の上限である月45時間・年360時間を超える企業が少なからず存在していた。企業には現場技術者の負担軽減のために、複数技術者の配置、OB活用によるベテラン技術者の確保、バックオフィスによる書類作成業務の支援、ICTの活用による生産性向上等、組織全体でサポートする取り組みを働きかけるとともに、発注者には「提出書類の簡素化」、「発注・施工時期の平準化」、「適正な工期設定」、「適正な設計図書や施工条件の整備」等を求めていく。

④ 災害への対応

本県でも2024年1月の「令和6年能登半島地震」、同年9月の「奥能登豪雨災害」など大規模な災害が多発している。災害発生時に速やかに対応できるようにするためにBCP（事業継続計画）の作成が求められているが、BCPの作成は普及していないため、企業にはBCPの作成およびBCPに基づいた訓練の実施を働きかけていく。

また、地震の復旧作業上の課題として、「指示命令系統」「情報不足」「引継ぎ」等を指摘する企業が多くあった。また、人材、資機材、宿泊場所の不足についても多数意見が寄せられたことから、問題解決に向けた取り組みを進めていく。

なお、災害対応可能人員については、5割の企業が人員不足を訴えており、人材の不足および社員の高齢化が災害対応体制を維持するための大きな課題となっている。「地域の守り手」の役割を果たすためにも、若手、中堅就労者の確保が必要である。

⑤ 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り、そのためには、企業の努力だけでなく、「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。労務費の値上がり、材料費の値上がり、積算単価の乖離等による赤字工事が依然として多いことから、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」、「不備のない設計図書による発注」等を求めていく。

また、「設計変更への対応（請負代金）」、「発注・施工時期の平準化」、「発注者の対応（ワンデーレスポンス）」等の対応を十分理解していない発注者が多いことから、全ての発注者に担い手3法の内容が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く。

⑥ 最後に（いしかわの地域を支える建設業であるために）

本県では2024年1月に発生した「令和6年能登半島地震」、同年9月に発生した「奥能登豪雨災害」により能登地域を中心に甚大な被害を受けており、現在も復旧復興工事に取り組んでいる。本県建設業は社会資本整備・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く必要がある。そのためには、安定的・持続的な事業量を確保できるよう、社会資本整備の着実な推進を引き続き訴えていく。

また、近年の資材高騰、人手不足により、円滑な施工や利益の確保に支障が出ていることから、適正な積算、適正な工期設定等が行われるよう、引き続き、入札契約制度の更なる改善を発注者へ働きかけていく。

2024年4月から適用開始された「時間外労働の罰則付き上限規制」に適切に対応するほか、建設業で働く人々が働きやすさや働きがいを感じられ、建設業を目指す若者が「働きたい」と思える産業となるよう、新3K（給与・休暇・希望）に「かつこいい」を加えた新4Kの実現に向け、持続的な賃上げ、週休2日に向けた休日拡大、時間外労働の削減、女性の定着促進、DXの推進等、働き方改革と生産性向上を両輪とした就労環境の改善を進めていくとともに、災害への対応体制づくりに向けて諸課題を解決できるよう、行政機関をはじめ関係機関との協議を進めていく。

(参考)

アンケート調査票

【アンケート調査票②】

問5. 今後(2025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。

- 採用計画あり→下の表に人数をご記入ください。
- 採用予定なし

内 訳	技術職	事務・営業職	合計
新 卒			0
短大・高専・専門学校			0
大学・大学院			0
中途採用			0
合 計	0	0	0

問6. 貴社の従業員(常雇用者)の過不足感について、職種別に選択してください。

技術職	
技能職	
事務・営業職	

- 過剰
- やや過剰
- ちょうどよい
- やや不足
- 不足

3. 常雇用者である現場職員(技術者・技能者)の賃金について

問7. 直近1年間(2023年4月～2024年3月)における常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。

- 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
- 引上げは行っていない
- 基本給を引き下げた
- 一時金のみ引き下げた
- 基本給・一時金とも引き下げた
- その他(具体的に記入ください)

問8. 2023年度(2023年4月～2024年3月)における常雇用者である現場職員(技術者・技能者)の賃上げ(給与総額)についてお答えください。

- 引き上げた(5%以上)
- 引き上げた(3%以上 5%未満)
- 引き上げた(1.5%以上 3%未満)
- 引き上げた(1.5%未満)
- 引き上げていない(前年と同じ)
- 引き下げた
- 不明

問9. 問7で1～3(引き上げた)と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

- 毎年定期昇給を行っているため
- 利益の確保が見込めるため
- 今後業績が良くなると思われるため
- 他企業の上昇に合わせたため
- 労務単価の上昇に合わせたため
- 従業員の離職を防ぐため
- その他(具体的に記入ください)

問10. 問7で4～7(引上げは行ってない・引き下げた)と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

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

問11. 2024年度(2024年4月～2025年3月)における、常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)についてお答えください。

- 引き上げる見込み(5%以上)
- 引き上げる見込み(3%以上 5%未満)
- 引き上げる見込み(1.5%以上 3%未満)
- 引き上げる見込み(1.5%未満)
- 引き上げない見込み
- 引き下げる見込み
- 不明

問12. 賃上げに必要な要素を2つまでお答えください。

- 中長期的な公共投資の確保
- ダンピング対策の徹底
- 適切な歩掛の適用
- 実勢価格に見合った資材単価の計上
- 現場管理費率や一般管理費率の見直し
- 適切な工期の確保
- 適切な設計変更
- 労務単価の上昇
- 現場での生産性の向上
- 民間発注者の理解促進
- その他(具体的に記入ください)

【アンケート調査票③】

問13. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、持続的な構造的賃上げを実現するための労務費の価格転嫁促進に向けて、「パートナートラッキング構築宣言」を策定していますか。

1. 既に策定している
2. 策定中である
3. 策定する予定である
4. 策定する予定はない
5. 「パートナートラッキング構築宣言」のことを知らない

パートナートラッキング構築宣言について

取引先（協賛会社等）との共存共栄を目指して、以下の項目を宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携
→ 「贈・私炭炭化支援」「株主経営」等への取組を宣言
(例) さまざまな個別項目から取り組む内容を選択
2. 下請企業との望ましい取引慣行の遵守
 - ① 価格決定方法
 - ② 型管理などのコスト負担
 - ③ 手形などの支払条件
 - ④ 知的財産・ノウハウ
 - ⑤ 働き方改革等に伴うしがらみ

※ 言葉の例示

不合理な原価転嫁要請を行いません。取引先への決定に当たっては、下請業者と少なくとも年に1回以上の協議を行うとともに、下請業者の適正な利益を旨とし、下請業者も、おける労働条件の改善が可能なよう、十分に協議して決めます。...

① 買付金は可能な限り現金で払います。手形を払う場合は、取引先と請業者の負担とし、また、支払リードを60日以内とするよう努めます。

② 取引先と働きの成り立ちが異なるよう、下請業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期納付や急な仕替えを行いません。...

詳しくは、パートナートラッキング構築宣言1 ホームページへ (https://www.biz-partnership.jp/outlines.html)

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

◆ 休日の拡大について

問14. 就業規則に定める貴社の年間休日数をお答えください。
(土曜、日曜、祝日、年末年始休暇、夏季休暇、その他会社の指定休日含む)

2023年度	
2024年度	
2025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15. 2024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）のどれに近いかわかるようにお答えください
8. その他（具体的に記入ください）

【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16. 貴社が現場の週休2日実現に向けて実施しているものがあれば、「1」を入力してください。

4週8閉所（土曜日・日曜日の現場閉所）	
4週8閉所（閉所日は土曜日・日曜日に限定しない）	
交替制による4週8休の確保	
その他（具体的に記入してください）	

【アンケート調査票④】

問20. 貴社が2023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。

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

北陸地整	
石川県	
石川県の市町	
民間発注者	

問21. 貴社が2023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。

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

北陸地整	
石川県	
石川県の市町	
民間発注者	

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. 設計家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. 週休2日達成企業への優遇措置
7. 市町への拡大
8. 民間工事への拡大
9. 提出書類の簡素化
10. その他（具体的に記入ください）

◆ 週休2日工事の浸透・定着について

県建設業協会は、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、「目指せ週休2日+360時間（ソーブラスサンクロクマル）運動」を呼びかけており、また、北陸ブロック発注者協議会においても、統一的な現場閉所運動を進めてきています。

問17. 「統一的な現場閉所」への参加状況についてお伺いします。

① 2023年度の「統一的な現場閉所」（毎月4回閉所）に参加されましたか。

1. 参加した
2. 参加していない

② 2024年度の「統一的な現場閉所」（毎週土日の閉所）に参加されますか。

1. 参加する
2. 参加しない

問18. 2024年3月、北陸ブロック発注者協議会では、建設業の「週休2日の確保」の更なる推進を図るため、「週休2日取組企業宣言」の制度を創設しました。「週休2日取組企業宣言」への取組状況についてお伺いします。

① 貴社は「週休2日取組企業宣言」を行っていますか。

1. 宣言している
2. 宣言していない

② 前問で「2. 宣言していない」とお答えした方は、その理由として最も近いものをお答えください。

1. 「週休2日取組企業宣言」のことを知らない
2. 「週休2日取組企業宣言」することのメリットを感じられない
3. 「週休2日取組企業宣言」に取り組む余裕がない
4. 「週休2日取組企業宣言」しても週休2日を実現できない
5. 他社の動きを異て判断したい
6. その他（具体的に記入ください）

問19. 2023年度（2023年4月～2024年3月）における完成工事の件数および完成工事に含まれる週休2日工事の件数をお答えください。

	完成工事件数	完成工事のうち 週休2日工事の件数
北陸地整		
石川県		
石川県の市町		
民間発注者		

【アンケート調査票⑤】

問25. 2024年度の時間外労働の削減に望むことを2つまでお答えください。現場における時間外労働を抑制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. 発注・施工時期の平準化
2. 適正な工期設定
3. 適正な設計図書や施工条件の整備
4. 提出書類の簡素化
5. 余裕期間制度（フレックス）の導入
6. ワイークリソーススタンスの徹底
7. 遠隔現場の活用
8. その他（具体的に記入ください）

5. 災害対応について
能登半島地震の発生を受けて、地震発生後の活動状況や活動を通じて得た災害対応の課題等についてお伺いします。

問26. 貴社において、大規模自然災害の発生等を想定したBCP（事業継続計画）を作成していますか。
作成している
作成していない
その他（具体的に記入ください）

問27. 問26で「1. 作成している」と回答された方は、BCPに基づく地震発生時の対応（具体的な活動）を記入ください。

問28. 問26で「2. 作成していない」と回答された方はその理由をお答えください。

--	--

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

◆ 時間外労働の抑制について
問23. 2023年度における、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・休日労働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。

※時間外労働・休日労働の時間数には、能登半島地震の応急復旧に係る時間外労働・休日労働を含めたくて下さい。（能登半島地震による影響を除外するため。）

①	現場職員（技術者・技能者）の総数
②	①のうち、時間外労働が月45時間を超えたことのある現場職員数
③	①のうち、時間外労働+休日労働が月100時間以上になったことのある現場職員数
④	①のうち、時間外労働が年360時間を超えた現場職員数
⑤	①のうち、時間外労働が年720時間を超えた現場職員数

【時間外労働の抑制について】労働基準法第75条

- ◆ 時間外労働の上限は、原則として、月45時間（年540時間）であり、臨時等が特別の事情がある場合は、これを超えることもできなくはない。
- ◆ 労働者の健康が害されかねない場合を除く場合でも、「時間外労働」は年720時間以内（年間時間外労働+休日労働）は月100時間以内、かつ年720時間以内とする必要がある。
- ◆ 原則ではあるが、時間外労働が年720時間を超えてもよいのは、年540時間以内とする必要がある。
- ◆ 労働者への労務管理は2023年4月1日から、雇い入れ後の適用は2020年4月1日、建設業は5年の猶予があり、2024年4月となる。

※ この他、労働安全衛生法第67条により、至期による長時間労働の抑制となる労働者の要件が、時間外労働が月45時間を超えたり360時間を超え、かつ健康被害が認められると、記載されている（2019年4月現在適用）。

問24. 技術者・技能者の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. 発注者向け書類の業務が多い
6. 発注者側で行うべき資料作成などの業務が多い
7. 現場の性格上、早出・残業の必要がある
8. 竣工・中間等検査への対応
9. 天候不順等への対応
10. その他（その他の内容）

問29 地震発生後の災害応援協定に基づく活動状況およびその時の問題点等について、具体的に記入してください。

問30 災害時に求められる対応策について、2つまでお答えください。

--	--

1. 迅速な作業実施を可能とする連絡体制の見直し
2. 食料の提供、食車のサポート等
3. トイレの設置等、衛生環境の確保
4. 応急復旧作業時の作業安全性確保
5. 公務災害補償と同等の補償の適用
6. その他（具体的に記入ください）

問31 貴社の従業員のうち災害対応できる人員の確保状況をお答えください。

--	--

1. 十分に確保している
2. 最低限必要な人員を確保している
3. 不足している
4. その他（具体的に記入ください）

問32 貴社において、災害協定に基づく対応体制を維持するために、課題だと感じる要素を2つまでお答えください。

--	--

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

6. 採算性について

問33 貴社の2023年度（決算月：2023年4月～2024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。

--	--

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

利益率増減の目安（例）

営業利益率 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

問34 問33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場の増加
3. 材料費の低減
4. 労務費の低減
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35 問33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. 利益が確保できない工場の増加
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. その他（具体的に記入ください）

問36 貴社が受注した公共工事のうち2023年4月1日～2024年3月31日の間に完成し、採算が押埋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）。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37 問36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	「11. 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. 自社の責任による赤字発生
 11. その他（具体的に記入ください）

問38 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）

7. 発注者の対応について

問39 2023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)

2023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、ウィーク リースタンス)			
工事工程表や現場施工条件の明示			

【アンケート調査票⑧】

8. 経営環境の見通しについて、他

問40. 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41. 貴社が知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42. 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した。

