

第3章 建設産業を 取り巻く現状

この章では、建設就業者数の状況や労働環境、
関係法令の改正など
建設産業を取り巻く現状について示します。

1. 建設投資・建設就業者数・建設業許可業者数の推移

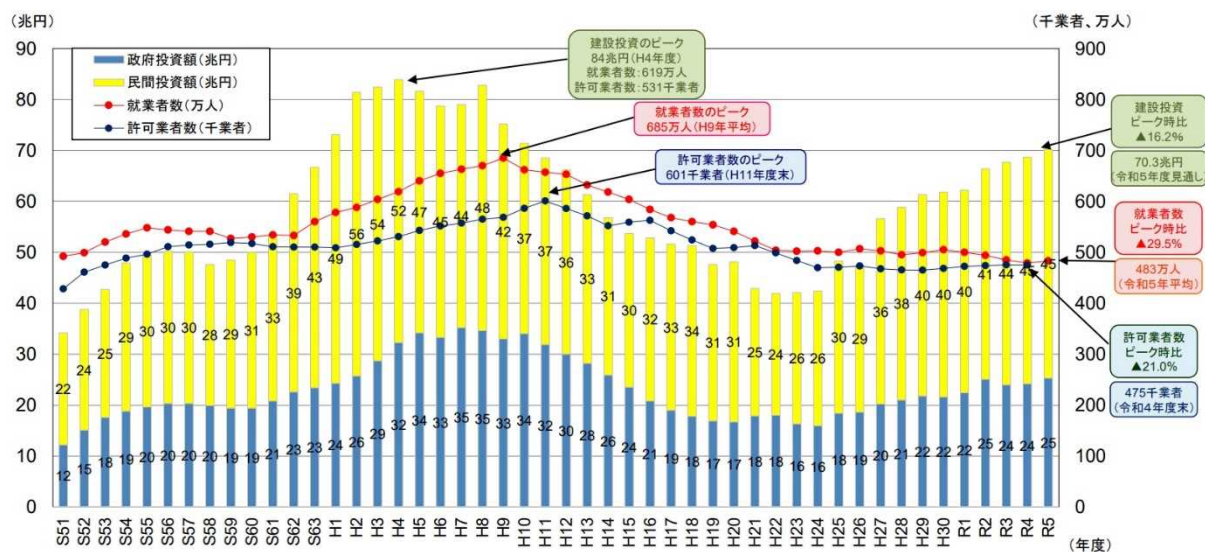
【全国】

「全国の建設投資額」は、ピーク時(1992(H4)年度)の約 84 兆円から 2010(H22)年度の約 42 兆円まで落ち込みましたが、その後、増加に転じ、近年は、「防災・減災、国土強靱化」等の取組により 2023(R5)年度には 2010(H22)年度と比べて約 1.7 倍の約 70 兆円になり、増加傾向が続いています。

「全国の建設業許可業者数」は、ピーク時(1999(H11)年度末)の約 60 万業者から 2022(R4)年度末には約 21%減の約 48 万業者となっており、2012(H24)年度以降、横ばい傾向となっています。

「全国の建設業就業者数」は、ピーク時(1997(H9)年平均)の 685 万人から 2023(R5)年には約 30%減の 483 万人となっており、ピーク時から減少傾向が続いています。

全国建設投資・建設就業者数・建設業許可業者数（国土交通省の公表資料）



出典: 国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については令和2年度(2020年度)まで実績、令和3年度(2021年度)・令和4年度(2022年度)は見込み、令和5年度(2023年度)は見通し

注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

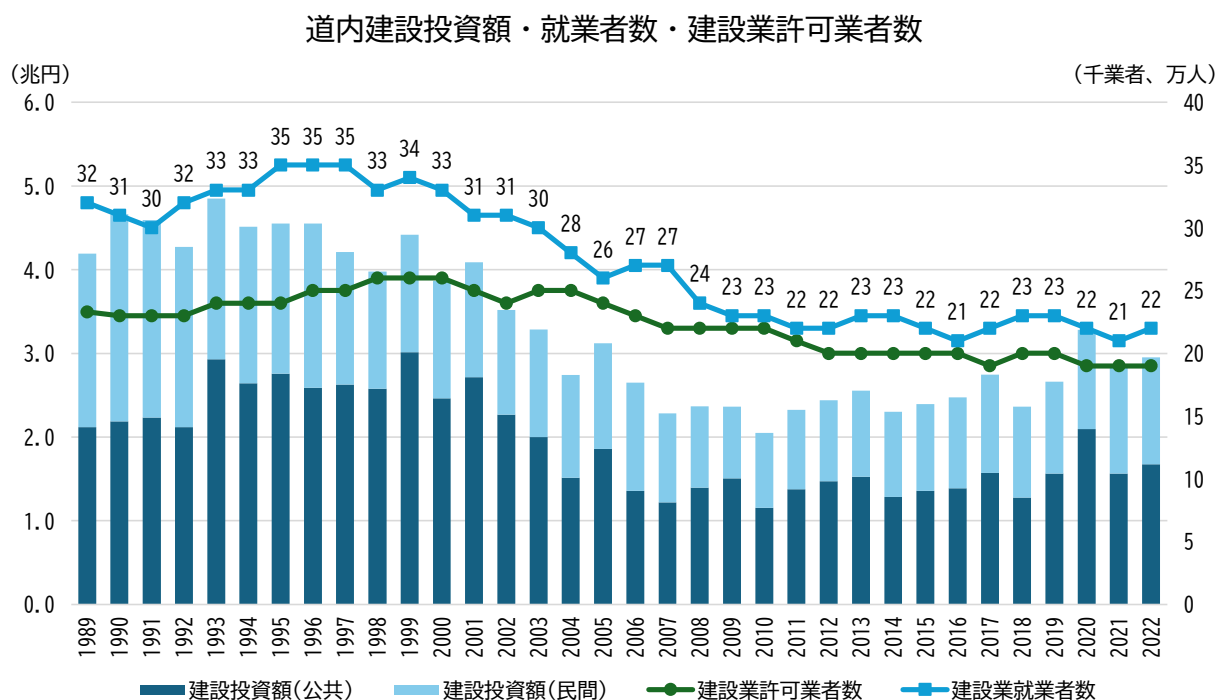
注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

【道内】

「道内の建設投資額」は、1993年度の約4.8兆円をピークとして、2010年度の約2.1兆円まで減少しましたが、2022年度は約3.0兆円まで増加しており、近年は安定して推移しています。

「道内の建設業許可業者数」は、ピークであった1999年度の26,076社に対し、2022年度は19,423社(約74%)であるが、近年は横ばいで推移している。

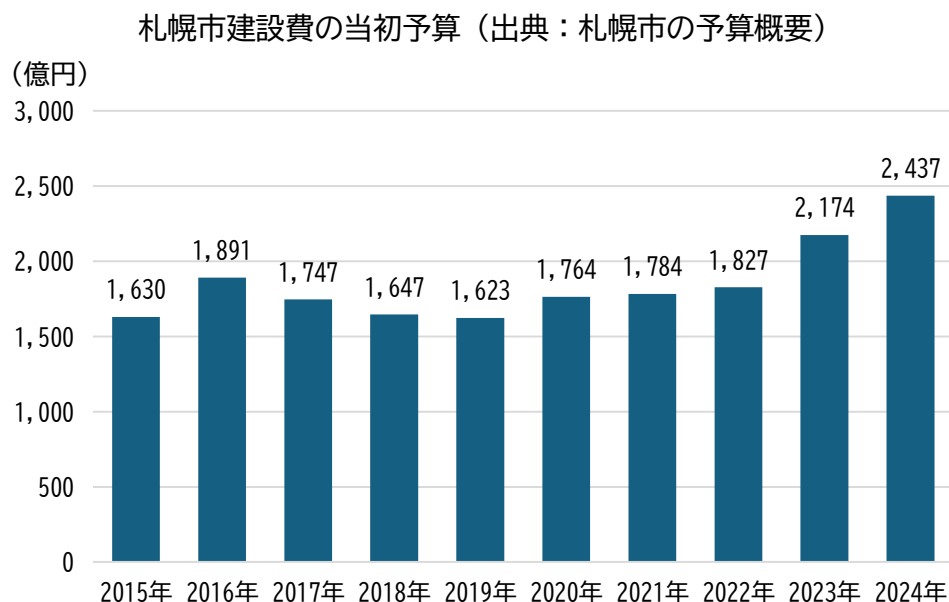
「道内の建設業の就業者数」は、1995～1997年度の約35万人をピークに減少傾向にあり、2022年度にはピーク時から37%減の約22万人と全国より速いペースで減少しています。



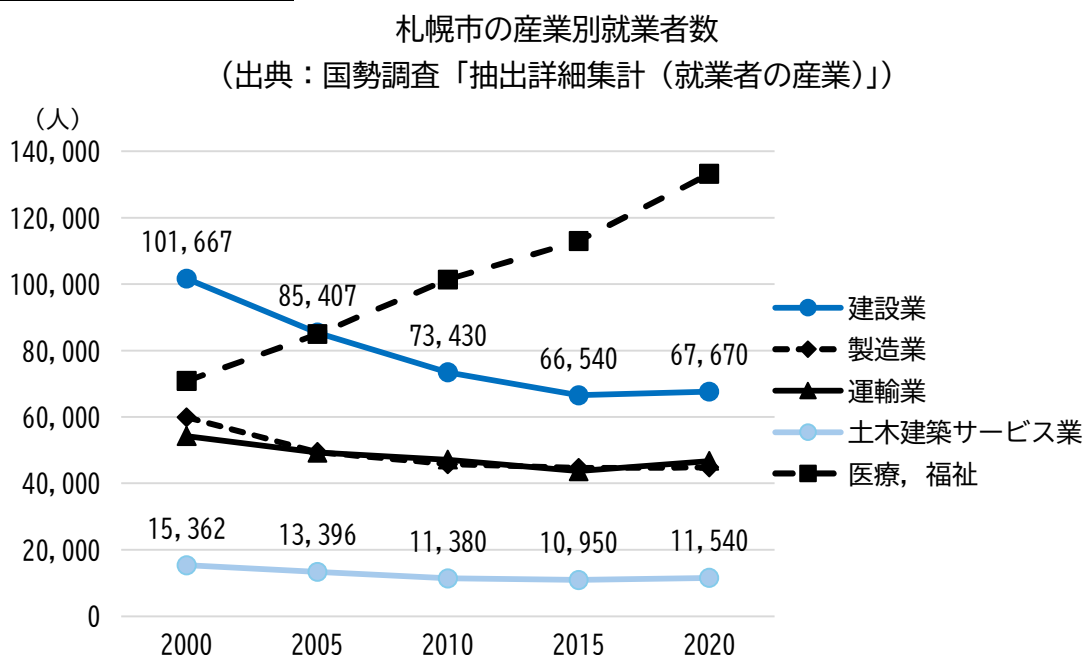
出典：国土交通省「建設総合統計年度報」、総務省「労働力調査」

【市内】

「札幌市の建設費(当初予算)」は、2015年度から2024年度までに約1.5倍の2,437億円に増加しており、今後も、社会基盤の整備・維持や市有建築物¹⁰の老朽化対策のほか、都市のリニューアルに関する事業のため、高い状況が続く見込みとなっています。



「市内の建設業就業者数」は、建設業では2000年の101,667人から2020年には67,670人まで33,997人(33.4%)減少と、この10年間は全国や全道より早いペースで減少しています。また、土木建築サービス業では、2000年の15,362人から2020年には11,540人まで3,822人(24.9%)減少しています。

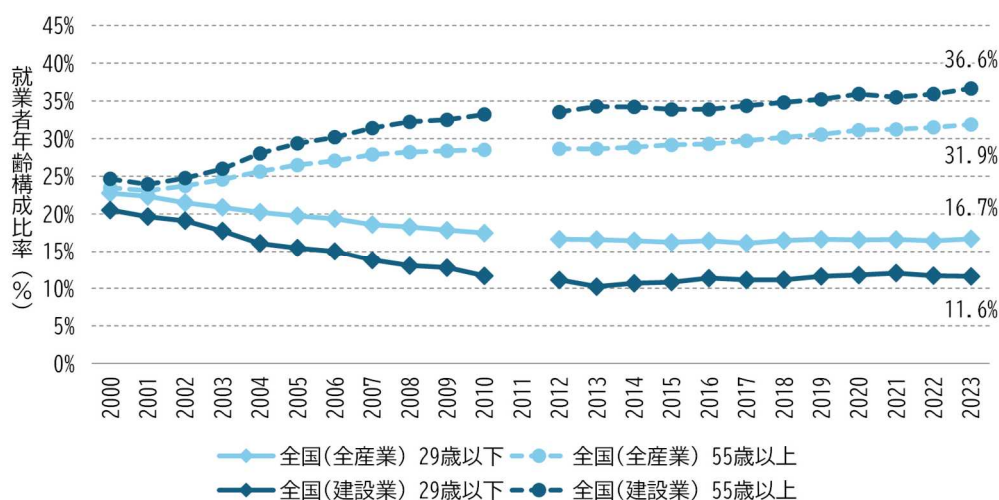


2. 従事者の年齢構成

【全国】

「全国の建設業従事者」は、2023 年時点で 55 歳以上の割合が 35%を超えている一方で、29 歳以下の割合は約 1 割と、全産業と比べても高齢化が深刻化しています。

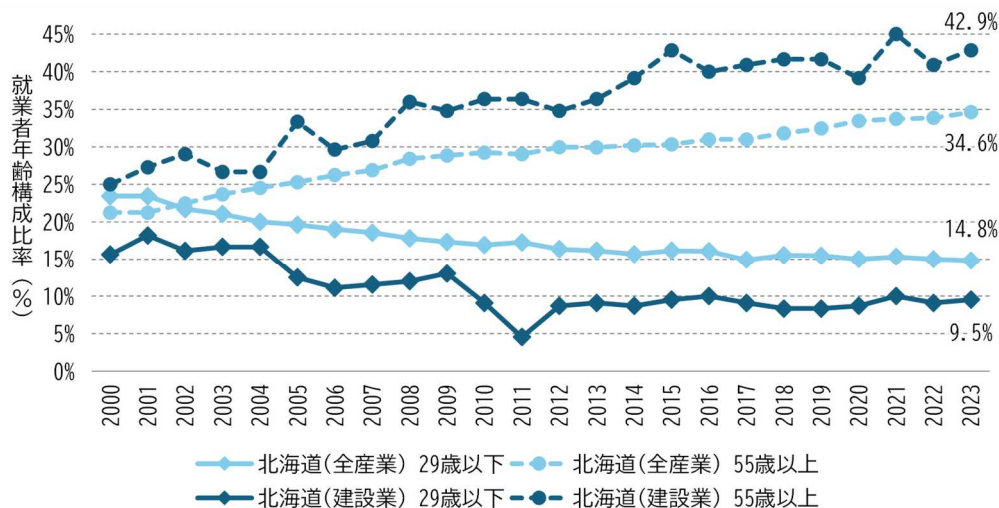
建設従事者（全国）の年齢構成（出典：総務省「労働力調査」）※2011 年は欠測



【道内】

「道内の建設業者」は、2004 年以前は、55 歳以上が 30%以下、29 歳以下が 15%以上で推移していましたが、近年は更に 55 歳以上の割合が増加するとともに、29 歳以下の減少が進行しており、2023 年には 55 歳以上が約 42.9%、29 歳以下が 9.5%と、全国より高齢化が深刻化しています。

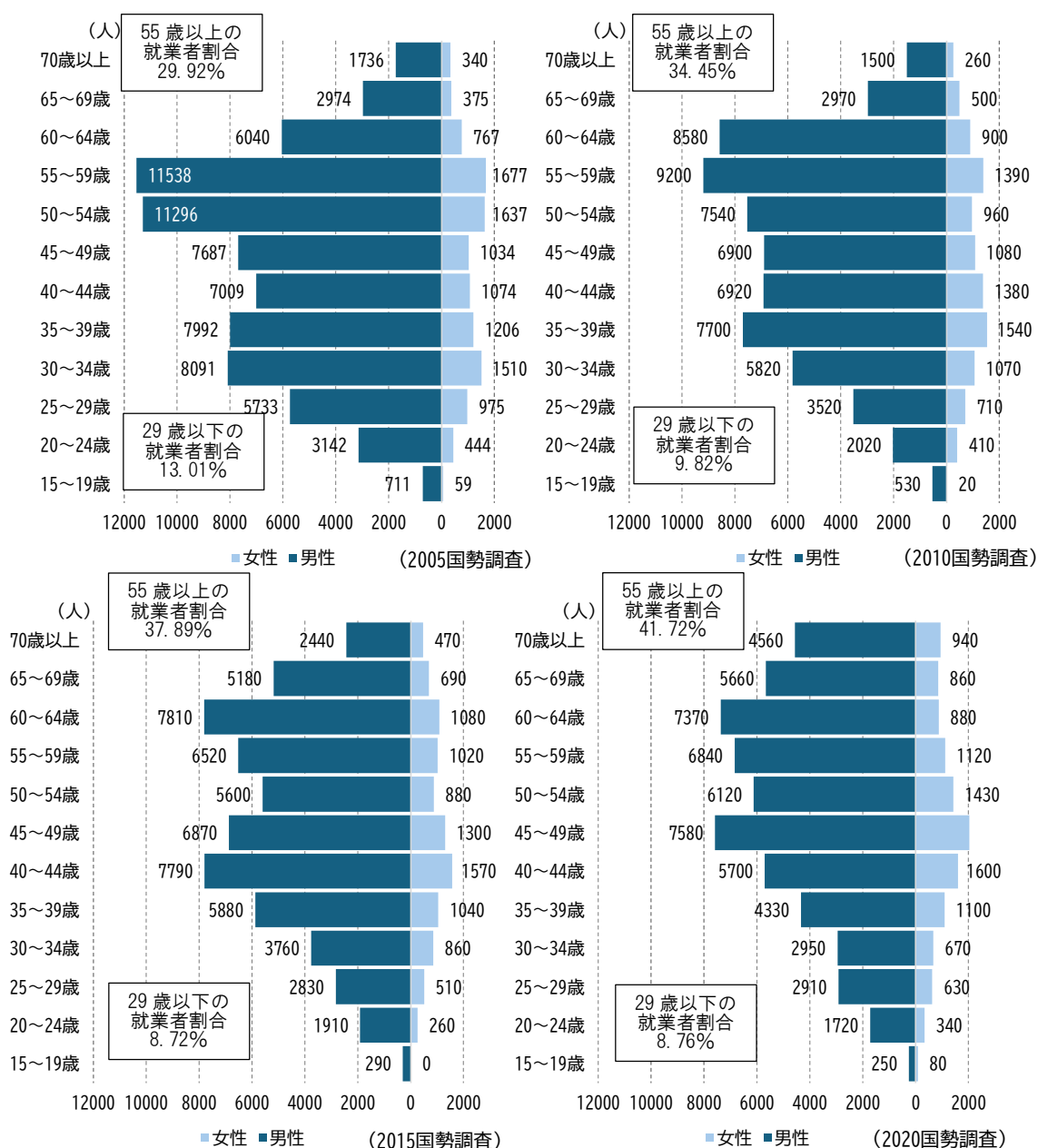
道内の建設従事者の年齢構成（出典：総務省「労働力調査」）



【市内】

「市内建設業就業者」は、55歳以上の就業者割合(男女合計)が2005年の29.92%から2020年の41.72%まで10%以上増加している一方で、29歳以下の就業者割合(男女合計)は、2005年の13.01%から2020年の8.76%まで約4%減少しており、高齢化が深刻化しています。

市内建設業の男女別年齢別就業者割合
(出典：国勢調査「抽出詳細集計（就業者の産業）」)



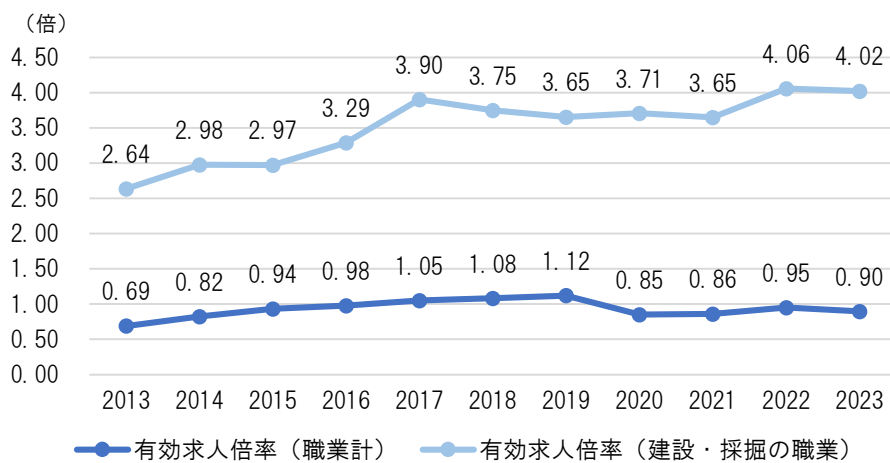
3. 市内建設業の人材確保状況

(1) 有効求人倍率

「札幌圏の建設に関する職業の有効求人倍率」は、全職業の倍率が1.0倍前後となっているのに対して、近年は3.0倍を超える状況で推移し、2023年は4.02倍となるなど、慢性的に人材が不足している状況です。

札幌圏の建設に関する職業の有効求人倍率

(出典：北海道労働局「各種統計情報」)

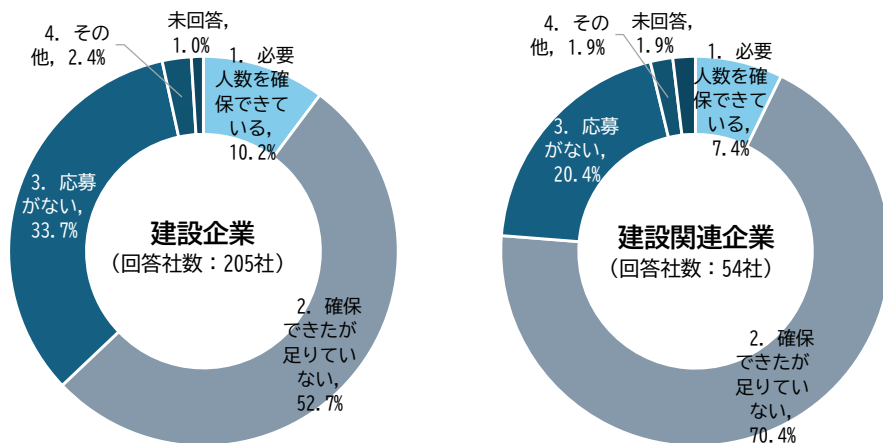


※日本標準職業分類における職業名

(2) 市内企業の必要人材の確保状況

「人材募集に対して必要人数を確保できている企業」は、建設企業では約1割、建設関連企業では1割以下の状況となっております、募集しても「応募がない」という回答も多くなっています。

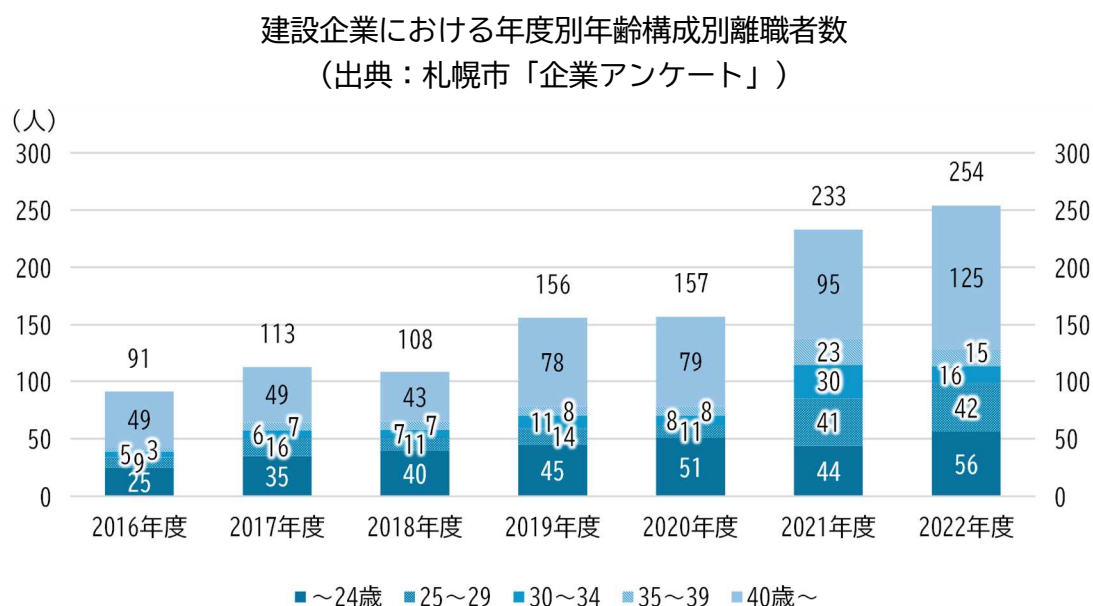
人材募集の結果（出典：札幌市「企業アンケート（2022年度）」）



(3) 離職者数の推移

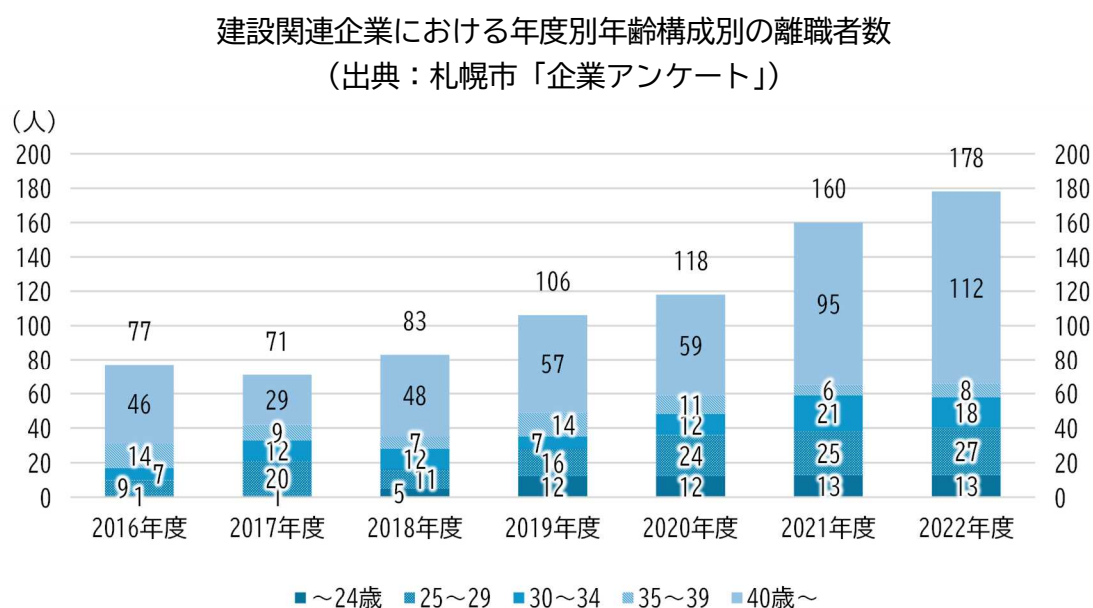
【建設企業】

「建設企業における離職者数」は、年々増加しており、2016年度から2022年度までに約2.8倍となっています。



【建設関連企業】

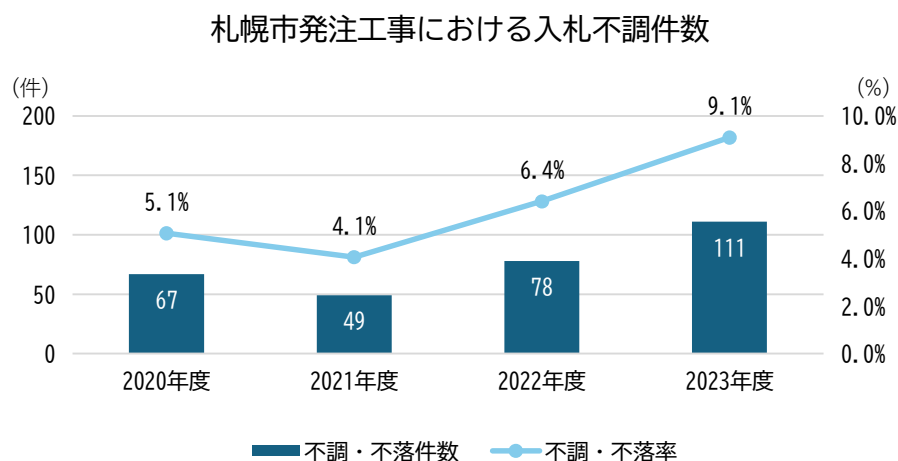
「建設関連企業における離職者数」は、年々増加しており、2016年度から2022年度までに約2.3倍となっています。



※企業アンケートを基に、100社当りの換算数を算出

4. 市発注工事の不調件数

「札幌市発注工事の不調件数」は、2023 年度には 111 件(不調・不落率 9.1%)の不調が発生するなど、2022 年度以降増加しており、今後、インフラ整備や更新が計画どおり進まなくなることが懸念されます。



2023 年 9 月に開始された大型の半導体製造工場(千歳市)の建設や関連事業に伴い、今後の道央圏の建設企業の技術者不足が一層進行する恐れがあります。

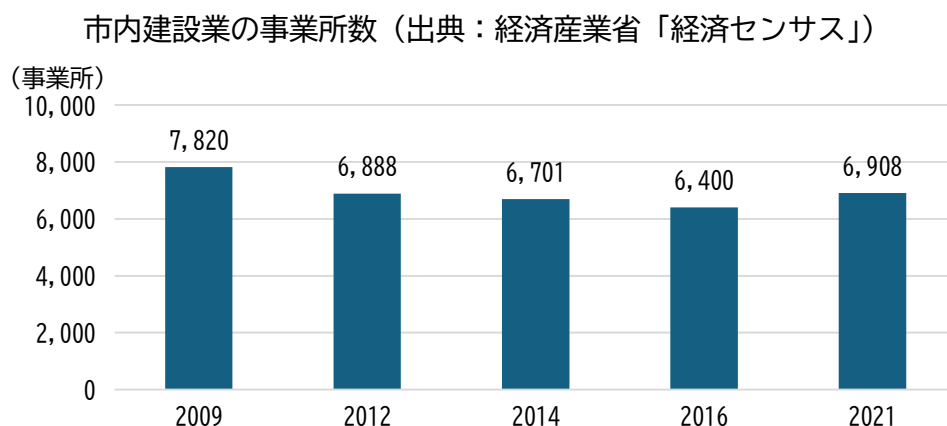


半導体製造工場（千歳市）の建設状況（写真提供：北海道建設新聞社）

5. 市内建設企業の経営状況

(1) 事業所数

「市内建設業の事業所数」は、2009 年から 2016 年まで減少が続いています。



※2021 年は、調査方法が変更となったことから、参考値として掲載。

(2) 倒産件数

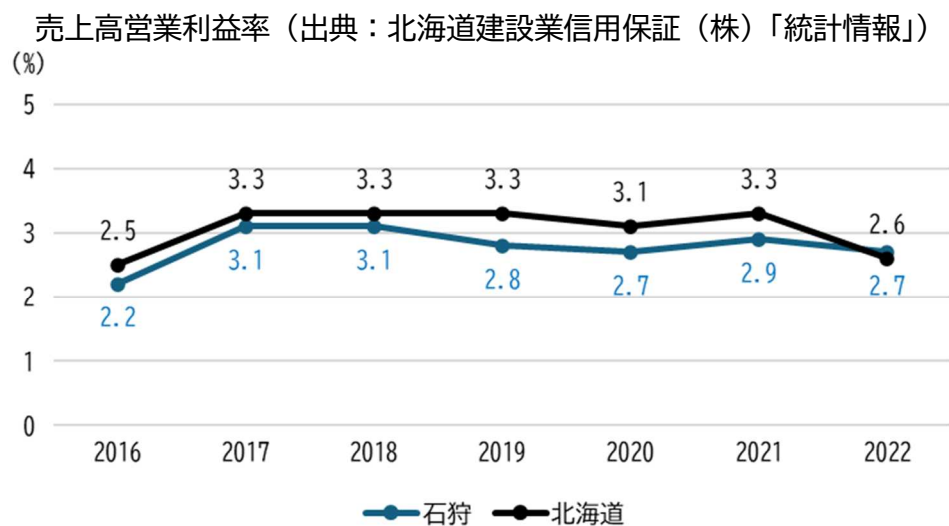
「市内建設企業の倒産件数」は、2008 年以降減少傾向が続き、2021 年には 8 社まで減少しましたが、2023 年は増加に転じており、2023 年は 2021 年と比べ 3.4 倍の 27 社となっています。



※会社更生法、民事再生法、破産法、特別清算による負債額 1,000 万円以上の法的整理が対象。

(3) 建設企業の経営状況

「石狩管内の建設企業の売上高営業利益率※」は、2016年以降3%程度で推移しており、2022年は2.7%となっています。

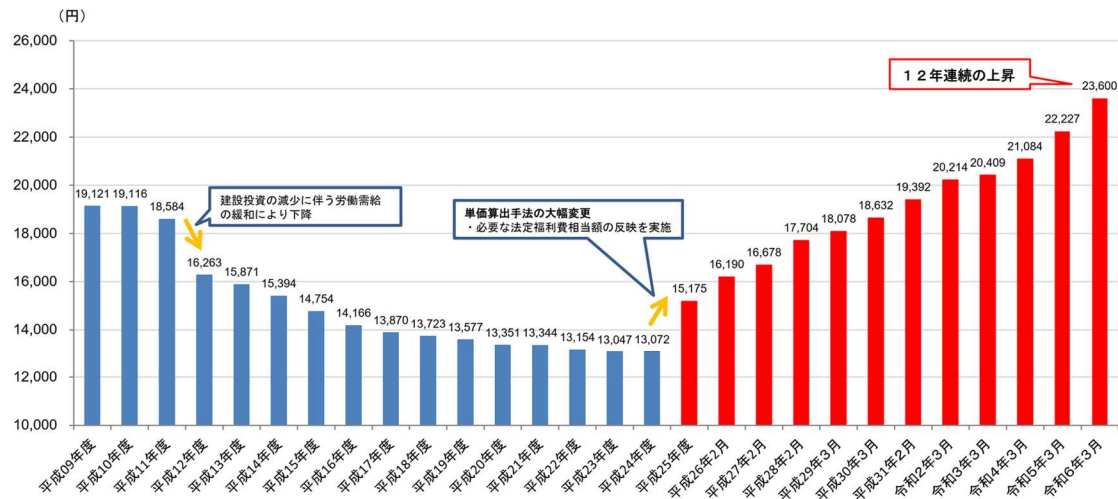


※売上高営業利益率とは、経営状況の評価指標の一つであり、会社の本業からあげた利益である「営業利益」の売上高に対する割合を示した指標

6. 公共労務単価の推移

「公共工事の設計労務単価」は、2013(H25)年度以降 12 年連続上昇しており、2024(R6)年度には 2012(H24)年度と比べ約 1.8 倍の 23,600 円となっています。

公共工事設計労務単価 全国全職種平均値の推移（出典：国土交通省の公表資料）



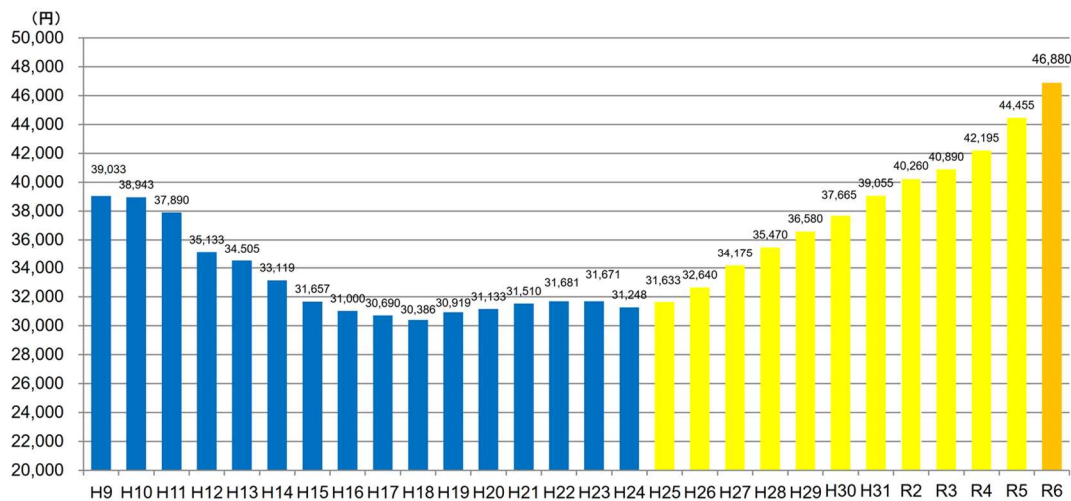
参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06	H24比
全 職 種	+15.1%	+7.1%	+4.2%	+4.9%	+3.4%	+2.8%	+3.3%	+2.5%	+1.2%	+2.5%	+5.2%	+5.9%	+75.3%
主要12職種	+15.3%	+6.9%	+3.1%	+6.7%	+2.6%	+2.8%	+3.7%	+2.3%	+1.0%	+3.0%	+5.0%	+6.2%	+75.7%

注1) 金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出し、令和2年以降は令和2年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出した。
注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員A・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。
注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

「設計業務委託の設計労務単価」は、2013(H25)年度以降 12 年連続上昇しており、2024(R6)年度には 2012(H24)年度と比べ約 1.5 倍の 46,880 円となっています。

設計業務委託等技術者単価 全職種単純平均値の推移（出典：国土交通省の公表資料）

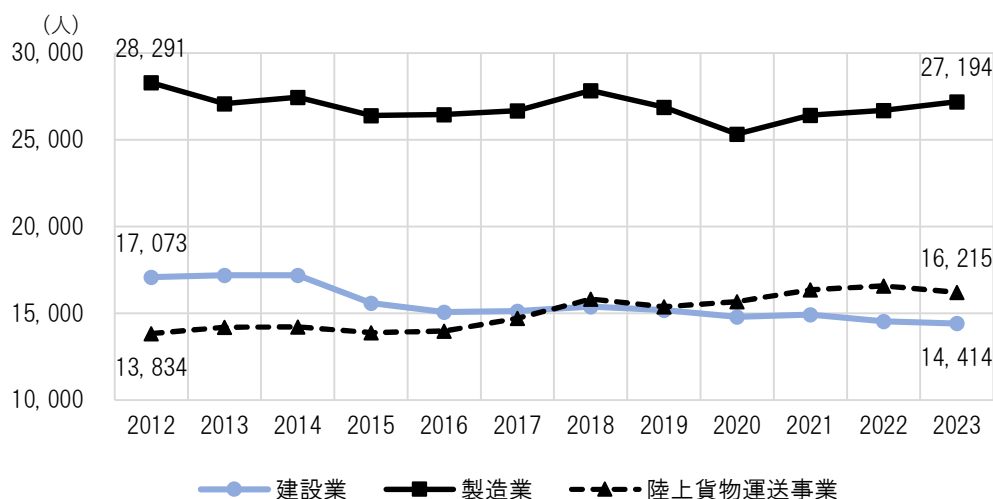


7. 市内工事における事故発生状況

【全国】

「建設業の業種別災害発生状況」は、年々減少しており、2023年には2012年の17,073件と比べて15.6%減の14,414件となっています。

業種別死亡災害発生状況（死傷災害）全国（出典：厚生労働省）

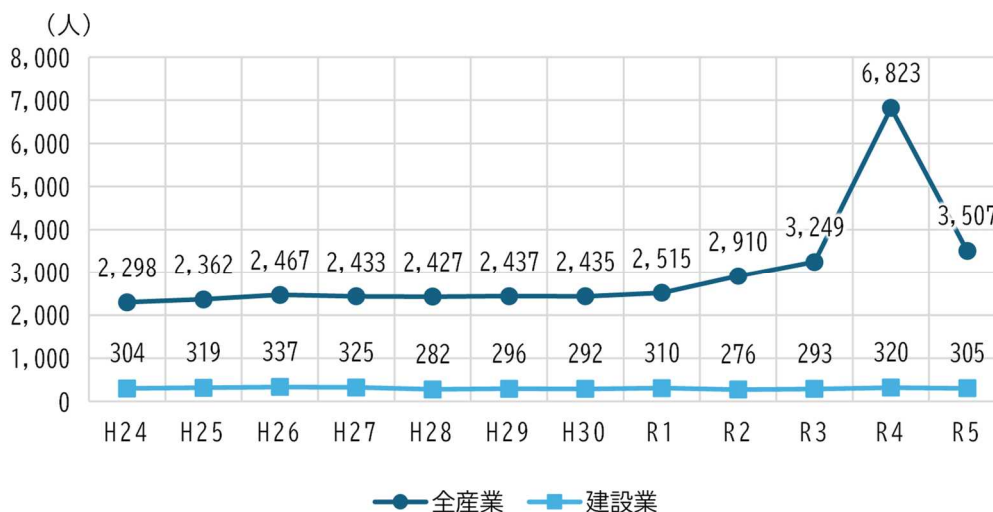


【札幌圏】

「札幌圏の労働災害(休業+死亡)の発生件数」は、全産業が増加傾向にある中、300件程度で推移しています。

※2022(R4)年の全産業の件数増加は、新型コロナウイルスの影響と想定されます。

労働災害の推移（休業+死亡）札幌中央署+札幌東署
（出典：北海道労働基準監督署「業種別労働災害発生状況」）



8. 生産性向上の取組（i-Construction¹¹及びインフラ DX¹²の動向）

(1) 国の取組状況

①i-Construction・ICT¹³活用の推進

国土交通省では、建設現場の生産性向上を目指し「i-Construction」を推進しており、そのトップランナーの一つとして、ICT施工に取り組んでいます。ICT施工は、「3次元起工測量」「3次元設計データ作成」「ICT建設機械による施工」「3次元出来形管理等の施工管理」「3次元データの納品」の5つのステップにおいて、ICT技術を活用するものであり、その導入に向けて、国土交通省では基準類を年々拡充しており、2022年には小規模工事への拡大を行っています。

ICT施工に関する基準類（出典：国土交通省の公表資料）

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度 (予定)
ICT土工								
	ICT舗装工（平成29年度：アスファルト舗装、平成30年度：コンクリート舗装）							
	ICT浚渫工（港湾）							
		ICT浚渫工（河川）						
		ICT地盤改良工（令和元年度：浅層・中層混合処理、令和2年度：深層混合処理）						
		ICT法面工（令和元年度：吹付工、令和2年度：吹付法砕工）						
		ICT付帯構造物設置工						
			ICT舗装工（修繕工）					
			ICT基礎工・ブロック据付工（港湾）					
			ICT構造物工（橋脚・橋台） （基礎工（既設杭工）） （基礎工（新規工）） （基礎工（場所打杭工）） （橋梁上部）					
			ICT海上地盤改良工（床固工・直接工）					
				ICT擁壁工				
				小規模工事へ拡大 （小規模土工）				
			民間等の要望も踏まえ更なる工種拡大					

・基礎工（既設杭工）
（鋼管ソールセメント工）
・付帯道路施設工事
・電線共同溝工

<i-Construction2.0>

国土交通省では、i-Construction の取組を加速し、建設現場における更なる省人化に取り組むため、2024 年に「i-Construction2.0」を取りまとめました。i-Construction2.0 では、建設現場のオートメーション化等を推進し、2040 年度までに省人化 3 割、生産性 1.5 倍を目標としています。

i-Construction 2.0（建設現場のオートメーション化）（出典：国土交通省の公表資料）

i-Construction 2.0 (建設現場のオートメーション化)

- 建設現場の生産性向上の取組であるi-Constructionは、2040年度までの建設現場のオートメーション化の実現に向け、i-Construction 2.0として取組を深化。
- デジタル技術を最大限活用し、少ない人数で、安全に、快適な環境で働く生産性の高い建設現場を実現。
- 建設現場で働く一人ひとりの生産量や付加価値を向上し、国民生活や経済活動の基盤となるインフラを守り続ける。

i-Construction 2.0で実現を目指す社会(イメージ)

建設現場のイメージ図には以下の特徴が示されています:

- 自律走行で作業するロボット
- ICT技術を活用した遠隔操作による作業
- AIが工務・作業を支援する
- 遠くでも正確に位置・距離がわかる
- 自然の環境でも稼働可能なロボット
- 建設現場の完全無人化
- 非接触での安全の確保が可能に
- ロボットに最適化された作業環境構築
- 無人で道路・橋が建設される

省人化	安全確保	働き方改革・新3K
・人口減少下においても持続可能なインフラ整備・維持管理ができる体制を目指す。	・建設現場の死亡事故を削減。	・屋外作業のリモート化・オフサイト化。
・2040年度までに少なくとも省人化3割、すなわち生産性1.5倍を目指す。		

i-Construction 2.0: 建設現場のオートメーション化に向けた取組
(インフラDXアクションプランの建設現場における取組)

②インフラ分野におけるDX推進

国土交通省では、i-Construction の取組みを中核に、データとデジタル技術を活用し、業務そのものや組織、プロセス、文化や風土、働き方の変革に向けて、取組や具体的な工程等をまとめた「インフラ分野のDXアクションプラン」を2022年3月に策定しました。

取組の目的（インフラ分野のDXアクションプラン）（出典：国土交通省の公表資料）



また、分野網羅的、組織横断的な取組によりDXを更に加速化させるため、「インフラの作り方の変革」、「インフラの使い方の変革」、「データの活かし方の変革」の3つの柱と、デジタル技術別で個別施策を分類した「インフラDXマップ」等により、取組を深化させるため、アクションプランのネクストステージとして「インフラ分野のDXアクションプラン(第2版)」を2023年8月に策定しました。

インフラ分野のDXアクションプラン第2版における3分野（出典：国土交通省の公表資料）



(2) 市発注工事における取組状況

① ICT 施工

札幌市における「ICT活用工事¹⁴の発注」は、2017 年度に開始し、国土交通省の取組状況等に合わせて工種を拡大しながら、発注件数を増やしてきましたが、実際にICT施工を行った件数は約6割で適用範囲も限定的です。

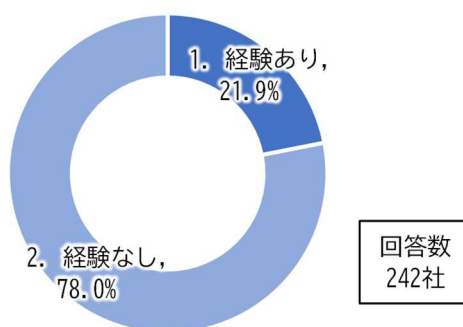
ICT 活用工事の発注件数

工種	2017 年度～	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
ICT 土工	[Blue bar spanning all years]				
ICT 地盤改良工		[Blue bar spanning 2020-2023]			
ICT 舗装工（修繕工）		[Blue bar spanning 2020-2023]			
ICT 舗装工（下層路盤工）			[Blue bar spanning 2021-2023]		
ICT 土工（1,000m3 以下）					[Blue bar for 2023]
発注件数（合計）	—	15 件	26 件	30 件	53 件
うち実施件数※（合計）	—	9 件	20 件	18 件	30 件

※3 次元起工測量、3 次元設計データ作成、ICT 建機施工、3 次元出来形管理等、3 次元データの納品のいずれかを実施した件数

2022 年時点の市内建設企業のICT経験割合は、約 2 割と一部に留まっており、工事現場におけるICT活用の普及が進んでいない状況です。

ICTの施工経験（企業アンケート（2022 年度））
（建設企業）



②遠隔臨場及び ASP（工事情報共有システム）

インフラ分野のDXアクションプラン等においては、デジタル技術を活用した生産性向上に向け、遠隔臨場による円滑な現場確認や ASP の活用による協議の迅速化を図ることとしています。

札幌市の発注工事における「遠隔臨場の活用」は、2020 年から試行導入を開始し、土木工事を中心に活用を拡大しており、「ASP(工事情報共有システム)の活用」は、2020 年から受注者の希望に応じた取組を開始し、建築工事を中心に活用が拡大しています。

9. 関係法令

(1) 担い手三法

「担い手三法」は、2014年に品確法¹⁵・建設業法¹⁶・入契法¹⁷を一体的に改正し、建設業の担い手の中長期的な育成と確保に向け、基本理念や具体的措置を規定した法律です。

その後、2019年には、働き方改革の推進や生産性向上への取組、災害時の緊急対応の強化等に関する一体的な改正が行われました。

さらに、2024年には、インフラ整備の担い手・地域の守り手である建設業等がその役割を果たし続けられるよう、担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化を目的として、新たに一体改正(下図)が行われました。

第三次・担い手3法（2024年改正）の全体像（出典：国土交通省の公表資料）

第三次・担い手3法（令和6年改正）の全体像			
インフラ整備の担い手・地域の守り手である建設業等がその役割を果たし続けられるよう、 担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化を目的に、担い手3法を改正			
担い手確保	議員立法 公共工事品質確保法等の改正	政府提出 建設業法・公共工事入札適正化法の改正	
	処遇改善	● 標準労務費の確保と行き渡り ● 建設業者による処遇確保	
	価格転嫁 (労務費への しわ寄せ防止)	● 資材高騰分等の転嫁円滑化 - 契約書記載事項 - 受注者の申出、誠実協議	
	働き方改革 ・環境整備	● 工期ダンピング防止の強化 ● 工期変更の円滑化	
生産性向上		● ICT指針、現場管理の効率化 ● 現場技術者の配置合理化	
地域における 対応力強化	地域建設業等の維持	(参考) ◇公共工事品質確保法等の改正 ・公共工事を対象に、よりよい取組を促進（トップアップ） ・誘導的手法（理念、責務規定） ◇建設業法・公共工事入札適正化法の改正 ・民間工事を含め最低ルールの底上げ（ボトムアップ） ・規制的手法など	
	公共発注体制強化		

- ・ 品確法（令和6年6月7日成立、6月14日公布・施行）
- ・ 建設業法及び入契法（令和6年6月7日成立、6月14日公布）

(2) 働き方改革関連法

「働き方改革関連法」は、労働基準法や労働安全衛生法など、就業者の働きやすい労働環境の整備に係る法律であり、2018年に公布され、順次施行されています。

労働基準法に関する主な改正内容としては、以下のようなものがあります。

働き方改革関連法の主な改正内容

名称	対応条号等	施行時期
時間外労働の上限規制 ¹⁸ ※建設業は、2024.4から全面適用	法第36条 法第139～142条	2019.4～
フレックスタイム制の拡充	法第32条の3	2019.4～
年5日の年次有給休暇の確実な取得	法第39条	2019.4～
労働条件の明示の方法	労基則第5条第4項関係	2019.4～
月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ	法第138条	2023.4～

※働き方改革関連法は、上表の他にも適宜改正が行われています。

(3) 育成就労制度（入管法、育成就労法）

「育成就労制度」は、外国人技能実習制度を解消し、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的として、入管法や育成就労法に基づき、新たな在留資格として創設される制度です。

育成就労制度は、建設業を含めた人手不足分野の対応策の一つとなり得ることから、今後も国の動きを注視していく必要があります。

改正法の概要（育成就労制度の創設等）

改正法の概要（育成就労制度の創設等）	
技能実習制度及び特定技能制度をめぐむ状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1）） （注1）準備行為に係る規定は公布即施行	
入管法	育成就労法（技能実習法の抜本改正）
1. 新たな在留資格創設 ○ 技能実習の在留資格を廃止。「育成就労産業分野」（特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの）に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「育成就労」の在留資格を創設（注2）。	1. 育成就労制度の目的・基本方針 ○ 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（育成就労法）に改める。 ○ 育成就労制度は、育成就労産業分野において、 特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること を目的とする。 ○ 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。
2. 特定技能の適正化 ○ 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。	2. 育成就労計画の認定制度 ○ 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。 ○ 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）に行う。
3. 不法就労助長罪の厳罰化 ○ 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可）	3. 関係機関の在り方 ○ 監理団体に代わる「監理支援機関」については、外部監理人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。 ○ 外国人技能実習機構に代わる「外国人育成就労機構」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。 （注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。 （注4）詳細な要件は、主務省令で定める。 （注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、 ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格 ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。
4. その他 ○ 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。 ○ 制度所管官庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。 ○ 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。	

（出典：出入国在留管理庁ホームページ）

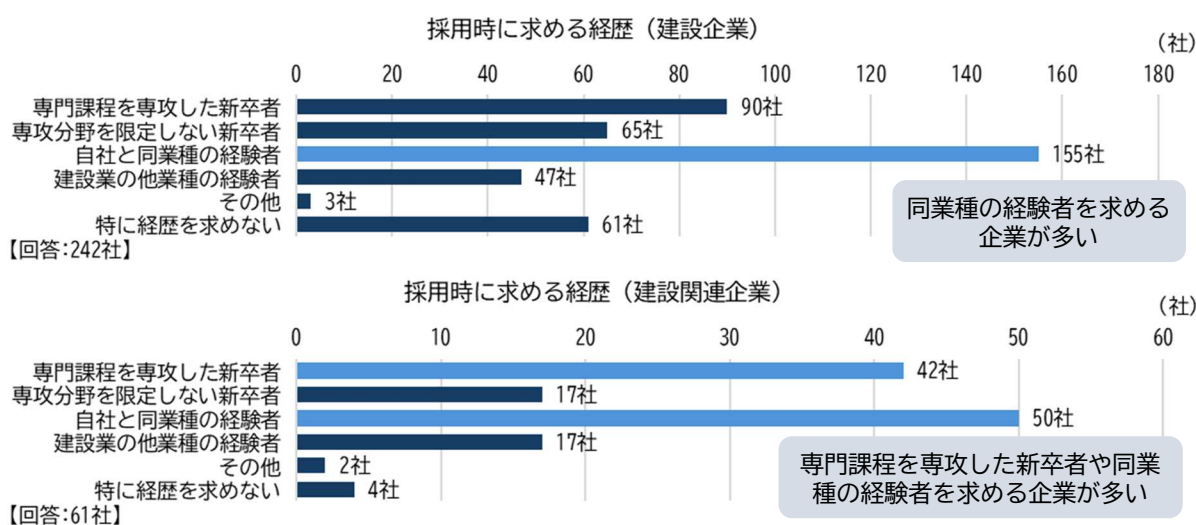
10. 市内建設企業アンケートの結果

担い手確保等の取組に関する企業の状況やニーズを把握するため、前プラン策定以降、毎年、市内建設企業へのアンケートを実施しています。

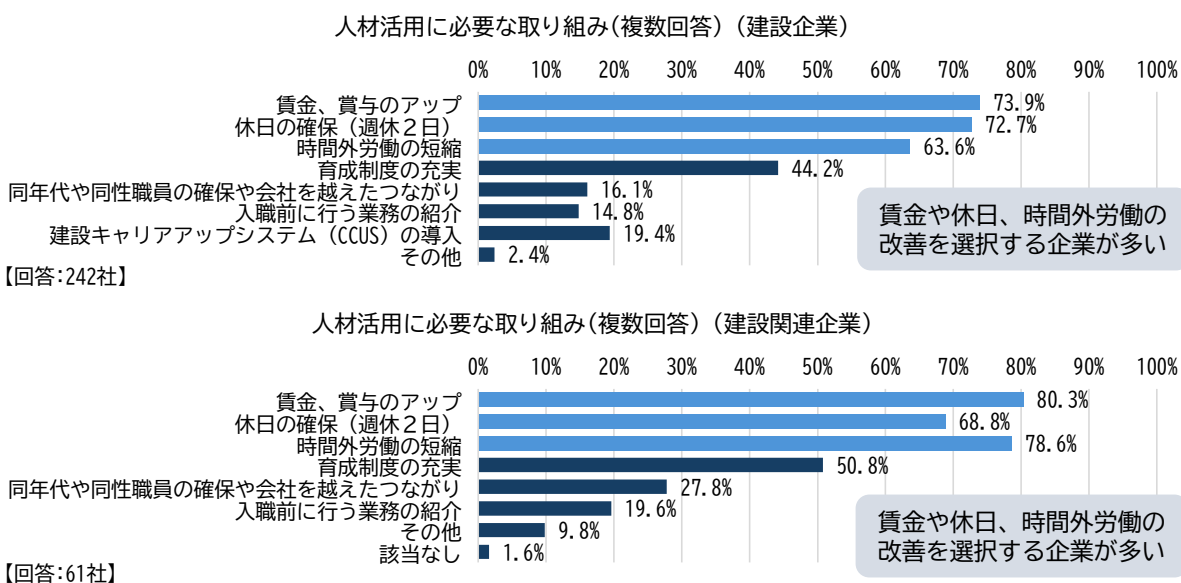
市内企業の実態としても、人材の確保に苦慮しており、生産性向上に向けても課題が多い状況にあります。

(1) 担い手確保・育成に関係する質問

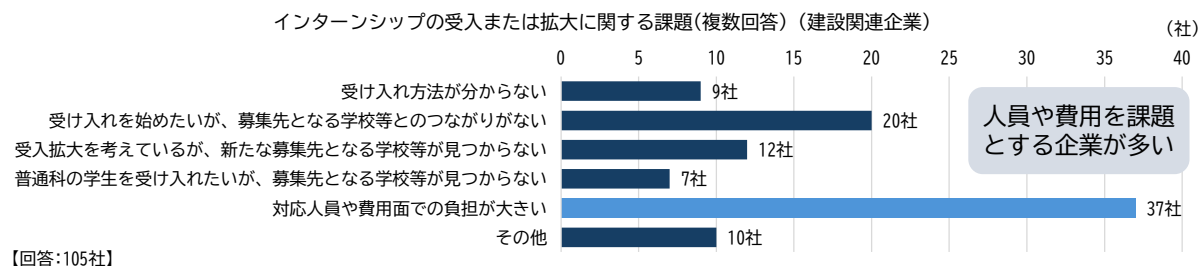
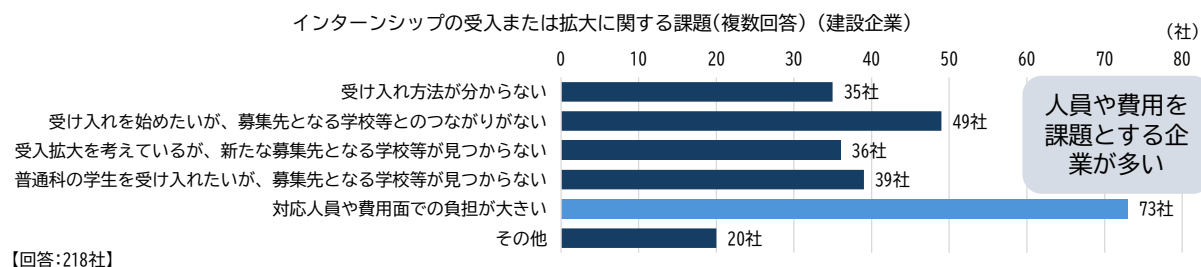
○採用時に求める経歴（企業アンケート（2022年度））



○「人材確保」や「離職防止」のために必要と考える取組（企業アンケート（2022年度））

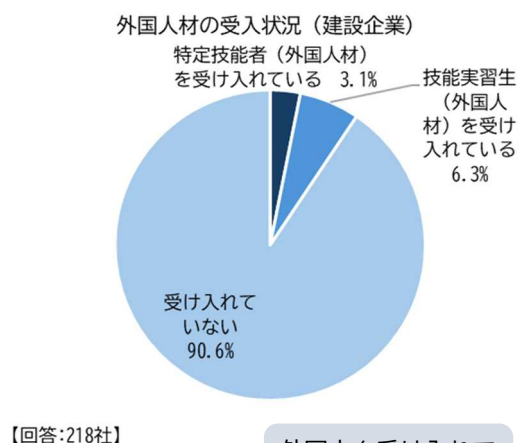


○インターンシップの受入または拡大に関する課題（企業アンケート（2023年度））



（2）外国人材受け入れに関係する質問

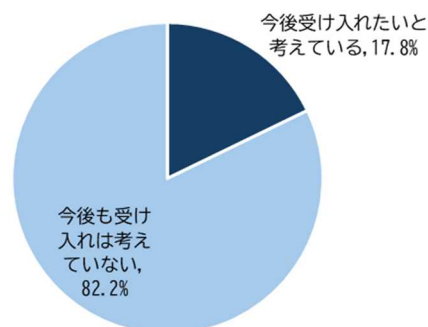
○外国人材の受入状況（企業アンケート（2023年度））



外国人を受け入れている企業は約1割

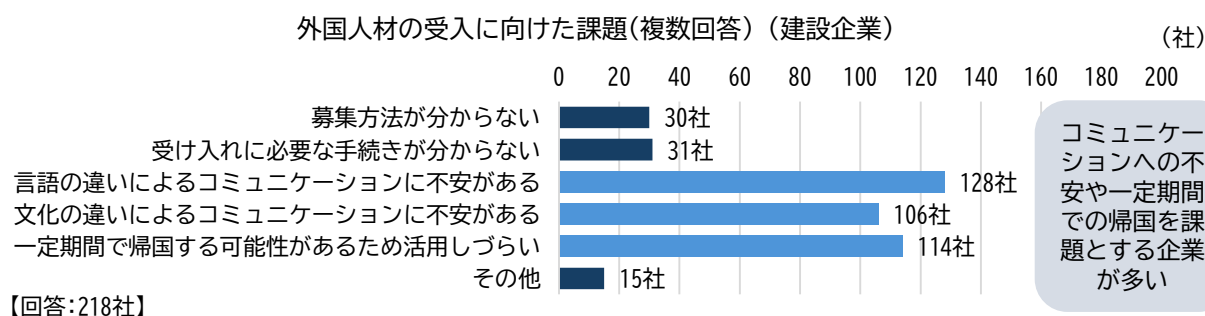
○今後の貴社の考え（企業アンケート（2023年度））

外国人受入に関する今後の考え（建設企業）



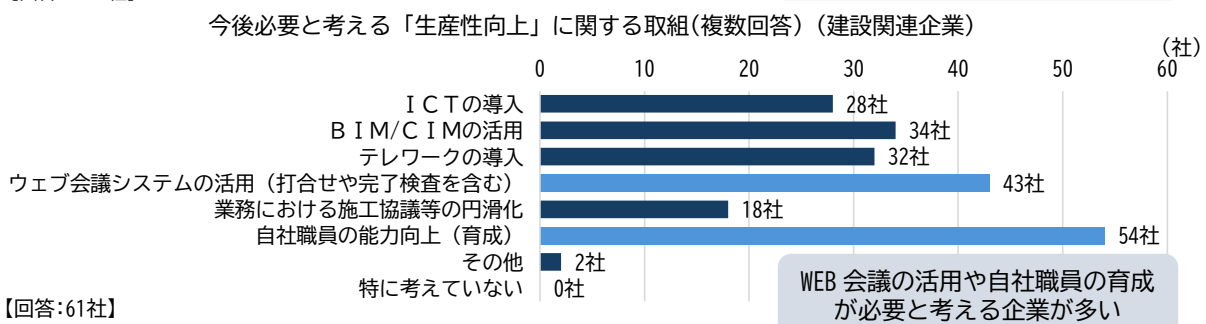
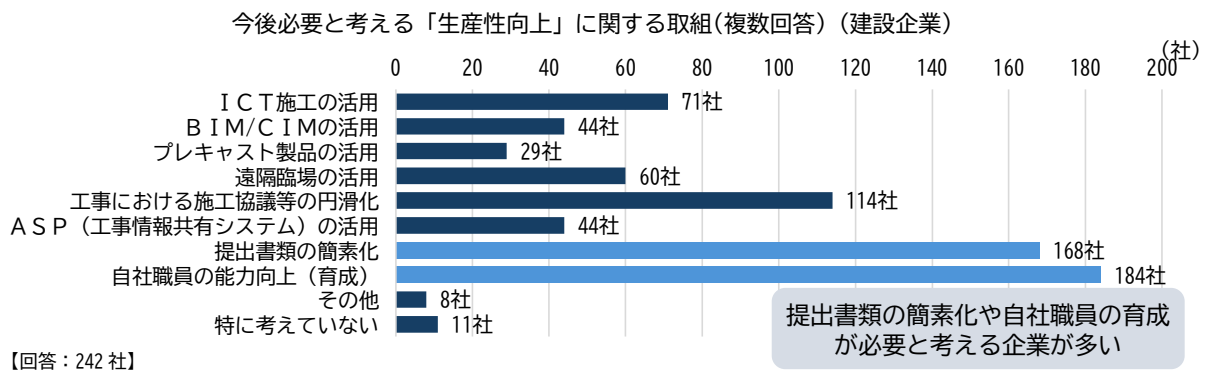
今後、外国人の受け入れを考えている企業は約2割

○外国人材の受け入れに向けた課題（企業アンケート（2023年度））

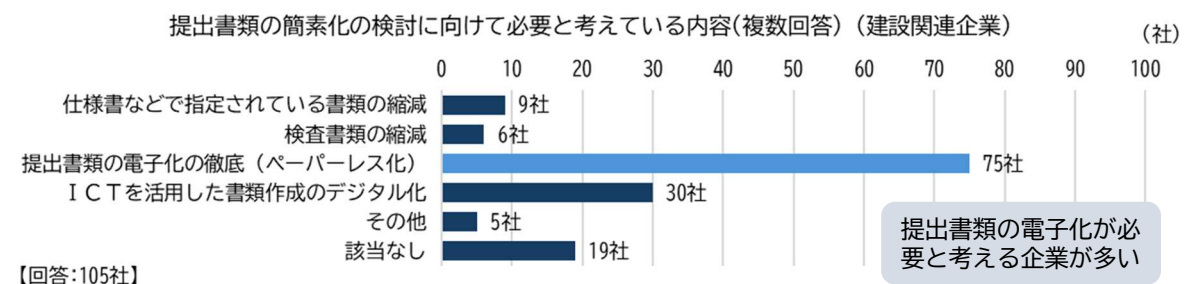
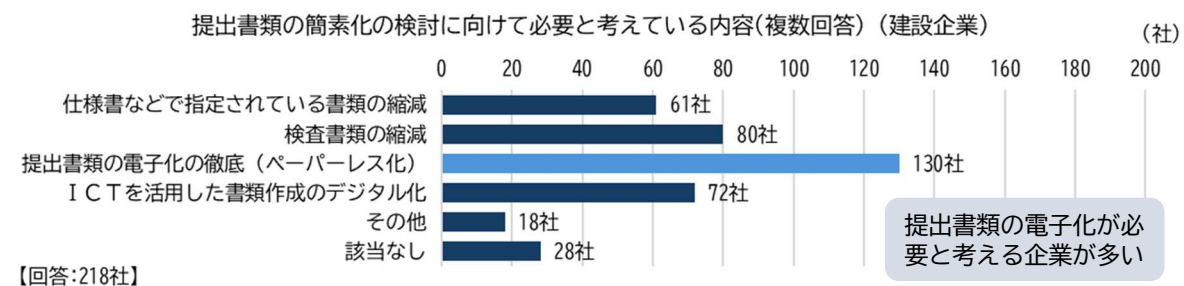


(3) 生産性向上の取組に関する質問

○今後必要と考える「生産性向上に関する取組」(企業アンケート(2022年度))



○提出書類の簡素化の検討に向けて必要と考えている内容(企業アンケート(2023年度))

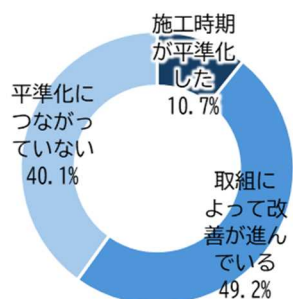


(4) 施工時期の平準化に関する質問

○取組の効果

(企業アンケート (2022 年度))

平準化の効果 (建設企業)

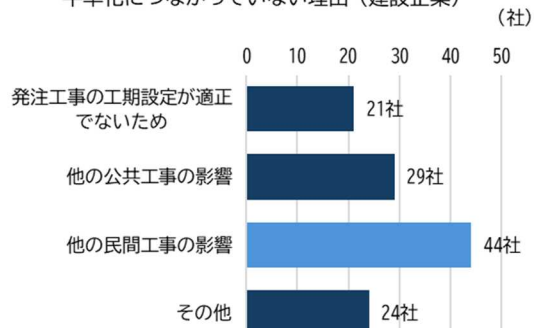


【回答:242社】

○平準化につながらない理由

(企業アンケート (2022 年度))

平準化につながらない理由 (建設企業)



【回答:95社】

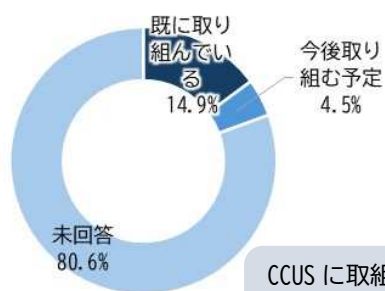
民間工事の影響があると答えた企業が多い

(5) 建設キャリアアップシステム (CCUS) の導入に関する質問

○取組状況

(企業アンケート (2022 年度))

取組状況 (CCUS)



【回答:242社】

CCUS に取組んでいる企業は 14.9%

11. 建設業界団体からの意見

◆さっぽろ建設産業活性化推進協議会の構成員(各建設業界団体)から出された主な意見

1. 担い手の確保

- ・普通学科の学生に対するPRは重要である
- ・進路が決まっていない高校生を工学部または工学系の大学に誘導するべき
- ・各種団体と協働したPR活動を行うべき
- ・インターンシップについて、1日単位やリモートで気軽に参加できる仕組みも必要
- ・建設ディレクターの活用を推進すべき
- ・小・中・高校生などに格好いいと思ってもらえる取組の発信は重要
- ・専門教育機関や事業内訓練機関への支援の検討
- ・3Kの業界イメージの改善に関する具体的な内容や目指すべきイメージを盛り込むべき
- ・女性や若者、他分野の方、外国人といった多様な人材が増えることを将来像として設定すべき
- ・今の入職者は、入職後に作業に必要な中型免許を取得しているため、免許取得に関する助成制度があると大変助かる
- ・担い手確保に向け、建設業の役割のほか、休日確保など労働環境の改善をもっとPRするべき

2. 労働環境の改善

- ・今の学生は、とにかく休みを重要視している
- ・他業種が輻輳する工事における週休2日の確保のためには、民間発注も札幌市発注も、工程管理をしっかりともらいたい。
- ・建設業の休日確保について、市民の理解を促す取組が必要
- ・限られた人員の中で業務を実施するためには、履行期限の分散や平準化が必要
- ・女性の活躍促進に向けて、育児や介護等のライフイベントに対応した柔軟的な勤務体制が必要
- ・適切(妥当)な賃金水準では足りず、他産業と比べて高くしなければ人は集まらない
- ・週休2日の目標として、休日が土・日であることが分かる表現が望ましい

3. 生産性向上(作業の省力化・効率化)

- ・独自でICTの教育を受けている会社があるが、協会でも研修機会を作ることが必要
- ・建築設計においてBIM導入を検討すべき
- ・働き方改革を推進するためには、書類整理にかかる時間の改善が必要
- ・書類作成の負担軽減の前に、書類の削減が必要
- ・大量の書類作成が必要ないように工事成績の評定方法を見直すことが必要
- ・工事現場の時間外縮減に向けては、書類作成を専門に行う人員を配置することが必要
- ・書類作成を専門に行う人員の打ち合わせへの同席について発注者の理解が必要
- ・様々なサポートをしている会社の事例を知ることのできるセミナーの開催
- ・ASPについては、契約から竣工まで全て対応したシステムの構築が必要
- ・ASPの導入効果に関する検証が必要

- ・ICT や BIM／CIM 等の活用に関するサポートセンターの設置やアドバイザー制度などの体制の構築が必要
- ・ICT の導入は、将来的な体制維持のため必要と考えているが、導入コストの負担が大きいため、助成制度の継続や積算上の考慮が必要

4. 企業経営の安定化

- ・企業経営の安定や人材育成のためには、安定した受注量の確保が重要
- ・工事における企業の技術力や実績を評価する発注方式の活用が必要
- ・総合評価落札方式から漏れた業者の受注機会確保も必要
- ・業務発注における総合評価落札方式やプロポーザル方式の活用拡大が必要
- ・事業費が増える理由について市民への説明が必要

5. 社会貢献（環境変化への臨機な対応）

- ・ゼロカーボンについては、産業全体の魅力という意味でも、しっかり取り組むべき

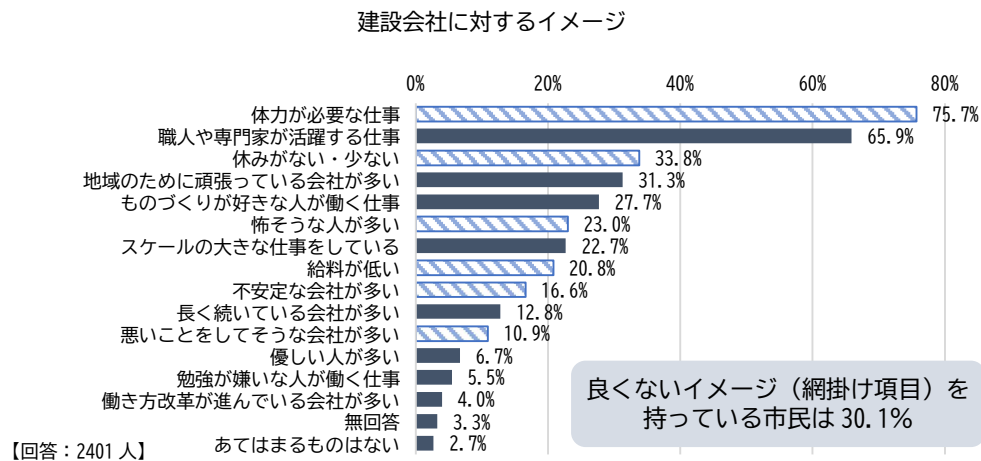
12. 市民及び学生アンケートの結果

建設業に対するイメージは、「体力が必要」や「休みが少ない」などといったイメージが高い状況です。また、建設業の役割や大工・配管工などといった技能職（専門職）の認知度は高い一方で、技術職（施工管理）や設計コンサルタントの知名度は低い状況です。

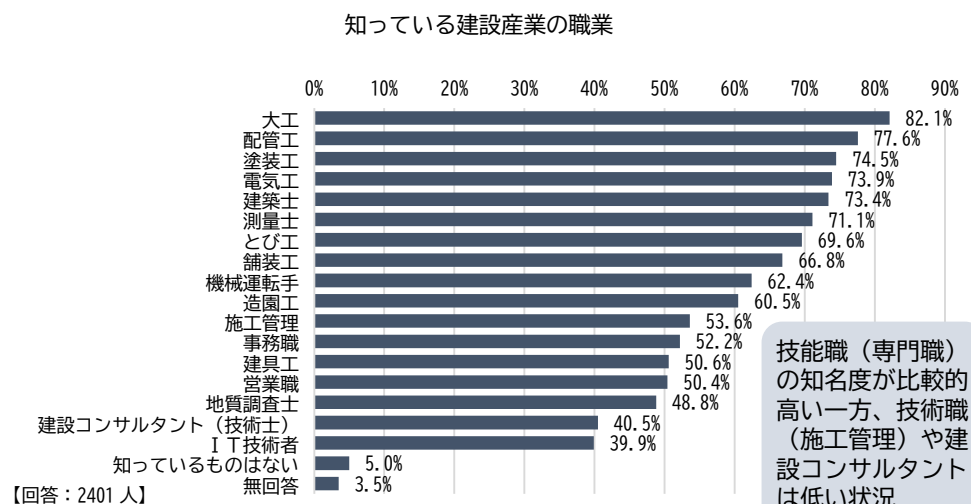
就職に関する学生の意見としては、給料や勤務時間といった労働条件を重視するほか、体験型イベントやインターンシップなどへの興味が高い状況です。

(1) 市民アンケート ※市民意識調査（2023 年度）

○建設業に対するイメージ



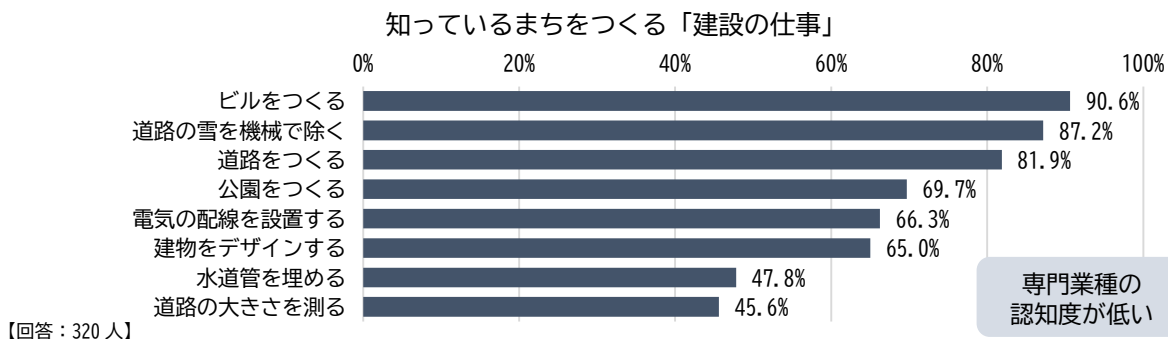
○知っている建設産業の職業



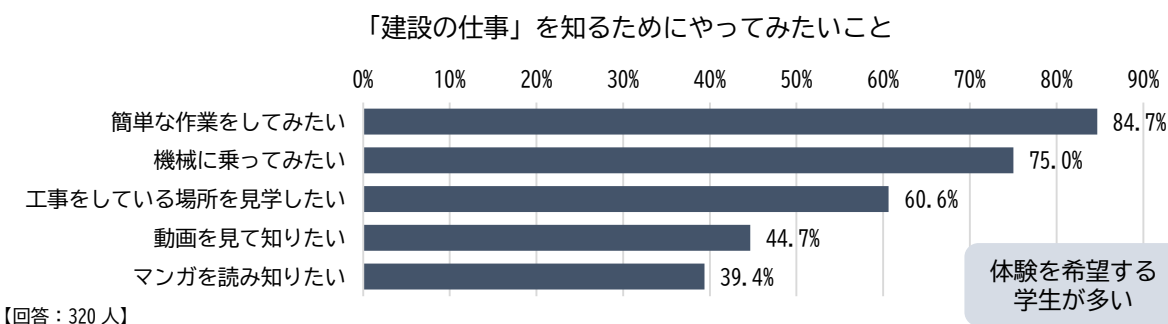
(2) 学生アンケート ※市民意識調査（2023 年度）

① 小学生 ※1区1校を抽出し、10校にアンケートを実施

○知っている、まちをつくる「建設の仕事」

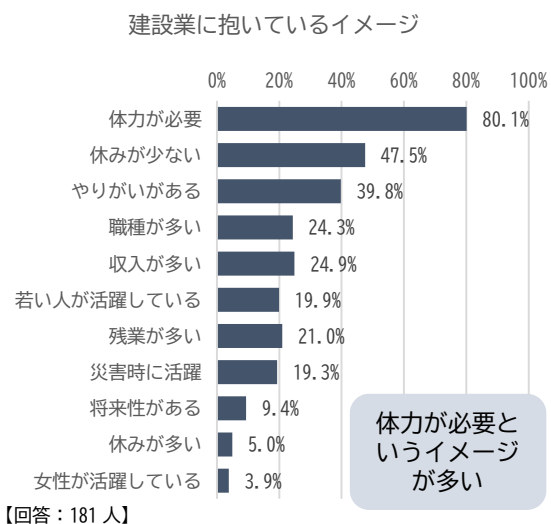


○「建設の仕事」を知るためにやってみたいこと

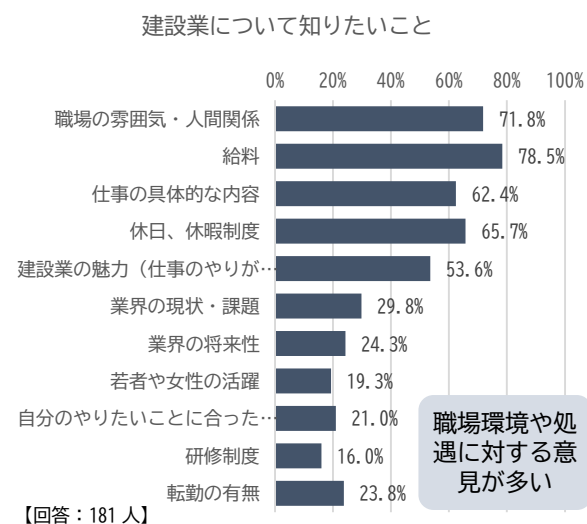


② 中学生 ※札幌商工会議所の職業体験授業（2023 年度）に合わせてアンケートを実施

○建設業に抱いているイメージ

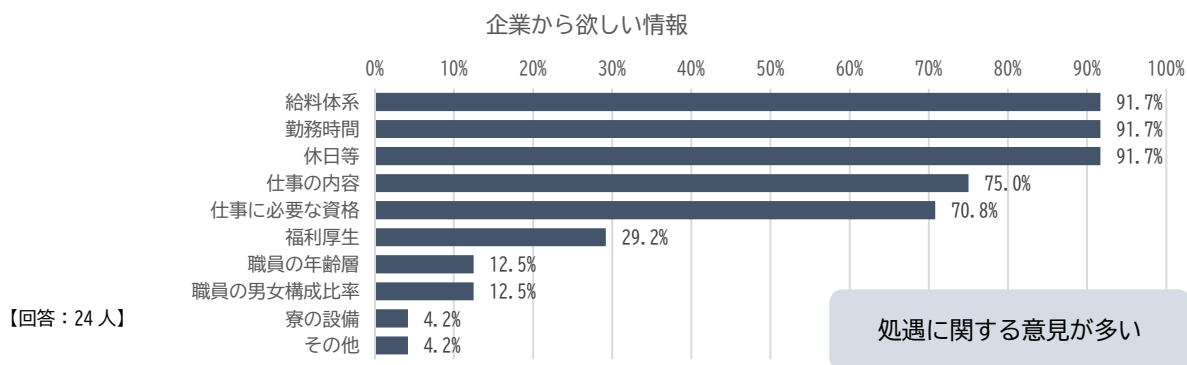


○建設業について知りたいこと

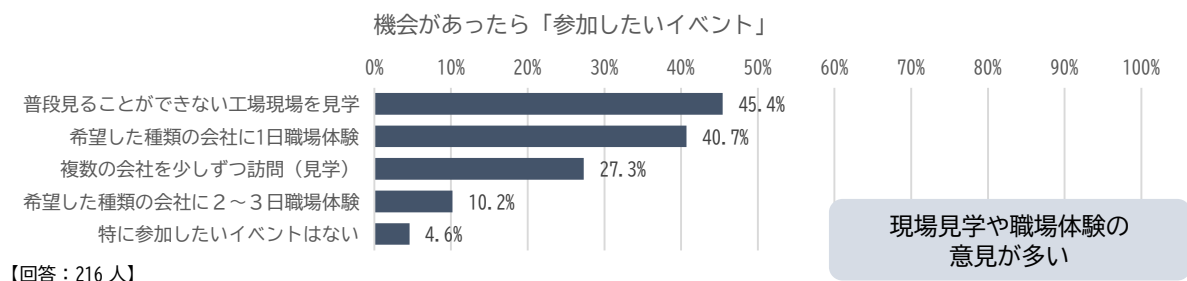


③ 高校生

○企業から欲しい情報 ※現場見学会（2023年度）でアンケート

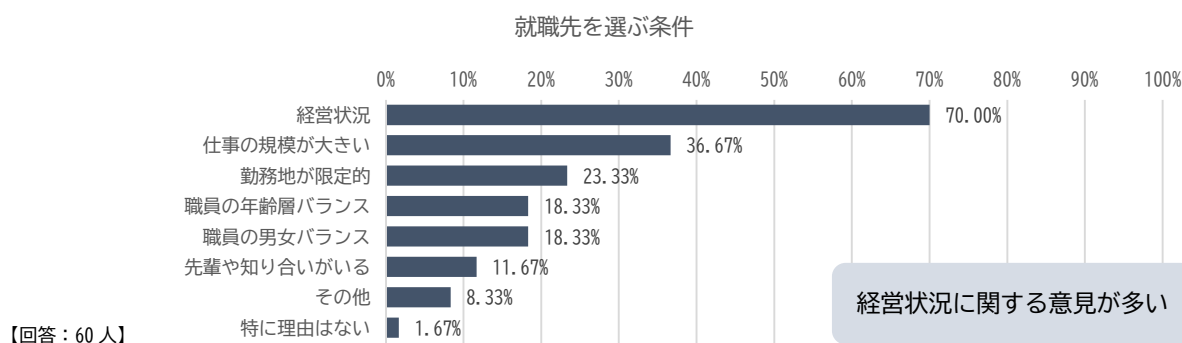


○機会があったら参加したいイベント ※ジモトのシゴトワク！WORK！（2023年度）の建設産業ブースでアンケート



④ 大学生 ※現場見学会（2023年度）においてアンケートを実施

○企業を選ぶ条件



○就職情報の収集先

