

—— 平成30年度 ——
建専連全国大会

講 演 録

働き方改革に取り組む専門工事業

～変わりゆく現場‘夢と希望’を求めて～



平成30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30年11月15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30年度全国大会における主催者挨拶、来賓挨拶、基調講演「建設産業の現状・課題・取り組み～それぞれの担い手問題にどう向き合うか～」(内田俊一氏)、パネルディスカッション「女性技能労働者から見た建設現場‘夢と希望’を求めて」(コーディネーター：清水レナ氏、パネリスト：荒川千尋氏、進藤豊子氏、出水なつよ氏、豊田慈氏、中村奈々氏、町美差恵氏)の内容を取りまとめたものです。

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

働き方改革に取り組む専門工事業

～変わりゆく現場 ‘夢と希望’ を求めて～

日時 平成30年11月15日(木) 13:00～16:20

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

国土交通副大臣 塚田 一郎 氏
厚生労働省 雇用開発部長 北條 憲一 氏 (高階 恵美子厚生労働副大臣 代読)
(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 専務理事 伊藤 淳 氏 (近藤 晴貞会長 代読)

4. 講演 13:30～

【テーマ】「建設産業の現状・課題・取り組み ～それぞれの担い手問題にどう向き合うか～」
(一財)建設業振興基金 特別相談役 内田 俊一 氏
(公財)国立京都国際会館 館長

5. パネルディスカッション 14:40～

【テーマ】「女性技能労働者から見た建設現場“夢と希望”を求めて」

【コーディネーター】清水 レナ 氏 ((株) CHANCE for ONE 代表取締役社長)

【パネラー(女性技能労働者)】

荒川 千尋 氏 ((一社)日本左官業組合連合会/(株)伊藤左官工業)
進藤 豊子 氏 ((一社)全国クレーン建設業協会/大京建機(株))
出水 なつよ 氏 ((一社)全国建設室内工事業協会/丹生谷建築)
豊田 慈 氏 ((一社)全国防水工事業協会/(株)マサル)
中村 奈々 氏 ((公社)全国鉄筋工事業協会/正栄工業(株))
町 美差恵 氏 (職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会 富士教育訓練センター)

6. 閉会挨拶 16:15～

(一社)建設産業専門団体連合会 副会長 岩田 正吾

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

ただ今ご紹介いただきました、建専連の会長の才賀でございます。本日の全国大会に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

平成30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、かくも盛大に開催できますことを、心より厚く御礼申し上げます。

また、ご来賓として、公務ご多忙のところ、国土交通省から塚田一郎国土交通副大臣、厚生労働省から北條憲一雇用開発部長、一般社団法人日本建設業連合会から山内隆司会長、一般社団法人全国建設業協会から伊藤淳専務理事をはじめ、参議院議員佐藤信秋先生、足立敏之先生ほか関係諸団体の代表者など多くの方にご出席をいただき、まことにありがとうございます。深く感謝申し上げます。

本日の全国大会は通算して19回目の開催となりますが、メインテーマを「働き方改革に取り組む専門工事業」、サブテーマを「変わりゆく現場‘夢と希望’を求めて」としております。2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催の準備、北海道胆振東部地震や平成30年7月豪雨等、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の整備といった国家的事業への対応が急務となっております。

しかし、少子高齢化が大きな社会問題となる中、長期的な労働人口の減少が予想されており、建設産業において工事の中心を担う技能労働者の減少、それに伴う円滑な事業執行の影響などが危惧されています。このままでは建設産業そのものが衰退し、今後増大するインフラの維持、安全・安心な国土形成を担う者がいなくなるとの危機感から、その課題解決に向け、働き方改革による週休二日制の推進、社会保険未加入企業の建設業許可・更新を認めないなど、専門工事企業、技能労働者の適正な評価等について、国及び民間総合工事業、専門工事業の労働者を挙げての取り組みが大きく動き出しました。

また、今年3月には国土交通省が「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定し、長時間労働の是正による週休二日制労働の後押しや、適正な工期設定の推進、技能と経験にふさわしい処遇や社会保険加入の徹底、ICT等の活用による生産性の向上について、法制度をはじめ、建設業関連制度の基本的な枠組み等の検討を行うため、本格的に議論を進めておられます。

これらの取り組みを受け、本会としても今年度5月の総会において5年ぶりに、将来を担う若者が希望を持って入職できる環境整備や健全な建設産業を目的とし、適正価格、適正工期で受・発注し、現場で働くすべての労働者が安心して働ける環境整備を図るために、技能労働者の直用化や月給制などの取り組みを推進。適正利潤を確保し、技能や経験に見合った給与の引上げ。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。登録基幹技能者・技能労働者の技能の見える化に合わせ建築キャリアアップシステムの加入促進。働き方改革における週休二日制の積極的な取り組み・若手技能労働者の確保・育成などの取り組みを決議しました。

この決議を民間にも取り組みを浸透させるべく、日本経済団体連合会を含む民間30団体にも要請をしたところでございます。今後は、若者にぜひ建設業で働きたいと言ってもらえる、生涯を託せる専門工事業を目指し、決議した内容の実現に取り組んでまいります。

当会では、建設産業専門工事業の役割についてアピールする場とし、毎年、本大会を開催しております。本日は第2部で、建設業における人材確保・育成の推進などの多くの取り組みにご尽力いただいている一般財団法人建設業振興基金の特別相談役の内田俊一様に、「建設産業の現状・課題・取り組み」についてご講演をいただきます。

また第3部では、女性活躍推進に関するコンサルティング等で多方面にわたりご活躍されている株式会社CHANCE for ONE 代表取締役社長の清水レナ様をコーディネーターにお迎えし、女性建設技能労働者として現場で活躍されている株式会社伊藤左官工業の荒川千尋様、大京建機株式会社の進藤豊子様、丹生谷建装の出水なつよ様、株式会社マサルの豊田慈様、正栄工業株式会社の中村奈々様、非常勤講師として技能労働者の育成・指導に従事されている富士教育訓練センターの町美差恵様の6名のパネリストの方々とパネルディスカッションを行うこととしております。

最後に、私ども建専連は建設専門業界を代表する政策提言集団として、個々の業種団体を迎え横断的共通課題の解決に取り組むとともに、健全な建設産業を目指し、積極的に事業活動を展開しております。このような中、一緒に取り組んできた前副会長、全国室内工事業協会会長の石田信向さんが本年6月に亡くなりました。また、前年度は全国鉄筋工事業協会会長の内山聖さんが亡くなったということで、2年続けて副会長が亡くなりました。私の手となり足となる人が亡くなり、ショックが頭から抜けなくて、ここ1年、非常に苦しんでおります。

皆さん大変申し訳ありませんが、お座りのままで結構ですので、黙祷を捧げていただきたいと思います。よろしく申し上げます。黙祷。

(黙祷)

ありがとうございました。

本日は、短い時間でございますが、最後までご協力いただき、お付き合いいただき、本大会が盛会裏に終了できますことをお願い申し上げ、簡単ですけれどもご挨拶に代えさせていただきます。本日はよろしく申し上げます。ありがとうございました。(拍手)



国土交通副大臣
塚田 一郎

本日ここに、建設産業専門団体連合会の平成30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、この場をおかりして厚く御礼申し上げます。

貴連合会は、33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への加入促進に積極的に取り組まれています。また、建設業における教育訓練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人材の育成にも取り組まれ、建設業の発展にご尽力いただいております。貴連合会のこれまでの取り組みに対し、改めて敬意と謝意を表します。

建設業は現場で直接施工を担う技能労働者によって工事の品質が大きく左右される、いわば人材で成り立つ産業です。しかしながら、わ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、本年3月に官民一体となって働き方改革を加速するため、「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定いたしました。また、7月には業界や関係省庁と力を合わせ、時間外労働の上限規制の適用に向けた取り組みとして、適正な工期設定、施工時期の平準化等を盛り込んだ「適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂いたしました。今後とも、長時間労働の是正等に引き続き注力してまいります。

併せて、技能労働者の処遇改善を進めるため、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、技能労働者が経験や技能に見合った評価や処遇を受けられるように、一人一人の職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す。業界の皆様と力を合わせて、このシステムが技能労働者や専門工事会社の適正な評価につながるよう取り組んでまいります。

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、建設業のより一層の発展

に向け、取り組みを進めていただくことをご期待申し上げます。

結びに、本日ご列席の皆様のご健勝、ご活躍を心より祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。平成 30 年 11 月 15 日、国土交通副大臣、塚田一郎。

本日はまことにおめでとうございます。(拍手)



厚生労働省 雇用開発部長

北條 憲一

(厚生労働副大臣 高階恵美子氏代読)

本来であれば、ここに高階副大臣が出席して皆様に親しくお話を申し上げるところですが、あいにく公務のために、どうしても出席することができませんでした。代わりまして、私が挨拶を預かってまいりましたので、代読させていただきます。

本日ここに、建設産業専門団体連合会の平成30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。

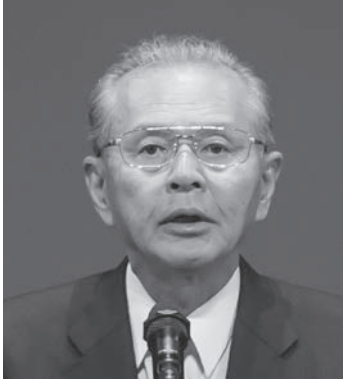
貴連合会におかれましては、専門工事業の中核的な団体として建設工事の現場を支え、安全で品質の高い施工を担うとともに、建設業の担い手の確保と育成、建設技能労働者の労働条件の改善などにご尽力いただいております。これまでの取り組みに心から敬意を表しますとともに、才賀清二郎会長はじめ、本日も列席の皆様には、厚生労働行政、とりわけ建設業における雇用管理改善の推進に多大なご理解とご協力をいただいておりますことに、この場をおかりして改めて厚く御礼申し上げます。

さて、今年度は「働き方改革に取り組む専門工事業～変わりゆく現場‘夢と希望’を求めて～」をテーマに、建設業界における女性の活躍を推進するという視点から、コーディネーター及びパネラーの皆様の全てが女性という、これまで例のないパネルディスカッションが予定されていると伺っております。

現在、政府では女性の力を最大限発揮できるよう、働き方改革を進めております。厚生労働省としましては、建設業への女性の入職促進、魅力ある職場環境づくりなど、企業の取り組みを支援しております。しかし、建設業に対しては、いわゆる3Kのイメージや、建設業イコール男性の職場という固定観念が今もなお存在するとともに、女性が建設現場で力を発揮していることについてまだまだ世間に知られていないことも懸念されます。こうした中で、建設業の役割や魅力を発信する取り組みは非常に重要と考えております。

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、本大会を通じて建設業のさまざまな職種で女性が活躍していること、そして業界を挙げて働きやすい職場環境づくりに励んでいくことが広く知られ、建設業での働き方が大きく変化していく一つの契機となることを願っております。

結びに、貴連合会のますますのご発展と、本日お集まりの皆様のご健勝とご活躍を祈念しますとともに、この大会が実り多きものとなりますようご期待申し上げ、私の挨拶とさせていただきます。平成 30 年 11 月 15 日、厚生労働副大臣高階恵美子。代読でございます。(拍手)



一般社団法人 日本建設業連合会 会長
山内 隆司

ただ今ご紹介いただきました、日本建設業連合会の山内でございます。このたび、一般社団法人建設産業専門団体連合会の平成30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専門工事業の働き方改革は、わが国の安全・安心と経済の発展を支える建設業界が、将来にわたって国民の負託に応え、繁栄していくために欠かせない極めて重要な課題です。私ども日建連では、現在、働き方改革の柱である長時間労働の是正に向けて、週休二日の実現を本年度の2大事業の一つに掲げ、その施策として貴連合会をはじめとした関連14団体共催による「統一土曜閉所運動」を展開しております。建設業に携わる技術者や建設技能者の働き方が変わり、新規入場の促進につながるよう、引き続き積極的にこの運動を推進してまいりたいと考えております。

また、長時間労働の是正と同様に、業界を挙げて建設技能者の処遇改善を実現していくために、本年9月、才賀会長も出席された石井大臣との意見交換会におきまして「労務費見積り尊重宣言」を発表いたしました。これは私ども日建連として、適切な労務費が内訳明示された見積書の提出要請と、その見積書に応じた適切な支払いを徹底するものです。建設技能者の賃金面における好循環は、元請企業と専門工事会社の連携なくしては成り立ちません。今後も貴連合会との協力をさらに深め、建設技能者の処遇改善と地位向上を図り、建設産業の健全な発展に貢献してまいりたいと考えている次第です。

私がこの世界で仕事を始めて50年、半世紀が経過しました。その長い期間の大部分は、『日本経済新聞』の産業景気予測欄において建設業の景況は土砂降り、右からも左からも雨が降っているという形で示されており、陽が差したのはバブル景気の時期と昨今のごくわずかな期間です。最近また土砂降りに戻り始めるような動きが見受けられますが、こうした動きによって働き方改革が後退しないよう、建設産業に携わる全関係者が一致協力する必要があります。

併せて、技能に見合った処遇を実現するための画期的な基礎インフラである建設キャリアアッ

プシステムにつきましても、来年度から本格運用が開始されます。私ども日建連は本システムの普及に向けた取り組みを一層強化していく所存ですので、貴連合会におかれましても積極的にご参画いただきたく、お願いいたします。

結びに当たりまして、貴連合会並びに会員各社様のますますのご発展、そして本日ここにご臨席の皆様のご健勝を祈念いたしまして、甚だ簡単ではございますが私の挨拶とさせていただきます。本日はおめでとうございます。(拍手)



一般社団法人 全国建設業協会 専務理事

伊藤 淳

(一般社団法人 全国建設業協会 会長 近藤晴貞氏代読)

ご紹介いただきました全国建設業協会の伊藤でございます。本日は、建専連さんの全国大会が盛大に開催されておられますこと、まずもって心よりお祝いを申し上げます。日ごろ、私ども全建、各都道府県協会、そして会員各企業が皆様に大変お世話になっておりまして、改めて御礼申し上げます。

今、私どもは働き方改革が大きなテーマになっております。今ほど山内日建連会長さんからありましたとおり、過日、建専連さん、日建連さん、全中建さん、そして私ども全建の建設4団体の会長が石井国土交通大臣に呼ばれまして、働き方改革をめぐって懇談いたしました。国交省としても4団体と力を合わせながら働き方改革を前に進めるので、業界も頑張ってくれという会議でございました。4団体が呼ばれたということは、4団体が各建設業団体の先頭に立ってしっかり頑張れということかと存じます。全建としても、各団体と力を合わせながら働き方改革を進めたいと思っておりますので、ぜひ皆様のご支援、ご協力をお願い致します。

本来ですと全建会長近藤がご挨拶に伺うべきところですが、本日はどうしても外せない所用がございまして出席ができません。メッセージを預かっておりますので、披露させていただきます。

平成30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したことを、心よりお祝い申し上げます。貴会におかれましては、多くの専門工事業を横断する組織として、経営力の向上、施工力の改善、契約・取引関係の適正化、労働災害の防止や環境保全対策などの諸課題に積極的に取り組まれ、多大な成果を上げておられますことに心から敬意を表するものでございます。

今年の大会テーマであります「働き方改革に取り組む専門工事業～変わりゆく現場‘夢と希望’を求めて～」は、若年者の入職確保、現場技能者の高齢化等の建設業界を取り巻く諸課題が深刻化する中で、専門工事業の皆様のみならず、建設業界全体で取り組むべきテーマであると考えております。

建設業界の働き方改革を進め、将来を担う若者をいかに確保し育成していくかが、われわれにとって喫緊の課題であることは言うまでもありません。これらの課題に対し、私ども全建でも昨年9月に「働き方改革行動憲章」を制定するとともに、その具体化を図るための取り組みとして、本年4月より、一つ、「休日月1+（ツキイチプラス）運動」。二つ、社会保険加入企業とのみの契約徹底。三つ、今年の公共工事設計労務単価の改定分について、全建の「単価引き上げ分アップ宣言」を通じた下請企業の皆様への支払いの徹底などを進めているところでございます。

建設業界がこのような取り組みを継続して行うためには建設企業が適正な利潤を確保することが必要であり、そのためにも安定的かつ継続的な事業量が確保されることが不可欠です。今年10月、全建が各ブロックで開催した地域懇談会・ブロック会議でも、国土強靱化の担い手であり、地域の守り手でもある地域建設業が将来にわたってその役割を果たしていくために経営の安定化を図り、働き方改革、生産性の向上を図っていくために必要な取り組みは何かについて議論したところでございます。

さらに、建設産業が若者が夢を持って将来を託せる仕事であることを伝えるために、社会にとってインフラ整備や、その老朽化対策がいかに必要か、これらを担っている建設産業がいかに重要な存在か、また、災害対応などでどんな役割を果たしているか等について、官民が力を合わせて発信する努力も今まで以上に必要であると考えております。

今こそ、総合工事業や専門工事業などの垣根を超え、建設産業に関係する全ての人々が一致団結してこれらの諸課題に取り組むべきときであり、われわれ全建としましても建専連の皆様とともに全力で取り組む所存でございます。

結びになりますが、本日の大会が皆様にとって有意義なものになりますこと、ご参会の皆様のご隆盛とともに、皆様の益々のご健勝をご祈念申し上げ、私のお祝いの言葉とさせていただきます。平成30年11月15日、一般社団法人全国建設業協会会長 近藤晴貞氏。代読。

本日は誠にありがとうございます。(拍手)

基 調 講 演

建設産業の現状・課題・取り組み ～それぞれの担い手問題にどう向き合うか～

一般財団法人建設業振興基金 特別相談役
公益財団法人国立京都国際会館 館長

内田 俊一



ご紹介いただきました振興基金の内田でございます。今年度の建専連の全国大会が盛大に開かれておりますことを、まず心からお慶びを申し上げます。

私は今年の6月に建設業振興基金の理事長を退任しました。7年間という長い間、本当に皆さんにお世話になりました。大事な会合の1時間という貴重な時間を才賀会長が私に下さったのは、その7年間の卒業レポートをしっかりと書いて、ここで発表するよということだろうと思います。

今、振興基金の特別相談役というお仕事もさせていただいていますが、中心は国立京都国際会館の館長の仕事です。そんなことで7月には京都に引っ越しをしなければいけないということになりまして、十分なお挨拶もできないまま振興基金の理事長を退任しました。この場をおかりして、お世話になりましたことに御礼申し上げたいと思います。ありがとうございました。

今日は「建設産業の現状・課題・取り組み」というタイトルにしております。振興基金の理事長として7年間やってきたことの大部分は担い手問題でしたので、これについて、私あるいは振興基金がどんなことを考えて、どう取り組んできたのか、こんなことをご紹介させていただければと思います。

「それぞれの担い手」とさせていただきます。担い手問題の中心は若手ということになりますが、今日この後のパネルディスカッションにもある女性の問題もあります。それから、実は建設産業を支えているベテラン職人さんたちも問題を抱えています。さらに外国人労働者の活用もあります。いろいろな担い手の問題があることをにらみながら、お話させて頂きたいと思っています。

1. 若者編 <何が起きている？>

まず若者編になりますが、若者たちに一体何が起きているのか。日本の人口の増減を少し長い期間で追いかけると、2010年ごろに全体の人口が減り始めます。このころからいよいよ若手が足らなくなると世の中で言われ始めましたが、19歳以下の若者の人口は実は1980年、既に40年前から減り始めていました。これが労働市場に具体的に現れてきたのは1997年です。既に20年前から29歳以下の若者の労働者は減り始めていた。担い手問題、若者の不足というのはこれから起きる問題ではありません。もう既に始まっている、待たなしの問題だということです。

では具体的に何が起きているのか。平成26年3月に建設産業に入った若者たちは、3年後の29年3月に高卒の47.7%、約半分、大卒で3割が辞めてしまっています。せっかく来てくれた若者たちが指の間からぼろぼろとこぼれ落ちてしまっているという問題です。この事自体大きな問題ですがそれ以上に深刻なのは、先輩たちが3年たつと半分も辞めている、そんな産業に後輩たちは決して行こうとは思いませんし、ましてや、その親たちもそんなところに自分の子

供を出したいと思わないだろうと思います。これは何としても止めなければいけない問題です。最近では良くなってきたかというところでもなく、この傾向は変わらず続いています。若者の早期離職、まずこれを止めることだと思います。

これは建設産業の側から見た若者たちの姿ですが、若者から見たときに何が起きているのか次に見てみたいと思います。平成22年3月に高等学校を卒業して35万人の若者たちが社会に出ました。このうち5.7万人は中途退学ですから、世の中には中学卒業の資格で出ていったということです。残りのうち約11万人は、卒業の時点では就職が決まらないまま社会に出ていった。残りの約19万人が就職しましたが、このうちの4割、7.5万人が先ほど申し上げたように早期離職しています。

中退して中学卒業の資格であっても、頑張れば、もちろんいろいろなところで活躍できるでしょう。卒業の時点で就職が決まっていなくても、その後、いいところが見つかるかもしれない。早く辞めてしまったからといって次が見つかるかもしれないかもしれませんが、一般的に言うと、やはりこういう若者たちは世の中で少しつらい立場に置かれていると思います。ざっくり足すと24万人ですから、世の中に出た35万人のうちの約7割は大変苦勞している。

これは高卒だけでなく大学を卒業した若者についても同じで、約5割の卒業生がやはり同じような立場にいます。

学校は卒業したけれど、これから自分の人生を築いていく場所となる社会にうまく移れずに大変苦戦しています。来てくれないから困っている、何とかしなくてはという建設業側からの問題意識だけでなく、この国で若者たちが社会にうまく渡れずに大変苦しんでいる、これを大人として経営者として何とかしなければという使命感を一方で持たなければいけないと思います。若者をどの産業が獲得できるかという競争は、苦しんでいる若者たちにいち早くきちんと手を差し伸べられる産業になれるのかどうか、こういう競争でもあるということです。

<何が問題なのか？>

2015年の労働力調査から建設業で働く技能労働者を年齢階層別に見ると、高齢化が進み、55歳以上人口が112万人と100万人を超えています。現在は一番上の65歳以上の方は68歳になり、あと2年たつと70歳を超えておそらく全部いなくなってしまう。さらに5年たつと、その次の36万人の60歳以上の方たちが70歳を超えて現場から去っていかれます。合計するとこの4～5年の間に約80万人の方たちがいなくなるわけですが、それをカバーする30歳以下の世代は34万人と約半分しかいないということで一挙に問題が深刻になる。これが今起きていることの一つで一番大きな問題だと思います。

<手掛かりはどこに？>

大変だということばかり申し上げましたが、それではこういう問題にどう取り組んでいったらいいのか、手掛かりはどこにあるのか。平成23年に内閣府が29歳以下の若者に行った意識調査によると、「仕事の選択で最も大切なこと」を聞くと、高校生、大学生、就業者いずれも、一番多かった答えは「安定して長く勤められる」。その次は「好きなことができる」、次が「収入」となります。若者たちの4割、建設業では5割が3年で辞めているけれども、若者たちの意識を本音で聞いてみると、本当は長く勤めたいと言っています。この思いに答え切れていないのが今の建設産業、あるいは世の中かもしれません。「本当は長く勤めたい」というこれに答えていくにはどうしたらいいのか、これが手掛かりその1だろうと思います。

その次の手掛かりですが、平成24年に厚生労働省が早期離職した若者たちの調査をしました。若者には辞めた一番の理由を選んでもらい、会社には何で辞めたと思うかを幾つでも挙げてもらいました。若者の答えの1番目「雇用が不安定である」、2番目「遠方の作業が多い」、7番目「将来のキャリアアップの道筋が描けない」となっていますが、そのどれもが辞められた側の社長さんたちの答えの10位以内に入っていません。

これに対して、社長さんたちが挙げた2番目「職業意識が低い」、6番目「技能・技術の習得が乏しい」、9番目「入職前のイメージとのギャップがある」という理由は、若者たちの離職理由の10位以内に入っていません。「職業意識が低い」と思ったのなら、職業意識を高めるような努力なり教育をされたのかな。「技能・技術の習得が乏しい」というけれども、会社に入ってからちゃんと教えていたのかな。ちょっと気になります。いずれにしても、若者たちが考えていることを、どうやら社長さんたちは十分見抜けていないのではないか。この意識のギャップをどう埋めていくのか。これも有力な手掛かりだろうと思います。

三つ目の手掛かり、建設業振興基金が工業高校の先生方に建設業に就いている若者について聞いたところ、こんなことをおっしゃっています。「製造業と比較して研修期間が短く、慣れないまま仕事に就くことに悩んでいる生徒が多い」。「新採社員の研修に各社の温度差があるが、充実している会社の離職率は低い」。「OJT、つまり現場で教えるだけでなく、特別の研修期間を設定したほうが離職率の低下につながる」。「入社後1年は、教え方の上手な先輩をつけて指導してほしい」。「即戦力にならないことは明らか。育てることを考えてほしい」。

それから、「他の業種に比べて新人の割合が少なく、仕事で分からないことを聞きにくいところがあるので、就業後の教育に力を入れてほしい」。「会社と学校が連携して、新卒者の悩みを取り除くシステムの構築が必要」。「建設業界全体で若い人材を育成しようとする意識を高めてほしい」。言葉を返せば、建設業全体が若い人を育成しようとする意識が低いということだと思

います。これを見ると、教え子を建設産業に送った工業高校の先生たちの怒りに近いいら立ちを感じます。いずれにしても、共通しておっしゃっているのは、ちゃんと教えてほしいということなのです。

<どこから手を付ければ？>

こういう手掛かりがある中で、どこから手を付ければよいか。先ほどご紹介したように、若者たちは将来のキャリアが描けることで長く勤められることを望んでいます。その次は好きなことができる、次に収入が多い、この三つにきちんと応えていく。よくよく考えると、この3つはきちんと一人前に育てる道筋をちゃんとつくってあげることで応えていけるのではないかと思います。まず、腕を磨く機会をつくってあげる。腕を磨くと仕事がこなせるようになる。仕事がこなせるようになると周りに認めてもらえる。そうすると仕事が面白くなっていく。この状態が一人前です。こうなると、仕事がこなせますから当然所得も上がっていくでしょう。

この道筋がどうやら今は十分動いていないし、若者たちに見えてもいないのではないかと。特に最初の入口になる「腕を磨く」ところが十分に用意できていないのが、今の建設産業の姿ではないかと思います。腕を磨けば仕事がこなせるようになって、周りに認められて仕事が面白くなる、これがまさに彼らが求めている将来のキャリア形成の道筋だろうと思います。それから、2番目に「好きなことができる」と挙げましたが、若者たちに「じゃあ、あなたがやってみたい好きな仕事って何？」と聞くと、「分からない」という答えが多いと思います。最初から自分の好きな仕事はこれだと言える人はもともとそう多くありません。仕事というのは、自分がこなせるようになり、面白くなって初めて、この仕事が好きだということになるのだと思います。その意味でも、このステップをきちんと用意しなければいけない。

<動きは始まっている>

最初の「腕を磨く」ところが若者たちに十分に用意できていない。ここを何とかする、まずこれが何よりも先に手を付けなければいけないことなのではないか。振興基金はこう考えました。このテーマに応えるために始めたのが、「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」です。きちんと腕を磨く機会を最初に用意しなければいけないけれども、自分の会社だけで用意できる会社は、残念ながら建設産業にはほとんどない。1社でできないなら、地域ぐるみ、あるいは職種ぐるみでやったらいいではないか、そういう仕掛けとして、地域連携ネットワークを各地でつくっていただく、これが、コンソーシアム事業の核となる取り組みです。地域ごと、職種ごと各地で生まれています。

新しく教育訓練の仕組みを各地域でつくってもらう一方で、東京でテキストを作ったり講師を養成したり、あるいは戦略的な広報ができるような素材を用意したり、富士や三田の訓練施

設を中心にネットワークを作って応援したり、こうした取り組みは東京で振興基金がやっています。平成29年度に43地域でいろいろな取り組みがなされています。

私どもが一番期待したのは認定職業訓練校の設立ですが、それ以外にもさまざまなことに取り組んで頂いています。この事業は建設産業界から頂いた資金5億円が原資になっています。

この事業は今年で終わり、その後はどう進めていくのか振興基金で議論されていると思います。この5年間建設業界は様々に工夫しながら、いろんな取り組みをしてこられました。その成果を、私ども振興基金が分析して公表することになりますが、きちんと訓練をした若者はちゃんと一人前に育って残ってくれる、こういう実績が上がっていると皆さん方にお示しできればいいなと思っています。訓練すればお金は掛かる。だけど、お金を掛けて訓練すれば3年じゃなくて4年も5年もずっと残ってくれるのであれば、お金を掛けることは社長さんたちにとって決して無駄ではない、もったいなくはない、その事が形であられることを期待しています。

認定職業訓練校の仕組みを利用すると、臨時の制度ではなく恒久的な制度として厚生労働省から助成金が出ます。広島では躯体、大阪では鉄筋、四国では内装、群馬では屋根板金、瓦、いずれも専門工事業界ですが、こういう業者さんが中心になって認定職業訓練校を立ち上げて運営されています。これを活用する。認定訓練校というのは知事の認可があればできます。それに必要なカリキュラムは富士訓練センターにもありますし、あるいは振興基金がいろいろと用意してあります。これを使って、これからでも認定訓練校を作るということもありだと思えます。このコンソーシアムの取り組みがどういう形で残っていくのか分かりませんが、これまでのように振興基金が助成金を出してという形はいずれにしろ終わります。国の厚生労働省の助成金を利用しながら自力でやっていく、その投資が一人前に育てていく若者たちをつくり、会社はしっかり元を取る。こういうことが望まれている、あるいはその取り組みができるかどうか、今後の展開に期待したいと思います。

先ほど工業高校の先生たちの厳しい声をご紹介しましたが、それだけ工業高校の先生たちは建設業界のことをとても心配しているということだと思います。その先生たちと連携を取る、そのためのいろいろな取り組みが各地で始まっています。

2級施工管理技士の学科試験は高校在学中に受けられますが、受ける子供たちだけでなく、受かる子供たちが増えている。つまり、学校の先生たちが、そういう資格を取らせてやろうという思いで受けさせて、その成果が出ています。ある高校では、どここの全国大会で優勝したというのほりと並んで、「建築科3年生が2級建築施工管理技士に全員合格」というのほりを立てて励ましています。

同じようなことですが、建設業振興基金が実施している建設業経理事務士3級、4級は講習で取れます。これも学校に呼びかけた成果が出て、受講者がどんどん増え、有資格者が増えていきます。ちなみに、このような資格を取ると、ジュニアマイスター顕彰制度という高校生向けの制度の得点になっていくそうです。

2. ベテラン編 <何が起きている？>

ここまでが若者編で、次はベテラン編です。平成2年の国勢調査では、建設業で働いている20代前半の若者は42.9万人。5年後の国勢調査でこの人たちは25歳から29歳になって建設業には62.8万人というふうには追いかけていき、年を追うごとにどうなっていくかを見ると、30歳になるときに少し減り、30代後半でまた減り、40歳のときにかなり減っていくことが分かります。まさに働き盛りのベテランたちが、こうやってぼろぼろと建設産業からこぼれていっているということです。

<何が問題なのか？>

建設技能労働者の年齢別人数を見ると、30歳から50歳までの働き手、技能者は182万人。人数でも戦力という面でもここがまさに建設産業を支えています。この層がこぼれてしまっている、これも実は大変大きな問題です。

<手掛かりはどこに？>

この問題に対応する手掛かりはどこにあるのか。建設業の技能労働者の職種ごとの年齢別の年間賃金を見ると、どうやら40代半ばで収入が天井を迎え、それから下がり始めます。40代半ばは子供が大きくなり、そろそろ大学に行く子供たちの将来が気になり、何よりも自分たちの将来が気になる。そういう世代になった途端、給料が下がっていく。これがベテランの方たちに見えている今の建設業の姿です。機会があれば他の産業に移っていこう、それが先ほどの30代の壁、30代後半の壁、40代の壁となり、建設業のベテランたちがこぼれてしまっている原因ではないのか。ここに手掛かりがあるのだらうと思います。

<どこから手を付ければ？>

どこから手を付ければいいのか。答えははっきりしています。将来の生活設計を描ける賃金体系を作る。ベテランになっていけば出来高だけを見れば若いときに比べて落ちていくでしょうが、それ以外のものをきちんと評価できるのか。それに見合う賃金を払える体系を作っていくことだと思います。

厚生労働省の賃金構造基本統計調査によると、建設業の平均賃金は445万円、製造業は470万円と、うんと頑張ったんだけど、まだちょっと差がある。この調査から国土交通省が作成したデータがありますが、大企業、中企業、小企業と同じ企業規模同士で比較してみると、

大企業は製造業 568 万円と建設業は 602 万円と 40 万円も高い。中企業では製造業 451 万円に対し建設業は 544 万円と 90 万円も高い。小企業では、製造業 400 万円に対し建設業は 416 万円と 16 万円高い。全体で比べると低いけれども、企業規模別に見たらそれぞれ勝っている、頑張っているじゃないというデータ。少しほっとしますが、ちょっと待てという感じもします。

こういう複雑な分析では、なかなかわかりにくい、皆さん平均賃金を見ますから、やはり平均賃金で上回っているその状況を作らなければいけないでしょう。それから、一番の問題は小企業だと思います。建設業は小企業が 8 割を占め、先ほどの建設技能者の方たちの大部分はここにいる。平均を上げるには、小企業の平均賃金 416 万円を製造業の中企業並みの 450 万円に上げる、これが目標ではないか。そうすると建設産業全体の平均賃金は 470 万円になり、平均でも製造業を上回る。この姿をつくるのが目標だと思います。そうしないと先ほど申し上げた 40 歳半ばで天井を迎えて所得が減り、将来が不安になるという状況からベテランの方たちを救い出すことはできないだろうと思います。どこから手を付ければよいか。このベテランの問題についていえば、小企業の賃金、専門工事業の賃金をどう上げていくのか、こういうことになるだろうと思います。

<動きは始まっている>

これももちろん動きが始まっています。皆さんたちの大変な努力のおかげで、登録基幹技能者の普及が進み、平成 30 年 8 月末で 33 職種、6.2 万名強が登録されている。これを応援する仕組みも動き始め、平成 29 年度で全ての地方整備局、10 の国の地方機関で登録基幹技能者を総合評価の評価項目に採用しました。都道府県は 19、政令指定都市は 5 と、こちらはまだまだ足りませんが、これをどんどん進めていき、特に公共団体への普及を拡げていく必要がある。

それから、日建連の会員 22 社が登録基幹技能者等を対象にスーパー職長制度といった特別評価、年収にして数 10 万円程度増収になる措置を講じている。これをもっと広げていく。

また、今年 4 月から、建設業法で定まっている主任技術者の要件を満たす資格として登録基幹技能者が入りました。実は登録基幹技能者の方たちは 10 年以上働いているので、その資格でいけるのですが、だからといって意味がないわけではありません。建設業法というのはこれまでなぜか技術者の資格しかなく、技能者の資格は厚生労働省の資格ということもあって位置付けられていませんでした。この改正で初めて技能労働者の資格が建設業法の中で位置付けられたという意味では、非常に画期的なことだと思います。

現場の実態を見ても、これまでゼネコンがやっておられた施工監理の部分が専門工事業のほうにかなり移っています。そういう意味でも、これは非常に大きな意味があると思っています。登録基幹技能者を突破口に動きは始まっています。

ただ、もちろんこうした取り組みだけでは足りない。後ほど申し上げますが、やはりキャリアアップシステムの創設に行かないといけないだろうと思います。

3. 女性編 <何が起きている？>

次は女性編です。世界各国の働いている人の中の女性就業者の比率を見ると、日本全体では43.8%で先進国と肩を並べていますが、建設業だけで見ると15.3%です。労働市場の半分を占める女性の労働市場で、建設産業は残念ながら存在感がほとんどないということです。これから労働市場をめぐる産業間の競争が起きるときに、その半分から無視されている、これでは勝てるはずがないと思います。

<何が問題なのか？>

次に、管理職者の中で女性の占める比率を見ると日本全体で15.3%建設産業は10%と、残念ながら欧米諸国の30%～40%に比べてうんと落ち込んでいます。ここから見えてくるのは、働く場自体はすでに世界並みになっている、そこではなくて、管理職としてちゃんと活躍できる場が欲しい、これが今、日本の女性たちが求めている問題だと思います。

幸いと言っていいのかわかりませんが、この比率は、日本全体でも低い水準です。今なら建設業が他の産業より先に行く可能性はある。他産業に比べて女性が活躍できる産業になる、こういうことが見えてくると思います。

さらに別の問題として非正規雇用の問題があります。厚生労働省の調査によると、35歳以下の若者の4割が非正規雇用です。非正規雇用の問題は、正規雇用の方に比べて訓練を受ける機会が本当に少ない。つまり、非正規雇用の人たちの最大の問題はスキルアップから取り残されているということです。非正規雇用の7割が女性です。非正規雇労働者の7割を占める女性たちのスキルを磨く機会をどうやらこの国は奪っている。働き手が足りない、これからますます深刻化する、そんな中でとてももったいないことです。

<手掛かりはどこに？>

女性たちは実は本当に頑張っています。建設業経理士2級の合格者は女性が圧倒的に多い。1級全体としては男性のほうが多いのですが、完工高20億円以下で見ると女性のほうが多くなっています。全体としてはなぜ男性が多いかというと、600億円以上のスーパーゼネコンで係長などになるときに持っていなければいけない資格とされているので、多くの社員が受験し、合格するその結果だと思います。この部分を差し引くと1級も女性のほうが多い。

建築施工管理技士も合格者数は男性が圧倒的に多いのですが、伸びでは女性のほうが高い。その結果、1級も2級も女性の比率が増えています。社長さんたちは気付いていないかもしれませんが、女性たちは実はもう既にかなり頑張っています。

平成 24 年の内閣府の調査で、「仕事に求めるもの」に「達成感や働きがいを得るため」と答える比率が女性は一定していますが、男性はなぜか 20 代後半になると減っています。これは女性が粘り強く最後まで仕事をこつこつとやっているという姿を表す数値なのかもしれません。逆に、「自分の能力を伸ばすため」という答えは 10 代では男女で差はありませんが、その先は男性はどんどん増え、女性はどんどん減っています。これは頑張っても、自分の能力を伸ばす機会が少ないと女性たちが諦めてしまっている姿ではないかと思っています。達成感や働きがいを仕事に求める女性たちの強い思いに応えていないことを表す結果ではないでしょうか。

<どこから手を付ける？>

これもどこから手を付ければいいのか。答えは一つ、女性がチャレンジできる場をつくるということだと思います。女性を活用しなければ働き手が減少していく中で、会社として、産業として勝ち残れない。全体で見れば働き手の中で女性管理職が 4 割以上を占めているのに、建設業では管理職の中での女性比率は 10% ちょっと、これを変えない限り建設産業に勝ち目は無い。

女性活用は選択科目ではなく必須科目です。「うちの会社で、女性が使えるところがあれば女性を採用しようか」ではない。これは選択科目の発想です。「自分の会社のどこに女性が活躍できる場をつくるか、そのためには何をしたらいいのかを考える」これが必須科目の視点だと思います。

以前、ラジオで広島県の製造業のレポートをしていましたが、これから女性の活用が必須なので女性の雇用を増やした。それと併せて、女性が使いやすいように工具を小さくし、軽くした。いずれは女性が増える事を前提に製造の工程そのものも変えたいと思っていると、経営者の方が言っておられました。こういう競争が始まっています。女性がうまく使えるところがあったら使いたいではなく、様々な工夫をして女性に活躍してもらわなければいけない。そのためにはどうしたらいいのかを考える。これがまず手を付けるべきことだと思います。

<動きは始まっている>

これも動きが始まっています。この後のパネルディスカッションでもご紹介があると思いますが、技能労働や技術でないところにも女性にしてもらえる活躍の場があるのではないかとこの視点で、2 例ご紹介します。大分のコイシという土木測量の会社では、地域の主婦の方達に「3D CAD の講習会をやりませんが、関心のある方は来ませんか」と声を掛けて勉強会をしています。その中で、このスキルを生かして仕事してみたいという方がおられたら、そのまま雇用して、土木工事に必要な 3 次元の図面作成をやってもらっています。子育て真っ最中の方でもパソコンを使っただけの作業ですから、時間はそれぞれの事情で自由に配分できるそうです。私も実際こ

の会社に行きました。仕事のときはもちろん真剣にやっておられましたが、休憩の時間や会議の時間は非常に楽しそうでした。このような工夫をしている会社もあります。

京都に本社のある京都サンダーというコンサル会社が始めたのは、建設ディレクターという資格を女性に持ってもらうという取り組みです。建設ディレクターとは何か。オフィスにしながら現場を後方支援できる。あるいは現場とオフィス、経営者と現場とをつなぐ、こういうスキルを身につけた女性の仕事をつくれなかと取り組んでおられています。

ある鉄筋会社の女性経営者ですが、夫の跡をついで突然社長をやることになり、とまどいながら始めたのだけれども、会社にいる自分の娘に助けられたそうです。その娘さんが現場から帰ってくる職人さんたちの顔を見て、話を聞く。その中で「あの職人さんは今、こんなことを悩んでる」、あるいは「ちょっと体調が悪いよ」、こんな情報を入れてくれた。これが自分にとってすごく役に立ったというお話を伺ったことがあります。現場と経営者をつなぐ役割もあるのだろう。女性の活躍の場、実はいろいろある。しっかりと知恵をしぼって、この問題に取り組む必要があります。

< 4. 次の一手＝キャリアアップシステム >

これまでは、若者、ベテラン、女性それぞれについて何が問題で解決の手掛かりはどこにあるのか、こんな問題があって、この問題に取り組むヒント、取っかかりはここじゃないの、そしてすでに取り組まれているのはどんな事なのかということを紹介してきました。こうした取り組みの仕上げとも言うべき次の一手はキャリアアップシステムだと思います。来年の4月から本格運用を始めるとされています。実はこれまで、私が理事長をしているときに2度ばかり後送りになってきたのですが、今、振興基金はこれ以上のスケジュール変更はしない、このスケジュールを実現するために必要な資源を惜しみなく投入するという覚悟で取り組んでいます。このスケジュールどおりに進んで行くと思います。

キャリアアップシステムとは何か。技能のレベルを職種を超えた共通のルールで証明してあげようというシステムですが、それと同時に、建設技能者を大事に育てている会社がしっかり評価される仕組みも検討を進めています。二つの仕組みがしっかりセットになって進められています。若者は自分の将来のキャリアの道筋を知りたがっていますが、このキャリアアップシステムでカードの色が変わっていく、これがわかりやすい道筋になります。

それから、ベテランの皆さんたちは40代半ばで給料が下がり始めては困る。自分のこれまでの経験なり、そこから出てきたものをしっかり評価してほしい、その思いに応えるツールがこれだと思います。ゴールドカードを持っている人には、当然それに見合う賃金を払わなければいけない。でも、払うためには、払えるだけの請負金額をもらわなければいけない。そのために、

先ほど山内会長がおっしゃたように元請と下請がしっかり連携しないとイケません。発注者と元請、元請と専門工事業、専門工事業と技能労働者、この間で同じルール、共通の言葉できちんと評価するための仕組みがキャリアアップシステムの全体像です。

キャリアアップシステムが出来て初めて、頑張っている技能者と人を大事にしている会社が見える。そこにはしっかり工事が行く。あるいはいいものを造ってくれるのだから高くても払う、こういう姿をつくっていく。山内会長がおっしゃる連携を実現していくための必須の共通の道具がこのキャリアアップシステムだと思います。来年度から始まりますが、改めて申し上げますと、一人一人の技能者の経験と技能に関する情報を各業種や職種、様々な現場をつなぐ統一のルールで評価すること、これがポイントだと思います。統一のルールだから職種を超えて、元請と下請、発注者と元請の間でちゃんと使える評価になっていきます。

簡易な方法で全ての現場の情報が入っていないと、一人一人の労働者にとっては意味がない。カードを現場のリーダーにかざすという簡易な方法で、まさに現場の情報を取る。それが電子情報になって、蓄積されていく。こうして一人一人の終了更新等スキルの結果、働いている全ての期間を通じて蓄積する仕組みとなります。これは建設産業独自の仕組みです。日本全体の産業界としてこういったことをやっている産業は他にはありません。

建設技能者が自分の職に見合った賃金や処遇を得ていくためのツール、インフラ、これがキャリアアップシステムの本質ですが、もう一つ、専門的スキルの塊という建設技能者の誇りを表すツールであります。私はこちらもとても大事なことだと思います。職人さんたちは片手に余る、人によっては両手に余る数の資格をお持ちですが、資格者証を10枚も20枚もお持ちだということです。これを全部持ち歩かないと自分の技能を証明できない。自分はこんな専門的スキルの塊であるということを示すことを可能にするのが、このキャリアアップシステムのカードだと思います。色によってスキルの高さも分かる。建設技能者が心の中に持っている彼らの誇りを支える仕組み、これもキャリアアップシステムの本質だろうと思います。

キャリアアップシステムは自分の会社にとってそれは役に立つものだろうかという疑問があたりで聞かれます。それは当然の疑問ですが、ぜひ考えていただきたいのは、キャリアアップシステムが本当に役に立つものなのかどうかを、自分の会社にとって役に立つ、立たないで判断すると見誤るということです。職人さんたちの給料を上げるのに本当に役に立つのか、職人さんたちの誇りを支えるために本当に役に立つのか。これがキャリアアップシステムの必要性を判断する最も基本的な評価軸。もし、そうっていないのなら、やる意味はないと思います。逆に、もしそうなのであれば、何が何でもやらなければいけない。

会社の役に立つかどうか、そこは社長さんたちが工夫をする問題だろうと思います。この制

度ができるのを自分は手ぐすねを引いて待っていると言っている若い社長さんがおられました。建築系ですが、「私はゴールドカードを持っている職人をどんどん育てていく。そして「この工事にはゴールドカードを持つ職人をこれだけ投入出来る。高いけれど品質は間違いなく保証できます」こんな営業を展開したいとも語ってくれました。これはまさに自分の会社の商売になげようという発想です。

繰り返しになりますが、キャリアアップシステムが役に立つかどうかの判断基準は、職人にとって処遇の改善に役に立つのかどうか、誇りを持つのに役に立つのかどうか、ぜひその点に絞って吟味していただきたいと思います。それに必要だ、その役に立つのであれば、これは何が何でもやらなければいけないシステムだと判断していただきたいと思います。

5. 外国人労働者

次は外国人労働ですが、この問題はデータがなかなか手に入らないこともあり、正直言ってもう一つよく分かりません。タイ、インドネシア、フィリピン、ラオス、ベトナム、カンボジア、これらの国々の1人当たり国民所得の動きを2000年から20年ほど見てみましたが、各国とも伸びています。ドル換算ですから通貨の価値もありますが、どんどん伸びて、これからもっと伸びていくと思います。

これらの国々では恐らく自国の中の労働市場が拡大しており、いい労働者は現地で働く場が見つかるのでしょう。実際、バンコク周辺では、現地のタイの企業が示している賃金のほうが日本企業が示している賃金よりも高いので求人に負けたという話が聞こえてきていますが、恐らくこういったことがこれから各地で起きるのだらうと思います。

今、労働市場の開放の議論がされていますが、そのときに勘違いしてはいけないと思いますのは、門を開けたら幾らでも入ってくるという誤解です。現地の優秀な企業、産業と競争し、高い賃金を払ってでもいい人を採ってくる。こういう時代の中での門戸開放だということをしっかり認識していないと、恐らく失敗してしまうと思います。

お金が掛かってもいい人を連れてくる、こういう覚悟を持って競争に参画していくのかどうか、判断が問われているのが外国人労働者の問題だらうと思います。

一通り、若手からベテラン、女性、外国人労働と大変駆け足でお話をさせていただきました。1時間という大変長い時間、清聴していただきまして本当にありがとうございました。こういう機会を与えていただいた才賀会長はじめ建専連の皆さんに改めてお礼を申し上げて、私の話を閉じさせていただきます。本当にありがとうございました。(拍手)

パネルディスカッション

女性技能労働者から見た建設現場 ‘夢と希望’を求めて

コーディネーター

(株) CHANCE for ONE 代表取締役社長

清水 レナ

パネリスト

(一社)日本左官業組合連合会/ (株)伊藤左官工業

荒川 千尋

(一社)全国クレーン建設業協会/大京建機(株)

進藤 豊子

(一社)全国建設室内工事業協会/丹生谷建装

出水 なつよ

(一社)全国防水工事業協会/ (株)マサル

豊田 慈

(公社)全国鉄筋工事業協会/正栄工業(株)

中村 奈々

職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会 富士教育訓練センター

町 美差恵



清水 ただ今ご紹介いただきました、本日コーディネーターを務めさせていただく株式会社 CHANCE for ONE の清水レナと申します。どうぞよろしくお願いいたします。(拍手)



清水レナ氏

では、早速ですが、今日お話しいただくパネリストの皆さんの自己紹介をお願いします。順番に、町さんからお願いします。

町 皆さん、こんにちは。町美差恵と申します。鉄筋工事業で働いております。この業界には、学校の就職案内を見て入りました。現在は、現場の作業と共に富士教育訓練センターにて後進の指導をしております。



町美差恵氏

清水 次に豊田さん、お願いします。

豊田 皆さん、こんにちは。豊田慈と申します。株式会社マサルで工事課のリーダーをさせていただいています。この職業に就いたのは、高校時代の恩師の勧めでシーリングの会社に入社したのがきっかけで現在に至ります。現在の仕事内容はシーリング工事全般、少し管理もしております。以上です。



豊田 慈氏

清水 では、進藤さん、お願いします。

進藤 皆さん、こんにちは。進藤豊子と申します。大京建機株式会社にて移動式クレーンのオペレーターをしています。現在の仕事は、今は16トンというクレーン車に乗っていて、毎日違う現場にクレーン車に乗って行き作業をして、クレーン車に乗ってまた帰るといった仕事をしています。



進藤 豊子氏

清水 では、荒川さん、お願いします。

荒川 皆さん、こんにちは。株式会社伊藤左官工業より参りました荒川千尋と申します。現在は左官工として働いております。主に店舗、住宅などの左官工事をしております。きっかけは、短大時代にインターンシップ制度によって現在の会社にお世話になり、そこから左官の奥深さと楽しさに魅了されて始めました。よろしくをお願いします。



荒川千尋氏

清水 では、出水さん、お願いします。

出水 皆さん、こんにちは。愛媛県から参りました丹生谷建装の出水なつよと申します。内装仕上げ業として、軽鉄の下地組み及びボード張りの施工をしております。仕事に就いたきっかけは、職業訓練校を経て溶接などを学ぼううちに、ものづくりの楽しさに魅了され、この職種を選びました。



出水なつよ氏

清水 では、中村さんお願いします。

中村 皆さん、こんにちは。正栄工業株式会社で職長をさせていただいている中村奈々と申します。大阪で鉄筋工事をしています。

きっかけは、体を動かす仕事がしたくて、現場仕事に興味があったのと、あと日給が良かったのでやり始めました。



中村 奈々氏

現在の仕事内容ですが、土木の現場でトンネル工事をしています。以上です。

清水 ありがとうございます。今日は、この6人プラス私の7人で進めていきたいと思います。

始めるに当たって、前提となる、なぜ女性活躍が必要なのかというところについて簡単に私から解説させていただき、その後、パネルディスカッションに入っていきたいと思います。

まず、女性活躍推進に関してよくありがちな誤解ということで、「何で女性だけの活躍なの？逆差別なのでは？」なんて言われたりすることもあります。ただ、この女性活躍の意味合いは「女性だけが活躍する」ということではなくて、正しくは「女性も活躍させる」ではないかなと思っています。先ほどの講演の中でもありましたが、今は人手不足で、もっと多くの人たちに活躍してもらわなくてはいけない。担い手確保という意味での女性活躍だということも、ぜひ知っていただきたいと思います。

また、「女性の数を増やせば良いのでしょうか」というお話をいただくこともありますが、確かに建設業界においてはまず入職者を増やすことが先決かと思いますが、今、世の中で求められているのは単に女性の数を増やせばいいということではなくて、入った女性に管理的立場に就いていただくことです。その背景については後ほどご説明します。

また、「女性に優しくするということ？」と言われたりすることもあります。確かに過去の歴史をさかのぼってみると、女性活躍イコール女性に優しくするという意味合いで使われていたときもありました。ただ、今は人手不足の中、女性も男性も含めてあらゆる人々が生産性高く働かなくてはならないというのが背景にあります。今の時代の女性活躍というのは、女性に優しくというよりは、どちらかというとな女性にとっては厳しい側面も大きいのではないかと感じています。

高齢者人口と労働人口の割合の推移を見ると、2015年から2025年のたった10年間でも働き手は日本全体で459万人減とされています。ちょっと数字が大き過ぎてイメージがつかないかもしれませんが、静岡県の今の人口が370万人、茨城県が280万人ですので、一つないし二つぐらいの都道府県が10年間でなくなってしまうような勢いで労働人口が減っているということです。こういう状況の中では、今まで男性主体だった企業でも、経営に必要な人員を男性だけでなかなか集められなくなってきています。そういう背景の中での、女性をもっと活躍させようという話だということです。

女性活躍推進は、過去、1970年代や2000年には男女平等や差別撤廃としての位置付けだったこともありましたが、ただ、今の安倍政権が言っている女性活躍推進は、労働力維持・向上を目的とした国家戦略という位置付けです。また、2016年4月からの女性活躍推進法施行に伴って、日本中の従業員を301人以上抱える全ての企業が女性活躍推進の行動計画を策定、公表しているような状況です。

女性活躍というと、大手さんの話だけで、中小零細企業には関係ないだろうと思われるかもしれませんが、ところが、今は女性活躍推進法などの後押しもあって大手の企業がどこも女性の確保に真剣に取り組んでいますので、大手企業に比べて採用や人材育成にコストを掛けられない中小企業こそ難しく、真剣に本腰でやらなくてはいけない状況ではないかと思っています。一方、業種で見ると、建設業における管理職に占める女性の割合はまだ2.2%（※注1）で、ほかの産業に比べてだいぶ遅れを取っている状況です。

今日のパネルディスカッションでは、女性技能労働者の方が普段どんな思いでお仕事をされているか、どんなことに課題を持っているのかお話しいただくことで、業界や皆さんが女性活躍に取り組むためのヒントをお伝えできればと思っています。

事前にパネラーの方たちに私が準備したアンケートにお答えいただきましたが、それを基に進めていきたいと思います。最初に、一般的に建設業界は男社会と言われていています。その業界の中で「女性であるゆえの障壁や困難の経験」について、皆さんに「そういう経験はありますか」と聞いたところ、全員の方から「ある」とご回答いただきました。その中でも、今日は何人かの方に、それはどういう状況で、どのような気持ちだったのか、また、どのような工夫や努力で乗り越えられたかということをお話しいただきたいと思っています。

まず、中村さんからお願いします。

中村 私が困難な体験をしたことは、力の差ということです。資材を置いてある場所から組み立てるところまで少し距離がありまして、男性の方なら1回で持っていけるものも、私は1回では持てなかったということがありました。そのとき、すごく悔しかったです。力の差はすごく大きいなと実感しました。

そこでどのような工夫をしたかといいますと、日に日に力がついてくるのですが、それでも力ではかなわないので、資材の置き方や段取りの仕方、組み立て方などを工夫するように努力しました。以上です。

清水 ありがとうございます。なかなかね、力ばかりは、気持ち、気合いだけでどうにもならないところもありますからね。でも、その中でも中村さんなりに置き方などを工夫されたということですね。ありがとうございます。

では、荒川さん、お願いできますか。

荒川 数年前にアメリカのシカゴの左官工事の依頼がわが社にありまして、5名ほどアメリカに行くことになりましたが、私はまだ経験も技術もない中でどうしても行ってみたいという気持ちが強かったので、社長に「行かせてください」と直談判しましたが、会社の答えとしてはノーになってしまって、私と同期の男性の職人が行くことになりました。どうしても諦められなくてもう1回言ったんですが、もう1回、駄目と言われてしまいました。

会社としては、海外で治安もどうなのかよく分からない状況で女性を行かせることにすごい抵抗があったようで、こちら側に配慮してくれた考えでしたが、そういった「女性だから駄目」ということがどうしても納得いかないところもあって、そのときにとても悔しい思いをしました。

清水 ちなみに、どうして女性だから駄目だと言われてしまったんですか。そのときの背景は。

荒川 もし危険な目に遭ったときに、男性よりも女性のほうがやっぱり力も弱いですし、何かあったときに心配だからというのが第一だったんですね。あちらで仕事をしている期間、大勢の職人さんと雑魚寝みたいな感じで過ごさなければいけなくて、そこに女性1人が行くというのはちょっと心配だなという会社の考えがあったことでした。

清水 なるほど。じゃあ、そのとき派遣されたチームは全員100%男性で構成されたということですね。

荒川 そうですね。

清水 分かりました。ありがとうございます。では、進藤さんにもお伺いしてよろしいですか。

進藤 始めたのは二十（はたち）だったので、二十のときはクレーンオペレーターの女性は3名だけでした。

清水 3名というのは全国で？

進藤 多分そうだと思います。調べてもないぐらいの時代でしたが、3名だけでしたので、女性が現場にクレーンで乗り付けると「女かよ。できんのか」と、もう当たり前には言われていました。いつも、それは仕方がないなと思っていました。

清水 なるほど。そういうふうには声を掛けてくるのは、どういう方が「女かよ。できんのか」とおっしゃるんですか。

進藤 同じ仕事をこれからする職人さん、とびさんや鉄筋屋さんです。

清水 なるほど、ほかの技能者の方たちにそういう言葉を掛けられたということですね。ありがとうございます。全員の方が「ある」と答えてくださいましたが、今日は代表でこの3名に

お話しいただきました。

企業で女性活躍推進のコンサルティングをすると、女性活躍の障壁となっているものは大きく分けると四つのタイプがあると感じています。タイプ1は、例えて言うならば「厚いコンクリートの壁」、もうどうにも無理というものです。これは法的に無理なもの、女性が就くことが許されていない仕事、あとは体の違いですね。どう気合いを入れても頑張ってもできないというのは、どうにも無理。あと、女性しか出産できないというのも、どうにもならない壁だと思います。

タイプ2は「薄いコンクリートの壁」、協力すれば崩せる壁です。手前側にいる仲間たち、もしくは壁の向こう側にいる仲間たちと一緒に話し合ったり、協力することで、実は崩すことのできる壁だと思います。

タイプ3は「ベニヤ板の壁」です。これは実は自分1人で突破できる壁です。

タイプ4は自分劇場、「想像上の壁」ということで、実はそこに壁など存在しないんだけど、壁があるというふうに自分の中で思っている壁ということです。

今、3名がお話ししてくださった障壁も、この四つに分類できるのかなと思います。例えば中村さんがおっしゃった壁って、確かに身体上は男性と同じようには無理なので、タイプ1の「厚いコンクリートの壁」かもしれません。ただ、やり方をちょっと工夫することによってタイプ3になったり。あとは、建設現場ではまだ導入されていませんが、最近、介護現場などで導入されているのを報道で見たことがあります。アームスーツとかああいうものももし導入されたら、重いものを持つこと自体は誰でもできるものになるのではないかと思います。

あと、荒川さんが女性であるがゆえに海外出張に行かせてもらえなかったというのは、荒川さんご自身がされたように職場の所長たちにもう少しディスカッションしてみれば、協力すれば崩せたかもしれない。今は女性が1人ゆえにそれが壁になっているけれども、これから技能者確保という観点で女性割合がどんどん増えて3割4割になったら、女性だから選ばれないということはなくなってくるのではないかと思います。

あと、進藤さんがお話ししてくださった、現場の職人さんたちに厳しい言葉を投げかけられるというのは、これは自分が気にしなければいいという話なので、タイプ3の「ベニヤ板の壁」に分類できるのではないかと思います。

女性活躍ということでよく企業さんに伺うと、皆さんが「いや、これは本当に無理だから、どうにもならないから」とタイプ1だと言われることが、実は私とか客観的な第三者が入ると、いや、それってタイプ2やタイプ3の「薄いコンクリートの壁」や「ベニヤ板の壁」なんじゃないのということが結構あると感じています。

あとは、タイプ2かタイプ3だとおっしゃるけれども、いやいや、それってそもそも壁なんてないんじゃないの。例えば、女性の職人さんが「きっと私は社長から信頼されていないんじゃないか」、これは自分劇場なんですね。あとは上司が「女性部下は叱ったらきっと泣き出すんじゃないか。辞めてしまうんじゃないか」と、これもやはり自分劇場だったりします。

皆さんも、職場で抱えている女性が活躍するに当たっての障害が、この四つの種類のどの壁かというのを見極めて取り組んだらいかがかなと思っています。ちなみに、タイプ1は、ちょっとどうにも無理なので置いておくべきこと。タイプ2は、手前にいる仲間たちや壁の向こうにいる人たちとコミュニケーションを取って崩していくもの。タイプ3は自分がやると決める。タイプ4はそもそも壁などないということです。こういうふうにとちょっと考えてみるといいんじゃないかと思います。

では、次の質問ですが、「周囲からのかかわりによって救われた経験」について、これも先ほどのお三方にお話しいただきたいと思います。中村さん、お仕事をされるに当たって、例えば先輩とか職長とか元請所長とか、何か周囲のかかわりによって救われた、励まされた、そんな体験があれば、ぜひ聞かせていただけますか。

中村 私が救われたことですが、普段、現場で仕事をしている中で、「大丈夫か」とか「頑張れ」とか、そういった言葉を掛けられることがすごく支えになりました。女性があまりいないので、周りの大工さんやとびさんからいろいろ話し掛けられることによって、もうちょっと頑張れるなど頑張ってもらえました。あと、すごくうれしかったです。

清水 ちなみに、中村さんはそうやって周りから「頑張れ」と言われたときは、どんなふうにお答えされているんですか。

中村 「ありがとう」って。

清水 にこにこっと笑いながら、「ありがとう」と答えられているんですね。「頑張れ」と言われるのは、もちろん声を掛けてくださる方の心掛けもありますし、声を掛けてもらえる中村さんの日々の雰囲気とか態度も、きっといい感じなのかもしれないですね。ありがとうございます。

では、荒川さんどうですか。

荒川 まず、先輩の職人さんたちに仕事での適切なアドバイスなどを教えていただいたときは、本当にありがとうございますという思いが常々あります。逆に、こちらが現場に関して「じゃあこうやってみたらどうですか」みたいな提案をしてみると、「ああ、じゃあ今回はこうやってみようか」と受け入れてくださって、私のやる気につながってくることも多々あります。

私は結婚して2歳になる子供がいますが、出勤するときに、みんなが現場に行くトラックに

一緒に乗らせていただいて、そのまま保育園に送り迎えしてくれるような状況です。

清水 それは周りの方々が。

荒川 1台のトラックで行くので、みんなで保育園に行って子供を降ろして、コンビニでちょっと待っていてくださって、そこから現場に行くという生活を1年半ほどして。ただ、皆さんお子さんもいる世代なので、すごくかわいがってくださって、私が仕事の準備をしているときなども「じゃあ、俺が見てるからいいよ」と言ってちょっと子守りをしてくれているという状況で、仕事以外のことでも今は本当にお世話になっている状況です。

清水 そうですか。保育園に職人さんたちが一緒に乗ったトラックで、みんなで1人の子供を見送っていくシーンって、想像しただけでも、ちょっとほっとするような気持ちになりますね。

荒川 そうですね。朝とかは保育園の先生が掃除をしているんですが、トラックから園児が出てくるので、「あれっ、〇〇さんのお子さんだったんですね」と、ちょっとびっくりされる部分もあります。

清水 それは職場の皆さんが協力してくれて、ママさんとして本当にありがたいことですね。

荒川 そうですね。

清水 ありがとうございます。では、進藤さん、お願いできますか。

進藤 二十のとき、今の会長が当時社長だったんですが、「何かあったらすぐに言いなさい」とか「無理しなくていいからね」と声を掛けていただいて、すごく安心感がありました。私が結婚して妊娠してクレーンを降りて何年たっても、会ったときに「いつでも復帰していいよ。待ってるよ」と毎回声を掛けてくれたんです。

清水 どういうときに、お辞めになってから会うタイミングがあるんですか。

進藤 実は主人も大京建機のクレーンのオペレーターなんですね。それで、バーベキューとか、たまたま迎えに行ったら会うたびに言うてくれたので、職場からいなくなって私自身がなくなっちゃったみたいに思っているところに、いいんだって思ってくれる人がいるんだなということに本当に感謝して、今でも思ってくれているので、すごくありがたいです。

清水 そうですか。それは第一線を離れてお辞めになってから何年ぐらいの間、そういうラブコールを送られたんですか。

進藤 ずっと、20年ぐらいは。

清水 20年ぐらい。それは。

進藤 結局、20年ぶりに復帰するときに実は主人に反対されて、みんなが嫌がるわけではないんですが、気を使うから、戻ってくれると言われて。

清水 ご主人は。

進藤 はい。それで、会長はいいと言ってくれているのに、就職活動をしたんです。そうしたら、やはり現実は厳しく、「女性ですか」とか「設備がないんだよね」なんて言われてことごとく断られていたときに平野重機株式会社さんというところが面接してくれて、事務所の女性かなと思っていた人が社長だったんです。

どうもちょっとオーラーが違う、半端ないなと思っていたんですけど、私はそれで無事、素人当然だったのに雇ってもらえて、そこで3年ぐらい働かせてもらったんですが、でもどうしてもさっき言った会長が元気なうちに大京建機に戻りたいという私のわがままを聞いてもらって、今は大京建機にいます。平野重機の社長と大京建機の会長と両方いなければ今の私はなかったもので、いつも感謝して仕事しています。

清水 ママさんだからということでも雇ってくれた平野重機の社長と、20年間声を掛けてくれた今の大京建機の会長ということですね。

進藤 そうです。

清水 なるほど。分かりました、ありがとうございます。皆さん、いろいろ大変な中であっても、もちろんご自身の努力、プラス周囲からの熱意とか積極的なかかわりによって救われていらっしゃるんですね。

6人の皆さんそれぞれが周囲からのかかわりによって救われた経験をお持ちでしたが、そのかわられている上司たちの共通点はこういうことがあるんじゃないかなと、ちょっとまとめてみました。

まずは、女性であっても「チャンス」を与えて鍛えるということをしていらっしゃる。あとは、どうしても女性なので、男性よりも時間的な制約があるケースは否めない。そういうときであっても、「時間」ではなく、女性ならではのというか、「質」を問うてくださっているというところ。あとは、「期待」を伝えて成長を促してくださっているようなところがあるんじゃないかなと。

女性人材育成ができている上司や経営者の特徴としては、やはり生物の違いにとらわれ過ぎてないということじゃないかなと思います。もちろん男と女は違いますけれども、男女の違いを超えて1人の人材としてかかわっていらっしゃる。こういう上司や社長の下で働けると、女性もすごく働きやすいんじゃないかと、そんなふうに感じました。

では、次の質問に行きます。女性は男性に比べると時間制約があることは否めません。そういう中で、できるだけ限られた時間の中で質の良い仕事を行うために皆さんきっと工夫されているのではないかと思います。このような質問をしてみたいと思います。「仕事を効果的、効

率的に進めるための心掛け」について伺っていきます。

これに関しては、まず豊田さんは普段どんな心掛けをされているか、ご紹介いただけますか。

豊田 私はシーリングの工事をしている、組み分（くみぶん）と呼ばれている異種取り合い部の仕事をする事が多くて、ほかの業者さんとの絡みもすごく多いので、他業者さんとの打ち合わせをとにかく密にして、前もって現地を必ず確認するように心掛けています。あとは、やはり明るく挨拶をすることと、場の雰囲気、詰め所とか現場内でも明るくにこにこするように心掛けています。

清水 先ほど打ち合わせのときに伺ったら、豊田さんぐらいになると、大体どこの現場でも結構ベテランの域になっていらっしゃるということですね。

豊田 はい。

清水 そんな中で、にこにこされるとか挨拶するというのは。

豊田 若いころのほうが逆にちょっとできなかった部分だと思うんですけど、少し年を取って自分に自信がついてきてから、周りに声を掛けるのもやりやすくなってきたかなというのはあります。職長とかをやっていると、自分がやる気でやっていて明るく振る舞っていないと、やっぱり下にいる職人さんたちにも気が入らないと思うので、なるべくそういうふうに関心掛けています。きついことを言わなきゃいけないこともあるので、ちょっとめりはりをつける感じではあるんですけど。

清水 職場でのあだ名があるとお聞きしましたが。

豊田 みんな年が下になってきている人も多いので、「姉さん」とか「お母さん」と言われて、そんな感じです。

清水 職場の若い仲間たちのお姉さんだったり、お母さんのような存在で。

豊田 そうですね。結構怒ってます。

清水 怒って、厳しく優しく接しているんだけど、にこにこ明るくというのを心掛けているということですね。はい、ありがとうございます。

では、町さん、お願いしてよろしいですか。

町 最初に現場に行くときには、環境も違いますし、作業員も少なからず違いますので、朝、どのような流れになるか見ることを心掛けています。

清水 特にどんなポイントで見えていくんですか。

町 人によれば体調、顔色なんかを見て、大丈夫かな。あと、作業内容を見て、今どういう状況で、ここまで終わっている、どういうところに物が置いてあるか。散乱している場合がありますから、

いきなり飛び込んでしまうと危険なこともあります。なので、まず周りを見るということは大事なかなと思います。

清水 職場環境を見て、また、一緒に働く仲間たちの顔色も見ていくということですね。

町 そうですね。

清水 そうやって、朝、まず職場に行って、見るということを心掛けたことで、何か助かった経験というか、うまくいった経験がおりますか。

町 建設現場になると、現場によって作業は全部違います。それで、頭をゼロにしてリセットしてやらないと、前の日にやったことが頭に入っていると作業に差し支えが出てしまいます。自分のためにもですが、ゼロにして、見て覚えるということから始める、そういうのが必要ではないかと思います。

清水 どうもありがとうございました。

では、今の質問にも関連する項目ですが、このテーマは女性ならではのくくりで言われることが多い業務ですが、「家事・育児・介護との両立」についてお伺いしたいと思います。この家事・育児・介護との両立については、今はまだ女性特有の役割と思われがちですが、まず家事・育児に関しては、これだけ女性の社会進出も進んでいるので、当然ながらその女性と生活をともにする男性、夫も家事・育児との両立がこれからは重要になってくると思います。なので、今からお話いただくことは、きっと男性にとっても無関係なことではないと思います。

また、介護に関していえば、男女はほぼ関係なくなってきて、今は妻の両親の介護であれば妻が主体で見る、夫の両親の介護であれば夫が主体で見るという家庭もすごく増えてきていると思います。昔のように大勢のきょうだいでみんなで分担することもできなくなっていますし、誰にとっても関係のあるテーマになってきていると思います。

では、この両立をどのようにされているのか、ご経験者の方にお話しいただきたいと思います。出水さんにお伺いしますが、まず、ご家庭のご状況のご説明からお願いしてよろしいですか。

出水 小学4年生の娘が1人おりまして、母、娘2人で生活しています。現場で働く上でのマイナスポイントというと、現場の場所が決まっていないということがあります。朝はとにかくばたばたして、子供が学校に行く前に私のほうが先に出ないといけない状況が多いので、前日にできる限りの家事をして、あとは子供を鍛えるじゃないですけど、1人で自立して朝起きられるように、今は目覚まし時計で特訓しています。

清水 ちなみに、具体的にどのようなタイムスケジュールなのか、もう少し詳しく伺いたいんですが、前夜からスタートするんですよね。

出水 洗濯とか普通の家事は、前の日に帰ってから寝るまでの間にしか時間が取れないので。ちょうど今行っている現場は1時間半ぐらいかかるんですが、朝は家を出るのが5時半とかです。すね。

清水 5時半に出水さんが家を出てしまうんですね。

出水 そうですね。なので、子供はもっとゆっくり寝られるんですけど、その時間には起こすみたいな感じです。

清水 なるほど、お母さんに合わせて子供も起こすと。それを、今は1人で起きられるようにトレーニングしているということですが。

出水 そうですね、なかなか難しいです。

清水 なかなか難しいんですね。これは今、どのぐらいのトレーニング期間をかけていらっしゃるんですか。

出水 まだ半年ぐらいですかね。

清水 半年ぐらい。でもそのぐらい、日々やっていたらいい。

出水 そうですね。全然起きなかったんですけど、最近ちょっと、目覚ましを鳴って、一声掛けると、起きられるようにはなってきました。

清水 今の現場ぐらいの早さだと出水さんが起きるときに娘さんが同時に起きてもらえばいいんですけど、例えばもっと遠い現場だと、出水さんが行った後に娘さんが起きるようなこともあるんですね。

出水 そうですね。とか、あとは出張みたいな形だったりしたら、父親とかおじいちゃんに頼むことになりますね。

清水 お母さんが頑張っている姿に対して、小学校4年生だとまだ難しいかもしれないですが、娘さんはどんなふうにも思われているとかご存じでいらっしゃいますか。

出水 「いろいろやってくれてありがとう」と言ってくれたり、仕事の内容が説明しづらくて大工さんだと思っているんですけど、「将来は私も大工さんになりたい」と言ってくれたことはあります。

清水 それはうれしいですね。ありがとうございます。これは働く女性、皆さんご経験があると思いますが、あと、これからご経験になる方がいるかもしれませんが、子供を持ちながら働くということに、子供への罪悪感があったり、申し訳ないなというような気持ちで働いている女性は結構多いのではないかと思います。でも一方で、子供の立場からすると、すごく頑張っているお母さんのことを誇りに思っていたり、一生懸命頑張っているお母さん、本当にありが

とうという目で見てくれているのではないかなと、今の出水さんのお話を聞いても思いました。

あとは、今の時代だから、まだ私たちは子供を置いて働きに行くのは申し訳ないなと思ってしまいかもかもしれませんが、多分これからの人口減少の社会を前提で考えると、お母さんで働かない人ってすごく少数派になって、働くことのほうが当然になってくると思います。そういう未来が間もなく来るに当たっては、お母さんが娘のロールモデルとして働いている姿を見せておくことは、子供たちの教育にとってもきっといいことではないかと思います。ちなみに、お母さんの就業率と子供の非行発生率は特に相関関係はないというような調査結果もあります。

では、同じく家事・育児・介護のとの両立ということで、出水さんよりさらにご経験を積まれていらっしゃる進藤さん、お願いしてもよろしいでしょうか。まず、ご状況から教えていただけますか。

進藤 入るときに、今の大京の社長が「女性は細かい用事がいろいろあるから、それも優先していい」と言ってくれました。それは奥様を見て、奥様もお仕事をして洗濯物がこんなになっているとか、忙しいのを見てそう感じてくれて、そういうふう理解してくれたいです。私が家事・育児・介護とのバランスを保ちながら仕事をするのが後輩のモデルになるから、初めてなので、それをどういうふうに行うのかできないのか社長も分からないので、やってくださいということで理解してもらっています。

皆さんのところもそうですが、会社は当然忙しいんですけど、クレーンのオペなので行ったら仕事をしなければならないので、フレックスタイムとかそういうのは全く取れません。なので、有休かもしくは休みを取って、そこに集中して自分のライフのほうの仕事を入れています。

清水 進藤さんのお子様の年齢とか、ご状況はいかがですか。

進藤 娘は24歳になって息子が中学3年生ですが、下の子が小学校3年生のときに復帰したんですけど、やっぱり復帰する前に1年かけて育ててから復帰しました。

清水 なるほど。先ほどの出水さんのトレーニング期間のようなものですね。

進藤 そうです。復帰したら、もう朝は早いし、帰ってくる時間も分からないし何もできないというのは分かっていたので、仕事モードになってしまう前に育てようと思って。でも、今でも朝は「ちゃんと起きた？」と電話しています。

清水 進藤さんは移動式クレーンでお仕事をされているので、現場に到着されて、お子さんが起きる時間に。

進藤 そうです。それか、到着できない時間のときは、ちょっと横に止めて「大丈夫？」と電話したりしています。

清水 まさかね、移動式クレーンの操縦席から子供に起きなさいと電話しているなんて、通り掛かりの人は誰も分からないですね。

進藤 そうですね。

清水 あと、進藤さんは介護というか、ご高齢のご両親がいらっしゃるんですか。

進藤 はい。70 ちょっと過ぎなんですけど、心臓の病気になって入院しましたので、有休を取って病院に連れていったり、もう一つの病院に行っています。終わってから、今度は主人のお母さんが独りで住んでいるので、そこに顔を出したりして、とにかく休みはぎりぎりまで使って、休みのほうが疲れちゃいます。

清水 本当ですね。今のお話を伺うと、進藤さんにとっては、クレーンの運転席に座っているときがある意味唯一、1人の時間で。

進藤 そのときも考えてます。

清水 そのときも考えてはいるけれども、家に戻れば、また土日になれば、ものすごく効率良くいろんなことに取り組みされているということですね。

これから男性にとっても介護の問題が出てきますので、やはり女性が介護と仕事が両立できない職場環境ってなかなか難しいんじゃないかと思います。進藤さんの会社の社長さんがおっしゃったように、ロールモデルになって見せてほしいと。また、進藤さんが見せてくださったことは、きっと女性だけではなくて、これから男女ともに働く社員にとってのロールモデル的な働き方になるんじゃないかと、今お話を伺っていて思いました。ありがとうございます。

では、次のテーマに行きます。「女性がもっと活躍できる業界になるためには？」ということで、全員の方に質問したいと思います。活躍できる業界というと大き過ぎるので、幾つかの側面で切っていきます。まず一つ目の側面としては、先輩、職長、元請、現場所長など、女性を取り巻く周囲の皆様の意識に関してどういう改善が必要か。これに関して、出水さんからお話しただけですか。

出水 周囲の環境は、女性だからお手伝いとして仕事をしているのではなくて、やはり一人前の職人になれるスキルアップになるような資格や講習があれば、男女隔てなくそういう場に出してもらって、どんどん資格を取っていったらいいと思います。

清水 今の職場では、その点はいかがですか。

出水 ありがたいことに、今の職場は、職長教育だったり玉掛けだったり何か機会があるたびに、男性の方と一緒に「どう？」と声を掛けていただいて、率先して取らせてもらっています。

清水 それはとてもありがたいですね。では、同じ質問を荒川さんにもさせていただいてよろ

しいですか。

荒川 まず、女性だから無理とか駄目という概念をなくしていただきたいと思います。私は職人になって、一人前になりたいという気持ちは常にあるんですが、女性が得意な仕事というのももちろんありますが、女性に不向きな仕事もある。ただ、それを「やらなくていいよ」と会社がしてしまうと、できることとできないことがあって、職人としてそれは違うんじゃないかと私は思うんですね。なので、そういった不向きな仕事でも、努力するチャンスを会社のほうで与えてほしいなと常々感じています。

清水 確かにそうですね。今の荒川さんのお話は、女性に不向きな仕事、向きな仕事、男性に不向きな仕事、向きな仕事という話ですが、もっと詳しく見ていくと、女性の中でも不向きな人と向きな人って、同じ仕事であっても多分あると思うんですね。だから、冒頭に荒川さんがおっしゃった、女性だから無理、駄目というふうにくくりにするのではなくて、個人差が、個人の希望がそれぞれある、向き不向きがあるというのは、女性だけに限った話ではなくて、きっと男性だってあると思います。

ただ、どうしても女性が少ない業界がゆえに、女性ということで全部一くりにされてしまいがちなところがある。そこは一くくりではなくて、荒川さんはどう思っているのか、ぜひそういうところにチャレンジさせてほしい。そういうお話だと理解してよろしいですか。

荒川 はい、そのとおりです。

清水 ありがとうございます。

では、次は別の視点からもお聞きしていきますが、女性がもっと活躍できる業界になるためには、周囲の意識改善だけでなく、ご本人の意識の改革も大事だと思うんですね。この点に関してどのようにお考えか、町さんにお伺いしてよろしいですか。

町 積極的に堂々としていてもらいたいです。

清水 なるほど。町さんがこれまで講師としてや職人としてかかわられる中で、目の前にいる女性たちの態度はどんなものであると感じられていますか。

町 10年ぐらい前に講義をしていたとき、訓練生で女性の方がいらしたのですが、男性の輪に入れなくて、作業ができないという状況。私が声掛けして「入りな」と言っても「嫌だ」と、もう自分から壁を作っちゃってるような、清水さんのおっしゃるタイプ4の壁にぶつかっている方ですかね、そういう感じの方がいました。

清水 今もまだその名残はありますが、当時は、女性だから1歩2歩後ろに引いたほうが美学みたいなものであったり、あと謙虚さ、控え目であることが良しとされている風潮が今よりも

一層強かったのかなと思いますが、どうですか。

町 それはあると思います。社会的にも今は女性活躍がうたわれることが多くなってきて、今来ている訓練生を見ていると、堂々と肩を並べて作業している方も増えてきました。やはり当たり前になること、それがいいかなと思います。

清水 そうですね。女性は、今までの育てられ方や置かれてきた環境ゆえに、必要以上に謙虚であったり、あとは消極的に見せていたりということがあるのではないかと。それって、彼女たちもすごく長い時間をかけてそういう状態になってしまっているもので、周りも意識して声掛けしたり、励ましていったりというのが必要なのかもしれないですね。ありがとうございます。

では、ちょっとまた違う側面で、女性をもっと活躍できる業界になるために、現場の設備の面に関してはどうかなというのを、中村さんからお伺いしてもよろしいでしょうか。

中村 二つあるんですが、一つ目は更衣室ですね。着替える場所があまりなくて、それを現場にもっと設置してほしいなと思います。二つ目は、女性が働く上で、託児所が現場の中に設置できれば女性作業員もすごく増えるんじゃないかなと思って、できたら本当にありがたく思います。

清水 ありがとうございます。一つ目のことについてお伺いしますが、更衣室、着替える場所ですね。今、中村さんは土木の現場で鉄筋のお仕事をされていますが、どういう環境の中で着替えをされていらっしゃるんですか。すごく暑くて、全身着替えるような状況ですよ。

中村 そうですね。今の現場は女子トイレはあるんですが更衣室はなくて、ない場合は事務所を借りるか、私はちょっと面倒臭がりなのでトイレの中で着替えるか。狭苦しいんですけど、そういう形で着替えています。

清水 男性はそのあたりでささっと着替えられますけど、女性はそういう訳にいかないですからね。せめて着替える場所が欲しいということですね。

中村 欲しいです。

清水 二つ目の託児所ということに関しては、中村さんは今、早急に欲しいような状況で、お子さんはいらっしゃるんですか。

中村 今年生まれて5カ月になるんですが、今は母が保育園の送り迎えをしてくれています。現場は皆さんと同じように朝が早くて帰りが遅くて、送り迎えの時間が結構厳しいなど。それをちょっとでも子供の面倒を見られるようにというか、現場の中に託児所ができれば、現場へ行って預けて、終わったら一緒に帰って買い物をしたり、そういうことができれば子供との関係もうまいこといくんじゃないかなと。今は小さくてあまり認識ができてないですが、物心が

つき出したら、人見知りとかにならないかなと。休日はいっぱい遊ぶように心掛けているんですが。

清水 今、赤ちゃんが5カ月ということで、本当に1分でも1秒でも長くそばにいたい、まさにそういう状況なのかなと。そういう中で託児が近くにあると少しでも長く子供にかかわれるということで、そういうことが実現すると、女性も子供を産み、育てながら仕事をし続ける環境につながるかもしれないですね。本当にまだ過渡期な感じがしますよね。どうもありがとうございます。

では、同じく女性をもっと活躍できる業界になるためにということで、もう一つ、最後の側面として、勤務時間とか場所とか制度とか、そういったものに関してどういう改善ができるか。まず、荒川さん、いかがですか。

荒川 うちの会社では既に実践していただいています、まず勤務時間。わが社は朝6時半出勤ですが、保育園のこともありますので、私に関しては7時出勤になっています。あとは、家からできるだけ近い現場に配置していただいたり、育児規定、就業規則の検討などもしていただいたり、子供ができてからも働けるような配慮をしていただいています。

あとは、主人も同じ建築業なので、そういったところでは理解と協力をしてもらって、保育園の送り迎えなども、できるときはしてもらっています。

清水 ちなみに、両立するための就業規則、例えば時間とか場所の件は、荒川さんが入所される前、子供を出産される前からあったのか、もしくは荒川さんがきっかけになっているんですか。

荒川 そうですね。わが社は、女性職人としても私が最初なんですね。

清水 第1号なんですね。じゃあ、それまでは規定もなかった。

荒川 そうですね。かなり手探りの状況で、会社とも相談し合って、じゃあどうしたらいいのかというのを踏まえながら、今のような形で働くことができています。

清水 その新しいルールなどを導入するに当たっては、どなたが力添えしてくださったんですか。

荒川 それは社長が、あとは上司が現場の割り振りをするんですが、その方が「ここだったらお迎えに間に合うかな」と小まめに私に聞いてくださったりして、協力していただいています。

清水 それは本当にありがたいことですね。そういうふうに整えてくださっているということが、また荒川さんの頑張る気持ちに火をつけているんですかね。

荒川 そうですね、なってくると思います。

清水 ありがとうございます。あと、ご主人の話もありましたが、私も常日ごろ企業で講演会

などをさせていただくときに言っているのが、女性活躍って女性の社会進出と男性の家事労働進出とセットで、女性だけに全部頑張れというのはなかなか難しいんじゃないかなと思います。

荒川 そうですね。主人は料理は全くできないので、そこに関してはできないものをやれとは言えないので、そこは私がという感じで。ただ、洗濯だったり、ほかにできることをやろうとはしてくれているので、そういった関係性が重要なかなと思います。

清水 本当ですね。ありがとうございます。では、同じ質問で、豊田さんにお伺いしてもよろしいですか。

豊田 私は結婚していないので子供はいませんが、今、株式会社マサル直用の技能社員として働いているので、一般職の方と同じように産休や育休やもちろんあって、働きやすい環境だと思っています。ただ、下請さんの協力会社の方たちはそういう制度がないので、知り合いの中には子供を生んで辞めちゃって、復帰は難しいという声もよく聞いたりします。今は共働きの方も多いので、男女問わず、お迎えとかそういうのもたくさんあると思います。現状として朝礼は8時や7時45分と早くて、さらに新規入場で新規の現場に行ったりすると、朝礼の前に受け入れ教育というのがあって朝がかなり早くなってしまうので、その改善とか、朝礼の2部制を考えてほしいなと思います。

あと今、週休二日というのが盛んに言われていますが、現状ちょっと無理があって、そうするためには工期を延長するとか単価を引き上げることを先行してやってほしいなと、すごく思います。そうしたらゆとりができるというか、休みやすくなると思うので。

清水 そうですよ。週休二日の問題は個人単位や企業単位だとなかなか難しい話で、だからこそ業界団体だったり、大きなところから。

豊田 大きなところから下ろしていってもらわないと。そういう声は下の職人さんたちからよく聞くので、実現できたらいいなと思います。

清水 本当ですね。やはり女性が活躍しやすい職場って、間違いなく男性社員にとっても活躍しやすい、働きやすい職場じゃないかなと思っています。そのための障壁は多いんですけども。

豊田 そうですね。最近ちょっと女性活躍というのが目立つので、先ほどのトイレとか更衣室は結構大きい現場に行くと設備が整っていたりします。逆に、男の人のほうがかわいそうなパターンもあります。

清水 具体的には工期の最後のほうということですかね。

豊田 そうですね。現場の中で、中盤あたりまではちゃんとした設備が整っている感じがしますが、終盤になって場所が作れないとなると、遠い事務所のトイレに行かないといけなかった

りとか、着替えるところがなくなって公園とか駅のトイレに行ったりというのもたまにあるので、それは最後まで整えてほしいというのが希望ですね。

清水 そうですね。ありがとうございます。今、「女性がもっと活躍できる業界になるためには？」ということで、いろいろな角度からご提言をいただきました。

ちょっと私から解説をつけ加えさせていただくと、女性活躍推進に向けた課題整理の方法ということで、私が普段、課題を整理するときに使っている考え方を紹介します。女性が活躍できていない課題が、まずはどのレベルの課題なのかを見極める必要があると思います。

それは「採用」、そもそも女性が採用できてないという課題なのか。もしくは「定着」、女性は採用しているけれども、その人たちが定着しない、辞めてしまっているという課題なのか。もしくは「登用」。実は政府が推し進めているのは、女性をただ入職させるだけではなくて、その人たちの中から管理的従事者に就く女性たちをもっと増やしましょうということです。そのどのレベルなのかということ、まず整理する必要があると思います。

あと、先ほど管理職登用の話が漏れてしまいました。なぜ管理職に登用しなくてはいけなさを少しご紹介すると、日本政府は管理職に占める女性の割合を30%にしようという目標を掲げています。一方で、建設業界は管理職に占める女性の割合は2.2%（※注1）ぐらいなので、まだまだという状況ですが、これは管理職、つまりビジネスや経営に影響を与えるような立場に女性社員がもっと登用されることによって女性の意見が職場に反映されるようになり、結果、あらゆる立場の女性たちももっと働きやすくなる職場につながる、そんな考え方なんです。だからこそ、リーダー的な役割とか管理職的な役割に女性がもっと登用されることが求められています。

話は戻りますが、いま起きている課題がどの段階なのかを見極め、また、その課題が「機会創出」「制度支援」「意識醸成」のどの領域のものなのかを見極める必要があります。まずは女性である、例えば出産したとか時短勤務に当てはまると、機会が与えられていないのであれば機会を与えていく必要があるし、女性が両立するための制度がないということであれば制度を整えていく必要がある。あとは、女性自身の意識が低いと機会を与えても制度があっても難しいので、女性自身の意識も高めていかなくてはならないということです。

先ほどいただいたお話だと、先輩職長や元請現場所長などの周囲の意識の話は、このフレームでいうと「機会創出」に当てはまる話です。例えば制度をどんなに整えても、女性の意識がどんなに高かったとしても、成長するための機会を与えられなければ女性たちは成長できません。だから機会を与えていくことが必要で、このキーマンとなるのは主に上司や経営者、周囲

の先輩方になります。

二つ目は「制度支援」。どうしても物理的に妊娠、出産は女性しか担うことができない。あと、完全に平等にして全く同じ働き方を求められてしまうと、女性だけそのルールから外れてしまうというのがあります。ですから、そこを後押ししていただけるような制度支援も必要。あとは「意識醸成」。機会や制度を与えても女性の意識が低いということであれば女性の活躍は進みませんので、女性の意識を高めていくような取り組みも必要です。

皆さんの職場、会社、団体さんなどでも、女性活躍推進に向けて起きている課題について、その課題がどの段階、どの領域にあるのか。それを見極めた上で整理して取り組むことができますよということを、ヒントでお伝えしました。

では、最後の二つの質問に行きます。皆さんに、このお仕事を長くお勤めされるに当たって、「これから実現したいこと、目指している姿、夢」について、ぜひお伺いしたいと思います。町さんからお願いできますか。

町 いくつか女性だけで構造物を造ってみたいなと感じています。構造物を造ることによって、将来私がいなくなった、みんななくなった後も形に残りますよね。建物にしても、やったよという実績を残すことによって、これから先のお子さんもいますから、そういう人に見てもらいたいと思います。

清水 なるほど。女性だけでやるというのは、どういう狙いですか。

町 重機のオペレーターさんから生コン、打設、大工さん、監督さん、いろいろな分野の人でやって、何か造れたらいいなと。私が携わらなくても、誰かそういうことをやってくれたらいいなと感じます。

清水 そんなものがもしできたら、やれるんだという感じがしますよね。

町 見にも行きたいですしね。

清水 そうですね。ありがとうございます。では、豊田さん、お願いできますか。

豊田 本当は、たくさん仕事をしてお金をためたら、暖かい国で暮らすのが夢です。

清水 南の島だね。

豊田 はい。それは非現実的なので、年も取ってきて作業もちょっときつくなる部分も体力的にはどうしてもあるので、今は管理のほうの勉強をしていかなければいけないなと思っています。それは指導する立場になるとか、現場の管理をしっかりできるようになって、役に立てればなと思っています。

清水 1 プレーヤーとしてのみならず、マネージメントというか、管理職として多くの人たち

にかかわっていきたいと。

豊田 そうですね。せっかく覚えて身に着いたことなので、できれば長く役立てればなと思っています。

清水 まだまだあれですよ、私たちも働ける期間ってどんどん長くなっていますし。

豊田 はい。なるべく頑張ります。

清水 女性のほうが長生きでもありますし、頑張れる期間は長いかもしれないですよ。ありがとうございます。では、進藤さん、いかがですか。

進藤 大京建機はそうですが、ワーク・ライフ・バランスを女性オペだけじゃなくて男性も一緒に進めて実践していけたらいいなと本当に思っています。あとは、私個人としては、女性オペとして一体何歳まで乗れるかなというところで挑戦してみたいと思っています。

清水 ちなみに、女性オペの年齢のギネス記録的なものという、いま何歳ぐらいですか。

進藤 ないと思います。

清水 もしかしたら進藤さんが。

進藤 多分、東京のほうにも何人かいるので、本気で探せばきっと先輩はいらっしゃるでしょうけど、1人でやっている仕事なので、今の会社でも私ともう1人が同じぐらいの年で、あともう1人が40歳ぐらいなので、年齢がちょっと高くなっているのも、また若い子も入ってくるというなと思っています。

清水 そうですよ。進藤さんのご様子を見ると、あと20年か30年ぐらいは行けそうな感じですかね。

進藤 どうなんですかね。ちょっとね、職人さんもしっかりするかなというところが。

清水 いえいえ。これは別に男女問わず、そのお仕事で本当に年齢を積まれたベテランの方が仲よくご活躍されている姿って、若い方にとってもすごくいい目標になるんじゃないかなと思います。だから、本当に足腰が丈夫で、目が見えて、判断ができる間はできたらいいですよ。

進藤 そうですね。仕事で認めてもらおうといつも頑張っているのも、仕事を何回か一緒にすれば職人さんに分ってもらえると思うので、それで頑張るしかないですね。

清水 そうですね。ありがとうございます。では、荒川さん、お願いします。

荒川 私の仕事は木造住宅がメインで、「こういうふうには壁を塗ってほしいんだけど」というように、お施主さんと距離の近い仕事をしていきたいと思っています。おうちは何十年もずっと残るものなので、私にとってもお施主さんにとっても心に残るといいますか、こういうことをやっ

てもらったなと思い出になるような仕事をしていけたらと感じています。

清水 そうですね。ちょっと質問から反れますが、個人住宅ということだと、お施主さんも女性の割合が増えてきているのではないですか。

荒川 そうですね。もちろんご主人の名義といいますか、お施主さんはご主人ですが、奥様のほうが権限がおありの方もたくさんいらっしゃって、「ここ、どんなパターンがいいかしら」「どういう色がいいかしら」とよく聞かれるんですね。なので、そういうときに「じゃあこうやったらどうですか」と言って、「あ、これいいわね」なんて言ってくださると、こちらもすごくやりがいを感じるというか、良かったなという思いがすごくしますね。

清水 そうですね。お施主さんも、女性の左官職人さんがやってくくださったのよというのは、きつと現場を離れても何年も何十年もそのご家族の中で語り継がれそうなのが、容易に想像できますよね。

荒川 そうですね。

清水 そういう仕事ができたら、本当にすてきですね。ありがとうございます。では、出水さん、お願いできますか。

出水 個人的な目標になってしまいますが、今の状況では分からないことを親方ないし先輩に聞いて進めることもまだまだ多いので、もっと大きい現場を任されて、図面を見て1人で一から組み立てられるような、そういう職人さんになりたい。本当に単純な目標ですけど、以上です。

清水 いいですね。将来、娘さんと、同じ職場か分からないですけど、一緒にお仕事ができたりなんかしたら、すごくすてきですね。あと、お互いのお仕事についていろいろ報告し合ったりできたら、すごく夢が広がりますね。いま小4ということは、あと10年もすればかなうかもしれないですよね。

出水 そうですね、ちょっと楽しみです。

清水 ありがとうございます。では、中村さん、お願いできますか。

中村 実現したいことですが、今の正栄工業に入って10年目になるんですが、入った当時から社長がずっと背中を押してくださって、5年前ぐらいに私が女性グループをつくりたいと社長に話をしたときに、求人を「タウンワーク」であったり、いっぱい出させてもらったんです。

清水 それは社内の女性職人のグループということですかね。

中村 そうです。社内で女性グループをつくってやりたいという話をしました。今は、外国から来ている女性の職人さんが3名いて、2人は加工場のほうで、1人は現場に来てくれています

が、まだ2人しかいない状態なので、これは実現したいなど。

目指している姿と夢は町さんと同じで、女性だけで一つの建物を造りたい。全てが女性だけになるとするのはちょっと難しい部分もあるかなと思いますが、現場所長だったり職長さんも女性が集まって、一つの建物を造りたいですね。

清水 もし本当にそれが実現したら、ある意味歴史的建造物になるかもしれないですね。

中村 そうですね。すごく楽しみです。できたら本当にやりたいです。

清水 ありがとうございます。

では、残りが7分になりましたので、最後に全員の皆様から、「建築業界を目指す女性へのメッセージ」ということで言葉をいただいて、終わりにしたいと思います。中村さんから順番にお願いしてよろしいですか。

中村 なかなかしんどそうなイメージがありますが、やってみたら実際すごく楽しいと思う部分が私はたくさんありましたので、自分のためにも家族のためにも頑張れます。

清水 そういう仲間がまた入ってくると、うれしいですね。どうもありがとうございます。では、出水さん、お願いできますか。

出水 まだまだ手探り状態というか、不便なこととかもあると思いますが、周りから変わろうと動いてくれているので、これよりももっといい環境にどんどんなっていけると思いますし、やはり形に残る、やりがいのある仕事なので、そういういい面も見て、もっと女性の方が増えてほしいと思います。

清水 仲間が増えると、本当にうれしいですね。ありがとうございます。では、荒川さん、お願いします。

荒川 女性が働く環境としてはまだベストな状態ではないんですが、それでも徐々に環境が整えられてきていると思います。手に職をつけるということは、とても素晴らしいことだと思うんですね。可能性も広がると思うので、女性が必要と言われるような世界観を一緒につくっていきたいと思います。

清水 どうもありがとうございます。では、進藤さん、お願いします。

進藤 女性の場合は、結婚、出産と働く環境がどうしても変わってしまいますので、それを理解してくれる会社選びも大切かなと思います。あとは、女性が増えれば、私も感じましたけど、より気持ちも楽だし、働きやすくなるのかなと思っています。

清水 確かに。まだ本当に過渡期なので、女性が活躍しやすい職場、そうではない職場ってあると思うんですね。でも、やはり意欲のある女性であればあるほど活躍できるような職場を

選び、そういう職場には意欲のある女性たちが増えていくという好循環が期待できるのかなと、いま進藤さんのお話を聞いていて思いました。ありがとうございます。

では、豊田さん、お願いします。

豊田 いま私が行っている現場は工事担当が女性で、その部下にまた新入社員の女性がいて、私がシールの職長で、この間、面接をしたばかりの女の子が新しく1人入って、詰め所の中がとにかくとても明るくて、みんなも、集まって飲んだりするときは、「1人でも女の子がいると、場がすごく和むよね」と言ってくれます。現場に女性がぽっといると何だか柔らかくて、男性の方たちも言葉が少し抑えられたり、優しさがすごく出てきたりというのがよくあるので、ぜひ女性にたくさん来てほしいなと思います。

清水 ありがとうございます。では、町さん、お願いできますでしょうか。

町 簡単に言わせていただきます。女性の力がこれからもっと必要です。ぜひ来てくださいということです。

清水 本当ですね。ありがとうございました。皆さんから本当に心強い言葉をいただきました。

私も今回のご依頼をいただいたことをきっかけに今日ご登壇されている女性技能者の皆様の思いとかご体験を聞かせていただいて、女性の活躍がまだこれからという業界ではある一方、こういう方たちが少ないけれども存在するということはすごく心強いなと、そんな気持ちになりました。やはり志もあり意欲のある女性たちが1人でも多く入職するような、そんな業界になっていくこと。また、入職してきた志もあり意欲が高い女性たちが、その気持ちが折れずに働き続けられるような職場になること。それが、これから少しずつですけれども実現することを願っております。

これをもちまして、パネルディスカッションは終わらせていただきます。どうもありがとうございました。(拍手)

(※注1)『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令、第8条第1項第1号イ(4)に定める「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」適用期間：平成30年6月1日～平成31年5月31日』から引用



一般社団法人 建設産業専門団体連合会 副会長
岩田 正吾

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を全国各地から多数ご参加いただきました。盛會裏に開催できましたことは、主催者としてまことに喜ばしく、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、重ねて御礼申し上げます。

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っている役割は増大の一方ですが、残念ながら、それに見合う処遇、競争環境は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も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、総合工事業界、専門工事業界、労働界挙げて、週休二日制度の推進などの働き方改革、現場で働く技能労働者の処遇改善、専門工事業の適正な評価などの取り組みが進んでおりますが、全ての取り組みが若い方々に建設業に入ってもらうための取り組みです。そのためには、若い方々が未来予想図の描ける業界にならなくてはなりません。

労働人口が激減し、全産業間での若手確保競争が激化する中、建設業は大きく遅れを取っております。他産業並みに合わせるのではなく、建設業ならではの大きな処遇改善へと舵を切らないと、次の世代の担い手は確保できないと思います。健全な企業が評価され、その取り組みが人材確保や受注機会の確保につながるような環境が1日も早く実現できることを願っております。

本大会において講演いただいた内田様のお話から、建設産業の担い手確保のために今われわれが何をすべきか、改めて感じました。また、パネルディスカッションを通じて、コーディネーターの清水様、パネリストの女性技能労働者の方々の業界に対する熱い思いを改めて痛感し、誰もが働きやすい環境をつくり上げ、多くの方に入職してもらえる業界になるよう、関係者が一丸となって取り組むこととお誓い申し上げます。

最後になりましたが、本日ご参加いただきました皆様、大会運営にご協力いただきましたスタッフの皆様、また、6月に亡くなられた石田前副会長にも無事大会が終了した旨を報告でき

ますことを、改めて厚く御礼申し上げます。

「入ってほしい業界」から「入りたい業界」を目指して頑張ってまいりますので、これからも建専連へのご指導、ご支援をお願いし、閉会の言葉とさせていただきます。平成30年11月15日、一般社団法人建設産業専門団体連合会副会長、岩田正吾。

本日はまことにありがとうございました。(拍手)

(終了)



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