

# 第3章 札幌市の建設産業の 現状と課題

この章では、建設産業の担い手確保や働き方改革等に関する国の政策を示したうえで、札幌市の建設産業が置かれている現状と今後の課題について示します。

## 1 各種資料にみる建設産業の現状

建設産業の担い手不足の現状を把握するため、建設業就業者の就業者数や高齢化等の推移、高校生の建設業への就業等に関するデータを示します。

### 1-1 建設投資額、建設業就業者、企業数の推移（道内）

道内の建設投資額、建設業就業者、企業数の推移を図 11 に示します。建設投資額は 2010 年度以降やや回復も見られるものの、2017 年度は、ピーク時の 1993 年度に対して 62% の約 3.0 兆円となっています。

建設業の就業者数は、2018 年度にはピーク時の 1995～97 年に対して約 63% に減少しています。

建設業許可業者数は、ピーク時の 1999 年に対して約 75% まで減少し、減少傾向が続いていますが、札幌市を含む石狩振興局管内では近年減少傾向に歯止めがかかっている状況です（図 12）。

こうした建設投資額が急激に落ち込んだ 1990 年代以降、建設産業では新規採用が控えられる状況が続き、建設投資額に追従する形で建設産業の就業者が減少しています。また、道内企業数はピーク時の 75% であるため、1 企業あたりの就業者数や建設投資額（受注量）はピーク時よりも減少しています。

この 20 年間の急激な変化は、建設産業の構造に大きな変化をもたらしました。

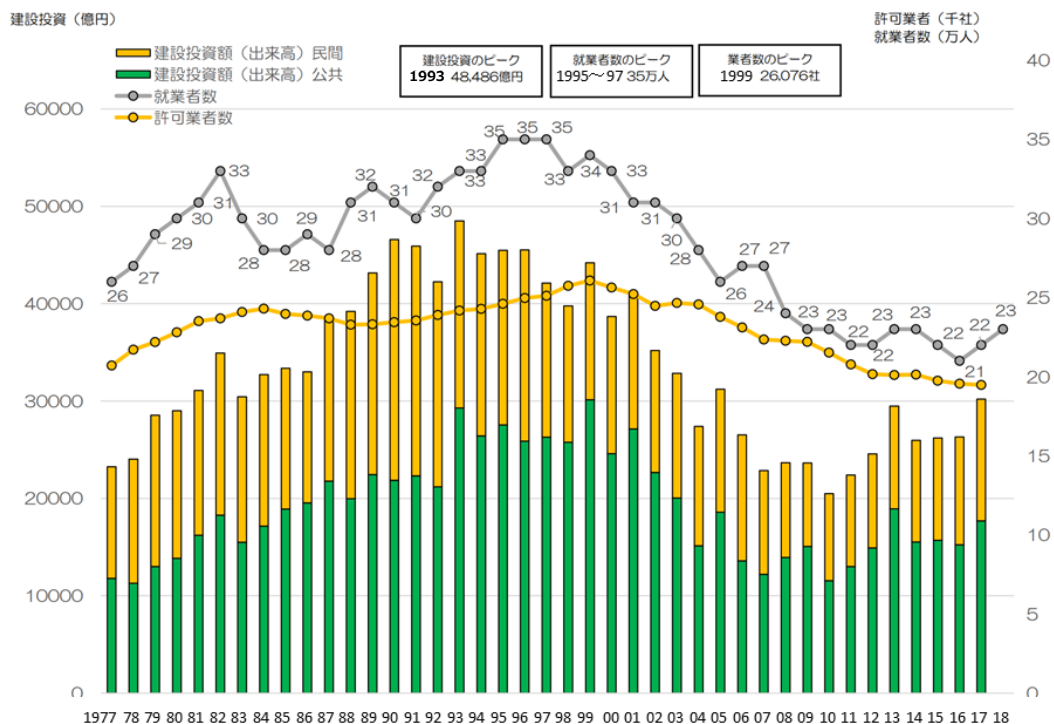


図 11 道内建設投資額・就業者数・許可業者数の推移

(出典：道内建設業の現状 (北海道))

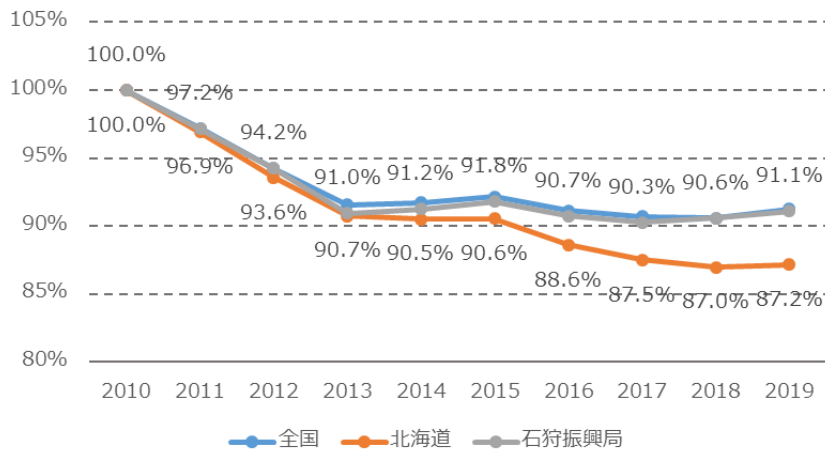


図 12 建設業許可業者数の推移（全国/北海道/石狩振興局）  
（出典：国土交通省及び北海道開発局提供データ）

### 1-2 建設業就業者の高齢化の進展（道内、全国）

道内の建設業就業者に占める 29 歳以下の割合は長期的に減少を続けており、2018 年は全体の 8%となっています。これは全国建設業や道内全産業での割合よりも低い割合です。一方、55 歳以上の割合は 40%を超え、全国建設業や道内全産業での割合よりも高く、道内建設業の高齢化の進展は全国よりも顕著となっています。（図 13）

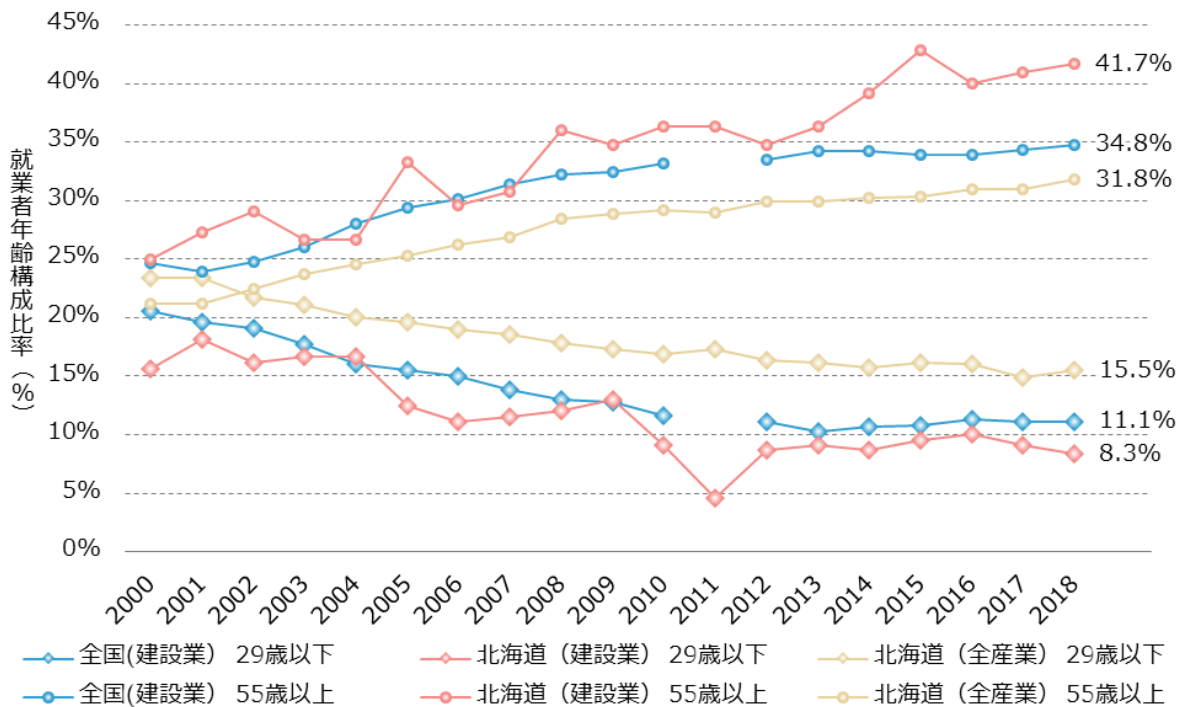


図 13 全国及び北海道の建設業と北海道の全産業の就業者年齢構成(各年 3 月末時点)  
（出典：総務省「労働力調査」を基に算出）

### 1-3 建設業就業者の減少・高齢化の進展（札幌市内）

札幌市を就業地とする建設業就業者数（図14）は、2005年から2015年までの10年間で約2.0万人（約23%）の減少となっています。（2005：87,321人→2015：67,574人）

若年層に当たる15～29歳の世代は、10年間で5割減となり、若年層の入職者の減少を示しています。（全体に占める割合は12.9%から8.3%に低下）

一方、55歳以上は10年間で29.7%から39.3%に急上昇し、高齢化が進んでいます。

また、建設業就業者に占める女性就業者の割合は、2015年は14.8%と低水準です。特に若年層の就業者数は男性と同様に減少傾向にあります。

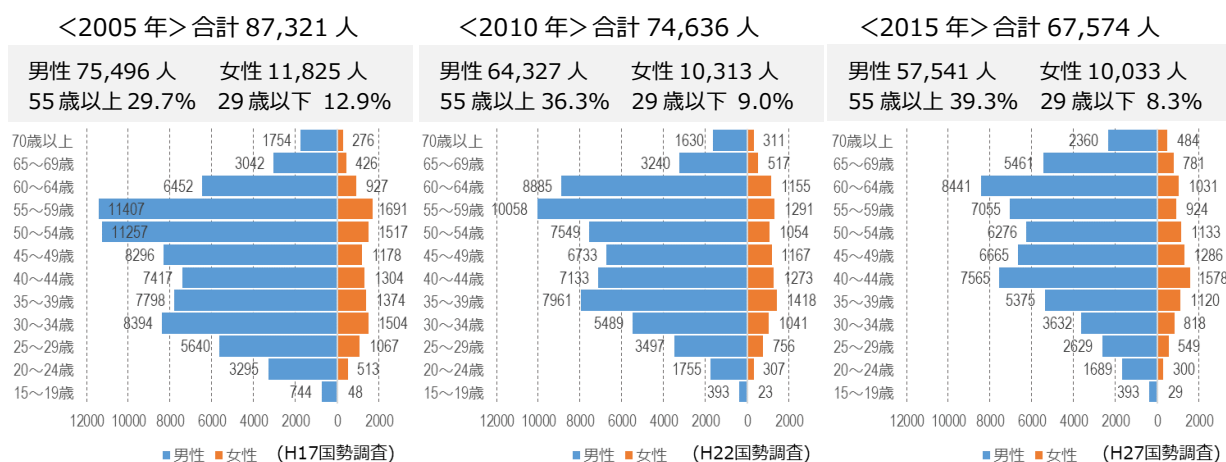


図14 札幌市を就業地とする建設業就業者数（2005,2010,2015年）

（出典：国勢調査）

2005年までの数年間は、建設投資額が急激に落ち込んだ時期でしたが、その一方で2005年は50歳代の就業者が全世代の中で最も多く、まだ定年による退職者が多くない時期であったため、建設産業全体として新卒者の採用を控える傾向が強まりました。その結果として、29歳未満の就業者数が他の年代よりも少なくなっています。

2010年および2015年の年齢階級別のグラフからは、高齢化と29歳未満の減少傾向が一層強まったことと、このグラフの形は大きく変わることなく、5歳毎にスライドしていくことが読み取れます。

### 1-4 有効求人倍率の上昇（札幌圏）

札幌圏の建設・採掘の職業<sup>18</sup>の有効求人倍率は、2010年度以降急激な上昇が続き、近年は約4倍で推移しています（図15）。2010年度までは有効求人倍率が1.0倍を下回っていましたが、2011年の東日本大震災などを契機として、人手確保に向けた求人が急速に増えたものの採用に結びつかず、人手不足の状況が拡大しています。

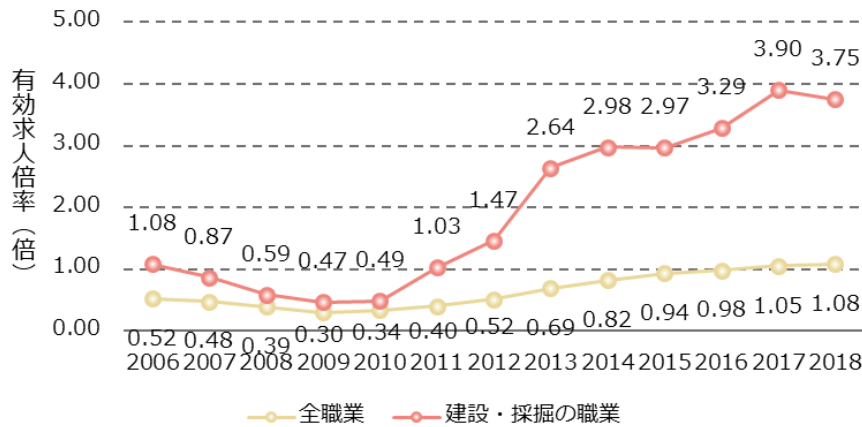


図15 札幌圏の年度別有効求人倍率（常用）  
（出典：北海道労働局提供データを基に算出）

### 1-5 若年層の建設業就業割合の低下（札幌市内）

国勢調査の結果から年齢階級別の就業者数に対する建設業就業者数の比率を求めると、全体平均、また29歳以下の区分において、平成7年と比較して大きく低下しており、特に若年層が全体平均の割合の半分程度となっています（図16）。今後全体の割合を大きく減らさないためには、若い世代の割合（約4%）を、全体平均（約8%）に近づけることが不可欠と考えられます。

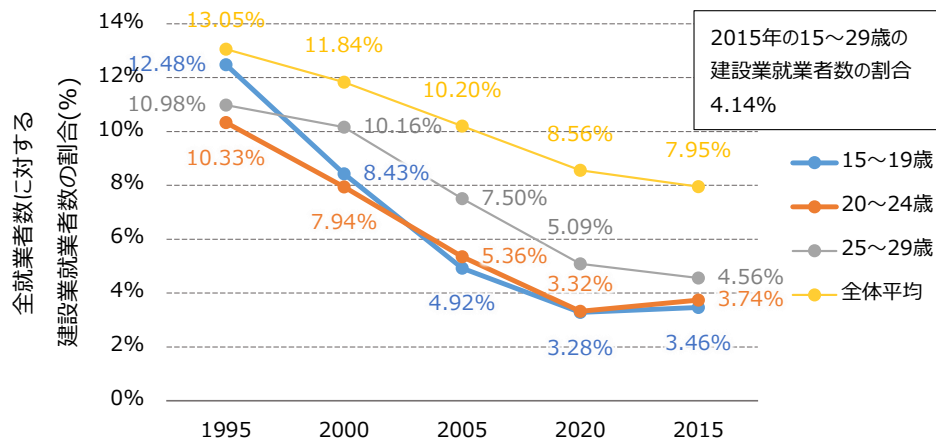


図16 年齢階級別の就業者数に対する建設業就業者数の比率の推移（出典：国勢調査）

<sup>18</sup> 【札幌圏の建設・採掘の職業】札幌圏は、札幌市内3か所のハローワークの所轄区域であり、札幌市及び近隣5市町村を含む。建設・採掘の職業は総務省が定める日本標準職業分類の大分類項目。

### 1-6 高校卒業者に占める建設業就業者の数、割合（道内、札幌市内）

高校卒業者の就業者に占める建設業就業者の割合を求めると、1996～2009年にかけて大きく減少しています（図17）。この傾向は、1-1に示した建設投資額の減少傾向と重なり、企業が採用を控えた状況が反映されていると考えられます。近年は求人増加により就業者は増加傾向にあります。

※札幌市内は公表されている2008年度以降のデータのみ

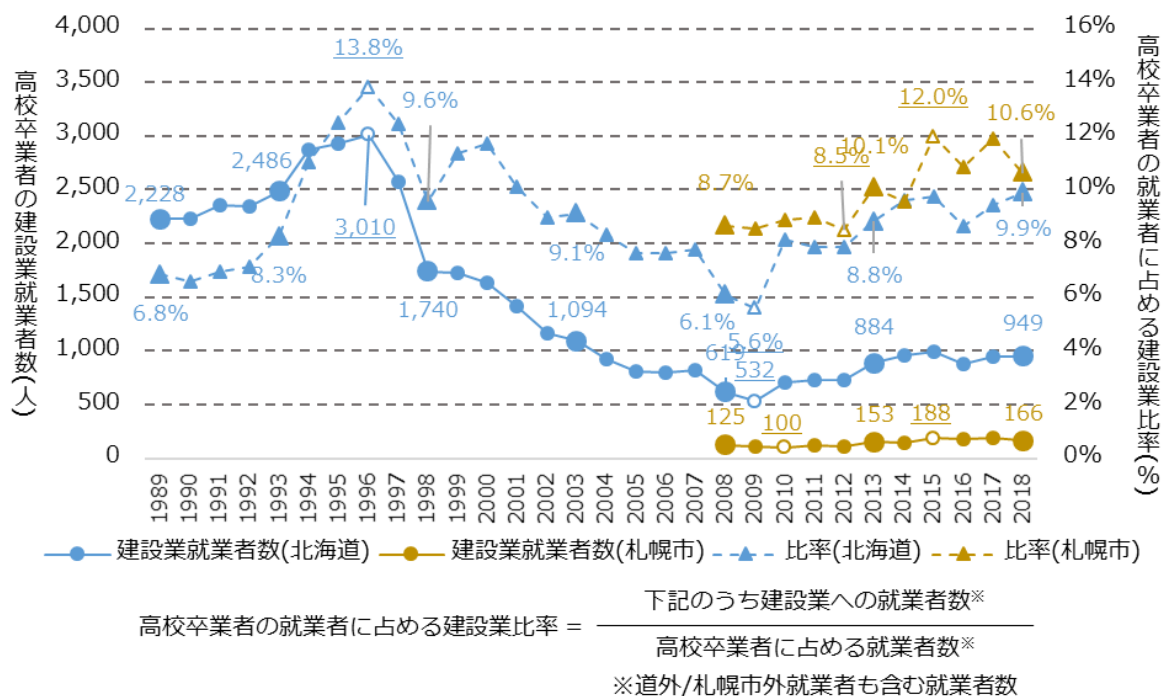


図17 高校卒業者の就業者うち建設業就業者数及び全卒業生に対する割合の推移  
 （出典：文部科学省「学校基本調査」のデータを集計）

### 1-7 高校における土木・建築・造園系学科の生徒数、割合（全国）

全国の高校における土木(農業土木含む)・建築・造園系学科(以下「建設系学科」と言う。)の生徒数及び全体に占める割合を求めると、生徒数は1989年と比べて47%減、割合はピーク時の1997年と比べて21%減となっています(図18)。割合は2003年から2013年にかけて減少し、建設業への就業者割合の減少時期より数年遅れています。

建設企業は採用にあたって、即戦力として職業学科(建設系学科)の生徒を求める傾向が強くなりますが、有効求人倍率が高い状況で、建設系学科の生徒数及び割合が過去より低くなっていることから、企業にとって希望する人材を採用することが厳しい状況になっていると考えられます。



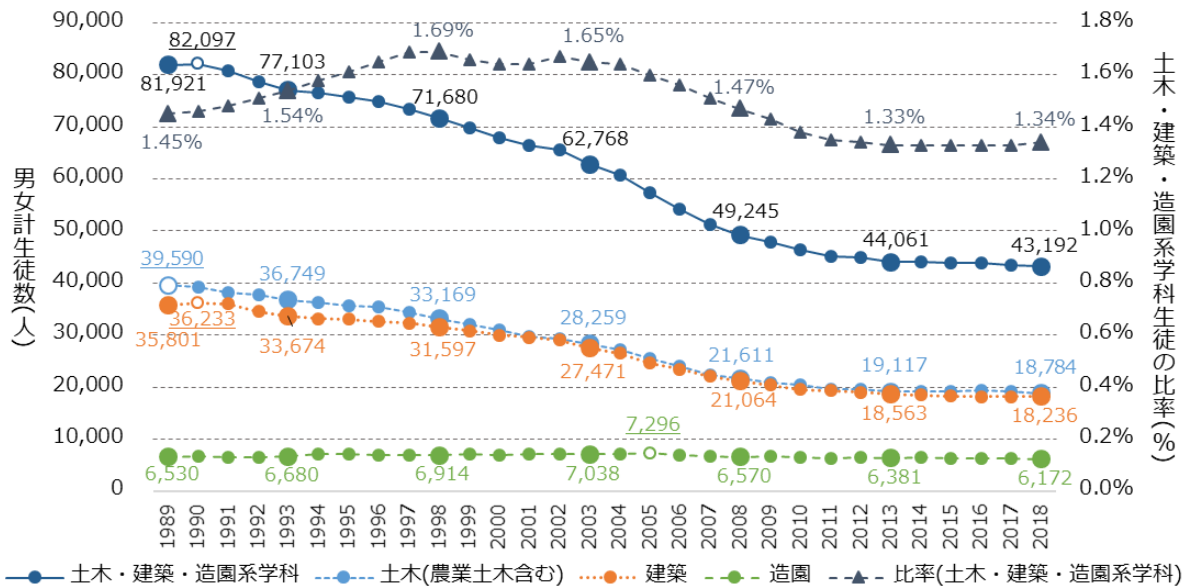


図 18 高校における建設系学科の生徒数及び割合の推移  
(出典：文部科学省「学校基本調査」のデータを集計)

### 1-8 高校卒就職者の離職状況（全国）

全国の新規高校卒の建設業就業者のうち、3年以内に離職した人の割合は、2014年3月卒業生で47.7%となっており、全産業の就業者40.8%や製造業の就業者28.9%と比較して高い割合となっています(図19)。就職者が多い年は全産業の離職率が高い傾向が見られます。

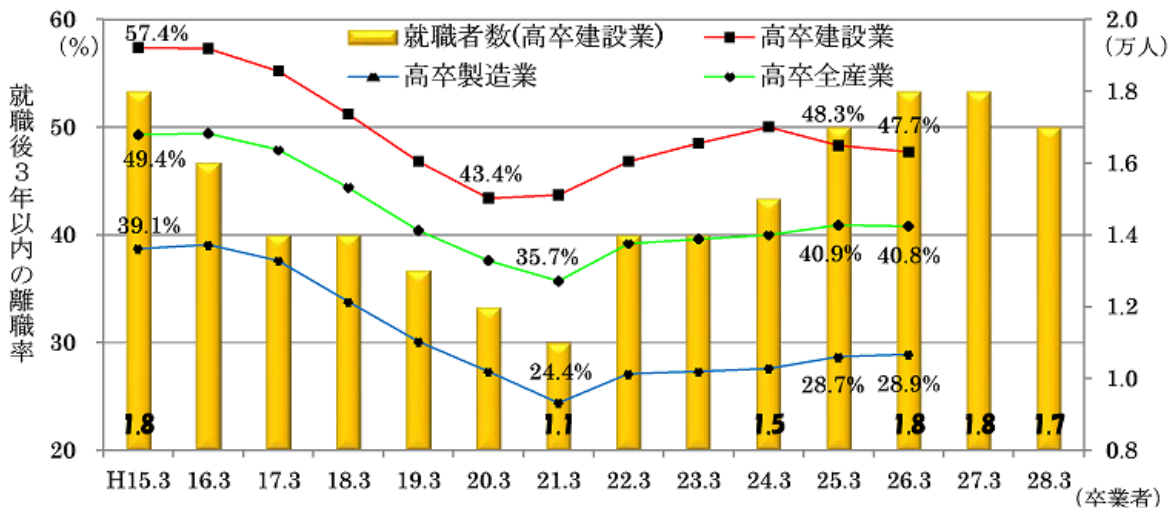


図 19 新規高校卒就職者と3年以内の離職状況の推移  
(出典：厚生労働省「労働市場分析レポート第81号」2017.10より)

### 第3章 札幌市の建設産業の現状と課題

また、全産業の男性若年労働者の離職理由としては、労働時間・休日・休暇の条件、仕事内容、キャリアアップ、健康上の問題、賃金条件、会社の将来性、人間関係、自信喪失などが主に挙げられています（図20）。

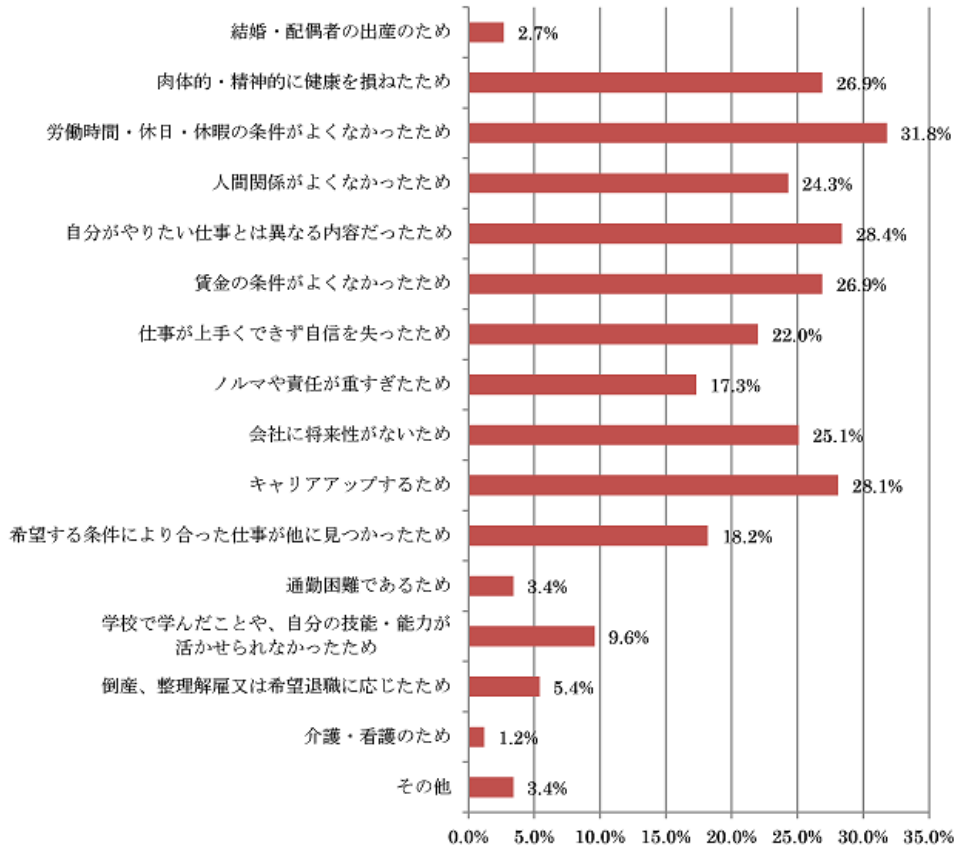


図20 男性若年労働者が「初めての正社員勤務」を離職した理由（全産業）  
（出典：厚生労働省「労働市場分析レポート第81号」2017.10より）

#### 1-9 建設業就業者の労働時間について（道内）

道内の建設業常用労働者（パートタイムを除く）の月間労働時間は、2017年は181.4時間で、全産業の170.4時間に比べて11時間長くなっています（表6）。

<表6 平成29年の道内の建設業常用労働者（パートタイムを除く）の月間労働時間>

（単位：時間）

区分	平成28年	平成29年	平成28→29年	
			増減時間	増減率
全産業	170.3	170.4	0.1	0.1%
建設業	176.9	181.4	4.5	2.5%
全産業との差	6.6	11.0		
全国との差	1.0	1.0		

（出典：北海道建設部 2018年度版「北海道の建設業の概況」より）



1-10 企業の人材確保の状況（アンケート結果）

札幌市内の建設企業及び建設関連企業に対して、担い手確保などの取組に対する意識や課題等の把握を目的として2018年11月から2019年5月にかけてアンケート調査を行いました。人材確保の状況について、建設企業では約9割が不足の状況にあり、多くの企業が、人材不足が問題となっている、また今後懸念されるとしています。（資料編～資料3「担い手確保等の取組に関するアンケート調査」参照）

<問 1(1)：人材確保の状況について（括弧内は建設関連企業アンケート番号）>

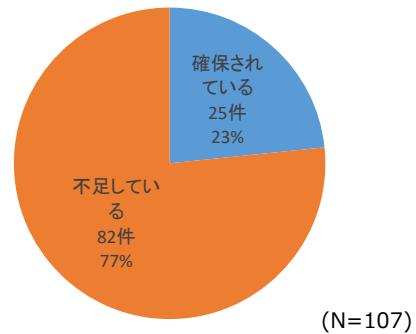
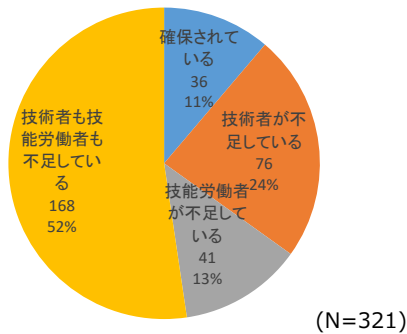
問 1-1(1-1) 現在の貴社の人材確保状況について、一つお選びください。

【建設企業】

- ・ 89%の企業が人材不足の状況にある。

【建設関連企業】

- ・ 77%の企業が人材不足の状況にある。



問 1-2(-) 技術者や技能労働者の不足に、どのように対応されていますか。【建設企業】

- ・ 53%が「工事の受注量を制限」、47%が「退職予定者の継続雇用」と回答

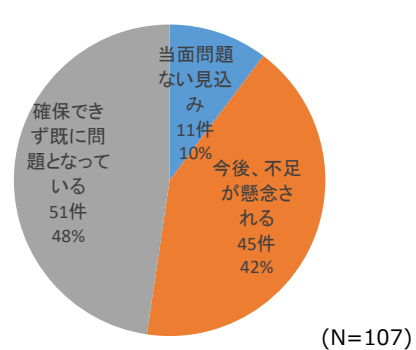
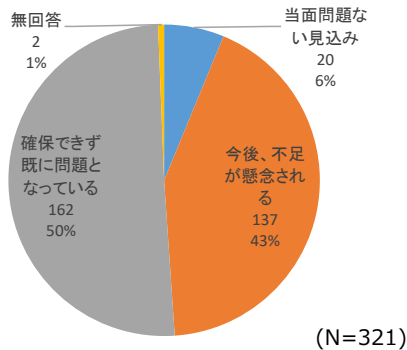
問 1-3(1-2) 人材確保の見込みについて、一つお選びください。

【建設企業】

- ・ 「既に問題となっている」が50%、「今後不足が懸念される」が43%

【建設関連企業】

- ・ 「既に問題となっている」が48%、「今後不足が懸念される」が42%



1-11 企業の就業環境の整備・改善の取組状況（アンケート結果）

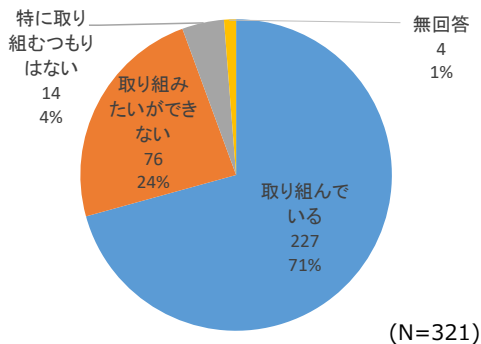
就業環境の整備・改善については、大半の企業が取組を進めています。しかし、項目別に見ていくと、建設企業の休日の確保は53%(169/321)、ワークライフバランスの取組は22%(71/321)となっており、全ての項目においてまだ取組が浸透していない状況です。（資料編～資料3「担い手確保等の取組に関するアンケート調査」参照）

<問 4(3) : 就業環境の整備・改善について>

問 4-1(3-1) 就業環境の整備や改善の取組状況について、一つお選びください。

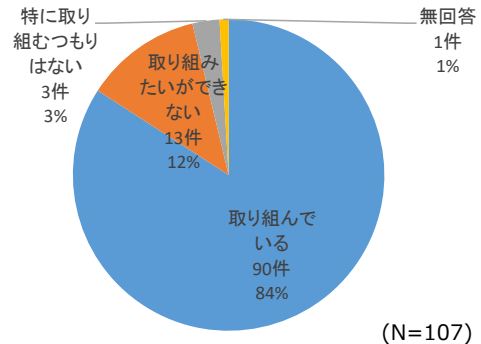
【建設企業】

・71%の企業が就業環境の整備・改善に取り組んでいる。



【建設関連企業】

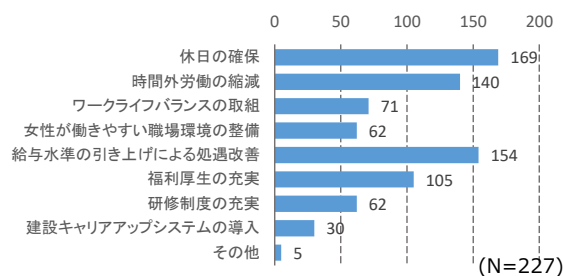
・84%の企業が就業環境の整備・改善に取り組んでいる。



問 4-2(3-2) 前の問で「取り組んでいる」と回答した企業に伺います。就業環境の整備や改善に向けた取組内容について、全てお選びください。

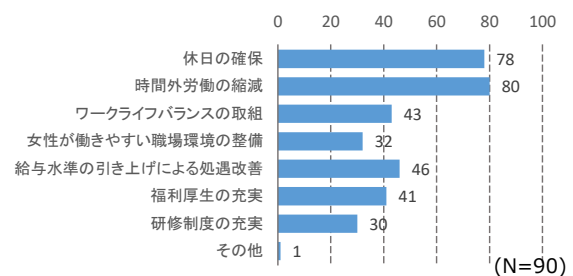
【建設企業】

・「休日の確保」「給与水準の引き上げによる処遇改善」「時間外労働の縮減」に取り組んでいる企業が多い。アンケート回答数(N=321)に対し、休日の確保53%、ワークライフバランスの取組22%、女性が働きやすい職場環境の整備19%。



【建設関連企業】

・「時間外労働の縮減」「休日の確保」に取り組んでいる企業が多い。アンケート回答数(N=107)に対し、休日の確保73%、ワークライフバランスの取組40%、女性が働きやすい職場環境の整備30%。



## 2 建設業就業者数の将来推計（試算）

### 2-1 札幌市の建設業就業者数の将来推計（試算）

札幌市の建設業就業者数の今後の推移について、過去の国勢調査の結果を用いて、コーホート法により 2040 年までの将来推計を試算しました。

※当推計は、2019 年 8 月の札幌市産業人材創出推進本部による推計を精査したものである。

#### (1) 推計方法

札幌市内を就業地とする建設業就業者の 2010 年及び 2015 年の国勢調査のデータと将来推計人口（国立社会保障・人口問題研究所）を用いて、コーホート分析により将来推計を試算しました。

なお、24 歳以下の区分は、下の年代からの人口変化で傾向を捉えることができないためコーホートを用いず、将来推計人口に一定の入職率を乗じて求めました。

#### (参考 1) コーホート法による人口推計

コーホートとは、ある年（期間）に生まれた集団のことをいい、コーホート法とは、その集団のある期間の人口変化を観察することで将来人口を推計する方法である。

例えば、ある年の 20～24 歳人口は 5 年後には 25～29 歳に達するが、その間の実際の人口変化を分析し、これから導き出された傾向を基準となる 20～24 歳人口に当てはめて計算することで、5 年後の 25～29 歳人口が推計される。

（出典：総務省「コーホート法による年齢階級別人口の推計」）

(2) 推計結果

建設業就業者数は、2015年のピークである60～64歳の区分を含む50歳以上の区分が推計年までに大量離職することにより大きく減少し、若年層においても人口減少が反映されているため、2025年には52,183人(23%減)、2030年には45,664人(32%減)、2035年には39,908人(41%減)、2040年には34,767人(49%減)と大きく減少する結果と試算されました。

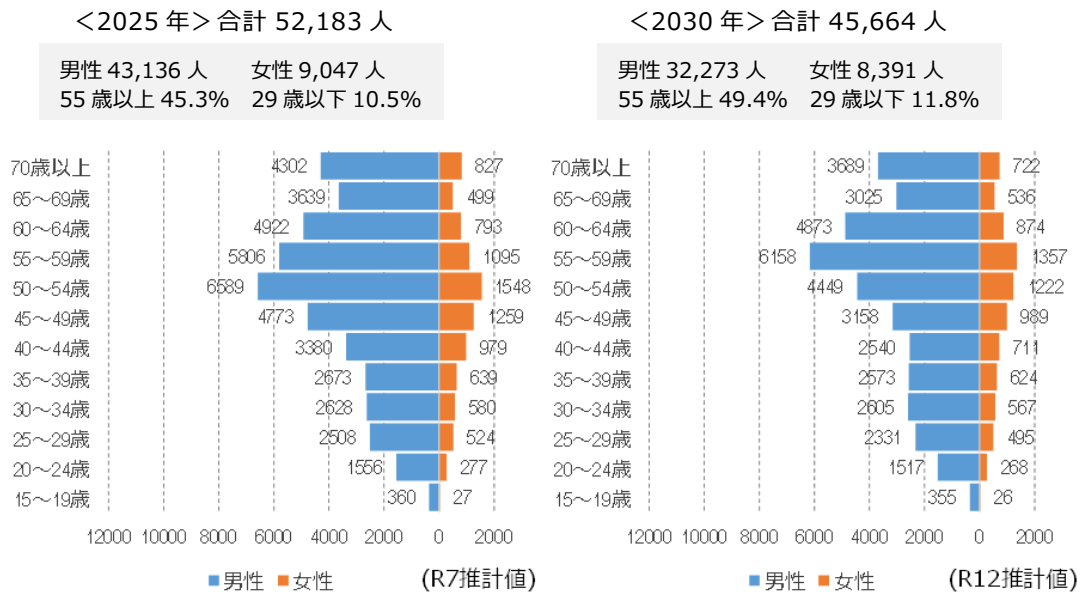


図 21 2025年及び2030年の札幌市を就業地とする建設業就業者数(推計値)

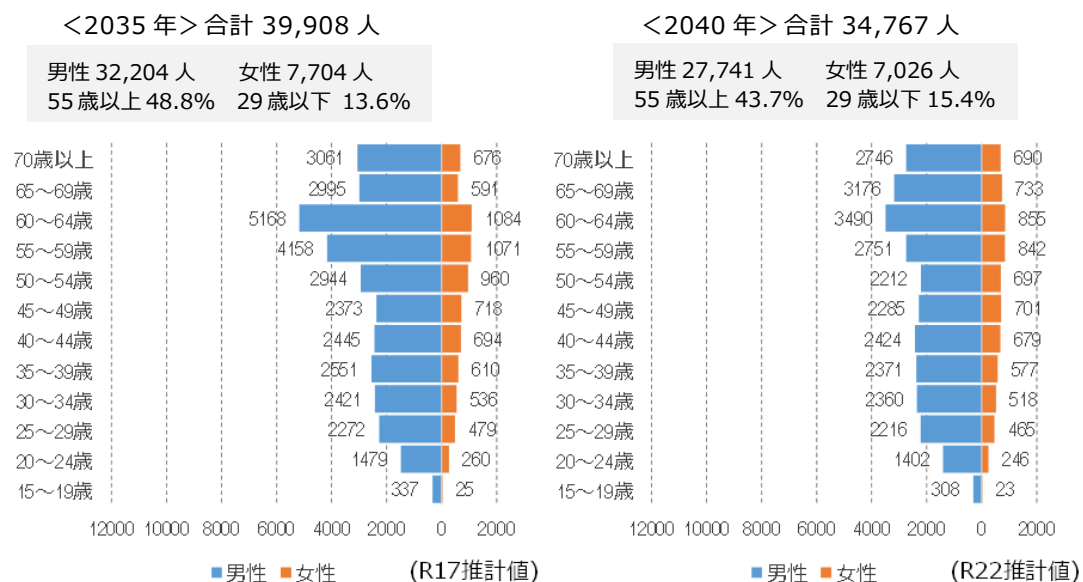


図 22 2035年及び2040年の札幌市を就業地とする建設業就業者数(推計値)

2-2 除雪従事者数の将来推計(札幌市冬のみちづくりプラン2018掲載)

冬の市民生活を支える除排雪作業については建設企業が担い手であり、札幌市内の除雪従事者について将来推計を行った結果、2027年には2割程度、2037年には4割程度減少すると推計され、除雪作業への影響が懸念されています。

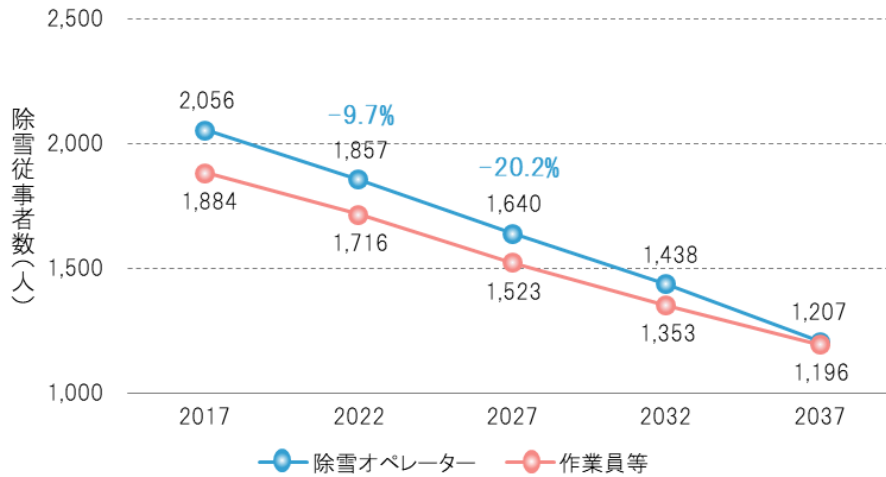


図 23 札幌市の除雪従事者の将来推計 (出典：札幌市冬のみちづくりプラン 2018)

### 3 建設産業の担い手確保や働き方改革等に関する国等の政策

2014年に担い手3法と呼ばれる品確法、入契法、建設業法の改正が行われ、品確法の基本理念に「将来にわたる公共工事の品質確保と其中長期的な担い手の確保」が追加されました。また、国交省においては、担い手確保の取組、働き方改革、生産性向上、女性活躍などを推進する政策が展開されており、2017年には「建設産業政策 2017+10～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」において、発注者などを含む建設産業の目指す方向性や建設産業政策などが体系的にまとめられています。

また、その後も「建設業働き方改革加速化プログラム」、「今後の発注者のあり方に関する中間とりまとめ」、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」などが策定され、2019年度に改正された新・担い手3法（品確法、入契法、建設業法）では、働き方改革、生産性向上のほか、災害時の緊急対応の充実強化や調査・設計の品質確保が追加されるなど、建設産業政策の取組が拡大・加速されています。

#### 3-1 建設産業政策に関連する主な法改正

2014年及び2019年に担い手3法（品確法、入契法、建設業法）の一体改正が行われたほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）の制定、働き方改革関連法の成立、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）の改正に伴う新しい在留資格の創設など、建設産業の担い手確保及び働き方改革に関連する法の改正・制定が進められています。

##### （建設産業政策等に関連する主な法改正）

##### （1）担い手3法（品確法と建設業法・入契法）の一体改正（2014.6、2019.6）

###### ＜2014年改正＞

- ・ インフラ等の品質確保とその担い手確保を実現するため、公共工事の基本となる「品確法」及び密接に関連する「入契法」「建設業法」を一体改正。
- ・ 品確法の基本理念に「将来にわたる公共工事の品質確保と其中長期的な担い手の確保」等を追加し、具体的措置を規定。入契法ではダンピング<sup>19</sup>対策の強化、契約の適正な履行の確保等、建設業法では建設工事の担い手の育成・確保、適正な施工体制確保の徹底等を追加。

<sup>19</sup> 【ダンピング】公共工事の適正な施工が通常見込まれない価格での契約締結をすることで、工事の手抜き、下請業者へのしわ寄せ、従事者の賃金などの労働条件の悪化、安全対策の不徹底等につながる可能性が高いもの。

**<2019年改正>**

- ・地域の守り手としての建設業への期待や働き方改革促進、生産性向上などの課題に対応するため、品確法と建設業法・入契法の一体改正を実施。
- ・上記課題に対して、品確法には公共工事の発注者・受注者の基本的な責務と調査・設計の品質確保が追加され、建設業法及び入契法には工期の適正化、現場の処遇改善、技術者に関する規制の合理化、災害時の建設業者団体の責務、持続可能な事業環境の確保などに関する具体的ルールが追加された。

**(2) 女性活躍推進法（2015.9 施行）**

- ・男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則や女性活躍推進のための支援措置等について規定。

**(3) 働き方改革関連法（2018.6 成立）**

- ・働き方改革関連法は、労働基準法、雇用対策法ほか計8本の改正法で構成されており、改正労働基準法では時間外労働の罰則付き上限規制が導入された。建設業は2024年4月の適用まで5年間の猶予があり、建設関連業は2020年4月までに適用対象となる。

**(4) 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針、分野別運用方針（2018.12 制定）<入管法関連>**

- ・建設分野など人材確保が困難な状況にある産業上の分野において外国人を受け入れていくための新しい在留資格に関する制度として、入管法の改正及び在留資格に関する基本方針や分野別運用方針などの制度が制定された。

※分野別運用方針では、2023年の建設技能者の不足は全国で最大4万人と示されている。

**3-2 国の建設産業政策**

2017年に「建設産業政策 2017+10～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」がとりまとめられ、その後国交省においては、担い手確保、働き方改革、生産性向上、女性活躍などの取組を推進する政策が数多く示されています。主な建設産業政策を以下に示します。



**(近年の主な建設産業政策)**

**(1) 建設産業政策 2017+10 (2017.7 策定)**

- ・建設産業が国民生活の安全・安心や経済成長に貢献していく役割を今後も維持していくために、建設産業に関わる各種の「制度インフラ<sup>20</sup>」の再構築を中心とした建設産業政策として、業界内外の連携による働き方改革、生産性向上、多様な主体との連携による良質な建設サービスの提供、地域力の強化の4分野に対して、方向性と政策をとりまとめた。

**(2) 建設業働き方改革加速化プログラム (2018.3 策定)**

- ・建設業における週休2日の確保をはじめとした働き方改革をさらに加速させるため、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の3つの分野における新たな施策をパッケージとしてとりまとめた。

**(3) 今後の発注者のあり方に関する中間とりまとめ (2018.4 策定)**

- ・昨今の公共事業を取り巻く課題を俯瞰し、生産性向上や働き方改革、品質管理システムの高度化等の実現を図るとともに、持続可能な建設生産・管理システムへの変革、「地域の守り手」としての建設業の育成等を図るため、今後の発注行政の方向をとりまとめた。

**(4) 建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン (2018.7 改訂)**

- ・働き方改革関連法による改正労働基準法に基づき、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に、時間外労働の上限規制の適用に向けて取り組むべき事項として、適正な工期設定・施工時期の平準化、必要経費へのしわ寄せ防止の徹底、生産性向上、下請契約における取組等を、指針として策定した。

**(5) ICTの全面的な活用(2016.2 協議会設立)**

- ・ICT導入協議会を設置し、「ICTの全面的な活用」等の施策を建設現場に導入することによって、建設生産システム全体の生産性向上を図り、魅力ある現場を目指す取組であるi-Construction<sup>21</sup>を進めている。技術基準類、実施方針、積算要領等を策定。

**(6) 女性の定着促進に向けた建設産業行動計画(2020.1 策定)**

- ・国交省では、女性の入職促進や就労継続に向けて、2014年に「もっと女性が活躍できる建設業へ向けた行動計画」を策定し、様々な取組を実施してきた。さらに取組を促進するために、「働き続けられるための環境整備」や「女性に選ばれる建設産業を目指す」ことを柱とする新計画を策定。

<sup>20</sup> 【制度インフラ】政策を進めるための基盤となる制度面での枠組みのこと。

<sup>21</sup> 【i-Construction】国土交通省が進める取組であり、ICTの全面的な活用等の施策を建設現場に導入することによって建設生産システム全体の生産性向上を図り、魅力ある建設現場を目指すもの。

### 3-3 他機関の取組状況

他機関においては、最近 10 年間では 14 の道県において建設産業対象の計画が策定されています。政令指定都市では計画の策定はありませんが、働き方改革の促進や担い手確保の支援策などに取り組んでいる自治体は多くあります。道内では、北海道開発局及び北海道が以下の方針及びプランを策定し、体系的に取組を進めています。

#### (北海道開発局及び北海道策定の方針・プラン)

##### (1) 令和 2 年度北海道開発局建設業等の働き方改革実施方針 (2020.4 改定)

- ・国交省の策定する「建設業働き方改革加速化プログラム」を踏まえて、工事・業務の円滑な執行、品質確保、働き方改革の実現を図るための取組を実施方針として毎年策定している。

##### (2) 北海道建設産業支援プラン 2018 (2018.3 改定)

- ・建設産業の持続的発展に向けて、経営力の強化や担い手の確保・育成、地域の安全・安心の確保、建設産業の環境整備などの支援施策を総合的にとりまとめた。

## 4 建設産業の担い手確保等に向けた札幌市のこれまでの取組

### 4-1 建設業人材確保・育成支援事業（2015年度～）

#### （主な取組）

- ・助成事業：インターンシップの受入、女性への入職を促すための現場環境の改善に対する助成など、企業の働き方改革や採用に対する支援を実施
- ・PR事業：小学生の親子や女子学生を対象とした施設見学ツアー、土木系の高校・大学を対象とした現場見学会等を実施、建設産業ふれあい展の開催（北海道と共催）

#### （評価など）

- ・助成事業は、利用者からの高い評価や採用に繋がった実績が得られている。
- ・PR事業は、見学会やツアーの参加者から「建設産業のイメージが変わった」「働くイメージを持てた」などの声を多く寄せられており、参加者に対し建設産業の役割・魅力の周知やイメージ改善の効果が得られている。

## 4-2 工事等発注時の各種制度の活用

### (主な取組)

- ・総合評価落札方式<sup>22</sup>、週休2日試行工事<sup>23</sup>、余裕期間制度（フレックス方式）<sup>24</sup>、政策入札（雪）<sup>25</sup>、ICT活用工事などを実施

### (評価など)

- ・前年度工事の執行状況や発注予定工事の特性を踏まえて、発注部局毎に活用を図っている。
- ・週休2日試行工事、余裕期間制度（フレックス方式）及びICT活用工事については、一部の部局で試行を始めた段階であるため、取組を評価しながら活用の拡大を図っていく必要がある。
- ・これまでICT土工<sup>26</sup>を導入した現場では、省力化の効果が得られたが、市街地で施工方法に制約を受ける場合などは効果が限定的である。また対象工事の件数は少ない。省力化が期待される工事においても、得られる効果以上に費用の持ち出しがある場合は、導入拡大が進まない。

## 4-3 施工時期の平準化、適正な工期設定

### (主な取組)

- ・ゼロ市債<sup>27</sup>等を活用した早期発注による平準化、工期設定要領の策定などを実施

### (評価など)

- ・ゼロ市債等の活用により早期の現場着手につながっている。
- ・工期設定要領<sup>28</sup>の策定により、週休2日を前提とした工期の確保につながっている。

<sup>22</sup> 【総合評価落札方式】工事等の入札時に、価格に加え価格以外の要素も総合的に評価して落札者を決定する方式。

<sup>23</sup> 【週休2日試行工事】建設現場における週休2日の確保などによる働き方改革の実現に資する取組として、札幌市が試行的に導入している工事。週休2日の履行を確認できた工事については、工事経費の補正及び工事成績評価における加点評価を行う。

<sup>24</sup> 【余裕期間制度（フレックス方式）】工事の受注者の円滑な工事体制の整備を図ることを目的とし、全体工期内で受注者が決定する工事の始期と終期で契約締結を行う制度。

<sup>25</sup> 【政策入札（雪）】工事の入札参加資格として、除排雪業務等の実績を求める政策的な入札。

<sup>26</sup> 【ICT土工】建設現場での掘削工、盛土工、法面整形工などの土工（土砂を扱う土木工事）を対象として、ICT建設機械により生産性向上を図ることなどを目的としたICT施工。国土交通省では、起工測量、設計データ作成、ICT建機による施工、施工管理、納品などの全プロセスでICTを活用する取組を進めている。

<sup>27</sup> 【ゼロ市債】施工時期等の平準化を図るため、単年度会計の例外である債務負担行為を設定し、新年度の工事等の入札・契約を前年度に行うことにより、早期の工事着工を可能とするもの。債務負担行為を設定する年度には、前払金等の支出はなく、翌年度以降の支出となることから、「ゼロ市債」と言われている。

<sup>28</sup> 【工期設定要領】札幌市が発注する土木工事や営繕工事の工期設定に際し、週休2日を踏まえた適正な工期設定方法や関連事項について定めたもの。

## 5 ヒアリング、アンケート等に見る建設産業の現状と課題

担い手確保等の取組の現状と課題を把握するため、建設業界との意見交換会及びアンケート調査を実施しました。

### (1) 実施したヒアリング、アンケート等

#### ①意見交換会（2018.11～2019.3）

- ・出席者：建設産業の業界団体の代表者（建設企業6団体、建設関連企業3団体）、有識者
- ※全3回実施（第2回は建設企業と建設関連企業に分けて開催）

#### ②アンケート調査（2018.11 土木・舗装・建設コンサル等）

- ・対象企業：土木・舗装・除雪・建設関連企業の意見交換会の対象団体（8団体）に所属する企業  
（建設企業308社、建設関連企業100社）、回収率52%

#### ③アンケート調査（2019.6 建築・設備・造園・建築設備設計等）

- ・対象企業：測量・造園・建築・設備・管・建築設備設計等の団体（13団体）に所属する企業  
（建設企業486社、建設関連企業162社）、回収率33%

(2) 主な意見・要望（資料編資料3、4参照）

イメージアップ、PR	<p>【内容】土木の仕事の周知、災害復旧の役割など</p> <p>【PR方法】PR強化（子供や母親等）、現場の女性の声を発信、大規模かつインパクトのあるPRの取組、中学・高校対象の見学会、SNSの波及効果の活用、費用対効果も考慮し様々な方法を検討</p> <p>【その他】発注者間でのPR事業の連携</p>
週休2日、働き方改革	<p>【必要性】若者の雇用に週休2日の導入が必要</p> <p>【課題】週休2日工事の経費増、日給制労働者の賃金低下対策、適さない現場があることへの配慮、従来の変形労働時間の対応との折り合いが難しい、積雪寒冷地では施工時期の週休2日は難しい、仕事がない時期があり年間の休暇は確保されている（週休2日に捉われない方がよい）</p>
就業環境改善	<p>【要望】負担が大きいため様々な支援が必要、今働いている就業者への取組が必要、使い勝手の良い助成制度</p>
工事・業務の効率化	<p>【要望】発注の平準化（年度またぎも考慮）、時短には工事書類の削減が必要、適切な工期設定や就業環境改善の取組が必要</p> <p>【課題】手間が増える取組もあるため導入には内容把握が必要</p>
ICT	<p>【課題】小規模な工事が多く活用が困難、歩掛・経費等が対応していない、技術者不足</p>
担い手確保	<p>【問題点】イメージが悪い、建設技術を学ぶ高校生等の減少、求人に集まらない、育成後に離職される</p> <p>【要望】求人活動に対する支援、使い勝手の良い助成制度</p>
女性活躍	<p>【要望】女性の採用・育成に対する支援、女性活躍に対するインセンティブ、女性が安心して働けることのPR</p> <p>【その他】女性が働きやすい職場になれば業界が変わるチャンス</p>
経営安定化	<p>【必要性】事業継続には経営安定化が必要</p> <p>【要望】中長期的な事業量の確保、適正な利潤の確保、最低制限価格の見直し、くじ引き入札が多い状況への対応（くじ引き容認の意見もあり）</p>
入札契約制度	<p>【要望】地域貢献に取り組む企業への評価、中小企業も受注可能な制度、総合評価落札制度において受注できない企業への配慮</p>
下請契約の適正化	<p>【必要性】下請企業にも利潤がなければ雇用できない</p> <p>【要望】下請企業の視点が必要</p>
外国人労働者の対応	<p>【必要性】人材不足のため頼らざるを得ない状況となる</p> <p>【要望】企業にとって負担が大きく、外国人労働者対応支援が必要（受入や教育など）</p>
その他	<p>【要望】災害対応への配慮、品確法改正を踏まえた対応、学校教育など他分野との連携、関係業界との連携、数値目標の設定</p>

## 6 建設産業の担い手不足に係る問題点の整理

これまで、建設産業の現状や将来推計の試算結果などから建設産業における担い手不足や働き方改革などの問題点を示すとともに、国の政策や札幌市のこれまでの取組、さらに建設業界から聞き取った意見・要望などを示してきました。

これらを踏まえて、建設産業における問題点とその要因、対応において必要な取組、取組の推進にあたっての問題点を整理します。

### 6-1 背景や現状の問題点とその要因

札幌市の建設産業の担い手不足に係る問題点を整理するうえで、問題点を背景と現状の問題点に分けて、それぞれについて主な要因を整理しています。

#### <背景とその主な要因について>

背景	主な要因
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 人口減少、少子高齢化</li> <li>② 生産年齢人口の減少、全産業での担い手不足</li> <li>③ 1990年代以降の建設投資額の減少</li> <li>④ 企業の新規採用減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 出生率の低下</li> <li>② 人口減少、少子高齢化（背景①）</li> <li>③ バブル崩壊後の公共事業政策</li> <li>④ 建設投資額の減少（背景③）</li> </ul>

#### <現状の問題点とその主な要因について>

現状の問題点	主な要因
<ul style="list-style-type: none"> <li>⑤ 建設産業就業者の著しい高齢化</li> <li>⑥ 各企業の人手不足（高齢世代の大量離職、若手の減少）</li> <li>⑦ 新卒者等の採用減少（有効求人倍率上昇）</li> <li>⑧ 若者の高い離職率</li> <li>⑨ 女性就業者割合の低さ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑤ 企業の新規採用減少（背景④）</li> <li>⑥ 新卒者等の採用減少（問題点⑦）、若者の高い離職率（問題点⑧）、女性就業者割合の低さ（問題点⑨）</li> <li>⑦ （要因A）による</li> <li>⑧ （要因B）による</li> <li>⑨ （要因C）による</li> </ul>

#### <今後の問題点とその主な要因について>

今後の問題点	主な要因
<ul style="list-style-type: none"> <li>⑩ 地域の守り手が維持困難となる恐れ</li> <li>⑪ 市民の安全・安心な生活を脅かす恐れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑩ 建設産業の担い手不足（問題点⑥）</li> <li>⑪ 地域の守り手の喪失（問題点⑩）</li> </ul>



**(要因A) 若者（新卒者）が就職先に建設産業を選ばない理由**

- ア 3K職場のイメージ（本人または保護者に対して）
- イ 就業環境の整備が不十分（女性や若者が働きやすい職場になっていない）
- ウ 労働時間が長い
- エ 週休2日の導入が進んでいない
- オ 就職先に求める要件と不一致（労働の質、給与、キャリアアップなど）
- カ 採用の取組が不足（売り手市場の時代に求められるPR）

**(要因B) 若者の代表的な離職理由（全産業）**

- ア 労働時間・休日・休暇の条件が合わなかった（イメージとの差）
- イ 自分のやりたい仕事ではなかった（イメージとの差）
- ウ 賃金の条件が合わなかった
- エ 肉体的・精神的にきつかった（イメージとの差）
- オ 自信を失った（イメージとの差）
- カ 会社に将来性がない
- キ 自身のキャリアアップのため
- ク 人間関係

**(要因C) 建設産業に女性就業者の割合が低い理由**

- ア 女性が働きやすい環境が整備されていない
- イ 就業継続の支援が不十分
- ウ 女性採用に対する企業側の理解不足・経験不足
- エ 成功事例が少ない（男女が同じように働くことができていない）

以上のように、現状の問題点については、背景的な要因のほかは、3つの要因（A～C）に集約されるものと考えられます。

## 6-2 対応に向けて必要となる取組

建設産業における担い手不足などの様々な問題点やその要因に対して、解決を図るための取組を進めていくことが必要です。

建設産業の担い手確保に向けては、6-1 に掲げた3つの要因（A～C）の解決を図るために、就業環境の改善やイメージアップ・PRなどの魅力向上の取組が必要であることと、併せて改正労働基準法の遵守のために労働時間の短縮に向けた取組も必要です。また特に就業者の割合が低い女性の採用や定着を図るために、女性にとっても働きやすい環境づくりの視点が必要となります。

以上を踏まえ、担い手の確保や働き方改革の実現に向けて次の課題への取組が必要となります。

#### **担い手の確保**

- + 魅力向上（イメージアップやPRの取組など）
- + 働き方改革（労働時間の短縮、休日の確保など）
- + 就業環境の改善（女性にとっても働きやすい環境づくりなど）

また、国土交通省等の政策や法改正などを踏まえ、担い手不足を補う次の4項目についても取組を進めていくことが必要です。なお、各企業においては取組を進めることが困難な場合もあるため、その要因を捉えて、取組を進めるための対策を講じる必要もあります。

#### **(1) 建設現場の生産性向上**

- ・国土交通省では、人口減少や高齢化が進む中であっても、社会資本の整備・維持や安全・安心の確保を担う役割（本市では災害時の応急復旧対応や除排雪の対応など）を果たすため、建設現場の生産性向上が必要不可欠として、2015～2025年度までの10年間で2割の生産性向上を目標に掲げています。

#### **(2) 作業の効率化**

- ・働き方改革関連法の成立を受けて、時間外労働の罰則付き上限規制への対応が必要となることから、作業の効率化を図り労働時間の短縮を図ることが必要です。また、この取組は省力化にもつながります。

#### **(3) 現在の従事者の能力発揮及び効率的な人員配置**

- ・国土交通省では、監理技術者の専任義務の緩和、技能者の多能工化の推進、余裕期間制度（フレックス方式）の導入推進など、技術者や技能労働者の能力発揮と効率的な人員配置を目指した政策を進めています。

#### **(4) 外国人材の受入拡大**

- ・外国人材を受け入れていくための新しい在留資格に係る制度として、入管法の改正や建設分野の運用方針が2018年12月に制定されました。建設技能者について、生産性向上や担い手確保の取組を行ったとしても、2023年に全国で最大4万人の不足が示されるなど、今後全国的な動向も見極めて、外国人材の受入拡大について検討することが必要です。

## 7 札幌市の建設産業の活性化に向けた課題の整理

以上の現状分析に加え、これまでに実施したアンケート、意見交換会、検討委員会及び検討部会において得られた意見を踏まえて、札幌市の建設産業の活性化に向けた取組を進めるにあたっての課題を、以下の4項目に分類し整理しました。

### 7-1 担い手の確保・育成に関する課題

#### ① 生産年齢人口が減少する状況での入職者の確保・育成

- ・建設産業においては他産業よりも高齢化の割合が高く、就業者の減少に歯止めがかからない状況にあるため、若年層を中心とした入職者の確保・育成は喫緊の課題
- ・厳しい経営環境の中では人材への投資は過小になりがちであり、個々の企業努力だけでは取組に限界があることから、行政による支援や業界全体での取組が不可欠
- ・若年層や女性の建設産業への入職率が低いため、入職者を増やす取組が不可欠
- ・就業者の定着に向けて指導やサポート体制の充実が必要

#### ② 時間外労働の上限規制による労働時間の縮減

- ・働き方改革関連法の成立により、企業は時間外労働の上限規制等の遵守のため労働時間縮減の取組が不可欠であり、そのためには発注者の協力が不可欠

#### ③ 技術者・技能労働者の能力発揮につながる環境整備

- ・就業者の不足を補うため、技術者・技能労働者の能力を年間通じて最大限発揮できる工事発注等の環境整備が必要

#### ④ 建設産業に対するイメージの改善

- ・建設産業の労働環境等に対して一般市民からは負のイメージがある一方、就業体験や現場見学等で理解が深まるとイメージは改善されるため、建設産業の役割・魅力を的確に周知する取組が不可欠

### 7-2 地域の安全・安心の確保に関する課題

#### ① 除排雪作業の担い手確保

- ・冬期の市民生活や経済活動を守るうえで、将来にわたる除排雪の体制維持が不可欠であり、担い手である建設業従事者の確保は喫緊の課題

#### ② 災害対応の体制維持や関係団体と札幌市の協力関係の確保

- ・自然災害が発生した際の応急対応や復旧・復興は多くの建設企業や建設関連企業の献身的な協力により成し遂げられているものであるため、将来にわたる災害対応の体制維持や応急対応に係る応援協定締結団体<sup>29</sup>と札幌市の協力関係が不可欠

<sup>29</sup> 【応援協定締結団体】災害時の応援等の協定を締結する相手方であり、日常の維持を担う業界の団体が多い

### 7-3 技術力向上、生産性向上や経営基盤の強化に関する課題

#### ①技術力の維持・向上

- ・建設産業は今後とも低コストで良質なインフラの整備・維持を求められるため、技術力の維持・向上が不可欠

#### ②i-Construction による生産性の向上や作業効率化

- ・i-Construction の推進などによる生産性の向上や作業の効率化の取組が、技術力向上、担い手不足への対応、労働時間縮減に不可欠

#### ③経営基盤の強化

- ・建設産業の発展や担い手確保等の取組を各企業が進めるために、経営基盤の強化が必要
- ・専門工事業者など下請企業に対する経営基盤の強化として元請下請関係の適正化などが必要

### 7-4 持続可能な社会環境に関する課題

#### ①後継者問題への対応

- ・経営者の高齢化が進むなか、後継者問題を抱えている企業も多く、今後の動向・影響が懸念されるため、中長期的な視点での対策が必要

#### ②建設系の専門教育を受ける学生数の減少を踏まえた対応

- ・地元建設企業等への入職を目指す学生等が少ない理由の一つとして、建設系の専門教育を受けられる工業高校等の定員減少なども背景にあることを踏まえ、教育分野等とも連携して取り組むことが必要

#### ③外国人材の受入拡大に向けた課題への対応

- ・外国人材の受入の必要性が増すなかで、外国人材の受入には、手続き、教育、安全管理等の課題が生じるため、安心して受け入れることができるような支援等について検討が必要