

令和6年度第1回兵庫県建設業育成魅力アップ協議会 議事録

日時：令和6年7月24日（水）10:00～12:00

場所：神戸市教育会館 404号室

【議事(1) 令和5年度 事業実施報告について】

- ・事務局より、令和5年度事業実施報告についての説明があり、その内容について承認がされた。

【議事(2) 令和6年度事業状況報告について】

- ・事務局より、令和6年度 事業取組状況についての報告があった。

【議事(3) 各団体からの資料説明】

- ・兵庫県建設業協会では、事務局からの事業報告で課題として挙げられたように、男性に比べて女性の入職者が少ないということで、1人でも多くの女子高生や女子大生等に建設業を就職先の選択肢の1つとして考えていただけるよう、今年度女性が活躍する建設業をプロモーションする動画を制作したのでご紹介したい。
- ・資料3の1ページ目、動画の構成についての資料を提出している。動画のタイトルは、「#私が輝く場所」としているが、その思いは女性にフォーカスした動画であることがわかるように「私が」で始まるタイトルと、主人公として想像される女性たちにとって、働く場所、建設業界は輝ける場所であるという点を伝えたいということ。さらに、ハッシュタグを冒頭に付けることで、SNS世代の若い方たちにも興味を持ってもらえるように意識したものとしている。動画はロングバージョン（5分52秒版）とショートバージョン（1分21秒版）の2種類を作成している。
- ・見ていただく動画はロングバージョンだが、この動画では当協会の会員企業の女性技術者に出演していただいております、それぞれが建設現場で働く様子を紹介しながら、出演者みずからが建設業の魅力や入職した動機、仕事のやりがい、ICT活用により女性が活躍しやすくなっているという現在の建設業の現状、さらにはプライベート時間の過ごし方などを語る内容となっている。撮影には、株式会社鍵田組、株式会社香山組、株式会社神崎組、但南建設株式会社、福井建設株式会社、株式会社森長組の6社の女性社員にご協力をいただいております。（ここで動画放映）
- ・この動画をどうやって活用するかについては、若者の主要な情報収集媒体となっているネット等

での放映、協会のホームページであるとかYouTubeを活用する形。それから、当協会会員企業への就職実績のある高校や専門学校、大学等に依頼して授業等で放映していただく。当協会の会員については自由にダウンロードして活用できるようにしている。動画はやはり魅力を発信するために欠かせないツールであるため、当協会としても、今後も建設業の理解促進、イメージアップ、担い手確保に資するための動画を制作して、魅力発信に取り組んでいきたいと考えている。

- ・ 私どもの活動については事務局から説明があったが、もう少し具体的に写真等でご説明差し上げたい。
- ・ 三田建設技能研修センターは兵庫県にあるため、兵庫県が中心ではあるが、近畿全般、それから西日本も対象としている。
- ・ 高校生の体験セミナーだが、資料3の1ページの奈良県、それから2ページの大阪府、それぞれ各県の建設業協会を窓口として、セミナーをやっている。あくまで体験を重視して「建設業って面白いよ」と感じてもらえるような、楽しい、親しみを持ってもらうことを目的に、すぐ就職に繋がらなくてもこういう面白い体験ができた、ということが成果のひとつではないかと思っている。
- ・ 3 ページは、昨年度に兵庫県にて神戸市立科学技術高等学校で同様なセミナーを実施した内容となっている。
- ・ 4 ページ、建設労働者の育成支援事業ということで、これは新たに建設業に入職の気持ちがあるという方を対象に、技術あるいは資格等を取得していただき、併せて企業説明も行い、具体の就労に結びつけていきたいという内容である。非常に幅広い年齢層の方が参加して熱心に学ばれており、建設業への就職に繋がればということで毎年行っているものである。
- ・ 5 ページ、社会人基礎研修ということで事務局から説明もあったように、新入社員を対象に建設業の基礎を学んでいただくということで、ご覧のように西日本各地からご参加いただいている。あくまで新入社員としてのマナーを学んでいただくということで、基礎を学んでいただいて入社時の不安解消につなげていただく。併せて困ったときにお互い相談できる仲間ができることも目的のひとつではないかと思っている。
- ・ 6 ページ、建設業入職者長期研修ということで、新規の入職者が対象でもう少し長く具体的な技術も含めて体験していただくものである。これは技術系だけではなく、文科系、いわゆる事務職の方にもご参加いただいて、「建設業はこういうものですよ」というものを実体験で学んでいただく内容で、そういう意味で好評いただいている。かなり具体的なことを体験学習するため、実際の建設業の様子が実感できるということを目的に実施している。
- ・ 7 ページ、若手技術者実務研修ということで、これも説明があったが、若手職員を対象として、建築・土木に分かれてもう少し技術に寄った形で品質管理等を中心に学んでいくというもので、少数精鋭で具体的な技術を学んでいくという研修となっている。

- ・ 8 ページ、リカレント研修は中堅の方を対象に学び直しということで、ある程度仕事にも慣れたところで、もう一度初心に戻って技術の面から学び直しをしていただくというような内容である。
- ・ 9 ページは我々が実施している年間の訓練実績状況である。
- ・ 最後に受講生募集案内 2024 を資料としてつけている。我々センターで玉掛けや高所作業やフォークリフト等の技能研修を実施して募集している。
- ・ 我々の今の課題としては、1 つは講師の先生方の確保が難しくなっていており、高齢化や企業の定年の延長等の理由からか、なかなか確保が困難な状況である。これからどうやって講師の方に来ていただくかということが課題となっている。
もう1つは、先ほど紹介された動画にもあったが、研修を受けていただく女性の方は確実に増えてきている実感がある。しかしながら、我々の施設が古いため、女性用トイレの十分な整備ができておらず、今年度・来年度にかけて女性のトイレを増設して、女性の入職者にもやさしい施設になるようにということで努力している。
- ・ 建設業に特化したわけではないが、兵庫県では奨学金返済支援をするという制度があり、これはどういったものかと言えば、大学だったり専門学校だったり進学するときに奨学金を貰いながら学業に専念するという学生が多くいらっしゃる。そういった形の返済が就職してからずっと続いて、それが結婚に影響する等、そういうことがよく報道されているが、そういった負担を少しでも減らすことができるといことと、あとはそういう返済支援をする企業が兵庫県内に幾つもあるか、県外に出て行く学生とか若者たちが県外に出ることなく、県内の企業に就職するのではないか。また、県外に出た学生たちが兵庫県に戻ってこようと思ったり、あと実際にUターンだったり、Iターン、Jターンとかで、兵庫県の企業奨学金を受給するということが目的かどうか分からないが、そういうことで受給しながらUターンしている若年者の方たちもいる。
- ・ 資料3のチラシを見ていただいたら、対象企業や対象従業員という内容が載っているが、対象企業は本社が兵庫県内にあって、かつ兵庫県の事業所に就労していることが原則となる。従業員については、40歳未満の正社員であること、あとは日本学生支援機構の奨学金を返済している最中の方ということが原則になっている。対象期間が最大で17年となっており、この最大というのが、例えば、SDGs、ミモザ、ワーク・ライフ・バランス等の県が定める認証制度をクリアしていれば最大で17年まで支援される。この最大17年まで支援されるというのが、どうして中途半端な年数であるのかについては、奨学金返済というのが大体平均すると300万円程度だが、この17年間で企業と県が負担できる金額というのが306万円までとなり、その奨学金の平均的な返済がすべて完済できるだろうということで17年を最大にしている。
- ・ このような制度を建設業の方も利用されているケースがあり、少しでも人材確保に繋がればと思い、この建設業育成魅力アップ協議会に資料としてチラシを配布させていただいた。またお話とかを聞かれたり、相談されたりした場合は、ご紹介いただきたい。

- ・兵庫県建設業協会にご紹介いただいたプロモーション動画、女性にとって建設業というのは未知の世界という話があったが、この動画でその部分がちょっと緩和されるというか払拭されると感じた。ただ、私は文系だったという部分にはちょっと驚いたが、もう世の中そういう動きになっているという感じはする。だからそれは女性だけに限らず、男性も文系でもやっぱりこういう動画もそうだが、いろいろな我々の取り組みをしている中で、やはり成果があったかどうかだが、建設業の魅力を感じる・建設業を仕事として選ぼうという人達が増えてきているのかなということで、そういう意味では楽しく感じていた。
- ・定時制の学校の多くが普通科であり、学校によって違うと思うが最近の定時制の進路ということに関して、少しお話をさせていただく。
- ・定時制なので就職希望者がやはりかなり多く、50%以上は就職希望者というようなところだが、最近は大学進学という生徒が増えてきている傾向にある。これはなぜかといえば、大学の難易度が非常に低くなっているということ。例えば、皆様ご存じの関関同立という学校は非常に難易度が高かったが、ベネッセの方が来られてその合格最低点と難易度を示されたが、定時制の学校の生徒でも時に受かってくるような、学部によってはそういうような状況があり、本校でも合格する生徒がいるというような状況である。
- ・それから、特に私立の学校では定員の充足率 100%を下回っている学校が多く出てきており、指定校推薦、つまり入学試験を課さないで推薦するというような制度をどんどん学校側に提示してくるということで指定校推薦の数が増えている。このような状況の中で、以前大学進学ということに関して定時制と通信制は非常にハードルがあったが、容易に進学することができるという状況から、大学進学希望者が増えているというような傾向ではないかなと思う。
- ・ただこの定時制と通信制ということに関して、就職希望者のほとんどがアルバイトを実施している状況で、以前私が現任校（西宮香風高等学校）で6、7年前に勤務していた話になるが、その頃は卒業後の進路として「アルバイト」というのが非常に多かった。最近これが非常に少なくなってきた。アルバイト先からの引っ張りというのは、かなり強くあるそうだが、なにせ人がいないため、このまま継続して働いてくれというようなことがあり、以前はそのまま働いていたというような状況だった。最近この「アルバイト」の数が減ってきたというのは、企業の見える化というものが非常に進んできている。つまり、企業見学を容易に受けくださる企業が増えてきており、或いはホームページ、それから先程紹介があったような動画等を見ることができるようになり、その企業のイメージというものを渡すことができ、そちらの方向に目が向いているという状況である。以前はそういうことがなく、企業で働いたらどんな仕事をさせられるのかということが全く見えていなかったため、やはり勧誘を受けるアルバイト先というようなところに目が向いていたと思う。そういう意味では、先程のような動画、或いはホームページ、或いは企業見学等、企業が受け入れてくれる或いは提示していただけるというのは、非常に我々にとってはありがたい取り組みではないかと思っている。
- ・今日、ここで色々と説明を受けて本当にありがたいなと思ったことは、定時制・通信制で工業専門じゃないような生徒であっても、アルバイトとして受け入れてくださって、それでそういうよ

うな技術スキルをいろいろ教えていただいた上での受け入れというのは、私はちょっと知らなかったため、そのような方向もあるのかなと思ったため、9月に定時制の校長会の理事会でもこの情報を発信したいと思う。

- ・先程、兵庫県建設業協会のビデオも初めて見させていただいた。兵庫県空調衛生工業協会も8年ぐらい前だったと思うが、そういう設備に特化した15分ぐらいのビデオを作り、ホームページの方には掲載している。
- ・女性については、女性会みたいな形で人材募集も含めて今後進めていかないといけないと、今ちょうどそういう話もしているところである。
- ・若年者育成支援事業については、国の補助で三田建設技能研修センターとタイアップしながら、兵庫県建設業協会とも連携してやっていたが、過去にすごい実を結んだときがあり、定時制の高校生の方が12名、当協会に入職していただいた。その国の補助制度がなくなって、今タイアップはできていない。そういう形で今、若年層だけではなく、建設に携わりたいという方も増えてきているため、その辺を含めて洗い出ししながら、これからまた活動していきたいなと思っている。また兵庫県建設業協会とも何かタイアップできるようなことがあれば、よろしく願いたい。
- ・先程のご説明の中で、本年度の事業であったりとかというのもご説明いただいたが、本当に沢山の取り組みというか、魅力アップについて、工業高校生に重点を置いていろいろな説明会や入職に向けてのいろんな活動をしていただいて、本当に改めて感謝申し上げます。
- ・定時制・通信制で進学者が増えるという話があったが、工業高校関係も進学の方が非常に増えており、私の感覚では6割ぐらいは就職だと思うが、以前は3割だったのが4割ぐらい進学の方にシフトしていったのではないかなという感覚でいる。
- ・兵庫工業高等学校に関しては、今のところ就職全体で求人数、指定校求人であれば800社程度求人が来ている。3年生が280名ほどになるが、それに対して800社ぐらいの求人が来ている。大手のところに行きがちの部分もあり、地域の担い手を送り出さないといけないという使命感はあるが、なかなかそれが学校の生徒たちの方に伝わらない部分もある。しかし、県内のそういう担い手というのはしっかり確保、工業高校から出すということはやはり我々の使命でもあるため、何とかしていけたらなと考えており、またアイデアやお知恵をいただけたらと思う。いろんな女性の活躍の話もあり、そういった今のプロモーションビデオも見せていただいて、もっともっとこれを生徒たちに広めていかないといけないなというふうに改めて思った。
- ・それから、工業高校生に重点を置いたというところもあるが、幅広い層に宣伝、魅力を知っていただくという形で兵庫県建設業協会ともお話をしたりしているが、できれば小学校ぐらいから小中学生ぐらいを対象にしたいろんな体験、工業高校も小学生に対しての工作教室であったり、学校見学であったり、そんな取り組みなんかもしていけたらなというふうに思っている。小さいときからそういう建設業関係の魅力と、小学生・中学生あたりを対象にしたことにも力を強化していく必要があるのかなというふうに思っている。

- ・また、生徒もそうだが、当然保護者の理解ということがやはり大事なかなと思っている。今ちょうど3年生は3者面談、或いは科長入れて、担任、科長、それから生徒本人と保護者の4者面談で、3年生の方は就職先を決めているという段階で、保護者の理解というのはやはり非常に重要なかなと思う。そういった意味では、保護者のそういう見学会、現場見学であったり、保護者に対してこういうプロモーションの動画であったり、そういったことを見ていただいたりとか理解を深めることをさらに進めていく必要があるのかなというふうに思っている。
- ・いろんな業界の方、工業高校の我々にいろいろと説明していただく中で、建設業とか土木も電気設備とかそういった部分の人材が必要だというようなことも聞いたりしている。本校でも電気科、或いは機械科に建設系のところの就職に関しては1度検討するようにと各科長には伝えたりしているが、なかなかそのところがどう浸透していくかというのが課題だなと感じており、建築学科とか土木系の学科だけではなくて、他科の学科にも建設業の魅力アップを伝えていく必要があるというふうに思っている。
- ・昔は武庫工業高校と西の方の工業高校には設備工業科という科があったが、それがなくなり、多分もう20数年経つと思う。一時期は、教育委員会の方に復活して欲しいというような要望もしていたが、なかなか入ってくる方が激減して、工業高校の校長会の先生方、工業高校系の先生方すら設備があんまり詳しくなかったため、とりあえず「設備とは何ぞや」ということで、先生方を何十人と呼んで工事現場の見学に行ったりはしたが、なかなか今そういう実を結んでいない状況である。
また出前授業も行きたいと考えており、できれば先生方にも「設備とは何か」ということを説明させていただく機会があればというふうに思っている。その際には、よろしくお願ひしたい。
- ・先程プロモーション動画ということで拝見させていただいて、素晴らしいものを見させていただいたと思っている。特に良かったのが、時間配分が長いものとショートバージョンがあるという話があったが、やはり見ている側からすると長いものはなかなかこうじっくり見なかったりすると思うため、その5分にまとめられたものとか或いはショートバージョンがとてもよかったと思う。出てきた方の女性のしゃべるテンポがとてもすごく聞き取りやすく、ゆっくりすぎるわけでもなく早口でしゃべるわけでもなく、すごくよかったかなと思う。またその休日の模様もいろいろと映画鑑賞とかドライブとか子供達と遊ぶ姿とか、そうしたことも今まであまりこういったものも見たことがない、新しい観点でまとめられているなという印象があった。
- ・我々、建設業振興基金の方でも、今までも兵庫県建設業協会と一緒に建設業の魅力アップということで、こうした動画集をまとめた「現場へGO!」というサイトがあるが、引き続いてぜひそちらの方での連携をさせていただきたい。
- ・建設ディレクターについて、女性活躍というところで、我々も日頃ディレクター協会と一緒に活動を供にしているところもあるが、先日、東京の方で建設ディレクターの報告会というものがあり、私もご参加させていただいた。そうしたら、新しい職域ということで、この建設ディレクターという資格を持った女性の方が、非常に企業の第一線で活躍をされているという報告をこの前拝見した。実際に、年々この資格の価値が今の時代にすごく合っているのかなと実感している。

先日も埼玉県のある企業を訪問していろんな意見交換をさせていただいたが、その時に人事の担当の方がおっしゃっていたのが、学生時代に建設ディレクターの資格を取って、そして地場の建設会社に就職しました、という方がいるという話があった。早い機会にこの業界のことを知っていただいて、さらに資格を取って、もう第一線で活躍をされているという話をお聞きしたときに、やはりこの建設ディレクターというところを、文系の方だそうだが、技術系の方でなくとも、実際に資格を取って、そして社会人になってから、いろいろな技術者の方ともコミュニケーションを取りながら専門用語を覚えていったという話があったため、この建設ディレクターという職域が今後どんどん全国的に広がってくるのではないかと思っている。

- ・最後に、建設業振興基金は東京にある法人であるが、来年が設立してちょうど50年、昭和50年に設立したので設立50年という節目の年を迎える。それで新しい動きとしては、ちょうど7月1日付となるが、建設業振興基金の中に戦略的広報のプロジェクトチームということで、組織横断的なものが設置されて、私もその一員ということで参画しているが、今後約1年間かけて建設業の魅力アップをいろいろ検討して、そこでいろんなものを作っていきたいということで動き出した。ぜひ、そういったものができたら、本協議会でも色々と提供をさせていただきたいと思う。
- ・ハローワークの枠組みの中で、認定制度でユースエール認定制度というものがあり、それは300人以下の事業者で雇用環境と若年の採用に積極的な方、雇用環境を整備されている方、具体的に言うと残業時間が短い、有給休暇の取得が一定数ある、若年の定着が一定担保されている等が実績としてあるかどうかということ、他にもかなり細かい条件が厳しい制度ではあるが、実は但馬地域の兵庫県建設業協会の各支部のご協力があり、豊岡のハローワークの方で5社の事業者がその制度をとられたということで、そこからハローワークの方も充足ということで一定支援させていただいている中で、年齢問わず8名の方が採用になって、内4名が20代、10代の方という実績になっている。その中で、建設ディレクターについての方というが2名ほどいらっしゃって、1名は19歳の女性であり、その中で取られた事業者の方で基本建設ディレクターという部分については、ゆくゆくは在宅勤務も可能じゃないかという可能性を模索されている。
- ・これから建設業という働き方の中でいろんなイメージを変えていく、テレビとかを見ると重機の操作ですら室内にて遠隔操作でやるとかというのも拝見することもあって、そういった新しい分野のPRということも、先程のプロモーション動画とか含めて、建設業振興基金の方でもいろいろPRされている中でも、訴えかけていくというのは重要ではないかと思う。
- ・こういった話をする時に、私も会社の方とお話する時によく個人的な話として言うことがあって、我々が子供の時というのは通学路だったりとか、生活圈の中で建設現場というのはたくさんあって、子供心に職人さんが手際よく仕事をしている、いろんな機械が動いているのを見ながら、カッコいいなあと思っていて、そのまま建設業というのがイメージの中にあったりしていたのではないかと。今はやはり安全管理の面からいって現場が困われていて、どんな仕事しているかというのが見えないという状況になっており、そういった中で今こういったいろんな映像とか体験とか見学とかということで、我々が見せていけない状況になってしまっている。当然、安全管理とかいろんな面で、まず必要なことなのではないかとは思いますが、我々のキャリア形成の中でいろんな理論・学問があるが、やはりこのキャリアアンカーとかキャリアストー

リーとかという部分があり、これは結構幼少期の経験とか人格形成において、いろんな関わりがある中で、将来のキャリアに向けて何かきっかけになるものというものが生まれているみたいな、ざっくりとそういう考え方がある。そのため、今回魅力アップ協議会として各関係機関の方々に実施されている、中学校とか小学校とかそういったところからの発信というのは非常に効果的であり、理にかなっているのかなということを感じた。

- ・ビデオを拝見させていただいて、本当にすごいと感じた。先程もご意見があったが、時間的にも非常に長いわけでもなく、企業がテンポよく変わっていく。非常に入り込むような気持ちで見ていた。すべて女性が出てきたが、あれはやはり女性に向けた発信にも当然なるが、ああいうものは男性向けにも良いのではないかと思った。いわゆる今の新3Kで、給料・休暇・希望、それにプラスアルファのかっこいいとかきれいとかあるが、もうまさにそういうイメージが滲み出ていたかと思う。
- ・県の方も資料1で説明があったが、現場見学会や出前講座を長年に渡って地道にやっている。昨年度、但馬の建設業協会の皆様の協力も得て、豊岡総合高校で出前講座と現場見学会を実施した。その際に、1年生を対象に行ったが、1年生が入学当初全体で36名おり、土木希望が4月時点では2名だった。それが、出前講座、或いは現場見学会、現場見学会は円山川の河口でやっている城崎大橋の現場を見ていただいたが、土木希望2名が22名に増えた。実際その子たちが、どういう就職、どういう方向にするのかというのは分かっていないが、非常に出前講座・現場見学会というのも効果はあると思っているため、引き続きその取り組みを行っていきたい。
- ・先程キャリア形成の中で幼少期の影響という話があったが、出前講座については小学生とか中学生とかそういう若年層を対象に実施しており、そういう幼少期でもキャリア形成にも影響があるご意見を伺えたため、それを励みに出前講座も続けていきたいと思う。
- ・協議会の資料には載っていないが、兵庫県の土木部と10県民局で、それぞれInstagramのページを設けて、土木の現場は当然のことながら、その施設が完成したとき、或いはその整備効果、工事現場でのICT活用・DXの取り組み状況等、その辺りを発信している。最近の若者はテレビよりも新聞よりもSNSというような方向であるため、その辺りも新たな取り組みとして行っていきたい。
- ・平素より工業高校をはじめ高校生の学びを深める取り組みにご支援、ご協力いただき感謝申し上げます。
- ・先程、建設業協会の動画を拝見し、企業が制作される動画の完成度はレベルが高いというのが率直な感想である。私もコンテスト、競技大会、研究協議会等で動画発信やICT機器を活用しながら当課の情報発信をしている。動画作成は技術的な素材の切り取り方や見せ方など専門的な知識や技術が求められる。学校はホームページや中学生向けの学校説明会等で動画等を作成し各校の魅力や特色を情報発信している。企業のノウハウを高校の先生方へお伝えできればと考えている。マニュアルやソフトも含めて可能であれば情報提供を願う。

- ・7月13日の土曜日に、高校生ものづくりコンテストの電気工事部門の兵庫県大会が実施された。大会には、電業協会からも審査委員等としてお越しいただいた。開会式や閉会式に出席いただき、電業協会として社会・企業が生徒や先生方に求めているポイント等についてお話をいただいた。高校の先生方も知識やスキルアップを図っているが実技指導の面においては、企業が求めるレベルまで到達していない一面もある。社会の第一線で活躍されている企業の方が、生徒向け・教員向けに発信されるメッセージは説得力があり、大会を通して生徒や先生方へお声を掛けていただくことで、その会場自体が学び場になり情報交換の場となり、有意義な大会となった。機会があれば、各種の大会にお越しいただけると幸いである。
- ・本事業も年数を重ね、人材確保の観点から各校をご支援等いただき様々な取組が展開されている。一方、学校は働き方改革を推進しているが、業務改善も含めて進んでいない実態がある。特に教員は生徒のことを思い、様々な関係機関の要望や丁寧に生徒へ向き合おうとしており、気がつけば勤務時間を超えているような状況もある。当課も学校への依頼については、精査をしている。学校に負担にならない仕組みも含めた事業計画を検討願う。具体的には、事業を行う際に関係機関との日程調整やアンケート集計等に時間を要するとの話を学校現場からお聞きする。アンケートを実施する際はICT機器を活用いただけると改善に繋がると考える。学校現場と関係機関がWin-Winになれば、事業等が円滑に進み成果も期待できる。お願いごとばかりになるがご配慮をいただけると幸いである。
- ・ビデオについていろいろなご意見をいただき、ありがとうございます。女性向けのビデオということだが、非常にたくさんの意味合いを含んでいたと思う。今ご指摘があったように、建設ディレクター、文系でもお1人でもそういうふうに入職して十分活躍できる、或いは途中で主婦だけれども入職して活躍できるとか、そういう意味合いのこともあって、これは必ずしも女性だけではなくて、いろんな階層の人に影響があるかなと思う。
- ・いろいろご意見があったように、我々も「建設ふれあいまつり」ということで、小学生を対象とした木工教室をやるが、小さい年代、そして該当する年代、そして保護者、その方達にもやはりPRを図っていかねばいけない。触れ合う機会を作っていくということで、本来から言うと、これから入職しようとする人が何を一番求めているのかを知った上で、そういうものを作っていけばいいのだろうが、実のところやはり漠然としてあまり気がつかないというケースも結構あるのではないかなと思うし、そういう意味で触れ合ったときに、自分はこれがしたかったんだ、という気づきになればというような意味合いも込めて、そういう発信を今後も続けていきたいと思っている。
- ・私どもも高校生のセミナーに取り組んでいるが、最初はセミナーをすぐ就職に繋げないといけないのではないかというような気持ちで取り組むべきなのかなと思っていましたが、そのセミナーの関係で他府県の建設業協会の方と意見交換する中で、「そんな単純なものではない。工業高校の生徒さんがすぐに就職するわけでもないし、上位の学校に進まれるケースも多い。ただ目的は何だと言われれば、結局は魅力を伝えるということ。楽しい体験をしてもらって、将来的に就職しようかと思ったときにあの時楽しかったな、と思ってもらえれば、それで良いのではないか」というようなことを言われて、「なるほどな」とちょっと気が楽になった。まさに魅力を伝えるというこ

とに専念して、すぐ何か成果ということではないのかなとその時に思った次第で、そういう気持ちで取り組んでいきたいなと思っている。

- ・奨学金支援制度を導入している企業に年1回アンケートを取っており、その企業の中からの声として、定着率が上がったというケースとか、応募の問い合わせが増えたというケースがあり、全産業にいえることだが、建設業協会でもそういう事業所に広がればなと思っている。
- ・ちょうど今年度はPRに力を入れており、実際、動画を作成しようかみたいな話も進んでいる。まだでき上がっておらず、時間はちょっと5分バージョン1分バージョンよりはるかに短い15秒バージョンぐらいのもので考えているが、大変参考になって見やすい動画だったなと思っている。
- ・産業労働部では、理工系人材についても事業を進めており、いろんな経済団体等とお話する機会がある。そこで出る話が、高校生の就職というのは本当に件数が少なくなっているという話から、大学生もそうだが、就職・新卒で受け入れるのは難しいということで、じゃあどうしてるかということ、各企業、中小企業に聞いて回っているらしい。その回答が、例えば第2新卒、東京とか都市部の方に出て行って、水が合わないとかで早期離職して帰ってくるという、そういう方達にも目を向けているということで、そっち方面にも情報発信をしているようだ。それで実際に人を賄うというか定員を確保するという動きに出ているということを知っている。
- ・あと先日、県が委託している事業者とお話しする中で、委託している合同就職面接会に行ってきた。そこで、兵庫県の中ではちょっと不便な地域にあるのではないかとと思われるようなところにある会社に人がたくさん集まっており、その会社の担当の人に失礼な言い方になるがストレートに「なんでそんなに人が集まっているのか」みたいな話を聞くと、「うちは福利厚生に力を入れて、それを前面に出している。ホームページなどにも前面に出しており、それを見て学生が来てくれているようだ。」ということだった。その翌日にもイベントがあってその事業所も来ており、そこに参加していた学生さんに話を聞いて、「何でここの企業を選んだの」と聞いたら、やはり福利厚生という言葉が出てきていた。そのため、先程の動画の中にもあったが、福利厚生というのはすごく重要であり、今の学生さんがすごく目を向ける部分なのかなというところは、いろいろなお話を聞く中で感じる部分であるため、少し奨学金の話から逸れてしまったが、そういうところを前面に出していければと思っている。
- ・電業協会の困りごとでもあるが、私どもがこの魅力アップ協議会で主に取り組んでいる事業としての高校生インターンシップの受け入れのことについて、この事業を開始したのが平成12年度で昨年度までは23年間、今年で24年目となる。延べ136校、1,231名の生徒さんを、延べ658社で今まで受け入れさせていただいている。当初より、兵庫県高等学校教育研究会工業部会電気系部会から依頼を受けて、連携をして我々と電気系部会とでまとめていく。各学校から生徒さんについて、この学校では何名、この学校では何名。またそれを私どもが、地域の会員がどれだけ会員数があって、そこへ案内を出して、どの企業へこの学校の生徒さん、という振り分けを協会の方でしている。なぜならば、このインターンシップの受け入れというのが、県の社会貢献活動としての就労体験事業への協力ということで加点がある。この加点も我々からお願いをしたようなことだが、最近ちょっと学校側から直接企業の方へ個別に直接受け入れ打診をされるという

ケースが増えている。我々の協会としては加点もあるが、もちろん人材確保ということを望んで受け入れられている会社もある。また、建設業のPR、普及啓発、業界の発展のため、もちろんこれが社会貢献活動、という思いでされているところもある。ただ、やはりこの加点があったから、これだけ我々の受け入れの規模が大きく今日に至る、ということはあったかと思う。

- ・ただ最近、そういう形でこの会社・企業へということ、もう個別にされている中で、電業協会が把握できるところということで、今年になると電気系部会から依頼を受けていたところはかなり減少してきた。取り組みというものは、やはりそこへ進めていかないと、拡大していかないといけないが、協会としてのこの取り組み自身が、年々そういう意味では縮小傾向となっている。全体的に学校が生徒さんをインターンシップに、というところは増えてはきていると思うが、その背景に、我々の加点だけを望んでいるわけではなくて、先ほど申しましたように、人材確保であったり、社会貢献であったりということ、この3本柱である。
- ・例えば、加点の中で制度の細かいところだが、県内の工業系または農業系の学科がある高等学校を受け入れた場合という定めがある。実は、その学科の生徒でなければいけないということになっている。先程も文系の方がこの建設業がいいということも、そういう思いもある生徒もおられると思う。電設業というのが、別に就職されて、配属先がその現場ということに限ったわけではなく、総務系や営業系も含んでいる。また、普通科であっても、建設業に興味のある子もいるだろう。そういうところも広めていってこそ、建設業の発展に繋がるのではないのか。ひいては、そもそもあったその加点の制限というところも、そういうことも含めて見直しがあってもいいのではないか。学校の教育委員会は、こういった加点に制限があるということがご存知だったのかどうか、また契約管理課がこのインターンシップというところをどういう仕組みでされているということがご存じだったのかというところ、せっかくのこの皆さんがお集まりのこの魅力アップ協議会で共有できたらいいと思っている。あと、時々ではあるが、この加点だけを重要視しているわけではないが、時々直接された時に加点漏れがあるケースも散見されている。そこのところはちょっと、もう一度報告漏れのないようにお願いしたい。
- ・我々の望んだこの加点制度だが、やはりこれから先は学校側が、そして生徒の望むところ、ということの良いことだと思っている。いわゆる生徒ファーストだと思う。だから、我々もそこに向けて、この加点があるからというところを重きに置いた形の事業に指定するのはいかがなものかとも思っている。ただ、今日もいろいろ女性のこととか、それとか文系のこととかをお聞きした中で、やはり建設業をもっともっと広げていくにはこれも必要なことだなという気持ちである。そういう意味でちょっとまた今後、そういったことに何か考えていただければありがたい。

【閉会挨拶】

●土木部次長（会長）