

第1回意見交換会議事録 WEB 用（発言要旨）

【趣旨説明】

永井) 振興基金の永井でございます。ご案内のとおりでありますけれども平成 26 年 10 月に建設産業担い手確保・育成コンソーシアムを結成しまして本年 9 月で丸 2 年が経過するわけでございますが、現在 36 の団体が地域連携ネットワークが地域ネットワークの構築を実施しております。その後、実施事業に取り組む地域連携ネットワークは 26 団体あり、今年度で契約期間が終了する地域連携ネットワークもあり、今後事業の継続性についての検討がコンソーシアム全体の主要なテーマとなると考えておるところでございます。

そのような状況の中、特徴的な取組を行っている地域ネットワークより事業内容をご報告いただき、事業内容の評価、あるいは教育訓練の継続的な活動を確保するための方策等の観点から意見交換を行い、他の地域ネットワークの参考とするため、本日の意見交換会を開催することに至ったものであります。このような意見交換会を今年度 3 回予定しております。本日は第 1 回目として活発な活動を展開する埼玉建産連と、夢協として多岐に渡る活動している関東地区建専連の 2 つの地域連携ネットワークよりご報告いただき、行政との連携及び技能者の処遇改善等、多岐にわたる取り組みというテーマとして意見交換を実施させていただきます。

【埼玉県内での取り組み】

>説明のポイント<

- ・ネットワーク設立について

「建設業担い手対策に関する連絡協議会」を設置。

- ・事業の実施計画

入職促進（広報等）、定着支援（新入社員・フォローアップ研修）、女性活躍（現場見学会等）

- ・埼玉県との連携

財政的な支援、事業連携

- ・事業の実施状況

入職促進：進路指導教諭への研修会等

定着支援：新入社員研修、フォローアップ研修、資格取得研修を実施

女性活躍：埼玉県と調整中

- ・今後の予定と課題

入職促進：建設ポスター・絵画コンクールの開催、県庁オープンデー

定着支援：（後期）新入社員研修、フォローアップ研修の開催、シニア研修の開催

女性活躍：女性社員を対象にしたセミナー・研修会の実施

新井) 補足をさせていただきます。実施状況の計画表がありますけれども、現在このような感じで事業を進めているという一覧でございます。建産連ニュースに担い手確保育成フォーラムというコーナーを設けまして、ネットワークの構成団体にも広く冊子について情報提供をしたいとゆうことで、こようコーナーを設けましてネットワークの構成団体の方にも情報提供・情報共有するという形で事業を進めさせていただいています。

埼玉県さんからいただいた資料については埼玉県さんの方でご説明をお願いいたします。

北川) 埼玉県県土整備部建設管理課の北川でございます。わたしくしも県土整備部でございます。建設業と言うのは県土整備部にとっては社会資本・インフラの整備あるいは維持管理の担い手、災害の時には復旧の担い手と言うことで、非常になくってはならない産業と言う風に認識していますが、実際に予算事業として建設業に対する支援をしたのは、これまではありませんで、平成 26 年に行った事業が初めてということですよ。

26 年度に県土整備部でどうして事業ができたかと言いますと、国の緊急雇用創出基金と言うものがございまして、地域人づくり事業という事業の募集がありまして、これを建設業の担い手を育成に活用できないかということで、建産連さんをはじめとして、県内の各団体に呼びかけまして、そうしたところ 7 つの団体に委託をする形で職場の定着支援と資格取得支援と言う研修の事業を行うことができました。合計 1200 人くらい参加者が出来まして、合格者数も増えたということで、団体からはですね、好評でございまして、継続の要望もございました。

ただこの国の基金も 27 年度で終了と言うことで、28 年度予算の編成をする際中に、県の産業労働部の基金で産業振興雇用機会創出基金というのがあるんですが、新たに人材育成の事業にも使えるということになりまして、それじゃあこれを使って建設業の担い手育成事業を立ち上げてみようということになったわけです。

ちょうどそのころネットワークの設立の準備と言うことで建産連さんを中心に設立の目途も立ってきましたので、形としてネットワークを構成する建設業団体に対する補助金の交付と言うそういうスキームに達しまして、職場定着支援・資格取得支援・指導者育成という 3 つメニューで行うということになりました。

ネットワーク支援事業の目的としては主に 3 つございまして、1 つは小規模団体を含めて若手労働者の職場定着を促進するということ。大きな団体さんではですね、新入社員研修と言うモノをやっておられたんですけども、入職者の少ない専門工事業の団体さんについてはそういうことはできないということでしたので、それを 1 つの狙いといたしました。実際今年度、建産連さんがそう言った目的の新入社員研修をやっていただきましたので、小規模な団体の若手労働者の方もそこに参加できたということで成果があったと思っております。

2 番目は資格取得者を増やし技術力向上と処遇改善の促進ということで、県が補助金を出している間にですね、集中的に資格取得の研修と言うモノを受けていただいて、合格者を増やしていただくということを狙いとしております。これまで金銭的な理由等でなかなか研修を受けるという機会がなかった人たちにも受けていただいて、合格者を増やしていこうということですよ。

3 つ目は建設業団体の人材育成体制の整備をするということですよ。県の支援事業の終わりも決まっております、今年度から 30 年度までの 3 年間と言う約束になっております。この 3 年間で指導者を育成していただいて、自前の研修を効果的にやっていただくことを狙いとしております。

最後に、県からネットワークに期待することとして、ちょっとまとめてみました。

1 つはですね、教育機関それから職業訓練機関との連携強化ということで、ネットワークの構成員になってもらっている高校とか高等技術専門校との連携強化と言うことなんですけれども、これは正直あまり成果を出してなくて、今後の課題ではないかなと思っております。

2つめは建設業団体の活性化と団体間の連携強化ということで、これについては建産連さんは非常に新たな取り組みを始めておられて、いくつもの新しいアイデアで事業を進めていらっしゃるの非常に成果が挙がっていると思っております。他の団体さんとの連携も進んでいるようですので、今後も期待しております。

最後ですけれども元請企業と下請企業の意見交換による建設労働者の就業環境の改善ということで、これはネットワークの特徴としてわたくしども認識しておるのは今まで1つの会議に出ることがなかった元請さんと下請さんが一堂に会して意見交換をするということだと思っております。これについては、わたくしはそれ自体でも非常に画期的なことだったと思っておりますが、その中の決議ですとか提言にまとめてそれぞれの団体において推進していくという形に今後していきたいと思っております。以上でございます。

【関東建専連（夢協）の取り組み】

>説明のポイント<

- ・技能労働者の処遇改善のための具体的取り組みについて
民間発注者・元請に対する要請活動
- ・建設産業の魅力の発信の強化について
夢協家族現場見学会の実施
- ・技能労働者が夢や希望を描ける社会の実現について
夢協若者講習会、夢協職長講習会の開催

須田) お話ありました通り、専門工事業団体の皆さんが地域連携ネットワーク構築支援事業をぜひやりたいとゆうことで関東地整にご相談がありまして、関東地整にしましても当然支援いたしますということで立ち上げたものでございます。今回専門工事業団体の皆さんが立ち上げるということで夢協の特徴としまして、協議会の構成員、教育機関の方ではですね、今工業高校に入ってくださいということと、普通高校にも入ってもらおうということで、そういった生徒さんの中には建設業そういったモノづくり、そういった仕事ができることで、そちらに進むということかなと。また専門工事業の皆さんで行うということで、活動方針でも、技能労働者の処遇改善のためということで、民間発注者に要請活動、また元請団体にも要請活動、これはちょっとまあ下請の形が多いということでそういう活動も必要ではないかと思っております。

技能労働者のイメージ向上と希望を描ける社会の実現ということで、専門工事業ごとの技能労働者キャリアアップ、職種ごとでどういった仕事をして、どういった先行になるのかと言ったことを示したものでございます。

【意見交換開始】

枝川) ハイ、ありがとうございます。ご意見をいただきたいと思います。この意見交換会、特徴的なものと言うことで3回やろうかと思っております。先行してやっていらっしゃる所の良いところを取り入れる、ああこんなことがあったとみなさん気づいていただけるよう3つテーマを選んだつもりであります。今回第1回意見交換会は行政との連携をして協議会の運営をやっているところ、元請と発注者等々との協議の中で労働者の処遇の改善というところを取り上

げられているということと、それから活動の中身ですが両団体ともシニア研修とか職長研修もおやりになって、どう教えるのか？どう若者に関わっていくのかと既存の方たち技能労働者の方たちをターゲットとしてやっている、いろいろ特徴があるかと思いますが、わたくしどもやっておりますのが、構築支援と言うことですので、この段階になりますとこれらの取組をどう育てて、どう継続していくかということでもあります。その辺のご意見を伺いたいと思います。

それではアドバイザーのどなたでもご質問から始めていただいても結構でございます。

【情報発信・行政他との連携について】

蟹澤) 建設業に若者を入れるという目的からするとより広いネットワークが必要だと思います。

若者への情報発信の相手は大きくは3つあると思ってまして、1つは業界内部。とても大事なものは一般の世論。一般の世論と言うのは建設業で働いている人の家族と言うのも含まれる。若い人に入ってきてもらうには、やはり一般世論向けの情報発信が大事になって来ますので、よく言われるように、お母さんが勧めないと子供は絶対にこの産業に来ないというような話もありますので、その辺どう突き崩すかということになります。

もう1つは発注者。今回、関東地整や埼玉県とがいろいろ協力をいただいておりますが、もはや技能者の処遇向上や若い人が魅力を感じるようになる産業にするためにはやはり発注者のご理解をいただくというのが一番大事なところじゃないかなと思います。ぜひその辺の連携は強めてほしいなと思います。それに関しましては埼玉県にお願いですが、国はこの問題の重要政策として社会保険未加入対策というのをやってまして、来年度からは保険未加入者は現場には入れないとそこまでの厳しい姿勢を取っておられるのですけれども、その延長線上に処遇改善問題があるのです。よくいろんな建設業界で聞いておりますと、地方行政がそこまで行ってないよというような話もよく聞きますので、ぜひその辺でも国の政策というのと連携というのでやっていただければと思います。

職業訓練機関と言うのは行政的な能力開発、国でいえば厚労省になります。ぜひそちらとの連携強化、そのためには職業訓練機関との運営とは技能士会あたりが担っていると思います。そちらの連携対象に入れていただいてもいいかなと思います。

新井) 建設業界の、専門工事業界からの工業高校生徒への情報発信が足りない。専門工事業の仕事は何があるのかを説明してない。パンフレットをつくってなかったのやってなかった。技能系団体と付き合いがなかったの、今それを検討しているところ。

発注機関との連携が大切で、幹事会の中でもですね、下請さんは元請さんに対して、非常に処遇改善は元請さんの理解と協力がないとできない。だけど元請さんのご意見としては下請の意見はわかっている。だけど発注者の理解と協力がないとそれはできない。なかなか処遇の改善と言うことまで行かない。価格だけでない受注環境の改善、安定的受注がないと難しい。

保坂) キャリアプランの方ですが、人を雇う人間がどうゆう条件で雇うんだと。うちの会社に入ったら将来どうなっちゃうのかと言うのをね、はっきり出せないような事業主と言うのは理解が得られないんですね。ある程度の規模のある会社とか、特に機械土工のような設備投資をせにゃいけない会社は組織がわかりかし整備されているのですが、労務主体の方になりますともう一つそ

うゆう所が見えない。見えないから人間が入ってこないだろうなと思ってます。

「オペレーターの1日」ってのをしました。こちらの方も意外と好評なんです。キャリアプランまではできるんだけど、実際の職業で何を具体的にやってるのってのがありますので、こうゆう形で今二十いくつの団体が入ってますんで広がっていきます。

給料は他産業並みでは入って来てくれない、条件が悪いんだから他産業以上でないとなが入ってこないんですよ。

【職長教育の充実とともに処遇改善を】

藤原) 昔、鳶土工さんやサッシ屋さんはサラリーマンの倍給料を取ってた。今は需給の問題。専門工事業の定着率が高い会社と低い会社があるが違いは給料だ。40歳前後の職長で800万円あれば辞めない。ダメな会社は給料がすごく安くて出来高制になっているところ。これは経営者の経営能力の違い。仕事の取り合いだけをしていると単価が下がるのでそれをどうするか。

職長教育を行う。職長を単なる労働者とせず、積算・見積もり・実行予算作成をできるようにし、マネジメントをできるようにしっかりやる。そして職長の給料を高くする。

ゼネコンの場合は現場所長が華だが、専門工事業の場合は職長ではないか。職長教育をもっと充実して、職長の給料をあげるとそれを目指してみんな頑張る。職長をどうするかと言うのがテーマで、ここにインセンティブを出して、みんなが目指すべきものだと思う。やりがいでだけではダメで職長の給料の問題がある。マネジメントができる職長を育てることが大事。

普通高校相手にはどう資格を取るか、成功した企業の人を講師にして成功した人を見せる。そこには夢があると思う。

職人は人手不足なので会社が倒産しても次に行けちゃう。末端が入れ替わるのが建設業なので平均給料なんて意味がない。職長の給料が製造業の1.5倍とかじゃないと若い人たちに来てくれないとは言えない。

若い人をうまいベテランの下に付けると辞めちゃう。2~3年目の下に付けるとなじむんじゃないか。

【会社の外からの取組から会社の内からの取組へ】

小倉) 若い人がすぐ辞めちゃうということに関しては、今のキャリア教育に基づいていると考えている。今のキャリア教育は自分を理解することから始め、自分を理解したらこれは外せないというのを見つけて、職業をいろいろ見て結びつける。まず自分ありきで合わないとなったら辞めちゃう。そういった若者が業界に入ってきているということを理解していかないといけない。

業界の将来見えない・処遇悪いというのが原因だというのが、確かにそう。でも、他の業界もそう。みんな将来不安を持って、サラリーマンは働いている。建設業に限ったことではない。

何をするかと言えば、今は外側から企業や社員に働きかける取組をしている。会社の中から働きかける方向性も必要だと思う。その中核は職長教育・管理者教育であり、人を育てていく企業文化があるかどうか大事。組織の中で自分がどのような役割をしていかないといけないかを理解していくような仕組みが企業の中に必要。

【離職を押しとどめる活動を】

秋山) 建産連の話で、ひとつは人材担い手の感触は不足感があるのかなのか、こういった前提として足下の調査をするということが非常に良いことなんだろうと思っている。夢協の話だが、若手の研修について、実は担い手確保の中で一番問題になっている入社3年目の離職率が非常に高いという建設業、他産業もそうであるが、建設業は異様な高さである。入職しても若い人を建設業に留めておくことができない、この問題をどうするかということの裏返しとしてこの研修は大きな取組ではないかと思う。

新井) 幹事会を4回開催し、さらに数回開催予定だが、元請、下請、専門工事業、職種の異なる選定団体に同じテーブルで積極的に意見交換をしていただいて、それぞれに立場も利害関係も異なる中で、共通認識、相互理解を深める中で、今後、提言的なものにまとめられたらと思っている。皆様に積極的な発言をして頂いているので、建設業全体のレベルアップになるような成果が出せるよう積極的に頑張っていきたいと思う。想いを新にしているので、宜しくご指導をお願いしたい。

保坂) 建設キャリアアップシステムで、技能者にきちんとレベルをはっきりさせて、それなりに具してもらえるようなシステムにしていかなければならない。人夫で叶えるものではないし、人夫でモノはできていかないということを、今後はきちんと周知させなければならぬ。ものを造り上げるということは、その技術や、作業した成果に対して賃金が払われるというように、技能者の考え方を変えていかなければならない。このように根本的なことをしないと、生産性の向上はない。生産性を上げるということは、技能者のキャリアアップが求められるということであり、キャリアアップするということは、スピード、成果が高くなっていくことで生産性を上げていくということである。ただ、「何人出したから、1日あたり何万円」という声が高くて強いため、その声に建設業界が引っ張られてしまう。そこを断ち切っていかなければならない。

北川) いろいろと有意義なご意見をいただいたと思っている。例えば経営者向けの研修のようなものや、儲かっている会社の方々に話していただくというようなことは非常にいいアイデアだと感じた。管理職、職長に対して、部下や下の職人の指導方法を教えていくというのも、私自身も以前から必要ではないかと感じていたが、今後、そういった事業の実現も検討していきたい。

須田) ご意見ありがとうございました。特に、職長の役割が大変重要だということで、やはり現場をうまくまわすのが職長で、会社の利益を上げるにはその職長が重要になるというご意見だったが、職長講習では、現場に出ている職長は忙しく、実際には参加が少なかったという問題があった。そういったこともあり管理者が入ってやったが、職長の活用や、登録基幹技能者などの活用も大事なんだと思った。

田尻) キャリアアッププランが大事だという話があった。ひとつは、キャリアアップをするための教育訓練をもう少し見える化する必要がある。具体的には、教育のそれぞれのレベル、段階に

において、新人教育から始まって、職長教育もあれば、いろいろな段階があるが、そういった能力評価基準を昨年度から順次作っている。職種によって違いがあるが、入職段階、中堅段階、さらには登録基幹技能者になる段階と、それぞれの段階に応じて、こういったものが求められているか、それに対してどういった努力、研修などの形で身につけていただくかなど、各協賛団体と協力し合って作成を進めている。その完成版が展開されていくのがひとつ大きな動きになると思っている。話がさらに先につながれば、キャリアアップシステムとうまく連携していく動きがあれば良いなと思っているし、それを将来的なキャリアアッププランに繋げていくというのが重要な課題である。

今日は埼玉県の取組、中でも教育委員会との連携については非常に参考になった。また、我々も様々な教育機関との繋がりがある。当然、工業高校だけでなく、普通高校からも生徒さん方にもこれから建設業に入ってきていただきたいと思っているが、第一線で生徒さんにあたっていた先生方に対して、もっともっと建設業の実態をご理解いただくために、情報提供していくことが重要だと思っている。例えば、先生方の免許の更新制度があるが、その更新の際に、建設業をテーマにした標準的な講習などが作っていければ、高校の先生方に対する理解を深めるということができればいいと思っている。そういったところを具体化するにあたり、何よりも工業高校の先生方、さらには校長会、さらには各県の教育委員会の方々との繋がりが重要と思っているので、埼玉県も含めて、一緒にできればと思っているところである。

そういった取組を地域ネットワークと平行して行っているので、今後継続的にこの活動が次へのステップに繋げていくことが今日のテーマだと思っているので、そういった中でいくつかの材料提供ができればと思っている。今後とも宜しく願いしたい。

以 上