

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：116件、回答率：29.1%)

問 1. 部会として重点的に取り組むべきことは何ですか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	行政への要望活動	71
2	学生や若年層向けの業界PR	68
3	働き方改革や職場環境の整備に関する事例紹介・情報提供	61
4	国の制度や補助に関する情報提供	56
5	経営者同士の交流・情報交換	16
6	若手社員同士の交流・情報交換	14
7	その他	4

その他の意見

- 若手社員の確保
- 人不足解消の具体的な解決方法を示す
- 積極財政による公共投資のすすめ
- 規制緩和

問 1 - 2. 上記の具体的なイメージがあればご記入ください。

行政への要望活動

- ・札幌市への入札・契約に関する改善要望（入札最低制限価格の引き上げ等）
- ・災害や寒冷地のインフラ強化の為に積極的に新技術を取り入れる為の要望や教育
- ・適切な単価や歩掛の設定
予算ではなく、災害時等にも対応できる人員確保のための仕事量確保に関する要望
- ・時間外労働上限規制に対応するため、民間工事案件における工期設定等のルール設定を行政とともに議論すべき
- ・札幌市との意見交換会では会議所から要望した内容が具体的に実現しているのかの分析
- ・今後の国や自治体の方向性を共有したい
- ・建設関連全般の規制緩和・条件緩和・認定緩和など緩和によりコスト削減・縮減などが相当大きい
- ・二次下請け後に対する比率値引が多く経済の循環が悪く要望に繋がられないか
- ・切れ目ない、適正な金額での工事発注。
- ・除雪作業に係る経費負担について、行政から補助金や助成金等の支援を得たい

学生や若年層向けの業界PR

- ・建設業への理解増進や学生に建設業をもっとPRしたい
- ・担い手不足の一因として建設コンサルタント業界は一般への認知度が低く、高めることが必要
マスコミ、新聞や各種広報誌等で紹介されるなどのイメージ
- ・現場見学会のみならず、業界の若年層に向けて広報活動の活発化
- ・「地元のシゴト、ワーク」などのPR事業は、各業界にとって有効
- ・建設業界にとって、将来に向けての若手技術者・技能者の人材確保が最大の課題と思われ、建設業の魅力や可能性のPR活動とともに、人材育成のための教育機関・学校の創設検討
- ・他業界と連携したイベントの開催など
- ・若年層の採用に問題あり。なかなか採用に至らないことが多く、若手職員の雇用に苦慮していることから、業界PRが必要と考える

- ・建設業における3Kイメージの払拭
- ・建設コンサルタント業の若者、学生への周知活動

働き方改革や職場環境の整備に関する事例紹介・情報提供

- ・働き方改革における合理化や効率化の具体的事例
- ・実際に働き方改革の実現のために取り組まれた事例の紹介や発表、情報の共有
- ・建設業だけでなく、他業界の働き方改革、職場環境整備により改善された事例共有
- ・ポジティブな取り組み（働き方改革やSDGsといった異業種でも行っている一般的なものではなく、建設業界だからできる斬新な試み）を行っている企業の具体的な事例をロールモデル化して訴求

国の制度や補助に関する情報提供

- ・働き方改革における合理化や効率化の具体的事例
- ・実際に働き方改革の実現のために取り組まれた事例の紹介や発表、情報の共有

交流・情報交換

- ・会員企業の若手社員（技術者）と発注者（若手・中堅）との意見交換の場など
- ・人手不足の中、どういう形で若者の雇用につなげていくのがよいか、若者の意見を取り入れたい
- ・若手社員の社外活動やライフスタイルの事例展開

問2. 貴社が所属する業界団体として、当所と連携を希望する事業・企画がございましたらご記入下さい。

- ・建設業への関心を喚起するイベント
- ・新エネルギーの開発の一部（調査、設計）
- ・発注機関との意見交換会
- ・DX、GXや働き方改革に関する具体的な講習会
- ・継続的な最低制限価格の引き上げや提出する施行関係の書類の軽減
- ・業界団体としての要望は、その業界団体より直接なされるべきと考える
- ・業界PR（貴所の方々の知恵を借りた（ノウハウを活かした）新しいイベント等の企画・実施など）
- ・既存建物改修事業への取り組み。北海道では、性能向上改修のパイオニアである「北海道R住宅（既存住宅を省エネ、耐震、バリアフリーなどの項目ごとに設けられた基準に基づき、長期の使用に耐えうようリフォームした高性能再生住宅）」や「北海道Rマンション」等の改修事業が民・官・学の枠組みで進めているが議員・業界全体に広がっていない。政・民・官・学の取り組みが必要。このためには官の補助政策を要望する必要がある。
- ・転職サイトと連携して、転職者を見つける企画をしてもらいたい
- ・廃油、廃塗料などの有効活用在庫塗料などで公共の福祉に役立つ取り組みがしたい
- ・札幌市等の行政機関への要望活動等

問3. 部会として市や道、国に対して重点的に要望することは何ですか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	事業量・予算の確保	84
2	最低制限価格の引き上げ	63
3	人材の確保・育成への支援	60
4	働き方改革推進の支援	47
5	多様な入札制度の導入	27
6	その他	3

その他の意見

- 規制緩和
- 新技術の積極的導入
- DX推進

問3-1. (「多様な入札制度の導入」を選択された方へ) どのような入札制度の導入・拡大を希望しますか。

- ・総合評価方式をAクラスのみではなくBクラスへも拡大を希望
- ・技術力の評価
- ・プロポーザルや技術点に重点を置いた総合評価落札方式の拡大
- ・若手技術者、女性技術者の評価
- ・総合評価落札方式の拡大（札幌市）
- ・地域の仕事はその地域会社で施工できるよう、入札時の条件設定を考慮すべき
- ・国の発注のように、価格だけに頼らない総合評価の取組はある程度評価できるが、過剰な表彰等の優遇により特定の企業が常に優位になる現在の仕組みには疑問を感じる。災害時の建設業の必要性を考えても、技術力があり、真面目に経営している中小の建設会社が生き残れるような入札制度を考えて欲しい
- ・CM発注制度実施
- ・総合評価落札方式の拡大を希望する。具体的には、当方式における各型式（特に計画審査型、人材育成型等）を活用して、現在の実施率約20%から大幅に拡大することを希望する
- ・特殊な案件等は随契（公共工事において任意の相手と契約すること）や指名競争を増やすべき。道内企業の育成に寄与する入札制度が必要。
なんでも価格ありきの入札では、企業が疲弊する。落札者をくじ引きで決めるのは異様である
- ・工事の平準化とともに入札時期の平準化を図る制度の導入
- ・簡易型で若手等が参加できるプロポーザル
- ・例えば、札幌市の様な「くじ引き」などはもってのほか
各企業努力、技術力を審査し、一部からでも「指名入札制度」を復活すべきと考える
- ・総合評価型入札制度の拡大
- ・ECI方式（発注方式の1つで実施設計段階から施工会社が参画して技術協力を行う方法）
- ・要件を緩和してチャレンジしやすくしてほしい
- ・低価格落札保留案件が多すぎるため改善を求める

問3-2. (「働き方改革推進の支援」を選択された方へ) 働き方改革の推進に関して行政に要望すべきは何ですか。

- ・市民理解の醸成
- ・繰り越しや越年など複数年に跨ぐ工期設定した業務の発注による平準化によって限られた人材の有効活用を図り、働き方改革の推進の一助とする
- ・歩掛の改訂、設計単価の向上
- ・休日増加による賃金減の補填、賃金アップ
- ・民間建築工事への対応
- ・業務費の引き上げにより雇用条件をよくすることにつながる
- ・生産性向上を目指して新工法を提案しており、行政にも採用していただきたい
- ・働き方改革に伴い、労働基準を満たしている企業に対するの評価
- ・提出する書類等の軽減
- ・労働条件について、個別に要望しても効果は限定的。法律が改正されない限りは完全な実現への道りは容易ではない。せめて完全週休2日を実現できている企業の評価が上がったり、それにより入札参加や、現場入場で優遇されるような仕組み鮮明に打ち出されれば意識は変わる
- ・企業の働き方改革の推進のために、発注者である行政の担当者の意識改革を進めて欲しい
民間企業の実態を理解していない担当者もあり、行政内でも働き方改革の重要性を共有して欲しい
- ・工事の早期発注の継続拡大、余裕期間制度（フレックス工期）の活用
- ・ウィークリースタンスやワンデーレスポンスの徹底

- ・公共工事は書類が多すぎるため現場担当者の残業が一向に減らない。週休2日の取り組みは働き方改革としてはとても評価するが、週休2日になると働けなくなるため、利益が減り経営は厳しくなるため、まずは最低制限価格を引き上げるように要望すべき
- ・建設業は、依然人材不足であり2024年問題の残業時間管理に対応しかねている
- ・働き方改革が自らの首を絞めており、行政側としてもそれなりの協力をいただきたい
- ・工期の見直しとそれに伴う工事費の増
- ・単価への反映
- ・労働時間の短縮で給与が減ると稼ぎたい労働者が独立し一人親方になる傾向があり、稼ぎたい世代が残業等を自由に選べる制度を導入するべき
- ・早期発注によるフレックス工期と技術者の重複が可能になると、社内の全体最適な人材配置が可能
- ・他の事業所の改革推進を知りたい
- ・行政の働き方改革は順番が逆なため、とにかく会社の負担が増える一方である。それをすべて元請にお願いするのも無理がある。働き方改革をしっかり進めている中小企業へのサポートを手厚くしなければしっかりやっている中小企業ほど損をし、働き方改革進んでいかない
- ・働き方改革を実行に移しても残業量や休日出勤が増加しない工期の確保や短期間での施工となるので人員確保の為に契約金額の増加。出来れば閉所する土曜日の統一化（例第2、第4など）
- ・働き方改革によって労働時間が短縮（週休2日、残業規制など）による適正工期の設定、それにより発生する経費と労務単価の増額
- ・就業時間外の電話対応や打合せ削減（長時間労働へつながるため）

問3-3.（「人材の確保・育成への支援」を選択された方へ）人材の確保・育成に関して行政に要望すべきことは何ですか。

- ・建設業への理解増進（役所も建設業の紹介アピールをもっとすべき）
- ・適正な利潤が確保ができる業務発注(適正な利潤による人材確保)
- ・未経験者育成のための費用助成
- ・技量低下が懸念される中、企業と教育機関が連携した実践的な研修プログラムの開発
- ・学生と企業が接触できる機会を増やすとともに、地元企業へ就職した際の補助
- ・若手同志により官民が交流や情報交換や官民の交流から業界のPR拡大につなげてほしい
- ・高齢者と女性の活用推進が大切
- ・引きこもり、働かない人、LGBTQ等などの働ける人がいるのもったいない
- ・担い手の育成については、高等職業訓練校などを運営している団体との意見交換が必要
- ・地元中小企業の人材確保に対する補助等
- ・役所工事の労務単価は民間工事と比べて低単価なので民間工事の実情単価と合わない。それに加えて資材等の高騰・不足や遅れによって負担が大きく、人材の確保・育成と言っても難しい
- ・各企業が待遇や福利厚生等を見直し、人材の確保を図る必要があり、ここは行政に要請すべきではないと考える。一方人材の育成については、建設現場に必要な教育、資格講習等を定期的に（最低でも月一）に行うような場所、カリキュラムの作成等を期待する
- ・人材確保の方策の一つに賃金の上昇があるとしたら、民間工事の受注価格が賃金上昇に対応できるように、民間発注者へ適正価格はもっと高いことの啓蒙をお願いしたい
- ・建設業界の人材確保に向けて、教育機関・学校等の設置などに、行政も積極的に関わるべき
- ・人材確保や育成に必要な費用を確保するため、最低制限価格の引上げ
- ・中高年者雇用への補助
- ・求職者への現場見学会、職業体験やインターンなど建設業界のPRと推進
DX推進にかかわる職場環境整備の建設業界への支援
- ・新卒人材確保の為に複数年助成金
- ・人材育成のための「ゆとり」の確保 工程、時間など
- ・外国人労働者雇用事例や諸手続きなどの説明会や相談会の開催
- ・技能実習制度の見直し。日本で結婚し、家族を持てるようになれば企業文化の構築がなされる
- ・働き方改革から「働きがい」改革への変換、基礎的な実用学問・技術への教育支援

問4. 業界が人材確保のために取り組むべき重要項目は何ですか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	求職者への業界PR	78
2	働き方改革の推進	66
3	女性の活躍推進	53
4	外国人材の活用推進	27
5	その他	5

その他の意見

親や教師が建設業界への就職を勧める社会マインドの醸成
 適正な利潤確保
 他業界と同等な労働環境や処遇確保

問5. 人材確保のために特に重視すべきターゲットはどの層だと思いますか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	大学生・専門学校生	84
2	高校生	74
3	保護者	44
4	教師・教授	33
5	中学生	30
6	外国人	16
7	シニア	16
8	小学生	14

問6. 貴社における働き方改革を推進するうえで、導入し効果的だったものは何ですか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	勤怠システムの導入	52
2	特に導入していない	35
3	ICT建機の導入	17
4	進捗管理システムの導入	11
5	その他	11

その他の意見

社内文書管理システム
 週休二日制や月に一回三連休等
 建設ディレクター制度の導入
 就業規則改訂
 勤怠管理システムを導入しているが効果は出ていない
 サイボウズ・ガルーン（情報共有システム）、楽々精算
 勤務時間の個人管理
 ドローンの導入による測量

問 7. 人材採用・活用・定着について当所に求める事（事業含む）は何ですか。（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	セミナーなど最新情報の提供	50
2	合同企業説明会など求職者とのマッチング機会の創出	46
3	大学・高校との交流機会の創出	46
4	SNSを利用した求職者へのアプローチ	42
5	企業交流会など情報交換の場の提供	22
6	その他	2

その他の意見

親や教師が建設業界への就職を勧める社会マインドの醸成
賃金等、労働環境で事業所の評価など

問 8. 若年層への業界PRに関して、部会として取り組むべきことは何だと思われますか。（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	職業体験会の実施	54
2	現場見学会の実施	54
3	インターンシップに関する支援	50
4	業界PR動画等広報物の作成	49
5	DXの推進等、職場環境の整備に関する支援	34
6	合同企業説明会への出展	34
7	その他	4

その他の意見

アンケート調査（学生）
親や教師が建設業界への就職を勧める社会マインドの醸成
事業所の労働環境改善の促進

問 9. 貴社における外国人材受け入れにあたって当所に求める事（事業含む）は何ですか。（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	受け入れの予定はない	62
2	受入れ・採用に関するノウハウの紹介	34
3	日本のビジネス慣習・マナー研修の開催	27
4	仕事や人間関係、生活面での相談窓口の開設	23

問 10. デジタル化を進める上で、どのようなサポートがあれば進展すると思いますか。（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	成功事例の紹介	67
2	補助金情報の提供	65
3	専門家派遣	29
4	業者とのマッチング機会の創出	21
5	その他	4

問 1 1. 当初の公式SNSアカウントのいずれかを登録・フォローしていますか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	登録していない	90
2	LINE	15
3	Facebook	7
4	YouTube	3
5	Instagram	3

問 1 2. 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	ホームページ	58
2	部会メールマガジン(毎週水曜配信)	55
3	札商メールマガジン(毎週月・木配信)	51
4	部会ニュース(毎月発行当所ホームページ掲載)	32
5	さっぽろ経済	31
6	FAX	13
7	各種SNSアカウント(LINE・Instagram・Facebook等)	6

問 1 3. 来年度開催される大阪万博の視察会を当所で開催した場合、参加されますか。

No	選択肢	回答数
1	いいえ	89
2	はい	26

問 1 4. その他ご意見・ご要望・ご提案などご記入ください。

- ・札幌商工会議所として新たな企画や方向性を打合せする際は、なるべく多数の部会員から意見を吸い上げた上で決めていった方が良いと考える
- ・人材不足といわれているが、業種によりばらつきがあると感じている。特に、左官、防水は大規模工事の際に人手が不足すると感じる。弊社は民間工事が主のため、大規模改修が集中すると人手が足りず、閑散期になると人手が余るという現状を何とか改善したい