

# 建設部会 議員・部会役員アンケート結果 概要

(対象件数：398件、回答数：140件、回答率：35.2%)

## 問1. 人材確保のために業界が取り組むべき重要項目について(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	働き方改革の推進	105
2	賃金の見直し	92
3	人材確保のためのイメージアップ・P R	92
4	外国人材の活用	36
5	その他	8

その他の意見

- 待遇改善
- 同業社間自在移動提携の構築⇨軽いM&A
- 若手職員の人材教育
- 業界の評価向上
- 福利厚生充実
- 業務単価の社会的見直し
- 完全週休2日、やりがいアピール

## 問2. 人材確保のためには、どのような取り組みが効果的であるとお考えですか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	学校への募集活動	88
2	インターンシップの受け入れ	85
3	就職支援サイトへの登録・活用	78
4	職場見学会の実施	64
5	合同企業説明会への参加	40
6	その他	10

その他の意見

- 既存就業者の就業意欲の底上げ（キャリアプランの構築等）
- LGBTQ積極的雇用
- DX化
- 業界が協力した募集活動
- 企業独自の強みの醸成
- 業界の魅力発信の継続（CM等）
- 賃金アップ
- リファラル採用

問3. 人材確保・定着のために取り組むべき最重要課題は何であると思われますか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	休日管理・労働環境の整備	115
2	賃上げ、募集賃金の引き上げ	101
3	技術習得・研修制度の充実	76
4	福利厚生 of 充実	68
5	人事考課・給与制度の見直し	50
6	オフィス等の職場環境整備	34
7	兼業・副業の許可	12
8	その他	12

その他の意見

- 建設業のイメージアップ
- 生きがいと感じる仕事にすること
- 労働への満足感
- 業務モチベーション確保

問4. 人材育成に効果的な取り組みについて(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	資格取得支援	127
2	研修・職業訓練	101
3	現場視察会	28
4	他社・他業種との交流	23
5	CCUSの導入推進	13
6	その他	5

その他の意見

- 自社だけでは無く同業、他社と取り組む
- 研修アレルギーの解消
- 公共事業の社会的重要性啓発
- 福利厚生
- 業界全体のイメージアップ

問5. 時間外労働の上限規制適用の対応状況についてお答えください。

No	選択肢	回答数
1	既に対応できている	56
2	一部に対応できている	56
3	対応できていない	27

問 6 - 1. (「既に対応できている」「一部に対応できている」を選択された方へ)

貴社の取り組みをご記入ください。

- ・出退勤記録のシステム化および年次休暇の取得促進支援
- ・会社の受注方針を明確に定め、各工事の施工時期をもとに、品目の選別、適正価格での受注を推進している。また担当社員の過剰な労務とならないように幹部が適宜サポートを行っております。
- ・本来受注したい案件を受注しない等の受注調整。本来社内で行うべき作業を外部企業へ発注。工程管理を常に行い各部署で時間外労働の配分調整を行う。
- ・出勤退勤をWEB上で管理し労働時間を把握し、対象者に注意喚起を促している。
- ・残業軽減に向けた人員増強等
- ・代休取得、有給休暇取得に積極的に取り組もうとしているが、物理的（人員の絶対的な不足）課題が解消されないため中々先には進めない。
- ・義務的に年休を5日取得させているのと、半日単位で休暇（代休含む）を取得できるようにしている。
- ・月一度の社内幹部会議での周知と業務の平準化
- ・リモート会議などデジタルを利用して時間外他に対応している
- ・残業 月20時間以内の徹底、完全週休二日制の実施、有給消化率 70%以上の達成
- ・雇用契約書の改正を行い、個々に説明並びに再度契約をしています
- ・働き方改革に伴い労働時間の36協定に基づいた雇用契約実施。  
季節雇用～通年雇用への切り替え、有給休暇の取得徹底
- ・36協定の水準以下に社内労働基準時間を設定しその実行管理。業務量と人材のバランス確保維持。  
毎週水曜日のノー残業デイの実施と発注者へ理解のお願い実施。など
- ・就業規則の改訂、36協定時間外の周知徹底、毎月の時間外チェック等
- ・現場も隔週休みから、今期は完全週休二日になれるよう努力しております。
- ・現場部隊の内勤者による支援（建設ディレクター採用等）、DX推進による生産性の向上、発注者への適正工期要望
- ・上司の残業時間監視及び管理による上限規制の強化
- ・PC強制シャットダウン、勤怠管理システムの導入、他
- ・残業させないよう努力をしている。営業で工程に無理がないかを交渉して職人に対応している。時間外労働は元請けの無理な工程を押し付けるところから改めるべき。
- ・社内周知をし残業・休日管理を行っているが、業務量、工期の集中など、始まってみないと分からない部分がある。
- ・自社での対応はしていますが、現場は外注先が工事をしているので、できるか?と言われても自社はできるとというのが本音では??

問 6 - 2. (「対応できていない」を選択された方へ)

対応できていない要因だと考える項目を選んで下さい。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	人材不足	26
2	業務量過多	18
3	工期設定	18
4	デジタル化の遅れ	5
5	その他	0

---

問7. 自社のCCUS（建設業キャリアアップシステム）の登録状況についてお答えください。

---

No	選択肢	回答数
1	事業者登録をしている	75
2	事業者登録をしていない	64

---

問8. 社員のCCUS（建設業キャリアアップシステム）の登録状況についてお答えください。

---

No	選択肢	回答数
1	登録していない	71
2	全技能者が登録している	41
3	登録技能者は半数以上	15
4	登録技能者は半数未満	10

---

問9.（「登録技能者は半数未満」「登録していない」を選択された方へ）  
登録が進んでいない要因についてご記入ください。

---

- ・順次進めているところです
- ・下請けしか行わない弊社の営業利益は少なく現在の業務作業を行う職員にこれ以上の労働は課せられない為。尚、新たな人材を入れる余裕はない為。元請け業者からもCCUSに対し話が特段無い為。
- ・仕組みを理解していないため。
- ・CCUSについて理解していない
- ・現場での実運用（技能者への周知とその管理）に周到的な準備が必要なため
- ・社員が65歳以上である
- ・技能実習生のために登録したが他の社員については登録が遅れている。小規模、短期の工事が多く、常駐者もあまりいないので登録が煩雑。今後管理者中心に活用を進めていく予定。
- ・現時点で当社の会社の規模では必要性を感じていない。
- ・確認した際、専門職で分野的に難しいと対応された。
- ・建設コンサルタント業のため、登録の必要性、メリットを感じない
- ・設計事務所のため

問 1 0. 重点的に取り組むべき部会活動についてお答えください。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	業界の魅力発信	94
2	行政への要望活動	87
3	若手人材の育成支援	84
4	若手社員の交流・情報交換	35
5	職業体験・見学	34
6	セミナー・情報提供	29
7	経営者同士の交流・情報交換	19
8	その他	0

問 1 1. 上記活動の具体的なイメージがあればご記入ください。

■業界の魅力発信

- ・業界・異業種とのコラボレーションによる一企業では成しえない、大規模かつ効果的なPRの実現
- ・女性が活躍している場面のPR
- ・P Rパンフレットの策定・配布
- ・他業界と連携したイベントの開催

■行政への要望活動

- ・建設業は受注産業であり、発注者に対して意見、要望を述べるのは重要と考える。
- ・発注者との意見交換会や要望書提出を実施
- ・下請企業は元請企業の工期や要望に応える必要があります。前工程の遅れを取り戻す責任を押し付けないでほしいです。官公庁発注の工事は工期の遅れに対し残業時間の上限規制に引っかかる場合には柔軟に工期延長に応じる等の要望をお願いいたします。
- ・行政が強引にでも週休二日制を決めてくれなければ、特に建築はいつまで経っても実施されない。現在、建設業界で働いている人（特に職人）の処遇が良くならなければ、何をしても若い人材は入って来ない。業界トップの方たちに行政に強く要望活動をして欲しい。
- ・冬季間での納品・検定について、積極的にリモートを導入して欲しい。
- ・建設関連業は技術者に焦点が当たる場面が大半です。要望活動や技術者交流、研修は専門的な学協会が鋭意推進しているため、管理部門や間接部門に焦点を当てた交流などの取り組みがあっても良いかと思えます。

■若手人材の育成支援

- ・人材の育成について、業種別の研修会などの開催。
- ・給与が高い企業が人材を確保出来る傾向に感じる。下請け業者の弊社ではイメージが出来ない。
- ・CCSUシステムばかりではなく、やりがいやスキルアップできる制度が必要

■若手社員の交流・情報交換

- ・社会貢献活動を通じ、若手社員同士の交流を図る。
- ・若手社員だけのワークショップとか、名刺交換会からの懇親会など情報交換できるフランクな場を設ける
- ・若手社員参加の I C T、A I 活用の現場見学会

■職業体験・見学

- ・中学・高校への出前授業の実施など
- ・別事業者の体験による互いの労を理解することは良いと思う。

■セミナー・情報提供

- ・過日開催された「女性技術者の座談会」とパンフレット制作・配布のような、魅力ある情報発信。

■経営者同士の交流・情報交換

- ・せめて年間1回は出来る限り部会役員がリアルに会う機会と Z oomなど利用し、リアルが無理な場合、最低でも審議事項等の回答・発言を出す位の仕組みと心構え

**問 1 2. 重点的に取り組むべき要望活動についてお答えください。(複数回答可)**

No	選択肢	回答数
1	人材の確保・育成への支援	92
2	事業量・予算の確保	78
3	働き方改革の対応推進	72
4	多様な入札制度の導入	32
5	その他	3

その他の意見

仕事量の確保 営業支援  
工期の延伸

**問 1 3 - 1. (「多様な入札制度の導入」を選択した方へ)  
どのような入札制度の拡大・導入を希望しますか。**

- ・くじ引き抑制。総合評価落札方式の拡大。
- ・総合評価落札方式の対象業務拡大と最低制限価格の建設工事並みのアップ
- ・設計プロポーザルを増やす
- ・一括審査方式
- ・地域貢献型入札・プロポーザル方式
- ・価格だけではない、総合評価案件の拡充
- ・類似工事実績型等価格以外の要素を持つ入札制度
- ・資格要件を緩和して欲しいです
- ・雪解けから仕事を開始出来る様に工期（実働期間）を上手く取得できる入札時期検討。
- ・様々な規模感の企業があるため先進的な制度導入に先鋭的になりすぎるのも問題ではないでしょうか。最低制限価格の引き上げが喫緊の要望事項かと思います。
- ・若手技術者育成型の入札件数を増やしてほしい。
- ・公的実績がなくとも公募参加でき、本質的な実力で入札やプロポーザル評価する制度。札幌市の建築設計は地元設計事務所でもまとまったある規模以上はこなせる実力あっても公的同じ用途実績なければ新規参入が差別的にいつまでも参入出来ない状態。例えば公務員試験資格に公務員でなければ試験受けられないに等しい。特に学校の新築、増築、改築。地元実績つけられないので道内外での学校公募に参入もできない。これでは我々のキャリア組みでもいつまでもダメで、40代の若手の次世代も公的案件で育成できない。
- ・最低価格を設けていない案件の廃止・低価格落札での施工品質の低下(事務的な事由書の提出のみが横行)・現場調査、設計時点での有償化

**問 1 3 - 2. (「事業量・予算の確保」を選択した方へ)  
事業量・予算の確保のため、行政に要望すべきことは何ですか。**

- ・地道な要望活動
- ・国土強靱化政策の推進。北海道の地理的課題（広域離散型社会、積雪寒冷地など）を克服するための社会インフラの整備推進。
- ・世間一般的な物価上昇率ではなく、各種品目毎・小口単位の実質的な調達単価上昇率を反映してもらうこと。
- ・インフレに伴い市場単価、労務単価が上昇していても予算総額が横ばいもしくは減少してしまえば業務量は担保されません。インフレ、物価高による可処分所得の低下への対策や賃上げに向けて当初予算の増額措置が必須ではと考えます。予算総額が増えない限り賃上げ、物価高対策は企業努力のみになってしまう。

(次ページへ続く)

- ・完全週休二日制を目指すなら、設定工期を始めから長くする必要があります。
- ・適正な歩掛の見直し（安全対策、職人の高齢化、働き方改革への対応などにより、従来の歩掛通りの進捗が得られなくなっている。）・公共工事労務単価の設定方法の見直し
- ・技術者単価は大幅に上昇しているが、全体予算額の停滞は結果、業務量の実質減少となっている。技術者単価の上昇に見合う事業量・予算の拡大が必用。
- ・10月以降の測量業務の確保。・工事直結となる測量業務の早期発注。
- ・技術者単価は大幅に上昇しているが、全体予算額の停滞は結果、業務量の実質減少となっている。技術者単価の上昇に見合う事業量・予算の拡大が必用。
- ・舗装業界は、令和3年度、令和4年度と2か年度連続で全道のアスファルト合材出荷量が過去最低を更新しており、令和5年度も更に下回る予想となっています。事業量・予算の減少がトレンドとして現れており、経済活動や人命救助に不可欠な安心安全である道路網の維持、及びミッシングリンクの解消等について大変懸念しています。国土強靱化5か年計画、またそれに続く計画において、舗装業界への比重を大きくする必要があります。

---

### 問 1 3 - 3. 「働き方改革の推進対応」を選んだ方へ

#### 働き方改革推進のため、行政に要望すべきことは何ですか。

---

- ・現場の人間の賃金UPや休日を増やす等の取り組みをしている会社としていない会社を区別して欲しい。改革を訴えながら、行政や元請けの都合で特例を設けるのは止めて欲しい。
- ・週休2日ができるような工期設定と工事内容の徹底
- ・週休2日換算での工程・建設費の予算措置を要望すべきと考えます。また、過度な競争を抑制するような措置も確実に実施するよう要望すべき。（工事は最低制限価格を設けているが、業務委託や長期包括事業などは底なしとなっている案件が多数ある）
- ・過剰要求の抑制。適切な設計変更。
- ・官民間わず、発注側の適正工期設定を望む
- ・職人の給与水準が低すぎる。週休二日になったとして最低でも現在の給与水準を維持、基本的には月給制にして現在よりも高い給与水準にしなければ、まったく働き方改革の意味がない。残念ながら現在の単価レベルでは従業員全員を月給制にはできない。
- ・年度内の発注・完了を条件とした業務の平準化には限界があるため、時間的余裕のある業務は、秋に発注し翌年夏の工期とする様な2か年跨ぎの業務発注の拡大を要望する
- ・建設労働者（特に専門業者）に通年で働ける環境をもっと提供すべき
- ・発注者、受注者が法の趣旨を理解し、業界全体が働き方改革を推進し、享受できるための施策。
- ・時間外の電話対応の取り止め
- ・長時間労働が発生しないように、年間の業務発注を平準化し、繁忙期が発生しないようにして欲しい。

---

### 問13-4. 「人材の確保・育成への支援」を選択した方へ

#### 人材の確保・育成のため、行政に要望すべきことは何ですか。

---

- ・建設業は色々な作業員の種類があり（例として法面工・削岩工……）の為に学校や研修施設が無いと思います。企業で教育して使える人材に育ったら辞めるなど下請け業者は人材を育てるお金がありません。そのような色々な種類の作業員（専門職）を育て業界へ送り出してくれる機関があると業界全体の定着率や労働人口が増えるのではと、考えます。
- ・無理な工期で工事を発注するのは止めて欲しい。休日出勤、残業ありきの工程では良い人材が集まるわけがない。
- ・資格取得や研修制度に対する補助金の支給条件緩和等
- ・人材育成のための助成などを行ってほしい。
- ・優秀技術者表彰など若手部門を創設
- ・最低賃金の適正化
- ・公共事業（社会インフラ整備）はまさに、「誰かのために仕事をする」といった目的が明確であるため、志す若手が興味を示す取り組みに尽力いただきたい。
- ・人材の絶対数が減少する中で、初等教育の段階からの業界PRが必要
- ・東京の各大学に札商が地域会員企業求人情報として採用情報を冊子や就職部に徹底していく。
- ・特殊技能士のための魅力を発信してほしいです。
- ・建設業界の担い手確保・育成への教育機関の拡充と道外流失等に対する就活制度の検討。
- ・人材確保・教育・育成のための助成金の充実
- ・受注した企業が人材確保・育成に必要な費用を確保できるよう、最低制限価格（現場管理費率、一般管理費率等）の引き上げを行うことを要望する。また、併せて人材確保・育成に活用できる助成制度の充実も要望する。
- ・行政サイド、発注者サイドとして従業員不足。若者が尊敬できる公共事業の重要性を継続して宣伝する必要がある。地域の事業がどれだけ地域に貢献しているかを明示するべきである。宣伝啓発部門に金額と苦勞をさいてもらいたい。
- ・資格取得条件の緩和および資格取得の受験回数を増数するなど行い、より多くの人材のスキルアップチャンスを広げて欲しい。
- ・建設部会で建設業に特化した合同企業説明会を開催

---

### 問14. 業界として、当所と連携して実施したい事業・企画がございましたらご記入ください。

---

- ・商工会議所として、広く研修の場を提供できる体制の構築が必要と考える。
- ・業界・異業種とのコラボレーションによる一企業では成しえない、大規模かつ効果的なPRの実現
- ・ライフラインの保守などインフラを守っている業界であるとアピールしてほしい
- ・業界の週休二日に向けた理解促進
- ・業界内だけの発想では限界があるため、業界外の商工会議所の方々の知恵を借りた新しいイベント等の企画・実施などがあれば、魅力発信の効果が高まるかと思います。
- ・塗装業界では廃棄塗料などに困っています。固形燃料やリサイクルができないか考えています。研究機関や大学と連携し廃棄塗料を活用できる事業を検討している。
- ・捉われない男女、LGBTQの結婚、パートナーへと導く出会いのを創設 → 人口増と税収増を目指す取り組み
- ・公共工事労務単価の設定方法の見直しのための要望活動
- ・業界内だけの発想では限界があるため、業界外の商工会議所の方々の知恵を借りた新しいイベント等の企画・実施などがあれば、魅力発信の効果が高まるかと思います。



問 15. 貴社の業務でデジタル化したものについてお答えください。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	会計処理・帳簿	87
2	情報共有・コミュニケーション	67
3	各種書類の電子化	62
4	勤怠管理	61
5	顧客・販売管理	41
6	社内稟議・決裁	39
7	会議・商談	37
8	BIM/CIMの導入	37
9	最新機材の導入	33
10	ネット広告	13
11	導入していない	10
12	その他	1

問 16. カーボンニュートラルに向けた、貴社での取り組みについてお聞かせください。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
3	LEDや高効率機器の導入、使用する車両・建機の見直し	92
1	エネルギー使用量やCO2排出量の把握	51
2	太陽光パネルの設置	23
5	長期的な脱炭素計画の策定	15
6	専門家による省エネ診断の実施	8
4	その他	13

その他の意見

- Co2抑制材料による施工
- 塗料自体の廃棄量軽減 水性化
- ガソリン車からハイブリッド車に移行
- 裏紙の再利用など
- 新社屋のZEBready取得
- 自社ZEB化推進達成
- 脱炭素の科学的効果は証明されたのか

問 17. 次世代半導体製造メーカー「ラピダス」の千歳進出により、貴社や業界にどのような影響がありますか。

No	選択肢	回答数
1	どちらともいえない	62
2	プラスの影響がある	37
3	マイナスの影響がある	21
4	影響がない	20

問 18. 上記回答の理由をお聞かせください。

#### どちらともいえない

- ・具体的にどの様な作業内容か、わからないから。
- ・現時点では情報が少なく、判断できません。
- ・建設投資は増えるだろうが、当社が参入するのは難しい。
- ・現状、実需はないが、今後周辺地域の再開発計画によっては、既存建築物解体の潜在需要は見込めるため
- ・経済効果が生まれることはプラス。人材不足に拍車をかけることはマイナス。
- ・人手不足に拍車がかかり、施工が滞る可能性がある。逆に人手不足により施工単価が上昇する可能性がある。
- ・北海道経済全体においては当然プラスの影響が大さいが、建設業界（特に建築分野）においては人材不足の問題により、公共工事や再開発事業の遅れにつながるマイナスの懸念もあり、両方の側面があるため。

#### プラスの影響がある

- ・住宅やアパート・商業施設などの建築が増える
- ・職人不足の懸念もあるが、業界としては仕事量が増え、経済的には向上すると思われる。
- ・ラピダスの建設に伴い、周辺各地でいろいろな物件の発注が増える。
- ・何らかの工種への入札参加機会が増加すると期待している
- ・設計、調査業務の発注増など
- ・ラピダスに付随する一大産業が千歳に集中し繁栄します。間違いなく国道36号線沿いに、次々と比較的的人件費の安い北海道に産業が移り始める最初のラピダスだと思っています。

#### マイナスの影響がある

- ・建設業の人材不足加速
- ・協力業者が集まりにくくなると思われます。
- ・ラピダスの影響による協力会社の奪い合いを懸念
- ・人材がラピダスに流れる。機械設備、電気設備業者の不足に拍車がかかる。
- ・プラント建設工事関係で、プラント設備、建築電機設備費用が倍増している（原価アップ）
- ・塗装業の従事する職人、作業員がラピダスに集中。ただでさえ人手不足に拍車がかかり、抱える為に人件費、単価も上昇が予想される。
- ・建設施工者を独占されているため、他の案件への施工者不足が発生している。
- ・北海道の厳しい労務環境が益々厳しくなり又労務価格の適正単価が壊れ始めている。

#### 影響がない

- ・建設中なのは承知しているが、それで一部の企業が関係するのかも知れませんが業界がどうなるものでもないとの認識です。
- ・現状特に影響はないので
- ・自社とは特に関連がないため

問 19. コロナ以前と比べた現在の貴社の資金繰りの状況についてお答えください。

No	選択肢	回答数
1	不変	111
2	悪化	15
3	好転	13

問 20. 燃料・原材料高騰等の価格転嫁について、貴社の状況をお答えください。

No	選択肢	回答数
1	価格転嫁できていない	105
2	一部価格転嫁できていない	69
3	価格転嫁できている	28
4	その他	4

その他の意見

設計業のためあまり影響がない

業界では転嫁できていないと聞く

問 21. 当所の事業についてどのように情報を受け取られていますか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	さっぽろ経済	82
2	メールマガジン	81
3	部会ニュース	60
4	ホームページ	42
5	FAX	19
6	LINE	5
7	インスタグラム	3
8	Facebook	3
9	その他	0

問 22. 現在、当所の広報誌「さっぽろ経済」は紙媒体のほか、HP上でウェブ版を公開しています。ペーパーレスの観点から、今後の発行方法についてお答えください。

No	選択肢	回答数
1	現状のままでよい（紙とウェブ版の両方）	75
2	ウェブ版のみでよい（紙媒体は不要）	60
3	紙媒体のみでよい	3
4	その他	0

---

### 問 23. その他ご意見・ご要望・ご提案などご記入ください。

---

人材確保は最重要課題とは思われますが建設業界に入社したい人材は何を求めて入って来てくれているのだろうかと思う事があります。ユーチューバーみたいとかとは言いませんが建設業界もなりたい職業の上位3位くらいに入ってくる業界になって欲しいと期待します。僕にはどうしてら良いかは解りませんが大手建設業者の皆様にお任せしたいと思います。

交通誘導員が慢性的に足りないと思います。工事を分散できないですか？道路維持管理等で毎年頼んでいる誘導員すら配置が困難な状況です。事故が起きてからでは遅いでしょう。限られた人数なのでしょから、工事を集中させないようにすべきです。

労働時間に関するコンプライアンス、有給休暇の取得推進、法令改正による教育の義務化、労働環境改善などにより、職人の現場における実稼働時間が減少傾向にある。つまり月給労働者の場合、就業時間に対して現場での実稼働時間が短くなる傾向にあり、これまでと同じ給与を支払う場合、労務単価又は間接費（一般管理費）を上げて行かないと成り立たなくなっている。