

平成28年4月28日

No. 16 - 101

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

建設業の担い手確保・育成について

～県内企業の8割が人手不足、解決には若手人材の確保が不可欠～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 山崎 正人）では、このたび下記のとおり、建設業の担い手確保・育成について調査結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。

なお、詳細は2016年5月1日発行の「IRC Monthly」2016年5月号に掲載いたします。

記

【調査概要】

- ・ 建設業の人手不足は深刻だ。工事現場で実作業に携わる職人（技能者）に加え、職人を管理する技術者も足りないうえ、あと数年でボリュームゾーンを占める高齢の技術者・技能者が一斉に退職時期を迎えるため、今後ますます人手の確保が困難になる。
- ・ 「愛媛県建設産業担い手確保・育成地域連携ネットワーク会議」が実施したアンケートによると、約8割の事業者で技術者・技能者の不足を感じており、特に技術者、型枠工、鉄筋工、左官の不足が深刻であった。
- ・ 同アンケートによると、県内の建設系学科に在籍する高校生のうち約9割、職業訓練校の生徒の約6割が建設業に良いイメージを抱いており、その理由は「やりがい」であった。建設業に魅力を感じている生徒は多いと言える。
- ・ しかしながら、卒業後の進路については、高校生の27.1%、職業訓練校生の47.9%が「県内の建設業に就職したい」と回答したものの、「県外の建設業に就職したい」、「建設業以外に就職したい」という生徒もそれぞれ1割程度あり、県外や他産業に将来の担い手となる人材が流出していることが分かった。
- ・ 建設業だけでなくさまざまな業界で人手が不足しており、産業間での人材の奪い合いが始まっている。建設業の担い手確保・育成のためには、企業は、直接高校に足を運ぶなどの熱心な採用活動に加え、賃金や休日制度などの処遇・待遇の改善も避けては通れない。また、若手を採用し1人で複数業務を行える多能工を育成することも1つの手と考える。
- ・ 建設業は、人々の生活を支える重要な産業である。担い手の確保・育成には、個別企業の自助努力では限界があり、行政の積極的な支援や地域が一体となった継続的な取り組みが求められる。

以上

はじめに

建設業の人手が足りない。長年続いた建設不況を背景に、若手入職者の減少が続いたことなどから、建設業の技術者・技能者は不足している。

そこで、建設事業者に加え、将来の担い手と期待される建設系の学科を有する高校・職業訓練校の視点も含め、建設業の技術者・技能者不足の現状についてとりまとめた。また、「愛媛県建設産業担い手確保・育成地域連携ネットワーク会議」が先般実施したアンケートも一部取り上げる。

技術者・技能者の確保や育成に苦慮する建設事業者の一助になれば幸いである。

型枠や鉄筋、大工など工事現場で実作業に携わる職人を「技術者」、その職人をマネジメントする管理者を「技術者」と呼

1. 建設業を取り巻く環境

(1) 人材危機の建設業界

1990年代後半からの公共工事の減少を主因に建設投資額は減少しており、それに伴って建設業の就業者数も減少している。特に、08年のリーマンショックにより建設需要が一気に冷え込み、民間工事を中心に建設会社の価格競争が激化、安値受注のしわ寄せが下請け企業に及んだことから人員削減が進み、多くの技術者・技能者が引退したり他産業に転職したりした。

こうしたなか、震災の復興需要や東京五輪特需など足元の建設需要拡大に伴い技術者・技能者不足が顕在化、公共工事の入札不調・不落や、企業の設備投資計画の見直しなどの事態が発生している。

また高齢化も深刻である。建設業の就業者数の年齢構成をみると、55歳以上の割合は33.8%（2015年）となっており、全産業平均の29.2%を上回っている。

(2) 他産業と比べ賃金水準は低く、労働時間は長い

建設業の生産労働者の年間賃金総支給額をみると、全産業と比べ115万円程度低い（厚生労働省「賃金構造基本統計調査・2015」）。一方、労働時間は全産業の平均よりも337時間も長い（厚生労働省「毎月勤労統計調査年報・2014」）。賃金と労働時間だけ見ても他産業と比べ労働条件が厳しく、若者の建設業離れが進む。

2. 建設業の事業者へのアンケートおよび取材

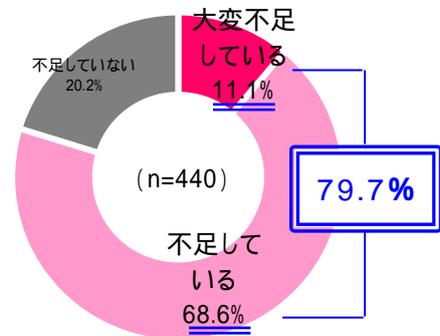
「愛媛県建設産業担い手確保・育成地域連携ネットワーク会議」が実施したアンケート、および事業者や関連機関への取材をもとに現状を分析する。アンケートの実施内容は以下のとおりである。

調査実施内容	
調査対象	建設産業団体の会員業者 842社 愛媛県建設業協会、愛媛県電設業協会、愛媛県空調衛生設備業協会、愛媛県測量設計業協会、愛媛県鉄筋業協同組合、日本塗装工業会愛媛県支部、愛媛県左官業組合連合会
調査方法	郵送配付・郵送回収
調査時期	2015年11月～12月
回答状況	回答数 445社、回収率 52.9%

(1) 約8割の事業所で技術者・技能者が不足

現在の自社の技術者・技能者の不足状況について尋ねた。「大変不足している」は11.1%、「不足している」は68.6%となり、合わせて約8割の事業者が、技術者・技能者が不足していると答えた（図表-1）。

図表-1. 現在の自社の技術者・技能者の不足状況

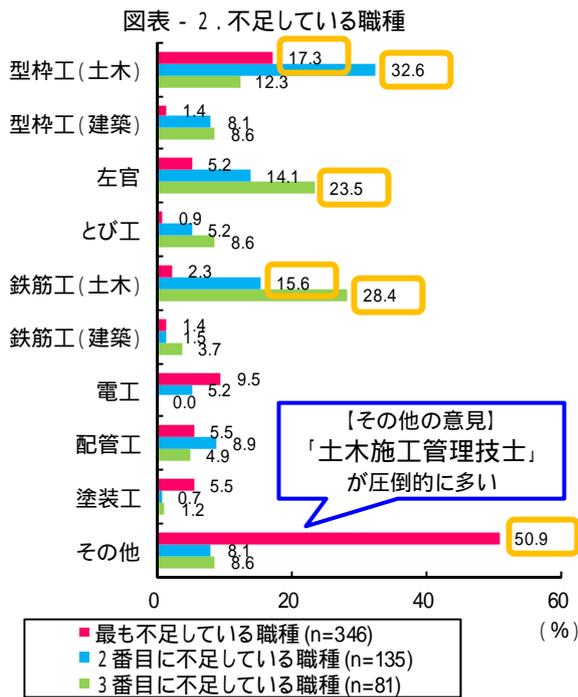


資料：愛媛県建設産業担い手確保・育成地域連携ネットワーク会議

(2) 技術者、型枠工、鉄筋工、左官が特に不足

不足している技術者・技能者の職種について尋ねた（図表-2）。「最も不足」している職種では、「その他」（50.9%）が最も多く、具体的な職種としては土木施工管理技士と記入した企業が多かった。土木施工管理技士といった“技術者”に加え、“技能者”では、型枠工・鉄筋工・左官の不足感が強い。

調査対象の企業は、公共事業を主体とする企業が多いことから、土木施工管理技士の回答が多かった可能性もある。



資料: 愛媛県建設産業担い手確保・育成地域連携ネットワーク会議

3 . 高校・職業訓練校へのアンケートおよび取材

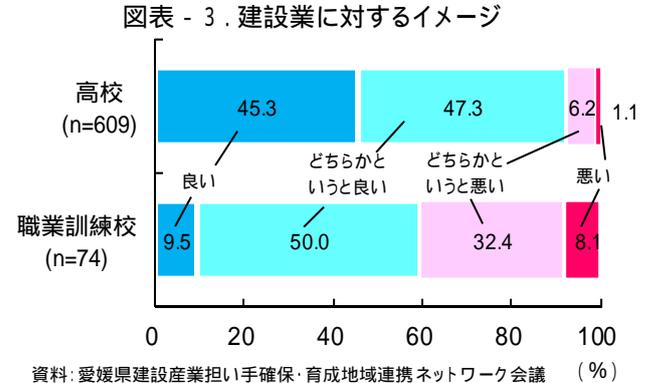
県内高校の建設系学科および職業訓練校等の生徒を対象に実施したアンケートおよび学校関係者への取材をもとに、生徒の抱く建設業のイメージや進路希望などを把握する。アンケートの実施内容は以下のとおりである。

調査実施内容	
調査対象	(1) 県内高校の建設系学科の生徒 644 名 西条農業高校環境工学科、東予高校建設工学科、松山工業高校建築科・土木科、伊予農業高校環境開発科、八幡浜工業高校機械土木工学科、吉田高校機械建築工学科(建築コース生)
	(2) 職業訓練校等の生徒 77 名 愛媛職業能力開発促進センター、松山高等技術専門学校
調査方法	各校で配付・回収
調査時期	2015年11月～12月
回答状況	回答数 689、回収率 95.6%

(1) 高校生の約9割が建設業に良いイメージを持つ

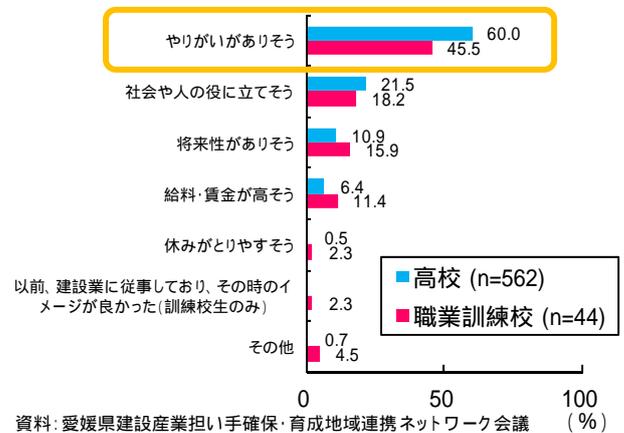
建設業に対して良いイメージ(良い・どちらかというくらい良い)を持つ割合は、高校生で92.6%、職業訓練校生で59.5%であった(図表-3)。建設業は3Kの

職場と呼ばれ、一般的にイメージは良くないという印象が強いが、建設系学科に在籍する生徒では、悪いイメージを抱いている人は少ないようだ。



また、建設業に対し「良い」、「どちらかというくらい良い」と回答した生徒に対し、その理由を尋ねたところ、高校・職業訓練校ともに「やりがいがありそう」が最も多かった(図表-4)。

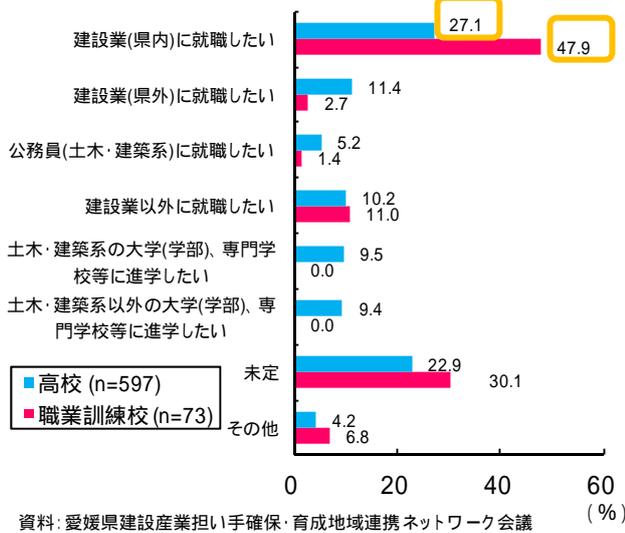
図表 - 4 . イメージの良いと感じる最も主要な理由



(2) 県内建設業への進路希望は、高校生で3割、職業訓練校生で5割

卒業後の進路について、「県内の建設業に就職したい」と回答したのは、高校生で27.1%、職業訓練校生で47.9%となった。「県外の建設業に就職したい」という生徒は高校生1割を占めた。また、「建設業以外に就職したい」という生徒も高校・職業訓練校ともに1割程度であった(図表-5)。

図表 - 5. 卒業後の進路希望



4. 事例紹介

本レポートでは、担い手の確保・育成について先進的な取り組みをしている以下の企業を紹介している。詳細は「IRC Monthly」をご覧ください。

- 株式会社濱崎組（愛媛県）
- 株式会社平成建設（静岡県）
- 株式会社サンオキ（東京都）
- 株式会社ダイニッセイ（千葉県）
- 株式会社矢島鉄筋工業（東京都）

5. まとめ

（1）従来の方法に頼らない熱心な採用活動を

企業は即戦力を求めているが、経験者の採用は難しく、高卒者を採用し育成に踏み切る企業も増えている。しかしながら、建設業だけでなく、多くの産業で人手不足が深刻化しており、従来のハローワークを通じた採用活動（主に高卒）では限界がある。事例紹介で取り上げた企業では、全国の高校を直接訪問し先生との良好な関係を築いたり、社員の出身校には先輩のメッセージ入りのパンフレット送ったりとさまざまな手を尽くしている。また、インターンシップの受け入れや学校への講師派遣など地道な活動を継続している企業もあった。地道な努力の継続に勝るものはない。

（2）担い手の確保には待遇改善が必須

人材の確保や定着には、待遇改善は必須である。事例紹介で取り上げた企業では、早くから賃金や労働条件の改善に取り組んでいる。固定月給制を導入した企業では、「固定月給制により給与が安定したことで、住宅ローンを組んで住宅を購入できる社員が増えた」との声が聞かれた。また、若者の定着を図るため、賃金制度だけでなく、休暇制度や職場環境にも気を配っていた。処遇・待遇の改善は現実的に難しい問題であるが、まずは若者の感覚に寄り添い、身近なところから手を付けてみてはどうだろうか。

（3）多能工の育成

業界全体で若者を採用し育てていく必要がある。「建設業は繁閑の差が激しく、固定費である社員を多く抱えられない」のであれば、多能工の育成も1つの手ではないだろうか。これまでも多能工の育成は言われてきたが、掛け声で終わっていた。多能工を育てる仕組みを体系化し、技能に見合った賃金とし、本気で育てる必要があるだろう。1人1人の職人の負担は重くなるが、若者であれば覚えも早いだろうし、技能に見合う収入が得られるのならば、職人にとってもメリットがある。育成には時間を要するが、外部の訓練機関や各種助成金を活用し、本気で育成に取り組まなければならない。

おわりに

担い手の確保・育成には、企業の自助努力だけでは限界がある。行政による各種助成金制度が整備されているが、人手不足の問題を抱える企業では、「制度を活用したくても手が回らない」との声も聞かれる。行政には、手続きの簡素化や手続き支援環境の整備などを通じて、中小企業でも活用しやすい制度作りを期待する。

建設業は、人々の生活の基盤を支える産業であり、防災面からみても重要な役割を果たす。建設業界だけでなく、地域全体で担い手確保・育成を考える必要があるだろう。

（菊地 麻紀）