社説

建設業で働く若手は「手に職」「成長」に期待

一般の認識との不一致に課題

建設業界で働く若手の意識について、データを見ると「成長」と「貢献」の2点から、課題ともいえる大きな不一致が見えてくる。具体的には、成長できると思って入ったのに成長できない若手のジレンマと、そんな若手に伝わっていない建設業の社会への貢献度合いだ。

◇　◇

今年6月、建設業界に特化した人材サービスを展開するウィルオブ・コンストラクション（東京都）が発表した、全国の建設現場で就業する若手社員の意識

「貢献」は「できる仕事」と思われていない!?

調査によると、建設業界で働こうと思ったきっかけの1位は「手に職をつけたいから」が男性37・0％、女性39・0％で、ともに1位だった。男性の2、3位は「やりがいや達成感を感じられそうだから」「モノづくりやスケールの大きい仕事に興味があったから」がともに24・0％。女性の2位は「いろいろなスキルを身に付けられて、自己成長につながると感じたから」で31・0％、3位には「モノづくりやスケールの大きい仕事に興味があったから」「身近な人が建設業界で働いているから」がともに24・0％で入った。一方で「社会に貢献できる仕事に就きたいと思ったから」は男女ともに16・0％だった。

この結果からわかる「手に職」や「成長」への意欲の高さは、不安定な時代、未来の見えない時代といわれる今だからこそといえる。マイナビは今年「未来が見えない時代、周りを見ても答えはない。だからこそ、自分を見つめよう」と宣伝広告でうたって（あおって?）おり、若い世代にとって、この不確かな時代に職や技術を得たいという認識が強まっていることが見てとれる。

課題は就職後

ただ、「働いて良かったこと」と就職後の回答を見ると、「手に職を付けられる」で女性は39・0％で就職前と変わらずだが、男性で28・0％まで落ちる。この原因は「建設業界で働いて後悔したこと」という質問でわかる。なんと、男性の後悔1位が

貢献したいけど、貢献できる仕事ではない?

「手に職をつけるまでに時間がかかる」だからだ。その数は45・6％とほぼ半数にのぼる。同項目は女性でも35・3％あり、順位も2位と高い。

つまり、未来が見えない中、手に職をつけたくて建設業界に入ったのに、専門性が高かったり、あるいは研修制度が整っていないなどの理由で時間がかかり、求めていたものを得られない不満・不安につながっている状況が見てとれる。

◇　◇

もう一つ、注目すべきなのは「貢献」の低さだ。建設業で働こうと思ったきっかけのうち「社会に貢献できる仕事に就きたいと思ったから」は男女ともに16・0％で、「その他」を除く12項目のうち8位。かなり低い数値となっている。

ここで「あれ、じゃあ社会や地域に貢献できることを推してもダメなのか」と思うのは大きな間違い。というか、ここがポイントだ。

なぜなら、同じく今年6月にリクルートマネジメントソリューションズ（東京都）が出した、業種・業界を絞らない新入社員意識調査によれば、「仕事をするうえで重視したいこと」の1位は「成長」の28・8％で、先の調査と同じだが、2位に「貢献」の26・7％が入っているのだから。差は2・1ポイントでほぼ同数といって良いものになっている（※この調査では1位・2位の数値があまり高くないように見えるが、先の調査が複数回答可だったのに対し、この調査は項目から二つまでの選択と絞っているおり、二つしか選べない中ではむしろかなり高いといえる）。

つまり、全業種・業界で新入社員が働くうえで重視したいこと上位二つは「成長」と「貢献」なのに対し、建設業を選んだ若手は「成長」はそうでありながも「貢献」については「できると思っていない」ということがわかる。

おわかりだろうか、貢献を重視する若手たちの意識のなかで、建設業は「貢献できる仕事だという認識にない」ということだ。

「モノづくりやスケールの大きい仕事」の数値は高く、昔から言ってきたこともあって既に伝わっていることがわかる。それに対して、「貢献」はまだまだだ。

◇　◇

就職後は「貢献」増加。でもまだ2割?

これは最初の調査に戻って、就職後の「働いて良かったこと」への回答でもわかる。同質問で「社会に貢献できていると感じる」と答えたのは男女ともに20・0％で、就職前の「社会に貢献できる仕事に就きたいと思ったから」の男女16・0％から4ポイント上がっている。つまり、働いてみたら、「あ、建設業って社会に貢献できているんだ」と、後から思った若手が多いということになる。

いや、もっといえば、それでも「わずか20％」でもある。仕事を選ぶ際に「成長」と同じくらい「貢献」したいと思っている今の若手たちにとって、この建設業で働いても貢献している印象は低いままということ。これでは、驚くべきことに「もっと社会や地域に貢献したいので、建設業ではなく他の仕事に移ろう」と思われる可能性があるということだ。

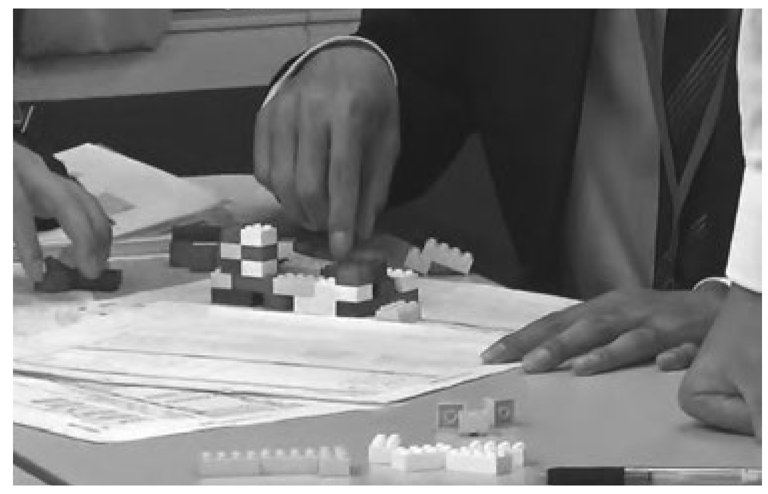
地域のインフラを維持し、災害時にはまっさきに駆け付け、命と暮らしを支える建設業。だが、この認識が若者たちにまだまだ伝わっておらず、また外だけでなく内に対しても伝えられていないということがわかる。

（酒井真一）

■――日本コンサルタントグループ――■

施工ゲーム
仕事の流れ、先輩社員と交流し学ぶ

就活生の1日仕事体験で活用



総合経営コンサルタントの日本コンサルタントグループ（東京都新宿区、清水秀一社長）は、建設業向けの新入社員教育プログラムとして開発した「施工ゲーム」を就活生の1日仕事体験向けに再設計し、リリースした。

「施工ゲーム」は、自社開発したプラスチック製ブロックでつくる建造物を見本に、参加者を役割分担し、「設計」「積算」「営業」「事務」「工事監督」のチームを構成。見本と同じものを組み上げて工事を完成させるために、チームでどのように業務を分担し進めていくのか、ゲームを通じて建設業の仕事の流れを理解するのが狙い。

就活生向けに再設計した今回の「施工ゲーム」では、参加者の役割を「設計」「積算」「営業」「工事監督」の四つに減らし、参加者と年齢の近い先輩社員1人をアドバイザーとして加えるルールに変更している。チームで設計図をはじめ見積書や工程表、請負契約書などの作成に挑む中で、先輩社員のアドバイスを適宜受けることができる。

同グループの建設産業研究所で所長を務める長谷部雅彦氏は、「建設業がどのような仕事かを学生に伝えることは大事だが、学生はどういう人と一緒に仕事をするかを重視している」とし、「社員と交流の場を設けることで、企業やそこで働く人の魅力を発信することにもつながる」とゲームの狙いを話す。

「施工ゲーム」による教育プログラムは、講師派遣、テキスト資料、教材使用料を含め1日35万円。最小催行人数は6人。

「特定技能への円滑移行を」

技能実習見直しで論点

技能実習制度と特定技能制度の見直しに向けた政府の有識者会議が7月31日に開かれ、外国人労働者の監理・支援・保護の在り方や、日本語能力の向上方策をテーマに議論が交わされた。経団連の堀内保潔産業政策本部長は、技能実習に代わって新設する新たな外国人の受け入れ制度について、「スムーズに特定技能へ移行できるよう環境整備が必要」と指摘した。

技能実習制度を巡っては、失踪者が相次いでいる現状や、外国人の技能習得という制度の趣旨とずれのある実態を受けて、制度を見直すとの方向性が有識者会議で示されていた。今回の会議では、新制度の具体化に向けて、主な論点に沿って意見を交わした。

堀内氏は新制度について、技能水準が段階的に向上することが重要だとした上で、透明性を確保した評価基準、制度設計を求めた。また、現行制度では原則として認められていない転籍（実習先の変更）について、一定の要件の下、柔軟に認めるべきとした。

堀内氏はまた、日本語能力については、入国前の要件を厳しくしすぎると、実習先などとして外国人から選ばれなくなる恐れを指摘。入国後、在留の段階に応じて日本語能力を向上できる仕組みが必要だとした。特に、特定技能2号への移行に当たっては、永住権の対象となることから日本語要件の設定を検討すべきとした。

また、弁護士の市川正司氏は、特定技能1号・2号や、技能実習に代わる新制度を対象に、市町村に一元的な相談窓口を設けるなど、身近な自治体での相談体制の強化を求めた。

鈴木直道北海道知事は、道が行った関係者ヒアリングを踏まえ、入国時の審査の簡素化、負担軽減などを国に求めた。入国後の在留資格更新に当たっては、地方における手続きの簡素化が必要だとした。

技能実習の監督指導　建設業の8割で違反

厚生労働省は、外国人技能実習生が在籍している事業場を対象として2022年に行った監督指導・送検の結果をまとめた。労働基準監督署などが監督指導した建設業の事業場は1853件で、このうち労働基準法令違反が見つかった事業場は1542件。違反率は83・2％で、全業種で最も高かった。前年度と比べると違反事業場数は25・6％多く、違反率は2・8ポイント高かった。

建設業の違反事項で最多だったのは「割増賃金の支払い」の521件（28・1％）。これに次いで「年次有給休暇」が404件（21・8％）、「医師等からの意見聴取」の375件（20・2％）が続いた。

具体的には、配筋の切断・曲げ加工を行う事業場で、36協定で定める延長時間を超えて月100時間を超える違法な時間外労働を行わせた事例があった。この事業場では、元請けに受注予想を早期に提出してもらい、生産計画を立てて勤務シフトを作るようにした。

また、無資格で玉掛け作業をさせていた事業場では、技能実習生に母国語での対応が可能な講習機関で必要な技能講習を受けさせた。

監督・指導や違反事業場の件数は、コロナ禍が始まった20年度にいったん減ったものの、その後は再び上昇傾向に転じている。

建設業のIT化をトータルでサポートします

電子納品データ作成支援システム販売
電子入札支援システム構築
土木・測量・建築CADシステム販売
財務管理、積算・原価管理システム販売
ネットワーク構築支援
グループウエア構築支援
インターネット接続支援
コンピュータ・プリンタ・スキャナ機器販売
コンピュータ・周辺機器のメンテナンス業務

信頼と技術で奉仕する
導入の相談から導入後サポートまで弊社にお任せ下さい
OA機器・システム機器・測量製図機器・ソフト開発
ITOH 株式会社 いとう

□本　社　長野市南長池498-1　〒381-0024　☎026(221)4101
□長野支店　長野市南長池498-1　〒381-0024　☎026(221)4300
□松本支店　松本市野溝木工1-5-1　〒399-0005　☎0263(26)5900
□上田支店　上田市国分1-1-9　〒386-0016　☎0268(24)4300
□南信支店　上伊那郡南箕輪村5675-5　〒399-4511　☎0265(76)2100
□システム営業部　長野市南長池498-1　〒381-0024　☎026(221)5544
□ソリューション営業部　長野市南長池498-1　〒381-0024　☎026(221)5885
INTERNET http://www.itoh.co.jp

第278回国有林土場活用委託販売市売ご案内

※本市売は、これまでの木曽地区国有林の公売に代わるものです。
◉入札日　令和5年8月17日(木)
◉入札締切　午前10時30分
◉入札会場　木曽官材市売協同組合2階大会議室

材種	署名	樹種	見込数量㎥	主要銘柄等
素材	木曽森林管理署（南木曽支署を含む）	木曽ヒノキ	168	特木101㎥　尺上・B材13㎥　特B22㎥　特A29㎥　長尺材2㎥　6m尺上1㎥
		ヒノキ（内㊍㊍木曽ひのき）	1,521 (1,178)	3m曲277㎥　3m複合26㎥　3m24上6㎥　4m曲285㎥　特木863㎥　4m直61㎥　4m土台3㎥
		天然サワラ	35	B材9㎥　尺上9㎥　特木17㎥
		その他N・L	527	N特木487㎥　人サワラ40㎥
総計		112椪	2,251	㊍㊍(マルコクマルコク)木曽ひのき」とは、木曽谷の国有林(木曽森林管理署・南木曽支署)から生産される高齢級(林齢80年生以上)人工林ヒノキ材の販売呼称です

※入札参加資格・入札条件等詳細については下記へお問い合わせください。
※素材の物件所在地は、木曽森林管理署・南木曽支署の各土場又は、山元です。

木曽官材市売協同組合
〒399-5604　長野県木曽郡上松町正島町2-45
TEL(0264)52-2480(代)　FAX(0264)52-1155(フリーポーリング)
ホームページ　http://www.kisokan.com/　入札物件詳細・入札物件結果 掲載

キッズウェイはCCUSの現場導入を促進します

入退場管理を自動化
顔認証システム［フェイスマ］
FACEma
CCUS　グリーンサイト GREEN-site
マスク・ヘルメットを着用したままでも個人を認証

CCUSオールインワン導入機器
建レコキット
カードリーダー・タブレット・通信機器を一体化

※「グリーンサイト」は、株式会社ＭＣデータプラスの登録商標です。「グリーンサイト」のロゴは、株式会社ＭＣデータプラスの承諾を得て掲載しています。

株式会社 キッズウェイ
https://www.kids-way.ne.jp
東京営業所 TEL(03)5950-6601　名古屋営業所 TEL(052)950-2730
大阪営業所 TEL(06)6535-7112　福岡営業所 TEL(080)4122-6037
キッズウェイ フェイスマ　検索
詳しくは検索または二次元コードから