

建設マネジメント技術

PUBLIC WORKS MANAGEMENT JOURNAL <http://kenmane.kensetsu-plaza.com/>

[編集] 建設マネジメント技術編集委員会

 **i-Construction**

2023
January **1**

特集 担い手の確保・育成，魅力ある職場づくり

自治体の取り組み 三重県／岡山県

技術情報コーナー 第24回 国土技術開発賞

誌面講座 シリーズ 教科書で学ぶ「国土とインフラ」2022～23(第8回：中学公民)



技能労働者の人材確保の持続可能性に関する調査

国土交通省 国土技術政策総合研究所 社会資本マネジメント研究センター 社会資本システム研究室

交流研究員 関根 健太

1. はじめに

建設業就業者全体の数は減少が続いているものの、技術者においては減少に歯止めがかかり回復傾向にある。一方、技能労働者数は平成9年の455万人から令和3年には309万人（6.1万人/年減少）までに減少し、直近の令和2年から令和3年でも約3%に相当する9万人が減少している。さらに、建設業就業者数の年齢割合において、55歳以上が35.5%を占め、29歳以下は12.0%という状

況を考えると今後も減少傾向は続くものと考えられ、担い手不足の深刻化が懸念される（図-1）。

さらに、令和6年度からの時間外労働の上限規制適用を前に、週休2日取得の促進など働き方改革も必要とされており、このままの状態が継続すれば、担い手不足による入札不調が頻発し、社会資本の整備や管理に支障が生じる可能性がある。

本稿は、担い手確保策について研究を進めるに当たって、技能労働者の人材確保の状況について調査した結果を報告するものである。

2. 研究目的

我が国において、建設現場で働く建設業就業者は、技術者と技能労働者に大別される。このうち、技術者は大学や高等専門学校、工業高校等の卒業生が就業するという主要な人材の流れがあり、大手ゼネコンのテレビCMを目にするように、この人材の流れを確保するための取り組みも産学官で広く行われている。一方で、技術者以上に担い手不足が懸念される技能労働者については、人材確保の活動を我々が目にする機会は少なく、その実像を把握できていない。

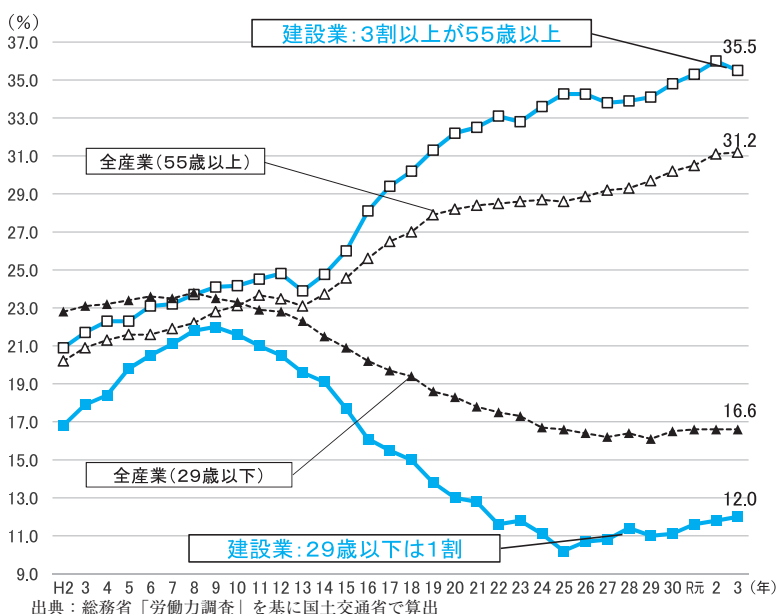


図-1 建設業就業者の年齢割合の推移

令和3年の労働力調査によると、建設技能労働者の就業者数は309万人であり、それを主な就業年齢帯である18～59歳までの42年間で割ると7.4万人となることから、平均的には毎年7.4万人の入職者があれば就業者が持続できると概算できる。

その一方で、人材供給側の実態について見れば、中学校卒業後に進学しない生徒は男女合わせて8,167人（令和3年学校基本調査）、高校中退者は男女合わせて34,965人（令和2年児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上に関する調査）に過ぎず、現在の技能労働者のほとんどが男性であることを考慮すると、主要な人材供給元を高校卒業者に求める必要があるが、そのような主要な人材の流れが存在するのかわかっていない。

以上の状況を踏まえ、本研究では、技能労働者の担い手確保に関する研究を行うための基礎的な知見として、主要な人材の流れについて把握を試みた。

3. 研究方法

調査は、あらかじめ質問項目を送った上で、対面形式で質疑を行うヒアリングにより実施した。

就業支援の公的機関としてハローワーク、求人者の立場として、技能労働者を直接雇用する総合建設業企業3社（関東地方、北陸地方、四国地方）、専門工事業団体（ヒアリング回答者はその所属企業経営者としての立場も兼ねる）3団体、また、求職者の立場として茨城県内工業高校2校をヒアリング対象とした。

4. 研究結果

(1) ハローワーク土浦へのヒアリング

ハローワークは全国に544カ所あり、地域密着型の就職支援を実施することにより、人手不足の中小零細企業を中心に、国が無償で支援を行う雇

用のセーフティネットの中心的役割を担うものである。

地域の中学校や高校との連携も強く、所管内（ハローワーク土浦は、土浦市、つくば市、かすみがうら市、阿見町）の中学校新卒者の就職も全て把握していた。ヒアリングでわかった主な事実を以下に示す。

- ・建設関連の新規求人数はここ数年2,000人/年を上回っており（図-2）、技術者、技能労働者の内訳はほぼ同数
- ・建設業の賃金水準は工場等の他の業種より高め
- ・ハローワークを通じて建設業に就業するのは年間110～120人程度であるが、ほぼ全てが技術者であって、技能労働者はほとんどいない。就業する技術者の多くは50代以上で、若年層の求職者は皆無。多くは建築・住宅系の施工管理での求職で、土木系の求職者は少ない
- ・所管内の中学校新卒者で就職したのは、一昨年度は製造業（工場勤務）で1名のみ（例年の傾向も同様）
- ・若年層は給与以上に休みを重視しているようであり、賃金は安い、給与が安定していて、休みが取れる工場での製造業を選ぶ傾向にある。若者の建設業に対するイメージはいまだに良いとはいえず、日給月給制で給与が安定しておらず、雨などの天候により仕事が左右されることが敬遠されていると感じる

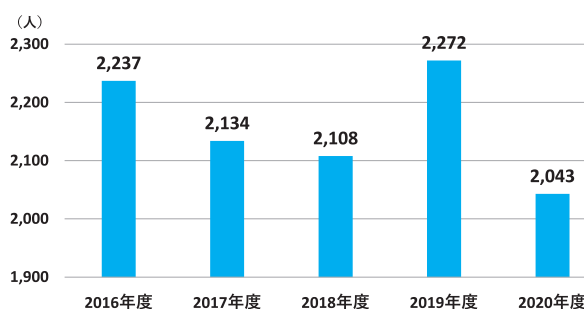


図-2 土浦管内建設関連新規求人数

(2) 専門工事業団体へのヒアリング

技能労働者の雇用元の多くは専門工事会社であり、そのうち代表的な職種の団体として、一般社団法人日本型枠工事業協会、一般社団法人日本葺

工業連合会、公益社団法人全国鉄筋工事業協会へのヒアリングを行った（表-1）。各団体のヒアリング出席者は、団体事務局職員の他、在京の会員企業の経営者であった。ヒアリングでわかった主な事実を以下に示す。

- ・技能労働者は、一部で不足感があるものの、現在の仕事量においてはおおむね足りている状況。ただし、若年層の不足感は強く、外国人技能実習生で補っている
- ・技能労働者の募集は求人雑誌やハローワーク等を活用。また、将来の技能労働者を育てるため、高校や専門学校、小学校への出前講座を積極的に行い、建設業に対するイメージアップに努めているが、新卒採用は簡単ではなく、全国鉄筋工事業協会の加盟企業内では昨年度久しぶりに若干名の高校新卒者を採用することができた
- ・実際に技能労働者となるのは縁故入社がほとんど。身内に技能労働者がいることや、先輩や友人の誘いで入職する者が多い。身内の採用を除き、彼らの多くは中学校卒、高校中退者
- ・若年入職者は縁故入社以外、ほぼ全員が定着せず離職してしまう（特に独身者）。離職する明確な理由として思い当たることがない。最近の若者は屋外で働くことに抵抗があると感じる
- ・離職を防ぐために、とにかく優しく指導し、月給制や賞与を取り入れつつ、休みを与える等の対応をしている

(3) 総合建設業企業へのヒアリング

技能労働者の多くは専門工事会社に雇用されているが、総合建設会社においても、一部の企業では技能労働者を直接雇用している会社が存在する。これらのうち、地方部にある一般土木工事Cランクの3社に対し、ヒアリングを実施した（表-2）。ヒアリングでわかった主な事実を以下に示す。

- ・地方部の建設会社の3社は、いずれも新卒の高校生を技能労働者として採用。工業高校に限らず、普通科や農業科からも採用
- ・地元就職志向の強い生徒をターゲットにして、他の企業よりも高い賃金を支払うことや、i-Constructionへの取り組み等を使った広報を行い、高校生を獲得
- ・いずれの建設会社も元請を主として工事を行っており、新技術の導入や、自社の技能労働者を多能工とし社内研修（Off-JT）も充実させて熱心に育成して投入し、工程間の雑工などを効率的に施工することで全体工期を短縮し、利益を確保
- ・確保した利益で技能労働者に近隣他社より高い賃金を支払える好循環を構築
- ・一部の企業では、技術者と技能労働者を区別することなく活用して生産性を上げ、完全週休2日を達成

表-1 関連団体へのヒアリング結果

	型枠工事業協会	鳶工業連合会	鉄筋工事業協会
技能労働者の状況	不足している。	現場には十分な人がいる。	現在の仕事量では人は余っている。
採用状況等	タウンワークなどの求人雑誌やハローワークを活用しているが、縁故での入社が多い。入職者の多くが中学校卒、高校中退者。	縁故入社が多く、中学校卒、高校中退者などが多い。外国人実習生の受入を積極的に行っている。	若年層の入職者は少なく、外国人実習生で補っている。
入職者の定着状況	若年層は続かない。縁故入社でなければ、ほぼ100%辞める。	若年層で定着するのは10人に1人。若者には休みと給与が必要。	若年層は続かない。若者は屋外で働くということに抵抗がある。

表-2 建設会社へのヒアリング結果

	企業A（北陸地方）	企業B（四国地方）	企業C（関東地方）
採用状況	地元の工業・農業高校や普通高校からも採用。	地元の工業高校や普通高校から採用。	同一の工業高校から継続して技術者、技能労働者を採用している。
待遇	給与は、地域の同業他社より15%程度上乗せ。	給与は、地域の同業他社より上乗せ。完全週休2日制を導入。	特になし（未確認）。

(4) 工業高校へのヒアリング

工業高校からの技能労働者の入職の実態を探るため、建設関係学科を有する茨城県内の工業高校2校へヒアリングを行った。ヒアリングでわかった主な事実を以下に示す。

- ・工業高校のカリキュラムは、測量士補や2級土木施工管理技士の取得を目指した座学が中心。実習は週3時間程度あるが、測量が中心。技能労働者を育てるカリキュラムは存在しない
- ・卒業後の進路は、土木科40名中の30名が就職。内10名が建設業の技術者として就職（残りは製造業等に就職）。技能労働者となる者がごくまれに存在
- ・高校中退者は一定程度いるものの、その理由はコミュニケーションが苦手な学校になじめず家庭に引きこもってしまう子等で、かつてのようないわゆる不良はほぼ存在しない
- ・高校生の建設業に対するイメージは道路工事程度しかなく、仕事内容の具体的なイメージがない。一方、茨城県南部の工業団地には知名度のある大企業の工場も多く、工場での製造業は給与も安定。企業イメージから仕事もイメージしやすいようで、建設系学科からも就職

- ・最近の高校生のお多くは地元での就職志向が強い。就職先の決定に関して親の意見がかなり反映され、休みが少なく、給与が日給月給制である建設業は敬遠される傾向にある

5. おわりに

以上の調査結果が示すように、技能労働者に関して、現在の就業者数を維持できるような規模の人材の流れは存在しなかった。一方で、先進的な総合建設業企業が高校新卒者を技能労働者として採用し育成している事例が確認された。

欧州においては、伝統的なマイスター制度等により技能労働者に就業する主要な人材の流れが存在し（図-3に一例）、米国においても組合に所属して研修を行いながら技能労働者になる人材の流れが存在する。今後、これらの調査やさらなる国内での実態把握を行う予定である。

本研究を進めるに当たり、ヒアリングにご協力くださった皆さまに、この場をお借りして深く感謝申し上げます。

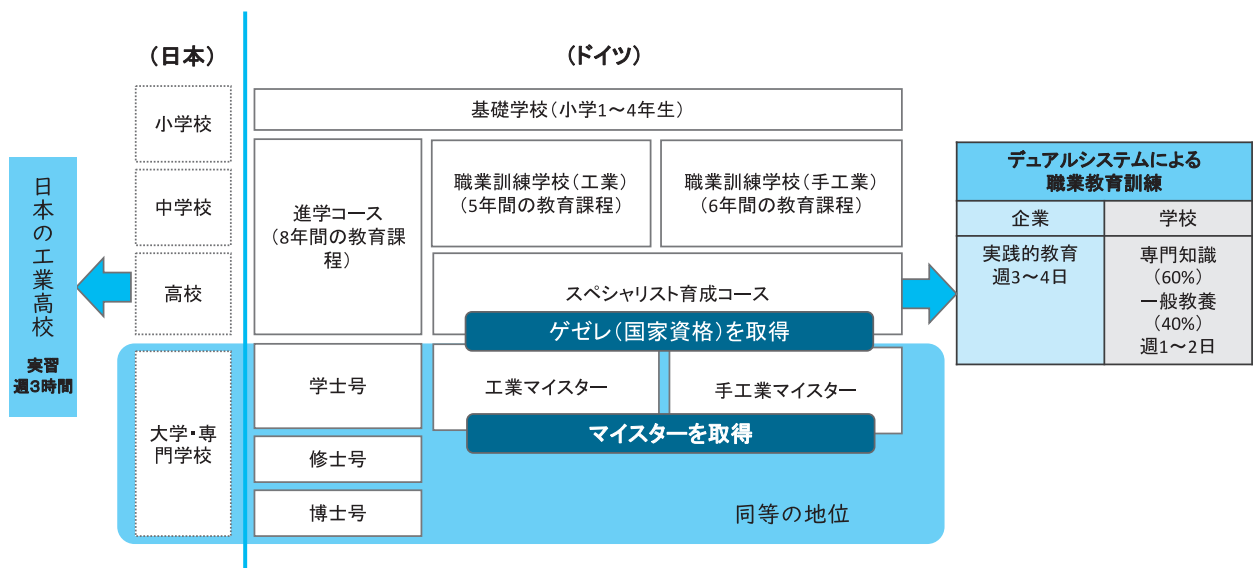


図-3 日本とドイツの教育制度の比較