人材（ヒト）を育て、未来へつなぐ

～福井商工会議所建設部会　座談会～

福井商工会議所には業界・業種等により9つの部会［理財情報・繊維・工業・建設・観光サービス・交通運輸・食料品・流通第一（卸）・流通第二（小売）］を設けている。当誌では、各部会の抱える課題や今後の展望を広く知って頂くために各部会の活動を紹介しており、今回は、建設部会を取り上げる。

「3K（きつい・汚い・危険）」や「雇用条件・待遇が良くない」といったイメージを持たれがちな建設業界。その影響もあり、業界全体として深刻な人材不足に陥っている。こうした中、業界のイメージアップの方法、若手人材の確保と育成をはじめ、今後取り組むべきことについて、建設部会議員企業4社の経営者による意見交換を行った。

「女性活用」で業界のイメージアップ

司会　まず、建設業界全体のイメージアップについて、意見をいただきたい。

木村　建設業界のイメージアップのため、現場見学会や職人の表彰制度、ポスターやチラシでのPRなど、多くの会社が様々な取り組みを行っている。これらの活動に加えて、さらに学生など若い世代に建設業界へ興味を持ってもらうためには、マンツーマンの指導や家族ぐるみの付き合いなど、もっと深いサービスが求められている。

善木　先日、当社に県内高校の普通科の学生が来社した際「後世に伝わるものづくり」の価値観と魅力について話したが、大変興味を持ってくれた。仕事の内容だけでなく、その背景や意義を説明することが重要だ。

　また、今の若い世代が会社や業種を選択する際、母親の影響が強い。まずは、母親へ業界の夢や仕事のやりがいをPRした方が、イメージアップにつながる。

村中　業界のイメージアップには、女性の積極的な登用、抜擢が良い。女性が従事することで、仕事のイメージは大きく変わる。

木村　実際に設計事務所でも、半分が女性スタッフという企業もある。また、設計の分野は、現場作業を行わないため、女性が入りやすく、職場に溶け込みやすい。

村中　現場の場合だと、トイレや更衣室など設備への配慮が必要となる。

善木　設備への配慮は、コストが大きくかかるものではない。それよりも、男性社会へ女性一人で飛び込む勇気が必要となる。これからは女性も活躍できる職場だと思える業界の魅力アップが求められている。

石黒建設㈱　社長
善木則夫氏

　ちなみに、当社における女性の活躍の場は、現場作業ではなく三次元CAD操作などだ。図面作成の手伝いやデータ管理などで、女性の活躍の場が増えてきている。

田中　業界全体のイメージアップといっても様々な業種があるため、ひとまとめに考えるのは難しい。当社でも、住宅設備を売る部署では、インテリアコーディネーターや建築士の資格を持った女性社員が活躍している。実際に家を建てる際、キッチンやインテリアなどは奥さんが決定権を持っている。女性社員のほうが同じ目線で考えられるため、適している。

「明るいイメージづくり」がカギ

善木　女性活用ももちろんだが、今はテレビやネットが強く影響を与える時代。しかし、建設業は宣伝しづらく、マスメディアの利用も少し遅れている。今は大手ゼネコンなどがCMを出しているので、そこから興味を持つ人もいる。だが、地元テレビ局でも、中小企業が積極的に宣伝することは難しい。

木村　確かに、CMが最もインパクトがある。大手のハウスメーカーなどは、自社のイメージをCMで作り上げている。会社のことを知らなくてもCMが良いイメージとなり、志望学生の増加につながることもある。大手企業が作り出している明るいイメージを、広く業界全体に波及させていくことも重要だ。

「若手育成」で人材確保

司会　次に若手の人材確保について意見を伺いたい。

村中　最近の工業高校の建築科の高卒生は、ものづくりを中心とした授業を受けているため、職人として従事するイメージを持っている。しかし、実際は現場監督等の技術者として育成するため、高卒生が仕事へのギャップを感じ、離職へつながることがある。

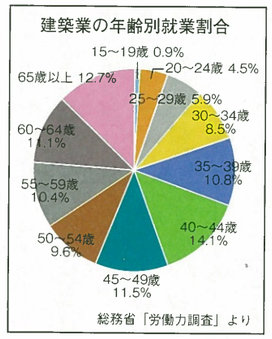
田中　当社では地元の会社としての独自性や経営方針を発信している。特に昨年から、パンフレットや職人が出演するテレビCMを作成するなど、採用方法を工夫している。

　また、当社は、社員の育成も重視している。具体的には全国的に注目されている会社の見学や、県外の指導者による勉強会の実施だ。技術を習得するには時間や費用がかかるが継続的に実施すべきだ。自社で出来ることは最大限取り組んでいる。

木村　建設業界に携わる約

500万人のうち、55歳以上が約3割、29歳までが約1割である。高齢化は避けられず、確実に将来、人材が不足する。若手育成は今すぐに取り組むべき喫緊の課題だ。

また、設計には建築・構造・設備と3つの専門職があり、特に設備設計に携わる人が非常に少ない。現在、一人で事業を営む60代の社長が多く、あと5、6年で廃業する可能性が高い。一般的に設計事務所はそのような設備設計会社に発注しているが、将来、発注先が少なくなれば業務自体が受けられなくなる。業界としては、県内の学生に、もっと設計に興味を持ってもらえるよう努力する必要があり、学生自身には3つの専門職のうちどの職種に向いているのか、しっかりと判断して就職して欲しい。



善木　技術者が一人前になるには10年ほどかかるが、この業界は教科書通りには進まず、ハプニングやトラブルが生じた際、個人的な力量が問われる。建設業界は他の業界以上に判断力が要求され、その判断力を養うためにも現場のキャリアが必要だ。

また、若手を一から育てていくことも重要だ。興味があれば、土木・建築とは全く無関係の大卒生も採用する。採用後2、3年で退職する人もいるため、当社では若手が集まり、話し合える場を定期的に作ることで、その対策を図っている。

村中　人材育成にはやはり費用がかかる。当社では、技術職に必須の資格があるため、国の補助金を活用し、取得にかかる費用を負担している。しかし、育成して定着するまでに時間がかかり、景気が良くなると他社の給料も上がるため、結果的に他に人材が流れてしまう。中小企業にとっては、1人、2人抜けるだけで大きな影響が出てくる。

善木　技術の伝承は非常に難しく、バトンを渡す側と受け取る側の連携が重要だ。

また、職人の減少を補うために、専門業者の育成会社を作る取り組みが新聞記事で紹介されていた。その育成会社に対して補助を出す大手企業も出てきている。職人減少への大きな危機感が業界を覆っている。

「待遇改善」で定着率アップ

司会　建設業界は、待遇面においても様々な声を聞くが、その現状についてお話いただきたい。

木村　設計業では、時代の変化に合わせ、図面に付随する参考資料が増え、手間も増えた。そのため時間がとられ、残業せざるを得ない。社員は自分の時間がとられてしまうと「きつい」という思いが強くなってしまう。

善木　社会が複雑化しており、トラブル防止のため、そのような手間が増えている。また、完成した建物に対する要望も昔に比べて、より完璧なものを求められる時代だ。

㈱タッセイ　社長
田中猛雄氏

田中　企業も変革が求められている。建設業界は賃金が他の産業よりも安く、生産性が低い部分がある。辞めていく職人を見ていると、どんなに働いても年間の所得が少なく、家族から転職を勧められるケースもある。賃金など、待遇は相対的に良くしていかなければならない。まずは自社が対応していきたい。

村中　当社は、周囲に合わせ賃金や借り上げ社宅による通勤時間の短縮などの待遇を改善することで、他社との差を埋めている。

善木　都会の休日は近隣協定により作業ができないケースが多い。福井は降雪などの影響からどうしても工期が短くなりがち

で、休日も工事をすることになる。だからといって都会との差を嘆くのではなく、従事している我々が率先して明るい雰囲気を出し、前向きで積極的な取り組みを示さないといけない。

木村　また、今はハローワークで人材を募集しても全く反応がない。県外からも人材を確保しなければいけない状況だ。

善木　確かに、働き手が集まらない。継続して育成することが大事だが、一人前になる前に退職してしまうこともある。また、営業や総務などのスタッフは増やせるが、現場の人材が増やせない。賃金は他の職種に比べ高いと思われているが、労働環境の改善も求められる。

田中　肉体労働を希望する人もいるが、製造業の24時間労働の方が、待遇が良い場合もあるため、若い世代では、親の意見でそちらに流れてしまう。

㈳福井県建築設計監理協会
理事長　木村憲一氏

善木　仕事が過酷なら賃金や待遇面に魅力がないといけない。待遇改善は業界全体の課題だ。

「ものづくりの魅力」をPR

司会　最後に、人材不足の解消に向け、今後どういった取り組みが必要となってくるか伺いたい。

善木　県内の学生や優秀な人材は県外に出てしまい、なかなか帰ってこない。男性が女性を追いかけて、その地域に移住するケースも見受けられる。対策としては、福井の女性との婚活も一つの方法として考えられる。

木村　当社は設計業について広く周知するため、大学や高校での出前講義をする機会があれば是非参加していきたい。またオープンデスクなどで、学生に設計事務所で図面を書いてもらう取り組みも検討している。

善木　業界全体の景気は悪くないが、先行きへの不安感は全員が持っている。少子高齢化もあり、この先、業界がどのような方向に向かうのか、試行錯誤している。しかし、当業界に従事する絶対数が減っていくため、女性の活用、及び異業種からの採用も必要となる。規制緩和で外国人労働者を導入しても、文化や仕事への向き合い方等の違いで難しい部分もあるが、努力しなければならない。

また、私はインターンシップを行うのは有効だと思う。当社の場合、参加者のうち何名かは興味を持ち、さらに就職したいと思ってくれた。そのため、建設部会でも学生に積極的にPRする機会があれば良いだろう。様々な分野を知ることで、見識が広まるのではないか。

村中　インターンシップも良いが、子どもの頃からものづくりに興味を持ってもらえれば、建設業界にも就職するだろう。ものづくりに携わるきっかけをPRしつつ、完成した時の達成感やものづくりの楽しさを知ってもらうことが大切だ。

［副部会長］
村中建設㈱　社長
村中美紀夫氏

木村　建築学科を卒業しても、若者が目を向けてくれず、建設業界に就職する割合が少ない。村中社長の言う通り、ものづくりの楽しさを全面的に押し出すべきだ。

魅力を伝えて活路を拓く

人材不足という大きな壁に直面している建設業界。特効薬はなく、「イメージ」や「待遇」など、課題に真摯に取り組む姿勢が必要だ。しかし、一番大事なことは、建設業の魅力を正しく伝えることだ。建設業は国家や産業の基盤。ものづくりの楽しさや社会的意義等、「本当の建設業の魅力」をPRし、業界全体で盛り上げていくことで、きっと活路が拓けるはずだ。