

—— 平成29年度 ——

建専連全国大会

講演録

建設産業の未来に向けた 取組について

～理由は問わない体験学習～



平成29年11月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

はじめに

本冊子は、平成 29 年 11 月 16 日（木）に日本消防会館ニッショーホールで開催された平成 29 年度全国大会における主催者挨拶、来賓挨拶、事業報告「富士教育～20 周年状況報告」(菅井文明氏)、建専連の意見公開(パネルディスカッション)「担い手確保～取組」(コーディネーター：蟹澤宏剛氏、パネリスト：東真生氏、柳生和男氏、小松原学氏、原田宗亮氏、長谷川秀樹氏)の内容をまとめたものです。

建設業の将来に向けた諸々の課題における解決策の一助となる内容と思いますので、ご活用頂ければ幸いです。

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

建設産業の未来に向けた取組について

～理由は問わない体験学習～

日時 平成29年11月16日(木) 13:00～16:00

場所 ニッショーホール(所在地:東京都港区虎ノ門2-9-16)

1. 開会 13:00～

2. 主催者挨拶

(一社)建設産業専門団体連合会 会長 才賀 清二郎

3. 来賓挨拶

国土交通大臣	石井 啓一 氏
厚生労働大臣政務官	田畑 裕明 氏
(一社)日本建設業連合会 会長	山内 隆司 氏
(一社)全国建設業協会 会長	近藤 晴貞 氏

4. 事業報告 13:30～

【テーマ】「富士教育訓練センター建替工事進捗状況・20周年状況報告」

富士教育訓練センター 専務理事 菅井 文明 氏

5. 建専連の意見公開(パネルディスカッション) 14:00～

【テーマ】「担い手確保育成に向けた取組」

【コーディネーター】蟹澤 宏剛 氏 (芝浦工業大学 建築学部 建築学科 教授)

【パネリスト】東 真生 氏 ((一財)建設業振興基金 経営基盤整備支援センター 人材育成支援総括研究部長)

柳生 和男 氏 (文教大学 情報学部 教授)

小松原 学 氏 (富士教育訓練センター 校長)

原田 宗亮 氏 ((一社)日本左官業組合連合会 / (有)原田左官工業所 代表取締役社長)

長谷川 秀樹 氏 ((一社)日本塗装工業会 / (有)長谷川塗装工業所 代表取締役)

6. 閉会挨拶 15:50～

(一社)建設産業専門団体連合会 副会長 長谷川 員典

7. 閉会



一般社団法人 建設産業専門団体連合会 会長

才賀 清二郎

ただいまご紹介をいただきました、建専連の会長を仰せつかっている才賀でございます。本日は大変お忙しいなか、ご出席いただきましてありがとうございます。本日の全国大会にあたり、会を代表してひとことご挨拶申し上げます。

平成 29 年度全国大会に、全国各地から建設産業に携わる多くの皆様のご参加をいただき、かくも盛大な大会を開催できますことを、主催者として厚く御礼申し上げます。また、本日のご来賓として、公務ご多忙のところ、国土交通省から石井国土交通大臣。厚生労働省から田畑厚生労働大臣政務官。一般社団法人日本建設連合会から山内会長。一般社団法人全国建設業協会から近藤会長。参議院議員の佐藤先生、足立先生のほか、関係諸団体の代表者など、多くの方々にご臨席を賜り、厚く御礼申し上げます。

本日の全国大会は、通算して第 18 回目になると思っております。メインテーマを「建設産業の未来に向けた取組について」、サブテーマを「理由は問わない、体験学習」としております。東日本大震災の復興工事や、東京オリンピック・パラリンピックの開催。熊本地震災害等、度重なる自然災害への対策。更新時期を迎えつつある老朽化した社会基盤整備といった国家事業への対応が急務とされていますが、少子高齢化が大きな社会問題となるなか、工事の中心を担う技能労働者が減少し続け、円滑な事業執行が危惧され、建設作業という枠を越えた大きな課題が胸に突きつけられています。

この課題に対応すべく、建設業の担い手確保・育成に向け、建設工事従事者の安全及び健康確保の推進に関する法律が制定され、基本的な計画の策定が議論されており、政府の働き方改革においても、建設業を時間外労働の上限規制の適用除外とすることなど、5 年後に罰則付きの一般則適用することが論議され、また、若い人たちが、明日の建設産業を語ろうと、「建設政策 2017+10」が策定され、今後の建設業のあり方について官民一体となった取組が行われております。これらの取組について、日本経済団体連合会が、長時間労働に繋がる商慣行の是正に向けた共同宣言、短納期、追加発注、高品質など、サービスの価値に見合った適正な価格で契約取引するなど、6 項目について宣言しており、日本建設業連合会では「週休二日制実現行動計画」を策定し、また、全国建設業協会では、「働き方改革行動憲章」を策定しております。当連合会

においても、前工程、後工程など、さまざまな業種の団体の集まりで、日給月給ではなかなか難しく、月給制にしなければ難しい問題ですが、現場に寄り添った施策が、このように官民挙げて取り組み、動きだしており、安値受注を繰り返し指値をしてくる企業とは契約を行わないなど、平成25年に総会決議をしたことを再確認し、技能労働者の処遇改善、若手技能労働者の確保・育成と、技能・技術が伝承できる企業体質を生み出し、適正工期・適正価格について発注者の理解を得つつ、総合工事業団体と共同して取り組んでいきたいと思っております。

担い手確保・育成が喫緊の課題でもあり、永遠の課題でもあります。建設産業の未来に向けて、次代を担う子供たちへ引き継ぐには、いま何をすべきか、引き続き問いかけて、体験学習できる現場の拡大等に向けた取組を行うことにより、広く国民が、身近なところで何が行われているかを実感してもらい、併せて、建設産業専門工事業の役割についてアピールしようとして、本大会を開催しました。

本日は、前太田国土交通大臣の富士教育訓練センターの建替発言から、その後、皆様方のご支援をいただき、工事が順調に進んでいることのお礼と併せて、菅井専務理事から現状について説明させます。後半は、芝浦工業大学工学部建築工学科の蟹澤教授をコーディネーターとし、パネリストに建設業振興基金人材育成支援総括研究部の東部長、文教大学情報学部の柳生教授、富士教育訓練センターの小松原校長、原田左官工業所の原田代表取締役社長、長谷川塗装工業所の長谷川代表取締役によるパネルディスカッションを執り行うこととしております。

我々建専連は、建設産業専門業界を代表する政策提言集団として、個々の業種団体を越えた横断的共通課題の解決に取り組むと共に、健全な建設産業を目指し、積極的に事業活動を展開してまいりたいと存じます。このような中に、一緒に取り組んできた副会長、全国鉄筋工事業協会の内山聖さんが、先月に急逝されました。あまりのことで言葉が出ませんが、それぞれ皆さんの心の中で結構ですので、大変恐縮ですが、その場にお座りのまま2～3秒ほど黙祷をしていただきたいと思います。ご協力いただければ幸いです。

それでは、黙祷、始め。

ありがとうございました。

内山さんについては、10月2日に、建専連のほうにご挨拶をいただきました。そのときは、あの元気な体が半分ぐらいに痩せていました。車椅子で上がってきて、帰りに車椅子で下りたものですから、下まで送ってお別れしましたが、そのときに、理事長と私に「死にたくないな」と、そのひとことがいまでも耳に残っていて、胸がいっぱいになります。そのぐらい元気な男が、たかが胸の病気で、1ヵ月ももたずあの世に行ってしまう寂しさ、耐えられません。皆さんも、体に充分気をつけて、今後の建設業界のためにがんばっていただきたいと思います。

本日は短い時間ですが、ご静聴いただきますよう申し上げまして、開会の挨拶とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。



国土交通大臣
石井 啓一

ご紹介を賜りました国土交通大臣の石井啓一でございます。本日ここに、建設産業専門団体連合会の平成29年度全国大会が盛大に開催されますことを、心よりお慶び申し上げます。また、本日ご列席の皆様には、平素より国土交通行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

内山聖副会長におかれましては、去る10月13日にご逝去されました。内山副会長は、専門工事業の健全な発展と職人の確保・育成に取り組んでこられました。ここに謹んで、ご冥福をお祈り申し上げます次第であります。

貴連合会は、34もの専門工事業団体を束ねて代表する団体として、登録基幹技能者の活用や社会保険の加入促進等に積極的に取り組まれていらっしゃいます。また、建設業の教育訓練施設の中核的な役割を果たしている「富士教育訓練センター」を活用した、技能人材の育成にも取り組まれ、建設産業の発展にご尽力をいただいております。貴連合会のこれまでの取組に対し改めて敬意を表します。

建設産業は、現場で直接施工を担う技能者によって工事の品質が大きく左右されるという、いわば、人材で成り立っている産業です。しかしながら、我が国は人口減少時代を迎え、将来における担い手の確保や技能の伝承が大きな課題となっております。このため、建設業界における「働き方改革」に早急に取り組まなければなりません。国土交通省としましては、公共・民間すべての建設工事において、下請契約も含め、建設工事に従事する方が長時間労働を行うことがないように、週休二日の確保等を考慮した適正な工期の設定に取り組んでまいります。

併せて、技能者の処遇改善を進めるため、適切な賃金水準の確保、社会保険への加入促進に引き続き取り組むとともに、「建設キャリアアップシステム」の構築に取り組んでおります。このシステムは、技能者がその経験や技能に見合った評価や処遇を受けられるよう、一人一人の就業履歴や保有資格を業界統一のルールで蓄積するものであります。国土交通省としましては、来年秋の稼働に向け、業界の皆様と力を合わせて、普及・利用促進に向けた取組を本格化させ

ております。このシステムが技能者や専門工事会社の能力評価に繋がるよう取り組んでまいりたいと存じます。

貴連合会には引き続き、これらの施策にご理解、ご協力をいただき、建設産業のより一層の発展に向け、取組を進めていただくことを期待申し上げます。

結びですが、本日ご列席の皆様のご健勝、ご活躍を心より祈念しまして、私の挨拶とさせていただきます。本日は大変おめでとうございます。



厚生労働大臣政務官

田畑 裕明

本日ここに、建設産業専門団体連合会の平成29年度全国大会が盛大に開催されますことを心からお慶び申し上げます。去る10月13日、貴連合会の内山聖副会長がご逝去されました。内山副会長は全国鉄筋工事業協会会長の要職も務められ、鉄筋業界にとどまらず、建設業界全体の発展や建設業界で働く方々の地位向上などにご尽力されました。これまでのご功績に敬意を表しますとともに、謹んでご冥福をお祈りいたします。

貴連合会におかれましては、建設工場の現場を支える専門工事業の中核的な団体として、安全で品質の高い施工を進めることはもとより、建設業の担い手の確保と育成に向けた取組、登録基幹技能者の活用の推進、更には、技能労働者の労働条件の改善などにご尽力いただいております。これまでの取組に心から敬意を表しますとともに、才賀清二郎会長をはじめ、本日より列席の皆様には、厚生労働行政、とりわけ建設業における雇用改善の推進に多大なご理解とご協力をいただいておりますことに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、今年度の大会テーマは「建設産業の未来に向けた取組について～理由は問わない体験学習～」と伺っております。建設業は、他産業と比較して就業者の高齢化が著しく、近い将来、多くの離職者が見込まれることから、継続的な担い手の確保や育成が課題と承知しております。本日のパネルディスカッションで議論される内容を含め、建設業の魅力や社会に果たす役割の重要性を広く発信し、将来の担い手の確保につなげていくことは、今まさに建設業で問われている大きなテーマの1つです。

こうした中、厚生労働省といたしましては、建設業界を担う人材を確保していくため、「若者が展望をもって安心して生き生きと働ける魅力ある職場づくりの推進」をテーマに、昨年4月から「第9次建設雇用改善計画」をスタートさせております。この計画のもと、職業訓練に対する支援や、若者の入職の促進と職場への定着に向けた雇用管理の改善など、さまざまな取組を国土交通省とも連携しながら着実に進めることで、働き方改革や人材の確保・育成に努めてまいりますので、引き続き、ご支援、ご協力をお願い申し上げます。

結びに、貴連合会のますますの御発展と、本日お集りの皆様のご健勝とご活躍を祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。

平成 29 年 11 月 16 日 厚生労働大臣政務官 田畑裕明



一般社団法人 日本建設業連合会 会長
山内 隆司

ただいまご紹介いただきました、日本建設業連合会の会長を務めている山内でございます。この度、一般社団法人建設産業専門団体連合会の平成 29 年度全国大会が、かくも盛大に開催されますことを心よりお慶び申し上げます。

本日のテーマである「建設産業の未来に向けた取組」は、今後、建設業が我が国の安全・安心を支え、持続的な経済成長を実現していくために、業界を挙げて注力すべきトピックであります。日建連といたしましても、生産年齢人口の減少が著しい建設業の現況に危機感を持ち、将来の担い手確保・育成、若年層及び女性の入職促進が不可欠であるとの認識を強くしているところです。

こうした課題に対し、現在、国土交通省の指導により、「建設業の働き方改革」の推進をはじめとした様々な施策が講じられており、建設業界にとって大変心強い後押しとなっております。特に来年度から運用開始に向けて制度設計が進められている「建設キャリアアップシステム」は、就労履歴や保有資格等、建設技能者に関する情報が円滑に把握でき、働き方改革にも寄与する画期的なインフラであります。日建連は本システムの普及に向けた取組を強化していく所存です。貴連合会におかれましても積極的にご協力をいただきたく、お願い申し上げます。

日建連では、一昨年 3 月に公表した「建設業の長期ビジョン」において、建設技能者の処遇改善を最優先課題に掲げており、貴連合会とも従前から富士教育訓練センターの活用などを通じて連携してまいりました。今後も貴連合会との協力関係を更に深め、建設技能者の地位向上を図り、建設産業の健全な発展に貢献してまいりたいと考えております。

結びにあたり、貴連合会並びに会員各社様の益々のご発展、そして、本日ご臨席の皆様方のご健勝とご多幸を祈念しまして、私の挨拶とさせていただきます。



一般社団法人 全国建設業協会 会長
近藤 晴貞

皆様、ご苦労様です。ただいまご紹介をいただきました、全国建設業協会の近藤でございます。平成 29 年度一般社団法人建設産業専門団体連合会の全国大会が、このように盛大に開催されますことに、心よりお祝い申し上げます。貴会におかれましては、専門工事業や設備工事業など、多くの建設専門団体の横断的組織として、さまざまな共通の課題解決に向けた事業等に積極的に取り組まれ、建設専門業界を代表する政策提言集団としての役割を果たしておられることに、心から敬意を表します。

皆様ご高承のとおり、現在、建設業界は人口減少・少子高齢化社会の到来のなか、将来の担い手確保・育成や、働き方改革への取組が大きな課題となっておりますが、今年の大会のテーマである建設産業の未来に向けた取組については、まさに建設業界全体が問われているテーマであります。全建では、担い手確保のため、就労環境の改善が重要になっていることを踏まえ、本年 9 月に、地域建設業が魅力ある産業としてこれからもその役割を果たしていくために、「地域建設業の働き方改革行動憲章」を制定し、週休二日や、所定外労働の削減、人材育成の推進などに関する方向性を定め、取組を始動させたところです。貴会におかれましても、専門工事業の週休二日の定着を促すためには、企業が技能者を直接雇用する社員化と併せて、賃金の支払方法を、従来の日給月給から月給制へ移行することが不可欠であるとして、その実現に向けて取り組んでいくとの方針をいち早く公表され、その取組に大いに注目が集まっているところでもあります。

我々は、建設業がこれまで果たしてきた役割と責任を次世代に引き継ぐために、働き方改革をはじめ、建設産業が直面している課題を解決し、若者が建設業に夢を持ち、建設業が将来を託せる仕事となるようにしていかなければなりません。そのためにも、これまで以上に総合工事業や専門工事業などの垣根を越え、また、行政や発注者など、建設産業に携わるすべての人が一致団結し、オール建設業で山積する課題に取り組んでいく必要があります。全建としましても、今後とも皆様と共に力を合わせ、建設産業の未来に向けた取組を積極的に進めていきます。

いと思っております。どうか、よろしく願いいたします。

結びになりますが、本日の大会が皆様にとって実り多く有意義なものになりますと共に、ご
参会の皆様方のますますのご活躍とご健勝を祈念申し上げまして、お祝いの言葉とさせていた
だきます。本日は誠におめでとうございます。

事業報告

富士教育訓練センター建替工事 進捗状況・20周年状況報告

職業訓練法人全国建設業教育訓練協会
富士教育訓練センター専務理事

菅井 文明



こんにちは。ただいまご紹介をいただきました、富士教育訓練センターの菅井です。きょうは、富士教育訓練センターの紹介をする前に、まず皆様に、センターの建替にあたり、たくさんの方からご支援をいただきました。この場をお借りして、教育現場を預かる職員を代表して厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。

思い起こせば、平成25年7月に、元国土交通大臣の太田先生を迎えて、センターを視察していただきました。その後、建替も視野に入れてワーキンググループを立ち上げていただき、その2年後、平成27年9月16日に建替工事という形で、共用棟、宿泊棟の起工式を執り行わせていただきました。そして、本年1月11日の竣工式で、たくさんの方からお祝いの言葉をいただきました。これからも人材の城として活躍できるようにと、鳶の親方集に木遣りを披露していただき、この施設に命を吹き込んでいただきました。本年4月には本館、教育棟の建替え工事が始まり、来年3月に、600名入る教室棟が完成する予定です。

それでは、富士教育訓練センターの案内を、木内建設の河村所長と私で施設内をご案内しますので、正面の画像をご覧ください。

菅井 きょうは、富士のセンターの施設を河村所長にご案内していただきます。1月に共用棟と宿泊棟が完成しました。そして、4月から教室棟と本館の着工という形で、施設も大きく変わりますから、その辺を説明いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

河村 よろしく願いします。

菅井 いつもここに入ってくると思います。この正面の明るさはすごく気持ちがいいですね。

河村 そうですね。昼間は節電で消していますが、ここだけは明るくしています。

菅井 研修生はここから入ってきますから、非常に人の動きがあるところですね。

2階の宿泊棟に来ましたが、廊下も壁も非常に明るくつくられていますね。

河村 そうですね。余裕もあるのと、非常にきれいに使っていただいて、まだ良い状態が保てていると思います。

ここは6人部屋になります。

菅井 非常に明るいんですね。

河村 全体で141室、356名収容できますが、これが唯一の6人部屋です。

菅井 一番大きい部屋ですね。

河村 はい。6人で使う必要がなければ4人と2人の部屋に分けられるというのが特徴です。

そして、これが3人部屋です。

菅井 3階に来ました。

河村 これが4人部屋です。一番多いタイプになりますが、男子が45部屋、女子が5部屋で、計50部屋です。そして、隣に2人部屋があります。男子が29部屋、女子が4部屋で、33部屋です。

ここにAEDをつけたんですね。

菅井 そうですね。やはり、災害が非常に多発しているところから、こういう形で安全対策をしています。

河村 安全対策といえば、ここは3階になりますが、万一火事等があつて、2方向に避難できるようにはなっていますが、それでも出られない場合は、ここに避難器具がついているので、ここから中庭へ避難できます。

菅井 4階に来ました。ここは講師の先生と、女子寮に分かれています。女子寮についてはセキュリティがついていると。

河村 認証キーシステムがついていて、ここで開錠します。

菅井 それでは、私のもので一回実験してみます。

河村 はい、女子寮に入りました。1人部屋が9室、2人部屋が4室、3人部屋が2室、4人部屋が5室。計20室、43名収容となっております。

菅井 非常に明るくて、ラベンダー色で、落ち着きますね。それから、天井にはセキュリティ用のカメラがついていて、防犯にも最大限配慮している施設ですね。

宿泊棟を見ましたので、次は共用棟の中の説明をお願いします。

河村 共用棟に入りました。食堂です。非常に明るく、開放感のある食堂です。

菅井 (浴室を見て) うわあ、すごいな。

河村 いま、試運転でお湯を張っているところです。

菅井 ステンレスが良いですね。

河村 全体的に白いタイルを使って明るいイメージになっていると思います。

菅井 ちょっと手を入れてみましょう。ちょうどよいですね(笑)。

河村 ここがシャワーブースです。2名しか使えませんが。

菅井 シャワーの出口が大きいですよ。

河村 いま風の、ちょっと洒落たシャワーになっています。

菅井 全体がきれいに洗えそうですね。

河村 そうですね。

菅井 ここはどういう施設ですか。

河村 全体の機械室です。この辺は貯湯槽があつたり、空調の機械があつたり、そちらに受水槽があります。この奥に発電機室、電気室があります。

この中に発電機があります。どうぞ。

菅井 うわあ、すごいですね。これが発電機ですか。

河村 そうです。表にあるウォールタンクから燃料が一回ここへ入って、ここから発電機に送って発電機を回して、有事のときは、とにかく1週間維持できる形の発電機です。エンジンなので当然排気が出るので、こう繋がって外へ出ています。そちらが吸気、こちらが排気です。

菅井 確かに、これだけ大きな施設ですから、災害時の対応でこういうものがあると安心して生活ができますね。

河村 そういうことですね。この建物のウリでもあると思っています。

菅井 次は、4月に着工した教室棟、本館の説明をお願いします。実は、ここにある壁画は不登校の子供たちが夏にセンターへ研修に来て、この仮囲いに貼らせていただいて、お客さんから非常に好評をいただいている、助かっております。

河村 現場としても、非常に明るいイメージになって助かっています。

菅井 それでは、教室棟の案内をお願いします。

河村 こちらの建物が教室棟です。いまエントランスから中に入って、エントランスホールにいます。これが完成予想パースです。ここに見えている階段が、この階段です。現状は足場が立っていて非常に暗く感じますが、実際は全面ガラスで非常に開放感のあるエントランスホールになる予定です。

菅井 いま1階の教室棟に入りましたが、天井部分の説明をお願いします。

河村 見える教材ということで、廊下の天井は、いまは骨組みだけになっていますが、真ん中の列だけボードを張って、照明器具をつけて、あとはそのまま見せてしまいます。設備系、天井の吊り方まですべて見えるように仕上げます。

菅井 それでは、教室棟の説明をお願いします。

河村 いま、30人教室に入りました。教室の雰囲気はこのような形になります。このパースは40人教室です。20人、30人、40人、50人、150人。全部で15の教室ができますが、そのうちの1つ、30人部屋にいま入りました。

菅井 全員で600名入れる教室がこれからできるということで、非常に楽しみです。

河村 ありがとうございます。

菅井 いま2階ですが、廊下を見るだけでも非常に広く取ってありますね。

河村 非常に余裕がある廊下になっています。

これが150人教室です。

菅井 ああ、すごいな。

河村 非常に広く、窓もあって明るい教室になっています。150人の需要が常にあるわけではないので、いまはレールがついているだけですが、ここに可動間仕切りがついて、半分の75人教室として2部屋で使うことも可能です。

本館の2階にきています。ここはアルミカーテンウォール、これはエントランスに入っているのと同じサッシです。先ほど入ったエントランスもこのぐらい明るい雰囲気になります。

菅井 気持ちがいいですね。

それでは、2階の講堂に説明をお願いします。

河村 完成予想パースはこのような感じですか。南と北と両側にガラスが入っていて、非常に明るい講堂になると思います。収容人員は140名となっていますが、実際は、もう少し詰めれば200名ぐらい入るのではないかと考えます。既存の講堂に比べると、面積で1.5倍ぐらい広がっています。

菅井 開校式、入校式をこの講堂でやるので、そういう意味では非常に余裕のある配置にしているような感じですね。

河村 はい。

菅井 きょうはありがとうございました。1月に完成した宿泊棟、共用棟。それから、来年3月に教室棟と本館が出来上がりますが、たくさんの方をここに受け入れながら、素晴らしい研修ができればと思っています。

後ろに桜の花が見えていますが、不登校の子供たちが自分たちの手形を桜に見立てて壁画に貼っていただきました。これも所長に感謝しております。

我々もいろいろな教育をしますが、いろいろな人たちがここに来てよかったと思う施設になればと思っていますので、最後まで無事故で、よろしくをお願いします。

河村 がんばってつくります。ありがとうございました。

ナレーション 最後に、当センターの研修実績の一部をご紹介します。開校以来、71万日の訓練日数を数えており、受講者数は約177,000人、企業数は72,000社を数えるまでになっております。また、参加者のうち外国人が約2,600人に及んでおります。体験型学習として、高校生の受講者数も年々増加しております。

このような状況の中で、国土交通省から前太田大臣や、現石井大臣の視察があり、施設の実績や拡充に至っております。

2018年4月には本館をはじめ、すべての施設が完成します。建設業界の中核的な研修センターとしての役割はもとより、女性の活躍の応援、教育事業の支援、学校教育との連携など、取組

を充実させていきたいと考えております。

富士教育訓練センターの今後の取組に、どうぞご期待ください。

菅井 現状を報告させていただきましたが、見ていただくとわかるように、この11月は、ダイヤモンド富士といって、太陽が真正面から上がります。今年の竣工式以降、1,000人の方をセンターに紹介して視察していただくという話をしています。富士のセンターの一番旬の時期は11月と2月ですから、ぜひ団体にツアーを組んでいただいて、視察に来ていただけたら嬉しく思います。よろしく申し上げます。

本館、教室棟、少し資金が不足しています。実は6億円ほど銀行から借り入れて、13億5,000万円の建物をつくろうということで、4月から着工しました。そういう部分ではまだまだ不足している負の財産を、若い人に残したくないという思いで、いま仕事をしています。もし、皆さんの中で、税金対策で困っている方がおりましたら、まだ富士のセンターはいくらでも受入可能です。ウェルカムですから、ぜひご協力をお願いします。

最後に、研修生のレポート、このレポートだけは、私が生涯このセンターで仕事をするうちは離せません。このレポートを見たときに胸が熱くなりました。これを紹介して話を終わりたいと思います。

ここに来たことは、自分が現場で働くことへの心の覚悟を決めるよい機会になりました。実を言うと、自分は鉄筋の仕事をやりたくて選んだわけではありません。ただただ、何もわからず選んだのが鉄筋の仕事でした。いま思うと、あのとき、あのまま仕事を始めていたら、3日、4日で辞めていたと思います。

こんなレポートでした。少し胸が熱くなって、込み上げてきた、そんな思いを感じています。このような富士のセンターです。1人の若者の人生を変えることができる、このようなセンターに今後もしていきたいという決意をして、きょうの話を終わります。

ご静聴ありがとうございました。

建専連の意見公開(パネルディスカッション)

担い手確保 育成に向けた取組

コーディネーター

芝浦工業大学 建築学部 建築学科 教授

蟹澤 宏剛

パネリスト

(一財)建設業振興基金 経営基盤整備支援センター 人材育成支援総括研究部長

東 真生

文教大学 情報学部 教授

柳生 和男

富士教育訓練センター 校長

小松原 学

(一社)日本左官業組合連合会 / (有)原田左官工業所 代表取締役社長

原田 宗亮

(一社)日本塗装工業会 / (有)長谷川塗装工業所 代表取締役

長谷川 秀樹



蟹澤 こんにちは。パネルディスカッションのコーディネーターを務めます蟹澤と申します。よろしくお願ひいたします。

きょうのパンフレットに「建設産業の未来に向けた取組について～理由は問わない、体験学習～」というタイトルがついています。いまさら申し上げることもないのですが、この産業の担い手確保・育成。確保ができないと育成はできないわけですが、それは非常に喫緊の課題です。

本日は5名のパネリストがいらっしゃいますが、それぞれに個性的な取組をしている方です。今回事務局からいただいた話題が、より早い段階、幼稚園、小学生、中学生、それから大学生の話題もありますが、そういう方々に、まずは、どうやって建設業を体験してもらうか、興味を持ってもらうか。それから、先ほど紹介があった富士教育訓練センターをどのように活用していただくか。いろいろなことがあります。担い手に関してはたくさん問題、それから、いまたくさん取組が始まったところですが、まずは、それぞれに独自の活動をしておられる皆さんのお話を伺ったあとに、個別の話題を議論していきたいと思います。

まずは、建設業振興基金が業界を代表していろいろな取組をまとめてくださっていますが、こちらからお話をしていただいたあとに、それぞれの企業でがんばっておられるパネリストの長谷川さん、原田さん。それから、そうした場を提供してくださっている富士教育訓練センターの小松原さん。それから、建設業界の教育訓練とはまた違った観点で、富士教育訓練センターを活用されている柳生先生。この順番で最初の講演をいただきたいと思います。

東さんから、よろしくお願ひいたします。

東 一般財団法人建設業振興基金で人材確保・育成関係の仕事をしている東と申します。どうぞよろしくお願ひします。私からは、担い手の確保・育成について、この場に共通するような問題意識と、当基金の取組について簡単に紹介させていただきます。

国の建設産業政策会議が策定した「建設産業政策 2017+10」では、「若い人たちに明日の建設産業を語ろう」というサブタイトルのもと、10年後を見据えて、いろいろな政策に取り組んでいって、10年後には必ず良い産業になっていると。ですから、いま若い人たちに、建設産業に就職してもらって10年後には一人前になっていただきたいという強いメッセージが提示されています。

その中で、基金の資料の3ページですが、「現場力の維持」というのは当然ですが、「地域力の強化」という話があります。建設業というのは、災害列島日本における地域の守り手、地方創生の担い手であると。私の前職は、農林水産省の防災課長ですので、被災地における復旧・復興なり、初動における建設業の貢献を大変心強く拝見していましたが、地域に不可欠な建設業が持続していくために、地域が一丸となった取組が必要だということです。このパネルディ

スカッションのテーマである体験学習の充実などを含めて、教育機関と建設業界が連携して、地域ぐるみで担い手確保の取組を進めるべきだということが含まれていると思っています。

4 ページですが、建設業の課題として「今日的な労働観」というものがある、それを乗り越えるべきだという話で、雇用の安定、将来に向けてのキャリアパスなどの4点セットがあります。それがあるにしても、やり甲斐というものを大きくアピールすることが大事だろうと。そのためにも、体験学習の充実が求められているという問題意識であります。

その上で、若い人たちに建設産業への就職を考えてもらうには？ということで、5 ページをご覧ください。

まず、若い人本人と、周辺の人ということで考えます。

高校生であれば、インターンシップや出前講座、現場見学会ということで、建設現場を体験する機会を設けることが大事だと思います。それによって、就職先としての建設企業がクローズアップされることになり、建設現場の魅力を感じてもらうことにつながります。そして、入職後、「こんなはずではなかった」ということで離職するのを防ぐことができます。また、インターンシップに行った会社には良い印象を持って帰って、その会社に就職したいという生徒さんも多いと、高校の先生方はおっしゃっています。

きょうのテーマでもありますが、中学生、小学生時代から、早め、早めに建設業の魅力、ものづくりの魅力を感じてもらう。そういう意味で体験学習が大事だということで、とにかく早め、早めにPRをすべきということです。

それから、体験学習とは違いますが、高校生には資格取得の支援をすること、もちろん人材育成の観点もありますが、資格が取れて、それを活かせる職業に就きたくなるというのが人情なので、そうした観点で直前対策講座など、いろいろ支援の充実が求められているということだと思います。

そして、本人のみならず保護者、特に母親や、高校の先生に理解者になっていただくことが非常に大事です。保護者向けの現場見学会をやると、「いまはこんなに安全なんだな」とか、「トイレもきれいなね」とか、安心してもらえるということです。それから、高校の先生に、生徒に建設業への入職を自信を持って勧めただけという観点があります。これについては12 ページをご覧ください。担い手の育て手を確保するというので、きょうは小松原校長がいらしていますが、富士教育訓練センターと共催で、先生方が建設技能を体験できる研修を実施しました。教員免許状の更新講習として文部科学大臣の認定をいただいて開催しましたが、参加した先生方からはいろいろ評価をいただきました。先生方の声をまとめたのが13 ページと14 ページです。もちろん、働き方改革のことを言っている先生もいらっしゃいますが、例えば、

体験学習の機会を充実させることが大事なので、学校では教えきれないような専門性については建設企業の協力を得たいというお話もありました。また、いま建設業界がどのように変わろうとしているのかをこの研修で初めて知ったので、今後理解していきたいというお話もいただきました。

5ページに戻ります。入職後、大事に育ててもらえるというキャリアパスの見える化が非常に大事だと思っています。建設産業担い手確保・育成コンソーシアムの中のプログラム・教材等ワーキンググループにおいて、その座長は蟹澤先生にお願いして開催していますが、技能者の育成のための職業能力基準（案）などを作ったりしながら、キャリアパスの見える化を図っています。後ほどご紹介します。

いま申し上げたようなことを、元請企業と専門工事企業が丸となって着実に進めていくことが大事で、こうした考え方から、当基金では大きく分けて三本柱で、国土交通省をはじめ国のご指導の下で、担い手の確保・育成に向けた事業をやっています。

三本柱の1つ目は、建設産業担い手確保・育成コンソーシアム事業です。26ページをご覧ください。やはり、一企業単独ではとてもやりきれない課題がたくさんあるので、地域における総合工事業団体、専門工事業団体、職業訓練校、教育機関、行政等からなる地域連携ネットワークをつくって取り組んでいただいています。これまで42の連携体があります。コンソーシアムというのは、共通の目的を達成するための共同事業体という意味で、担い手確保・育成のために関係者が共同事業体になってがんばるという気持ちを込めてつけた事業名ですが、28ページから具体的事例を載せています。28ページは、中学生を対象とした工業高校による出前講座によって、工事に関する実習をしている取組。また、29ページは、高校生と先生向けの体験イベントで、専門工事企業と高校生、先生のマッチングの場のセットという取組を載せています。

また、コンソーシアムでは、教育訓練等の基盤づくりということで、キャリアパスの見える化のための仕事もしています。17ページにあります。これまで、8つの専門工事職種で職業能力基準（案）を、レベル1から4の段階までつくり、それに合った教育訓練プログラムや資格をレベル毎に整備して行って、見える化を図るというものです。ここで大事なことは、教育訓練費用や資格取得費用を、ぜひ、これまでどおり会社持ちでやっていただいで、元請企業も専門工事企業を支援していただきたいと思えます。

18ページに建設キャリアアップシステムがありますが、11月6日の運営協議会総会で、技能者登録料、事業者登録料、システム利用料が決定されているので、いまや普及・利用促進段階に入っています。とにかく、技能者の処遇改善、技能の研鑽を生み出す、建設業界全体の基本的な制度インフラということです。平成30年秋から運用開始です。ぜひ、すべての技能者、す

すべての事業者で活用をよろしくお願いします。

三本柱の2つ目は、厚生労働省所管の建設労働者緊急育成支援事業です。33ページをご覧ください。未就職者等を対象に、募集、職業訓練、就職斡旋をパッケージで実施しています。定職に就いていない人たち、いわゆるフリーター、ニートが社会にたくさんおられますが、そういう方々に、建設現場というやり甲斐のある新天地での活躍を期待するというもので、ポイントとしては、基礎訓練で育ててから入職してもらうという新機軸の事業です。あと2年数ヵ月あるので、ぜひ、建設業界の皆様には、地元ハローワークや無料職業紹介所を持っている市町村などに、本事業のPRで応援をいただきたいと思ひますし、専門工事企業の皆様は求人側の立場でご活用いただければと思ひます。

三本柱の3つ目は、建設産業人材確保・育成推進協議会の取組です。広報事業等をいろいろ展開しており、各構成団体も一所懸命取り組んでおられます。22ページから24ページに各団体の取組を6つに分類して載せています。

以上、この場に共通する問題意識と当基金の取組について紹介させていただきました。

蟹澤 ありがとうございます。途中でチャイムが鳴りましたが、こういうパネルディスカッションをやると、最初の基調講演で皆さん気合いが入り過ぎて時間がなくなるものですから、工夫をしてもらったということだと思います。

基金におかれましては、よくドイツなどの仕組みを引き出して、三位一体の制度ということが言われます。教育訓練、能力の評価、評価に応じた処遇、3つがうまくグルグルと回りだすと、それがキャリアパスになって、入職してきた人が夢や目標を持って先を目指せる。それを業界全体でやるための仕組みづくりや、資金を業界全体で集めようということがあるわけです。

それについて、いま基金でお話しいただきましたが、ここ数年で急速に、そういうものに対する準備が、ようやくこの国も整ってきて、やるのが具体的に見えてきたと。そのための政策として、建設キャリアアップシステムのことや職業能力基準（案）のこと、その全体を取りまとめるような建設産業政策2017+10があるのだというようなお話だったと思ひます。

ここから、まずは長谷川さんと原田さん、塗装と左官ですが、企業として先駆的に取り組んでこられた事例ということが強くなると思ひますが、これまで取り組まれた入職促進の試みや、若い人たちが定着していただくためのご苦勞なども含めてお話しいただければと思ひます。

それでは、長谷川さんからよろしくお願いします。

長谷川 ただいまご紹介をいただきました長谷川です。一般社団法人日本塗装工業会に所属しています。本日はこのような機会を与えていただきまして、本当にありがとうございます。関係者の皆様に感謝申し上げます。きょう、11月16日は我々塗装業界にとって特別な日で、「い

い色、塗装の日」として1998（平成10）年に、50周年の記念事業の一環として定めています。このような日に、こういう場を与えられて、光栄な気持ちです。

我々は、全国各地で、この日をターゲットにして、普及・啓発、社会ボランティアを含めていろいろなイベントを開催しています。日塗装は全国で2,292社の会員を擁していますが、きょうは担い手確保の問題や、私自身の労働者教育、子供たちへの塗装の教育というところで話をさせていただきます。

日本塗装工業会の全国47都道府県支部で、社会奉仕活動が行われています。一覧表で示しています。それから、普及・啓発活動は事例を説明しますが、これも47都道府県で一斉にはありませんけれども、全国で展開しています。

1つの例として、東京支部が毎年11月に「おかしなまちのペンキ屋さん」ということで、小学生、幼稚園生、親を巻き込んで「お菓子と塗装」というミスマッチな感じですが、親子でそれぞれのお菓子里に色を塗っていくことで、子供たちが塗装に対する興味を抱き、色に対して興味を抱くというような催しです。毎年好評で、募集をするとすぐ締切になってしまうということで、大概、参加者のコメントでは「子供たちが真剣でした」ということと、楽しかったと。お菓子と塗装という、発想が繋がらないところでこういう事業をしていると、子供たちが塗装への興味を持ってくれるのではないかという取組です。

それから、写真はありませんが、神奈川県支部で今年の夏休みに、仕事体験フェスタということで、みなとみらいの神奈川仕事・技能体験フェスタというところで参加しています。幼稚園、小学校、中学校、それぞれの子供たちに塗装のブースで下敷きに色を塗って、大理石模様にしてオリジナル下敷きを作るなど、体験型ということで開催しています。

2日間、パシフィコ横浜で開催していますが、ほかの業者さんもたくさんいるなかで、塗装のブースは下敷きの大理石模様で、子供たちは色に対して興味があるのかなと。やはり、自分でランダムに色をつけていくというのにすごく興味があって、なかなか好評を博しています。

それから、神奈川県支部で、小田原少年院で2015年に職業体験型ボランティアの形で仕事をさせていただきました。小田原少年院の中で塗装の職業訓練ということで、もうすぐ退院できる子供たちに塗装の実習を、我々と一緒に体験をしながら指導をしています。やはり、少年院とかいろいろなところで、建設業界はいろいろな意味で、塗装というものにも興味がある人は多いのかなと思いながらやっていますが、本当に真摯な態度で皆さん塗装の訓練をされていて、すごく感動した覚えがあります。

ほかにいろいろやっていますが、それぞれの事例として紹介しきれないので、この辺にさせていただきます。

もう1つ、塗装で取り組んでいるのが、ものづくり大学への講師派遣ということで、埼玉県行田にあるものづくり大学で、学生に塗装技術の指導を行っています。これは、2年生のカリキュラムの中にある塗装実習で、実際にコンクリートの壁、それから鉄板に、それぞれの塗装仕様書に基づき3週間に亘って実習をして、自分たちで塗ってみる授業です。一見、塗装は簡単そうに見えるなかでの作業ということで、学生の感想としては、「塗装はこのような下地をちゃんとつくってやらなければ、仕上がっていかないのだな」などの感想をいただいて、良い意味で塗装のPRになっていると思っています。

それから、日本塗装工業会、日本塗料工業会、日本塗料商業組合、3団体で「内装塗替え支援キャンペーン」を行っています。製造、販売、塗装、それぞれ皆さんのメリットになるというところで、幼稚園や保育園を対象に、いろいろな建物の中を塗りましょうということで、指導をしたり、塗料の支援をしたり、活動をしています。

それぞれの事例は後ほどご覧いただければと思いますが、話としていちばんでてくるのは、子供たちが塗装をしたことできれいになったとか、いろいろな感想をいただいています。「本当にきれいになりました」とか、「塗装って楽しいな」とか、達成感というものがそれぞれの子供たちの感想になります。実際に塗料やいろいろな道具を使って、自分で塗ってみるというところで、新しい発見や、塗装の持っている魅力が子供たちに伝わっていくのかなと考えています。

こういう活動を続けていて、全国いろいろなところでやっています。塗装の魅力の1つとして、ちょっと汚いとか、汚れてしまったところが、自分たちの手できれいになる。その辺の達成感を含めて、そういうところが子供たちに伝わるのかなと思っています。

資料としてはこれで終わりですが、私の取り組んでいるところで紹介させていただきます。職業体験学習というところで、いま、それぞれの中学生、高校生は、職業体験をしなければならぬという授業があります。その中で、当社で取り組んでいるところがあります。建設業はなかなか現場に連れていったり、安全面で難しいところがあって、当社としては、職業体験学習の要る中学校の廊下の壁の塗装をさせました。職業体験の3人で、養生から始まり、壁のパテカイ、全部やらせました。

学校の先生にも評判はよかったし、子供たちも、自分たちがやったところの塗装がきれいになったというところで、本当に塗装に興味を持っていただいたと思っていますが、これも、うちの会社が単独でやっているということで、なかなか繋がっていかない。PRも含めて、そういうところは難しいと感じています。概ね、こういう形で日本塗装工業会、それから私というところで、いろいろなところで子供たちに塗装の魅力を伝えていって、将来、1人でも多くの人がこの業界に入ってくれればと思っています。

ご清聴、ありがとうございました。

蟹澤 ありがとうございました。

詳しくご紹介いただきませんでしたでしたが、たくさん写真があります。塗装業界が支援をして、実際に子供たちが塗装作業をして、自分の学校をきれいにしてもらうことを通して、技能の素晴らしさや楽しさを体験してもらうということだと思えます。

この写真だと表情まではわかりませんが、子供たちは生き生きと楽しく作業をして、こういう仕事の楽しさや大事さをわかってくれると思えますが、後ほどディスカッションの中で伺いますが、なぜ、就職をする時期になるとなかなか入ってきてくれないのかというのが、この産業の問題だと思えます。

引き続き、この問題に関してはいろいろな取組をやっておられる、これまた、いままでにないお話が聞けると思えます。原田さん、よろしくお願ひします。

原田 ただいまご紹介をいただきました、一般社団法人日本左官業組合連合会に所属の、有限会社原田左官工業所の原田と申します。よろしくお願ひします。

当社は日左連としても、先ほどの日塗装さんと同じように、小学校の出前授業に行ったりして、左官のPRを行っています。今回のご要望として、同じような内容ではなくて、当社の個別の取組について紹介してほしいということで、そういうことを話したいと思えます。

ここ3年ぐらいの傾向ですが、当社のほうに小中学校から、修学旅行中に職場体験の見学に伺いたいと、かなりお問い合わせがありました。そういうことで学校さんを受け入れて、当社の中で説明しているという事例を紹介いたします。

これは、宮城県仙台市の上杉山中学校というところで、1クラス単位で来られました。当社はそれほど広くないので、半分ずつに分かれていただいて、左官の話を最初に聞くチームと、左官体験をするチームで入れ替えて行いました。

中学校ぐらいでも、左官というのが、建物をつくるうえで何をやっている人かということ、お父さんなりが関わっている人でないとほとんど知らないなので、まずは、とにかく左官というのはこんな職業だと説明するところからスタートしています。鋸を使ってやる仕事で、壁だけではなく、床も天井も塗る仕事だということを、写真と、実際にある建物を見せて説明しています。そのあとに左官体験を行ってもらいます。やはり、動きがあるところは、皆さん楽しそうにやってもらえます。最初に職人がお手本を見せてあげて、中学生たちがそれを真似てやっていくというのを、半日体験してもらいます。鋸板と鋸を持たせて、初めて持つ道具に戸惑いながらも、皆さん、面白そうにやりますね。

学校の授業の一環なので、学校に帰られてから感想文を書いて、ちゃんと会社に送っていた

できました。感謝やお礼の言葉をもらって当社の職人たちもすごく喜びました。

もう1つの事例は、愛知県の中学校です。修学旅行の自由時間に、自分たちが見学に行きたいところを選んで、話を聞くという企画で、4人の1班で体験に来られました。このきっかけは、一番端の彼のおじいちゃんが左官業で、どんな仕事なのか知りたいということで来たということでした。

このときも生徒さんたちに職人が手本を見せてから、真似をして1つの壁を塗っていくという体験してもらいました。女生徒さんも一所懸命やりました。本当に楽しそうにやります。左官って、そんなに楽しい仕事だったかなと思います。(笑)。

そして、最後にプロの技を見せて、「これぐらいのスピードで、こんなにきれいに塗れるんだよ」というのを見せて、プロのすごさを知ってもらうということをやっています。それに加えて、「こんな仕事も左官だよ」ということも話しています。

当社は1階がショールームになっていて、こんな壁も左官の仕事だと。床もこうやって仕上げられるとか、天井も左官仕上げだとか、「これが実物の左官だよ」というのを見て、知ってもらいます。左官の見本板を触って、体感してもらいます。このようなボウルだとか、流しも左官でつくれるという話をして、左官のイメージを変えて帰ってもらっています。

ここも、中学生なのですごく丁寧な文章でお礼の手紙を書いていただいて、私自身もすごく感激しました。

次は、南アルプスこどもの小学校というところが、学校単位で左官体験に来られました。小学校1年生から6年生まで皆さんで来られました。

左官組合に型を貸していただいて、ステンシル工法という、持って帰れるパネルを体験で塗ってもらいました。子供たちは最初、おっかなびっくりやっていますが、塗りだすとすごく楽しそうにやっていました。

そのあとに、ちょっとした左官の話をしました。小学生なので、あまり細かいことを話しても飽きてしまうので、テーマパークの造形も左官の仕事の一部だよ、と興味を持ってもらえるような話をします。体験では型紙に珪藻土を塗って、型を剥がして、模様がついたものを乾かして、持って帰ってもらいました。これは、塗っているときは完成がどうなるかわからないのですが、剥がすとすごくよくわかります。型があって、イルカの模様がつくとか、花の模様、花火の模様などをやって、記念に持って帰ってもらいます。

やはり、体験するというのが面白いのだらうと思います。まずは、左官を知ってもらうことですね。担い手確保の前に、左官という職業があることを知ってもらう。

それ以外にも、少し変わった職業PRに取り組んでいます。仕事旅行社と協力して、左官とい

う職業をPRしています。この仕事旅行社という会社はもともと職業体験をパッケージにして売っている会社で、「1日だけ違う仕事に、旅に出てみよう」というコンセプトでやっています。「花屋さんになる旅」とか、「パティシエになる旅」とか、女性なら一回はやってみたかったような職業を、お金を払って体験するというのをパッケージにして売っています。そのなかで、どんどん職業が増えてくるところで、左官体験でうちが協力します。1日左官職人として旅に出てみるという体験です。

一般の人は、これで18,000円ぐらい払って来ます。こんなに人は来ないだろうと思ったのですが、年間50人ぐらい来ます。こちらもビックリしました。

最初は、やはり塗り体験をします。塗るところは、すごく楽しそうにやっていただけます。そして、意外と好評なのは、午後、現場へ見学に行きますが、そこが好評でした。実際に動いている現場を見学します。

一般の人から見ると、建築現場は勝手に入れないので、まさに動いて物をつくっている環境の中で、実際にやっている職人から生の意見が聞けるというのが非常に好評のようです。楽しいところもそうですが、カッコつけたところではなく、仕事の大変なところ、困ったことなど、直接意見や反応がもらえるというのが、非常に好評なようです。

このようなことで職業をPRしています。以上です。

蟹澤 ありがとうございます。

いまのお話のなかにも、先ほどの長谷川さんと同じですが、子供たちが生き生きと楽しそうに作業をしている姿がありました。後ほど話題になるかもしれませんが、やはり、見て覚えろとか、一人前になるのに10年とか、鋺を持つまでには何年下働きとか、そういう時代ではなくて、いかに教えるか。いかに早く身につけてもらうか。その前に、いかに興味を持ってもらうか。そんなところに腐心をされている。

それから、仕事旅行社の話も面白かったのですが、もしかしたら、建設業界にいる我々自身が、「普通の人には来てくれないのではないか」とか、「怖がっているのではないか」というのは、もしかすると先入観で、もっと良い意味で興味を持っている人もたくさんいる。もしかすると、その辺に入職者が増えてくれるとか、業界のイメージアップというのが、ヒントがあるのかなと思いつきながら聞いていました。

いま、塗装と左官で具体的な職業体験の話を書きましたが、先ほどお話がありましたが、施設も整って、我が業界の教育訓練の総本山としてやっていただく富士教育訓練センター。そのなかでも、プロ向けの教育もあるし、それだけでなく、学校の先生とか、大学生向けのプログラムとか、そういう話もあると思います。小松原さんからお願いいたします。

小松原 皆さん、こんにちは。富士教育訓練センターの小松原です。先ほど菅井専務から、建替工事の状況を説明させていただきました。本当に素晴らしい建物ができてまいりました。皆様方のご支援の賜物だと思っております。しっかりと教育をしていこうと、新たに志したところでもあります。どうぞよろしくお願い申し上げます。

そして、きょう依頼がありました、工業高校、専門学校、短大、大学。それから、先生方の動きをまとめてあるので、お話をさせていただきます。

センターについては先ほどありましたので、省きます。この資料で、10分で話すのはなかなか辛い部分がありますが、掻い摘んで話したいと思います。

資料の31ページをご覧ください。団体会員は33団体ありますが、新たに1団体が入って34団体です。マンション計画修繕施工協会という団体が入っていただきまして、34団体でスタートを切ろうとしています。先ほど説明がありましたが、素晴らしい施設がどんどんできているところです。

施設がハードとしてできてきましたが、ソフト部分の強化というところが問われてくる時代背景だと感じております。教育の狙いですが、もう20年来、3つの狙いをずっと推進しています。業界のニーズ、即戦力、安全管理が大きな教育の狙いですが、そのなかで、どんどん毎年増えてきた要因としては、業界のニーズというところのポイントが大きいのではないかと感じています。いままで訓練校はたくさんありますが、ある面では固定された教育の中で、ここに入ってくださいといったカリキュラム構築が多かった。ただ、その中で了解、個々の企業が何をしたいのか。何を求めて教育をしたいのか。まさにニーズとして、カリキュラムのオーダーメイド型と、これが、認めてもらった大きな要因ではないかと思えます。

即戦力、安全管理といったところがありますが、なかなか即戦力といったところは、訓練をきちんとやられている方々、ある面では、熟年の方々が新たにきちんと教育を受けられると、新たにスキルを高くして即戦力に向かっていくと思いますが、どちらかという、新入社員の方々を受け入れて教育しています。やはり、即戦力という言葉よりは、即成果が出せる能力、動機づけをつくるのが、いまの我々の新入社員のあり方だと感じています。

また、安全管理は言うまでもなく、きちんとした安全の習慣化といいますか、そういう部分をきちんとやること。癖をきちんとつけること。そうしたところを反映しながら、20年間ブレることなくやらせていただいています。

いろいろな推移については、先ほど専務から話があったとおりです。右上がりにはどんどん人数が増えています。ただ、この人日数が増えるといったところで、もう少し自分自身、学校のあり方というものを、ただ人数が増えればよいという話ではないと思います。教育内容の位

置づけ、そのスキルアップが問われる。中身が問われてくる。そうしたものが見え隠れするのではないか。改めて原点に戻る、そうした教育が必要になってくるだろうと感じています。

構成比率ですが、だいたい7割が専門工事業。そして、総合建設業、ゼネコンと言われるところが約13%。あとはその他で、きょうのテーマである専門学校並びに大学、工業高校、先生方が入っているところです。

教育訓練センターの訓練体系ですが、一般募集とオーダーメイド型の教育、2つに分かれています。だんだん、オーダーメイド型教育のあり方が多くなっていると言っても過言ではありません。

共同訓練の中で着目しないといけないところは、新入職コースということで土木、建築の導入教育というのがありますが、いままで専門学校、工業高校を出た方がこの業界に入ってこられたと。ただ、もうその時代は終わったと思っています。やはり、普通校の方々が入ってこられ、そして、この業種というものがなかなか理解されていない。そのためには、導入教育として、土木とはどういうものか、ある面では、建築とはどういうものか。それを導入の部分に考えていただき、新たな部分で、技術者研修だとかそういう形で、建築、土木、そういうところに2ヵ月入ってもらって、現場へ出ていく。ある面では、会社に入っていく。そうしたミスマッチがないような教育のカリキュラム構築をしているところです。特に導入教育の部分に関しては、人気があるという言葉は失礼かもしれませんが、そういうところがどんどん増えていると言っても過言ではないと思います。

工業高校、専門学校、短大、大学と。それから、工業高校等の出前講座。先生方といったところですが、こうした風景で、大学生の方々がたくさん21年から来ておられます。いま、コーディネーターの蟹澤先生がおられますが、蟹澤先生のところもここへ研修に来ていただいて、いまゼネコン等に入っておられる学生さんたちもおられます。こうしたRCや木造、そうしたところをきちんと踏まえながら実習をしています。これは、特に職人になるといったところではなくて、施工管理としてのノウハウを、どのようにきちんと把握するのか。その辺に着目しながら授業体系をつくっています。

7大学等々、来られています、1つずつの大学でやるのではなくて、一緒にこうした教育を構築していくということで、全部が集まって一緒にやっています。

工業高校の技能体験ですが、平成14年から707名という形です。こうした技能講習で、資格を取って帰られるというところです。

出前講座というところで、埼玉、神奈川、東京、それから、沖縄まで出向いて教育をしています。先ほどお話がありましたが、文科省の認定をいただいて先生方の登録をさせていただいた部

分です。また後ほど話をしたいと思います。

先生方の体験実習です。先生方も、やはり実務というところをきちんとしていこうということで、先生方もたくさん来ていただいております。

これは、高校1年、2年生の就職希望で、将来何になりたいかというのを出しました。すぐ出したのが建築士、それから、現場管理が多い。それに、鳶、大工というものが、やはり建築士というのが一段と、ポンと出てくる。やはり、そういう夢がある部分かなという感じがします。

今後の取組ですが、防災をきちんとして、業界ニーズに対応するような位置づけをきちんとしていく。それから、講師の派遣など、そういう配置をきちんとしていかなければいけない。中核センターの役割としての位置づけをきちんと把握していきたいと思っています。また、関係機関との連携強化をしながら、きちんと役目を果たしていきたいと思っております。施設の部分では、最大限努力をしていきたいと思っております。

少し長くなりましたが、そうしたものをきちんと反映しながら、前にきちんと進んでいく所存ですので、どうぞよろしく申し上げます。

蟹澤 ありがとうございます。

富士教育訓練センターは、ここにいらっしゃる方は行ったことがあるだけではなく、研修等でご活用いただいたことがあると思います。後半でありましたように、業界の人だけではなくて、学生や先生といったような活用も広まっているということです。我々大学も、なかなか実習をする場がないとか、現場見学も最近は大いぶ受け入れていただくようになりましたが、それにしてもなかなか難しいというなかで、訓練センターへ行くといろいろなものが実際に見られて、手を動かせる場になっている。こういうことについては、非常に教育のほうからも訓練センターには期待しています。

このセンターの環境は富士山の麓ということに加えて、建設に関する実習設備や機械がたくさんある。それから、そこで学んでいる現場の方々がたくさんいる。そういう環境の中で、不登校の生徒たちの体験学習として活用されているという、非常に珍しい事例というか、建設業という枠を越えて、そういう方向もあったのかというような事例を紹介していただきたいと思っております。

文教大学の柳生先生、よろしく申し上げます。

柳生 皆さん、こんにちは。NPO法人J-ENEPの代表をしている柳生と申します。また、文教大学で教鞭を執っております。よろしく申し上げます。

私と富士教育訓練センターとの出会いは、建大出身の校長先生がいらっやって、「ここで勉

強したらどうですか」と言われまして、もう17年前になります。ゼミを始めました。それから1～2年経って、ここは、子供たちを連れてきたら、結構良い環境だなと思って、この取組を始めました。

ひとことで言えば、このセンターで何をするかということ、子供たちが変わるチャンスを与える。それから、また、大学生たちが変わる場所であると言えるのではないかと。何が変わるのかということ、まずは、人間関係のあり方から見直していくことができるだろうと。例年、健常児だけではなく、不登校の子供や発達障害、肢体不自由児、それから、全盲のお子さんや、少年院を退院したばかりの非行少年少女たちを、毎年受け入れています。学級の中では経験し難い体験づくりをここでさせようと考えています。

経験し難いと言っても抽象的なので、まずは、入ってみてすぐわかることは、どちらかということと建設関係の仕事のサポートをされているところですが、子供たちが、ここで何が一番よかったかということ、研修生の皆さんがきちんと安全確認をしたり、挨拶がきちんとできる。それを目の当たりに見せるということです。いまの学校では、なかなかそれはできないし、いまの大学生ですら、そういうことは全くできないと考えてよいと思います。そこで5泊6日の期間を区切ってそういうことを体験させることが、極めて、学級や家庭の中では日常経験できないようなことを経験するという意味に含まれていると思います。

最近新しい建築が始まっていたのでなかなかできませんが、機会があれば、ブルドーザーやショベルカーなど、建設機械の運転なども、先生方と一緒に子供たちが実際にやってみることも経験させています。なんと、9回連続で参加している、小学1年生から来て、中学3年生まで毎年来ている生徒がいますが、将来は何になるのか聞くと、「建築家になりたい」と言っていましたので、きょうのテーマに合っていると思います。

合宿の意義ですが、さまざまな問題を抱える子供たちが参加しているので、いろいろ一人一人に対応していくのは大変だと思います。そこで、学生サポーターの意義ですが、不登校ということ、ずっと引きこもっていて家から出ないということになります。それを3,776mまで一緒に登ろうと言って、「はい、わかりました。登ります」と言う子は100%いません。それを登れるぐらいなら学校に行っているわけですが、そういう子を学生たちが1ヵ月、長い人は3ヵ月。一番長いのは2年かかって、子供たちを引っ張り上げて学校に復帰させた経験があります。

また、全盲の子供や、歩けない子供を頂上まで登らせるということは、学生にとっても非常に大変なことで、素晴らしい経験になっていると思います。

どういう方法で指導が流れていくかということ、カウンセリングの面接器具をそのまま用いた

ものをシステム化してやっています。学生たちが依存をさせる。そして、信頼関係を結ばせる。そして、課題や問題点を把握させる。最後に、富士山に登らせる。ここが、普通の家庭や学校ではないような指導法が用いられます。もちろん、大声も出します。最近では、大声を出すと、弁護士に相談しないと出してはいけないような学校の指導が多いですが、やはり、9合目ぐらいまで来ると挫けてしまったときには、「がんばれ！ しっかりやれ」とやるわけです。そうすると、周りで登っている人たちが「パワハラだ」と言うのですが、それは違うと。学生たちが2年もかけて、その子供たちを引っ張り上げている。まさに教育の本筋みたいなものを私は感じています。家庭訪問をしたり、カウンセリングをしたりして、登山まで至るわけです。

今年やったアクティビティとしては、壁画を作りました。いま、訓練センターに工事中の壁がありますが、その壁に貼ってあるので、機会があれば、ぜひ見てやってください。

富士登山は、過去14年間でおよそ400名にのぼります。非常に貴重な体験をさせていただいています。下山後はキャンプファイヤーを行って、子供たちと一緒に、自分たちの成し遂げたことをお互いに確認します。

私自身は、学生にとっては教員になるための覚悟の場だと思います。学生にとっては、自分探しではなく、自分つくりの場です。信頼関係＝登頂率、これも統計を取っていますが、うまくいった学年は登頂率が非常に高いです。100%登った年もありました。要するに、信頼関係が子供たちをエンパワーメントするというか、力づけるのだということのよい証明だと思います。

子供はそこで新しい自分というか、やればできるのだという成功感や達成感を持つ。それから、親にとっても、本当に覚悟の場です。いままで引きこもっていた子供が行くというと、親は、行ってくれると有り難いけれども、最後は「行くな」と言います。母子分離不安といいます。なかなか親が離さない。それを離すことによって、親の覚悟の場でもあります。そういう点では非常に意義深いところだと思っています。

学生たちは、ゼロからつくり上げていきます。いわゆる旅行会社がやるイベントではないので、学生たちは毎年、予行演習で富士山に登ります。本番でも登ります。卒業までに8回登ることになります。そこでだんだん覚悟ができていくのだと思っています。

(映像)

柳生 恒例の花火を打ち上げます。これは、卒業式の場面です。

今年は15回目になりますが、富士山自然体験合宿。我々は「夏合宿」と言いますが、教員採

用試験の面接で、学生たちが「夏合宿、夏合宿」と言うのですが、それは我々にしか通用しない言葉だから、ちゃんと説明しなさいと言っていますが、学生たちにとっても素晴らしい体験になっていると思います。

来年もやります。私は70になるので最後の年になるので、ぜひ、奮ってご参加を呼びかけていただければと思います。「最後は先生も登りなさい」と言われているので、来年は8名ぐらい連れて、おんぶしてもらって登ろうかと思っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

ご清聴ありがとうございました。

蟹澤 ありがとうございました。思っていた以上に、すごい人数ですね。

恐らく、いまご紹介にあった、非常に教員の採用率、皆さんが教員になっているということですが、やはり、こういう体験を、自信を持って言える。それが、言うだけではなくて、身をもって教えることの大事さを理解している人たちが教員になってくれるのは素晴らしいことだと思います。

よく建設業界でも、「いまどきの現場監督は、現場のことも知らないで」というような愚痴も聞きますが、それは愚痴で終わってはダメで、要するに、教わったこともないし、体験したこともないから、わからないのが当たり前で、いまのお話のように、いかに教えるかという仕掛けづくり。それをどう効果的にするか。その中に、単なる実習をするだけではなくて、コミュニケーションとか、自分で考えるとか、いろいろな要素が入っていると思いました。また、教えるだけではなくて、教えられることもある。

その辺はすごく大事なことで、きょうのパネルディスカッション、また全体のテーマも、「理由は問わない、体験」と書いてありますが、まさに、この大事さを、改めてここからの議論で深めていきたいと思います。私のほうで指名をさせていただいて、テーマ毎にお話させていただきます。

やはり、やってみることの大事さ。要するに、「見て覚えろ」と言われても限界があるだろうということ。それから、定着率ですね。この業界は、1年以内に半分、3年経つと1/3になっていると言われます。業界の方々と話していると、もっと低いよと。3年経ったら、10人に1人ぐらいしか残っていないという話も聞かれます。

そういうなかで、いかに教えて、いかに定着してもらおうか。しかも、社員化という方向でやっておられる方々がいるわけですが、まず、モデリング手法と名前もつけて、効果的に教えることを実践していらっしゃる。それから、女性に入ってください。正社員になっていただくこと。いろいろなことをやられている原田さんに、いまやっておられることや、現在の会

社での定着具合などを伺えますでしょうか。

原田 いま当社なり、左官の組合の中で一部取り入れられている教育手法で、名人が塗っているビデオを見て、それを真似て塗り方を覚えていく、モデリングという教え方を取り入れています。モデリング訓練を左官に取り入れたのは札幌の中屋敷左官工業の中屋敷社長で私も教えてもらいながらこの訓練を行っています。

最終的に左官の技術は、練り塩梅で、それを感覚でやっていくものなので、体で覚えていくというのが最終的なゴールだと思いますが、いままで学校に行っていた人に、就職したらいきなり、「現場で見て覚えろよ」と言っても、見て覚える体験をしたことがないので、ちょっとわかりにくいわけです。どうやって見て覚えてよいかわからない。だから、入社したら最初はずちの事業所内で、OFF-JTとして、ビデオを見て塗り方を覚えていくということをやっています。

それができたら、左官のことは全部できるのかということ、そんなことはないのですが、とにかく入社した人に左官の入口をつかませてあげるということをやっています。

蟹澤 女性の職人もたくさんいらっしゃるようですが、比率などはどうですか。

原田 社員の職人が36名ですが、そのうち10名が女性です。やはり、ビデオを見て教えるということをやったことで、女性なり、建設業未経験の30過ぎで、中途で入ってくる人でも、左官の技術の入口をつかみやすい。ここから覚えていって、コツコツやっていけばよいのだということをつかみやすいようで、辞める人も少なくなりました。

蟹澤 ありがとうございます。

長谷川さんも現業から来ていただいています。今回ご紹介いただいたのは、小学生が自らやってみてということです。塗装業界はリニューアル、リノベーションの仕事をするときには、元請的により広い仕事をします。それは一般的に多能工と言われていますが、その辺も含めて、入職してもらおうこと、それから育てる方法について、追加でお話をいただけますか。

長谷川 塗装業界については、入職というところで、新卒の学生はまず入ってきません。ものづくり大学で塗装の授業がありますが、基本的には、建築現場の管理者が主で、塗装単体では入ってきませんが、いま先生からお話があったとおり、我々塗装業界はリニューアル工事が盛んで、いまは新築よりも塗替えやマンションの改修、建物の維持・保全などの窓口が広がっているというところで、わりと管理部門で人材が求められていることも事実です。そういうところも、新卒で入ってくるというのはなかなかない。

そのなかの1つの問題として、いま、塗装工事業と、建築現場でのリニューアルの現場というところで乖離があるというか、多能工を含めてですが、どういう人が資格を持って現場に携

わっていくのかがちゃんとしていないので、その辺が課題になっていくだろうと思っています。

先ほど、原田さんがビデオを作製されているということで、日塗装もビデオで作っているし、東京支部の若手たちが「親方マニュアル」をビデオで作って、親方が養生から、テープの貼り方、塗り方を含めてビデオに作成したものもあります。しかし、それは結構自己満足の世界でたぶん終わっていて、「こういうものがあるよ」とPRしたり、入職に繋げていくというのがなかなかできない。塗装業界はやはり中小、零細、やはり規模が小さい。

そういう意味で、日塗装の会員が2,292社いるので、何とか広げて、入職も含めて、技術を伝えていきたいと思っています。

蟹澤 ありがとうございます。

やはり、教える、体験するというなかで、大学の先生は教えるプロですが、柳生先生は建築分野の先生ではありませんので、ぜひ富士教育訓練センターをお使いいただいて、実習をやっているなかで、皆さんが挨拶している姿や、安全点呼の姿も参考になるというお話がありましたが、外から見られた建設業について、これは訓練センターの中に限ったことかもしれませんが、建設業界がどのように見えているかということ。

それから、「教えるということも難しいのだ」というのがテーマになっていると思いますが、教育訓練センターでのご経験を踏まえて、もう少しお話しいただけますか。

柳生 教えるということに関しては、スキルを教える部分と、スピリッツ、魂を教える部分があると思います。スキルを教えるのは、合理的で、しかもスピーディーにやることはやぶさかでないけれども、魂を教えるというのはなかなか難しい。

私の経験から言うと、学級が壊れるところは職員室も荒れているし、1年生が良くない学年は、4年生から崩れているというのは、何回も経験することですね。崩れている現場だけを見ていてはなくて、それは魂が伝わっていない。先ほどモデリングという話が出ましたが、モデルを持っていないわけです。理想的な教育目標となるモデルがそこにはないから、それがどんどん失われていって、どんどん凋落していくというような負の連鎖が起きてくるのではないかと感じています。

富士教育訓練センターで研修をさせていただいて一番感じるのは、そういう点で、スピリッツの部分で直接研修生の皆さんからスキルを教わるわけではないのですが、自然と挨拶もできるようになるし、返事もちゃんとできるようになるし、何よりも、丁寧に、我々が合宿をしていくうえで、延べ800人を動かさなければならぬわけですから、学生たちも大変面倒なところがありますが、細かく、何回も出張させてもらって、学生たちが現場の先生から直接レクチャー

を受ける場面も、毎年3～4回では済まないぐらいあるので、そういう点で我々は非常に助かっています。

まさに、ほかの場所ではできないノウハウがそこにはあるし、ほかの場所ではあり得ないような魂がそこにはあるのではないか。これは、最初に出会った建大出身の校長先生が「あそこはいいよ」と言ってくれたのが、いま18年目になりますが、まだ続いているという感じがしています。

蟹澤 ついでに、建設業界はどういう印象でしょうか。

柳生 先ほど先生のお話を聞いていて、構造的にあまり教育界と変わらないなという感じはしましたが、外から見ると、やはり爽やかさは感じます。それから、男臭さも感じるし、教えるということも、いま流行りの自主性だとか、いろいろ言いますが、必要なことはどんどん教えているし、要求することは要求すると。直接的に人間的な関わりがあるというように私は見えています。非常に勉強になります。

蟹澤 ありがとうございます。

恐らく、富士教育訓練センターという場が、建設業一般というよりも、教える場としてうまく機能してきているのだろうという、お褒めの言葉だと思います。

小松原さん、先ほどはあまり時間がなかったのですが、工業高校の先生の研修など、皆さんの反応などはいかがでしょう。

小松原 工業高校の先生方は、先ほど話をさせていただいた、振興基金さんとの連携を取りながら始めて、今回、更新登録という形では動きましたが、実は、もう十数年前から先生方と連携を取らせていただいています。

先生方の捉え方、考え方、なぜセンターに来られるかということ、いわゆる実学をあまり学んでいないというところが、工業高校の先生方の、ある面では問題提起だったと思います。それで、自分たちがそこへ来て、何か自分の教育の一端の中で、物事をきちんと考え、それを持って帰って反映するような、そういう評価を受けてきたと言っても過言ではないと思います。

やはり、先生方のスキルもあるのでしょうけれども、だんだん薄くなってきたのが現状だと思います。ですから、またそうしたPRをすることによって、工業高校、専門高校と言ったほうがよいでしょうか。総合高校としての立ち位置の中で、やはり専門分野で勉強された立ち位置が、自分のところで専門的に教科で教えるのがベターだと思いますが、なかなか現状、現場ではそういうところが反映されていない。全然違う教科で授業をしていかなければいけないということが見え隠れするとしたら、勉強する場というものは、意識の高い先生方は来られて勉強する。

うちだけではないと思います。いろいろなところへ行って勉強していく。それから、自分の母校に帰って少し勉強し直すなど、そういうことが現状の工業高校の先生のあり方なのかなと感じています。

蟹沢 ありがとうございました。

コーディネーターとしては、パネルディスカッションの席は、制度が悪いだの、国が悪いだのと愚痴を言っても仕方がないので、なるべく前向きな話を取り上げたいと思っています。そういう意味では、結局、いまの監督が現場のことを知らないだとか、それは、教える先生が知らないのだから、知らないよなということになるのではなくて、そのために、どのように、例えば、現場を知っている先生方を増やしていくか。また、逆に、そういう先生方に協力していただいて教えるノウハウを作っていくことが大事になると思っています。

基金の役割や責務を東さんが代表するわけではありませんが、やはり個別企業では難しいので、業界を挙げての取組が必用になるわけです。そういうことに関して建設業振興基金がいろいろ補助をしてくださって、非常に助かるわけですが、先ほどのご紹介はだいぶ飛ばしましたが、その辺の支援体制などについて、追加でお話があればおねがいします。

東 まず、先ほどの小松原校長に続いて、高校の先生向けの話を少しさせていただきます。

基金の資料の22ページから24ページをご覧ください。当基金は建設産業人材確保・育成推進協議会の事務局をしていますが、その構成団体が平成28年度に担い手の確保のためにどのような取組をされているかをまとめました。6つに分類してシェアを見ると、高校の先生向けというのは7%でした。いま求められているのは、現場見学会や技能体験会のような、先生自身に建設業と建設現場の理解を深めていただくような取組に、もっともっと力を入れていく必要があるのかなということです。建設投資があまりよろしくない時代に、工業高校と建設企業、特に専門工事企業との繋がりが疎遠になってきたというところもあって、土木系や建築系の学科が減ってきた地域まであるので、この段階で本格的に工業高校と繋ぎ直しに努力すべきなのかなと思います。ぜひお願いしたいのは、高校を直接訪問して、先生方にアプローチしていただいて、入職してくれた生徒さんを、責任持って育てるということをきっちり話していただきたいと思っています。先生方は必ず理解してくださることでしょう。

それに関連して、先生向けのイベント等の際はもちろん、高校生や中学生向けの現場見学会やインターンシップと絡めて、先生方ときっちり絆を深めるということ、二度手間にならないように、保護者も招待するというような取組をやっていくべきかなと。人材協の構成団体が、高校生向けに特に力を入れてシェア57%で取り組んでくださっていますが、やはり、シェア2%

の保護者向け、シェア7%の高校の先生向けにこれからますます力を入れていくことが重要なのかなと思っています。もちろん、早め早めのPRで、シェア8%の中学生向け、シェア12%の小学生向けの取組も大事です。

そういうことについて、当基金における助成金は、建設産業活性化助成事業なども含め使えるものはあるのですが、いかにせん限りがあります。もちろん、建設業界の皆様方からいただいた出損金の運用ということでやっているの、すべて建設産業の発展のために役立つように還元するのは当然ですが、対象は担い手確保・育成分野だけではないのです。

ですから、可能な限りいろいろな資金面の支援は当然させていただきたいのですが、それにプラスして、コンソーシアム事業の地域連携ネットワークも含め最近いろいろ取り組まれているなかで効果の高い優良事例などの情報提供をさせていただいたり、効率的に取り組んでいたできるようにマニュアル化、例えば学校への声のかけ方、現場見学会における安全管理の要点などノウハウの取りまとめをさせていただいて、皆様方にごんばっていただけるように支援をさせていただきたいと思っております。当基金としては、今後とも、建設業界の皆様方の担い手確保・育成に向けた取組を精一杯サポートしてまいります。

蟹沢 ありがとうございます。

いま、教える側の問題について話をしていますが、私も大学で教える側の立場にあります。この業界は、なぜ若い人が入ってきてくれないのか。または、入ってきても辞めてしまう理由は何かというのをよく調べますと、よく3Kが問題なのだと言われますが、実はそうではない。逆に、働いている人は現場で汗して働くことに魅力を感じていることが多い。そうでないところに問題があるからというのが実態だということがわかってきました。

働き方改革ということが全産業的に言われますが、まずは、教育するためには入ってきてもらわなければいけないし、教える側も、安心して送り出したい。親も安心して送り出したいということがあるわけです。

これも愚痴を言ってもキリがないので、ぜひ、現業の長谷川さん、原田さんから、例えば、こういうことがあればもう少し働きやすくなるのではないかとか、先ほど雑談のときに、ゼネコンの現場も、朝一番の朝礼に絶対出ないといけないのではなく、午後の部があってもよいのではないかとか、情報システムが活用できるのではないかとか、いろいろな話がありましたが、採用活動をやられているなかで思うところがあれば、ご提案やアイデアをお話いただきたいと思います。

長谷川 雑談の中で話がでてきたように、いま、建設業界はどこでも朝8時前に朝礼をして、

17時30分に終礼もあるところがありますが、全員がそこに参加しなければいけないというのが大きな流れになっています。例えば、半日しか仕事がないのに、朝からずっといて、何もしないで無駄な時間を過ごすということがあっても、朝から来なさいという話があります。そういうなかで、塗替え工事というのは、そういう意味ではわりとフレキシブルな対応をしていると思いますが、大きな建設現場の中で、そういう時間的な制約が多いのかなと。

私が37年間、ずっとこの業界にいて、建設業界、ゼネコンさんを含めて、すごく無駄が多いと思います。紙一つ取っても、「なぜ、この人たちはこんなにコピー機を使うのだろう」と。指示書も全部コピーで出して、「手直し指示書」といって、こんなに厚いものをポンと出されて、すごく前近代的な産業だなと思います。そうすると、最近はスマホで安全指示が来たり、やっていることがめちゃくちゃな気がします。

もっともっと改革できる場所があって、もっともっと違うところで人材にお金をかけるとか、例えば、入っている職人の、先ほど、OFF-JTもOJTも一緒だと思いますが、教育をしていて、少しでもみんながスキルアップできるような現場にしていけるような感じがよいのかなと思っています。

蟹沢 ありがとうございます。

原田さんに改めてお尋ねしますが、女性活躍などと言いつつも、なかなかそれが進んでいないという現実があります。私は、トイレの問題だけではなくて、やはり、女性が働きやすければ男性も働きやすいし、定着してくれるような環境も整うのではないかと思います。それも含めて、よろしくをお願いします。

原田 いま長谷川さんからも出ましたが、時間については、もう少しフレキシブルにできないかなというのはあります。うちも、子育てをしながら現場に復帰したママさん職人が2名いますが、彼女たちが一番困るのは時間です。うちの2人の場合は、旦那さんなり、ほかのご家族が子供を預けて、彼女が迎えに行くという形なので、帰りは早くしてくれということですが、例えば、家庭の都合で10時から16時であれば働きたいとか、そういう女性がどんどん出てくると思います。子育てだけではなく、介護の問題もこれから出てくると思うので。

そうなったときに、あまりにも朝礼の時間なり、7時だ、7時半だというのに縛られ過ぎてしまうと、せっかく苦労して技術を覚えてきた人が、女性に限らず男性でも、親の介護があるから建設業を辞めるということになりかねないと思います。

安全のことなどはちゃんとやらないといけません。そこがもう少しフレキシブルにできたらよいのではないかと思います。

蟹沢 ありがとうございます。

パネルディスカッションというのはたくさん時間があるようで、だいたいひとことぐらいいただくと終わってしまうのですが、これだけは言っておきたいということがあればお願いします。

ないようでしたら、まとめます。

私も随分長いこと、「見て覚えろ」とか、「一人前になるのに10年」では、若い人が入ってくるわけがないだろうと言いつけて、うるさいヤツだと皆さんに思われてきたかもしれませんが、幸いなことに、業界の中でも、きちんと教えるのだとか、この仕事の楽しさをどうやって若いうちからわかってもらうか。そういうムーブメントがどんどん増えてきました。

しかし、これから考えないといけない、これから作り込んでいかなければいけないのは、いままでそういうことをやったことがなかったが故なのですが、教えるための教科書づくりです。「マニュアル化」と言うのが画一的だというネガティブなイメージもありますが、少なくとも各業界、各作業に、ベストではなくても、「こういうやり方がよいのではないか」というような1つの答を作っていかなければいけない。先ほどの柳生先生のお話にもありましたが、教えながら改良していくともあるわけですが、そのためには、まずは、具体的な課題として、きちんと教えるための教材なり、標準的なプロセスづくりが必用です。

私からの提案としては、それを業界挙げて作っていかなければいけないだろうというのが1つ。

それから、技能者を社員化していくという話がようやく業界全体のムーブメントになってきました。しかし、個別の会社はそれほど大きくないので、社員化した人をどうやって継続的に教育して伸ばしていくかという問題があります。これについては、やはり、教育の施設としては、富士教育訓練センターのようなところを活用しながら、かつ、仕組みづくりや、一部資金については基金を頼りにしながら、やはり業界で横に連携して一緒に育てる。また、何よりも私は、一緒に入職してもらうことも大事だと思います。そうした募集を一緒にしようという試みも徐々に始まっていますが、まずは、業界団体別でもよいと思いますし、地域別ということでもよいと思いますが、ぜひ、そういうことを進めていただく必要があると思います。

働き方改革に関しては、何よりも私は、週休二日、または、週二日閉所という、かなり重たい宿題が業界に投げかけられています。これもかなり物議を醸して、「そんなものは無理だ」というご意見も根強いと思いますが、私は、これを目指していかないと、何より、育てるための若い人が入ってきてくれない。若い人ではなくて、中途の人も入ってきてくれないということになると思います。

少しインパクトのあることを申し上げないと、皆さんがなかなか賛同してくださらないので、あちこちでも言っていることは、私は世界中の現場を回っていきまして、この1年でも、アメリカ、マレーシア、ベトナム、インドネシア、シンガポール、先日はイギリスに行ってきましたが、現場で働く職人に、残業したら1.5倍。休日に出たら2倍、3倍という概念がないのは、私がこれまでに行った国では1箇所もありません。日本だけです。途上国で、外国人しかいないようなところへ行っても、残業代と休日手当はあります。

やはり日本は、良きにつけ悪きにつけ、職人というのは請負で働くものだと皆が思い込んでいる。だから、能力のある人は同じ仕事を短時間でできるので能力は評価されているのだということがずっと言われてきましたが、そういう時代ではないと思います。能力のある人を、教えることで短時間で育てる。そして、能力を時間で評価するのではなくて、能力を計ることで評価する仕組み。ぜひともそういう方向に変えていかないとはいけません。

また、時間を一つの指標にするとしても、「この時間でつくるのが標準だ」というのがないと、やはり評価ができないわけです。ようやく国交省のいろいろな取組が浸透してきて、社会保険未加入問題やダンピング問題はだいぶ良い方向に改善されてきましたが、やはり皆さんに共有していただきたいのは、時間のダンピングというか、時間概念をこの業界でどうやって共通に認識するかということです。時間概念があつてこそ、同じ時間の中でどれだけ仕事ができるかというのが能力の評価になるし、それを高めるためにどうやって教育訓練するかというのがあ

るわけです。これは非常に難しい問題ですが、週休二日や働き方改革ということを通して、ぜひとも、若い人たちの入職と、具体的な教育訓練をどうするかという問題を、共に考えていきたいと思

います。また、きょうのパネラーの皆様からは、短い時間でしたが、いろいろ深いお話を伺えたと思います。ちょうど時間となりましたので、パネルディスカッションを終わりたいと思います。パネラーの皆さん、それから、会場の皆さんも最後までお付き合いいただきまして、本当にありがとうございました。



一般社団法人 建設産業専門団体連合会 副会長
長谷川 員典

本日は、一般社団法人建設産業専門団体連合会の全国大会に、全国各地から多数のご参加をいただきまして、盛会裏に開催できましたこと、主催として誠に喜ばしく、厚く御礼申し上げます。また、多くのご来賓の方々にご臨席を賜り、重ねてお礼を申し上げます。

建設産業を取り巻く状況は大きく変わってきております。毎回の繰り返しになりますが、品質はもとより、工期、工程、安全など、専門工事業の担う役割は増大の一方で、残念ながら、それに見合う処遇、競争環境が整っているとは言い難い状況にあります。

本大会の冒頭で才賀会長から発言がありましたが、建設業の担い手確保・育成は喫緊の課題でもあり、永遠の課題でもあります。現在、国、経済団体連合会、総合工業事業会、官民挙げて、現場で働く技能労働者の処遇改善、併せて、給与評価に向けた取組が行われており、健全な企業が評価され、受注機会の確保に繋がるような競争環境が、1日も早く実現できるように願っております。

建設産業の未来に向けて、次代を担う子供たちへ引き継ぐには、いま何をすべきかを改めて問いかけ、理由は問わない。子供たちが体験できる現場の拡大に向けた取組を行うことなどによって、建設産業、専門工事業の役割を知ってもらうなど、関係者が一丸となって取り組むことをお願い申し上げます。

最後になりましたが、本日ご参加いただきました皆様、大会運営にご協力をいただいたスタッフの皆様にも、また、先日亡くなられた内山副会長にも、無事に大会が終了した旨を報告できますこと、改めて厚く御礼申し上げます。

閉会の言葉にさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。



一般社団法人 建設産業専門団体連合会

代表者 会長 才賀 清二郎

所在地 〒105-0001

東京都港区虎ノ門 4-2-12 虎ノ門 4 丁目 MT ビル 2 号館 3 階

TEL 03-5425-6805 FAX 03-5425-6806

URL <http://www.kensenren.or.jp/>

e-mail info@kensenren.or.jp

経 緯 昭和 39 年 12 月 社団法人 全国建設専門工事業団体連合会を設立

昭和 58 年 07 月 任意団体 建設産業専門団体協議会を設立

平成 14 年 06 月 建設産業専門団体協議会と（社）全国建設専門工
事業団体連合会が統合し、新たに（社）建設産業
専門団体連合会として再発足

平成 25 年 04 月 一般社団法人へ移行