

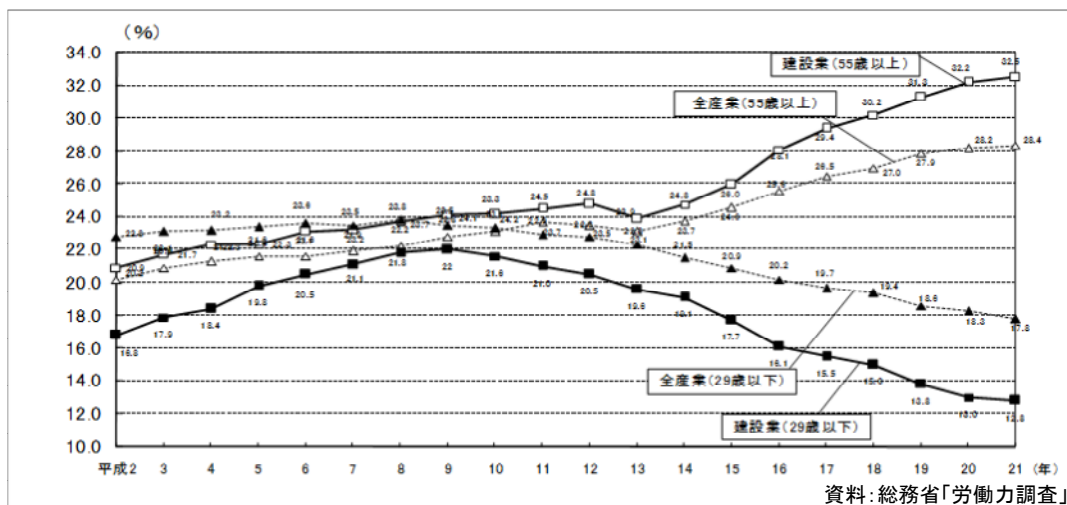
# 検討の方向性について(案)

---

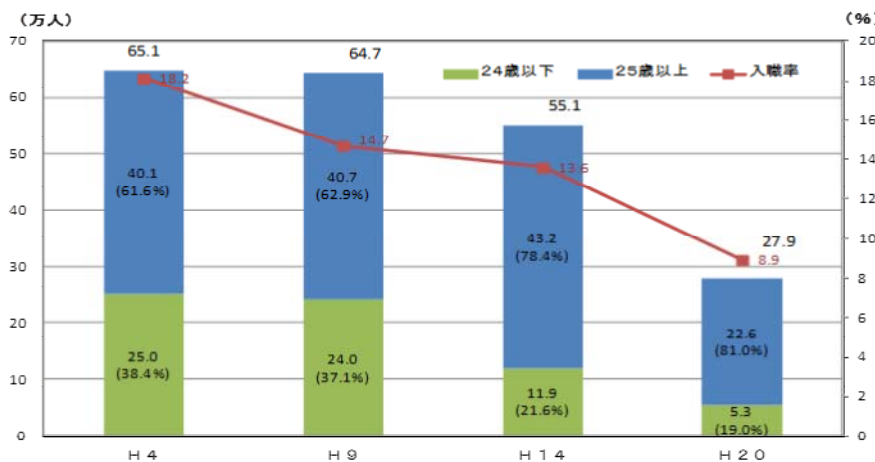
# 現状認識①

- 建設産業においては、建設投資の大幅な減少、就業者数の減少等を背景として、就業者の高齢化、若年入職者の減少が進行。

## 建設業就業者の年齢構成の推移



## 建設業の入職者数の推移



資料：厚生労働省「雇用動向調査」

※入職率＝1～12月の入職者数／1月1日現在の常用労働者数×100

## 元請企業・専門工事業団体の意見

### ＜若年者の入職状況＞

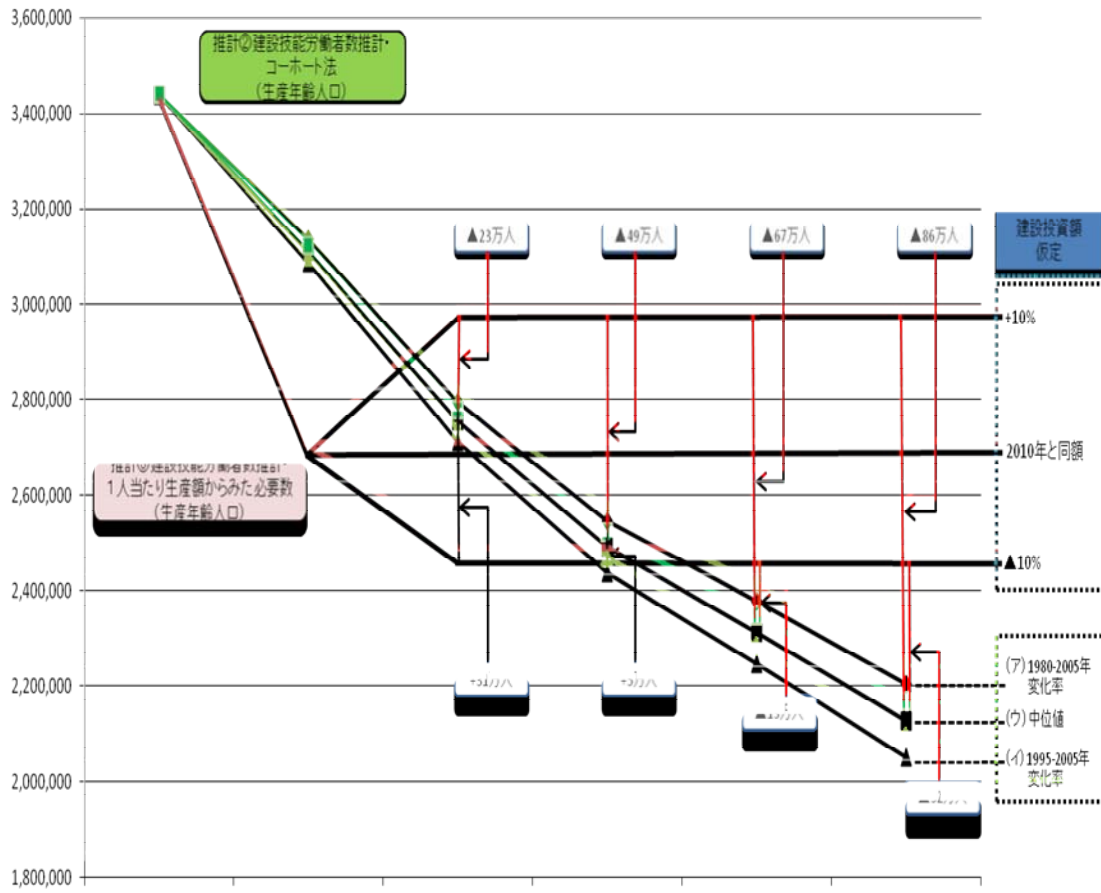
- ・3Kのイメージ等により、若手が入ってこない。
- ・賃金が安い、収入が安定しない等の理由で、若手が辞めてしまう。
- ・企業としては若者を募集したいが、経営状況から募集できない。

### ＜高齢化の進展＞

- ・技能者の平均年齢が上がっており、高齢化が進んでいる。
- ・若手は入ってこないし、高齢化も進んでいるので、将来が心配。

○ 現在の入職率、離職率に変化がない場合、建設技能労働者数に将来のミスマッチが発生する可能性がある。また、既に一部の職種では、人材の不足が生じている。

## 建設技能労働者数の将来推計



※現状の若年層の入職率(2005年)、過去の各年齢階層の経年変化率等をもとに、コーホート法により、将来の建設技能労働者等(生産年齢人口(15~64歳)人口)を推計  
 ※建設投資額を40.7兆円(2010年見込み)±10%と仮定  
 ※建設技能労働者一人当たり建設投資額(生産額)は2005年時点で固定

### 元請企業・専門工事業団体の意見

#### <将来のミスマッチ>

- ・現時点では技能労働者の不足感はないが、高齢化が進展しており、若手も入ってこないで、将来的な労働者の不足が見込まれる。
- ・10年後には熟練工がいなくなる。労働者も減り、人の奪い合いになる。
- ・工事が増えたときに、人手が足らなくなるのではないかと懸念している。

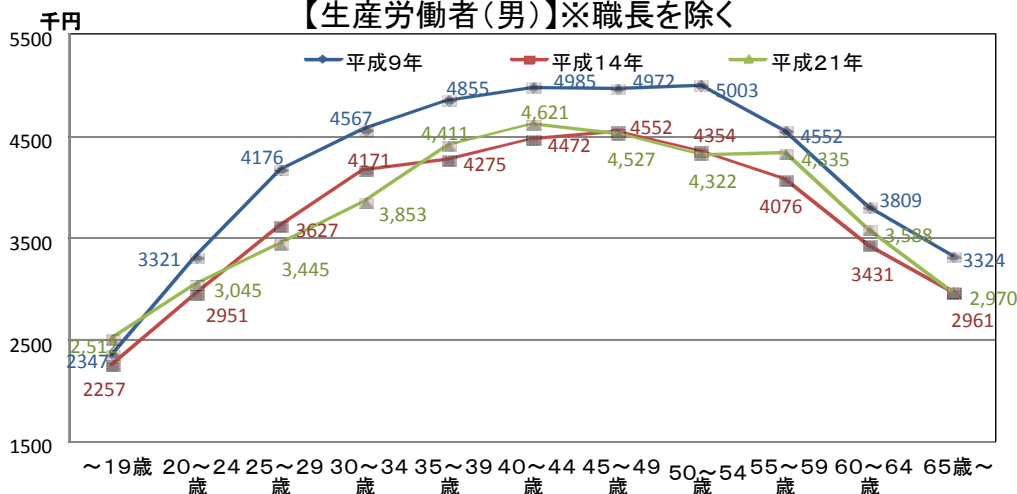
#### <人材の不足状況>

- ・鉄筋、型枠などの職種で、人手が足りていない状況。
- ・地方では建設業を辞める人が多く、人が集められない状況。

○ 工事量の減少・競争の激化から、低価格受注やダンピングが見られ、技能労働者へのしわ寄せが生じている。また、従来からの長期安定的取引関係(元請・協力会社間、下請企業・労働者間)が変化している。

## 建設業就業者の賃金カーブの変化

【生産労働者(男)】※職長を除く



出所:賃金構造基本統計調査(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)(厚生労働省)  
 (注)年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与其他特別給与額  
 きまって支給する現金給与額=調査基準月に支給された現金給与額  
 (所得税、社会保険料等を控除する前の額)で、基本給、職務手当、精皆手当、通勤手当、  
 家族手当、超過勤務手当を含む。

## 給与支払い形態の変化

	月給制	日給月給制	日給制・出来高制
平成9年度	57.60%	30.60%	8.50%
平成14年度	36.50%	58.30%	4.30%
平成17年度	31.20%	58.10%	7.50%
平成20年度	29.30%	58.30%	8.50%

出所:国土交通省「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成21年3月)

## 第1回検討会意見

- ・厳しい価格競争の中で、色々な労務へのしわ寄せが起こっている。
- ・重層構造の中で、下請が叩かれている。安ければよいということはやめるべき。

## 元請企業・専門工事業団体の意見

### <競争激化・しわ寄せ>

- ・建設投資の減少に対し、企業数はそれほど減っておらず、需給バランスが崩れている。
- ・競争が激しくなっており、コストを下げないと仕事がとれない。協力会社もより安いところをおうとなる。結果的に労働者の賃金にしわ寄せされる。
- ・単価を下げないとならず、人が離れていつている。

### <長期安定的取引関係の変化>

- ・以前は協力会社に仕事を安定的に供給し、人も雇用し続けられたが、仕事が少なくなり、安定的な関係が維持できなくなってきた。

# 対応の方向性①

- 建設業の持続的な発展を図るためには、工事量が減少し、競争が激化する中であっても、人材の確保、技能承継・育成により、中核的な建設技能労働者を確保していくことが必要。

## 元請企業・専門工事業団体の意見

### <優秀な人材の確保>

- ・優秀な人が建設業に入りたがらない。
- ・労働力が品質に直結するので、優秀な職人、核となる職人を確保していくことが必要。
- ・技術革新による生産性の向上には努めてきているが、核となる労働者は減らすことができない。
- ・建設業を続けて身を立てて行こうという人にスポットを当てた対策を行う必要がある。

### <熟練工・経験者の活用>

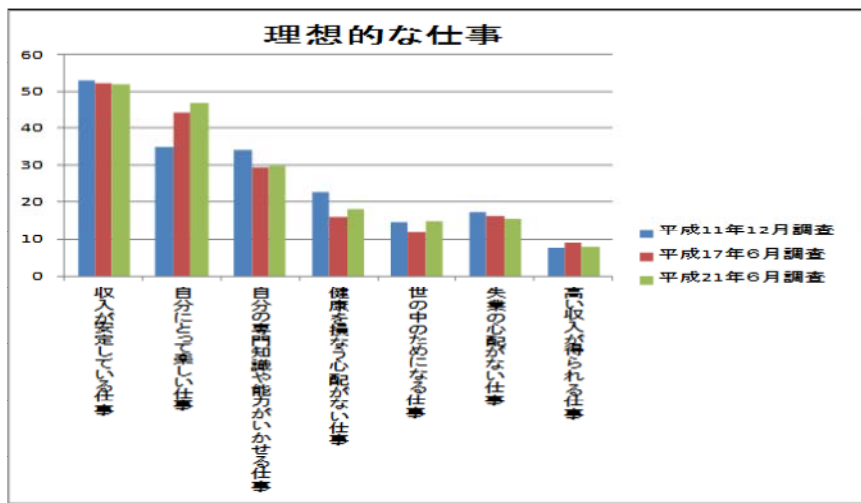
- ・熟練工や、現場をよく分かっている人が数年後に退職してしまうと、現場の施工が維持できるのか危惧している。
- ・高齢者、経験者の活用も積極的に図る必要がある。

### <中核を担う人材の育成>

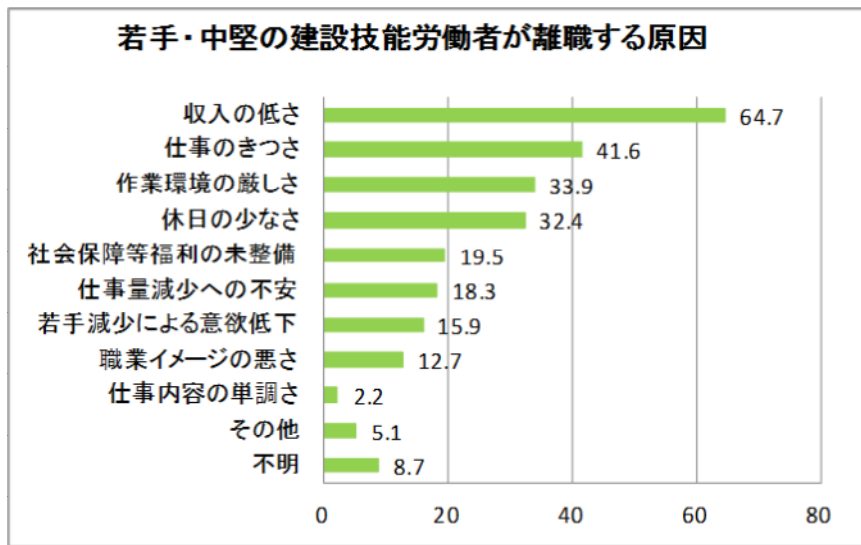
- ・積極的に若年者の入職促進を図る必要がある。
- ・優秀な技能者の技能を引き継いでいくことが重要。

# 対応の方向性②

○ 建設業に就職しても将来が見えないという意識を持っている若者も多く、雇用・労働環境の改善等により、技能労働者の待遇を改善するとともに、産業の魅力をアピールしていく必要がある。



出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」(平成21年8月)



出所：建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」(平成19年3月)

## 第1回検討会意見

- ・仕事も減り続ける中、建設の技術者が、個人で将来像を描くというのは非常に難しい時代になっている。
- ・今さら建設業に就職しても先が見えないというような意識を持っている若者が多い。
- ・コマーシャル性のある産業の重要性のアピールが必要。
- ・現場で働く労働者が、労働法制の保護を受けられないことが多い。現場で働く人たちの待遇を改善し、入職を増やすことが必要。
- ・最低限コンプライアンス上問題が出ないように保障するシステムが大事。

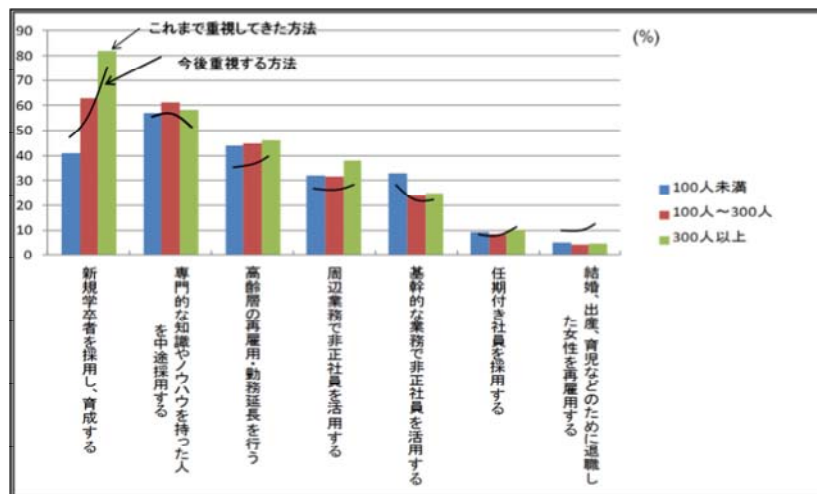
## 元請企業・専門工事業団体の意見

- ・建設業のイメージが悪く、将来性、誇りを持たないため、入職者が少ない。
- ・賃金が下落し、先行きの不透明さや失業の不安から他産業に出た者が戻ってこない。
- ・入職後の将来のビジョンといったキャリアパスを示すことが必要。
- ・収入が安定的でないことが問題。仕事量の安定が重要。
- ・土日閉所など、労働環境を改善しないと人は集まらない。
- ・若年者の入職確保のためには、教育機関との連携が必要。PRや先生に現場の実情を理解してもらうための取り組みが必要。



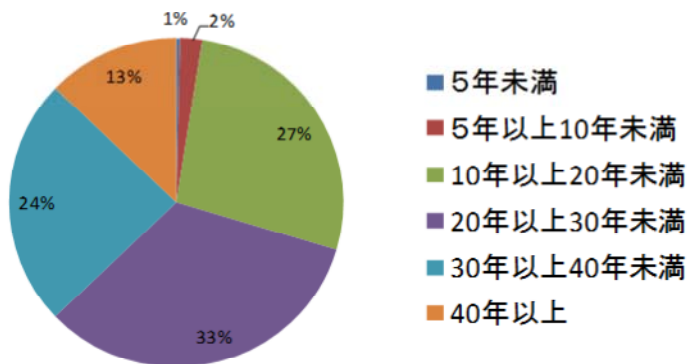
○ 今後の産業の将来を見据えながら、長期的な視野に立った人材育成・技能承継を行う必要がある。

## 人材確保の方法(全産業)



資料: 労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(平成22年)

## 関西建設技能者会員の経験年数



出所: 大阪府建団連調査(平成21年)

※関西建設技能者会: 1級技能士などの資格を持つ優秀な職人の集合体として活動している団体

## 第1回検討会意見

- ・産業の将来像を見据えながら、人材の確保・育成の問題を論じないといけない。
- ・技能を持っている人を育成する、継続していくということは非常に重要な問題。

## 元請企業・専門工事業団体の意見

- ・外部施設を利用した教育を実施しているが、経費的に余裕がない。
- ・仕事が少なく、OJTで色々な経験を積み、技能を磨く現場が少ない。
- ・賃金を上げれば人は集まるが、腕を磨くのに5～10年かかるような職種では仕事が増えたからすぐに人を確保できるものではない。技能者を育てることが必要。
- ・余裕を持って教育できない状況が続いており、技能承継が十分でなかったため、労働者の技能レベルが下がっている。
- ・生産性向上のため、職長等への教育や多能工の育成を行うべき。