

平成 30 年度 岩手県建設業構造実態調査結果（概要版）

岩手県建設業構造実態調査とは、岩手県の建設業の構造実態を総合的・体系的に把握することを目的に、3年に1度、岩手県が調査を行っているものです。

本調査については、「平成 29・30 年度県営建設工事競争入札参加資格」を持つ 1,336 社に対しアンケート調査を行い、回答のあった 935 社の調査結果を取りまとめたものです。

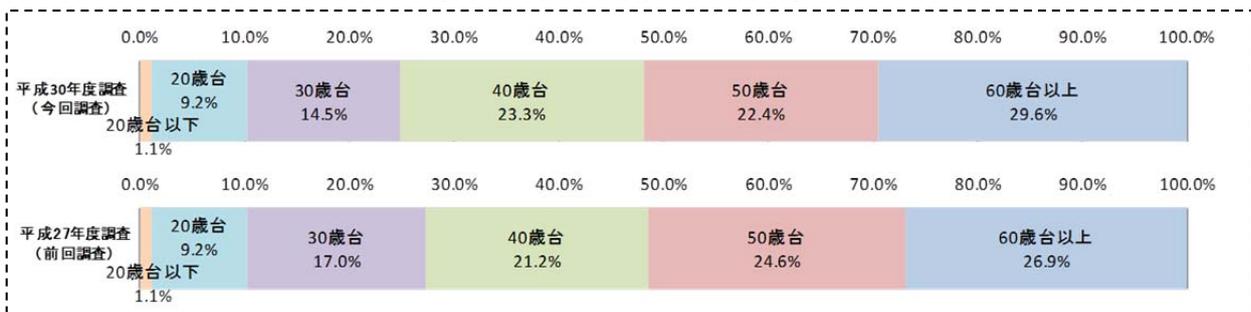
1 社員の状況

年齢構成は、高い年齢層の社員の割合が高くなっており、企業全体では退職者数を上回る新規採用を行っている。

また、女性社員は 1 割程度、従業員はほとんどが常勤者で非常勤者の割合は少ない。

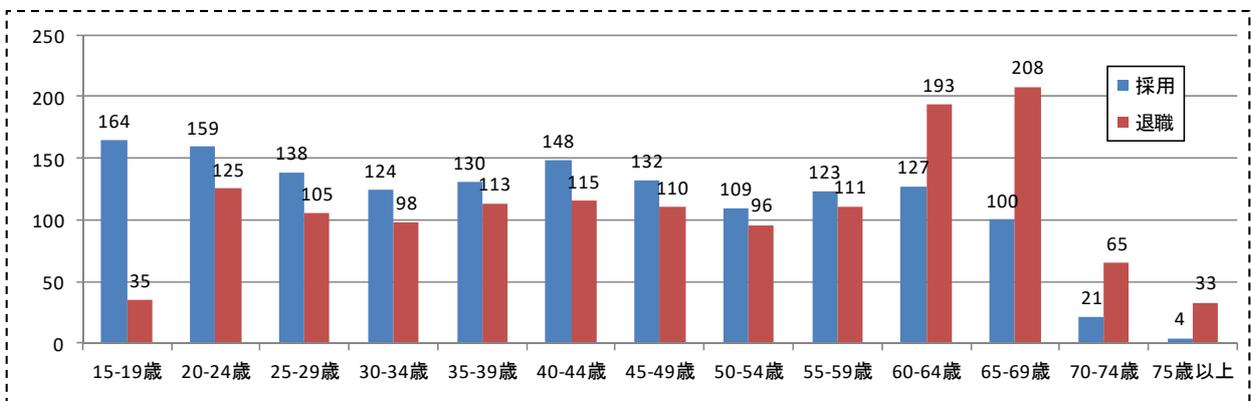
- ・社員の年齢構成について、前回の調査と同様に 50 歳台以上の社員の割合は 5 割を超え、年齢が高い社員の割合が高い値で推移している。

【回答企業の社員の年齢構成】



- ・女性社員の割合は、13.1%（前回調査：13.4%）
- ・社員のほとんどは常勤者で、非常勤者は全体の 5.3%（前回調査：5.8%）
- ・回答企業全体で 1,479 人の新規採用を行い、退職者は 1,407 人であった。

【年代別採用、退職者数】

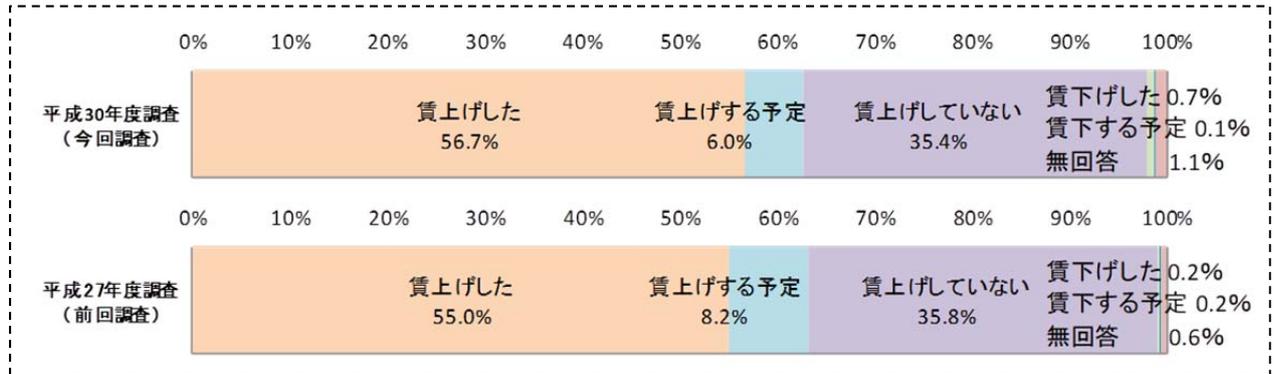


2 人事労務

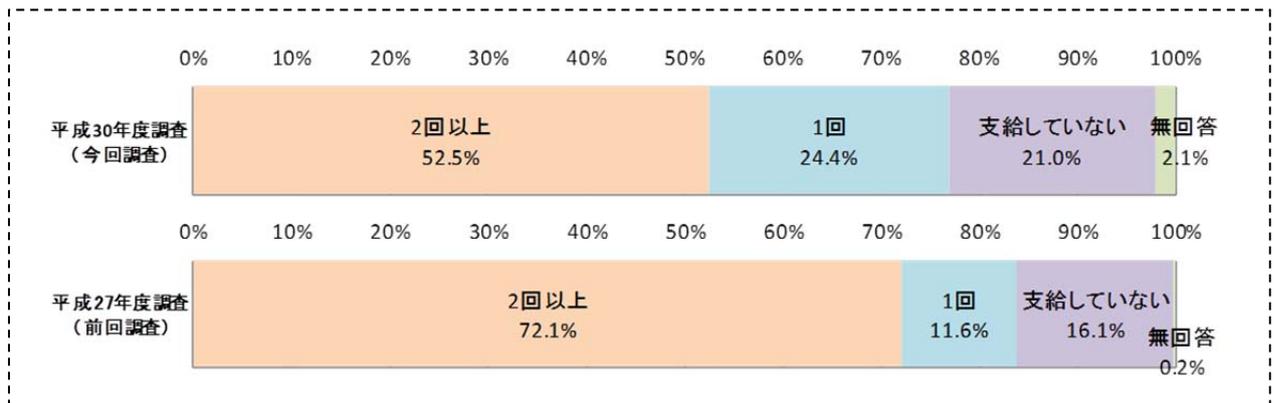
多くの企業で賃金を上昇させるなど、従業員への還元を進めている。一方で、年間休日日数は、80日台の企業が多いなど、週休2日制が未だ十分に浸透していない状況にある。

- ・賃金の状況について、前回の調査と同様に5割を超える企業で賃上げを行っているが、賞与の支給状況については、2回以上支給している企業が約2割減っている。

【賃金の状況】

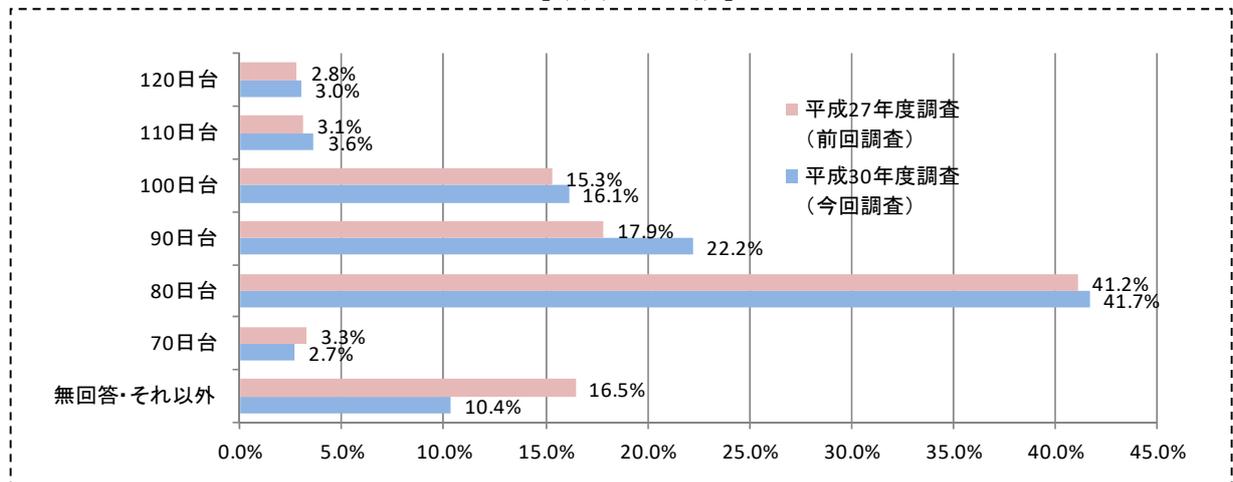


【賞与の支給状況】



- ・年間休日日数について、前回の調査と比べ若干の改善がみられるものの、多くの企業で年間休日日数が80日台であり、今後の休日確保の取組が待たれる状況にある。
(完全週休2日制を導入している場合、概ね120日台となる)

【年間休日日数】

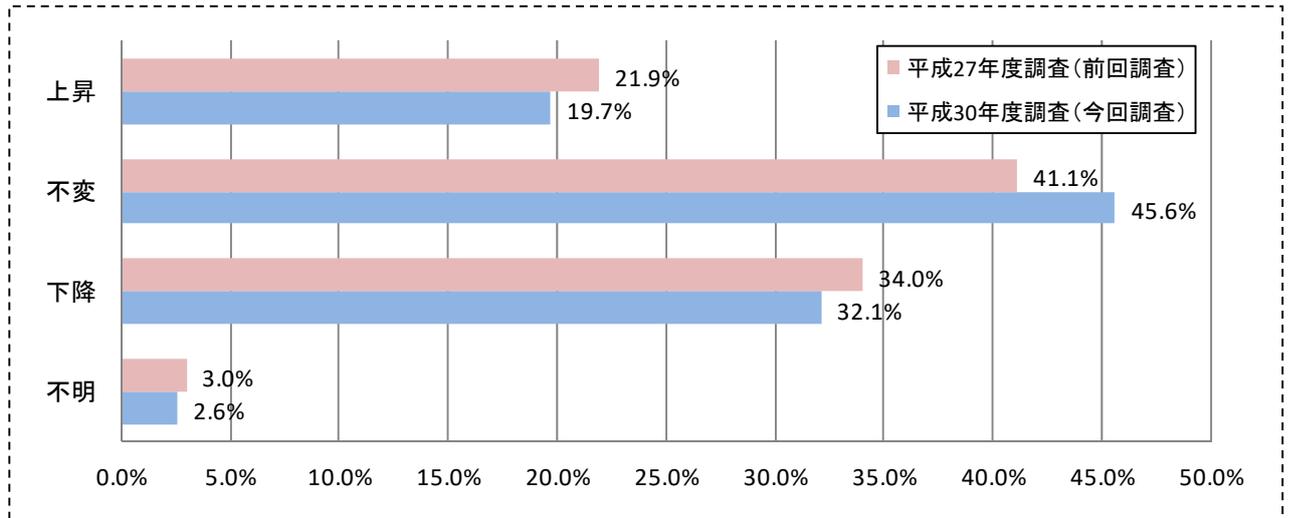


3 景況判断

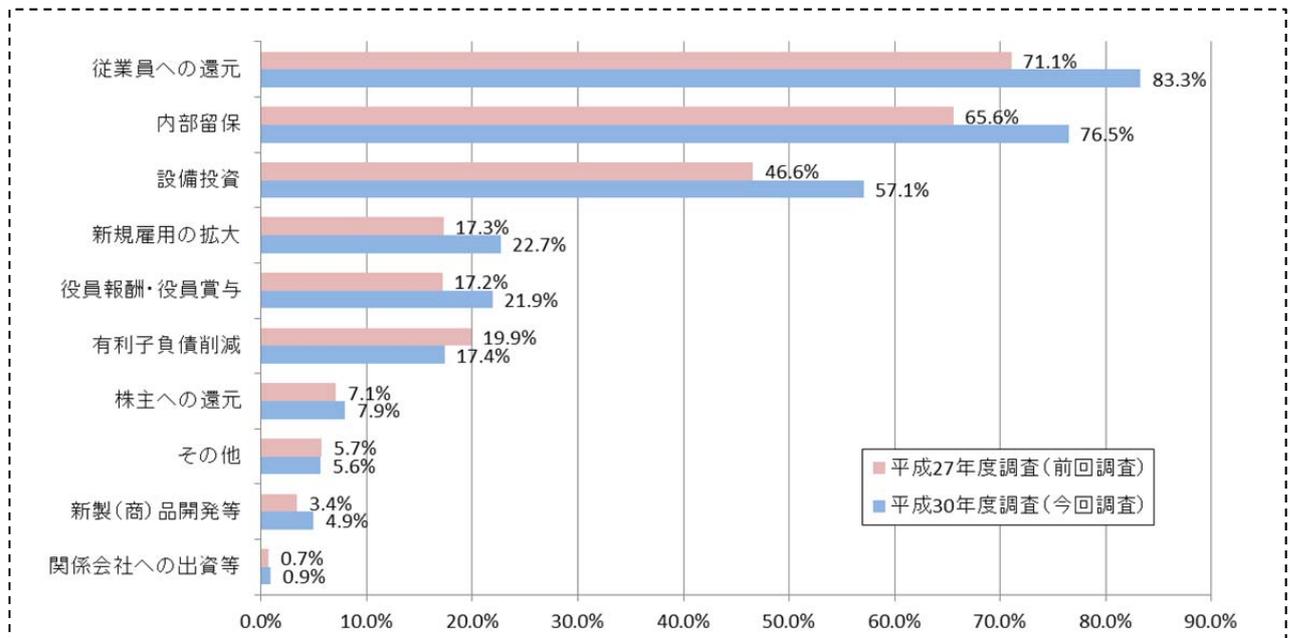
前年度と比較した企業の景況は、前回の調査と比べ上昇と回答した企業が減ったものの、下降と回答した企業も減っており、景況判断として大きく変わっていない。

- ・景況感は、不変が約 5 割、下降が約 3 割、上昇が約 2 割となっている。利益配分の重要度は、従業員への還元が最も高く、約 8 割の企業で重要度が高いと回答している。
- ・利益配分について、前回の調査と同様に「従業員への還元」が最も重要度が高いと考えている企業が多い。

【前年度と比較した企業の景況感】



【今年度における利益配分先】

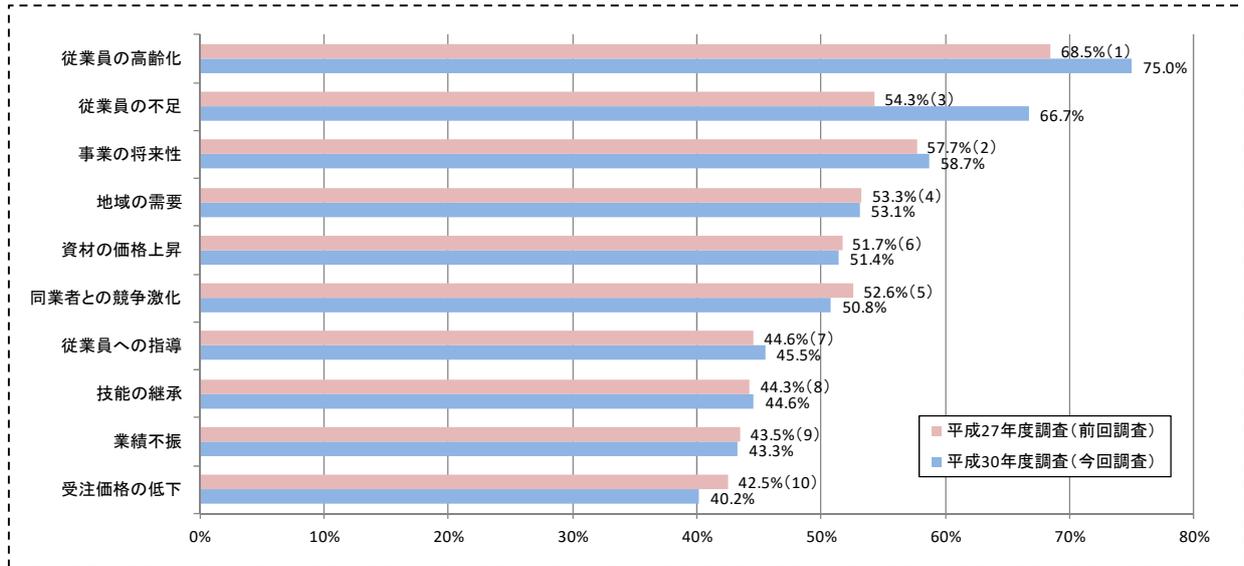


4 経営課題

事業規模について7割の企業が現状を維持したいと考えており、従業員の確保を最も重要な経営課題としてあげている。

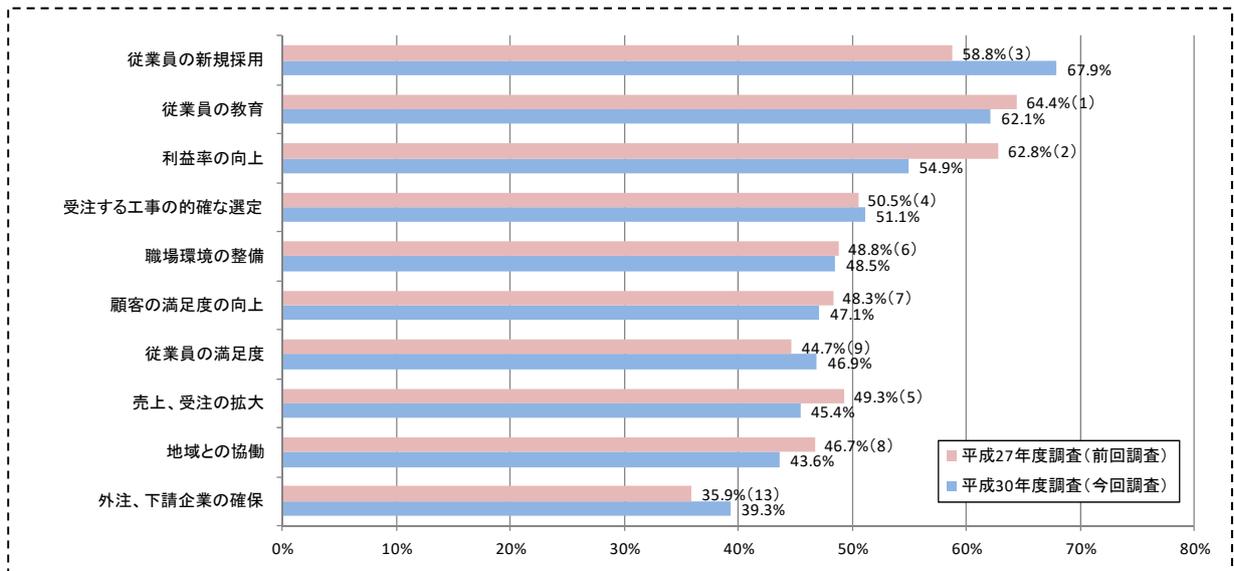
- ・今後の事業運営規模について、約7割が「現状維持」、約2割が「規模拡大」したいと回答した。
- ・直面する課題として「従業員の高齢化」、「従業員の不足」が前回の調査と比べ大きく増加ほか、今後取り組みたいことについては「従業員の新規採用」、「外注、下請企業の確保」が前回の調査と比べ増加するなど、担い手の確保を課題として挙げた企業が多い。

【直面する課題（上位10項目）】



※平成27年度調査の()内の数字については、前回調査時の順位

【今後取り組みたいこと（上位10項目）】



※平成27年度調査の()内の数字については、前回調査時の順位

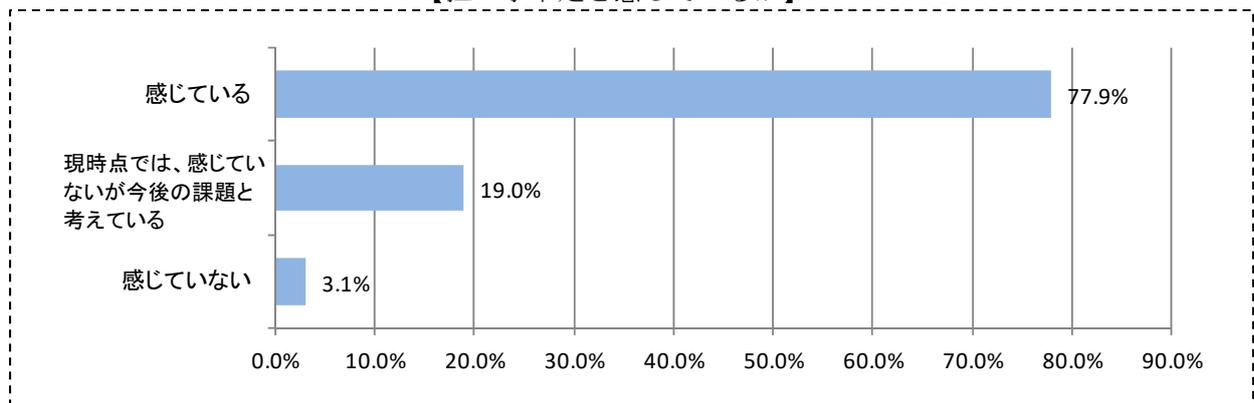
5 担い手（平成 30 年度調査新規項目）

担い手について約 8 割の企業が担い手不足を感じており、多くの企業で若年者入職の取組や、女性活躍促進の取組を行っている。ICT 活用工事など生産性向上の取組は進んでいない。

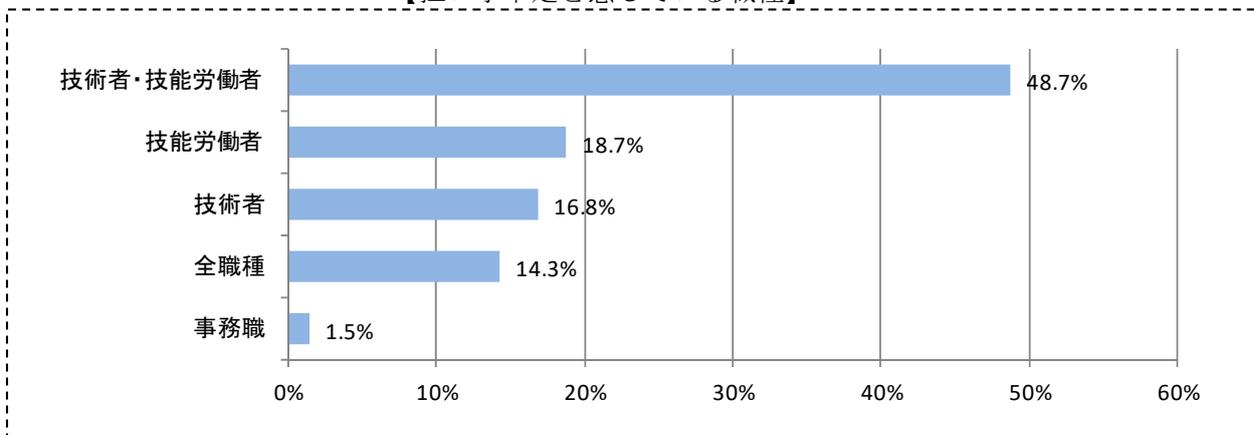
(1) 担い手の状況

- ・担い手について、約 8 割の企業が現時点で担い手不足を感じており、約 2 割の企業は「現時点で担い手不足を感じていないが今後の課題」と考えている。
- ・約 5 割の企業が「技術者・技能労働者」の不足を感じている。
- ・担い手確保の対策として「定年延長や再雇用など高齢者の活用」や「技能と経験にふさわしい処遇(給与)改善」などの取組を行っている。

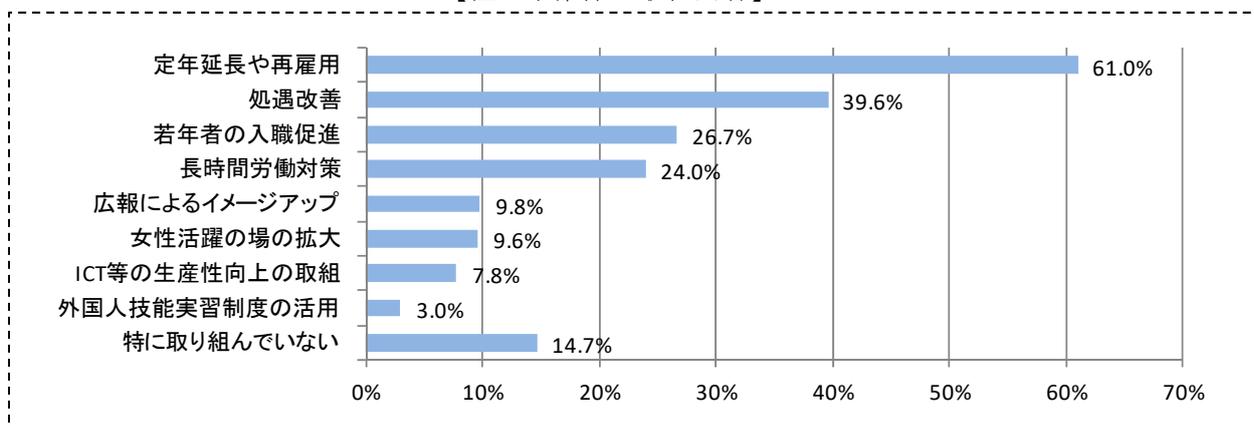
【担い手不足と感じているか】



【担い手不足と感じている職種】



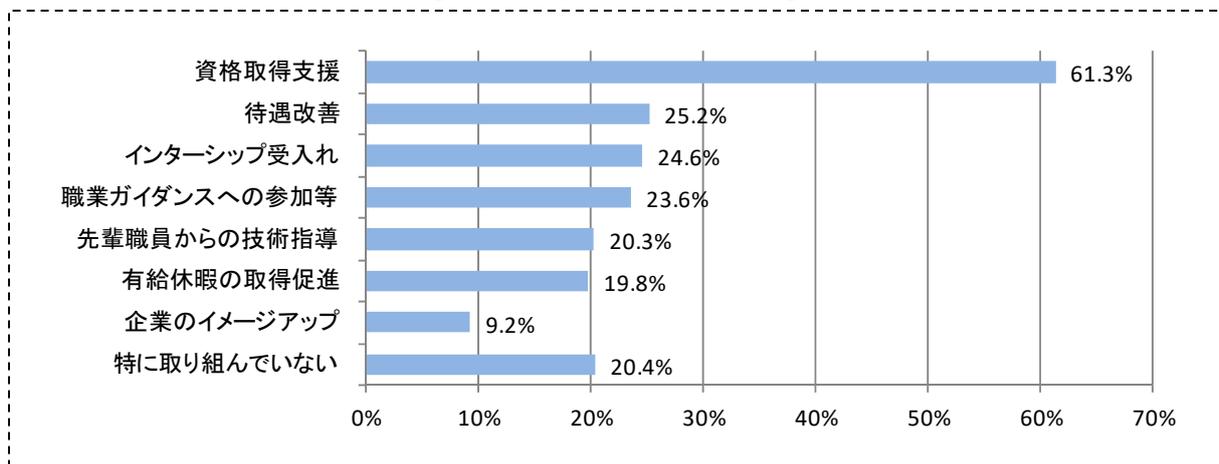
【担い手確保の取組内容】



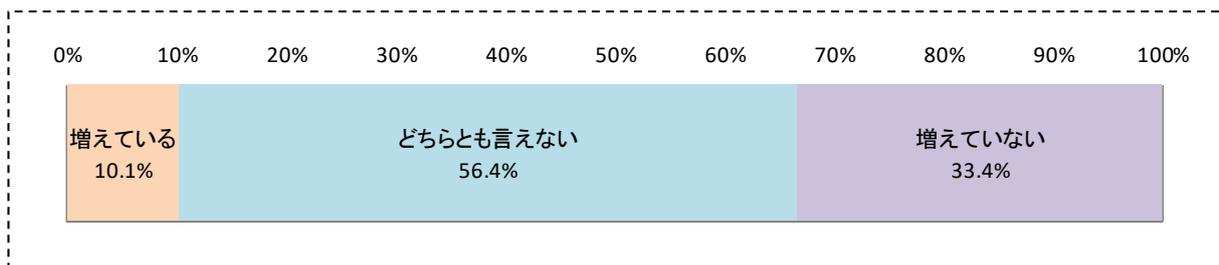
(2) 若年者入職促進

- ・若年者入職促進の取組では約8割の企業が「資格取得支援」などの取組を行っている。
- ・取組を行った結果、若年者の入職に繋がった企業は全体の1割となっているほか、若年者の定着率についても「ほぼ定着している」と回答した企業が約3割となっている。今後、定着促進の取組を積極的に行っていく必要がある。

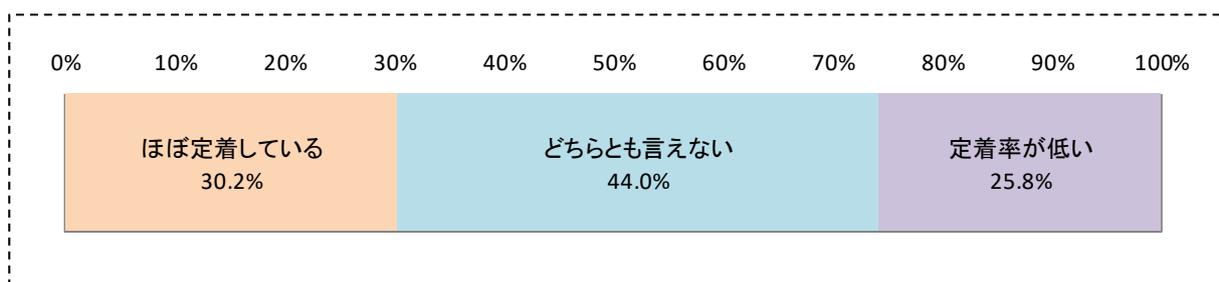
【若年者入職促進の取組内容】



【若年者入職促進の取組結果】



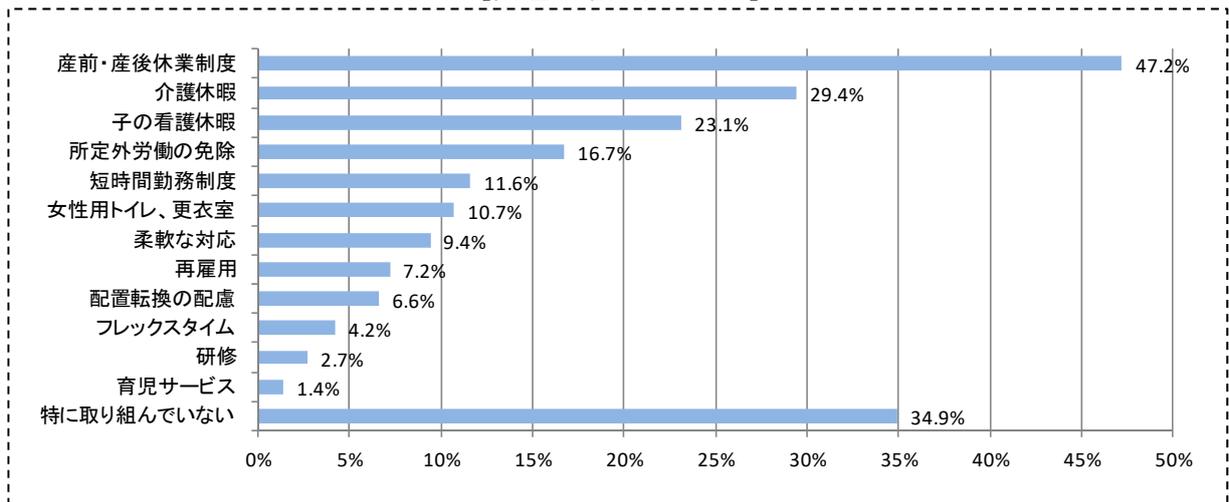
【若年者の入職後の定着率】



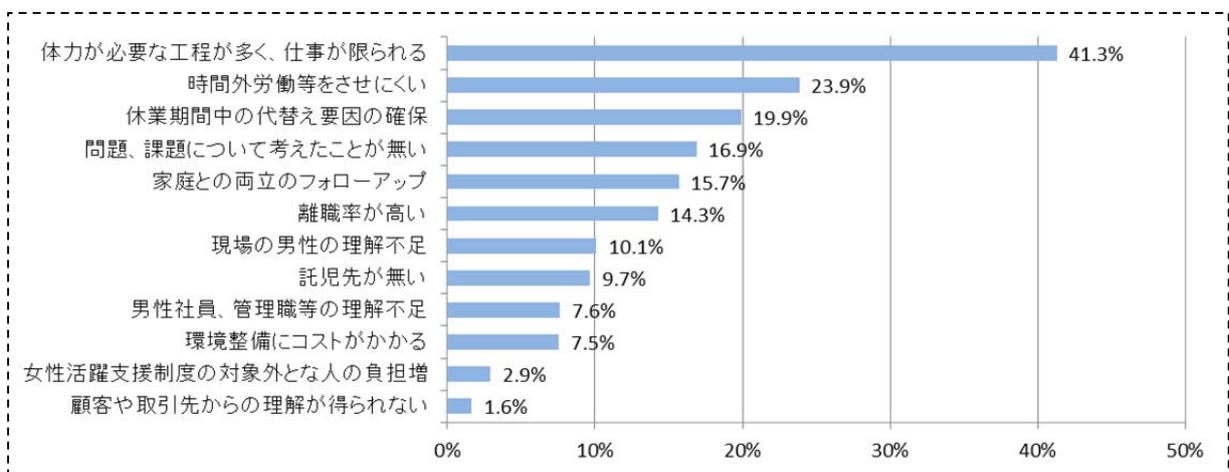
(3) 女性の活躍促進

- ・女性の活躍促進に向け6割を超える企業が「産前・産後休業制度」などの取組を行っている。
- ・女性の活躍促進を推進するうえでの課題として、「体力が必要な工程が多く、仕事に限られている」の回答が多く、女性の活躍促進を推進するうえで有効と考える支援については、「家庭との両立を配慮した労働時間の見直し」や「女性に適した施設設備の導入」があげられている。

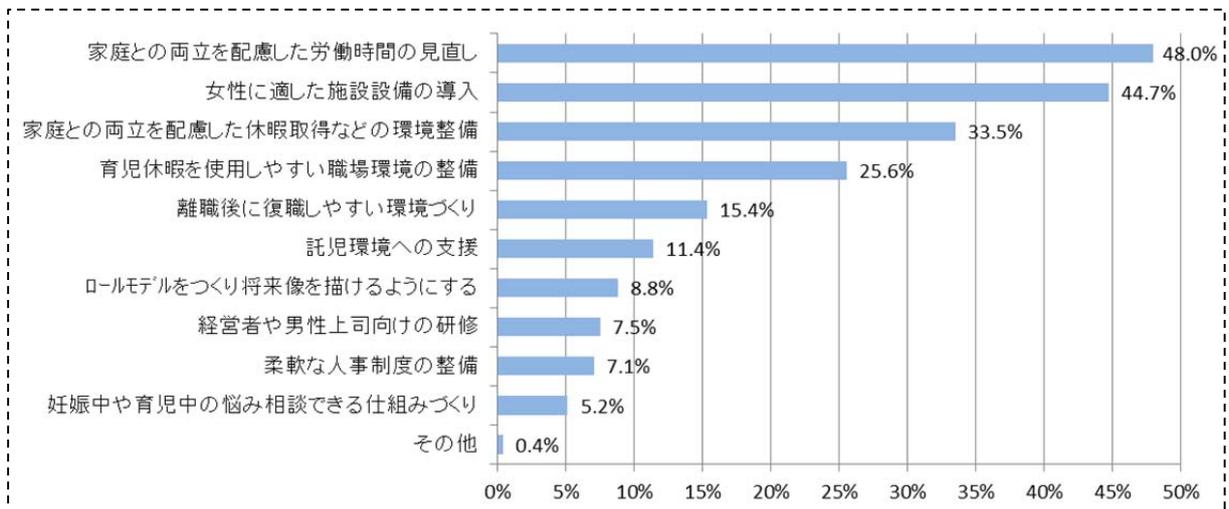
【女性活躍促進の取組】



【女性活躍促進を推進するうえでの課題】



【女性活躍促進を推進するうえでの有効と考える支援】



(4) 生産性向上の取組

- ・生産性向上の取組について約6割の企業が「特に取り組んでいない」と回答している。今後、現場の労働力が不足していくことを考えれば、建設現場の生産性の向上に向けた取組を推進する必要がある。

