

令和元年度 第2回（仮称）札幌市建設産業活性化プラン検討委員会
議事概要

1. 開催概要

日時：令和元年9月9日(月) 14:00～16:00

場所：札幌市役所 12階 1～3号会議室

次第：

1 開会

2 挨拶 札幌市建設局長 小林 安樹

3 議事

「（仮称）札幌市建設産業活性化プランの取組について」

- ・札幌市における建設産業の役割
- ・札幌市の建設産業の現状と課題
- ・プランの基本理念、基本方針及び目標

4 閉会

出席者：

委員：別添「（仮称）札幌市建設産業活性化プラン検討委員会委員構成」のとおり

（代理出席：建設どさん娘の会 本庄会員、北海道開発局事業振興部技術管理課 高野
課長補佐、北海道建設部建設政策局建設管理課 米地主幹）

札幌市：建設局、財政局、都市局

2. 議事録

(1) 開会

(2) 挨拶（小林建設局長）

第1回目の検討委員会につきましては6月26日に開催し、2か月と少しが経過しました。

今日の検討委員会については、1回目の検討委員会並びに8月8日に開催の検討部会でいただいたご意見等を踏まえた形で修正案などをご提案したいと思っています。みなさまからも忌憚のないたくさんのご意見をいただいてよりよいプランを作りたいと思っていますし、プランを一層ブラッシュアップしたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしく申し上げます。

(3) 議事

- ・配布資料及び委員確認、代理出席者紹介

【説明事項】

- ・第1回活性化プラン検討委員会（6/26）での意見（施策ごとに整理）
- ・第1回活性化プラン検討部会（8/8）での意見（同上）

【 に対する確認事項、補足説明等】

< 検討委員会と検討部会での意見の違い >

- ・検討部会は業界の専門工事業も含めた代表の方にお集まりいただいたこともあり、例えば週休2日は1年の3分の1が休みになるので本当にうまくいくのかということも書かれていて、委

員会とは違うトーンの意見が出されている。また、専門的な要望も検討部会では出てきている。

< 品確法改正に関連する記述について >

- ・資料 1 の「品確法改正で調査設計の位置づけ変革」について、今年の品確法の改正により、工事だけではなく調査設計についても品確法の対象とするようになり、工事と同じように取組が必要になったということが法律に定められた。発注者の責務として工期の平準化などが加えられ、受注者側としても品質確保について定められた内容がある。「担い手確保の取組に技術力を追加」というのは、プランの目標や施策の中に技術力に関する表現を加えて、品確法に即した施策を行っていくという意味である。
- ・発注者が買いたたいたりして安い仕事で業界にやらせたりすると持続可能性がなくなってくるので、公共事業の品質を確保するためにはそれ相応の利益を出してもらわなければならないし、人材確保についてもできるようなやり方を発注者に対しても求めていこうというのが品確法の元々の精神なので、それが強化されてきているという意味合いである。
- ・公共事業が減少してきた時にダンピングや公共工事自体の品質が悪くなってきたということがあったので、今回働き方改革と合わせた中で、公共工事の品確法と入契法、建設業法という担い手三法と言われている法律が改定された。これまで公共工事に関しては品確法の中で明確になっていたのだが、工事をやる前の調査設計の段階からきちんと品質を確保することを受注者に責務として与えるということが明文化された。これに関して、発注者としても責務があるので努めていくという内容になっていて、これに関する罰則等は特にない。
- ・入契法の中では自治体などがあまり乱暴なことをすると名前を挙げることができるようになった。罰則ではなく努力義務に近い。

< 札幌市や北海道庁における低入札対応や総合評価について >

- ・国は工事成績や入札の要件や評価のポイントが非常に厳しく、競争入札での低入札も防止されているが、札幌市や道庁は成績のつけ方や評価の仕方はどうか。
- ・低入札価格調査については、自治体は最低制限価格という制度があり、最低制限価格を下回るとその時点で即失格になる。ダンピングについては工事の品質に影響があるということで厳格に運用している。
- ・札幌市では工事管理室が通常の工事の成績評定をしているが、各局が様々な工事をやっているもので、評定の基準に関しては項目ごとに大きなばらつきがないように、チェックする形でやっている。
- ・北海道庁の総合評価では工事成績の項目を設定している。

【説明事項】

- ・検討委員会・検討部会での意見を踏まえた対応の方向性及び施策の考え方について
- ・(仮称)札幌市建設産業活性化プランの課題整理と取組目標までの関係(案)
- ・(仮称)札幌市建設産業活性化プラン骨子案より第4章施策及び具体的取組

【説明事項、に対する意見等】

< 女性活躍 >

- ・女性の活躍を推進することについて、女性の現場代理人とか現場で働く人をどうやって増やせばいいかを何社かに聞いたが、ゼネコンで女性をどんどん入れていいという会社とそうではない会社がある。国や自治体も女性の活躍を色々と多角的に推進していただけるのなら、女性の現場代理人なり、女性を入れることで点数を上げることも、一つの案としてあると思う。
- ・会員企業の中でも女性の技術者を是非採用して育てて活躍してもらいたいという会社もあるが、初めて女性の技術者を迎え入れる場合において、受け入れ方に戸惑っている企業もあると把握している。女性の技術者を継続して採用している企業は、すぐ近くに女性がいるということで入職しやすいので、比較的継続して女性の技術者を迎える、育てることが可能だが、苦勞している企業もいると聞いている。
- ・二の足を踏む会社もあり、積極的に活用したい会社もあるのは事実である。元々女性がいるところは入ってくる方も入りやすい。使う側も女性でもきちんと働いてくれる実績があるとさらにハードルが低くなって、どんどん女性も分け隔てなく入れようとなっていくと思う。ある官庁発のパンフレットに人手不足を女性採用でまかないませんかという記述があり、人手不足であれば女性がいるのではないかと考えられてしまうと、女性自身もそれならいいと思われる人もいるだろう。その辺の意識を変えつつ、男性・女性関係なく、一人の人として活躍を支援していくことが大事だと感じている。
- ・会社で初めて土木工事に女性技術者を派遣するという方針になり、社内でも土木工事に女性で大丈夫なのかという声や、これからは女性も活躍してもらわないと困るという声もあった中で、女性技術者として働いた。力仕事ではかなわないが、活躍できる場所はたくさんあると思ったし、今後も後に続いていく方が増えてほしいと実感した。派遣された現場は、北海道開発局の女性技術者を置くことを入札条件とする工事だったが、開発局の現場にも女性技術者が増えたなというのを実感しており、そういう制度は前向きにとらえてもいいと思う。
- ・最初の現場は安全管理の仕事（安全日誌、現場巡回、教育訓練の準備と司会）を、次の現場では、品質管理や土質試験の準備、社内検査の準備などをしていった。
- ・建設どさん娘の会と女子学生とで意見交換をする機会があったが、土木学科の学生でも、施工管理の仕事に興味があっても長く続けていくことには不安があり、結婚や出産した時に続けていけるのかということで建設会社への就職を躊躇してしまう学生が多かったのが残念である。長く続けていけるということをアピールすることができればいいと思った。
- ・結婚や出産で続けられるかというのは女性側の不安でもあるし、雇われる側の一番の悩みの種だと思う。そのあたり、それぞれの業界の方に現在のスタンスを伺えると参考になるかと思う。
- ・中小企業は現場に管理する立場で置けるのはせいぜい1人か2人である中で、安全管理や品質管理、いろいろと管理しなければならない項目が沢山あるが、ほとんど1人でやっている。ある程度規模の大きい会社である程度の規模の工事であれば2、3人の中に女性1人2人を入れることはできると思うが、そのような大型工事はほとんどないので難しいと思う。補助的な立場を担ってもらえる可能性はこれから考えていかなければならないと思うが、1つの現場に複数の方を置いて、管理を分けてやれる状況ではないので、中小企業では難しいと思う。
- ・管理項目がたくさんあるので、外注先の打合せなどはできると思うが、現場で測量して、穴の中に入って行って、沢山の管理をして、地元の住民対策までやらなければならない状況なので、現場で責任者、所長という形では今のところ難しい。将来的には頑張れる女性が出てくれば可能だと思う。

- ・某大手建設会社の女性所長に話を聞いたが、最初はある限定的なことをやって3つ、4つ目くらの現場で所長になっている。今は経験を積む機会が少ないからできないということで、経験を積んでくれば女性でも、技能者よりもやりやすい面はあると思う。
- ・普通は男性でも5年では一人前にならない。今言うレベルは7~8年はかかると思う。ちょうどその時期に結婚や出産などがぶつかってしまうというのが採用する側からすると心理的ネックではある。電気の技術者としては、私の周りでは女性の成功例がないのが悩みで、近場で成功した事例を見たい。女性で来たいという人がいれば、是非採用したい。
- ・設計コンサルタントとして、これまで女性技術職員を少数であるが採用し、頑張っていたが、一部であるが、結婚を機に退職したり、災害対応等で労働環境が厳しい時もあり、仕事がついとして退職した方もいる。女性技術職員の採用については、人材確保の観点からも、労働環境の改善に努め、引き続き採用していかねばならないという考え方でやっている。
- ・設計コンサルタントの場合、例えば、開発局からの受注については、技術士資格を有した者を管理技術者として立てて応札しないと受注競争に勝てないとの状況があり、経営にも影響することから、女性職員を含め技術職員には技術士資格を取得するよう指導している。
- ・女性技術職員の採用についても、基本的には大学卒業の女性を採用しているので、今は育成途上ではあるが、現実的にはそういうことも考えながら議論していくのかなと思っている。
- ・電気工事の資格を持っている女性がいて、彼女は一生懸命勉強して工事の資格を取って現場に行っているいるやっているが、みんな若い女性ができるかという何とも言えない。女性からすると出産とかは長い人生で考えると一時期なので、何人が雇って交代で回していただいて、少しは大目に見ていただければと思う。工事は大変かと思うが、トータルで育てていただくと男性以上に能力を発揮している方もいる。
- ・設備業界や電気の業界というように、小さく細かく見ていくと、それぞれ状況は違うということが分かり、どこかに視点、フォーカスを絞って女性活躍や推進という部分で焦点を合わせた方がより分かりやすい。女性技能者を増やしたいのか、現場所長的な女性技術者を増やしたいのか。
- ・北海道開発局の中には職員としてかなりの女性技術者が採用されて現場の方にも配置されているが、何かその辺で役所として配慮するとかはあるのか。
- ・開発局の女性職員だけを集めて女性から見た業界、仕事のやりやすい環境づくりという意味では、意見交換等をしながらそういう環境を作ろうという動きはあり、女性の活躍する場を議論する場を設けている。
- ・働く女性側は割とイメージしやすいと思うが、使う方々の困惑をサポートできるような、相談窓口などが必要ではないか。使われる側も苦労されると思うので、女性が働いてステップアップしていく訓練もできていないけれども、育てる訓練もされていないので、そのあたりをオープンに勉強しあえる場もあった方がいいと思った。女性には昇進したいという意識があまりない人が多い。男性を抜擢する場合と女性を抜擢する場合とではやり方を変えないとうまくいかないと調査結果を元に考察したものもある。
- ・建設どさん娘の会の方にアドバイスしてもらおうとか、いろいろな取組みをなさる側を役所の方でもサポートをしていただく。困ったときに駆け込める相談窓口（活用する側と働く女性の）がどこかにあるというのはいいと思う。

- ・使用者側の経験がほとんどないというのは確かに非常に不安。
- ・女性を人手不足(の解消)に使うというようなキャッチフレーズだと捉えてしまうと問題だが、そうではなくて女性もちゃんと働いてもらう中に、女性は男性に比べて利点やスタープレイヤーの例を数多く挙げて、とにかく女性に働いてもらいましょうとポジティブアクションみたいなことを言っている。反対に業界自体の仕事のやり方というか連携を、女性の出産期なら次の人をつなぐとか、その期間を想定して次の女性を連携に組むとか、いろいろな形でやっていかれるといいのではないかと思う。
- ・堂々と女性は子供産んだらいいと思うし、そういうものの根本は何かというと女性も男性も平等という基本的な認識。ただし特性があるので、そこを上手に使う。根本的なところをだんだん修正していくという風にお願ひしたいと思うし、そういうプランにしないか。
- ・女性によっては、私は昇進したくないとか、影の方でいたいという人もいる。
- ・それは発想に入れてしまえばできる。上の方のアプローチが問題。
- ・事務系の職種だったとき、同じ事務の男性には名刺が与えられたけれど、女性には与えられなかった。同じきっかけを持って同じように行けば、ちょっとずつ自信もわくので、少しずつ同じチャンスやきっかけを与えて状況を作っていくといいのではないかと思う。
- ・具体的な取り組みをいろいろ意欲的に変革しようとしているのは出ていて、それをどうやるのかというのが一番問題だが、目標とされているのはいいと思う。女性に選んでもらえる業界になるという目標もはっきり示されている。本当に人手不足でこういう話になったのだが、女性が働きやすくて、選ぶ女性が増えて女性が働きやすいいい職場だとなっていたら、業界が大きく変わるチャンスだと感じた。ぜひ前向きに取り組んでもらえると未来が見えると思った。
- ・女性活躍の具体策として、札幌市のワークライフバランス推進事業との連携について、女性活躍に向けた働き方ロールモデルなどの取組の紹介・活用等を検討するとしている。企業が女性職員の働き方改革を専門家のアドバイスも受けながら取り組み、その事例をロールモデルとして紹介するものである。昨年度は建設関係が一件もなかったが、今年度は建築や調査の業者など、建設関係も何社がある。今は成功事例が見えていない状況であるため、我々も広く紹介する取組を考えている。
- ・「札幌市のワークライフバランス plus 認証」等を受けた企業の情報提供の検討について、ワークライフバランス plus の認証企業は、HP で企業の取組項目が確認できるので、建設業に興味がある女性などが、必要な情報をつかみやすいようにしていきたいと考えている。

<外国人労働者>

- ・外国人の労働者を技能者として使われる場面が多いと思うが、本来であれば人手不足で給料が上がるはずのところを外国人が入ってきて安く使われているということは、日本人もそのラインでということになってしまって、そういう圧力を放置しない形でやってもらわないと困るのかなと思う。
- ・新聞報道等を見ると今は同一労働同一賃金という考え方である。今は技能労働者のキャリアアップシステムも導入され、同じ技能に携わっている人でも当然ベテランと新人で本来違っているはずである。公共事業が発注する労務単価はベテランも新人も一律になっているが、実際問題としては賃金は分けるべきだと思う。そこに外国人と日本人を分けられるという考え方はなく、同一賃金にしていかなければならないという議論になっていくと思う。

- ・私が知るところでは外国から来る時に全部決める。日本のその地域の時間当たりの最低賃金を遵守する。その他に食事をするスペース、寝るスペースなどを雇用側が確保する。それから全部組合を通すので、組合に対して月々の支払がある。そうすると、本人に渡る金額はやはり安いと思う。全体の経費からすると衣食住の場所を提供しなければならない、送り迎えもこちらでやるということを見ると、役所単価まで行くかどうかギリギリの線かなと思う。経費を含めると役所が設定している単価から相当安いという形にはならないと思うが、本人たちには最低賃金となる。
- ・日本人と同一労働同一単価になるかということ、なっていない部分はまだある。
- ・同一単価にはならないと思う。役所で単価を決めている普通作業員の下に軽作業員があり、その軽作業員の単価であってくるのかなという状況である。
- ・2年3年経つと仕事もできてくるので、そこは経営者の判断。経営者がいてほしければ多少上げてくる。ただ、横のネットワークができて情報はやり取りしているので、悪い条件だと別の会社に行かれてしまう可能性がある。
- ・最低賃金からのスタートで働き方によって少しずつ上げている業者もいる。

< 企業の支援 >

- ・建設産業を活性化していかなければならないということでこの会が設けられている。実際にこの業界の課題は次の担い手が不足しているということで、1つはプランの中に札幌市はいろいろな取組をされる企業を支援していくと方針が書かれているが、札幌市にとっての担い手とは社会インフラや市民生活、経済活動の基盤を整備する上での担い手、すなわち建設に関連する企業が担い手になる。企業からすれば職人や技術者が担い手になるということで、札幌市についても企業を育成していくという視点をこのプランに盛り込んでいただければよしいのかなと感じている。
- ・魅力という部分に関して、女性の方が入職しやすいということもあるが、企業やそこで働く方にしっかりと利潤や手取りがいきわたるような形や、札幌市と相対する契約の当事者だけではなく、建設産業に携わる方々全体が活性化していくような形を具体化していただければと感じている。

< 企業の枠を越えた連携 >

- ・宮城県などの取組で、中小の建設会社と専門工事の会社で全員を集めて、1泊2日の合宿みたいなものを作って、新入社員同士、男性も女性も、技術者も技能者も横の同じ世代の人を集めてネットワークを作ってもらっている。これによってすぐ離職することがなくなるといった横の連携をつくる例も聞いている。今職場の中には18、20歳くらいの新入社員がいて、次に40、50のおじさんがいて、非常に疎外感を感じてしまうというのが若者全体を通じた気持ちとなっているようなので、そういうのを解消する。女性も重要だが、男子若者も寂しいという状況に職場の中で置かれている。その辺も重要な視点ではないかという気がする。
- ・この頃企業がスポーツのチームにお金を出さなくなっているが、ダンスチームを作るとか、そういうものに支援をして、横のつながりを作るという発想はいかがかなと思っていた。
- ・同好の士だと集まりやすい。会社を超えたりしたそういう集まりに支援をする、企業・会社としても応援するという方向性もあると思う。クラブ活動や勉強会だってある。

<札幌市まちづくり戦略ビジョン・アクションプラン 2019 との関係>

- ・戦略ビジョン・アクションプラン 2019 が策定中ということで、10月開催の市議会小委員会で素案を報告し、最終的に今年12月の策定を目指すということだが、上位計画としてこのアクションプランを位置づけることは極めて大きい。前回プランでは概ね毎年1千億という想定で策定されていて、極めて大きな上位計画の位置づけだと思っている。そこにおける建設事業費の確保もお願いしたいと思う。見込みがある程度しっかりしないと人を雇うにしても職場環境を整えるにしても難しい。

<週休2日制>

- ・年配の方は日給制で数多くの現場を渡り歩いて生活を成り立たせる、稼ぎを確保している。ただ、これから入ってくる若い方については、まずは週休2日が確保されていないと毛嫌いされるという中で、企業も日給制でやっている職人と若い人と、一社の中で二重の制度を取る形になっている状況で、特に中小企業の方は余裕のある人員を確保できない中で、企業規模への配慮は必要だと思う。週休2日を先導できないと、建設業だけではなく、産業間の中での人材の奪い合いというか、競争に負けていくと危惧している。なるべく実現できるスタートアップの支援が必要なのかなど、より具体的に詰めていただく必要があると思った。

<就業環境の整備>

- ・実際にあった事例として、昼休みの弁当を先輩方と一緒にワンボックスの車の中で食べていた。ただ、みなさん煙をぷかぷかやっていたので先輩も人間関係も仕事も嫌いではないけれども、それが嫌でやめられた女性もいるということなので、男女問わず、就業環境整備というメニューについて少しアイデアを出していただけたらと思う。

<各施策の取組主体>

- ・今年度いっぱいくらいでプランの策定がまずあり、実現に向けては来年度以降も業界の意見を聞いて進めていくとともに、予算要望についてはしっかり毎年やっていきたい。庁内では建設局土木部が総括的な立場となりながら、水道や都市局など庁内の発注部局との連携や、プラン策定に向けた連携の体制を作ったところで、策定以降の取組の進め方やメニュー、そして取組の効果をチェックしていき、また次年度以降の取組に活かしていく形で進めていきたいと思っている。5年後ぐらいにはプラン全体の見直しもしたいと考えている。

(4) 閉会

- ・次回は、プラン素案を検討する予定で、開催時期は調整したい。

以上