

第1回秋田県建設業審議会担い手確保・育成小部会の概要について

1 小部会の開催日時及び場所

平成28年8月30日（火） 午前10時30分から正午まで

秋田地方総合庁舎 610会議室

2 出席した委員の氏名

川上洵、佐藤悟、荒川英俊、藤原佐知子、二見千穂、齊藤麻美、松橋貞一郎、佐藤有正、西聡、石川聡（委員12名中10名出席）

【事務局】前佛和秀（秋田県建設部長）、柴田公博（秋田県建設部建設技監）、渡辺雅人（建設部次長）、平川祐作（建設部建設政策課長）、田口秀男（建設部技術管理課長）他

3 議事の概要その他小部会の経過に関する事項

(1) 会長選任

委員の互選により、川上委員が会長に選任された。

（会長就任後、川上会長が議長となり議事を進行した。）

(2) 会長職務代理者の指名

川上会長により、会長職務代理者として佐藤悟委員が指名された。

(3) 議題

①担い手確保・育成小部会の進め方について

担い手確保・育成小部会の進め方について事務局から説明がなされ、事務局提案どおり進めることで同意した。

②県内建設業における人材の確保・育成に係る現状と課題について

県内建設業における人材の確保・育成に係る現状と課題について事務局から説明がなされた後、議論が行われた。

【質疑応答・意見等の概要】

委員： 資料にある年齢階級別年間賃金総支給額の産業別比較表を見て驚いた。一般的にキャリアを重ねていく毎に賃金は上がっていくはずなのだが、働き盛りである40～50歳代の賃金が大きく下がっている。ここまで下がるのはなぜか。こういう点が建設業の将来性としてマイナスになる。ここを解決していくことで若い方へこの業界でキャリアを重ねていくことへのアピールになる。原因を探りたい。

事務局： 資料の根拠は賃金構造基本統計調査であるが、調査対象の業者数や母数に若干偏りがあるといわれており、そのデータの特性が出ている可能性はある。

ただ、県内建設企業の方とお話しした中では、初任給ではほとんど差がないが、若い時よりも年齢を重ねた方（４０～５０歳）が賃金格差は広がるという生の声は伺っている。

実際のところどうなのか、これから原因を調べていかなければならないと考えている。情報収集しながら原因を掘り下げていきたい。

委員： 業界の現状はどうか。

委員： 秋田県建設産業団体連合会等業界団体において年収ベースの実態調査を行っており、製造業と比較して１００万円低いというのは県内の現状として出ているが、年齢構成までは調査できていない。

実際のところ５０歳代は年収３００万円台で、他産業と比較するとかなり下回っている現状である。

１０月に実態調査を行うので、年齢水準がわかるような調査の仕方を考えていきたい。

委員： 新規高卒者の離職理由について、職場の人間関係や給与・休日が少ないという状況をどこまで改善できるのかが我々の宿題である。

これらの理由は就職希望の学生の話にも出てくる項目であり、ここでの低評価が建設業界への希望意欲を削がれる一因と考えられる。

その中でも一番出てくる理由は給料の面であり、県内は給料が低いので県外に出て行くという現状もある。

離職理由の人間関係とはどういうところなのか、給料とか休日とはどんな点なのかという部分を詰めるところも大きな宿題ではないか。

委員： 高校卒業１年以内に離職した生徒の離職理由で１番多かったのが仕事がきついこと、２番目が職場の人間関係となっている。

仕事のどういったところがきつかったのか理由を分析していくことが離職の防止につながるのではないか。

人間関係という理由でよく言われるのが、会社に入ったら自分と同じ年代が少ない、自分の親と同じ世代に悩みは話せない、そのため悩みが解消できないという理由であり、これらの原因を抑えることが解消につながると思われる。

委員： 離職状況は本県建設業のデータとなっているが、大学でも３年で３０％の生徒は辞める現状にあり、建設業だけではなく他産業も含め日本全

体でこのような傾向になると考えられる。

建設業の特徴、秋田県としての特徴という視点があれば対策手法が検討できるが、これは他産業と共通的な悩みではないか。

委員： 離職理由という面ではないが、公共投資減少による過度の受注競争、下請へのしわ寄せ等の要素により、元請業者の従業員はそれなりの給与水準であると思うが、下請・孫請で働く方々については元請業者との給与格差がかなりあると思われる。

委員： （建設現場で働く委員に対して）仕事を辞めたいと思ったことはないか。

委員： 辞めたいと思ったことは多々ある。（体力的な問題ではないが）仕事がついののは日々実感している。

日中は現場作業となることから、デスクワークはおのずと残業してこなすことになり、これが毎日の繰り返しになっている。

また、ICT等の様々なシステムが増えることによる操作習熟のために時間を割く必要があることに加え、現場管理の職員数が少ないため、担当1人にしわ寄せが来るといった現状である。

委員： よく言われる3日、3ヶ月、3年というリズムでやめたくなることはあるか。

委員： そういったことは特にはない。

委員： ここ数年様々なことを経験してきて、辞めたいと思ったこともあったが周囲に助けられた。

与えられた仕事を自分の時間の中で動くために何をどうすればスムーズに進むかを考えている。

私も家族があるので、残業も家庭のことも両方やらなければならない葛藤があるが、自分がつらくなった時は会社に相談して手を借りている。

この職業はきつい、汚いというイメージがあると思うが、私は周りの環境に恵まれてやってきたので思ったことはない。

会社に入ったばかりのときは事務員と比較して悩んだこともあったが、今にしてみると周囲に助けられて乗り越えてこれたので、この先またこの仕事を続けていこうかと思っている。

女性に対して建設業に対する誤解の解消に向けてアピールできればと考えている。

委員： 苦労して物を作って、できあがった物を見てもらい、使ってもらおうといったところに生きがいがあると感じたことはないか。

委員： あまり大きい現場を担当したことはないが、会社は私の能力を知って現場を与えてくれたし、私なりにこなせてきたと思う。

委員： 離職理由について、先ほどから述べられている理由の他に、昔は終身雇用で、我慢しながら親方に仕込まれて力を付けていったと思うが、今の若い人たちの我慢する部分が弱くなったと感じるところはないか。

委員： 本校の卒業生も残念ながら離職者はゼロではない。

仕事がつらいという話も聞くが、被災地での翌日までの長時間労働があり、復興のためやむを得ないと思う反面、自分にとってはきつかったという理由で離職した例があった。

その他、上司との人間関係のズレが理由で離職したという話も聞く。

本校の例だが、入社して2～4年の若い先輩による講話を土木科、建築科といった学科ごとに開催している。

講師を務める先輩は離職につながる「とまどい」を乗り越えた人で、「土木工事は国土・県土を作る仕事で住民に感謝される。こんな良いことはない。」と体験を語ってくれる先輩もあり、こうした明るい話題の提供により、女子生徒も含めた各学科の生徒の専門分野への就業意欲向上に寄与している。

先輩の話の聞いたり先生たちによるガイダンスを受け、本校では建設業界に進む生徒は県内県外含めて8割以上いる。

離職は残念ではあるが、そうならないために先輩の力も借りながら生徒の気持ちを前向きにさせる取組をしている。

委員： ミスマッチを避けるという意味でインターンシップに取り組んでいると思うが、その効果は出てきているか。

委員： インターンシップはミスマッチ防止という観点も含めた職業体験として、今年度は2年生を対象に9月に実施する予定である。

土木科・建築科のインターンシップについては業界全体でバックアップしていただいております。うまく進んでいると思う。

また、県土整備コンサルタント協会の協力により、ドローンなどの最新鋭の測量機械に触れ、測量への興味を高める取組をしている。

特に土木科の生徒は関心が高く、実際に墨入り画面で最新機器に触れることで、測量の仕事に対する就業意欲も高まっている。

また、秋田港の港湾工事の現場見学の開催等により、ミスマッチ防止に加え、生徒の興味を建設業界に向け、学校での勉強が役立つ場面が確認できる機会となっている。

委員： 離職率は調査によってばらつきはあるが他の業種でもおよそ4割程度である。

離職を防ぐというのは定着率を上げるということであり、今取り組んでいる企業の例としては、コミュニケーションを会社内で取る仕掛けをすることや、意外と知らない給料の決定の仕組みをわかりやすく「見える化」するようにしたら良くなったという事例もある。

各企業の特徴もあると思うが、なぜズレが生じるのだとか、真剣に議論することが必要で、そこから出発した取組で成果が出ることもある。

委員： 「見える化」というのはどのようなものか。

委員： 自分の将来設計が可能となるよう、給料の決定の仕組みや今後の見通しを提示して「見える化」していくことで、スキルアップに取り組む意欲も出てくる。

委員： 離職理由の一番多い理由の「その他」は、実は「何となく」という理由である。

様々な要因を分析しているが、建設業でやっていくという職業意識が低いと感じる。

高卒就職後3年の21歳になれば、ほとんどが補助員等、手元の仕事ができるようになるのだが、そこまで至らない人たちが「何となく」辞めてしまう。

そこをどういった形で定着率を高めていくか、今就業している人たちの大事にする手立てができないかというのが一番にある。

建設業界においては担い手の分類というのは5つに分けている。1つ目は高齢者。50歳以上が半分以上という実態だが労働力として必要。我々は高齢者も担い手として捉えている。2つ目は女性。3つ目はこれから入職する人たち。4つ目は今就業している人たち。5つ目は中途採用。この5分類で我々業界は担い手を確保していかなければならないと考えている。

これから入職する人たちや、今就業している人たちの定着率を高めるためにも、例えば教育訓練体系等、他産業と比べても劣らない建設業として当たり前の標準装備として提示していかないといけない。

全国の中でも高齢化が一番進んでいて生産年齢人口も減る。こういったスピード感の中、他産業と協力して我々の担い手を確保することが現状としても将来に向かっても課題である。

委員： 建設業にこれから入職する人たちへ提示する中身はどのようなものを

想定しているか。

委員： 同窓の先輩が入職した建設業の魅力をPRするという広報活動にも3年ぐらい前から取り組んでいる。

また、技術力評価となる資格を入職後早い時期に取らせて、自分のスタンスをしっかりと固めていくといった取組で定着率を高めていきたい。

委員： 職業意識の話が出たが、本校の学生の場合、約1/3～1/4が進学希望で、残りの就職組のうち、約2/3が建築系で、約1/3が建設系を希望しているが、志望先を尋ねても以前ならトンネルを掘りたい、ダムを造りたい等、生徒の希望があったが今は具体的な志望先が出てこない。

就職先が決まる現状としては、就職相談の際に生徒の成績レベルにあった会社を勧め、会社のネームバリューが就職先の選定理由にある程度影響を与えて就職先を選定し、生徒も選定した会社でなければならない理由があるわけではないが、そこで自分の得意分野で頑張るつもりで入職するといった状況である。

建設業界は、業界の入職動機の方角付けが薄い印象がある。例えば、電気とか機械の生徒であれば、将来ロボットを作りたい、コンピュータープログラムを作りたい等の動機を1年生から言っているが、建設系の生徒はこういった動機を言わないし、持っていない傾向にある。

本校への入学理由を尋ねると「父が建設業をしているから」「家族に本校を勧められたから」極論は「学校の先生にあなたの成績なら本校に行けると助言されたから」という具合である。

そこで大事なものはオリエンテーション、動機の方角付けと思う。

例えば総合学習とかで建設系のお話を盛り込むなど、若い時に建設系に興味を持たせられる工夫が何かあれば変わるのではないか。

嬉しいことだが、今年1年生で建設系に入った女の子にどうして建設系に進みたいのか尋ねたところ、中学のときにゼネコンのTVのCMを見て、すごい仕事をしていると感動を受けた。親には反対されたけれども建設系に進んでこういう仕事がしたいと話していた。

いろいろ話したが工夫すべき余地があると思う。

委員： 私が土木を始めた時は高速道路もないし新幹線も青函トンネルもない時代であったこともあり、仕事が無限にあり（仕事を）確保する必要もなかった。

今は学校で教えるのはクラックスケールであるとか、コンクリートの

ひび割れをどうするかということが多いので、(建設業に)夢がないと感じる。

担い手確保の枠組みでいうと、インフラはどれくらいの規模が適当なのか。

これから高齢化・人口減少に向かう中、作ってきたインフラの維持しながらどのように新たな整備をしていくか、そこに若い人をどう取り込んでいくかということが課題である。

インフラの適正なニーズに必要な人数を確保するという考え方もあるのではないか。

18歳年齢人口が減少している中、建設はどれだけ担い手を確保できるのか。人口構造も高齢化が進んでいる中、インフラをどういう風に整備・確保していくのかという視点も必要ではないか。

委員： 18歳年齢人口減少の進行により、県内工業高校の学科もあおりを受けており、本校の定員もピーク時の約半分となってしまった。

以前は大概の工業高校には土木科と建築科があったものだが、県内各地の学校では土木建築科に一本化されたことにより各学科の生徒が半分となったことに加え、学級定員も40人から35人となるなど、産業界に送り出せる数が減少して充足率を満たせない現状であり、このことが担い手不足に拍車をかけている事情がある。

委員： 建設業への入職者は工業高校出身者が6割弱だが、普通科出身者も1/4の割合で建設業に入っている。

工業高校だけでなく普通科の生徒にも、進路を決断する1・2年生の時期に、建設業の魅力を伝えるのも大事かと思う。

就職する生徒が多い普通科の高校もあるので、各業界団体で取り組んでももらえることはありがたい。

委員： 土木学会においても土木工学を総合学習に活用する活動をしている。東京方面では総合学習において小学校の先生に話をお願いしたところ、だいぶ土木に対するイメージが変わった。

特に子供だけでなく保護者の建設業に対するイメージも変わったというケースも出ている。こういった取組も面白いと思う。

(4) その他

第2回担い手確保・育成小部会を10月17日(月)午後を開催することで参加者の同意を得た。