

最近、職場で女性の活躍の場を広げようとの動きが盛んだ。もちろん、日本の近未来の労働力不足を展望すれば女性の力は必須だ。学生時代までは男女の差なく頑張っていた女性が、社会人になると活躍の場が狭まるのは理不尽でもあった。男女雇用機会均等法の施行が1986年だから、今の流れとなるのに時間がかかりすぎたぐらいだろう。

ではそれも分からないでもない。だが個別企業では、あまり数値目標などに引っ張られないように気を付けるべきだろう。ゼネコンなどの建設業界もそう

だ。そもそもゼネコンなどでは総

**建設  
論評**

**女性活躍に  
必要なこと**

合職としての女性採用比率は極めて少なかった。したがってまだ当分は管理職への登用年齢に達する女性が、男性に比べ圧倒的に少ない。さらに一般職の採用もバブル崩壊後は抑制した企業が多いはず。一般職から登用するにも母数は少ない。彼女たちには管理職への登用を前提にした教育も不十分だった。こうした状況で数の確保に無理をすることは、企業にとって好ましいことではない。今は、落ち着いて10年、20年計画で育成に力を入れる時だろう。

そうした意味でも女性の活躍に急ぐべきは、企業としての環境整備だろう。

第1には、結婚・出産・育児といったライフイベントを経ながら、なお安心して働ける職場環境の整備だ。もちろんこれま

でも出産や子育てをしながら働いていた女性はゼネコンにもいた。しかしその多くは本社や支店、営業所などのいわゆる内勤業務で、その数も限られていた。今後はこうした対応が必要なが間違いなく増えてくる。

現場勤務の女性が妊娠しても、数が少ないときには内勤の技術スタッフなどに異動させることは容易だった。しかし女性の人数が増えた時にどうするか、その準備はできているだろうか。

第2には女性自身の選択肢を多様化しておく必要がある。子育てをしながら働き続ける女性の意識も管理職を目指す人ばかりではない。希望する職場で働きつつ、家庭に割く時間を多く持たたい、そんな人生観もあ

る。一方で子どもを持たずに働き続ける人もいよう。要は多様な生き方ができる態勢整備が必要だ。

第3には、専門工事業での対応への支援だ。女性の職人が子どもを産み育てながら、働き続ける。それには育児休暇や育児のための労働時間短縮などの制度面の充実が必要だ。社会保険加入がやると本格的に進み始めた建設業界の現状を考えると、これはとても大きな課題のはずだ。

女性が安心して出産や子育てしながら働けるように、役員や管理職などの立場にある人がその背中を押しあげ、そんな職場環境が必要だ。それが進めば、女性のリーダーも管理職も自ずと育つてこよう。その時は建設業界の変革も進む。(新)

## 人材不足で意見交換

新潟労働局  
と新潟建協

新潟労働局(梅澤眞一局長)は3日、人材不足分野の雇用管理改善と非正規雇用労働者の正社員転換を図る「雇用管理改善・正社員転換等キャンペーン」の一環として、新潟県建設業協会(本間達郎会長)と新潟市の新潟県建設会館で意見交換会を開いた。写真。

冒頭あいさつした梅澤局長は「全国統一で各労働局が人材不足対策について関係団体と意見を交わしている」と説明した上で、「担い手不足は一筋縄で解決しない問題だ。(建設業の)実態に関し勉強させていただくとともに、われわれに求めることや今後の方向などにも率直な意見をいただきたい」と述べた。会合では、同局が人手不足の要因(収入の少なさ、休日の



少なさなど)に触れた上で、建設労働者確保育成助成金などを解説した。新潟建協は「助成制度については理解しているが、申請手続きに関するマニュアルのようなものを作成し、使いやすくしてほしい」と要望した。このほか、就労環境などについて議論した。同様の意見交換会は新潟県建設専門工事業団体連合会などとも実施する予定となっている。

# 郷土を守る建設業 教育DVD制作

## 新潟県 11月末までに配布

新潟県は、小・中学生向けの「新潟県版キャリア教育DVD」について、第1弾となる建設業の編成内容を固めた。歴史的建造物や災害対応、工事現場の映像を交えながら、建設企業が地域で果たしてきた役割をひもとき、業界への理解とそこで働くことの意義を深めていく。ただ、単なる仕事紹介にとどめるのではなく、児童・生徒一人ひとりが具体的な将来像を描けるものを目指す方針だ。

タイトルは「新潟の未来をつくる仕事」。キャラクターの中学生が案内人を務める。構成によると、郷土を造り、守り続ける建設業を分かりやすく伝えるため、最初に大河津分水が「なぜ」"どうして"造られ、それにより"どのよ

うな"効果もたされたかを紹介する。また、越後浦佐毘沙門堂普光寺山門や三国街道塩沢宿牧之通り、萬代橋などの歴史的建造物とともに、除雪を通して有事に活動する建設企業の姿を映し出す。

続いて、キャラクターは建築工事の現場に出掛け、作業所長(県内出身)の1日に密着する。インタビューでは、これまでの経験を踏まえ、現場が一体となって働くことの重要性を語ってもらうほか、プライベートな部分にも迫る。さらに作業所長からの紹介を受け、他の技術、技能者などが担当する業務に触れ、仕事内容を深掘りしていく。

DVDでは映像の序、中、終盤の各場面で建設業に対するイメージを確認する。その上で視聴後には児童、生徒が建設業の使命ややりがい、国民生活を営む上での役割などについて話し合う予定だ。

編成内容は新潟県教育庁や土木部、北陸地方整備局、新潟県建設業協会などで協議している。制作作業は専門業者



北陸支局  
〒920-0912 金沢市大手町  
13-11 クラウドビル602  
電話 076-281-6082  
FAX 076-281-8063

新潟支局  
〒950-0841 新潟市中央区東  
1-15 中島ビル2階  
電話 025-281-3094  
FAX 025-281-3160

# 人材支援に地方業界呼応

## 各労働局が意見交換

石川労働局が8日に行ったセミナーでは、当初予定していた相手方が石川県建設業協会から同県建設産業連合会に変更された。「担い手不足は正統技術者だけでなく、技能者を含めた建設産業全体の問題」（石川建協）との提案を踏まえそのものだ。これを受け石川建産連では、会員団体に雇用状況に関する緊急アンケートを実施し事前に意見集約した上で会合に臨むなど、意見交換会として色合いの濃いものとなった上野氏。

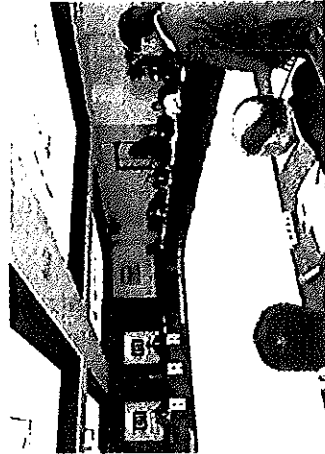
労働局の高瀬一局長は冒頭、「建設業には、労働災害の急増、女性の活躍の促進、担い手不足問題の3点で重大な関心を持っている」と切り出した。中でも人材の確保・育成については厚労省として全国的にキャンペーンを実施するなど取り組みを強化しているとして、「雇用管理改善（魅力ある職場づくり）」に理解と協力を求めた。

これを受け建産連からは、元

厚労労働者は各労働局を通じて、人材確保問題が深刻化している建設など重点分野の関係団体を対象にした、魅力ある職場づくり啓発キャンペーンを展開している。既に労働局との意見交換を終えた県建設業協会は、「人材確保と離職を防止定着させるためには処遇改善しかない。ただ建設市場が不透明では処遇改善にも踏み切れない」との主張を一致している。政府が重点政策として挙げる地方創生実現には、地域雇用の面からも基幹産業であり災害対応などの役割を担う地方建設業の維持・活性化が不可欠。そのため労働局との意見交換を、地方建設産業界全体の問題解決の好機ととらえ、元請団体である建協だけでなく、業種横断組織と意見交換に臨むケースも出始めている。

＝関連7面

## 業界「国交省と連携し市場確保必要」



諸団体として建協の北川善信会長が「担い手確保育成の取り組みで最重要なのは、将来の建設投資の見通しが明確化することだ。安定的な公共事業の確保と増大があつてこそゆとりある労働環境の改善に取り組める。各社とも当面の人手不足対策では様子見をしているのが実態だ」と指摘。その上で「（厚労省には）国土交通省の（将来的な社会資本整備計画などの）政策と相まった一体的な取り組みをしてもらわないと改善はなかなか

難しいと事情に理解を求めた。これに対し高瀬労働局長は「切実な問題であり、本音はしっかりと伝えている」と、実効ある担い手対策には省庁間連携が必要であるとの認識を示した。また、東京五輪などに伴う今後の建設需要で日本海側は労働力供給の場になつてしまつた懸念に対し、「北陸地域に（人材が）しっかりと定着させるためにも雇用管理改善を進めることが重要だ」と述べた。

一方、専門工事業からは、

「将来的な建設市場への不安感もあるが、正午関係の信頼が根本から崩れてしまったことが大きな原因ではないか。労災事故の頻発も、技能が未熟でもゆりあえず（現場も）使つていった姿勢が背景にあつたのではないか。腹を割つて正午関係の改善について話し合うことが不可欠だ」（鉄筋工事業）、「公共工事設計労務単価に経費が含まれていないことが労働条件悪化の根本原因」（左官業）などの意見が上つた。

また、「これまでの人材不足と連つのは離職者が建設産業以外に移つてしまつたことだ。ほとんどが製造業に流れている」との指摘も相次いだ。最後に建産連から、▽地域人づくり事業の拡充▽行政、教育機関、業界などによる建設産業に特化した就職会同説明会の開催▽各種助成事業の実務的説明や交付申請手続きなどの簡素化―の3項目要請が提出された。

労働災害は、誰も起こさずと  
して起こすのではない。あの手  
がけずらに起きてしまうものなの  
だ。2012年の全国の労働災  
害では、1093人が死亡して  
おり、このうち建設業は、36  
7人で全体の33.5%を占めた  
(厚生労働省・労働災害発生状  
況)。この数字は、戦後を通じて  
関係者の努力でほぼ一貫して  
低下してきた。同じ資料では、  
1981-90年の平均で、全産  
業で年間2556人が死亡し、  
このうち建設業が1054人で

全体の41.2%であったから、建  
設業だけが突出して多かった。  
では、建設業の労働災害は、  
他産業並みになったのかとい  
うと決してそうではない。201  
2年の産業別就業者数は全産業  
で、6270万人のうち建設業  
の就業者数は503万人で全体

の8.0%である(総務省・労  
働力調査)。また、11年の産業  
別生産額では、国内総生産47  
0.6兆円のうち、建設業は26  
.4兆円で全体の5.6%に過  
ぎない。就業者数の割合、生産  
額の割合に照らして見れば、労  
働災害の死亡者数33.5%は今  
なお他の産業と比べて異常に大  
きい。

# 建設労働災害は 経営者の責任

## 建設 論評

労働災害の多いことは、建設  
業のイメージを損なう一番のも  
のである。優秀な若者をこの業  
界から遠ざけてきた最大の原因  
と言える。建設産業のイメージ  
アップを図ろうという動きは何  
度かあった。もっと自分たちの  
立場を主張しようとか、良い面  
もあることを知ってもらおうと  
か、業界の団体を中心に尽力し  
てきた。しかし、いかにつま

ことを言わねと、災害の多いこ  
とは事実で、これを隠すことは  
できない。

一体なぜ多いのか。多くの業  
界人は、業界の仕事がほかにな  
い特殊性を持っていること、す  
なわち仕事の現場がその都度変  
わるから工場のような管理はで  
きないとか、屋外の作業が多い  
からとか、さまざまな理由を口  
にしてきた。中には、安い単価  
で短い工期の仕事を押し付けら  
れてきたからという者もいた。  
とんでもない責任転嫁である。  
条件が悪ければその条件を改善  
するか、条件を克服する工夫を  
しなければならない。例えば、  
会社は安全担当にどれだけの人  
材を割いているか。安全施設に  
十分な金が回っているか。安全  
教育はどれほど徹底している

か。死亡をゼロにするのに十分  
な体制をつくってきたのか。規  
模の大きなゼネコンでもまだま  
だするべきことは多い。

会社の内部はどうか。作業現  
場へ行くとき申し合わせたように  
「安全第一」と掲げているが、  
一方で経営上の目標にあるのは  
「売上、利益、新規顧客の獲得」  
などであり、現場とは明らかに  
ギャップがある。この矛盾の解  
消を現場のみに押しつけて、経  
営者は責任を回避しているのが  
現状ではないか。経営者が率先  
して働く者の人命、健康の確保  
に誠実に取り組んでいかなけれ  
ば建設業の最も弱い点は克服で  
きない。経営上も文字どおり第  
一に「安全」を掲げて改善を実  
現し、建設業の地盤沈下を止め  
たいと思う。