

建設業に若者を迎え入れるために

北海道大学 高野伸栄

1. 現代若者気質ーバブル崩壊後に育った若者たちー

・現大学3年生は1992年生まれ。バブル崩壊後の世代。成長する世の中を体験せず、リストラ、倒産を見てきた。

→上昇することよりも、今の生活と時間をいかに確保するかが第一命題

・少子高齢化→1人の子供に6人(両親、2×祖父母)の守り手

2. 地方における若者不足

・町(例えば人口1万人以下)においては多くの若者が卒業と同時に出て行くため、若者自体が少ない。→普通高校の卒業生も技術者候補者

・農林漁業と異なり生産設備が不要のため親の後を継ぐモチベーションがない

・低い定着率(二割五分)のため、地方基幹建設会社(20人~30人程度)では若者の雇い入れは困難

3. 若者からみた建設産業

・3Kを克服する魅力が感じられない

・経営者の将来への展望が感じられない

4. 技術者・技能者育成の仕組みの崩壊

- ・米はユニオン、欧はギルド。日本はチーム・組が育成の基本
- ・建設需要の大削減によってチーム(職場班、社内、協力会等)が崩壊
- ・若者にとって、社内に同世代が乏しく孤独

5. 建設産業再生プログラム

短期 ☆給与の上昇

☆不規則な就労環境→柔軟な就労環境 (長期休暇自主取得等)

☆女性の受け入れ

☆チームの復活

- ・ゴール・ビジョンの構築 (会社、業界) : どうなるかでなく、どうするのかを示す
- ・職場班・社内チーム崩壊→会社間・建設業協会→都道府県→全国
各レベルでの民間、行政様々な形態でのチーム結成支援

☆建設生産システムの改善

- ・現場作業の軽減、工場製品の導入
- ・就労環境を考慮した発注条件の改善

☆ものづくりに携わる人の育成整備

- ・工業高校、大学、専門学校等学校制の再検討

☆発注者・ゼネコン・サブコン・コンサルタント各主体のイコールパートナーシップの実現

長期