

令和5年度第1回

さっぽろ建設産業活性化推進協議会

議 事 録

日 時：2023年8月24日（木）9時30分開会
場 所：ホテルモントレエーデルホフ札幌 12階 ルセルナ

1. 開会挨拶（荻田建設局長）

建設局長の荻田でございます。

本日は、朝早くから、また暑い中、お忙しい中、こういった場にお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

本日は、各方面の代表の方々にお越しいただいておりますが、日頃より札幌市の建設行政に多大なるご尽力を賜っておりますことをこの場をお借りしてお礼申し上げます。

この会議につきましては、建設産業の将来に渡る体制確保ということを主題としまして、業界と札幌市が連携協力して取組を進めるための情報共有や意見交換を行う場として設置されたものであります。

本日は、次第にありますとおり、議題1「令和5年度取組についての情報共有」と、本日の主眼になろうかと思うのですが、議題2「次期さっぽろ建設産業活性化プランの策定」について、意見交換をお願いしたいと考えております。

次期さっぽろ建設産業活性化プランの策定については、今のプランが令和2年から令和6年を目標年次としておりまして、その次の令和7年度以降の計画ということで考えております。

現在のプランに基づく札幌市及び皆様との取組についてですが、令和2年の策定以降、週休2日の確保をはじめとした働き方改革の推進やICTの活用による生産性向上、その他、建設産業の魅力を伝えます各種広報活動に力を注いでいるところです。

しかしながら、既にご案内のとおり、市内建設企業の人材確保の状況については、例えば、有効求人倍率が4倍と非常に厳しい状況が続いている、あるいは、今後は千歳の方面で予定されていますラピダスの関係で人材、人繰りがかなり厳しくなるのではないかなどというようなことが懸念されている状況であります。

このような中、今後も、市民の安心・安全を確保しつつ、魅力的な札幌をつくっていくためには、地域の守り手であります建設産業の皆様の体制確保に向けて、より一層の取組が必要と認識しているところです。

次期プランにつきましては、先ほど説明したとおり、令和7年3月の策定を目指して作業を進めていきたいと考えております。

本日は、各方面の方々からそれに向けまして、様々な忌憚のないご意見を賜ればと考えております。

本日は、約2時間の時間を予定しておりますが、ぜひ実りのある会議にしたいと思しますので、ご協力のほどをよろしくお願いいたします。

1. 開会挨拶（北海道大学 高野教授）

大変暑い中をお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

荻田局長からもお話がございましたが、現計画がつくられてから4年たつということでございます。

この4年の間にいたしましても、札幌では、都心部の開発ということで、全国の中でも非常に活発な開発が行われているのに加えて、千歳ではラピダスの工事が開始し、大変人手不足と申しますか、建設関連の物の値上がりというものがある、こういう中で、経済社会活動の基盤となっている建設業に様々な問題があり、そういうことで支障があつてはいけないということだと思います。

そういう中において、国でも様々な施策が展開されております。国直轄工事では、本年度からBIM/CIMを本格的に導入するということがあります。

また、i-Constructionというものをさらに発展させた形でDXというものを推進し、生産性向上によって人手不足をカバーしようという取組があります。

現場としては、いろいろな書類の作成等にも非常に時間を割かれるということで、その作業を補助する新たな職能として「建設ディレクター」という制度がでてきており、特に女性の働き方をイメージした形として、進められているというようなことがあります。

このほか、建設キャリアアップシステムも導入されて、いよいよ全工事に普及しつつあるかと思えます。

そういう新たな施策もあります。そういうものも取り入れた形で、この計画を見直すということで、今日は、その前段として、各界の皆様のご意見をお聞きしようということでございます。

立派な計画をつくるということはもちろん重要ですが、この会が立ち上がった一番大きな効果というのは、やはり建設業、建設関連業の皆様と市の幹部の皆様が直接対面で本音の部分をお話いただくという機会ができたということだと思っております。

今回は、まさに次期計画の策定に向けて、こういうことをお願いする、こういうことが一番問題だということについて、それぞれ各界の皆さんからお話を聞こうという趣旨の会でございます。全体で2時間程度ということで、時間的制約もございませうけれども、忌憚のないご意見をお願いしたいと考えております。

今日は、どうぞよろしくお願いいたします。

3. 意見交換（進行：北海道大学 高野教授）

【議題1】令和5年度の取組について

〈事務局説明〉

以下の資料について、事務局から説明。

- ・資料3-1：令和5年度の市の取組（予定）
- ・資料3-2：令和5年度の取組予定に関する各業界団体への照会結果

○北海道大学）高野教授

資料3-1は、札幌市の令和5年度の取組ということで説明がありました。それから、資料3-2は、各業界団体における取組ということで、こちらも中身が大変たくさん盛り込

まれています。これについては、時間の関係で配付紹介となっております。

資料3-1等について、何かご質問はございませんか。

○札幌建設業協会札幌支部

先ほどの札幌市からの情報提供の中で、ホームページの開設に関しては後日というお話もあったのですが、1点だけ要望させていただいてもよろしいでしょうか。

前回、建設業をPRしていくためのパンフレットを小学生向けにもつくる際に、この協議会でも話題にさせていただいたのは、要は、どういった形の内容にしていこうかということ、実際に見ていただく小学生のお子様方の目線で一度見ていただいてから作られた方がよいのではないかとのお話をさせていただいたことがありました。

それと同じように、この建設キッズのページなどは、何かお子さんの目を引くような形のもの、実際の対象となる小学生の方々何人か見ていただくような機会を設けながら、正式版をリリースされればよろしいのではないのかなと思ったのが一つです。

私も小学校6年と4年の息子2人いるのですが、高校生以上の方だと、ほとんど皆さんスマートフォンを持っているので、簡単に情報を取りにいけると思うのですが、小学校の児童については、今、学校でGIGAスクールを展開していると思うので、この取組と上手く連携してChromebookをうまく使ってページにアクセスできるようなものを、札幌市の教育委員会と連携をして行うことができれば、この情報が子ども達にも裾野を広げて展開できるのではないのかなと思いましたので、可能であればご検討いただければと思います。

○北海道大学) 高野教授

小学生以下というキッズが興味を持つものとして、働く車というのは昔からあって、その時代の子どもにとって大変魅力的なコンテンツであると思います。他にもいろいろなコンテンツがあると思いますので、そういう意味では、他と比べてもやはり興味を引くものかどうかというチェックが必要だということでした。

○事務局

事務局としても、そういった観点を頭に入れて検討していきたいと思っております。

○北海道大学) 高野教授　そういう対象となるお子さん達は、声をかけていただければ、いろいろ集まってくるのではないかと思いますので、よろしくお願ひします。

【議題2】次期さっぽろ建設産業活性化プランの策定について

〈事務局説明〉

以下の資料について、事務局から説明。

- ・資料４－１：次期プランの策定スケジュール
- ・資料４－２：現状の課題と今後の方向性の確認

○北海道大学）高野教授

資料４－１にありますように、今回、令和５年度第１回推進協議会で、皆様方から課題や方向性について確認をいただき、９月にアンケートを実施して、１１月にそれらをまとめた上で解決策の確認を行い、さらに、３月に素案の確認、来年８月にプラン案を完成させて、その後、議会並びにパブリックコメントを経た上で、令和７年３月に公表するというスケジュールということです。本日は、ただいまご説明いただいた資料４－２について、ここに書かれていないことでも結構でございますが、まず、いろいろなご意見をお聞きするという事です。

それでは、ご出席いただいております１９団体の皆様から、時計回りの順でご意見を頂戴します。

恐縮ですが、札幌建設業協会札幌部会から、どういう点でも結構でございますので、お気づきの点をご発言いただきたいと思いますので、お願いします。

○札幌建設業協会札幌部会

まずは、５ページの現状の課題の中から当会の会員企業からもいろいろとご意見がありましたので、抜粋して何点かご意見を述べさせていただきたいと思っております。

まず、１点目の担い手の確保の点に関して、インターンシップにおいて、業界のPRの実施を推進していくということを追加すべきではないかといった意見がありました。

学生の就職活動において、建設産業をより一層身近に感じてもらうために、インターンシップの受入れは非常に有効であります。数日間にわたるインターンシップだと中々ハードルも高いといった点もあろうかと思っておりますので、例えば、１日で簡単に体験いただけるような仕組みですとか、リモートなどで気軽に参加できる企画なども必要ではないかといった意見もございました。

続いて、４番目の企業経営の安定化の中で意見がありましたのが、課題の中で「業務内容に応じた多様な入札方式の活用」と記載されているのですけれども、これに関しては、「工事及び業務の内容に応じた」といった形に修正をしてはどうかといった意見がありました。

企業経営の安定化のためには、業務だけではなく、工事においても企業の技術力や実績を適正に評価する必要があるのではないかと。具体的には、多様な入札の活用、特に、総合評価落札方式における各方式の活用が有効ではないかといった現状の課題に対する意見がありました。

それと、５番目の環境変化への臨機な対応で、業界の主な意見は特にありませんというような内容であったのですけれども、毎年、札幌市をはじめ、市議会の先生方にも当会の

要望書を手交していただいているのですけれども、札幌市と建設業界との緊密な連携体制の継続強化または大雪に強い札幌市内の交通ネットワークの整備について要望させていただいていますので、そういった要望書の内容などにおいても記載してはどうか、業界で主な意見がないというのは寂しいのではないかとといったような意見がございました。

続いて、2番目の今後の方向性についての意見ですけれども、こちらもいろいろとありましたが、3点に絞ってご意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、方向性2、担い手確保・育成の強化においては、こちらの想定する主な取組を記載していただいています建設ディレクター制度の活用検討をぜひ推進して欲しいといった意見がありました。

建設ディレクター制度は、各工事の業務支援となり、働き方改革にも貢献できるものと大変期待しています。この制度の活用のために、建設ディレクターを工事で活用した場合には、例えば、設計変更において、一般管理費などの割増しなどを実施するなど後押しをしていただき、活用を促して欲しい。また、建設ディレクターでは、本社勤務の社員に資格取得や現場理解のための教育を行う必要があります。さらに、本人の通常業務に加えて現場支援を行うため、本人の業務を他の社員でお互いにカバーするなどの工夫が必要となります。新たな雇用や追加の人件費、教育費が必要となりますが、今後の働き方改革の一役を担うものとして期待できるのではないのかといったような意見がございました。

次に、方向性5、企業経営の強化・安定化に関しては、会員企業からも非常に意見が多かったのですけれども、その中で、1点、想定する主な取組に追加いただきたい内容として、設計変更の協議を設計変更確認会議などの会議体で行うのはどうかといった意見がありました。

ほぼ全ての工事では設計変更が行われ、その結果が企業の適正利潤の確保に直結しております。その協議では、監督員と現場代理人との話し合いとなり、1対1では監督員の皆さんの意向が強く打ち出されて、中々対等な協議となっていないといった意見がありました。

また、監督員の裁量に任されるため、協議が遅延したり、変更とならないこともあり、適正な利潤を得られない場合があるといった意見がありました。

実は、国や北海道では、このような設計変更確認会議を開催して協議を実施するケースがございます。ですので、ぜひ札幌市におかれましても、こういった会議体としての設計変更の協議といったものを進めて欲しいといった意見がありました。

最後に、方向性6、環境の変化への臨機な対応という点においては、想定する主な取組の中に、ゼロカーボン試行工事の継続とありました。それに関しまして、できるだけ全ての工事でゼロカーボンを施行し、その取組にぜひインセンティブを与えてもらえないだろうかといった意見がありました。

ゼロカーボンの取組は、今、国、道、札幌市と全ての発注者において積極的に取り組まれておりますが、その取組をさらに推し進めていくためにおいても、例えば、建設分野において、ゼロカーボンの取組を積極的に行っている企業などを表彰して何らかのインセン

タイプを与えることによって、取組がより一層前に進むのではないかといった意見がございました。

他にも諸々ありますが、時間の関係もありますので、抜粋してご報告させていただきます。

以上でございます。

○札幌土木事業協会

我々の会は、札幌市の中堅どころでありますA2を主体でやっている協会でございます。中堅どころといっても、BクラスからA2に上がってこられた業者が多く、Bクラスで工事をやっていた会社がA2に上がってきて、A2の工事の対応を行うというような会でございます。

今お話がございましたように、今後の方向性ということで、建設産業の魅力発信ということで、まず、我々の会としての独自のPRということはないのですが、各会員企業において、企業それぞれで考えた方法でPRをしています。例えば、スマホでホームページをのぞいて、その会社がどういう仕事をやっているのか、またどういう内容の作業をやっているのかということが分かるような取組をしているのが現状です。

担い手の確保については、一応、それぞれ会員各自が各学校関係に募集をかけに行った際に、それぞれ会員が、我が社ではこういう形で仕事をやっていて、休みの関係についてはこういう設定をしていて、福祉関係についてはこのように整備しています、というPRをさせていただいているのが現状です。

それと、方向性3のさらなる働きやすい環境づくりの推進については、今現在、週休2日制をもうどんどん取り入れていただいて、ほとんど週休2日制の対応工事の発注になってくるという中で、私が学校に募集に行った際に、会社では休みをどういうふうに考えていますかとよく聞かれるのですが、私どもは週休2日制を取っていて、その他に、5月の連休、それから、8月のお盆休み、年末年始の休日という形ですとお話をしたところ、それは当たり前ですねという反応がありまして、そういうことは当たり前のことなのだなと感じました。一昔前は、お盆休みと正月休みと日曜日がお休みという年代がありましたが、今は、当然ながら、応募する学生も休みをとにかく重要視するのだというふうなお話を伺っておりました。

そういう中で、当然ながら、休みを確保することは大事なことだと思うのですが、限られた期間の中で工事をする、書類関係を整理する時間がどうしても制約される状況になり、工事が終わった後に現場事務所に戻って整理をするということになります。それが1時間、2時間、多い時には3時間というような形でやっているのが現状なのかなと思います。これを何とかしなければ、働き方改革に関しても、改善を図ることができないのではないかと思います。休みを確保したことによって時間が制約される、制約されることによってやる時間がなくなるということの痛しかゆしの状況が続くのかなと思いますが、

我々会としても、会員からその辺の意見を聞きながら、どういう形で対応していくのかということを考えていきたいと思っている次第であります。

それから、生産性の向上については、我々会員企業の中でも独自でICTの教育を受けながら研修を行っている会社がございます。これについても、会としてそういう研修の機会をつくって会員に受けていただけるようなことを考えなければならぬと思っているところでございます。

企業経営の強化・安定化に関しては、とにかく、まずは我々会員企業が全員受注が確保できるということが第一でありまして、この受注を確保するためにはどうしたらいいのかということ、当然ながら、我々会の中でもそういう話はしているのですけれども、まずは発注量を確保していただけるということと、総合評価落札方式の中身をもう少し吟味していただいて、その物件を増やしていただくという形を考えていかざるを得ないのではないかなと思います。抽せんという形になりますと、中々受注を確保できるような現状ではないというふうに思いながら、鋭意努力して我々会の中でやってる現状でございます。

それと、環境の変化への臨機な対応については、ゼロカーボンの関係についても、昨今、いろいろ取り沙汰されているような状況の中で、我々も会員の皆さんに対して、ゼロカーボンに対する取組を推進して、これを取り入れてやっていかざるを得ない状況ですよということをよく知っていただきながら確立していければいいのかなと思います。やっているような状況でございます。

以上です。

○札幌中小建設業協会

当会は、131社の建築、土木をやっている業者の集まりであります。

現状の課題について、2024年4月から始まる働き方改革の時間外労働の上限規制の対応ということで、当会の会員、当社もそうですけれども、本社における週休2日や時間外はみんなクリアしていますが、問題は現場における時間外労働です。現場自体が午前8時から午後5時で大体通常時間になるのですけれども、社員を見ていても、この時間帯というのは工事写真の撮影と、数量関係の現場調査に時間を取られます。

それをなくす対応として、今までゴールデンウィーク明けに発注になっていた工事を、2月や3月に早期発注していただくことで、着工時前に施工計画書の作成時間をつくれるということが、すごく助かっています。

それでも中間検査や竣工検査における書類作成にも時間がかかりますが、この書類作成に必要なものは工期設定になりますので、この工期設定によって、今、長く工期を取ってくれるようになってきました。ただ、工期が延びたことによって、8か月以降は工事管理費や共通仮設経費が切れて、現場に経費が入ってこない状況になっております。

今まで、私どもの会で言うと、一現場2人、3人でやったものを、半年で工事が完成して、残りの3月までにもう一つかもう半分ぐらいの工事を取るといった流れだったものが、

全てにおいて1年は確実にかかって一現場しかできない状況になっております。

それには何が必要かという、やはり経費になるのですけれども、そこに関係している今後の方向性ということで言えば、工事現場において、どのように時間外を減らすかといったら、その現場について人間以外に専門に1人配置を増やして、現場を7割ぐらいしかできない人間でも書類を専門にやる人間を現場に配置する、今後、そういう必要性が出てくると思います。

女性の活躍の仕方として、いきなり現場ということではなく、まず、そういった書類からやっていくというのは今後大事と考えております。また、時間外の書類作成や交代制による週休2日制の対応には、今配置している人間より1人増やせば、時間外が解決できるのではないかなと思っています。

そのために何が必要かという、札幌市の工事における現場管理費が今の状況では足りない、そこを考えていただきたいなと思います。

それと、小・中・高校生に対するPRは、今まで続けていただく方がインターンシップをやるにしても、我々としてもやりやすいというのがあります。

私は、個人的には、10日間、仕事の関係で大阪へ行っていたのですけれども、来週の8月30日から9月1日で、建設業のDX展があるのですよね。それで、私の息子が専務でいるのですけれども、アナログなのだから一緒に勉強会に行かなければ駄目だということで、3日間大阪に行き、三つの講義を受けて勉強してこようと思っています。

それと、都市局で、来年からASPに関する物件がかなり増えるということで、今の勉強もし始めているところです。

以上でございます。

○北海道舗装事業協会

私達から2点挙げさせていただいております。

一つは、現状の課題の「2. 労働環境の改善」の課題に「業界全体での休日確保に向けた取組の推進」とありますけれども、舗装工事では、公共工事は、いろいろな取組がされてきて、だんだん週休2日、土曜日にも休みにできるようになってきているという声がありますが、一方で、民間の工事、例えば、個人の家庭からの発注もありますし、商業施設や学校、病院といったところの発注では、土・日の工事を中々断りにくいという声があります。

また、大規模な建築工事の一部として下請で舗装が出る場合も中々難しいということで、私どもは、土曜日にアスファルトプラントを閉所するという運動をやっているのですけれども、達成率が中々高まらないという状況でございます。

そういうことを踏まえて、下線つきで付け加えたのですけれども、市民や市内の一般企業への周知と申しますか、理解を得るためのPRといったことも、この建設業の業界の中だけではなくて、市民に向かって、建設業は土・日は休みですよということを少しずつ訴

えることを、札幌市はいろいろなメディアを持っているということでございますので、そういったところでやっていくということも必要ではないかということの一つ挙げさせていただきました。

もう一つは、方向性6の「環境変化への臨機な対応」という表現で、確かに、災害などでは臨機の対応を求められるのですけれども、何かこう課されているというか、させられているという印象が出るので、そうではなくて、建設業も積極的に地球温暖化や災害に取り組んでいくという面を出したような表現にした方がいいのではないかと。例としては、「持続可能な社会への貢献」と書きましたけれども、何か少し前向きな表現の方がいいのではないかとということと、内容としても、活性化プランですので、活性化になるような内容を少し考えていただきたいと思っています。例えば、ゼロカーボンにもインセンティブの付与をすることや、こういった取組を建設業としてやっていることを、もう一つの方向性の方で「建設産業の魅力の発信」というところがありますので、魅力発信の中でこういった取組を業界でやっているということを訴えていくことに結びつけていただいたらどうかということで、以上2点、意見を述べさせていただきました。

ありがとうございます。

○札幌舗会

私どもは、主に舗装工事をやっている団体であります。

やはり、道路工事の最後の仕上げということで、寒くなる頃が一番忙しくなる業種ではないかなと思っております。

私どもの会といたしまして、ホームページやSNSの発信などは行っておりませんが、会員同士の交流を多く行いまして、例えば、求人ではホームページでこういう取組をしている、ホームページの中でもユーチューブをやっていて作業風景を公表している、私どもの会社はプロのカメラマンを使ってやっているなど、求人もこういうふうに取り組んだら結構反響があったよなどというふうなことをやっております。

また、人材の育成でございますが、先週ですか、代表者の研修を行いまして、社労士の先生をお呼びいたしまして、来年4月から開始されます働き方改革、時間外労働上限規制の取組など、昨年に続きまして実際にやっているところでございます。堅いお話なので、なるべくざっくばらんにできるような社労士の先生をお呼びいたしまして、やはり、若い方に私どもの業界にも目を向けてもらうために、休日の確保、労働時間の短縮など、就労関係の改善を進めていかなければならないなと思っておりますので、そういう取組を今後とも進めていきたいと思っております。

私からは、以上でございます。よろしく願いいたします。

○札幌市除雪事業協会

除雪事業協会ということで、我々の仕事としては、当然、冬の除雪をメインに行ってい

ますが、その会員のほとんどが今日参加されている各協会様に所属している建設業がメインであります。冬は除雪でありますけれども、当然、夏場は建設業がメインでありますので、夏場の仕事をある程度確保していかなければ、我々の冬の除雪事業は成り立たないと思っておりますので、その辺の確保を同じように皆さんと一緒に考えてい続けていかなければ、当然、我々企業も成り立ちませんし、除雪も成り立たないということを皆さんに理解していただきたいと思っております。

細かい内容は皆さんと同じだと思いますけれども、特に一番の課題ということで私が一言申し上げるとするならば、交通誘導員、ガードマンの問題が非常にせっぱ詰まっている状態です。この活性化プランということで、先のことを考えることは非常に大事なことでありますけれども、現状として、本当にガードマンの確保ということに我々は非常に難儀している部分がありまして、今日、明日にでも、いつ、どうなるかが分からないという現状で皆さん確保しながら除雪をしておりますので、この会の業種とは若干ずれるとは思っておりますけれども、できることならば、こういう会の中に交通誘導員、ガードマンの会の会員の方も入れていただいて一緒に話をした上で進んでいかないと、我々の仕事内容を進めることができても、ガードマンがないので仕事ができないということに陥ることがありますので、そのことも踏まえて一緒に考えていただければと思います。

以上です。

○札幌塗装工業協同組合

我々塗装業界は専門工事業でありまして、塗装の下請業と言われる部門と、直接、札幌市発注の工事を受注する元請という立場と二つの立場がありまして、それぞれの立場でお話をさせていただきたいと思っております。

まず、方向性1と方向性2と二つ一緒になってしまうかもしれませんが、我々の実績といたしまして、これは札幌市の土木センターも絡んでいるのですが、塗装の施工店、塗料メーカー、販売店で作っている私達の外郭団体があるのですが、これがもう10年ほど前から落書きなくし隊ということで、札幌市内の橋脚とかサイクリングロードのトンネルの中の落書きを消すということで、年に1回ボランティアをさせていただいているのですが、こちらで、先ほども言いました札幌市の各土木センターと北海道警察の少年サポートセンターと各大学のボランティア団体で作っているJumpersというボランティア団体の三つの協賛で、それぞれ落書きをなくさせていただいているのですが、そのときに我々の協会のPRとして近くの中学校の部活の一環として一緒に落書きをなくすとか、中には、少年サポートセンターですので、登校拒否になった生徒などにボランティアをしてもらって、我々の塗装というもののPRをさせていただいております。

それで、実際に、登校拒否の生徒が塗装って面白いなということで、我々の塗装業界に実際に面接に来て塗装工見習いとして塗装店に入社したという例も多々ありますし、少年

サポートセンターから、我々塗装組合で事業内訓練校を持っていて、そこにも登校拒否の中学生が年に1回見学に来るのですよね。それもPR活動の一環としてやらせていただいているのですけれども、塗装の訓練校を実際に見てもらっています。やはり、あいう生徒というのは、我々大人から言われるよりも訓練校の生徒から言われた方が結構身になるということで、自分も将来、塗装の職業に就きたいという生徒が増えてきているところです。まず、札幌市としても札幌市だけで考えないで、今言われたとおり、道警の少年サポートセンターなど、いろいろな団体と協働してPR活動をやられた方がもっと広いものができるのではないかなと思っております。

また、我々の札幌の協会の上に日本塗装工業会というものがあるのですけれども、そちらで、方向性3になってくると思うのですけれども、けんせつ女子ビューティーセミナーというものを年に1回開催しております。こちらは化粧品を扱っている資生堂にお願いしまして、塗装だけではなくて建設業界で働いている女性、実際に現場に出ている女性もいっぱいいらっしゃいますので、その女性に向けた現場でのお化粧の仕方を講習して、実際に集まっていた女性にサンプルとして提供したり、また、コンサル会社の女性の社長の方から、女性としての建設業での働き方ということで、これは採用ということではなくて、我々の業界にも女性の方が実際にいらっしゃいますので、少しでも長続きしてもらえようという方向性でセミナーを開催しております。

先ほども言いましたが、セミナーを開くのも、札幌市の単独よりも、もっと広い目でいろいろな企業とタグを組んでやられた方がいいのではないかなと思っております。

今度は下請の立場としてですが、我々下請の立場としては仕上業ですので、塗装というのはどうしても最後の仕上げになってきます。工程が遅れてくると、例えば、左官屋さんが遅れた、大工さんが遅れた、躯体が遅れたとなってくると、結局、最後のしわ寄せは我々仕上業の塗装に来まして、そうなってくると、週休2日制というのが中々難しくなってくると。あとは、働き方改革の残業を減らせというのも中々難しくなってくると。現場によっては、民間も、札幌市発注のものも、大体似たようなものなのですけれども、残業をしなければ終わらない、また、土・日現場に出なければ終わらないというような実態があります。こちらの工程管理もしっかりしてもらえれば、我々も週休2日制にのっかっていけるのではないかなという希望をお伝えしまして、私達塗装組合の意見とさせていただきます。

どうもありがとうございます。

○北海道造園緑化建設業協会札幌支部

3点あります。

一つは、担い手確保です。

我々協会として独自に出前講座や現場見学会などをやっていますけれども、各協会でもやられているところがあると思うのですけれども、結構経費がかかるものですから、そこに札幌市からもう少し支援をいただければなというのが一つあります。

それから、方向性4の生産性向上に関する取組強化の中で、現状も、ASPについて、施工協議簿、遠隔臨場など、いろいろなメーカーから出ているものを我々が選定して使ったりするのですけれども、そういう部分を札幌市独自のシステムを使ってということで、そのシステムの中に入れていけば契約から竣工まで全てできるようなシステムを構築していただければ、書類の簡素化も含めて一番大きく変わるのではないかなと思います。そこは大きな予算もかかることですので、いろいろ検討が必要だと思いますけれども、将来的にそういうことも考えていただければなと思います。

それから、方向性5の企業経営の強化・安定化で、いつもくじ引き回避も含めて総合評価札方式を多くしてくださいという意見もあるのですけれども、そこから漏れた業者の救済処置の入札もぜひお願いしたいなど。発注者としても、漏れたところも人手不足の中では貴重な戦力となりますので、企業の育成の観点からもそういう入札もしていただければなと思います。

以上です。

○札幌電設業協会

まず、今の電気工事業界の全体の状況でいうと、基本的には、技術者、技能者の減少の傾向は当然止まっていなくて、いろいろな方法でやっていますけれども、人の不足感は毎年毎年だんだんきつくなっているというのが客観的に見えます。

その中で、先ほど高野先生の話にもあったように、再開発ものが幾つか動き、かつ、ラピダスが動きということで、我々はできるだけ札幌市の工事で不調を起こしたくないのですけれども、多分、来年、再来年は、結構厳しい状況なのではないかなという予感を持っております。

今度、我々業界としても、都市局をはじめ、各部局との意見交換をするので、具体的には、ある意味、国で認められる制度は全てやってくださいぐらいのことを要望しようかなと思っておりますので、そこはよろしくをお願いします。

そんな環境の中で、若手というか、50歳ぐらいの経営者などいろいろなお話ししたのですけれども、やはりこの活性化プランで最初に議論した魅力の発信、担い手の確保についての建設産業のスタートのところをもう一遍見直してやっていただきたいということで、来年以降、1番、2番は相当力を入れながら議論していただけたらいいのではないかなと思っています。

特に、2番目にある建設ディレクター制度の活用は、多分、活用せざるを得ない環境だと思っています。私どもも、実は、電気学科の卒業生はほとんど入ってきていませんから、文化系の人達を会社の中で活用して工事にも参加してもらえるようにしていくしかないので、建設ディレクターというのは方法論だと思うので、きちんと議論したいなと思います。

ただ、あまり枠をはめてしまうとかえってうまくいかないのではないかなという気もするのですが、これは個人的な感想でございます。

そんなところで、ぜひ建設産業活性化プランは、これから1、2を中心しながらも、他の項目もぜひやっていただきたいと思っています。特に、産業のイメージということであると、やはり我々は特に電気をやっていますので、ゼロカーボンの話はやはり産業全体の魅力という意味では、相当しっかり取り組んでもいいのではないかなと思っていますので、継続というより、ゼロカーボンは範囲を広げるというイメージでぜひ議論していただけたらいいのではないかなと思っていますので、よろしく願いいたします。

○札幌空調衛生工事業協会

当会は、札幌市でいうと、設備工事、管工事の発注物件を主にやっている会社の集まりであります。

本年度に関しては、多くの不調物件を出して大変ご迷惑をおかけしているところではありますが、やはり大きな原因の一つとしては人手不足となっていて、その要因の一つが我々の仕事の大きな柱である配管技能者の不足による取りたくても取れないという事例が多発しているということになっています。やはり、近年、職人不足というのは深刻になっておりまして、他の建設業はおっしゃらないのかなと思いますけれども、3Kというところで担い手がいないと。

その中で、こういう週休2日制などの環境改善が非常に大事だとは思いますが、もう一つの中で、今回の施策3-9にある適正な賃金等の確保と緩いことで書いてありますけれども、賃金が適切ではなくて、この仕事は稼げるぞとならなければ人も集まらないのではないかと、やはり稼ぎを大きくすることで興味を持つ人は一定数いると思っています。

我々の仕事は、昔と違ってかなり高度な技術になっておりまして、経験、技能を積んでやっと親方になれるということで、今、基幹技能士という資格もありますけれども、そういう資格を持っていれば稼げるぞというふうにしていきたいなと思っています。

公共工事設計労務単価でいうと、我々の管工事は配管工一つしかないのですが、入って二、三年目も親方も同じことでカウントされますけれども、そこを何とか経験を積んでいる親方に多くの報酬を払える状況になっていければ良いと考えています。各企業の努力と言われればそれまでなのですが、そういうことで、発注者からもご配慮願いたいと思っています。そうすることによって、親方になれば稼げるというイメージがつくと、一定数は来てくれるのかなと思っていますので、その辺のご検討をお願いしたいと思います。

もう一つ、付け加えて、先ほど塗装の話から最後の工期でせっぱ詰まるという話がありますけれども、我々の設備、電気も一緒に、特に、我々は仕事が終わった後に試運転という動きを確認するというもう一手間がありますので、その辺で我々は最後にどたばたすることをご配慮をお願いしまして、私からの意見とさせていただきます。

○札幌市管工事業協同組合

当組合は、約170社の組合員がおりまして、主に札幌市水道局の水道工事をやっている会社と、都市局の設備工事、管工事をやっている組合員という形です。

現状、今後のことを考えますと、何が一番重要かと思えますと、やはり人材の育成となると思うのですが、はっきりいって、各会社は、そこまでやる体力がないのが現状ではないのかなと。人を育てるといっても、週休2日だとかいろいろなものに対応しながら教えていかないと、すぐ辞めてしまいますので、そういう余裕がないのが現状だと思っています。

そのためには、先ほどからいろいろ出ていますけれども、工事量の確保または適正な金額、経費率をもう少し上げてくださいなど、いろいろあるのでしょうけれども、そういう中で各社が努力するしかないのではないのかなと思っています。

もう一点、中々難しい話かなとは思いますが、ある一定の金額あるいは工事内容によっては、特命工事なり随意契約をつくっていただければ、組合員としても計画的な経営ができるのではないのかなと思っています。

以上です。

○札幌管和和会

私達の会は、札幌市内の管工事、主にBクラスの集まりで、大体36社ぐらいが集まっている会です。

私達の現状の課題としては、基本的に、事業規模があまり大きくない会社がほとんどでありまして、人材を育成したり雇い入れるということを考えているのですけれども、はっきり言って定年退職者が出た穴埋めに人を入れるというような考え方の人が多くて、今は新しくたくさん人を入れて事業を拡大していくところが中々ない会社が多いのが現状です。今、そんなような感じで進んでおります。

僕から、これは個人的なものですけれども、建設キャリアアップシステムというシステムがあると思うのですけれども、これに入っているメリットをはっきりうたってもらいたいなと思っています。この会でホームページに載せるのが無理かもしれないのですけれども、何かそういうものがあれば、まだ広がるのではないかと考えています。

以上です。

○札幌環境維持管理協会

私どもは、基本的に、冬の2月、3月にゼロ市等で発注をされたときの下水の部分为主にこの管渠部会なものですから、マンホールが出ていれば、調査もできたり、いろいろな工事もできるという部門でもありますので、早く発注されているのだったら、4月からではなくても早めに行ける方法があればいいのかなと思っています。

それと、方向性5の総合評価落札方式の中で、先ほど言ったように、下水管であれば、

主に管更生をやっている団体なものですから、総合評価落札方式に管更生そのものの機材の評価が何もされていないので、そちらで何か評価を上げていただければなと思っております。

以上です。

○札幌建具工業協同組合

当組合は、札幌市から分離発注もいただいておりますが、ほとんどが民間の下請をやっている下請比率の高い団体で、他の業界とは違いまして、各会社が工場を持っていまして、多くの職人を抱えているという業態です。

ですから、職人の現状という立場での提案という話になります。

やはり、非常に高齢化が進んでいまして、60歳でも若手というような企業もありまして、左官屋さんと似ていて覚えるのに非常に時間がかかります。機械化はかなり進んでいるところもあるのですが、そういう面で、やはり、担い手の確保、育成の強化に力を入れて提案してほしいと思っております。

どの業界もそうでしょうけれども、昔より人材の確保、育成の強化に対して、企業の負担はかなり増大していると思います。福利厚生並びに4週8休の週休2日に対する費用という面からも考えて、やはり先ほどの方も言いましたけれども、企業の利潤を市民の方によく理解していただけるような提案をしていただければと思います。

先ほどありましたように、やはり新3Kで、給与が高ければ来てくれる方は一定数いると私も思います。ですから、施策3-9の適正な賃金等の確保というより、昔はよく稼げるからということで建設業界に入ってきた方も多くいましたが、今でも一定数はいると思いますので、その辺を強化していただければと思います。

それと、方向性2に外国人採用を行う企業への支援策の検討と書いてありますけれども、つい最近、地元の鉄筋協会の会長と話をしたのですけれども、その方のところは10年前からベトナム人を入れていまして、最初は非常に優秀な方が多かったということですが、最近では、やはり日本人の地元の方を採用する方が良いという話をしていましたので、その辺も考慮して提案していただければと思います。

以上です。

○建設コンサルタンツ協会北海道支部

建設コンサルタンツ協会は全国組織であり、本部は東京および各地域に9支部があり500社程度で構成されている組織です。北海道支部は支店会社を含めて60社程度で構成されております。

全国組織である当協会の要望については、毎年策定している『建設コンサルタントの要望と提案』というものがあります。これに基づき各支部ブロックで毎年意見交換をさせていただいております。

北海道においては、8月7日月曜日に、北海道開発局、北海道とともに、札幌市の建設局とも活発な意見を交換させていただきました。

既に、「さっぽろ建設産業活性化プラン」の令和2年の現プランの策定時においても、この全国一律の『建設コンサルタントの要望と提案』を基本に意見を述べて、数多くの課題認識、施策案に反映していただきました。

このため、次期プランに向けた現状と課題と今後の方向性についても、協会の要望に該当する項目が数多く導入されており、現在、このA3判につづってある(1)の課題については11項目から15項目、(2)の方向性については15項目から19項目につきまして、修正や追加内容ではなく特に重要であり我々の要望と意見を反映していただいている項目を掲載し、横の理由には当協会が『建設コンサルタントの要望と提案』で整理している要望項目を参考までに掲載しておりますので、ご案内いたします。

次期プランの検討を進める際にも、引き続き、この『建設コンサルタントの要望と提案』の内容を参考にさせていただくことを強く要望いたします。

最後になりますが、品確法の改正に基づく検討が1つの大きな流れになっております。その中で、担い手の確保・育成の環境整備というのは非常に大きな課題であり、「さっぽろ建設産業活性化プラン」でも検討が進められていることを高く評価いたします。特に全国的に前進していると感じているのは、履行期限の平準化とワーク・ライフ・バランスのさらなる改善についてであり、受発注者ともに課題認識の共有や改善などが行われてきております。次期プランに向けてもよろしくお願いいたします。私からは、以上です。

○札幌市設計同友会

いただいた資料4-2についてご意見を申し上げます。

5ページの現状と課題の担い手の確保の業界の主な意見のところ、小・中学生に対してPRしてはどうかというのは、多分、私が申し上げたことだったと思います。進路が決まっている工業高校や工業大学の学生に対してではなくて、小・中学生に向けて広報しましょうということを申し上げました。

それで、たしか漫画をつくっていただいたのですよね。その漫画をうちの社員で小学生の子どもがいる何人かに見てもらったのですけれども、申し訳ありません、正直言って非常に厳しい結果でした。やはり、男の子だったら、プロスポーツ選手やユーチューバーなんか将来の希望する職業だったり、女の子だったら、パティシエなんていうのが上位に来るそうですね。そういう中で、やはり建設業をPRするのは難しいのだなというのを感じた次第です。

ただ、漫画の中にシールドマシンが出てきていまして、これについては、興味を示した子供がいたようですので、やはり内容を工夫して、こういうような取組を続けてもらえれば少しずつでも効果があるのかなと思った次第です。

この右の方に、課題で普通学科の学生に対するPRというものがありますが、これもま

た非常に重要な視点だなと感じたところです。普通学科の高校生はまだ進路が決まっていないわけですし、今の日本の高校生の進学率は60%に近づいていますので、ぜひこういうところをターゲットにして、工学部または工業大学に誘導するのはいいのかなと思った次第です。

もう一点、7ページで今後の方向性でいろいろな取組があります。担い手の確保、働きやすい環境、企業の経営安定強化については、各社あるいは各団体ともいろいろな研修会をやられていると思うのですが、そういう研修会は今はオンラインがかなり主流になってきていますので、何か相互乗り入れというのですか、情報の共有ができないのかなとも思いました。

設計同友会でもすぐに対応できわけではなく、いろいろと検討しなければなりません、アイデアとしてこういうことができないのかなと思った次第です。

それから、ここにいらっしゃる団体だけではなくて、大きなところでは土木学会や日本技術士会、北海道測量設計業協会など、他の団体も同じような取組をいっぱいやっていると思いますので、そういうところとの情報共有、共催、相互乗り入れを政策として取り入れられると7ページに上がっていることの実効性がより高まるのかなと思った次第です。

以上です。ありがとうございました。

○札幌市測友会

札幌市測友会は、札幌市の測量業務に関わらせていただいている会社が会員となっている業界団体です。

ピークが平成4年で147社ありましたが、今現在で66社が会員ということで、ピーク時に比べますと半減しているという状況にあります。

様々な要因がございますけれども、今いる会員企業の中でいろいろと切磋琢磨しながら頑張っているところです。

その中で、やはり担い手の確保というのが一番の問題で、会社組織自体がそんなに大きな会社ではない会員がかなりの数を占めておりますので、その中で休みや残業時間といったところについてもしっかりと目を向けないと人が入ってはきてくれないということで、意識は会社規模にかかわらず変わってきているものというふうに思っております。

その中で、測友会としましても、今、いろいろなところに対して直接的に働きかけといいますか、札幌市内の同業他団体との連携もありますし、札幌市測友会独自の取組として、担い手を確保するために任期付き自衛官に対する説明会をここ数年行っております。

実際に、その働きかけに対して採用に結びつけるために、今年度はその自衛隊の採用担当者の方を会でお招きしまして研修会を開いたり、何とか担い手を増やせないものかということで取り組んでおります。

他の団体もお話しされておりましたけれども、実際のところ、工業系の学生を採用するというのもうほぼほぼ難しい状況にある中で、やはり普通科の学生でも業界に対して興

味がある方がいれば、そういったところから採用を行って会社の中で育てていくと。文系だからといって技術者になれないということではなくて、適性があって、興味があって、一生懸命やれば取れるということを保証してあげたいということで、例えば、会社に就職してから専門学校に通わせて資格を取らせると。我々の業界ですと、管理技術者になるためには、やはり、最低限、測量士を取らなければならないので、そのための費用は働きながら勉強してもらって試験で取れるというケースもありますけれども、仕事をしながら取れないとなると、そこに不安を感じて就業してもらえないというケースもあります。そういったところでは、会社に入ってから学校に通いながら資格取得を目指して勤めることができますよといったところを示してあげて安心して会社に来てもらうことができるように、できれば、測量に限らず、技術者育成のための助成といった部分で札幌市で何かご協力いただけないのかなというのが1点です。

それと、やはり魅力的な業界としてということで、様々なターゲットに対して働きかけをしておりますけれども、やはり、そこには、課題と今後の方向性の中で、安定的な受注量の確保というところもありますけれども、そのためには安定的な発注をぜひともお願いしたいということと、最終的には、受注する上でくじ引きになったときに利潤をしっかりと取れる最低制限価格の率の設定をお願いできればという2点をお話いたします。

以上です。

○北海道設備設計事務所協会

私どもの協会は、建築設備の設計と監理を専業にしまして、正会員は道内33社で札幌市内はそのうち29社になります。

札幌市の業務をはじめ、北海道、防衛省、北海道開発局などの業務にも対応しています。

やはり、慢性的に技術者不足となっておりますので、今年も業務をたくさん出していただいておりますがそのため、不調も多く出しているところがありまして、ご迷惑かけて大変申し訳ないと思っております。

その中で、業務発注の履行期限の分散化、平準化は、どうしても必要になっております。各事務所は少ない人数で、設計、監理を複数本やっております、監理業務では、札幌市は市内だけですが、北海道庁、防衛省に関しては、道内各地で根室、稚内など、また、離島もありますので、そういうところへ行くと、1週間、3日、4日いないことも多く、社内で設計ができない状況になっておりますので、やはり業務発注の平準化をしてもらいたいというのが一番です。

それと、企業経営の安定化という意味では、入札方式の総合評価落札方式やプロポーザルも増えてはきているので感謝しておりますが、もう少し増やしていただければと思っております。また、最低制限価格の引上げを常にお願ひしたいと思います。

以上です。

○北海道建築士事務所協会札幌支部

私どもの業界は、昔は、残業が多いということであまりいいイメージを持った業界ではなかったのですが、ここ最近では、どうもホワイト化しているようで、仕事が暇になってきたのか、どういうふうになしているのか、分かりませんが、そういうようなイメージだそうです。

今日は、提案という意味で、2点ほど挙げさせていただきました。

担い手の確保ということで、これは他の団体の方もやられているのではないかと思いますけれども、女性の活躍促進、子育てしている女性に対応するということが、育児や介護などのライフイベントに対応した柔軟的な勤務体制を行ってはどうかということをする中で、また、人材確保の可能性が増えるのではないかなというふうに思っております。

もう一点については、作業の省力化ということで、これは国交省をはじめ、BIMの活用ということを言われてきていますけれども、その活用に関しては、一部、北海道開発局、北海道も少しは取り入れてきたという思うのですけれども、札幌市の建築設計においてもBIMを取り入れてはどうかと。

私ども業界も、BIMを導入させるのに講習会を開いたりいろいろ努力はしているのですけれども、高齢化とともに、BIMには中々関心を示していただけないということです。手始めにBIMを活用した基本的なものを発注することで、業界の会員達もBIMを本当にやらなければいけないのかなということになってくるのではないかと考えています。

ちなみに、BIMの導入率は、これは建築雑誌のアンケートですけれども、50%弱だということ聞いております。そのうち、活用しているのは30%ということだそうです。ちょっと少ないなと思うのですけれども、そんなことで、隣の中国、韓国に比べれば、本当に周回遅れとなっております。国交省も何とか導入しようということで、2025年には、BIMデータの確認申請を行うということに走っているようですから、そういった導入を積極的に取り入れるためにも、ぜひご協力いただければというふうに思います。

事務所協会からは、以上でございます。

○北海道大学) 高野教授

ありがとうございました。

一通り、お話を頂戴しました。

ご忌憚のないご意見をと言いながら、何分と大変窮屈なことを申し上げましたが、ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

札幌市側からも業界側にご質問があれば、一つ、二つお受けしたいと思いますが、いかがですか。

○事務局

事務局からよろしいでしょうか。

週休2日につきまして、ご意見を伺いたいと思っております。

今、月単位の週休2日というものが出てきていまして、令和5年度重点目標ということで、完全週休2日の実現に向けた段階的な目標設定の検討というものがあります。これは、若者の入職を増やすためには必要な取組だと考えておりますが、業種によって休日の確保の状況が異なると思います。

これについて、次期プランの中でどんな扱いにしていったらいいのか、ご意見を伺いたいと思ったところです。

○北海道大学) 高野教授

どんな扱いというのは、週休2日ではなくて、月何休にするという単位のことでしょうか。

○事務局

単位のこともございますし、週休2日をするためにどんな課題があるか。先ほどもありましたけれども、作業工程の最後の方の工種では、休日確保が厳しいというお話も伺ったのですけれども、どんな課題があるかということで、それぞれの業種においてどういうふうにお考えかというところをお伺いしたいと考えております。

○北海道大学) 高野教授

今までの話で何点か出てきたと思いますが、いかがですか。

○札幌中小建設業協会

今、週休2日について、建築工事に関して言わせてもらおうと、札幌市発注の工事で施設を閉所してくれる現場というのは完全週休2日で月単位というか、本当の週休2日のできるのですけれども、学校建築などのいながらやる工事というのは、夏休み、冬休みに集中してやるので、ほとんど休めないのも、その週休をずらしてもらって、まとめて1週間休ませたというピークをずらして休ませるようなやり方でやらせていただいています。

工程を組む関係で、それは社員も理解していますし、それで我々が親子で組んで、先ほど言われた仕上げ工事に関して、我々の工程にのっかってやってもらうような形になるので、どうしてもそういう工期を長く取ってもらって月単位でやられると、絶対的に今の工事ではこの先はもうできないと思います。

以上です。

○北海道大学) 高野教授

休日の確保について、他に何かありますか。

公共工事は、モデル工事も増えてきているのだけれども、民間がやはり施主から中々理

解をいただけなくて、どうしても土曜日にも働かなければいけないというご意見が先ほど少し出ていたと思うのです。札幌市が民間発注者に向けて何か物を言うというのは、難しい状況というか、どういう根拠法にのっとってそれを願うかという話が若干ありますね。

要は、札幌市は許可行政庁ではないので、建設業法に則った指導もできないため、その辺の対応が難しいという話を事務局と話をしていたところでした。やはり、民間工事における週休2日の確保、休日の確保は非常に大きなテーマですし、先ほどもお話が出ていたように、最後の方の工程になると、どうしても前が決まっていて、限られた時間しかないということになるということですから、その辺も、どういう形で盛り込んでいくかということだと思います。

週休2日が出ていなかったポイントについて、他に何かございませんか。

(「なし」と発言する者あり)

○北海道大学) 高野教授

一応、一辺りご意見を頂戴しました。

今回は、この後、アンケートも取られて、今日のいろいろなご意見を整理して、今度は課題とした上で、また、ご意見を伺うということになります。

本当に短い時間の中でご意見を頂戴いたしました。ご協力いただきまして、ありがとうございました。

それでは、今後、ご意見を整理していただくということで、進行をまた事務局にお返しいたします。

4. 事務局からの連絡

5. 閉 会

以 上