

平成26年5月19日

全建における建設産業の担い手確保・育成の取組みと 今後の対応について

～47都道府県協会へのアンケートの結果から～

I. 現状と問題認識

わが国の建設産業は、永年にわたるデフレ経済と建設投資の減少により安定的、持続的な経営が極めて困難な状況に置かれてきました。その様な状況の下、全建の会員数は、ピーク時の3万3千社から、現在では廃業等により2万社を切るほどまでに激減し、地域によっては、災害対応空白地帯が生まれるなど、既に地域の安全・安心に懸念が生じているところも出てきています。加えて、急速な高齢化の進展、若年労働者の建設業離れも一段と進み、今後の地域建設産業の担い手の確保・育成が憂慮されているところです。

地域に根差した全建の会員企業は、「まち医者」的存在として地域経済や雇用を支えるとともに、地域のインフラの維持・整備に取り組んできました。今後においてもさらにその役割は重要性を増すものと思われまます。このため、地域を支える建設業者を選定し育成する方策が必要であり、業界においては、受注した工事を的確に遂行できる施工能力とコンプライアンスを遵守する努力、そして、将来の担い手の確保が何よりも重要です。

このような問題意識のもと全建では、建設産業の担い手確保・育成についての課題と具体的な方策等について、各都道府県協会にアンケート調査を実施しました。その結果、担い手確保のために不可欠な要因として次のようないくつかの重要な点が指摘されました。

1. 中長期的な国土ビジョン

漸く建設投資の減少に歯止めがかかり、2020年のオリンピック・パラリンピックの開催が決定するなど建設投資の増加が見込める中、建設産業の担い手の確保につなげるため、長期間にわたって持続可能な国土づくりのための予算の裏付けのある国土ビジョンの策定が望まれる。

2. 建設産業に対するイメージの向上

建設産業の災害時の活動や社会貢献の状況が広く国民に理解されていない。建設企業の CSR（社会的責任）を徹底するとともに、建設産業に対する悪いイメージを払拭し、建設産業の本来の役割やその将来性に理解を得る取組みが重要である。

3. 教育訓練の体制整備

各都道府県協会単独で教育・研修施設を有していないため、地理的に利用が難しい地域が多いのが現状であり、教育訓練の体制整備が急務である。

このため、既存の教育・研修センター等を活用して、人材育成の場としてのネットワークを構築し、教育訓練が適切に実施される体制を整備することが必要である。

4. 就労環境の改善

適正な賃金水準の確保、社会保険制度への加入の促進、週休二日制等休暇制度の整備など、建設産業の担い手の処遇と就労環境の改善が必要である。

II. 今後の対応

このような現状を踏まえて、全建は、地域建設産業の担い手確保・育成について検討する委員会を設置し、次のような課題について、今後具体策を含めて検討していきたいと考えています。

1. 戦略的広報

建設産業・建設業界の必要性・重要性を広く国民一般に正しく分かり易く訴え、理解を深めてもらうことが欠かせない。このため、積極的な戦略広報のための方策が求められている。

そのためには、専門紙・一般紙等のマスコミ媒体や様々なイベントを通じて建設産業をアピールし、また、災害出動や社会貢献活動などに今まで以上に積極的に取組むとともに、官民一体となった戦略的広報の展開によって建設産業のイメージアップを図ることが重要である。

2. 担い手の入職・定着の促進

(1) 若年者対策

新規学卒者の入職率が低く、離職率が高いことから、教育担当者との意見交換会、インターンシップ、職場見学等の機会を通じ建設産業への理解を高めることが重要である。

若年入職者のスキルアップを図る上で建設関係の資格取得が有効であることから、その支援を行っている県協会が大半であるが、これらの取組みについても、今後とも積極的に実施していくことが必要である。

また、若者が夢をもって将来を託せる建設産業を実感できるよう、処遇と就労環境の改善が重要である。

(2) 女性の活躍の場の拡大

女性特有の発想や細やかな気配り等を大いに生かして職場のイメージアップを図り、建設産業における女性の活躍の場を拡大するため、インターンシップ、現場見学会や女性技術者との交流会等の機会を通じた啓蒙・広報活動を積極的に行う必要がある。また、女性が活躍できる職場にするには、育児・介護等家庭との両立支援、トイレ・更衣室・洗面所等の整備も重要である。

(3) 経験豊かな高齢者の活用

建設の現場を経験した高齢者の活用は、若年者の定着促進や技術・技能の承継に寄与し、建設産業の担い手としても必要不可欠である。そのためには、現場の高低差や気候の変化などを考えた就労環境に配慮することが重要である。

(4) 外国人技能実習制度の活用

外国人技能実習制度については、都道府県協会の3割以上が、今後、活用を考へるとしているが、建設産業の処遇改善等を後退させることにならないよう、また、言葉の問題や生活習慣などにより安全面に問題が生じないよう、万全の配慮をする必要がある。

3. 担い手不足下における生産性向上策

担い手不足を補うため、機械化、プレキャスト化、IT化、工法の見直しや、建設技術者が施工管理に集中できるよう、工事関係書類の簡素化が望まれる。また、官民の工事を通じて適正な工期での発注が行われれば一層の生産性向上につながる。

4. 能力開発ネットワークの構築と担い手確保・育成の体制整備

国、県及び民間が設置する訓練施設の有効活用や、富士教育訓練センター、三田建設技能研修センター等を中心とした能力開発機能のネットワークの構築が急務である。

また、技能・技術の向上のための教育訓練、若年者の定着率向上に資する研修等の充実とともに、建設産業に従事する者のキャリア支援の仕組み、ライフステージに応じた生活設計、職業生涯モデル等の提示により、労働者が自らの将来展望と誇りを持つことが重要である。

5. 建設技術者の計画的な確保（公務員等への転職等）

建設技能労働者の不足と同時に、建設技術者の不足も深刻で公共工事の品質の確保に支障をきたしている。

建設技術者の確保・育成は、受発注者の双方がそれぞれの立場で対応することが求められている。建設技術者の公務員等への転職は、建設業の弱体化につながる恐れもあり、行政の対策と指導が重要である。

Ⅲ. 行政等への要望

地域建設産業の担い手確保・育成の取組みには、各企業が社会的責任を果たし、雇用する労働者の労働環境の改善や充実等に努めることが必要であり、地域経済の下支えや、地域住民の安全・安心を図る上で、業界と行政との連携が極めて重要との意見が多く寄せられました。

1. 業界自らの取組み

地域の建設企業は、国民・社会からより信頼される建設産業を実現するため、法令遵守、地域社会への貢献など、社会的要請に対応した事業活動に取り組むことが必要である。さらに、各企業が雇用する労働者の労働環境の改善・充実や労働災害の防止等に努め、安定した経営のもとで担い手の確保・育成を図ることが重要である。

2. 行政への要望

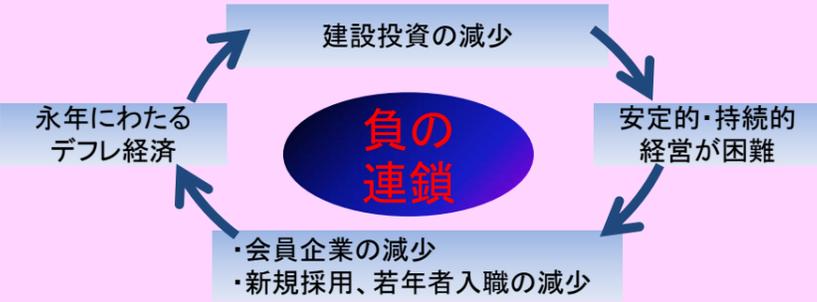
(1) 国においては、中長期的な国土ビジョンのもと、公共事業予算の確保、増額に努めるとともに、公共工事の発注において、発注の平準化、適正な工期の設定、施工の通年化等により労働環境の改善や充実を図ることが重要である。

さらに、ダンピング対策、担い手確保に資する入札方式やモデル工事等の導入と、地方公共団体に対する指導が必要である。

(2) 先般成立した「国土強靱化基本法」及び現在国会で審議されている「品確法、建設業法、入契法」の改正と、その的確かつ迅速な施行が重要である。

(3) 建設行政と他の行政との連携による施策として、大学、専門学校等に土木・建築関連学科の増設や、大学卒業予定者に対する合同企業説明会の開催等など、担い手確保・育成につながる取組みへの各種助成金制度の充実が必要である。

I 現状と問題



地域建設業を支える 担い手確保・育成策が必要

- ・中長期的な国土ビジョン 【神奈川、福岡 等】
- ・建設産業に対するイメージの向上 【茨城、佐賀 等】
- ・教育訓練の体制整備 【埼玉、神奈川、岡山 等】
- ・就労環境の改善 【福岡 等】

II 今後の対応

1. 戦略的広報

- ・建設産業、建設業界の必要性や重要性につき、国民一般への理解を促進
- ・戦略的広報には、官民が一体となりイメージアップを図ることが重要
- ・広報紙、新聞、TV等、マスコミ媒体へのコンテンツの提供 【宮城、秋田、栃木、愛媛 等】
- ・行政とタイアップした広域的な戦略広報 【神奈川、島根、宮崎 等】
- ・小中学生や母親、女性等を対象に、幅広く建設業の魅力を伝える必要 【沖縄 等】

2. 担い手の入職・定着の促進

イ. 若年者対策

- ・教育担当者との意見交換会、インターンシップ、職場見学会、高校在学中における建設関係の資格取得支援の積極的実施が必要
- ・若者が夢を持って将来を託せる建設産業が実感できる処遇と就労環境が重要
- ・産学官連携した入職・定着促進への取組(セミナー、現場見学会等) 【青森、埼玉、熊本 等】
- ・保護者及び教育関係者との意見交換 【神奈川、愛知 等】
- ・土木施工管理技士、建設業経理士等資格取得支援 【北海道、宮城、長野、愛知、三重 等】
- ・処遇や雇用環境の改善 【宮崎、鹿児島 等】

ロ. 女性の活躍の場の拡大

- ・女性の特性を生かした発想や、細やかな気配り等を大いに生かして職場のイメージアップを図る必要
- ・育児・介護等家庭との両立支援、トイレ・更衣室・洗面所等の整備が必要
- ・現場環境の改善、就労環境の整備 【秋田、埼玉、新潟、三重、山口、福岡、宮崎 等】
- ・広報活動の強化(情報のネットワーク、意見交換の場の設置) 【栃木、神奈川 等】
- ・イメージアップと意欲ある女性へのアピール 【神奈川、愛媛 等】

ハ. 経験豊かな高齢者の活用

- ・建設業を経験した高齢者の活用は、若年者の定着促進や技術・技能の承継に寄与し、担い手としても必要
- ・体力負担を考慮し、現場の高低差や気候変化などの就労環境に配慮することが重要
- ・定年延長、再雇用、継続雇用等の導入・活用 【青森、埼玉、鹿児島 等】
- ・体力低下対策としての機械設備の導入、技術開発、短時間勤務等 【埼玉 等】
- ・健康管理、安全管理の十分な実施 【茨城、新潟、岐阜、京都、福岡、鹿児島 等】
- ・高齢者による若年者の定着指導や技術・技能の承継 【神奈川、愛媛、熊本、沖縄 等】

ニ. 外国人技能実習制度の活用

- ・外国人技能実習制度については、都道府県協会の3割以上が今後活用を検討
- ・建設業界の処遇改善や安全面に悪影響が出ないよう万全の配慮が必要
- ・社会全体の制度設計への配慮が必要 【青森、東京 等】
- ・単なる安価な労働力としての活用は業界全体の処遇改善に逆行 【宮城、静岡、島根 等】
- ・言語、習慣、安全の確保、品質の確保等の対策が必要 【福島、茨城、京都 等】

3. 担い手不足下における生産性向上策

- ・担い手不足を補うため、機械化、プレキャスト化、IT化、工法の見直し、工事関係手続きの簡素化が必要
- ・適正な工期での発注による生産性の向上
- ・諸種の省力化工法の見直し、新技術の導入 【秋田、埼玉、鹿児島 等】
- ・書類簡素化、適正な工期の確保 【茨城、埼玉、福井、京都、岡山、佐賀、鹿児島 等】
- ・先導事例の聴取、セミナー等の実施 【神奈川、静岡 等】

4. 能力開発ネットワークの構築と担い手確保・育成の体制整備

- ・国、県、民間が設置する訓練施設の有効活用や、富士教育訓練センター・三田建設技能研修センターを中心とするネットワークの構築が急務
- ・建設産業に従事する者のキャリア支援の仕組みや職業生涯モデル等を示すことで労働者が将来展望と誇りを持つことが重要
- ・各地域ブロックにおける訓練拠点の確保を検討 【埼玉、神奈川、新潟、福井 等】
- ・若年労働者の入職促進のための教育訓練の場の確保 【北海道 等】
- ・資格取得に係るインセンティブの実施 【青森 等】
- ・出前講座の充実 【三重 等】

5. 建設技術者の計画的な確保

- ・建設技能労働者の不足と同時に、建設技術者の不足も深刻であり、品質確保に支障
- ・建設技術者の確保・育成は、受発注者の双方がそれぞれの立場で対応するよう、行政の対策と指導が重要(公務員等への転職等) 【北海道、埼玉、静岡、京都、兵庫、沖縄 等】

III 行政への要望

