

若者に魅力ある業界を目指して —安心して入職できる業界へ—

熊谷 崇徳¹・山岡 慎太郎²

¹建政部 建設産業課（〒460-8514 名古屋市中区三の丸2-5-1）

²建政部 建設産業課（〒460-8514 名古屋市中区三の丸2-5-1）

建設業では、技能者の減少が続いており、他産業に比べて高齢化が著しく進んでいる。また、若者の離職率も高い状況である。そのため、建設産業の持続的な発展に必要な人材（担い手）の確保、処遇改善及び若者の離職者防止が喫緊の課題となっている。本稿では、課題の解決に向けた、建設産業行政の取組内容について報告する。

キーワード：建設業、高齢化、若者離職、担い手の確保、処遇改善、離職者防止

1. はじめに

建設業では、技能者（現場で働くいわゆる「職人」）の減少が続いており、他産業に比べて高齢化が著しく進んでいる。また、若者入職者の離職率も高い状況である。そのため、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保（担い手の確保）及び若者入職者の離職防止が喫緊の課題となっている。

国土交通省では、技能者の処遇の向上、担い手の確保等を目的として、平成24年度以降、関係者を挙げて社会保険加入対策を進めてきた。その結果、加入率は98%となり、令和元年6月の建設業法改正で社会保険加入が許可・更新の要件として制度化されるまでに至った。

しかしながら、将来にわたり建設業の担い手を確保していくためには、社会保険加入を含め、技能者の処遇改善に向けた取り組みが必要である。そうした中、国土交通省は、平成30年3月に「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定し、社会保険の加入徹底に加え、週休2日制の導入、技能と経験にふさわしい給与などの環境の整備を進めている。

本稿では、担い手確保に関する様々な取り組みのうち、主に社会保険加入対策及び建設業が若者にとって魅力ある業界となり、担い手の確保・育成の実現などを目指して設置された「中部圏建設担い手ネットワーク協議会」の取り組みを報告する。

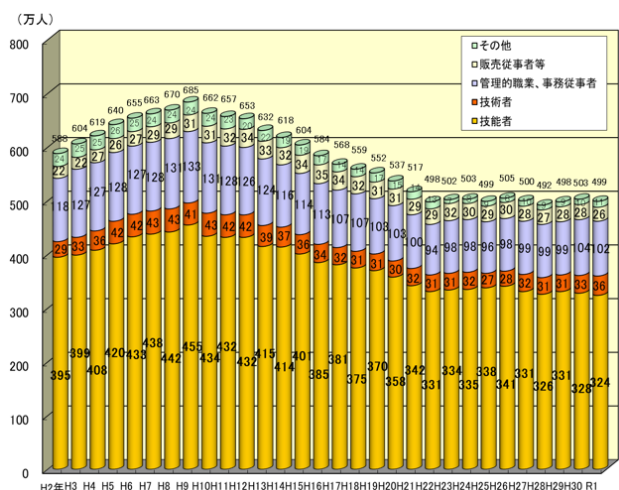
2. 建設産業を取り巻く現状

(1) 建設業就業者の現状

建設業就業者数は、平成9年（685万人）をピークに平成22年（498万人）まで減少したが、その後は横ばいで推移している。

技能者についても建設業就業者全体と同様、平成9年（455万人）をピークに平成22年（331万人）まで減少したが、その後は、ほぼ横ばいで推移している。

しかし、技能者はこの1年で約4万人減少しており、現在の年齢構成等を踏まえれば、更に減少する見込みである。



図一 建設業就業者の推移

建設業就労者を年齢別に見ると、令和元年において、55歳以上の割合が約35%であるのに対して、29歳以下が約11%と、高齢化が進行している。

グラフで見ると、ワニの口のように、どんどんその差は広がっており、その傾向は一目瞭然である。

また、全産業の平均と比べても高齢化が進行していることがわかる。

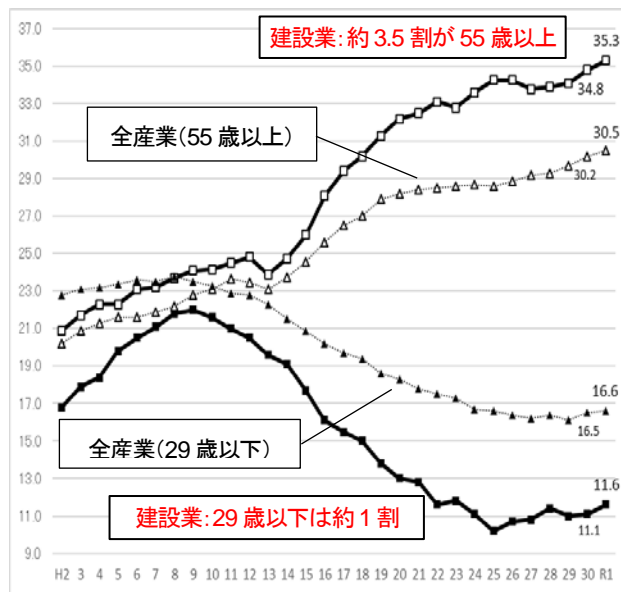


図-2 建設業就業者の高齢化の進行

(2) 年齢職層別の建設技能者数

建設業は、平成23年度まで、長引く不況による民間建設投資の下落、公共投資の継続的な削減により、大変厳しい冬の時代であった。この間に、建設企業は、リストラ、労働者の賃金抑制、経営規模の小型化、仕事の外注化などで何とか経営を維持してきた。その結果、建設業への入職者数は産業規模に比較して低水準が続き、現在、高齢者が多く、若年層が少ない、いびつな産業構造となっている。

建設技能者は、約324万人いるが、そのうち、60歳以上が約84万人で26%を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。一方で、これからの建設業を支える29歳以下は約37.6万人で11.6%に過ぎない。

一定の能力を備えた技能者を育成するには、10年程度の時間がかかるといわれており、若年入職者の確保・育成は、建設業界にとって喫緊の課題である。

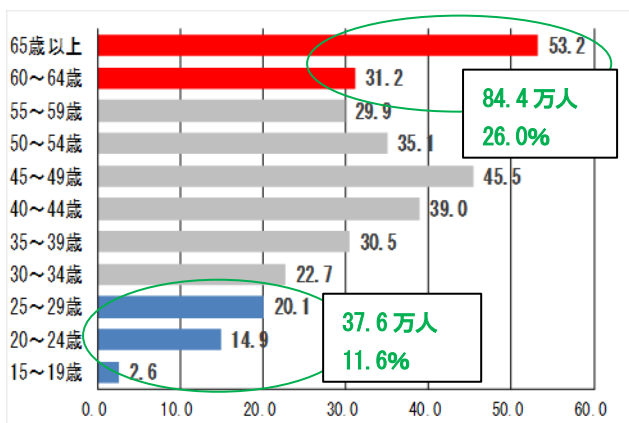


図-3 年齢階層別の建設技能者数

(3) 建設業就業者における労働時間の実態

建設業就業者の令和元年度の年間の実労働時間の平均は、2018時間であり、全産業の平均（1666時間）と比べて350時間以上長く、製造業と比べても100時間以上長い状況²⁾となっている。

また、全産業ではここ数十年ほどの間で労働時間の短縮が進んできている中、建設業は横ばいで推移しており、ここ2年で若干の短縮傾向にあるものの依然として長時間労働となっている現状にある。

特に技術者については、日中は現場監督に従事し、夜間に書類作成等の業務に当たるため、所定外労働時間が長い傾向にある。

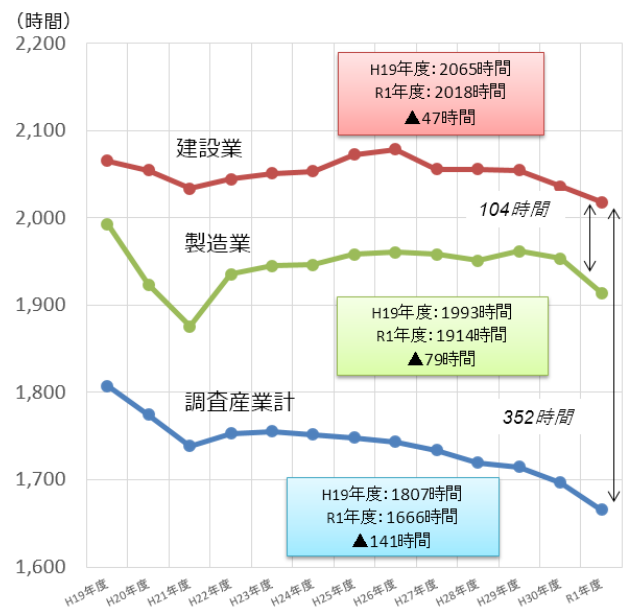


図-4 年間実労働時間の推移

(4) 建設業における休日・有給休暇取得の状況

建設業における技術者の休日の状況については、平成30年において、約4割が4週4休以下であり、週休2日（4週8休）は9.5%と1割程度³⁾となっている。

また、技能者についても、週休2日（4週8休）を実際に取得できている割合は6.8%というアンケート結果も出ている。

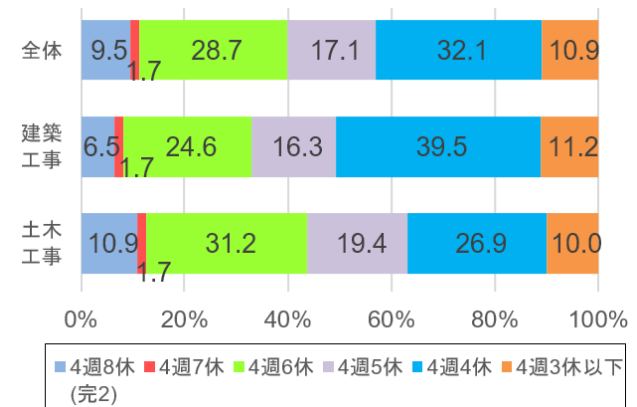
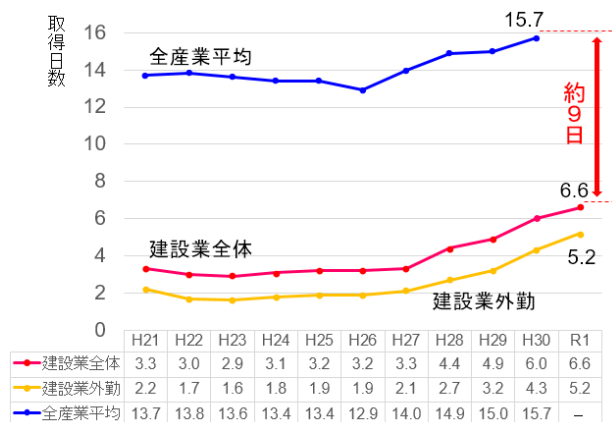


図-5 建設業における技術者の休日の状況

建設業における有給休暇の取得日数は、平成21年から徐々に増加しているものの、令和元年における全産業平均と比較しても、その差は9日⁴⁾もある。また、技術者・技能者等の外勤では、その差は大きく10.5日という状況にある。



図ー6 有給休暇取得日数の推移

3. 担い手確保に関する取り組み（社会保険加入対策）

(1) 中央建設業審議会の提言

平成24年3月に、中央建設業審議会から、「建設産業においては、下請企業を中心に、雇用、医療、年金保険について、法定福利費を適正に負担しない企業（すなわち保険未加入企業）が存在し、技能労働者の医療、年金など、いざというときの公的保障が確保されず、若年入職者減少の一因となっているほか、関係法令を遵守して適正に法定福利費を負担する事業者ほど競争上不利になるという矛盾した状況が生じている。」との課題が示された。

このため、関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を進め、i) 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保 ii) 法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築を実現する必要があるとの提言がなされた。

(2) これまでの主な取り組み

始めに、全国的な取り組みについて、紹介する。

(a) 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進

建設業関係団体、学識経験者、行政（国土交通省、厚生労働省）より構成される建設業社会保険推進連絡協議会を設置（H24.5、H29.5改組）し、産官学が連携した取り組みを推進した。なお、当協議会は現在、建設業働き方加速化プログラムを踏まえ、社会保険加入の徹底に加えて、建設キャリアアップシステムの普及推進や適切な賃金水準の確保など、同プログラムにおける給与・社会

保険の分野に関する取組を議題とする「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」として発展的に改組され、社会保険加入対策や処遇改善の取組を推進している。

(b) 行政によるチェック・指導

経営事項審査において、未加入企業に対する減点幅の拡大（H24.7～）、減点措置の厳格化（W点の下限値をゼロからマイナスへ見直し）（H30.4～）の措置、また、許可更新・立入検査時に加入状況の確認・指導、元請企業の下請企業への指導状況の確認、未加入企業は保険担当部局への通報を行った。

(c) 公共工事における対策の実施

国土交通省直轄工事では、平成26年8月から段階的に実施し、平成29年4月からは、二次以下の下請企業についても加入企業に限定、同年10月からは、元請にペナルティを実施した。

地方公共団体発注の工事においても、公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設

（H29.7）するなど対策を実施した。

(d) 法定福利費の確保

直轄工事の予定価格への反映（H24.4～）、法定福利費を内訳明示した見積書の活用、請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示（H29.7）、法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施（H29.9）などの取り組みを実施した。

(3) 中部地方整備局の取り組み

(a) 建設業社会保険加入推進地域会議

中部地方整備局では、より地域に根ざした取組みとして、各地域で小規模事業者まで含めた社会保険加入を推進していくため、平成29年7月に全国に先駆けて愛知県で、平成30年11月に岐阜、静岡、三重の3県で「建設業社会保険加入推進地域会議」を立ち上げた。

建設企業が自社での社会保険に関する取組事例を発表するとともに「建設企業が守るべき行動基準」を採択し、その後、当該行動基準に賛同する「社会保険加入促進宣言企業」を広く募集し、管内4県の合計で1,000社を超える応募を頂いた。（R2.6.30現在1,161社）

愛知県 建設業社会保険加入推進地域会議

■開催日時：平成29年7月20日（木）

■主催（一社）愛知県建設業協会、（一社）日本建設業連合会中部支部
建設産業専門団体中部地区連合会、中部地方整備局

■参加者 86社、98名

■会議内容・取組事例の紹介
・行動基準の採択

■宣言企業 **373社**

〔令和2年6月末現在〕



<愛知県地域会議の様相>

(b) 社会保険加入に積極的に取り組む企業へのPR支援、社会保険加入対策関係の相談受付

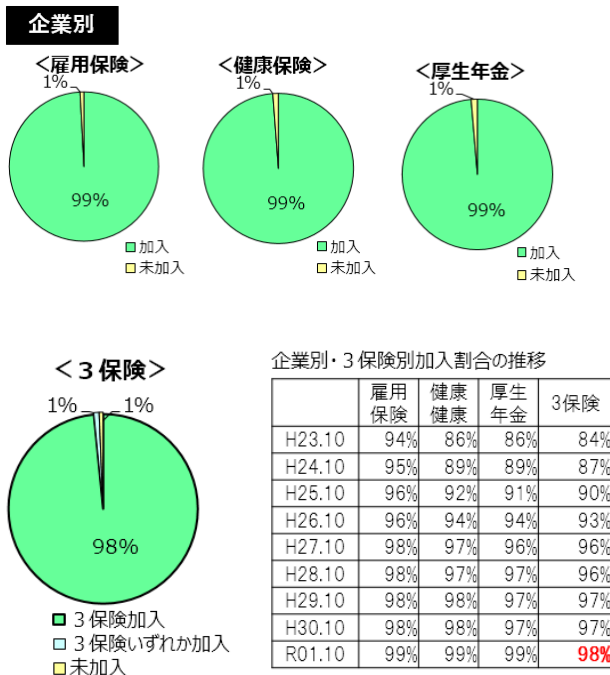
社会保険加入促進宣言企業には、その取組を対外的にPRできるようなステッカー及びポスターを作成（本省）することにより企業支援を行っているが、これに加え、中部地方整備局独自の取り組みとして、更なる企業PR支援のため、企業名入りのポスター配布と宣言企業のPRチラシを作成し、社会保険加入促進に積極的に取り組んでいる建設企業として、地域社会への企業PRを後押しする取り組みを行った。

また、社会保険加入対策の相談窓口として設置されている「建設業フォローアップ相談ダイヤル」を広く周知し、社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインや社会保険に関する様々な相談等を受け付けてきた。

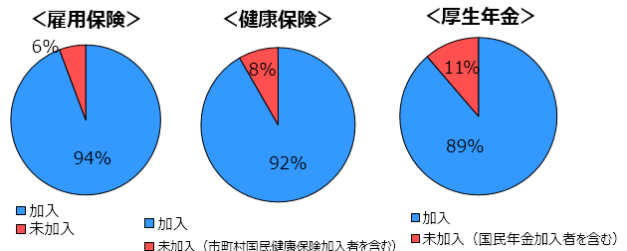


(4) 社会保険加入の推移

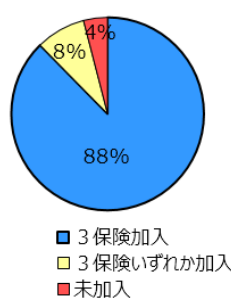
様々な取組の結果、加入率は、企業ベースで取組みを始める前平成23年10月時点の84%から令和元年10月時点で98%、労働者ベースで57%から88%となり、社会保険の加入率は着実に上昇⁹⁾している。



労働者別



＜3保険＞



労働者別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%
H30.10	93%	90%	88%	87%
R01.10	94%	92%	89%	88%

※企業別及び労働者別における「未加入」には、関係法令上社会保険の加入義務のないケースも含んでいる。

図一 社会保険加入状況

(5) 今後の方向性、取り組み

前述のとおり、令和元年6月の建設業法改正（令和2年10月施行）で社会保険加入が許可・更新の要件として制度化されるまでに至った。

建設業許可業者からの未加入企業の排除がされるが、法定福利費の受取状況の実態をみると、4割近くの企業が法定福利費の100%を受け取れていないといった状況にあり、法定福利費を満額受け取れていない者としては2次・3次といった高次の下請業者になるにつれ、受け取れる割合が低い傾向にある。今後は、法定福利費を下請まで確実に行き渡らせるため、見積書・請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の更なる徹底のため、公共工事での取組が低い市町村発注工事での活用を働きかける等、各地方ブロックごとの建設業社会保険推進・処遇改善『地方』連絡協議会等を通じて地域レベルにおいても更に取組強化を図る必要がある。

また、従業員が4人以下の個人事業者や一人親方など法令上加入義務のない者への対応策、特に保険加入等の規制逃れを目的とした偽装一人親方化の実態もあることから、技能者の処遇改善という観点はもちろんのこと、法定福利費を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の確保という観点からも、実効性のある対策を推進していく必要がある。

4. 担い手確保に関する取り組み（中部圏建設担

い手育成ネットワーク協議会）

(1) 設立の経緯

先に述べたとおり、建設業では、技能者の減少、著しい高齢化、若者入職者の離職率が高い状況であり、そのため、建設産業の持続的な発展に必要な担い手の確保及び若者入職者の離職防止が喫緊の課題となっている。

こうした状況の下、建設産業戦略会議の提言を踏まえ、国土交通省では、平成24年9月に「担い手確保・育成検討会」が設置され、建設産業の魅力を発信するための戦略的広報について議論された。

この国土交通省の取り組みを受け、中部地方整備局では中部独自の取り組みとして、中部地区における各県建設業協会等が、建設産業の魅力を発信して国民の理解を深めると共に、若年者の入職促進を図り建設産業の持続的な発展を推進するための広報戦略を効果的に実施することを目的に、「中部圏建設広報ネットワーク協議会」（平成27年「中部圏建設担い手育成ネットワーク協議会」に改称）が設立された。

設立当初は、一般社団法人日本建設業連合会中部支部、一般社団法人岐阜・静岡・愛知・三重建設業協会の計5団体を委員とし、オブザーバーに建設産業専門団体中部地区連合会、中部地方整備局が加わる状況であったが、その後の活動の中で、メンバーを拡充（委員：東海4県土木教育研究会、学校法人電波学園東海工業専門学校金山校、建設産業専門団体中部地区連合会、オブザーバー：厚生労働省岐阜・静岡・愛知・三重労働局、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県の行政機関が加入）し、産・学・官で担い手の確保・育成の施策を議論して推進していく場として、その目的も広報戦略から担い手確保・育成のための活動・取り組みを重点化するものに改められた。

(2) これまでの主な取り組み

平成25年11月の初回会議開催から現在に至るまで計11回協議会を開催し、各団体で実施している担い手の確保・育成のための活動・取り組みに関する情報共有を図ると共に、建設若者塾、建設専門工事業合同体験フェアなどの活動・取り組みを行っている。

(a) 建設若者塾

主に、①建設業の社会的意義を再確認する研修や現場見学を通じて自分の持つ建設業についての考えや自分のことを話せる機会を与える場となること ②研修の成果を建設業界にフィードバックすることで業界が「若者の声に耳を傾け、若者を育てていく」取り組みにつながっていくこと ③建設業に限らず若者の離職率の高さが叫ばれている中で、少しでも離職を減らすべく、経験年数や年齢なども近い同じく建設業で働く仲間を得る機会を与えることを目的に開催している。

初回が平成26年10月に2日間の日程で開催されており、以降、約40名の建設業に従事する若者が参加のもと、年1回のペースで各年2日間の日程で現在に至るまでに計

6回開催されている。

建設若者塾の内容（カリキュラム）としては、講義やグループワーク（テーマ：安全性を伝えるコミュニケーション力など）のほか、現場見学が挙げられ、1日目の終業後には参加者の仲間作りを後押しするための交流会も行われている。



(b) 建設専門工事業合同体験フェア

「将来の建設業を担う若者達に建設業のことを知って欲しい」、そうした考えから、将来を担う若者が集まる高校生、高校生達を指導する高校教諭と建設専門工事業がマッチングする場を提供したもので、各種専門工事業の作業体験や紹介ブースの設置などにより、将来の担い手となる若者達に対して、直接専門工事業をPRする場を設けたものである。

この建設専門工事業合同体験フェアは高校生及び高校教諭のみを参加対象としているものではなく、一般の方も参加可能なものとなっている。そのため、建設専門工事業、ひいては建設業を広く直接PRする場として、大変有意義な場となっている。

平成28年5月に初回開催後、年1回のペースで今日に至るまでに計4回開催されている。



(3) その他の取り組み

厚生労働省が行う建設労働者緊急育成支援事業（建設業で働いてみたいという離転職者、新卒者、未就業卒業

者などを対象に、全国23カ所で職業訓練を実施し、建設業に従事するために必要な基礎技能の習得、各種資格の取得に取り組み、建設業への就労に結びつける事業）において、研修カリキュラム調整などで協力する取り組みも行ってきた。

その他、出前講座により、労働局の学校関係への職業意識形成支援事業として、中学校・高校で職業講話も実施しており、平成26年10月からこれまでの間に、延べ38校、約10,000人が受講している。



以上の取り組みは、Webサイト等を使って、活動方針や活動概要等を紹介するとともに、実際の活動の様子も広く発信している。

(4) 今後の方向性

建設若者塾、建設専門工事業合同体験フェア及び出前講座などは、将来の建設産業を担うであろう若者に建設産業の魅力を直接に伝える絶好の機会であり、この先も継続していくべき取組の一つである。

また、従前からの取り組みの継続のほか、就職氷河期世代の就業を後押しする施策の検討・実施がされてきている中で、建設業においても例外ではなく、「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、就職氷河期世代の建設業への就業支援についても、取り組みが始まっている。その他、建設業における女性の定着促進や活躍推進に向けた取り組みについても、令和2年1月に国土交通省等により策定された「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を踏まえた活動が動き出した。建設産業が若者にとって魅力ある業界となるための活動や取

り組みは今後も更に増えると予想され、その中で求められる中部地方整備局の役割も更に重要になってくると考える。

5. まとめ

地域の建設産業は、社会資本整備の担い手であると同時に、自然災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」として期待される大変重要な存在である。また、建設産業は、約500万に及ぶ

「人」によって支えられており、建設産業の持続的な発展のためには、建設業の将来を担う若者の担い手の確保及び入職・定着を図ることが最重要である。

自らが携わり建設したものが後世に残り、創造する喜びや多くの人と共同して仕事をする喜びがある、昨今の自然災害時には真っ先に地域の守り手、地域創生の担い手として活躍を期待され、産業の社会的役割に誇りを感じられるこの建設産業の魅力を若者に発信し続け、希望を持って入職した若者の期待を裏切るような建設産業であってはならない。

若者の入職・定着を促すため、その就労環境は誰にとっても魅力的かつ働きやすいもので、若者に「働きたい」と選ばれ、「入社（就職）後、定年までずっと働きたい」と思わせるような産業にしていかなければならない。そのためには、建設業に従事する労働者の処遇改善はもとより、建設業が若者にとって魅力ある産業となることが必要不可欠である。

本稿で触れた社会保険加入対策などは、処遇改善の一部ではあるが、将来に不安を感じさせない建設産業とするため、「安心して入職できる業界」とするため、処遇改善を中心とする担い手の確保・育成の取り組みの手を休めてはならない。

参考文献

- 1) 総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出
- 2) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省で作成
- 3) 日建協「2018時短アンケート（速報）」を基に作成
- 4) 日建協「2019時短アンケートの概要」を基に作成
- 5) 公共事業労務費調査（令和元年10月）