～匠を育み未来を拓く～

一般財団法人 戸田みらい基金

建設産業のみらいを拓く
各種事業を展開しています！

一般財団法人
戸田みらい基金
理事長
今井　雅則

一般財団法人戸田みらい基金は、将来の建設産業を支える「担い手」の育成に向けた各種支援事業を通じて、産業全体の発展に貢献することを目的に、2016年10月3日に設立されました。

近年、建設産業においては、就業者に占める若年層の減少が目立ち、他産業と比べても高齢化の傾向が顕著となっています。安全・安心な社会基盤の構築および保全という、建設産業の社会的役割を持続的に果たしていくためには、担い手の安定的な育成を通じた生産体制の確立が不可欠であると認識しています。

一方で、さまざまな事由により、育成に取り組むことが困難である専門工事会社様、また、その機会を得ることができずにいる建設技能者の方々もいらっしゃるかと存じます。本財団の事業が、こうした現実を変える一助となり、建設産業で働く一人一人が技術・技能を最大限に高め、発揮していくことにつながればと願っています。

皆さまの〝みらいを拓く〟ためのアイデアやチャレンジを心よりお待ちしています。それらをもとに、本財団の設立目的にのっとった検討の上、助成や支援を具体的に実行してまいります。

助成実績

若手技能者の採用・育成及び資格取得に係る助成事業

対象：専門工事会社・団体

若手技能者の採用・育成・資格取得に効果的かつ先駆性のある活動に係る費用の全額または一部を補助することにより、専門工事会社等による創意あふれる取り組みを推奨しています。

第１回	2017年２月	6件	3社・3団体
第２回	2017年５月	5件	4社・1団体
第３回	2018年２月	5件	4社・1団体
第４回	2018年５月	10件	3社・7団体
第５回	2019年２月	7件	5社・2団体
第６回	2019年５月	7件	6社・1団体
第７回	2020年３月	5件	3社・2団体
第８回	2020年５月	11件	5社・6団体
第９回	2021年２月	12件	6社・6団体
第10回	2021年５月	5件	2社・3団体
第11回	2022年３月	7件	6社・1団体
第12回	2022年８月	8件	8団体
第13回	2023年３月	9件	7社・2団体
第14回	2023年８月	21件	8社・13団体

2020年から、「若手技能者に対する助成」の対象者に、その取り組みの継続と更なるレベルアップを目的とした**ステップアップ助成**を開始しました。

第１回	2020年３月	6件	4社・2団体
第２回	2021年３月	4件	3社・1団体
第３回	2022年３月	4件	3社・1団体
第４回	2023年３月	1件	1社

建設に関する教育振興に係る助成事業

対象：教育関連団体・高等学校（A助成：団体／B助成：高校）

建設に関する教育振興活動に係る費用の全額または一部を補助することにより、教育関連団体・高校・工業高校等による創意あふれる取り組みを奨励しています。

第１回	2019年５月	A助成：3団体　B助成：18校
第２回	2020年５月	B助成：27校
第３回	2021年５月	A助成：2団体　B助成：22校
第４回	2022年５月	A助成：4団体　B助成：25校
第５回	2023年５月	A助成：6団体　B助成：35校

外国人技能実習制度等の普及促進に係る事業

対象：専門工事会社・個人

2020年から「建設業の外国人技能実習生等による日本語スピーチコンテスト」を開催しています。

第１回	2020年12月	予選：86名　本選：10名
第２回	2021年11月	予選：63名　本選：10名
第３回	2022年12月	予選：50名　本選：10名
第４回	2023年12月（予定）	本選：10名

活動報告会

戸田みらい基金では、助成対象者が活動内容について報告する「活動報告会」を毎年２回程度開催しています。2017年10月の第１回以降、2023年３月の第12回まで実施しており、次回は2023年10月11日（会場：AP東京八重洲）を予定しています。

担い手確保し建設業界の持続的発展に貢献

特別座談会「建設技能者の採用と育成」

一般財団法人戸田みらい基金理事
芝浦工業大学建築学部教授
蟹澤　宏剛氏（進行役）

一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会会長
株式会社大木組名誉会長
大木　勇雄氏

一般社団法人けんちくけんせつ女学校校長
有限会社ゼムケンサービス代表取締役
籠田　淳子氏

一般社団法人匠の学舎理事長
大企建設株式会社相談役
白川　勝氏

一般社団法人日本左官業組合連合会理事
中屋敷左官工業株式会社代表取締役
中屋敷　剛氏

西日本高等学校土木教育研究会元会長
兵庫県立兵庫工業高等学校元校長
三輪　智英氏

戸田みらい基金は、建設業の専門工事会社や団体を対象として、「若手技能者の採用と育成」「外国人技能実習制度等の普及促進」、そして高校や教育関連団体を対象とした「教育振興」に関する活動への助成を通して、建設業を支える担い手の育成に取り組んでいます。このたび、設立7周年を迎えるにあたり、「建設技能者の採用と育成」をテーマとした特別座談会を開催しました。

蟹澤　「現場を支える技能者不足」の問題は、建設業界全体の大きな課題です。このままでは技能者の数は20年後には現在の半分にまで減ることが予測されており、大変厳しい状況です。本日はさまざまな立場で技能者の育成に取り組んでいる皆さんにお集まりいただき、建設業の未来をどのように拓いていくか、お話を伺いたいと思います。

技能者育成の最前線と課題

大木　私が会長を務める日本建設躯体工事業団体連合会は、全国のとび、土工工事の専門業者を束ねる組織です。とび工に関しては他の業種と比較して賃金等も良く、また「カッコ良い」というイメージから、若者の入職も安定しています。問題は土工の方です。土工は根切・残土処分やコンクリート打設工事などを手掛ける重要な存在です。現在、この土工の高齢化が加速しており、その処遇改善が急務となっています。その対策のひとつとして私たちは「日本躯体コンクリート打込み・締固め工 社内検定」（1級・2級）をつくりました。

2021年に厚生労働大臣の認定を受けたこの検定は、躯体の品質を左右するコンクリートの打設と締固めに関して「この人は上手だ」という従来の感覚的なものではなく、その知識や技を客観的に評価することで、土工の技能と経済的・社会的地位の向上を実現しようというものです。「この資格をもった土工がプライドをもって高品質の躯体を構築する」という仕事に対して、発注元の総合建設会社に相応の金額で契約いただくことを働きかけ、土工の賃金を上げて若者が働きたいと思う業種にしようというのが私たちのアプローチです。

中屋敷　私は父親から中屋敷左官工業を継いだのですが、今から10数年前に職人の平均年齢が51・5歳となり「このままでは会社の未来がない」と考えて、採用と育成の大改革に着手しました。改革の結果、新人の離職者が減って定着するようになり、現在約20人の社員が育っています。来年には社員の過半数が20代になる予定で、自社社員だけで現場に対応できる体制を構築しています。

一連の取り組みを通じて実感したことがいくつかあります。ひとつは今までの建設業は、かつての社会やそこで育った人間に合致したシステムであったということです。現代の若者に入社してもらい彼らを育成するためには、今の価値観や考え方に合わせる必要があります。

また、何よりもしっかりとした教育システムを構築することが重要だと痛感しました。若者が「この会社で自分は成長できる」と感じられることが離職率の低下につながります。さらに業界全体を俯瞰（ふかん）すると、若い人があこがれるような「次世代の建設技能者のモデル」、つまりお金を稼いで、休みや自分の時間もしっかりと取ることができる、カッコ良いあこがれの存在のようなものが必要だと感じています。私も自社の従業員の待遇をより良くして、そうした存在になってもらおうと考えています。

蟹澤　主に大木さんは団体として、中屋敷さんは会社として技能者を育てる取り組みをされているわけですが、近年、建設業界では「女性の活躍」が取り上げられる機会も増えています。籠田さんにその取り組みを伺いたいと思います。

籠田　私は建設現場で働く女性と、そうした女性の力を生かす建設会社のための学校、「けんちくけんせつ女学校」を立ち上げて活動しています。現場で働く女性技能者を育てるという面では、建設に関わる技術だけでなく、男性とは心身のつくりが異なる女性が、自分の心身についてホルモンバランスも含めてよく理解して、それを管理できるようなカリキュラムを組んでいます。

蟹澤先生がおっしゃるように建設業における女性への期待は高まっていますが、そこに挑戦したいと思う女性と受け入れる企業の間に、まだまだ大きな意識の壁が存在しているのが実情です。現在、現場で働く全技能者における女性の割合はわずか2・3％ですが、その数少ない女性技能者に話を聞くと、いろいろな課題を耳にします。その第一は「不平等」ということです。仕事を与えられるチャンス、仕事の内容、給料が男性と平等ではないと感じている女性が非常に多いのです。またコミュニケーションの面でも「気軽に性的な話をされる」など、非常に不愉快な経験をしている女性技能者も多く、こうしたことがつらくて建設の世界を離れるケースが多く本当に残念です。

また、このような現代の社会常識から考えると理解し難い場面を目にした若い男性技能者も、この業界に対してネガティブな印象をもって離れてしまうということも起きているように私は感じています。つまり「若手技能者の定着」ということを考えると、男性も女性も重複する課題が多いように考えています。

未来の技能者を育む教育の現場

蟹澤　白川さんは香川県で匠の学舎アカデミー技心館という、建設技能者を育てる学校を運営されていますね。

白川　まず、匠の学舎を立ち上げた経緯をお話ししたいと思います。私は32歳の時に自分の建設会社を立ち上げ、その後一心不乱に働いてきました。そして50歳近くになったある時、ふと大工さんや左官屋さんなど、職人の顔ぶれが昔と全く変わっていないことに気が付いたのです。そして「このままでは後継者を育てる職人すらいなくなる」と危機感を覚え、58歳の時に会社を弟に任せて、若手技能者の育成を目的とした匠の学舎を設立しました。

未来の建設業を支える若者を育てようと考えた時、かつての徒弟制度のように教えることは現代では難しい。また会社を立ち上げたころから約35年間、私は里親として、児童養護施設を出て行き場のない若者と生活を共にしながら現場で一緒に汗を流し、建設の技能を教えるという活動にも取り組んできました。こうした経験もあり、中学校を卒業した子供たちを対象として、学校のように仲間と一緒に学びながら建設技能者を目指すかたちが良いのではないかと考えたのです。

設立当初はまったくうまくいかず大いに悩みましたが、近年はようやく卒業して建設業に入職してくれる子供が増えてきました。また中学校の進路指導の先生にも生徒たちの選択肢のひとつとして認識していただくようになり、さらに地元の香川県だけでなく、四国や中国地方からも生徒が集まるようになってきました。ただ現在でも、建設業に入職する生徒はまだ卒業生の約半数にとどまっています。

蟹澤　ありがとうございます。次に高校という視点から三輪さんにお話を伺いたいと思います。

三輪　現在、中学校までの義務教育を終えた生徒の高校への進学率は97％を超えていますが、これらの生徒の進学先の約74％が普通科高校で、残りが職業学科等です。この職業学科に進む26％の中の8％が工業系の高校に進学する生徒となります。工業系に限りませんが、近年の職業学科全体の傾向として、大学等への進学者が増えてきており、建築・土木学科でも高校卒業後、すぐに建設業界に入職する若者は少なくなっています。

ただ、明るい話としてはその少ない建築・土木学科の就職希望者の多くは、しっかりと自分の目標をもって「建設業界で働きたい」と志望しているということです。こうした子供たちをどのように導き、育てていくのかが、私たちが皆さんと一緒に考えなければいけないことだと思っています。

若い心に寄り添う「メンター制度」を

三輪　自分の意思で建設業に入職する生徒はいるのですがその先が問題で、そうした教え子が学校に来て「もう辞めようと思う」と言う声をよく聞くのです。それで「なぜ辞めたいのか」と聞くと、同僚や先輩とのコミュニケーションの問題が一番多いのです。深く話を聞くと、建設の現場は5人から10人の限られた人数で、工事期間中ずっと同じメンバーで働くことが多く、これが彼らにとって大変つらいという話を聞きます。

こうした経験から、私は建設業界の皆さんにひとつの提案があります。私たち教育の現場では、新人の先生が悩みを抱えた時に、話しやすい人を相談相手にできる「メンター制度」というものがあります。悩みを気軽に相談でき、問題解決のサポートとなるメンターのような存在が、どうも建設の現場にはあまりいないのではないか。そうした存在がいることで、離職したいと考える若者も減るのではないかと、高校生や卒業生と接している立場から考えています。

大木　ご指摘の通り、確かにメンター的な役割の不在が若者の離職の一因になっているのかもしれません。特に3次4次の下請けの会社になると、どうしても数人の同じメンバーで働くという状況になりますので、業界としてもサポートの仕組みを考える必要がありますね。

籠田　女性技能者を育てる場面でも、メンター的な存在は本当に重要だと思います。女性技能者は現場で少ないため、悩みをひとりで抱えがちです。そういう時に同じ女性で話を聞くことができる姉や妹のような存在、メンターというよりもシスターというべき人が常にいるように、私も意識しています。

外国人技能者と日本の建設業のあり方

蟹澤　外国人技能者は現在不可欠な存在となっていますが、最近の状況を見ると賃金その他の面で他国に見劣りし、数年後には新規の外国人は来日しなくなるのではないかという厳しい予測もあります。

大木　現場の朝礼に出ると、職種にもよりますが職人の3割以上は外国人というのが肌感覚としてあります。現実問題として今、外国人に入ってもらわないと現場運営が不可能だと感じています。しかし、外国人の立場からすると日本に来ることに魅力を感じていないのです。今、東南アジアの方が台湾や韓国に行くのは、賃金が日本よりも高いためです。もちろん円安という背景もありますが、そもそも日本の建設業の賃金自体が低いことが問題で、そういう意味でもまずは建設業全体の待遇改善を急ぐ必要があります。

白川　おっしゃる通り、現在の日本の賃金では今後外国人技能者に来てもらうことは厳しくなっていくと危惧しています。その一方で国内に目を向けると、全国にひきこもりの人は推定で500万から600万人もいると言われています。匠の学舎には不登校やひきこもりを経験した子供たちが多く在籍していますが、入学当初は光を失っていた彼らの目が、カリキュラムでさまざまな建設業の仕事を体験し、職人と交流し、ものづくりの楽しさと責任を感じていく中で、次第に輝いていくのを私は目の当たりにしています。

外国人技能者も大切ですが、日本の技能を短期間で習得することは難しい部分もあります。例え習得に時間が掛かっても良いので、しっかりと日本の建設業と向き合ってくれる人材を育てる必要があります。これは日本人が自分たち自身でこの国をどう築いていくのかという問題にも関わりますが、その根本的な部分をどうするのか、本音で議論を交わして、国を含めて本気で取り組まない限り未来はないと私は考えます。

未来のために今取り組むこと

蟹澤　白川さんのおっしゃる通りです。現在建設業界が置かれている厳しい状況を改善するのは本当に難しい。今日集まっていただいた皆さんや戸田みらい基金の取り組みというのは、本来は国や建設業界が全体の問題として取り組まなければならないことです。

中屋敷　私はやるべきことはそれほど複雑ではないと思っています。まずは技能者の賃金を上げて、しっかり休める環境を整えること。今、引退しつつある優秀な技能者たちがなぜ自ら選択して建設業界に入ったのかと言うと、やはりかつてこの仕事はホワイトカラーよりも圧倒的に稼げる可能性があったからです。働き方を含めて、その当時の条件を今の時代に適用しようとしても難しいので、最低限、他産業よりも給料が高くて、休みも多いとは言えなくても最低4週8休は取得できる。そういう条件を整えていくと建設業に入る若者は今よりも増えてくると思います。

とにかく今いる技能者を幸せにすることが第一です。そうした状況を見て「稼げるんだったら私も建設をやってみようかな」という雰囲気が社会に広がるように、業界全体で努力していくことが重要だと思います。

蟹澤　米国や英国では、ある程度の年齢でも中途で建設業に入る人が多いのですが、これはやはり一般的なホワイトカラーと比べて賃金が高いのが理由です。他業界で働いてきた人が教育訓練を受けて建設業に入る仕組みも整っています。米国のユニオンで働く技能者の給料は日本の2倍から3倍ほどです。彼らに話を聞くと「建設職人の魅力はもちろん高給なところさ。あと何よりも会社にも拘束されないし、自由だからね」と言います。米国は朝6時から働ける現場もあってサービス残業はしませんので、自分の裁量で頑張って朝6時から働くと午後3時か4時には家に帰り家族との時間を楽しむことができます。こういう労働環境であれば、働き先として魅力的ですね。

大木　技能者の待遇改善策のひとつとして、蟹澤先生も関わられている建設キャリアアップシステム（CCUS）がありますね。保有者の技能レベルに応じてカードを4色に分けていますが、現在、カードごとに技能者の年収を対応させようとしています。また、厳しい現状をなんとか改善しようと自力で頑張っている企業をサポートしていく仕組みも必要だと思います。優秀な若者を採用して、これを技能者として立派に育て上げるということは非常にコストの掛かることなのです。

私たち専門工事会社は総合建設会社から仕事をいただいているわけですが、今も業者選定の基準は価格です。総合建設会社には各専門工事会社の企業評価というものがありますが、これに飲食のミシュランガイドのような星の数で各企業を評価する仕組みを採り入れる等、受注価格以外の評価基準を早急に整備していただきたいと思います。

三輪　教育の現場から申し上げると、各都道府県同じだと思いますが、財政難から教育予算も以前に比べてかなり減ってきています。特に建築・土木などの職業学科はどうしても実習費用などがかかりますから、全国的に予算が少なくなっています。この逆風の中で、各学校の先生が創意工夫をしてなんとか持ちこたえているというのが現状です。

こうした中で戸田みらい基金が全国の学校を訪問して「助成でサポートできます」とお話をしてくださる。学校としてこれは本当にありがたいことで、いただいた助成を最大限活用して生徒たちに還元していきたいと考えております。

籠田　個人的に最近とてもうれしいことがありました。ある社員が担当したお菓子屋さんのオープニングに参加したところ、彼女から「今日、私の母の誕生日なのでここでケーキを買って、少し実家に寄っても良いですか」と言われました。彼女は家政学科出身でお父さんが大工なのですが、実家に寄ってお母さんにお会いしたら「主人の仕事をまさか娘ができるようになるとは思いませんでした」とボロボロ涙を流して喜んでくださりました。私自身、建設会社の娘に生まれてここまでやってきましたが、親や人の仕事をしっかりと受け継いでいくということは、大きな喜びだと再認識しました。

蟹澤　今日お集まりいただいた皆さんは、本当にご自身の努力で活動を展開されていますが、どのような改革をするにしても資金は必要になりますので、戸田みらい基金の助成活動は大変意義があると思います。また、この基金は対象を戸田建設の協力会社に限っていない点も特筆すべき点です。こうした取り組みを今後も発信し続けることで、建設業の明るい未来に向かって挑戦している多くの企業や団体が連携する場をつくることが重要なのだと思います。本日はありがとうございました。

一般財団法人戸田みらい基金の概要

所在地　東京都中央区八丁堀２丁目８番５号
（戸田建設株式会社内）
理事長　今井雅則
事業内容
1. 若手技能者の採用・育成及び資格取得に係る助成事業
2. 建設に関する教育振興に係る助成事業
3. 女性技能者の就労促進に係る事業
4. 外国人技能実習制度等の普及促進に係る事業
5. その他この法人の目的を達成するために必要な事業

設立年月日　2016年10月3日
設立者　戸田建設株式会社

お問い合せ　一般財団法人　戸田みらい基金事務局
TEL 03-3564-2711
E-mail info@toda-mirai.or.jp
HP https://toda-mirai.or.jp

役員等一覧

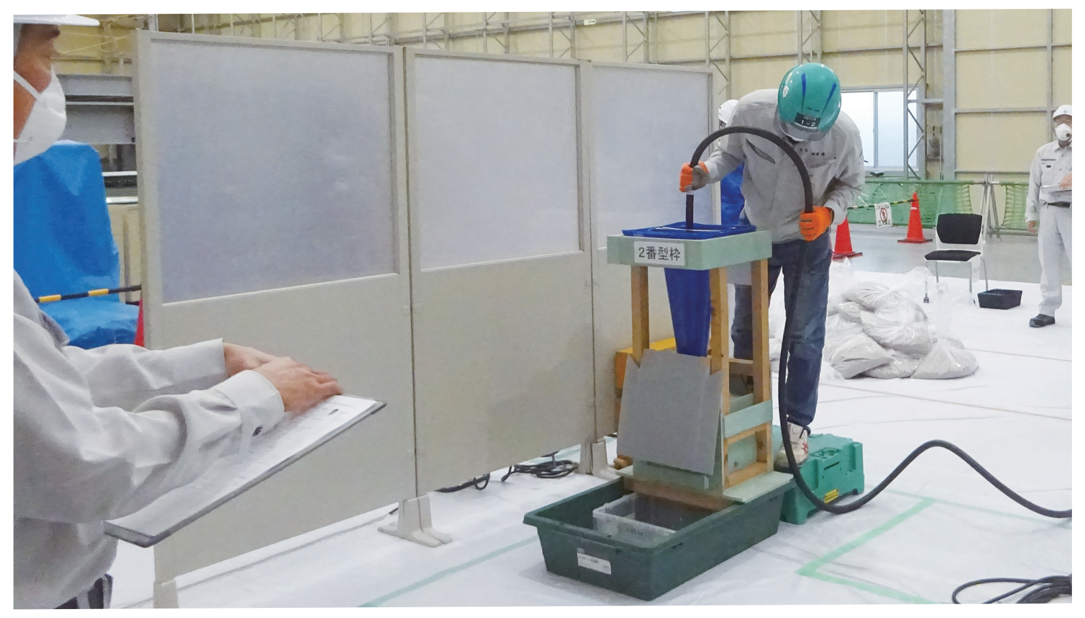
理事長	今井　雅則	戸田建設株式会社　会長
理　事	遠藤　和彦	向井建設株式会社　社長
同	小野　邦久	東日本建設業保証株式会社　顧問
同	蟹澤　宏剛	芝浦工業大学　建築学部教授
同	土屋　喜久	学校法人ものつくり大学　顧問
監　事	中里　哲三	公認会計士　中里哲三事務所
評議員	大平　茂	弁護士　ユアサハラ法律特許事務所
同	岡本　薫明	日本たばこ産業株式会社　副会長
同	谷脇　暁	一般財団法人建設業振興基金　理事長
同	山嵜　俊博	戸田建設株式会社　コーポレート本部長
顧　問	佐々木　基	一般財団法人建設経済研究所　理事長

三輪氏は長年、兵庫県下の高校で教鞭を執ってきた。
写真は地域貢献として建築系の生徒たちが行った神社の用具製作

中屋敷左官工業では自社の左官技能研修センターを活用して、
新人が現場に出るまでの基本技能習得や、中堅・ベテラン社員の技能向上に努めている

白川氏が設立した匠の学舎では、現在15～18歳の生徒たち約30人が、
建設技能に関わる技能を学んでいる

籠田氏が指導するオンライン・対面型併用のけんちくけんせつ女学校の講義風景



大木氏が会長を務める日本建設躯体工事業団体連合会の
「日本躯体コンクリート打込み・締固め工 社内検定」の試験風景

座談会風景