若手はどうして土木を辞めてしまうのか　～若手パワーアップ小委員会の取り組み～

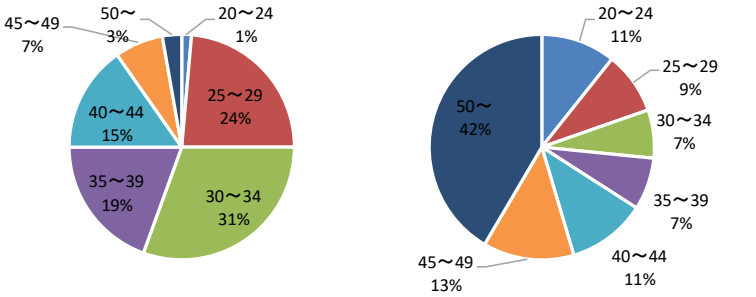
若手パワーアップ小委員会（鹿島建設）　正会員　○橋本　麻未
若手パワーアップ小委員会（JR 東日本）　正会員　伊東　佑香
若手パワーアップ小委員会（東京工業大学）　正会員　田村　洋
Web メディア「施工の神様」編集長　清水　清

１．若手が活躍できる土木業界を目指して

土木学会若手パワーアップ小委員会は，若手を 20 代後半から 40 代前半の世代と定義し，若手が活躍できる土木業界を目指して活動を行っている．土木業界の若手が抱える課題を明らかにするため，若手を対象とした仕事観アンケートを実施した．更に，課題を深堀りするため，「土木を辞めた人」を対象にインタビューを行った．本稿では，これらの結果を報告する．

２．若手の仕事観に関するアンケート

アンケートは仕事量とやりがいの関係を明らかにする目的で，2016 年 9 月から 10 月にかけて行った[1]．土木業界の官庁，自治体，教育機関，民間事業会社，コンサルティング会社，建設会社等の就労者 133 名から回答を得た．学会員と比較すると，回答者の構成は図 1 に示すように 40 歳未満の者の割合が高いものとなった．



(a) 回答者（非会員は除く）　(b) 個人会員と学生会員(H28.3)

図 1　アンケート回答者の構成（土木学会会員との比較）

仕事量に対する感じ方に関する回答を年齢層ごとに整理した結果を図 2 に示す．同図より，いずれの年齢層においても仕事量が「とても少ない」または「少ない」と感じている割合は低く，若手の大部分が仕事量は「非常に多い」または「まあまあ多い」と感じている．図 3 は，仕事のやりがいに関する回答結果を年齢層ごとに示している．仕事のやりがいについて幅広い年齢層において一定の充実感が得られており，　特に若手では，やりがいが「非常にある」の回答率が他の年齢層よりやや高いことを示している．図 4 は，若手のうち仕事量が「非常に多い」，「まあまあ多い」，「適量」であった回答者が，仕事のやりがいについてどのように答えたのかを示したものである．仕事量が「まあまあ多い」または「適量」と答えた回答者の 9 割以上が，仕事のやりがいについて「非常にある」または「まあまあある」と答えていることが示されている．

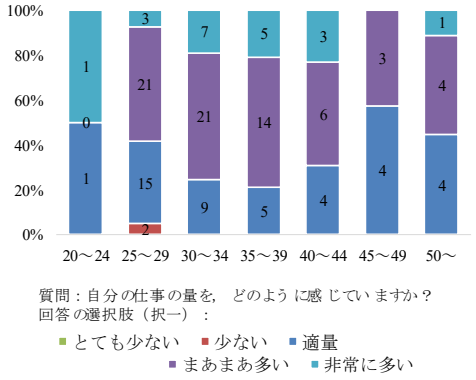


図 2　仕事量に関する意識

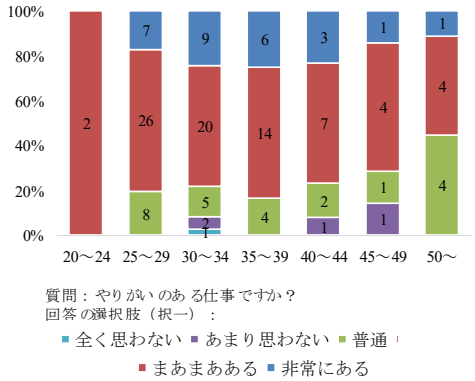


図 3　やりがいに関する意識

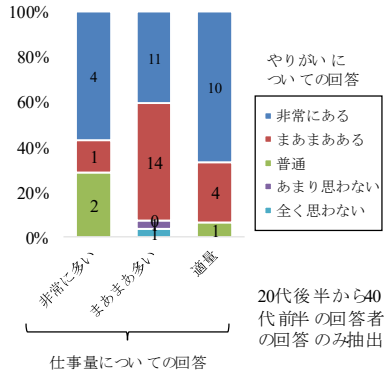


図 4　仕事量とやりがいの関係

キーワード　若手，仕事量，やりがい，離職率，インタビュー
連絡先　〒107-8502　東京都港区赤坂 6-5-30 鹿島建設株式会社　TEL 03-6229-6573

アンケートの結果から，若手は仕事量が多いと感じつつも仕事にやりがいを感じていることがわかった．一方，厚生労働省の「新規学卒就職者の離職状況（平成 26 年 3 月卒業者)」[2]では，建設業の就職 3 年後の離職率は大卒 30.5%，高卒 47.4%と，同じ技術系の産業である製造業や電気・ガス・熱供給・水道業と比較して大きくなっている．ここから，土木業界の離職率を押し上げている要因は仕事量以外にもあると考えられる．

３．土木辞めた人，戻ってきた人インタビュー

仕事にやりがいがあっても若手が辞めてしまう理由を探るため,小委員会では「土木を辞めた人」に着目し，個人を深堀りすることで土木業界の課題を洗い出すことにした．これは 2016 年 12 月 13 日に投稿されたブログ記事「ゼネコンを九か月で辞めた話」[3]を書いた本人に，委員会メンバーが直接ヒアリングしたことに端を発する．ヒアリングでの最も印象的な言葉は「土木を辞めた人の意見は，実社会にもネットにも見つからない．今の土木業界には辞めた人の意見を聞く場がない」であった．せっかく土木の世界に入ったのに辞めてしまう人達の退職理由は，今の土木業界の課題に直結していると考えられる．これを受けて，小委員会では若手を中心に様々な「土木を辞めた人」に対してインタビューを実施している．本稿では，3 月末時点で公開されている 3 名の「土木辞めた人，戻ってきた人インタビュー」[4]を紹介する．

(1) 定年まで働く将来像が描けなかった（50 代女性，元シンクタンク）

彼女は，女性総合職第一号として職場に入った世代である．現在以上の長時間労働に加え，女性第一号として様々な職場問題を解決してきたスーパーウーマンである彼女が退職を決めたのは，上司の「女性のキャリアパスはない」という言葉であったという．現在，彼女は土木業界に戻ってきて，業界外で得られた経験・知見を活かして土木業界に新たな風を吹き込んでくれている．一人ひとりに目指すべき将来像を提示できること，辞めても戻ってこられる業界であることは，土木業界のダイバーシティを促進するために非常に重要である．

(2) やりたいことが出来ないまま，10 年は耐えられない（30 代女性，元ゼネコン）

彼女は「モノをつくりたい」「海の仕事がしたい」と明確な目標を持ってゼネコンに入社するが，会社からは「やりたいことは 10 年待て」と言われてしまう．組織の中での働き方についても提案を続けるが，若手の意見はなかなか通らない．やりがいを感じた現場勤務でも長時間勤務と夜勤の連続で体を壊し，土木以外でやりたい仕事を見つけ退職を決意する．インタビューで彼女は「会社でやりたいことが出来ていたら，体が辛くても辞めなかったかもしれない」と言っている．組織が変わらないとわかった時，今の若手は別の仕事を見つけ行動する力を持っている．この点に土木業界として大きな危機感を持たなくてはならない．

(3) 既存の枠組みを超えて土木を面白くしたい（30 代男性，元経路検索メディア）

彼は，大学の時点で土木業界の仕組みに違和感を覚えて IT 業界に就職する．IT 企業での交通コンサルティング業務を通じて土木業界に関わるが，土木業界の縦割り体制や意思決定の遅さに限界を感じ，既存の枠組みの外から「データ」「メディア」「市民」を通じて土木業界を変えようと動いている．彼は土木業界の若手が組織の中で意見を言いにくい雰囲気も課題であると語る．多様な属性を土木業界に招き入れることは，土木業界の多様性を高めることに繋がる．彼のような人材を活かせるかどうかが，今後の土木業界の発展を左右する．

４．組織と個人が両立する土木業界づくりを

アンケートからは,若手が仕事にやりがいを感じていることがわかった.その一方で建設業の離職率は高く,その原因を探るべく実施したインタビューからは,理由は様々だが組織と個人の間の溝が埋まらず土木を離れていることがわかった．いずれの「土木を辞めた人」も，土木が嫌いで辞めたのではない．土木業界のダイバーシティ＆インクルージョンに向けて，組織と個人をいかに両立させるかが土木業界に求められている．

参考文献

[1] 業務効率化に向けた取り組み（中間報告）http://committees.jsce.or.jp/kikaku03/node/39

[2] 新規学卒就職者の離職状況 http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553.html

[3] ゼネコンを九か月で辞めた話 http://www2.hatenadiary.jp/entry/2016/12/13/advent

[4]「施工の神様」若手 PU ページ https://sekokan-navi.jp/magazine/author/dobokugakkaiwakatepa