

令和3年度 建設業構造実態調査結果

(詳細版)

1	社員の状況・・・・・・・・・・	3
2	人事、労務管理・・・・・・・・	14
3	景況判断・・・・・・・・・・	17
4	経営課題・・・・・・・・・・	32
5	担い手確保対策・・・・・・・・	36
6	新型コロナウイルス感染症対策・	41

令和4年3月

岩手県県土整備部建設技術振興課

1 この調査について

令和 3 年度建設業構造実態調査は、県内の建設業に携わる企業や個人の実態を把握し、県内の建設企業が取り組んでいくべき課題を探る基礎資料とすることを目的として、建設企業における社員の状況や、今後の経営方針など企業活動全般について、県内の建設企業を対象にアンケート形式で実施しているものである。

建設業構造実態調査は、昭和 61 年度に第 1 回調査を実施した後、昭和 63 年度以降は 3 年ごとに定期的に調査を行っており、今回の調査は 13 回目となる。

なお、対象とする企業や、アンケートの設問については、その調査のつどに見直しを行いながら実施しているものである。

2 調査項目

今回の調査では、建設業における状況把握をするために、前回調査までの設問に加え、CCUS（建設キャリアアップシステム）の登録状況、時間外労働の実態、新型コロナウイルス影響について新たに設問に加えて調査項目とした。

3 調査方法

- | | |
|---------|--|
| ①調査の対象 | 令和 3・4 年度県営建設工事競争入札参加資格をもつ企業及び個人
県の令和 3・4 年度県営建設工事競争入札参加資格者として登録されている県内の建設企業、個人等のうち、共同企業体を除く 1,224 社を対象とした。 |
| ②調査方法 | 調査票を郵送により発送、回収 |
| ③調査基準日 | 令和 3 年 10 月 30 日 |
| ④調査実施期間 | 令和 3 年 12 月 1 日～令和 3 年 12 月 23 日
(令和 4 年 1 月 24 日回収分までを反映) |

4 回収状況

アンケート調査票の回収状況は以下の通り、最終的な有効回答率は 76.7%となった。

発送数	1,224
回収数	939
有効回答数	939
有効回答率	76.7%

5 アンケート集計について

アンケートの回答は、その設問によっては、その企業等が所在する地域や業種・年齢ごとに分類して集計を行った。地域の区分は、県の広域振興局土木部、土木センターの地域区分に一致させるものとして、岩手県を 14 地域に分割したものである。

※回答の構成比は百分率で表し、小数点第 2 位を四捨五入して表示しているため合計が 100%にならないことがある。

※平均値は各項目の合計を n 値（number of cases）で除して算出しており、0 を記載の企業についても有効回答として分子・分母に含めている。

※有効回答のなかには、属性（業種・地域・年齢など）について回答がない場合もあるため、n 値が異なる場合がある。

1 社員の状況

1-1 社員数の状況

回答企業における令和3年10月30日現在（以下、令和3年度）の社員数は、合計で19,971人であった。

このうち、男性は17,075人、女性は2,896人で女性の割合は14.5%であった。

また、常勤の社員は19,067人、臨時・日雇の社員は904人であり、県内の入札参加資格を持つ建設企業においては、臨時・日雇の社員の割合は低い。

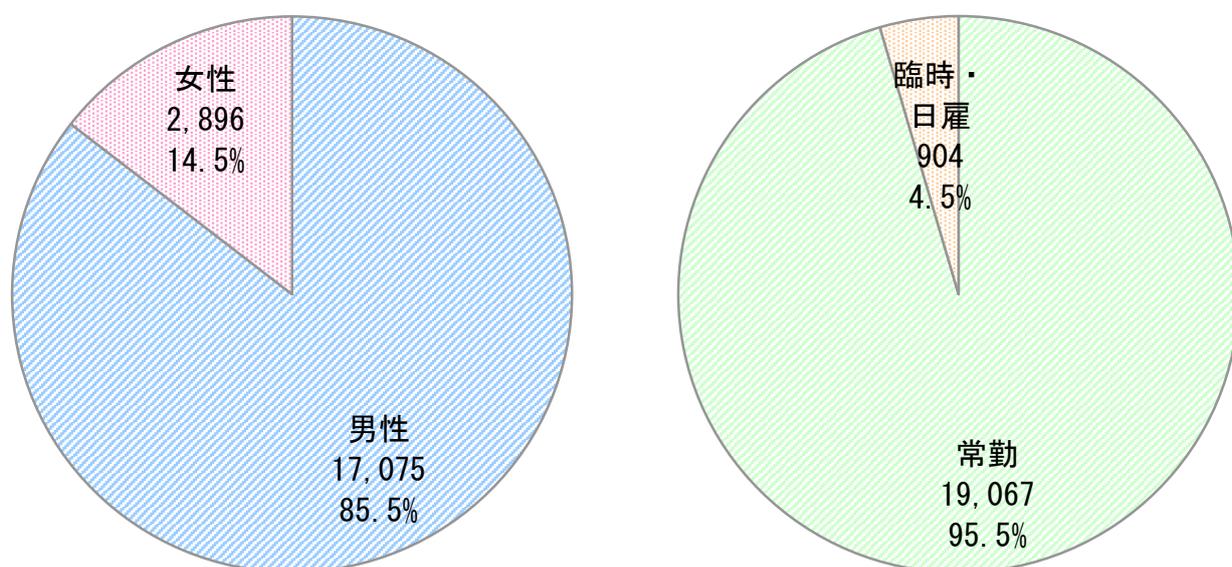


図 社員の性別と雇用形態の割合

常勤者の内訳は、男性が「経営者・役員」1,940人、「管理職」1,165人、「事務・営業等職員」686人、「技術者」5,182人、「技能労働者」7,518人となっている。

女性では、「経営者・役員」569人、「管理職」116人、「事務・営業等職員」1,507人、「技術者」219人、「技能労働者」165人となっており、「事務・営業等職員」が多く、「技術者」、「技能者」の割合が低い。

区分別に男女で比較すると、「事務・営業等職員」では女性が上回っているものの、他の区分では男性の方が多い状況となっている。

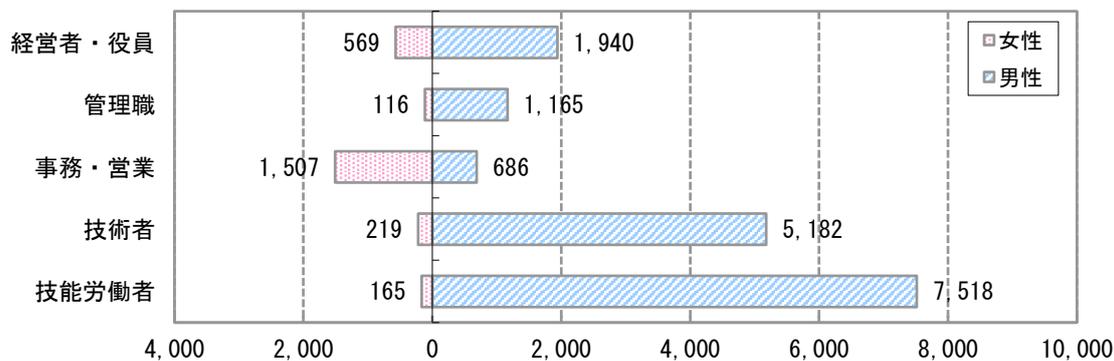


図 役職、性別ごとの社員数(常勤)

臨時・日雇の内訳は、男性が「経営者・役員」180人、「事務・営業等職員」14人、「技術者」56人、「技能労働者」334人となっている。

女性では、「経営者・役員」136人、「事務・営業等職員」89人、「技術者」15人、「技能労働者」80人となっている。

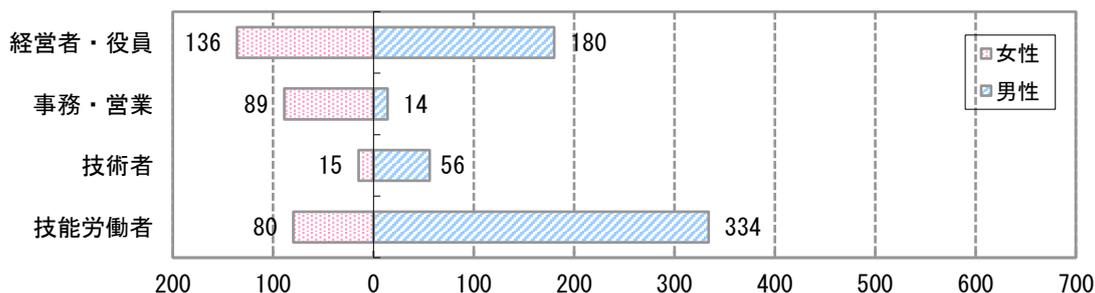


図 役職、性別ごとの社員数(臨時・日雇)

1-2 地域別の社員の状況

地域別では、全体の23.4%が盛岡地区に所在する企業に勤務しており、他の地域に比べて多いものの、人口比率で見ると盛岡地区には県人口の34.8%が集中していることから、建設業に従事する割合は盛岡地区のみならず、比較的地方部に分散している傾向がみられる。

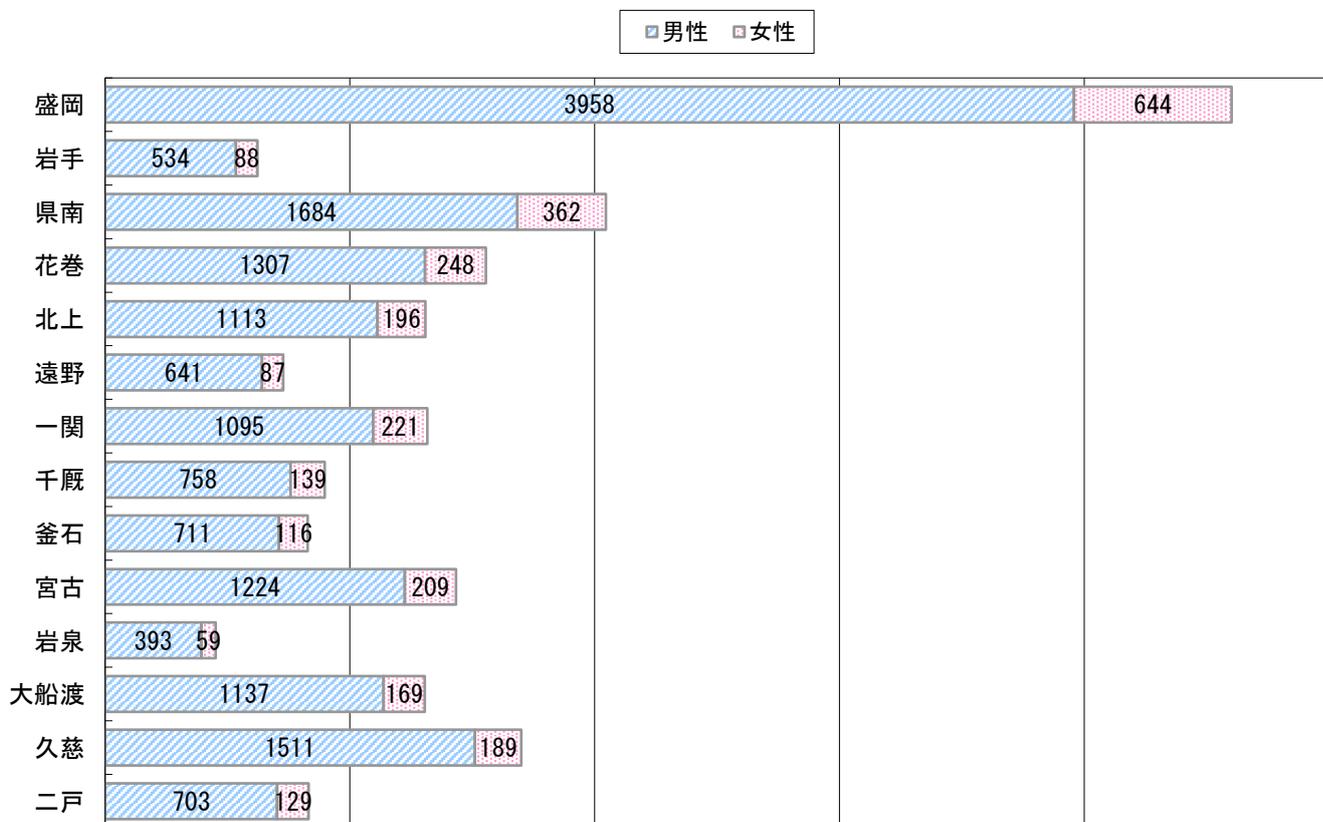


図 地域ごとの社員の分布状況と性別

表 地域ごとの社員の分布と人口の比較

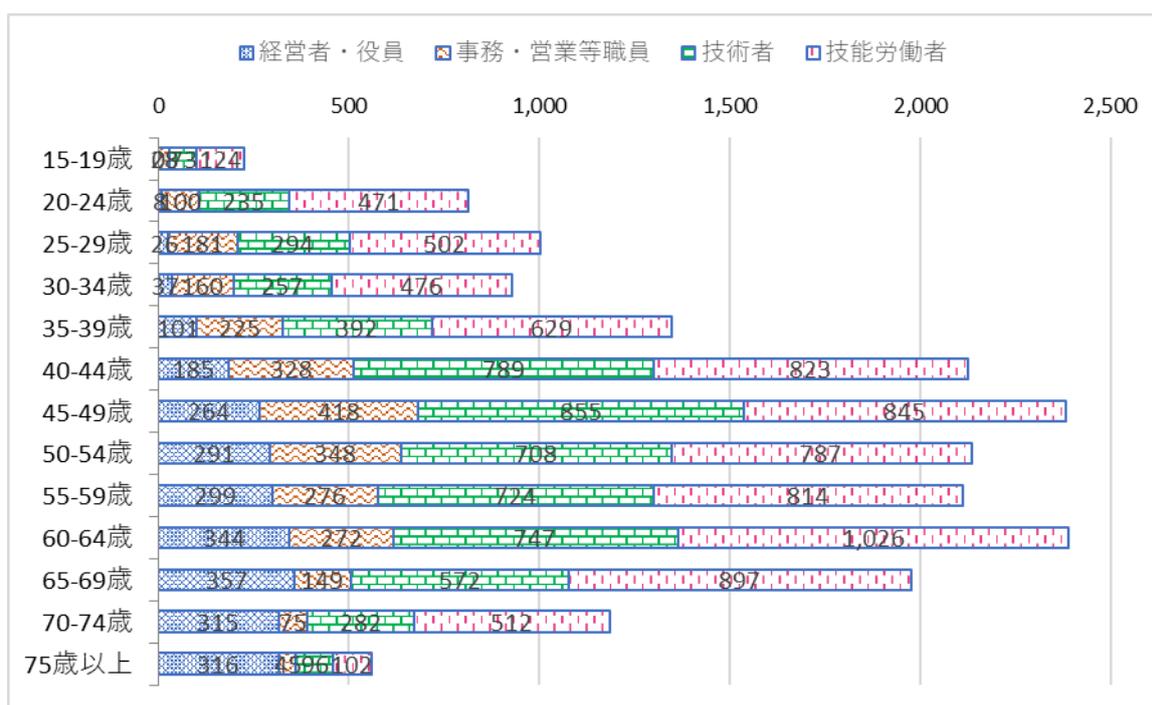
	建設業構造実態調査				(参考) 令和2年国勢調査	
	男性	女性	総数	全体に占める割合	人口	全体に占める割合
盛岡	3,958	644	4,602	23.4%	421,244	34.8%
岩手	534	88	622	3.2%	41,942	3.5%
県南	1,684	362	2,046	10.4%	128,472	10.6%
花巻	1,307	248	1,555	7.9%	93,193	7.7%
北上	1,113	196	1,309	6.7%	98,179	8.1%
遠野	641	87	728	3.7%	25,366	2.1%
一関	1,095	221	1,316	6.7%	119,184	9.8%
千厩	758	139	897	4.6%		
釜石	711	116	827	4.2%	43,082	3.6%
宮古	1,224	209	1,433	7.3%	64,689	5.3%
岩泉	393	59	452	2.3%	11,785	1.0%
大船渡	1,137	169	1,306	6.7%	58,035	4.8%
久慈	1,511	189	1,700	8.7%	54,557	4.5%
二戸	703	129	832	4.2%	50,806	4.2%
合計	16,769	2,856	19,625	100.0%	1,210,534	100.0%

1-3 社員の年齢の状況

社員の年齢構成は、「60歳～64歳」が2,389人（12.5%）と最も多くなっており、ほぼ同数で「45～49歳」が2,382人（12.4%）と続く。

一方で、30歳未満の社員数は2,042人となっており、将来的な高年齢層の社員の退職を補うほどの若年層の入職は進んでいない。

全国的に建設就業者の高齢化が報告されているが、岩手県内でもその傾向が窺われる。これらから、現在の50歳代後半以降の世代が一斉に退職すると考えられる約10年後には、建設業に従事する者が大幅に減少することが予想されるため、担い手の確保・育成に関する取組が求められる。

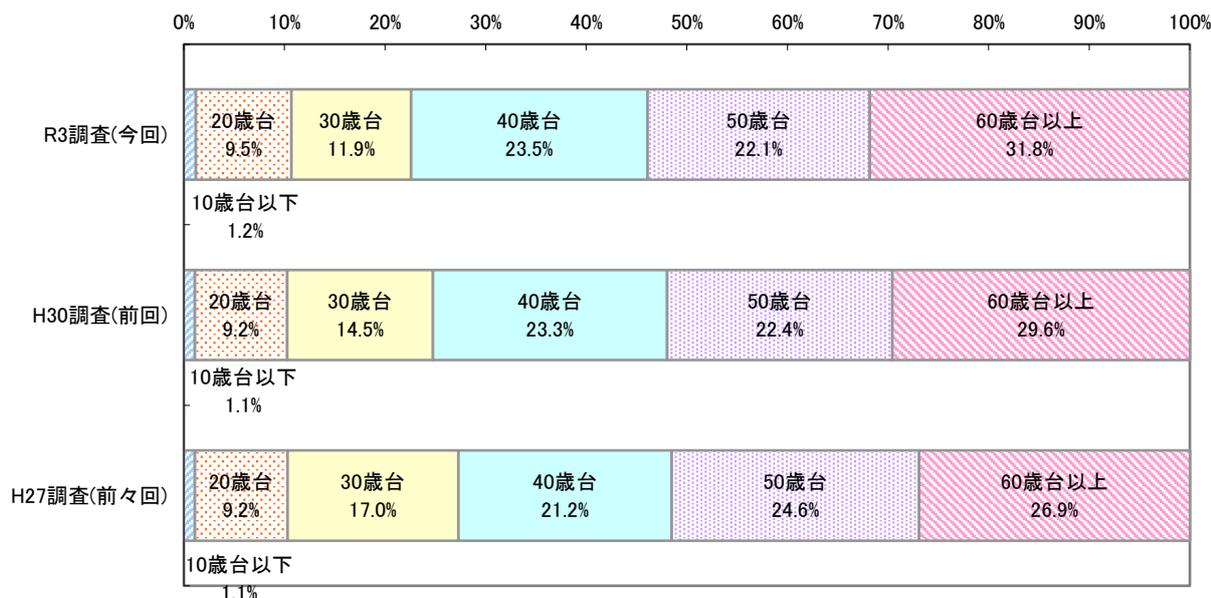


年齢区分	全体	経営者・役員	事務・営業等職員	技術者	技能労働者
15-19歳	225	0	28	73	124
20-24歳	814	8	100	235	471
25-29歳	1,003	26	181	294	502
30-34歳	930	37	160	257	476
35-39歳	1,347	101	225	392	629
40-44歳	2,125	185	328	789	823
45-49歳	2,382	264	418	855	845
50-54歳	2,134	291	348	708	787
55-59歳	2,113	299	276	724	814
60-64歳	2,389	344	272	747	1,026
65-69歳	1,975	357	149	572	897
70-74歳	1,184	315	75	282	512
75歳以上	559	316	45	96	102
合計	19,180	2,543	2,605	6,024	8,008

図 各年齢区分の社員数(職別)

過去調査との経年変化でみると、「30歳台」が平成27年度調査の構成比は17.0%であったのに対し、平成30年度調査では14.5%、今回令和3年度調査では11.9%と、今後建設業界を担っていく世代が減少傾向にある。一方で「60歳台以上」をみると、平成27年度調査の構成比は26.9%であるのに対し、平成30年度調査では29.6%、令和3年度調査では31.8%と、将来引退をむかえる世代は増加傾向にある。

年代構成のアンバランスが業界の課題であり、今後スムーズな世代交代を行うためには、若い世代の担い手確保・育成が課題となっている。



年齢区分	R3調査(今回)		H30調査(前回)		H27調査(前々回)	
	回答企業数	割合	回答企業数	割合	回答企業数	割合
10歳台以下	225	1.2%	220	1.1%	241	1.1%
20歳台	1,817	9.5%	1,781	9.2%	2,033	9.2%
30歳台	2,277	11.9%	2,816	14.5%	3,770	17.0%
40歳台	4,507	23.5%	4,528	23.3%	4,688	21.2%
50歳台	4,247	22.1%	4,351	22.4%	5,445	24.6%
60歳台以上	6,107	31.8%	5,754	29.6%	5,953	26.9%
合計	19,180	100.0%	19,450	100.0%	22,130	100.0%

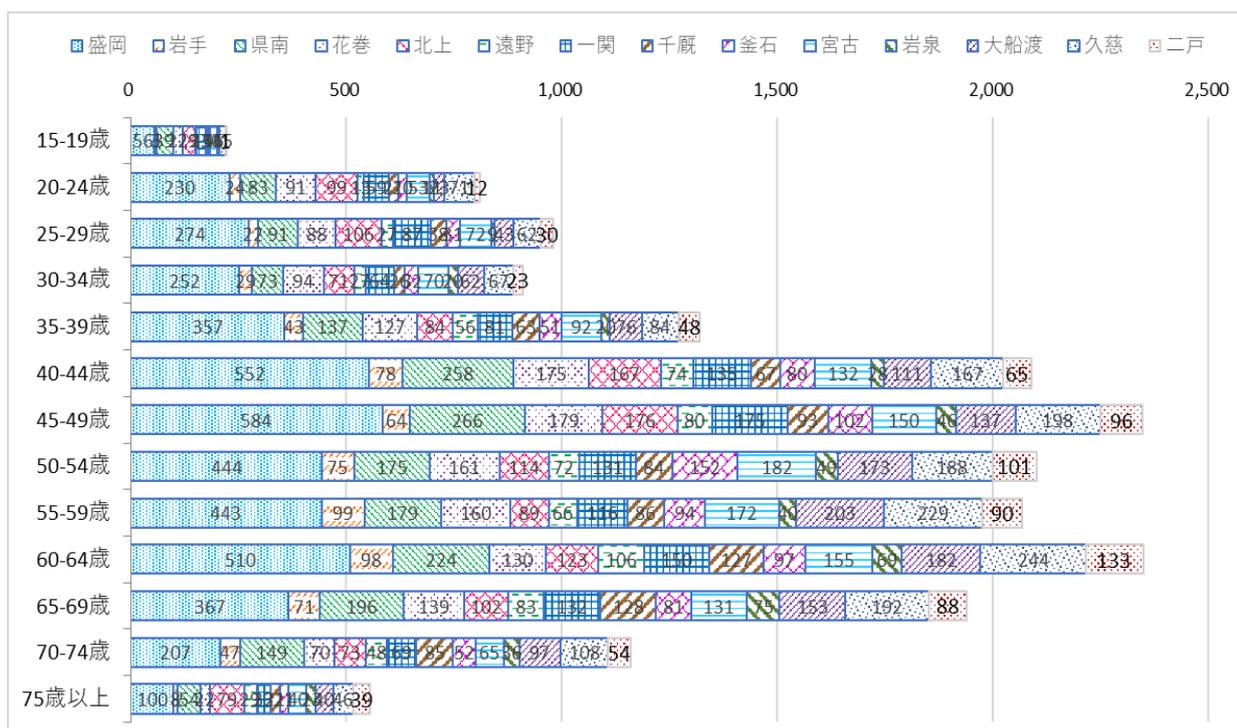
図 各年齢区分の社員数比率の経年変化

1-4 地域ごとにみた社員の年齢ごとの状況

地域別でみると、北上、花巻、一関地区では、30歳未満の社員数の割合が比較的多い傾向にあるが、岩泉、大船渡、二戸地区では30歳未満の社員数の割合が少ないことがわかる。

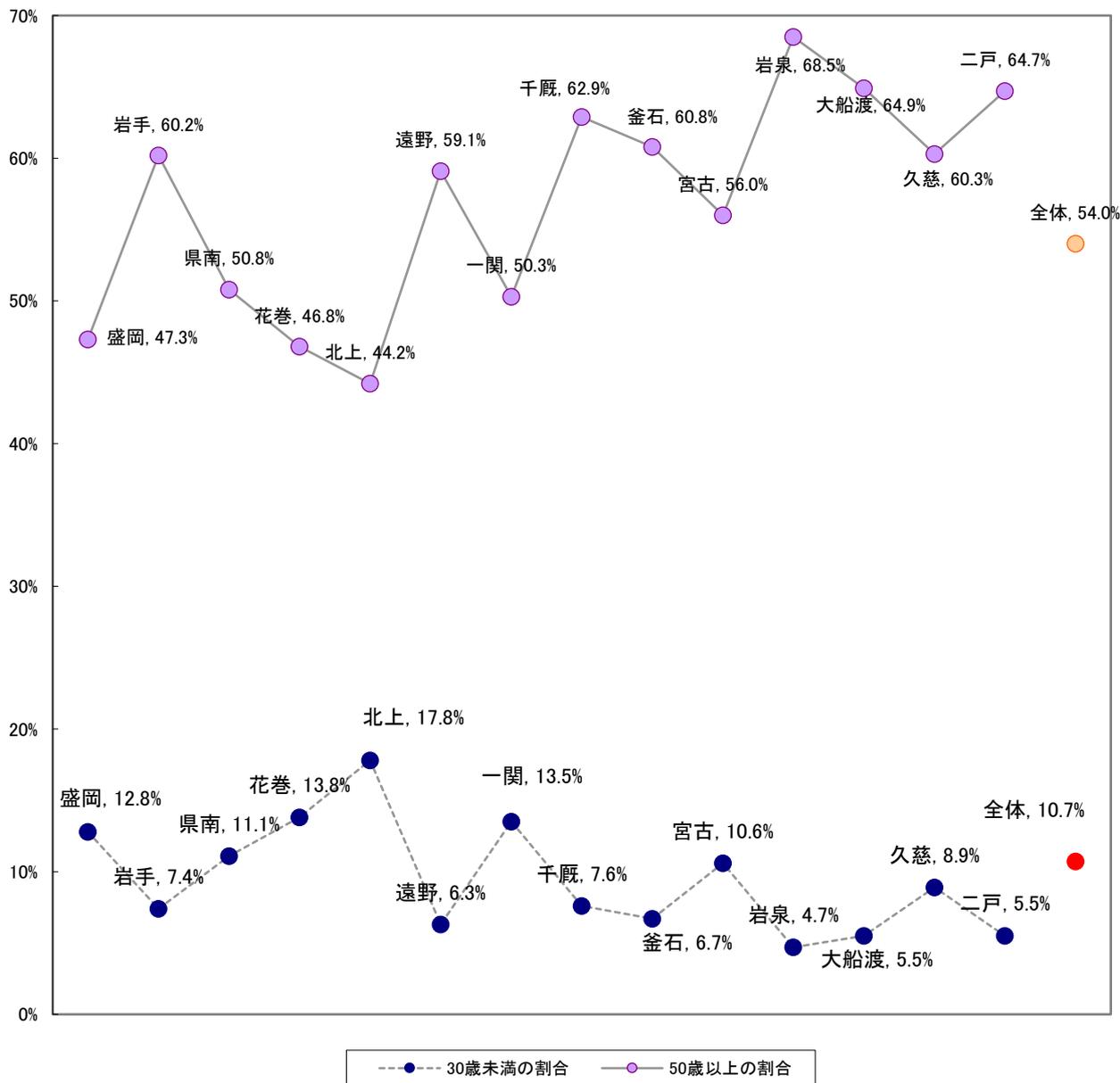
50歳以上の社員の割合は、岩泉、大船渡、二戸、千厩、釜石、久慈、岩手地区で6割を超えている。一方、北上、花巻、盛岡地区では5割以下であった。

県全域において50歳以上が30歳未満を大きく上回る状態となっており、若手の人材確保と育成、入職・定着促進を進めていくことが必要である。



年齢区分	全体	盛岡	岩手	県南	花巻	北上	遠野	一関	千厩	釜石	宮古	岩泉	大船渡	久慈	二戸
15-19歳	222	56	3	39	22	29	3	23	5	4	16	0	6	15	1
20-24歳	810	230	24	83	91	99	13	59	21	20	53	11	23	71	12
25-29歳	980	274	22	91	88	106	27	87	38	31	72	9	43	62	30
30-34歳	910	252	29	73	94	71	27	64	26	32	70	20	62	67	23
35-39歳	1,319	357	43	137	127	84	56	81	63	51	92	20	76	84	48
40-44歳	2,089	552	78	258	175	167	74	135	67	80	132	28	111	167	65
45-49歳	2,346	584	64	266	179	176	80	175	93	102	150	46	137	198	96
50-54歳	2,101	444	75	175	161	114	72	131	84	152	182	49	173	188	101
55-59歳	2,066	443	99	179	160	89	66	116	86	94	172	40	203	229	90
60-64歳	2,348	510	98	224	130	123	106	150	127	97	155	69	182	244	133
65-69歳	1,938	367	71	196	139	102	83	132	128	81	131	75	153	192	88
70-74歳	1,160	207	47	149	70	73	48	69	85	52	65	36	97	108	54
75歳以上	555	100	8	54	22	79	29	33	21	21	40	23	40	46	39
合計	18,844	4,376	661	1,924	1,458	1,312	684	1,255	844	817	1,330	426	1,306	1,671	780

図 各年齢区分の社員数・地域別



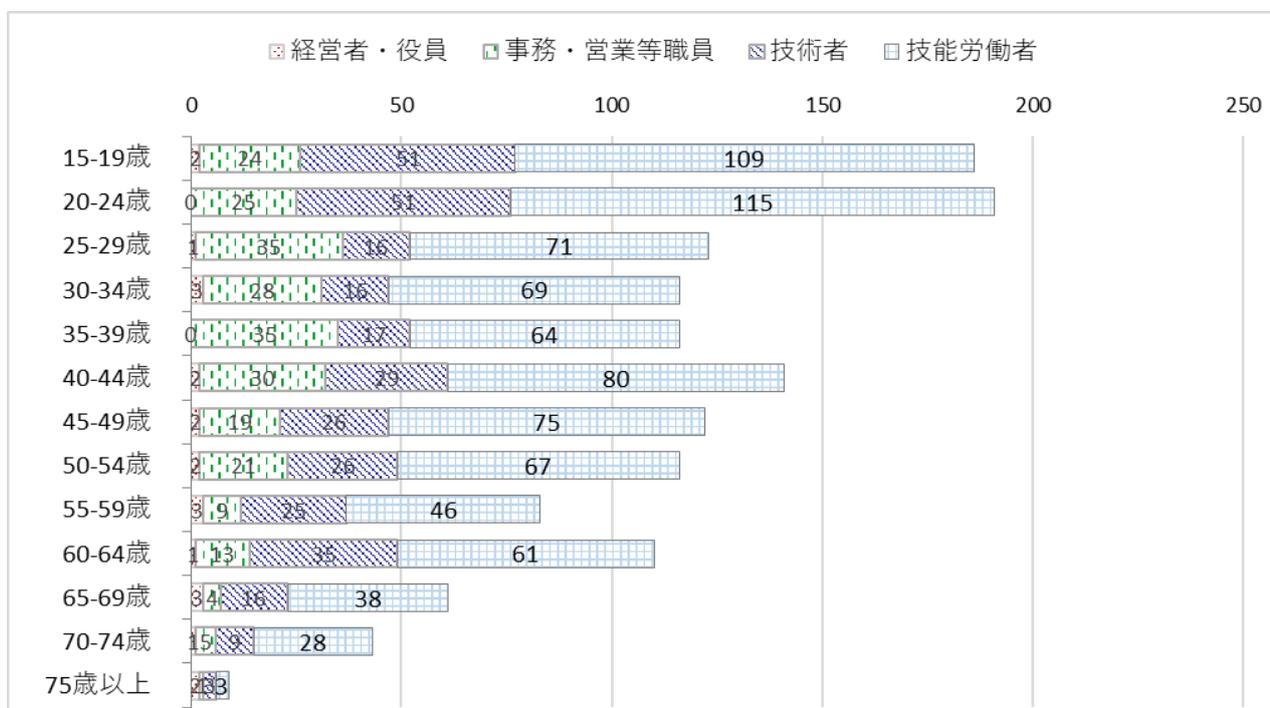
年齢区分	全体	盛岡	岩手	県南	花巻	北上	遠野	一関	千厩	釜石	宮古	岩泉	大船渡	久慈	二戸
15-19歳	222	56	3	39	22	29	3	23	5	4	16	0	6	15	1
20-24歳	810	230	24	83	91	99	13	59	21	20	53	11	23	71	12
25-29歳	980	274	22	91	88	106	27	87	38	31	72	9	43	62	30
30-34歳	910	252	29	73	94	71	27	64	26	32	70	20	62	67	23
35-39歳	1,319	357	43	137	127	84	56	81	63	51	92	20	76	84	48
40-44歳	2,089	552	78	258	175	167	74	135	67	80	132	28	111	167	65
45-49歳	2,346	584	64	266	179	176	80	175	93	102	150	46	137	198	96
50-54歳	2,101	444	75	175	161	114	72	131	84	152	182	49	173	188	101
55-59歳	2,066	443	99	179	160	89	66	116	86	94	172	40	203	229	90
60-64歳	2,348	510	98	224	130	123	106	150	127	97	155	69	182	244	133
65-69歳	1,938	367	71	196	139	102	83	132	128	81	131	75	153	192	88
70-74歳	1,160	207	47	149	70	73	48	69	85	52	65	36	97	108	54
75歳以上	555	100	8	54	22	79	29	33	21	21	40	23	40	46	39
合計	18,844	4,376	661	1,924	1,458	1,312	684	1,255	844	817	1,330	426	1,306	1,671	780
30歳未満の割合	10.7%	12.8%	7.4%	11.1%	13.8%	17.8%	6.3%	13.5%	7.6%	6.7%	10.6%	4.7%	5.5%	8.9%	5.5%
50歳以上の割合	54.0%	47.3%	60.2%	50.8%	46.8%	44.2%	59.1%	50.3%	62.9%	60.8%	56.0%	68.5%	64.9%	60.3%	64.7%

図 30歳未満、50歳以上の社員の地域別割合

1-5 1年間に新たに採用した人数

企業がこの1年間に採用した人数は1,417人であった。これを年齢区別にみると、採用は20歳代から70歳代までの幅広い年代で行われているが、最も採用が多かった年代は、「20～24歳」の191人、次いで「15～19歳」の186人と若年層の採用が進んでいることがわかる。しかし前述「社員の年齢の状況」で示すとおり、社員数でみると「10歳台以下」、「20歳台」の構成は低いままとなっている。就業者の年齢区分において、この年代の全体に占める割合が少ないことを勘案すると、若年者の採用数は十分とは言えない。

若年層から60歳前半まで、採用数は一定数の実績がみられる。年齢層を問わず、採用活動が進められているが、反面離職者とのバランスがうまく取れていない可能性がある。業界柄、企業が即戦力となる経験者を求める傾向にあることから、幅広い年齢層での採用が行われているが、若年層の入職・定着促進が必要となっていると考えられる。

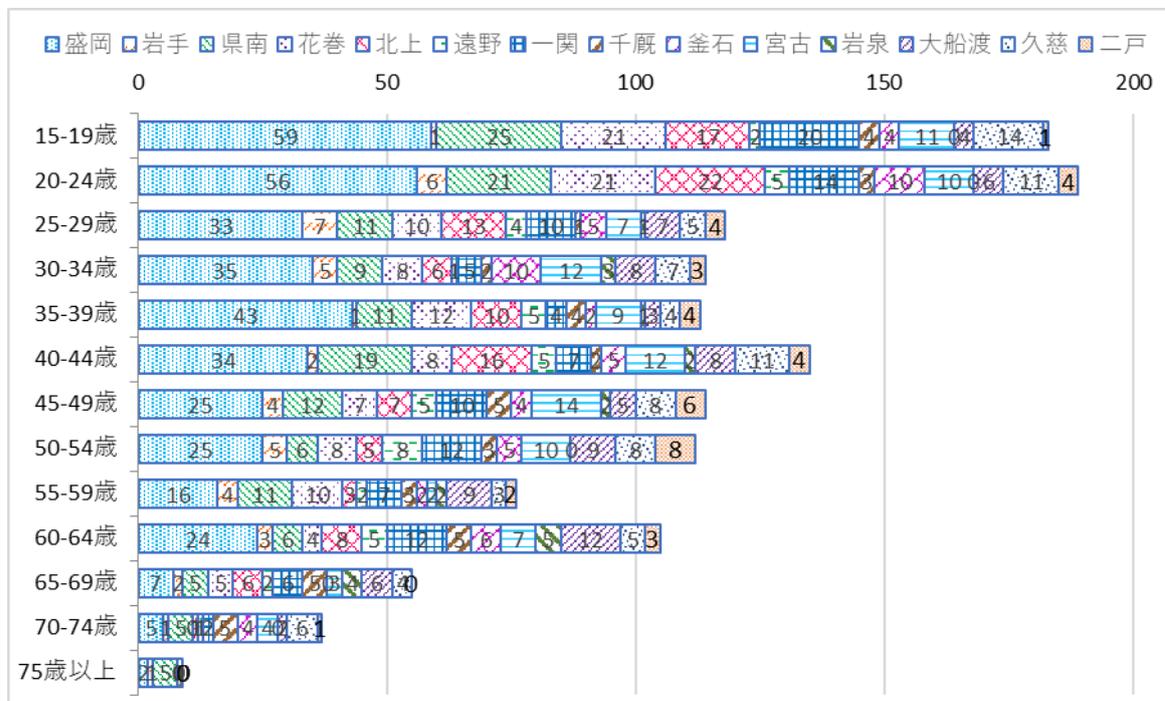


年齢区分	全体	経営者・役員	事務・営業等職員	技術者	技能労働者
15-19歳	186	2	24	51	109
20-24歳	191	0	25	51	115
25-29歳	123	1	35	16	71
30-34歳	116	3	28	16	69
35-39歳	116	0	35	17	64
40-44歳	141	2	30	29	80
45-49歳	122	2	19	26	75
50-54歳	116	2	21	26	67
55-59歳	83	3	9	25	46
60-64歳	110	1	13	35	61
65-69歳	61	3	4	16	38
70-74歳	43	1	5	9	28
75歳以上	9	2	1	3	3
合計	1,417	22	249	320	826

図 1年間に新たに採用した人数

1-6 1年間に新たに採用した人数(地域別)

この1年間に、企業が新たに採用した人数を年齢区分、地域ごとにみると「70～74歳」、「75歳以上」を除くすべての年齢区分で盛岡地区が最も多かった。特に15～39歳の区分では、県全体での採用数の約3割を占めており、若年者の採用の多くが盛岡地区とその近郊に集中している傾向にある。



年齢区分	全体	盛岡	岩手	県南	花巻	北上	遠野	一関	千厩	釜石	宮古	岩泉	大船渡	久慈	二戸
15-19歳	183	59	1	25	21	17	2	20	4	4	11	0	4	14	1
20-24歳	189	56	6	21	21	22	5	14	3	10	10	0	6	11	4
25-29歳	118	33	7	11	10	13	4	10	1	5	7	1	7	5	4
30-34歳	114	35	5	9	8	6	1	5	2	10	12	3	8	7	3
35-39歳	113	43	1	11	12	10	5	4	4	2	9	1	3	4	4
40-44歳	135	34	2	19	8	16	5	7	2	5	12	2	8	11	4
45-49歳	114	25	4	12	7	7	5	10	5	4	14	2	5	8	6
50-54歳	112	25	5	6	8	5	8	12	3	5	10	0	9	8	8
55-59歳	76	16	4	11	10	3	2	7	3	2	2	2	9	3	2
60-64歳	105	24	3	6	4	8	5	12	5	6	7	5	12	5	3
65-69歳	55	7	2	5	5	6	2	6	5	0	3	4	6	4	0
70-74歳	37	5	1	5	0	1	1	2	5	4	4	0	2	6	1
75歳以上	9	2	1	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
合計	1,360	364	42	146	114	114	45	109	43	57	101	20	79	86	40

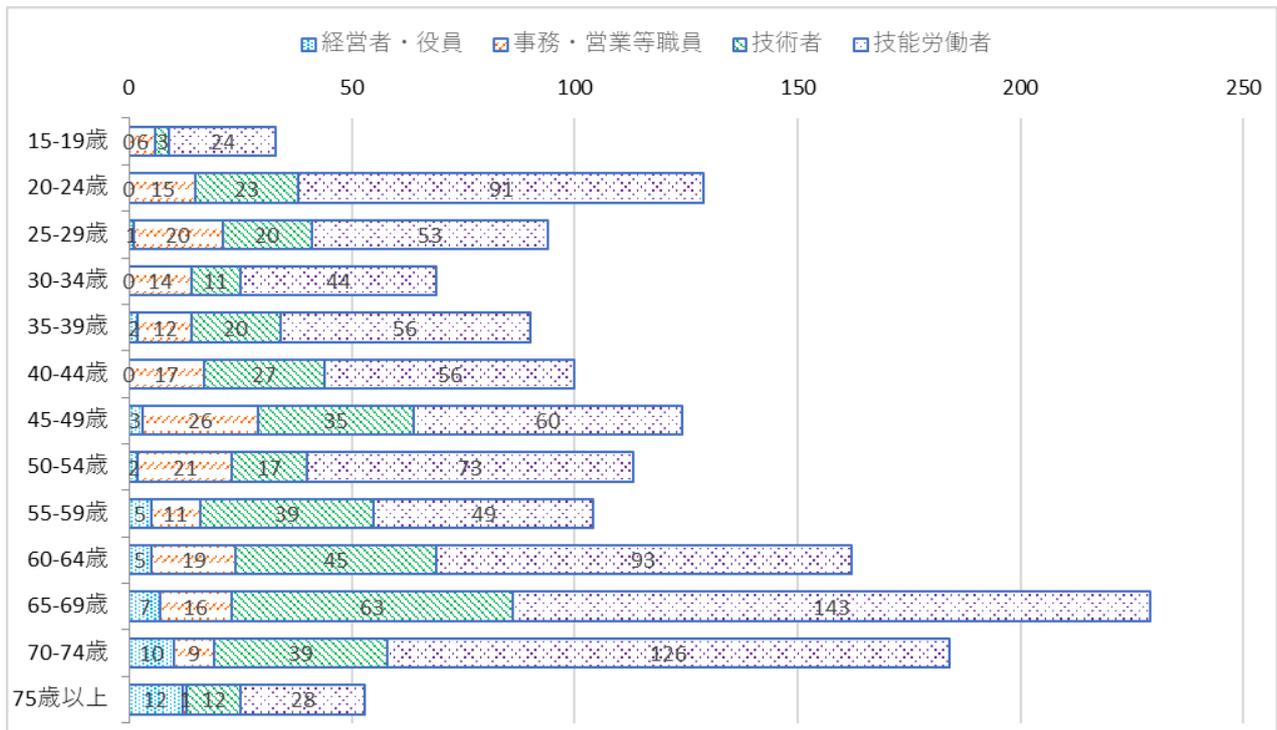
図 この1年間の採用者の年齢区分、地域別人数

1-7 1年間に退職した人数

この1年間に、企業を退職した人数は合計で1,484人であった。前述の「年間に採用した人数」との対比で採用実績は1,417人に対して、退職した人数が上回っている状況にある。

年齢区分別にみると、「65～69歳」が229人と最も多く、「70～74歳」が184人、「60～64歳」が162人と高齢層が上位となるものの、次いで「20～24歳」の129人、「45～49歳」の124人と、若年層の退職も多いことがわかる。

退職者は高い年齢層に集中している傾向にある一方で、今後建設業界を担っていく「20～24歳」、「45～49歳」の退職も目立つ。また全ての年齢層で幅広く退職者がおり、人材の流動が活発な建設業の特徴を表している。



年齢区分	全体	経営者・役員	事務・営業等職員	技術者	技能労働者
15-19歳	33	0	6	3	24
20-24歳	129	0	15	23	91
25-29歳	94	1	20	20	53
30-34歳	69	0	14	11	44
35-39歳	90	2	12	20	56
40-44歳	100	0	17	27	56
45-49歳	124	3	26	35	60
50-54歳	113	2	21	17	73
55-59歳	104	5	11	39	49
60-64歳	162	5	19	45	93
65-69歳	229	7	16	63	143
70-74歳	184	10	9	39	126
75歳以上	53	12	1	12	28
合計	1,484	47	187	354	896

図 1年間に退職した人数

1-8 1年間に退職した人数（地域別）

1年間に退職した人数について、年齢区分、地域ごとにみると、「40～44歳」、「60～64歳」を除くすべての年齢区分で盛岡地区が最も多くなっている。

地方部では年齢が高いほど退職者が多い傾向にあるものの、盛岡地区など都市部では若い年代の退職者の方が多く、都市部の企業においては、定着促進の取組を積極的に行っていく必要がある。

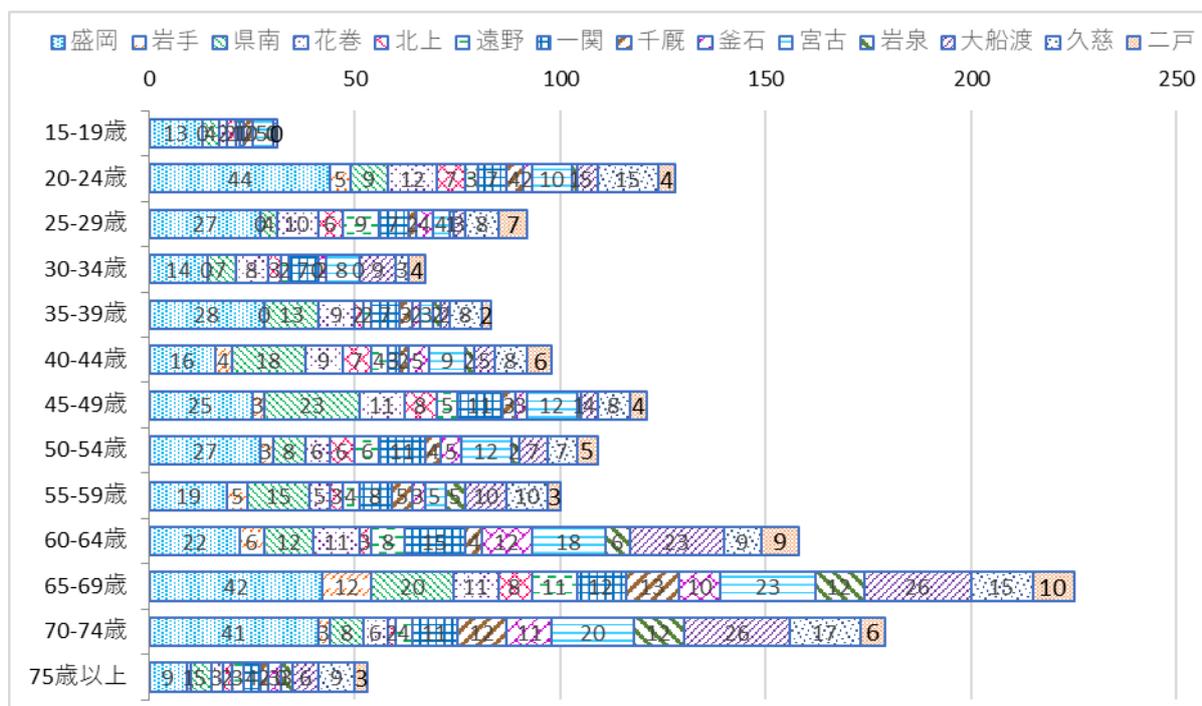


図 この1年間の退職者の年齢区分、地域別人数

2 人事、労務管理

2-1 県内建設企業における年間休日日数の状況

年間休日日数の状況は、80日台としている企業が最も多く、全体の31.2%を占めている。完全週休二日制の場合、年間休日日数はおよそ120日台となることから、多くの企業において完全週休二日制の導入ができていない状況である。ただし平成30年度調査と比較すると、「80日台」は減少し、一方で「100日台」、「110日台」、「120日台」は増加している傾向にある。

企業規模（資本金）区分でも、ほとんどの区分で90日以下が過半数を占め、県内の建設企業は年間休日日数が少ない傾向にあるが、「500万円以上」の区分を超えると、年間休日日数の区分割合は増える傾向にある。

社員のワークライフバランスの確保や定着促進の観点から休日の確保が重要視されており、県内の建設企業にとって、今後、積極的に取り組まなければならない課題である。

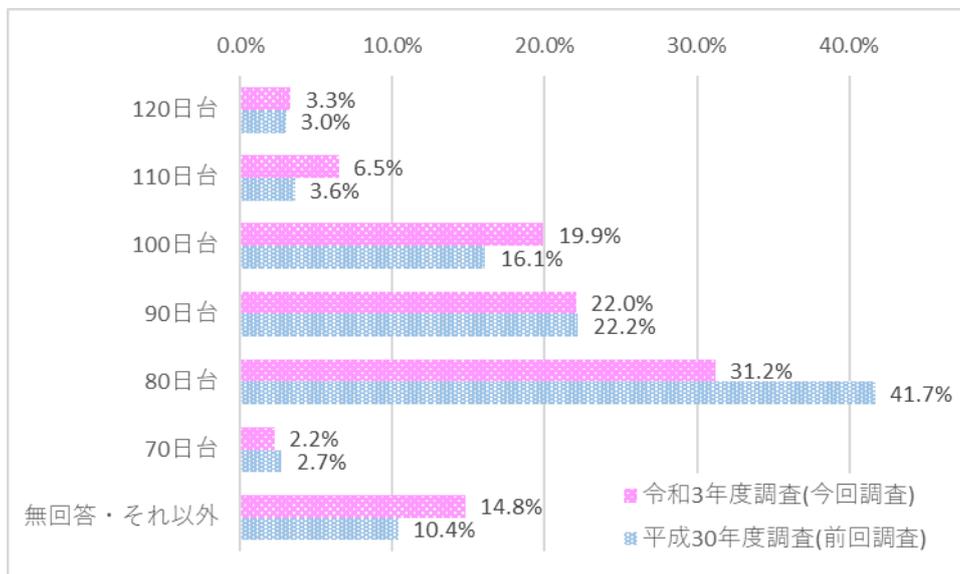


図 年間休日日数(有給休暇を含まない休日日数)
※完全週休2日制実施の場合、概ね120日台となる

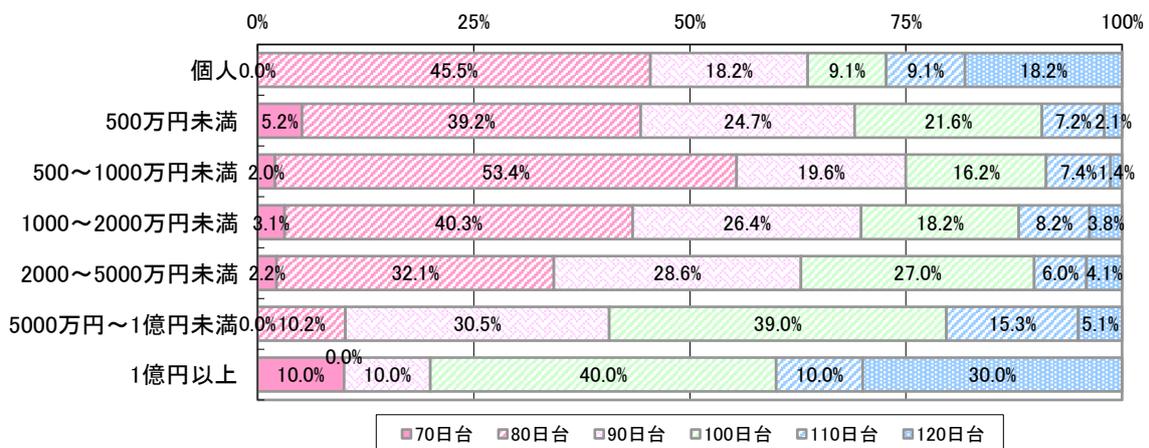


図 回答があった企業の資本金別年間休日日数割合

2-2 今年度の賃金の改定の状況

賃金の改定については、「賃上げした」と回答した企業が 57.6%と最も多く、「賃上げする予定」と回答した 5.3%を含め、6 割を超える企業が賃金を上げている状況にある。その一方、「していない」と回答した企業も 36.5%あった。

業種別でみると、「設備工事業」では「賃上げした」と回答した企業が 71.4%となっているが、一方「建築工事業」では 45.6%と、25.8 ポイントの差がついている。

また、前回調査との比較では、前回の調査と同様に「賃上げした」または「賃上げする予定」と回答した企業は 0.2 ポイント増加とほぼ横ばいであり、賃上げした（する予定）企業の割合は高く、賃金が上昇傾向にあると想定される。

(参考表) 建設企業の業種分類

業種分類	建設工事の種類
土木工事業	土木一式工事、ほ装工事、しゅんせつ工事、水道施設工事
建築工事業	建築一式工事
設備工事業	電気工事、管工事、機械器具設置工事、熱絶縁工事、電気通信工事、さく井工事、消防施設工事、清掃施設工事
職別工事業	大工工事、左官工事、石工事、屋根工事、鋼構造物工事、鉄筋工事、板金工事、ガラス工事、塗装工事、防水工事、内装仕上工事、造園工事、建具工事、とび・土工・コンクリート工事、タイル・れんが・ブロック工事

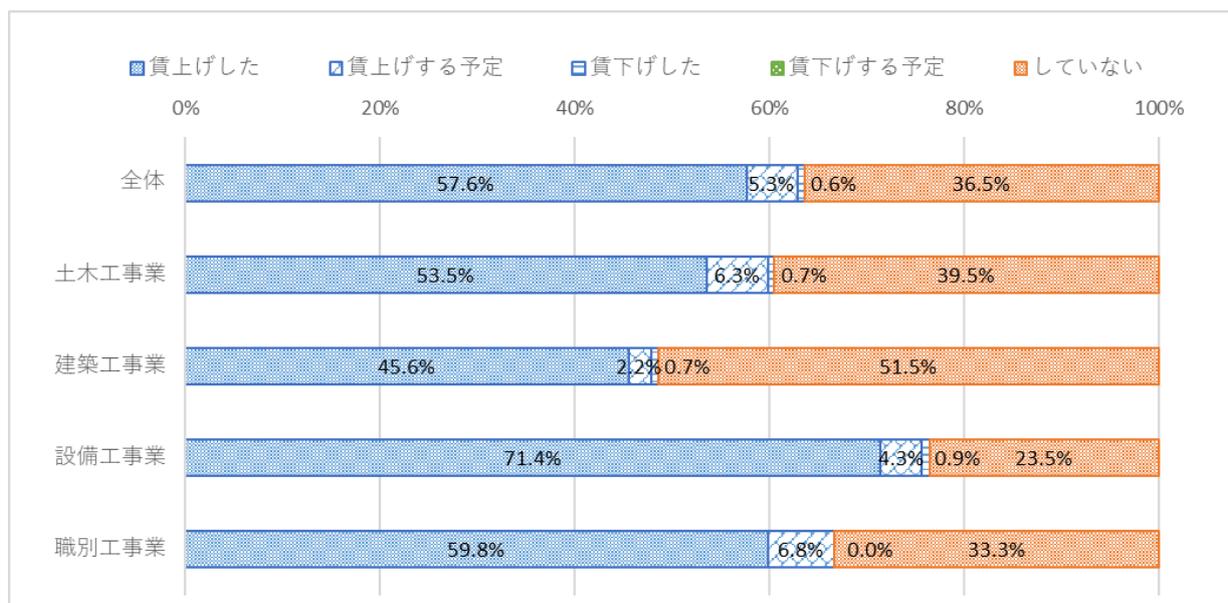


図 今年度の賃金の改定の状況・業種別

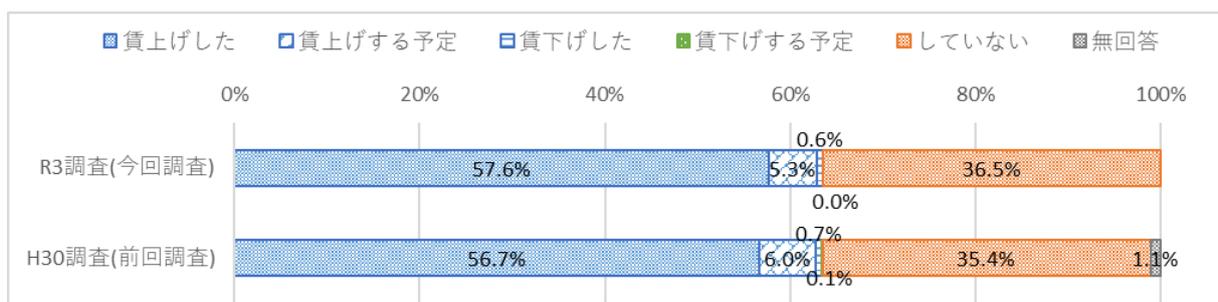


図 今年度の賃金の改定の状況・前回調査との比較(全体) ※「業種」無回答はのぞく

2-3 賞与の支給状況

賞与の支給状況は、「2回以上」が68.4%で最も多く、次いで「1回」が19.8%、「支給していない」が11.8%となっている。

業種別でみると、どの業種も「2回以上」が最も多い。ただし「建築工事業」において「支給していない」と回答した企業が19.1%存在し、業種によって差異が生じている。

また、前回調査との比較では、「2回以上支給している」と回答した企業が15.9ポイント増加し、「支給していない」は9.2ポイント減少しており、支給できる経営環境づくりが進められていることが窺われる。

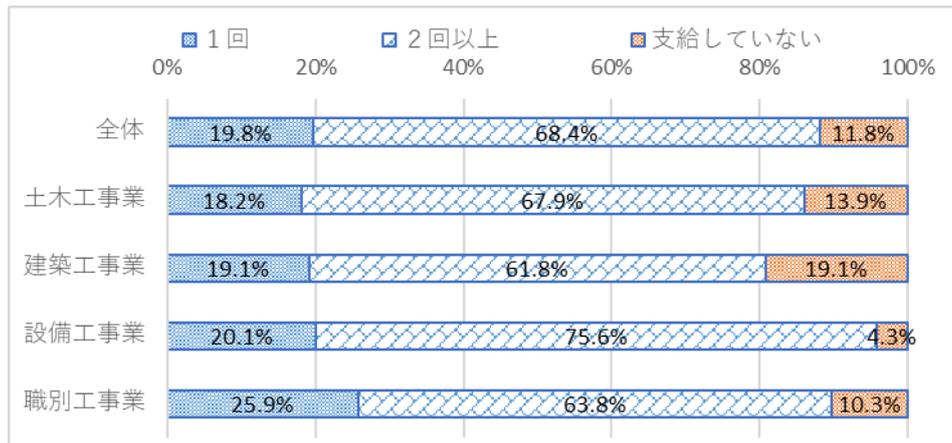


図 賞与の支給状況・業種別

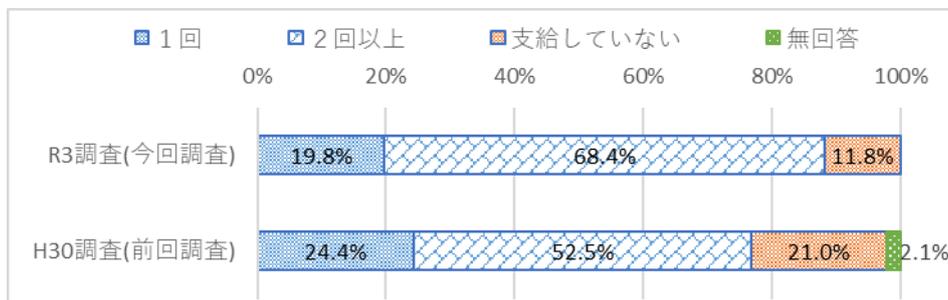


図 賞与の支給状況・前回調査との比較(全体) ※「業種」無回答はのぞく

3 景況判断

3-1 景況の判断

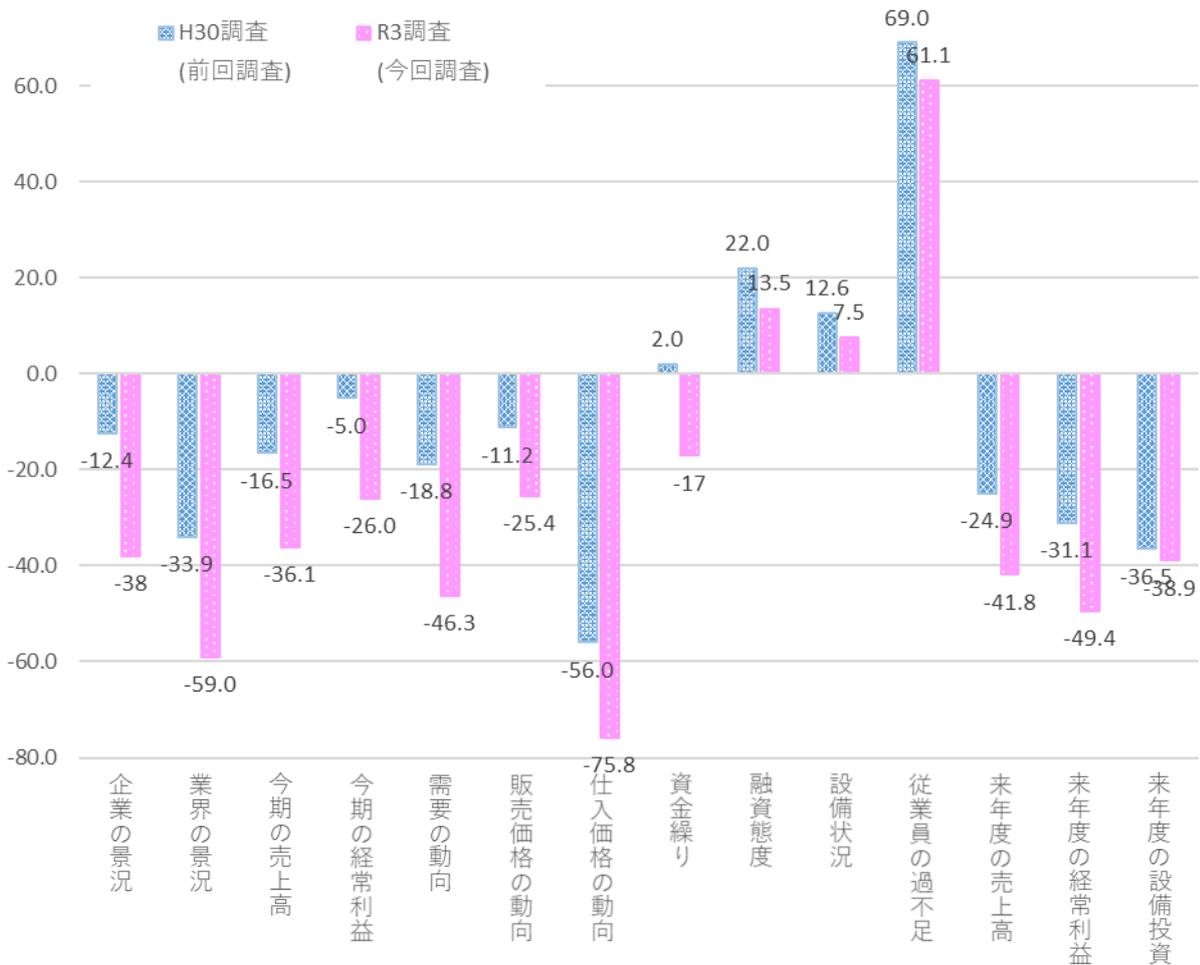
景況判断については、全体的に悪化傾向を示しており、特に前回調査と比較して「需要の動向」、「企業の景況」、「業界全体の景況」、「今期の経常利益」、「原材料等の仕入れ価格の動向」、「今期の売上高」について、状況が悪化していると回答する企業が多くあった。

前回調査からみると、「需要の動向」はマイナス幅が最も大きく前回比-27.5、「企業の景況」は前回比-25.6、「業界全体の景況」-25.1となっている。

表 景況判断に関する設問の回答状況

	上昇	不変	下降	不明	全体	上昇の構成比 (A)	下降の構成比 (A)	判断指数 (A)-(B)
企業の景況	111 (11.9%)	326 (35.0%)	465 (49.9%)	29 (3.1%)	931 (100.0%)	11.9	49.9	-38.0
業界の景況	43 (4.7%)	157 (17.0%)	587 (63.7%)	135 (14.6%)	922 (100.0%)	4.7	63.7	-59.0
	上昇	不変	低下	不明	全体	上昇の構成比 (A)	低下の構成比 (A)	判断指数 (A)-(B)
販売価格の動向	139 (15.2%)	347 (37.8%)	372 (40.6%)	59 (6.4%)	917 (100.0%)	15.2	40.6	-25.4
*	低下	不変	上昇	不明	全体	低下の構成比 (A)	上昇の構成比 (A)	判断指数 (A)-(B)
仕入価格の動向	23 (2.5%)	142 (15.4%)	721 (78.3%)	35 (3.8%)	921 (100.0%)	2.5	78.3	-75.8
	増加	不変	減少	不明	全体	増加の構成比 (A)	減少の構成比 (A)	判断指数 (A)-(B)
今期の売上高	185 (19.9%)	199 (21.4%)	521 (56.0%)	26 (2.8%)	931 (100.0%)	19.9	56	-36.1
需要の動向	105 (11.4%)	239 (26.0%)	530 (57.7%)	45 (4.9%)	919 (100.0%)	11.4	57.7	-46.3
	改善	不変	悪化	不明	全体	改善の構成比 (A)	悪化の構成比 (A)	判断指数 (A)-(B)
今期の経常利益	180 (19.5%)	250 (27.1%)	419 (45.5%)	72 (7.8%)	921 (100.0%)	19.5	45.5	-26.0
資金繰り	74 (8.1%)	580 (63.2%)	230 (25.1%)	34 (3.7%)	918 (100.0%)	8.1	25.1	-17.0
	不足	適正	過大	不明	全体	不足の構成比 (A)	過大の構成比 (A)	判断指数 (A)-(B)
設備状況	117 (12.8%)	702 (76.6%)	49 (5.3%)	49 (5.3%)	917 (100.0%)	12.8	5.3	7.5
従業員の過不足	595 (65.4%)	259 (28.5%)	39 (4.3%)	17 (1.9%)	910 (100.0%)	65.4	4.3	61.1
	穏やか	不変	厳しい	不明	全体	穏やかなの構成比 (A)	厳しいの構成比 (A)	判断指数 (A)-(B)
融資態度	190 (20.8%)	554 (60.5%)	67 (7.3%)	104 (11.4%)	915 (100.0%)	20.8	7.3	13.5
	改善	不変	悪化	不明	全体	改善の構成比 (A)	悪化の構成比 (A)	判断指数 (A)-(B)
来年度の売上高	131 (14.3%)	272 (29.7%)	514 (56.1%)	- (-)	917 (100.0%)	14.3	56.1	-41.8
来年度の経常利益	102 (11.4%)	250 (27.8%)	546 (60.8%)	- (-)	898 (100.0%)	11.4	60.8	-49.4
来年度の設備投資	80 (9.3%)	365 (42.5%)	414 (48.2%)	- (-)	859 (100.0%)	9.3	48.2	-38.9

判断指数とは、各項目において「良くなった」と回答した企業の割合から、「悪くなった」と回答した企業の割合を差し引いた数字



	企業の景況	業界の景況	今期の売上高	今期の経常利益	需要の動向	販売価格の動向	仕入価格の動向
H30調査 (前回調査)	-12.4	-33.9	-16.5	-5.0	-18.8	-11.2	-56.0
R3調査 (今回調査)	-38	-59.0	-36.1	-26.0	-46.3	-25.4	-75.8
	資金繰り	融資態度	設備状況	従業員の過不足	来年度の売上高	来年度の経常利益	来年度の設備投資
H30調査 (前回調査)	2.0	22.0	12.6	69.0	-24.9	-31.1	-36.5
R3調査 (今回調査)	-17	13.5	7.5	61.1	-41.8	-49.4	-38.9

図 回答から見る判断指数の分布状況

3-1 (1) 各企業の景況感

各企業の景況について、前年度との比較を聞いたところ、「上昇」と回答した企業より「下降」と回答した企業が多くあった。

地域別で見ると、すべての地域でマイナス指数となるが、北上、盛岡地区で「上昇した」と回答した企業の割合が多く、釜石、宮古、大船渡地区など沿岸部では「下降」と回答した企業の割合が多かった。

また、前回調査との比較では、「上昇」と回答した企業が 8.0 ポイント減少し、「下降」と回答した企業は 17.8 ポイント増加していることから、全体的に「下降」の景況感であることを表している。

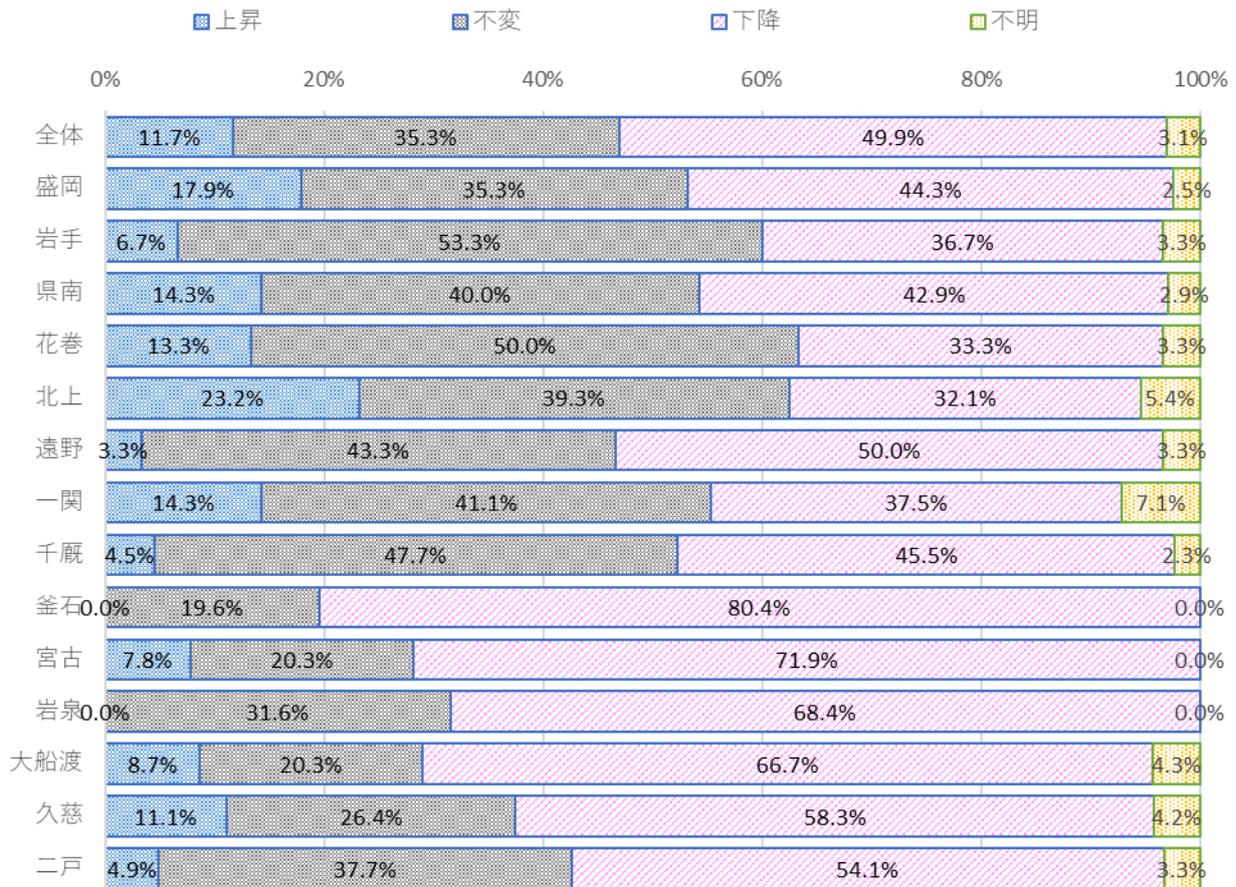


図 企業の景況・地域別

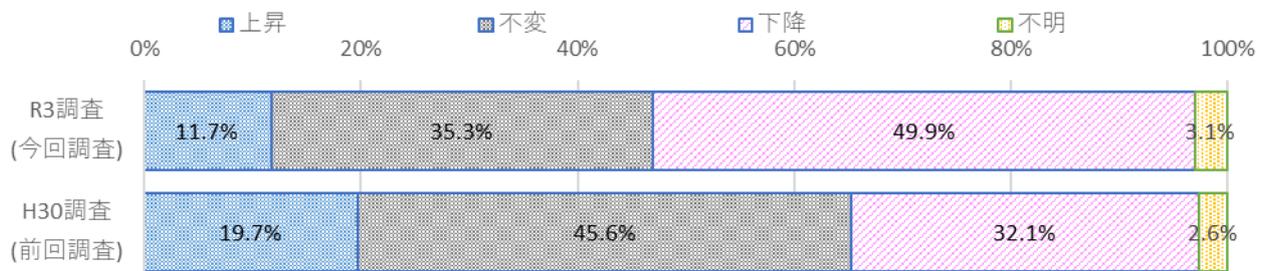


図 企業の景況・前回調査との比較（全体） ※「地域」非公開・無回答はのぞく

3-1 (2) 業界の景況感

業界全体の景況は、21.6%の企業で「上昇」または「不変」と回答した一方、63.8%の企業が「下降」と回答しており、県内の業界景況感は厳しいとの見方が強い。

地域別でみると、北上地区で「上昇」または「不変」と回答した企業の割合が多いが、遠野、釜石、宮古、大船渡、二戸地区などでは「下降」と回答した企業の割合が多くなっている。特に遠野地区は「下降」との回答が90.0%となり、最少の北上と44.7ポイントの差がついた。

また、前回調査との比較では、「上昇」または「不変」と回答した企業が18.8ポイント減少し、「下降」と回答した企業は21.6ポイント大きく増加しており、業界全体の景況感の悪化を強く感じていることがわかる。

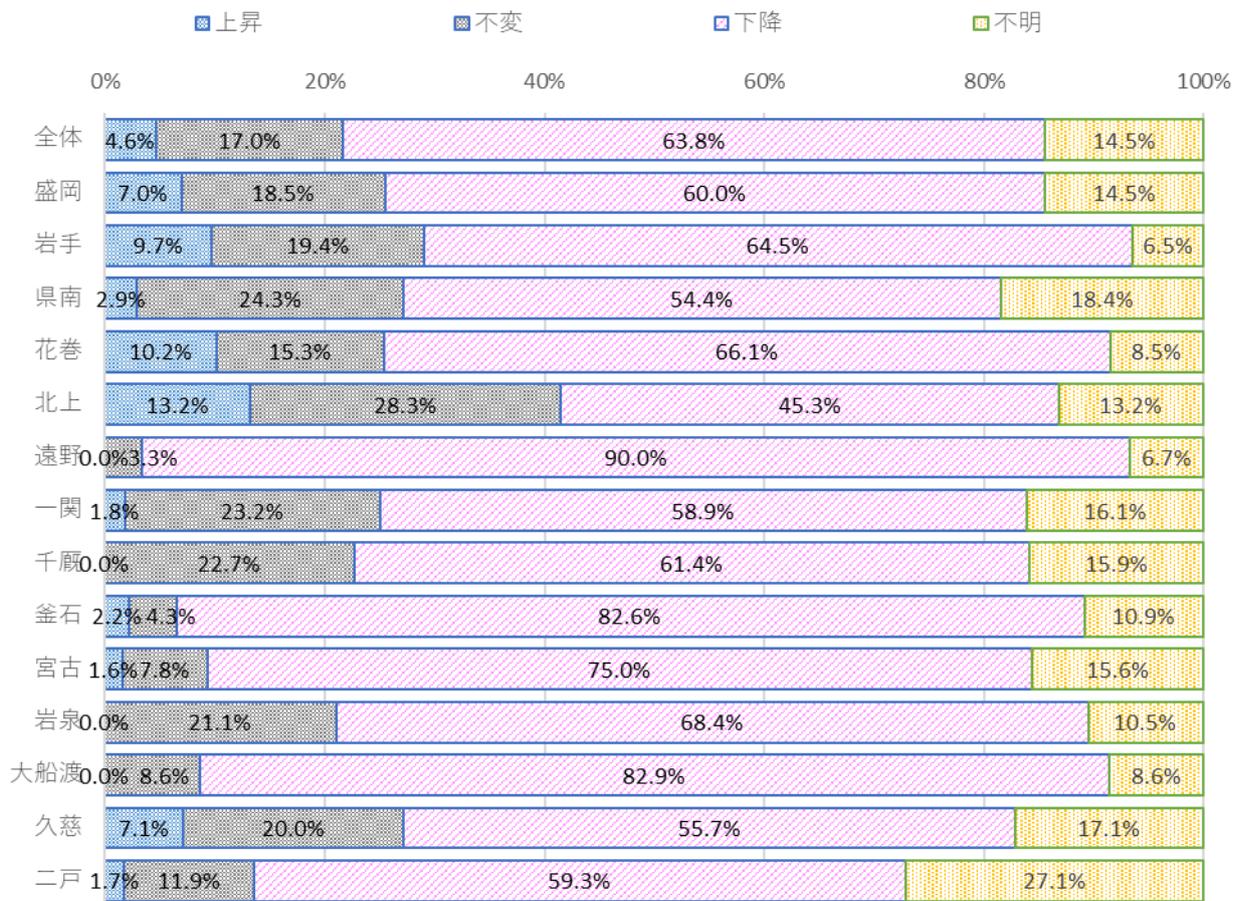


図 業界の景況・地域別

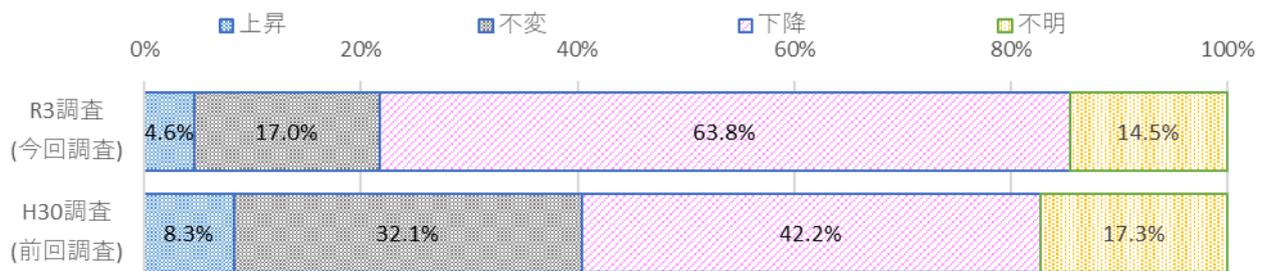


図 業界の景況・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

3-1 (3) 各企業の今期の売上高

各企業の売上高は、40.9%の企業で「増加」または「不変」と回答した一方、56.2%の企業が「減少」と回答しており、「減少」の方が多い結果となった。

地域別でみると、北上地区で「増加」または「不変」と回答した企業の割合が多くなっているが、釜石、大船渡、遠野、宮古地区などでは「減少」と回答した企業の割合が多くなっている。

また、前回調査との比較では、「増加」または「不変」と回答した企業が12.7ポイント減少し、「減少」と回答した企業は14.3ポイント増加しており、今期売上高は厳しい見込みと予測する企業が増えている。

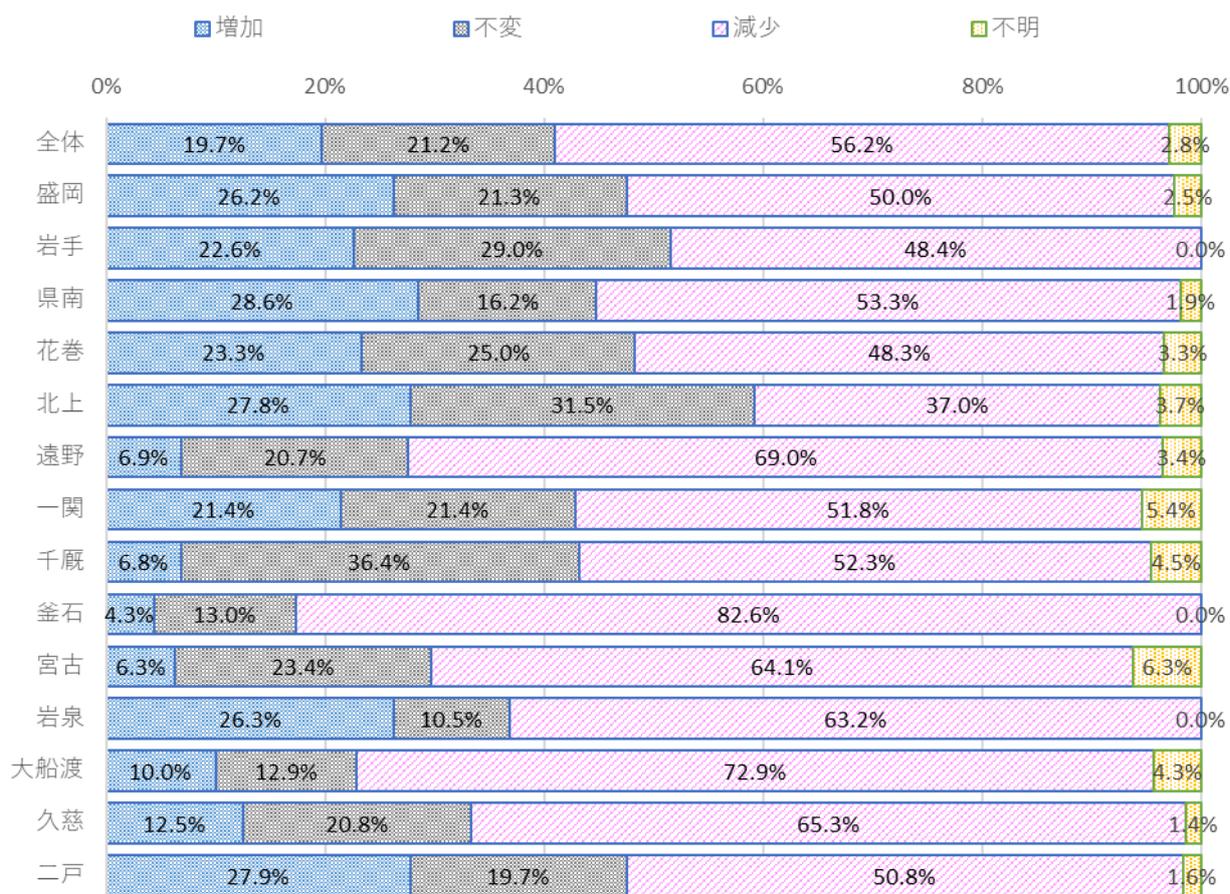


図 今期の売上高・地域別

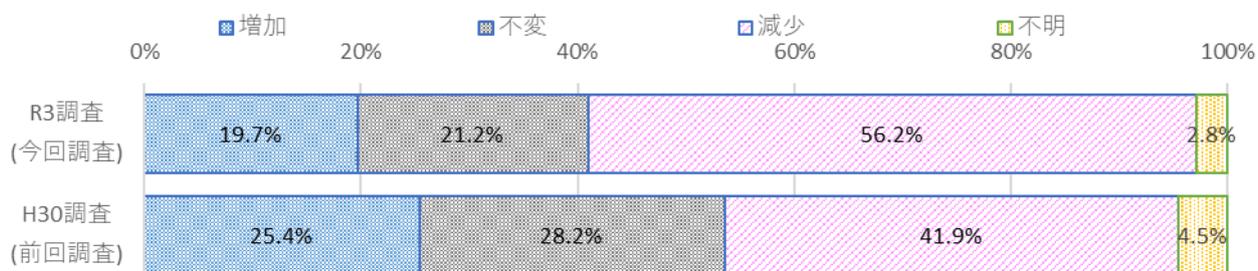


図 今期の売上高・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

3-1 (4) 各企業の今期の経常利益

各企業の今期の経常利益は、46.3%の企業が「改善」または「不変」と回答しているが、一方ほぼ同比率の46.1%の企業が「悪化」と回答している。

地域別では、岩手、北上、花巻地区で「改善」または「不変」と回答した企業の割合が多く、釜石、大船渡、宮古地区など、岩泉を除く沿岸部で「悪化」と回答した企業の割合が多くなっている。

また、前回調査との比較では、「改善」または「不変」と回答した企業が14.2ポイント減少し、また「悪化」と回答した企業が13.3ポイント増加しており、前述のとおり売上高の下降に伴って、経常利益も悪化傾向となっていることが想定される。

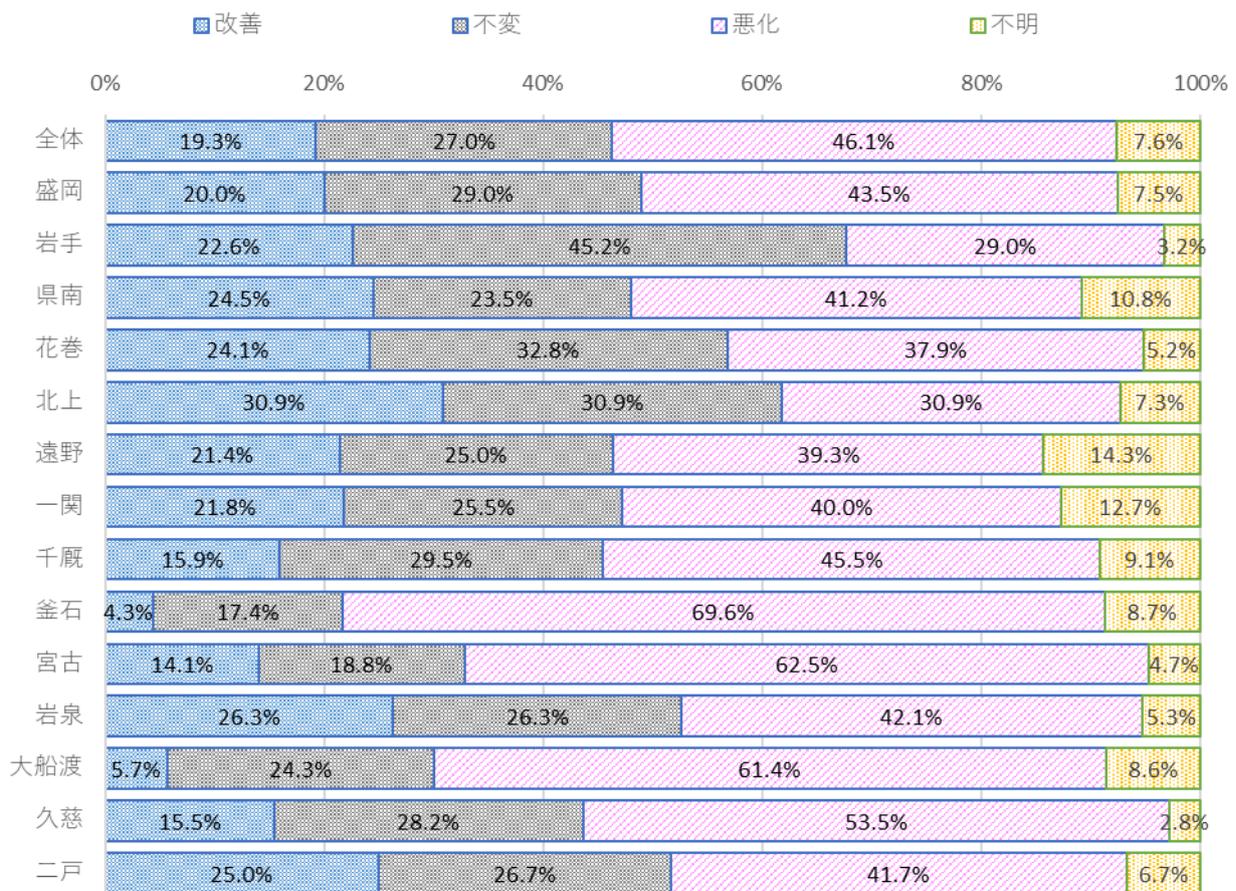


図 今期の経常利益・地域別

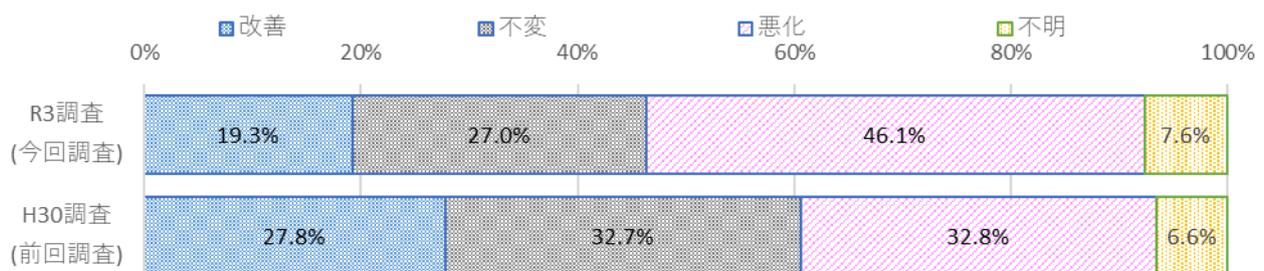


図 今期の経常利益・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

3-1 (5) 需要の動向について

企業が感じる需要の動向について、37.6%の企業が「増加」または「不変」と回答しているが、一方「減少」と回答した企業は57.5%となり、需要の減少を感じている企業が多い。

地域別にみると、北上、岩手、県南地区では「増加」または「不変」と回答する企業の割合が多かったが、宮古、大船渡、釜石地区など沿岸部では「減少」と答えた企業の割合が多かった。震災復興の一巡の環境が影響している可能性が高いとみられる。

また、前回調査との比較では、「増加」または「不変」と回答した企業が18.8ポイント大きく減少しているほか、「減少」と回答した企業は19.1ポイント増加していることから、厳しい需要動向との見方が強まっている。

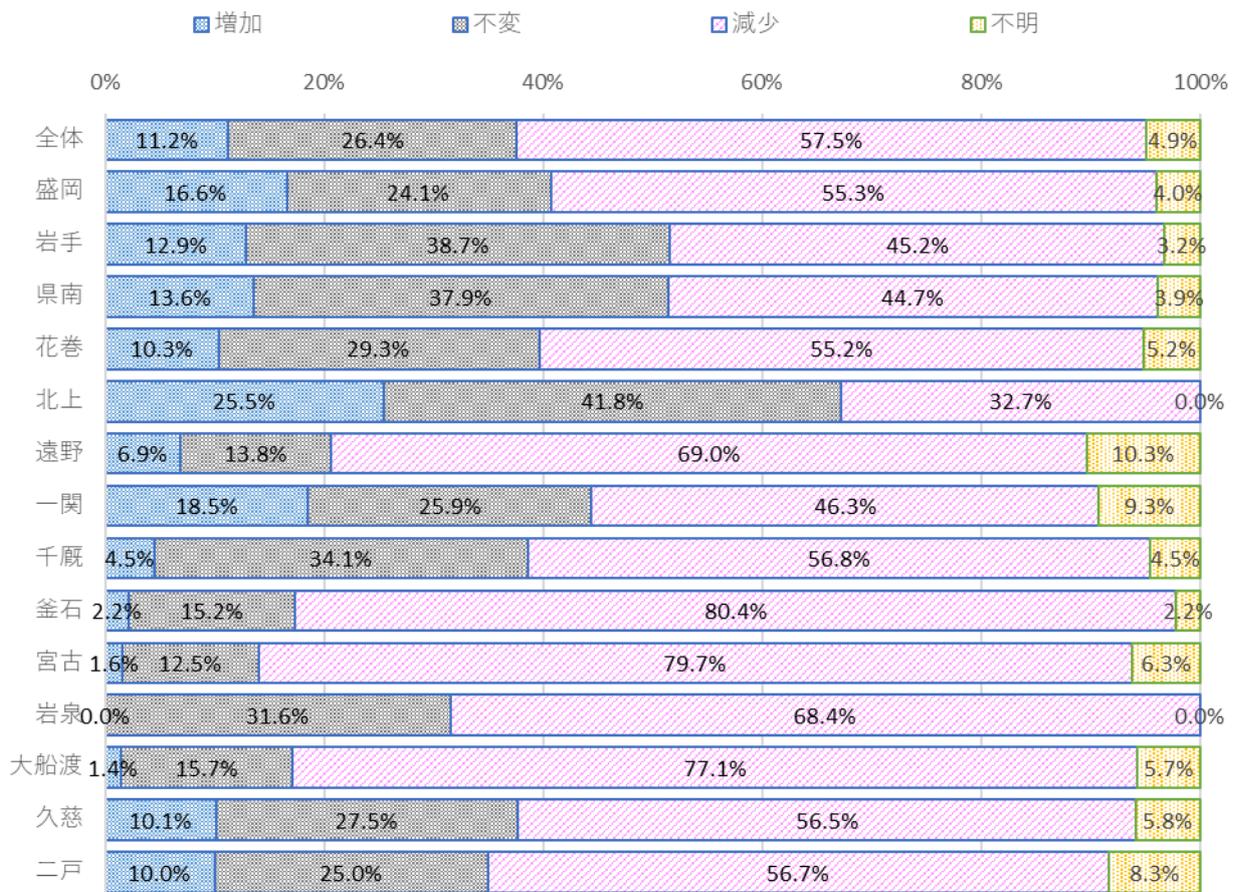


図 需要の動向・地域別

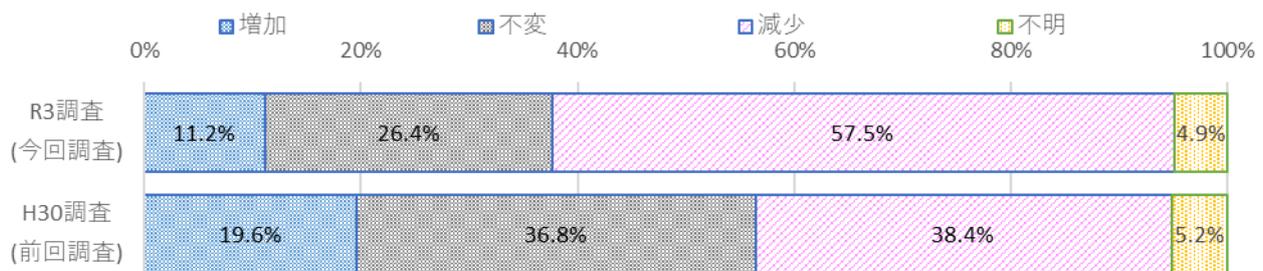


図 需要の動向・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

3-1 (6) 原材料、製（商）品の仕入価格の動向について

原材料、製（商）品の仕入価格の動向について、「上昇」していると回答した企業は78.3%と、多くの企業で仕入価格の上昇を懸念している。

地域別にみると、岩泉地区では63.2%と最少となるが、その他の地区ではいずれも7割を超えており、特に一関、県南、盛岡地区では8割を超えている。

また、前回調査との比較では、「上昇」と回答した企業が20.5ポイント大きく増加しており、県内全域にて仕入価格上昇に伴う収益性の圧迫が懸念されている。

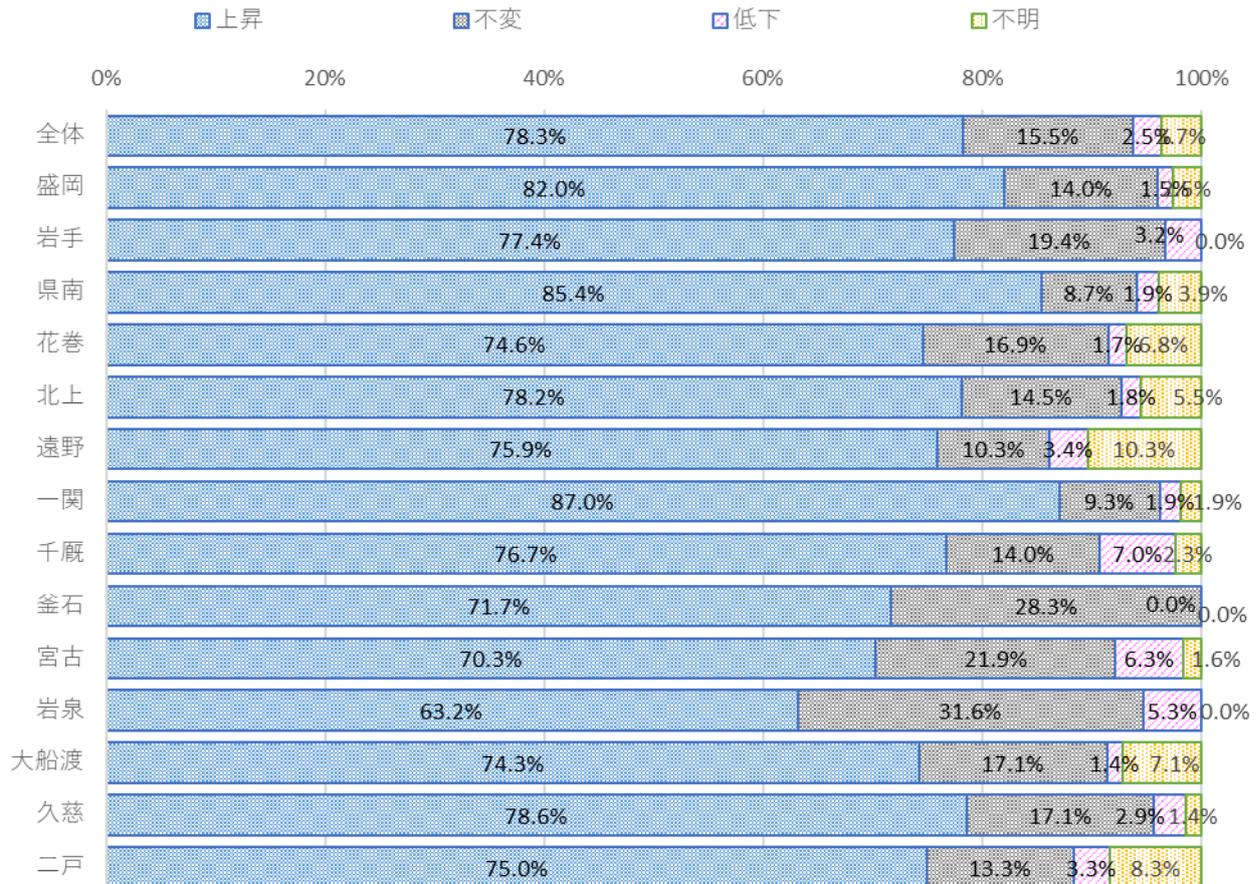


図 原材料、製（商）品の仕入価格の動向・地域別

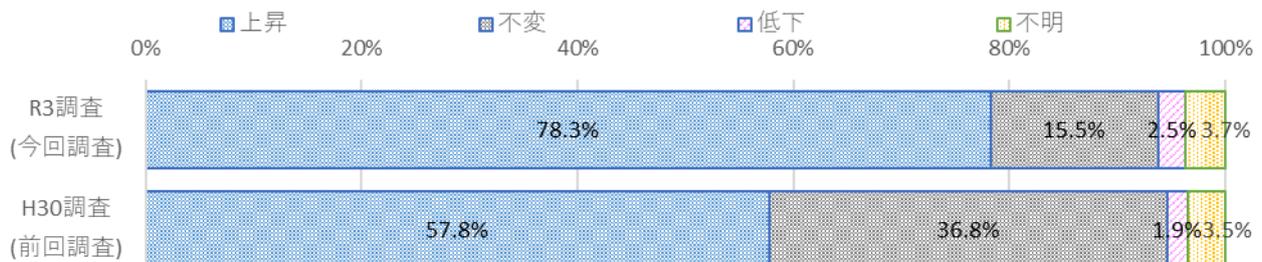


図 原材料、製（商）品の仕入価格の動向・前回調査との比較（全体）

※「地域」非公開・無回答はのぞく

3-1 (7) 施工のための設備、機械等の状況

施工のための設備、機械等の状況について、76.6%の企業が「適正」と回答しており、施工のための設備や機械については、概ね、適正な状況にあると考えられる。

ただし「不足」と回答した企業も 12.7%存在していることから、引き続き設備投資を必要としている企業もある程度存在している。

また、前回調査との比較では、「不足」と回答した企業が 9.4 ポイント増加している。

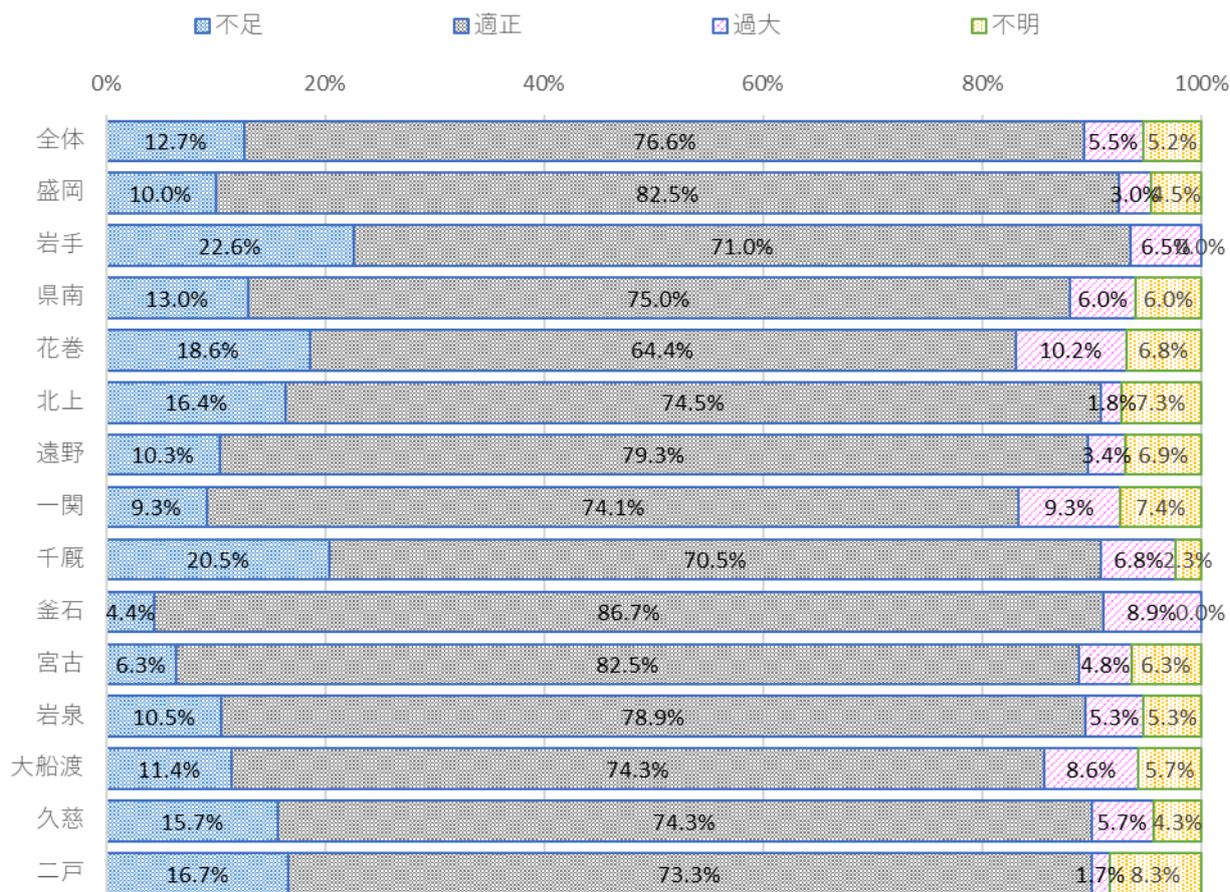


図 施工のための設備機械等の状況・地域別

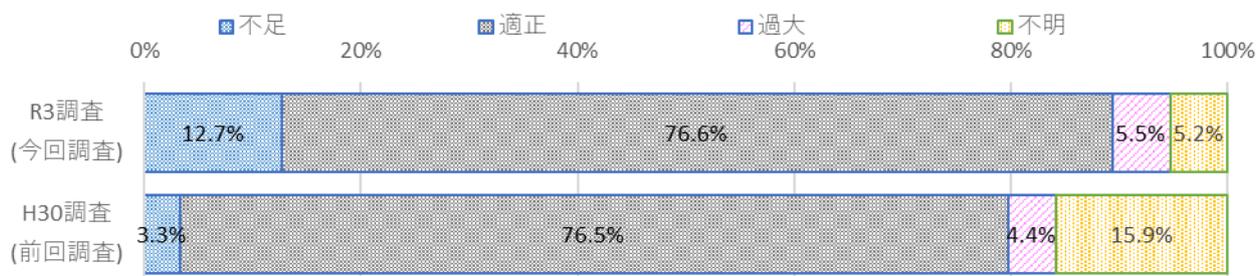


図 施工のための設備機械等の状況・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

3-1 (8) 従業員の過不足の状況

従業員の過不足の状況について、65.6%の企業が「不足気味」と回答し、「過剰気味」と回答した企業は4.4%にとどまった。

地域別でみると、北上、岩手、県南、千厩、二戸、盛岡地区において「不足気味」と回答した企業が7割を超えており、釜石以外の地域で「不足気味」と回答している企業が多い。尚、釜石地区は「不足気味」が24.4%と、最多の北上地区と比べて60.8ポイントの差がついている。

また、前回調査との比較では、「不足気味」と回答した企業が5.2ポイントと減少しているが、「不足気味」と回答した企業は圧倒的に多く、従業員の確保は喫緊の課題となっている。

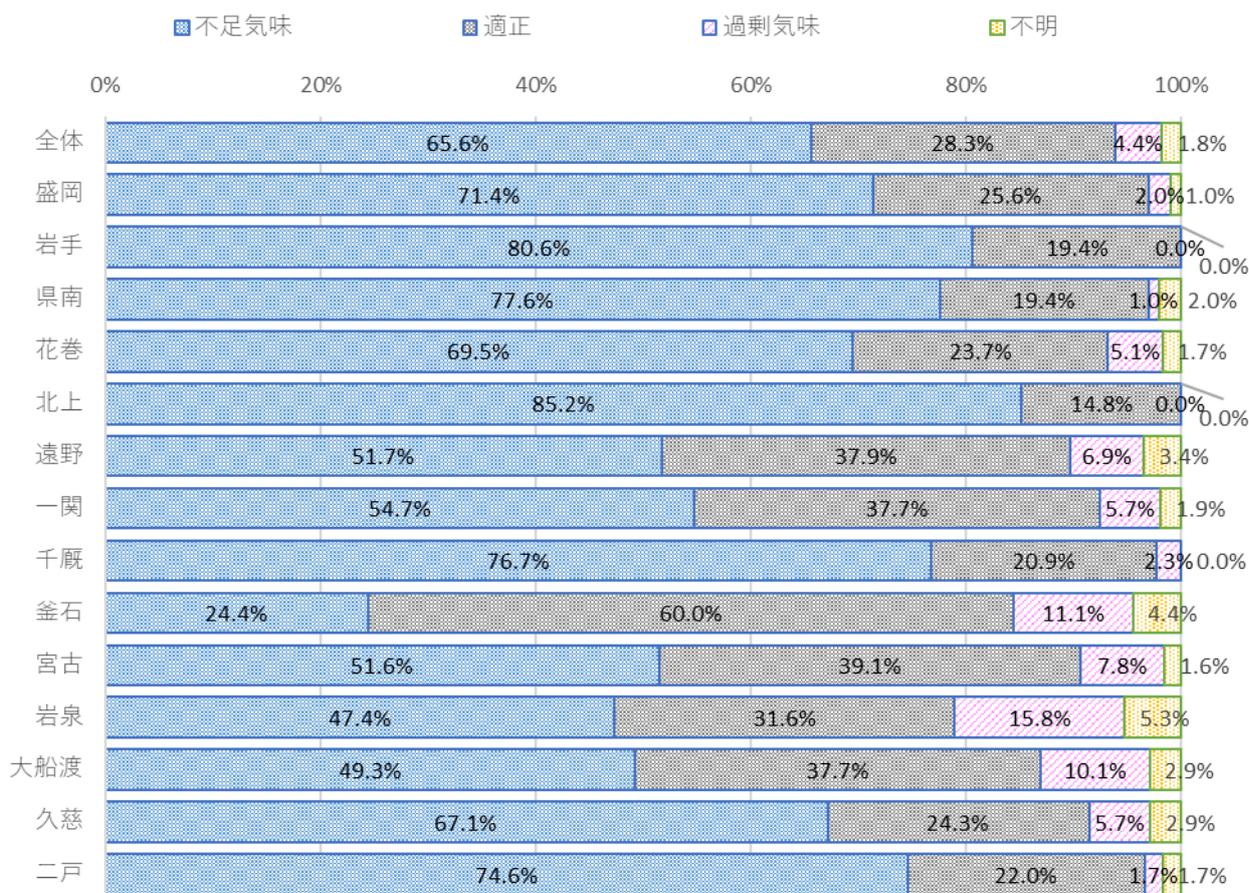


図 従業員の過不足の状況・地域別

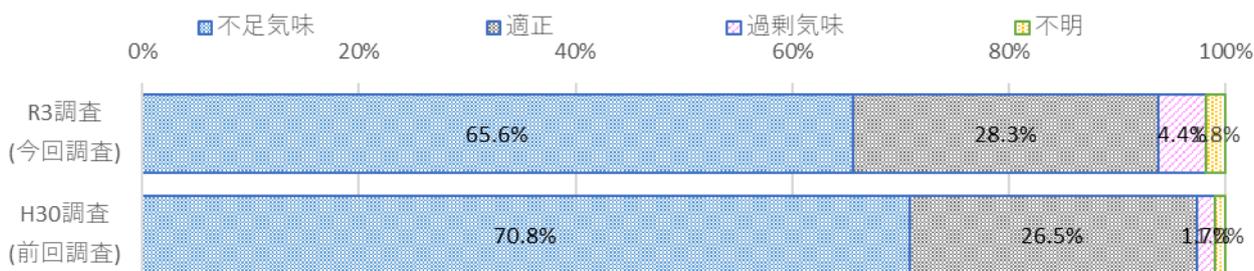


図 従業員の過不足の状況・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

3-1 (9) 来年度（令和4年度）の見通し

来年度（令和4年度）の売上高、経常利益、設備投資の見通しについて、内陸部と沿岸部で大きな差異は生じている。

売上高の見通しについては、全体の44.3%が「増加」、「やや増加」、「今年度並み」と回答しているが、過半数以上の55.7%の企業が「減収」、「やや減収」と回答している。特に大船渡、釜石、岩泉、久慈、宮古地区など沿岸部の「減少」の割合が多くなっている。

経常利益の見通しについては、全体の39.6%が「増加」、「やや増加」、「今年度並み」と回答しているが、一方で60.4%の企業が「減収」、「やや減収」と回答している。特に売上高同様、釜石、大船渡、久慈、宮古、岩泉地区など沿岸部の企業が「減少」との見方が強い。

設備投資の見通しについては、全体の52.2%が「増加」、「やや増加」、「今年度並み」と回答しているが、47.8%の企業が「減収」、「やや減収」と回答している。売上高や経常利益の見通しと同様、沿岸部の「減少」の割合が多くなっている。

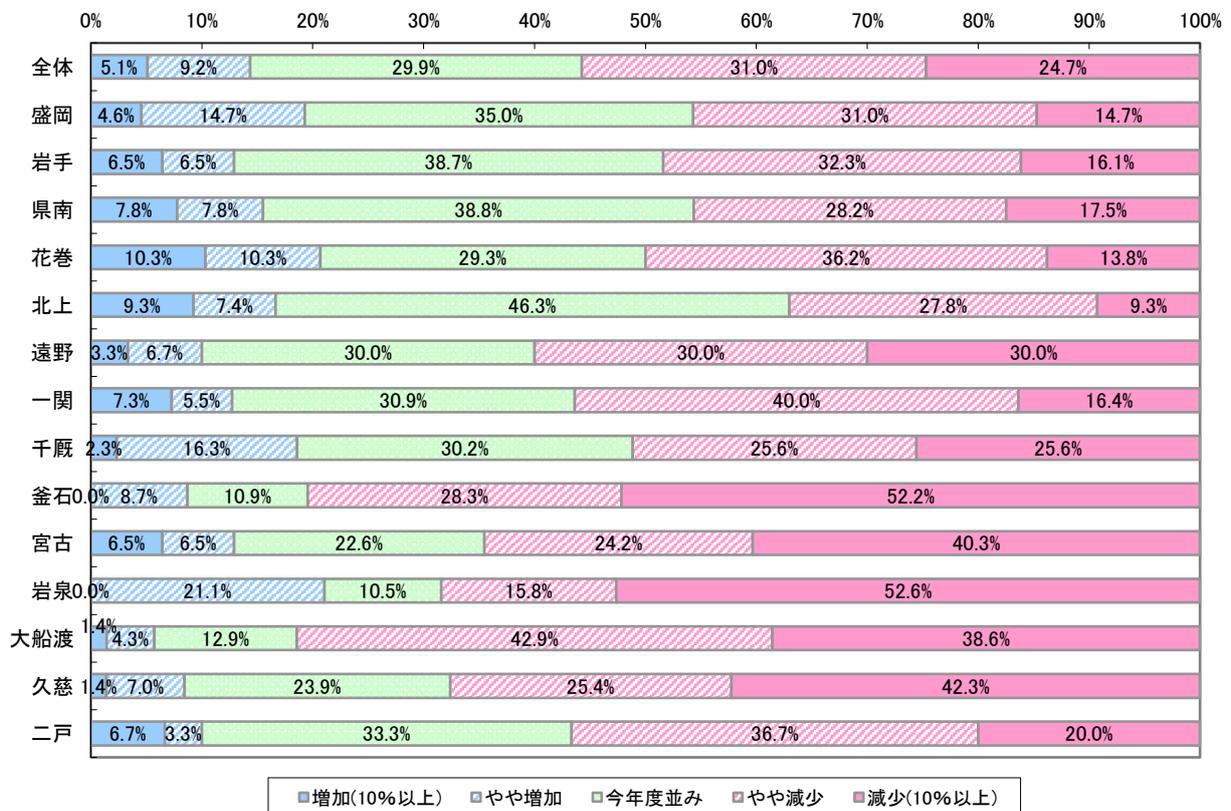


図 来年度の売上高の見通し・地域別

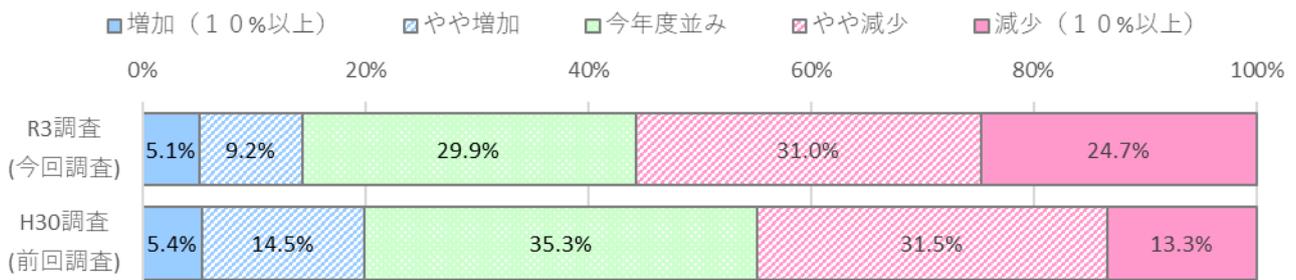


図 来年度の売上高の見通し・前回調査との比較（全体） ※「地域」非公開・無回答はのぞく

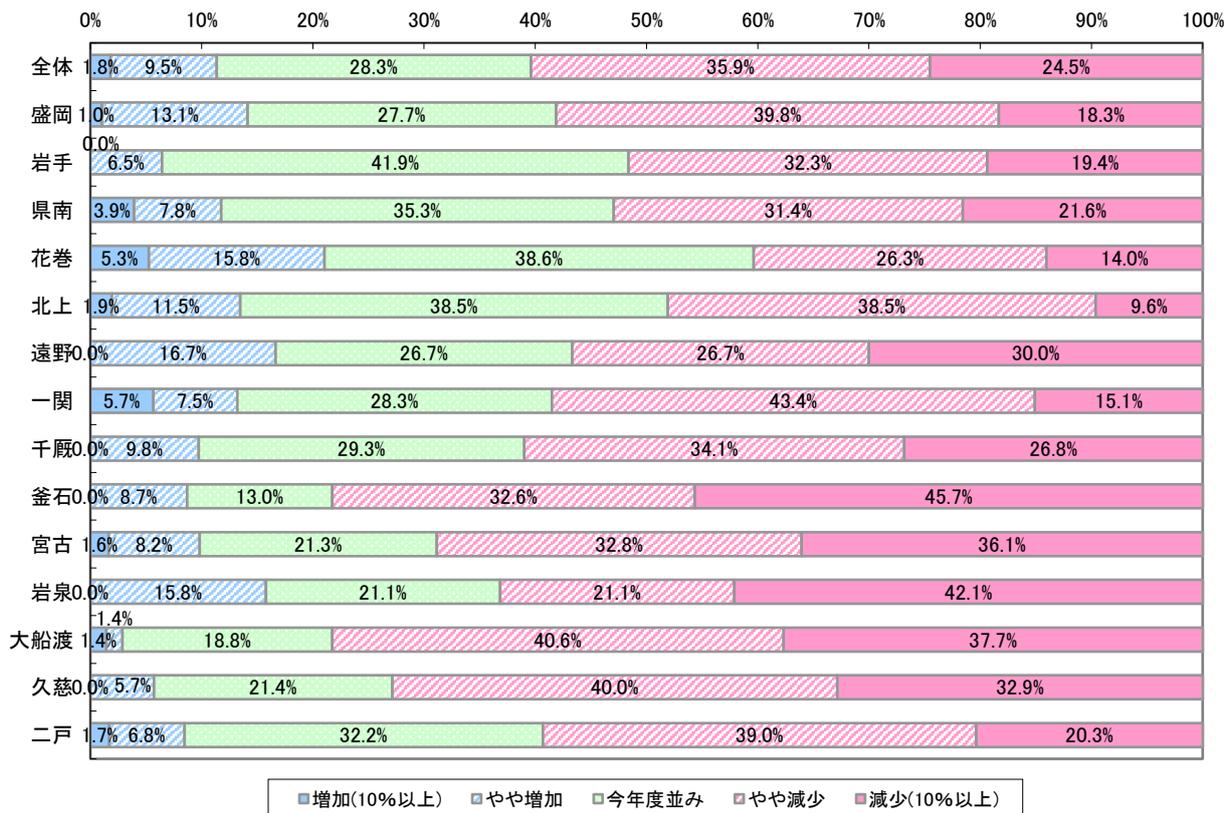


図 来年度の経常利益の見通し・地域別

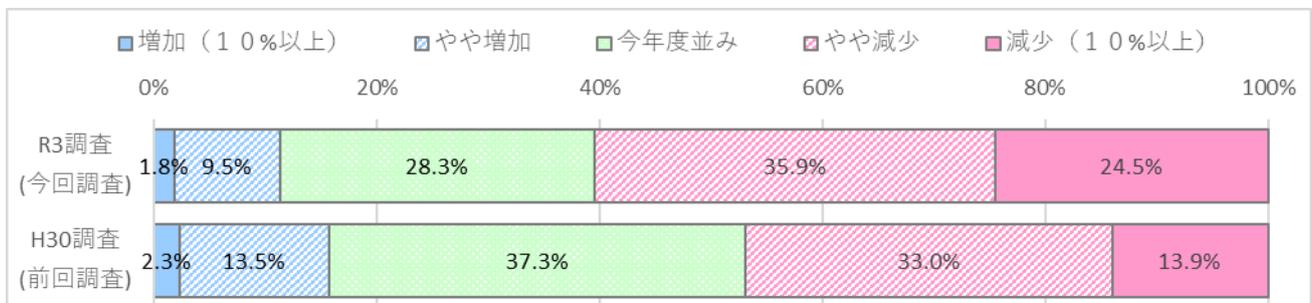


図 来年度の経常利益の見通し・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

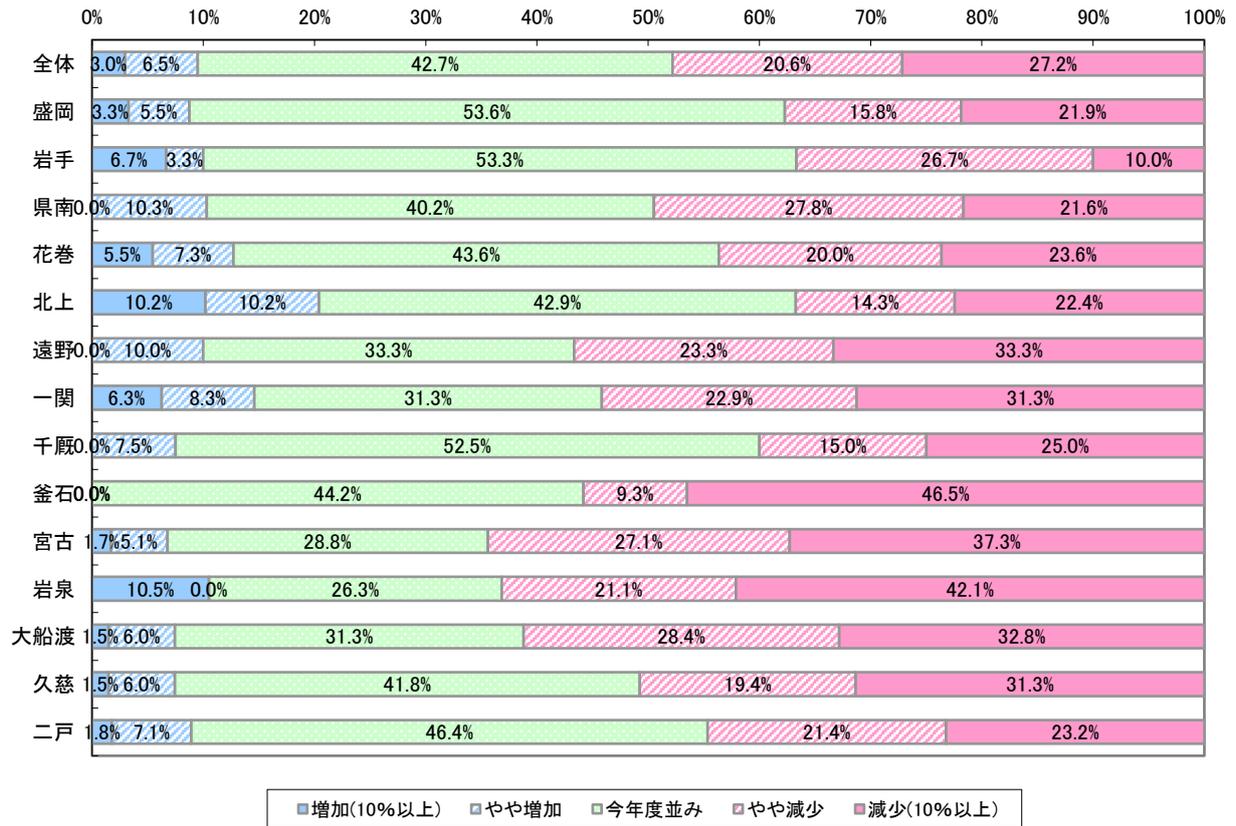


図 来年度の設備投資の見通し・地域別

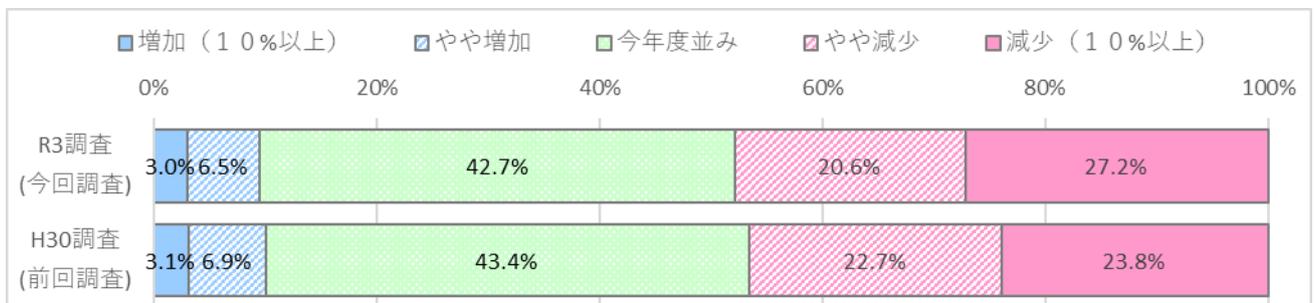


図 来年度の設備投資の見通し・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

3-2 利益配分の重要度が高い項目

利益配分の重要度が高い項目について、「従業員への還元」、「内部留保」、「設備投資」の順にこの3項目が大部分を占め、多くの企業でこれらの項目を重要と考えていることが想定される。

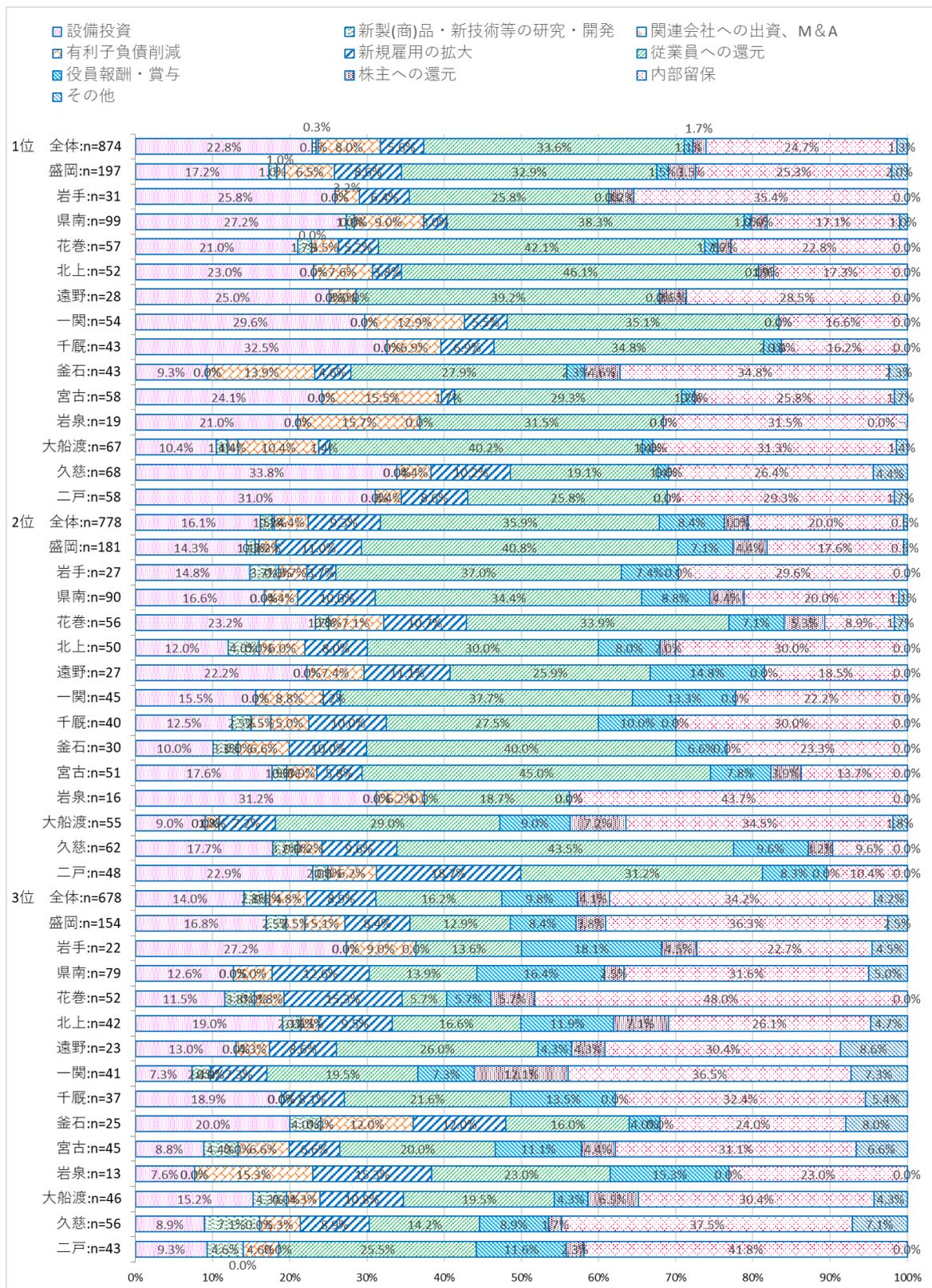


図 利益配分の重要度が高い項目の地域ごとの分布状況

前ページのグラフで値ラベルが見えない部分があるため下表に示した。

	設備投資	新製(商)品・新技術等の研究・開発	関連会社への出資、M&A	有利子負債削減	新規雇用の拡大	従業員への還元	役員報酬・賞与	株主への還元	内部留保	その他
1位 全体	22.8%	0.5%	0.3%	8.0%	5.6%	33.6%	1.1%	1.7%	24.7%	1.3%
盛岡	17.2%	1.0%	1.0%	6.5%	8.6%	32.9%	1.5%	3.5%	25.3%	2.0%
岩手	25.8%	0.0%	0.0%	3.2%	6.4%	25.8%	0.0%	3.2%	35.4%	0.0%
県南	27.2%	1.0%	0.0%	9.0%	3.0%	38.3%	1.0%	2.0%	17.1%	1.0%
花巻	21.0%	1.7%	0.0%	3.5%	5.2%	42.1%	1.7%	1.7%	22.8%	0.0%
北上	23.0%	0.0%	0.0%	7.6%	3.8%	46.1%	0.0%	1.9%	17.3%	0.0%
遠野	25.0%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%	39.2%	0.0%	3.5%	28.5%	0.0%
一関	29.6%	0.0%	0.0%	12.9%	5.5%	35.1%	0.0%	0.0%	16.6%	0.0%
千厩	32.5%	0.0%	0.0%	6.9%	6.9%	34.8%	2.3%	0.0%	16.2%	0.0%
釜石	9.3%	0.0%	0.0%	13.9%	4.6%	27.9%	2.3%	4.6%	34.8%	2.3%
宮古	24.1%	0.0%	0.0%	15.5%	1.7%	29.3%	1.7%	0.0%	25.8%	1.7%
岩泉	21.0%	0.0%	0.0%	15.7%	0.0%	31.5%	0.0%	0.0%	31.5%	0.0%
大船渡	10.4%	1.4%	1.4%	10.4%	1.4%	40.2%	1.4%	0.0%	31.3%	1.4%
久慈	33.8%	0.0%	0.0%	4.4%	10.2%	19.1%	1.4%	0.0%	26.4%	4.4%
二戸	31.0%	0.0%	0.0%	3.4%	8.6%	25.8%	0.0%	0.0%	29.3%	1.7%
2位 全体	16.1%	1.5%	0.2%	4.4%	9.3%	35.9%	8.4%	3.0%	20.0%	0.5%
盛岡	14.3%	1.1%	0.5%	2.2%	11.0%	40.8%	7.1%	4.4%	17.6%	0.5%
岩手	14.8%	3.7%	0.0%	3.7%	3.7%	37.0%	7.4%	0.0%	29.6%	0.0%
県南	16.6%	0.0%	0.0%	4.4%	10.0%	34.4%	8.8%	4.4%	20.0%	1.1%
花巻	23.2%	1.7%	0.0%	7.1%	10.7%	33.9%	7.1%	5.3%	8.9%	1.7%
北上	12.0%	4.0%	0.0%	6.0%	8.0%	30.0%	8.0%	2.0%	30.0%	0.0%
遠野	22.2%	0.0%	0.0%	7.4%	11.1%	25.9%	14.8%	0.0%	18.5%	0.0%
一関	15.5%	0.0%	0.0%	8.8%	2.2%	37.7%	13.3%	0.0%	22.2%	0.0%
千厩	12.5%	2.5%	2.5%	5.0%	10.0%	27.5%	10.0%	0.0%	30.0%	0.0%
釜石	10.0%	3.3%	0.0%	6.6%	10.0%	40.0%	6.6%	0.0%	23.3%	0.0%
宮古	17.6%	1.9%	0.0%	3.9%	5.8%	45.0%	7.8%	3.9%	13.7%	0.0%
岩泉	31.2%	0.0%	0.0%	6.2%	0.0%	18.7%	0.0%	0.0%	43.7%	0.0%
大船渡	9.0%	0.0%	0.0%	1.8%	7.2%	29.0%	9.0%	7.2%	34.5%	1.8%
久慈	17.7%	3.2%	0.0%	3.2%	9.6%	43.5%	9.6%	3.2%	9.6%	0.0%
二戸	22.9%	2.0%	0.0%	6.2%	18.7%	31.2%	8.3%	0.0%	10.4%	0.0%
3位 全体	14.0%	2.8%	0.5%	4.8%	8.9%	16.2%	9.8%	4.1%	34.2%	4.2%
盛岡	16.8%	2.5%	2.5%	5.1%	8.4%	12.9%	8.4%	3.8%	36.3%	2.5%
岩手	27.2%	0.0%	0.0%	9.0%	0.0%	13.6%	18.1%	4.5%	22.7%	4.5%
県南	12.6%	0.0%	0.0%	5.0%	12.6%	13.9%	16.4%	2.5%	31.6%	5.0%
花巻	11.5%	3.8%	0.0%	3.8%	15.3%	5.7%	5.7%	5.7%	48.0%	0.0%
北上	19.0%	2.3%	0.0%	2.3%	9.5%	16.6%	11.9%	7.1%	26.1%	4.7%
遠野	13.0%	0.0%	0.0%	4.3%	8.6%	26.0%	4.3%	4.3%	30.4%	8.6%
一関	7.3%	2.4%	0.0%	0.0%	7.3%	19.5%	7.3%	12.1%	36.5%	7.3%
千厩	18.9%	0.0%	0.0%	0.0%	8.1%	21.6%	13.5%	0.0%	32.4%	5.4%
釜石	20.0%	4.0%	0.0%	12.0%	12.0%	16.0%	4.0%	0.0%	24.0%	8.0%
宮古	8.8%	4.4%	0.0%	6.6%	6.6%	20.0%	11.1%	4.4%	31.1%	6.6%
岩泉	7.6%	0.0%	0.0%	15.3%	15.3%	23.0%	15.3%	0.0%	23.0%	0.0%
大船渡	15.2%	4.3%	0.0%	4.3%	10.8%	19.5%	4.3%	6.5%	30.4%	4.3%
久慈	8.9%	7.1%	0.0%	5.3%	8.9%	14.2%	8.9%	1.7%	37.5%	7.1%
二戸	9.3%	4.6%	0.0%	4.6%	0.0%	25.5%	11.6%	2.3%	41.8%	0.0%

4 経営課題

4-1 現時点での後継者の決定状況

現時点での後継者の決定状況は、48.4%の企業が「決まっている」または「予定者がいる」と回答した。

地域別で見ると、岩泉、釜石、二戸、一関、花巻、千厩地区で「決まっている」または「予定者がいる」と回答した企業の割合が5割を超え、一方、大船渡地区では「決まっていない」と回答した企業の割合が62.9%と他の地区と比べて高かった。

また、前回調査との比較では、「決まっている」または「予定者がいる」と回答した企業が3.7ポイント減少しているが、概ね前回調査と同様の傾向となっている。

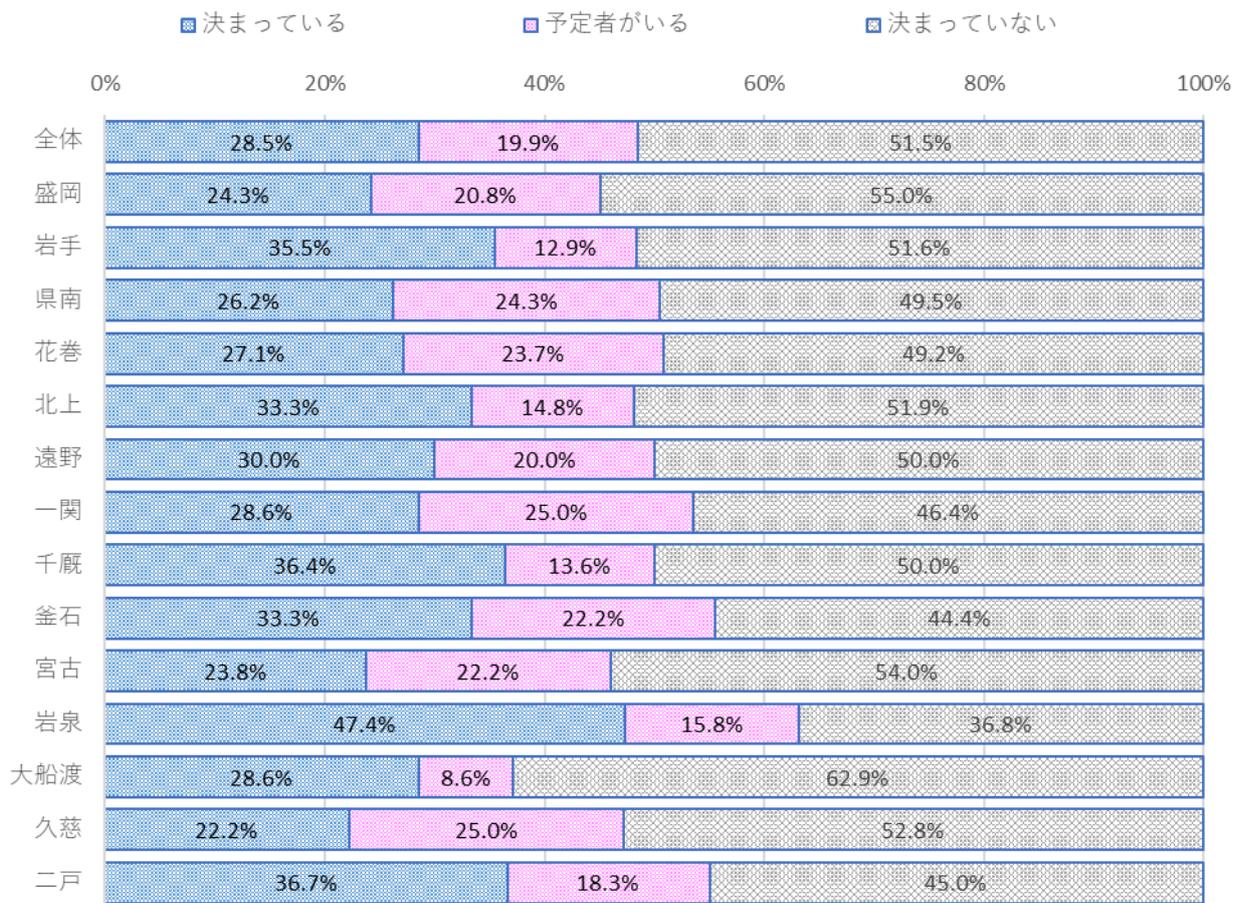


図 現時点での後継者の決定状況・地区別

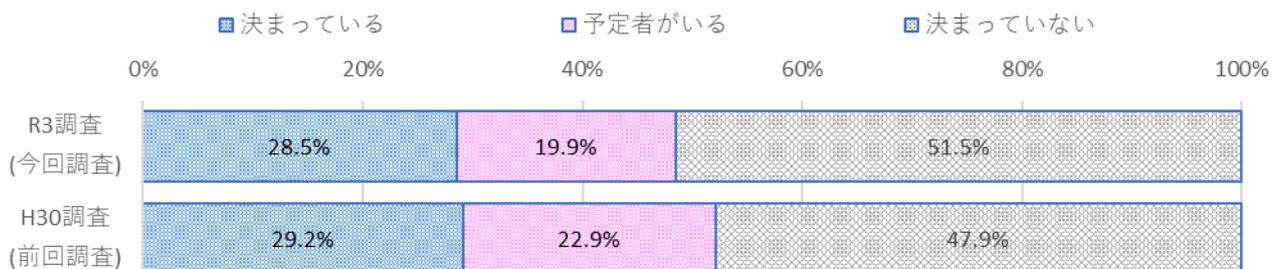


図 現時点での後継者の決定状況・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

4-2 今後の事業運営規模の意向

今後の事業運営について、全ての地域で「現状を維持したい」と回答した企業が最も多くなっている。

尚、花巻、北上、盛岡地区では「拡大したい」と回答した企業が約3割を占めているなど、県央部では拡大したいと考えている企業が多い結果であった。一方、「縮小したい」、「廃業したい」と回答した企業は少ないものの、岩手、二戸、宮古、釜石、岩泉では1割超の回答があった。

また、前回調査との比較では、「拡大したい」と回答した企業が若干増加したものの、多くの企業で「現状を維持したい」と回答しており、前回同様の傾向がみられた。

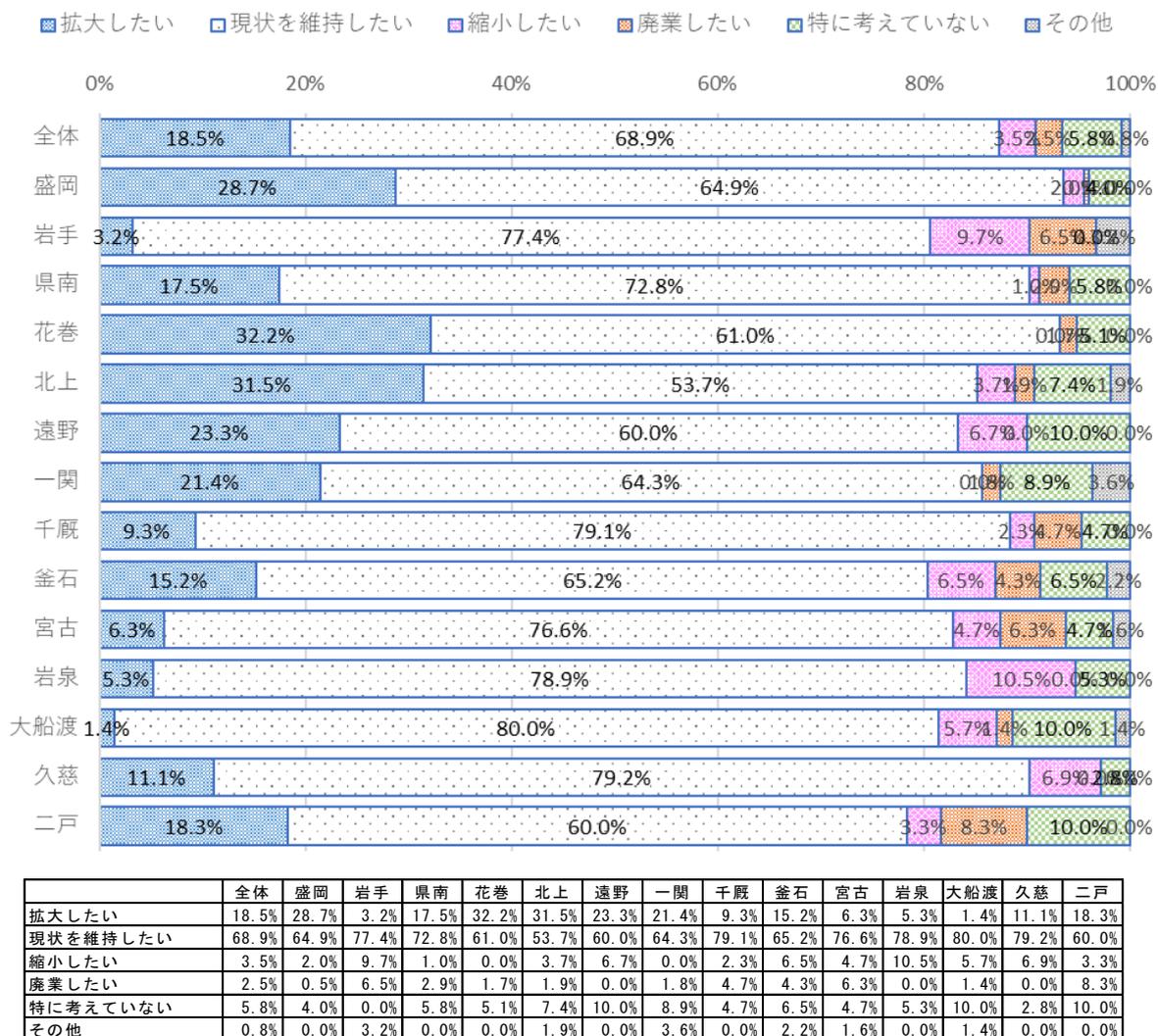


図 今後の事業運営の方針・地域別

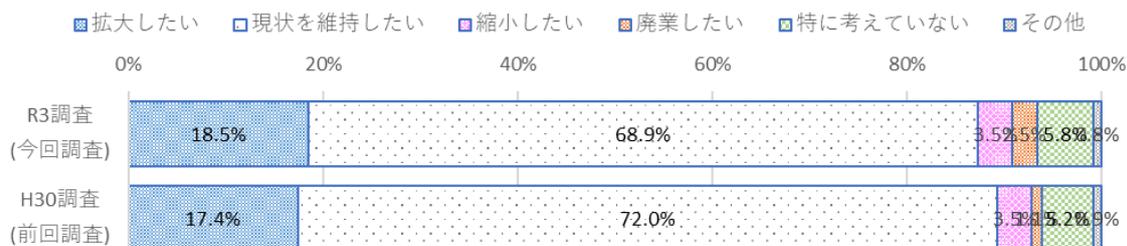


図 今後の事業運営の方針・前回調査との比較(全体) ※「地域」非公開・無回答はのぞく

4-3 企業が直面している経営課題

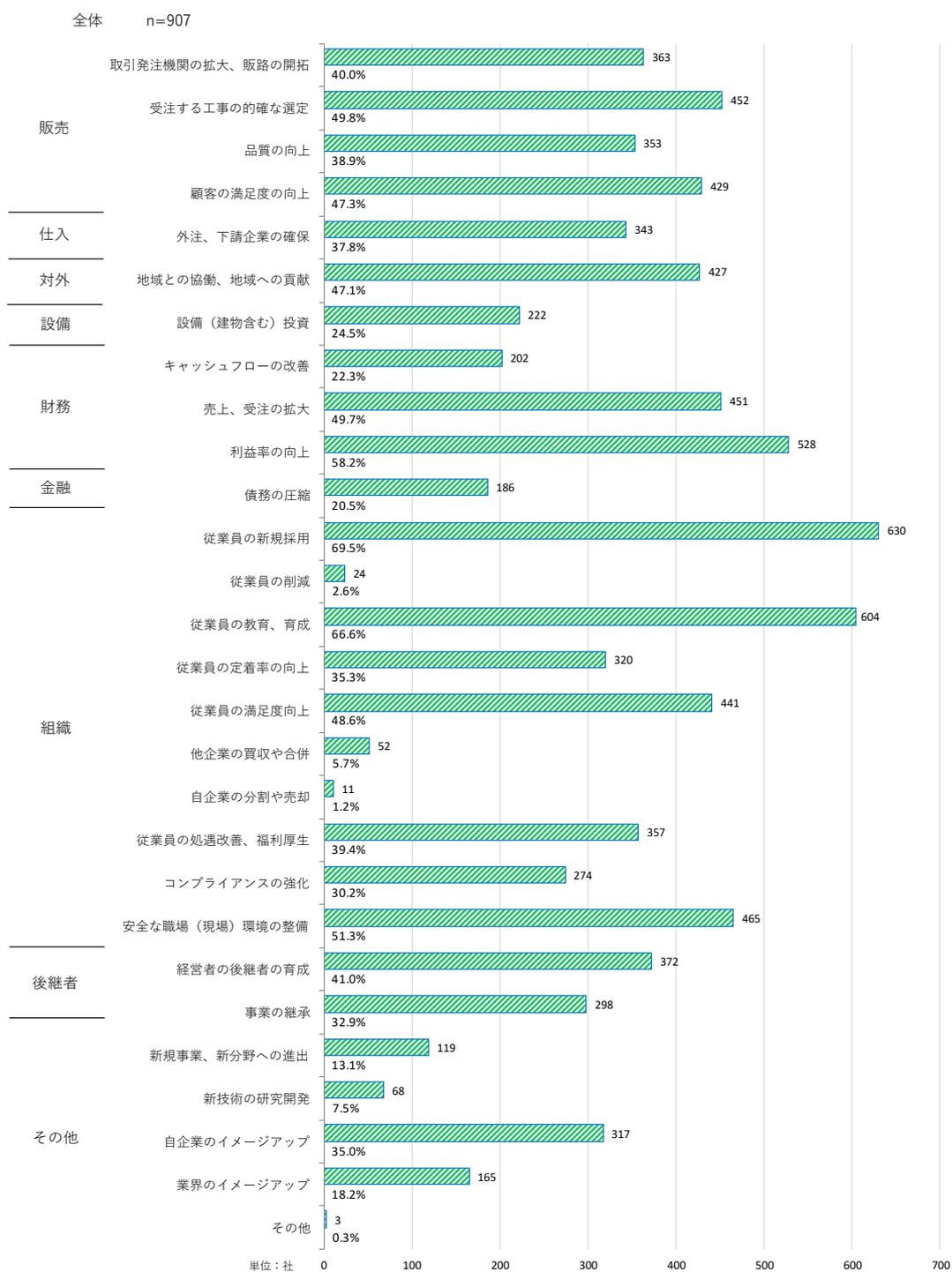
現在、直面している経営課題については、「従業員の高齢化」を挙げる企業が705社（76.3%）と最も多く、次いで「資材の価格上昇」の661社（71.5%）、「従業員の不足、確保が難しい」の616社（66.7%）が続いており、総じて、従業員確保・育成と、資材調達を経営課題と捉えている企業が多かった。一方、金融や財務、対外などを経営課題としている企業の割合は少なく、これらについては、概ね良好な状態であると考えられる。



4-4 企業が今後取り組みたいと考えている項目

企業が今後取り組みたいものについて挙げたものは、「従業員の新規採用」が630社（69.5%）と最も多く、次いで「従業員の教育、育成」が604社（66.6%）、「利益率の向上」が528社（58.2%）と続いており、ここでも前項の経営課題と同様、人材の確保や育成が最も取り組みたいものとして挙げている企業が多い結果であった。

一方で、企業のM&Aに関すること、「新技術の研究開発」、「新分野への進出」、「従業員の削減」については、取り組みたいと回答した企業の割合は少なく、企業は、現状の規模を維持しながら、本業を中心に、確実な利益を上げられる受注を見極めて事業運営を行っていきたくと考えていることが分かる。



5 担い手確保対策

5-1 担い手の状況

担い手の状況については、約8割の企業が担い手不足を「感じている」と回答し、「感じていない」と回答した企業はごく僅かであった。

地域別でみると、すべての地域の企業で担い手の不足を感じている状況にある。ただし大船渡、宮古、岩泉、釜石地区など沿岸部での構成比は約7割となり、他の地区と比べて低い傾向にある。

担い手不足と感じている職種は、「技能労働者」(76.0%)、「技術者」(69.4%)が圧倒的に多く、「事務・営業等職員」を大きく上回っている。担い手不足の状況下で各企業では、「定年延長や再雇用」を行い担い手の確保を行っているとの回答が最も多かった。

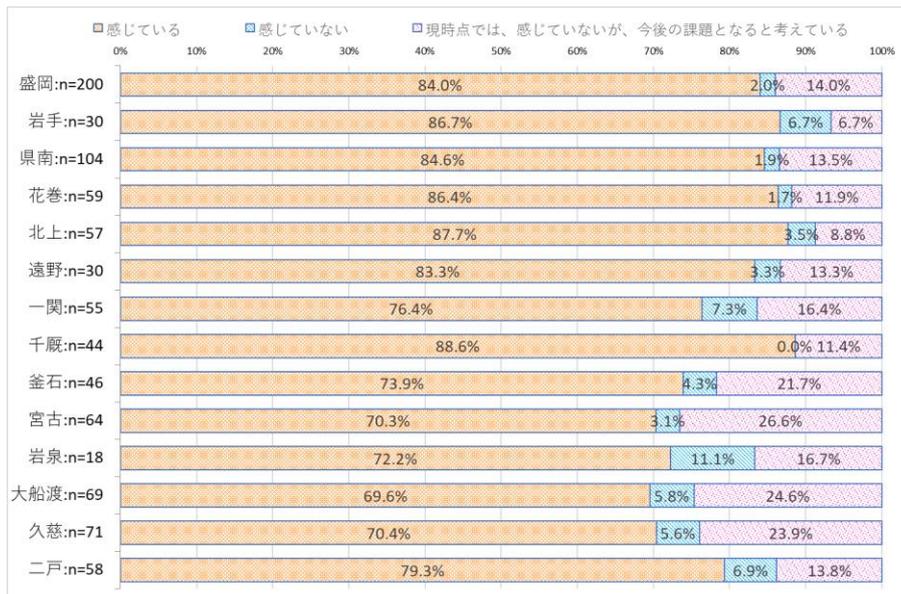


図 担い手の状況・地域別

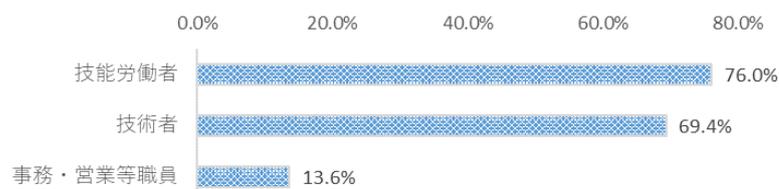


図 担い手不足と感じている職種

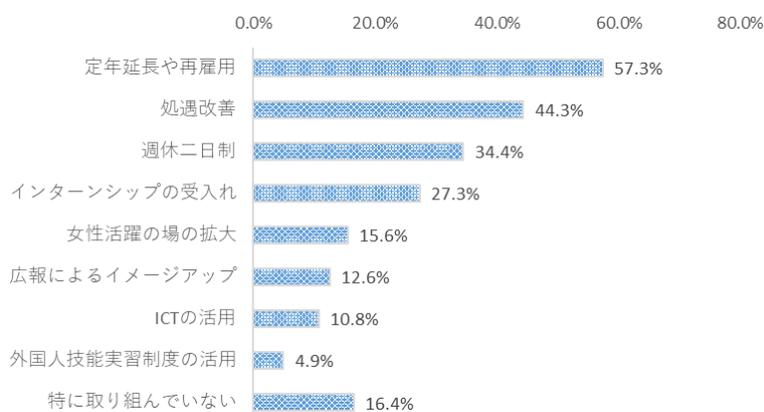


図 担い手の確保のための取組内容

5-2 若年者入職促進の取組

若年者入職促進の取組として、最も重視されているのは「資格取得」であり、「資格」が重視される建設業の特性が表れている。62.5%の企業が「資格取得支援」などを行っているが、しかし実態として取組を行った結果、若年者の入職に繋がった企業は、全体の12.7%にとどまっている。なかなか成果には結びついていない状況が窺われる。

また、若年者入職後の定着率を確認したところ、「ほとんど定着している」と回答した企業が28.9%のみで、定着促進の取組を積極的に行っていく必要がある。

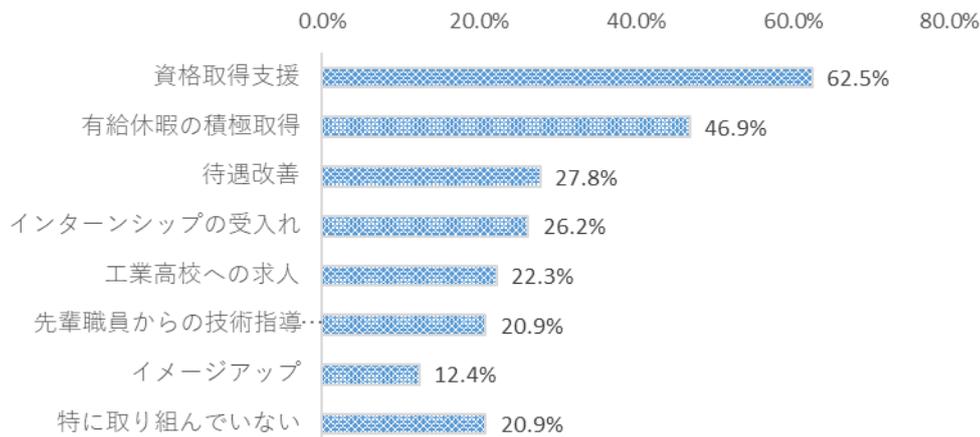


図 若年者入職促進のための取組内容

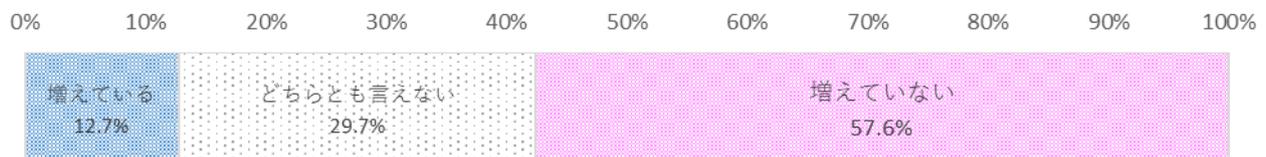


図 若年者入職促進の取組結果

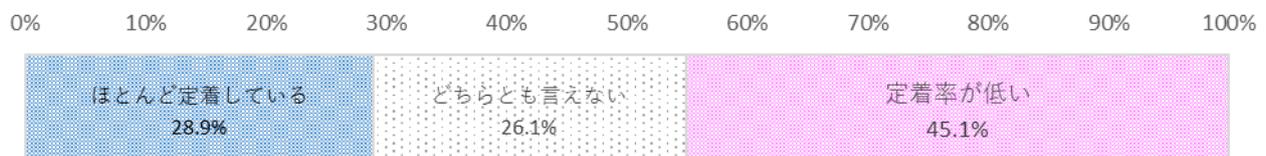


図 若年者入職後の定着率

5-3 建設業における女性活躍推進

女性が建設業で働きやすくする取組について、「産前・産後休業制度」を挙げる企業が57.6%と最も多く、次いで「介護休業制度」の39.3%、「子の看護休暇」の34.6%と続いている。一方で「特に取り組んでいない」と回答した企業も34.3%存在しており、企業によって一部温度差も感じられる。

女性活躍を推進する上での課題としては、「体力が必要な行程が多く、女性が担当できる仕事に限られている」との回答が53.0%と最も多かった。女性の活躍を支援するためにはどのような取り組みが効果的か聞いたところ、「家庭との両立を配慮した始業時間、終了時間など労働時間の見直し」(58.3%)など制度面での回答のほか、「女性に適した施設設備の導入」(53.3%)の設備面での回答も聞かれた。

建設業で女性が活躍するため、入職・定着の促進に向けた取り組みを積極的に行っていく必要がある。

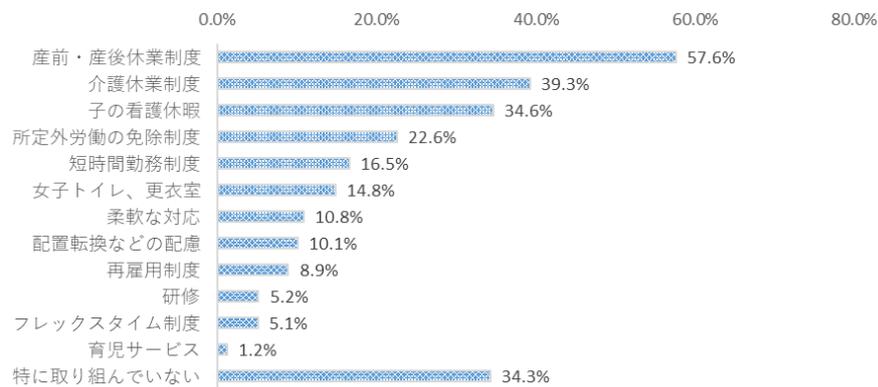


図 女性活躍促進の取組

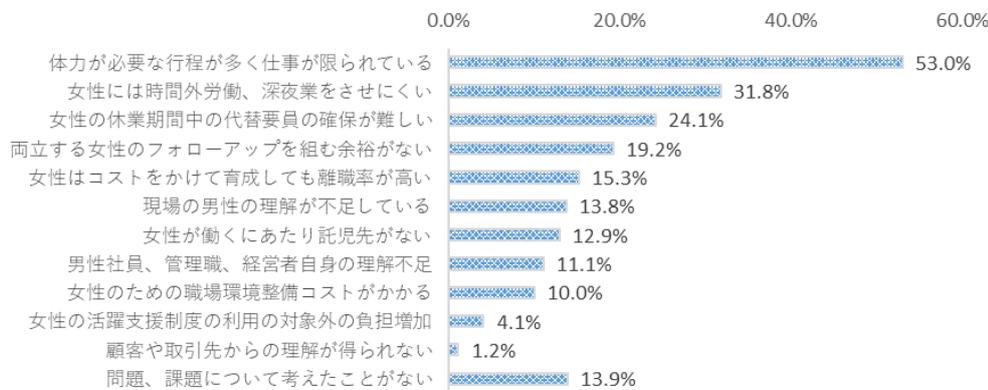


図 女性活躍促進を推進するうえでの課題

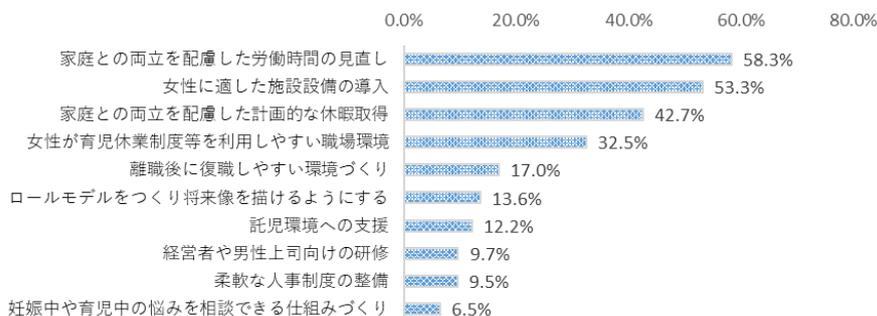


図 女性の活躍を支援するための取組

5-4 生産性向上の取組

生産性向上の取組について、「電子小黒板を利用したことがある」を挙げる企業が26.8%と最も多く、次いで「ASP（情報共有システム）を利用したことがある」の16.6%と続いている。一方で「特に取り組んでいない」と回答した企業が62.1%にも及び、取り組んでいない理由は「中小規模の工事が多く、必要性を感じない」が73.0%と最多であった。

CCUS（建設キャリアアップシステム）を「登録している」とする企業は27.3%、「登録していない」は47.5%、「登録する予定がない」は25.2%となっている。登録していない理由は「CCUSを活用している現場が少なく利用機会が少ない」が62.8%と最多となり、普及するまでにはしばらく時間を要するとみられる。

今後、現場の労働力が減少傾向にあることを考えれば、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。

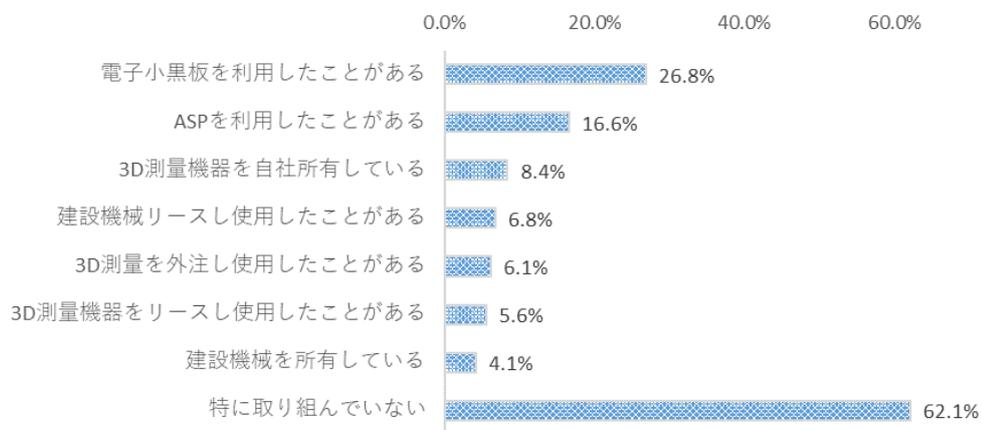


図 生産性向上の取組



図 CCUS の登録状況

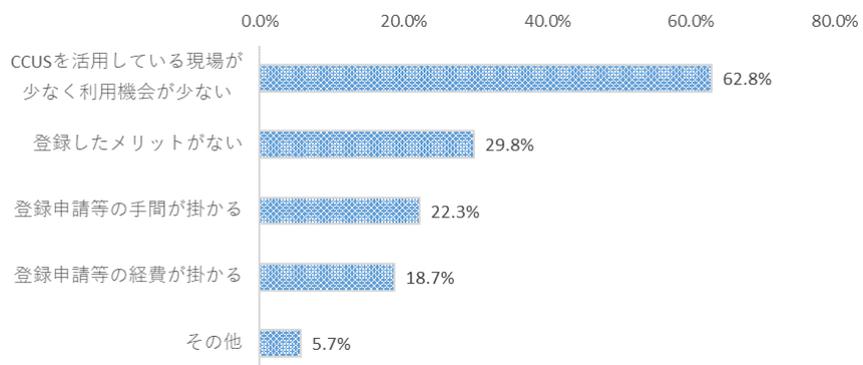


図 CCUS を登録していない理由

5-5 時間外労働について

時間外労働の状況について、「減少傾向にある」が37.0%と最も多く、次いで「かわらない（下限規制以上）」が34.2%と続いている。「増加傾向にある」は5.3%にとどまっており、各企業も時間外労働の削減に努力していることが窺われる。

時間外労働が発生する主な要因として挙げているのは、「人手が不足している」の63.1%、次いで「発注者へ提出する書類作成等に時間を要する」が60.7%となり、いずれも6割を超えている。

人手不足と生産性向上が、時間外労働を減少させるポイントとなり、今後人材確保と事業体制の構築・見直しが企業の課題となっている。

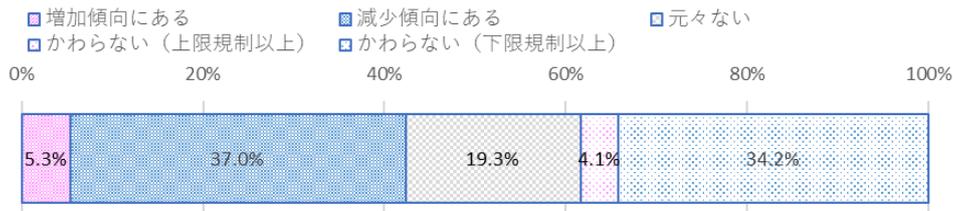


図 時間外労働の状況

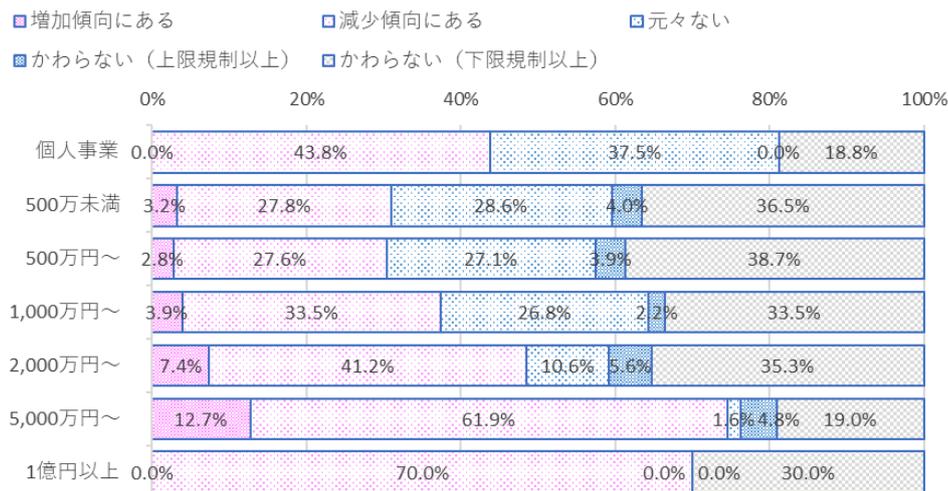


図 時間外労働の状況・資本金別

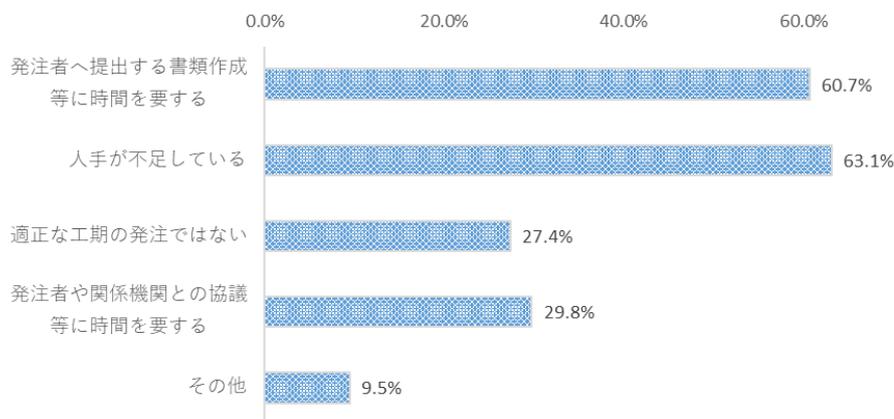


図 時間外労働の主な発生原因

6 新型コロナウイルス感染症の影響

6-1 事業への影響

新型コロナウイルス感染症の企業への影響について、43.8%の企業が「影響が有る」と回答し、「現時点では感じていないが、今後の課題となると考えている」が30.1%と、合わせると73.9%の企業が新型コロナウイルスの影響について言及している。

特に影響があった内容としては、「資材の納入期間の増加」が73.8%と7割を超え、また「資材・労務費の高騰」も64.5%が影響を受けたとしている。長引くコロナ禍で企業では各種対策を講じているが、供給制約や価格高騰による影響は、対外的な要因も加わることから直ぐに改善することは難しく、今後も注視する必要がある。

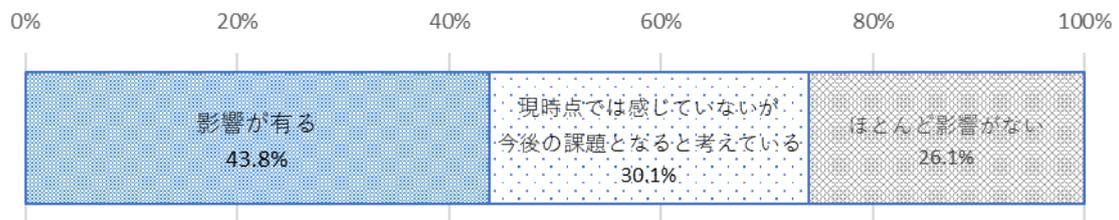


図 新型コロナウイルス感染症での事業所への影響

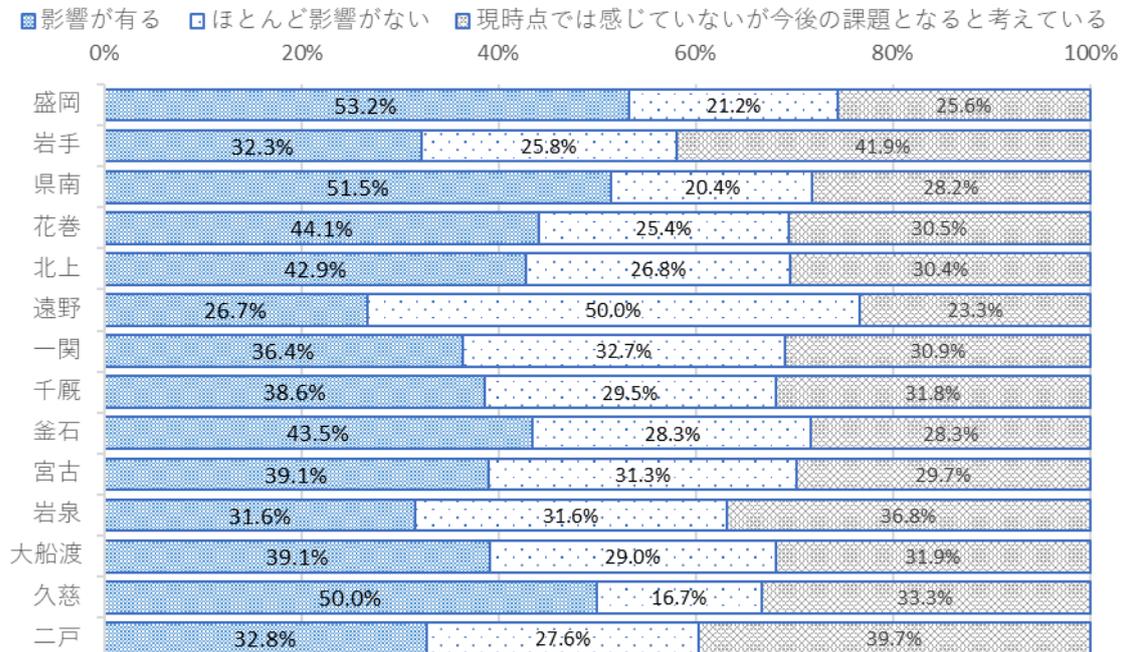


図 新型コロナウイルス感染症での事業所への影響・地域別

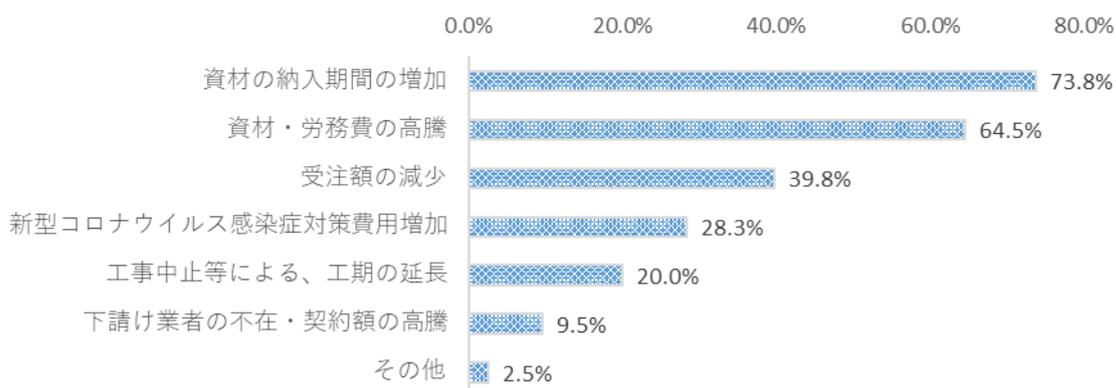


図 新型コロナウイルス感染症で特に影響が有った内容

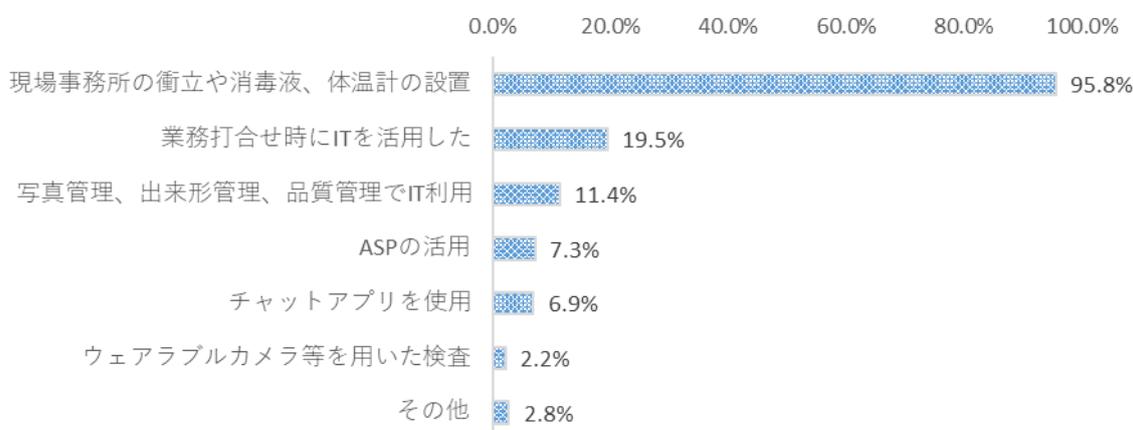


図 新型コロナウイルス感染症対策として取り組んでいる内容