

# 第3章

## 国土交通分野における取組み

第2章においては、「働き方」、「住まい方」、「動き方」といった観点から、現在の若者の暮らしにどのような変化が起こっているのかについて分析を行った。現在の若者は、今後、社会の中核を担っていく存在であり、彼らの暮らし方は、今後の我が国の形を大きく左右するものと言える。第3章においては、現在の若者の暮らし方が、彼ら自身のこれからの暮らし方、さらには将来の人々の暮らし方につながるものと考え、現在及びこれからの時代を生きていく人々が豊かな暮らしを送れるよう、国土交通行政が今後目指すべき方向性や実施していく施策について記述する。

### 第1節 働き方に関する取組み

前章で見たように、若者の長期勤続志向は高いにもかかわらず、離職率は高い水準にあることから、若者が理想とする雇用環境と現実の雇用環境との間のギャップが若者の継続的な就業を阻んでいると考えられる。国土交通に関連する産業においても、若者が継続的に就業できるよう、雇用環境を改善していくことが求められる。また、国土交通に関連する産業において、若者の就業者数の減少や就業者の高齢化が見られることから、国民の暮らしや我が国の経済を支えるこれらの産業が持続的にその役割を果たしていけるよう、それぞれの産業において、若者の入職を促進し、世代間の技能継承を促していくことが必要である。

また、女性については、就業率は上昇しているものの、出産後の就業継続割合が低いことや、非正規雇用者が増加していること、管理職に占める女性の割合が上昇傾向にあるもののいまだ低い水準にあること等、依然として多くの課題がある。出産・子育てと仕事が両立できる環境づくりを進めるとともに、様々な職種における女性の採用や管理職登用を促進すること等により、女性にとって働きやすく、働きがいのある職場環境を作っていくことが必要である。

#### (1) 若者の就労支援

##### ① 建設産業における取組み

前章で見たように、我が国の建設業においては、若者の入職者数が減少するとともに高齢化が進展している。今後、豊富な経験を有する世代が引退する局面を迎えることから、技術・技能の継承が世代間でスムーズに行われ、将来的にも足腰の強い建設産業を構築できるよう、次世代を担う若年入職者を確保するとともに、熟練工の持つ技能を若い世代に継承することが必要である。

#### (ア) 若年者の入職支援

若者の入職促進については、建設産業団体等から構成される建設産業人材確保・育成推進協議会や関係省と連携し、ポータルサイトの積極的な活用等によって、技能労働者が、学生にものづくりの楽しさや喜びを伝える出前講座、工事現場での見学会、現場実習、インターンシップ、建設関係の資格取得の支援等を展開し、若者の入職動機の形成、入職促進を図っていくこととしている（図表204）。

また、建設産業は、住宅・社会資本の整備や維持管理、災害時における地域社会の安全・安心の確保等、社会において大きな役割を果たしている産業であるが、若者の建設産業への就業を促すためには、このような建設産業の魅力をPRし、正しく理解してもらうことが重要である。このため、行政機関や建設業団体等が一体となり、若者だけでなく子どもや一般市民も対象とし、それぞれの受け手に応じた戦略的広報を行うこととしている。

図表 204 高校生現場見学会の実施風景



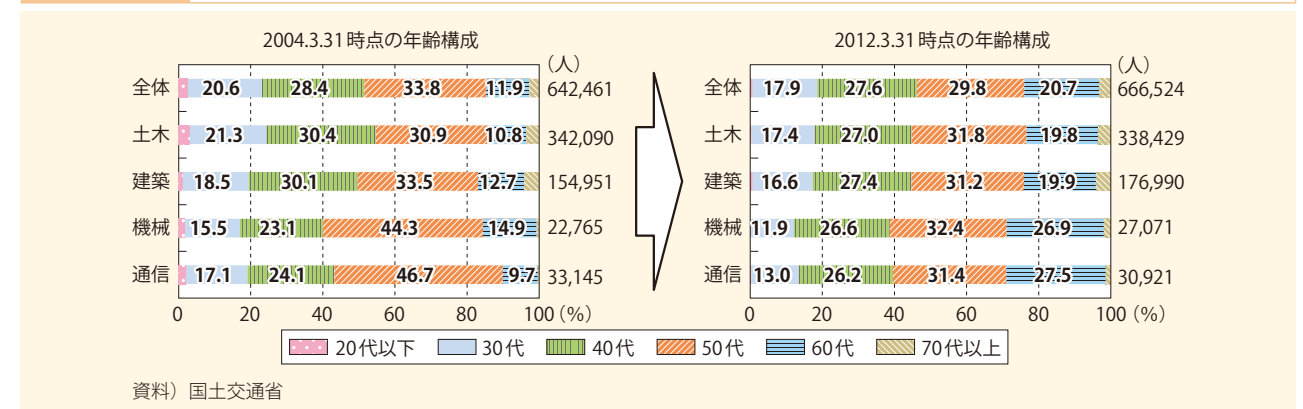
資料) 山口県建設業協会

#### (イ) 技術者や技能労働者の確保・育成

建設業への若年入職者が減少する中でも、特に、技術者や技能労働者となる人材の減少が進行しており、元請企業が一定金額以上の下請工事を出す場合に配置が義務づけられている監理技術者については、40歳未満が約1割程度しかない業種があるなど、高齢化の進展も著しく、優秀な技術者の確保・育成が図られる環境を整備することが急務となっている（図表205）。

このため、国土交通省においては、技術者の実態把握に向けた技術者データベースの整備について検討を進めてきたところであるが、今後は、技術力のある技術者が適正に評価され、技術者を雇用し施工力のある建設企業となるインセンティブが高い仕組みとなるよう検討を続けることとしている。

図表 205 業種別資格者証保有者年齢の変化



また、若年入職者の減少の背景として、技能労働者の就労環境の悪化が進んだことが一因と考えられることから、若者が継続して就労できるよう、社会保険等未加入対策の更なる徹底を図るとともに、技能労働者が保有する資格や研修履歴等の技能に係る情報を蓄積することにより、技能に見合った処遇が受けられる就労環境づくりを進めるなど、就労環境の向上に向けた取組みを行うこととしている。



コラム

日本の伝統木造建築技術の継承

伝統構法を活かした木造軸組住宅は、湿度の高い我が国の気候風土に適し、長寿命化のための補修や増改築が容易であるなどのすぐれた特徴を有していますが、高度な技能を持った大工技能者の高齢化が進む一方で、新規の大工就業者数が減少していることから、次代を担う若い後継者への技能の継承が困難な状況となっています。

このような状況を踏まえ、伝統構法を活かした木造住宅の生産体制を再構築するとともに、我が国の職人文化・もの作り文化の再興を担う人材育成を目指し、2003年より「大工育成塾」が開塾され、大工技能者の育成に取り組んでいます。

大工育成塾には毎年18歳から25歳以下（平均年齢約19歳）の若者が全国で100名程入塾しており、研修は、3年間にわたり現場実習及び教室講義の形式で実施されています。現場実習は、受入れ工務店（2013年4月現在：全国566社）の住宅建設現場等で、1棟梁に対し1人の塾生が個別に伝統的な木造住宅に関する技術・技能について実技指導を受けています。教室講義は、全国4箇所の会場で約60日、1泊2日の集中合宿を行い、伝統的な木造住宅に関する技術・技能の理論を体系的に学んでいます。3年目には、研修の集大成として、全国の塾生が集い、各自が培った技能を活かしながら全員で約2週間かけて1棟の木造軸組住宅を建築する修了制作が行われるなど、研修を通じて大工技能者としての基本技術を取得するカリキュラムとなっています。

現場実習の様子



修了制作の様子



資料）（一社）大工育成塾

②観光産業における取組み

観光産業は、一般には魅力ある職場と認識されており、就職時の希望先企業として学生から人気を得ているが、実際の労働環境は他産業に比して決して恵まれているとは言えない。いわゆる「3年の壁」といわれる定着率の低さ、長時間労働・処遇改善等の課題、さらには優秀なスキルを有するベテランの活用やその雇用確保も含め、改善のための取組みを進める必要がある。

このため、観光産業についての若者の興味を喚起し、理解を深めてもらうことにより、将来にわたって観光産業界が魅力ある職場として位置づけられるよう、インターンシップモデル事業や大学の教育プログラムの開発等、産学官が連携した人材育成に取り組んでいる（図表206）。今後は、適切な労務管理等による労働時間の削減等、労働環境の改善を図るとともに、若い世代が将来を見通したキャリアパスやライフプランを持つことができるよう、キャリアについて考える機会を提供していく必要がある。

図表206 インターンシップモデル事業

連続型インターンシップ

「観光」という一連の消費行動（予約・移動・宿泊など）にかかわる複数のサービス提供事業者において、1人の学生が連続して横断的にインターンシップ実習を行う。  
これにより、観光産業全体像の理解の深化を促すとともに、産業全体が抱える課題について気づきを与える。  
（実施イメージ）

準備期間		インターンシップ受入期間			事後フォロー
		第1期（2週間）	第2期（2週間）	第3期（2週間）	
受入条件調整	選考＋事前指導	旅行業	運輸業、研究所 又は関連団体 等	宿泊業	3期を修了した学生⇄企業で 双方向の個別フィードバック

長期間型インターンシップ

1つの事業体において、1人の学生が長期間（本モデル事業では2ヶ月間以上）のインターンシップ実習を行う。  
これにより、表面的には気づきにくい、ビジネス課題の深層について気づきを与える。  
（実施イメージ）

準備期間		インターンシップ受入期間（2カ月以上）	事後フォロー
受入条件調整	選考＋事前指導	企業内の複数のセクションを経験したり、特定の課題についてプロジェクト的に検討したりするプログラムを提供	学生⇄企業で双方向のフィードバック

資料）国土交通省

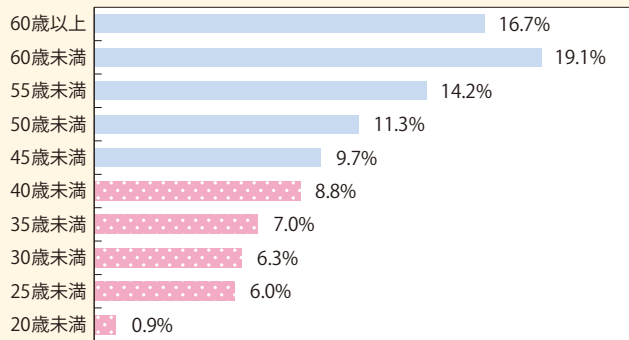
③海事産業における取組み

我が国における輸出入貨物の99.7%、国内貨物輸送の39.5%を担っている海運は、国民生活・経済を支える上で大きな役割を果たしている。海運の安定輸送確保の観点からは、船員の確保・育成が極めて重要であるが、現在、我が国における船員を取り巻く状況をみると、外航日本人船員の減少や内航船員の高齢化が進行しており、内航海運、外航海運それぞれにおいて人材の確保が課題となっている（図表207）。

こうした課題に対応するため、海の魅力のPRや船員の職業としての魅力を向上させるた

めの取組み等を通し、船員を目指す若者の裾野を拡大することが必要であり、海事関係者が一丸となり効果的な海事広報を推進するとともに、船員の労働条件や労働環境の向上に向けた取組みを推進している。また、即戦力を備えた新人船員の養成に向け、海運事業者の自社船による乗船実習の導入や航海訓練所における船員志望者への重点的な乗船実習の実施等、乗船実習の見直しを行っている。また、水産高校卒業者の就職機会の増大を促進するため、2013年4月より、水産高校卒業者について、六級及び三級の海技免許取得に必要な乗船履歴をそれぞれ短縮することにより、免許取得までの期間を縮小する措置を講じている。さらに、外航船員については、運航技術者としての役割だけでなく、我が国の外航商船隊の船員のうち多数を占める外国人船員を指揮監督する役割も担っていることから、英語力・コミュニケーション能力等の向上を目指したカリキュラムを充実させるなど、船員教育機関における教育内容等の見直しが図られている。

図表207 内航船員の年齢構成比



資料）国土交通省



## ④インフラ海外展開により求められる人材

近年のアジアをはじめとする諸国の経済発展、都市の成長は著しく、途上国を中心とした人口の増加、世界的な経済成長やそれに伴う所得水準の向上、中所得層の増加等によりインフラ整備に対する需要の伸びは今後とも世界的に大きくなることが見込まれており、特にアジアでは、2020年までに約8兆ドル超のインフラ需要が見込まれている（図表208）。

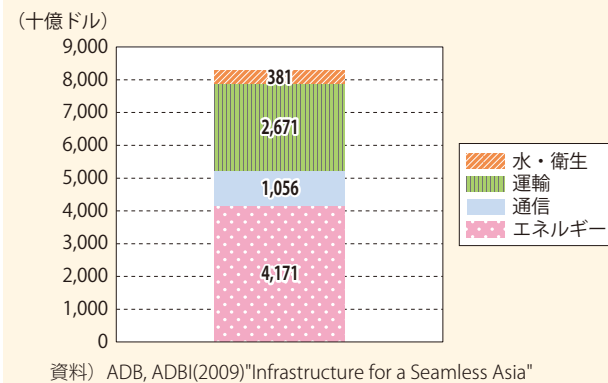
少子高齢化の進展等により我が国の国内市場が縮小する中で、今後も我が国が成長を継続していくためには、我が国が培ってきた技術と経験を活かしたインフラを展開することにより、これらの国々の成長を取り込んでいくことが不可欠である。

インフラの海外展開を進めるに当たっては、関係する国土交通に関連する産業の事業者だけでなく、学会や国内外の大学、研究機関等を含めた幅広い産学官の連携の下、それを担う人材を確保・育成する必要がある。特に、プロジェクトの一番の「川上」である構想段階や「川下」である施工後の維持・管理運営段階において、必要な知識・知見を持ったグローバル人材を確保・育成していくことが求められており、国際的な契約実務、労務管理やプロジェクトファイナンスに関する知見等、トータルの受注を可能とする体制を担うべき人材の確保・育成を進めることが必要となっている。2013年3月時点で、国際的な建設マネジメント能力を修得し、海外のリーダー層との人脈を有する人材を育成するため、フランス、英国、タイ、フィリピンの大学と我が国建設業との人材交流プログラムを構築している。

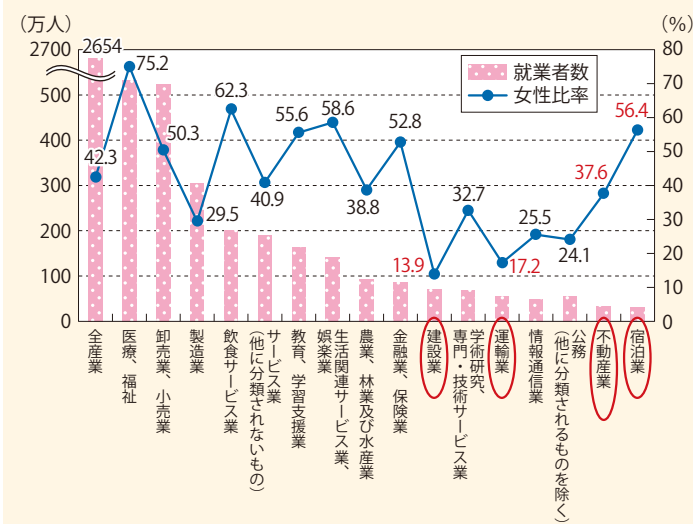
## (2) 女性の就労支援

国土交通に関連する産業における女性の就業状況を見てみると、宿泊業においては就業者のうち56.4%が女性となっており、全産業の平均である42.3%よりも高い水準となっている。一方で、建設業、運輸業においては、バス事業における運転手のように女性の就業が進んできた分野もあるものの、女性の就業者比率はそれぞれ13.9%、17.2%と、他の産業に比べ低い水準となっている（図表209、210）。

図表208 アジアにおけるインフラ需要（2010～2020年）

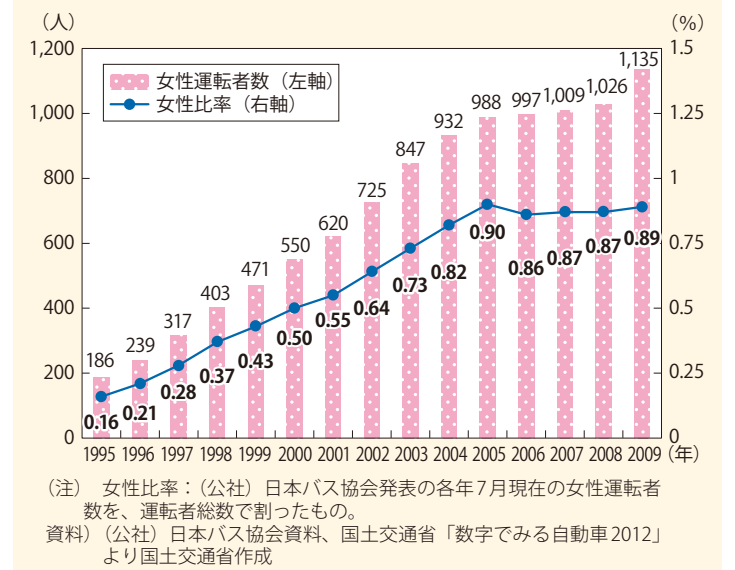


図表209 女性の産業別就業者数及び比率（2012年平均）



少子高齢化が進行し、労働力人口が減少していく中、我が国経済が持続的な成長を遂げるためには女性の労働力を活用することが重要であり、国土交通分野の産業においても女性の活躍を促進することが不可欠である。

図表210 女性バス運転者数と女性比率の推移



## ①育児施設の駅施設等への併設

保育サービスの充実、女性が育児と仕事を両立させるための重要な要素であり、特に、駅施設に併設される子育て支援施設は、通勤時に子供を預けることや、駅周辺に集積する医療・福祉サービスや行政サービス等の他の様々なサービスを併せて利用することを可能にすることから、働きながら育児をする女性の暮らしを支える役割を担っている。このため、鉄道駅総合改善事業等により、既存の鉄道駅に保育施設等の生活支援機能を併設し、域内外の子育て世帯の利便性の向上を図っている（図表211）。

図表211 鉄道駅等に併設する保育施設のイメージ



## ②女性の就労環境の改善

国土交通に関連する産業においても、女性の社会進出を促進するための様々な取組みが見られる。建設業においては、従来、「男性の仕事」というイメージが強く持たれてきたところがあり、女性の就業者比率も他の産業と比較して低かったが、現在、各事業者において女性の入職や継続的な就業を促すための取組みが進められている。例えば住宅のリフォームにおいては、住まいづくりに関する多様な感性が求められる中で、女性の観点を活かすことでより良い提案ができるとの考えから、従来は男性が大半であった営業職に女性を積極的に採用するなど、女性の職域を拡大する動きが見られる。また、採用後についても、育児休業制度や短時間勤務制度の充実に加え、各種研修等の実施や女性管理職の積極登用等により、女性の活躍を推進するための様々な取組みが進められている。

## コラム

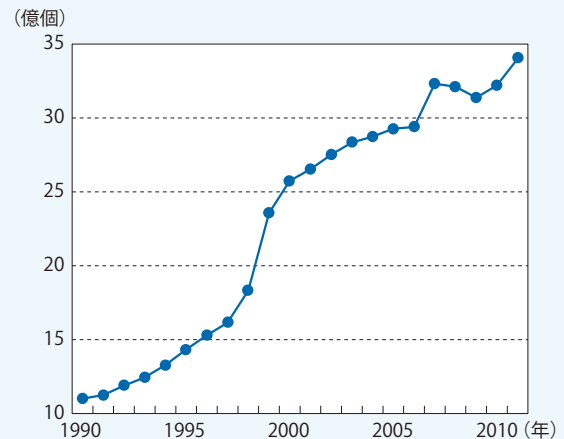
## 女性が活躍できる環境の拡大に向けた取組み

宅配便事業は男性の仕事というイメージが持たれがちですが、インターネット販売の普及等により配送荷物が小型軽量化してきたことを背景に、女性の活躍の場としての期待が高まっています。また、顧客側からの期待としても、配達の際に荷物を置く向きに配慮するなど、女性ならではのきめ細かなサービスが行われることに対し、評価が高まっています。

宅配便事業を主体に展開する佐川急便（株）では、ドライバー職を中心に女性従業員の育成・登用を積極的に推進しており、台車や三輪自転車で集配を行うサービスセンターでも多くの女性従業員が勤務しています。現在では、女性従業員の割合はグループ事業全体で約20%を占めており、2014年にはこの割合を30%にまで引き上げることが目標としています。

その一環として、2012年9月、環境負荷の軽減に貢献するとともに、女性に新しい配達の手段を提供するものとして、京都市中京区において三輪電気自動車試験導入されました。トラックの運転に抵抗がある女性にとって、コンパクトで機動力のある三輪電気自動車は、細い道路や坂道がある同エリアでも効率的に集荷・配達できる新しい手段となることが期待されています。

30kg以下の宅配便取扱個数の推移



(注) 宅配便とは、特別積合せ貨物運送又はこれに準ずる貨物の運送であって、重量30kg以下の一口一個の貨物を特別な名称をつけて運送したものを指す。  
資料) 国土交通省

三輪電気自動車による配達の様子



資料) 佐川急便(株)