

平成 28 年度成果報告会議事録(講評部分要旨)

中緒)本日は 5 名のアドバイザーの方に出席いただいております。ではまず中小企業診断士で有限会社アックス代表の山北先生からお願いします。

山北)印象を受けた報告がありまして、群馬の案件を取り上げたいと思います。教育訓練の方針は 3 か月の短期決戦ということでありました。3 か月間で結論を出すという決意の表れかと思われました。四国の方でもありましたけれども、丁寧に教える教え方もそこまで教えないとわからないということでした。非常に丁寧に教えているのかなと思いました。

また仲間が助けてくれたり、教えたり教わったりということで、苦労して最後に成し遂げたという達成感を味わう。教育訓練の場で達成感を味わって、会社に入って同じ仲間と連携してやるということで、入職された建設業の定着につながるのかなと思いました。

職業訓練校の認定のこともありましたが、財源的に継続できるということ。1 期生 2 期生と生徒を募集しているということで、事業の継続について目に見える形で報告されたことはよかったと思います。

広域での教育訓練のネットワークとして、東北ブロックや東海ブロックで、前回の報告会よりいろんな連携ネットワーク事業が進んでいることを感じました。

引き続き事業に取り組んでいただければ幸いです。

中緒)次に中小企業診断士・藤原コンサルティング代表の藤原先生お願いします。

藤原)今日の発表の中で気になった点を 4 点挙げたいと思います。

建設会計の希望者の中で建設関係を家業にしてる希望者が 1 割ちよつとしかいないというのが気になりました。

私が現場にいたころは専門工事業の職人は、親子、親戚等で班を編成し、仕事をしている集団が多くありました。給料がかなり良かったこともあると思います。そういうことでやっているのが職人の世界であるはずが、あの数字を見てびっくりです。

バブル崩壊後、一番しわ寄せを食ったのは職人の世界だと思うんですね。ゼネコンは面倒をみきれなかった。最盛期にゼネコンが 1 人 3 万～7 万円払いましたが、ひどいときは 1/6 の給料になって、生活が成り立つわけじゃないです。入職して 50 歳 60 歳の先輩と一緒に働いて、どういう給料をもらってるか。そういうのを見て、自分の将来を重ね合わせるわけですね。50 代 60 代で職長やってる人たちの処遇改善をしないと難しいのかなと思います。

2 つめは研修の問題ですね。産業間で人を取り合うことになる。少ない人数でやるには省力化もそうですが、現場作業の中で教育するか、個々の企業間で協力するか、一度教育したら終わりじゃなくて新たな中間研修をするか、そういうように教育を何度もやったり、職業を変えていくという

時代になっていく。そういう中で建設業は人をどう確保し生産性を上げて行くか、を考えないといけない。

労働力確保競争で、今現在は、建設業は残念ながら負け組と思ったほうがいいと思います。給料の面・待遇の面で劣っているからですね。

3点目になりますけど、従来の受注以降の現場の管理力・技術力だけでなく、仕事を平準化して取れるような営業力をつけないといけない。また、単に技術・技能を教えるだけでなく、コミュニケーション能力とか、仕事の仕方とかをどういう風に教えていくかということを考えないといけない。ベースにはしっかりとした原価管理ができることも勿論必要条件です。

4点目として、今回立ち上げたコンソーシアムを将来的にどういう風に運営して、どういう風にやっていくのかなど。若い人たちの入職者だけでなく、30代40代でこれから産業間で労働移動が起きて当然で、中間あたりで移動する人たちの入職者教育も将来入れていただければ、建設業界のために非常にいいんじゃないかと思った次第です。

中緒) 続きまして、北海道大学公共政策学連携研究部教授の高野先生よろしくお願ひいたします。

高野) 各地域で入った若者を離職させないようにしようということで、地域の特性や状況を踏まえて熱心に活動されているということで、私も普段思っていることを現実に地域で行われていることに感心いたしました。

会社に入ると20歳前後の人がいて、すぐ上の方は40代50代の人しかいない。全員が自分より仕事ができる人で、できないのは自分1人だ、というのが多くの中小企業で起きてしまっている。そういう状況は若者にとってなかなか耐えられないことかもしれません。

会社間を超えて研修や懇親会などでそういう横の取り組みをすることはとても大事だと思います。

今の若者たちは友達の状況がLINEで毎日のように情報が流れてくるわけですね。研修や懇親会などでLINEを交換して連絡をとりあうようにする、苦しいことがあってもやめないようにする仕組みが重要なんじゃないかと思います。

北海道で会社を超えた研修をやってみたらどうですかと言ってみたところ、そういう話をしたらですね。「横の連携をすると給料とか暴露し合ってますね、抜かれたら困るからしないようにしてるんです」と言うんですね。そういうことを言ったとしても、防ごうと思ってもLINEでどんどん入ってくる。それならばやったらどうかと思います。

北海道でやっているとところもあるのですが、測量・調査設計コンサルタント業界なども連携したらどうかと思いました。

本当に全国にもっと展開していただきたいと思う事例がありました。継続的に発展するようになっていけばいいなと思う次第です。

中緒) 続きまして、芝浦工業大学工学部教授蟹沢先生お願いいたします。

蟹沢) 去年あたりですとまだまだと思っていたのですが、今日聞いておりますと着実に進んでいるなと思いました。

1つ思いますのは、今の子どもたちは昔と違って丁寧に教えてあげないといけないんだ、というのは少し違うと思うんですね。昔から、教えないより教えたほうがいいに決まっています、教えないで放り出してたほうがいいのであれば、学校なんかいらなくて我々の商売もなくなってしまいます。10年かかるものを5年でやって生産性を上げていくというのが教育のシステムであり、そこをさぼっちゃいけないと強く思いました。

この産業の問題はたくさんありますけども、特に働いている技能者の方のことを表しているデータというのは職人の賃金のピークが40代だということなんですね。これは20歳前後で就職したとしたら20年後に落ちてしまう。なんでそこで頭打ちになってしまうのかということを考えないといけない。そこから上に伸ばすためには、より必要な知識を与える機会を作る。それが教育訓練で、たゆまぬ制度を作ることは疑いの余地のないところです。

外国の職業教育訓練制度と比較してみますと、1つはこの産業に入ってもらわないといけない。建設業に入ってもらうためにはもはや個別の中小企業でやるのは難しいことだ。横の連携、外国で言いますと建設業の団体・コンソーシアムで建設業をアピールして入口を整備して若い人に入ってもらおうというのが大事なことです。

入った後に何年かは近代的な徒弟制度で何年かで一人前にしていく。日本にはまだこれがない。会社を超えて横の連携で新人を育てれば離職防止には効果があると考えられます。

皆さんがやっておられる導入教育はとても良いことだと思っています。さらに教えるためには何を目標に教えるのか、そのために能力評価基準をコンソーシアムの教材ワーキンググループで作りました。次に教材開発というのはまだまだできてなくて、マニュアル開発というのはこれから必要なことだと思います。また教える人を育てて、教えるスキルを付与しないといけない。この仕組みは富士教育訓練センターが中央校としてやるべきこと、また基金も後押ししてぜひやっていただきたいなと思います。

みなさん熱心に取り組まれてて、これはすごく大変なことです。個別の誰かががんばっているというのがまだまだありますので、それを業界が全体的にサポートするという仕組みを継続する・充実する努力をしていただくことが重要だと思いました。

中緒) では最後に京都大学大学院工学研究科教授古阪先生お願いいたします。

古阪) 今日の話は私たちも勉強になりましたし、いろんな工夫、面白いものがありました。

ただ、聞いていて「ふ」と思ったのは、中心になる人物が見えない。今のところはいいんだけど

ど、あと数年で事業が終わりますが、自立したリーダーが育つかどうか。

全体としては地域でいろいろ考えないといけないことがあるが、共通でこうやればうまくいくということはなくて、地域で考えなければならない。

たとえば、使うべき資源・使ってはならない資源、これは必ずありますし、地域によって違うということ。最終的にどういったサービスを提供するかに持っていくために、自分たちが考えないといけないのは、行政区の縛りがある、経済区は必ずしも市町村ではなく、より広いかもしれない、地理的な区がある、そういう区域を意識しながら、自給自足的にやるのか、組織・情報・資源等を共有してやるのか。さらにそういう枠組みの中でどういう風にモノを動かすか。何が有効に使えて、何が有効でないのかを考えて、その中で引っ張ってくれるリーダーを作らないとなかなか担い手の確保をやるのは難しいかなと思います。

今日までは良い成果が上がってきているわけですがけれども、それを継続するためには今お話ししたことをもう少し考えていただくとよいか、というのが私の感じたことであります。

中緒)アドバイザーの方々、講評ありがとうございました。

(了)