

さっぽろ建設産業活性化推進協議会に係る書面会議の進め方

1. はじめに

市内における建設産業の振興につきまして、日頃からご理解とご協力を賜り厚くお礼を申し上げます。また、さっぽろ建設産業活性化推進協議会の活動にご尽力いただき心から感謝申し上げます。

さて、「さっぽろ建設産業活性化プラン」に掲げる施策について、建設業界と市が連携して効果的な取組を推進していくため「さっぽろ建設産業活性化推進協議会」を令和2年8月に設置をし、昨年度は2回の会議を実施いたしました。

しかし、2年目となる今年度につきましては、昨年にも増して状況が悪化するコロナ禍の折、検討を重ねた結果、対面による会議の開催は困難であると判断し書面形式による会議とさせていただいたところであります。

書面会議としたことで、ご不便をおかけし、何かと難しい面もあろうかとは思いますが、本協議会の構成員の皆様におかれましては、それぞれのお立場・視点からの忌憚のないご意見、ご助言をいただきますようお願い申し上げます。

2. 会議の流れ

[書面会議実施フロー]

対応者	時期（予定）	対応内容
事務局	3月9日（水）	① 構成員へ会議資料を送付
構成員	3月9日（水） ～3月23日（水）	② 資料の確認 ③ 意見や質問の有無について連絡
事務局	～3月25日（金）	④ 意見集約や質問対応 ⑤ 構成員との調整・修正内容の検討
	3月28日（月）～	⑥ 高野先生への報告 ⑦ 修正資料の送付
	4月中旬頃	⑧ 議事概要をHPに公表

- （1）会議の期間は、3月9日（水）から3月25日（金）までとします。
 - （2）事務局から送付された資料について、以下にある「3. 各資料の説明」をお読みいただいた上でご確認ください。
 - （3）資料の修正に関するご意見やご質問（他団体への質問を含む）がある場合は、「ご意見シート（業界団体用）」に入力の上、担当まで送付願います。また、ご意見等がない場合はシートの提出は不要ですが、その旨を必ずご連絡ください。
- ※3月23日（水）を回答期限としていますが、対応が難しい場合は別途ご連絡ください。

- (4) なお、次第にもあるとおり本会議は「3 報告事項」と「4 意見交換」から構成されておりますが、「4 意見交換」についてご意見をいただきたいと思います。
- (5) また、ご意見等の内容によっては、個別に調整させていただく場合もあります。
- (6) 事務局の方で、構成員の皆様よりいただいたご意見等を集約・修正についての検討を行い、ファシリテータである高野先生へご報告します。
- (7) すべての調整が終わり次第、修正後の資料を構成員の皆様へ送付します。
- (8) 議論の経過の記録として「ご意見シート」を基にした議事概要を本市ホームページに掲載することを予定しております。

3. 各資料の説明

- (1) さっぽろ建設産業活性化推進協議会について【資料-2】
 - ・確認の意味も含め毎回添付させていただいており、「業界団体と札幌市の役割」や「プランの推進体制」について触れられています。
 - ・また、「さっぽろ建設産業活性化推進協議会のスケジュール（案）」として令和3年度の工程と令和4年度の工程（案）を掲載しています。
 - ・なお、資料-6「令和4年度における推進協議会の進め方（案）」にある通り、来年度からは対応の強化を目的とし、協議会開催に先立ち各業界団体を個別に回ることを予定しております。
- (2) 新たな対象の建設産業PRパンフレットの構成について（概要）【資料-3】
 - ・前回会議にてお示し構成員の皆様のご了承を得ましたので改めてご報告します。
 - ・資料-6や資料-7「札幌市の取組」にもありますが、来年度より各種メディアやSNSを複合的に活用し、建設産業の魅力や社会的意義についての情報発信を通じ市民理解の醸成へと繋げることを目的とした、新たなPR事業を展開していきます。（ノウハウに長けた業者への委託を予定。）
 - ・新たな対象の建設産業PRパンフレットの作成につきましても、この中で対応していくことを予定しております。
- (3) 担い手確保の取組に関するアンケート結果（速報版）【資料-4】
 - ・アンケート結果について「建設業」と「建設関連業」とで単純集計した「速報版」をお示しします。
 - ・今後、各業過団体毎の集計作業や、細かな検証を進めていきます。
- (4) 建設産業を支援する各種助成制度の利用実績の推移【資料-5】
 - ・市としても各業界団体へのアナウンス強化やPRパンフレットの刷新、手続きの簡略化や書類の簡素化など色々と手を打っておりますが、利用件数の増加に結びついていない状況にあります。より一層の積極的な活用をお願いします。

(5) 令和4年度における推進協議会の進め方(案)【資料-6】

- ・令和4年度は、プラン推進3年目のシーズンとなります。
- ・過去2年の反省も含め対応を強化していくことを予定しております。
- ・活動の活性化に向け、ご意見やご質問があればお聞かせください。

(6) 令和3年度の実績と令和4年度の実績について【資料-7、8】

- ・市の取組と業界団体の取組のいずれも、令和3年度の実績(中間報告)と令和3年度の実績(仮)が記載されております。
- ・市の取組や他団体の取組について、ご意見やご質問があればお聞かせください。
- ・今後は、市や各業界団体が行う取組を考慮の上、令和4年度の実績を再検討して頂き次回の会議にてご報告してもらうことを予定しております。(3月下旬に照会予定)

(7) 今後の予定

- ・次回の会議に向けた主な予定が記載されておりますのでご確認をお願いいたします。

担当 札幌市建設局土木部業務課(技術管理・建設産業担当) 担当: 中澤、森崎 電話: 011-211-2612 FAX: 011-218-5137 電子メール: do.gyomu@city.sapporo.jp
--

以上

さっぽろ建設産業活性化推進協議会について

1 さっぽろ建設産業活性化プランについて

企業が人材確保の取組を一層強化するとともに、行政は支援や制度面での環境整備を行い、建設業界と市が課題や目標を共有し、両輪となって取組を進めていく指針として「さっぽろ建設産業活性化プラン（以下「プラン」という。）」を令和2年5月28日に策定したところ。

計画期間は、令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）までの5年間。

2 プランの推進の考え方

(1) 業界団体と札幌市の役割

プランの推進にあたっては、「業界団体」・「企業」・「市」がそれぞれ連携しながら進めていくこととし、「業界団体」については、自らが主体となっていく取組に加え「企業」の取組を促していく役割も担い、「市」については、「業界団体」や「企業」、関係機関と調整を図っていくこととする。

(2) プランの推進体制

また、プラン第5章に掲げる各施策について、担い手不足等の状況や建設産業を取り巻く情勢などを的確に捉え、建設業界と札幌市が連携して効果的な取組を推進していくため、令和2年8月に「さっぽろ建設産業活性化推進協議会」（以下「協議会」という。）を設置し、定期的に意見交換等を行う推進体制を確保したところ。

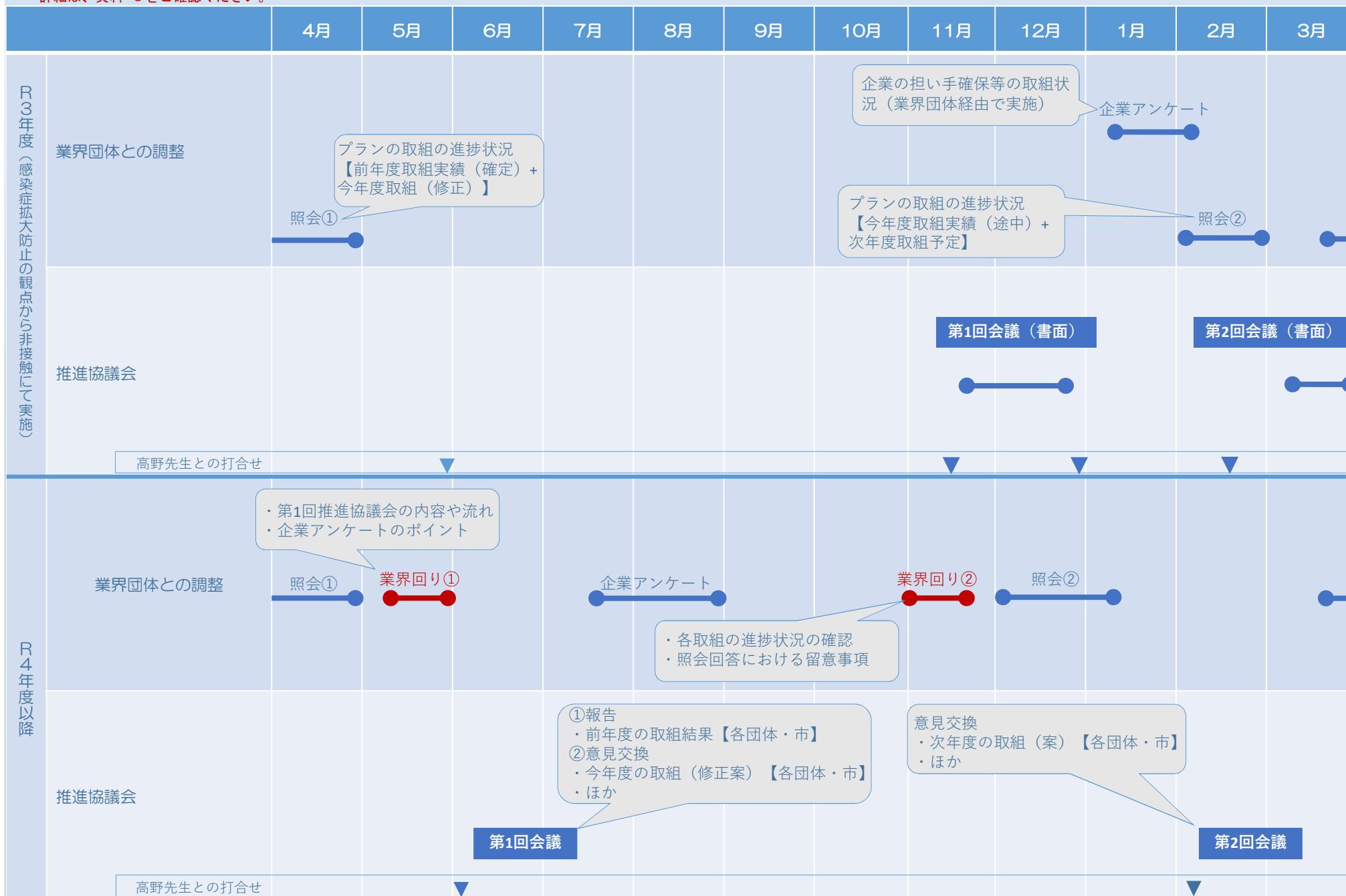
3 プランの進行管理について

上記の協議会により、それぞれの取組の実施状況の把握や、建設業界と市が一体的に実施する取組等について意見交換し、PDCAサイクルの考え方に基づき継続的な進行管理を行っていくことで、効果的な取組の実施につなげていく。

さっぽろ建設産業活性化推進協議会のスケジュール（案）

【資料2-2】

※「R4年度以降」の欄において赤字になっているものは、協議会における活発な議論と活動の活性化に繋げるため、新たに実施することを予定している取組となります。
詳細は、資料-6をご確認ください。



◆新たな対象の建設産業PRパンフレットの構成について(概要)

【資料－3】

対象		小学生向け（4年生以上を対象）	中高生向け（作成済）	大学生向け（主に工学系の学生を対象）	保護者向け
コンセプト（考え方）		▶ コンセプト 「分かりやすさとおもしろさ」で、<u>建設産業への興味</u>が生まれる『<u>入口</u>』をつくる。 ▶ ポイント① 興味を引く『<u>キャラクター</u>』や『<u>マンガ</u>』を用いる。 ▶ ポイント② 建設機械や最新技術など、子供たちが<u>憧れをいだくような情報を発信する</u>。  表紙イメージ	▶ コンセプト 建設産業の役割やみりょくを伝えることで、『<u>進路選択</u>』の際に建設分野を選ぶきっかけをつくる。 ▶ ポイント① 子供たちが読みやすいよう、『<u>キャラクター</u>』や『<u>Q&A形式</u>』を用いる。 ▶ ポイント② 建設分野を進路として検討できるよう、建設産業のホームページや学校などを紹介。  表紙イメージ	▶ コンセプト 建設産業の仕事像を具体的にイメージさせ、<u>働く姿への『共感』</u>を引き出し、<u>就職先選択のきっかけ</u>をつくる。 ▶ ポイント① 実際に働いている<u>先輩たちのインタビュー記事</u>を掲載し、やりがいやライフスタイルをイメージしてもらう。 ▶ ポイント② キャリア形成に関する情報を紹介する。  表紙イメージ	▶ コンセプト 将来に渡る建設産業へのポジティブなイメージを強化し、<u>進学や就職を勧めるきっかけ</u>をつくる。 ▶ ポイント① 従事者の<u>インタビュー記事の掲載により</u>、子供が働く姿等をイメージしてもらう。 ▶ ポイント② 将来に渡り子供が安心して働ける職場環境を伝える。  表紙イメージ
ページ構成	－	表紙	表紙（建設産業の仕事を調べてみよう！）	表紙	表紙
	P1	導入文	導入文	導入文	導入文
	P2	建設産業の紹介①（役割）	建設産業の紹介①（役割）	建設産業の紹介①（使命）	建設産業の紹介①（役割や状況など）
	P3	建設産業の紹介②（役割）	建設産業の紹介②（役割）	建設産業の紹介②（仕事の流れ） 仕事の流れを通して、建設産業の様々な職種を紹介！	建設産業の紹介②（役割や状況など）
	P4	建設産業の紹介③（建設機械）※1	建設産業の紹介③（働いている人）	インタビュー①	建設産業のこれから①（働き方と各種制度） 働きやすい業界イメージにつながる取組や制度を紹介！
	P5	建設産業の紹介④（未来） ICTやAI等を使ったこれからの建設産業の姿を紹介！	建設産業の紹介④（未来） ICTやAI等を使ったこれからの建設産業の姿を紹介！	インタビュー②	建設産業のこれから②（最新の技術） 新技術活用による「働きやすさ」「安全性」を伝える！
	P6	建設産業クイズ 建設産業の豆知識をクイズに！	建設産業をより知る方法 ホームページ（調べる）やイベント（触れる）を紹介！	インタビュー③	建設産業でのキャリアプラン（主な業種と資格）
	P7	裏表紙	裏表紙 市内にある建設系の学校を紹介！	インタビュー④	インタビュー①
	P8	※1 写真のようなイメージで「すごい」「カッコいい」と思われる建設機械を紹介！		建設産業のキャリアプラン 職業選択の検討に役立つキャリアプラン例などを紹介！	インタビュー②
	P9			最新の技術と働き方①	インタビュー③
	P10			最新の技術と働き方②	インタビュー④
	－			裏表紙	裏表紙

担い手確保の取組に関する アンケートの結果（速報版）

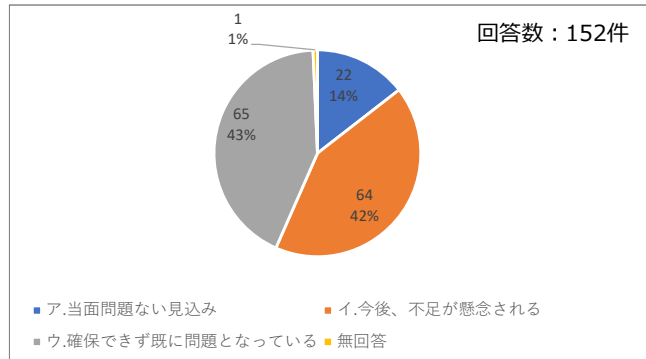
令和3年度 第2回
さっぽろ建設産業活性化推進協議会

令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設企業用）速報版

問1 貴社の人材確保の状況について

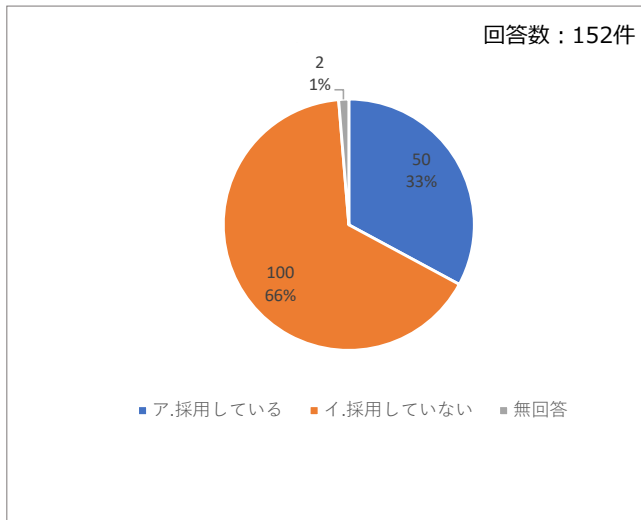
問1-1 人材確保の見込みについて、一つお選びください。

- ア 当面問題ない見込み
- イ 今後、不足が懸念される
- ウ 確保できず既に問題となっている



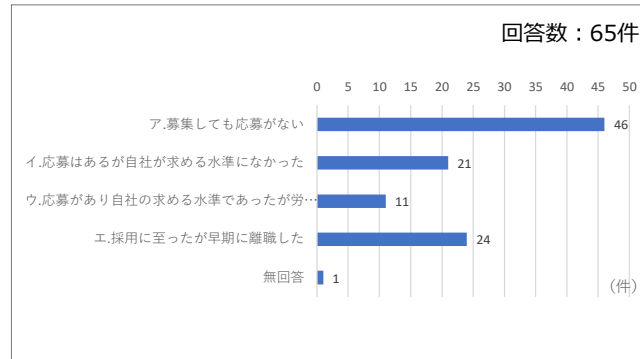
問1-8 女性技術者等（事務職を除く）の採用を行っていますか。一つお選びください。

- ア 採用している
- イ 採用していない



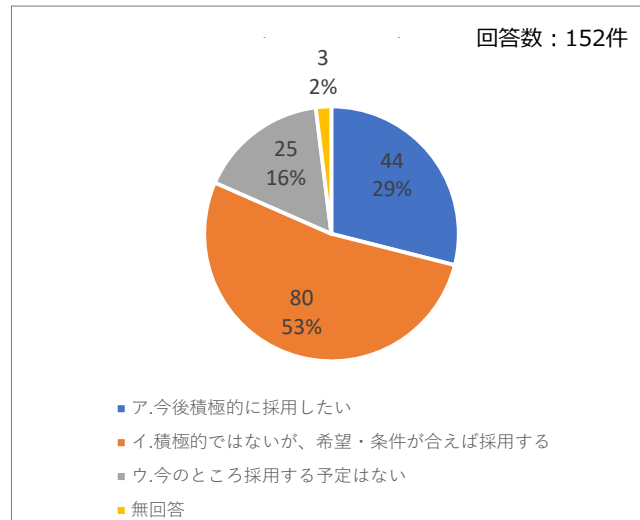
問1-2 問1-1でウと回答した方に伺います。求人募集した際の状況について、該当するものを全てお選びください。

- ア 募集しても応募がない
- イ 応募はあるが自社が求める水準になかった
- ウ 応募があり自社の求める水準であったが労働条件等が折り合わなかった
- エ 採用に至ったが早期に離職した



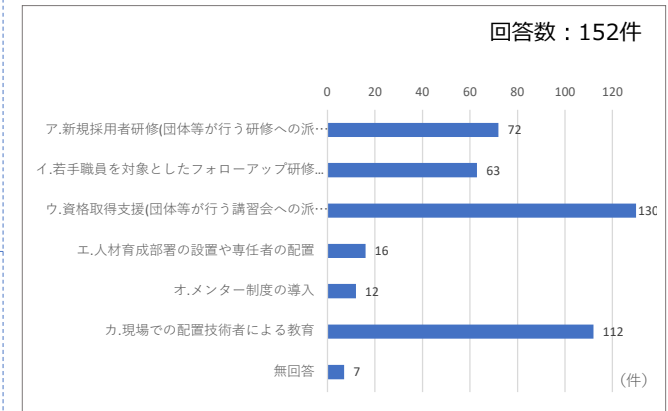
問1-9 女性技術者等の今後の採用予定について、一つお選びください。

- ア 今後積極的に採用したい
- イ 積極的ではないが、希望・条件が合えば採用する
- ウ 今のところ採用する予定はない



問1-10 人材育成として実施している取組について、該当するものを全てお選びください。

- ア 新規採用者研修（団体等が行う研修への派遣を含む）
 - イ 若手職員を対象としたフォローアップ研修（団体等が行う研修への派遣を含む）
 - ウ 資格取得支援（団体等が行う講習会への派遣を含む）
 - エ 人材育成部署の設置や専任者の配置
 - オ メンター制度※の導入
 - カ 現場での配置技術者による教育
- ※1 メンター制度とは、所属する上司とは別に、年齢の近い年上の先輩社員や、社歴が近い先輩社員が新入社員や若手社員をサポートする制度。



令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設企業用）速報版

問2 週休2日の取組について

問2-1 現在の年間休日数についてお答えください。

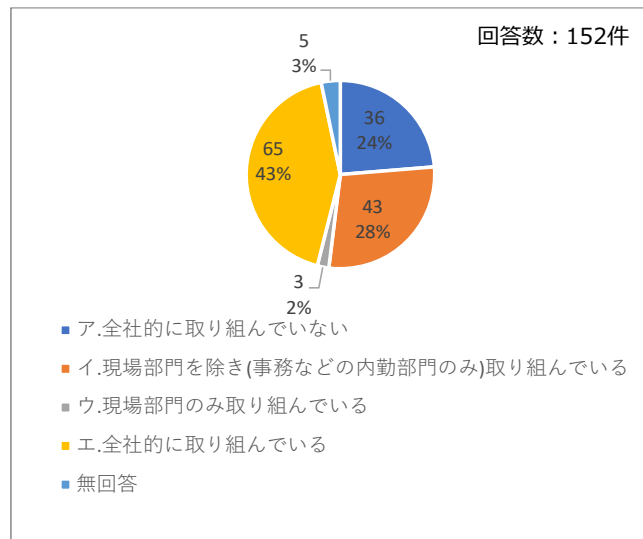
※年間：2021/1/1～12/31

※土日祝日、お盆（夏季）休暇、年末年始休暇を含み、有給休暇や特別休暇を除く

	(5)	Q2-2-1-1	Q2-2-1-2	Q2-2-1-3	Q2-2-1-4	Q2-2-1-5	Q2-2-1-6
	全 体	80日未満	80～100日未満	100～120日未満	120～140日未満	140日以上	無回答
件 数	152	8	19	53	39	4	29
%	100.0	5.3	12.5	34.9	25.7	2.6	19.1

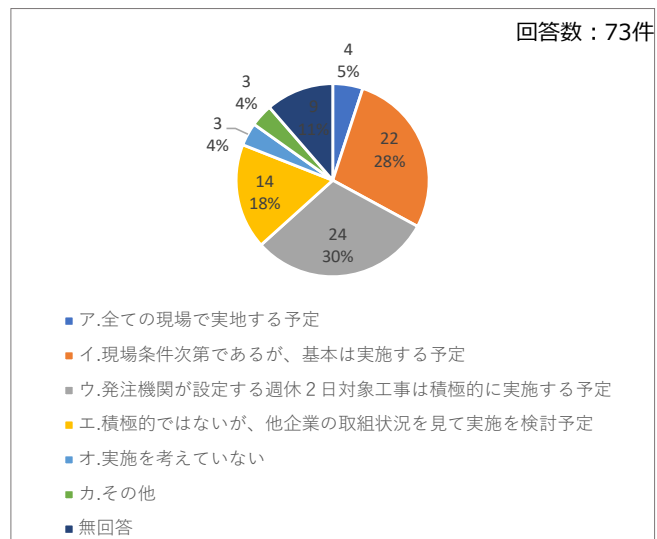
問2-2 週休2日の取組状況（導入状況）について、一つお選びください。

- ア 全社的に取り組んでいない
- イ 現場部門を除き（事務などの内勤部門のみ）取り組んでいる
- ウ 現場部門のみ取り組んでいる
- エ 全社的に取り組んでいる



問2-3 問2-2でア、イと回答した方に伺います。現場部門における週休2日の今後の取組予定について、一つお選びください。

- ア 全ての現場で実施する予定
- イ 現場条件次第であるが、基本は実施する予定
- ウ 発注機関が設定する週休2日対象工事は積極的に実施する予定
- エ 積極的ではないが、他企業の取組状況を見て実施を検討予定
- オ 実施を考えていない
- カ その他（ ）



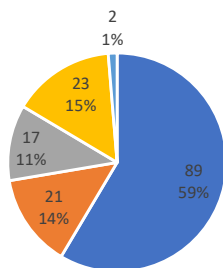
令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設企業用）速報版

問3 入職者の確保に向けた取組について

問3-1 貴社のホームページの開設状況と採用・求人情報の掲載について、一つお選びください。

- ア ホームページを開設しており、採用・求人情報の掲載がある
- イ ホームページを開設しているが、採用・求人情報の掲載はしていない
- ウ ホームページは開設していないが、今後開設することを検討している
- エ ホームページを開設する予定はない

回答数：152件

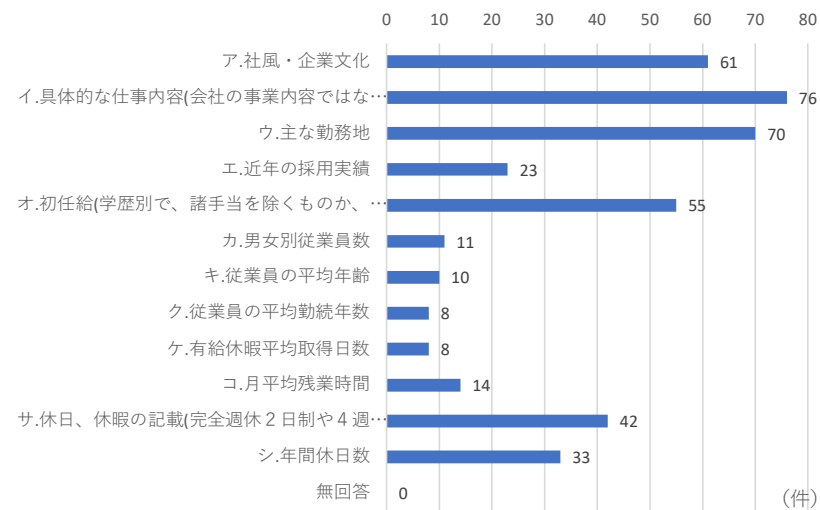


- ア.ホームページを開設しており、採用・求人情報の掲載がある
- イ.ホームページを開設しているが、採用・求人情報の掲載はしていない
- ウ.ホームページは開設していないが、今後開設することを検討している
- エ.ホームページを開設する予定はない
- 無回答

問3-2 問3-1でアと回答した方に伺います。採用・求人情報にはどのような項目が掲載されていますか。該当するものを全てお答えください。

- ア 社風・企業文化
- イ 具体的な仕事内容（会社の事業内容ではなく、採用後に携わる仕事の内容など）
- ウ 主な勤務地
- エ 近年の採用実績
- オ 初任給（学歴別で、諸手当を除くものか、含むものかの記載があるもの）
- カ 男女別従業員数
- キ 従業員の平均年齢
- ク 従業員の平均勤続年数
- ケ 有給休暇平均取得日数
- コ 月平均残業時間
- サ 休日、休暇の記載（完全週休2日制や4週6休など具体の記載があるもので、当社カレンダーによるといった表現は除く）
- シ 年間休日数

回答数：89件



(件)

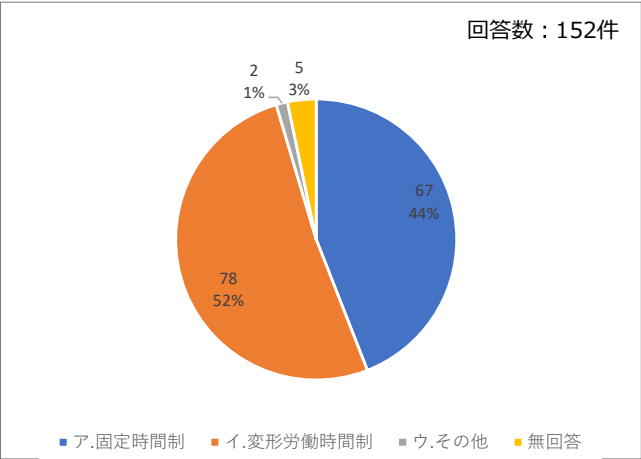
令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設企業用）速報版

問4 時間外労働上限規制の適用に向けた取組について

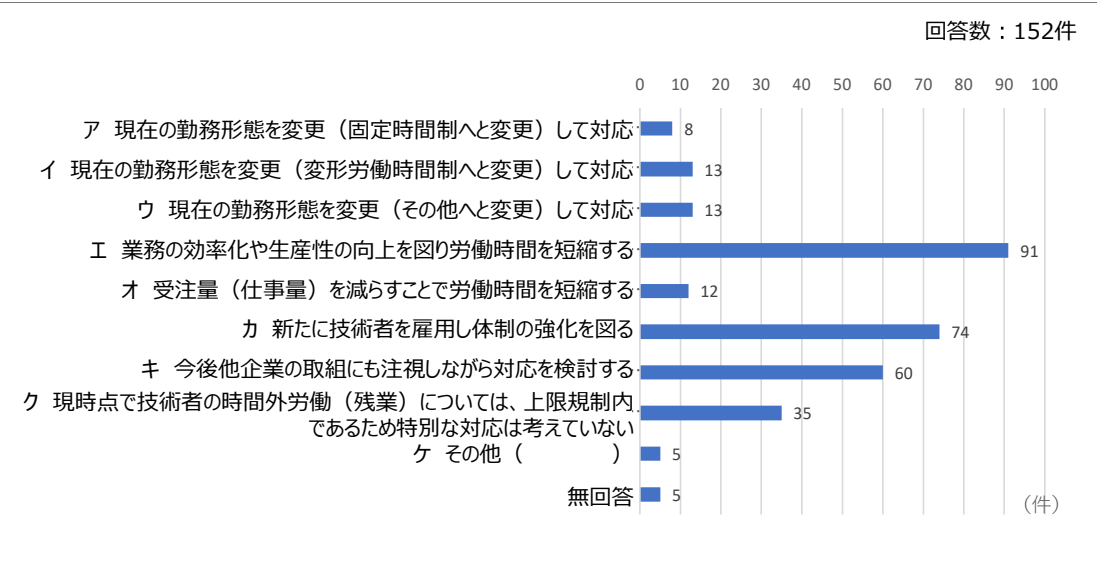
問4-1 技術者の現在の勤務形態について、一つお選びください

※技術者を雇用していない企業は問5へお進みください。

- ア 固定時間制
イ 変形労働時間制
ウ その他（ ）



問4-4 建設業においては、2024年4月より時間外労働の罰則付き上限規制が適用となるが、時間外労働（残業）を抑制するための今後の対応について、該当するものを全てお選びください。



問4-2 現在の状況についてお聞きます。技術者の時間外労働（残業）の平均値についてお答えください。

ア 月当たり時間外労働（残業）の平均値

	(5)	Q2-4-5-1	Q2-4-5-2	Q2-4-5-3	Q2-4-5-4	Q2-4-5-5	Q2-4-5-6
	全 体	10時間未満	10時間超 45時間以下	45時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上	無回答
件 数	152	28	110	8	0	2	4
%	100.0	18.4	72.4	5.3	0.0	1.3	2.6

イ 年間の時間外労働（残業）の平均値

	(5)	Q2-4-5-1	Q2-4-5-2	Q2-4-5-3	Q2-4-5-4	Q2-4-5-5	Q2-4-5-6
	全 体	120時間未満	120時間超 540時間以下	540時間超 960時間以下	960時間超 1200時間未満	1200時間以上	無回答
件 数	152	36	102	6	0	1	7
%	100.0	23.7	67.1	3.9	0.0	0.7	4.6

ウ 年間の内、月当たり時間外労働（残業）の平均値が45時間を超える月数（回数）

	(4)	Q2-4-5-1	Q2-4-5-2	Q2-4-5-3	Q2-4-5-4	Q2-4-5-5
	全 体	0～1ヶ月以下	1ヵ月超 3ヶ月以下	3ヵ月超 6ヶ月以下	6ヶ月超過	無回答
件 数	152	77	36	15	9	15
%	100.0	50.7	23.7	9.9	5.9	9.9

問4-3 現在の状況についてお聞きます。技術者の時間外労働（残業）の最大値（最も多い者）についてお答えください。

ア 月当たり時間外労働（残業）の最大値

	(5)	Q2-4-6-1	Q2-4-6-2	Q2-4-6-3	Q2-4-6-4	Q2-4-6-5	Q2-4-6-6
	全 体	10時間未満	10時間超 45時間以下	45時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上	無回答
件 数	152	18	48	55	13	11	7
%	100.0	11.8	31.6	36.2	8.6	7.2	4.6

イ 年間の時間外労働（残業）の値

	(5)	Q2-4-6-1	Q2-4-6-2	Q2-4-6-3	Q2-4-6-4	Q2-4-6-5	Q2-4-6-6
	全 体	120時間未満	120時間超 540時間以下	540時間超 960時間以下	960時間超 1200時間未満	1200時間以上	無回答
件 数	54	6	31	14	0	0	3
%	100.0	11.1	57.4	25.9	0.0	0.0	5.6

ウ 年間の内、月当たり時間外労働（残業）の値が45時間を超える月数（回数）

	(4)	Q2-4-6-1	Q2-4-6-2	Q2-4-6-3	Q2-4-6-4	Q2-4-6-5
	全 体	0～1ヶ月以下	1ヵ月超 3ヶ月以下	3ヵ月超 6ヶ月以下	6ヶ月超過	無回答
件 数	152	57	25	30	28	12
%	100.0	37.5	16.4	19.7	18.4	7.9

問6 雇用状況等について

以下の質問については、市内企業（札幌市内に建設業許可における主たる営業所を有する者）の方のみ、お答えください。

問6-2 平成28年度から令和2年度まで必要人数（募集人数）、実際に採用された人数、不足の人数について、職種別かつ年齢構成別にご記入ください。

	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者
必要人数 （募集人数）	204	166	204	165		225	170	230	241	192
採用人数	159	92	191	106	192	108	214	133	215	154
不足人数 （必要-採用）	45	74	13	59	33	62	16	42	26	38

問6-3 平成28年度から令和2年度まで離職された人数について、職種別かつ年齢構成別にご記入ください。

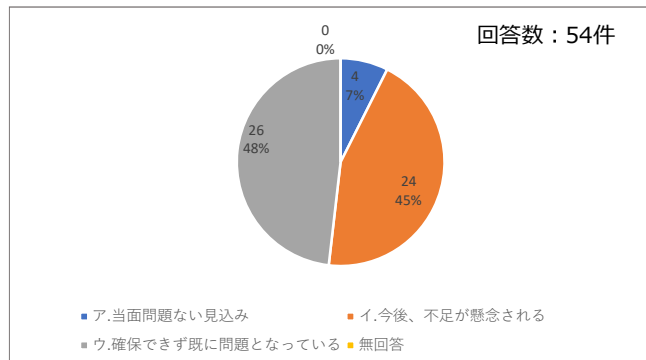
	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者
離職人数	93	54	111	69	100	72	144	102	139	107
上記の内 採用3年未満	32	24	46	29	42	30	48	39	51	43

令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設関連企業）速報版

問1 貴社の人材確保の状況について

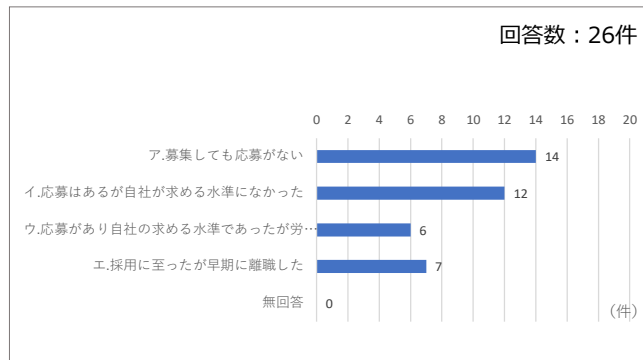
問1-1 人材確保の見込みについて、一つお選びください。

- ア 当面問題ない見込み
- イ 今後、不足が懸念される
- ウ 確保できず既に問題となっている



問1-2 問1-1でウと回答した方に伺います。求人募集した際の状況について、該当するものを全てお選びください。

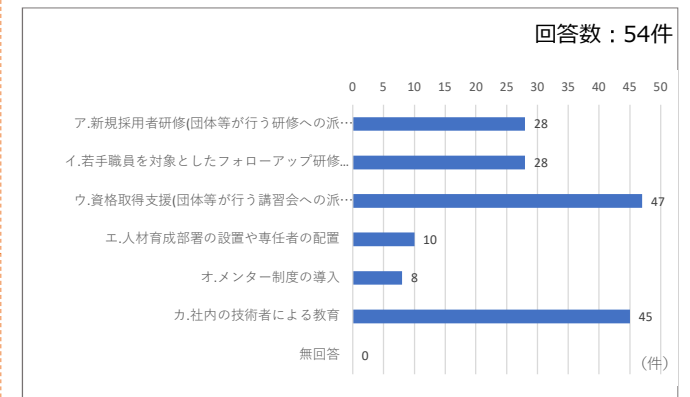
- ア 募集しても応募がない
- イ 応募はあるが自社が求める水準になかった
- ウ 応募があり自社の求める水準であったが労働条件等が折り合わなかった
- エ 採用に至ったが早期に離職した



問1-9 人材育成として実施している取組について、該当するものを全てお選びください。

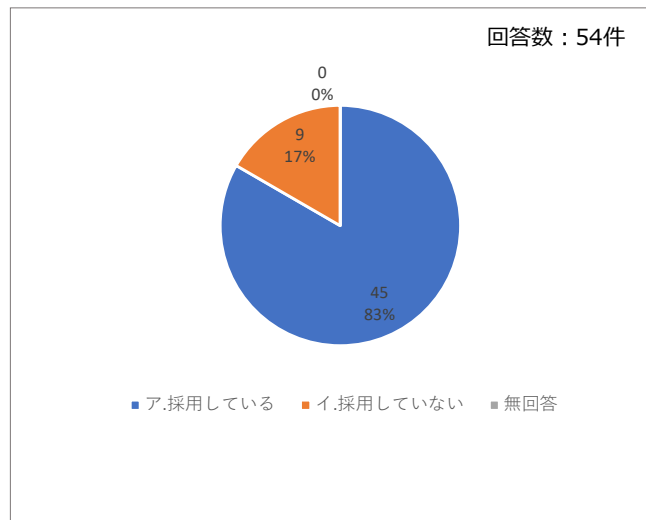
- ア 新規採用者研修（団体等が行う研修への派遣を含む）
- イ 若手職員を対象としたフォローアップ研修（団体等が行う研修への派遣を含む）
- ウ 資格取得支援（団体等が行う講習会への派遣を含む）
- エ 人材育成部署の設置や専任者の配置
- オ メンター制度※の導入
- カ 社内の技術者による教育

※1 メンター制度とは、所属する上司とは別に、年齢の近い年上の先輩社員や、社歴が近い先輩社員が新入社員や若手社員をサポートする制度。



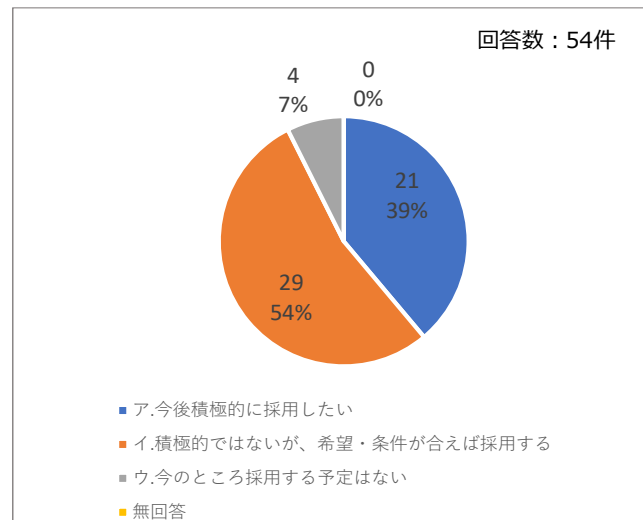
問1-7 女性技術者等（事務職を除く）の採用を行っていますか。一つお選びください。

- ア 採用している
- イ 採用していない



問1-8 女性技術者等の今後の採用予定について、一つお選びください。

- ア 今後積極的に採用したい
- イ 積極的ではないが、希望・条件が合えば採用する
- ウ 今のところ採用する予定はない



令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設関連企業）速報版

問2 週休2日の取組について

問2-1 現在の年間休日数についてお答えください。

※年間：2021/1/1～12/31

※土日祝日、お盆（夏季）休暇、年末年始休暇を含み、有給休暇や特別休暇を除く

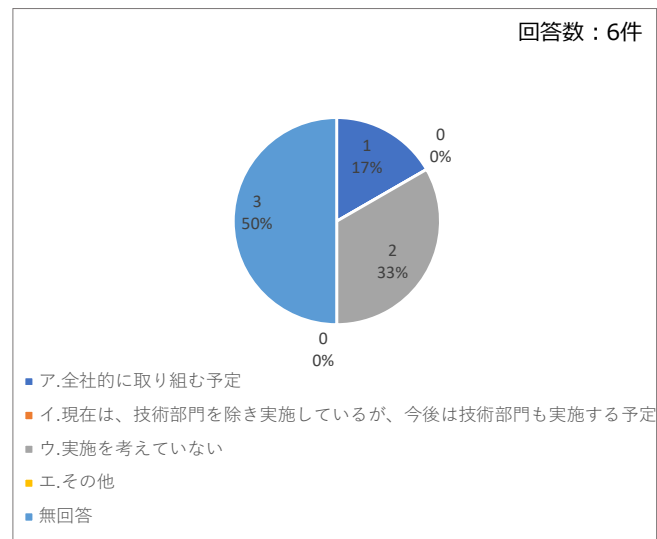
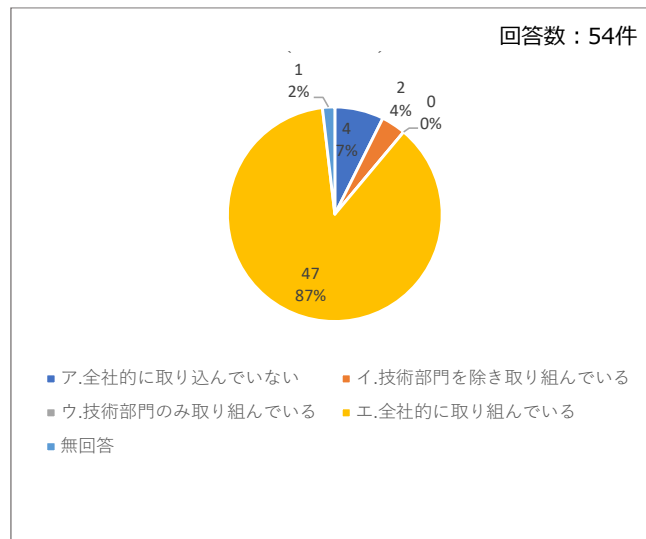
	(5)	Q2-2-1-1	Q2-2-1-2	Q2-2-1-3	Q2-2-1-4	Q2-2-1-5	Q2-2-1-6
	全 体	80日未満	80～100日未満	100～120日未満	120～140日未満	140日以上	無回答
件 数	54	1	1	7	39	1	5
%	100.0	1.9	1.9	13.0	72.2	1.9	9.3

問2-2 週休2日の取組状況（導入状況）について、一つお選びください。

- ア 全社的に取り組んでいない
- イ 技術部門を除き取り組んでいる
- ウ 技術部門のみ取り組んでいる
- エ 全社的に取り組んでいる

問2-3 問2-2でア、イと回答した方に伺います。技術部門における週休2日の今後の取組予定について、一つお選びください。

- ア 全社的に取り組む予定
- イ 現在は、技術部門を除き実施しているが、今後は、技術部門も実施する予定
- ウ 実施を考えていない
- エ その他（ ）



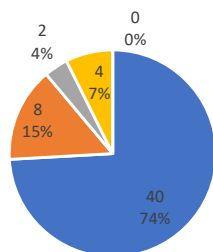
令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設関連企業）速報版

問3 入職者の確保に向けた取組について

問3-1 貴社のホームページの開設状況と採用・求人情報の掲載について、一つお選びください。

- ア ホームページを開設しており、採用・求人情報の掲載がある
- イ ホームページを開設しているが、採用・求人情報の掲載はしていない
- ウ ホームページは開設していないが、今後開設することを検討している
- エ ホームページを開設する予定はない

回答数：54件

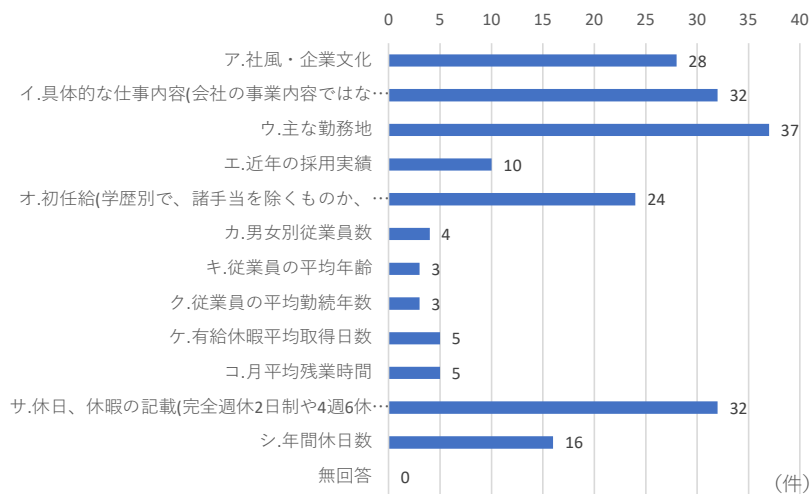


- ア.ホームページを開設しており、採用・求人情報の掲載がある
- イ.ホームページを開設しているが、採用・求人情報の掲載はしていない
- ウ.ホームページは開設していないが、今後開設することを検討している
- エ.ホームページを開設する予定はない
- 無回答

問3-2 問3-1でアと回答した方に伺います。採用・求人情報にはどのような項目が掲載されていますか。該当するものを全てお答えください。

- ア 社風・企業文化
- イ 具体的な仕事内容（会社の事業内容ではなく、採用後に携わる仕事の内容など）
- ウ 主な勤務地
- エ 近年の採用実績
- オ 初任給（学歴別で、諸手当を除くものか、含むものかの記載があるもの）
- カ 男女別従業員数
- キ 従業員の平均年齢
- ク 従業員の平均勤続年数
- ケ 有給休暇平均取得日数
- コ 月平均残業時間
- サ 休日、休暇の記載（完全週休2日制や4週6休など具体の記載があるもので、当社カレンダーによるといった表現は除く）
- シ 年間休日数

回答数：40件



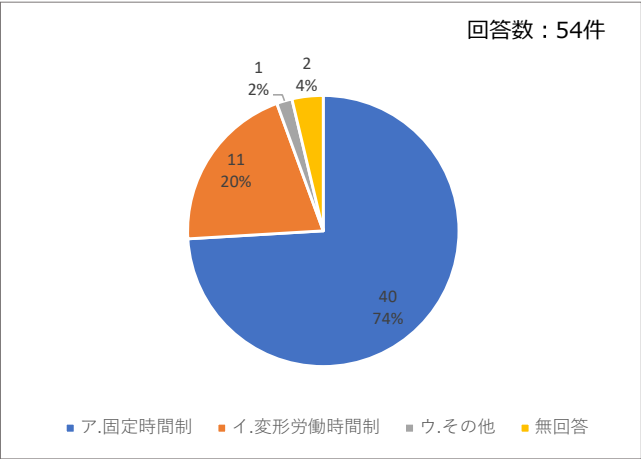
(件)

令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設関連企業）速報版

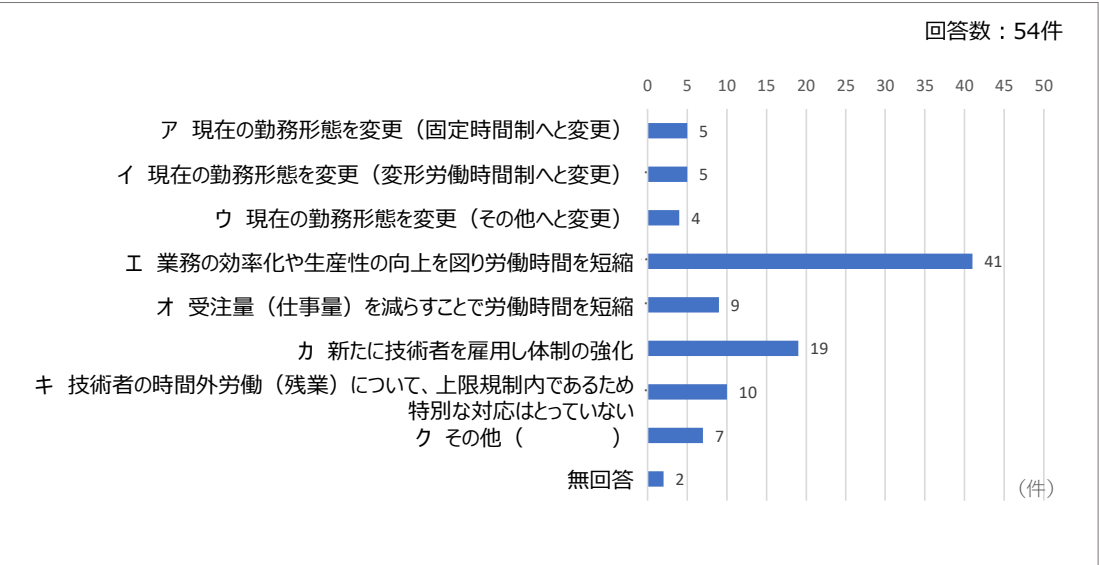
問4 時間外労働上限規制の適用に向けた取組について

問4-1 技術者の現在の勤務形態について、一つお選びください

- ア 固定時間制
イ 変形労働時間制
ウ その他（ ）



問4-4 建設関連業においては既に、時間外労働の罰則付き上限規制が適用されておりますが、時間外労働（残業）を抑制するためにとっている（とった）対応として、該当するものを全てお選びください。



問4-2 2019年4月に改正労働基準法が施行される前（過去）の状況についてお聞きます。技術者の時間外労働（残業）の平均値についてお答えください。

ア 月当たり時間外労働（残業）の平均値

	(5)	Q2-4-2-1	Q2-4-2-2	Q2-4-2-3	Q2-4-2-4	Q2-4-2-5	Q2-4-2-6
	全 体	10時間未満	10時間超 45時間以下	45時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上	無回答
件 数	54	6	41	4	0	0	3
%	100.0	11.1	75.9	7.4	0.0	0.0	5.6

イ 年間の時間外労働（残業）の平均値

	(5)	Q2-4-2-1	Q2-4-2-2	Q2-4-2-3	Q2-4-2-4	Q2-4-2-5	Q2-4-2-6
	全 体	120時間未満	120時間超 540時間以下	540時間超 960時間以下	960時間超 1200時間未満	1200時間以上	無回答
件 数	54	7	38	7	0	0	3
%	100.0	13.0	70.4	13.0	0.0	0.0	5.6

ウ 年間の内、月当たり時間外労働（残業）の平均値が45時間を超える月数（回数）

	(4)	Q2-4-2-1	Q2-4-2-2	Q2-4-2-3	Q2-4-2-4	Q2-4-2-5
	全 体	0～1ヶ月以下	1～3ヶ月以下	3～6ヶ月以下	6ヶ月超過	無回答
件 数	54	22	16	10	2	4
%	100.0	40.7	29.6	18.5	3.7	7.4

問4-3 2019年4月に改正労働基準法が施行される前（過去）の状況についてお聞きます。技術者の時間外労働（残業）の最大値（最も多い者）についてお答えください。

ア 月当たり時間外労働（残業）の最大値

	(5)	Q2-4-3-1	Q2-4-3-2	Q2-4-3-3	Q2-4-3-4	Q2-4-3-5	Q2-4-3-6
	全 体	10時間未満	10時間超 45時間以下	45時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上	無回答
件 数	54	1	13	17	12	8	3
%	100.0	1.9	24.1	31.5	22.2	14.8	5.6

イ 年間の時間外労働（残業）の値

	(5)	Q2-4-3-1	Q2-4-3-2	Q2-4-3-3	Q2-4-3-4	Q2-4-3-5	Q2-4-3-6
	全 体	120時間未満	120時間超 540時間以下	540時間超 960時間以下	960時間超 1200時間未満	1200時間以上	無回答
件 数	54	4	24	20	2	1	3
%	100.0	7.4	44.4	37.0	3.7	1.9	5.6

ウ 年間の内、月当たり時間外労働（残業）の値が45時間を超える月数（回数）

	(4)	Q2-4-3-1	Q2-4-3-2	Q2-4-3-3	Q2-4-3-4	Q2-4-3-5
	全 体	0～1ヶ月以下	1ヵ月超 3ヶ月以下	3ヵ月超 6ヶ月以下	6ヶ月超過	無回答
件 数	54	13	9	18	10	4
%	100.0	24.1	16.7	33.3	18.5	7.4

令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設関連企業）速報版

問4-5 現在の状況についてお聞きます。技術者の時間外労働（残業）の平均値についてお答えください。

ア 月当たり時間外労働（残業）の平均値

	(5)	Q2-4-5-1	Q2-4-5-2	Q2-4-5-3	Q2-4-5-4	Q2-4-5-5	Q2-4-5-6
	全 体	10時間未満	10時間超 45時間以下	45時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上	無回答
件 数	54	9	39	2	0	0	4
%	100.0	16.7	72.2	3.7	0.0	0.0	7.4

イ 年間の時間外労働（残業）の平均値

	(5)	Q2-4-5-1	Q2-4-5-2	Q2-4-5-3	Q2-4-5-4	Q2-4-5-5	Q2-4-5-6
	全 体	120時間未満	120時間超 540時間以下	540時間超 960時間以下	960時間超 1200時間未満	1200時間以上	無回答
件 数	54	10	37	3	0	0	4
%	100.0	18.5	68.5	5.6	0.0	0.0	7.4

ウ 年間の内、月当たり時間外労働（残業）の平均値が45時間を超える月数（回数）

	(4)	Q2-4-5-1	Q2-4-5-2	Q2-4-5-3	Q2-4-5-4	Q2-4-5-5
	全 体	0～1ヶ月以下	1～3ヶ月以下	3～6ヶ月以下	6ヶ月超過	無回答
件 数	54	26	16	6	1	5
%	100.0	48.1	29.6	11.1	1.9	9.3

問4-6 2019年4月に改正労働基準法が施行される前（過去）の状況についてお聞きます。技術者の時間外労働（残業）の最大値（最も多い者）についてお答えください。

ア 月当たり時間外労働（残業）の最大値

	(5)	Q2-4-6-1	Q2-4-6-2	Q2-4-6-3	Q2-4-6-4	Q2-4-6-5	Q2-4-6-6
	全 体	10時間未満	10時間超 45時間以下	45時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上	無回答
件 数	54	2	18	22	8	1	3
%	100.0	3.7	33.3	40.7	14.8	1.9	5.6

イ 年間の時間外労働（残業）の値

	(5)	Q2-4-6-1	Q2-4-6-2	Q2-4-6-3	Q2-4-6-4	Q2-4-6-5	Q2-4-6-6
	全 体	120時間未満	120時間超 540時間以下	540時間超 960時間以下	960時間超 1200時間未満	1200時間以上	無回答
件 数	54	6	31	14	0	0	3
%	100.0	11.1	57.4	25.9	0.0	0.0	5.6

ウ 年間の内、月当たり時間外労働（残業）の値が45時間を超える月数（回数）

	(4)	Q2-4-6-1	Q2-4-6-2	Q2-4-6-3	Q2-4-6-4	Q2-4-6-5
	全 体	0～1ヶ月以下	1ヵ月超 3ヶ月以下	3ヵ月超 6ヶ月以下	6ヶ月超過	無回答
件 数	54	15	14	18	3	4
%	100.0	27.8	25.9	33.3	5.6	7.4

令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設関連企業）速報版

問6 雇用状況等について

問6-2 技術者について、平成28年度から令和2年度まで必要人数（募集人数）、実際に採用された人数、不足の人数を年齢構成別にご記入ください。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
必要人数 (募集人数)	121	131	130	137	127
採用人数	76	108	97	123	92
不足人数 (必要-採用)	45	23	33	14	35

問6-3 技術者について、平成28年度から令和2年度まで離職された人数を年齢構成別にご記入ください。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
離職人数	43	40	46	59	65
上記の内 採用3年未満	12	7	18	23	19

- 本助成制度は、取組を拡大しながら、令和４年度において200件の利用を図ることをプランの目標としている。
- しかし、令和２年度及び令和３年度の助成制度の利用実績は、目標に対して大幅に少ない状況。
- そのため令和４年度予算は、過年度の実績に応じた査定を受け、対前年比約50件分の減となった。
- 助成制度の継続に向け、**令和４年度は、今まで以上に積極的な利用をお願いします。**

令和2年度

令和3年度

令和4年度

利用促進に向けた取組

○助成対象の拡大

建設局及び下水道河川局に限定していた助成対象工事等を全局に拡大。

○手続きの簡略化

申請手続きの簡略化や提出書類の一部省略を実施。

○新メニューの設立

ICT施工の普及に向け、ICTに関する施工や研修を行う企業への支援メニューを新設。

○制度周知の充実

助成金制度に関する情報を分かりやすくまとめたチラシを作成。

○更なる改善の検討

申請書類の押印省略や電子申請など、助成制度を利用しやすい更なる改善を検討。

利用実績

メニュー	予算	実績
女性用トイレ・更衣室設置	20	15
女性の作業服等の装備品購入	40	10
インターンシップ受入れ	55	30
大型特殊免許取得にかかる費用	30	16
サッポロQMS認証取得にかかる費用	14	1
－	－	－
合計	159	72

メニュー	予算	実績
女性用トイレ・更衣室設置	20	14
女性の作業服等の装備品購入	40	9
インターンシップ受入れ	60	29
大型特殊免許取得にかかる費用	40	31
サッポロQMS認証取得にかかる費用	6	2
【新】ICT施工導入支援	5	6
合計	171	91

※令和3年度の実績は3月8日時点の値

メニュー	予算	実績
女性用トイレ・更衣室設置	20	
女性の作業服等の装備品購入	10	
インターンシップ受入れ	50	
大型特殊免許取得にかかる費用	30	
サッポロQMS認証取得にかかる費用	5	
ICT施工導入支援	10	
合計	125	

令和4年度における「さっぽろ建設産業活性化推進協議会」の進め方（案）

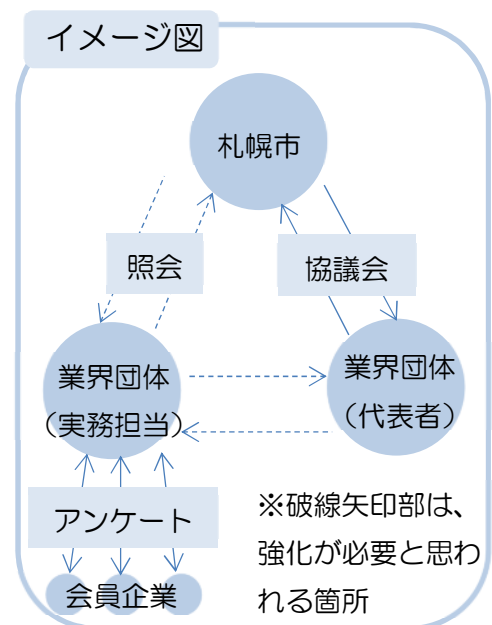
さっぽろ建設産業活性化推進協議会（以下「協議会」という。）について、令和２年度は２回の会議（対面形式）を実施し、業界団体（１９団体）とプランの取組に関する意見交換を行ったところ。

しかし、さっぽろ建設産業活性化プラン（以下「プラン」という。）の施策推進１年目ということもあり、業界団体と市の双方が手探りで活動を進めてきた状況もあり、当初、効果として期待していた「協議会での活発な意見交換を通じた優良取組事例の業界間での広がり」や「取組のブラッシュアップや進化」には至らなかった。

このため、協議会における活発な議論と活動の活性化に繋げるため、今後の進め方について改めて検討する。

(1) これまでの活動を通じて見えてきた課題

- 1) 協議会には、業種や立場が異なる 19 の業界団体の代表者が参加しているため、時として意見が分散する場合もあり、意思決定までに時間がかかる傾向にあった。
- 2) 一方で、参加する団体の多くは、個別に発注部署と要望や意見交換を行う機会を持っており、他団体も参加する協議会では、本音を引き出しづらい状況もあった。
- 3) また、業界団体や企業が行う取組については、年 2 回実施している照会を通じて進捗状況の把握に努めているが、市として取組の優先順位を示していないこともあり、市が業界団体や企業に期待することや、取組の目的などが伝わりにくい部分も
- 4) これは、協議会に参加する代表者へは、市の思い



(2) 協議会における活発な議論と活動の活性化に向けて必要なこと

- 1) 年度毎に重点施策を定め、優先順位の「見える化」を図る。
- 2) 業界団体事務局の実務担当者とプランに掲げる施策に対する意見交換や、業界団体が行う取組の課題や市に求める支援策のニーズ等について把握する機会を持つ。
- 3) 市は、業界団体回りや企業アンケートの結果に基づく支援策について検討する。

(3) 重点施策と今年度の取組予定

重点施策Ⅰ. 業界団体や企業による担い手の確保

Point：採用の強化とともに、若年層の離職防止につながる取組を推進

- ・PRに繋がる処遇改善の取組や、就業環境の整備として、福利厚生の実施やワークライフバランスの確保を進めていく【業界、企業】
- ・人材育成として、資格取得支援等の取組を継続していく【業界、企業】
- ・技能労働者の処遇改善として、建設キャリアアップシステム導入へ向けた検討をする【業界、企業】

重点施策Ⅱ. 働き方改革の推進

Point：週休2日制の導入拡大など、今後も働き方改革を推進

- ・建設産業の魅力向上のため、完全週休2日を目指し、業務の遂行に配慮しつつ段階的な導入や課題解決に取り組んでいく【業界、企業】
- ・週休2日試行工事の発注を拡大し、企業の働き方改革の推進を支援していく【市】
- ・工事発注時期の平準化や、業務履行期限の分散化などの取組を拡大していく【市】

重点施策Ⅲ. 建設産業の魅力向上とPR事業の推進

Point：情報発信量を拡大するとともに、その内容の充実や質の向上を図る

- ・建設産業の魅力を的確に伝えるため、PRパンフレット作成の継続【推進協議会】
- ・市民理解醸成のため多様な手法を活用した効果的なPRを展開【推進協議会】
- ・入職促進のため、インターンシップ等の継続、HP等の開設拡大【業界、企業】

重点施策Ⅳ. 市による企業や業界団体への支援

Point：助成事業の継続と、入職促進や離職防止につながる新たな支援を実施

- ・若年層の離職を防止するため、企業の枠を越えた若者、女性の活動へ対する支援
- ・ホームページ開設や内容の充実に関するセミナーの開催

(4) 令和4年度以降の協議会の進め方

- 1) 現在行っている、業界団体への照会や企業へのアンケート調査に加えて、市（業務課と業界団体所管課）が各業界団体を個別に回り、活動の現場に近く会員企業との窓口役を担う実務担当者との意見交換を行うことで、市と業界団体との連携を強化する。
- 2) あわせて、活発な議論に繋げるため、協議会で行う意見交換会の進め方について情報を共有した上で、団体としての発言の準備を進めてもらう。
- 3) また、業界や企業の積極的な活動を促していくため、業界や企業が主体となる取組みの推進に向けて、市による支援の内容や取組の目的・意義について説明する。
- 4) 年間スケジュールのイメージは、【資料2-2】の通り。

[illegible]

札幌市の取組

※前回協議会（令和3年11月24日～12月24日）資料からの変更箇所は赤字となっています。

プランの記載（目標・施策・取組）	令和３年度の実績（R4年1月時点）	令和４年度の実績予定（R4年1月時点）
第5章 施策及び具体的取組		
1-2-2 女性の活動団体との連携強化 ・女性主体で構成される活動団体との連携強化により、企業の枠を超え女性の技術者等が集まり、交流等に取り組むことで女性活躍を推進するとともに団体の活動へ対する支援策を検討	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.2 ・感染症拡大防止の観点から対面での打合せが制限されたこともあり、当初予定していた取組が出来なかった。 ・けんせつ小町現場見学会（10/5）への参加。	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.2 ・各活動団体へのヒアリング等を通じ、必要な支援について検討していく。（建設どさん娘の会、設備工事部会建設関連女子会、緑麗会）
取組目標2：建設産業の働き方改革の推進		
施策2-1：工事発注における週休２日の取組の推進【企業、市】 2-1-1 週休２日工事の実施拡大（発注者の取組） ・可能な限り週休２日工事採用していくため、工期の制約を受ける場合についても、事業計画段階からの週休2日を考慮したスケジュールを検討	・645件の試行工事を発注し取組を継続。 ・一方で、「実施時期が指定もしくは限定される」や「工事に伴う影響が大きく早期に完成させる必要がある」等の理由から、週休２日を前提とした工期設定が困難である工事も半数ある。 ・対応が可能な課題については解決することで、試行工事の発注を拡大していくことを目指す。 ・また、４週８休の達成率の上昇に向け、発注者の役割として必要な支援に取り組んでいく。 ・適用が難しい工事への対応として、他機関で発注している「週休２日交代制モデル工事」の試行状況を注視していく。	・900件程度の試行工事を発注し取組を拡大していく。 ・また、４週８休の達成率の上昇に向け、発注者の役割として必要な支援に取り組んでいく。 ・現行の「受注者希望型」に加え「発注者指定型」の適用に向けた検討を進める。 ・適用が難しい工事への対応として、他機関で発注している「週休２日交代制モデル工事」の試行状況を注視していく。
・工事成績加点等について、週休２日試行が適用できない工事への取扱についての配慮	・週休２日試行工事の発注を継続している間は現状維持とするか等、業界団体等の意見も踏まえながら判断していく。	・週休２日試行工事の発注を継続している間は加点措置を継続し、新たな課題等が浮彫となった時点で検討していくものとする。
・発注の際は、工期設定要領に基づき適正な工期を確保 ・書類簡素化や作業の効率化等の取組推進	・2-2-1に同じ。 ・2-4-1～2に同じ。	・2-2-1に同じ。 ・2-4-1～2に同じ。
・フレックス方式が採用可能な現場は極力採用する	・2-3-3に同じ。	・2-3-3に同じ。
2-1-1 週休２日工事の実施拡大（受注者の取組） ・週休２日の導入等に積極的に取り組む	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.3	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.3
・下請契約の締結等は、国の通知に基づき実施。 ・下請企業においても、月給制の導入を考慮するなど、労働者の週休２日の希望に応える労働環境確保を目指す	・5-4-1に同じ。 【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.6	・5-4-1に同じ。 【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.6
2-1-2 週休２日の導入を考慮した補正率の見直し	・今後も国に準拠し適用していく。	・今後も国に準拠し適用していく。
施策2-2：適正な工期及び業務履行期間の設定【市】 2-2-1 週休２日の確保を前提とした工期等の設定 ・事業計画段階からの週休2日を考慮したスケジュールを検討 ・工事発注時に工期設定要領に基づき適正な工期を確保 ・設計においても標準的な履行期間を設定するため、国の支援ツールの導入状況を踏まえ、適正な履行期間確保の取組を検討	・2-1-1に同じ。 ・引き続き取り組んでいく。 ・支援ツールの利用も含め、業界の意見も含め適正な履行期間を確保する取組を検討していく。 ・引き続き取り組んでいく。	・2-1-1に同じ。 ・引き続き取り組んでいく。 ・支援ツールの利用も含め、業界の意見も含め適正な履行期間を確保する取組を検討していく。 ・引き続き取り組んでいく。
2-2-2業務履行期間の変更等の柔軟な運用		
施策2-3：施工時期及び業務履行期限の平準化の推進【市】 2-3-1 債務負担行為の活用等による工事の早期発注の継続・拡大	・４～６月に稼働する現場は約６割を見込んでいる。 ・早期発注の実施割合などのバランスに留意しつつ取組を継続していく。	・４～６月に稼働する現場は約６割を見込んでいる。 ・早期発注の実施割合などのバランスに留意しつつ取組を継続していく。
2-3-2 業務履行期限の平準化の推進 ・履行期限の年度末集中避けるため、早期発注業務を増加し平準化を進める	・計画的に業務を発注できるよう、企画計画部門も含め庁内調整を行っていく。	・計画的に業務を発注できるよう、企画計画部門も含め庁内調整を行っていく。
・早期発注にむけ、繰越明許費や債務負担行為の活用を検討	・対応が可能なものについて、債務負担行為を活用し履行期限の分散化に努めていく。	・対応が可能なものについて、債務負担行為を活用し履行期限の分散化に努めていく。

プランの記載（目標・施策・取組）	令和３年度の実績（R4年1月時点）	令和４年度の実績予定（R4年1月時点）
第5章 施策及び具体的取組 2-3-3 余裕期間制度（フレックス方式）対象工事の活用	・適用実績のある4部署において全体の約4割の工事を試行工事として発注。 ・余裕期間を設けることで施工時期が冬期にかかり品質の低下が懸念されるものや、関連工事間で綿密な工程調整を要するものなど、試行が困難な現場もあることに留意が必要であるが、本格実施に向けて検討を進めていく。	・適用実績のある4部署において全体の約半数の工事を試行工事として発注し取組を拡大する予定。 ・余裕期間を設けることで施工時期が冬期にかかり品質の低下が懸念されるものや、関連工事間で綿密な工程調整を要するものなど、試行が困難な現場もあることに留意が必要であるが、本格実施に向けて検討を進めていく。
施策2-4：受注者の作業効率化の推進【市】 2-4-1 工事に係る事務の効率化 ・工事書類及び検査の簡素化	・書類簡素化については、土木、営繕ともに、国や道を参考にし順次対応していく。 ・引き続き検討していく。	・書類簡素化については、土木、営繕ともに、国や道を参考にし順次対応していく。 ・引き続き検討していく。
・電子納品の推進	・引き続き検討していく。	・引き続き検討していく。
・ASP導入推進	・導入推進に向けた取組を検討していく。	・導入推進に向けた取組を検討していく。
2-4-2業務等の効率化に資する取組 ・業務におけるウィークリースタンス、ワンデーレスポンスなど、受注者の環境改善につながる対応について徹底を図る	・全庁的なウィークリースタンス、ワンデーレスポンスの実施を検討していく。	・全庁的なウィークリースタンス、ワンデーレスポンスの実施を検討していく。
・効率化に資する取組について取り入れることを検討（条件明示の徹底、業務確認会議、合同現地踏査、業務スケジュールの適切な管理、照査の確実な実施）	・ウィークリースタンス、条件明示、照査の確実な実施について取組を開始する。 ・ただし、取り組むことで業者にとっても手間が増えるものがあり、全ての項目について「徹底」とするとかえって企業に負担をかける恐れもあるため慎重に対応していく。（業務確認会議、業務スケジュールの適切な管理など）	・ウィークリースタンス、条件明示、照査の確実な実施について取組を開始する。 ・ただし、取り組むことで業者にとっても手間が増えるものがあり、全ての項目について「徹底」とするとかえって企業に負担をかける恐れもあるため慎重に対応していく。（業務確認会議、業務スケジュールの適切な管理など）
・工事においてもウィークリースタンス等の徹底、効率化の取組推進に努める	・全庁的なウィークリースタンス、ワンデーレスポンスの実施を検討していく。	・全庁的なウィークリースタンス、ワンデーレスポンスの実施を検討していく。
施策2-5：労働時間縮減に向けた取組の推進【企業】 2-5-1 各企業での週休2日の確保、または年間トータルでの休暇取得の推進	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.3	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.3
・工事や業務の受注者においても適正な工程を確保し下請業者も含めて工程管理の徹底を図る ・現場での週休二日を目指し、土日閉所が可能な現場は促進を図る	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.3	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.3
・週休二日が困難でも、現場で働く人全員が年間トータルでの休暇取得に努める ・国や道・市の発注工事で一体的に行う統一土曜閉所等に積極的に取り組む	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.3	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.3
取組目標3：担い手確保に向けた取組の推進		
施策3-1：担い手確保に向けた取組の積極的な実施【企業】 3-1-1 働き方改革や就業環境の整備、人材育成の推進 ・各企業が就職先として選ばれるため、働き方改革や就業環境の整備、人材育成の取組を推進を図る	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.4	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.4

札幌市の取組

※前回協議会（令和3年11月24日～12月24日）資料からの変更箇所は赤字となっています。

プランの記載（目標・施策・取組）	令和3年度の実績（R4年1月時点）	令和4年度の実績予定（R4年1月時点）
第5章 施策及び具体的取組		
3-1-2 学生等の入職促進等に向けたインターンシップ等の取組の推進 ・学生等の入職促進及び離職防止効果があるインターンシップの実施や、入職希望者に対する見学受入などの取組を推進 ・個々の企業での実施が困難である場合、市や札商などが行う事業の活用も考慮する	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.4 (記載を削除)	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.4 ・「ミニさっぽろ」のイベント概要について情報を収集する。
3-1-3 社員10人未満の企業における入職促進等に向けた取組の推進	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.4	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.4
3-1-4 企業PRや求人等の各種情報発信の推進	・1-1-3に同じ。	・1-1-3に同じ。
施策3-2：建設産業の活性化に資する取組に対する助成制度の拡充【市】		
3-2-1 既存の助成制度の見直し（建設業人材確保・育成支援事業） ・全庁的な取組として制度を活用するため対象となる局を拡大	・業界や企業へのPRを引き続き行う。 ・令和3年度の計画（予算上の上限）については、以下のとおり。 ①女性用トイレ更衣室設置への助成20件、②女性の作業服等の装備品購入に対する助成40件、③企業のインターンシップ受入れに対する助成60件（3日間:40件、2日間:20件）、④大型特殊免許取得に係る助成40件、⑤サッポロQMS認証取得費用の助成6件。①～⑤計166件。 ・上記①～⑤に加え、⑥としてICT導入支援に関する助成金について新たに設けた。 ・QMS認証取得に係る助成について、申請事務手続きを見直し利便性の向上を図った。 ・新たな助成制度（ICT）創設に合わせチラシのデザインを一新し、業界に浸透を図る。	・業界や企業へのPRを引き続き行う。 ・令和4年度の計画（予算上の上限）については、以下のとおり。 ①女性用トイレ更衣室設置への助成20件、②女性の作業服等の装備品購入に対する助成10件、③企業のインターンシップ受入れに対する助成50件（3日間:20件、2日間:30件）、④大型特殊免許取得に係る助成30件、⑤サッポロQMS認証取得費用の助成5件、⑥ICT施工導入支援に関する助成10件。 ①～⑥計125件。
・インターンシップについて2日の実施についても対象とする ・免許助成拡大検討 ・快適トイレの適用も検討し、男性就業者も含めた環境整備の取組を拡大	・業界や企業へのPRを引き続き行う。 ・内容を検討した上で庁内の調整を進めていく。 ・新たな部局で快適トイレ試行工事を発注し取組を拡大していく。 ・道路維持除雪業務への導入可否について検討していく。	・業界や企業へのPRを引き続き行う。 ・内容を検討した上で庁内の調整を進めていく。 ・新たな部局で快適トイレ試行工事を発注を検討していく。 ・道路維持除雪業務への導入可否について引き続き検討していく。
・手続きの簡素化の検討	・手続きの効率化について検討していく。	・手続きの効率化について検討していく。
3-2-2 建設産業の担い手確保等の取組に対する支援策の検討 ・担い手確保の様々な取組に活用できる助成制度を検討 ・企業のHP整備や就業規則作成等に対する支援策を検討	・内容について検討していく。 ・1-1-3、3-1-4に同じ。	・内容について検討していく。 ・1-1-3、3-1-4に同じ。
3-2-3 建設現場での生産性向上等の取組に対する支援策の検討	・ICT導入支援に関する助成金について新たに設けた。	・ICT導入支援に関するイベントの開催に向けた検討を進める。
3-2-4 他機関の人材確保・育成に資する取組への支援等 ・技能フェスティバルの開催を支援 ・職業能力開発促進法に基づき認定を受けた団体等が実施する職業訓練の経費に対する補助	・現行の取組を継続。	・現行の取組を継続。
施策3-3：女性にとっても働きやすい環境づくりの推進【市】		
3-3-1 建設現場での女性の労働環境改善などに対する支援	・3-2-1に同じ。	・3-2-1に同じ。
3-3-2 札幌市の男女共同参画に関する取組・施策等との連携強化 ・第4次男女共同参画さっぽろプランと既存の取組との連携	・経済観光局が主催する取組について、効果的な連携が図れるものについて、業界や企業へ案内していく。 ・内容について引き続き検討していく。	・経済観光局が主催する取組について、効果的な連携が図れるものについて、業界や企業へ案内していく。 ・内容について引き続き検討していく。
・国交省が策定した行動計画を参考にして女性を応援する取組を検討	(記載を削除)	・男女共同参画室との連携し、市ホームページの「建設産業の活性化」ページにて情報発信。
3-3-3 女性にとっても働きやすい環境づくりに資する取組の検討 ・WLB+、えるぼし取得企業の優良事例の情報発信を検討	・経済観光局が行っている就業環境整備や、働き方改革に資するコンサルティング支援等の事業について業界へアナウンス。 ・3-3-2に同じ。	・経済観光局が行っている就業環境整備や、働き方改革に資するコンサルティング支援等の事業について業界へアナウンス。 ・3-3-2に同じ。
・女性が働きやすい職場環境づくりを目指す企業に対して先進事例を提供		
・市が専門家を招聘してセミナーを開催するなどの支援策を検討		
施策3-4：技術者及び技能労働者の採用に向けた取組等への支援【市】		
3-4-1 建設産業の合同企業説明会等に対する支援策の検討	・経済観光局が実施するワークフェスさっぽろ（合同企業説明会）との連携。	・経済観光局が実施する「さっぽろ給付金付再就職支援事業」について業界へアナウンス。
3-4-2 採用説明会等に活用できる建設産業PR資料の作成	・1-1-2に同じ。	・1-1-2に同じ。

札幌市の取組

※前回協議会（令和3年11月24日～12月24日）資料からの変更箇所は赤字となっています。

プランの記載（目標・施策・取組）	令和３年度の実績（R4年1月時点）	令和４年度の実績予定（R4年1月時点）
第5章 施策及び具体的取組		
3-4-3 企業情報の周知に関する支援策の検討 3-4-4 企業向けの勉強会やセミナーの開催 施策3-5：企業の枠を超えた若者・女性の活動に対する支援【業界団体、企業、市】 3-5-1若者・女性の活動との連携や横のつながりを創出する機会確保等の支援 ・若者対象の合同研修の開催支援の検討 ・女性活動団体との連携強化や支援の取組を検討 施策3-6：各種支援制度等に関する情報の集約・発信【市】 3-6-1 各機関が実施する各種支援制度に関する情報の集約・発信 3-6-2 札幌市等の認証・認定制度に関する企業の取組情報の発信	・1-1-3に同じ。 ・3-3-2に同じ。 【業界団体の対応】※R3年3月実施照会項目No.5 ・業界団体や企業のニーズを把握した上で支援方法について検討していく。 ・1-2-2に同じ。 ・1-1-3に同じ。 (記載を削除)	・1-1-3に同じ。 ・3-3-2に同じ。 【業界団体の対応】※R4年2月実施照会項目No.5 ・業界団体や企業のニーズを把握した上で支援方法について検討していく。 ・1-2-2に同じ。 ・1-1-3に同じ。 ・他の認証制度についても、市ホームページの「建設産業の活性化」ページでの情報発信を検討していく。
取組目標4：人材確保、品質確保や地域貢献等に取り組む企業の支援		
施策4-1：企業の人材確保等の取組や技術力を考慮した発注方法の活用【市】 4-1-1 多様な入札契約制度の活用等 ・工事の総評の充実、調査・設計も含めて総評の活用を図る ・除雪や災害対応を担う企業の育成等に資する制度の検討 ・新たな取組を促進するため、国や他の自治体を参考に発注方法を検討 施策4-2：建設産業の活性化に資する取組に対する表彰制度等の検討【市】 4-2-1表彰や認証・認定制度の充実・活用等の検討 ・活性化に資する取組の表彰制度等について創設を検討 ・表彰や認証等の対象となった企業について、内容等を市HPで公表しPR ・表彰等を受けた企業に対して総評の評価項目としての活用を検討する	・引き続き取り組んでいく。 ・内容を検討していく。 ・他機関の事例について情報収集。 (記載を削除) (記載を削除) (記載を削除)	・引き続き取り組んでいく。 ・内容を検討していく。 ・他機関の事例について情報収集。 ・R４年以降に検討。 ・R４年以降に検討。 ・R４年以降に検討。
取組目標5：企業の経営基盤の強化と適正な利潤の確保		
施策5-1：適正な予定価格の設定【市】 5-1-1 現場と乖離のない歩掛・積算基準 5-1-2 適正な利潤の確保に向けた積算基準の設定 施策5-2：中長期的な事業量の見通し【市】 5-2-1 建設事業費の見通しと事業の実施 施策5-3：地域を支える地元企業等の受注機会の確保【市】 5-3-1 地元企業への優先発注 5-3-2 地域を支える企業の受注機会の確保 施策5-4：下請契約の適正化及び技能労働者の処遇改善に向けた取組の実施【企業】 5-4-1 下請契約の適正化及び技能労働者の処遇改善に向けた取組の実施 ・元請と下請との間の取引の適正化等に努める	・引き続き取り組んでいく。 ・引き続き取り組んでいく。 ・引き続き取り組んでいく。 ・引き続き取り組んでいく。 ・内容を検討していく。 【業界団体の対応】 【企業の対応】※R3年3月実施照会項目No.6	・引き続き取り組んでいく。 ・引き続き取り組んでいく。 ・引き続き取り組んでいく。 ・引き続き取り組んでいく。 ・内容を検討していく。 【業界団体の対応】 【企業の対応】※R4年2月実施照会項目No.6

札幌市の取組

※前回協議会（令和3年11月24日～12月24日）資料からの変更箇所は赤字となっています。

プランの記載（目標・施策・取組）	令和3年度の実績（R4年1月時点）	令和4年度の実績予定（R4年1月時点）
第5章 施策及び具体的取組		
・工事受注者は、技能労働者の賃金確保を促し、処遇改善を図ることに努める ・建設キャリアアップシステムを活用し、処遇改善や労働時間管理に努める 施策5-5：下請契約等の適正化に関する啓発の強化【市】 5-5-1下請契約等の適正化に関する啓発の強化 ・下請契約の適正化に関する国の通知等を踏まえた啓発文書を送付する ・下請契約に関する注意事項についての啓発を強化する ・国の通知の周知徹底に向けた取組の検討	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.6 【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R3年3月実施照会項目No.6 ・引き続き取り組んでいく。 ・引き続き取り組んでいく。 ・適宜、掲載情報の更新等を行い管理していく。	【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.6 【業界団体の対応】 【企業の対応】 ※R4年2月実施照会項目No.6 ・引き続き取り組んでいく。 ・引き続き取り組んでいく。 ・適宜、掲載情報の更新等を行い管理していく。
取組目標6：生産性向上につながるi-Constructionの推進		
施策6-1：ICT活用工事の拡大【市】 6-1-1 ICT土工・舗装工やその他の工種への適用拡大の検討 ・国の動向を注視しつつ可能性のあるものについて試行推進 施策6-2：i-Constructionによる事業の効率化【企業、市】 6-2-1 除排雪作業の効率化・省力化に向けたICTの活用 6-2-2 ICT新技術の市街地工事や維持管理分野への活用の検討 6-2-3 コンクリートのプレキャスト化の活用の検討 6-2-4 BIM/CIM活用業務及び設計段階からの3次元設計図面の導入の検討 施策6-3：ICT施工の導入促進策の検討【市】 6-3-1 ICT施工の導入促進策の検討 ・国等を参考に、ICT活用工事での実施率を上げる方策を検討 ・ICT建機リース料に係る支援策を検討 施策6-4：受注者の作業効率化の推進【市】	・施工者希望型にて25件の工事を発注し、その内20件の工事で実施。 ・新たに「構造物(橋台・橋脚)」、「路盤工」での適用を検討していく。 ・国土交通省の積算基準（赤本）に準拠していない水道工事などにおいても、ICT技術の活用に努めたところ。 (冬みちプラン2018・実行プログラムに基づき実施) ◆1人乗り除雪機械の導入 ・除雪グレーダー：12台増（延べ55台） ◆提出書類の電子化や除雪機械の運行管理の最適化 ・除雪機械へのGPS受信端末の設置目標708台（208台増）、システム改良（操作の簡素化等） ◆雪堆積場選定の自動化 ・選定システム構築 ◆「i-Snow」への参画による先進技術の共有と活用 ・プラットフォームにおける情報共有（平成29年3月から延べ10回出席） ・引き続き情報収集を行う。 ・引き続き情報収集を行う。 ・引き続き情報収集を行う。 ・引き続き情報収集を行う。 ・3-2-3に同じ。 ・2-4に同じ。	・施工者希望型にて27件の工事を発注予定。 ・国土交通省の積算基準（赤本）に準拠していない水道工事などにおいても、ICT技術の活用に努めていく。 (冬みちプラン2018・実行プログラムに基づき実施) ◆1人乗り除雪機械の導入 ・除雪グレーダー：14台増（延べ69台） ◆提出書類の電子化や除雪機械の運行管理の最適化 ・除雪機械へのGPS受信端末の設置目標1,000台（300台増）、システム改良（設計図作成機能等） ◆雪堆積場選定システムの自動化 ・選定システム構築 ◆「i-Snow」への参画による先進技術の共有と活用 ・プラットフォームにおける情報共有（継続） ・引き続き情報収集を行う。 ・引き続き情報収集を行う。 ・引き続き情報収集を行う。 ・引き続き情報収集を行う。 ・3-2-3に同じ。 ・2-4に同じ。
取組目標7：建設産業の発展に向けた横断的な取組の実施		
施策7-1：企業の事業承継などの取組への支援【市】 7-1-1 事業承継に関する市の取組との連携 7-1-2 事業承継や合併などにおいて体制維持を目指す企業への支援策の検討 ・入札参加者への合併支援策の周知 ・合併にあたっての課題を整理し、支援の方法等について検討 施策7-2：関係業界との連携強化【企業、市】 7-2-1建設業以外の下請業者や取引業者の確保に向けた連携強化	(記載を削除) (記載を削除) ・情報収集。 ・適宜対応をしていく。	・経済観光局と連携し、市ホームページの「建設産業お役立ち情報（企業、業界団体向け）」ページにて情報発信することを検討。 ・財政局と連携し、市ホームページの「建設産業お役立ち情報（企業、業界団体向け）」ページにて情報発信することを検討。 ・情報収集。 ・適宜対応をしていく。

札幌市の取組

※前回協議会（令和3年11月24日～12月24日）資料からの変更箇所は赤字となっています。

プランの記載（目標・施策・取組）	令和3年度の実績（R4年1月時点）	令和4年度の実績予定（R4年1月時点）
第5章 施策及び具体的取組		
施策7-3：札幌市産業人材創出推進本部や関連計画等との連携【市】 7-3-1札幌市産業人材創出推進本部の取組との連携 ・産業人材創出推進本部に設置される「労働力不足業界支援分科会」との連携 ・産業人材創出推進本部に設置される「外国人材受入支援分科会」との連携 7-3-2 市の関連計画との連携 施策7-4：教育分野との連携【市】 7-4-1 建設産業に対する子どもの理解の醸成 ・様々な職業について学ぶ機会として建設現場の活用など連携拡大に向け検討 ・建設産業の役割について理解してもらえよう教育分野との連携を図る 施策7-5：他機関の建設産業関連施策との連携【市】 7-5-1 他機関の建設産業関連施策との連携 ・担い手確保について、国や道と連携し効果的な取組を目指す ・他機関が行う支援事業を踏まえつつ利用しやすい支援制度を目指す	・適宜対応をしていく。 ・適宜対応をしていく。 ・次期まちづくり戦略ビジョンに係る作業の実施。（ビジョン編、戦略編ともに策定期間は未定） (記載を削除) (記載を削除) ・北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会への参加。 ・現場見学会等について他機関との連携を検討。 ・内容について引き続き情報収集。	・適宜対応をしていく。 ・適宜対応をしていく。 ・次期まちづくり戦略ビジョンに係る作業の実施。 ・中学2年生を対象として行っている「職場体験学習」の協力について、教育委員会との調整を行っていく。 ・関係部局と調整し検討していく。 ・北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会への参加。 ・現場見学会等について他機関との連携を検討。 ・内容について引き続き情報収集。
取組目標8：将来に向けた広い観点での中長期的課題の検討		
施策8-1：地元建設産業の持続的な体制確保に向けた中長期的課題の検討【市】 施策8-2：国の政策に関する要望の対応検討【市】 施策8-3：官民含めた建設業界全体での働き方改革の推進【企業、市】	・適宜、持続的な体制確保に向けた中長期的な課題を検討していく。 ・情報収集。 ・情報収集。	・適宜、持続的な体制確保に向けた中長期的な課題を検討していく。 ・情報収集。 ・情報収集。

令和４年度の取組予定に関する 各業界団体への照会結果

令和３年度 第２回
さっぽろ建設産業活性化推進協議会

- ・ 本資料は、照会時点での令和３年度の実績及び令和４年度の取組予定をまとめさせていただいておりますので、その後の新たな情報については、随時更新いたします。
- ・ 次回の照会は、３月下旬に予定しておりますので、ご協力の程よろしくお願いいたします。

【報告 1】 ホームページの活用等による情報発信体制の充実

◆活性化プランの記載内容（1-1-3）

業界団体、企業からの積極的な情報発信が建設産業や各企業に対する理解促進につながることから、業界団体、企業のホームページ・SNS 等の開設拡大・内容充実を図ることにより、情報発信の強化を目指します。

1. 令和 3 年度の実績（情報発信体制の充実）

No.	団体名	取組内容（実績）
1	(一社)札幌建設業協会	- 制作したPRマンガや動画を活用方法を研究し、情報発信の充実を図る。(団体) - PR動画をYoutubeに掲載し、業界情報の発信。(団体) - マンガ、動画の提供による会員企業のPR事業の支援。(団体)
2	札幌市土木事業協会	- HPで工事実績を毎年更新し、写真により見やすくする。(企業) - 若手技術者の欄を設け、会社のPRを図る。(企業)
3	(一社)札幌中小建設業協会	令和4年1月を目途に、ホームページを更新し情報発信体制の充実を図る(特に学生向けの発信に配慮)。
4	(一社)北海道舗装事業協会	HPに求職者や一般向けコンテンツを拡充(団体)
5	札幌市除雪事業協会	ホームページの開設を検討(団体)
6	札幌環境維持管理協会	HPを活用して、業界団体としての情報発信はもとより会員間の情報交換に役立てていく。(団体)
7	(一社)北海道造園緑化建設業協会	HPで協会各会員の事業紹介を更新(団体)
8	札幌塗装工業協同組合	- 若年者向けに求人情報を組合HPに載せて情報発信を実施した。(団体) - 既成の塗装PR誌と各組合員の求人を合体させた組合求人誌を作成した。(団体) - 札幌商工会議所の企画による任期制自衛官向け業界研修に参加(組合求人誌を活用した。団体) - 札幌商工会議所の企画による道内高校との連携強化事業に参加。①インターンシップ、②就職情報交換会、③出張型企業説明会
9	札幌市管工事業協同組合	YouTubeで札幌協のPR映像を11月～2月の期間で広告配信予定。(期間を1ヶ月延長)(団体)
10	札幌管和会	- 下記の取組を継続 - HPでの内容、社内の休日への取組をわかりやすく更新する。(企業)
11	(一社)札幌空調衛生工事業協会	空調衛生設備が脱炭素社会づくりに果たす役割の広報に取り組む予定。(団体)
12	(一社)建設コンサルタント協会	ホームページのリニューアルを検討(団体)
13	札幌市測友会	情報発信はFacebookにて実施しているが、ホームページの作成については次年度以降、取組に向け考えていく。(団体)
14	(一社)北海道設備設計事務所協会	- 会員のHP開設を推進(団体) - 今後のIT化にむけてデジタル委員会の創設(団体)

※団体のホームページ開設状況：19団体中14団体

2. 令和4年度の実施の方向性（情報発信体制の充実）※令和3年度と同様

【団体・企業】

- 団体及び企業のホームページ開設率の向上を進める。
- 建設産業のイメージアップや採用後の就業環境の紹介等、人材確保に向けた内容充実を進める。

3. 令和4年度の実施予定（情報発信体制の充実）

No.	団体名	取組内容（予定）
1	(一社)札幌建設業協会	・制作したPRマンガや動画を活用方法を研究し、情報発信の充実を図る。（団体） ・PR動画をYoutubeに掲載し、業界情報の発信。（団体） ・マンガ、動画の提供による会員企業のPR事業の支援。（団体）
2	札幌市土木事業協会	・検討・調整中
3	(一社)札幌中小建設業協会	・令和4年1月に、ホームページをリニューアルした。今後は、学生向けの記事内容の発信に配慮しながら、情報発信体制の充実を図る。（協会、会員企業）
4	(一社)北海道舗装事業協会	・HPに求職者や一般向けコンテンツを拡充（団体）
5	札幌市除雪事業協会	R4.2.1 ホームページ開設・R4 継続（団体）
6	(一社)札幌電設業協会	会員企業による下記の取組実施 ・ホームページの開設及び内容充実 ・InstagramやFacebookの活用 ・動画による情報発信の検討
7	札幌環境維持管理協会	・昨年開設したHPをより充実させ、業界団体としての情報発信はもとより会員間の情報交換に役立てていく。（団体）
8	(一社)北海道造園緑化建設業協会	・検討・調整中
9	札幌塗装工業協同組合	・若年者向けに求人情報を組合HPに載せて情報発信を実施。（団体） ・既成の塗装PR誌と各組合員の求人を合体させた組合求人誌を作成。（団体） ・札幌商工会議所の企画による任期制自衛官向け業界研修に参加（組合求人誌を活用。団体） ・札幌商工会議所の企画による道内高校との連携強化事業に参加。①インターンシップ、②就職情報交換会、③出張型企業説明会
10	札幌市管工事業協同組合	・YouTubeで札幌協のPR映像を11月～2月の期間で広告配信予定。（団体）
11	札幌管和会	・会員企業で取組む予定
12	(一社)札幌空調衛生工事業協会	・空調衛生設備が脱炭素社会づくりに果たす役割の広報に取り組む予定。
13	(一社)建設コンサルタント協会	・ホームページのリニューアルを検討、実施予定（団体）
14	札幌市測友会	・ホームページの作成については、5月の総会終了後にアップを予定している。（団体）
15	(一社)北海道設備設計事務所協会	・会員のHP開設を推進（団体） ・今後のIT化にむけてデジタル委員会の推進（団体）

【報告 2】女性の活動団体との連携強化

◆活性化プランの記載内容（1-2-2）

建設産業に関わる女性主体で構成される活動団体との連携強化により、企業の枠を超えて女性の技術者等が集まり、交流・研修・PR 等に精力的に取り組むことで、建設分野における女性活躍を推進するとともに団体の活動に対する支援策を検討します。

1. 令和3年度の実績（女性の活動団体との連携強化）

No.	団体名	取組内容（実績）
1	（一社）札幌建設業協会	・札幌市主催の「土木施設めぐり女子ツアー」に協力予定。
2	札幌市土木事業協会	・建設業に携わる女性に対し、交流の場「女子会」を立ち上げ支援している。（会員企業）
3	（一社）札幌中小建設業協会	・女性技術者が「どさん娘の会」に所属を継続。（会員企業）
4	（一社）北海道造園緑化建設業協会	・緑麗会（女性の活動団体）で、自分たちがデザインした大通花壇の造成。 ・4/22 春花壇の造成（済）、7/26～7/30 オリンピック花壇の造成、8/24～8/27 夏花壇の造成、10/29 花壇の撤去
5	（一社）札幌空調衛生工事業協会	・設備女子会入会促進に取組む予定（札幌空衛）。
6	札幌市測友会	・「ジモトのシゴト ワク！WORK！」参加 9/14、15 ・「建設産業ふれあい展」参加 1/8、9
7	（一社）北海道設備設計事務所協会	・建設どさん娘の会や緑麗会との交流 ・建築設備技術者協会設備女子会総会後の講演会及び交流会への参加 ・建築設備技術者協会主催現場見学会への参加

◆補足情報

＜土木施設めぐり女子ツアー（札幌市主催）＞

市内の土木系学科に所属する女子学生を対象に、現場見学や女性就業者との交流を通じて、建設産業の魅力を伝えるとともに、現場で働くイメージをつかんでもらうことを目的とした取組。

＜建設どさん娘の会＞

建設業で働く女性技術者・技能者の活躍に資することを目的に、建設業全般をテーマとした勉強会等を行う、道内の建設会社やコンサルタント、学校関係に従事する女性職員等で構成された組織。

＜緑麗会（北海道造園緑化建設業協会）＞

（一社）北海道造園緑化建設業協会の委員会構成として、札幌市大通花壇造成事業に参加する等の活動を行っている組織。

＜設備女子会（建築設備技術者協会）＞

女性設備技術者の情報交換・発信の場を設けることにより、活躍の場を広げ、一層社会に貢献していくことを目的に、交流会や現場見学会を行っている組織。

＜設備工事部会建設関連女子会（札幌商工会議所）＞

札幌市内の建設関連企業に勤める女性社員を対象に、交流会や現場見学会を行っている組織。

2. 令和4年度取組の方向性（女性の活動団体との連携強化）※令和3年度と同様

【団体】

○女性主体の活動団体が行う現場見学会、講演会及び交流会等について支援を継続する。

3. 令和4年度取組予定（女性の活動団体との連携強化）

No.	団体名	取組内容（予定）
1	(一社)札幌建設業協会	・札幌市主催の「土木施設めぐり女子ツアー」に協力予定。
2	札幌市土木事業協会	・検討・調整中
3	(一社)札幌中小建設業協会	・女性技術者の「どさん娘の会」所属を継続する。(会員企業)
4	(一社)北海道造園緑化建設業協会	・検討・調整中
5	(一社)札幌空調衛生工事業協会	・設備女子会入会促進に取組む予定。
6	札幌市測友会	・「ジモトのシゴト ワク！WORK！」 参加 9月13日～15日（3日間）つど一む ・「建設産業ふれあい展」 参加 R5.1月予定
7	(一社)北海道設備設計事務所協会	・建設どさん娘の会や緑麗会との交流 ・建築設備技術者協会設備女子会総会後の講演会及び交流会への参加 ・建築設備技術者協会主催札幌市発注現場見学会への参加 ・他協会主催の見学会・講演会・セミナーへの参加

現場見学（西2丁目地下駐車場整備工事）



座談会



日建連「けんせつ小町現場見学会」R3.10.5

【報告 3】 週休 2 日及び年間トータルでの休暇取得の推進

◆活性化プランの記載内容（2-1-1）

〔受注者の取組〕

- ① 働き方改革の実現のため、週休 2 日の導入等に積極的に取り組みます。
- ② 週休 2 日の導入と併せて、関連する次の取組についても最大限考慮します。
 - ・ 下請契約の締結等は、国の通知に基づき適正に実施します。【施策 5-4-1】
 - ・ 下請企業においても、月給制 の導入を考慮するなど、労働者の週休 2 日の希望に応えることのできる労働環境の確保を目指します。

◆活性化プランの記載内容（2-5-1）

- ・ 工事や業務の受注者においても、工事や業務の規模、難易度や地域の実情、不稼働日等を踏まえた適正な工期を確保するとともに、下請業者も含めて工程管理の徹底を図ります。
- ・ 現場では週休 2 日の確保を目指すこととし、土日閉所が可能な現場では、その促進を図ります。
- ・ 現場条件やその他の理由により週休 2 日の確保が難しい場合も含めて、現場で働く全ての人が年間トータルでの適正な休暇を取得できるよう努めます。
- ・ 建設業界全体の意識の醸成のために、国や道・市の発注工事で一体的に行う統一土曜閉所等に、積極的に取り組みます。

1. 令和 3 年度の実績（週休 2 日及び年間トータルでの休暇取得の推進）

No.	団体名	単位	取組内容（実績）
1	(一社)札幌建設業協会	団体	・ 8 月末時点で週休 2 日の導入状況を調査予定。 ・ 働き方改革に向けた会員企業を対象としたセミナー等の開催。 ・ 国、北海道、札幌市との意見交換会において、週休 2 日工事の普及に向けた諸課題の解決策などの協議 ・ 建設関連の他団体（設計会社、専門工事業など）との意見交換
		会員企業	・ 当協会が属する全国組織で「休日＋1」運動を展開継続。
2	札幌市土木事業協会	団体	・ 就労管理に GPS 機能を利用した、携帯電話アプリを利用する。（会員企業） ・ 週休 2 日に対応した賃金を適正化する。（会員企業）
		会員企業	・ 本年度は年間 360 時間以内の残業になるよう職員・協力業者に指導していく予定。
3	(一社)札幌中小建設業協会	会員企業	下記の取組を継続 ・ 時間外労働の上限規制に努めるため、月 30 時間の見込み残業制度に取組んでいる。 ・ 都市型土木の性質上、現場事務所の設置が困難な場合があるが、時間外労働の短縮に向けて、車両型事務所を購入し帰社後の机上残業の短縮に努力している。 ・ 繁忙期での週休 2 日の確保が難しいため、年間トータルで運用している。 ・ 通年雇用月給制に移行し、週休 2 日に対応できる労働環境を確保。

4	(一社)北海道舗装事業協会	団体	・月2回の土日連続休日による「4週6休の努力目標を継続」
5	札幌会	団体	・時間外労働時間の上限規制や働き方改革に関し研修会を実施する予定。
6	札幌建具工業協同組合	会員 企業	・労働基準法の下、サブロク協定の締結を改めて促進し、作業効率の見直しやリモートの活用を進め 労働時間の短縮を前向きに検討する。
7	(一社)札幌電設業協会	会員 企業	・次年度は4名の新卒採用を内定しているほか、装備資材の整備拡充により体制の確立を図ることで、作業の効率化に取り組む。
8	札幌管和会	会員 企業	・完全週休2日制導入や退職金制度・福利厚生に関する整備を検討しPRする。
9	(一社)札幌空調衛生工事業協会	団体	・時間外労働増加要因等に関するアンケート調査に取り組む予定。(札幌空衛) ・上部団体(一社)日本空衛協会が策定した啓蒙パンフレット「週休2日を実現し長時間労働を是正(2019年)」を会員に配布し、情報提供に取り組む予定。(札幌空衛)
10	(一社)建設コンサルタンツ協会	団体	・下記の取組を継続 ・業界一斉「毎週水曜日をノー残業デー」の実施。
11	(一社)北海道設備設計事務所 協会	団体	・週休二日制の継続 ・時間外労働制限の継続
		会員 企業	・週休二日制の継続 ・時間外労働制限の継続 ・有給休暇取得の推進 ・作業の効率化、簡素化を発注者に求めている

2. 令和4年度の実施方針（週休2日及び年間トータルでの休暇取得の推進）

※令和3年度と同様

【団体・企業】

○建設産業の魅力向上のため、団体及び企業においては完全な週休2日を目指し、業務の遂行に配慮しつつ段階的な導入や課題解決に取り組んでいく。

< 取組内容 >

〔 4週6休の導入、年間変形労働時間制の採用、日給制から月給制への切り替え、ノー残業デーの設定、リモートの活用、課題解決に向けた意見交換等 〕

【団体】

○会員企業向けの研修会を実施する等、働き方改革に対する意識の高揚を図っていく。

3. 令和4年度の実施予定（週休2日及び年間トータルでの休暇取得の推進）

No.	団体名	単位	取組内容（予定）
1	(一社)札幌建設業協会	団体	・8月末時点で週休2日の導入状況を調査予定。 ・働き方改革に向けた会員企業を対象としたセミナーや相談会等の開催を予定。 ・国、北海道、札幌市との意見交換会において、週休2日工事の普及に向けた諸課題の解決策などの協議を予定している。 ・建設関連の他団体（設計会社、専門工事業など）との意見交換を検討中。
		会員企業	・当協会が属する全国組織で「休日+1」運動を展開を継続している。
2	札幌市土木事業協会	団体	・検討・調整中
		会員企業	・検討・調整中
3	(一社)札幌中小建設業協会	会員企業	下記の取組を継続 ・時間外労働の上限規制に努めるため、月30時間の見込み残業制度に取り組んでいる。 ・都市型土木の性質上、現場事務所の設置が困難な場合があるが、時間外労働の短縮に向けて、車両型事務所を購入し帰社後の机上残業の短縮に努力している。 ・繁忙期での週休2日の確保が難しいため、年間トータルで運用している。 ・通年雇用月給制に移行し、週休2日に対応できる労働環境を確保。
4	(一社)北海道舗装事業協会	団体	・月3回の土日連続休日による「4週7休の努力目標を設定」
5	札幌会	団体	・時間外労働時間の上限規制や働き方改革に関し研修会を実施する予定。
6	札幌建具工業協同組合	団体	・週休2日の導入に向けて現在試験的に実施しており、業務への影響を検証しております。
		会員企業	・工場内における製品の製作作業に関しては、週休2日の導入に努力しておりますが、下請け工事の現場作業に関しましては、主体工事の工程に対応しなければならない為、工事の進捗状況によっては完全週休2日を実施する事が困難な場合も発生します。

7	(一社) 札幌電設業協会	会員 企業	会員企業による下記の取組実施 ・ 土日の現場閉所の実現 ・ 勤怠管理システムを導入し、各自がリアルタイムで勤怠情報を取得出来る様にして時間外労働削減に取り組む ・ 所定時間を 7 時間 30 分に変更して労働時間削減に取り組む ・ 変則勤務や年間トータルでの週休 2 日の実現 ・ 社内年間スケジュールを作成し、代休、有休の推奨日を設けて、休暇の申請を出しやすい環境づくり
8	札幌市管工事業協同組合	団体	・ 週休 2 日、年 5 日の年次有給休暇の確実な取得を実施済（団体）
9	札幌管和会	会員 企業	・ 会員企業で取組む予定
10	(一社)札幌空調衛生工事業協会	団体	・ 上部団体（（一社）日本空衛協会）が策定した啓蒙パンフレット「週休 2 日を実現し長時間労働を是正（2019 年）」を会員に配布し、情報提供に取り組む予定。
11	(一社)建設コンサルタンツ協会	団体	下記の取組を継続 ・ 業界一斉「毎週水曜日をノー残業デー」の実施。
12	(一社)北海道設備設計事務所 協会	団体	・ 週休二日制の継続 ・ 時間外労働制限の継続 ・ ノー残業デーの推進 ・ テレワークの推進
		会員 企業	・ 週休二日制の継続 ・ 時間外労働制限の継続 ・ 有給休暇取得の推進 ・ 作業の効率化、簡素化を発注者に求めている

【報告 4】 学生等の入職促進及び定着に向けた取組の推進

◆活性化プランの記載内容（3-1-1）

- ・各企業が就職先として選ばれ、就業者の定着や能力発揮につなげるため、働き方改革や就業環境の整備、人材育成等の取組の推進を図ります。

◆活性化プランの記載内容（3-1-2）

- ・学生等の入職促進及び離職防止効果があるインターンシップの実施や、入職希望者に対する見学受入などの取組を推進します。
- ・インターンシップについては、札幌市の助成制度の活用を図るほか、個々の企業での実施が難しい場合については、札幌市や札幌商工会議所が主催するインターンシップ事業や、さっぽろ季節労働者通年雇用促進支援協議会 の職場体験実習等の各種事業の活用についても考慮します。

1. 令和3年度の実績（就業環境の整備）

No.	団体名	取組内容（実績）
1	(一社)札幌建設業協会	・国、北海道、札幌市との意見交換会において、週休2日工事の普及に向けた諸課題のひとつとして労務費などの協議（団体）
2	札幌市土木事業協会	・社員寮や家賃補助制度の運用を開始する。（規程を新たに作成）（会員企業）
3	(一社)札幌中小建設業協会	下記の取組を継続 ・社員間で仕事の労をねぎらう「サンクスカード」のやり取り。（会員企業） ・社内に休憩室を設け、マッサージチェアを置き、安らぎの場とする。（会員企業） ・日本ハムの年間シートを2席確保。（会員企業）
4	札幌市除雪事業協会	・下記の取組を継続 ・札幌市と連携し若手オペレーターを対象とした除雪機械実技研修会の実施（新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止）
5	(一社)札幌電設業協会	・「改正高年齢者雇用安定法」（令和3年4月1日施行）に伴い、個々の労働者の多様なニーズを踏まえ、定年年齢を65歳に、再雇用を70歳までとした段階的経過措置による就業規則を改正した。（会員企業）
6	札幌市管工事業協同組合	・労働施策総合推進法の改正（パワハラ防止対策義務化）に伴い、職場におけるパワーハラスメント対策が令和4年4月1日から中小企業主も義務化されることから、相談窓口のマニュアル・フローの作成及び研修会を実施予定。（団体）
7	(一社)建設コンサルタント協会	下記の取組を継続 ・行政機関への要望活動（担い手確保・育成のための環境整備要望）（団体） ・協会本部に「働き方改革推進特別本部」設置（団体） ・業界一斉「毎週水曜日をノー残業デー」の実施（団体） ・働き方改革セミナーを開催（団体） ・ウィークリースタンスを含めた様々な施策の実態調査（団体） ・えるぼし認定、くるみん認定やダイバーシティ推進等の取組み（講習会など）（団体）

8	札幌市設計同友会	・ノー残業デーの実施（会員企業） ・有給休暇の取得促進（会員企業） ・働き方改革についての研修会の開催（団体） ・札幌市へ要望書の提出
---	----------	--

◆補足情報

＜えるぼし認定＞

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。

＜くるみん認定＞

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業の内、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。

2. 令和4年度の取組の方向性（就業環境の整備）※令和3年度と同様

【企業】

○就業環境の整備として、福利厚生充実やワークライフバランスの確保を推進していく。

3. 令和4年度の取組予定（就業環境の整備）

No.	団体名	取組内容（予定）
1	(一社)札幌建設業協会	・国、北海道、札幌市との意見交換会において、週休2日工事の普及に向けた諸課題のひとつとして労務費などの協議を予定している。（団体）
2	札幌市土木事業協会	・検討・調整中
3	(一社)札幌中小建設業協会	下記の取組を継続 ・社員間で仕事の労をねぎらう「サンクスカード」のやり取り。（会員企業） ・社内に休憩室を設け、マッサージチェアを置き、安らぎの場とする。（会員企業） ・日本ハムの年間シートを2席確保。（会員企業）
4	札幌市除雪事業協会	・下記の取組を継続 ・札幌市と連携し若手オペレーターを対象とした除雪機械実技研修会の実施
5	(一社)札幌電設業協会	会員企業による下記の取組実施 ・働き方改革関連令和4年4月施行の改正育児・休業法」「改正労働施策総合推進法」の就業規則への策定、周知を図り就業環境の整備を図る予定 ・高齢者雇用については、定年制65歳、再雇用70歳までとする改定の検討
6	札幌市管工事業協同組合	・令和4年4月1日から職場におけるパワーハラスメント対策（相談窓口の設置）を実施（団体）
7	札幌管和会	・会員企業で取組む予定
8	(一社)建設コンサルタント協会	下記の取組を継続 ・行政機関への要望活動（担い手確保・育成のための環境整備要望）（団体） ・協会本部に「働き方改革推進特別本部」設置（団体） ・業界一斉「毎週水曜日をノー残業デー」の実施（団体） ・働き方改革セミナーを開催（団体） ・ウィークリースタンスを含めた様々な施策の実態調査（団体） ・えるぼし認定、くるみん認定やダイバーシティ推進等の取組み（講習会など）（団体）
9	札幌市設計同友会	・ノー残業デーの実施（会員企業） ・有給休暇の取得促進（会員企業） ・研修会の開催を予定（団体） ・札幌市へ要望書の提出を予定（団体）

札幌市の建設産業を支援する各種助成制度



さっぽろ市
02-K02-21-1377
R3-2-972



さっぽろの 建設産業を 助成金で応援！

手続き
カンタン！

Step 1
申請

Step 2
報告

・カンタン2ステップ！

・来庁不要（郵送可）！

・提出書類は最小限！



女性用トイレ・
更衣室の設置に

最大 **50** 万円

※快適トイレの設置費用が計上されている現場を除く

女性装備品の購入に

1人あたり
最大 **3** 万円

（年度内1企業15万円まで）

インターンシップ受入企業に

2日間 実施の場合	7	3日間 実施の場合	10
	万円		万円
	（年1回まで）		（年1回まで）



除雪オペレーターの免許取得に

大型特殊
免許の取得

1人あたり
最大 **4** 万円

サッポロQMSの認証取得企業に

サッポロQMSは、札幌版の品質マネジメントシステムです

最大 **25** 万円

ICT導入企業に

ICTを活用した施工	50	研修等への参加	3	社内研修等の開催	3	6
	万円		万円	10人未満	10人以上	万円
	（年度内1企業1回）		1人1回あたり （年度内1企業9万円まで）	1回あたり （年度内1企業9万円まで）		1回あたり （年度内1企業9万円まで）

令和3年度
新設！

札幌市 建設産業活性化推進事業

1. 令和3年度の実績（人材育成の実績）

No.	団体名	取組内容（実績）
1	(一社)札幌建設業協会	・ 会員企業の新入社員合同研修会（WEB）の開催。
2	札幌市土木事業協会	・ 資格に関しては【技師補】に対しても4月から手当を支給する。（会員企業） ・ 資格取得・スキルアップの講習会等には進んで参加させる。（会員企業）
3	(一社)札幌中小建設業協会	・ 令和3年度事業として「現場技術者研修会」を無観客で実施し、講師陣の講義の模様をファイル化して配信するリモート研修会を計画中。（協会）
4	(一社)北海道舗装事業協会	・ 札幌市や商工会議所などが実施している入職支援事業の情報を会員に情報提供
5	札幌建具工業協同組合	・ 若手技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）への登録人員の拡大を進め、学校や各種イベントなどで「ものづくり体験」の場をできる限り数多く設け技能の継承や後継者の育成を行う。（団体）
6	(一社)北海道造園緑化建設業協会	・ 4/7～9日の3日間、若手新人研修会の実施（済） 新入社員を含む若手技術者20名
7	札幌塗装工業協同組合	下記の取組を継続 ・ 会員企業は新卒入職者（高校）並びに転職者を組合が運営する塗装技術学院（職業訓練校）に入校させ学ばせている。
8	(一社)札幌空調衛生工事業協会	・ 北海道配管設備訓練校の運営協力と助成金支給（27万円）により、配管工養成に取り組む予定。 ・ 技術系新入社員研修会を開催に取組む予定。（札幌空衛） ・ 技術系ステップアップ研修会を開催に取組む予定（札幌空衛） ・ 施工管理技士の受験講習会を開催、若手の資格取得促進に取組む予定。（札幌空衛）
9	札幌市設計同友会	・ 担い手の確保・育成に関する研修会の開催（団体）
10	(一社)北海道設備設計事務所協会	・ 空調衛生工事業協会で実施している、新入社員研修、技術系新入社員研修、ステップアップ研修への参加 ・ 建築設備士受験講習会の開催 ・ 北海道職業能力開発大学校への講師派遣 ・ 技術情報発表会及びパネル・商品展示会の開催

2. 令和4年度の実施の方向性（人材育成の実施）※令和3年度と同様

【団体・企業】

○人材育成の実施として、新規入職者を対象とした講習会、研修会を実施していく。

3. 令和4年度の実施予定（人材育成の実施）

No.	団体名	実施内容（予定）
1	（一社）札幌建設業協会	・ 会員企業の新入社員合同研修会を開催予定。
2	札幌市土木事業協会	・ 検討・調整中
3	（一社）札幌中小建設業協会	・ 令和4年度事業として「現場技術者研修会」を無観客で録画し、後日、講義内容をファイル化して配信するオンデマンド・リモート研修を実施する。（協会）
4	（一社）北海道舗装事業協会	・ 札幌市や商工会議所などが実施している入職支援事業の情報を会員に情報提供
5	札幌建具工業協同組合	・ 新型コロナウイルス感染防止対応の為、例年通りの行事を中止せざるを得ない状況にあり、今後の活動に関しては未定です。（団体）
6	（一社）札幌電設業協会	会員企業による下記の取組実施 ・ 技術資格取得の為の講習参加費や試験費用の支援
7	（一社）北海道造園緑化建設業協会	・ 検討・調整中
8	札幌塗装工業協同組合	下記の取組を継続 ・ 会員企業は新卒入職者（高校）並びに転職者を組合が運営する塗装技術学院（職業訓練校）に入校させ学ばせている。
9	（一社）札幌空調衛生工事業協会	・ 北海道配管設備訓練校の運営協力と助成金支給（27万円）により、配管工養成に取り組む予定。 ・ 技術系新入社員研修会を開催に取り組む予定。 ・ 技術系ステップアップ研修会を開催に取り組む予定。 ・ 施工管理技士の受験講習会を開催、若手の資格取得促進に取り組む予定。 ・ 登録基幹配管技能者講習を開催予定（札幌空衛、日空衛共催）
10	札幌市設計同友会	・ 研修会の開催を予定（団体）
11	（一社）北海道設備設計事務所協会	・ 空調衛生工事業協会で実施している、新入社員研修、技術系新入社員研修、ステップアップ研修への参加 ・ 建築設備士受験講習会の開催及び講師の経験 ・ 北海道職業能力開発大学校への講師派遣 ・ 技術情報発表会及びパネル・商品展示会の開催

1. 令和3年度の実績（インターンシップ等の実施）

No.	団体名	取組内容（実績）
1	(一社)札幌建設業協会	・北海道札幌工業高校の土木科、建築科を対象とした現場見学会の開催。 ・北海学園大、北海道科学大を対象とした現場見学会の札幌市との共催。 ・北海道札幌工業高校、市立高校のインターンシップに関する会員企業との仲介。 ・建青会の「夏休み親子現場見学会」の共催。⇒新型コロナウイルスの影響により中止。 ・「建設産業ふれあい展」にブースを設置
2	札幌市土木事業協会	・札幌建設業協会を通し、インターンシップの受入れはお願いしており、今後も継続していく。（会員企業）
3	(一社)札幌中小建設業協会	下記の取組を継続 ・入職促進の取組（インターンシップや見学受入れ）に取組んでいる。（会員企業） ・学生が無料で閲覧できるマイナビと契約し、自社のホームページにリンクさせ、会社の福利厚生状況、就職条件、インターンシップの内容・日時も学生に一目で分かる様にし、併せて道内、東北内の各大学の就職担当教授に社長本人が会社案内等を持ってアピールしている。（会員企業）
4	(一社)札幌電設業協会	・採用促進等に向けたインターンシップや見学受け入れを継続する予定である。（会員企業） ・学生進路指導職員との人脈づくりや生徒への技術指導等への参加を行い、人材確保への積極的な取り組みを行う。（会員企業）
5	(一社)北海道造園緑化建設業協会	・8月農業高校（造園・園芸）の学生を対象とした公園造成工事の現場見学会の開催
6	札幌塗装工業協同組合	下記の取組を継続 ・札幌商工会議所主催のインターンシップ事業等に参画した。（団体）
7	札幌市管工事業協同組合	・北海道札幌琴似工業高等学校 電子機械科 2年生のインターンシップ（就業体験）を組合員各社で受け入れ予定。（団体）
8	(一社)札幌空調衛生工事業協会	・北海道職業能力開発大学校に設備施工管理の指導を行う講師派遣の取り組みを継続予定（札幌空衛） ・北海道高等技術専門学院設備システム科学生に対する業界説明に取り組む予定。（札幌空衛） ・自衛隊任期付自衛官に対する空衛業界PRに取り組む予定。（札幌空衛） ・ワク！WORK！学校祭へ参加、設備業界の仕事内容の説明により札幌高等技術専門学院への入校促進に取り組む予定。（札幌空衛） ・北海道科学大学建築学科学生を対象としたインターンシップに取り組む予定。（札幌空衛）
9	(一社)建設コンサルタント協会	下記の取組を継続 ・北海道大学の就職担当教授の協力を得て、平成27年度より毎年12月上旬（年1回）、講義の中で、建設コンサルタント業に関する講義を実施している。 ・講義内容は、建コン全般と各分野（道路、構造、河川、防災、情報等）の説明。講師は支部の関連委員や支部会員会社職員が行っている。
10	札幌市設計同友会	・インターンシップの受け入れ（会員企業）

11	(一社)北海道建築士事務所協会 札幌支部	・当協会では、インターンシップ受け入れは継続して実施する予定であったが、新型コロナの影響により未実施 ・入職取組の促進として、札幌市立大学と設計事務所でのオンライン交流会を実施し、学生に対し設計事務所の仕事内容の紹介等を行い、学生からの質問に対応した。
12	(一社)北海道設備設計事務所協会	・設備設計とは何かということをPRして行く。そのために工業系高校、北海道立札幌高等技術専門学院、北海道職業能力開発大学校に訪問し、PRして認知度を高めていく ・積極的にインターンシップを受け入れる

2. 令和4年度の実施の方向性（インターンシップ等の実施）※令和3年度と同様

【団体・札幌市】

- 就職促進の取組として、現場見学会、インターンシップ及び出前講座を実施していく。
- イベント等を利用して建設業をPRしていく。

3. 令和4年度の実施予定（インターンシップ等の実施）

No.	団体名	取組内容（予定）
1	(一社)札幌建設業協会	・北海道札幌工業高校の土木科、建築科を対象とした現場見学会を開催予定。 ・北海学園大、北海道科学大を対象とした現場見学会の札幌市との共催予定。 ・北海道札幌工業高校、市立高校のインターンシップに関する会員企業との仲介。 ・建青会の「夏休み親子現場見学会」を共催予定。 ・「建設産業ふれあい展」にブースを設置予定。
2	札幌市土木事業協会	・検討・調整中
3	(一社)札幌中小建設業協会	下記の取組を継続 ・入職促進の取組（インターンシップや見学受入れ）に取組んでいる。（会員企業） ・学生が無料で閲覧できるマイナビと契約し、自社のホームページにリンクさせ、会社の福利厚生状況、就職条件、インターンシップの内容・日時も学生に一目で分かる様にし、併せて道内、東北内の各大学の就職担当教授に社長本人が会社案内等を持ってアピールしている。（会員企業）
4	(一社)札幌電設業協会	会員企業による下記の取組実施 ・工業高等学校を中心としたインターンシップを実施して来ていますが、今後は専門学校等への取組も実施 ・インターンシップや見学会の拡大
5	(一社)北海道造園緑化建設業協会	・検討・調整中
6	札幌塗装工業協同組合	下記の取組を継続 ・札幌商工会議所主催のインターンシップ事業等に参画。（団体）
7	札幌市管工事業協同組合	・北海道札幌琴似工業高等学校 電子機械科 1・2年生のインターンシップ（配管実習及び就業体験）を実施予定。就業体験については、組合員各社で学生を受け入れ予定。（団体）
8	札幌管和会	・団体で取組を考えたい
9	(一社)札幌空調衛生工事業協会	・北海道職業能力開発大学校に設備施工管理の指導を行う講師派遣の取り組みを継続予定。 ・北海道高等技術専門学院設備システム科学生に対する業界説明に取り組む予定。 ・自衛隊任期付自衛官に対する空衛業界Pに取り組む予定。 ・ワク！WORK！学校祭へ参加、設備業界の仕事内容の説明により札幌高等技術専門学院への入校促進に取り組む予定。 ・北海道科学大学建築学科学生を対象としたインターンシップに取り組む予定。 ・当会機関誌「KIRAMEKI」入職促進記事（学生向け就職案内、若手社員体験談）を説明会等で配布。

10	(一社)建設コンサルタンツ協会	下記の取組を継続 ・北海道大学の就職担当教授の協力を得て、平成 27 年度より毎年 12 月上旬（年 1 回）、講義の中で、建設コンサルタント業に関する講義を実施している。 ・講義内容は、建コン全般と各分野（道路、構造、河川、防災、情報等）の説明。講師は支部の関連委員や支部会員会社職員が行っている。（団体）
11	札幌市設計同友会	・インターンシップの受け入れ（会員企業）
12	(一社)北海道建築士事務所協会 札幌支部	・当協会では、インターンシップ受け入れは継続して実施予定
13	(一社)北海道設備設計事務所協会	・設備設計とは何かということを PR して行く。そのために工業系高校、北海道立札幌高等技術専門学院、北海道職業能力開発大学校に訪問し、PR して認知度を高めていく ・積極的にインターンシップを受け入れる

【報告5】若者・女性の横のつながり創出

◆活性化プランの記載内容（3-5-1）

- ・若者や女性の育成に向け、企業の枠を超えた横のつながりの機会を確保するため、若者・女性の活動等との連携推進を図るとともに、建設産業の市内企業に入職した若手就業者を対象とした合同職員研修の開催等の支援策を検討します。
- ・女性の活動団体との連携強化や支援の取組を検討します。【施策 1-2-2】

1. 令和3年度の実績（若者・女性の横のつながり創出）

No.	団体名	取組内容（実績）
1	(一社)札幌建設業協会	・会員企業の新入社員合同研修会（WEB）の開催。
2	札幌市土木事業協会	・女性を対象とした研修会等には奮って参加させる。（会員企業）
3	(一社)北海道舗装事業協会	・舗装技術に関する研修会を3月と4月に実施。（団体）
4	札幌建具工業協同組合	・技能士資格取得者の全体数の底上げの為、技能士の国家試験（特に実技試験）の受験対策として、実際の試験問題の課題と同じ条件での講習会を引き続き実施する予定ではありますが、新型コロナウイルスの感染状況では内容が変更し、対策が必要となるので時期と規模に関しては未定。
5	(一社)北海道造園緑化建設業協会	・日本造園建設業協会主催の「地域リーダーズ活動」、全国の造園建設業界を対象にした勉強会、お互いのコミュニケーションを深め現地見学会・事業活動発表会など各地の様々な情報を共有しビジネスチャンスの創出に向けて取組んでいる。（団体）⇒例年、年明けの2月に開催予定 ・当協会（北造協）としても若手技術者を中心に参加し活動展開を図る。（団体）
6	札幌塗装工業協同組合	・組合青年部会では、会員交流会・家族交流会、技術講習会、経営講習会及びボランティア事業等活発な活動を通じて、若手技能者や若手経営者の技術の向上並びに知識のスキルアップを図るとともに横の連携を確立する。
7	(一社)札幌空調衛生工事業協会	・他団体事業を参考に、来年度の事業計画で取り組む予定（札幌空衛）
8	(一社)建設コンサルタント協会	下記の取組を継続 ・「北海道支部若手の会」の活動を継続。（団体）
9	(一社)北海道設備設計事務所協会	・建築設備技術者協会設備女子会総会後の講演会及び交流会への参加 ・当協会主催及び他協会主催現場見学会への参加 ・会員情報交換会への参加 ・技術情報発表会・パネル展示会・実務担当者懇親会への参加

2. 令和4年度の取組の方向性（若者・女性の横のつながり創出）※令和3年度と同様

【団体】

○若手就業者を対象とした研修会や交流会等を開催し、企業の枠を超えた横のつながりの機会を確保していく。

3. 令和4年度の取組予定（若者・女性の横のつながり創出）

No.	団体名	取組内容（予定）
1	（一社）札幌建設業協会	・会員企業の新入社員合同研修会の開催を予定。
2	札幌市土木事業協会	・検討・調整中
3	（一社）北海道舗装事業協会	・舗装技術に関する研修会を3月と4月に実施。（団体）
4	札幌建具工業協同組合	・技能士資格取得者の全体数の底上げの為、技能士の国家試験（特に実技試験）の受験対策として、実際の試験問題の課題と同じ条件での講習会を引き続き実施する予定ではありますが、新型コロナウイルスの感染状況では内容が変更し、対策が必要となるので時期と規模に関しては未定。
5	（一社）札幌電設業協会	会員企業による下記の取組実施 ・ベテラン技術者と新人、女性技術者との交流（育成）の場を創出 ・現場関連の技術員を対象に社内の技能大会を毎年開催 ・若年層が抱えている問題の確認や解決を図るため、若年層意見交換会を2、3ヶ月に1回開催
6	（一社）北海道造園緑化建設業協会	・検討・調整中
7	札幌塗装工業協同組合	・組合青年部会では、会員交流会・家族交流会、技術講習会、経営講習会及びボランティア事業等活発な活動を通じて、若手技能者や若手経営者の技術の向上並びに知識のスキルアップを図るとともに横の連携を確立する。
8	札幌管和会	・団体で取組を考えたい
9	（一社）札幌空調衛生工事業協会	・他団体事業を参考に、来年度の事業計画で取り組む予定。
10	（一社）建設コンサルタンツ協会	下記の取組を継続 ・「北海道支部若手の会」の活動を継続。（団体）
11	（一社）北海道設備設計事務所協会	・建築設備技術者協会設備女子会総会後の講演会及び交流会への参加 ・当協会主催及び他協会主催現場見学会への参加 ・会員情報交換会への参加 ・技術情報発表会・パネル展示会・実務担当者懇親会への参加

【報告 6】 下請契約の適正化及び技能労働者の処遇改善に向けた取組の実施

◆活性化プランの記載内容（5-4-1）

(1) 下請契約や下請代金支払の適正化の取組

- ・工事の受注者は、品確法や国交省の通知等に基づき、下請契約の締結および適切な代金の支払いなど元請負人と下請負人の間の取引の適正化等に努めます。

(2) 技能労働者の処遇改善の取組

- ・工事の受注者は、品確法や国交省の通知等に基づき、技能労働者の適切な賃金水準の確保を促し、技能労働者の処遇改善を図ることに努めます。
- ・技能労働者の処遇改善とキャリアの見える化を推進するため、建設キャリアアップシステムを活用し、処遇改善や適正な労働時間の管理に努めます。

1. 令和3年度の実績（下請契約適正化及び技能労働者処遇改善）

No.	団体名	種類	取組内容（実績）
1	(一社)札幌建設業協会	下請契約等	・会員企業への通知。 ・国、北海道、札幌市との意見交換会において、労務単価など諸課題の解決に向けた協議。
		技能労働者の処遇改善	・国との意見交換会において、建設キャリアアップシステムの登録や普及促進に向けた協議。 ・公共工事労務費調査の説明会への参画、相談会の開催
2	札幌市土木事業協会	下請契約等	・建設キャリアアップシステムの加入と協力業者への加入促進。（会員企業）
		技能労働者の処遇改善	・当社は建設キャリアアップシステムを導入しているが、協力業者への普及が浸透していないので、推進していく。（会員企業）
3	(一社)北海道舗装事業協会	技能労働者の処遇改善	・引き続き、舗装工に関する能力評価基準の策定を関係機関に要望。
4	札幌市除雪事業協会	下請契約等	・下記の取組を継続 ・通知文の周知。 ・代表者会議、センター長会議を開催し、周知。 ・会報（新規）により会員に周知。
5	札幌塗装工業協同組合	技能労働者の処遇改善	・CCUS 企業 ID 取得状況は、81 社中 23 社で取得率 28.4% ・CCUS 個人 ID 取得状況は、塗装技能者 996 人中 212 名で取得率 21,3%となっている。（令和3年9月10日現在） ・企業 ID の取得については推進する。（団体）
6	札幌管和会	技能労働者の処遇改善	・技能労働者の処遇改善に繋げる施策として、平準化の保てる労働環境の工夫 ・現時点での同工種や異業種への技術獲得・平準化に向けての自社努力、仕事の無い期間（谷間）を無くすクリアランス事業への発想

7	(一社)札幌空調衛生工事業協会	下請契約等	・通知等を迅速に会員企業にメール配信する予定。(札幌空衛)
		技能労働者の処遇改善	・建設キャリアアップシステムに関して会員企業の ID 取得状況の把握に取り組む予定。(札幌空衛) ・当会に関連する技能者団体会員について「働き方改革、技能者の生産性低下要因」等に関するアンケート調査実施、両団体が抱える課題把握と課題解決に向けた意見交換会の開催検討に取り組む予定。(札幌空衛)
8	(一社)建設コンサルタント協会	下請契約等	下記の取組を継続 ・支部会員のコンプライアンス遵守を目的として、倫理および法令遵守に関わるテーマを取り上げ、毎年 1 回研修会を開催。(団体)
9	(一社)北海道設備設計事務所協会	下請契約等	・下請契約や下請代金は適正に対処しているが、設備改修設計に含まれる建築設計の金額が合わない場合があり、改善を発注者に要望したい

2. 令和4年度の取組の方向性（下請契約適正化及び技能労働者処遇改善）

※令和3年度と同様

【団体】

○女性主体の活動団体が行う現場見学会、講習会及び交流会などについて支援を継続する。

3. 令和4年度の取組予定（下請契約適正化及び技能労働者処遇改善）

No.	団体名	種類	取組内容（予定）
1	(一社)札幌建設業協会	下請契約等	・会員企業への通知。 ・国、北海道、札幌市との意見交換会において、労務単価など諸課題の解決に向けた協議を予定。
		技能労働者の処遇改善	・国との意見交換会において、建設キャリアアップシステムの登録や普及促進に向けた協議を予定。 ・公共工事労務費調査の説明会への参画、相談会を開催予定。
2	札幌市土木事業協会	下請契約等	・検討・調整中
		技能労働者の処遇改善	・検討・調整中
3	(一社)北海道舗装事業協会	技能労働者の処遇改善	・CCUSに関する説明会などの会員への情報提供。 ・引き続き、CCUSでの舗装工に関する能力評価基準の策定を関係機関に要望。
4	札幌市除雪事業協会	下請契約等	・下記の取組を継続 ・通知文の周知。 ・代表者会議、センター長会議を開催し、周知。 ・会報により会員に周知。
5	札幌建具工業協同組合	下請契約等	・下請け契約に関して、契約書を発行時し、必要事項を明記し、適正な取引に努めております。（団体）
		技能労働者の処遇改善	・現在の状況では費用対効果の面でメリットが少なく、報酬に反映されることがほとんど無い為か、なかなか登録企業や、個人に関する登録も進んでいない状況です。（会員企業）
6	(一社)札幌電設業協会	下請契約等	会員企業による下記の取組実施 ・下請け業者から見積書徴収し、福利厚生費等の法的基準を記載した適正な見積書と積算図面・仕様書に基づき契約書（注文書）を締結
		技能労働者の処遇改善	会員企業による下記の取組実施 ・建設キャリアアップシステムの登録を検討・活用 ・下請業者に対する建設キャリアアップシステムへの登録の誘導
7	札幌塗装工業協同組合	技能労働者の処遇改善	・CCUS 企業 ID 取得状況は、81 社中 23 社で取得率 28.4% ・CCUS 個人 ID 取得状況は、塗装技能者 996 人中 212 名で取得率 21,3%となっている。（令和3年9月10日現在） ・企業 ID の取得については推進する。（団体）

8	札幌市管工事業協同組合	下請契約等	・組合員へ通知文を周知（団体）
		技能労働者の処遇改善	・組合員へ通知文を周知（団体）
9	札幌管和会	下請契約等	・会員企業で取組む予定
		技能労働者の処遇改善	・団体で取組を考えたい
10	(一社)札幌空調衛生工事業協会	下請契約等	・北海道、札幌市からの関連通知等を迅速に会員企業にメール配信する予定。
		技能労働者の処遇改善	・建設キャリアアップシステムに関して会員企業の ID 取得状況の把握に取り組む予定。 ・当会に関連する技能者団体会員について「働き方改革、技能者の生産性低下要因」等に関するアンケート調査実施、両団体が抱える課題把握と課題解決に向けた意見交換会の開催検討に取り組む予定。
11	(一社)建設コンサルタンツ協会	下請契約等	下記の取組を継続 ・支部会員のコンプライアンス遵守を目的として、倫理および法令遵守に関わるテーマを取り上げ、毎年1回研修会を開催。（団体）
12	(一社)北海道設備設計事務所協会	下請契約等	・下請契約や下請代金は適正に対処しているが、設備改修設計に含まれる建築設計の金額が合わない場合があり、改善を発注者に要望したい