

建設業における若手人材の確保と育成

今西 裕昭¹

¹松塚建設株式会社 (〒633-0204 奈良県宇陀市榛原福地 610-1)

これまで長く低迷を続けてきた建設業界であるが、各地で発生する自然災害の復興需要や東京オリンピック、また近年の景気復調による建設投資額の増加などにより、建設業界の人材不足と高齢化が深刻化している。

若手人材の確保や女性職員の採用を行うべく、若手が興味を持って仕事が出来ると考える i-Construction への取り組みや、女性が働きやすい職場への環境改善を実施し、建設業に携わる一企業として、今後の更なる工夫及び活動について考える。

キーワード 女性職員、担い手確保、勤務形態

1. はじめに

我々の生活の基盤となるインフラ、高度成長期には様々な交通施設や公共施設などがつくられた。

それらは多くの国民から必要とされ、国策としても実施されてきた。なぜ多くの国民から必要とされてきたか、それは不便であるが故の作られたインフラの付加価値を消費する十分な需要が存在したからである。

では現在はどうであろうか、私もそうであるが生活に関わるインフラに不便さはまず考えない、不便さが無いため需要が生まれてこないのである、需要が無い物に投資が無くなるのは当然であり、それ以上の発展はありえない。

建設産業における投資や就業者数は、1997(H9)年頃から近年の景気復調のさざしが見えた2011(H23)年頃まで毎年右肩下がりとなり、将来性の無い職種としてのイメージを強く植え付けた。更に付け加え、建設業界に強く根付く悪いイメージ、いわゆる「3k」である、こういったこれまでの流れから、現在問題となっている人手不足は当然の結果である。しかし、いかにこれらの問題の解決に向け行動していくか、若者が希望を持てる魅力ある建設業界にしていくかを念頭に、弊社が行う取組みを振り返り、その結果を得て今後どうあるべきかを考察する。

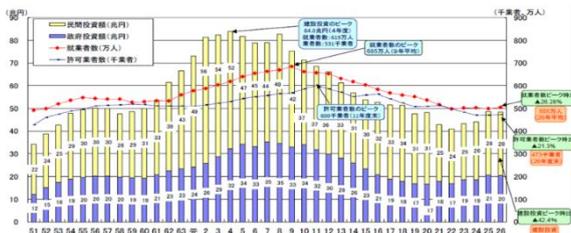


図-1 建設投資の推移等

2. 女性職員の採用と環境整備

建設現場と言えば男の職場、多くの人がそういう印象を持たれていると考えるが、近年、建設現場で働く女性の数は増え、現場管理者として工事の最前線で活躍されている方も少なくない。

実際、現場は力強いイメージの反面、品質や出来形または安全管理などは繊細な一面をもっており、そのような繊細な部分は気配り上手な女性のほうが向いているのではないかと考える。弊社でも2016年の11月より紀伊山地砂防事務所が発注する2件の護岸工事で2名の女性を採用した。

女性が働きやすい環境整備を行うため、女性職員に建設業界で働くに当たり、不安に思う事や要望を聞き取り、2名が共に問題として挙げた「トイレの問題」「不衛生」「女性の仕事が無い」という3点について、重点的に取り組むこととした。

(1) トイレの問題

仮設トイレは臭い・汚いなどのイメージが強く、管理が行き届いていない現場では実際もその通りである。特に現場に設置する仮設トイレは、短期間で業務を終え作業所を立ち去る作業員が、美化に対し責任の無い使い方をする場合もある。現場に慣れた者でさえ使用を躊躇することもあり、これから初めて建設業に携わろうとする女性では、抵抗を感じるのは無理もない。

今回導入した仮設トイレは女性専用の「快適トイレ」であり、洋式の水洗便器や手洗いと鏡、流水音が出るスピーカーなども備わっている、また、暗証番号により外側からロックできる仕様となっていて、不特定多数の人間が使用できないようにも工夫

されている物であった。

現場の仮設トイレはオフィスのトイレとは違い、水の補給や汲取りなどのメンテナンスが必要である、それらは他の男性職員でも対応できるが、清掃などは女性職員自らが行わなければならない問題もある。



写真-1 快適トイレ 現場に設置(左)



写真-2 快適トイレ 事務所に設置(右)



写真-3 快適トイレ室内

(2) 不衛生

土木工事では土や水を扱い、時には下水工事など非常に不衛生な環境下で作業をすることもあり、いわゆる建設 3k の「汚い」と言われる部分である。しかし業種の特性上、これら避けては仕事が出来ない部分である為、妥協ではないが、改善面を外から内へと考えを変えた。

作業所では常時多数の作業員が従事しており、朝礼や打合せ又は休憩時には事務所や休憩所に作業員が一斉に集まることとなって、風邪やインフルエンザ等が蔓延しやすい状態となる。これらを予防する為、手洗い設備を設け、加湿空気清浄器を事務所や休憩所で24時間稼働させることとした。また、休憩所の床が板間では、現場で付着した土埃が非常に舞い易い為、休憩所の床を全面カーペット敷きにし、土足区間との仕切りを設けた。特にこのカーペットは現場作業員にも非常に好評で、自分たちが使う休憩所を常に清潔に保とうとする姿勢が伺えた。



写真-4 作業員休憩所室内



写真-5 加湿空気清浄器

(3) 女性の仕事が無い

建設現場では現場作業の他に安全書類や測量計算などの事務仕事があるが、まず女性職員は事務仕事の多さに驚いていた。

工事現場ではスコップや金槌を使う仕事が大半であると思っていたという。いざ仕事を教えてみると予想通り、しっかりとメモを取り、細かいところの疑問点を放置することなく質問してくれた。

半月もすると測量計算も覚え、現場でトータルステーションを扱えるほどにもなった。杭打ちなどの力仕事では無理な部分もあるが、役割分担をすれば男性2人で行う作業スピードとさほど差は無く、日々業務を実施している。

最近は女性用のおしゃれな釘袋や、長時間使用しても疲れにくい軽量化された安全帯やヘルメットなども販売されている為、モチベーションが向上すればと、それらを支給したりなどもしている。



写真-6 現場車と女性職員



写真-7 作業状況

(4) 考察

これまで半年間、女性と同じ現場で働きわかったことは、女性が働きやすい環境を整えることは難しいことではなく、新たに設備等を作らなくとも、あるものに工夫するだけで環境は大きく改善し、コストもさほど掛らないということである。

また、女性や若者が持つ建設 3k のイメージは、映画や書籍で見るとようなタコ部屋や強制労働などを連想している部分もあり、大きく誤解されているとも感じた。

学生時代に得られる建設業界の情報は少なく、たまにテレビで報道されると言えば、談合や癒着などのブラックな話題が多く、良いイメージを持たれないのも無理はない。

現在は、若者の情報源である SNS や動画サイトなどがある為、それらを活用し現在の建設業の姿や取り組みを紹介し、建設業の悪いイメージを払拭することで、建設業界を目指す若者や女性が飛躍的に増えると考え

3. 若者に魅せる仕事

建設現場に必要な技術は勉強だけで身に付くものではなく、先輩技術者からの伝承が必要である。通常は現役世代の引退と同時に、新人が入職するものであるが、建設業界ではその正常な世代交代が行われていないのが現状である。大手企業でも建設就業者が減少し人手不足と叫ばれているが、中小企業はその比ではない、全くと言っていいほど人が集まらない。

10年以内に建設業を引退する50歳以上の世代が全就労者全体の4割を占める中、若手の確保と育成が喫緊の課題であることは言うまでもない。

ではなぜこれほどまでに建設業に人気がないのか、建設業は一定の専門知識が必要であり、その道へ進路を取る若者は、工業高校や専門学校を経て建設業に就くことが一般的であるが、工業高校へ進んだ生徒ですら約7割が建設業以外へ就職しているのが現実である。

よく建設 3k が若者の建設業離れの原因に挙げられるが、若者が進路を決めるその時点では 3k より

もただ建設業に興味が無く、候補にすら挙げられていないのであると考える。

若者の職業観を調べたアンケートでは「やりがいのある仕事」や「やりたいこと」というキーワードが上位になっている、収入や休日なども職業選択の重要なファクターなのだが、まずその一歩手前に建設業を知ってもらい、興味を持ってもらうことが必要なのである。

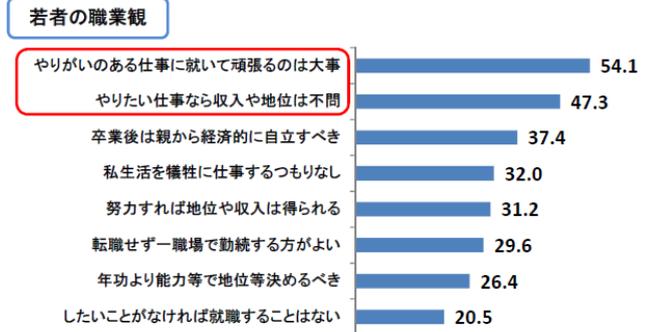


図-2 若者の職業観アンケート

(1) i-Con を使った職場体験学習

弊社では2004年から未来の技術者を確保すべく、中学生の職場体験学習を実施している。例年は測量機器や重機を用いた学習が中心であったが、正直、学生の反応は薄いと言えた。私が子供の頃は大きな重機を見ると興奮したものであるが、そんな冷めた反応が毎年続くと、若者の興味の対象が変わってきているのだと感じていた。

しかし、今回行った職場体験学習は例年とはすこし違った。現在、清水地区護岸設置他工事で実施している i-Construction を主とした体験学習を行い、ドローンや3次元図面などを実際に学生に操作してもらうと、学生達の反応が例年とは明らかに違うのがはっきりと感じ取れた。

体験後に送られてくる感想文には i-Con に関する意見が多く見られ、若者の「興味」というこれまで建設業と結びつけることが出来なかった部分を繋げる糸口を見つけることができた。



写真-8 職場体験学習状況(3次元図面)

表-1 離職率の高い上位5産業

【産業別卒業後3年以内離職率のうち離職率の高い上位5産業】()内は前年比増減

○大学		○高校	
宿泊業・飲食サービス業	52.3% (+1.3P)	宿泊業・飲食サービス業	66.9% (+0.3P)
生活関連サービス業・娯楽業	48.6% (+3.2P)	教育・学習支援業	65.7% (+5.6P)
教育・学習支援業	48.5% (▲0.4P)	生活関連サービス業・娯楽業	62.6% (+0.5P)
小売業	39.4% (+1.7P)	小売業	53.3% (+3.3P)
医療・福祉	38.8% (+1.1P)	建設業	48.5% (+1.7P)

離職率が高くなる理由はいくつかあるが、建設業の場合、ハードな勤務体制が大きく関係していると考えられる。世間ではすっかり馴染みのある週休2日制も建設業界ではまだまだ定着していないのが現状である。

国土交通省でも「完全週休2日制建設工事の取り組み」が行われている中、弊社の土木部でも、完全若しくは隔週で土曜日を休日にする取り組みを行ってきた。

しかしタイトな工期で進めなければならない工事もあり、現在のところ竣工まで計画した週休2日制を実施できた現場は、わずか1割程度という結果となっている。つまり、どのような工事でも週休2日制を実施できるわけでは無く、受注段階で工期に余裕が必要であり、計画工程立案時にも施工内容と協力会社の能力等、特に土木工事では自然条件に工程が大きく左右されることが多く、十分なロス率を考慮し計画することが重要なのである。

(1) 現場作業での例

建設工事では工期に間に合わせる為、突貫工事が行われることもあるが、昨年度、弊社が実施した坪内地区護岸設置他工事もその一例であった。

この護岸工事では、施工前に通常工程では工期を満足できないと判断し、昼夜間2班体制で施工を行った。

当初、管理費削減の為、1班を増員し早出残業をする方法も考えられたが、予定3ヶ月の施工での作業員の負担と心情から、思い通りの進捗効果が期待できないことを想定し、2班体制を取ることにした。

結果、1日1班当たりの拘束時間は7時間と通常作業よりも短く負担を減らしつつ、5ヶ月の作業内容を3ヶ月で完了させることができた。



写真-10 護岸工事の夜間作業状況

(2) 公共工事のしくみを学ぶ

今回、もう一つの新しい試みとして、どのようなしくみで工事というものが行われているのかを、紀伊山地砂防事務所の建設監督官にご協力をお願いし、学生達に講義していただいた。

災害復旧の方法やその期間、国の役割や費用はどこから捻出されているのかなど、建設業が社会に果たす役割や、官民が連携する公共工事について学んでもらい、自分たちの生活に大きく関わっていることを知ってもらうことが最大の狙いであった。

また、猿谷ダム管理所長ご協力の基、ダムを見学し1日という短いスケジュールではあったが、あらゆる角度からの建設業を知ってもらうことができた。



写真-9 職場体験学習状況

(3) 考察

最近スマートフォンを使ったワンマン測量や、タブレットで図面や座標を確認することができるなど、年配技術者よりも若者が得意とする分野の技術が活用され、若者の優位性が高くなってきている。つまり、「知らない・興味が無い」から「知りたい・興味がある」仕事へと変化しつつある。

i-Constructionはこの先益々発達するであろう技術であると共に、若者と建設業界を結ぶ架け橋となると考える。我々が積極的に導入しその活動を発信することで、若者にまず知ってもらうという事が重要である。

今後もこの職場体験学習は継続していくが、その後、建設関係への進学にどこまで結びついたかなど、成果の確認はこれからの課題である。

4. 勤務形態の改善

建設業の人手不足の原因として、就業率の低さに付け加え離職者が多いことも挙げておきたい。厚生労働省が2014年に発表した、産業別卒業後3年以内離職率のうち離職率の高い上位5産業では、高校卒業後の欄で建設業が5位に入り48.5%となっている。

(2) 管理業務での例

施工管理者の業務は、作業員が終業する 17 時から内業を行う勤務形態が昔から取られており、常態化している。こうなると業務を終えられる時間は早くて 19 時、遅い日は 22 時頃またはそれ以上になることもある。

弊社では 2013 年より、規模に合わせて配置される管理者の人数に 1 名を追加配置し、1 名が最低でも昼間に半日以上内業を行える体制を推進している。

こうすることで 17 時に現場作業を終えた時には、内業はほぼ完了している為、平均 17 時 30 分、遅くとも 18 時には業務を終わらせることができている。

1 名を増員することで、管理費が大幅に増えると予想されていたが、これまでの実証結果では、通常配置時で発生する残業費用と相殺され、実質 1 割程度の費用増加にとどまっている。

(4) 考察

人手不足を補うために残業し、無理をさせることで離職率が高くなり、人手不足を加速させる。そのような悪循環を現在の建設業界は歩んでいるのではないかと考える。

企業としても残業に対する美德意識が未だ強く、帰りにくい雰囲気からダラダラと残業をし、効率を

高める工夫が忘れられているのではないだろうか。

建設就業者を増やし、離職率を減らすことは分かり易い 1 つの解決策ではあるが、少子高齢化が進行する日本国においては、一人一人の労働意欲と効率を高め、生産性を向上させることが重要である。

残業時間を減らし生産性を高めるという一見矛盾した話ではあるが、弊社が行った勤務形態の改善結果からもその成果が伺える。

5. さいごに

建設業界が今後とも社会的な役割を果たすには、担い手を確保し、多くの現役世代が引退する今後 10 年以内に健全な世代交代を行う事が急がれる。同時に少子高齢化が進行し、建設後 50 年を超える社会資本が急増することも避けられない現実である為、建設就業者 1 人当りの生産性を高め補うほか無い。

国や大手企業が先陣を切ってこれらの問題に取り組まれている中、我々も微力ではあるが、中小企業なりのフットワークを活かし、活動していきたい。

謝辞：本取組みにご協力いただきました紀伊山地砂防事務所及び猿谷ダム管理所の各関係者の皆様へ、ここへ厚く感謝の意を表します。