

建設産業の未来をどう考えるか

～建設専門工事業の明るい未来を目指して～

一般財団法人 建設業振興基金 理事長 佐々木 基

大人になったらなりたいもの

(%)

| | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 | 2013年 |
|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 野球選手 (16.3) | サッカー選手 (16.7) | サッカー選手 (14.8) | サッカー選手 (11.7) | サッカー選手 (12.6) |
| 2 | サッカー選手 (12.2) | 野球選手 (14.0) | 野球選手 (9.8) | 学者・博士 (6.1) | 野球選手 (12.1) |
| 3 | 食べ物屋さん (5.5) | 学者・博士 (5.9) | 学者・博士 (5.3) | 警察官・刑事 (6.1) | 学者・博士 (4.7) |
| 4 | 学者・博士 (5.0) | 警察官・刑事 (4.3) | お医者さん (5.0) | 野球選手 (5.8) | 消防士・救急隊 (4.7) |
| 5 | お医者さん (3.8) | お医者さん (3.8) | 食べ物屋さん (4.5) | テレビ・アニメ系 キャラクター (4.0) | 食べ物屋さん (4.7) |
| 6 | 警察官・刑事 (3.8) | 消防士・救急隊 (3.5) | 警察官・刑事 (3.9) | 宇宙飛行士 (3.7) | お医者さん (4.1) |
| 7 | 電車・バスの 運転士 (2.9) | 学校の先生 (習い事の先生) (2.7) | 水泳選手 (3.9) | 食べ物屋さん (3.7) | 電車・バス・車 の運転士 (3.6) |
| 8 | 学校の先生 (2.6) | 大工さん (2.7) | 電車・バスの (習い事の先生) (2.7) | 電車・バス・車 の運転士** (3.7) | 警察官・刑事 (2.7) |
| 9 | 消防士・救急隊 (2.6) | テレビ・アニメ系 キャラクター (2.7) | 運転士 (3.3) | お医者さん (3.4) | 大工さん (2.7) |
| 10 | 水泳選手 (2.0) | 歌手・タレント (2.4) | 料理人 (3.3) | お医者さん (3.4) | テレビ・アニメ系 キャラクター (2.7) |
| | 大工さん (2.0) | 料理人 (2.4) | 大工さん (2.7) | 消防士・救急隊 (3.2) | |
| | テレビ・アニメ系 キャラクター (2.0) | | | 大工さん (3.2) | |
| | 料理人 (2.0) | | | | |

(%)

| | 2014年 | 2015年 | 2016年 | 2017年 |
|----|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| 1 | サッカー選手 (13.8) | サッカー選手 (13.8) | サッカー選手 (12.1) | 学者・博士 (8.8) |
| 2 | 野球選手 (9.4) | 野球選手 (8.5) | 学者・博士 (5.5) | 野球選手 (7.2) |
| 3 | 警察官・刑事 (5.3) | 警察官・刑事 (6.9) | 警察官・刑事 (5.3) | サッカー選手 (6.7) |
| 4 | 学者・博士 (5.0) | 電車・バス・車 の運転士 (4.8) | 野球選手 (5.0) | お医者さん 警察官・刑事 (6.4) |
| 5 | 電車・バス・車 の運転士 (4.4) | 大工さん (4.5) | お医者さん (4.7) | |
| 6 | 大工さん (4.1) | お医者さん (4.0) | 食べ物屋さん (4.7) | 大工さん (4.8) |
| 7 | 食べ物屋さん (3.5) | 食べ物屋さん (3.7) | 大工さん (4.5) | 消防士・救急隊 (3.7) |
| 8 | お医者さん (3.2) | 学者・博士 (3.2) | 水泳選手 (3.2) | 食べ物屋さん (3.2) |
| 9 | パイロット (2.9) | 宇宙飛行士 (2.7) | 電車・バス・車 の運転士 (2.9) | 建築家 (2.7) |
| 10 | 宇宙飛行士 (2.3) | 消防士・救急隊 (2.7) | 飼育係・ペット 屋さん・調教師 (2.1) | 水泳選手 (2.7) |
| | 料理人 (2.3) | | パイロット (2.1) | 電車・バス・ 車の運転士 (2.7) |
| | | | | 料理人 (2.7) |

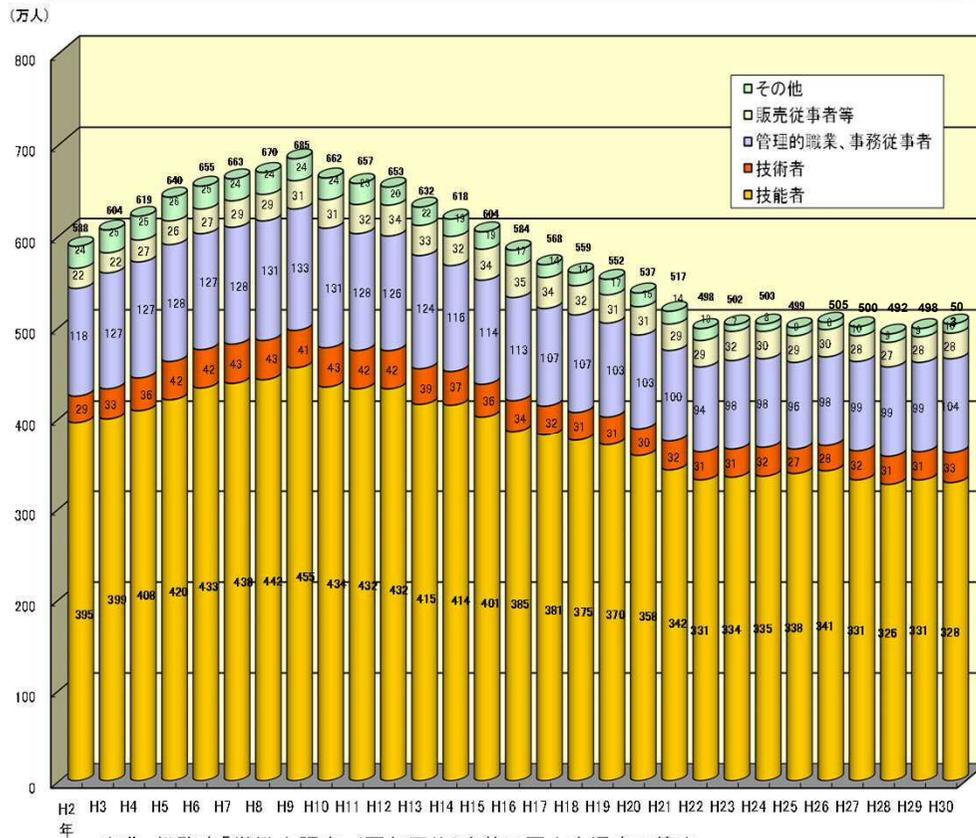
出典：第一生命保険（株） 第29回「大人になったらなりたいもの」調査

調査対象：全国の幼児・児童（保育園・幼稚園児及び小学校1～6年生）の1,100人

建設業就業者の現状

技能者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 503万人(H30)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 33万人(H30)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 328万人(H30)

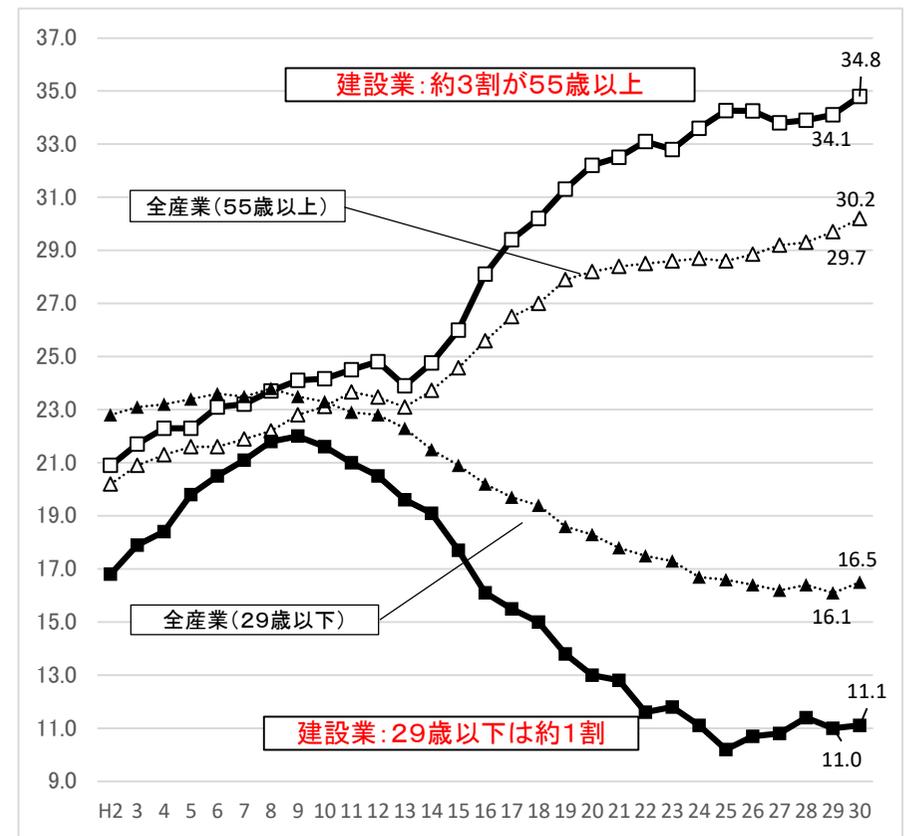


出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出

(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

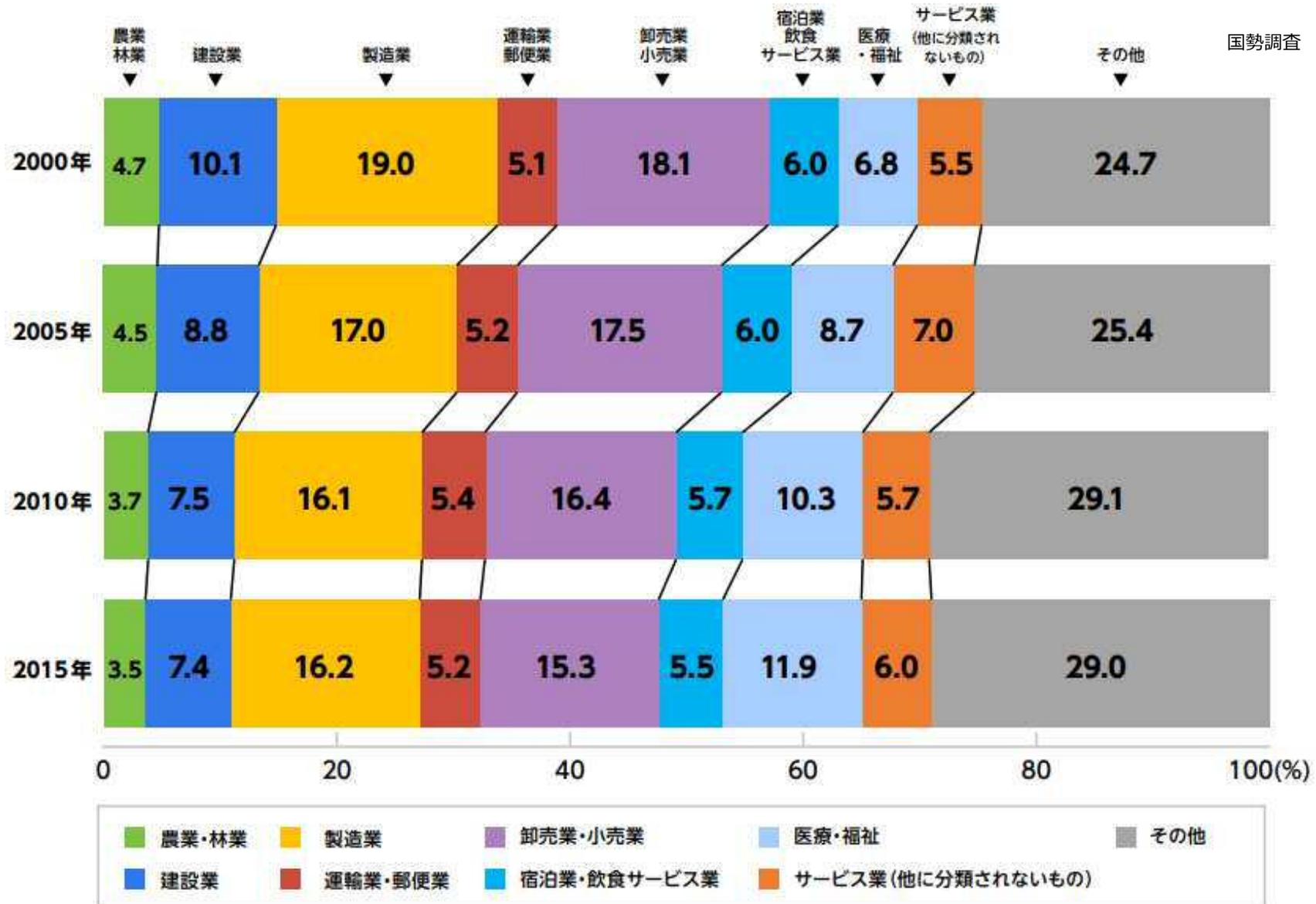
建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約35%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成29年と比較して55歳以上が約5万人増加、29歳以下は約1万人増加。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

産業別就業者数の推移



中長期の建設投資の動向

2030年度までのGDP平均成長率をほぼ現状と同じ名目1.3% (実質0.8%)と仮定した場合でも、建設市場の縮小は、10年間で5%減程度に留まる見通し。
(経済再生が成功し、名目3%、実質2%の安定成長が実現すれば、6%(+4兆円)の拡大の可能性もある。)
(一財)建設経済研究所2016年予測をもとに修正)

住宅 人口は減少傾向にあるが、世帯数は2020年まで増加。2030年でも現在と同レベル。質の向上、中古市場の成熟により着工戸数ベースで2割程度減少の見込み。

事務所 生産年齢人口の減少はあるものの、国際化や高付加価値化により大都市を中心に事務所数、床面積ともやや増加。

店舗 人口減・インターネット販売の普及による売上げ減の影響で減少。

工場 為替の変動による不確定要素が多いものの、外国人観光客向けやインターネット販売の拡大、一定の更新需要が見込まれることから横ばい。

倉庫 高機能化・多頻度輸送の増加、国際化、輸送道路整備の進展による物流拠点ニーズの増大。

公共投資 施設の更新需要を中心に、税収が確保できれば一定水準を確保(横ばい)。

2018年度54.6兆円 →GDP実質成長率0.8%の場合→2030年度52兆円程度
→GDP実質成長率2%の場合(経済再生ケース)→2030年度59兆円程度

中長期の建設投資の動向

以下のような環境変化が予想され、さらに市場規模が拡大する可能性もある。

外国人人口の増加

- ・技能労働者（技能実習生28万人（2018.6）→新制度により5年間で35万人増
- ・上記のほか、「高度な資格（医師、技術者等）で入国後10年間違法行為なし」などの要件を満たし、永住許可を取得する外国人が増加（「永住者」76万人、引き続き増加傾向。家族の帯同も許されている）→法務省では、さらに日本国への貢献度をポイント制で評価することにより、居住年数要件を緩和（「高度専門職ポイント制」）

災害対策・災害復旧対策

- ・温暖化の一層の進行により風水害が増加
- ・東南海地震等大規模地震発生の確率の上昇



一層の災害対策推進の要請

マンションの高品質化

- ・全室エアコン設置可能、オートロック、宅配ボックス、床暖房、屋内の子供の遊び場、管理人常駐など、住生活のハイスペック（高品質）化

事務所の高機能化

- ・セキュリティの向上、執務環境の快適化など更新時にもグレードアップ

大都市圏については一定の成長が見込まれる一方で、地方都市の活性化が課題であり、農林水産業、観光など地場産業や、地域の特性を活かしたまちづくりが必要

中長期の建設投資の動向

関連産業の新しい動きを受けた建設市場の変化

ホテル着工数の増加

- ・外国人観光客(訪日外客数:観光庁調べ)
(2013年) 1036万人 → (2018年 3191万人(5年で3倍)) → (2030年政府目標)6000万人
- ・宿泊施設の工事契約額(「建設受注統計」:全国)は、
2010年頃まで、年間1000億円を下回っていたが、2017年度に1兆円を超える。
2018年度は微減となったが、引き続き高水準であり、堅調に推移する見込み。

エネルギー関連の投資が堅調に推移

- ・原子力発電所における地震対策の強化(大手電力会社設備投資10%増:日本政策投資銀行調べ)。
- ・電力自由化等による新規参入者の増加。
- ・洋上風力発電など、温暖化にも配慮した新技術の導入や社会実験が進む。

学生(工業高校3年生)の建設業に対するイメージ



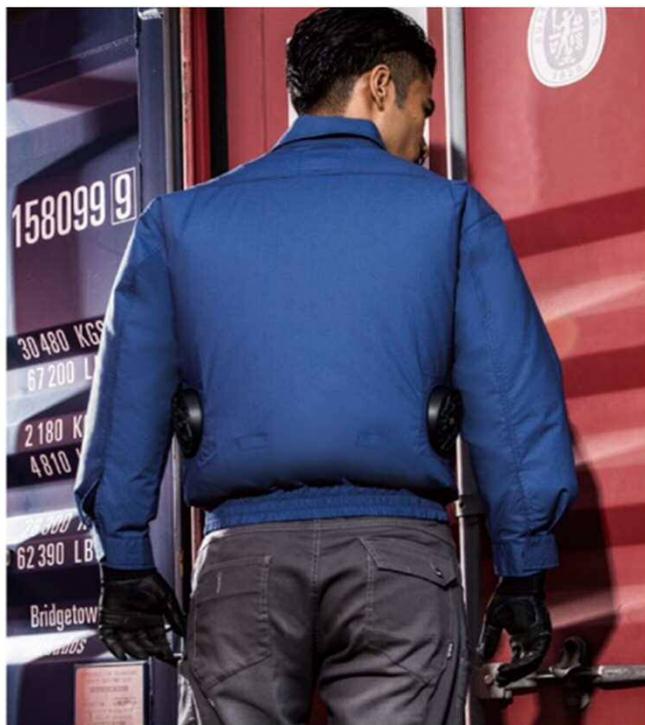
資料出所: 国土交通政策研究所「国土交通分野の
将来見通しと人材戦略に関する調査研究」
(調査期間: 平成 28 年 12 月～29 年 1 月)

注) 全国の工業高校(263 校)の土木建築系学科の
3 年生が調査対象。

注) 「建設業に触れる機会」とは、建設会社社員など
による出張授業、現場実習、現場見学会、インター
ンシップ等を指す。

現場環境の改善1

キツイ を軽減する



・電動ファン付き作業服



・パワーアシストスーツ
写真のタイプは最大25kg～
35kgという強い補助力がある。

現場環境の改善2

キタナイ を改善する



・快適トイレ

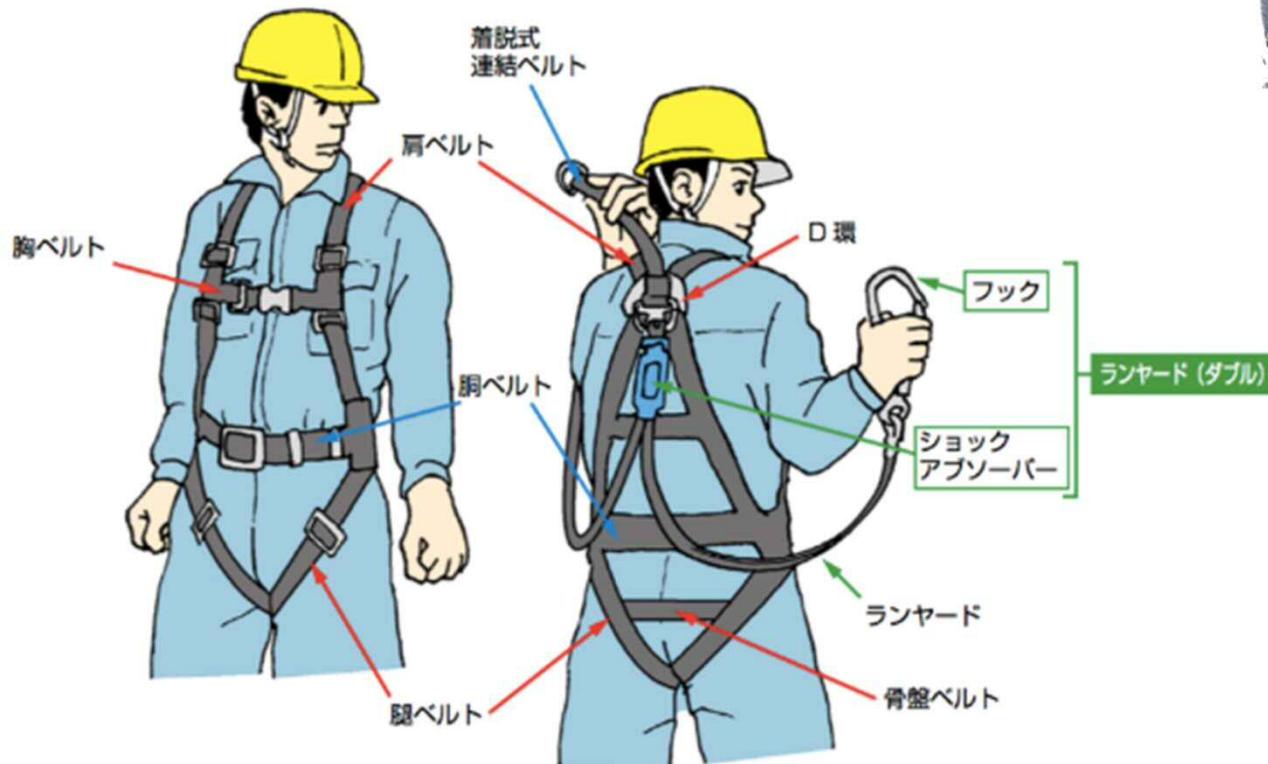


・ユニフォーム

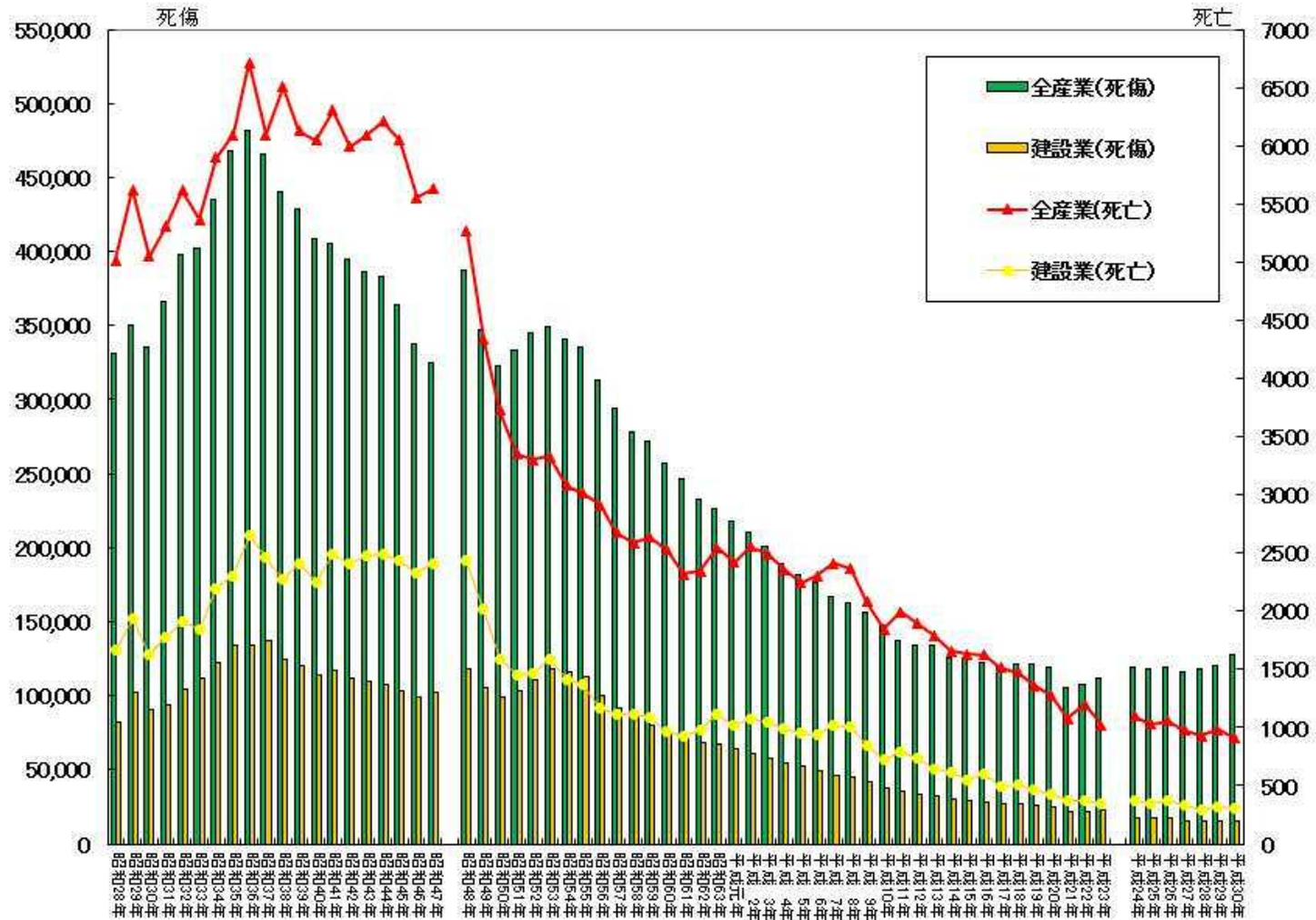
企業のイメージや社員のモチベーションもアップ

現場環境の改善3

キケンを防止する フルハーネス安全帯義務化



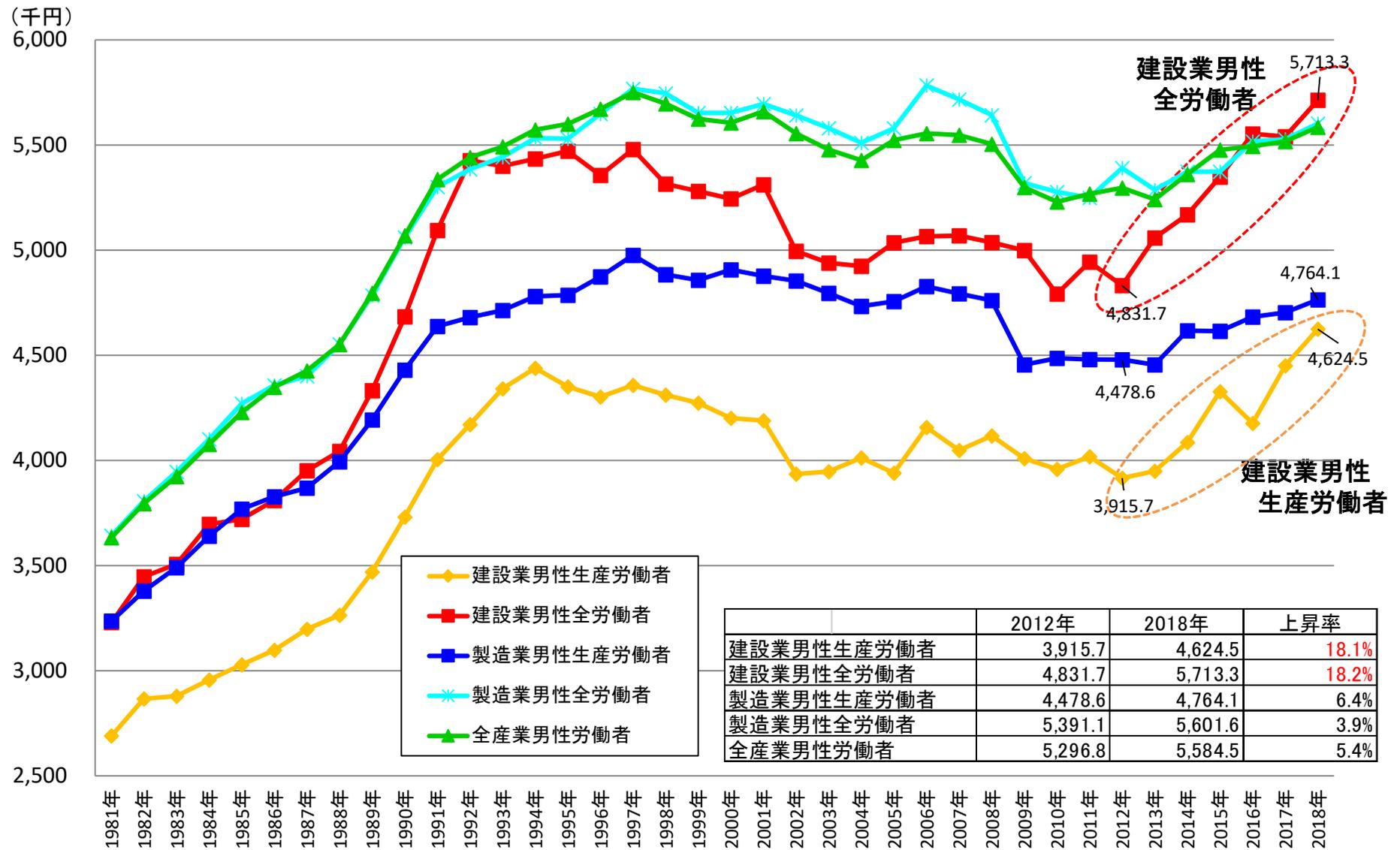
死傷災害発生件数の推移



1. 昭和47年までの休業8日以上死傷災害件数については、労働者死傷病報告による。
2. 昭和48年以降平成23年まで休業4日以上死傷災害件数については、労災給付データによる。
3. 平成24年以降の休業4日以上死傷災害件数については、労働者死傷病報告による。
4. 死亡災害件数については、「死亡災害報告」による。
5. 平成23年は、東日本大震災を直接の原因とする死傷者を除く。

建設労働災害防止協会調べ

建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額の推移

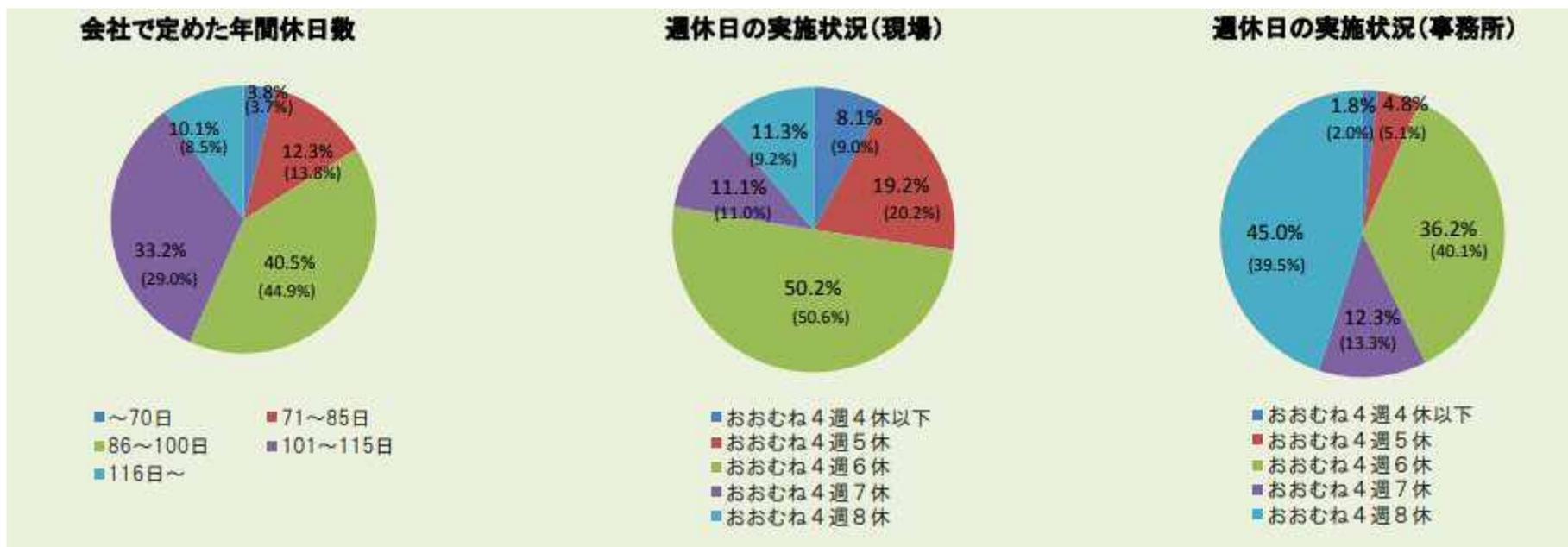


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)

※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

建設企業の休日の取得状況

週休日の実施状況(現場)については、「おおむね4週8休」が昨年から2.1ポイント上昇し、11.3%となった。



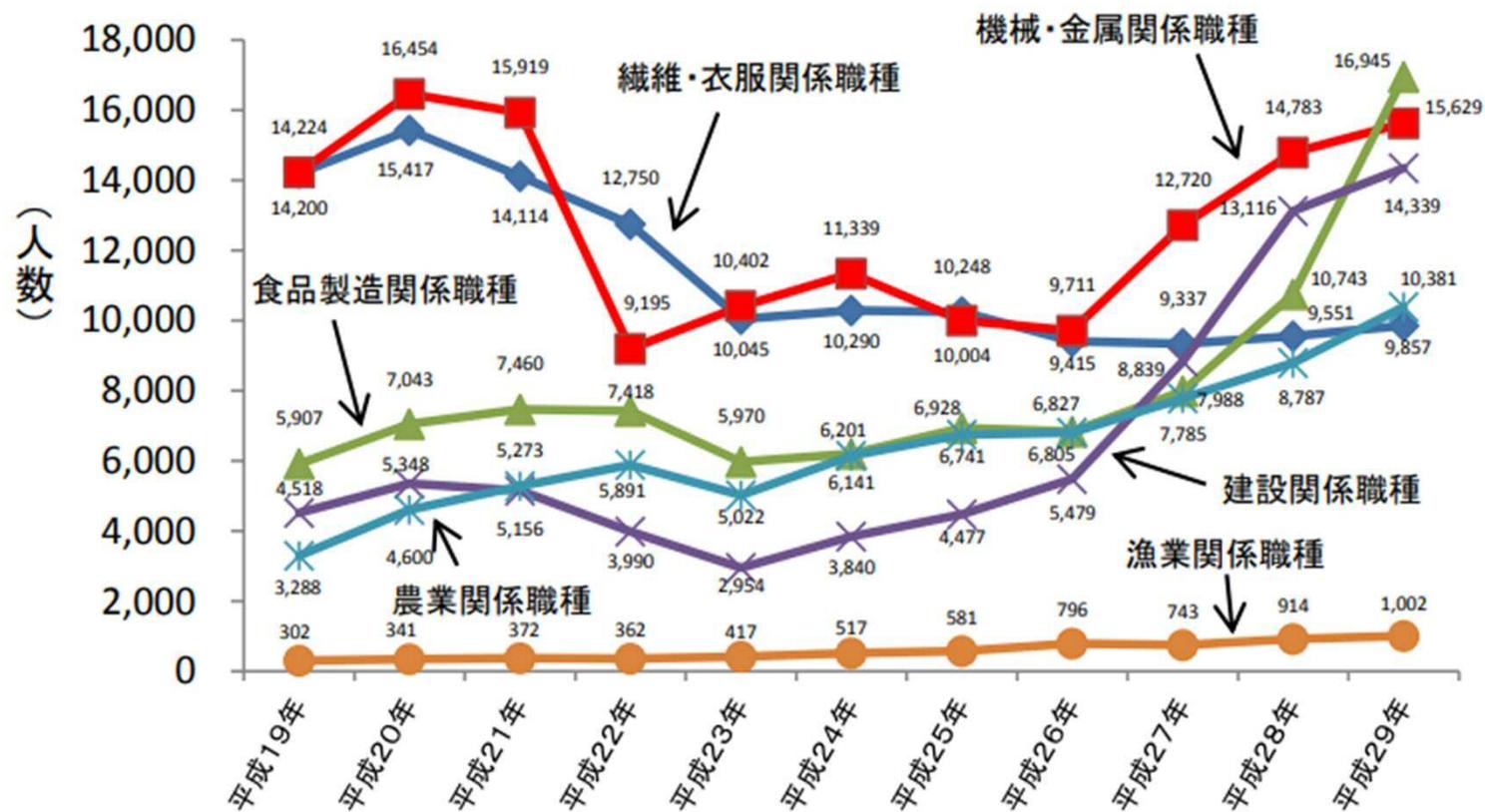
(一社) 全国建設業協会調べ

調査対象:各都道府県建設業協会会員企業 回答社数:4,288社(回答率22.5%)

調査時期:令和元年8月1日現在の状況 事業内容:土木2,669社、建築419社、土木建築1,089社、その他111社

技能実習の現状

職種別「技能実習2号」への移行者数



※ 平成21年以前は「特定活動(技能実習)」への移行者数
 ※ その他の職種については省略

(法務省データ)

若手技能工の育成を後押し

社名:株式会社鈴木組
代表取締役:鈴木 央
所在地:東京都文京区
創業:江戸時代創業(当時、今村組)
業種:建設工事、鳶工事、土工事 他
資本金:1,000万円



ポイント1 採用活動のポイント

- ・分かりやすいホームページづくりと学校への実習協力、現場体験の機会を積極的に提供。待遇や教育周知のため全国の学校を訪問し会社について知ってもらい、継続して情報交換を行って、高校の実習協力や職場体験の生徒受け入れの機会を見つけていく
- ・社員の受け入れ体制や福利厚生充実をアピール。社内レクリエーション(ボウリング大会、ランチクルージング、社内旅行など)。



ポイント2 入社後のサポート

- ・社内職業訓練校を基礎とした教育プラン(「人材はとるものでなく、育てるもの」という理念のもと、先代社長が元請会社の協力や厚生労働省の助成金を得ながら平成6年に社内に設置した訓練校。知事認定の全寮制の職業訓練校で、総合架設工の知識と技術を1,600時間のカリキュラムで1年間学ぶ。)指導員や外部講師から座学や実習で技術を学ぶだけでなく、危険を伴う鳶土工事などで最も大切なチームワークやコミュニケーションを、寝食を共にする生活の中で関係を深めながら学んでいく。

ポイント3 継続的な人材育成

- 技能の基礎指導から意欲向上を図る制度まで若手技能工の長期雇用を目指した取組昇進やスキルアップを目指すための「職長研修」「鉄道研修」「施工管理研修」、キャリアを評価した職能手当て「スーパー職長制度」などを通し、従業員の成長とやる気をバックアップ併せて「技能工昇進モデルプラン」に基づいたキャリアパスを示し、将来設計を考える機会を用意している。高校生が「ここなら長く安心して勤められる」と思えるような制度を整えた。

技能実習生の活用

社名: 株式会社マツザワ瓦店
代表者: 松澤考宏
所在地: 愛知県名古屋市
設立: 合資会社昭和23年6月
株式会社平成9年6月
事業登録: 屋根工事業、建築工事業
資本金: 2900万円



ポイント1 技能実習生の活用

・フィリピンから受け入れた技能実習生で、施工能力や管理能力の高い技能実習生について、帰国後、フィリピンの大学への入学を支援し、卒業後、元技能実習生が「技術者」として海外のマツザワ瓦店の施工現場で活躍している。 ☆技能実習生の中に管理能力の高い者は大勢いる(松澤社長)

ポイント2 帰国後の技能実習生の活用

・フィリピンやベトナムには日本で技能実習を終えた元建設技能実習生が数多くいるが、日本の請建設会社は、せっかくの経験者を活用できていない。
・マツザワ瓦店の元技能実習生を現地で活用するとともに、帰国している他社の元技能実習生を施工班に組み入れて受注を拡大。
☆元技能実習生の多くが、帰国後、せっかく学んだ日本の施工技術を活用できていないことは大きな損失。日本の建設会社が帰国した技能実習生を当地で活用しない手はない。(松澤社長)

ポイント3 海外(英語圏)からの受注獲得

・「瓦施工」だけでなく、太陽光及びLPガス発電の発電・蓄電システムの施工、販売を手掛けることをHPを活用して発信しており、米国の施主が、オフグリッドをwebで検索し同社のHPに辿り着き受注に結びつくなど技能実習生の受け入れをきっかけに「英語圏」での商域を拡大することに成功。もちろん、施工には、フィリピンの技能実習生や元実習生も活躍している。 ☆日本の技能の素晴らしさを世界へ(松澤社長)

人を育てる企業

社名: 向井建設株式会社
代表取締役会長: 向井敏雄
所在地: 東京都千代田区
創業: 1908年8月、会社設立: 1951年1月
事業登録: 建築・土木一式工事、とび土工工事ほか
資本金: 1億円
従業員数: 717名(2019年7月現在)



人材育成への想い 「人を～」

- ①採用する: 先生や生徒との密な交流と理解
- ②育てる: 一貫した教育体系の確立
- ③活かす: 個々の特性を見定め、適材適所に配置
- ④公平に評価する: 等級基準書の明確化と開示
- ⑤大切にす: 従業員同士が助け合う社風醸成

ポイント1 若年者採用のさまざまな取り組み

- ・インターンシップ受入や出前講座の対応、大学等での実技指導などを通じて、学生や生徒に「ものづくり」の楽しさを実感してもらう幅広い対応を行っている。
- ・建設業について先生や保護者に対して正しく理解してもらうために、分かりやすい入社案内本の作成や、各種SNSでの情報発信で、「建設業界の仕事を知ってもらう」、「自社を知ってもらう」入職の促進活動を行っている。
- ・全国の工業高校のみならず、普通高校まで裾野を広げて、幹部が毎年必ず訪問し、次年度の採用につなげている(約200校)。また、指導教授への研究室定期訪問、直近卒業生の講話による職種説明会や担当先生へ生徒の帰省時には訪問してもらうなど、密な情報交換を通じ学校、先生、学生、生徒とのより良い関係性の構築を図っている。

ポイント2 次世代を見据えた人材育成

- ・独自のキャリアパスモデルを作成し従業員に公表。キャリアパス実現のために必要な教育と取得すべき資格を明確化し、会社、社員がそれぞれに努力。技能系の資格にとどまらず管理者の資格も数多くの社員が取得している。
- ・育成対象者とOJT担当社員を明確化した1対1のOJT教育の実施、階層や課題別の効果的なOFF-JTの実施、自己学習等セルフディベロップメントの3要素が補完、連動した人材育成システムを展開している。

ポイント3 技能実習生との協働

- ・ベトナムの技能実習生送り出し機関と連携し、入国前の技能訓練に社員を派遣し、日本製の資機材を活用した施工技術、技能訓練、日本語教育を4ヶ月間実施。来日後、即戦力となる技能実習生の受け入れを実現している。

高校生の採用と育成、その定着に向けて

社名:大幸建設株式会社
代表者:大久保 幸二
所在地:埼玉県川口市(型枠工事業)
資本金:20百万円
従業員数:40名(2019年4月現在)

ポイント1 若手職員の採用

- ・定期的な学校訪問:学校推薦なので進路指導教諭との関係強化が重要
- ・OBによる学校訪問:部活(先輩のいる会社に就職)
- ・求人票、会社資料の工夫:仕事内容や研修内容(キャリアプラン)、労働条件(給与、休日、残業等)
- ・会社見学会でものづくりの面白さをアピール:若手社員の働く姿を見せる!

ポイント2 体系的な年間研修計画

- 4月:入社式及び社会人教育
4~6月:ベテラン型枠技能工による「型枠の基本」研修(資材センター)及び現場研修の実施
7月:5週間にわたる外部合宿研修(富士教育訓練センター)に参加「型枠基礎」「小型移動式クレーン」等計7種類の資格取得
- ・個別面談による悩み事相談を実施、職長研修で指導方法を研修、情報共有

ポイント3 キャリアアップによる定着率向上

- ・継続的に高校生を採用、育成計画により技術と知識を習得、資格を取得仕事の面白さややりがいを実感させる。
- ・入社2年目以降も様々な資格を取得にチャレンジさせ、技術や知識の向上を実感、さらにキャリアアップするという目標を持たせることによって「定着」につなげる。

平成20年に処遇の改善を考え月給制を導入。今後とも、より魅力ある賃金体系を作り上げる。



人材確保ができる企業の待遇面

| | 給料 | 手当 | 賞与 | 休暇 | 退職金 | 前年採用実績 | 大卒 | 専門 | 高卒 | 中途 | 女性 |
|-----|-----|--|-----|--|------------------------------|--------|----|----|----|----|----|
| A建設 | 月給制 | 通勤費、資格手当 | 年2回 | 年間100日以上 | 今のところなし | 5 | | | 5 | | |
| B建設 | 月給制 | 通勤費、家族手当、残業手当 資格手当 | 年2回 | 週休二日制 | あり | 9 | 4 | | 5 | | |
| C建設 | 月給制 | 通勤費、家族手当、残業手当 資格手当 | 年2回 | 年間105日 | あり | 54 | 2 | | 20 | 32 | |
| D建設 | 月給制 | 通勤費、資格手当 | 年2回 | 週休二日制 年間123日（18年度） | あり | 8 | | 1 | 2 | 5 | 2 |
| E建設 | 月給制 | 通勤手当、家族手当、時間外 手当、資格手当、登録基幹技 能者で7年以上の職長経験者 に、元請会社から年間60万円 から120万円の手当が別途支 給される。 | 年2回 | 毎週土曜日、日曜日、 祝日有給10日（初年 度）、年末年始休暇、 夏季休暇、慶弔休暇 | 退職金制度あり、保 養所あり、 社員寮2か所 | 4 | | | 4 | | |
| F建設 | 月給制 | 移動手当、家族手当、時間外 手当、資格手当 | 年2回 | 週休二日制(月7～10日、 シフト制)、祝日、GW休 暇、夏季休暇、年末年 始休暇、有給休暇、慶 弔休暇 | 退職金制度あり、社 宅あり、作業着貸与 | 4 | | | 4 | | |



ご清聴ありがとうございました