

公共工事設計労務単価の引き上げ等に関するアンケート調査報告書

公共工事設計労務単価の重要性を考える
若者の入職を増やし
技術の伝承を図るために

平成25年7月



目 次

1. はじめに	P.1
2. アンケート調査結果の概要	P.2
3. 公共工事設計労務単価の重要性を考える ～若者の入職を増やし、技術の伝承を図るために～	P.8
4. 公共工事設計労務単価の引き上げに関するアンケート 調査結果	P.12
5. 公共工事設計労務単価の引き上げ等に関するアンケート 調査表	P.35
6. 参考資料	
(1) 公共工事設計労務単価等の改善に関する意見書	P.42
(2) 平成25年度公共工事設計労務単価のポイント	P.43
(3) 公共工事設計労務単価の概要	P.44
(4) 公共工事設計労務単価の概要（調査対象労働者）	P.45
(5) 平成25年度公共工事設計労務単価について（主要12職種）	P.46
(6) 公共工事設計労務単価の推移	P.47
(7) 労働者減少の背景	P.48
① 建設投資及び就業者数の推移、低価格入札の状況	P.48
② 建設業の賃金水準の低さ	P.49
③ 社会保険にすら加入できない就労環境	P.50
④ 若年入職者の減少、高い離職率	P.51
⑤ 魅力に乏しい就労環境	P.52
⑥ 高齢者の増加	P.53
⑦ 高齢者引退、若年者の入職減	P.54
(8) 平成23年度建設従事者就労状況等に関する調査抜粋	P.55

1. はじめに

本年3月29日、国土交通省・農林水産省は、平成25年度公共工事設計労務単価を約15%（全職種単純平均）引き上げ、国土交通大臣は、建設業界に対して技能労働者の賃金引き上げや社会保険への加入徹底を要請しています。

（一社）群馬県建設業協会は、この要請に応えるべく、設計労務単価引き上げの波及や、若者の入職促進の課題を整理するため、本年5月、アンケート調査を実施しました。

【アンケート実施の背景】

公共工事が発注される場合、発注者が工事に必要な経費を積算して予定価格を決め、受注希望者を募り、予定価格以下で最も低い入札金額を示した者が落札されます。

この予定価格は、工事に必要な資材価格や建設作業員の労務費の実勢価格を調査して積算されます。

労務費の実勢価格は、農林水産省・国土交通省が毎年10月に実施する「公共事業労務費調査」に基づいて決定されます。

建設現場に必要な51職種について都道府県ごとに決定されていますが、平成10年以降毎年下落していました。

下落の要因として考えられるのは、建設需要の逡減に伴う受注競争の激しさです。受注を目的に経費を切り詰めて入札する結果落札価格が下落し、必要経費も切り詰めるダンピング受注が発生していることが挙げられます。

一方、総務省の「労働力調査」結果によると、建設業就業者の若年者の割合が平成9年以降減少しており、建設業は他産業に比べ高齢化が進行しています。

また、平成22年国勢調査によると、60歳以上の建設技能労働者等は、全国において52万人で全体の約18%を占めており、こうした方々が引退を迎える今後10年間に、若手入職者をどう増やし、技術の伝承を図るかが大きな課題になっています。

このため、建設業界では様々な機会を通じて給与や処遇の改善の基となる設計労務単価の引き上げを要望してきました。

群馬県議会も、本年3月19日、地方自治法第99条の規定に基づき「公共工事設計労務単価等の改善に関する意見書」を決議し、内閣総理大臣等に提出されたところです。

2. アンケート調査結果の概要

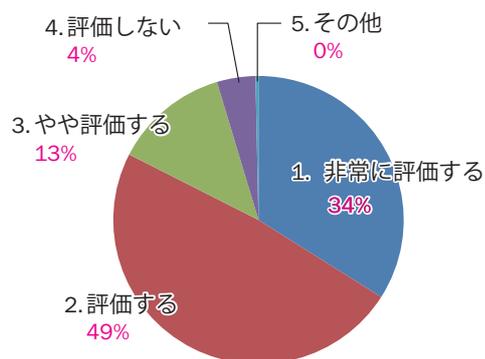
(1) 公共工事設計労務単価

①公共工事設計労務単価の引き上げ

設計労務単価引き上げについては、「非常に評価する」が34%、「評価する」が49%、「やや評価する」が13%で、これらを合計すると96%を占めている。

評価する理由としては次の理由の選択が多かった。

- ・ 予定価格が上昇するので、落札価格が上がることを期待される。
- ・ 人手不足の職種の実勢単価に近づくので、経営にプラスになる。
- ・ 職員採用、特に若者の建設業への入職が期待できる。



②引き上げの影響

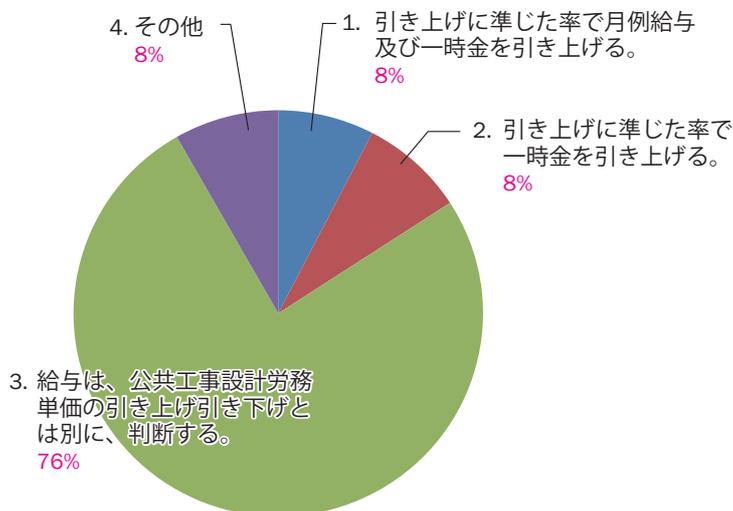
労務単価の引き上げを受けて、従業員給与、下請け作業員給与への影響を尋ねたところ、

◇従業員の給与引き上げ

「労務単価の引き上げ、引き下げとは別に判断するか」が76%と一番多い回答だった。

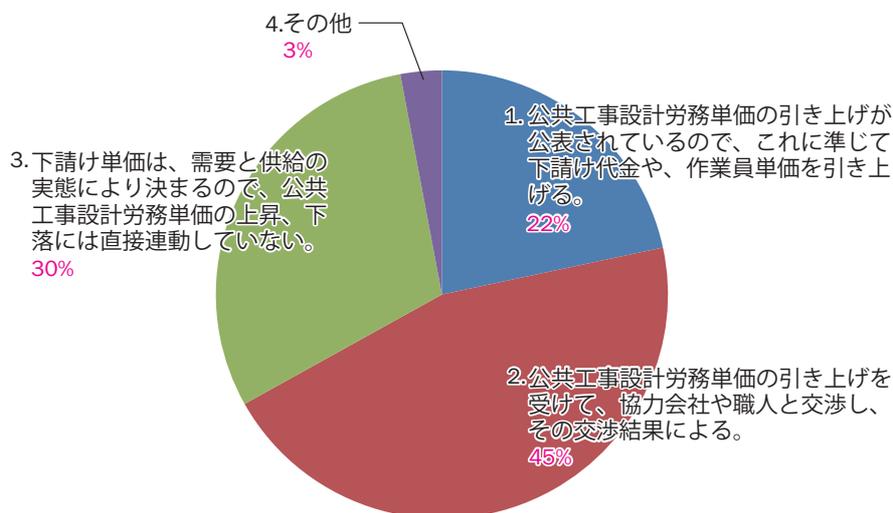
また、従業員の賃金改定に最も大きな影響を与える要素は、「経営状況」が81%を占めた。

これは、回答企業の従業員の約95%が常用雇用で、72%が月給制であるためと考えられる。



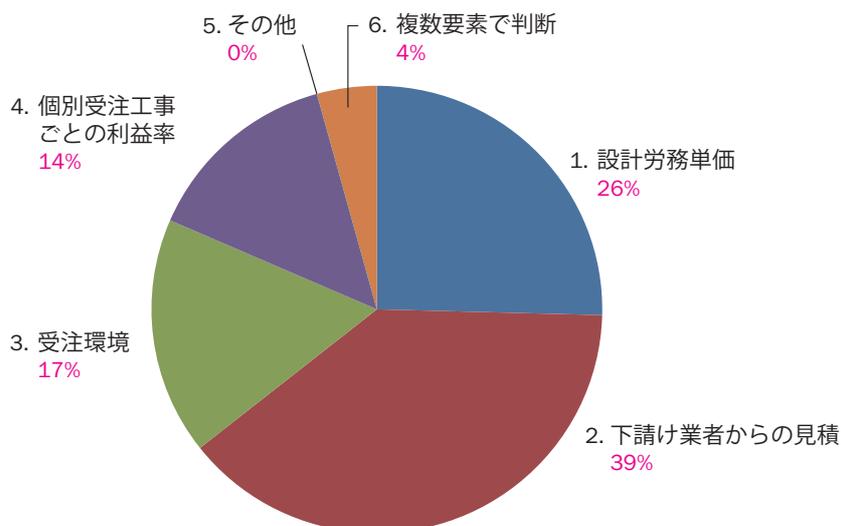
◇下請け代金や職人賃金の引き上げ

「労務単価の引き上げに準じて引き上げる」が22%、「労務単価の引き上げを受けて交渉する結果による」が45%、「需要と供給の実態により決まる」が30%であった。



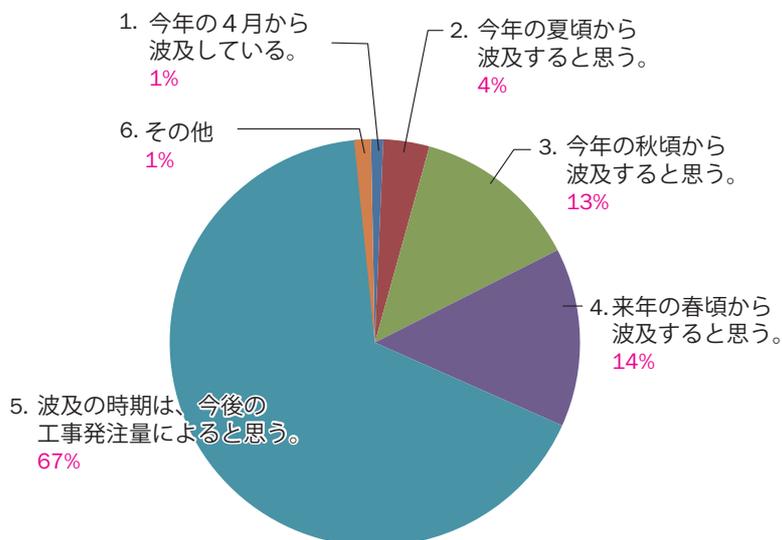
◇下請代金中の労務単価相当額に最も影響の大きな要素

「設計労務単価」が26%、「下請け業者からの見積」が39%、「受注環境」が17%、「個別受注工事ごとの利益率」が14%と高率だった。



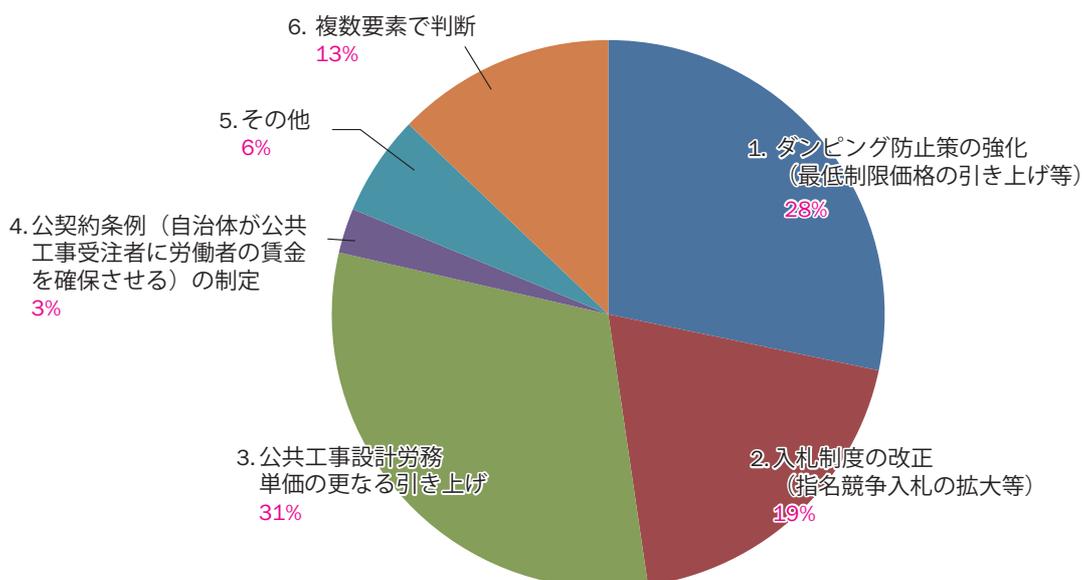
◇設計労務単価の引き上げの波及状況予測

「今後の工事発注量による」が67%を占め、「来年の春頃」が14%、「今年の秋頃」が13%と続いた。



◇従業員給与、職人労賃を上げる対策の重要な要素

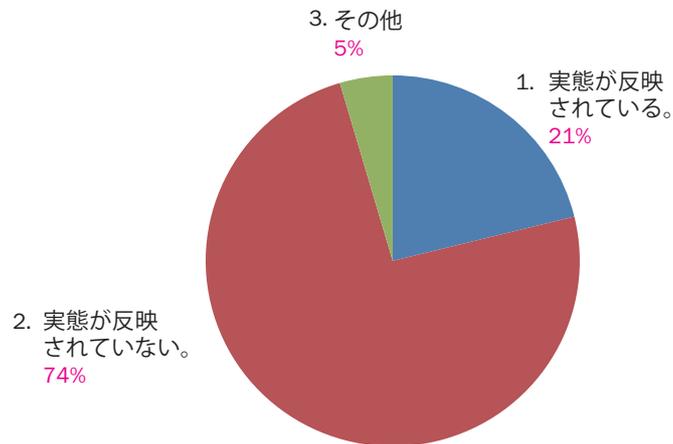
「労務単価の更なる引上げ」が31%、「ダンピング防止対策」28%、「入札制度の改正」が19%の順だった。



(2) 公共事業労務費調査

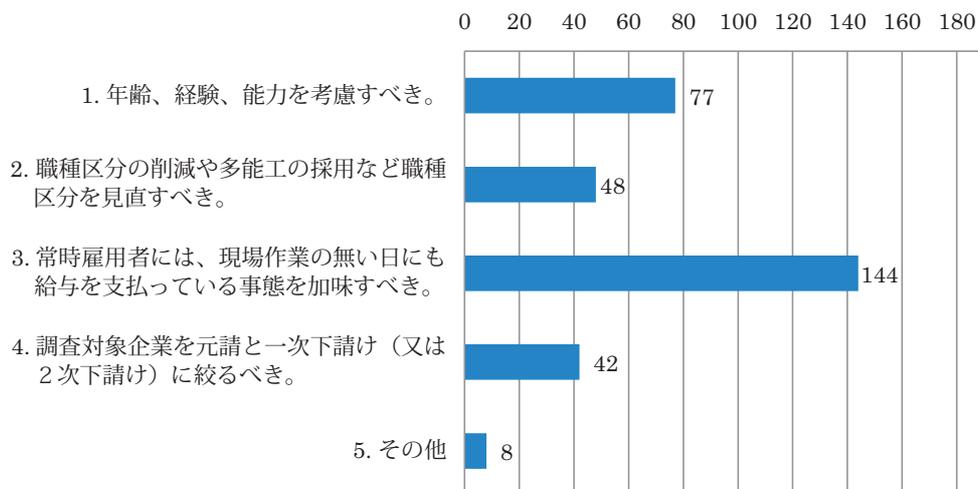
◇実態の反映

「反映されていない」が74%と高く、「反映されている」が21%だった。



◇より実態を反映させる改善策（複数回答）

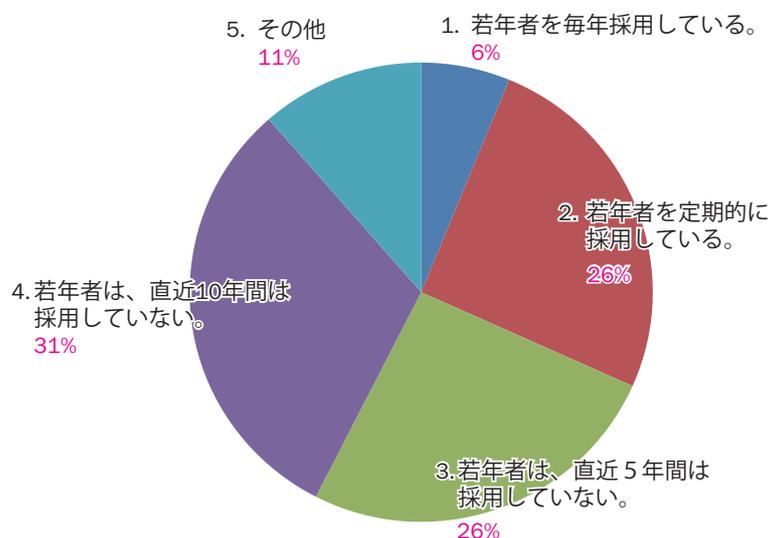
回答192社中、「常時雇用者には現場作業のない日も給与を支払っている事態を加味すべき」が75%、「年齢、経験、能力を考慮すべき」が40%、「職種区分を見直し」が25%となった。



(3) 職員の新規採用・育成

◇若年者（24歳以下）の採用状況

「毎年採用」が6%、「定期的に採用」が26%だった。

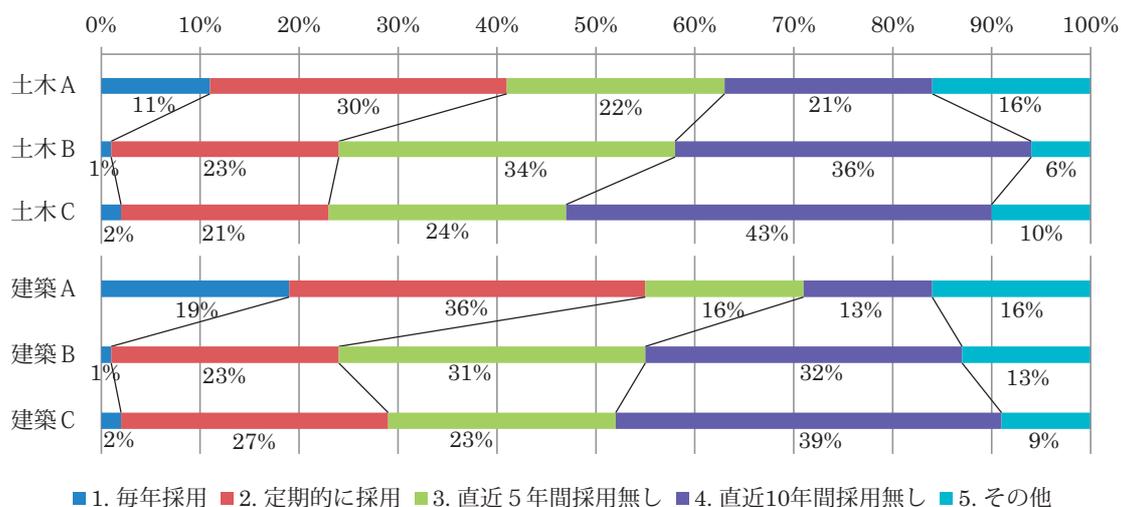


◇会社規模別の採用状況

「毎年採用」及び「定期的に採用」を会社規模（群馬県建設工事競争参加資格）別にみると、土木A、建築Aの割合が高かった。

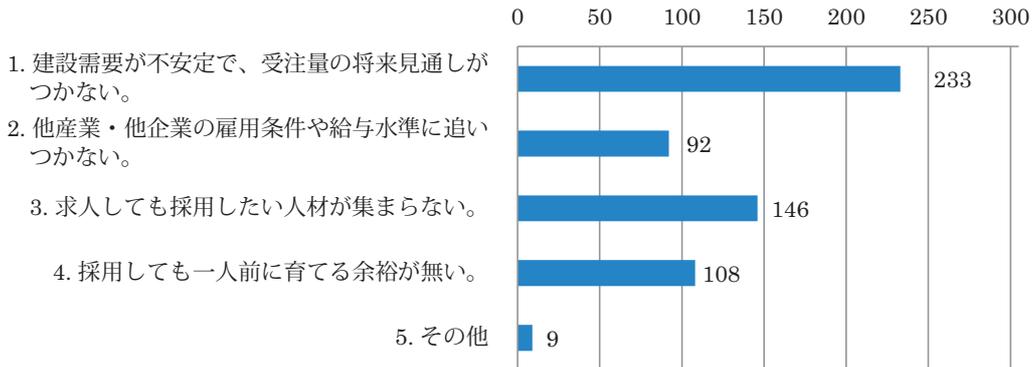
「土木A」41%、「土木B」24%、「土木C」23%

「建築A」55%、「建築B」24%、「建築C」29%



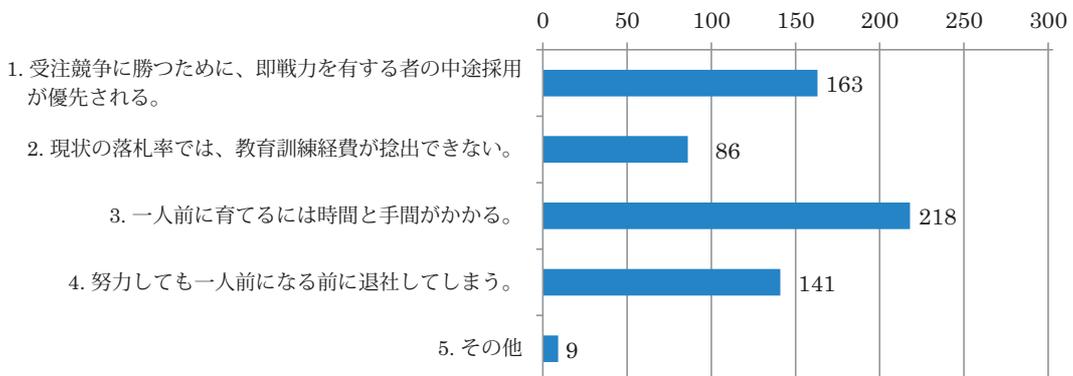
◇採用するための問題点（複数回答）

回答305社中、「受注量の将来見通しが見つからない」が76%、「採用したい人材が集まらない」が48%、「一人前に育てる余裕が無い」が35%だった。



◇育成する際の問題点（複数回答）

回答303社中、「時間と手間がかかる」が72%、「即戦力を有する中途採用を優先」が54%、「一人前になる前に退社」が47%だった。



3. 公共工事設計労務単価の重要性を考える

～若者の入職を増やし、技術の伝承を図るために～

建設業は、ものづくり産業であり、人で支えられている産業です。平成22年国勢調査によると、建設従事者の18%が60歳以上という結果でした。こうした方々が70歳で退職されると仮定すると、今後10年間でリタイヤされる52万人のベテランの経験と技術力を若年者がどう引き継ぐかが大きな課題になっています。

今回の公共工事設計労務単価の引き上げは、この課題解決に向けた大きな一歩となりましたが、本アンケート結果から若年者の入職を増やすためには次の事項が必要と考えます。

①改訂単価が完全波及するまで改訂単価の維持が必要です。

調査時点の5月に施工中の公共工事は、前年度予算による旧単価による工事と今年度予算による改訂単価の工事が混在していました。

改訂単価が本格的に適用されるのは今年度予算による公共工事が全面施工され改訂単価による工事費の支払いが済んでからと見込まれますので、本年10月の公共事業労務費調査には引き上げ分が完全には反映されないと考えられます。

このため、26年度公共工事設計労務単価は、改訂単価が完全普及するには時間が必要であることを勘案して決定していただくことをお願いします。

②公共工事設計労務単価の更なる引き上げを望みます。

25年度公共工事設計労務単価は大きく引き上げられましたが、この額は14年度単価と同レベルであり、ピーク時の10年度単価に比べると約8割のレベルにすぎません。

一方、25年度単価で群馬県普通作業員の年収を試算すると約390万円になります。

(群馬普通作業員 16,100円/日×240日=3,864,000円/年)

この収入で一家を支え、生計を維持し一生を託せるかは議論のあるところですが、若者の入職を促すには魅力がないと考えます。

このため、若者の入職を促すため公共工事設計労務単価の更なる引き上げをお願いします。

③若年者（24歳以下）の採用、育成には、建設企業の経営安定と建設需要の確かな見通しが必要です。

若年者を毎年又は定期的に採用している会員企業割合は32%で、規模の大きい会員企業の方の割合が多い結果でした。

新規学卒者を採用し一人前の技術者・技能労働者に育てるには、建設需要が不安定で受注量の将来見通しが見えない、他産業に比べ雇用条件等が追いつかない等、厳しい現状が回答されています。

このため、若年者の採用を拡大するためには、育成経費の捻出や雇用条件の改善のために建設企業の経営安定が必要であり、建設需要の確かな見通しが必要です。

④公共事業労務費調査のより一層の改善を望みます。

公共事業労務費調査を経験した会員企業の74%が、労務単価の実態に合わないと感じています。

回答を寄せた会員企業は月給制が大半であり、支払い実績と公表されている労務単価が現状に一致していないと感じている回答が多くありました。

公共事業労務費調査は、予算決算及び会計令が求める取引の実例価格を反映すべく改訂を重ねていますが、より一層実態に合うよう改善をお願いします。

また、設計労務単価は予定価格の積算のため不可欠ですが、現制度下では予定価格以下でないと落札できないため、落札のためには経費を削減せざるを得ず、削減された結果が実勢価格となり、翌年の設計労務単価に反映されることから、設計労務単価は毎年下がる傾向があると考えます。

⑤人材不足の時代を見越した諸制度の構築が必要です。

建設業は、品質の優れた社会資本を造り後世に残す役割と地域の安全を守る役割を持つほか、地域の雇用を守り経済を支えています。

こうした役割を今後も果たしていくためには、若い人が建設業に入職し、技術を磨き育っていく必要があります。

このためには市民の皆様の建設業に対する理解が深まり、建設業に関する教育制度、資格制度、雇用条件、入札契約制度などの諸制度を、人材不足の時代に合わせて構築する必要があると考えます。

4. 公共工事設計労務単価の引き上げに関する アンケート調査結果

4. 公共工事設計労務単価の引き上げに関するアンケート調査結果

一般社団法人群馬県建設業協会

調査概要 調査日：平成25年5月16日～5月31日

調査対象：(一社)群馬県建設業協会 会員・地区会員：342社

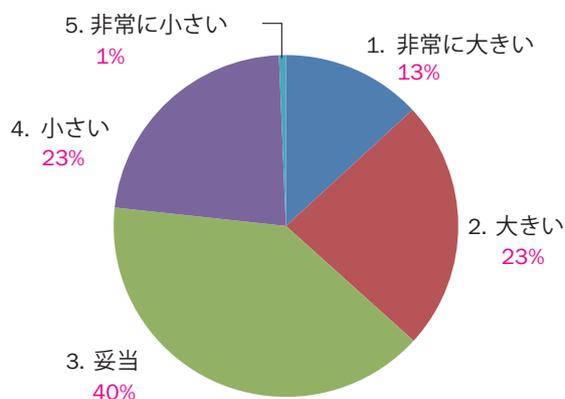
回答社数：307社

回答率：89.8%

1. 平成25年度公共工事設計労務単価の引上げ幅について

1.非常に大きい	2.大きい	3.妥当	4.小さい	5.非常に小さい
40	72	122	69	2

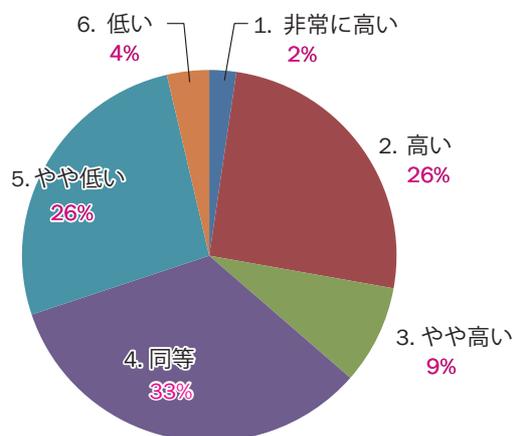
※計305回答。未記入があるため回答社数と一致していない。



2. 平成25年度公共工事設計労務単価と本年4月上旬の実勢労務単価との比較

1.非常に高い	2.高い	3.やや高い	4.同等	5.やや低い	6.低い
7	77	26	101	80	11

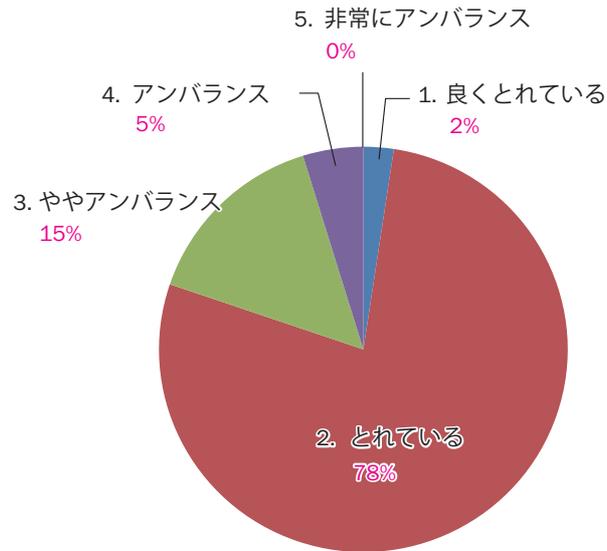
※計302回答。未記入があるため回答社数と一致していない。



3. 引き上げ幅の51職種間の全体バランス

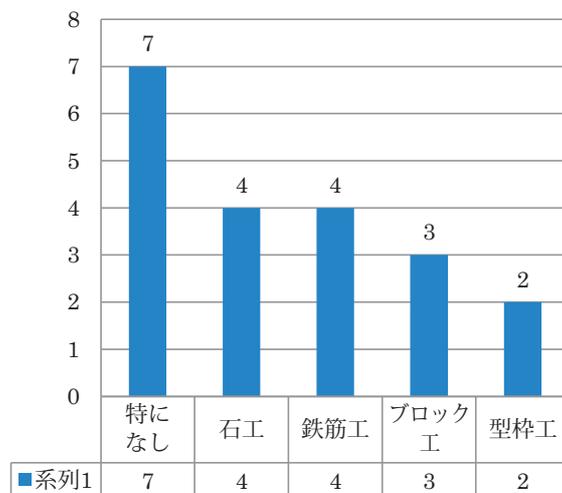
1.良くとれている	2.とれている	3.ややアンバランス	4.アンバランス	5.非常にアンバランス
7	228	44	14	0

※計293回答。未記入があるため回答社数と一致していない。



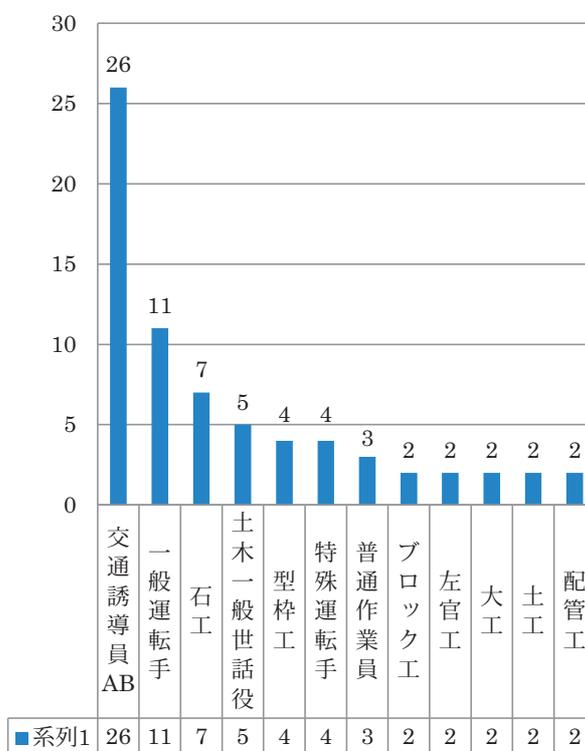
①アンバランスの例（単価が高いと感じる職種）

特になし	7
石工	4
鉄筋工	4
ブロック工	3
型枠工	2
左官工	1
大工	1
土工	1
普通作業員	1
保安員	1
舗装工	1
タイル工	1
設計業務技術者単価	1
橋梁関係	1
建築系	1



②アンバランスの例（単価が低いと感じる職種）

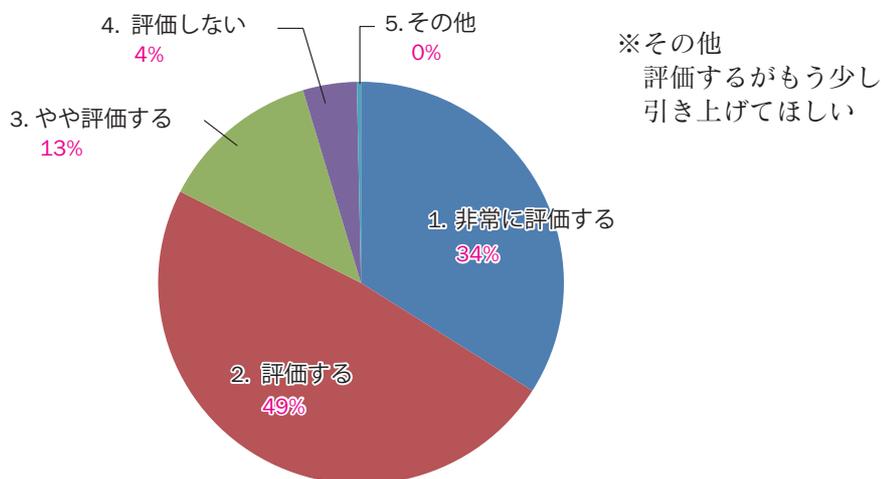
交通誘導員 (AB)	26
一般運転手	11
石工	7
土木一般世話役	5
型枠工	4
特殊運転手	4
普通作業員	3
ブロック工	2
左官工	2
大工	2
土工	2
配管工	2
とび工	1
屋根ふき工	1
軽作業員	1
交通誘導員 B	1
塗装工	1
特殊作業員	1
鉄骨工	1
土木系	1
全体的に低い	1



4. 公共工事設計労務単価引上げをどう考えているか

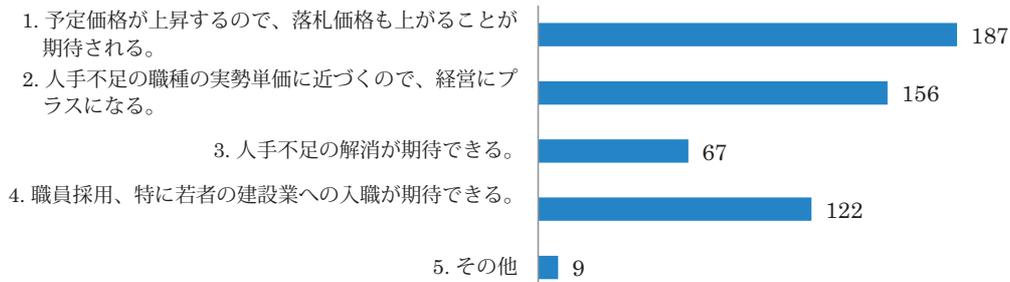
1.非常に評価する	2.評価する	3.やや評価する	4.評価しない	5.その他
103	147	39	13	1

※計303回答。未記入があるため回答社数と一致していない。



①評価する理由（複数回答）

1. 予定価格が上昇するので、落札価格も上がることが期待される。	187
2. 人手不足の職種の実勢単価に近づくので、経営にプラスになる。	156
3. 人手不足の解消が期待できる。	67
4. 職員採用、特に若者の建設業への入職が期待できる。	122
5. その他	9

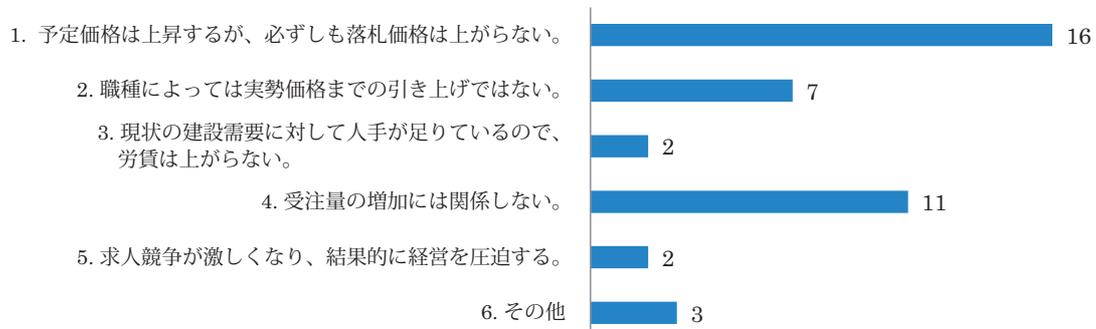


※その他意見

- ・寒暖差が激しく厳しい労働条件であり、休みも少なく単価が低いため、アップは良い。
- ・企業経営において利益創出につながる。
- ・これまで下り続けていたので、給料を上げることでより士気も上がる。
- ・社会保険等への加入が促進される。
- ・約15年間の単価の差額が元に戻ったこと。
- ・即人手不足解消や若年労働者の入職が期待できるものではない。まずは会社の立て直しから。
- ・人手不足の解消には時間がかかる。
- ・まだまだ上昇率が低い。

②評価しない理由（複数回答）

1. 予定価格は上昇するが、必ずしも落札価格は上がらない。	16
2. 職種によっては実勢価格までの引き上げではない。	7
3. 現状の建設需要に対して人手が足りているので、労賃は上がらない。	2
4. 受注量の増加には関係しない。	11
5. 求人競争が激しくなり、結果的に経営を圧迫する。	2
6. その他	3



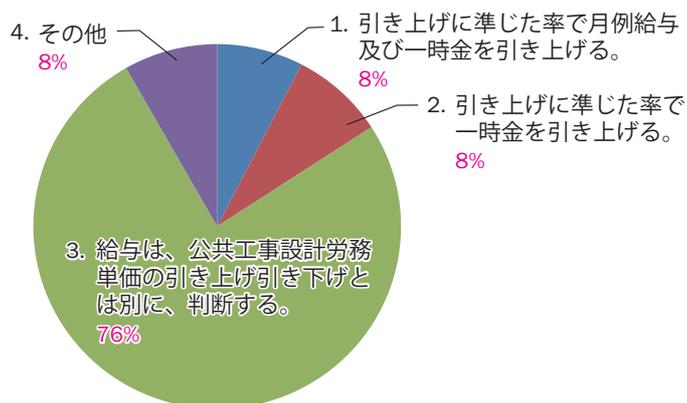
※その他意見

- ・市場単価が上昇していない。
- ・市場単価は上がっていない。
- ・発注機関の対応が不明で工事費への影響に余り期待がもてない。

5. 労務単価の引き上げを受けての従業員給与引き上げ予定

1. 引き上げに準じた率で月例給与及び一時金を引き上げる。	23
2. 引き上げに準じた率で一時金を引き上げる。	25
3. 給与は、公共工事設計労務単価の引き上げ引き下げとは別に、判断する。	230
4. その他	25

※計303回答。未記入があるため回答社数と一致していない。



※その他意見

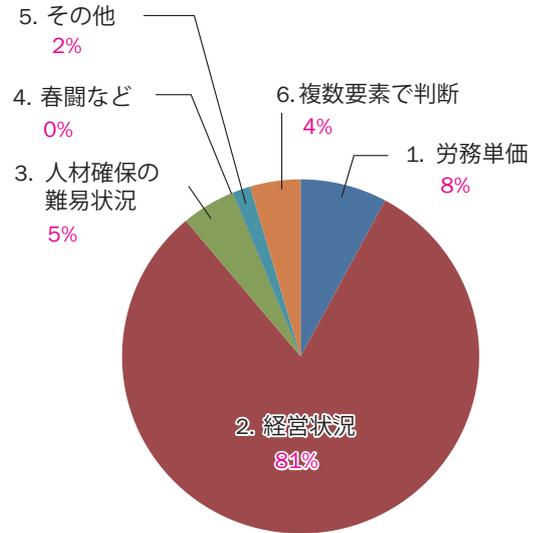
- ・月例給与にとどいたら引き上げる。
- ・受注工事が全て4月以降の発注工事になった時（〇県・〇国工事が終了時点）に引き上げる。
- ・少しの間様子を見て引き上げの判断をする。
- ・タイムラグはあるだろうが上げたいと考えている。
- ・月々の手当として考えたい。
- ・引き上げる。
- ・引き上げ率には準じないが引き上げる。
- ・設計労務単価の上げ下げに関わりなく、毎年引き上げて来ている。
- ・経営状況による。
- ・（引き上げは）時期尚早
- ・実勢単価まで上がっていないので判断しかねる。
- ・受注金額による。
- ・受注動向、業績改善状況による。
- ・状況に応じて考慮
- ・すぐに効果が現われない為、時期をみてまた経営状況により判断する。
- ・総合的に判断する。
- ・幾つかの完成工事の波及状況を見て検討する。
- ・単価より仕事量が多くなければ無意味
- ・引き上がったばかりなので結果がでるか様子を見て検討
- ・今まで労務単価が下がっても実際は給与を下げなかったのが、引き上げは考えていない。
- ・毎時（定給で）引き上げてきたので、特に考えていない。
- ・当社は今まで労務単価を下げずに頑張っていたので引き上げない。
- ・現在の支給額が高いので、経営状況により引き上げを判断する。
- ・賃上げの予定なし。今までの状態の維持がやっとです。
- ・引き上げない。
- ・引き上げ前のマイナスを取り戻さないかぎり、引上げられない。

6. 従業員の賃金改定に最も大きな影響を与える要素

1. 労務単価	24
2. 経営状況	248
3. 人材確保の難易状況	15
4. 春闘など	0
5. その他	5
6. 複数要素で判断	14

※その他意見

- ・安定的な工事量
- ・受注量
- ・会社状況
- ・景気動向
- ・社員のやる気

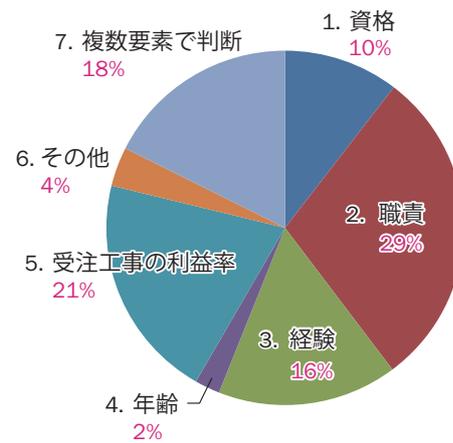


7. 個々の従業員の賃金を決定する際に最も考慮する事項

1. 資格	32
2. 職責	90
3. 経験	50
4. 年齢	7
5. 受注工事の利益率	63
6. その他	11
7. 複数要素で判断	54

※ その他意見

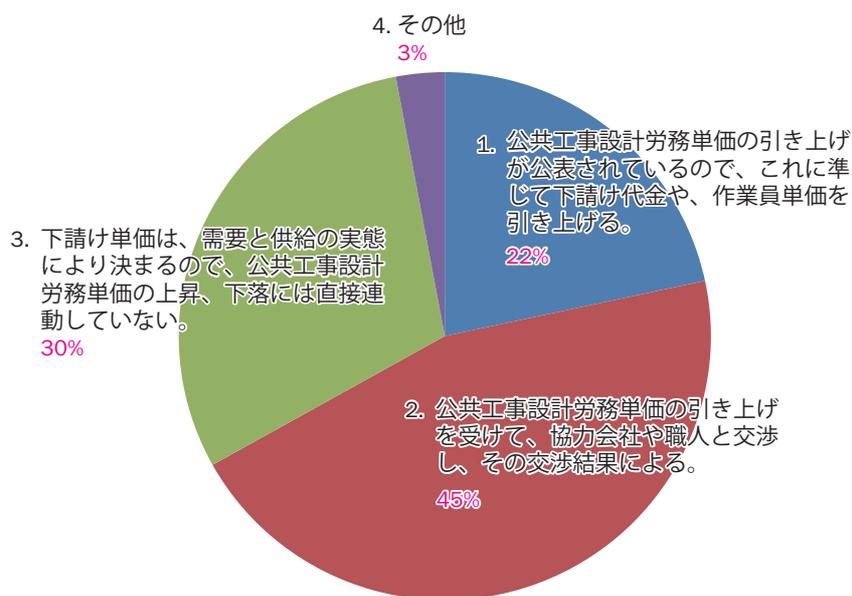
- ・全てを平均して考慮する。
- ・技能向上、人間性評価 ・ 人格
- ・資格職責及び人事考課等に基づいて決定
- ・仕事への取り組み ・ 仕事への熱意 ・ 従業員個々の実績
- ・総合的に検討 ・ 総合力 ・ 能力 ・ 能力、実績 ・ 能力全般



8. 労務単価引き上げを受けての協力会社への下請代金や職人賃金の単価引き上げ予定

1. 公共工事設計労務単価の引き上げが公表されているので、これに準じて下請け代金や、作業員単価を引き上げる。	66
2. 公共工事設計労務単価の引き上げを受けて、協力会社や職人と交渉し、その交渉結果による。	138
3. 下請け単価は、需要と供給の実態により決まるので、公共工事設計労務単価の上昇、下落には直接連動していない。	92
4. その他	9

※計305回答。未記入があるため回答社数と一致していない。

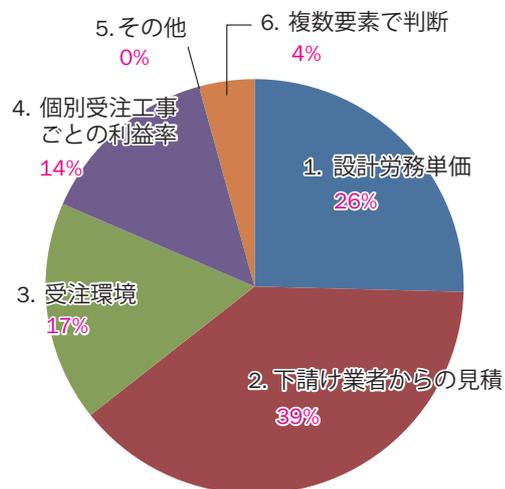


※その他意見

- ・タイムラグはあるだろうが上げたいと考えている。
- ・設計労務単価を参考に労務単価を考えている。
- ・実勢価格の方が上がったので。
- ・社会保険に全員加入できる単価で下請と交渉したい。
- ・受注金額による。
- ・全てが公共工事ではないので、直接の反映は難しい。
- ・引き上がったばかりなので結果がでるか様子を見て検討
- ・見積内容をその都度検討しなければならず、何とも言えない。
- ・上げない。下請けにも労務単価を下げずに来たので。

9. 下請代金中の労務費相当額の算定において最も影響の大きな要素

1. 設計労務単価	77
2. 下請け業者からの見積	118
3. 受注環境	52
4. 個別受注工事ごとの利益率	43
5. その他	0
6. 複数要素で判断	13



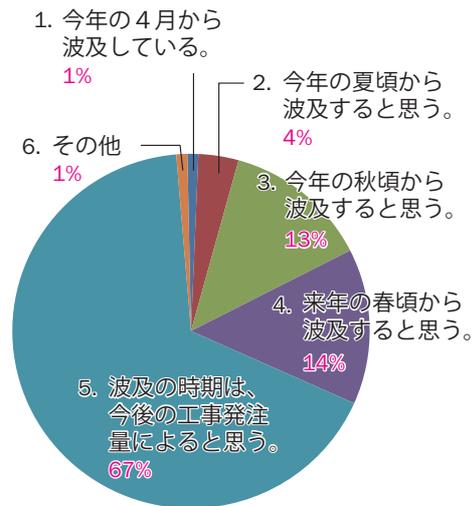
10. 全体的な引き上げの波及状況予測

1. 今年の4月から波及している。	2
2. 今年の夏頃から波及すると思う。	11
3. 今年の秋頃から波及すると思う。	40
4. 来年の春頃から波及すると思う。	43
5. 波及の時期は、今後の工事発注量によると思う。	203
6. その他	4

※計303回答。未記入があるため回答社数と一致していない。

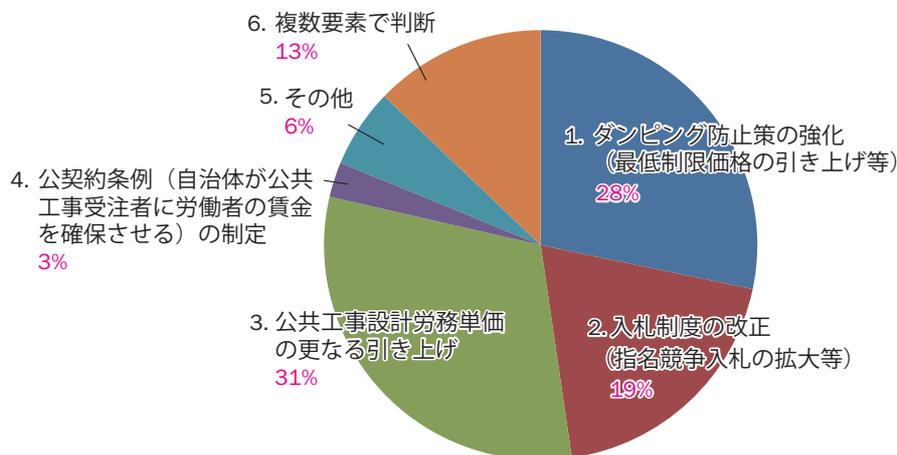
※ その他意見

- ・今年の秋頃からの波及を期待するがどんなものか？
- ・この労務単価がいつまでつづくかが問題である。
- ・市場単価が上がってから
- ・もともと3K・4Kの職業として嫌われているので、この程度の賃金の上昇くらいでは、若年労働者の入職は無理であろうと考えられますし、この賃金上昇が長期化しなければ、若者に見限られてしまうと考えられます。
- ・労務費が高くて安くても社会保険に入っているのが常識である。
- ・若者は増加するとは思えない。社会保険についてはそもそも加入しているので何とも言えない(わからない)が入札etcの加点になるのでは？



11. 自社や協力会社の従業員給与、職人労賃を上げる対策の最も重要な要素

1. ダumping防止策の強化（最低制限価格の引き上げ等）	86
2. 入札制度の改正（指名競争入札の拡大等）	59
3. 公共工事設計労務単価の更なる引き上げ	94
4. 公契約条例（自治体が公共工事受注者に労働者の賃金を確保させる）の制定	8
5. その他	18
6. 複数要素で判断	39



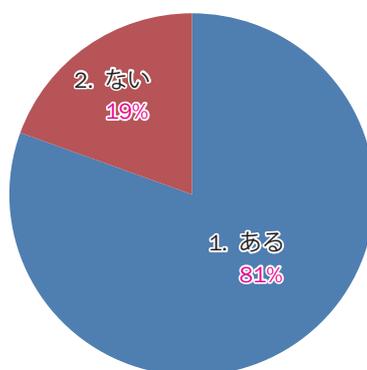
※ その他意見

- ・ 安定した工事発注量 ・ 安定した工事量
- ・ 安定した発注額の確保、又、当社の受注額
- ・ 工事発注の増加 ・ 工事発注量
- ・ 工事量の増大 ・ 公共事業の拡大
- ・ 数年先までを見据えた安定した公共工事の確保
- ・ 年間を通して安定的な公共工事の発注、4月～8月頃にかけて、工事が薄い。
- ・ 年間を通しての工事量の確保
- ・ 一年を通しての公共事業の安定的な発注
- ・ わずかずつで良いので工事量の安定的増加
- ・ 各ランク、各地域におけるバランスのとれた工事発注が必要。
- ・ 発注ではなく受注工事の年間の平準化と発注量の増加
- ・ 工事発注量を増やし労務単価更なる引き上げ。指名入札の拡大
- ・ 現場の施工条件に見合った適切な積算単価の採用
- ・ 標準施行歩掛の改定 経費の改定
- ・ 市場単価、歩掛りの見直しも必要
- ・ 歩掛等を改正して直接工事費を実状に合わせる ・ 歩掛改正
- ・ クジ引入札の廃止
- ・ 受注工事の利益率の向上
- ・ 複合的な要素がかみ合わないと難しい？
- ・ いつまた単価を下げられるか不安である。

12. 公共事業労務費調査への協力経験の有無

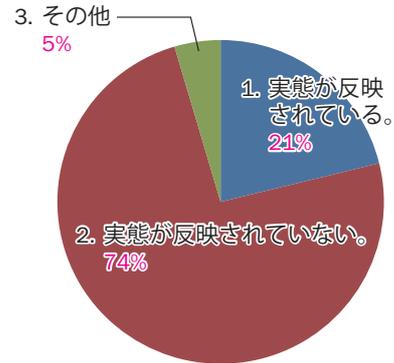
1. ある	2. ない
244	59

※ 計303回答。未記入があるため回答社数と一致していない。



13. 公共事業労務費調査の結果の実態への反映度（感想）

1. 実態が反映されている。	51
2. 実態が反映されていない。	179
3. その他	11

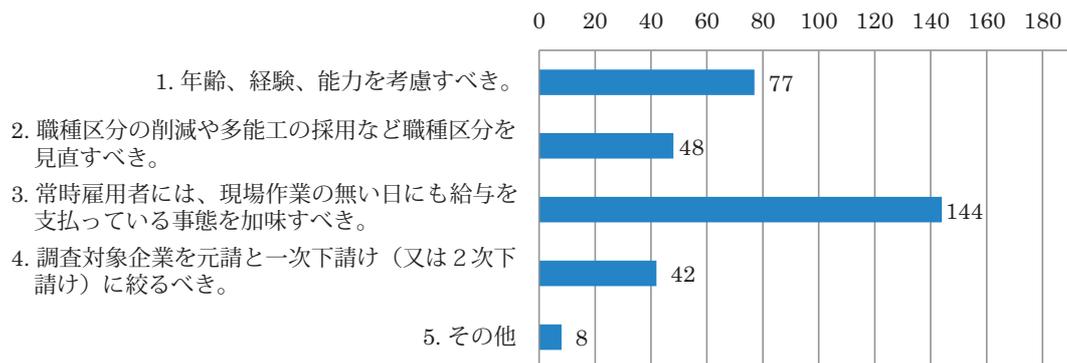


※その他意見

- ・ 景気に左右されすぎ。
- ・ これから先の様子を見て判断したい。
- ・ 今回は反映された。
- ・ これしか払えない単価を調査してきた結果が労務単価をさげてきた。
- ・ 公務員の給料との格差実態は値下げ時には反映された。今回の値上げについては不明確。
- ・ 工事の受注状況と労務者の労働率（終日工事の歩掛通りではない）を考慮してほしい。
- ・ どちらともいえない。
- ・ 協力したのが相当前なので覚えていない。
- ・ 前のことなのでわからない。

14. より実態を反映させるための改善案（複数回答）

選択項目	選択数	回答社数内の割合 (192社中)
1. 年齢、経験、能力を考慮すべき	77	40%
2. 職種区分の削減や多能工の採用など職種区分を見直すべき	48	25%
3. 常時雇用者には、現場作業の無い日にも給与を支払っている事態を加味すべき	144	75%
4. 調査対象企業を元請と一次下請け（又は2次下請け）に絞るべき	42	22%
5. その他	8	4%



※その他意見

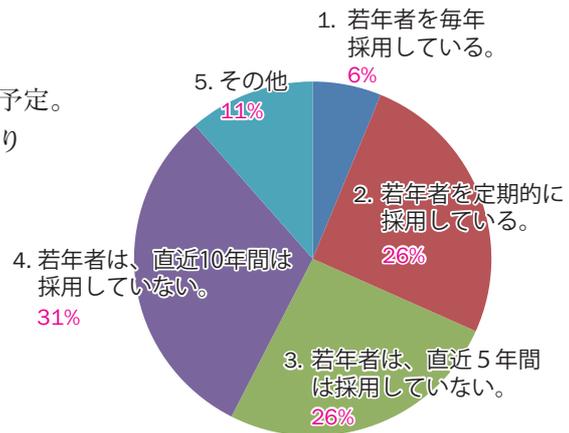
- ・ 1年間（個人所得）を加味すべきと考えます。
- ・ 公共工事設計労務単価の調査なのだから、直営工事だけを調査し外注する工事は調査対象から外すべき。
- ・ 公共事業の流動性で賃金の変動が生じて来たため、安定し長期的な単価決定をすべき。
- ・ 作業待ちの時間にも給与を支払っている。
- ・ 調査対象企業を元請のみとするべき。
- ・ 入札に参加するのは元請企業なのだから、調査対象を元請のみにすべき。
- ・ 零細企業の社員は様々な作業をこなす為、職種に関係なく業務につくので高賃金となる。

13. 若年者（24歳以下）の採用状況

1. 若年者を毎年採用している。	19
2. 若年者を定期的に採用している。	78
3. 若年者は、直近5年間は採用していない。	79
4. 若年者は、直近10年間は採用していない。	95
5. その他	35

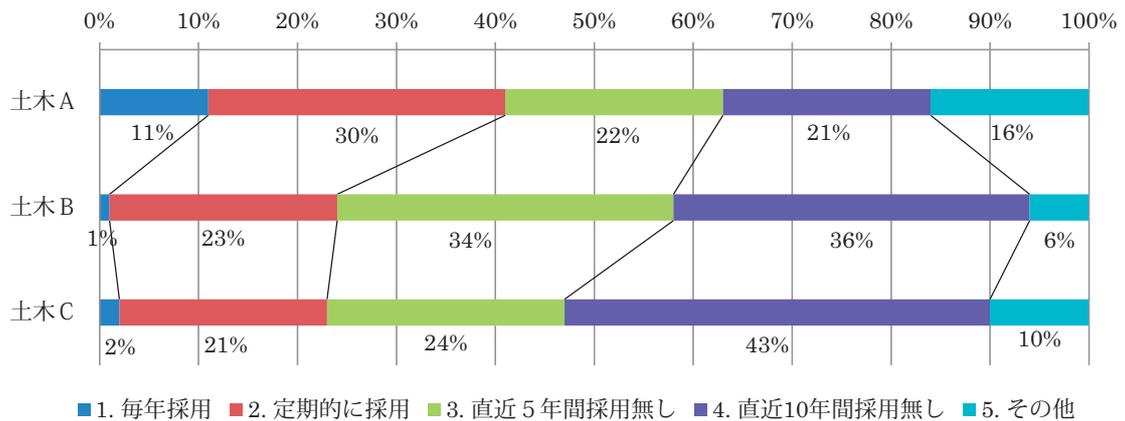
※ その他意見

- ・互いに希望が合えば採用している。
- ・3年前に高校生2名採用、来年度も採用予定。
- ・能力関係なく、将来を見据えての組織作り
- ・3年前に採用、後はなし。
- ・過去5年間で1人だけ採用
- ・経営状況により採用
- ・現在1名採用している。
- ・今年、1名採用
- ・採用意志はあるが希望者がいない。
- ・採用したいが求人しても集まらない。
- ・採用したいが採用できない。採用してもすぐやめる。
- ・採用したいが入社者がいない。
- ・採用したが不定期
- ・採用しているが定期ではない。
- ・採用しているが辞めてしまう。
- ・採用できる状態ではない。時間と費用。
- ・昨年採用した。
- ・若年者の採用を望んでいるが、直近5年前に採用後は無し
- ・若年者を不定期的に採用している。
- ・状況に応じて採用している。
- ・都度採用している。
- ・常に採用している（ハローワーク等）。
- ・時折採用している。
- ・入社希望があれば、面接をして採用する。
- ・必要に応じ採用
- ・不定期
- ・不定期採用の実施、8年間で3名採用
- ・不定期だが採用している。
- ・不定期だが採用している。
- ・不定期であるが採用している。
- ・不定期に採用している。
- ・不定期に採用している。
- ・募集しているが集まらない。
- ・毎年求人をしているが応募がない。昨年は大卒1名を採用した。
- ・毎年ではないが、直近で1名採用した。今後も採用する予定である。



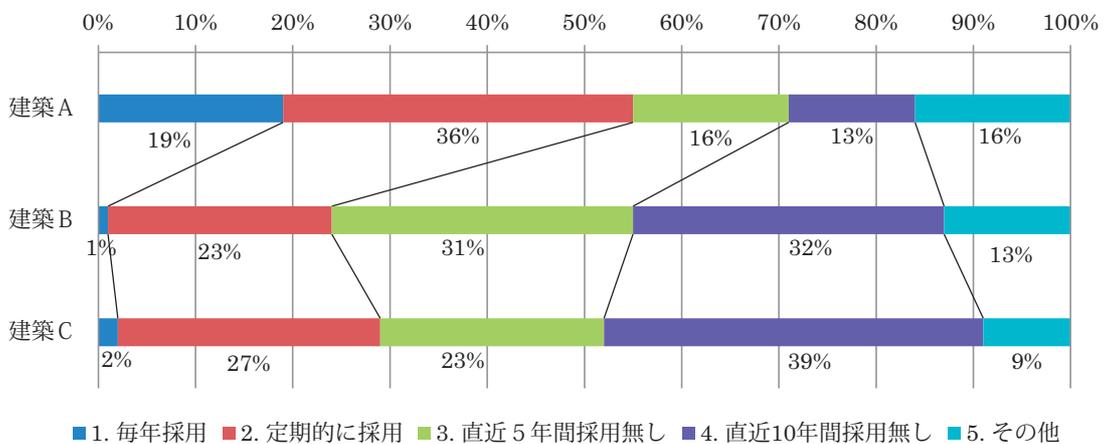
①若年者(24歳以下)の採用状況(県土木等級別)

選択項目	土木A	土木B	土木C
1.若年者を毎年採用している。	17	1	1
2.若年者を定期的に採用している。	46	19	12
3.若年者は、直近5年間は採用していない。	34	28	14
4.若年者は、直近10年間は採用していない。	32	30	25
5.その他	24	5	6



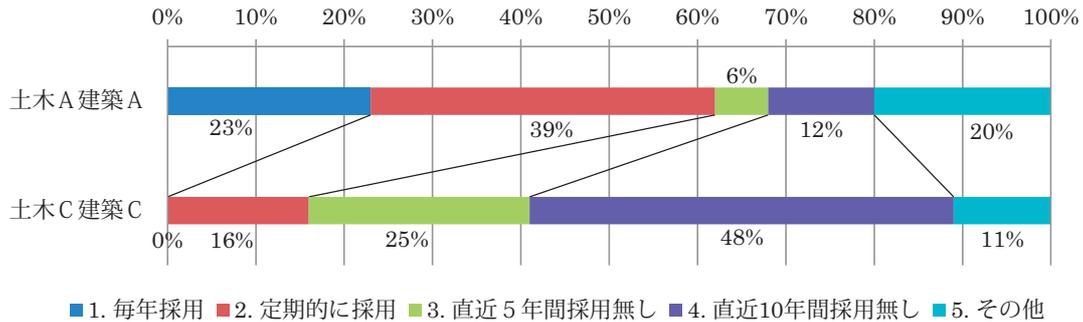
②若年者(24歳以下)の採用状況(県建築等級別)

選択項目	建築A	建築B	建築C
1.若年者を毎年採用している。	13	1	1
2.若年者を定期的に採用している。	24	16	18
3.若年者は、直近5年間は採用していない。	11	21	15
4.若年者は、直近10年間は採用していない。	9	22	26
5.その他	11	9	6



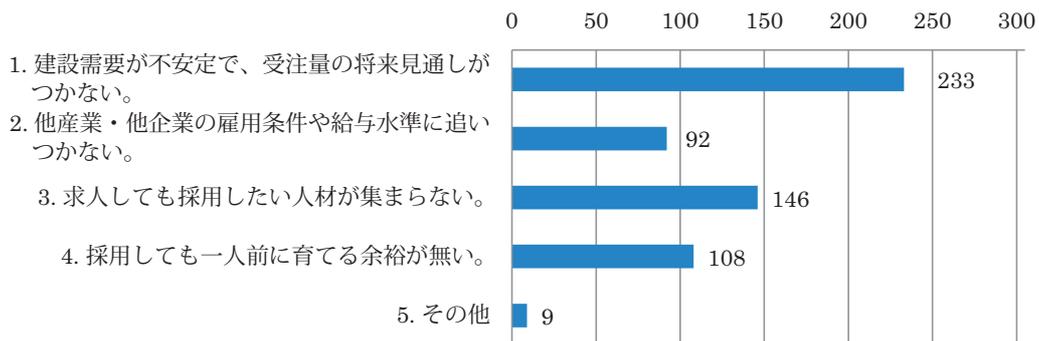
③若年者(24歳以下)の採用状況(県土木・建築双方A等級と双方C等級との比較)

選択項目	土木A建築A	土木C建築C
1.若年者を毎年採用している。	12	0
2.若年者を定期的に採用している。	20	7
3.若年者は、直近5年間は採用していない。	3	11
4.若年者は、直近10年間は採用していない。	6	21
5.その他	10	5



14. 新規学卒者採用の問題点(複数回答)

選択項目	選択数	回答社数内の割合(305社中)
1.建設需要が不安定で、受注量の将来見通しが見つからない。	233	76%
2.他産業・他企業の雇用条件や給与水準に追いつかない。	92	30%
3.求人しても採用したい人材が集まらない。	146	48%
4.採用しても一人前に育てる余裕が無い。	108	35%
5.その他	9	3%

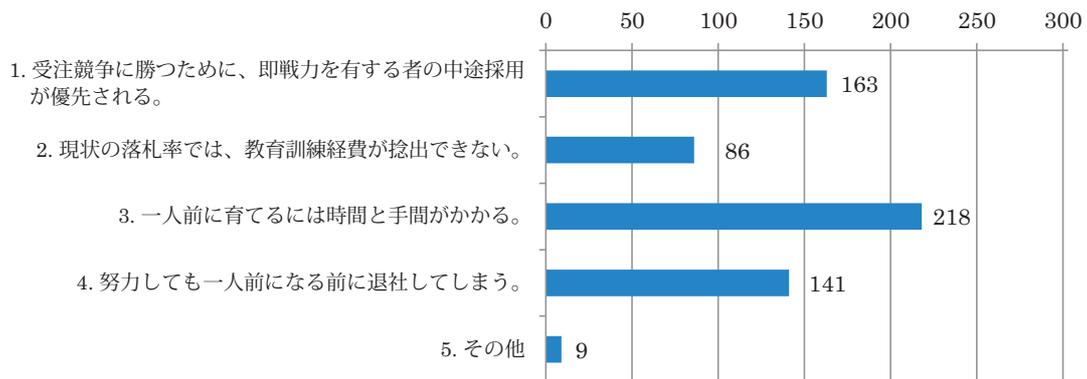


※ その他意見

- ・育成費が負担しきれない。
- ・監督も採用したいが、共に作業員もいない。作業員は特に高齢の人材ばかり集まる状況
- ・求職者の持つ建設業界のイメージが低迷している。
- ・求人がない。 ・求人しても応募が少ない。
- ・工期の関係で時間外勤務があつたりするので、2年以内で他業種に転職してしまう。
- ・何年かすると退社してしまう。 ・一人前になる前にやめてしまう。
- ・実態をよくするための行政・業界の努力不足

15. 採用した職員を一人前の技術者・技能労働者に育成する際の問題点(複数回答)

選択項目	選択数	回答社数内の割合 (303社中)
1. 受注競争に勝つために、即戦力を有する者の中途採用が優先される。	163	54%
2. 現状の落札率では、教育訓練経費が捻出できない。	86	28%
3. 一人前に育てるには時間と手間がかかる。	218	72%
4. 努力しても一人前になる前に退社してしまう。	141	47%
5. その他	9	3%



自由意見

【公共工事設計労務単価について】

- ・公共工事設計労務単価を引き上げていただきありがとうございました。
- ・大方の建設会社は経営状態が良くない。今回の労務単価の改訂は、工事価格が数%上がることにより、利益率の改善に繋がる。
- ・単価改定により、実勢に近づいただけかもしれないが、若干ではあるがいずれ作業員にも反映すると思われる。
- ・今回の労務単価の引き上げについては、建設業界としては実状に近づいてきてありがたい事です。
- ・今年の4月に設計労務単価が上がったばかりなので、今後の情勢を見守りたい。
- ・若い人が長く働けるような労務単価にしてほしい。
- ・今回の見直しは、業界にとって大変良い事だと考えます。直営をもたない元請事業者と、直営をもつ元請事業者及び下請事業者の格差が広がらない配慮が必要と思います。特に社会保険については、きめ細やかな配慮が必要と思います。下請事業者の調査を協会で行い、現状把握をする必要があると思います。
- ・「収入の低さ」は生活に大きく影響する。最低制限価格の引き上げ、更なる設計労務単価の引き上げを希望します。
- ・労務単価を上げても、社会保険や厚生年金に入ると金が足りなくなってしまう。経費等を大幅に上げてもらいたい。
- ・労務費単価が実情にそぐわない。
- ・景気の動向に合わせて更なる労務単価の引き上げを要望します。
- ・公共工事設計労務単価が全職種単純平均で15%引き上げられたが、他の業種と比較してまだ安価なので更に15%引き上げをお願い致します。
- ・公共工事設計労務単価の更なる引き上げを要望します。
- ・社員給与（社会保険共）に、まだ追いついてないので、もう少し労務単価を上げてほしい
- ・更なる単価上昇を期待する。
- ・今回の労務単価引上げは「社会保険に適正加入できるよう相当額を反映した」とあるが、公共工事設計労務単価の構成は①基本給＋②基準内手当＋③臨時の給与＋④実物給与でありこの①－④の部分は引上げが含まれておらず、労務単価の引き上げはされていないのではないかと
- ・今回、設計労務単価の引き上げは、非常にありがたいのですが、まだ実勢単価に追いついていない職種もありますので引き続き要望致します。
- ・今回の労務単価の引上げは予定価格が5～7%位しか上昇せず、まだまだ経営にプラスになる率とは程遠く、さらなる引き上げを希望します。
- ・玉石積、間知ブロック積等で石工を使用する場合、玉石を並べるだけ、ブロックを並べるだけの石工個人の請負が多く、更に条件が悪い現場で石工を探すのは難しい。無理に頼むには価格を上げてお願いするのが現状であり、設計労務単価ではまかなえない。これらを考慮し、石積工、ブロック積工の歩掛り、石工等の労務単価の見直しをお願いしたい。
- ・設計労務単価のさらなる引上げを期待する。特殊作業に関わる若者達の増加に期待する。
- ・アベノミクスによる材料単価（合材、コンパネ等他）の引き上げの影響が大きな負担となってきている中、今後、より一層の労務単価の大幅引き上げをお願いします。

- ・市場単価が上昇していないので、市場単価も上昇してもらうようにすべきである。
- ・労務単価が引き上げられても市場単価や諸経費率の見なおしをしなければ…建設業のこれからはたいへんですね。
- ・労務単価の引き上げを生かす為にも、25年度の発注量と同様に26年度以降も工事発注を大量に続けて頂きたい。単年度で終わるようなことがないようによろしくお願いします。
- ・設計労務単価については近年下げ続いていたのがやっと一段階戻ったのかなと思う。尚一層の単価の引き上げをお願いしたい。そうすれば職離れ等も防げるのではないかと思う。
- ・設計労務単価の引き上げは、有意義でありがたいことだが、公共工事の安定した需要を確保することが、将来を見据えた経営に有効であると思う。
- ・労務単価引き上げは、大変良い事だと思いますが、現行では、すぐに賃金アップは難しいと思います。受注量の確保ができなければ効果は期待できないと思われます。是非、公共事業の発注を増して頂きたい。
- ・労務単価の引き上げは評価するが、消費税引上げの環境を作る為の一時的な景気浮場策と思われる。建設産業への就業人口の確保には安定的・継続的な事業量の増加しかないのではないだろうか。
- ・公共工事設計労務単価に関して、公共工事の発注量が大幅に減ったりすると建設労働者は、他の職種に移り、急に増加すると労働者不足となるので、安定した工事量が必要となる。また、他業種に移った労働者は帰ってくるのが難しい。
- ・労務単価が引き上げられても、受注工事が少ないと意味がないと思います。
- ・労務単価は大幅に改善されたと思いますが、各施工単価になると、さほど良くなったと思えない。使用機械などの単価改正も検討していただきたい。
- ・労務単価は上げているが、実状は労務単価だけで無く、施工能力が落ちているので、基準施工量を20%ぐらい下げないと実状に合わないと思われる。
- ・今回、労務単価が上がった事は、大いに評価しています。一方で、根本的な問題、建設産業が若者に支持され、魅力ある業種となる為には、さらなる労務単価の上昇ももちろんですが、全体的な設計価格そのものを上昇させ、建設業界の給与水準が他の業種に少しでも近づくことが必要ではないかと感じています。
- ・労務単価だけでなく設計歩掛りも見直すべきである。
- ・若年労働者の入職がなく、労働者の高齢化が問題とされていますが、なぜ、労務賃金の引き上げがあつて、工事歩掛りの高齢化による上昇がないのでしょうか。公共工事設計労務単価がこのように引き上げをしていただいたのですから、この労務単価が多く使用出来る各工事での工種の採用をお願いします。工事の価格検討で安い価格のものを採用するのではなく、工事の中でうまく労務者が配置及び使用出来る工事であつてほしいです。
- ・労務費単価の引き上げは、大変喜ばしく経営に良い影響を与えたいと思います。今まで下がる一方でしたが、なぜ今まで下がっていたのか不思議です。労務単価を見直しできたのならこれからは資料の調査もしっかりしてほしいです。工場製作品等も労務費があるのですから、U字溝、碑石、As、生コン等もよろしくお願いします。
- ・材料の単価検討も必要だと思いますし、いくら単価が上がってもダンピングによる落札では、無駄になってしまうので、ダンピング抑制も必要だと思います。また、安定的な工事の発注も必要だと思います。
- ・現在の積算の多数は市場単価によって成り立っている。市場単価は引き上げられていないので、市場単価の引き上げをお願いしたい
- ・交通誘導員A・Bのバランスのとれた労務単価の引き上げを希望致します。

- ・交通誘導員の単価がまだ市場単価と合っていない。
- ・労務単価の変動は公共事業費の削減に伴う負の状況が長期化し、その間多くの倒産業者があり、その結果、建設業からの人離れが起き現在に致っている。国の施策により好状況、不況のあおりが急速に表われる産業であることが今の結果を生んでいる。この15年間は、各業者は労務単価の下落を受け経営が重篤な状態である中、従業員の賃金カットはできず、経営者本人の給料をカットして不可思議な経営を続けてきたのが実状であり、今回の単価アップから賃金アップが即効で表われるのかは分からず、時間がかかると思う。今回の国の施策による期待感を持っているが、地方の弱小業者へ好景気が表われるのは現状では分からないのが実態だと思う。
- ・10年前の単価に戻ったと感じる。10年前と現在では20%労務費が下落していた。
- ・労務単価が引き上げられると、設計上は人力施工から機械施工に替え工種全体のコストは押さえられ、工事費の値上げには期待が持てない。
- ・公共工事の設計労務単価が急に上がり、建設予算も5割増加したと言われるが、実際の工事量が増加した実感はないし、今後、安定的に工事や建設費が増加するとは思えない。10年以上建設業は仕事量が減少して来たとし、世の中の目は建設産業にまだまだ厳しい。
- ・公共工事設計労務単価が上昇しても、中身を見ると、社会保険関係分の上乗せであり、労務単価の上昇ではない。労務単価の上乗せも検討してもらいたい。
- ・公共工事設計労務単価を良くしても、ランクのA・B・Cに関係なく、発注量を増やしていただかなければ、職員の賃金や雇用を増やすことはできない。また、そうするためには、各自治体の担当部課の体制をまず見直す必要があると考える。現場を熟知した人が実際に関与しながら施策を決定しなければ、労務単価だけで問題解決は出来ないとと思う。
- ・発注者が労務単価を上げて、末端の下請業者にまで上乗せ分が浸透しない事が考えられる。発注者の指導または監視の下で、下請業者全体に上乗せ分が行き渡る体制を整備してほしい。
- ・労務単価及び資材の単価は、当社においては持ち出しが多くあります。企業規模や注文状況により各社単価は違うと思いますが、できるかぎり、すべての業者が納得する様、今後も調整をお願いします。
- ・前年度末に発注した工事において単価差額が生じることについて対応していただきたい。
- ・労務単価については、やっとな実勢単価に近づいた感がありますがまだ若干の差があるように思えます。今年度発注工事のみが見直しされた単価での適要とされますが、未着工の工事についての変更が認められると大変ありがたい。

【公共事業労務費調査について】

- ・公共事業労務費調査は、時間と手間がかかる。もっと簡略化できないものか。
- ・調査の段階でのスタート位置が間違っているので、いくら調査をしても現状には追い付かない。
- ・労務費調査の方向に問題がある。
- ・労務費調査について、下請には十分な価格で労務単価を支払っているが、実際の調査は2次3次下請となっているので今後の調査結果が心配である。
- ・公共事業労務費調査について、元請だけの調査で良いのではないか。
- ・労務費調査には、その都度協力しているが、全体の実態があまり反映されていない。

- ・ 労務費調査について、型枠工、石工等の技能者が少なく、また、ノルマが達成出来ない技能者もいて、現状の労務費と合わない。
- ・ 公共事業労務費調査について、現場の仕事内容において、重機オペレータ（特殊作業員）が普通作業員、型枠工など行う場合が数多くある。重複している時、記入に困る。
- ・ 調査対象会社を全県下一堂に集めて、大した説明もない説明会はやめてもらいたいです。
- ・ マスコミにたたかれ、建設業のイメージが悪い上、労務単価が低いことがあいまって、労務者が集まらないのが現状だろう。今回の単価の見直しがいつまで続くのか不安である。協会において労務費調査の対応も考える必要があるだろう。
- ・ 国や県などの監督官庁からの依頼などは全て協会に対応している様に思われます。しかしながら単価調査や採用育成調査などする際には、入札にて（調査する）業者を選定している様ですが、安く取った業者が適当に単価調査していると聞いています。出来れば調査をする際、公共事業を行っている業者、または協会員にして頂ければ実態に合った単価になるのではないかと考えます。よろしくお願い致します。
- ・ 何年も厳しい状況の中、公共事業労務費調査が行われていたので、労務単価は下がる一方でした。公共工事設計労務単価を引き上げて頂いたが実際に反映されてくるのには日数がかかると思います。会社として利益が上がらなければ労務賃金を上げられない。
- ・ 今回の引き上げが業界全体（下請まで含み）で一斉に行われなければ次回以降の労務費調査により実勢単価として引き下げられてしまう懸念があり、安易に自社の労務単価のみ引上げは慎重になってしまう。
- ・ 政権が変わるたびに、末端までの中小業者にまで（悪い）影響は早く到達しますが、良い事に関してはなかなか来ません。労務費改善に関しても良いことですが、毎年、一喜一憂な状態では、働いている人間もこれからの採用に関しても、不安だらけです。労務費調査も現実を理解できていない担当者では無理だと思われます。いくら労務費調査で「現状を」と言われても、歩掛りが簡素化され、標準的な単価を設定され、多量でも少量でも同じというのは、一般常識においてもおかしいと思われます。労務単価の次には、歩掛りの再検討もお願いしたいと思ひます。
- ・ 公共工事設計労務単価の見直しについては、随時実勢価格を調査・把握して、速やかに見直しを実施して頂きたい。
- ・ 公共事業労務費調査に基づき設定した「公共工事設計労務単価」で積算した工事価格が実勢価格である。積算価格の10%切りで受注すれば、次の労務費調査では10%ダウンとなり、負のスパイラルが続く。国土交通大臣の要請に応えるには、積算価格を最低入札価格とし、受注価格のアップを図る必要がある。ただし、これは市場原理に反する。そこで、公共工事の受注額に対して納税額が多い企業、労務者の社会保険加入を徹底している企業、毎年新規学卒者を採用している企業、新規設備をリースではなく購入した企業等に、受注するチャンスを増やす事が大切。過去の実績だけの企業、労務費や建設機械を外注する企業、新入社員や中途採用者がすぐに辞める企業への受注が減るシステムが必要。この建設業界にも元気な会社はある。元気な会社が伸びる環境をつくることを要望する。労務単価を上げたから賃金を上げると言う様な無責任な政策では困る。
- ・ 労務単価など、どのような調査をして、どのような統計処理をしているのか不明。公務員の友達に聞いても、「調査している」と言う回答だけ。統計学をかじった人なら処理の仕方を変えれば結果が変わるのは、当たり前。また調査に対しきちんとした回答があるのか不明。公共工事の調査で、明らかに調査目的が合致しない工事名を指定した調査がきたり、どのように書けば良いのか解りづらい調査がきたりする。そういった事例も、

多分同一処理であると感じる。歩掛と労務単価の関係が不明。1日当たりの作業量が多い人も少ない人も同じ普通作業員。1日の出来形が標準の設計出来形より少なければ、削るのは、人件費のみであり、その結果設計労務費が下がれば、また人件費を削る悪循環になる。そして、良い作業員が辞めていく。また、昔の設計書では、ドロの中の作業でも、土質「良」、重機がやっとなら回る場所でも、作業条件「良」だった。「普通」や「悪い」には、できないそうだ（歩掛の運用がおかしい）。また、設計で重機1台につき、普通作業員0.3人の歩掛とかがあるが、現実には0人か1人でしょう（歩掛と現実との乖離）。結局のところ、積算と実際の現場の費用を比べた場合、労務費、材料費、経費のうち一番しわ寄せを受けるのは、労務費になるのではないか？ その結果労務費が下落していく悪循環に陥る。

【職員の新規採用・育成について】

- ・年々減少していた労務単価が引き上げられたのは大きい。今後、若年者の入職が期待できると思う。
- ・ここ数年、低価格入札プラス受注減のため経営体質がマイナスとなり、新規採用を控えてきましたが、工事量の増や設計単価労務費単価の上昇率を見込んで、新規採用を検討中であります。
- ・ダンピング、入札制度の改正により、結果的に若年層の入職減という方向に建設業が進んでいる。今年度、急に労務単価が上がったが、関わった方々に感謝したい。10年計画で労務単価引上げを実施してもらえれば新規採用、育成が実施出来ると思います。ぜひよろしくお願いいたします。
- ・2011.3.11、東日本大震災が発生してから建設業者に対する世の中の見方に変化があると思う。それ以前は、高齢化し若年者が建設業界に入らないなどの考え方が表に出にくい状況が、表にあらわれて意見を言える雰囲気になった。
- ・職員の育成は労務単価だけでなく、現場管理費率の引き上げをしていただくか現場人件費（新人教育費）を別枠で計上してほしいです。土木職員の給料が他産業の給料を大きく上回り、誰もが羨む業種となることを夢見つつ、この業界で一生懸命頑張ってます。
- ・労務単価の引き上げ、競争入札の拡大etc. は評価できるが、現場管理と膨大な書類作成について見直さないと若者が育つのは難しい様に感じる。特に引き渡し間際の多忙、緊急夜間工事、書類etc. が重なると監督に大きな負担となる。こういったこともあわせて考慮しないと難しい様に思われる。
- ・建設業界全般に経営悪化が進んでいる為、中小企業においては、新卒者の新規採用を実施している会社がほとんどないと思われる。建設業界全体で、労働者確保に向けて推進していく事が急務であると思われる。その中で今回の設計労務単価引上げは、一つの対策としての評価は出来ると思う。
- ・設計労務単価を引き上げただけでは、賃金引上げには結びつかない。企業が適格な利益を得られる様な施策が必要であり、その事が職員の新規採用・育成に結びつくものと思われる。
- ・職員の採用、育成の面では労務単価の引上げは良い方向であるが、公共工事の発注量の増加、発注時期の平準化等、継続的に実施していただき、より良い環境作りを構築することが若手の採用及び業界の発展につながると思います。

- ・他産業に比べ、賃金・休日等条件が依然として劣り、新卒求人に応募がない。今回の労務単価引き上げは歓迎するが、発注量の安定供給・継続がないと今後も若年層の新規就労は望めず、技術者の高齢化は進むと考えます。
- ・職員の新規採用については、難しいとは思いますが。毎年、必ず公共工事が受注できれば展望も開けるが、2年に1回ぐらいでは無理な事が多い。
- ・職員の新規採用・育成について、建設業に携わりたいと思っている若い人はまだ沢山いると思う。ただ、ここ10年来発注量の減少により、企業側が採用に前向きになれなかっただけ。先の仕事さえ見えていれば新規採用は行える。技術者を一人前に育てるには時間と手間がかかります。今年度おいては徐々に少し明るい兆しが見えていますが、この傾向が1年2年で終わることなく10年20年続いてくれば、この問題も解決できるのですが。
- ・大手ゼネコンは別として、地方の中小建設業者が安定した雇用や賃金を確保し、若い人々を新規採用して教育するには、安定した工事量と経費が必要になります。中小建設業者は、開札するまで受注できるかどうか全く分からないうえ、先の見通しも立てられません。また、他の地域の入札に参加することも難しい状況です。金額が一億円程度までの工事は、地域性や関連性、貢献度等を強化した入札制度を採用する等、最低制限価格の引き上げが必要ではないかと思えます。
- ・中、長期的に継続した受注確保がなければ職員の新規採用は難しいと思えます。その為には、今後の事業計画（新規）を長期的な計画として立て始動させる、また、直近の事業計画（過去に廃案になったもの）を復活させ、工事の発注をとぎれない様にするべき。そうなれば、各社将来のビジョンが見え計画的な会社運営ができて、職員の新規採用も進むと思えます。
- ・第一に、工事の安定した発注をお願いしたい。それにより新規学卒者等の採用も可能になってくると思う。
- ・新規採用・育成については、前提として、公共事業が長期的・安定的に推進される事が明確にならなければ難しい。
- ・職員の新規採用・育成については、公共工事等の工事の先行きが見えてないので採用できない。少なくとも10年位の工事の見通しがあれば採用も考える。
- ・職員の新規採用は安定的に工事の受注ができなければ難しく、発注工事量の安定が必要である。
- ・若手技術者については中長期的な公共投資が約束されて、安定した経営が行える環境が整わないと新規採用や育成にかかる時間がないように思います。また、総合評価方式の入札では未経験者（若手技術者）での申請は価格点以外の評価で不利になる為、経験をさせる事がなかなか難しい状況であると思えます。
- ・職員の新規採用、育成について、長らく比較的人気の無い業界であった為、若い年代の就業が少なく、実際に現場代理人（技術者）の高齢化が取り上げられている。少人数で効率良い現場配置で利益を確保するのが長く続いたので、即座に新人の採用育成に時間が取れないのが現状だと思います。労務単価のアップにより発注コストが上がっても直に利益が上がらないと思いますが早く長期的に安定した公共事業が確保出来れば次世代の技術者の育成につながると思います。
- ・公共工事は一時的に増やしても、その後減るのであればあまり意味がない。コンスタントに微増し、会社経営も安定すれば職員の採用、育成に目が向くと思われる。
- ・各年度に於いて、目標受注の確保と月受注量の平準化が年間を通して実行出来る環境なら、新規採用及び賃金引き上げも容易に出来ると思えます。

- ・職員の新規採用、育成について、中小の建設企業は安定的な工事物件の受注が困難な為、毎年完工高がアップしていく状態ではない。従って、営業展開によって受注拡大を進めていくには公共工事、民間工事共にかなり無理した契約もしている事から、利益を算出するにも問題があり、理想的な職員の新規採用による教育、育成も非常に難しいのが実体である。
- ・職員の新規採用については、先行の状況が不透明な現状では、採用しにくい。
- ・職員の資格取得に係る助成金が少なくなって来ており、また、補助率が低いので、労務単価を上げるのと同時に職員の育成に係る助成金等も見直しをしてもらいたい。
- ・教育制度に問題有り（新規採用・育成）。建築・土木の専門学校を卒業しても、その業種に入らず他業種（流通、店舗など）に就職するため建設業に来ない。そのため建設業が将来性の有る業種転換して行かなければと考えています（勤務時間が長い、土日も休めないなど）。
- ・新卒者を採用し資格者とするまで時間がかかりすぎる。必要とされる実務経験の期間が長すぎる。指定学科以外であると更に実務経験の期間が長くなるので、新規採用が難しくなる。新規の特殊運転手採用については、資格取得に費用がかかりすぎてしまう。また、助成制度もあるが書類の簡素化も併せてお願いしたい。
- ・職種全体に資格が必要であり、資格取得に対する補助金制度を強化願いたい。また、工事進捗等よりも、作業全般に亘り関係書類の量が多すぎると思う。
- ・職員の育成について、新規採用したが1年以内に退社する人が多く困っている。社内での研修も多くは出来ず、現場で直接学習する事が多いと思う。少数採用しかできず社内では同世代がいない状況である。協会で新規採用者対象に、有料でも良いので研修会の開催をお願いします。同世代で研修すれば、会社は違ってても地区での仲間意識や、同級生との再会などで、この業界で頑張る何かが見つけられると思う。
- ・職員の新規採用・育成について、学校側が卒業時に最低2級施工管理技士の取得が出来るよう、教育制度改革及び業法の資格制度改革を行っていく必要がある。
- ・職員の新規採用・育成について、現場規模にもよるが、一人前になるには最低3年はかかると感じます。会社によっても違うし、難しい課題の一つだと思います。
- ・技術者・技能者の育成には時間と費用がかかります。たとえば、新規学卒者を入れたとしても、現状では教育している時間がないし、歩掛においても余裕が無い歩掛の中に教育費を含めれば良いと思う。
- ・職員の新規採用・育成に関して、資格取得期間を現行より一年程度早くする事により、一人前になる期間が速まり給与も上がるので、その会社に定着できる。
- ・職員の新規採用育成については、現在の技術者制度だと1級の技術者（監理技術者）となるまでは育成期間となってしまう。競争の激化により余力のない現状だと即戦力の中途採用技術者への選択にならざるをえない。また、年間の工事量のバランスを考慮すると新規採用には慎重にならざるをえない。年間を通したバランスのある発注、年度またぎの発注を考えていただきたい。
- ・若手職員の育成は、若手技術者を対象にした技術講習会の開催や資格の取得に補助金等の育成支援があると、採用も積極的になりますし、就職を希望する者も増えてくると思います。
- ・育成に専念する人材が少ない。社に余裕がなく、必要以上の人材がいない。
- ・職員の新規採用・育成について。受注競争に勝つために、現場を数多く経験し、いろいろな省庁、区市町村に携った人材を優先的に採用している状況であります。新卒者を育てる為には、時間と労力が必要であります。以前であれば、工期を考えずに人材を育成

する時間が取れ、マンツーマンで教えることが出来ました。今日、利益優先の中では、教育する時間がとれません。

- ・新卒または若年層の中途採用をしても、若年層は仕事の内容と給与と休日日数のバランスで仕事に対する満足度を考える為、どうしても建設業はサービス業や製造業と比較され敬遠される傾向があり、離職していく場合が多い。工期と工程に縛られて休日返上で労働し、残業時間も何百時間となった工事が終了した場合等は、あますところ無く給与として支払うか、長期休暇を与えるかをして、それまでの労働に対して酬いてやらねばならないが、十分な対応がされていないケースもまま聞こえる事がある。各々の企業の責任で行うべき事ではあるが、公共機関の指導監視により確実な実施がなされるようにならないものかと思う。この点が改善されないと、建設業に長く留まる若い人材は更に少なくなってしまうのではないかと危惧される。
- ・職員の新規採用について、建設業は、3K職場と言われる通り、若者からすれば魅力の無い職場である。入社した若手社員を定着させるためには、給料は他業種よりも多く、残業や休日出勤を少なくし、魅力があり将来的にも希望の持てる職種としなければならないと思う。その為には、諸経費率をもっと上げて頂き、現場管理も複数人数で行える様な体制作りが必要と思います。
- ・3K職場である為、若者が仕事につきにくい。
- ・他の産業に比べ、仕事の責任、仕事量が特に多く、給与が、安過ぎる。
- ・自分の子供に建設屋を継がせようとは思えない。
- ・職員の新規採用・育成等に関して、考えてはいるがなかなか若い者が入社してこない。今現在の従業員の年齢が高くなるので心配である。
- ・会社の現有社員の高齢化の進展に伴い平均年齢の引き下げを考えているが、特に新規学卒者の採用を意識している訳ではない。40才以下という条件の中で採用を考えている。
- ・技術者はともかく、技能労働者として入職してくれる若年がほとんど見当たらない中、技能労働者を確保するには、どうしても多業種より年収が高いとか、衛生面がしっかりしていて、社会的に仕事の価値があると認められる環境がないと、地方の業界は人手不足になってしまう。例えば新聞で「建設作業員A」とか表現されると、これだけで大した人間ではないと見られる。技術者については、現場の責任を一手に引き受け、膨大な書類・特殊な工法等を理解し、工事を1人～3人程度で分担して、完成させなければならない。また、発注者（公共の監督員・民間の施主）の中には色々なタイプの人がかいて、その人達の対応だけでも、心労となる事が多い。まずは公共工事の書類の簡素化もっと進めること。施工業者への発注時には、基本測量設計が70～80%以上できた発注をする事。C業者受注工事は、現地測量設計で受注経費がかかりすぎる物件がほとんどである。
- ・若者を採用するに当たり、賃金が安く、体力的にも厳しい建設業へは、なかなか入ろうと思う人が少ないように思う。実際に建設業をやっている若者（作業員）の大半が日雇いで、安定もせず、アルバイト感覚の人が非常に多い。ずっと建設業、特に作業員としてやっていくにしても、1日13,000円程度で23日間平均働いても、年収で400万にも到底及ばない、公務員の一般職員の平均が630万と言われている事を考えると、景気が安定せず、不安定な建設業へ入ろうとは思えない。3K（きたない、キツイ、危険）のイメージがまだまだ強い建設業界で、その上、年収でここまで差があればやりたいと思わないのが当然に思える。作業員の福利厚生確立、年収の確保をするには、単価が普通作業員で20,000円は望まれる所である。若者が建設業をするに当たり給与に余裕が出来れば、物造りの楽しさも感じる事が出来、業界事態が盛り上がっていくのではと思う。

- ・他の産業よりも給与が良くなければ建設業には人は集まらないと思う。
- ・炎天下や厳寒の中の作業なので、なかなか人出が集まらない。我慢して働いてもらうには高賃金を支払わなくてはならないと思っています。
- ・現場従業員の賃金が、他の業種に比べて安い。知的労働と肉体労働の賃金格差を国策として是正していく。役所の監督員やその上司も含め、発注者の権威を振りかざす者がいる、また施工者側にも能力に疑問がつく者もいるだろう。お互いに協力して良い物を作るという意識を高めるべき。本来、土木作業は「おもしろい」と思うので「建設業型育英資金制度」を考案できないか？たとえば、高卒者に対し職業訓練費用を大幅に援助・貸出を行い、資格を取得後、建設業に一定期間就労した場合には返済を免除する、等。
- ・自社で一番の悩みは技術者の問題。ハローワークに募集を提出してあるが、面接に来ても製造会社他の職種の人達で、技術者としてはほど遠い高齢の人では教えるのも大変。
- ・職員の新規採用については、建設業で働くことの魅力をもっとアピールする必要があると思う。負のイメージが先行しているので、学生が期待を持てるような業界をアピールしていくことが必要だと思う。
- ・若年者がなかなか入ってこないのが現実だと思う。今後さらに、若年層が建設工事に興味を持ってもらうことが必要だと思う。
- ・実態を調査し、行政と業界とが一致団結しての働きかけが必要と思う。
- ・今の若者から“魅力ある業界”としてのイメージアップ、マスコミ報道が必要です。最近では、東日本大震災がありました。マスコミ報道は、自衛隊の活動が大きくとり上げられていました。地元の建設業者や建設業協会の地道な活動や災害協定の実態等を、より多くの一般住民に報道することが大切だと思います。建設業＝悪いイメージ、がまだ変わってない感じです。少しずつ改善されることによって人手不足や新規採用も改善されるのではないかと思います。また、公共工事の必要性、重要性を政治家、マスコミが説明、報道することもお願い致します。

【その他】

- ・公共工事でも現場が接近しているようなら、金額は別として何ヶ所の現場を管理できれば良いと思う。
- ・公共工事を受注できても、何ヶ月間も休工では困ります。外の現場をその間に見られたら良いです。
- ・受注が減っている中、現場がない状況が続いています。この状況では、賃上げが出来ない。材料単価に対し設計単価が安く、購入できない場合がある。余裕がなく経営を圧迫している。景気を浮揚できるような公共工事の発注をして欲しい。利益が上がらない設計ではその目的が達成できません。製造業などでは売上げが上がれば利益は上がるのに、現況では、工事を多く受注できても、利益が見込めないのが問題です。
- ・受注産業なので、一年を通して発注してもらいたい
- ・下請業者にも経費がきちんと確保できるような対策が必要である。
- ・受注競争の激化により最低制限価格ギリギリで競争している。状況を変えない限りなかなか利益の向上にならない。よって最低制限価格の引き上げが重要と考える。様々な課題に対応するために各庁での受注に対する考え方に変化が生じている。受注における正当な競争は当然あるわけで、業者の技術力が評価され同じ価格であれば優れている建設業者が受注して工事を行い、利益が出る状況にする事が重要と考える。

5. 公共工事設計労務単価の引き上げ等に関するアンケート調査表

平成25年5月16日
(一社)群馬県建設業協会

【調査の目的】

平成25年度公共工事設計労務単価は、全職種単純平均で前年度から15.1%引き上げられ、国土交通大臣は、建設業界に技能労働者の賃金引き上げや社会保険への加入徹底を要請しています。

この要請に応えるために、どんな課題があるかを把握するとともに、課題改善の基礎資料を整理するため実施します。

【お願い】

回答は、以下の項目から選択した該当番号を○で囲み、「その他」等を選択した場合は、() 内にその理由を記載して下さい。

5月31日までに、所属する支部にFAXして下さい。

【建設工事競争参加資格】

問1. 貴社の群馬県建設工事競争参加資格を伺います。

土木	1. A	2. B	3. C
建築	1. A	2. B	3. C

【公共工事設計労務単価】

問2. 25年度公共工事設計労務単価の引き上げ幅について全体的にどう感じていますか？

1. 非常に大きい 2. 大きい 3. 妥当 4. 小さい 5. 非常に小さい

問3. 25年度公共工事設計労務単価を、本年4月上旬の実勢労務単価と比較すると、全体的にどう感じていますか？

1. 非常に高い 2. 高い 3. やや高い 4. 同等 5. やや低い 6. 低い

問4. 引き上げ幅は、全体として51職種間のバランスはとれていますか？

1. 良くとれている 2. とれている 3. ややアンバランス
4. アンバランス 5. 非常にアンバランス

問4-2. ややアンバランス、アンバランス、非常にアンバランスを選択した方は、アンバランスの例をあげて下さい。

①高い職種 ()
②低い職種 ()

問5. 建設事業者として公共工事設計労務単価引き上げをどうお考えですか？

1. 非常に評価する
2. 評価する
3. やや評価する
4. 評価しない
5. その他 ()

問5-2. 非常に評価する、評価する、やや評価する、を選択した方は、評価する理由をお答え下さい。(複数回答でお願いします。)

1. 予定価格が上昇するので、落札価格も上がることが期待される。
2. 人手不足の職種の実勢単価に近づくので、経営にプラスになる。
3. 人手不足の解消が期待できる。
4. 職員採用、特に若者の建設業への入職が期待できる。
5. その他 ()

問5-3. 評価しないを選択した方は、評価しない理由をお答え下さい。(複数回答でお願いします。)

1. 予定価格は上昇するが、必ずしも落札価格は上がらない。
2. 職種によっては実勢価格までの引き上げではない。
3. 現状の建設需要に対して人手が足りているので、労賃は上がらない。
4. 受注量の増加には関係しない。
5. 求人競争が激しくなり、結果的に経営を圧迫する。
6. その他 ()

問6. 公共工事設計労務単価の引き上げを受けて、貴社従業員の給与を引き上げますか？

1. 引き上げに準じた率で月例給与及び一時金を引き上げる。
2. 引き上げに準じた率で一時金を引き上げる。
3. 給与は、公共工事設計労務単価の引き上げ引き下げとは別に、判断する。
4. その他 ()

問6-2. 貴社従業員の賃金改定に最も大きな影響を与える要素は何ですか？

1. 労務単価
2. 経営状況
3. 人材確保の難易状況
4. 春闘など
5. その他 ()

問6-3. 個々の従業員の賃金を決定する際に最も考慮する項目は何ですか？

1. 資格
2. 職責
3. 経験
4. 年齢
5. 受注工事の利益率
6. その他 ()

問7. 公共工事設計労務単価の引き上げを受けて、協力会社の下請け代金や職人賃金の単価を引き上げますか？

1. 公共工事設計労務単価の引き上げが公表されているので、これに準じて下請け代金や、作業員単価を引き上げる。
2. 公共工事設計労務単価の引き上げを受けて、協力会社や職人と交渉し、その交渉結果による。
3. 下請け単価は、需要と供給の実態により決まるので、公共工事設計労務単価の上昇、下落には直接連動していない。
4. その他 ()

問7-2. 下請け代金中の労務費相当額の算定において最も影響の大きな要素は何ですか？

1. 設計労務単価
2. 下請け業者からの見積
3. 受注環境
4. 個別受注工事ごとの利益率
5. その他 ()

問8. 国では、25年度公共工事設計労務単価設定のポイントとして①建設業への若年入職者の増加 ②社会保険への加入促進等をあげていますが、全体的に引き上げはどう波及していくのでしょうか？

1. 今年の4月から波及している。
2. 今年の夏頃から波及すると思う。
3. 今年の秋頃から波及すると思う。
4. 来年の春頃から波及すると思う。
5. 波及の時期は、今後の工事発注量によると思う。
6. その他 ()

問9. 国土交通大臣の要請に答えて貴社や協力会社の従業員給与、職人労賃を上げるには、どんな対策が最も重要でしょうか？

1. ダンピング防止策の強化 (最低制限価格の引き上げ等)
2. 入札制度の改正 (指名競争入札の拡大等)
3. 公共工事設計労務単価の更なる引き上げ
4. 公契約条例 (自治体が公共工事受注者に労働者の賃金を確保させる) の制定
5. その他 ()

【公共事業労務費調査】

問10. 公共事業労務費調査に協力したことがありますか？

1. ある。
2. ない。

問10-2. 公共事業労務調査に協力したことがある を選択した方に伺います。
調査結果は、労務単価の実態が反映されていると感じていますか？

1. 実態が反映されている。
2. 実態が反映されていない。
3. その他 ()

問10-3. 実態が反映されていないとお答えした社に伺います。

国土交通省では、25年度公共工事設計労務単価決定に際して、①落札者以外の応札者の支払い実態賃金も採用した、②各職種の定義を明確化し資格保有者とそれ以外を区分したと報道されていますが、より実態を反映させるためどんな改善が必要でしょうか。(複数回答でお願いします。)

1. 年齢、経験、能力を考慮すべき。
2. 職種区分の削減や多能工の採用など職種区分を見直すべき。
3. 常時雇用者には、現場作業の無い日にも給与を支払っている事態を加味すべき。
4. 調査対象企業を元請と一次下請け(又は2次下請け)に絞るべき。
5. その他 ()

【職員の新規採用・育成について】

建設業界では、年々進む労働者の高齢化と若年者の入職減が問題になっています。(平成22年の国勢調査結果によると60歳以上の建設技能労働者等は52万人で、全体の18%を占めています。)

問11 貴社は、若年者(24歳以下)を採用していますか。

1. 若年者を毎年採用している。
2. 若年者を定期的に採用している。
3. 若年者は、直近5年間は採用していない。
4. 若年者は、直近10年間は採用していない。
5. その他 ()

問11-1. 貴社が新規学卒者の採用をするには、何が問題ですか？
(複数回答でお願いします。)

1. 建設需要が不安定で、受注量の将来見通しが見えない。
2. 他産業・他企業の雇用条件や給与水準に追いつかない。
3. 求人しても採用したい人材が集まらない。
4. 採用しても一人前に育てる余裕が無い
5. その他 ()

6. 參考資料

(1) 公共工事設計労務単価等の改善に関する意見書

議第3号議案

公共工事設計労務単価等の改善に関する意見書

地域建設業は、住宅・社会資本の整備を担い、地域経済を支える基幹産業であるだけでなく、災害や特定家畜伝染病発生時の応急対策になくてはならない社会的機能を有している。こうした社会的役割や、持続可能な産業のあり方を考えたとき、建設業界が健全に維持・発展していくことは重要であるが、そのためには業界を支える業務従事者が適正な収入を得て、必要な人数が確保されることが至上命題である。

労務賃金の低下により結婚や子どもの教育など人生設計に明るい見通しを立てることが困難になれば、優秀な作業員や若年者の建設業離れが加速する。その結果、業界の技術力が低下し、技能伝承が困難になり、ひいては品質の確保にも悪影響を及ぼすことが懸念される。

こうした状況の中、公共工事の予定価格積算の基礎となる「公共工事設計労務単価」について、群馬県の平成24年度単価を11年度と比べると、比較可能な全ての職種で単価が下落している。例えば「特殊作業員」の単価は27.1%のマイナス、「普通作業員」では23.4%のマイナスとなっている。

建設業者が公共工事を請け負うには、設計労務単価の下落に合わせ、実労働賃金を安く設定せざるを得ない。さらに、下落の結果が次年度の労務費調査に反映され、さらなる設計労務単価の低下に繋がるといふ、負の連鎖が起こっている。

以上のことから、公共工事設計労務単価等の改善について、下記事項を強く要望するものである。

記

1 公共事業労務費調査の抜本の見直し

調査対象者の経験や能力、雇用形態や雇用企業の規模を調査対象に加えて賃金支払実態を反映させること。また、今日の土木工事においては複数の職種に対応できる“多能工”の養成が求められていることから、同職種を採用するなど、建設現場の実態にあった職種区分とすること。これらを踏まえ、公共事業労務費調査を抜本的に見直すこと。

2 労務単価の設定について

労務単価は、公共事業労務費調査結果に地域に応じた実労働時間を加味するとともに、他の賃金統計データも勘案して設定すること。

3 労務費高騰時の即応について

落札後、請負工事期間中に労務費が高騰すると請負工事の採算性が急激に悪化するので、こうした事態に即応する機動的な制度を新設すること。

4 公共工事標準歩掛の見直し

公共工事の積算に用いる公共工事標準歩掛についても、幅広い工事工種を調査し、工事現場の実態に合わせること。

以上、地方自治法第99条の規定により意見書を提出する。

平成25年度3月19日

群馬県議会議員 松本耕司

衆議院議長
参議院議長
内閣総理大臣
財務大臣
総務大臣
国土交通大臣
あて

(2) 平成25年度公共工事設計労務単価のポイント

平成25年度 公共工事設計労務単価のポイント

I. 基本的認識

(長引く労働条件の悪化、若年者の減少)

○ 建設投資の減少に伴うダンピング受注の激化と、下請へのしわ寄せによって、技能労働者の賃金が低下。

○ また、社会保険料も適正に支払われず、法令上の義務があるのに最低限の福利厚生すら確保されていない企業が多数存在。

(構造的な労働者不足が顕在化、今後も続く労働需給のひっ迫)

○ その結果、ここに来て、労働需給のひっ迫傾向が顕在化。入札不調も各地で増加。

○ この傾向は一時的なものではない。いま、適切な対策を講じなければ、近い将来、災害対応やインフラの維持・更新に支障を及ぼすおそれ。

これらが原因となって、近年、若年入職者の減少が続いている。

構造的な労働需給のひっ迫を適切に設計労務単価へ反映

★ デフレ脱却のためにも、労働者の所得を増やすことが重要

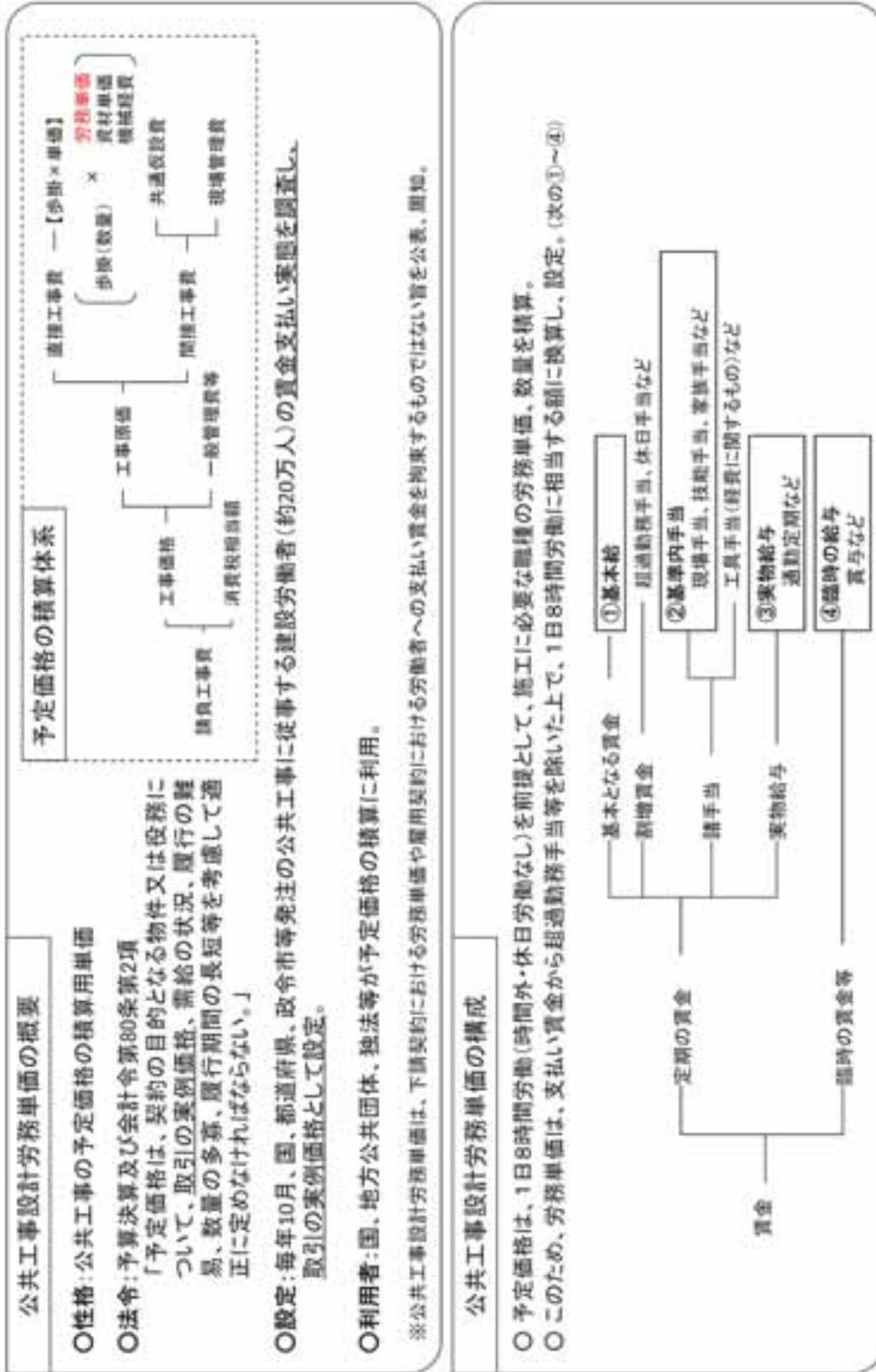
II. 単価設定のポイント

- ① 技能労働者の減少等に伴う労働市場の実勢価格を適切に反映
- ② 社会保険への加入徹底の観点から、必要な法定福利費相当額を反映
- ③ 被災地等の入札不調の増加に応じ機動的に単価を引き上げるよう措置

(注) 公共工事設計労務単価の設定と合わせて、請業者団体等、公共発注者等及び民間発注者等へ、技能労働者への適切な水準の賃金支払について要請する通知文を発送

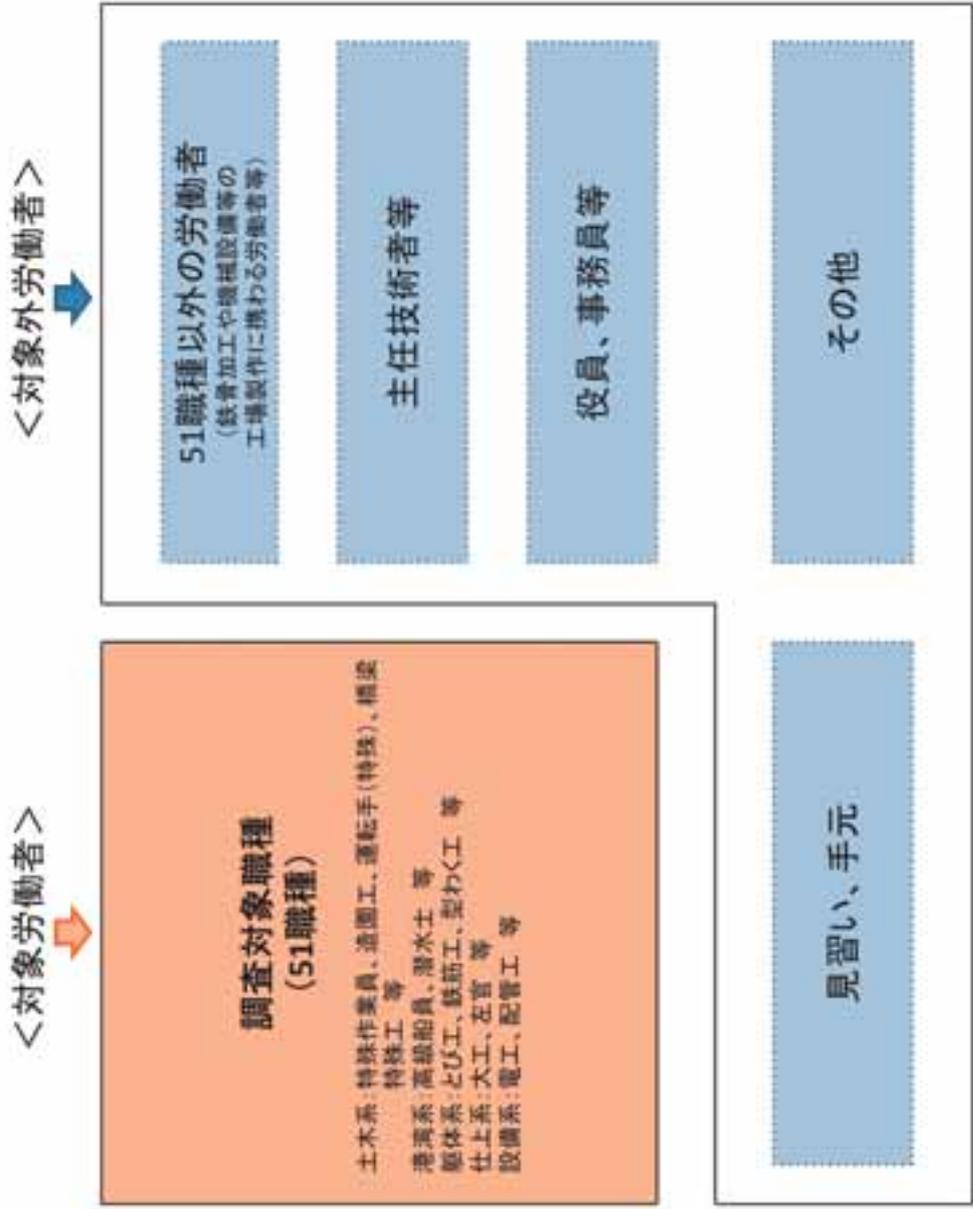
出所：国土交通省（平成25年度公共工事設計労務単価について）

(3) 公共工事設計労務単価の概要



出所：国土交通省（平成25年度公共工事設計労務単価について）

(4) 公共工事設計労務単価の概要（調査対象労働者）



出所：国土交通省（平成25年度公共工事設計労務単価について）

(5)平成25年度公共工事設計労務単価について（主要12職種）

全国全職種平均(参考値)

15,175円

(単純平均値の前年度比; +15.1%)

被災三県 : 16,503円 (単純平均値の前年度比+21.0%)

被災三県以外の都道府県 : 15,059円 (単純平均値の前年度比+14.6%)

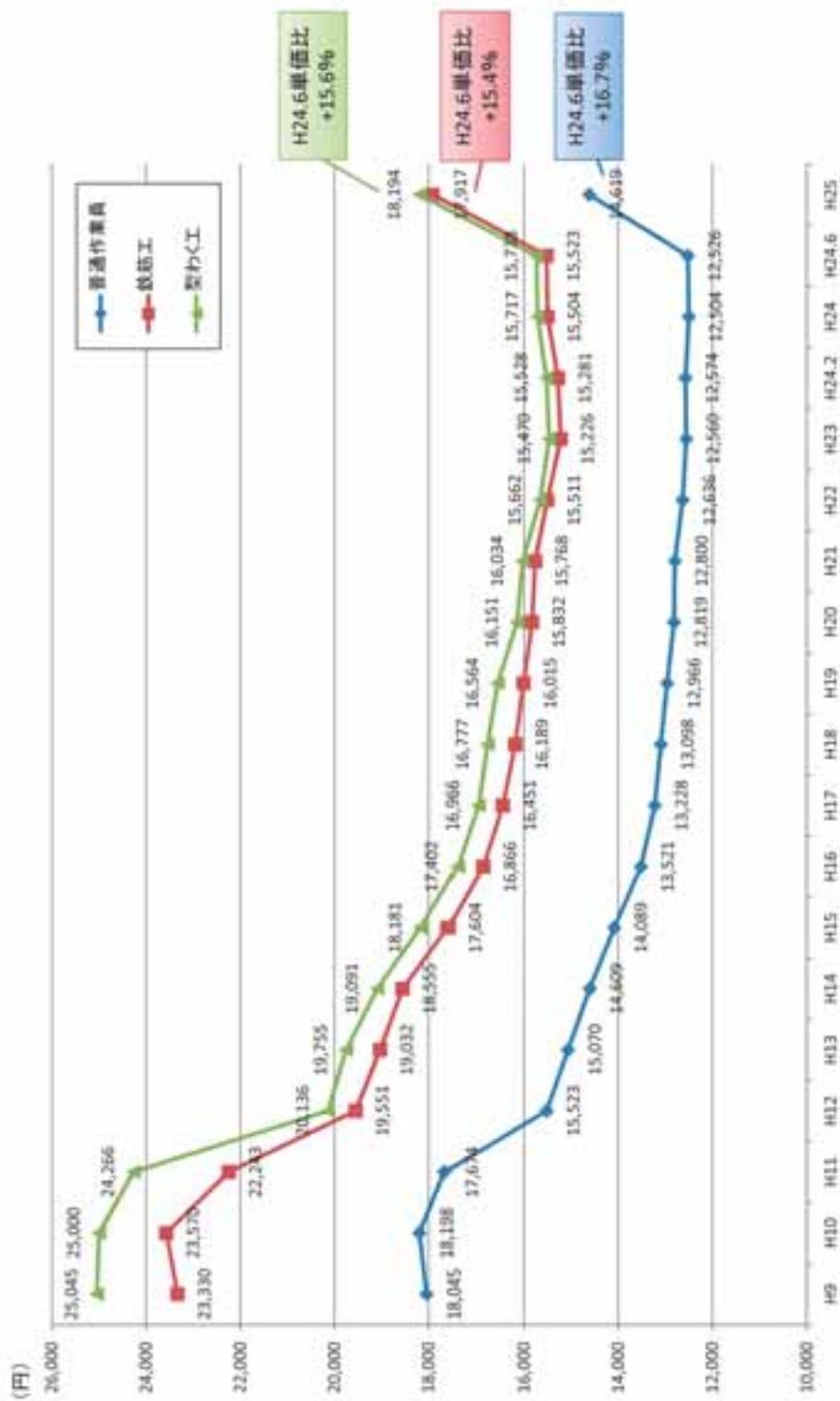
全国全職種平均 : 15,175円 (単純平均値の前年度比+15.1%)

(円/1日6時間当たり、対前年度比%)

	特殊作業員		普通作業員		軽作業員		とび工		鉄筋工		運転手(特許)		運転手(一般)		型枠工		木工		塗装		交通誘導員A		交通誘導員B		参考値(前年比全職種単純平均)	
	単価	対前年比	単価	対前年比	単価	対前年比	単価	対前年比	単価	対前年比	単価	対前年比	単価	対前年比	単価	対前年比	単価	対前年比								
北海道	15,400	14.6%	12,700	11.9%	10,600	11.2%	15,300	17.2%	16,000	17.6%	15,300	11.6%	12,800	11.2%	15,400	17.6%	16,500	17.6%	16,500	17.6%	8,100	14.2%	8,300	16.6%	13,226	17.5%
宮城県	19,500	24.6%	15,100	21.0%	11,900	23.3%	18,900	24.0%	22,450	24.8%	21,400	27.4%	19,200	27.2%	24,000	25.7%	21,000	25.5%	23,000	25.2%	10,600	20.2%	8,700	21.2%	17,180	27.1%
東京都	29,600	18.1%	17,200	22.8%	12,800	18.5%	22,500	18.8%	22,250	18.7%	20,200	18.7%	18,700	18.4%	20,200	18.6%	22,800	18.6%	22,200	22.2%	11,300	14.5%	10,100	17.4%	17,015	16.2%
群馬県	18,000	17.6%	16,100	22.9%	12,300	18.3%	18,300	18.8%	19,400	18.3%	18,000	17.6%	15,200	18.8%	19,500	18.2%	20,300	18.7%	18,800	19.0%	10,000	16.3%	9,300	13.4%		
新潟県	16,500	12.2%	13,800	17.5%	12,100	12.8%	16,300	14.8%	17,100	14.6%	16,400	12.2%	14,400	13.5%	16,200	14.1%	16,500	13.6%	16,200	14.1%	6,500	11.6%	6,700	13.0%	14,263	12.8%
愛知県	18,800	13.2%	18,100	13.5%	12,300	13.4%	19,700	13.2%	18,400	13.0%	18,600	12.7%	16,700	13.8%	19,800	13.7%	20,700	17.6%	18,600	15.6%	10,400	13.6%	9,400	13.2%	16,497	12.8%
大阪府	17,000	9.6%	14,700	14.6%	11,500	10.6%	20,100	11.9%	18,700	15.4%	18,500	18.1%	15,600	8.9%	20,200	15.4%	18,100	13.7%	18,000	15.4%	9,500	15.7%	8,500	12.2%	15,291	12.8%
広島県	16,600	10.7%	14,700	13.2%	11,000	11.1%	17,200	11.7%	17,800	13.8%	17,000	10.4%	14,400	10.8%	16,600	12.2%	16,800	11.9%	15,800	12.6%	10,200	13.2%	9,100	13.1%	14,650	12.2%
香川県	16,600	12.3%	14,700	13.1%	11,200	12.7%	16,800	13.4%	16,800	12.3%	15,900	12.6%	14,800	13.2%	16,300	13.2%	17,100	13.2%	16,900	13.4%	9,400	16.6%	8,600	17.8%	15,021	12.2%
福岡県	17,000	11.1%	14,300	18.6%	10,500	11.7%	16,700	13.6%	16,100	13.4%	16,400	11.6%	13,700	11.4%	16,100	13.4%	17,000	13.2%	16,200	13.2%	8,900	15.6%	8,100	14.1%	14,651	12.8%
沖縄県	17,000	9.6%	13,700	13.2%	10,400	13.8%	18,600	10.7%	16,900	11.8%	19,300	8.6%	17,000	9.2%	18,100	18.4%	17,700	14.9%	17,200	14.7%	6,000	11.7%	7,400	13.2%	15,251	12.2%
参考値(前年比全職種単純平均)	13,550	14.4%	14,338	16.7%	11,184	15.6%	18,421	15.1%	17,981	16.4%	17,773	14.6%	15,214	14.4%	18,358	15.6%	17,523	16.7%	17,613	16.6%	8,838	14.4%	8,932	14.6%	15,175	15.1%

※国土交通省発表資料に(一社)群馬県建設業協会が一部追加

(6) 公共工事設計労務単価の推移



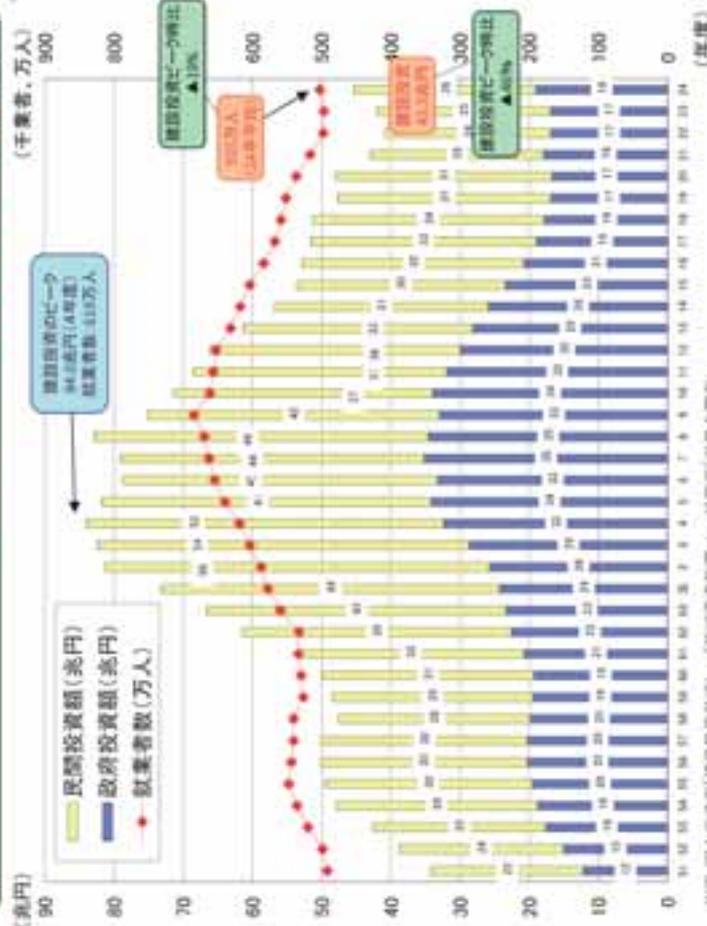
出所：国土交通省「公共工事設計労務単価」

(7) 労働者減少の背景

① 建設投資及び就業者数の推移、低価格入札の状況

○ 建設投資額(24年度見通し)は約45兆円で、ピーク時(4年度)から約46%減。
 ○ 建設業者数(24年平均)は503万人で、建設投資ピーク時(4年平均)から約19%減、投資額は、34%減

⇒ 投資額の減少により、受注競争が激化
 ⇒ 労働者一人当たりの投資額は、34%減

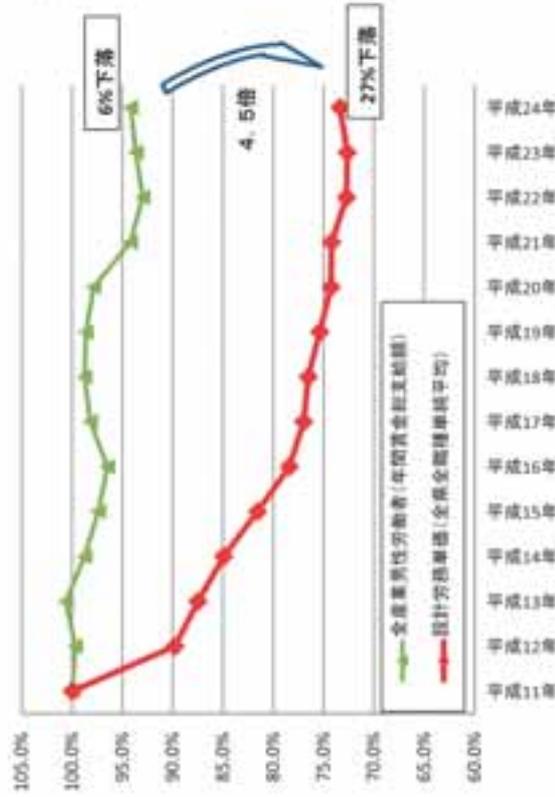


②建設業の賃金水準の低さ

全産業と比べて、賃金の下落率が大い

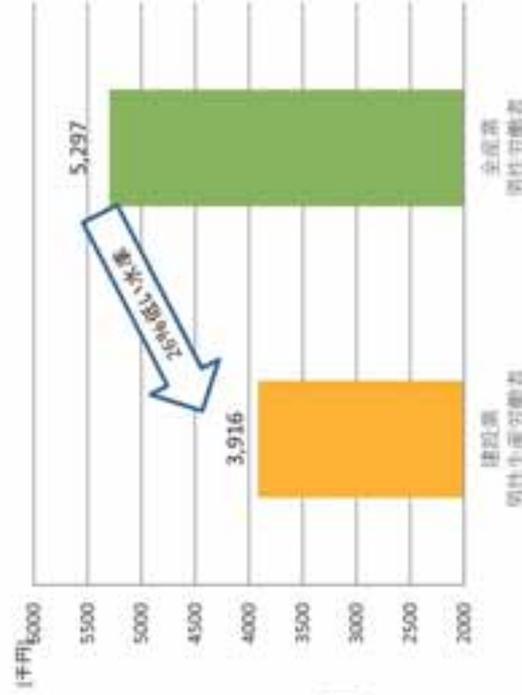
男性労働者の比較では、全産業よりも26%低い水準

賃金の推移(指数 平成11年基準)



参考: 賃金構造基本統計調査(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)(厚生労働省)

年間賃金総支給額 産業別水準(平成24年)

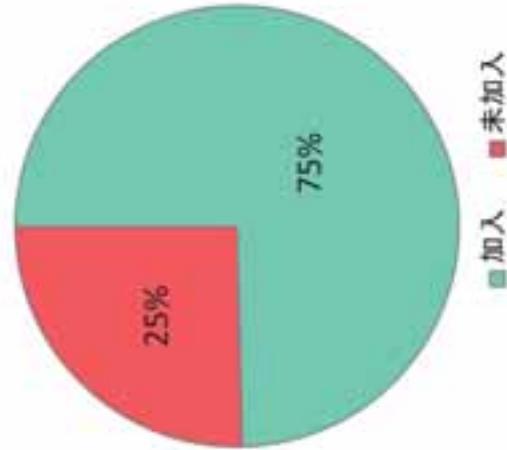


参考: 賃金構造基本統計調査(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)(厚生労働省)
年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×1.2+年間賞与その他の特別給与額

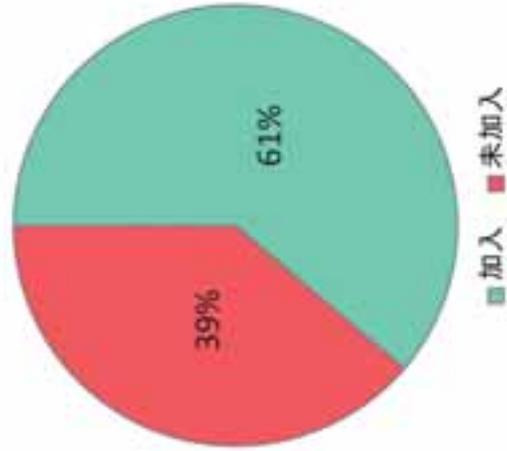
③社会保険にすら加入できない就労環境

- 法令上の義務である社会保険に未加入の労働者が多数
- 社会保険にすら加入できない就労環境が若年入職者減少の一因。
しかも、適正に法定福利費を負担する企業ほど競争上不利という矛盾した状況。

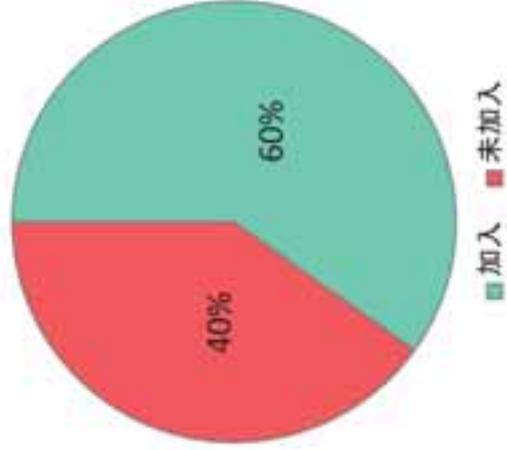
<雇用保険>



<健康保険>



<厚生年金>



(出所) 平成24年10月公共事業労働費調査結果

④若年入職者の減少、高い離職率

建設業への若年入職者(24歳以下)は平成4年の1/5

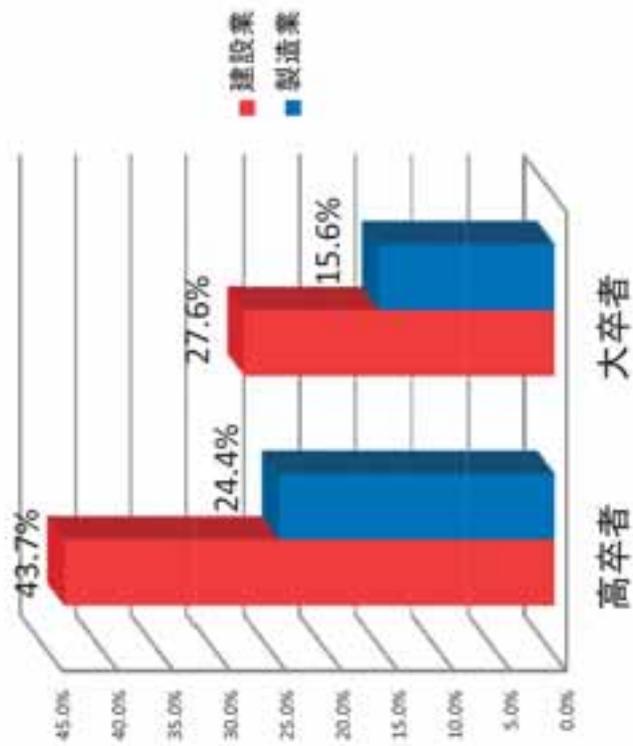
入職後の離職率は、建設業の場合、製造業の2倍弱

1. 入職者数の推移



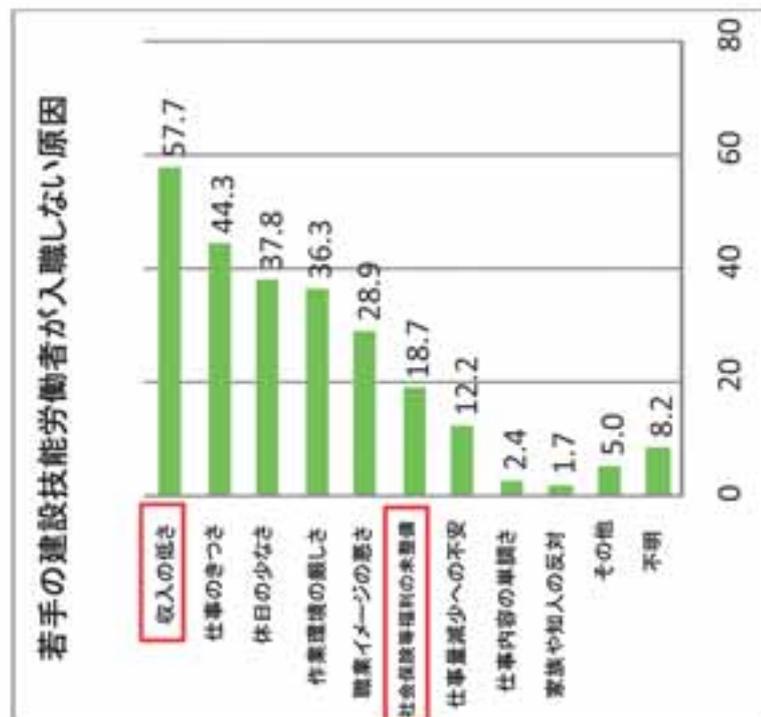
資料：厚生労働省「雇用動向調査」

2. 就職後3年以内の離職率(H21.3卒業生)



出所：厚生労働省「新規卒業者の就職状況に関する資料」。
「就職者数」は、新規卒業者として雇用保険に加入した者。

⑤魅力に乏しい就労環境

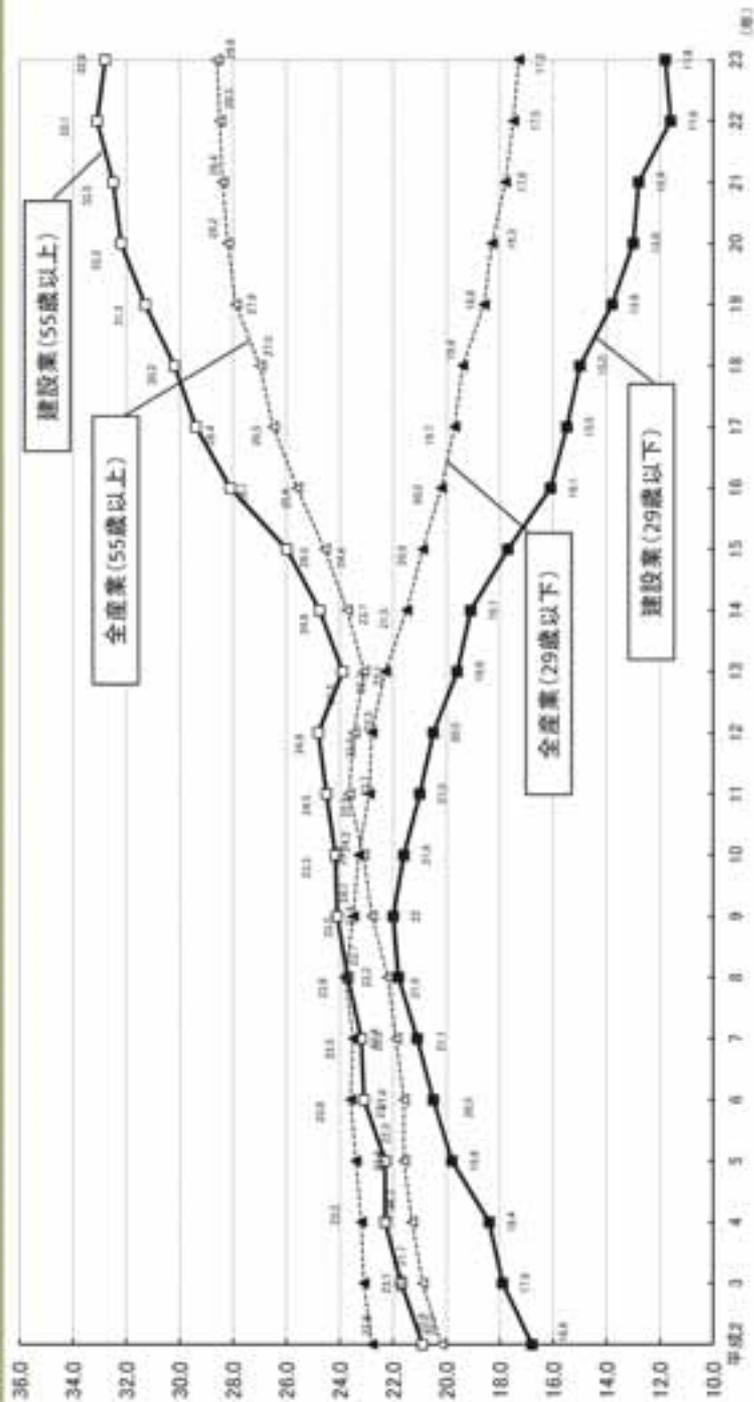


出所：建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」（平成19年3月）

⑥高齢者の増加

- 建設業就業者は、55歳以上が約33%、29歳以下が約12%と、若年者の割合が著しく低下し、高齢化が進行している。(この結果、次世代への技能承継が大きな課題。)

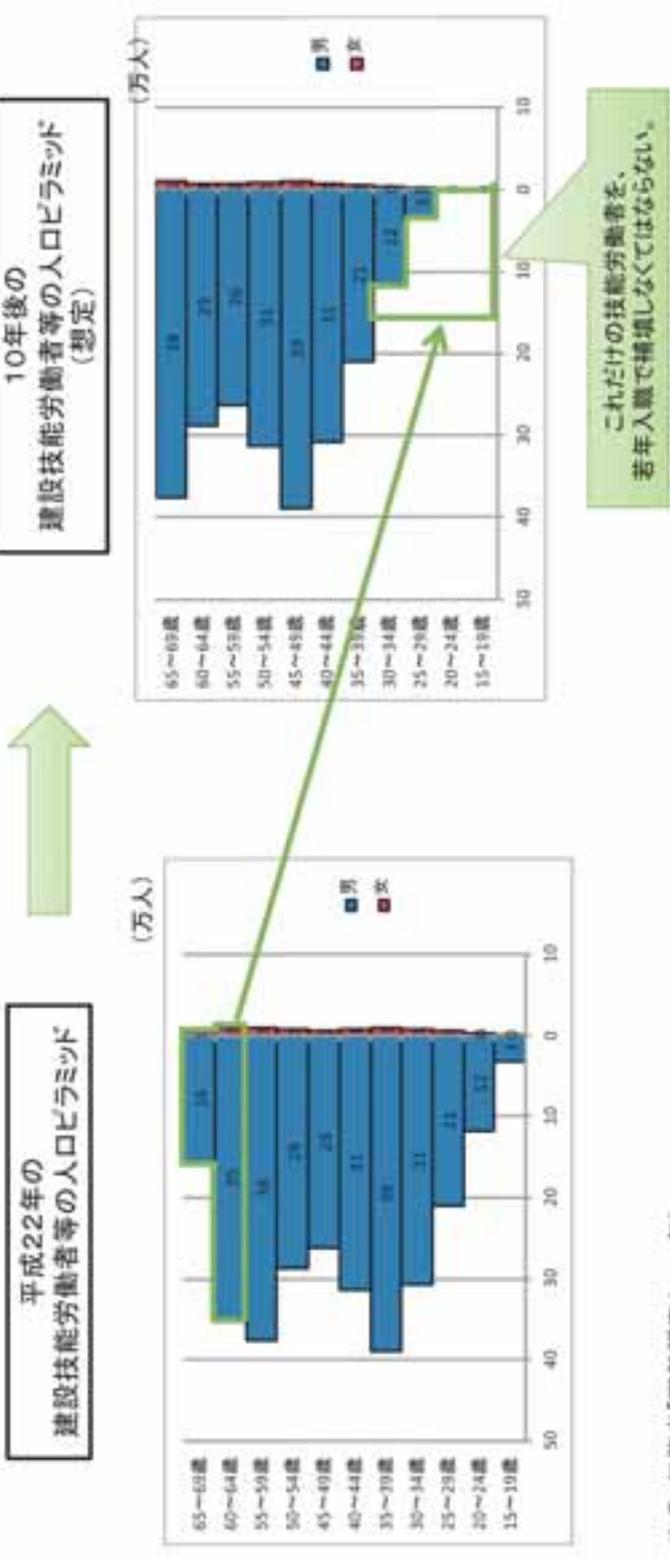
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち55歳以上が約10万人、29歳以下が約2万人減少している。(平成23年度)



資料：総務省「労働力調査」

⑦高齢者引退、若年者の入職減

- 現在、**60歳以上**の建設技能労働者等は**52万人**存在し、全体の**約18%**に上る。
 - **今後**も引退による**労働者数の減少は続き**、**10年後**には、大半が引退。
 - 他の年齢層においても年齢の上昇が見込まれる。→ **若年入職者の確保が課題**
- ※ なお、一定の能力を備えた技能労働者等を育成するためには、職種にはよるものの、概ね10年程度の時間がかかると言われているところ。



出典：総務省「国勢調査(2010年)」

(8)平成23年度建設従事者就労状況等に関する調査抜粋

1. 調査機関 (社)群馬県建設業協会
2. 調査期日 平成23年6月
3. 調査対象 (社)群馬県建設業協会 会員 347社
内 有効回答 267社 (回答率 77%)

1. 平成23年3月末時点 直接雇用従業員数、職種別、雇用形態別

職 種	常用雇用		臨時・日雇		総計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
役職員	859人	99.0%	8人	0.9%	867人	100%
事務・営業	1,415	94.9	76	5.1	1,491	100
技術者	3,939	99.3	26	0.7	3,965	100
技能者	1,598	83.2	322	16.8	1,920	100
合 計	7,811	94.8	432	5.2	8,243	100

2. 給与支払い方法

月給制	232社	72.0%
日給月払制	78	24.2
日給制	12	3.7
合 計	322	100.0

3. 平成22年度中に採用した常用雇用者 職種別、学歴別

職種	学歴別						計
	中学	高校	専門学校	短大・大学	中途 ～34歳	中途 35歳～	
事務・営業	0人	17人	3人	21人	29人	43人	113人
技術者	0	61	26	95	32	126	340
技能者	19	127	24	15	49	81	315
合計	19	205	53	131	110	250	768
%	2.5	26.7	6.9	17.1	14.3	32.6	100

4. 新卒者の離職状況

1年以内の離職が多い	16社	6.0%
3年以内の離職が多い	39	14.6
5年以内の離職が多い	32	12.0
離職する者はほとんどいない	98	36.7
未回答	82	30.7
合 計	267	100



〒371-0846

群馬県前橋市元総社町 2-5-3 群馬建設会館内

TEL 027-252-1666 FAX 027-252-1993

URL <http://www.gun-ken.or.jp/>