

# 建設業における人材の確保及び育成

## —ヒアリング調査からみた課題

### 調査・解析部

#### はじめに

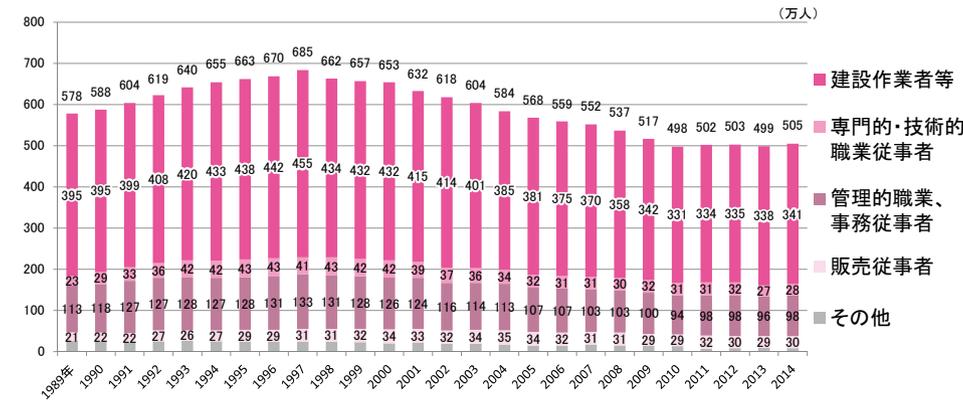
建設業で全国的な人材不足が指摘されている一方、東京オリンピック開催などに向け、建設需要の拡大が見込まれている。こうしたなか、本稿は、現場の過不足状況、需給見通し、賃金の状況、人材確保・育成策などについて、建設事業主団体、専門工事業団体、労働組合、認定職業訓練校等に行ったヒアリング調査の結果を中心に取り上げる。ヒアリング調査の実施対象は、建設事業主団体（二団体）、専門工事業団体（管工事、鳶、型枠、鉄筋の四団体）、総合建設業社（一社）、職業訓練機関（公共職業訓練校一校、認定職業訓練校二校）、産業別労働組合（一組織）で、その詳細は資料シリーズNo.149「建設労働者に関する分析—建設事業主団体等へのヒアリング調査を中心に」をご参照いただきたい（1）。

#### 1. 人手不足

##### —その背景と影響

建設業は関連業種を含めると国内の就業者の約一割が従事する主要産業のひとつである。しかし、バブル崩壊後の一九九〇年代後半からは、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する。建設投資額はピーク時の約半分まで下落し、受注競争が激化した結果、利益率が下がり、建設労働者のさらなる減少を招いた（図表1）。

図表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。

図表2 職業別有効求人倍率（2000年度～2014年12月）



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

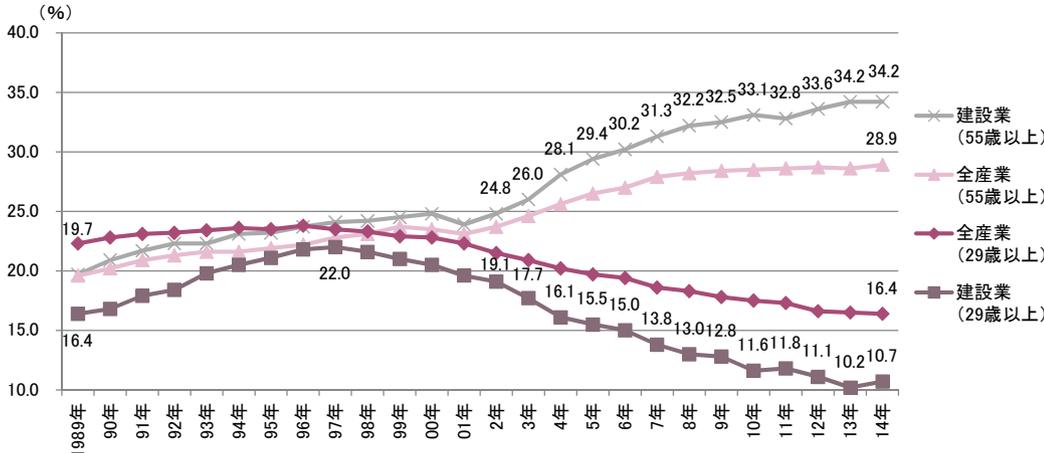
\*職業分類の改訂に伴い、2012年度計までは旧「職業分類」、2013年4月からは現行「職業分類」の集計値。

型枠工と鉄筋工といった建設躯体工事関連の人手不足が顕著となっている

（図表2）。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。

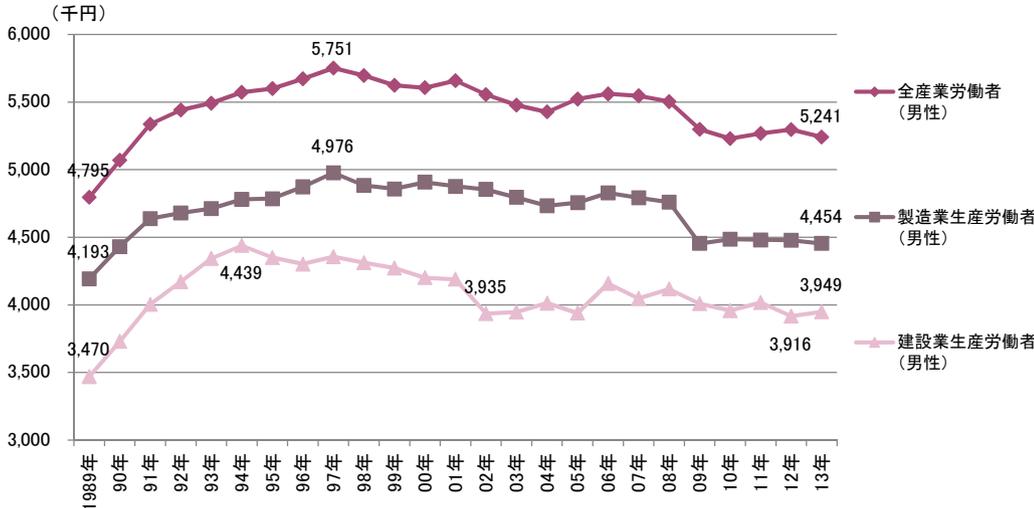
こうした需要拡大による人手不足にもかかわらず、現場はなかなか採用に

図表3 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4 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」

このため当面、足元の需要増に対しては外国人技能実

意が見立った。さらに、建設労働者の三割強が五五歳以上で六〇歳以上の高齢層も多く、今後こうした層の大量退職が始まる(図表3)。

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、建設業への新規の入職は進んでいない。このため、「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)、「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方がいい(専門工事業団体)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。

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。

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(二〇一三年)をみると、建設業男性生産労働者は約三九五万円、全産業男性労働者(約五二四万円)を約二一九万円(約二五%)、製造業男性生産労働者(約四四五万円)を約五〇万円(約一二%)、それぞれ下回る水準にとどまっている(図表4)。

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ていることも影響しているとみられる。

2. 賃金

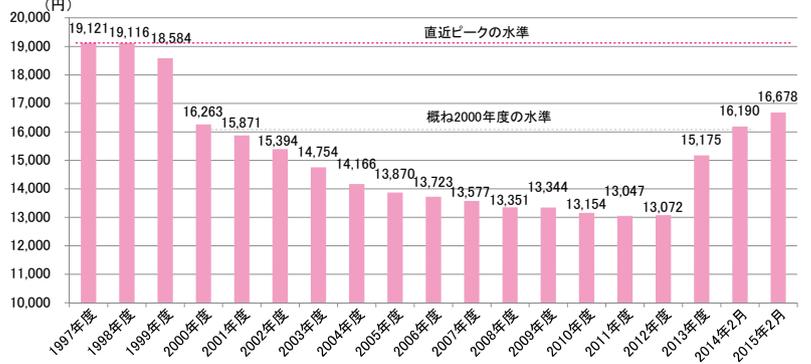
男性で平均を三五%下回る

踏み切れない実情がヒアリング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、こうした事業が一巡すると建設市場が再び縮小するのではな

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

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。

図表5 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」

万円から四万円以下に出しているが、実際の末端作業員には一万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）は重層下請構造改善策として、「二〇一八年度までに可能な分野で原則二次以内をめざす」との提言をまとめている(2)。海外に目を向けると、同様に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(3)。

一方、近年では、公共工事設計労務単価が三度にわたって引き上げられた(2)。

が(二〇一三年四月・一五・一%、一四年二月・七・一%、一五年二月・四・二%)、その水準は、ピーク時からすると大きく見劣りするレベルにとどまっている(図表5)。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、引き上げ水準が賃金の上昇に直結するわけではない。

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少なくない。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。再び職人の大量離職にもつながりかねない。賃金が上がったりが下がりたりするのは困るというものが、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)との指摘は重要であろう。

3. 若年入職の課題

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、五年から一〇年はかかるという指摘があった。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、遅くとも二〇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つてこないのが、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。

(1) 賃金水準の改善

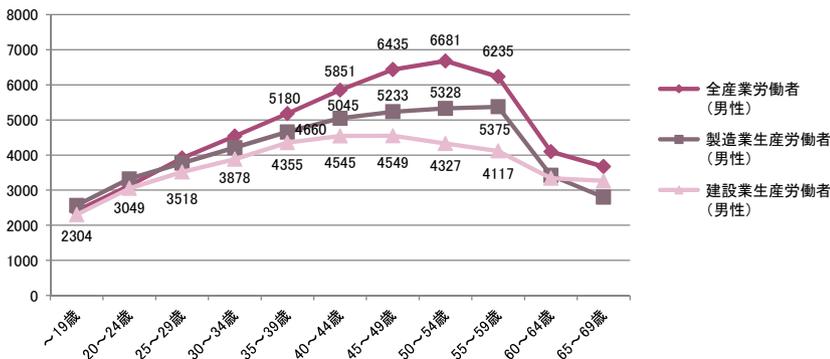
若者の入職を促進する一つの大きなポイントには先に触れた賃金水準の改善になるだろう。バブル崩壊以前、高卒で建設現場に入る若者は、日当が高かったこともあり、同世代の賃金の倍近くへのぼっていたこともある。それが今では、日当とコンビニエンスストアのアルバイト時給を比較しても、一日あたりの手取りがそれ程変わらない水準まで低下している。

二〇一三年「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級別賃金をみると、建設業男性生産労働者の二〇〜二四歳の年齢階級別賃金は約三〇五万円、全産業男性労働者(約三二二万円)と大きな開きはみられない。二五歳以上では、年齢階級があがるにつれ、賃金水準は上昇するものの、全産業より増加額は少なく、賃金格差が拡大していくことがわかる(図表6)。

入職しても、働き盛りの三〇代、四〇代が十分に稼げていない実態を目の当たりにして、自分の将来像がみえてこないことから、現場を去る若者も少なくない。

こうした実情を反映して、ヒアリン

図表6 年齢階級別賃金 (2013年)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

グでは「建設業は屋外作業でかなりのハードワーク。せめて同世代の一・五倍の賃金は必要(総合建設業社)」、「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)」との意見が出されている。若年入職を促進するためには、まず賃金水準の改善が求められるだろう。

(2) 労働時間の短縮

第二のポイントとしては、全産業を上回る年間二〇〇〇時間を超える長時

間労働の改善が必要になる。

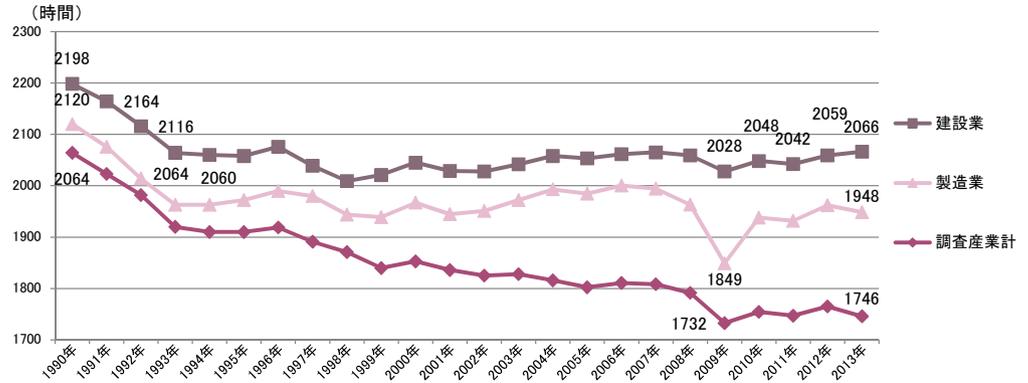
建設業の年間総実労働時間について、事業所規模五人以上で集計可能な一九九〇年以降の推移をみると(図表7)、年間総実労働時間は、一九九〇年代の前半は緩やかに改善が進んだものの、それ以降は、一進一退の動きとなる。

そして東日本大震災が発生した二〇一一年以降は、建設需要の戻りもあり、年間労働時間は微増となり、二〇一三年でみると、建設業の年間総実労働時間は二〇六六時間で、製造業(一九四八時間)より一八時間、調査産業計(一七四六時間)より三二〇時間長く、依然として長時間労働は解消していない。

産業の特性として、建設業は受注産業で、基本的に工期までに仕事の完了が求められる。さらに、建築現場では、躯体・設備・内装など多くの専門工事業者が入り出すことから、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)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・働きたいのある職場づくりに関する調査」(二〇一四年)においても、会社の同僚が辞めた理由を聞いたところ、建設業では、「賃金が不満(四六・七%)」に次いで、「労働時間が長い(二六・六%)」、肉体的、精神的に健康を損ねたため(二

図表7 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

三・〇%)などが多く、建設業を離れた理由として、「労働時間が長い」ことを指摘する割合が少なくない。受注・請負という産業特性を踏まえると、発注者側がまず、土曜閉所を組織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。

### (3) 社会保険の加入促進

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ち入社しようとしても、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)」と言い切るところもあるという。国交省は二〇一三年度から、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、二〇一四年度は国の直轄工事に社会保険加入を要件(+)とするなど、社会保険加入を促す取り組みを進めている。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」のモデルを作成し、その普及に努めている。

### (4) 積極的な外部への情報発信

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、その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、日常的にも仕事

の様子を外部から垣間みることは難しい。認定職業訓練校は「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。また別の認定職業訓練校からは、「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、マイスターはすばらしいという社会的評価が必要。技能立国を軸に、技能のすばらしさを内外に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を立ち上げるなど、内外への情報発信にも力を入れている。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るための働きかけを行っている。

3Kのイメージが強い現場だけに、建設産業の魅力や実情といった情報を広く発信することに加え、全産業平均からみても賃金の低さ、労働時間の長さが顕著なだけに、若年入職の促進に向け、官民が連携し、業界あげての処遇改善を進める必要がある。

### 4. 有効な集合研修

——災害対応にも求められる人材の育成

現場の人手不足感が強まるなか、大林組が二〇一四年春、訓練校を開設(埼玉県八潮市)し、協力会社に直接雇用される入社二年目から五年目の若手社

員を対象に、とび、型枠、鉄筋のコースを開業したことが報道された。大手ゼネコンが協力会社の人材育成に本腰を入れ始める動きはあるものの、圧倒的多数を占める中小零細建設業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が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副次的な効果も期待できるといえる。

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）、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）などは技能者育成メニューが充実しているが、受講のチャンスは限られているのが現状だ。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では、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。

実際、新規入職者向けの集合訓練の場を設けることで、職場定着にもつながる事例がみられた。企業が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み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。

さらに工業高校での出前授業なども人手不足感の強い型枠や鉄筋などの専門工事業への入職促進に貢献している事例がみられる。

建設労働者は、老朽化の進むインフラの維持管理・補修、さらに将来起こりうる大規模災害後の復旧・復興要員として欠くべからざる人材となる。公共職業訓練校で新たに型枠・鉄筋の養成コースを設置した背景に、この災害対応の要員確保があった。

### 5. キャリアパスの明確化を

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、実務経験を三年積んだ後、二級技能士を取得し、五年後には一級技能士、一〇年後は登録基幹技能者を取得するなどのキャリアアップを明確にして、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つている東京と広島建設会社はこうしたキャリアパス、キャリアアップを明確にしている。建設業をめざす若者に、こうした資格と処遇がリンクしたキャリアパスを明示するなど、キャリア展望を示すことが将来を担う人材の確保・育成につながるであろう。

〔注〕

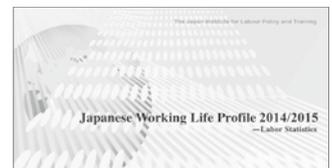
- 1 当機構のホームページ [www.jil.go.jp/institute/srvo2015/19.html](http://www.jil.go.jp/institute/srvo2015/19.html) で、報告書の全文が掲載されている。ヒアリング調査は二〇一三年一月から一四年八月にかけて実施し、①建設労働者の過不足状況、②建設投資の見通し、③労働者の賃金の状況、④建設労働者の不足による影響、⑤若年者の確保、育成——などを聞いた。
- 2 建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言（二〇一四年四月一八日）。
- 3 建設政策研究所「韓国建設産業の変革への取り組み—調査報告—」（二〇〇九年）。
- 4 国交省は二〇一四年八月以降、直轄工事に於いて、すべての元請業者及び下請金額の総額が三〇〇〇万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。



## Japanese Working Life Profile 2014/2015 —Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべて公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。（主な項目は日本語訳付き）持ち運びやすいポケットサイズです！

- contents**
- |             |                      |             |
|-------------|----------------------|-------------|
| I. 国民経済の状況  | II. 人口・労働力           | III. 雇用     |
| IV. 労働移動・失業 | V. 労働条件（賃金・労働時間・その他） | VI. 教育・能力開発 |
| VII. 労使関係   | VIII. 勤労者生活          | IX. 社会保障    |



労働政策研究・研修機構〔編〕 92頁 2015年1月刊 ISBN978-4-538-75014-9

定価：1,000円＋税

（ご注文・お問合せ先） 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp