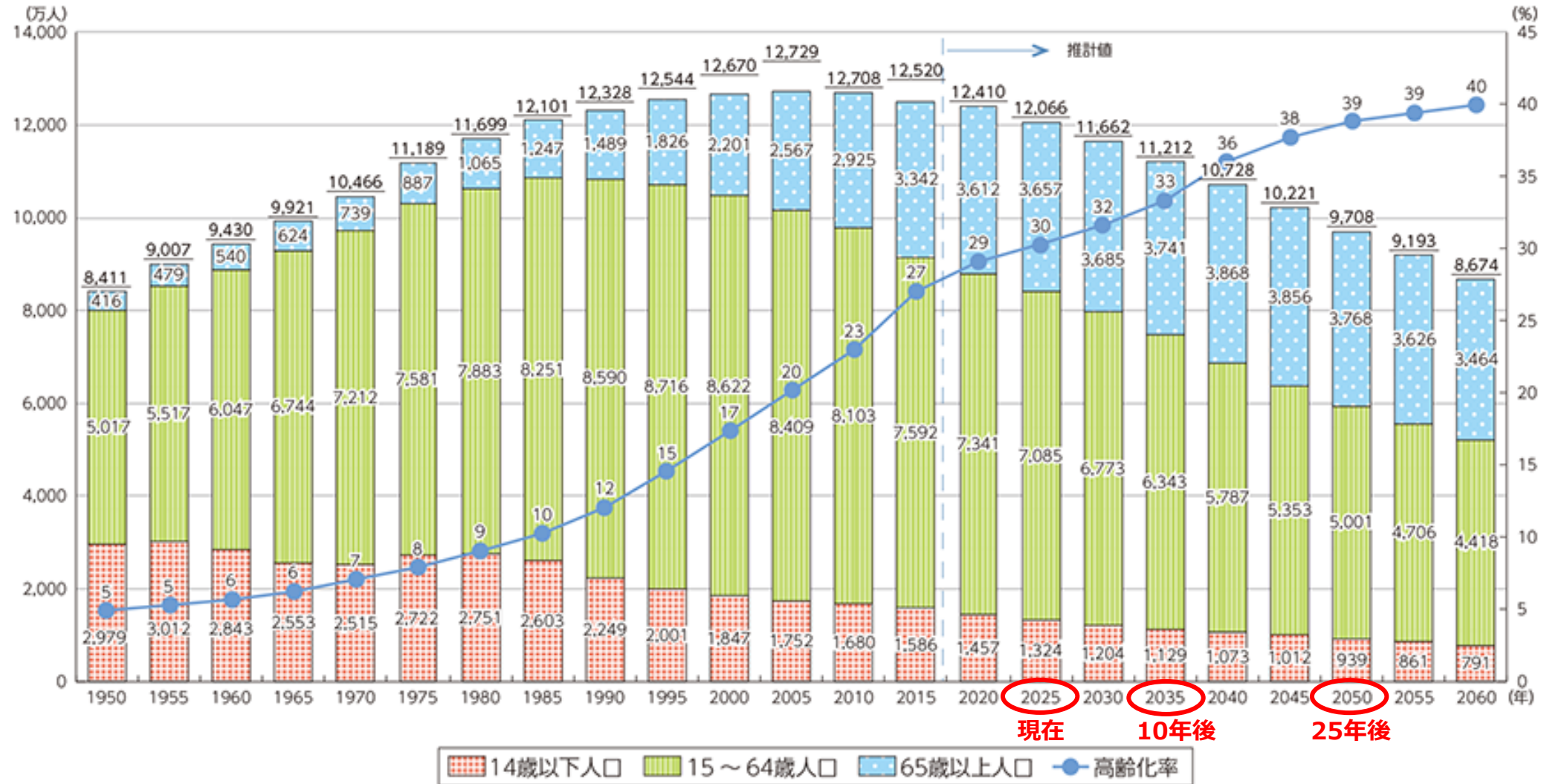


住宅建設技能者の 担い手不足について

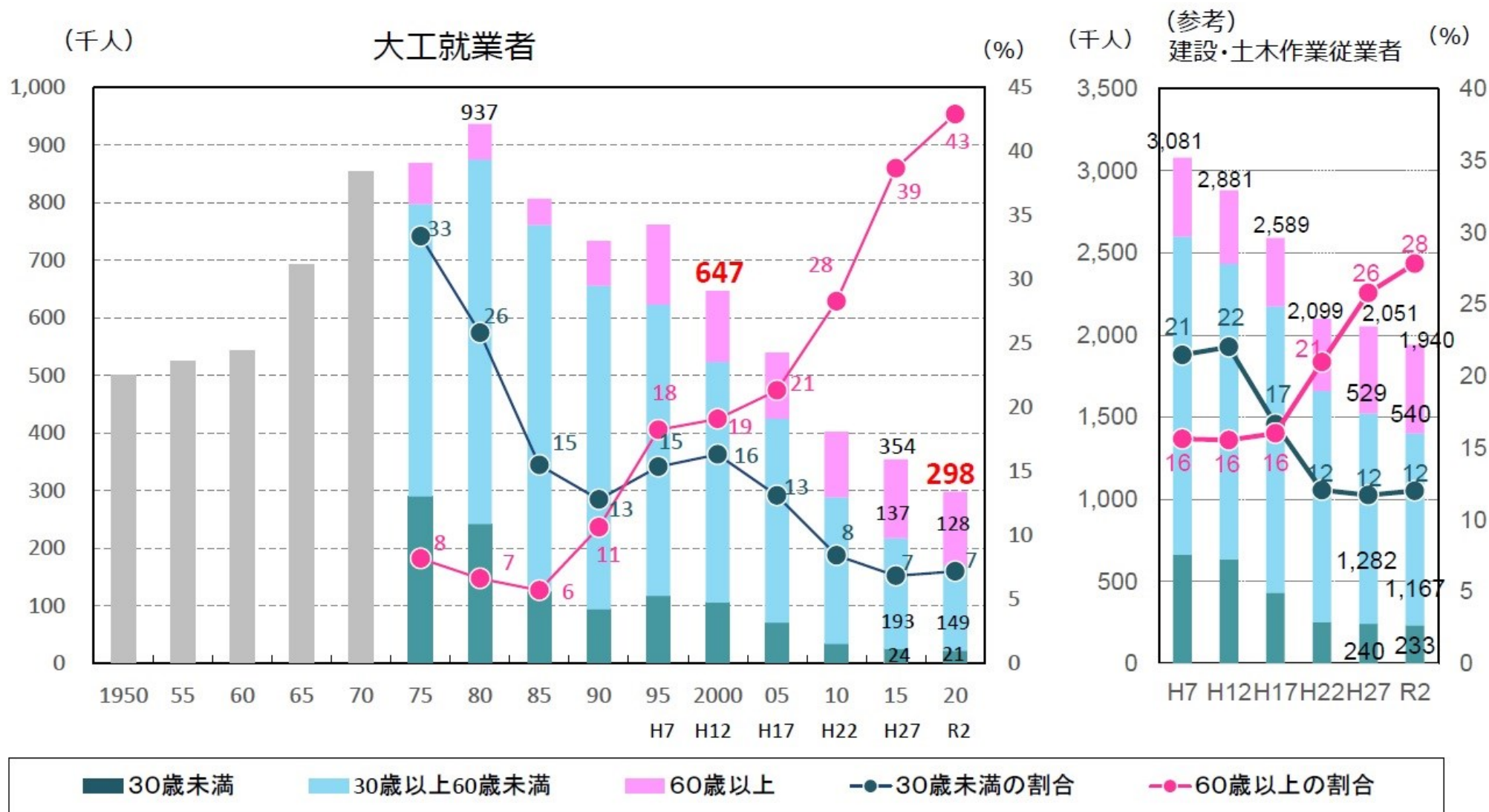
社会保険労務士法人 アスミル
特定社会保険労務士 櫻井好美

日本の人口の推移



出典) 2015年までは総務省「国勢調査」(年齢不詳人口を除く)、
2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)

大工就業者数の推移



住宅技能者の担い手不足にかかる現状・課題・目指すべき姿

■現状

少子高齢化による生産年齢人口の減少・人手不足
建設業界が魅力ある業界となっていない（選ばれない業界）

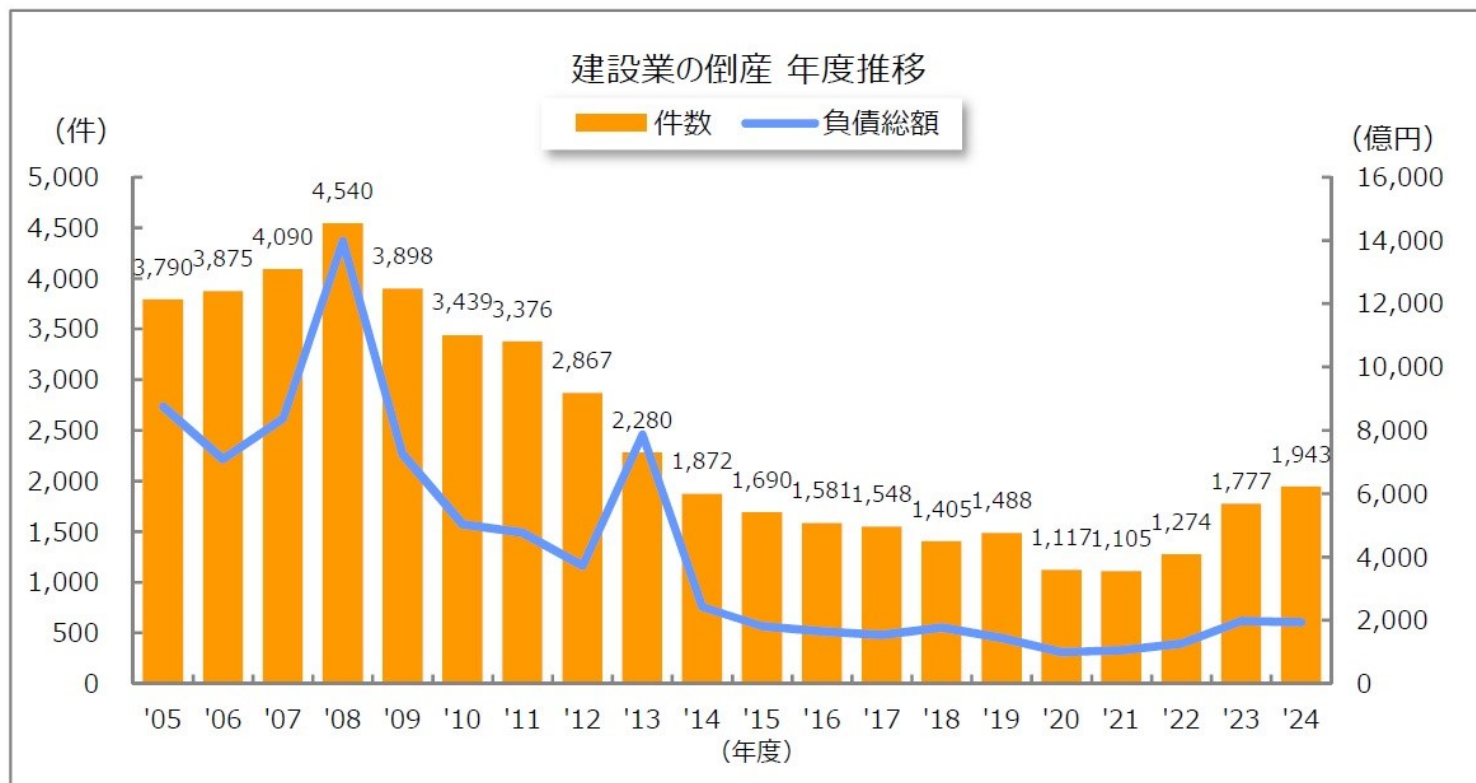
■課題

他業界と比較し、労働条件が整っていない
重層下請構造がゆえに、経営者という感覚が備わっていない
利益をだせる体質になっていない

■目指すべき姿

- ・会社としてすべきこと
 - ・団体としてすべきこと
 - ・業界としてすべきこと
- ⇒ それぞれの立場でできることを整理していく

企業倒産年次推移



出典：東京商工リサーチ

- 税金関連倒産は176件、前年の1.9倍
税金滞納
社会保険料滞納等
- 「人手不足」関連倒産
 - 求人難 114件（前年58件）
 - 人件費高騰 104件（前年59件）
 - 従業員退職 71件（前年42件）

建設業における倒産件数

2024（令和6）年度 建設業の倒産 （負債額1,000万円以上の企業倒産）

倒産件数	負債総額
1,943 件	1,944億600万円

前年度比	+ 9.34%	▲ 1.45%
2023（令和5）年度	1,777 件	1,972億7,200万円

※TSRの倒産集計は、1952年の集計開始以来、法的倒産と私的倒産を含む

建設業の倒産 年度推移

年月	件数		負債総額		平均 負債額
	(件)	前年度比 (増減率)	(百万円)	前年度比 (増減率)	
2005年度	3,790	－	874,398	－	230
2006年度	3,875	2.24%	709,253	▲18.88%	183
2007年度	4,090	5.54%	837,560	18.09%	204
2008年度	4,540	11.00%	1,398,357	66.95%	308
2009年度	3,898	▲14.14%	723,582	▲48.25%	185
2010年度	3,439	▲11.77%	503,537	▲30.41%	146
2011年度	3,376	▲1.83%	477,459	▲5.17%	141
2012年度	2,867	▲15.07%	371,723	▲22.14%	129
2013年度	2,280	▲20.47%	786,895	111.68%	345
2014年度	1,872	▲17.89%	241,678	▲69.28%	129
2015年度	1,690	▲9.72%	180,649	▲25.25%	106
2016年度	1,581	▲6.44%	165,279	▲8.50%	104
2017年度	1,548	▲2.08%	153,683	▲7.01%	99
2018年度	1,405	▲9.23%	176,470	14.82%	125
2019年度	1,488	5.90%	143,524	▲18.66%	96
2020年度	1,117	▲24.93%	99,187	▲30.89%	88
2021年度	1,105	▲1.07%	105,456	6.32%	95
2022年度	1,274	15.29%	126,692	20.13%	99
2023年度	1,777	39.48%	197,272	55.70%	111
2024年度	1,943	9.34%	194,406	▲1.45%	100

出典：東京商工リサーチ

10年間でみてきたこと（社労士として・建設業界の外からの視点）

2つの大きなハードル

- ① 社会保険未加入問題
適正な保険加入、雇用と請負の問題
- ② 働き方改革
労働法への対応（時間管理、年次有給休暇等）

⇒ 建設業界の常識が通用しなくなってきた。

「建設業では無理だ」

or

「どうやったら対応できるだろう？」



どう捉えていくかで、小さな格差から大きな格差へ
会社としての取組の問題
国や制度は助けてくれない
自社としての在り方を真剣に変える時期へ

2035年（10年後）に向け、会社として取り組むべきこと

利益を確保し、雇用ができる体質の会社を作っていくこと

- 労働条件の整備は「あたり前」
 - ・ この話からは卒業してほしい
 - ・ 働き方改革、社会保険等ができない会社は淘汰される
 - ・ 適正な労働条件、人を育てる会社に「人財」は集まる
- 経営者の育成が急務
 - ・ 経営者としてのやるべきことを理解する
 - ・ 雇用ができる経営者を育てる
 - ・ 言いなりではなく、利益がだせる会社をつくる
 - ・ M&Aも視野に入れるべき、勇気ある撤退も必要
- 時代の転換期
 - ・ 今までの成り行き経営では無理
 - ・ 延長ではなく、発想をかえる必要
 - ・ 価値観が変わったということは、差別化により利益体質の会社への変換も可能

【補足】週休2日制へのステップ

①適正な時間管理

- ・何が労働時間なのか？を整理する
- ・労働時間にあいまいな時間はない

②業務の見える化

- ・仕事の整理（効率化できるもの、アウトソースすべきこと、やらないことを決める）

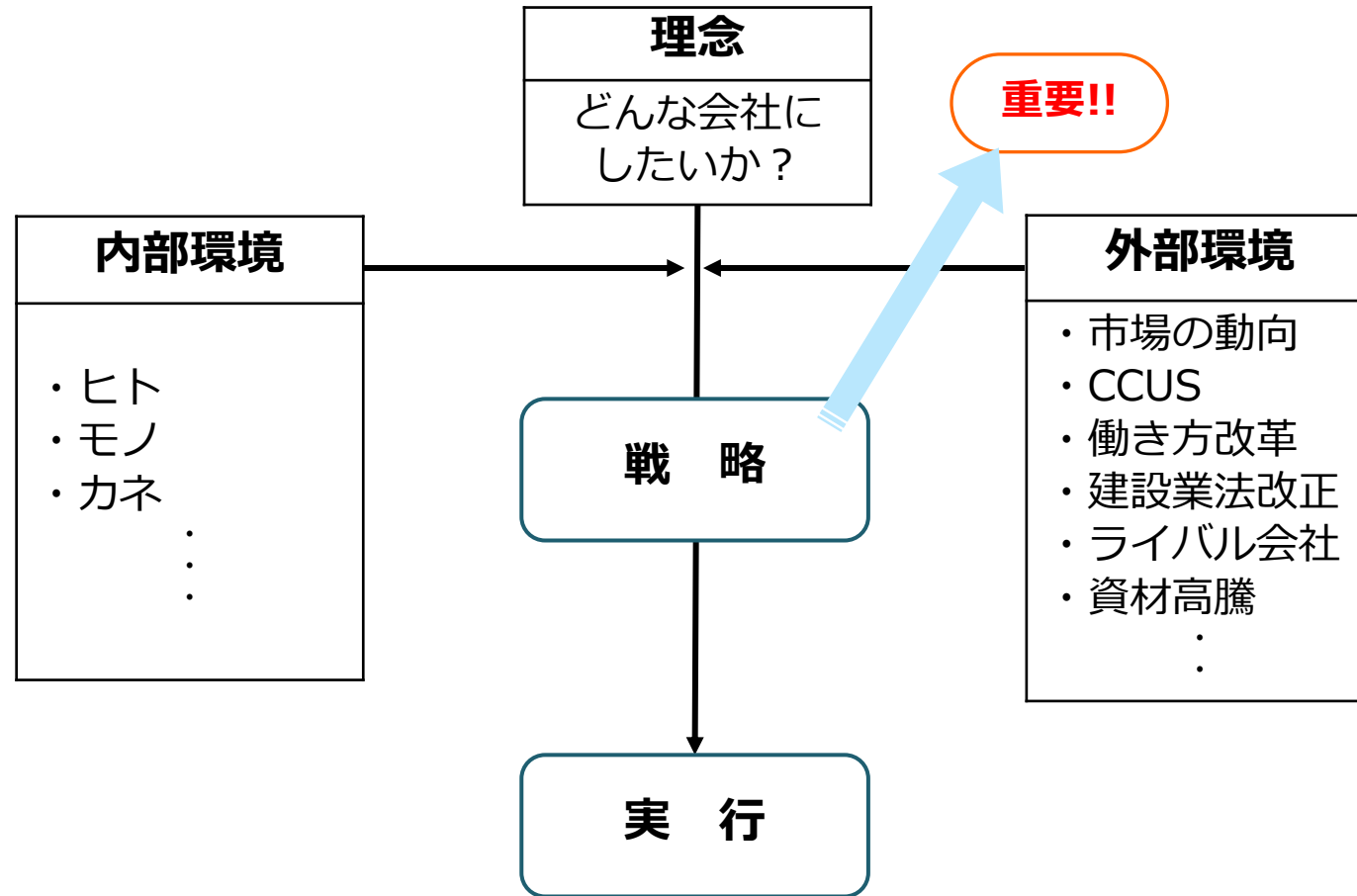
③日給月払から月給制へ

- ・固定残業代の導入等
- ・個別のシュミレーション

④ルールづくり

- ・社内のルールの整理
- ・就業規則の作成
- ・ルールブックの作成
- ・給与の基準の決定
- ・説明会の実施

経営者の仕事（企業の方角付け）



限られた人財で利益をあげていくための戦略を検討する必要あり

取り組むべき戦略

■ 検討すべき外部環境

- ・ 価値観の変化（幸せの価値基準の多様化）
- ・ 終身雇用の終焉（仕事への価値観の変化）
- ・ 「消費＝幸せ」だった時代ではなくなっている
- ・ 東京集中でもなくなった等

⇒ 地方工務店でも地域の良さ、自社の売りをアピールすることで勝てる
テレワーク等の多様な働き方への対応

■ 検討すべき内部環境

- ・ 限られた人財で対応 → 【雇用】
人材定着のためには、労働環境、働きがい
労働環境…多様な働き方
高い給与…高い技術力 ← 教育の必要性
- 【施工力】
本当の意味での一人親方（高い技術力）



自社の強みを生かした経営戦略

2050年（25年後）に向け、業界として取り組むべきこと

■環境

- ・さらに人口減少は続き、必要な労働力が提供できない状況も？
- ・インフラを整備する建設業の役割もさらに重要（地域の重要性）

■業界として取り組むこと

- ・技能労働者は魅力ある仕事という位置づけ
 - ⇒ 処遇改善（CCUSの徹底）
 - 高い技術力（教育訓練の徹底）
 - 世間へのアピール（メディア？）
- ・地域連携のプラットフォームづくり
- ・業界としての施工力確保（雇用、適正な請負も重要）

■各社として取り組むこと

- ・魅力ある会社をつくること