

JILPT 資料シリーズ

No.149 2015年 5月

建設労働者に関する分析

—建設事業主団体等へのヒアリング調査を中心に—



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

建設労働者に関する分析
—建設事業主団体等へのヒアリング調査を中心に—

まえがき

建設業は関連業種を含めると国内の就業者の約1割が従事する主要産業のひとつである。しかし、バブル崩壊後の1990年代後半からは、主に公共工事や民間の建設投資が大幅に減少するなか、建設業許可業者数、建設業就業者数とも年を追うごとに減少傾向が加速してきた。さらに、リーマン・ショックを経て、廃業する業者や離職者の数も一段と増加した。

しかし、ここ数年、足もとの景気回復に伴う建設工事の増加やいわゆるアベノミクスによる公共事業の積み増し、さらに東日本大震災の復興需要の増大から、建設関連の職業では有効求人倍率が大きく上昇するなど人手不足感が急速に強まっている。その結果、公共工事の入札不調率の上昇、民間設備投資の進捗の遅れや規模縮小といった影響も現れ始めている。この人手不足の背景としては、バブル崩壊以降の業者・就業者数の大幅な減少によって需給バランスが大きく崩れたことがある。

この調査は、建設業の全国的な人材不足が指摘されている一方、東京オリンピック開催などに向けた建設需要の拡大が見込まれるなか、現場の過不足状況、需給見通し、賃金の状況、人材確保・育成策などについて、建設事業主団体、専門工事業団体、労働組合、認定職業訓練校等にヒアリング調査を実施し、課題を抽出したものである。

さらに、建設業における人材不足の状況や今後の労働力供給の見通しについて、既存統計等を収集・整理し、若干の分析を加えている。

本書が建設業における人材不足を解消するための方策を検討する一助となれば幸いである。

2015年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

調査担当者と執筆分担

[氏名]	[所属]	[執筆担当]
荻野 登	調査・解析部 政策課題担当部長	第3章（共同執筆）
野口 智明	研究調整部次長	第2章（共同執筆）
田中 伸彦	前研究調整部次長	第2章、第3章（共同執筆）
遠藤 彰	主任調査員補佐	第1章、第3章（共同執筆）

建設労働者に関する分析—建設事業主団体等へのヒアリング調査を中心に—

目 次

まえがき

第1章 統計資料からみる建設労働の推移	1
第1節 建設就業者数の推移	1
第2節 建設労働者の需給関係	3
第3節 建設労働者の入職・離職状況	7
第4節 建設労働者の賃金	9
第5節 年間労働時間の推移	13
第6節 建設投資額の推移	14
第2章 統計分析（賃金と雇用者数の推移）	17
第1節 職種別にみた建設労働者の賃金構造	17
第2節 建設労働者の推移	19
第3章 建設業界団体等へのヒアリング調査結果	
—建設事業主団体、専門工事業団体、労働組合、認定職業訓練校など10事例—	23
第1節 調査の概要	23
1. 調査の目的	23
2. 調査対象	23
3. 調査項目	23
4. 調査時期	23
第2節 建設事業主団体、労働組合、ゼネコン等へのヒアリングレコード	25
1. 建設事業主団体A	25
2. 産業別労働組合B	27
3. 総合建設業C	29
4. 専門工事業団体D	34
5. 専門工事業団体E	36
6. 専門工事業団体F	38
7. 専門工事業団体G	43
8. 公共職業訓練機関H	47
9. 認定職業訓練機関I	50
10. 認定職業訓練機関J	54
第3節 調査結果から得られる示唆	58
1. 人手不足	58
2. 賃金	58

3. 若年入職	59
4. 人材育成	61

第1章

統計資料からみる建設労働の推移

はじめに

本章では、建設労働者の人手不足の現状を把握するため、既存の建設労働関係の統計資料を紹介する。以下では、建設投資の推移も踏まえながら、建設業就業者数、労働需給関連指標、入職・離職動向、賃金水準や公共工事設計労務単価、労働時間などの雇用関連指標を時系列で概観する。

第1節 建設業就業者数の推移——ピークから200万人弱の大幅減少

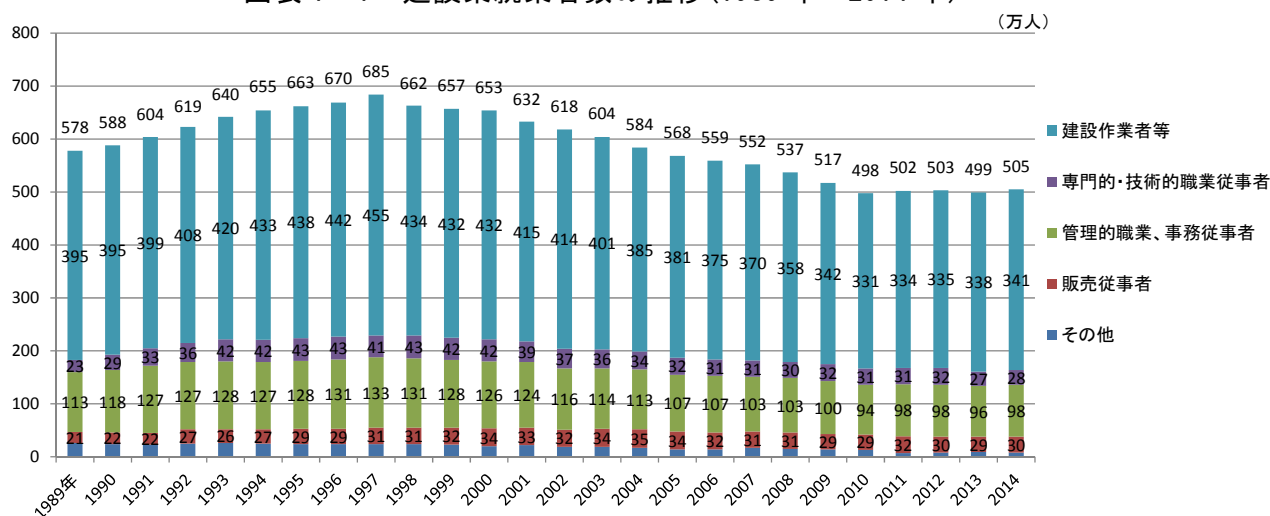
建設業就業者数¹の推移を、1989年から2014年までの時系列でみる(図表1-1参照)。建設業就業者数は1989年(約578万人)、1990年(約588万人)と緩やかに増加し、1991年(約604万人)には600万人を突破した。建設投資²が過去最高の84兆円に達した1992年(約619万人)以降についても、1993年(約640万人)、1994年(約655万人)、1995年(約663万人)、1996年(約670万人)と増勢を維持し、ピークは1997年(約685万人)となる。

翌年以降は、減少傾向をたどり、1998年(約662万人)は対前年差で約23万人の大幅な減少となる。1999年(約657万人)は対前年差で約5万人減、2000年(約653万人)は約4万人減と1桁台の減少にとどまっていたものの、2001年(約632万人)は約21万人減と再び2桁の減少となる。以降、この減少傾向が続き、2002年(約618万人)は対前年差約14万人減、2003年(約604万人)は約14万人減、2004年(約584万人)は約20万人減、2005年(約568万人)は約16万人減と5年連続で2桁の減少となる。

¹ 建設業就業者数は、「建設作業員等」、「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業、事務従事者」、「販売従事者」、「その他」(「サービス職業従事者」、「保安職業従事者」、「農林漁業従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」)の合計。

² 本章第6節「建設投資額の推移」参照。

図表 1-1 建設業就業者数の推移(1989年～2014年)



資料出所：総務省「労働力調査」

注：その他の数はグラフ上に示されないため、就業者数の合計とグラフ上の数の合計は一致しない。

2006年（約559万人）は対前年差で約9万人減、2007年（約552万人）は約7万人減と1桁台の減少にとどまっていたものの、リーマン・ショック時の2008年（約537万人）は約15万人減、2009年（約517万人）は約20万人減、2010年（約498万人）は約19万人と3年連続の2桁減となり、リーマン・ショック前の2007年（約552万人）と比べると約54万人が建設業から離れた。

足元の推移（2011年～2014年）をみると、東日本大震災が発生した2011年³（約502万人）は対前年差で約4万人増、2012年（約503万人）は約1万人増、2013年（約499万人）は約4万人減、2014年（約505万人）は約6万人増と増減を繰り返しながら横ばい圏での推移が続いている（図表1-2参照）。

図表 1-2 建設業就業者数の推移（2008年～2014年）

	(万人)						
	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
建設業就業者	537(-15)	517(-20)	498(-19)	502(+4)	503(+1)	499(-4)	505(+6)
建設業者等	358(-12)	342(-16)	331(-11)	334(+3)	335(+1)	338(+3)	341(+3)
専門的・技術的職業従事者	30(-1)	32(+2)	31(-1)	31(0)	32(+1)	27(-5)	28(+1)
管理的職業、事務従事者	103(0)	100(-3)	94(-6)	98(+4)	98(0)	96(-2)	98(+2)
販売従事者	31(0)	29(-2)	29(0)	32(+3)	30(-2)	29(-1)	30(+1)

資料出所：総務省「労働力調査」

注：図表1-1の注と同様

建設業就業者のうち、技能労働者⁴（図表1-2の「建設業者等」）についてみると、ピークは同じく1997年（約455万人）で、それ以降についても、建設業就業者全体と同様の傾

³ 2011年の建設業就業者数は、被災3県（岩手県、宮城県、福島県）を除く44都道府県の合計値に被災3県の推計値を加えたもの。

⁴ 技能労働者は、総務省「労働力調査」の産業・職業別就業者数から集計。1990年までは旧職業分類の「技能工、生産工程作業員」、2000年までは「技能工、製造・建設作業員」、2010年までは「製造・制作・機械運転及び建設作業員」、2012年は現行職業分類の「生産工程従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」の合計。図表1-1、1-2では「建設業者等」と表記。

向で推移する。過去7年（2008年～2014年）で見ると、リーマン・ショック時の2008年（約358万人）は対前年差で約12万人減、2009年（約342万人）は約16万人減、2010年（約331万人）は約11万人減と3年連続で2桁の減少となるものの、2011年⁵（約334万人）は約3万人増、2012年（約335万人）は約1万人増、2013年（約338万人）は約3万人増、2014年（約341万人）は約3万人増と、4年連続の微増となる。そのほか、設計技術者や工事監督などの「専門的・技術的職業従事者」については、1995年と1996年のピーク時（約43万人）から緩やかに減少し、足元は30万人前後で推移している。

第2節 建設労働者の需給関係

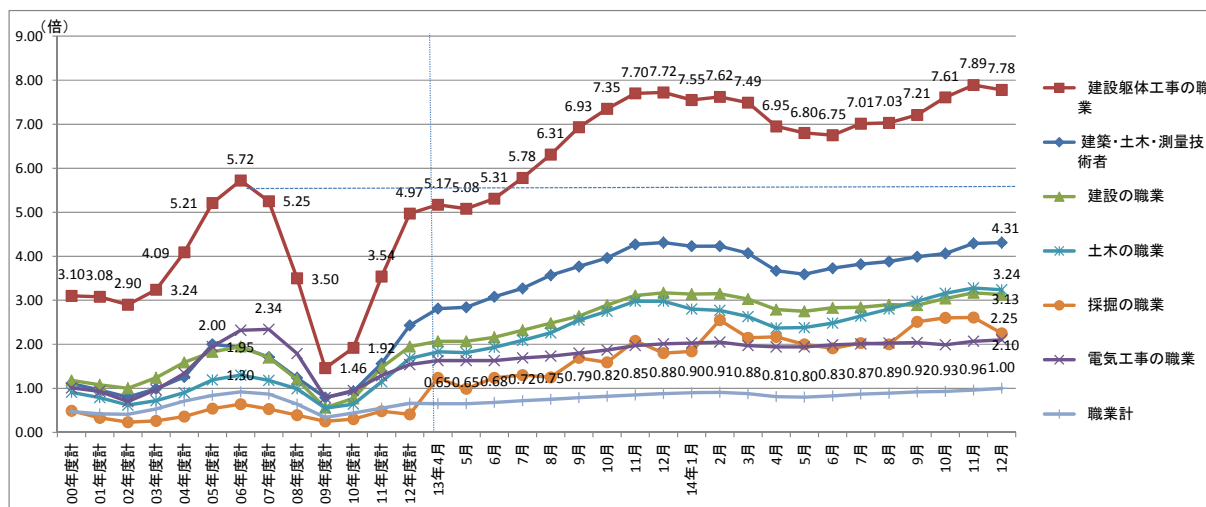
1. 際立つとび工、型枠大工、鉄筋工の不足

建設労働者の需給関係をみるため、厚生労働省の「職業安定業務統計」から、職種別有効求人倍率（実数、パート除く常用）の推移を概観する。2000年度以降の推移を、「建築・土木・測量技術者」、「建設躯体工事の職業」、「建設の職業」、「電気工事の職業」、「土木の職業」、「掘削の職業」の建設関連6職種でみる（図表2-1、図表2-2参照）。

リーマン・ショック後の建設市場の冷え込みに伴い、2009年度にすべての職種で有効求人倍率が大きく落ち込んだものの、その後、東日本大震災の復旧・復興需要などを背景に、数値が改善する。なかでも労働需給が逼迫しているのは、型枠工や鉄筋工などの「建設躯体工事の職業」である。「建設躯体工事の職業」の有効求人倍率をみると、リーマン・ショック前のピークである2006年度（5.72倍）から、2007年度（5.25倍）、2008年度（3.50倍）、2009年度（1.46倍）と3年連続で低下したものの、建設関連6職種では唯一、1倍台を維持してきた。その後、2010年度（1.92倍）、2011年度（3.54倍）、2012年（4.97倍）と急激に回復する。2013年7月（5.78倍）には、リーマン・ショック前の2006年度（5.72倍）の水準を超え、2014年度以降は7倍前後の高水準で推移している。とび工、型枠大工、鉄筋工の躯体工事関係での人手不足が極立っていることがわかる。

⁵ 同年の職業別就業者数は、総務省で補完推計値を出していないので、国交省の推計値を参考にした。

図表 2-1 職種別有効求人倍率（2000年度～2014年12月）



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

*職業分類の改訂に伴い、2012年度計までは旧「職業分類」、2013年4月からは現行「職業分類」の集計値。

図表 2-2 職業分類

職業分類	該当職業例
建築・土木・測量技術者	建築設計技術者、建築工事監督、土木設計技術者、土木工事監督、測量技術者、測量士
建設躯体工事の職業	とび工、型枠大工、鉄筋工
建設の職業	大工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、内装工、防水工
電気工事の職業	電気通信設備作業員、電気工事作業員
土木の職業	土木作業員、舗装作業員、鉄道線路工事作業員、ダム・トンネル掘削作業員
採掘の職業	採鉱員、石切出作業員、じゃり・砂・粘土採取作業員

資料出所：労働政策研究・研修機構「第4回改訂 厚生労働省編職業分類」

そのほか、建設技能労働者⁶の有効求人倍率をみると、大工や左官などの「建設の職業」、土木作業員などの「土木の職業」でも労働需給が逼迫している。「建設の職業」は2013年度に入ると、リーマン・ショック前の2006年度（1.95倍）を超える2倍に達し、2014年度以降は3倍前後で推移する。一方、「土木の職業」は、2012年度（1.68倍）には、リーマン・ショック前の2006年度（1.30倍）の水準を超え、2014年度以降は2倍台の後半で推移している。

2014年に入ってから推移を月別にみると、「建設躯体工事の職業」は、1月は7.55倍（前年同月差1.97）、2月は7.62倍（同1.84）、3月は7.49倍（同1.98）とさらに上昇し、4月は6.95倍（同1.78）、5月は6.80倍（同1.72）、6月は6.75倍（同1.44）と7倍を割り込むものの、前年同月を1ポイント以上上回る水準となっている。7月以降は再び7倍台に戻り、9月は7.21倍（同0.28）、10月は7.61倍（同0.26）、11月は7.89倍（同0.19）、12月は7.78倍（同0.06）と有効求人倍率はさらに高まっている（図表2-3参照）。

⁶ 職業分類上、「建設躯体工事の職業」、「建設の職業」、「電気工事の職業」、「土木の職業」、「掘削の職業」は大分類J（「建設・採掘の職業」）、一方、「建設・土木・測量技術者」は大分類B（「専門的・技術的職業」）に位置づけられる。

図表 2-3 職種別有効求人倍率(2014年1月~12月)

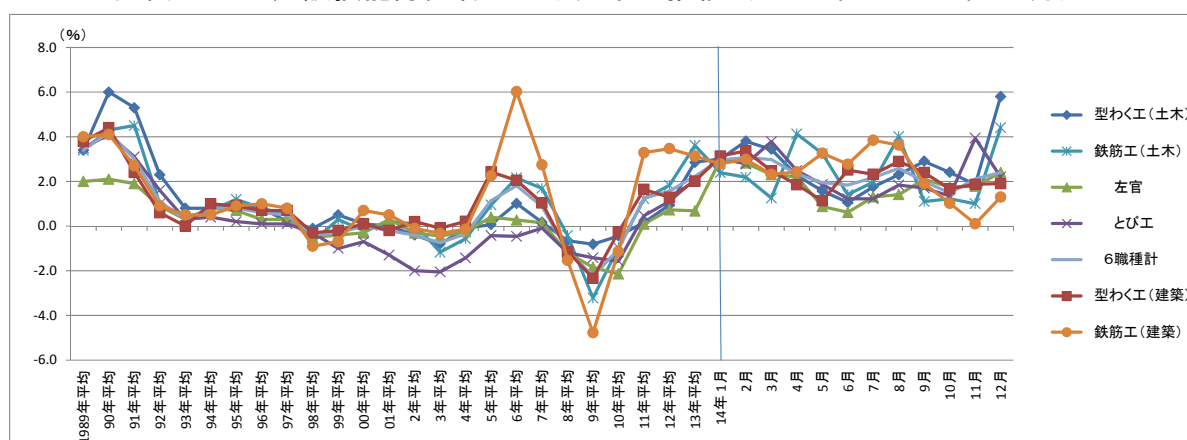
	2014年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
建設・土木・測量技術者	4.23 (1.25)	4.23 (1.16)	4.07 (1.05)	3.67 (0.86)	3.59 (0.75)	3.73 (0.65)	3.82 (0.55)	3.88 (0.31)	3.99 (0.22)	4.06 (0.10)	4.29(0.02)	4.31(0.00)
建設躯体工事の職業	7.55 (1.97)	7.62 (1.84)	7.49 (1.98)	6.95 (1.78)	6.80 (1.72)	6.75 (1.44)	7.01 (1.23)	7.03 (0.72)	7.21 (0.28)	7.61 (0.26)	7.89(0.19)	7.78(0.06)
建設の職業	3.14 (0.95)	3.15 (0.90)	3.03 (0.84)	2.79 (0.72)	2.75 (0.68)	2.83 (0.67)	2.84 (0.52)	2.90 (0.42)	2.89 (0.25)	3.04 (0.15)	3.17(0.06)	3.13(-0.04)
電気工事の職業	2.03 (0.37)	2.05 (0.32)	1.97 (0.27)	1.94 (0.31)	1.94 (0.31)	1.99 (0.36)	2.01 (0.32)	2.03 (0.30)	2.04 (0.24)	1.99 (0.12)	2.07(0.10)	2.10(0.09)
土木の職業	2.80 (0.80)	2.77 (0.69)	2.63 (0.63)	2.37 (0.54)	2.38 (0.57)	2.48 (0.55)	2.64 (0.55)	2.80 (0.54)	2.98 (0.43)	3.16 (0.41)	3.28(0.30)	3.24(0.26)
採掘の職業	1.84 (0.70)	2.55 (1.42)	2.15 (0.83)	2.17 (0.93)	2.00 (1.01)	1.91 (0.67)	2.03 (0.73)	2.00 (0.75)	2.51 (0.82)	2.60 (1.01)	2.61(0.53)	2.25(0.45)

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」
職業別有効求人倍率は実数（パート除く常用）、括弧内は前年同月差。

2. リーマン・ショック後に技能労働者の過剰感が強まる

一方、国土交通省が建設業者に対して実施している「建設労働需給調査」⁷から、1989年以降における建設技能労働者の過不足状況を概観する（図表2-4、図表2-5参照）。型わく工（土木）、型わく工（建築）、左官、とび工、鉄筋工（土木）、鉄筋工（建築）の6職種の過不足率⁸（原数値）の推移をみると、2005年から2007年にかけては、とび工を除く5職種がプラス（不足）で推移していたものの、リーマン・ショックの影響をうけ、2008年以降は6職種すべてがマイナス（過剰）となり、過剰に転じる。2009年は過剰感が一段と強まり、6職種すべてが前年よりマイナス幅を拡大。なかでも、鉄筋工（建築）がマイナス4.8と過剰感がもっとも強くなった。2010年も6職種すべてがマイナス（過剰）となるものの、左官ととび工を除いた4職種では、前年より過剰感が和らいだ。

図表 2-4 建設技能労働者の過不足率の推移（1989年~2014年12月）



資料出所：国土交通省「建設労働需給調査」

さらに、2011年以降は6職種すべてがプラス（不足）に転じる。東日本大震災の復旧・復興事業もあり、これ以降、各職種で不足感が広がり、なかでも、鉄筋工（建築）は、2012年（プラス3.5）、2013年（プラス3.1）と不足とする割合が高い状態が続き、現在に至っている。建設労働の需給動向をみると、リーマン・ショックの影響が極めて大きかったことが分かる。

⁷ 調査は、建設技能労働者の需給状況を職種別・地域別に把握し、技能者の確保に資するとともに、円滑な公共事業の執行および建設労働対策をすすめるための基礎資料にすることを目的に毎月実施。対象は、建設業法の許可を受けた法人企業（資本金300万円以上）で、対象職種の建設技能者を直用する約3000社。

⁸ 不足率＝（「確保しなかったが出来なかった労働者数」－「確保したが過剰となった労働者数」）／（「確保している労働者数」＋「確保しなかったが出来なかった労働者数」）×100。プラス（マイナス）数値が高いほど、不足（過剰）感が強い。

図表 2-5 建設技能労働者の過不足率の推移（2003年～2013年）

	型わく工（土木）	型わく工（建築）	左官	とび工	鉄筋工（土木）	鉄筋工（建築）	6職種計
2003年平均	-0.8	-0.1	-0.5	-2.1	-1.2	-0.3	-0.7
2004年平均	-0.1	0.2	-0.2	-1.4	-0.6	-0.1	-0.3
2005年平均	0.1	2.4	0.4	-0.4	0.9	2.3	1.1
2006年平均	1.0	2.0	0.3	-0.5	2.2	6.0	1.8
2007年平均	0.2	1.0	0.1	-0.1	1.7	2.7	0.9
2008年平均	-0.7	-1.1	-1.2	-1.2	-0.4	-1.5	-1.1
2009年平均	-0.8	-2.3	-1.8	-1.4	-3.2	-4.8	-2.2
2010年平均	-0.4	-0.3	-2.1	-1.6	-1.0	-1.1	-1.0
2011年平均	0.2	1.6	0.1	0.5	1.2	3.3	1.3
2012年平均	0.9	1.3	0.7	1.1	1.8	3.5	1.6
2013年平均	2.9	2.0	0.7	2.1	3.6	3.1	2.2

資料出所：国土交通省「建設労働需給調査」

一方、足元の推移を図表 2-6 で確認する。2014 年 1 月～12 月は、6 職種いずれも過不足率がプラスで推移し、不足感は解消していない。過去 3 年間（2011 年プラス 3.3、2012 年プラス 3.5、2013 年プラス 3.1）で、もっとも過不足率が高い鉄筋工（建築）をみると、1 月はプラス 2.8（前年同月差プラス 1.8）、2 月はプラス 3.0（同プラス 2.7）、3 月はプラス 2.3（同プラス 1.7）と前年水準を上回るものの、4 月はプラス 2.4（同プラス 0.1）と前年同月とほぼ同水準となる。5 月はプラス 3.3（同マイナス 1.8）、6 月はプラス 2.8（同マイナス 0.1）と前年水準を下回り、7 月はプラス 3.8（同プラス 0.6）と前年並みを維持するものの、8 月はプラス 3.6（同マイナス 1.9）、9 月はプラス 1.9（同マイナス 3.9）、10 月はプラス 1.0（同マイナス 2.3）11 月はプラス 0.1（同マイナス 3.8）、12 月はプラス 1.3（同マイナス 2.5）と前年同月を下回る動きとなっている。前年同月を下回る傾向は、左官を除いた 5 職種でも確認され、6 職種計でみても、8 月以降は前年水準を下回り、足元の不足感は幾分緩和されている傾向がみてとれる。

図表 2-6 建設技能労働者過不足率の推移（2014 年 1 月～12 月）

職 年月	型わく工（土木）		型わく工（建築）		左官		とび工		鉄筋工（土木）		鉄筋工（建築）		6職種計	
	過不足率		過不足率		過不足率		過不足率		過不足率		過不足率		過不足率	
	%	前年 同月差 ポイント	%	前年 同月差 ポイント	%	前年 同月差 ポイント	%	前年 同月差 ポイント	%	前年 同月差 ポイント	%	前年 同月差 ポイント	%	前年 同月差 ポイント
14年 1月	3.0	1.4	3.1	2.1	3.0	1.9	3.1	2.3	2.4	1.0	2.8	1.8	3.0	2.0
2月	3.8	2.9	3.4	2.8	2.8	2.3	2.8	1.6	2.2	0.2	3.0	2.7	3.1	2.3
3月	3.4	3.2	2.5	2.2	2.3	2.2	3.8	4.2	1.3	-0.1	2.3	1.7	3.0	2.8
4月	2.3	1.1	1.9	0.7	2.2	2.2	2.5	1.0	4.1	1.4	2.4	0.1	2.3	0.9
5月	1.6	-1.2	1.1	0.0	0.9	0.3	1.9	0.4	3.2	0.9	3.3	-1.8	1.9	-0.1
6月	1.1	-1.8	2.5	1.8	0.6	0.5	1.2	-0.1	1.4	-0.4	2.8	-0.1	1.8	0.3
7月	1.8	0.2	2.3	-0.1	1.3	0.8	1.2	-0.8	2.0	-1.7	3.8	0.6	2.2	0.0
8月	2.3	-0.1	2.9	-0.2	1.4	0.5	1.8	-1.5	4.0	-3.7	3.6	-1.9	2.6	-0.8
9月	2.9	-0.3	2.4	-1.5	2.1	0.9	1.7	-2.0	1.1	-4.6	1.9	-3.9	2.0	-1.9
10月	2.4	-4.9	1.7	-1.6	1.8	0.7	1.3	-2.2	1.2	-4.0	1.0	-2.3	1.5	-2.1
11月	1.9	-3.1	1.9	-1.6	1.8	1.1	3.9	1.7	1.0	-4.8	0.1	-3.8	2.1	-1.0
12月	5.8	2.4	1.9	-2.1	2.4	1.2	2.2	-1.9	4.4	2.7	1.3	-2.5	2.4	-1.1

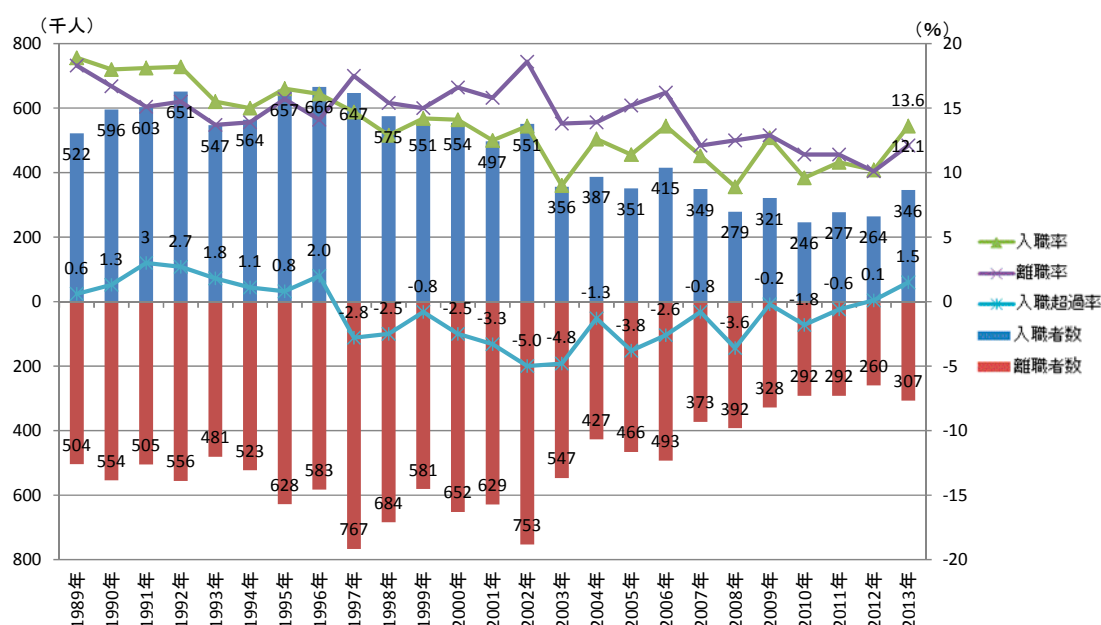
資料出所：国土交通省「建設労働需給調査」

第3節 建設労働者の入職・離職状況

1. 入職率・離職率の動向——2年連続で入職超過

厚生労働省の「雇用動向調査」から、建設業の入職・離職状況を概観する（図表3-1参照）。入職超過率⁹の推移をみると、1989年（0.6ポイント）以降、プラス（入職超過）で推移する。しかし、1997年は入職者数¹⁰（約64.7万人）、離職者数¹¹（約76.7万人）で、入職超過率（入職率14.7%－離職率17.5%）は－2.8ポイントとなり、マイナス（離職超過）に転じた。1997年以降は、入職超過率はマイナスで推移し、2002年は入職者数（約55.1万人）、離職者数（約75.3万人）となり、入職超過率（入職率13.6%－離職率18.6%）は－5.0ポイントとマイナス幅が拡大した。

図表3-1 建設業への入職・離職状況（1989年～2013年）



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

その後も2008年までは大幅な離職超過が続くものの、マイナス幅は徐々に縮小し、2009年は－0.2ポイント、2010年は－1.8ポイント、2011年は－0.6ポイントと離職超過の傾向は和らぐ。そして、2012年には入職者数（約26.4万人）、離職者数（約26.0万人）となり、入職超過率（入職率10.2%－離職率10.1%）は0.1ポイントと16年ぶりにプラス（入職超

⁹ 入職超過率＝入職率（1月1日現在の常用労働者数に対する入職者数の割合）－離職率（1月1日現在の常用労働者数に対する離職者数の割合）。プラスは入職超過、マイナスは離職超過。

¹⁰ 常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所が新たに採用したもの。他企業からの出向者、出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者は除く。

¹¹ 常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所を退職、解雇されたもの。他企業への出向者、出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者は除く。

過)に転じた。2013年は入職者数(約34.6万人)、離職者数(約30.7万人)となり、入職超過率(入職率13.6%－離職率12.1%)は1.5ポイントで、2年連続の入職超過となっている。

2. 年齢構成——際立つ55歳以上の就業者の割合

建設業就業者¹²の年齢構成の推移を総務省の「労働力調査」から概観する(図表3-2参照)。1989年でみると、29歳以下¹³は16.4%(全産業22.3%)、55歳以上¹⁴は19.7%(同19.6%)となり、29歳以下は全産業平均を5.9ポイント下回るものの、55歳以上の割合は全産業平均とほぼ同じ割合となっている。

建設業の29歳以下の推移をみると、1989年以降、緩やかに上昇し、ピーク時の1997年(22.0%)は、全産業(23.5%)との差が1.5ポイントまで縮小していた。しかし、1998年以降は、29歳以下の構成比は下降曲線を描く。過去5年(2010年～2014年)でみると、10%台前半で推移し、全産業との差は5ポイント程度まで拡大している。

一方、55歳以上でみると、1989年(建設業19.7%、全産業19.6%)から2003年(建設業26.0%、全産業24.6%)までは、その差は0.1ポイントから1.5ポイントの範囲にとどまっていた。しかし、2004年(建設業28.1%、全産業25.6%)以降は、全産業を上回るペースで高齢化が進み、2006年(建設業30.2%、全産業27.0%)は3.2ポイント、2007年(建設業31.3%、全産業27.9%)は3.4ポイントとその差が拡大する。過去5年(2010年～2014年)でも、2010年(建設業33.1%、全産業28.5%)は4.6ポイント、2011年(建設業32.8%、全産業28.6%)は4.2ポイント、2012年(建設業33.6%、全産業28.7%)は4.9ポイント、2013年(建設業34.2%、全産業28.6%)は5.6ポイント、2014年(建設業34.2%、全産業28.9%)は5.3ポイントと、その差はさらに広がった。その結果、3人にひとりが55歳以上という状況に至っている。

さらに、建設業就業者数を年齢階層別にみても(図表3-3参照)。建設業就業者数がピークの1997年(約685万人)と2014年(約505万人)を比べると、15歳～24歳層の若年層の大幅な減少が目立つ一方、65歳以上の高齢層が厚みを増している¹⁵。

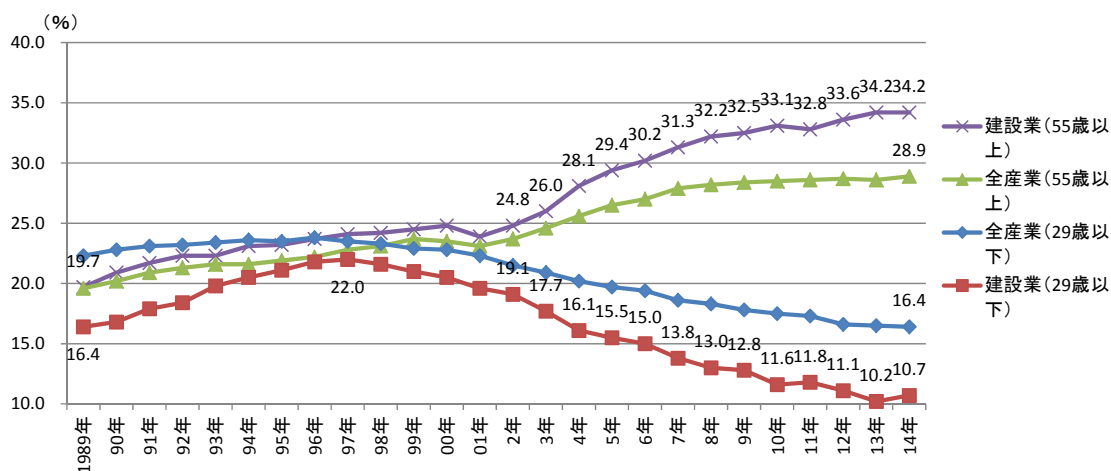
¹² 建設業就業者数は、技能者に加え、技術者、事務、販売などの合計(第1節参照)。

¹³ 15～19歳、20～24歳、25～29歳の建設業就業者数の合計。

¹⁴ 55～64歳、65歳以上の建設業就業者数の合計。

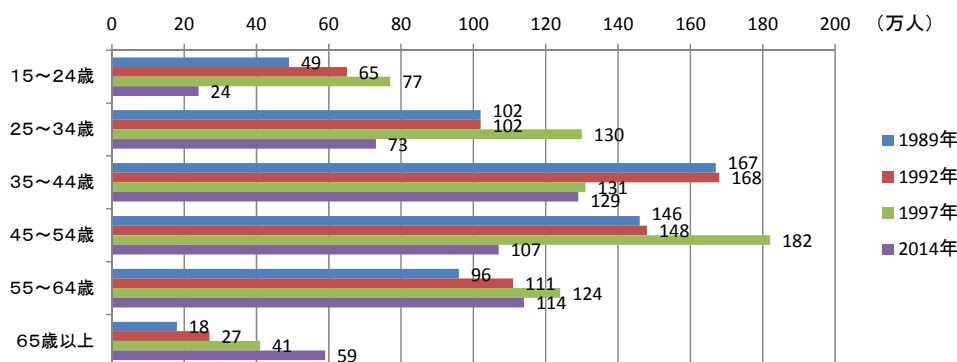
¹⁵ 55歳以上(「55～64歳」+「65歳以上」)でも、1989年(約114万人)、1992年(約138万人)、1997年(約165万人)、2014年(約173万人)と増加している。

図表 3-2 建設業就業者の年齢構成の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

図表 3-3 建設業就業者数の年齢階層別推移



資料出所：総務省「労働力調査」

第4節 建設労働者の賃金

1. 年間賃金総支給額——男性で全産業平均を25%下回る水準

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」から、建設業の賃金水準を概観する（図表 4-1 参照）。建設業男性生産労働者¹⁶の年間賃金総支給額¹⁷は、1989年（約347万円）から緩やかに増加し、1994年（約444万円）には400万円台半ばまで達した。その後、緩やかな減

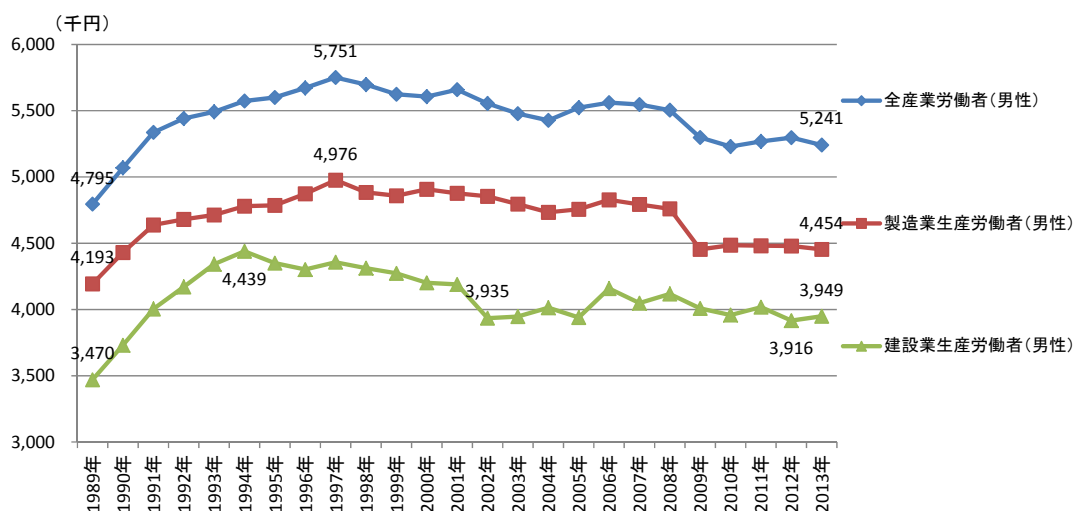
¹⁶ 「賃金構造基本統計調査」では、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業については、「生産労働者」と「管理・事務・技術労働者」に区分する。このうち、「生産労働者」は、主として物の生産現場、建設作業現場等で作業に従事するもの。

¹⁷ 年間賃金総支給額＝「きまって支給する現金給与額」×12カ月＋「年間賞与その他特別給与額」（「賃金構造基本統計調査」第1表「年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」から算出）。

少傾向をたどり、2002年（約395万円）には400万円を割り込む。過去5年（2009年～2013年）でみても、2009年（約401万円）、2010年（約396万円）、2011年（約402万円）、2012年（約392万円）、2013年（約395万円）となり、400万円前後で推移している。

全産業および製造業と比較すると、1989年では、建設業男性生産労働者の年間賃金総支給額は約347万円となり、全産業男性労働者¹⁸（約480万円）より約133万円（約28%）、製造業男性生産労働者（約420万円）より約73万円（約17%）低い水準となる。一方、直近の2013年でみると、建設業男性生産労働者は約395万円となり、全産業男性労働者（約524万円）を約129万円（約25%）、製造業男性生産労働者（約445万円）を約50万円（約12%）下回る水準となり、建設業の賃金水準は依然として全産業や製造業より低い水準にとどまっている。

図表4-1 年間賃金総支給額の産業別・年代別推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

2. 年齢階層別賃金——35歳以降のカーブがフラットに

平成25（2013）年「賃金構造基本統計調査」結果から、建設業男性生産労働者の年齢階層別の月額賃金をみてる（図表4-2参照）。建設業男性生産労働者の20～24歳は約23万円となり、全産業男性労働者¹⁹（約23万1千円）と大きな開きはみられない。25歳以上では、年齢階層があがるにつれ、賃金水準は上昇するものの、全産業より増加額は少なく、賃金格差が拡大する。25～29歳（約26万3千円）は全産業男性労働者（約27万5千円）を約1万2千円、30～34歳（約29万2千円）は全産業男性労働者（約31万6千円）を約2万4千円下回る水準となる。

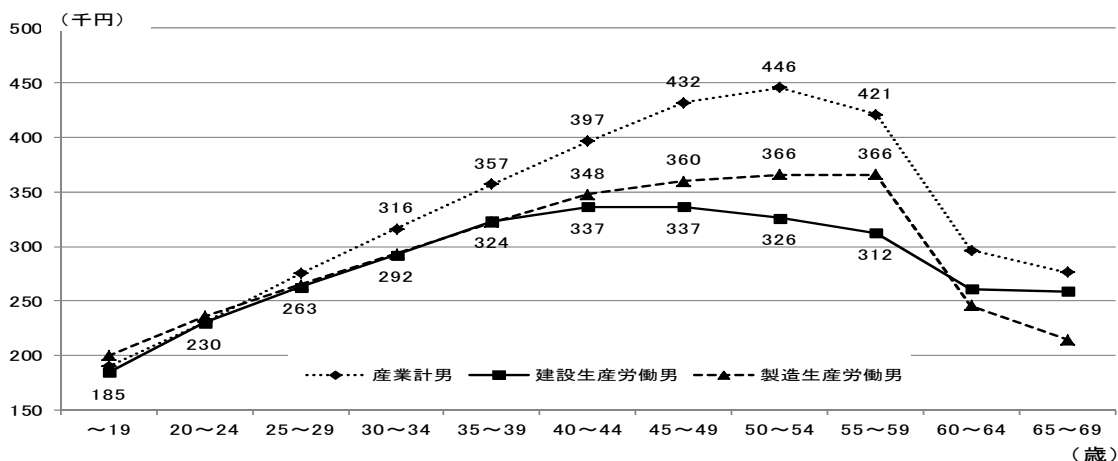
一方、35歳以上の年齢階層別賃金をみると、35～39歳（約32万4千円）、40～44歳（約

¹⁸ 全産業男性生産労働者は、「生産労働者」以外に「管理・事務・技術労働者」を含む。

¹⁹ 全産業男性生産労働者は、「生産労働者」以外に「管理・事務・技術労働者」を含む。

33万7千円)、45～49歳(約33万7千円)、50～54歳(約32万6千円)とフラットな賃金カーブを描くのが建設業生産労働者の賃金の特徴である。

図表4-2 年齢階層別賃金(2013年)



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

3. 公共工事設計労務単価——13年度に2回の引上げ

公共工事の予定価格を作成する際の積算単価となる公共工事設計労務単価²⁰の推移を、データが公開された1997年度以降でみる(図表4-3参照)。公共工事設計労務単価を全国全職種平均²¹で見ると、1997年度(19,121円)、1998年度(19,116円)、1999年度(18,584円)は緩やかな減少にとどまっていたものの、2000年度(16,263円)は対前年度差で2321円減と大幅に下落する。その後も減少傾向は続き、2011年度(13,047円)は直近ピークの1997年度(19,121円)の7割弱の水準まで落ち込む。2013年度については、4月に平均約15%の引き上げが実施されたことを受け15,175円となる²²。さらに、労働市場の実勢価格を適切・迅速に反映させるため、例年4月の改訂を前倒しで実施し、翌2014年2月に再度約7%引き上げられ16,190円となった。年度内2回の引き上げに伴い、2012年度比で約23%の引き上げとなったものの、概ね2000年度(16,263円)の水準に戻したにすぎない。2015年2月にも、前倒しの改訂が実施され、前年度比4.2%増の16,678円となったが、依然として、直近ピークの1997年度(19,121円)の水準には達していない²³。

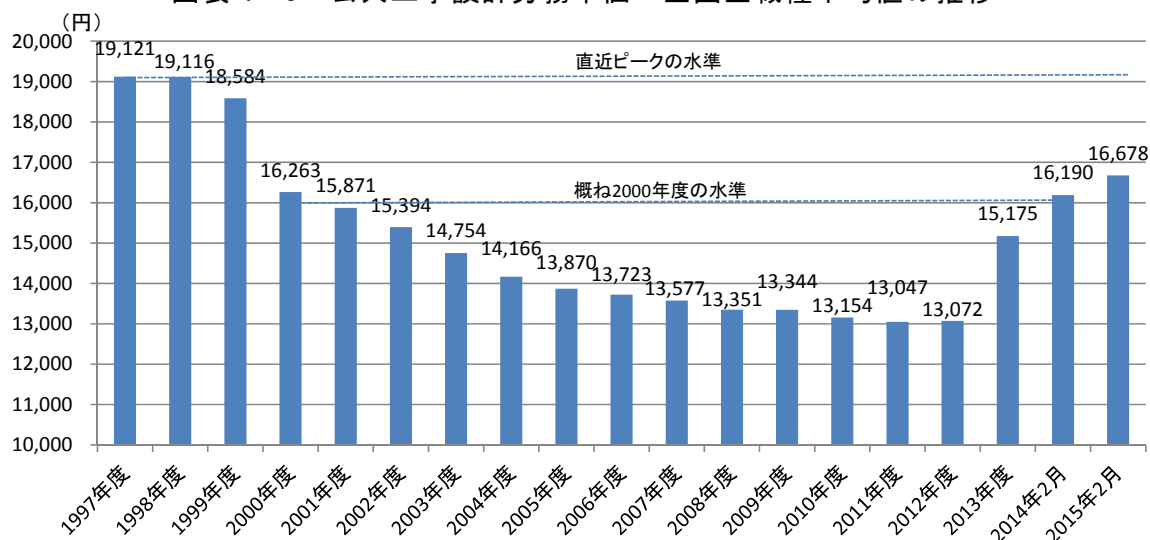
²⁰ 公共工事の予定価格の積算用単価であり、下請契約における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金を拘束するものではない。1日8時間当たりの賃金相当額で、労働者の雇用に伴う会社負担の諸経費(法定福利費の事業主負担額、研修訓練等に要する費用、宿舍費等)は含まれない。なお、2013年度からは、諸経費を含めた参考値を併記している。

²¹ 公共工事設計労務単価は、職種別、地域別に算出される。加重平均値は、2013年度の標本数をもとに国交省が算出。

²² 単価算出方法を大幅に見直し、法定福利費相当額の加算、入札不調状況に応じた補正などを実施。

²³ ちなみに、被災3県(岩手県、宮城県、福島県)の公共工事設計労務単価は、18,224円(対前年度比6.3%増、2012年度比39.4%増)となっている。

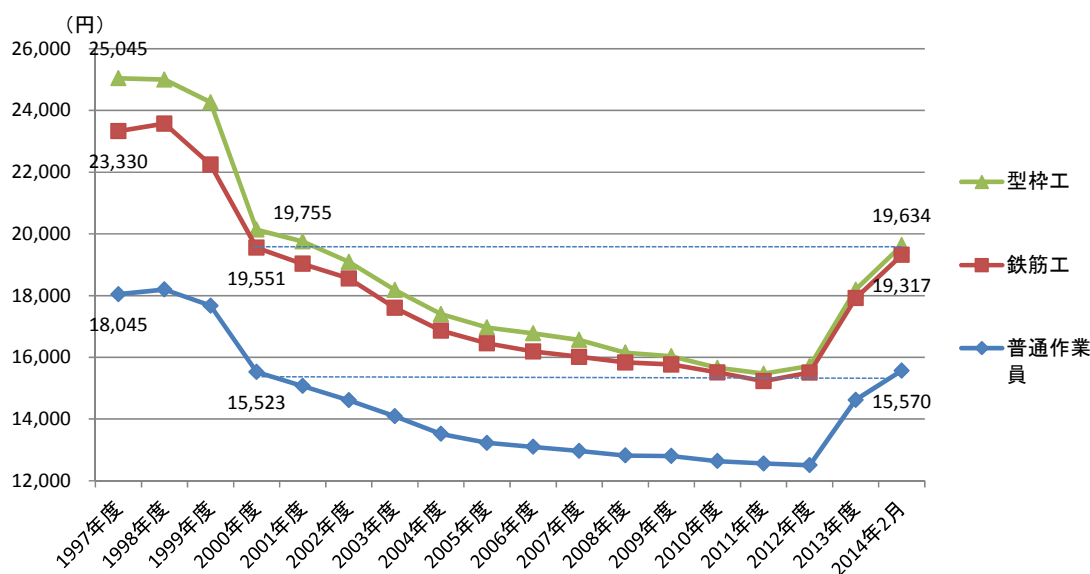
図表 4-3 公共工事設計労務単価 全国全職種平均値の推移



資料出所：国土交通省「公共工事設計労務単価の推移」

主要職種で公共工事設計労務単価をみても、1997年度（普通作業員²⁴18,045円、鉄筋工23,330円、型枠工25,045円）からそれぞれ単価は下落している。2014年2月には、普通作業員は15,570円（2013年単価比6.5%増）、鉄筋工は19,317円（同7.8%増）、型枠工は19,634円（同7.9%増）まで引き上げられたものの、普通作業員は2000年度（15,523円）、鉄筋工は2000年度（19,551円）、型枠工は2001年度（19,755円）の水準にとどまっている（図表4-4参照）。

図表 4-4 公共工事設計労務単価の推移（主要職種）



資料出所：国土交通省「公共工事設計労務単価の推移（主要職種）」

²⁴ 普通の技能および肉体的条件を有し、人力による土砂等の掘削、積込み、運搬、敷均し、資材等の積込み、運搬、片付けなどの作業に従事するもの。

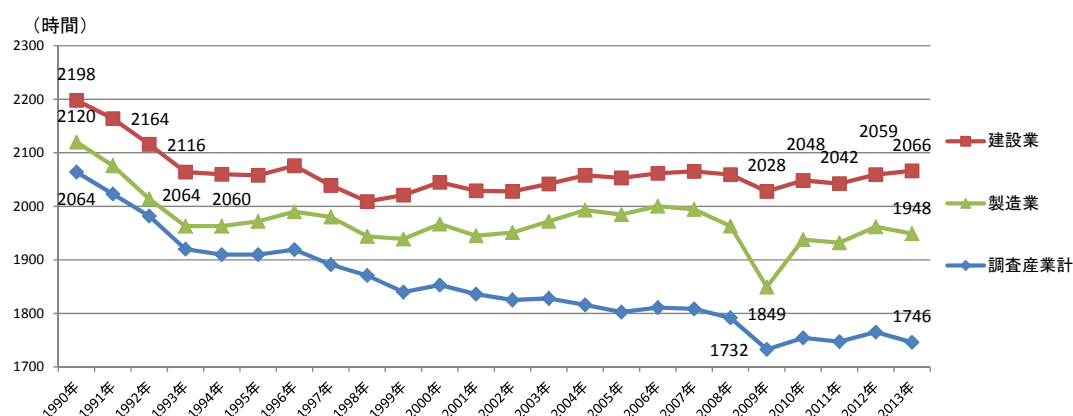
第5節 年間労働時間の推移

1. 年間総実労働時間——製造業を100時間上回る水準

建設業の年間総実労働時間数について、事業所規模5人以上で集計可能な1990年以降²⁵の推移をみてる（図表5-1参照）。建設業の年間総実労働時間は、1990年（2198時間）、1991年（2164時間）、1992年（2116時間）、1993年（2064時間）と緩やかに改善が進んだものの、1994年（2060時間）以降は、一進一退の動きとなる。過去5年（2009年～2013年）でみても、2009年（2028時間）、2010年（2048時間）、2011年（2042時間）、2012年（2059時間）、2013年（2066時間）となり、東日本大震災が発生した2011年以降は、建設需要の戻りもあり、年間労働時間は微増している。

直近の2013年でみると、建設業の年間総実労働時間は2066時間で、製造業（1948時間）より118時間、調査産業計（1746時間）より320時間長く、依然として長時間労働は解消していない。

図表5-1 年間労働時間の推移（1990年～2013年）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 年間総実労働時間＝月平均総実労働時間×12カ月
 事業所規模5人以上

2. 週休制適用状況——完全週休2日制導入は約4割

厚生労働省の平成26（2014）年「就労条件総合調査」から、建設業の主な週休制²⁶の適用状況をみてる（図表5-2参照）。「週休1日制または週休1日半制」を導入している企業割合は、建設業（9.7%）、製造業（3.0%）、調査産業計（9.7%）となり、産業計と同水準となる。一方、「何らかの週休2日制」を導入している企業割合は、建設業（87.7%）、製造業（86.5%）調査産業計（84.3%）で大きな差はないが、そのうち、「完全週休2日制」を導入

²⁵ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」は1990年以降、従来の集計対象（事業所規模30人以上）に加え、事業所規模5人以上も集計している。本節では、中小零細建設業者が多い実態を踏まえ、事業所規模5人以上でみている。

²⁶ 主な週休制とは、企業においてもっとも多くの労働者に適用される週休制をいう。

している割合は、建設業で40.3%となり、製造業（44.8%）より4.5ポイント、調査産業計（46.9%）より6.6ポイント低くなる。これは、土日連続全休制による現場閉所の割合が低いことが背景にあると考えられる。

図表 5-2 週休制の適用状況（2014年）
(%)

	週休1日制または週休1日半制	何らかの週休2日制	
		(完全週休2日制)	
建設業	9.7	87.7	40.3
製造業	3.0	86.5	44.8
調査産業計	9.7	84.3	46.9

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

一方、建設業における年次有給休暇の取得状況をみると（図表 5-3 参照）、2013年に付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く）は、建設業で一人平均18.3日となり、製造業（19.1日）、調査産業計（18.5日）とほぼ同じ日数となる。一方、取得日数をみると、建設業（7.4日）に対し、製造業（10.3日）、調査産業計（9.0日）となる。取得率²⁷では、建設業（40.3%）が製造業（54.0%）を13.7ポイント、調査産業計（48.8%）を8.5ポイントそれぞれ下回り、建設業における取得率の低さを指摘することができる²⁸。

図表 5-3 年次有給休暇の取得状況（2014年）

	付与日数（日）	取得日数（日）	取得率（%）
建設業	18.3	7.4	40.3
製造業	19.1	10.3	54.0
調査産業計	18.5	9.0	48.8

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

第6節 建設投資額の推移——建設バブル期より半減

国土交通省の「建設投資見通し」から、建設投資額（名目値）の推移を概観する（図表 6-1 参照）。1989年以降の建設投資額の動向をみると、バブル経済（1986年～1991年）の波に乗り、民間投資の増加を背景に前年度比プラスで推移する。なかでも、1990年度は民間投資額²⁹（民間住宅投資約26兆円、民間非住宅投資約30兆円）が過去最高の約56兆円となり、政府投資³⁰（約26兆円）をあわせた建設投資総額（約81兆円）は80兆円の大台に

²⁷ 取得日数/付与日数×100

²⁸ 厚労省職業安定局雇用開発部建設・港湾対策室の調べ（企業規模2人以上）では、建設業における完全週休2日制の普及状況は13.3%となる（第40回「労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会」資料参考）。

²⁹ 民間投資＝民間住宅投資+民間非住宅建設投資（民間非住宅建築投資+民間土木投資）

³⁰ 政府投資＝公共事業（治山、治水、海岸、道路、港湾、漁港、空港等）+その他（鉄道、公営電力、公営ガス、通信等）

乗った。

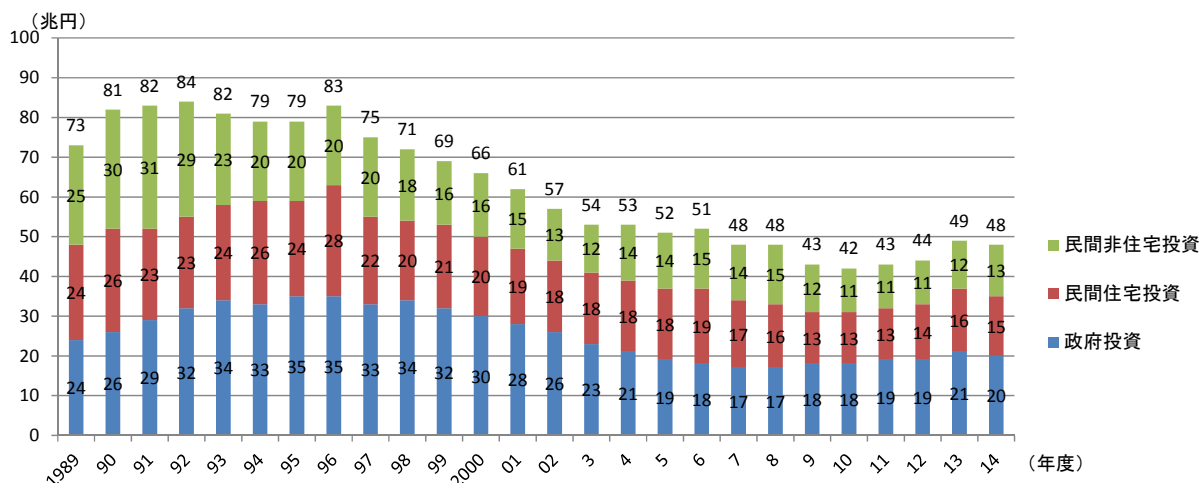
バブル崩壊後の1991年度以降は、民間投資は減少傾向をたどるものの、政府投資（1991年度約29兆円、1992年度約32兆円、1993年度約34兆円）が下支えとなり、建設投資額全体では、1991年度（約82兆円）、1992年度（約84兆円）、1993年度（約82兆円）となり、とくに1992年度は過去最高の建設投資額を記録した³¹。

その後、政府投資（1994年度約33兆円、1995年度約35兆円、1996年度約35兆円）は上積みされたものの、民間投資の減少もあり、建設投資総額は1994年度（約79兆円）、1995年度（約79兆円）と横ばい圏で推移する。

民間投資（とくに民間住宅投資）が増加に転じた1996年度は建設投資額（約83兆円）が再び80兆円台にのぼったものの、その後は政府投資、民間投資ともに減少傾向をたどり、2007年度（約48兆円）には50兆円を割り込む。

リーマン・ショック後の2009年度（約43兆円）は前年度（約48兆円）より約5兆円の減少となり、さらに2010年度（約42兆円）はピークの1992年度（約84兆円）の半分近くまで落ち込む。その後、東日本大震災の復旧・復興需要もあり2011年度（約43兆円）は増加に転じる。2012年度³²（約44兆円）、2013年度（約49兆円）は建設投資が盛り返し、2014年度³³は約48兆円にのぼる見通しである。

図表6-1 建設投資額の推移（名目値、1989～2014）



資料出所：国土交通省「建設投資見通し」

³¹ バブル経済（1986年～1991年）崩壊後の1992年に建設投資額が過去最高（約84兆円）に達したことから、建設業界では、1992（平成4）年を「建設バブル」の年と呼ぶ。

³² 2012年度分及び2013年度分は、見込み額である。

³³ 2014年度は、復興予算や2013年度補正予算にかかる政府投資が見込まれ、総額で48兆4700億円となる見通し。

第2章 統計分析（賃金と雇用者数の推移）

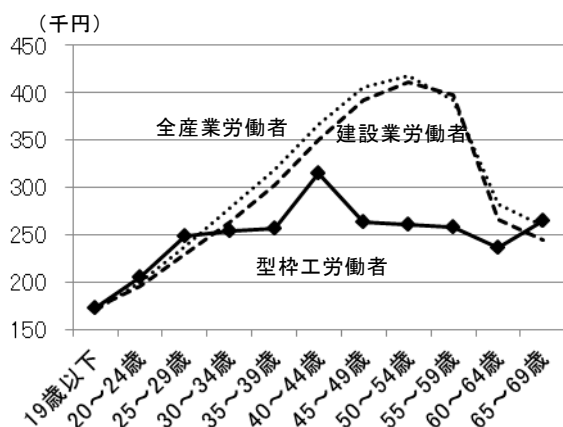
第1節 職種別にみた建設労働者の賃金構造

本節では、建設労働者の賃金構造を、年齢階級別にみた賃金カーブにより、その特徴と背景を考察する。

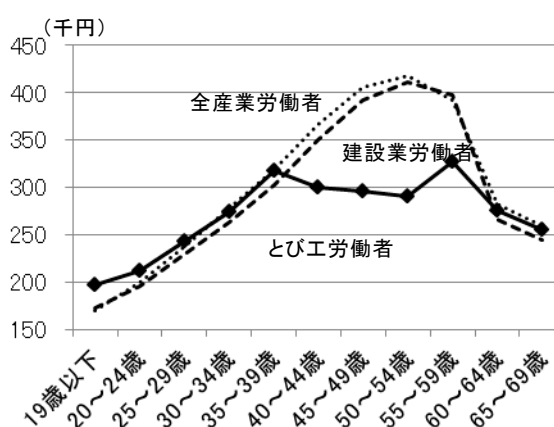
まず、主な建設技能労働者の年齢階級別にみた賃金カーブの特徴を厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、全産業の一般労働者、建設業の一般労働者と比較する。比較に用いるデータは、「賃金構造基本統計調査」の職種別賃金の標本数を考慮して、各職種とも男性労働者として、2009年から2013年の結果を加重平均したものをを用いている。

建設技能労働者の賃金カーブの顕著な特徴としては、次の2点が特徴としてあげられる。まず、1点目は、30歳台までは、全産業労働者や建設業労働者と同水準か上回る賃金水準となっている。ただし、型枠工は30歳台からほぼ同水準の賃金となっており、鉄筋工は全産業労働者や建設業労働者よりも低い水準で賃金が設定されている。次に2点目として、いずれの技能職種も40歳台以降の賃金水準がほぼ一定となっており、他の労働者のように山型の賃金カーブではなく、台形型に近い賃金カーブとなっている（第1-1図～第1-4図参照）。

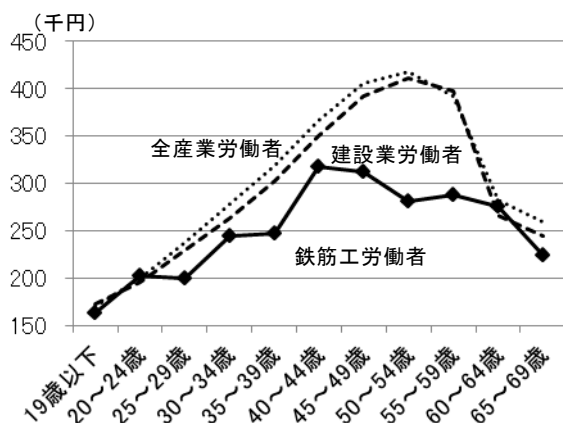
第1-1図 型枠工の賃金カーブ



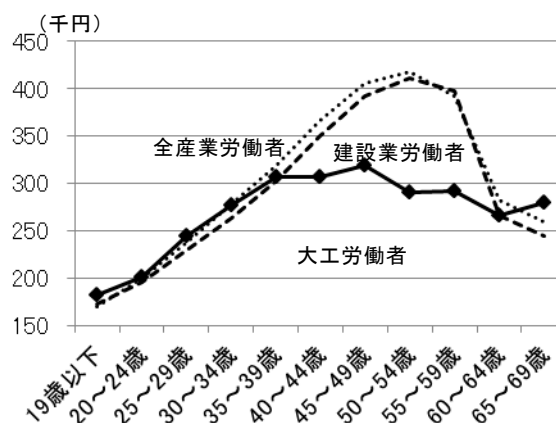
第1-2図 とび工の賃金カーブ



第1-3図 鉄筋工の賃金カーブ



第1-4図 大工の賃金カーブ

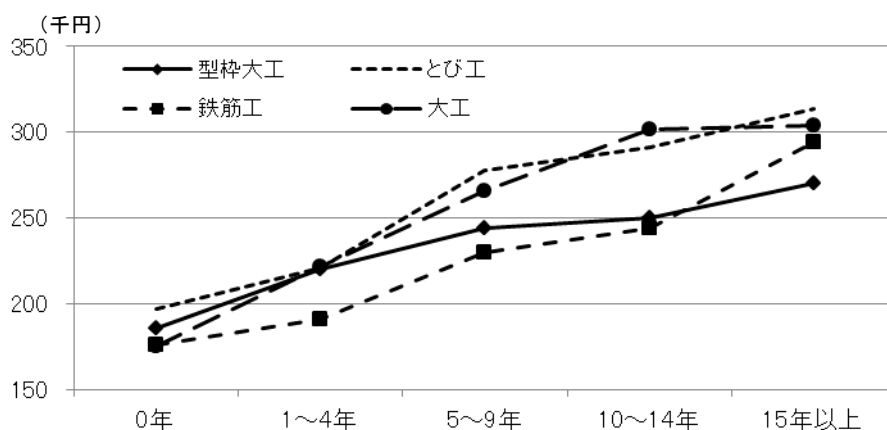


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 賃金は所定内給与である。

このような賃金カーブとなっている背景を探るために、これら建設技能労働者の勤続年数と賃金の関係をみると、各建設技能労働者の賃金も勤続年数の増加とともに賃金も増加しているが、「賃金構造基本統計調査」の職種別賃金は勤続15年以上の区分が設けられていないため把握できない(第1-5図参照)。

第1-5図 建設技能職種の勤続年数階級別の賃金

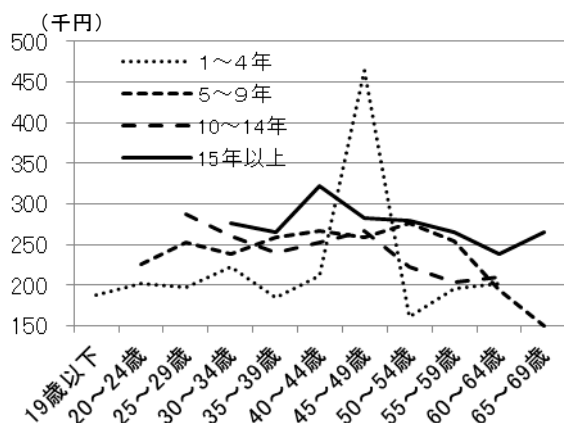


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

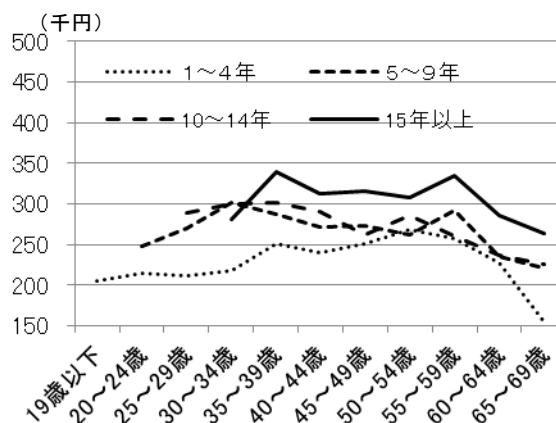
(注) 賃金は所定内給与である。

そこで、勤続年数と年齢階級をクロスしてみると、左官では勤続年数や年齢階級に関わらず一定の賃金水準にあるが、建設技能労働者は年齢階級に関わらず、勤続年数(一定の技能の習得)によって賃金水準が決められているものと考えられる(第1-6図~第1-9図参照)。また、前述の年齢階級別賃金カーブとの関係を考えると、建設技能労働者の賃金は一定の技能に応じた賃金が決まる構造になっていることが推察される。

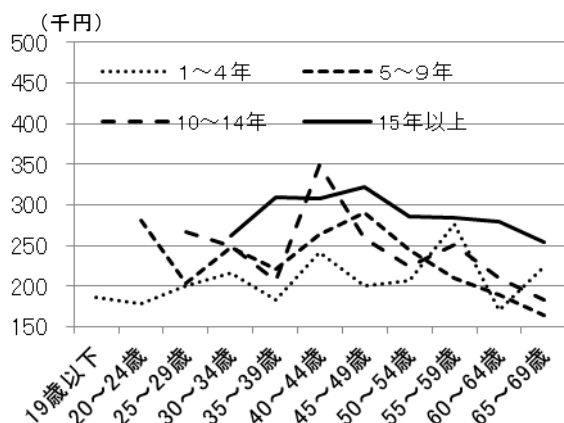
第1-6図 型枠工の賃金カーブ



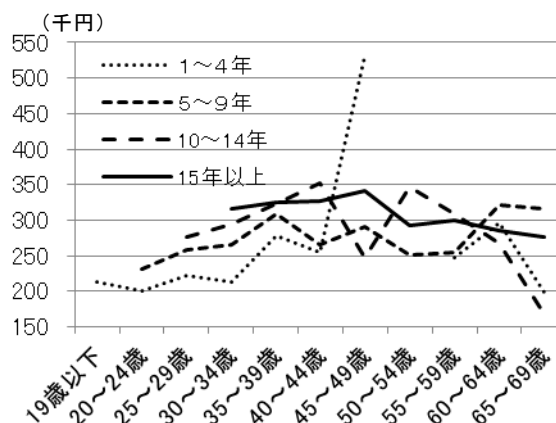
第1-7図 とび工の賃金カーブ



第1-8図 鉄筋工の賃金カーブ



第1-9図 大工の賃金カーブ



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 型枠工、大工のカーブの一部は標本数のばらつきの影響を受けたもの。

第2節 建設労働者の推移

建設労働者の推移については、その趨勢から今後の減少が指摘されている。本節では、建設技能労働者を中心に、総務省「国勢調査」の2005年、2010年の結果からコーホート推計の手法により、職種別に2015年の状況を推計した結果をみる。

1. コーホート推計の基本的考え方

コーホート推計の手法は、職種ごとに年齢階級別の労働者（ここでは役員を除く雇用者を用いる）について、同一コーホート（例えば、2005年調査の15歳～19歳層と2010年調査の20歳～24歳層）における労働者の変化が2010年から2015年の各年齢区分（前述の例の変化が2010年の15歳～19歳層に生じて2015年の20歳～24歳層を計算される）の労働者

に生じることを前提として2015年の年齢階級別労働者構成を推計した。ただし、2005年から2010年の間には、いわゆるリーマン・ショックの影響により建設業においても大きな労働者数の減少が生じているが、2011年には東日本大震災の復興のため再び建設業の労働者が増加している。推計に当たっては、2010年から2013年に建設業労働者が増減しつつ、同水準にあることから、2005年から2010年の建設労働者のコーホート変化（各年齢階級の入離職の構造変化）に一定の補正を行っている。

具体的には、2009年の日本標準職業分類の変更により、2005年国勢調査と2010年国勢調査とは適用している職業分類が異なるため、建設業の職業別労働者変化を比較することは困難である。例えば、2010年調査において「建設・土木作業従事者」に含まれている「鉄筋作業従事者」及び「ダム・トンネル掘削従事者」が、2005年調査においては、それぞれ「その他の金属加工作業者」、「その他の掘削作業者」と「建設作業員」には含まれない職業の一部として扱われている。そこで、2010年の「建設・土木作業従事者」から「鉄筋作業従事者」だけを差し引き、2005年の「建設作業員」との変化を比較すると23%減少（約20%減少として以下取扱う）となり、この減少をなかった、つまり、各年齢階級のコーホート変化の際に、この影響による入職、離職が生じなかったものとして取扱うため、2010年から2015年の各職種、各年齢階級のコーホート変化率を、2005年から2010年の変化率に1.25（約20%減である80%（対前回比）の逆数）を乗じた変化率を用いてコーホート推計を行った。

2. 建設技能職種の取扱い

2010年調査の「鉄筋作業従事者」に相当する職業は、2005年調査の「その他の金属加工作業者」の一部になっており、対応するものがない。また、2010年調査の「その他の建設・土木作業従事者」に相当する職業には、「ダム・トンネル掘削従事者」が含まれるが、2005年調査では「その他の掘削作業者」の一部になっており、対応するものがない。このため、建設技能職種の労働者数コーホート推計としては2005年調査と2010年調査で接続できる職業のみ、推計値を算出した。

なお、2005年調査の「土木作業員」には、「型枠大工」が含まれているが、これ以上分割された職業がないため、「型枠大工」が算出できないものの、2010年調査の「型枠大工」と「土木従事者」を合算すれば、2005年調査の「土木作業員」と同等になるため、「型枠大工＋土木従事者」として算出した。

3. 建設技能職種別労働者数のコーホート推計

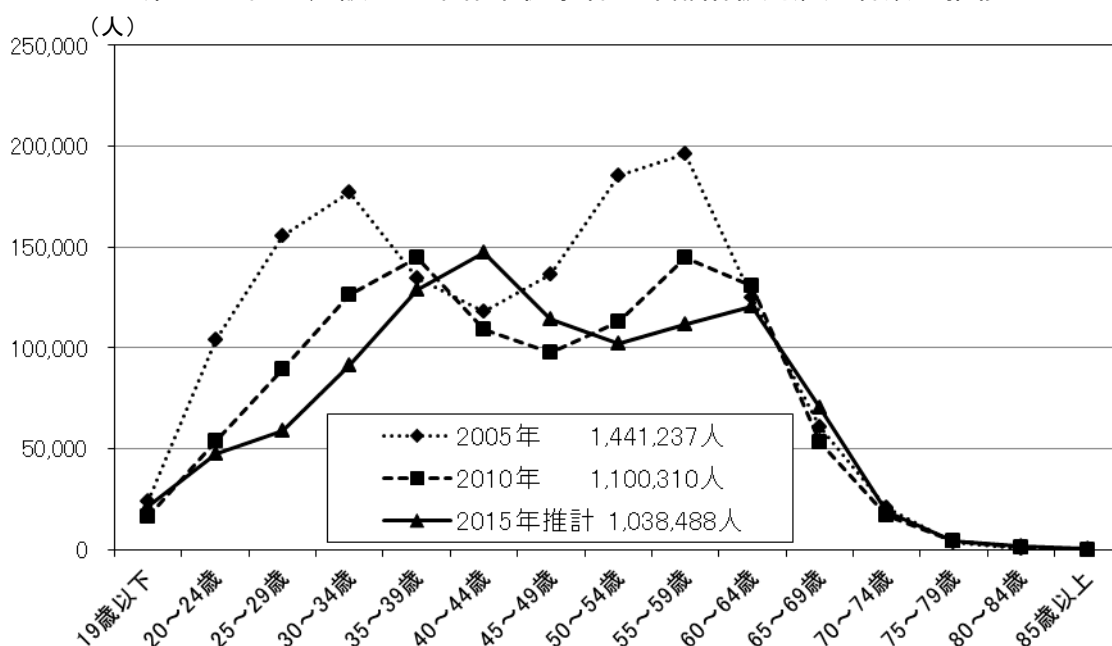
2005年調査と2010年調査により比較可能な建設技能職種の労働者数を前述の考え方に基づきコーホートの手法を用いて、2015年時点の建設技能職種の労働者数を推計した。

まず、建設技能職種労働者の合計として、建設・土木作業従事者の状況をみると、建設業労働者全体の趨勢にみられるように、2010年より2015年の雇用者数は減少するとみられる。

また、年齢階級別にみると、2010年の山（労働者が多い層）が35～39歳層、55～59歳層となっているのが、2015年の山が40～44歳層、60～64歳層と、年齢の高い方にシフトしており、高齢化が進み、若年層の参入が進まないとその後も雇用者数の減少や高齢化が進むとみられる。

労働力需要は建設投資と関連があると考えられるが、2011年度を底に建設投資が増えていることから、既に人手不足が言われており、現在の建設投資、労働力需要が続くとしても、前述の推計にみられるように労働力供給として高齢化の進展、若年者の参入減少が続いた場合、建設関係技能職種の人手不足が拡大すると見込まれる（第2-1図参照）。

第2-1図 建設・土木作業従事者の年齢階級別雇用者数の推移



資料出所 総務省「国勢調査」

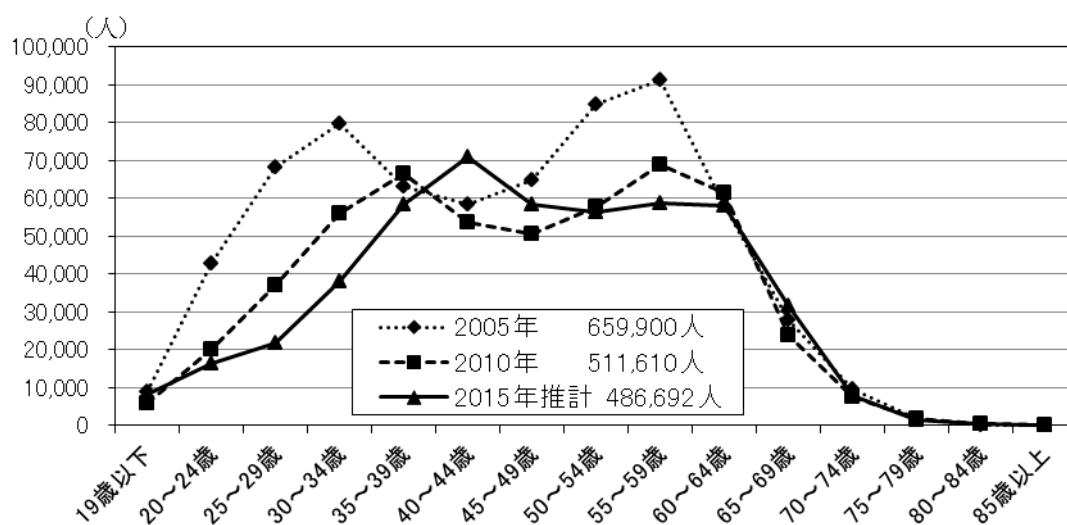
それぞれの職種についてみた場合、多くの建設技能職種、特に「型枠大工・土木従事者」、「左官」及び「大工」、においては、2005年から2010年にかけて、全体の労働者数の減少、高齢化が進んでおり、今回の推計がリーマン・ショックの影響を緩和するという措置により楽観的な前提で見通しているものの、それでも2015年にかけても労働者数の減少、高齢化の進展があると推計される。特に、「型枠大工・土木従事者」は、比較可能な建設系職業の合計（建設・土木作業従事者）の半数程度の雇用者数を占めており、その傾向は概ね比較可能な建設技能職種の合計（建設・土木作業従事者）と同様になっている。

一方、とび職は、高所作業等の業務であり、高齢者の退出が比較的早くかつ多いこと、若年層の参入があると見込まれることにより、世代交代は行われているように見受けられるが、労働者数が維持されるためには、推計結果のように、若年層の参入確保、維持が必要である

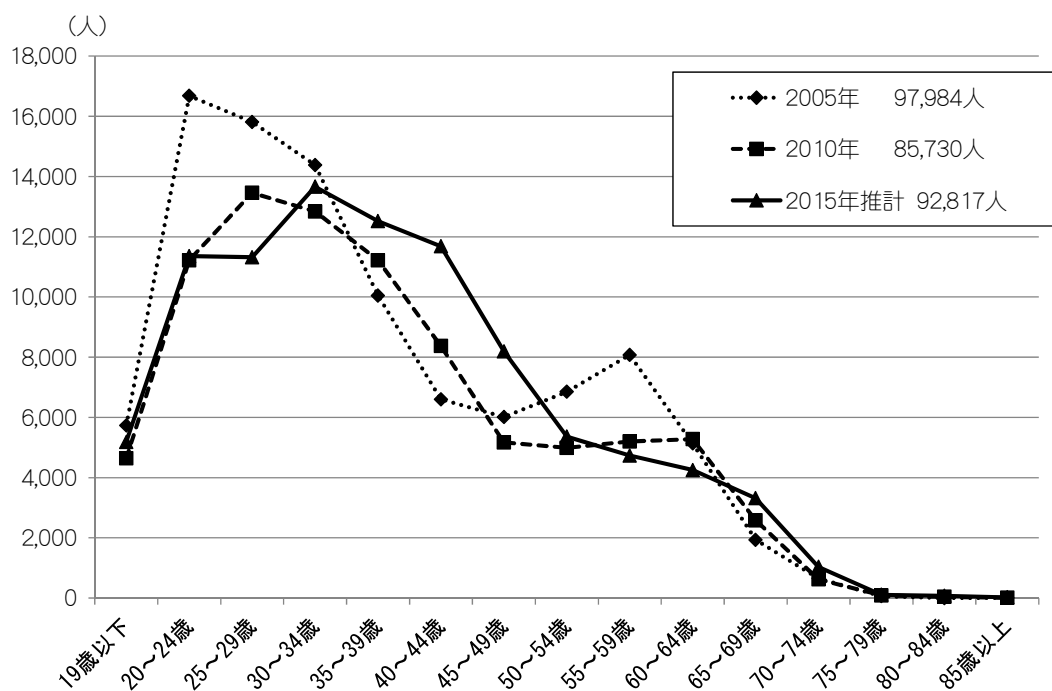
と考えられる。

さらに、どの職種も20歳台後半から30歳台の減少が目立っており、第1節でみた職種別の賃金カーブと合せて考えると、40歳台から賃金水準が横ばいとなる前に離職している様子が伺える。こうした層の離職抑制も定着対策に必要な点であると考えられる（第2-2図、第2-3図参照）。

第2-2図 型枠大工・土木従業者の年齢階級別雇用者数の推移



第2-3図 とび職の年齢階級別雇用者数の推移



資料出所 総務省「国勢調査」

第3章

建設業界団体等へのヒアリング調査結果

—建設事業主団体、専門工事業団体、労働組合、認定職業訓練校など10事例—

第1節 調査の概要

1. 調査の目的

建設業の全国的な人手不足が進行する一方、東日本大震災による震災復興需要、消費税引き上げに伴う建設駆け込み需要、東京五輪開催に向けた新たな建設需要が見込まれる。こうしたなか、建設現場における人手不足を解消するための方策を検討するにあたり、建設事業主団体、建設産業労働組合、総合建設業者、専門工事業団体、認定職業訓練校などに聞き取り調査を実施した。なお、本調査は、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室から要請されたものである。

2. 調査対象

調査対象は、建設事業主団体（1団体）、産業別労働組合（1組織）、総合建設業者（1社）、専門工事業団体（4団体）、公共職業訓練校（1校）、認定職業訓練校（2校）である。

3. 調査項目

調査項目は、建設業における人手不足の現状と課題などを中心に構成される。各組織には共通項目として、①建設労働者の過不足状況、②建設投資の見通し、③労働者の賃金の状況、④建設労働者の不足による影響、⑤若年者の確保、育成——などについて尋ねた。併せて、認定職業訓練校などの訓練機関には、学科と実技訓練の概要についても聞いた。そのほか、今後の求められる建設労働市場のあり方や対策などについても意見を求めた。

4. 調査時期

調査は、2013年12月から2014年8月に、以下の10組織から聞き取り調査を実施した。

1. 建設事業主団体（会員企業19,874社）

調査日時 2013年12月5日 対応者 労働部長

2. 産業別労働組合（大工、左官などに従事する約61万人の建設産業従事者を組織）

調査日時 2014年1月10日 対応者 労働対策部長、主任書記

3. 総合建設業者（従業員数約4000人）

調査日時 2014年6月11日 対応者 土木部長 建築部長 人事部長

4. 専門工事業団体（会員企業1122社）

- 調査日時 2013年12月9日 対応者 理事 技術課長
5. 専門工事業団体（会員企業481社）
調査日時 2014年12月13日 対応者 専務理事 事務局長
6. 専門工事業団体（会員企業524社）
調査日時 2014年6月3日 対応者 事務局長
7. 専門工事業団体（35団体817事業所）
調査日時 2014年6月6日 対応者 事務局長
8. 公共職業訓練機関（型枠、鉄筋、定員5人）
調査日時 2014年6月24日 対応者 能力開発係長、建設人材育成推進員
9. 認定職業訓練機関（建築施工系とび科、定員5人以上）
調査日時 2014年7月17日 対応者 訓練校校長（S社代表取締役）、S社専務取締役
10. 認定職業訓練機関（とび、型枠、鉄筋等、定員5人以上）
調査日時 2014年7月25日 対応者 訓練校事務局長

第2節 建設事業主団体、労働組合、ゼネコン等へのヒアリングレコード

1. 建設事業主団体A¹

1 労働者の過不足状況

国土交通省が毎月、「建設労働需給調査結果」を発表しており、2013年10月調査では8職種で2.6%の不足となり、とくに型枠工（土木）の不足率が7.3%と大きい。また、鉄筋工の不足感も強い。中期的な見通しは一般財団法人建設経済研究所で「建設投資の見通し」として発表している。建設業はいわゆる3K職場で、若年の入職率が低く、若い人が入ってもすぐ転職するなど、現場の高齢化が進んでいる。

建設投資が20年前の84兆円から24年度は45兆円までほぼ半減している。この間、受注競争が激化し、利益率も下がり、人員削減が進行した。こうしたなか、受注が回復してきたとしても、人手不足になるのは不可避といえる。当協会の会員もピーク時（約3300社）の6割近く（約1900社）まで減少している。

2 建設需要の見通し

民間の住宅建設投資も消費税の駆け込み需要を見込んで活発となっている。また、国土強靱化計画もあるが、これは新規着工の工事というより、補修やメンテナンスが主体となるものだ。2020年の東京オリンピックについては、現段階では、どの程度の事業規模になるか明らかでない。確かに新規受注も増えるであろうが、オリンピックが終われば、そこで仕事なくなる。2025年くらいまでを展望した建設投資の見通しが立たないと、経営者は人材確保や設備投資に踏み切れない。こうしたなか、労働者が不足していても、受注した工事はなんとかこなしてしまうのが、建設業界の特色なのかもしれない。

3 賃金の状況

2013年4月に国交省が公共工事の設計労務単価を全国全職種平均で15.1%引き上げたが、これを元に積算されるのは、後になるので、いまは、従前の単価で仕事が進んでいる。実際、労働者に支払われる労務単価はそれほど上がってない。16年ぶりの引き上げで15%も上がったというが、1999年から比べると、設計労務単価は27%（2012年）も下落している。年間総賃金も全産業の男性労働者に比べて建設業（男性）は26%も低い。ゼネコンが会員の主体である日本建設業連合会（日建連）が建設労働者のトップクラス（基幹技能労働者）は年収600万円をめざそうといているが、この金額自体、他の産業と比べて低い水準となっている。

¹ ヒアリングは2013年12月5日、東京都内の建設事業主団体本部で実施した。インフォーマントは同団体の労働部長である。

4 人手不足に伴う影響

バブル崩壊以降、失われた 20 年のなかで、建設投資が減少し、ダンピング受注が行われた。そのしわ寄せは下請けにいき、技能労働者（職人）の賃金は下落し、入職者は減り、現場の高齢化が進んだ。将来の担い手の確保だけでなく、技能・技術面での継承が大きな懸念材料となっている。人材育成は必要だが、現場には余裕がないというのが実情だろう。資格、免許等があれば、将来設計も立てやすいが、職人の場合、そのあたりがなかなか難しい。

5 人材確保・育成

技能実習制度を利用した外国人材の導入を進めてはどうかとの声は出ている。一方、ゼネコン中心の日本建設業連合会（日建連）では女性の活用も提言している。いずれにしても、人材を確保・定着させるためには建設業者の安定的な経営が求められる。第四次全国総合開発計画（四全総）など過去にみられた国土総合開発計画が策定されたり、あるいは社会資本整備が計画的に行われる見通しが立たないと、なかなか人材確保や設備投資には踏み切れない。そのほか、橋の補強工事などの場合には、監理技術者²の配置が必要になるが、その人材層も薄い。いずれにしても、先の見通しが立つようなビジョンがないと人材確保には動けない。

6 その他（若年入職、重層下請構造、入札不調）

建設技能労働者を確保するには、賃金水準の引き上げに加え、製造業など他産業に比べて加入率が低い社会保険の加入促進が必要となる。建設業は天候に左右されやすい産業でもあり、日給月給制の場合、雨などで休みになると給与が下がる。さらに、完全週休二日は普及せず、土曜日にも現場が動いているところがほとんどで、労働時間面での対策も求められる。やはり、大手ゼネコンを頂点とする 10 次にまで及ぶともいわれる重層下請構造の是正が必要だろう。日本建設業連合会（日建連）では、下請けは 2 次か 3 次までにしたいと提言している。そのほか、競争入札が進んだことで、単価の引き下げ圧力が增大している。たとえば、適正な法定福利費を負担している業者ほど、入札では不利になる。このため、入札制度の見直しも必要となる。

そのほか、労働者不足による入札不調のニュースもよく聞くが、これは労務単価の上昇だけでなく、建設資材の高騰も加わっておきているものだ。労務費を少し積み増しただけでは、問題解決には至らない。さらに、一部の地方自治体でみられるように、公共工事の発注側には技術的知識や専門性が乏しく、現場の実勢を踏まえた予定価格が作れないといった問題もあるのではないかと。

² 建設業法の規定に基づき、特定建設業者が元請として外注総額 3000 万円以上となる土木工事、4500 万円以上となる建築工事を請け負う場合、現場に配置することが求められる技術者。施工・工程・品質管理に加え、下請人を適切に指導・監督する総合的な役割が求められる。

2. 産業別労働組合B³

1 労働者の過不足状況

ゼネコンの下請仕事はあるが、人手不足でその調整が大変である。電気、内装関係でも消費税引き上げ前の駆け込み需要で毎日大変だが、仕事の量に対して、人間の数が追いついていない。鉄筋・型枠ではとくに人手不足感が強く、人件費の単価が上がってきている。

問題はこの建設需要が一時的なことなのか、あるいは、2020年の東京五輪以降も仕事が継続的にあるのかがはっきりしないことだ。直近でいえば2008年リーマン・ショックが大きく、20代の仲間の仕事が少なくなり、将来が展望できず、辞めていった人が多い。現状のところでは精一杯対応しても、技能を育てることをおざなりにすると、悪循環に陥る。足元の人手不足は首都圏、関東圏の問題と思ったほうがいい。被災3県では、東京オリンピックが決まったのはいいが、復興事業が遅れると懸念している。

2 建設需要の見通し

建設需要については、震災からの復興需要、東京五輪のほか、公共事業では国土強靱化もあるが、インフラの整備は大手建設業者ではなく、地元の建設業者という観点から仕事が出せるかどうか重要になる。耐震補強工事については、公共事業ばかりではなく、一般家庭からも需要が創出されるためにも、給与水準が上がるのが大切である。

3 賃金の状況

2013年4月に公共工事設計労務単価が15.1%上がり、半年程たったが、首都圏では労務費が1~2%押し上げられただけで、地方部ではまだ下がったままの状態にある。全体としてみると、労働者の賃金は上がっていないのが実情だ。

社会保険の未加入問題の背景にもなっているが、建設労働者の年収は300~400万円が中心で、20代の仲間からは、「このままでは生活ができない」との声も多い。日当が1万4000円程で、月間の稼働日からすると月収は25万円程度となる。この額では、結婚して子供を生み育てることが難しい。バブルのころの日当はピークで5~6万円にもなっていた。建設関連の見積もりで、現在では、IT技術者は一日3万円という請求ができるが、大工は一日1万6000円~2万円止まりとなっている。

4 人手不足に伴う影響

国勢調査で大工職をみると、1975年には10代（15歳~19歳）が4万5千人近くいたのが、2010年には2000人程まで縮減している。少なくとも20代半ばまでに入職しないと、働き盛りの30代までには一人前にはなれないが、この層が薄い。

インフラ整備や災害に備えるためには人手が必要であるが、建設業に入職する若者は激減

³ ヒアリングは2014年1月10日、東京都内の産業別労働組合本部で実施。インフォーマントは労働対策部長と主任書記である。

している。首都圏直下型地震が来ると災害後の対応ができない。これは地方も同じで、災害対策の観点から建設労働者の不足の問題も考えなければならない。ゼネコンも技能者がいなくなると仕事が取れなくなる。マンションなどの現場では、型枠・鉄筋などグループ単位で働く場合、労働者は全国どこにでも行くケースがある。橋梁関係も全国に仕事があるので、現場があれば出かけることもある。しかし、基本は戻った時、地元の仕事があるかどうかだ。東京に建設技能者を集中させるほどの余裕は地方にはない。オリンピックが開催されるからといって、地方から人手を集めることは難しいのではないか。

5 人材確保・育成

大工、内外装、とび、鉄骨・型枠など、どれも一人前の職人になるには5年から10年かかる。やはり20代前半で入職しないと、現場には出られない。若い人材が育ってこないのが、現場の高齢化が一層進む。ベテランの職人のなかには、「息子に継がせたくない」という人も多い。一方の若者がよく言うのは「割に合わない仕事」ということ。まず、公共事業の労務単価を上げることが大切だ。

6 その他（一人親方、外国人労働者、重層下請構造）

労組としても労働協約や労働者供給事業としてイニシアティブがとれれば、労働者の確保とともに、賃金を上げることに結びつくのではないか。独立して親方になればいいというが、人を抱えられないので、一人親方として切り離されているだけだ。自分自身が働かなければならず、それが悪循環を繰り返す。その結果、重層下請けが5次～7次まで広がり、ますます複雑怪奇な構造になっている。最近では、20代で突然、一人親方となり、労働者ではなく、請負単価で契約するケースが増えている。労災も一人親方の加入が3倍近くまで膨らんでいる。一方、一人法人も増えている。労働者を抱え込んで育てるはずが、手放さざるを得なくなっている実態がある。

外国人労働者の活用について、大きなポイントは賃金だ。外国人と日本人が同じ賃金なら基本的に活用はいい。しかし、その労働者がずっと日本にとどまるかどうかの保証はない。その場のしごきでいいのかということを考えなければならない。当然、安全の問題も出てくる。外国人の問題ではなく、日本の若者が建設業に入職しないことが問題だ。オリンピックの需要増を契機に、若者を育てるチャンスにしなければならない。私の経験では、不登校の生徒がものづくりの授業だけは出てくることがあった。賃金も大事だが、技術や技能を身につければ、どこに行っても仕事ができるということを体験させることも重要だ。

重層下請け構造の是正に向けては、日建連が下請は2次までと提言するが、下請け構造の背景には、事故や労災の責任を明確にさせたくないこともある。事故があっても2次、3次の下請けの労災を使うと責任の所在は不明確になる。労災は元請一括にしてしまうなどの方法も必要だ。

3. 総合建設業C⁴

1 労働者の過不足状況

東日本大震災による復旧・復興需要、アベノミクスによる公共投資の拡大などで、足元では労働需給が逼迫している。現場では全般的に人手不足感があるが、建築関係では、鉄筋、型枠、内装工が不足している。一方、土木関係でも、鉄筋、型枠など躯体系、そのほかトンネル工事のシールド関係、地山掘削や盛土を行う法面工が不足している。

建設業では、2008年のリーマン・ショックの影響で廃業や転職が増える一方、若年入職が進まず、現場は高齢化が進む。人手不足にもかかわらず、協力会社（下請企業）は、バブル期のように、作業員をどんどん採用することはしない。五輪後には再び、市場が縮小するのではないかと懸念しているためだ。現状の体制でいまの人手不足を何とか乗り切ろうとしている。このため現場の人手不足感は一向に解消されない。これが現場の実態だ。

建設市場がこれ以上膨らむと、スーパーゼネコンでも人を集められなくなる。建設業界はいま、需給が逼迫した状態にあり、スーパーゼネコンでは今年度の受注目標を1000億円単位にとどめ、前年度から目標を引き下げている。仕事があっても、人手不足で受けられない状態にある。五輪開催に合わせて、新たな大型施設を建設する計画が持ちあがると、人手不足が一層深刻化する。

2 建設需要の見通し

リーマン・ショックで日本経済全体が落ち込むなか、建設市場がさらに縮小した。民主党政権の「コンクリートから人へ」の政策転換もあり、公共事業が縮小され、地方の小さなゼネコンは廃業を余儀なくされた。ベテラン職人は離職して、建設業から完全に離れてしまった。その後、東日本大震災による復旧・復興需要があり、アベノミクスによる民間設備投資の拡大、消費税増税前の駆け込み需要などで、建設需要が盛り返し、この1年は、労働需給が逼迫している。

しかし、今後、人口減少が進むなか、公共施設やマンションなどの建設需要が大きく伸びることは考えにくい。五輪関連はそれほど大きなマーケットになるとは考えていない。五輪までは頑張ると意気込む協力会社もあるが、五輪後は明るい材料がみあたらない。むしろ、先細りするのではないかという不安を抱えている。そのため、人材を積極的に確保する動きは限定的なものとなる。

五輪後の需要のひとつに、国土強靱化に伴うインフラ整備がある。土木分野でターゲットになるのは高速道路だ。未開通の高速道路を整備するミッシングリンクは、まだ数千キロ残っている。ただし、国家財政には限りがあり、高速道路の新規建設より、老朽化したインフラのリニューアルに予算が充てられることになるかもしれない。そうしたインフラのリニュー

⁴ ヒアリングは2014年6月11日、東京都内のC社で実施した。インフォーマントは同社の建築部長、土木部長、人事部長である。

アルにゼネコンが参加できるかどうかは不透明な状況にある。

3 賃金の状況

建設作業員の平均年収は 350 万円程、月収は 20 万円超と聞いている。日本建設業連合会（日建連）では 40 代で年収 600 万円をめざそうという取り組みを進める。現在、人手不足もあり、元請であるゼネコンにおける契約単価は、型枠工、鉄筋工で見ると、リーマン・ショック後の倍以上になっている。ただし、協力会社（下請会社）が管理する末端作業員に倍の賃金が支払われているかという点、そうではない。リーマン・ショックによる建設投資の落ち込みで、鉄筋屋などは相当の借金を抱えている。労務単価があがって今、ようやくその借金を返し終わった状況にある。経営者はなんとか、ひと財産を築いておこうという状況にあり、内部留保にまわっているようだ。そのため、引き上げた分の賃金は末端の作業員までには行き渡っていない。もうすこし単価があがり、ひと財産築いたら、職人にも高い賃金が行き渡るだろう。建設業は重層下請構造になっていて、どうしても中抜きが多くなる。重層下請は難しい問題で、労務調達の高さもそこにある。重層下請がなくなると、末端の作業員にも多くのお金が行き渡るようになる。

末端作業員にどれくらいの賃金が支払われているかという点、たとえば、ゼネコンが 3 万、4 万の契約単価としても、実際には 1 万円前後しか支払われまいだろう。人手不足もあり、引き抜き対策のため、現場から「どうしても」という声があがった場合には、協力会社が上乗せして 3 万、4 万円近くを払う場合もあるようだが、ほとんどはそこまでいってない。昔ながらの直傭にすれば、末端の作業員にもそれなりの賃金が行き渡るが、今の時代は先行き不透明で、リスクが大きいのでそこまでは難しい。

4 人手不足の影響

建設現場では人手不足が深刻化しており、現場作業員だけでなく、現場監督として配置するゼネコン社員も不足している。大型工事の話がきても、作業員の確保より前に、現場監督として社員を配置できるかどうかを先に検討する。現場監督を 5 人配置するところに、3 人しか配置できない場合は、入札に参加しない。現場監督をきちんと配置できることが確認できてから、図面をもらって、見積もりに参加する。現在は人手不足に伴い、見積書を提出する際、金額に加え、工期内に仕事ができるかどうかの書類も提出させられる。資機材と労務の確保の見通しを立てたうえで、工期内に仕事を完成させる前提で金額をはじき出している。工期内の完成の目処が立たないのに、とりあえず概算の金額だけを出すことはしていない。

地方都市を中心に、稼ごうという意識が高い人は、賃金の高い地域に流出している。復興需要に伴い単価の高い東北には多くの職人が集まり、海を隔てた北海道では人手不足になっている。同じように、五輪特需がある首都圏にも職人が集まり、北関東の茨城などでも相当な人手不足感が出ている。首都圏周辺、東北周辺が人手不足になり、手薄な状態になってい

る。逆に、周辺部の賃金が引き上げられると、職人が戻ってしまう可能性がある。末端の作業員は会社への帰属意識は薄く、他の現場が 100 円でも高ければ、そちらに移ってしまう。作業員を雇い入れている協力会社の経営者はいかに帰属意識を持たせるかが、腕のみせどころといえる。

5 人材の確保・育成

人手不足に伴い、労務調達役員をおいたり、労務調達部署を立ち上げるゼネコンもある。C 社でもこの 2、3 年、そうした部門が必要ではないかとの議論があった。しかし、地域ごとに労務の状況は目まぐるしく変わり、本社で全国の状況を管理するのは大変なことだ。運良く情報が飛び込んでも、必ずしも C 社が調達するとは限らない。そのため、協力会社のネットワークを通じて人手を確保している。例えば、ある現場で鉄筋工と内装工が足りなくなると、支店に連絡が入り、支店が協力会社に人手の手配を依頼して、職人を確保している。労務に関しては、地域性が強く、全国的に流動性が高い労務は特殊な分野に限られる。現在、不足している鉄筋工や型枠工は協力会社のネットワークを通じて、なんとか手配できているのが実情だ。

現在、日本の建設業を支えてきた層が高齢化している。その背景には、建設業の魅力不足に加え、五輪後の将来不安がある。協力会社の作業員も 50 代、60 代と高齢化しており、先行きに相当な不安を抱えている。昔は親子で作業員も珍しくなかったが、今では子供に親の仕事継がせたくないという職人が多い。協力会社を通じて、経験者に現場復帰を呼びかけているが、一旦離職した人はほとんど戻ってこない。五輪後の明確な見通しが立たないからだ。

一方、若年者については、職場定着率を高めるには、労賃をあげることが重要だ。かつては、18 歳位で建設現場に入ってくる若者は、同世代の若者の倍近くの給料をもらっていた。それが今では、コンビニエンスストアのアルバイトとそれ程変わらない水準まで低下している。屋外作業となる建設業はかなりのハードワークだ。せめて、同世代の 1.5 倍位の給料は必要だと思う。若者の職場定着については、賃金以外には有効な手立ては思いつかないが、建設現場の作業環境は昔より相当程度、改善している。現場作業員の詰所では、熱中症対策もあり、空調を強めに効かせている。節電対応している本社事務所より快適な環境にある。

6 その他（外国人労働者、女性活用、東京五輪）

○外国人労働者

外国人労働者が建設現場に入ると、さまざまなトラブルが予想されるので、積極的には活用していない。今年度は社長の指示で、外国人の活用状況を調べた。建築部門では、全国 170 現場で、170 人程が働いていることがわかった。単純計算すると、ひとつの現場にひとりの外国人が働いていることになる。ただ、実際に外国人を使っているのは、ほとんどが首都圏

の現場で、仕事内容は鉄筋作業が中心となる。

現在、建設業に従事している技能者は300万人程ともいわれる。現状では外国人労働者が1万5000人程で、技能実習制度を見直してもせいぜい3万人程で全体の1%にすぎない。規模としてはそれほど大きくない。技能実習制度の拡充は、人手不足解消の決定打にはならない。

ある支店からは、「現場で外国人を活用するにはどうしたらいいか」との問い合わせが本社に寄せられた。C社では、「外国人を使うな」という指示はとくには出してはいないが、こうした問い合わせは正直少ない。他方、他のゼネコンでは、海外から200人、300人単位で外国人を呼び寄せ、実習生として積極活用しているところもある。

○女性活用

C社の社員の1割程（約300人）が女性で、内勤一般事務（約250人）と総合職（約50人）にわかれる。そのうち、総合職の15人がヘルメットをかぶって現場で男性と一緒に働いている。現場監督が8人、残り7人は資材発注などの現場事務に従事している。

C社が女性採用をはじめたのは男女雇用機会均等法が施行された1986年である。当初は毎年1人採用するかどうかだったが、90年代半ばから毎年3、4人、採用するようになった。現在では毎年、総合職を100人近く採用するなか、女性は8%前後（7人～8人）を占めている。職種別でみると、土木採用（2人）は、現場監督、技術研究、土木設計などに配属され、建築採用（6人）は建築設計、現場監督、事務などに従事している。

大学の土木学科や建築学科を卒業して、就職先にゼネコンを選んだこともあり、「独身の間は現場で仕事をしたい」という女性社員が多い。とはいえ、現場仕事は体力的には厳しいようだ。はじめて現場に配属された女性社員からは、「炎天下のなか、現場をかけずり回ったり、発注者の突然の仕様変更で、夜遅くまで書類を作成したり、とても慌しい」という声が聞こえる。

そのほか、妊娠した女性社員が現場で働き続けるのは難しいので、配置転換して、出産までは本店や支店において、施工の知識を活かした積算業務や入札資料の作成などに従事してもらっている。育児休業明けは、短時間勤務となるので、引き続き、本店や支店でそれまでの仕事をしてもらっている。現在は、女性社員が少ないので本店・支店でなんとか対応できているが、今後、人数が増えてくると、本店支店では吸収しきれないことも考えられる。

○東京五輪

五輪需要については、建築分野では、新国立競技場の建設にスーパーゼネコンが血眼になって落札してくるだろう。C社としては、利益の確保が難しい案件は見送る方針だ。一方、土木分野では、五輪関連で目ぼしいものはなく、あっても首都高速道路の改修くらいだ。前回の東京五輪のように、インフラの新規整備は少ない。五輪需要に過度な期待は寄せていな

い。通常の民間工事や公共工事の案件について、採算性を重視しながら参加していく方針だ。

今後、五輪開催に向け、新国立競技場などの建設計画が固まってくる。大型工事が着工されると、作業員がそちらに流れ、自社の工期に遅れが出る可能性もある。顧客からも、「五輪関係の大型案件と重なる時期だが、工期は守れるのか」「建設計画を延期したほうがいいのか」などの相談が寄せられる。五輪開催に向けた工事が本格化すると、首都圏の人手不足に一層拍車がかかることが予測される。

4. 専門工事業団体D⁵

1 労働者の過不足状況

消費税増税前の駆け込み需要で人手不足感が高まっている。今は契約を取れるだけとっている状態にある。管工事は一次下請にあたるが、元請けのゼネコンが仕事をさばききれるかどうか疑問だ。なかには、関連会社の人繰りの状況を踏まえないで契約しているところもある。実際に人繰りがつかなくなってしまうことが起こるのではないか。

建設工事は、まず躯体があってということになるが、その躯体を作る型枠工、鉄筋工が不足している。型枠、鉄筋の作業は、一人で出来るものではなく、グループ単位の人員が必要となる。ある程度の人員を抱えている限られた事業所でないとこなせない。建設業全体としては、労働者自体はどの職種も多くはない。不足しているなら、賃金が上がり人員確保となるはずだが、賃金が上がっておらず、不足しているのが今の現場の実態だ。

2 建設需要の見通し

足元では、消費税増税前の駆け込み需要がかなりある。この堅調な建設需要は来年度も続いていくが、その後は減るのではないか。現在、想定している単価より低い場合は、断っている状況にある。契約を取れるだけ取っても、人繰りがつかず工期が間に合わないことも予想される。工期が遅れ、クレームになってしまうのではないか。

一方、東京五輪は、まだ騒いでいるだけの状況である。具体的なものはない。これからの話になるだろう。数年後になれば、ゼネコンやサブコンが潤うことになるだろうが、年間数件の戸建住宅を建てている地場の工務店レベルでは、オリンピックはあまり関係のない話ではないか。

3 賃金の状況

公契約の単価は上がってきているが、その上がり具合が現場の実勢に追いついていない状況にある。さらに民間工事は、公契約で単価が上がっているにも関わらず、もっと低い水準におかれている。一日2万円としても、建設業では天候に左右され、働きたくても働けないこともある。稼働日数の関係もあり、サラリーマンと違い、ボーナスがあるわけではない。一日2万円と、一見すると高いように見えても、決して高くはない。

建設業は重層下請構造になっており、そうしたところでは、作業員に行き渡るお金は、一日1万円とか一日7000円とかになっている。重層下請構造となっていることで、中間搾取的に取られてしまっている。下請については、例えば、2次までとかの規制が必要ではないか。そうしないと、作業員の賃金水準はなかなか改善しない。

⁵ ヒアリングは2013年12月9日、東京都内の専門工事業団体で実施した。インフォーマントは同団体の理事、技術課長である。

4 人手不足の影響

若い人が建設業に入ってこない。現場に魅力がないともいわれている。さまざまな現場を経験して、将来、独り立ちして経営者になるという明確なビジョンが描けないのではないかと。賃金が魅力的でないことや、3Kの職場というイメージもあり、サラリーマンやコンビニエンスストアの店員でもいいと思ってしまう。建設業は、家族でやっている事業者も多く、親を見て自分の将来を考えしまい、廃業しているケースもある。これでは将来を担う後継者がいなくなってしまう。建設業は身体も頭も使う仕事である。現場が面白いと思わないとやっていけない。ものを創り上げる喜びを感じて貰えばいいと思う。

5 人材確保・育成

後継者育成が必要だ。そのためにも、ものを創り上げる喜びを教える必要がある。悪いイメージではなく、嘘にならない程度に、建設業を魅力的に見せる必要がある。技能五輪を見る機会があったが、参加している技能者はみな達成感を持ってやっていた。サラリーマンの定年が60歳とすると、この世界は10歳ぐらい遅い70歳前後が引退時期となる。管工事は、鳶とかに比べ、必ずしも体力的なものは必要ではない面もある。技能と技術を身につければ、長く仕事を続けることもできる仕事でもある。

そのほか、社会保険加入は、職場の魅力を向上させるひとつではあるが、小さい業者のなかには、事業主折半分を負担すると経営体力が持たないとして、それなら事業をやめたほうがいいと言うところもある。

6 その他

管工事は、大きなビルから戸建住宅、そのほか、道路工事にも関係し、その対象は幅広い。たとえば、ビルのダクト工事、住宅の給排水やガス配管、道路における上下水道工事など、それぞれで使う道具は違っている。大型の公共工事に特化しているところもあれば、民間の小さい管工事を得意とするところなど、さまざまな事業者がある。賃金は、資機材を自分で調達する手間請と機材等が準備されている現場で働く常用とでは異なっている。賃金は資機材を用意する手間請の方が高い。

現在では、規制緩和が進み、外部からいろいろな人が管工事に入ってきている。以前は、主に都道府県レベルの自治体では、指定店制度というものがあった。これは、管工事の事業者は配管工を何人配置しなければならないとか、国家資格が必要とかを定めたものだ。今ではこの指定店制度がなくなり、国は国家資格を推奨するが、国家資格取得にあまり意味を感じなくなってしまっている。なかには、質の低いところも管工事に参入しているのが今の状況である。

5. 専門工事業団体E⁶

1 労働者の過不足状況

現場では、型枠大工と鉄筋工が大変不足している。とくに、型枠大工は、バブル期に単価が上がり、地方出身者が都市に出てきて成功した。その後、バブルが弾けて、単価がたたかれ、廃業して、人がいなくなった。これが人手不足の原因だ。都内では、そのほか、左官も足りていない。

2 建設需要の見通し

消費税増税前の駆け込み需要がある。しかし、自分としては、1000万円の工事なら、3%アップの増税後でも、仕入れなどで30万円削減するなどして、しっかりやればよりよいものができるといっている。建設需要を長期的にみると、ものづくりなので、壊れるものもあり、なくならないと思う。ただし、多くなることはない。需要はやがて少なくなり、需給が逆転し、つぶれる業者も出てくるだろう。

東京五輪については、このままではゼネコンの一人勝ちになってしまう。そうならないようにするためにも、業界として受けて、分離発注をする方法を東京都に提案している。決してゼネコンと敵対するということではなく、一人勝ちにならないようにという意味だ。そのほか、被災地の復旧・復興工事の入札不調については、さまざまな団体関係している。一般の建設業者は入っていかない。

3 賃金の状況

若い人は年金には興味がない。社会保険のない一人親方になってしまう。地方の業者が、単価の高い都市に出てきて、結局、値崩れが起こる。本来要求したい金額は、東京では一日3万6000円だが、ゼネコンはそんな額では発注しない。昔は、同業A社とB社で競争していたが、今は、技能をもった人が少ないので、お互いを補完してA社とB社が組んでやっている状況だ。日給月給制なので、残業代も賞与も出せない。バブル期までは月給制で昇給、賞与もあった。バブルが弾けて賃金が変わらざるを得なくなった。

4 人手不足による影響

4年制大学を出ている人は、ゼネコンなどの総合工事業に行き、とびや型枠などの専門工事業には入ってこない。一級建築士とかの資格は取れるが、実技が出来ない。現場の実態を知らないから、図面を書いても、実際には収まりの悪いものになってしまう。かつては、現場の職人がそれを指摘することで覚えた。今では、現場もそれを指摘できる技能がない。

建設業では、どの職種も高齢化が進んでいる。新規雇用も厳しい。ハローワークに求人は

⁶ ヒアリングは2013年12月13日、東京都内の専門工事業団体Eで実施した。インフォーマントはE団体の専務理事、事務局長である。

出すが、若い人は礼儀を知らず、仕事は覚えない。3日で辞めていく。今は後継者がいない。家族でやっている事業者では、とくに母親が建設業には魅力がなく、3Kの職場ということで、子供には奨めない。専門工事業の職人としてやっていけるのか、大学を出て職人になるのか、今の世代は建設業には就きたがらないなか、後を継がせるかどうか悩んでいる。

一方、機械や工具を活用することにより、人材不足を多少は補うことができる。そのためには機械などの設備投資が必要だ。「何とかなる」というよりは、「何とかしてしまっている」のが今の建設業の実情だ。見た目は変わらなくても、質が悪くなっているという問題がある。エンドユーザーも安かろう悪かろうとなると、ハウスメーカーに頼む。しかし、ハウスメーカーはプロである必要はない。メーカーでは技能の基礎が出来ていないので、応用が出来ないという問題がある。

5 人材の確保・育成

鳶には、仮設足場の組立、鉄骨の建方、揚重機（タワークレーン）の組立など多種多様の仕事がある。全部こなせる1人前になるには、最低10年はかかるが、そうした将来を担えるような人材が入ってこない。足場を組むだけなら、図面を読める必要もなく、すぐにでもできる。しかし、それは、鳶ではなく、単なる足場工だ。

たとえば、自社の場合、6時45分には出勤して、7時過ぎは現場に出かけ、18時半頃に戻ってくる。片付けをすれば、19時過ぎとなる。家を出てから半日以上経たないと帰れない。身体を動かすことが好きとか、汗をかくことが好きとかでないとその仕事は続かない。今の若者は、お金ではない。建設業に魅力を感じるようにしなければ、若者は入職しない。

6 その他（外国人労働者、女性活用）

辞めた人は、100%戻ってこない。人手不足対策として、外国人労働者も考えられるが、技能実習制度なので、3年だけでは、人材は育たない。女性の活用は、悪いとは思わないが、結婚や妊娠もあり、身につけた技能が途絶えてしまう。また、若い時は重いものを持つことは出来ても、それが長続きはしない。好事例としてよくマスコミに登場するような女性が、本当に長続きしているかどうかについては、どこもフォローアップしていない。オリンピック需要や消費税増税前の駆け込み需要はないものとして考えないと、人材は育てられない。

6. 専門工事業団体 F⁷

1 労働者の過不足状況

型枠の技能者数については、「平成 24 年就業構造基本調査」によると、型枠大工の従事者は約 47,700 人と集計される。2010 年（平成 22 年）比で 3.1%減、2005 年（平成 17 年）比では 24.8%と大幅に減少している。とくに、2008 年のリーマン・ショック後、単価が半減するなか、廃業と離職が加速した⁸。単価の 7 割は労務費で占められ、単価が半分になると、型枠工の日給も半分近くまで落ち込む。2009 年、2010 年当時は、ゼネコンでも仕事が少なく、水面下で技能者の減少が進行していても、問題は顕在化しなかった。こうしたなか、東日本大震災が発生した。首都圏を中心とする民間工事量の回復もあり、2011 年夏以降、型枠工が不足している実態が明らかとなり、その状態は今なお続く。

2 建設需要の見通し

建設投資を長期トレンドでみると、ピークは建設バブルがまだ続いていた 1993 年で、それ以降は若干の上下動を描きながらも、ダウントrendが現在まで続く。一方、会員企業の需要見通しは、ゼネコンの受注見通しとほぼ重なる。ゼネコンから傘下の専門工事業者に対する、見積書の作成依頼や労務手配などから、おおよその見通しが伝わる。大型工事なら着工の 1 年位前、それ以外は着工の 2、3 カ月程前には情報が入る。そのため、会員企業の仕事の見通し（仕事の確保）は、1 年以内がほとんどとなる。それ以上先の仕事の見通しや確保は難しい。

現在、人手不足が強まっていることから、ゼネコンは早めに系列の専門工事会社に工事の発注情報を伝えている。会員企業の多くは年内の仕事は確保している。そのため、無理な受注は控えている。動かせる技能者を計算し、それ以上の仕事は受注を控える傾向がある。これは仕事を発注するゼネコンも同じ。かつてと比べると、ゼネコンのダンピング受注⁹は減っている。

3 賃金の状況

型枠工の賃金（単価）は、リーマン・ショック後はピークの半分近くまで落ち込んだ。型枠は一般に 1 m²=4,000 円が工事単価ともいわれるが、リーマン・ショック後は、場所によっては、1 m²=1,900 円～2,000 円近くまで落ち込んだ。単価のボトムは 2010 年暮れで、当時は、「ワンコイン大工」とも呼ばれ、1 m²=500 円の場合もあった。型枠作業で一日にこなせるのは、8 m²～10 m²が限度といわれる。日給換算すると、4,000 円（8 m²×@500）から 5,000

⁷ ヒアリングは 2014 年 6 月 3 日、都内の専門工事業団体 F 本部で実施した。インフォーマントは同団体の事務局長である。

⁸ 同団体では、2008 年のリーマン・ショックで型枠工の 2 割弱（18%）が離職したと推計。離職後は、安定的に仕事が確保できるリフォームや設備、内装関係への転職が目立つという。

⁹ ゼネコンのダンピング受注が末端作業員の労務単価の切り下げにつながっていると指摘する。

円（10 m²×@500）となり、最低賃金を割り込む水準まで落ち込んだ。型枠単価は一昨年、昨年あたりから、リーマン・ショック前の水準に戻し、現在は概ねリーマン・ショック前の水準を超えている。

型枠工の賃金（単価）は上下動が激しい。極端に上昇したら、元の水準に逆戻りするのがこれまでの流れだ。建設設計労務単価は市場の動向に基づくもので、建設需要が縮小し、単価が再び下がることになれば、型枠工の大量離職につながる。そのため、今後求められるのは、賃金水準の安定だ。「賃金が上がったりが下がりたりは困る」というのが、多くの会員企業の率直な声だ。技能者の賃金が、今後予想される単価下落局面（例えば、東京オリンピック以降）において、これ以上、下がらないように歯止めをかける政策が求められる。

4 人手不足による影響

型枠現場については、一昨年の夏から秋にかけ、不足感が強まってきた。本来、10人でやるべき作業を、6人、7人で対応していた現場もあった¹⁰。これまであまりなかった工期延長が常態化している。現場は55歳以上が3分の1を占め、中高年のベテランが踏ん張って、かろうじて保たれているのが実情だ。まもなく団塊の世代が70歳に差し掛かる。60歳を過ぎて、体力的には厳しいものの、東京オリンピックまではなんとか頑張ろうという職人もいる。五輪後はベテラン職人が一気に抜ける可能性がある。その意味でも、若者の入職・定着が喫緊の課題だ。

今後、自然災害が発生しても、道路や橋などの社会インフラの復旧工事にあたる人がいなくなってしまう。国土交通省では、建設用のロボットスーツの開発を視野に入れている。ベテラン職人が着用すれば、高齢技能者の就労も可能になるかもしれない。元請の大手ゼネコンも、大林組が技能者の養成学校を設立し、技能者育成に乗り出すなど、対策に本腰を入れ始めている¹¹。

5 人材確保・育成

人手不足に伴い、会員企業はハローワークに求人を出すのが、応募は極めて少ない。入職ルートとしては、先輩の一本釣りや縁故関係が多いが、どれもあまり長続きしない。3人入って、1年後に1人残ればいいところだ。型枠工は一人前になるのに7年近くが必要だ。しっかりとした型枠工事会社なら、入社後、外部の教育研修機関に1カ月程送り込み、基礎的なことを教え込む。その後、現場で腕のいい親方に預けて、仕事を習い覚えていく。同時に、様々な安全関係の資格を順次取得させる。こうしたことを2年、3年続け、一人前の型枠工

¹⁰ 型枠施工は通常、5人～6人、あるいは、10人前後のチーム単位で作業にあたる。現場ではチームワークが重要となり、人手不足に伴う作業員の引き抜きは少ない。

¹¹ 大手ゼネコン各社は、ほとんどが技能者育成機関を抱える。注目されるのがスーパーゼネコンの鹿島の取り組み。型枠など専門工事業のビデオを製作し、協力会社の全国組織（鹿島事業協同組合連合会）に配布して、若年入職につなげている。

に成長する。基本は OJT が中心となり、OFF-JT は、短期の安全衛生教育や技能講習などを除き、ほとんどない。

型枠工事会社は、そのほとんどが零細企業で、必ずしも、先輩が後輩に丁寧に教えるとは限らない。いきなり現場に出されるより、入職後、一定の期間、同世代が集まって基礎的なことを教えてもらったほうがいい。そうした訓練機関¹²があると、戻った後の職場定着にもつながる。

現在、富士教育訓練センター（静岡県富士宮市）などは型枠など技能者育成のカリキュラムが充実している。参加に伴い補助金も出るが、いかんせん、「場所が遠い」と会員企業は指摘する。宮崎や熊本の会員企業は、県の職業能力開発協会や労働局に相談して、地元で型枠を教えることができないかと働きかけをしているが、なかなかそういう仕組みは立ち上がらない。身近な地域で、型枠などの訓練が受けられる体制の整備が求められる。

6 若年入職に向けた取り組み

現在、工業高校や職業能力開発校では、多種類ある専門工事業の仕事をほとんど教えていない。あっても木造大工や家具製作、電気工事、さらにゼネコン関係の図面や設計などに限られる。専門工事の建設業許可区分は 29 種類であるが、職種別に細かくみれば 90 種類程度ある。それらをすこしずつ教えていき、そのどれかに興味を持ってくれれば、若年者の入職につながるだろう。

総合工事業（ゼネコン）に入職する技術者は、国公立大学の建設関連学科が入職前の基礎学を教えて組織的に育成しているが、多種類の建設専門技能者を育成する学校は、ごく一部の職業訓練法人を除き、極めて少ないのが実態だ。

現在では、型枠事業者から工業高校に求人が寄せられても、先生方がその仕事内容を十分理解していないため、生徒への紹介がうまくいってない面もある。そのため、各支部には、「型枠の仕事内容を教えてほしい」との依頼が寄せられ、近年では、千葉、埼玉、栃木、山梨の各県で工業高校の教職員向けの出前講義を実施した。

型枠施工については、「ものづくりとしては非常に面白い仕事」と関係者は口をそろえる。建設業界は一般に外部への情報発信が積極的でないといわれる。とくに、型枠は施工後に取り外されるので、仕事の跡が残らない¹³。外から見えにくい型枠工事業については、仕事の魅力を外部に積極的に伝えていくことが重要だ。専門工事業を組織する建設産業専門団体連合会（建専連）は、「職人さんミュージアム」¹⁴のポータルサイトを開設して、型枠をはじめとする専門工事業の仕事を分かりやすく解説している。ベテラン職人である建設マスターの

¹² 各都道府県の職業能力開発協会に加え、富士教育訓練センター（静岡県富士宮市）、三田建設技能研修センター（兵庫県三田市）、広島建設アカデミー（広島県広島市）などがある。

¹³ 型枠を外した跡を残す「コンクリート打放し化粧」と呼ばれる特殊工法がある。建築家の安藤忠雄氏は、一流の建築物を完成させるには、ベテラン型枠工の存在が大きいと指摘。その仕事ぶりを内外に積極的に発信している。

¹⁴ 建専連「まちをつくる仕事 職人さんミュージアム」（<http://www.kensenren.or.jp/museum/>）

声も紹介しながら、在学生、教育関係者、保護者向けに情報発信をして、入職促進に向けた取り組みを続ける。

そのほか、技能検定（型枠施工技能士）は現在、上級者向けの1級と中級者向けの2級がある。初級者向けの3級が創設されると、工業高校などの在生も受検でき、型枠工事業への入職の足掛かりとなる¹⁵。一方、管理者向けの特級の創設については、一定の実務経験を要件とする国交省の登録基幹技能者制度と重複する部分もでてくる。

7 その他

現在、外国人技能実習生の見直しが検討されている。会員企業の多くは零細企業で、受け入れ人数は年3人～4人が限度。型枠工が一人前になるのには7年かかることもあり、現在の3年では技能修得の期間としては短すぎるという声がある。そのほか、言葉やコミュニケーション、生活習慣の問題もあると指摘する。一方、元請のゼネコンの立場からすると、外国人を使って事故が起きるといろいろと面倒なので、国内人材で確保できるなら、それで対応したいというのが本音だ。

こうしたなか、外国人技能実習生については、会員企業にアンケート調査を実施した。回答したのは全体の5分の1程度にすぎないが、「積極的に外国人を入れる」との声は少数派だった。圧倒的多数は「日本人の若者を入れる」という声だ。逆に、外国人受け入れに賛成を示す企業は、過去に受け入れの実績があり、「日本人より真面目に働く外国人がいる」ことを理由にあげる。

8 その他（公共工事設計労務単価、社会保険等）

公共工事設計労務単価は、市場調査方式に基づき、毎年1回、見直しをしてきた。ここに来て、市場動向と関係なく、政策的に労務単価の引き上げがなされた。2013年4月には15%の引き上げがおこなわれ、2014年2月にはさらに、7%引き上げられた。業界団体としては、画期的なことと受け止めている。ただし、労務単価はあくまで、公共工事における予定価格を積算するためのものだ。労務単価が引き上げられたからといって、民間工事をはじめ、会員企業の型枠工の賃金がすぐにあがるわけではない。会員企業のなかには、いまだ赤字決算のところもあり、過去の借金を返済しているところもすくなくない。設計労務単価の引き上げを現場作業員の賃金に反映させるには、ある程度の時間を要する。

社会保険未加入の問題は、人材の確保・育成とならび重要課題と認識している。建設需要は回復基調にあるが、オリンピック後の需要など中長期的な見通しが立ち、事業主が負担する保険料の原資となる法定福利費が確保されないと、事業者は加入に踏み切れないのが実情

¹⁵ 躯体関係でみると、とび施工技能士（1級～3級）、型枠施工技能士（1級、2級）、鉄筋施工技能士（1級、2級）の等級区分となる。

だ¹⁶。協会としては、法定福利費を別枠計上する「標準見積書」の普及をめざすが、工事毎に算出する手間もあり、導入はあまり広がりを見せていない。

一方、海外市場に目を向けると、日本の型枠技術は精度が高いが、建設ラッシュが続く中国の現場ですぐに使えるかという点、工法の違いもあり、技術移転は難しい面がある。一方、韓国では、建設業の改善に向けたシンクタンクを設立し、専門工事業の改革に乗り出す¹⁷。シンクタンクが賃金などについて分析を加えるほか、重層下請は3次まで、社会保険の加入促進、技能者確保などの取り組みなどを進めている。日本にも参考となるモデルである。そのほか、諸外国に目を向けると、シンガポールのように、建設作業員はすべて外国人で、自国民（シンガポリアン）はすべて監理・監督という特殊なケースもある。ただし、国家の経済的存立基盤分野を戦略的に構築している国だからなしえる業で、相対的に国土が広く、自然災害の多い日本で難しい。

¹⁶ 型枠施工では現在、大型マンションを中心にコンクリート構造から鉄骨構造にシフトする動きがみられる。コンクリート構造でも、型枠を必要としないプレキャスト(PC)工法が広がりをみせ、型枠の仕事は徐々に減る傾向にある。

¹⁷ 建設政策研究所『韓国建設産業の変革への取り組み—調査報告』（2009年）が詳しい。

7. 専門工事業団体 G¹⁸

1 労働者の過不足状況

鉄筋の施工現場では現在、50代が中心となって活躍している。30代から40代も少しいるが、20代はほとんどいない。若い人が鉄筋の仕事に興味をもって入職しようとしても、賃金が低く、社会保険も完備されていないので、親や家族が反対するケースが多い。現在、鉄筋の現場では職人が足りず、余っているところから調達できる状態にはない。そのため、一部では直接雇用する動きが出始めている。型枠と鉄筋は表裏一体の関係にある。型枠ができないと、鉄筋の作業に入れない。今は、型枠大工が不足しているので、鉄筋の作業が思うように進まないのが現状だ。

2 建設需要の見通し

かつての東京オリンピックと異なり、2020年の東京五輪は本当に心配している。一昔前と違い、本当に職人がいない。早めに発注しないと、間に合わなくなる。人を育てるにも今からでは時間が足りない。今までのように、「なんとかしろ」といって、どこかから職人をかき集められる状況ではない。これは元請のゼネコンも同じ状況にある。一方、五輪後の建設需要の縮小が懸念されるが、国土交通省では、インフラの継続的なメンテナンスなどで仕事を確保できるよう、いろいろな政策を検討している。

3 賃金の状況

鉄筋工の労務単価は型枠工と似た動きを示す。バブル崩壊後、右肩下がりのトレンドになり、リーマン・ショックが後押しして、単価が半分位まで下がって、現在はすこし戻している状態にある。単価が大きく上下動すると生活が安定しない。鉄筋工は直接雇用が少なく、すこしでも収入を増やすために、無理な単価で請け負う職人もいる。これが低賃金のひとつの背景でもある。大半のところは、日給月給ベースで、毎日の手間賃を積み重ねて月給としており、昔と変わらないシステムだ。少し前までは1日8000円～1万2000円で仕事をしてきた。この水準では、月に20日現場に出ても、家族が暮らしていける水準ではない。毎月、すこしでも貯金できるような安定的な収入が確保できる賃金水準が望ましい。

かつて鉄筋工は、それなりの日当がもらえ、仕事の厳しさをカバーできる状況にあった。現在、賃金は若干戻しているとはいえ、依然として低い水準にとどまる。仕事の大変さをカバーできる水準にはない。鉄筋工はものづくりとしても面白く、やりがいのある仕事だ。しかし、やりがいや喜びだけで、続けることは難しい。生活できる賃金かどうか、仕事を続ける基準だ。働き盛りの30代後半から40代前半層が十分なお金を稼げていない現実を目の

¹⁸ ヒアリングは2014年6月6日、都内の専門工事業団体G本部で実施した。インフォーマントは同団体の事務局長である。

当たりにして、自分の将来像が見えてこないことから、現場を去る若者もすくなくない¹⁹。

4 人手不足による影響

鉄筋工は現在、50代が中心で、若い人が入職しないので、現場はどこも人手不足となる。60過ぎの意欲ある鉄筋工もいるが、事故を恐れ、現場にはなかなか入れてくれない。外国人実習生の受け入れも、人手不足の特効薬にはならない。

現在、鉄筋工は人手不足で、余っているところから調達するのは無理な状態にある²⁰。そのため、直接雇用して社員化する動きがではじめている。最低5人、10人は鉄筋工を確保するところもあり、一部では、不況時に手放した作業員宿舎を再建する動きもある。現場の人手不足もあり、鉄筋工の経験者に声を掛けても、戻ってこない。目先はオリンピック需要や東北の復興需要があるが、その先が見えてこない。そこが不安だと関係者は指摘する。

5 人材の確保・育成

鉄筋工の入職ルートは先輩後輩などのツテ、親戚などの縁故関係で入ることが多い。学校を出て正規ルートで入職するケースはそれほど多くない。入職しても、仕事がきつい割に、賃金が低く、暑い日も寒い日も屋外で仕事するので、辞めてしまうひが多い。現場ごとに図面が異なり、施工内容も異なる。ほかの作業員を指揮命令できるような一人前の鉄筋工になるには10年は必要だ。現在は、法令が厳しく、さまざまな基準や数値が頻繁に変わる。そのため、鉄筋の組み方や安全面などについても、いろいろな勉強しないと、簡単には親方になれない。

職場定着については、都市と地方で温度差がある。地方では、自宅が確保されていることもあり、さらに、通勤時間が比較的短いこともあり、一定の定着率を確保している。一方、都市部では、一度、会社に乗ってからワゴン車に乗って現場に向かうので、現場入りが7時となると、毎朝5時起きとなり、通勤がきつい。こうした背景もあり、都市部では10人入っても1人位しか残らないが、地方では3人入って3人残るケースもままある。

現在、工業高校ではとび、鉄筋、型枠などの専門工事業の職業教育はほとんど行われていない。建築CADなど、大小のゼネコン監督向けの技術的なものが中心だ。専門工事業者から求人が寄せられても、先生自身がその仕事内容を理解していないこともある。業界団体は、若年入職者を増やすため、工業高校や専門学校などで出前講習を実施している。これは、学校からの要請に基づき、地元の鉄筋屋が出向いて、鉄筋の結束などを教えるものだ。生徒自らが鉄筋に触れることもあり、出前講習をきっかけに、地元の鉄筋屋にポツポツと入職する

¹⁹ 離職後は、新築とリフォームから安定的な仕事が見込める内装、インテリア関係への転職が多い。屋内作業となり、一人で施工できることもあり、多くの現場を掛け持ちして、収入増をめざしている。

²⁰ 不足している職人を現場間で融通しあうことは常態化している。同団体では、地域の建設業界や専門工事業団体が厚生労働省の許可を得て労働者の相互融通を図れる「建設労働者就業機会確保事業」の活用にも力を注いでいる。

ケースが出始めている。

出前講習のメリットのひとつに、就職した先輩が母校に出向くことがあげられる。入職して1年、2年では何も教えることはできないが、身近な先輩が仕事に携わっていることで、親近感も湧き、興味や関心をもってもらえる。近年では、出前講習を開く学校が年々増えてきている²¹。

6 外国人技能実習

外国人技能実習生については、十数年前から受け入れ団体となっている。国交省関連団体の建設業振興基金では、鉄筋以外も含め、中国やインドネシアから実習生を受け入れている。そこに専門工事業団体Gも参加し、外国人実習生を受け入れるようになった。

現在の受け入れは中国からで、毎年、百数十人もの実習生が来日している。そのほとんどが未経験者だ。中国と日本（富士教育訓練センター）でそれぞれ講習を実施。実務で使えるよう、玉掛け、クレーン、溶接などの資格を取得させている。近年、中国では賃金水準が上昇し、実習生として来日しても、あまりメリットを感じにくくなっている。また、中国人実習生がサボタージュしたり、帰国したりするトラブルが相次ぐ。こうしたこともあり、今年8月からベトナムの実習生を受け入れている。

外国人を現場で使うとなると、言葉の問題が出てくる。文字が読めない、言葉が分からないと、重大な事故につながる。安全上の問題があるので、実習生を使うか使わないかは、現場の所長の判断に委ねられている。技能実習を経験した中国人を日本に呼び戻し、オリンピックまであと5年働いてもらう構想は、中国国内での賃金上昇もあり、お金次第の話になる。五輪開催に向け、期間延長などの話もあるが、国内に目を向けると、若いのに仕事をしていない人がいる。人手不足は国内の人材で対応するほうがいい。

7 その他（公共工事設計労務単価、社会保険）

公共工事設計労務単価はここ数年で20%近くあがったが、それは国の直轄工事²²など公共工事だけで、民間工事には関係ない。設計労務単価の引き上げに伴い、実際に作業員の賃金があがっているのかどうかを調べる調査を昨年7月から3カ月ごとに実施している。単価引き上げに伴い、鉄筋工の賃金はある程度、あがってきているようだ。鉄筋工は重層下請けではなく、あっても2次下請までがほとんどだ。そのため、単価の引き上げが職人の賃金に比較的反映しやすい。

²¹ 都内では、蔵前工業高校、墨田工業高校では出前講習を頻繁に実施している。千葉県では、市川工業高校、千葉工業高校で実施している。なお、出前講習を実施している工業高校からは、在学生でも受検できる3級技能検定（鉄筋施工技能士）の創設の声があがった。調査の結果、受検者が100人に届かないこともあり、3級創設は見送られた。

²² 労務単価の引き上げは、国の直轄事業ではすぐに実施できるが、町村レベルの自治体では、予算と専門人材が不足していることもあり、十分な体制で入札が実施できていないところもある。

そのほか、社会保険の問題については、建設業界は、受注の波があるという理由で常雇せず、社会保険にも加入してこなかった²³。受注の波はどの産業にもある。それでも他の産業ではきちんと雇用して、社会保険にも加入してきた。それをやってこなかったのは建設と港湾くらいだ。社会保険については、若者は気にしないが、家族や親御さんが気にする。「社会保険にも加入してない会社に就職するな」という話になる。学校側も社会保険に加入してないところに生徒を推薦しない。こうした状況も踏まえ、建設業のなかでは鉄筋業界がはじめて社会保険加入に本格的に取り組んでいる。そうしないと若者が入職しないからだ。5年10年かけて、地道に取り組み、若者が入職する環境をつくっていく。

²³ 社会保険については、東京、大阪、名古屋など民間工事が中心となる都市部では加入率が低く、土木中心の地方部では加入率が高い。一例として、富山県の鉄筋事業者は、全部ではないが、当たり前のように、社会保険に加入している。

8. 公共職業訓練機関H²⁴

1 概要

東京都江戸川区にある公共職業訓練機関H（生徒数約300人）は2014年4月、型枠と鉄筋の技能者育成に向けた短期職業訓練を開始した。この訓練は東京都の緊急の対策として、2014年度からの2カ年事業として実施している。初年度の2014年度については、5月、9月、11月、2月の年4回の開講となる。

訓練メニューは型枠コースと鉄筋コースに分かれ、定員は各5名、受講料は無料。座学と実習を組み合わせた2週間程の短期集中型の職業訓練を通じて、型枠と鉄筋の基礎を身につけ、玉掛けや小型移動式クレーンなど現場に必要な資格をまとめて取得できるのが特徴。訓練修了後、建設業へのスムーズな入職につなげていくことを目的としている。

開講のきっかけとなったのは、2011年3月に発生した東日本大震災である。都では、震災を契機に、耐震補強工事などの大型需要が出始め、建設現場では人手不足感が広がりはじめた。型枠や鉄筋などの専門工事業団体にヒアリングしても、「技能者の人材育成は必要」との声があがり、防災・減災の観点も視野に入れながら、型枠と鉄筋の専門人材の育成に乗り出した。都がこうした緊急対策として専門職種の職業訓練を実施した例は今までにない。

2 訓練科目

新設されたのは建設人材育成科で、型枠コースと鉄筋コースにわかれる。型枠コースについては、施工基礎1コース（2日間）、施工基礎2コース（2日間）、施工実習コース（2日間）、建設玉掛けコース（3日間）、建設機械運転コース（3日間）で、全12日の訓練となる。一方、鉄筋コースは、施工基礎1コース（2日間）、施工基礎2コース（2日間）、施工実習コース（2日間）、鉄筋施工溶接コース（3日間）、建設玉掛けコース（3日間）、建設機械運転コース（3日間）で、全15日の訓練となる。鉄筋コースは鉄筋施工溶接コース（3日間）の分だけ、訓練日程が長くなる。

両コースとも、玉掛けや小型移動式クレーンの技能講習²⁵を盛り込むなど、現場に必要な資格が短期間で取得できるのが特徴だ。とくに、鉄筋コース²⁶では、現場で必須とされる鉄筋を切断するためのガス溶接技能講習を盛り込むなど、より実践を意識したカリキュラムになっている。

3 応募状況

4月開講の一期生には、型枠コースに5人、鉄筋コースに4人の申し込みがあった。応募

²⁴ ヒアリングは2014年6月24日、都内の公共職業訓練機関Hで実施。インフォーマントは同校の能力開発係長、建設人材育成推進員である。

²⁵ 玉掛けと小型移動式クレーンの技能講習は、施設の関係上、外部登録機関に委託して実施。そのほかは同校で実施。

²⁶ 鉄筋コースではそのほか、自由研削用と石特別教育、型枠コースでは、丸のこ等取扱い作業安全衛生教育の資格が取得できる。

者は建設業への就職を希望する人達で、20代後半の年齢層が多数を占めた。応募者の職歴はさまざまで、建設関係の仕事に携わってきた人もいるが、まったくの未経験者もすくなくない²⁷。2週間程の短期集中訓練で、現場に必要な資格を取得できることから、建設業への転職のきっかけにしたいという在職受講者もいる²⁸。

開講にあわせて、受講生募集の案内文書をハローワークに置いたものの、蓋を開けてみたら、一期生の応募者のほとんどが、同校のホームページをみてエントリーしてきた。地域的には都内を中心に、埼玉県、神奈川県など、首都圏全域で通学可能な範囲からの応募となった。

4 訓練状況

講師となるのは、すべて同校の専任講師だ。型枠コースでは、躯体工事の前工程にあたる型枠の作業が完了しないと鉄筋の工程に入れず、構造物がつかれないことなどを教え、鉄筋コースでは、東京スカイツリーの建築に携わった職人が、鉄骨を組み立てる技術を伝えるなど、仕事の楽しさや喜びを感じてもらえるよう工夫をこらす。

一方、受講生にとっては、土木建築関係は専門用語が多いこともあり、必死でメモをとりながら受講している。建設業への就職を希望することもあり、訓練内容が深まるにつれ、現場に近づく実感が湧き、目の色が変わってくる。

一期生でみると、日々の訓練内容を修得することで手一杯ということもあり、「もっとレベルアップした内容を教えてほしい」などのリクエストはでてこない。

今後、両コースの認知度が高まり、応募者が増えはじめると、さまざまなキャリアの人達が入校してくることが予測される。少人数のメリットをいかし、受講生の就職希望に配慮して、きめ細かいフォローアップを心がける。

5 技能水準

この短期職業訓練を修了したからといって、現場で即戦力として通用するほど、建設現場は甘くない。型枠工や鉄筋工は現場に出ていき、職長の指導を受けながら、徐々に仕事を覚えていくことが求められる。建設業は受注産業で、現場はそれぞれで異なる。さまざまな現場を経験して、鍛えられて初めて一人前の技能水準に到達する。

建設人材育成科の訓練コースは、型枠と鉄筋の基礎を教えているに過ぎない。訓練修了後、建設業に就職して、現場に入り、「基礎がしっかり身についている」と親方に褒められるような技能水準への到達をめざしている。そのため、訓練内容が一人ひとりに的確に伝わるよう、丁寧な講義を心がけている。

²⁷ 受講生のなかには、東日本大震災の復興工事に携わるため、外食産業を辞めて、職業訓練に参加している人もいる。

²⁸ 建設業は慢性的な人手不足とはいえ、採用においては経験者や有資格者を優先する。こうした実態もあり、受講生は小型移動式クレーンや玉掛けなど現場に必要な資格取得をめざす。

6 女性活用

一期生はすべて男性だったが、募集期間中には女性からの問い合わせも寄せられた。型枠と鉄筋は男性向けの力仕事のイメージがあるが、いまでは、工場でプレ加工して、現場で組み立てる作業が中心となるものもある。設計の段階で工夫を凝らせば、省力化して、現場でコンパクトに組み立てることも可能だ。昔ほど、大きな力を必要とする部分が減り、意欲のある女性なら、型枠や鉄筋の施工に従事することも十分可能である。

そのほか、現場に女性が入ると、清潔感が格段にアップするなどの副次的なメリットがある。現場詰所の内装も明るい仕様となり、昔の飯場のようなイメージが払拭される。現場の高齢化が進むなか、建設業界としては、昔ほど危険度が高くないという安全性のPRに加え、女性の活用を前面に打ち出していくことは、若者入職につながる有効な手立てのひとつと指摘する²⁹。

7 若年人材確保

現在、型枠や鉄筋の現場では高齢化が進み、若者と中間層が薄くなっている。建設業の将来を担う若年層をみると、3K（きつい、汚い、危険）に加え、賃金水準が低いため、入職を敬遠する傾向にある。

同校の担当者は、「若者が建設業に興味・関心を持ってもらうには、普通の職業を上回る賃金水準の確保に加え、社会保険の加入が求められる。いま、危険、汚いは若者にもっとも毛嫌いされる。3Kのイメージを払拭するため、『建設業は安全』とアピールすることが必要」と指摘する³⁰。

そのほか、工業高校³¹などで、型枠や鉄筋などの専門工事業の職業を教えることは、若年の入職増にもつながる。昔の若者には、いろいろな職業の選択肢が用意されていたが、今の若者にはその選択肢に触れる機会がすくない。大学を卒業した後、ものづくりがやりたいと、職業訓練に戻ってくる生徒が最近では増えはじめている。若い頃、いろいろな選択肢があれば、適性のある人がものづくり分野に入り、将来を担う人材として育てていく。

不足している建設業の人材育成は、東京都だけの問題ではなく、全国レベルでの話だ。東京都だけで人材育成の取り組みを進めても、全体は動かない。中央省庁がこれまで以上に連携を深め、元請の大手ゼネコンを巻き込み、人材育成の動きを広げていくことが必要ではないか。

²⁹ 一例として、建設現場で働く女性を掲載したパンフレットの有効性を指摘する。女性でも働けると知り、「建設業は力仕事」と思い込んでいた若年男性の入職にもつながるとみている。

³⁰ とび職は若者に人気があるが、高所作業は転落事故の危険性が高く、結婚して家庭を持つと、安全志向が強まり、転職する人もすくなくない。職場定着には安全性を高める取り組みがこれまで以上に重要となるとしている。

³¹ 工業業高校では現在、在学中に技能検定3級を受検する動きが広がっている。受検を通じて建設業への関心が高まり、入職につながる可能性もある。

9. 認定職業訓練機関 I ³²

1 概要

東京都足立区にある認定職業訓練機関 I ³³ (1994 年 4 月設立、定員 7 人) は、全国でも数少ない鳶職人を育成する企業内訓練校である。既に 20 年近くの実績を誇り、現在では、北海道から沖縄まで、鳶職人をめざす若者が全国から集まる。訓練期間は 1 年間で、全寮制のもと、座学と実習を含め年間 1600 時間を訓練にあてる。技能講習や特別教育を通じて、玉掛けや移動式クレーンなど現場に必要な資格も取得する。訓練修了後は、設立母体の建設業 S 社 (東京都文京区、従業員約 450 人) のとび工として直接雇用される。現場に出て技能と技術を身につけ、施工設計や監理もこなせる総合架設工をめざす仕組みだ。

母体の S 社は、江戸時代の徳川家の土木工事にも携わり、近年では、東京スカイツリーの工事にも参加する。現在では、鳶、土工事、物流工事、内外装解体など幅広い建設工事を手がけるが、もともと架設工事を得意とする同社では、とび職人の育成に力を注いできた。建設業の社会的地位の向上を図るため、単にとび職人を集めて請負で仕事をさせるのではなく、社内で育成して、施工設計や監理もこなせる総合架設工の育成を目標に据えた。90 年頃から企業内訓練施設をつくることを模索。当時はモデルとなる鳶職の訓練校がなかったことから、他の専門工事業の訓練機関を参考に、元請の大手ゼネコンの協力も得ながら、準備をすすめた。都の指導のもと、1 年程の試行期間を経て、1994 年 4 月、「建築施工系とび科」の認定職業訓練校として誕生した。

2 訓練内容

総合架設工を育成するためのカリキュラムは以下のように編成される。座学 (544 時間) と実習 (1056 時間) を組み合わせ、年間 1600 時間³⁴の教育訓練を受ける。

座学は、①普通学科 (24 時間)、②系基礎学科 (332 時間)、③専攻学科 (188 時間) からなる。①普通学科には、社会人としての基礎を教える「社会」(24 時間)、②系基礎学科には、建築の基礎を学ぶ「建築概論」(12 時間)、「建築計画概論」(40 時間)、「測量」(16 時間)、「建築製図」(40 時間)、「安全衛生」(44 時間)、③専攻学科には、実技の基本を学ぶ「とび施工法」(60 時間)、「仮設工事施工法」(40 時間)、「土工事施工法」(32 時間)、「仕様及び積算」(32 時間) などの訓練が並ぶ。

実習は、①系基礎実技 (180 時間)、②専攻実技 (876 時間) からなる。①系基礎実技は、「測量基本実技」(52 時間)、「機械基本実技」(88 時間)、「安全衛生作業」(40 時間)、②専

³² ヒアリングは 2014 年 7 月 17 日、設立母体である建設業 S 社本社で実施。インフォーマントは、訓練校の校長も兼務する同社代表取締役と専務取締役の 2 名である。

³³ 事業主など行う訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合しているもの。事業主等の申請により都道府県知事が認定する仕組み (職業能力開発促進法第 13 条、第 24 条)。

³⁴ 認定職業訓練のうち普通職業訓練は、普通課程 (原則 1 年以上、1400 時間以上) と短期課程 (6 カ月以下、12 時間以上) にわかれる。

攻実技は、「仮設工事实習」（428時間）、「鉄骨工事实習」（328時間）、「土工事实習」（40時間）、「玉掛揚重実習」（40時間）、「器工具使用法」（40時間）からなり、仮設と鉄骨の実習に全体（1600時間）の半分弱（756時間）の時間があてられる。そのほか、特別教育や技能講習を受講して、玉掛けや小型クレーンなど現場に必要な資格も取得する。訓練修了時には、達成度合いをチェックする技能照査を実施する。合格すると、技能士補の称号が与えられ、数年の実務経験を経て、技能検定2級の学科試験が免除される。

3 入校状況

同校の定員は、認定職業訓練校の認可要件でもある5人以上とされるが、教室や寮のキャパシティーの関係上、8人が限度となる。希望者の多くは高卒者。毎年、定員枠内（5人～8人）の応募が全国から寄せられ、学科（作文）と面接をクリアして入校する。学費は無料で、社会保険は完備。訓練期間中には給与（18歳、17万円）も支給される。

入校にあたっては、本人のやる気を重視している。1年目は訓練校での勉強が中心で、2年目からは現場仕事となる。将来的には施工設計や監理もできる総合架設工として育成していくことを明確に伝える。その点を理解し、入校を希望してくれる子には、職場見学にも来てもらうようにしている。

訓練生の出身校は幅広く、北は北海道から南は沖縄まで全国に及ぶ。なかでも、青森県は津軽、南部、陸奥を含め、県内全域から入校者が集まる。なかには、域内トップの進学校から、「ものづくりの仕事がしたい」と入校し、同校の職業訓練指導員³⁵になったひともいる。一方、出身学科をみると、意外にも普通科、農業科からの入校が多い。その背景として、建築科は、ゼネコンや地場工務店の現場監督や設計職を希望する生徒が多く、そちらに流れる。一方、農業科には、「外で仕事がしたい」という生徒が多く毎年、一定数の入校者がいる。建設の知識は、訓練校に入校してから学ぶので、普通科、商業科、農業科、電気科などさまざまな学科からも問題なく入校できる体制を整備している。

4 訓練状況

同校の訓練期間は1年間の長丁場にわたる。4月に入校、6月には研修と健康診断、8月は夏期休暇、10月には富士教育訓練センター（静岡県富士宮市）で技能研修、11月には親睦を深めるレクリエーション（社内旅行）、年明けの2月には卒業試験にあたる技能照査（学科試験、実技試験）が年間行事となる。

訓練校は全寮制³⁶で、地方出身者だけでなく、都内在住者も入寮する。とびの仕事は、チームワークが重要となる。同じ釜の飯を食べ、共同生活を送るなかで、人間関係も深まり、

³⁵ 職業能力開発促進法の規定に基づく公共職業能力開発施設や認定職業訓練施設で訓練にあたる指導員。訓練を担当するには「職業訓練指導員」の免許が必要となる。

³⁶ 寮は一人一部屋で、食堂、大浴場、コインランドリーも完備される。寮費は月33,000円。

密接な関係を築くことができる。最近の訓練生は仲が良く、訓練が休みの週末はみんなと一緒に娯楽施設などに出かけ、コミュニケーションを深めている。ここで培われた寮生同士のつながりが、その後の定着にも一役かうという。逆に、仲が良すぎて、同期のひとりが家庭の事情などで挫折すると、ほかの訓練生も影響をうけ、辞めてしまうことが過去に一度あった。そのほか、地方出身者は慣れない都会生活で、ホームシックにかかることもあり、両親が「戻ってこい」というと、離職に歯止めがきかなくなる面もある。

同校では、連休明けの5月、夏休み明けの9月、さらに、技能照査前の1月に訓練生と個人面談を実施する。訓練生の悩みに耳を傾けるだけでなく、訓練修了後のビジョンや方向性も聞く。将来は職長をめざすのか、それともとび職人として一生やっていきたいのか、などキャリアパスについても率直な話をしている。

5 入職

1年間の訓練が修了すると、その後は設立母体のS社のとび職人として直接雇用され、現場に出て、職長の指導を受けながら、技術と技能を身につける³⁷。

現場ではチームワークが重要となり、グループを編成して、さまざまな架設工事に携わる。1年目は、コンクリート打設など土工の基礎やとびの手元（補助）を交互に経験する。2年目以降は、足場や鉄骨の作業も加わり、さまざまな仕事をローテーションしながら、現場経験を積む。同時に、技能水準の向上をめざし、技能検定（とび技能士2級）を受検する。2級に合格してはじめて、「一人前のとび」として社内で認められる。合格の証は、土工のヘルメットから、とび職のヘルメットをかぶることが許されることだ。

同社では技能検定（とび技能士）1級、2級は全員必須とされる。2級合格後は数年の実務経験を経て1級を受検する。合格後は、現場経験をさらに積み上げ、職長を務める。その後は、上級職長の目安ともされる登録基幹技能者の認定をめざす³⁸。

6 賃金

建設業では、日給月給の手間請職人として働くひともし少なくない。しかし、同社は訓練修了生を直庸のとび工として雇用し、家族を養って生活できる水準の賃金体系を整備している。基本給は35歳まで緩やかな上昇カーブを描き、資格取得に応じて技能手当や技術手当がアップする仕組みだ。35歳を過ぎると、日給月給で働くのとび工³⁹を年収ベースで上回るような賃金カーブとなる。将来設計を描けることから、最近では30歳前後の若手職人から、「家を

³⁷ 「技術と技能を身につけるだけなら、現場に放り込んだほうが早い。総合架設工には、ものづくりをするためにはどうしたらいいか考える力が求められる。それを身につけるため1年間勉強してもらっている」（学長）。

³⁸ 実務経験10年以上などの要件を満たす技能者が、国交省登録機関が実施する講習を受講して資格が付与される。期待される役割は、上級職長として元請の施工監理に参画・補助すること。経営事項審査においても技術者として加点評価される。

³⁹ 20歳過ぎの専職経験者なら日給15,000円前後が相場。月20日現場にいても30万円近くになる。経験と技能を積んだ30代、40代がピークで、体力の衰えが目立つ50代は日給が下がる実力主義の世界でもある。

買いました」と嬉しい報告も寄せられる。

一方、建設業特有の悩みもある。たとえば、タワークレーンの組立や解体に従事した場合、1日ごとに手当が上積みされる。賃金もよく、花形の仕事は誰もが希望する。しかし、総合架設業は、足場を組んだり、コンクリートを打ったりする地道な作業も必要だ。仕事による不公平感をなくすためにも、全体として、売上げがアップしたら、その分はボーナスで還元するようにしている。それが職人を公平に使うやり方でもある⁴⁰。

7 職場定着

生活できる賃金体系が整備されているとはいえ、すべての訓練生がS社に残り、職長として活躍するわけではない。訓練修了後、最初の3年が大きなハードルになる。その3年をクリアしたら定着するが、そこが難しい。現状、3Kを理由に辞めるケースは少ないが⁴¹、ホームシックや親の介護など家庭の事情で地元に戻るひともいて、定着率は直近で3割程にとどまる⁴²。

一方、地方出身者のなかには、実家が建設業を営み、将来的には地元に戻り、家業を継ぎたいというひともいる。会社としては、堂々と地元に戻って、身につけた技術と技能で建設業を盛り返してほしい。これまで費やしてきたものが無駄とは考えていない。地元に戻って建設業で活躍してくれれば、入職者の拡大や将来的には仕事の結びつきができるかもしれない。むしろ逆に応援したいという⁴³。

8 若年人材確保

現在、現場では高齢化が進み、将来を担う若年層の確保が喫緊の課題となる。ものづくりの魅力ある部分を発信し、生徒にその姿をみてもらうことで建設業への関心が高まり、入職にもつながる。入職した若者に対しては、社内旅行など、さまざまなイベントを通じてコミュニケーションを深め、仕事や生活の悩みを打ち明けられる関係を構築することが重要となる。

これに加え、先輩の働く姿に触れることも重要となる。出身校を通じて、先輩がものづくりの現場で活躍していることをアピールして、生徒に関心をもってもらうことが大事だ。先輩の活躍ぶりをみると、後輩もそれに続こうという気持ちになる。建設現場はフェンスに囲まれ、外からは見えにくい。しかし、学校を訪問して、東京スカイツリーの建築に参加した実績を話すと学校関係者の表情が一変する。同社はこうした実績を積極的にPRして、若年人材の確保につなげていく。

⁴⁰ 東京スカイツリーの鉄骨建方に従事するとび職人とそれ以外に従事するとび職人とで技量に差はない。一般のビルなどでも同等の技能水準が求められる。そのほか、現場が自宅から遠い・近いなどの問題もある。

⁴¹ 入校前に十分な説明をして、現場見学も実施していることから、3Kを理由に退職することは少ない。

⁴² 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」(平成23年3月卒業者の状況)によると、卒業後3年以内の離職率(高卒)は、建設業で48.5%となり、建設業に入職した若者のふたりに一人が3年以内に離職している。この水準からみると、認定職業訓練校Iは一定の定着率を確保しているとみられることもできる。

⁴³ 訓練機関が少ない地方都市の人材育成を代行している面もある。

10. 認定職業訓練機関 J⁴⁴

1 概要

広島市にある認定職業訓練機関 J（1979 年設立、定員 20 人）は、地元建設業を担う人材を共同で育成する取り組みを 35 年続けている。訓練対象者は、人材育成の取り組みに協賛する会員企業に入職した若手社員である。会員企業の新規採用者は 4 月、同校に派遣され、6 月上旬までの 50 日間、全寮制のもと、鳶、型枠、鉄筋の躯体工事の基礎を身につける。訓練修了後は、それぞれの職場に戻り、現場代理人の指導のもと、一人前の建設マンをめざす。

設立母体で訓練校の運営を担うのが地元中堅建設業の F 建設（広島市中区、従業員約 90 人）だ。同社の先代社長は今から 30 年以上も前に、「建設業は将来人手不足になり、現場は高齢化が進む」とみて、1970 年に社内訓練校を立ち上げた。しかし、1 社単独で人材育成するより、地域の若手が一堂に会する集合訓練のほうが、地元建設業の発展につながると考え 1979 年、社内訓練校を発展的に解消し、専門工事業 5 社からなる共同職業訓練校（現在の認定職業訓練校）を立ち上げた。

当初は 1 年に及ぶ普通訓練課程を運営し⁴⁵、最盛期 95 年には 65 人もの入校生を迎え入れた。その後、建設バブル崩壊の波が押し寄せ、2000 年には入校生が 1 桁台に急減。02 年には躯体基礎を中心とする現在の短期訓練課程にカリキュラムを見直した。その後、05 年には入校生が 2 桁に戻り、リーマン・ショック後の建設市場の縮小を乗り越えながら、将来の建設業を担う人材を毎年排出。14 年は 17 人の若者が訓練を修了。修了生は累計 793 人にのぼり、その多くが中国地方の建設現場で活躍する。

2 訓練内容

同校は、「建築基礎躯体工科」の訓練校で、50 日間の短期集中訓練で、とび、型枠、鉄筋の躯体工事の基礎を若者に教えている。講師は一級技能士の資格を有する同社の主任指導員が中心となる。

訓練はトータル 392 時間で、①建築躯体基礎コース（216 時間）、②建築躯体工作コース（88 時間）、③土工基礎コース（32 時間）、④建築仮設工事施工コース（56 時間）の 4 コースにわかれる。

①建築躯体基礎コースでは、社会人としての基礎を教える「社会」（24 時間）の科目が設けられる。入校生はまず、3 泊 4 日の合同研修を受講し、社会人としての第一歩を踏み出す。高校を卒業したばかりの若者が、ひと昔前の自衛隊のような団体責任、連帯責任を問われる集合訓練を受ける。ひとりでも規律を乱したら、全員が腕立て伏せとなる。その分、研修生同士の連帯感も深まり、戻ってきた後は社会人の顔つきに変わる。社会人としての規律を身

⁴⁴ ヒアリングは 2014 年 7 月 25 日、設立・運営母体である F 建設本社で実施した。インフォーマントは、訓練校の事務局長も兼務する同社の管理部長である。

⁴⁵ 当初は RC 科、とび科、左官科の 1 年間の普通訓練課程を運営していた。長く厳しい訓練のため途中で辞める生徒もいて、助成対象から外れるなどのリスクもあった。

につけた後、同校に戻り、全寮制のもと、「建築構造」（16時間）、「測量」（40時間）、「鉄筋組立」（48時間）、「足場組立」（32時間）、「型枠組立」（56時間）など躯体工事の基礎を学ぶ。そのほか、②建築躯体工作コースでは、クレーンや玉掛けの方法などを学ぶ「RC 施工安全衛生作業」（88時間）、③土工基礎コースでは、岩石の性質や掘削の方法を学ぶ「土工工事作業法」（16時間）、コンクリート構造や打設法を学ぶ「コンクリート作業法」（16時間）、④建築仮設工事施工コースでは、「仮設工事一般」（4時間）、「仮設工事計画」（8時間）、「安全関係法令」（4時間）に加え、重量物運搬など実務に直結した実技訓練が盛り込まれる「仮設施工実習」（32時間）に多くの時間をあてる。最後に、学科と実技からなる「修了試験」（8時間）があり、修了後は、それぞれの職場に戻り、現場でOJTを重ね、技能に磨きをかける。

3 応募状況

同校は毎年、会員企業から5人～20人の訓練生を募集する。対象は、会員企業の新入社員だ。会員企業は現在24社、新規に会員になるには、資本金や雇用保険加入などいくつかの審査事項をクリアし、同校の理事会の承認も必要となる。

現場では高齢化が進む一方、工期も厳しくなり、若手にじっくり教える余裕はない。人材育成に時間をとれない中小建設業者から入会に向けた事前相談も増えている。会員企業になると、会費（年1万2000円）を負担することになる。なかには、訓練校に社員を派遣していない企業もあるが、建設業の将来を担う人材を育成するという趣旨に賛同して、応援し続けてくれる企業もある。会員企業全体で支えあう気持ちが強く、脱退する企業はほとんどないという。

一方、新入社員を同校の訓練に派遣するには、訓練負担金（25万円／人）が必要となるが、厚生労働省のキャリア形成促進助成金の賃金助成⁴⁶などがあり、中小建設業にとって大きな負担とならずに人材育成ができる。

4 出張教育、出前講座

一方、入校生をみると、出身校は、訓練校がある広島県を中心とする中国地方が8割近くを占め、それ以外は四国、九州の出身者となる。出身学科でみると、工業高校の建築科が9割近くを占める⁴⁷。その背景のひとつに、「出張教育」がある。これは、学校側の要請に基づき、同校がとびや左官などの職人を派遣し、在學生に専門工事業の基礎を教えるものだ⁴⁸。

⁴⁶ 会員企業は、キャリア形成促進助成金の賃金助成（訓練生一人800円／時間）、経費助成（訓練経費3分の1）、そのほか、建設労働者確保育成助成金の賃金助成（訓練生一人4000円／日）の措置がある。

⁴⁷ 工業高校「建築科」以外では、普通科、農業科などから生徒が集まる。

⁴⁸ 「建築科」の生徒は、「建設業≠ゼネコン」のイメージが強い。「出張教育」は、とびや左官などの実技を通じて、専門工事業への理解を深め、ギャップ（専門工事業≠建設業）を解消するとともに、入職につなげることをねらいとする。

座学はつまらなそうに聞いている生徒も、実習になると俄然、目の色が変わる。たとえば、何も無いところに、建築図面でみた建物をイメージして足場を組み上げる。最後は全員で記念撮影をして、足場を解体して後片付けもする。こうした実習を通じて、ものづくりの楽しさを実感してもらおう。やってみて楽しいと思うと入職にもつながる。

このほか、同校のマイスター⁴⁹が在学生の資格取得を支援する「出前講座」もある。たとえば、とびと左官の技能検定（3級）は高校生でも受検できる。3級に合格すると、工業高校生の技術や技能を評価するジュニアマイスター顕彰⁵⁰の対象にもなり、学校の成績でもプラス評価される。

受検前の土日は、同社の指導員や会員企業のマイスターが手弁当で学校に教えに行くなど、いろいろな苦労もある。しかし、合格者ができると、それに続こうと後輩も頑張るようになる。3級を取得すれば2級もとりやすくなり、技能水準の向上につながる。出張教育と出前講座は若年者入職のきっかけづくりとして、一定の効果が見込める⁵¹。

5 職場定着

訓練校には会員企業から新入社員が集まり、全寮制のもと、切磋琢磨しながら、建設の基礎を身につけるなかで、自然と連帯感も深まる。入校生のなかには、同校で集合訓練を受けられることを理由に、会員企業に就職を希望する生徒もいる。就職して、いきなり建設現場に放り出されるより、2カ月近く、学校の延長線上で、同世代の仲間と一緒に建設の基礎を学ぶことで、同じ目的をもった仲間がいるとわかり、安心して職場に戻れる。親御さんも、研修機関があるので、安心して息子さんを建設業に送り出すことができる。

会員企業に戻ったあとの職場定着については、それぞれの企業で事情は異なり、ケースバイケースである。訓練校を運営するF社については、職場定着に向け、毎年、一定数の若者を採用している。建設市場には波があるものの、経営が厳しいからといって採用しないと、ある年代が歯抜け状態になる。それが一番問題となる。各年代に、満遍なくひとがいることが、離職を食い止める抑止力となる。ひとつ上の先輩がいれば、「自分も去年はそうだった」と悩みを理解してくれる。これが5年も違ってもう難しくなる。自分はひとりではないと感じることができる、悩みを共有してくれる先輩の存在はとても大きい。

⁴⁹ 広島県が技能者の社会的評価の向上、技能の継承、後継者の育成のため、県内の優れた技能者を認定する制度。技能検定1級合格後、5年以上の実務経験を積むこと、技能継承や後継者育成に意欲があり活動できることなどを認定条件とする。

⁵⁰ 工業高校の生徒が、資格や検定の合格を通じて身につけた知識、技能、技術を積極的に評価しようとするもの。取得した資格などに点数をつけ、その合計点により、(社)全国工業高等学校校長協会が表彰する制度。

⁵¹ 出張教育は現在、県内3校（工業高校2校、普通高校1校）で実施。過去3年（2011年～2013年）の実績をみると、受講者数は計401人、そのうち建設業に62人（専門工事業61人、ゼネコン1人）が入職。受講者数のうち建設業入職者の占める割合は15.46%（62/401）となる。

6 水平展開

同校のような取り組みは全国的にみてもほとんど同様の例はみあたらない。地域の建設業を担う人材を共同で育成する取り組みを、全国に広げるには、地域に汗をかく企業が一社あればどこでもできる。多少の身銭を切りながらも、地域の建設業を支えていけば、それに賛同してくれる企業が広がりを見せる。みんなで支えあえば、地域の建設業の担う人材を育成していくことが可能だ。

それを具体化するためには、専門工事業団体などに人材育成費を拠出し、そこから、地方支部に人材育成に必要なお金を流す仕組みがいい。これが一番、公平感がある。型枠や鉄筋など専門工事業ごとに業界団体を通じてやれば、満遍なく人材育成ができ、業界団体の求心力も高まる。

7 賃金

人材確保の難しさの背景には、建設労働者の賃金水準の問題もある。日本建設業連合会（日建連）は40代で年収600万円をめざすなど⁵²、具体化な数値目標を掲げている。しかし、日給月給制が多い建設業の実情からすると、実現は容易ではない。建設設計労務単価では、型枠や鉄筋など職種ごとに、単価が示されるにすぎない。たとえば、高校を卒業して、実務経験を3年積んだ後、2級技能士を取得する。5年後には1級技能士、10年後は登録基幹技能士を取得するなどのキャリアプランを明確化すれば、年齢や資格に応じた年収カーブが描けるはずだ。国土交通省も交えて検討して、モデルを示すことが必要だ。

8 若年入職に向けた課題

建設現場の高齢化が進み、若年者の確保・育成は喫緊の課題となる⁵³。建設業は正直、きつい仕事だが、同じ仕事はひとつとしてなく、地図に残る仕事ができる。建設業は幅広く、画一的な魅力発信は難しいが、現場をみてもらうなど、ものづくりの楽しさを実感してもらうのが一番だ。ただし、専門工事業の立場として、勝手に現場をみてくださいとはいえない。日建連や元請団体が、技能系の人間が勉強できる場を設けるようにしてほしい。

さらに、若者の入職を促進するためには、社会的な評価を高める必要がある。日本のものづくり技能はすばらしいものだが、まだ十分に評価されていない面もある。3Kに加え、社会から尊敬されないようでは、若者は建設業に入職してこない。ドイツのように、職人、マイスターはすばらしいという社会的評価が必要だ。会員企業をみても、1級技能士には、す

⁵² 日建連「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」（2014年4月18日）では、建設技能労働者の年間労務賃金水準が全産業平均（約530万円）となるよう努め、20代で約450万円、40代で約600万円と具体的な数値目標を掲げる。

⁵³ 当面の人手不足対策として外国人実習生を活用することはひとつの手段ではあるが、現在は管理費も含めると、一般高卒と同じくらいの労務費が必要となる。実習期間が5年に延長してもいずれは母国に戻る存在だ。建設業の将来を見据えると、国内人材の確保・育成が急務である。

ばらしい技能もったひとがたくさんいる。もっともっと評価されていいのではないか。技能立国を軸に、技能のすばらしさを内外に積極的にPRしていくことが、若年の入職にもつながる。

第3節 調査結果から得られる示唆

1. 人手不足

1990年初頭のバブル崩壊後、建設需要・投資は減少の一途をたどり、2008年のリーマン・ショックによる景気のさらなる冷え込みによって、廃業や離職が一段と加速した。建設業界への若年の入職は減り、高齢化が進むなか、2011年に東日本大震災が発生する。

震災後の復旧・復興需要の拡大によって、人手不足が顕在化してくる。その後、景気回復といわゆるアベノミクスによる公共事業のてこ入れに加え、民間投資も拡大し、建設需要は盛り返す。こうした需要拡大による人手不足にもかかわらず、現場はなかなか採用に踏み切れない実情が先のヒアリングの調査から浮かび上がっている。

一つの大きな理由は、震災からの復興、東京五輪、防災・減災に向けた国土強靱化と国家的事業が控えているにもかかわらず、今後また、建設市場が再び縮小するのではないかと懸念しているためである。先行きの見通しに確信が持てないなか、現状の体制で足元の人手不足をなんとか乗り切ろうとしている実情が明らかになった。

現場の人手不足対策として、離職した経験者などに声をかけても、一旦、離職した職人はほとんど戻ってこないという実態もヒアリング調査から明らかになった。建設業の経験者でも、先行きの見通しが立たず、不安だから建設業には戻らないという人が多い。

一方、建設関係の有効求人倍率が他の産業に比べて、極めて高い水準にあるにもかかわらず、建設業への入職は進んでいない。このため、「国内に目を向けると、若いのに仕事をしていない人もいる。人手不足は国内の人材で対応するほうがいい」（専門工事業団体G）、「オリンピック需要増を契機に、若者を育てるチャンスにしなければいけない」（産業別労働組合B）など、若者の入職促進や活用が重要であるとの意見が目立った。当面、足元の需要増は外国人技能実習生の力を借りつつも、同時に国内人材の確保にも力を注ぎ、将来起こりうる大規模災害の復旧対策なども視野に、国内人材の地道な確保・育成がまず優先される必要があるといえる。

2. 賃金

建設業では、昔ながらの日給月給制で働く職人が多く、毎月の手取り額は天候などにも左右される。一般的なサラリーマンと異なり、能力の伸長や勤続とともに昇給する賃金制度を確立しているケースは極めて限られる。産業別労働組合Cは、「年収レベルでは300万円か

ら 400 万円が中心となる。月間の稼働日数からすると月収 25 万円程度となり、家庭を持つには厳しい水準。20 代の若手からは、生活に対する不安の声も多い」と指摘する。

低賃金の背景のひとつに、重層下請構造の問題がある。「建設業は大手ゼネコンを頂点に、10 次にも及ぶ下請構造が存在する」（建設事業主団体 A）ともいわれる。総合建設業 C 社も、「建設業は重層下請構造のため、どうしても中抜きが多くなる。足元の人手不足もあり現在、ゼネコンの契約単価は 1 日 3 万円から 4 万円で下請に出しているが、実際の末端作業員には 1 万円前後しか支払われていないだろう」と証言する。こうした実態を踏まえ、日本建設業連合会（日建連）は 2014 年 4 月、「下請は原則 2 次以内」とする提言をまとめた⁵⁴。海外に目を向けると、重層下請構造の問題を抱える韓国では、専門のシンクタンクを設立し、見直しを進めているという⁵⁵。

一方、近年では、公共工事設計労務単価が 3 度にわたって引き上げられたが、その水準は、リーマン・ショック前に戻したレベルに依然とどまっている。加えて、労務単価はあくまで公共工事の予定価格を積算するためのものであるため、労務単価が引き上げられたからといって、すべてが賃金の上昇に直接つながるわけではない。

中小建設業のなかには、リーマン・ショック後の建設市場の一段の冷え込みで、多額の負債を抱え込んだ企業もすくなくない。こうした赤字企業は現在、過去の借金を返済している最中であるという。このため、返済の見通しが立った後に賃金アップにもつながる可能性も高まるのではないかと総合建設業 C 社はみていた。労務単価の引き上げが現場作業員の賃金に反映するにはある程度、時間が必要となりそうだ。労務単価は、市場の動向に基づくものであるため、今後仮に建設需要が縮小し、賃金水準の減少が引き起こされることになると、再び職人の大量離職にもつながりかねない。「賃金が上がったたり下がったりするのは困るというのが、多くの企業の率直な声。技能者の賃金がこれ以上、下がらないように歯止めをかける政策が求められる」（専門工事業団体 F）との指摘は重要であろう。

3. 若年入職

ヒアリングを通じて、大工、とび、型枠、鉄筋、内外装など、いずれも職人として一通りのことがこなせる一人前になるには、5 年から 10 年はかかるとの指摘があった。現場でのたたき上げと経験が重要な仕事だけに、体力的な面も含めて、遅くとも 20 歳代のうちに入職することが望ましいことになる。しかし、現状は若い人材が育ってこないのが、現場ではベテラン層が、体力が持つ限り働き続ける構造となっており、高齢化が一層進んでいる。現場はベテラン職人の頑張りでなんとか支えられているのが実態である。

若者の入職を促進する一つの大きなポイントは先に触れた賃金水準の改善が必要になる

⁵⁴ 日建連は重層下請構造改善策として、「平成 30 年度までに可能な分野で原則 2 次以内を目指す」と提言する（平成 26 年 4 月 18 日、「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」）。

⁵⁵ 建設政策研究所『韓国建設産業の変革への取り組み—調査報告』（2009 年）。

だろう。バブル崩壊以前、高卒で建設現場に入る若者は、日当が高かったこともあり、同世代の賃金の倍近くに上っていたこともある。それが今では、日当とコンビニエンスストアのアルバイト時給を比較しても、一日あたりの手取りがそれ程変わらない水準まで低下している。入職しても、働き盛りの30代40代が十分に稼げていない実態を目の当たりにして、自分の将来像が見えてこないことから、現場を去る若者もすくなくない。

こうした実情を反映して、ヒアリングでは「建設業は屋外作業でかなりのハードワーク。せめて同世代の1.5倍の賃金は必要」（総合建設業C）、「ものづくりは面白く、やりがいのある仕事だ。しかし、やりがいや喜びだけで、続けることは難しい。生活できる賃金かどうか、仕事を続ける基準」（専門工事業団体G）との意見がだされている。若年入職を促進するためには、賃金水準の改善が求められるだろう。

第二のポイントとしては、全産業を上回る年間2000時間を超える長時間労働の改善である。産業の特性として、建設業は受注産業で、工期までに仕事の完了が求められることがある。とくに、建築現場では、躯体・設備・内装など多くの専門工事業者が出入りして、ひとつの工程が遅れると、次の作業に影響が生じる。こうした受注産業としての構造的な課題もあり「完全週休二日制は普及せず、土曜日現場が動いているところがほとんど」（建設事業主団体A）といった現状はなかなか改善されていない。厚生労働省の「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」（平成26年4月）においても、建設業を離職した理由のひとつに、「賃金」に加え、「労働時間が長い」ことを指摘する回答割合がすくなくない⁵⁶。受注・請負という産業特性を踏まえると、発注者側がまず、土曜閉所⁵⁷を組み込んだスケジュールで発注するとともに、元請の現場監督は下請作業員に対し土曜閉所を含めた適切な工期を設定することが必要になるだろう。

第三のポイントとして、年金・医療などの社会保険の加入促進が重要になる。若者が建設業に関心をもって入職しようとしても、社会保険未加入の事業所の場合、親や家族が反対するケースが散見されるとの意見が複数のヒアリング先から出された。本人は気にしなくても、親が、子供の将来を心配して、強く反対することもあることから、工業高校や専門学校も社会保険に加入していない企業を生徒に推薦しないことがあるという。社会保険加入は入職促進に欠かせないものといえるが、「事業主分を負担する位なら、廃業したほうがいい」（専門工事業団体D）と言い切るところもあるという。国交省は2013年度から、法定福利費など事業主負担分を盛り込んだ公共工事設計労務単価を参考値として併記するとともに、2014年度は国の直轄工事に社会保険加入を要件⁵⁸とするなど、社会保険加入を促す取組を進めている。各専門工事業団体においても、社会保険加入に向け、法定福利費の内訳を示す「標準見積書」

⁵⁶ 同調査では、会社の同僚が辞めるとき、どんな理由かを尋ねる。建設業では、「賃金が不満」（46.7%）、「労働時間が長い」（26.6%）、「肉体的、精神的に健康を損ねたため」（23.0%）などの回答割合が目立つ。

⁵⁷ 日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）「時短アンケート調査」（2013年11月調査）参照。

⁵⁸ 国交省は2014年8月以降、直轄工事において、すべての元請業者及び下請金額の総額が3000万円以上の工事における一次下請業者は、社会保険加入事業者に限定している。

のモデルを作成し、その普及に努めている⁵⁹。

こうした、賃金・労働時間の改善や社会保険の加入促進のほか、ものづくり技能の社会的評価を高めるなど、建設業の魅力向上と発信が求められるといえる。一般的に建設業は外部への情報発信が積極的ではないともいわれる。現場はフェンスで囲まれ、仕事の様子を垣間見ることは難しい。認定職業訓練校 I は、「建設業の魅力ある部分を発信し、生徒にその姿をみてもらうことで、建設業への関心が高まり、入職にもつながる」と指摘している。また認定職業訓練校 J は、「日本のものづくり技能は素晴らしいものだが、十分に評価されていない面もある。3K に加え、社会から尊敬されないようでは、若者は入職しない。ドイツのように、職人、マイスターは素晴らしいという社会的評価が必要。技能立国を軸に、技能の素晴らしさを内外に PR していくことが若者の入職につながる」と指摘する。建設産業専門団体連合会（建専連）は、生徒に加え、教職員や保護者向けのホームページ⁶⁰を立ち上げるなど、内外への情報発信にも力を入れつつある。

専門工事業団体も、工業高校や建設専門学校などで、「出前講座」を開催し、生徒や教職員への職業理解を深めている。若年入職の促進に向け、処遇改善に加え、現場の魅力や実情といった情報を広く発信することが求められよう。

4. 人材育成

現場の人手不足感が強まるなか、大手ゼネコンが協力会社の人材育成に本腰を入れ始めた⁶¹。一方、圧倒的多数を占める中小零細建設業⁶²における人材育成は人手不足の影響もあり、現場で十分な教育訓練の機会を提供できないというジレンマも抱えている。実際、中小の現場では、人手不足で工期が迫り、若手にじっくりと教える余裕はないとの声が多い。若者が入職したとしても、基礎から丁寧に指導・訓練できる体制が整っていないのが実情だろう。昔気質の職人なら「背中をみて覚えろ」となるが、それに戸惑う若者も少なくない。

そのため、入職した若者としても、いきなり現場に放り出されるより、一定の期間、同世代が集まり基礎的な技能を身につける集合訓練が有効であるという指摘も複数のヒアリング先から出ている。現場での仕事の前に研修機関を挟むことで、親としても安心して子供を建設業に送り出すことができるメリットを生むとの指摘もあった。

とはいえ、すべての地域にこうした訓練施設があるわけではない。国交省関連団体の建設業振興基金が管理する富士教育訓練センター（静岡県富士宮市）など⁶³は技能者育成のカリ

⁵⁹ 国土交通省（http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000082.html）参照。

⁶⁰ 「職人さんミュージアム」（<http://www.kensenren.or.jp/museum/>、<http://www.yoi-kensetsu.com/shigoto/index.html>）。

⁶¹ 大林組は 2014 年春、埼玉県八潮市に若手技能者育成のための訓練校を開設。対象は、協力会社に直接雇用される入社 2 年目から 5 年目の若手社員。とび、型枠、鉄筋のコースを開設し、本格的な技能継承・人材育成に乗り出す。

⁶² 建設業者数は 2013 年度末 48.3 万業者、個人及び資本金 3 億円未満が 99.4%（国土交通省「建設業許可業者数調査」）。

⁶³ そのほか、昭和 57 年に雇用・能力開発機構が設置した認定職業訓練校の三田建設技能研修センター（兵庫県三田市）なども技能者育成メニューが充実している。

キュラムが充実し、若手派遣に伴い補助金も出るが、設置場所が限られている。こうした実情を踏まえて、集合研修で実績を積んできた認定職業訓練校Jは、地域密着型の人材育成機関を全国展開するには、地域の建設業をリードする会社が一社あれば十分可能と指摘する。多少の身銭を切りながらも、地域の建設業を支えていけば、それに賛同する企業が広がりを見せるのではないかとみている。身近な地域に集合訓練の機関があれば、中小建設業の技能継承と人材育成に資するものと考えられる。

そのほか、建設人材の育成に向け、キャリアパスを明確化する必要性も指摘された。たとえば公共工事設計労務単価は現在、型枠や鉄筋など職種ごとに、単価が示されているが、キャリアの伸長などを前提にしているものではない。こうしたなか、年齢や資格に応じた処遇体系を整備するには、たとえば、高校を卒業して、実務経験を3年積んだ後、2級技能士を取得し、5年後には1級技能士、10年後は登録基幹技能者を取得するなどのキャリアプランを明確にして、それに対応する単価を示せば、年齢や資格に応じた年収カーブを描くことも可能だろう。

認定職業訓練の実質的な受け皿となっている東京と広島建設会社はこうしたキャリアパス、キャリアプランを明確にしている。建設業をめざす若者に、こうしたキャリア展望を示すことができれば、将来を担う人材の確保・育成につながるであろう。

JILPT 資料シリーズ No. 149

建設労働者に関する分析—建設事業主団体等へのヒアリング調査を中心に—

発行年月日 2015年5月29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2015 JILPT

Printed in Japan

*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training