

## 第2回秋田県建設業審議会担い手確保・育成小部会の概要について

### 1 小部会の開催日時及び場所

平成28年10月17日（月） 午後1時から4時まで

秋田地方総合庁舎 610会議室

### 2 出席した委員の氏名

川上洵、佐藤悟、荒川英俊、藤原佐知子、松橋雅子、二見千穂、齊藤麻美、松橋貞一郎、佐藤有正、石川聡（委員12名中10名出席）

【アドバイザー】降籬達生（ハタコンサルタント（株））

【事務局】前佛和秀（秋田県建設部長）、柴田公博（秋田県建設部建設技監）、渡辺雅人（建設部次長）、平川祐作（建設部建設政策課長）、田口秀男（建設部技術管理課長）他

### 3 議事の概要その他小部会の経過に関する事項

#### (1) 講演（午後1時から午後2時10分まで）

演題：「建設業の担い手の確保・育成に関する取組について」

講師：ハタコンサルタント株式会社 代表取締役 降籬 達生 氏

#### (2) 議事（午後2時20分から午後4時まで）

##### ①担い手確保・育成のための施策について

建設業審議会及び第1回担い手確保・育成小部会における議論や意見を踏まえ、取組テーマ毎の県内及び国・他都道府県の取組の現状及び今後考えられる県の取組について、資料により事務局から説明がなされた後、議論が行われた。

#### 【質疑応答・意見等の概要】

委員：女性の雇用について、入札参加資格審査において男女共同参画の取組を評価しているが、具体的に女性を直接雇用することについて今後評価する考えはあるか。

事務局：入札参加資格審査においては、男女共同参画職場づくり事業で評価している。

委員：若手技術者の育成の評価においては女性の雇用は評価していなかったと思うが。

事務局：総合評価落札方式においては、現時点では女性技術者に対する評価は行っていない。

- 委員： 女性技術者についても積極的に評価できるよう、県においても導入を検討してほしい。
- 事務局： 県内企業の女性技術者の在籍状況や、特定の業者のみが評価される状況にならないよう実態を確認し、他県の取組も参考にしながら検討していく。
- 委員： 日本の女性の就業者数が約2,700万人、その中で建設業界で働く方は約75万人で3%と聞いている。これに対して秋田県はどういう状況であるのか。
- 事務局： 平成27年の生産年齢人口は約58.7万人で全体の56.6%となっている。平成47年においては約39.4万人で全体の50.3%と、県全体に占める生産年齢人口が自体がかなり減少する見込み。女性については建設産業団体連合会構成企業においては平成26年は11,072人のうち女性は1,140人となっているが、事務職員が全体の80%程度で、技術者・技能者は約10%となっている。
- 委員： 人口自体が減少していく状況で、建設業だけが女性技術者を倍増するという目標は達成可能なのか。
- 事務局： 男性の担い手も減少しており、女性の力を借りなければならないと考えている。
- 委員： 女性の生産年齢人口の傾向としては25歳をピークに、出産・子育て世代の30歳前後が落ち込み、35～39歳で再度増加するといった「M字カーブ」の特徴が見られ、日本は欧米に比べて「M字カーブ」が顕著なことだが、この点について本県の現状はどのようになっているか。
- 委員： 「M字カーブ」は、日本国内では子育て世代がへこむという傾向にあるが、本県においてはM字部分のへこみが少ない状況であり、全国的に見ても子育て世代の就業率が高い傾向がみられる。
- 委員： このうち建設業の状況についてはどうなっているか。
- 委員： 業種については個別の集計は行っていない。ただ、建設業だけ特別に変動する要素がなければ、全体と同様の傾向（子育て世代の就業率が高い）となるのではないかと推測される。
- 委員： M字カーブが下がらないことが良いか見極めが難しいところだが、就職後技術を覚え、（出産等の）ブランクの後に頑張れるかということ、なかなか難しいと思う。エンジニア育成の観点からいうと厳しいと感じる。
- 委員： 会社に所属しながら女性建築士の委員会に参加する委員についても、子供が産まれる年代になると会社を辞めてしまい、なかなか職場復帰で

きない状況にある。現場は高齢化が進んで人手不足であり、出来るだけ現場経験のある人来てもらいたいが、掘り起こしてきていない部分がある。

以前から現場作業を行う女性はおり、女性として特別扱いされているわけではなく男性と一緒に働いていた。そういった方々が自分の子供には（自分のような）大変な思いをさせたくないという考えで、親として建設業への入職を反対する人が多いのではないかと推測している。

実際に仕事をしながら家庭も両立することは難しいことだと思うが、仕事にかかわる達成感をもう一度経験してもらえば、働きつづけられると思う。ただ、職場復帰は（ブランク）以前と同じスタートを切るのは難しいため、新規入職者も同様だが、現場復帰の研修機会を設け、その研修費用に対しての助成、職場内研修をしている会社の評価や、職場復帰に当たって最低限行うべき研修の実施を県内企業に伝えていく等の取組を行わない限り、離職して復帰することのハードルが高いと感じる。

配偶者の収入だけでの生活が困難な場合は、離職せず働き続ける場合や職場復帰する場合もあるが、一旦離職して再度就職する際に建設業でない別の業種を選択するケースがあり、経験者に声をかけても、復帰の自信がないという理由で断られることもある。

委員： 積み上げてきた技術・技能が子育てで途切れてしまうことは非常に損失が大きい。辞めないで続けられるため、また、辞めたとしても蓄積したものを復帰する際に活かしてもらうためにはどうすればいいかという2つの側面を考えるべきという議論があり、雇用する側としてもこの点に取り組んでいくことや、行政としても考慮していくことが必要と考える。

助言者： 塗装会社の例だが、託児所を作ることによって50人ほどの会社規模の会社だがここ2年で女性を20人採用した。こうした取組に対する補助があれば企業も取り組みやすい。女性を採用するには（託児所を作ることが）最大の対策。逆に言うと働くために最大のネックだということである。

委員： 継続して勤務していても、現在の技術の発展は早く、常に勉強している状況であるのに、ブランクにより（技術の面で）水をあけられ、復帰がきつくなることが危惧される。例えば、離職者も家庭でCPD（技術者の能力の維持・向上教育）とか、常に最新技術から離れないという仕掛けがあればどうか。

事務局： 離職せざるを得ない方が職場復帰できるように、休職の間の研修や情

報提供などのサポートが大切だと思う。

県の男女共同参画課等、関係部局に説明しながら対応を考えていきたい。

委員： 設計したり図面を引く等家庭で出来る部分もあるのではないかな。仕事の棲み分け的な方法で関わっていく方法もあるのではないかな。

委員： そのとおりと思う。ただ、最初は「自信が無い」というところから始まるので、出来るだけ復帰に向けて段階を踏んでいくことが必要と思う。

働きながら子供を育てていく自信を後押しするためには、会社だけでなく職能関係だったり地域の方の現場復帰までのサポートが必要なのではと感じる。

助言者： 建築士は比較的在宅勤務をしやすいが、施工管理技士は現場に就かなければならないので在宅勤務は厳しい。建設業界はIT業界に比べると技術の進歩は緩やかであり、技術の進展において行かれる心配よりも現場から何年も離れることへの不安の方が大きいと思う。

写真整理や施工計画等、出来る範囲で女性社員に在宅勤務をさせている例がある。

事務局： 県内業者間、例えば建設産業団体連合会が中心になって離職せざるを得ない方々をデータベース化し、そうした方々が復帰したいとなった時に勉強会を開催し、その際に最新の情報を得ることで再スタートに活かすという方法もあると考える。

助言者： 看護師の場合はナースバンクという仕組みがある。施工管理技士バンクという仕組みを作り、そこに企業が依頼し、出社が難しい場合であっても在宅で写真整理を依頼することから始める等も良い考え。

委員： トイレの設置費用助成についても、実際に活かして助成を受け入れようとする経営者の意識が必要。いくら制度を作っても利用されないのは意味が無い。

委員： 当社は会社が協力的。保育園の送迎等で普段から会社に協力を求めることで会社の理解を得て、自分も仕事がしやすい環境が作られたと思う。

自分も出産の際にブランクが空かないようにすぐに職場復帰した。

休んですぐ復帰したので体もすぐに慣れ、出産や、子供の保育園通園への慣れも早く比較的スムーズだった。一番大変なのは保育園からの電話。現場には自分しかおらず代わりがない。そういう場面が大変だったので、こういう場面で優遇できる環境が出来れば女性ももう少し現場で働きやすくなると思う。

助言者： 短時間勤務で例えば10時から3時までの勤務とすることで、保育園に迎えに行くことが可能となる。

委員： 建設業界として女性を受け入れる意識については、来ていただけるのであれば、当然いつでも受け入れる体制を構築しなければならない。個々の企業だけでなく我々事業団体にフォローしていく目標としている。

平成28年度の県の担い手確保育成支援事業においても、女性をターゲットとした研修会や女子会の開催に取り組んでいる事業団体に支援を受けている。

委員： ここまで女性を必要としていると公言し、業界組織と参加企業が同じ思いで取り組んでいる業界は他にはない。この点はアピールポイントになる。もっとアピールに力を入れても良いのではないかな。

建設女子会等、若手の育成に県内各地での取組もなかなか新聞紙面で見かけない。情報アンテナに注目してもらうためにも情報発信にもっと力を入れてほしい。

是非当局も業界の方も、イベントの場合はもっと力強くアピールすることをやってほしい。そういう姿勢がマスコミだけではなく若者や女性の方々にも響くと思う。まだアピールが不足していると感じる。

これからけんせつ小町や若手の参画等の記事やニュースがたくさん出てくることで風向きも変わってくる。せっかく良い取組をしているので、もっと発信力を高めていただきたい。

助言者： 自分の教え子で、女性で左官業のれんが積みという分野に入った生徒がおり、技能オリンピックの日本代表で出場した。

就職した会社が技能のレベルアップに取り組む雰囲気、女性でも頑張れば出来ると技能オリンピック参加に向けて練習をバックアップした。

是非企業の方々にも育成・チャレンジする雰囲気を作ることにより、女性も頑張れば世界に技能で輝けるというのを参考に取り組んでほしい。

助言者： 日本の技能全国大会は毎年開催している。女性に限らず、男性においても目標が出来ることで頑張る傾向。左官会社の話だが、技能オリンピックに向けて現場経験で技能のレベルアップを図るため、造形があるような複雑な仕事を受注する反面、会社として通常の仕事も受注しつづける必要もあり、このことが会社として負担という声を聞く。このような取組をする会社を支援する方法もある。残業して練習させても残業代の支給は会社としては当面は実入りのない投資。何らかの支援をすれば取り組む会社も増える可能性がある。

委員： 適切な賃金について、周りにいる40～50代の技能者、特に中途転職者で年収300万円程度の人が多い。地域的に平均賃金が高い地域ではあるが、40～50代の人がこの年収で子供を育てて学校に入れるのも大変。話を聞くと日給月給であるため仕事を休むと給料が減って手取り12万円くらいの月もあるとのこと。これでは生活できず配偶者も働かざるを得ない。

技能者のキャリアが評価されるのであれば給料もそれなりの額をもらってしかるべきだが給料に反映されていない。

公共工事については適正な価格で積算されているが、その経費が個々の下請会社にきちんと渡っているのか、また下請会社は会社として職人の職能に応じた最低賃金の支給されているのか気になっている。県内下請業者の現状も知っておくべきではないか。

監理する技術者の雇用を守ることも必要だが、担い手として働いている技能者の雇用も守っていかなければならない。

また、現場作業員の高齢化も進んでいる。例えば高所足場にはなるべく高齢の人を上げないようにしても、若い人がいないので高齢の人が上げざるを得ない状況。働き方として時間帯を変えとか、仕事を分担を分散するなどして高齢の方が現場を支え、その分若い方の給料を上げる等、働き方だけでなく環境と雇用の負担を変えていかないといけないのではないか。

助言者： 原因の一因は下請の重層化。出来れば3次下請までの制限をするべき。4次下請以下については、元請会社や協会等が主導して、(零細業者や個人事業主を)集めて3次下請の会社にするとかリーダーシップをとってほしい。一人親方を集めて法人化することに取り組んでいる地域も実際ある。4次5次になると絶対に所得が減る。どこかで主導して取り組まないといけない。

委員： どこかで取り組むとは具体的には。

助言者： 現状ゼネコンについては今も取り組んでいる。地域ゼネコンについてはここまで取り組めていない。

委員： 土木に関しては3次下請以下はほとんど見られない。ただ建築に関しては分業化が進み、3次下請以下の業者は元請業者も把握できていない状況の現場もあると聞く。全体の(市場規模が)規模が小さくなってしまったことや、地域ゼネコンが常用労働者を直接雇用しなくなったことが下請の重層化に拍車をかけていると我々は分析している。

建築工事においては細分化した専門職に任せすぎたため、総合建設業のマネジメント力が低下している。かつて全て自社で施工していたものを下請協力業者に施工させる状況が下請重層化の要因ではないかとも分析している。

中には自社の労働者を増やす取組をしている会社も若干だがある。こうした取組に我々も力を入れるべく検討している。生産年齢人口が減っている中、企業の労働者がいなくなり仕事が出来ない状況になっていくのが将来見えている。企業も適正な利潤を抱えながらマンパワーを増やしていくのは難しいことだが、それをやらないと総合建設業という看板を下ろさなければならない状況が来る。常用労働者を直接雇用する企業体質に戻さなければならないということを内部で検討している。

我々の会員企業の後継は比較的うまく進んでおり、これら後継者で問題を検討していく予定である。

委員： 29年度予算要求に向けて、発注者としての新たな取組、産業振興としての新たな取組を打ち出してもらい心強く思う。

今までも発注者としての取組は比較的よく取り組んでもらっていたが、（建設部で）産業振興という切り口で事業を立ち上げてもらうことに非常に期待している。是非予算を獲得していただくよう当局には努力をお願いしたい。

委員： 小学校の敷地内にある建築工事の設計監理を受注しており、比較的大規模の建築工事が小学校近隣で施工される今回の機会において、上棟式など地域の文化や習慣や、木造建築が出来ていく過程及びそこで働く人たちの関わり等を見てもらうことを目的に、12月に小学校の了承を得て施工業者と協力して現場を公開することになっている。

公開にかかる費用は施工業者の負担となる。

建設業担い手確保・育成支援事業について、このような事業があるのを承知していなかったため、この事業がどういう方法で助成されているのか教えてほしい。

事務局： 建設業担い手確保・育成支援事業については建設業団体に支援する形としている。ただし事業の申請は随時受付ではなく一定の受付期間が決まっているため今年度は終了している。建設業団体と相談し、来年度募集がある際は申請を検討してほしい。

委員： 建設業に対するイメージをもっとアップしたい。やがてものづくりとして建設業で働きたいという子供たちが育っていくことを期待して小学

生を対象とするのがいいかと思っている。

助言者： 学校に今回のような現場見学等を建設会社が相談に行くと非常に警戒される。また所管省庁がまたがっていると非常に相談に行きにくい。

県や国交省に是非お願いしたいのは、これらの機関との接着剤になってお互いにお互いや話をしやすくなる環境を作ってほしい。

(3) その他

第3回担い手確保・育成小部会を1月13日（金）午後1時30分に開催することで参加者の同意を得た。