「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」
報告書

令和４年４月

一般財団法人 建設業情報管理センター

「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書バックナンバー

調査年度	報告書名	発行年月
平成 22 年度	「建設業の経営分析・地域建設産業のあり方検討委員会」「地域建設産業サポート分科会」報告書	平成 23 年 3 月
平成 23 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会」報告書	平成 24 年 2 月
平成 24 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書	平成 25 年 2 月
	「地域建設産業のあり方検討委員会（大分県）」報告書	平成 25 年 2 月
平成 25 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書	平成 26 年 2 月
	「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	平成 26 年 2 月
平成 26 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（茨城県）」報告書	平成 27 年 2 月
平成 27 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（福島県）」報告書	平成 28 年 3 月
平成 28 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書	平成 29 年 3 月
平成 29 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（静岡県）」報告書	平成 30 年 3 月
	「地域建設産業のあり方検討委員会（佐賀県）」報告書	平成 30 年 3 月
平成 30 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（青森県）」報告書	平成 31 年 3 月
	「地域建設産業のあり方検討委員会（岩手県）」報告書	平成 31 年 3 月
令和元年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（宮城県）」報告書	令和 2 年 3 月
	「地域建設産業のあり方検討委員会（広島県）」報告書	令和 2 年 3 月
令和 2 年度	「地域建設産業のあり方検討委員会（愛媛県）」報告書	令和 3 年 3 月

「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書

目次

はじめに 1
エグゼクティブサマリー 2

第１部　北海道建設業の現状と今後のあり方

第１章　北海道建設業を取り巻く環境

1.　建設投資の動向 4
2.　建設業の経営状況と就業者 6
3.　建設業の担い手問題 8
4.　急激に進む建設 DX（デジタル・トランスフォーメーション） 10
5.　大きな転換を迫る脱炭素 12

第２章　北海道建設業の現状

1.　北海道の地理的特性 18
2.　人口構造 20
3.　産業構造に占める建設業の位置 22
4.　建設投資の動向 24
5.　建設業許可業者の動向 26
6.　建設企業の経営状況 27
7.　建設業就業者の動向 30
8.　建設業の就業環境 32
9.　建設業への入職・採用状況 34

第３章　北海道建設業の方向性とあり方

1.　北海道建設業の今後の方向性 38
2.　今後の方向性と提言 43

第２部　資料編

地域建設産業のあり方検討委員会(北海道)について 57
北海道の建設企業の現状に関するアンケート調査 61
北海道建設業で働く若手人材へのアンケート調査 89

はじめに

一般財団法人建設業情報管理センターは、都道府県からの要望に応えるため、地域ごとの建設産業の特徴を分析した上で、有識者等から今後の地域の建設産業のあり方を提言いただき、建設産業行政をサポートすることを目的とした「地域建設産業のあり方検討委員会」を 2010 年度に設置した。今年度は、2016 年度に続き北海道をモデルとして選定し、検討委員会を設置して報告書を作成することとした。

（委員会の設置趣旨）

北海道では、建設業の担い手不足、特に若年層の担い手の確保の他、今後の働き方改革への対応といった点が、建設業の課題となっている。そこで若年層の入職促進に向けた処遇や就労環境の改善、デジタル技術の活用をはじめとした生産性の向上等、地域建設業全体の今後のあり方について検討が求められている。

「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」は、北海道建設業を取り巻く環境変化、建設業が抱える課題等の分析を踏まえ、地域維持や雇用等を通じて地域社会に対し多方面で貢献する地域建設業が、将来にわたって存続するために官民が取るべき方策を示すことを目的として設置した。

（調査研究内容及び調査研究方法）

北海道建設業を取り巻く情勢、建設業の動向等について、各種データを収集・分析するとともに、その結果を踏まえ、地域建設業のあり方を多角的に考察し、望ましい方向とそれを実現するための方策を提言した。

調査研究に当たっては、合計 3 回の会合において、委員及びオブザーバーから有益なご意見を頂くとともに、道内建設企業及び若手就業者の方へのアンケート調査、道内建設企業・団体へのインタビュー調査を実施し、そこで得られた知見を本報告に活用している。

この場をお借りして、多忙な中ご対応いただいた北海道の皆様に、厚く御礼申し上げます。

エグゼクティブサマリー

＜本調査の背景・目的＞

- 一般財団法人建設業情報管理センターは、都道府県からの要望に応え、2010 年度から毎年度、モデルとなる都道府県を選び、「地域建設産業のあり方に関する調査研究」を実施し、その成果を公表している。今年度は、2016 年度で調査を実施した北海道を再びモデルとして、北海道建設業のあり方を検討すべく調査・検討を行った。
- 調査・研究においては、統計データの整理・分析、道内建設企業及び若手就業者を対象としたアンケート調査、道内建設企業・団体へのインタビュー調査を実施し、「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道)」において本報告書を作成した。

＜本報告書の構成・内容＞

- 報告書は「第 1 部　北海道建設業の現状と今後のあり方」と「第 2 部　資料編」 により構成されている。
- 第 1 部の「北海道建設業の現状と今後のあり方」では各種データ分析、アンケート調査等による現状分析から導き出した課題に対応して、以下 4 つの方向性で今後の北海道建設業に必要と考えられる取組を示している。具体的な内容は下記の通りである。

① 北海道の成長可能性を建設業が実現し、新たな建設業の姿を描く

・ 新しい建設需要の創造と獲得：再生可能エネルギー関連産業投資の獲得、建築物の木材利用・省エネ化に向けた取組
・ 新しい生産システムへの挑戦：工事現場における脱炭素への挑戦

② 働き方改革を進め多様な担い手が働くことができる環境を作る

・ 処遇改善・雇用形態の安定化：長時間労働の是正、月給制・実質週休 2 日制への移行
・ 新たな担い手の確保：建設業のイメージアップ、多様な担い手確保に向けた取組の充実
・ キャリアプランの構築：建設キャリアアップシステムの導入・活用、技能・技術向上に向けた取組

③ 受発注者の連携・デジタル化により生産性の向上を進める

・ 計画的に受注できる環境の整備：事業量の持続的・安定的な確保、余裕ある工期設定・施工時期の平準化、市町村におけるダンピング対策の推進
・ 業務体制・プロセスの適正化：書類の簡素化、建設 DX の推進

④ 将来にわたって地域の安心・安全を守る体制づくりを進める

・ 地域力向上に向けた取組強化：地域特性・課題に対応した発注方式の検討、除雪のデジタル化への対応
・ 事業承継の支援：事業承継の支援、廃業後の担い手支援

- 第 2 部については、本委員会の概要とアンケート調査結果を掲載している。

第１部　北海道建設業の現状と今後のあり方

第１章　北海道建設業を取り巻く環境

1. 建設投資の動向

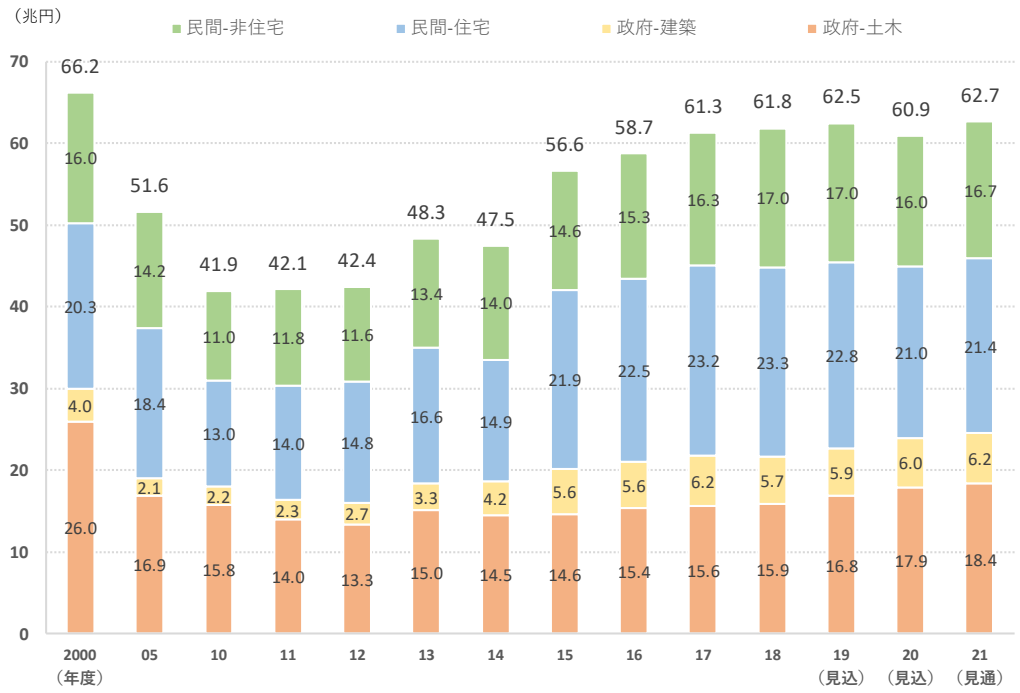
- **2021 年度の建設投資額（名目値）は 62.7 兆円と 2010 年度以来最も高い水準となる見通しである。**
- **2020 年度はコロナ禍で民間建設投資の落ち込みが見られたが、2021 年度は回復傾向に。公共投資は国土強靭化等もあり堅調に推移している。**

国土交通省「令和 3 年度（2021 年度）建設投資見通し」によると、2021 年度の建設投資額（名目値）は 62.7 兆円と、近年で最も低水準であった 2010 年度（41.9 兆円）以来、最も高い水準となる見通しである。

前年度（2020 年度）は 2020 年初頭からの新型コロナウイルス（以下、「新型コロナ」という。）感染拡大の影響で民間建設投資が落ち込んだことにより、建設投資額は 60.9 兆円と 2019 年度から 2.5%減少であったが、2021 年度は民間建設投資の回復と、国土強靭化等により公共建設投資の増加傾向が続いていることから、2020 年度から 2.9%の回復となっている。

また、（一財）建設経済研究所と（一財）経済調査会による「建設経済モデルによる建設投資の見通し（2022 年 1 月）」では、2022 年度について、政府建設投資及び民間住宅投資は減少、民間非住宅投資は増加するとして、建設投資全体で 2021 年度比 0.3%と横ばいで推移するとの見通しを公表している。焦点となるのはコロナ後の消費回復と政府の経済対策であり、依然、新型コロナの動向が今後を左右することになる。

1-1　建設投資額（名目値）の推移



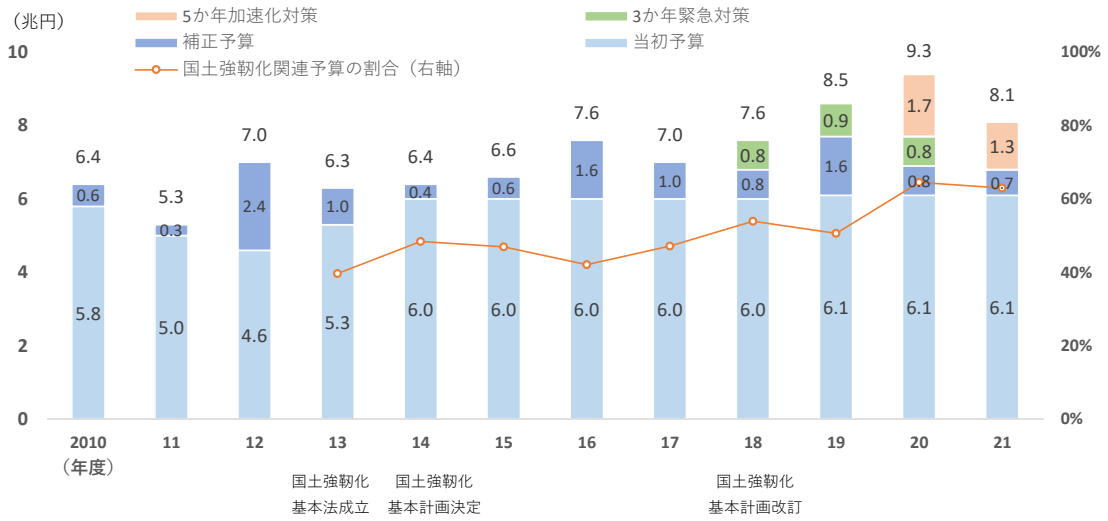
出所：国土交通省「令和 3 年度（2021 年度）建設投資見通し」

■　Topic　国土強靭化

公共事業の最重要分野。2020 年 12 月に国土強靭化の 5 か年加速化対策が始まる。

全国各地で頻発する自然災害に対応する国土強靭化は今や公共事業予算の過半を占める最重要分野となっている。2018 年度からは 3 年間で 7 兆円の事業規模となった「防災・減災、国土強靭化のための 3 か年緊急対策」が実施され、2021 年度からは新たに事業規模 15 兆円となる「防災・減災、国土強靭化のための 5 か年加速化対策」が開始されるなど、公共事業予算に国土強靭化関連予算が上積みされている状況にある。

1-2　公共事業予算と国土強靭化



出所：国土交通省資料により作成

■　Topic　新型コロナの影響

住宅建設及び設備投資の落ち込みなど民間建設投資は減少したが、公共投資は堅調であり、他業種ほどのダメージは見られない。

2020 年初頭に国内で感染が確認された新型コロナは、我が国の社会経済に広く大きな影響を与えている。建設分野でも、2020 年度は住宅着工戸数が大幅に減少し、企業の設備投資も落ち込むなど、民間建設に影響がみられたが、公共投資は国土強靭化等もあり堅調に推移したことから、他産業に比べるとダメージは少なかったと言える。また、2021 年度については、住宅着工・設備ともに回復傾向にあると見られており、投資額自体には新型コロナの影響は少ない。

一方で、あらゆる業種において職場での感染症対策だけでなく、テレワークの拡大などの働き方の見直しが進んでいるが、テレワークをはじめデジタル技術の導入が他業種よりも遅いとされる建設業でも、コロナ禍を契機に、積年の課題である働き方改革を進めることが求められている。

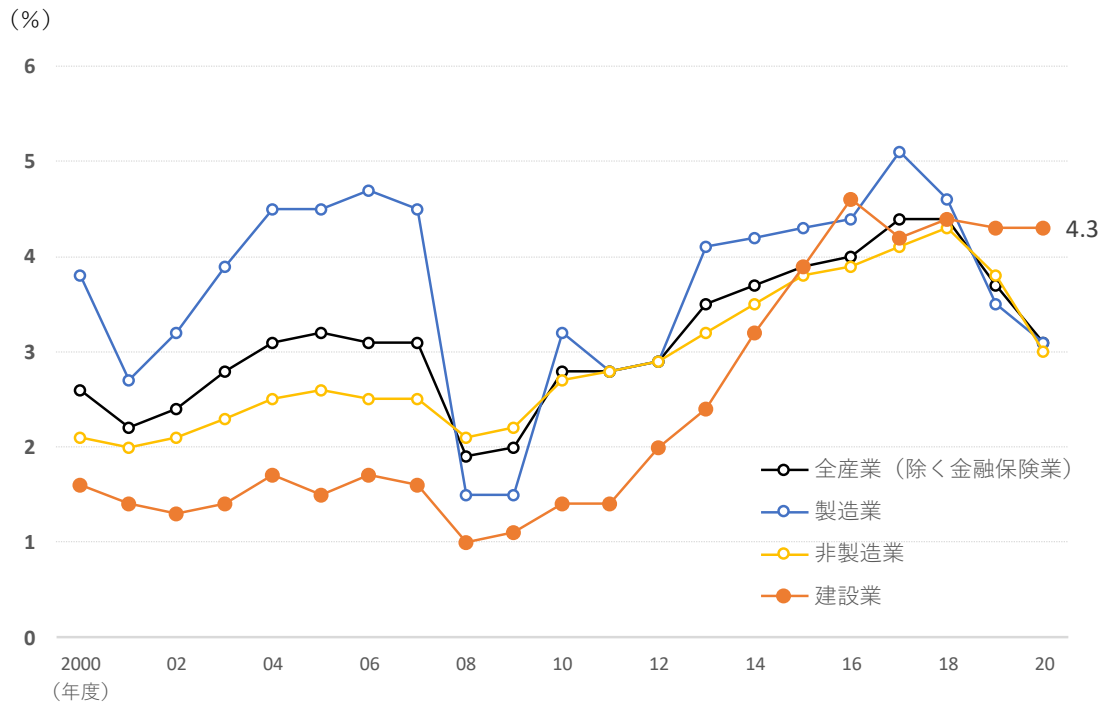
2. 建設業の経営状況と就業者

- **この 10 年で建設投資額が 1.5 倍に増加し、堅調に推移していることを背景に建設企業の経営状況は他産業に比べても良好な状況となっている。**
- **一方で建設業の就業者数は減少が続いており、高齢化も進んでいる。しかし、他産業・職種に比べ有効求人倍率は高く、人手不足が深刻になっている。**

建設企業の本業における経営状況を見るために、財務省「法人企業統計調査」から売上高営業利益率を取ると、建設企業の売上高経常利益率は 2008 年度を底に回復傾向が続いており、2020 年度は 4.3%となっている。この水準は全産業（除く金融保険業）・製造業・非製造業企業と比較しても高く、建設投資額の伸びを背景にコロナ禍でダメージが大きい他産業よりも経営状況は良いと言えよう。

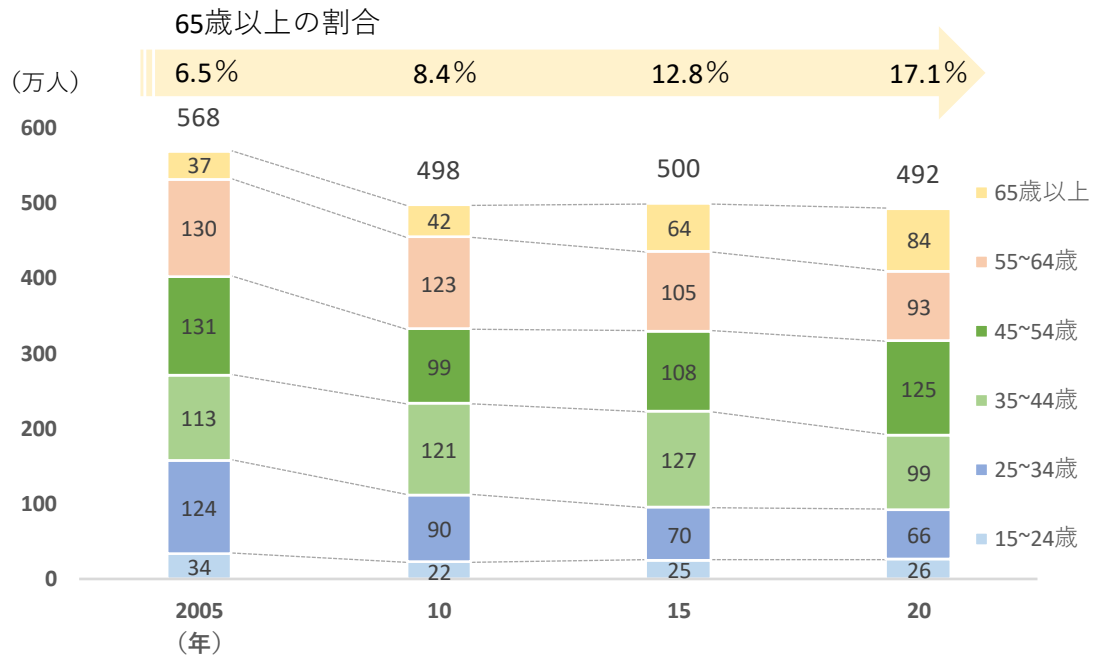
このようにおおむね良好な経営状況である建設業だが、就業者数は減少傾向にあり、さらに高齢化も進んでいる。一般に経営状況が良くなり、就業者が減っているのは合理化が進んでいるとも考えられるが、建設業の現場は機械や IT 機器では代替できない作業が多く、建設投資の伸びという需要増加に対して人手を増やすことが求められている。しかし、建設に関係する職種の有効求人倍率は他の産業・職種に比べて非常に高く、人手不足は慢性化・深刻化している。

2-1　産業別の売上高営業利益率の推移



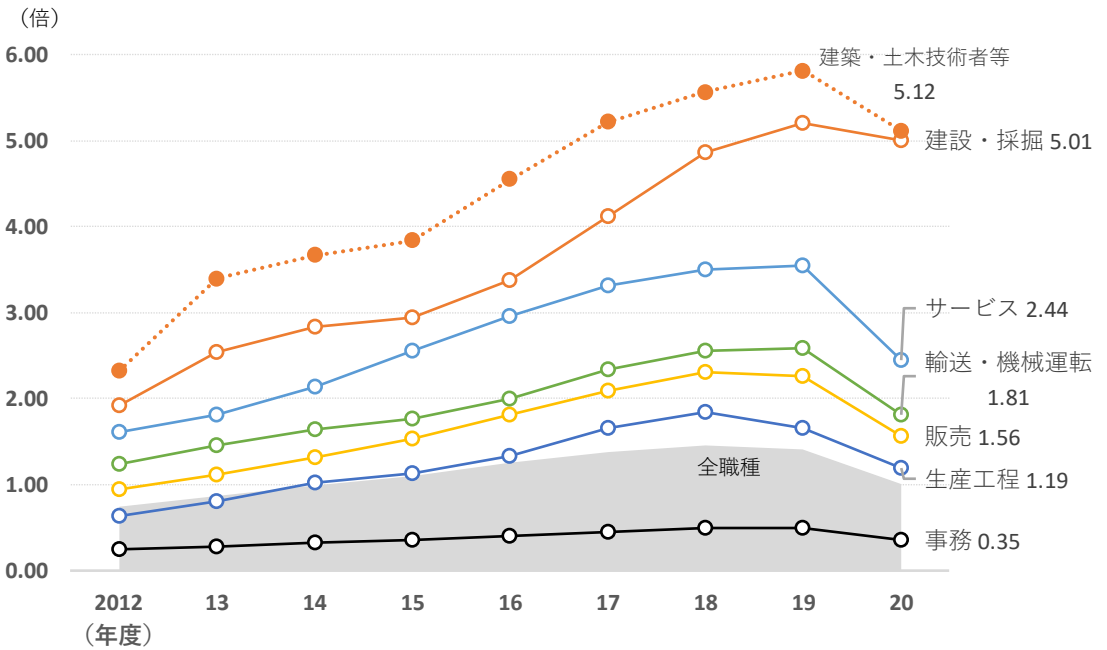
出所：財務省「法人企業統計調査」

2-2　建設業就業者数の推移



出所：厚生労働省「労働力調査」

2-3　主な職種別の有効求人倍率



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

3. 建設業の担い手問題

- **建設業の給与水準は他産業に比べて高いものの、人手不足が慢性化・深刻化している。これには長い労働時間や休日の少なさが影響していると考えられる。**
- **働き方改革や処遇の改善を進めるべく、新・担い手三法、改正労働基準法、建設キャリアアップシステム等の制度が実施されている。**

他に先駆けて人手を確保しようとすれば給与水準を上げることが常道である。しかし、人手不足が慢性化・深刻化している建設業の給与水準は他産業に比べて低いわけではない。もちろん職種によって違いはあるものの、勤労や求人の実態からは、むしろ給与水準は高いと言える。しかし、なかなか状況は好転していない。この原因には、他産業に比べ週休２日制の導入が進んでおらず、総実労働時間が長いなどの給与以外の就業条件があり、離職率の高さにもつながっている。

このような働き方や処遇の問題については、すでに 2019 年の働き方改革関連法の施行により、多くの企業で長時間労働の是正が進んでいるが、2024 年度からは労働基準法に基づく時間外労働の罰則付き上限規制が建設業にも適用されるため、各企業には対応が求められる。しかし、受注産業である建設業では発注者の協力が不可欠であり、新・担い手３法で示される適切な工期設定、施工時期の平準化等を市町村レベルの公共発注者のみならず民間発注者まで浸透させる必要がある。また、建設業の中でも比較的給与水準の低い技能労働者の処遇改善に向けた建設キャリアアップシステムも 2023 年度にはすべての工事で原則的に活用することが目指されている。

3-1　主要な雇用関連指標の比較（全産業・建設業・製造業、2020 年）

	全産業平均	建設業	製造業
給与水準（きまって支給する給与）	26.2 万円/月	**34.2 万円/月**	30.3 万円/月
就業時間（総実労働時間）	134.6 時間/月	**164.7 時間/月**	152.2 時間/月
出勤日数（1 か月当り）	17.6 日/月	**20.3 日/月**	18.6 日/月
週休２日（完全実施事業所の割合）	48.3%	**28.3%**	42.6%
求人条件（求人平均賃金）	23.3 万円/月	**27.1 万円/月**	21.8 万円/月
離職率（高卒３年目離職率）	39.5%	**45.8%**	29.2%

出所：給与水準・就業時間・出勤日数は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、週休２日・求人平均賃金は厚生労働省「職業安定業務統計」、離職率は厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

■　**Topic　新・担い手３法**

2021 年度までにすべてが施行、市町村に至るまで浸透することが目指されている

建設業における「働き方改革の促進」「生産性の向上」「持続可能な事業環境の確保」「災害時の緊急対応強化」を目的に、2019 年 6 月 5 日に公共工事品質確保促進法と建設業法・入札契約適正化法を一体改正した新・担い手 3 法が制定された。

「工期の適正化」「施工時期の平準化」「現場の処遇改善」「技術者に関する規制の合理化」「ICT の活用」「災害時の緊急対応」「事業承継・経営管理責任者に関する規定」等、多方面にわたる規定が設けられ、2021 年度までにすべてが具体的に施行され、多くの課題を抱える地域建設業の再生に向けた取組が進んでいる。

また、国土交通省では施工時期の平準化やダンピング対策について、市町村まで浸透させるため都道府県の公共工事契約業務連絡協議会に参画するなどの取組を進めている。

■　**Topic　働き方改革（時間外労働の罰則付き上限規制）**

2024 年度に建設業にも適用がスタート

2019 年 4 月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（働き方改革関連法）が施行され、長時間労働の是正や違法残業の抑止、労働生産性の向上等が進められている。建設業に対しても、2024 年度からは、労働基準法に基づく時間外労働の罰則付き上限規制が適用されるようになるため、建設企業は月単位で厳格な労務管理が求められることになる。

この規制適用に向けて、国土交通省では 2023 年度までに直轄全工事で発注者指定型により週休２日とする方向で取組が進められている。

■　**Topic　建設キャリアアップシステム（CCUS）**

2023 年度の原則活用に向けて、様々な場面での活用が進められている

建設技能労働者の就業履歴、保有資格、社会保険の加入状況等の情報を業界統一ルールに基づいて蓄積するデータベースである「建設キャリアアップシステム」は、2019 年度から本格運用が始まっている。

2023 年度には、国の直轄工事、地方自治体、民間のすべての工事で原則的に活用することが目指されており、2020 年 4 月からは CCUS のレベル判定を活用して、すぐれた技能者を雇用する企業が評価されるよう経営事項審査が改正され、また、建設業退職金共済制度も 2021 年 3 月から CCUS との連携が可能となるなど、建設業の様々な場面で活用できるようにすることで普及が進められている。

また、都道府県の一部では、総合評価落札方式での企業評価の加点に活用する動きも出てきている。

4. 急激に進む建設 DX（デジタル・トランスフォーメーション）

- **人手不足・コロナ禍で働き方改革の必要性が高まっていることに加え、より少ない人手で多くの工事を手掛けるための生産性向上を目的として建設業でもデジタル技術の大幅な活用は必須となっている。**
- **国土交通省では 2023 年度から公共工事での BIM/CIM の原則活用を打ち出すなど、建設 DX の動きは加速している。**

2016 年の未来投資会議において「建設現場の生産性向上」として「建設現場の生産性を 2025 年までに 2 割向上」することが掲げられ、同年、国土交通省では生産性革命プロジェクトがスタートした。そのプロジェクトの中で生産性向上のカギとされたのが、ICT 技術を建設現場で活用する「i-Construction」である。2016 年度以降、対象工種の拡充や、直轄工事から地方での取組拡大など、徐々に浸透・普及が図られている。また、建設生産システム全般をデジタル化する BIM/CIM の導入が進められており、国土交通省では 2023 年度を目標に公共工事での原則適用を打ち出している。

ただ、地域の建設業では i-Construction や BIM/CIM といった建設 DX への対応は必ずしも進んでいない。2020 年度から国土交通省ではインフラ分野における DX を積極的に進める推進本部を立ち上げており、今後のさらなる展開・浸透を図ることとしている。

4-1 i-Construction 推進に向けたロードマップ



出所：国土交通省「i-Construction 推進に向けたロードマップ」

4-2　インフラ分野の DX の概要【上段】及び地域建設産業における DX の方向性【下段】





出所：国土交通省インフラ分野の DX 推進本部資料

5. 大きな転換を迫る脱炭素

- **脱炭素は世界的に産業構造を大きく変えるテーマであり、建設業の役割はより重要に。2050 年を目途に建設業にも脱炭素への対応が求められる。**

2020 年 10 月に我が国は、2050 年までに人間の社会・経済活動により排出される二酸化炭素と自然界で吸収される二酸化炭素が同量となる「カーボンニュートラル（CN)」を目指すことを決定し、CN 社会への挑戦を、新たな経済成長につなげるための産業政策である「2050 年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」（以下、グリーン成長戦略という。）を策定・公表した。

このグリーン成長戦略では、14 の重要分野ごとに目標が設定され、政策資源を投入するとされている。これら 14 分野の目標実現には、工事・施工の点で建設業の役割が不可欠なものが多く、例えば、高層建築物の木造化のように新たな事業機会が発生する可能性も高い。

一方、「物流・人流・土木インフラ産業」では、「建設施工におけるカーボンニュートラルの実現」が挙げられ「地方自治体の工事を施工している中小建設業へ ICT 施工の普及を行い 2030 年において年間の二酸化炭素排出量を 32,000 トン削減する」という取組項目が挙げられ、さらに 2050 年には建設施工における CN 実現に向け「ディーゼルエンジンに替わる革新的建設機械（電動、水素、バイオ等）の普及を促進」することが掲げられている。

5-1　グリーン成長戦略に示される 14 の重要分野

産業分野		主な項目
エネルギー関連産業	洋上風力産業	風車本体・部品・浮体式風力
	燃料アンモニア産業	発電バーナー
	水素産業	発電タービン・水素還元製鉄・運搬船・水電解装置
	原子力産業	AMR・水素製造原子力
輸送・製造関連産業	自動車・蓄電池産業	EV・FCV・次世代電池
	半導体産業	データセンター・省エネ半導体
	船舶産業	燃料電池船・EV 船・ガス燃料船等
	物流・人流・土木インフラ産業	スマート交通・物流用ドローン・FC 建機
	食料・農林水産業	スマート農業・高層建築物木造化・ブルーカーボン
	航空機産業	ハイブリット化・水素航空機
	カーボンリサイクル産業	コンクリート・バイオ燃料・プラスチック原料
家庭・オフィス関連産業	住宅・建築物産業	エネルギーマネジメントシステム・高性能住宅建築物・建材/設備等
	次世代太陽光産業	
	資源循環関連産業	バイオ素材・再生材・廃棄物発電
	ライフスタイル関連産業	地域の脱炭素ビジネス

出所：経済産業省「2050 年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」により作成

5-2　物流・土木インフラ産業における取組内容

⑧物流・人流・土木インフラ産業

◆ カーボンニュートラルポートの形成、スマート交通の導入、自転車移動の導入促進、グリーン物流の推進、交通ネットワーク・拠点・輸送の効率化・低炭素化の推進、インフラ・都市空間等でのゼロエミッション化、建設施工におけるカーボンニュートラルの実現に総合的に取り組むことで、物流・人流・土木インフラ産業での2050年のカーボンニュートラル実現を目指す。

	現状と課題	今後の取組
①カーボンニュートラルポートの形成	**我が国のCO2排出量の約６割が港湾・臨海部から** • 我が国のCO2排出量の約６割を占める火力発電・製油等は主に港湾・臨海部に立地。 • 我が国の輸出入の99.6%を取り扱う港湾は、コンテナ貨物トレーラーや横持トラックの輸送拠点。 • 港湾は、水素・アンモニア等次世代エネルギーの輸入拠点。 **水素等次世代エネルギー輸送手段や受入体制が確立されていない。** **各事業者が個々に技術開発等に取り組んでおり、スケールメリットの創出が困難。** **水素等次世代エネルギー調達のため、海外での積出港の確保が必要。**	**港湾におけるカーボンニュートラルポートの形成** 次世代エネルギーの輸送キャリアに応じたモデル港を対象として、社会実装を推進。カーボンニュートラルポート（CNP）形成のためのマニュアルを策定し、CNPの形成を全国に展開。 **次世代エネルギー資源獲得に資する海外における港湾投資の検討** 海外からの次世代エネルギー資源の安価な大量輸入のため、積出港の環境整備等、企業による取組を支援。
②スマート交通の導入、自転車移動の導入促進	・複数の交通機関の乗換の複雑さなど、利便性の面で更に改善を進めるべき課題が存在 ・自家用自動車へ過度に依存することのない移動手段の確保 ・電動化・自動化によるCO2排出の少ない輸送システムが導入された社会の実現：日常生活における車の使い方をはじめとした国民の行動変容を促すとともに、自家用自動車の過度な依存を見直し、地方部における公共交通機関の確保・維持や、利用促進を図ることが重要。 ・自転車活用：自転車通行空間の整備延長は約2,930km（R元年度末）	日常生活における車の使い方をはじめとした国民の行動変容を促す。 ⇒地域公共交通活性化再生法を活用した地域公共交通の充実やMaaSの利便性向上の取組を官民一体で推進し、自家用自動車へ過度に依存することのない移動手段を確保。 ・まちづくりと連携し、LRT・BRT、電動化・自動化された公共交通等、新たな技術を活用したCO2排出の少ない輸送システムの導入促進。 ・自転車活用：自転車通行空間の整備や自転車活用の促進
③グリーン物流の推進、交通ネットワーク・拠点・輸送の効率化・低炭素化の推進	・モーダルシフトの推進：低炭素型の物流体系構築のため、CO_2排出削減効果の高いモーダルシフトの推進が必要。 ・物流施設の低炭素化：庫内作業の省人化に伴う照明等エネルギー消費量の削減や、冷凍冷蔵倉庫における省エネ型自然冷媒機器の導入によるエネルギー消費量の削減及び脱フロンが不可欠。 ・ドローン物流の実用化：過疎地域では、輸配送の効率化や物流の持続可能性の確保が課題。 ・燃料電池鉄道車両の開発・導入：現行の関連基準・規制が燃料電池（FC）鉄道車両の走行を想定していない。 ・エコエアポート：コスト面に課題があり、各空港において導入を見送られているシステムが存在。 ・航空交通システムの高度化：従来の航法よりも飛行距離を短縮し、より多くの航空機を効率よく飛行させることが可能となる RNAV経路の導入促進が必要。 ・道路における主要渋滞箇所は約9,000箇所（R元年11月時点）、国内貨物輸送の約8割がトラック輸送。	・自動車輸送からCO2排出量の少ない内航海運又は鉄道による輸送への転換を促進。 ・物流施設における省人化機器及び再生可能エネルギー設備の導入や、冷凍冷蔵倉庫における省エネ型自然冷媒機器への転換に係る取組を推進。 ・持続可能な事業形態の整理、機体導入への支援。 ・FC鉄道車両の社会実装に向け、**関連基準・規制等、必要な環境整備**を検討。 ・エコエアポートガイドラインの改正を含めた検討、GPUの導入促進、空港施設のLED化等省エネルギーシステムの導入推進、空港車両のFC化・電動化によるクリーンエネルギー車両の導入を促進。 ・革新的運航改善に向けた**国際協調**、研究開発に取り組む。 ・道路ネットワークの整備や道路を賢く使う取組等の道路交通流対策を推進。 ・ダブル連結トラックによる物流の効率化を推進。
④インフラ・都市空間等でのゼロエミッション化	・直轄国道のLED道路照明灯の整備が必要。 ・走行中の給電システムを埋め込む道路構造とそれに係る技術基準の開発・検討が必要。 ・EV充電器の公道設置について、社会実験による道路交通への影響の評価などが必要。 ・下水の有する熱量が他のシステムと比べると少なく、他の熱供給システムとの複合利用が必要。 ・グリーンインフラの社会実装により、CO_2吸収源ともなる都市空間の緑化や雨水貯留・浸透等の防災・減災等の多様な地域課題の同時解決を図る必要。	・道路照明灯のLED化推進、更なる省エネ化・高度化技術の開発推進。 ・走行中給電技術の研究を支援。EV充電器の公道設置も含め、進捗に応じた制度や技術基準等の検討。 ・導入事例の横展開や導入コスト低減により、下水熱活用のための環境を整備。 ・グリーンインフラの計画・整備・維持管理に関する技術開発、地域モデル実証を通じた地域への導入支援。
⑤建設施工におけるカーボンニュートラルの実現	・（短期的）直轄の建設現場におけるICT施工（土工）の実施率は約８割に達しているが、地方自治体における実施率は約３割にとどまっており、地方自治体の工事におけるICT施工の更なる普及が必要。 ・（中・長期的）建設機械としては、ディーゼルエンジンを基本として、その燃費向上を目指し、燃費基準の策定、機器認定を行い、融資で導入を促進。国際的にも、建設施工における更なるCO_2削減の取り組みがなされており、我が国においても革新的な技術の導入推進が必要。	・（短期的）地方自治体の工事を施工している中小建設業へICT施工の普及を行い**2030年において32,000【t-co2/年】の削減**を目指す。 ・（中・長期的）2050年目標である建設施工におけるカーボンニュートラルの実現に向け、ディーゼルエンジンに替わる**革新的建設機械（電動、水素、バイオ等）の普及を促進**。この際、これまでの建設機械に係る各種関連基準を踏まえつつ、国際情勢も鑑み、**新たな基準策定**に取り組む。

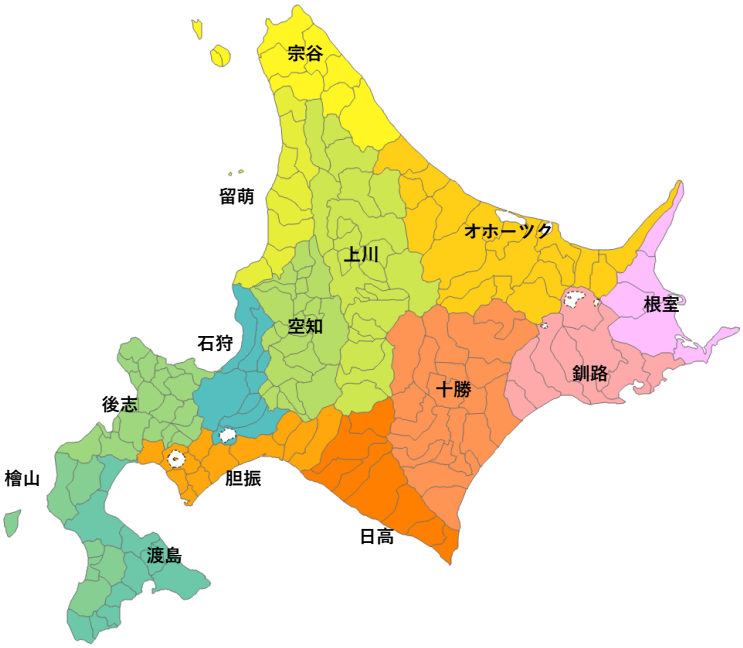
出所：経済産業省「2050 年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」

第１部　北海道建設業の現状と今後のあり方

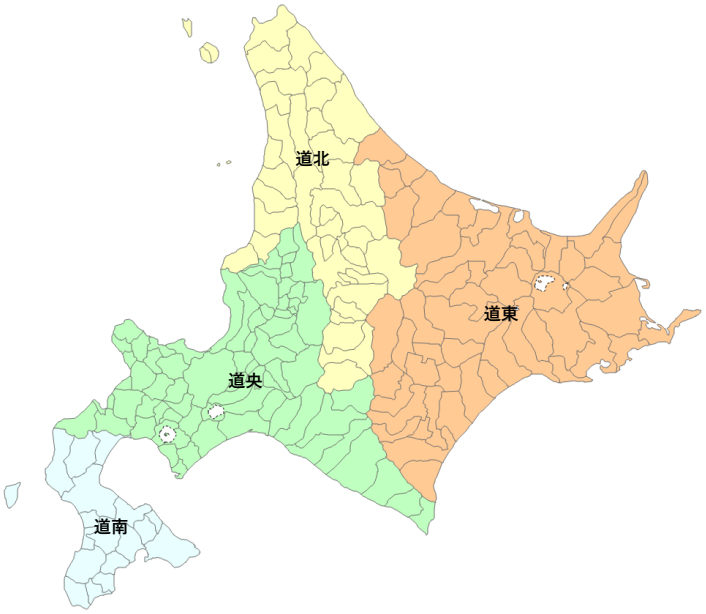
第２章　北海道建設業の現状

＜北海道の地域区分＞

【振興局別】



【4 地域別】



出所：国土交通省「国土数値情報」等により作成

＊北方地域（択捉島、国後島、色丹島、歯舞群島）は我が国固有の領土であるが上記地図には表記していない

1. 北海道の地理的特性

- **北海道は国土の約 2 割を占める広大な地域に分散型の地域構造を形成。**
- **道路インフラの整備率が低いものの、2030 年には北海道新幹線が札幌に延伸予定であり札幌市を中心に都市開発が進んでいる。**
- **亜寒帯気候であり冬季の豪雪被害が頻発。他にも台風・地震等の災害も発生。**

北海道の面積は約 8.3 万ｋ㎡であり、国土面積のうち 22.1%を占めている。この広大な地域に 14 の振興局が置かれる分散型の地域構造となっている。

広域・分散という特徴を、北海道以外の地域（主に本州）と比較すると、道庁所在地である札幌市と道東の根室振興局の中心である根室市間の距離は、東京・大阪間の距離に匹敵する。また、人口規模の小さい市町村から、比較的人口規模の大きい都市への移動距離も、全国と北海道では 2～3 倍程度の違いがある。

この都市間移動のカギとなる道内の高規格幹線道路（高速自動車国道・一般国道自動車専用道路等）の整備率は 63～65%であり、全国に比べて約 20 ポイントも低く、道路インフラの整備が課題となっている。一方、2030 年の北海道新幹線札幌延伸に向けた工事が進められており、札幌市を中心に活発な都市開発が進められている。

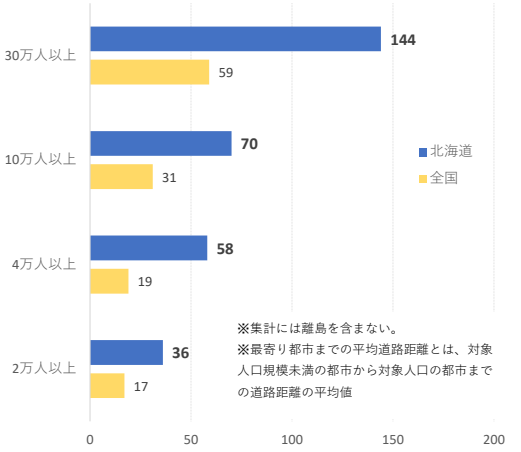
また、気候的には亜寒帯気候であり、夏は冷涼、冬は積雪寒冷な気候となる。特に道北・道央を中心に 100cm 以上の降雪となることも多く、大雪や暴風雪等による交通障害が頻発している。このような雪害以外にも、平成 28 年 8 月北海道豪雨や、2018 年 9 月の北海道胆振東部地震等の大規模な災害が発生している。

1-1 北海道の地域特性

＜北海道と本州等との比較＞



＜全国と北海道の最寄り都市までの平均道路距離＞



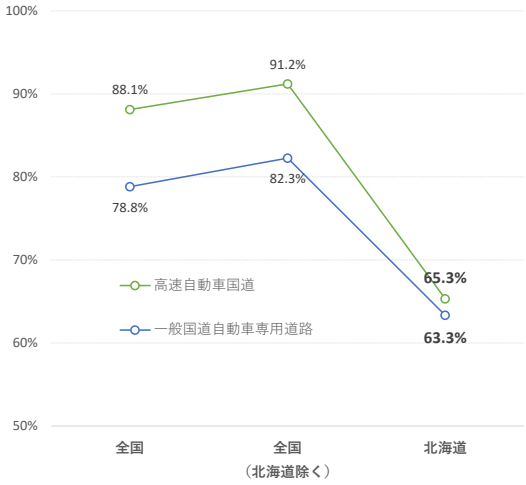
出所：国土交通省「北海道の地域特性」により作成

1-2　北海道の交通基盤の整備状況

＜北海道の交通基盤（2021年7月現在）＞



＜高規格幹線道路の整備率＞



出所：（左図）北海道データブック、（右図）北海道開発局「令和３年度北海道開発局事業概要」

1-3　北海道における主な自然災害（2000 年以降）

年月	災害名	道内の主な被害状況
2000 年 3 月	有珠山の噴火	1.2 万人以上が事前避難、住家被害 850
2003 年 8 月	台風第 10 号	死者・行方不明者 11 名
2003 年 9 月	十勝沖地震	死者・行方不明者 2 名、ｺﾝﾋﾞﾅｰﾄﾀﾝｸ火災
2004 年 1 月	北見地方の豪雪	死者 1 名、重傷者 2 名
2004 年 9 月	台風第 18 号	死者 10 名、負傷者 336 名
2005 年 12 月 ～2006 年 2 月	平成 18 年豪雪	死者 18 名、負傷者 402 名、住家全壊 1 棟
2006 年 11 月	佐呂間町等で発生した竜巻	死者 9 名、重傷者 6 名
2011 年 1 月	雪害（空知地方）	死者 3 名、重傷者 18 名、軽症者 35 名
2011 年 3 月	東日本大震災	死者 1 名
2013 年 3 月	暴風雪	死者 9 名、負傷者 13 名、住家半壊 2 棟
2014 年 2 月	2014 年豪雪	重傷者 1 名、住家一部損壊 2 棟
2014 年 9 月	支笏豪雨災害	国道 453 号等で道路が寸断。回復まで 28 日間
2016 年 8 月	平成 28 年 8 月北海道豪雨	死者・行方不明者 6 名、1 万人以上が避難
2018 年 9 月	北海道胆振東部沖地震	死者 43 名、住家全壊 469 棟。発電所等のインフラ被害が甚大で産業にも大きな影響が発生

出所：北海道「ほっかいどうの防災教育」、北海道防災情報等により作成

2. 人口構造

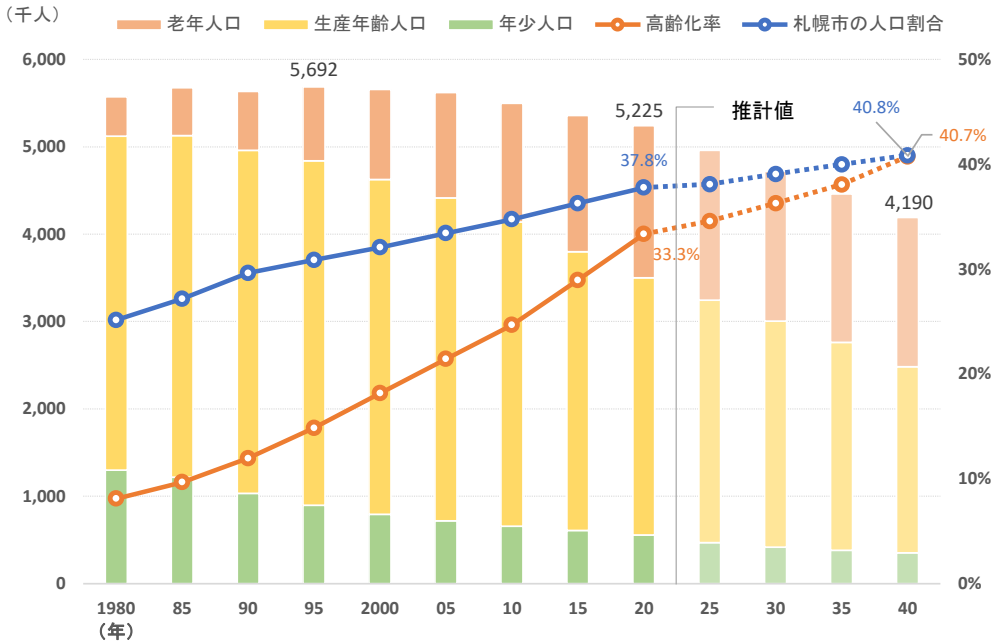
- **北海道では少子化・高齢化とともに人口減少が進んでいるが、その中でも札幌市は道内からの転入超過で人口が増加している。**
- **今後は札幌市への人口集中が続く一方で、札幌市以外の地方部における人口減少が深刻化することが予想される。**

北海道の人口は、1995 年の 569.2 万人をピークとし、その後緩やかに減少を続け、2020 年には 522.5 万人まで減少している。総人口の減少とともに、年少人口（0～14 歳人口）及び生産年齢人口（15～64 歳人口）が減少している一方、老年人口（65 歳以上人口）が増加を続けており、2020 年の高齢化率（老年人口／総人口）は 33.3%となっている。

2015 年から 2020 年にかけての人口増減を振興局別に見ると、政令指定都市である札幌市を含む「石狩」では人口増加となっているが、他の振興局では人口減少が進んでいる。また、「後志」「留萌」「空知」「檜山」ではすでに高齢化率は 40%を超える水準となっている。

このように北海道全体で人口減少が進む中、札幌市については、道内からの転入者を集め人口増加が続いており、道全体の人口に占める割合は、2020 年で 37.8%と、道民のおよそ 4 割が札幌市に集中している。今後もこの傾向は続き、札幌市の中心性が高まる一方で、札幌市以外の地方部における少子化・高齢化、人口減少はより深刻になると予想される。

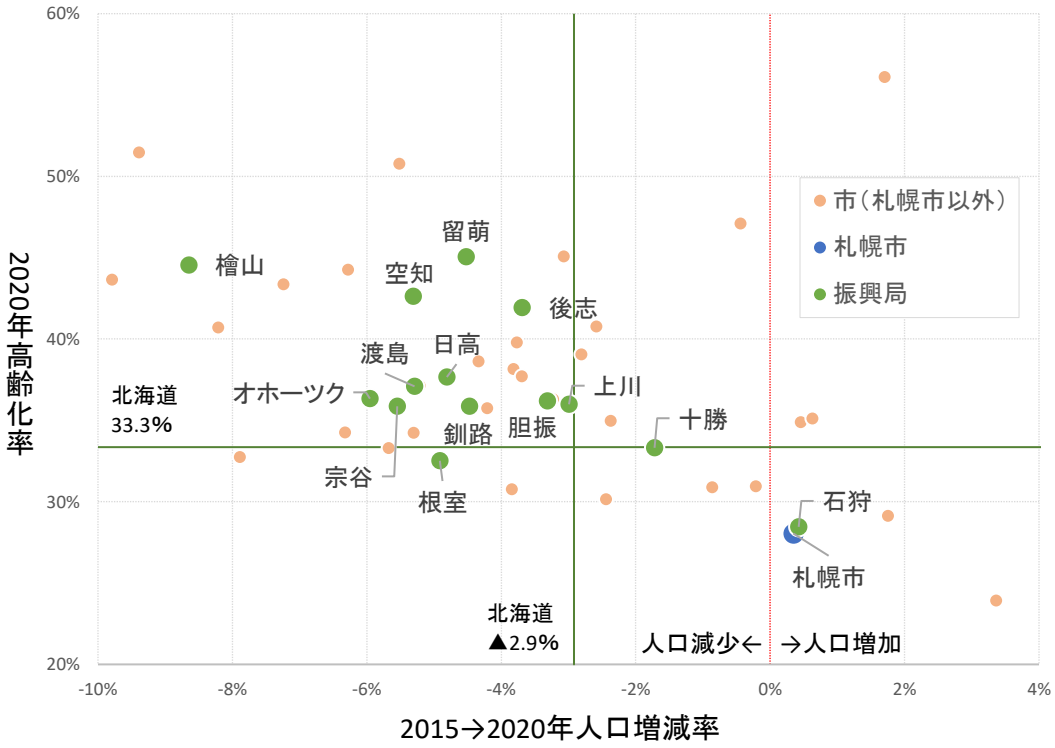
2-1　北海道の人口推移



出所：総務省「国勢調査」

国立社会保障・人口問題研究所人口「日本の地域別将来推計人口（平成 30（2018））年推計」

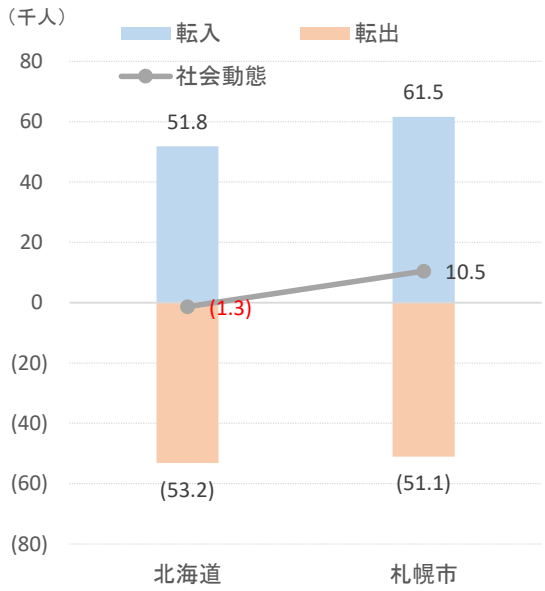
2-2　北海道の振興局・市部の人口増減（2015～2020 年）と高齢化率（2020 年）



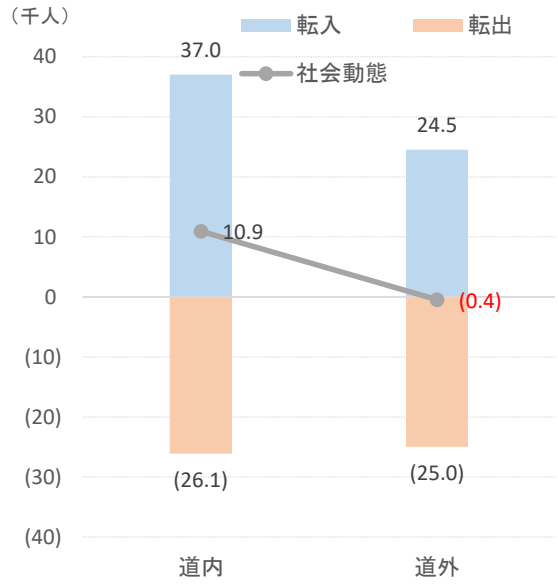
出所：総務省「国勢調査」

2-3　北海道と札幌市の社会動態（2020 年）

＜北海道と札幌市の社会動態＞



＜札幌市の社会動態（道内外との移動）＞



出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

3. 産業構造に占める建設業の位置

- **北海道は産業構造における建設業のウェイトが非常に高い。**
- **北海道経済は札幌市等の「石狩」を中心としている。地方部の多くは建設業への特化が強く、産業構造において建設業は重要な位置を占めている。**

内閣府「県民経済計算」（2018 年度名目値）によると北海道建設業生産額は 1 兆 3,794 億円であり、全国（約 32.1 兆円）の 4.3%を占め、全都道府県で 5 番目に高い水準である。道内総生産に占める割合は 7.0%と全国平均の 5.7%を 1.3 ポイント上回っている。また、総務省「国勢調査」（2015 年）では北海道建設業就業者は 20.5 万人と、全都道府県で 8 番目の水準であり、総就業者に占める割合は 8.4%と全国平均の 7.4%を 1.0 ポイント上回っている。

このように生産額でも就業者数でも、全国平均よりも高い割合を示しており、北海道の産業構造は建設業のウェイトが非常に高い構造と言える。

振興局別には、札幌市を含む「石狩」は人口が集中している他にも総生産・建設業生産額も 3 割～4 割のウェイトを占め、北海道の経済の中心地となっている。他の振興局は「胆振」「釧路」以外は建設業が産業構造に占める割合が高い。特に「空知」「後志」「日高」「檜山「留萌」では域内総生産に占める建設業の割合が 10%を超えており、特に建設業のウェイトが高い地域となっている。

3-1　建設業生産額・建設業就業者数の都道府県別ランク

＜建設業生産額（2018年度名目）＞

	都道府県	生産額（十億円）	構成比	総生産に占める割合
	全国	32,080.1	100.0%	5.7%
1	東京都	6,260.5	19.5%	5.8%
2	大阪府	1,865.2	5.8%	4.6%
3	神奈川県	1,735.6	5.4%	4.9%
4	愛知県	1,656.6	5.2%	4.0%
5	北海道	1,379.4	4.3%	7.0%
6	埼玉県	1,271.2	4.0%	5.5%
7	千葉県	1,184.1	3.7%	5.6%
8	福岡県	960.8	3.0%	4.9%
9	兵庫県	885.3	2.8%	4.2%
10	宮城県	822.2	2.6%	8.6%

＜建設業就業者数（2015年）＞

	都道府県	就業者数（千人）	構成比	総就業者数に占める割合
	全国	4,341.3	100.0%	7.4%
1	東京都	307.4	7.1%	5.2%
2	神奈川県	274.4	6.3%	6.7%
3	大阪府	244.6	5.6%	6.5%
4	愛知県	245.7	5.7%	6.7%
5	埼玉県	253.6	5.8%	7.3%
6	千葉県	213.4	4.9%	7.4%
7	兵庫県	155.9	3.6%	6.4%
8	北海道	205.2	4.7%	8.4%
9	福岡県	177.7	4.1%	7.9%
10	静岡県	135.7	3.1%	7.3%

出所：（左図）内閣府「県民経済計算」、（右図）総務省「国勢調査」

3-2　北海道振興局別の建設業の位置づけ（2017 年度）

振興局	建設業生産額（十億円）	構成比	総生産に占める割合	域内総生産（十億円）	構成比
全道	1,498.5	100.0%	7.7%	19,430.1	100.0%
空知	123.1	8.2%	12.9%	951.2	4.9%
石狩	525.4	35.1%	6.1%	8,674.7	44.6%
後志	79.5	5.3%	11.2%	708.5	3.6%
胆振	100.9	6.7%	6.0%	1,668.7	8.6%
日高	44.4	3.0%	17.3%	257.3	1.3%
渡島	104.2	7.0%	8.1%	1,286.7	6.6%
檜山	17.7	1.2%	14.8%	119.9	0.6%
上川	138.2	9.2%	8.4%	1,639.4	8.4%
留萌	21.7	1.4%	13.0%	167.4	0.9%
宗谷	28.6	1.9%	9.8%	290.9	1.5%
オホーツク	96.3	6.4%	8.8%	1,093.1	5.6%
十勝	125.8	8.4%	9.4%	1,344.4	6.9%
釧路	60.3	4.0%	7.2%	843.1	4.3%
根室	32.3	2.2%	8.4%	384.8	2.0%

出所：北海道「道民経済計算」

＊「総生産に占める割合」は全道の数値（全道平均）よりも高い数値にオレンジで色付け

＊2018 年度の北海道「道民経済計算」では振興局別のデータがなく、2017 年度の数値を使用している

4. 建設投資の動向

- **北海道の建設投資額は 2020 年度に約 3.3 兆円と 2010 年度の 2.0 兆円から大幅に回復。特に公共土木の増加が顕著であり、依存度も高まっている。**
- **道内では北海道新幹線延伸に向けた投資が集まる道央での公共工事が増加しており、建設投資においても札幌市を中心とした動きが活発となっている。**

北海道における建設投資額は 2001 年度の 4.1 兆円から 2010 年度には 2.0 兆円と半減したが、その後増加に転じ、2020 年度は 3.3 兆円まで回復している。

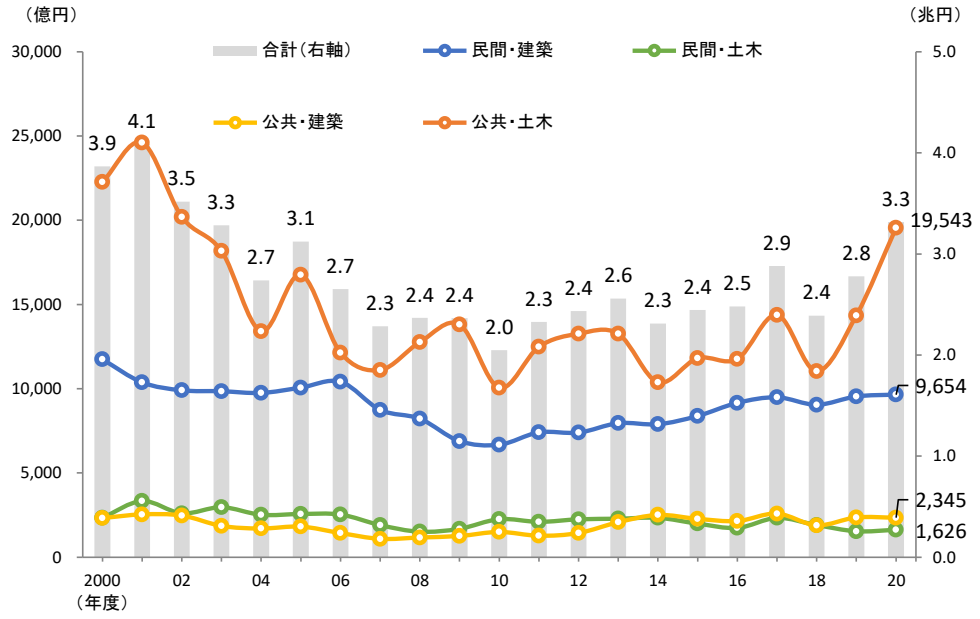
区分ごとには、近年、公共・土木の増加が顕著であり、2020 年度は 1 兆 9,543 億円と 2000 年代初頭の水準まで回復している。民間・建築も、2010 年度までは減少傾向にあったが、その後は増加傾向にあり、2020 年度は 9,654 億円となっている。

このように公共・土木の投資額が伸びているが、北海道の建設投資額のうち公共（土木・建築合計）が占める割合は 66.0%と全国平均（44.7%）や他地域を大きく上回っており、北海道は公共投資への依存が他地域よりも強いと言える。

また、道内を地域別に見ると、2020 年度の公共工事請負金額は、「道央」（4,980 億円、56.0%）、「道東」（2,140 億円、24.1%）、「道北」（1,510 億円、17.0%）、「道南」（260 億円、2.9%）であり、「道央」の増加が顕著である。

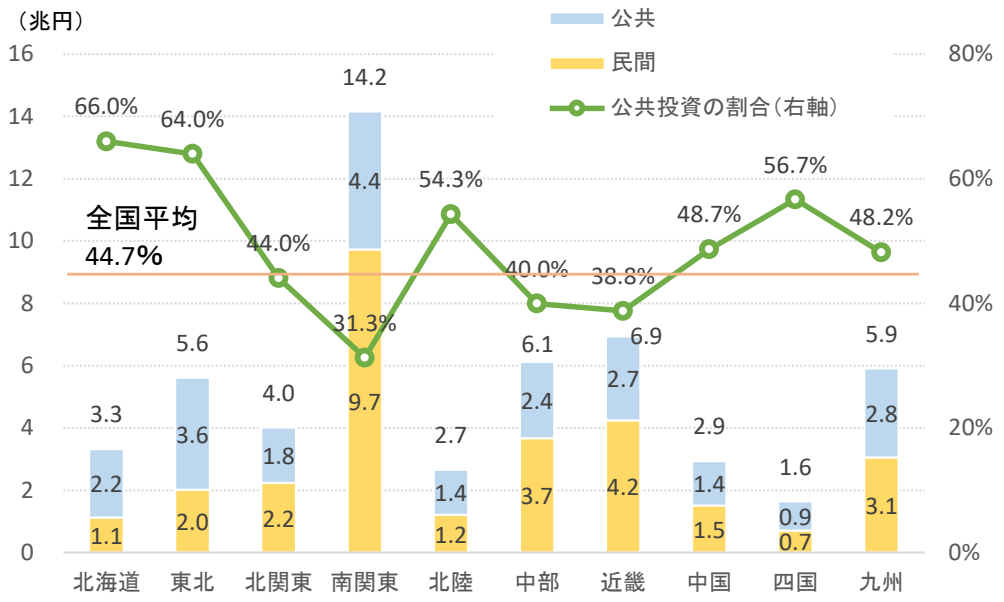
この「道央」の増加要因を工事目的別に見ると「産業基盤」（特に道路、鉄道・軌道）が大きく伸びている。これは北海道新幹線関連の工事が活発に行われていることが背景にあるものと考えられる。

4-1　建設投資の推移



出所：国土交通省「建設総合統計」

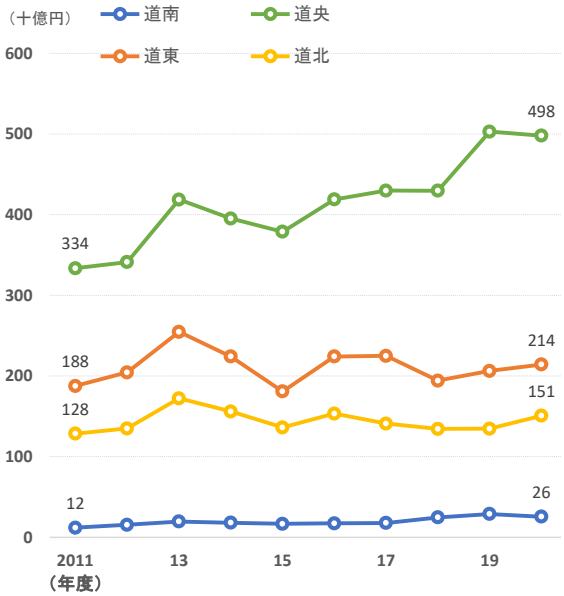
4-2　公共投資の割合（2020 年度）



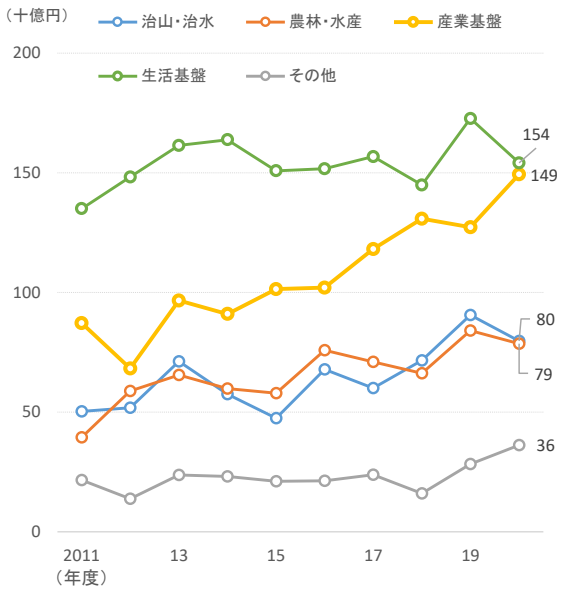
出所：国土交通省「建設総合統計」

4-3　北海道地域別の公共工事請負金額の推移

＜道内4地域別の請負金額の推移＞



＜道央地域の工事目的別請負金額の推移＞



出所：北海道建設業保証（株）「保証工事からみた北海道の公共工事の動向」

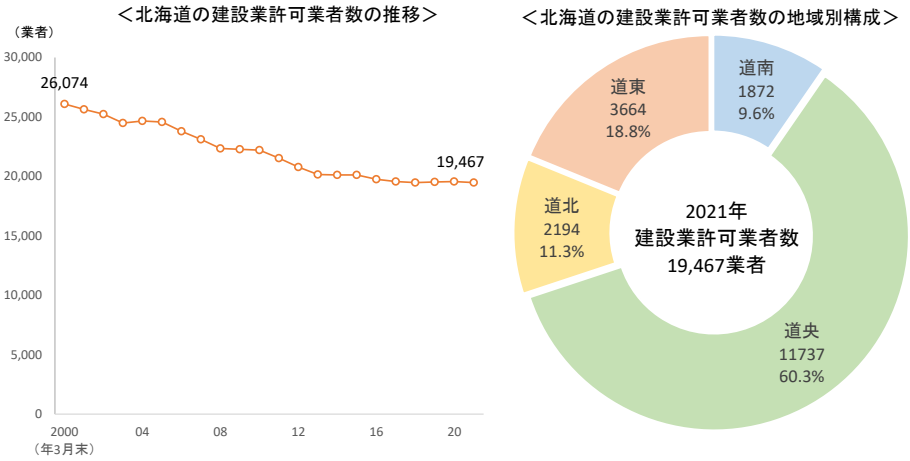
5. 建設業許可業者の動向

- **北海道の許可業者数はこの 20 年で約 3/4 に減少しており 2021 年は約 2 万業者となっている。**
- **許可業者も道央に集中しており、地方部では減少幅が大きい。**

北海道の許可業者数は、2000 年の 26,074 業者から、2021 年は 19,467 業者まで 25.3%減少している。この 19,467 業者の地域別構成は、「道央」が全体の約 6 割を占め、「道東」が約 2 割、「道南」「道北」がそれぞれ約 1 割となっている。

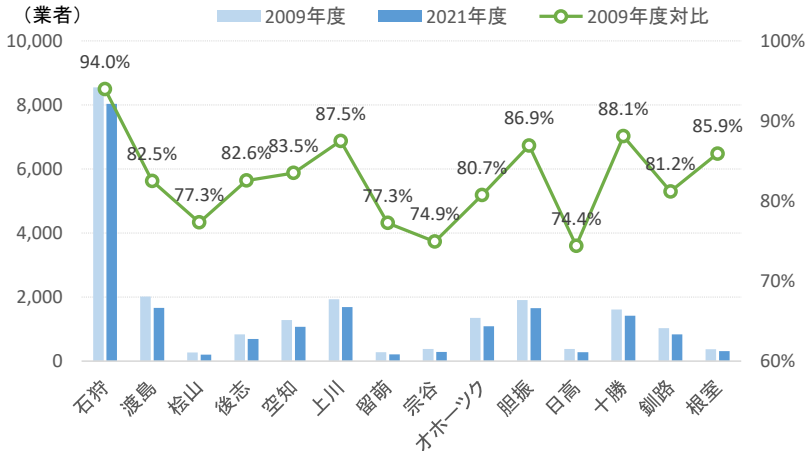
振興局別には「石狩」の許可業者数が他を圧倒している他、減少幅も小さい。一方で、許可業者数が少ない地方部は許可業者数の減少がより顕著となっている。

5-1 北海道の許可業者数



出所：北海道開発局「法人個人般特別許可業者数調」（各年 3 月末日）

5-2 振興局別の推移



出所：北海道開発局「法人個人般特別許可業者数調」（各年度 3 月末日）

6. 建設企業の経営状況

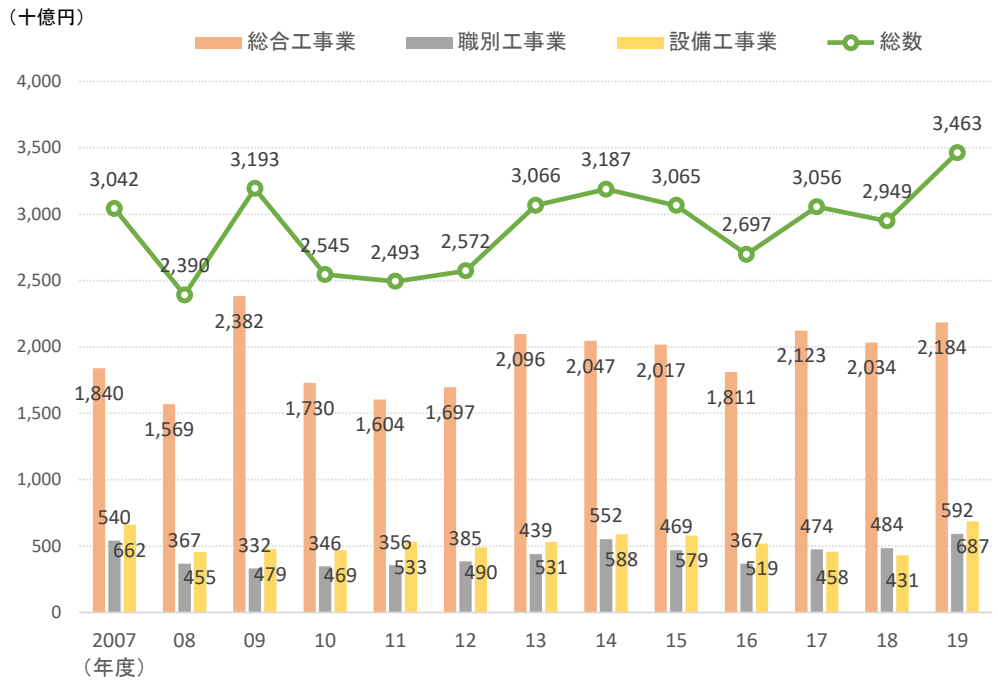
- **建設投資額の増加が続く中、道内建設企業による完成工事高は増加傾向が続いており、付加価値額も増えている。**
- **経営事項審査結果からも道内建設企業の経営状況は以前より大幅に改善しているものと考えられる。**

北海道建設業者が手掛けた完成工事高は、2019 年度に約 3.5 兆円と、近年で最も高い水準となっている。また、建設業者が生み出した付加価値額も、完成工事高と同様に 2019 年度は 8,812 億円と、近年で最高水準にある。特に営業損益（営業利益）は 1,643 億円の黒字であり、企業の経営状況は比較的良いと考えられる。一方、人件費も増加傾向にあり、2019 年度は 2007 年度以降で初めて 5,000 億円を超えている。

また、経営事項審査を受けている建設業専業の法人（売上高に占める完成工事高の割合が 80%以上の法人）は 2008 年の 6,344 業者から 4,782 業者に減少しているのに対し、一社当たりの平均完成工事高は、3.6 億円から 4.9 億円に増加している。これを受けて、経営状況分析指標（経営状況分析の 8 指標）はすべて大幅に好転しており、総合指標である評点（Y）も上昇している。

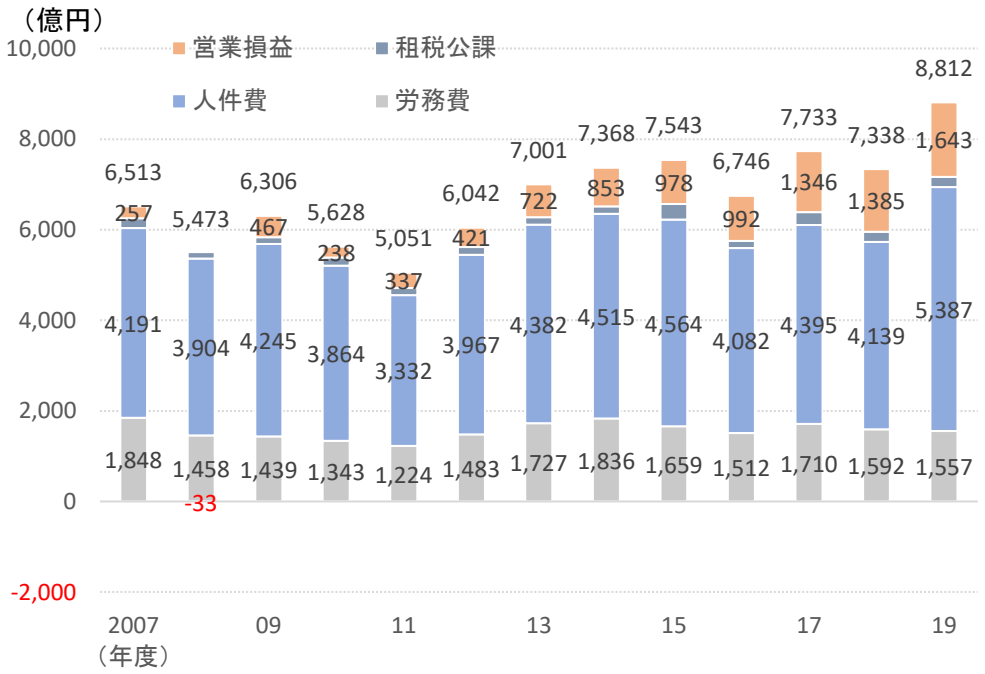
本調査内で実施した建設企業へのアンケート調査でも、近年の業績をプラス傾向とする回答が多く、建設企業の経営状況は基本的に良好と考えられる。

6-1 完成工事高の推移



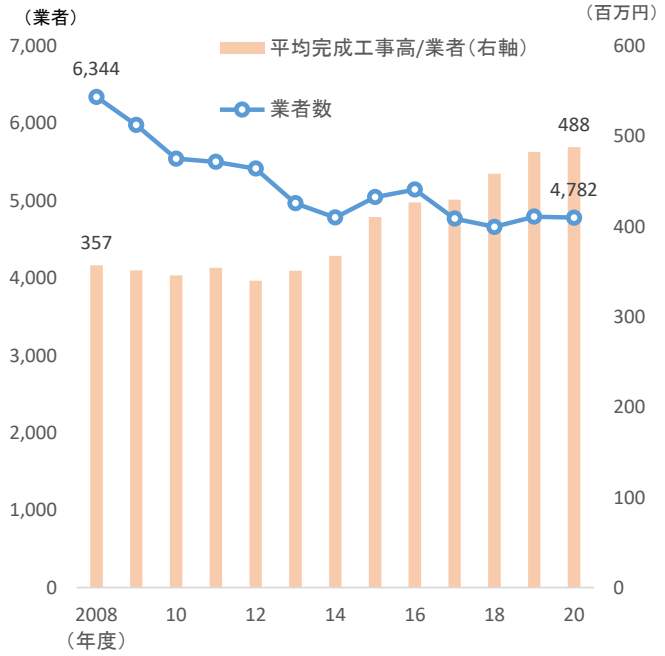
出所：国土交通省「建設工事施工統計調査」

6-2　付加価値額の推移



出所：国土交通省「建設工事施工統計調査」

6-3　経営事項審査受審業者数と１事業者当たり平均完成工事高の推移（建設業専業業者）



出所：経営事項審査データにより作成

6-4　経営事項審査 8 指標の概要と北海道の平均値（建設業専業業者の平均値、2008/2020 年度）

指標	概要	2008 年度	2020 年度
純支払利息比率	有利子負債の状況を支払利息の観点から見た比率で、小さいほど良い	**0.66**	**0.32**
負債回転期間	会社にとって返済等の必要がある経済的負担等が、月商（1 か月当たりの平均売上高）に対しどれだけあるかを示す比率で、小さいほど良い	**5.41**	**4.75**
総資本売上総利益率	総資本（負債純資産合計）に対する売上総利益の割合で、投資効率を企業のもっとも基本的な利益である売上総利益から見た指標。高いほど良い	**28.04**	**33.05**
売上高経常利益率	売上高に対する企業の経常的な活動からの利益（経常利益）の比率。財務活動なども含めた通常の企業活動における利益率であり、高いほど良い	**-0.50**	**1.81**
自己資本対固定資産比率	固定資産比率の逆数をとった比率で、設備投資など固定資産がどの程度自己資本（純資産）で調達されているかを見る。逆数をとっているので高いほど良い	**138.65**	**180.32**
自己資本比率	総資本（負債純資産合計）に対し、自己資本（純資産）の占める割合を見るもので、資本蓄積の度合いを示す比率。高いほど良い	**31.00**	**41.39**
営業キャッシュフロー（絶対額）	営業活動で得られた資金が、どれだけ増加したかを見る指標で、高いほど良い	**0.01**	**0.20**
利益剰余金（絶対額）	会社設立以来の損益の蓄積の度合いを見る指標で、高いほど良い	**0.98**	**1.85**
評点（Y）	上記 8 指標を総合し点数化したもの。高いほど良い	**714.04**	**806.97**

出所：経営事項審査データにより作成

7. 建設業就業者の動向

- **就業者総数が減少する中、特に建設業就業者の減少幅は大きい。地域別にも減少傾向は同じであり、高齢化も進んでいる。**
- **北海道では全国的に見て女性比率が低く、女性活躍は進んでいない。**

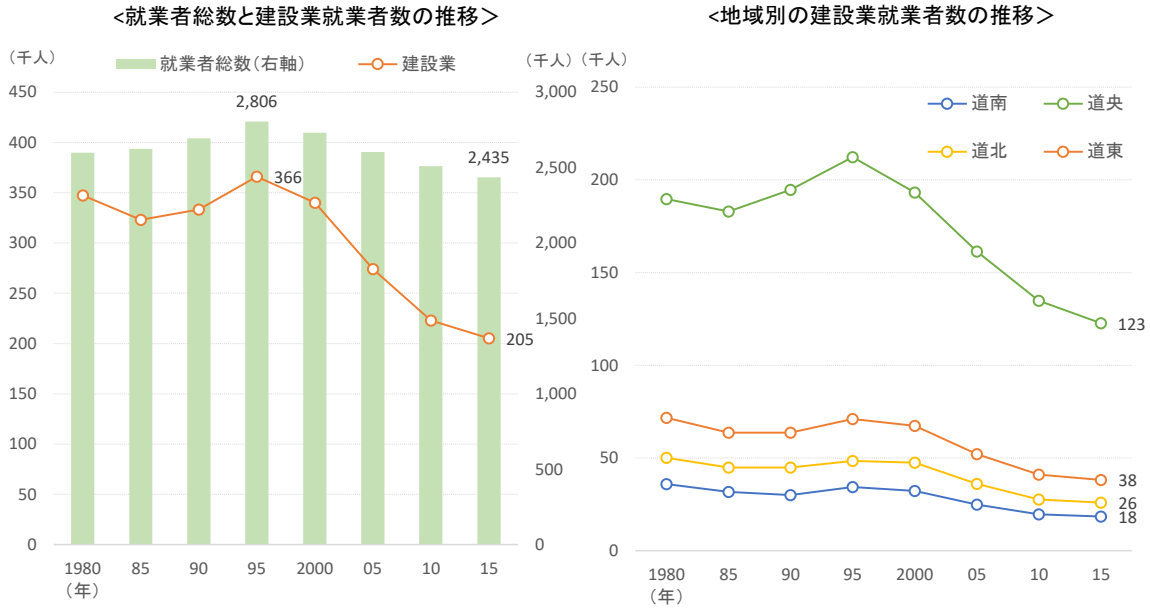
北海道の就業者総数は 1995 年の約 280 万人をピークに減少し、2015 年には約 244 万人と 20 年間で 13.2%の減少となっている。建設業就業者のピークは 1995 年であり、同年の 36.6 万人から 2015 年の 20.5 万人までに 44.0%もの減少となっている。

地域別にも、全地域でピーク時から 40%以上の減少となっているが、量的には道央での減少が顕著であり、ピーク時の 1995 年の 21.2 万人から 2015 年は 12.3 万人と約 9 万人も就業者数は減っている。

北海道の就業者における 5 歳階級別の就業者数の構成を見ると、全体では 40 代をピークとしているが、建設業は 60 代をピークとしている。また、20～30 代の構成比が全体に比べ低く、65 歳以上の就業者の割合が、全道で 12.4%であるのに対し、建設業は 15.2%と高齢化が進んでいる。これは道内各地域でも同様で、「道北」「道東」では特に高齢化が進んでいる状況にある。

また、建設業就業者が減少する中、建設業での女性活躍が注目されているが、北海道では、現場で働く技術者（専門的・技術的職業）の女性割合は全国で最も低く、女性活躍が進んでいない状況にある。

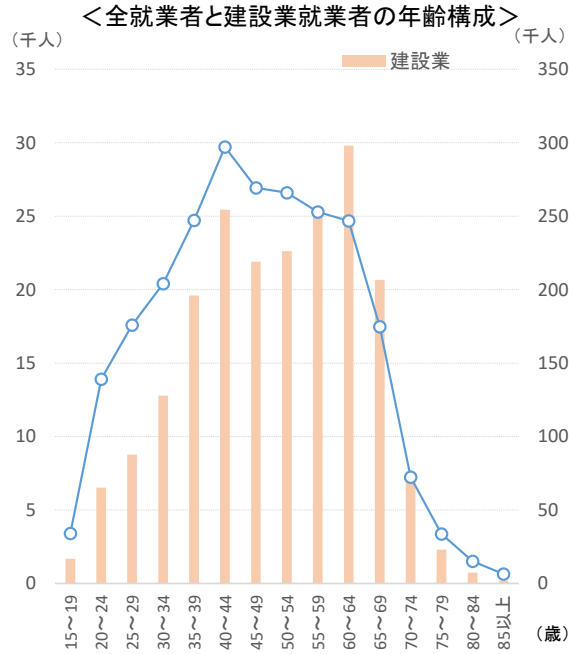
7-1　北海道建設業就業者の推移



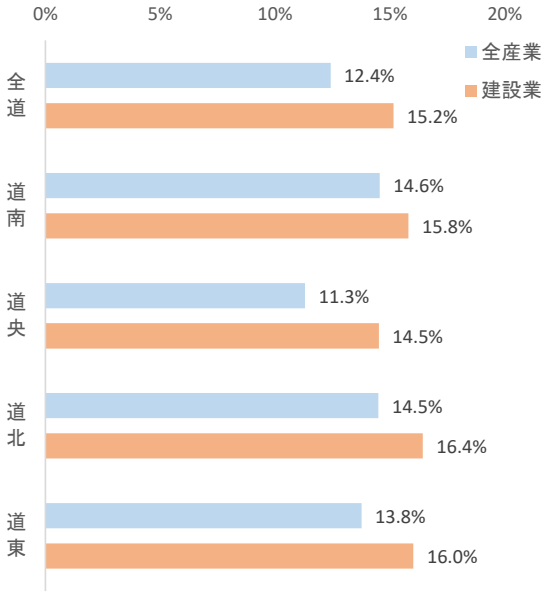
出所：総務省「国勢調査」

7-2　建設業就業者の高齢化の状況（2015 年）

＜全就業者と建設業就業者の年齢構成＞



＜地域別の建設業就業者の高齢化率＞



出所：総務省「国勢調査」

7-3　建設業における職種別の男女構成（全国・都道府県別、2015 年）

■専門的･技術的職業従事者（≒技術者）

順位	都道府県	男性	女性	女性比率
	全国	251,855	17,148	6.4%
1	石川県	2,025	235	10.4%
2	東京都	23,484	2,455	9.5%
3	静岡県	5,307	504	8.7%
4	滋賀県	2,113	197	8.5%
5	富山県	2,350	216	8.4%
43	宮崎県	2,434	117	4.6%
44	島根県	1,839	79	4.1%
45	沖縄県	3,054	130	4.1%
46	鹿児島県	2,779	117	4.0%
47	北海道	14,028	478	3.3%

単位：人

■建設･採掘従事者（≒技能労働者）

順位	都道府県	男性	女性	女性比率
	全国	2,248,038	48,387	2.1%
1	愛知県	121,714	3,519	2.8%
2	熊本県	36,160	1,007	2.7%
3	山口県	29,729	820	2.7%
4	茨城県	58,573	1,610	2.7%
5	富山県	23,635	643	2.6%
29	北海道	103,704	2,039	1.9%
43	大阪府	125,501	1,995	1.6%
44	山梨県	18,522	283	1.5%
45	和歌山県	18,924	263	1.4%
46	秋田県	25,662	341	1.3%
47	沖縄県	30,219	318	1.0%

単位：人

出所：総務省「国勢調査」

8. 建設業の就業環境

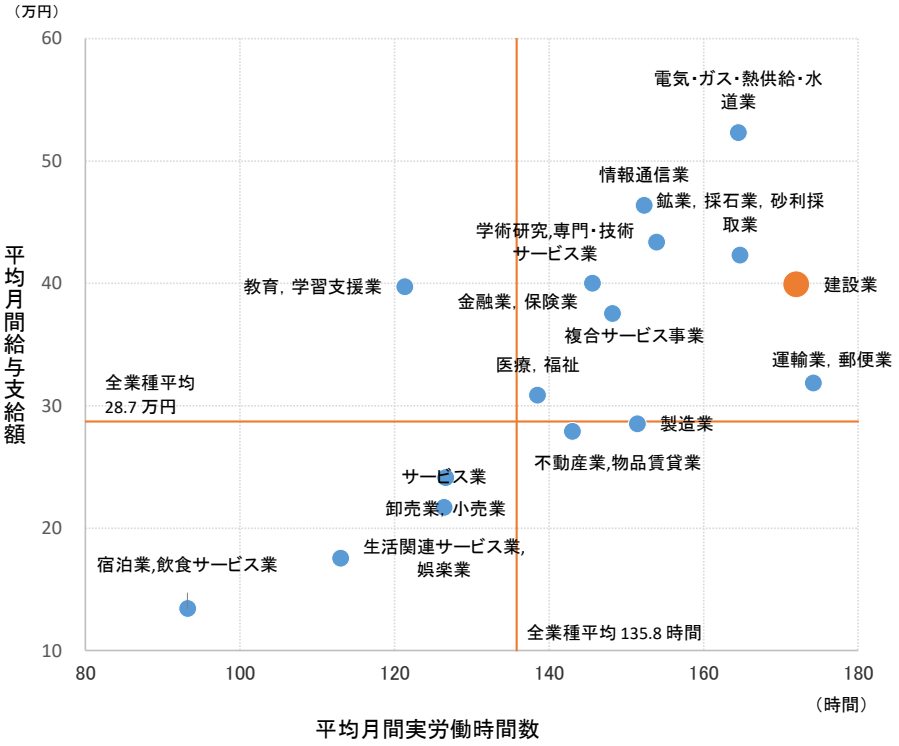
- **北海道建設業の就業条件は、他業種に比べ給与水準は高いが、労働時間は長いという特徴がある。**
- **労働時間の長さは、「出勤日数の多さ（休日の少なさ）」「残業時間の長さ」が原因であり、建設業全体で改善していく必要がある。**

北海道建設業における就業条件を把握するため、厚生労働省「毎月勤労統計調査」から、業種別に給与と労働時間を比較した。その結果を見ると、労働時間については、運輸・郵便業に次いで長く、給与水準は道内平均を大きく上回り、金融・保険業等と大きな差がない状況であった。また、製造業と比較すると、給与水準はかなり高い状況にある。つまり、北海道建設業は、労働時間は他産業に比べ劣位であり、給与水準は優位にあると言える。

この労働時間の長さは、「出勤日数の多さ（休日の少なさ）」と「残業時間の長さ」が主な要因と考えられる。本調査で実施した若手就業者のアンケートでも、現場管理を担う技術者では、約半数が月平均 45 時間以上の残業をしており、2/3 以上が週休 2 日以下（4 週 8 休以下）で業務に従事しているという結果となった。技能労働者でも、残業時間は比較的少ないが、やはり 2/3 以上が週休 2 日以下（4 週 8 休以下）で働いている。

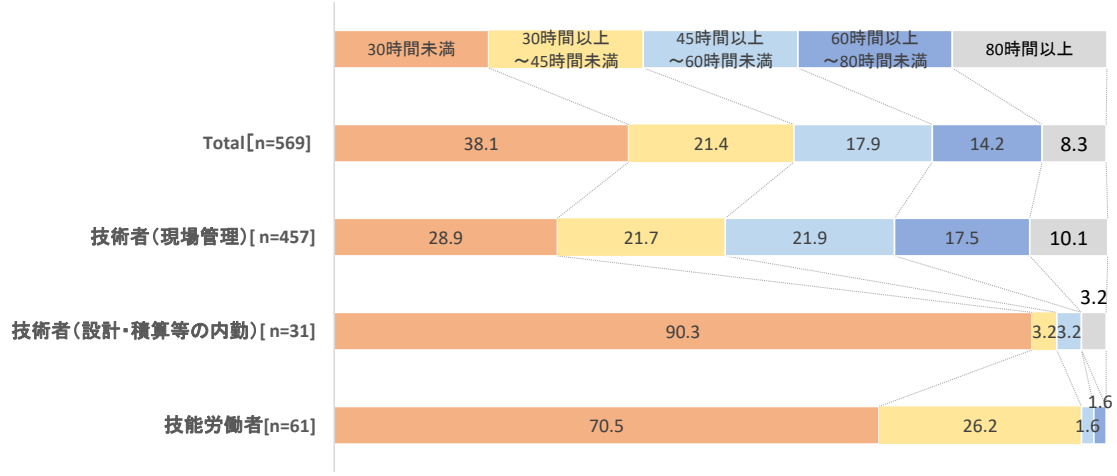
このような休日の少なさ・残業時間の長さは、2024 年度から建設業にも適用される労働基準法への対応も含めて、建設業全体で改善するべき課題となっている。

8-1　北海道の産業別給与・労働時間水準（2020 年）



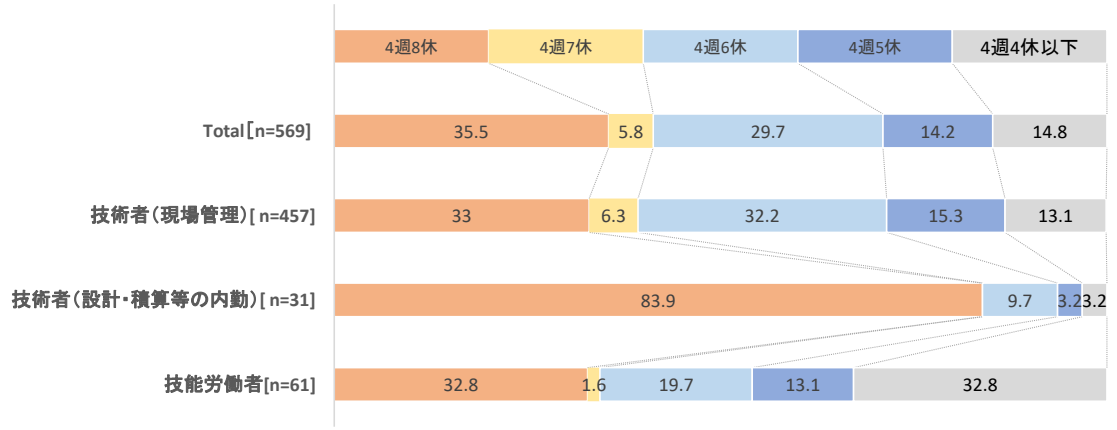
出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査　地方調査結果」

8-2　残業状況（1 か月当たりの平均残業時間）＊道内建設業若手就業者（569 名）へのアンケート



出所：本委員会「北海道建設業で働く若手人材へのアンケート調査」

8-3　休日の取得状況＊道内建設業若手就業者（569 名）へのアンケート



出所：本委員会「北海道建設業で働く若手人材へのアンケート調査」

9. 建設業への入職・採用状況

- **北海道建設業関係職種の有効求人倍率は高水準であり、充足率も低く、人手不足の状況が続いている。**
- **高卒者の採用については、給与水準は高くても、なかなか採用に至っておらず、離職率も高い状況にある。**

北海道の全職種における有効求人倍率は、2020 年度は 1 を切る水準にあり、求職が求人を上回っている状況にあるが、建設業関係職種の求人倍率は依然として高い水準にあり、かつ、上昇傾向が続いている。充足率（就職件数/新規求人数）も建設業関係職種の充足率は他職種より低く、求人を出しても雇用に結びついていない状態となっている。

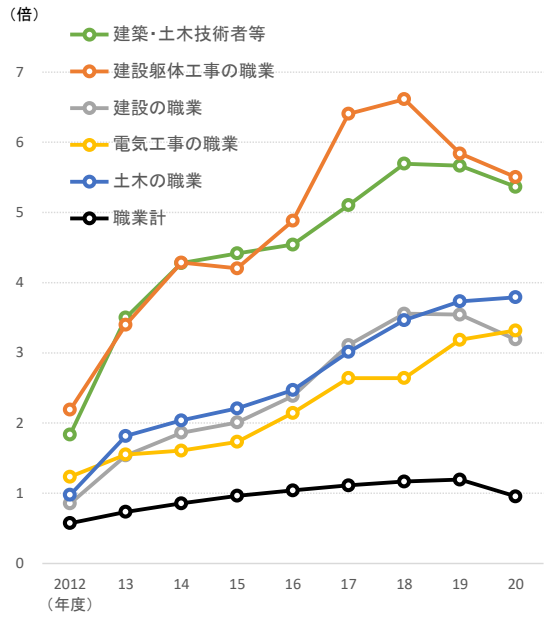
北海道の高卒者の産業別初任給は平均 17.1 万円であるが、「建設業」は 18.0 万円と他産業と比べて高い水準にある。しかし、それでも高卒者への産業別求人状況を見ると、充足率（求人数に対する就職内定者数）は「建設業」が最も低い。このように求人は多く、かつ給与水準は良いにも関わらず、人材が集められていない状況にある。

また、採用に至った新規学卒者（高卒・大卒）の離職率は、高卒者で全産業平均を上回っており、採用に至ったとしても離職している例も多い。

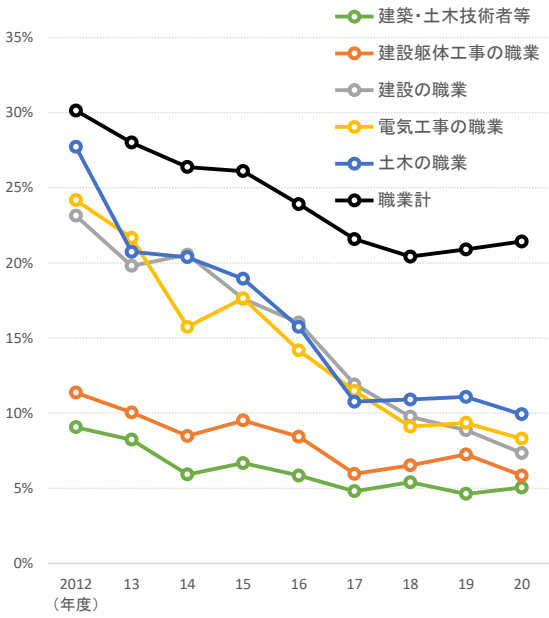
本調査で実施した企業アンケートでも約 8 割の企業が技術者・技能者ともに「不足」という回答をしており、人手不足は建設業全体の問題となっている。

9-1　北海道建設業関係職種の有効求人倍率・充足率

＜建設業関係職種の有効求人倍率＞

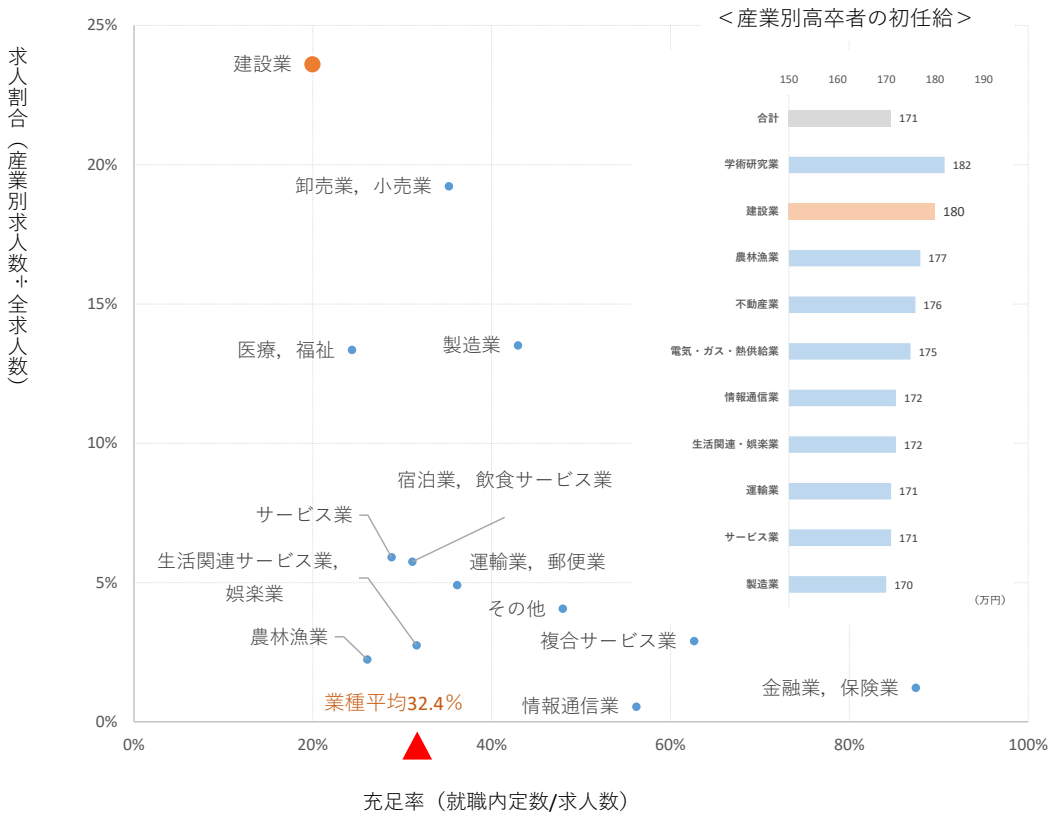


＜建設業関係職種の充足率＞



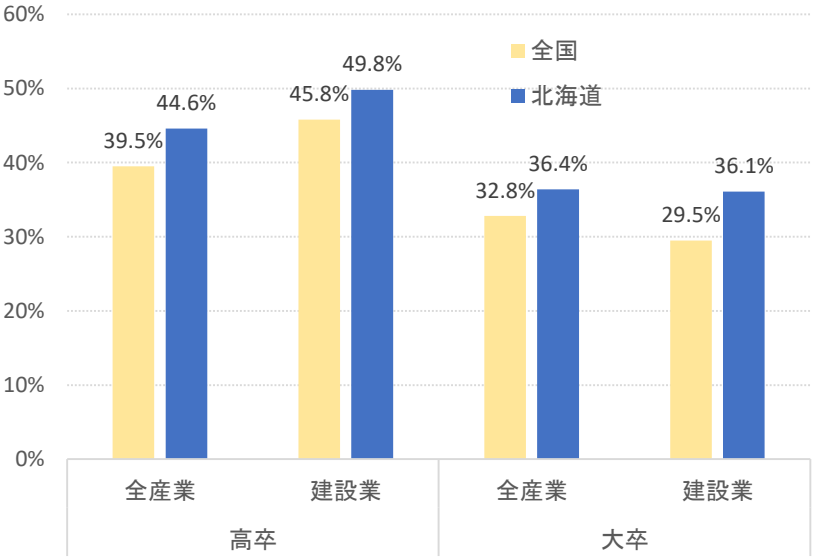
出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

9-2　北海道の高卒者の求人状況（2021 年 3 月卒業者）



出所：北海道労働局「新規高卒者職業紹介状況」

9-3　高卒者と大卒者の離職率（2017 年 3 月卒業者の 3 年目離職率）



出所：北海道労働局「新規高卒者職業紹介状況」

第１部　北海道建設業の現状と今後のあり方

第３章　北海道建設業の方向性とあり方

1. 北海道建設業の今後の方向性

今後の北海道建設業のあり方を検討するには、北海道建設業の強み・弱みを把握した上で、方向性を検討していくことが必要である。そこで、まず北海道建設業の「強み」「弱み」、そして、建設業を取り巻く環境について「機会」「脅威」を整理する SWOT 分析を行い、これを踏まえ今後の方向性を検討していく。

（1） 北海道建設業の SWOT 分析

北海道建設業は、北海道の経済全体において経済規模でも就業者数でも高い位置を占める重要産業である。国内他地域に比べ建設投資の規模は大きく、近年は公共投資の伸びもあり、建設企業の経営状況は以前に比べ大幅に改善してきている。また、足元でも北海道の主要産業の一つである観光業などと比べると新型コロナの影響は軽微である。このような規模の大きさや足元の安定性は「強み」と言える。

一方で、長時間労働や建設業のイメージ等を原因とする人手不足が北海道建設業の最大の「弱み」となっている。この原因ともなっている寒冷地ゆえの冬季施工・除雪、広大さゆえの移動距離・時間の長さも人手不足や高コストにつながる「弱み」となっている。

1-1 北海道建設業の強みと弱み

分類	内容
強み S	• 北海道の産業構造において建設業のウェイトが非常に高い（経済規模・雇用の受け皿としても重要な産業）。コロナ禍の影響も軽微である。 • 国内他地域に比べ建設投資の規模は大きく、近年は公共投資の伸びに支えられ建設投資は増加傾向にある。その結果、全道的に建設企業の経営状況は大幅に改善している。 • 公共工事設計労務単価は上昇が続いており、他産業に比べ給与水準は高い。
弱み W	• 全国的に見ても公共事業への依存が強く、政策動向に強く左右されやすい。札幌市とその周辺を除き民間需要が乏しい。 • 他産業以上に就業者数が減少しており、高齢化も進んでいる。 • 技術者の女性比率が全国で最も低いように女性の活躍が進んでいない。 • 有効求人倍率は他産業に比べ高く、人手不足の状況が続いている。高卒者への求人について充足率は他産業よりも低く、離職率も高い。 • 他産業に比べ、出勤日数が多い（休日が少ない）、残業時間が長いことから労働時間が長い（改正労働基準法への対応が問題になっている）。 • 冬季施工・除雪の必要性（建築工事の夏場への集中、除雪人材不足）。 • 分散型地域構造の中での移動時間・距離の長さ（現場への移動等）

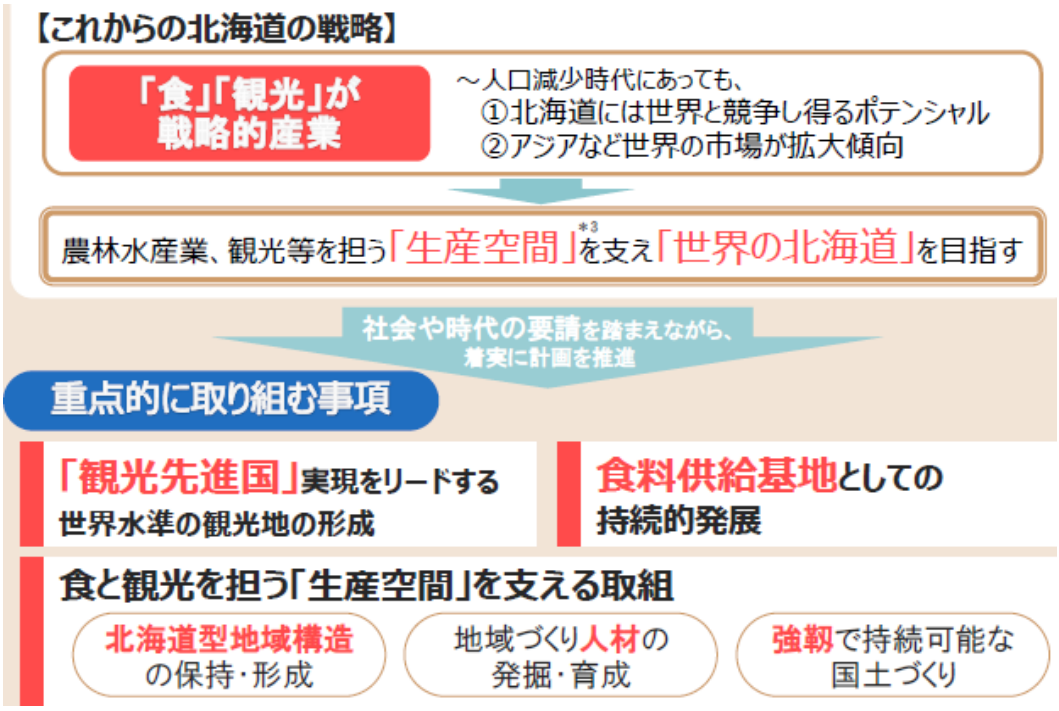
一方、北海道建設業を取り巻く環境の中で、「機会」としては、まずグリーン成長戦略等のカーボンニュートラル実現に向けた取組が挙げられる。その中で最も注目される再生可能エネルギーは、北海道が国内で最も導入ポテンシャルが高く、今後、投資が活発に行われる可能性が高い。これまでも北海道は観光や食といった産業に強みがあったが、これらに再生可能エネルギー産業が加わることになる。この再エネ産業は整備、維持・管理について建設業との関係が深く、建設業にとって新たな事業創出の大きな機会となる。再エネの他にも北海道が最大の産出額を持つ林業（木材）との連携等も重要な機会となる。

一方で、「脅威」は、北海道の地域構造にある。北海道では広大な地域において各地に核となる都市が分散しているが、政令指定都市である札幌市に人口・経済資源が過度に集中しており、札幌市とその周辺部以外の地方部では人口減少、少子化・高齢化が急速に進んでいる。このような地方部では除雪やインフラの老朽化への対応ができなくなれば地域は維持が困難になる。そうなれば建設業も地域も持続困難となってしまう。このような脅威が北海道建設業と北海道で起こりえることを念頭に置く必要がある。

1-2　北海道建設業を取り巻く環境（機会と脅威）

分類	内容
機会 O	＜北海道における機会＞ • 観光・農業分野でのブランド力・成長可能性（北海道総合開発計画） • 北海道新幹線の整備（2030 年開業予定） • 北海道の再生可能エネルギーの導入ポテンシャル（全国 1 位） • 林業（木材）生産額（全国 1 位） ＜全国的な機会＞ • 国土強靭化による公共投資の増加 • デジタル化の進展 • グリーン成長戦略等のカーボンニュートラル実現に向けた取組の加速 • 建築基準法・建築物省エネ法の改正（木造化・省エネ化の推進） • 新担い手 3 法・建設キャリアアップシステム等の担い手対策の進展 • 改正労働基準法の適用開始（2024 年度）
脅威 T	＜北海道における脅威＞ • 札幌市に人口・経済資源が集中。地方部は人口減少、少子化・高齢化が急速に進んでいる。雇用面では他産業との担い手確保競争が激しくなっている。 • 冬季には除雪が必要であり、除雪の担い手がいなくなれば地域維持が困難になる恐れがある。また、道路・橋梁等のインフラの老朽化も進んでおり、持続可能性が危ぶまれる地域も発生する可能性がある。 ＜全国的な脅威＞ • 頻発する自然災害

1-3　北海道総合開発計画（概要からの抜粋）



出所：北海道開発局「北海道総合開発計画」

1-4　北海道の再生可能エネルギーの導入ポテンシャル



出所：北海道「北海道における新エネルギー導入拡大の取組」

（２）　北海道建設業の今後の方向性

上記の北海道建設業の SWOT 分析から、「「強み」「弱み」×「機会」「脅威」を掛け合わせた４つの方向性を示した。

訪れる「機会」をつかみ、北海道建設業の「強み」をさらに強化する【ＳＯ戦略】

北海道の成長可能性を建設業が実現し、新たな建設業の姿を描く

- 北海道は「観光」「食」関連産業において国内外に対して強みを持っている。足元はコロナ禍で観光産業は苦境にあるが、2030 年の北海道新幹線札幌延伸を控え、中長期的には、より成長が期待される。また、世界的に注目が集まる再生可能エネルギーについて、北海道は国内で最も導入ポテンシャルが高い地域であり、国の成長戦略の後押しもある。また、国土強靭化関連投資も引き続き実施されることが期待される。
- このような機会を活かして、新たな建設需要を取り込むことができれば、建設業のみならず、北海道経済全体の成長も実現する。そして、これら成長産業を支える重要産業として建設業の地位はより高まっていく。

北海道建設業の「強み」を活かし、来るべき「脅威」に打ち勝つ【ＳＴ戦略】

働き方改革を進め多様な担い手が働くことができる環境を作る

- 北海道は、札幌市に人口・経済資源が集中し、地方部は人口減少、少子化・高齢化が急速に進んでおり、今後も雇用面では他産業との担い手確保競争は激しくなっていくことが予想される。
- この担い手確保に関する競争に対して、北海道建設業は強みを活かして対応していくことが必要である。北海道建設業は公共投資により支えられており、コロナ禍でも比較的安定した事業環境であった。また、給与水準も他業種に比べ良い。このような強みを活かしながら、長時間労働の是正や建設業のイメージ向上等の働き方改革・担い手確保の取組を進めていくことが求められる。

訪れる「機会」を活かし、北海道建設業の「弱み」を克服する【ＷＯ戦略】

受発注者の連携・デジタル化により生産性の向上を進める

- 北海道は広大な面積に都市機能が分散している広域分散型社会を形成しており、都市間移動に係るコストは非常に大きい。建設業においても、事業所から現場までの移動距離が長く、時間もかかることから、現場管理や臨場等にかかる金銭的・時間的なコストは他地域よりも高い。
- しかし、このような環境だからこそ、現在、様々な産業で進められているデジタル化の機会を活かして、建設業においてDX（デジタル・トランスフォーメーション）を進める効果は、他地域に比べ大きく、大幅な生産性向上につながることが期待できる。

北海道建設業の「弱み」をカバーし、来るべき「脅威」を回避する【ＷＴ戦略】

将来にわたって地域の安心・安全を守る体制づくりを進める

- 北海道は分散型の地域構造を持ち、札幌市以外の地方部は人口減少が急速に進んでいる。また、北海道各地では、冬季には除雪が必要であり、除雪の担い手がいなくなれば地域維持が困難になる恐れがある。また、道路・橋梁等のインフラの老朽化も進んでおり、持続可能性が危ぶまれる地域も発生する可能性がある。
- 建設業は「地域の安心・安全の守り手」として重要な役割を担っているが、地方部では許可業者数、就業者数の減少が進んでおり、今後、いかに「守り手」たる建設企業による地域維持体制を構築するかが重要な課題となっている。

2. 今後の方向性と提言

SWOT 分析から導いた 4 つの方向性について、以下では具体的な取組について提言として整理する。

■ 北海道の成長可能性を建設業が実現し、新たな建設業の姿を描く

新しい建設需要の創造と獲得	➢ 再生可能エネルギー関連産業投資の獲得 ➢ 建築物の木材利用・省エネ化に向けた取組
新しい生産システムへの挑戦	➢ 工事現場における脱炭素への挑戦

■ 働き方改革を進め多様な担い手が働くことができる環境を作る

処遇改善・雇用形態の安定化	➢ 長時間労働の是正 ➢ 月給制・実質週休 2 日制への移行
新たな担い手の確保	➢ 建設業のイメージアップ ➢ 多様な担い手確保に向けた取組の充実
キャリアプランの構築	➢ 建設キャリアアップシステムの導入・活用 ➢ 技能・技術向上に向けた取組

■ 受発注者の連携・デジタル化により生産性の向上を進める

計画的に受注できる環境の整備	➢ 事業量の持続的・安定的な確保 ➢ 余裕ある工期設定・施工時期の平準化 ➢ 市町村におけるダンピング対策の推進
業務体制・プロセスの適正化	➢ 書類の簡素化 ➢ 建設 DX の推進

■ 将来にわたって地域の安心・安全を守る体制づくりを進める

地域力向上へ向けた取組強化	➢ 地域特性・課題に対応した発注方式の検討 ➢ 除雪のデジタル化への対応
事業承継の支援	➢ 事業承継の支援 ➢ 廃業後の担い手支援

■ 北海道の成長可能性を建設業が実現し、新たな建設業の姿を描く

（1） 新しい建設需要の創造と獲得

- 現行の北海道総合開発計画では、北海道が国内外の他地域に比べ強みを持つ戦略的産業として「観光」「食（農業・漁業・食品加工等）」が挙げられている。これらは交通基盤を始め宿泊施設や圃場等の整備を建設業が手掛けることで産業が成立するように建設業は北海道の成長を支える存在である。
- その中で、世界的に成長産業として注目されているのが、再生可能エネルギー関連産業である。北海道は再生可能エネルギー導入ポテンシャルが国内最大であり、今後、再生可能エネルギー生産の中心地となることが予想される。この再生可能エネルギー関連投資は、風力（洋上・陸上）、太陽光、木質バイオマス、地熱などの選択肢がある。このどれも地域の建設業が整備、維持管理面を担う必要が出てくるが、その発注者は道外の事業体であるケースが大半と推測される。そのため、事業機会の把握とともに、北海道建設企業が受注できる環境づくりを進める必要がある。
- 建築に関しては、2010 年の公共建築物等木材利用促進法の施行を契機に、建築基準法の改正等、建築物への木材利用の拡大に向けた環境整備が進んでいる。また、建築物省エネ法の改正により、今後より一層建築物の省エネ化・高機能化が求められる。北海道は、木材生産額は全国で 1 位であり、道産木材の活用促進も建設業が貢献できる。省エネ化・高機能化も寒冷地であるがゆえに効果も大きく、再生可能エネルギーの導入と軌を一にした取組が期待される。

＜主な取組案＞

□ 再生可能エネルギー関連産業投資の獲得

- 北海道では再生可能エネルギーの導入を推進しており、地域建設企業に対しても建設・整備、維持管理への参画を促すための情報発信が求められる【北海道】
- 再生可能エネルギーの整備主体と北海道建設企業・業界団体との意見交換・情報共有の場の設定【北海道】

□ 建築物の木材利用・省エネ化に向けた取組

- 北海道・道内市町村における公共建築物の木材利用を進めるとともに、民間建築物についても木材利用を促していく【北海道・市町村】
- 直行集成材（CLT）を使用した高層建築物について技術や工法を学ぶ機会を設ける【北海道、業界団体】
- 北海道における建築物の省エネ化に向けた検討（省エネ基準の設定等）【北海道・業界団体】

（２） 新しい生産システムへの挑戦

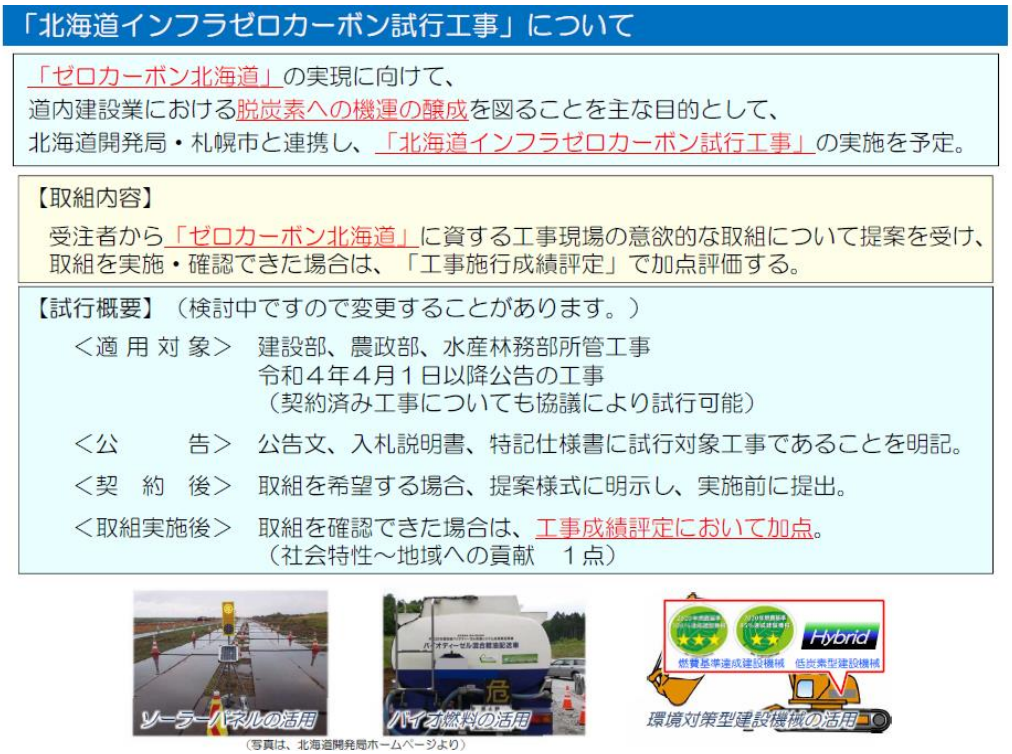
- 2020 年のグリーン成長戦略の中で「2050 年に建設施工におけるカーボンニュートラルの実現」が挙げられており、今後、建設業の生産システムにおいて脱炭素技術の導入や建機の電動化等が進むことが予想される。その中、北海道、北海道開発局、札幌市が連携した「北海道インフラゼロカーボン試行工事」が 2022 年 4 月から実施される予定となっている。
- これは全国で最も早い建設施工におけるカーボンニュートラルの試みであり、今後様々な課題が出てくるものと思われるが、このような挑戦が進んでいること自体が北海道建設業への評価を高めることにもつながってくる。

＜主な取組案＞

□ 工事現場における脱炭素への挑戦

- 北海道インフラゼロカーボン試行工事の実施と民間事業者の参画促進【北海道】
- 2023 年度以降の試行工事実施に向けた課題・可能性等について受発注者間で共有する機会を設ける【北海道】

2-1 北海道インフラゼロカーボン試行工事



出所：北海道「北海道インフラゼロカーボン試行工事について」

■ 働き方改革を進め多様な担い手が働くことができる環境を作る

（1） 処遇の改善・雇用形態の安定化

- 今後、北海道では人口減少に伴い就業者数も減ることは間違いなく、建設業界の企業間だけでなく、他の産業間でも人材確保がより競争的になることが予想される。
- このような中、現時点において北海道建設業は他産業に比べると給与水準は高いが、「出勤日数の多さ（休日の少なさ）」と「残業時間の長さ」により労働時間は長い。
- 有効求人倍率の高さや新規高卒者における充足率の低さに見られるように、建設業は人気業種とは言い難い状況にある。
- 若手就業者のアンケートでも、建設業で人手不足が進む原因には「休日の少なさ」「労働時間の長さ」が上位 2 つに挙げられており、長時間労働の問題は、2024 年度から建設業にも適用される労働基準法への対応も含めて、建設業全体で改善が必要となっている。
- また、他産業では一般的となっている週休 2 日制及び月給制等の雇用形態についても、若手就業者のアンケートで見られるように、週休 2 日制の導入率は低く、技能労働者では日給月給制で働く人も多い。この状況では、他産業との人材確保競争に勝つことは難しい。受発注者それぞれが処遇改善・雇用形態の安定化に向けて、各自ができる取組を積極的に進めていくことが求められる。特に建設企業が雇用を安定化させるには、事業量の持続性・安定性が必要条件となるが、北海道では公共発注の割合が高いことから、北海道を始めとした発注者による事業量の確保が重要となる。
- 2022 年度から総合評価落札方式での公共調達において、国の直轄工事については、賃上げを実施する企業に対して評価点または技術点の加点措置が行われる。このような動向も踏まえ、賃金水準を高めていく取組も官民で連携して行うことが期待される。

＜主な取組案＞

□ 長時間労働の是正

- 余裕のある工期設定や書類の簡素化等で労働時間の削減・平準化を後押しする【北海道】
- 正確な勤怠管理、直行直帰の励行、デジタル技術の活用等、企業努力の実施と好事例の共有【建設企業・業界団体】

□ 月給制・実質週休 2 日制への移行

- 全発注工事における週休 2 日工事の導入と市町村への働きかけ【北海道】
- 民間工事の発注者への週休 2 日制についての理解醸成【北海道・業界団体】
- 各企業における雇用体系や現場の運営のあり方の検討【建設企業】
- 総合評価落札方式の活用等、賃上げに向けた官民連携【北海道・建設企業】

（２） 新たな担い手の確保

- 北海道建設業就業者は、1995 年から 2015 年の 20 年間で 4 割以上が減少し、2015 年には 20.5 万人となっている。北海道の就業者総数は同期間で約 1 割の減少にとどまっていることから、建設業の就業者数の減少傾向は非常に強いと言える。さらに、建設業就業者の年齢構成は、40 代と 60 代をピークとしており、年々高齢化が進んでいる。この高齢化の背景には、若手・中堅世代の離職が進んでいることがあり、他産業と比べても高齢化が進んでおり、特に地方部での高齢化が顕著である。
- このような中、就業構造の若返りが喫緊の課題であるため、若年層の確保が重要となっているが、新規高卒者に対して他産業よりも良い給与水準を示しているにも関わらず、建設業の充足率は産業全体で最も低く、人気がない業種になってしまっている。
- 企業・若手就業者アンケートでは、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージ」が人手不足の原因として多く挙げられており、建設現場における DX の活用を進め、発信するなど、建設業のイメージの刷新（実際の建設業のあり方とイメージのギャップを埋めることも含む）が必要である。
- これに加え、工業高校や農業高校といった建設業への入職が期待される教育機関と建設企業・団体が連携していくことも有効な取組である。北海道では（一社）空知建設業協会が岩見沢農業高校と 2018 年に協定を締結し、会員企業による連携授業が実施されている。この授業の一環である「高校生が挑戦した ICT 施工の全面実用化に向けた研究」が、国土交通省の 2020 年度 i-Construction 大賞で最高賞となる国土交通大臣賞を受賞するなど、高校と業界団体・企業の連携はすでに大きな成果も生み出している。
- また、人口減少・少子高齢化社会の中では、高卒者だけなく、従来の採用活動では必ずしも取組が進んでこなかった、「女性」「外国人（特定技能）」「道外からの UIJ ターン」について、取組を進めていくことが必要であろう。特に北海道の技術者における女性比率は全国 47 都道府県で最も低く、今後の増加余地は大きい。

① 女性

- 国と業界団体等の共同により、「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」が 2020 年 1 月に策定され、建設業における女性の入職・定着をさらに促進することとしており、北海道でもトイレ・更衣室等に係る現場の労働環境の整備は当然として、職場環境・制度についても、男女を問わず育児・介護と仕事の両立ができるなど、働きやすい環境整備・制度設計をしていくことが必要である。
- また、業界団体において、建設企業で活躍する女性同士が意見交換する場や大学・高校生（女性）が建設企業で働くことをイメージしやすくなるような情報発信の場づくりを進めていくことが求められる。

② 外国人

- 外国人材については、外国人技能実習制度を活用した受け入れが進んできているが、中長期的な担い手の確保のためには、新たな在留資格（特定技能）での雇用を増やしていくことが課題となる。現在は新型コロナの影響で外国からの受け入れが難しい状況ではあるが、中長期的には、受け入れた外国人材に対する各種の研修機会、特定技能 1 号から特定技能 2 号（より高度な技能を持ち、在留期間の更新に上限がなく、家族の帯同も可能）への移行を希望する外国人への研修の必要性も高まることが予想される。これには個々の企業での取組には限界があるため、行政・業界団体が率先して研修機会を提供することが求められる。
- コロナ禍以前では、北海道はアジア圏からのインバウンド観光を多く受け入れており、人気観光地として高いブランド力を持っている。近く訪れるポスト・コロナでアジアからのインバウンドは回復すると考えられるが、住む場所・働く場所としての北海道も PR していくことが、将来的には重要になってくると思われる。

③ 道外社会人のＵ・Ｉ・Ｊターン

- 新型コロナの影響で、東京等の大都市部から地方へ移住する動きが加速している。この中で北海道への移住ニーズも潜在的には高まっていることが推測される。これは北海道建設業にとっては地方への移住（U・I・J ターン）のニーズを獲得するチャンスでもある。そこで、東京など道外の大都市で官民が連携した求人説明会やフェアを開催することも考えられる。このような説明会・フェアについては、コロナ禍においてオンラインで開催することも検討すべきであろう。
- また、道外の社会人経験者向けの「お試し移住」（道内市町村が主に実施）と同時に、建設企業がインターンとして「お試し就職」を提供する等、市町村と連携した U・I・J ターンを受け入れる環境づくりも考えられる。

＜主な取組案＞

□　建設業のイメージアップ

- 小中学生（とその親世代）にむけた建設業の情報発信・体験機会の提供【企業・業界団体】
- 工業高校・農業高校での出前講座・連携授業の提供【企業・業界団体】

□　多様な担い手確保に向けた取組の充実

- 高校生・大学生向けのインターンシップの充実【建設企業】
- 女性が働きやすい職場環境づくりと制度設計【建設企業】
- 建設業で働く女性（技術者・技能労働者）の意見交換の場づくり【業界団体】
- 建設業で働く女性と大学・高校生（女性）との交流の場づくり【業界団体】
- 特定技能の外国人材受け入れに向けた環境整備【北海道・業界団体】
- 住む場所・働く場所としての北海道の海外への PR【北海道】
- オンラインでの社会人向け転職・移住イベントの開催【北海道・業界団体】
- 道外社会人のインターンシップ受け入れ「お試し就職」の実施【北海道・市町村・業界団体】

（3） キャリアプランの構築

- 北海道建設業では、新規高卒者・大卒者の 3 年目離職率は、産業全体の水準より高く、せっかく確保した人材の定着がうまく進んでいない状況にある。これには様々な原因が考えられるが、人材育成を軽んじている企業や業種では、将来のキャリアプランを描くことができず、若手人材は辞めてしまい、その企業の成長性は失われてしまう。
- 建設業の現場においては、ICT の活用、機械の導入が進んだとしても、属人的な経験や技能・技術が求められ、その習得には一定の期間が必須である。特に今後担い手の減少に拍車がかかる状況となれば、一人一人により豊富な経験、高い技能・技術が要求されるようになる。このことから、長く建設業に勤めスキルを高めることで、担い手がより評価を受けやすい環境を作り出すことが重要である。
- この中で、2019 年度から運用が開始されている建設キャリアアップシステム(CCUS)は、技能労働者が持つ資格や就業履歴を業界統一ルールで蓄積し、活用していく仕組みであり、個々の担い手の経験・資格を高めていくインセンティブともなり得るものだが、アンケート調査によると、現時点では道内建設企業の導入はなかなか進んでいない。
- そのため、まず道・市町村から建設企業に向けた情報発信・説明をより強化することが必要である。また、2020 年 4 月から CCUS でのレベル判定が評価ポイントとなるよう経営事項審査が改正され、より優れた技能労働者を雇用する企業が評価される基盤ができつつある。また、国土交通省では CCUS 義務化/活用推奨モデル工事で、工事成績評定での加点措置を行うなど、2023 年度からの CCUS 完全実施に向けた取組を進めている。他県でも総合評価方式において CCUS の事業者登録及び技能者登録を加点要素とするなど、優れた技能労働者を雇用するインセンティブの導入が進んできており、北海道でも前向きな検討が求められる。

□ 建設キャリアアップシステムの導入・活用

- 建設企業の CCUS への理解醸成の取組【北海道・市町村・業界団体】
- CCUS 導入のインセンティブの設計【北海道】

□ 技能・技術向上に向けた取組

- 技能労働者の技術力向上のための研修プログラム・組織づくり（例：(一社）利根沼田テクノアカデミー、全国建設産業教育訓練協会富士教育訓練センター、職業訓練法人近畿建設技能研修協会三田建設技能研修センター、職業訓練法人広島建設アカデミー）【建設企業・業界団体】
- 専門学校・大学等と連携したデジタル技術に関する人材育成【業界団体】

■ 受発注者の連携・デジタル化により生産性の向上を進める

（1） 計画的に受注できる環境の整備

- 建設企業が生産性を向上させるためには、生産性の基礎となる売上（完成工事高）の増加や安定が不可欠であり、建設業界が年間を通し安定的に仕事を受注できる見通しが立てられる環境整備が必須である。北海道では建設投資額に占める公共事業の割合が約 6 割と他地域に比べ高いことから、公共事業の事業量の持続的・安定的な確保の重要性はより高く、公共事業発注者（行政）による事業量の確保と発注見通しの発信が求められる。
- このような事業量の持続的・安定的な確保とともに、建設業界が生産性向上や処遇改善を進めるには、適切な工期設定のもと、年間を通した発注及び施工の平準化を進めることが必要である。特に北海道では、厳しい冬季においては時間的にも金額的にも施工コストは高くなるため、4 月からの早期発注が求められる。これに早期の完了検査・引き渡しの実施を進めることで、建設企業が年間を通して技術者を効率的に現場に配置し、より多くの現場を施工可能にすることができる。そうなれば、生産性の原資となる完成工事高を高め、生産性向上や働き方改革を進める一助となるだろう。
- また、新・担い手 3 法でも強調されているダンピング対策（低入札価格調査制度・最低制限価格調査制度）について、道内市町村では全国的に見て導入が進んでいないという現実がある。今後、北海道ブロック発注者協議会のような場で情報交換を行い、道は道内市町村を支援しながら、このダンピング対策を始め、工期設定や施工時期の平準化の取組について浸透を図っていくことが望まれる。

＜主な取組案＞

□ 事業量の持続的・安定的な確保
➢ 中長期的な事業量の確保と発注見通しの提供【行政】

□ 余裕のある工期設定・施工時期の平準化
➢ 早期発注、早期の完了検査・引き渡しを実現するための工期設定・施工時期の平準化【行政・民間発注者】

□ 市町村におけるダンピング対策の推進
➢ 北海道ブロック発注者協議会等を活用した全道的な取組の推進【北海道・市町村】

2-2　全国及び北海道市町村のダンピング対策の導入状況

全国市町村のダンピング対策（2020年度）

	低入札価格調査制度		最低制限価格制度	
	市町村数	（構成比）	市町村数	（構成比）
1.導入している	792	46.0%	1,520	88.3%
2.導入していない	929	54.0%	201	11.7%
合計	1,721	100.0%	1,721	100.0%

＊どちらも導入していない市町村は88市町村（5.1%）

北海道市町村のダンピング対策（2020年度）

	低入札価格調査制度		最低制限価格制度	
	市町村数	（構成比）	市町村数	（構成比）
1.導入している	56	31.5%	118	66.3%
2.導入していない	122	68.5%	60	33.7%
合計	178	100.0%	178	100.0%

＊どちらも導入していない市町村は46自治体（25.8%）
＊北海道・札幌市はどちらも導入済み

出所：国土交通省「入札・契約手続きに関する実態調査」により作成

（2） 業務体制・プロセスの適正化

- 一般的に業務プロセスの中で生産性を向上させるためには、合理的な範囲で業務量を減らし、さらに効率的に業務を進めていくことが必要となる。現時点では、若手就業者アンケートで示されたように、現場管理を担う技術者を中心に長時間残業が常態化しており、2024 年度の改正労働基準法適用を目の前に、建設業では業務量の削減、効率化よる業務プロセスの適正化は喫緊の課題となっている。
- 業務量の削減としては、工事書類の簡素化が挙げられる。現場の技術者の一日は朝から夕方にかけては現場確認や指示を行いながら、提出書類を作成するが、それでは書類作成は終わらず、現場終了後、さらには休日に書類作成を行うことも多い。この状況を改善していくためには、書類の簡素化に向けた取組が必要であろう。
- 効率的な業務推進については、デジタル技術の活用（建設 DX）の推進が重要である。例えば、広大な北海道では、建設企業が持っている現場までの移動距離・時間は長く、冬季ではさらにより移動に時間がかかるなど、高コストになりがちである。また、発注者による臨場でも同様に移動距離・時間は問題となる。しかし、デジタル機器・システムを活用すればリモートで打ち合わせ・現場確認・臨場することが可能となり、距離の問題は一定程度解決される。現場の勤怠管理から測量・書類作成等、デジタル技術による業務効率化は、北海道のような広大な地域こそ、高い効果を望むことができるため、積極的な導入が望まれる。また、現場の監理技術者の労働時間を削減するという観点からも、オフィスからデジタル技術を活用して現場をバックアップするような体制づくりも進んできている。
- 建設現場だけでなく、それを支援するためのバックオフィス等、建設業では幅広い分野でデジタル化に向けた人材育成や体制づくりも各企業で進んでおり、今後よりデジタル人材への需要や研修などの教育ニーズも高まってくると考えられる。

＜主な取組案＞

□ 書類の簡素化
➢ 受発注者間の緊密な協議の上、可能な限り書類の簡素化を進める【北海道・市町村・業界団体】

□ 建設 DX の推進
➢ 先進的に建設 DX を進める事例の共有【建設企業・業界団体】 ➢ デジタル人材育成に向けた研修・セミナー開催【北海道・業界団体】 ➢ 建設現場やバックオフィスでのデジタル技術の積極的活用（リモート臨場等）【北海道・建設企業】

■ 将来にわたって地域の安心・安全を守る体制づくりを進める

（1） 地域力向上へ向けた取組強化

- 広大な北海道では札幌市とその周辺部に人口・経済資源が集中しており、これら地域とその他の地方部は人口構造や経済状況が大きく異なっている。特に地方部では、人口減少、少子化・高齢化が急速に進んでおり、冬季の除雪や災害発生時の対応を行う建設企業がいなくなってしまうと、その地域の老朽化したインフラの維持管理、除雪・災害対応も不可能となり、より人口が流出し、地域の持続可能性も失われてしまう。
- このように人口減少、少子化・高齢化、道路・橋梁等のインフラの老朽化等の構造問題が深刻化する中、そのインフラの維持・管理、又は除雪・災害対応について建設企業が果たす役割は大きいが、今後、地域の持続性・安全性を維持・向上させていくためには、各地域において官民が連携した地域維持体制を作っていく必要がある。
- この体制づくりには発注方式の検討が必要となるが、総合評価落札方式での工夫に加え、地域の維持管理業務を担う企業を育成する観点から随意契約・指名競争入札の弾力的な運用の検討も必要である。また、中長期的には、市町村が広域で連携し、複数年で道路等の公物管理を発注するコンセッション方式等も検討してくことが求められる。この中で、「地域の守り手」である地域建設業の役割はより重要性を増すことが予想される。
- 北海道では冬季の除雪については、各地で建設企業が中心となった除雪体制が構築されているが、除雪車オペレーターの減少や高齢化もあり、今後の持続性をいかに確保するかが課題となっている。その中で、デジタル技術を活用して除雪の生産性・安全性の向上、除雪現場の省力化を進めるプロジェクト「i-Snow」（除雪現場の省力化による生産性・安全性の向上に関する取組プラットフォーム）が北海道開発局を中心に進められている。このようなプラットフォームに北海道・市町村や建設企業が参画することで、道内の除雪に対する対応力を高めていくことが求められる。

＜主な取組案＞

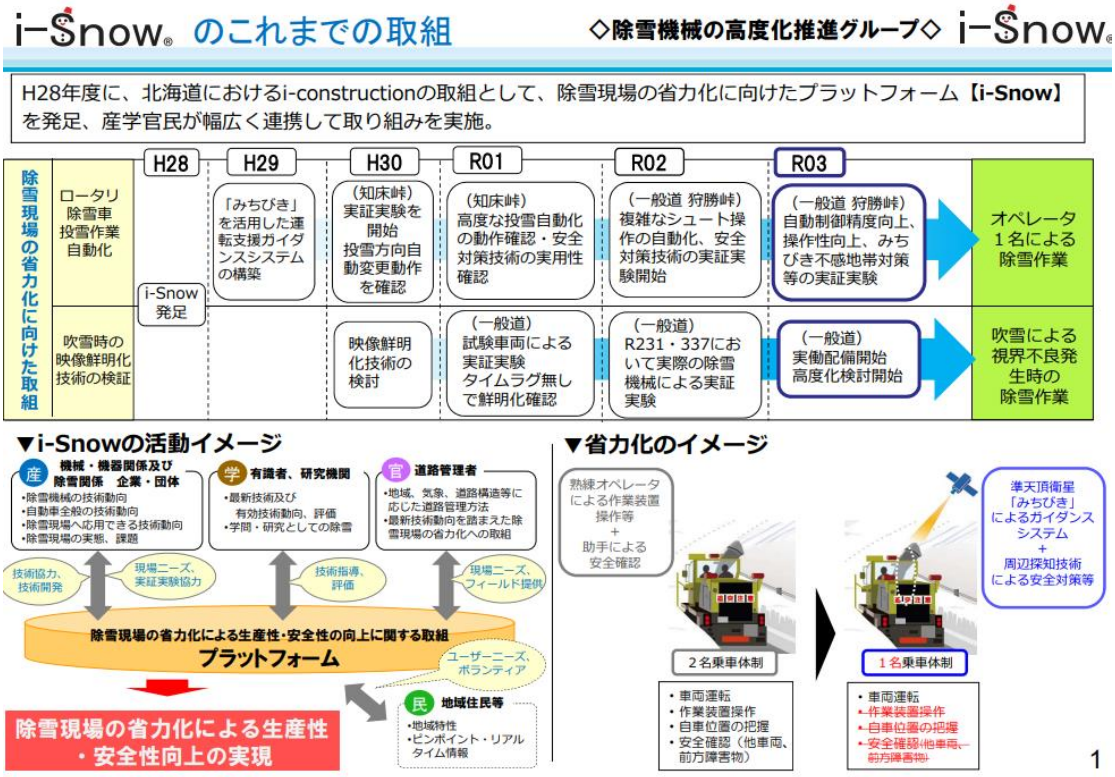
□ 地域特性・課題に対応した発注方式の検討

- 地元での災害対応への実績や施工能力（自社で建設機械、技能労働者を確保しているか否か）等を重視した発注方式（総合評価落札方式等）の工夫【北海道・市町村】
- 随意契約や指名競争入札の弾力的な運用【北海道・市町村】
- 地域内の市町村が連携して広域的にインフラの維持管理を複数年で発注するコンセッション方式等の導入検討【北海道・市町村】

□　除雪のデジタル化への対応

- 北海道開発局による i-Snow（除雪現場の省力化による生産性・安全性の向上に関する取組プラットフォーム）への参画【北海道・市町村・業界団体・建設企業】

2-3　北海道における除雪 DX の取組



出所：北海道開発局ウェブサイト

（2） 事業承継の支援

- 地域のインフラの維持管理、除雪・災害対応を担う建設企業は、地域の維持管理体制構築に欠かせない存在だが、担い手不足、経営者の高齢化、後継者不足等により建設企業自体の事業承継も問題となっている。仮に、地域内に除雪を担う建設企業が 1 社のみであった場合、その企業が廃業してしまうと、その地域の除雪は最悪の場合不可能になる。これは北海道においては居住ができなくなることを意味し、地域そのものが持続できなくなってしまう。このような懸念は北海道の地方部では将来的には現実性を増していくものと考えられる。そのため現時点から地域の建設企業の事業承継を支援していくことが必要である。
- 現在、「産業活力の再生及び産業活動の革新に関する特別措置法」に基づき、全国各都道府県に事業引継ぎ支援機関が設置されており、北海道では、札幌商工会議所に設定されている。また、（公財）北海道中小企業総合支援センターを中心に「北海道事業承継ネットワーク」が組織されており、事業承継に係るサポートを実施している。
- しかし、建設業は他業種にはない課題も多いことから、建設業界に知見があり、ネットワークも有する建設業団体や地域金融機関が、上記の事業引継ぎ支援機関や事業承継ネットワークと連携してサポートしていくことが求められる。加えて、北海道・市町村の発注者側も、例えば地域の建設企業の本社が、合併や事業承継により支社・営業所となった場合も、一定の条件のもと地域要件を喪失しないような取り扱いを進めることで、合併・事業譲渡に至る障壁を下げていくことが望まれる。
- 仮に事業承継が進まなかった場合、建設企業は廃業することになるが、廃業する企業の担い手が、次の新たな職場となる建設企業を見つけられるよう、廃業予定の企業が相談でき、担い手と次の職場をつなぐような機能・場を設けることが必要であろう。

＜主な取組案＞

□ 事業承継の支援

- 道内の事業承継支援機関・ネットワークに関する情報共有と相談会開催【北海道・業界団体】
- 建設企業の合併・事業承継に伴うランク・入札参加資格等の引継ぎ【北海道】
- 事業承継を行う後継経営者へのセミナー開催【北海道・業界団体】

□ 廃業後の担い手支援

- 業界団体による転職支援【業界団体】
- CCUS への加入と利点の活用（登録履歴の活用）【建設企業】

第２部　資料編

地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）について

1. 委員名簿

■ 委員

中川　雅之　　日本大学経済学部 教授（座長）

児玉　幸博　　北海道建設部 建設政策局 建設管理課 建設業担当課長

山﨑　弘善　　一般社団法人北海道建設業協会 専務理事

山崎　篤男　　一般社団法人全国建設業協会 専務理事

秋山　寿徳　　株式会社日刊建設通信新聞社 取締役 編集総局長

坂川　博志　　株式会社日刊建設工業新聞社 事業本部長 常務国際事業本部副本部長

加藤　秀生　　一般財団法人建設業情報管理センター 専務理事

■ オブザーバー

藤井　裕士　　国土交通省不動産・建設経済局建設業課 建設業政策企画官

上野　泰丈　　一般財団法人建設業情報管理センター 東日本支部 北海道事務所長

（敬称略）

2. 委員会会合の開催概要

会合	実施年月日
地域建設産業のあり方検討委員会（北海道） 第 1 回会合	令和 3 年（2021 年）7 月 15 日
地域建設産業のあり方検討委員会（北海道） 第 2 回会合	令和 3 年（2021 年）12 月 23 日
地域建設産業のあり方検討委員会（北海道） 第 3 回会合	令和 4 年（2022 年）3 月 29 日

3. インタビュー調査について

（1） 実施概要

・ 新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、例年実施している現地視察は中止し、事務局で北海道の建設企業・団体にインタビュー調査を実施した。

・ インタビュー項目は、「北海道建設業の動向及び今後の見通し」「担い手確保・生産性向上等の取組」「北海道の取組に関する意見」の３点とした。

【インタビュー調査の対象企業】

日程	企業名	団体
11 月 30 日～12 月 1 日	丸正誠伸興業（株）	建設産業専門団体北海道地区連合会　会長
	植村建設（株）	（一社）空知建設業協会　監事
	勇建設（株）	（一社）札幌建設業協会　副会長
12 月 7 日	伊藤組土建（株）	（一社）札幌建設業協会　副会長
	（株）砂子組	（一社）空知建設業協会　会長
1 月 21 日	萩原建設工業（株）	（一社）帯広建設業協会　会長

（2） 主なインタビュー内容

① 北海道建設業の動向及び今後の見通し

・ 全道的に見ると統計データにも表れているように公共・民間ともに建設投資は増加傾向にあり、2010 年前後に建設投資が落ち込んだ時期に比べると、事業環境は良い。

・ しかし、北海道は札幌市を中心としたエリアに人口・企業が集中しており、民間建設投資も集中している。2030 年の北海道新幹線の札幌延伸を見据え、市内で大規模再開発が進められる。また、新球場の整備やマンション建設もあり、2030 年までは札幌周辺では業界としてはかなり忙しい状況となる。

・ その他の民間検討投資は、ニセコ・富良野等での観光開発、十勝・道東等での農業土木（TPP 対応）等はあるが、札幌には遠く及ばない。地方部では人口減少、過疎化が進んでおり、民間建設投資の増加は見込めない。

・ 公共投資については、そもそも北海道は歴史的に公共土木工事のウェイトが非常に高いが、近年は国土強靭化等で投資が増えており、事業者に対する投資額という観点からは、十分な投資がある状況である。ただし、道内のインフラ投資については、大規模なものはおおむね終了しており、今後は維持管理が中心になってくる。

② 担い手確保について

（人手不足の現状）

・ 2010 年前後に建設投資が落ち込んだ時期に、廃業する事業者、離職する担い手が増えた。また、この時期は若手の入職も少なく、現在でも資格取得や技術力の向上が追い付いていないという影響がある。今後、札幌を中心に民間投資が伸びても、現場の担い手がいないので、道外から担い手を募るほかない状況である。

・　また、札幌に仕事が集中してしまうと、地方部は今でさえ人手不足なのに、さらに人手不足に拍車がかかってしまう。
・　現時点の年齢構成は 50 代から 60 代にピークがある企業が多いが、10～20 年後には担い手がいなくなる企業や地域が出てくるだろう。そうなれば、建設現場だけでなく、除雪もできなくなるので、地域の維持ができなくなる。

（若手の確保・育成について）

・　（各社ともに）高校・大学を対象としたインターンシップに力を入れるほか、空知建設業協会では岩見沢農業高校で、学生と共同で ICT 施工工事の実証実験を行う授業を実施するなどの取組が進んでいる。
・　ただし、土木系学科を卒業した高校・大学新卒者は、公務員志望者が多く、民間でも建設コンサルや大手ゼネコンを希望する人が多く、道内の建設企業に入ってくる人が少ない。このような中、建設業全体の PR（建設企業での仕事を正確に伝えること）に加え、各社の企業イメージの向上やブランディングが重要になっている。
・　育成については、札幌工科専門学校への出向派遣（普通科高卒者向け）等が行われているが、基本的には企業ごとの OJT となっている。
・　若者が入職しない理由としては、①給与水準が高く、かえって敬遠されている、②道内各地の現場に行く必要があり、家を離れて仕事をするケースがあることが敬遠されている、③休みが少ないことが敬遠されている、④昔ながらの建設現場・作業員のイメージがあり 3K や怖いという印象が根深い（特に親世代）等が挙げられている。
・　週休 2 日については、公共発注ではかなり浸透してきているが、民間発注では納期がきまっており、週休 2 日はなかなか実現しない。

③ ICT の導入について

・　ICT については、今後の人手不足をカバーする生産性向上のために必須ととらえられ、積極的に導入されている。特に現場での測量や施工におけるレーザースキャナ・UAV・ICT 建機の導入といったハード面だけでなく、現場（技術者）を ICT 機器やソフトでサポートする取組が進んでいる。具体的には、測量の支援（レーザースキャナ・UAV）、書類作成の支援が行われている。
・　また、現場映像の共有化、スマートフォンアプリを活用した勤怠管理等も行われている。
・　現場での ICT 建機の活用での生産性向上よりも、会社全体（現場・オフィス）の業務効率化を狙ったデジタル化が進められており、生産性向上につながっているケースが見られる。

④ 北海道の取組に関する意見

・　週休 2 日、ICT 導入にしても、生産性向上が大前提となる。そのためには、モデル工事も重要だか、企業としての生産性向上が実現するよう、落札率の向上、早期発注・確認等、発注者サイドの工夫も必要である。

以上

第２部　資料編

北海道の建設企業の現状に関するアンケート調査

1. 調査概要

北海道内の建設企業の経営状況や課題などの現状を把握し、今後の地域における建設産業の意義や役割、また建設人材の確保・育成の方策など、課題解決へ向けての方向性を検討することを目的として、本アンケートを実施した。

アンケート調査の概要は以下の通りである。なお調査票は巻末に収録している。

図表 1-1　北海道建設業の現状に関するアンケート調査の概要

調査目的	北海道内の建設企業について、経営状況・経営上の課題に加え、人材確保・育成、経営再編等の建設業全体が抱える問題への対応状況・方針について把握することを目的とする。
調査対象	令和 3・4 年度建設工事入札参加資格を有する道内建設業者 4,688 事業者（一般土木・舗装・建築・電気・管・舗装・道路標識・造園・機械器具設置）
データ数	・サンプル数　3,000 票（有効発送数 3,000 票） ・有効回答数　1,479 票（回収率 49.3%）
調査時点	2021 年 9 月 10 日～9 月 24 日（本報告書掲載の有効回答数、回収率は 10 月 4 日までの回収分を反映）
標本抽出	調査対象 4,688 事業者から 3,000 事業者を抽出（一般土木及び建築工事の A・B ランク事業者 1,598 事業者はすべて抽出。一般土木・建築の C ランク及び電気・管専業事業者から 1,402 社をランダム抽出）
調査方法	自記入式アンケート調査票を郵送により配布・回収
調査事項	【基本事項】 ・会社概要（入札参加資格ランク、所在地、資本金、完成工事高、従業員数等） 【アンケート事項】 ・経営状況に関する事項 ・経営上の課題に関する事項 ・人材確保・育成に関する事項 ・経営再編への取組に関する事項 ・北海道の取組

【本報告書での記載方法について】

- 本報告書では、集計結果の数値を、特に断りのないかぎり、小数点以下第 2 位で四捨五入している。そのため、各回答の合計が 100%に一致しないことがある。
- 複数回答の設問については、回答比率の合計は 100%を超える。
- 各設問を集計した回答数の値（n 値）については、「n＝●」という記載方法でグラフもしくは図表番号に示している。
- 各設問の集計に当たっては、回答がない、もしくは回答内容が把握できないものについては「不明」とし集計対象から除外している。

2. 回答者属性

（1） 会社（本社）の所在地

・ 本調査の母集団である入札参加資格者（道内 4,688 事業者）と発送先・回答者の地域別構成比は以下の通りである。「石狩」での回収率が比較的低く、回答者における「石狩」の構成比（17.4%）が母集団（23.3%）に比べやや低いほかは、母集団との大きな相違はない。

図表 2-1 会社（本社）が所在する地域

		入札参加資格者		発送先		回答者		
		（事業者数）	（構成比）	（事業者数）	（構成比）	（事業者数）	（構成比）	（回収率）
道央		2,230	47.6%	1,399	46.6%	615	41.6%	44.0%
	空知総合	368	7.8%	238	7.9%	127	8.6%	53.4%
	石狩	1,092	23.3%	659	22.0%	257	17.4%	39.0%
	後志総合	231	4.9%	158	5.3%	71	4.8%	44.9%
	胆振総合	417	8.9%	263	8.8%	127	8.6%	48.3%
	日高	122	2.6%	81	2.7%	33	2.2%	40.7%
道南		573	12.2%	368	12.3%	156	10.5%	42.4%
	渡島総合	464	9.9%	296	9.9%	123	8.3%	41.6%
	檜山	109	2.3%	72	2.4%	33	2.2%	45.8%
道北		685	14.6%	455	15.2%	223	15.1%	49.0%
	上川総合	468	10.0%	303	10.1%	134	9.1%	44.2%
	留萌	97	2.1%	71	2.4%	39	2.6%	54.9%
	宗谷総合	120	2.6%	81	2.7%	50	3.4%	61.7%
道東		1,200	25.6%	778	25.9%	405	27.4%	52.1%
	オホーツク	416	8.9%	266	8.9%	153	10.3%	57.5%
	十勝	450	9.6%	288	9.6%	138	9.3%	47.9%
	釧路総合	216	4.6%	140	4.7%	72	4.9%	51.4%
	根室	118	2.5%	84	2.8%	42	2.8%	50.0%
不明						80	5.4%	
合計		4,688	100.0%	3,000	100.0%	1,479	100.0%	187.4%

（2） 入札参加資格

・ 本調査の母集団である入札参加資格者（道内 4,688 事業者）から発送先を抽出するに当たって、一般土木及び建築の A・B ランクを優先したことから、もともとランクの高い事業者の構成比が高くなっている。これに加え、ランクの高い事業者ほど回収率が高かったことから、回答者における構成比は、母集団に比べランクの高い事業者がさらに高くなっている。

・ したがって、本アンケート結果は全体として道内入札参加資格者の中でもランクが高い事業者の意見が反映された結果となっている。

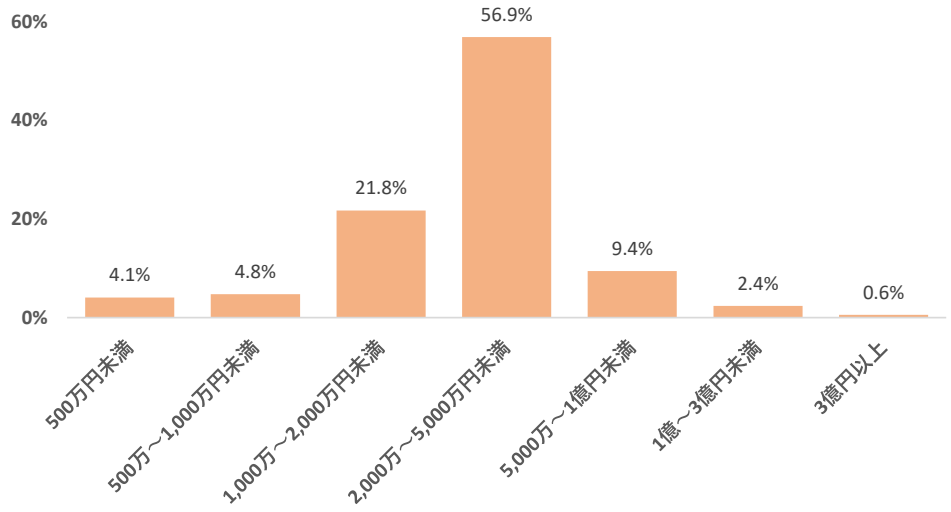
図表 2-2 業種・格付けごとの事業者数

		入札参加資格者		発送先		回答者		
		（事業者数）	（構成比）	（事業者数）	（構成比）	（事業者数）	（構成比）	（回収率）
一般土木	A	341	12.5%	341	17.5%	246	24.8%	72.1%
	B	656	24.1%	656	33.7%	393	39.7%	59.9%
	C	1,726	63.4%	948	48.7%	351	35.5%	37.0%
	計	2,723	100.0%	1,945	100.0%	990	100.0%	50.9%
建築	A	462	23.5%	462	30.5%	245	37.3%	53.0%
	B	633	32.3%	633	41.8%	271	41.2%	42.8%
	C	867	44.2%	420	27.7%	141	21.5%	33.6%
	計	1,962	100.0%	1,515	100.0%	657	100.0%	43.4%
電気工事	A	350	45.0%	170	46.8%	89	51.7%	52.4%
	B	240	30.8%	112	30.9%	50	29.1%	44.6%
	C	188	24.2%	81	22.3%	33	19.2%	40.7%
	計	778	100.0%	363	100.0%	172	100.0%	47.4%
管工事	A	457	37.0%	305	40.1%	153	44.2%	50.2%
	B	396	32.1%	255	33.6%	120	34.7%	47.1%
	C	381	30.9%	200	26.3%	73	21.1%	36.5%
	計	1,234	100.0%	760	100.0%	346	100.0%	45.5%
舗装工事	A	86	9.6%	75	10.5%	54	16.1%	72.0%
	B	810	90.4%	637	89.5%	282	83.9%	44.3%
	計	896	100.0%	712	100.0%	336	100.0%	47.2%

（３） 資本金額

・ 回答者の資本金額は、資本金「2,000～5,000 万円未満」の事業者が 56.9%と過半を占め、「1,000～2,000 万円未満」(21.8%）と合わせると全事業者の約 8 割をカバーしている。

図表 2-3 資本金額階層別の事業所数(n=1,462)

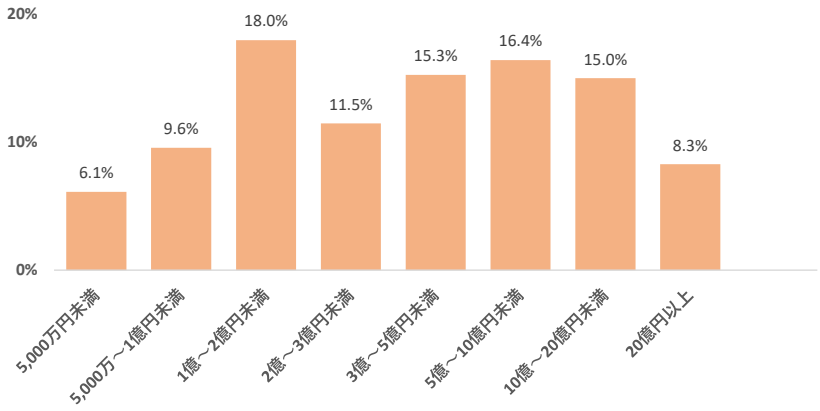


（４） 完成工事高

① 完成工事高

・ 完成工事高の階層別構成は、資本金額と異なり顕著なピークは見られず、「1 億～2 億円未満」(18.0%）と「5～10 億円未満」(16.4%）の 2 つの緩やかなピークがある構成となっている。

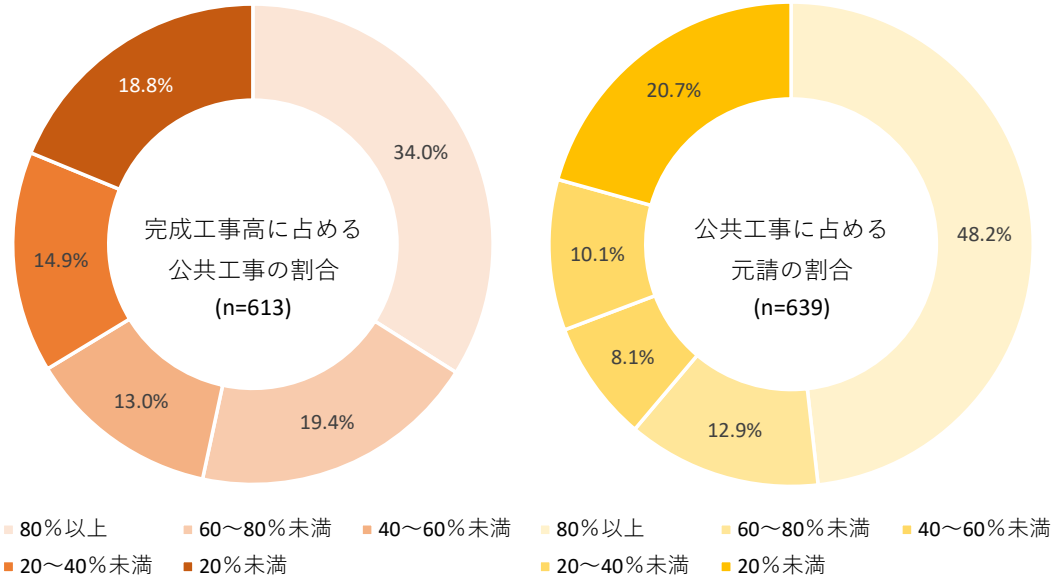
図表 2-4 完成工事高階層別の事業所数(n=1,475)



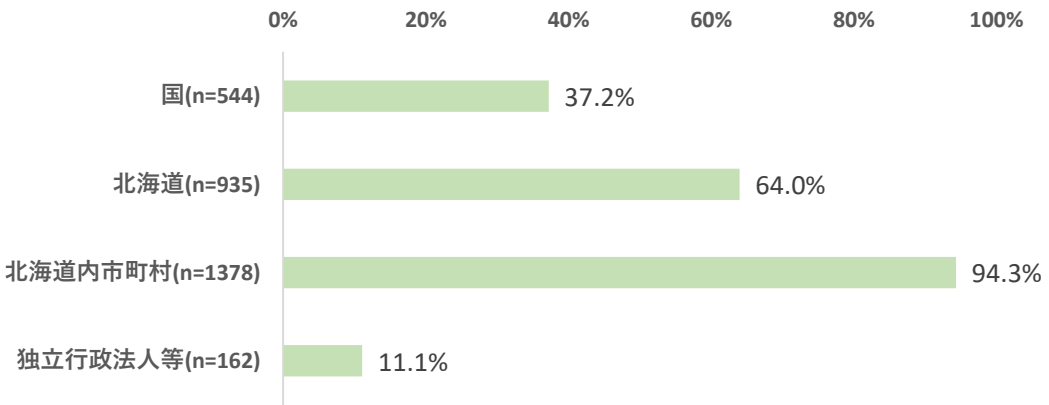
② 公共工事の割合

- 完成工事高に占める公共工事の割合は、「80%以上」(34.0%)、「60～80%未満」(19.4%)と回答者の約半数（53.4%）が公共工事を主たる事業領域としている。
- また、公共工事の元請比率が「80%以上」とする事業者は、48.2%とほぼ半数を占めている。これに「60～80%未満」（12.9%）を合わせると約 6 割（61.1%）は、主に元請で公共工事を実施している。
- 公共工事の発注元は、「北海道内市町村」が 94.3%と、回答者の大部分は市町村から公共工事を受注している。また、「北海道」から受注している事業者は 64.0%、「国」からは 37.2%となっている。

図表 2-5　公共工事に関する受注状況



図表 2-6　公共工事発注元の構成（n=1,461）

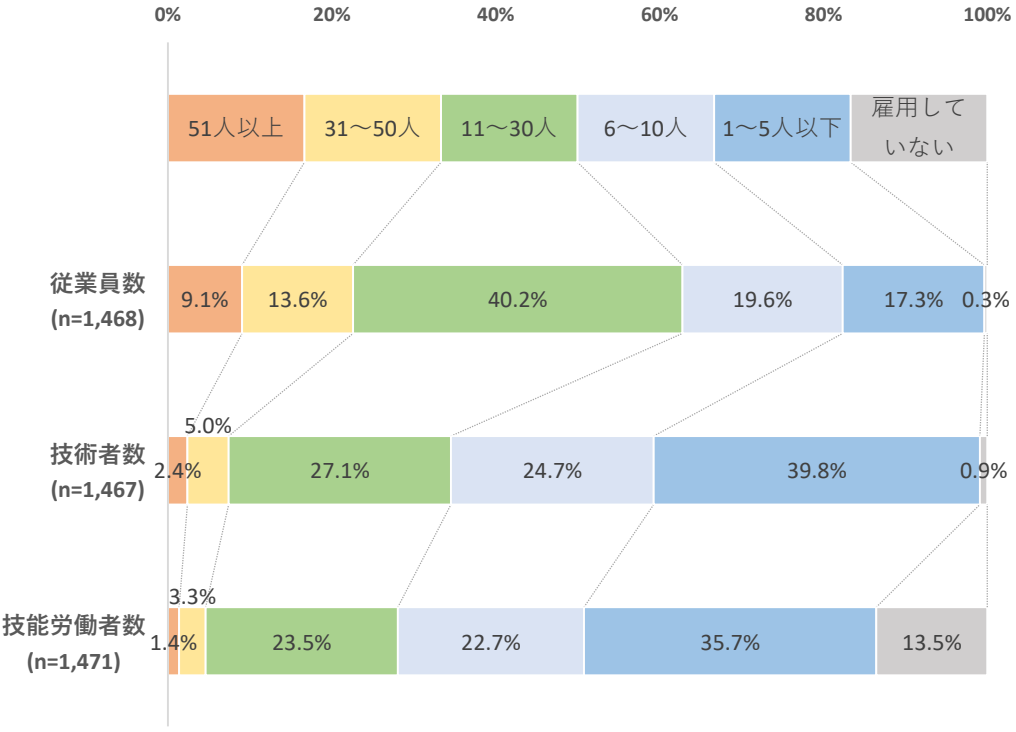


（5） 従業員数

・ 従業員数は「11～30 人」が 40.2%と最も多く、「6～10 人」（19.6%）「1～5 人以下」（17.3%）と、30 人以下の事業所が全体の約 8 割を占める。建設業においては、「常時使用する従業員数が 20 人以下」を小規模事業者とするが、全体のおよそ半数がこの小規模事業者に当たるものと思われる。

・ 技術者数は「1～5 人」が 39.8%と約 4 割を占める。また、技能労働者は「雇用していない」が 13.5%あり、このような事業者は協力企業（下請）の技能労働者を活用して工事を施工していると考えられる。

図表 2-7 従業員数（総数・技術者数・技能労働者数）階層別の構成



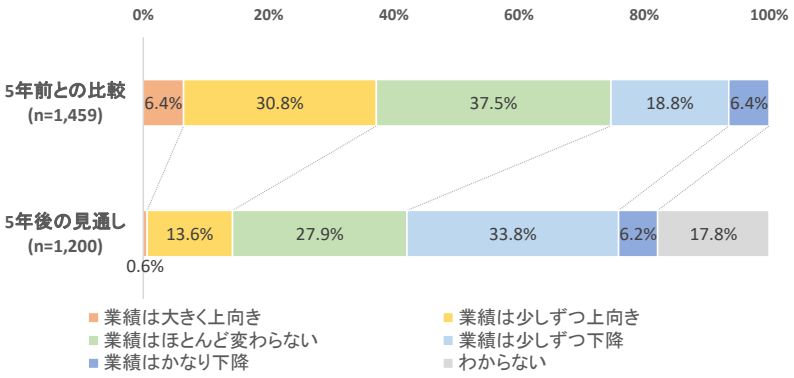
3. 経営状況について

（1） 業績の動向

・ 5 年前からの業績の動向について「大きく上向き」(6.4%)「少しずつ上向き」(30.8%)を合計したプラス推移は、37.2%と全体の約 4 割を占めている。一方で、「かなり下降」（6.4%）「少しずつ下降」（18.8%）のマイナス推移は 25.2%であり、近年の業績についてはプラス推移がマイナスを大きく上回っている。

・ 一方、今後 5 年間の見通しについては、「少しずつ下降」(33.8%)「かなり下降」(6.2%)のマイナス見通しが 40.0%であるのに対し、「大きく上向き」(0.6%)「少しずつ上向き」（13.6%）のプラス見通しは 14.2%に留まっている。また、「わからない」も 17.8%である。過去の動向と今後の見通しを比べると、今後の業績見通しが悪化していることが伺える。

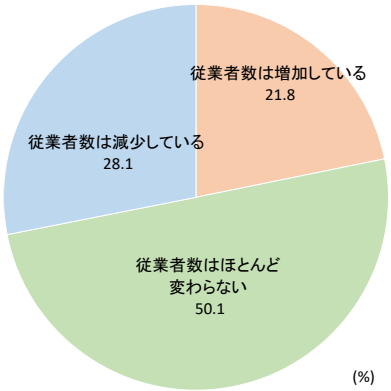
図表 3-1 業績の動向（5 年前との比較と 5 年後の見通し）



（2） 従業員の動向

・ 過去 5 年間の従業者数は、「ほとんど変わらない」が 50.1%と半数を占めており、「減少している」（28.1%）が、「増加している」（21.8%）をやや上回っている。

図表 3-2 従業者数の増減(n=1,464)

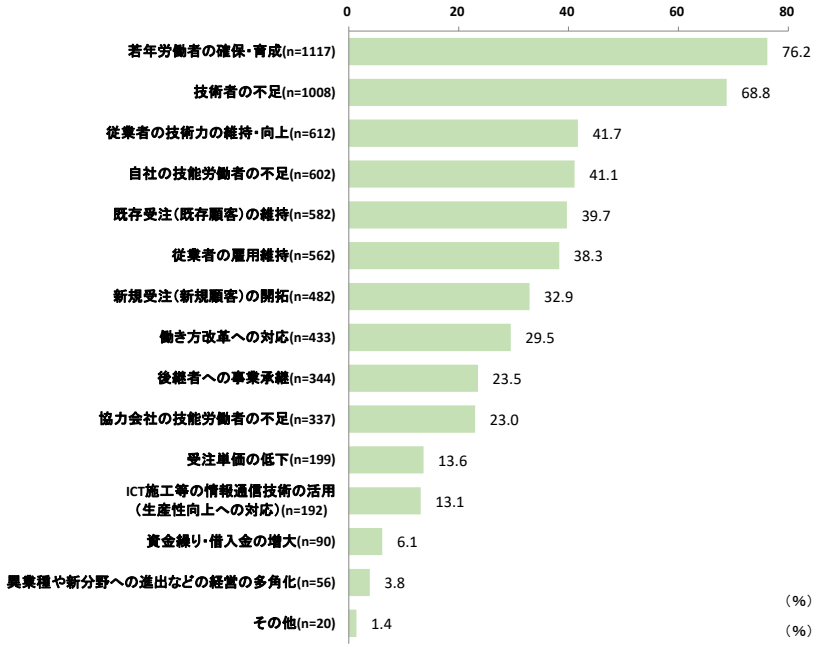


（3） 経営上の課題と経営改善の取組

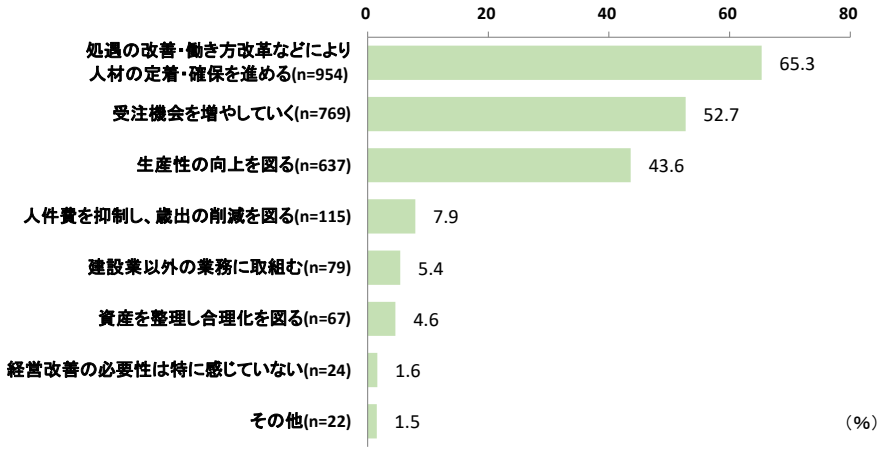
・ 経営上の課題については「若年労働者の確保・育成」(76.2%) が最も多く、次いで「技術者の不足」(68.8%)「従業者の技術力の維持・向上」(41.7%)「自社の技能労働者の不足」(41.1%) と続くように、人材に関連する事項が上位を占めている。これに対応する形で、経営改善に向けた取組も「処遇の改善・働き方改革などにより人材の定着・確保を進める」が 65.3%と最も多くなっている。また、「その他」の回答としては、資材・建設機械等の価格上昇、交通誘導員の確保等が挙げられている。

・ 経営改善に向けては「受注機会を増やしていく」(52.7%)「生産性の向上を図る」(43.6%) も多く選ばれている。一方で、コスト削減や他分野への進出等の選択は非常に少ない。また、「その他」としては、従業員の世代交代を指摘する声が多い。

図表 3-3 経営上の課題（n=1,466）



図表 3-4 経営改善に向けた取組（n=1,460）



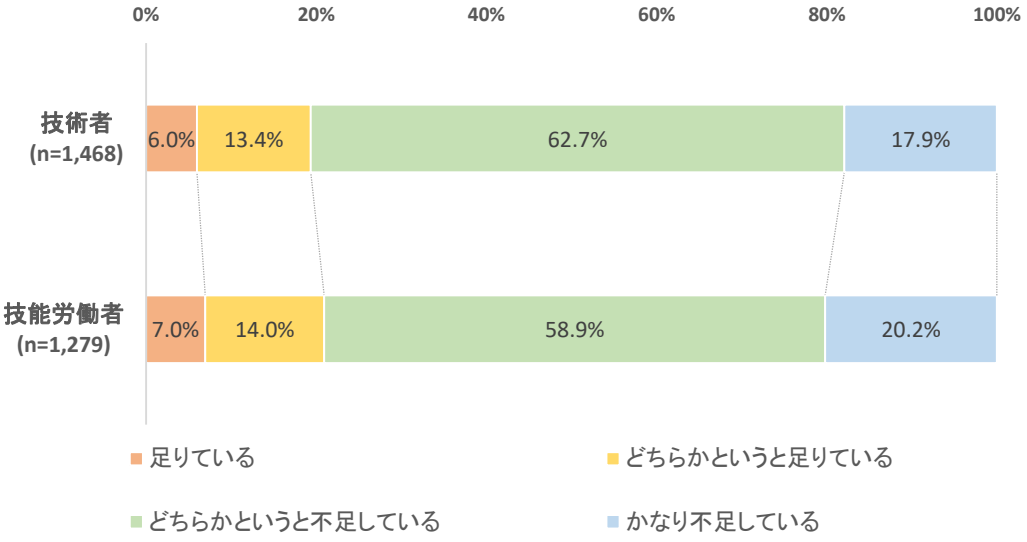
4. 人材確保・担い手対策について

（1） 担い手の状況

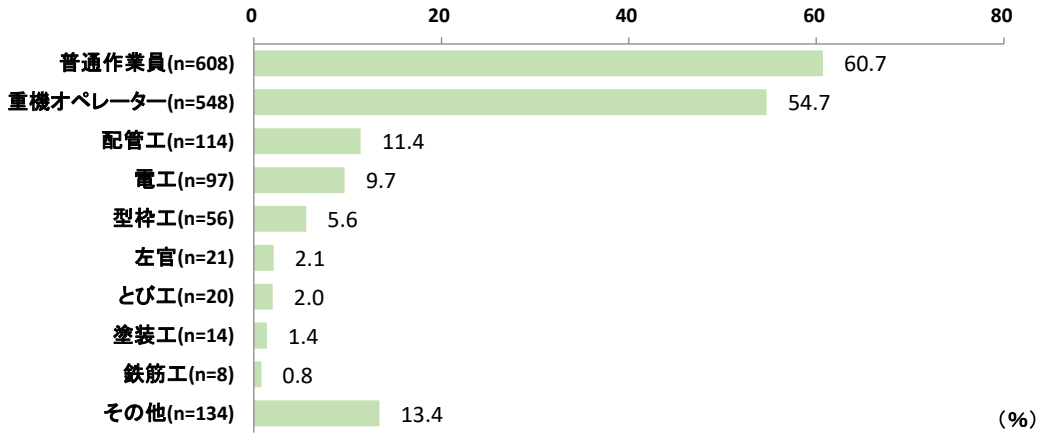
・ 技術者については、「どちらかというと不足」（62.7%）「かなり不足」（17.9%）と不足感は 80.6%と非常に高い水準となっている。また、技能労働者についても、「どちらかというと不足」（58.9%）「かなり不足」（20.2%）と不足感は 79.1%となっており、技術者・技能労働者ともに業界全体で人手不足感は高くなっている。

・ 技能労働者については、特に不足している職種として「普通作業員」（60.7%）「重機オペレーター」（54.7%）が多く挙げられている。

図表 4-1 技術者・技能労働者の過不足感



図表 4-2 不足している技能労働者の職種（n=1,002）



（２）　採用活動について

・　過去 5 年間の採用活動について、採用活動を行い「採用した」が 69.8%であるのに対し、「採用活動はしたが、採用できていない」は 18.0%となっている。つまり、採用活動をした事業者のうち 2 割程度の事業者は採用活動が雇用に結びついていない状況である。また、そもそも採用活動をしていない事業者も 12.2%となっている。

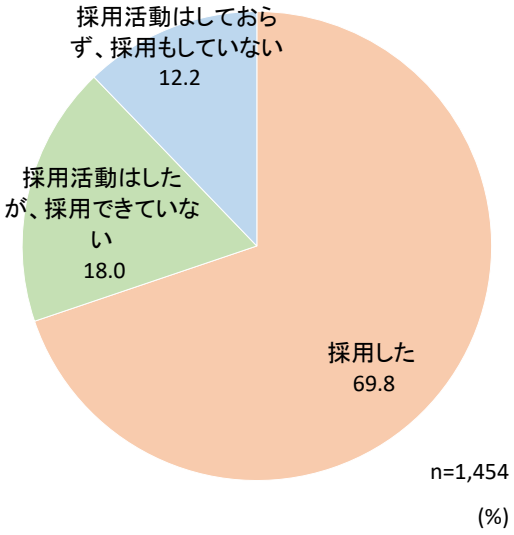
・　採用活動の対象者としては、まず社会人に対しての採用活動・採用実績が多く、特に「社会人（建設業経験者）」には 64.5%の事業者が採用活動を行い、44.7%が実際採用に至っている。同様に「社会人（建設業未経験者）」にも 45.0%がアプローチし、27.4%が採用している。これらのデータからアプローチした事業者の 6～7 割が実際の採用まで到達していると推測できる。

・　一方、学生では、高卒者が主な採用対象となっている。なかでも「工業系学科」は 37.9%がアプローチし、17.3%が採用に至っている。また、「普通科・商業化」も 35.1%が採用活動を行い、18.0%が採用している。これら高卒者を対象とした採用活動について、アプローチから採用に至るのは約 4～5 割と推測される。

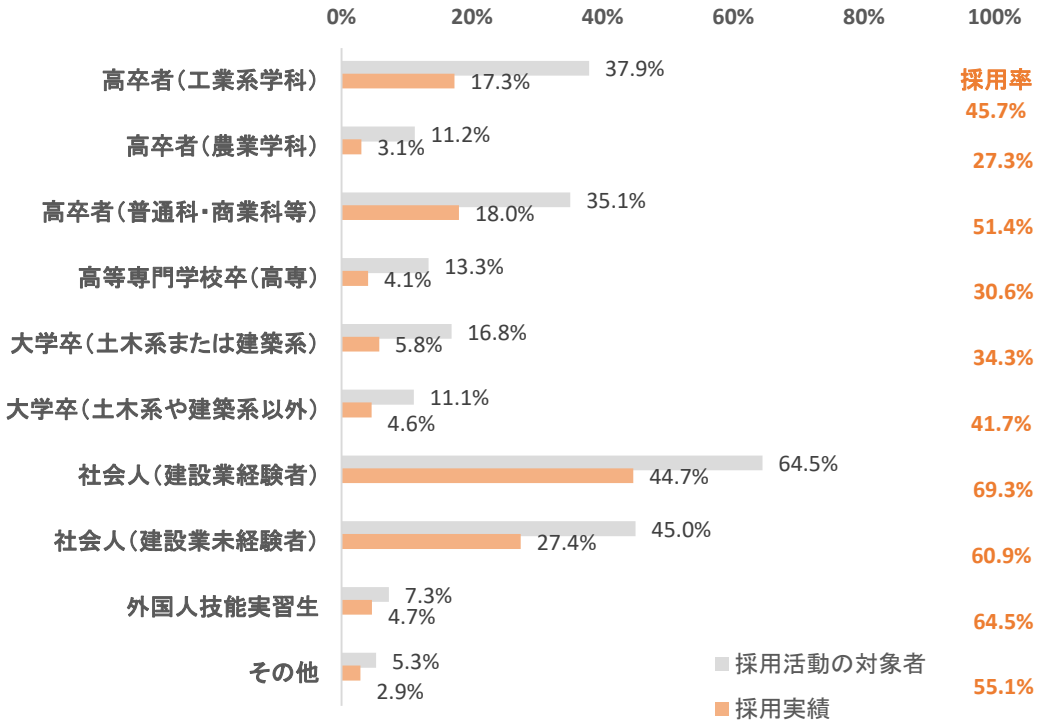
・　今後の採用対象者については、「社会人（建設業経験者）」が 77.6%と最も多く、「高校・大学等の新卒者」(54.2%)「社会人（建設業界の経験問わず）」(41.8%) と続いている。

・　選択肢以外には、道内の高等技術専門学院、任期制自衛官が、採用活動の対象として多く挙げられている。

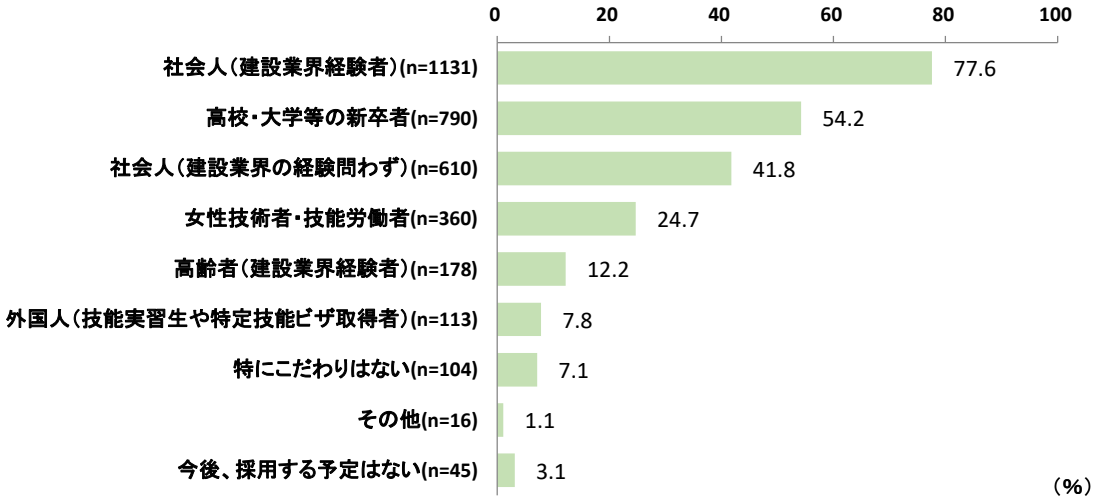
図表 4-3　過去 5 年間の採用活動状況（n=1,454）



図表 4-4　過去 5 年間の採用活動の対象者と採用実績（n=1,472）



図表 4-5　今後の採用意向と採用対象者（n=1,458）

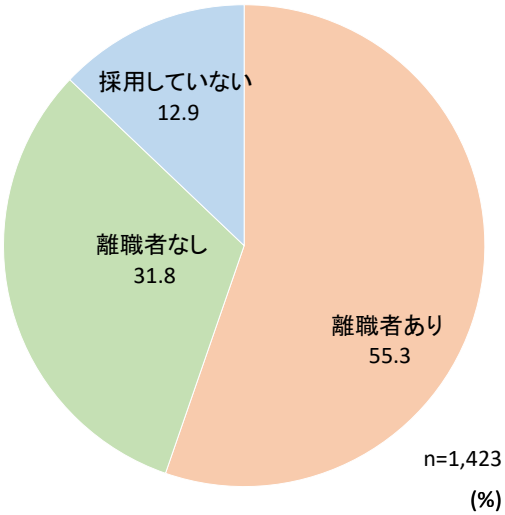


（３） 離職の状況

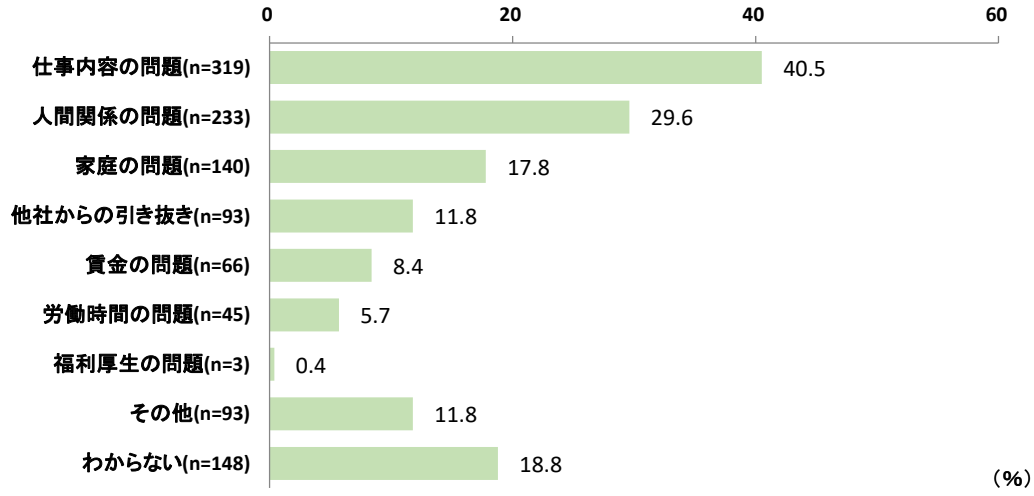
・ 過去 5 年間で採用した人材が離職した事業者（「離職あり」）は 55.3%であり、「離職者なし」の 31.8%を大きく上回っている。

・ 離職の理由としては「仕事内容の問題」（40.5%）「人間関係の問題」（29.6%）「家庭の問題」（17.8%）が比較的多く挙げられている。

図表 4-6 過去 5 年間で採用した人材の離職状況（n=1,423）



図表 4-7 離職理由（n=787）

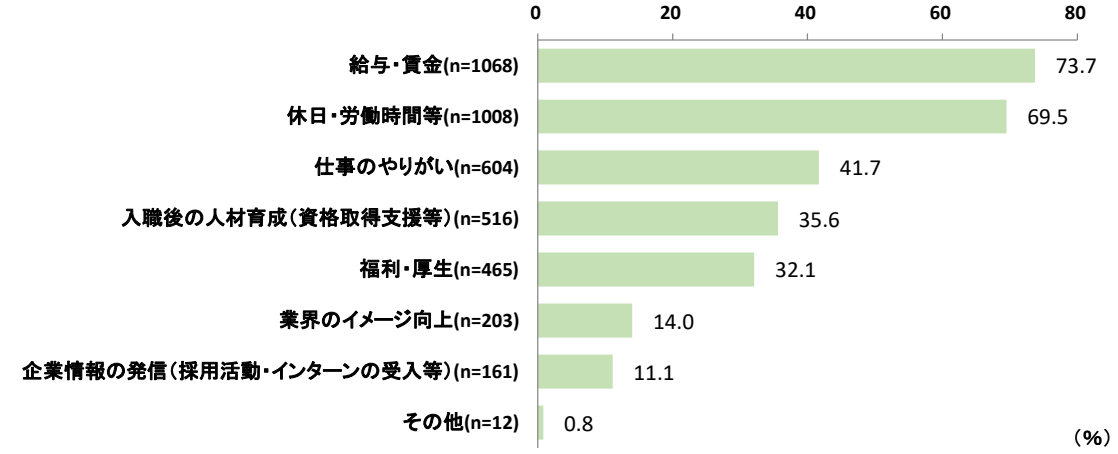


（4） 担い手確保で重視する点

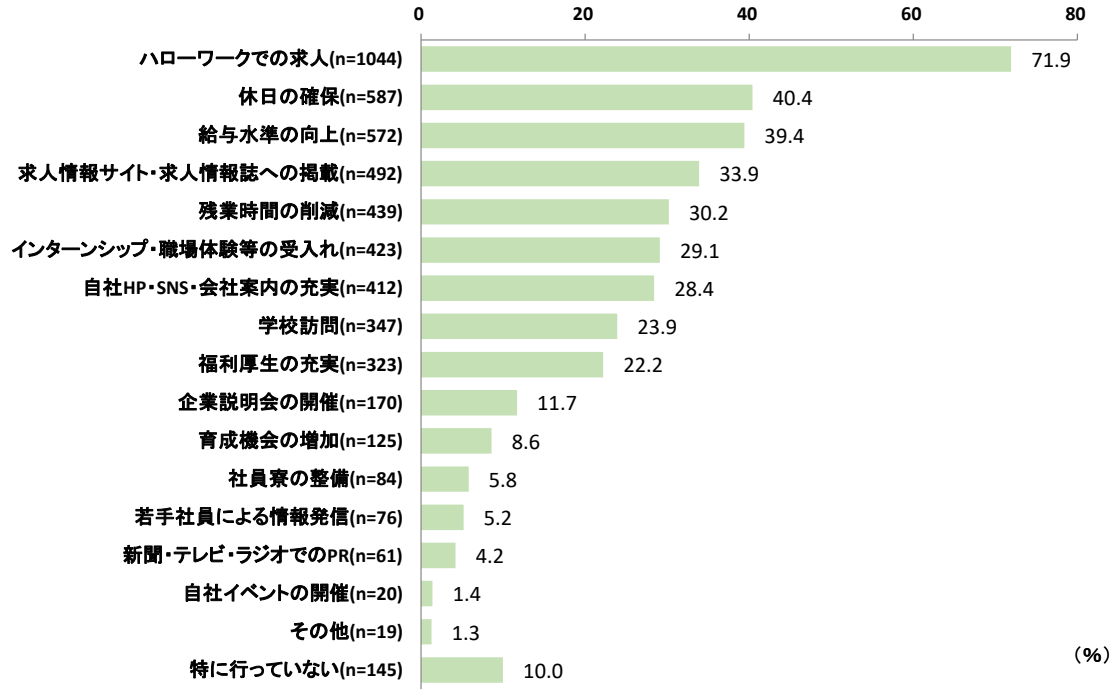
・ 担い手確保で重要と考えている事項としては「給与・賃金」（73.7%）が最も多く、「休日・労働時間等」（69.5%）「仕事のやりがい」（41.7%）と続いている。

・ 一方で、担い手確保のために実施している取組としては、「ハローワークでの求人」（71.9%）が他に比べ圧倒的に多く、「休日の確保」（40.4%）「給与水準の向上」（39.4%）等を大きく引き離している。その他の回答としては、地元中学校での職業体験イベントへの参加等が挙げられている。

図表 4-8 担い手確保において重要と考えている点（n=1,450）



図表 4-9 担い手確保のために実施している取組（n=1,453）



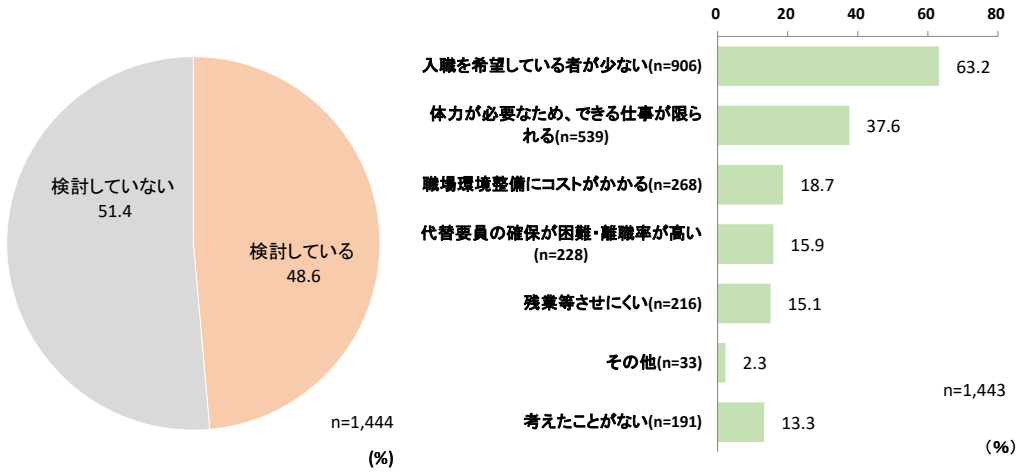
（５） 担い手の多様化

① 女性活躍

・ 女性技術者・技能労働者の採用については、48.6%が「検討している」と回答している。

・ 建設業における女性活躍に関する課題については「入職を希望している者が少ない」（63.2%）「体力が必要なため、できる仕事が限られる」（37.6%）が多く挙げられている。

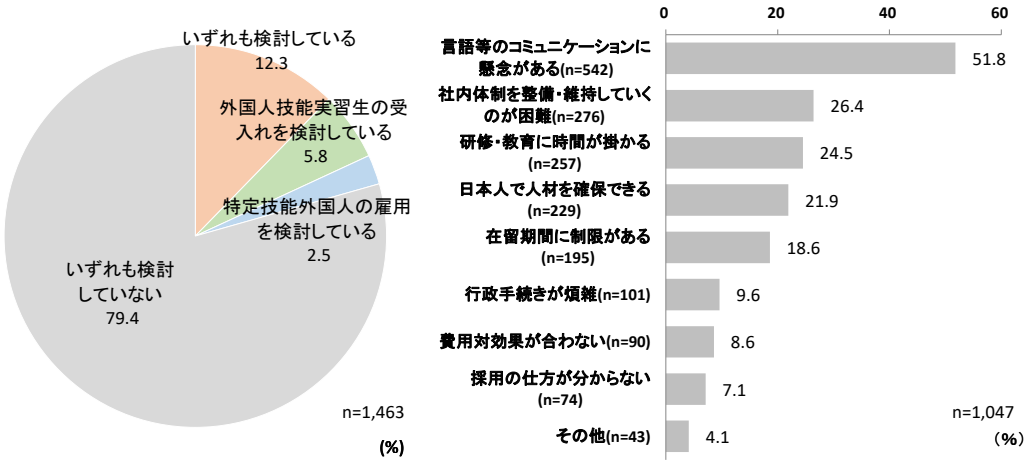
図表 4-10 女性技術者・技能労働者の雇用意向と女性活躍に関する課題



② 外国人材

・ 海外からの外国人材については、全体の約 2 割の事業者が、外国人技能実習生や特定技能外国人の雇用・受入れを検討しているが、その他 8 割は検討していない。この理由としては「言語等のコミュニケーションに懸念がある」（51.8%）が最も多く挙げられている。

図表 4-11 外国人材の採用意向と採用を検討していない理由



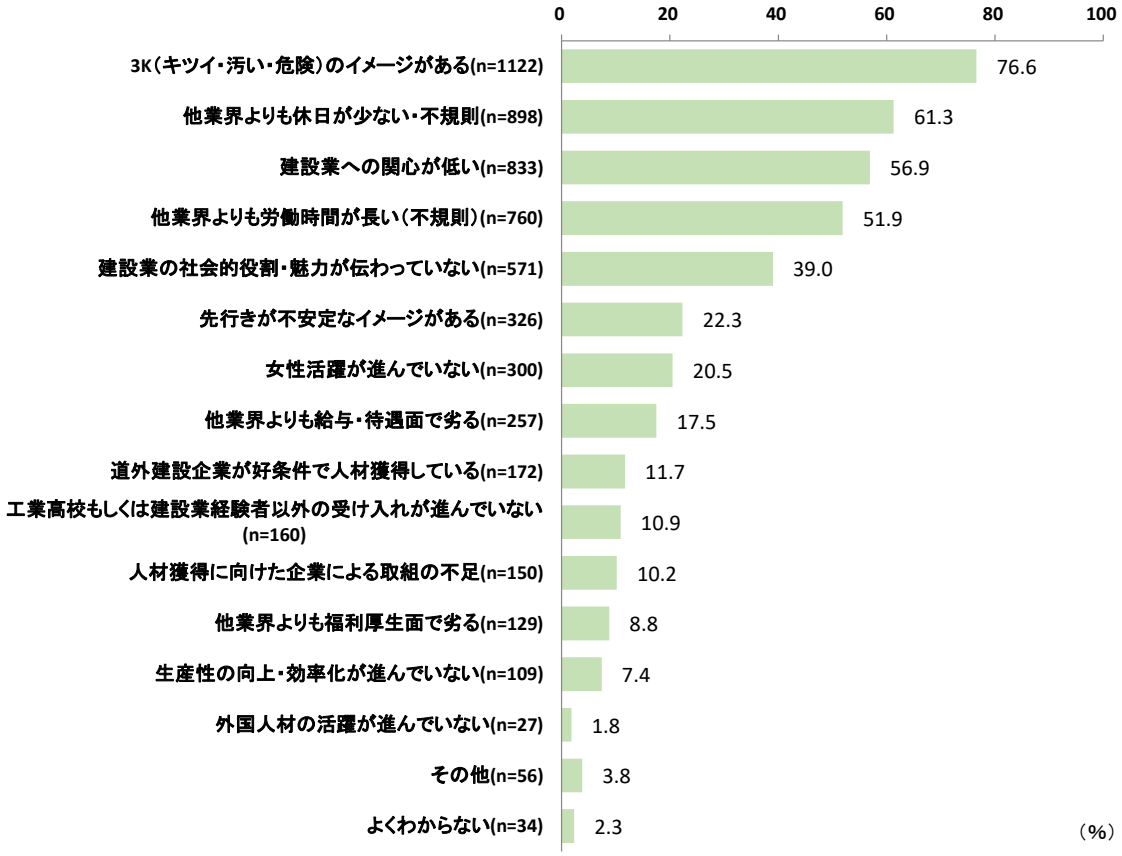
（６）　人手不足の原因

・　建設業における人手不足の要因としては、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（76.6%）が他の選択肢に比べ非常に多く挙げられている。これに加えて「建設業への関心が低い」（56.9%）や「建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない」（39.0%）も上位に来ており、建設業に関するイメージを問題としている事業者が多い。

・　また、労働条件に属する点については、「他業界よりも休日が少ない・不規則」（61.3%）「他業界よりも労働時間が長い（不規則）」（51.9%）といった労働時間・日数に関する項目が、「他業界よりも給与・待遇面で劣る」（17.5%）を大きく上回っており、より問題視していることが伺える。

・　その他の回答としては、産業構造や仕事の進め方（受発注者ともに）が他産業に比べ古いままであり、ICT の導入等が進んでいない点、冬季に現場が動かず仕事が減ってしまうため継続雇用が困難である点等が挙げられている。

図表 4-12　建設業における人手不足の要因（n=1,465）

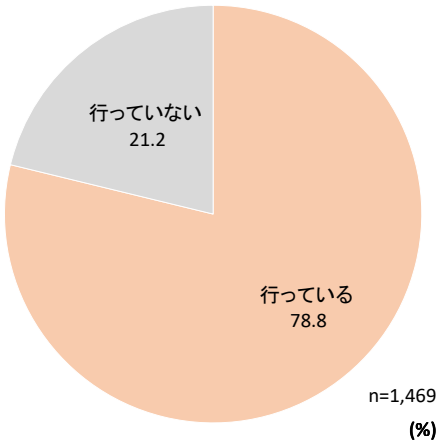


（7） 人材育成について

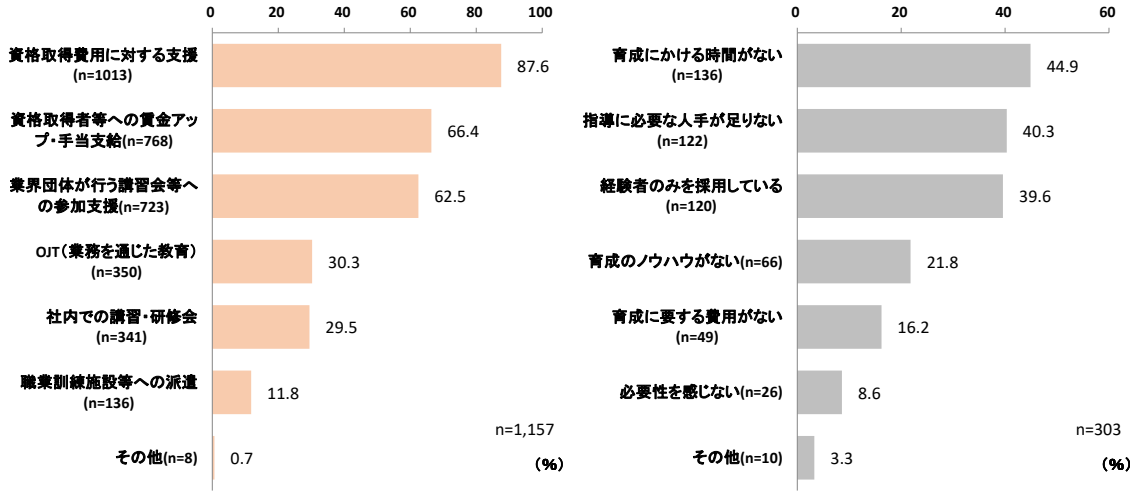
・ 人材育成については 78.8%の事業者が「行っている」と回答している。その取組内容としては「資格取得費用に関する支援」（87.6%）「資格取得者等への賃金アップ・手当支援」（66.4%）「業界団体が行う講習会等への参加支援」（62.5%）が主なものとなっている。また、その他には、職業訓練のための専門学校への派遣も挙げられている。

・ 一方、人材育成を「行っていない」とした 21.2%の事業者は、「育成にかける時間がない」（44.9%）「指導に必要な人手が足りない」（40.3%）等が多く挙げられたほか、「経験者のみを採用している」（39.6%）という事業者も多い。これは、そもそも人材育成に注力する必要のない建設業経験者の社会人への採用活動が多いこととも符合する。

図表 4-13 人材育成の取組状況（n=1,469）



図表 4-14 人材育成の取組内容と人材育成を行っていない理由



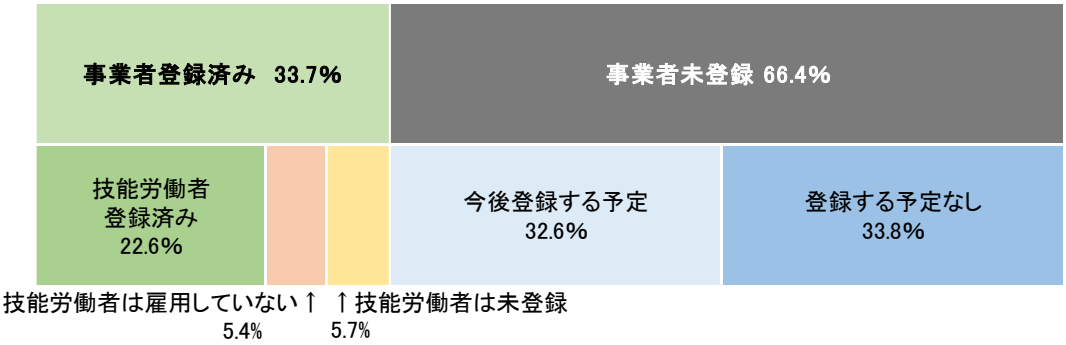
（8） 建設キャリアアップシステムについて

・ 建設キャリアアップシステムについて、事業者として「登録済み」が 33.7%、「未登録」が 66.4%となっている。

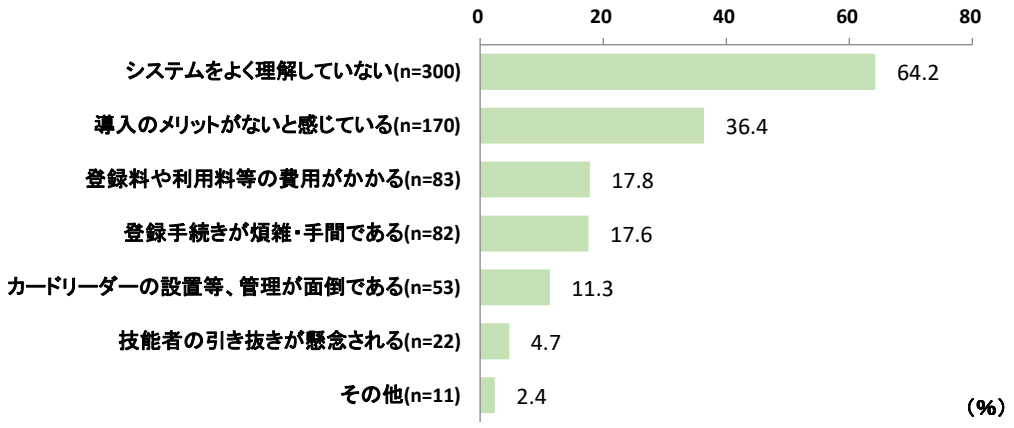
・ この事業者として登録済みの約 3 割についても、「技能労働者は登録していない」とする事業者もわずかであるが存在している。

・ 一方、全体の約 7 割を占める未登録事業者については、「今後登録する予定」が全体の 32.6%、「登録する予定なし」が 33.8%となっており、現在未登録の事業者のうち半数は、建設キャリアアップシステムへの登録を予定していない。その理由としては「システムをよく理解していない」(64.2%)「導入のメリットがないと感じている」(36.4%)が多く挙げられている。

図表 4-15 建設キャリアアップシステムの登録状況（n=1,445）



図表 4-16 建設キャリアアップシステムに登録予定がない理由（n=467）



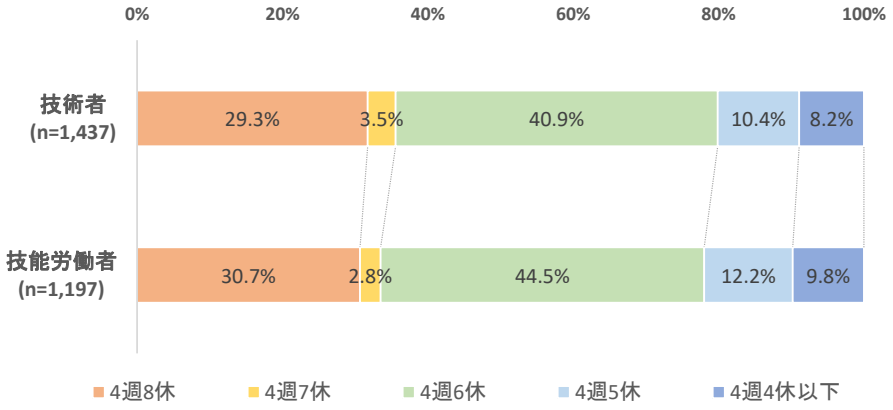
5. 就業環境について

（1） 休日取得の状況

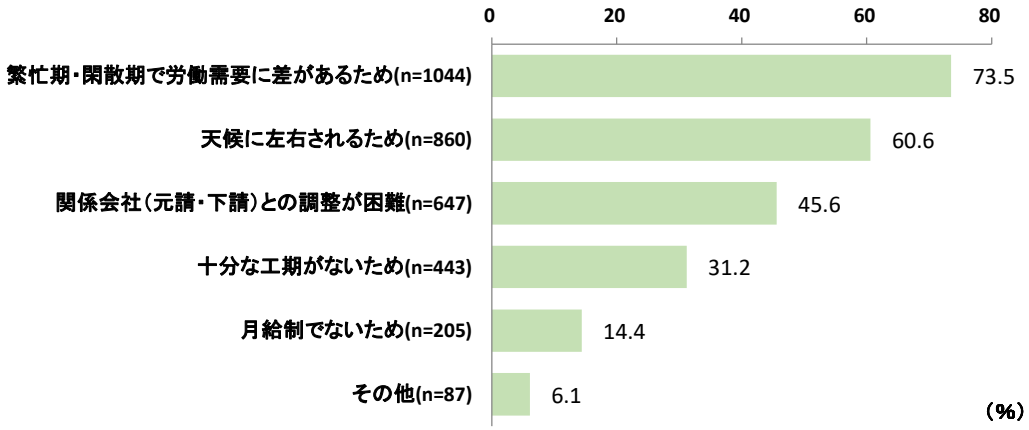
・ 休日の取得状況については、「4 週 8 休」は技術者で 29.3%、技能動労者で 30.7%とおよそ 3 割の事業者は週休 2 日を導入済みである。ただし、最も多いのは「4 週 6 休」であり技術者で 40.9%、技能労働者で 44.5%となっている。また、「4 週 4 休以下」という事業者も 1 割程度存在している。

・ 週休 2 日制が進まない原因としては「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」（73.5%）が最も多く、「天候に左右されるため」(60.6%)「関係会社（元請・下請）との調整が困難」(45.6%)「十分な工期がないため」(31.2%)と続いている。また、その他として、北海道では冬季に現場を動かせないので、気候が許すうちに工事を行う必要がある点や除雪を実施している事業者は定期的な休日を取りにくい状況が指摘されている。

図表 5-1 休日の取得状況



図表 5-2 週休 2 日が進まない原因 n=1,420）

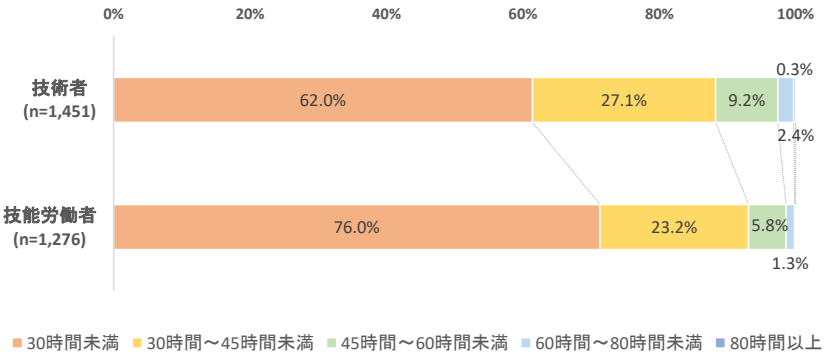


（２）　残業状況

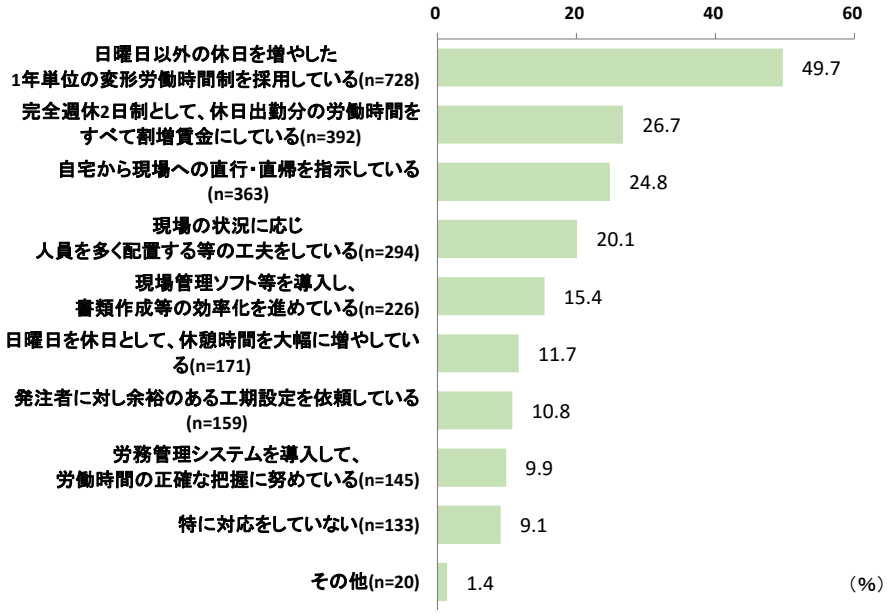
・　残業状況については、技術者・技能労働者ともに月間平均残業時間は「30 時間未満」が最も多く、技術者（62.0%）・技能労働者（76.0%）となっている。また、「30～45 時間未満」を合わせると、およそ 9 割となる。2024 年度から建設業においても長時間労働の罰則付き上限規制が導入されるが、本アンケート調査結果のみからは、大きな問題はないようにも見える。一方、月平均残業時間が 45 時間を超えている事業者も技術者では約 1 割あり、残業時間の上限規制に抵触する可能性がある。

・　この規制に対する対応としては、事業者の 5 割が「変形労働時間制の採用」、約 3 割が「完全週休 2 日制（休日出勤分を割増賃金）」という制度設計にしている。また、直行直帰の指示、人員配置の工夫、現場管理ソフトの導入等の運用面の工夫も見られる。

図表 5-3　残業状況



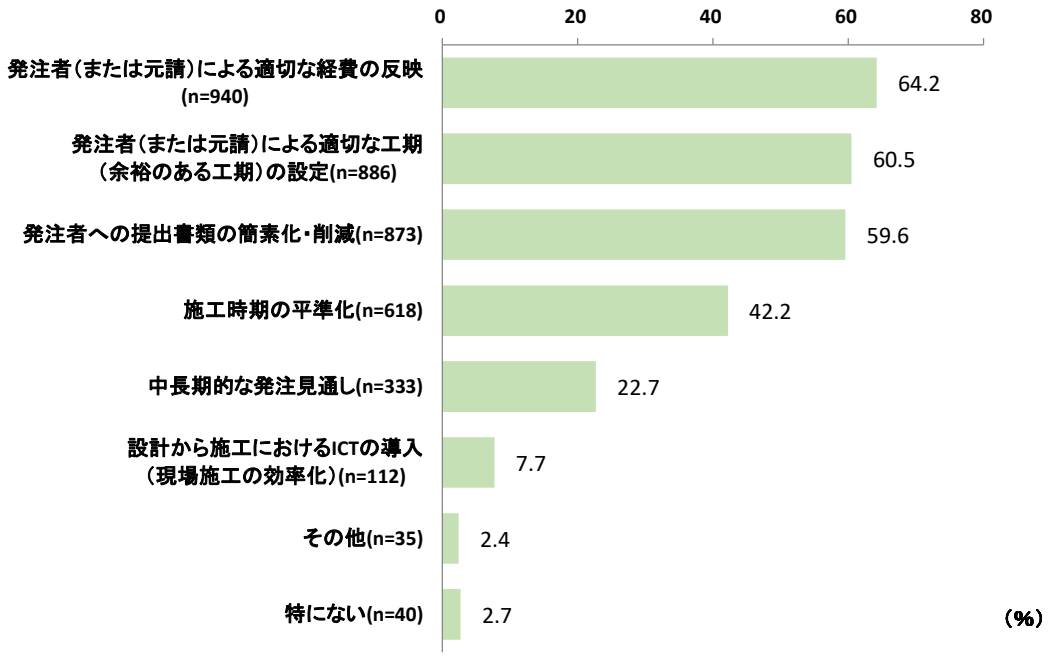
図表 5-4　残業時間の上限規制への対応状況（n=1,466）



（３） 働き方改革について

・ 処遇の改善・働き方改革に必要となる条件としては、およそ６割の事業者が「適切な経費の反映」「適切な工期設定」「書類の簡素化」を挙げている。また、「施工時期の平準化」も４割の回答となっている。

図表 5-5 処遇の改善・働き方改革に必要となる条件（n=1,464）



6. 生産性の向上について

（1） ICT の導入状況

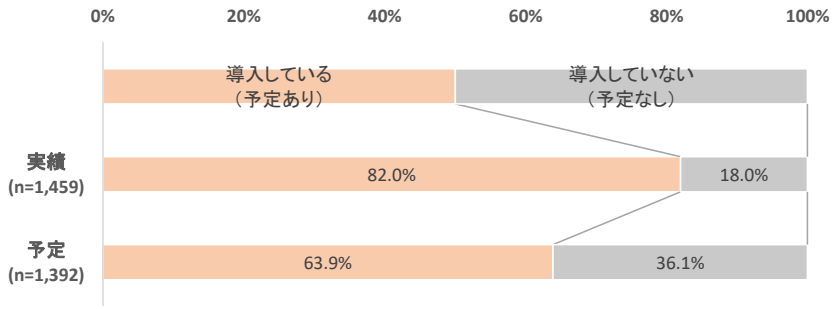
・ 建設業に関する ICT ソフト・機器の導入については、導入実績ベースでは約 8 割の事業者が何らかのソフト・機器を導入済みである。また、今後についても 6 割の事業者が新たなソフト・機器の導入を予定している。

・ 具体的には、「設計ソフト（CAD・3DCAD)」「現場施工管理ソフト・アプリ（写真工事台帳等）はすでに 5 割以上の事業者が導入しており、導入意欲を持つ事業者も比較的多い。

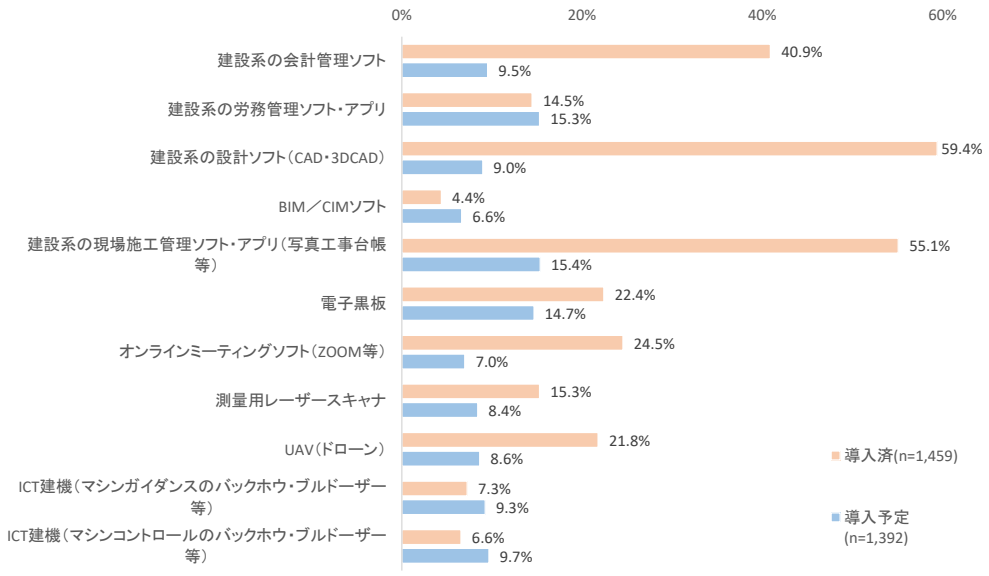
・ その他の導入実績としては「会計管理ソフト」(40.9%)「オンラインミーティングソフト」(24.5%)「電子黒板」(22.4%)「UAV（ドローン)」(21.8%）等の導入率が比較的高い。

・ 今後の導入予定としては「労務管理ソフト・アプリ」が 15.3%と導入率（14.5%）を上回っているほか、ICT 建機についても導入予定の割合が導入率を上回っている。

図表 6-1 ICT ソフト・機器の導入状況



図表 6-2 ICT ソフト・機器の導入状況及び導入予定



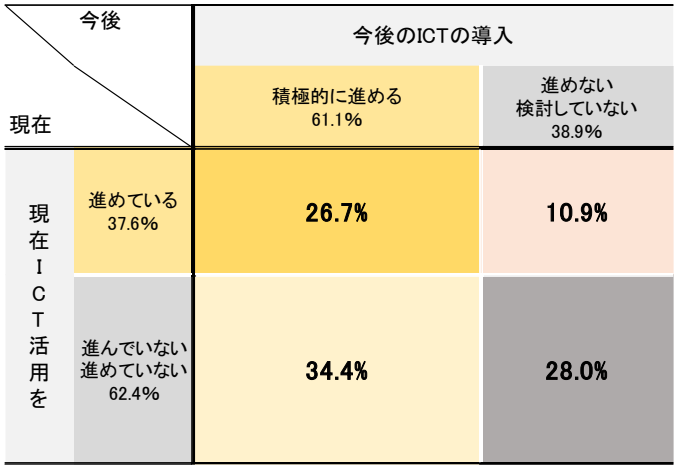
（２）　今後の取組

・　ICT 活用を事業者の方針として「進めている」とした事業者は全体の 37.6%であり、「進んでいない」「進めていない」は 62.4%となっている。一方で、今後は「積極的に進める」が 61.1%であり、「進めない」「検討していない」は 38.9%と逆転する。

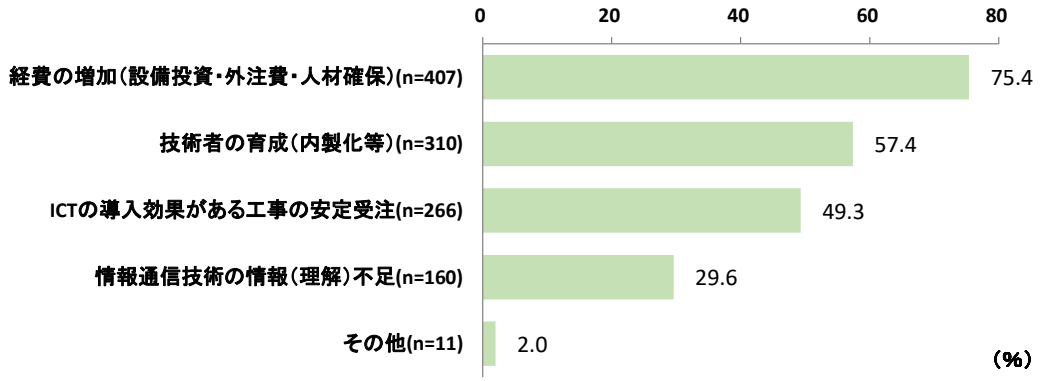
・　現在 ICT 活用を進めている約 4 割の事業者は、導入の課題として「経費の増加（設備投資・外注費・人材確保）」（75.4%）「技術者の育成（内製化等）」（57.4%）「ICT の導入効果がある工事の安定受注」（49.3%）を挙げている。

・　一方、現在 ICT 活用が進んでいない約 6 割の事業者は、その理由として「経費の確保が難しい」（46.6%）「ICT 技術の情報（理解）が不足している」（38.1%）「技術者育成のための時間・ノウハウがない」（33.8%）を挙げている。

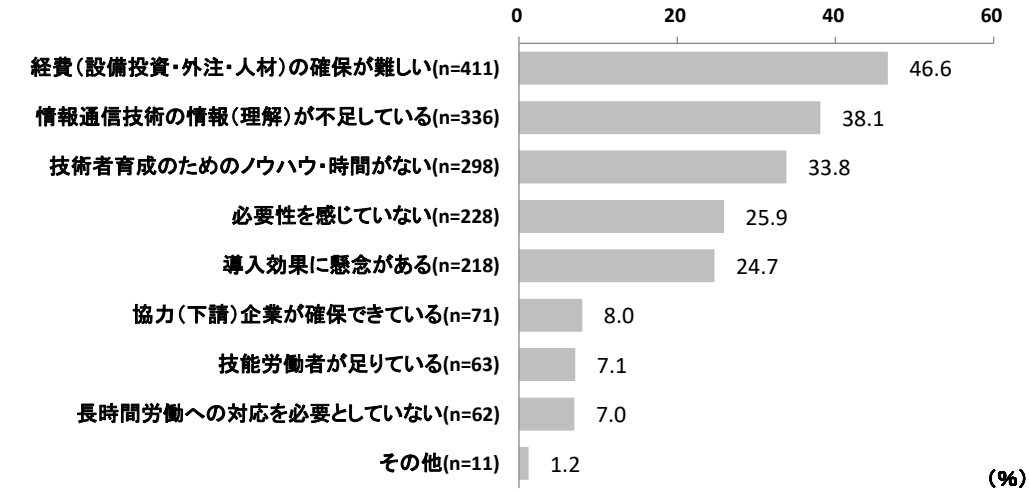
図表 6-3　ICT の導入方針(n=1,441)



図表 6-4 ICT 導入・活用の課題（n=540）



図表 6-5 ICT 導入・活用が進んでいない理由（n=882）

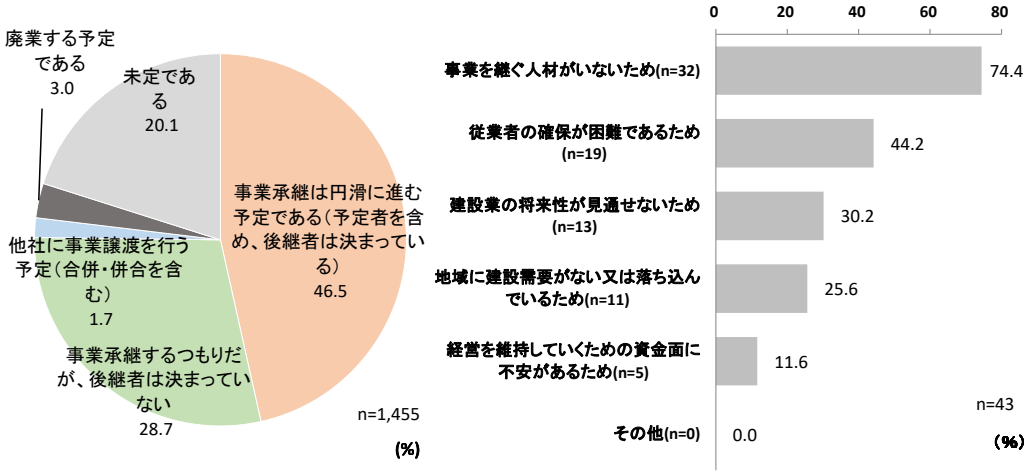


7. 事業承継について

（1） 事業承継について

・ 事業承継については、約半数が「円滑に進む予定」としており、さらに 3 割は後継者への事業承継の意志を持っているなど、全体の 8 割は後継者への事業承継を進めている。一方、わずかであるが廃業予定（3.0%）も存在している。

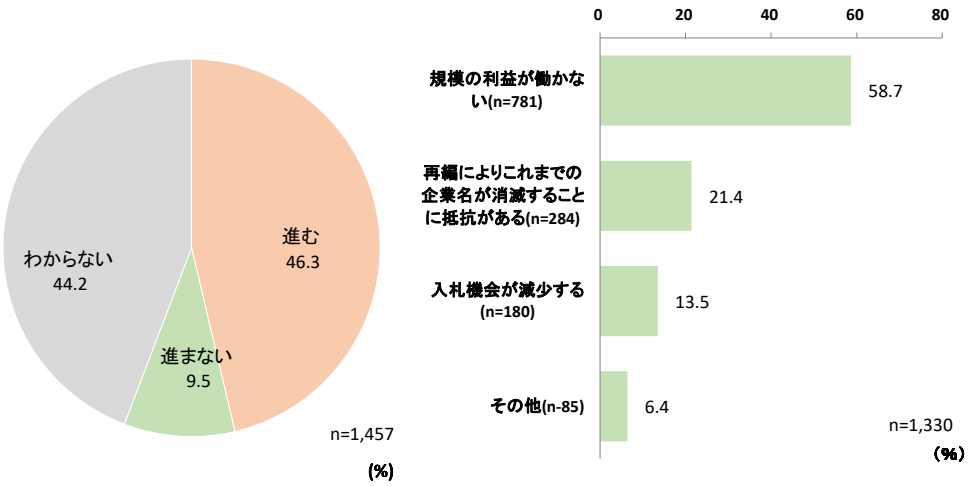
図表 7-1 事業承継の方針と廃業する理由



（2） 建設業の再編について

・ 建設業の再編については、約半数の事業者が「進む」としており、「進まない」の 1 割を大きく上回っている。一方、建設業で再編が進まない原因として「規模の利益が働かない」（58.7%）が多く挙げられている。

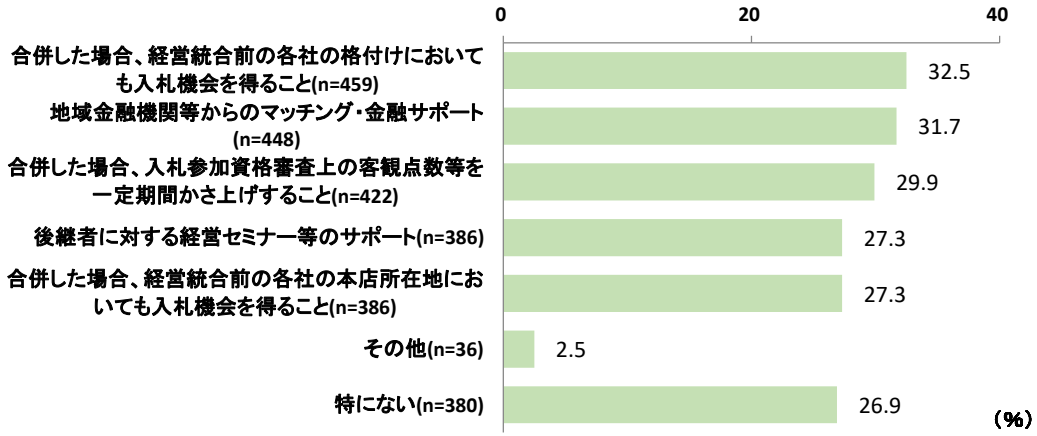
図表 7-2 建設業の再編に関する見通しと再編が進まない原因



・　建設業で事業承継や再編が進むために必要な条件として、合併した場合に「経営統合前の各社の格付けにおいても入札機会を得ること」（32.5%）「入札参加資格上の客観点数等を一定期間かさ上げすること」（29.9%）「経営統合前の各社の本店所在地においても入札機会を得ること」（27.3%）という制度的な条件を 3 割の事業者が選択している。

・　また、「地域金融機関等からのマッチング・金融サポート」（31.7%）「後継者に対する経営セミナー等のサポート」（27.3%）も、制度的な条件と並んで期待されている。

図表 7-3　事業承継や再編が進むために必要な条件（n=1,413）

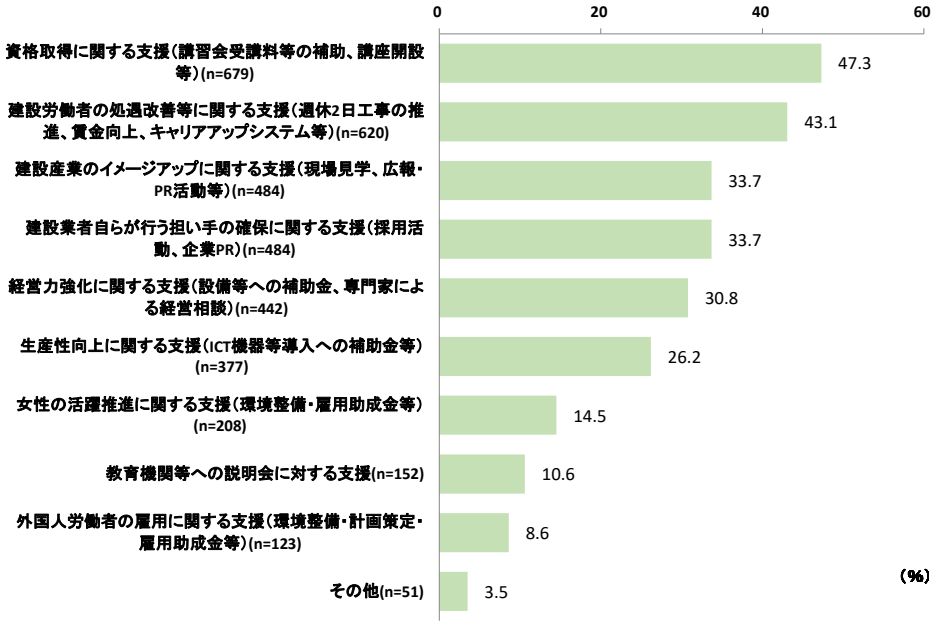


8. 北海道の取組について

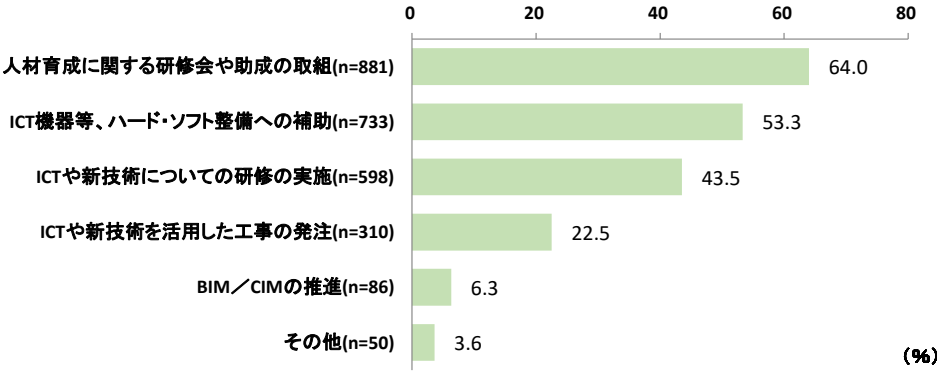
・ 北海道に力を入れてもらいたい取組としては、「資格取得に関する支援」「処遇改善に関する支援」が 4 割以上の事業者から挙げられている。そのほか 3 割以上の事業者が選択しているのが「建設産業のイメージアップに関する支援」「担い手確保に関する支援」「経営力強化に関する支援」となっている。

・ 生産性向上に関する支援は 26.2%となっているが、その中でも「人材育成に関する研修会や助成の取組」（64.0%）「ICT 機器等、ハード・ソフト整備への補助」（53.3%）「ICT や新技術についての研修の実施」（43.5%）が比較的多く望まれている。

図表 8-1　道に力を入れてもらいたい支援・施策（n=1,437）



図表 8-2　生産性の向上に向けて道に期待する取組（n=1,376）



第２部　資料編

北海道建設業で働く若手人材へのアンケート調査

1. アンケートの概要

北海道建設業界では担い手の不足、高齢化が問題となっており、若手人材の確保が喫緊の課題となっている。そこで今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するための基礎資料とするため、道内建設企業で働く若手人材を対象としたアンケートを実施し、就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握した。なお調査項目は巻末に収録している。

図表 1-1　建設業で働く若手人材へのアンケート調査の概要

調査目的	北海道建設業において今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するため、道内建設企業で働く若手就業者から就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握することを目的とする。
調査対象	道内建設事業者で働く技術者または技能労働者（作業員・オペレーター等）として勤務する 10～30 代の若手就業者（営業職・事務職は対象外）
データ数	569 票
調査時点	2021 年 9 月 10 日（金）～2021 年 10 月 31 日（日）
調査方法	・　インターネット上にアンケート回答フォームを作成。この回答フォームの URL を道内建設事業者に案内し、各事業者において若手就業者への回答を促すという流れで実施。建設事業者への案内方法は、以下の 2 つ。 ① 別途実施した道内建設企業向けアンケートの調査票に本アンケートの案内を同送 ②　(一社)北海道建設業協会及び建設産業専門団体北海道地区連合会事務局の協力を得て、道内 11 の地域建設業協会と地区連合会会員の道内 17 団体を通じ会員企業宛に協力を依頼
調査事項	【基本事項】 ・性別、年齢、入社年、職種、中途入社/新卒採用の別 【アンケート事項】 ・　最終学歴（前職）、建設業・企業を選んだ理由等 ・　建設業に入職するに当たって重視した点、入職後の満足度、建設業で人手不足が進む原因 ・　休日の取得状況、残業時間の状況、今後のキャリアについての考え

【本報告書での記載方法について】

- 本報告書では、集計結果の数値を、特に断りのないかぎり、小数点以下第 2 位で四捨五入している。そのため、各回答の合計が 100%に一致しないことがある。
- 複数回答の設問については、回答比率の合計は、100%を超える。
- 各設問を集計した回答数の値（n 値）については、「n＝●」という記載方法でグラフもしくは図表番号に示している。なお、特に断りのない場合「n＝569」である。

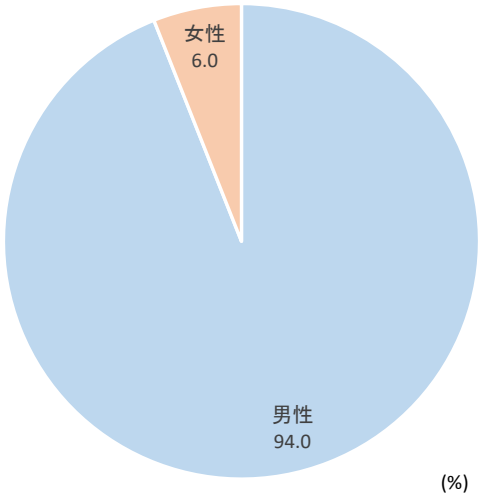
2. 回答者の概要

（1） 基本属性：性別・年齢・入社年

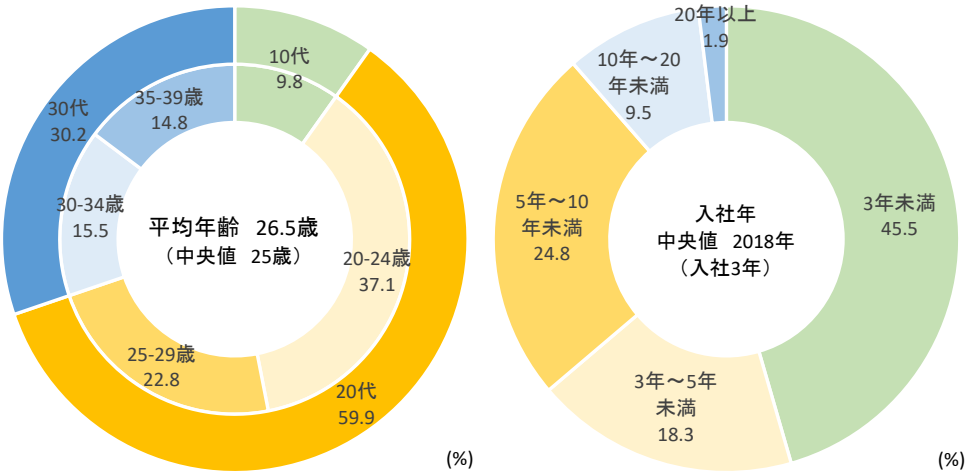
・ 本アンケート調査は、道内建設事業者で働く技術者または技能労働者（作業員・オペレーター等）として勤務する 10～30 代の若手就業者を対象として実施し、569 人から回答を得た。このうち性別としては 94.0%が「男性」であり、「女性」は 6.0%に留まる。

・ 年齢は 20 代が最も多く全体の約 6 割を占めている。回答者の平均年齢は 26.5 歳となっている（中央値は 25 歳）。また、入社年の中央値は 2018 年であり、入社後「3 年未満」（45.5%）「3 年以上 5 年未満」（18.3%）「5 年～10 年未満」（24.8%）となっており、入社後 10 年未満の回答者が約 9 割を占める。北海道における建設投資額は 2010 年度を底に回復しており、回答者の多くは建設投資額が増加する時期に入社している。

図表 2-1　性別



図表 2-2　年齢と入社年

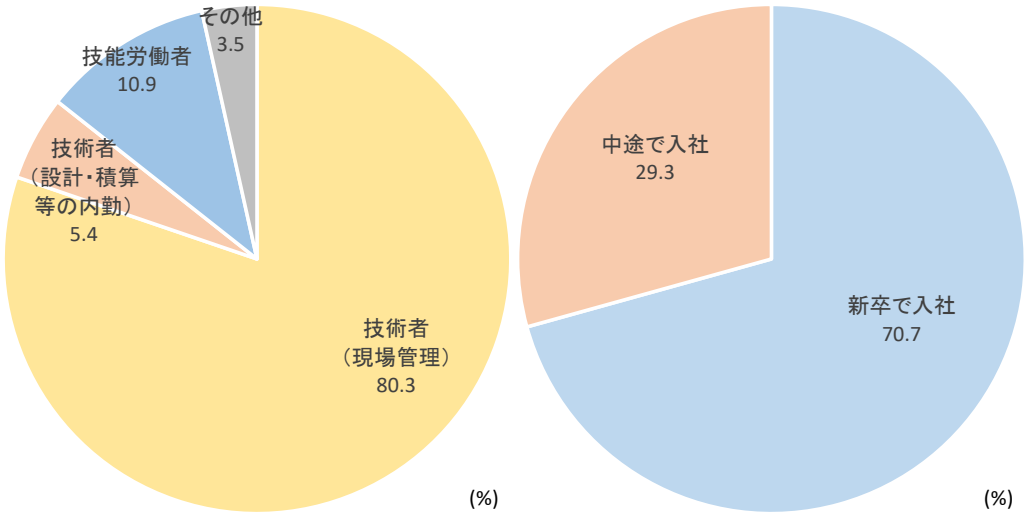


（2） 基本属性：職種・職歴

・ 回答者の職種は約 8 割が「技術者（現場管理）」であり、「技術者（設計・積算等の内勤）」を合わせると 85.7%と技術者が大部分を占めている。技能労働者は約 1 割程度であり、アンケート全体として技術者からの回答が強く反映される結果となっている。

・ 入社のタイミングについて新卒入社と中途入社の割合は、新卒が約 7 割、中途が約 3 割となっている。

図表 2-3 職種と新卒/中途の別



図表 2-4 技能労働者の職種別構成（構成比は全体に占める割合）

職種	回答数	構成比
電気工	13	2.3
鉄筋工（建築・土木）	11	1.9
オペレーター	11	1.9
型枠工（建築・土木）	8	1.4
大工（建築）	5	0.9
配管工（水道・ガス）	4	0.7
左官	2	0.4
塗装工	2	0.4
建築板金工	2	0.4
とび工	1	0.2
造園工	1	0.2
内装工	1	0.2

3. 北海道建設業で働く理由（新卒入社・中途入社別）

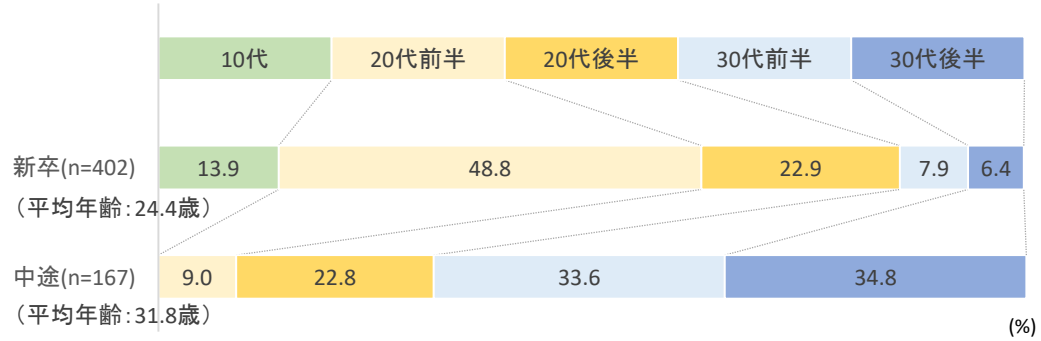
（1） 属性（新卒/中途）

① 基本属性

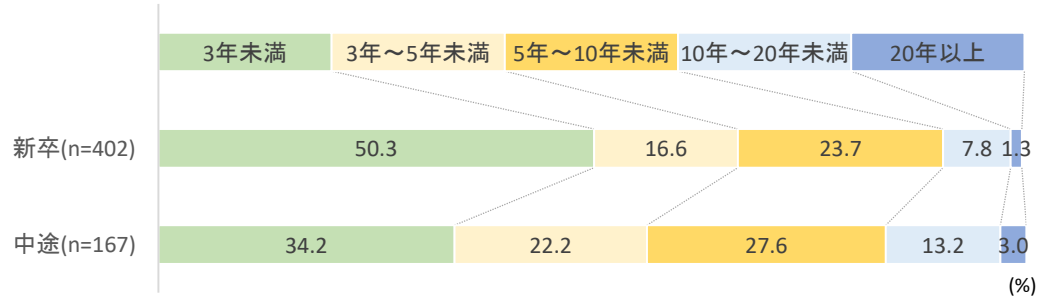
・ 「新卒入社」の回答者（402 名）は、年齢としては 10 代～20 代が 8 割以上を占めており、平均年齢は 24.4 歳である。そのため在職年数も短く「3 年未満」が半数、10 年未満では 9 割以上を占める。また、職種は 9 割以上が技術者となっている。

・ 「中途入社」の回答者（167 名）は 30 代が約 7 割を占め、平均年齢は 31.8 歳と「新卒入社」を 7 歳以上も上回っている。ただし、在職年数は 10 年未満が 8 割以上であり、「新卒入社」と大きな違いはない。職種は 24.0%が技能労働者であり、技術者は約 7 割と、「新卒入社」の職種構成と大きく異なっている。

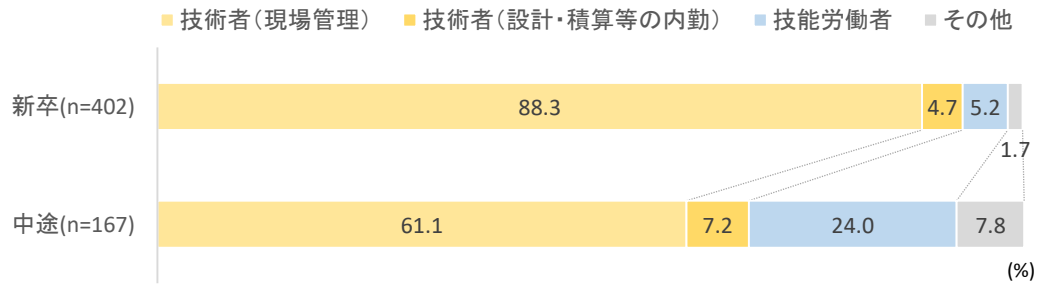
図表 3-1 新卒/中途入社の年齢構成



図表 3-2 新卒/中途入社の在職年数



図表 3-3 新卒/中途入社の職種

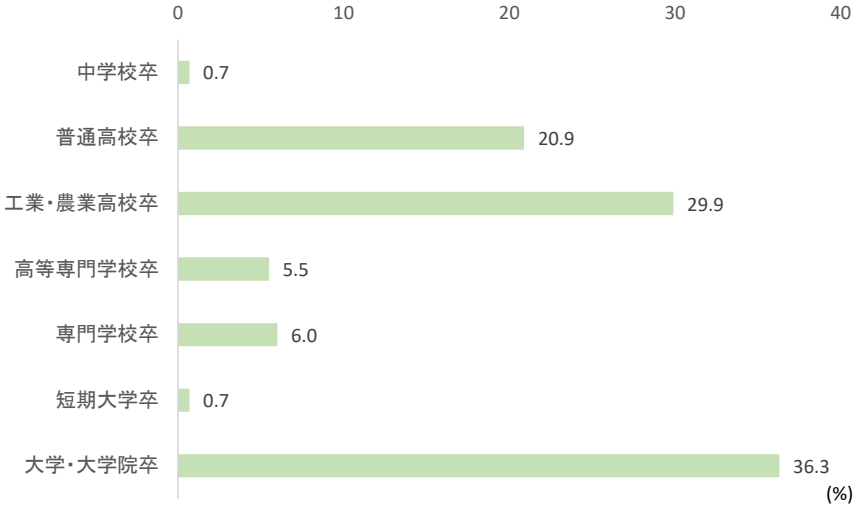


② 最終学歴（新卒）及び前職の業種（中途）

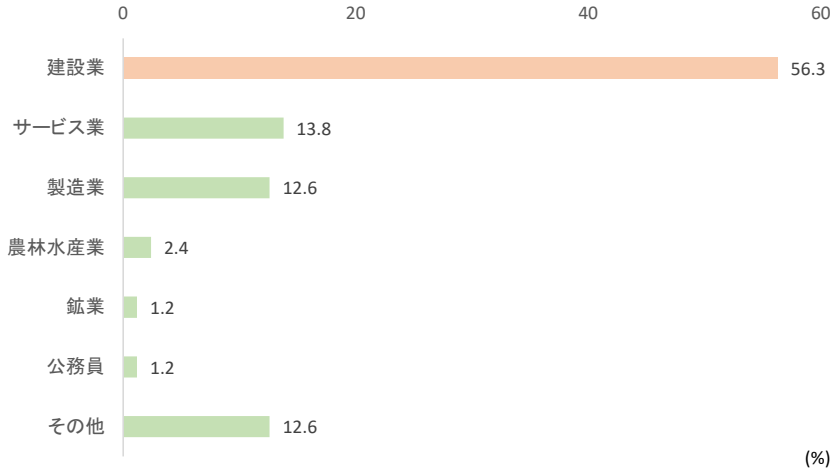
・ 新卒入社（402 人）の最終学歴は「大学・大学院卒」が 36.3%と最も多く、「工業・農業高校卒」（29.9%）「普通高校」（20.9%）と続いている。

・ 中途入社（167 人）の前職の業種は、「建設業」（56.3%）が約半数を占めている。残りの半数は建設業以外であり、「サービス業」（13.8%）「製造業」（12.6%）が主な業種となっている。

図表 3-4 最終学歴（新卒入社）



図表 3-5 前職の業種（中途入社）



＊前々職が建設業である可能性もあり、「建設業」を選択していない約半数すべてが建設業未経験とは限らない。

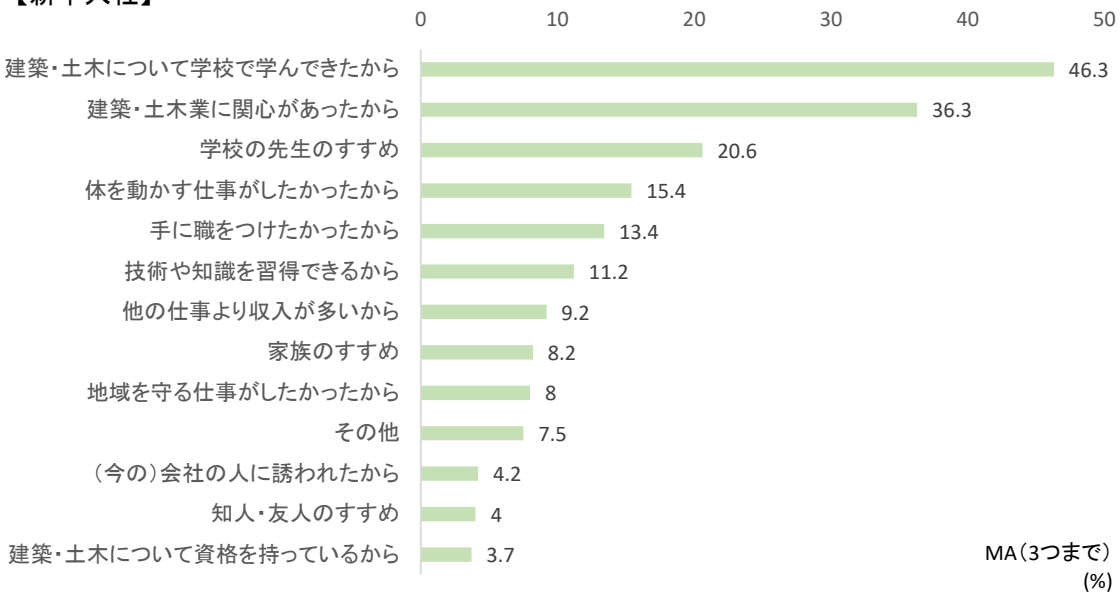
（３）　入職・入社の理由

①　建設業に入職した理由

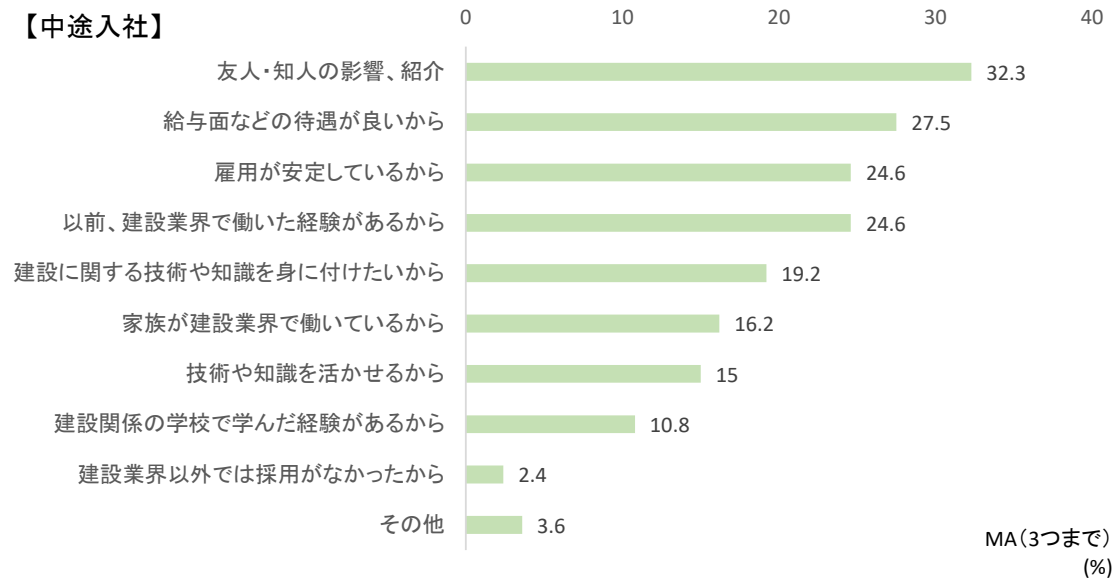
・　新卒入社の人が、建設業に入職した理由としては、「建築・土木について学校で学んできたから」（46.3%）「建築・土木業に関心があったから」（36.3%）が多く挙げられている。また、「学校の先生のすすめ」（20.6%）も比較的多く、入職前から建設業に触れる環境で過ごした経験が重要な入職理由となっている。

・　中途入社については、「友人・知人の影響、紹介」（32.3%）が最も多く、これに給与や雇用面での理由、建設業での業務経験等が続いている。

【新卒入社】



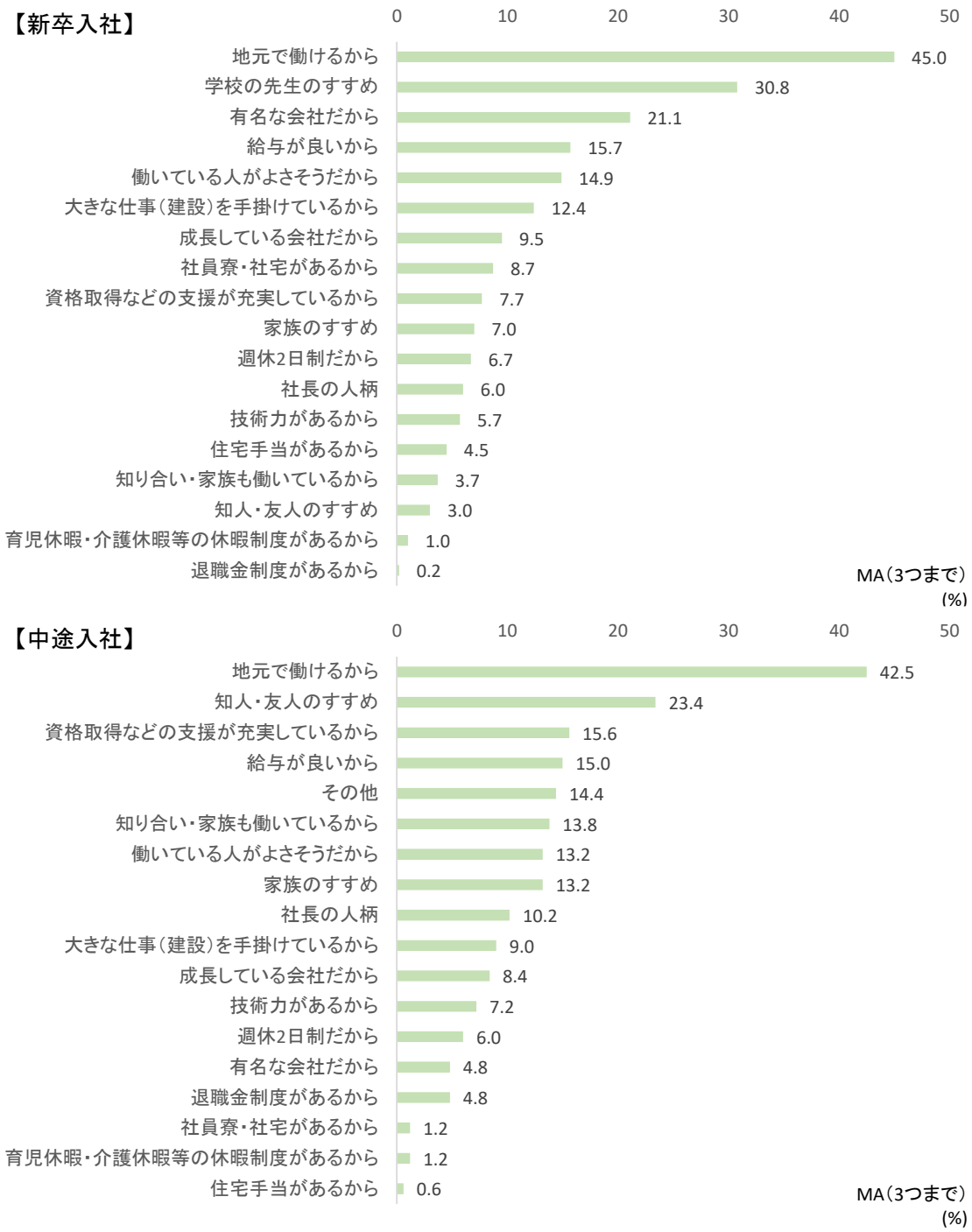
【中途入社】



② 現在の会社を選んだ理由

・ 建設業のうち現在の会社を選んだ理由として、新卒・中途入社ともに「地元で働けるから」が 4 割以上の回答を集めている。これに次いで、新卒では「学校の先生のすすめ」（30.8%）「有名な会社だから」（21.1%）、中途では「友人・知人のすすめ」（23.4%）となっており、人的なネットワークや知名度が重要なきっかけとなっている。

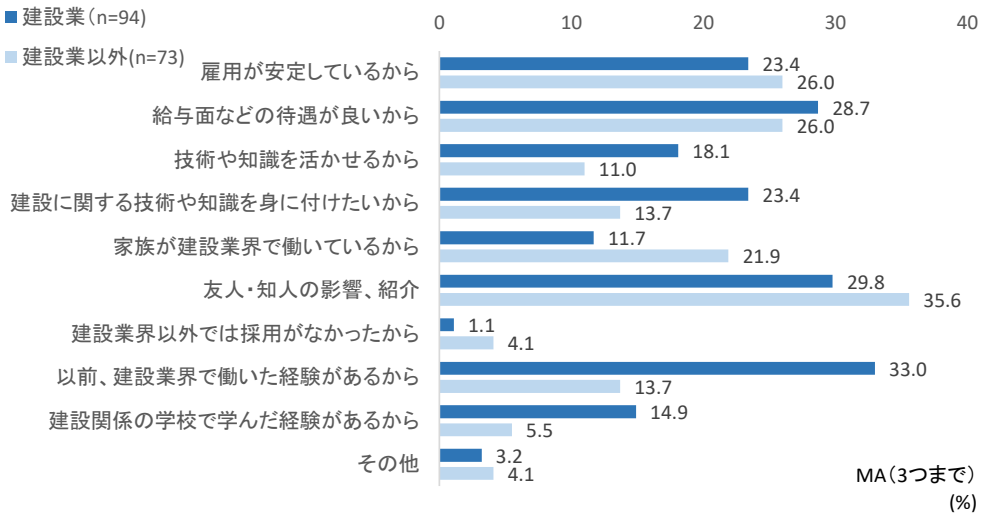
図表 3-6 現在の会社を選んだ理由（上段：新卒入社、下段：中途入社）



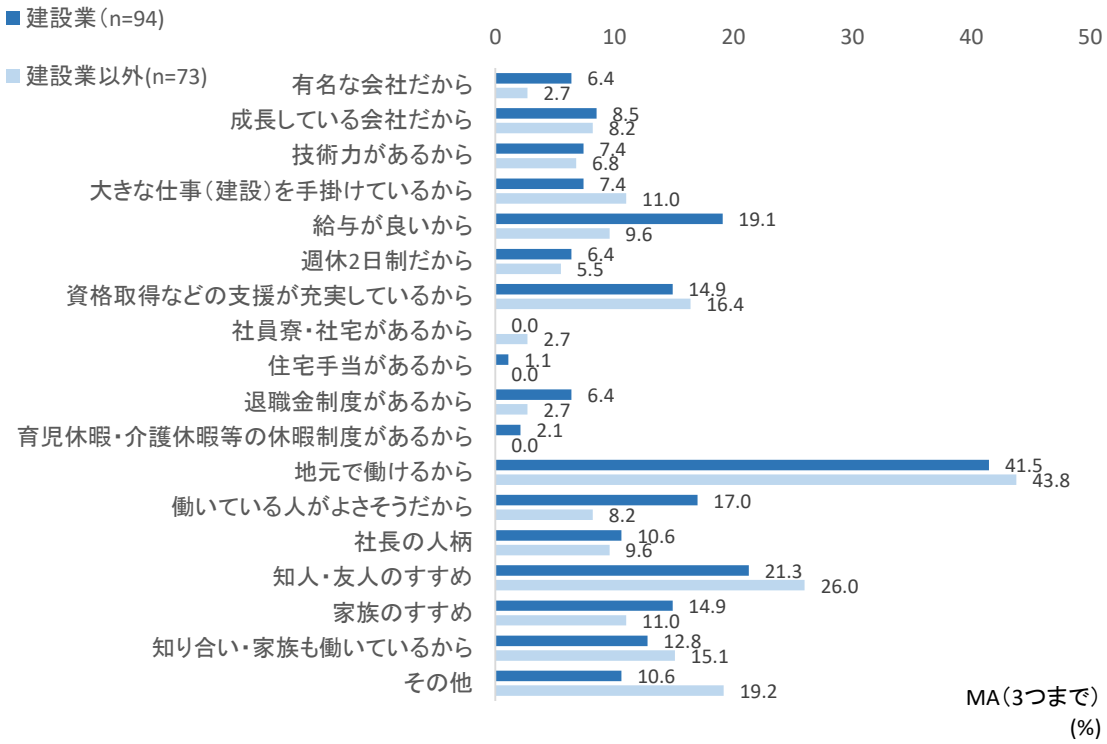
③　他業種からの転職

・　中途入社（167 人）のうち、前職の職種を「建設業」（94 人、56.3%）と「建設業以外」（73 人、43.7%）に分けて、建設業を選んだ理由、現在の会社を選んだ理由を見ると、前職が建設業の人は、経験や知識及び雇用条件に関する選択が多く、建設業以外から転職してきた人は、友人・知人の紹介・すすめといった人的なネットワークに関する選択が比較的多い。

図表 3-7　転職先として建設業を選んだ理由



図表 3-8　転職先に現在の会社を選んだ理由

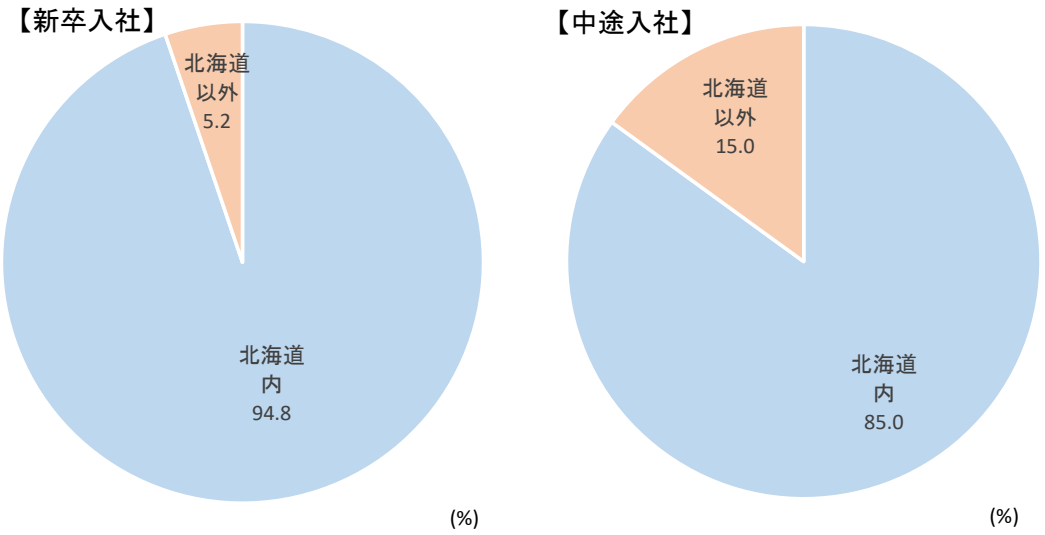


（4） 北海道で働く理由

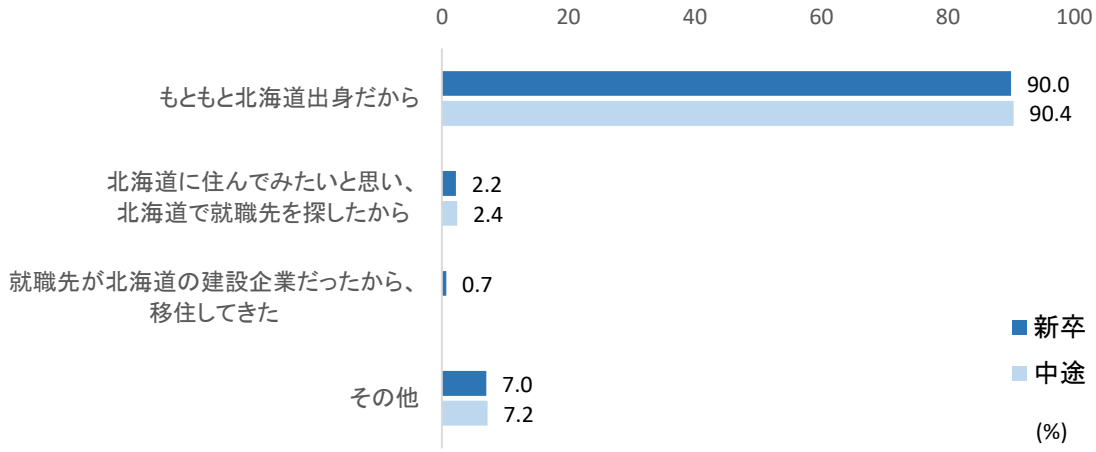
・ 新卒・中途入社問わず、卒業した学校や前職の職場の所在地は「北海道内」が圧倒的に多く、北海道で働く理由も「もともと北海道出身だから」が９割を超えている。

・ 現在の会社を選んだ理由も「地元で働けるから」（図表 3-9）が最も多いように、建設業の担い手の大部分は北海道出身者によって支えられている状況が見て取れる。

図表 3-9 卒業した学校（新卒入社）・前職の職場（中途入社）の所在地



図表 3-10 北海道で働いている理由



4. 建設業入職前後の違いと人手不足が進む原因

（1） 入職前に重視した点

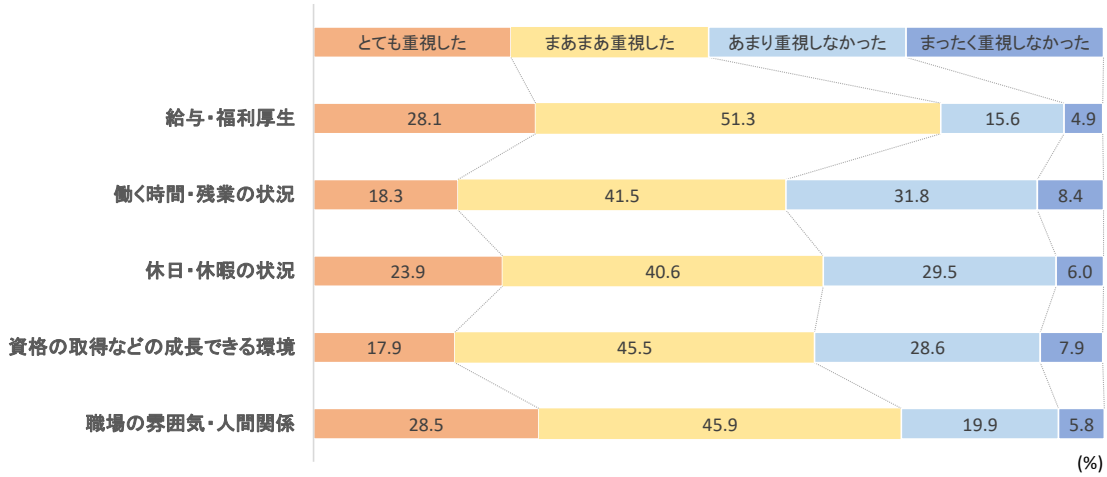
・ 「給与・福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」の 5 項目について、入職前にどの程度重視していたかを「とても重視した」「まあまあ重視した」「あまり重視しなかった」「まったく重視しなかった」の 4 段階で回答を得た。

・ 上記 5 項目のうち重視される割合が高いのは「給与・福利厚生」であり、全体の約 8 割が重視する傾向を示している。これに次いで「職場の雰囲気・人間関係」が重視される傾向にある。

・ 新卒/中途入社、職種別で違いを見ると、中途入社の人は、比較的「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」を重視していない傾向にある。すでに社会人経験を積んでおり、建設業の労働時間や休日について一定の理解をもって入職してきていることが背景にあるものと思われる。

・ また、技能労働者については、「資格取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」を重視する傾向が強く、会社での働きやすさや技術を身に着けられる環境を重視していることが伺える。

図表 4-1 入職前に重視した点



図表 4-2　入職前に重視した点（新卒/中途、技術者/技能労働者）

①給与・福利厚生	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total(n=569)	28.1	51.3	15.6	4.9
新卒で入社(n=402)	28.6	51.0	15.2	5.2
中途で入社(n=167)	26.9	52.1	16.8	4.2
技術者（n=488)	28.3	50.4	15.8	5.5
技能労働者(n=61)	23.0	59.0	16.4	1.6

②働く時間・残業の状況	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total(n=569)	18.3	41.5	31.8	8.4
新卒で入社(n=402)	18.7	42.8	29.9	8.7
中途で入社(n=167)	17.4	38.3	36.5	7.8
技術者（n=488)	18.4	40.4	31.8	9.4
技能労働者(n=61)	11.5	50.8	34.4	3.3

③休日・休暇の状況	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total(n=569)	23.9	40.6	29.5	6.0
新卒で入社(n=402)	27.1	41.0	25.6	6.2
中途で入社(n=167)	16.2	39.5	38.9	5.4
技術者（n=488)	25.2	39.1	28.9	6.8
技能労働者(n=61)	16.4	47.5	34.4	1.6

④資格取得・成長できる環境	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total(n=569)	17.9	45.5	28.6	7.9
新卒で入社(n=402)	18.7	42.8	29.6	9.0
中途で入社(n=167)	16.2	52.1	26.3	5.4
技術者（n=488)	16.4	44.5	30.3	8.8
技能労働者(n=61)	26.2	54.1	16.4	3.3

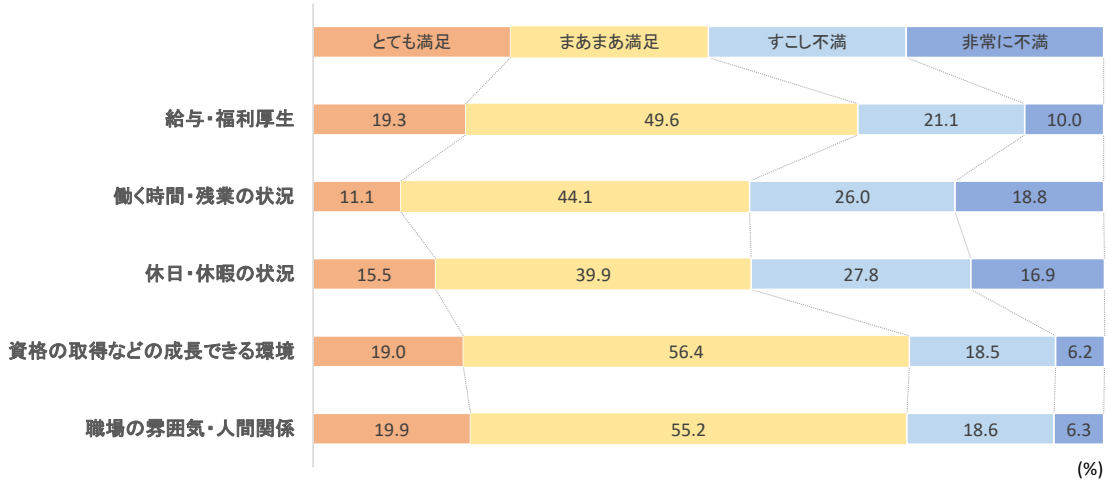
⑤職場の雰囲気・人間関係	とても重視した	まあまあ重視した	あまり重視しなかった	まったく重視しなかった
Total(n=569)	28.5	45.9	19.9	5.8
新卒で入社(n=402)	30.8	44.5	18.9	5.7
中途で入社(n=167)	22.8	49.1	22.2	6.0
技術者（n=488)	28.5	44.5	20.7	6.4
技能労働者(n=61)	24.6	52.5	19.7	3.3

＊単位：%。トータルよりも数値が高い場合、黄色で色付け（5 ポイント以上高い場合は濃い黄色）。逆に低い場合は青で色付け（5 ポイント以上低い場合は濃い青色）

（２）　入職後の満足度

- 入職前と同様に、「給与・福利厚生」「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」の 5 項目について、入職後の満足度を「とても満足」「まあまあ満足」「すこし不満」「非常に不満」の 4 段階で回答を得た。
- 上記 5 項目のうち、入職前に最も重視される傾向にあった「給与・福利厚生」については約 7 割が「とても満足」「まあまあ満足」のプラス回答となっており、入職前後のギャップは少ないように見える。また、「資格取得などの成長できる環境」「職場の雰囲気・人間関係」についてもプラス回答の割合が高い。
- 一方、入職前には比較的重視されていなかった項目である「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」については、「すこし不満」「非常に不満」というマイナス回答が 4 割以上を占めている。入職前に想像した以上に、「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」については厳しい印象を持っていることが伺える。
- 新卒/中途で見ると、新卒は中途入社に比べ、「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」「資格取得などの成長できる環境」への不満が強いことが見て取れる。本アンケートの新卒入社の平均年齢は 21 歳であり、他業種との客観的な比較を経る前に不満が蓄積している可能性もある。
- 職種別に見ると、技能労働者では全般的に満足度が高い結果となっている。一方、技術者については全体の傾向と同じく「働く時間・残業の状況」「休日・休暇の状況」について不満が強い傾向となっている。

図表 4-3　入職後の満足度



図表 4-4　入職後の満足度（新卒/中途、技術者/技能労働者）

①給与・福利厚生	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total(n=569)	19.3	49.6	21.1	10.0
新卒で入社(n=402)	21.1	47.8	20.4	10.7
中途で入社(n=167)	15.0	53.9	22.8	8.4
技術者（n=488)	18.9	48.8	21.1	11.3
技能労働者(n=61)	23.0	55.7	19.7	1.6

②働く時間・残業の状況	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total(n=569)	11.1	44.1	26.0	18.8
新卒で入社(n=402)	11.9	36.8	27.9	23.4
中途で入社(n=167)	9.0	61.7	21.6	7.8
技術者（n=488)	10.2	41.2	27.3	21.3
技能労働者(n=61)	16.4	60.7	18.0	4.9

③休日・休暇の状況	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total(n=569)	15.5	39.9	27.8	16.9
新卒で入社(n=402)	16.9	35.1	28.4	19.7
中途で入社(n=167)	12.0	51.5	26.3	10.2
技術者（n=488)	14.1	37.9	29.1	18.9
技能労働者(n=61)	24.6	44.3	26.2	4.9

④資格取得・成長できる環境	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total(n=569)	19.0	56.4	18.5	6.2
新卒で入社(n=402)	19.2	52.2	20.9	7.7
中途で入社(n=167)	18.6	66.5	12.6	2.4
技術者（n=488)	16.4	55.7	20.7	7.2
技能労働者(n=61)	41.0	52.5	6.6	0.0

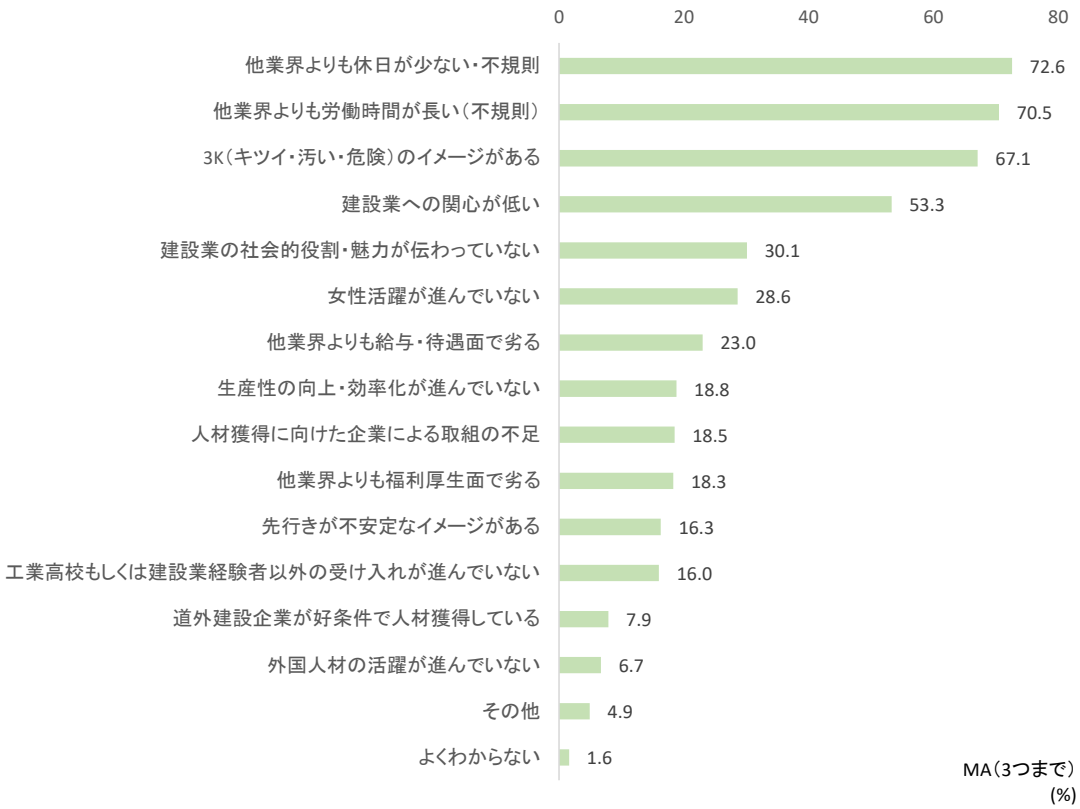
⑤職場の雰囲気・人間関係	とても満足	まあまあ満足	すこし不満	非常に不満
Total(n=569)	19.9	55.2	18.6	6.3
新卒で入社(n=402)	20.6	54.2	18.2	7.0
中途で入社(n=167)	18.0	57.5	19.8	4.8
技術者（n=488)	19.5	55.3	18.6	6.6
技能労働者(n=61)	23.0	54.1	18.0	4.9

＊単位：%。トータルよりも数値が高い場合、黄色で色付け（5 ポイント以上高い場合は濃い黄色）。逆に低い場合は青で色付け（5 ポイント以上低い場合は濃い青色）

（3） 人手不足が進む原因

- 建設業界では人手不足が課題となっているが、その原因として若手就業者が考える原因を回答してもらった。
- 全体の 7 割以上が選択したのが（他業種よりも）「休日が少ない・不規則」（72.6%）「労働時間が長い（不規則）」（70.5%）であった。これは先述の満足度においても、マイナスの評価が多かった項目であり、現在の不満とともに人手不足の主要な原因と捉えられている。一方、同じ就業条件である給与面については、「給与・待遇面で劣る」は 23.0%と比較的少ない。給与・福利厚生は、先述の満足度でもプラスの評価が多く、人手不足の原因とは捉えられていない。
- これらに次ぐのが「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（67.1%）「建設業への関心が低い」（53.3%）という建設業へのイメージに関わる事項となっている。
- 新卒/中途で見ると、社会人経験のある中途入社では、労働時間や休日の選択が少なく、建設業のイメージを問題として捉える傾向がある。また、職種別でも、技能労働者の方が建設業のイメージについての選択が多い。
- 新卒入社の回答者の大部分は技術者であり、この回答群で（他業種よりも）「休日が少ない・不規則」「労働時間が長い（不規則）」が問題として捉えられる傾向がある。

図表 4-5 建設業で人手不足が進む原因として考えられること



図表 4-6　建設業で人手不足が進む原因として考えられること（新卒/中途、技術者/技能労働者）

項目	Total	新卒で入社	中途で入社	技術者	技能労働者
n	569	402	167	488	61
他業界よりも休日が少ない・不規則	72.6	74.9	67.1	75.2	59.0
他業界よりも労働時間が長い（不規則）	70.5	74.4	61.1	75.2	42.6
3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある	67.1	63.9	74.9	66.8	67.2
建設業への関心が低い	53.3	53.2	53.3	53.3	49.2
建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない	30.1	29.9	30.5	28.3	41.0
女性活躍が進んでいない	28.6	30.1	25.1	30.1	16.4
他業界よりも給与・待遇面で劣る	23.0	22.1	25.1	22.7	26.2
生産性の向上・効率化が進んでいない	18.8	18.7	19.2	20.1	9.8
人材獲得に向けた企業による取組の不足	18.5	16.4	23.4	18.4	18.0
他業界よりも福利厚生面で劣る	18.3	18.9	16.8	18.0	19.7
先行きが不安定なイメージがある	16.3	16.4	16.2	14.1	31.1
工業高校もしくは建設業経験者以外の受け入れが進んでいない	16.0	16.2	15.6	16.4	11.5
道外建設企業が好条件で人材獲得している	7.9	8.2	7.2	9.0	1.6
外国人材の活躍が進んでいない	6.7	5.5	9.6	6.8	4.9
よくわからない	1.6	2.0	0.6	1.0	6.6
その他	4.9	5.2	4.2	5.3	3.3

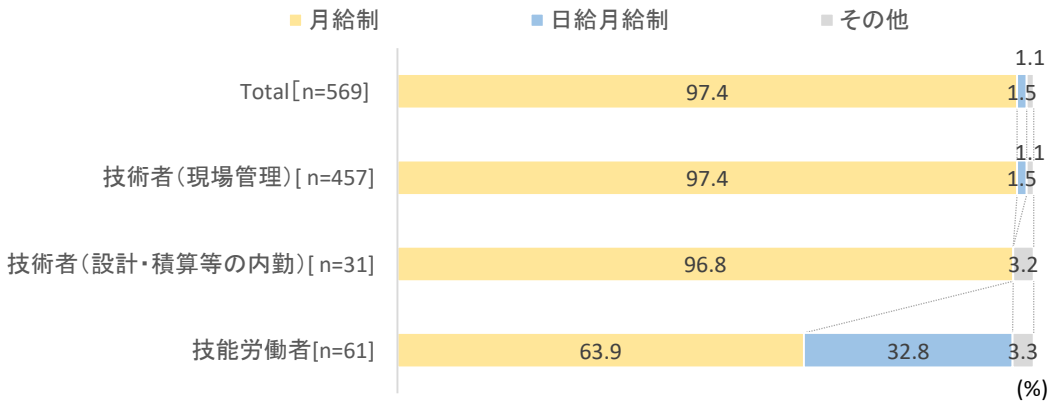
＊単位：%。トータルよりも数値が高い場合、黄色で色付け（5 ポイント以上高い場合は濃い黄色）。逆に低い場合は青で色付け（5 ポイント以上低い場合は濃い青色）

5. 就業環境と今後のキャリア

（1） 雇用条件

・ 雇用条件については、技術者はほぼすべてが「月給制」となっている。一方、技能労働者は「月給制」は約 6 割であり、そのほかは主に「日給月給制」となっている。

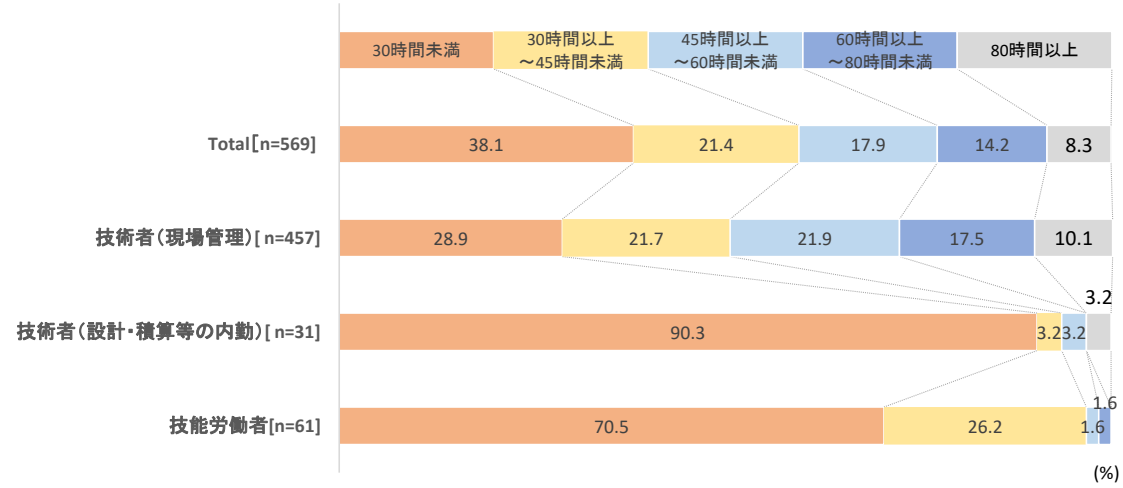
図表 5-1 雇用条件



（2） 残業の状況

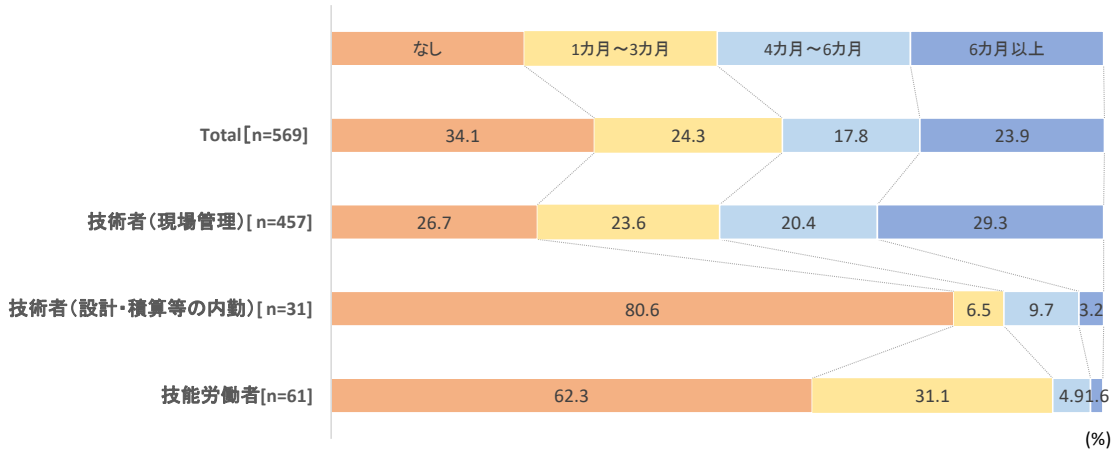
・ 1 か月当たりの平均残業時間は、内勤の技術者及び技能労働者は、大部分が 45 時間未満であるが、現場管理を担う技術者については、45 時間以内に収まっているのは全体の 5 割であり、その他 5 割は 45 時間/月を超えている。「80 時間以上」という回答も 1 割に達しており、2024 年度からの時間外労働規制への対応が急がれる状況にある。

図表 5-2 残業状況（1 か月当たりの平均残業時間）



・　また、1 か月当たり 45 時間以上の残業が発生する月数については、技術者（現場管理）では、年間「6 か月以上」（29.3%）「4～6 か月」（20.4%）と、内勤の技術者・技能労働者に比べ非常に多い状態にある。
・　このような点が、本アンケートにおいて、労働時間についての低い満足度の原因となっているものと思われる。

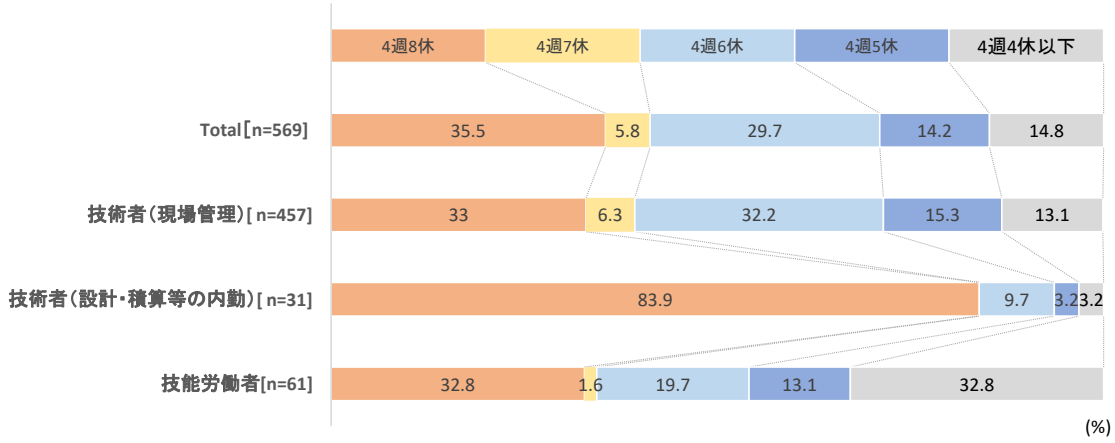
図表 5-3　1 か月当たり 45 時間以上の残業が発生する月数/年



（3）　休日の状況

・　休日については、内勤の技術者については 8 割以上が「4 週 8 休」（週休 2 日）となっているが、現場を担う技術者・技能労働者については、「4 週 8 休」は 3 割程度に留まっている。技能労働者については「4 週 4 休以下」も 3 割程度おり、週休 1 日以下という働き方をする人も多い状況にある。

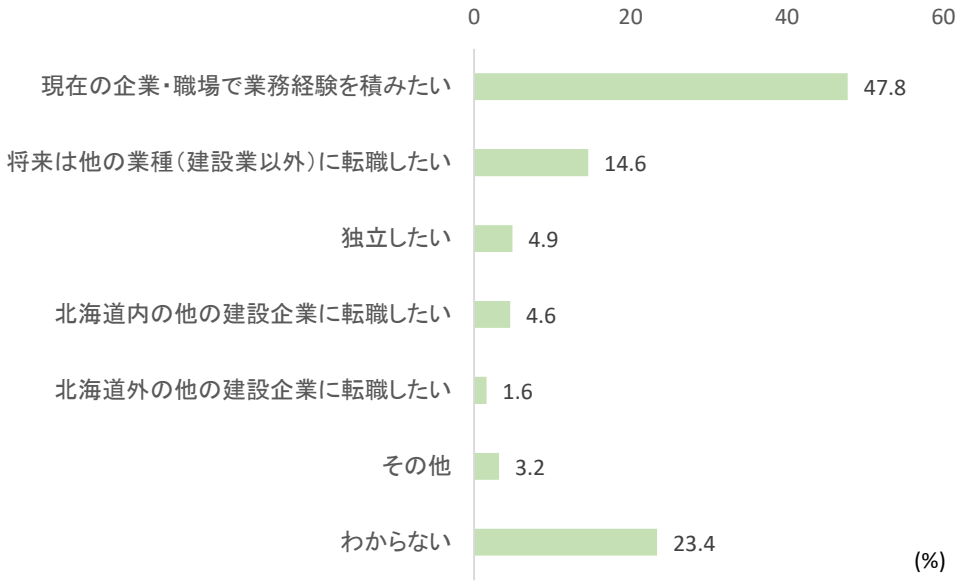
図表 5-4　休日の取得状況



（4） 今後のキャリア

- 今後のキャリアについては、全体の約半数が「現在の企業・職場で業務経験を積みたい」と考えているが、「将来は他の業種（建設業以外）に転職したい」も 14.6%と 1 割以上が離職を検討している状況にある。
- 新卒/中途別に見ると、中途入社の人は他業種への転職を考える割合が低く、新卒ほど転職を検討する割合が高い。これは入職後の満足度において新卒の方が、満足度が低いという状況とも合致している。また、技能労働者についても他業種への転職を考える割合は非常に低い状況にある。

図表 5-5 今後のキャリアについての考え



図表 5-6 今後のキャリアについての考え（新卒/中途、技術者/技能労働者）

項目	Total	新卒で入社	中途で入社	技術者	技能労働者
n	569	402	167	488	61
現在の企業・職場で業務経験を積みたい	47.8	41.8	62.3	45.1	67.2
将来は他の業種（建設業以外）に転職したい	14.6	18.9	4.2	16.2	3.3
独立したい	4.9	4.0	7.2	4.5	6.6
北海道内の他の建設企業に転職したい	4.6	4.7	4.2	4.9	1.6
北海道外の他の建設企業に転職したい	1.6	1.5	1.8	1.8	0.0
その他	3.2	3.5	2.4	3.5	1.6
わからない	23.4	25.6	18.0	24.0	19.7

＊単位：%。トータルよりも数値が高い場合、黄色で色付け（5 ポイント以上高い場合は濃い黄色）。逆に低い場合は青で色付け（5 ポイント以上低い場合は濃い青色）

【資料】

北海道の建設業の現状に関するアンケート調査

調査票

ご回答にあたってご留意いただきたい点
１．　調査票は，令和 ３・４ 年度建設工事入札参加資格を有する道内建設業者様にお送りしております。
２．　回答内容については，全て統計的に処理し，個々の内容を公表することはありません。
３．　回答は会社全体の事業について，お分かりになる方のご記入をお願いいたします。
４．　回答の基準日は令和３年４月１日現在とし，実績は確定している直前の決算期をご記入ください。
５．　ご回答いただいた調査票は，**令和３年９月24日（金）まで**に，同封の返信用封筒に入れてご郵送ください。

I. 貴社について教えてください

問1. 会社（本社）が所在する振興局名をお選びください。【当てはまるもの１つに○】

1. 空知総合　2. 石狩　3. 後志総合　4. 胆振総合
5. 日高　6. 渡島総合　7. 檜山　8. 上川総合
9. 留萌　10. 宗谷総合　11. オホーツク　12. 十勝
13. 釧路総合　14. 根室

問2. 貴社の北海道入札参加資格のランクについて、それぞれ教えてください。

＜記入例＞土木工事でランクが「A1」の場合

業種	ランク			
☑ 土木工事	A	B	C	ランクなし

＊貴社が当てはまる業種であれば、一番左の□にチェックを入れてください。そして、貴社の入札参加資格上のランクに○をしてください（土木工事の場合、「A1」「A2」は、ともに「A」に○をしてください。

＜貴社の解答欄＞

業種	ランク			
□ 土木工事	A	B	C	ランクなし
□ 建築工事	A	B	C	ランクなし
□ 電気工事	A	B	C	ランクなし
□ 管工事	A	B	C	ランクなし
□ 舗装工事	A	B		ランクなし
□ 農業土木	A	B	C	ランクなし
□ 水産土木	A	B	C	ランクなし
□ 林業土木	A	B	C	ランクなし
□ その他				

問3. 貴社の資本金額について，次のうちから１つ選んでください。【当てはまるもの１つに○】

1. 3 億円以上　2. 1 億～3 億円未満
3. 5,000 万～1 億円未満　4. 2,000 万～5,000 万円未満
5. 1,000 万～2,000 万円未満　6. 500 万～1,000 万円未満
7. 500 万円未満

問4. **直近年**の貴社の完成工事高を教えてください。【当てはまるもの１つに○】

1. 20 億円以上
2. 10 億～20 億円未満
3. 5 億～10 億円未満
4. 3 億～5 億円未満
5. 2 億～3 億円未満
6. 1 億～2 億円未満
7. 5,000 万～1 億円未満
8. 5,000 万円未満

問5. **直近年の**貴社の完成工事高に占める、公共工事の割合を教えてください。
【当てはまるもの１つに○】

1. 80%以上
2. 60～80%未満
3. 40～60%未満
4. 20～40%未満
5. 20%未満

問6. **上記の公共事業のうち**、元請で施工した公共工事の割合について教えてください。
【当てはまるもの１つに○】

1. 80%以上
2. 60～80%未満
3. 40～60%未満
4. 20～40%未満
5. 20%未満

問7. 貴社の受注する公共工事について、主な発注者を教えてください。【当てはまるものすべてに○】
＊下請の場合は、元請事業者の受注先をお答えください。

1. 国
2. 北海道
3. 北海道内市町村
4. 独立行政法人等

問8. 貴社の従業員数を教えてください。【当てはまるもの１つに○】
＊技術系・事務系問わず１年を超えて雇用している建設業従事者（日雇い・臨時雇用除く）

1. 51 人以上
2. 31～50 人
3. 11～30 人
4. 6～10 人
5. 1～5 人以下
6. 雇用していない

問9. 貴社で雇用している技術者数を教えてください。【当てはまるもの１つに○】

1. 51 人以上
2. 31～50 人
3. 11～30 人
4. 6～10 人
5. 1～5 人以下
6. 雇用していない

問10. 貴社で雇用している技能労働者数（作業員・重機オペレーター等）を教えてください。【当てはまるもの１つに○】

1. 51 人以上
2. 31～50 人
3. 11～30 人
4. 6～10 人
5. 1～5 人以下
6. 雇用していない

II. 貴社の経営状況について教えてください

問11. 貴社の建設業に関する業績は５年前（平成 28 年度）と比較して、どのような状況ですか。
【当てはまるもの１つに○】

1. 業績は大きく上向いている
2. 業績は少しずつ上向いている
3. 業績はほとんど変わらない
4. 業績は少しずつ下降している
5. 業績はかなり下降している

問12. 貴社の建設業に関する従業者数（常用雇用従業数のうち建設業に従事する人）は５年前（平成 28 年度）と比較して、どのような状況ですか。【当てはまるもの１つに○】

1. 従業者数は増加している
2. 従業者数はほとんど変わらない
3. 従業者数は減少している

問13. 貴社の建設業に関する業績について５年後の見通しを教えてください。
【当てはまるもの１つに○】

1. 業績は大きく上向く
2. 業績は徐々に上向く
3. 業績はほとんど変わらない
4. 業績は徐々に下降する
5. 業績はかなり下降する
6. わからない

問14. 貴社の現在の経営上の課題について当てはまるものをお選びください。
【当てはまるものすべてに○】

1. 既存受注（既存顧客）の維持
2. 新規受注（新規顧客）の開拓
3. 受注単価の低下
4. 従業者の雇用維持
5. 従業者の技術力の維持・向上
6. 若年労働者の確保・育成
7. 技術者の不足
8. 自社の技能労働者の不足
9. 協力会社の技能労働者の不足
10. 後継者への事業承継
11. 資金繰り・借入金の増大
12. ICT 施工等の情報通信技術の活用（生産性向上への対応）
13. 働き方改革への対応
14. 異業種や新分野への進出などの経営の多角化
15. その他（ 具体的に： ）

問15. 貴社の経営改善について、重要と考えるものを教えてください。
【特に重要性が高いとお考えのものを２つ選んで○】

1. 人件費を抑制し、歳出の削減を図る
2. 受注機会を増やしていく
3. 処遇の改善・働き方改革などにより人材の定着・確保を進める
4. 生産性の向上を図る
5. 資産を整理し合理化を図る
6. 建設業以外の業務に取組む
7. 経営改善の必要性は特に感じていない
8. その他（ 具体的に： ）

III. 人材確保・担い手対策の状況についておうかがいします

問16. 貴社で雇用している技術者（国家資格者等）は足りていると感じていますか。
【当てはまるもの１つに○】

1. 足りている
2. どちらかというと足りている
3. どちらかというと不足している
4. かなり不足している

問17. 貴社で雇用している技能労働者（作業員、重機オペレーター等）は足りていると感じていますか。
【当てはまるもの１つに○】

1. 足りている
2. どちらかというと足りている
3. どちらかというと不足している
4. かなり不足している
5. 雇用していない

↓ **「3. どちらかというと不足している」「4. かなり不足している」を選択した場合は、問 18 へ**

問18. 不足していると感じている技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の職種は何ですか。
【特に不足していると感じる職種を２つまで選んで○】

1. 型枠工
2. 左官
3. とび工
4. 鉄筋工
5. 電工
6. 配管工
7. 塗装工
8. 普通作業員
9. 重機オペレーター
10. その他（具体的に：　　）

問19. この５年間、どのような方に対して採用活動を行いましたか。【当てはまるものすべてに○】

1. 高卒者（工業系学科）
2. 高卒者（農業学科）
3. 高卒者（普通科・商業科等）
4. 高等専門学校卒（高専）
5. 大学卒（土木系または建築系）
6. 大学卒（土木系や建築系以外）
7. 社会人（建設業経験者）
8. 社会人（建設業未経験者）
9. 外国人技能実習生
10. 採用活動はしていない
11. その他（具体的に：　　）

問20. 貴社ではこの５年間に技術者または技能労働者を新たに採用しましたか。
【当てはまるもの１つに○】

1. 採用した
2. 採用活動はしたが、採用できていない
3. 採用活動はしておらず、採用もしていない

↓「1. 採用した」を選択した方は、問 21 をご回答ください

問21. この５年間の新たな雇用について、どのような方を採用しましたか。
【当てはまるものすべてに○】

1. 高卒者（工業系学科）
2. 高卒者（農業学科）
3. 高卒者（普通科・商業科等）
4. 高等専門学校卒（高専）
5. 大学卒（土木系または建築系）
6. 大学卒（土木系や建築系以外）
7. 社会人（建設業経験者）
8. 社会人（建設業未経験者）
9. 外国人技能実習生
10. 高度外国人材
11. その他（具体的に：　　）

問22. この５年間で新たに採用した技術者・技能労働者で、離職した方はいらっしゃいましたか（定年退職は除きます）。【当てはまるものに○】

1. 離職者あり
2. 離職者なし
3. 採用していない

↓「1. 離職者あり」を選択した方は問 23 へ

問23. 離職した方について、離職の理由を教えてください。【当てはまるもの２つまで○】

1. 賃金の問題
2. 労働時間の問題
3. 仕事内容の問題
4. 人間関係の問題
5. 福利厚生の問題
6. 家庭の問題
7. 他社からの引き抜き
8. わからない
9. その他（具体的に：　　）

問24. 技術者や技能労働者の人材確保について、今後貴社ではどのような人材を採用したいとお考えですか。【当てはまるものすべてに○】

1. 高校・大学等の新卒者
2. 社会人経験者（建設業界経験者）
3. 社会人経験者（建設業界の経験問わず）
4. 女性技術者・技能労働者
5. 外国人（技能実習生や特定技能ビザ取得者）
6. 高齢者（建設業界経験者）
7. 特にこだわりはない
8. 今後、採用する予定はない
9. その他（具体的に：　　）

問25. 貴社において担い手を確保するため、重要と考えていることは何ですか。
【特に重要とお考えのものを３つまで選んで○】

1. 給与・賃金
2. 休日・労働時間等
3. 福利・厚生
4. 企業情報の発信（採用活動・インターンの受入等）
5. 仕事のやりがい
6. 入職後の人材育成（資格取得支援等）
7. 業界のイメージ向上
8. その他（具体的に：　　）

問26. 担い手を確保するために貴社が行っている取組について教えてください。
【当てはまるものすべてに○】

1. ハローワークでの求人
2. 求人情報サイト・求人情報誌への掲載
3. 新聞・テレビ・ラジオでの PR
4. 自社 HP・SNS・会社案内の充実
5. 学校訪問
6. 企業説明会の開催
7. 自社イベントの開催
8. インターンシップ・職場体験等の受入れ
9. 若手社員による情報発信
10. 福利厚生の充実
11. 社員寮の整備
12. 休日の確保
13. 残業時間の削減
14. 給与水準の向上
15. 育成機会の増加
16. 特に行っていない
17. その他（具体的に：　　）

問27. 貴社では、女性技術者や女性技能労働者の雇用を検討していますか。【当てはまるもの１つに○】

1. 検討している
2. 検討していない

問28. 貴社がお考えの建設業における女性の活躍を推進する上での課題を教えてください。
【当てはまるものすべてに○】

1. 体力が必要なため、できる仕事が限られる
2. 代替要員の確保が困難・離職率が高い
3. 職場環境整備にコストがかかる
4. 残業等させにくい
5. 入職を希望している者が少ない
6. 考えたことがない
7. その他（具体的に：　　）

問29. 貴社では、外国人技能実習生または特定技能外国人の受入れを検討していますか。
【当てはまるもの１つに○】

＊新型コロナウイルスの影響で現時点での受け入れは困難と思われますので、中長期的に検討しているかどうかをお答えください。

1. いずれも検討している
2. 外国人技能実習生の受入れを検討している
3. 特定技能外国人の雇用を検討している
4. いずれも検討していない

「4. いずれも検討していない」を選択した方は問 30 へ

問30. 外国人労働者の雇用を検討していない理由を教えてください。【当てはまるもの２つまで○】

1. 日本人で人材を確保できる
2. 言語等のコミュニケーションに懸念がある
3. 採用の仕方が分からない
4. 費用対効果が合わない
5. 研修・教育に時間が掛かる
6. 社内体制を整備・維持していくのが困難
7. 行政手続きが煩雑
8. 在留期間に制限がある
9. その他（具体的に：　　）

問31. 建設業界全体で人手不足が深刻な状況となっていますが、この原因として考えられるものについて、お考えを教えてください。【当てはまるものすべてに○】

1. 建設業への関心が低い
2. ３K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある
3. 先行きが不安定なイメージがある
4. 建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない
5. 他業界よりも労働時間が長い（不規則）
6. 他業界よりも休日が少ない・不規則
7. 他業界よりも給与・待遇面で劣る
8. 他業界よりも福利厚生面で劣る
9. 道外建設企業が好条件で人材獲得している
10. 女性活躍が進んでいない
11. 外国人材の活躍が進んでいない
12. 工業高校もしくは建設業経験者以外の受け入れが進んでいない
13. 人材獲得に向けた企業による取組の不足
14. 生産性の向上・効率化が進んでいない
15. よくわからない
16. その他（具体的に：　　）

問32. 貴社において、技術者や技能労働者を育成するために取組を行っていますか。
【当てはまるもの１つに○】

1. 行っている　　2. 行っていない

➢ 「1. 行っている」を選択した方は問 33 へ、 「2. 行っていない」を選択した方は問 34 へ

問33. ＜問 32 で「1.行っている」を選択した方＞貴社で行っている取組を教えてください。
【当てはまるものすべてに○】

1. OJT（業務を通じた教育）
2. 社内での講習・研修会
3. 業界団体が行う講習会等への参加支援
4. 職業訓練施設等への派遣
5. 資格取得費用に対する支援
6. 資格取得者等への賃金アップ・手当支給
7. その他（具体的に：　　）

問34. ＜問 32 で「2.行っていない」を選択した方＞貴社で取組を行っていない理由を教えてください。
【当てはまるものすべてに○】

1. 必要性を感じない
2. 育成にかける時間がない
3. 指導に必要な人手が足りない
4. 育成に要する費用がない
5. 育成のノウハウがない
6. 経験者のみを採用している
7. その他（具体的に：　　）

問35. 建設キャリアアップシステムについて、事業者・技能労働者等の登録状況を教えてください。
【当てはまるもの１つに○】

1. 事業者のみ登録している（技能労働者等は雇用していない）
2. 事業者として登録しているが、雇用している技能労働者等は登録していない
3. 事業者と技能労働者等のいずれも登録している
4. いずれも登録していないが、今後登録する予定
5. 登録する予定はない

↓「5. 登録する予定はない」を選択した方は問 36 へ

問36. 登録する予定がない理由を教えてください。【当てはまるものすべてに○】

1. 登録料や利用料等の費用がかかる
2. 登録手続きが煩雑・手間である
3. カードリーダーの設置等、管理が面倒である
4. 技能者の引き抜きが懸念される
5. 導入のメリットがないと感じている
6. システムをよく理解していない
7. その他（具体的に：　　）

Ⅳ. 従業者の就業環境についておうかがいします

建設業全体で人手不足が深刻化し、2024 年 4 月から建設業においても労働時間の上限規制の適用が始まる中、働き方改革や処遇の改善が必要との声が高まっています。そこで以下では、貴社における就業環境についておうかがいします。

問37. 貴社の技術者の方の休日取得の状況について、当てはまるものを選んでください。【当てはまるもの１つに○】

1. 4 週 8 休
2. 4 週 7 休
3. 4 週 6 休
4. 4 週 5 休
5. 4 週 4 休以下
6. その他（具体的に：　　）

問38. 貴社の技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の方の休日取得の状況について、当てはまるものを選んでください。【当てはまるもの１つに○】

1. 4 週 8 休
2. 4 週 7 休
3. 4 週 6 休
4. 4 週 5 休
5. 4 週 4 休以下
6. 技能労働者を雇用していない
7. その他（具体的に：　　）

問39. 貴社の技術者の方の 1 カ月の平均残業時間（時間外労働時間）について、当てはまるものを選んでください。【当てはまるもの１つに○】

1. 30 時間未満
2. 30 時間～45 時間未満
3. 45 時間～60 時間未満
4. 60 時間～80 時間未満
5. 80 時間～100 時間
6. 100 時間以上

問40. 貴社の技能労働者（作業員、重機オペレーター等）の方の 1 カ月の平均残業時間（時間外労働時間）について、当てはまるものを選んでください。【当てはまるもの１つに○】

1. 30 時間未満
2. 30 時間～45 時間未満
3. 45 時間～60 時間未満
4. 60 時間～80 時間未満
5. 80 時間～100 時間
6. 100 時間以上
7. 技能労働者を雇用していない

問41. 貴社がお考えの週休２日（4 週 8 休）達成の妨げの要因について、教えてください。
【当てはまるものすべてに○】

1. 天候に左右されるため
2. 関係会社（元請・下請）との調整が困難
3. 繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため
4. 十分な工期がないため
5. 月給制でないため
6. その他（具体的に：　　）

問42. 貴社における労働時間の上限規制に対する対応状況について、当てはまるものを教えてください。
【当てはまるものすべてに○。対応していない場合は 9 に○】

1. 完全週休 2 日制として、休日出勤分の労働時間をすべて割増賃金にしている
2. 日曜日を休日として、休憩時間を大幅に増やしている
3. 日曜日以外の休日を増やした 1 年単位の変形労働時間制を採用している
4. 自宅から現場への直行・直帰を指示している
5. 労務管理システムを導入して、労働時間の正確な把握に努めている
6. 発注者に対し余裕のある工期設定を依頼している
7. 現場の状況に応じ人員を多く配置する等の工夫をしている
8. 現場管理ソフト等を導入し、書類作成等の効率化を進めている
9. 特に対応をしていない
10. その他（具体的に：　　）

問43. 処遇の改善や働き方改革を実施していくうえで、貴社が必要とお考えの条件について教えてください。【必要性の高いもの３つに○】

1. 発注者（または元請）による適切な工期（余裕のある工期）の設定
2. 発注者（または元請）による適切な経費の反映
3. 施工時期の平準化
4. 発注者への提出書類の簡素化・削減
5. 設計から施工における ICT の導入（現場施工の効率化）
6. 中長期的な発注見通し
7. 特にない
8. その他（具体的に：　　）

V. 生産性の向上（ICT の活用）についておうかがいします

建設業全体で人手不足が深刻化する中、2024 年 4 月から建設業においても労働時間の上限規制が適用されます。そこで、情報通信技術（ＩＣＴ）を活用した業務の効率化や生産性の向上に注目が集まっています。以下では、このＩＣＴの活用状況についておうかがいします。

問44.　ＩＣＴ分野のソフト・器機等について以下の中から、貴社で導入・活用しているものを教えてください。【当てはまるものすべてに○。どれも導入していない場合は 12 に○】

1. 建設系の会計管理ソフト
2. 建設系の労務管理ソフト・アプリ
3. 建設系の設計ソフト（ＣＡＤ・３ＤＣＡＤ）
4. ＢＩＭ／ＣＩＭソフト
5. 建設系の現場施工管理ソフト・アプリ（写真工事台帳等）
6. 電子黒板
7. オンラインミーティングソフト（ＺＯＯＭ等）
8. 測量用レーザースキャナ
9. ＵＡＶ（ドローン）
10. ＩＣＴ建機（マシンガイダンスのバックホウ・ブルドーザー等）
11. ＩＣＴ建機（マシンコントロールのバックホウ・ブルドーザー等）
12. どれも導入していない
13. その他（具体的に：　　）

問45.　貴社で今後導入・活用を検討しているＩＣＴ分野のソフト・器機について以下の中から、当てはまるものを教えてください。【当てはまるものすべてに○。どれも検討していない場合は 12 に○】

1. 建設系の会計管理ソフト
2. 建設系の労務管理ソフト・アプリ
3. 建設系の設計ソフト（ＣＡＤ・３ＤＣＡＤ）
4. ＢＩＭ／ＣＩＭソフト
5. 建設系の現場管理ソフト・アプリ（写真工事台帳等）
6. 電子黒板
7. オンラインミーティングソフト（ＺＯＯＭ等）
8. 測量用レーザースキャナ
9. ＵＡＶ（ドローン）
10. ＩＣＴ建機（マシンガイダンスのバックホウ・ブルドーザー等）
11. ＩＣＴ建機（マシンコントロールのバックホウ・ブルドーザー等）
12. どれも検討していない
13. その他（具体的に：　　）

問46. 今後の貴社におけるＩＣＴ活用による業務の効率化、生産性向上への取組状況について、教えてください。　【当てはまるもの１つに○】

1. 既にＩＣＴ活用を進めており、これからも積極的に進めていく予定である
2. 既にＩＣＴ活用を進めているが、これからはあまり積極的に進める予定ではない
3. 現在、ＩＣＴ活用は進んでいないが、これからは積極的に導入していく予定である
4. 現在、ＩＣＴ活用は進めておらず、今後も導入は検討していない

➢上記で「１」もしくは「２」を選択した方は問 47 へ。「３」もしくは「４」を選択した方は問 48 へ

問47. ＜問 46 で「１」もしくは「２」を選択した方＞
貴社がお考えのＩＣＴ活用に向けた課題を教えてください。
【当てはまるものすべてに○】

1. 経費の増加（設備投資・外注費・人材確保）
2. 技術者の育成（内製化等）
3. ICT の導入効果がある工事の安定受注
4. 情報通信技術の情報（理解）不足
5. その他（具体的に：　　）

問48. ＜問 46 で「３」もしくは「４」を選択した方＞
貴社においてＩＣＴ活用が進んでいない、もしくは検討していない理由を教えてください。
【当てはまるものすべてに○】

1. 技能労働者が足りている
2. 協力（下請）企業が確保できている
3. 導入効果に懸念がある
4. 情報通信技術の情報（理解）が不足している
5. 必要性を感じていない
6. 経費（設備投資・外注・人材）の確保が難しい
7. 技術者育成のためのノウハウ・時間がない
8. 長時間労働への対応を必要としていない
9. その他（具体的に：　　）

Ⅵ. 貴社の事業承継についてお考えをお聞かせください

問49. 貴社の事業承継について、現時点での貴社の状況を教えてください。【当てはまるもの１つに○】

1. 事業承継は円滑に進む予定である（予定者を含め、後継者は決まっている）
2. 事業承継するつもりだが、後継者は決まっていない
3. 他社に事業譲渡を行う予定（合併・併合を含む）
4. 廃業する予定である
5. 未定である

「4. 廃業する予定である」を選択した方は問 50 へ

問50. 廃業する理由について教えてください。【当てはまるものすべてに○】

1. 事業を継ぐ人材がいないため
2. 従業者の確保が困難であるため
3. 地域に建設需要がない又は落ち込んでいるため
4. 経営を維持していくための資金面に不安があるため
5. 建設業の将来性が見通せないため
6. その他（具体的に：　　）

問51. 今後、道内建設業の再編（合併・協業化等）は、進むとお考えですか。【当てはまるもの１つに○】

1. 進む
2. 進まない
3. わからない

問52. 道内建設業の再編（合併・協業化等）が困難な要因について、考えられるものは何でしょうか。【当てはまるもの１つに○】

1. 規模の利益が働かない
2. 入札機会が減少する
3. 再編によりこれまでの企業名が消滅することに抵抗がある
4. その他（　　）

問53. 建設企業の事業承継や再編が円滑に進むために必要な条件として、考えられるものは何でしょうか。【当てはまるものすべてに○】

1. 後継者に対する経営セミナー等のサポート
2. 地域金融機関等からのマッチング・金融サポート
3. 合併した場合、入札参加資格審査上の客観点数等を一定期間かさ上げすること
4. 合併した場合、経営統合前の各社の格付けにおいても入札機会を得ること
5. 合併した場合、経営統合前の各社の本店所在地においても入札機会を得ること
6. 特にない
7. その他（　　）

VII. 今後の道の取組についてお考えをお聞かせください

問54. 建設産業に対する行政の支援施策について、道に力を入れてもらいたい取組を教えてください。
【特に希望するものについて３つまで○】

1. 建設産業のイメージアップに関する支援（現場見学、広報・PR 活動等）
2. 建設業者自らが行う担い手の確保に関する支援（採用活動、企業 PR）
3. 教育機関等への説明会に対する支援
4. 経営力強化に関する支援（設備等への補助金、専門家による経営相談）
5. 資格取得に関する支援（講習会受講料等の補助、講座開設等）
6. 女性の活躍推進に関する支援（環境整備・雇用助成金等）
7. 外国人労働者の雇用に関する支援（環境整備・計画策定・雇用助成金等）
8. 生産性向上に関する支援（ＩＣＴ機器等導入への補助金等）
9. 建設労働者の処遇改善等に関する支援（週休 2 日工事の推進、賃金向上、キャリアアップシステム等）
10. その他（具体的に：　　）

問55. 生産性の向上に向けた取組について、道に力を入れてもらいたい取組を教えてください。
【特に希望するものについて３つまで○】

1. ＩＣＴや新技術を活用した工事の発注
2. ＩＣＴや新技術についての研修の実施
3. ＢＩＭ／ＣＩＭの推進
4. 人材育成に関する研修会や助成の取組
5. ＩＣＴ機器等、ハード・ソフト整備への補助
6. その他（具体的に：　　）

ご協力ありがとうございました。

ご記入いただいた質問票は、令和３年９月２４日（金）までに

同封しました封筒に入れてポストに投函してください。

何卒よろしくお願いいたします。

【資料】北海道建設業で働く若手人材へのアンケート調査　調査項目

Ⅰ　基本属性

問1.　あなたの性別を教えてください。

1. 男性
2. 女性

問2.　あなたの年齢を教えてください。

（　　）歳　【16～39 歳で選択】

問3.　あなたがこの会社に入社した年を教えてください。

（　　）年　【1995～2021 年で選択】

問4.　あなたの職種について当てはまるものを教えてください。

1. 技術者（現場管理）
2. 技術者（設計・積算等の内勤）
3. 大工（建築）
4. 型枠工（建築・土木）
5. とび工
6. 鉄筋工（建築・土木）
7. 左官
8. 電気工
9. 配管工（水道・ガス）
10. 塗装工
11. 建築板金工
12. 造園工
13. 内装工
14. オペレーター
15. その他

問5.　新卒入社（学校卒業後すぐに入社）か中途入社か教えてください。

1. 新卒で入社（学校卒業後、初めての就職）
2. 中途で入社

Ⅱ　北海道建設企業に入職した理由　（問５で「1.新卒で入社」を選択した人）

問6.　あなたが就職前に卒業した学校（入社した時の学歴）について教えてください。

1. 中学校卒
2. 普通高校卒
3. 工業・農業高校卒
4. 高等専門学校卒
5. 専門学校卒
6. 短期大学卒
7. 大学・大学院卒

問7.　就職先に建設業界を選んだ理由に最も近いものを教えてください。（3 つまで）

1. 建築・土木業に関心があったから
2. 建築・土木について学校で学んできたから
3. 建築・土木について資格を持っているから
4. 手に職をつけたかったから
5. 技術や知識を習得できるから
6. 体を動かす仕事がしたかったから
7. 地域を守る仕事がしたかったから
8. 他の仕事より収入が多いから
9. （今の）会社の人に誘われたから
10. 知人・友人のすすめ
11. 学校の先生のすすめ
12. 家族のすすめ
13. その他

問8.　建設業界の中でも就職先に今の会社を選んだ理由を教えてください。（3 つまで）

1. 有名な会社だから
2. 成長している会社だから
3. 技術力があるから
4. 大きな仕事（建設）を手掛けているから
5. 給与が良いから
6. 週休２日制だから
7. 資格取得などの支援が充実しているから
8. 社員寮・社宅があるから
9. 住宅手当があるから
10. 退職金制度があるから

11. 育児休暇・介護休暇等の休暇制度があるから
12. 地元で働けるから
13. 働いている人がよさそうだから
14. 社長の人柄
15. 知人・友人のすすめ
16. 学校の先生のすすめ
17. 家族のすすめ
18. 知り合い・家族も働いているから
19. その他

問9.　卒業した学校がある地域を教えてください。

1. 北海道内
2. 北海道以外

問10.　北海道を就職先に選んだ理由について最も近いものを 1 つ選択してください。

1. もともと北海道出身だから
2. 北海道に住んでみたいと思い、北海道で就職先を探したから
3. たまたま就職先が北海道の建設企業だったから、移住してきた
4. その他

II　北海道建設企業に入職した理由　（問 5 で「2.中途で入社」を選択した人）

問11.　いまの会社に勤める前に働いていた業界について教えてください。

1. 建設業
2. 農林水産業
3. 製造業
4. 鉱業
5. サービス業
6. 公務員
7. その他

問12.　転職先に建設業界を選んだ理由に最も近いものを教えてください。（3 つまで）

1. 雇用が安定しているから
2. 給与面などの待遇が良いから
3. 技術や知識を活かせるから
4. 建設に関する技術や知識を身に着けたいから
5. 家族が建設業界で働いているから

6. 友人・知人の影響、紹介
7. 建設業界以外では採用がなかったから
8. その他（具体的に　　）

問13.　建設業界の中でも就職先に今の会社を選んだ理由を教えてください。（3 つまで）

1. 有名な会社だから
2. 成長している会社だから
3. 技術力があるから
4. 大きな仕事（建設）を手掛けているから
5. 給与が良いから
6. 週休２日制だから
7. 資格取得などの支援が充実しているから
8. 社員寮・社宅があるから
9. 住宅手当があるから
10. 退職金制度があるから
11. 育児休暇・介護休暇等の休暇制度があるから
12. 地元で働けるから
13. 働いている人がよさそうだから
14. 社長の人柄
15. 知人・友人のすすめ
16. 家族のすすめ
17. 知り合い・家族も働いているから
18. その他

問14.　前職の職場（地域）を教えてください。

1. 北海道内
2. 北海道以外

問15.　北海道を就職先に選んだ理由について最も近いものを 1 つ選択してください。

1. もともと北海道出身だから
2. 北海道に住んでみたいと思い、北海道で就職先を探したから
3. 就職先が北海道の建設企業だったから、移住してきた
4. その他

III　入職前後に重視した点と満足度について

問16.　建設業に入職するに当たって、何を重視していましたか。

	とても 重視した	まあまあ 重視した	あまり重視 しなかった	まったく重視 しなかった
①　給与・福利厚生				
②　働く時間・残業の状況				
③　休日・休暇の状況				
④　資格の取得などの成長できる環境				
⑤　職場の雰囲気・人間関係				

問17.　入職後の実感について最も近いものを１つ選択してください。

	とても 満足	まあまあ 満足	すこし 不満	非常に 不満
①　給与・福利厚生				
②　働く時間・残業の状況				
③　休日・休暇の状況				
④　資格の取得などの成長できる環境				
⑤　職場の雰囲気・人間関係				

問18.　建設業界全体で人手不足が深刻な状況となっていますが、この原因として考えられるものについて、当てはまるものすべてにチェックを入れてください。

1. 建設業への関心が低い
2. ３Ｋ（キツイ・汚い・危険）のイメージがある
3. 先行きが不安定なイメージがある
4. 建設業の社会的役割・魅力が伝わっていない
5. 他業界よりも労働時間が長い（不規則）
6. 他業界よりも休日が少ない・不規則
7. 他業界よりも給与・待遇面で劣る
8. 他業界よりも福利厚生面で劣る
9. 道外建設企業が好条件で人材獲得している
10. 女性活躍が進んでいない
11. 外国人材の活躍が進んでいない
12. 工業高校もしくは建設業経験者以外の受け入れが進んでいない

13. 人材獲得に向けた企業による取組の不足
14. 生産性の向上・効率化が進んでいない
15. よくわからない
16. その他（FA　　）

Ⅳ　就業環境について

問19.　あなたの給与形態について教えてください

1.　月給制
2.　日給月給制
3.　その他

問20.　昨年度（2020 年度）の一カ月あたりの残業時間（年間を通した平均時間）を教えてください。

1.　30 時間未満
2.　30 時間以上～45 時間未満
3.　45 時間以上～60 時間未満
4.　60 時間以上～80 時間未満
5.　80 時間以上

問21.　残業時間が一カ月に 45 時間を超える月が年間にどのくらいあるか教えてください。

1.　なし
2.　1 ヶ月～3 か月
3.　4 ヶ月～6 か月
4.　6 ヶ月以上

問22.　休日の取得状況について教えてください。

1.　4 週 8 休
2.　4 週 7 休
3.　4 週 6 休
4.　4 週 5 休
5.　4 週 4 休以下

問23.　最後の質問です。今後のキャリアや働き方について、あなたの考えに最も近いものを１つ選択してください。

1.　現在の企業・職場で業務経験を積みたい
2.　独立したい

3. 北海道内の他の建設企業に転職したい
4. 北海道外の他の建設企業に転職したい
5. 将来は他の業種（建設業以外）に転職したい
6. その他
7. わからない

「地域建設産業のあり方検討委員会（北海道）」報告書

令和 4 年（2022 年）4 月発行

【編集発行】
一般財団法人建設業情報管理センター
〒104－0045　東京都中央区築地 2 丁目 11 番 24 号（第 29 興和ビル 7 階）
TEL : 03（5565）6191
FAX : 03（5565）6240
URL: http://www.ciic.or.jp/

本書の全部又は一部を無断で複写複製（コピー）することは、 著作権法で定める例外を除き、禁じられています。