

## ○専門課程高校生への取り組み

### 学校・産業界連携の取り組みについて

- ・ 最新技術の体験学習（先生方も含め）
- ・ 学校近くの現場を回数多く見学したい
- ・ 動いている現場を見たい
- ・ 「魅せられる」時期などを選んだ現場見学
- ・ 企業単独でなく協会等を通じた効率的な仕組みづくり
- ・ 学校へ出向いての企業説明、PRの機会づくり
- ・ 卒業生など若手技術者との対話の機会
- ・ IT化を見据えた情報処理系企業との取り組み
- ・ 実習設備の借用や実習へのアドバイスなどの交流

### 進路相談に必要な情報について

- ・ 生徒は休暇、給与重視
- ・ 休暇は他産業に比べ見劣り、建設業のメリットをわかりやすく
- ・ 各企業の特徴  
（得意な工事種別、受注先、年齢構成、手当など）
- ・ 求人票と実態との違い（応募前現場見学の取り組み）
- ・ 卒業生の活躍状況
- ・ 資格取得への支援等取り組み、給与体系への影響
- ・ 仕事内容を紹介した動画などの資料の提供

## ○専門課程以外の高校生、小中学生への取り組み

### 総合学習に向けた取り組みについて

- ・ 学校の施設、近くの道路など身近な題材による学習
- ・ 災害復旧やインフラ整備など建設業の役割を伝える学習
- ・ 測量機器や建設機械の操作を体験する研修
- ・ ハザードマップを活用した危険性とインフラの重要性を学ぶ研修
- ・ 土木構造物の必要性のディスカッションと現場見学のワークショップ
- ・ インフラツーリズム、高い技術で作られた現場や土木遺産巡り
- ・ 図面成果品と現場完成品、着工前と完成後などを見比べる学習
- ・ 発注から設計、施工、二次製品など広く建設業全体を知ってもらう（中学生の職業体験など活用）
- ・ 各団体が実施するボランティア活動へ学生を募集し、一緒に活動する

### 児童・生徒への情報提供について

- ・ 建設業で働く父兄からのPR
- ・ 技術職と技能職の違いを生徒に理解させる
- ・ 建設業界の将来への展望
- ・ 最新機器・技術の導入、i-Conの推進による働き方の変化
- ・ 自然災害や復旧工事など社会貢献、土木構造物や緑化推進の必要性
- ・ 建設業への興味を引く番組等の素材の紹介
- ・ イラストなどを用いたわかりやすいアイテム、冊子の作成

## ○保護者・進路指導教員への取り組み

### 現状の取り組み（保護者）

- ・ 学校説明会、オープンキャンパス
- ・ 三者懇談など保護者との面会時（求人票の開示など）
- ・ 進路相談会、進路学習会

### 新たな取り組み案（保護者向け）

- ・ 親子就職説明会の開催
- ・ 親子現場見学会（休日開催）
- ・ 人の集まるイベント、学園祭への出展
- ・ 業界の変革（働き方改革、安全、職場環境など）をPR
- ・ 動画や冊子の作成、インターネット配信
- ・ メディアの活用

### 進路指導教員への取り組み

（これまで）

- ・ 学校説明会、オープンスクール、個別の中学校訪問
- ・ 建設業合同企業説明会

（取り組み案）

- ・ 進路ガイダンス等企业からの話を聞く機会づくり
- ・ インターネットにより常に情報に接する仕組みづくり
- ・ 教員よりむしろ生徒本人、保護者へのPRが必要

## ○県外（U I ターン）への取り組みについて

### 主な意見

- ・ 県外教育機関との連携
- ・ 卒業前の生徒情報の収集
- ・ 県内企業とつながる機会づくり
- ・ 県内への就職を前提とした就学資金の援助
- ・ 就業訓練機関、資格取得コースの拡充
- ・ 生活費助成や空き家提供などの受け入れ支援
- ・ 山梨で働くことの魅力発信
- ・ 成人式や帰省時などを狙った P R
- ・ 首都圏での就職説明会の実施や参加
- ・ 建設業専用 H P による求人や S N S による恒常的な P R

## ○女性技術者への取り組みについて

### 採用の状況・課題

- ・ 希望する会社と採用したい会社がマッチしない
- ・ 建設業を選ぶ女生徒は非常に少ない
- ・ 体力面の不安、男性社会のイメージ
- ・ 親の反対
- ・ C A D 業務、設計や補償コンサルには女性増加
- ・ 設計業務やコンサルの採用には男女の差は無い

### 女性技術者への取り組み

- ・女性の産休や復帰後の職場復帰（託児所など）に対する支援
- ・遠隔臨場の推進と支援
- ・建設現場等での女性に配慮した施設整備
- ・長時間労働の改善、週休二日制
- ・ライフワークバランスの取れている企業への認定制度
- ・専門課程の女生徒向けに専門のカテゴリー教育の実施
- ・外業と内業の切り分けなど業務形態の見直し
- ・ITを活用するなど新たな職種の開拓

## ○一般向けイメージアップについて

### 主な意見

- ・各企業、団体のHPの内容充実  
（若手・女性技術者の紹介等）
- ・学校紹介や建設業を紹介する冊子の配布
- ・マスメディアに取り上げてもらう
- ・Youtubeでの動画配信
- ・アニメやまんがによる情報発信
- ・SNSやHPは内部での運営は困難。  
委託の方がコストダウン
- ・清水建設や鹿島建設HP（カジマキッズアカデミー）  
など既存の素材の紹介
- ・学校はSNS等が利用できない

## ○就業者の定着支援について

### 離職理由の事例

- ・ 上司からの威圧的な態度、上下関係
- ・ 求人票どおりの給料、賃金が与えられなかった
- ・ 仕事に魅力、将来性を感じなかった
- ・ 県内の業務が減り、遠隔地での仕事が増えたため
- ・ 他業種との比較  
(仕事のきつき、外作業、賃金、休日)
- ・ 女性で現場作業になじむことができなかった
- ・ 人間関係の構築ができなかった
- ・ 年度末の極端な長時間労働

## ○その他の意見

- ・ 職場体験やインターンシップ、現場見学会等の実施企業へのインセンティブ付与（入札参加資格や総合評価での加点等）
- ・ 峡南→青洲で建築科が減ったが、高卒者はおおむね県内へ就職する現状から、学科を減らさないために何をすべきか。
- ・ 工業科の「くくり募集」廃止。  
入学時から専門教科を学ばせたい。