



# 「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

## 資料編

令和5年3月

北海道



## 目次

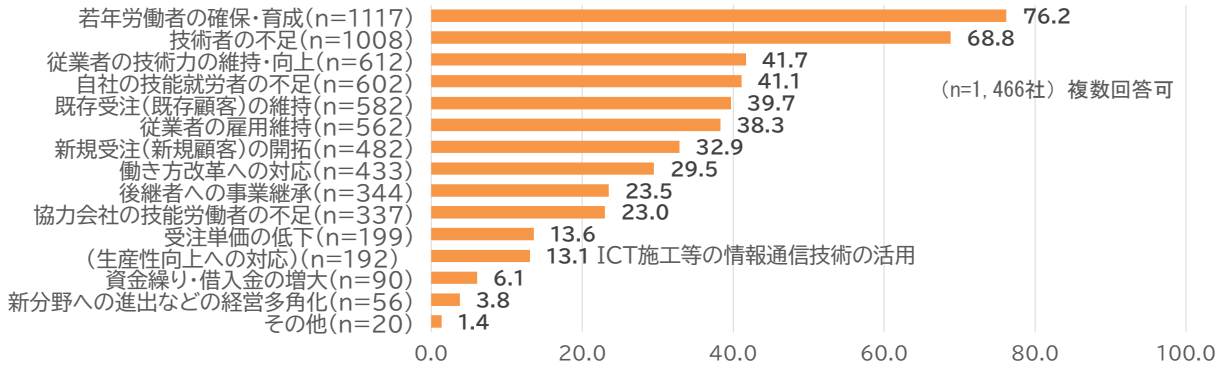
資料1	令和3年度実施 各種アンケート調査概要	・・・ P 2
資料2	地方建設業協会との意見交換会における意見	・・・ P 4
資料3	事業実績評価	・・・ P 5
資料4	客観的指標評価	・・・ P 6
資料5	満足度評価	・・・ P13

資料1

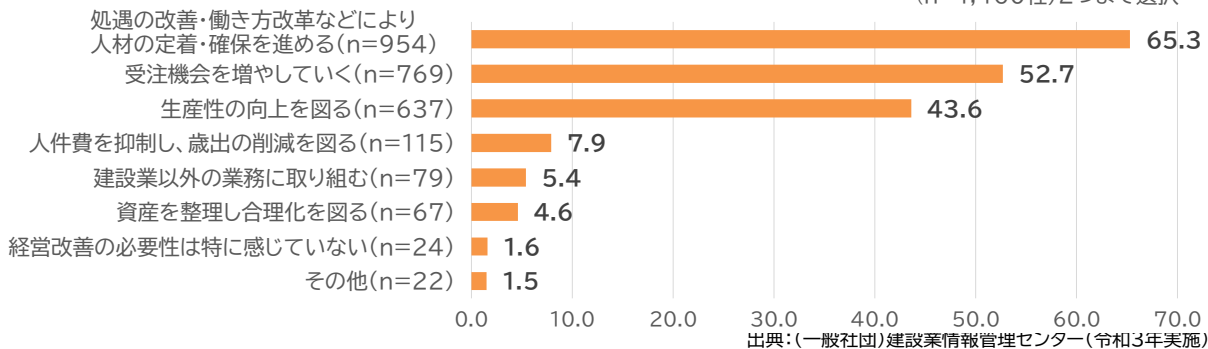
## 令和3年度実施 各種アンケート調査概要

令和3年度に実施した各アンケート調査のうち主な項目を掲載する。

### 1 経営状況の課題

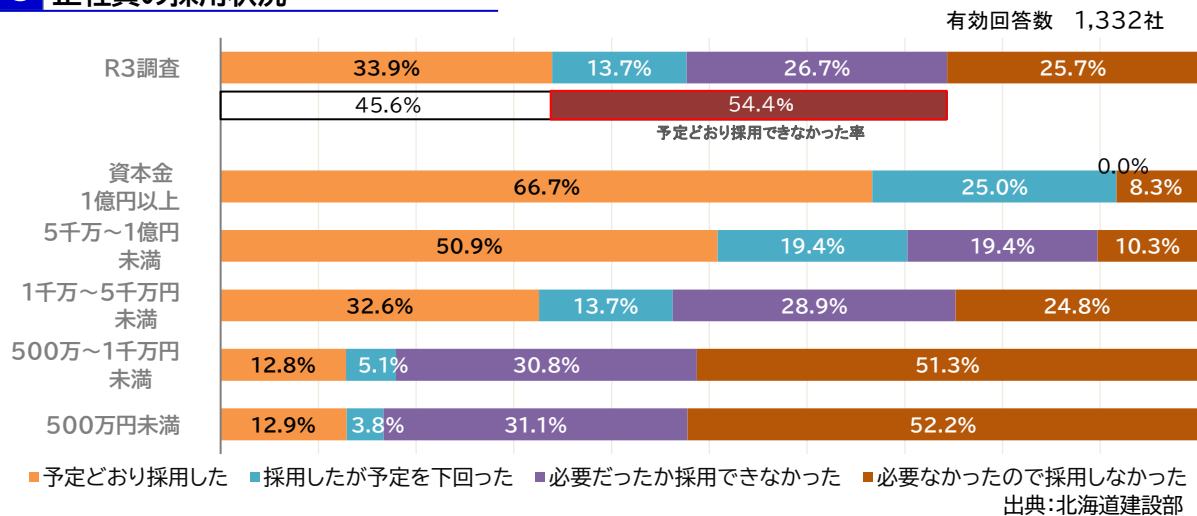


### 2 経営改善に向けた取組



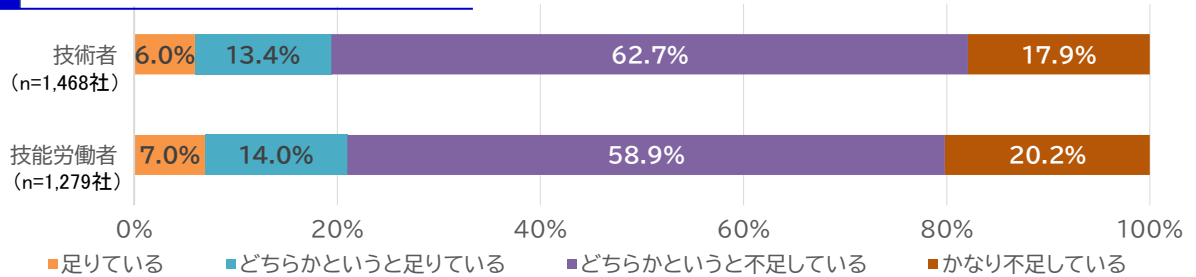
「経営上の課題」としては、労働者（技術者・技能労働者など）の不足や技術力の維持・向上が上位を占め、「重要と考える経営改善の取組」は、働き方改革による人材確保の推進や受注機会の増や生産性向上が経営上の改善策として捉えられている。

### 3 正社員の採用状況

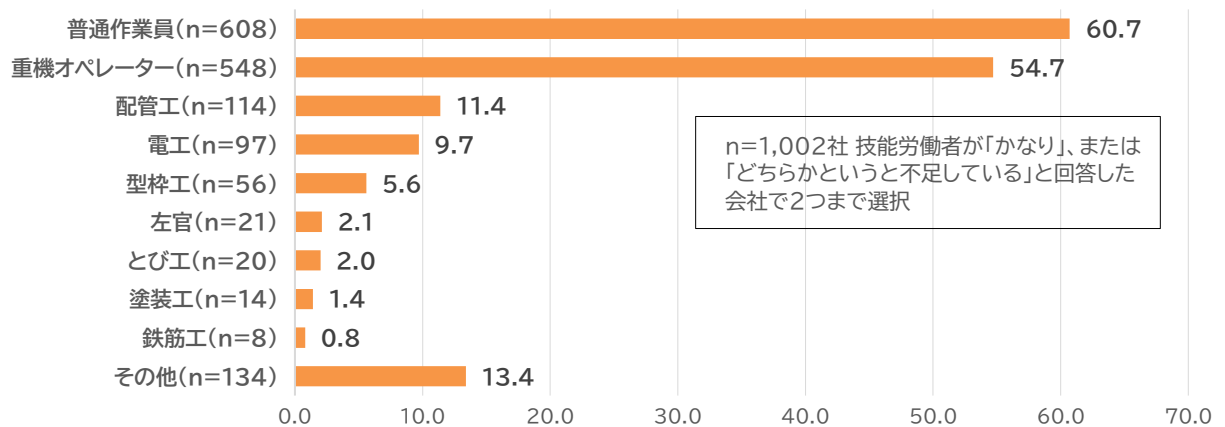


正社員の採用では、予定どおり採用できた企業は33.9%にとどまり、採用を予定した企業の半数以上(54.4%)が、予定どおりの採用ができない状況。  
 ※階層別で違いが大きく、特に規模が小さい企業であるほど、採用を予定する企業の比率も少ないものの、採用を予定しても苦戦する傾向が強い(資本金1千万未満では7割以上が予定どおりの採用ができない状況)。

#### 4 技術者・技能労働者の過不足感



#### 5 技能労働者のうち不足している職種



出典:(一般社団)建設業情報管理センター

技術者及び技能労働者では約8割の企業で不足しており、技能労働者の過不足感では「かなり不足している」とする企業の比率が技術者より高い。  
また、現場労働者の高齢化や人手不足が言われているが、不足している技能労働者の職種ごとでは、圧倒的に「普通作業員」と「重機オペレーター」が不足している。

## 資料2

## 地方建設業協会との意見交換会における意見

令和4年度に実施した地方建設協会・建設業協会（計11団体）との意見交換会における主な意見等について施策・分野ごとに掲載する。

前プランの施策	意見等
<b>担い手の確保・育成</b>	
	建設業は人気が無く工業高校なども定員割れや統廃合など縮小しているため、予定どおりに採用が出来ない状況となっている。
	ICT活用や週休2日の実施などによって、給与面なども含め就業環境は改善されてきているが、3Kのイメージから、就職担当の教師や親世代に建設業への理解が進んでいないことが、担い手の確保を難しくしており、イメージアップが必要と感じる。
	現在は建設業が魅力ある産業であることを若い世代が知らないため、新卒の就職希望者の選択肢に入っていないと感じる。
	奨学金返済や職員宿舍、家賃等の支援などがあるが、福利厚生面のアピールが給与以外では効果が高いと考える。
	普通科高卒者を採用し、採用後に費用を負担して専門学校等へ通わせて技術者に育てているが、費用負担が重いことが課題ではある。
	若者の情報源であるSNSや動画サイトなどを活用し、現在の建設業の姿や取組を紹介し、建設業の悪いイメージを払拭したいと考えている。
	ICTを使った現場やドローン、3次元図面などで若者の「興味」を建設業に結びつける場所を提供し、悪いイメージを払拭したいと考えている。
	ICT機器や測量作業で、結果が合えばゲーム感覚で楽しいと若手社員から聞き、若手の採用を増やすヒントになるのではないかと考える。
	小中学校の段階からインフラ教育や体験授業を増やし、実業志向や理系志向を持たせ、地域や北海道への愛着も持たせていく工夫が必要と感じる。
<b>女性の活躍推進</b>	
	快適トイレの充実など就労環境は改善されているが、建設業に興味をもつ女性は少ないと感じている。しかし、建設ディレクターといった業種の拡大やICT業務が充実することで、女性が活躍する場が広がり、女性の入職が進むと期待する。
<b>働き方改革の推進</b>	
	担い手の確保には、「働きやすい職場」の実現が求められるため、現場での週休2日制の導入やまとまった休暇取得などとともに、ICT機器の導入などによって、より効率的な職場環境を実現したいと考える。
	建設業の魅力を高めるためには、給料などの待遇改善が重要だが、地方の建設会社で出せる給料は安く実際に給料を上げるのは難しい。
<b>経営力の向上</b>	
	余裕ある工期や施工時期の平準化の益々の推進、現場の施工方法や実勢価格を反映した積算、柔軟な設計変更など、時代を先取りする取組に期待する。
	地域経済へ貢献するためにも、現場単位でしっかりと利益が出る、適正な利潤の確保が最も重要だと考える。
	概数確定後の設計変更手続きに時間を要することがあり工事工程に影響するなど、効率的に現場を施工するため、引き続き、各種手続きの迅速化に取り組んで欲しい。
	建設資機材の高騰が懸念され、設計変更への反映や鋼材等の制作・納品に時間を要するケースも想定されることから、工期延長等の設計変更では柔軟な対応をお願いしたい。
<b>生産性の向上</b>	
	ICT活用の中でペーパーレス化などが推進されれば、ゼロカーボン北海道にも貢献し関連すると考えていることから、できるだけ簡略化しスマートになるよう期待している。
	工事施工のプロセス以外でも電子契約や書類関係の電子化など事務の効率化の余地は残っている。
<b>新分野や道外への進出</b>	
	新分野進出には人材の余裕が必要であり、人手不足ということもあって、多くの企業は本業に集中していることから、次のプランで対応を残す必要はないと考える。

## 事業実績評価

前プランの「236本の推進事業」の実績や達成度等により、効果等の評価を行う。

## 1 評価方法

- 236本の推進事業について、次により3区分に分類し「事業評価」(a,b,c)を行う。
 

・当初の想定より実績が増加する等、より良い効果があったと思われるもの	： a
・当初の想定どおりの実績があり、概ね効果があったと思われるもの	： b
・単年度事業（又は時限付き事業）として実施し、現在終了しているもの	： c
- 事業評価におけるaを3点、bを2点、cを1点とし、各施策の平均点を算出。その平均点を元に、各施策を三区分（2.3以上：A（上位）、1.9以上～2.3未満：B（中位）、1.9未満：C（下位））に分類し、「施策の評価」とした。

## 2 評価結果

- 18施策（「4つの目標」と「発注者としての取組」）⇒A評価：7施策、B評価：9施策、C評価：2施策  
 13施策（「4つの目標」のみ）⇒A評価：4施策、B評価：5施策、C評価：2施策

目 標	事業評価			施策の評価	
	事業数	点数	平均値	評価	
施 策	a	b	c		
<b>1 将来に続く経営力の強化</b>					
(1)経営力の向上	6	19	2	58	2.1 B
(2)生産性の向上	2	6	1	19	2.1 B
(3)技術力の向上	3	5	1	20	2.2 B
<b>2 技術をつなぐ担い手確保・育成の強化</b>					
(1)誰もが輝ける働き方改革の推進	5	15	5	50	2.0 B
(2)技術をつなぐ担い手の確保	4	17	10	56	1.8 C
(3)技術をつなぐ担い手の育成	2	9	1	25	2.1 B
(4)北の輝く女性の活躍推進	3	7	0	23	2.3 A
<b>3 地域の安全・安心の確保</b>					
(1)地域力の強化	2	3	1	13	2.2 B
(2)市町村との連携強化	0	3	0	6	2.0 B
<b>4 建設産業の環境整備</b>					
(1)新分野や道外などへの進出	2	14	9	43	1.7 C
(2)法令遵守の徹底	3	5	0	19	2.4 A
(3)適正な施工体制	3	4	0	17	2.4 A
(4)不良・不適格業者の排除	4	7	0	26	2.4 A
<b>発注者としての取組</b>					
1 「建設業経営効率化」の取組	1	3	0	9	2.3 A
2 生産性の向上の取組	3	6	0	21	2.3 A
3 担い手確保・育成に関する取組	4	17	0	46	2.2 B
4 地域の安全・安心の確保	2	5	1	17	2.1 B
5 透明で公正な競争の促進	6	5	0	28	2.5 A
<b>合計(18 施策)</b>	55 事業	150 事業	31 事業	事業点計 496 点	平均 2.10 点
	236 事業				

## ◆各施策の分類(A、B、C区分)の考え方

推進事業 236 事業のうち「a評価」は 55 事業(23.3%)で 18 施策に換算すると 4.2 施策相当。0.1 刻みで上位 5 位となる点数は 2.3 点であるため、施策ごとに「A評価」と分類する基準を「2.3 点以上」と定義した。

また、「C評価」は 18 施策に換算すると 2.3 施策相当。また、全ての推進事業の平均評価点が 2.1 点であることや 2.0 点は「b評価」に相当することを考慮し、0.1 点刻みの点数では「1.9 点未満」を「C評価」、残る「1.9 点以上 2.3 点未満」を「B評価」と定義し、各施策を三区分に分類した。

資料4

客観的指標評価

公表されている各種統計等データのうち、建設産業の13の施策に関連するものを指標項目として設定。その指標値の変動等の状況により施策の効果を客観的、定量的に把握し、次により3段階で評価する。

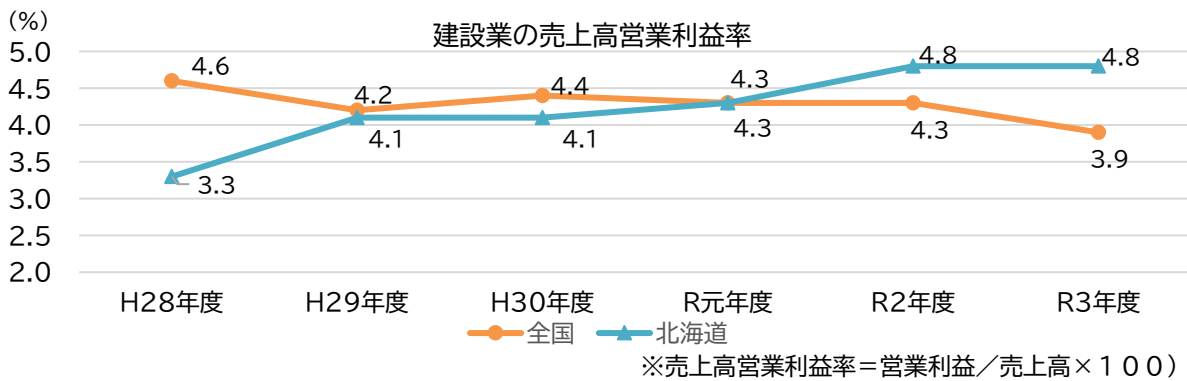
- ・設定した指標項目における指標値が、増加傾向又は目標を上回る : A
- ・設定した指標項目における指標値が、微増又は横ばいで推移している : B
- ・設定した指標項目における設定値が、減少傾向又は目標を下回る : C

1 将来に続く経営力の強化

(1) 経営力の向上

【指標】道内建設業売上高営業利益率

建設産業が持続的に発展していくためには、建設企業の利益を確保し、経営の安定を図る必要があることから設定



(出典：全国：財務省「年次別法人企業統計調査」 北海道：北海道建設業信用保証(株)調)

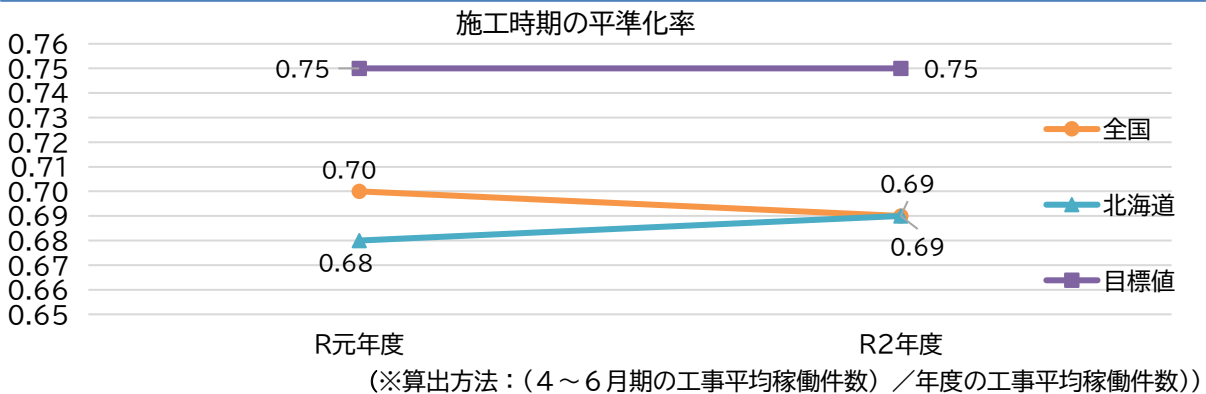
【評価】

H28年度からH30年度は全国を下回っていたが、R3年は上回っている(評価A)

(2) 生産性の向上

【指標】地域平準化率(施工時期の平準化)

公共工事では、年度内の時期によって工事の繁閑に大きな差が生じ受注者の人材や資機材の効率的な活用等に支障を及ぼす要因となることから設定



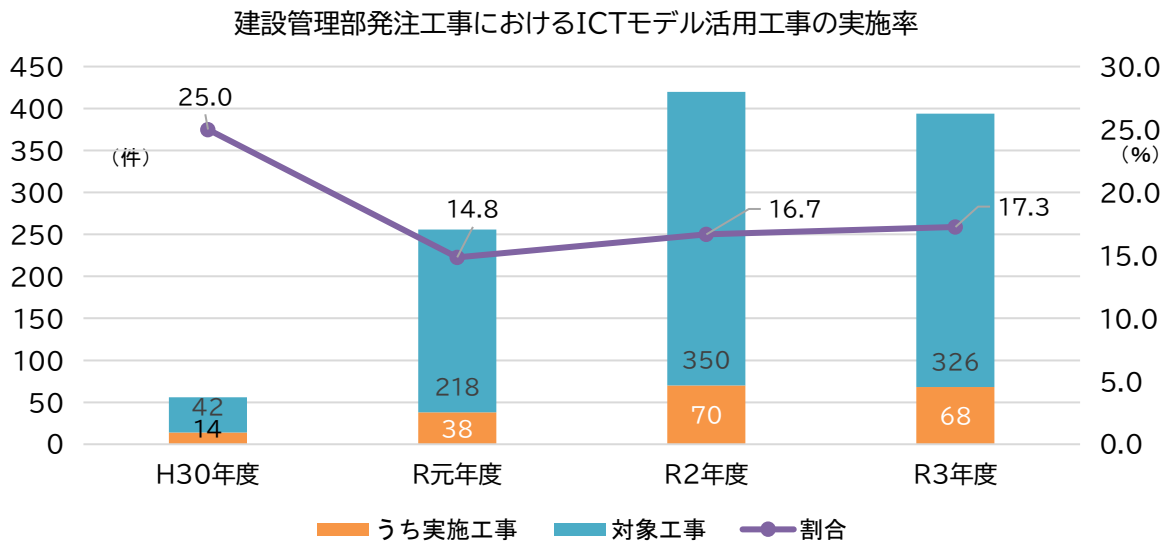
(出典：国土交通省北海道開発局)

【評価】

前年より上昇し全国を上回っているものの、目標値を下回る(評価C)



**【指標】建設管理部発注「ICTモデル工事の実施率」**  
 建設企業が限られた人材等を有効活用するためには、ICTを活用した現場の生産性を向上させる必要があることから設定

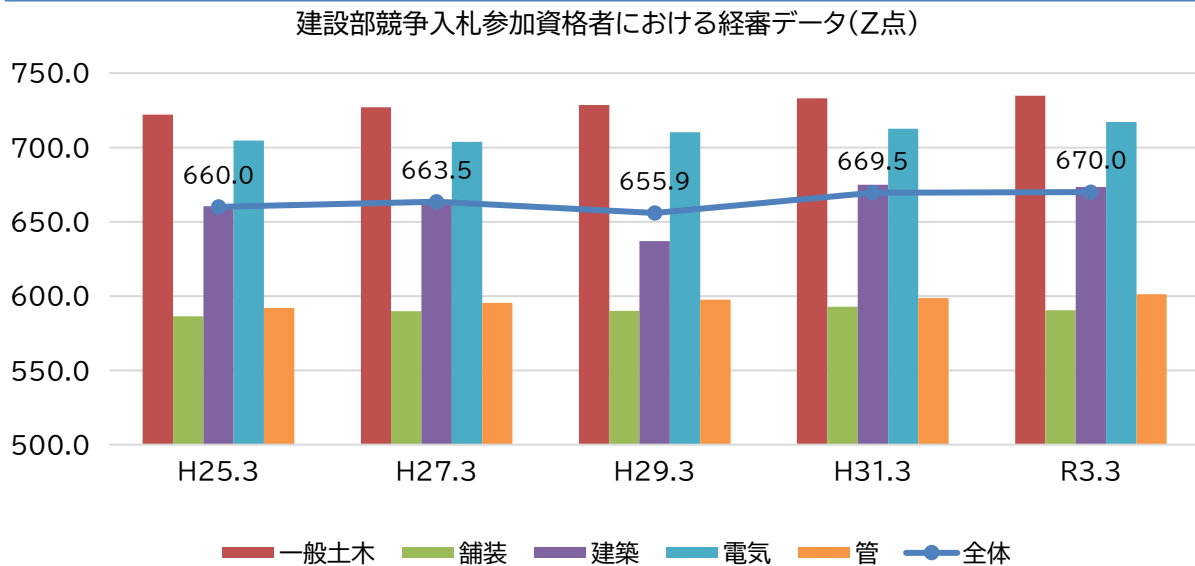


(出典：北海道建設部建設管理課)

**【評価】**  
 本格実施したR元年度から微増しており、やや上昇傾向にある(評価B)

(3) 技術力の向上

**【指標】経営事項審査における「技術力評価点（Z点）」**  
 良質な社会資本の継続した整備や工事の品質確保のためには、建設企業の技術力の向上が必要なため設定



(※Z点：技術者数(8)、元請完工高(2))

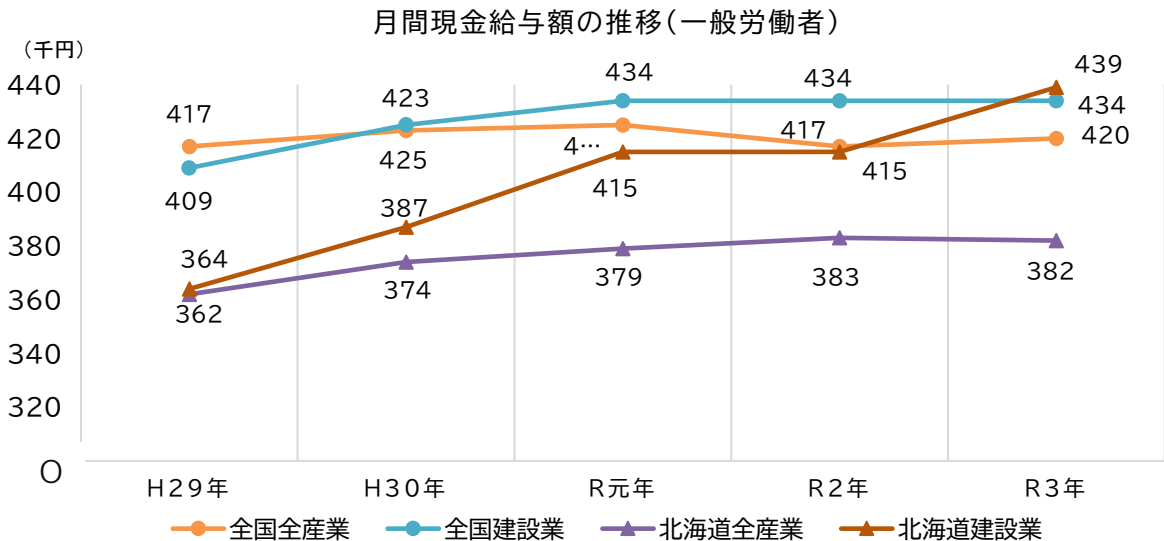
(出典：北海道建設部建設管理課)

**【評価】**  
 近年は微増しており、やや上昇傾向にある(評価B)

## 2 技術をつなぐ担い手確保・育成の強化

### (1) 誰もが輝ける働き方改革の推進

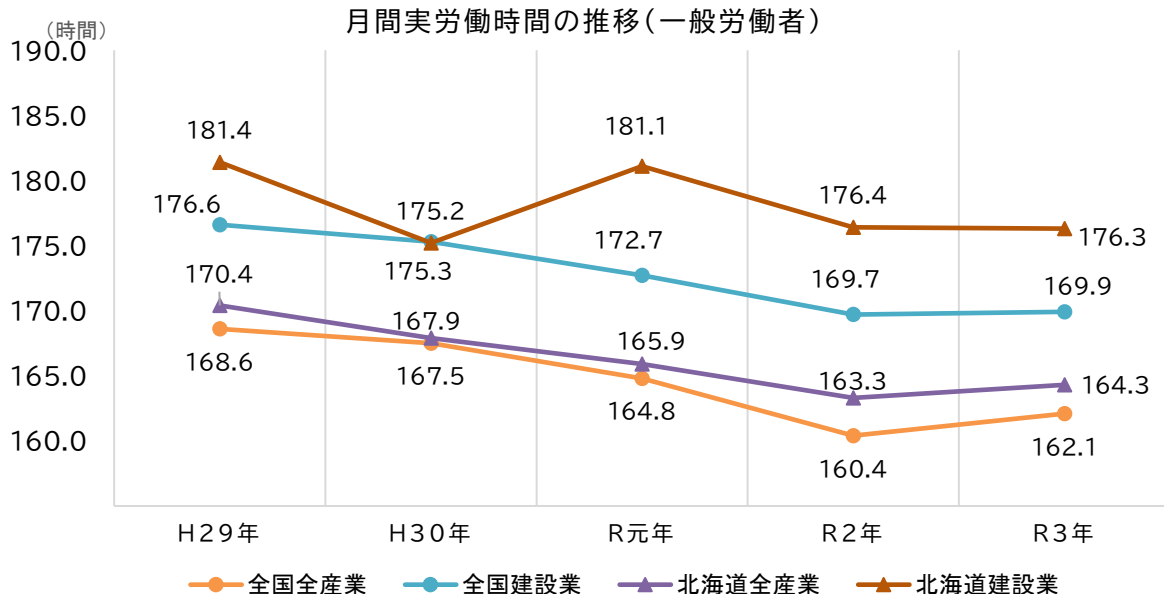
**【指標】** 道内建設業労働者の「月間現金給与額」、「月間実労働時間」  
 継続的な人材の確保・育成のためには、就業環境の改善により働き方改革を進め、入職促進や定着を図る必要があることから設定



(出典：全 国：厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 北海道：北海道総合政策部情報統計局「毎月勤労統計調査地方調査」)

**【評価】**

R3年度は前年より上昇し、全国の全産業や建設業を上回っている(評価A)



(出典：全 国：厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 北海道：北海道総合政策部情報統計局「毎月勤労統計調査地方調査」)

**【評価】**

全国全産業、道内全産業を上回る労働時間となっている(評価C)

## (2) 技術をつなぐ担い手の確保

## 【指標】道内新規高等学校卒業者「建設業・平均就職内定者」

就業者の高齢化が進行しており、新規学卒者の入職を促進する必要があることから設定

- ・ 現状値 H28～R2 平均就職内定者数 754 人<累計 3,711 人>
- ・ 目標値 R3～R7 平均就職内定者数 830 人<累計 4,150 人>

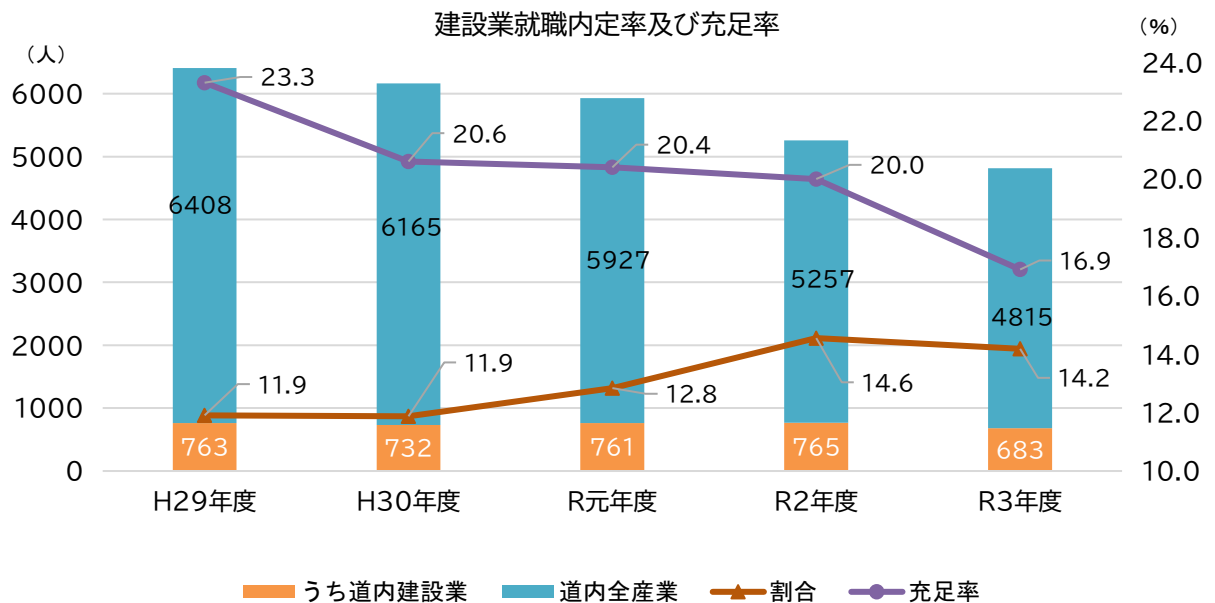
(※北海道総合計画における指標)

(出典：厚生労働省北海道労働局「新規高等学校卒業者の職業紹介状況」)

## 【評価】

H28 年度から R2 年度の平均 754 人に対し、R3 年度は 683 人に減少し、厳しい状況 (評価 C)

## 【指標】道内新規高等学校卒業者「建設業・充足率 (求人数に対する内定者数)」



(出典：厚生労働省北海道労働局「新規高等学校卒業者の職業紹介状況」)

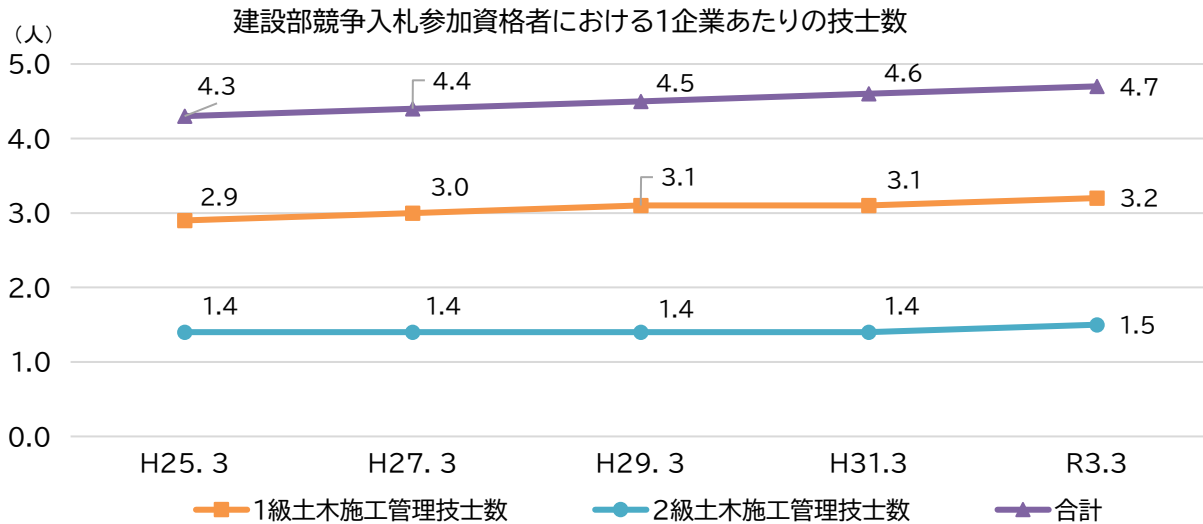
## 【評価】

内定率は、H29 年度の 23.3% から年々減少しており、R3 年度は 16.9% と厳しい状況 (評価 C)

### (3) 技術をつなぐ担い手の育成

**【指標】 土木施工管理技士数（1級・2級）**

資格取得の支援等による就業者がスキルアップできる就労環境を整備し、就労継続を図る必要があることから設定



(出典：北海道建設部建設管理課)

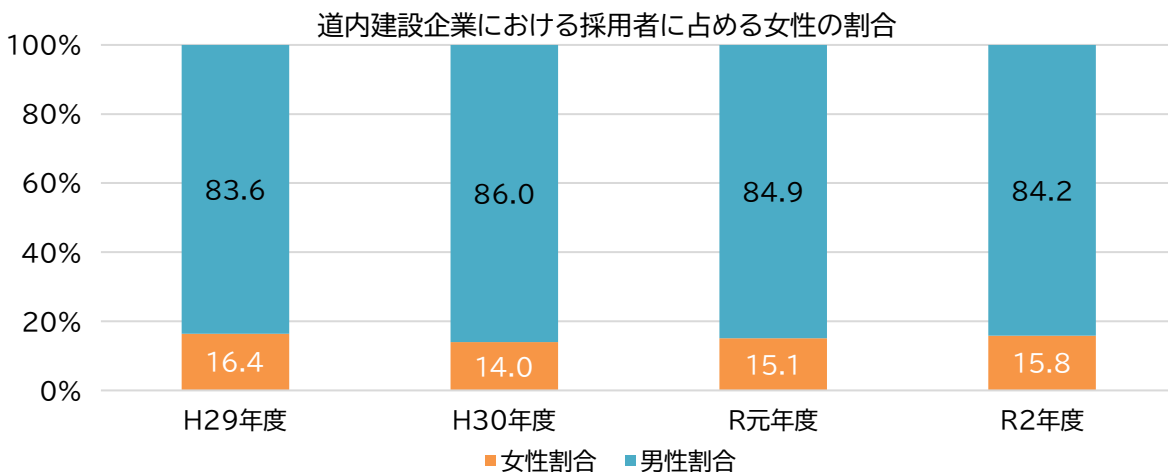
**【評価】**

1級、2級ともに微増であるが上昇傾向にある（評価B）

### (4) 北の輝く女性の活躍推進

**【指標】 採用者に占める女性の割合**

多様な担い手の確保に向けて、女性の活躍を推進する必要があることから設定



(出典：北海道建設部建設管理課)

**【評価】**

採用者に占める割合は低いものの、近年は増加傾向にある（評価B）

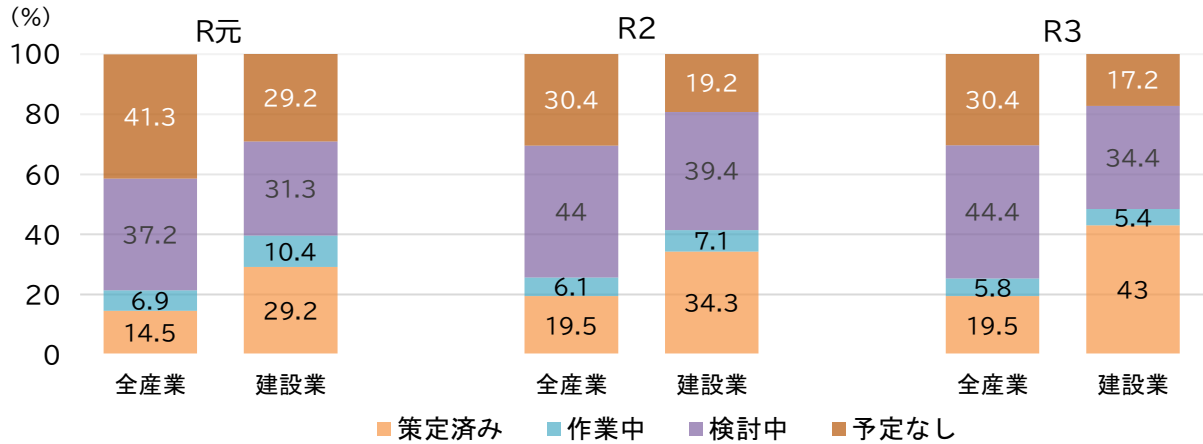
### 3 地域の安全・安心の確保

#### (1) 地域力の強化

##### 【指標】事業継続計画（BCP）の策定率

災害対応等における「地域の守り手」としての建設産業の役割を果たしていくため、各企業が災害時に速やかに対応できる体制を構築する必要があることから設定

道内建設企業におけるBCPの策定率



(出典：北海道経済部経済企画局経済企画課「企業経営者意識調査」)

##### 【評価】

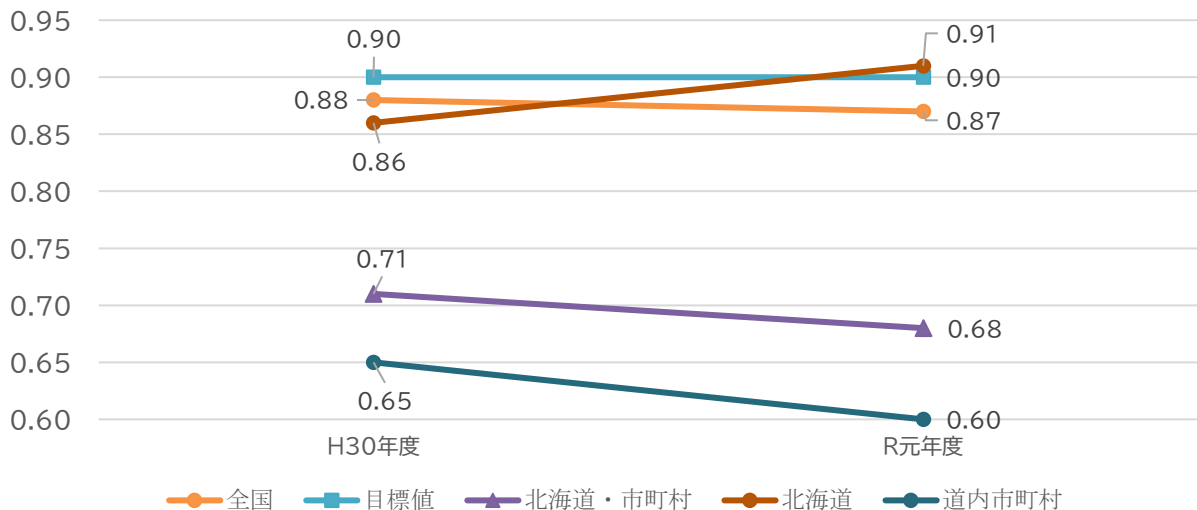
「策定済」企業が増加し、「策定予定なし」企業は減少している（評価A）

#### (2) 市町村との連携強化

##### 【指標】低入札価格調査基準価格又は最低制限価格の設定

地域の建設企業の適正な利潤の確保のためには、市町村工事も含めたダンピング対策が必要なことから設定

ダンピング対策実施割合



(※北海道：北海道及び市町村発注工事)

(出典：国土交通省北海道開発局)

##### 【評価】

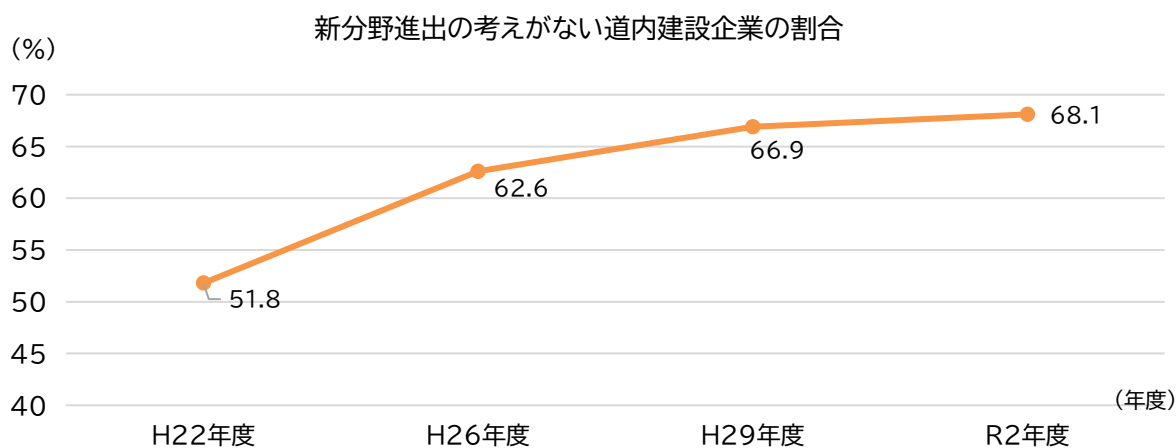
全国的にも、実施率は低い状況が続いている（評価C）

## 4 建設産業の環境整備

### (1) 新分野進出や道外などへの進出

#### 【指標】新分野進出への取組状況

多くの建設企業が本業の強化を経営方針としており、新分野進出の意向を把握する必要があることから設定



(出典：北海道建設部建設管理課)

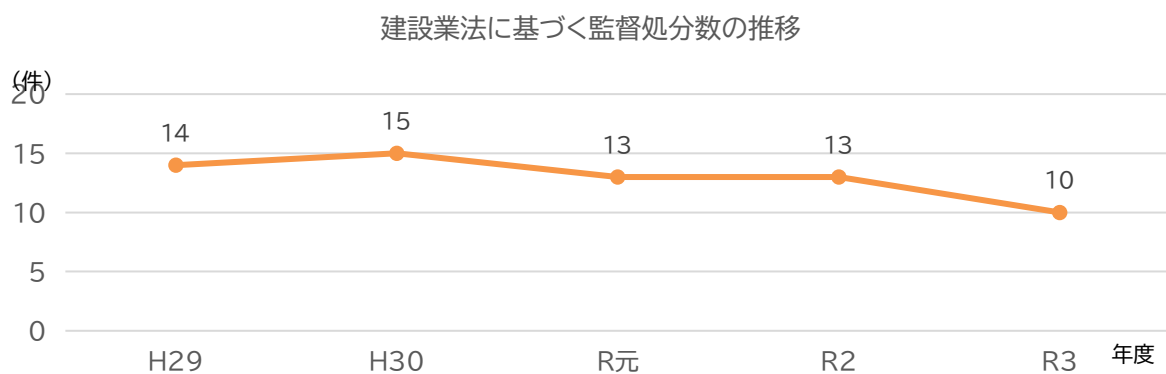
#### 【評価】

新分野進出の考えがない企業が増加し、本業重視の傾向にある (評価C)

### (2) 法令遵守の徹底 (3) 適正な施工体制 (4) 不良・不適格業者の排除

#### 【指標】建設業法に基づく監督処分数

建設企業の健全な発展のためには、法令遵守の徹底を図る必要があることから設定



(出典：北海道建設部建設管理課)

#### 【評価】

H29年度の14件から年々減少し、R3年度は10件となっている  
(目標:年々減少させる) (評価A)

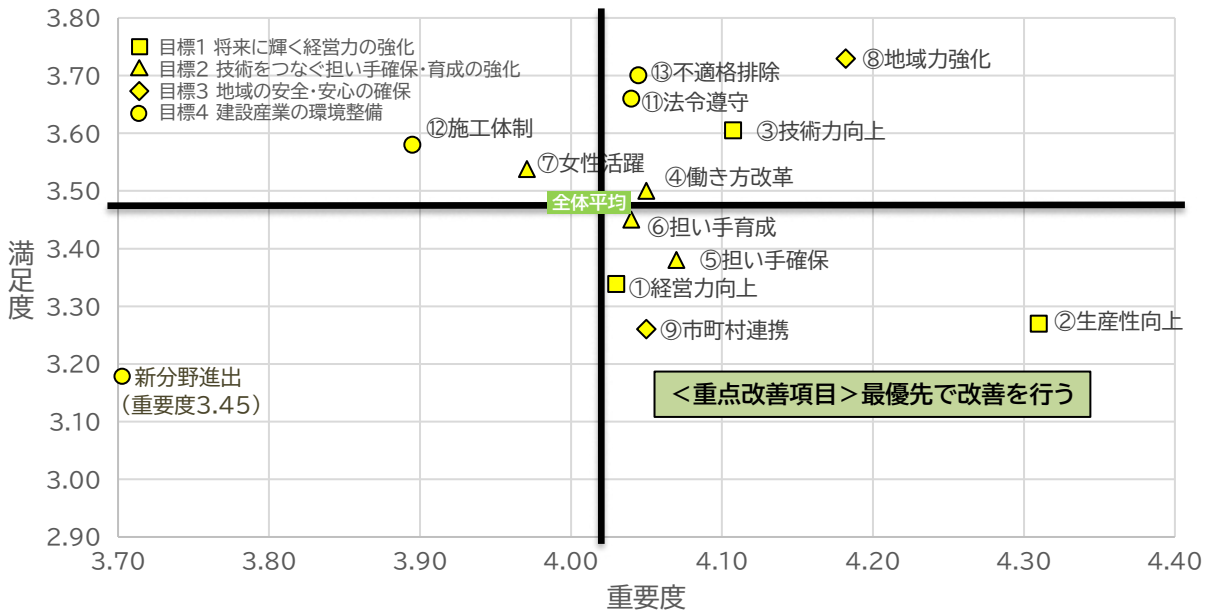
## 満足度評価

北海道建設業協会会員企業を対象にアンケート調査を実施し、前プランにおける44本の取組について、建設企業の側から見た「重要度」と「満足度」を把握する「CSポートフォリオ分」を行った。(回答数 276 社、回収率 41%)

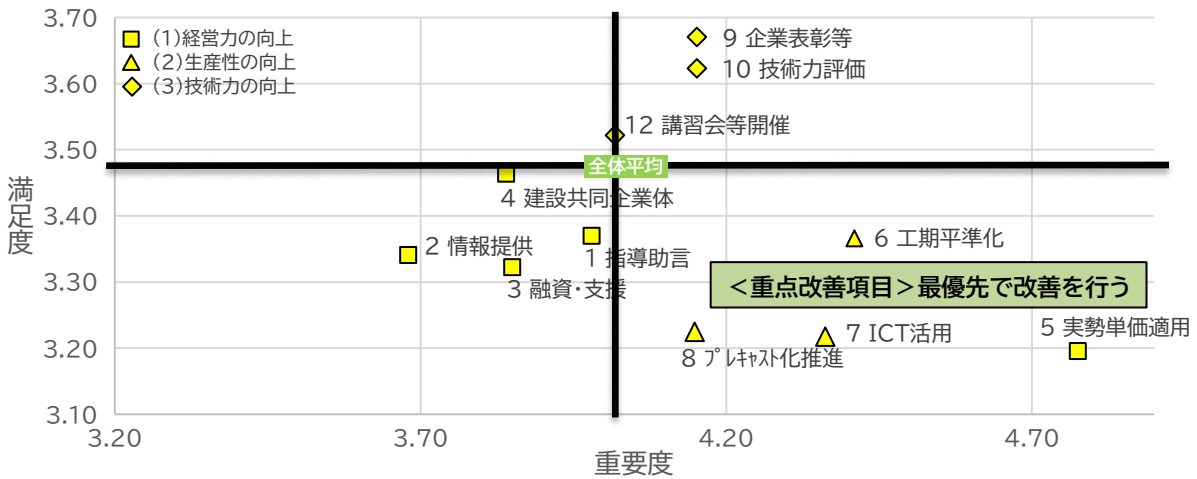
目標	項目番号	重要度 (平均 4.02)	満足度 (平均 3.48)
施策			
取組項目			
1 将来に続く経営力の強化			
(1) 経営力の向上	①	4.03	3.34
「北海道建設業サポートセンター」で経営問題の指導や助言	1	3.98	3.37
「北海道建設業サポートセンター」や「メルマガ」による情報提供	2	3.68	3.34
事業資金等の融資や設備導入の支援	3	3.85	3.32
経常建設共同企業体の結成と活用	4	3.84	3.46
実勢単価を反映した単価等の適用や設計変更	5	4.78	3.20
余裕ある工期採用や施工時期等の平準化	6	4.41	3.37
(2) 生産性の向上	②	4.31	3.27
ICT活用により施工の簡略化や書類作成の省力化	7	4.36	3.22
コンクリート構造物等のプレキャスト化などを推進	8	4.15	3.22
(3) 技術力の向上	③	4.11	3.61
優秀な建設業者、現場技術者、コンサルなどを表彰	9	4.15	3.67
総合評価落札方式の入札で技術力を評価	10	4.15	3.62
技術講習会の開催や新技術情報を募集し積極的に活用	11	4.02	3.52
2 技術をつなぐ担い手確保・育成の強化			
(1) 誰もが輝ける働き方改革の推進	④	4.05	3.50
「ほっかいどう働き方改革支援センター」などを設置し相談対応	12	3.58	3.28
建設労働者の労働環境を積極的に整備している企業を表彰	13	3.91	3.39
ICT活用により施工の簡略化や書類作成の省力化	14	4.24	3.34
労働市場を把握し適切な賃金水準を確保	15	4.39	3.36
安全パトロールを実施して指導・啓発を行う	16	4.15	3.67
総合評価落札方式にて技術者教育や新規雇用等を評価	17	3.99	3.70
建設業退職共済の加入状況把握や社会保険未加入企業に指導	18	4.09	3.74
(2) 技術をつなぐ担い手の確保	⑤	4.07	3.38
「北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会」による連携強化	19	3.82	3.33
「北海道建設業サポートセンター」等による情報発信	20	3.68	3.30
現場見学会開催によるPRやイメージアップを図る	21	4.38	3.40
社会資本整備についてパネル展を開催し、広く道民に紹介	22	3.73	3.36
産官学連携のインターンシップなどの体験的な学習活動を実施	23	4.26	3.38
冬期増高の予算措置や季節労働者の資格取得経費の助成	24	4.57	3.51
(3) 技術をつなぐ担い手の育成	⑥	4.04	3.45
職業訓練を行う中小企業事主団体等に運営経費を補助	25	3.98	3.42
技能の習得に励み卓越した技能を身につけた者を表彰	26	3.99	3.42
担い手育成の指導方法等を習得する研修等の開催を支援	27	4.15	3.50
(4) 北の輝く女性の活躍推進	⑦	3.97	3.54
「北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会」で女性活躍支援	28	3.99	3.36
「北海道なでしこ応援企業」の認定や表彰により取組企業を支援	29	3.84	3.44
快適トイレの設置を推進	30	4.08	3.82
3 地域の安全・安心の確保			
(1) 地域力の強化	⑧	4.18	3.73
総合評価落札方式の入札で地域の安全安心への貢献を評価	31	4.26	3.78
関係機関との防災協定を締結	32	4.42	4.01
関係機関と連携し防災教育、防災訓練に取り組む	33	4.18	3.68
中小企業の事業継続計画(BCP)セミナーの開催	34	3.86	3.45
(2) 市町村との連携強化	⑨	4.05	3.26
協議会などを通じて地域建設産業と市町村との連携を強化	35	4.00	3.22
市町村に入札制度や担い手3法改正の趣旨を周知	36	4.10	3.30
4 建設産業の環境整備			
(1) 新分野や道外などへの進出	⑩	3.45	3.19
事例紹介や指導助言のほか補助や融資などを支援	37	3.45	3.19
(2) 法令遵守の徹底	⑪	4.04	3.66
安全パトロールや下請状況等調査等を実施	38	3.99	3.64
監督処分や「建設ホットライン」による契約トラブルの相談等	39	4.09	3.67
(3) 適正な施工体制	⑫	3.89	3.58
下請状況等調査や安全パトロール、施工体制点検等を実施	40	4.01	3.72
「建設ホットライン」で契約トラブルの相談等に対応	41	3.78	3.43
(4) 不良・不適格業者の排除	⑬	4.04	3.70
社会保険未加入企業へ是正指導	42	4.26	3.78
下請状況等調査や安全パトロール、施工体制点検等を実施	43	4.04	3.75
「建設ホットライン」で契約トラブルの相談等に対応	44	3.83	3.57

(重要度が平均以上のもの、及び満足度が平均以下の項目のセルを着色した)

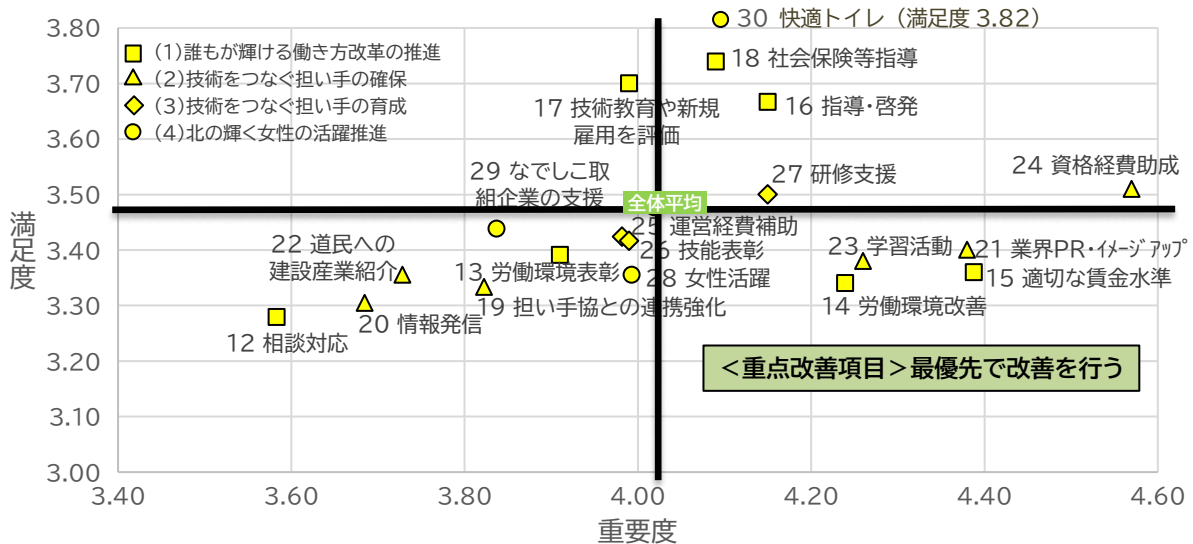
13施策別「重要度」・「満足度」アンケート調査



目標1 将来に続く経営力の強化

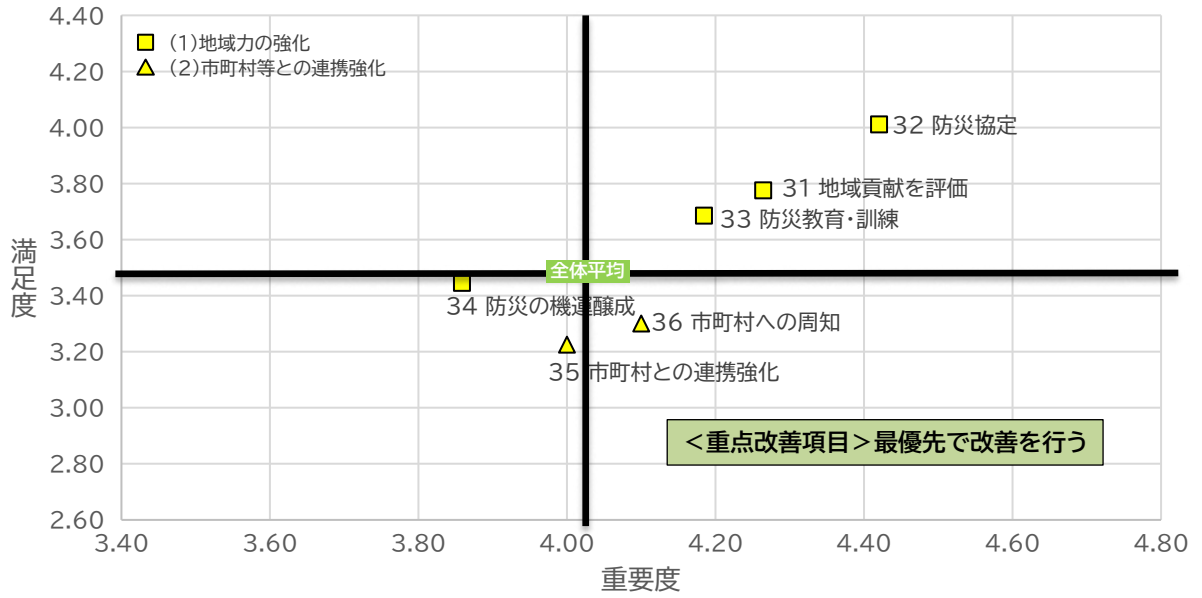


目標2 技術をつなぐ担い手確保・育成の強化





目標3 地域の安全・安心の確保



目標4 建設産業の環境整備

