

推進協議会と令和 4 年度の重点施策について

1. 推進協議会について

(1) さっぽろ建設産業活性化プランの計画期間、取組目標、推進体制

社会インフラの整備や維持、災害発生時の応急対応など「地域の守り手」として、市民の安全・安心な生活や経済活動を支えている札幌の建設産業について、将来にわたり体制を維持していくため、建設業界と市が課題や目標を共有し、両輪となって担い手確保や働き方改革等の取組を進めていくため、令和 2 年 5 月 28 日に「さっぽろ建設産業活性化プラン」を策定しました。

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

取組目標：下記の 8 つの目標を設定

- ① 建設産業の魅力向上や市民理解の醸成
- ② 建設産業の働き方改革の推進
- ③ 担い手確保に向けた取組の推進
- 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
- ⑤ 企業の経営基盤の強化と適正な利潤の確保
- ⑥ 生産性向上につながる i-Construction の推進
- ⑦ 建設産業の発展に向けた横断的な取組の実施
- ⑧ 将来に向けた広い観点での中長期的課題の検討



さっぽろ建設産業活性化プラン表紙

推進体制：市内部の関係部局の連携を図る会議等を設置するほか、建設業界と札幌市の情報共有や意見交換の場として「さっぽろ建設産業活性化推進協議会（以下「推進協議会」とする）」を設置し、業界と市が両輪となって取組を推進する。

※プランや推進協議会の詳細は、下記 URL（右の QR コード）のページを参照。

<https://www.city.sapporo.jp/kensetsu/stn/kensetsusangyou/kasseikaplan.html>



(2) 推進協議会の主な活動

- ・ 会議の開催（建設業界と札幌市の情報共有や意見交換）：年 2 回程度（年度初め、年度末）
- ・ 業界団体への照会（業界団体の取組状況や課題の把握）：年 2 回程度（各会議前）
- ・ 企業アンケートの実施（企業の取組状況や課題の把握）：年 1 回（R4 年度は 9 月頃を予定）
- ・ 広報活動（R 3 は中高生向け建設産業 PR パンフ作成）：可能な取組を実施
- ・ 実務者レベルの意見交換：必要に応じて適宜実施

2. 令和4年度の重点施策と取組予定

※令和3年度第2回推進協議会で確認したもの。

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

- ・ P Rに繋がる処遇改善の取組や、就業環境の整備として、福利厚生の充実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P R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、P R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P R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、H P等の開設拡大【業界、企業】

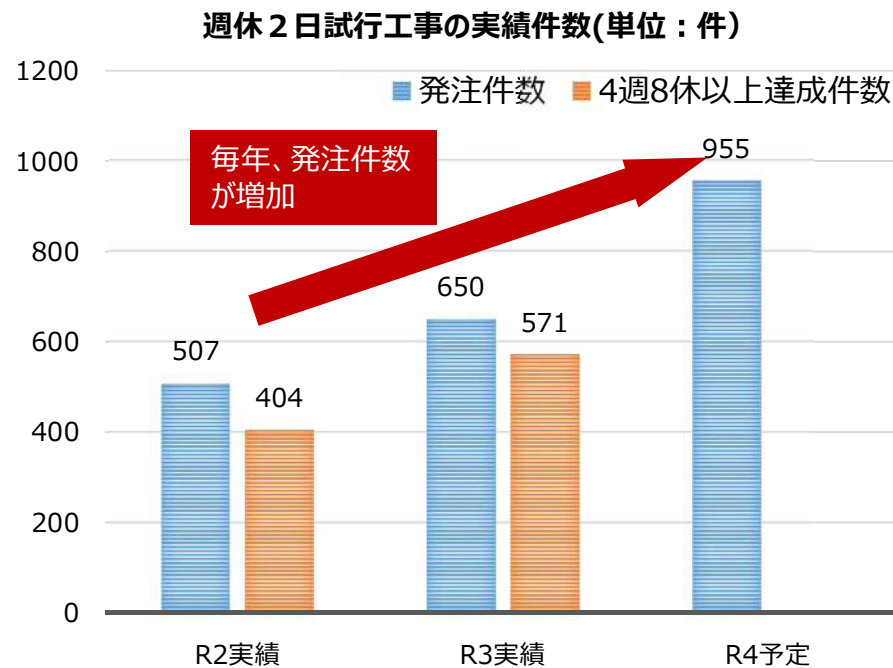
重点施策Ⅳ：市による企業や業界団体への支援

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【市、業界、企業】
- ・ 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【市】

1. 工事発注における週休2日の取組推進

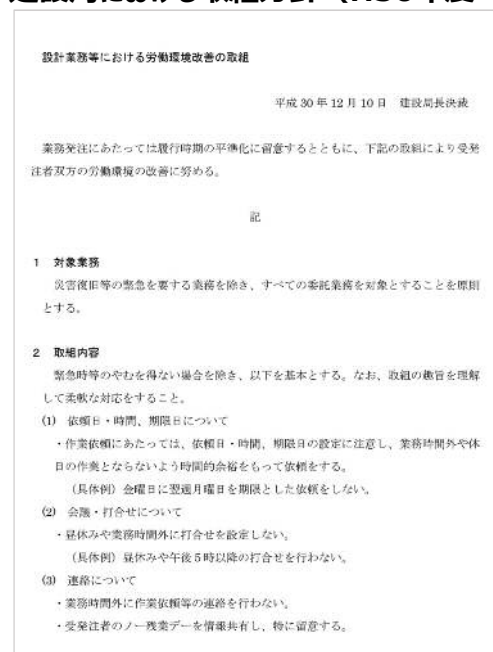
- 各発注部局において週休2日に配慮した工期設定を行うとともに、達成状況に応じて経費を計上する週休2日試行工事を発注
- 週休2日試行工事について、令和3年10月単価を使用した発注から、当初予定価格に4週8休を前提とした経費を計上



4. 受注者の作業効率化の推進

- 工事においては、国様式に基づく工事書類の標準化・簡素化の検討を進めるとともに、工事における「ウィークリースタンス」や「ワンデーレスポンス」の徹底に関する取組方針を策定する予定
- 業務においては、発注部局で策定の「設計業務等における労働環境改善の取組方針」を関係者に周知

建設局における取組方針（H30年度～）



2. 施工時期及び業務履行期限の平準化の推進

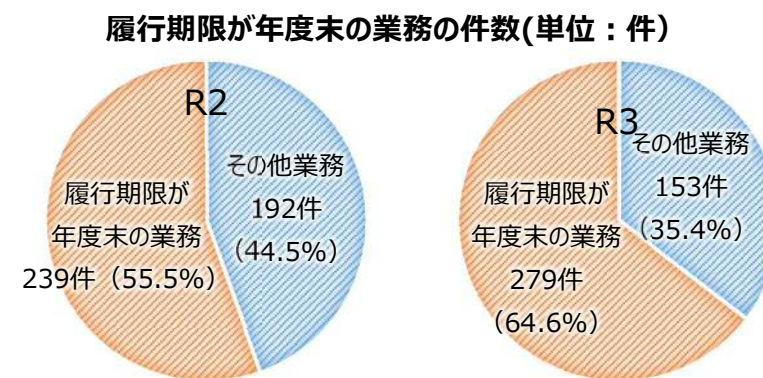
- 工事においては、施工時期の平準化や適期施工を図るため、債務負担行為の活用等による早期発注や余裕期間制度（フレックス方式）の対象を拡大

工事における取組件数(単位：件)

取組項目	R2実績	R3実績	R4予定
早期発注（契約工期の始期が4～6月）	561/1,251 (44.8%)	624/1,101 (56.7%)	728/1,169 (62.3%)
余裕期間制度（フレックス方式）	164/1,251 (13.1%)	262/1,101 (23.8%)	363/1,169 (31.0%)

毎年、割合が増加

- 業務においては、現在も履行期限が年度末（1～3月）に集中していることから、履行期限の平準化に向けた改善が必要な状況



5. 建設産業の活性化に資する取組に対する助成金制度の拡充

- 令和2年度は、助成対象の拡大や手続きの簡略化を実施
- 令和3年度は、ICT施工に関する新メニューを創設するとともに、助成金制度のPRチラシやポスターをリニューアル

助成金制度の利用件数

助成項目	R2	R3
女性労働環境整備	15	14
女性装備品	10	9
インターン受入れ	30	30
除雪作業免許取得	16	30
札幌QMS取得	1	4
ICT施工	-	8
合計	72	95

さらなる利用拡大を

PRチラシ

3. ICT活用工事の拡大、i-Constructionによる事業の効率化

- 施工条件や規模等からICT 施行（土工、舗装工、地盤改良工）が可能と考えられる工事を選定し、ICT活用工事を発注

ICT活用工事の発注件数(単位：件)

取組項目	R2実績	R3実績	R4予定
ICT活用工事※の発注件数	15	26	27

※ICT土工、ICT地盤改良工、ICT舗装工、ICT舗装工（修繕工）

ICT土工の施工状況



- 現場立会等の省力化に向け、遠隔臨場対象工事を発注〔R3実績783件、R4予定：768件〕

6. PR事業の継続・拡大

- 令和3年度は、新型コロナウイルスの感染対策の観点から、例年開催している「夏休み親子ツアー」や「土木施設めぐり女子ツアー」等のイベントを中止
- 北海道と共催の「建設産業ふれあい展」を開催（チカホ）

R3建設産業ふれあい展



- 令和4年度は、新型コロナウイルスの影響を踏まえた上でのPR事業の実施方法を検討

市) 経済観光局

札幌市経済観光局では、市内企業を支援するため様々な制度や取組を実施しています。また各制度の内容や申請方法などを分かりやすくまとめた「ガイドブック」を作成しており、下記のURLのページ（右記QRコードからも閲覧可）から閲覧できます。



※当ガイドブックには、作成された令和4年3月16日時点の内容が掲載されております。最新の情報については、各ページ下部に記載されたお問い合わせ先にてご確認ください。

<https://www.city.sapporo.jp/keizai/guidebook.html>



目次
SAPP-RO 支援メニュー
1 札幌市中小企業融資制度
2 専業主婦向けワンストップ相談窓口
3 「令和4年度専業主婦向け」の認定による生産性向上支援
4 テレワーク普及促進事業
5 小規模事業者持続化補助金
6 専業主婦向けワンストップ相談窓口
7 職業者グループによる新商品・新サービス開発支援事業
8 経営者のための研修事業
9 海外展開支援専門家によるコンサルティング
10 海外拠点によるビジネスサポート
11 地域産業振興支援事業
12 コールセンター・バックオフィス立地促進補助金
13 IT・コンテンツ・クリエイティブ立地促進補助金
14 札幌市製造業生産性向上支援事業
15 オフィスビル賃貸促進補助金
16 インバーン拠点立地促進補助金
17 札幌市特定産業支援事業計画
18 子育て支援事業推進補助金
19 インキュベーション施設運営補助
20 製造業向けIT・IoT活用推進補助
21 スタートアップ向け補助金
22 就業サポートセンター
23 札幌市スタートアップ支援センター
24 ワークライフ事業
25 中小企業雇用力強化事業
26 ニュースパースタッフ採用補助
27 女性活躍に向けた働き方改革サポート事業
28 きょうろ・インターンシップ促進事業
29 奨学金返還支援事業
30 国際ビジネス人材の支援

札幌市中小企業融資制度
●市内取扱金融機関との連携により低利な融資制度を設け、中小企業の円滑な資金調達を支援します。
制度概要
O一般中小企業融資制度(1/18)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(2)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(3)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(4)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(5)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(6)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(7)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(8)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(9)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(10)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(11)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(12)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(13)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(14)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(15)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(16)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(17)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(18)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(19)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(20)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(21)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(22)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(23)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(24)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(25)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(26)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(27)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(28)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(29)
表: 貸付額, 利率, 返済期間
O特別融資(30)
表: 貸付額, 利率, 返済期間

＜おすすめメニュー＞

◆テレワーク普及促進事業

常設の専門相談窓口「札幌市テレワーク推進サポートセンター(愛称:テレサポ)」を開設し、テレワーク導入に係る各種相談や導入に要する費用の一部補助を実施。

(相談窓口の取組)

名称: 札幌市テレワーク推進サポートセンター
対象企業: 市内中小企業等
支援内容: 主な支援内容は下記のとおり

- ・テレワーク導入・定着に係る専門家への相談
・機器やツールの展示体験
・各種セミナー実施 など

詳細情報: 下記URLのページ(右記QRコードからも閲覧可)

<https://www.sapporo-telework.jp/>



(導入費用の補助制度)

対象企業: 市内中小企業等
対象取組: 雇用する労働者が、自社業務のテレワークに取り組むこと
補助金額: 補助対象経費の2/3以内

- ①通常申請枠: 上限40万円、②専門家派遣枠: 上限60万円

詳細情報: 下記URLのページ(右記QRコードからも閲覧可)

<https://www.city.sapporo.jp/keizai/telework/hojyokin.html>



札幌商工会議所

札幌商工会議所では、市内中小企業に対する様々な支援事業を実施しています。各支援事業の詳細は下記URLのページ(右記QRコードから)閲覧可



<https://www.sapporo-cci.or.jp/>

＜おすすめメニュー＞

◆自社採用サイト改善プログラム

インターネットを活用した求職活動が主となってきている昨今、自社の採用サイトのデザインや掲載内容の改善や、Web戦略などを学べる勉強会等を実施。

プログラム内容: セミナー形式で、自社採用サイトの改善ポイントを学ぶ「勉強会」、自社採用サイトを個別診断する「個別相談会」。※参加数に限りあり

日程(予定): 勉強会については、7/13、10/19、1/25

詳細情報: 下記URLのホームページ(右記QRコードからも閲覧可)

https://www.sapporo-cci.or.jp/web/purpose/07/details/post_24.html



◆デジタル化サポートデスク

企業の生産性向上を支援するため、デジタル化、ITの利活用や業務改善や各種補助金制度などの無料相談を実施。

支援内容: 中小企業診断士やITコーディネーター等による個別面談・訪問指導、札幌商工会議所および外部機関によるセミナーの開催等。

詳細情報: 下記URLのホームページ(右記QRコードからも閲覧可)

https://www.sapporo-cci.or.jp/web/purpose/04/details/post_2.html



◆奨学金返還支援事業

学生時代に貸与型奨学金を利用した方が、札幌市が認定する企業等へ就職し、さっぽろ圏内に居住した場合、就職後2年目~4年目に、年間最大18万円を3年間(最大54万円)支援する制度。



対象企業: さっぽろ圏内に本社を置く中小企業等

支援対象者: 以下の全ての条件を満たす方(令和4年度内容)

- ①2022年度に大学、大学院、短大、高専、専修学校を卒業予定の方
または、上記学校を2019~2021年度に卒業し、北海道外に住所を有している方
②就職後、さっぽろ圏内に居住する方
③市が認定する企業等に正社員、その他正規採用者として就職予定の方

その他: 認定企業は市ホームページで公表します。

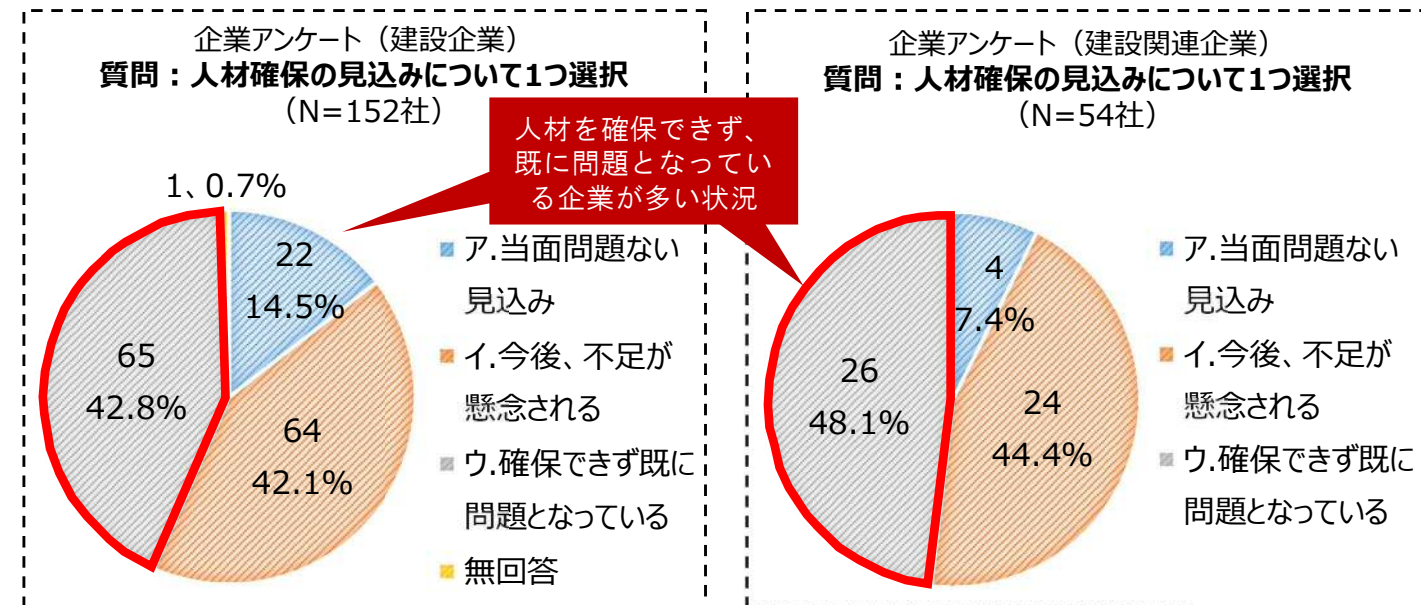
詳細情報: 下記URLのページ(右記QRコードからも閲覧可)

<https://www.city.sapporo.jp/keizai/koyo/syougakukin/syougakukin.html>



1. 新たなパンフレット作成

- 昨年度作成した中高生向けPRパンフレットに続き、前回の会議（令和3年度第2回推進協議会）で示したコンセプト案をベースに、新たな対象向けのPRパンフレットを作成する。
- 新たな対象は、企業アンケートにおける「人材確保の状況」の質問において、「人材を確保できず既に問題となっている」と回答した企業の割合が多いことから、**入職者の増加に直接寄与すると考えられる「大学生」を対象とする。**

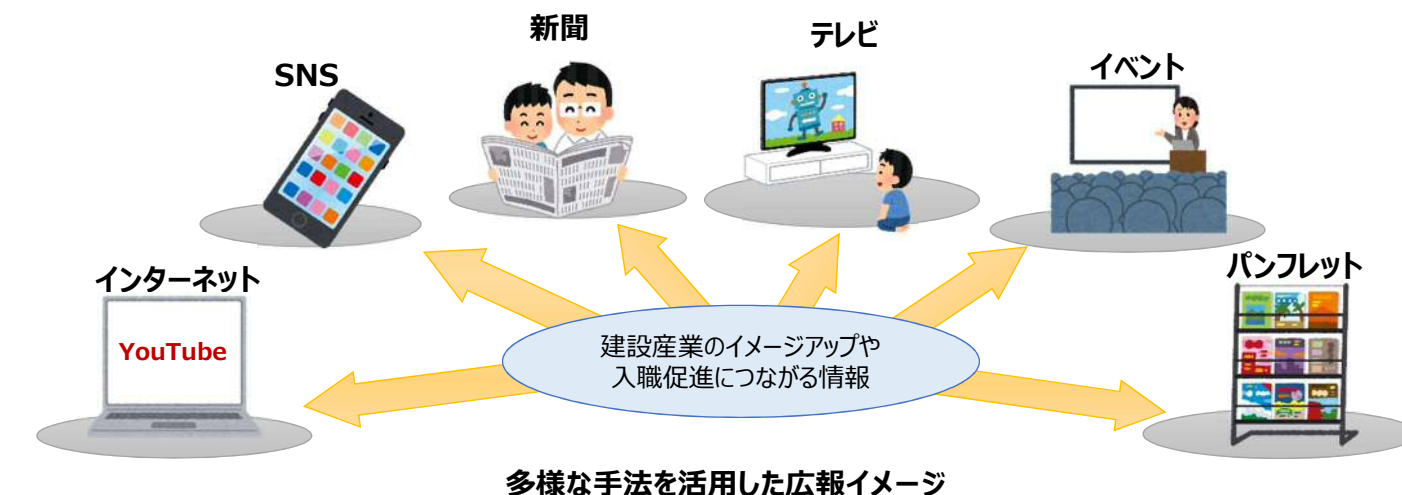


新たな対象の建設産業PRパンフレットの構成について（コンセプト案）

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）	「分かりやすさとおもしろさ」で、建設産業への興味を生む「入口」をつくる。 ポイント① 興味を引く「キャラクター」や「マンガ」を用いる。 ポイント② 建設機械や最新技術など、子供たちが憧れを抱くような情報を発信する。	建設産業の役割やみよくを伝えることで、「夢の選択」の際に建設分野を選びきっかけをつくる。 ポイント① 子供たちが読みやすいよう、「キャラクター」や「Q&A形式」を用いる。 ポイント② 建設分野を道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。	建設産業の仕事像を具体的にイメージさせ、働く姿への「共感」を引き出し、就職先選択のきっかけをつくる。 ポイント① 実際に働いている先輩たちのインタビュー記事を通して、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。	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、「進学や就職を勧めるきっかけをつくる」。 ポイント① 従事者のインタビュー記事の掲載により、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	表紙（建設産業の仕事調べてみよう！）	表紙	表紙	表紙
導入文	導入文	導入文	導入文	導入文
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）	建設産業の紹介①（役割や状況など）
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）	建設産業の紹介②（役割や状況など）
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！	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！
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！	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！
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（主な職種と資格）	建設産業でのキャリアプラン（主な職種と資格）
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	インタビュー①
裏表紙	裏表紙	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	建設業への入職増につなげるような、先輩従事者やその「保護者」にインタビュー！
裏表紙	裏表紙	最新の技術と働き方① 新技術活用による進化や働きやすい職場環境に向けた取組を紹介！	インタビュー③	
裏表紙	裏表紙	最新の技術と働き方②	インタビュー④	
裏表紙	裏表紙	裏表紙	裏表紙	裏表紙

2. 多様な手法を活用した広報の実施

- 令和4年度からの新たな取組として、「多様な手法を活用した効果的なPR業務」を発注予定。
- 業務は、広告代理店等の専門業者のノウハウを活用するため、企画提案を募集する予定。
- 企画提案では、今年度優先的に実施予定の「入職促進に直結する広報」のアイデアのほか、「中長期的な広報計画」についても提案を求める考え。



○広報の対象やコンセプト、伝える内容のイメージ（案）は下表のとおり。

	対象	目的	伝える内容	主な効果
1	これから就職する学生（主に高校、大学、専門学生）① ※工学系の学生	就職先として、建設産業を「選択」してもらう	共感しやすい先輩職員の活躍や詳しいキャリアプランなど	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">強</div> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">弱</div> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">入職促進</div> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">イメージアップ</div> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">弱</div> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">強</div> </div>
2	これから就職する学生（主に高校、大学、専門学生）② ※工学系以外の学生	就職先として、建設産業を「意識」してもらう	他産業に対して建設産業の良いところ（将来にわたり必要な業界であることや多様な経歴者の活躍など）	
3	離職者、転職希望者	就職先として、建設産業を「選択」してもらう	給与や就業環境など就職先を探している人が求めている情報など	
4	女性	女性でも働きやすい業界であることを知ってもらう	共感しやすい先輩職員の活躍やライフスタイルなど	
5	若年層（小中学生）	建設産業に「興味」をもってもらおう	建設産業の格好良さなど（先端技術やインパクトのある機械など）	
6	一般市民（社会）	建設産業に対するネガティブなイメージを、尊敬される職業のイメージに変える	建設産業の重要性・専門性など	

○業務の発注スケジュール（予定）は下表のとおり。

5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
発注準備		業者選定（企画提案）		業務実施						

1. 時間外労働の上限規制への対応

(1) 背景

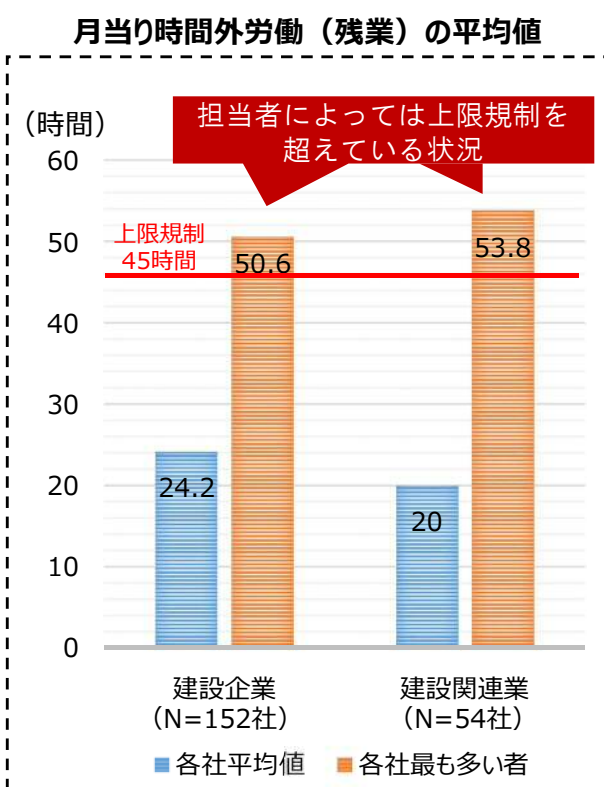
- 国ではワークライフバランスを改善し、女性や高齢者など誰もが働きやすい労働環境を実現するため、労働基準法における労働時間の定めを改正し、2019年（令和元年）4月（中小企業は2020年（令和2年）4月）に適用。
- 改正後の労働時間に関する主な定めは下記のとおり。
 - ・時間外労働の上限は、原則、月45時間・年360時間
 - ・臨時的な事情がある場合も、年720時間以内、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内
 - ・月45時間を超えることができるのは、年6か月まで
- 現在、建設事業は上限規制適用までの猶予期間となっているが、2年後の2024年（令和6年）4月1日には、上限規制が適用。※設計コンサルタントや測量企業は、既に適用開始。

(2) 市の対応状況

	これまで（～R3）	今後（R4～）
工事	<ul style="list-style-type: none"> ・適正工期を設定した上での週休2日試行工事の発注や債務負担行為を活用した早期発注等による施工時期の平準化を推進 ・国様式に基づく工事書類の標準化・簡素化の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、適正工期を設定した上での週休2日試行工事の発注や債務負担行為を活用した早期発注等による施工時期の平準化を推進 ・工事における「ウィークリースタンス」や「ワンデーレスポンス」の徹底に関する取組を実施
業務	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働の縮減や休日確保に向けた「設計業務等における労働環境改善の取組方針」を策定し、毎年関係者に周知 	<ul style="list-style-type: none"> ・さっぽろ建設産業活性化プラン記載の「業務等の効率化に資する取組※」を実施 ・履行時期の平準化に向けて、年度を跨いだ履行期間を設定した業務を試行的に発注

※①ワンデーレスポンスの徹底、②条件明示の徹底、③合同現地踏査、④業務スケジュールの適切な管理の実施等

(3) 企業アンケート（R4.1～2実施）の結果



選択項目（重複可）	建設企業	建設関連企業
ア 現在の勤務形態を変更（固定時間制へと変更）して対応	5.3%	9.3%
イ 現在の勤務形態を変更（変形労働時間制へと変更）して対応	8.6%	9.3%
ウ 現在の勤務形態を変更（その他へと変更）して対応	8.6%	7.4%
エ 業務の効率化や生産性の向上を図り労働時間を短縮する	59.9%	75.9%
オ 受注量（仕事量）を減らすことで労働時間を短縮する	7.9%	16.7%
カ 新たに技術者を雇用し体制の強化を図る	48.7%	35.2%
キ 今後他企業の取組にも注視しながら対応を検討する	39.5%	-
ク 現時点で技術者の時間外労働（残業）については、上限規制内であるため特別な対応は考えていない	23.0%	18.5%

2. 建設キャリアアップシステムの導入

(1) 背景

- 国では現場を支える技能者が、技能・経験に応じて適切に処遇され、働き続けられる環境づくりを目指し、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、技能・経験が客観的に評価され、適切な処遇につなげる仕組みとして「建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」とする）」の導入を推進。



- 全国のCCUSの利用状況は、2022年（令和4年）3月末時点で、技能者の登録数が85.9万人（R2労働力調査における建設業技能者数は318万人）、事業者の登録数が16.7万社。
- 国では令和5年度からの完全移行に向け、試行的実施を経て、令和3年度から本格運用を開始。

(2) 各業界団体への照会結果

- CCUSの導入について積極的な団体・会員企業がいる一方で、あまりメリットが感じられないといった意見もある状況。

3. 省力化・効率化の推進

(1) 背景

- 国では、建設生産システムの生産性向上を図り、魅力ある建設現場を目指すため、「ICT建機を活用した施工」や「プレキャスト製品の積極的な活用」、「調査・設計段階からの3次元データ（BIM/CIM）の活用」などi-constructionの取組を推進。
- また、2020年の新型コロナウイルスの感染拡大を契機として、社会全体でデジタル化が進展し、デジタル技術を活用したテレワークやオンライン会議等が急速に浸透するとともに、通信環境においては大容量・低遅延・多数同時接続を可能とする5G通信環境が整備されてきたことから、これらを活用して公共サービスや働き方の変革を推進するため「インフラ分野のDX」アクションプランを策定中である。



(2) 市の対応状況

- 現在実施中のICT活用工事や遠隔臨場対象工事の拡大などの取組を進めるとともに、国の動向なども注視しながら、札幌市の事業環境や規模を踏まえた上で効果的と考えられる生産性向上の取組を進める考え。

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4年度 第1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。

【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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年1月にホームページを更新し、情報発信体制の充実を図った(特に学生向けの発信に配慮)。
4	(一社)北海道舗装事業協会	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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含め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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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年度の取組の方向性（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年度の取組予定（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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・従来はPC用専用のホームページであったが、今年からスマホ専用画面の追加を検討している。また、工事の掲示板にQRコードを埋め込みPRにあたる予定。(会員企業) ・YouTubeで人材募集等の広告を行っている。(会員企業)
3	(一社)札幌中小建設業協会	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年1月にリニューアルしたホームページを活用し、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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・HPで協会各会員の事業紹介を更新(団体) ・毎年10月には「造園技術講演会」年明け3月には「植生技術講演会」と年2回の技術講演会を開催。 ・植生施工管理技士資格研修会(試験による資格書の交付) ・北海道緑の景観フォトコンテスト(街路樹編) ・北造協ニュース発刊と掲載(月1回) ・広報誌みどりの発刊と掲載(年2回、夏号と冬号)
9	札幌塗装工業協同組合	<ul style="list-style-type: none"> ・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含め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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・会員企業で取組む予定
12	(一社)札幌空調衛生工事業協会	<ul style="list-style-type: none"> ・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)建設コンサルタンツ協会	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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年度の取組の方向性（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年度の取組予定（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	・求人採用範囲を未経験者からとして広げて、女性の採用を促進する予定。(会員企業)
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	・当協会の委員会構成として、女性主体の「緑麗会」により札幌市大通花壇造成事業に参加、女性会員のみで「春」と「夏」花壇を自分たちでデザインした花壇造成事業の取組。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	札幌舗会	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年度の取組の方向性（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

<p>【団体・企業】</p> <p>○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。</p> <p><取組内容></p> <p>〔 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 〕</p> <p>【団体】</p> <p>○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。</p>
--

3. 令和4年度の取組予定（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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・週休2日制を今年度より規定とする。また、下請け会社にも協力をお願いして、その経費の上乗せを行う予定。（会員企業） ・原則、週休2日制を実施しているが、冬期間の除排雪時には確保が難しいため、代替休暇を取らせている。残業時間は0時間を目標に取り組んでおり、そのための増員を進めている。（会員企業）
		会員企業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業時間を携帯アプリ、サーバーで管理する。管理者に情報を共有して就業状況を把握する。（会員企業） ・有給休暇を積極的に取るように、会社からの指示を現場担当者に行っている。そのための増員を会社として積極的に人員募集に努めている。（会員企業）
3	(一社)札幌中小建設業協会	会員企業	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>会員企業による下記の取組実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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く

【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年度の取組実績（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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	(一社)札幌電設業協会	・「改正高齢者雇用安定法」（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）
5	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）
6	(一社)建設コンサルタント協会	下記の取組を継続 <ul style="list-style-type: none"> ・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ー推進等の取組み（講習会など）（団体）

7	札幌市設計同友会	<ul style="list-style-type: none"> ・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、福利厚生の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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・手軽に相談できる携帯電話アプリでの連絡手段の確立や、外部の人材育成プランに参加を予定。(会員企業) ・経営者自らが若手社員と積極的にコミュニケーションを図る場を定期的に設ける。(会員企業)
3	(一社)札幌中小建設業協会	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	(一社)札幌電設業協会	<p>会員企業による下記の取組実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
5	札幌市管工事業協同組合	<ul style="list-style-type: none"> ・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)
6	札幌管和会	<ul style="list-style-type: none"> ・会員企業で取組む予定
7	(一社)建設コンサルタント協会	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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ー推進等の取組み(講習会など)(団体)
8	札幌市設計同友会	<ul style="list-style-type: none"> ・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

※快通トイレの設置費用が引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** 万円

(年1回まで)

3日間
実施の場合 **10** 万円

(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 万円

(年度内1企業1回)

研修等への参加

3 万円

1人1回あたり

(年度内1企業9万円まで)

社内研修等の開催

10人
未満 **3** 万円

1回あたり

(年度内1企業9万円まで)

10人
以上 **6** 万円

1回あたり

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（人材育成の取組）

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」を無観客で行い、講師陣の講義の様態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した。（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）
6	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）
7	(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
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組む予定。（札幌衛） ・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。（札幌衛）
10	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）
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 ・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年度の取組の方向性（人材育成の取組）※令和3年度と同様

【団体・企業】

○人材育成の取組として、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年度の取組予定（人材育成の取組）

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を開催予定。
2	札幌市土木事業協会	・長期、短期の柔軟なインターンシップ受け入れを実施する。また、YouTubeチャンネルでの仮想就業体験を計画している。(会員企業) ・土木、機械等の資格については会社負担にて講習を受けさせている。ただし、教育訓練給付金対象のみ。(会員企業)
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
6	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えない状況にあり、今後の活動に関しては未定です。(団体)
7	(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
8	(一社)北海道造園緑化建設業協会	・4/20日～22日の3日間、若手新人研修会の開催 新入社員を含む若手技術者、8社19名の参加 ・建設業社員としての心構え ・建設現場における基本、仕事の流れ ・若手技術者に求められる基本技術（測量）
9	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。
10	(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。 ・技術系ステップアップ研修会を開催に取組む予定。 ・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）
11	札幌市設計同友会	・研修会の開催を予定（団体）
12	(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年度の取組実績（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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。（札空衛）
9	(一社)建設コンサルタント協会	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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年度の取組の方向性（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年度の取組予定（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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・若手だけで取組むイベントに助成を予定。(会員企業) ・毎年、札幌工業高校よりインターンシップを受け入れており本年度も継続する。(会員企業)
3	(一社)札幌中小建設業協会	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>会員企業による下記の取組実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・8月上旬農業高校を対象とした工事現場見学会の開催
6	札幌塗装工業協同組合	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・団体の取組を考えたい

9	(一社)札幌空調衛生工事業協会	<ul style="list-style-type: none"> 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)建設コンサルタント協会	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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） ・（コロナ禍の影響により中止）
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	・外部教育機関を活用して新人教育や交流を促す。(会員企業) ・20代、30代の社員だけが参加できるネットワーク(SNS等)を構築して、情報交換の場とする予定。(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)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	・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) ・全国都市緑化北海道フェア出展庭園として、北造協の出展庭園の施工について若者・女性活動団体を中心となって取組む6月上旬。
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)
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年度の取組実績（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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・通知等を迅速に会員企業にメール配信する予定。(札空衛)
		技能労働者の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(札空衛)
8	(一社)建設コンサルタント協会	下請契約等	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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】

○団体においては「下請契約や下請代金支払いの適正化の取組」について、国からの通知を会員企業への周知することを継続していく。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・外部コンサルティングの情報を活用して、処遇の改善を行う予定。(会員企業) ・建設キャリアアップシステムの加入と協力業者へ加入を促進する。(会員企業)
		技能労働者の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ・建設キャリアアップシステム活用による就業管理を行う予定。(会員企業) ・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) ・下請け代金は全て毎月出来高現金支払いを原則として契約している。(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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・下請け契約に関して、契約書を発行し、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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)建設コンサルタント協会	下請契約等	<p>下記の取組を継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

担い手確保の取組に関する アンケートの結果（確定版）

調査期間: 令和4年1月7日(金)～2月15日

調査対象: 札幌市内の建設企業及び建設関連企業

調査方法: メール及びFAX

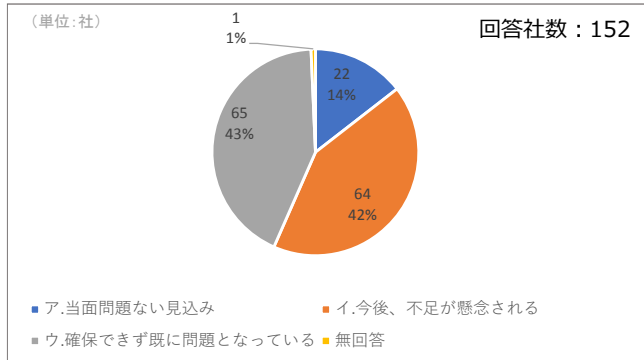
回答社数 : 206(建設企業152、建設関連企業54)

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）

問1 貴社の人材確保の状況について

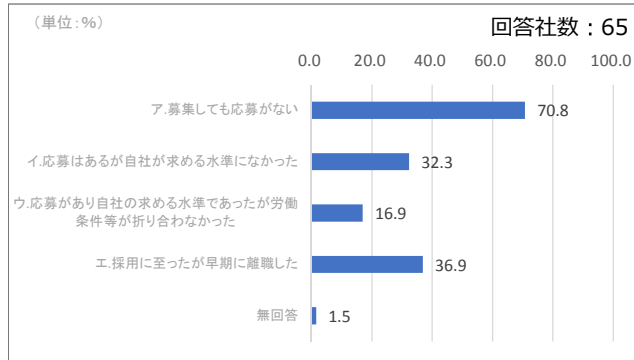
問1-1 人材確保の見込みについて、一つお選びください。

- 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。

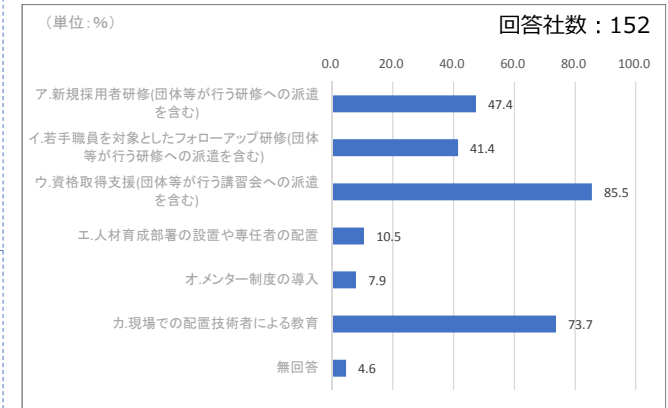
- ア 募集しても応募がない
- イ 応募はあるが自社が求める水準になかった
- ウ 応募があり自社の求める水準であったが労働条件等が折り合わなかった
- エ 採用に至ったが早期に離職した



問1-10 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。

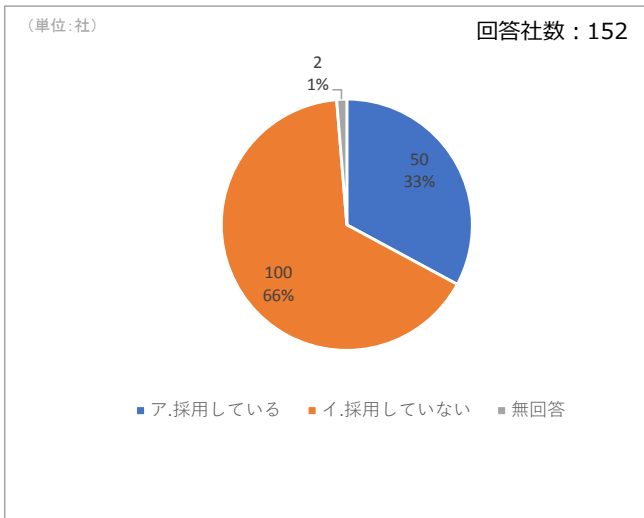
- ア 新規採用者研修（団体等が行う研修への派遣を含む）
- イ 若手職員を対象としたフォローアップ研修（団体等が行う研修への派遣を含む）
- ウ 資格取得支援（団体等が行う講習会への派遣を含む）
- エ 人材育成部署の設置や専任者の配置
- オ メンター制度※の導入
- カ 現場での配置技術者による教育

※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。



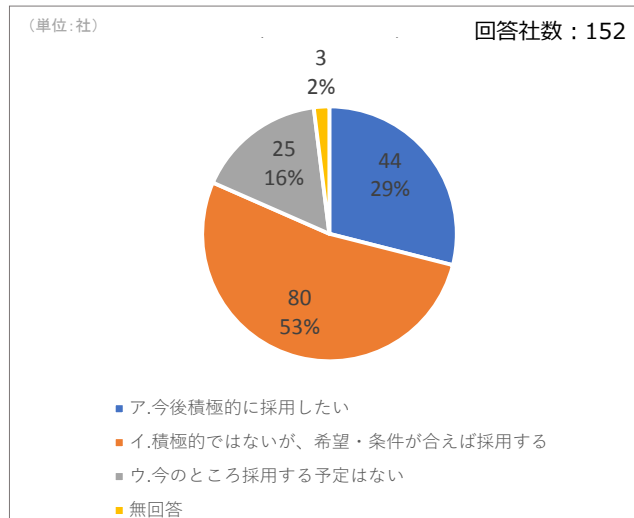
問1-8 女性技術者等（事務職を除く）の採用を行っていますか。一つお選びください。

- ア 採用している
- イ 採用していない



問1-9 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



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）

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。

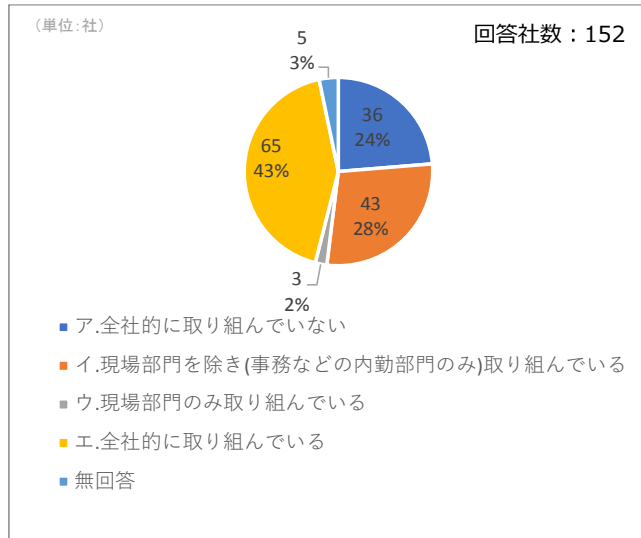
※年間：2021/1/1～12/31

※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) 全体	Q2-2-1-1 80日未満	Q2-2-1-2 80～100日 未満	Q2-2-1-3 100～120 日未満	Q2-2-1-4 120～140 日未満	Q2-2-1-5 140日以上	Q2-2-1-6 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

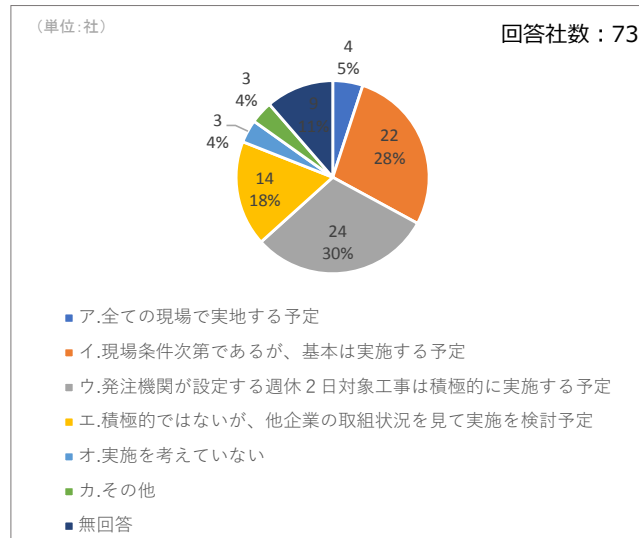
問2-2 週休2日の取組状況（導入状況）について、一つお選びください。

- 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（ ）

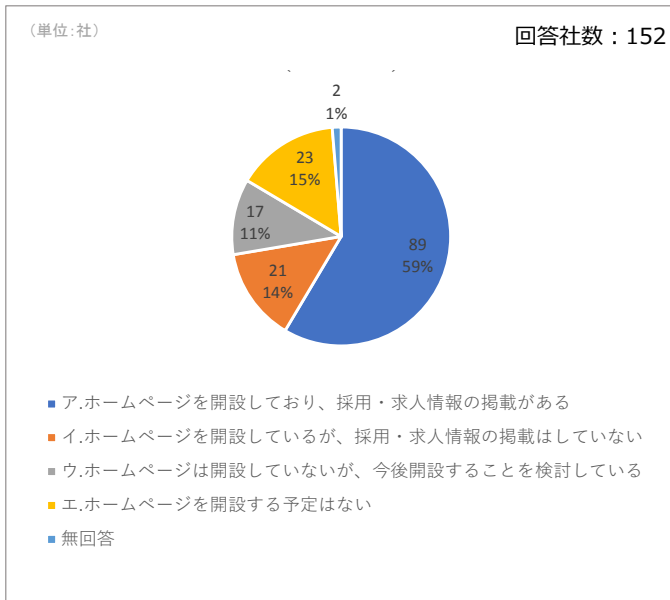


令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設企業用）

問3 入職者の確保に向けた取組について

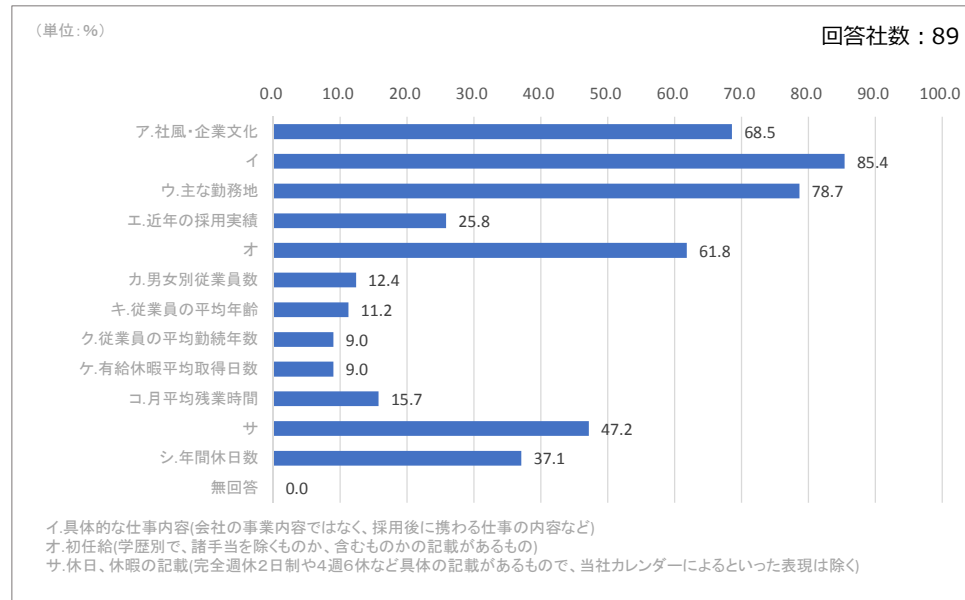
問3-1 貴社のホームページの開設状況と採用・求人情報の掲載について、一つお選びください。

- 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



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



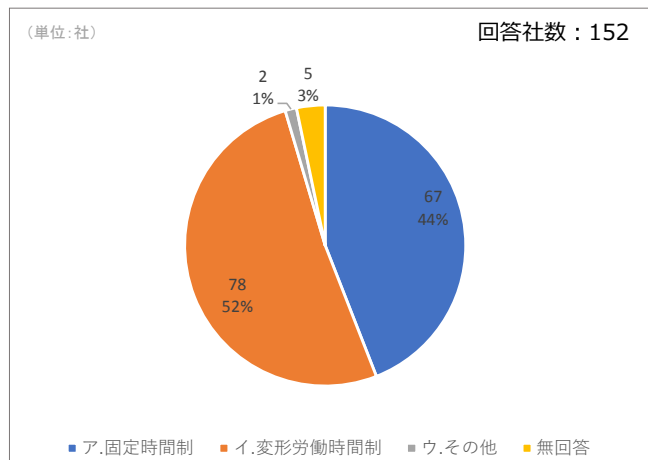
令和3年度 担い手確保等の取組に関するアンケート（建設企業用）

問4 時間外労働上限規制の適用に向けた取組について

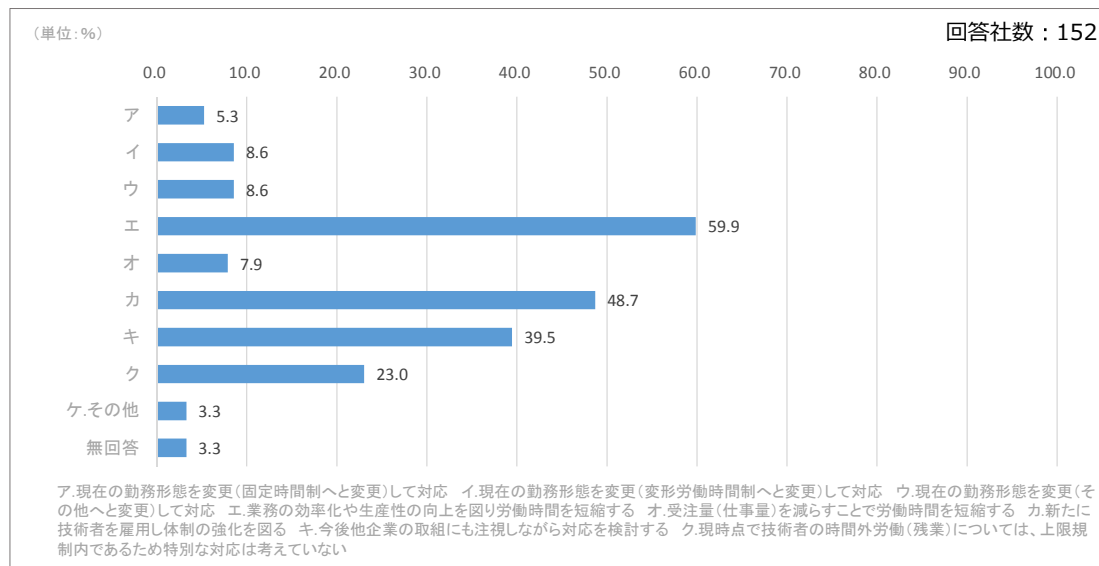
問4-1 技術者の現在の勤務形態について、一つお選びください

※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

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）

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	175	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
充足率	77.9%	55.4%	93.6%	64.2%	85.3%	63.5%	93.0%	76.0%	89.2%	80.2%

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。

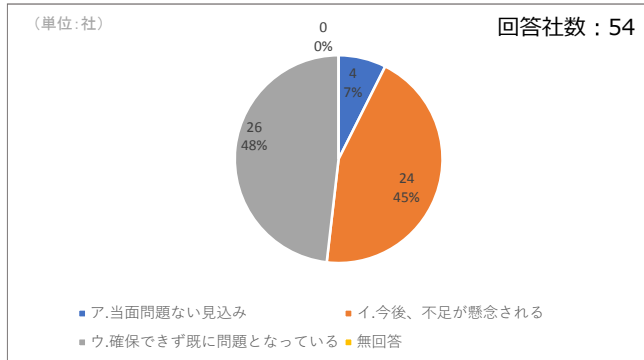
	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者	技術者	技能労働者
離職人数	93	54	111	69	100	72	144	102	139	107
上記の内 採用3年未満	32	24	46	29	42	30	48	39	51	43

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）

問1 貴社の人材確保の状況について

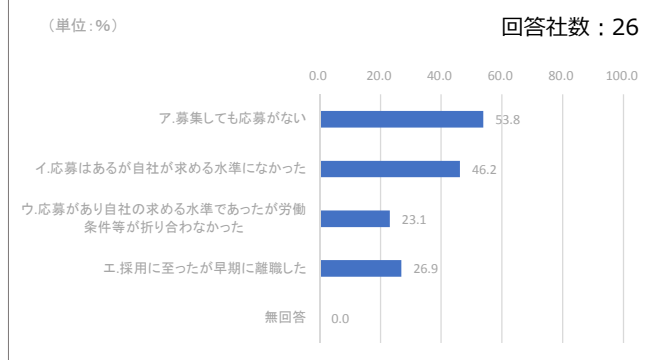
問1-1 人材確保の見込みについて、一つお選びください。

- 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。

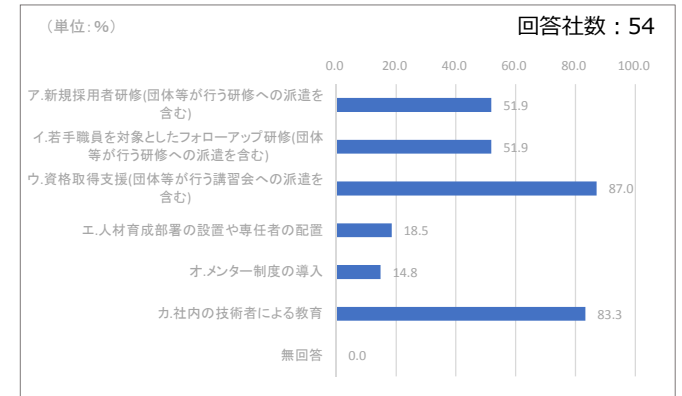
- ア 募集しても応募がない
- イ 応募はあるが自社が求める水準になかった
- ウ 応募があり自社の求める水準であったが労働条件等が折り合わなかった
- エ 採用に至ったが早期に離職した



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。

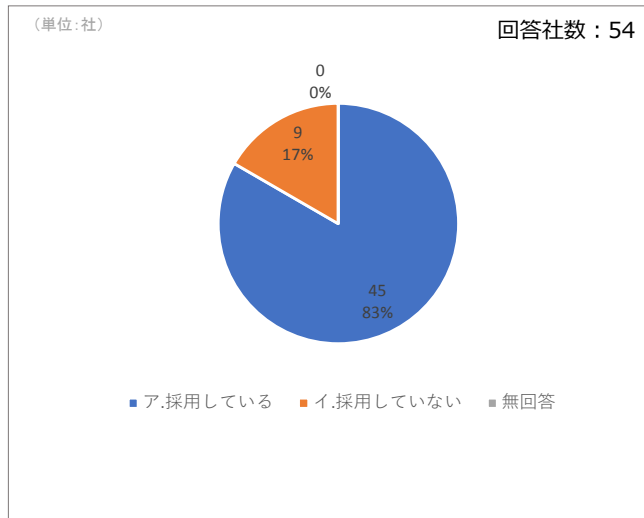
- ア 新規採用者研修（団体等が行う研修への派遣を含む）
- イ 若手職員を対象としたフォローアップ研修（団体等が行う研修への派遣を含む）
- ウ 資格取得支援（団体等が行う講習会への派遣を含む）
- エ 人材育成部署の設置や専任者の配置
- オ メンター制度※の導入
- カ 社内の技術者による教育

※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。



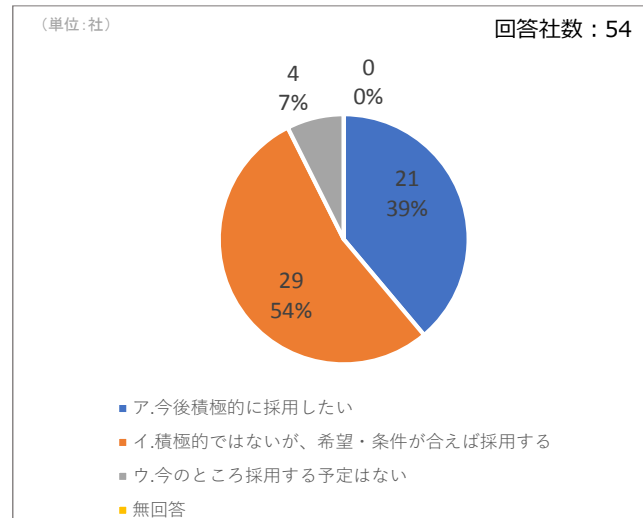
問1-7 女性技術者等（事務職を除く）の採用を行っていますか。一つお選びください。

- 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）

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

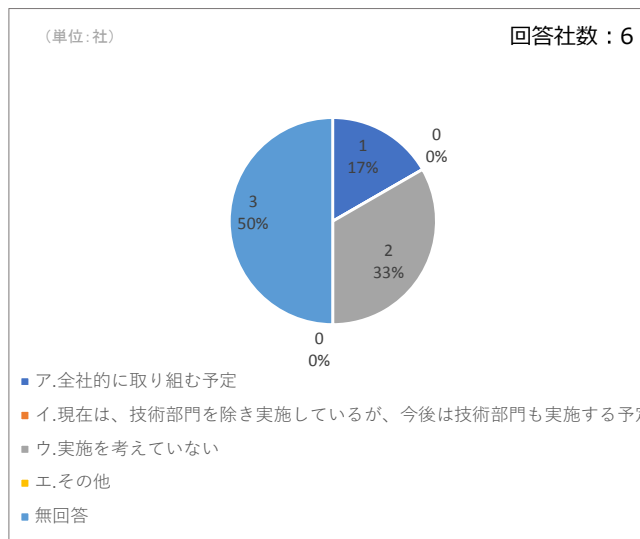
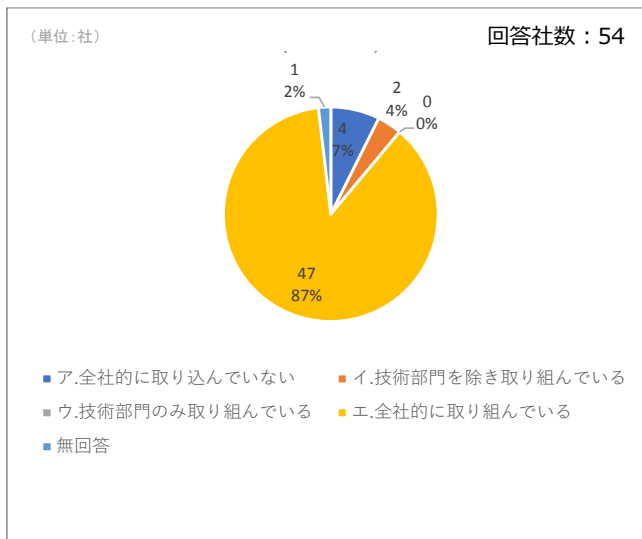
(5)	Q2-2-1-1	Q2-2-1-2	Q2-2-1-3	Q2-2-1-4	Q2-2-1-5	Q2-2-1-6	
全 体	80日未満	80～100日未満	100～120日未満	120～140日未満	140日以上	無回答	
件 数	54	1	1	7	39	1	5
%	100.0	1.9	1.9	13.0	72.2	1.9	9.3

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）

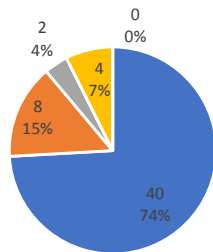
問3 入職者の確保に向けた取組について

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

(単位:社)

回答社数：54



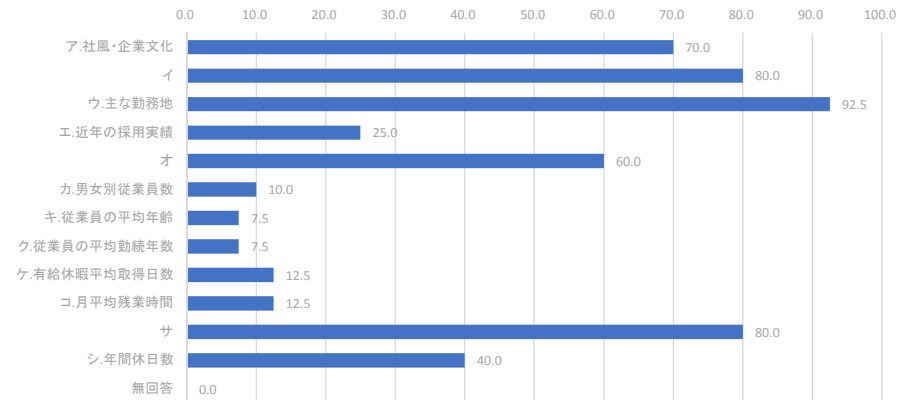
- ア.ホームページを開設しており、採用・求人情報の掲載がある
- イ.ホームページを開設しているが、採用・求人情報の掲載はしていない
- ウ.ホームページは開設していないが、今後開設することを検討している
- エ.ホームページを開設する予定はない
- 無回答

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

(単位:%)

回答社数：40件



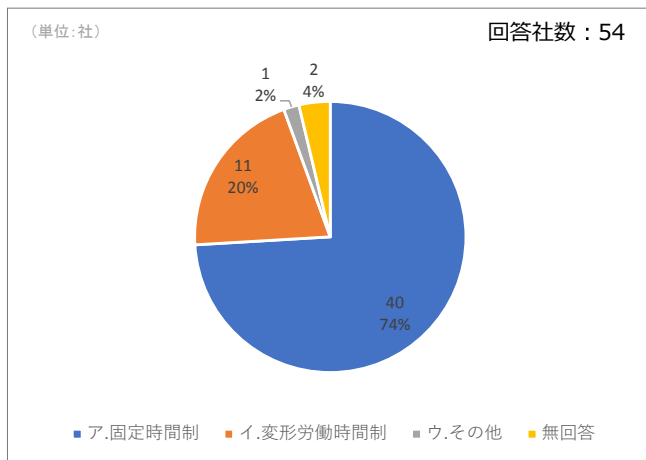
イ.具体的な仕事内容(会社の事業内容ではなく、採用後に携わる仕事の内容など)
 オ.初任給(学歴別で、諸手当を除くものか、含むものかの記載があるもの)
 サ.休日、休暇の記載(完全週休2日制や4週6休など具体の記載があるもので、当社カレンダーによるといった表現は除く)

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）

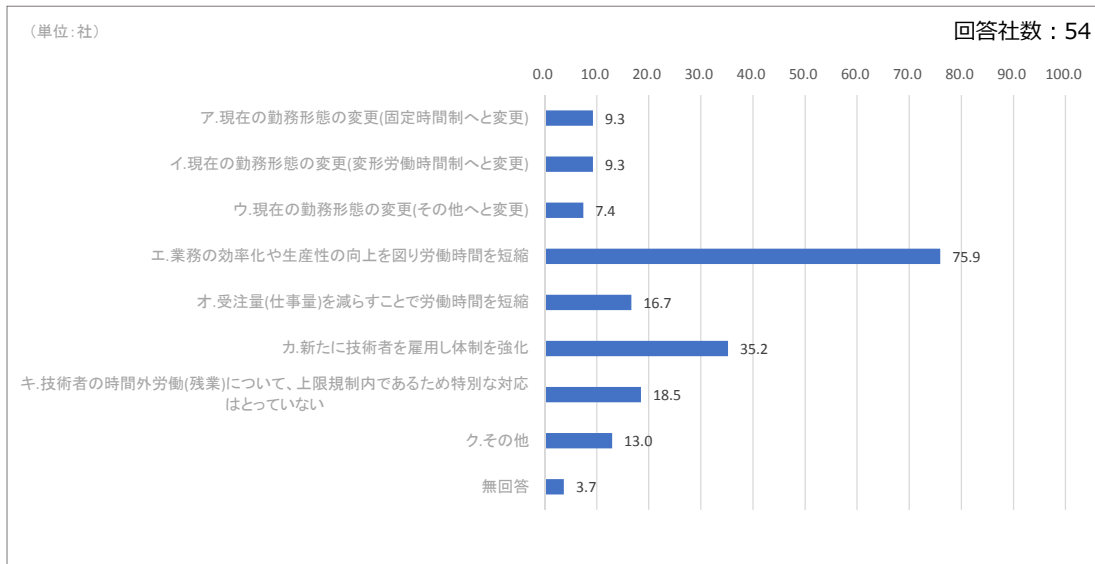
問4 時間外労働上限規制の適用に向けた取組について

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します。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

い。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	39	5	0	0	3
%	100.0	13.0	72.2	9.3	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します。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）

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）

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)	204	204	225	230	241
採用人数	159	191	192	214	215
不足人数 (必要-採用)	45	13	33	16	26
充足率	77.9%	93.6%	85.3%	93.0%	89.2%

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