

国土交通省 政策課題勉強会

# これからの労働市場と 建設人材の獲得

2015.3.18.

抜粋版

リクルートワークス研究所

主任研究員

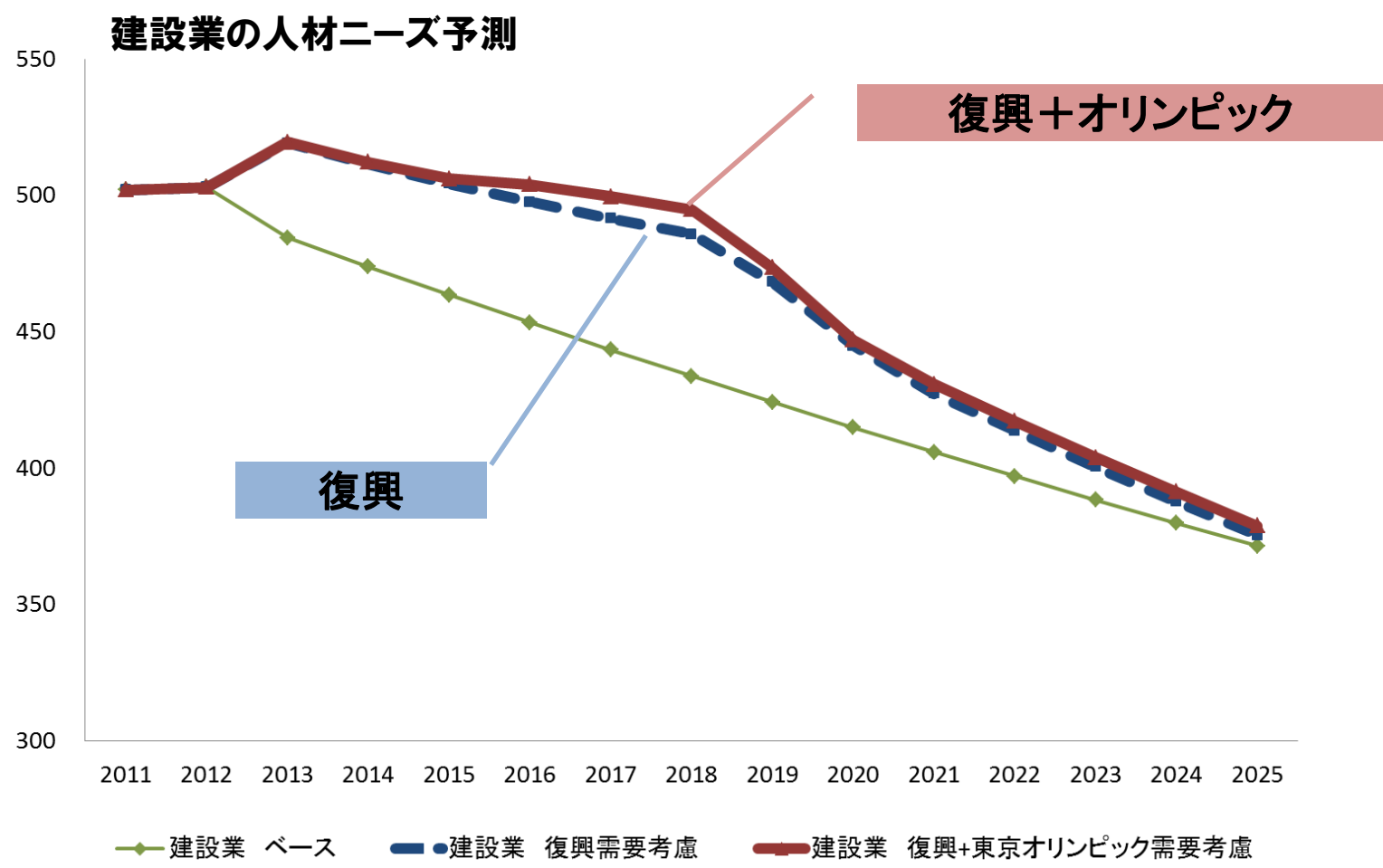
中村 天江

Recruit  
Works  
Institute

# 建設人材確保における 構造課題

# 建設業における人材不足の構造

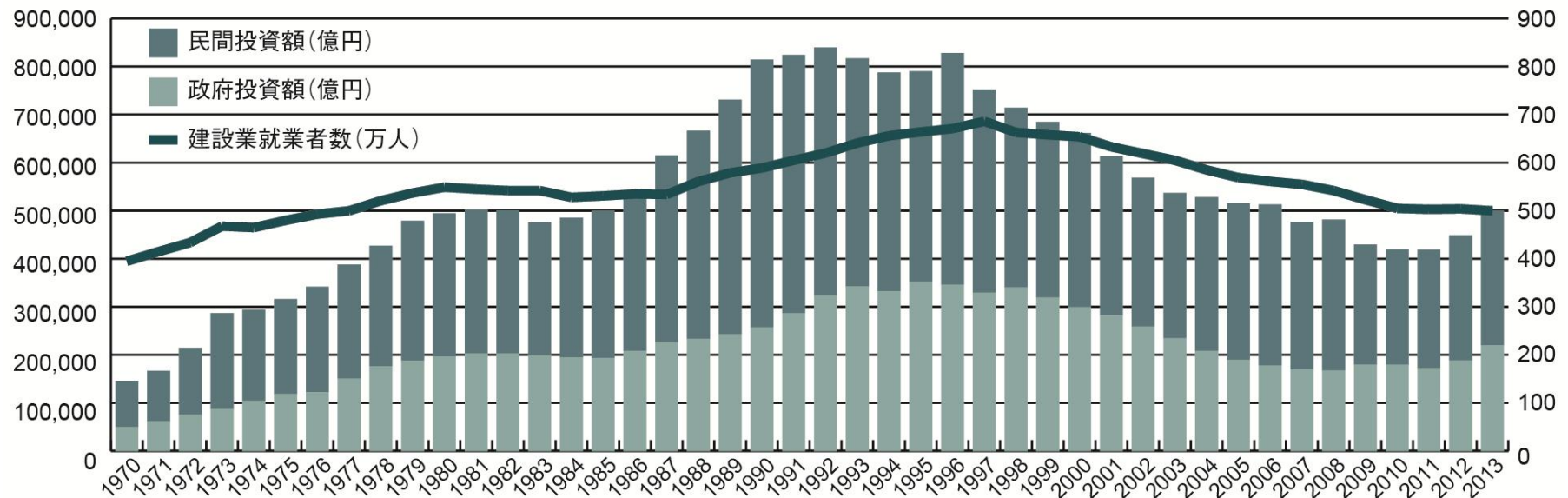
就業者の減少傾向が続いていたところに、  
震災により大規模な人材ニーズが発生  
そこに時限的な東京五輪の人材ニーズが追加発生した



# 参考：建設業の人材調達

- 人材ニーズが発生してから人材を調達できるまでにタイムラグがある(機動的な人材調達ができない構造)
- 重層下請構造／職種(専門性)の細分化／5～10年の現場経験

## 建設業界の投資額、就業者数の推移



出所:国土交通省「建設投資見通し」(2011年度、2012年度は見込み、2013年度は見通し)／総務省「労働力調査」(年平均)

出所:リクルートワークス研究所「東京オリンピックがもたらす雇用インパクト」(2014年)

# サービス業と建設業の違い

## サービス業

### ●労働条件が相対的に低い

賃金の低さ、不規則な勤務時間・休日、雇用契約期間の短さ、スキル形成機会の乏しさ等

### ●人材の入れ替わりが激しい、フラットで流動的な人材マーケット

人材マーケットに常時、賃金等の条件差があまりない求人が多数存在する ⇒ すぐに仕事が見つかる反面、すぐに人材が仕事を辞めてしまうため、慢性的に人材定着に苦労している企業が多い。

### ●効率性を追求した業務オペレーションが、多様な人材の受入れを阻むことがある

サービス業では、「使いやすい」人材を前提とした均質的な人材マネジメントやITの導入によって、業務フローを徹底的に効率化している。そのような中に、労働時間や体力などに「制約」のある人材（主婦、高齢者等）を受け入れることは難しい。多忙を極める現場は、これまでとは異なるタイプの人材を活用するために、業務フローや人材活用の仕方を変えるだけの余裕がない。

## 建設業

### ●待遇の悪さや将来性の乏しさへの懸念

転居の必要性やいわゆる「3K」（キツイ、危険、きたない）の仕事／建設投資は長く減少を続け（1997年75兆円→2010年42兆円）、賃金水準も減少の一途。

### ●技能形成に時間がかかるため、外部から建設関連職への転身（新規参入）が難しい

現場経験の重要性と細分化された専門性により入職が難しい。「職人」になるためのキャリアパスがみえにくい。

### ●人材マーケットが前時代的で人材調達の機動性に欠ける

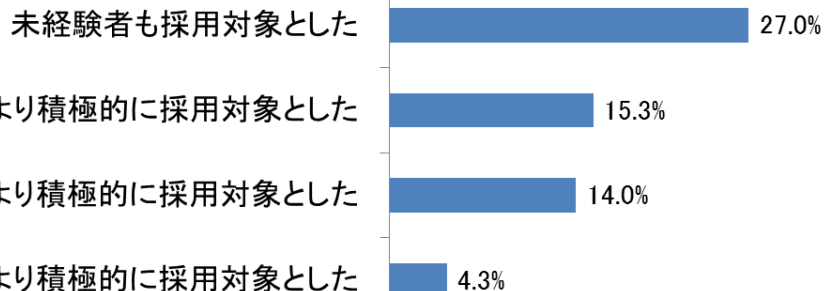
建設業は、不法就労や労働者ボス等のリスクを抑止するための独自規制や公的投資比重の高さといった他産業とは異なる産業特性をもち、人材調達においてもハローワークや民間の需給調整機能が十分発達していない。加えて、建設業特有の重層下請け構造には、利益やリスクを分散するかわりに人材調達における機動性を損なう側面がある。

### ●東日本大震災の復興ニーズとの重複

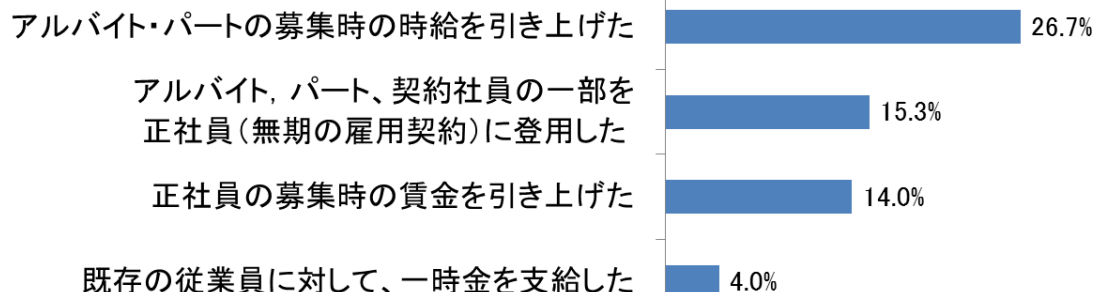
# 人材不足で発生する事象

	同業他社が、賃金などの処遇を高めて 募集を促している、採用を巡る競争が厳 しくなった	業界のイメージが悪く、自社に応募者 が集まりにくい	人気企業や同業他社が求人を増やして いるため、自社に応募者が集まりにく い	自社の正社員の離職率が高くなってい る	自社のアルバイト・パート（契約社員 を含む）の離職率が高くなっていて いる	自社の正社員の労働時間が長くなって いる	自社のアルバイト・パート（契約社員 を含む）の労働時間が長くなっていて いる	派遣会社に人材の派遣を依頼してもた 派遣される人材が決まりにくくなった、	自社において、事業計画や新規出店計 画を見直した	業界団体などにおいて、重複する事業 の整理や仕様の統一を行っている	当てはまるものはない
建設業	20.9	32.6	23.3	14.0	7.0	25.6	7.0	14.0	4.7	-	16.3
製造業	18.0	10.7	21.0	14.6	8.6	28.3	12.4	14.6	12.0	3.9	22.7
卸売業	28.7	13.8	19.1	14.9	12.8	25.5	11.7	10.6	9.6	3.2	24.5
小売業	27.5	23.9	20.2	13.8	24.8	26.6	11.9	14.7	8.3	5.5	18.3
金融業	29.5	11.4	29.5	20.5	4.5	34.1	11.4	25.0	13.6	2.3	20.5
情報通信業	21.1	7.9	23.7	7.9	7.9	34.2	5.3	15.8	5.3	10.5	21.1
飲食サービス業	36.8	28.9	18.4	23.7	31.6	26.3	15.8	7.9	2.6	2.6	10.5
医療・福祉	29.0	23.4	14.5	19.4	13.7	15.3	8.9	7.3	13.7	0.8	24.2
運輸業	24.6	27.7	20.0	15.4	18.5	23.1	18.5	16.9	6.2	4.6	13.8
その他サービス業	28.8	17.5	20.8	16.5	17.9	20.8	11.3	9.0	9.9	2.8	26.4
全体	25.6	18.1	20.3	15.9	14.6	24.6	11.6	12.5	9.9	3.4	21.9

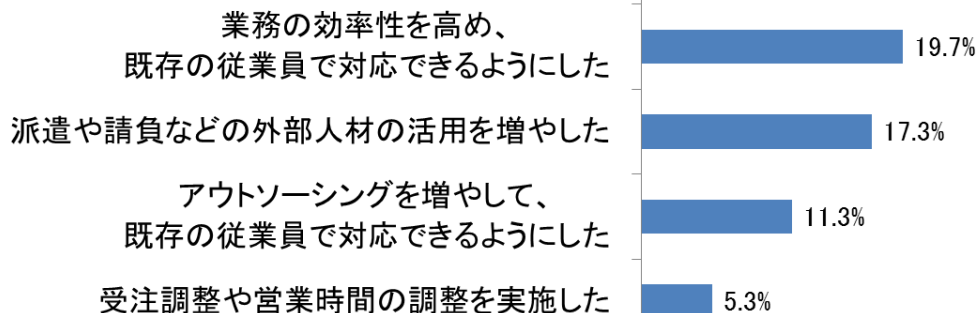
## 対象拡大



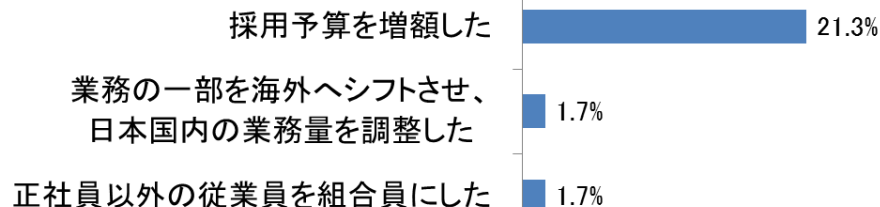
## 処遇改善



## 業務等の調整

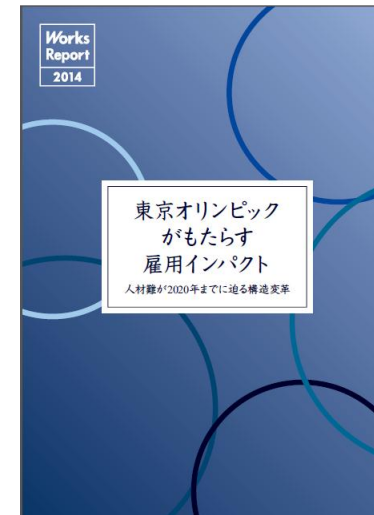
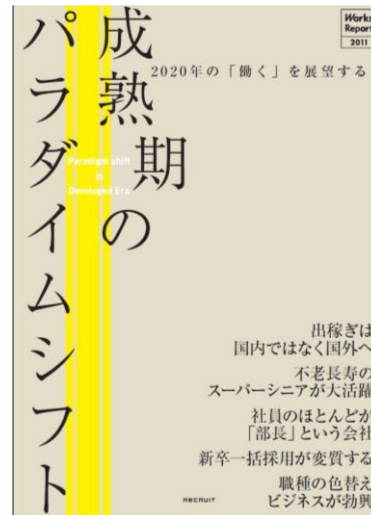


## その他



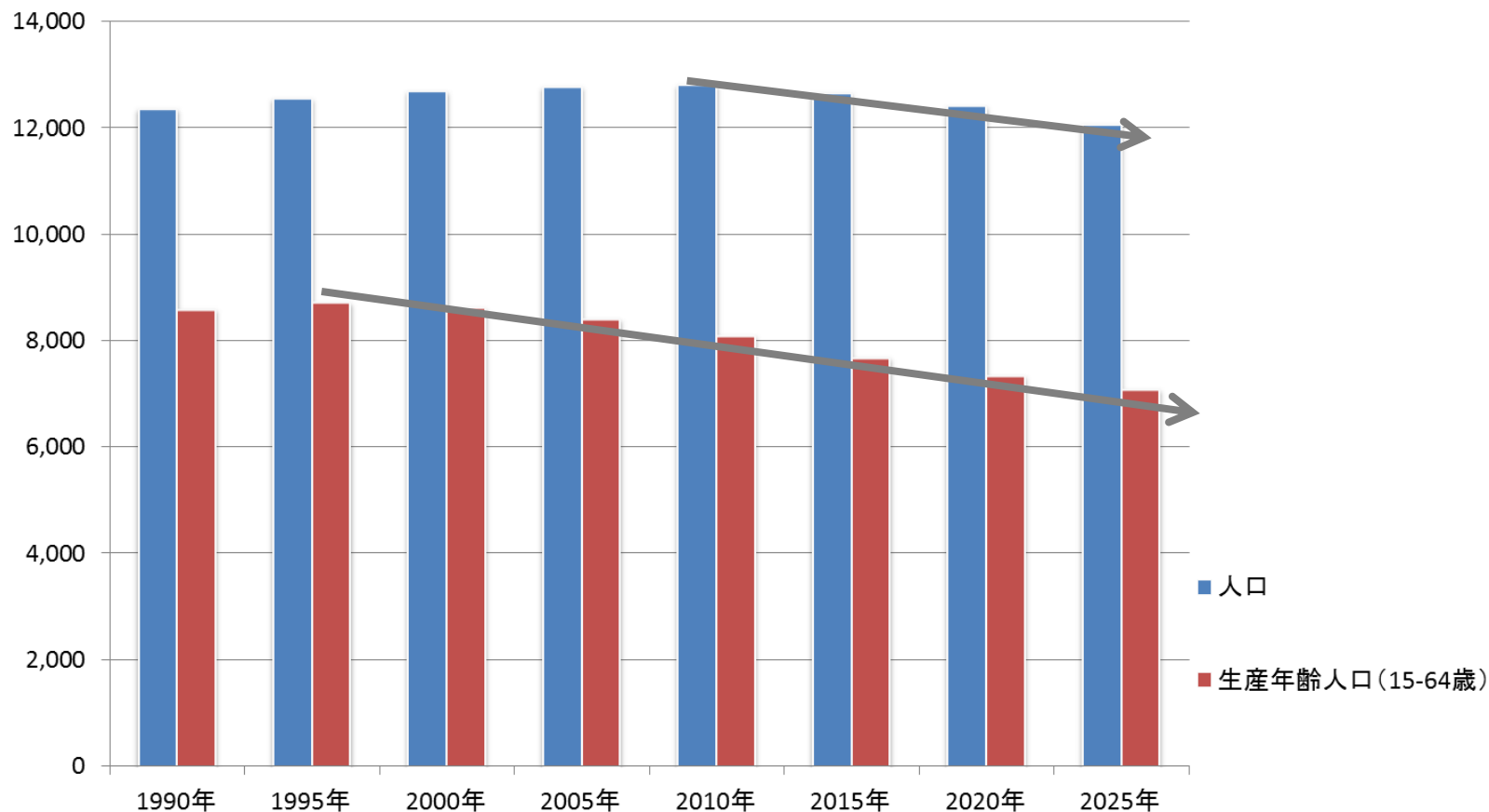
# 2025年の労働市場

データ非公表





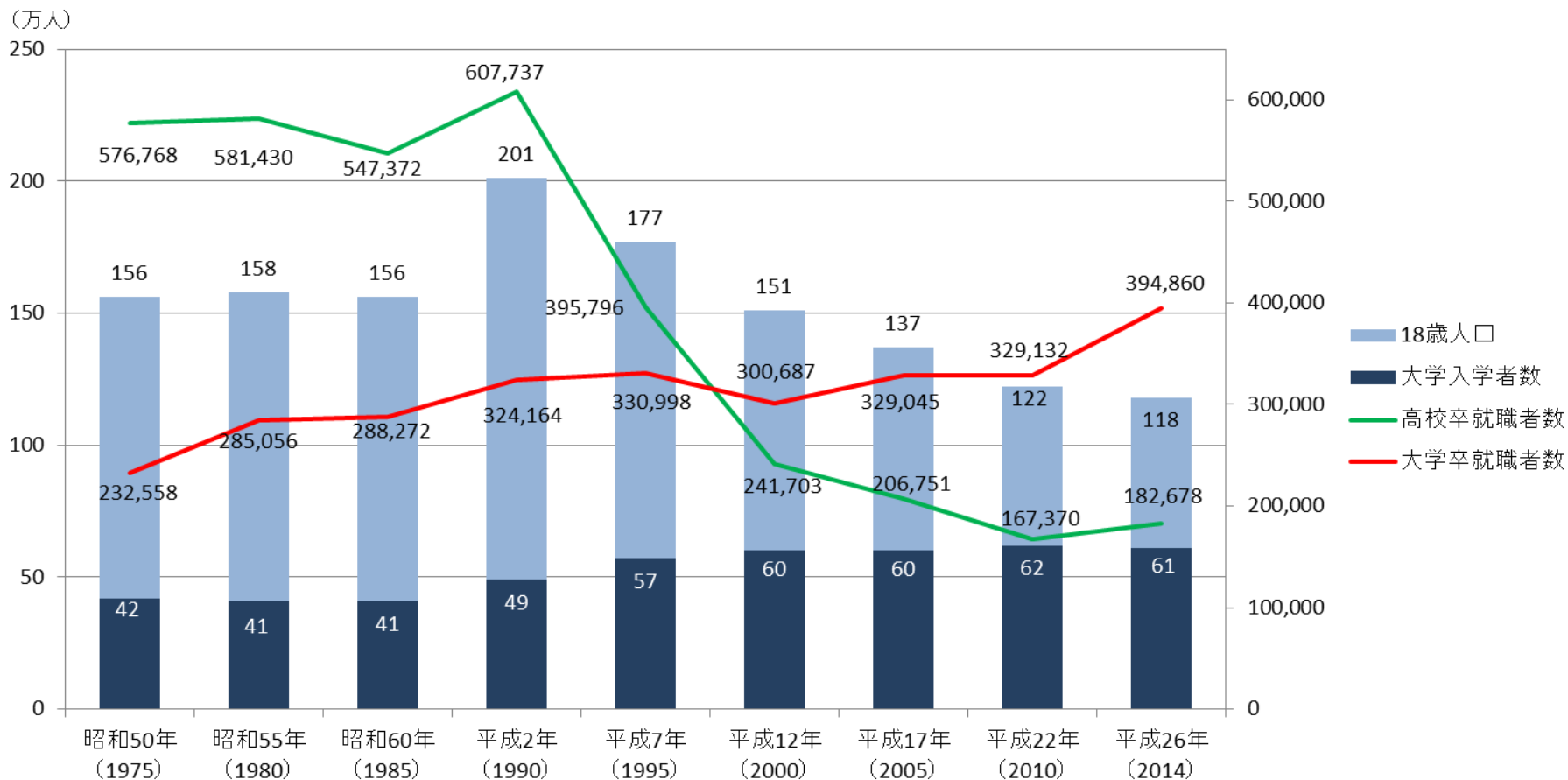
## 生産年齢人口は1995年、総人口も2010年頃ピークアウト 「働く」のパラダイムがスイッチする



出所: 国立社会保障・人口問題研究所 1990~2010年実績 2015年以降中位推計

## 18歳人口と就職者数の経年変化

※18歳人口は2025年には106万人に減少



出所: 全国求人情報協会「民間就職メディア事業者の取り組み」  
文部科学省高等教育部

# 人口減少下の人材獲得

量

×

質

人材の獲得  
人材の定着

能力の開発  
生産性の向上

多様な人材を受け入れ、活かす

## “個”をみた“効率性”を追求したマネジメント

### 業務設計

- ・業務区分、プロセス
- ・テクノロジーの活用

### 実施

- ・段取り
- ・メンバーへの指示、F/B

### 振り返り

- ・業務区分、プロセスの見直し
- ・仕組み化

## “形式知化”とナレッジトランスファー

# 建設人材の獲得戦略

今後、人材獲得や所得向上はさらに難しくなると予想されるため

## ●可及的速やかに人材確保・育成の取り組みを推進する

- ・東京五輪の開催される2020年をマイルストーンにする
- ・公共事業等のシンボリックな取り組みに人材構成等の数値目標を設定

## ●待遇や労働条件、労働環境等の改善・整備の目処がつき次第、業界をあげてプロモーションを実施する

- ・建設現場をOut Door “Recruiting” Mediaにするなど



「建設業のイメージを改善しよう」



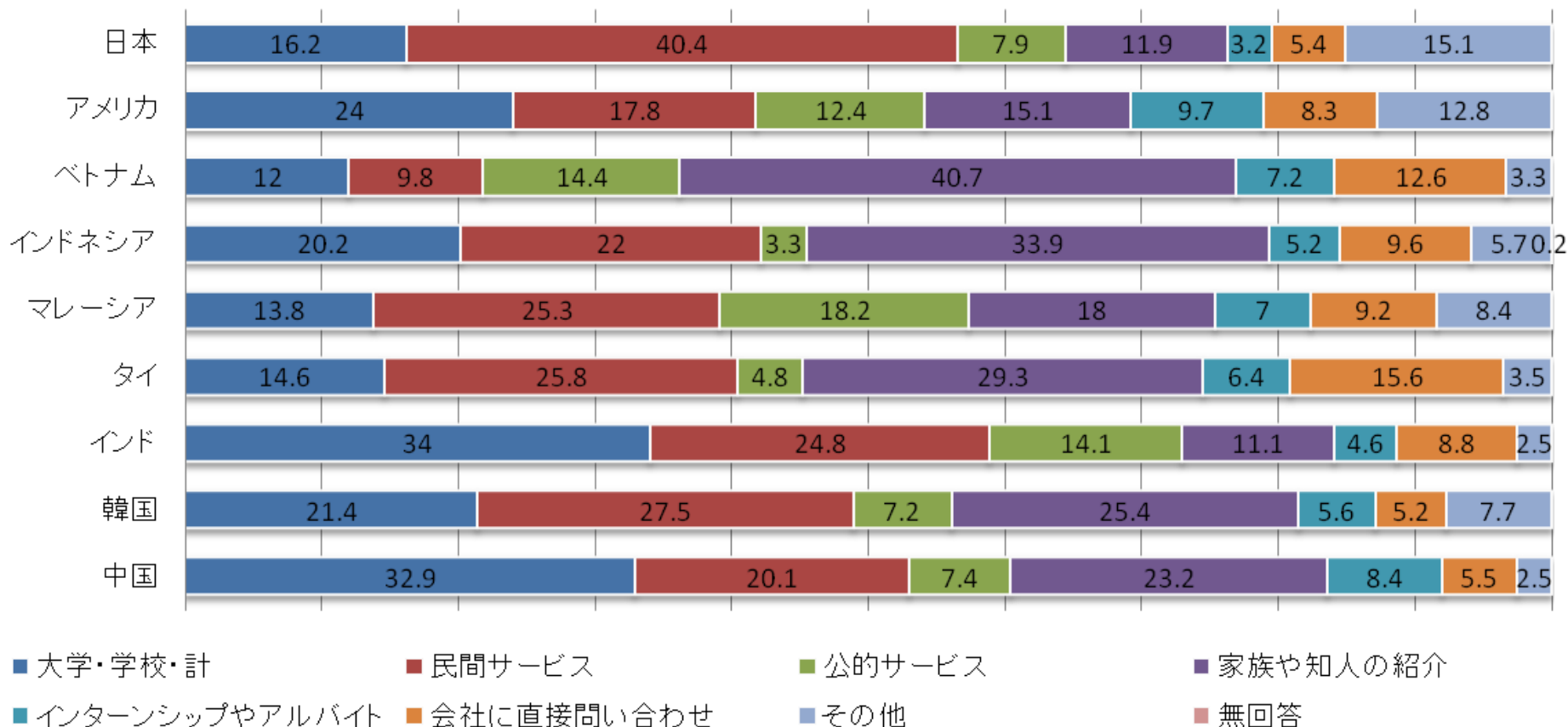
再開発された東ロンドン地区の分譲広告

# 参考資料



## 日本は「フォーマルな経路」を利用する割合が高い

### 転職経路





## 日本は諸外国に比べ、

## 「人間関係」「仕事内容」など仕事に求めるものが多様

仕事をする上で大切だと思うもの(上位3つ)

	高い賃金・充実した福利厚生	自分の希望する仕事内容	雇用の安定性	良好な職場の人間関係	適切な勤務時間・休日	明確なキャリアパス	自分の希望する勤務地	教育研修の機会	正当な評価	会社のステイタス
日本	39.0%	51.3%	36.3%	56.0%	49.0%	10.5%	20.7%	7.0%	25.3%	4.8%
韓国	75.1%	41.3%	46.1%	30.6%	50.2%	11.6%	18.0%	6.8%	13.3%	7.1%
中国	79.0%	31.9%	31.3%	29.9%	30.3%	50.4%	18.3%	10.6%	5.6%	12.7%
マレーシア	78.8%	34.2%	37.4%	25.3%	25.7%	28.7%	18.9%	21.7%	16.1%	13.4%
インドネシア	83.1%	33.4%	23.3%	36.5%	23.1%	38.8%	14.0%	19.0%	12.8%	16.1%
インド	58.8%	29.6%	37.9%	26.3%	23.6%	31.5%	20.3%	19.7%	22.4%	30.0%
アメリカ	56.9%	52.8%	48.4%	25.8%	24.8%	19.8%	33.1%	16.3%	12.3%	9.9%
オーストラリア	52.5%	46.3%	42.8%	32.5%	33.1%	24.5%	27.6%	16.0%	13.6%	11.1%
ドイツ	58.5%	38.7%	45.2%	56.6%	37.4%	6.9%	20.0%	19.3%	11.6%	5.8%
	1位									
	2位									

出所 リクルートワークス研究所『Global Career Survey』