

<参考資料2>

やまなしの建設業に関するアンケート調査結果

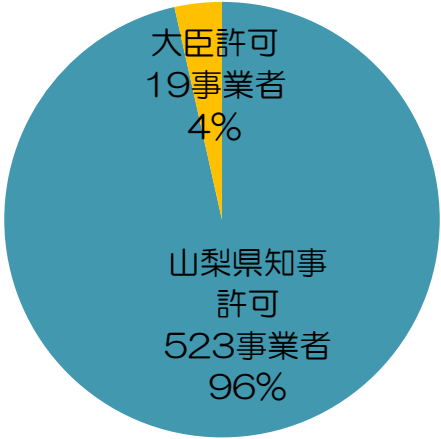
本県建設業の活性化を一層推進するための基礎資料として活用させていただくため、県内建設事業者によるアンケート調査を実施しました。

- 1 アンケート調査の実施期間
平成30年10月
- 2 対象数
1,053事業者（県発注工事への入札参加資格のある県内建設事業者）
- 3 実施方法
インターネット（メール）
- 4 回答数
542事業者（回答率51.5%）

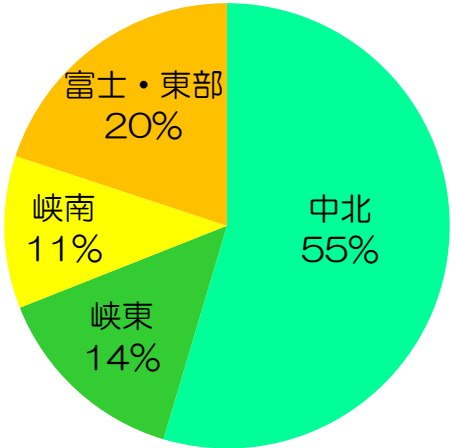
※ 集計の百分率は小数第1位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

回答事業者の属性について

【F1】 建設業許可の区分を教えてください。（回答数：542）

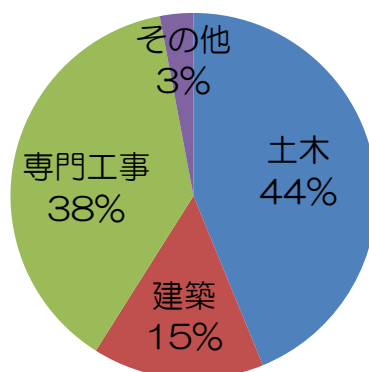


【F2】 建設業の主たる営業所の所在地について教えてください。（回答数：542）

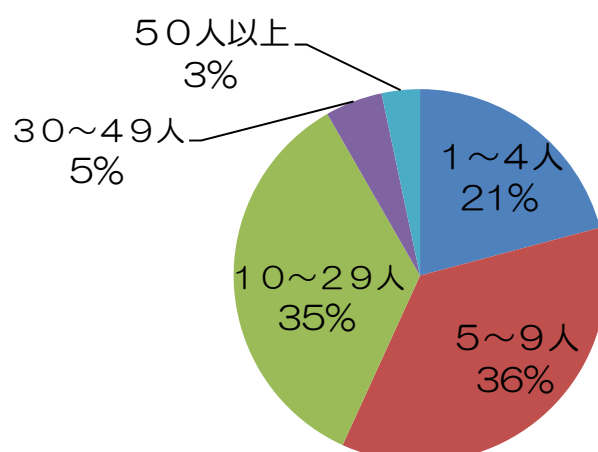


- 中北地域（甲府市・韮崎市・南アルプス市・北杜市・甲斐市・中央市・中巨摩郡）
- 峡東地域（山梨市・笛吹市・甲州市）
- 峡南地域（南巨摩郡・西八代郡）
- 富士・東部地域（富士吉田市・大月市・都留市・上野原市・南都留郡・北都留郡）

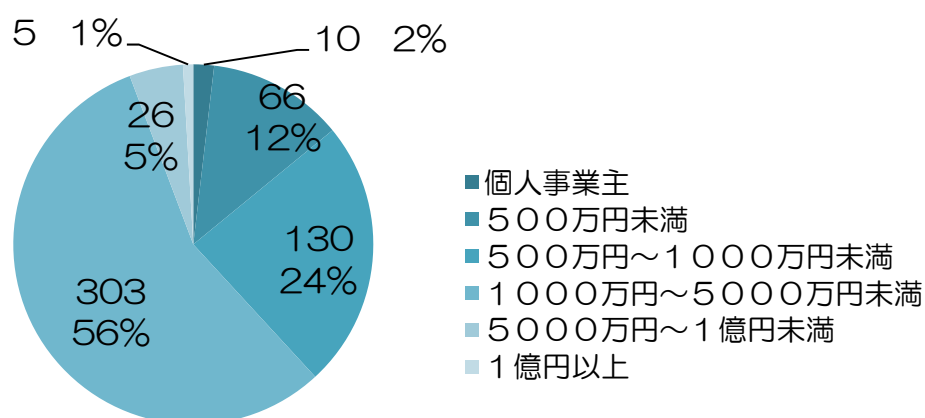
【F3】現在の主な業種について、次の中から1つ選んでください。
 (回答数：541)



【F4】建設業にかかる現在の従事者数（役員等を含む。常用のみ。）について教えてください。（回答数：542）

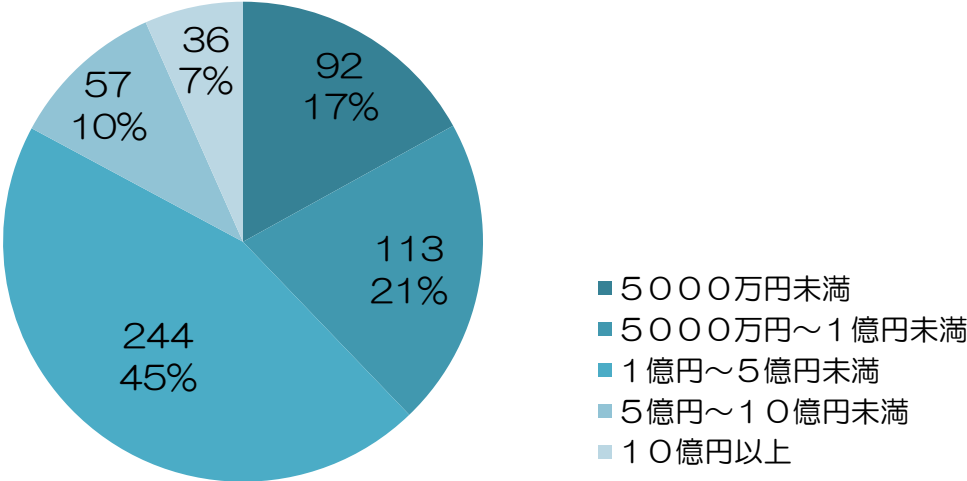


【F5】資本金等（直近の決算期末時点）について教えてください。（回答数：540）

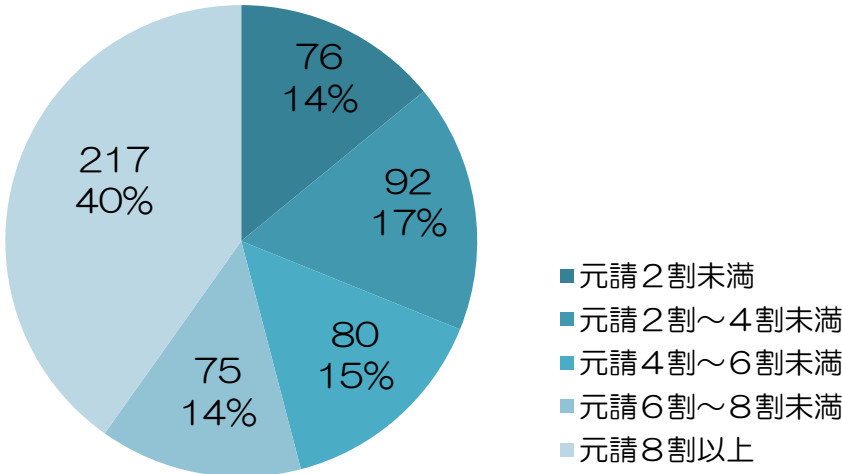


経営状況について

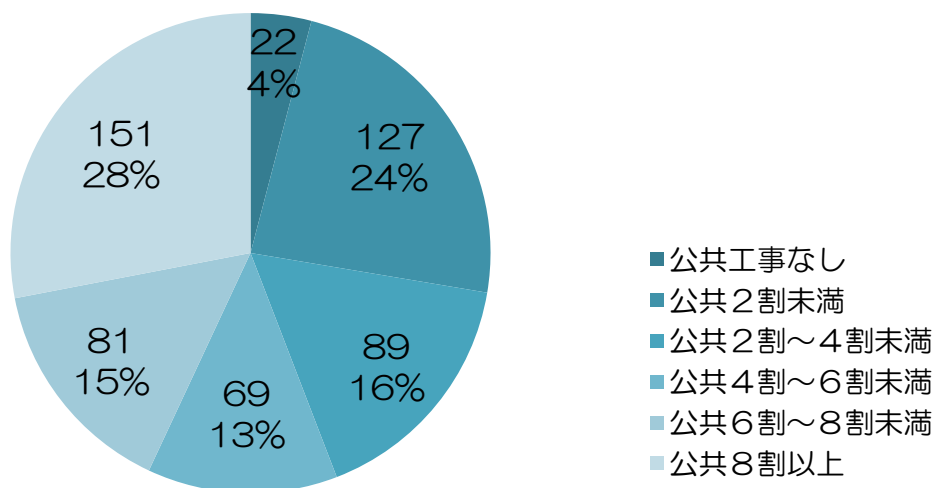
【Q1】 完成工事高（直近の決算期）について教えてください。
（回答数：542）



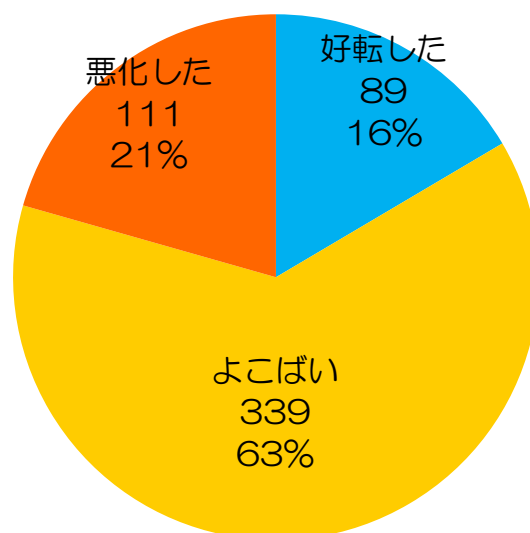
【Q2】 完成工事高（直近の決算期）に占める元請工事の割合について教えてください。（回答数：540）



【Q3】 完成工事高（直近の決算期）に占める公共工事の割合について教えてください。（回答数：539）

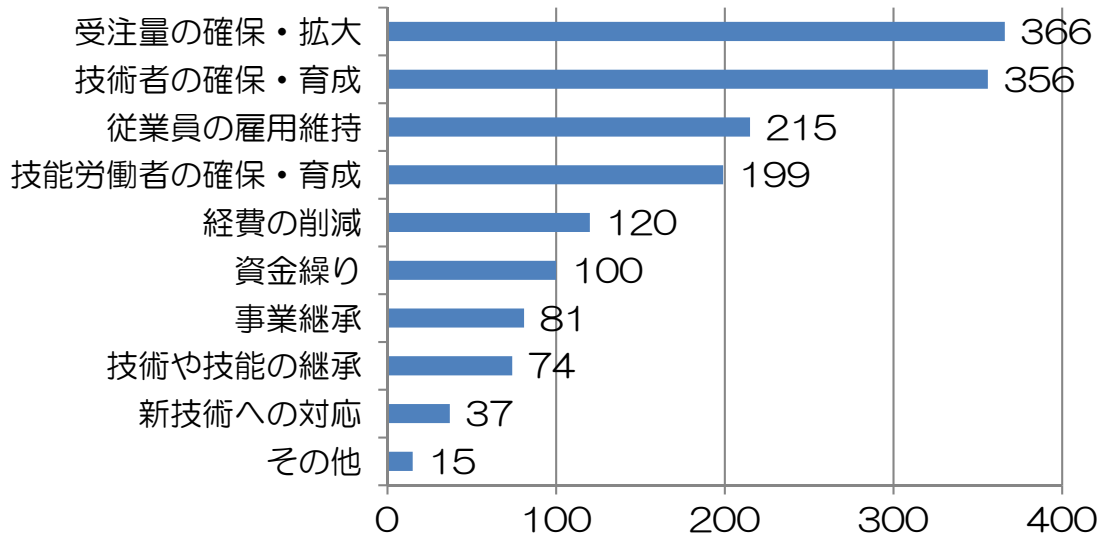


【Q4】 3～4年前から比べた現在の経営状況について教えてください。（回答数：539）



経営課題、経営戦略について

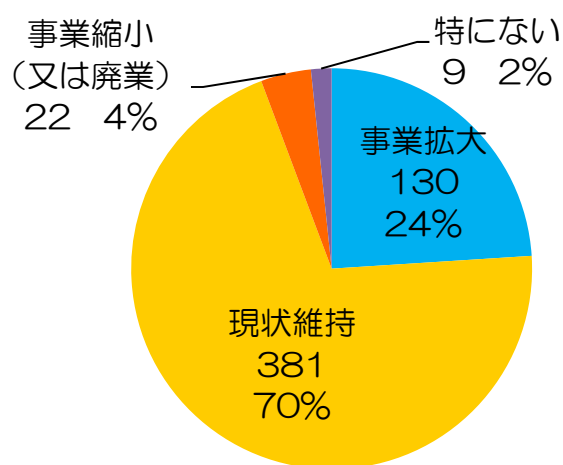
【Q5】 経営課題として特に懸念されることを、次の中から3つ以内で選んでください。（回答数：541）



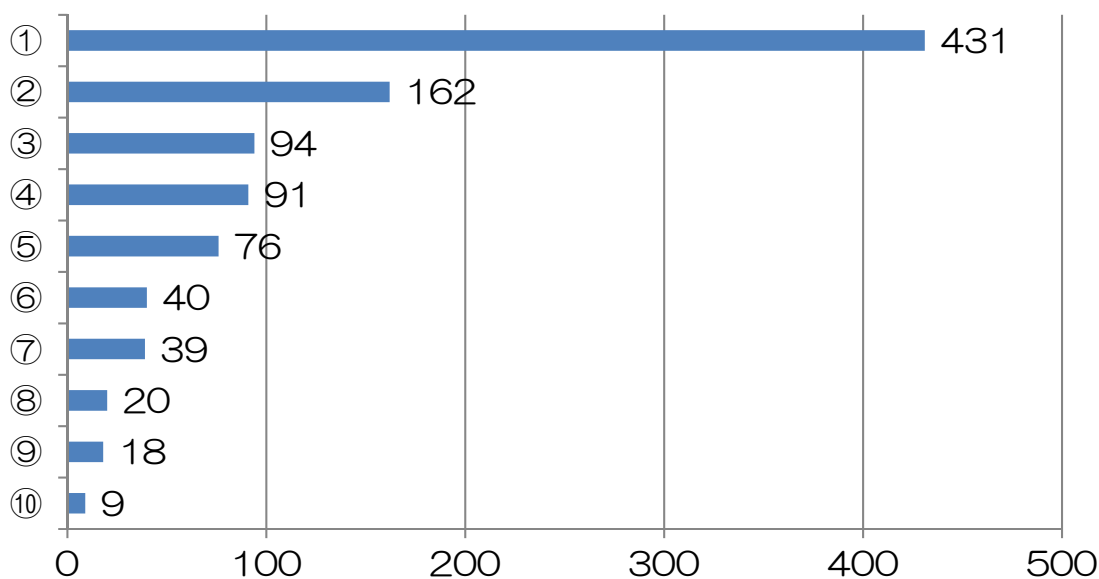
≪「その他」の主な回答≫

- 売上に対して利益率が下がっている
- 仕事の絶対量が県内では減っている
- 民間工事の受注拡大（公共事業が減少しているため）
- 土木・建築と造園の発注を分離発注に戻していくこと
- 新規事業拠点の構築
- 新分野への進出
- 技術者（資格者）の高年齢化のため、新規若年層を募集するが応募がない
- 新卒採用に取組みはじめたが、面接会や説明会、インターンシップに応募がない
- 若者の入職者がいない。入職しても定着しない（離職率が高い）
- 後継者がいない
- 専門工事業者（下請け）の確保
- 週休2日にした場合の人件費の高騰や材料仕入れへの影響

【Q6】 今後の経営方針について、教えてください。（回答数：542）



【Q7】 経営戦略として重視していることを、次の中から3つ以内で選んでください。（回答数：540）

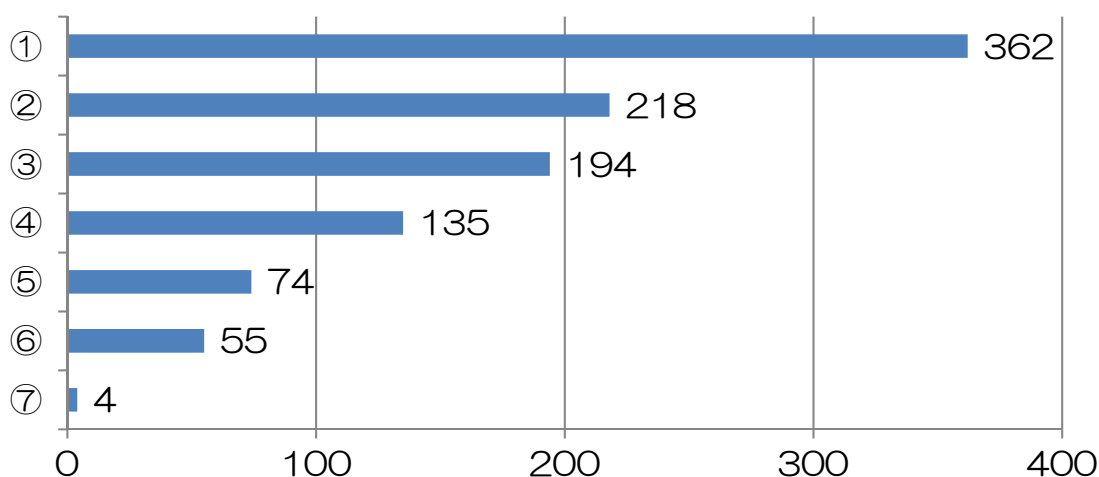


- ① 経営効率化等による本業強化
- ② 企業同士の連携・協業化 (企業合併、協業組合設立を除く)
- ③ 県外進出
- ④ 新分野進出 (農業、山林保全等) による経営多角化
- ⑤ 特にない
- ⑥ 事業縮小 (または廃業)
- ⑦ 企業合併、協業組合設立
- ⑧ 新分野進出による業種転換 (建設業は廃業)
- ⑨ その他
- ⑩ 海外進出

≪「その他」の主な回答≫

- 現状の建設業許可を維持し、適正利潤が発生する仕組みへの取組み
- 直営施工による他社との差別化
- 民間継続、民間の受注比率を上げる
- 公共工事に依存しないための営業強化
- 建築工事の受注拡大による多角化（土木工事の比率が高いため）
- 県外の受注量拡大
- 新分野進出（異業種）、業態転換
- 新分野進出を考えるが、地域に密着しなければ難しい業種のため県外進出は困難
- 新技術開発
- 物流と交通手段の効率化（県内現状では将来がない）
- 従業員の確保
- とにかく人手不足であり、人員確保が重要
- 後継者がいなければ縮小していずれは廃業を検討
- 同業者が多すぎるため、一社単独で生き残るのは難しい

【Q8】 【Q7】で「① 経営の効率化等による本業強化」を選んだ事業者におききます。本業強化の内容について、次の中から3つ以内で選んでください。（回答数：431）



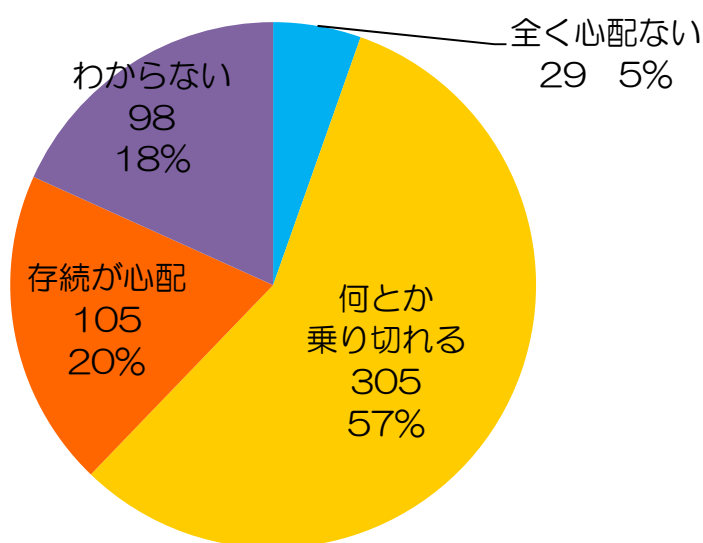
- ①技術者確保・人材育成等の技術力向上
- ②コストダウンによる体質強化
- ③市場開拓、顧客の確保
- ④得意分野への専門化
- ⑤新技術・新工法の開発・導入
- ⑥人件費抑制による体質強化
- ⑦その他

≪「その他」の主な回答≫

- 若手技術者採用で会社の将来展望を描きたい
- 人手不足の解消をしながら若手を育成しコストダウンを図る
- 人材確保も課題だが、福利厚生費の負担増を考慮し、人員整理及び人件費抑制による経営効率化

【Q9】 今後の経営状況の見通しについて、教えてください。

(回答数：537)



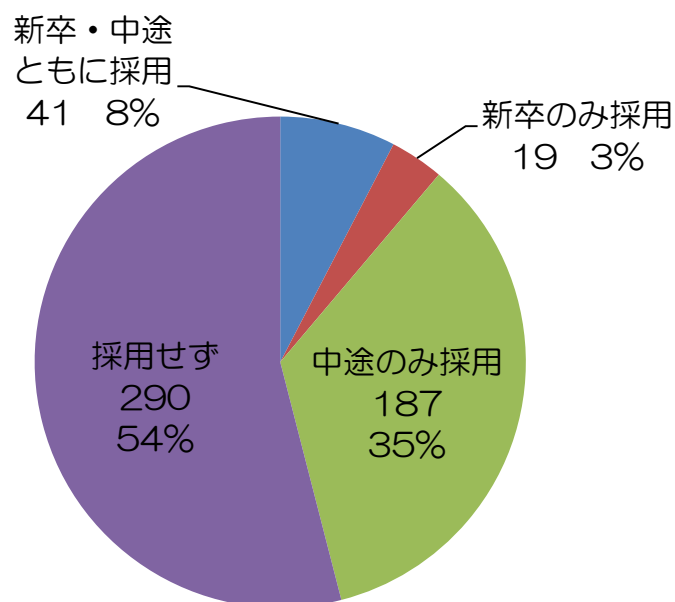
≪「存続が心配」の主な回答≫

- 消費増税に伴う市況の悪化（競争激化）、原油高による材料費高騰
- 東京オリンピック後の受注量減少が懸念される、経営状況が読めない
- オリンピック施工工事が終了したら、大手が地方の官民に力を入れてくる
- 受注量に毎年波があり先を見通せない、受注減少（多数）
- 工事発注量の減少（公共・民間工事とも）
- 公共事業の造園に対する発注減少スピードが速すぎる
- 山梨では仕事量の確保が難しく発注金額も安い
- 地元役場（市町村）のレベルが下がっている。節約の風潮で育っている人材ばかりで地元で予算を持ってくる・潤すという概念がない
- 総合的に経営環境悪化、企業努力では乗り切れない状況を予想
- 利益率低下に伴い、受注量を増やして行けなければ増益が見込まれない
- 資金繰り、毎年の借金増
- 人手不足が深刻、若い人材の確保が困難など（多数）

- 従業員の高齢化・退職等があるが、技術者・技能者の確保が難しい(多数)
- 後継者の確保、後継者がいないなど(多数)
- 建設業の未来への魅力不足により、後継者の育成を断念した
- 従業員の年齢が上がってきており、若手を募集しても新卒中途に関らず応募が乏しい
- 人がいなくては技術継承が難しい。仕事があるかより人がいるかで会社の存続が変わる
- 仕事量減少により従業員の雇用維持が年々厳しくなっている
- 仕事量は確保できるが人材不足が続いている

従業員採用状況等について

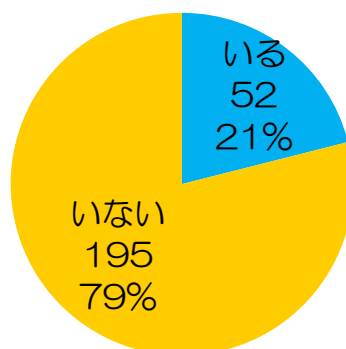
【Q10】 建設業にかかる従業員（常用）の採用状況について、平成 30 年度新卒採用と平成 29 年度中途採用の有無を教えてください。
 （回答数：537）



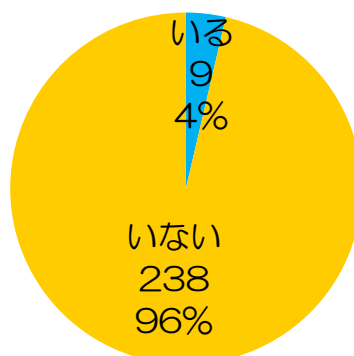
【Q11】 【Q10】で採用した従業員の人数を、次の表の黄色いセルに記入してください。（回答数：537）

		新卒				中途	計
		中学生	高校生	短大/専門	大学生		
事務 (経理・総務、営業)	男		1		8	30	39
	女		5	1	6	54	66
技術 (設計、施工管理)	男	1	32	5	15	158	211
	女		3	1	1	6	11
技能	男	1	30	3		203	237
	女		3			6	9
計		2	74	10	30	457	573

【Q12】 【Q10】で採用した従業員のうち、シニア（65歳以上）の方はいますか。（回答数：247）

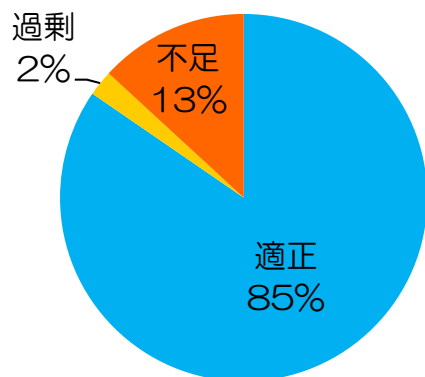


【Q13】 【Q10】で採用した従業員のうち、外国人の方はいますか。（回答数：247）

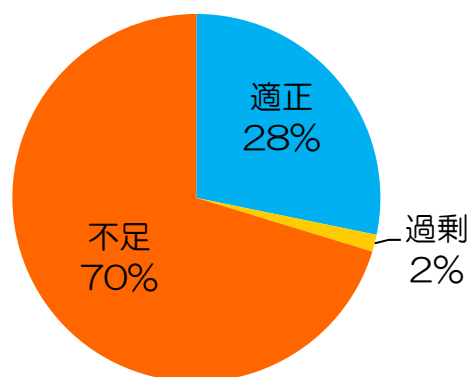


【Q14】 現在の従業員の過不足感について教えてください。

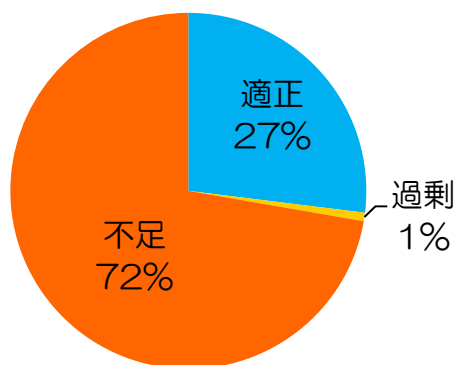
事務(回答数：532)、技術(回答数：535)、技能(回答数：523)



【事務職 (経理・総務、営業)】

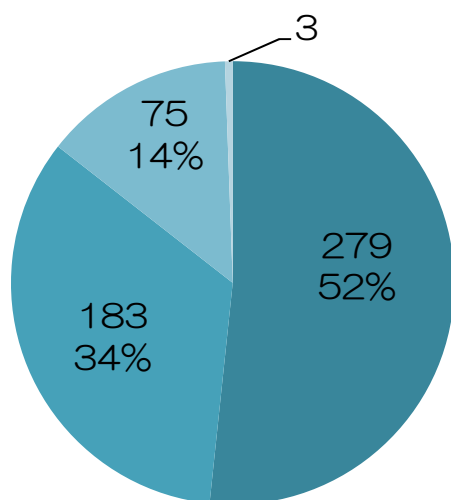


【技術職 (設計、施工管理)】



【技能職】

【Q15】 技能労働者の雇用形態について教えてください。(回答数：540)



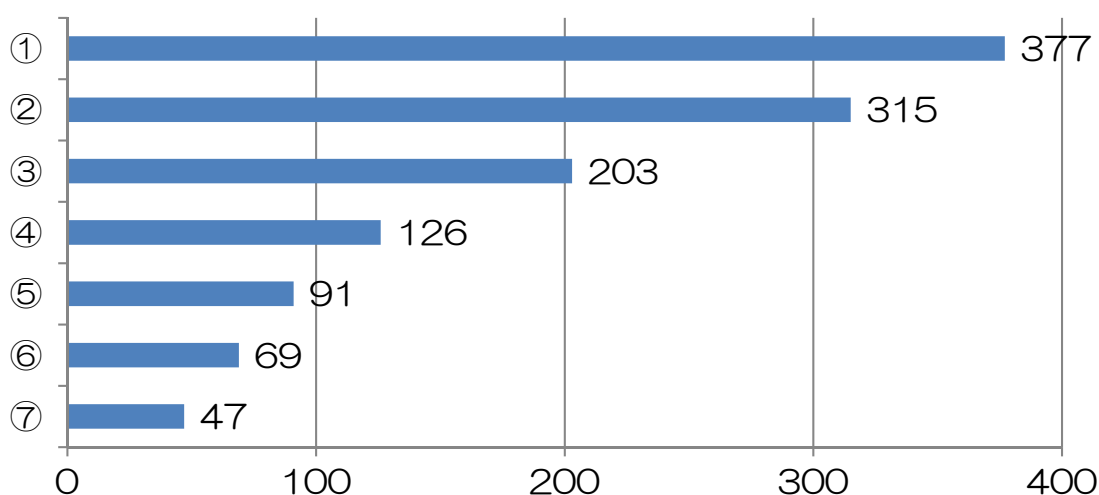
- 直接雇用している
- 直接雇用と協力業者の技能労働者を使い分けている
- 直接雇用はしておらず、ほぼ協力業者に任せている
- その他

◀「その他」の主な回答▶

○技能者の雇用継続が厳しい（今後、直接雇用を維持できない）

行政への要望等について

【Q16】 建設業への入職及び定着を促進するために、県に対して、どのような支援や施策を望みますか。次の中から3つ以内で選んでください。
（回答数：524）



- ①建設業の役割の重要性やその魅力について社会にPRすること
- ②建設労働者の技術・資格取得などスキルアップを支援すること
- ③快適トイレ設置や週休2日制導入など労働環境改善を推進すること
- ④児童・生徒が建設現場見学や職業体験できる機会を増やすこと
- ⑤外国人労働者の活用を推進すること
- ⑥女性・シニアの活用のためICT技術の導入を推進すること
- ⑦その他

◀「その他」の主な回答▶

○小中学校生への建設業の魅力のアピール

○土建屋の3Kのイメージ、談合の悪いイメージを払拭すること

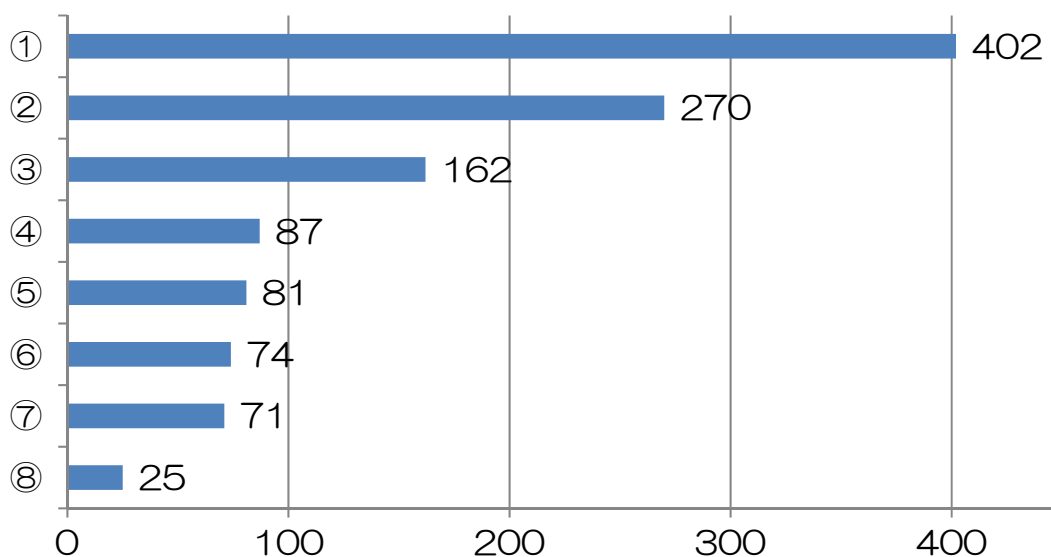
○通常公共工事とは違い、台風・降雪等の自然災害発生時において、地元建設会社が二次災害等の危険がある中においても逸早く対応しインフラ整

- 備・維持管理を行政と一体となり取り組んでいる姿勢をPRしてほしい
- 行政と請負者が対等な立場で、地域の安全・安心を守る意識、また指導者としての人格を高めることが大切
- 普通・実業高校でのインターンシップの充実
- インターンシップでも合同説明会、面接会でも自由訪問なのがよくない。
大学・高校・専門学校などと共同で説明会を行ったり職業教育をしてもらい、業種スタンプラリーでいくつか訪問や説明又はインターンシップを受けたら単位になるとか、交通費や宿泊費の助成を行い観光とセットで県外からも来てもらって魅力をアピールしたり、転職者向けに夜に説明会・面接会を行ったり、近隣都県で面接会・説明会を行ってほしい
- 技術者の社会的地位の向上（労働環境だけでなく、あらゆる面で処遇改善が必要）
- 収入より 3K 以外を好み、休日が多くなければ就職しない。発注者の一方的な工期設定や対応により休日出勤ばかりしていれば、従業員がどんどん辞めていく。休みが少ない、不定期、残業が冬場に多いといった状況では、建設業への定着は難しい
- 若手の雇用確保が難しい。育成できる場所や研修の機会などを検討してほしい
- 技術者を育成するため専門技術（学科、学校）の教育基盤の充実
- 建設系の技能専門学校や高等専門学校等の設立で県内の技術者や技能者の育成を推進してほしい
- 土木・建築は高校などでも専門学科があるが、専門工事業は何を勉強して入るのが分からないのが現状
- 職業訓練校への補助金の増強
- 建設業独自の職業訓練に対する助成金と人材紹介
- 非協会員への講習会等の開催
- 年々法改正による資格取得が増えているので、（ロープ高所等々）助成金制度を設けてほしい
- 若者が育たないと生産性が向上しないので、採用のための会社案内やホームページの作成支援、建設業就職内定者向け準中型免許取得助成、早期退職防止のための職業相談アドバイスなどを行ってほしい
- 人材育成の助成金が必要（設備に関しては人材育成に 5 年ほどかかるが、採用は企業が存続する上で負担になる部分も多いため）
- 省ける検査書類、段階確認は、極力減らし現場技術者の負担を減らすこと（多数）
- 適切な工期を組み、契約変更が容易に行ええるよう書類手続きの簡素化が

重要

- 提出書類以外の提示書類等が増えているため、簡素化を図ってほしい
- 工事書類の簡素化、県監督員等の立会・段階確認等の段取待ちの削減
- 物を作りたくて、この業界に入職してきたはずなのに、膨大な書類作成が原因で離職、他業種への転職が懸念される
- 人手不足の折、基幹技術者の異業種への転職が目立つ。最大の原因は近年技術者への負担が増大し心身共に疲弊していること
- ISO システムの全廃。欧米的手法から脱却し、日本独自の仕事の進め方を模索し、技術力と品質の向上支援を願いたい
- ICT、快適トイレ、女性活用、表面だけの施策では解決しない

【Q17】 経営力強化や建設現場の生産性向上について、県に対して、どのような支援や施策を望みますか。次の中から3つ以内で選んでください。
(回答数：518)



- ①技術者・技能労働者の育成支援
- ②各種支援情報の提供
- ③融資制度の充実
- ④ICT 技術の導入支援
- ⑤経営多角化に対する助成
- ⑥経営改善セミナー・研修会の開催
- ⑦相談窓口の設置
- ⑧その他

≪「その他」の主な回答≫

- 公共工事の発注量確保、建設投資が増えるよう魅力ある県にしてほしい(多数)
- 若手入職者不足については、週休2日制の導入と適正な賃金確保が必要不可欠(多数)
- 週休2日制の導入推進にあたっては、適切な工期設定及びそれに伴う経費と、建設労働者の賃金を確保できるよう、積算体制の見直しをお願いしたい(多数)
- 単に週休2日制導入を強要するのではなく、工期に幅を持たせることや発注金額の増額などが不可欠
- 発注内容について、現場の声を反映し、労働環境を改善するための対策会議を行ってほしい
- 工期を年度末に集中させないでほしい。工期が平準化されれば常時雇用しやすくなる
- 民間工事発注量を予測して、行政発注を調整できるとよい
- 設計の歩掛について見直して欲しい。土工単価は現実安すぎる
- 下のほうのランクの工事価格は工夫の余地がないほど低価格である
- 専門工事の入札参加条件の見直しを望む
- 建設業全体の働き方改革を推進するとともに、推進企業に対しては評価点を設ける、完成検査の評価にプラス点を設けるなど、企業が取り組みやすい環境作りに期待したい
- 助成や融資の制度があっても活用しづらいものが多すぎるため、利用者の立場に立った制度に変えてほしい
- 相談窓口が設けられていても、窓口担当者の能力を超える質問の処理先がない
- 現場の生産性向上については、設計図書の充実と内容の正確性向上が必要

【Q18】 若年者や女性に魅力ある職場づくり、技術者・技能労働者の技術力等の向上について、行政（県のほか、山梨労働局や関東地方整備局など国の機関を含む）の支援策を利用しているものがあれば教えてください。

- 人材開発支援助成金（労働局）による資格取得
- 両立支援等助成金（育児休業）の支給を労働局から受けた
- 車両系建設機械技能講習（県）の助成金を利用
- 労働局や県の就職説明会・面接会
- 県・経済産業省の採用力向上セミナーへの参加

- 県や建設業協会主催のセミナーへの参加
- 山梨県プロフェッショナル人材戦略拠点の支援による新規雇用
- やまなし産業支援機構よる ISO 支援など
- 山梨県建設労働災害防止協会主催の各種技能講習等
- 富士吉田共同高等職業訓練校で施工管理技士・技能士の取得のための講義受講

【Q19】 若年者や女性に魅力ある職場づくり、技術者・技能労働者の技術力等の向上について、貴社（貴方）の取組みがあれば教えてください。

- 会社案内、SNSを試行錯誤中
- ホームページの作成と求人案内
- 地域の中学校を対象に学校キャラバン及び職業体験を実施している
- 小学校低学年を対象に、建設車両の体験試乗など毎年実施している
- 労働者が取得したいと思う資格等があれば、積極的に取得させている（多数）
- 技能講習・技能士資格など従業員が客観的に評価をされるように積極的に資格・教育訓練に時間と費用をかけて他社との差別化を図っている
- 来春入社する新卒社員には作業の基礎的教育を実施した後、現場での実務に移行するようにする予定
- CPD講習（継続講習）への参加
- 事業所内訓練校の活用、富士吉田高等職業訓練校の活用
- メーカー主催による展示会、技術系講習会、セミナー等への参加
- 専門工種を先輩が教える技能講習会。若手社員を中心として会社で作成した基準の技能試験を年2回行い、技能向上に努めている
- ベテラン技術者と若手の技術交換会を開催している
- 社内有資格技術者にランクを付け、新人と組ませながら、より安全かつ効率的な作業の進め方で業務を行えるようにしている
- ISO を利用して、従業員の教育や安全も含めた能力向上などの勉強会を実施
- 特別教育、技能講習、技能検定の実技・学科講習の協力講師と技術提供を行っている
- 女性専用のトイレの設置等快適な環境を作っている
- 女性の子育て・介護等家庭の状況に見合った勤務体系を構築
- 女性技術者も、結婚、出産、育児後に職場に復帰できるように、育児休業や復帰後も休暇を取りやすい環境作りをしている

- 子育て中の女性技能者・技術者に対し、始業時間を遅めたり、終業時間を早めたりしている
- 男性にこだわらず女性も積極的に採用して、技術・技能の魅力を教育し人材確保に取り組んでいる
- 福利厚生充実、有給休暇の積極利用推進
- ひとつの現場が終わった段階で、1～2週間のリフレッシュ休暇を設けている
- 年間の変形労働時間制により、労働基準監督署に届けたとおりの休日を従業員に提示
- 子育て世代や各自の健康管理のため、定期的な病院受診など計画しやすいよう配慮
- 現場ごとに整理整頓や美化活動を行ったり、地域住民、従業員等で会話をし働きやすい環境を作っている
- 入社3年目まで、同期会開催費用の会社負担

【Q20】建設業の活性化推進についてご意見などがありましたら、自由にお書きください。

- 地図に残り、人の安全を守り、時間を経ても誇れる仕事が建設業。そんな魅力ある業界を衰退させないために若い人が積極的に入職するそんな取り組みを官民一体で知恵を絞り、根気よく継続的に、政権の方針に左右されず、重要な基幹産業という位置付けで一貫性のある取り組みを継続してほしい
- 中小建設企業を活性化するためには「現場びと」を何人も育成することが急務。若い世代の建設業離れの原因が何か。育成するには時間もかかり、すぐには現場で使えない状況というのが業界全体における高齢化の現実。今は経営状況が問題なくても、事業承継や世代交代が上手に行われな限り、いずれは会存続が難しくなることを危惧している
- 労働時間が長い、危険、これだけで離れてしまう。建設業の必要性があるのか無いのか、今後我々も考えていく必要がある。建設業界はまだ無駄が多い
- 労働環境改善や長時間労働の解消など課題が多く、人材育成にかかる費用なども問題。もっと細かくヒアリングをする必要があるのではないか。そこからしか根本的な改善には繋がらない
- 働き方改革を早く考えないと、技術者が高齢になり若手の育成につながらない、建設業の将来が本当に心配である

- 休日の確保・賃金の向上が必要だが、社会全体で取り組まないと解決できない問題なので、行政サイドでも環境整備に尽力をしてほしい
- 週休2日制の導入について、公共工事における義務化や、民間工事への指導、また工期や労務費の見直しなど、県が積極的に旗を振っていただかないと難しい。他の業界では当たり前の週休2日制ができなければ、建設業に就業しようという若い人はますますいなくなり、業界の先細りは目に見えている
- 技術者の責任の軽減と、土木作業員の社会的地位の向上、収入の増加が無ければ活性化は望めない
- 技術者・技能者・作業員に対しての賃金他業種よりも良くなければ、若者の建設業離れはますます進む
- 労働安全衛生法による技能講習(数が多い)を取得しなければならないが、その割には技能労働者の賃金が低すぎるため、若年の技能労働者が少ない
- 施工管理は若年者や女性であっても十分に活躍できる。機械を運転したり肉体労働だけが建設現場でないことをアピールできればと思う。漫画や映画などとのコラボレーションも老若男女問わず受け入れられる
- 土木作業員及び技能労働者は、外国の労働者(男)の長期滞在に頼る以外選択肢はない。外国の人が入ってくれば、運転免許も長期滞在なら取得してもらい、会社で空き家を借り上げ住んでもらうなど空き家対策もできる。住んでないのに固定資産税を支払っている、締切りで建築物が劣化してしまう、不審者やゴミの不法投棄など空き家が地域環境を悪くする等々、田舎の大きな問題の一つの解決策にもなるかもしれない。相続放棄なども増えてきている中、少しでもいらぬ資産の経費削減につながれば、家主も少し昔のような感覚ではなくて、喜ぶ方々も多いのではないかと私どもの立場でなければ、この危機は、いくらアンケートを見ても理解することは難しいのではないかとと思う
- 専門学校など、地元定着の労働力を育成する基盤を整備されたい、機械設備工事が学べる高等学校が必要
- 建設投資が増加し、企業が健全な経営が出来ること。その上で企業も社員の処遇改善に努力し職場の環境作りをすることが必要。官民一体となり建設業の魅力を発信し建設産業の担い手の確保をすることが活性化につながる。本業の安定が図れるよう工事の発注の安定や技術者の確保、育成に関しての支援をお願いしたい
- 適正な価格(適正な給与が支払える)での受注、適度な工期(無理なく週休二日が取得できる)で行えるような現場が増えていけば、若者も職種を選択するにあたり、抵抗感が減るのではないかと

- 建設業分野すべてにおいて、労働者が不足している。新規労働者の確保は、技術の向上に時間がかかることもあり今後ますます困難を極める。また、労働条件が日給制度ということもあり、身体・精神的にも疲労がつのであるため、若年者の確保が難しくなっている。「やればやるだけ稼げる仕事」ではあるが、近年の若者は「金より豊かな時間」を好む傾向がある
- 利益率の減少に伴い、設備の維持管理も困難な状態。とても後継者の育成が出来る建設業とは思えない。施工歩掛の見直しからお願いしたい。利益の発生しない仕事に魅力は感じられない。若手や女性雇用以前の問題
- 仕事量の偏りがなく、繁忙期や人員不足がなくなり、働き方にむらの少ない環境になれば、定着も図れると思う。将来の仕事量の減少など不安要素が多すぎる
- 労働環境の改善は必須だが、週休2日制の導入については馴染まない場合もある。建設業の雇用形態や契約形態に踏み込んだ改革が必要
- 弊社は完成工事高における下請け率が高い。雇用確保維持には完全週休2日制の必要があるため、元請事業者が率先して実施してほしい
- 自分たちの住んでいる街のインフラ整備に誇りを持ち、災害発生時には、逸早く安全に対応することにおいて地域を守っているといった認識を地域社会に広めていく活動等を地道に行う必要がある。建設業が魅力ある職場へ変化対応していくことにより若年層及び女性労働者を増やしていける
- 大雪や災害などの際、地元の業者が夜通し復旧作業をしているが、報道などでは自衛隊や消防の活動しか取り上げられない。地道な努力を世間の方々にもっと周知してもらえれば、私たち業者にもやりがい生まれる
- 団塊の世代が職場を離れる中、若年層や女性の雇用は建設業界にとって不可欠。建設業の魅力についてメディアを通じて発信してほしい。子供たちが野球選手やサッカー選手に夢を描くのと同じように子供たちが建設業に夢を描くような取り組みのイメージがあるとよい
- 建設まつりは近所の子供達も何人か行っており人気がある。子供たちが大人になり、若者が建設業にもっと興味をもてるような（例えば高収入であったり、素晴らしい工事ができたら表彰され時の人になれるなど）世の中になっていけばいいと思う
- 山梨県と都会（五大都市）との交通の利便性の違い（車社会、道路の必要性）についてもっとPRしてほしい
- 観光県山梨を確立するため、住みやすい山梨を造るため、魅力ある山梨にするためには、道路も含めた街並みの景観を良くする必要がある。森林ではなく、市街地にもっと予算を使ってほしい

- 土木建築の工事業に比べ、専門工事業は何をしていてどんな仕事なのか分りにくいので余計に集客力がない
- 男性女性を問わず若年層に対して、建設業で手に職をつける魅力を身近で体験できるような取り組みをしてもらえれば、建設業全体の活性化に繋がっていく
- 若者が建設業に興味を持ってくれなくては、この業界に先はない。積極的に若者に建設業の魅力ややりがい等を感じてもらえるよう職場体験等を積極的に実施していく必要がある
- 土木課や環境課等建設に関連する高校生に、最近のICTや建設機械等の現場見学を行って興味を持ってもらうようにしてほしい。若い方が建設現場の見学や職業体験できる取り組みを行ってほしい
- 体力的にも厳しい業界ではあるが、個人差を見極め、女性・シニアの活用を進めたい。若年者に対しても華やかさはないが、技術が身を立て、達成感のある仕事だと周知させたい
- 若年者に建築や、物を作る重要性や楽しみ方をもっとPRしてほしい。若年者が入職しなければいくら活性化を図ってもすぐに衰退してしまうため、週休2日制の採用や残業を減らすなどの取り組みを全体で考えていかなければならない
- 女性は筋力がない分差があるのが普通のこと。技術者でも同じ。快適トイレにする程度で、女性が目を向けると思われているならそれが差別。論点観点が違っているのではないか
- 女性の活躍を活性化するため、経営者セミナーで意識改革を促してはどうか
- 建設業は男社会。女性がどこまで入っていくことができるか疑問
- 医師のように、卒業後10年間は地元で就労することなどを条件に奨学金の貸与等を行なってはどうか
- 特許工法や県外業者では施工不可能な工法を検討してほしい
- 富士・東部地域のCランクにおいては施工業者の数に比べ工事案件が少なく、競争が激しい。受注できても利益が薄く、従業員のベースアップ、福利厚生を手厚くするのが難しく、若手技術者の確保や未来への希望がなかなか見出せない。実際には、A・Bランクの仕事もC・Dランクの業者が多く下請け（施工）をしているのが現状。C・Dランクの仕事を増やし、次代を担う若手技術者（施工能力）の育成の機会をいただきたい。
- 県のランクがAやBで率先して工事を受注している会社はともかく、Cランクで年に1回工事をとれるかどうかという会社にAと同じように技術力を望まれても限界がある。技術力を向上させる意味でもCの会社を集めて

- の講習会等を開催してほしい
- 入札はランクによって行われているが、各ランクによる企業数に応じた発注形態を望む
 - 施工パッケージの積算では耐震工事や現場条件の悪い現場などでは、適正な経費の確保ができず、赤字現場になってしまう。また、大型案件の場合に分割工区を増やしたり、JVの参加業者数の上限を増やすなど、受注機会を増やす方策を実践してほしい
 - 県内の入札案件に対して県内企業が受注できるしくみを望む。工事用の機器・材料などは、なるべく県産品の使用を奨励してほしい
 - 競争の激化は建設業全体の疲弊につながっているのではないか。価格以外の総合評価方式の運用が懸念される。地元に着した信頼の高い業者の受注拡大につながる制度の確立に期待する
 - 工期のダンピング及び見積のダンピングをゼネコンや元請はやってはならない。そのしわ寄せが下請に及ぶことになる
 - 大規模な工事の中にあるごく小規模な植栽工事をすべて造園発注に分離してほしい。発注者には事務的な煩雑さが発生するが、それを生業としている造園事業者にとっては業界の活性化につながる
 - 市町村発注工事において分離発注を徹底する。工事においては地域事務所管内にてJVを組むことにより、専門技術者の育成・事業継承につながる
 - 公共事業における元請企業の数が多すぎる。会社の規模に応じて元請と下請の区別をはっきりさせた方が活性化に繋がるのではないか
 - 工業・農業・建築業・リフォーム業など、垣根を超えた人材ネットワークの構築を期待する
 - 大型工事の対象による情報化施工が進んでいるが、小規模工事においてその技術が発揮できるとは到底思えない。小規模工事における歩掛の見直しをしてほしい