

建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO

<概要>

1 第1章 はじめに

策定の趣旨

本道の建設産業は、就業者の高齢化や若年者の入職が進まないなど、人材の確保・育成や生産性の向上などの課題があることから、地域の安全・安心や経済・雇用を支える建設産業の持続的な発展を図るため、将来、担い手となる若者や子どもたちにとって建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなることを目指し「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」を策定する。

推進期間

2023年度
(令和5年度)
～
2027年度
(令和9年度)
5年間

2 第2章 建設産業を取り巻く現状

建設産業の現状

道内建設業売上高営業利益率

H25 **1.3%** → R3 **4.8%**
(近年は改善傾向)R3 道内建設業就業者年齢構成比
50歳以上:55% (若年層は
29歳以下:10% (低下傾向)R3 道内新規高等学校卒業者
求人充足率 16.9%
(全産業別で最低の充足率)R3 道内建設労働者 月間
実労働時間 173.2時間
(全国平均 165.3 時間を上回る)

新たな社会情勢の変化

働き方改革関連法

- R6～時間外労働の罰則付き上限規制適用
- 原則・月45時間、年360時間

新・担い手3法

- 働き方改革の推進、生産性向上への取組
- 災害時の緊急対応の充実強化

ICT・DX(情報通信技術)

- 建設現場の生産性向上 i-Construction の推進(国)
- ICT活用モデル工事の拡充(道)

新型コロナウイルス

- 「三つの密」を回避した「新たな日常」の構築
- テレワークやWEB会議の浸透、遠隔臨場の拡大

ゼロカーボン北海道

- 2050年までに道内の温室効果ガス排出量の実質ゼロを目指す
- 再生可能エネルギー導入拡大

防災・減災、国土強靱化

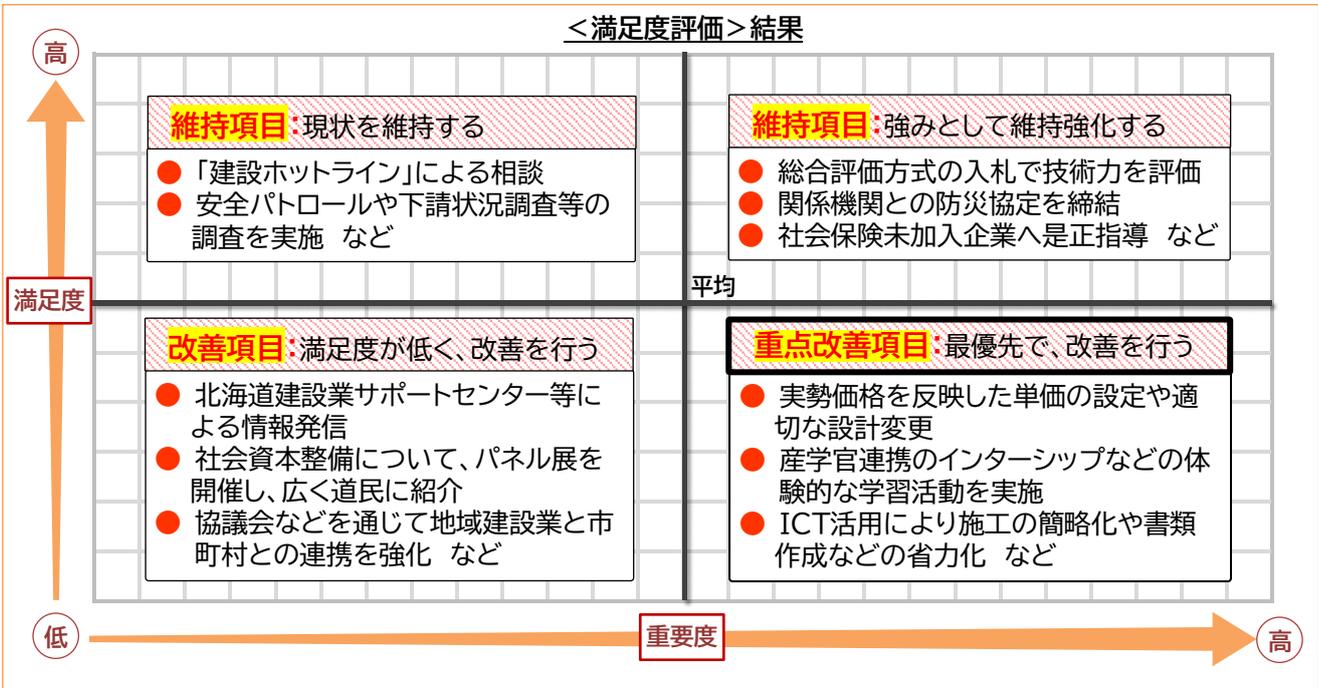
- 災害の激甚化・頻発化 インフラ老朽化加速
- 防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策 (実施期間:R3～R7)

3 第3章 前プランの評価・検証

- 事業実績評価
- 客観的指標評価
- 満足度評価

「236本の推進事業」の実績や達成度等により、各事業及び施策の効果等の評価
「13本の施策」に関連する各種統計指標の変動等の状況により、客観的に評価
「44本の取組」に対する建設企業の満足度調査により、取組の優先度を分類

<満足度評価>結果



総括(効果・課題)

1 経営力の強化

- 売上高営業利益率・月間現金給与額は上昇
- 施工時期の平準化や実勢単価の反映、ICT活用等による生産性向上が今後の取組として重要

2 担い手確保・育成の強化

- 高校生等の内定者数減少や建設企業の求人への充足率が低下
- 労働時間や休日の確保等就業環境の改善や、高校生、一般の方へ実効性のある理解促進策が必要

3 地域の安全・安心の確保

- 事業継続計画策定や災害対応実績の総合評価への反映等により地域力の強化が進む
- 市町村に対するダンピング対策や週休二日等の周知等に低い評価

4 建設産業の環境整備

- 法令遵守、適切な元請・下請関係等、公正な市場環境整備が進む
- 企業経営は「本業強化」を重視し、「新分野や道外への進出」への支援ニーズは減少

4 第4章 基本的な考え方

建設産業の現状や前プランの評価、建設企業や建設業審議会の意見を踏まえ、「建設産業の担い手の確保及び育成」を早急に解決すべき重点課題とし、その解決に向けて、建設産業の「働き方改革」、「生産性の向上」、「魅力の発信」を3つの柱とし、将来の担い手となる若者や子どもたちにとって北海道の建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなることを目指し、関係団体等と連携し、取組を展開する。

<p>建設企業・意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 施工時期の平準化や現場の施工方法を反映した積算や柔軟な設計変更など、現場単位で適正な利潤の確保を図ることが、最も重要 ◆ ICT 活用はペーパーレス化、電子契約等の事務効率化やゼロカーボン北海道にも寄与。様々な作業が簡略化し、スマートになるよう期待 ◆ SNS等を活用し ICT 活用の現場、ドローンや三次元図面などを紹介。若者の「興味」を建設業に結びつけ、3Kの悪いイメージを払拭 	<p>建設業審議会・意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ コロナ禍により企業は WEB 会議やテレワークに取り組んだ。北海道の地域特性もあり、移動時間減少は、生産性の向上や働き方改革にもつながる ◆ 人口減少が進み、人手不足は多くの業界の課題。移住施策と連携し、北海道の魅力をあわせてPRするなど地域全体で課題解決にあたる視点も必要 ◆ 土木施設の老朽化が進み、突発的な維持業務が増加。建設業者がいない地域もあり災害、大雪対応等のフォローが課題。広域連携がキーワード
---	--

5 第5章 施策と取組の展開

重点課題

建設産業の担い手の確保及び育成

3つの柱は相互に関連・連動しており、目標達成に向け各取組等を深化させるよう展開していく

<p>目標1 働き方改革への取組を進め、建設産業のミライをつくる</p> <p><施策1> 長時間労働の是正や休日の確保</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 早期発注の推進等による施工時期の平準化 2 適正・柔軟な工期設定や予算の繰越制度の活用 3 週休2日の導入促進 4 労働環境改善プロジェクトの推進 <p><施策2> 担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 公共工事設計労務単価の適切な設定 2 予定価格の適正な設定や適切な設計変更の実施 3 各種円滑化ガイドラインの活用・充実 <p><施策3> 建設産業の環境整備</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 働き方改革実現に向けた市町村との連携強化 2 快適トイレ等、より良い就業環境の推進 3 適正な施工体制の確保や社会保険の加入等の徹底 4 不良・不適格業者の排除 5 建設産業へのサポート体制等の充実 	<p>目標2 建設産業のミライに向け、生産性向上への取組を進める</p> <p><施策1> ICT活用などDXの取組推進</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ICT活用モデル工事の拡充や人材育成 2 BIM/CIMの活用促進 3 デジタル技術や新技術の活用等による生産性の向上 4 遠隔臨場やWEB会議等による業務効率化 5 電子契約の導入等による事務の軽減 6 電子納品や工事書類の簡素化等 <p><施策2> 生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人材育成に関する研修等の促進 2 外国人など多様な人材の受入れ・確保 3 担い手確保・育成推進協議会による情報共有等 4 担い手の確保・育成等に資する競争入札の実施
---	---

目標3 魅力あふれる建設産業を発信し、ミライの担い手をつくる

<p><施策1> 建設産業の魅力発信</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 SNS等を活用した建設現場の魅力の発信 2 各地域における魅力発信イベントの開催 3 新たな魅力を創造する取組の促進 4 移住促進施策と連動した建設産業の魅力発信 	<p><施策2> 建設産業への理解促進</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 幅広い世代等への理解促進 2 高校生との意見交換会や就業体験の実施 3 ICT体験講習会の開催 4 ゼロカーボン北海道の実現に向けた取組を発信
---	--

行政

連携
協力

建設企業・関係団体

目指す姿

地域の安全・安心や経済・雇用を支える建設産業の持続的な発展を図るため
将来の担い手となる若者や子どもたちにとって北海道の建設産業のミライが魅力あるものとなることを目指す

6 第6章 プランの推進

施策に関連する各種統計データ等に基づき、社会経済情勢の変化を的確に把握し、毎年度点検・評価を行い、次年度の取組に反映させるなど、PDCAサイクルにより、プランの着実な推進を図る。