

No.	ご意見
1	<p>未来創造検討委員会議事要旨に記載されている内容は、まさに、管工事業業界の今後を検討する内容だと思います。 若手事業主は現場を離れることが出来ないことが多く、会議や研修会、講習会の開催を調整する場合は消極的。 時間に余裕がない。(何かフォローする方法がないか。)</p> <p>若手は個人経営者が多く、系列会社のもとで仕事を請け負いながら技術や工事関係者との交流をもとに経験を重ねるケースが多いと感じる。親会社のもとで経験を積み、独立できることが望ましい。 人との付き合い方は重要だと思う。</p> <p>管工事業とは？どんな仕事が含まれるのか？どんな技術？等を小学生、中学生、高校生に年代別に広報し興味を持ってくれることを期待したい。</p> <p>近年、後継者不足、高齢化による組合脱退が続いており、現実を実感する。組合員の年齢から今後2.3年で組合存続が危ぶまれるのではないかと不安。</p>
2	<p>元総務大臣の高市早苗氏によると、本来「その他河川」は市町村が管理することとなっていたが、地方財政法の緊急浚渫事業(令和6年度までの5年間)により、国費により可能となったとのことである(1級河川は国、2級河川は都道府県が管理)。 水道の公営企業会計をクリアして国費投入で老朽管更新、耐震化を進められるよう働きかけてほしい。</p>
3	<p>管工事のイメージアップを進め、魅力ある職種であることのピールを行う</p>
4	<p>将来に対する不安-現状弊社では電気・管・機械器具設置工事業を行っていますが、全ての業種で人材は不足しています。 但し、電気工事士の紹介の専門サイトは多数あり、お金さえ用意すれば、雇う事は出来ると思いますが、管工事と機械屋と言われている、機械器具設置の方は独自の募集サイトは公共・民間なども有りありません。 両業種とも4Kに代表される業務ですので、いくらイメージアップを図っても、今の日本の国民は余り振り向いてはくれませんよね。 一体どうしたものか、いつの時代もこういった悩みは有りましたが、必ず解決の糸口は有りました。今回はどうでしょうか、時代は我々業界には大分逆風のような感じが致します。</p>

5	<p>仕事を選択するうえで、仕事内容、やりがい、福利厚生、給与 等、条件や内容を知りたい項目があるが、重要視されているものは、社内雰囲気（特に人間関係が良好かどうか）であるのではないか。ある組合員の会社では、SNSで社内の仕事や活動を掲載しており、その雰囲気を見て応募者からのオファーが絶えないと伺っている。</p> <p>社内雰囲気の良い会社は、若手職員採用⇒仕事量UP⇒業績UP⇒社内活性化と良いスパイラルに繋がっていくと感じる。</p>
6	<p>水道料金の値上げ、賃金の改善（所定の実務経験と技能の習熟度があれば熟練工と同一水準の賃金が得られる方策）</p> <p>水道事業の広域化に伴う資材の仕様統一が優先事項であると思います。特に事業体ごとに特色のある水道工事仕様、資材仕様を広域化により統一していけるとよいかと思います。</p>
7	<p>賃金をどんどん上げて労務単価の上位トップ5（建設業）を目指し配管工はスキルがないとやりたくてもできない地位の高い仕事であるという方向にもっていくのはどうでしょうか？</p> <p>ハードルを下げて効果が出ないならハードルを上げる</p> <p>溶接工、サッシ工、鉄筋工、鉄骨工、機械設備制作工がトップ5で配管工が保温工より低いのはどうかと思います。</p>
8	<p>ハローワークを通じて35歳以上の方が他業種から新たに建設業界に転職を希望する場合、施工管理の仕事が多く、その中でも水道管工事などの現場作業に関する求人は非常に少ないのが現状です。また、仮に求人があったとしても、書類選考で落とされることが多く、なかなか転職のチャンスをつかむことができません。</p> <p>ファーストキャリアとして、俳優や歌手、声優など、華やかな世界に挑戦したい若者が多い一方で、管工事業界は若いうちからキャリアを積ませたいという文化が強く、35歳以上の求職者には門戸が開かれていないのが現実です。このままでは、永遠に人手不足の問題が解決されないと感じています。</p> <p>そこで、35歳以上の方々にもチャンスを提供できるよう、ハローワークに特設スペースを設け、委員会メンバーが直接、ハローワークを利用する求職者に対して管工事業界の魅力や、長期的なキャリア形成の可能性について積極的に伝える場を作ることを強く提案します。このような取り組みが進めば、業界全体の人手不足解消に繋がり、また多様なバックグラウンドを持つ人材が活躍できるようになると考えています。</p>

9	<p>主幹官庁が国土交通省に移管されたことで、更新率の向上(0.64%から1%以上)が目標となり、その実現の為に今まで以上に「新技術」の採用が促進される。また同時に管路、施設の維持管理も重要となってくる。これらを考慮し、現時点で求められ、実施可能な新技術は①圧力管更生工法②管路老朽化診断(管内ドローン利用)③漏水調査(人工衛星利用、ほか)等がある。特に①②は喫緊の課題でもあり、従来の管轄構築事業とも親和性もあり、組合員さまが新たな事業分野として取り組むことで、これからの業態革新、収益向上に寄与すると考えられる。</p>
10	<p>お世話になっております。 管工事業の現状の課題や将来を見据えた取り組みについて、私の意見を述べさせていただきます。 最も重要な課題は、深刻な人手不足の解消だと考えております。なぜなら、この問題を放置すると、安心・安全な生活基盤の維持が困難になり、地域社会全体に大きな影響を及ぼすためです。</p> <p>全国の管工事組合様で経営強化を目的とした研修会を実施する中で、参加者の皆様からのお話を聞いて特に感じていることがございます。それは、人手不足を解消するためには、管工事業界における経営の在り方に違いを生み出す必要があるということです。</p> <p>具体的には、利益を確保しつつ、職場環境を改善するための積極的な投資を行い、働き手にとって魅力的な職場を提供することが重要です。この取り組みにより、持続可能な人材確保が可能となると考えております。</p> <p>賛助会員として、今後も経営強化に資する研修会活動を継続してまいります。つきましては、未来創造検討委員会において、当社が実施している研修会についてご紹介させていただく機会を頂戴できますと幸いです。 このような情報共有が、管工事業界の課題解決および将来を見据えた取り組みの一助となり、ひいては業界全体のさらなる発展に寄与すると確信しております。</p> <p>何卒、ご検討のほどよろしくお願い申し上げます。</p>
11	<p>従業員の高齢化、採用難、人材不足が一番の喫緊の課題だと思う。</p> <p>この業界につきたいと思えるように。 給料面について</p> <p>中小企業の建設業界の基礎控除の枠をあげる。手取りを増やす。 建設業界が若者にとって魅力的に見えるように。</p> <p>自民党へ働きかけ</p>

12	<p>1. DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進 現在、建設業界全体でDX(デジタルトランスフォーメーション)の導入が進んでいますが、管工事業界においては、まだ十分に浸透していないのが現状です。特に、中小企業が多い業界であることから、コスト面の負担や人材不足がDX推進の障壁となっています。</p> <p>▶提案: 業界全体でDX化を推進するために、全管連が主導し、「DX導入支援ガイドライン」を策定してはどうか。さらに、各企業の成功事例や導入事例を共有できるプラットフォームを構築することで、企業間の情報交換を促進し、DX化を加速させることができるかも。</p> <p>2. 若手人材の確保と育成 管工事業界では高齢化が進んでおり、若手人材の確保が急務となっています。</p> <p>▶提案: 業界の魅力を伝えるために、SNS(Instagram、X、TikTok)YouTubeを活用した広報活動を強化すべきです。また、教育機関と連携し、高校生や専門学生向けのインターンシッププログラムをじっくり行うことで、若手の関心を高め、業界への参入を促進できるのでは。</p> <p>3. 業界全体の労働環境改善 管工事業界の長時間労働や限界的な現場環境は、業界の人材確保・確保率向上の課題となっている。</p> <p>▶提案: 働き方改革を推進し、現場の労働時間短縮や当面2日制の導入を推奨すべきです。さらに、企業間の共同受注や業務シェアの仕組みを構築することで、企業単独での負担を軽減し、より柔軟な働き方を実現。</p>
13	<p>未来創造検討委員会について、以下に意見を述べさせていただきます。</p> <p>1. 担い手不足について ・人口減少社会の中、社会全体として担い手不足の問題を抱えており、少しでも管工事業を魅力ある業界として認知させることで、人材確保につなげていく必要がある。併せて、少ない人員で誰でも簡単に工事ができるような業務の効率化にも取り組むことで競争力も高め、企業の存続を図る必要がある。魅力ある業界となるには、働き方改革を含む待遇の改善や積算基準の改善、管工事に対するイメージアップ等さまざまな取り組みを継続していく必要があると考える。管工事は技能を必要とされる仕事ではあるが、DX活用で実務経験が少なくてもすぐに戦力化できるような取り組みも必要があると考える。積算基準の改善やイメージアップ、技能取得の仕組み等個々の企業では取り組めない課題について、全管連が業界団体として取り組むことが重要となると考える。現在、八潮市の下水道事故で上下水道インフラの重要性が注目されている。管工事が必要であることを一般の方に理解していただくよう、関連団体・企業と連携していくことも必要である。 1/4</p>

13	<p>2. 若年者採用について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若年層が今後、特に不足し、各業界で取り合いになると思われる。担い手不足対策としても、若年者に対する広報活動を強化し、まずは管工事業が魅力ある業界と認識させていくことが重要と考える。そのためには、人々の生活に不可欠なインフラを支える仕事というやりがいと、ICTやAI等システムを活用してスマートに仕事ができるといったイメージを全管連からもさまざまなチャンネルを通じて情報発信していくことが必要と考える。現場の作業にはスマホやタブレット等を活用して、書類も自動作成されるシステムの導入等DX推進による業務改革が業務効率向上の効果と併せて若年者のイメージアップにも効果があると思われる。やりがいのある仕事をスマートに行い、給与面等待遇も改善していければ、若年層の入職につなげることができるので、業界としてDX推進や待遇改善に取り組むべきと考える。 2/4
13	<p>3. 災害について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地震だけでなく、豪雨や台風等の自然災害も増加している状況で、管路の老朽化も進んでおり、早急に予防保全として管路を耐震管に更新するよう進めていく必要がある。事業体に長期的な管路更新計画を策定し、将来に渡って安定して事業量が確保されることを提示してもらうことで、人員の確保等も進めやすくなり企業の継続、成長の機会が増えると思われる。国としても必要な予算をしっかりと確保し、水道料金の値上げもしながら、工事量を増やししながら安定して工事が発注されるようにしていくことが減災対策として必要と考える。全管連としても国や事業体に対して要望を上げて欲しい。 ・予防保全による減災対策を進めながら、実際、災害が起こった場合、復旧を速やかに行うためには、地元管工事会社の力が必要である。全管連としても情報連絡体制や他地区からの応援体制等構築できるよう広域連携の準備を進めていって欲しい。 3/4

13	<p>4. 業務効率化について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担い手不足が深刻な状況となっていく中で、国としても担い手3法の改正やDX推進の動き等生産性向上への取り組みを強化するよう指示しており、今後ICTの活用は不可欠と考える。全管連としても会員企業の先進的な取り組み事例や有用なシステムの紹介等情報発信し、全国に展開していく活動を進めて欲しい。また、工事設計にICT機器の活用が盛り込まれるように歩掛変更の要望も出して欲しい。 ・業務の効率化には、水道事業体の工事管理の方法や提出書類の様式の統一等業務の標準化も重要となるので、全管連からも国や日水協等に働きかけて、どこの事業体の工事も同様の図面、書類を使用し同じようなやり方でできるように要望して欲しい。これによりシステム化やDXも進めやすくなると考える。 ・水道事業も維持管理の時代を迎えて、今後は管路工事だけでなく、漏水調査や管路の点検、修繕といった維持管理業務をまとめて民間に委託する動きも強まってくると思われる。管工事と維持管理業務を併せて対応するよう業務範囲を拡大することで、業務の平準化や売上拡大を図りやすくなると考える。水道事業体から民間企業に維持管理業務と更新工事を併せてウォーターPPPとして発注し、複数年契約することで、管路に関する業務全体として効率的に実施できるようになると考えられ、大手企業含め地元の企業複数社と組んで、大きく業務を受注し、ICTも活用していろいろな業務に対応できるようになれば、業務効率化と事業の成長・安定につなげることができると思われる。全管連として維持管理業務への対応に関する研修や官民連携の拡大に向けたスキーム作り等についてできることはないか検討してはどうかと考える。 4/4
14	<p>現在、私たちの業界の一番の課題である、若年層を中心とした人手不足解消に向けて各組合員が給与や休日といった処遇改善、業界のイメージアップ、PR等に取り組んでいますなかなか効果が現れません。ただ組合員の中には様々な工夫をし、採用を増やしたり離職を防ぎ定着したりして、社員を増やしている会社もあります。そういった工夫を委員会で集めて全管連で共有してはどうでしょうか。</p>