

中長期的な人材確保・育成のための調査及び分析業務

企画提案仕様書

札幌市経済観光局産業振興部

1 業務名

中長期的な人材確保・育成のための調査及び分析業務

2 委託期間

契約日から令和6年12月27日（金）まで

3 事業目的

札幌市では、労働人口の減少や労働市場の流動化への対策として、持続可能な施策のあり方検討プロジェクトや働きやすいまち推進協議会を設立する等、人手不足の解消による地元企業の経営の安定化と労働者の雇用環境向上を推進しているところである。

今後も、企業の人手不足は継続すると見込まれ、札幌の労働市場における課題を的確に把握し、対応していく必要がある。

そのため、求職者への効果的な就職支援及び地元企業への人材供給を図るため、求職者と企業間の雇用ミスマッチの課題に関する調査及び分析を行う。

4 事業費

3,000千円を上限とする（消費税及び地方消費税を含む）

5 業務内容

(1) 求職者へのアンケート調査及び分析

ア 調査対象

概ね20～50代の求職者及び転職希望者とし、各年代の回答割合が概ね均一になるようにすること。

なお、有効回答数1,000件を目標とする。

イ 調査項目

主に以下の項目を基本とするが、詳細な調査項目については別途札幌市と協議のうえ決定するものとする。

(イ) 基本情報

- ・年齢
- ・性別
- ・最終学歴
- ・これまでの就業期間
- ・経験業種・職種
- ・直近の雇用状況（正規、非正規（契約社員含む）、アルバイト、無職等）

(ロ) 求職活動状況

- ・ 求職活動期間
- ・ 就業までの希望期間
 - 1 か月以内、3 か月以内、6 か月以内、1 年以内、それ以上
- ・ 希望している業種及びその理由
 - A：農業、林業 B：漁業 C：鉱業、採石業、砂利採取業
 - D：建設業 E：製造業 F：電気・ガス・熱供給・水道業
 - G：情報通信業 H：運輸業、郵便業 I：卸売業、小売業
 - J：金融業、保険業 K：不動産業、物品賃貸業
 - L：学術研究、専門・技術サービス業 M：宿泊業、飲食サービス業
 - N：生活関連サービス業、娯楽業 O：教育、学習支援業
 - P：医療、福祉 Q：複合サービス事業 R：サービス業（他に分類されないもの）
- ・ 希望しない業種及びその理由
 - 希望している業種と同項目
- ・ 希望している職種及びその理由
 - 管理的職業、研究・技術の職業、法務・経営・文化芸術等の専門的職業、
 - 医療・看護・保健の職業、保育・教育の職業、事務的職業、販売・営業の職業、
 - 福祉・介護の職業、サービスの職業、警備・保安の職業、農林漁業の職業、
 - 製造・修理・塗装・製図等の職業、配送・輸送・機械運転の職業、
 - 建設・土木・電気工事の職業、運搬・清掃・包装・選別等の職業
- ・ 希望しない職種及びその理由
 - 希望している職種と同項目
- ・ 希望勤務先
 - 札幌市、札幌市以外のさっぽろ圏連携中枢都市圏市町村（小樽市、岩見沢市、
 - 江別市、千歳市、恵庭市、北広島市、石狩市、当別町、新篠津村、南幌町、長沼
 - 町）、道内、道外、海外
- ・ 求職活動時に使用している機関・媒体
 - ハローワーク、民間求職サイト、求人情報誌、SNS、親族・知人の紹介…etc
- ・ 求職活動時に優先する項目（1 位～3 位）
 - 給与、休暇、就業時間・曜日、業務内容、企業規模、知名度、勤務地、勤務時間、
 - 福利厚生、知名度、資格・スキルの活用、研修制度の充実…etc
- ・ 求職活動時に譲歩できる項目（1 位～3 位）
 - 優先項目と同様
- ・ 行政に求める支援内容

(2) 有識者へのヒアリング

ヒアリング対象者は 10 名程度とし、選定にあたっては別途、委託者と協議のうえ決

定するものとする。

なお、ヒアリング手法については、対面式、オンラインを問わない。

ア 対象者

- (ア) 労働経済学等を研究している大学教授、研究機関職員等
- (イ) 市内経済団体、企業経営者等
- (ウ) 求職者支援等の実務経験があり、普段から求職者との交流がある有識者（ハローワーク職員、就職サイト運営会社社員、人材派遣会社社員等）

イ 調査内容

- (ア) 全国、北海道及び札幌市の雇用情勢や統計データを基に学問的な観点から、地域特性を踏まえた札幌市の人手不足に関する課題
 - (イ) 上記(ア)を踏まえ、民間企業及び行政が実施すべき効果的な人手不足対策等
 - (ウ) 産学官連携の観点から、札幌市へ望む雇用施策等
- (3) 人手不足解消に向けた効果的な政策提言
- 上記(1)、(2)の内容を踏まえ、本業務で実施したアンケート結果、有識者へのヒアリング及び札幌市の労働市場・経済市場の特性等を十分に捉えたうえで、現状や課題を分析し、課題解決に向けた効果的な政策提言を行う。

6 実施時期

- (1) 求職者へのアンケート調査及び分析：令和6年9月～11月
- (2) 有識者へのヒアリング：令和6年9月～11月
- (3) 人手不足解消に向けた効果的な政策提言：令和6年12月

7 提出成果物の作成

内容の詳細については別途札幌市と協議することとし、札幌市の承諾を得るまで校正を受けること。

- (1) 求職者に対するアンケート調査及び分析
 - ア 報告書 A4縦、カラー両面印刷（枚数制限無し）10部
 - イ 報告書概要版 A3横2枚以内、カラー片面印刷 10部
 - ウ 電子データ 上記報告書の編集可能な電子データ及び業務に用いた基礎資料データ（個別入力データ、単純集計表、クロス集計表等）を整理、収納し、電子媒体（CD-R等）で1組提出
 - エ 提出期限 令和6年12月27日（金）
- (2) 有識者へのヒアリング
 - ア 議事報告書 A4縦、カラー両面印刷（枚数制限無し）
 - イ 電子データ 上記報告書の編集可能な電子データ、ヒアリング時の音声データ及び

業務に用いた基礎資料データ等を整理、収納し、電子媒体（CD-R等）で1組提出
ウ 提出期限 令和6年12月27日（金）

(3) 人手不足解消に向けた効果的な政策提言

ア 報告書 A4縦4枚程度、カラー両面印刷（枚数制限無し）10部

イ 電子データ 上記報告書の編集可能な電子データ及び業務に用いた基礎資料データ等を整理、収納し、電子媒体（CD-R等）で1組提出

ウ 提出期限 令和6年12月27日（金）

8 企画提案事項

(1) 企画提案の要点

ア 求職者へのアンケート調査

(ア) 調査の手法及び特色

(イ) アンケート回答率をあげるための取組

(ウ) 求職・求人のアンマッチ原因分析に資すると想定される設問

本市で実施した業界団体へのヒアリング結果を参考とすること。

ただし、【5(1)イ】に記載のとおり、詳細な調査項目については別途札幌市と協議のうえ決定するものとする。

イ 有識者へのヒアリング

(ア) ヒアリング候補者

(イ) ヒアリング内容

ウ 調査結果の分析等

分析の手法、課題整理及び政策提言について

エ 業務目標

(ア) 求職者へのアンケート調査に係る有効回答数

(イ) ヒアリングを実施する有識者数

オ 上記エを達成するための取組

(2) スケジュール

業務全体の流れが分かるように明示すること。

(3) 業務全体に関わる運営体制

業務の責任者、運営スタッフ、専従の社員の人数及び他業務と兼務する社員の人数など

(4) 類似業務の実績

本市及び他自治体等にて、受託した類似事業の実績など

(5) 企画提案の概要

「企画提案様式4」の様式に基づき、提案の概要を提出すること。

なお、本様式については、電子データ（エクセルファイル）でも併せて提出することとする。

(6) 実施に係る経費

積算書の提出により、本業務の実施に係る経費を提案すること。

9 その他特記事項

(1) 守秘義務

受託者は、本業務を通じて知りえた秘密を第三者に漏えいすること及び資料並びにデータの紛失、滅失、毀損、盗難等を防止するために必要な措置を講ずること。

また、本業務の結果データ等の使用・保存・処分等にあたっては、秘密の保持に十分配慮するとともに、委託者の指示に従うこと。受託者は、委託者より廃棄の指示を受けた時は、速やかに個別調査票及び集計結果データの内容を破棄し、その処理経過は書面をもって、委託者へ報告すること。

(2) 個人情報の保護

受託者は、本業務を履行する上で個人情報を取り扱う場合は、「個人情報の保護に関する法律」及び「個人情報取扱安全管理基準」の規定を遵守すること。

(3) 疑義の解消等

業務の実施にあたって必要な事項のうち、本書で明記の無い点または疑義が生じた場合、並びにこれに係る変更を行う場合には、必ず委託者と協議し承認を得ること。

また、求職者へのアンケート調査の有効回答数は 1,000 件を目標としているが、増減する可能性がある。しかし、この数量の増減が著しいと委託者及び受託者双方が認める場合を除き、原則として、契約金額の変更は行わないものとする。

(4) 成果物に係る留意事項

本業務成果物については、意味不明、不完全または曖昧な表現の記述をしないように留意し、専門的または特殊な法律・技術用語については用語解説または注釈を付記すること。

また、成果物の納入後、委託者において実施する成果物検査の結果、本仕様書記載の内容と著しく異なる又は不足する場合は、受託者の責任において関連する項目を精査し、当該個所の修正又は追加を行うこと。

また、委託者は、本業務の報告書等の成果物の一部または全部をホームページに掲載することができるものとする。受託者は、この点を念頭に置いて成果物を作成すること。

(5) 著作権等

受託者は、本業務の遂行により生じた著作権（著作権法第 27 条及び 28 条に定められた権利を含む。）を、成果物の納入、検査合格後、ただちに委託者に無償で譲渡する

ものとする。

また、受託者は、委託業務の遂行に当たり、第三者の知的財産権（著作権、意匠権、商標権等）、プライバシー又は肖像権・パブリシティ権その他の権利を侵害しないこと。

10 本件に係る問い合わせ先

札幌市経済観光局産業振興部雇用労働課（担当：平田、高久）

電話：011-211-2278

E-mail：koyou-jinzai@city.sapporo.jp

人手不足業界とのヒアリング調査結果について

業界	調査対象	現 状	人材確保に当たっての課題	人材確保に向けた取組	これからの取組（札幌市への要望等）
運輸	路線バス事業	<ul style="list-style-type: none"> ・運転手不足が深刻 ・応募が少なく、採用より離職が多い。 ・定年以降も70歳程度まで勤務できる制度となっている。 ・女性運転手が非常に少ない。 ・志望動機「幼少時のあこがれ」多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足で待遇を上げている他業界への転職がある。 ・通勤通学時間帯に需要が偏っており、柔軟な働き方の導入ハードルが高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・待遇改善の実施 ・大型二種免許取得補助 ・バス体験型イベントへの参加 ・福利厚生充実 ・求人サイトの活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・業界のイメージアップ ・バス体験型イベントの開催 ・SNSを活用した若者へのアプローチ ・移住支援金の適用 ・採用費用や処遇改善への補助
	タクシー事業	<ul style="list-style-type: none"> ・乗務員の減少が続いていたが、昨年11月から微増に転じている。 ・柔軟な働き方が可能（勤務時間） ・給与が完全歩合制のため、他業種より稼ぐことが可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の高齢化 ・タクシー業界の魅力を求職者へ伝えられていない。 ・二種免許の学科試験が日本語と英語しかないため、外国人の雇用が困難 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人サイトや人材紹介会社の活用 ・無線機能の上昇や配車アプリ活用等による効率化 ・給与の上昇（運賃改定や売上上昇による） ・座談会等のイベントの開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・業界のイメージアップ ・若者、高齢者、女性など属性に特化したイベントの開催 ・協会への支援
	トラック事業	<ul style="list-style-type: none"> ・応募が少ない。 ・運転手の給与は基本給が低く手当を厚くしている。 ・未経験者でも65歳位まで採用 ・女性ドライバーも徐々に増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・価格転嫁が進まず賃上げができない。 ・2024年の残業規制により人手不足が加速するほか、時間外手当減額による離職の懸念 ・女性に対する職場環境整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童・学生向けに物流施設の見学会や働く車の展示会を実施 ・免許取得費用の補助（市補助金活用） ・求人サイトを活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用費用の補助 ・価格転嫁に対する取組
建設	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・ゼネコンでは、理系大学生を採用 ・工業高校等の工学系の学生数が減少 ・専門工事（とび職、鉄筋工、大工、左官）の人手不足が深刻 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給は比較的に高いが過酷な労働等ネガティブなイメージが強い。 ・文系学生を採用したいが、育成に時間や費用を要する。 ・経験者の採用には、高額経費が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ受入や広報活用 ・育児休暇等の奨励など労働環境改善 ・人材紹介会社の活用 ・合同企業説明会にも参加しているが、建設企業のブースには人が来ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業界のイメージアップ ・学生や保護者向けの建設業のPR実施 ・各ブースに人が来る就職イベント開催 ・他分野の人材採用・育成支援 ・採用経費やイベント経費の補助
	除雪業	<ul style="list-style-type: none"> ・応募が少ない。 ・交通誘導員が不足 ・採用は主に経験者 ・何とか人材が確保できている状況 ・作業員等の高齢化 	<ul style="list-style-type: none"> ・別業種からの転職者が定着しない。 ・資格取得や技術を習得するまで時間を要する。 ・業務多忙により採用に注力できる社員がいない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・イメージアップイベントへの出展 ・企業ホームページの工夫 	<ul style="list-style-type: none"> ・業界のイメージアップ ・実態と乖離している作業に関する歩掛の見直し ・提出書類削減や除雪センターの労働環境改善
警備	警備業	<ul style="list-style-type: none"> ・応募が少ない。 ・中途採用が多く前職は他業界が多い。 ・女性は1割未満 	<ul style="list-style-type: none"> ・価格転嫁が進んでいない。 ・定着率が低く短期間の離職が多い。 ・道路交通法等の事前教育が必要であり育成に時間と経費を要する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職セミナー等の定期開催 ・退職予定自衛官の確保対策として業務管理教育やインターンシップ実施 ・「警備の日」における街頭啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・除排雪や工事等の業務がない期間における給与補償（3月中旬～5月上旬） ・天候を原因とする工事中止に対する給与補償
清掃	ビル管理業	<ul style="list-style-type: none"> ・応募が少ない。 ・パートは65歳以上でも採用 ・設備管理者は資格が必要であるため正社員、清掃員は9割がパート採用 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業イメージが良くない。 ・賃金が低い。 ・単年度の役務契約では長期間の雇用が難しい。（市は複数年契約が多い） 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設管理についてはポリテクセンターの訓練を活用 ・社員紹介制度の創設 ・新聞折込の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・業界のイメージアップ

業界	調査対象	現 状	人材確保に当たっての課題	人材確保に向けた取組	これからの取組（札幌市への要望等）
介護	介護事業	<ul style="list-style-type: none"> 採用より離職が多い。 養成校減少による業界全体の人材不足 女性や高齢者の雇用が多い。 職員数に応じて利用者数が決まるため人手不足の状況が把握しづらい。 	<ul style="list-style-type: none"> 待遇面で競争力不足 若年層の採用が困難 年収の壁による労働時間の制限 イメージギャップによる退職も多い。 資格取得がハードル 	<ul style="list-style-type: none"> 学生等のPR（学校訪問、動画作成） 人材会社等の活用 職員紹介制度の創設 	<ul style="list-style-type: none"> 業界のイメージアップ 合同企業説明会の拡充 待遇改善に向けた検討（処遇改善加算の分配方法）
	障がい福祉事業	<ul style="list-style-type: none"> 応募が少ない。 定着率を高めるために福利厚生を充実させる動き 知的障がい者支援、施設入所者支援は採用が困難 中途採用が最も多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉系大学の減少 年収の壁による労働時間の制限 	<ul style="list-style-type: none"> インターンシップ実施 定期的な採用説明会の実施 メンター制度の導入 	<ul style="list-style-type: none"> 奨学金返還制度の範囲拡充 インターンシップの充実 作業所の見学ツアー
医療	看護師	<ul style="list-style-type: none"> 看護職員は年々増加しているがニーズの増加に追いつかない。 専門学校では学生の定員割れが増加 看護補助や夜勤看護師、訪問看護師、病院薬剤師が不足 	<ul style="list-style-type: none"> 資格職であり採用者が限定される。 配偶者の転勤、出産、育児等のライフイベントでの退職 奨学金返還が免除される就職後3年での転職が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 看護職復職支援研修などの実施 合同企業説明会、就業相談会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 業界のイメージアップ 児童・学生に対する魅力発信 奨学金の充実
保育	保育士	<ul style="list-style-type: none"> 新採用は保育士養成校からが多い。 保育施設増加に伴い人手不足が加速 国の処遇改善等により給与は上がっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務多忙のイメージがある。 育児休暇等の代替職員の確保が困難 職場環境等の要因で退職した人の復職が少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル化による職員の負担軽減 年休取得の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 業界のイメージアップ 児童・学生に対する魅力発信
	幼稚園教諭	<ul style="list-style-type: none"> 養成校に求人を出すに応募が少ない。 正職員の負担軽減のためパートを増員しているが、朝夕は確保が難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務多忙のイメージがある。 出産等での退職後、復職が少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> 正職員の負担軽減（清掃等の外部委託など） デジタル化による職員の負担軽減 	<ul style="list-style-type: none"> 業界のイメージアップ 児童・学生に対する魅力発信
旅館	ホテル事業	<ul style="list-style-type: none"> コロナにより別業種への転職 観光客の回復により人手不足が加速 フルサービスホテルは正社員6割で残りはパートで運営体制 特に調理と清掃が人手不足 	<ul style="list-style-type: none"> 清掃は委託をしているが、委託先でも人材確保に苦慮している。 派遣会社でも人手不足が発生 採用活動に高額な経費を要する。 社員寮の有無 オフシーズンの給与補償が厳しい。 深夜、早朝勤務によるイメージダウン 未経験者を育成する余裕がない。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場見学会の実施 全道各地への学校訪問 自動チェックイン機の導入等による業務スリム化 ギクワークの活用 外国人の採用 	<ul style="list-style-type: none"> 寮を整備する際の市営住宅等の活用 採用イベントやインターンシップに対する支援 外国人及び道外からの人材呼び込み及び住まいや保育園等の受け皿確保 清掃や調理が評価される仕組みづくり