

## 令和5年度第3回兵庫県建設業育成魅力アップ協議会 議事録

日時：令和6年3月11日（月）15：00～17：00

場所：神戸市教育会館 404号室

### 【議事(1) 令和5年度事業取組状況報告について】

- ・事務局より、令和5年度 事業取組状況についての報告があった。

### 【議事(2) 各団体からの資料説明】

- ・お手元の「ゆう和」という雑誌、これは年2回、当協会が発行している分ですが、兵庫県空調衛生工業協会の活動としましては、コロナ禍前の状況にはほぼほぼ戻ってきている。
- ・今まで建設業振興基金と三田建設技能研修センターと共に、設備の講習をずっと実施していたが、昨年度から補助金がなくなったということで、実際、活動はそれから停止している。その代わりとして、姫路の県立ものづくり大学校での出前授業、これを座学と実地と2回実施し、この前就職説明会を開催した。残念ながら、就職までには至らなかったが、ものづくり大学校の方からも来年度も続けていきたいというようなご要望をいただいているため、来年度以降もできたら実施していきたいと考えている。

今まで三田、どちらかといえば兵庫県の東側で実施していたため、西側でも実施しないといけな  
いということで、西の方、姫路で開催させていただいた。今年度、また阪神間で何かそういうこ  
とができたらなということで、今未来ビジョン委員会の方で計画を立てており、西と東で併せて  
できたらなと考えている。

そして、今までは補助金が国の方から出ていたが、今回全部協会の方で手弁当という形になっ  
ているため、できたらまた補助の方もお願いができないかなと思っている。

- ・インターンシップは例年実施している。兵庫工業高校、尼崎工業高校で開催させていただき、人  
数的には9名・3名、合計12名だった。毎年これは開催しており、来年度も同じような形でイ  
ンターンシップは受け入れていきたいと考えている。
- ・横のパワーポイント「令和5年度（2023年度）高校3年生を対象とした進路に関するアンケー  
ト調査結果について」の資料になるが、建設業振興基金としては、この規模でアンケートを取っ  
たのは初めてである。対象は建設系学科、全国に323校あるが、3年生に対して、就職というか  
進路を決める際に、親御さんの意見がすごく重視されているだとか、あとは、建設業への就職が

4割、進学が4割、他産業1割、公務員1割とかというのがよく言われていることだが、実際にデータとしてどうなのか。あと、建設業は休暇が少ないから人が来ないという話もあるため、実際に就職した人たちは、何を重視して、その会社を選んだのかというようなところを質問した。

- ・できるだけ多くの高校生に回答していただきたかったため、質問は2ページ目にあるが、この4つの質問に限っている。それから、私どもは毎年高校2年生宛に、建設業ガイドブックという、振興基金の方で作っている本を無料贈呈しているが、その部数が1万8500部で特に足りませんという話がないことと、あと最近はずっと生徒さんの数が減っているため、1万8000人ぐらいは全国で建設系学科と言われる生徒さんたちがいるんじゃないかということを考えると、1ページ目の約6800という回答数はかなりの回収率だと言えるのではと考えている。
- ・この資料には全国版と兵庫県版をつけているが、実はご協力いただいた学校にまだこの資料をお送りしていないため、今月中に学校の方にお送りをしたいなというふうに考えている。そうすると、例えばこれをもとにちょっと学校の方とお話をさせていただくと、「いや、まだ届いてないよ」というようなことがあるかもしれないため、ちょっとお気をつけいただきたい。
- ・5ページ目の右側のグラフを見ていただきたい。就職4割、進学4割とされていることについて、建設系に就職するのが43%。それから進学するというのが4割って言われているが36%なので、何となく言われていた話がちゃんとデータでも出てきたなと感じている。
- ・6ページ目の左側ですが、誰のとか誰に限らず情報も含めて影響を受けているんですかという話で、親御さんの影響が強いというのはまさに本当に数字としても出てきている。
- ・それから、10ページを見ていただきたい。これは、建設系の高校に入学をする際に、もうすでに建設系に将来は行こうと考えていた生徒さんは実に9割が、大学進学も含めてになるが、就職・進学を建設系の進路にされている。決めていなかった方々は約半分となっている。もともと他にいこうと決めていた方は2割ぐらいということで、5ページ目に戻っていただきたい。
- ・5ページ目の左の下のグラフだが、決めていたという子は約3割、決めていなかったという子が約6割、57%ですので、この決めていないという子たちを、いかに建設業に興味関心を持ってもらって、進路をとってもらおうのかというのが、やはりポイントなんだなと思うのと、決めていた子たちが、これだけそのまますんなり建設系に進んでいることを考えると、やはりいかに小中学生だったり、小中学生の親御さんだったり、建設業というものを理解してもらおうということが重要なんだなということが改めて分かったのかなと思う。
- ・それから17ページ目。決めていなかった子たちが、先ほど申し上げた約6割が建設系に入学してきている。その中で建設系に就職した人たちはどういった影響を受けたのかというと、学校の先生・親御さんというのは、進路を取る上でも皆さん先に優先順位として挙げているが、3番目にきている建設の現場見学会や出前講座、これは特に兵庫県は地道な取り組みというか、本当に年に数多くやられていると思うが、これはやはり建設系に来る上での決め手になっている。それから、実はその右側のその他に就職してしまう子たちも、やはり同じように現場見学会・出前講

座と言っているということは、これを見せることによって、中には当然、建設系の学科に進んでいる生徒さんであっても、自分はちょっと建設系に向かないなという子たちもいるんだということが、リアルな数字として見えてくるかなと思う。

- ・25 ページ目、卒業後の進路、これは兵庫県版となるが、進路を建設系に決めた子が左側、右側は間違っており、右側は就職（その他）である。この中で、建設系に就職した子というのは、兵庫県版で言うと、兵庫県だけに絞ってしまうと回答数が少ないので、ちょっとこれが正しいと言い切れるかどうかは別にして、少なくともアンケートに答えてくださった子たちは、親御さん・学校の先生よりも、現場見学会で建設系に就職を決めましたと言ってくれているため、これって何かすごく私もこの会に参加させていただいて、すごく励みになる回答だなというふうに感じた。
- ・それから17 ページ目、先ほど説明をした、決めていなかった人たちが進路を決めるにあたって、学校の先生・親御さん・現場見学会というのを重視されていて、企業を就職先として選択するときには何を重視しているのかというのが、18 ページ目の左側は建設業、右側は建設業以外ということで、建設業以外の子たちというのは、やはり福利厚生や給与、そういったものを注視しているなというのが見えてくる。一方で、建設系を決めている子たちは、会社の雰囲気や設備だと言っている。これは恐らくではあるが、建設業は1人で仕事するのではなくて、チームで仕事するよということからすると、どういった人と一緒に働くのかということ、子供たちはすごく重要視して見ていて、かつ、全国版でいうと、意外にアピールできているのではないか。というのも、高校の出前授業に先輩を連れてきたりとか、あと、インターンシップなんかを利用して、若手の社員さんたちとの交流会をやっているというので、何か画一的にうちの現場はこうで工事実績はこうで、というちょっと一昔前のPRよりも、ちゃんとこのデータとしては、徐々にPRできてきているのではないかというのをすごく実感した。
- ・それからあと補足として、建設業に限らず、その就職先を決める上で、みずからの成長が期待できるという答えが非常に高いが、これはちょっと我々もこの選択肢を出しておいて言うのも変だが、ちょっと具体性に欠けており、回答する方の取りようによって、いろんな取り方ができてしまうため、来年はもうちょっと具体的な回答が選べるようにしたい。その反面、やはり建設業で今キャリアシステムなんかもそうだが、入った上で、将来、20代・30代・40代とこういうふうにステップアップしていくんだよとか、うちの会社は、こういう教育訓練プログラムがあって、皆さんの成長ができるフィールドがあるよということを教えてあげるといふか、なおかつ、建設業というのは手に職がついて、食いつぶれがないという昔の言葉で言うところのちょっと今の子たちに受けないかもしれないが、そうやって自分を高めていける職種なんだよということも、PRの材料になるのかなと思う。
- ・今後、せっかくこんなに回答していただいて非常に参考となるため、また来年度も同じ時期に定点観測を続けていきたいと思うのと、今私が言葉で説明したことを、最初横版で資料を作ったのだが、縦版にしてきちんと分析も入れた上で、皆さんに見ていただくようにしたいと考えている。

- ・「令和5年度 第3回兵庫県建設業育成魅力アップ協議会 参考資料」について、担い手確保と離職防止に関して、この1年どういふことをやってきたかということで、まず時系列でご紹介させていただきます。
- ・1ページの研修目的のところ、社会人としての基本ということで心構えとかビジネスマナー習得、それと同年代同士の連帯感の醸成、入社時の不安解消、入社後の定着促進を目的に、社会人基礎研修を都合10回、西日本の府県の建設業協会を窓口にして、ご覧の日程・地域の方々に来ていただいた。兵庫県は⑨のところ、6月6日から8日までの3日間で31の方が受講された。下がその時の状況の写真である。
- ・次は、5ページの建設労働者育成支援事業です。これは無職・無就業者の方に、現場で必要とされる玉掛けとか、車両系の機械の技能講習等を行って、講習の期間中には兵庫労働局からお越しいただいての就職支援セミナーとか、企業との面接会を行って、建設産業への入職につなげるというもので、ご覧の日程で実施したところである。
- ・続いて6ページ、事務局から階層別の講習という紹介があったが、ちょっと時系列になっているため、階層別の順番にはなっていないが説明させていただくと、建設業の入職者の長期研修ということで、新規で入られた方に、実務に結びつくように基礎的な内容を学んで、建設系の学科を卒業されてない方でも、これを受けると建設というのはどういふものかとか、現場で仕事をしていく上での基礎的なことが学べるコースを、建築コースと土木コースそれぞれご覧の日程・科目を行ったところである。
- ・続いて11ページ、会長のご挨拶にもあったように、この4月から長時間労働の上限規制がかかるということで、建設産業界全体が取り組んでいる長時間労働対策の一助となるように、私どもは建設ディレクター育成講座というものを開催した。建設ディレクターというのは、工事現場でやっている仕事の約6割が書類を作る仕事というふうに言われており、そのうちの約4割は別に現場でなくてもできるものが多いというような調査結果があるという中で、現場の監督さんは現場の工事管理に集中していただいて、書類作成とかを本店とか支店とか営業所の「バックオフィス」という言い方をされていたが、そちらですることによって現場での長時間労働をなくするという取り組みをするのが、建設ディレクターである。それを去年9月4日から23日のうちの9回、通常オンラインで全てするものだが、今回私ども三田建設技能研修センターでの集合研修を1回入れた上で行った。アンケート結果を後でご覧いただきたいが、概ね満足というような結果で終わった。今年もそういう予定で今準備を進めている。
- ・12ページは、兵庫県建設業協会が、工業系の学校に会員企業で使わなくなった測量器具等の寄付を行うマッチングWEB掲示板というものを昨年の7月に作られた。それに、私どものセンターで使っていたトイドローンとドローンを出品したところ、小野工業高校と西脇工業高校に寄付することが決まって、うちの会長、建設業協会の会長でもある、松田会長から両校に贈呈したときの写真である。

- ・ 13 ページが階層別研修の1つで、会社に入って3年目以上の方を対象に、今まで培ってきたスキルをもう少し高めて、現場代理人としてのヒューマンスキルを身につけるようリカレント研修を実施した。
- ・ 続いて16 ページ、階層別研修の1つで、会社に入って1年目から3年目までの若手の社員を対象にした若手技術者の実務研修、これも建築コース・土木コースで実施した。
- ・ 17 ページ。これは兵庫県からのご依頼ですが、今年度は神戸市の科学技術高等学校の方々に、11月24日と12月1日2回に分けて、都市工学科の2年生に両日36名ずつ来ていただき、型枠の組み立て、建設機械の運転体験ということを経験していただいた。説明は飛ばしましたが、同じ取り組みを、8ページと9ページに掲載しており、奈良県と大阪府の高校生の方にも同様に体験をしていただき、終了の際には私の方から2つ約束してください、という話をしました。1つは、「今日、家に帰って家のお父さんお母さんに、今日三田に行ってこんなことしてきたということを話してください。面白かったら何が面白かったかっていうのを感想にして、晩御飯のときでもそういう話題にしてね」という話をしました。  
もう1つはちょっと先のことになるが、「就職を考える時とかには、そういえば、三田に行って暑い中、奈良と大阪は夏休みで暑い中、今回、神戸市は寒い時期に、三田でああいうことをしたなというのを考えて、就職の時にはそういうことも思い出してちょうだいね」という話をしました。これらがこの担い手確保と離職防止に関する取り組みである。
- ・ 次に22 ページ、これが令和5年の私どもの事業推進の基本方針である。日付を見るとお分かりいただけるが、昨年の3月17日の理事会で決まって総会でご報告したものである。今年は3月18日が理事会であるため、ちょっとまだ今年の分をお付けすることができなかつたため、昨年と同じものをつけているが、項目立て等についてはほぼ同じものになっており、去年はこの計画で「実施を検討する」と記載していたものを、検討ではなくて「実施する」ということで、令和6年の計画としている。
- ・ その中で、22 ページの中程から、「2 建設産業への入職促進並びに離職防止・定着促進の取り組み」として、(1)建設労働者育成支援事業、23 ページの一番上から、(2)社会人基礎研修、(3)建設業入職者長期研修、(4)若手技術者とリカレント研修の実施、3・4・5・6はちょっと飛ばして、7番の兵庫県建設産業育成魅力アップ協議会など、ご覧の様々な建設産業担い手確保に係る各種会議に参画して、必要であれば、職員も派遣等を行うこととしている。
- ・ 最後、24 ページの10番。これは去年の計画であるため、長時間労働削減への支援検討ということで、講習会の開催を検討するとしたが、実際には9月に「建設ディレクター育成講座」を実施したところで、令和6年も実施する予定にしている。あと11番、最近女性の建設産業への進出が増えてきているが、私どもセンターは40年前に開設したということで、女性のトイレが少ないということがあり、女性トイレの増設等について、令和6年から取り組むこととしている。
- ・ もう1冊、ブルーの印刷の資料で、「受講生募集案内2024」というのがあるが、令和6年度の講習の予定が1ページ、2ページ見開きで技能者向けの分が掲載している。3ページの真ん中から

少し下に階層別ということで、就職直後の段階と定着段階でそれぞれご覧の研修を予定している。

- ・次に、7 ページが専門研修ということで入職者の長期研修、8 ページが若手技術者の実務研修、リカレント学び直しの研修をそれぞれご覧の日程で予定をしている。
- ・次に9 ページ、その他に会社に入ってからスキルを高めるために、測量の技能研修、土木の積算研修、一番下の施工計画を作る研修等をしていく。
- ・10 ページの真ん中から少し下あたり、資格対策として、土木の施工管理技術検定試験の受験準備、予定ではあるが、一、二級ともにご覧の日程で計画をしているところである。以上、私どもの今年度の報告と来年の予定の報告である。

### 【議事(3) 令和5年度事業取組状況報告についての各団体からの意見・質疑等】

- ・報告の中で、まず資料1の1 ページでいうと、令和5年3月卒の方の建設業就職者数の全業種に占める割合C分のAだが、全国が8.9%で去年よりは落ちている。県の方はさらに落ちているような感じがあるが、このあたり何かもし分かることがあればということと、2 ページの今後の課題のところの、高卒男子女子、全国と兵庫県が並んでいるが、これも男子の方の落ちが大きい。いずれにしても男女とも、兵庫県が低い率になっているというのは、結果的には1 ページの方にも反映したことになるのかなという気はするが、この辺何か分析みたいな感じのことがわかるのであれば教えていただきたい。
- ・実際のところ、ここ過去2年、兵庫県の建設業就職者数の全業種に占める割合は、令和2年3月卒ぐらいまでが6%台だったものが、令和3年3月卒、令和4年3月卒は8%台まで上がってきたが、実際に先ほど説明もあったように、分母となる卒業生自体も減っており、その中で就職の方も減っている。製造業をライバルと言ったら変だが、表の一番右に製造業を書いており、そちらの方の就職者にその分取られているという変だが、製造業の就職者数が増えて建設業が減るようなこともあって、若干全国に比べると落ちは確かに大きいですが、令和5年3月卒はこういう結果になっている。製造業の方を取りにいていたのが少し盛り返されてきたのかなというように感じもする。ここ、過去2年ぐらいは分母が減る中でも若干何とか横ばいぐらいというか上向きにあったが、ちょっとその辺は、さらにどこに行かれているか等は分析したいと思っている。
- ・ちょっとそういうふうに単純に疑問に思ったので申し上げた。また分析を続けていただきたいと思う。多分、率が少し上がるだけでも相当数、人数ベースでは入職したということになるのかなと思うため、よろしく願います。ちょっと率が下がっているのが、嫌な感じはするが、ただ取り組み自身は報告の中で、コロナも収まったということで新しい取り組みをしていただいているため、それが徐々に実を結ぶのかなというふうに期待しているところである。

- ・建設業の人材確保育成については、4つの方面があると思う。1つは、社会一般に建設業の役割、魅力、イメージを伝えるということ。その次が、中学生以下の若年の方に建設業に魅力を持ってもらうということ。それから、今度は工業高校或いは大学の建設系の方、主に工業高校になると思うが、建設業のことをよく知ってもらう、建設業の仕事を知ってもらって、まず自分で判断をして、保護者の方と相談して、先生と相談して本当に分かって建設業に入ってきていただく。もう1つは、入ってきた方が、その意欲を持って、或いはそれを高めて会社の発展に貢献し、社会の役に立ち、その人も充実した人生を歩んでいく。この4つがあると思う。
- ・そのうち、今日ご報告いただいた中で、事業をひとつご紹介したいと思う。兵庫県建設産業人材確保推進連絡協議会というものがあり、そこには兵庫県建設業協会の会員12社と、それから県下の工業高校を中心にものづくり大学等も含めて13の大学の方、それから兵庫県土木部の方、教育委員会の方、三田建設技能研修センター、あといくつか団体が入って組織している協議会である。そこでの事業となるが、県の工業高校の内、龍野北、兵庫工業、尼崎工業、豊岡総合高校、それから東播工業の5校、東播工業はこの3月15日に実施予定で、他は実施済みだが、学校から選んでいただいた近隣の建設会社が学校へ行って、コーナーを設けて、建設業の魅力或いは建設業の仕事内容を伝えるという取り組みを行っている。30分ずつ生徒が3つか4つの会社のところへ行って会社の話を聞く。会社のことも聞かすが、建設業の内容、仕事の内容を聞くという取り組みである。これは先ほど言った3番目の工業高校の方が建設業のことをよく理解して、仕事の内容を理解して、自分でも納得して、先生に相談して、親御さんに相談して、納得して理解して入ってきてもらうことと、ミスマッチを無くすということも1つの目的である。理解して入ってきていただく、意欲を持って入ってきていただく。その後、会社にずっと勤めていただく、そういうことを目的とした取り組みをしている。
- ・私どもの運営団体、日本空調衛生工事業協会の近畿支部でこの前支部長会議があり、やはりどこの企業も少子高齢化の就職がほとんど決まてこないということで、すごく苦しんでおられる。私ども「ゆう和」の話とかいろいろさせていただいたが、奈良県が県として「建設業の魅力発信号」というリーフレットを発行されている。奈良県の県土マネジメント部建設業・契約管理課から発行されているが、これについては、奈良県の建設業協会、そして空調衛生工業協会、電業協会というような各協会と県とがタイアップした形になっている。多分こういう魅力アップ協議会みたいなものがあるんだろうと思うが、そういうところで各県民の方に、このリーフレットを配られているということをお聞きして、ちょっとその時に詳細を聞けなかったが、また資料取り寄せて、こういう場、もしくは兵庫県契約管理課とちょっと話していけたらいいかなと思っているため、またその節はご協力の方よろしくお願ひしたい。
- ・その辺のところ、また事務局も一緒になってやってもらいたい。この詳しいアンケートですごい分析をされている中で、皆さんまたこれをもう少し中身を見ていかれると、きっと疑問等が現れるのかなと思う。
- ・今働き方改革とかで、超勤とかの関係が出てきて、上限が設けられるということになる。このアンケートを見る限り、他の建設業以外の方の一番が「福利厚生や手当が充実」という項目になっており、建設業もそういう意味で言うと悪いことばかりではなく、そういう働き方改革で時間が

少しできるというふうにとれば、また違ういろんな問題があろうかと思うが、いい方向にもなるのかなと感じている。

- ・この辺のところすごい細かく分析をしていただいております、発言の中にもみずからの成長が期待できるというところを、具体的にどんなことというのがあれば、もしかしたら資格が取れるというふうに思っているのかもしれないし、いろんなその分析の仕方によって、今後の展開が変わるのかなというようなことをちょっと感じている。
- ・先ほども話があったように、福利厚生とか、労働条件とか、建設企業もそうだが、発注者として県の立場も非常に責任があると思っている。冒頭会長から紹介があったように、4月から労働時間の上限規制が適用されるということで、これまでもこれから週休2日や適正な工期の設定に取り組んでいきたい。
- ・実は緊急的な災害復旧とか、土日にやらなければならない市街地部の道路修繕とか、そういうどうしても土日に作業しないとできない工事もあるのだが、そこも交代制、工事は動いているが、そこで働く技術者、あるいは作業員の方々が交代をして、週7日のうち2日は絶対休むという交代制による週休2日も進めていかないといけないと考えている。土日稼働している工事も含めて来年度から待たなしの状況だと思っている。
- ・先ほどご紹介いただいたアンケート結果の中で、進路先を決めていなかった方が現場見学会や出前講座がきっかけで建設系に決めたという結果があり、非常に嬉しく思っている。早速、この後職場に帰ってから、担当している職員に報告しようと思う。
- ・昨年11月頭に上郡高校の生徒20人ほどを、大阪の建設技術展に案内した。そこでいろんな新技術を見てもらったり、あとコンサルタントや建設業、ゼネコンの人達と直接会話をしたりというようなことを実施した。ただ、その時の生徒たちの意見が残念なことに、土木以外の方面を考えているとか、あるいは都会に出たいとか、そういうことだったみたいでした。我々に関係していただくのだが、公務員志望の生徒も1人だけだったらしいです。それぞれの生徒さんたちの考えはあると思うが、やはり建設業を、地元の建設業を向いていないという所が、少し残念だった。今日のアンケート結果をお聞きして、非常に励みになった。ありがとうございます。
- ・労働時間のことも含めての話になりますが、若者の価値観、傾向という部分につきましては、私どもで実施しているセミナーにお招きした外部講師の方がZ世代の価値観をテーマに話をされていました。Z世代とは、19から29歳の世代になりますが、建設業界では30歳以下の方の就業者割合が1割程度というような低い状況です。そのセミナーの中で、Z世代の方はタイムパフォーマンスとか、得られるスキルという点を重視している。企業名よりもSDGsとか、ワークライフバランスといったキーワードに若者は価値を見出しており、こういった部分で企業を選んでいるのかなという話もありました。そのため、先ほどのアンケートにあったように、各種保険加入や福利厚生の充実は最低条件であるというふうに感じている。



- ・魅力の発信という点では、女性の管理職活躍を推進する「えるぼし」という制度、子育てサポート企業を認証する「くるみん」、若者の雇用育成に積極的な企業を認定する「ユースエール」、などの制度もあるため、こういった制度も企業の魅力アップの手段の1つとして活用していただけたらと思っている。労働時間の上限規制が4月から施行されると、これも当然に、企業を選ぶ基準の一つになってくるため、事業所においては意識して、雇用管理改善に取り組んでいただけたらと考えている。
- ・先ほどのお話の中で充足率の話があり、今からお話することが直接この率に影響しているかどうかというのは何とも言えないが、まず少子化というところで今の高校生が1学年若くなるごとに大体1500人から下手したら1700人ぐらい減っているというような現状になっている。相当減っているが、減っている上に、コロナのときに大学進学率が上がったというのがある。我々としては、やはり経済的な打撃を受けるため、経済的にちょっとしんどいので、もう大学進学諦めてくれみたいな、そういうご家庭が増えるのかなというふうに思っていたが、逆に、今良い求人がないから、とりあえず進学しておきなさいみたいな感じの流れになったのではないかと。また、コロナが今一旦落ち着いているが、進学率は下がっていない。上がりっ放しの状態で、多分今で66%ぐらいだったと思う。
- ・そういったこともあって、就職を希望する高校生はかなり数が減っており、平成28年で多分6000~7000人ぐらいいたが、今確か4000切っていると思う。そのため、そもそものパイがどんどん小さくなってきているというのが現状としてある。
- ・ただその中でも、いわゆる建設系の工業高校の生徒さんというのは、比較的どちらかといえば就職率が高い方かなと思うため、いかにそこを捕まえるかということと、あとはいかにそこに入学してもらうかということがポイントになるのではないかと。前の会議でもちょっとお話したことがあると思うが、やはりもう少し下の世代からのキャリア教育的なところというのが何かできたらなと考える。
- ・特に建設業の仕事というのは、目で見てわかりやすい仕事だと思う。どんなことをしているのか、作ったものが見えるかというのが、自分の将来というのが理論的に分からない年代であっても、パッと見てわかりやすい仕事かなと思うため、そういったようなタイミングでの何か仕掛けみたいなものができたらいいのかなというように思う。
- ・それからあとアンケートの方になるが、我々もその仕事上、いろんな業界とかいろんな層の方にアンケートを取ったりしている。この間、奨学金の返済支援事業の関係で、1200人ぐらいの大学生にアンケートをとったが、結構この資料でいただいたアンケート結果と似ている。学校の先生か親かというのは、高校生かどうかで変わってくると思うが、やはり親に相談しているというケースは大学生でも多い。多分親の関わる度合いが、大学生だともうあんた好きなようにしなさい、みたいな感じのレベル感なのが、おそらく高校生はもうちょっと具体的なアドバイスをしているのだろうと思う。その辺の濃淡はあるとは思うが、そこは基本的に変わらないのではないかと。

- ・学校の先生というのが、そこはさすがに大学生になると、キャリアセンターであるだとかというように変わってくるため、進路指導の先生とか担任の先生ではなくなるが、大体似たような傾向が出ている。それからワークライフバランスとかそういったところも、アンケートを取ったときに、企業を選ぶ、企業選択で重視する点はどこですかみたいな聞き方だったと思うが、ワークライフバランスはもう 90%以上の学生が重視していると回答していた。あとは、県の施策で女性の活躍推進、あとSDGsがあるが、女性の活躍推進は多分7割以上重視している。SDGsは、これは直接自分の給料とかに関わりがないため 50%切っていたが、やはりそれなりの学生は意識はしているのかなというところがある。やはり働きやすい職場かどうかというのは、僕らも大学行って大学生に直接会っても言われるぐらいなので、そのところの整備、いろいろキャリアアップシステムとか、取り組んでいращやるところだと思うが、そういったことを整備するということと、あとはそれをいかにうまく外に発信をしていくのかということかなと思う。
- ・そこら辺を踏まえながら、いろいろまた来年度の事業を考えているが、おそらくまた次で事業計画のところがあるかと思うので、それはまたお時間がある時にお話しさせていただけたらと思う。
- ・事業実績の方は、我々としてはあまり大きな変化はない中で、しっかりとものづくり体験中の取り組みをさせていただいているということと、訓練校の入校生も建築コース中心であり、ちょっとやはり年齢が上がっているので、就職もなかなか難しいというような状況があるというのが一般的な状況である。
- ・アンケートの関係は、こういった大規模なアンケートを取られているというのは非常に参考になるし、継続されるということなので、継続して傾向なんかも掴めていければいいかなと思っており、すごくいい試みだなと感じている。
- ・ちょっと関係があるかないかというところが微妙だが、この会の設置要綱を確認すると、先ほど冒頭に会長の方からもあった、建設業に対する県民の正しい理解とイメージアップ。今日私も予算委員会を拝見したが、そういったようなところというのは大事なところと、あと、若年入職者の確保というようなところ、こういったようなところが中心の会だとは思う。
- ・ちょっと話がずれるかも分からないが、本国会で技能実習制度が変わって、育成就労制度という形で外国人材の確保に対する制度が変わっていくという中で、若年者ないし労働者の人口、そもそも人数が落ちる中で外国人材の確保というのが非常に重要になってくる。建設業界においてもそうなのかなというふうに感じている。そのため、こういったところにも、ひとつ視点を置いて考えていかれるということも、議論の中では、今現状拝見する限りはそういう議論がないため、まだこれから先の話となるかも分からないが、議論の1つの視点なのかなというようなことを思ったので、お伝えをさせていただければと思う。
- ・また来年度手を加えたいなと思っているところは、ここ10年で、公共工事の設計労務単価もどんどん上がって行って、新規学卒者の建設業全体で見た入職者数というのは、4万人を少しずつ上回ってきていて増えている。その間、18歳人口は1割ぐらい減っているのだから、建設業全体で

いうと頑張っているが、結局それは地域から人口流出していつているという状況はある。全体としては建設業の新規学卒者が増えているにもかかわらず、職種や地域によって人が取れてないということは、結局それは都心部、いわゆる東京・大阪・名古屋、3大都市圏とその他の地域で開きが出てきてしまっているのだろうなということも感じている。それをどうしていくかという意味ではないが、就職先として県内であったのか県外であったのかという項目も加えないと、こういった場での分析にちょっとやはり足りないかなということも、今感じたところである。

- ・またこういった視点からも質問とか回答とか加えてみたらどうですか、というようなご意見があれば、またこれ来年まで1年間あるため、いろいろアドバイスいただきたい。
- ・非常に自分のところの仕事に参考になるなと思ったのが、私共もやっているが、「高校生の方々に資格を取れるようにということで取り組みされている」と事務局からご報告があり、どのことかと思って見たら、資料1の7ページの真ん中辺り。「どこの方が先生になっているかな」と思うと、日本工科大学校と書かれている。何かというと、土木のコースは私どもでも先生が確保できるのだが、建築についてはこのところカリキュラムを組めていなかったため、こういうところに先生方がいるのだとちょっと参考になった。
- ・受験資格が最近どんどん変わってきており、以前は卒業して経験積んでからしか受験できなかったのが、卒業してすぐに受験できて、実務経験積んだら登録できるというようなことになって、頭がやわらかい間に試験だけが通っておくというのが、合格率はあまり高くないだろうが、学生さんのやわらか頭の中に、試験だけでも合格できるような措置が最近できつつあるため、そういう意味では私どもも新たに建築系の施工管理の先生を探さないといけないなと思っていたところ、こういうところに先生がいると分かった。ありがとうございました。
- ・これは個人的な質問になるが、資料2の「令和5年度 第3回兵庫県建設業育成魅力アップ協議会 参考資料」の1ページ目の「社会人基礎研修」、何か他の都道府県の方も社会人として研修に来られているように思ったが、これはどういった形で実施しているのか。
- ・受講生の募集窓口が西日本建設業保証株式会社で、そこが西日本の府県の建設業協会に声をかけて集めてくる。今年は明日から滋賀・山口県の方々にセンターにお越しになって受けていただく。そういう形で実施している。
- ・皆さんから本当に貴重なご意見をいただいたと思う。次回のところでしっかりと取り組んでいきたいなというように思うことと、改めて我々が就職するころは青田買いとかがあったが、小中学生までいくと、これは相当早い時からやらないといけない。ただ、小さいころにそういうのは、頭の中に入るとすごく強いなというふうに改めて思うため、その辺もちょっと笑い話的になるが、把握をしておいていただきたいなと思う。

#### 【議事(4) 令和6年度事業取組計画(案)報告について】

- ・事務局より、令和6年度 事業取組計画(案)についての報告があった。

#### 【議事(5) 令和6年度事業取組計画(案)報告についての各団体からの意見・質疑等】

- ・手前みその話になってしまっていて非常に申し訳ないが、我々もいわゆる企業の人材確保というところを担当しており、これに関連するような来年度の事業について、まだつい先日予算特別委員会が終わった所であるため、はっきりと言い切れないところは若干あるが、ほぼこれでいこうかなという内容になっているため、ちょっとその辺のところをご説明させていただきたい。
- ・まず1つ目が、奨学金返済支援制度である。兵庫型奨学金返済支援制度というもので、これももうすでに実施をしているが、来年度大幅に拡充する。条件つきにはなるが、上手くはまれば、最大で17年間40歳未満の方が対象ということになる。これはもともと企業と県が連携して負担軽減しようという制度になっており、一定企業様にもご負担いただくことにはなるが、それで合わせて、マックスだと306万円ということになる。今、奨学金対応型で、兵庫県内の大学生が平均で300万円ぐらいお金を借りていらっしゃるようで、それがほぼフルカバーできるようになる。  
あとよく言われるのが、私立の理工系の学生さんが多分軽く500万円オーバーだと思うが、そういった学生さんも、上手くいけば3分の2ぐらいはカバーできるといったような制度になる。先ほど申し上げた条件というのが、女性の活躍推進とか、SDGsとかワークライフバランス、こうやって取り組んでいるよということを、県の方にご登録いただく或いは宣言していただく。もう1つランクが上の、認定を受けるとか表彰を受けるといったような形になって、その認定とか表彰というレベルに3つのうち2つ到達すると、最大17年、対象になりますよという形になっている。やはり奨学金のこの話をすると、結構大学生の方で借りてらっしゃる方が多いのと、こういう制度があるよと言うと、結構メモを取ったりする学生さんがいらっしゃるため、是非ともこういったようなものも、また企業の1つの制度として導入いただけたらなと考えている。
- ・それからもう1つが、今度は高校生の話になるが、高校生の県内就職促進事業というものを新たにスタートする。もともと県内の、工業高校だけじゃなくて普通科の生徒さんもそうだが、生徒向けのセミナーというものをやっていた。地元企業の方にちょっとお越しいただいて、講演していただく等をやっていたが、それはそれでやりつつも、同時に学校の先生に対するセミナーもやっていたという形になった。今日、たまたま教育委員会の委員が不在の中で言うのもあれだが、学校の先生にももっと知ってもらわなアカンよな、といった発想からとなる。一応ターゲットとしているのは、工業高校の先生はよくご存じでいらっしゃると思うため、むしろどちらかというところ普通科の先生を考えている。普通科でそれなりに就職者数のいる高校というのがメインターゲットになると思うが、そういった学校の進路指導の先生は、やはり2、3年で異動される等で、地元企業を知らないまま進路指導を行うというようなことがゼロではないだろうなというふうに思っている。そういったところも含めて、例えば先生に対して地元企業を知っていただくとか、

経済団体との関係性みたいものを作っていただくとか、あといろんなことを知っていただくような機会というのもどんどん作って行って、より地元とかにつなげるような進路指導をしていただくというようなことを想定した事業をやろうかなと考えている。

- ・あと、最後にもう1つ、インターンシップである。インターンシップは、来年度何かをするというよりは、来年度検討していったおそらく令和7年度から動き出すということになると思う。これも大学の話になるが、キャリア教育というものが、いろんなところで大学がやり始めている。単位認定をしたキャリア教育をやり始める大学というのがどんどん増えてくるような、今そんなところであり、大学は当然カリキュラムを作るが、さあ困ったとなるのがいわゆる企業集めになる。その時に、是非とも建設業の会社さんに入っていただきたいなと思っている。それが、人数規模がどれぐらいになるかちょっとまだ分からないが、例えば職場見学であるとか、あと学生が多分何人か4、5人ぐらいのグループになって課題研究するか企業研究するという話になると思う。多分大学1、2年生ぐらいから対象になると思うが、そういった場合に県内企業として、建設業の会社さんに関わっていただいて、先ほどの何年生から手をつけるのかという話じゃないが、早くから若いうちから、その学生さんと知り合いになって、例えばインターンシップとかエントリーにつなげていくみたいなことができるような流れになってきている。おそらく早くて再来年度だと思うが、そういうふうな形になっていくと思うため、ぜひそういったことも想定しながら、若い学生さんとの接点づくりというものについて、また各自ご検討いただけたらと思っている。

## 【閉会挨拶】

### ●土木部次長（会長）