

第9回建設産業戦略的広報推進協議会 議事概要

日時：平成28年3月10日(木)10:00~12:00

場所：(一財)建設業振興基金 3階 301会議室

事務局からの説明の後、構成員から以下のような発言があった。

○「キャラバン」の水平展開を目指すとのことだが、全国の地域でどう進めていくのか、現状分析や指針などがあると良い。

○広報活動は、世間・一般に向けた活動も必要。消防やレスキューは、テレビドラマ等で取り上げてもらったことで、入職者数が増えたという経緯があり、そういったところから発信していくのが、一般の方に理解が得られやすく良いのではないかと。

○最近の子供は、職業意識が低く、自分が将来どんな仕事に就くのか想像しながら育ってきていない。そのためにも、小中学校からキャリア教育をしていくという方向性は良いこと。

○全国工業高等学校長協会とは、平成20年から意見交換を始め、ようやく専門工事業も理解してもらえるようになった。以前は、「建設業＝ゼネコン」という認識の先生も少なくなく、教える側でさえ建設業の業態を知らなかった。建設業に関する視野を広げるための教育が必要である。

○建設への投資について、リーマンショック以降、地域ごとの温度差が大きい。入職促進のために、建設業の魅力を「地域ごと」にどう伝えていくかも今後の課題である。

○「建設現場へGO!」では、今あるコンテンツを整理・活用しつつ、タイムリーな特集を組むなど、わかりやすく伝えるような方法をとってみるのもよい。また、就職や求人を促進するのであれば、入職後のキャリアパスを具体的にイメージできるようなコンテンツがあっても良い。

○中小建設業における入職の促進については、企業側が自社の問題と認識し自ら取り組まなければ変わらない。地域の建設業の経営者も世代交代時期を迎えているところ。若い経営者に考え方や取り組み方などの話を聞いてみるのも、目先が変わって良い。

○担い手確保に関して、現場責任者を対象としてヒアリングを行っている。ある企業では、数年に一度、欠員を補充するため数名採用している。毎年継続的に採用していないため、高校にお願いしづらいと聞いている。

○ほとんどの現場は週休2日に対応できておらず、休日は、日曜休みのみが多い。また、技術者に憧れて入職したものの、実際には資料作成等の事務処理や関係者間の調整業務などの仕事が多く、

理想と現実とのギャップに悩む若者が多い。現場で教える側は、若者の感情を害さないよう配慮しながら、育成を行っているのが実態である。

○女性の登用については、やはり休暇の問題があり、工期の平準化を含めて考えなければならない。公共工事では上半期は予算の関係で工事の発注が少なく下半期に工事の発注が集中するため、結果的に3月工期の工事が集中する。3月までには必ず工事を終わらせなければならないため、職人の確保も難しい。週休2日を実現するためには、受注の繁閑を無くすとともに、下請も日給月給から月給制にすることが必要。

○国交省の取組みとして、週休2日をモデル的に取り組んでいる工事もあるので、こういった改善への取組みをアピールしてもいいのではないか。

○大手ゼネコンの工事現場で働く職長を対象にアンケートを採ると、仕事への「やりがい」や「満足度」は8~9割ぐらいあるが、「賃金に関する満足度」になると5割まで下がる。大手ゼネコンの現場でこのような結果である。この状況から「子どもに継がせたいか、勧めたいか」を聞くと1割しかいない。その理由も、休みが少ないことや、日給月給制で給料が安定せず将来が不安であることがあげられる。子どもには土日が休めて、固定月給制のところでは働かせたいと思っている人が多い。職長に聞くと、土曜に休めている人は3%、祝日休めるのは6%しかいない。日曜に休めるのも4割強である。業界としても、この状況を理解していて、改善に向けた取組みを行っているということを実はアピールしていかないと、進路指導の先生などに理解されにくい。

○ものづくりの魅力に興味を持って入職を希望する若い人もいるが、その囲い込みの一番の手段は、インターンシップである。今後取り組むべき事の候補のひとつではないか。

○求人票が書けない会社や、就業規則がないから求人票が書けないという会社もたくさんある。今後はそういった企業へ向けたコンテンツを作ってもいいのではないか。

○職人として入職後、年をとってもずっと同じ仕事ができるかという心配もある。将来的には、職人（技能者）から現場監督（技術者）へのキャリアアップも可能にするとともに、そうしたキャリアパスを提示していくことも今後は必要になってくると考える。今後、若年層へアピールするには、そのような新しい建設業の姿を見せていく必要がある。

以上