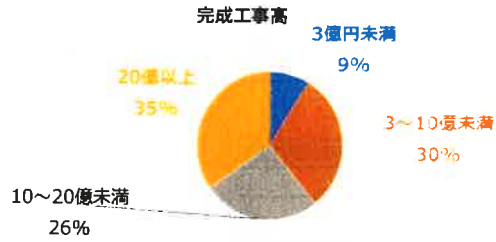


調査名	令和6年会員企業の現況(経営・雇用・工事等)調査
調査対象	一般社団法人神奈川県建設業協会横浜支部会員 85社
有効回答	69社 【回収率 81.1%】
調査期間	令和6年2月9日～6月10日

I. 事業概要について

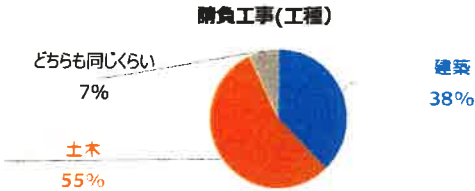
1. 直近完成工事高

3億円未満	6
3～10億未満	21
10～20億未満	18
20億以上	24



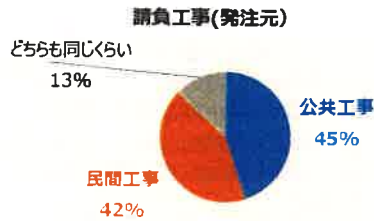
2. 請負工事(工種)

建築	26
土木	38
どちらも同じくらい	5



3. 請負工事(発注元)

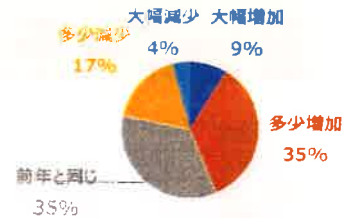
公共工事	31
民間工事	29
どちらも同じくらい	9



4. 直近2年間の受注状況

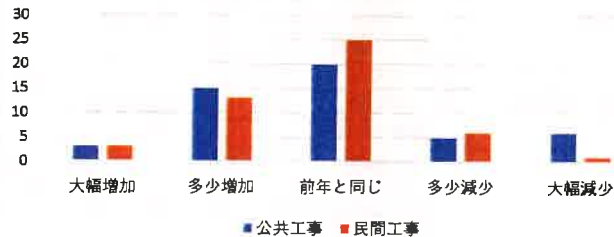
会社全体

大幅増加	6
多少増加	24
前年と同じ	24
多少減少	12
大幅減少	3



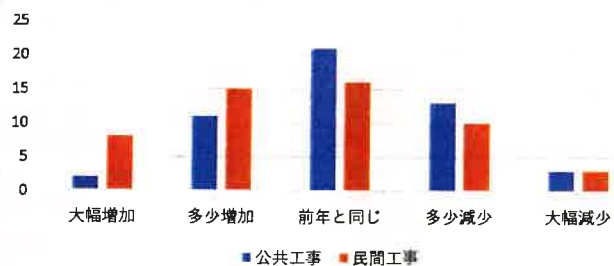
土木

	公共工事	民間工事
大幅増加	3	3
多少増加	15	13
前年と同じ	20	25
多少減少	5	6
大幅減少	6	1



建築

	公共工事	民間工事
大幅増加	2	8
多少増加	11	15
前年と同じ	21	16
多少減少	13	10
大幅減少	3	3



受注状況が「前年と同じ」または「増加」と答えた企業が過半数を占めており、全体的には安定した状況にあります。しかし、多少減少と大幅減少を合わせると15社が減少していることから、依然として課題を抱えている企業も存在します。

土木工事においては公共工事の受注状況がやや厳しく、大幅減少が6社もあります。一方、民間工事は「前年と同じ」と答えた企業が多く、比較的安定していますが、多少増加と多少減少のバランスが取れているため、成長機会と課題が共存しています。

建築工事に関しては民間工事の受注が比較的好調であり、特に大幅増加と多少増加の企業が多いことが特徴です。公共工事は多少減少の企業が多く、競争が激化していることがうかがえます。

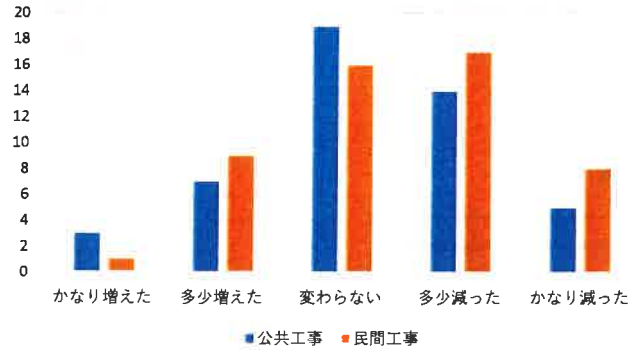
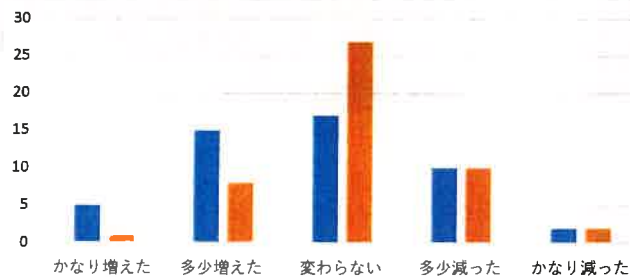
5. 直近2年間の利益状況

土木

	公共工事	民間工事
かなり増えた	5	1
多少増えた	15	8
変わらない	17	27
多少減った	10	10
かなり減った	2	2

建築

	公共工事	民間工事
かなり増えた	3	1
多少増えた	7	9
変わらない	19	16
多少減った	14	17
かなり減った	5	8



土木の公共工事においては、「かなり増えた」と「多少増えた」と答えた企業が20社あり、全体の利益が増加傾向にあることがわかります。しかし、「多少減った」と「かなり減った」と答えた企業が12社存在し、依然として利益が減少している企業もあります。一方、民間工事では、「変わらない」と答えた企業が過半数の27社を占めており、安定しているものの大幅な利益増加は少ないことが見受けられます。

建築の公共工事に関しては、利益が増加した企業が10社に対し、減少した企業が19社であり、全体的には減少傾向が強いことがわかります。民間工事でも同様に、「多少減った」と「かなり減った」と答えた企業が25社あり、減少傾向が顕著です。利益が増加した企業は少なく、特に民間工事では「変わらない」企業が多いものの、利益の伸び悩みが見受けられます。

II. 雇用状況

6. 直近2年間の採用者数

この調査票での「技術者」「技能者」とは、以下の方を指します。

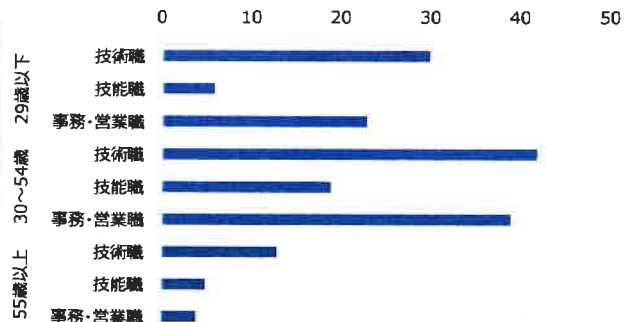
技術者…主任技術者や監理技術者等、施工管理を行う者。

技能者(技能労働者)…建設工事の直接的な作業を行う、技能を有する労働者。

新卒		
高校卒	技術職	27
	技能職	3
	事務・営業職	1
専門学校卒	技術職	24
	技能職	1
	事務・営業職	1
短期大学・高等専門学校卒	技術職	1
	技能職	2
	事務・営業職	0
大学・大学院卒	技術職	47
	技能職	0
	事務・営業職	13



中途採用		
29歳以下	技術職	30
	技能職	6
	事務・営業職	23
30～54歳	技術職	42
	技能職	19
	事務・営業職	39
55歳以上	技術職	13
	技能職	5
	事務・営業職	4

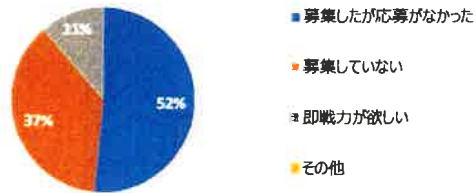


新卒採用では技術職が非常に多く、特に大学・大学院卒業者が目立ちます。高校卒や専門学校卒も技術職が多く採用されていますが、技能職や事務・営業職は少数です。この結果から、新卒採用では特に技術職に対するニーズが高いことが明らかです。

中途採用では、30～54歳の採用が最も多く、特に技術職と事務・営業職の割合が高いです。29歳以下の若年層でも技術職と事務・営業職の採用が目立ちますが、技能職の採用は比較的少ないです。55歳以上の採用も一定数ありますが、技術職が中心となっています。

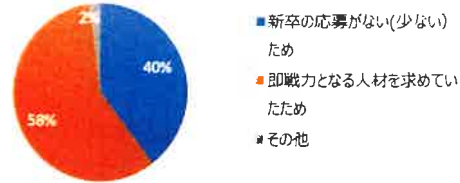
7. 新卒採用を行わなかった理由

募集したが応募がなかった	18
募集していない	13
即戦力が欲しい	4
その他	0



8. 中途採用者を雇用した主な理由

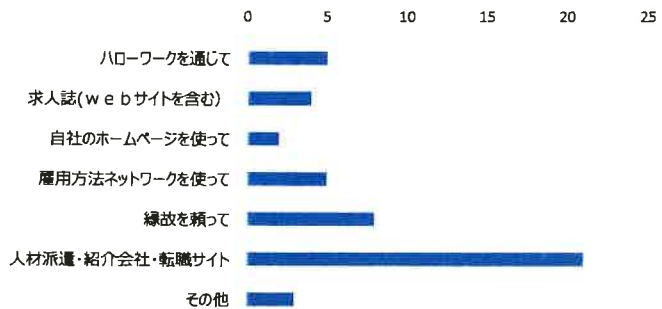
新卒の応募がない(少ない) ため	19
即戦力となる人材を求めているため	28
その他	1



新卒採用を行わなかった理由の中で、「募集したが応募がなかった」という回答が最も多く、18社にのぼります。これは、新卒者に対する企業の認知度や魅力が不足している可能性を示唆しています。また、13社はそもそも新卒採用の募集を行っておらず、新卒採用に対する需要が少ないことが分かります。「即戦力が欲しい」という理由で新卒採用を行わなかった企業は4社で、新卒者ではなく、すぐに戦力となる経験者を求めていることが伺えます。中途採用者を雇用した主な理由として、「即戦力となる人材を求めているため」が28社と最も多く、企業が即戦力を重視していることが明らかです。また、「新卒の応募がない(少ない) ため」という回答も19社あり、新卒採用が難航している現状が伺えます。その他の理由は1社のみであり、大部分の企業が即戦力重視と新卒採用の困難さにより中途採用を選択していることが分かります。

9. 採用方法

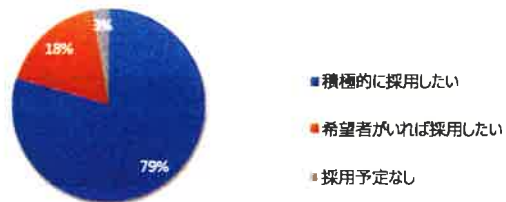
ハローワークを通じて	5
求人誌(webサイトを含む)	4
自社のホームページを使って	2
雇用方法ネットワークを使って	5
縁故を頼って	8
人材派遣・紹介会社・転職サイト	21
その他	3



最も多くの企業が利用している採用方法は「人材派遣・紹介会社・転職サイト」で、21社がこれを利用しています。これは、企業が即戦力となる人材を効率よく採用したいというニーズを反映しています。次に多いのが「縁故を頼って」の8社で、信頼できる人材を確保するための手段として利用されていることが分かります。「ハローワーク」や「雇用方法ネットワーク」の利用もそれぞれ5社ずつありますが、自社のホームページを使った採用は2社と少数です。

10. 今後の採用希望

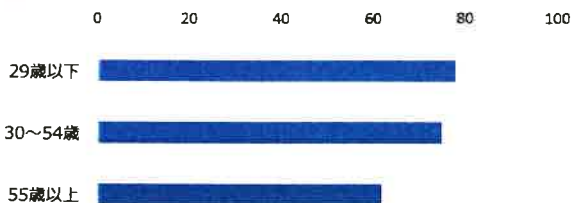
積極的に採用したい	54
希望者がいれば採用したい	12
採用予定なし	2



今後の採用に関して、圧倒的に多くの企業(54社)が「積極的に採用したい」と考えています。これは、建設業界において人材の確保が急務であることを示しています。「希望者がいれば採用したい」と考えている企業は12社であり、採用に対して柔軟な姿勢を示していますが、「採用予定なし」の企業はわずか2社にとどまります。

11. 直近2年間の退職者数

29歳以下	78
30~54歳	75
55歳以上	62



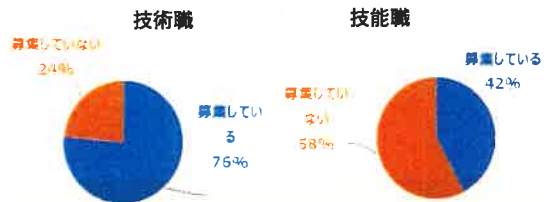
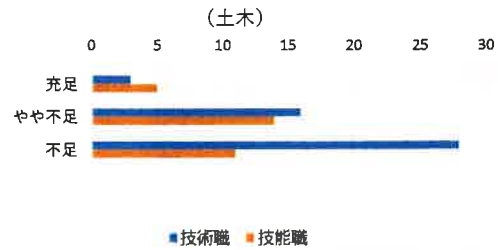
退職者数は29歳以下が最も多く78人、次いで30~54歳が75人、55歳以上が62人です。この結果から、若年層と中堅層の退職者が多いことがわかります。29歳以下の退職者が最も多いことから、若年層において何らかの理由で職場を離れるケースが多いと考えられます。一般的に若年層の退職理由としては、キャリアの選択、職場環境への不満、他の魅力的な職業機会の発見などが挙げられます。30~54歳の退職者も多く、75人が退職しています。この年齢層はキャリアの中盤に差し掛かるため、キャリアチェンジや他の業界への転職、あるいは職場環境の変化への対応が困難であることが退職理由として考えられます。55歳以上の退職者は62人と比較的少ないですが、退職理由としては定年退職や健康上の理由、家族の事情などが考えられます。

12. 人材の過不足状況

土木

	技術職	技能職
充足	3	5
やや不足	16	14
不足	28	11

	技術職	技能職
募集している	42	22
募集していない	13	30

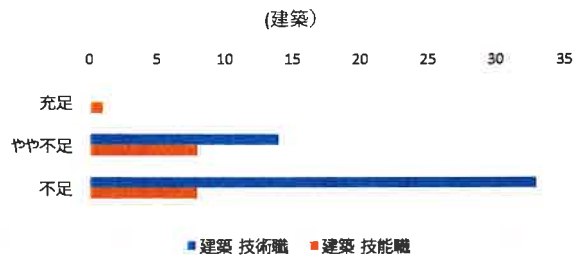


土木分野において、技術職が充足している企業は非常に少なく、3社しかありません。一方、やや不足と不足が合わせて44社であり、大多数の企業が技術職に不足を感じています。技能職についても同様で、やや不足と不足が合わせて25社ありますが、技術職ほどの深刻な不足ではないことが分かります。また、多くの企業が技術職の募集を続けており、技能職についても多くの企業が募集を行っています。

建築

	技術職	技能職
充足	0	1
やや不足	14	8
不足	33	8

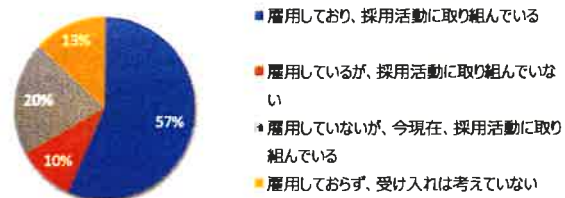
	技術職	技能職
募集している	41	12
募集していない	16	37



建築分野においては、技術職が充足している企業はなく、全ての企業が何らかの不足を感じています。特に、不足していると回答した企業が33社と非常に多く、技術職の深刻な不足が明らかです。技能職については、充足している企業は1社だけで、やや不足と不足がそれぞれ8社ずつです。多くの企業が技術職を募集している一方、技能職の募集は比較的少ないことが分かります。

13. 女性技術者・女性技能者の雇用・採用状況

雇用しており、採用活動に取り組んでいる	39
雇用しているが、採用活動に取り組んでいない	7
雇用していないが、今現在、採用活動に取り組んでいる	14
雇用しておらず、受け入れは考えていない	9



39社が女性技術者・技能者を雇用しており、さらに採用活動にも積極的に取り組んでいることから、女性の雇用に対する意識が高い企業が一定数存在することがわかります。このことは、多様性の推進や女性の社会進出を支援する企業文化が根付いている可能性を示唆しています。

7社が女性技術者・技能者を雇用しているが、新たな採用活動には取り組んでいないことから、現在の人材で満足しているか、あるいは採用活動を控える理由があることが考えられます。理由としては、十分な人材が確保されている、あるいは採用コストの問題などが考えられます。

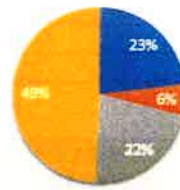
14社が女性技術者・技能者を現在雇用していないが、採用活動には取り組んでいることから、これから女性の雇用を積極的に進めようとしている意向が見受けられます。この企業群は、女性の雇用促進の必要性を感じている可能性が高いです。

9社が女性技術者・技能者を雇用しておらず、かつ今後も受け入れを考えていないことから、女性の雇用に対して消極的な姿勢を示しています。この背景には、職場の性別構成に対する保守的な意識や、女性技術者・技能者に対する適応性の懸念がある可能性があります。

14. 外国人労働者(※)の雇用・受入状況

(※)外国人労働者：厚生労働省（ハローワーク）に届出している外国人労働者。ただし、事務職を除く。

雇用しており、採用活動に取り組んでいる	16
雇用しているが、採用活動に取り組んでいない	4
雇用していないが、今現在、採用活動に取り組んでいる	15
雇用しておらず、受け入れは考えていない	34



- 雇用しており、採用活動に取り組んでいる
- 雇用しているが、採用活動に取り組んでいない
- 雇用していないが、今現在、採用活動に取り組んでいる
- 雇用しておらず、受け入れは考えていない

積極的な採用活動

16社が外国人労働者を既に雇用し、さらに採用活動に取り組んでいることから、これらの企業は外国人労働者を労働力の重要な一部と捉えていることがわかります。これには、人手不足や多様なスキルの導入が理由として考えられます。

現状維持の企業

4社が外国人労働者を雇用しているものの、新たな採用活動には取り組んでいないことから、現時点での人材に満足しているか、あるいは採用活動を控える理由があることが示唆されます。理由としては、現行の労働力が十分である、あるいは採用コストの問題が考えられます。

新規採用活動に取り組む企業

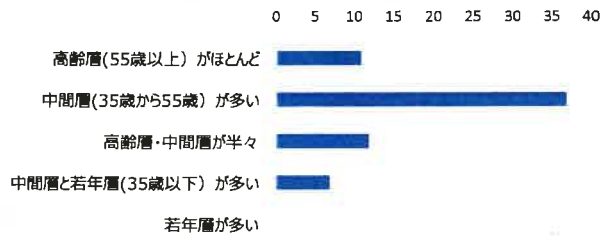
15社が外国人労働者を現在雇用していないが、採用活動には取り組んでいることから、これから外国人労働者の雇用を積極的に進めようとしている意向が見受けられます。この企業群は、人手不足の解消や新たなスキル導入の必要性を感じている可能性が高いです。

受け入れを考えていない企業

34社が外国人労働者を雇用しておらず、かつ今後も受け入れを考えていないことから、外国人労働者の雇用に対して消極的な姿勢を示しています。この背景には、外国人労働者に対する適応性の懸念、文化や言語の違いによるコミュニケーションの課題、または現行の人材が充足しているとの判断があると考えられます。

15. 技術者の年齢層

高齢層(55歳以上)がほとんど	11
中間層(35歳から55歳)が多い	37
高齢層・中間層が半々	12
中間層と若年層(35歳以下)が多い	7
若年層が多い	0



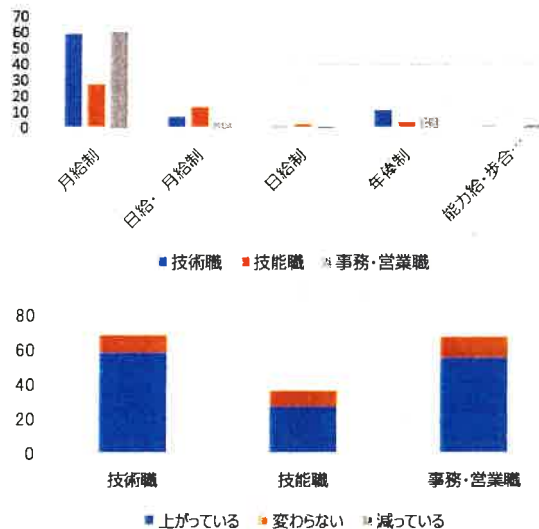
技術者の年齢層は、中間層（35歳から55歳）が最も多く、その次に高齢層（55歳以上）が続いています。特に高齢層が多い企業では、後継者問題や人材の持続的な確保が課題となっています。一方で、中間層と若年層が均等に存在する企業も一定数あり、新たな人材の導入と育成が進んでいると考えられます。将来の技術者の供給と需要のバランスを考慮した人材戦略の策定が求められる時期です。

Ⅲ. 給与等件費

16. 『賃金支払形態』

	月給制	日給・月給制	日給制	年俸制	能力給・歩合給制
技術職	59	7	1	11	1
技能職	27	13	2	4	0
事務・営業職	60	4	1	7	2

多くの技術職と事務・営業職が月給制を採用している一方で、技能職においては日給・月給制の採用が比較的多い傾向があります。年俸制や能力給・歩合給制の採用は技術職が多いが、全体的には少数派です。



17. 給与、直近2年間の比較

	上がっている	変わらない	減っている
技術職	58	10	0
技能職	27	9	0
事務・営業職	55	12	0

技術職、技能職、事務・営業職ともに、給与の上昇が大半を占めており、減少しているケースはほとんど見られません。

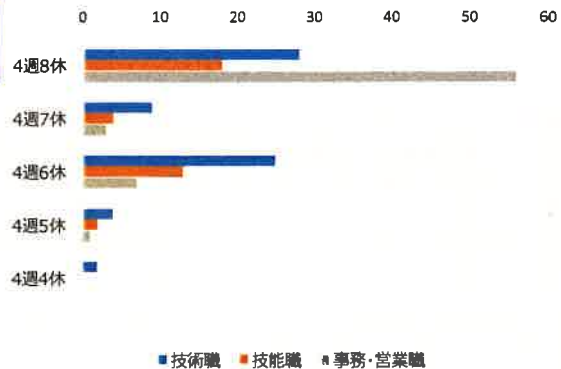
特に事務・営業職での給与上昇の割合が高く、業界全体での景気回復や需要増に伴い、給与水準の改善が進んでいる可能性があります。

IV. 休日・労働時間

18. 『週休数』

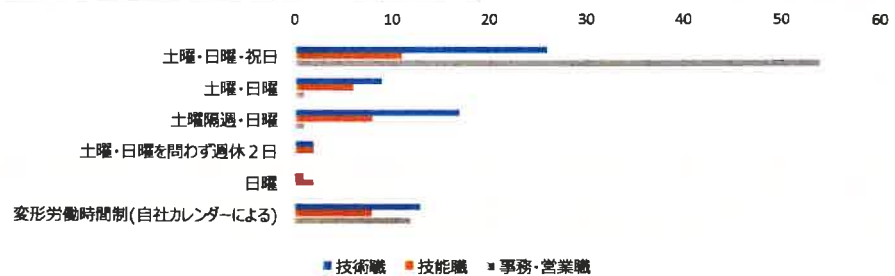
	4週8休	4週7休	4週6休	4週5休	4週4休
技術職	28	9	25	4	2
技能職	18	4	13	2	0
事務・営業職	56	3	7	1	0

技術職、技能職、事務・営業職ともに、週休数の分布には多様性が見られます。技術職が4週8休が最も多い一方で、技能職と事務・営業職では4週8休が圧倒的に多い傾向があります。



19. 『週休日』

	土曜・日曜・祝日	土曜・日曜	土曜隔週・日曜	土曜・日曜を問わず週休2日	日曜	変形労働時間制(自社カレンダーによる)
技術職	26	9	17	2	1	13
技能職	11	6	8	2	2	8
事務・営業職	54	1	1	0	0	12



技術職と事務・営業職では、土曜・日曜・祝日が最も一般的な週休日パターンです。技能職では土曜・日曜・祝日、および土曜・日曜の両方が主流であり、他のパターンは比較的小数派です。

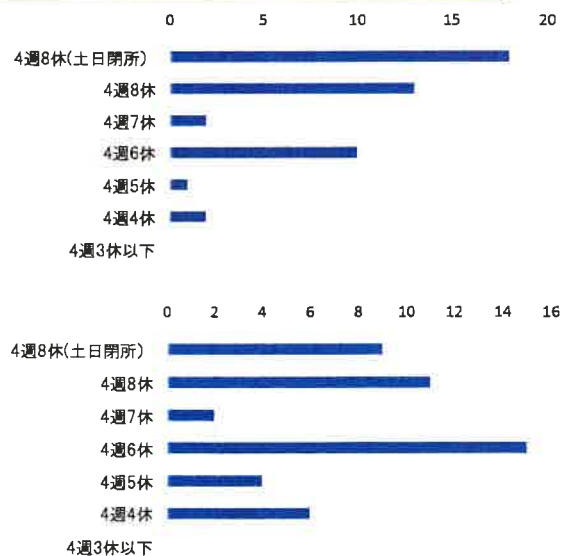
20. 『工事現場の休工日』

土木工事

4週8休(土日閉所)	18
4週8休	13
4週7休	2
4週6休	10
4週5休	1
4週4休	2
4週3休以下	0

建築工事

4週8休(土日閉所)	9
4週8休	11
4週7休	2
4週6休	15
4週5休	4
4週4休	6
4週3休以下	0



土木工事では、4週8休(土日閉所)が最も多く、次いで4週6休が多いです。このパターンは土木工事の特性(土日に工事ができない場合が多い)に起因していると考えられます。

建築工事では、4週6休が最も多く、次いで4週8休が多いです。建築工事の場合、土日にも工事が行われることが多く、このようなパターンが見られると考えられます。

土木工事と建築工事では、工事の性質や作業のスケジュールに応じて休工日のパターンが異なることが示されています。

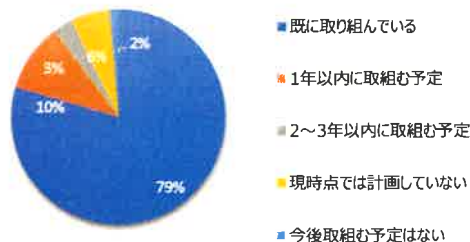
土木工事では土日閉所が一般的であり、建築工事では土日にも工事が行われることが多いという違いが見られます。

休工日のパターンは労働条件や現場の運営方針に大きく影響される。土木工事では土日閉所が多いことから、作業計画や安全管理が土日を考慮した形で進められていると考えられます。

建築工事では連続稼働が求められる場合が多いため、休日の配置が柔軟に調整されている可能性があります。

2.1. 建設現場の休日拡大・確保に向けた取組

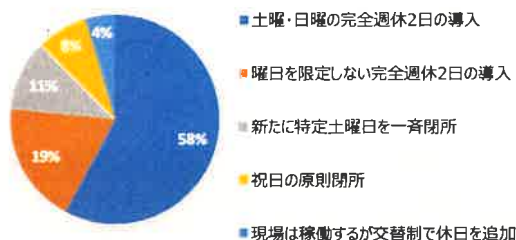
既に取り組んでいる	54
1年以内に取り組む予定	7
2～3年以内に取り組む予定	2
現時点では計画していない	4
今後取組む予定はない	1



2.2. 休日拡大・確保に向けて具体的な取組

(2.1で既に取り組んでいるまたは取組み予定の企業のみ)

土曜・日曜の完全週休2日の導入	37
曜日を限定しない完全週休2日の導入	12
新たに特定土曜日を一斉閉所	7
祝日の原則閉所	5
現場は稼働するが交替制で休日を追加	3



多くの企業が既に休日拡大・確保に向けた取組を行っており、その数は54企業に上る。これは業界全体で取り組む動きが進んでいることを示しています。1年以内に取り組む予定の企業も7社、さらに2～3年以内に取り組む予定の企業も2社ということから、今後も休日拡大への動きが期待されます。

土曜・日曜の完全週休2日の導入が最も多く、37企業がこの取組を行っていることがわかります。これは従来の週休2日制度の強化を意味し、労働者の休息時間を確保するための重要なステップです。

曜日を限定しない完全週休2日の導入や、特定土曜日を一斉閉所する取組も、労働条件の柔軟化や労働者のライフスタイルに合わせた対応として注目されます。

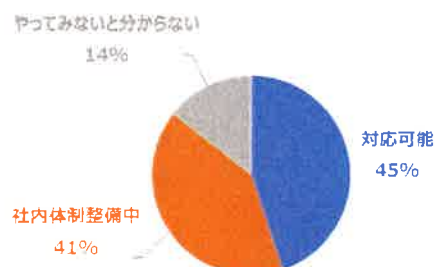
祝日の原則閉所や、交替制で休日を追加する取組は、特定の状況や労働現場の要件に応じた効果的な対応策と言えます。

建設業界における休日拡大は、労働者のモラルや生産性の向上に寄与すると同時に、業界全体の競争力を高める要素となります。

企業が自発的に休日制度を見直し、改善を進める姿勢は、従業員の定着率や労働環境の改善にもつながると考えられます。

2.3. 罰則付きの時間外労働上限規制

対応可能	31
社内体制整備中	28
やってみないと分からない	10



対応可能な企業や社内体制整備中の企業は、法令遵守や労働環境の改善に向けた積極的な取り組みを進めていると考えられます。

罰則付きの時間外労働上限規制は、労働者の健康と安全を守る観点から重要です。企業が規制に対応することで、リスク管理を強化し、法令遵守を徹底することが求められます。

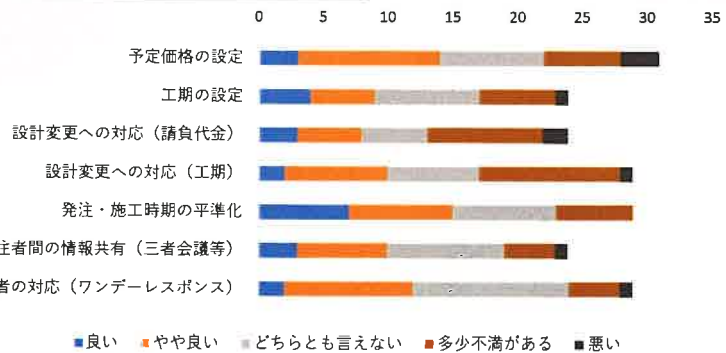
やってみないと分からない企業も含めて、時間外労働の規制に関する情報共有や事例研究が進むことで、全体的な業界の規制遵守が進展する可能性があります。

V. 発注者の対応について

2.4. 発注者(県・横浜市)の対応への印象

○神奈川県県土整備局

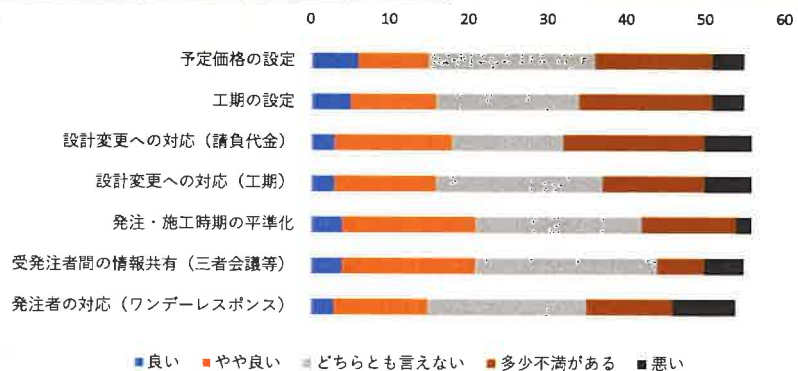
	良い	やや良い	どちらとも言えない	多少不満がある	悪い	
予定価格の設定	3	11	8	6	3	
工期の設定	4	5	8	6	1	
設計変更への対応(請負代金)	3	5	5	9	2	
設計変更への対応(工期)	2	8	7	11	1	
発注・施工時期の平準化	7	8	8	6	0	
受発注者間の情報共有(三者会議等)	3	7	9	4	1	
発注者の対応(ワンデーレスポンス)	2	10	12	4	1	
該当案件がない						32



予定価格の設定や工期の設定に関しては、やや良いから多少不満があるという評価が多くなっています。
 設計変更への対応(請負代金)や(工期)については、多少不満があるから悪いに分布しています。
 発注・施工時期の平準化や受発注者間の情報共有(三者会議等)については、良好な評価が多く見られます。

○横浜市

	良い	やや良い	どちらとも言えない	多少不満がある	悪い	
予定価格の設定	6	9	21	15	4	
工期の設定	5	11	18	17	4	
設計変更への対応(請負代金)	3	15	14	18	6	
設計変更への対応(工期)	3	13	21	13	6	
発注・施工時期の平準化	4	17	21	12	2	
受発注者間の情報共有(三者会議等)	4	17	23	6	5	
発注者の対応(ワンデーレスポンス)	3	12	20	11	8	
該当案件がない						7



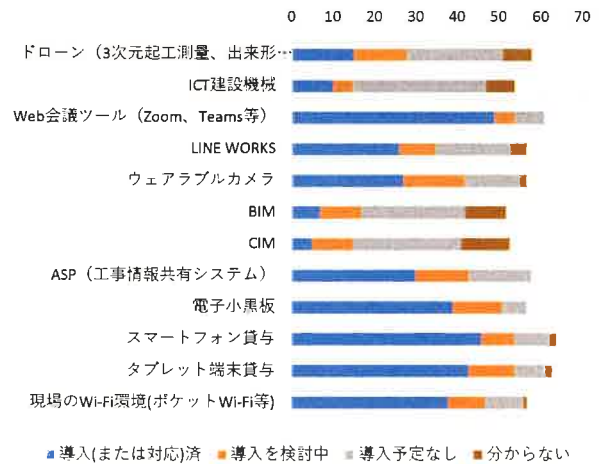
横浜市の評価では、予定価格の設定や工期の設定に対する多少不満があるから悪いまでの評価が多くなっています。
 設計変更への対応(請負代金)や(工期)についても、やや良いから悪いに分布しています。
 受発注者間の情報共有(三者会議等)に対する評価は比較的良好であり、良いから多少不満があるまでの評価が見られます。

県・市どちらの地域でも予定価格と工期の設定に対して、多少不満がある意見が目立ちます。これは、予算や工期の管理が課題とされていることを示しています。請負代金や工期の変更に対する柔軟性や対応力に関して、改善の余地があるとされています。
 受発注者間の情報共有や発注者の対応速度(ワンデーレスポンス)に関しては、良好な評価が得られていますが、改善点もあるという意見もあります。

VI. DX、新技術等の導入状況について

2.5. DX・新技術(ICT、Web会議システム、遠隔臨場、ASP等)

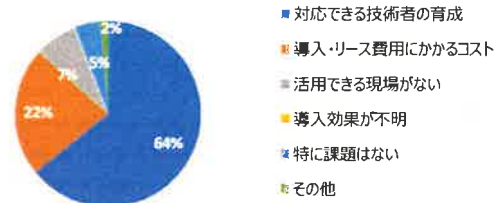
	導入(または対応)済	導入を検討中	導入予定なし	分からない
ドローン(3次元起工測量、出来形管理)	15	13	23	7
ICT建設機械	10	5	32	7
Web会議ツール(Zoom、Teams等)	49	5	7	0
LINE WORKS	26	9	18	4
ウェアラブルカメラ	27	15	13	2
BIM	7	10	25	10
CIM	5	10	26	12
ASP(工事情報共有システム)	30	13	15	0
電子小黑板	39	12	6	0
スマートフォン貸与	46	8	8	2
タブレット端末貸与	43	11	7	2
現場のWi-Fi環境(ポケットWi-Fi等)	38	9	9	1



Web会議ツールが最も普及しており、49件の企業が導入しています。これは特に遠隔作業やリモートミーティングの普及が進んでいることを示しています。その他にも、スマートフォン貸与(46件)、タブレット端末貸与(43件)、電子小黑板(39件)、現場のWi-Fi環境(38件)などが広く導入されています。ドローンやウェアラブルカメラ、ASP(工事情報共有システム)など、新技術の導入を検討中または導入予定の企業が多数あります。特に、現場での利便性や効率向上が期待される技術が中心です。CIM(26件)、BIM(25件)、ドローン(23件)など、一部の技術に対しては導入予定がない企業が目立ちます。これには、技術導入に対する課題や適用可能性の検討が影響している可能性があります。

2.6. 業務のIT化の課題

対応できる技術者の育成	43
導入・リース費用にかかるコスト	15
活用できる現場がない	5
導入効果が不明	0
特に課題はない	3
その他	1



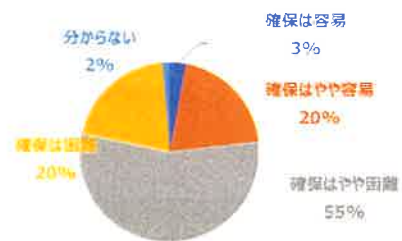
Web会議ツールなどの基礎的なIT技術は広く導入されていますが、より高度な技術(例:ドローンやBIM)に対する導入意欲は技術者育成やコスト面の課題があります。導入予定のない技術もあるため、技術の特性や実用性の評価が進められていると考えられます。課題の解決に向けた方策として、技術者の育成と継続的な教育が求められます。導入コストの見直しや効果の可視化、実証実験を通じた技術の適用可能性の検討が重要です。

VII. その他 現況について

2.7. 協力会社(下請け業者)や専門事業者(一人親方等)の状況

	確保は容易	確保はやや容易	確保はやや困難	確保は困難	分からない
人手確保の難度	2	14	38	14	1

人手確保の難度について、確保がやや困難から困難であると回答した企業が多数を占めています。確保が容易またはやや容易と感じている企業はわずかとの結果となりました。

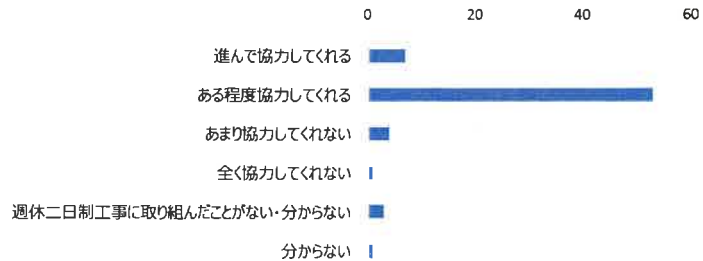


直近2年間の比較	かなり上がっている	上がっている	変わらない	下がっている	かなり下がっている	分からない
材料費	25	41	2	1	0	0
労務費	27	39	3	0	0	0



材料費と労務費について、上昇していると回答した企業がそれぞれ多数を占めています。特に労務費の増加が顕著です。変わらないまたは下がっていると回答した企業は少数との結果となりました。

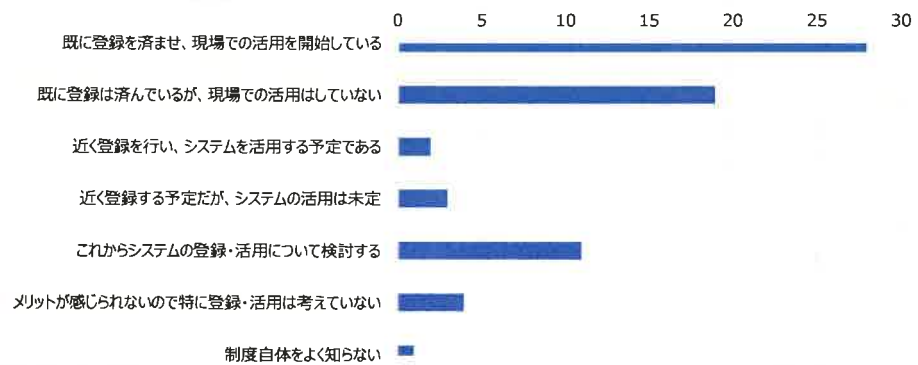
	進んで協 力してく れる	ある程度 協力して くれる	あまり協 力してく れない	全く協力し てくれない	週休二日制 工事に取り組 んだことがな い・分からない	分からない
週休二日制工事 協力依頼時の反応	7	53	4	1	3	1



建設業界において人手確保が課題であることが明確に示されており、特に確保が困難な状況が多いことが分かります。材料費と労務費の増加が顕著であり、これが業務運営における重要な財務課題となっています。週休二日制工事に対する企業の反応は、ある程度の協力は得られるものの、完全な協力は難しいという実態が浮き彫りになっています。これらの課題と現状を踏まえ、建設業界における労働力確保と効率化の取り組みが今後ますます重要になっていくことが示唆されます。

問28
建設キャリアアップシステムの運用状況についてお答えください。

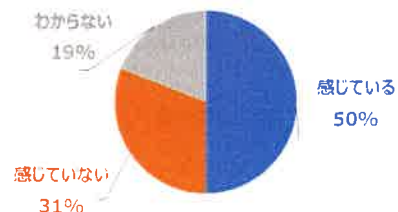
既に登録を済ませ、現場での活用を開始している	28
既に登録は済んでいるが、現場での活用はしていない	19
近く登録を行い、システムを活用する予定である	2
近く登録する予定だが、システムの活用は未定	3
これからシステムの登録・活用について検討する	11
メリットが感じられないので特に登録・活用は考えていない	4
制度自体をよく知らない	1



建設キャリアアップシステムに対する関心は高まっていますが、実際の活用には課題が多く見られます。特に、システムのメリットの明確化と運用計画の策定が重要です。また、制度についての情報提供や説明が不足している場合、企業の理解を深めるための取り組みが必要です。

問29
事業承継（社長の承継）について、課題を感じていますか。

感じている	34
感じていない	21
わからない	13



事業承継は特に中小企業において重要な課題です。感じている企業が多いことから、後継者問題や経営の持続可能性を確保するための対策が喫緊の課題として浮かび上がります。感じていない企業にとっても、将来の経営移行に向けての戦略策定が求められます。

わからないと回答した企業には、事業承継に関する情報提供や支援が必要です。総じて、事業承継の計画的な進行と経営の安定性を確保するためには、企業全体での理解と対策の推進が重要です。

その他要望事項ならびにご意見

1. 公共事業予算確保について

① 地元建設業が、将来にわたり地域住民の安全安心を守り、地域経済の活性化に貢献するために、公共施設の整備及び品質確保に関する予算の確保を要望します。

昨年度は資機材・燃料の高騰が続き、必要な建材が入手難のため、工期延長、工事中止など、予期せぬ事態が発生しました。公共事業の確保が建設業界、地域経済の維持発展のためには必要不可欠です。

また、激甚化する自然災害に備え河川改修、道路整備、老朽施設の改修改築等につきましても、十分な予算を確保願います。

今後予定されている学校、市営住宅等の大型工事については、市内企業を参加条件とした発注方法の検討を要望いたします。

また、指定都市の中でも下位にある都市計画道路の整備促進、横浜環状西線の整備計画策定等をお願いします。

② 労務費及び資材価格の上昇に配慮した予算処置。

③ インフラ老朽化対策に必要な公共事業費の増額及び確保。

④ 横浜市公共施設等総合管理計画に基づき、各施設の計画的・効率的な保全・更新が進められている。引き続き保全・更新工事の確保に努めてほしい。特に公共建築物では、学校や市営住宅の建て替えについて、将来の市の財政負担軽減を踏まえた工事の平準化が進められ、毎年一定程度の事業量が確保されている。来年度以降も引音続きの対応をお願いしたい。

⑤ 市民が豊かで安全・安心な都市であるという魅力を感じ人の流入、出生の増加、就労人口の増加のための施策に対応した公共事業を市内企業を中心で行うことで、納税による循環社会を築き新たな予算の確保を行ってほしい。

⑥ 人口、就労の絶対人数の多い都市として災害に強いまちづくりの必要性和その役割から制度改革も含めそれらにかかる予算を国からの交付にも求め、強靱な都市となるような公共投資予算を年々増加となるよう働きかけを我々業界と共に行ってほしい。

(例)民間の保有する建築朝の耐震化に伴う費用を国から全額交付等。

⑦ 街づくりにおいて建設工事は就労人口を増やし、その人々が消費によって波及効果をもたらすことから、特に横浜の都心部、副都心、繁華街でのインフラ整備に力を入れてほしい。

⑧ 工事発注量と市内業者施工体制とのバランスを取った発注としてほしい。

⑨ 建築工事では市内経済の民間投資が旺盛な時期の公共発注を押さえ、民間投資が冷え込む時は発注量を増やせるよう弾力的な発注の為、常に案件をストックするようにしてほしい。

⑩ 物価高騰に積算単価が追いついていない(タイムラグが大きすぎる)

⑪ スライドでも数%を控除するのは実勢に合わない

⑫ 単品スライドの工種が少なすぎる

⑬ 工期設定が厳しすぎるため、応札に参加できない案件が多すぎる

⑭ 総合評価で工事難易度の高い案件は市内・準市内となって発注されるが市内業者の優位性を高めてもらいたい。

⑮ 公共施設や道路の保全更新、防災が減災に繋がる。市民の安全が確保するために必要な予算及び発注量をお願いします。

賃金アップだけではなく“Y - S D G s”等、建設業の固定費負担増が続いています。現場管理費及び一般管理費の見直しをお願い致します。

⑯ 建設業の人手不足解消のための予算確保

建設業では、人手不足が深刻な問題となっています。人手不足の原因として高齢化、長時間労働、低賃金などが挙げられます。これらの問題を解決するには、限られた人員の中で、AI、ICT、CIMなどを活用し生産性を向上させ労働時間を短縮する必要があります。よって、建設DXを活用した際の費用は設計変更の対象とし、積極的に建設DXの推進をして頂きたい。

また、賃金水準の引き上げなどにより、新規雇用を拡大する必要があります。特に都市土木においては住民等の対応、制約により進捗が遅延することが多く、労務費及び機械経費等の都心割り増しをして頂きたい。

⑰ 週休二日制確保適用工事について

建築工事の補正率について

項目分類が土木工事はおおまかなのに対して建築工事は細かく分類されていて補正率の係数も細かく分かれていますので金額が上がつづらく、増額非対象である見積ものが多い工工程増額率が下がってしまう傾向にあります。又、建築工事においては大型物件で有ればある程見積ものも多く、増額率が非常に低くなるので補正率の考え方を改善して頂きたい。

⑱ 設計変更について

横浜市の入札制度は最低制限価格にα値を乗じて決定しているため、各業者は多少採算が取れない場合でも工事量を確保するため、最低制限価格で受注しなければならず、92~93%程度の落札率で抽選に近い受注となっています。予定価格は殆どの会社が正確に積算出来、α値で落札者が決定するのであれば最低制限価格を100%として下さい。又、設計変更は落札率で計算されますが、新工種でなくとも100%にして頂きたい。

⑲ 経費率のアップについて

同一工区内で複数の企業が輻輳する場合があります。その際、工程調整、ヤード調整等が必要になりますが単独で工事した場合と比較して施工性が落ちる場合があります。経費など率を上げて頂きたい。

⑳ 働き方改革の問題を加味して考えると、公共事業における建設工事の請負金額を算出する根拠となる現在の歩掛り、施工単価においての見直しが必要になってくると思います。ご検討の程お願い申し上げます。

㉑ 平時においては、各発注局が同数程度の発件があるような取り組みを要望します。

2. 働き方改革について

① 全面週休二日制の実施をする事により日給月給の技能者の生活が困窮する事は必至であるので、労務費補正率の是正を要望したい。

② 現場作業時間の短縮を図るために、工事全体の工期の延伸を確保した発注を要望したい。

③ 安定した業務環境のためには、引き続き適正な工期設定と工事費の確保、発注時期の平準化に取り組んでほしい。4月より取り組みをはじめるところであり、今後の実施状況に応じた相談体制の充実や改善要望への対応等も積極的に行ってほしい。これまでも、市内建設産業の活性化支援として、建設業関連団体や企業への支援(助成金・アドバイザー派遣)を行っているが、引き続き、人材確保や人材育成、若者向けのPR等の課題を中心に、団体や企業と連携して取り組みを充実してほしい。

④ 全国の公共土木工事で働き方改革の名のもと週休2日が定着している。一方で建築工事では納期に制約があり、今年度4月からの時間外労働規制はまだ手探りの状態にある。

⑤建築工事では着手前の手続きに時間を要するケースも多く工期に余裕がなくなるケースがある。余裕を持った発注と着手の障害となる事項(近隣や許可の問題など)の事前解決を臨む。

⑥着手の障害となる事項(近隣や許可の問題など)の事前解決を発注者と受注者が協力してその任に当たる場合においては、それに係る期間と費用については発注者は別に負担を見るものとしてほしい。

⑦工期設定に無理があるため、必要以上に経費が掛かる

⑧発注者の要求が無理な時間・時間外にメールや電話があり対応が厳しい

⑨協議書を提出しても発注者の回答が遅く、工期の延伸に繋がってしまう

⑩工期設定が4週8休にそぐわない設定になっている

⑪「適正な工期設計のためのガイドライン」は策定されていますが、要請のレベルに留まっています。法的な拘束力を持つように改正を要望します。

⑫5年の猶予期間があったにも関わらず、3月末に突然現場の根幹を覆す専門工事業者からの問題提起が行われました。未だ表面化されていない問題が多々あると思われます。

担当者レベルでの、「市、協会、設備、専門工事業者の意見交換会」を設け、早急に「建設業共通の問題」確認を行っていただきたい。

⑬建設業の人手不足解消のための予算確保

建設業では、人手不足が深刻な問題となっています。人手不足の原因として高齢化長時間労働、低賃金などが挙げられます。これらの問題を解決するには、限られた人員の中で、AI、ICT、CIMなどを活用し生産性を向上させ労働時間を短縮する必要があります。よって、建設DXを活用した際の費用は設計変更の対象とし、積極的に建設DXの推進をして頂きたい。

また、賃金水準の引き上げなどにより、新規雇用を拡大する必要があります。特に都市土木においては住民等の対応、制約により進捗が遅延することが多く労務費及び機械経費等の都心割増しをして頂きたい。

⑭4月から働き方改革がスタートしましたが、一人現場等ですぐに対応できない現場もあると思います。残業が多くなる原因として、発注条件の不一致等による協議、設計変更業務に費やす時間が多く成る事が上げられます。

受注前による見積りも必要ですが、適正な設計による積算、発注が余計な残業を減らす事に繋がると思います。

⑮国交省が推奨している土木工事電子書類スリム化を横浜市も明確化してほしい。

発注者と企業間だけではなく、監督員も理解していないとスリム化の実現は難しいので不要書類の周知を設計照査段階で説明するなど、官民一体となって取組を進めてもらいたい。

⑯書類の量、写真の量など仕事量全体の絶対量が減っていないので、量を減らすような発注側からの取り組みを要望します。仕事量が減れば、受注側の職員がワークライフバランスが可能です。

⑰適正な工期設定と施工時期の平準化を要望します。特に工期については週休2日制の確保、現場施工条件等による時間規制、降雨日、出水期等の作業不能日数などを考慮して適正な工期設定にして頂きたい。

ワンデーレスポンス対象工事において、受注者が懸案事項や諸問題を協議しても、迅速な回答が発注者から得られずに工事が進まないことがあり、その為に受注者が検討に費やす時間が多くなることが有る。発注者は人材育成をして対処する事をして頂きたい。

3. 働き方改革及び建設業時間外労働上限規制実施の課題について

①本年4月からの働き方改革対応で専門工事団体より労働時間短縮について、様々な要望が神奈川県建設業協会横浜支部へ提出されております。横浜市長令和6年度発注工事は一部前記の要望を反映され兼ねる設計かと存じます。様々な要望に対応できる様、今後予想される設計変更につきましては柔軟な対応をお願い申し上げます。

②クレーン重機の作業時間の制約に応じた各工種の設計をお願いします。コンクリート圧送作業時間の制約で、一日に打設するコンクリート量に応じた設計をお願いする共にコンクリート打ち継ぎ前提での意匠設計を考慮して下さい。土木、建築問わず、コンクリート打設時間の制約は工期に与える影響は大きく、深夜まで及びコンクリート左官押さえ作業への配慮が必要です。他の業種も同様の要請が予想され、各局間の予算執行に大きな影響を及ぼす可能性があります。国の考えに沿って設計変更については柔軟に対応願います

③公共インフラ工事においては常設作業帯の設置が困難であり、現場実作業時間以外での資材置場での準備片付け等に依る時間が一日に数時間発生するので、時間外労働の月単位上限を上回る可能性が高い。

④工事関係書類の削減・簡素化により事務作業に係る時間の短縮を図る。

⑤全国の公共土木工事では働き方改革の名のもと週休2日が定着している、一方で建築工事では納期に制約があり、今年度4月からの時間外労働規制はまだ手探りの状態にある。

⑥建築工事では着手前の手続きに時間を要するケースも多く工期に余裕がなくなるケースがある。余裕を持った発注と着手の障害となる事項(近隣や許可の問題など)の事前解決を臨む。

⑦着手の障害となる事項(近隣や許可の問題など)の事前解決を発注者と受注者が協力してその任に当たる場合においては、それに係る期間と費用については発注者は別に負担を見るものとしてほしい。

⑧ 工期に余裕があれば実施は可能

⑨ 元々の設計で考慮されていない場合が多すぎる

⑩ 学校改修工事などは、夏季の作業条件が厳しい時期に施工をするなど作業時間に制限があるため、難しいと思われる

⑪建設作業員さんが安心・安全した生活を営むことができる。この課題の解決が労働者不足解消の大きなテーマだと考えます。労働時間の規制とのバランスを考慮して進めてください。

⑫施工条件については、4週8休の配慮をしていただいておりますが、積算期間については、従来通りのままです。積算期間につきましては、施工条件と同様な配慮をお願い致します。

⑬時間外労働上限規制実施が困難な理由

発注者の都合による河川工事での濁水期施工、予定出来高執行の対応、住民対応による土日出勤等、週休2日が取れない場合や、時間外労働をせざるを得ないことがある。また、働き手の減少により労務の確保が難しく予定工期に間に合わない場合もある。更に、時間外労働を回避するため増員等の対応をとることがあるが、限られた技術者の中で受注量も減り、一般管理費も圧迫してしまう。直工費の増額があった場合工事経費も増額されるが、工期延伸の場合も経費の上乗せをお願いしたい。

⑭建築、土木等の建設現場の多くは現場にて資材をトラックで搬入、クレーンによる資材の揚重、ポンプ車による生コンの打設作業を行います。クレーンやポンプ車においても残業が出来ないとすると、一日の施工量に影響します。施工単価、工期設定の見直しが必要になると思います。

⑯ 上述と同様ですが、特に設計変更の発生が多すぎます。これらを処理しないと現場施工が止まってしまいますので、協議書作成⇒協議・承諾⇒取段り⇒変更部分の施工と言った流れとなりますが、膨大な時間と労力が必要です。端から設計変更が発生しないような発注を要望します。また、施工が止まった場合の工事一時中止措置の具体的な案の策定と公表を要望します。

4. 横浜市市立工業高校設置について

建設業の担い手確保は建設業にとって、最大課題となっています。建設労働者は年々減少して、特に若手の建設業への就労者が激減しています。建設業へ若者を呼び戻すための原点は教育にあります。横浜は370万の人口を擁する大都市でありながら、横浜のまちづくり、都市整備を担う市立の教育機関がありません。

横浜市は今後も公共建築物・構築物の新設、改修が多く発注される見込みです。次代を背負う若手技術者養成のために横浜市立工業高校建築科、土木科の設置をお願いします。横浜市発注工事を受注すると監理技術者又は主任技術者を配置しなければなりません。監理技術者の資格取得は土木、建築等指定学科で専門教育を受けた者でないと難しく、受験資格も指定学科以外ではなかなか満たさないのが現状です。また横浜市立工業高校建設により横浜市技術系職員の増員に繋がります、高度な公共建築物・構築物の建設に寄与します。

5. 夏期、猛暑時の工事について

昨今の異常気象で7月8月の外気温は40度近くになり、職員・作業員の健康管理上、休憩をこまめにとり水分補給して、熱中症対策、災害防止対策に努めております。

鋼製床板上での配筋作業、アスファルト防水、舗装等の作業は、場合によっては、外気温よりさらに体感温度は高く、夏季では極めて過酷な作業です。

これらの作業を夏季に実施が想定される場合、入札時余裕を持った工程で発注をお願いします。また予想せぬような気候の場合、設計変更により全体工期の変更も併せて考慮願います。

6. 契約議案の見直しについて

地方自治法の定めにより議会は工事請負契約について議決権を有していることが定められており、横浜市会では工事請負契約が6億円以上の予定価格が契約議案の対象とされています。建設資機材の高騰が続いており、工事価格も大幅に増加しています。この予定価格を8億円以上に設定して入札発注業務を円滑に進められるようご配慮願います。また、契約議案は仮契約から市会議決を経て本契約に至るまで数か月を要しています。工事着手が着実に実施できるよう本契約までの期間短縮をお願いします。

7. 総合評価方式 審査項目 市内企業の活用について

総合評価方式の評価項目で市内企業活用75パーセント以上で最高の評価を得ますが、建築一式工事のように職種が多い業種は達成することが難しく、現実的でないと思われるので、50パーセント以上程度で設定して下さい。特殊工法指定の場合、市内企業では対応できない場合があります。

8. 建設業法に沿った発注促進について

塗装工事、防水工事等で相当大きな金額を発注され、一般建設業許可業者が受注される場合、建設業法に触れる可能性がありますので、建築一式で発注される様をお願いします。

9. 機能優先の設計採用について

公共建築物の設計は機能重視を優先してください。デザイン等に凝り難解な図面表現をされる設計事務所採択を控えて下さい。難解な図面は施工する場合、図面理解に時間を要し、施工会社職員の残業増大に繋がります。

10. 花博工事への対応について

今年度から花博関係の工事が本格的に軌道に乗られると存じます。現地は多くの業者が入り、発注者の調整が重要と考えます。工事が円滑に進みますよう現地できめ細かい指導をお願いします。また最終段階で発注されます建築関係の工事は施工が円滑に進む様、複雑な意匠設計を避けるようお願い申し上げます。

11. 総合評価方式の開札について

他の工事と同様、入札締め切りの翌日に開札をお願いします。その時点で予定価格、調査基準価格公表されます。自社が調査基準価格の場合、手間も要す書類の作成に早めに着手可能になり、また多額の契約保証への資金繰り等の準備のためにも検討願います。

12. PPP/PFIの取り組みについて

① 地元が有利になる取組みとして、マネジメント方式レベル3.5を多くしてほしい

② 発注方式に地元貢献企業をもっと有利に扱ってほしい

③ 建築工事等で工場制作のものと同様現場打ちのものを同等に扱うのは元々のスタートラインが違いすぎるので発注に差をつけてほしい

④ 規定や規約が多く自由度が少なく金額が上がるのは納得ができない。その部分を発注者が解消しないので、金額が上がっていることに気づいていない

⑤ 提案書がOKで落札しているのに変更が生じても協議に応じないのは契約違反になるのではないかとあはすべて規則に従いで済ませられる事が多い

13. 入札制度改革について

神奈川県JV工事について、特に建築JV比率が2社の場合、現在55:45と決められているため、そろそろJV構成員同士で比率の割合を決めさせてもらいたい

14. 補助金事業も予算増額について

特別養護老人ホーム、保育園建設費の設定が実勢価格と乖離し不調や計画見直し、中止が発生しているようです。法人に対する補助金の額の実勢に合った設定、市独自の補助金率の設定等、迅速に対応して下さい。

15. 週休二日の導入について

週休二日制の導入により現行より工期が伸びてしまいます。技術者の配置期間も伸びていることによって直接工事費に対して間接費率の大幅な増が見込まれないと中小建設会社の経営を圧迫する恐れがあります。

16. 週休二日制確保適用工事について

(要旨) 建築工事の補正率について

項目分類が土木工事はおおまかなのに対して建築工事は細かく分類されていて補正率の係数も細かく分かれていますので金額が上がりづらく、増額非対象である見積りが多い工事増額率が下がってしまう傾向にあります。又、建築工事においては大型物件で有ればある程見積りが多く、増額率が非常に低くなるので補正率の考え方を改善して頂きたい。

17. 設計変更について

横浜市の入札制度は最低制限価格に α 値を乗じて決定しているため、各業者は多少採算が取れない場合でも工事量を確保するため、最低制限価格で受注しなければならず、92～93%程度の落札率で抽選に近い受注となっています。予定価格は殆どの会社が正確に積算出来、 α 値で落札者が決定するのであれば最低制限価格を100%として下さい。又、設計変更は落札率で計算されますが、新工種でなくとも100%にして頂きたい。

18. 経費率のアップについて

同一工区内で複数の企業が輻輳する場合があります。その際、工程調整、ヤード調整等が必要になりますが単独で工事した場合と比較して施工性が落ちる場合があります。経費など率を上げて頂きたい。

19. 受注機会の均等化・取りぬけ制度について

受注機会均等のため、受注した場合は1ヶ月の間応札を制限し、未受注の会社の受注機会を増やすような制度改革をお願いしたい。又、建築工事で住戸改善工事等同じ内容の工事で複数工区発注の際は、神奈川県が実施しているように1本取りぬけ制度の適用をし、異なる企業の受注機会の拡大を実施して頂きたい。

20. 配置技術者の緩和について

WTO案件の技術者配置者条件で、横浜市は構成員についても監理技術者の配置の義務付けとなっておりますが、他団体では代表は監理技術者・構成員は主任技術者で可と緩和が見られます。横浜市でも構成員につきましては主任技術者の配置としJV組成をし易くして頂きたい。

21. 工事成績の評価基準について

難易度が高い大規模な議会物件の工事と施工が容易である一般的な物件について工事成績は同じ様式で採点されますが、議会工事は行政機関による制約が多く、施工体制、施工管理、工程管理などで苦慮することが大変多くなっています。一般的な物件とは別に、大規模な議会物件には新たな評価項目を設けていただきますよう要望致します。

22. 工事のスムーズな着工と適切な工期延伸

①年度予算の都合で発注し契約後に工事着手出来ない事が多々ありますので、発注時期を考慮して頂きたい。又、国庫補助事業なので年度の繰り越し手続きに手時間と手間を要するので、適切な工期延伸をして頂きたい。

②受注後の施工計画書等の作成や計画等に要する期間の準備期間が、横浜市は短期である。工期に含まれているであろう、準備期間を特記仕様書で明確にして頂きたい。

23. 建設業時間外労働上限規制実施の課題について

残業規制があるので発注者側も電話連絡する時間を17時迄として頂きたい。又、日常業務の効率化を図る上で全部署において書類の電子化情報共有システムを早期に行って頂きたい。

24. 工事設計価格の設計単価に採用する単価のについて

工事設計価格において鉄筋・鉄骨・生コン等の主要資材について四半期毎又は直近の刊行物単価に見直しを行い設計単価に採用されておりますが、昨今の急激な値上がりにより刊行物単価が対応されておらず、公共工事の物価スライドを適用して頂いても請負金額の1%未満の負担は、受注者の大きな負担となっております。特に生コンは毎年、生コン組合の値上げ幅が大きくなっており、刊行物単価と実勢購入単価に価格差が有ります。基準日の刊行物単価ではなく、実際の購入単価での物価スライド適用を要望致します。

25. 適正利潤の確保について

① 地域建設業が安定的な経営を続けるためには、企業として適正な利潤の確保が不可欠です。ダンピング受注の排除に向け、最低制限価格や調査基準価格がアップするよう、計算式の見直しを要望します。

(一般管理費の見直し： 現状の68%をアップする)

26. 入札制度(最高請負実績金額)について

① 入札参加条件の最高請負実績額に関して、昨今の物価上昇を鑑み、算出式を変更して頂きたい。物価上昇の影響で予定価格が上昇し、今までであれば参加可能であった工事案件に参加できなくなったケースがある。

(現行ルール・・・元請け工事の場合 最高実績金額を10分の6で除して得た額)

27. 的確な計画に基づいての発注を望みます。

中学校の昇降機室増築、昇降路新設工事の不調が増えてます。確認申請を不要にするため、既存の床を壊し昇降機室を確保する工事ですが、古いコンクリート床を壊すことは周辺の躯体に悪影響を及ぼすことが考えられ、設計上補強しても完全ではないと思われます。竣工後周辺躯体からクラック等が発生した場合の責任を考慮すると入札参加のリスクが高いと思われます。既存の床を壊す計画を取りやめ、別棟を新築する計画して下さい。施工業者の将来的なリスクは回避され入札参加数は増えると考えます。