

平成29年度第2回北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会《会議録》

日時:平成30年1月30日(火)10:00~12:00

場所:北海道立道民活動センター かでる2.7

7階 710会議室

1 開 会

2 会長挨拶

・渡邊会長から挨拶

3 議 事

(1) ワーキンググループの活動報告について

・(一社)北海道建設業協会から資料①に基づき説明。

(※各団体の資料は「資料一覧」のとおり)

《 質 疑 等 》なし。

(2) (仮称)北海道建設産業支援プラン2018について

・事務局から資料②に基づき説明。

《 質 疑 等 》なし。

(3) 本協議会設置後の成果について

・事務局から資料③に基づき説明。

《 質 疑 等 》なし。

4 意見交換

(1) 働き方改革について

【北海道】

(渡邊部長) それでは意見交換に移っていききたいと思います。前回は「働き方改革」をテーマに皆さんと情報交換を行いました。その後、開発局さんでは、昨年10月に「建設業等の働き方改革推進本部」が設置され、北海道においても「北海道働き方改革推進方策」を策定するなど、状況の変化がございます。

また、北海道建設業協会さんでは、会員企業を対象に働き方改革に関するアンケート調査を実施されており、新たな動きが出てきているところです。

そこで、今回も、前回に引き続き、「働き方改革」をテーマに情報交換したいと思います。

まず、前回の会議の時点では、北海道において策定中であった「北海道働き改革推進方策」が、昨年10月に正式に決定となりましたので、まず、この推進方策について、道の経済部さんから説明をお願いします。

【北海道経済部雇用労政課】

(輿水主幹) ・資料④に基づき説明

**【北海道】**

(渡邊部長)     ありがとうございます。ご質問などはありますか。

私から質問なんですけど、附属資料の中でいろいろな業種ごとに課題等を整理されておりますが、印象で構わないのですが、建設業が他の産業に比べてこういう点が特に課題が大きいなど何かお感じになられることがあれば教えていただきたいのですが。

**【北海道経済部雇用労政課】**

(輿水主幹)     こちらの附属資料は、働き方改革という視点と人手不足が顕著になっている業種という視点で整理させていただいております。特に、建設業におきましては、働き方改革についても人手不足対策についても非常に深刻な業種と考えておきまして、長時間労働になっているとか、なかなか休みが取れないとか、そういう状況にある業種と認識しております。

また、人手がなかなか集まらない業種であるということも、いろいろなデータから顕著になっておりますので、それをどうしていかなければならないのか、12業種の中でも非常に大きな課題を持っている業種の一つであると捉えているところでございます。

**【北海道】**

(渡邊部長)     ありがとうございます。ほかに何かございますか。

それでは次に、道庁建設部における働き方改革の取組についてご説明願います。

**【北海道建設部建設管理課】**

(坂野課長)     ・資料⑤に基づき、週休2日モデル工事の実施及びICT活用について説明。

**【北海道】**

(渡邊部長)     今の説明に関し、何かご質問などはありますか。

では次に、開発局さんからご説明をお願いいたします。

**【北海道開発局】**

(水島部長)     北海道開発局では、建設業及び建設関連業について、労働環境の整備、技術者の確保・育成やその活躍等に資する施策を推進するために、局長を本部長とする「北海道開発局建設業等の働き方改革推進本部」を昨年10月に設置いたしました。そして、12月に、平成29年度の実施方針を策定したところでございます。各発注機関や建設業界とも連携・協力いたしまして、この施策を進めていきたいと考えております。では、実施方針の内容について、担当課長からご説明させていただきます。

**【北海道開発局事業振興部技術管理課】**

(山越課長)     ・資料⑥に基づき、平成29年度北海道開発局建設業等の働き方改革実施方針について説明。

**【北海道開発局事業振興部建設産業課】**

(新井課長)     ・資料⑥に基づき、開発建設部において実施した保護者を対象とした現場見学

会、女性の建設業への入職支援や快適な職場環境づくりに向けた取組について説明。

【北海道】

(渡邊部長) ありがとうございます。ご質問などはありませんか。  
では次に、道建協さんから、「働き方改革に関するアンケート調査」の結果についてご説明願います。

【北海道建設業協会】

(栗田副会長) ・資料⑦に基づき、会員企業を対象に実施した働き方改革に関するアンケート調査結果について、また、北海道の建設業における時間外労働規制下の作業時間の試算について説明。

【北海道】

(渡邊部長) ありがとうございます。ご質問などはありませんか。

【北海道建設業信用保証(株)】

(山中常務取締役) アンケート調査結果の②の上のほうですが、ほかにも同じような傾向があるのですが、左側の月間残業時間(各社上位3名)という棒グラフでは技能者が最も残業時間が多くなっていますが、右側の職種の円グラフでは技術者が圧倒的に残業時間が多くなっています。これは雇用数の影響なのでしょうか。

【北海道建設業協会】

(栗田副会長) 雇用数の影響です。

【北海道建設業信用保証(株)】

(山中常務取締役) 会員企業だからこういう雇用数の影響があるという理解でよろしいでしょうか。

【北海道建設業協会】

(栗田副会長) はい。私どもの会員企業で、直接技能者を抱えている会社は大体4割くらいです。そのような状況の中で、月間残業時間各社上位3名を取った場合に、技術者しかいないという会社が多くなると当然こういう結果になってしまいます。円グラフについては、私どもの協会の技術者、技能者の雇用数の影響によってどうしてもこういう数値になってしまうとお考えいただきたいと思います。

【北海道】

(渡邊部長) ほかに何かございますか。  
では次に、労働局さんからも資料が提供されておりますので、ご説明をお願いします。

【北海道労働局雇用環境・均等部指導課】

(八島課長) ・資料⑧に基づき、中小企業・小規模事業者における働き方改革及び無期転換ルールについて説明。

【北海道】

(渡邊部長) ありがとうございました。何かご質問などはありませんか。

【北海道開発局】

(水島部長) 資料10ページの5の(1)の②の建設業に関する支援についてですが、具体的にどのような支援をするのでしょうか。

【北海道労働局雇用環境・均等部指導課】

(八島課長) 現状としては私どももこれ以上詳しくは内容を把握していない状況です。

【北海道】

(渡邊部長) よろしいでしょうか。

では、今日、追加でお手元に配付された資料がございますので、その資料についてご説明をお願いしたいと思います。

まず、北海道商工会議所連合会さん、お願いいたします。

【北海道商工会議所連合会】

(福井部長) 今朝の道新の11面に大きく記事が出ておりますが、1月15日に北海道新聞と協力させていただきまして、「北海道で働こう応援会議」を設立しました。これは、今まで行政や我々経済界、業界団体がバラバラにやっていた若者の就職支援を一体的にやっというものです。就職情報を学生の皆さんにわかりやすく伝えていこうという動きになっています。

資料として、設立総会の次第等を付けさせていただいております。今回24の行政機関、企業、大学、経済団体で組織いたしまして、とりあえずスタートしましたが、今後、建設業の皆さんとも連携していけるようにと道新さんと話しております。また、札幌中心ではなくて、各地でもこういった動きができるように、各地域での組織作りを進めていこうということで話を進めさせていただいております。道新さんとタッグを組んでやっというということになっております。

次に、私どもの商工会議所の会頭に対して新年に行ったアンケート調査結果についてご説明させていただきます。アンケート集計結果のダイジェスト版の2ページ目をご覧ください。人手不足は経営に深刻な影響を及ぼしているということで、42名の会頭のうち、39名が影響があると回答しております。人手不足解消のための取組の中でトップに上がったのは、やはり「若者の地元定着」でした。地域の活力を維持していくためには、若い方々に何とか地元に残っていただきたい、という思いがここに強く出ております。

今年度、私どもは、学生向けの就職支援サイトを立ち上げ、この1年、大学の就職支援の先生方とお話をしてきましたが、その中で、特に建設業のお話をさせていただいたときに、学生に「建設業の求人が来てますよ」という話をしても、建設業というだけで、拒否反応ではないですが視野に入っていない、ということでした。文化系の大学でしたので、建設業の事務職の求人が来ていましたが、学生は職種をよく見ておらず、就職支援の先生は、職種の中身をよく見るように、と指導をしているそうです。これは親御さんにも言えるそうで、建設業の求人となると、先行しているイメージで子供には勤めてほしくないとなるのですが、条件や中身をよく見るとやっといういただけのようです。求人が地元の企業であるということもわ

からない場合もあります。保護者の方も地元の企業がわかってないですし、実は学校の先生方もわかっていないという状況があります。

今、皆さんの取組状況を聞かせていただき、現場見学ですとか、企業訪問ですとか、一生懸命されていますが、こういう取組は小中高で実施することが非常に重要になってきています。大学の就職しなければならない時期になって、初めてインターンシップに行ってもあまり効果はないです。私どもは、今、大学と協力して、大学1、2年生を対象に、企業の若手経営者の方々に大学に来ていただき、講義ではなく学生と面と向かって話をさせていただくことを行っています。就職時期ではない時期に、社長さんの話を聞くですとか、現場に行ってみるですとか、企業を訪問してみるということが、今非常に重要になってきています。4年生になってインターンシップ、あるいは3年生の後半になってインターンシップにいても学生の視野が広がらないです。小中高、大学の早い時期にそういう機会を設けていただいて、学生に知っていただく、保護者に知っていただくということが非常に重要になってきています。

大学の就職担当の先生からも、地方から札幌に出てきた学生は、就職時期になって札幌から出て行くことはなかなかしないと聞いております。やはり重要になってくるのは、地元でいた時期、高校までの間の時期が非常に大事です、というお話をいただいています。高校ぐらいまでの間に地域との接点をどう作るか、ここが非常に重要になってきています。就職時期になり、4年生になって初めて、たとえば出身が函館の人であれば、函館の企業を紹介されても、函館の企業は選択しないそうです。高校までの間に地元の企業と接点があった場合には地元の企業に目が向くそうです。今回皆さんの取組を伺っておりまして、地域での取組が非常に重要になってきていると考えておりますので、我々商工会議所としましても、地域ごとの取組、小中高大学との取組、地元の社長さんと学生との接点というものをこれからさらに作っていきたいと考えております。

#### 【北海道】

(渡邊部長) ありがとうございます。何かご質問などございませんか。  
では次に、教育庁さんに資料のご説明をお願いいたします。

#### 【北海道教育庁学校教育局高校教育課】

(諸橋主幹) ・資料に基づき、道内工業高校等における建設技術者の育成を目指した取組等について説明。

#### 【北海道】

(渡邊部長) ありがとうございます。何かご質問などございませんか。  
配付されました資料については、一とおりの説明をいただきました。資料の中身でも結構ですし、それ以外のことでも自由にご発言をお願いしたいと思います。

#### 【高齢・障害・求職者雇用支援機構】

(下町所長) 私の方からは、私ども機構が実施しております働き方改革の一環となりますが、従業員の方々一人一人の生産性を向上していき、これによって人手不足を解消しようという視点での人材育成についてお話させていただきます。

前回の会議でも触れさせていただきましたが、機構は道内に5箇所の職業能力開発施設がございます。今年度、これらの施設に「生産性向上人材育成支援センター」

を設置いたしました。これにつきましては、さきほどの労働局さんの説明資料にも記載されておりますが、9ページの4の(3)の①のところに、「生産性向上人材育成支援センター」におけるオーダーメイド型在職者訓練の実施、と記載されているような施策で、今年度から実施したところです。

生産性向上支援訓練というのは、企業の生産性向上のために必要なスキルといえますか、たとえばマーケティングですとか、リスクマネジメント、顧客満足度、それからIoT、品質管理等も含めて、そのような訓練コースを企業の方々といっしょに話し合いながら企業に合ったものをカスタマイズして民間の教育訓練機関に委託をして実施する、というものでございます。今年度は、最短の実施時間が12時間でしたが、次年度からは6時間から実施できるようになり、受講料も一人当たり3,000円となり、非常に活用しやすくなったんじゃないかと思っております。

今年度の状況を申し上げますと、札幌商工会議所さん、北海道機械工業会さん等の事業主団体さん、それから電気工事業や住宅リフォーム業など11の企業の方々にご利用いただき、マーケティング戦略、組織力強化のための管理、IoT活用によるビジネスモデルなどのコースで、約360名ほどの方々に受講していただいております。ぜひ建設産業の方にも、人手不足を解消する一環として人材育成に取り組む中で、この生産性向上支援訓練を含めてご検討をいただければと思っております。

#### 【北海道】

(渡邊部長) ありがとうございます。そのほか何かありませんか。

#### 【北海道教育庁】

(北村局長) 私の方からは、学校現場の実態や私たちの取組などについてご紹介させていただき、ご参考にさせていただければと思います。

現在、北海道の高卒求人倍率は2倍を超える状況になっておりますので、1人に対して2社来ているということになります。これは平均でございますので、子供たちがより志向するような業界は人気があり、あまり志向しない業界については厳しい状況になっているということでございます。また、子供たちにとって、あるいは親にとって、魅力ある産業、職場ということについては、こういうのが魅力的でこういうのが魅力的ではないと一律に定義するのは難しい時代になってきていると思います。ですから、インターンシップもただ体験をするだけではほとんど効果がなく、職場見学もただ見学するだけではおそらくほとんど効果はないだろうということです。ただ楽しかったなあで終わり、それが職業を選択することにつながっていかず、成果が出てこないわけでございます。

そこで、先ほど商工会議所連合会さんがおっしゃったように、「その地域の中で生きている人たちとともに、その地域で生きていくということはどういうことなのか」ということを小学生や中学生、高校生の時に十分考えながら、「地域にある産業がその地域で成り立っていくことにどう関連しているのか」ということを実感させる学びということが非常に重要であると言われております。私たちもそれをこの3年間、「小中高一貫ふるさとキャリア教育」ということで事業を展開してまいりました。そうしますと、子供たちは地元の建設業が自分たちの生活にどのように役に立っているのか、そしてそこで働いている人たちの生きがいたとかやりがいたとか、あるいは地域の人からリスペクトされている様子だとか、そういうものを実感することにより、自分もその中で生きていきたいというような思いになります。そ

のふるさとキャリア教育の理念をいかに初等中等教育の12年間で定着させていくかということがものすごく重要であると思っています。

したがって、私たちもこれからの事業の中では、その地域が抱える課題を高校生が当事者意識を持って解決に当たること、その時には自治体と地元の企業の皆さん、あるいは大学等とタイアップし、ただ提案をするだけでなく一緒にその課題を解決していく当事者になっていただく、そしてその事業が課題解決に少しでも役立ったということを目指にする、そのようなことができないかと企画をしているところでございます。今の子供たちは、非常に課題意識が高く、当事者になってそこに関わっていきこうというような役割を与えられれば、本当にびっくりするような力を発揮します。

一つの事例としては、情報関係でプログラミング教育というのが義務教育で必修科目になりますが、工業高校の生徒が自分たちで小学生にそれを教える教室を開き、当事者となってやっています。そうすると、このようなことをする就職の場所はないかと調べ、今までそういう業界には就職はしていなかったのが、小さなITベンチャーにも就職するという生徒が出てきたり、ITベンチャーのイベントをスタッフとして手伝いながら就職に向かっていくという生徒が出てきたりしています。ですから、その仕事の意義だとか、そこに向かっていく自分の価値観というものをもマッチングさせるような、そういう出会いがとっても重要であると思っております。私たちがそういうところを推進していきたいと思っております。それが1点です。

もう一つは、全体的に日本の人口が減少して子供の数が減っており、労働力不足ということが起こってきております。そうすると、一人の生産性を上げるためには、先ほどからお話が出ていますが、ICTの活用ということが非常に重要になってきております。これはお願いなのですが、学校現場でもICTの活用が必要になっておりますので、職場で具体的に、例えば、建設業のどういう場面で、どういうICTの活用能力が求められているのかということをご学校現場に伝えていただき、こういうようなことが必要なんだということを生徒が実感できるような機会をつくっていただきたいと思っております。そうしますと、今の若者は大変関心を持っていくというところがございます。

社会基盤を担う建設業の役割というのは非常に重要だと思っております、人材を枯渇するというようなこととなると、社会基盤が成り立たないということになりますので、教育庁としても皆さんといろいろ意見交換をさせていただきながら人材育成に努めてまいりたいと思っております。

## 【北海道】

(渡邊部長)      ありがとうございました。他に何かございますか。

## 【北海道建設業信用保証(株)】

(山中常務理事) 私どもは株式会社ですが、現在、担い手の確保・育成に関する助成事業に取り組ませていただいております。今の事業は来年度で終了の予定です。すでに来年度分につきましては、今の時点でどのような取組に対して助成するかというのはほぼ決定しているのですが、再来年度以降はどうするのかということで、今日のお話はいろいろと大変参考になりました。助成は担い手確保・育成に関する事業に今まで絞っておりますが、たとえば生産性の向上や働き方改革に繋がるような取組についてはどうするのか、それから担い手の確保・育成でも、小中学生、幼稚

園児対象の事業についてはどうするのか。実は小中学生や幼稚園児対象の事業については助成の対象にはしていません。先が長すぎるなというような理解だったんですが、今のお話ではそれでは遅いんだらうなと思います。再来年度以降どうするのかは、新年度にこれまでの実績を取りまとめ検証し、株式会社ですので私どもの経営内容がどうなっているのかということと両にらみで決めなければいけないというところがございます。

一つお願いがあります。私どもの助成は9割までの助成ですが、個別な企業への助成は行っていません。建設業団体さんが200万円の事業を取り組まれるという場合には、9割で180万円までの助成ということになります。一つの事業の上限を100万円としておりますので、この場合の助成は100万円になります。100万円の事業ですと、9割で90万円の助成となります。助成というのは私どもの用語でして、株式会社が行いますので寄付です。実際には寄付という形で行われることとなります。そこでお願いというのは、今日ご出席されている団体の皆様はそれぞれ法的な補助金や助成制度というものをもちださると思うのですが、仮に建設業団体さんが200万円の事業を取り組むとなると、私どもの助成では100万円ということになるのですが、この場合法的な助成の対象になるのかならないのか、対象になる場合、手続きが面倒になるのかどうか。私どもはわからないので、その場合どうなるのか、今度のワーキングの場でもご説明いただければなと思います。それによって活用範囲をもっと広げることができるのかどうかということを考えていると思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

#### 【北海道建設業協会】

(道建協) 働き方改革という形でことばが出てきたのはここ2年くらいの話ですが、この担い手確保・育成推進協議会を立ち上げて3年経とうとしています。立ち上げたときは、担い手の確保ということが非常に大切であり、それと同時に建設業のイメージアップも並行して行わなければいけないというようなことで、たとえば今日の北海道経済部さんのおまとめになった改革推進方策の資料4の1ページのところだと、多様な人材の活躍とそれから生産性の向上、ここら辺を力を入れて建設業界としてやってきたんだなと思っております。建設業界、それからここにおられる皆様方の支援のもとに今まで進めてこられたと思っております。

また、さきほど私が資料で申し上げましたとおり、今度は労働環境、これの改善を本気で取り組まないと建設業として成り立っていかないという実感を持ってございます。この経済部さんの3つの柱、働き方改革の多様な人材の活躍、就業環境の改善、生産性の向上、これを同時並行でやっていくということを今後しっかり考えていかなければいけないなと改めて思った次第でございます。建設業自らを内部から改革していかないと、とてもじゃないけどこの働き方改革をうまく乗り切れないと思っておりますので、皆様方の貴重なご助言、それから支援とか補助と助成とかをたくさんいただいております、大変ありがたいと思っておりますので、今後ともご支援のほどよろしくお願ひしたいと思ひます。

#### 【建設産業専門団体北海道地区連合会】

(熊谷会長) 働き方改革については、全国建専連から、各地区において開かれる協議会、また会議等に参画してその行動に協力するように、ということをお承りしておりますので、建専連北海道地区といたしましても、北海道において開催されました「建設産業ふれあい展」への参画、また札幌市において開催された「技能フェスティバル」への参画に



ついて、各団体を促しまして参加させていただいております。先日のふれあい展の来場者数は1万5,000人ということで、全国からも注目されるようなイベントに参画できております。

先ほど教育庁さんからのお話の中で、高卒の平均求人倍率が2.0で、建設業はとかく嫌われるというようなお話がございましたが、私どもはいわゆる職人を扱う団体で、技術者・管理者のほうではない技能者を雇用しますので、2.0という感覚はほとんどなく、雇用については非常に厳しいという感覚を持っています。札幌市など都会に近い子供たちに対しての雇用はほぼあきらめに近く、札幌の都市圏から離れて地域に就職があまりないというところまで出向いて行き、給料を他の地区より高くすることでやっと来ていただくという状況です。まずは給料という部分で何とか理解してもらい、その次に、将来の展望をどのように描けるのか、というところを親御さんにもきちんと説明して理解していただいております。こういう活動をこれからも増やして、何とか若い技能者を増やしていこうと考えております。

また、この秋から、関東の方からキャリアアップシステムという技能者の登録カード制度がスタートします。順次、他の地区でも進んでいくと思いますが、少しでも現場の方々の残業時間が減るような制度に近づけばいいのかなというような気持ちでおります。

#### 【札幌市】

(天野部長) 簡単に札幌市の取組についてご説明させていただきます。

やはり社会基盤を支える建設業が健全に発展していくためには、担い手の確保が重要であるということで、これまで、札幌市では適正な工期設定ですとか、施工時期の平準化などに努めてまいりました。今後さらなる対策といたしまして、札幌市におきましても、来年度から週休2日のモデル工事を実施したいと考えております。現在、制度の内容については、検討中ですので、まだ詳細については定まってはおりませんが、いずれにしても来年度から行いたいと考えております。

また、建設業のイメージアップの取組ということで、今日もご紹介いただきました親子見学ツアーですとか、あるいは女性の座談会みたいなもの、そんなこともやっております。親子見学会の中では、「建設業はこんな役割を担っているんだ」という感想をいただいたりしておりますが、今日、お話の中で、建設業の意義ですとか、そういったことをきちんと伝える、若いうちに伝えるということが大前提だというお話をいただきましたので、そういった観点も踏まえまして、事業に取り組んでいきたいと考えております。いずれにしましても環境改善にさらに努めた上で、国の取組も参考にさせていただきますながら取り組んでまいりたいと考えております。

#### 【北海道】

(渡邊部長) ありがとうございます。

今お話を聞いておまして、皆さんいろいろ取り組まれておりますが、特に支援制度の関係では、具体の活用の仕方についてのお問い合わせもありました。皆さんそれぞれいろんなメニューをお持ちだと思うのですが、それを一つにシンプルにまとめた一覧表のようなものがあると、各企業からも非常にわかりやすいのかなと思ったりしながら聞いておりました。

本日はいろいろな意見が出されましたが、これらの意見について、具体的に反映させていくために、具体的な議論を進めていけたほうがいいのかと思っております。そこで、この協議会の幹事会ですとか、ワーキンググループなどを活用

し、そういったところで具体的な議論をしていただくのがいいのかなと思っているのですが、皆さんいかがでしょうか。

【北海道建設業協会】

(栗田副会長) この協議会で、私ども、先ほども申し上げましたが、イメージアップとか女性活躍とか、担い手確保とかというようなことを中心に、皆さんと一緒にやってこられたと思っています。ただ、先ほどの私の意見で申し上げましたが、単発の女性活躍だけとかイメージアップだけといった取組ではなく、働き方改革といった形で全体で進んでいく必要があると思います。今、全体的なご意見が皆様方からいただきましたので、「それをまとめて少し具体的に進めるような会を」という渡邊会長さんの提案について、ぜひやっていただければありがたいなあと思います。

私ども、2つのワーキンググループを事務局として運営してまいりましたが、ほぼその役割も終わったのかなと思っています。今回、終わったというのは止めるということではなく、ワーキンググループで取組を推進するという役割は終わって、恒常的に動けるようになったという理解でございます。それであれば、この2つのワーキンググループの活動を、たとえば幹事会を中心に一つのテーマとして大きな働き方改革の中の取組の一つとして議論していただくという形のほうが、形がシンプルになるのでやりやすいのではないかなと思っています。ぜひそのような方向でお願いできればと思います。

【北海道】

(渡邊部長) 私も今日はいろいろないい意見が出たと思っていますので、少し具体的に検討する場面が必要かなと思っています。事務局のほうでその辺の調整をよろしく願いしたいと思います。皆さんよろしいですね。

本日は活発なご議論をいただきまして、ありがとうございました。幹事会等で少し具体的な取組や方向性を検討するというお話も出ましたので、大変難しい課題ではありますが、皆さんと協力して取り組んでいければと思っていますので、引き続きよろしく願いいたします。

5 閉会