



令和7年度

建設業の働き方・担い手確保に関する 経営者向け意識調査報告書

令和7年10月

一般社団法人茨城県建設業協会

目 次

調査の概要	2
建設業の働き方・担い手確保に関する調査結果	
1. 企業の概要	4
2. 時間外労働の上限規制への対応	6
3. 適正工期	13
4. 適正な請負代金	14
5. 担い手の確保・定着・育成	14
6. ハラスメント防止	17
7. 賃金の引上げ	18
8. 請負回数について	22
9. 外国人材の活用	23
10. 熱中症対策	28
11. 事業の承継等	29
12. その他	31
調査結果の概要	37
まとめ	48
(参考) アンケート調査票	51

調査の概要

(1) 調査の目的

建設業は、地域のインフラ整備のほか、頻発化、激甚化する自然災害に対する応急・復旧活動など重要な役割を担っており、将来に向け必要かつ不可欠な産業として持続性を確保していく必要がある。一方で、週休2日や賃金等待遇の向上など、働き方改革を通じた担い手の確保が喫緊の課題となっている。また、令和6年4月1日、建設業において時間外労働の上限規制が適用されてから1年経過したことから、会員企業の働き方の現状と課題を把握し、担い手の確保に向けて、今後の対応（より実効的な方策）を検討するため、アンケート調査を実施した。

(2) 調査対象企業

一般社団法人茨城県建設業協会の会員企業
対象企業：538 社
回 答 数：373 社（回答率：69.3%）

(3) アンケート実施期間

令和7年7月～令和7年8月

(4) 質問項目

質問は、以下の47問を設けた。

① 企業の概要

- 問1 支部名、会社名、回答者名
- 問2 主たる業種
- 問3 直近の完成工事高
- 問4 業務形態（民間／公共、元請／下請）

② 時間外労働の上限規制への対応

- 問5 時間外労働の上限規制の理解度
- 問6 36協定の締結・届出状況
- 問7 時間外労働の上限を超えた職員数
- 問8 就業規則上の休日
- 問9 休日も稼働していた現場の割合
- 問10 4週8休への移行予定
- 問11 今年度中に4週8休に移行しない理由
- 問12 上限規制対応に当たって発注者に期待すること
- 問13 時間外労働削減の取組
- 問14 時間外労働の上限規制への対応が難しい工事
- 問15 上限規制への対応が難しいと考える理由

③ 適正工期

- 問16 工期の適正性
- 問17 工期延長を認めてもらえなかった工事の有無

- ④ 適正な請負代金
 - 問 18 請負代金の適正性
- ⑤ 担い手の確保・定着・育成
 - 問 19 従業員数
 - 問 20 担い手の確保状況
 - 問 21 担い手の確保・定着に必要なもの
 - 問 22 担い手の育成に必要なもの
 - 問 23 人手不足解消のために実施している対応
- ⑥ ハラスメント防止
 - 問 24 ハラスメントの相談の有無
 - 問 25 ハラスメント防止に向けて実施している対策
 - 問 26 ハラスメントの予防・解決に向けた課題
- ⑦ 賃金の引上げ
 - 問 27 給与の支給形態
 - 問 28 令和6年度の賃上げ実績
 - 問 29 令和6年度に賃上げした理由、賃上げ率
 - 問 30 令和7年度の賃上げ見込み
 - 問 31 令和7年度の賃上げ率（見込み）
 - 問 32 賃上げに必要と思われる要素
- ⑧ 請負回数について
 - 問 33 請負回数の制限
- ⑨ 外国人材の活用
 - 問 34 外国人の受入人数
 - 問 35 外国人を受け入れて良かった点・困った点等
 - 問 36 外国人材活用の希望
 - 問 37 外国人材の活用に当たって求める職種
 - 問 38 外国人材を活用したくない理由
 - 問 39 外国人材活用に向けての課題
- ⑩ 熱中症対策
 - 問 40 熱中症対策義務化への対応状況
 - 問 41 現場での熱中症対策として実施している取組
- ⑪ 事業の承継等
 - 問 42 代表者の年齢
 - 問 43 事業承継方針
 - 問 44 事業承継における課題
 - 問 45 M & A、アライアンス等実施の課題
- ⑫ その他
 - 問 46 建設業界のあり方
 - 問 47 働き方・担い手確保に関する意見（自由回答）

（５） 調査方法

本会より会員企業へアンケート調査票（エクセル）を電子メールで送付し、会員企業から本会へ返信することで回答が行われた。

回答データの集計等は、(株)建設経営サービスに委託して実施した。

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

建設業の働き方・担い手確保に関する調査結果

1. 企業の概要

(1) 支部別の回答数（問1）

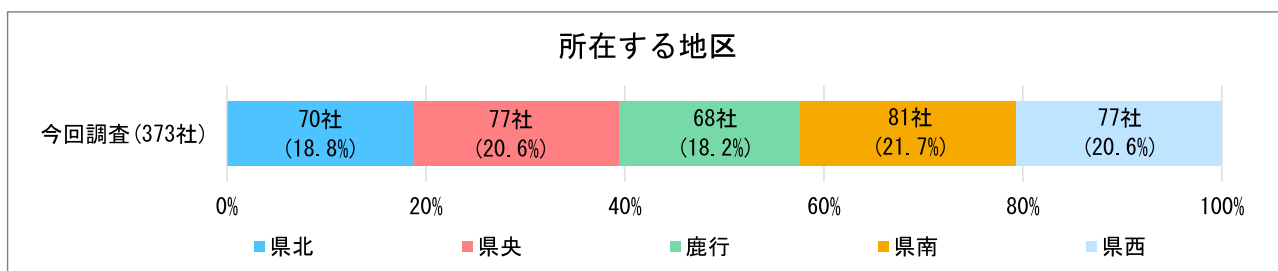
茨城県建設業協会の全会員数538社のうち、回答企業数は373社、回答率は69.3%となっている。支部別の回答数、回答率は、下表のとおりである。

支部別回答企業数

支部名	市町村	会員数	回答数	回答率	支部名	市町村	会員数	回答数	回答率
水戸	水戸市、笠間市、小美玉市、茨城町、大洗町、城里町	79社	51社	64.6%	潮来	潮来市、神栖市、鹿嶋市	50社	38社	76.0%
太田	常陸太田市	22社	16社	72.7%	竜ヶ崎	龍ヶ崎市、取手市、牛久市、守谷市、稲敷市、阿見町、美浦村、河内町、利根町	47社	37社	78.7%
常陸大宮	常陸大宮市、那珂市、ひたちなか市、東海村	55社	39社	70.9%	土浦	土浦市、石岡市、つくば市、かすみがうら市、つくばみらい市	65社	44社	67.7%
大子	大子町	18社	13社	72.2%	筑西	筑西市、結城市、桜川市	38社	24社	63.2%
高萩	日立市、高萩市、北茨城市	38社	28社	73.7%	常総	下妻市、常総市、八千代町	44社	30社	68.2%
鉾田	鉾田市、行方市	40社	30社	75.0%	境	古河市、坂東市、境町、五霞町	42社	23社	54.8%
合計							538社	373社	69.3%

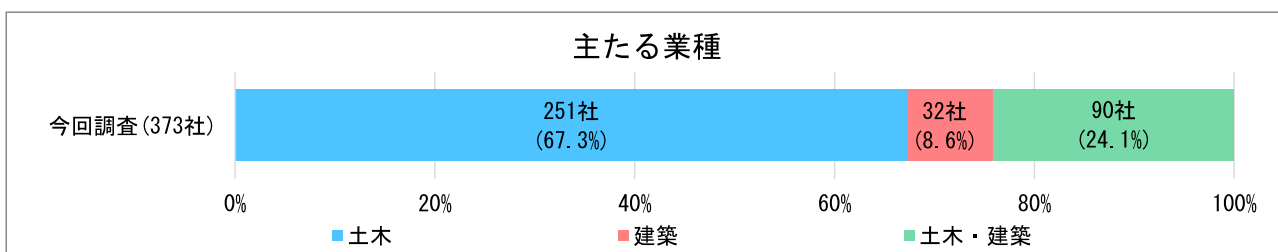
(2) 所在する地区（問1）

所在する地区については、「県北」70社（18.8%）、「県央」77社（20.6%）、「鹿行」68社（18.2%）、「県南」81社（21.7%）、「県西」77社（20.6%）となっている。



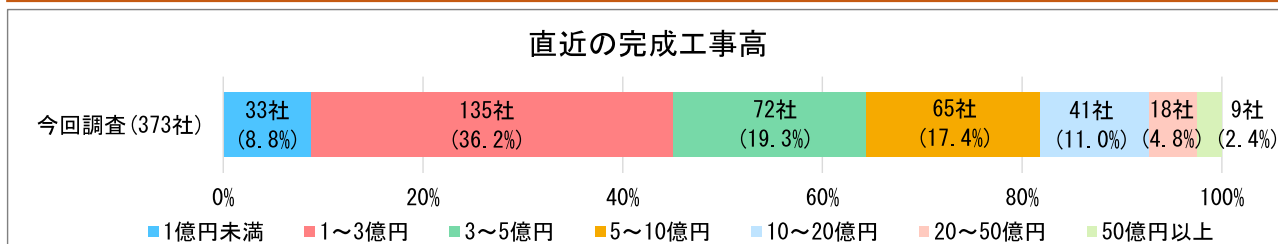
(3) 主たる業種（問2）

主たる業種については、「土木」251社（67.3%）、「建築」32社（8.6%）、「土木・建築」90社（24.1%）となっている。



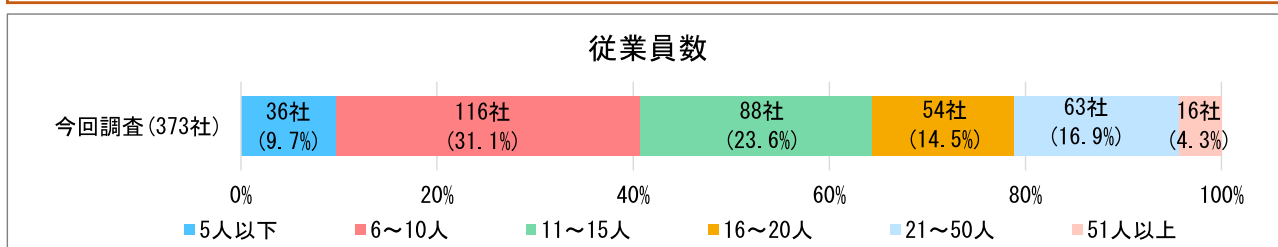
(4) 直近の完成工事高 (問3)

直近の完成工事高については、「1億円未満」33社 (8.8%)、「1～3億円」135社 (36.2%)、「3～5億円」72社 (19.3%)、「5～10億円」65社 (17.4%)、「10～20億円」41社 (11.0%)、「20～50億円」18社 (4.8%)、「50億円以上」9社 (2.4%)となっている。



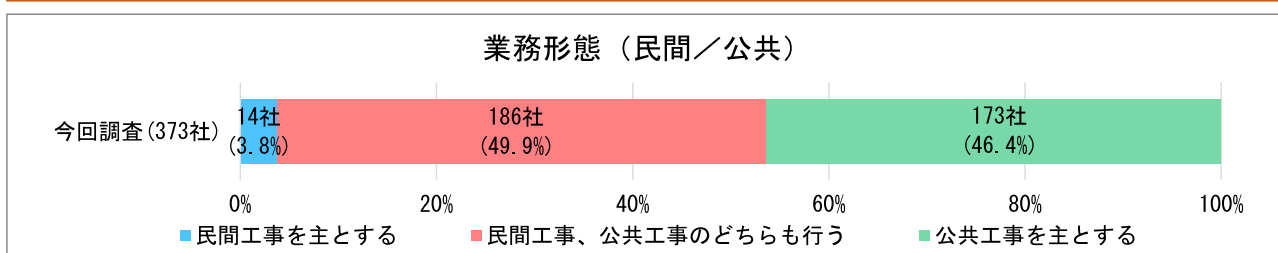
(5) 従業員数 (問19)

従業員数については、「5人以下」36社 (9.7%)、「6～10人」116社 (31.1%)、「11～15人」88社 (23.6%)、「16～20人」54社 (14.5%)、「21～50人」63社 (16.9%)、「51人以上」16社 (4.3%)となっている。



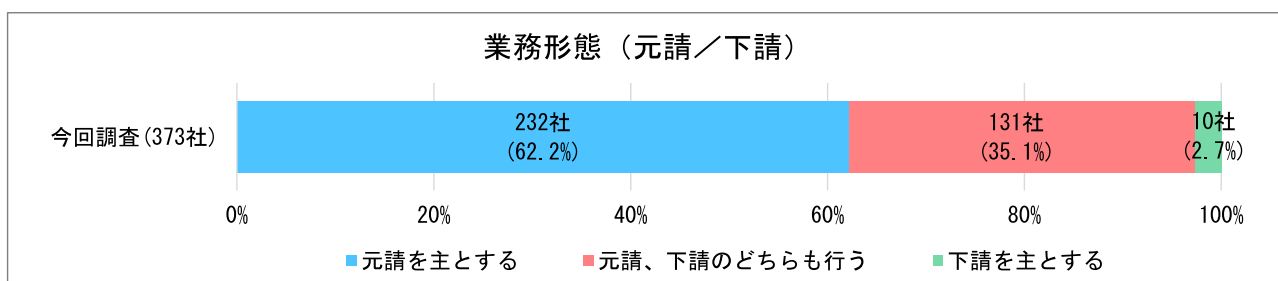
(6) 業務形態 (民間／公共) (問4)

業務形態 (民間／公共) については、「民間工事を主とする」14社 (3.8%)、「民間工事、公共工事のどちらも行ふ」186社 (49.9%)、「公共工事を主とする」173社 (46.4%)であり、公共工事を行う企業は96.3%、民間工事を行う企業は53.7%を占めている。



(7) 業務形態 (元請／下請) (問4)

業務形態 (元請／下請) については、「元請を主とする」232社 (62.2%)、「元請、下請のどちらも行ふ」131社 (35.1%)、「下請を主とする」10社 (2.7%)であり、元請を行う企業は97.3%、下請を行う企業は37.8%を占めている。

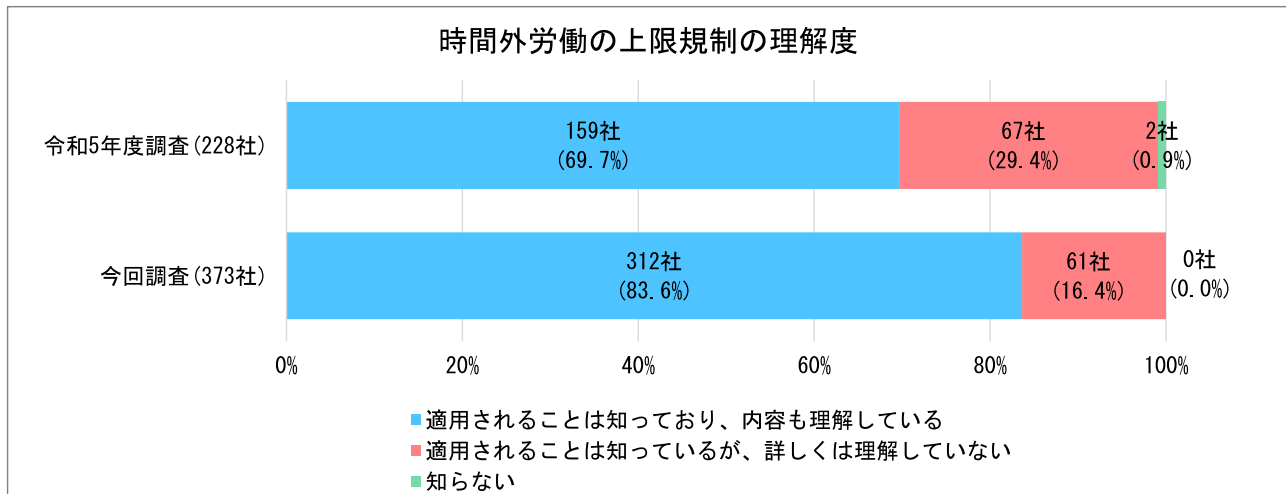


2. 時間外労働の上限規制への対応

(1) 時間外労働の上限規制の理解度 (問5)

時間外労働の上限規制の理解度について聞いたところ、「適用されることは知っており、内容も理解している」312社(83.6%)、「適用されることは知っているが、詳しくは理解していない」61社(16.4%)となっている。

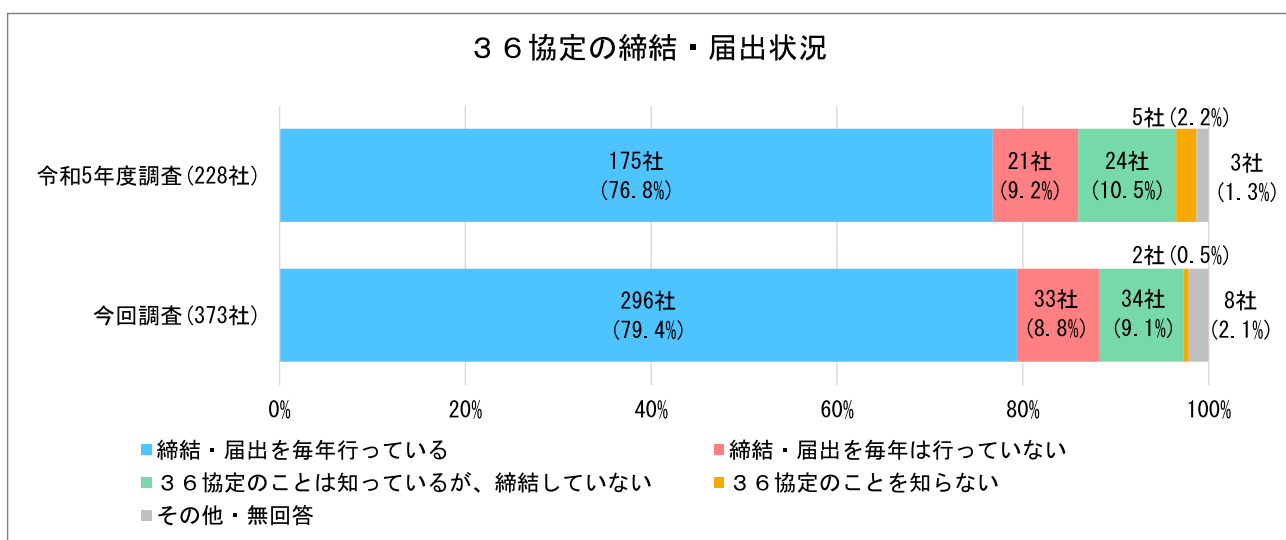
令和5年度調査と比べると、「適用されることは知っており、内容も理解している」の割合が13.9ポイント上昇しており、上限規制の適用開始から1年経過し、上限規制への理解が進んだものと思われる。



(2) 36協定の締結・届出状況 (問6)

36協定の締結・届出状況について聞いたところ、「締結・届出を毎年行っている」296社(79.4%)、「締結・届出を毎年は行っていない」33社(8.8%)、「36協定のことは知っているが、締結していない」34社(9.1%)、「36協定のことを知らない」2社(0.5%)となっている。

令和5年度調査と比べると、「締結・届出を毎年行っている」の割合が2.6ポイント上昇している。



(3) 時間外労働の上限を超えた職員数（問7）

時間外労働の上限を超えた職員数について聞いたところ、回答企業373社のうち、上限を超えた職員がいる企業は63社、回答企業数に占める割合は16.9%であった。割合を業種別に見ると、建築25.0%が最も高く、次いで土木・建築22.2%、土木13.9%と続いている。

職員総数6,663人（問19から算出）のうち、時間外労働の上限を超えた職員数は466人、職員総数に占める割合は7.0%であった。割合を業種別に見ると、土木・建築9.7%が最も高く、次いで建築7.6%、土木4.9%と続いている。

時間外労働の上限を超えた職員がいる企業数（業種別）

	土木	建築	土木・建築	合計
回答企業数（A）	251社	32社	90社	373社
上限超え企業数（B）	35社	8社	20社	63社
割合（B/A）	13.9%	25.0%	22.2%	16.9%

時間外労働の上限を超えた職員数（業種別）

	土木	建築	土木・建築	合計
職員総数（A）	3,555人	475人	2,633人	6,663人
上限超え職員数（B）	175人	36人	255人	466人
割合（B/A）	4.9%	7.6%	9.7%	7.0%

上限を超えた職員がいる企業の割合を地域別に見ると、鹿行23.5%が最も高く、次いで県央20.8%、県南14.8%、県北14.3%、県西11.7%と続いている。

また、上限を超えた職員数の割合を地域別に見ると、鹿行12.5%が最も高く、次いで県央8.2%、県北5.8%、県西4.8%、県南3.2%と続いている。

時間外労働の上限を超えた職員がいる企業数（地域別）

	県北	県央	鹿行	県南	県西
回答企業数（A）	70社	77社	68社	81社	77社
上限超え企業数（B）	10社	16社	16社	12社	9社
割合（B/A）	14.3%	20.8%	23.5%	14.8%	11.7%

時間外労働の上限を超えた職員数（地域別）

	県北	県央	鹿行	県南	県西
職員総数（A）	1,215人	1,789人	1,225人	1,304人	1,130人
上限超え職員数（B）	71人	146人	153人	42人	54人
割合（B/A）	5.8%	8.2%	12.5%	3.2%	4.8%

上限を超えた職員のいる企業の割合を完工高階層別に見ると、20億円以上が44.4%と最も高く、次いで10～20億円26.8%と続いている。

また、上限を超えた職員数の割合を完工高階層的に見ると、20億円以上が12.2%と最も高く、次いで10～20億円7.7%と続いている。

企業数の割合、職員数の割合とも、規模の大きい方が高くなっている。

時間外労働の上限を超えた職員のいる企業数（完工高階層別）

	1億円未満	1～3億円	3～5億円	5～10億円	10～20億円	20億円以上
回答企業数（A）	33社	135社	72社	65社	41社	27社
上限超え企業数（B）	3社	12社	8社	17社	11社	12社
割合（B/A）	9.1%	8.9%	11.1%	26.2%	26.8%	44.4%

時間外労働の上限を超えた職員数（完工高階層別）

	1億円未満	1～3億円	3～5億円	5～10億円	10～20億円	20億円以上
職員総数（A）	178人	1,391人	935人	1,199人	1,031人	1,929人
上限超え職員数（B）	10人	55人	24人	62人	79人	236人
割合（B/A）	5.6%	4.0%	2.6%	5.2%	7.7%	12.2%

（４）就業規則上の休日（問８）

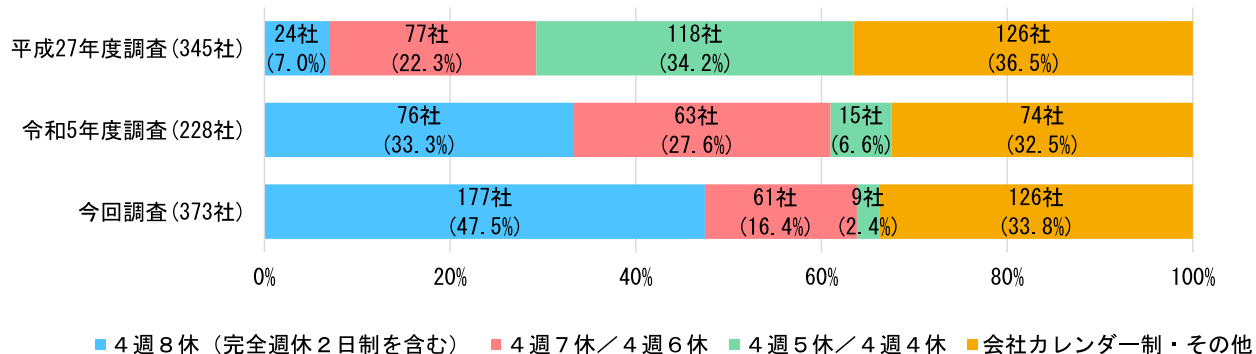
就業規則上の休日について聞いたところ、「４週８休（完全週休２日制を含む）」177社（47.5%）、「４週７休／４週６休」61社（16.4%）、「４週５休／４週４休」9社（2.4%）、「会社カレンダー制・その他」126社（33.8%）となっている。

令和５年度調査と比べると、「４週８休（完全週休２日制を含む）」の割合が14.2ポイント上昇しており、休日の拡大が進んでいるといえる。

ただし、就業規則上は４週８休／完全週休２日であっても、就業規則どおり閉所できていない（休日を取れていない）会社もあると思われる。

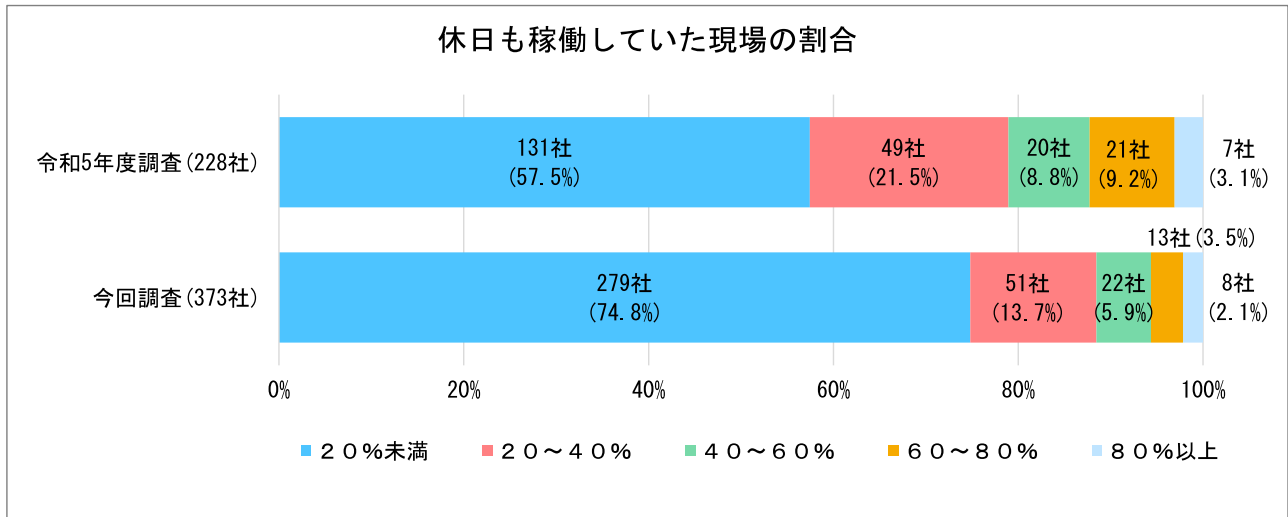
また、「会社カレンダー制」は、業務の繁閑に応じて労働時間を計画的に配分できるため、今後も多くの企業が採用し続けられると思われるが、繁忙期は休日数が少なくなってしまうため、担い手確保の観点からも、４週８休相当の年間休日数（105～120日程度）を確保することが望ましい。

就業規則上の休日



(5) 休日も稼働していた現場の割合（問9）

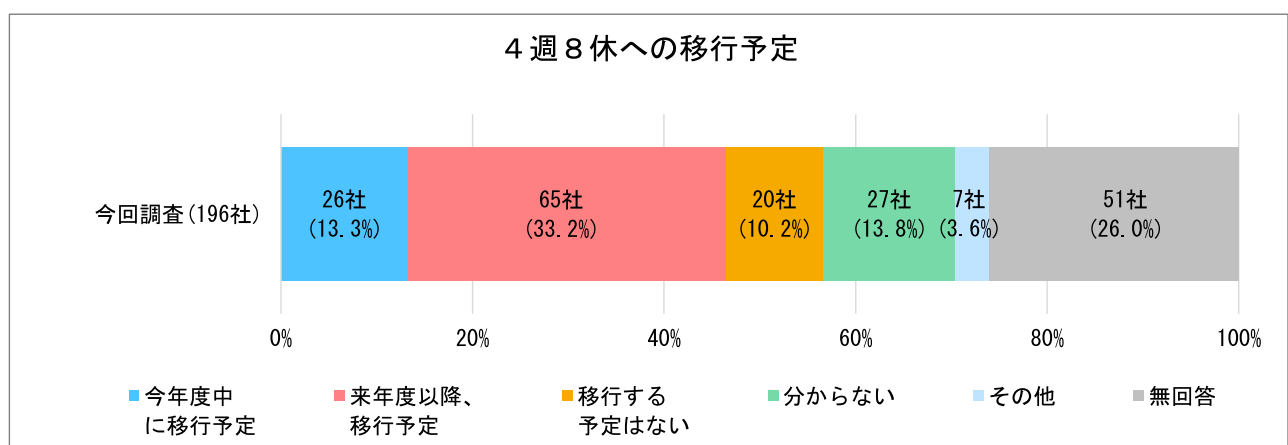
就業規則上の休日も稼働していた現場の割合について聞いたところ、「20%未満」279社（74.8%）が最も多く、次いで「20～40%」51社（13.7%）、「40～60%」22社（5.9%）、「60～80%」13社（3.5%）、「80%以上」8社（2.1%）と続いている。
令和5年度調査と比べると、「20%未満」の割合が17.3ポイント上昇しており、就業規則どおり閉所できる現場が増加していると思われる。



(6) 4週8休への移行予定（問10）

問8で「4週8休（完全週休2日制を含む）」以外を回答した196社に、4週8休（完全週休2日制を含む）への移行予定について聞いたところ、「今年度中に移行予定」26社（13.3%）、「来年度以降、移行予定」65社（33.2%）、「移行する予定はない」20社（10.2%）、「分からない」27社（13.8%）、「その他」7社（3.6%）であり、今年度中に移行予定の企業は約1割にとどまっている。

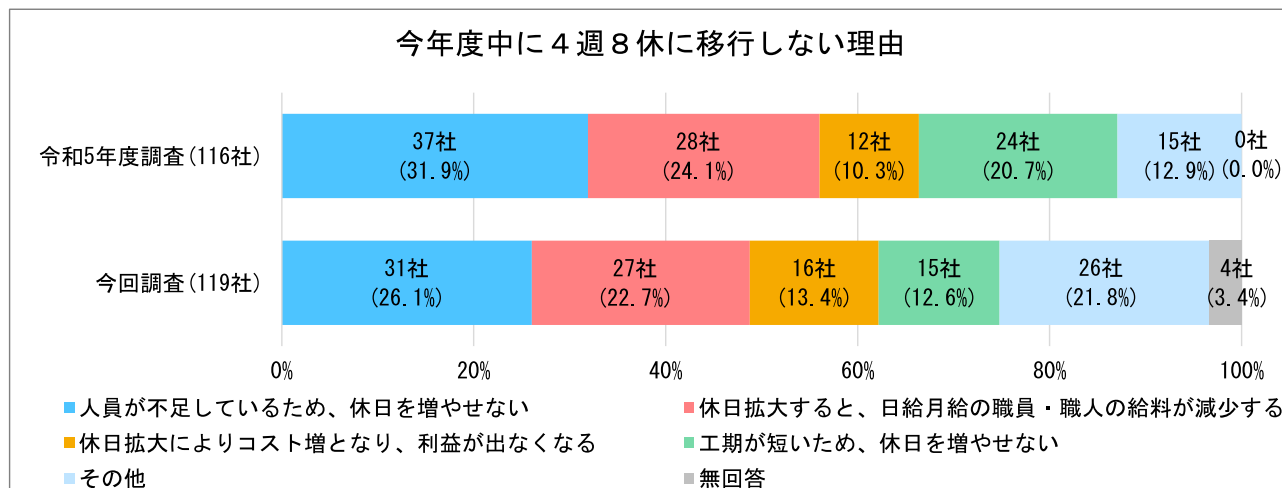
なお、無回答51社のうち、問8で「会社カレンダー制」と回答した企業が35社あったが、今後も会社カレンダーを使う（4週8休／完全週休2日に移行しない）ため、無回答だった企業が多いと思われる。



(7) 今年度中に4週8休に移行しない理由 (問11)

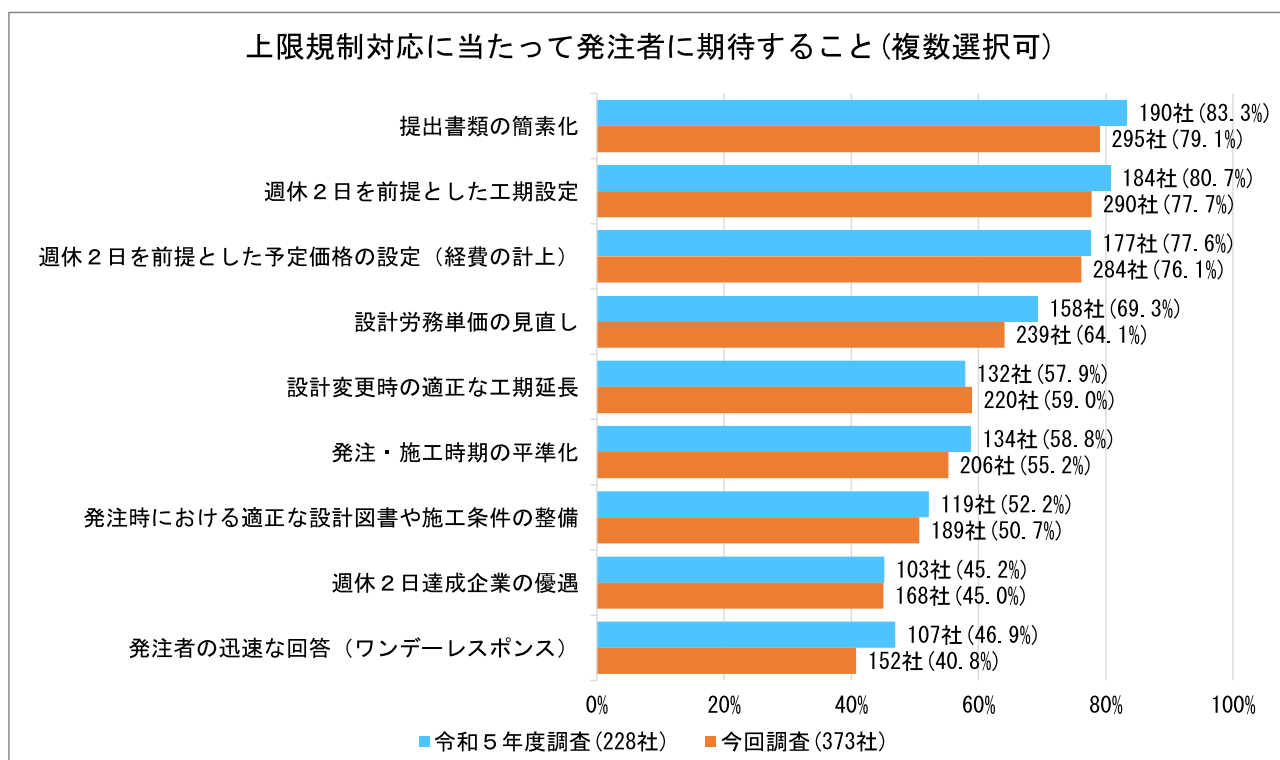
問10で「今年度中に移行予定」以外を回答した（4週8休／完全週休2日以外であり、かつ、今年度中に4週8休／完全週休2日に移行する予定のない）企業119社に、移行しない理由について聞いたところ、「人員が不足しているため、休日を増やせない」31社（26.1%）が最も多く、次いで「休日拡大すると、日給月給の職員・職人の給料が減少する」27社（22.7%）、「その他」26社（21.8%）、「休日拡大によりコスト増となり、利益が出なくなる」16社（13.4%）、「工期が短いため、休日を増やせない」15社（12.6%）となっている。

令和5年度調査と比べると、「その他」の割合が8.9ポイント上昇しているが、「その他」の多くは「会社カレンダーで管理している」という理由であった。



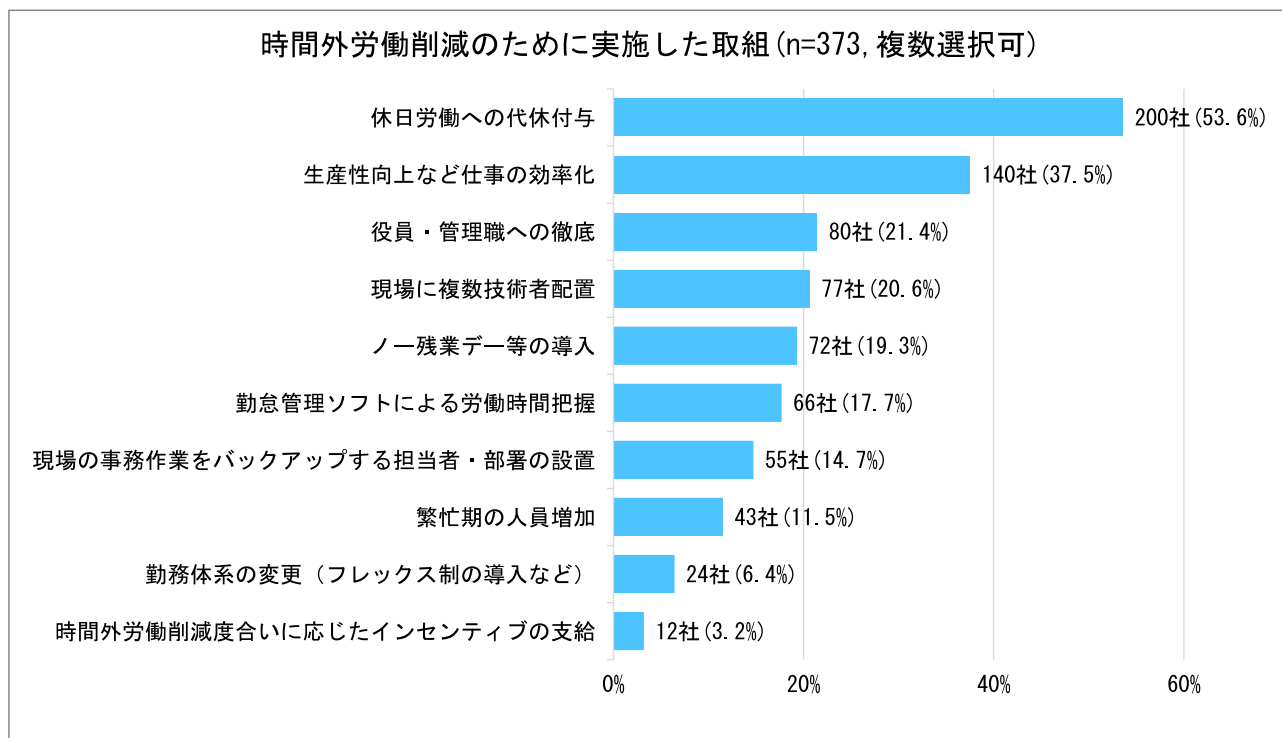
(8) 上限規制対応に当たって発注者に期待すること (問12)

上限規制対応に当たって発注者に期待することについて聞いたところ、「提出書類の簡素化」295社(79.1%)が最も多く、次いで「週休2日を前提とした工期設定」290社(77.7%)、「週休2日を前提とした予定価格の設定（経費の計上）」284社(76.1%)と続いている。

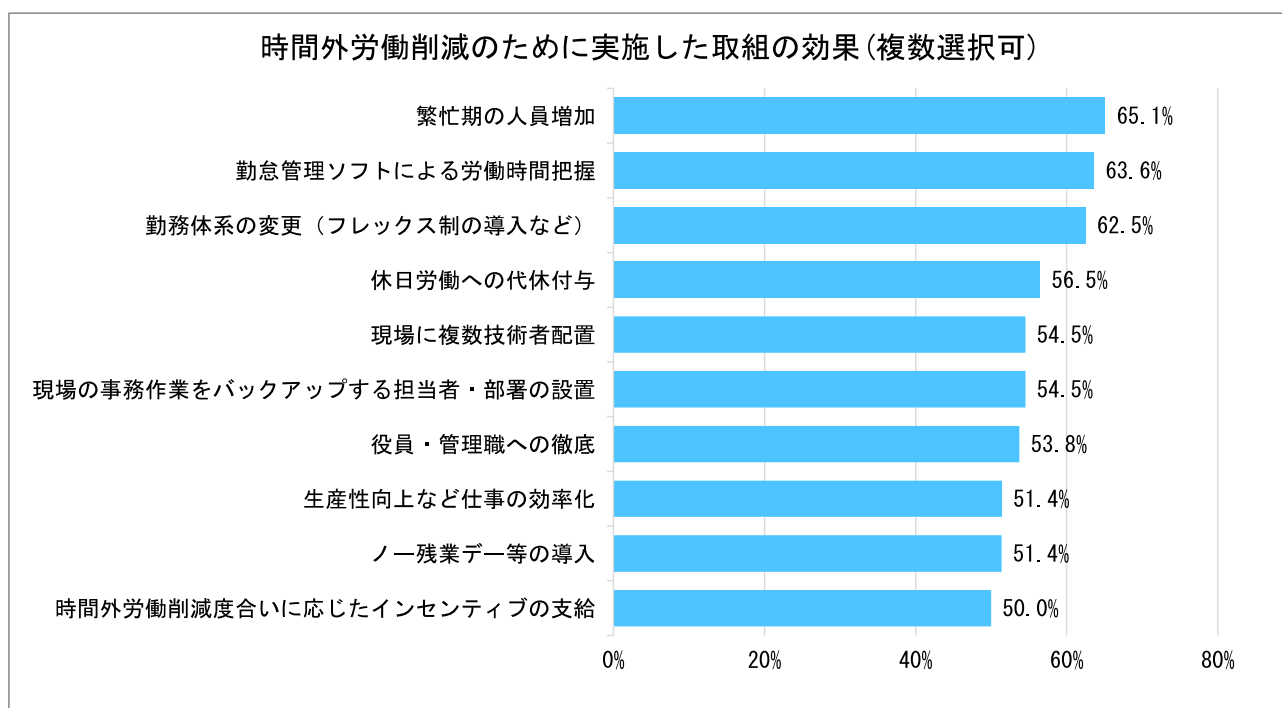


(9) 時間外労働削減の取組 (問13)

時間外労働削減の取組について聞いたところ、「休日労働への代休付与」200社(53.6%)が最も多く、次いで「生産性向上など仕事の効率化」140社(37.5%)、「役員・管理職への徹底」80社(21.4%)と続いている。



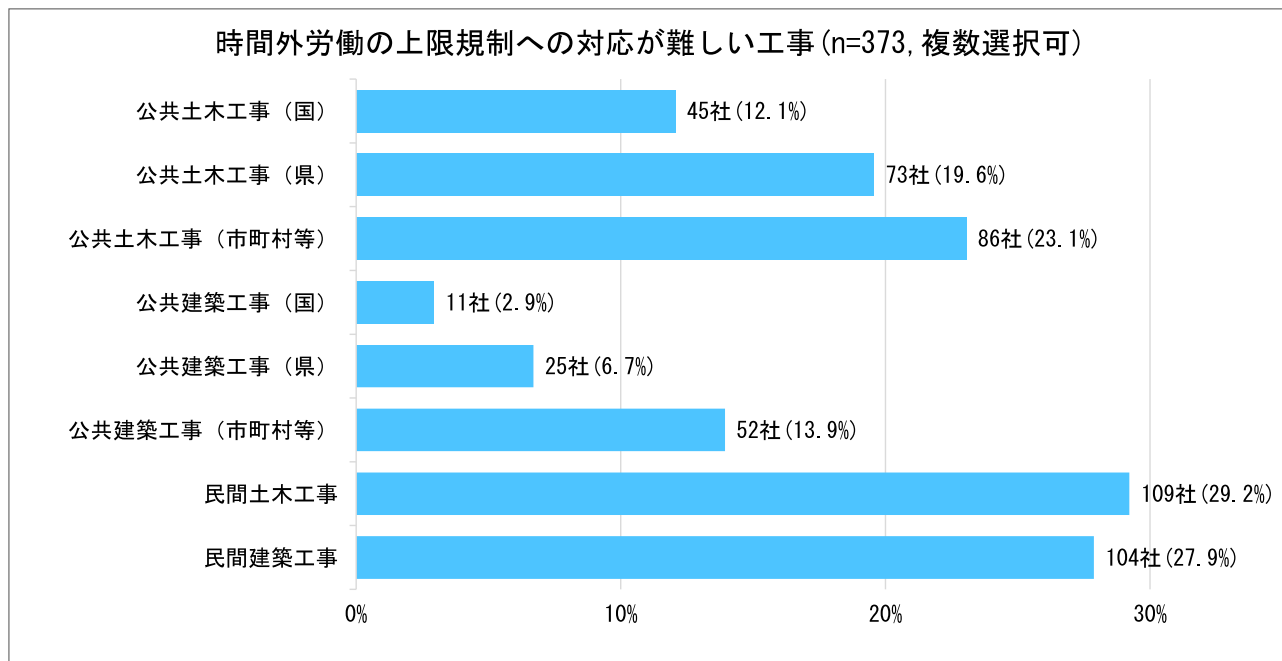
時間外労働削減の取組を実施している企業に、取組の効果を聞いたところ、「効果あり」と回答した企業の割合は、「繁忙期の人員増加」65.1%が最も高く、次いで「勤怠管理ソフトによる労働時間把握」63.6%、「勤務体系の変更（フレックス制の導入など）」62.5%と続いている。（割合は、取組ごとに「効果あり」と回答した企業数を「実施した」と回答した企業数で除して求めた。）



（１０）時間外労働の上限規制への対応が難しい工事（問14）

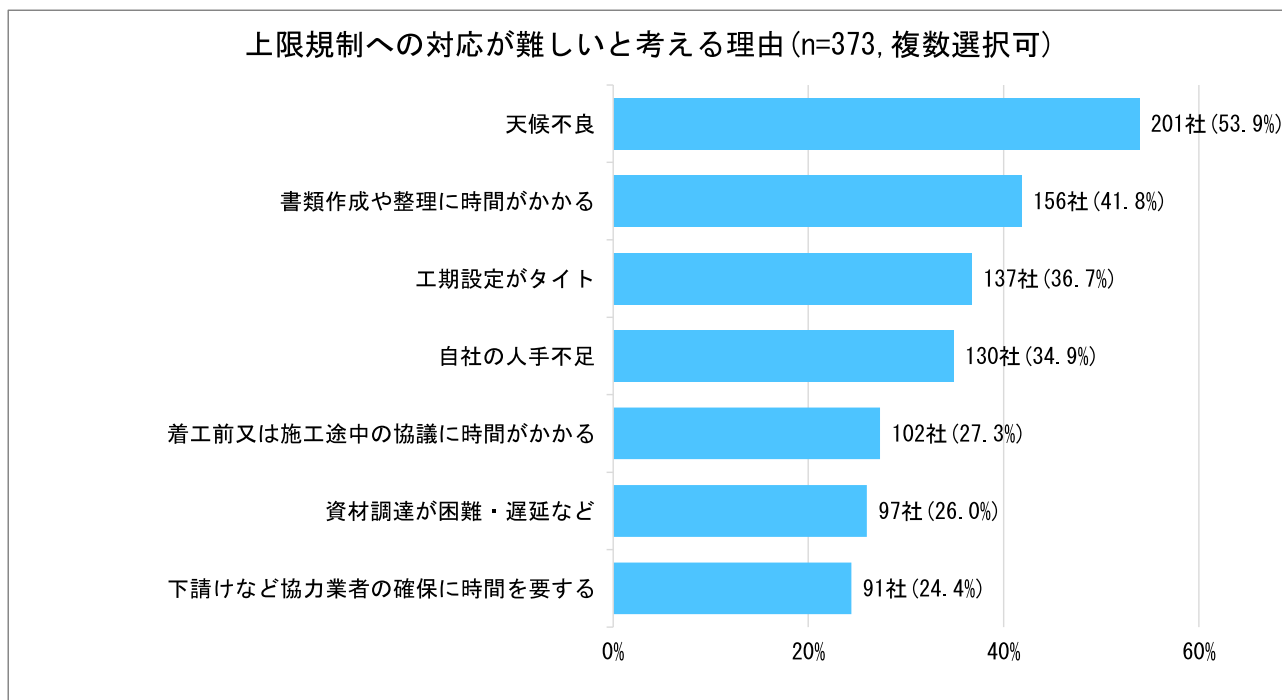
時間外労働の上限規制への対応が難しい工事について聞いたところ、「民間土木工事」109社(29.2%)、「民間建築工事」104社(27.9%)が多く、公共工事に比べて民間工事での対応の難しさがうかがわれる。

また公共工事では、公共土木、公共建築とも、「市町村等」、「県」、「国」の順番で多くなっている。



（１１）上限規制への対応が難しいと考える理由（問15）

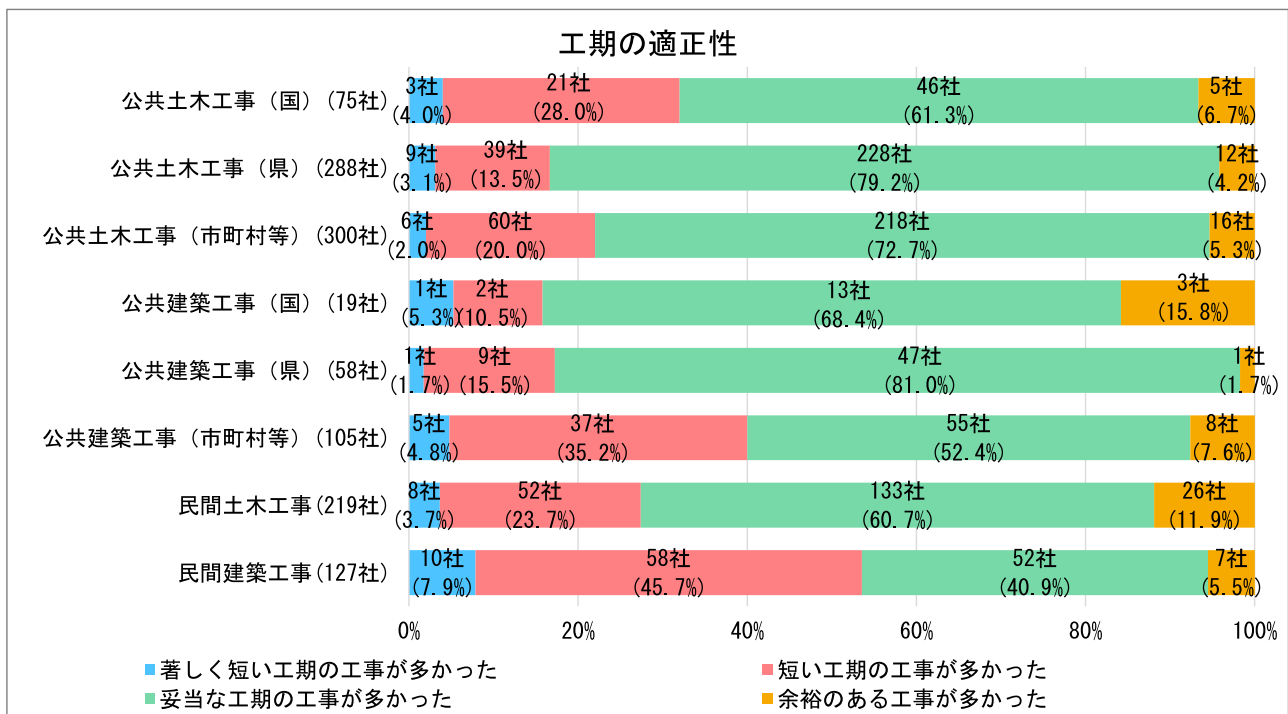
上限規制への対応が難しいと考える理由について聞いたところ、「天候不良」201社(53.9%)が最も多く、次いで「書類作成や整理に時間がかかる」156社(41.8%)、「工期設定がタイト」137社(36.7%)と続いている。



3. 適正工期

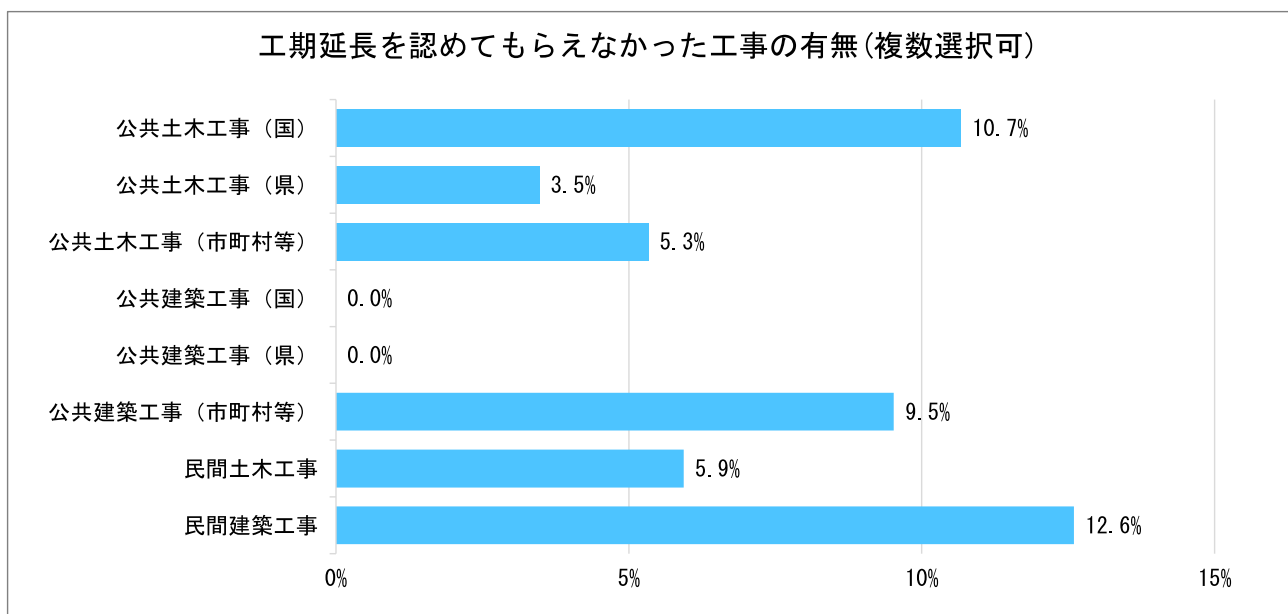
(1) 工期の適正性 (問16)

工期の適正性について聞いたところ、「著しく短い工期の工事が多かった」および「短い工期の工事が多かった」の合計割合は、「民間建築工事」53.6%が最も高く、次いで「公共建築工事（市町村等）」40.0%、「公共土木工事（国）」32.0%と続いている。（「受注していない」と回答した企業および無回答企業は、集計対象から除外した。）



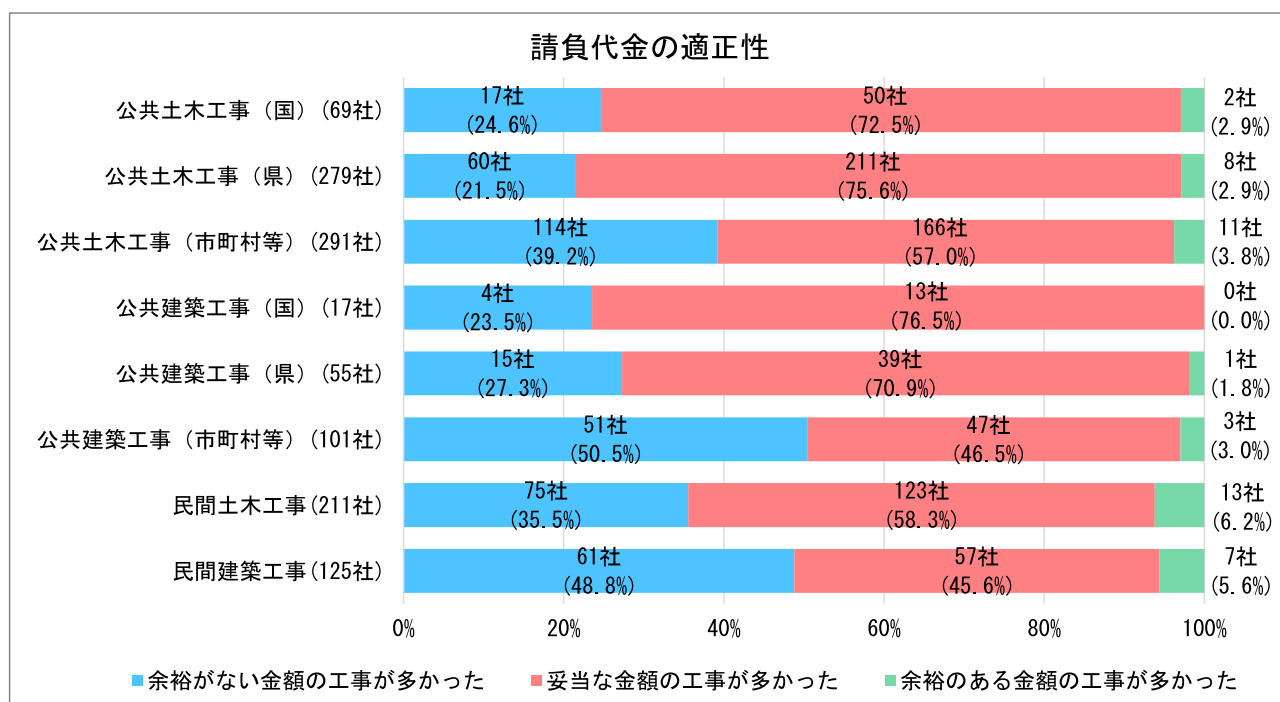
(2) 工期延長を認めてもらえなかった工事の有無 (問17)

工期延長を認めてもらえなかった工事の有無については、「民間建築工事」12.6%が最も高く、次いで「公共土木工事（国）」10.7%、「公共建築工事（市町村等）」9.5%と続いている。（割合は、発注者区分ごとに「認めてもらえなかった」と回答した企業数を問16の回答企業数で除して求めた。）



4. 適正な請負代金 (1) 請負代金の適正性 (問18)

請負代金の適正性について聞いたところ、「余裕がない金額の工事が多かった」の割合は、「公共建築工事（市町村等）」50.5%が最も高く、次いで「民間建築工事」48.8%、「公共土木工事（市町村等）」39.2%が続いている。（「受注していない」と回答した企業および無回答企業は、集計対象から除外した。）



5. 担い手の確保・定着・育成 (1) 従業員数 (問19)

従業員数について聞いたところ、従業員数の合計は6,663人であった。
職種別に見ると、技術者4,192人(62.9%)、技能者1,235人(18.5%)、事務・営業1,236人(18.6%)となっている。
男女別に見ると、男性5,532人(83.0%)、女性1,131人(17.0%)となっている。
年代別に見ると、10歳代100人(1.5%)、20歳代898人(13.5%)、30歳代752人(11.3%)、40歳代1,310人(19.7%)、50歳代1,649人(24.7%)、60歳以上1,954人(29.3%)となっている。

従業員数

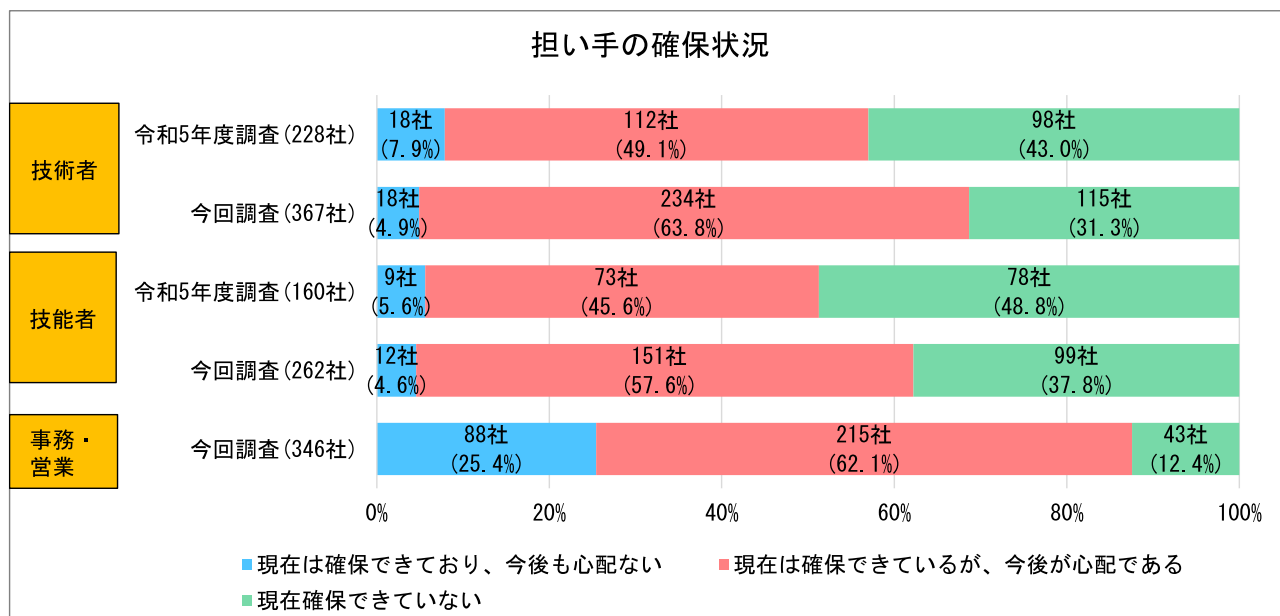
(単位：人)

年齢	男性職員				女性職員				合計			
	技術者	技能者	事務 営業	合計	技術者	技能者	事務 営業	合計	技術者	技能者	事務 営業	合計
10歳代	35	48	2	85	10	1	4	15	45	49	6	100
20歳代	457	208	60	725	69	7	97	173	526	215	157	898
30歳代	395	150	52	597	33	9	113	155	428	159	165	752
40歳代	771	188	80	1,039	49	9	213	271	820	197	293	1,310
50歳代	988	264	123	1,375	65	4	205	274	1,053	268	328	1,649
60歳 以上	1,243	336	132	1,711	77	11	155	243	1,320	347	287	1,954
合計	3,889	1,194	449	5,532	303	41	787	1,131	4,192	1,235	1,236	6,663

(2) 担い手の確保状況 (問20)

担い手の確保状況について聞いたところ、「現在は確保できており、今後も心配ない」の割合は、技術者で4.9%、技能者で4.6%にとどまっている。（「技能者を雇っていない」と回答した企業および無回答企業は、集計対象から除外した。）

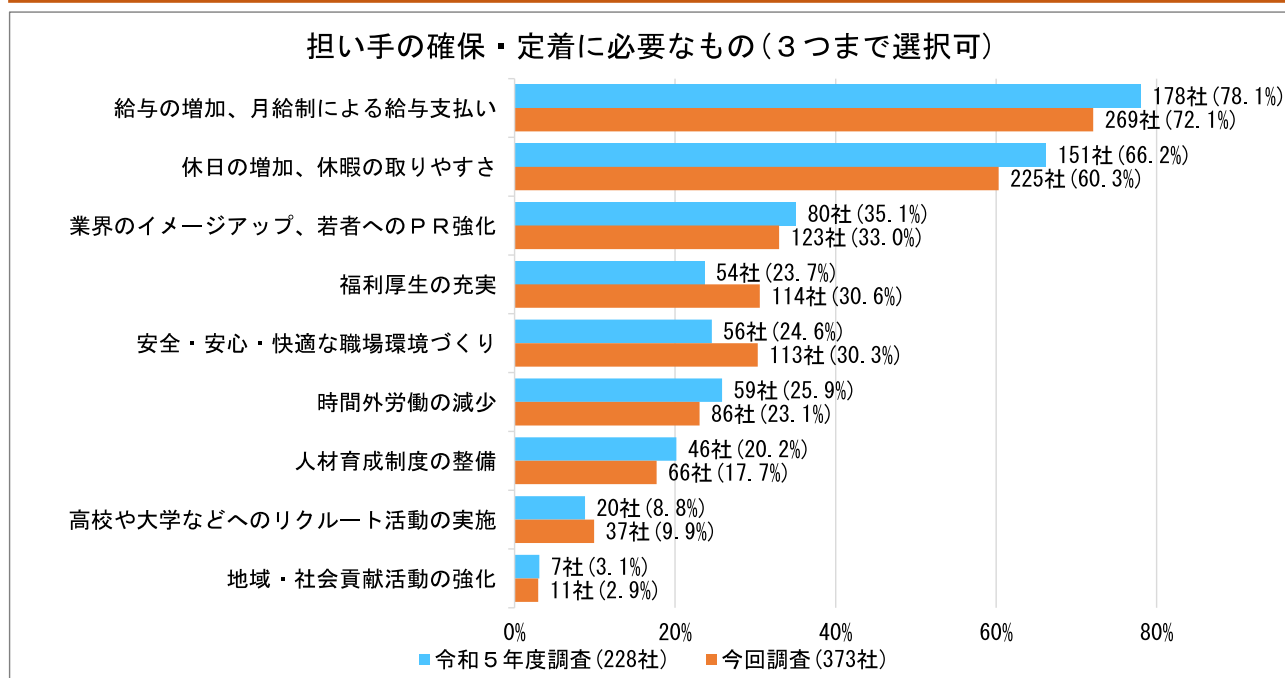
令和5年度調査と比べると、「現在確保できていない」の割合は技術者で11.7ポイント、技能者で11.0ポイント低下しているが、逆に「現在は確保できているが、今後が心配である」の割合は技術者で14.7ポイント、技能者で12.0ポイント上昇している。



(3) 担い手の確保・定着に必要なもの (問21)

担い手確保・定着に必要なものについて聞いたところ、「給与の増加、月給制による給与支払い」269社(72.1%)が最も多く、次いで「休日の増加、休暇の取りやすさ」225社(60.3%)、「業界のイメージアップ、若者へのPR強化」123社(33.0%)と続いている。

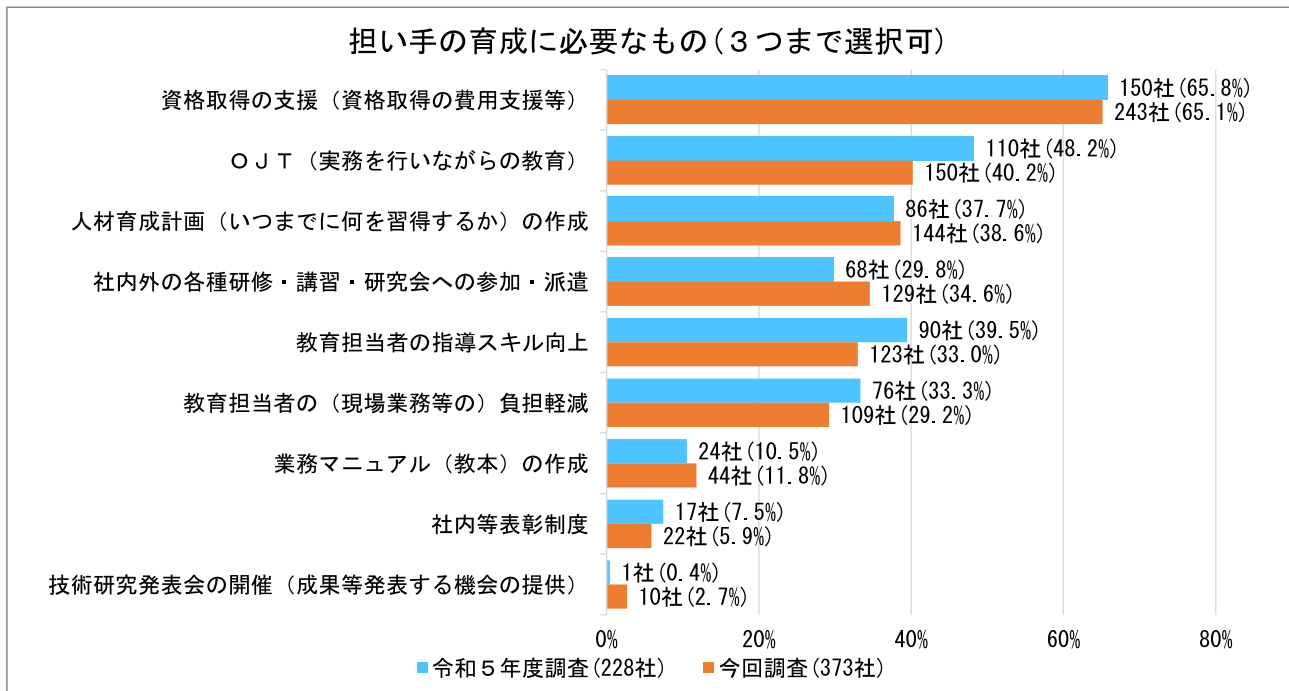
令和5年度調査と比べると、上位3項目の順位は変わらないが、「給与の増加、月給制による給与支払い」の割合が6.0ポイント、「休日の増加、休暇の取りやすさ」の割合が5.9ポイント低下し、「福利厚生の実施」の割合が6.9ポイント、「安全・安心・快適な職場環境づくり」の割合が5.7ポイント上昇している。



(4) 担い手の育成に必要なもの(問22)

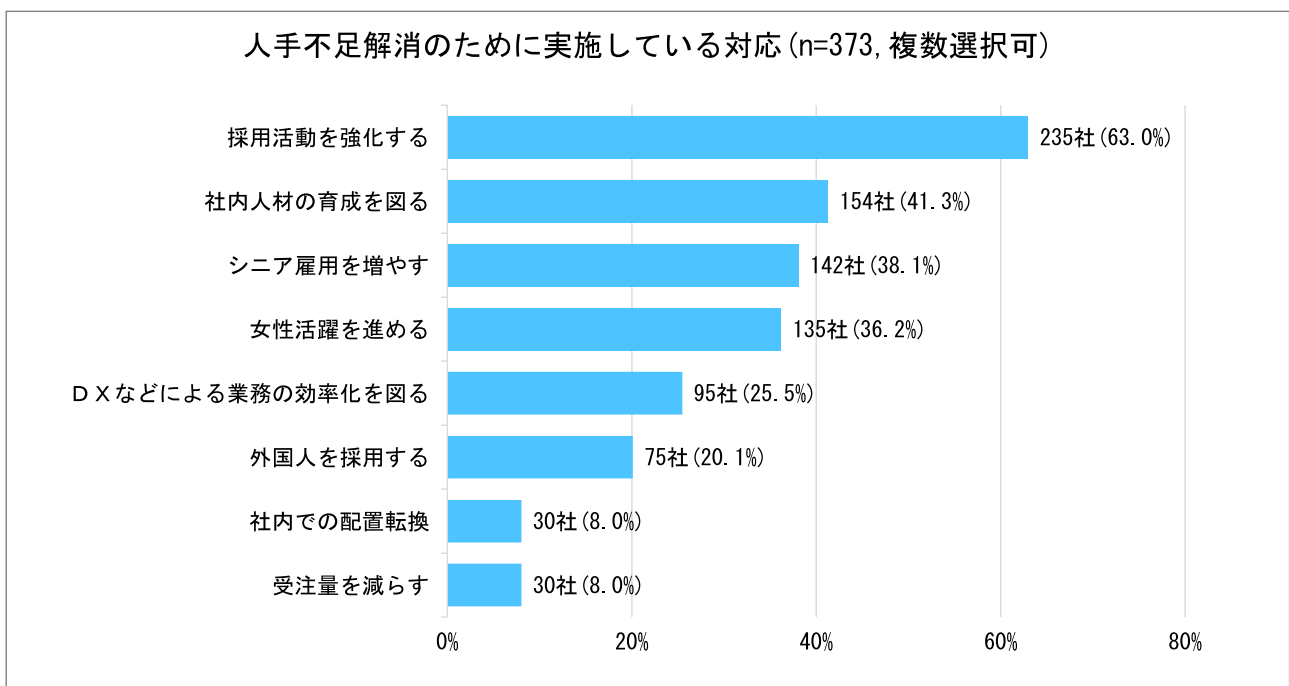
担い手の育成に必要なものについて聞いたところ、「資格取得の支援」243社(65.1%)が最も多く、次いで「OJT」150社(40.2%)、「人材育成計画の作成」144社(38.6%)と続いている。

令和5年度調査と比べると、「OJT」の割合が8.0ポイント、「教育担当者の指導スキル向上」の割合が6.5ポイント低下し、「社内外の各種研修・講習・研究会への参加・派遣」の割合が4.8ポイント上昇している。



(5) 人手不足解消のために実施している対応(問23)

人手不足解消のために実施している対応について聞いたところ、「採用活動を強化する」235社(63.0%)が最も多く、次いで「社内人材の育成を図る」154社(41.3%)、「シニア雇用を増やす」142社(38.1%)と続いている。

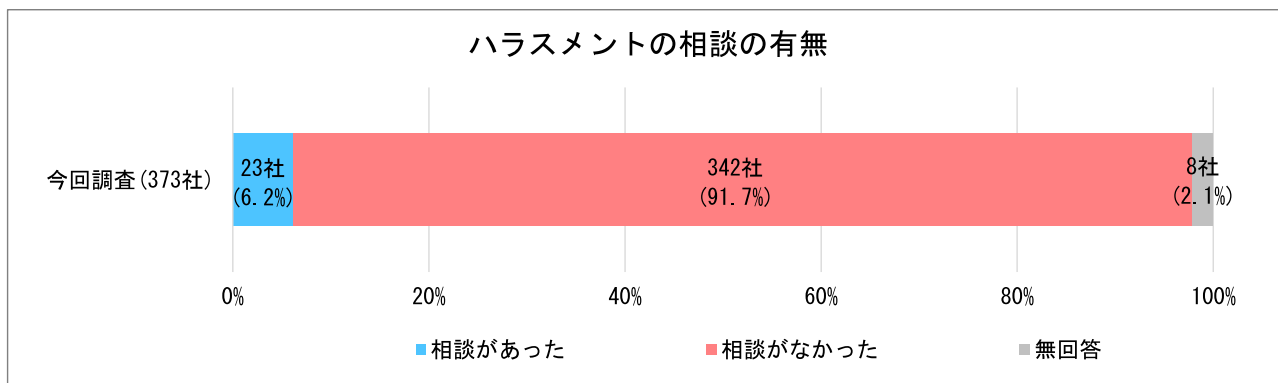


6. ハラスメント防止

(1) ハラスメントの相談の有無 (問24)

ハラスメントの相談の有無について聞いたところ、「相談があった」23社(6.2%)、「相談がなかった」342社(91.7%)となっている。

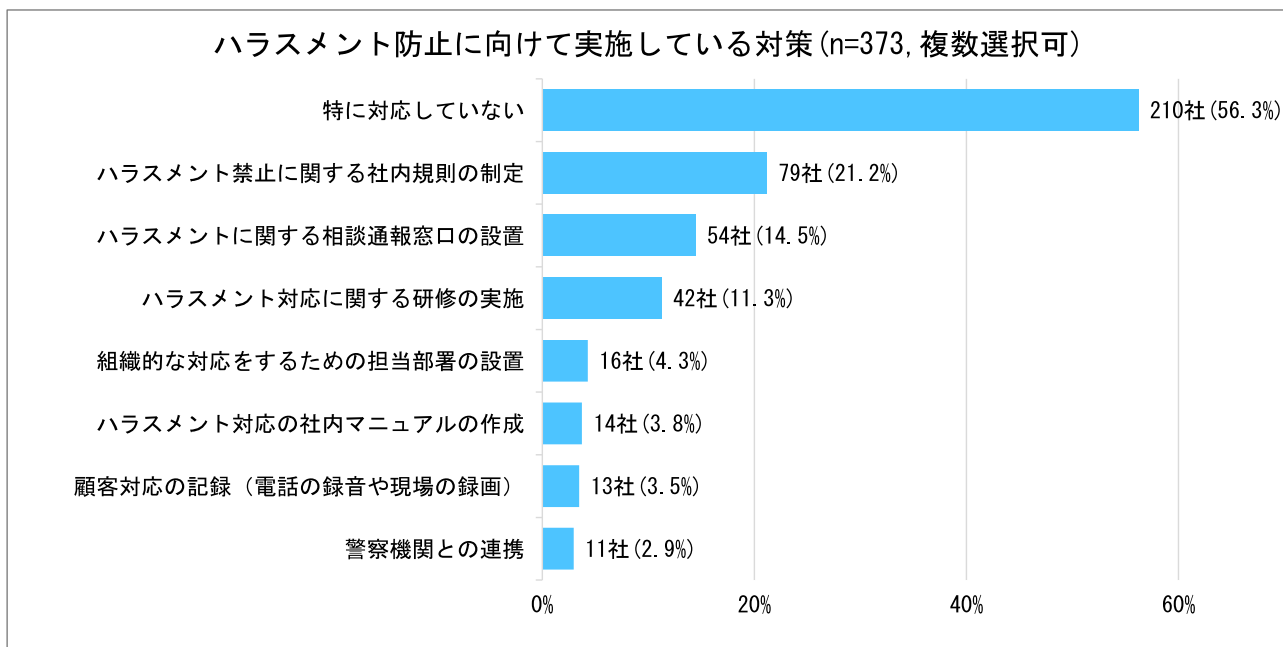
相談がなかった企業の中には、ハラスメントがないため相談の必要がない企業もあると思われるが、問25でハラスメントに向けて「特に対応していない」と回答した企業が半数以上を占めることから、ハラスメントの相談を受ける体制が整っていない企業も多数存在する可能性がある。



(2) ハラスメント防止に向けて実施している対策 (問25)

ハラスメント防止に向けて実施している対策について聞いたところ、「特に対応していない」210社(56.3%)が最も多く、次いで「ハラスメント禁止に関する社内規則の制定」79社(21.2%)、「ハラスメントに関する相談通報窓口の設置」54社(14.5%)と続いている。

「特に対応していない」と回答した企業が半数以上を占めている。働きやすい職場環境の実現のために、ハラスメント防止に向けた「社内規則の制定」「相談通報窓口の設置」「ハラスメント対応に関する研修の実施」などの取組が望まれる。

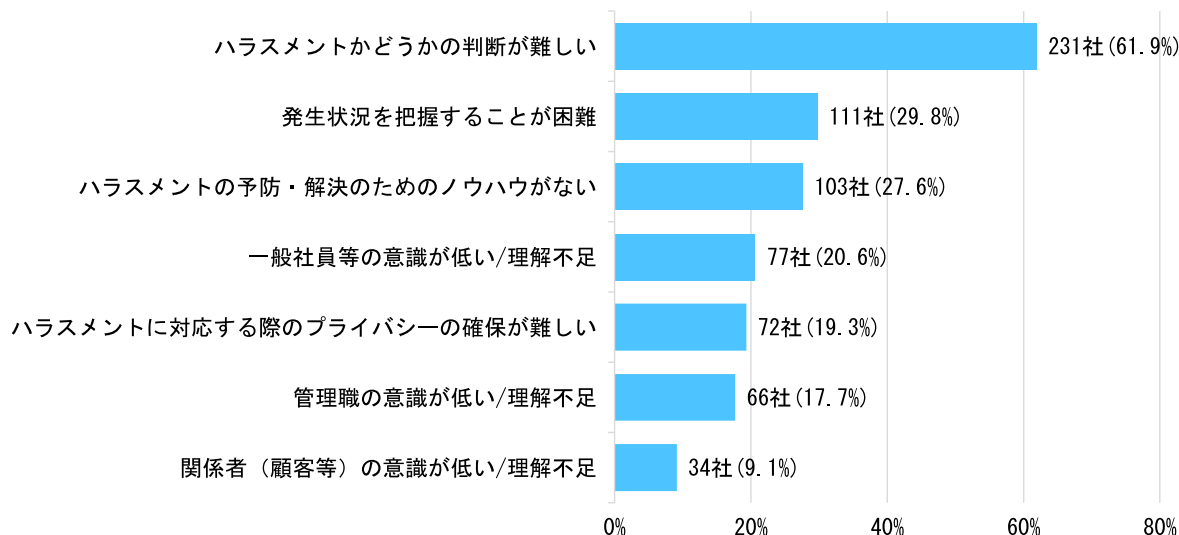


(3) ハラスメントの予防・解決に向けた課題（問26）

ハラスメントの予防・解決に向けた課題について聞いたところ、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」231社(61.9%)が最も多く、次いで「発生状況を把握することが困難」111社(29.8%)、「ハラスメントの予防・解決のためのノウハウがない」103社(27.6%)と続いている。

「発生状況を把握することが困難」という点については安心して相談できる窓口の設置、「判断が難しい」「ノウハウがない」などの点については研修受講による知見の蓄積・共有が必要と思われる。

ハラスメントの予防・解決に向けた課題 (n=373, 複数選択可)



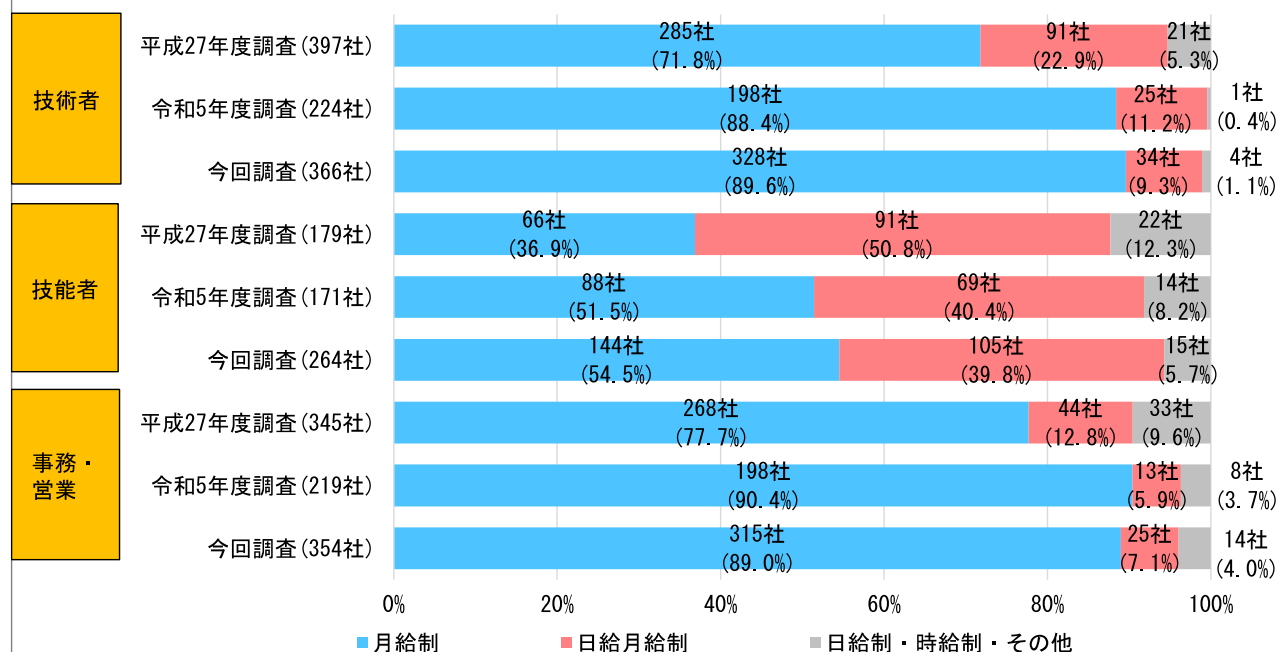
7. 賃金の引上げ

(1) 給与の支給形態（問27）

給与の支給形態について聞いたところ、「月給制」の割合は技術者で89.6%、技能者で54.5%、事務・営業で89.0%となっている。（無回答企業は、集計対象から除外した。）

令和5年度調査と比べると、技能者では、月給制の割合が3.0ポイント上昇したが、日給月給制の割合が39.8%と高い割合を占めている。

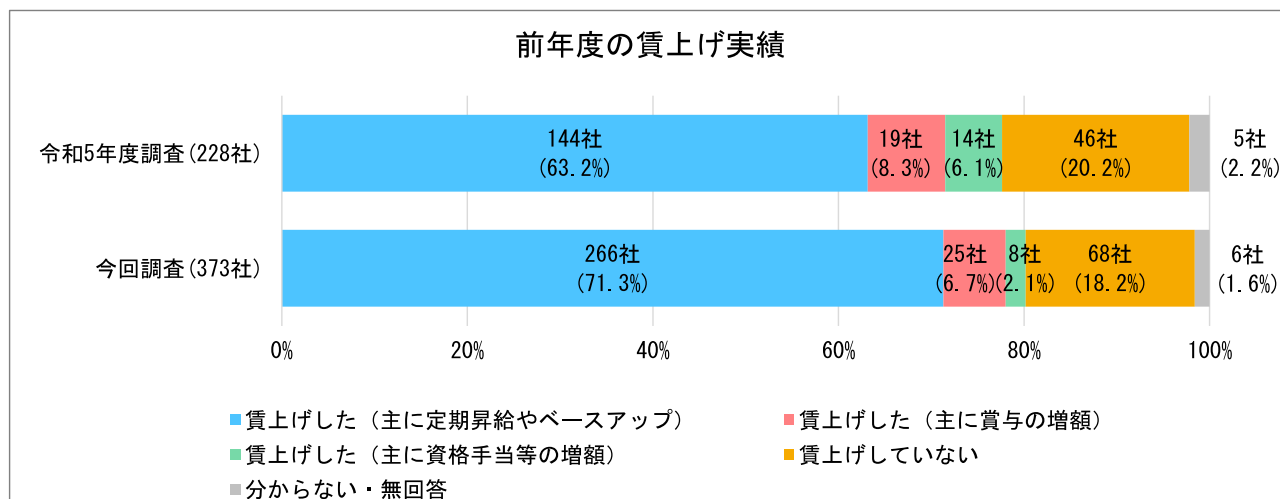
給与の支給形態



(2) 前年度の賃上げ実績 (問28)

前年度の賃上げ実績について聞いたところ、「賃上げした（主に定期昇給やベースアップ）」266社（71.3%）、「賃上げした（主に賞与の増額）」25社（6.7%）、「賃上げした（主に資格手当等の増額）」8社（2.1%）、「賃上げしていない」68社（18.2%）、「分からない・無回答」6社（1.6%）となっている。

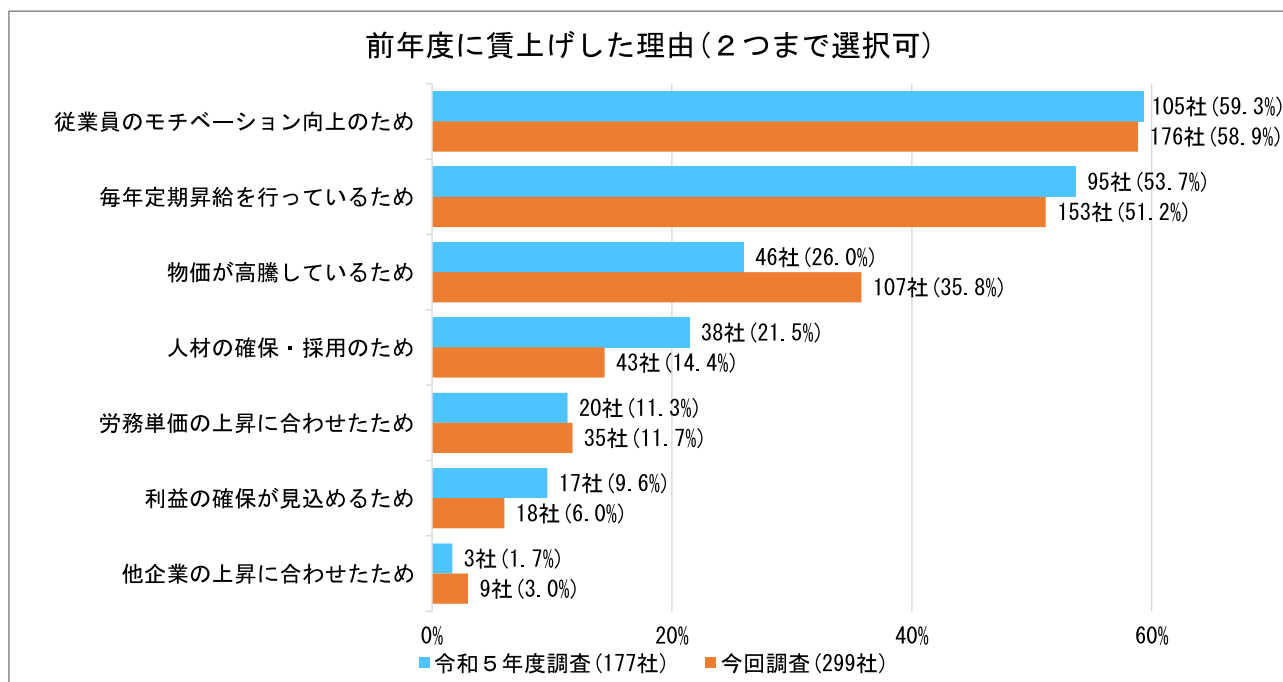
賃上げしたという回答は合わせて80.1%であり、令和5年度調査の77.6%に比べて2.5ポイント上昇しているが、特に「賃上げした（主に定期昇給やベースアップ）」の割合が8.1ポイント上昇している。



(3) 前年度に賃上げした理由 (問29(1))

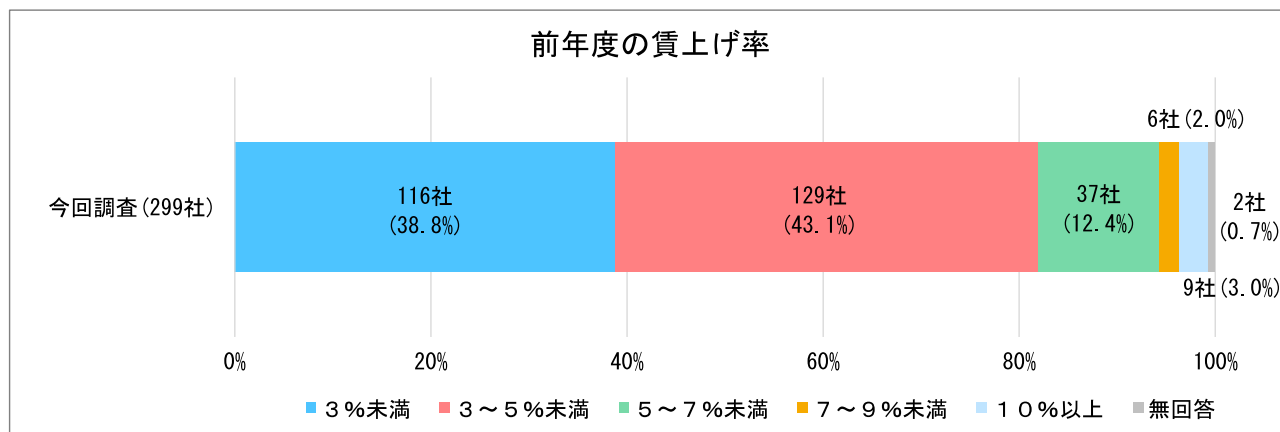
問28で「賃上げした」と回答した299社に、前年度に賃上げした理由について聞いたところ、「従業員のモチベーション向上のため」176社(58.9%)が最も多く、次いで「毎年定期昇給を行っているため」153社(51.2%)、「物価が高騰しているため」107社(35.8%)と続いている。

令和5年度調査と比べると、「物価が高騰しているため」の割合が9.8ポイント上昇しており、物価高騰の影響がうかがわれる。



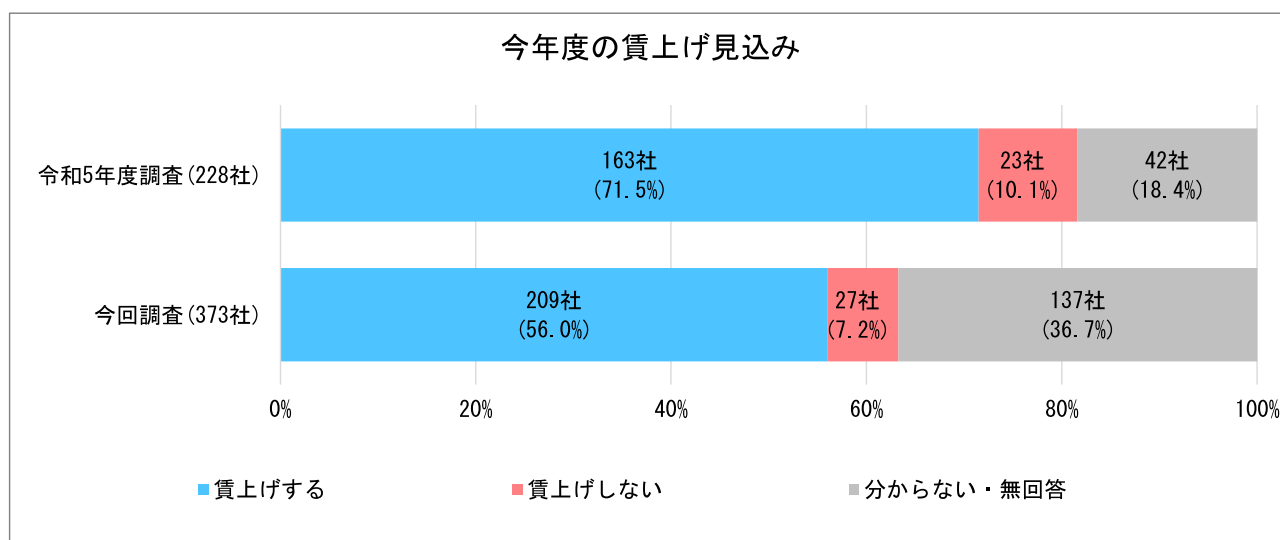
(4) 前年度の賃上げ率（問29(2)）

問28で「賃上げした」と回答した299社に、前年度の賃上げ率について聞いたところ、「3～5%未満」129社（43.1%）が最も多く、次いで「3%未満」116社（38.8%）、「5～7%未満」37社（12.4%）、「10%以上」9社（3.0%）、「7～9%未満」6社（2.0%）と続いている。
賃上げ率5%未満の企業が、賃上げ企業全体の約8割を占めている。



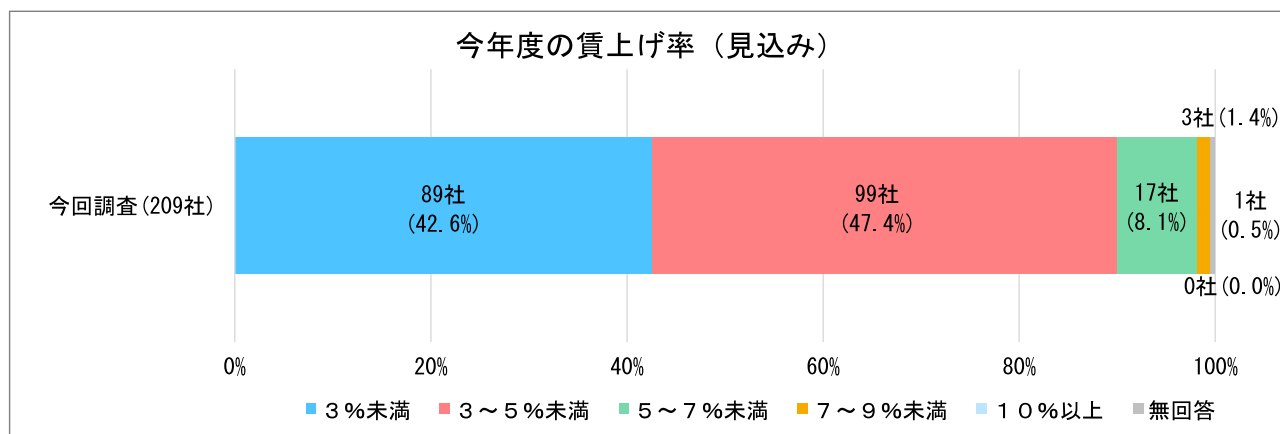
(5) 今年度の賃上げ見込み（問30）

今年度の賃上げ見込みについて聞いたところ、「賃上げする」209社（56.0%）、「賃上げしない」27社（7.2%）、「分からない・無回答」137社（36.7%）となっている。
令和5年度調査と比べると、「賃上げする」の割合が15.5ポイント低下している。



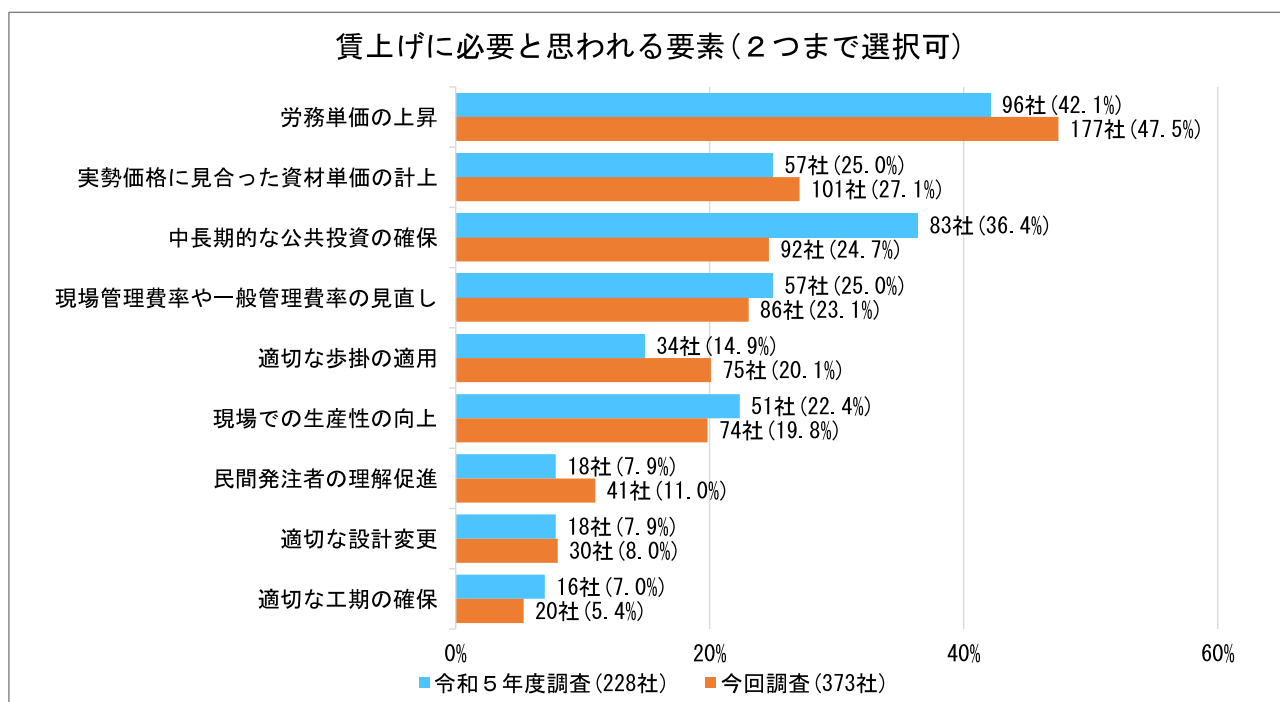
（６）今年度の賃上げ率（見込み）（問31）

問30で「賃上げする」と回答した209社に、今年度の賃上げ率（見込み）について聞いたところ、「3～5%未満」99社（47.4%）が最も多く、次いで「3%未満」89社（42.6%）、「5～7%未満」17社（8.1%）、「7～9%未満」3社（1.4%）となっている。（「10%以上」と回答した企業は0社だった。）
賃上げ率5%未満の企業が、賃上げ見込み企業全体の9割を占めている。



（７）賃上げに必要と思われる要素（問32）

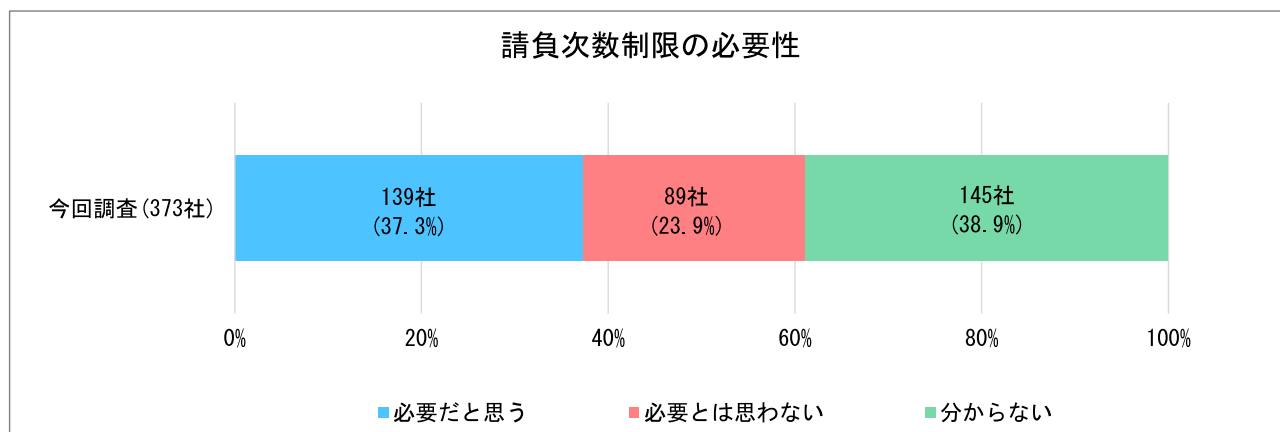
賃上げに必要と思われる要素について聞いたところ、「労務単価の上昇」177社（47.5%）が最も多く、次いで「実勢価格に見合った資材単価の計上」101社（27.1%）、「中長期的な公共投資の確保」92社（24.7%）と続いている。
令和5年度調査と比べると、「労務単価の上昇」の割合は5.4ポイント上昇し、「中長期的な公共投資の確保」の割合は11.7ポイント低下している。



8. 請負回数について

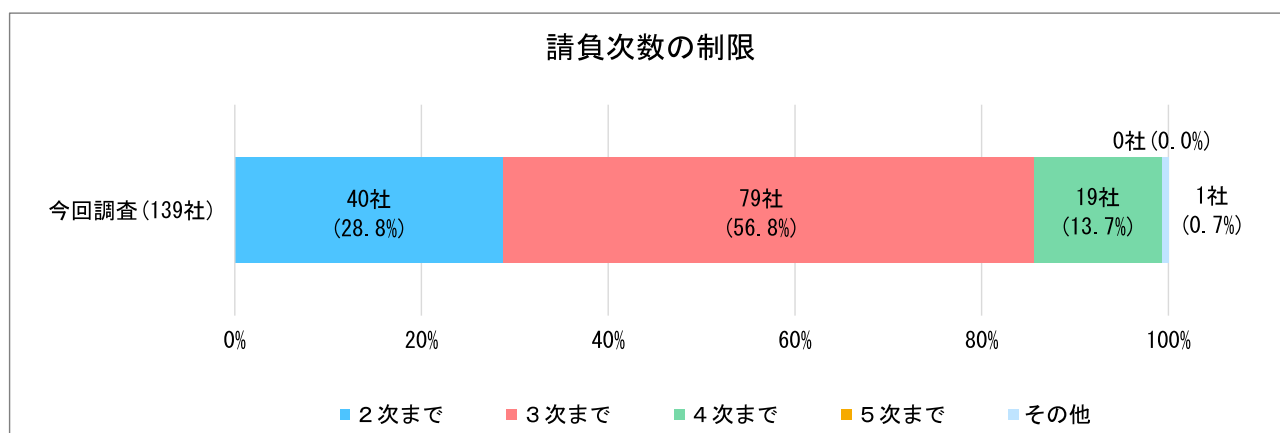
(1) 請負回数制限の必要性 (問33(1))

請負回数制限の必要性について聞いたところ、「必要だと思う」139社(37.3%)、「必要とは思わない」89社(23.9%)、「分からない」145社(38.9%)となっている。
「必要だと思う」の回答数は、「必要とは思わない」の回答数を上回っているが、全体に占める割合は4割弱にとどまっている。



(2) 請負回数の制限 (問33(2))

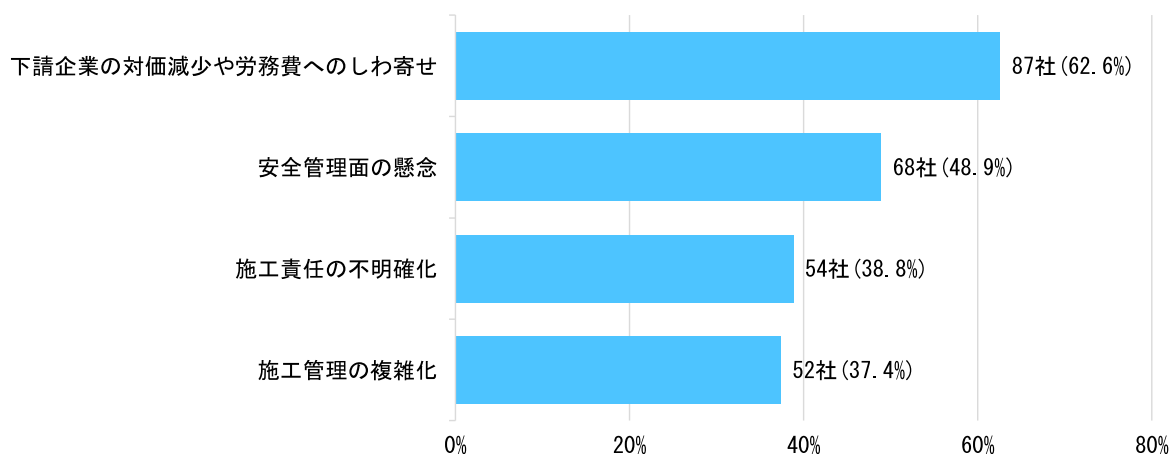
問33(1)で「必要だと思う」と回答した139社に、請負回数を何次までにすべきか聞いたところ、「3次まで」79社(56.8%)が最も多く、次いで「2次まで」40社(28.8%)、「4次まで」19社(13.7%)と続いている。(「5次まで」と回答した企業は0社だった。)



(3) 請負次数の制限が必要と考えた理由 (問33(3))

問33(1)で「必要だと思う」と回答した139社に、請負次数の制限が必要と考えた理由について聞いたところ、「下請企業の対価減少や労務費へのしわ寄せ」87社(62.6%)が最も多く、次いで「安全管理面の懸念」68社(48.9%)と続いている。

請負次数の制限が必要と考えた理由 (n=139, 2つまで選択可)



9. 外国人材の活用

(1) 外国人の受入企業数・人数 (問34)

外国人の受入人数を聞いたところ、外国人を受け入れている企業数は63社、受入人数の合計は187人であった。

受入企業数を職種別に見ると、「土工」33社(52.4%)が最も多く、次いで「建設機械施工」17社(27.0%)と続いている。また、受入人数を職種別に見ても、「土工」99人(52.9%)が最も多く、次いで「建設機械施工」51人(27.3%)と続いている。

受入企業数・人数 (職種別)

職種			受入企業数		受入人数	
全体			63社	(100.0%)	187人	(100.0%)
内訳	技能系	土工	33社	(52.4%)	99人	(52.9%)
		建設機械施工	17社	(27.0%)	51人	(27.3%)
		型枠施工	4社	(6.3%)	6人	(3.2%)
		配管	2社	(3.2%)	4人	(2.1%)
		とび	1社	(1.6%)	6人	(3.2%)
		建築大工	1社	(1.6%)	2人	(1.1%)
	施工管理		5社	(7.9%)	6人	(3.2%)
	資材管理		2社	(3.2%)	4人	(2.1%)
	総務、事務、営業		1社	(1.6%)	1人	(0.5%)
	その他		6社	(9.5%)	8人	(4.3%)

「その他」の具体的内容

- ・土木作業員
- ・鉄骨工
- ・解体工事
- ・運転手
- ・積算

※「受入企業数」の割合は受入企業数全体（63社）に占める割合である。

1社で複数の職種の外国人を受け入れている企業があるため、割合の合計は100%を上回っている。

受入企業数を国籍別に見ると、「ベトナム」28社(44.4%)が最も多く、次いで「インドネシア」13社(20.6%)、「フィリピン」7社(11.1%)と続いている。また、受入人数を国籍別に見ても「ベトナム」82人(43.9%)が最も多く、次いで「インドネシア」35人(18.7%)、「フィリピン」23人(12.3%)と続いている。

受入企業数・人数（国籍別）

国籍		受入企業数		受入人数	
全体		63社	(100.0%)	187人	(100.0%)
内訳	ベトナム	28社	(44.4%)	82人	(43.9%)
	インドネシア	13社	(20.6%)	35人	(18.7%)
	フィリピン	7社	(11.1%)	23人	(12.3%)
	中国	5社	(7.9%)	6人	(3.2%)
	カンボジア	3社	(4.8%)	6人	(3.2%)
	ミャンマー	2社	(3.2%)	5人	(2.7%)
	その他	12社	(19.0%)	30人	(16.0%)

「その他」の具体的内容
・バングラデシュ:3社（5人）
・タイ：3社（4人）
・パキスタン：2社（2人）
・モンゴル：1社（15人）
・ブラジル：1社（2人）
・スリランカ：1社（1人）
・ペルー：1社（1人）

※「受入企業数」の割合は受入企業数全体（63社）に占める割合である。
1社で複数の国籍の外国人を受け入れている企業があるため、割合の合計は100%を上回っている。

受入企業数を在留資格別に見ると、「技能実習」38社(60.3%)が最も多く、次いで「特定技能1号」27社(42.9%)、「永住者」9社(14.3%)と続いている。また、受入人数を在留資格別に見ても「技能実習」103人(55.1%)が最も多く、次いで「特定技能1号」51人(27.3%)、「技術・人文知識・国際業務」12人(6.4%)と続いている。

受入企業数・人数（在留資格別）

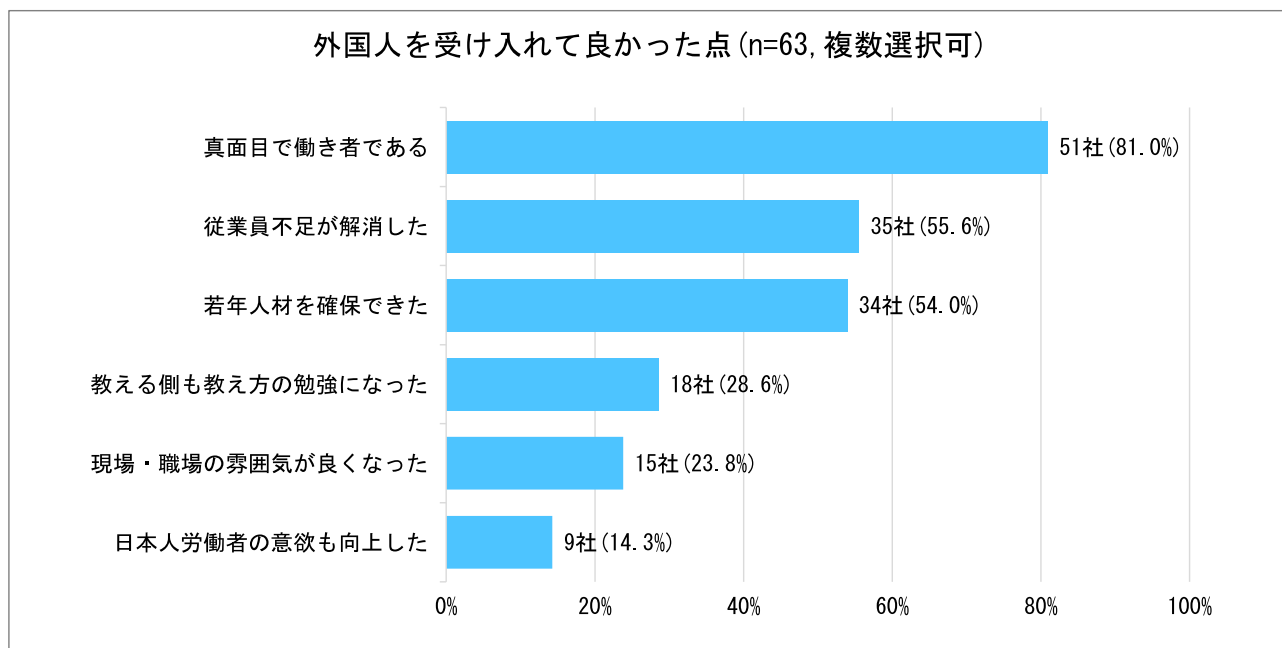
在留資格			受入企業数		受入人数	
全体			63社	(100.0%)	187人	(100.0%)
内訳	技能系	技能実習	38社	(60.3%)	103人	(55.1%)
		特定技能1号	27社	(42.9%)	51人	(27.3%)
		特定技能2号	2社	(3.2%)	4人	(2.1%)
	技術・人文知識・国際業務		7社	(11.1%)	12人	(6.4%)
	永住者		9社	(14.3%)	10人	(5.3%)
	定住者		5社	(7.9%)	5人	(2.7%)
	日本人の配偶者等		1社	(1.6%)	1人	(0.5%)
	その他		1社	(1.6%)	1人	(0.5%)

「その他」の具体的内容
・家族滞在、資格外活動許可

※「受入企業数」の割合は受入企業数全体（63社）に占める割合である。
1社で複数の在留資格の外国人を受け入れている企業があるため、割合の合計は100%を上回っている。

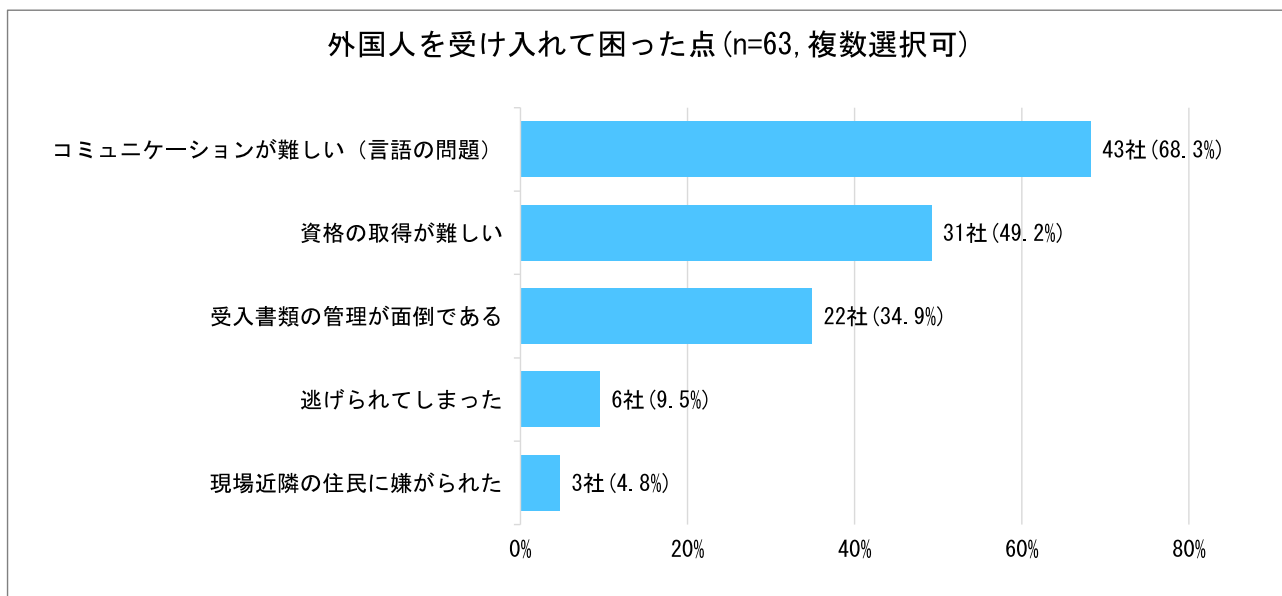
(2) 外国人を受け入れて良かった点 (問35(1))

外国人を受け入れている63社に、外国人を受け入れて良かった点について聞いたところ、「真面目で働き者である」51社(81.0%)が最も多く、次いで「従業員不足が解消した」35社(55.6%)、「若年人材を確保できた」34社(54.0%)と続いている。



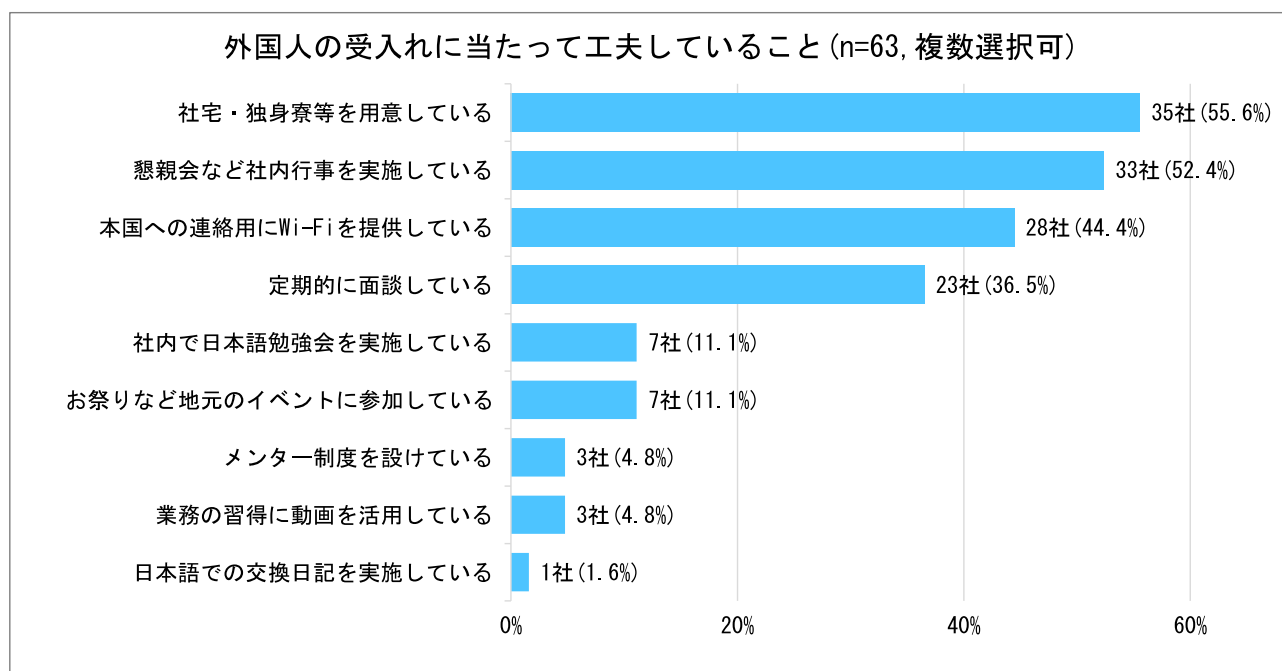
(3) 外国人を受け入れて困った点 (問35(2))

外国人を受け入れている63社に、外国人を受け入れて困った点について聞いたところ、「コミュニケーションが難しい(言語の問題)」43社(68.3%)が最も多く、次いで「資格の取得が難しい」31社(49.2%)、「受入書類の管理が面倒である」22社(34.9%)と続いている。
「コミュニケーションが難しい」も言語の違いによる問題であるが、「資格の取得が難しい」も日本語習得の難しさに起因すると考えられ、外国人の受入れに当たっては言語的な問題への取組が重要といえる。



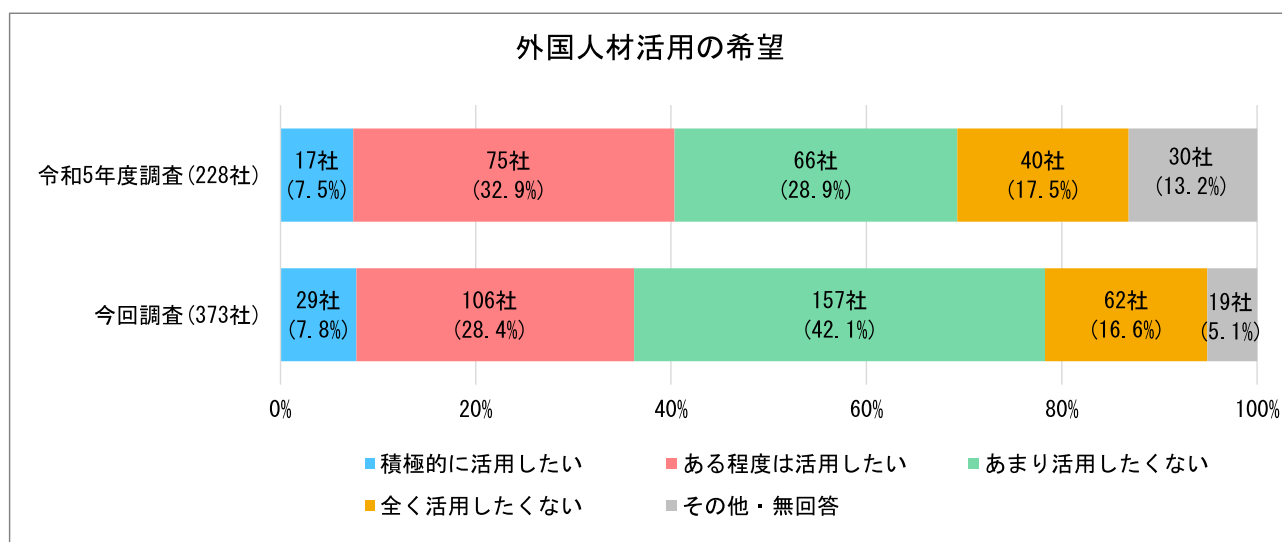
(4) 外国人の受入れに当たって工夫していること（問35(3)）

外国人を受け入れている63社に、外国人の受入れに当たって工夫していることについて聞いたところ、「社宅・独身寮等を用意している」35社(55.6%)が最も多く、次いで「懇親会など社内行事を実施している」33社(52.4%)、「本国への連絡用にWi-Fiを提供している」28社(44.4%)、「定期的に面談している」23社(36.5%)と続いている。



(5) 外国人材活用の希望（問36）

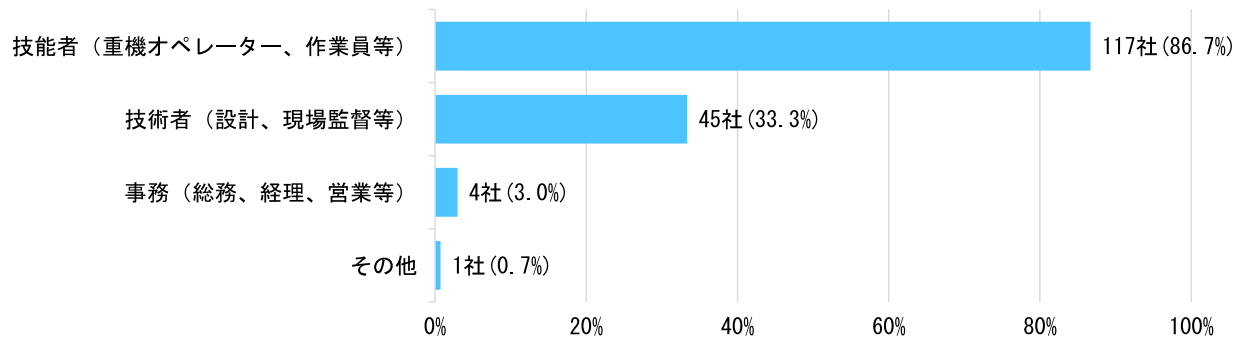
外国人材活用の希望について聞いたところ、「積極的に活用したい」29社(7.8%)、「ある程度は活用したい」106社(28.4%)、「あまり活用したくない」157社(42.1%)、「全く活用したくない」62社(16.6%)となっている。
「積極的に活用したい」「ある程度は活用したい」の合計割合は36.2%であり、令和5年度調査の40.4%より4.2ポイント低下している。また、「あまり活用したくない」「全く活用したくない」の合計割合は58.7%であり、令和5年度調査の46.4%より12.3ポイント上昇している。



（６）外国人材の活用に当たって求める職種（問37）

問36で外国人材の活用について「積極的に活用したい」「ある程度は活用したい」と回答した135社に、外国人材の活用に当たって求める職種について聞いたところ、「技能者（重機オペレーター、作業員等）」117社（86.7%）が最も多く、次いで「技術者（設計、現場監督等）」45社（33.3%）、「事務（総務、経理、営業等）」4社（3.0%）と続いている。

外国人材の活用に当たって求める職種（n=135, 複数選択可）

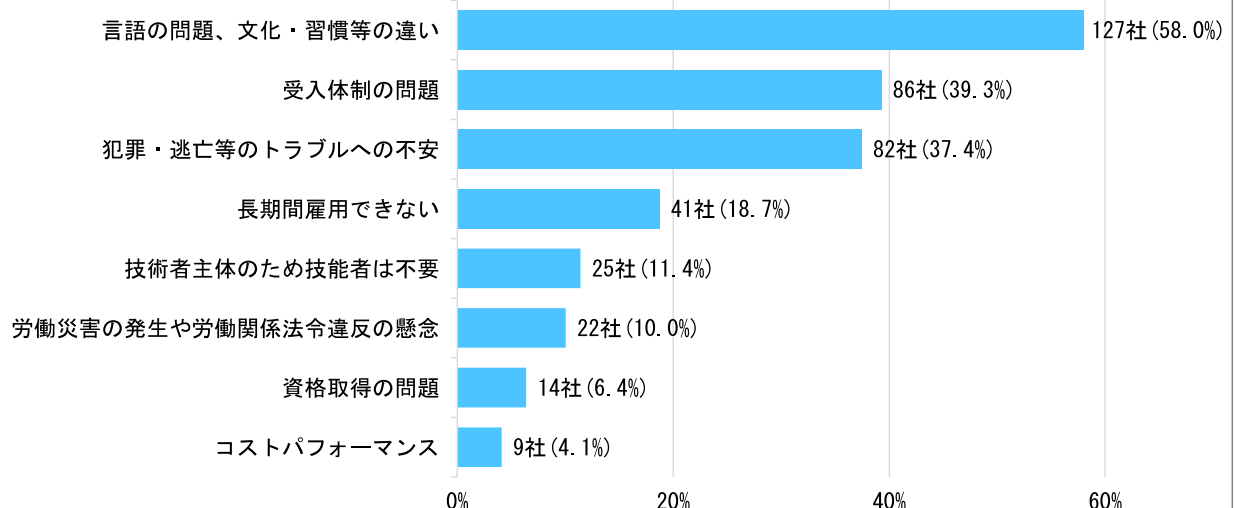


その他の内容
・ 普通作業員

（７）外国人材を活用したくない理由（問38）

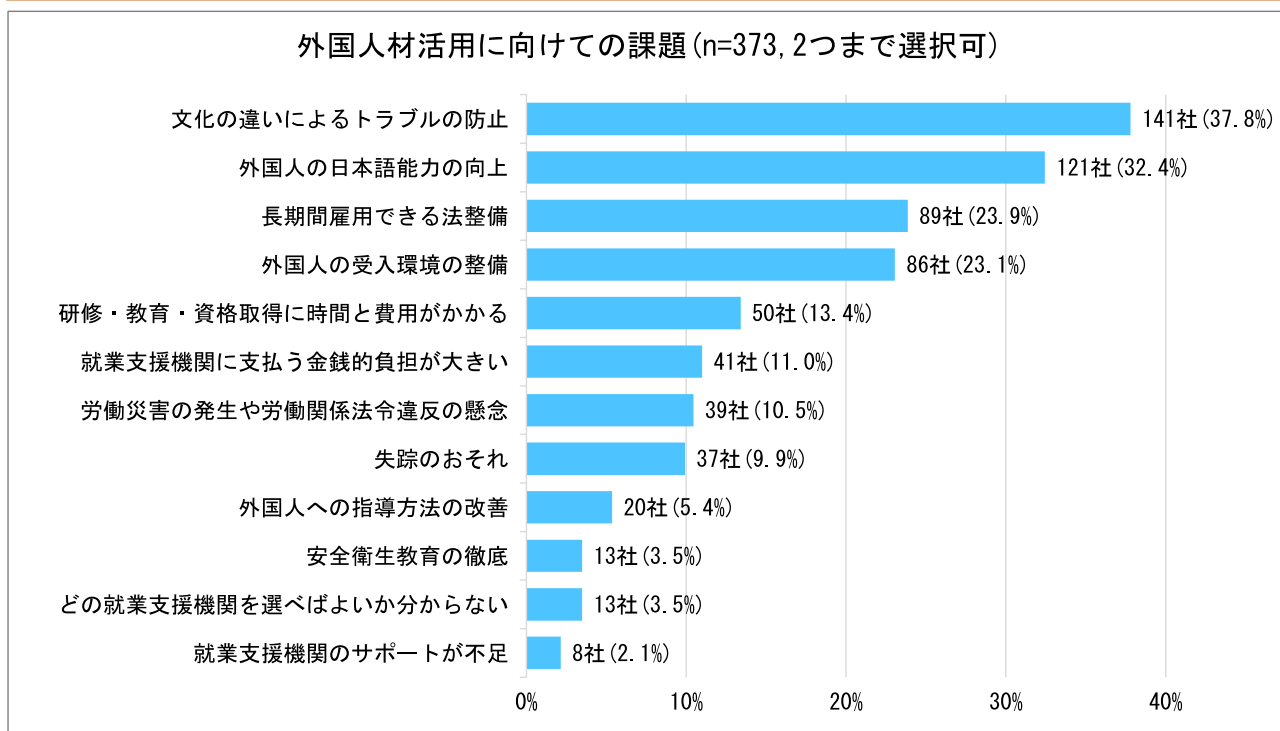
問36で外国人材の活用について「あまり活用したくない」「全く活用したくない」と回答した219社に、外国人材を活用したくない理由について聞いたところ、「言語の問題、文化・習慣等の違い」127社（58.0%）が最も多く、次いで「受入体制の問題」86社（39.3%）、「犯罪・逃亡等のトラブルへの不安」82社（37.4%）と続いている。

外国人材を活用したくない理由（n=219, 2つまで選択可）



(8) 外国人材活用に向けての課題 (問39)

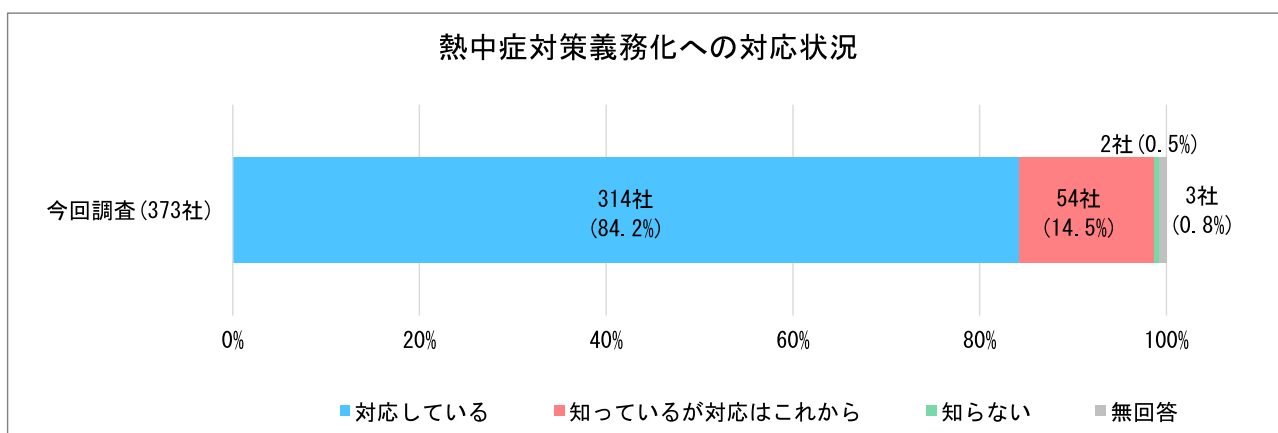
外国人材活用に向けての課題について聞いたところ、「文化の違いによるトラブルの防止」141社(37.8%)が最も多く、次いで「外国人の日本語能力の向上」121社(32.4%)、「長期間雇用できる法整備」89社(23.9%)、「外国人の受入環境の整備」86社(23.1%)と続いている。



10. 熱中症対策

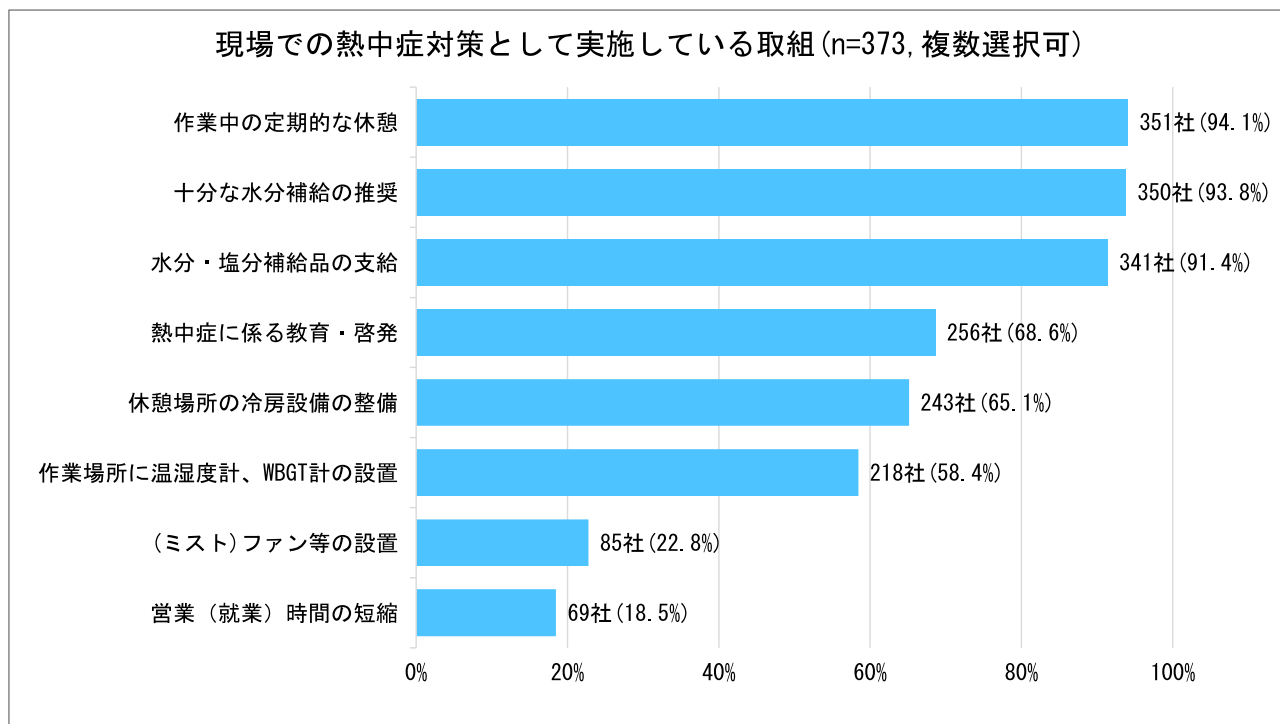
(1) 熱中症対策義務化への対応状況 (問40)

現在の熱中症対策義務化への対応状況について聞いたところ、「対応している」314社(84.2%)、「知っているが対応はこれから」54社(14.5%)、「知らない」2社(0.5%)となっている。



(2) 現場での熱中症対策として実施している取組（問41）

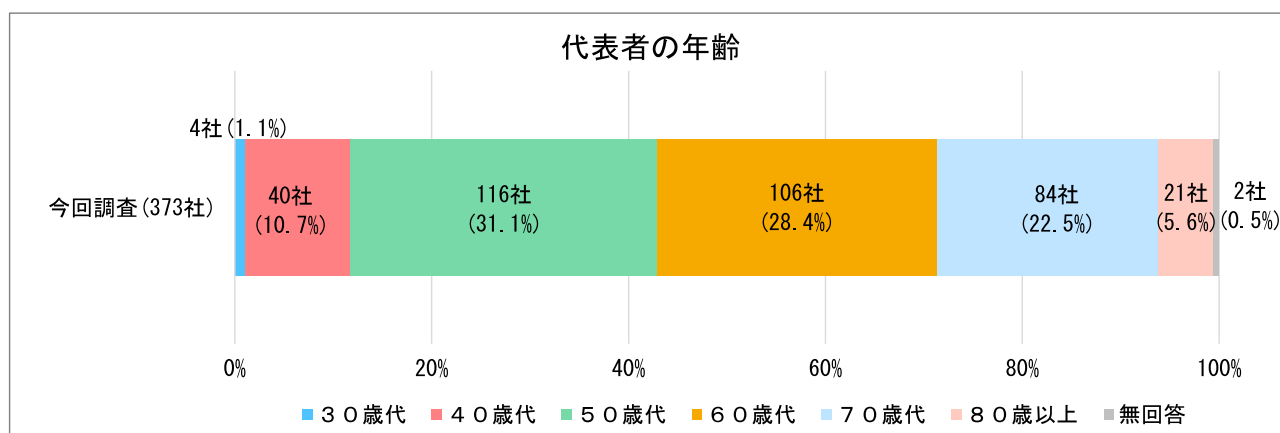
現場での熱中症対策として実施している取組について聞いたところ、「作業中の定期的な休憩」351社(94.1%)が最も多く、次いで「十分な水分補給の推奨」350社(93.8%)、「水分・塩分補給品の支給」341社(91.4%)と続いている。



1.1. 事業の承継等

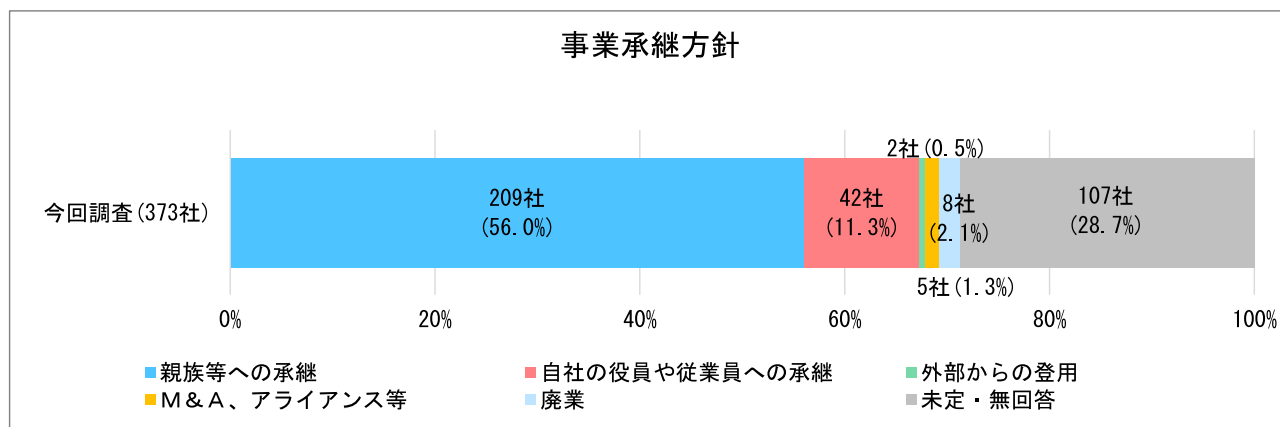
(1) 代表者の年齢（問42）

代表者の年齢について聞いたところ、「30歳代」4社(1.1%)、「40歳代」40社(10.7%)、「50歳代」116社(31.1%)、「60歳代」106社(28.4%)、「70歳代」84社(22.5%)、「80歳以上」21社(5.6%)となっている。
代表者の年齢が60歳以上の企業は211社(56.5%)、同じく70歳以上の企業は105社(28.1%)となっている。



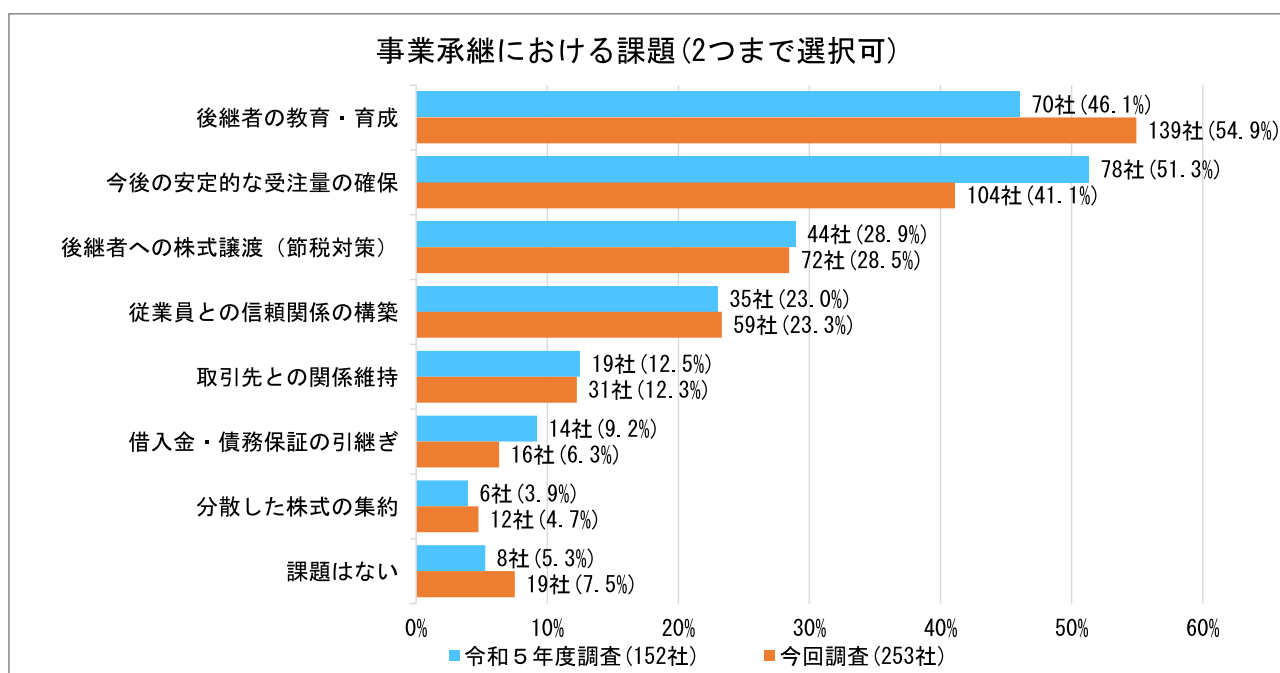
(2) 事業承継方針 (問43)

事業承継方針について聞いたところ、「親族等への承継」209社(56.0%)、「自社の役員や従業員への承継」42社(11.3%)、「外部からの登用」2社(0.5%)、「M&A、アライアンス等」5社(1.3%)、「廃業」8社(2.1%)、「未定・無回答」107社(28.7%)となっている。



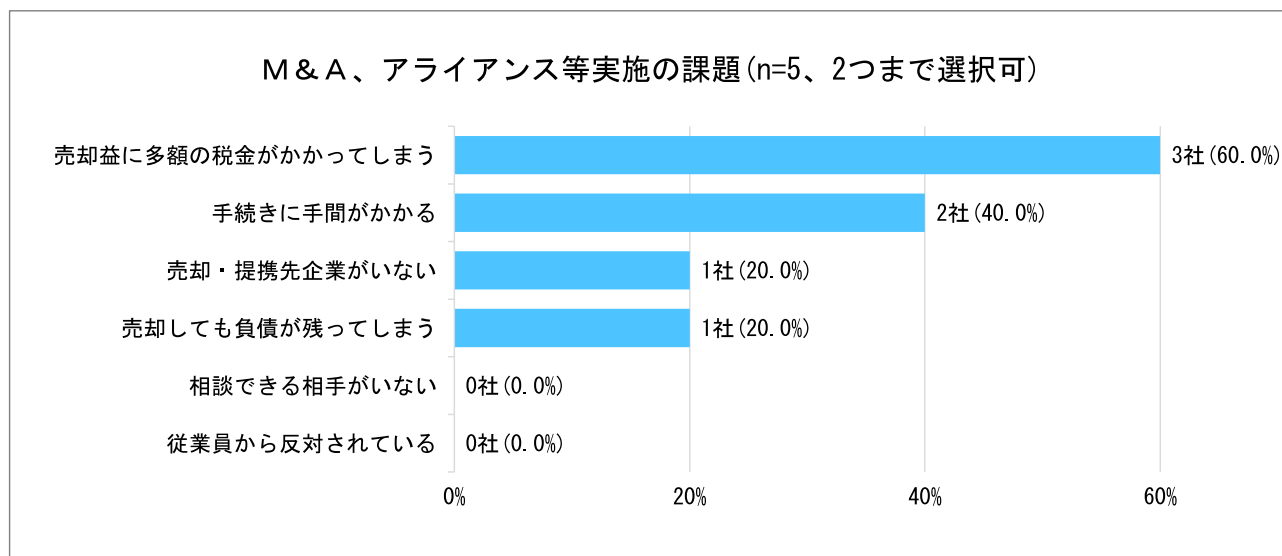
(3) 事業承継における課題 (問44)

問43で事業承継方針として「親族等への承継」「自社の役員や従業員への承継」「外部からの登用」と回答した253社に、事業承継における課題について聞いたところ、「後継者の教育・育成」139社(54.9%)が最も多く、次いで「今後の安定的な受注量の確保」104社(41.1%)、「後継者への株式譲渡(節税対策)」72社(28.5%)と続いている。
令和5年度調査と比べると、「後継者の教育・育成」の割合が8.8ポイント上昇し、「今後の安定的な受注量の確保」の割合が10.2ポイント低下している。



(4) M & A、アライアンス等実施の課題 (問45)

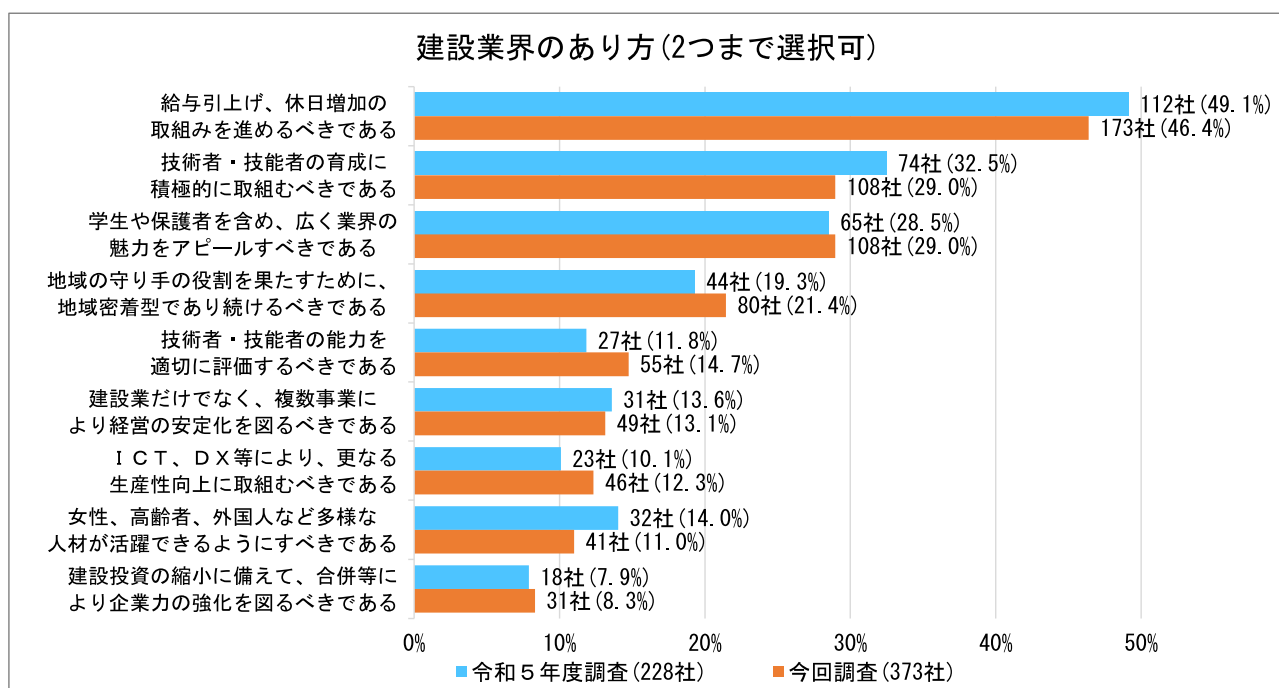
問43で事業承継方針として「M & A、アライアンス等」と回答した5社に、M & A、アライアンス等実施の課題について聞いたところ、「売却益に多額の税金がかかってしまう」3社 (60.0%)が最も多くなっている。



12. その他

(1) 建設業界のあり方 (問46)

建設業界のあり方について聞いたところ、「給与引上げ、休日増加の取組みを進めるべきである」173社 (46.4%)が最も多く、次いで「技術者・技能者の育成に積極的に取り組むべきである」「学生や保護者を含め、広く業界の魅力をアピールすべきである」各108社 (29.0%)と続いている。



（２）働き方・担い手確保に関する意見（問４７）

建設業の働き方・担い手確保に関する自由な意見を求めたところ、多数の意見が寄せられた。主なテーマごとに分類して紹介する。（掲載に当たり、「です・ます調」を「である調」に修正したり、長文の意見を要約したりするなどの対応を行っている。）

【担い手不足、採用難】

- 中小企業の担い手確保は、すべての事業者にとって困難な状況である。特に建設業では、現場作業者の確保が難しく、長年従事してきた熟練者は高齢化し、若手人材の不足が深刻になっている。
- 技術者の確保の深刻さ、経営理念の構築等、課題が山積みである。とにかく人員確保が最大の課題である。
- 国内の労働人口が急速に減少していく中、インフラの老朽化への対応に建設業は必須だが、温暖化により一層過酷な労働条件のもと、労働者の確保は非常に厳しい。
- ＩＣＴ技術が世間に広まり、建設業のイメージアップとなっているが、現場では、暑さ、寒さ、湧水によるぬかるみなど、常に厳しい環境である。学生にしてみたら、働くのは大手・中堅ゼネコンと考えているようで、ものづくりへの情熱だけでは、小規模事業所への入職はなかなか実現しない。
- 若手の入職はとにかく厳しい。

【給与・休日】

- 休日増加はもちろん、仕事柄３Ｋは直せないなので、給与が一般職よりかなり多くないと担い手が集まらない。
- 他の業種より年収確保をするべきである。
- 農家は早朝と夕方に外で作業をして日中は休んでいるが、建設業は道路使用の関係で、一番暑い時間に作業をしている。こんな悪条件で人並みの賃金では、誰も魅力を感じない。人材確保のためには、業界全体の労務費の見直しが必要である。
- 賃金を他産業より多く、休日を自由に取得できるよう、システムの改善が必要である。日本は災害が多いため、官公庁一丸となって建設業者の必要性をアピールすることも大切である。
- 建設現場で働き続けようとする意欲は、労務単価と直接的な関係がある。また、高校の進路指導の先生に伺った話では、完全週休２日でないと生徒の親御さんが建設業を見送るよう促す話や、公共工事の建前が週休２日でも実態として土曜は民間現場で働き週６勤務となっている話が知られているとのこと。給与と休日は、業界全体として重要な課題となっている。

- 若い世代はプライベートの充実が優先されがちな傾向があり、長時間勤務や週休2日制以外の労働条件は敬遠される。看板やのぼり旗で週休2日制をアピールする公共工事が増えた印象はあるが、実際の建設業の求人を見ると他業種に比べ労働条件の悪さが目立つ。低賃金・長時間勤務・年間休日の少なさ等の先入観はまだまだ拭えない。
- 労働環境の改善、給与・福利厚生及び研修制度等の整備・充実が必要である。
- 建設業の従事者は、夏季冬季の厳しい環境下で働いている。新規に就職を考えている方にとって、建設業は休暇や給料など、他業界より格段の待遇が必要と思う。
- 賃金を上げられるよう、適正利益の確保、業界の魅力向上が必要である。

【建設業の魅力向上】

- 若手が働きやすく、魅力ある業界にしていく事が大切だ。
- 若い世代に興味を持ってもらえる仕組みが必要である。
- 若年層の入職を促し、魅力的な職場環境の整備を行っていくことが必要である。
- 体験できる場を定期的に開催して、少しでも興味を持ってもらうことが重要である。
- 若手技術者育成のため、業界の魅力を高めることが必要である。
- 建設業界全体の働き方や環境がより良くなって、人手不足の解消に少しでもつながればいい。
- 若年層への業界の魅力が、まだまだ不足している。
- どの業界でも人材不足が課題となっている中で一人でも多くの人材を確保するためにも、働き手や特に今後の会社の中心となっていく若い人材の声を聞き、会社の在り方を考えなくてはならない。
- 担い手確保について、採用はできるが定着しないことが多々あるので、定着率を向上させるための取り組みを考えていきたい。
- 働き手の売り手市場的状况や働き方改革の影響により、志や熱意を持った人が減ってきている気がする。他産業でも人材不足で、なかなか建設業に入職してこないのも、外国人頼みなのかもしれないが、まず日本人が選ぶ業界を作らなければ、外国人だって好き好んでは選ばない。
- 建設業のイメージアップ、労働環境(物理的環境、労働時間、労働条件)の改善が必要である。

【他産業からの受入】

- 担い手確保のためには、他産業からの受入と受入手続きの簡略化が必要である。

【時間外労働の上限規制】

- 一律に規制するのではなく、働きたい人稼ぎたい人は、もっと働けるようにしてもよい。

【従業員の負担軽減】

- DXにより現場負担の削減が進む一方で、より高い品質の確保、担保、資料の作成が併せて求められ、新たな負担が発生している。負担の量を削減するために技術を導入し、負担がしつかり減る仕組みの確立が必要である。

【多能工】

- 業界特有の労働環境の改善、多能工の育成等を積極的に取り組む必要がある。

【週休2日工事】

- 市町村レベルでの週休二日制導入が遅れている。早目に取り組まなければ、この業界はガラパゴス化していると見なされ、次代の担い手に見向きもされなくなるのではないかな。

【民間工事】

- 公共工事においては働き方改革においての取組みを感じられるが、民間工事においてはその考え方自体が伝わらない部分が依然として存在する（引渡し時期が指定された短工期設定など）。そこには補助金利用による工事が起因するものもあるため、民間という括りだけが条件とはならず、関係省庁や業界内外への広い実態共有が必要である。
- 民間工事において適切な工期と発注額を確保できないと、休日の増加、時間外労働の減少は難しい。適切な工期と発注額の確保は発注者側の理解がないと成立しないので、全国的に理解されるような取組が必要である。

【女性活躍】

- 女性活躍という言葉に違和感を覚える。男性差別になるのではないかな。女性活躍ではなく適材適所という働き方が望ましい。（このような炎天下では、環境整備をしても、女性を男性と一緒に現場に従事させることに不安がある。）

【育児休業制度】

- 育休については、法の制限により離職の可能性は否めず、今後のインフラや災害対応など、担保できないと考える。

【高年齢者】

- シルバー世代の人材確保を積極的に進める必要がある。
- 社員の高齢化は問題だが、雇用条件を整えキャリア十分な人材を確保できるようにしたい。

【外国人】

- 人材不足が問題である。外国人を使用するには、決まった仕事の方が使いやすい。

【熱中症対策】

- 特に夏場の熱中症対策の強化として、夏時間を設定して時間をずらす等、仕事が円滑に進められるよう対処していきたい。

【社会保険】

- 今の若者の話を聞くと、将来年金がどのようになるのか分からないので、手取りを増やして投資、貯蓄に回す若者が増えているとのこと。建設業だと社会保険加入は必須である。

【発注者・行政への要望・不満】

- 仕事量の確保が一番必要である。
- 公共工事を主な生業とする建設業者にとって、入札において落札することが死活問題であり、これに内業のほとんどを費やさねばならず、担い手確保等の業務を行う余裕がない。担い手の確保は、各社はもちろんのこと、業界として急務であるが、労働人口が減少する中、この課題は簡単に解決できるものではなく、手を回せないジレンマに陥っている。ついては、入札制度において、担い手確保に関する業務を行う事ができる余裕を織り込んでほしい。
- 法が現状とあっていない。現状（民間、市町村）を把握して整備してから法改正をすべきである。
- 現場技術者の地位の向上をさらに進めるべきである。建設業に限ったことではないが、カスハラ（いじめ）等により精神的な病気を発症してしまう人が多すぎる。発注者（請負上位者）のカスハラを監視することが重要だ。
- 行政の対応が何もかも遅すぎる。規制ばかりで経費がかかりすぎる。
- 技術者の流動化を図ることが必要である。経審の6ヵ月在籍や現場配置技術者の雇用期間3ヶ月以上等のしほりをなくしてほしい。
- 高齢化社会の中で働き方改革は重要だが、昨今の法改正により事業主側の負担が増え、対応不可能な中小企業が廃業に追い込まれている。働き手にも事業主にも、持続可能な環境づくりが出来る社会になってほしい。

- 現在の働き方改革は、事業者が身を切る形で進められている。建設業は、信頼性が必要で、安易に事業をスタート出来ない業種であり、地域の財産（インフラ）を守る重要な業種なので、事業者が潤う形での改革や担い手確保を進めていかないと、今の少子高齢化の波を超えていけず、建設業者の減少を加速させることになる。
- 休日を確保し易くなり、若手入職、退職者の減少に繋げるために、発注の平準化、工期の歩掛ではなく現場状況に沿った価格設定、人件費、労務単価、資材単価の底上げが必要である。
- 中小企業に対する安定的な受注量の確保が、働き方改革・担い手確保につながる。

調査結果の概要

1. 調査企業の概要

(1) 回答数

茨城県建設業協会の全会員数 538 社のうち、回答企業数は 373 社、回答率は 69.3%となっている。

(2) 所在する地区について

「県北」70 社 (18.8%)、「県央」77 社 (20.6%)、「鹿行」68 社 (18.2%)、「県南」81 社 (21.7%)、「県西」77 社 (20.6%) となっている。

(3) 主たる業種について

「土木」251 社 (67.3%)、「建築」32 社 (8.6%)、「土木・建築」90 社 (24.1%) となっている。

(4) 直近の完成工事高について

「1 億円未満」33 社 (8.8%)、「1～3 億円」135 社 (36.2%)、「3～5 億円」72 社 (19.3%)、「5～10 億円」65 社 (17.4%)、「10～20 億円」41 社 (11.0%)、「20～50 億円」18 社 (4.8%)、「50 億円以上」9 社 (2.4%) となっている。

(5) 従業員数について

「5 人以下」36 社 (9.7%)、「6～10 人」116 社 (31.1%)、「11～15 人」88 社 (23.6%)、「16～20 人」54 社 (14.5%)、「21～50 人」63 社 (16.9%)、「51 人以上」16 社 (4.3%) となっている。

(6) 業務形態（民間／公共）について

「民間工事を主とする」14 社 (3.8%)、「民間工事、公共工事のどちらも行う」186 社 (49.9%)、「公共工事を主とする」173 社 (46.4%) であり、公共工事を行う企業は 96.3%、民間工事を行う企業は 53.7%を占めている。

(7) 業務形態（元請／下請）について

「元請を主とする」232 社 (62.2%)、「元請、下請のどちらも行う」131 社 (35.1%)、「下請を主とする」10 社 (2.7%) であり、元請を行う企業は 97.3%、下請を行う企業は 37.8%を占めている。

2. 時間外労働の上限規制への対応

(1) 時間外労働の上限規制の理解度について

「適用されることは知っており、内容も理解している」312社（83.6%）、「適用されることは知っているが、詳しくは理解していない」61社（16.4%）となっている。

令和5年度調査と比べると、「適用されることは知っており、内容も理解している」の割合が13.9ポイント上昇しており、上限規制の適用開始から1年経過し、上限規制への理解が進んだものと思われる。

(2) 36協定の締結・届出状況について

「締結・届出を毎年行っている」296社（79.4%）、「締結・届出を毎年は行っていない」33社（8.8%）、「36協定のことは知っているが、締結していない」34社（9.1%）、「36協定のことを知らない」2社（0.5%）となっている。

令和5年度調査と比べると、「締結・届出を毎年行っている」の割合が2.6ポイント上昇している。

(3) 時間外労働の上限を超えた職員数について

上限を超えた職員のいる企業は63社、回答企業数に占める割合は16.9%であった。

職員総数6,663人のうち、時間外労働の上限を超えた職員数は466人、職員総数に占める割合は7.0%であった。

上限を超えた職員のいる企業の割合を業種別に見ると、建築25.0%が最も高く、次いで土木・建築22.2%、土木13.9%と続いている。また、上限を超えた職員数の割合を業種別に見ると、土木・建築9.7%が最も高く、次いで建築7.6%、土木4.9%と続いている。

上限を超えた職員のいる企業の割合を地域別に見ると、鹿行23.5%が最も高く、次いで県央20.8%、県南14.8%、県北14.3%、県西11.7%と続いている。また、上限を超えた職員数の割合を地域別に見ると、鹿行12.5%が最も高く、次いで県央8.2%、県北5.8%、県西4.8%、県南3.2%と続いている。

上限を超えた職員のいる企業の割合を完工高階層別に見ると、20億円以上が44.4%と最も高く、次いで10～20億円26.8%と続いている。また、上限を超えた職員数の割合を完工高階層的に見ると、20億円以上が12.2%と最も高く、次いで10～20億円7.7%と続いている。

企業数の割合、職員数の割合とも、規模の大きい方が高くなっている。

(4) 就業規則上の休日について

「4週8休（完全週休2日制を含む）」177社（47.5%）、「4週7休／4週6休」61社（16.4%）、「4週5休／4週4休」9社（2.4%）、「会社カレンダー制・その他」126社（33.8%）となっている。

令和5年度調査と比べると、「4週8休（完全週休2日制を含む）」の割合が14.2ポイント上昇しており、休日の拡大が進んでいるといえる。

ただし、就業規則上は4週8休／完全週休2日であっても、就業規則どおり閉所できていない（休日を取れていない）会社もあると思われる。

また、「会社カレンダー制」は、業務の繁閑に応じて労働時間を計画的に配分できるため、今後多くの企業が採用し続けられると思われるが、繁忙期は休日数が少なくなってしまうため、担い手確保の観点からも、4週8休相当の年間休日数（105～120日程度）を確保することが望ましい。

(5) 休日も稼働していた現場の割合について

「20%未満」279社（74.8%）が最も多く、次いで「20～40%」51社（13.7%）、「40～60%」22社（5.9%）、「60～80%」13社（3.5%）、「80%以上」8社（2.1%）と続いている。

令和5年度調査と比べると、「20%未満」の割合が17.3ポイント上昇しており、就業規則どおり閉所できる現場が増加していると思われる。

(6) 4週8休への移行予定について(4週8休でない企業への質問)

「今年度中に移行予定」26社（13.3%）、「来年度以降、移行予定」65社（33.2%）、「移行する予定はない」20社（10.2%）、「分からない」27社（13.8%）、「その他」7社（3.6%）であり、今年度中に移行予定の企業は約1割にとどまっている。

なお、無回答51社のうち、(4)で「会社カレンダー制」と回答した企業が35社あったが、今後も会社カレンダーを使う（4週8休／完全週休2日に移行しない）ため、無回答だった企業が多いと思われる。

(7) 今年度中に4週8休に移行しない理由について(4週8休に移行しない企業への質問)

「人員が不足しているため、休日を増やせない」31社（26.1%）が最も多く、次いで「休日拡大すると、日給月給の職員・職人の給料が減少する」27社（22.7%）、「その他」26社（21.8%）、「休日拡大によりコスト増となり、利益が出なくなる」16社（13.4%）、「工期が短いため、休日を増やせない」15社（12.6%）となっている。

令和5年度調査と比べると、「その他」の割合が8.9ポイント上昇しているが、「その他」の多くは「会社カレンダーで管理している」という理由であった。

（8）上限規制対応のために発注者に期待することについて

「提出書類の簡素化」295社(79.1%)が最も多く、次いで「週休2日を前提とした工期設定」290社(77.7%)、「週休2日を前提とした予定価格の設定（経費の計上）」284社(76.1%)と続いている。

（9）時間外労働削減の取組について

「休日労働への代休付与」200社(53.6%)が最も多く、次いで「生産性向上など仕事の効率化」140社(37.5%)、「役員・管理職への徹底」80社(21.4%)と続いている。

また、取組の効果を聞いたところ、「効果あり」と回答した企業の割合は、「繁忙期の人員増加」65.1%が最も高く、次いで「勤怠管理ソフトによる労働時間把握」63.6%、「勤務体系の変更（フレックス制の導入など）」62.5%と続いている。

（10）時間外労働の上限規制への対応が難しい工事について

「民間土木工事」109社(29.2%)、「民間建築工事」104社(27.9%)が多く、公共工事に比べて民間工事での対応の難しさがうかがわれる。

また公共工事では、公共土木、公共建築とも、「市町村等」、「県」、「国」の順番で多くなっている。

（11）上限規制への対応が難しいと考える理由について

「天候不良」201社(53.9%)が最も多く、次いで「書類作成や整理に時間がかかる」156社(41.8%)、「工期設定がタイト」137社(36.7%)と続いている。

3. 適正工期

（1）発注者ごとの工期の適正性について

「著しく短い工期の工事が多かった」および「短い工期の工事が多かった」の合計割合は、「民間建築工事」53.6%が最も高く、次いで「公共建築工事（市町村等）」40.0%、「公共土木工事（国）」32.0%と続いている。

（2）工事区分ごとの工期延長を認めてもらえなかった工事の有無について

「民間建築工事」12.6%が最も高く、次いで「公共土木工事（国）」10.7%、「公共建築工事（市町村等）」9.5%と続いている。

4. 適正な請負代金

(1) 発注者ごとの請負代金の適正性について

「余裕がない金額の工事が多かった」の割合は、「公共建築工事（市町村等）」50.5%が最も高く、次いで「民間建築工事」48.8%、「公共土木工事（市町村等）」39.2%が続いている。

5. 担い手の確保・定着・育成

(1) 従業員数について

従業員数の合計は 6,663 人であった。

職種別に見ると、技術者 4,192 人(62.9%)、技能者 1,235 人(18.5%)、事務・営業 1,236 人(18.6%)となっている。

男女別に見ると、男性 5,532 人(83.0%)、女性 1,131 人(17.0%)となっている。

年代別に見ると、10 歳代 100 人(1.5%)、20 歳代 898 人(13.5%)、30 歳代 752 人(11.3%)、40 歳代 1,310 人(19.7%)、50 歳代 1,649 人(24.7%)、60 歳以上 1,954 人(29.3%)となっている。

(2) 従業員の確保状況について

「現在は確保できており、今後も心配ない」の割合は、技術者で 4.9%、技能者で 4.6%にとどまっている。

令和 5 年度調査と比べると、「現在確保できていない」の割合は技術者で 11.7 ポイント、技能者で 11.0 ポイント低下しているが、逆に「現在は確保できているが、今後が心配である」の割合は技術者で 14.7 ポイント、技能者で 12.0 ポイント上昇している。

(3) 担い手の確保・定着に必要なものについて

「給与の増加、月給制による給与支払い」269 社(72.1%)が最も多く、次いで「休日の増加、休暇の取りやすさ」225 社(60.3%)、「業界のイメージアップ、若者への P R 強化」123 社(33.0%)が続いている。

令和 5 年度調査と比べると、上位 3 項目の順位は変わらないが、「給与の増加、月給制による給与支払い」の割合が 6.0 ポイント、「休日の増加、休暇の取りやすさ」の割合が 5.9 ポイント低下し、「福利厚生の充実」の割合が 6.9 ポイント、「安全・安心・快適な職場環境づくり」の割合が 5.7 ポイント上昇している。

(4) 担い手の育成に必要なものについて

「資格取得の支援」243 社(65.1%)が最も多く、次いで「O J T」150 社(40.2%)、「人材育成計画の作成」144 社(38.6%)が続いている。

令和5年度調査と比べると、「OJT」の割合が8.0ポイント、「教育担当者の指導スキル向上」の割合が6.5ポイント低下し、「社内外の各種研修・講習・研究会への参加・派遣」の割合が4.8ポイント上昇している。

(5) 人手不足解消のために実施している対応について

「採用活動を強化する」235社(63.0%)が最も多く、次いで「社内人材の育成を図る」154社(41.3%)、「シニア雇用を増やす」142社(38.1%)と続いている。

6. ハラスメント防止

(1) ハラスメントの相談の有無について

「相談があった」23社(6.2%)、「相談がなかった」342社(91.7%)となっている。

相談がなかった企業の中には、ハラスメントがないため相談の必要がない企業もあると思われるが、(2)でハラスメントに向けて「特に対応していない」と回答した企業が半数以上を占めることから、ハラスメントの相談を受ける体制が整っていない企業も多数存在する可能性がある。

(2) ハラスメント防止に向けて実施している対策について

「特に対応していない」210社(56.3%)が最も多く、次いで「ハラスメント禁止に関する社内規則の制定」79社(21.2%)、「ハラスメントに関する相談通報窓口の設置」54社(14.5%)と続いている。

「特に対応していない」と回答した企業が半数以上を占めている。働きやすい職場環境の実現のために、ハラスメント防止に向けた「社内規則の制定」「相談通報窓口の設置」「ハラスメント対応に関する研修の実施」などの取組が望まれる。

(3) ハラスメントの予防・解決に向けた課題について

「ハラスメントかどうかの判断が難しい」231社(61.9%)が最も多く、次いで「発生状況を把握することが困難」111社(29.8%)、「ハラスメントの予防・解決のためのノウハウがない」103社(27.6%)と続いている。

「発生状況を把握することが困難」という点については安心して相談できる窓口の設置、「判断が難しい」「ノウハウがない」などの点については研修受講による知見の蓄積・共有が必要と思われる。

7. 賃金の引上げ

(1) 給与の支給形態について

「月給制」の割合は技術者で89.6%、技能者で54.5%、事務・営業で89.0%となっている。

令和 5 年度調査と比べると、技能者では、月給制の割合が 3.0 ポイント上昇したが、日給月給制の割合が 39.8%と高い割合を占めている。

(2) 前年度の賃上げ実績について

「賃上げした（主に定期昇給やベースアップ）」266 社（71.3%）、「賃上げした（主に賞与の増額）」25 社（6.7%）、「賃上げした（主に資格手当等の増額）」8 社（2.1%）、「賃上げしていない」68 社（18.2%）、「分からない・無回答」6 社（1.6%）となっている。

賃上げしたという回答は合わせて 80.1%であり、令和 5 年度調査の 77.6%に比べて 2.5 ポイント上昇しているが、特に「賃上げした（主に定期昇給やベースアップ）」の割合が 8.1 ポイント上昇している。

(3) 前年度に賃上げした理由について（前年度賃上げした企業への質問）

「従業員のモチベーション向上のため」176 社(58.9%)が最も多く、次いで「毎年定期昇給を行っているため」153 社(51.2%)、「物価が高騰しているため」107 社(35.8%)と続いている。

令和 5 年度調査と比べると、「物価が高騰しているため」の割合が 9.8 ポイント上昇しており、物価高騰の影響がうかがわれる。

(4) 前年度の賃上げ率について（前年度賃上げした企業への質問）

「3～5%未満」129 社（43.1%）が最も多く、次いで「3%未満」116 社（38.8%）、「5～7%未満」37 社（12.4%）、「10%以上」9 社（3.0%）、「7～9%未満」6 社（2.0%）と続いている。

賃上げ率 5%未満の企業が、賃上げ企業全体の約 8 割を占めている。

(5) 今年度の賃上げ見込みについて

「賃上げする」209 社（56.0%）、「賃上げしない」27 社（7.2%）、「分からない・無回答」137 社（36.7%）となっている。

令和 5 年度調査と比べると、「賃上げする」の割合が 15.5 ポイント低下している。

(6) 今年度の賃上げ率（見込み）について（今年度賃上げする企業への質問）

「3～5%未満」99 社（47.4%）が最も多く、次いで「3%未満」89 社（42.6%）、「5～7%未満」17 社（8.1%）、「7～9%未満」3 社（1.4%）となっている。

賃上げ率 5%未満の企業が、賃上げ見込み企業全体の 9 割を占めている。

(7) 賃上げに必要と思われる要素について

「労務単価の上昇」177社(47.5%)が最も多く、次いで「実勢価格に見合った資材単価の計上」101社(27.1%)、「中長期的な公共投資の確保」92社(24.7%)と続いている。

令和5年度調査と比べると、「労務単価の上昇」の割合は5.4ポイント上昇し、「中長期的な公共投資の確保」の割合は11.7ポイント低下している。

8. 請負回数について

(1) 請負回数制限の必要性について

「必要だと思う」139社(37.3%)、「必要とは思わない」89社(23.9%)、「分からない」145社(38.9%)となっている。

「必要だと思う」の回答数は、「必要とは思わない」の回答数を上回っているが、全体に占める割合は4割弱にとどまっている。

(2) 請負回数の制限について（制限が必要と回答した企業への質問）

「3次まで」79社(56.8%)が最も多く、次いで「2次まで」40社(28.8%)、「4次まで」19社(13.7%)と続いている。

(3) 請負回数の制限が必要と考えた理由について（制限が必要と回答した企業への質問）

「下請企業の対価減少や労務費へのしわ寄せ」87社(62.6%)が最も多く、次いで「安全管理面の懸念」68社(48.9%)と続いている。

9. 外国人材の活用

(1) 外国人の受入企業数・人数について

外国人を受け入れている企業数は63社、受入人数の合計は187人であった。

受入企業数を職種別に見ると、「土工」33社(52.4%)が最も多く、次いで「建設機械施工」17社(27.0%)と続いている。また、受入人数を職種別に見ても、「土工」99人(52.9%)が最も多く、次いで「建設機械施工」51人(27.3%)と続いている。

受入企業数を国籍別に見ると、「ベトナム」28社(44.4%)が最も多く、次いで「インドネシア」13社(20.6%)、「フィリピン」7社(11.1%)と続いている。また、受入人数を国籍別に見ても「ベトナム」82人(43.9%)が最も多く、次いで「インドネシア」35人(18.7%)、「フィリピン」23人(12.3%)と続いている。

受入企業数を在留資格別に見ると、「技能実習」38社(60.3%)が最も多く、次いで「特定技能1号」27社(42.9%)、「永住者」9社(14.3%)と続いている。また、受入人数を在留資格別に見

ても「技能実習」103人(55.1%)が最も多く、次いで「特定技能1号」51人(27.3%)、「技術・人文知識・国際業務」12人(6.4%)と続いている。

(2) 外国人を受け入れて良かった点について（外国人受入企業への質問）

「真面目で働き者である」51社(81.0%)が最も多く、次いで「従業員不足が解消した」35社(55.6%)、「若年人材を確保できた」34社(54.0%)と続いている。

(3) 外国人を受け入れて困った点について（外国人受入企業への質問）

「コミュニケーションが難しい（言語の問題）」43社(68.3%)が最も多く、次いで「資格の取得が難しい」31社(49.2%)、「受入書類の管理が面倒である」22社(34.9%)と続いている。

「コミュニケーションが難しい」も言語の違いによる問題であるが、「資格の取得が難しい」も日本語習得の難しさに起因すると考えられ、外国人の受入に当たっては言語的な問題への取組が重要といえる。

(4) 外国人の受入に当たって工夫していることについて（外国人受入企業への質問）

「社宅・独身寮等を用意している」35社(55.6%)が最も多く、次いで「懇親会など社内行事を実施している」33社(52.4%)、「本国への連絡用にWi-Fiを提供している」28社(44.4%)、「定期的に面談している」23社(36.5%)と続いている。

(5) 外国人材活用の希望について

「積極的に活用したい」29社(7.8%)、「ある程度は活用したい」106社(28.4%)、「あまり活用したくない」157社(42.1%)、「全く活用したくない」62社(16.6%)となっている。

「積極的に活用したい」「ある程度は活用したい」の合計割合は36.2%であり、令和5年度調査の40.4%より4.2ポイント低下している。また、「あまり活用したくない」「全く活用したくない」の合計割合は58.7%であり、令和5年度調査の46.4%より12.3ポイント上昇している。

(6) 外国人材の活用に当たって求める職種について（活用したい企業への質問）

「技能者（重機オペレーター、作業員等）」117社(86.7%)が最も多く、次いで「技術者（設計、現場監督等）」45社(33.3%)、「事務（総務、経理、営業等）」4社(3.0%)と続いている。

(7) 外国人材を活用したくない理由について（活用したくない企業への質問）

「言語の問題、文化・習慣等の違い」127社(58.0%)が最も多く、次いで「受入体制の問題」86社(39.3%)、「犯罪・逃亡等のトラブルへの不安」82社(37.4%)と続いている。

(8) 外国人材活用に向けての課題について

「文化の違いによるトラブルの防止」141社(37.8%)が最も多く、次いで「外国人の日本語能力の向上」121社(32.4%)、「長期間雇用できる法整備」89社(23.9%)、「外国人の受入環境の整備」86社(23.1%)と続いている。

10. 熱中症対策

(1) 熱中症対策義務化への対応状況について

「対応している」314社(84.2%)、「知っているが対応はこれから」54社(14.5%)、「知らない」2社(0.5%)となっている。

(2) 現場での熱中症対策として実施している取組について

「作業中の定期的な休憩」351社(94.1%)が最も多く、次いで「十分な水分補給の推奨」350社(93.8%)、「水分・塩分補給品の支給」341社(91.4%)と続いている。

11. 事業の承継等

(1) 代表者の年齢について

「30歳代」4社(1.1%)、「40歳代」40社(10.7%)、「50歳代」116社(31.1%)、「60歳代」106社(28.4%)、「70歳代」84社(22.5%)、「80歳以上」21社(5.6%)となっている。

代表者の年齢が60歳以上の企業は211社(56.5%)、同じく70歳以上の企業は105社(28.1%)となっている。

(2) 事業承継方針について

「親族等への承継」209社(56.0%)、「自社の役員や従業員への承継」42社(11.3%)、「外部からの登用」2社(0.5%)、「M&A、アライアンス等」5社(1.3%)、「廃業」8社(2.1%)、「未定・無回答」107社(28.7%)となっている。

(3) 事業承継における課題について（事業承継検討企業への質問）

「後継者の教育・育成」139社(54.9%)が最も多く、次いで「今後の安定的な受注量の確保」104社(41.1%)、「後継者への株式譲渡（節税対策）」72社(28.5%)と続いている。

令和5年度調査と比べると、「後継者の教育・育成」の割合が8.8ポイント上昇し、「今後の安定的な受注量の確保」の割合が10.2ポイント低下している。

(4) M & A、アライアンス等実施への課題について (M&A 等検討企業への質問)

「売却益に多額の税金がかかってしまう」3 社(60.0%)が最も多くなっている。

1 2. その他

(1) 建設業界のあり方について

「給与引上げ、休日増加の取組みを進めるべきである」173 社(46.4%)が最も多く、次いで「技術者・技能者の育成に積極的に取組むべきである」「学生や保護者を含め、広く業界の魅力をアピールすべきである」各 108 社(29.0%)と続いている。

(2) 建設業の働き方・担い手確保に関する自由意見

給与・休日に関する意見、建設業の魅力向上に関する意見など、多数の意見が寄せられた。

まとめ

1. 時間外労働の上限規制への対応

今回調査は、時間外労働の上限規制の適用開始から1年が経過したタイミングで実施されたが、アンケート結果から、時間外労働の上限規制に関する理解が進んでいること、4週8休（完全週休2日制を含む）の導入が進んでいること、休日に閉所できる現場が増えている状況などが確認できた。休日の拡大、時間外労働の削減の取組が成果を挙げているといえる。

ただし、時間外労働が月45時間、年間360時間の上限を超えてしまった職員がいることも確認されており、今後も上限規制への対応に取り組む必要がある。会員企業には、さらなる「労働時間の見える化」「労働時間の削減」に資する取組の促進をお願いしたい。

また、上限規制対応のボトルネックとして「書類作成の負担」「タイトな工期設定」「天候不良」が挙げられていること、4週8休に移行しない企業の多くは「休日拡大すると、日給月給の給料が減少する」点を理由としていることから、公共発注者には、市町村も含めて「提出書類の簡素化」「週休2日を前提とした余裕のある工期設定・経費計上」「設計労務単価の見直し」などの取組を進めていただきたい。

なお、民間工事はタイトな工期により時間外労働の削減が難しいことから、民間発注者に週休2日工事や上限規制遵守への理解を求める必要があり、行政にも配慮をお願いしたい。特に補助金事業で短工期になることがないようお願いしたい。

2. 適正工期

アンケート結果では、特に「民間建築工事」「公共建築工事（市町村等）」「公共土木工事（国）」で、「短い工期の工事が多かった」「工期延長を認めてもらえなかった」との回答が多かった。これらの工事でも適正な工期設定、工期延長が行われるよう、発注者に働きかけたい。

3. 適正な請負代金

アンケート結果では、特に「公共建築工事（市町村等）」「民間建築工事」「公共土木工事（市町村等）」で、「余裕がない金額の工事が多かった」との回答が多かった。これらの工事でも適正金額による契約が行われるよう、発注者に働きかけたい。

4. 担い手の確保・定着・育成

アンケート結果では、60歳以上の従業員が約29%に対して、10～30歳代の従業員は約26%と少なく、特に企業の中核となって働くべき30歳代の従業員が約11%と少ない。技術者、技能者とも「現在は確保できているが、今後は心配である」との回答が多かったことから、今後に向けて担い手の確保・定着・育成に積極的に取り組む必要がある。

担い手の確保・定着に必要なものとして「給与の増加」「休日の増加」を挙げる意見が多かったが、建設業の魅力向上のために是非取り組んでいただきたい。また、担い手の育成に必要なものとして「資格取得の支援」が多かったが、若手の早期育成を図るためにもOJTにも力を入れて取り組んでいただきたい。

なお、建設業でも女性活躍が求められているが、従業員に占める女性の割合は全体の17%と低く、現場の技術者・技能者になると更に低くなる。多様な人材が活躍できるために、誰もが働きやすく、やりがいのある職場環境の実現が必要である。

5. ハラスメント防止

アンケート結果では、ハラスメント防止の対策について「特に対応していない」との回答が約56%と半数以上を占めている。

働きやすい職場環境の実現のために、ハラスメント防止に向けた「社内規則の制定」「相談通報窓口の設置」「ハラスメント対応に関する研修の実施」などの取組が望まれる。

6. 賃金の引上げ

給与の支給形態については、技能者では日給月給制の割合が約40%と高い割合を占めている。4週8休に移行しない企業には、「休日拡大すると、日給月給の給料が減少する」との理由を挙げ、週休2日実現のネックになっている。日給月給制を採っている企業には月給制への移行について検討をお願いしたい。

また、週休2日になっても技能者の収入が減らないようにするには、建設企業が適正な利益を確保できる必要があり、発注者には、安定的な公共投資を確保するとともに、週休2日を前提とした設計労務単価の引上げ、現場管理費率や一般管理費率の見直し、適切な歩掛の適用などの取組をお願いしたい。

前年度賃上げしたという企業は令和5年度調査と比べて増加したが、今年度の賃上げ見込みについては分からないという企業が令和5年度調査と比べて増加している。物価高騰等により利益確保に対する不安が増していると思われる。価格高騰による利益の減少を防ぐために、「おそれ情報」の事前通知や価格高騰時の価格交渉の手続きを適切に行うよう、発注者、会員企業ともをお願いしたい。

7. 請負回数について

アンケート結果では、請負回数の制限について「必要だと思う」との回答が「必要とは思わない」を上回った。労務費の上昇が下請企業に行き渡るよう、労働災害の防止を図るためにも、適正な回数での現場運営をお願いしたい。

8. 外国人材の活用

アンケート結果では、約17%の企業が外国人を受け入れており、受入企業からは「真面目で働き者である」「従業員不足が解消した」などの回答が多く、今後の活用にも前向きである。一方、外国人を受け入れて困った点としては、言語の問題が最も多く、言語の問題への対応が受入れの際に最も重要と思われる。また、言語以外でも、外国人が日本で安心して生活できるよう、受入体制を整備することが必要である。

9. 熱中症対策

アンケート結果から、多くの企業が現場での熱中症対策に取り組んでいることが確認できた。令和7年度は記録的な猛暑が続いたが、今後も現場での熱中症対策に取り組んでいただきたい。

10. 事業の承継等

アンケート結果では、70歳以上の代表者が約28%であり、今後、事業承継の取組が必要と思われる。事業承継方針としては、「親族等への承継」が56%で最も多いが、「役員や従業員への承継」との回答も約11%あるなど、多様な選択肢が考えられる。いずれにしても、後継者の教育・育成や事業承継に向けた経営基盤の強化は計画的に進める必要がある。また、後継者に株式を譲渡する場合、取得資金の確保や税金対策が問題となるため、税理士等ともよく相談してほしい。

1 1. 最後に

建設業は社会資本整備・維持管理を通じて県民の生活や経済活動を支えるとともに、自然災害に迅速に対応する「地域の守り手」としてその役割を果たしていく必要がある。そのためには、安定的・持続的な事業量を確保できるよう、社会資本整備の着実な推進を引き続き訴えていく。

また、近年の資材高騰、人手不足により、円滑な施工や利益の確保に支障が出ていることから、適正な積算、適正な工期設定等が行われるよう、引き続き、入札契約制度の更なる改善を発注者へ働きかけていく。

令和6年4月から適用開始された「時間外労働の罰則付き上限規制」に適切に対応するほか、建設業で働く人々が働きやすさや働きがいを感じられ、建設業を目指す若者が「働きたい」と思える産業となるよう、新4K（給与・休暇・希望・かっこいい）の実現に向け、持続的な賃上げ、週休2日に向けた休日拡大、時間外労働の削減、女性活躍、DXの推進等、働き方改革と生産性向上を両輪とした就労環境の改善を進めていきたい。

(参考)

アンケート調査票

一般社団法人 茨城県建設業協会

令和7年度 建設業の働き方・担い手確保に関する経営者向け意識調査アンケート調査票

1. 企業の概要

問 1. 御社が所属する支部名を選択してください。(プルダウンから選択)
また、御社の会社名、回答者名をご記入ください。

支部名	
会社名	
回答者名	

問 2. 御社の主たる業種を選択してください。

☐

1. 土木

2. 建築

3. 土木・建築

問 3. 御社の直近の完成工事高を選択してください。

☐

1. 1億円未満

2. 1億円以上 3億円未満

3. 3億円以上 5億円未満

4. 5億円以上 10億円未満

5. 10億円以上 20億円未満

6. 20億円以上 50億円未満

7. 50億円以上

問 4. 御社の業務形態を選択してください。

(1) 民間／公共

☐

1. 民間工事を主とする

2. 公共工事を主とする

3. 民間工事、公共工事のどちらも行う

(2) 元請／下請

☐

1. 元請を主とする

2. 下請を主とする

3. 元請、下請のどちらも行う

令和7年7月調査

一般社団法人 茨城県建設業協会

1

2. 時間外労働の上限規制への対応

問 5. 令和6年4月1日より、建設業においても時間外労働の上限規制が適用されたことをご存じでしょうか。

☐

1. 適用されたことは知っており、内容も理解している

2. 適用されたことは知っているが、詳しくは理解していない

3. 知らない

問 6. 労働基準法第36条に基づく労使協定（サブログ協定）の締結・届出状況についてお答えください。

☐

1. 締結・届出を毎年行っている

2. 締結・届出を毎年行っていない

3. 36協定のことを知っているが、締結していない

4. 36協定のことを知らない

5. その他

※ 36（サブログ）協定：労働基準法第36条に基づく労使協定です。
労働基準法で定めた労働時間（1日8時間、1週間40時間）を超えて労働（時間外労働）させる場合は、あらかじめ「36協定」を締結し、毎年、労働基準監督署に届出する必要があります。

※ 時間外労働の上限規制（建設業では令和6年4月より適用開始）
● 「36協定」を締結する場合、時間外労働の上限は、原則として「月45時間、年360時間」です。事情があって「特別条項付き36協定」を締結する場合は「月45時間、年360時間」を超える時間外労働が可能ですが、その場合でも以下の上限を守らなければなりません。
・年間上限：年720時間
・複数月平均：80時間以内（休日労働を含む）
・単月上限：100時間未満（休日労働を含む）
・月45時間超え・年間6ヶ月まで

問 7. 令和6年度（令和6年4月～令和7年3月）の1年間で、36協定における時間外労働の原則となる月45時間、年間360時間の上限を超えた職員の人数をお答えください。（特別条項付き36協定の該当者）

☐

人

令和7年7月調査

一般社団法人 茨城県建設業協会

2

52

問8. 御社の就業規則上の休日の状況をお答えください。

1. 4週8休 (完全週休2日制を含む)
2. 4週7休
3. 4週6休
4. 4週5休
5. 4週4休
6. 会社カレンダー制 (1年単位の變形労働時間制)
7. その他

問9. 令和6年度に施工した工事のうち、就業規則上の休日も稼働していた現場がどの程度あるか（全体の工事件数に占める割合）をお答えください。

- | | |
|----|-------|
| 1. | 20%未満 |
| 2. | 40%未満 |
| 3. | 60%未満 |
| 4. | 80%未満 |
| 5. | 80%以上 |

問10. 問8で2～7と回答した方に伺います。
 時間が労働の削減のために、休日を4週8休（完全週休2日制を含む）として、総労働時間が抑制することが望まれます。これは、今後、4週8休（完全週休2日制を含む時間）に移行する予定があるかお答えください。

1. 令和7年度中に移行する予定である
2. 令和7年度中の移行は難しい（令和8年度以降、移行予定）
3. 移行する予定はない
4. 分からない
5. その他

問 11. 問 10 で 2 ～ 5 を選択された方は、令和 7 年度中には移行しないとする理由をお答えください。

1. 休日拡大によりコスト増となり、利益が出なくなる
2. 休日拡大すると、日給月給の職員・職人の給料が減少する
3. 工期が短いため、休日を増やせない
4. 人員が不足しているため、休日を増やせない
5. その他

また、効果のあった取り組みの内容を、具体的ににご記入ください。

問12. 時間外労働の上限規制への対応に当たって、発注者に期待することがあれば、回答欄に「1」を記入してください。（該当するもの全て選択）

回答	発注者に期待すること
	週休2日を前提とした予定価格の設定（経費の計上）
	設計労務単価の見直し
	週休2日を前提とした工期設定
	設計変更時の適正な工期延長
	提出書類の簡素化
	発注・施工時期の平準化
	発注者の迅速な回答（ワンデーレスポンス）
	発注時における適正な設計図書や施工条件の整備
	週休2日達成企業の優遇
	その他

問 13. 時間外労働の削減に関して、企業で取り組んでいることがあれば「実施した」欄に「1」を記入してください。また、実施して効果のあったものがあれば「効果あり」の欄にも「1」を記入してください。（該当するもの全て選択）

実施している時間外労働削減の取り組み	実施した	効果あり
生産性向上など仕事の効率化		
勤務体系の変更（フレックス制の導入など）		
時間外労働削減割合に応じたインセンティブの支給		
役員・管理職への徹底		
ノー残業デー等の導入		
休日労働への代休付与		
勤怠管理ソフトによる労働時間把握		
繁忙期の人員増加		
現場に複数技術者配置		
建設ディレクター等、現場の事務作業を バックアップする担当者・部署の設置		
その他		

また、効果のあった取り組みの内容を、具体的ににご記入ください。

問14. 時間外労働上限規制への対応が難しいと考えられる工事があれば、回答欄に「1」を記入してください。（該当するもの全て選択）

時間外労働上限規制への対応が難しい工事	回答
公共土木工事（国）	
公共土木工事（県）	
公共土木工事（市町村等）	
公共建築工事（国）	
公共建築工事（県）	
公共建築工事（市町村等）	
民間土木工事	
民間建築工事	

問15. 時間外労働の上限規制への対応について、難しいと考えられる理由は何ですか。難しいと考えられる理由があれば、回答欄に「1」を記入してください。（該当するもの全て選択）

上限規制への対応が難しいと考えられる理由	回答
天候不良	
資材調達が困難・遅延など	
工期設定がタイト	
着工前又は施工途中の協議に時間がかかる	
書類作成や整理に時間がかかる	
下請けなど協力業者の確保に時間を要する	
自社の人手不足	
その他	

3. 適正工期

問16. 令和6年度の受注工事全体を見ると、工期の長さ（最終的な工期）は適切なものでしたか。工事発注区分ごとに、選択肢の中から最も当てはまるものをお答えください。

工事発注区分	回答
公共土木工事（国）	
公共土木工事（県）	
公共土木工事（市町村等）	
公共建築工事（国）	
公共建築工事（県）	
公共建築工事（市町村等）	
民間土木工事	
民間建築工事	

【選択肢】

1. 著しく短い工期の工事が多かった
2. 短い工期の工事が多かった
3. 適切な工期の工事が多かった
4. 余裕のある工事が多かった
5. 受注していない

問17. 令和6年度の受注工事の中で、工期の延長を希望したが工事延長を認めてもらえなかった工事はありましたか。工事発注区分ごとに該当する工事があれば、回答欄に「1」を記入してください。（該当するもの全て選択）

工事発注区分	回答
公共土木工事（国）	
公共土木工事（県）	
公共土木工事（市町村等）	
公共建築工事（国）	
公共建築工事（県）	
公共建築工事（市町村等）	
民間土木工事	
民間建築工事	

また、工期を変更できなかった工事について、概要や工期を変更できなかった理由をご記入ください。

4. 適正な請負代金

問18. 令和6年度の受注工事全体を見ると、請負代金（最終的な請負契約金額）は市場の受勢価格と比較してどうでしたか。工事発注区分ごとに、選拔校の中から最も当てはまるものをお答えください。

工事発注区分	回答
公共土木工事（国）	
公共土木工事（県）	
公共土木工事（市町村等）	
公共建築工事（国）	
公共建築工事（県）	
公共建築工事（市町村等）	
民間土木工事	
民間建築工事	

【選択肢】

1. 余裕がない金額の工事が多かった
2. 妥当な金額の工事が多かった
3. 余裕のある金額の工事が多かった
4. 変注していない

5. 担い手の確保・定着・育成

問19. 御社の令和7年4月1日時点の従業員（常用雇用）の人数を、職種別、男女別、年齢階層別にお答えください。

年齢	男性職員		女性職員		合計
	技術者	事務・営業	技術者	事務・営業	
10歳代					0
20歳代					0
30歳代					0
40歳代					0
50歳代					0
60歳以上					0
合計	0	0	0	0	0

※ 常勤の従業員を対象とします。役員、臨時労働者（日雇等）、短時間労働者（パート、アルバイト等）は除外してください。ただし、技術者として勤務している役員は、技術者の人数に計上してください。

※ 技術者と技能者を兼務している従業員は、技術者に計上してください。

問20. 御社における担い手の確保状況について、職種別にお答えください。

技術者	
技能者	
事務・営業	

1. 現在は確保できており、今後も心配ない
2. 現在は確保できているが、今後が心配である
3. 現在確保できていない
4. 技能者は雇っていない

問21. 担い手の確保・定着を促進するために必要と思うものをお答えください。（3つまで回答可）

1. 休日の増加、休暇の取りやすさ
2. 時間外労働の減少
3. 給与の増加、月給制による給与支払い
4. 福利厚生の充実
5. 安全・安心・快適な職場環境づくり
6. 人材育成制度の整備
7. 高校や大学などへのリクルート活動の実施
8. 業界のイメージアップ、若者へのPR強化
9. 地域・社会貢献活動の強化
10. その他

問22. 担い手を育成するために必要と思うものをお答えください。（3つまで回答可）

1. 人材育成計画（いつまでに何を習得するか）の作成
2. 教育担当者の指導スキル向上
3. 教育担当者の（現場業務等の）負担軽減
4. OJT（実務を行いながらの教育）
5. 業務マニュアル（教本）の作成
6. 社内外的な各種研修・講習・研究会への参加・派遣
7. 技術研究発表会の開催（成果等発表する機会の提供）
8. 資格取得の支援（資格取得の費用支援、資格取得手当の支給等）
9. 社内等表彰制度
10. その他

問23. 人手不足を解消するため、どんな対応をしていますか（検討していますか）。人手不足のために実施している対応があれば、回答欄に「1」を記入してください。（該当するものを全て選択）

人手不足解消のために実施している対応	回答
採用活動を強化する	
シニア雇用を増やす	
女性活躍を進める	
外国人を採用する	
社内での配置転換	
社内人材の育成を図る	
DXなどによる業務の効率化を図る	
受注量を減らす	
その他	

6. ハラスメント防止

問24. 令和6年度、職員や下請けなどの協力会社からハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、カスタマーハラスメント等）の相談はありましたか。

- ☐ 1. 相談があった
2. 相談がなかった

問25. ハラスメント防止に向けて、どんな対策を講じていますか。実施している対策があれば、回答欄に「1」を記入してください。（該当するものを全て選択）

ハラスメント防止に向けて実施している対策	回答
顧客対応の記録（電話の録音や現場の録画）	
ハラスメント対応の社内マニュアルの作成	
組織的な対応をするための担当部署の設置	
ハラスメントに関する相談通報窓口の設置	
警察機関との連携	
ハラスメント禁止に関する社内規則の制定	
ハラスメント対応に関する研修の実施	
特に対応していない	
その他	

問26. ハラスメントの予防・解決に向けて、どんな課題がありますか。課題として認識しているものがあれば、回答欄に「1」を記入してください。（該当するものを全て選択）

ハラスメントの予防・解決に向けた課題	回答
ハラスメントかどうかの判断が難しい	
管理職の意識が低い/理解不足	
一般社員等の意識が低い/理解不足	
関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足	
発生状況を把握することが困難	
ハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい	
ハラスメントの予防・解決のためのノウハウがない	
その他	

7. 賞金の引上げ

問27. 給与の支給形態について、職種別にお答えください。従業員ごとに支給形態が異なる場合は、適用される人数が多い方をお答えください。

技術者	1. 月給制
技能者	2. 日給月給制
事務・営業	3. 日給制
	4. 時給制
	5. その他

※月給制：毎月、固定的な給与金額を支払う支給形態です。
※日給月給制：毎月、「日給×1カ月の出勤日数」で計算した金額を支払う支給形態です。
※日給制：給与を日払いで支払う支給形態です。
※時給制：「時給×勤務時間」で給与金額を計算する支給形態です。

問28. 令和6年度は賞上げしましたか。
賞上げた場合は、どのように賞上げたかも併せてお答えください。

- ☐ 1. 賞上げた（主に定期昇給やベースアップ）
2. 賞上げた（主に賞与の増額）
3. 賞上げた（主に資格手当等の増額）
4. 賞上げていない
5. 分からない

問29. 問28で「賃上げした」（1～3）と回答された方に伺います。

(1) 令和6年度の賃上げした理由をお答えください。(2つまで回答可)

1. 毎年度定期昇給を行っているため
2. 人材の確保・採用のため
3. 従業員のモチベーション向上のため
4. 物価が高騰しているため
5. 労働単価の上昇に合わせたため
6. 利益の確保が見込めるため
7. 他企業の上昇に合わせたため
8. その他

--	--

(2) 令和6年度の年取ベースでの前年比上年率をお答えください。

1. 3%未満
2. 3～5%未満
3. 5～7%未満
4. 7～9%未満
5. 10%以上

--	--

問30. 令和7年度は賃上げする見込みですか。

1. 賃上げする
2. 賃上げしない
3. 分からない

--	--

問31. 問30で「1. 賃上げする」と回答された方は、令和7年度の年取ベースでの前年比上年率（現時点の見込み）をお答えください。

1. 3%未満
2. 3～5%未満
3. 5～7%未満
4. 7～9%未満
5. 10%以上

--	--

問32. 賃上げに必要と思われる要素をお答えください。(2つまで回答可)

1. 中長期的な公共投資の確保
2. 適切な歩掛の適用
3. 実勢価格に合った資材単価の計上
4. 現場管理費率や一般管理費率の見直し
5. 適切な工期の確保
6. 適切な設計変更
7. 労働単価の上昇
8. 現場での生産性の向上
9. 民間発注者の理解促進
10. その他

--	--

--	--

8. 請負回数について

問33. 請負回数の制限についてお伺いします。

(1) 請負回数数の制限は必要と思いますか？

1. 必要だと思う
2. 必要とは思わない
3. 分からない

--	--

「1. 必要だと思う」と回答された方は、以下の(2)(3)もご回答ください。

(2) 請負回数数は何回までにすべきと思いますか？

1. 2次まで
2. 3次まで
3. 4次まで
4. 5次まで
5. その他

--	--

--	--

(3) 請負回数数の制限が必要と考えた理由をお答えください。(2つまで回答可)

1. 施工管理の複雑化
2. 安全管理面の懸念
3. 下請企業の対価減少や労務費へのしわ寄せ
4. 施工責任の不明確化
5. その他

--	--

--	--

9. 外国人材の活用

問3 4. 外国人を受け入れている場合、受け入れている外国人の人数を、職種、国籍、在留資格別にお答えください。

(1) 職種別受入人数

(単位：人)

職種	人数
とび	
鉄筋施工	
型枠施工	
建築大工	
建設機械施工	
コンクリート圧送	
内装仕上げ	
左官	
配管	
土工	
施工管理	
CAD、BIM、CIM	
資材管理	
総務、事務、営業	
その他	
合計人数	0

(2) 国籍別受入人数

(単位：人)

国籍	人数
ベトナム	
ミャンマー	
中国	
フィリピン	
インドネシア	
カンボジア	
ネパール	
その他	
合計人数	0

(3) 在留資格別受入人数

(単位：人)

在留資格	人数
技能実習	
特定技能1号	
特定技能2号	
技術・人文知識・国際業務	
定住者	
永住者	
日本人の配偶者等	
その他	
合計人数	0

※技能実習：外国人が技能実習制度を利用し「技能実習生」として日本に滞在するための在留資格です。

※特定技能：国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることを目的とする「特定技能制度」に依る在留資格です。5年間で在留できる特定技能1号は令和元年度から、在留期間の上限がない特定技能2号は令和3年度から開始しています。

※ 技術・人文知識・国際業務：

自然科学や人文科学などの専門知識や、外国の文化についての知識が必要となる業務をおこなうための在留資格です。在留期間は5年以内（更新手続きが必要）です。単純作業を主とする業務には従事できません。

※定住者：日本に定住している外国人に付与される在留資格です。在留期間は5年以内（更新手続きが必要）です。

※永住者：日本での永住が認められる在留資格です。在留期間は無制限です。原則10年在留するなど、一定の要件を満たす必要があります。

※ 日本人の配偶者等

日本人の配偶者・子・特別養子に認められる在留資格です。在留期間は5年以内（更新手続きが必要）です。

問3 5. 外国人を受け入れている方に伺います。

(1) 外国人を受け入れて良かった点があれば、回答欄に「1」を記入してください。
(該当するものを全て選択)

外国人を受け入れて良かった点	回答
若年人材を確保できた	
従業員不足が解消した	
真面目で働き者である	
現場・職場の雰囲気良くなった	
日本人労働者の意欲も向上した	
教える側も教え方の勉強になった	
その他	

(2) 外国人を受け入れて困った点があれば、回答欄に「1」を記入してください。
(該当するものを全て選択)

外国人を受け入れて困った点	回答
コミュニケーションが難しい（言語の問題）	
資格の取得が難しい	
現場近隣の住民に嫌がられた	
逃げられてしまった	
受入書類の管理が面倒である	
その他	

(3) 外国人の受け入れに当たって工夫していることがあれば、回答欄に「1」を記入してください。(該当するもの全て選択)

外国人の受け入れに当たって工夫していること	回答
メンター制度を設けている	
定期的に面談している	
社内で日本語勉強会を実施している	
日本語での交換日記を実施している	
業務の習得に動画を活用している	
懇親会など社内行事を実施している	
お祭りなど地元のイベントに参加している	
社宅・独身寮等を用意している	
本国への連絡用にWi-Fiを提供している	
その他	

問36. 今後、外国人材を活用したいと思いますか。
(既に受入実績のある企業は、今後も、外国人材を活用したいと思いますか。)

1. 積極的に活用したい
2. ある程度は活用したい
3. あまり活用したくない
4. 全く活用したくない
5. その他

問37. 問36で「活用したい」（1～2）を選択した方に伺います。どのような職種の人材を求めますか。該当するものがあれば、回答欄に「1」を記入してください。（該当するもの全て選択）

外国人材の活用によって求める職種	回答
技術者（設計、現場監督等）	
技能者（重機オペレーター、作業員等）	
事務（総務、経理、営業等）	
その他	

問38. 問36で「活用したくない」(3~4)を選択した方に伺います。外国人材を活用したくない理由をお答えください。(2つまで回答可)

1. 言語の問題、文化・習慣等の違い
2. 受入体制の問題
3. 犯罪・迷行等のトラブルへの不安
4. 技術者主体のための技能者は不要
5. コストパフォーマンス
6. 資格取得の問題
7. 長期間雇用できない
8. 労働災害の発生や労働関係法違反の懸念
9. その他

問39. 外国人材の活用に向けての課題をお答えください。(2つまで回答可)

1. 外国人の日本語能力の向上
2. 文化の違いによるトラブルの防止
3. 長期間雇用できる法整備
4. 外国人への指導方法の改善
5. 外国人への労働環境の整備
6. 安全衛生教育の徹底
7. 研修・教育・資格取得に時間と費用がかかり(対応する負担が大きい)
8. 就業支援機関に支払う金銭的負担が大きいの
9. のが就業支援機関の選べばよいかわからない
10. 労働災害の発生や労働関係法令違反の懸念
11. 失敬のおそれ
12. 就業支援機関のサポートが不足
13. その他

10. 熱中症対策

問40. 令和7年6月1日より、労働安全衛生規則改正で事業者に対して熱中症対策が義務付けられたところです。つきましては、現在の「熱中症対策の義務化」への対応状況についてお答えください。
※「WBGT28度以上または気温31度以上の環境下で、連続1時間以上または1日4時間を超えて実施」が算込まれる作業を対象に、体制整備・手順作成・関係者への周知が、事業者には義務付けられました。

1. 対応している

2. 知っているが対応はこれから

3. 知らない

問41. 現場での熱中症対策として、どのような取り組みを実施していますか、実施している取り組みがあれば、回答欄に「1」を記入してください。（該当するもの全て選択）

現場での熱中症対策として実施している取り組み	回答
十分な水分補給の推奨	
水分・塩分補給品の支給	
作業中の定期的な休憩	
休憩場所の冷却設備の整備	
(ミスト)ファン等の設置	
作業場所に温度計、WBGT計の設置	
熱中症に係る教育・啓発	
営業（就業）時間の短縮	
その他	

11. 事業の承継等

問42. 御社の代表者の年齢を選択してください。

1. 20歳代

2. 30歳代

3. 40歳代

4. 50歳代

5. 60歳代

6. 70歳代

7. 80歳以上

問43. 御社の事業承継方針についてお答えください。

1. 親族等への承継

2. 自社の役員や従業員への承継

3. 外からの発注

4. M&A、アライアンス等

5. 廃業

6. 未定

問44. 問43で1～3を選択した方に伺います。
事業承継における課題についてお答えください。（2つまで回答可）

1. 後継者の教育・育成

2. 後継者への株式譲渡（節税対策）

3. 分散した株式の集約

4. 取引先との関係維持

5. 借入金・債務保証の引継ぎ

6. 従業員との信頼関係の構築

7. 今後の安定的な受注量の確保

8. 課題はない

9. その他

問45. 問43で「4. M&A、アライアンス等」を選択した方に伺います。M&A、アライアンス等の実施にはどんな課題がありますか。（2つまで回答可）

1. 売却・増資先企業がない

2. 相談できる相手がいらない

3. 手続きに手間がかかる

4. 売却益に多額の税金がかかってしまう

5. 売却しても負債が残ってしまう

6. 従業員から反対されている

7. その他

12. その他

問46. 将来を展望して、業界が今後どうあるべきかお答えください。（2つまで回答可）

--	--

- 1. 学生や保護者を含め、広く業界の魅力をアピールすべきである
- 2. 給与引上げ、休日増加の取組みを進めるべきである
- 3. 技術者・技能者の育成に積極的に取組むべきである
- 4. 技術者・技能者の能力を適切に評価するべきである
- 5. ICT、DX等により、更なる生産性向上に取組むべきである
- 6. 女性、高齢者、外国人など多様な人材が活躍できるようにすべきである
- 7. 地域の守り手の役割を果たすために、地域密着型であり続けるべきである
- 8. 建設業だけでなく、複数事業により経営の安定化を図るべきである
- 9. 建設投資の縮小に備えて、合併等により企業力の強化を図るべきである
- 10. その他

問47. 建設業の働き方・担い手確保に関する意見を、自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力いただき誠にありがとうございました。