事業推進の心　仮設労働安全新生プラン
AESS 陽のあたる安全文化の創造
もうよそう ヒューマンエラーの他人事　築こう 安全足場で身近なしあわせ　めざそう 安心して暮らせる 心豊かな国創り

ACCESS新聞
Alliance Cooperation of Construction Equipment & Scaffolding for Safety

Vol.174

編集・発行人　東尾　正
発行所
全国仮設安全事業協同組合本部
〒103－0001
東京都中央区日本橋小伝馬町15－18
ＴＥＬ03－3639－0641
ＦＡＸ03－3639－0640

北海道支部　〒004－0015　札幌市厚別区下野幌テクノパーク２－１－14　電話(011)899-3275　ＦＡＸ(011)899-3276
東北支部　〒980-0802　仙台市青葉区二日町13-22-407（カルコスビル４階）　電話(022)713-6051　ＦＡＸ(022)713-6052
関東支部　〒103－0001　東京都中央区日本橋小伝馬町15－18（常和小伝馬町ビル５階）　電話(03)3639-1571　ＦＡＸ(03)3639-3980
北信越支部　〒950－0911　新潟市中央区笹口3-14-2（辰巳ビル２階Ｂ号室）　電話(025)255-6210　ＦＡＸ(025)255-6211
中部支部　〒457-8535　名古屋市南区浜田町1-10　２階　電話(052)614-0701　ＦＡＸ(052)614-0705
近畿支部　〒550－0006　大阪市西区江之子島１－６－8(シャンピア阿波座1003号)　電話(06)6443-5213　ＦＡＸ(06)6443-5214
中国支部　〒730－0016　広島市中区幟町3－55(幟町ゼネラルビル６階)　電話(082)511-2051　ＦＡＸ(082)227-2720
四国支部　〒761－8071　高松市伏石町2163－21　電話(087)869-8065　ＦＡＸ(087)869-8066
九州支部　〒811－2101　福岡県糟屋郡宇美町大字宇美字古野ノ口3426-9　電話(092)957-0032　ＦＡＸ(092)957-0033

ホームページhttp://www.kasetsuanzen.or.jp/ Eメールinfo@kasetsuanzen.or.jp　各都道府県の支所へのお問い合わせは、各ブロックの支部まで連絡ください。

# 若者が誇りを持てる希望に満ちた明るい未来のある産業に向け将来のビジョン実現

## ①安全衛生の確立
## ②労働時間数に見合う報酬の確保
## ③福利厚生費の充実
## ④やりがいと努力が報われる職位制度の確立

# 安全衛生経費、社会保険や福利厚生費も払う環境整備を

## 内田建設業振興基金理事長と青年部座談会

建設業界の最重要課題は、「若者の担い手・確保、処遇改善」です。国の施策もこれにのっとっております。この問題について、内田俊一建設業振興基金理事長は、「残された時間はあと5年」と厳しい見方をしつつも、改善する希望もあると明言しております。今回は、全国仮設安全事業協同組合青年部（アクセス、小岸昭義会長）の若手経営者が内田理事長を訪問し、この課題について座談会を行いました。

建設業振興基金理事長
**内田　俊一氏**

**内田**　建設業振興基金が持っている問題意識をお話ししたいと思います。いま、盛んに人手不足が喧伝されていますが、実は、19歳以下の若者の減少傾向は30年前から始まり、人口も2010年をピークに減少傾向が続いています。ところがこれまで、人手不足が表面化しなかった理由は、55歳以上の方々が働き続けたためです。現在、建設業の就業者は55歳以上が約35％で、29歳以下は10・7％です。ところがこれは建設業に限った話ではなく、全産業の就業者は55歳以上が約29％で、29歳以下は約16％です。

建設業の高齢化が著しいことにより、あと5年もすれば、現在の建設業を支える55歳以上の方々がいなくなり、極端な人手不足問題が発生するということです。つまり、建設業における担い手確保・育成や処遇改善に残された時間は5年くらいということです。いまから始めなければ、建設業に入職する若者がいなくなります。そこでみなさんが苦労されていることも理解しすし、われわれも議論しているのです。

現在の企業倒産の半分は黒字倒産だと言われています。仕事があっても、資金繰りがつかなくて倒産してしまうケースが多いのです。今後、仕事があるにもかかわらず、仕事を遂行できない「人手不足型倒産」が大きく増加するのではないかと予測しています。

今度は、青年部のみなさんから実際の建設職人社会の現状についてお聞きしたいと思います。

**小岸**　わたしがとびの仕事に入職したのは17歳の時でした。その理由は、学歴がなくとも稼げるからです。ところが、この15年くらいで、体はきついけれど、稼げるイメージは大分変化しました。現在の若い子がお金を稼ぎたいから、建設業を選択するかといえばそうではなくなってきています。インターネットやSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）が普及して、簡単に情報が得られるために僕らの給料は透明化されています。社会保険未加入や休みが少なく、拘束時間が長いことをトータルで考えると、必ずしも給料は高くない、しかも安全でもない、さまざまな理由で若手が入職をためらっていると考えます。

**一ノ瀬**　わたしは、建設業を営み、ものつくりに誇りを持っていますが、若い子にアピールするには、将来のビジョンを描くことです。しかし、現状を話しますと、建設業許可を得ていなくても、また社会保険未加入であっても、建設業の仕事ができることが問題で、そもそも経営者としての立ち振る舞いができていない人も多いのです。悪質が良質を駆逐するというたとえが適切か分かりませんが、会社としての約束事をしっかりしていないと、若者は入って来ません。そして、会長が言われたようにネットの噂がどんどん拡大する状況です。20年から人がいなくなることでわたしたちも肝に銘じたいと思います。

幹事・内山 達雄

幹事・一ノ瀬 和馬

会長・小岸 昭義

## 青年部幹部出席者

幹事・和田 大介

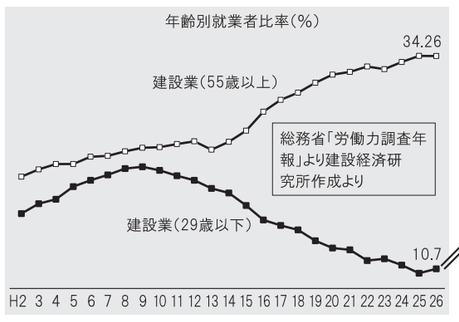
幹事・関 信行

幹事・正分 彦太

## 建設業の改善の第一歩は末端から声を上げること

**関**　自分も若いころから建設業に入職して、早くから手に職をつけないとこれから先食べていけないと考え、とび職に入りました。ところが現場でけがをしても保障がないことや、サラリーマンではもらえる賞与が、建設職人にはありません。日給制度などを考えると、若い子から見ると魅力がありません。わたしの子どもは、わたしが建設業に入職した年と同じくらいになりましたが、それでも入職したいという気持ちは強くありません。特に、5年後の仕事について予測はしていますが、人口面についてはあまり考えたことがありませんでした。たいへん勉強になりました。

**内田**　いま、建設職人に若者が来ないから困るというお話が出ましたが、実は若者も困っています。10年3月に社会に出た若者というデータですが、高等学校に35万人入学しました。しかし、中途退学は5・7万人、卒業しても無職・一時就業の子が10・7万人おります。無事就職した子は18・6万人ですが、うち早期離職は7・5万人です。単純計算すれば、社会に居場所を築けない子は23・9万人いるということです。




入職者を伸ばすためには
若者が入職する将来ビジョンが必要
①安全衛生の確立
②労働時間数に見合う報酬の確保
③福利厚生費の充実
④やりがいと努力が報われる職位制度の確立

**正分**　わたしどもの会社では、社会保険の全員加入、退職金制度を重点に実施していますが、日給月給なので現場が動かないと稼げない現状もあります。現在、幹部だけですが、月給制度への移行を行っています。日給月給ですと、関幹事の言うように、休日も出勤すると家族サービスもままならないこともありますので、そこを今後、考えなければなりません。

**和田**　入職する人が少なく、入っても辞められてしまうので、どうやったら楽しく働ける環境をつくるかについて日々考えています。その中で、弊社が行っていることは、会社で道具や作業着を支給しています。あとは、日本人だけでは不足していますので、外国人技能実習生を活用しています。

**内田**　実は本基金も外国人技能実習生の監理機関で、ベトナムや中国の外国人の技能実習に力を入れているのですが、いま、現場を影で支える外国人技能実習生もいつまでもは続かないとわたしは見ています。いまの日本は入国管理局が厳しいから、外国人は入国したくてもできない。管理を緩めれば多くの外国人が入国し、技能実習生としても来日するという認識がありますが、それは誤解だと思っています。その理由は、現在、ベトナムやタイなど東南アジアの経済成長は目覚しく、その国自身が若い労働力をほしがっています。そしてもう1つの大きな問題は、やがて、中国がいよいよ人口減少社会に突入します。そうなると中国と日本との間で東南アジアの労働者の奪い合いになるかもしれない。つまり、外国人に頼れる時間もあと少しなのです。

**一ノ瀬**　外国人技能実習生にこれからあまり頼れなくなるという話は、率直に言いますとショックです。

**内田**　だからこそ、日本人の担い手・育成確保は極めて重要なのです。同時に広報への取り組みも大事な課題です。建設業界には、建設業の実態が国民にちゃんと伝わってなく、誤解があるというお話がありますが、これは少し違うのではないでしょうか。

わたしは、国民は実は建設業のことをよく知っていると思います。例えば、建設業は3K（危険、きつい、汚い）職種である、これは誤解ではない。ただし、われわれが当たり前と思っていることで国民が建設業について知らないことが多くあると思います。建設会社についてはスーパーゼネコンの社名は知っているけれど、その現場で、親方がいて、弟子がいるという徒弟制度で動いているというイメージでとらえている人も多いのではないでしょうか。

しかし実際は、元請けの下には技能を持った専門工事業の会社が数多く存在し、その技能を生かして現場を支えているという姿が実は伝わっていません。専門の技能を必要とする職種がたくさんあることをもっと知ってもらうことが大切です。

今回、『ニッポンをつくる人たちまもる人たち』と題したパンフレットはそういう考えて作成し、建設業の仕事として土木や建設があり、その下にたくさんのきめ細かい職種があるということを伝えています。また、インターネットのサイトとして、「建設現場へGO」を作成し、建設現場で働く仕事場などを紹介しています。

**和田**　同席されている内山幹事の協力を得て、建設現場や会社のPRビデオを制作し、建設業で働く人はどのような人で、どんな仲間がいるのか分かりやすい動画をユーチューブにアップし、イメージアップに努めています。PRビデオやホームページを充実して、感じたことは確実に入職希望者が増えてきているということです。就職情報誌に高いお金を払っても効果がないケースも多かったので、ネットを活用したリクルートの充実を図っていきたいと思います。そういう意味で、この「現場でGO」はわが意を得るサイトです。

**内山**　和田幹事から紹介がありましたが、この「建設現場でGO」は非常に参考になりますし、今後の業務に活用していきたいですね。弊社もホームページ、動画制作サービスを実施しています。そこでは現場で働く人の姿、そして笑顔を伝えることや建設職人は頼れる仲間であるということを伝えていきます。

**関**　現場で働く人の生の声を伝えることは心強いことです。特に笑顔がいいですね。わたしも笑顔で社員に接していますが、こうした姿が伝えられることは、本当の建設業の姿を知るいい機会です。

**内田**　イメージアップによる担い手確保だけではなく、育成も大切です。建設業で必要なことは、業種別あるいは地域別の職業訓練の仕組みの創設です。この事業を本基金は実施しています。「腕を磨く」ための環境が建設業の現場で減っており、これが早期離職の原因になっています。

**小岸**　職業訓練は今後やっていきたいです。ところが現場では、年少者の建設職人を現場に入れないでほしいとか、入職1年目の人は現場になるべく入れないでほしいと言う要望が元請けからあります。統計上、1年目の建設職人は事故が多いということなのでしょうが、現場は本来、教育の場であるべきなのに、これでは教育する場がなくなってしまいます。そこでとびの職業訓練施設がいつかできればいいと希望しています。

**正分**　弊社もまったく同じで、入れない現場も多いあります。弊社では、中卒16歳の子の入職は断っています。ですから、16歳くらいの子は、住宅専門のとびに入職している子が多いですね。

**内田**　考えられる出口は、知事から職業訓練法人としての認可を取得することです。自前の建物がなくても設立は可能です。こういう訓練の機会を増やして若者が早く現場に入れる環境をつくっていくことが肝要です。

また、次に若者の仕事観を見ますと、内閣府の資料では、いずれも複数回答ですが、「やりがいのある仕事について頑張るのが大事」が54・1％、「やりたい仕事なら収入や地位はどうでもよい」が47・3％です。これが、米国や韓国になりますと、両国とも圧倒的に「収入」という回答が多いのです。「次に職場に求めること」は、「人間関係の良い職場」が71・5％、「自分の才能が生かせる職場」が54・1％です。

ところが「職場への不満」という問いに対しては、「賃金がよくない」が31％、「働く時間に不満」が27・6％、「将来が不安定」が16・6％です。若者は理想を追求しながらも、理想と現実の狭間で立ちすくんでいる様子が垣間見えています。若者の職場環境を見ますと、職場の教育力が低下しており、ぐちを聞いてくれる年齢の近い同僚や先輩が職場にいない、そうなると雇用主と働く者の間の相互不信が増幅します。

求められているのは、「腕を磨き、仕事がこなせるようになり、周りの評価も高くなり、やりがいを実感できる」ことではないでしょうか。若者は我慢が足りないというのは簡単ですが、若者が理想と現実の壁を乗り越えるために必要な道筋が示されていないことで、早期離職に走っているように見えます。みなさんは経営者として、職人とどのように接していますか。

**小岸**　定期的に食事会を開いていますが、すべてのケアは難しいですね。僕は、面接する時、1年間勤めるなら雇用するという説明をさせていただいています。ここにきて、それが実ってきています。

**関**　前に弊社に勤務していた人は、朝が弱く、遅刻が目に余っていたことから、クビにしたことがあります。その人はいま出戻ってきて、勤務しています。ところがいまの若い子も朝が弱い。昔ならやはりクビにしていました。若い衆に言って家まで行って現場に連れて行きます。こうしたゆとり世代も前は切っていますけれど、いまは抱え込んでいます。

**内田**　そして次は、処遇の問題ですが、社会保険未加入問題について希望を持っています。最初は専門工事業界が血を流すから難しいという話がありましたが、建設産業専門団体連合会が覚悟を決めてがんばったと思います。この専門工事業界の覚悟が、国、政治、元請けを動かした好例です。

これまで重層下請構造で、発注者から元請けへ、そして下請けにそれぞれの都合を押し付けて来ました。その歯車が逆転したのです。この動きを止めてはいけません。結局のところ、安全衛生経費、社会保険や福利厚生費用にしても払うものは払わなければならないのです。

だから請け負った工事からはしっかりと利益を上げるという経営の取り組みが不可欠です。こうした取り組みを支えるのが今回、改正品確法（公共工事品質確保促進法）を始めとする「担い手三法」です。ここで「担い手」という概念が法律で定義され、適正利潤の確保をうたっています。あとは取引の現場でこの法律に沿って、しっかりと声を大にして言える環境を構築しなくてはいけません。あるべき筋書きは、このようなものです。いま、行政も元請けも専門工事業界に目を向けています。いまがチャンスです。

**一ノ瀬**　社会保険や雇用保険を掛けなくとも、職業安定所であるハローワークが取り締まることはできません。内田理事長が紹介した内閣府のアンケートですが、実はこのアンケートに答えられない子もたくさんいます。例えば、「辞めたくても、辞められない」子も多いのです。考えられないかもしれませんが、「辞める」と言ったあとに、ひどい雇用主になると、その子に対してお礼参りをするぞと脅かすとか、そういう子たちを救済する機関がどこにもありません。仕返しがあるというのは、普通の業界では考えにくいかもしれませんが、建設業のイメージダウンしているのはそういう話が多いからです。また、「社会保険未加入問題」で言えば、17年4月になったら廃業しようとか、この問題は頓挫すると平気で吹聴する業者も多くいます。みんなどこかで抜け道を探しており、会社の顔をしても会社ではないところが多いことから、並行して社会保険未加入会社にペナルティーをかけることが大切です。これが建設業の末端のリアルです。このままだと真面目にやっているわれわれのような会社が疲弊してしまいます。

**内田**　それは負けられない一戦ですね。実は、社会保険未加入企業は、人材獲得の面で、そのしっぺ返しが来ています。次に、みなさんにお願いしたいのは高校にアプローチをしてほしいことです。いまみたいな口コミ頼りの人材獲得では、本格的な人材不足の時代には限界に来るでしょう。工業高校の先生たちも建設業が嫌われていると思い込まずに、求人票を毎年出してほしいと思っています。専門工事業界にとって工業高校の敷居が高いという考えから脱却することが望ましい。

**正分**　そうですね。工業高校のアプローチを進め、特別教育だけではなく、自社や現場での教育力を高めていきたいです。

**小岸**　縁故のメリットは安く使えるということなのでしょうけれど、限界であるということは体感しています。私も工業高校へのアプローチを進めています。青年部全体では、「いい人材にはいい給料を払わないと来ない」ということが身にしみています。

**内田**　そして最後になりますが、わたしが期待しているのは、「就労履歴管理システム」です。建設職人の技能や経歴などをすべて管理する仕組みです。これが構築できれば、まっとうな技能を持つ建設職人の方々が適正に評価されるし、そうした職人を雇用してきちんと処遇している会社かどうかも見えてきます。結果として不良不適格業者は淘汰されるでしょう。問題は、運営コストですが、これについてしっかり知恵を出していく必要があります。

建設業の歯車を動かすのは、青年部を始めとする専門工事業界の皆さんです。声を上げることが解決の第一歩です。冒頭に厳しいことを申し上げましたが、他産業も同様でリスクをとらなくなっています。先に気がついたほうが人材獲得競争に勝利します。そこを信じてください。建設業も厳しいですが、希望はあります。ぜひその希望を信じて、建設業の改善を目指してください。

**青年部一同**　本日はたいへん示唆に富み、貴重なお話を頂戴しましてありがとうございます。われわれ建設業の末端で働き、担い手の確保・育成を真剣に考える立場にあります。また機会にぜひ、お会いして意見交換をさせていただきたいと存じますので、よろしくご指導の程お願い申し上げます。