

「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」

2023年度～2027年度
(令和5年度～令和9年度)

資料編

令和5年3月
北海道

目次

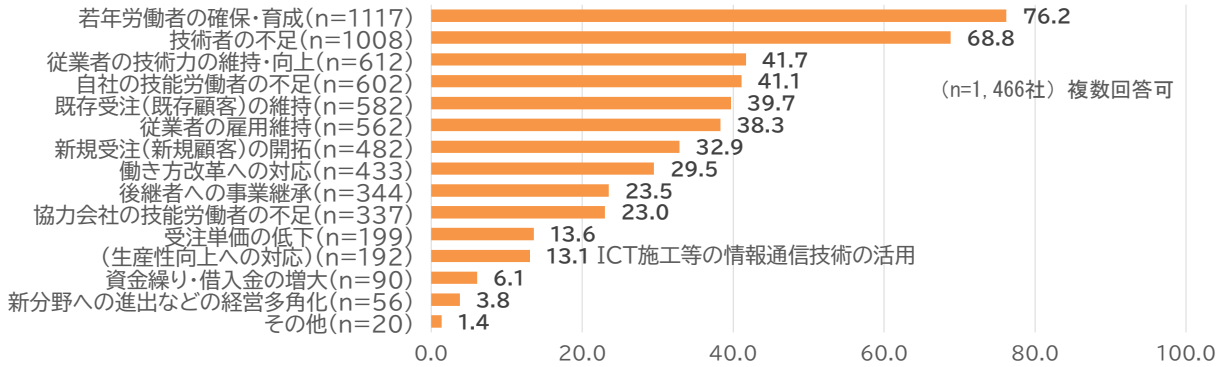
資料1	令和3年度実施 各種アンケート調査概要	・・・ P 2
資料2	関係団体などからの意見等	・・・ P 4
	1 地方建設業協会（前プランに関するもの）	
	2 地方建設業協会（新プランに関するもの）	
	3 北海道建設業審議会	
	4 現場の声を聞く意見交換会	
資料3	事業実績評価	・・・ P11
資料4	客観的指標評価	・・・ P12
資料5	満足度評価	・・・ P19

資料1

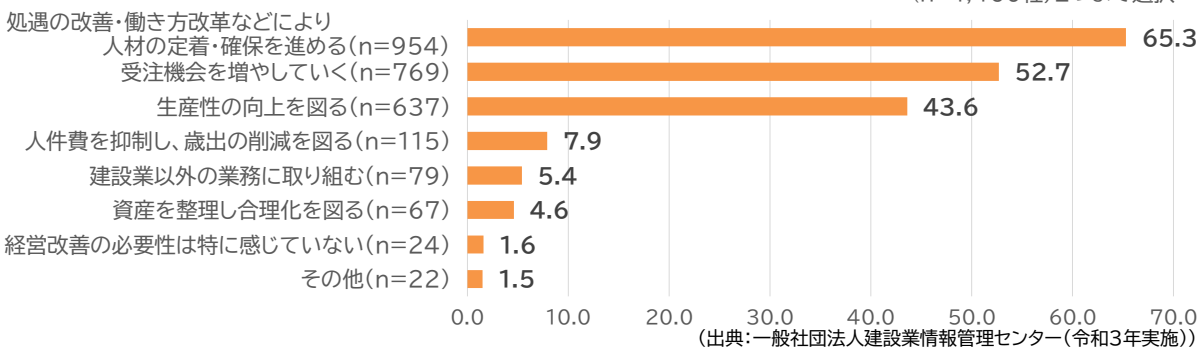
令和3年度実施 各種アンケート調査概要

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

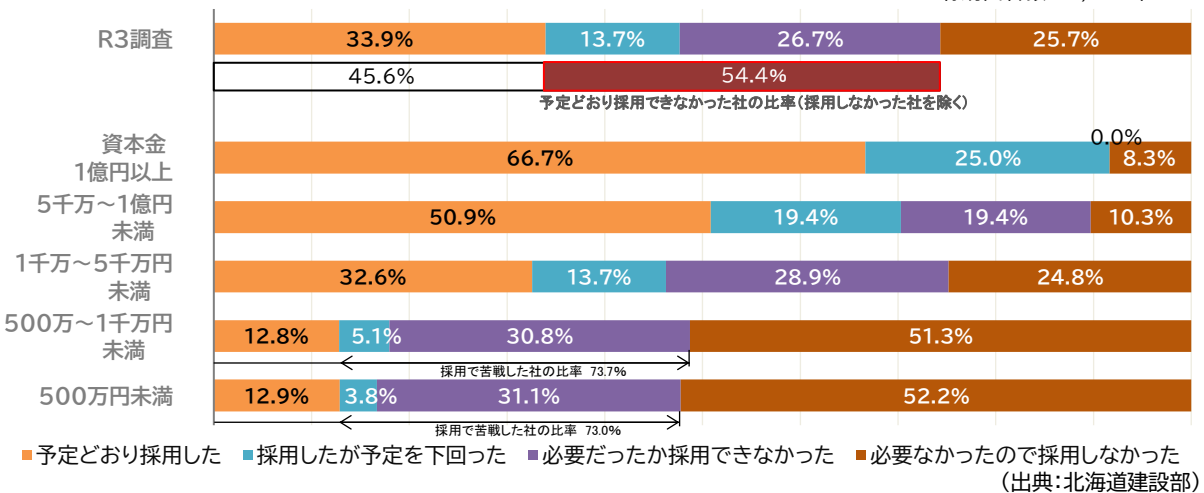


2 経営改善に向けた取組



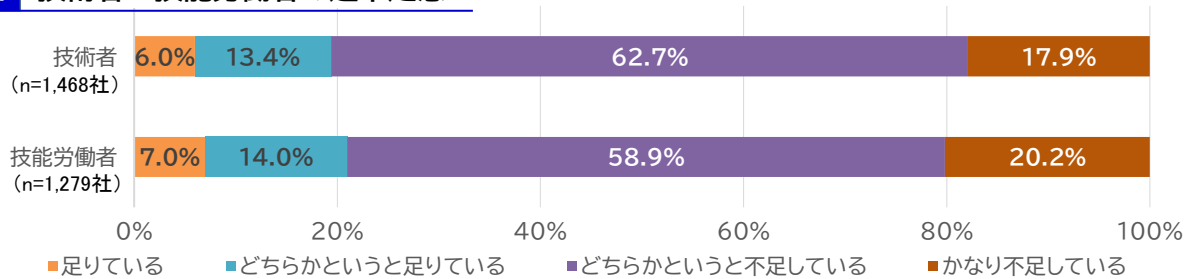
「経営上の課題」としては、労働者（技術者・技能労働者など）の不足や技術力の維持・向上が上位を占め、「重要と考える経営改善の取組」は、働き方改革による人材確保の推進や受注機会の増や生産性向上が経営上の改善策として捉えられている。

3 正社員の採用状況

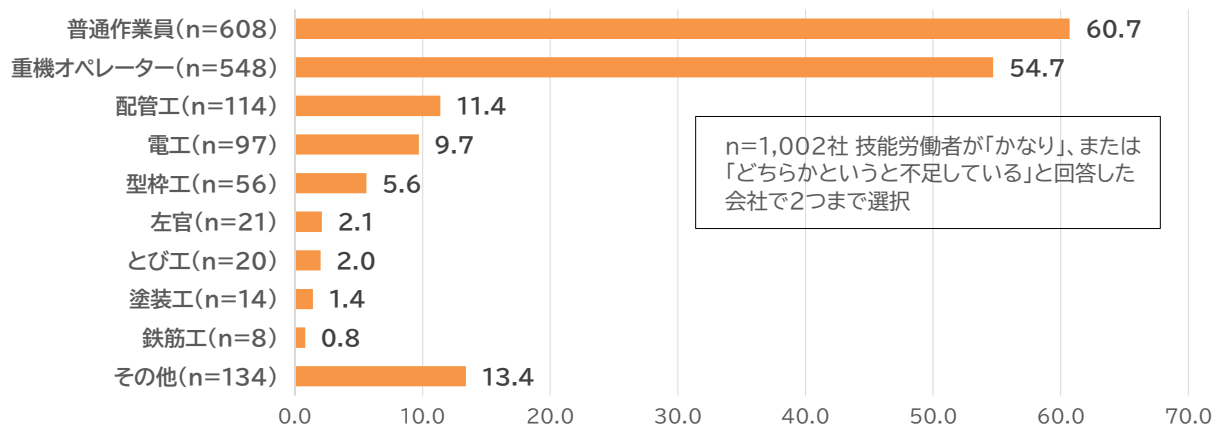


正社員の採用では、予定どおり採用できた企業は33.9%にとどまり、採用を予定した企業の半数以上(54.4%)が、予定どおりの採用ができない状況。
※階層別で違いが大きく、特に規模が小さい企業であるほど、採用を予定する企業の比率も少ないものの、採用を予定しても苦戦する傾向が強い(資本金1千万未満では採用を予定した社の7割以上が予定どおりの採用ができない状況)。

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：一般社団法人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

関係団体などからの意見等

本プランの策定にあたり、関係団体などの方々からいただいた意見等について、主なものを掲載します。

- 1 地方建設業協会（前プランに関するもの）
全道 11 地区で実施した意見交換会における意見等（令和 4 年 5～6 月、7～8 月）
- 2 地方建設業協会（新プランに関するもの）
新プランの素案に対する意見照会に対する回答（令和 4 年 12 月～令和 5 年 1 月）
- 3 北海道建設業審議会
北海道建設業審議会及び「建設産業の振興に関する専門委員会」での意見等
（審議会：令和 4 年 12 月、専門委員会：令和 4 年 6 月、10 月、令和 5 年 2 月）
- 4 現場の声を聞く意見交換会
全道 11 地区で実施した建設現場で働く方々（現場代理人、技能労働者、女性技術者等）との意見交換会における意見等（令和 5 年 1 月、のべ 63 名が参加）

1 地方建設業協会（前プランに関するもの）

前プランの施策	意見等	反映状況
担い手の確保・育成		
	建設業はあまり人気が無く、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。	資料編 P 2 正社員の採用状況
	I C T 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、3 K 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。	本編 P 2 9 目標 3 施策 1
	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。	本編 P 2 9 目標 3 施策 1
	奨学金返済や職員宿舎、家賃等の支援などがあるが、給与以外では福利厚生面のアピールをすることが効果が高いと考える。	本編 P 2 8 目標 2 施策 2
	普通科高卒者を採用し、採用後に費用を負担し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。	本編 P 2 8 目標 2 施策 2
	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。	本編 P 2 9 目標 3 施策 1
	I C T 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。	本編 P 2 9 目標 3 施策 1
	I C T 機器や測定の作業の際、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。	本編 P 2 9 目標 3 施策 1
	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。 例) 建設 DX 展等では、小学校の課外授業として各ブースを自由に訪問し、映像視聴や講演・クイズへの参加による体験授業を実施	本編 P 2 9 目標 3 施策 1
女性の活躍推進		
	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 I C T 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。	本編 P 2 5 目標 1 施策 3
働き方改革の推進		
	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、I C T 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。	本編 P 2 6～2 7 目標 2 施策 1

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。	—
経営力の向上	
余裕ある工期の設定や施工時期の平準化のより一層の推進、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。	本編P 2 4 目標1 施策2
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。	本編P 2 4 目標1 施策2
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ことがある。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。	本編P 2 4 目標1 施策2
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。	本編P 2 4 目標1 施策2
生産性の向上	
I C T活用の中でペーパーレス化などが推進されることにより、ゼロカーボン北海道の貢献にも関連すると考えている。できるだけ簡略化しスマートになるよう期待している。	本編P 2 7 目標2 施策1
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。	本編P 2 7 目標2 施策1
新分野や道外への進出	
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。	—

2 地方建設業協会（新プランに関するもの）

新プランの施策	意見等	反映状況
働き方改革		
	建設産業における長時間労働の是正や休日の確保を着実に推進するためには、国・道・政令指定都市以外の市町村、さらには民間工事も含めた全ての発注者が理解し、取り組まなければならないことから、市町村工事や民間工事などの発注者への周知が重要と考える。	本編P 2 3 目標1 施策1 取組 項目2
	市町村の発注工事では、工事発注後には設計コンサルタントは関与しないケースが多く、土木設計の変更などを建設業者が行うことになるため、受注者の業務量が増え、長時間労働や休日の確保に影響している。	本編P 2 4 目標1 施策2 取組 項目2
	担い手確保・育成を効果的かつ安定して行うために、働き方改革や生産性向上の推進が必要であり、企業として適切な利潤の確保が可能な予定価格の積算や設計変更の柔軟な対応が重要。また、適切な工期や経費等の計上が必要であるため、積算や工期設定などで抜本的な見直しを要望する。	本編P 2 4 目標1 施策2 取組 項目2
	建設業の売上高は技術数で概ね決まり、利益は外注・資機材費など日単価に左右されるため、利益確保のためには労働時間が長くせざるを得ないような構造的な問題がある。工期の長さに対する利益率の高さを確保する等、抜本的な改革をしなければ、建設業に人が集まるようにならない。発注者の皆さんにも、待遇改善をしようという覚悟を持っていただきたい。	本編P 2 3 目標1 施策1 取組 項目2～4
	賃金水準確保・処遇改善・労務単価の実勢単価反映、必要経費の反映などについて早急に進めるよう要望する。	本編P 2 4 目標1 施策2 取組 項目1～3
生産性の向上		
	I C T人材育成（講習）で初級・中級・上級の分けやWEB開催、参加者のCPDS取得など、人材育成制度の充実を要望する。	本編P 2 6 目標2 施策1 取組 項目1

北海道のような積雪寒冷地では複数断面での施工は通常より段取り、手間がかかり生産性の低下に繋がる。構造物は同一断面での設計、コンクリート構造物のプレキャスト化を一層進めていただくよう要望する。	本編P 2 7 目標 2 施策 1 取組 項目 3
専門職学科の卒業生以外を技術者として育成した場合の経営事項審査や総合評価への加点などの配慮を要望する。	本編P 2 8 目標 2 施策 2 取組 項目 4
建設産業では、技術力向上に関する講習や監理技術者や経理事務士などの免許更新費用の負担や手続きに要する業務が、他の産業に比べ多く課題となっている。	—
魅力の発信	
北海道で働くことの魅力を他の都府県へ積極的にPRし、北海道で就職してもらう活動を推進することが効果的と考える。	本編P 3 0 目標 3 施策 1 取組 項目 4
小・中学生の子を持つ親子を対象にした建設産業の魅力度アップイベント等を行い、幅広い世代に建設産業の必須性の理解や魅力をもって頂き、先ずは工業高校への進学を促進させ、将来的に建設産業への就職へ繋がるとともに更なる賃金水準の向上を目指すことも必要と考える。	本編P 3 0 目標 3 施策 2 取組 項目 1

3 北海道建設業審議会

新プラン	意見等	反映状況
働き方改革		
雪解け後の、4～6月の天候の安定した時期に実働する現場が少ない。各発注者は、早期発注に取り組んでいると思うが、フレックス工期や施工時期の平準化は、現場で実働する人員の春期の雇用の確保等、通年雇用に効果があり、生産性の向上にもつながる。	本編P 2 3 目標 1 施策 1 取組 項目 1～2	
時間外労働の上限規制の適用が間近に迫るが、建設業界は、行政を含め技術職員が不足。担い手が確保できない一方で、土木施設の老朽化が進み突発的な維持業務も増加する。	—	
市町村及び民間発注者に対しても、関係機関と協力の上、適正な工期の設定を行うよう働きかけをすべきと考える。	本編P 2 3 目標 1 施策 1 取組 項目 2	
ダンピング対策では、道内市町村の目標達成度が極めて低い状況であるため、早急に取り組むべきと考えることから、「周知」以上の実効性のある取り組みを実施することが求められる。	本編P 2 5 目標 1 施策 3 取組 項目 1	
適切な施工体制や不適格業者の排除に向けては、安全パトロールや下請状況等調査などの実施、契約トラブルの相談等が重要と思われる。	本編P 2 5 目標 1 施策 3 取組 項目 3～5	
生産性の向上		
コロナ感染拡大により、どこの業界もWEB会議やテレワークに取り組んだ。発注者からの打ち合わせ要望も多く、北海道の地域特性もあり移動時間の減少は、働き方改革にもつながる。	本編P 2 7 目標 2 施策 1 取組 項目 4	
ICT機器の活用は、小さな会社では教育体制にも課題がある。一方で、担い手不足は課題であるが、DX推進に向けた建設産業の変革は、逆に若者を取り込むチャンスではないか。	本編P 2 6 目標 2 施策 1 取組 項目 1 本編P 3 1 目標 3 施策 2 取組 項目 3	
魅力の発信		
人口減少が進み、人手不足は建設業界だけではなく、多くの業界での課題。居住環境を含め市町村の移住施策との連携したマッチング等、地域全体で課題解決にあたる視点も必要と考える。	本編P 3 0 目標 3 施策 1 取組 項目 4	
魅力発信の取組みで使用する写真等は、「北海道の建設業」というイメージに合う雪の画像、除雪の画像も採用した方が良い。	本編P 2 9 目標 3 施策 1	

道内建設業の営業利益率は大きく躍進し、全国を上回っているなど非常にシンボリックな数字。その要因に関わる事例などをセミナー等で情報発信すること、例えば悩んでいる建設業者に対して、経営力・生産性・技術力向上のそれぞれのビジョンを示すと、事業の改善や改革についての参考や動機付けが図られることも推測されます。今後も情報発信は重要であり、特に売上高営業利益率向上に表れた指標について打ち出していくことや目標設定とすることも必要だと考えます。	本編P29 目標3施策1
道内で働きたい若者は増えていると思われ、小学校や中学校への出前事業など教育の場において、ビルや道路、橋を造ることの必要性や魅力、やり甲斐などを伝えて頂きたい。	本編P29 目標3施策1取組 項目1
地元の企業が魅力的な企業になるためには、今後はICTを活用していくことが必須になっていくと思われるので、若い人の声を聞いて取り入れていくことが重要と考える。	本編P31 目標3施策2取組 項目3
その他	
市町村の中には元請の会員企業がないところもあり、地域で災害対応ができる建設業者がいるか、このフォローをどのようにするのか、切実な課題であり「地域力」がポイントと考える。	—
昨冬の大雪等、突発的なインフラ整備も含めて「広域化」、「広域連携」がキーワードの時代となっている。	—
学生の中には人材総合サービス企業で専門研修を受けた後、建設会社への派遣や就職をする例がある。	—
「建設産業の担い手を育成」に取り組む余裕がある企業を増やすためには、「利益を上げる ⇒ 好条件で若い技術者を雇う ⇒ 戦力となる若い技術者がいることで人手不足解消&若い力でIT化を進めて働き方改革に対応 ⇒ 利益がさらに向上する」といった循環を確立することで対応できると考える。	本編P21 基本的な考え方
PDCAサイクルは、即応性が低く官僚的なプロセスであり、「評価」及び「改善」の部分では組織内で時間をかけずに結論を出すことが大切だと考える。機動的に改善、計画見直し・実行につなげ、改善しながら取組の質を高めていく方式を採用するべきと考える。	本編P32 第6章1 推進体制 と進捗管理

4 現場の声を聞く意見交換会

意見等
人手不足の状況等について
現場の技術者、技能労働者ともに不足している。技術者は30歳代、40歳代の中間層がない。技能労働者は若手がほとんどおらず60歳代～70歳代が主力となっている。
人手不足の分をやりくりして対応しているが、災害などによる突発的な事業量の増加や5年、10年後の労働力に不安がある。
この地域は工業高校が無いため、このままでは高卒世代の入職者の確保が進まないことから、普通科高校で出前講座を実施するなどして人材を確保しているが十分ではない。
過去の公共事業の削減時に新規採用を抑制したことによる影響が大きいと痛感している。
退職した技能労働者に声をかけて出て来てもらっている。
少ない人数で現場を回しているため、待ち時間が出る場合が多く、施工効率が悪くなってきていることから、その分を時間外勤務などによりしのいでいる。
舗装関係は土木よりもリクルート活動は厳しく、新たに作業員になりたいという人は少ない。
高校や専門学校へ求人を出しても応募もないのが現状で、学生の親は地元より札幌の知名度の高い企業へ行った方が良いという考えのようだ。
直接雇用している作業員は高齢化しており、中間層となる年代がないため、60歳代が退職すれば急に若返ることになる。
ICT系の部署にいますが、車両関係の資格取得に向け勉強中(20歳代女性技術者)
下請会社の取り合いとなっている。現状は施工時期、工程を調整しながら対応している状況。
作業員が足りない。特に除雪時。直営は除雪作業後に本工事に従事するため、夏場の半分の仕事量しかできない。

建設産業のイメージについて	
	親世代が建設業界に対して3Kのイメージをもっており、良くないイメージが子どもの就職に影響しているようだ。
	就職氷河期世代の親の子ども達が就職時期にきているが、当時採用のなかった建設業に対する親世代のイメージが良くないままで、今の建設産業に対する理解が進んでいないと感じる。
	はじめは事務職での入社が技術系での職種での入社となると、親に反対され、いつでも辞めてもよいと言われるなど保護者の理解がないと感じた。
	建設産業は全員がスコップを持っているイメージや、キツイ・汚い・危険といった3Kイメージが強いため、職業として選択されにくいと思う。新3Kイメージによる改善を期待する。
	土木科だから建設業に就職するといった判断が当然といった環境ではない。
	親や教員が建設業について理解しておらず、適切な進路指導がされていないと感じる。
	SNS等で朝早いとか休日が無い、又は少ないといった悪い情報が拡がりすぎている。
	若者は休みを重要視する傾向にあるので、民間工事を含め週休2日を徹底しなければ若者は確保できないと思う。
若者の入職促進などについて	
	高校の求人情報では転勤、初任給、休日の3点を見て決める人が多いため、そういった点をアピールすることが重要だと思う。
	若者の優先度が高いのは余暇の過ごし方なので、求人票はそういう点での工夫が必要と思う。
	地元に残りたいと思う教育と要因づくりが重要だと思う。
	地元に残ることを希望する人が比較的多い地域では、企業の魅力をいかに伝えるかが重要となっている。地元の仕事が無い、知友人が地元を離れ都市部に多いなどの理由で、地元に残る若者が少ない地域がほとんど。
	建設産業に興味を持っている人は、自らホームページやSNSで情報を収集するが、そもそも興味を持っていない人の目に触れさせるためにはCM等の一般の人が目にする媒体でアピールすることが必要だと思う。有名人をPRに使ってクリーンなイメージを印象づけると効果がありそうだ。
	子供の頃から工事現場や建設機械などを見せて興味を持ってもらうことに効果があるように感じる。
	学生は建設業の実態を知らないなので、学生時代にインターンシップなどにより職場や就業環境の実体験がもっとできればイメージは変えられると思う。
	ドローンなどの最新のICT機器を活用している現状を伝えることは効果があると思う。
	親子参加の現場見学会で工事現場や仮設事務所などを見学してもらい、実際の就業環境を親世代にも理解してもらおうと良いと思う。
	近年は進学率が高いこと、普通科高校卒でも資格を取得できれば十分にやって行けることなどから、大学の進学先や高校卒業後の就職先に建設産業を選択してもらう取組を進めることは効果が高いと思う。工業高校などが統廃合されているため、将来は普通科高校の卒業生が担い手の主流になると考える。
女性の雇用や活躍促進などについて	
	入職してみないと分からない情報だが、女性が少ない職場のためか待遇は良いと感じる。
	建設業は男社会というイメージを改善する必要があると思う。
	実際に働いている女性の声をSNS等で発信することは効果的だと思う。自分もホームページで先輩の話を読んで、入ろうと思った。
	結婚、出産、職場復帰後はこうなるといった将来がイメージできないといった不安があるが、ロールモデルとなるような先輩が居て、そういった情報に触れられれば女性の入職につながると思う。
	快適トイレなど就業環境の改善状況について発信するのは効果がある。
	技術職は女性だからといって、できない職種ではないが、そのことが伝わっていない。
	建設ディレクターといった女性の活躍できる新たな職域についてアピールしていくことで、まずは女性の入職促進につなげていくことができ、商業科など情報処理系の学生の求人にもつながると思う。
	職業に対する性別分担が出来上がっていることから、育児や教育などの場で、建設産業は女性が出来ない職業ではないといった「意識改革」をして行く必要があると思う。
	福利厚生などの就業環境の充実について発信している企業は、入職に繋がっていると思う。

就業環境について	
	給与は他の業種よりは良いと感じる。(賃金のベースアップはされ始めており、賃金は改善している実感はある)
	産休制度をはじめ福利厚生は良いと思う。(女性技術者)
	会社としては現場も含め全職種で週休2日が基本となっている。
	若い人の中には、休暇が取れないといった理由で退職した人がおり、給料が安くても休日を確保したいという傾向があるようだ。
	技能労働者の中には、休みが多くなると給料が下がってしまうので休みたくないという人もいる。
	土日は基本的に休みにしているが、地元調整などから、休日現場に出ざるを得ないケースはある。
	他業種の中には、土曜日でも出勤している業種もあると聞くため、建設業が特に処遇が悪いとは思わない。
移住・定住希望者の雇用促進などについて	
	農業や林業に多いイメージがあるが、建設業も就職先としてあることを積極的に声かけすべきと思う。
	人手不足の対策として、移住定住希望者に期待するのも良いと思う。
	技能労働者は通いの現場が多く、入職後は地元で居られる可能性はあるが、技術者であれば、その地で働きたいと思って入職しても、実際の現場は自宅から通えない遠い場所もあり、その土地に魅力を感じて移住しても、意味がなくなる可能性もある。
	移住等希望者が技術者以外の技能労働者を選択出来るのであれば、職種によっては直ぐに活躍出来る。管外や本州から人材を確保するという点で推進した方が良いと思う。
	中川町は建設業の求人情報や移住の支援制度を掲載したパンフレット作成等、情報発信を行っている。
外国人材の雇用状況などについて	
	既にほとんどの現場に外国人材が雇用されており、人手不足なのでやむを得ない状況と思う。
	現場としては、雇用することに問題は無いし、今は外国人の人手がないと仕事ができない状況となっている。
	下請会社でベトナムやモンゴルから来ている研修生がいるが、勤勉であり簡単な日本語なら通じており抵抗はない。
建設キャリアアップシステムについて	
	現在は下請も含め全員の入退場管理に使用しているが、その日に現場に居る人がすぐに分かるなど便利な面を実感している。
	建退共の紐づけの手続きをすれば、払出が楽になるので是非活用したい。
	今は技能労働者に制度の意義が浸透していないが、将来的には技能労働者のモチベーションになるとは思う。
ICT 活用について	
	ICT 導入時の初期投資や習熟などの負担が大きく、過渡期には生産性が落ちるが、人手不足対策として取組の推進は必要と思う。
	ドローンやレーザースキャナーを使用する機会が多いため、若い人にも興味を持たれる分野だと思う。
	ICT 導入の講習のみではなく、実践型の講習やBIM・CIMの講習を開催してほしい。
	工事規模の大小に関わらず、作業手順や使用機器に違いがないので、小規模現場でICTを活用すると、コストが高くなってしまふのが課題になっている。
	対応工事を増やすとともに費用分の経費計上をお願いしたい。
	日中は現場、夜は事務所で残業というスタイルを変えるためにもICT活用による業務の効率化が必要と思う。
	作業前の測量成果のデータ化が煩雑だが、準備が終われば施工が早いのでICT活用の推進は必要と考える。
	省力化に必要なだが、現状では重機の施工以外は内製化できず外注をしておりコストがかかる。
	ICT導入で便利になっているが、データやICT機械ありきになってしまうと間違いに気づかないなどのリスクも生じるため、従来の知識をしっかりと持った上でICT化を進めることが重要ではないか。

<p>データ処理ソフトを使える人が少ないためICTに特化した人材を採用し育成しているが、現場を理解しないと効率的に仕事を進められないため、現場のことを別に教えるなど、人材育成には時間も経費もかかる。</p>
<p>建設産業の魅力・やり甲斐について</p>
<p>ものづくりの達成感が得られる。</p>
<p>地図に残るスケールの大きい仕事であり、家族、子どもに自慢できる、なくてはならない仕事だと思う。</p>
<p>誰かがやらなければならない社会を維持する仕事。</p>
<p>チームでものづくりができる達成感のある仕事。</p>
<p>大規模構造物に魅力を感じる。</p>
<p>例えば、橋梁補修では橋の裏側など、一般の人では分からないようなマニアックなところが見られる。</p>
<p>工事完成時、工期が終わって完成したときの達成感。</p>
<p>様々な職種の人たちが協力してチームワークにより一つのものを作り上げる充実感がある。</p>
<p>映画やプロジェクトXを見て憧れたが、カッコ良さがある。</p>
<p>自然に近く、デスクワークではない仕事。</p>
<p>災害や除雪対応で地元の人から感謝され、ありがとうと言われるとやり甲斐を感じる。</p>
<p>やりがいとは若いうちは自覚できないので、先輩や日々の業務等を通じて伝わっていくものと感じる。</p>
<p>魅力の発信方法について</p>
<p>若者には、実際の社員のライフスタイルを発信して、オンとオフのある職場であることをSNSや会社HPなどで発信することにより、理解が深まるのではないかな。</p>
<p>テレビドラマなどの題材になれば注目度が上がるのではないかな。</p>
<p>TVCMとかは短時間でイメージアップできるため有効と思う。</p>
<p>万人受けを狙うのではなく、ダイヤモンドダストを見ながらなど、日々大自然と向き合っていること等、特定のコア層に向けて発信するのも良いのではないかな。</p>
<p>動画を作成し、建設産業の実態は3KではないことをPRすると効果があるのではないかな。</p>
<p>有名人を使ってクリーンなイメージを持ってもらう。アニメ、マンガなどとコラボし、イメージアップを図ってはどうか。</p>
<p>中学校の就業体験時に「他産業の中でも一番印象に残ったのはドローンの操縦体験だった」という手紙をもらったことがある。ドローンは、若者に興味を持ってもらうには良い材料であるため、導入状況等をPRしてはどうか。</p>
<p>入職した人の中には子どもの頃の体験教室がきっかけとなった人がいる。</p>
<p>業界に関係のない一般の人達には、「出来た物」ではなく、「出来たことによる効果」を発信していく方が伝わるのではないかな。</p>
<p>高校生に働きかけるのでは遅いため、小中学生のうちにアプローチして、例えば朝早くから除雪してくれている格好いい人たちがいるというような「格好いい」ということをアピールすることが必要ではないかな。</p>
<p>企業に余力があれば企業のリクルートにつながるのでPRはメリットがあるが、業界団体や自治体任せにすると内容が薄くなり、個別の企業への入職が結局は進まないのではないかな。</p>
<p>小中学生の段階で現場見学会などによって建設産業に触れる機会を増やすとともに、一緒に親世代へ働きかけることが建設産業への理解が深まり効果が得られるのではないかな。</p>
<p>今の小学生はタブレットなどで検索しているため、建設産業の情報を総合サイトなどで、例えば動画コンテンツなどを充実させるなどして子ども達の興味を引けば、建設産業への理解が深まる可能性がある。</p>
<p>SNSで上げる情報は凝ったものである必要はなく、毎日空撮の映像をあげるだけといったものが効果的な場合もあり、特定のマニアを対象として発信し、そこから広げる手もある。</p>

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		
1 将来に続く経営力の強化					
（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
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	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
3 地域の安全・安心の確保					
（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
4 建設産業の環境整備					
（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
発注者としての取組					
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
合計(18 施策)	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、施策ごとで「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。

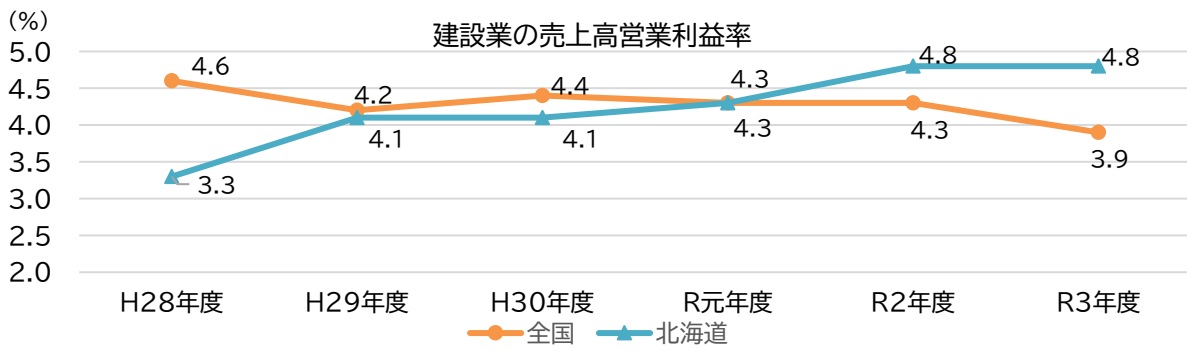
- ・設定した指標項目における指標値が、増加傾向又は目標を上回る : A
- ・設定した指標項目における指標値が、微増又は横ばいで推移している : B
- ・設定した指標項目における設定値が、減少傾向又は目標を下回る : C

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



※売上高営業利益率 = 営業利益 / 売上高 × 100

(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式会社)

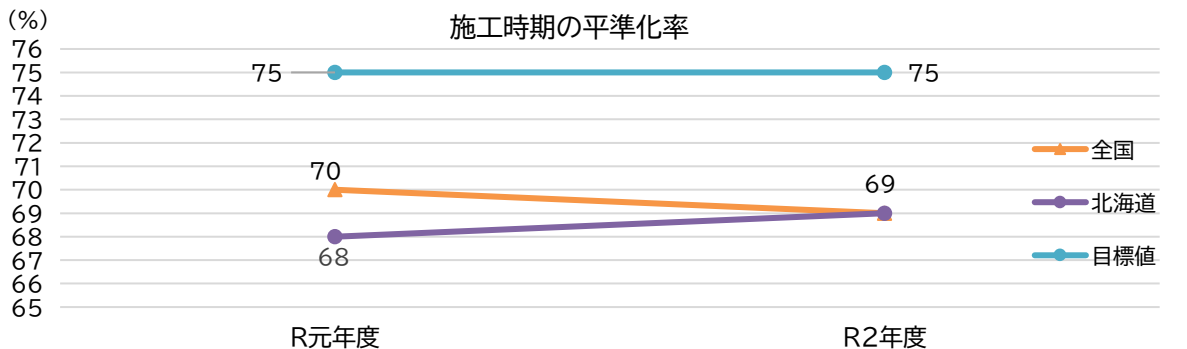
【評価】

H28年度からH30年度は全国を下回っていたが、R2年度から上回っている(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



(※算出方法：(4～6月期の工事平均稼働件数) / 年度の工事平均稼働件数)

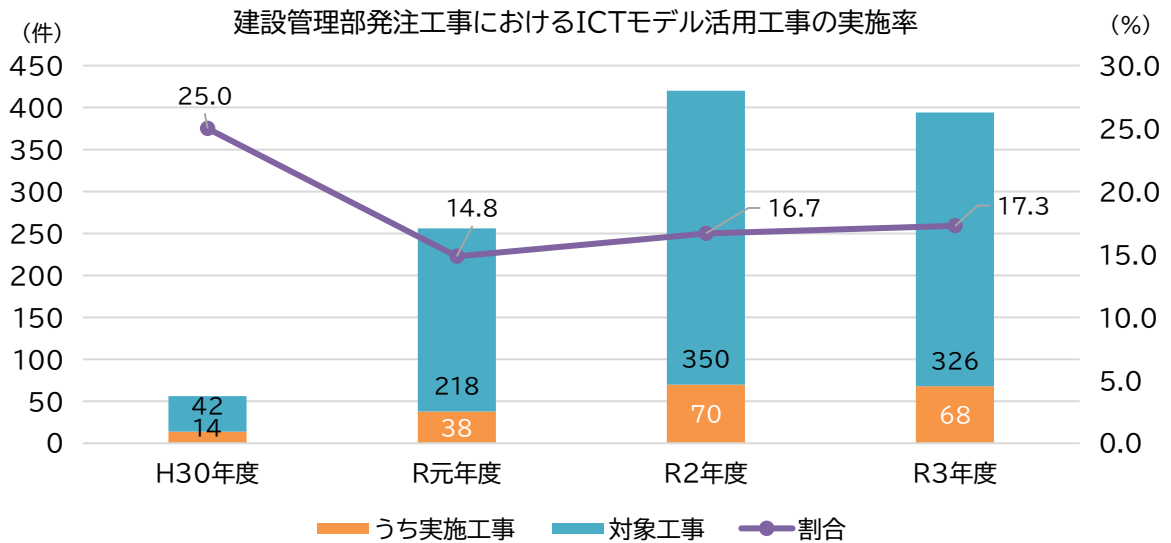
(出典：国土交通省北海道開発局)

【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



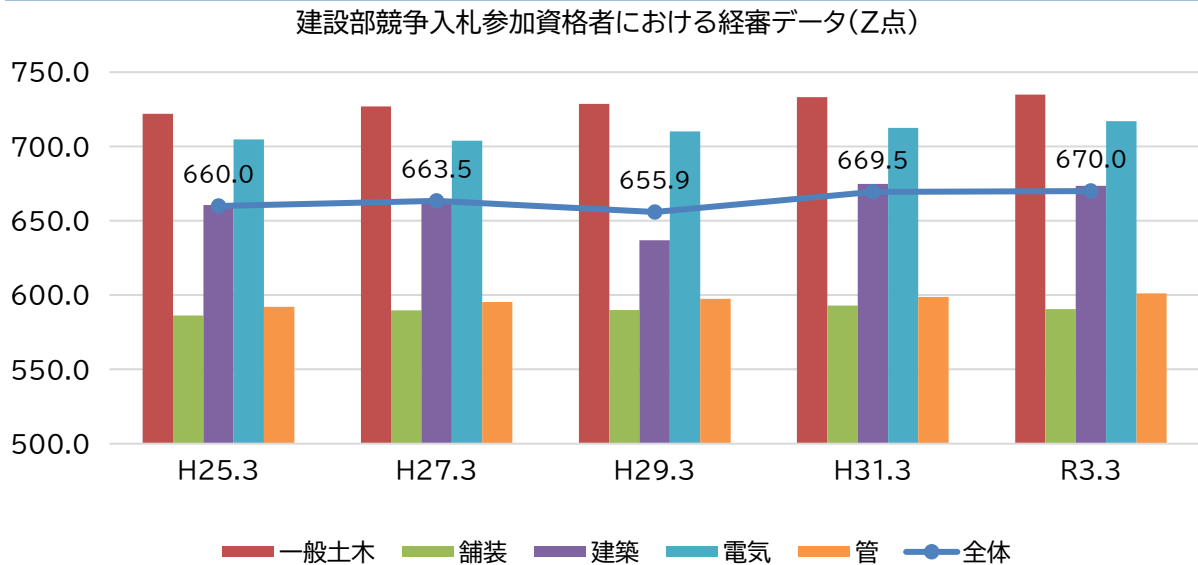
【評価】

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)

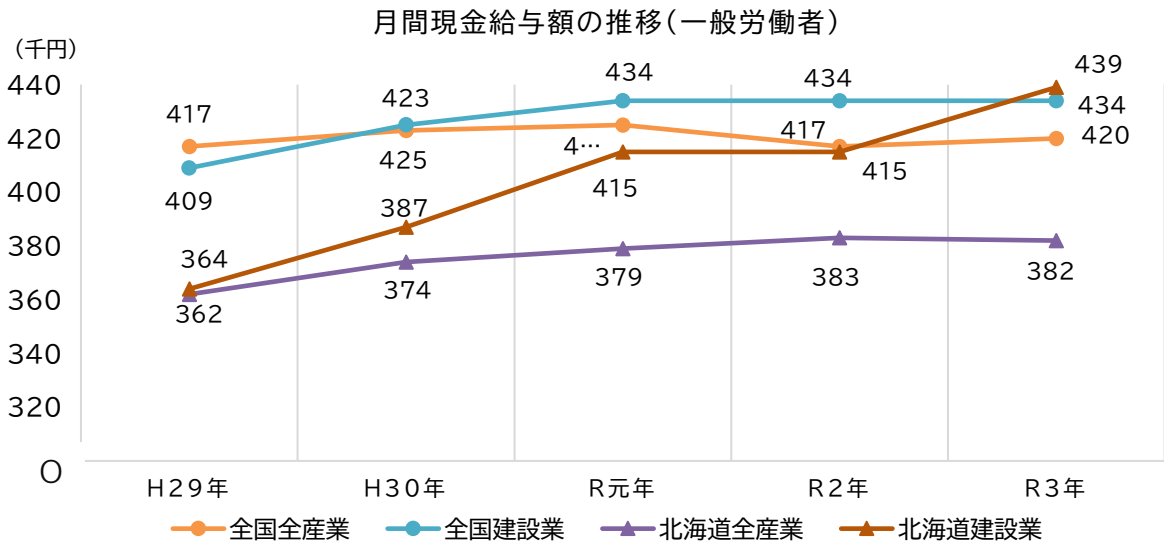
【評価】

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

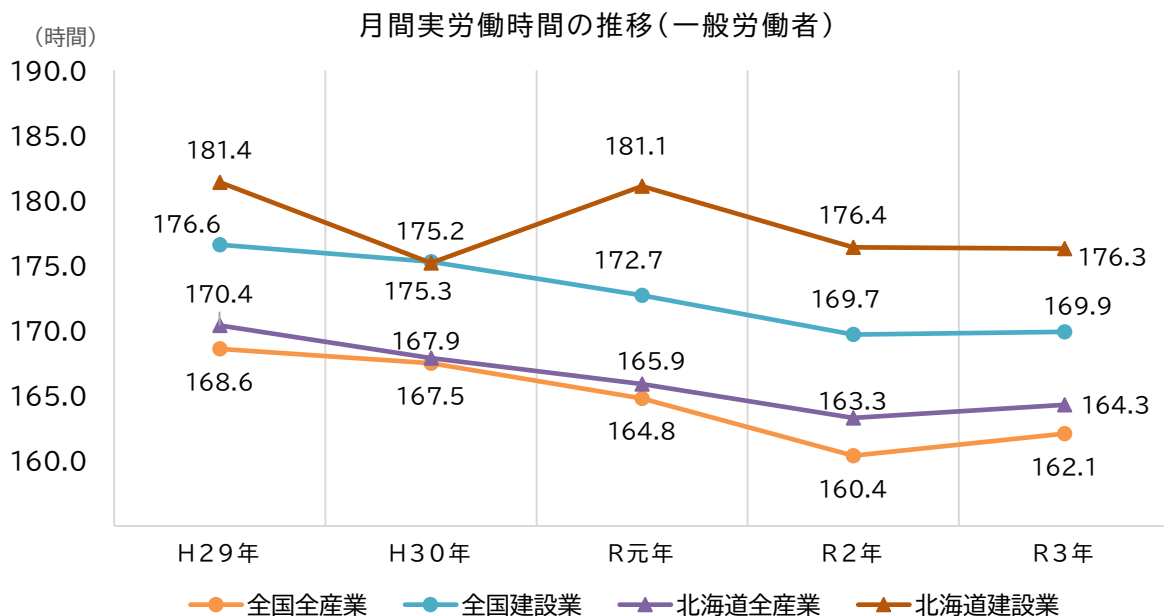
【指標】 道内建設業労働者の「月間現金給与額」、「月間実労働時間」
 継続的な人材の確保・育成のためには、就業環境の改善により働き方改革を進め、入職促進や定着を図る必要があることから設定



(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>

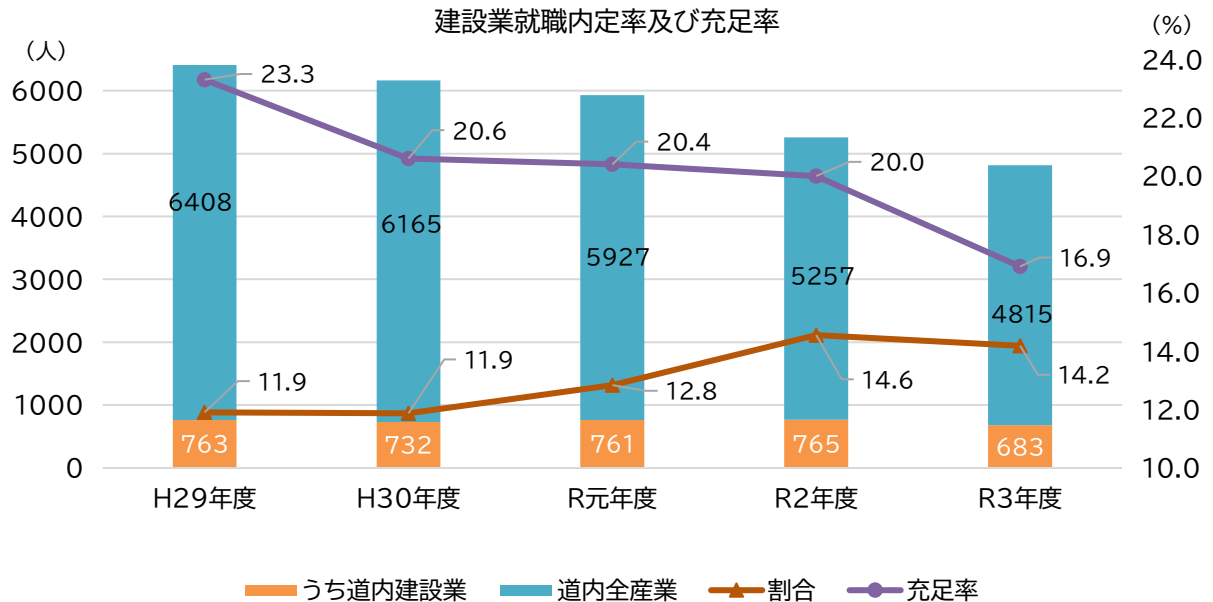
(※北海道総合計画における指標)

(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」)

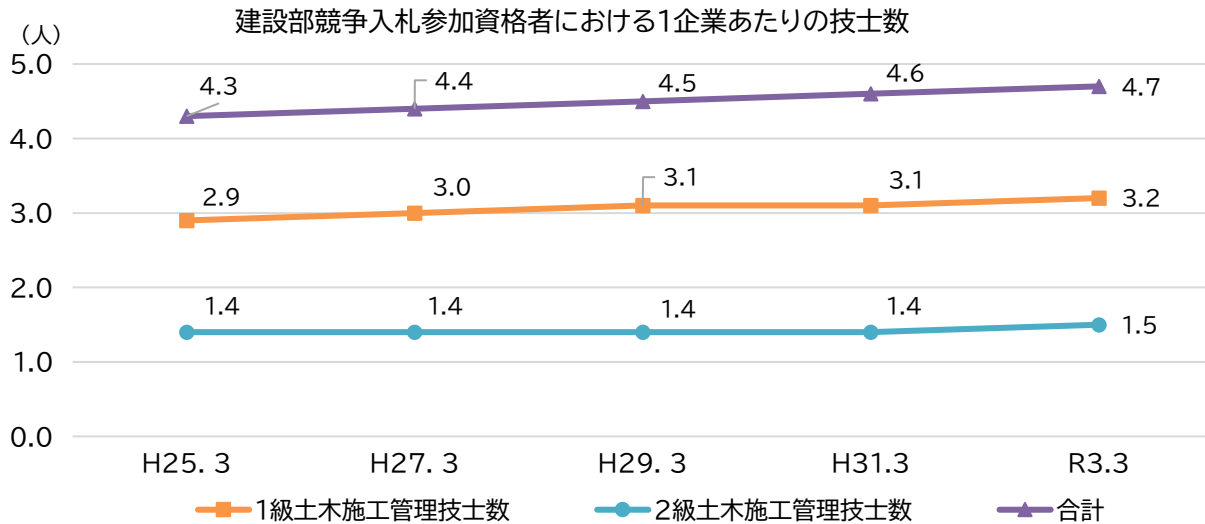
【評価】

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)

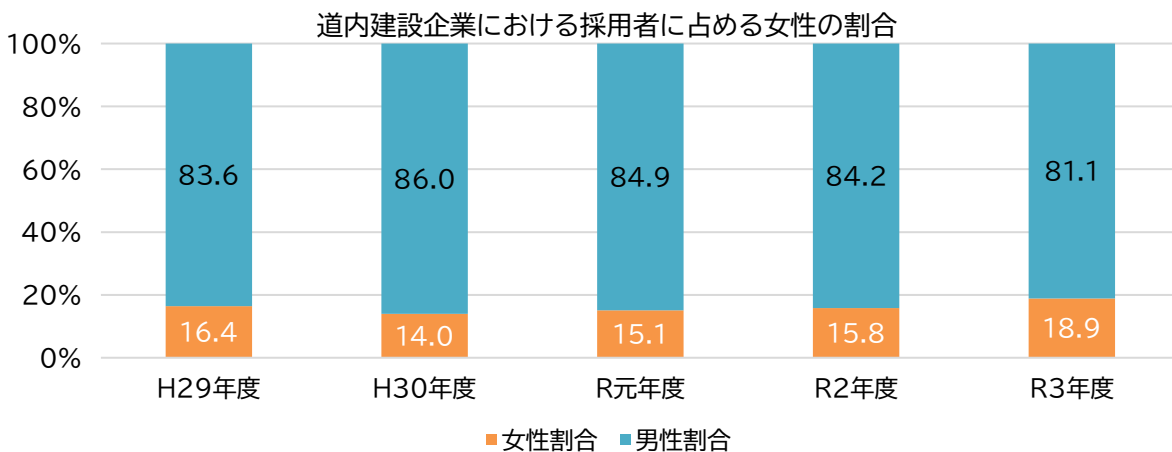
【評価】

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）

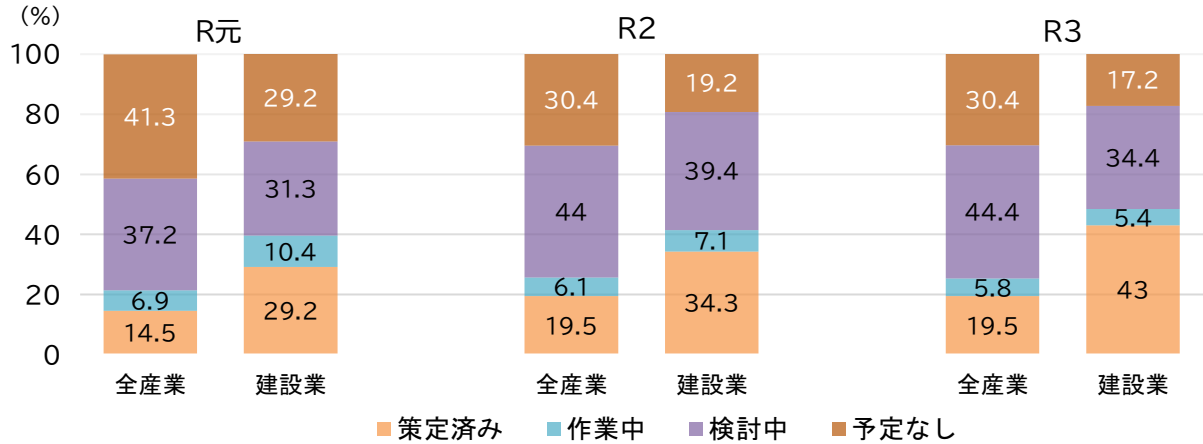
3 地域の安全・安心の確保

(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】

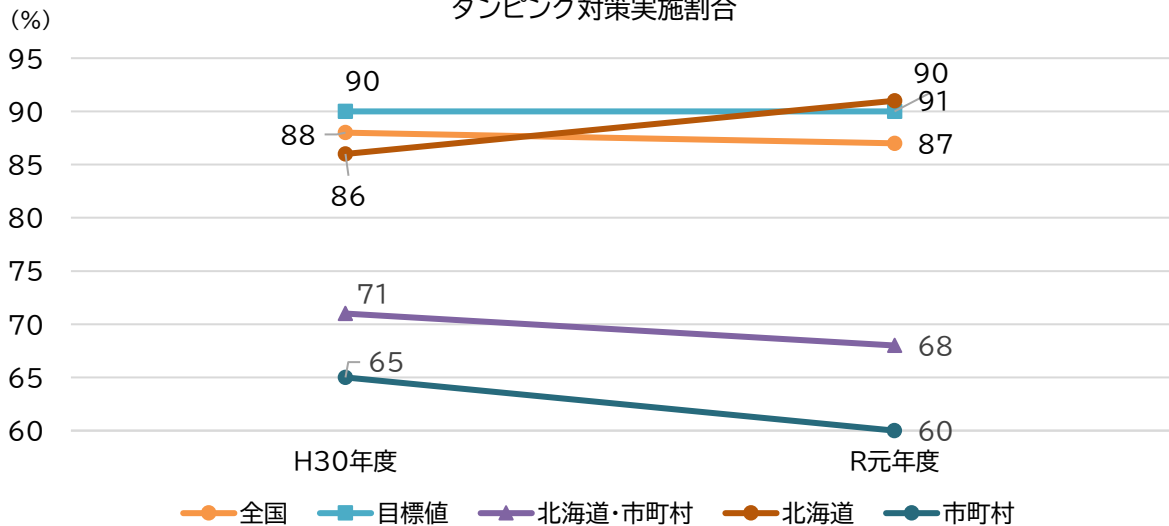
「策定済」企業が増加し、「策定予定なし」企業は減少している（評価A）

(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】

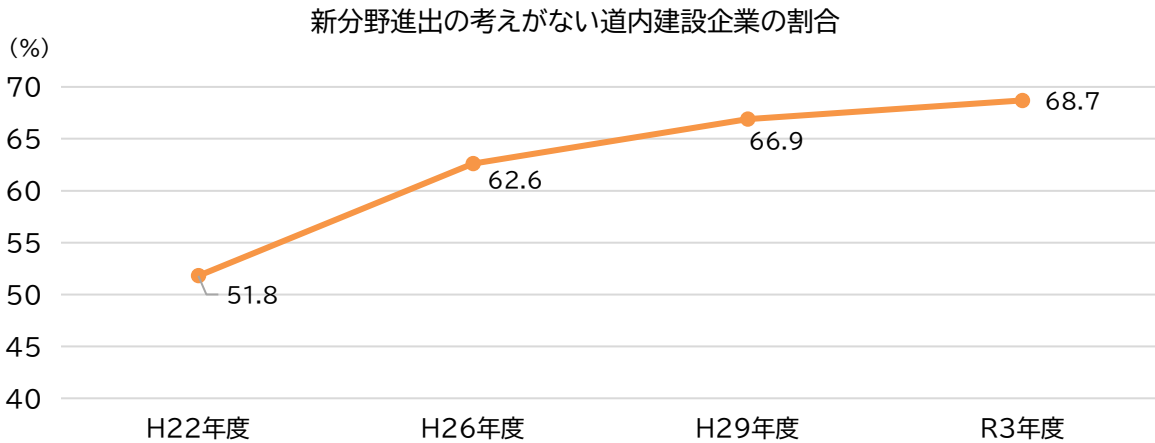
全国的にも、実施率は低い状況が続いている（評価C）

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)

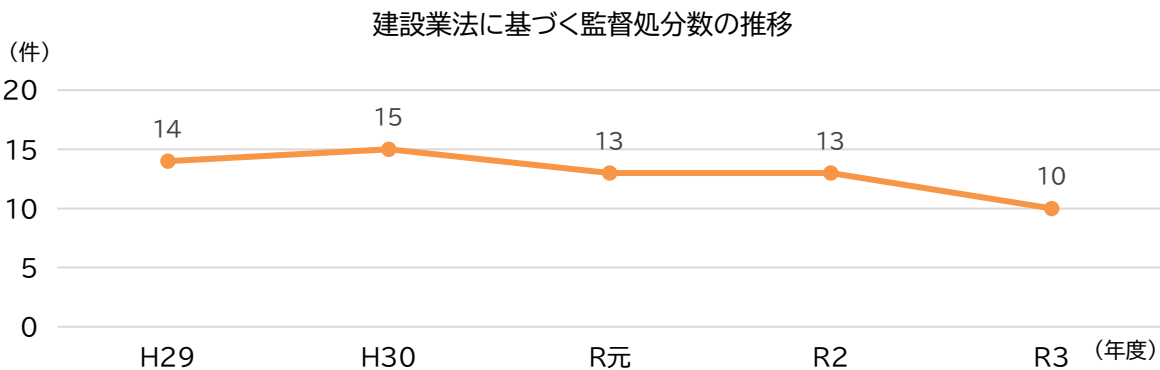
【評価】

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)

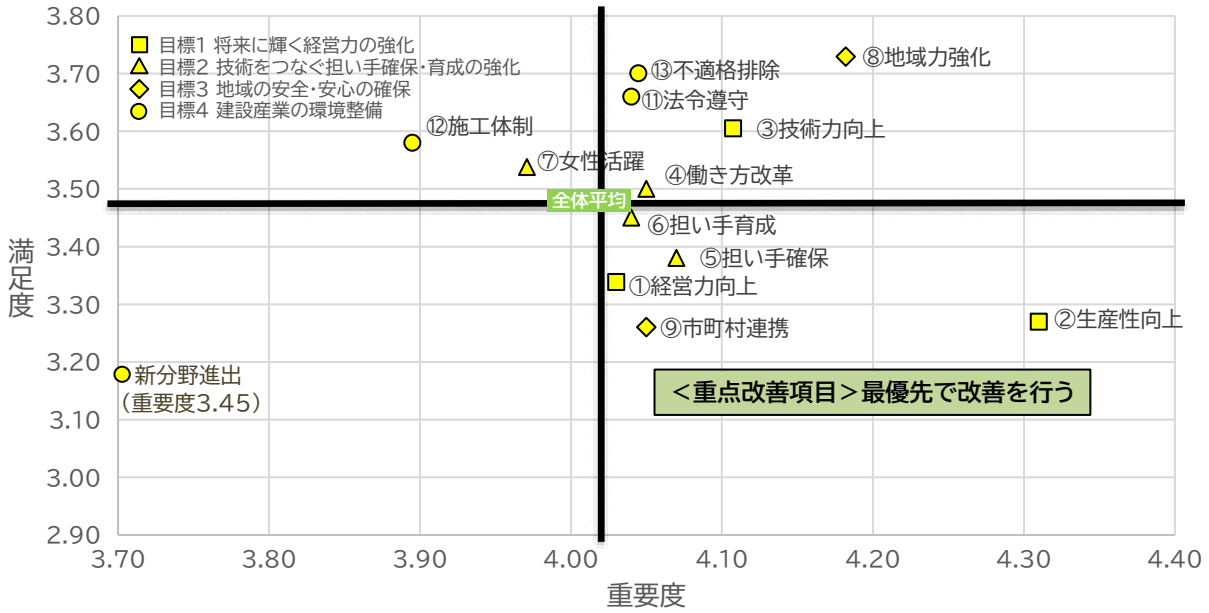
満足度評価

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ポートフォリオ分析」を行った。(回答数 276 社、回収率 41%)

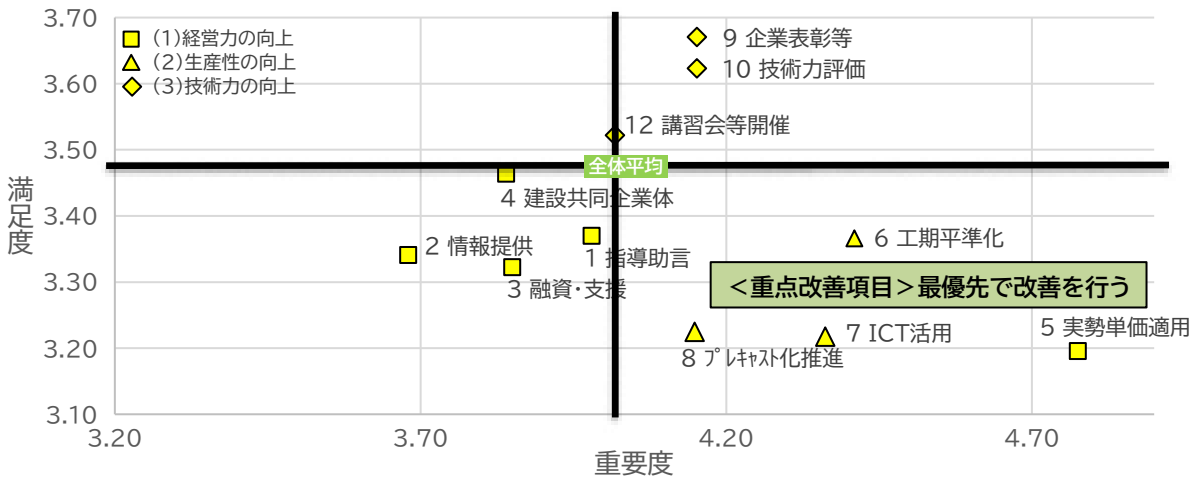
目標	項目番号	重要度 (平均 4.02)	満足度 (平均 3.48)
施策			
取組項目			
1 将来に続く経営力の強化			
(1) 経営力の向上	①	4.03	3.34
「北海道建設業サポートセンター」で経営問題の指導や助言	1	3.98	3.37
「北海道建設業サポートセンター」や「メルマガ」による情報提供	2	3.68	3.34
事業資金等の融資や設備導入の支援	3	3.85	3.32
経常建設共同企業体の結成と活用	4	3.84	3.46
実勢単価を反映した単価等の適用や設計変更	5	4.78	3.20
余裕ある工期採用や施工時期等の平準化	6	4.41	3.37
(2) 生産性の向上	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
冬期増嵩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)

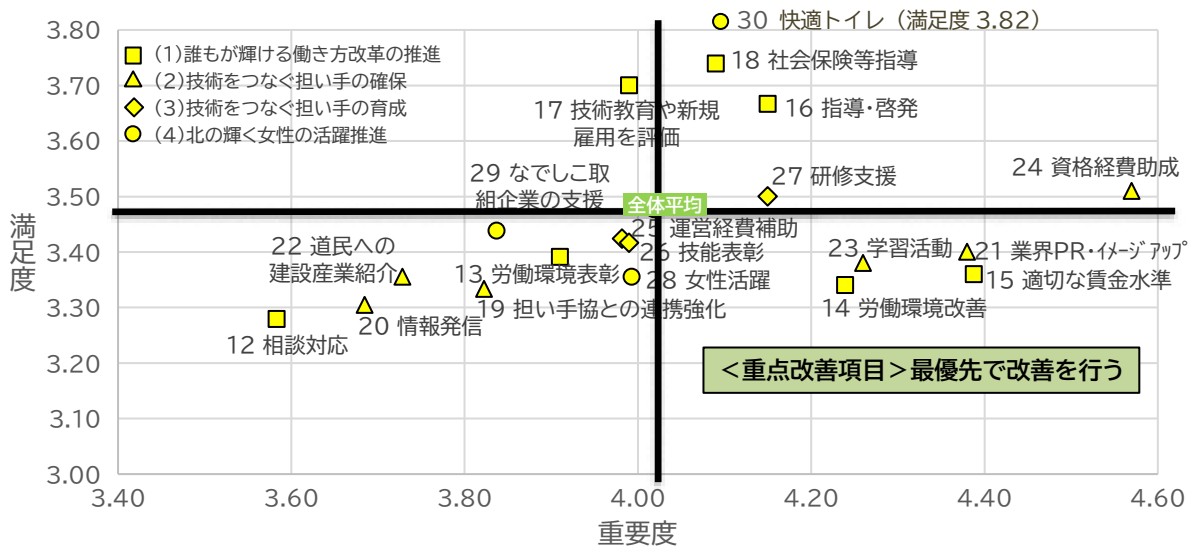
13施策別「重要度」・「満足度」アンケート調査



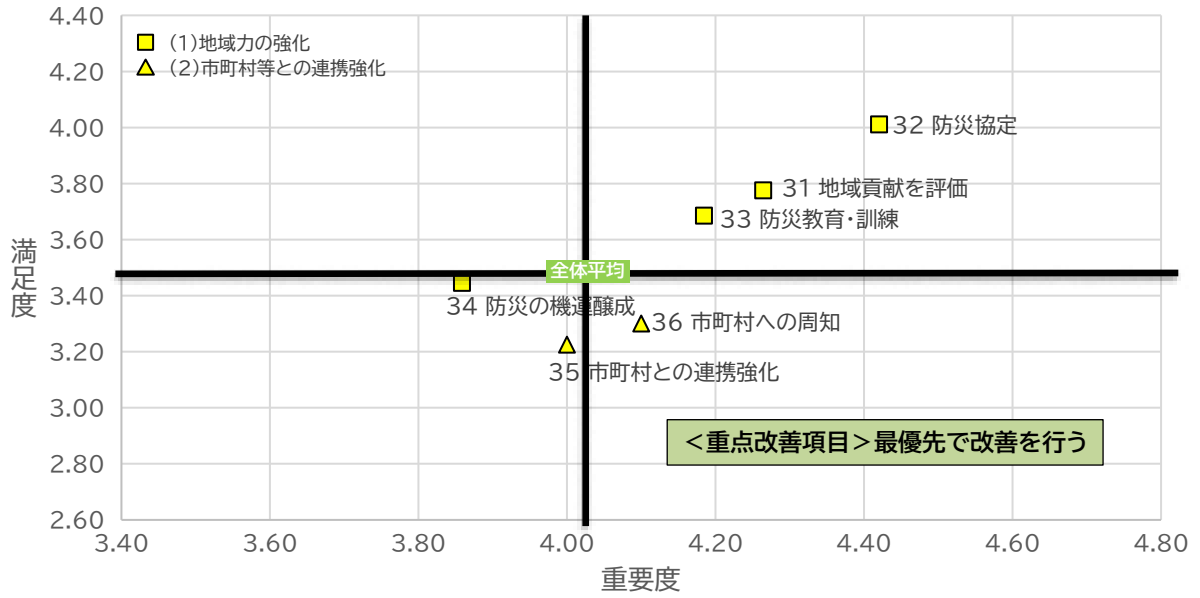
目標1 将来に続く経営力の強化



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

