

令和5年度

石川の建設業の雇用と経営に関する調査報告書(2023)

令和6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	5
3. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について	27
4. 建設現場における働き方改革（休日拡大と労働時間）について	33
5. 建設業における女性の定着促進について	57
6. 事業承継について	60
7. 採算性について	63
8. 発注者の対応について	72
9. 経営環境の見通しについて	76
10. 今後の建設業のあり方について(自由回答)	78
第 II 章 調査結果の概要	79
いしかわの地域を支える建設業であるために（まとめ）	86
(参考) アンケート調査票	89

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：208 社

回答数：146 社（回答率：70.2%）

(3) 調査の実施期間

令和 5 年 8 月 21 日～令和 5 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 建設業における女性の定着促進について
- ⑥ 事業承継について
- ⑦ 採算性について
- ⑧ 発注者の対応について
- ⑨ 経営環境の見通しについて
- ⑩ 今後の建設業のあり方について（自由回答）

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

(5) 調査の方法

調査は㈱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104社(71.2%)と最も多く、次いで 建築 17社(11.6%)、土木・建築 15社(10.3%)、舗装 10社(6.8%)と続いている。

回答企業を地区別に見ると、金沢地区 46社、加賀地区 51社、能登地区 49社となっている。

主な業種と地区

	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
土木	24社 (52.2%)	37社 (72.5%)	43社 (87.8%)	104社 (71.2%)
建築	11社 (23.9%)	5社 (9.8%)	1社 (2.0%)	17社 (11.6%)
土木・建築	5社 (10.9%)	6社 (11.8%)	4社 (8.2%)	15社 (10.3%)
舗装	6社 (13.0%)	3社 (5.9%)	1社 (2.0%)	10社 (6.8%)
合計	46社 (100.0%)	51社 (100.0%)	49社 (100.0%)	146社 (100.0%)

イ 完成工事高

令和4年度の完成工事高を見ると、「1～5億円」が66社(45.2%)と最も多く、次いで「5～10億円」35社(24.0%)、「10～30億円」28社(19.2%)と続いております、完成工事高10億円未満の企業が全体の74.0%を占めている。

完成工事高

	企業数	構成比
1億円未満	7社	(4.8%)
1億円以上 5億円未満	66社	(45.2%)
5億円以上 10億円未満	35社	(24.0%)
10億円以上 30億円未満	28社	(19.2%)
30億円以上	10社	(6.8%)
合計	146社	(100.0%)

ウ 完成工事高の増減

令和3年度から令和4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78社、減収68社であり、増収企業数が減収企業数を上回っている。増収企業の割合を見ると、土木・建築では73.3%、舗装では70.0%と多数を占めている。一方で、土木では49.0%、建築では52.9%であり、増収企業数と減収企業数が拮抗している。

完成工事高の増減

完工高増減率	土木	建築	土木・建築	舗装	合計
+20%以上	14社 (13.5%)	5社 (29.4%)	3社 (20.0%)	1社 (10.0%)	23社 (15.8%)
+10%以上 +20%未満	14社 (13.5%)	1社 (5.9%)	2社 (13.3%)	3社 (30.0%)	20社 (13.7%)
0%以上 +10%未満	23社 (22.1%)	3社 (17.6%)	6社 (40.0%)	3社 (30.0%)	35社 (24.0%)
-10%以上 0%未満	26社 (25.0%)	4社 (23.5%)	0社 (0.0%)	2社 (20.0%)	32社 (21.9%)
-20%以上 -10%未満	14社 (13.5%)	1社 (5.9%)	2社 (13.3%)	1社 (10.0%)	18社 (12.3%)
-20%未満	13社 (12.5%)	3社 (17.6%)	2社 (13.3%)	0社 (0.0%)	18社 (12.3%)
合計	104社 (100.0%)	17社 (100.0%)	15社 (100.0%)	10社 (100.0%)	146社 (100.0%)
増収企業	51社 (49.0%)	9社 (52.9%)	11社 (73.3%)	7社 (70.0%)	78社 (53.4%)
減収企業	53社 (51.0%)	8社 (47.1%)	4社 (26.7%)	3社 (30.0%)	68社 (46.6%)

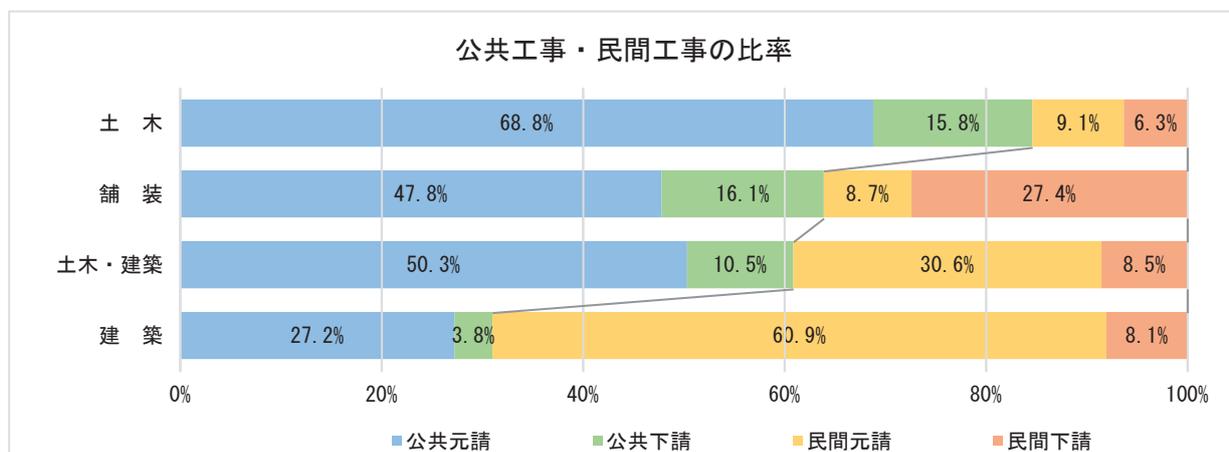
エ 業種別の受注割合

業種別の受注割合

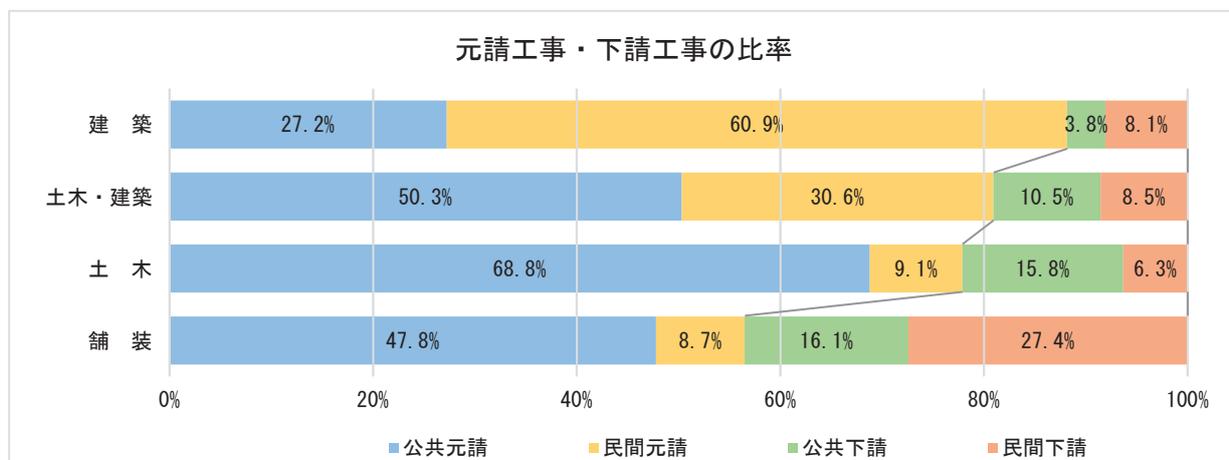
業種別に公共／民間、元請／下請の受注割合（平均値）を計算した結果は右表のとおりである。

業種	企業数	公共		民間	
		元請	下請	元請	下請
土 木	104 社	68.8%	15.8%	9.1%	6.3%
建 築	17 社	27.2%	3.8%	60.9%	8.1%
土木・建築	15 社	50.3%	10.5%	30.6%	8.5%
舗 装	10 社	47.8%	16.1%	8.7%	27.4%
合計	146 社	60.5%	13.9%	17.4%	8.2%

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 84.6%、舗装 63.9%、土木・建築 60.8%、建築 31.0%の順となっており、公共工事の増減が経営状況を左右する状況である。



また、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 88.1%、土木・建築 80.9%、土木 77.9%、舗装 56.5%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 4,357 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	2人	14人	84人	97人	125人	66人	388人	(10.6%)
	技術職	375人	229人	494人	532人	354人	94人	2,078人	(56.8%)
	技能職	140人	82人	152人	181人	112人	48人	715人	(19.5%)
	事務・営業職	52人	58人	99人	155人	88人	26人	478人	(13.1%)
	合計	569人	383人	829人	965人	679人	234人	3,659人	(100.0%)
	構成比	(15.6%)	(10.5%)	(22.7%)	(26.4%)	(18.6%)	(6.4%)	(100.0%)	-
女性	役員	0人	3人	12人	14人	25人	18人	72人	(10.3%)
	技術職	63人	21人	32人	25人	5人	0人	146人	(20.9%)
	技能職	15人	0人	2人	2人	1人	0人	20人	(2.9%)
	事務・営業職	71人	64人	136人	123人	56人	10人	460人	(65.9%)
	合計	149人	88人	182人	164人	87人	28人	698人	(100.0%)
	構成比	(21.3%)	(12.6%)	(26.1%)	(23.5%)	(12.5%)	(4.0%)	(100.0%)	-
男女計	役員	2人	17人	96人	111人	150人	84人	460人	(10.6%)
	技術職	438人	250人	526人	557人	359人	94人	2,224人	(51.0%)
	技能職	155人	82人	154人	183人	113人	48人	735人	(16.9%)
	事務・営業職	123人	122人	235人	278人	144人	36人	938人	(21.5%)
	合計	718人	471人	1,011人	1,129人	766人	262人	4,357人	(100.0%)
	構成比	(16.5%)	(10.8%)	(23.2%)	(25.9%)	(17.6%)	(6.0%)	(100.0%)	-

【職種別構成比】

就業者の職種別構成比を見ると、最も多い技術職が 2,224 人(51.0%)と全就業者の半数を占めている。次いで、事務・営業職 938 人(21.5%)、技能職 735 人(16.9%)、役員 460 人(10.6%)と続いており、現場を担う技術職・技能職の合計は 67.9%となっている。

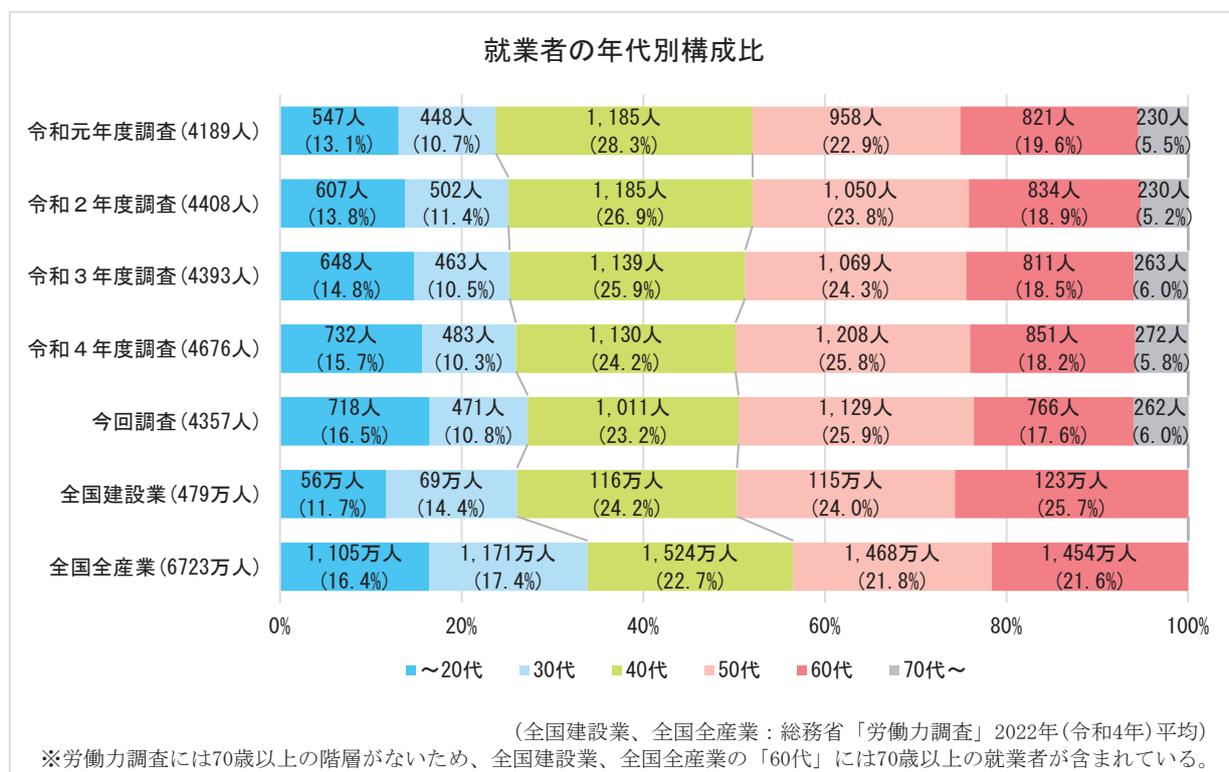
男性就業者の職種別構成比は、技術職が 56.8%、技能職が 19.5%、事務・営業職が 13.1%であり、技術職・技能職の合計は 76.3%となっている。

一方、女性就業者の職種別構成比は、事務・営業職が 65.9%、技術職が 20.9%、技能職が 2.9%であり、技術職・技能職の合計は 23.8%となっている。

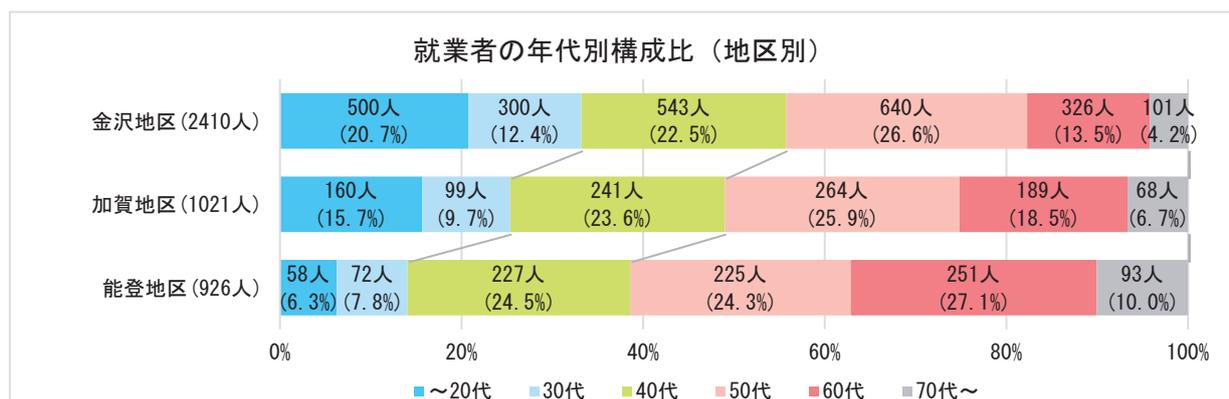
【年代別構成比】

就業者の年代別構成比を見ると、「～20代」「30代」の合計は27.3%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33.8%を下回っている。また、50代以上の合計は49.5%で、全国建設業の49.7%と同程度であり、全国全産業の43.4%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27.3%に上昇し、特に「～20代」は13.1%から16.5%に上昇したが、「30代」は10.7%から10.8%と低調なままである。また、50代以上の合計は48.0%から49.5%に上昇し、特に「50代」が22.9%から25.9%に上昇している。10年後には、若手は増加するものの、中堅である40代が大幅に減少して、60代以上の割合が更に高まると予想されるため、若手世代の採用・定着に引き続き取り組むとともに、若手世代が早く一人前になれるよう計画的な育成が求められる。



地区別に見ると、「～20代」「30代」の合計は、金沢地区33.1%、加賀地区25.4%、能登地区14.1%であり、若手職員の割合は金沢地区が最も高い。また50代以上の割合は、金沢地区44.3%、加賀地区51.1%、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。



【男女別構成比】

全就業者に占める女性の割合は 16.0%で、全国建設業の 17.7%を 1.7 ポイント下回っている。ただし、女性技術職・技能職の割合は 5.6%で、全国建設業の 3.8%を 1.8 ポイント上回っている。

就業者全体及び技術職・技能職における男女比率

	性別	就業者全体		技術職・技能職	
	今回調査	男	3,659 人	84.0%	2,793 人
	女	698 人	16.0%	166 人	5.6%
	計	4,357 人	100.0%	2,959 人	100.0%
全国建設業	男	394 万人	82.3%	326 万人	96.2%
	女	85 万人	17.7%	13 万人	3.8%
	計	479 万人	100.0%	339 万人	100.0%
全国全産業	男	3,699 万人	55.0%		
	女	3,024 万人	45.0%		
	計	6,723 万人	100.0%		

(全国建設業、全国全産業：総務省「労働力調査」2022年(令和4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	568 万人 (51.4%)	537 万人 (48.6%)	1,105 万人 (100.0%)	47 万人 (83.9%)	9 万人 (16.1%)	56 万人 (100.0%)	569 人 (79.2%)	149 人 (20.8%)	718 人 (100.0%)
30代	650 万人 (55.5%)	521 万人 (44.5%)	1,171 万人 (100.0%)	55 万人 (79.7%)	14 万人 (20.3%)	69 万人 (100.0%)	383 人 (81.3%)	88 人 (18.7%)	471 人 (100.0%)
40代	832 万人 (54.6%)	692 万人 (45.4%)	1,524 万人 (100.0%)	94 万人 (81.0%)	22 万人 (19.0%)	116 万人 (100.0%)	829 人 (82.0%)	182 人 (18.0%)	1,011 人 (100.0%)
50代	803 万人 (54.7%)	665 万人 (45.3%)	1,468 万人 (100.0%)	93 万人 (80.9%)	20 万人 (17.4%)	115 万人 (100.0%)	965 人 (85.5%)	164 人 (14.5%)	1,129 人 (100.0%)
60代～	846 万人 (58.2%)	610 万人 (42.0%)	1,454 万人 (100.0%)	104 万人 (84.6%)	19 万人 (15.4%)	123 万人 (100.0%)	913 人 (88.8%)	115 人 (11.2%)	1,028 人 (100.0%)
合計	3,699 万人 (55.0%)	3,024 万人 (45.0%)	6,723 万人 (100.0%)	394 万人 (82.3%)	85 万人 (17.7%)	479 万人 (100.0%)	3,659 人 (84.0%)	698 人 (16.0%)	4,357 人 (100.0%)

(全国全産業、全国建設業：総務省「労働力調査」2022年(令和4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。

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、女性技術者の定着促進の取り組みの結果、2019年度 3.9%から 2023年度 5.6%へと上昇している。

技術職・技能職の男女比率

年度	男性		女性		合計
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

(2) 採用状況 (回答 146 社)

2021 年度、2022 年度および 2023 年 4 月における採用状況を確認した。

【採用人数】

2021年度と2022年度の採用実績を比較すると、採用人数は2021年度242人、2022年度248人であり、ほぼ同程度である。また、2023年4月の採用人数は202人であるが、年度末に向けて中途採用人数が増加する見込みである。

採用人数の推移

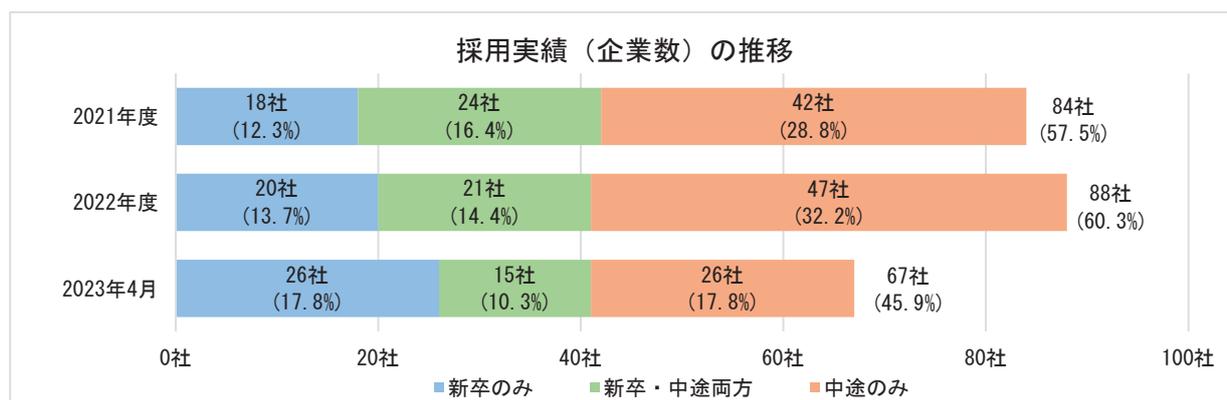
採用年次/採用区分	2021 年度採用	2022 年度採用	2023 年 4 月採用	対前年度 増減率
新卒計	110 人	117 人	99 人	▲ 15.4%
技術職新卒計	75 人	79 人	68 人	▲ 13.9%
高校	38 人	45 人	35 人	▲ 22.2%
短大・高専	8 人	7 人	8 人	+14.3%
大学・大学院	29 人	27 人	25 人	▲ 7.4%
技能職新卒計	18 人	14 人	16 人	+14.3%
高校	16 人	12 人	12 人	+0.0%
短大・高専	1 人	1 人	1 人	+0.0%
大学・大学院	1 人	1 人	3 人	+200.0%
事務・営業職新卒計	17 人	24 人	15 人	▲ 37.5%
高校	2 人	4 人	9 人	+125.0%
短大・高専	2 人	3 人	0 人	▲ 100.0%
大学・大学院	13 人	17 人	6 人	▲ 64.7%
中途計	132 人	131 人	103 人	▲ 21.4%
技術職	55 人	50 人	57 人	+14.0%
技能職	44 人	54 人	30 人	▲ 44.4%
事務・営業職	33 人	27 人	16 人	▲ 40.7%
合計	242 人	248 人	202 人	▲ 18.5%
技術職・技能職 計	192 人	197 人	171 人	▲ 13.2%
技術職計	130 人	129 人	125 人	▲ 3.1%
技能職計	62 人	68 人	46 人	▲ 32.4%
事務・営業職計	50 人	51 人	31 人	▲ 39.2%

※この表では、採用計画の有無に関わらず採用した人数を集計している。

【採用企業数】

2021年度と2022年度の採用実績を比較すると、採用企業数は2021年度84社から2022年度88社に増加した。このうち、新卒採用企業（「新卒のみ」と「新卒・中途両方」の合計）は2021年度42社、2022年度41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2021年度66社、2022年度68社であり、新卒採用企業数、中途採用企業数とも大きな変動はない。

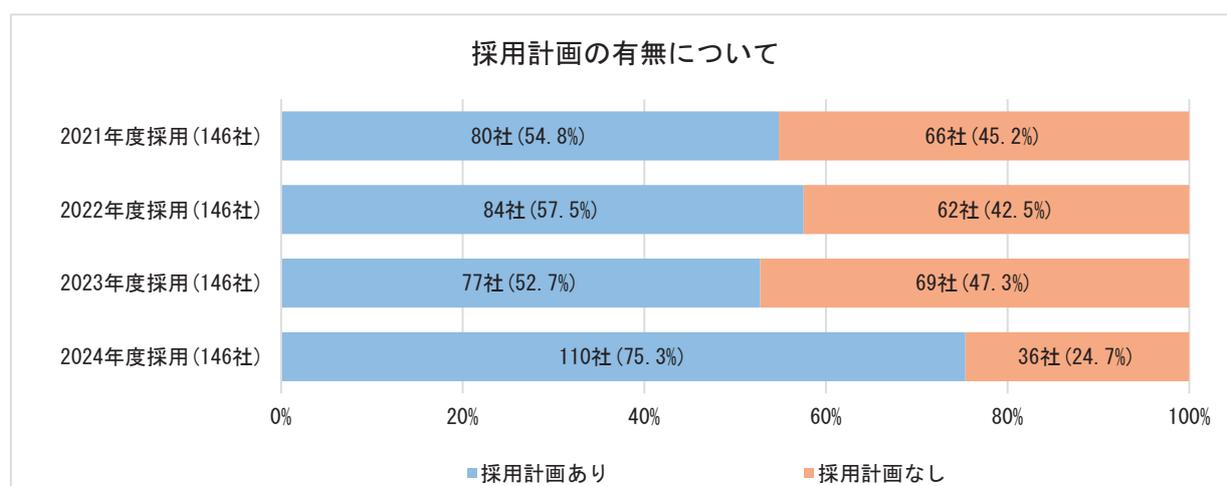
また、2023年4月の採用企業数は67社（このうち、新卒採用企業41社、中途採用企業41社）に減少しているが、年度末に向けて中途採用の企業数は増加すると思われる。



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

【採用計画企業数】

2024年度に向けて採用計画を有する企業は110社（75.3%）であり、多くの企業が採用を希望している。（無回答12社については「採用計画なし」と判断した。）



【採用計画数】

2024年度の採用計画数は537人であり、内訳は、技術職345人、技能職135人、事務・営業職57人である。人手不足を反映して、労働需要の高い状態が何年も続いている。

技術職の採用計画数345人のうち、新卒は213人、中途は132人であり、新卒採用の希望が多い。若いうちから育てて、長期間活躍してくれる人材へのニーズが高いと考えられる。

また、技能職の採用計画数135人のうち、新卒は60人、中途は75人であり、技術職に比べて中途採用のニーズが高い。

職種別採用計画数の推移

採用年次/採用区分		2021年度 採用計画	2022年度 採用計画	2023年度 採用計画	2024年度 採用計画	対前年度 増減率	
技術職	新卒	高校新卒	95人	99人	93人	116人	+24.7%
		短大・高専新卒	26人	25人	22人	28人	+27.3%
		大学・大学院新卒	58人	47人	55人	69人	+25.5%
		新卒計	179人	171人	170人	213人	+25.3%
	中途採用	72人	72人	103人	132人	+28.2%	
	技術職計	251人	243人	273人	345人	+26.4%	
技能職	新卒	高校新卒	36人	33人	30人	50人	+66.7%
		短大・高専新卒	2人	2人	2人	4人	+100.0%
		大学・大学院新卒	3人	4人	3人	6人	+100.0%
		新卒計	41人	39人	35人	60人	+71.4%
	中途採用	31人	28人	24人	75人	+212.5%	
	技能職計	72人	67人	59人	135人	+128.8%	
技術職・技能職計		323人	310人	332人	480人	+44.6%	
事務・ 営業職	新卒	高校新卒	2人	5人	10人	6人	▲ 40.0%
		短大・高専新卒	0人	1人	1人	1人	+0.0%
		大学・大学院新卒	13人	16人	11人	15人	+36.4%
		新卒計	15人	22人	22人	22人	+0.0%
	中途採用	12人	6人	21人	35人	+66.7%	
	事務・営業職計	27人	28人	43人	57人	+32.6%	
合計		350人	338人	375人	537人	+43.2%	

【充足率】

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

2021年度と2022年度の採用実績を比較すると、充足率は2021年度59.4%から2022年度63.9%に上昇した。新卒採用では2021年度43.8%から2022年度49.1%に上昇し、中途採用では2021年度91.3%から2022年度96.2%に上昇している。

また、2023年4月採用の充足率は48.8%である。新卒採用の充足率は41.9%であり、2022年度に比べて低下しているが、中途採用の充足率59.5%は年度末に向けて更に上昇すると思われる。

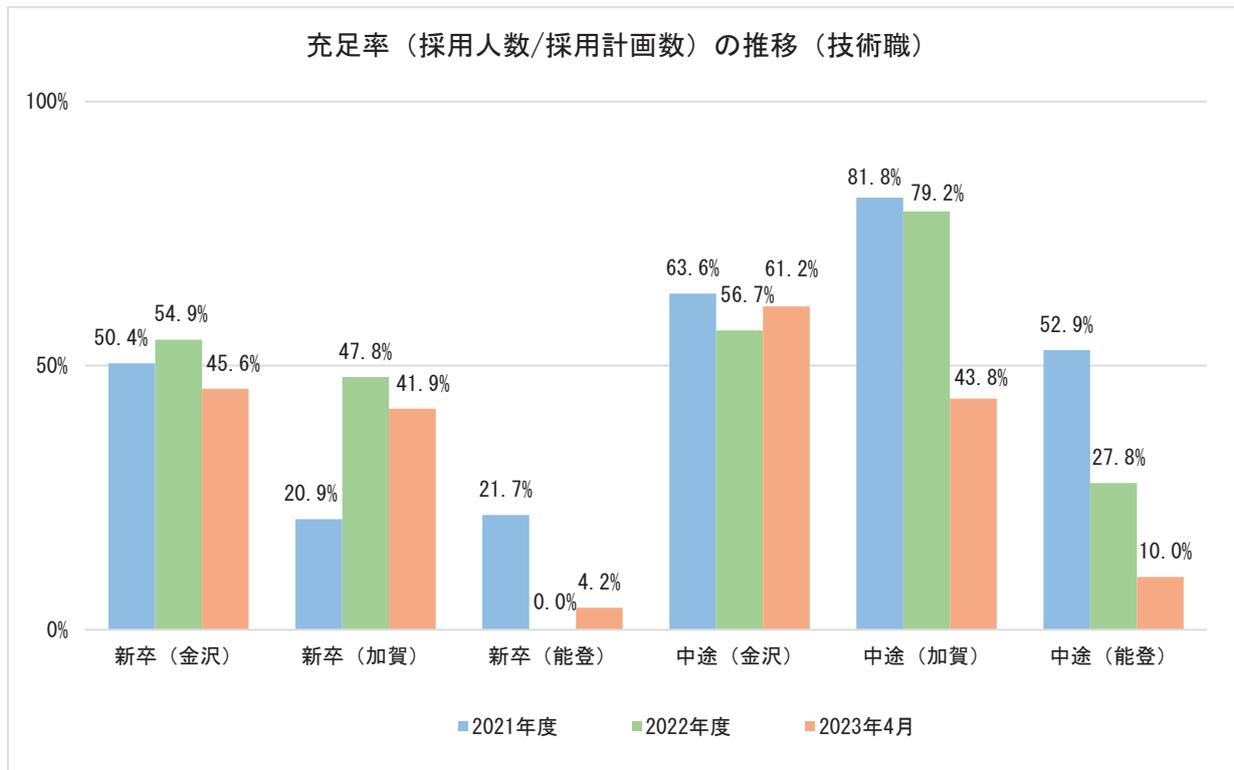
ただし、技術職に限定すると、新卒採用の充足率は各年度とも5割を下回っており、中途採用で人材の充足を図ろうとするものの、新卒・中途採用を含めても充足率は5割を下回っている。また、技能職についても、新卒採用の充足率は5割を下回っており、新卒採用で厳しい状況が続いている。

採用計画数に対する採用人数

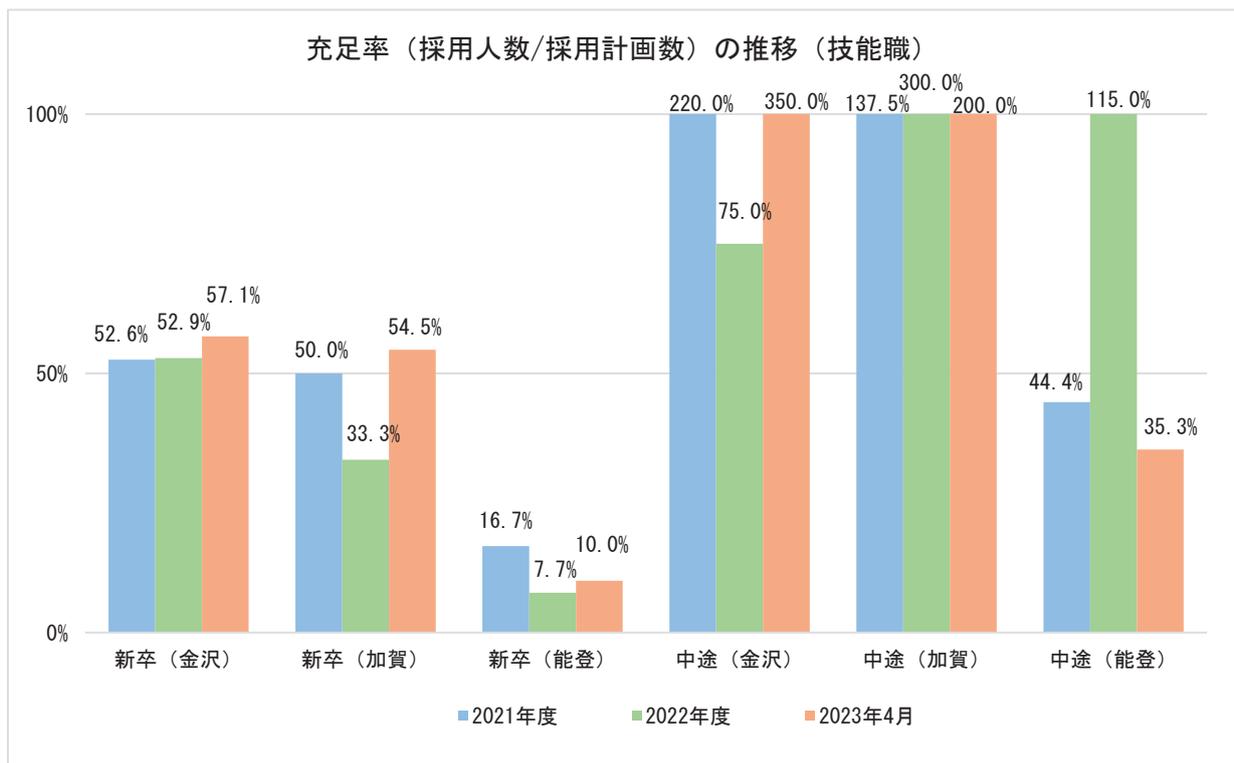
採用区分／採用年次		2021年度採用		2022年度採用		2023年4月採用		
		採用人数／計画数	充足率	採用人数／計画数	充足率	採用人数／計画数	充足率	
技術職	新卒	高校新卒	34 / 95	35.8%	44 / 99	44.4%	34 / 93	36.6%
		短大・高専新卒	8 / 26	30.8%	7 / 25	28.0%	7 / 22	31.8%
		大学・大学院新卒	29 / 58	50.0%	27 / 47	57.4%	25 / 55	45.5%
		小計	71 / 179	39.7%	78 / 171	45.6%	66 / 170	38.8%
	中途採用	48 / 72	66.7%	41 / 72	56.9%	50 / 103	48.5%	
	技術職計	119 / 251	47.4%	119 / 243	49.0%	116 / 273	42.5%	
技能職	新卒	高校新卒	15 / 36	41.7%	11 / 33	33.3%	11 / 30	36.7%
		短大・高専新卒	1 / 2	50.0%	1 / 2	50.0%	1 / 2	50.0%
		大学・大学院新卒	1 / 3	33.3%	1 / 4	25.0%	3 / 3	100.0%
		小計	17 / 41	41.5%	13 / 39	33.3%	15 / 35	42.9%
	中途採用	30 / 31	96.8%	38 / 28	135.7%	26 / 24	108.3%	
	技能職計	47 / 72	65.3%	51 / 67	76.1%	41 / 59	69.5%	
技術職・技能職計		166 / 323	51.4%	170 / 310	54.8%	157 / 332	47.3%	
事務・営業職	新卒	高校新卒	2 / 2	100.0%	4 / 5	80.0%	8 / 10	80.0%
		短大・高専新卒	1 / 0	-	2 / 1	200.0%	0 / 1	0.0%
		大学・大学院新卒	12 / 13	92.3%	17 / 16	106.3%	6 / 11	54.5%
		小計	15 / 15	100.0%	23 / 22	104.5%	14 / 22	63.6%
	中途採用	27 / 12	225.0%	23 / 6	383.3%	12 / 21	57.1%	
	事務・営業職計	42 / 27	155.6%	46 / 28	164.3%	26 / 43	60.5%	
新卒計		103 / 235	43.8%	114 / 232	49.1%	95 / 227	41.9%	
中途計		105 / 115	91.3%	102 / 106	96.2%	88 / 148	59.5%	
合計		208 / 350	59.4%	216 / 338	63.9%	183 / 375	48.8%	

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

技術職の充足率を地区別に見ると、新卒（2023年4月採用）では金沢地区45.6%、加賀地区41.9%に対して、能登地区4.2%であり、能登地区の充足率は金沢地区、加賀地区に比べて低くなっている。



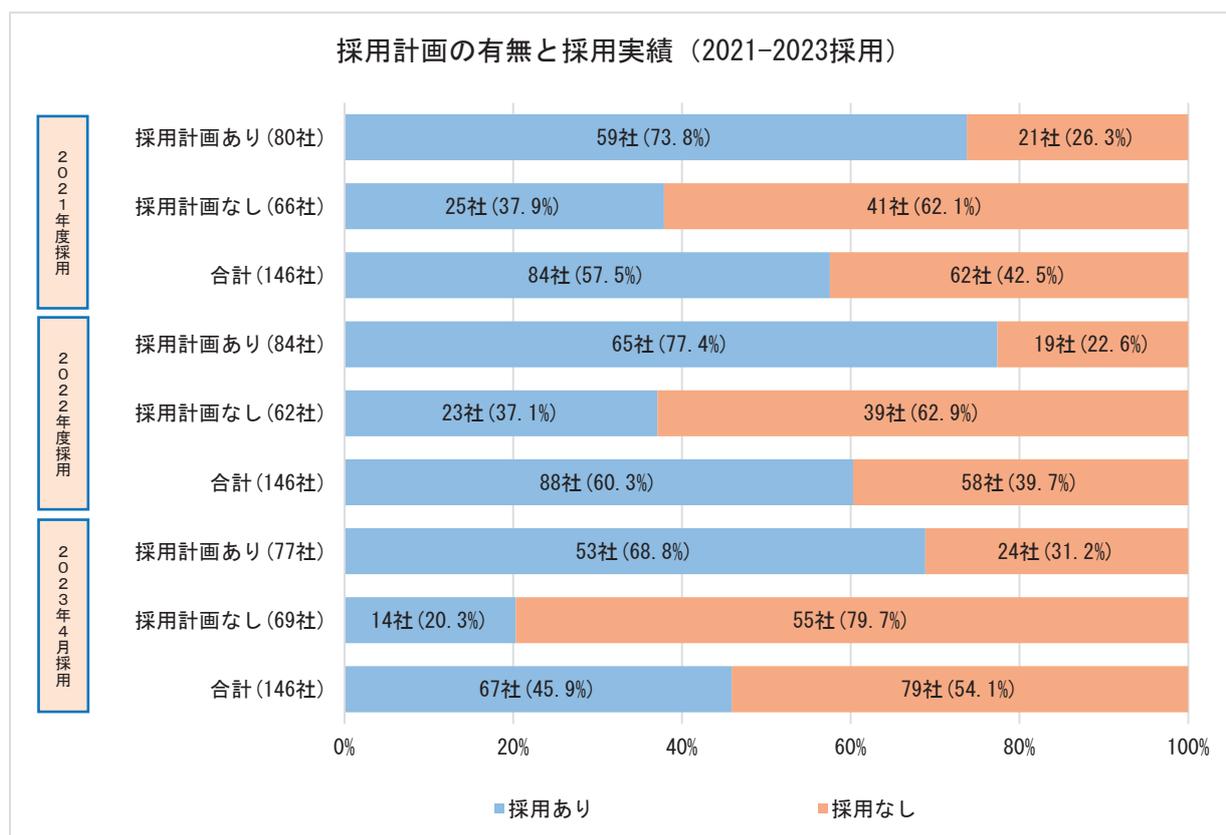
技能職の充足率を地区別に見ると、新卒（2023年4月採用）では金沢地区57.1%、加賀地区54.5%に対して、能登地区10.0%であり、技術職と同様、能登地区の充足率は金沢地区、加賀地区に比べて低くなっている。



【採用計画と採用実績との関係】

2021年度および2022年度の採用に関し、「採用計画の有無」と「採用の有無」について聞いたところ、採用計画がある企業は7割以上が実際の採用に至っている。一方、採用計画がない企業については、採用率は2021年度で37.9%、2022年度で37.1%に留まっている。

なお、2023年4月は年度当初の実績であるため、2021年度、2022年度に比べて「採用あり」の割合は低くなっている。



【本節のまとめ】

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

(3) 採用者の離職の状況 (回答 146社)

2021年度、2022年度および2023年4月に採用した職員について、2023年8月までの離職状況を確認した。

2021年度採用人数242人に対する離職者数は66人であり、2年5ヶ月間（2021年4月～2023年8月）の離職率は27.3%である。以降では、2021年度採用者における2年5ヶ月間の離職率を「3年以内離職率」として取り扱う（表の赤枠の部分）。3年以内離職率を年度別に見ると、2021年度8.7%、2022年度12.0%、2023年度6.6%であり、入社1年目、2年目とも高い離職率を示している。また、3年以内離職率を男女別に見ると男性28.5%、女性21.4%であり、新卒／中途別に見ると新卒採用25.5%、中途採用28.8%であった。

採用者の離職状況（全体）

採用年次/採用区分			採用人数	2021年度		2022年度		2023年度		合計	
				離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率
2021年度採用	男性 ／女性	男性	200人	20人	10.0%	25人	12.5%	12人	6.0%	57人	28.5%
		女性	42人	1人	2.4%	4人	9.5%	4人	9.5%	9人	21.4%
	新卒 ／中途	新卒	110人	11人	10.0%	10人	9.1%	7人	6.4%	28人	25.5%
		中途	132人	10人	7.6%	19人	14.4%	9人	6.8%	38人	28.8%
	計		242人	21人	8.7%	29人	12.0%	16人	6.6%	66人	27.3%
2022年度採用	男性 ／女性	男性	212人			20人	9.4%	11人	5.2%	31人	14.6%
		女性	36人			6人	16.7%	3人	8.3%	9人	25.0%
	新卒 ／中途	新卒	117人			9人	7.7%	5人	4.3%	14人	12.0%
		中途	131人			17人	13.0%	9人	6.9%	26人	19.8%
	計		248人			26人	10.5%	14人	5.6%	40人	16.1%
2023年4月採用	男性 ／女性	男性	160人					6人	3.8%	6人	3.8%
		女性	42人					2人	4.8%	2人	4.8%
	新卒 ／中途	新卒	99人					2人	2.0%	2人	2.0%
		中途	103人					6人	5.8%	6人	5.8%
	計		202人					8人	4.0%	8人	4.0%

技術職では、2021年度採用人数130人に対する離職者数は37人であり、3年以内離職率は28.5%である。3年以内離職率を年度別に見ると、2021年度11.5%、2022年度9.2%、2023年度7.7%であった。また、男女別に見ると男性25.9%、女性44.4%であり、女性職員の離職率が男性職員に比べて高くなっている。新卒／中途別に見ると新卒採用25.3%、中途採用32.7%であった。

採用者の離職状況（技術職）

採用年次/採用区分			採用人数	2021年度		2022年度		2023年度		合計	
				離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率
2021年度採用	男性 ／女性	男性	112人	14人	12.5%	9人	8.0%	6人	5.4%	29人	25.9%
		女性	18人	1人	5.6%	3人	16.7%	4人	22.2%	8人	44.4%
	新卒 ／中途	新卒	75人	9人	12.0%	6人	8.0%	4人	5.3%	19人	25.3%
		中途	55人	6人	10.9%	6人	10.9%	6人	10.9%	18人	32.7%
	計		130人	15人	11.5%	12人	9.2%	10人	7.7%	37人	28.5%
2022年度採用	男性 ／女性	男性	119人			12人	10.1%	7人	5.9%	19人	16.0%
		女性	10人			1人	10.0%	1人	10.0%	2人	20.0%
	新卒 ／中途	新卒	79人			8人	10.1%	3人	3.8%	11人	13.9%
		中途	50人			5人	10.0%	5人	10.0%	10人	20.0%
	計		129人			13人	10.1%	8人	6.2%	21人	16.3%
2023年4月採用	男性 ／女性	男性	106人					2人	1.9%	2人	1.9%
		女性	19人					1人	5.3%	1人	5.3%
	新卒 ／中途	新卒	68人					2人	2.9%	2人	2.9%
		中途	57人					1人	1.8%	1人	1.8%
	計		125人					3人	2.4%	3人	2.4%

技能職では、2021年度採用人数62人に対する離職者数は22人である。3年以内離職率は35.5%であり、技術職の3年間離職率(28.5%)に比べて高い。3年以内離職率を年度別に見ると、2021年度6.5%、2022年度21.0%、2023年度8.1%であった。また、新卒/中途別に見ると新卒採用44.4%、中途採用31.8%であった。

採用者の離職状況(技能職)

採用年次/採用区分			採用人数	2021年度		2022年度		2023年度		合計	
				離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率	離職者数	離職率
2021年度採用	男性/女性	男性	62人	4人	6.5%	13人	21.0%	5人	8.1%	22人	35.5%
		女性	0人	0人	—	0人	—	0人	—	0人	—
	新卒/中途	新卒	18人	2人	11.1%	3人	16.7%	3人	16.7%	8人	44.4%
		中途	44人	2人	4.5%	10人	22.7%	2人	4.5%	14人	31.8%
	計		62人	4人	6.5%	13人	21.0%	5人	8.1%	22人	35.5%
2022年度採用	男性/女性	男性	67人			6人	9.0%	3人	4.5%	9人	13.4%
		女性	1人			0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
	新卒/中途	新卒	14人			0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
		中途	54人			6人	11.1%	3人	5.6%	9人	16.7%
	計		68人			6人	8.8%	3人	4.4%	9人	13.2%
2023年4月採用	男性/女性	男性	41人					4人	9.8%	4人	9.8%
		女性	5人					0人	0.0%	0人	0.0%
	新卒/中途	新卒	16人					0人	0.0%	0人	0.0%
		中途	30人					4人	13.3%	4人	13.3%
	計		46人					4人	8.7%	4人	8.7%

新卒採用から3年以内の離職率は全国全産業で35.2%、全国製造業で23.9%、全国建設業で36.1%となっている。今回調査における新卒採用の3年以内離職率(25.5%)は、全国建設業を10.6ポイント下回っているものの、製造業を1.6ポイント上回っているため、今後も各企業が若者の定着に向けた取り組みを進める必要がある。特に1~2年目に離職する割合が高くなる傾向があるため、入社前に業務内容の説明を十分に行い認識のミスマッチによる離職を防ぐこと、処遇・職場環境の改善を進めて離職を防止することが重要である。

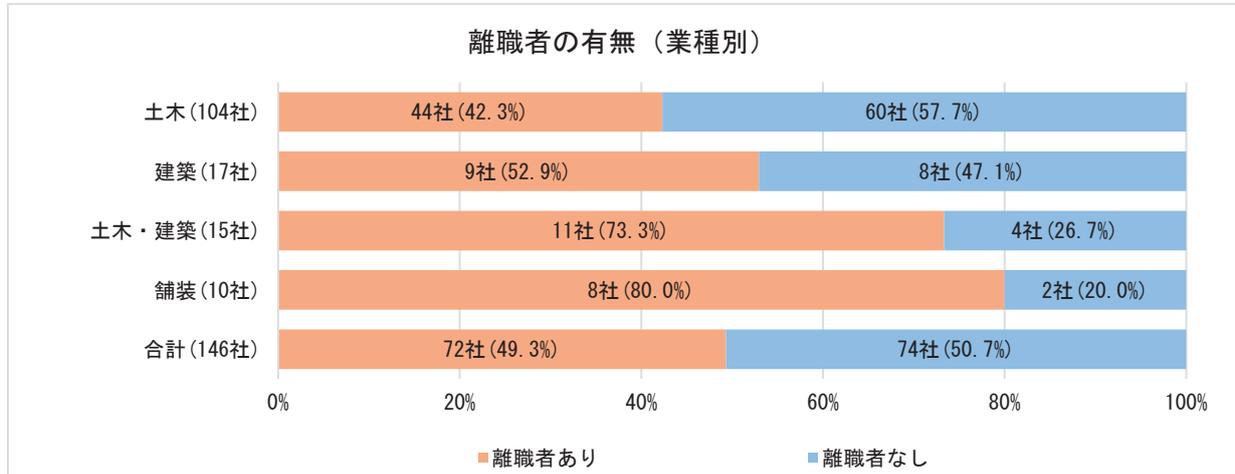
新卒採用の3年以内離職率(全国:2020年3月卒)

	全産業			製造業			建設業		
	就職者数	離職者数	離職率	就職者数	離職者数	離職率	就職者数	離職者数	離職率
中学卒	857人	453人	52.9%	318人	77人	24.2%	279人	198人	71.0%
高校卒	169,481人	62,694人	37.0%	71,367人	19,698人	27.6%	14,529人	6,167人	42.4%
短大等卒	142,920人	60,839人	42.6%	9,959人	3,155人	31.7%	4,566人	1,898人	41.6%
大学卒	458,464人	148,016人	32.3%	69,264人	13,188人	19.0%	20,875人	6,273人	30.1%
合計	771,722人	272,002人	35.2%	150,908人	36,118人	23.9%	40,249人	14,536人	36.1%

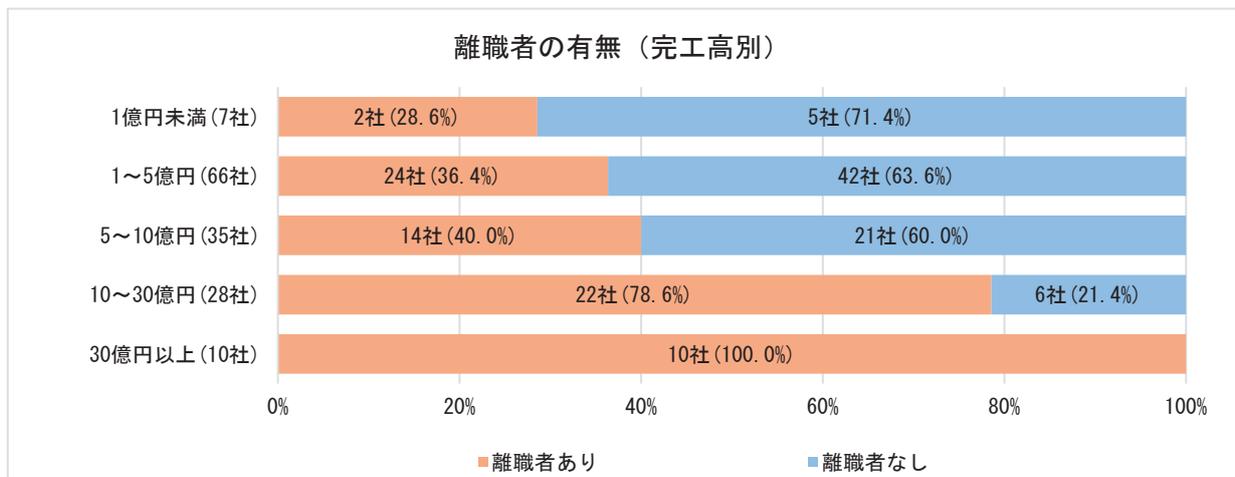
出典:厚生労働省「新規学卒者の産業別離職状況」

(4) 離職の状況 (回答 146 社)

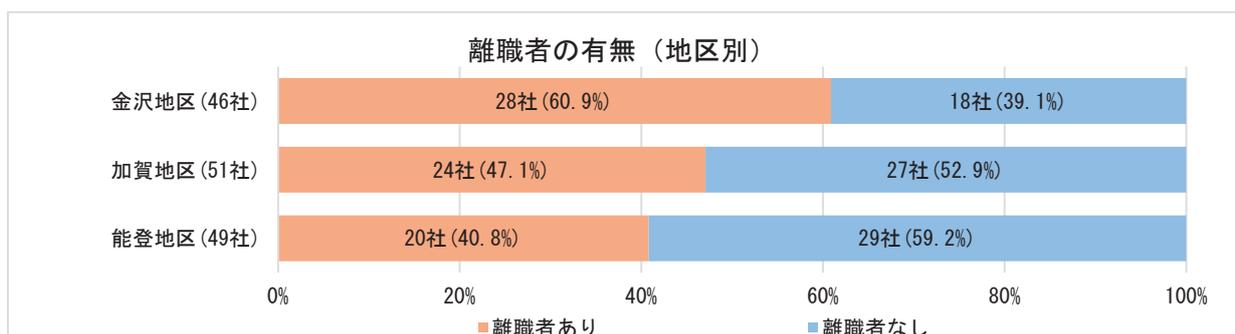
2022 年度の離職者の有無を聞いたところ、146 社中 72 社(49.3%)が「離職者あり」と回答している。業種別に見ると、舗装は 10 社中 8 社(80.0%)、土木・建築は 15 社中 11 社(73.3%)で離職が発生している。



完工高別に見ると、30 億円以上の階層では 10 社中 10 社(100%)、10～30 億円の階層では 28 社中 22 社(78.6%)が「離職者あり」と回答している。



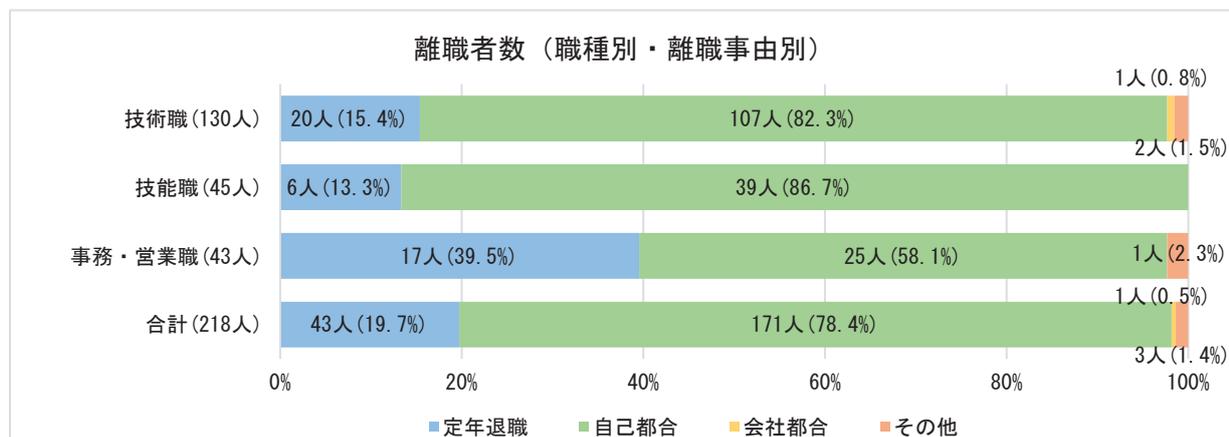
地区別では、金沢地区は 46 社中 28 社 (60.9%)、加賀地区は 51 社中 24 社 (47.1%)、能登地区は 49 社中 20 社(40.8%)で「離職者あり」と回答している。



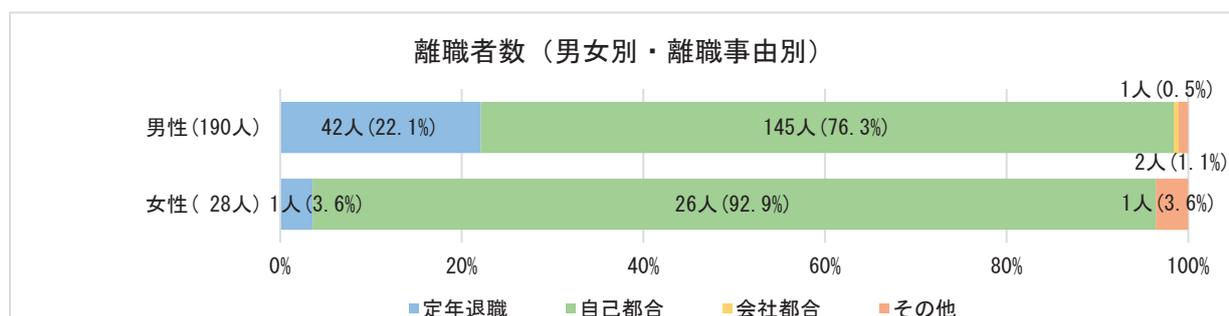
【離職者数】

2022年度の離職者数は218人である。離職事由は、「自己都合（高齢を理由とした離職を除く）」が171人（78.4%）と最も多く、次いで「定年退職（高齢を理由とした離職を含む）」43人（19.7%）、「その他」3人（1.4%）、「会社都合」1人（0.5%）と続いている。

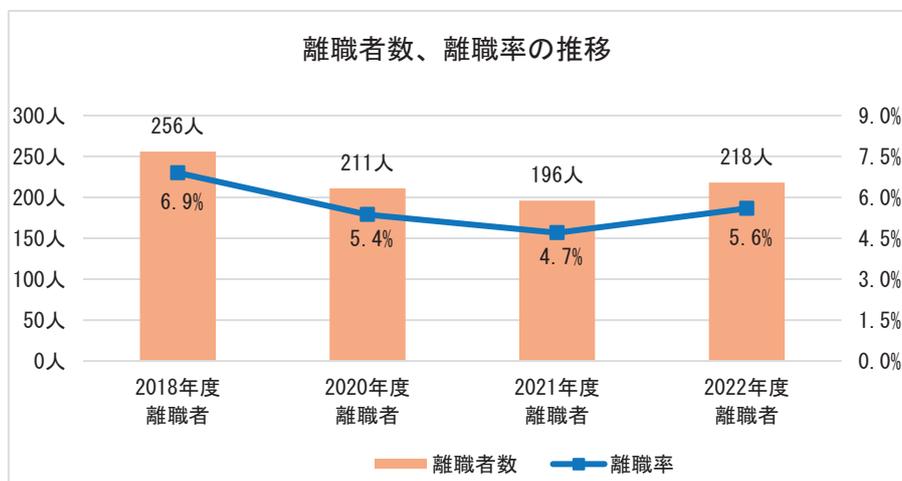
職種別に見ると、「定年退職」の割合は技術職（15.4%）が技能職（13.3%）より若干高く、「自己都合」の割合は技能職（86.7%）が技術職（82.3%）より高くなっている。



また、男女別に見ると、「定年退職」の割合は男性（22.1%）が女性（3.6%）より高く、「自己都合」の割合は女性（92.9%）が男性（76.3%）より高い。



なお、離職者数と離職率（役員を除く就業者数に占める離職者数の割合）について、過去の調査結果と比較すると、離職者数は2018年度の256人から2022年度の218人に減少し、離職率は2018年度の6.9%から2022年度の5.6%に低下している。（2019年度は離職者数のデータなし。）



(5) 入職者数に対する離職者数の割合 (回答 146 社)

2022 年度における入職者数と離職者数を聞いたところ、入職者数 248 人に対し、離職者数は 218 人であり、入職者数に対する離職者数の割合は 87.9%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 89.6%、女性 77.8%であり、令和 4 年度調査(男性 78.5%、女性 43.8%)に比べて男女とも割合が上昇している。

入職者数に対する離職者数の割合

		入職者数 (A)	離職者数 (B)	離職者数 入職者数 (B/A)
女性	技術職	10 人	14 人	140.0%
	技能職	1 人	2 人	200.0%
	事務・営業職	25 人	12 人	48.0%
	合計	36 人	28 人	77.8%
男性	技術職	119 人	116 人	97.5%
	技能職	67 人	43 人	64.2%
	事務・営業職	26 人	31 人	119.2%
	合計	212 人	190 人	89.6%
合計		248 人	218 人	87.9%

また、2022 年度における「入職者数に占める女性の割合」は 14.5% (入職者数 248 人、うち男性 212 人、女性 36 人) となっている。

女性の定着促進に向けた取組目標

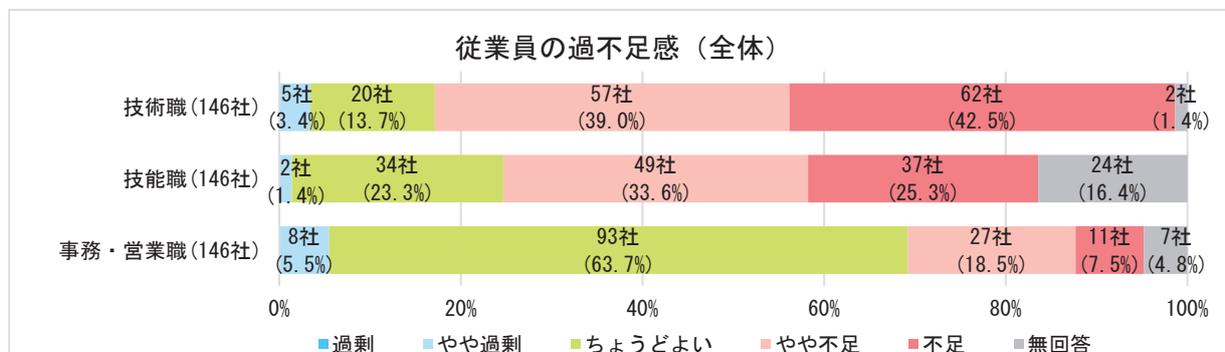
	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
女性の入職者数に対する離職者数の割合	47.2%	70.8%	43.8%	77.8%
入職者数に占める女性の割合	18.2%	17.6%	17.7%	14.5%

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

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
|---|

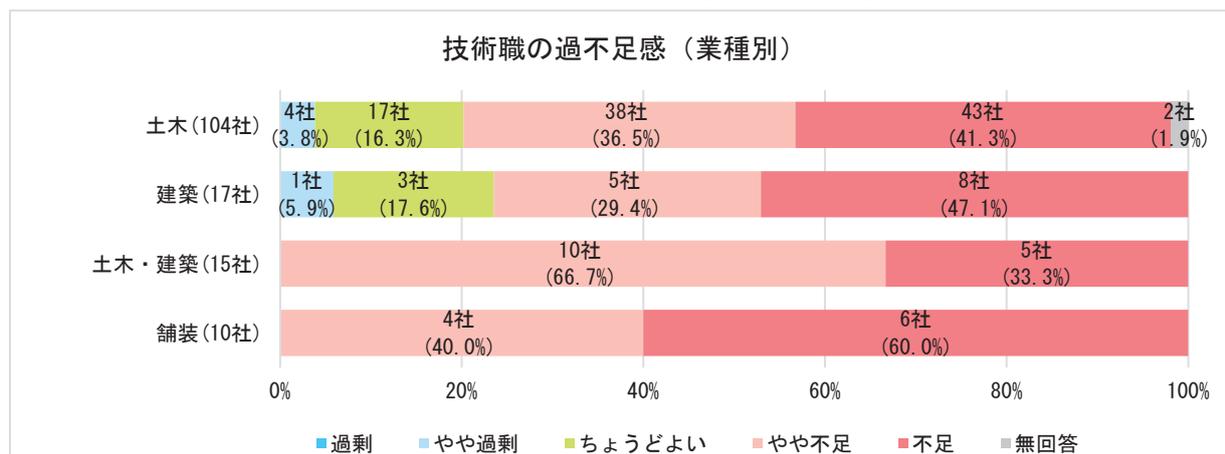
(6) 従業員の過不足感 (回答 146 社)

従業員の過不足感について職種別に聞いたところ、「不足」「やや不足」の合計は、技術職では 119 社 (81.5%)、技能職では 86 社 (58.9%)、事務・営業職では 38 社 (26.0%) となっており、技術職・技能職は特に不足している。



① 技術職の過不足感

技術職の過不足感を業種別に見ると、「不足」「やや不足」の合計は、土木・建築、舗装が 100%、土木が 77.8%、建築が 76.5%である。どの業種も「不足」「やや不足」が圧倒的多数を占めている。



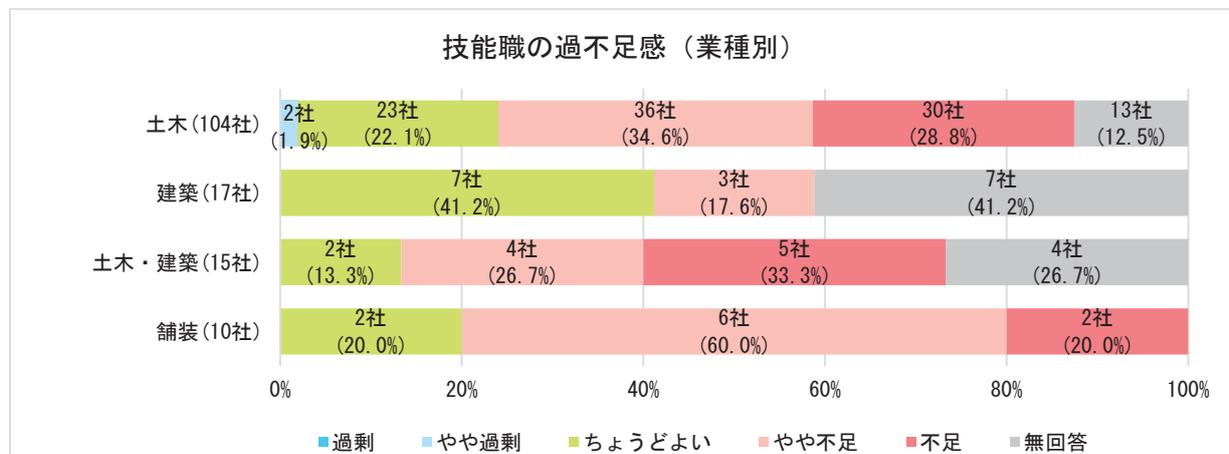
技術職で「不足」「やや不足」と回答した 119 社について、地区別、完工高別の企業数とグループごとの割合を計算した。地区別に見ると、「不足」「やや不足」の割合は、金沢地区 89.1%、加賀地区 74.5%、能登地区 81.6%であり、どの地区でも圧倒的多数を占めている。また、完工高別に見ると、5 億円以上のすべての階層で「不足」「やや不足」の合計が 80%を超えている。

技術職で「不足」「やや不足」と回答した企業数 (地区別・完工高別)

完工高	金沢地区		加賀地区		能登地区		合計	
	企業数	割合	企業数	割合	企業数	割合	企業数	割合
1 億円未満	0 社 / 1 社	0.0%	1 社 / 1 社	100.0%	3 社 / 5 社	60.0%	4 社 / 7 社	57.1%
1～5 億円	6 社 / 8 社	75.0%	16 社 / 28 社	57.1%	25 社 / 30 社	83.3%	47 社 / 66 社	71.2%
5～10 億円	12 社 / 14 社	85.7%	10 社 / 10 社	100.0%	9 社 / 11 社	81.8%	31 社 / 35 社	88.6%
10～30 億円	17 社 / 17 社	100.0%	9 社 / 10 社	90.0%	1 社 / 1 社	100.0%	27 社 / 28 社	96.4%
30 億円以上	6 社 / 6 社	100.0%	2 社 / 2 社	100.0%	2 社 / 2 社	100.0%	10 社 / 10 社	100.0%
合計	41 社 / 46 社	89.1%	38 社 / 51 社	74.5%	40 社 / 49 社	81.6%	119 社 / 146 社	81.5%

② 技能職の過不足感

技能職の過不足感を業種別に見ると、「不足」「やや不足」の合計は、舗装が 80.0%、土木が 63.4%、土木・建築が 60.0%と半数を超えている。



技能職で「不足」「やや不足」と回答した 86 社について、地区別、完工高別の企業数とグループごとの割合を計算した。地区別に見ると、「不足」「やや不足」の割合は、能登地区が 73.5%と最も高く、金沢地区が 43.5%と最も低い。また、完工高別に見ると、「不足」「やや不足」の合計は、1～5 億円の階層が 65.2%と高めである。

技能職で「不足」「やや不足」と回答した企業数（地区別・完工高別）

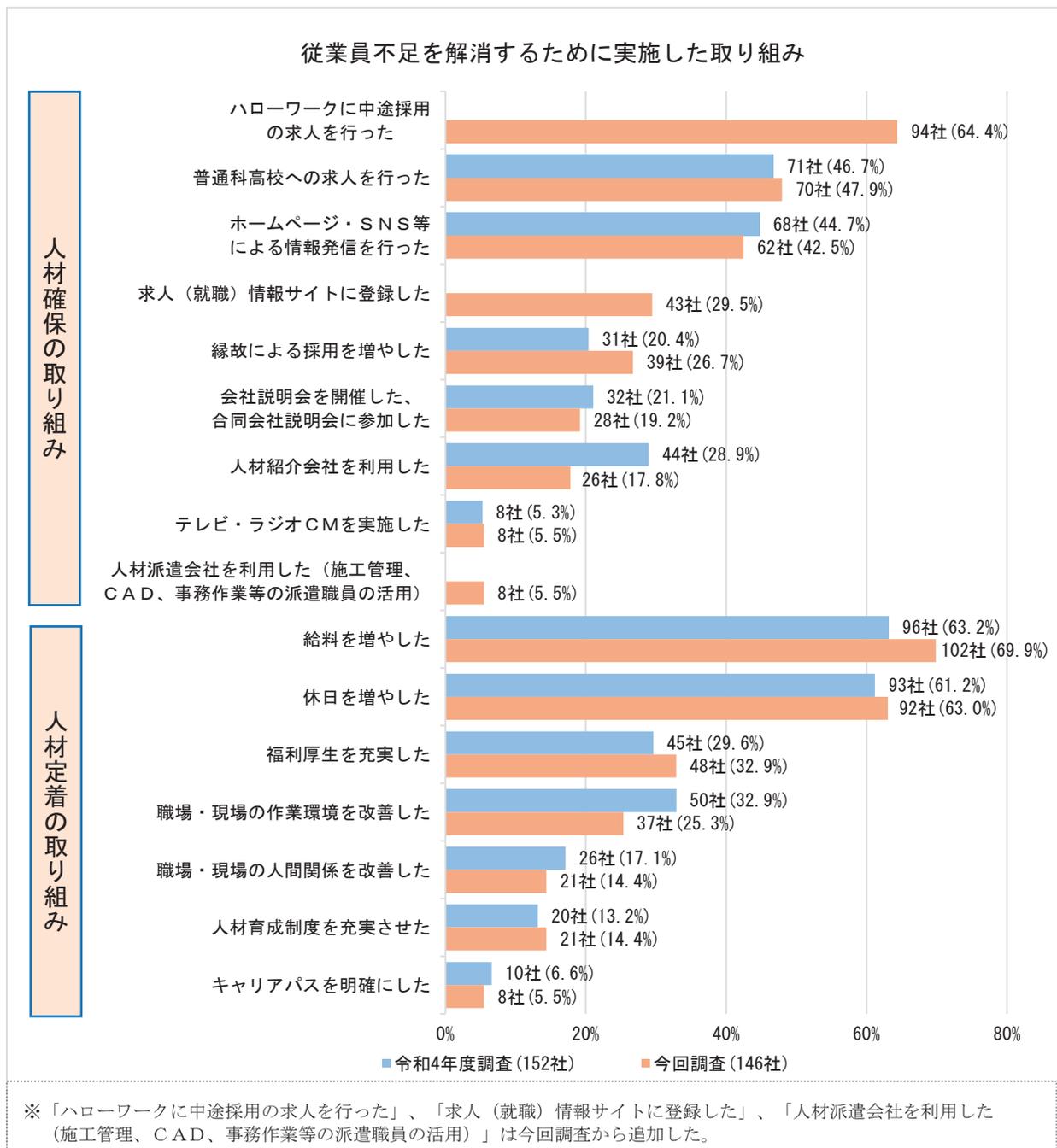
完工高	金沢地区		加賀地区		能登地区		合計	
	企業数	割合	企業数	割合	企業数	割合	企業数	割合
1 億円未満	0 社 / 1 社	0.0%	1 社 / 1 社	100.0%	3 社 / 5 社	60.0%	4 社 / 7 社	57.1%
1～5 億円	2 社 / 8 社	25.0%	17 社 / 28 社	60.7%	24 社 / 30 社	80.0%	43 社 / 66 社	65.2%
5～10 億円	6 社 / 14 社	42.9%	7 社 / 10 社	70.0%	7 社 / 11 社	63.6%	20 社 / 35 社	57.1%
10～30 億円	9 社 / 17 社	52.9%	5 社 / 10 社	50.0%	0 社 / 1 社	0.0%	14 社 / 28 社	50.0%
30 億円以上	3 社 / 6 社	50.0%	0 社 / 2 社	0.0%	2 社 / 2 社	100.0%	5 社 / 10 社	50.0%
合計	20 社 / 46 社	43.5%	30 社 / 51 社	58.8%	36 社 / 49 社	73.5%	86 社 / 146 社	58.9%

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

従業員不足を解消するために実施した取り組みのうち、人材確保の取り組みについては、「ハローワークに中途採用の求人を行った」94社(64.4%)が最も多く、次いで「普通科高校への求人を行った」70社(47.9%)、「ホームページ・SNS等による情報発信を行った」62社(42.5%)となっており、実施しやすい施策から取り組みが進められている。

また人材定着の取り組みについては、「給料を増やした」102社(69.9%)が最も多く、次いで「休日を増やした」92社(63.0%)となっており、給料、休日といった従業員および求職者に見えやすく即効性の高い取り組みから進められている。

令和4年度調査と比較すると、「縁故による採用を増やした」が6.3ポイント、「給料を増やした」が6.7ポイントそれぞれ上昇している。

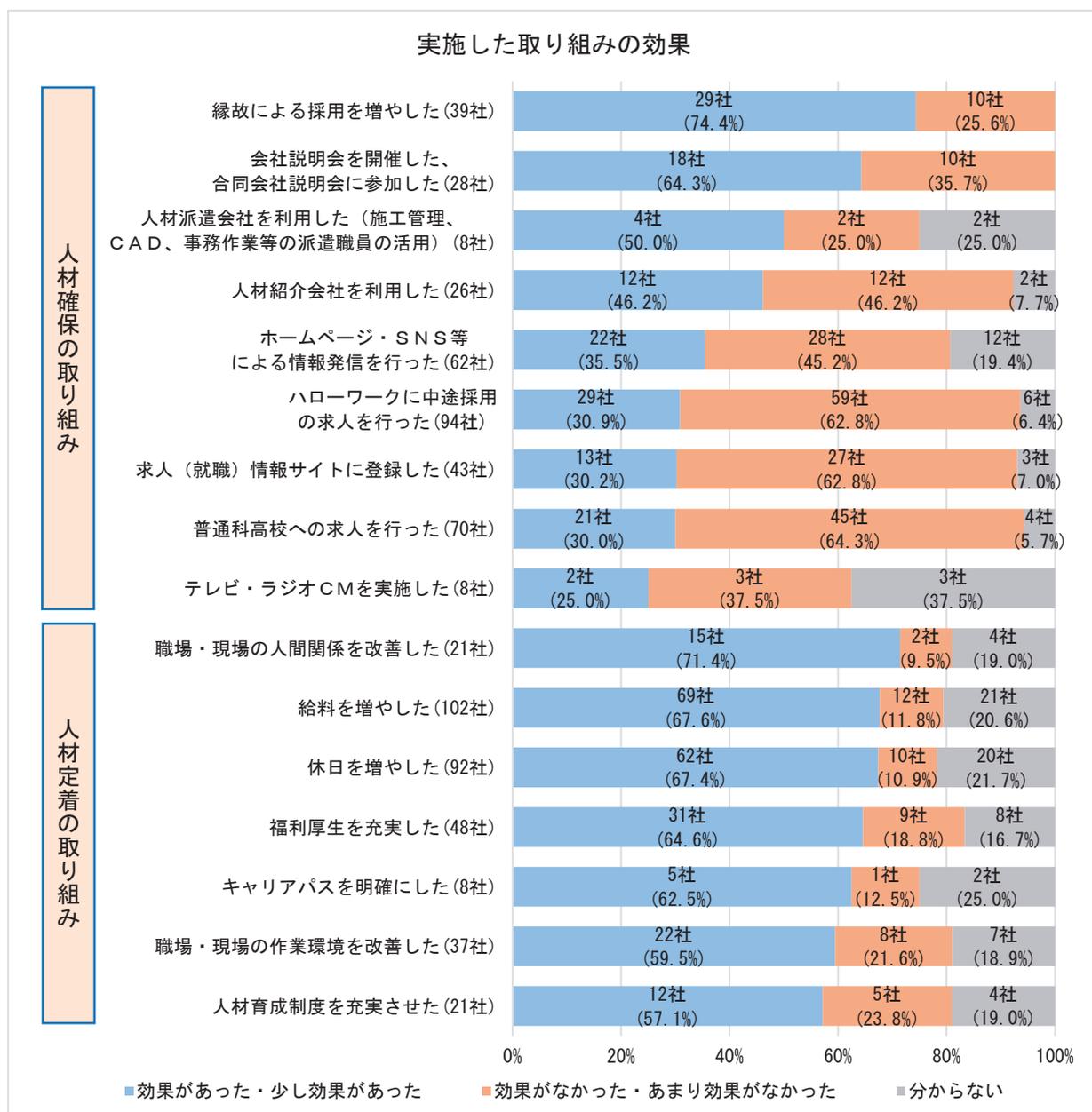


【有効と思った取り組み】

従業員不足解消の取り組みを実施した企業に、取り組みの効果を確認した。

人材確保の取り組みのうち「効果があった・少し効果があった」の割合が高いものは、「縁故による採用を増やした」74.4%、「会社説明会を開催した、合同会社説明会に参加した」64.3%であり、担い手確保のために能動的に活動することも効果的と考えられる。また、人材定着の取り組みは、いずれも「効果があった・少し効果があった」の割合が高かった。

人材確保・定着のためには建設企業が誇りとやりがいのある魅力的な職場となる必要がある。「給料を増やした」67.6%、「休日を増やした」67.4%、「福利厚生を充実した」64.6%等の処遇改善の取り組みは、従業員および求職者に見えやすく即効性が高いため、人材確保・定着には不可欠であるが、誇りとやりがいのある魅力的な職場となるには、処遇改善に加えて、「職場・現場の人間関係を改善した」71.4%、「職場・現場の作業環境を改善した」59.5%、「キャリアパスを明確にした」62.5%、「人材育成制度を充実させた」57.1%等の施策も重要である。

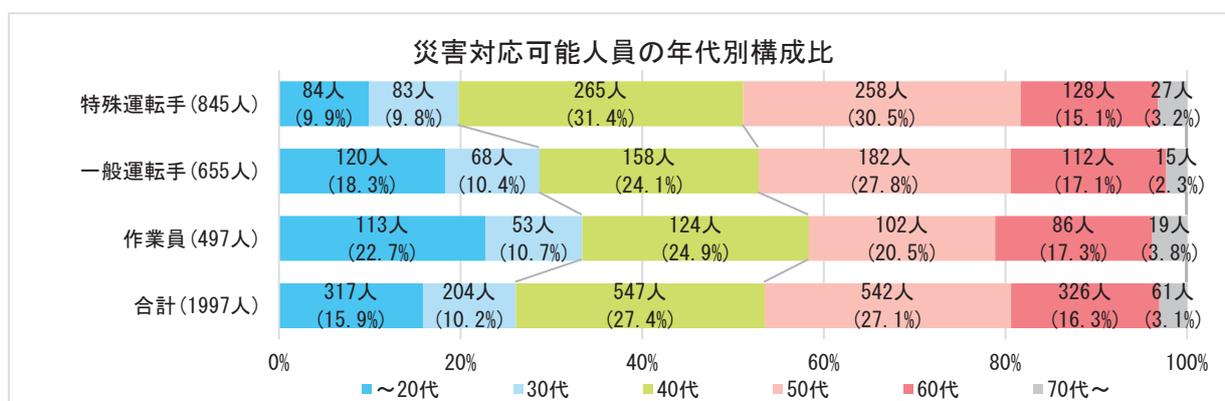


(8) 災害対応可能な従業員の人数（回答 146 社）

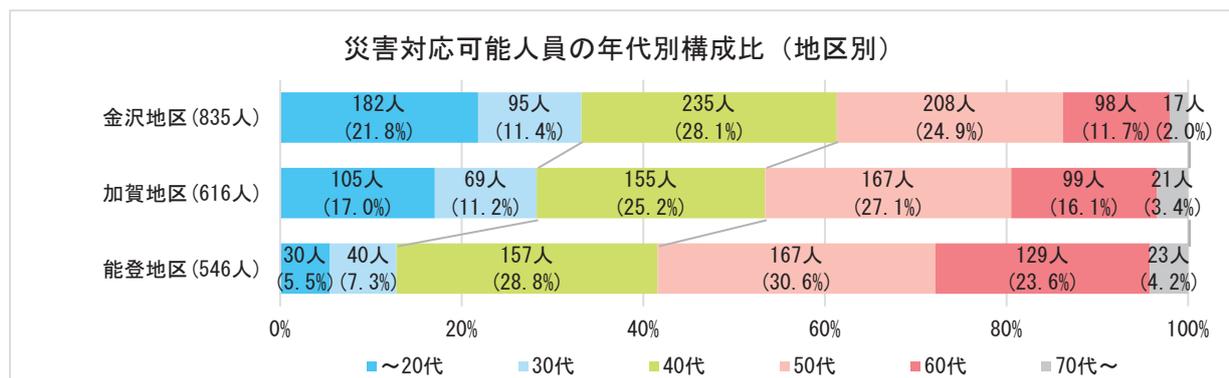
各社の従業員のうち災害対応できる者の人数（以下、「災害対応可能人員」という。）を確認したところ、特殊運転手 845 人、一般運転手 655 人、作業員 497 人、総計 1,997 人であった。1 社当たり平均人数は、特殊運転手 5.8 人、一般運転手 4.5 人、作業員 3.4 人、総計 13.7 人である。

災害対応可能人員の年代別構成比を見ると、全体では「～20 代」15.9%、「30 代」10.2%、「40 代」27.4%、「50 代」27.1%、「60 代」16.3%、「70 代～」3.1%であり、6 ページに示した就業者の年代別構成比とほぼ同じである。

ただし、特殊運転手、一般運転手、作業員の 3 区分に分類して見ると、特殊運転手では「～20 代」の割合が低く、「40 代」「50 代」の割合が高い。特殊運転手は免許取得や技能講習受講が必要とされ、就業年数の短い 20 代では免許取得、技能講習受講している者が少ないためと思われる。



地区別に災害対応可能人員の年代別構成比を見ると、「～20 代」「30 代」の合計は、金沢地区 33.2%、加賀地区 28.2%、能登地区 12.8%であり、若手の割合は金沢地区が最も高い。また 50 代以上の割合は、金沢地区 38.6%、加賀地区 46.6%、能登地区 58.4%であり、就業者全体の年代別構成比で示したのと同様、能登地区は他地区より高齢化が進んでいる。



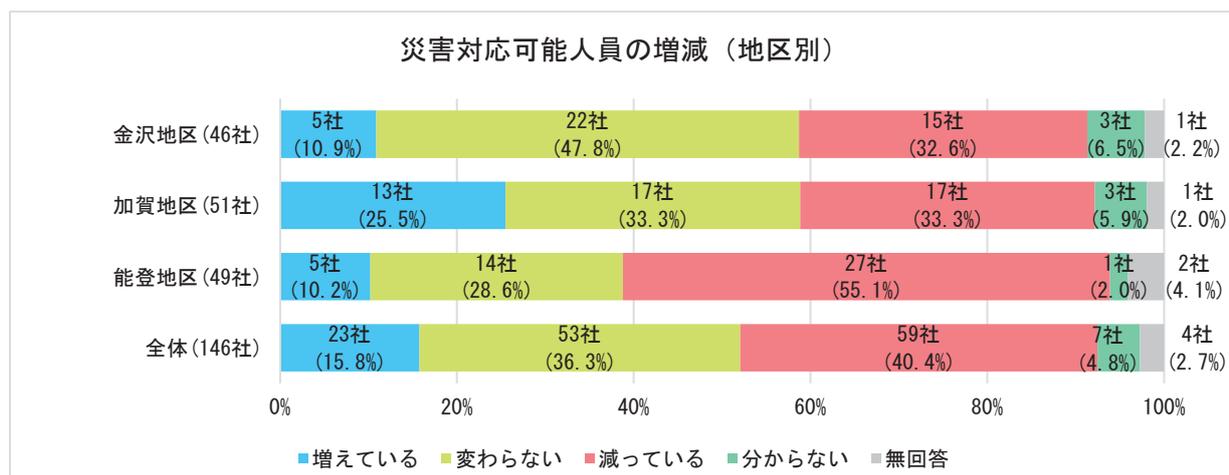
【補足説明】

- 今回調査では、災害対応で中心的な役割を求められる「特殊運転手」、「一般運転手」、「作業員」の人数を確認した。「特殊運転手」は啓開作業でガレキの撤去を行う重機の運転手、「一般運転手」はガレキの搬出を行うトラックの運転手、「作業員」は主に手作業で復旧作業に参加する作業員である。なお、実際の災害対応では、交通誘導員等も必要となる。
- 今回調査では、自社の災害対応可能人員を確認しているが、実際の災害発生時は下請企業も動員されるので、災害対応可能人員は更に多くなると考えられる。

(9) 災害対応可能人員の増減 (回答 146 社)

災害対応可能人員が 5 年前に比べて増えているか、減っているか聞いたところ、「増えている」23 社 (15.8%)、「変わらない」53 社 (36.3%)、「減っている」59 社 (40.4%)、「分からない」7 社 (4.8%) であり、「減っている」という回答が 4 割を占めている。

地区別に見ると、「減っている」の割合は、金沢地区 32.6%、加賀地区 33.3%、能登地区 55.1%である。

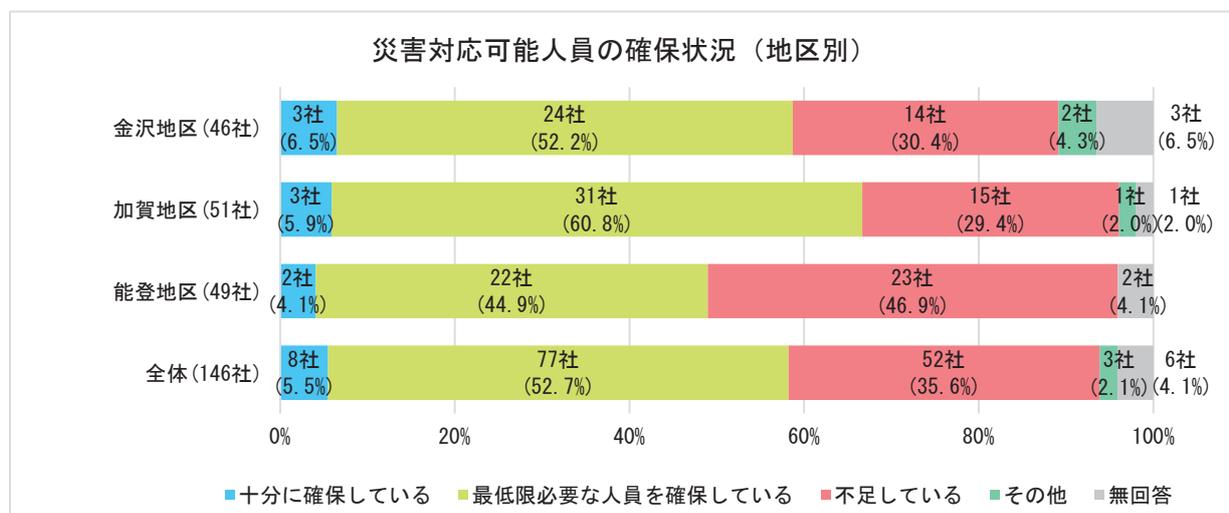


(10) 災害対応可能人員の確保状況 (回答 146 社)

災害対応可能人員の確保状況について聞いたところ、「十分に確保している」8 社 (5.5%)、「最低限必要な人員を確保している」77 社 (52.7%)、「不足している」52 社 (35.6%)、「その他」3 社 (2.1%) であり、「不足している」という企業が 3 割台半ばを占めている。

なお、「その他」3 社は「該当する人員がない (建築企業)」という回答であった。

地区別に見ると、「不足している」の割合は、金沢地区 30.4%、加賀地区 29.4%、能登地区 46.9% であり、能登地区で特に高い。

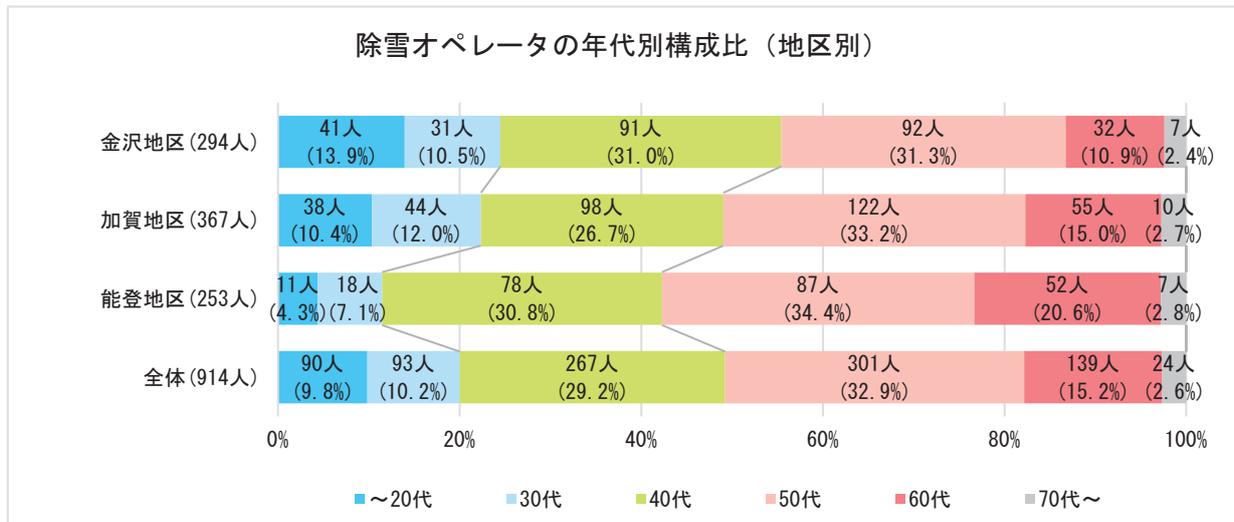


(11) 除雪オペレータの人数（回答 146 社）

各社の従業員のうち除雪オペレータの人数を確認したところ、総計 914 人であり、1 社当たり平均人数は 6.3 人である。

除雪オペレータの年代別構成比を見ると、「～20代」9.8%、「30代」10.2%、「40代」29.2%、「50代」32.9%、「60代」15.2%、「70代～」2.6%である。

地区別に除雪オペレータの年代別構成比を見ると、「～20代」「30代」の合計は、金沢地区 24.4%、加賀地区 22.4%、能登地区 11.4%であり、若手の割合は金沢地区が最も高い。また 50 代以上の割合は、金沢地区 44.6%、加賀地区 50.9%、能登地区 57.8%であり、能登地区は他地区より高齢化が進んでいる。



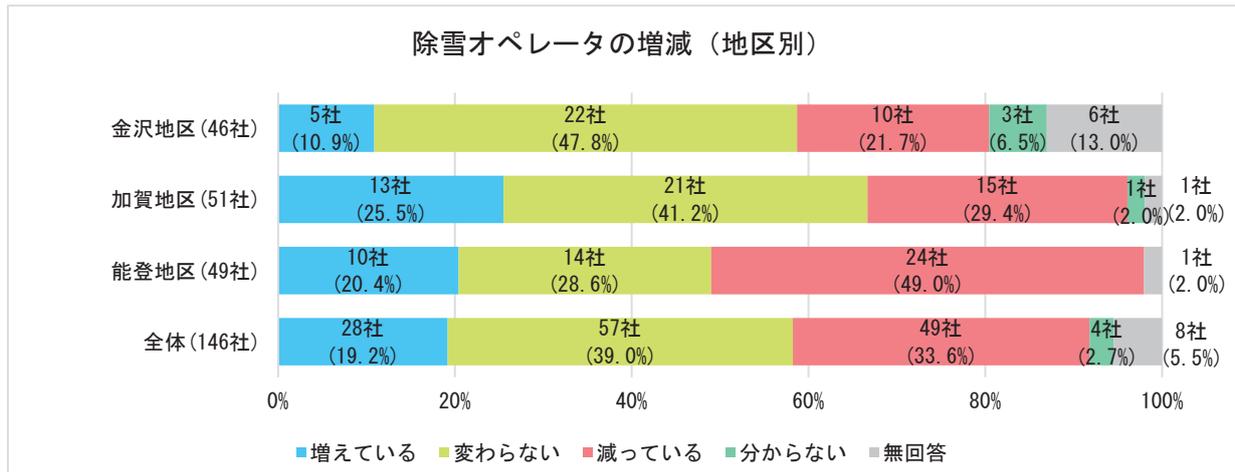
【補足説明】

- 今回調査では、除雪作業要員として、除雪作業で中心的な役割を求められる除雪オペレータの人数を確認した。なお、実際の除雪作業では、作業補助員等も必要となる。
- 今回調査では、自社の除雪オペレータの人数を確認しているが、下請企業に除雪作業を委託している場合、実際の除雪作業要員は更に多くなると考えられる。

(12) 除雪オペレータの増減 (回答 146 社)

除雪オペレータの人数が5年前に比べて増えているか、減っているか聞いたところ、「増えている」28社(19.2%)、「変わらない」57社(39.0%)、「減っている」49社(33.6%)、「分からない」4社(2.7%)であり、「減っている」が3割を超えている。

地区別に見ると、「減っている」の割合は、金沢地区21.7%、加賀地区29.4%、能登地区49.0%である。

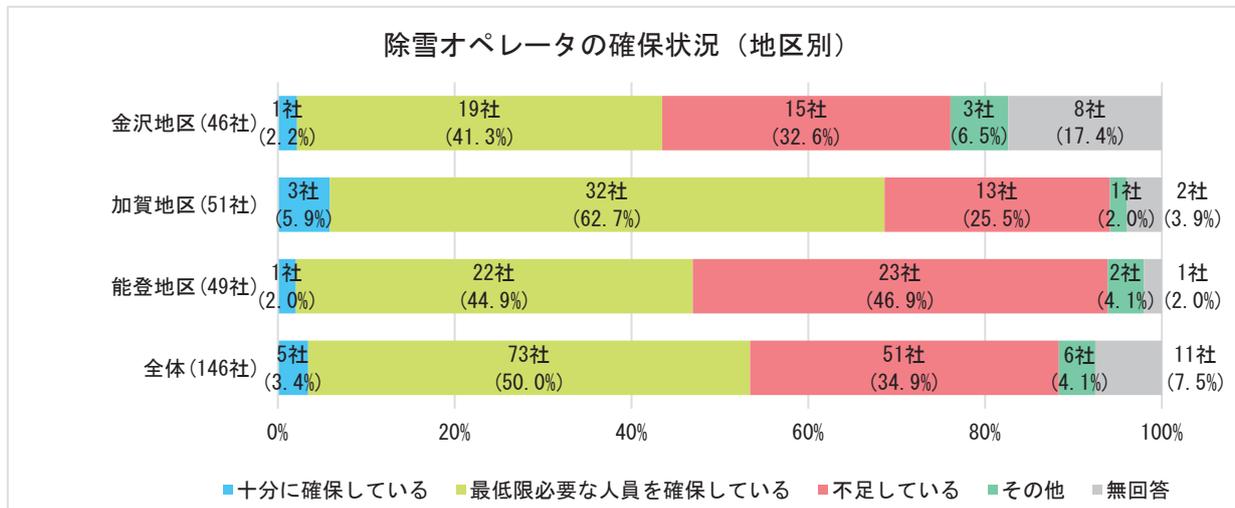


(13) 除雪オペレータの確保状況 (回答 146 社)

除雪オペレータの確保状況について聞いたところ、「十分に確保している」5社(3.4%)、「最低限必要な人員を確保している」73社(50.0%)、「不足している」51社(34.9%)、「その他」6社(4.1%)であり、「不足している」という回答が3割を超えている。

なお、「その他」6社の内訳は、「除雪は行っていない」4社、「協力会社・グループ会社により人員確保している」2社である。

地区別に見ると、「不足している」の割合は、金沢地区32.6%、加賀地区25.5%、能登地区46.9%であり、能登地区で特に高い。

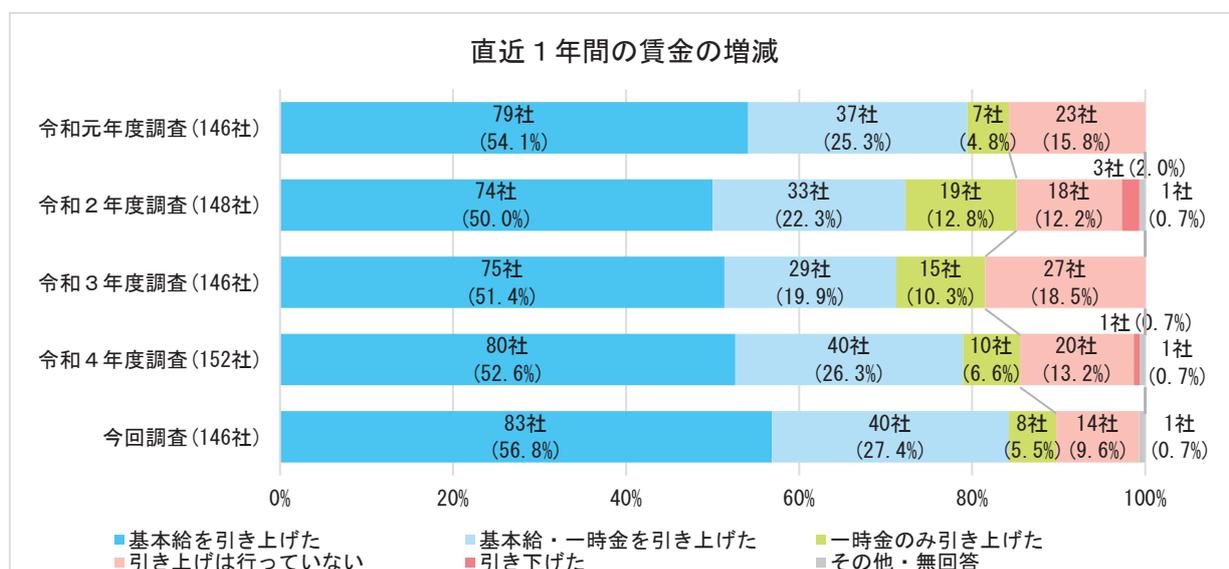


3. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について

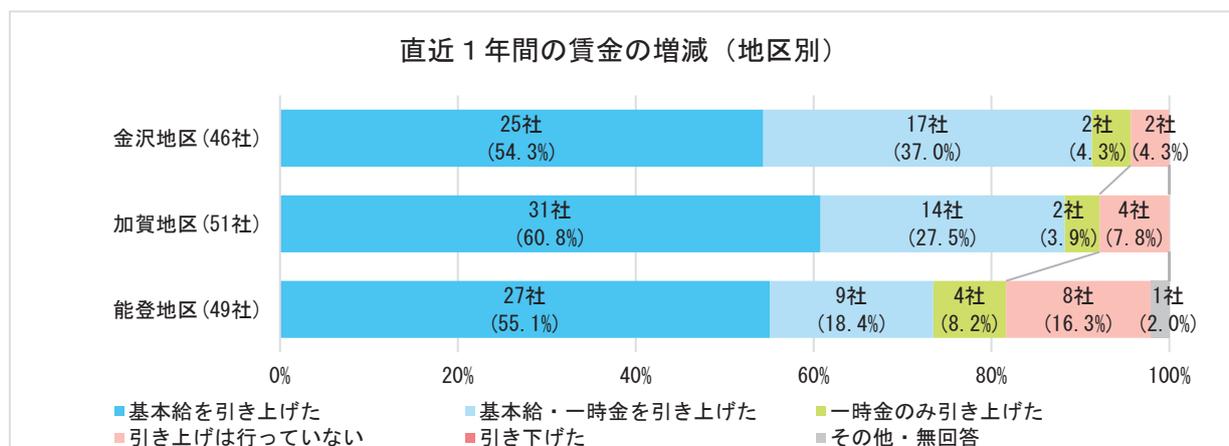
(1) 現場職員の賃金について（回答 146 社）

現場職員の直近1年間の賃金の増減について聞いたところ、「基本給を引き上げた」83社(56.8%)、「基本給・一時金を引き上げた」40社(27.4%)、「一時金のみ引き上げた」8社(5.5%)、「引き上げは行っていない」14社(9.6%)、「その他」1社(0.7%)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4年度調査の78.9%から84.2%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4年度調査の85.5%から89.7%に上昇している。



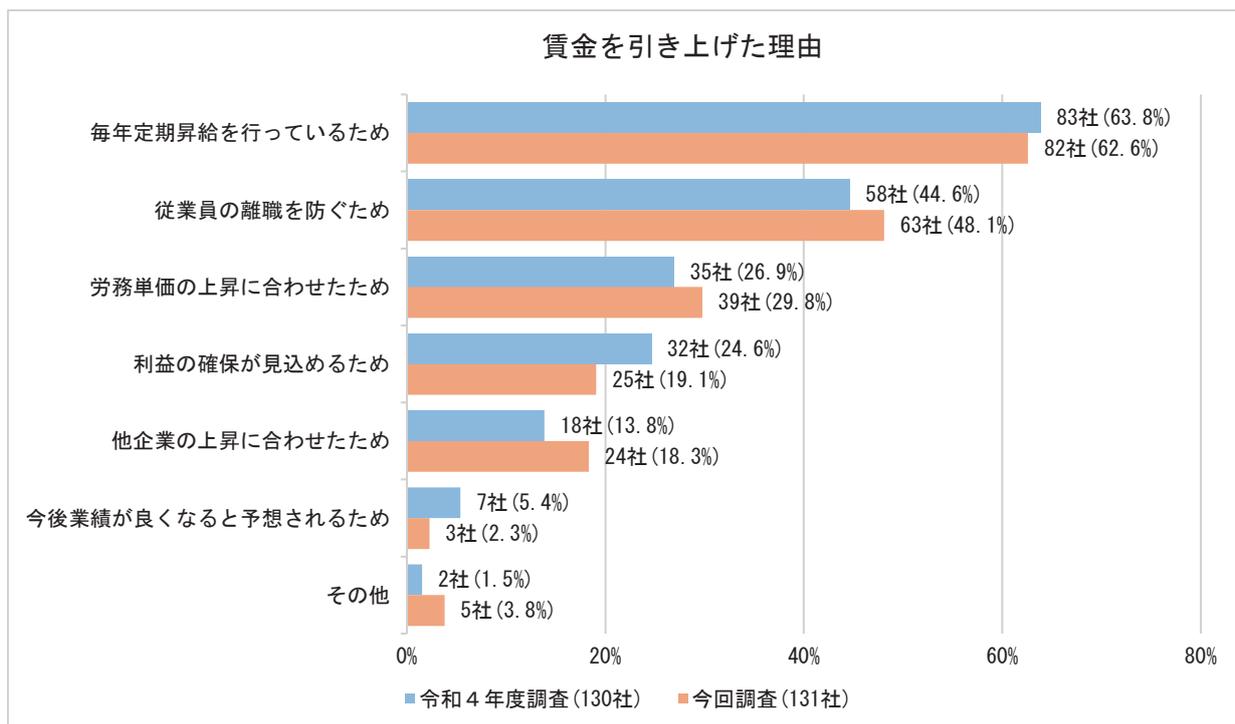
地区別に見ると、「基本給を引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」の合計は、金沢地区95.6%、加賀地区92.2%、能登地区81.7%である。



(2) 賃金を引き上げた理由 (回答 131 社 2 つまで回答)

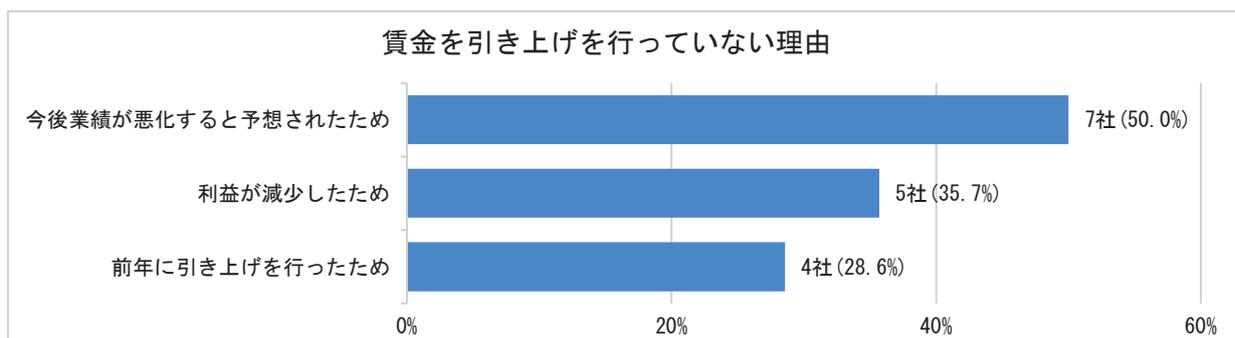
現場職員の賃金について「基本給を引き上げた」「基本給・一時金を引き上げた」「一時金のみ引き上げた」と回答した企業 131 社にその理由を聞いたところ、「毎年定期昇給を行っているため」82 社 (62.6%)、「従業員の離職を防ぐため」63 社 (48.1%)、「労務単価の上昇に合わせたため」39 社 (29.8%) が上位であった。

令和 4 年度調査と比較すると、「利益の確保が見込めるため」の割合が低下した一方、「従業員の離職を防ぐため」「労務単価の上昇に合わせたため」「他企業の上昇に合わせたため」の割合が上昇している。



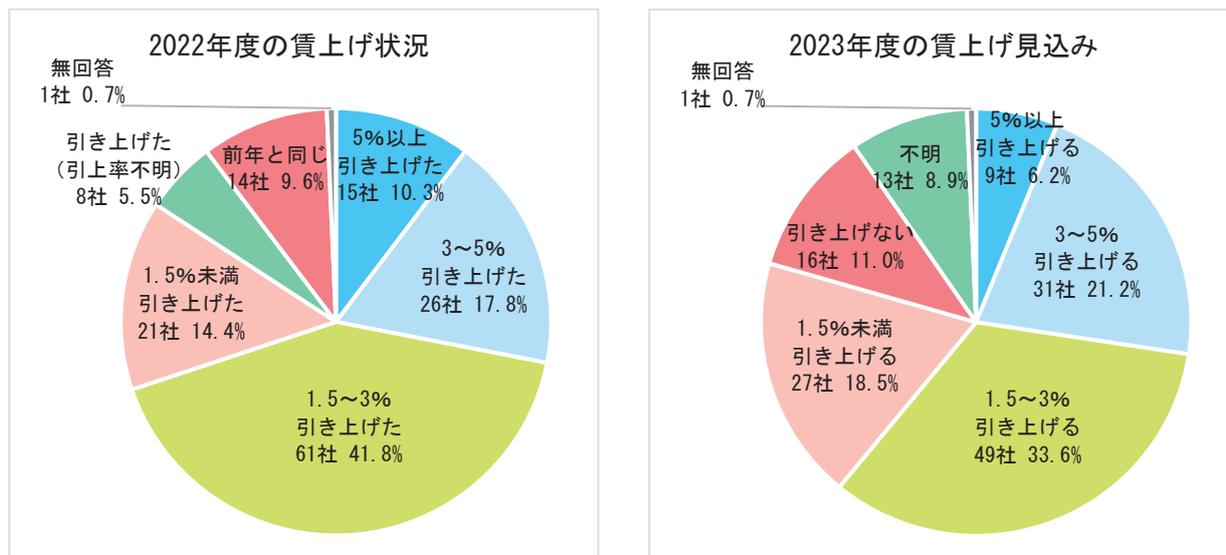
(3) 賃金の引き上げを行っていない理由 (回答 14 社 2 つまで回答)

現場職員の賃金について「引き上げは行っていない」と回答した企業 14 社にその理由を聞いたところ、「今後業績が悪化すると予想されたため」7 社 (50.0%)、「利益が減少したため」5 社 (35.7%)、「前年に引き上げを行ったため」4 社 (28.6%) であった。



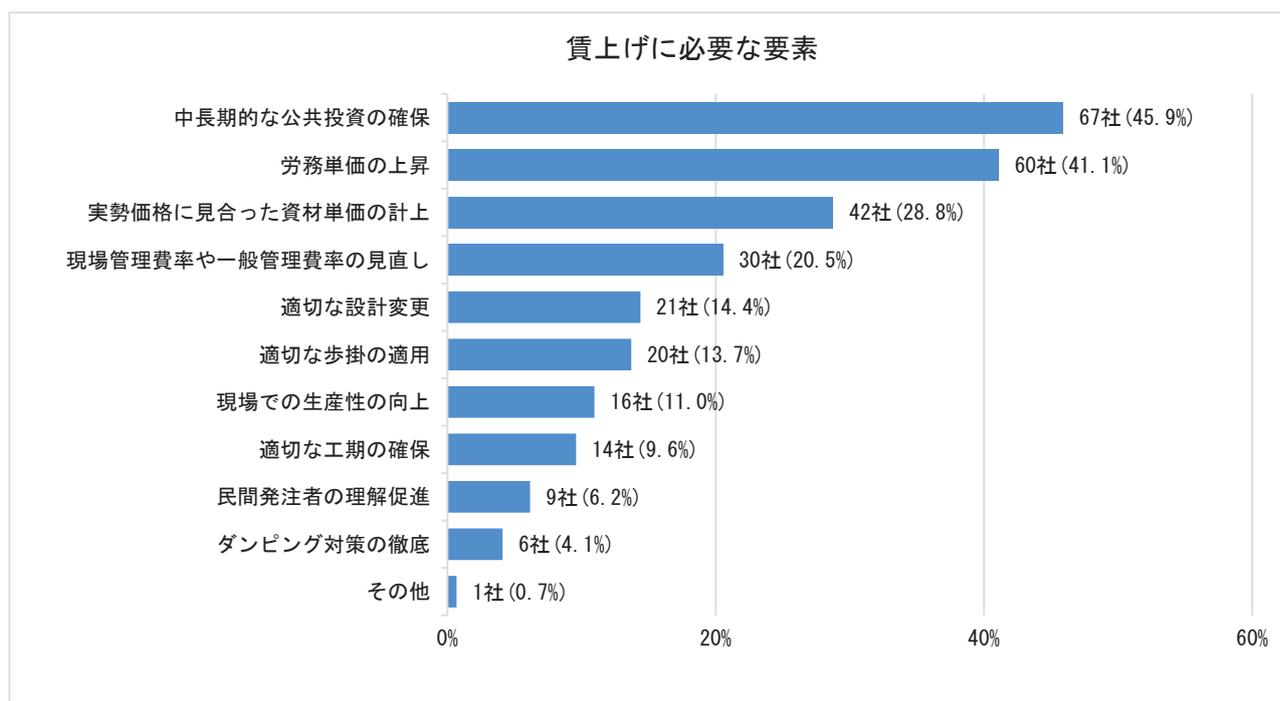
(4) 現場職員の賃上げについて (回答 146 社)

2022 年度における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃上げ状況（給与総額）について聞いたところ、131 社（89.8%）の企業が「引き上げた」と回答している。また、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）の賃上げ見込み（給与総額）について聞いたところ、116 社（79.5%）の企業が「引き上げる」と回答している。



(5) 賃上げに必要な要素について (回答 146 社 2 つまで回答)

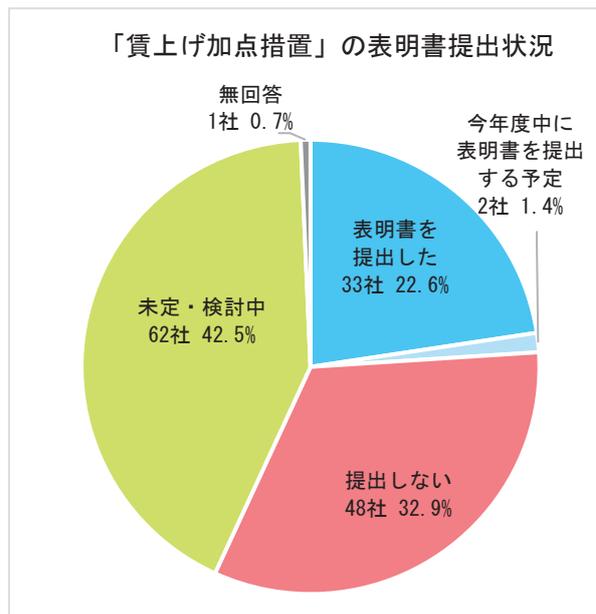
賃上げに必要な要素について聞いたところ、「中長期的な公共投資の確保」が 67 社（45.9%）と最も多く、次いで「労務単価の上昇」60 社（41.1%）、「実勢価格に見合った資材単価の計上」42 社（28.8%）、「現場管理費率や一般管理費率の見直し」30 社（20.5%）が続いている。



(6) 「賃上げ加点措置」の表明書提出について (回答 146 社)

総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置に関して、「賃上げ加点措置」の対象案件に参加するため「表明書」を提出したか聞いたところ、「表明書を提出した」33社(22.6%)、「今年度中に表明書を提出する予定」2社(1.4%)、「提出しない」48社(32.9%)、「未定・検討中」62社(42.5%)であり、表明書を提出した企業は2割程度に留まる。

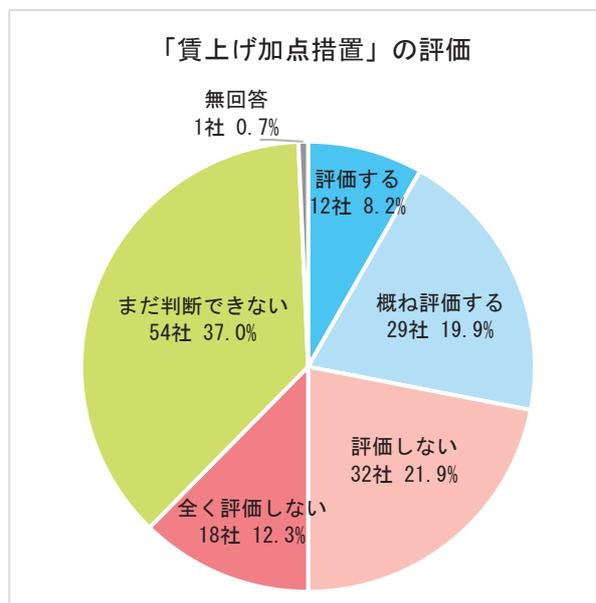
ただし、「賃上げ加点措置」の対象となるのは国発注工事の入札であるため、当協会会員で北陸地方整備局の入札に参加している企業の多くは、表明書を提出していると考えられる。



(7) 「賃上げ加点措置」の評価について (回答 146 社)

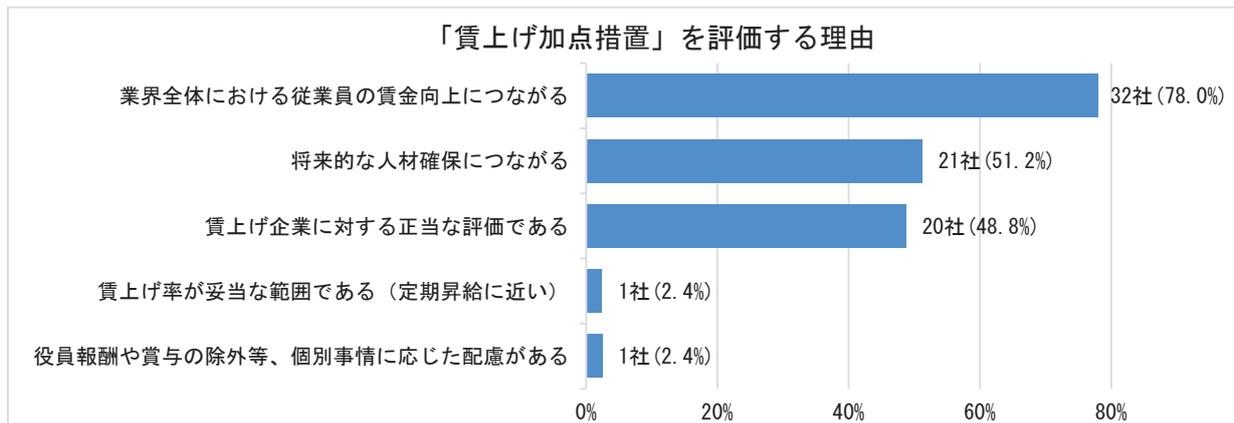
総合評価落札方式において「賃上げ加点措置」を行うことについて、どのように思うか聞いたところ、「評価する」12社(8.2%)、「概ね評価する」29社(19.9%)、「評価しない」32社(21.9%)、「全く評価しない」18社(12.3%)、「まだ判断できない」54社(37.0%)である。

「評価しない」「全く評価しない」の合計は34.2%で、「評価する」「概ね評価する」の合計28.1%を上回っている。また、4割近くが判断を保留している。



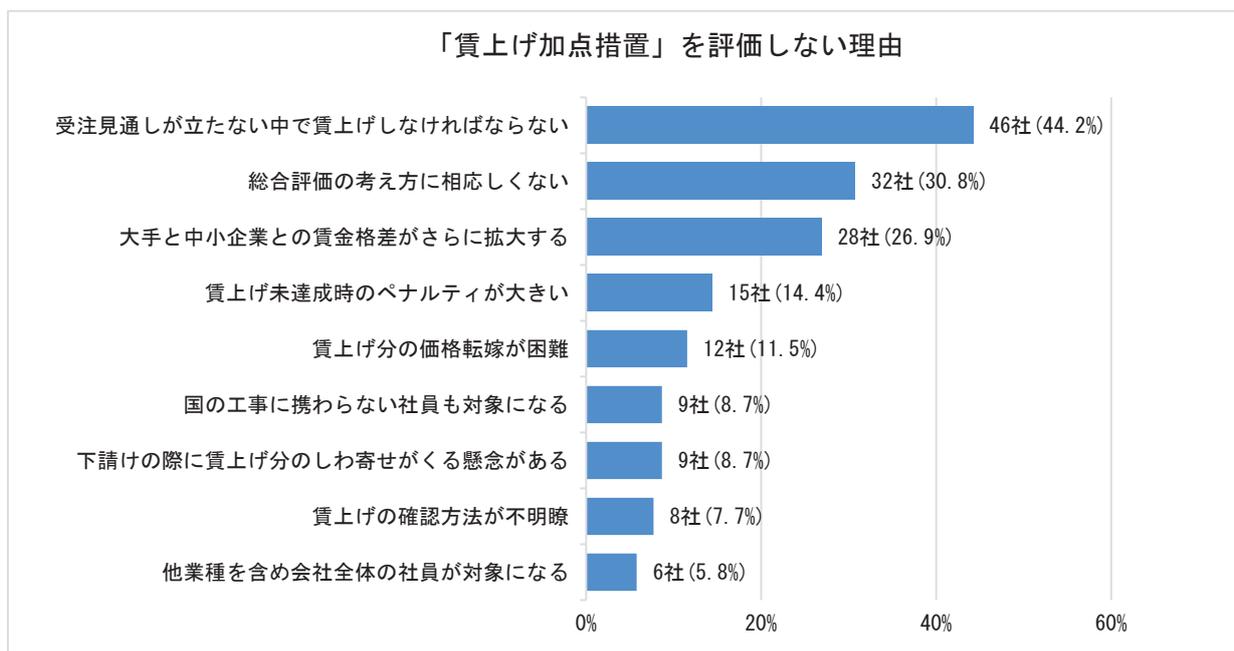
(8) 「賃上げ加点措置」を評価する理由 (回答 41 社 2 つまで回答)

総合評価落札方式において「賃上げ加点措置」を行うことについて「評価する」「概ね評価する」と回答した 41 社にその理由を聞いたところ、「業界全体における従業員の賃金向上につながる」32 社 (78.0%) が最も多く、次いで「将来的な人材確保につながる」21 社 (51.2%)、「賃上げ企業に対する正当な評価である」20 社 (48.8%) が続いている。



(9) 「賃上げ加点措置」を評価しない理由 (回答 104 社 2 つまで回答)

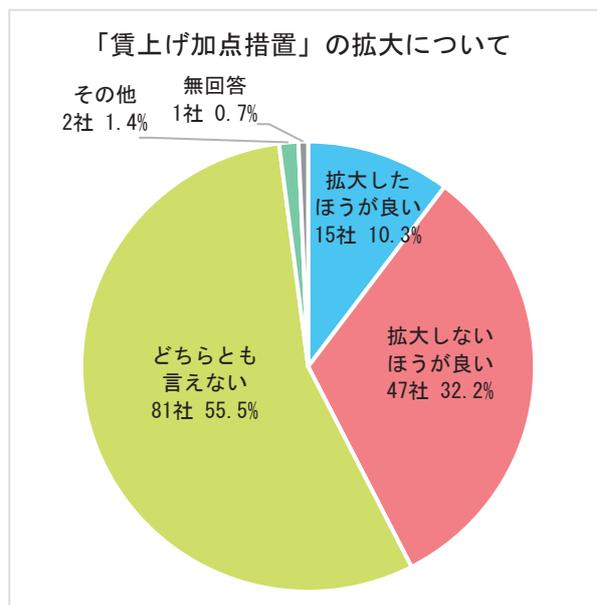
総合評価落札方式において「賃上げ加点措置」を行うことについて「評価しない」「全く評価しない」「まだ判断できない」と回答した 104 社にその理由を聞いたところ、「受注見通しが立たない中で賃上げしなければならない」46 社 (44.2%) が最も多く、次いで「総合評価の考え方に相応しくない」32 社 (30.8%)、「大手と中小企業との賃金格差がさらに拡大する」28 社 (26.9%)、「賃上げ未達成時のペナルティが大きい」15 社 (14.4%)、「賃上げ分の価格転嫁が困難」12 社 (11.5%) が続いている。



(10) 「賃上げ加点措置」の県・市町発注工事への拡大について (回答 146 社)

「賃上げ加点措置」を県や市町発注の工事に拡大した方が良いと思うか聞いたところ、「拡大した方が良い」15社 (10.3%)、「拡大しない方が良い」47社 (32.2%)、「どちらとも言えない」81社 (55.5%)、「その他」2社 (1.4%) である。

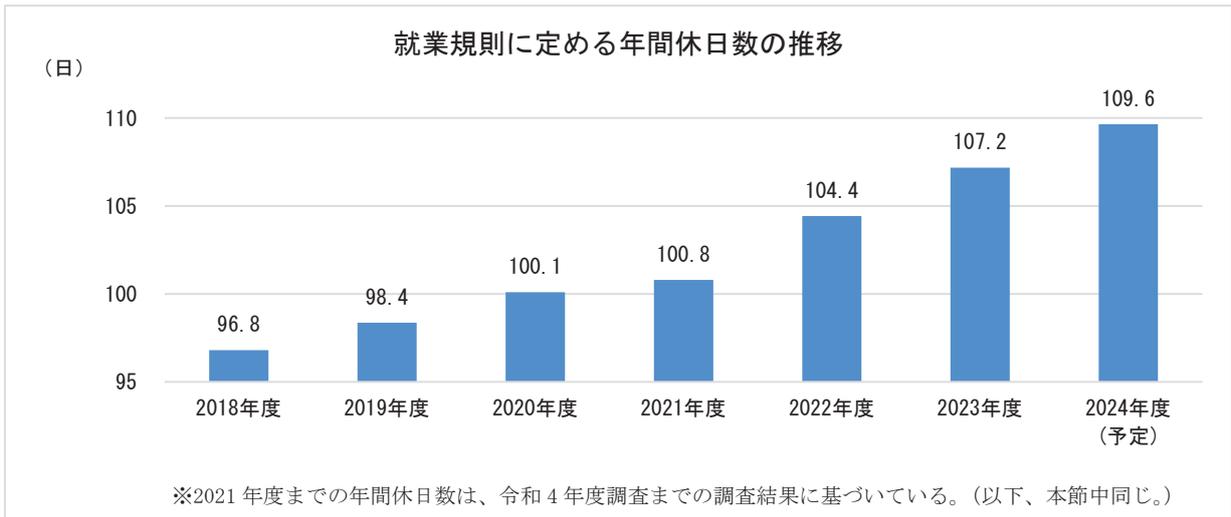
「拡大しない方が良い」の回答が「拡大した方が良い」の回答を上回っており、半数以上が判断を保留している。



4. 建設現場における働き方改革（休日拡大と労働時間）について

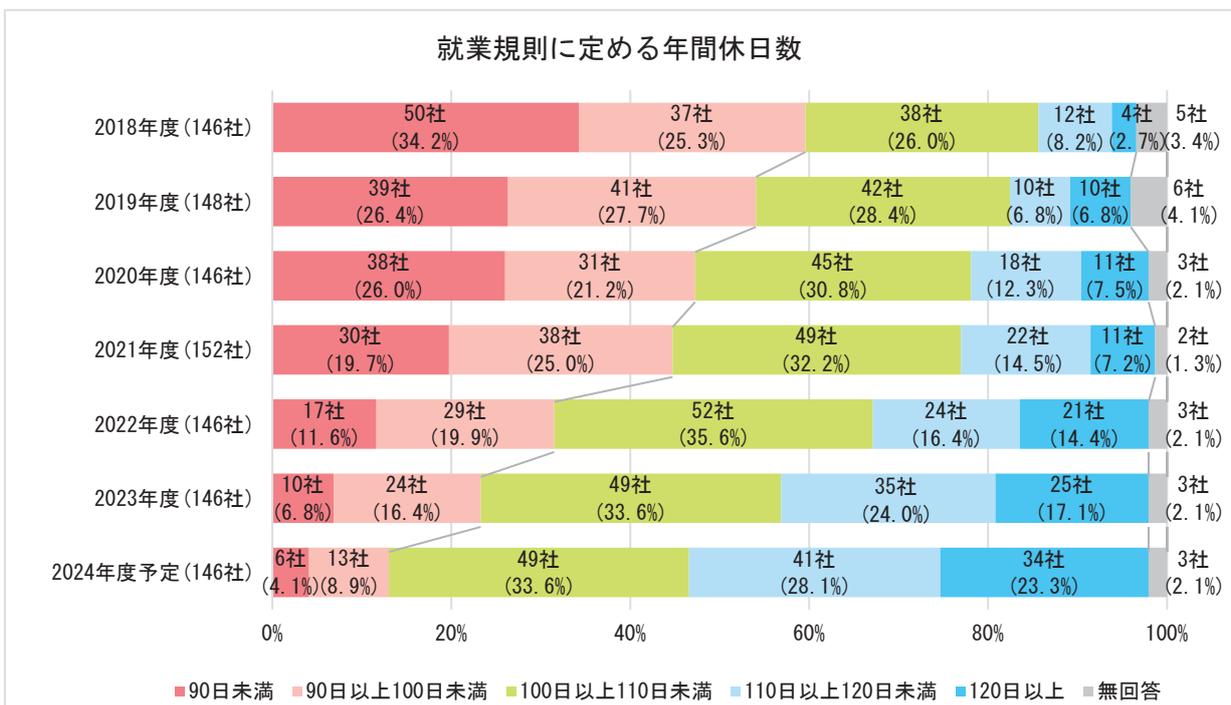
(1) 就業規則に定める年間休日数(回答 146 社)

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2023年度の107.2日まで毎年増加し、2024年度(予定)は109.6日となる見通しである。



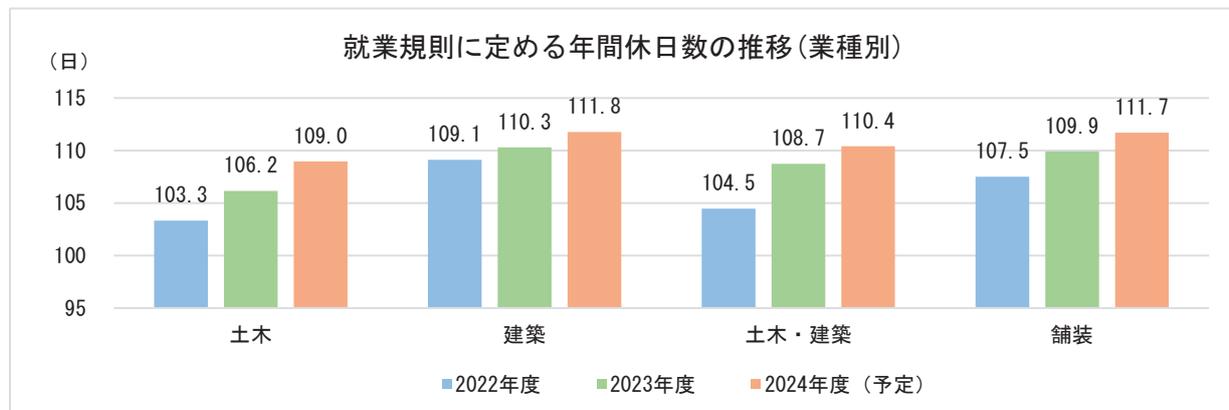
年間休日数が「90日未満」「90日以上100日未満」の企業数は2018年度から減少しており、2024年度(予定)は100日未満の企業が19社(13.0%)となる見通しである。

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、2024年度(予定)は100日以上の企業が124社(85.0%)となる見通しである。

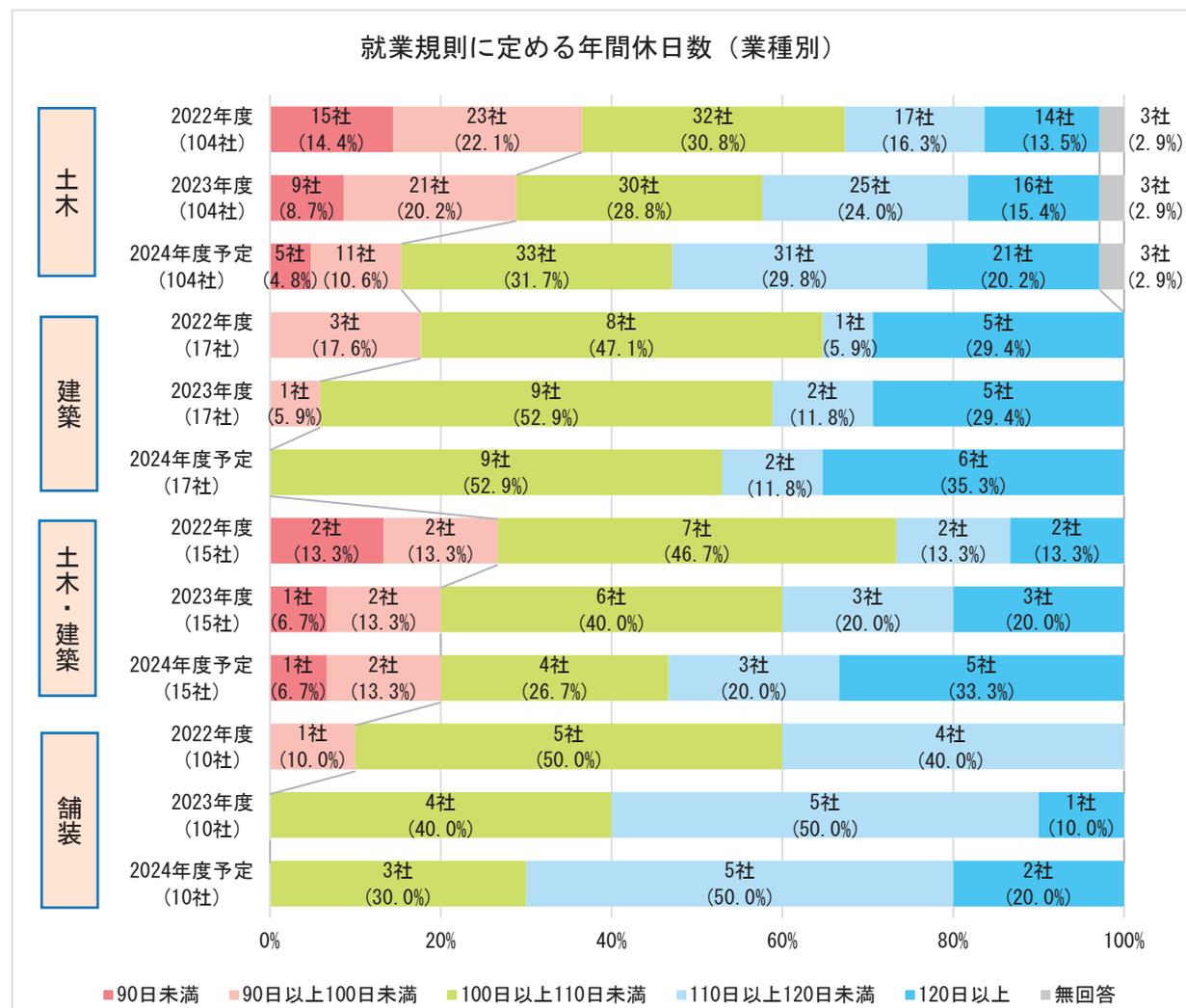


【年間休日数の推移（業種別）】

年間休日数の平均値を業種別に見ると、2024年度（予定）では建築が111.8日と最も多く、次いで舗装が111.7日、土木・建築が110.4日、土木が109.0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。

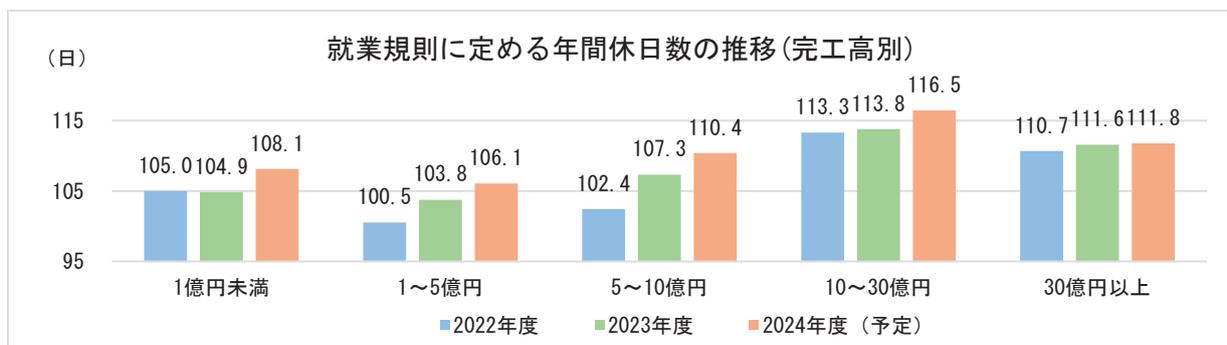


2024年度（予定）の年間休日数の分布を業種別に見ると、100日以上の企業の割合は、建築および舗装が100%と最も高く、次いで土木81.7%、土木・建築80.0%と続いており、どの業種でも年間休日数の拡大が続く見通しである。また、120日以上の企業に限定すると、建築では35.3%、土木・建築で33.3%に拡大する見通しである。

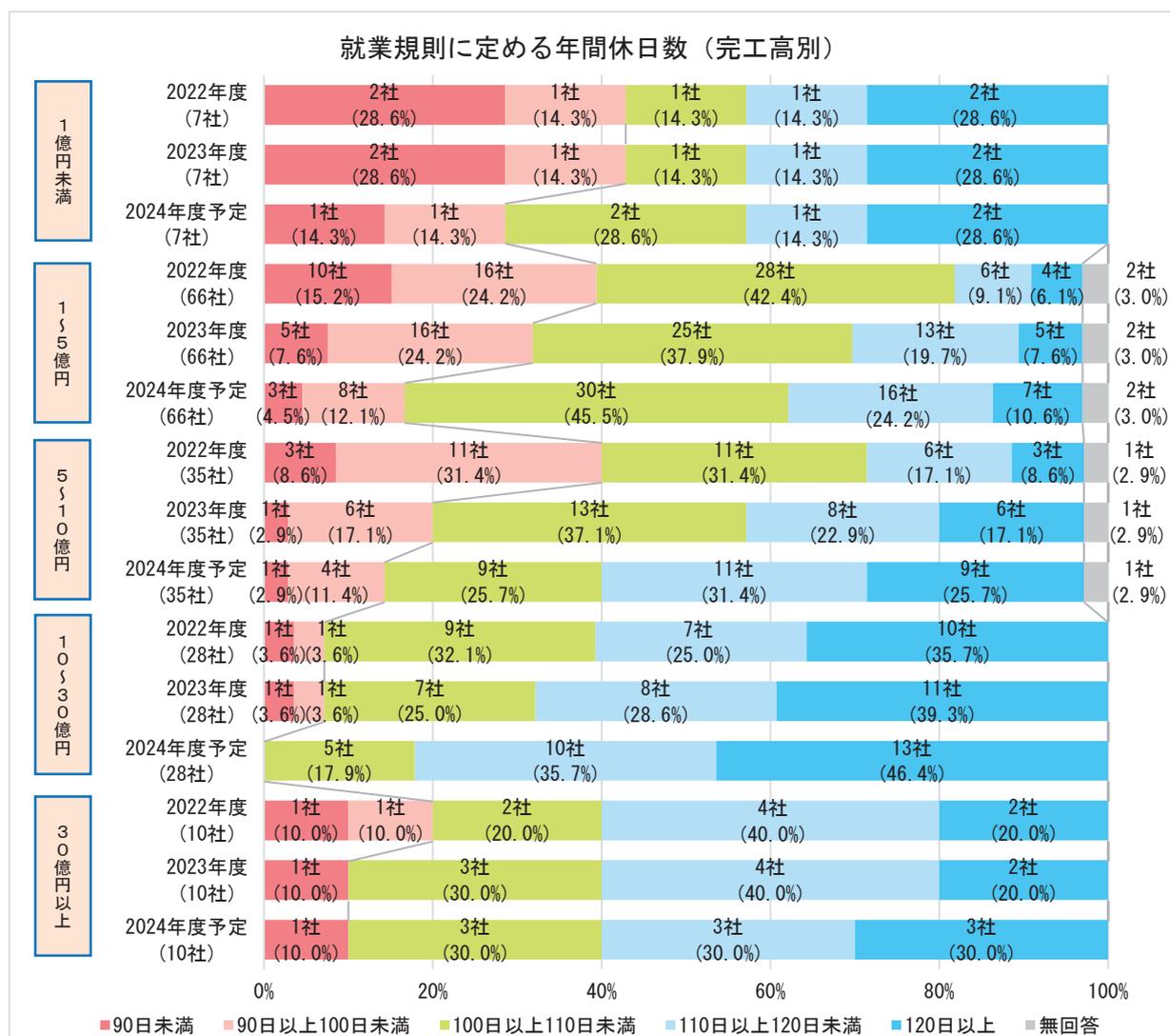


【年間休日数の推移（完工高別）】

年間休日数の平均値を完工高別に見ると、1～5億円、5～10億円、10～30億円の各階層では2022年度から2024年度（予定）にかけて毎年度増加している。一方、30億円以上の階層では微増にとどまっており、既にある程度の休日数を確保しているため、今後も大きく変動しないと思われる。また、1億円未満の階層では2021年度以降、大きな変化は見られなかったが、2024年度（予定）で増加する見込みである。

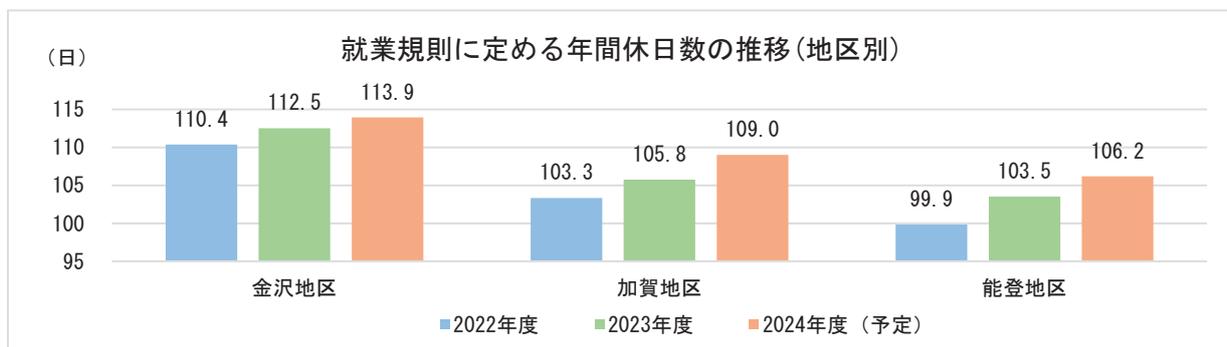


年間休日数の分布を完工高別に見ると、1～5億円、5～10億円、10～30億円の各階層では2024年度（予定）にかけて休日数を増加させる企業が多く見られる。また、100日以上企業の割合は、10～30億円の階層では100%、30億円以上の階層では90.0%である。

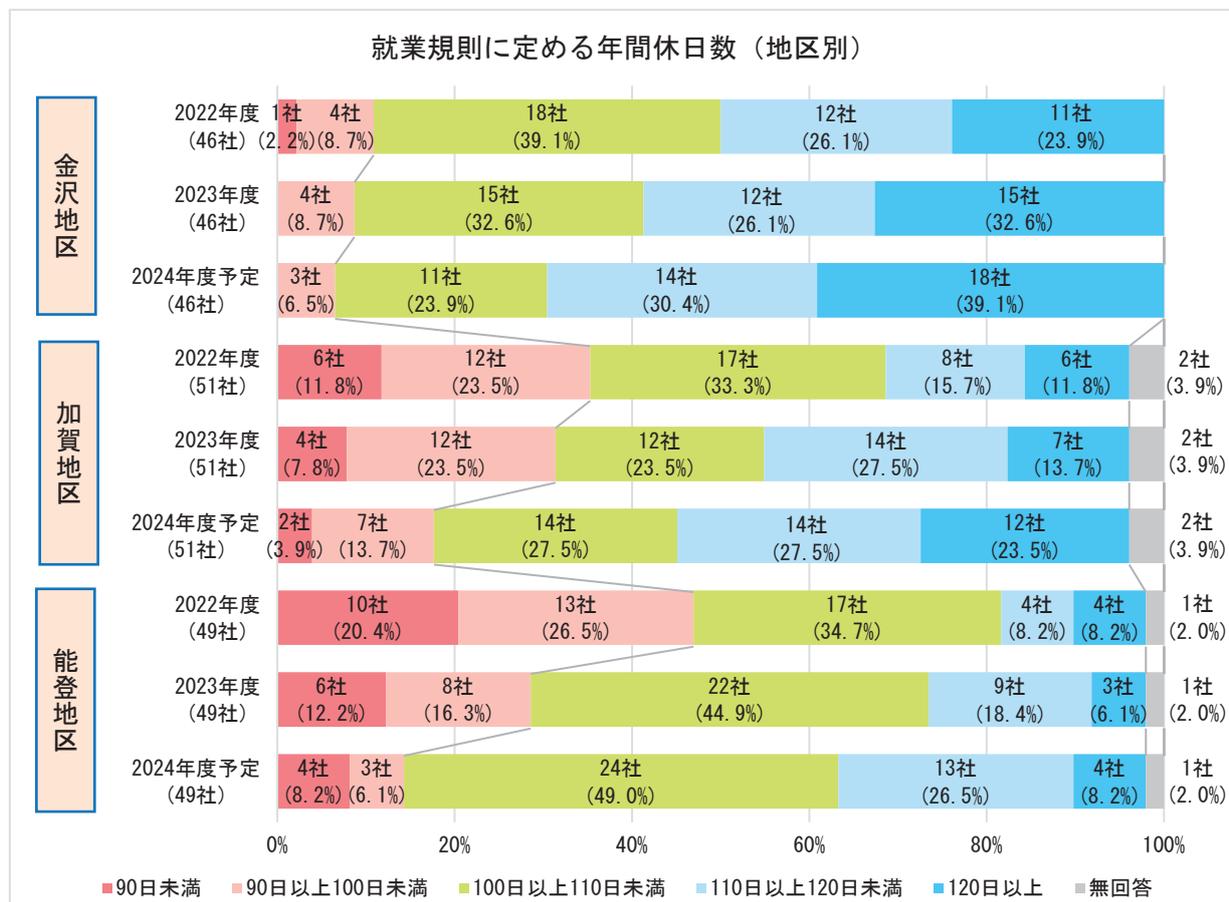


【年間休日数の推移（地区別）】

年間休日数の平均値を地区別に見ると、2024年度（予定）は金沢地区113.9日、加賀地区109.0日、能登地区106.2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。



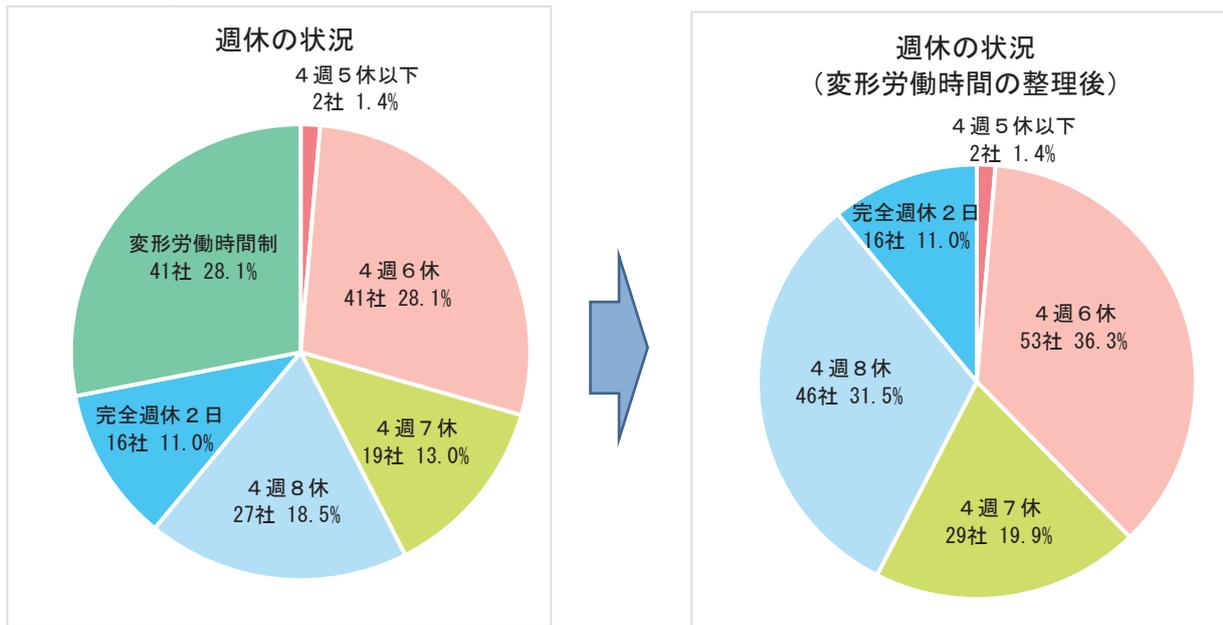
2024年度（予定）の年間休日数の分布を地区別に見ると、100日以上企業の割合は金沢地区が93.4%、加賀地区が78.5%、能登地区が83.7%であり、各地区で休日拡大の取り組みが進んでいる。



(2) 2023年度の週休の状況(回答146社)

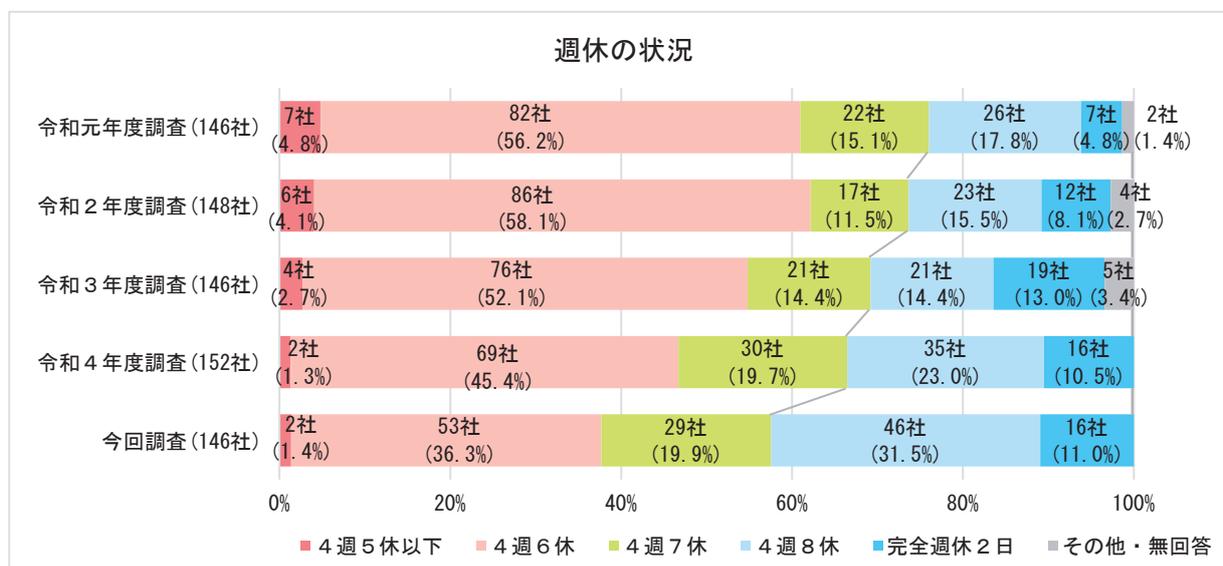
2023年度の週休の状況について聞いたところ、「変形労働時間制」の企業は41社(28.1%)であった。「変形労働時間制」の41社に対し、更に「年間を通して見ると週休のいずれに近いか」を聞き、再集計を行った結果が右下の円グラフである。

「4週6休」が53社(36.3%)と最も多く、次いで「4週8休」46社(31.5%)、「4週7休」29社(19.9%)、「完全週休2日」16社(11.0%)と続いている。

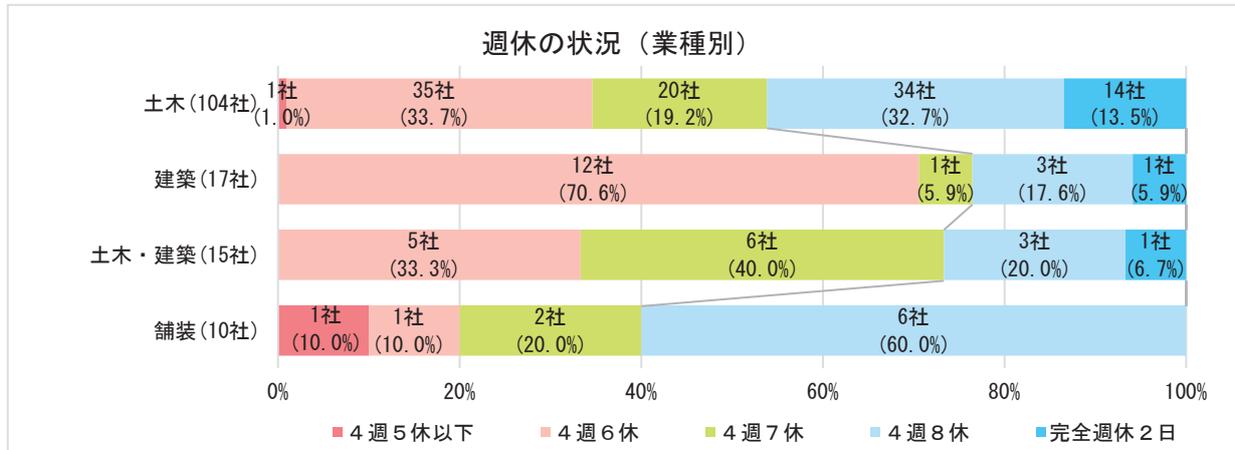


「変形労働時間制」の41社について、年間を通して見ると週休のいずれに近いか確認して割振り。

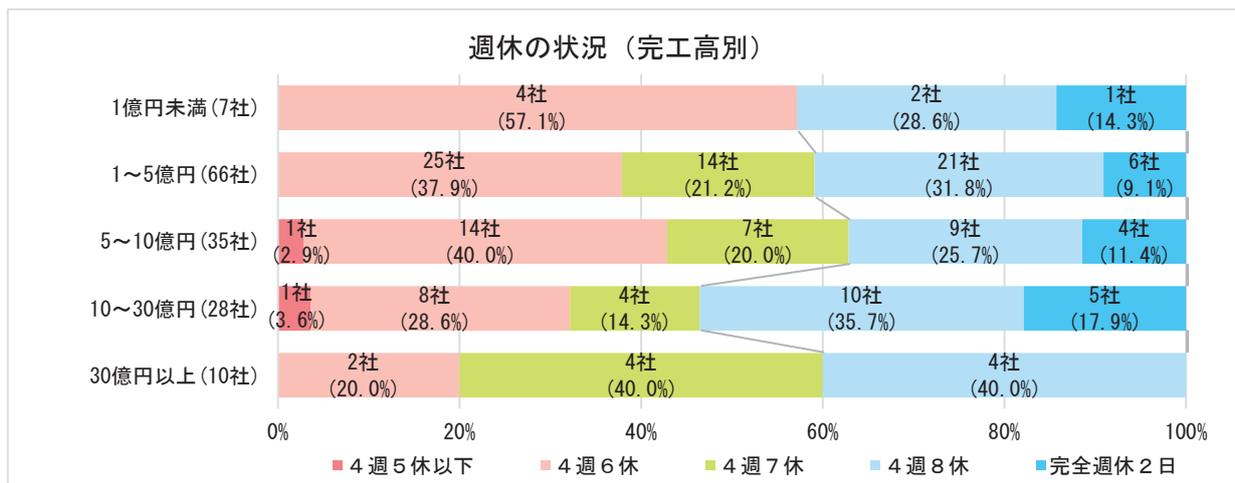
「4週8休」「完全週休2日」の合計は62社(42.5%)であり、令和元年度調査の33社(22.6%)より増加している。一方、「4週5休以下」は2社(1.4%)であり、令和元年度調査の7社(4.8%)より減少しており、全体的に見ると、休日は徐々に増加している。



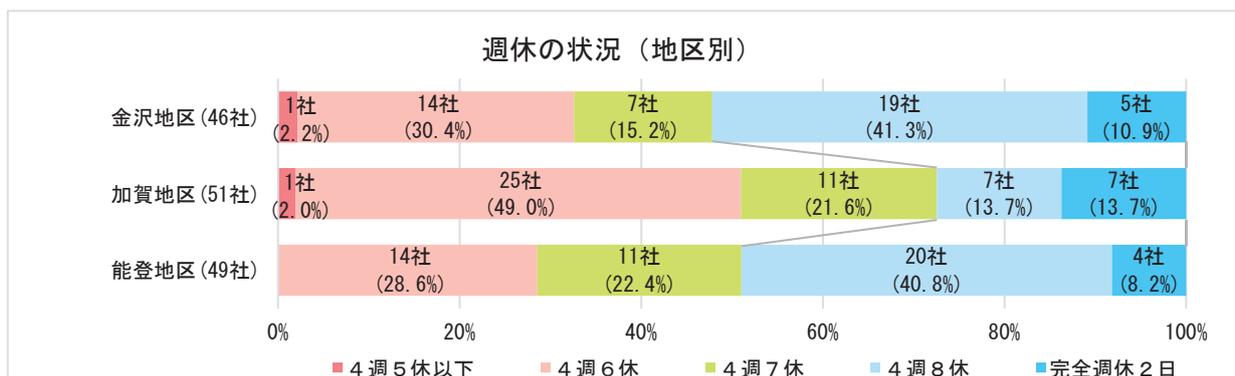
週休の状況を業種別に見ると、建築、土木・建築では「4週8休」「完全週休2日」の合計はそれぞれ2割台と伸び悩んでいる。一方、舗装では「4週8休」が6割となっている。



週休の状況を完工高別に見ると、1億円未満の階層では「4週6休」の割合が半数を超えているが、10～30億円の階層では「4週8休」「完全週休2日」の合計は15社（53.6%）と半数を占めている。



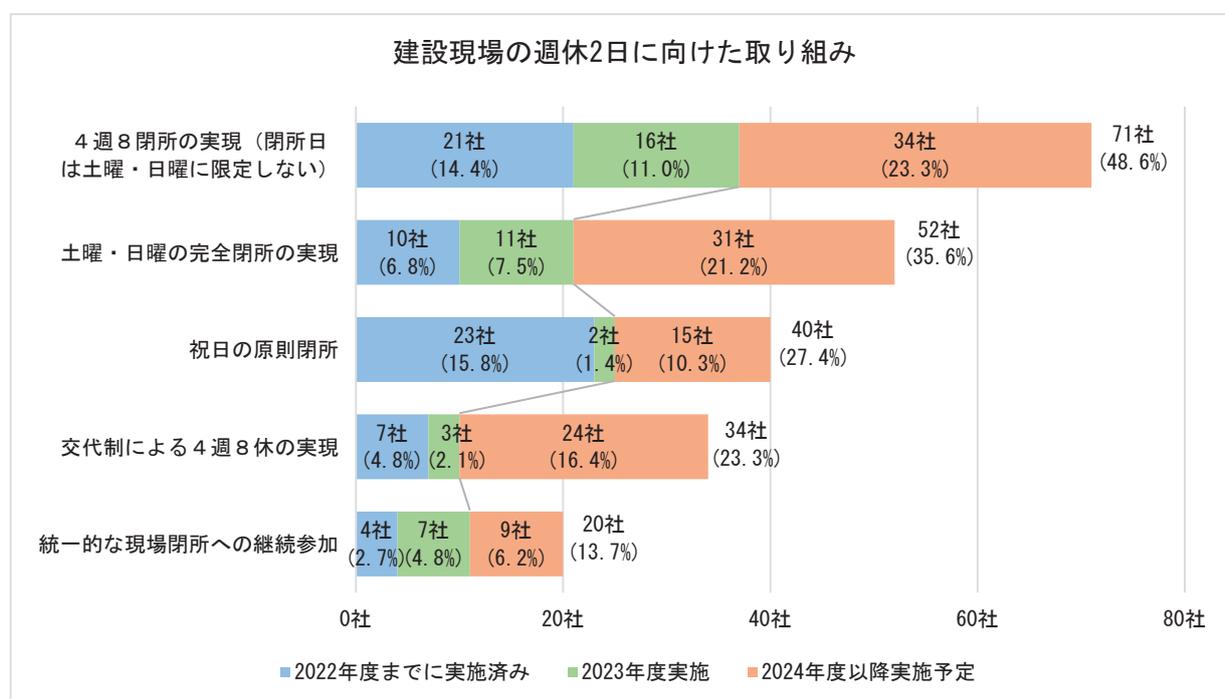
週休の状況を地区別に見ると、加賀地区では「4週6休」が最も多い。一方、金沢地区、能登地区では「4週8休」が最も多い。また、「4週8休」「完全週休2日」の合計は、金沢地区24社（52.2%）、加賀地区14社（27.4%）、能登地区24社（49.0%）となっている。能登地区では、「4週8休」「完全週休2日」の合計（49.0%）が、令和4年度調査（28.0%）に比べて大きく（21.0ポイント）上昇した。



(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)

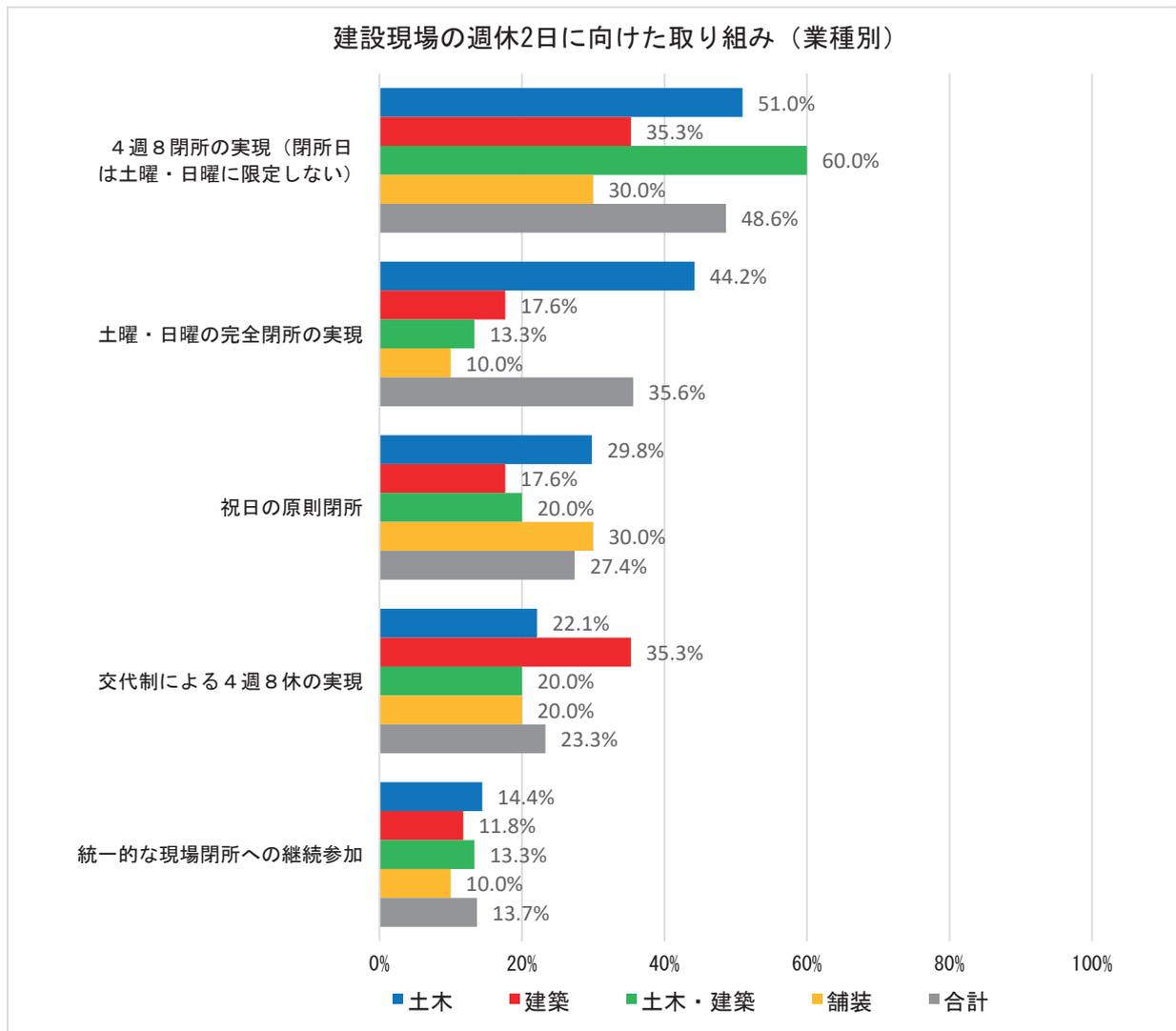
建設現場の週休2日に向けた具体的な取り組み状況を確認したところ、実施済みまたは実施予定の取り組みのある企業は146社中124社であった。2023年度までに実施の取り組みとしては、「4週8閉所の実現（閉所日は土曜・日曜に限定しない）」が37社(25.4%)と最も多く、次いで「祝日の原則閉所」25社(17.2%)、「土曜・日曜の完全閉所の実現」21社(14.3%)、「統一的な現場閉所への継続参加」11社(7.5%)、「交代制による4週8休の実現」10社(6.9%)と続いている。

2024年度以降実施予定の企業も加えると、「4週8閉所の実現（閉所日は土曜・日曜に限定しない）」が71社(48.6%)と最も多く、次いで「土曜・日曜の完全閉所の実現」52社(35.6%)、「祝日の原則閉所」40社(27.4%)、「交代制による4週8休の実現」34社(23.3%)、「統一的な現場閉所への継続参加」20社(13.7%)と続いている。



建設現場の週休2日に向けた取り組み（実施予定含む。）について、さらに業種別に集計した。土木では、他の業種に比べて「土曜・日曜の完全閉所の実現」の割合が高く、公共工事の週休2日工事の普及により、土日閉所の現場の増加が期待される。

一方、建築では、他の業種に比べて「交代制による4週8休の実現」の割合が高く、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） 週休2日に向けた取り組み予定のない理由（回答22社）

「建設現場の週休2日に向けた取り組み」でいずれの取り組みも予定していない企業22社に、週休2日に向けた取り組み予定のない理由を聞いた結果は、下表のとおりである。

週休2日に向けた取り組み予定のない理由

周囲の状況を見ながら今後判断する	11社
現在の工期設定では実現不可能	2社
日給月給のため従業員が求めている	2社
休日出勤や残業が増える	1社
交代で休日を取るための人員が不足している	1社
その他	2社
無回答	3社
合計	22社

(5) 週休2日工事の件数 (回答 146 社)

2022 年度 (2022 年 4 月～2023 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 日工事の件数を確認した。各企業から回答された件数を集計した結果は、下表のとおりである。

週休 2 日工事の割合は、北陸地方整備局発注工事では 95.7%、石川県発注工事では 81.3%と高い割合を占めているが、石川県内の市町発注工事では 33.1%、民間工事では 11.9%に留まっており、市町および民間への普及が進んでいない。

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 38.6%、加賀地区 20.6%、能登地区 46.2%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 14.4%、加賀地区 10.1%、能登地区 1.9%であり、能登地区での割合が特に低い。

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	11 社	39 件	36 件	(92.3%)
		加賀地区	9 社	22 件	22 件	(100.0%)
		能登地区	4 社	9 件	9 件	(100.0%)
		合計	24 社	70 件	67 件	(95.7%)
	石川県	金沢地区	37 社	339 件	255 件	(75.2%)
		加賀地区	41 社	364 件	268 件	(73.6%)
		能登地区	40 社	419 件	389 件	(92.8%)
		合計	118 社	1,122 件	912 件	(81.3%)
	石川県内 の市町	金沢地区	29 社	298 件	115 件	(38.6%)
		加賀地区	39 社	451 件	93 件	(20.6%)
		能登地区	33 社	305 件	141 件	(46.2%)
		合計	101 社	1,054 件	349 件	(33.1%)
	公共工事 合計	金沢地区	38 社	676 件	406 件	(60.1%)
加賀地区		43 社	837 件	383 件	(45.8%)	
能登地区		40 社	733 件	539 件	(73.5%)	
合計		121 社	2,246 件	1,328 件	(59.1%)	
民間工事	金沢地区	27 社	3,909 件	563 件	(14.4%)	
	加賀地区	32 社	1,322 件	134 件	(10.1%)	
	能登地区	22 社	756 件	14 件	(1.9%)	
	合計	81 社	5,987 件	711 件	(11.9%)	
公共／民間合計	金沢地区	41 社	4,585 件	969 件	(21.1%)	
	加賀地区	47 社	2,159 件	517 件	(23.9%)	
	能登地区	44 社	1,489 件	553 件	(37.1%)	
	合計	132 社	8,233 件	2,039 件	(24.8%)	

週休2日工事件数を発注者別・業種別に見ると、以下の特徴が見られた。

- 北陸地方整備局発注工事では、どの業種でも週休2日工事の割合が高い。
- 石川県発注工事では、週休2日工事の割合は、土木89.3%、建築76.0%、土木・建築55.3%、舗装68.4%であり、土木・建築での割合が比較的低い。
- 石川県内の市町発注工事では、週休2日工事の割合は、土木51.4%、建築13.2%、土木・建築12.7%、舗装13.0%であり、土木以外（建築、舗装）での割合が低い。
- 民間発注工事では、週休2日工事の割合は、土木11.0%、建築1.2%、土木・建築3.2%、舗装16.0%であり、建築での割合が特に低い。

週休2日工事件数（発注者別・業種別）

発注者		業種	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	土木	17社	52件	50件	(96.2%)
		建築	0社	0件	0件	—
		土木・建築	3社	11件	11件	(100.0%)
		舗装	4社	7件	6件	(85.7%)
		合計	24社	70件	67件	(95.7%)
	石川県	土木	86社	755件	674件	(89.3%)
		建築	12社	25件	19件	(76.0%)
		土木・建築	13社	114件	63件	(55.3%)
		舗装	7社	228件	156件	(68.4%)
		合計	118社	1,122件	912件	(81.3%)
	石川県内 の市町	土木	73社	552件	284件	(51.4%)
		建築	10社	38件	5件	(13.2%)
		土木・建築	11社	134件	17件	(12.7%)
		舗装	7社	330件	43件	(13.0%)
		合計	101社	1,054件	349件	(33.1%)
	公共工事 合計	土木	88社	1,359件	1,008件	(74.2%)
		建築	13社	63件	24件	(38.1%)
		土木・建築	13社	259件	91件	(35.1%)
		舗装	7社	565件	205件	(36.3%)
合計		121社	2,246件	1,328件	(59.1%)	
民間工事	土木	59社	1,631件	180件	(11.0%)	
	建築	7社	825件	10件	(1.2%)	
	土木・建築	9社	348件	11件	(3.2%)	
	舗装	6社	3,183件	510件	(16.0%)	
	合計	81社	5,987件	711件	(11.9%)	
公共／民間合計	土木	95社	2,990件	1,188件	(39.7%)	
	建築	15社	888件	34件	(3.8%)	
	土木・建築	14社	607件	102件	(16.8%)	
	舗装	8社	3,748件	715件	(19.1%)	
	合計	132社	8,233件	2,039件	(24.8%)	

週休2日工事件数を発注者別・完工高別に見ると、以下の特徴が見られた。

- 北陸地方整備局発注工事では、どの階層でも週休2日工事の割合が高い。
- 石川県発注工事では、週休2日工事の割合は、1億円未満の階層55.6%がやや低い。
- 石川県内の市町発注工事では、週休2日工事の割合は、30億円以上の階層62.6%が高く、その他の階層での割合は低い。
- 民間発注工事では、週休2日工事の割合は、1億円未満の階層が100.0%と最も高いが、分母となる完成工事件数が3件と僅少である。

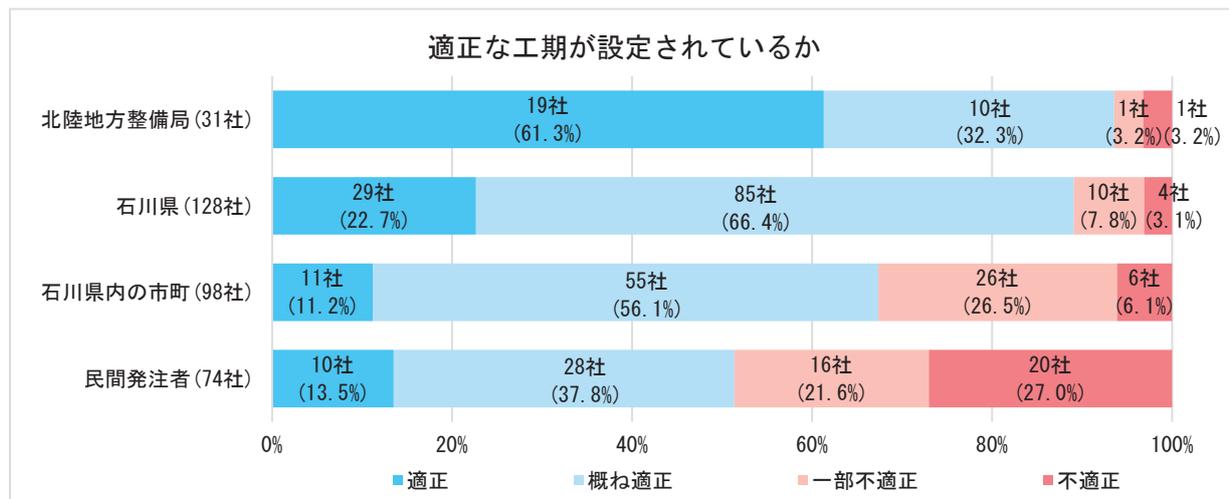
週休2日工事件数（発注者別・完工高別）

発注者		完工高	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	1億円未満	0社	0件	0件	—
		1～5億円未満	2社	3件	3件	(100.0%)
		5～10億円未満	5社	8件	7件	(87.5%)
		10～30億円未満	12社	43件	43件	(100.0%)
		30億円以上	5社	16件	14件	(87.5%)
		合計	24社	70件	67件	(95.7%)
	石川県	1億円未満	4社	9件	5件	(55.6%)
		1～5億円未満	53社	382件	370件	(96.9%)
		5～10億円未満	31社	305件	224件	(73.4%)
		10～30億円未満	22社	257件	205件	(79.8%)
		30億円以上	8社	169件	108件	(63.9%)
		合計	118社	1,122件	912件	(81.3%)
	石川県内 の市町	1億円未満	3社	15件	3件	(20.0%)
		1～5億円未満	47社	353件	133件	(37.7%)
		5～10億円未満	27社	338件	77件	(22.8%)
		10～30億円未満	16社	233件	64件	(27.5%)
		30億円以上	8社	115件	72件	(62.6%)
		合計	101社	1,054件	349件	(33.1%)
公共工事 合計	1億円未満	4社	24件	8件	(33.3%)	
	1～5億円未満	55社	738件	506件	(68.6%)	
	5～10億円未満	31社	651件	308件	(47.3%)	
	10～30億円未満	23社	533件	312件	(58.5%)	
	30億円以上	8社	300件	194件	(64.7%)	
	合計	121社	2,246件	1,328件	(59.1%)	
民間工事	1億円未満	2社	3件	3件	(100.0%)	
	1～5億円未満	40社	680件	78件	(11.5%)	
	5～10億円未満	15社	751件	49件	(6.5%)	
	10～30億円未満	15社	1,271件	77件	(6.1%)	
	30億円以上	9社	3,282件	504件	(15.4%)	
	合計	81社	5,987件	711件	(11.9%)	
公共／民間合計	1億円未満	6社	27件	11件	(40.7%)	
	1～5億円未満	61社	1,418件	584件	(41.2%)	
	5～10億円未満	31社	1,402件	357件	(25.5%)	
	10～30億円未満	25社	1,804件	389件	(21.6%)	
	30億円以上	9社	3,582件	698件	(19.5%)	
	合計	132社	8,233件	2,039件	(24.8%)	

(6) 週休2日工事における工期設定の適正性(回答 146社)

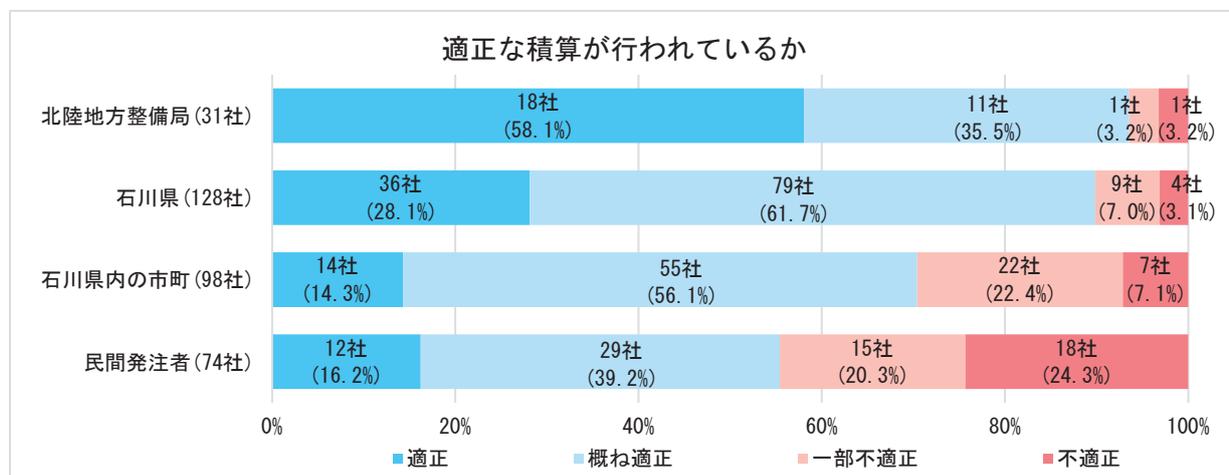
令和4年度以降に受注した週休2日工事について、適正な工期設定が行われているか、発注者別に確認した。回答データから「受注工事なし」を除いた後、各回答の割合を計算した結果は、下図のとおりである。

「適正」「概ね適正」の合計は、北陸地方整備局 93.6%、石川県 89.1%、石川県内の市町 67.3%、民間発注者 51.3%であり、公共発注者では適正に工期を設定している割合が高い一方、民間発注者では適正な工期設定をしていないという回答が約半数となった。



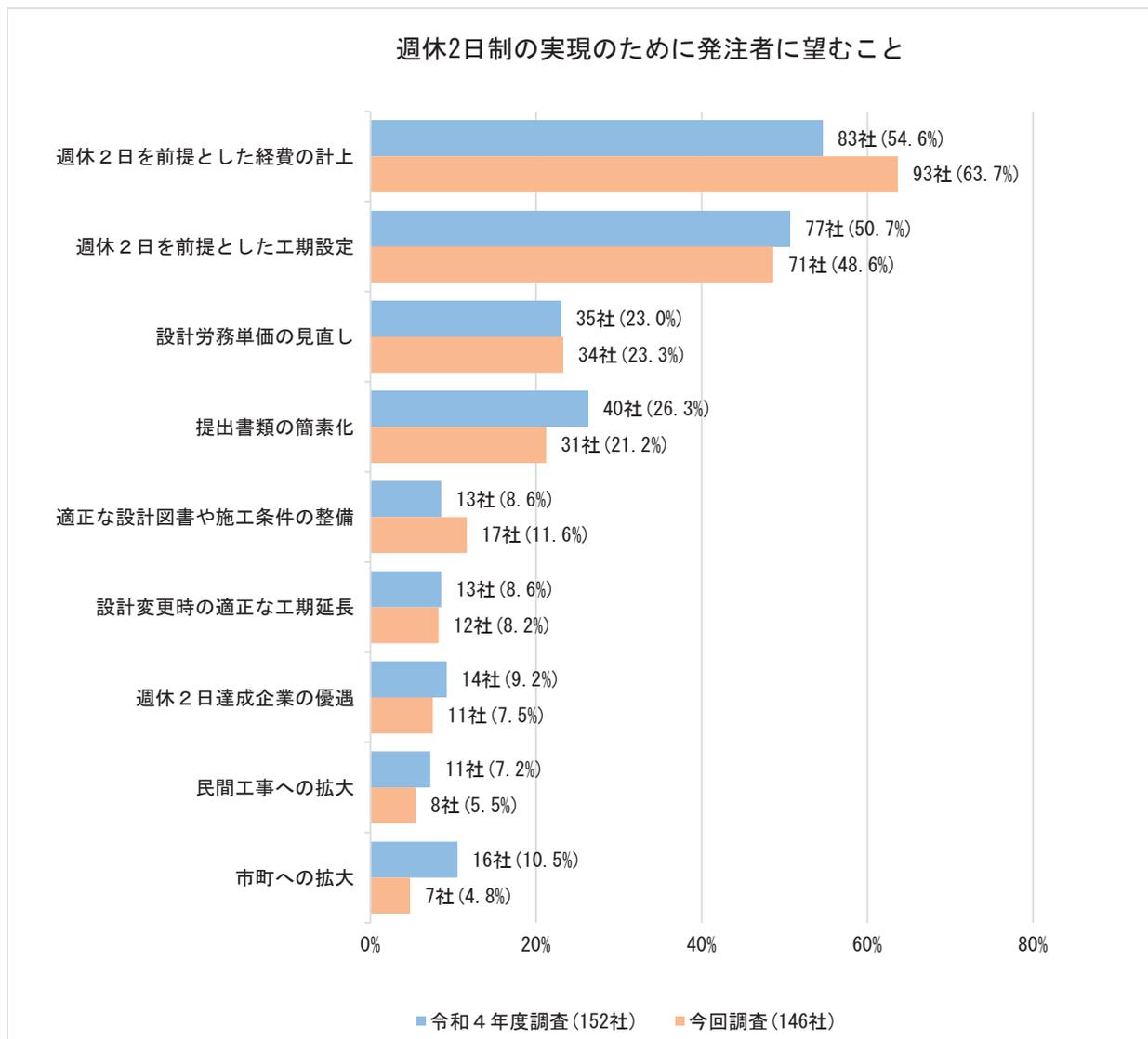
(7) 週休2日工事における積算の適正性(回答 146社)

令和4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 93.6%、石川県 89.8%、石川県内の市町 70.4%、民間発注者 55.4%であり、公共発注者に比べて、民間発注者の積算が厳しい状況がうかがえる。



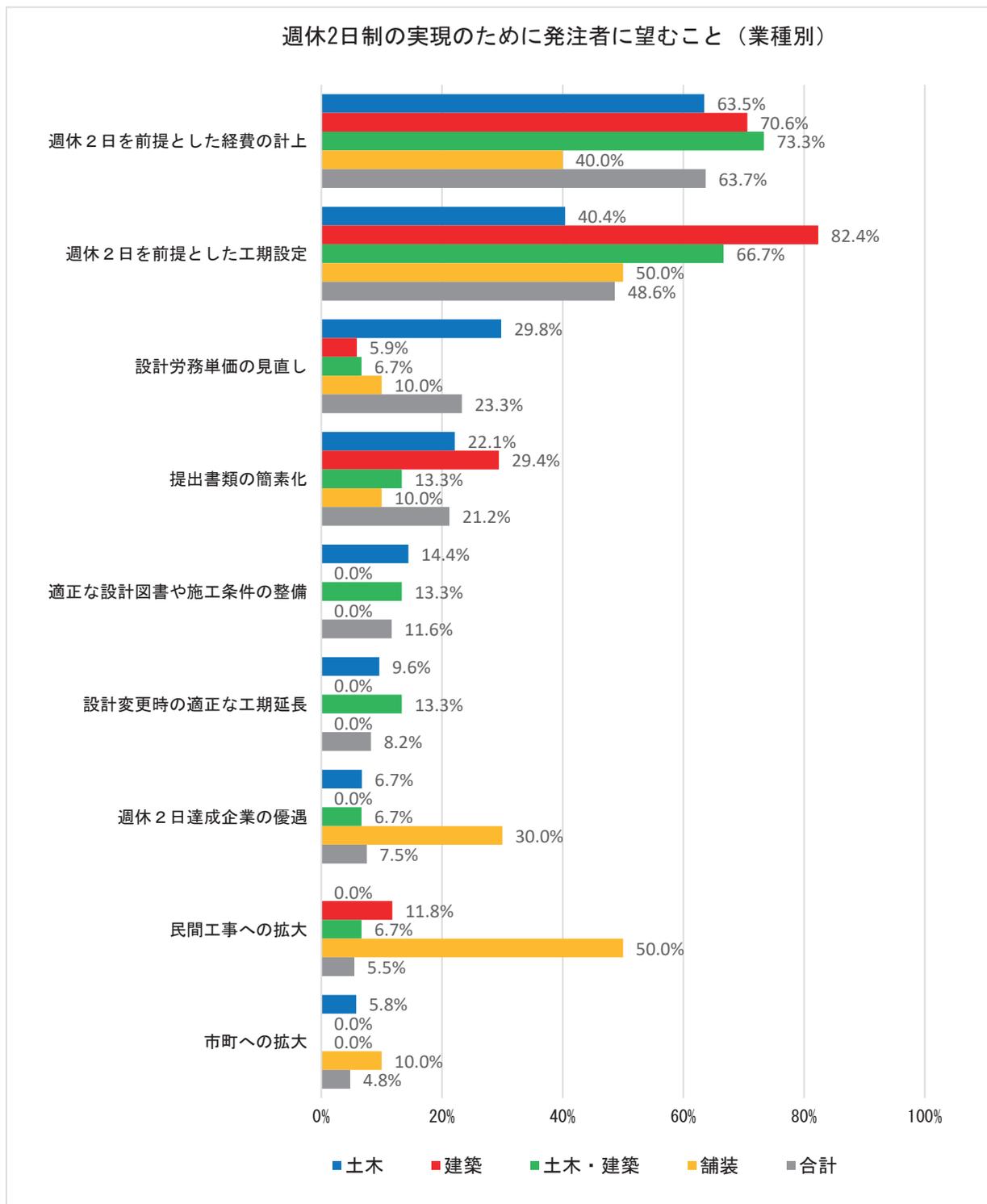
(8) 建設現場の週休2日制の実現のために発注者に望むこと(回答146社 2つまで回答)

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を聞いたところ、「週休2日を前提とした経費の計上」が93社(63.7%)と最も多く、次いで「週休2日を前提とした工期設定」71社(48.6%)、「設計労務単価の見直し」34社(23.3%)、「提出書類の簡素化」31社(21.2%)と続いている。令和4年度調査に比べて「週休2日を前提とした経費の計上」の割合が上昇しており、週休2日実施による経費増加分の適切な計上を希望する声が多い。



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、さらに業種別に集計した。

- 土木では、他の業種に比べて「設計労務単価の見直し」の割合が高い。
- 建築では、他の業種に比べて「週休2日を前提とした工期設定」の割合が高く、特に民間建築工事では工期が厳しいため、適正な工期設定への関心がより高いと考えられる。
- 舗装では他の業種に比べて「民間工事への拡大」の割合が特に高く、週休2日工事の民間工事への普及を強く望んでいる。

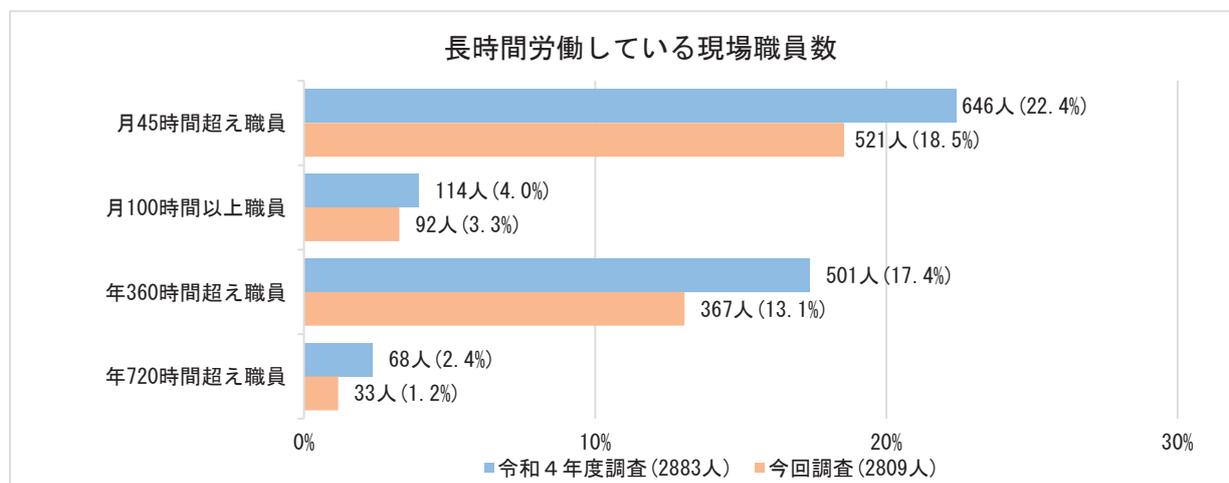


(9) 現場職員の時間外労働の現状(回答 146 社)

① 長時間労働している現場職員数

2022 年度における現場職員（技術者・技能者）2,809 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、「時間外労働が月 45 時間を超えたことのある現場職員」（以下、「月 45 時間超え職員」という。）は 521 人(全体の 18.5%)、「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」（以下、「月 100 時間以上職員」という。）は 92 人(同 3.3%)、「時間外労働が年 360 時間を超えた現場職員」（以下、「年 360 時間超え職員」という。）は 367 人(同 13.1%)、「時間外労働が年 720 時間を超えた現場職員」（以下、「年 720 時間超え職員」という。）は 33 人(同 1.2%)であった。

現場職員総数に占める割合は、「月 45 時間超え職員」「月 100 時間以上職員」「年 360 時間超え職員」「年 720 時間超え職員」とも、令和 4 年度調査に比べて低下している。



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 48.1%、「年 360 時間超え職員」は 35.8%で特に高い。建築は「月 45 時間超え職員」の 15.6%より、「年 360 時間超え職員」の 25.5%が高くなっており、各月の時間外労働が比較的短くても、年間を通して時間外労働の長い職員が多いと考えられる。土木の「月 45 時間超え職員」は 9.2%、「年 360 時間超え職員」は 2.5%で、他の業種に比べて低い。以前は土木でも長時間労働の職員が多かったと思われるが、公共工事の週休 2 日工事の普及により休日数が増えたことで 1 週間の労働時間が短くなり、1 週間の時間外労働（1 週間の法定労働時間 40 時間を超える労働時間）が減少した結果、各月および年間の時間外労働削減につながったと思われる。

長時間労働している現場職員数（業種別）

	土木	建築	土木・建築	舗装	合計
現場職員総数	1,373 人	501 人	446 人	489 人	2,809 人
月 45 時間超え職員	127 人 (9.2%)	78 人 (15.6%)	81 人 (18.2%)	235 人 (48.1%)	521 人 (18.5%)
年 360 時間超え職員	35 人 (2.5%)	128 人 (25.5%)	29 人 (6.5%)	175 人 (35.8%)	367 人 (13.1%)

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23.5%、「年360時間超え職員」は27.6%と高い割合を示しており、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	合計
現場職員総数	22人	575人	492人	710人	1,010人	2,809人
月45時間超え職員	0人 (0.0%)	53人 (9.2%)	59人 (12.0%)	172人 (24.2%)	237人 (23.5%)	521人 (18.5%)
年360時間超え職員	0人 (0.0%)	15人 (2.6%)	19人 (3.9%)	54人 (7.6%)	279人 (27.6%)	367人 (13.1%)

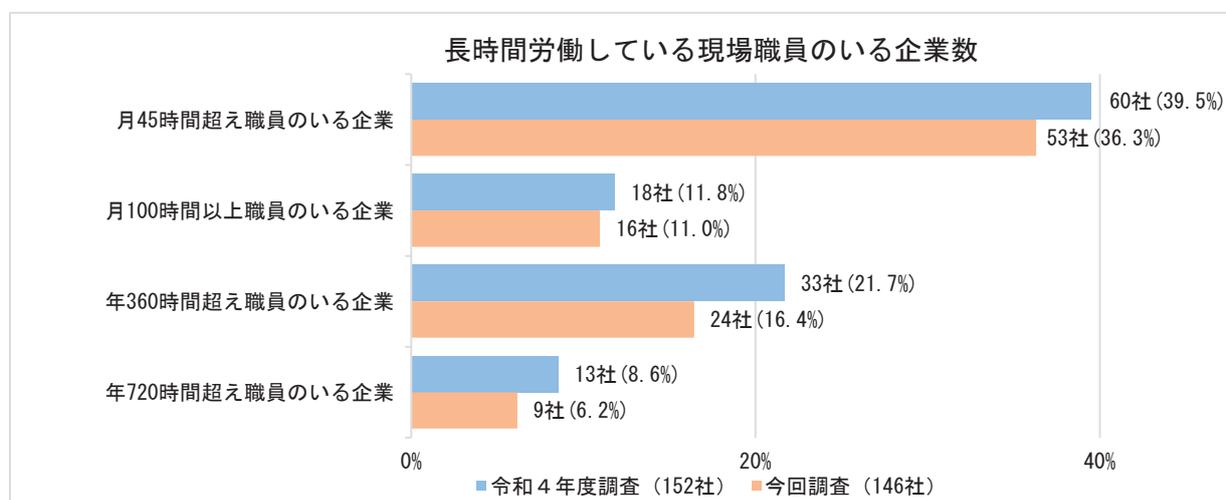
地区別に見ると、金沢地区の「月45時間超え職員」は25.2%、「年360時間超え職員」は21.5%と高い割合を示しているが、金沢地区に規模の大きな企業が比較的多いことが影響していると考えられる。

長時間労働している現場職員数（地区別）

	金沢地区	加賀地区	能登地区	合計
現場職員総数	1,481人	656人	672人	2,809人
月45時間超え職員	373人 (25.2%)	116人 (17.7%)	32人 (4.8%)	521人 (18.5%)
年360時間超え職員	318人 (21.5%)	42人 (6.4%)	7人 (1.0%)	367人 (13.1%)

② 長時間労働している現場職員がいる企業数

長時間労働している現場職員が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53社（36.3%）、「月100時間以上職員」のいる企業は16社（11.0%）、「年360時間超え職員」のいる企業は24社（16.4%）、「年720時間超え職員」のいる企業は9社（6.2%）であった。また、上記のいずれにも該当しない企業数は93社（63.7%）であった。



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 70.0%、「年 360 時間超え職員」のいる企業が 50.0%を占めている。建築でも「月 45 時間超え職員」のいる企業が 64.7%、「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	合計
対象企業数	104 社	17 社	15 社	10 社	146 社
月 45 時間超え職員のいる企業	30 社 (28.8%)	11 社 (64.7%)	5 社 (33.3%)	7 社 (70.0%)	53 社 (36.3%)
年 360 時間超え職員のいる企業	11 社 (10.6%)	5 社 (29.4%)	3 社 (20.0%)	5 社 (50.0%)	24 社 (16.4%)

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 70.0%、「年 360 時間超え職員」のいる企業が 60.0%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 53.6%、「年 360 時間超え職員」のいる企業が 32.1%を占めている。

長時間労働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	合計
対象企業数	7 社	66 社	35 社	28 社	10 社	146 社
月 45 時間超え職員のいる企業	0 社 (0.0%)	17 社 (25.8%)	14 社 (40.0%)	15 社 (53.6%)	7 社 (70.0%)	53 社 (36.3%)
年 360 時間超え職員のいる企業	0 社 (0.0%)	4 社 (6.1%)	5 社 (14.3%)	9 社 (32.1%)	6 社 (60.0%)	24 社 (16.4%)

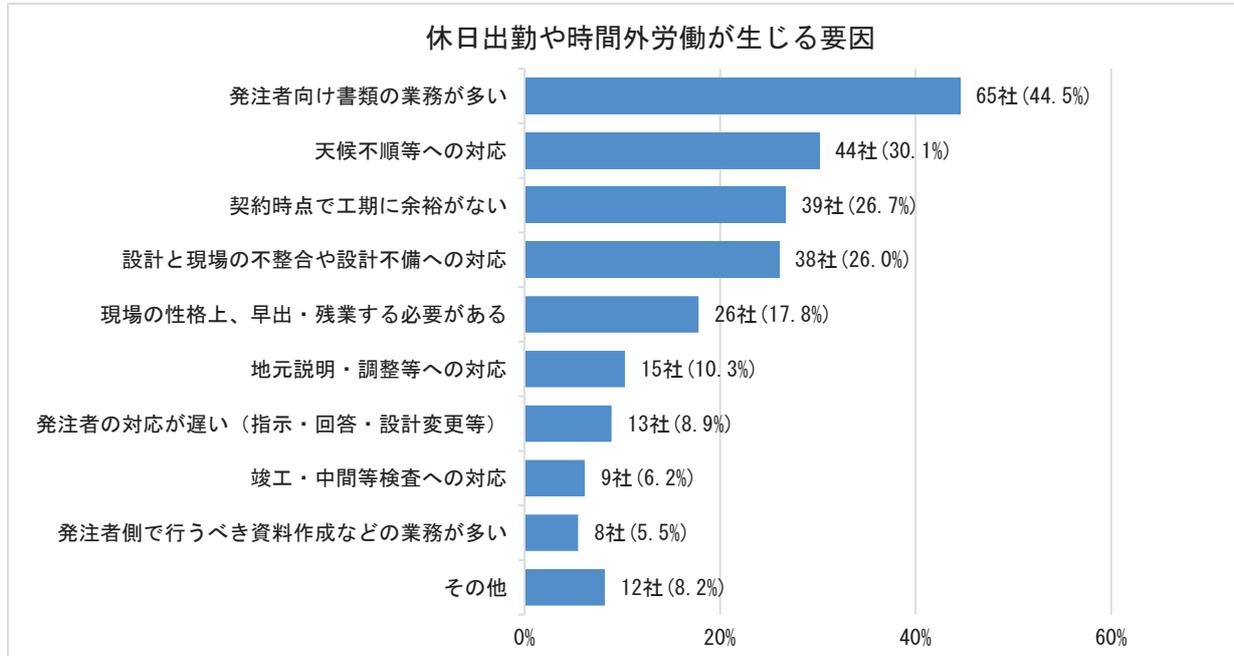
地区別に見ると、「月 45 時間超え職員」のいる企業は金沢地区 58.7%、加賀地区 31.4%、能登地区 20.4%であった。また、「年 360 時間超え職員」のいる企業は金沢地区 30.4%、加賀地区 13.7%、能登地区 6.1%であった。金沢地区では能登地区に比べて長時間労働職員のいる企業が多い。

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	合計
対象企業数	46 社	51 社	49 社	146 社
月 45 時間超え職員のいる企業	27 社 (58.7%)	16 社 (31.4%)	10 社 (20.4%)	53 社 (36.3%)
年 360 時間超え職員のいる企業	14 社 (30.4%)	7 社 (13.7%)	3 社 (6.1%)	24 社 (16.4%)

(10) 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を聞いたところ、「発注者向け書類の業務が多い」が 65 社 (44.5%) と最も多く、次いで、「天候不順等への対応」44 社 (30.1%)、「契約時点で工期に余裕がない」39 社 (26.7%)、「設計と現場の不整合や設計不備への対応」38 社 (26.0%)、「現場の性格上、早出・残業する必要がある」26 社 (17.8%) と続いている。

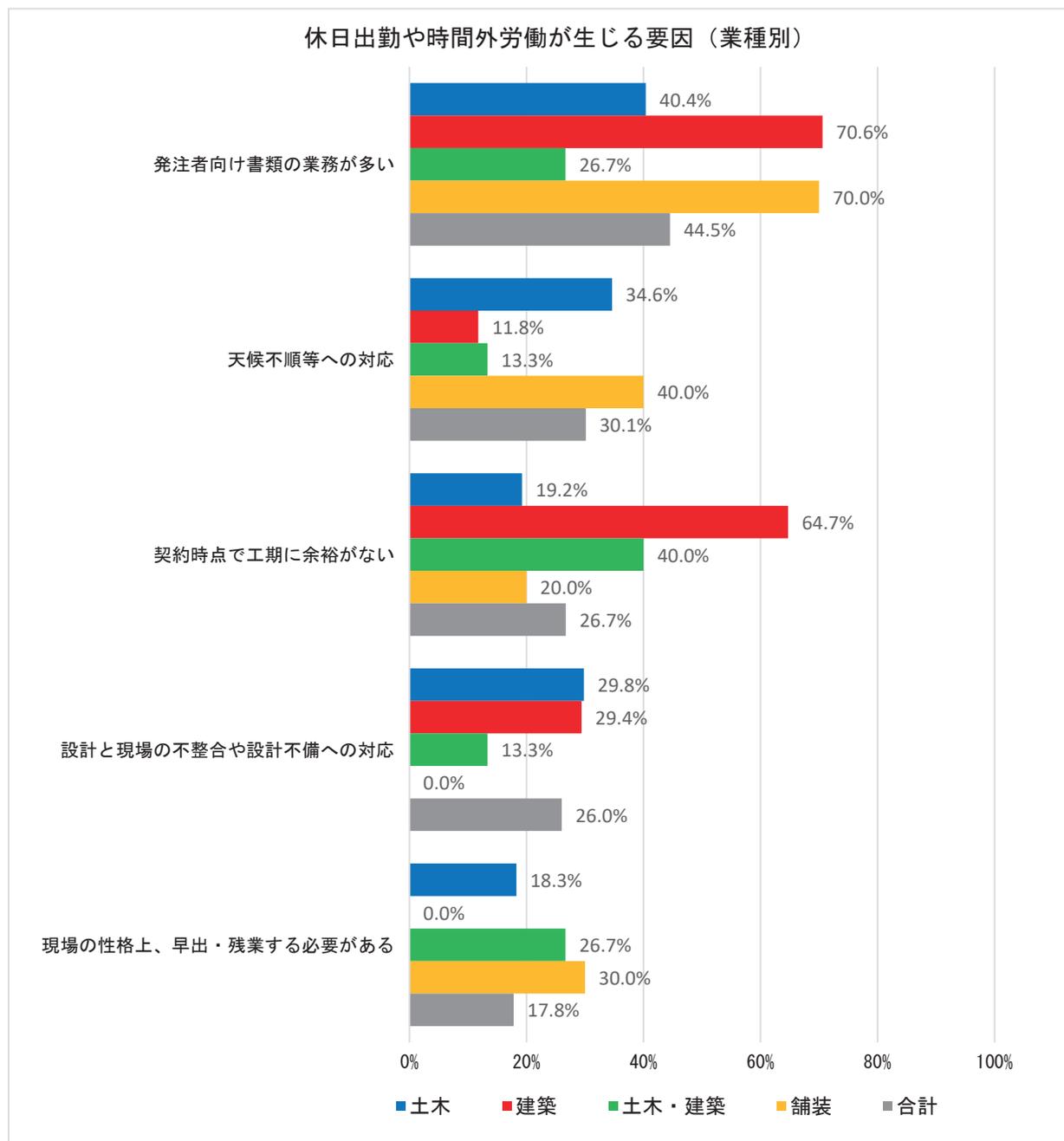


なお、「その他」12社の具体的内容は、主に以下のとおりである。

- そもそも、現場に直行直帰の考え方であるので、移動時間が歩掛や経費も含めて考慮されていない。県や市町村、民間工事などをする地元中規模会社は、会社に集合して現場に行く会社が大半である。この時点で、移動時間に対しても勤務時間になるので、現場でギリギリ8時間労働すると、移動の時間は残業になる。この考え方を改めないと、現場作業以外の残業を減らす事はできない。(土木)
- 発注者書類以外にも日常管理書類(安全管理上の作業計画書等)を現場作業終了後に作成している為、作業内容が頻繁に変化する工事は、内業時間が増加する傾向にある。(土木)
- 技術者の経験が浅い為、資料作成業務に不慣れであり時間を要している。(土木)
- 災害復旧工事。(土木)
- 人員不足によるもの。(土木)
- 冬期間の除雪によるもの。(土木)
- 工事の集中。(建築)
- 定時で仕事を終わらせて帰ろうとする意識が薄く、ダラダラ残業している。(土木・建築)
- 技能者の働き方が週休二日になっていないため。(土木・建築)
- 舗装工事のため、一般土木施工が遅れる事により、工期に余裕がなくなる。(舗装)
- 元請業者の要求(舗装)

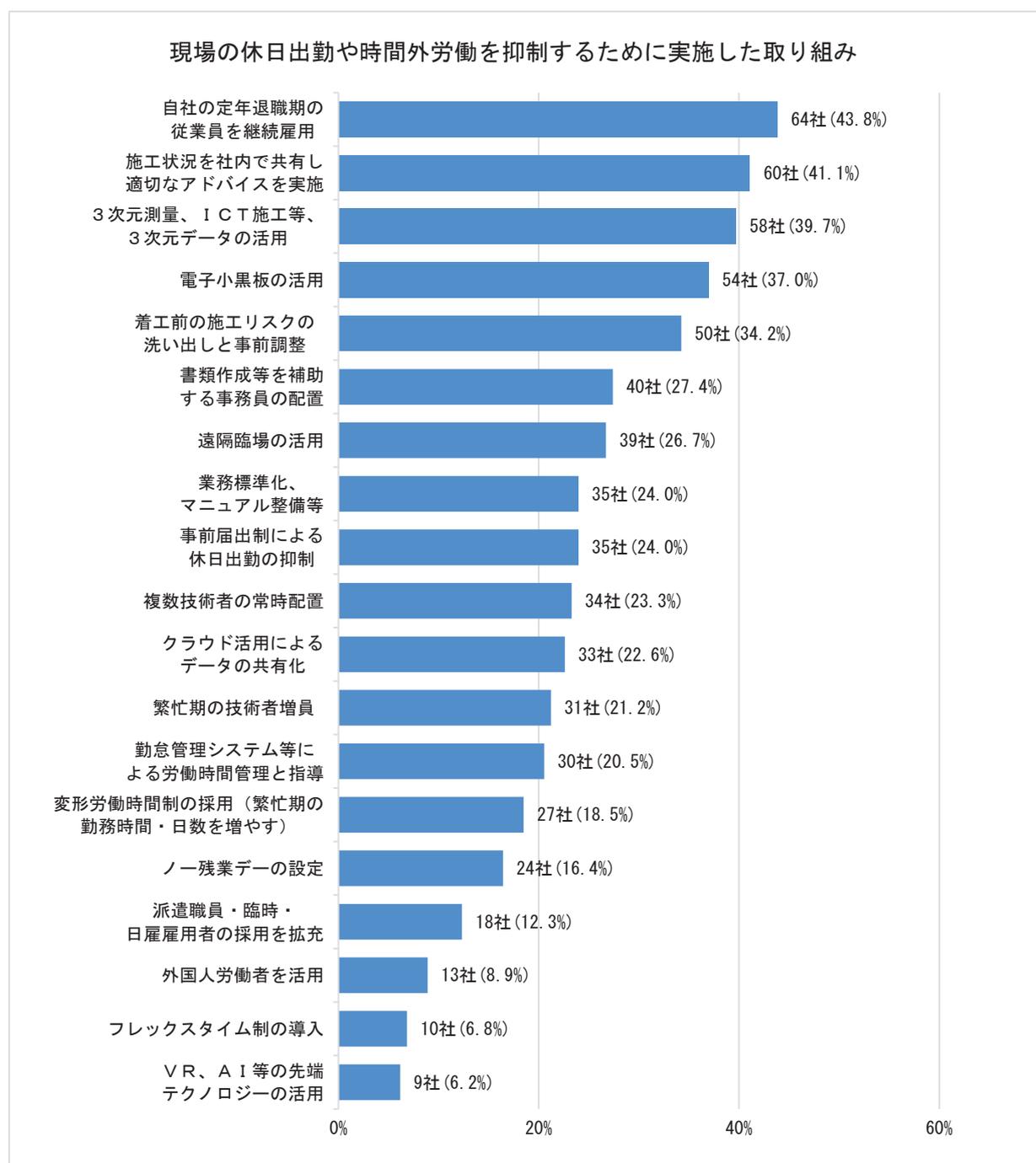
前ページで回答数の多い5項目について、さらに業種別に集計した。

- 建築では、土木に比べて「発注者向け書類の業務が多い」「契約時点で工期に余裕がない」の割合が高い。特に「契約時点で工期に余裕がない」では土木との差が大きく、民間建築工事では発注者の短工期の希望によって、適正な工期設定が難しいものと考えられる。
- 47 ページで見たとおり、舗装では長時間労働の現場職員の割合が高くなっている。このことは、書類作成業務の負担、屋外作業による天候の影響のほか、前工程の遅れや元請企業の要求により工期が短くなること等が、主な原因であると推察される。



(11) 現場の休日出勤や時間外労働を抑制するための取り組み(回答 146 社 該当するもの全て回答)

現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために実施している取り組みについて聞いたところ、「自社の定年退職期の従業員を継続雇用」64社(43.8%)、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスを実施」60社(41.1%)、「3次元測量、ICT施工等、3次元データの活用」58社(39.7%)が上位であった。

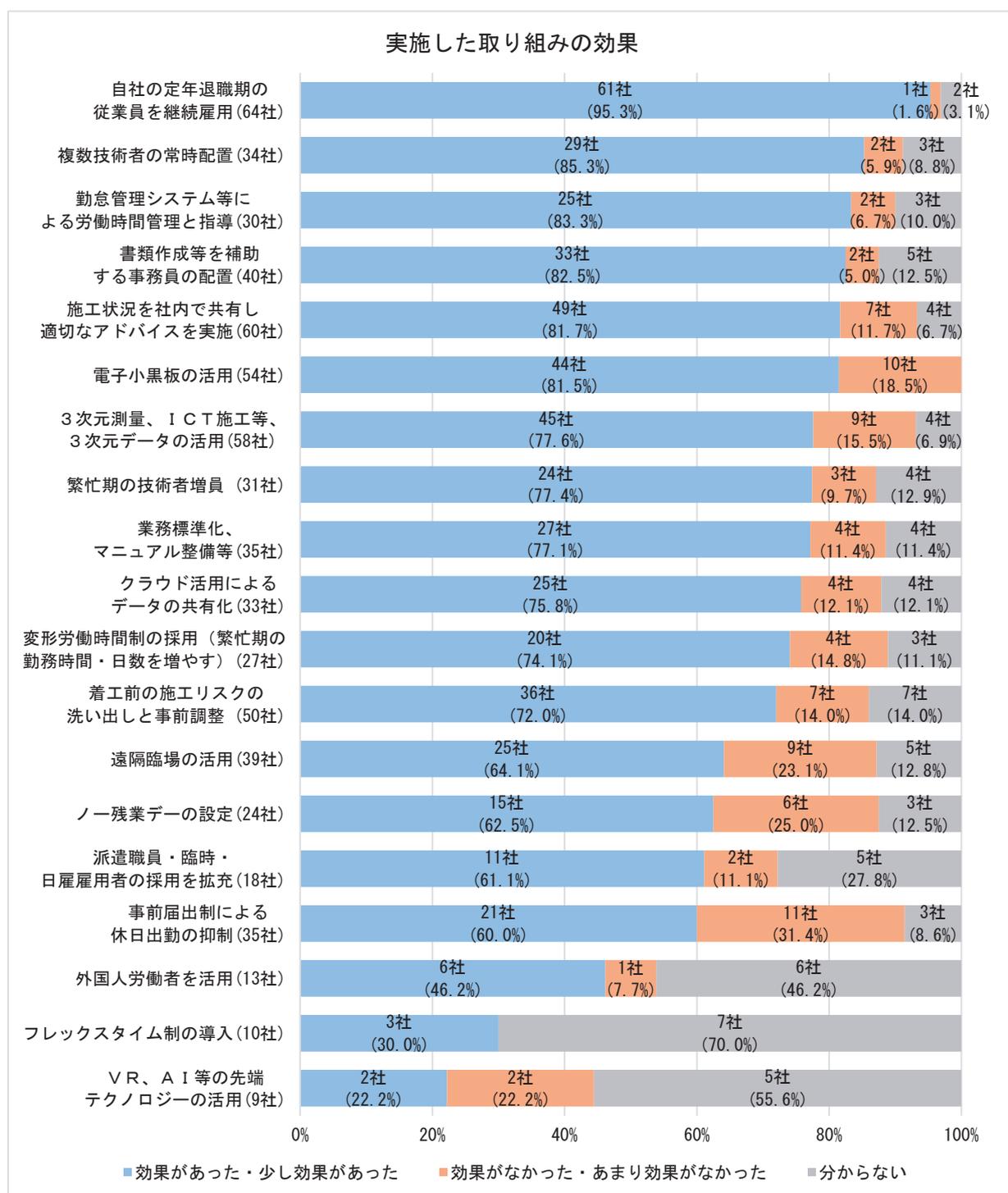


【有効と思った取り組み】

休日出勤・時間外労働抑制の取り組みを実施した企業に、その効果を確認した。

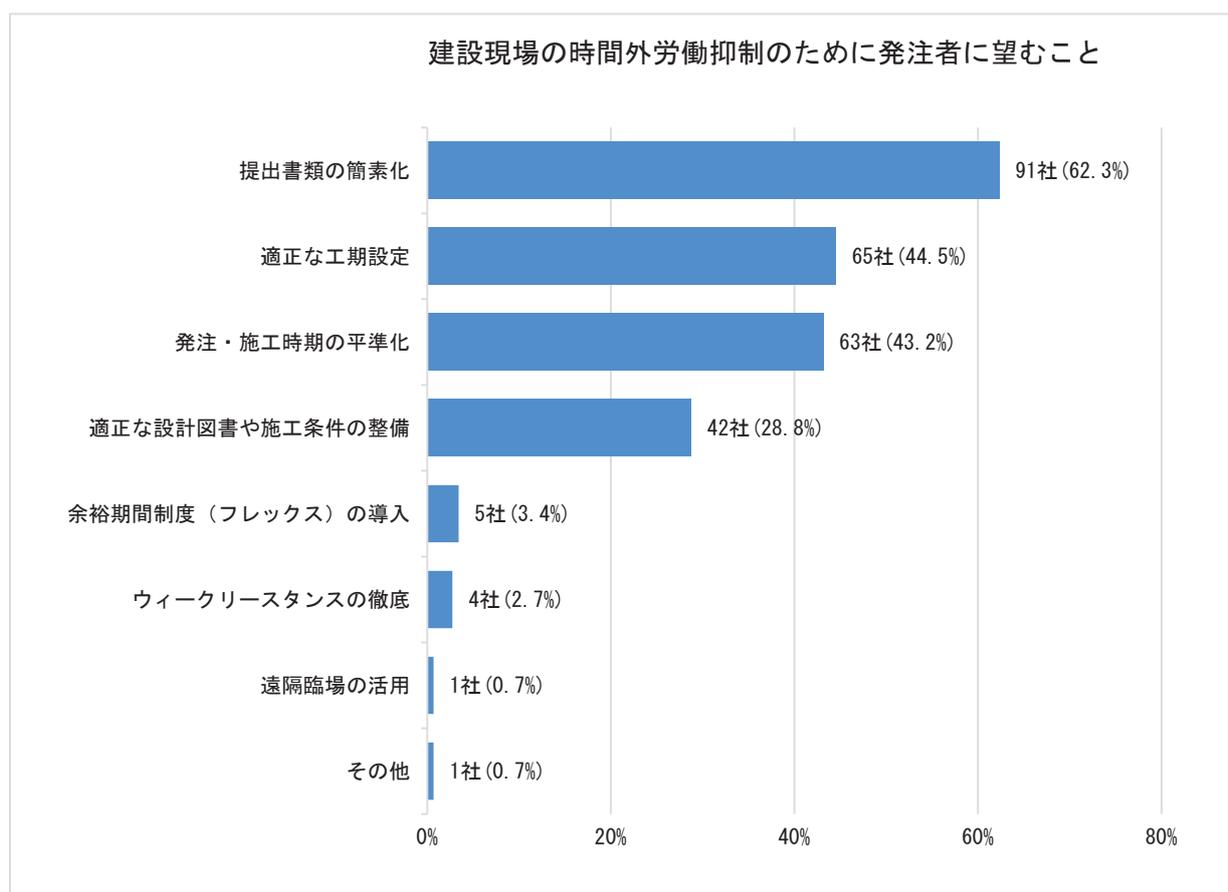
「効果があった」の割合が特に高いものは、「自社の定年退職期の従業員を継続雇用」95.3%、「複数技術者の常時配置」85.3%、「勤怠管理システム等による労働時間管理と指導」83.3%、「書類作成等を補助する事務員の配置」82.5%、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスを実施」81.7%、「電子小黒板の活用」81.5%であり、その他にも多くの取り組みで高い割合を示した。

長時間労働の原因の一つである現場技術者の過大な業務負担を軽減するために、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など、組織全体でサポートする取り組みが進められている。



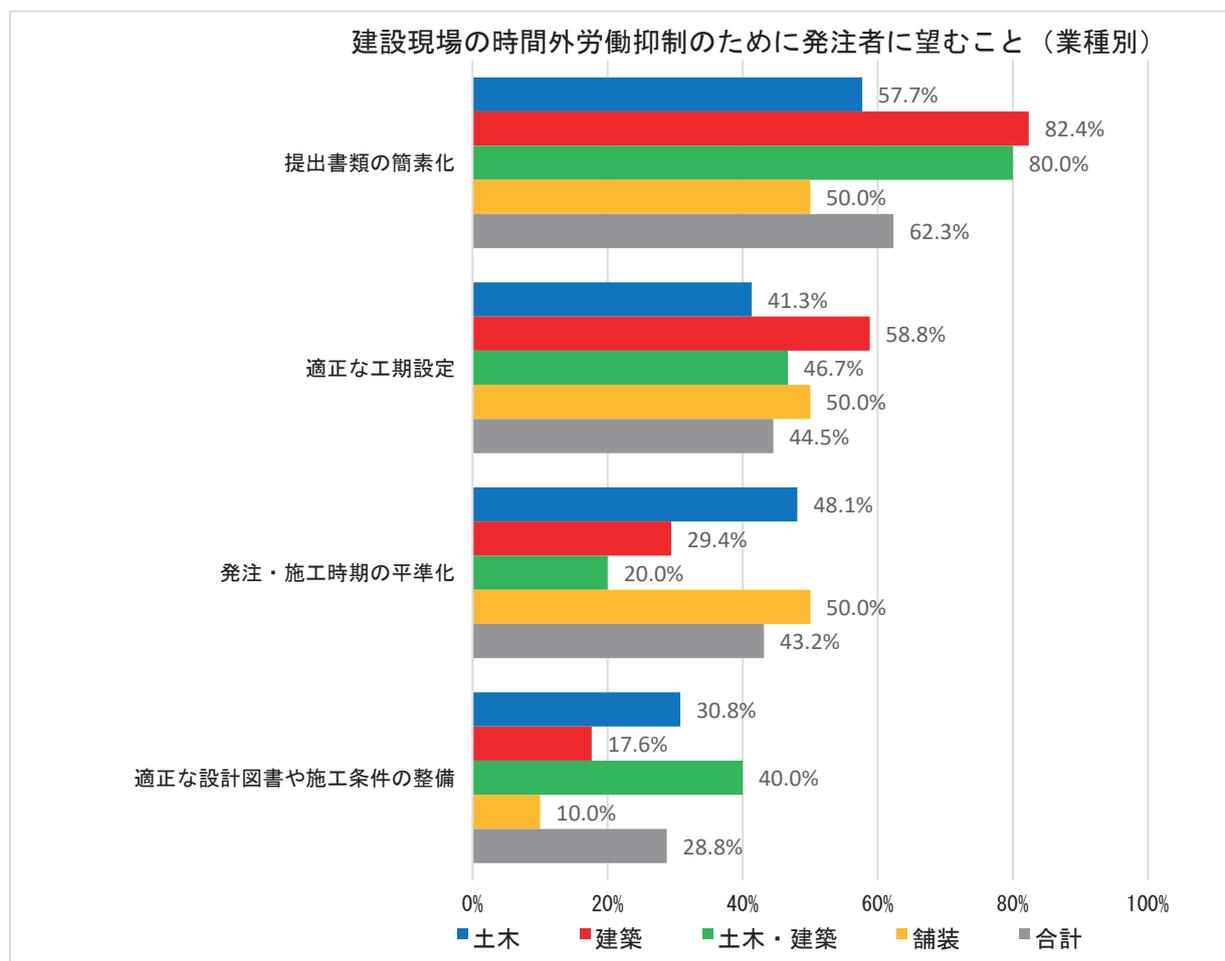
(12) 建設現場の時間外労働抑制のために発注者に望むこと(回答 146 社 2 つまで回答)

2024 年度の時間外労働の罰則付き上限規制の適用に向けて、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を聞いたところ、「提出書類の簡素化」が 91 社(62.3%)と最も多く、次いで「適正な工期設定」65 社(44.5%)、「発注・施工時期の平準化」63 社(43.2%)、「適正な設計図書や施工条件の整備」42 社(28.8%)と続いている。



前ページで回答数の多い4項目について、さらに業種別に集計した。

- 土木では、建築に比べて「発注・施工時期の平準化」の割合がより高い。
- 建築では、土木に比べて「提出書類の簡素化」「適正な工期設定」の割合がより高い。
- 舗装では、「提出書類の簡素化」「適正な工期設定」「発注・施工時期の平準化」のいずれも 50.0%と高い。



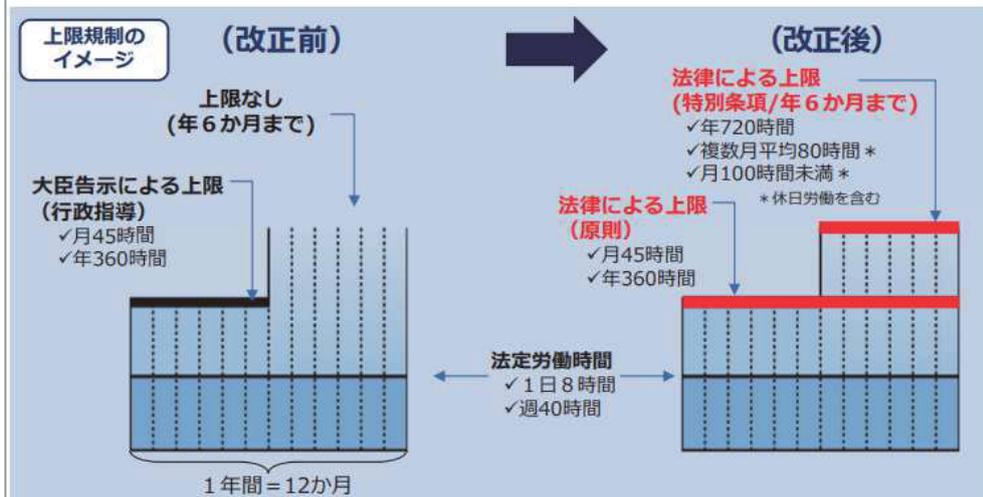
2024年4月から建設業にも適用される「時間外労働の罰則付き上限規制」では、臨時的な特別の事情を除いて時間外労働の上限が月45時間、年360時間となることから、時間外労働が上限を超える従業員がいる企業は、早急な対策が必要である。また、働き方改革への対応としては全ての従業員が時間外労働の制限を遵守している必要があるため、1人でも時間外労働の上限を超える場合は、他の従業員が業務を代替するなど、特定の従業員に業務が集中しないようにする配慮も必要となる。

[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)

ここも注目 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」

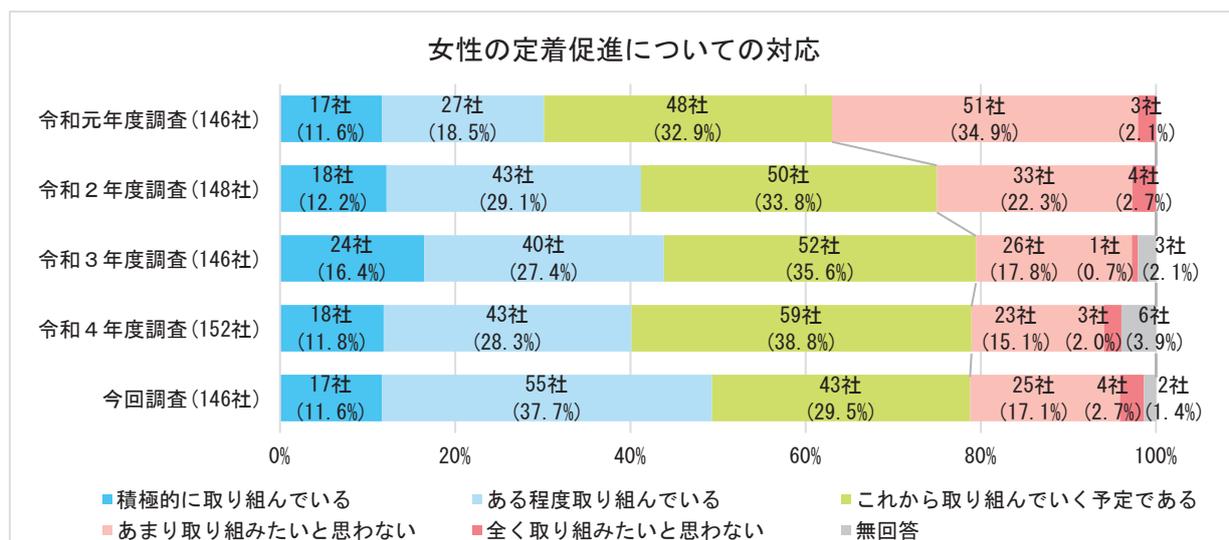
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

- 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。

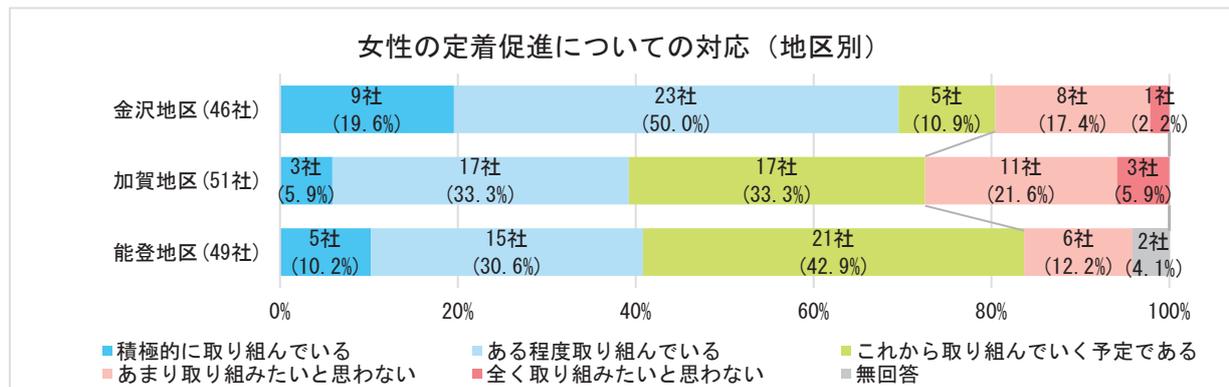
5. 建設業における女性の定着促進について

(1) 女性職員の定着促進についての対応（回答 146 社）

女性の定着促進についての対応を聞いたところ、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」の合計は 49.3%であり、「これから取り組んでいく予定である」を加えると 78.8%となる。令和元年度調査に比べて取り組み企業が増加している。



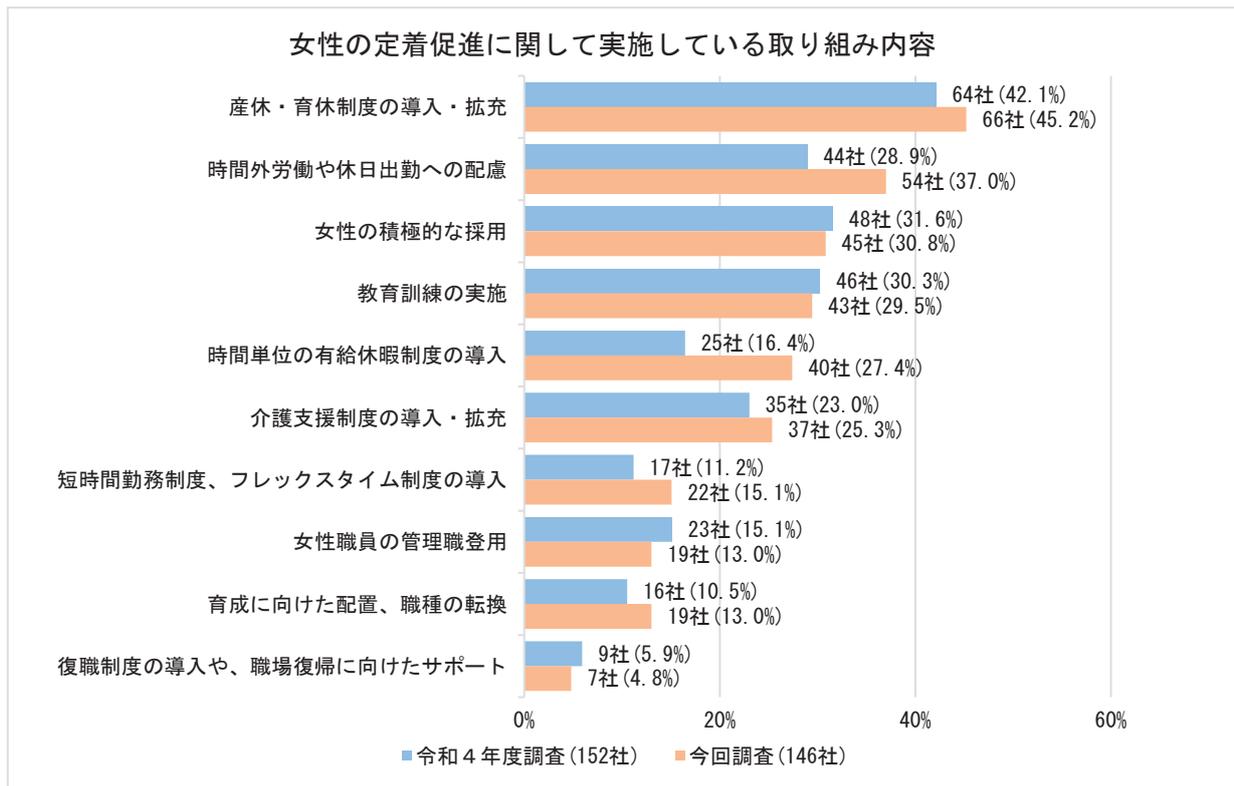
地区別に見ると、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「これから取り組んでいく予定である」の合計は金沢地区で 80.5%、加賀地区で 72.5%、能登地区で 83.7%である。



(2) 女性の定着促進に関して実施している取り組み内容（回答 146 社 複数回答）

女性の定着促進に関して実施している取り組み内容を聞いたところ、「産休・育休制度の導入・拡充」66社(45.2%)、「時間外労働や休日出勤への配慮」54社(37.0%)、「女性の積極的な採用」45社(30.8%)、「教育訓練の実施」43社(29.5%)が上位であった。

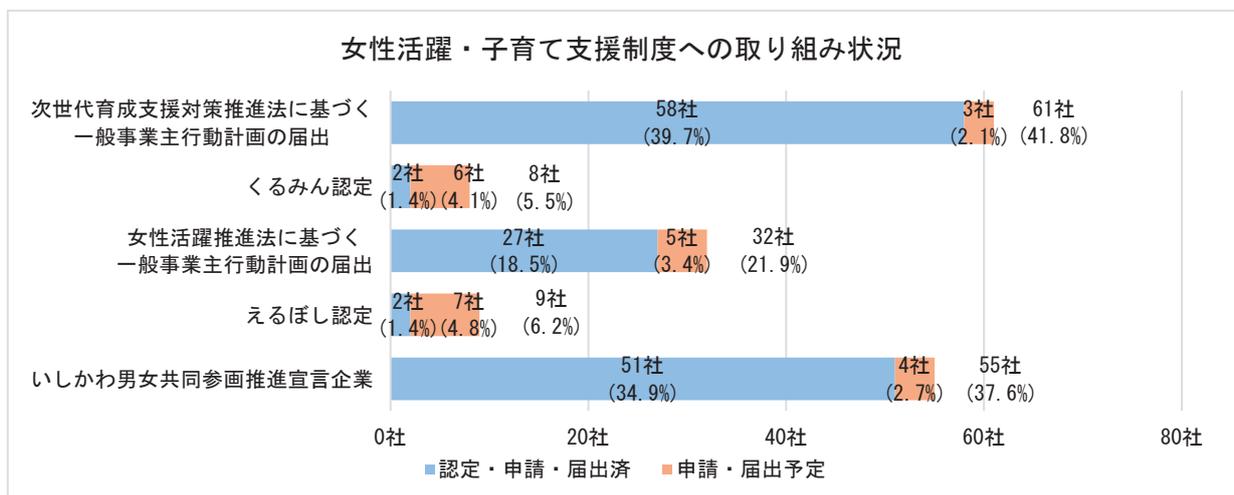
令和4年度調査と比較すると、「時間外労働や休日出勤への配慮」が 8.1 ポイント、「時間単位の有給休暇制度の導入」が 11.0 ポイントそれぞれ上昇している。



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

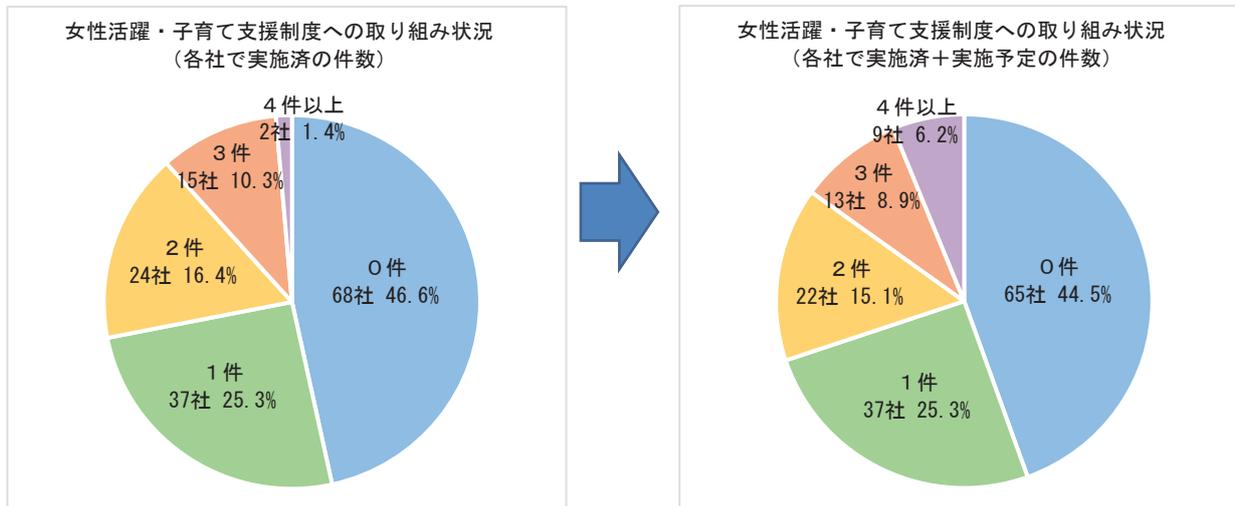
女性活躍・子育て支援制度への取り組み状況について確認した。

- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出企業は 58 社 (39.7%) であり、今後実施予定の企業を含めると 61 社 (41.8%) となる見込みである。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出企業は 27 社 (18.5%) であり、今後実施予定の企業を含めると 32 社 (21.9%) となる見込みである。
- いしかわ男女共同参画推進宣言企業の認定企業は 51 社 (34.9%) であり、今後実施予定の企業を含めると 55 社 (37.6%) となる見込みである。
- くるみん認定企業、えるぼし認定企業は、どちらも 2 社 (1.4%) と少ないものの、今後実施予定の企業を含めると、くるみん認定企業は 8 社、えるぼし認定企業は 9 社になる見込みである。



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

なお、現在、取り組み実績のある企業は78社（53.4%）、このうち複数の実績がある企業は41社（28.1%）となっている。今後実施予定のものを含めると、取り組む企業は81社（55.5%）、このうち複数取り組む企業は44社（30.2%）になる見込みである。



【補足：えるぼし認定企業、くるみ認定企業の解説】

☆「えるぼし認定企業」とは

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

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



☆「くるみ認定企業」とは

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

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



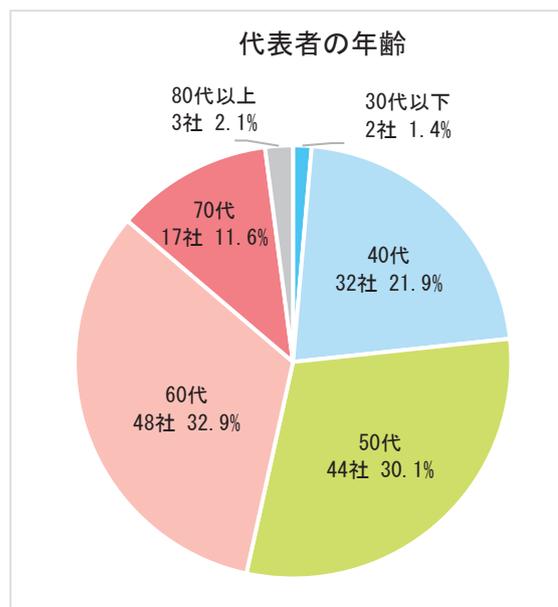
6. 事業承継について

近年、事業承継への関心が高まっているが、特に建設業では「地域の守り手」として空白地域を作らないためにも円滑な事業承継が課題となっているため、事業承継の状況等について確認した。

(1) 代表者の年齢（回答 146 社）

代表者の年齢（代表者が複数いる場合は社長の年齢）を聞いたところ、「30代以下」2社（1.4%）、「40代」32社（21.9%）、「50代」44社（30.1%）、「60代」48社（32.9%）、「70代」17社（11.6%）、「80代以上」3社（2.1%）である。

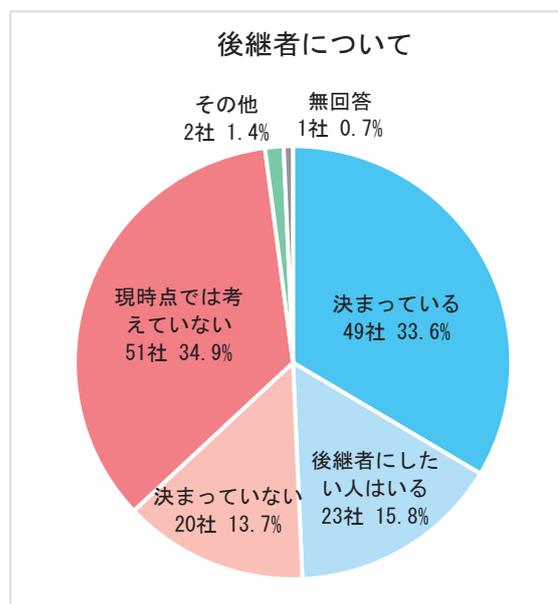
代表者の年齢が70代以上の企業は全体の13.7%であり、代表者の年齢が60代以上の企業を含めると、全体の46.6%となることから、多くの企業で計画的な事業承継の準備が必要と思われる。



(2) 後継者について（回答 146 社）

① 後継者について

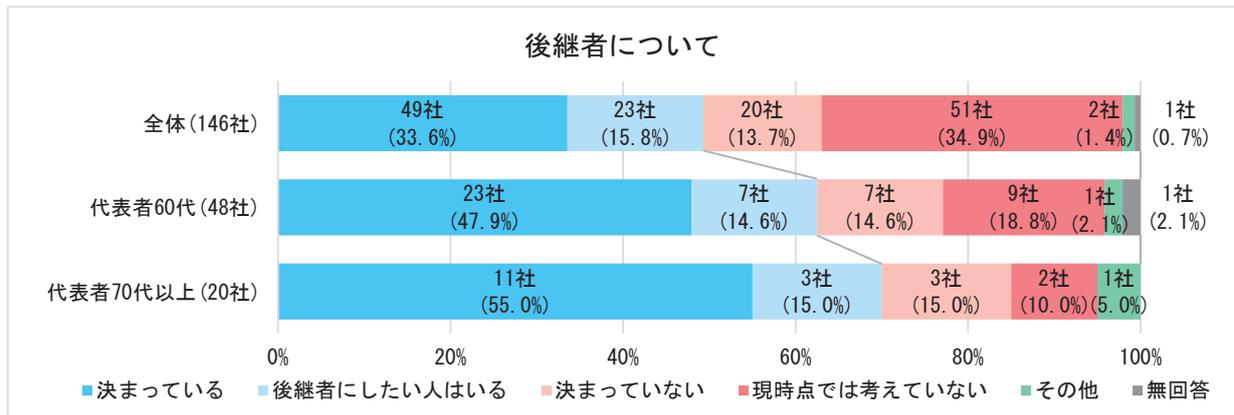
後継者が決まっているか聞いたところ、「決まっている」49社（33.6%）、「後継者にしたい人はいる」23社（15.8%）、「決まっていない」20社（13.7%）、「現時点では考えていない」51社（34.9%）、「その他」2社（1.4%）、無回答1社（0.7%）であり、合わせて48.6%の企業が後継者未定の状況である。



代表者が60代の企業（48社）、代表者が70代以上の企業（20社）についても同様に集計した結果は、下図のとおりである。

「現時点では考えていない」の割合は、全体では34.9%だが、代表者が60代のグループでは18.8%、代表者が70代以上のグループでは10.0%に低下している。

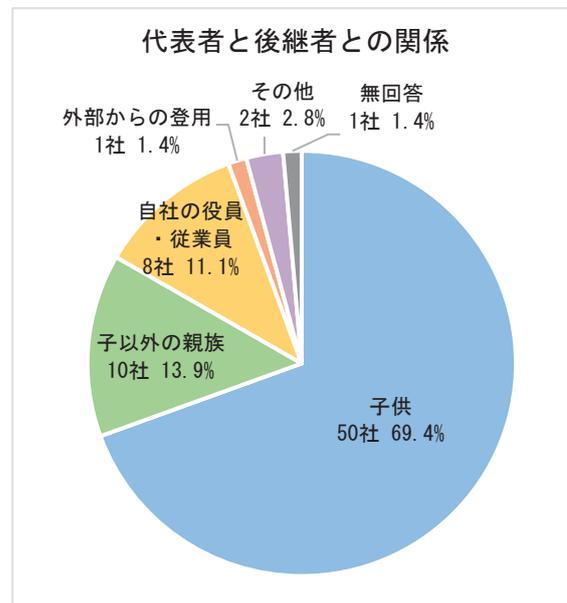
ただし、「決まっていない」と「現時点では考えていない」を合わせた割合では、代表者が60代のグループでは33.4%、代表者が70代以上のグループでも25.0%あり、代表者が高齢になっても後継者未定の企業が少なからず存在している。



② 代表者と後継者（または後継者にしたい者）との関係

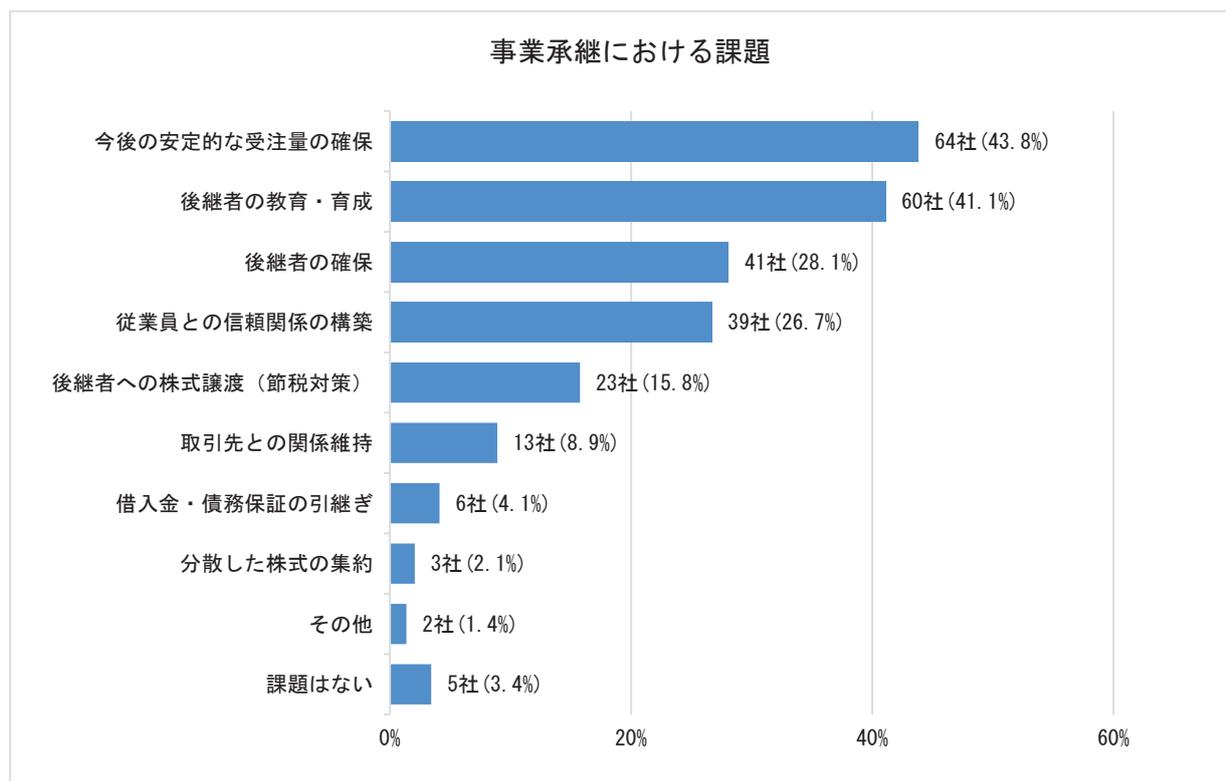
後継者についての質問で「決まっている」「後継者にしたい人はいる」と回答した72社に、代表者と後継者（または後継者にしたい人）との関係を聞いたところ、「子供」50社(69.4%)、「子以外の親族」10社(13.9%)であり、子や親族に事業を承継する親族内承継が83.3%を占めている。

また、「自社の役員・従業員」の回答は8社(11.1%)あり、役員や従業員を後継者とする親族外承継を考えている企業も少なからず存在している。



(3) 事業承継における課題（回答 146 社 2 つまで回答）

事業承継における課題について聞いたところ、全体では「今後の安定的な受注量の確保」が 64 社（43.8%）と最も多く、次いで、「後継者の教育・育成」60 社（41.1%）、「後継者の確保」41 社（28.1%）、「従業員との信頼関係の構築」39 社（26.7%）が続いている。集計結果からは、「資産の承継」（株式譲渡、借入金等の引継ぎ）に比べて、「後継者の教育・育成や確保」や「経営基盤の安定」（安定的な受注確保、従業員との信頼関係構築）をより重視していることがうかがわれる。

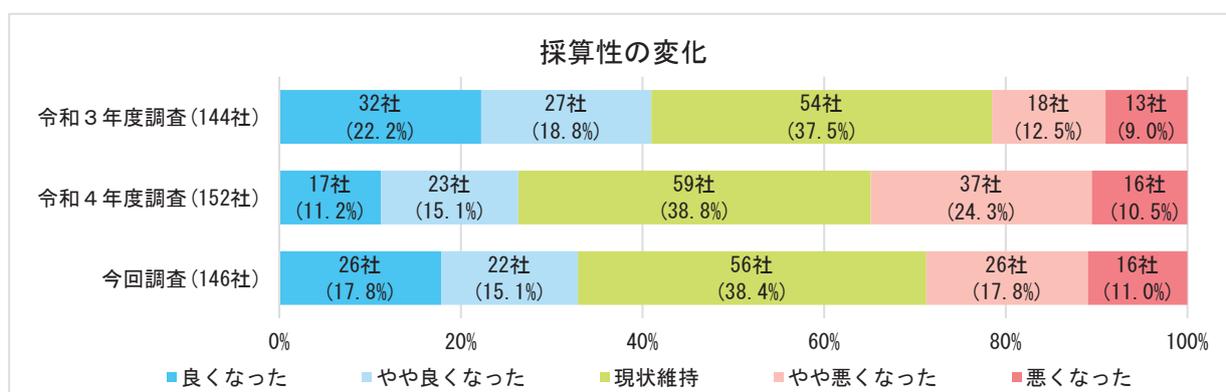


7. 採算性について

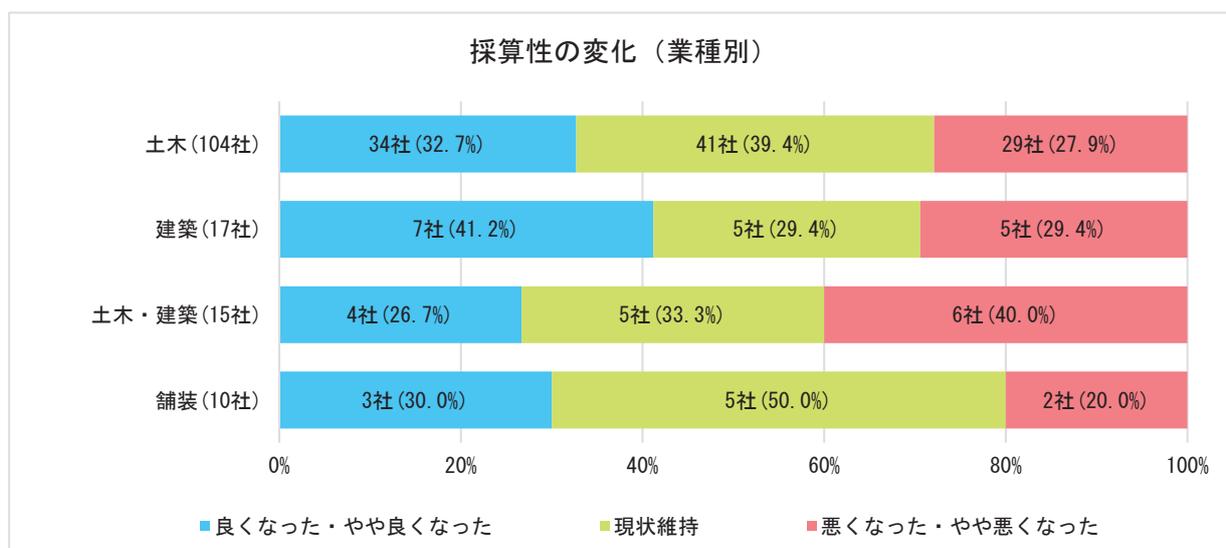
(1) 2022年度における採算性の変化について（回答146社）

2022年度（決算月2022年4月～2023年3月）における採算性の変化（営業利益率が前年度に比べて良くなったか、悪くなったか）を確認したところ、「良くなった」26社（17.8%）、「やや良くなった」22社（15.1%）、「現状維持」56社（38.4%）、「やや悪くなった」26社（17.8%）、「悪くなった」16社（11.0%）であった。

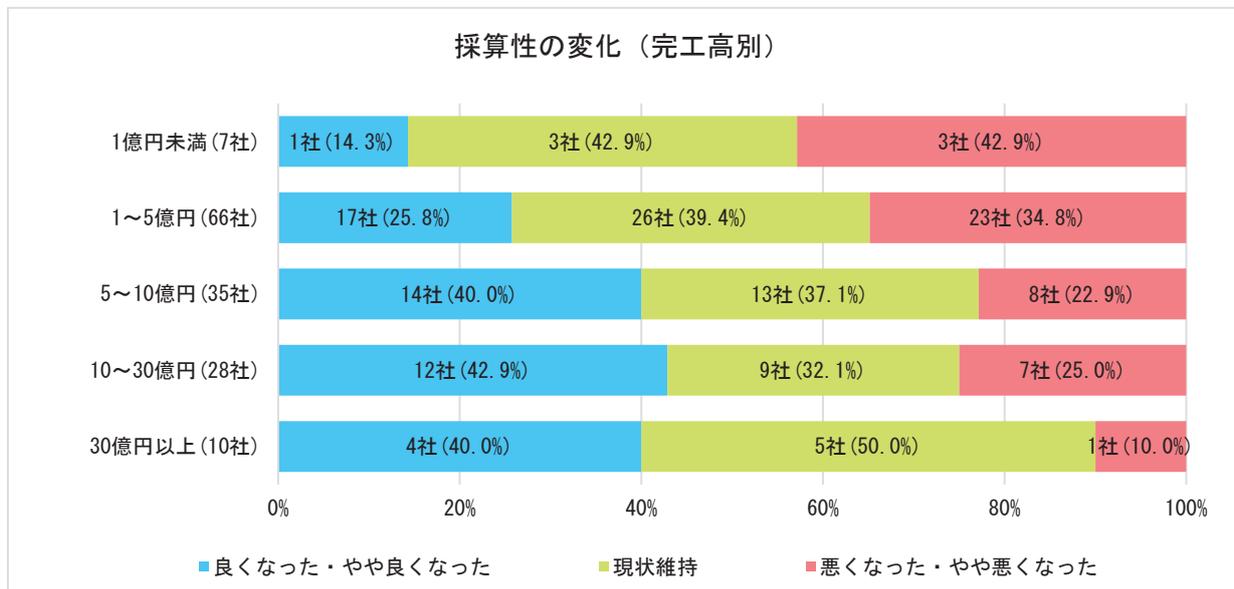
「良くなった」「やや良くなった」の合計48社（32.9%）が「悪くなった」「やや悪くなった」の合計42社（28.8%）を上回っており、令和4年度調査に比べて、全体として採算性は改善している。



業種別に見ると、土木・建築を除き、「良くなった・やや良くなった」の企業数が「悪くなった・やや悪くなった」の企業数を上回っている。（以下のグラフでは、結果を見やすくするため、回答を「良くなった・やや良くなった」「現状維持」「悪くなった・やや悪くなった」の3グループに分類して集計している。）

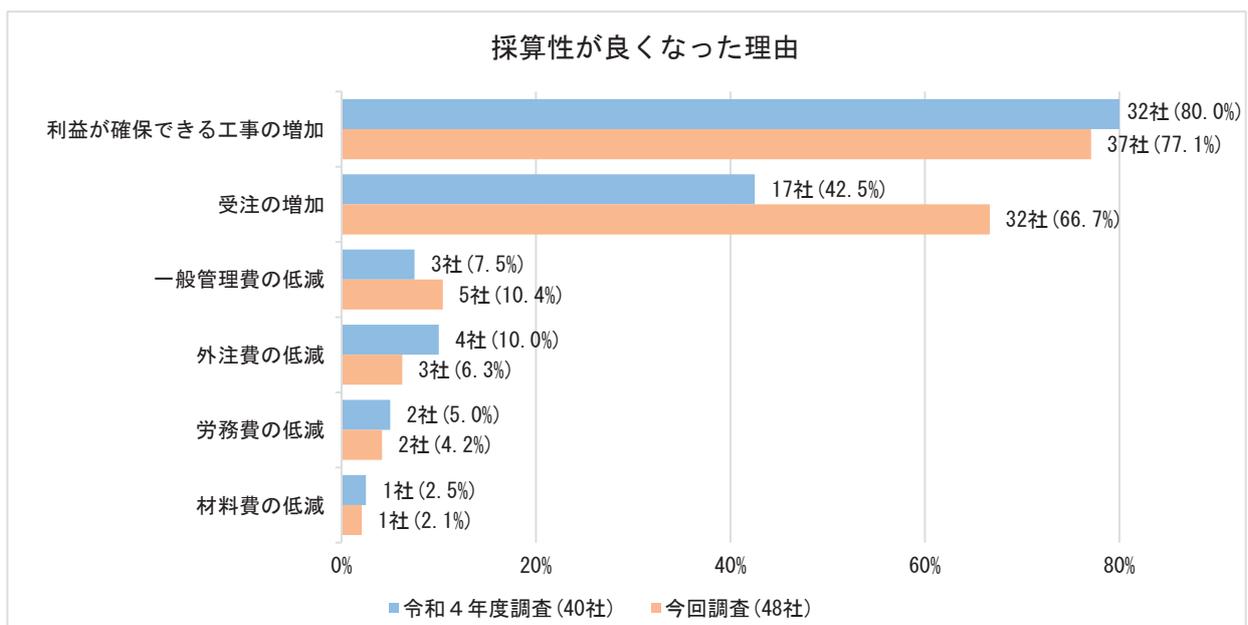


完工高別に見ると、5～10億円、10～30億円、30億円以上の各階層は「良くなった・やや良くなった」の企業数が「悪くなった・やや悪くなった」の企業数を上回っており、規模の大きいグループの方が採算性改善の傾向が見られる。



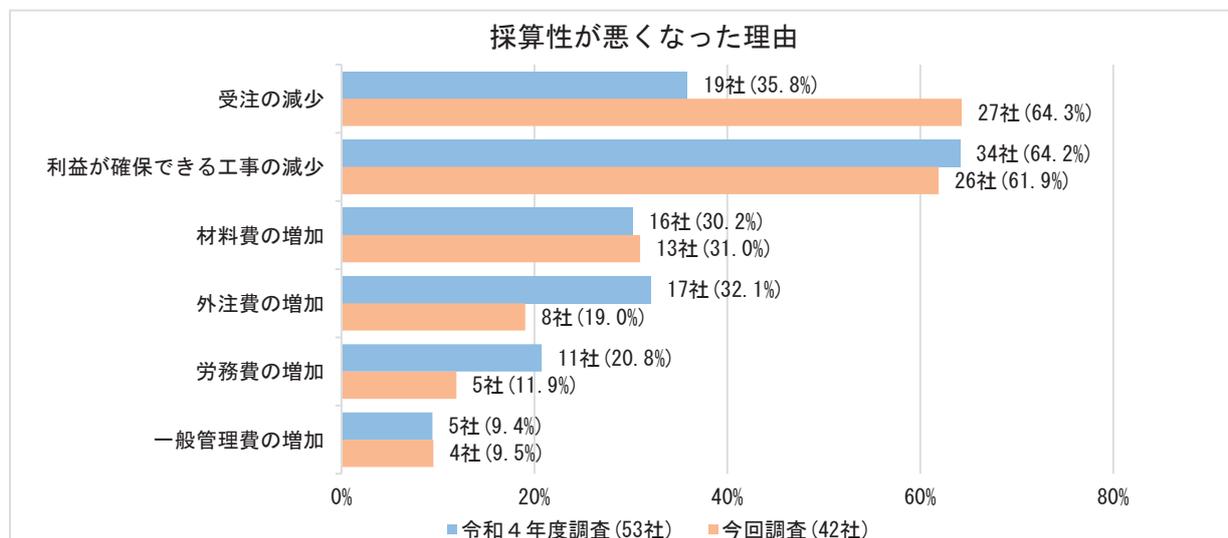
(2) 採算性が良くなった理由（回答 48社 2つまで回答）

採算性が「良くなった」「やや良くなった」と回答した48社にその理由を聞いたところ、「利益が確保できる工事の増加」37社（77.1%）、「受注の増加」32社（66.7%）が上位であった。令和4年度と比較すると、「受注の増加」の割合が42.5%から66.7%に大きく上昇している。



(3) 採算性が悪くなった理由（回答 42 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 42 社にその理由を聞いたところ、「受注の減少」27 社（64.3%）、「利益が確保できる工事の減少」26 社（61.9%）が上位であった。令和 4 年度と比較すると、「受注の減少」の割合が 35.8%から 64.3%に大きく上昇している。



(4) 2022 年度に完成した公共工事の採算性について

2022 年度に完成した公共工事(主な発注者のみ)の採算性について聞いたところ、総数 2,246 件のうち 147 件(6.5%)が赤字工事であった。赤字工事の発生割合は、令和 4 年度調査の 7.7%に比べて 1.2 ポイント低下した。

赤字工事 147 件の内訳を発注者別に見ると、発生件数が多いのは「石川県内の市町」71 件、「石川県(土木)」55 件、「石川県(農林水産)」15 件であった。また、発生割合は「石川県(農林水産)」の 16.7%が最も高いが、令和 4 年度調査 (24.1%) に比べて 7.4 ポイント低下している。

赤字工事の発生件数と発生割合（発注者別）

	今回調査			令和 4 年度調査
	完成工事件数	赤字工事の発生件数	赤字工事の発生割合	赤字工事の発生割合
北陸地方整備局（土木）	70 件	2 件	2.9%	4.7%
石川県（土木）	974 件	55 件	5.6%	4.8%
石川県（建築）	58 件	4 件	6.9%	3.6%
石川県（農林水産）	90 件	15 件	16.7%	24.1%
石川県内の市町	1,054 件	71 件	6.7%	8.8%
合計	2,246 件	147 件	6.5%	7.7%

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能登地区が27件と最も多く、発生割合も能登地区が7.7%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22件と最も多く、発生割合は1億円未満の階層が28.6%と最も高い。

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	
1億円未満	0件/ 0件	—	2件/ 4件	50.0%	0件/ 3件	0.0%	2件/ 7件	28.6%
1～5億円	3件/ 26件	11.5%	5件/134件	3.7%	14件/168件	8.3%	22件/328件	6.7%
5～10億円	1件/ 49件	2.0%	6件/ 90件	6.7%	9件/129件	7.0%	16件/268件	6.0%
10～30億円	7件/162件	4.3%	3件/ 75件	4.0%	0件/ 7件	0.0%	10件/244件	4.1%
30億円以上	1件/ 71件	1.4%	0件/ 14件	0.0%	4件/ 42件	9.5%	5件/127件	3.9%
合計	12件/308件	3.9%	16件/317件	5.0%	27件/349件	7.7%	55件/974件	5.6%

【石川県（農林水産）】

地区別に見ると、赤字工事の発生件数は能登地区が8件と最も多く、発生割合は加賀地区が20.6%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7件と最も多く、発生割合は1億円未満の階層が50.0%と最も高い。

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	
1億円未満	0件/ 0件	—	0件/ 0件	—	1件/ 2件	50.0%	1件/ 2件	50.0%
1～5億円	0件/ 0件	—	2件/ 13件	15.4%	5件/ 30件	16.7%	7件/ 43件	16.3%
5～10億円	0件/ 0件	—	2件/ 11件	18.2%	0件/ 5件	0.0%	2件/ 16件	12.5%
10～30億円	0件/ 0件	—	2件/ 8件	25.0%	0件/ 0件	—	2件/ 8件	25.0%
30億円以上	0件/ 1件	0.0%	1件/ 2件	50.0%	2件/ 18件	11.1%	3件/ 21件	14.3%
合計	0件/ 1件	0.0%	7件/ 34件	20.6%	8件/ 55件	14.5%	15件/ 90件	16.7%

【石川県内の市町】

地区別に見ると、赤字工事の発生件数は加賀地区が35件と最も多く、発生割合は能登地区が9.2%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	
1億円未満	0件/ 0件	—	1件/ 8件	12.5%	4件/ 7件	57.1%	5件/ 15件	33.3%
1～5億円	4件/ 29件	13.8%	14件/174件	8.0%	16件/150件	10.7%	34件/353件	9.6%
5～10億円	3件/ 76件	3.9%	9件/133件	6.8%	7件/129件	5.4%	19件/338件	5.6%
10～30億円	1件/111件	0.9%	11件/122件	9.0%	0件/ 0件	—	12件/233件	5.2%
30億円以上	0件/ 82件	0.0%	0件/ 14件	0.0%	1件/ 19件	5.3%	1件/115件	0.9%
合計	8件/298件	2.7%	35件/451件	7.8%	28件/305件	9.2%	71件/1054件	6.7%

(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、赤字工事の発生した企業数は、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）12社、石川県内の市町29社であった。受注企業数に占める赤字工事発生企業数の割合で見ると、石川県（農林水産）の30.0%が最も高いが、令和4年度調査（40.0%）に比べて10.0ポイント低下している。

赤字工事が発生した企業の割合（発注者別）

	今回調査			令和4年度調査
	受注企業数	赤字工事発生企業数	赤字工事発生企業の割合	赤字工事発生企業の割合
北陸地方整備局（土木）	24社	2社	8.3%	13.8%
石川県（土木）	107社	31社	29.0%	23.0%
石川県（建築）	25社	3社	12.0%	8.3%
石川県（農林水産）	40社	12社	30.0%	40.0%
石川県内の市町	101社	29社	28.7%	28.4%

赤字の発生理由を発注者別に見ると、どの発注者でも「材料費の値上がり」「積算単価の乖離」の割合が高い。

赤字の発生理由（発注者別）

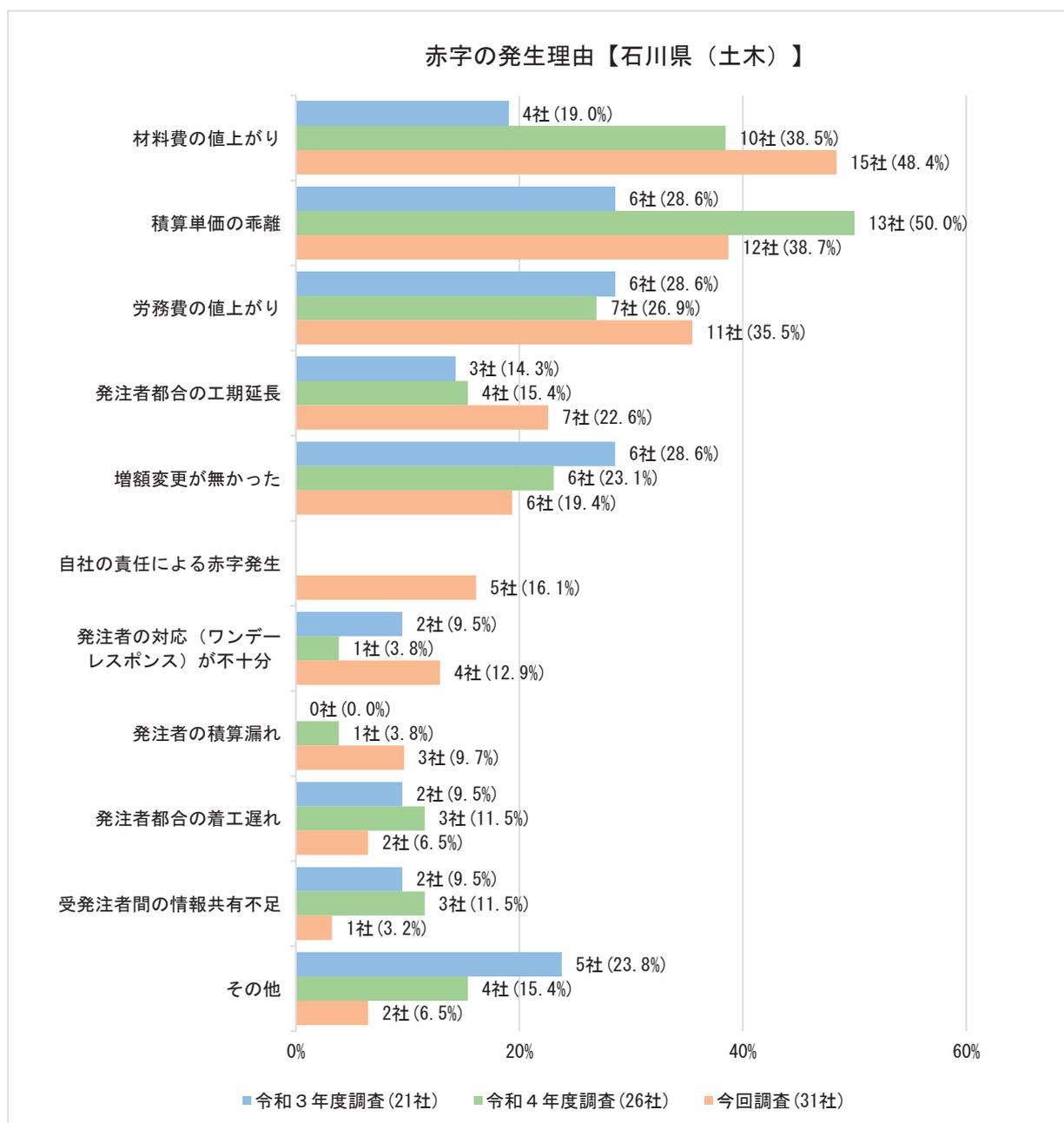
	北陸地方整備局（土木） 2社	石川県（土木） 31社	石川県（建築） 3社	石川県（農林水産） 12社	石川県内の市町 29社
労務費の値上がり	0社 (0.0%)	11社 (35.5%)	1社 (33.3%)	3社 (25.0%)	11社 (37.9%)
材料費の値上がり	1社 (50.0%)	15社 (48.4%)	1社 (33.3%)	4社 (33.3%)	11社 (37.9%)
発注者の積算漏れ	0社 (0.0%)	3社 (9.7%)	1社 (33.3%)	1社 (8.3%)	2社 (6.9%)
積算単価の乖離	2社 (100.0%)	12社 (38.7%)	1社 (33.3%)	7社 (58.3%)	13社 (44.8%)
増額変更が無かった	0社 (0.0%)	6社 (19.4%)	0社 (0.0%)	2社 (16.7%)	9社 (31.0%)
発注者都合の工期延長	1社 (50.0%)	7社 (22.6%)	0社 (0.0%)	1社 (8.3%)	5社 (17.2%)
発注者都合の着工遅れ	0社 (0.0%)	2社 (6.5%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	1社 (3.4%)
発注者の対応（ワンデーレスポンス）が不十分	1社 (50.0%)	4社 (12.9%)	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)	2社 (6.9%)
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	0社 (0.0%)	5社 (16.1%)	0社 (0.0%)	2社 (16.7%)	6社 (20.7%)
その他	0社 (0.0%)	2社 (6.5%)	1社 (33.3%)	3社 (25.0%)	3社 (10.3%)

※回答率が30%を超える項目を色付きで表示している。

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、過去の調査結果との比較を行った。

【石川県(土木)】

赤字の発生理由は、「材料費の値上がり」15社(48.4%)、「積算単価の乖離」12社(38.7%)、「労務費の値上がり」11社(35.5%)が上位であった。「材料費の値上がり」は令和3年度調査から2年連続して上昇しているほか、「労務費の値上がり」が8.6ポイント上昇しており、昨今の資材価格高騰、作業員不足が工事の収益性悪化に大きく影響していると考えられる。一方で、「積算単価の乖離」は11.3ポイント低下している。



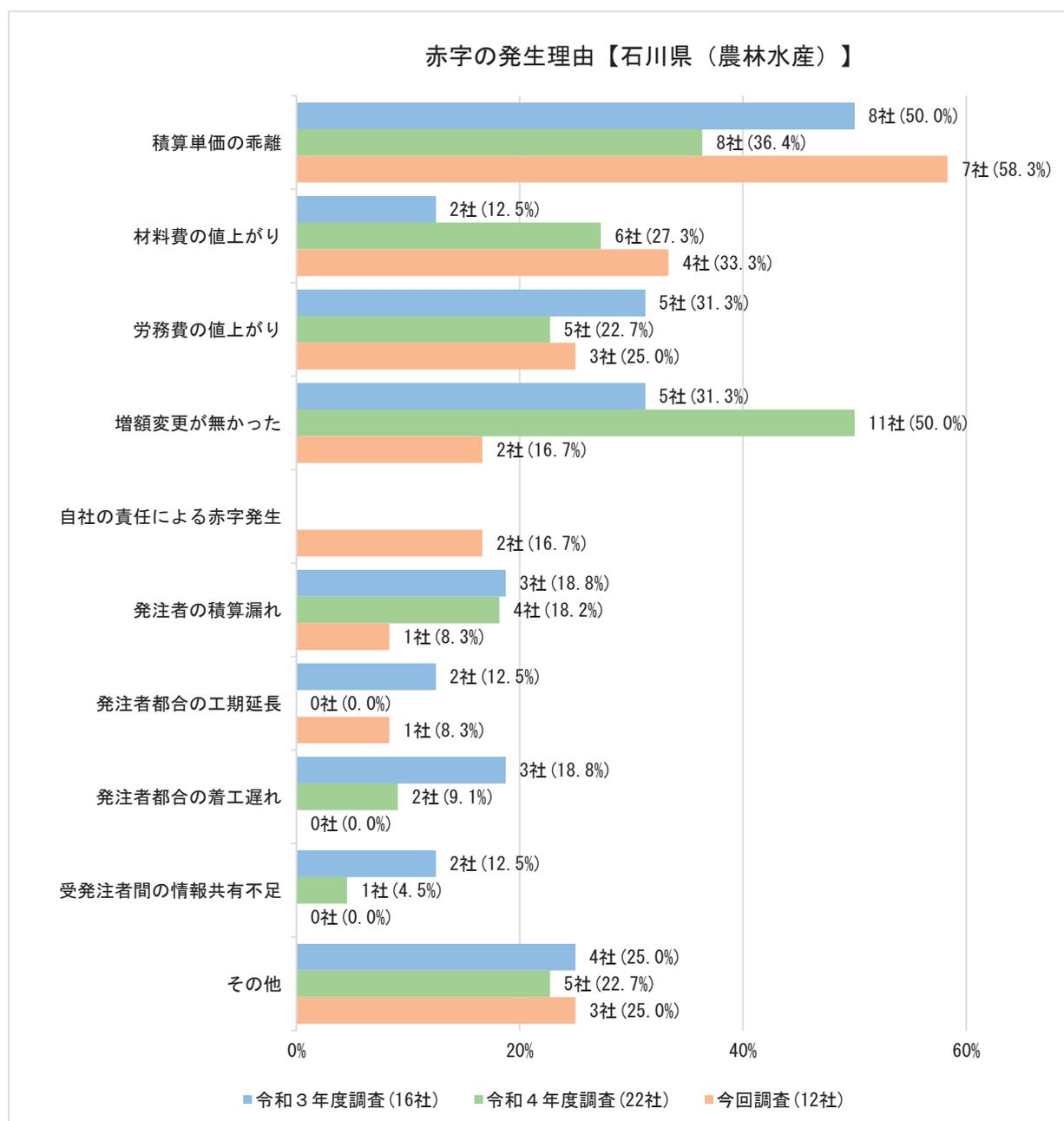
【赤字の発生理由「その他」の内容】

- 地元調整の不備による施工の長期中断
- 規模が小さい

【石川県（農林水産）】

赤字の発生理由は、「積算単価の乖離」7社（58.3%）、「材料費の値上がり」4社（33.3%）、「労務費の値上がり」3社（25.0%）が上位であった。令和4年度調査と比較すると、「積算単価の乖離」が21.9ポイント上昇したが、「増額変更が無かった」が33.3ポイント低下した。

なお、「その他」の記述にもある通り、ほ場整備工事は土壌の問題や、農閑期に施工することによる天候の問題により、施工上のリスクが高いと思われる。現場条件が異なる場合や、天候不良による工程遅延があれば、適切に契約変更することが必要である。

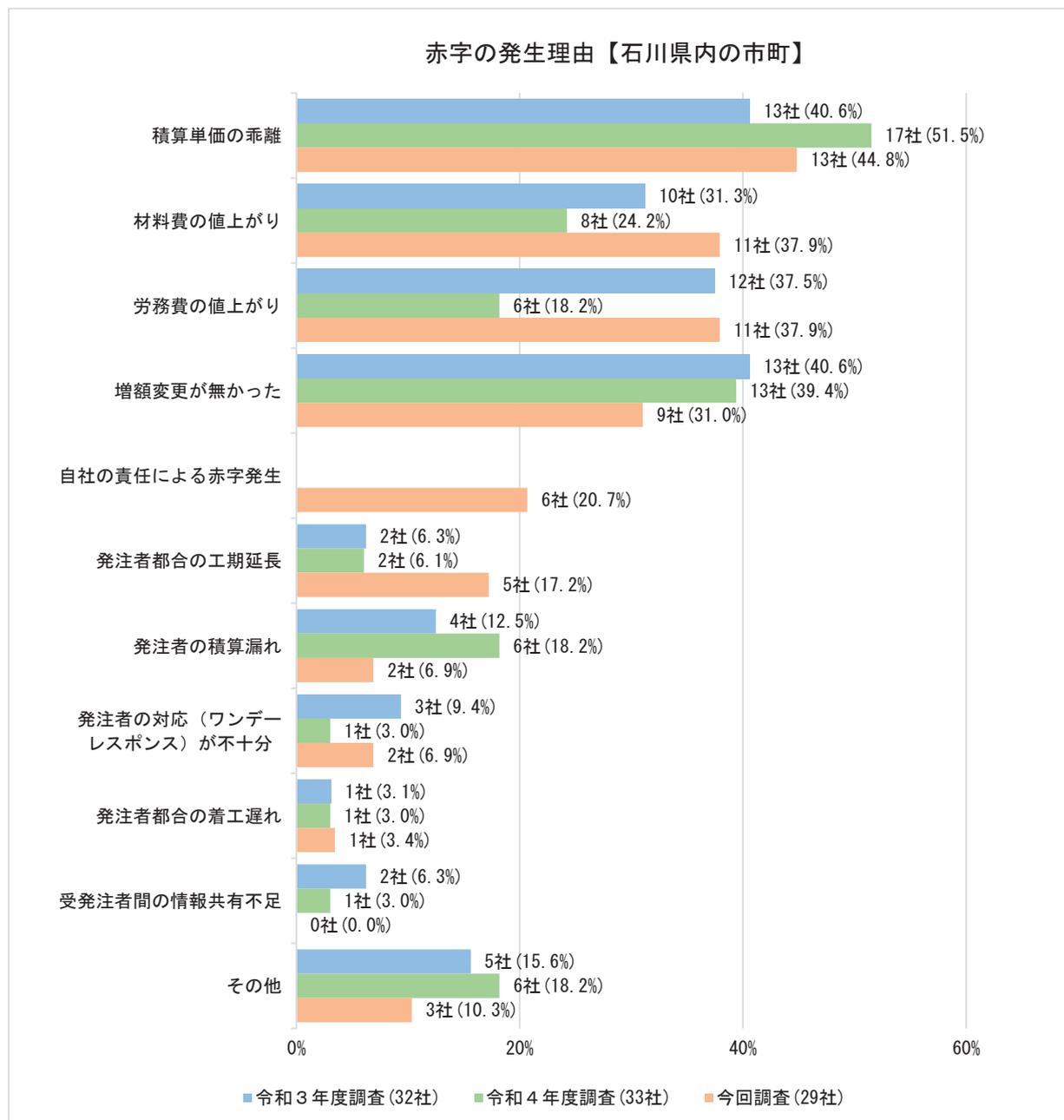


【赤字の発生理由「その他」の内容】

- ほ場整備は工期が秋から冬にかけてが多く、気候に左右されやすい
- ほ場整備工事において表土に砂利が多い
- 大雪の為、工期が大幅に延期になり、経費等が増加した

【石川県内の市町】

赤字の発生理由は、「積算単価の乖離」13社（44.8%）、「材料費の値上がり」11社（37.9%）、「労務費の値上がり」11社（37.9%）が上位であった。令和4年度調査と比較すると、「材料費の値上がり」が13.7ポイント、「労務費の値上がり」が19.7ポイントそれぞれ上昇している。

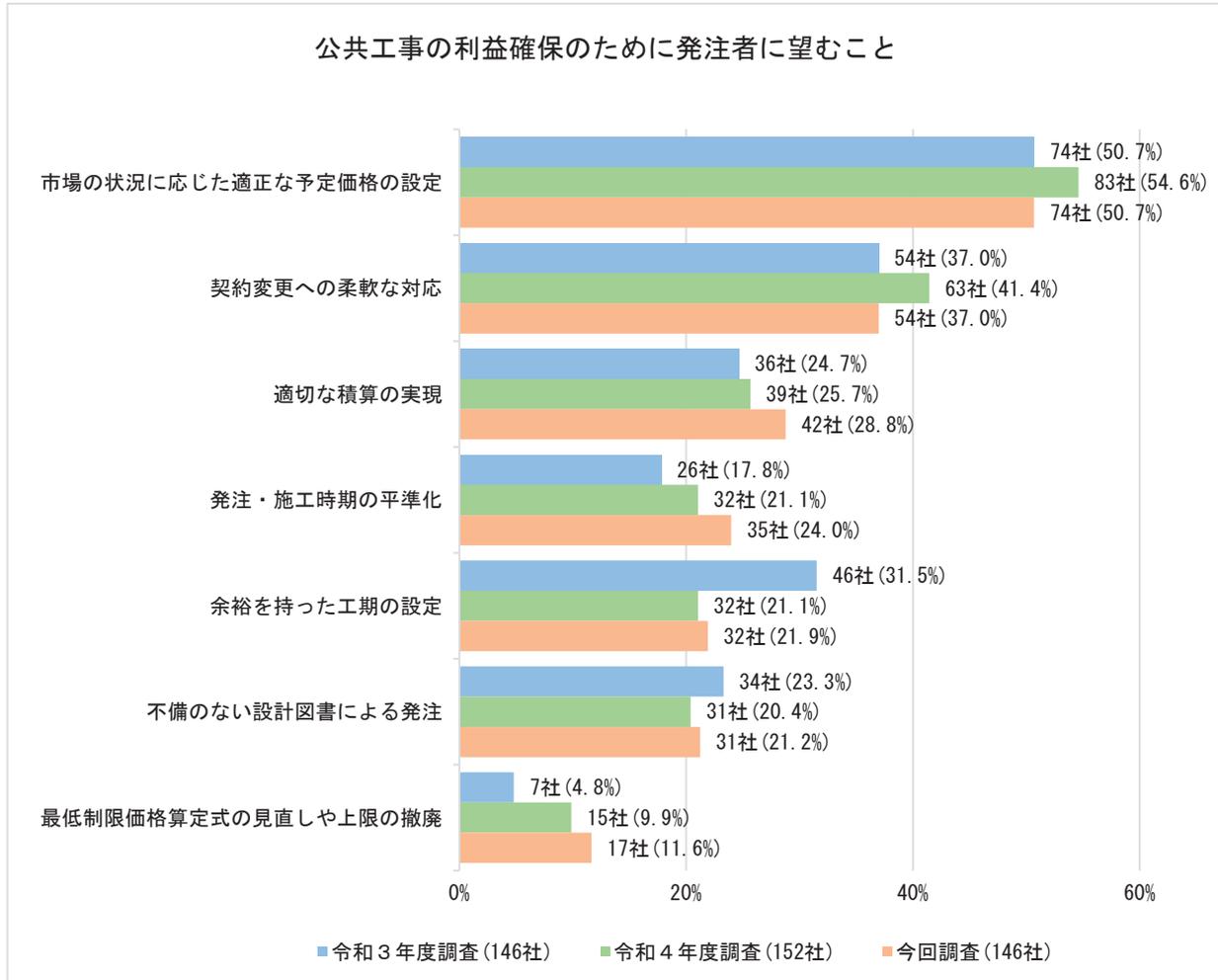


【赤字の発生理由「その他」の内容】

- 現場と設計書の違いがあり現地調査、試掘の繰り返しでなかなか本作業が出来なかった
- 災害対応により施工が中断
- 規模が小さい

(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聞いたところ、「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」74社(50.7%)、「契約変更への柔軟な対応」54社(37.0%)が上位である。また、「適切な積算の実現」、「発注・施工時期の平準化」は令和3年度調査以降、徐々に回答企業数が増加している。



8. 発注者の対応について

(1) 担い手3法改正後の発注者の対応について

2022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。

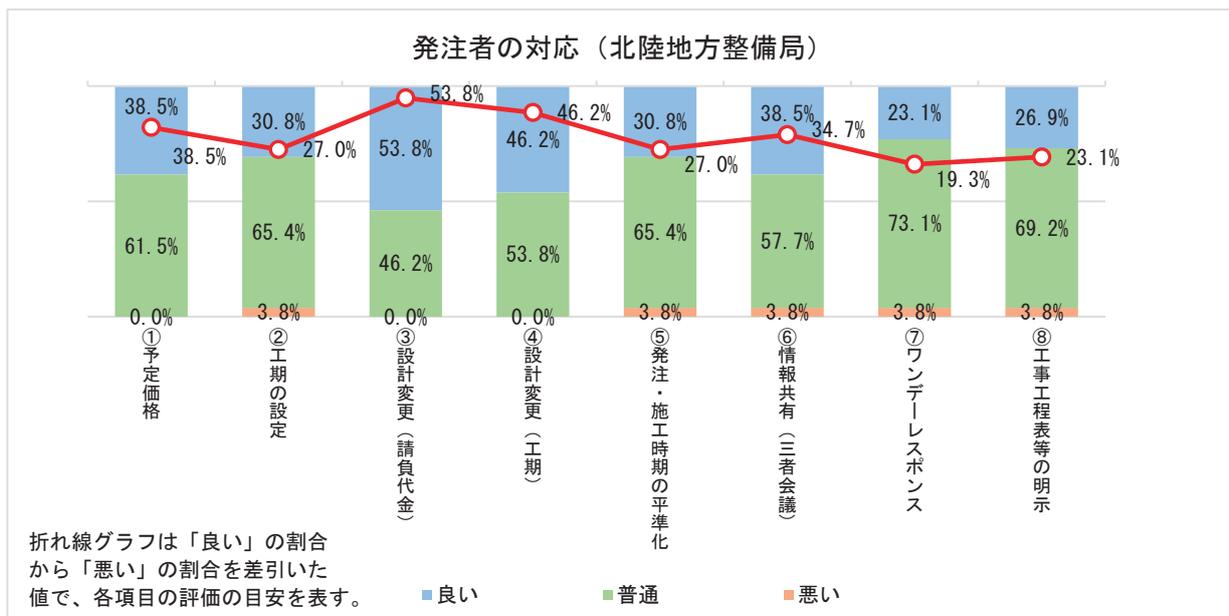
(① 予定価格の設定、② 工期の設定、③ 設計変更への対応(請負代金)、④ 設計変更への対応(工期)、⑤ 発注・施工時期の平準化、⑥ 受発注者間の情報共有(三者会議等)、⑦ 発注者の対応(ワンデーレスポンス)、⑧ 工事工程表や現場施工条件の明示の8項目。)

発注者の対応について

分類		北陸地方整備局 26社			石川県 135社			石川県内の市町 133社		
		良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
① 予定価格の設定	今回調査	10社 38.5%	16社 61.5%	0社 0.0%	25社 18.5%	101社 74.8%	9社 6.7%	13社 9.8%	92社 69.2%	28社 21.1%
	R4調査	42.9%	57.1%	0.0%	20.3%	73.2%	6.5%	13.2%	66.9%	19.9%
	増減	▲4.4%	+4.4%	+0.0%	▲1.8%	+1.6%	+0.2%	▲3.4%	+2.3%	+1.2%
② 工期の設定	今回調査	8社 30.8%	17社 65.4%	1社 3.8%	19社 14.1%	105社 77.8%	11社 8.1%	11社 8.3%	104社 78.2%	18社 13.5%
	R4調査	28.6%	64.3%	7.1%	15.9%	74.6%	9.4%	11.0%	75.0%	14.0%
	増減	+2.2%	+1.1%	▲3.3%	▲1.8%	+3.2%	▲1.3%	▲2.7%	+3.2%	▲0.5%
③ 設計変更への対応(請負代金)	今回調査	14社 53.8%	12社 46.2%	0社 0.0%	22社 16.3%	98社 72.6%	15社 11.1%	6社 4.5%	87社 65.4%	40社 30.1%
	R4調査	53.6%	46.4%	0.0%	15.2%	78.3%	6.5%	4.4%	64.7%	30.9%
	増減	+0.2%	▲0.2%	+0.0%	+1.1%	▲5.7%	+4.6%	+0.1%	+0.7%	▲0.8%
④ 設計変更への対応(工期)	今回調査	12社 46.2%	14社 53.8%	0社 0.0%	23社 17.0%	100社 74.1%	12社 8.9%	9社 6.8%	104社 78.2%	20社 15.0%
	R4調査	46.4%	50.0%	3.6%	12.3%	76.1%	11.6%	7.4%	72.8%	19.9%
	増減	▲0.2%	+3.8%	▲3.6%	+4.7%	▲2.0%	▲2.7%	▲0.6%	+5.4%	▲4.9%
⑤ 発注・施工時期の平準化	今回調査	8社 30.8%	17社 65.4%	1社 3.8%	13社 9.6%	98社 72.6%	24社 17.8%	4社 3.0%	91社 68.4%	38社 28.6%
	R4調査	17.9%	75.0%	7.1%	10.9%	58.7%	30.4%	1.5%	60.3%	38.2%
	増減	+12.9%	▲9.6%	▲3.3%	▲1.3%	+13.9%	▲12.6%	+1.5%	+8.1%	▲9.6%
⑥ 受発注者間の情報共有(三者会議等)	今回調査	10社 38.5%	15社 57.7%	1社 3.8%	15社 11.1%	108社 80.0%	12社 8.9%	8社 6.0%	109社 82.0%	16社 12.0%
	R4調査	28.6%	67.9%	3.6%	14.5%	75.4%	10.1%	7.4%	75.7%	16.9%
	増減	+9.9%	▲10.2%	+0.2%	▲3.4%	+4.6%	▲1.2%	▲1.4%	+6.3%	▲4.9%
⑦ 発注者の対応(ワンデーレスポンス)	今回調査	6社 23.1%	19社 73.1%	1社 3.8%	16社 11.9%	97社 71.9%	22社 16.3%	6社 4.5%	102社 76.7%	25社 18.8%
	R4調査	25.0%	67.9%	7.1%	13.8%	65.2%	21.0%	6.6%	66.9%	26.5%
	増減	▲1.9%	+5.2%	▲3.3%	▲1.9%	+6.7%	▲4.7%	▲2.1%	+9.8%	▲7.7%
⑧ 工事工程表や現場施工条件の明示	今回調査	7社 26.9%	18社 69.2%	1社 3.8%	13社 9.6%	114社 84.4%	8社 5.9%	5社 3.8%	115社 86.5%	13社 9.8%
	R4調査	28.6%	64.3%	7.1%	11.6%	81.2%	7.2%	5.1%	83.1%	11.8%
	増減	▲1.7%	+4.9%	▲3.3%	▲2.0%	+3.2%	▲1.3%	▲1.3%	+3.4%	▲2.0%

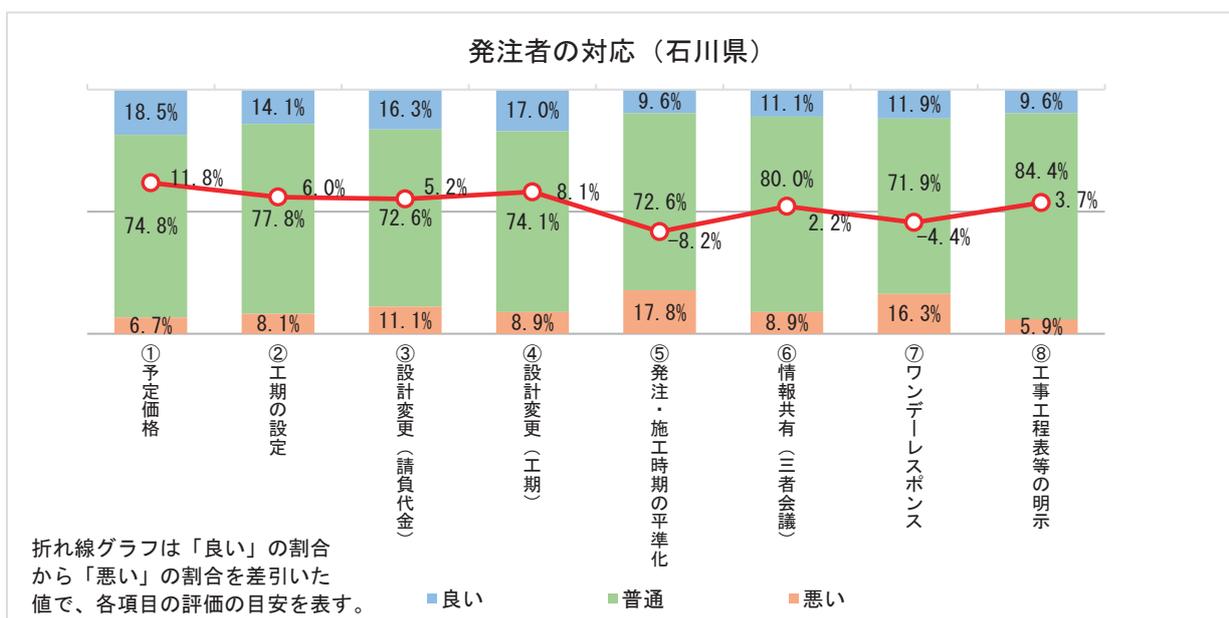
【発注者別の特徴（北陸地方整備局）】

- 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)」、「④ 設計変更への対応(工期)」では、特に「良い」の割合が高い。
- 「⑦ 発注者の対応 (ワンデーレスポンス)」は「良い」の割合が比較的低い。
- 令和4年度調査と比較すると、「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)」では、「良い」の割合が大きく上昇し、令和3年度調査に近い水準に回復した。
- 「① 予定価格の設定」は、「良い」の割合が令和3年度調査から2年連続して低下している。



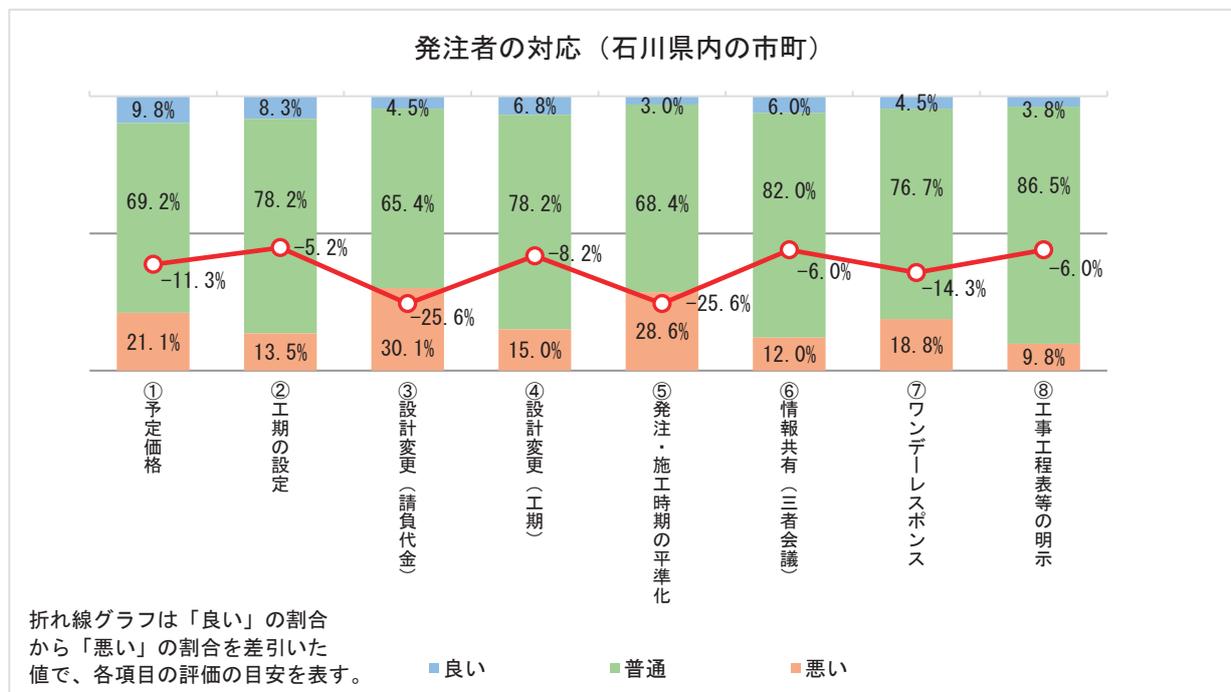
【発注者別の特徴（石川県）】

- 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」の割合の方が高い。
- 令和4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」の割合が大きく低下、「④ 設計変更への対応(工期)」では「良い」の割合が上昇し、評価が改善している。



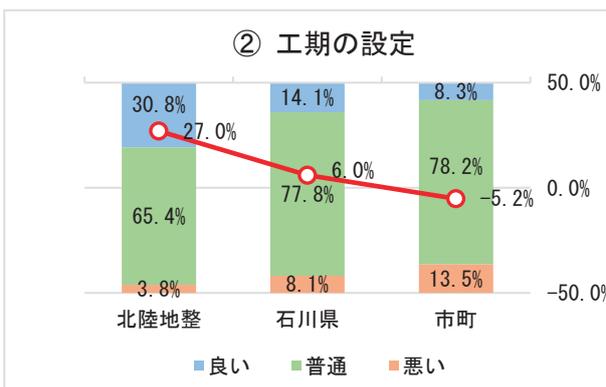
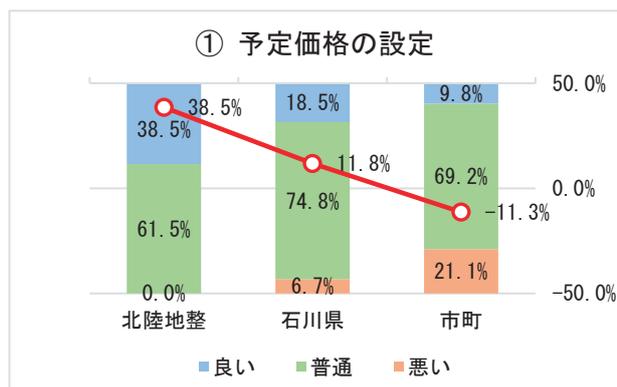
【発注者別の特徴（石川県内の市町）】

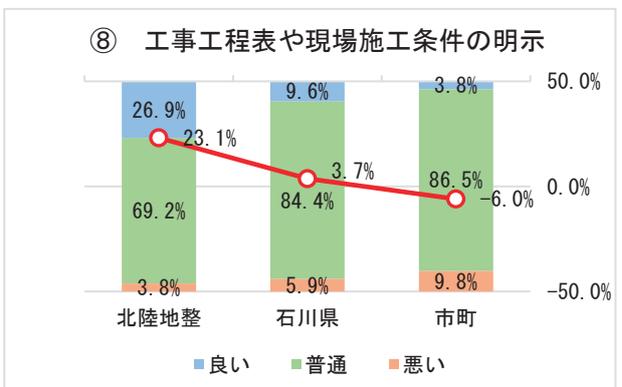
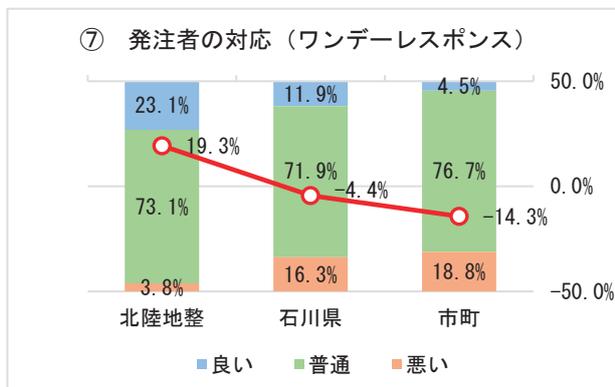
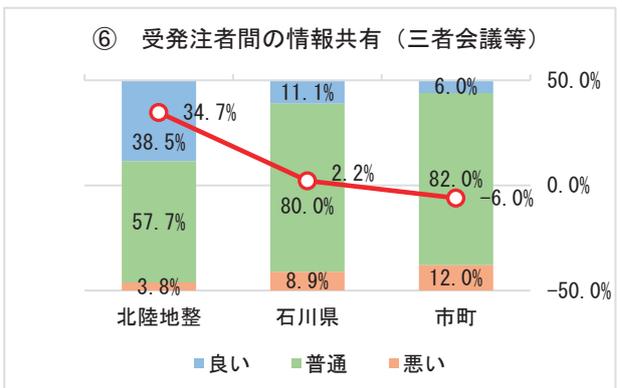
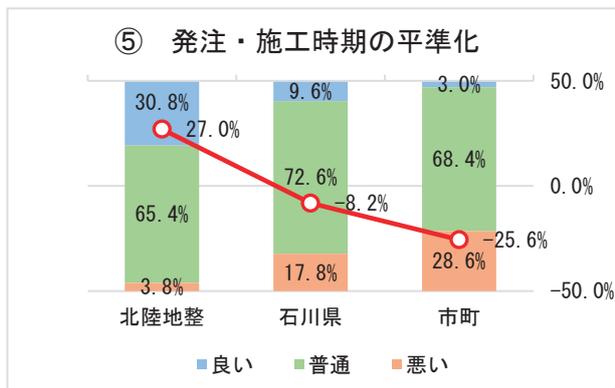
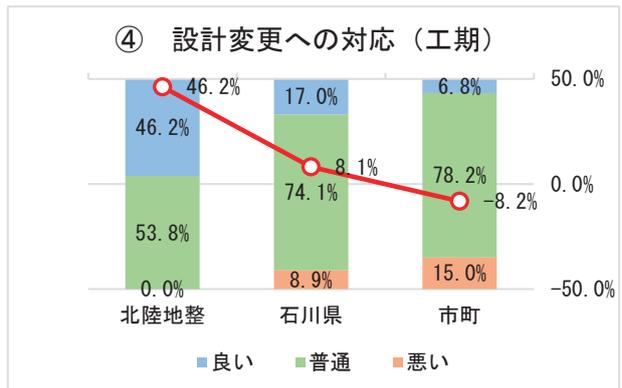
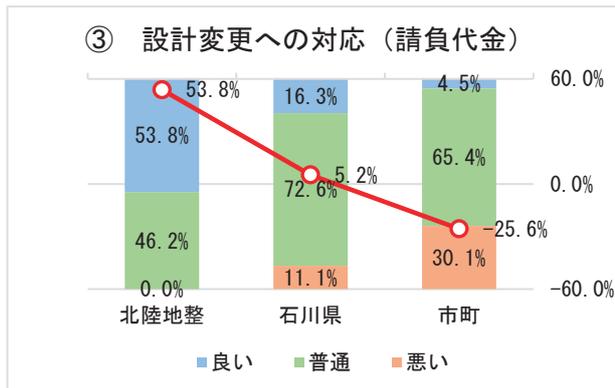
- 全項目で「悪い」の割合が「良い」の割合を上回っており、「③ 設計変更への対応(請負代金)」、「⑤ 発注・施工時期の平準化」では、特に「悪い」の割合が高い。
- 令和4年度調査と比較すると、「⑤ 発注・施工時期の平準化」、「⑦ 発注者の対応（ワンデーレスポンス）」では、「悪い」の割合が大きく低下しており、評価が改善している。



【項目別の特徴】

- 項目別に各発注者の対応状況と比較したが、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。
- 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。
「① 予定価格の設定」、「④ 設計変更への対応(工期)」、「⑤ 発注・施工時期の平準化」でも、大きな差がある。
- 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。「④ 設計変更への対応(工期)」、「⑤ 発注・施工時期の平準化」でも、大きな差がある。





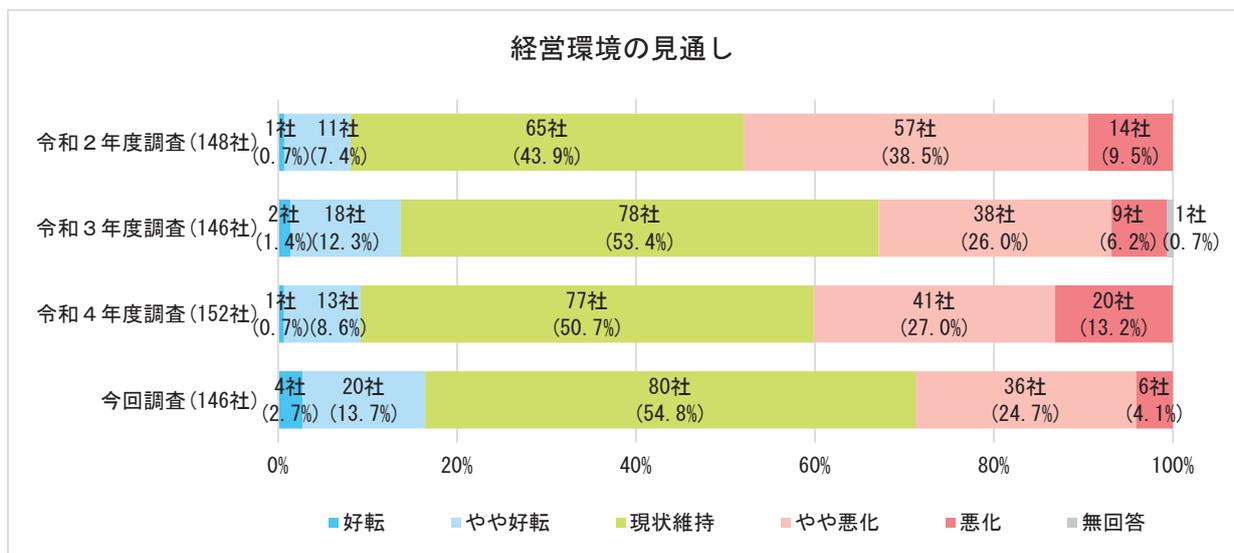
入札・契約制度の適正な運用は、受注者が適正な利益を確保し建設業の担い手の中長期的な育成・確保を図るために極めて重要である。担い手3法の内容が全ての発注者に浸透し適用されるよう注視するとともに、今後も、発注者に対して更なる入札・契約制度の改善を求めていかなければならない。

9. 経営環境の見通しについて

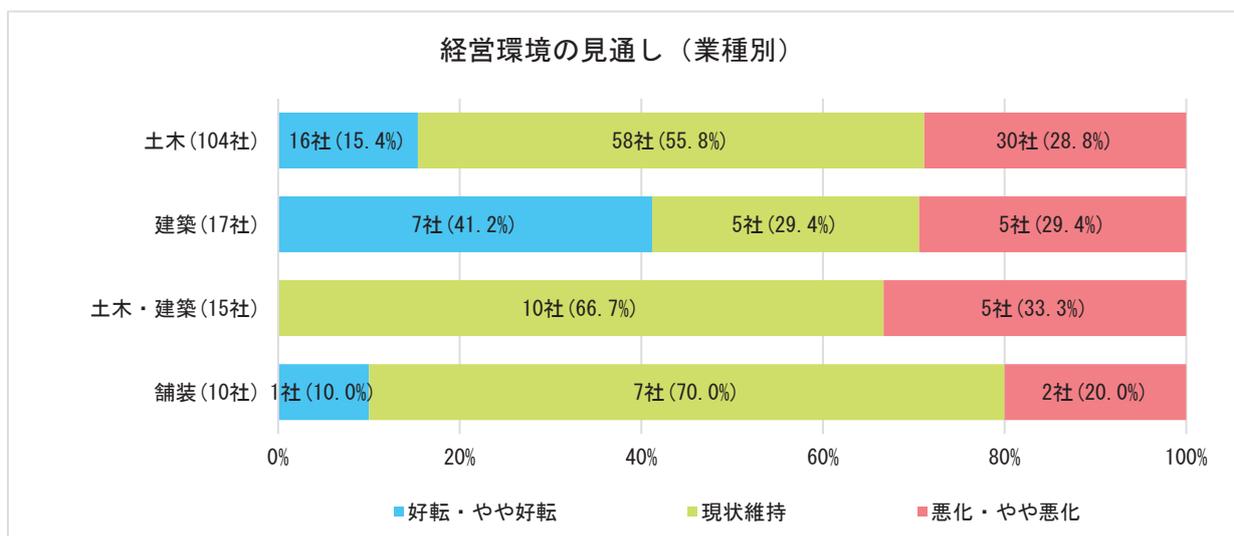
(1) 本業(建設業)における今後の経営環境の見通し (回答 146 社)

今後1年間の経営環境の見通しについて聞いたところ、「好転」4社(2.7%)、「やや好転」20社(13.7%)、「現状維持」80社(54.8%)、「やや悪化」36社(24.7%)、「悪化」6社(4.1%)であった。

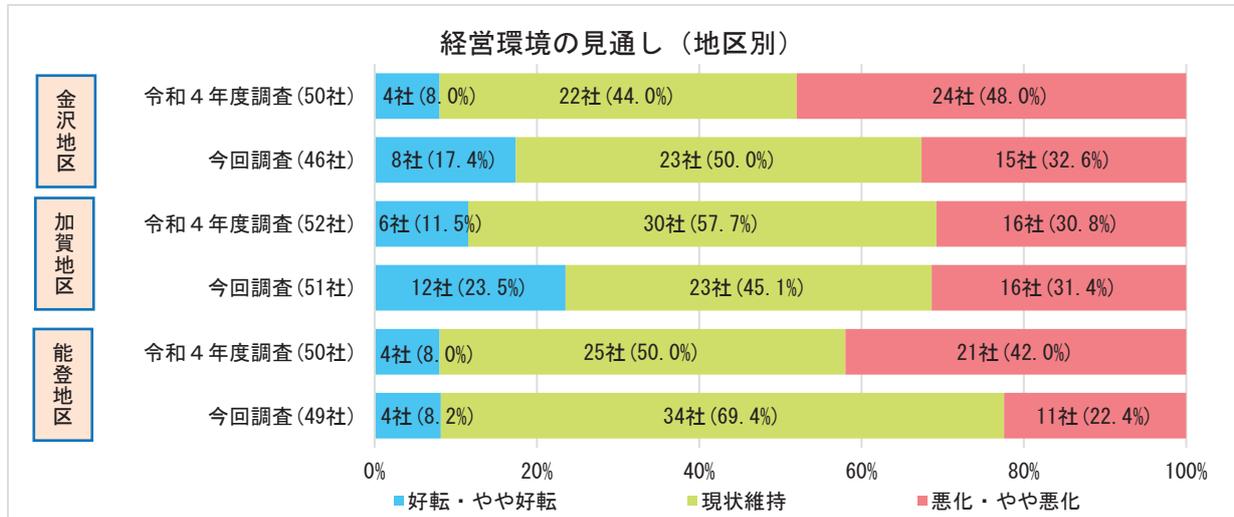
令和4年度調査と同様、「悪化」「やや悪化」の合計が「好転」「やや好転」の合計を上回っているものの、「好転」「やや好転」の合計は14社(9.3%)から24社(16.4%)に増加、「悪化」「やや悪化」の合計は61社(40.2%)から42社(28.8%)に減少しており、全体としては、見通しの厳しさが和らいでいる。



業種別に見ると、建築は「好転・やや好転」の企業数が「悪化・やや悪化」の企業数を上回っており、他業種に比べて見通しが明るいと感じられる。(以下のグラフでは、結果を見やすくするため、回答を「好転・やや好転」「現状維持」「悪化・やや悪化」の3グループに分類して集計している。)

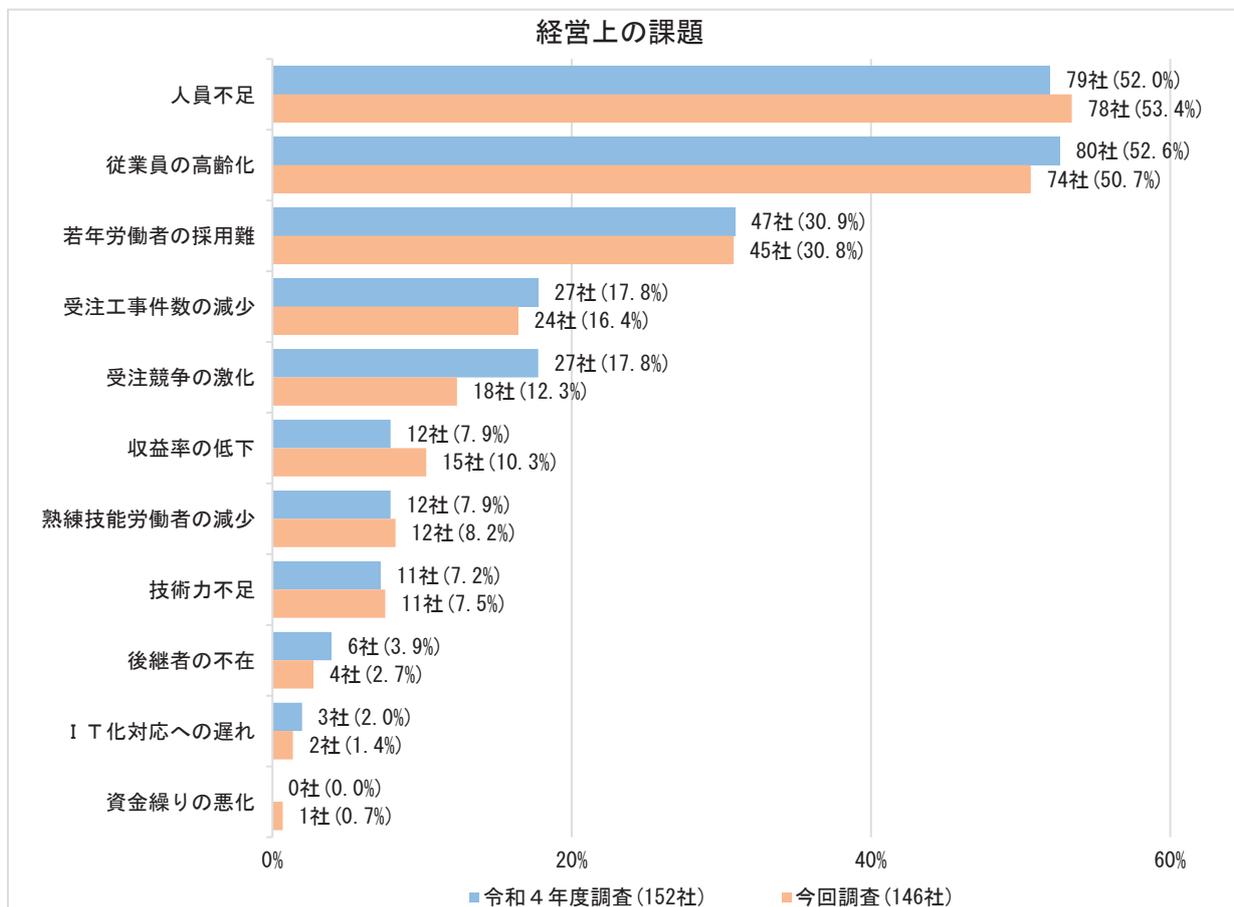


地区別に見ると、どの地区も「悪化・やや悪化」の企業数が「好転・やや好転」の企業数を上回っている。ただし、令和4年度調査と比較すると、金沢地区では「好転・やや好転」の増加および「悪化・やや悪化」の減少、加賀地区では「好転・やや好転」の増加、能登地区では「悪化・やや悪化」の減少が認められ、どの地区も見通しの厳しさは和らいでいる。



(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聞いたところ、令和4年度調査と同様、「人員不足」78社(53.4%)、「従業員の高齢化」74社(50.7%)、「若年労働者の採用難」45社(30.8%)が上位を占めており、受注や収益より、担い手確保が重要な経営課題として認識されている。



10. 今後の建設業のあり方について(自由回答)

今後の建設業のあり方について自由に意見を求めたところ、以下の意見が挙げられた。意見の多くは、担い手不足に関するものであり、担い手不足への関心の高さがうかがえる。

◆人材の確保・定着・育成

- 若年労働への印象が悪い、業界自体が若年層取り込みに力をいれないといけない。
- 人手不足。このことを改善しない限り将来はないと思います。
- イメージアップが必要。

◆発注者への要望

- 発注時期、施工時期の平準化により、人手不足、後継者不足、残業時間など様々な問題が解決できる。数年前に、平準化が少し進んだが、特に県、市町では後退している状況である。国や、地方自治体などは予算編成の問題があるのは理解できるが、この問題を解決しないと安定雇用できず、賃上げも難しくなる。
また、会社から現場への移動時間の考え方も、国交省などの大規模工事なら理解はできるが、県、市町のレベルの工事では、駐車場の問題や、会社への帰属意識の問題もあり、現実的ではない。国は、県、市町レベルの事まで考えて欲しい。
- 市町の工事において、国の補助の関係で設計変更（増工に伴う増額）が出来ないと返答される場合がある。それは、相手先に増額の説明に行きたくないからだと聞いたことがある。また交通誘導員の算出方法についても大いに疑問がある。発注者の適切な設計変更を業界として求めたい。発注者の品確法の遵守（発注～変更において）を求めていく必要がある。
- 一般競争入札の技術提案の採点について、ほぼ同じ内容でも、その時々で点数に開きがあり、採点の詳細が不透明なため受注にむけての対策が非常に困難な現状であります。この問題について、少しでも納得がいくような解決策があれば、当社のような小規模な会社の技術者達も、技術提案の作成をはじめ仕事に対する張り合いや意欲がわき、ひいては、それが今後の明るい建設業に結びついていくのではないのでしょうか。

◆その他

- 監督官庁の対応が以前に比べ、健全な業者を育てていく方向に大きくシフトしており、好意をもって受け止めている。今後も建設業の健全な発展のために、監督官庁の積極的な役割を期待したい。
- 『三方良し』の建設業は、どうあるべきかを考えなければならない。
- 中小工事業者の意見をもう少し聞き入れて頂きたい。

第Ⅱ章 調査結果の概要

(1) 調査企業の概要について

- ① 回答のあった146社を主たる業種別に見ると、「土木」が104社(71.2%)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66社(45.2%)と最も多い。
- ② 公共工事の比率が高い業種は「土木」が元請・下請を合わせて84.6%、次いで「舗装」が63.9%、「土木・建築」が60.8%、「建築」が31.0%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51.0%、次いで「事務・営業職」が21.5%、「技能職」が16.9%の順になっており、現場を担う「技術職」と「技能職」を合わせると67.9%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27.3%、50代以上の合計が49.5%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44.3%、加賀地区51.1%、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84.0%、女性が16.0%であり、女性の比率は全国建設業を下回っている。ただし、技術職・技能職に占める女性の比率は2019年度3.9%から2023年度5.6%に上昇しており、全国建設業(3.8%)を1.8ポイント上回っている。
- ④ 2021年度、2022年度および2023年4月の採用状況については、
 - ▶ 採用企業数は、2021年度84社から2022年度88社に増加した。また、採用人数は2021年度242人(新卒110人、中途132人)、2022年度248人(新卒117人、中途131人)であり、ほぼ同程度である。
 - ▶ 2023年4月の採用企業数は67社(このうち、新卒採用企業41社、中途採用企業41社)である。2023年4月の採用人数は202人(新卒99人、中途103人)であるが、年度末に向けて中途採用人数が増加する見込みである。
 - ▶ 2024年度に向けて採用計画を有する企業は110社(75.3%)であり、2024年度の採用計画数は537人である。このうち、技術職は345人、技能職は135人、事務・営業職は57人である。
 - ▶ 2023年4月の新卒採用の充足率は41.9%であり、依然として新卒採用者を十分に採用できていない状況が続いている。新卒技術職と新卒技能職の充足率を地区別に見ると、能登地区は金沢地区、加賀地区より充足率が低い。
- ⑤ 新卒採用から3年以内の離職率は25.5%で、全国建設業(36.1%)より低いものの、製造業(23.9%)よりも高いため、今後も各企業が若者の定着に向けた取組みを進める必要がある。
- ⑥ 2022年度における入職者数に対する離職者数の割合は87.9%(入職者数248人に対し、離職者数218人)となっている。これを男女別に見ると、男性89.6%、女性77.8%となっている。また、2022年度における「入職者数に占める女性の割合」は14.5%(入職者数248人、うち男性212人、女性36人)となっている。
- ⑦ 従業員の過不足感について、「不足」「やや不足」の合計は「技術職」が81.5%、「技能職」が58.9%、「事務・営業職」が26.0%となっており、技術職・技能職は特に不足している。

- ⑧ 従業員不足を解消するために、さまざまな取り組みが実施されている。
- 人材確保の取り組みの実施率は、「ハローワークに中途採用の求人を行った」64.4%、「普通科高校への求人を行った」47.9%、「ホームページ・SNS等による情報発信を行った」42.5%が高く、実施しやすい施策から取り組みが進められている。
 - 人材確保の取り組みのうち「効果があった」の割合が高いものは、「縁故による採用を増やした」74.4%、「会社説明会を開催した、合同会社説明会に参加した」64.3%であり、担い手確保のために能動的に活動することも効果的と考えられる。
 - 人材定着の取り組みは、いずれも「効果があった」の割合が高い。「給料を増やした」67.6%、「休日を増やした」67.4%、「福利厚生を充実した」64.6%等の処遇改善の取り組みは、従業員および求職者に見えやすく即効性が高いため、人材確保・定着には不可欠である。また、建設企業が誇りとやりがいのある魅力的な職場となるには、「職場・現場の人間関係を改善した」71.4%、「職場・現場の作業関係を改善した」59.5%、「キャリアパスを明確にした」62.5%、「人材育成制度を充実させた」57.1%等の施策も重要である。
- ⑨ 自社の災害対応可能人員は、特殊運転手 845 人、一般運転手 655 人、作業員 497 人である。
- 災害対応人員の年代構成を見ると、「～20代」「30代」の合計が26.1%、50代以上の合計が46.5%であり、就業者全体の年代別構成比とほぼ同じである。
 - 5年前と比較した災害対応人員の増減については、「増えている」15.8%、「変わらない」36.3%、「減っている」40.4%、「分からない」4.8%であり、減少している企業が4割を占めている。
 - 災害対応人員の確保状況については、「十分に確保している」5.5%、「最低限必要な人員を確保している」52.7%、「不足している」35.6%、「その他」2.1%であり、不足している企業が3割台半ばを占めている。
- ⑩ 自社の除雪オペレータの人数は、総計 914 人である。
- 除雪オペレータの年代構成を見ると、「～20代」「30代」の合計が20.0%、50代以上の合計が50.7%であり、就業者全体の年代別構成比と比較すると、若い世代の割合が低く、50代以上の割合が高い。
 - 5年前と比較した除雪オペレータの増減については、「増えている」19.2%、「変わらない」39.0%、「減っている」33.6%、「分からない」2.7%であり、減少している企業が3割を超えている。
 - 除雪オペレータの確保状況については、「十分に確保している」3.4%、「最低限必要な人員を確保している」50.0%、「不足している」34.9%、「その他」4.1%であり、不足している企業が3割を超えている。

(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89.7%、「引き上げは行っていない」企業は9.6%であった。
- ② 賃金を引き上げた理由は「毎年定期昇給を行っているため」が62.6%、次いで「従業員の離職を防ぐため」が48.1%となっており、引き上げを行っていない理由は「今後業績が悪化すると予想されたため」が50.0%、「利益が減少したため」が35.7%となっている。

- ③ 2022年度における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃上げ（給与総額）については、「5%以上引き上げた」10.3%、「3～5%引き上げた」17.8%など、合わせて89.8%の企業が「引き上げた」と回答している。また、2023年度についても79.5%の企業が「引き上げる」と回答している。
- 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」が45.9%と最も多く、次いで「労務単価の上昇」41.1%、「実勢価格に見合った資材単価の計上」28.8%、「現場管理費率や一般管理費率の見直し」20.5%が続いている。
- ⑤ 「賃上げ加点措置」の表明書提出については、「表明書を提出した」22.6%、「今年度中に表明書を提出する予定」1.4%、「提出しない」32.9%、「未定・検討中」42.5%である。
- ⑥ 「賃上げ加点措置」の評価については、「評価する」8.2%、「概ね評価する」19.9%、「評価しない」21.9%、「全く評価しない」12.3%、「まだ判断できない」37.0%である。評価する理由としては、「業界全体における従業員の賃金向上につながる」78.0%が最も多く、次いで「将来的な人材確保につながる」51.2%、「賃上げ企業に対する正当な評価である」48.8%が続いている。また、評価しない理由としては、「受注見通しが立たない中で賃上げしなければならない」44.2%が最も多く、次いで「総合評価の考え方に相応しくない」30.8%、「大手と中小企業との賃金格差がさらに拡大する」26.9%、「賃上げ未達成時のペナルティが大きい」14.4%、「賃上げ分の価格転嫁が困難」11.5%が続いている。
- ⑦ 「賃上げ加点措置」を県や市町発注の工事に拡大した方が良いかについては、「拡大した方が良い」10.3%、「拡大しない方が良い」32.2%、「どちらとも言えない」55.5%、「その他」1.4%である。「拡大しない方が良い」の回答が「拡大した方が良い」の回答を上回っており、半数以上が判断を保留している。

（4）建設現場における働き方改革（休日拡大と労働時間）について

- ① 就業規則に定めている年間休日数について、各年度の平均値を計算した結果、2018年度の96.8日から毎年増加し、2023年度には107.2日、2024年度(予定)は109.6日となる見通しである。2024年度の年間休日数(予定)を見ると、業種別では建築が111.8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113.9日、加賀地区109.0日、能登地区106.2日であり、いずれの地区でも休日数は増加する見通しである。
- ② 週休の状況については、「4週6休」が36.3%と最も多く、次いで「4週8休」が31.5%、「4週7休」が19.9%、「完全週休2日」が11.0%が続いている。
「4週8休」「完全週休2日」の合計は42.5%であり、近年大きく増加している。また地区別では、金沢地区52.2%、加賀地区27.4%、能登地区49.0%となっており、能登地区では「4週8休」「完全週休2日」の企業が大幅に増加した。
- 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閉所の実現（閉所日は土曜・日曜に限定しない）」が25.4%と最も多く、次いで「祝日の原則閉所」17.2%、「土曜・日曜の完全閉所の実現」14.3%が続いている。
今後実施予定の企業も加えると、「4週8閉所の実現（閉所日は土曜・日曜に限定しない）」が48.6%と最も多く、次いで「土曜・日曜の完全閉所の実現」35.6%、「祝日の原則閉所」27.4%が続いている。

- ④ 2022年度に受注した週休2日工事の件数は、北陸地方整備局67件、石川県912件、石川県内の市町349件、民間発注者711件、総計2,039件である。
- 週休2日工事の割合は、北陸地方整備局95.7%、石川県81.3%と高い割合を占めているが、石川県内の市町は33.1%、民間工事は11.9%に留まっており、市町および民間への普及が進んでいない。
 - 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38.6%、加賀地区20.6%、能登地区46.2%であり、加賀地区での割合が最も低い。また、業種別に見ると、土木以外（建築、舗装）での割合が低い。
 - 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14.4%、加賀地区10.1%、能登地区1.9%であり、能登地区での割合が最も低い。また、業種別に見ると、全体的に低いが、建築での割合は特に低い。
- ⑤ 週休2日工事における適正な工期設定については、「適正」「概ね適正」と回答した企業は、北陸地方整備局93.6%、石川県89.1%、石川県内の市町67.3%、民間発注者51.3%であり、公共発注者では適正に工期を設定している割合が高い一方、民間発注者では約半数（48.6%）が適正な工期設定をしていない。
- また、適正な積算については、「適正」「概ね適正」と回答した企業は、北陸地方整備局93.6%、石川県89.8%、石川県内の市町70.4%、民間発注者55.4%であり、公共発注者に比べて、民間発注者の積算が厳しい。
- ⑥ 建設現場の週休2日制の実現のため発注者に望むことは、「週休2日を前提とした経費の計上」が63.7%と最も多く、次いで「週休2日を前提とした工期設定」48.6%、「設計労務単価の見直し」23.3%、「提出書類の簡素化」21.2%と続いている。
- 建築では「週休2日を前提とした工期設定」の割合が特に高く、舗装では「民間工事への拡大」の割合が特に高い。
- ⑦ 現場職員（技術者・技能者）の時間外労働の現状については、
- 「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18.5%であり、当該職員がいる企業の割合は36.3%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3.3%であり、当該職員がいる企業の割合は11.0%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13.1%であり、当該職員がいる企業の割合は16.4%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6.2%である。
 - 上記のいずれにも該当しない企業の割合は63.7%である。
 - 2024年度からの「時間外労働の罰則付き上限規制」適用を見据えて、上限を超える従業員がいる企業は、早急な対策が必要である。
- ⑧ 技術者・技能者の休日出勤や時間外労働が生じる主な要因については、「発注者向け書類の業務が多い」が44.5%と最も多く、次いで、「天候不順等への対応」30.1%、「契約時点で工期に余裕がない」26.7%、「設計と現場の不整合や設計不備への対応」26.0%と続いている。
- 建築では、土木に比べて「発注者向け書類の業務が多い」「契約時点で工期に余裕がない」の割合が高い。

- ⑨ 現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために実施している取り組みについては、「自社の定年退職期の従業員を継続雇用」43.8%、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスを実施」41.1%、「3次元測量、ICT施工等、3次元データの活用」39.7%が上位であった。
- また、実施した取り組みを有効と思った企業の割合は、「自社の定年退職期の従業員を継続雇用」95.3%、「複数技術者の常時配置」85.3%、「勤怠管理システム等による労働時間管理と指導」83.3%、「書類作成等を補助する事務員の配置」82.5%、「施工状況を社内で共有し適切なアドバイスを実施」81.7%、「電子小黒板の活用」81.5%が上位であった。
- 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が進められている。
- ⑩ 建設現場の時間外労働削減のため発注者に望むことについては、「提出書類の簡素化」が62.3%と最も多く、次いで「適正な工期設定」44.5%、「発注・施工時期の平準化」43.2%、「適正な設計図書や施工条件の整備」28.8%と続いている。
- 建築では、土木に比べて「提出書類の簡素化」「適正な工期設定」への関心が高い。

(5) 建設業における女性の定着促進について

- ① 女性の活躍について「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「これから取り組んでいく予定である」の合計が78.8%であり、8割近い企業が前向きに考えている。地区別では、金沢地区80.5%、加賀地区72.5%、能登地区83.7%である。
- ② 女性活躍に関して実施している取り組み内容としては、「産休・育休制度の導入・拡充」が45.2%と最も多く、次いで、「時間外労働や休日出勤への配慮」37.0%、「女性の積極的な採用」30.8%、「教育訓練の実施」29.5%と続いている。令和4年度調査と比較すると、「時間外労働や休日出勤への配慮」が8.1ポイント、「時間単位の有給休暇制度の導入」が11.0ポイントそれぞれ上昇している。
- ③ 女性活躍・子育て支援制度への取り組みについて、実績のある企業は53.4%となっている。このうち「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の届出企業は39.7%、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の届出企業は18.5%、「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」は34.9%となっている。「くるみん認定企業」、「えるぼし認定企業」は、ともに1.4%と少ないが、今後の増加が期待される。

(6) 事業承継について

- ① 代表者の年齢については、「30代以下」1.4%、「40代」21.9%、「50代」30.1%、「60代」32.9%、「70代」11.6%、「80代以上」2.1%であり、60代以上の企業が全体の46.6%である。
- ② 後継者が決まっているかについては、「決まっている」33.6%、「後継者にしたい人はいる」15.8%、「決まっていない」13.7%、「現時点では考えていない」34.9%、「その他」1.4%であり、48.6%の企業が後継者未定の状況である。
- ③ 「後継者が決まっている」「後継者にしたい人はいる」と回答した企業に、代表者と後継者（または後継者にしたい人）との関係を聞いたところ、「子供」69.4%、「子以外の親族」13.9%、「自社の役員・従業員」11.1%、「外部からの登用」1.4%、「その他」2.8%であり、子や親族に事業を承継する親族内承継が83.3%を占めている。

- ④ 事業承継における課題については、「今後の安定的な受注量の確保」が43.8%と最も多く、次いで、「後継者の教育・育成」41.1%、「後継者の確保」28.1%、「従業員との信頼関係の構築」26.7%が続いており、「資産の承継」（株式譲渡、借入金等の引継ぎ）に比べて、「後継者の教育・育成や確保」や「経営基盤の安定」（安定的な受注確保、従業員との信頼関係構築）をより重視していることがうかがわれる。

（7）採算性について

- ① 2022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32.9%が「悪くなった」「やや悪くなった」の合計28.8%を上回っており、令和4年度調査に比べて採算性が改善した企業が増えている。
- 業種別では、土木・建築は「悪くなった・やや悪くなった」の企業数が「良くなった・やや良くなった」の企業数を上回っているが、その他の業種は「良くなった・やや良くなった」の企業数の方が多い。
- 採算性が良くなった理由は、「利益が確保できる工事の増加」77.1%、「受注の増加」66.7%が上位である。
 - 採算性が悪くなった理由は、「受注の減少」64.3%、「利益が確保できる工事の減少」61.9%が多い。
- ② 2022年度に完成した公共工事2,246件のうち赤字が発生したのは147件(6.5%)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、特に「石川県(農林水産)」が16.7%と高い。
- 地区別の赤字工事発生状況については、石川県(土木)と石川県(農林水産)では能登地区で、石川県内の市町では加賀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、「材料費の値上がり」「積算単価の乖離」が多いことから、発注者側が現場の実情に合った積算を行うことや、入札・契約後に資材価格が高騰した場合はスライド条項により請負代金を変更することが必要である。
- 石川県(土木)発注工事における赤字の発生理由は、「材料費の値上がり」48.4%、「積算単価の乖離」38.7%、「労務費の値上がり」35.5%が上位であった。令和4年度調査と比較すると、「材料費の値上がり」が9.9ポイント、「労務費の値上がり」が8.6ポイントそれぞれ上昇しており、昨今の資材価格高騰、作業員不足が工事の収益性悪化に大きく影響している可能性がある。
 - 石川県(農林水産)発注工事における赤字の発生理由は、「積算単価の乖離」58.3%、「材料費の値上がり」33.3%、「労務費の値上がり」25.0%が上位であった。令和4年度調査と比較すると、「積算単価の乖離」が21.9ポイント上昇、「増額変更が無かった」が33.3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、「積算単価の乖離」44.8%、「材料費の値上がり」37.9%、「労務費の値上がり」37.9%が上位であった。令和4年度調査と比較すると、「材料費の値上がり」が13.7ポイント、「労務費の値上がり」が19.7ポイントそれぞれ上昇している。
- ④ 公共工事の利益確保のために発注者に望むことについては、「市場の状況に応じた適正な予定価格の設定」50.7%、「契約変更への柔軟な対応」37.0%が上位である。また、「適切な積算の実現」、「発注・施工時期の平準化」は令和3年度調査以降、徐々に回答企業数が増えている。

(8) 発注者の対応について

- ① 公共工事に関する8項目の対応状況(良い、普通、悪い)を確認したところ、基本的には北陸地方整備局、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)」、「設計変更への対応(工期)」では、特に「良い」の割合が高いが、「ワンデーレスポンス」は「良い」の割合が比較的低い。
「発注・施工時期の平準化」、「受発注者間の情報共有」は「良い」の割合が回復したが、「予定価格の設定」は「良い」の割合が令和3年度調査から2年連続して低下している。
 - 石川県は、「発注・施工時期の平準化」「ワンデーレスポンス」の2項目で「悪い」の割合が「良い」の割合を上回っている。
 - 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が、「設計変更への対応(請負代金)」「発注・施工時期の平準化」では特に「悪い」の割合が高い。

(9) 経営環境の見通しについて

- ① 今後1年間の経営環境の見通しについては「現状維持」が54.8%と最も多い。「悪化」「やや悪化」の合計(28.8%)は令和4年度調査(40.2%)に比べて低下しており、「好転」「やや好転」の合計(16.4%)を上回っているものの、全体としては、見通しの厳しさが和らいでいる。
- ② 経営上の課題については、「人員不足」53.4%、「従業員の高齢化」50.7%、「若年労働者の採用難」30.8%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

技術職、技能職が慢性的に不足している状況に加え、50代以上の就業者が約半数を占めており、就業者の高齢化が今後10年で更に進むと見られることから、若手就業者の増加は喫緊の課題である。しかし、新卒採用の充足率が約4割に留まる一方、入職から3年以内の離職率は約3割と高く、若手就業者の採用・定着は厳しい状況である。このため、各企業においては、積極的な採用活動を行うとともに、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 災害対応可能人員、除雪オペレータの確保

災害対応可能人員、除雪オペレータの年代構成は、就業者全体と同様、50代以上が約半数を占めており、今後の高齢化が懸念される。また、5年前に比べて対応できる人員が減ったため、3割を超える企業が人員不足を訴えている。就業者の高齢化は、災害対応要員、除雪オペレータの高齢化につながり、ひいては災害対応・除雪中の事故の増加、総合的な災害対応力の低下につながるため、「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。

③ 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、2022年度では約9割の企業が「引き上げた」と回答しており、2023年度についても約8割の企業が「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向上」等を求めていく。

④ 建設現場における働き方改革の推進

「目指せ週休2日+360時間運動」の呼び掛けの結果、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が、依然として完全週休2日または4週8休の企業は半数に満たない。市町・民間では週休2日工事の実施率が低く、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るが、2022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」、「適正な工期設定」、「発注・施工時期の平準化」を求めていく。

⑤ 建設業における女性の定着促進

女性職員の定着促進に取り組む企業は増加しているものの、全就業者に占める女性の割合は約16%と依然低い状況である。また、女性活躍・子育て支援制度への取り組み実績のある企業は約5割にとどまっており、企業間の取り組みに差が見られる。

国連が定めたSDGs（持続可能な開発目標）では、目標の一つとして「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられており、建設業においても女性の活躍が求められている。女性が働きやすい・働きたいと思える職場環境の実現から、多様な人材が活躍できる働きがいのある魅力的な職場環境の実現、ひいては建設業の魅力向上に向けて、女性部会「百万石小町『結』」の活動などを通じた女性の定着促進に関する制度、活動の周知を引き続き進めていく。

⑥ 円滑な事業承継

代表者が60代以上の企業が全体の半数近くを占めており、そのうちの約3割の企業が後継者未定の状態である。近年、事業承継への関心が高まっているが、特に建設業では「地域の守り手」として空白地域を作らないためにも、円滑な事業承継が焦眉の問題となる。また、後継者等が決まっている企業の8割以上が親族内承継を想定しているが、これから後継者を考える企業は、家族・親族に後継者となるべき人が見つからない場合は、自社の役員・従業員への承継、外部人材の登用など、さまざまな手段を検討する必要がある。また、後継者への円滑なバトタッチまでには時間がかかることから、早めに検討を始めることが求められる。

⑦ 入札・契約制度の更なる改善

担い手の確保・育成、働き方改革の推進には経営の安定化が不可欠であり、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。積算単価の乖離、材料費の値上がり等による赤字工事が多いことから、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」等を求めている。

また、「発注・施工時期の平準化」、「ワンデーレスポンス」等の対応を十分理解していない発注者が多いことから、新・担い手3法の内容が全ての発注者に浸透し適用されるよう、引き続き、発注者に対して更なる入札・契約制度の改善を求めている。

⑧ 最後に（いしかわの地域を支える建設業であるために）

我が国は、円安や世界各地における安全保障環境の悪化等に起因する資機材価格の高騰・品薄などの影響を大きく受けたほか、気候変動の影響により近年頻発・激甚化している豪雨・台風等の災害が全国各地に甚大な被害をもたらすなど、様々な問題に直面している。本県でも2024年1月に発生した「令和6年能登半島地震」により甚大な被害を受けた。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、2024年4月から適用される「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「かっこいい」を加えた新4Kの実現に向け、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かななくてはならない。今後も引き続き、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、ICT活用・DXなど諸課題の解決に取り組んでいく。

(参考)

アンケート調査票

【アンケート調査票①】

1. 会社概要

石川の建設業の雇用と経営に関する調査 (2023) 調査票

問1. 貴社の会社概要についてお答えください。(該当する数字を直接入力して下さい。)

ア. 貴社の主たる業種 (最も完成工事高の多い業種)

- 1. 土木
- 2. 建築
- 3. 土木・建築
- 4. 舗装
- 5. その他

イ. 前年度の完成工事高

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

ウ. 前々年度の完工高との比較 (増減率)

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

エ. 公共工事と民間工事の割合(金額)

公共元請	公共下請	民間元請	民間下請	合計(自動計算)
				0%

2. 雇用について

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

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

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

問3. 貴社の過去3年間の採用状況及び離職状況についてお答えください。

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

※ 採用年度、採用区分、職種別に人数をご記入ください。

※ 「採用計画数」は、採用前年度の計画人数をご記入ください。

※ 「採用者数」は、各年度で実際に入社した人数をご記入ください。

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

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

採用 年度	採用計画数				採用者数				
	職種		計		男性職員		女性職員		
	区分	技術	事務 営業	技術	事務 営業	技術	事務 営業		
2 0 2 1 年度採用者	新卒採用								
	高校		0			0			0
	短大・専 門学校		0			0			0
	大学・大 学院		0			0			0
	中途採用								
	計	0	0	0	0	0	0	0	0
2 0 2 2 年度採用者	新卒採用								
	高校		0			0			0
	短大・高 専 門学校		0			0			0
	大学・大 学院		0			0			0
	中途採用								
	計	0	0	0	0	0	0	0	0
2 0 2 3 年 4 月採用者	新卒採用								
	高校		0			0			0
	短大・高 専 門学校		0			0			0
	大学・大 学院		0			0			0
	中途採用								
	計	0	0	0	0	0	0	0	0

【アンケート調査票②】

- ③ 過去3年間に採用した**女性職員**について、年度ごとの離職者数をご記入ください。
 ※ 採用年度、採用区分、職種別に人数をご記入ください。
 ※ 離職者数が「①採用状況」に記入した採用者数を上回ると、該当するセルが赤くなりまうので、採用者数を上回らないように入数をご修正ください。

- ② 過去3年間に採用した**男性職員**について、年度ごとの離職者数をご記入ください。
 ※ 採用年度、採用区分、職種別に人数をご記入ください。
 ※ 離職者数が「①採用状況」に記入した採用者数を上回ると、該当するセルが赤くなりまうので、採用者数を上回らないように入数をご修正ください。

採用年度		職種区分		離職者数 (女性職員)																					
				2021年4月～2022年3月 (2021年度)			2022年4月～2023年3月 (2022年度)			2023年4月～ (2023年度)															
				技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	計												
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
2021	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
中途採用者				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
計				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
中途採用者				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
中途採用者				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
中途採用者				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

採用年度		職種区分		離職者数 (男性職員)																						
				2021年4月～2022年3月 (2021年度)			2022年4月～2023年3月 (2022年度)			2023年4月～ (2023年度)																
				技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	技術	技能	事務 営業	計													
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2021	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
中途採用者				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
計				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
中途採用者				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2022	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
中途採用者				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

【アンケート調査票③】

問7. 従業員不足を解消するために貴社で実施した取り組みがあれば、その取り組みの効果を教えてください（該当するもの全て）。実施していない取り組みについては、入力不要です。

取り組み	【選択肢】
ホームページ・SNS等による情報発信を行った	1. 効果があった
会社説明会を開催した、合同会社説明会に参加した	2. 少し効果がなかった
普通科高校への求人を行った	3. あまり効果がなかった
テレビ・ラジオCMを実施した	4. 効果がなかった
ハローワークに中途採用の求人を行った	5. 分からない
縁故による採用を増やした	
求人（就職）情報サイトに登録した	
人材紹介会社を利用した	
人材派遣会社を利用した（施工管理、CAD、事務作業等の派遣職員の活用）	
その他	
給料を増やした	
休日を増やした	
福利厚生を充実した	
職場・現場の作業環境を改善した	
職場・現場の人間関係を改善した	
キャリアパスを明確にした	
人材育成制度を充実させた	
その他	

【設問の趣旨】全国建設業協会が令和2年3月に策定した「地域建設業における女性の定着促進に向けたロードマップ」では、「『女性の職者数に対する職者数の割合』を令和6年までの間、前年度比で減少させる」、「『入職者に占める女性の割合』を令和6年までの間、前年度比で増加させる」という数値目標が掲げられており、本設問はそのフォローアップのためのものです。

性別	離職事由	技術職	技能職	事務・営業職	合計
男性	定年退職（高齢を理由とした離職を含む）				0
	自己都合（高齢を理由とした離職を除く）				0
	会社都合				0
女性	その他（死による退職等）				0
	定年退職（高齢を理由とした離職を含む）				0
	自己都合（高齢を理由とした離職を除く）				0
合計	会社都合				0
	その他（死による退職等）	0	0	0	0

問5. 今後（2024年4月まで）の技術職・技能職・事務営業職の採用計画の有無と、その人数（内訳）を記入してください。

1. 採用計画あり 以下の表に人数をご記入ください。
2. 採用予定なし

内訳	技術職	技能職	事務・営業職	合計
高校				0
短大・高等専門学校				0
大学・大学院				0
中途採用				0
合計	0	0	0	0

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

職種	1. 過剰	2. やや過剰	3. ちょうどよい	4. やや不足	5. 不足
技術職					
技能職					
事務・営業職					

【アンケート調査票④】

◆ 災害対応・除雪に従事する人員について

建設業は「地域の守り手」の役割が期待されていますが、担い手の減少、高齢化により、災害対応・除雪の体制維持が年々難しくなっています。ついては、災害対応・除雪に従事する人員についてお伺いします。

問8. 貴社の従業員のうち災害対応できる人員の人数を年代別にご記入ください。

年齢	特殊運転手	一般運転手	作業員	合計
～20代				0
30代				0
40代				0
50代				0
60代				0
70代～				0
合計	0	0	0	0

問9. 災害対応できる人員は、5年前と比べて増えていますか、減っていますか。

-
1. 増えている
 2. 変わらない
 3. 減っている
 4. 分からない

問10. 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11. 貴社の従業員のうち除雪オペレータの人数を年代別にご記入ください。

年齢	除雪オペレータ
～20代	
30代	
40代	
50代	
60代	
70代～	
合計	0

問12. 除雪オペレータの人員は、5年前と比べて増えていますか、減っていますか。

-
1. 増えている
 2. 変わらない
 3. 減っている
 4. 分からない

問13. 除雪オペレータの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）

3. 常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金について

問14. 直近1年間（2022年4月～2023年3月）における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃金の増減についてお答えください。

-
1. 基本給を引き上げた
 2. 一時金のみ引き上げた
 3. 基本給・一時金を引き上げた
 4. 引上げは行っていない
 5. 基本給を引き下げた
 6. 一時金のみ引き下げた
 7. 基本給・一時金とも引き下げた
 8. その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑤】

問15. 問14で1~3と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

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

--	--

問16. 問14で4~7と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

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

--	--

問17. 政府調査では、「成長と分配の好循環」実現の一環として、総合評価落札における賃上げ企業の加点措置が導入されており、企業への賃上げが期待されています（中小企業の場合、1.5%以上増加の企業を加点）。については、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）についてお伺いします。

① 2023年度（2022年4月～2023年3月）における常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃上げ（給与総額）についてお答えください。

--	--

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

② 2023年度（2023年4月～2024年3月）における、常用雇用者である現場職員（技術者・技能者）の賃上げ見込み（給与総額）についてお答えください。

--	--

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

問18. 賃上げに必要な要素を2つまでお答えください。

1. 中長期的な公共投資の確保
2. ダンピング対策の徹底
3. 適切な赤旗の適用
4. 実勢価格に見合った資材単価の計上
5. 現場管理費率や一般管理費率の見直し
6. 適切な工期の確保
7. 適切な設計変更
8. 労働単価の上昇
9. 現場での生産性の向上
10. 民間発注者の理解促進
11. その他（具体的に記入ください）

--	--

◆ 総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置について

○ 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）等により、賃上げを行う企業から優先的に調達を行う措置などを検討することとされ、「総合評価落札方式において賃上げ実施企業が対象となることとされ、総合評価落札方式によるすべての国の調達に対して評価点又は技術点の加点を行うもの。（以下、「賃上げ加点措置」とします。）」が対象となっており、中小企業で3%、中小企業並で1.5%以上の賃上げ目標（従業員に対する「表明書」の提出が必要）を設定すると5%以上の加点を受けるが、未達成の場合は減点される。

問19. 「賃上げ加点措置」の対象条件に参加するため「表明書」を提出しましたか。

--	--

1. 表明書を提出した
2. 今年度中に表明書を提出する予定
3. 未定・検討中
4. 提出しない
5. その他（具体的に記入ください）

--	--

問20. 総合評価落札方式において「賃上げ加点措置」を行うことについて、どのように思いますか。

--	--

1. 評価する
2. 概ね評価する
3. 評価しない
4. 全く評価しない
5. まだ判断できない
6. その他（具体的に記入ください）

--	--

【アンケート調査票⑥】

問21. 問20で「1. 評価する」「2. 概ね評価する」と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

--	--

1. 賃上げ企業に対する正当な評価である
2. 業界全体における従業員の実金向上につながる
3. 大企業と中小企業とで賃上げ目標に差をつけている
4. 賃上げ率が高すぎる(定期昇給に近い)
5. 将来的な人材確保につながる
6. 役員報酬や賞与の除外等、個別事情に応じた配慮がある
7. その他(具体的に記入ください)

問22. 問20で「3. 評価しない」「4. 全く評価しない」「5. まだ判断できない」と回答した方は、その理由を2つまでお答えください。

--	--

1. 総合評価の考え方に相応しくない
2. 国の工事に携わらない社員も対象になる
3. 他業種を含め社会全体の社員が対象になる
4. 賃上げ分の価格転嫁が困難
5. 受注原通しが立たない中で賃上げしなければならぬ
6. 下請けの際に賃上げのしわ寄せがくる懸念がある
7. 賃上げ未達成時のペナルティが大きい
8. 賃上げの検証方法が不明瞭
9. 大手と中小企業との賃金格差がさらに拡大する
10. その他(具体的に記入ください)

問23. 「賃上げ加算措置」を県や市町発注の工事に拡大したほうが良いと思いますか。

--	--

1. 拡大したほうが良い
2. 拡大しないほうが良い
3. どちらとも言えない
4. その他(具体的に記入ください)

4. 建設現場における働き方改革(休日拡大と労働時間)について

問24. 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)

2022年度	
2023年度	
2024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。実際の休日の取
※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
※状況に基づきご回答ください。

問25. 2023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
↓年間を通して見ると週休制度(上記1～5)のどれに近いかお答えください
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。

【アンケート調査票⑦】

問26. 全国建設業協会は、2024年度から時間外労働の罰則付き上限規制が建設業に適用されるのを原据
え、「目指せ週休2日+360時間（ツープラスサロクマル）運動」を呼びかけており、当協
会においても週休2日の実現を促進しています。

ついては、貴社が目指している週休2日に向けた取り組みの進捗状況についてお答えください
(該当するもの全て)。 実施予定のない取り組みについては、記入不要です。

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

【選択肢】

- 2022年度までに実施済み
- 2023年度実施（または実施予定）
- 2024年度以降 実施予定

問27. 問26でいずれの取り組みも実施予定のない方は、その理由として最も近いものをお答えくださ
い。

	<ol style="list-style-type: none"> 休日出勤や残業が増える 現在の工期設定では実現不可能 日給月給のため従業員が求めている 休日拡大により利益が出なくなる 交代で休日を取るための人員が不足している 休みが多いと日給月給の騰貴が確保できない 周囲の状況を見ながら今後判断する その他（具体的に記入ください）
--	---

問28. 2022年度（2022年4月～2023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		

問29. 貴社が令和4年度以降に受注した週休2日工事について、現場の状況等を踏まえた適正な工期が
設定されているか、発注者ごとにお答えください。

北陸地整	
石川県	
石川県の市町	
民間発注者	

- 適正
- 概ね適正
- 一部不適正
- 不適正
- 受注工事なし

問30. 貴社が令和4年度以降に受注した週休2日工事では、適正な積算が行われているか、発注者ごと
にお答えください。

北陸地整	
石川県	
石川県の市町	
民間発注者	

- 適正
- 概ね適正
- 一部不適正
- 不適正
- 受注工事なし

問31. 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。

	<ol style="list-style-type: none"> 週休2日を前提とした工期設定 週休2日を前提とした積算の計上 設計労務単価の早直し 設計変更時の適正な工期延長 適正な設計図書や施工条件の整備 週休2日達成企業への優遇措置 市町への拡大 民間工事への拡大 提出書類の簡素化 その他（具体的に記入ください）
--	--

問32. 2022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）の時間外労働時間についてお答えください。以下の各条件に該当する現場職員（技術者・技能者）の人数をお答えください。

①	現場職員（技術者・技能者）の総数	
②	①のうち、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、時間外労働十休日労働が月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	

〔時間外労働の上限について〕（労働基準法の改正）

- ◆ 時間外労働（休日含まず）の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**となり、臨時的特別の事情がなければ、これを超えることができなくなる。
- ◆ 臨時的特別の事情があって労働が合意する場合でも、「時間外労働」は**年720時間以内**、「時間外労働+休日労働」は**月100時間未満、年6か月平均80時間以内**とする必要がある。
- ◆ 原則である月45時間を超えることができるのは、**年8か月まで**。
- ◆ 大企業への移行は2019年4月だが、中小企業への適用は2020年4月。**建設業は5年の猶予があり、2024年4月となる。**

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

問33. 技術者・技能者の休日出勤や時間外労働が生じる主な要因と考えられるものを2つまでお答えください。

--	--	--

- 契約時点で工期に余裕がない
- 地元説明・調整等への対応
- 設計と現場の不整合や設計不備への対応
- 発注者の対応が遅い（指示・回答・設計変更等）
- 発注者向け書類の業務が多い
- 発注者側で行うべき資料作成などの業務が多い
- 現場の性格上、早出・残業する必要がある
- 竣工・中間等検査への対応
- 天候不順等への対応
- その他（その他の内容）

【アンケート調査票⑧】

問34. 2024年度の時間外労働の罰則付き上限規制の適用に向けて、現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために貴社で実施している取り組みがあれば、その取り組みの効果を教えてください（該当するもの全て）。実施していない取り組みについては、入力不要です。

全社的な現場支援	施工状況を社内で共有し適切なアドバイスを実施	【選択肢】 1. 効果があった 2. 少し効果があった 3. あまり効果がなかった 4. 効果がなかった 5. 分からない
	着工前の施工リスクの洗い出しと事前調整	
人員・資機材による現場の負担軽減	業務標準化、マニュアル整備等	
	書類作成等を補助する事務員の配置	
	複数技術者の常時配置	
	繁忙期の技術者増員	
ICT等の活用による生産性向上	自社の定年退職期の従業員を継続雇用	
	派遣職員・臨時・日雇雇用者の採用を拡充	
	外国人労働者を活用	
	3次元測量、ICT施工等、3次元データの活用	
労務管理面の対応	クラウド活用によるデータの共有化	
	遠隔現場の活用	
	電子小黒板の活用	
	VR、AI等の先端テクノロジーの活用	
その他	ノー残業デーの設定	
	事前届出制による休日出勤の抑制	
	勤怠管理システム等による労働時間管理と指導 （変形労働時間制の採用（繁忙期の勤務時間・日数を増やす）） フレックスタイム制の導入	

【アンケート調査票⑨】

問35. 2024年度の時間外労働の罰則付き上限規制の適用に向けて、現場における休日出勤や時間外労働を抑制するために弊社等に留意事項を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. ウィークリースタンスの徹底
7. 遠隔現場の活用
8. その他（具体的に記入ください）

5. 建設業における女性の定着促進について

問36. 女性職員の定着促進について、貴社の対応をお答えください。

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

問37. 女性職員の定着促進に関して貴社で実施している取り組み内容があれば、「1」を入力してください。（該当するもの全て選択）

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

問38. 女性活躍・子育て支援制度への取り組み状況についてお答えください。（該当するもの全て、フルタイムから選択）
取り組み予定がないものについては、入力不要です。

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

【補足】各制度の説明

- ※ くるみん認定制度
次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、計画に定められた目標を達成し一定の基準を満たした企業は、申請により厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。
- ※ えるほし認定制度
女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業は、申請により厚生労働大臣の認定（えるほし認定）を受けることができる。
- ※ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画
従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や多様な労働条件の整備などに取り組むことに基づき、計画期間・目標・目標達成のための対策及びその実施時期を定めた行動計画。行動計画を作成した旨を厚生労働大臣に届け出ると、石川県建設工事競争入札参加資格審査において加点対象となる。労働者数10人以上の事業主は、行動計画の策定・届出等が義務付けられている。（労働者数100人以下の事業主は努力義務）
- ※ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析を踏まえ、行動目標や具体的な取り組み内容を定めた行動計画。従業員30人以上（令和4年4月以降は10人以上）の企業は策定・届出等を義務付けられている。
- ※ いしかわ男女共同参画推進宣言企業
石川県内の男女共同参画社会づくりを促進するため、男女共同参画推進の具体的な取り組みを宣言する企業等を認定する制度（平成24年度～）。認定を受けると、石川県建設工事競争入札参加資格審査において加点対象となる。平成30年度から、女性活躍をより推進するために、取り組みの宣言に加え具体的な数値目標を設定した企業を「いしかわ男女共同参画推進宣言企業『女性活躍加速化クラスJ』」として認定している。

【アンケート調査票⑩】

6. 事業承継について

近年、事業承継への関心が高まっていますが、特に建設業では「地域の守り手」として空白地域を作らないためにも、円滑な事業承継が課題となっています。ついては、事業承継の状況等についてお伺いします。

問39. 代表者の年齢についてお答えください。(代表複数の場合は社長の年齢)

1. 30代以下 2. 40代 3. 50代 4. 60代
 5. 70代 6. 80代以上

問40. 後継者が決まっているかお答えください。

1. 後継者（後継者候補含む）が決まっている
（本人と合意がとれている、本人がおおむね承している 等）
 2. 後継者にした人はいない
（本人と具体的に話し合いをしたことはない、本人が前向きではない 等）
 3. 後継者にした人が決まっていない
 4. 現時点では考えていない
 5. その他（具体的に記入ください）

問41. 問40で「1」または「2」と回答した方は、代表者と後継者（または後継者にした人）との関係についてお答えください。

1. 子扶 2. 子以外の親族
 3. 自身の役員・従業員 4. 外部からの登用
 5. その他（具体的に記入ください）

問42. 事業承継における課題について2つまでお答えください。

1. 後継者の確保
 2. 後継者の教育・育成
 3. 後継者への株式譲渡（節税対策）
 4. 分散した株式の集約
 5. 取引先との関係維持
 6. 借入金・債務保証の引継ぎ
 7. 従業員との信頼関係の構築
 8. 今後の安定的な受注量の確保
 9. 課題はない
 10. その他（具体的に記入ください）

7. 採算性について

問43. 貴社の2022年度（決算月：2022年4月～2023年3月）における採算性の変化（営業利益率が前年度に比べて上がったか、下がったか）をお答えください。

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

問44. 問43で「1. 良くなった」「2. やや良くなった」とお答えした方は、その理由を2つまでお答えください。

1. 受注の増加
 2. 利益が確保できる工事の増加
 3. 材料費の低減
 4. 労務費の低減
 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45. 問43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事の減少
 3. 材料費の増加
 4. 労務費の増加
 5. 外注費の増加
 6. 一般管理費の増加
 7. その他（具体的に記入ください）

【アンケート調査票⑪】

問46. 貴社が受注した公共工事のうち2022年4月1日～2023年3月31日の間に完成し、採算が把握できる工事について、「利益を確保できた件数」と「赤字が発生した件数」を発注者毎にお答えください
(採算性は、本社で発生する経費を含めたものとする)
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47. 問46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. 発注者の積算誤り
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. 発注者都合の施工遅れ
8. 発注者の対応(ワンチーレスポンス)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48. 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明示しや上限の撤廃
8. その他(具体的に記入ください)

8. 発注者の対応について

問49. 令和4年度以降の主な発注者からの工事受注の有無をお答えください。
(フルダウンから「受注あり」「受注なし」のいずれかを選択)

令和4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(ワンチーレスポンス)			
工事工程表や現場施工条件の明示			

【アンケート調査票⑫】

9. 経営環境の見直しについて、他

問50. 本業（建設業）における今後1年間の経営課題の見直しについてお答えください。

--

1. 好転
2. やや好転
3. 現状維持
4. やや悪化
5. 悪化

問51. 貴社が抱えている経営上の課題について、重要であると思われるものを2つまでお答えください。

--	--

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

--	--

13. 特になし

問52. 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。

