

第4章 プランの 基本理念、基本方針 及び目標

この章では、本プランの基本理念、基本方針及び目標を示します。

1 基本理念

建設産業のインフラの整備・維持、災害対応及び除排雪の担い手としての役割は将来に渡って不変であり、これからも市民の安全・安心な生活の守り手として市民の期待に応えていくことが求められています。

多くの建設企業においては就業者の高齢化や担い手不足等の課題を抱えていますが、国を挙げて様々な政策が展開されている今、現状を打破する好機と捉えて、実効性のある取組を推進し、市民の信頼を得て、魅力ある仕事として他産業と同等以上に選ばれることにつなげていく必要があります。

そして、企業が担い手を確保し事業継続の基盤を作ることが、市民の安全・安心な生活の確保につながるため、市民と建設企業が WIN-WIN³⁰の関係を築くことが可能となります。

今後、持続的に発展する産業にステップアップするために、こうした好循環から描かれる未来の姿に向かって取組を進めていくこととし、以下に基本理念を示します。

(基本理念)

市民の安全・安心な生活の守り手である建設産業は、将来に渡って市民生活になくってはならない産業であることから、今後は一層市民の信頼を得て、魅力ある仕事として他の産業と同等以上に選ばれ、持続的に発展する産業へのステップアップを目指す。

2 基本方針

札幌市の建設産業を取り巻く厳しい情勢において、建設産業の健全な体制確保の実現に向け、生産性の向上や働き方改革などの担い手確保等の取組は、一部の企業だけが実施するものではなく、全ての企業がプレーヤーとなることが大切です。しかしながら、個々の企業努力だけでは取組に限界があります。

そのため、札幌市が企業の取組に対する支援や牽引役としての役割を担い、建設業界と札幌市が両輪となって取組を推進することが必要です。

その際には、技術者と技能労働者³¹のそれぞれの状況に応じた対応の必要性や、女性にとっても働きやすい環境整備等の視点を踏まえ、以下の基本方針とします。

³⁰ 【WIN-WIN】「WIN-WIN (ウィン-ウィン) = 勝つ-勝つ」とは、「自分も勝って、相手にも勝たせる」という意味で、取引上、双方にメリットがある状態や関係のことをいう。

³¹ 【技術者と技能労働者】技術者とは建設工事の施工管理を行う者であり、技能労働者とは、建設工事の直接的な作業を行う、技能を有する労働者。

(基本方針)

建設産業の健全な体制確保の実現に向け、生産性向上、働き方改革や女性にとっても働きやすい環境整備等の取組を建設業界と札幌市が両輪となって推進し、全ての企業がプレーヤーとなることで、建設産業の活性化を図り、技術者・技能労働者の担い手確保につなげていく。

3 基本目標

基本理念及び基本方針を踏まえ、第3章に示した4つの課題に対応する4つの基本目標を掲げ、取組に係る方向性を明確にします。

基本目標1：これからの建設産業を支える担い手の確保・育成と誰もが働きやすい環境づくりの推進

(考え方)

- ・これからの建設産業を支える担い手の確保に向けて、市民の信頼を得て、魅力ある仕事として他の産業と同等以上に選ばれることが必要です。
- ・技術者や技能労働者の担い手確保に向けて、入職者の確保・育成、離職防止や就業環境改善等の取組に資する施策を推進します。
- ・札幌市の男女共同参画の取組との連携を図りつつ、誰もが働きやすい環境づくりを推進し、女性の入職促進や就業継続を図ります。

基本目標2：地域の安全・安心の確保

(考え方)

- ・建設産業は、災害時の応急復旧対応や除排雪作業、さらには街の強靱化につながるインフラの整備・維持などの役割を担う地域の守り手です。
- ・将来にわたる地域の安全・安心の確保に向けて、地域を支える地元企業等の体制維持を目指します。

基本目標 3 : 技術力向上、生産性向上や経営基盤の強化

(考え方)

- ・技術力向上や生産性向上は、品質の確保とともに労働力不足への対応や労働時間縮減につながる取組として推進します。
- ・各企業が働き方改革や担い手確保、生産性の向上などの取組を推進する前提として、企業の経営基盤の強化が必要です。
- ・企業の経営基盤の強化にあたっては、特に専門工事業者などの下請企業への配慮が不可欠です。

基本目標 4 : 様々な主体の連携強化による一体的かつ持続的な取組の実施

(考え方)

- ・後継者問題、専門教育を受ける学生数の減少、外国人労働者の受入など、建設産業を取り巻く環境が大きく変化する中、新たな課題に対応するため中長期的な視点や様々な主体との連携強化が不可欠です。

4 取組目標

4つの基本目標を踏まえ、建設業界、企業、札幌市が取り組む内容を8つの項目に類型化し、取組目標として設定します。また、各取組目標は、様々な効果につながるものであることから、複数にまたがる基本目標との関係も含めて以下に示します。

| 取組目標 | 対応する基本目標 |
|--|--------------|
| 取組目標 1 : 建設産業の魅力向上や市民理解の醸成 | 基本目標 1, 2 |
| 取組目標 2 : 建設産業の働き方改革の推進 | 基本目標 1, 2, 3 |
| 取組目標 3 : 担い手確保に向けた取組の推進 | 基本目標 1, 2 |
| 取組目標 4 : 人材確保、品質確保や地域貢献に取り組む企業の支援 | 基本目標 2, 3 |
| 取組目標 5 : 企業の経営基盤の強化と適正な利潤の確保 | 基本目標 1, 2, 3 |
| 取組目標 6 : 生産性向上につながる i-Construction の推進 | 基本目標 2, 3 |
| 取組目標 7 : 建設産業の発展に向けた横断的な取組の実施 | 基本目標 1, 4 |
| 取組目標 8 : 将来に向けた広い観点での中長期的課題の検討 | 基本目標 4 |

取組目標 1：建設産業の魅力向上や市民理解の醸成

(考え方)

- ・建設産業が市民の信頼を得て、就職先として選ばれるためには、魅力向上が不可欠であり、産業の役割や魅力などを市民に正しく理解してもらうための効果的なPRに取り組みます。
- ・産業としての魅力向上や3K職場のイメージを払拭するために、働き方改革への取組や女性がいきいきと働く姿を通じた魅力発信を強化します。

取組目標 2：建設産業の働き方改革の推進

(考え方)

- ・企業は、働きやすく、若年層からも選ばれる職場を目指して、労働時間の縮減や週休2日の導入など働き方改革への取組を推進します。
- ・発注者は、適正な工期の確保や施工時期の平準化など各企業の働き方改革を促進するため環境整備を図ります。

取組目標 3：担い手確保に向けた取組の推進

(考え方)

- ・企業は担い手確保に向けた取組を積極的に実施し、札幌市は担い手確保に取り組む企業の負担を軽減する各種支援を行い、担い手確保を推進します。
- ・女性の入職が増加し、能力を発揮できる機会が確保され、働きつづけられる建設産業を目指すため、女性にとっても働きやすい環境づくりを推進します。

取組目標 4：人材確保、品質確保や地域貢献に取り組む企業の支援

(考え方)

- ・人材確保、品質確保や地域貢献などに積極的に取り組む企業を、入札契約制度や表彰制度の活用等により支援し、建設産業の活性化を推進します。

取組目標 5：企業の経営基盤の強化と適正な利潤の確保

(考え方)

- ・企業の経営基盤の強化、人材確保や資機材の更新が図られるためには、適正な利潤の確保が必要であるため、適正な予定価格の設定、中長期的な事業量の確保、受注機会の確保、下請企業に対する適正代金の支払いや技能労働者の処遇改善などの取組を推進します。

取組目標 6：生産性向上につながる i-Construction の推進

(考え方)

- ・建設産業の働き方改革の推進や労働力不足対策として、生産性の向上は不可欠であるため、建設現場における生産性向上や魅力ある建設現場を目指す i-Construction を推進します。

取組目標 7：建設産業の発展に向けた横断的な取組の実施

(考え方)

- ・プランの取組を推進するにあたっては、関連する業界への対応や、札幌市が実施する各産業に共通の取組や関連計画、さらに北海道内で推進されている各種取組等との連携を図り、効率的かつ効果的な取組を推進します。

取組目標 8：将来に向けた広い観点での中長期的課題の検討

(考え方)

- ・外国人労働者への対応や産業構造の変化など今後の大きな局面の変化や国の動向などを踏まえ、将来に向けた広い観点での中長期的な課題について検討します。

5 指標

第1章に示した目的には、一体となって課題に取り組むことで、「建設産業の活性化を図る」こと、さらに、このプランの取組を継続・発展させることで、「建設産業の持続可能な体制の確保につなげることを目指す」という2つの目的を掲げています。

この2つの目的について、評価指標を設定し、達成状況を評価することで執行管理を進めていく必要があります。

評価指標については、毎年測定可能な指標を設定するほか、2つ目の「建設産業の持続可能な体制」については、国勢調査結果により得られるデータなども活用して「建設産業の持続可能な体制」がどのような姿かを「長期的評価指標」に設定し、推計値や実際の国勢調査結果との乖離状況を評価していくことも必要となります。

このため、指標を「評価指標」と「長期的評価指標」に分けるとともに、建設産業が活性化された状態を様々な観点から捉えるために「参考指標」を設定します。

5-1 評価指標

建設産業の活性化が進められている状態を評価する指標として「評価指標」を設定します。

(1) 建設産業の活性化が進められている状態の評価指標

(考え方)

- ・建設産業活性化推進事業の支援制度の利用者は、担い手確保や就業環境の改善などに取り組む企業であるため、支援を活用して取組を進めている状態を、建設産業の活性化が進められている状態として、支援制度の利用件数を評価指標とします。
- ・アクションプラン 2019 に掲載された「建設産業活性化推進事業」の指標「支援制度の年間利用件数」を評価指標とします。

| 評価指標 | 現状値 | 目標値 |
|-------------|------------------|-------------------|
| 支援制度の年間利用件数 | 73 件 (2018 年) | 200 件 (2022 年) |

※本プランの最終年次である 2024 年度の目標値については、実績を踏まえて後年次に改めて設定する

5-2 長期的評価指標

年齢階級別の就業者数を用いて、建設産業が目指すべき「持続可能な体制」を「長期的評価指標」として設定し、5年毎の推計値や実際の国勢調査結果との乖離状況を評価していくことで、今後重点的に取り組む施策につなげていくこととします。

(1) 建設産業の持続可能な姿の設定（長期的評価指標）

(考え方)

- ・2015 年度国勢調査結果において、建設業就業者数の全就業者数に対する割合は 8.0%（男女合計）でありました。この全就業者数に対する割合が維持される場合は「持続可能な体制」となっていることとし、長期的評価指標に次の指標を設定します。

| 長期的評価指標 | | 現状値 (2015 年) | 目標値 (2020 年～2040 年) |
|---------------------|------------|-----------------|------------------------|
| 建設業就業者数の全就業者数に対する割合 | ①全年齢 | 8.0% | 8.0% |
| | ②29 歳以下の区分 | 4.1% | 8.0% |

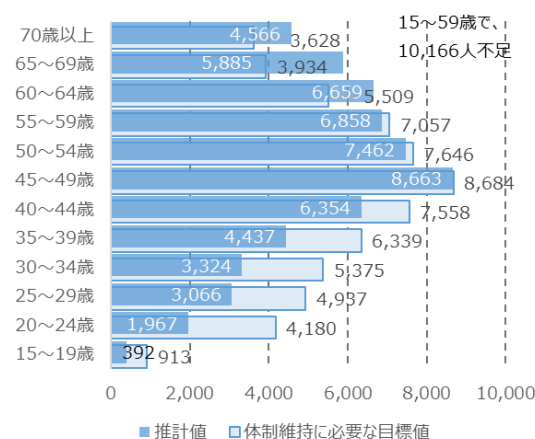
(参考1) 建設産業の体制維持に必要な就業者数の考え方について

今後の生産年齢人口の減少に伴い、全就業者数も減少することが想定されています。そのため、全就業者数の8%を維持した場合でも、建設産業の就業者数は減少するものの、建設現場の生産性向上、作業の効率化などの取組を進めていくことで、その減少分を補うことを基本とします。

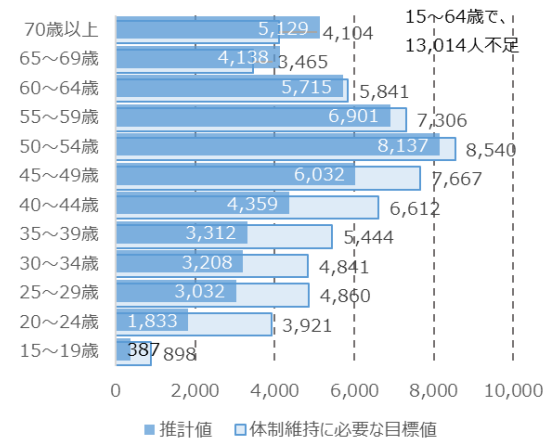
(参考2) 目指すべき持続可能な体制(長期的評価指標)と将来推計との差について

- ・長期的評価指標である全就業者数の8.0%を各年代での必要な建設業就業者数として、第3章の将来推計と比較した結果を示します。

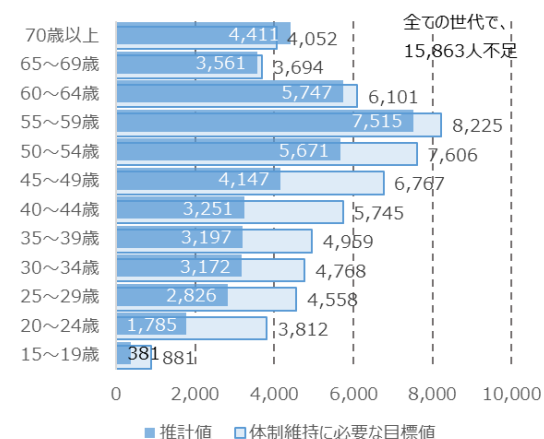
<2020年>



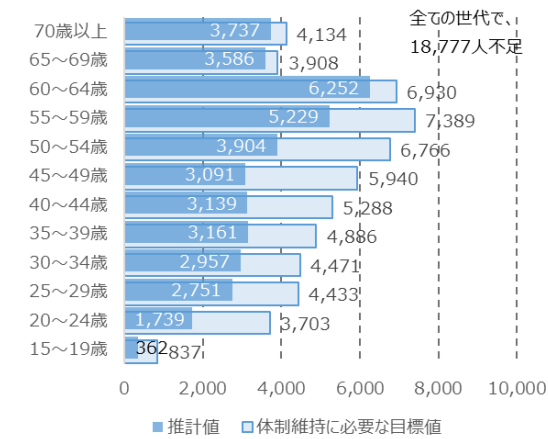
<2025年>



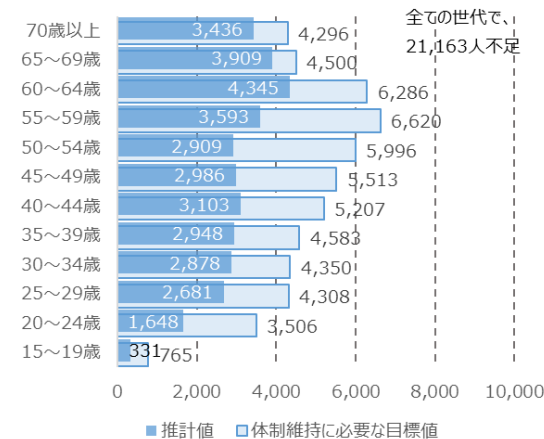
<2030年>



<2035年>



<2040年>



15~29歳の建設業就業者数の割合

- ・2015年実績 4.14%
- ・2020年推計 4.33%

- ・2020年の結果によると、15～29歳の建設業就業者数の割合が4.33%と全就業者数の8%と比べて約半数となっており、著しく不足している状況であることが読み取れます。
- ・また、2040年まで高齢者の離職が進み、不足する年代が増えることにより、全就業者の8%という指標を達成することが著しく困難となります。

以上より、特に若年層の入職強化や離職防止などの取組を重点的に考えていく必要があります。

⇒よって、長期的評価指標に「②29歳以下の区分」を加えることとします。

5-3 参考指標

建設産業が活性化された状態を様々な観点から捉えるとともに、建設産業を取り巻く情勢などを的確に把握し、施策の見直しにつなげていくため、毎年のデータが得られない項目であっても担い手不足の状況を把握できる項目や、アクションプラン2019に掲載される関連事業の指標（建設分野以外も含む）についても、参考指標として活用します。

(1) アンケートの実施等により企業毎の状況を把握する項目

- ・年齢階級別の入職者・離職者数
- ・インターンシップの実施に対する入職率

(2) アクションプラン 2019 の関連事業の指標（建設分野以外も含む）

| | 事業名 | 事業指標 |
|----|---------------------|--------------------------------------|
| 1 | 企業による市民活動促進事業 | 企業によるまちづくり活動回数 |
| 2 | 創業促進支援事業 | 市の支援を受けて起業した人数 |
| 3 | 中小企業金融対策資金貸付事業 | 札幌みらい資金の年間新規融資額 |
| 4 | 中小企業経営支援事業 | 経営・創業についての年間相談件数 |
| 5 | 企業向け人材確保相談窓口設置事業 | 人材確保相談窓口から紹介した企業に就職した人の数 |
| 6 | 中小企業融資促進事業 | 保証料補給件数 |
| 7 | ものづくり人材育成支援事業 | 若年層へ向けた啓発イベント等の参加人数 |
| 8 | 札幌 UI ターン就職支援事業 | 当該センター登録者の内定件数 |
| 9 | 移住による就業者・企業創出事業 | 当該制度を利用した移住世帯数 |
| 10 | さっぽろインターンシップ促進事業 | 翌年度に卒業するインターンシップ参加者の道内就職率 |
| 11 | 奨学金返還支援事業 | 連携市町村内企業への年間就職者数 |
| 12 | 進路探究学習オリエンテーリング事業 | 年間参加生徒数 |
| 13 | ワークトライアル事業 | 本事業の参加者の就職率 |
| 14 | ローカルマッチプロジェクト事業 | 掲載企業の新卒求人充足率(採用決定者数/採用予定者数) |
| 15 | 中小企業採用力等強化事業 | セミナー等参加者のうち、採用手法の新たな構築や見直しをした企業の割合 |
| 16 | 仕事と子育ての両立支援事業 | 助成金交付件数 |
| 17 | 就業サポートセンター等事業 | 就業サポートセンター及びあいワークを利用して就職した人数（累計） |
| 18 | 女性の多様な働き方支援窓口運営事業 | 就職を希望する登録者のうち、就職活動を始めた人の割合 |
| 19 | 女性活躍に向けた働き方改革サポート事業 | 本事業参加企業のうち、女性活躍に向けた取組を始めた、充実させた企業の割合 |
| 20 | 男女が共に活躍できる職場づくり応援事業 | 札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 認証企業数 |
| 21 | 入札・契約制度の改善 | 工事の競争入札に占める総合評価方式の割合 |

6 プランの体系

建設産業の役割・体制維持の必要性・課題等

「地域の守り手」としての役割

1. 地域社会資本の整備と維持
2. 災害時の応急復旧対応
3. 除排雪の対応
4. 地域経済・社会への貢献

(建設産業を取り巻く背景)

1. 人口減少、少子高齢化
2. 生産年齢人口の減少、全産業での担い手不足
3. 1990年代以降の建設投資額の減少
4. 企業の新規採用減少

(現在の問題点)

1. 建設産業就業者の高齢化
2. 各企業の人手不足
3. 新卒者の採用減少
4. 若者の高い離職率
5. 女性就業者割合の低さ

(今後の問題点)

1. 地域の守り手が維持困難となる恐れ
2. 市民の安全・安心な生活を脅かす恐れ

持続可能なまちづくりの実現には、
地域の守り手である建設産業の体制維持が不可欠

建設産業の担い手の確保について

- ・本来、企業の人材確保は経営継続や発展のために企業が自ら実施することであるが、中小企業が主体となる札幌市の建設産業においては、これまでの取組だけでは体制維持に向けて状況を打開することが困難に
- ・その一方、建設産業は地域の守り手となるなどの社会的役割を担うことから、行政の観点からも担い手確保は不可欠

行政と建設産業の一体的な取組が不可欠

- ・行政と建設産業は課題や目標を共有したうえで両輪となって取組を進める必要性
⇒【企業】人材確保の取組を一層強化
【行政】支援や制度面での環境整備を行う役割

本市の建設産業の活性化の取組に向けた課題

| | |
|-------------------------------|---|
| (1)担い手の確保・育成に関する課題 | ①入職者の確保・育成 ②労働時間の縮減 ③能力発揮 ④イメージの改善 |
| (2)地域の安全・安心の確保に関する課題 | ①除排雪作業の担い手確保 ②災害対応体制の維持 |
| (3)技術力の向上、作業効率化や経営基盤の強化に関する課題 | ①技術力の維持・向上 ②現場生産性の向上や作業効率化 ③経営基盤の強化 |
| (4)持続可能な社会環境に関する課題 | ①後継者問題などへの対応 ②学生数の減少 ③外国人材の受入対応 |

目的と評価指標

| | 本プランの範囲 | 長期的視点 |
|------|---|----------------------------------|
| 目的 | 行政と建設産業が担い手不足などの課題に一体となって取り組むことで、建設産業の活性化を目指す | この取組を継続・発展させることにより持続可能な体制確保につなげる |
| 評価指標 | 支援制度の年間利用件数 73件(2018年)⇒200件(2022年) | 建設業就業者数の 全就業者数に対する割合(8.0%) |

基本理念・基本方針及び目標

| | |
|------|---|
| 基本理念 | 市民の安全・安心な生活の守り手である建設産業は、将来に渡って市民生活になくってはならない産業であることから、今後は一層市民の信頼を得て、魅力ある仕事として他の産業と同等以上に選ばれ、持続的に発展する産業へのステップアップを目指す。 |
| 基本方針 | 建設産業の健全な体制確保の実現に向け、生産性向上、働き方改革や女性活躍等の取組を建設業界と札幌市が両輪となって推進し、全ての企業がプレーヤーとなることで、建設産業の活性化を図り、技術者・技能労働者の担い手確保につなげていく。 |



| | |
|------|--|
| 基本目標 | 基本目標 1 これからの建設産業を支える担い手の確保・育成と誰もが働きやすい環境づくりの推進 |
| | 基本目標 2 地域の安全・安心の確保 |
| | 基本目標 3 技術力向上、生産性向上や経営基盤の強化 |
| | 基本目標 4 様々な主体の連携強化による一体的かつ持続的な取組の実施 |



| | |
|------|------------------------------------|
| 取組目標 | 取組目標 1 建設産業の魅力向上や市民理解への取組 |
| | 取組目標 2 建設産業の働き方改革の推進 |
| | 取組目標 3 担い手確保に向けた取組の推進 |
| | 取組目標 4 人材確保、品質確保や地域貢献等に取り組む企業の支援 |
| | 取組目標 5 企業の経営基盤の強化と適正な利潤の確保 |
| | 取組目標 6 生産性向上につながるi-Constructionの推進 |
| | 取組目標 7 建設産業の発展に向けた横断的な取組の実施 |
| | 取組目標 8 将来に向けた広い観点での中長期的課題の検討 |

