

2018/11/15

建設産業の現状・課題・取り組み

～それぞれの担い手問題にどう向き合うか～

一般財団法人建設業振興基金

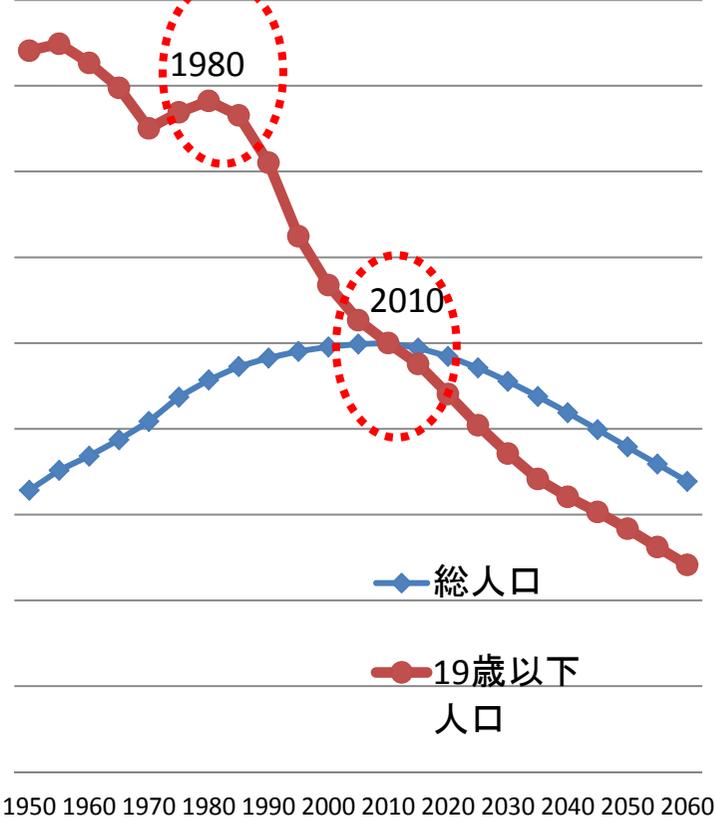
特別相談役 内田 俊一

(公益財団法人国立京都国際会館 館長)

～ 若者編 ～

何が起きている？

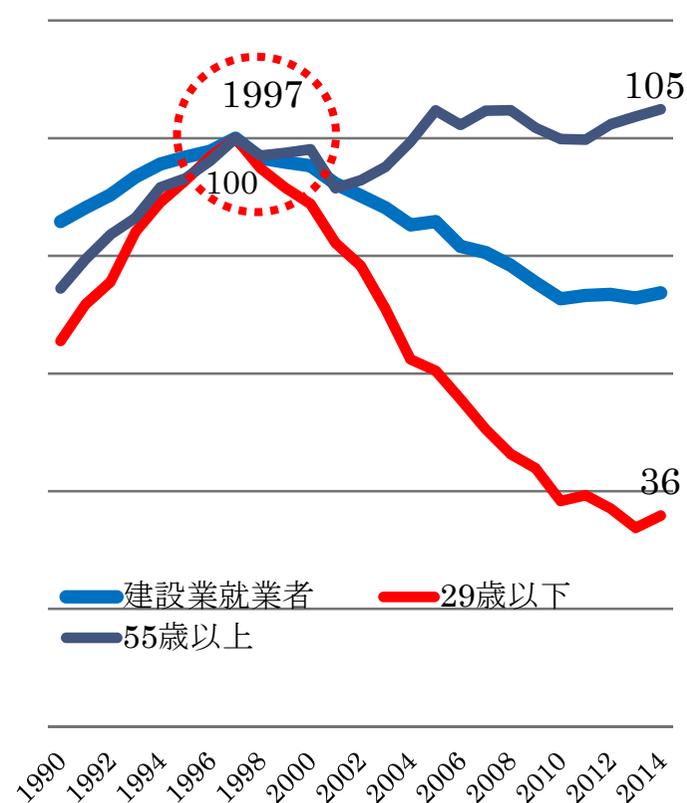
人口の増減 (2010年=100)



1950 1960 1970 1980 1990 2000 2010 2020 2030 2040 2050 2060

国勢調査報告より

建設業就業者の増減 (1997 = 100)



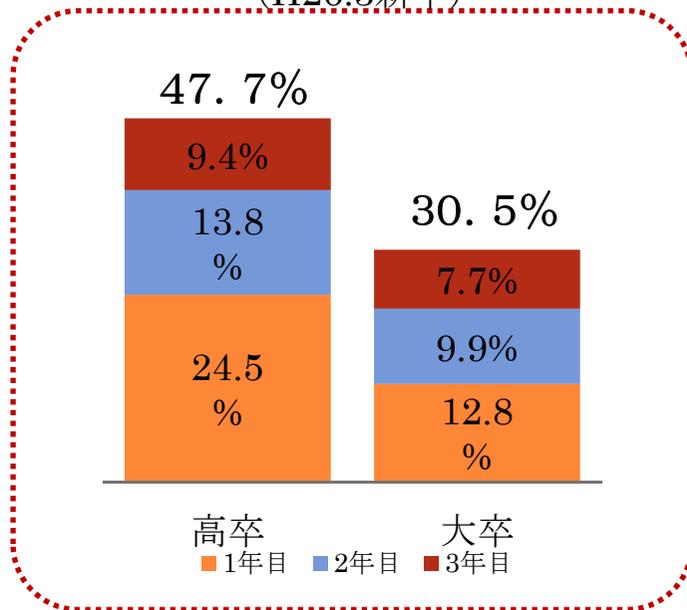
1990 1992 1994 1996 1998 2000 2002 2004 2006 2008 2010 2012 2014

国土交通省調べ

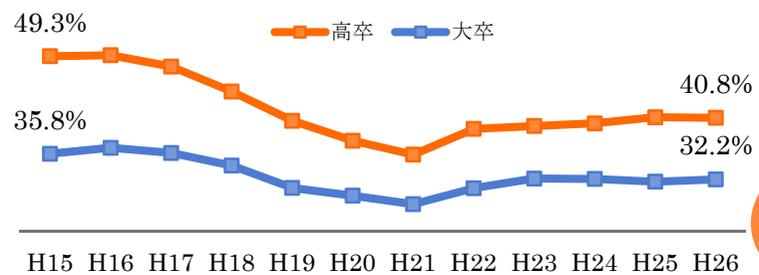
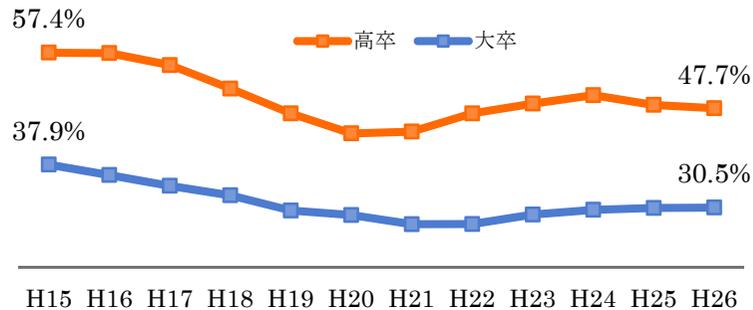
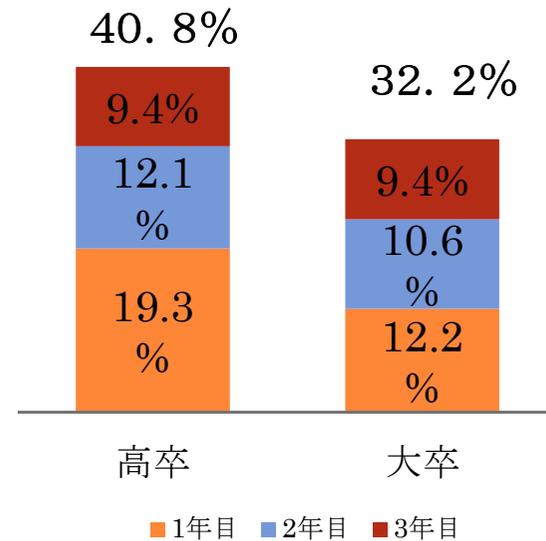
～ 若者編 ～

何が起きている？

建設産業・早期離職の状況
(H26.3新卒)

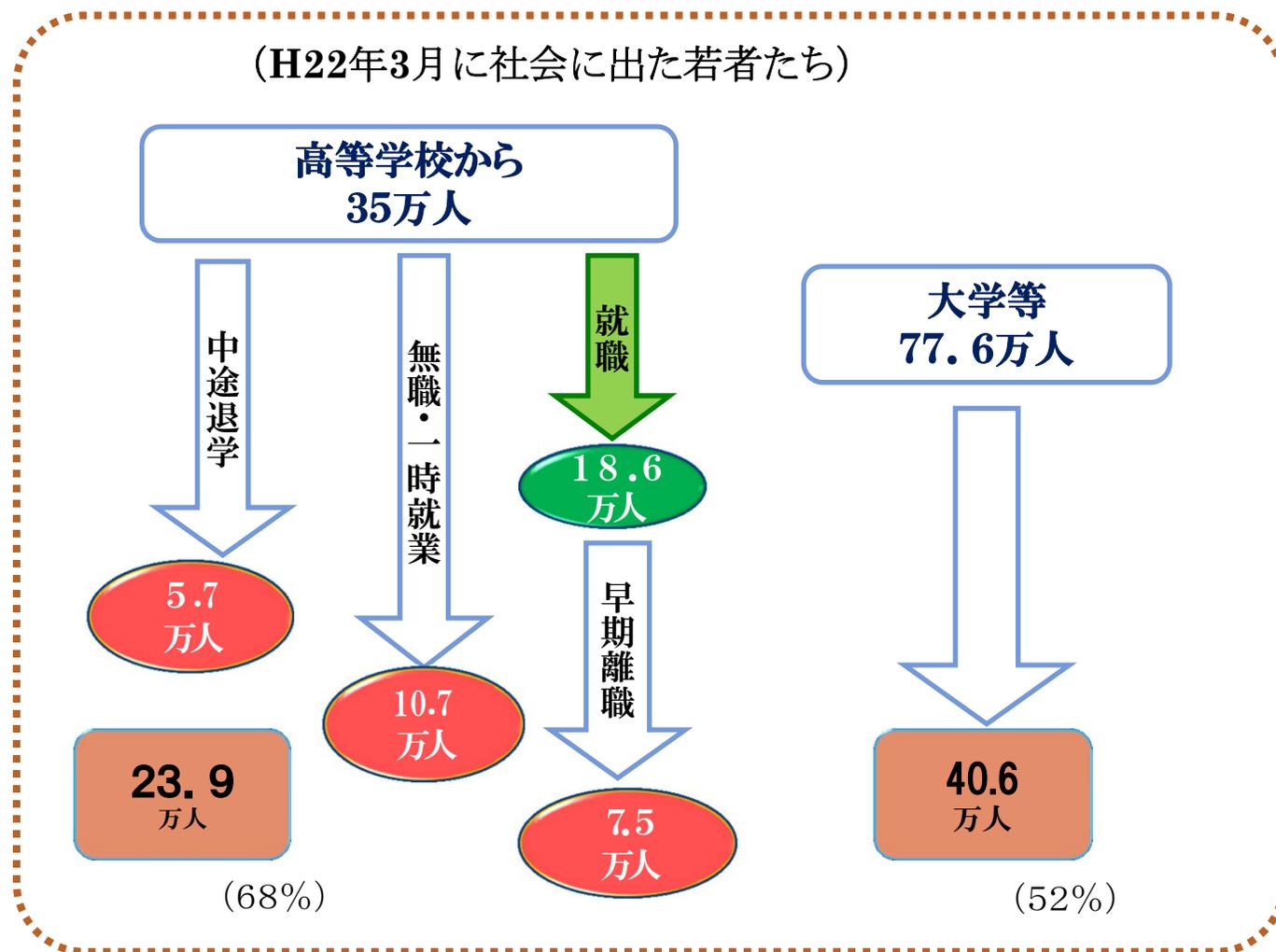


全産業・早期離職の状況
(H26.3新卒)



厚生労働省発表資料より

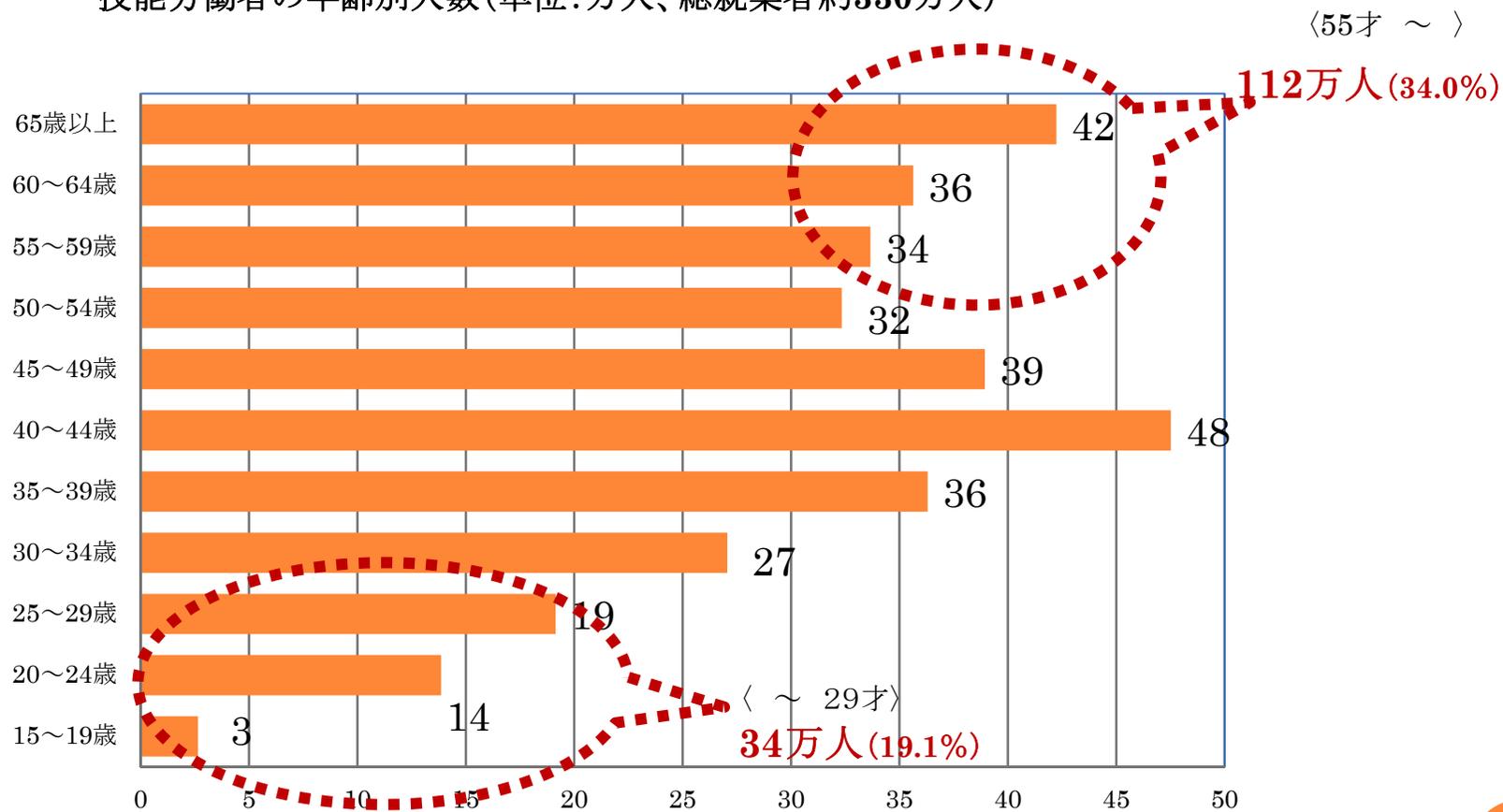
何が起きている？



～ 若者編 ～

何が問題なのか？

技能労働者の年齢別人数(単位:万人、総就業者約330万人)



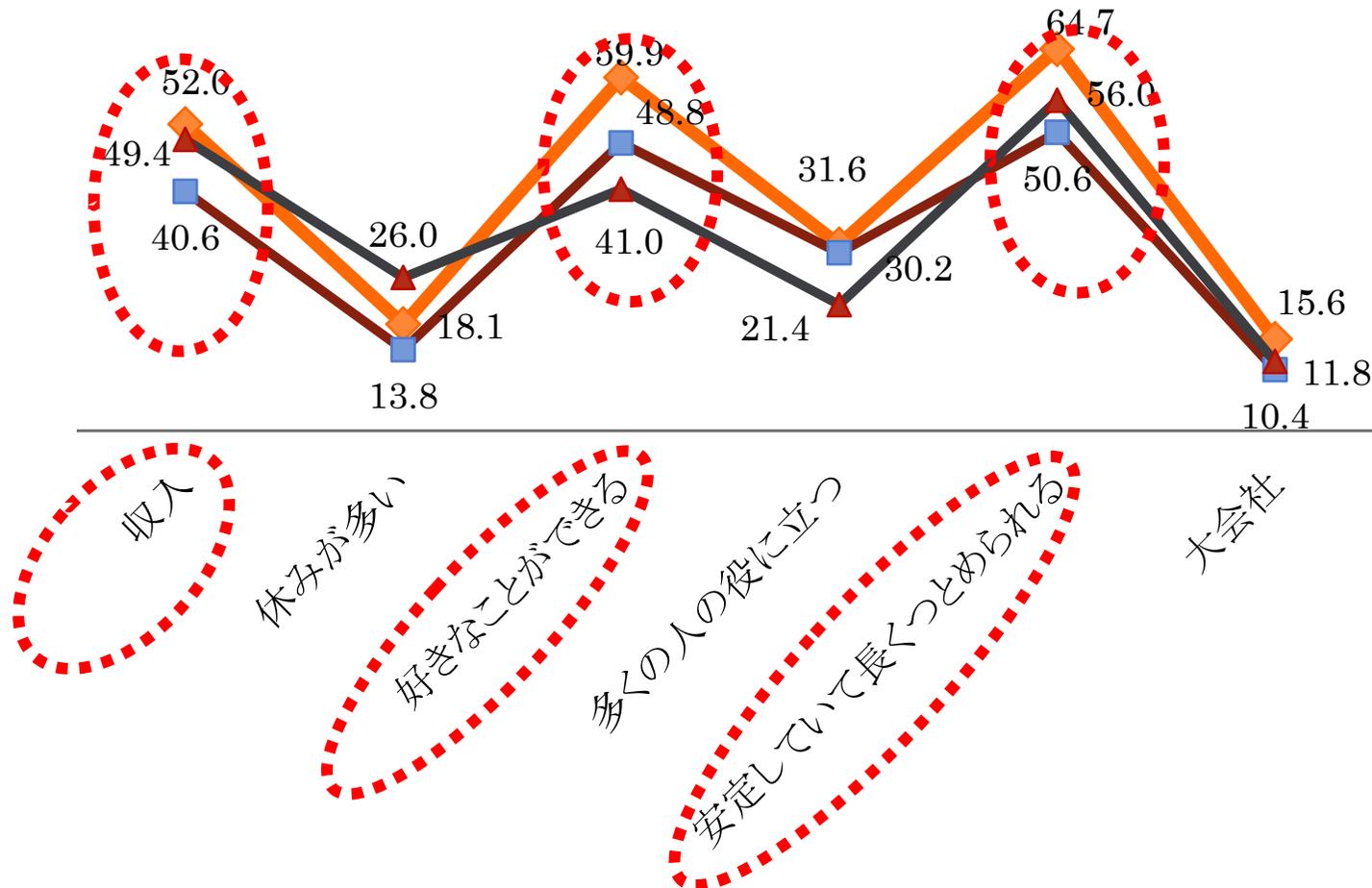
2015年労働力調査より推計

～ 若者編 ～

手掛かりはどこに？

仕事の選択で最も大切なこと

◆ 高等学校在学 ■ 大学・大学院在学 ▲ 就業者



～ 若者編 ～

手掛かりはどこに？

早期離職した一番の理由(辞めた若者の思い)

早期離職の理由と思うもの(会社側の認識)

1 雇用が不安定である (9.6%)	作業がきつい (42.2)
2 遠方の作業が多い (9.0%)	職業意識が低い (40.8)
3 休みが取りづらい (8.4)	現場での人間関係が難しい (24.9)
4 労働に対して賃金が低い (7.9)	労働に対して賃金が低い(24.2)
5 作業に危険が伴う (6.7)	休みが取りづらい (23.5)
6 一月の仕事量によって賃金の変動する (6.2)	技能・技術の習得が乏しい (21.2)
7 将来のキャリアアップの道筋が描けない (6.2)	作業に危険が伴う (18.0)
8 労働時間が他の職業に比べて長い (5.6)	労働時間が他の職業に比べて長い (16.8)
9 現場での人間関係が難しい (5.6)	入職前のイメージとのギャップがある (13.7)
10 作業がきつい (5.1)	一月の仕事量によって賃金の変動する (12.7)
11 作業環境が悪い (3.9)	作業環境が悪い (11.9)
12 会社都合(倒産。リストラなど) (3.4)	遠方の作業が多い (11.6)
13 社会保険の加入率が低い (2.8)	技術が身についたら独立、家業を継ぐ (10.7)
14 福利厚生が乏しい (2.8)	雇用が不安定である (8.2)
15 身体の不調・体力的な問題 (2.8)	将来のキャリアアップの道筋が描けない (6.8)
16 入職前のイメージとのギャップがある (1.1)	福利厚生が乏しい (6.5)
17 技能・技術の習得が乏しい (1.1)	社会保険の加入率が低い (4.8)
18 技術が身についたら独立、家業を継ぐ (0)	身体の不調・体力的な問題
19 職業意識が低い (0)	会社都合(倒産。リストラなど)

手掛かりはどこに？

工業高校教師からの提案

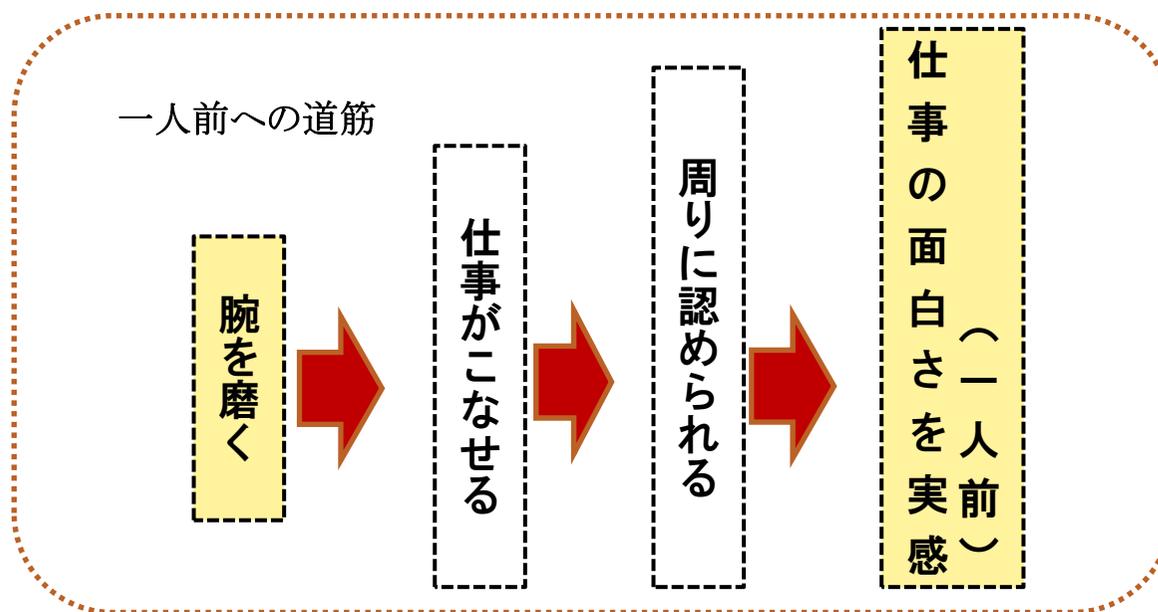
- ① 製造業と比較して研修期間が短く、慣れないまま仕事に就くことに悩んでいる生徒が多い。
- ② 新採職員の研修に各社の温度差があるが充実している会社の離職率は低い。
- ③ OJTばかりでなく、特別の研修期間を設定したほうが離職率の低下につながる。
- ④ 入社後一年は、教え方の上手な先輩をつけて指導して欲しい。
- ⑤ 即戦力にならないことは明らか。育てることを考えて欲しい。
- ⑥ 他の業種に比べて新人の割合が少なく、仕事で分からないことを聞きにくいところがあるので、就業後の教育に力を入れて欲しい。
- ⑦ 会社と学校が連携して新卒者の悩みや不安を取り除くシステムの構築が必要。
- ⑧ 建設業界全体で、若い人材を育成しようとする意識を高めて欲しい

～ 若者 編 ～

どこから手を付ければ？

- 安定して長く勤められる (将来のキャリアが描ける)
- 好きなことができる
- 収入が多い

➡ 一人前への道筋をつける



動きは始まっている

建設産業担い手確保・育成コンソーシアム ～ 地域ぐるみで取り組む ～

地域連携ネットワークの構築支援

- 教育訓練体系の構築
- 建設産業の広報
- 入職促進の取組

教育訓練基盤づくり

- テキスト、カリキュラム作成
- 講師の育成

活動基盤の提供

戦略的広報
広報素材の整備

職業訓練校ネットワークの構築

- 情報提供・交換
- 連携事業実施

(43地域で調査・事業実施/平成29年度)

- 認定職業訓練校の設立
- 合同新人研修
- 離島での教育訓練
- ポリテクセンター、地方整備局等を活用した訓練
- 複数職種合同での高校出前講座
- 多能工訓練

(訓練などの基盤の拡充・広報/平成29年度)

- 職業能力基準の設定(共通編+12職種)
- プレ・新規入職者向け教材の作成と映像化
- 技能講師養成講座・教員免許更新講習
- 高校生作文コンクール
- 国土交通省学校キャラバン
- 取り組み事例データベース

～ 若者編 ～

動きは始まっている

地域建設業界の連携事業 ～ 学校教育と連携して ～

		H28	H24
現場見学会	実施都道府県	36	40
	参加高校生数	9,177	8,835
現場実習・インターンシップ	実施都道府県	32	39
	参加高校生数	3,767	3,979
出前講座	実施都道府県	19	8
	参加高校生数	3,712	2,220
資格取得支援	実施都道府県	39	14
	参加高校生数	4,986	1,028
就職支援	実施都道府県	14	—
	参加高校生数	2,998	—
OBとの交流	実施都道府県	6	—
	参加高校生数	379	—
高校教員対象技能体験等	実施都道府県	5	4
	参加教師数	195	57

～ 若者編 ～

動きは始まっている

建築施工管理技術検定2級・学科のみ試験

	2017年度	2013年度	増加率(%)
参加工業高校(校)	198	158	25
受験者(人)	4401	2682	64
合格者(人)	1497	733	104
1校平均受験者(人)	22.2	17	—
1校平均合格者(人)	7.6	4.6	—



建設業経理事務士(3級、4級)特別講習

2017年度特別講習実施校 =45校(37)

3 級 受講者 544名(408)、合格者 463名(367)

4 級 受講者 1,433名(1,094)、合格者 1,384名(1,068)

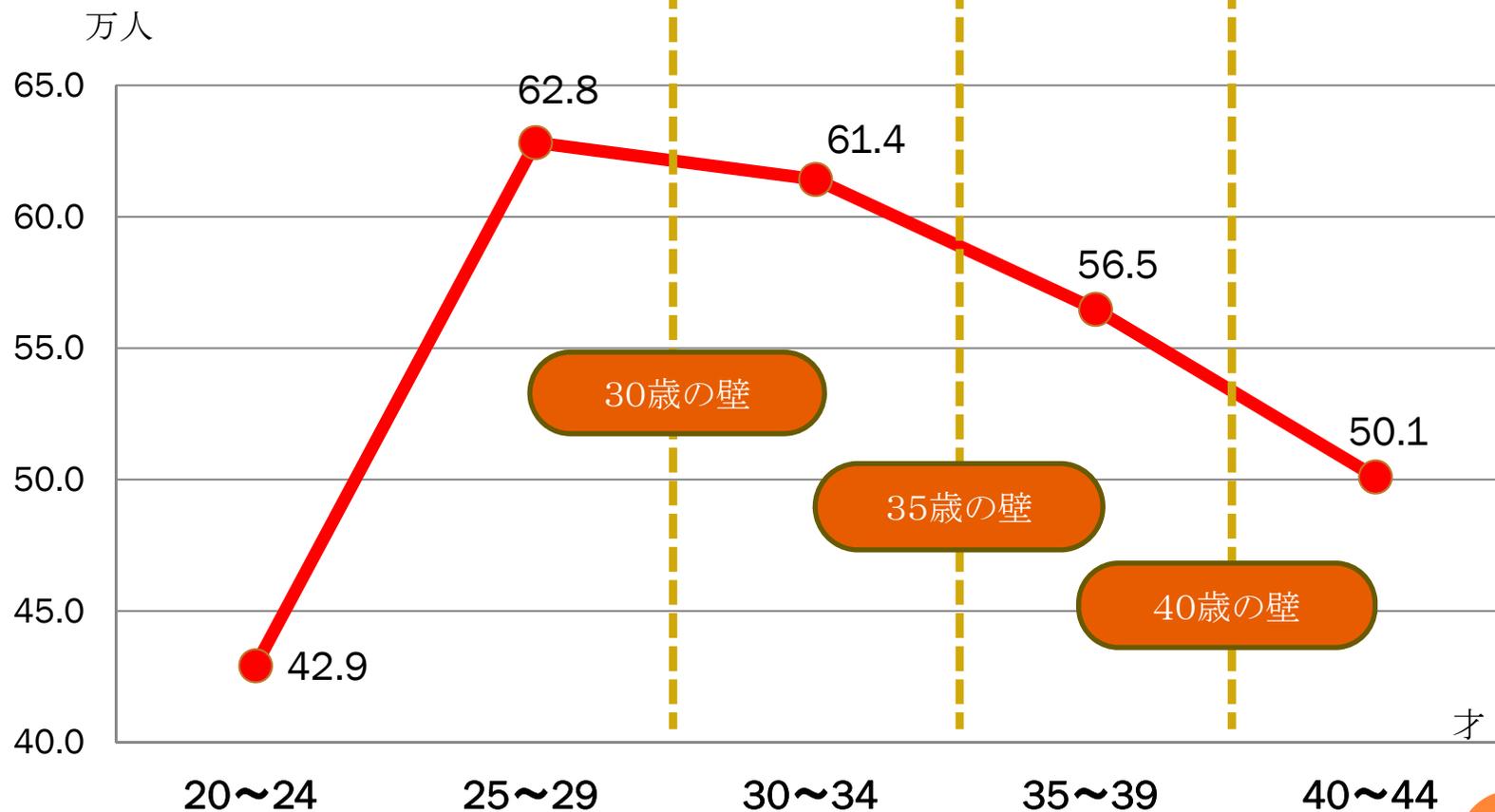
()は2016年度

高校生がこれらの資格を取得すると「ジュニアマイスター顕彰制度」の得点を得られる。

～ ベテラン 編 ～

何が起きている？

建設業入職者のその後



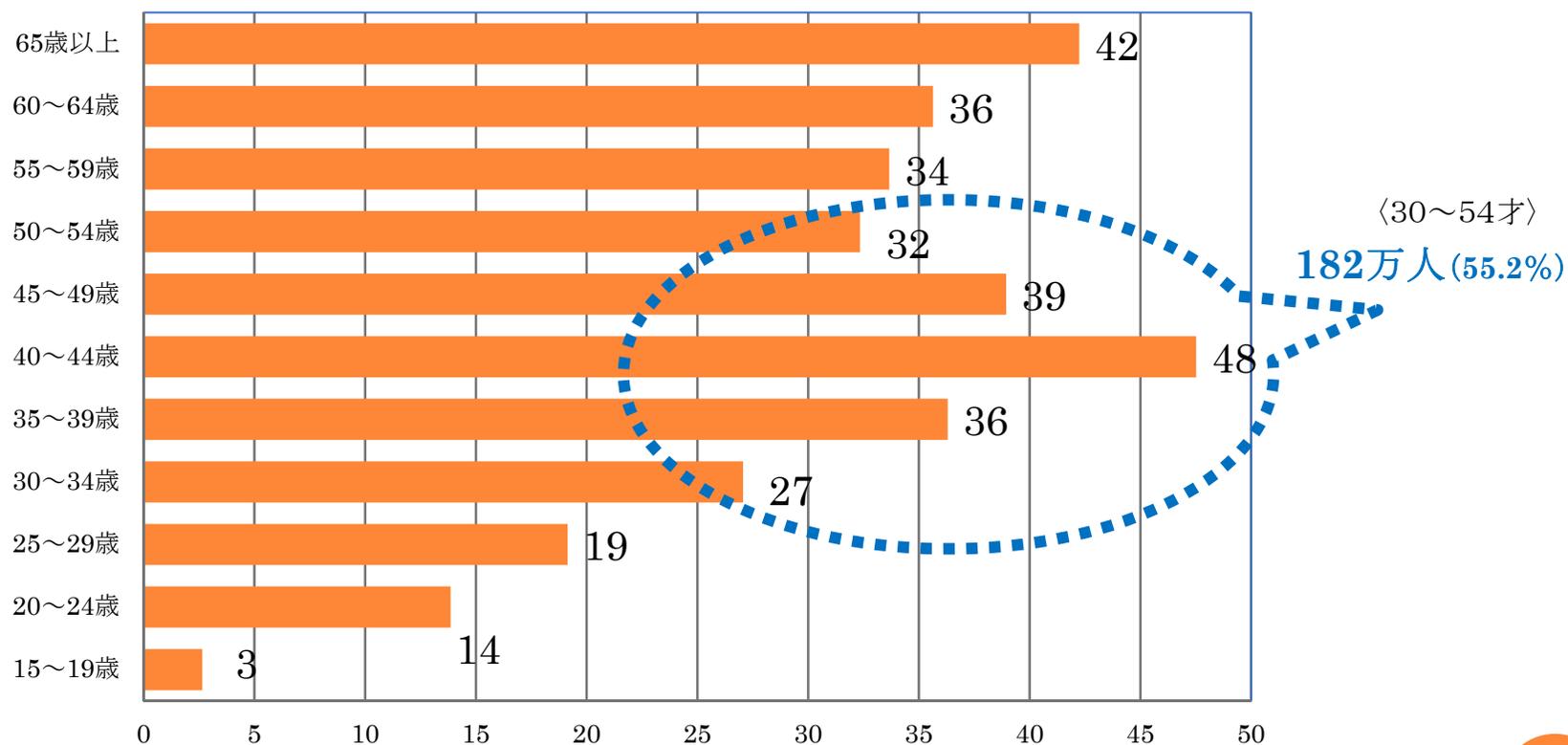
国勢調査(平成 2,7,12,17,22年)より作成

～ ベテラン 編 ～

何が問題なのか？

技能労働者の年齢別人数(単位:万人、総就業者約330万人)

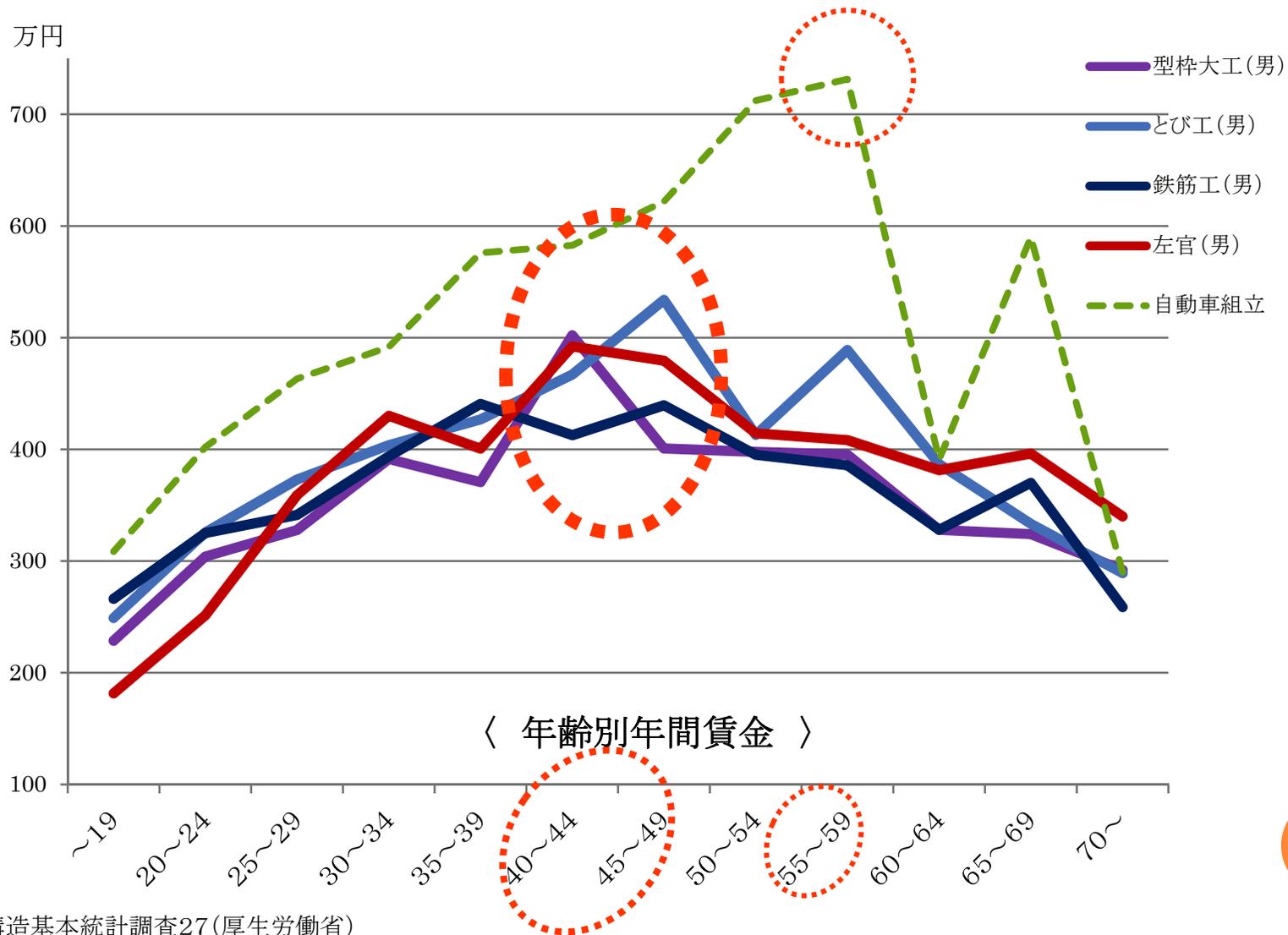
〈55才 ～ 〉



2015年労働力調査より推計

～ ベテラン 編 ～

手掛かりはどこに？



賃金構造基本統計調査27(厚生労働省)

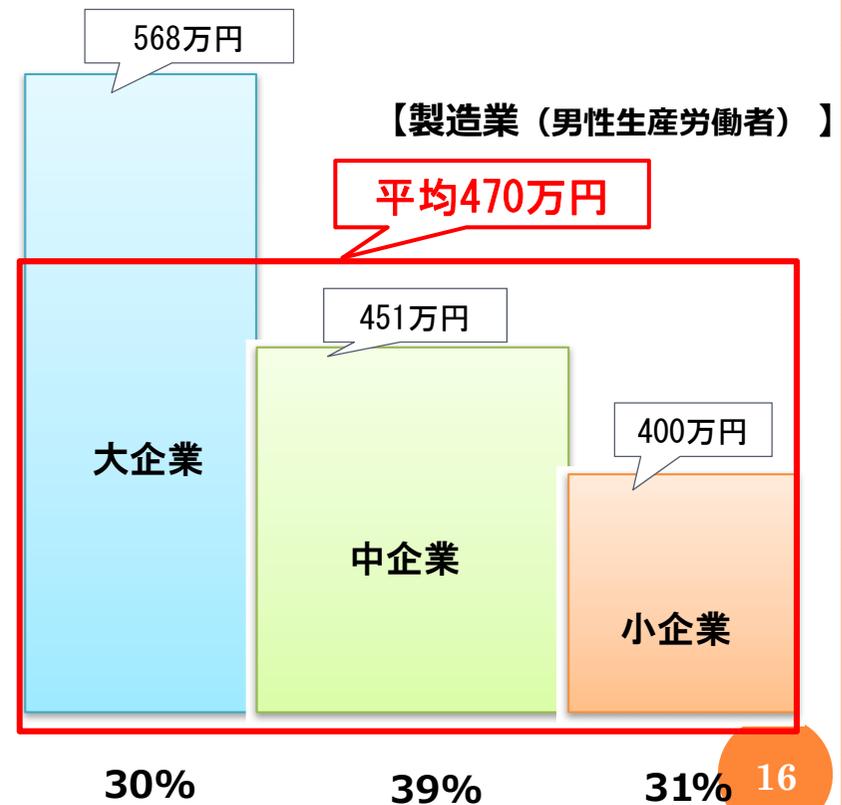
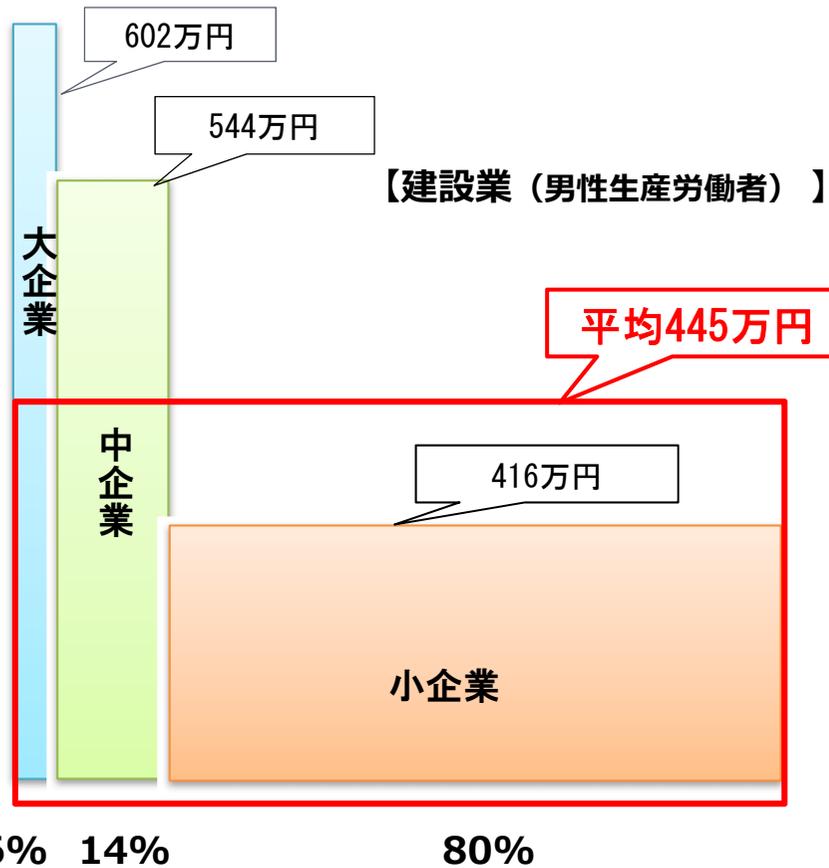
～ ベテラン 編 ～

どこから手を付ければ？

➤ 将来の生活設計を描ける



経験に裏付けられた技を評価し報いる



(男性生産労働者数の賃金比較)

賃金構造基本統計調査では、常用労働者 1,000人以上を「大企業」、100～999人を「中企業」、10～99人を「小企業」に区分してい

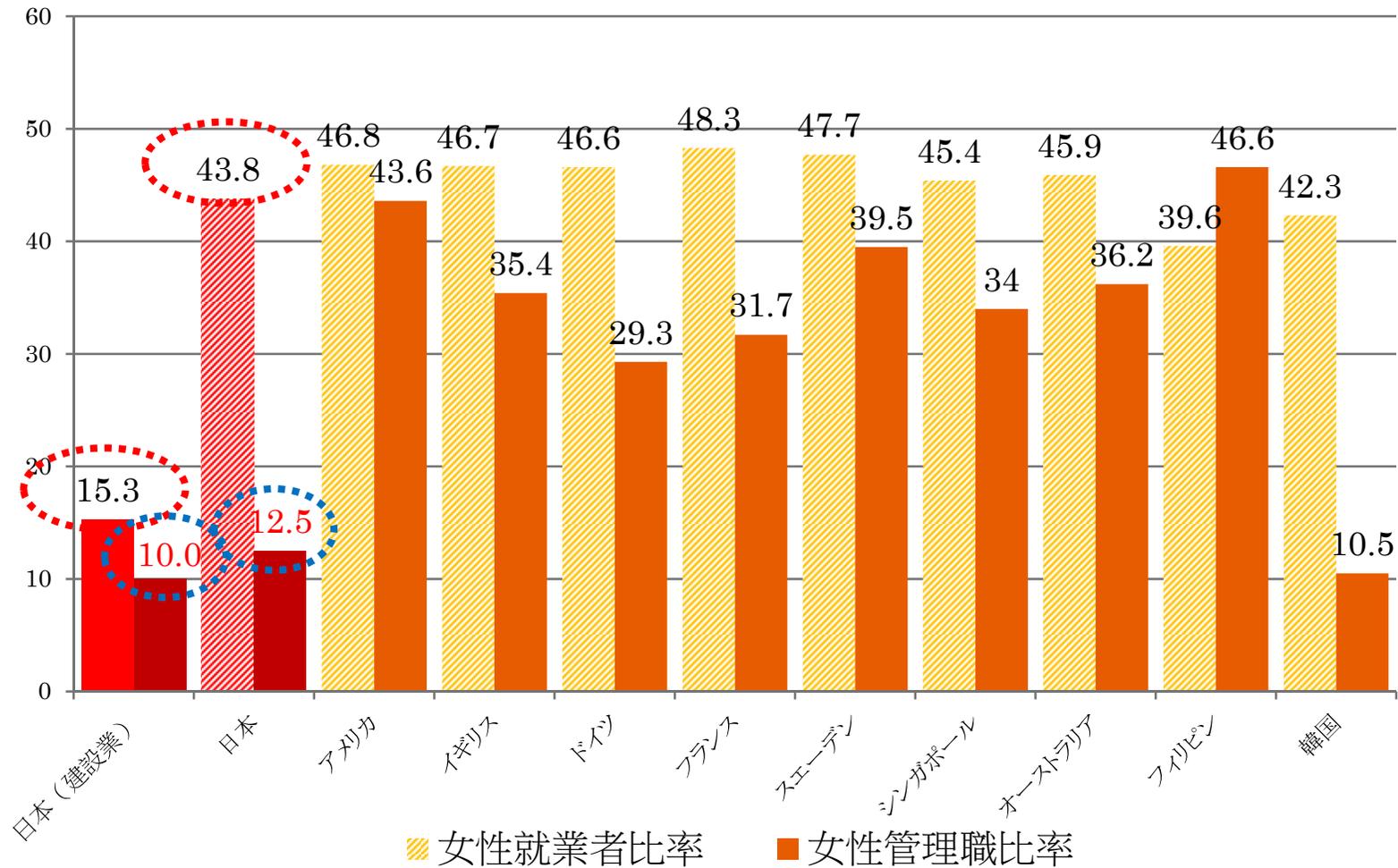
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より国土交通省作成

動きは始まっている

登録基幹技能者制度の普及と活用

- H30年8月末で33職種、62,516名が登録
- H29年度で、すべての地方整備局など10の国の地方機関、19道府県、5政令指定市で総合評価の評価項目に採用
- H29年度で日建連会員22社がスーパー職長制度などの特別評価制度を採用(年収で数十万円程度の増収)
- H30年4月1日より、建設業法に定める主任技術者の要件を満たす資格として認定

何が起きている？ 何が問題なのか？

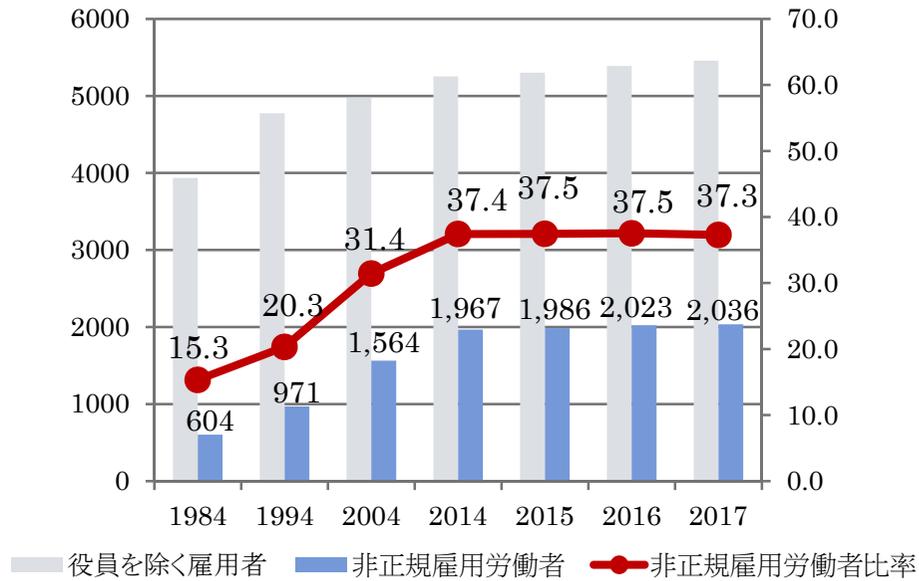


データブック国際労働比較2017より(データは2015年)
建設業データは労働力調査2017より(データは2017)

～ 女性編 ～

何が問題なのか？

非正規雇用者数の推移



労働力調査より

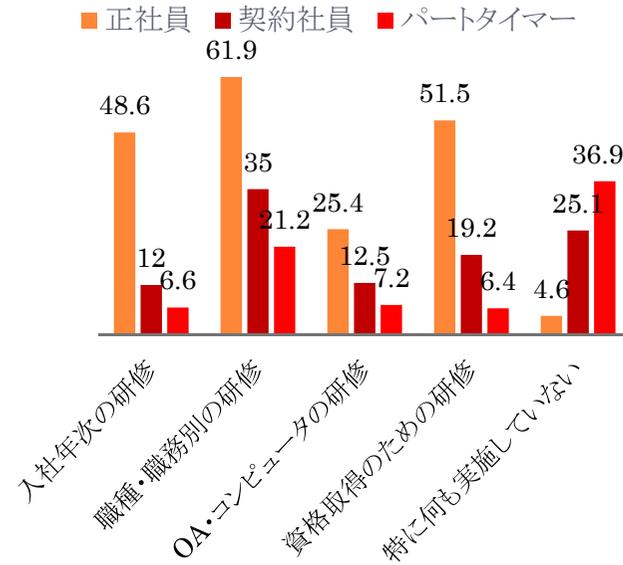
若手非正規雇用者の状況

(15才から44才(学生を除く)2017)



■ 非正規雇用 (男子) ■ 非正規雇用 (女子)

労働力調査より



厚生労働省作成「若者雇用関連データ」より

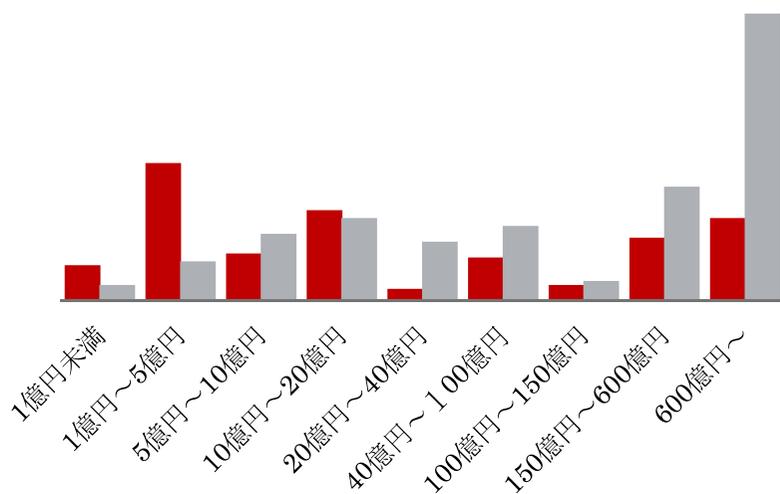
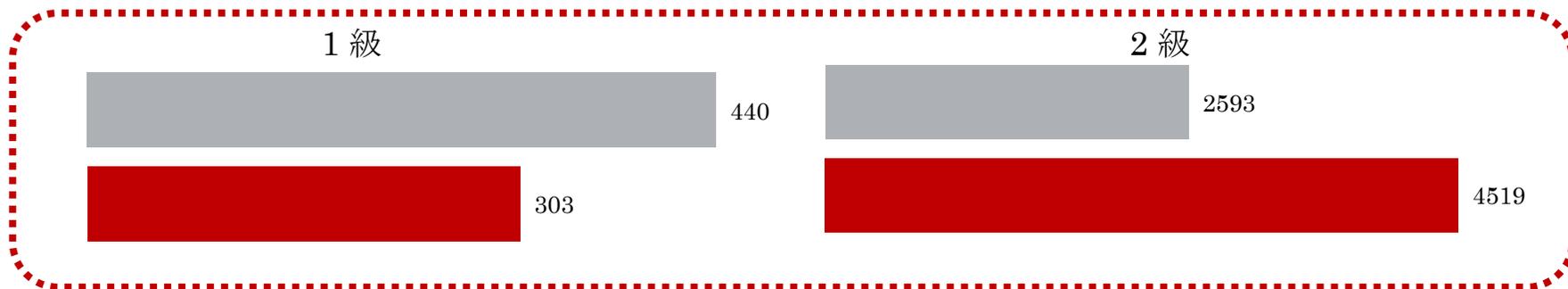
(資料出所)

労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

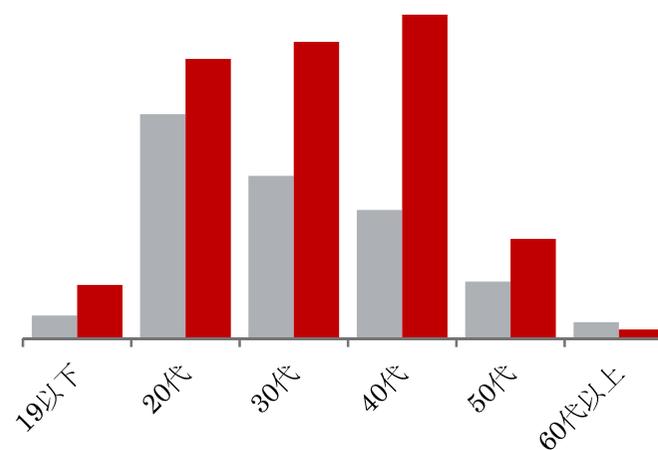
～ 女性編 ～

手掛かりはどこに？

建設業経理士合格者(2017年)



1級合格者所属企業の完成工事高

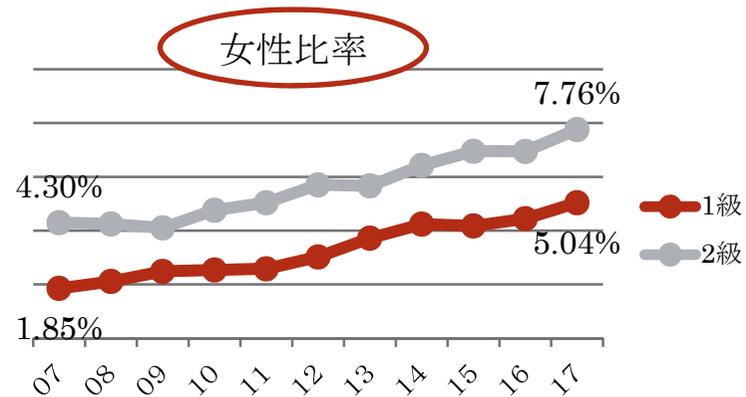
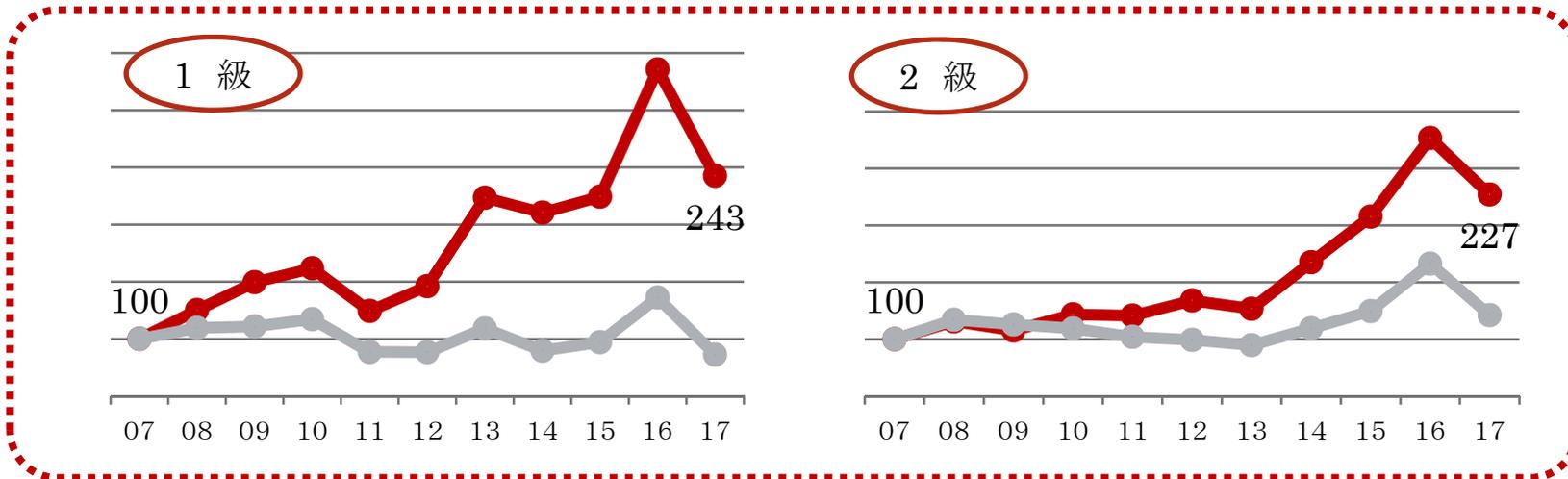


年齢別 2級合格者

～ 女性編 ～

手掛かりはどこに？

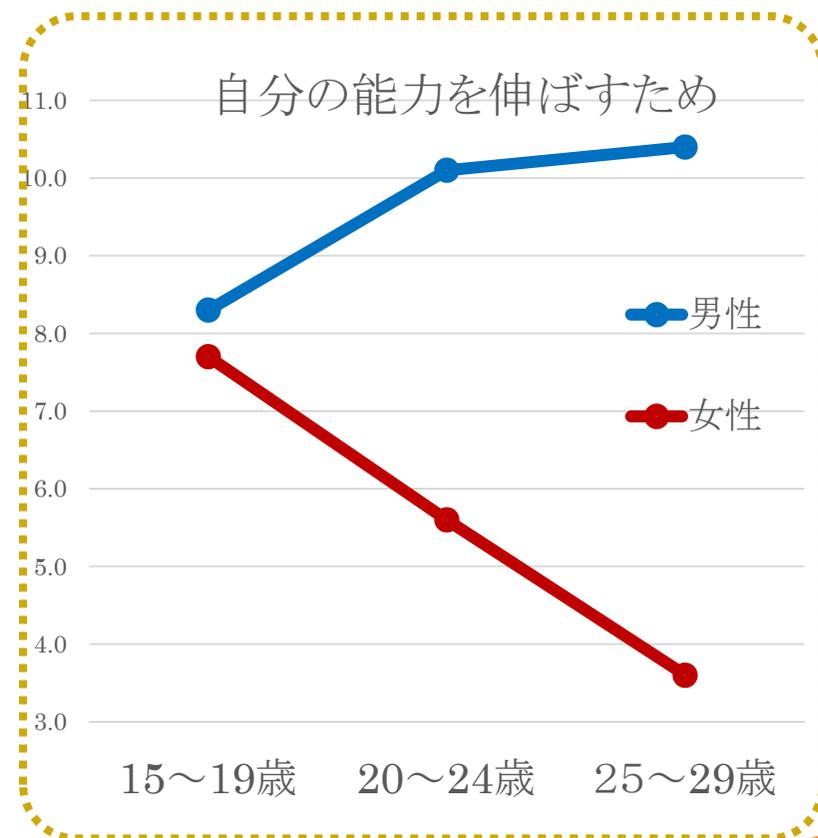
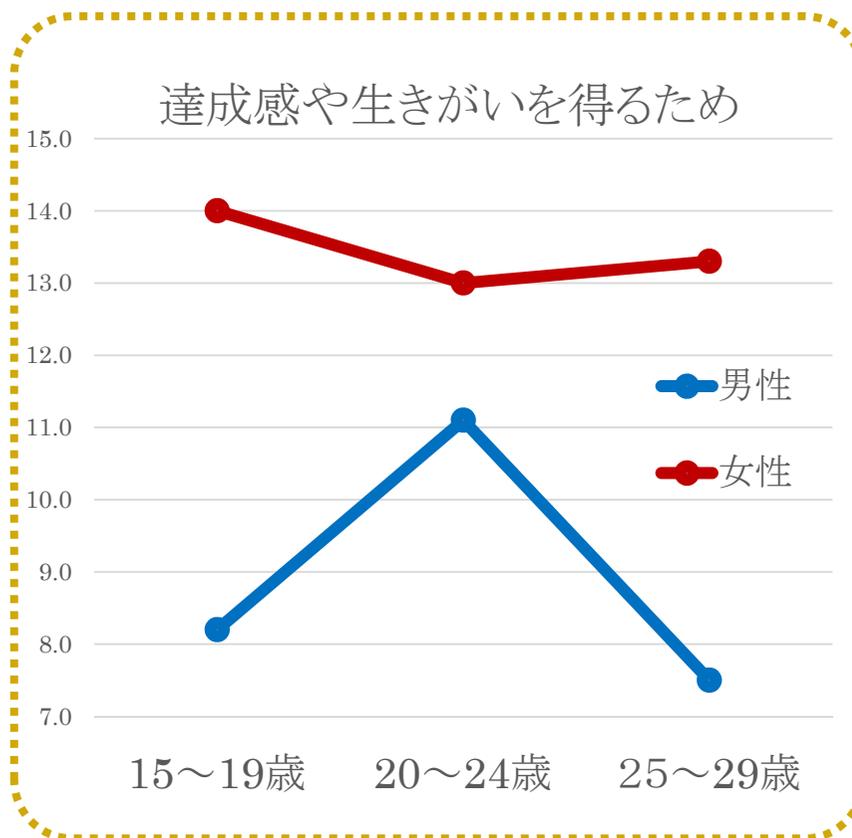
建築施工管理技術検定(実地試験)合格者数の推移 (2007=100)



～ 女性編 ～

手掛かりはどこに？

【仕事に求めるもの（内閣府H24年）】



～ 女性編 ～

どこから手を付ければ？

- 活躍の場が欲しい
- チャンスが少ない

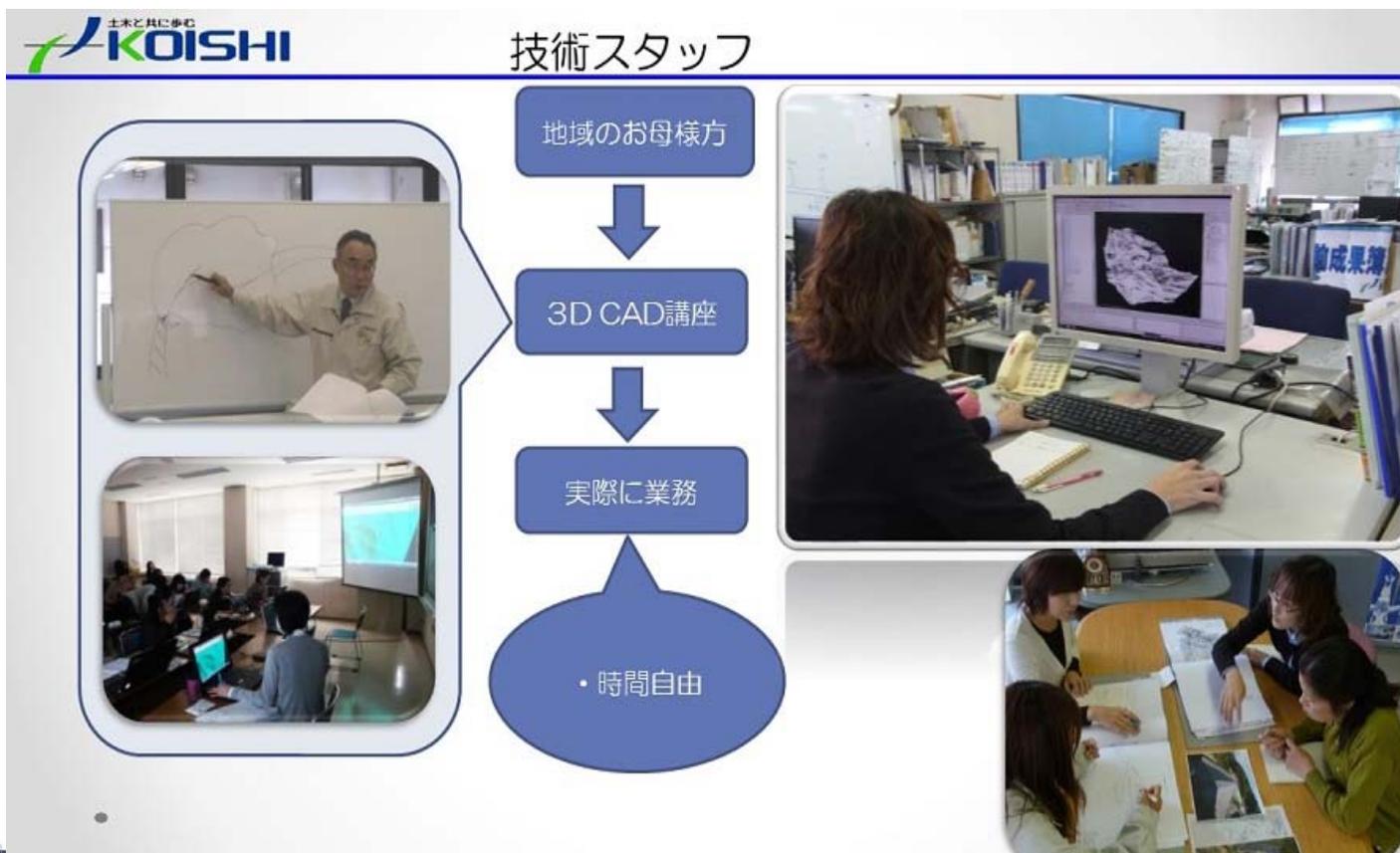


チャレンジを生かす場をつくる
(女性活用は必須科目)

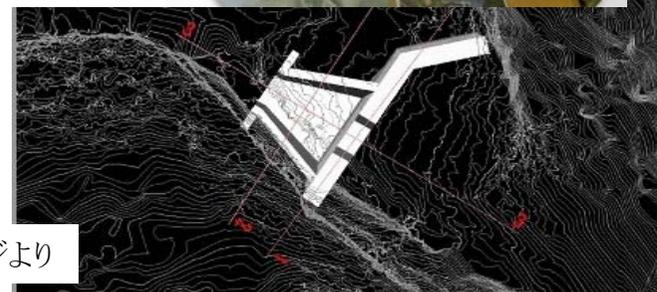
経営者が気づき、智恵を集め、決断する

～ 女性編 ～

動きは始まっている



「株式会社コイシ」ホームページより



～ 女性編 ～

動きは始まっている

建設業における新たな職域『建設ディレクター』

現場の業務と社内の業務をリスト化、再構築。

専門的なITスキルとコミュニケーションスキルによって、オフィスから現場支援を行う新たな職域

従来の役割分担、職域の枠取りを超えて、女性を含めた多様な人材が働く

建設ディレクター育成プログラム講座は

- 建設フロントマネージャー、
- 積算マネージャー、
- 建設コストマネージャー

の3つのスキルを育成するプログラムから構成されています。

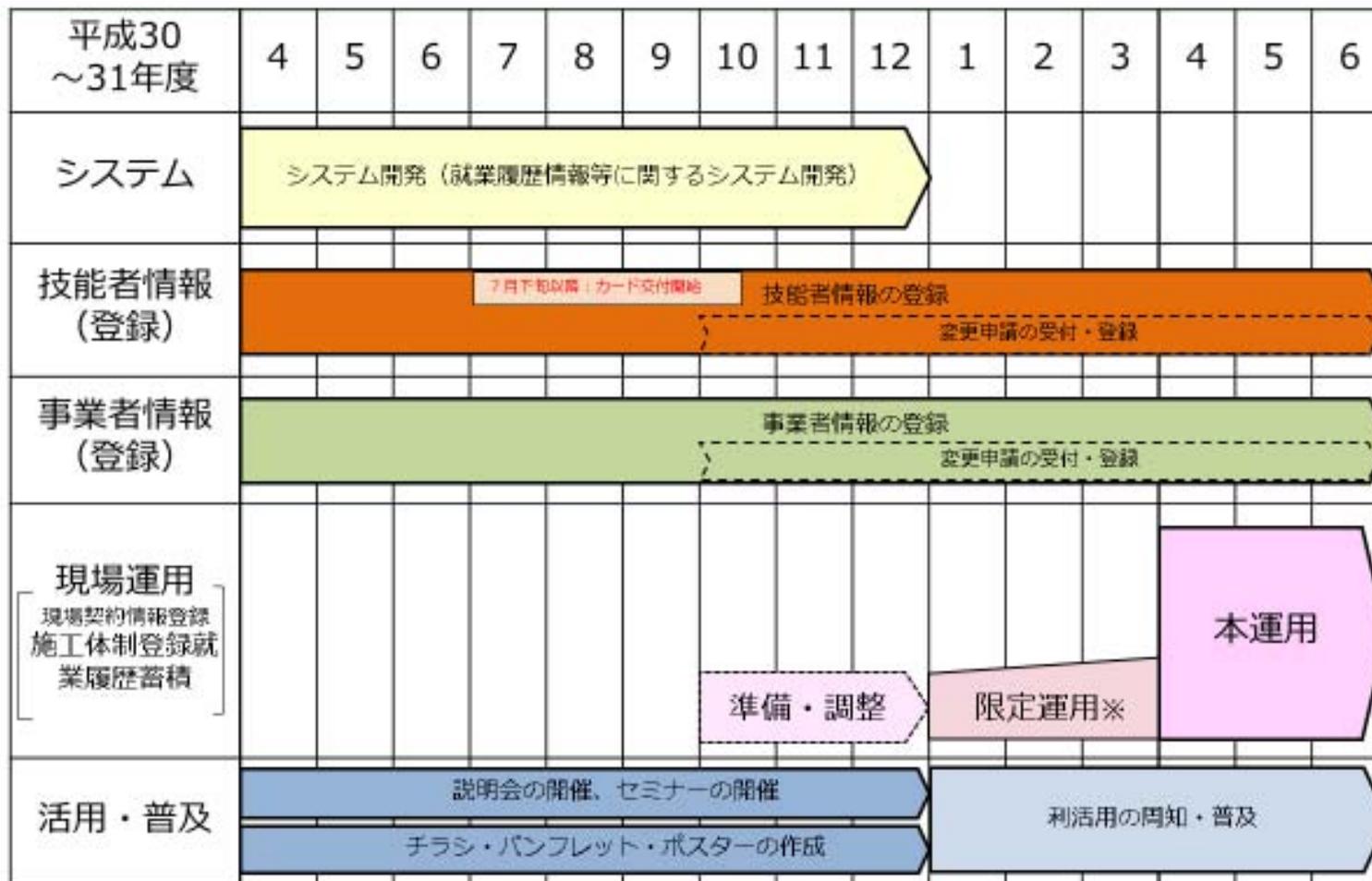


「京都サンダー株式会社」作成資料より

～ キャリアアップシステム 編 ～

次の一手

建設キャリアアップシステムの開発スケジュール



※限定運用・・・システムを利用できる現場を限定した上で、規模や工種など多様な現場で実施することにより、システムの安心かつ円滑な利用のための検証を行うもの。なお、限定運用を行う現場については、関係団体や事業者と調整して選定。

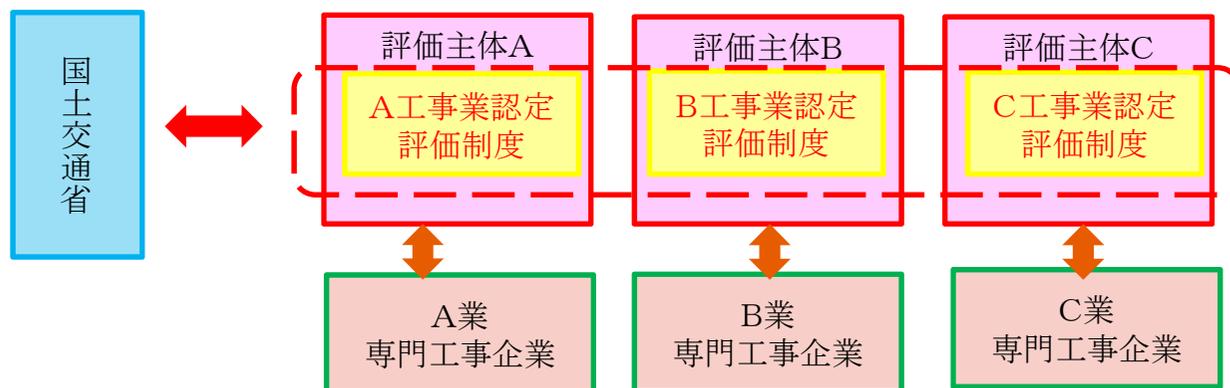
～ キャリアアップシステム 編 ～ 次の一手

技能者の能力評価

○経験(就業日数) ○知識・技能(保有資格) ○マネジメント能力(登録基幹技能者講習・職長経験)



専門工事企業の施工能力等の見える化 (イメージ)



～ キャリアアップシステム 編 ～

次の一手

キャリアアップシステムとは

一人ひとりの技能者の経験と技能に関する情報を

- 各業種や職種、個々の現場をつなぐ統一のルールで
- カードを現場のリーダーにかざす簡易な方法で
- 電子情報として

働いているすべての期間を通じて蓄積する、
建設産業独自の仕組み

➡ 建設技能者が自分の腕に見合った賃金や処遇を得ていくためのツール

➡ 専門的スキルの塊という建設技能者の誇りを表すツール

附 近隣諸国の経済状況

一人当りGDPの推移 (米ドル換算)

