令和元年白老町議会産業厚生常任委員会会議録

令和元年　６月２６日（水曜日）

開　　会　　午前１０時００分

閉　　会　　午後　２時５０分

○会議に付した事件

所管事務調査

１　移住定住施策（Ｕターン、Ｉターン）と雇用の現状と課題について

・参考人から意見聴取

○出席委員（５名）

委員長　広地紀彰君　　副委員長　本間広朗君

委　員　氏家裕治君　　委　員　森　哲也君

委　員　山田和子君

○欠席委員（１名）

委　員　松田謙吾君

○説明のため出席した者の職氏名

（参考人）白老建設協会会長　清水尚昭君

（参考人）白老建設協会副会長　伊勢谷明彦君

（参考人）白老建設協会常任理事　鈴木武幸君

（参考人）白老建設協会常任理事　田中吉雄君

（参考人）白老建設協会事務局長　佐藤克悦君

（参考人）胆振水産加工業組合参事　小林浩之君

（参考人）カネシメ松田水産社長　松田幸男君

○職務のため出席した事務局職員

主　　査　小野寺修男君

書　　記　村上さやか君

◎開会の宣告

○委員長（広地紀彰君）　ただいまより産業厚生常任委員会を開会いたします。

（午前１０時００分）

○委員長（広地紀彰君）　所管事務調査として移住定住施策（Ｕターン、Ｉターン）と雇用の現状と課題について進めてまいりました。本日はお忙しい中、白老建設協会の皆さんにきょうはお越しいただきましてありがとうございます。具体的にはいま象徴空間や胆振東部震災の方にも仕事を請け負われている事業者の方もおられると思います。ここ最近の雇用状況等々についてどのような状況なのか詳しくお話しいただければと思います。各企業の話しや各部会の方々でも構いません。人のほうは十分に採用はできているような状況でしょうか。

○委員長（広地紀彰君）　清水建設協会会長。

○白老建設協会会長（清水尚昭君）　雇用の現状でございますが、私自身の会社の話をさせていただきます。ここ５年間くらいは、労働者、技術者は職業安定所を通じて募集、またさまざまな媒体を利用して募集をしておりますが、応募者はほとんどいません。軽作業の作業員のほうはいくらか応募がありますが、建設業に関しては全く来ないです、そういう状況これは我が社だけでなく町内建設業全て同じではないかと思います。職業安定所の職員と話す機会がありまして、ほとんど倍率が高いので敬遠されているのではないかとおしゃっていました。この業種は特にもう一つは高齢化が実際に進んでいて私の会社も私を筆頭に60代の方が中心に現場の責任者は非常に多いです。白老に限らず全道的にも苫小牧でもそういう話を聞きますし、そこが主流となって現場を対応して技術者としても高齢化を迎えております。工業高校や工業大学を卒業して建設業に就労してくる者はこの地方にはほとんどいない。100％いないと言うくらい白老にはきません。では、いかにして技術者を集めるかというと、鈴木さんのところでは60代の経験者を引っ張てくるしかないようです。そのためには、所得ですとか、労働環境であったり改善していってはじめて給料体制、労働条件もしくは働き方改革によっての休日、残業があまりないとか休日は４週８休にするとかそのぐらいの思いで進めている現状ですが、それでもなかなか来ない。技術者と働き人以外の事務職は意外と応募はあるのですが、先ほども述べましたが労働者、技術者に関しては全く反応はない状況でございます。

○委員長（広地紀彰君）　先般の経済振興課からいただいた資料で、平成31年２月時点の職業別求人求職状況では求職者数69人に対し求人数515人と７倍を超え、一人に対し７社以上で獲得を競争しているような状況の中で、ほかの会社さんについてどのような状況かさらにお話を伺いたいのですが。

伊勢谷建設協会副会長。

○白老建設協会副会長（伊勢谷明彦君）　大体清水会長が言ったような状況なのですが、ハローワーク系に募集を出してもまず来ることはありません。うちの話ではないのですがこの業界全体としては限られた人数の中でお互い人の引き抜き合いを行っている。現場で働く方はやることは一緒なわけですから、少しでも給料の高いところ、労働環境のいいところ、ちょっと上

乗せするからこちらに来ないかとか。引き抜き合戦がかなり今各社で行われている。我々の作業現場に限らずクレーンのオペレーターとかが仙台の復興にクレーン付きでいく。仙台の業者がオペレーターを高い給料等で引き抜きクレーンだけが残るという話はよく聞きます。特に東北地方では非常に仕事がありますから、かなり北海道から行った人たちは向こうの業者に引き抜かれたという話はよく聞きます。昔は、家庭等の諸事情があって高校にも行けず、中学を卒業後、肉体労働せざるを得ない状況の人たちもたくさんいました。今は高校を出て、専門学校を出て、大学を出た人たちが肉体労働をするかとなると現実的には厳しい業種であります。新たな若い人たちがほとんど参入してこない業種になっているのかなと思います。今働き方改革とかいろいろ話をされていますが、給料面でもホワイトカラーに比べて決して高くはないと思いますしいろいろな面で条件を変えなければならい。私個人の意見でありますが、極端な話をすればホワイトカラーよりも給料を高くすれば若干集まるのではないかと思っております。しかし各会社の現状を考えて、いきなり高い給料を支払っていけるかというと厳しい現実問題としてかなり難しいと思います。

○委員長（広地紀彰君）　協会の皆様、あと委員各位の方からも何かお気づきやご質問がありましたら挙手を願います。

佐藤建設協会事務局長。

○白老建設協会事務局長（佐藤克悦君）　今、会長、副会長から詳しい説明がありましたが、ハローワークの求人の求人率だけでものを語るのはいかがなものかと思います。求人をかける会社は労働条件のところは、給料に限っていうとピンからキリまであります。労働者は働く以上は高い給料をもらえるところで働きたい。土木建設業界は他業界より給料は高いのです。それはきつい仕事だからです。この業界で働いた人はわかってはいるのです、だから慎重になるのです。建設業界で働いたことのない方はとにかく給料が高いので飛び込んでいくんです。身の程知らずというか、実際働いてみたら体力が持たない。きれいな退職の理由は自分に仕事が合っていないと言って定着しないこれが本当の状況だと思います。求人率は高いから、なぜ間口広げているのに応募者がいないのか。本来の問題点はそこにあると思いますので、率で判断はしないほうがいいと思います。

参考までに昨年、白老建設会員でハローワークに求人をかけた会社が９社あります、土木４社、建築２社、管設備３社。求人をかけまして応募があって採用に至ったのが７名、土木５名、管設備２名であります。ことしも昨年同様にハローワークに求人かけた会社が５社、土木２社、建築２社、管設備１社で現状では応募はゼロという現状になっております。先ほど、会長も言っておりましたが、いろいろな場面で公共工事、民間工事が発注になったときに、請け負いたいのだが、技術者がいない。それをどのように補填するか、手っ取り早い方法は、人を引ぱってくるその条件としてまず有資格者である者、経験が３年以上である者。これは技術者・作業員、即戦力型の人材を求めています。即戦力の方に来てもらうには、いろいろな会社を渡り歩いてきた方を引っ張てくるわけですから、今までいた会社よりもいい条件を出さないと来てくれません。今度は人件費が高騰していく、以前から働いている社員さんと引っ張て来た方の間に格差が生まれ、少なからず不平不満が少しずつたまってくるので、人は確保したいのだが会

社内のバランスのこともあったり複合的な条件がかかわってきますので、表面上のきれいごとを言っても労働者の思い、雇用主の思い、会社の従業員の受け取り方などがありなかなか難しい問題であります。ハローワークの求人と採用の現状はそのようなことです。

あとはまちづくりという考えからいけば、どれだけの建設業に従事している方が白老に住んでいる方がいるかでいえば、現在建設業界従業員数は役員等を除き直近で総数188名います。そのうち正社員で町内居住者は62名53％で、後の47％が町外から通っています。正社員以外の季節・短期雇用労働者で分類すると72名おります、そのうち町内居住者が55名76％、それ以外24％が町外から通っている状況です。高齢化が進む中、生産労働年齢16歳から生涯働くまでという大きなくくりではなくて、20代から働きざかりと言われている40代に絞って考えると建設業に従事する方が町内にたくさん住んでいただくことで一方ではまちづくりの担い手として活躍していだけるのではないかと考えます。協会自らも自己努力はしていますが、、一つの施策としてまちづくりと大きな意味がありますが若者をこの町に定住させて、活力を見出す観点からすれば建設業界のみならずサービス業とか生産・製造業のところにも着目して何とか若者を流出させない。逆に今回のテーマでもありますＵターン、Ｉターンからすれば地元の方、近隣の出身者で白老に戻ってきたいのだが、仕事があるのだろうか。そこのところを担う政策として立てて担っていけば後は引っ張り合いです。白老に住んでもらって白老で働くのか、登別市なのか苫小牧市なのか、そこのところ魅力ある施策を立てて定着してもらうことが肝心ではないかと考えています。仕事は圧倒的に苫小牧市が多いです。白老町内の建設業と全体像はそのような状況です。

○委員長（広地紀彰君）　丁寧な説明ありがとうございました。委員の方からも何かお尋ねしたい点ありましたお受けいたします。

山田委員。

○委員（山田和子君）　山田です。外国人労働者の受け入れについてはそれぞれ皆さんどのように考えているかが一点。行政のほうでも家賃補助を検討しているがもしそのような制度があれば苫小牧市に住んでいる方を白老町内に住んでいただける可能性があるのかどうかその辺についてご意見を聞かせていただきたいのですが。

○委員長（広地紀彰君）　鈴木建設協会常任理事。

○白老建設協会常任理事（鈴木武幸君）　私の会社では外国人労働者は一人もおりません。外国人労働者を雇用するには単純作業を行う業種には向いていると思うですが、土木、下水、道路等の種目があると３年間とか５年間で仕事を覚えてもらうまでにはならないので、うちの会社では全然考えてはおりません。ただ町内で募集をしても人材がみつからないので、外国人を雇用した協会業者は１社あり、同じ工事をする業者さんでここ１、２年はじめたばかりなのでまだ結果がこれから出るか出ないかです。募集しても来ない、人を待っているよりは外国人でもいいと。外国人労働者は多分運転することもできないと思います。住居等の手配も会社で行わなければなりません。思っているよりも大変だと思います。我が社に町外から通っている作業員に対して白老に越しておいでとたまに言うのですが、いい返事をする方はいないです。家賃補助等の制度があれば少しは魅力的とは思いますが。

○委員長（広地紀彰君）　佐藤建設協会事務局長。

○白老建設協会事務局長（佐藤克悦君）　建設業者１社に直近で５名の外国人就労者が町内におります。そこの雇い主さんは、町内に一軒家やアパートを借りて、団体生活をさせて管理しています。外国人就労者制度がまた変わりまして、鈴木理事から説明があったように単純労働しかできない部分もある。本来の目的は３年から５年間技能、技術を研修してそのノウハウを自国で生かすことの大儀名分はそうなっています。現実的にはそういう希望をもってこられる方に国際免許や、日本語が話せるのかどうか。またある程度会話が通じるのかどうかということで考えると、どうしても危険な作業はさせられない、危ないから単純労働しかさせられないというのが現状です。ですから仮に外国人就労者に住宅の家賃補助を出す、それは雇い主さんの会社に出すのであればいいとは思いますが、来ている外国人就労者個人に直接補助を出すというのは管理のされ方が違いますので働かなくてもお金がもらえると思えば違った意味になっていくのでよろしくないと思います。外国人以外となれば日本人となりますが、鈴木理事が言ったように、緊急の仕事が入った時に出社命令を出して現場が白老町内の場合、苫小牧西部から30分程度、苫小牧中央部、東部からですと道路状況にもよりますが１時間から２時間かかり立ち上がりが遅くなりますから、町から災害等による要請があった際にもう少し早く来てほしいとのリクエストがあるのも事実です。そのようなことから雇い主さんもできるだけ白老に住んでほしいと声掛けはしているのですが、その方々の年齢層を考えると子育て真っ最中の方、お子さんの進学等の関係もあって白老に移るのは難しいなどいろいろな条件がありますので、はいわかりましたと気持ちよく来てくれる方は少ないのでは。ですので、新規採用する企業さんは、採用時から白老に住んでいただき、町で結婚し子供を産み育て行くような目先ではなく、５年から10年先を見越した雇用施策が必要ではないでしょうか。

○委員長（広地紀彰君）　清水建設協会会長。

○白老建設協会会長（清水尚昭君）　佐藤事務局長の話のとおりですが建設業界にかかわらず白老町に定住して若い人たちを呼ぶことが強いては、製造業、サービス業が盛んになってくると若い人が白老に住んでくれる状況があるかもしれないと思います。非常に白老町の中で、若者たちにとっては白老が住みづらいとの話を聞くことがあります。何でだろうと聞くと水道料金が高いよね。だから錦岡がいいんですよ。私の会社は社台にありますので錦岡から近いので白老に通う従業員がおります。なぜ白老に住まないのか聞いたところ、水道料金の安い高いの問題よりもアパート家賃が白老のほうが高いというが一般的な話である。今建設業にはこだわってませんが、ですから一定の若い世代に対して白老に住んでよかったなと思っていただくため、家賃補助ないし何らかの施策があれば建設業に限らず、どの業種の方々でも白老町に住んでもらえるのではないか。たまたま水道料金が苫小牧市は少し安く、白老町が少し高いというレベルだと私は思います。それぞれ地域で違いますから、特別苫小牧が安いとは私は思っておりませんが、その人たちに少しでも何かを補助してあげれば白老の定住していただけて、そこで企業に勤めてくれるかもしれない、逆にほかの町から引っ張てこれる一つの条件となる。そこは総合的に少し考えていただいて一定の世代に関しては手厚いこともありかな思っているのご検討願えればと思っております。

○委員長（広地紀彰君）　山田委員。

○委員（山田和子君）　団塊の世代が75歳以上を迎える2025年を見据えた介護福祉関係の処遇改善は国のほうでも力を入れていて、給料の補助なども政策として出してきています。建設業界におかれましても人材不足は深刻と私は捉えているのですが、腰に負荷がかからないロボットの導入には介護ほうでは国から補助が出たりするのです。そういうのも建設業界でもあったほうが私はこれから先は高齢化していく、プラス力仕事をしないで育つ学校教育の中で文系というか事務系の仕事を選ぶような教育がそのような方向ですので建設業に魅力を感じないまま卒業して、力仕事してとそのような状況になっている思うので、建設業がまちをつくる素敵な仕事であって女性でも建設業に参入していけるような補助的ロボットなどがあればいいなと思っていますが専門家の皆様その辺はどのように考えられますか。

○委員長（広地紀彰君）　伊勢谷建設協会副会長。

○白老建設協会副会長（伊勢谷明彦君）　開発局のほうでは、人手不足に変わるロボットではありませんが機械化を進めようとバックフォー、ブルドーザーの全部自動で無人化で現場事務所で設定すればその高さにきれいに機械が均等にならすとか、そのような機械を導入する会社には補助金を出しましょうとか現在進めていて、人がいないのなら機械化を進めましょうと国のほうでは補助金を出すといったことにシフトしてきています。

○委員長（広地紀彰君）　山田委員。

○委員（山田和子君）　大きな企業さんはそれでいいとは思いますが、町内の皆さんの会社では使うことは難しいわけですので、地方の小さな建設業が生き残っていくことが日本社会にとっても重要なことだと思っています。人材確保の支援策について声を上げていくべきと思っています。介護に関しては大きく声を上げてきたので新たな施策が生まれのではないかと思うので、建設業も声を上げていくべきだし、外国人就労者が入ってくる際には入国前に日本語研修が行われようになってきますので、ある程度会話はできるようになって来ると思うので建設業界でも外国人雇用をもっと受け入れてはと考えますが。

○委員長（広地紀彰君）　清水建設協会会長。

○白老建設協会会長（清水尚昭君）　山田委員の意見は重々我々もそれに備わったことができればいいなとは思いますが、伊勢谷副会長が言ったように各ゼネコンさん単位の中では無人化、省力化など研究がされておりますが、地方の建設業界は規模がものすごく小さいのでそこまで至らない。それでは我々の小さな建設業の仕事がなくなってもいいのか。どのように事業を継承していくのかと、作業員を今後確保していくかをいつも私たちも悩んでいる。いつ辞めたらいいんだろうか。でもこのまちにとって建設業がなくなった時どうなるのかな。もう１時間も２時間もかかってほかから来て何をしてくれるのか。でも数社でもこの町に企業を残して何かあった時の災害に備えた何をかしてくれる事業者が除雪にしても何でもそうですが、残っていかなければならないという使命は社会的地方整備では必要だと思っています。でも国は地方には熱い目を向けてはいない。これが正直なところで、都会都会といいますけれども、支えているのは我々だけだはないですがそれぞれの人たちがここにいるから生活を支えているだけ、私たちは何でそれを守っていかなければならないかというと仕事を持続していかなければならな

い。持続するためには自分たちの努力も必要です。我々も商売ですからいろいろな顧客がいてきちんと扱っていく。しっかりフォローしていくのが一つの営業目的となっていますが、そうなってくると地元の仕事の量がだんだん小さくなっていくことによって事業社も減って働き人も減って、10年前からみたら建設業従事者は半分ほどに減っている会社は半分にはなってはいませんが、その中で残っていかなければならないので、そのためには北海道の仕事、国の仕事、町内の仕事をやったりして継続していかなければいけない。今一番大事なことは我々も雇用について努力はしていかなければならないが安定的な仕事の量を確保していくことこれが一番の課題なのです。仕事があっての人ということになります。本来災害が仕事ではないのですが、でもそれに対応するためにはある程度の規模の物は持ってなければいけない。機械も買わなければいけないかもしれない。でも今それはできない状態、更新もできないです。恥ずかし話ですが、バックフォーが古くなったから更新しようとしてもできない、稼働率の関係もあります。そのようなことで悩んでそれじゃ、会社やめようか思っている方もたくさんいらっやると思います。でもできれば私は協会員だけでも残っていってもらいたいとの思いで協会を運営しています。共同健保、事業継承、共同受注などをしながら何とかやっているが実情なのです。

私が一番大事なのは雇用するということは逆に言うと仕事をつないでいかないといけないということが根本にあるのでその改善もしていかなければならない。なかなか事業量と改善との整合性が取れていない。一方では働き方改革のラインを引かれてしまっているが我々の中ではラインはないのです。でも人材を求めるのであれば就業規則、賃金、待遇面に配慮しながら、会社というのは魅力があるかないかはその人の感覚によるところが大きいので我々がその人を説得して来てもらうときに何をセールスするか。働く人は特に安定している会社と思うのでそれを求めていかなければならない。今いろんな角度で進めてはおりますが機械的にそれを解消することは建設業界の中では難しいと思います。

○委員長（広地紀彰君）　本間副委員長。

○副委員長（本間広朗君）　本間です。実際に建設協会員の方も含め労働力不足で工期が遅れるとか、遅れそうだとか不都合が生じいろいろ問題がでてくると思います、契約者に対しても。実際に経験したことがあるのかないのか。これは大変なことで人がいなくて極端な話、会社が倒産するとか、先日オリンピック関連工事現場で工期が遅れ若い技術者の方が自殺されたとの報道がありました。これは大変大きな問題です。この町ではまだないとは思いますが、これは深刻な問題で、協会以外でもそのようなことがあったのか教えていただきたいのですが。

○委員長（広地紀彰君）　田中建設協会常任理事。

○白老建設協会常任理事（田中吉雄君）　自殺とかになっていく可能性はあると思います。やはり忙しい時期は重なってしまいますので、個々の能力の問題があったりして、現場の担当者もこれは危ないので変えてくれないかですとか、やはり人がいないと。残業するなとか働き方改革の問題で働く時間が少なくなると仕事をこなしていけなくなる。そうするといっぱいいっぱいとなってどうしたらいいのだろう。人を横からでも集めてこなければならない、となるとほかの会社さんも忙しいので手伝ってもらうこともできない。やはり人材不足の問題が出てきます。働き方改革を国から言われていますから経営者はなかなか大変です。

○委員長（広地紀彰君）　本間副委員長。

○副委員長（本間広朗君）　相手との契約もありますから工期が遅れるとなるとマイナスになったりすることもあります。また答えづらいことだと思いますが、皆様が言われたように今までは残業で業務量をカバーできていたが、国の働き方改革で残業もできなくなるといった深刻な問題ですので議会を含めどうしたらいいのだろうかと、町としても雇用、働き方改革などこれからのことを考えていかなければいけないかなと思っています。

○委員長（広地紀彰君）　佐藤建設協会事務局長。

○白老建設協会事務局長（佐藤克悦君）　山田委員から先ほど学校教育の観点から全国的な状況を説明させていただきます。建設業は先ほどから言われているように３Ｋと呼ばれ、きつい、きたない、危険と言われています、最近ではそれに加え、帰れない、きびしい、給料が安いとＩＴ関連業のほうは新３Ｋと呼ばれています。

国土交通省で去年か一昨年のアンケート調査で面白い結果が出ていたので説明させてください。建設業に人材が集まらない。新卒高校生、大卒若しくは学卒３年未満の未就労者をターゲットで見ていくと、そのアンケートの結果ではどこに就職するのか、どの職業に進むかを自らが決めないでほとんど親が就職先を決めているようです。本人は建設土木業の技術者になりたいと、専門学校に進学してそこで働きたいと、もう一度進学させてほしい親に相談したら親は建設業界の雇用が不安定できつくて先ほど言った３Ｋであることを理由に子供を建設業界に行かせないとの結果が37％ぐらいの回答率で出ていました。何が言いたいかというと、本人が高校２年３年生の時に自分はこの仕事に確実に就きたいと夢を追っている子もいるでしょうが、しょせん最後就職先を決める時は、親がそんな危ない仕事はさせたくない、給料が高いだけではだめだと言っているようで、もっと安定した親の世代からすると終身雇用多少しくじってもクビにならないいい会社、そういう表現で子供の将来を左右しているのが多い。特に建設業界の中でアンケート結果に如実に表れていると。それではどの段階からそうゆうことではないですよ、労働環境の改善も当然していかなければならない、ニーズに応えるように改善しなければならないけれども、そもそも親の部分をどうやって納得させるかという活動もしていかなければだめなのかと思います。高校２年、３年生になってから進学か就職か、最後は高校２年生の秋ごろに決めるのでしょうね。内申点があって判断基準で考えると高校２年、３年生に説明してあげてもあまり足しにならないのではないか。となると中学生の時からもし技術者になりたいのなら、工業系の学校に行ったりいろいろな方法があります。進学校に行って工業系の大学に進むことも考えられますから、中学生のころから親御さんも含めて子供たちに仕事はこんなもんだよ、物づくりはこうなんだよ。この道路を走った時に「うちのお父さんがつくった道路だよ。覚えておきな」そういう中学生くらいからの家庭教育であったり学校教育。学校は特に就職率や進学率だのやっぱり率にこだわりすぎているので、それって本当に人をつくっているのかといった疑問もありますけど、建設業界だけで考えると中学生ぐらいから職場体験を遊びこころで家族で参加できるように実際に重機のオペレーター席に座らせるなどのＰＲ活動からしていけば、もしかしたら国土交通省の親御さんが思っているきつい、きたいないの考え方が少し変わってきて、インフラ整備したいろんな各所に自分が携わった道路や建物があるとい

ういろいろな思い入れあるから楽しい職場なんだよ。やってみたらいいんじゃないかな。これは、業界だけではできるはずもないので、まさに国がやっていてももっと大きな団体でないと受けさせてもらえないと思いますが、白老町で事業化していく考えを持っていただければ、協会としても連携協力できるのではと思っています。面白い結果が出ているので、親かなとは思います。

○委員長（広地紀彰君）　山田委員。

○委員（山田和子君）　今中年層の引きこもりというか就職氷河期時代の人の引きこもり。引きこもりと一言でくくってしまうのは申し訳ないのですが、雇用がなくて家にいる方もいると思うのです。そういう方々の支援の仕方として建設業も一つ考えられるし、先ほど佐藤事務局長が言われたように建設業を子供のころから魅力的に見せる教育のあり方も一ついいアイデアとして受けとめました。介護福祉関係においてもその仕事が魅力的だよといった施策が進めているところです。介護福祉も大事ですけど建設業を含め３Ｋと言われる職業においても魅力的であるべきだし、その発信も同時にしていきたいなと考えます。今学校教育では日本は資源がないためにＩＴ、ＩＣＴプログラミング教育にどうしても走ってしまっています。それで子供たちは頭と指先だけを使うことが第一と考えるような傾向があるようです。体を使うことも大切なことです、地域で働くのはそればかりではないので、地域がどのように活性化しているか子供たちにどのように働いていて、この道路は、橋は誰がつくったよとか、まちをつくることの再認識も町の教育の中でできたらいいなと思います。佐藤事務局長ご意見ありがとうございます。

○委員長（広地紀彰君）　森委員。

○委員（森　哲也君）　建設業の雇用の状況をお聞きし人手不足の状況はわかりました。私自身も介護福祉士として務めておりますが、私の業界の中でも高齢化や引き抜き合いなど同じようなことがが起きています。高齢化しているからこそ私の職場では60代が中心なのですが、ここで問題になっているが定年を迎える方がここ５年以内にすごく出てくるのです。この５年以内に若手の人を集めないと会社が大きく変わってしまう問題に直面しているので、現状確認として建設業における定年の部分について確認しおきたいのですが。

○委員長（広地紀彰君）　清水建設協会会長。

○白老建設協会会長（清水尚昭君）　建設業もまさに高齢化時代を迎えておりまして、今言われたその世代が一斉に退職されると、現場管理もそうですし働いている方々においてもその辺が主でこの５年間の中でかなり減ることには危惧しているところではあります。それで何を対策するかとなるのですが、そこが大きな問題なのです。建設業に限らず全ての業種が危惧されている部分ではあると思います。鈴木常任理事さんのところは少しお若い方もおりましてそれでも40代、50代が主力の方が多くおりますが、私の会社には30代が1人、２人しかいないです。各企業の高齢化でほぼ50代以上と考えてもらって私の会社でも技術職は私も含め60代の多くが、先頭に立って働いております。退職の規定は特にはありませんが、各社では60歳とか65歳で定年制を引いているところはあります。しかしそれでやめる方はほとんどいません。その後、再雇用で1年ごと契約社員として続けている方が多いです。我々はその方々が70、75、80歳にな

ってもその人さえ元気で働く意欲があれば雇用し続けていこうと思っています。そうしなければ補っていけないのです。そのために彼らが働きやすいように環境整備を整えなけらばならないし、また、新たに若い人が入ってきたときには彼らに指導していただけるような環境整備づくりもしていきたいと思っています。

○委員長（広地紀彰君）　森委員。

○委員（森　哲也君）　私も65歳で定年ではなく働けるうちは働いたほうがいいのではないかと個人的にも思ってはおります。一つ確認をしておきたいのですが本年度ハローワークに募集した会社が５社で採用はゼロ人でした。昨年は９社で採用が７名と伺いましが、会社に来られた方の定着率はどのようになっているか実情を確認したいのですが。

○委員長（広地紀彰君）　佐藤建設協会事務局長。

○白老建設協会事務局長（佐藤克悦君）　ハローワーク経由で採用した方で直近２カ年で離職した方は２名です。その時の退職理由は先ほど申しましたが、仕事が自分に向いていない。７名中２名が離職されております。それと建設業の方の年齢構成について報告いたします。41歳から60歳が52名で44％、61歳以上が37名で31.6％、合計は89名で76％という年齢の率となっております。これは役員を除く働いている方117名に対する率と数字です。

○委員長（広地紀彰君）　具体的な説明ありがとうございました。ほかの委員で質疑のあります方はどうぞ。

氏家委員。

○委員（氏家裕治君）　氏家です。きょうはお忙しいところ、本当にありがとうございます。

私も昔20歳ごろに建設業の会社に入って技術者を目指して働いてきた経験が多少なりともあります。昔と今と比較すると昔は小さな会社でも20代の技術屋見習いが１人か２人いて30代から40代の技術屋の先輩の背中を見ながら若い人たちが夢と希望を持ちながらいずれは自分も自分の現場を持ちたいと頑張ってきたという思いがあります。決して土木建設業が汚いとかきれいとかで済まされるものではなくて自分の生涯をかけて取り組む素敵な仕事だと思っている一人なのです。ただし、十数年前からバブル景気がはじけたころから企業は人を抱えることによっての負担が大きくなってきたことで、どんどん縮小化に向かっていった時代がありました。そして現在になると縮小に向うことが悪いとかではなくて全体に縮小していくのですが仕事があるから人を貸してくれないかとか、仕事があるから２カ月くらい助けてくれないかとか、周りはそれに応じていた時代がありました。でも最近ではそれができなくなってきた。それは一つ一つの企業さんが抱える人の数が本当に減ってきて、そして、今何とか自分たちの業界が忙しくなってきたので人を確保しようとしてもなかなか確保できなくなってきています。それは人口減少の問題もありますし、高齢化の問題もあるでしょう。そして親への教育の部分もありますが、子供たちが自分自身の夢に向かって歩けない環境にあるのかも知れません。いずれにしてもどこをどのように改善しようとしても難しいと思います。親の教育を今どうしようとしたってこれはどうにもなりません。でも現状を何とかしなければならないと考えれば。白老町内で考えるのであれば、各企業が連携し力を合わせてと単純な言葉でしか言いあらわせませんが、何とかその中で労働力の確保、外国人労働者の確保についても受け入れするまでのプロセ

スを国としてしっかり考えてもらわないといけないでしょうし、言葉、文化や風習についてもこれは業者さんが考えることではなくてしっかり国として北海道として各市町村としてさまざまな観点から支援をしていかなければ、こういった外国人労働者がいるのだけれど建設協会さんでどうですかと逆に示されるような仕組みが全体を通して必要なんだろうなと。外国人労働者を取り上げてみると限りない人材がそこにはあることは現実ですので、これをどう生かすかというほうが逆に私は価値的ではないかと。建設業界さんから何か答えをいただこうとは思っていませんが、ただし国が進めようとしているのはどうなのか、北海道の取り組みはどうなのか、町はどうしていかなけれならないのか。私たちが考えてその時々で建設協会さんとかまちづくりの団体さんとの懇談を通じながら私は進めていかなければいけない問題だと思います。今答えをいただこうとは思いませんが、私が懇談の中から感じ取らせていただいた部分でありますので、もし何かあれば伺いたいのですが。

○委員長（広地紀彰君）　もし何か見解等があればお話しいただきのですが。

清水建設協会会長。

○白老建設協会会長（清水尚昭君）　建設業界だけではなくて、まちの総意のもとでまちづくりには協力していきたいと思っています。できれば想定されている人口減少の速度を少しでも抑えるためには何を確保するかは難しい話です。労働力、税収も含めて減少をいかに遅らせていく施策をどう打っていくかがまちを守ることになると思います。できれば、この業界だけでなく、いろいろな団体さんとチームを組んで、このまちにどんな魅力を持って若い人が少しでも定住していただけるような状況をつくっていくかということについてもこれから積み上げていってまちと協力しながらやっていかなければ、我々だけではどうしようもない状況にきていますので、その中でいろんな環境整備も必要になってくるので、その辺のお力を借りながら町とお話をしていくことが非常に大事かなと思っていますので、これからもよろしくお願いします。

○委員長（広地紀彰君）　本間副委員長。

○副委員長（本間広朗君）　実際にあった話なのですが、工業高校とかでは職業体験を、小学生の時もやりますが工業高校で結構受け入れてやっているのです。今はまちでも一般と高校生の合同企業説明はやっていますよね。工業高校ではそこに参加されたが方が実際に会社の職業体験に行ってそこに就職した例が全体的に見ると数件あったみたいです。そのような一つまちと建設協会が組むといったら変ですけど、受け入れ側の問題ですから、何かと忙しくてそのようにはいかないかもしれませんが、体験に向けての流れも聞きました。いろいろな現場を見て歩いて､部長さんや監督さんについて一緒に現場を回ったら結局そこに就職したとのお話です。実際受け入れ体制は大変かもしれませんが、町内の高校から全然就職する子がいないと聞きましたので少しでも若者たちにこのまちに就職して住んでもらえば定住施策にもつながりますのでその辺をまちと一緒にやるとか経営体制を整えて一人でも二人でも職業体験をしていただく。これは建設業界だけでなくまち全体のことにもなると思いますので、なかなか大変かもしれませんが、今一番深刻なのは雇用問題だと、今ここでは即答はでいないと思いますが実際に町内で職場体験何かをやっているところもあるかもしれませんが、そのような体制が実際でき

るかどうかですよ。難しいでしょうか。

○委員長（広地紀彰君）　見解ということでよろしいでしょうか。

清水建設協会会長。

○白老建設協会会長（清水尚昭君）　白老町の中で商工会でも企業説明会を毎年開いております。白老東高校や北海道栄高校でも開催しています。話は聞いてくれるのですが、なかなか建設業界もブースを出すケースは数件ありまして興味は持って聞いてくれるのですが、専門の学校ではないので基本的には、建設業の魅力を発信するのも大事ですが、なかなか専門業種ではない専門学校ではない。町内には白老東高校、北海道栄高校さんがありますが進学すれば別ですが、このまちに少しでも残って、２校ともそうですが２割、３割程度しか地元の子がいないようで７割くらいは苫小牧市から通って来ていると聞いています。そういう人たちが白老に住みたい職があれば本当にいいことです。北海道栄高校さん自体が苫小牧に移転するのではとの話もありますがこの学校というのは大事だと私も認識しています。まちづくりとしてはあの子たちがまちを歩いているだけでまちの活性化につながっていることもあるし、その子たちができればまちに勤めていただける建設業だけではなくていろんな部分で魅力を感じて白老はいいまちだねと住んでくれるようなまちづくりを進めていくためにも、どんな企業が白老にあってどんな仕事をしているのか。建設業に限らず特産品であったり、道路、建物をつくっているのもあるし、白老特有な物を扱っている水産加工を見てもらったり、建設業も受け入れすることはやぶさかではありません。それをどのようにやっていくか。我々も非常に少ない人材で120％くらいの仕事をしている状況にあり、代わりがいないのです。この人が休んだらこの人の代わりはいないのです。この代わりがいないのが非常に困っているのです。でも我々一番恐ろしいのは事故があったらどうしようか。人を守っていかなければならない事業でもあるので、そういうことを含めていくと、その中でも実は繁忙期でないと現場は見れないのです。それだけ大きな建設も少ない時もありますから。その受け入れするのは私自身はやりたいと思います、もし希望があるのであれば、その中で組み立てをしていただければ町内ではこんな物づくりやっているんだよ。やっていくことはいいと思います。これは建設業だけに限らずいろんな形でまちも含めてやっていく事業を組み立てして町内の魅力を発信し若い世代が少しでも残るような事業を組み立てて欲しいという思いもあります。

○委員長（広地紀彰君）　本間副委員長。

○副委員長（本間広朗君）　何かきっかけづくりもしなければだめなのかと、お聞きしました。

ありがとうございました。

○委員長（広地紀彰君）　委員の方から何かありますでしょうか。建設協会の方々から何かこれはお話しておきたいことがあればどうぞ。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（広地紀彰君）　本日は有効求人倍率から建設業定着の課題、高齢化の課題、白老定住や安定した仕事の必要性さらに即戦力や技術者の確保の困難、処遇改善や制度の対する対応、工期に及ぼす影響、建設業全体のイメージの改善について具体的にいろいろお話いただきました。その中でまちとしての取り組みの中で白老定住について一定に世代でもいいので何らかの

支援はできないかとのご意見。中学生のころから建設業に魅力ややりがいについて触れていく。また、高校生にはほかの業種と連携しながらまちの魅力を若年層に訴えていく必要があるなど具体的な提言をいただいているところです。特に雇用にかかわって建設協会各位のほうから最後に何かございますか。よろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（広地紀彰君）　本日はありがとうございました。

暫時休憩をいたします。

休憩　午前１１時２０分

再開　午前１１時２５分

○委員長（広地紀彰君）　休憩を閉じで会議を再開いたします。

午後は胆振水産加工業協同組合に行きまして午前と同じテーマで所管事務調査を進めその後所管事務調査進め方、日程等を決める予定でおりましたが、本日欠席の委員もおられますので、後日関係課とも調整をいたしまして今後の雇用の方向性についての所管事務調査を行い委員会として意見をまとめいきたいと思っております。このことから本日は胆振水産加工業協同組合での調査終了後は現地にて散会することいたしたいと考えますが、ご異議ございませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（広地紀彰君）　異議なしと認めます。

それではそのようにいたします。暫時休憩をいたします。

休憩　午前１１時２８分

再開　午後　２時１０分

○委員長（広地紀彰君）　休憩を閉じで会議を再開いたします。

午後から調査事項といたしまて、移住定住施策（Ｕターン、Ｉターン）と雇用の現状と課題について本日はお忙しい中、胆振水産加工業協同組合さんにお邪魔させていただきました。それでは少数精鋭ですのでざっくばらんにお話しをしていきたいと思います。加工業協同組合さんとしてでもよろしいですし、カネシメさんとしての実態でも結構です。今の人の雇用状況等関係についてお話いただきたいと思います。

松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　雇用に際してはハローワークには募集を出します。周りの時給を見ながら割と高い時給の880円で募集しました。応募はゼロです。募集の時給を上げることによって既存の従業員の人たちの時給も上げざる負えない。既存のパートさんの時給も切り上げる。そのほかにハローワークだけではなく北海道のバイト募集にも出してはいたのですが応募はゼロです。たまたまことし２月、３月にやめる人がいたのでそのような募集をしたのですが集まらず、その時は知り合いの業者のつてでいい人材がいたので補充できたところです。水産加工の製品の注文に対応するのにもっとつくりたいのにできていないのが現状です。

○委員長（広地紀彰君）　これから冬場のスケトウダラ関係が中心となり秋口からまた求人強

化しなけれいけないと思いますが、先の見通しとしてはどうでしょうか。

松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　人材の確保は厳しいです。このようなことから我が社でもこれから外国人研修生募集の手続きに入る段階です。それと実際に手続きに入っているのは就労ビザの方２名がベトナム人、研修生はインドネシア人３名ぐらいを予定はしています。早くても10月くらいになりそうです。

○委員長（広地紀彰君）　具体的にもう動いている状況なのですね。委員の皆さん何かありましたらどうぞ。

○委員長（広地紀彰君）　本間副委員長。

○副委員長（本間広朗君）　現状の人手不足はカネシメさんではハローワーク求人情報では10名単位で募集をしていますが、外国人の雇用は別として、事業を拡大するというのではなく現状の業務を維持するにはカネシメさんではどのくらい人がいないとフルに稼働できないと考えていますか。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　イメージではありますが最低でも５人が新たに必要とは考えています。実際にはわが社の在籍は今20人くらいいます。店舗もあるのでそちらに10人くらい、工場の方には10人もいない状況で加工品をつくりたくてもつくれない状況であります。

○委員長（広地紀彰君）　本間副委員長。

○副委員長（本間広朗君）　これから冬場になるといろいろと加工しなければならないのですが、それが果たして10人でやっていけるのかどうかの問題もあります。これから人を雇い入れてやりたいのだが、なかなか人が集まらないと。身近な人に声をかけしていくとかはあると思いますが、ハローワークを見ても水産加工のほうの募集はしているのですが、午前中の建設協会さんでも話がありましたが、ハローワークに募集を出しても建設業も人が集まらないハローワークでは人が集まるのは期待できないのかなと。地元の人に声をかけてすぐに来てもられえるものでもないので、その辺いろいろ苦慮していると思いますが、今後どうしたらいいのか課題が出てくると思いますが、10人とおしゃたけど15人いればある程度はできると思いますが、10人でこれからスケトウダラがはじまったらスケトウダラの量を減らしてやっていくのか、それだとタラコの漬ける量が少なくなったりして経営に影響が出ることもあるので、その辺いろいろ大変ではないか。これからもつてを頼んできてもらうことになるのでしょうか。ここは組合としてやっているけれでも個人の加工屋さんも現状同じだと思うのですけど、それでは人手不足をどこに頼ったらいいのか。虎杖浜でも深刻な問題です。それは行政も厳しいところもあるのです。町ではこれからＵターン、Ｉターンで事業をつくって人を呼び込むことを考えているようです。それではこの事業者には何人が必要なのかといった調査を今後町と一緒にやっていく部分もあるのかな。人集めは相当大変なので一個人がつてを頼るのは限度があると思うので議会も含めてどうしたらいいか考えていかなけれならないと。今すぐなかなか答えはでないとは思いますが、抱えている課題はみんな同じだと思うので行政と情報交換するなどしていかないと課題は埋まらないのでは。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　今は知り合いを頼っての雇用は考えてはいるが、なかなか人が見つからないです。町との雇用に関する情報交換の場ができればそれは考えていきたいと思います。

○委員長（広地紀彰君）　外国人研修生を受け入れしているカネシメ水産さん側から研修を斡旋してくれる会社に働きかけをしたのでしょうか。また外国人就労者に対して技能習得には数年間かかると思いますが、受け入れの実態をお話し願いたいと思います。

松田カネシメ水産社長。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　虎杖浜では渋谷水産さんで20名の外国人の受け入れは行っています。我が社ではこの秋から３名の外国人を雇用する予定です。ベトナム人２名、一人は就労ビザを持った方ですでに道内の加工場を経験している方です。一人は未経験者です。二人セットで考えています。インドネシア人研修生で未経験者です。実はインドネシア大使館と連絡を取りながら研修期間終了後に就労ビザを習得できるような可能性もあるシステムと聞いております。就労ビザが取れたら帰るかもしれないが、これまで苫小牧のハローワークだけでなく苫小牧の人材派遣会社にも依頼してきたのだが、派遣会社すら人が集まらない状況ですので、どうしようもなくて、外国人の雇用が必要になってきた経緯があります。

○委員長（広地紀彰君）　氏家委員。

○委員（氏家裕治君）　今の現状の中で人手不足を国内だけで頼るのは無理なこととで、外国人の研修生、就労ビザを使った外国人を雇用することがこれからも進めれれていくのかな。カネシメ水産さんのように独自の外国人雇用ルートを持っているが、私は外国人就労の受け入れの窓口が北海道や町にあればいいと思っています。申請の仕方も知らない加工業さんだけでなく、午前中の建設協会さんでも話したのですが大事なことは今から手をつけて、２年、３年後日本で経験を積んだ方が一度帰国して次回はリーダー的な立場で２人、３人連れて戻ってくるシステムがあれば理想であり言葉の問題も軽減されるのではないかと考えます。外国人労働者にとっても安心してこられる環境の整備が一番必要になってくる。ただ外国人を雇用することに警戒心を強くしているとなかなかそこまで行く時間が伸びてしまうことになる。社長のように研修生、就労ビザの外国人労働者を受け入れいくスタートが大事なので虎杖浜の加工業に加盟している各店舗さんがそういった窓口をしっかりと知ることが大事だと思うのですが、胆振水産加工業協同組合全体としては外国人研修生の受け入れについてどうのように考えておりますか。

○委員長（広地紀彰君）　小林水産加工業協同組合参事。

○胆振水産加工業協同組合参事（小林浩之君）　組合としては外国人労働者については考えてはおりません。今は個々の業者で取り組んでいる状況であります。組合に外国人労働者に関する相談等もない状況であります。

○委員長（広地紀彰君）　氏家委員。

○委員（氏家裕治君）　もし加工業者さんから組合に対して雇用の課題があってどのような手

続きをすればいいのかとか、どこに問い合わせすればいいのかそこは組合ではどのように対応しますか。

○委員長（広地紀彰君）　小林水産加工業協同組合参事。

○胆振水産加工業協同組合参事（小林浩之君）　組合では考えていません。そのような事案があれば上部団体である共同組合連合会と相談します。外国人受け入れについては過去やったのですが、今はやっておりません。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　実は以前に中国人研修生を受け入れにあたり、胆振水産加工業協同組合上部団体と協議した経緯はありました。当時は受け入れ体制が複雑だったので断念した経緯があります。

○委員長（広地紀彰君）　具体的にはどのようなことがありますか。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　まずは住居を準備しなければならないこと。はっきりしたことは覚えてはいないのですが、月に１回小麦粉を何十キロか提供する。多分食料補助だと思うのですが、それは大したことないのですが、やはり居住費とそれと給料これは以外と高いことを言われたので、もしかしたらエージェントにいってるのかなと、ちょっと無理があるので当時は断念しました

○委員長（広地紀彰君）　山田委員。

○委員（山田和子君）　今回インドネシアから来られる方の居住先は自前で用意をするのでしょうか。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　これはアパート住まいを今は考えています。最初に来るのはベトナム人なので彼女らは就労ビザを持っていない方なので、日本人の正社員と同じ扱いで条件を向こう側に提示してそれがＯＫだということで２名を決めているのです。もちろん家賃は自己負担なのですが、会社側と折半することにしています。彼女たちは居住環境はそれ程重視はしていないようで、とにかくたくさん稼ぎたい。残業もしたいと言っています。登別市あたりの家賃３万くらいのところ借りて半分は補助しようかと考えています。研修生を雇うよりはずっと楽です。

○委員長（広地紀彰君）　森委員。

○委員（森　哲也君）　水産加工業会での平均年齢はまた就労者高齢化率、またいつぐらいから人手不足が顕著になってきたと思いますか。私も10年ほど前にはハローワークは人であふれていた記憶がありますが、今はそうでもないようですが。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　私も含めだいぶ動けない人はふえてきておりまして生産効率も落ちてきているのです。でも意欲はありますのでずっと働いてもらいたいとは思っています。工場内で考えれば平均年齢は65歳くらい、店舗になれば若い人を配置していますがそれでも平均40から50代くらいです、職場の高齢化は年々深刻化しています。従業員の雇用につい

て業務がきついこともありやめていく人もいましたが募集をすればそれを補うことができました。ここ３年前くらいから募集して集まらなくなりました。集まらないとの印象を持ったのはもっと前ですね。広告折込チラシを出しても人が集まらなくなったのはここ10年くらい前からかな、新聞をとっていない若者が多くなっているようです。

○委員長（広地紀彰君）　山田委員。

○委員（山田和子君）　仕事的にもきついですから、私のところにも加工場をやめてきた人が勤めていました。彼女は手がつめたくなって体がしんから冷え切ってしまって耐えられなくなったと言っていました。でも、白老の名物としてこれはずっと残していきたい商品なので、そこで何か支援策があればいいのかなと今回懇談を申し入れたのです。ざっくばらんに何か必要な支援策があればお話しいただきたいのですが。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　設備の改修だとか古い建物が多いので、一番大変な冬を少しでも楽に過ごせれば少しは違うのかな。

○委員長（広地紀彰君）　山田委員。

○委員（山田和子君）　空き店舗対策とかでしたら出て行くのに200万円だとか、入ってくるのに100万円の補助とかがあるのですが既存の企業さんが頑張っていく中での支援策というか、重要な産業なので今現状をお聞きしていたらリフォーム、設備投資の策があってもいいのかと思います。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　あったらいいですね。外国人についても居住費補助だとか外国人就労者雇用を前提として加工組合加入業者も13件あるのでまとめてアパートを借り切るなど。

○委員長（広地紀彰君）　山田委員。

○委員（山田和子君）　空き家がどんどんふえてきているので私は空き家をシェアハウス的にしていくなどの支援ができるのではと思います。あと言葉の壁で白老に来た外国人が買い物するにしても病院にいくにしても不安だと思うのでそこは行政のほうでいろいろな支援が可能かな。ポケトークとかを活用して。今でも町内には約百数十人の外国人が住んでいるのですから、それは早急に病院とかで言葉で困らないような支援していくことが大切です。そうすれば白老に来てよかったよ。北海道だったら白老で働いたらいいよとベトナム人の中でも情報交換をされていくと思うので。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　空き家を活用してのシェアハウスなどがあればいいですね。

○委員長（広地紀彰君）　今具体的なお話が出てきましたが他に何かありますか。

本間副委員長。

○副委員長（本間広朗君）　今町内でベトナム人78人、中国52人と結構多くなってきているのです。ですから外国人の受け入れ体制をちゃんとしないと、今後は日本人の雇用にはなかなか

つながっていかないと思うので、逆に外国人の方をしっかり行政のほうも、また加工屋さん一軒一軒認識を持って手続きはどうしたらいいとか、どうやって募集してらきてくれのとか、外国人の居住場所とかも総合的にどこかが窓口に、水産加工組合がやるかわかりませんが、行政でやるかはわかりませんけど、そのような総合窓口ワンストップと言いますかそれをやらないと個々にやってやれるのであればうちはベトナムから呼ぶよ、中国から呼ぶよと、でも賃金の違いも多分出てくるでしょうし、どこの国から雇ったらいいのかと言ったこともいろんなところから情報を取集して、ではどこから雇ったらいいのかとか、その辺が整理されないとだめだと思うのです。

こちらから要望するわけではないですが行政がどこまでできるかわかりませんが、加工組合があったらそれをどうしたらいいかを考えていかないとみんな共倒れにはならないとは思うけど、そこそこで考えるよりはみんなでどうしたらいいか、先ほど言ったよう共同のアパートで外国人を住まわせるとか後々考えていかないとだめだと。そこをワンストップでやらないとなかなか人は集まらないんじゃないか。外国人を迎える環境がある会社はいいのだけれで、小さなところではなかなかそうはいかず手続きの仕方を一からしなくてはならないその辺をきちんと確立することが大事だと思います。今は個人的にやってやれないことはないと思いますが、５人10人の雇用が必要なところは１人でも２人でも来ていただくためにはどうしたらいいかを考えないとだめではないか。そういうことはまだまだ先のことになるでしょうか。

○委員長（広地紀彰君）　松田カネシメ水産社長。

○カネシメ水産社長（松田幸男君）　需要があるかどうかでしょうね。ニーズがあれば私が今試しているところを紹介することもできます。

○委員長（広地紀彰君）　本間副委員長。

○副委員長（本間広朗君）　今言われているインドネシアであればスムーズに直接やり取りできるところではスムーズに受け入れはできると思いますが、かなずしも皆がみなインドネシアではなく、ベトナム、中国や韓国もあると思うので、その辺ところどうするかも考える必要があると思います。なかなか人が集まらない状況ですから、個人的には外国人労働者に頼らざる得ない部分が大きくなるのではと心配しているのです。

○委員長（広地紀彰君）　本間副委員感想を含めてということでよろしいですか。委員の皆さんからはよろしいでしょうか。

きょうは高齢化の問題、人手が足りないだとかという部分で特に松田水産さんで取り組まれている外国人の研修生導入や就労ビザの話もありました。そのような実態に対してどのように向かっていくのかという部分。また質疑の中で研修生受け入れために住居の関係である程度支援が必要ではないか。具体的には空き家の利活用についても意見が交わされていました。研修生受け入れにあたっての窓口や情報収集の関係、外国人雇用のニーズがあるかどうかの部分、必要に応じて情報提供はやぶさかでないとのお話もいただきました。さらに工場で従業員が働きやすさ求めて改修できるような補助があればいいのではとの意見が出されました。小林参事さま、松田社長さまには本日お忙しい中時間をとっていただき誠にありがとうございました。

◎閉会の宣告

○委員長（広地紀彰君）　それでは、これをもちまして産業厚生常任委員会を終了いたします。

（午後　２時５０分）