東北支社新年企画

東北建設業青年会　次代を担う　若手経営者が考える将来像

東日本大震災から間もなく7年となり、被災地ではインフラや住宅などの復旧・復興事業がピークを迎えている。こうした中、わが国の建設産業は担い手の確保が大きな課題となっており、生産性の向上や働き方改革が求められている。中でも国土交通省の生産性向上策「i－Construction」には大きな期待がかかり、国や自治体はさまざまな施策を展開している。そこで東北支社では次代を担う若手経営者による座談会を開き、「建設業の働き方改革～担い手の確保・育成に向けて～」をテーマに、地域建設業が果たすべき役割などについて話し合ってもらった。東北地方整備局や東北6県の取り組みも紹介する。また、災害時の活動拠点として自治体が検討している庁舎建て替え事業にもスポットを当てた。

出席者

■会　長　佐々木　信行氏
（岩手県建設業協会青年部連絡協議会 会長）
■顧問・
副会長　後藤　吉伸氏
（山形県建設業協会青年部連絡協議会 会長）
■副会長　桜庭　仁氏
（青森県建設業協会青年部会 部会長）
■副会長　栗村　英樹氏
（宮城県建設業青年会 会長）
■副会長　清水　隆成氏
（秋田県建設青年協議会 会長）
■副会長　関　誠一氏
（福島県建設業協会青年部 会長）
■事務局長
オブザーバー　大槻　良子氏
（東北建設業協会連合会 専務理事）

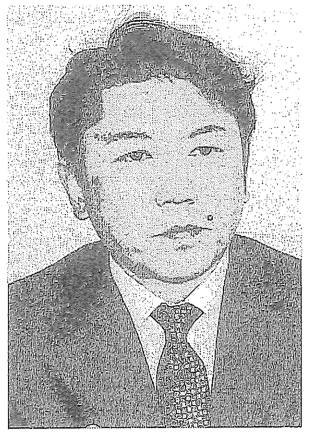
佐々木　信行氏

後藤　吉伸氏

桜庭　仁氏

栗村　英樹氏

清水　隆成氏


関　誠一氏

大槻　良子氏

草の根的地道な活動が大事　桜庭氏

負のイメージ払拭へアピール　後藤氏

建設業は女性向きの職種　清水氏

女性に委ねる意識改革を　関氏

——建設業では、担い手確保に向けたさまざまな活動を行っている。各産業間での競争も激しくなっている中で今、求められているのは何か。

佐々木　岩手では、県内13支部で「建設業ふれあい事業」を20年以上前から行っており、昨年は「我らイワケン株式会社」という漫画冊子を作るなどPR活動に力を入れてきている。やはり定期的に若い人を採用し、育てたいとの思いが昔以上に強くなっているのは確かだ。ただ、建設業者が地元に根差して頑張っていけるようにするには、ある程度、仕事量が確保されていることが前提となる。そして単に価格競争だけではない入札制度の下に、地域の建設業が競争をしながらも協力して地域を守っていけるような環境づくりが必要だろう。

関　福島では、3年連続で地元のラジオ局を通して建設業の役割などを発信しており、リスナーからの反応を見ても一定の効果は出てきていると感じる。しかし、例えば東日本大震災や熊本地震で建設業が消防や警察、自衛隊よりも先に現場に駆け付け、啓開作業などに当たっているにもかかわらず、テレビなどのメディアはなかなか取り上げない。この辺をアピールしていく必要がある。

桜庭　青森では、産業祭りなどのイベントで建設機械の体験試乗会やゲームなどを行い、子どもたちにワクワク感やドキドキ感を通じて建設業の魅力を伝える取り組みを3年ほど前から行っている。こうした10年後、20年後を見据えた草の根的な活動も大事だと思っている。

後藤　どの県も、入職促進への取り組みには力を入れているが、それが直ちに建設業のイメージアップにつながるのか、体験した子どもたちの就職にまで結び付くかはなかなか見えにくい。やはり、子どもの就職を決定付ける要因として親のアドバイスは大きいだけに、こうした面からのアプローチも必要だろう。

栗村　イメージを良くするために、宮城では小学生とその保護者を対象とした親子現場見学会を行っている。こうした活動を地道にずっと続けていくことが大事だと思う。3年前から仙台市の中学校が行っている職場体験学習では、建設業の人気が高く、希望者全員を受け入れるのは難しい状況になっている。こうした取り組みは、いわば入り口部分だが、きっかけはつかめてきていると感じる。受け入れ側として大変な面もあるが、長い目で取り組んでいきたい。

清水　建設業に限らず、小・中学校の時点で知っている職業はそんなにないと思う。世の中にはこんな仕事があるよということを教育の場でもやっていくべきだし、われわれも入職活動というとすぐ工業高校に行ってしまう。アピールの場をもっと広げていく必要がある。さらにもう一つ、就職して働いて家族を持ち、生活できるだけの給料を払える会社は建設業くらいになってきているという地域は全国にかなりある。その社員たちが、地元の子どもたちの野球部でコーチをしたり、PTAなど地域に根差した活動をしているのを見ると、われわれの存在というのはものすごく大きいと感じるし、こうした社員を雇っていることが地域にとっての大きな社会貢献になっているとの思いを強くしている。その辺をもっとアピールし理解してもらう必要がある。

後藤　除雪もそうだ。空からお金が降ってきたなどとやゆされることもあったが、こうした負のイメージを払拭（ふっしょく）するためにも、もっと積極的にアピールしていかなければならない。

佐々木　そのためには、働いているわれわれや先輩たちがどんな背中を見せているかが大きいと思う。今、仕事をしていると地域の人から感謝の言葉をもらったりすることも多い。災害時に使命感を持って働いている姿とか、やりがいを持って頑張っている姿を見せれば、人は集まってくると思うし入ってきてくださいともいえるが、前にも話した通り、そのためにはまず仕事がコンスタントになければならない。

栗村　震災直後は確かに感謝されることも多かった。ただ、月日が経つにつれて工事の音がうるさいとか、通行の邪魔だなどと言われるようになってしまう。やはり、震災を風化させない、あの時のことを思い出してもらうことも必要な気がする。

大槻　こうした担い手確保や入職促進、イメージアップへの取り組みは今に始まったものでもなく、建設業にとっては昔から継続しているテーマといえる。では、こういう状況がなぜ続いているのかといえば、その大きな要因としてまずは仕事量に波がある。仕事があれば、人材だって切れ目のない年齢層を入職させることができたはずだし、自信を持って建設業に入ってきてくださいと言えたはずだ。国には、地場産業を育成するという義務もあるだけに、ここを見落とさずにしっかりと建設業の振興策に取り組んでほしい。特に震災を体験し、復旧・復興に努力してきた建設業に対して、発注者はそれに応えていくべきではないか。

——働き方改革で大きなテーマとなっている女性の入職促進についてはどうか。

関　建設業の職種は現場作業だけでなく、内勤の設計や積算、事務職など幅広い。ただ、われわれのほうから特にフィルターをかけているわけではなく、いつでも歓迎しているにもかかわらず、現状を見ると女性からの応募はまずない。業界側から女性でもこういう活躍の場がいっぱいあるということをアピールしなければいけないと思うが、それをどうやって届けるかが課題だ。

清水　建設の技術者に限れば、女性向きだといえるのではないだろうか。例えば産休、育休で1年休んだとしたら、他の産業だと欠員が出れば他の人がそこに配置されているために、復帰しても別のポジションを担当するような働き方にならざるを得ない。建設業の技術者であれば、戻ってまた現場をやりたいと言えば、同じような仕事ができる。これほど女性が働きやすい職種はないのではないだろうか。

関　某ゼネコンの女性管理職の人と話す機会があった時、現場の技術者や現場監督に求められているのは、現場を安全にまとめ、下請けをきちんともうけさせることができるような工程管理ができて、それを継続させていくことができるかということで、その実績があれば性差などは関係なく評価も確実に上がっていくはずだと言っていた。この話を聞いて自分自身、男性側の立場として女性に委ねる覚悟がまだ足りないということを感じた。この部分を、行政主導というよりも民間側が主体となり、きちんと女性を重要なポストに就ける、委ねるという意識改革をわれわれ自身がしていくことが必要な気がする。

後藤　私自身、女性を活用させなければならないという国の言葉だけが一人歩きし、実際の働き方とマッチしていないんじゃないかとの疑問を感じる時がある。例えば、女性を幹部職員にすると表彰するとか、女性を活用すると加点評価するなどの政策をあまり強く打ち出してくると女性、男性の区別なく人間として優れている人を会社の幹部にしたり、登用しようという会社としての本質を見失ってしまう恐れがあるような気がしてならない。今、求められているのは、女性や男性もきちんとステップアップできる職場環境であったり、出世するための機会を均等に与えたりすることによって職場を充実させていこうという姿勢だろう。

栗村　女性を活用していこうという趣旨は分かるが、それを実行した人が良くて、やらない人は悪いというのではちょっと違うなと感じる。無理に入れても、受け入れ態勢ができていなければ入った人にとっても決して居心地の良い職場環境にはならない。ある程度、時間をかけながら、われわれの会社自体も変化していく必要があるのではないだろうか。

関　例えば、女性事務員が結婚して出産間近だから雇用期間を定めてピンチヒッターを雇うとなった時に、事務職だと契約社員や派遣社員を当てることができるのに、技術者はできない制度になっている。女性の活用を促進させようというのであれば、技術者の派遣も認めるようにしてもらわなければ、会社は余剰人員を抱えてしまうことになる。こうした制度矛盾があることも認識してもらい、是正していくことも考えてもらう必要がある。

i－Conは習熟期間必要　栗村氏

経営は管理と施工の両輪で　佐々木氏

国には地場産業育成の義務も　大槻氏

——建設現場の生産性向上策「i－Construction」を中心に、国土交通省は今年を「深化の年」と位置付けている。地元建設業として、どのように取り組んでいくのか。

清水　今はまだ試行の段階だが、3次元（3D）測量などが当たり前になり工事の受注から着工までの期間が短くなれば、生産性は間違いなく上がる。あとはお金の問題だけだ。そのためにも、経費は役所でみるから、まずはどんなものかを覚える、それによってどの部分の工程が短縮できるか、業界挙げてやっていくべきだ。そうすれば、紙の図面がCADになった時と同じように、あっという間に普及し価格も安くなるはずだ。

桜庭　やはり頻度の問題がある。国や県、市町村で多用するようになれば生産性は間違いなく上がる。ただ、規模の小さい会社は年間1本も受注できれば良いほうだけに、そこから生まれるものは限りなくモデル事業的なものにしかならないし、会社に恩恵があるとも思えない。まずは県や市町村レベルで足並みをそろえてほしい。そうすれば導入する価値はあるし、大いに魅力は感じる。

関　生産性を向上させ、危険作業を減らしていくためにも導入に異論はない。ただ、こうした技術は日進月歩で、それに合わせて発注者側が次から次へと切り替えていった時に、民間側もそれに追随して投資ができるかといえば難しい。やはり一定の基準を設ける必要があるだろう。例えば、3D測量の場合、実施施工に耐えられるまで細かくメッシュ掛けをしてデータをパソコンに取り込もうとすると一晩中かかる。そうなれば設備も更新しなければならないだろうし、方式が違うとなれば買い替えも必要になる。早く統一規格を作ってもらいたい。

栗村　市町村レベルの工事とか維持修繕工事まで範囲を広げて導入するといわれているが、それがどの程度までの規模なのか今はつかめない。社員を研修する場合も、若い人は対応できても40代以上になるとできる人とできない人に分かれる。導入すること自体は賛成だし、活用できるようにしていかなければならないと思っているが、慣れるための時間も必要だろう。

清水　3D図面は現場の作業員にも分かりやすいし、みんなで共有できるようになれば地域の人たちにもこういうものができると理解してもらいやすい。この流れは、特に現場での若い社員とベテランの先輩との役割分担という面でもいい結果につながると思う。今まで、若い社員は下積みから経験を積んでいくまで先輩と全く勝負にならなかったものが、若手でなければできない分野があれば自分が会社に認められているという実感が持てるし、先輩にも頼られている部分があるということで、より対等な関係で仕事ができていく。

佐々木　こうしたことがリーズナブルに、早く携帯電話やスマートフォンの感覚でみんなが使えるように広まっていけばいいとは思うが、今はまだ練度を高めていく必要があるだろう。

——最後に、地域の守り手として建設業の責任と役割について佐々木会長にお願いしたい。

佐々木　建設業経営にとって大事なのは管理と施工の両輪だと思うが、例えば技術者が何人いなければ何等級になれないなど、管理的な部分や技術者数などが重視され、実際に汗水流して働いている会社が評価されにくいという感じは否めない。本来、効率性を求めれば管理重視はやむを得ないと思うが、逆に地域の必要性を考えれば仕事がきちんとできる技術を持っていることが大事になってくる。その意味で、地域建設業としての責任と役割を考えれば、安易に管理だけに流されず、施工能力や人を育てていくという部分も重視し、そういう会社が評価されるようになっていくことを望みたい。