



ジェルコ
住宅リフォーム
市場動向・景況調査

●今期の増加見通し4割超え高い期待

●令和2年度の売上、大幅減が13%

ワクチン接種が始まり2回目の緊急事態宣言も解除となり、「さあこれから」という4月ですが、第4波の感染拡大が見られ、住宅・リフォーム需要にとって大変よい季節を迎えますので、大変心配されるところです。

今回の四半期住宅リフォーム市場動向・景況感調査は、ジェルコレポートの発刊月ではありませんが、四半期ごとの定期調査ですので3月初めに実施しました。最新の日銀短観でも、旅行・旅館関係を除けば、景気はコロナ前の水準に戻りつつあるようですが、リフォーム市場はどうでしょう。昨年4月の第1回緊急事態宣言から丸一年が経ち会員の皆さまでも決算期を迎えているところも多いかと思いますが、この一年間の実績はどうでしたでしょうか。

アンケートでは、そうした昨年4月から今年3月までの会員企業の皆様の令和2年度の状況をお

聞きしました。また、今年の人材確保・採用についてもお聞きしました。

今回も会員の皆様から多くのご意見を頂きました。ご回答は会員77社からいただきました。ありがとうございました。

1. 会員企業の年商、社員数などについて

今回のアンケートは3月上旬に行った。首都圏を除き緊急事態宣言が解除となった時期で、人出も多くなり第4波の感染拡大懸念もある中、コロナによる昨年一年間の落込みも何とかしのぎ、今後への期待も大きくなっている。調査結果によると、会員企業の4～7月期の見通しでは、受注件数・金額共に「増加」とするところが43%前後あり、「減少」とするところより20ポイント近く多くあり、期待値が近まっている。

会員企業のプロフィール（年間売上高、社員数、平均粗利益率）

会社情報（平均）						
	第22回 (R2.1)	第23回 (R2.4)	第24回 (R2.7)	第25回 (R2.10)	第26回 (R2.12)	第27回 (R3.3)
男	10.7	8.2	15.9	12.0	10.7	9.8
女	6.0	5.8	11.7	10.9	8.9	6.5
資本金	2,108	2,074	3,117	2,948	2,064	2,756
年間売上高（万円）	32,059	45,609	83,399	33,918	82,085	35,079
平均粗利益率（%）	27.5	28.6	28.8	31.3	29.4	27.8
代表者年齢平均	56.0	55.9	57.3	58.1	62.7	55.8
中央値						
	第22回 (R2.1)	第23回 (R2.4)	第24回 (R2.7)	第25回 (R2.10)	第26回 (R2.12)	第27回 (R3.3)
男	4.5	4	5.0	4.5	4.0	5.0
女	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0
資本金	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
年間売上高（万円）	20,000	20,000	24,500	19,000	22,500	20,000
平均粗利益率（%）	28.0	28.0	29.0	28.0	29.0	28.0
代表者年齢平均	57	55.0	58.5	58.5	61.0	56.0
最頻値						
	第22回 (R2.1)	第23回 (R2.4)	第24回 (R2.7)	第25回 (R2.10)	第26回 (R2.12)	第27回 (R3.3)
男	4	4	1	4	2	2
女	2	3	3	1	1	1
資本金	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
年間売上高（万円）	20,000	8,000	30,000	20,000	9,000	30,000
平均粗利益率（%）	30.0	28.0	30.0	30.0	30.0	30.0
代表者年齢平均	66	46	71	71	62	48

基本事項の調査では会員企業の社員数、売上高、平均粗利益率等について見てみると、結果は表の通りである。

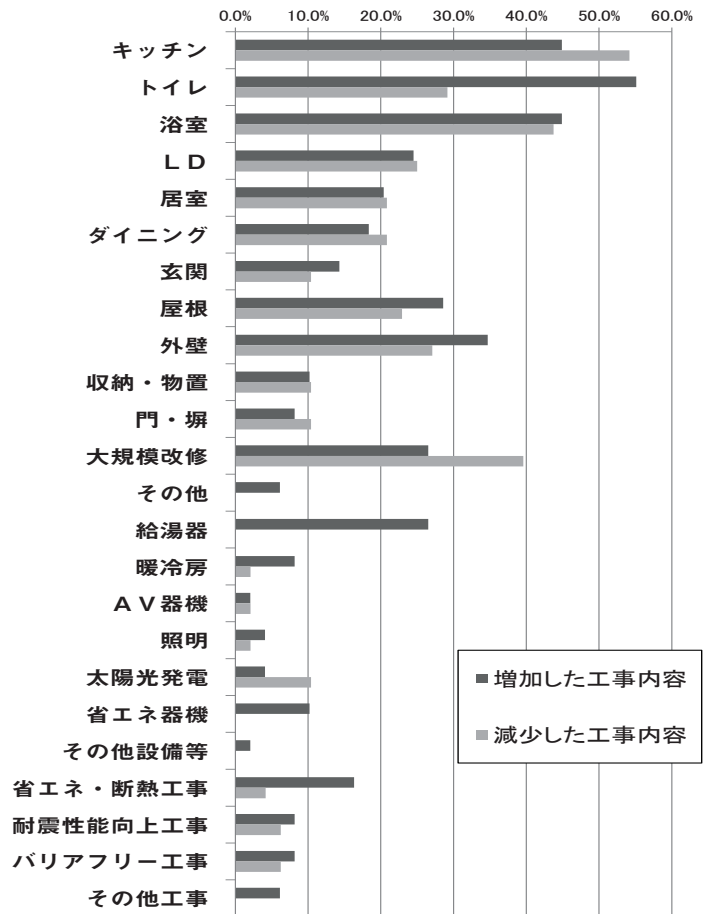
従業員数では平均で男性が9.8人(前回10.7人)、女性が6.5人(前回8.9人)。年間売上高は平均で3億5079万円(前回8億2085万円)。平均粗利益率は27.8%(前回29.4%)であった。社員数、売上高ともに前回の調査より小さくなっている。売上高の中央値は2億円。粗利益率では、平均値が27.8%となり前回より1.6ポイント下がった。中央値28.0%、最頻値30.0%と前回調査なみか同じだった。

2. 会員各社の景況感について

まず、平成2年度の年度末となる[1-3月]期の受注については、受注件数では「減少」が全回答の40.3%と最も多く、「増加」を17ポイント近く上回った。受注金額でも「減少」が48.7%と半数近くとなったこの期間は2回目の緊急事態宣言の真ただ中にあり、前の期に比べ大幅な落ち込みとなったようだ。

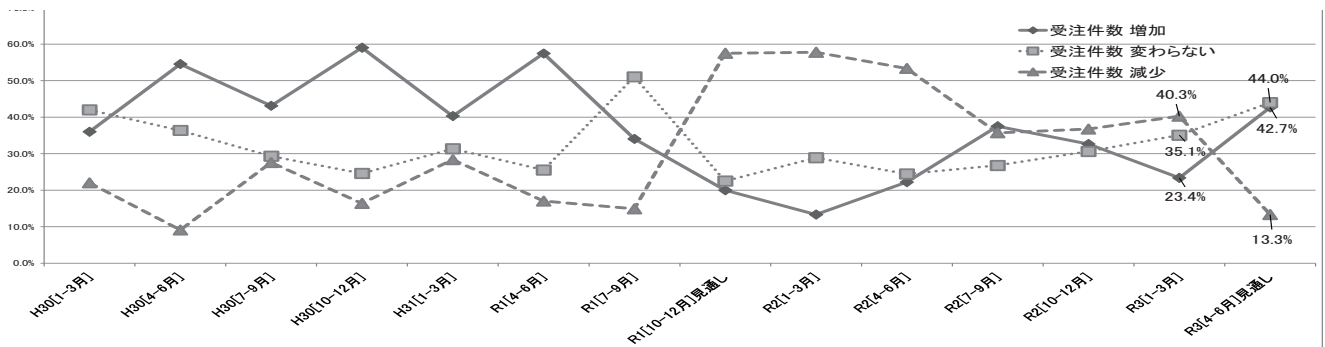
工事規模別では100万円未満の小工事が受注件数・金額共に「増加」が30%程度となり、「減少」

[1-3月]期に増減した工事内容

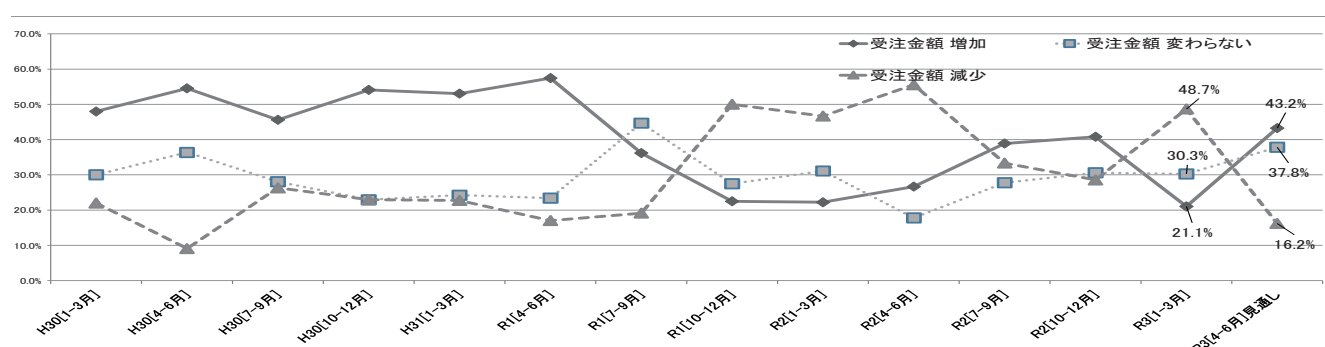


を数ポイント上回った。それ以外の工事規模では全て「減少」が大幅に回った。特に300万円以上の中工事～大規模改修では、「減少」との回答

四半期毎の受注推移 (件数)



四半期毎の受注推移 (金額)



が40%前後となっており、受注件数・金額共に「増加」を20ポイント以上上回った。

今期〔46月〕期の見通しでは、受注件数、受注金額ともに「増加」が43%前後となった一方、「減少」との回答は10数%で、今期への期待感が非常に高い結果となった。

部位別の「増加」・「減少」した工事では、前回のように水回り、外回り関連の大幅な増加は見られず、増加した工事と減少した工事の差はあまりなかった。トイレ、給湯機、省エネ・断熱工事で「増加」が目立った。

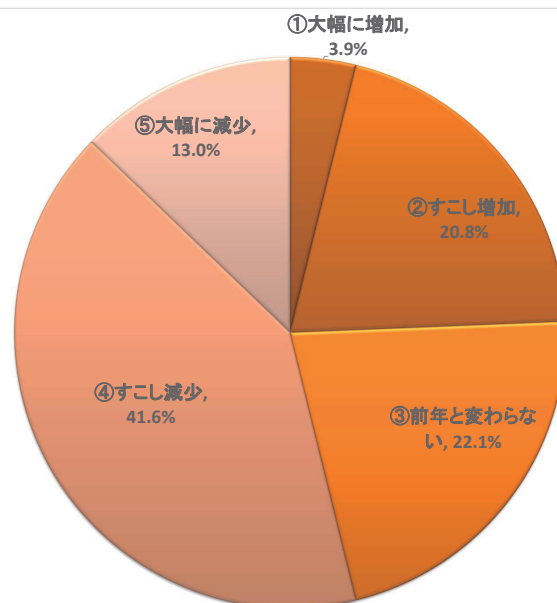
3. コロナ禍の一年の業績は

冒頭でも述べたように昨年4月～今年3月までのまる一年間コロナの影響受け続けた。未だに感染拡大は続いているが、一つの区切りとしてこの一年間の会員企業の業績はどうだったのか。決算時期がそれぞれ違うので一概に比較はできないが、敢えて昨年4月～今年3月の1年間について聞いてみた。前回の調査などでは、昨年4月～6月あたりは大幅な落ち込みで、後半は回復したという状況もあるようだがトータルしてみてもどうだったのか。

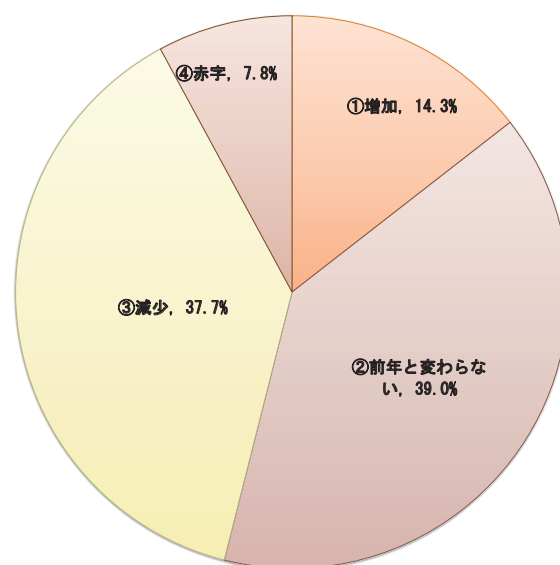
アンケート結果を見ると、売上では「すこし減少」が41.6%と最も多い回答だった。また「大幅に減少」も13.0%あり、全体の半数以上が減少という回答だった。逆に「大幅に増加」は3.9%あった。利益の増減では、「前年と変わらない」が39%で一番多かったが、「減少」との回答も37.7%と同じくらいあった。「赤字」と回答したところは7.8%であった。増加・減少幅では、売上高の増加幅は平均で5.4%、減少幅は9.7%だが、最も多かった回答は増加幅10%、減少幅20%であった。利益では、平均で増加幅4.0%、減少幅8.2%であった。こちらの回答でも最も多かったのは増加幅で10%、減少幅で20%だった。

「2度の緊急事態宣言は、リフォーム需要に影響があったと思いますか」では、「今年1月の2回目の宣言の影響は余りないと思う」が一番多く29.9%、次いで「宣言のあるなしより全国的な新

コロナ禍の令和2年度の会員会社の売上について



コロナ禍の令和2年度の会員会社の利益について



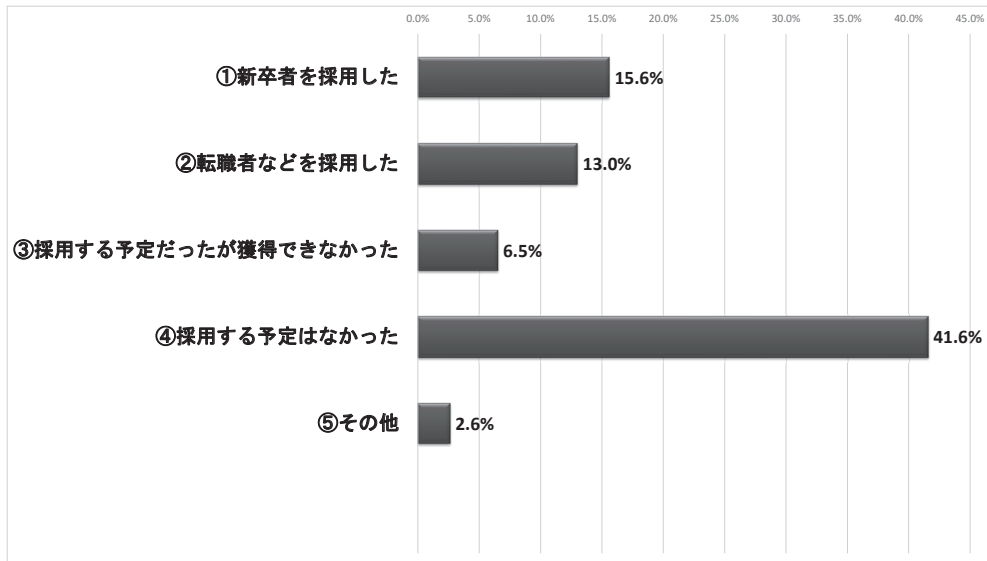
型コロナ感染拡大の方が需要を冷やしたと思う」が15.6%だった。

4. 今年の人材確保・採用について

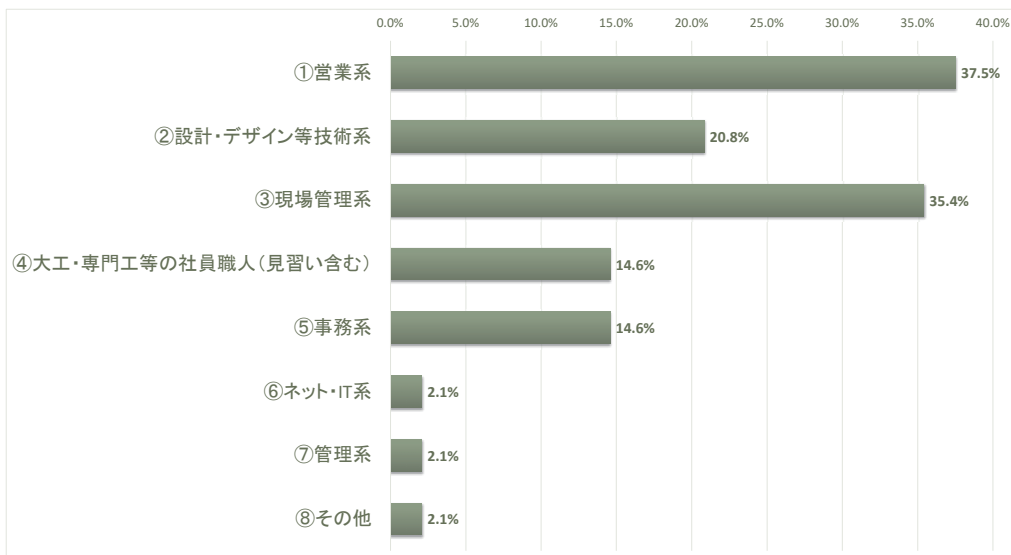
このアンケートでは、この時期に何度か新人採用について聞いてきた。少子高齢化や建設業界の人材確保難で毎年苦勞しているリフォーム業界の新人獲得だが、コロナという特別要因も加わり、今年はどうだったかを聞いた。

先ず新人の採用では、「新卒者を採用した」が15.6%、「転職者などを採用した」が13.0%だった。

会員企業の今年の新人採用状況



採用した新人の職種



一方「採用する予定はなかった」が41.6%と多数派だった。採用人数では、平均値で新卒者8.3人、転職者で2.7人だが、1社で30人程度採用しているところが数社あり、最も多く見られた1社あたりの新人採用数は1人程度であった。

採用した職種で最も多かったのは、「営業系」が37.5%、次いで「現場管理系」が35.4%、「設計・デザイン等技術系」が20.8%だった。最近社員大工などの要望も高まっているが「大工・専門工事等の社員職人」は14.6%だった。

また、「今年の人材確保・採用でコロナ禍の影響はあったと思いますか」の質問を行ったが、編集部の手違いでWebアンケートではできなかった。FAX回答では「影響はほとんどないので、

これまでとあまり変わらない」、「建設業の3Kイメージが一段と強まり、若い人の応募がほとんどない」の二つが回答のほとんどを占めた。

最後に、リフォーム会社として必要な人材の能力や、社員大工など技能者の社員化についてどう思うかについて意見を求めた。技能者の社員化については、既の実施している会社もあったほか、必要性を強く感じており早急な対策が必要だとする意見が多くあった。

■会員の意見

リフォームで求められる人材、技能者の社員化について

- ・社員大工を既に実施している。
- ・OB 顧客からの営繕・修繕の依頼が多く対応できる社員の多能工が欲しい。
- ・今後の活動に必要な人材は、専門工の方が在職していると直接できる工事が増え、幅が広がるのではないかと思います。社員大工については、月の安定した収入に福利厚生が充実しているので悪くはないとは思いますが、休日が増える分、生産性は下がるのかなと思います。
- ・お客さまと施工店さまとの関係を構築できるマネジメント能力。大工工事を内製化できると多能工としても活躍の場があるとは思いますが、一からですと技能習得のコスト（時間も含めて）がかかるので、採算が合うか見極める必要があると思う。
- ・社内職人は必要と考えてます。多能工職人も確保していきたいです。
- ・色々なものがDX化していく中で、日本から人間力を育てる人が必要になると思う。
- ・社員職人の育成が重要（内装工事・電気工事・設備工事）
- ・オールマイティーに活躍できる人材。大工を社員にするのは難しい。モチベーション、スピード低下につながりやすい。外注の大工さんは増やしたい。
- ・誠実な人柄、素直でお客様やいろんな人の話を聞く能力が大切です。社員大工については考えていません。なるべく早めに仕事依頼が出来るようにして予定の確保をする。
- ・採用しても定着が難しい。
- ・社会全体の動向や空気感を感じ取れる人。社員化までは考えていないが、技能者確保に向けた別の取組については検討している。
- ・社員大工など技能者の社員化はすでに行っているので、これからも継続していきたい。今後はより多様性を要求できる人材が必要だと考えています。
- ・現場での知識の豊富な人。自社で優秀な技術者の育成。
- ・不動産を含めてPM手法の理解できる人材が欲しい。大工の社員化は、技術要員の確保の観点は

- アリだと思うが、意識を高く継承する工夫が必要かと思います。
- ・社員化は難しくなる。工場で半完成化する方向にしたい。
- ・当社は、社員としております。社員化は必須と思います。
- ・お客様の近い位置で工事を行うため礼儀や心配りのできる人材が必要だ。技能者の社員化は、多能工化も視野に入れ行う必要がある。
- ・職方は「多能工」化が必要（コスト面）。管理者は、IT化への習得、学習が必須。
- ・社員大工の必要性は利益確保のためには必要だと思う。
- ・社員化はするつもりですが、技能者が受取等を希望。
- ・若手育成。「テレワークがいい」という世論と逆行する現場の在り方をどうするかが問題。テレワークで現場は進みません。