

ポスト2020年を見据えた建設業の人材確保に向けて

株式会社 野村総合研究所 社会システムコンサルティング部
 副主任コンサルタント 溝口 卓弥

1. 建設業における人手不足の現状

近年、公共工事の不調や不落、民間工事の中止や延期が全国で相次いでいる。

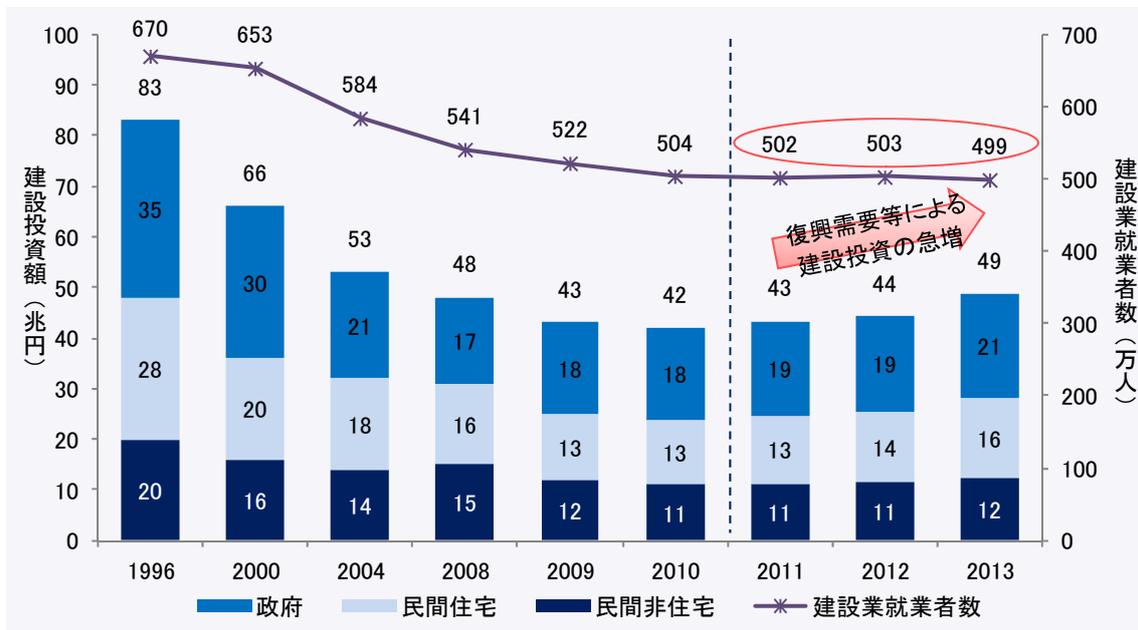
例えば、2020年の東京オリンピックのメイン会場となる国立競技場の解体工事は、2014年6月の入札で入札価格が予定価格を上回る不落となり、工事着手が遅れる事態となっている。また、民間工事でも小田急電鉄が川崎市で計画していた住宅開発計画を労務費の高騰を理由に中止となった。

これらの背景には、東北地方を中心とした

復興需要や東京オリンピック関連の需要による建設投資の急拡大に就業者や資材の調達が進まず、労務費や資材費が高騰していることが挙げられる。

わが国の建設投資は、1990年代後半は83兆円であったが、その後の公共工事削減の動きや不況による民間投資の減少により、2010年には42兆円と最盛期の約半分にまで落ち込んだ。建設業就業者数も市場縮小とともに減少の一途をたどり、1996年に比べて約170万人減っている。

図表1 建設投資額と建設業就業者数の推移



注) 2012、2013年度の建設投資額は見込み値。建設投資額は年度データ、建設業就業者数は年データ出所) 国土交通省「建設投資見通し」、総務省「労働力調査」(2014年3月)よりNRI作成

2. 人材確保をめぐる本質的課題 —中長期的な質的・量的な人材不足—

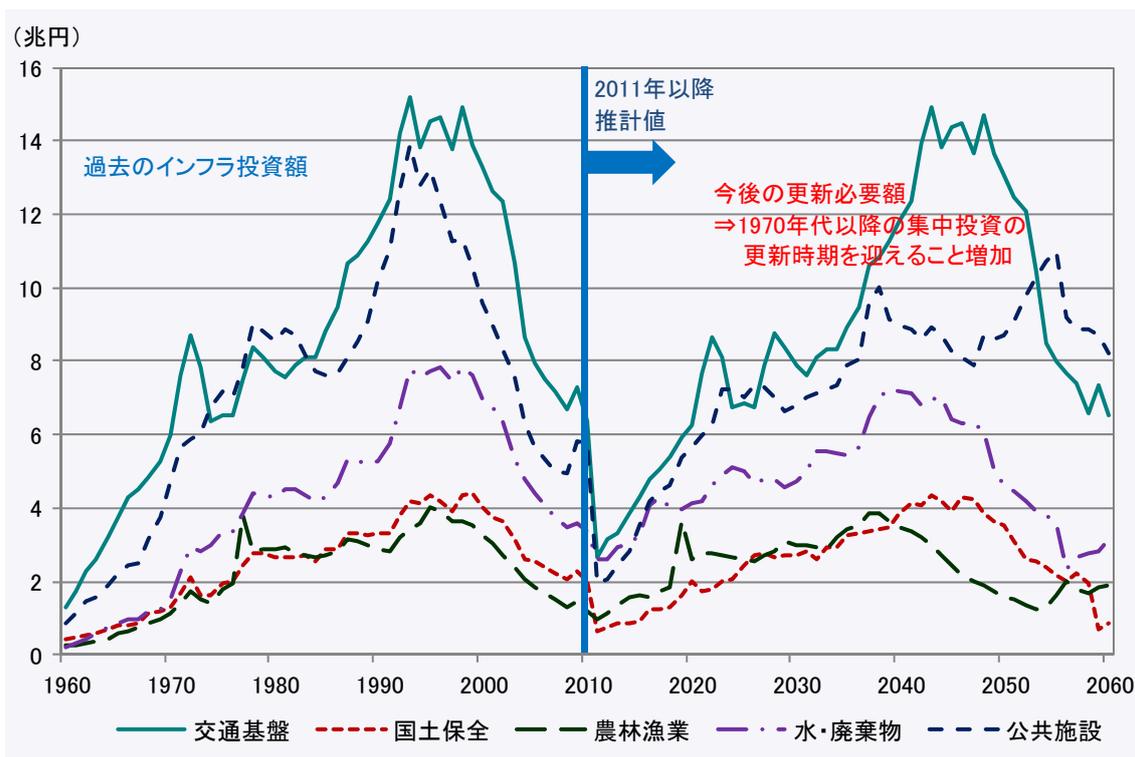
現在、活気づいている建設投資需要は一過性のものであり、復興が実現し、オリンピックが終了すれば人手不足は解消されるという見方がある。しかし、建設業には以下の2つの点で、引き続き人材確保や人材育成が必要となる。

1) これからも続く建設業への社会的要請

①増加するインフラの維持更新需要への対応

建物や道路の社会インフラを造ると維持管理が必要となる。また、永久に使い続けられるものではなく、それぞれに耐用年数があり、時期がくれば更新しなければならない。前述のとおり、建設投資は、1990年代以降は減少の一途をたどっているが、1970年代以降に集中的に整備された社会インフラの維持管理や更新需要は、今後、中長期的に拡大すると見込まれる。地域のインフラを守っていくためには、老朽化していく膨大な量の社会インフラの維持管理や更新事業を建設業が担っていくことが求められる。

図表2 わが国の社会インフラ投資額の推移と今後の推計



注) 投資額には維持管理費・用地補償費等が含まれており、インフラ整備費のみを評価したものではない。

出所) 総務省「行政投資実績」より NRI 作成

②自然災害に対するセーフティネットの重要性

建設業は日常的な建設需要への対応に加えて、自然災害発生時の復旧・復興活動を担っている。東日本大震災のような地震災害や集中豪雨による土砂災害が発生した場合、救助隊の移動や支援物資を輸送するためのルートの確保を迅速に行うには、地域の地理や自然条件を熟知したその地域の建設業の存在が不可欠である。近年は、特に大雨による土砂災害が増加傾向にあり、災害発生時のセーフティネットとして建設業の重要性が増している。

2) 新陳代謝が進まない業界構造 —若年層の不足—

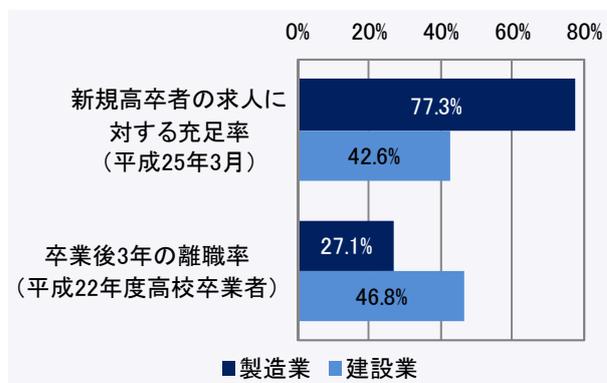
このように、中長期的に建設業の重要性は増す一方で、その役割を負う次代の担い手は不足している。

建設業では長きにわたる建設不況や、それに伴うイメージの悪化による新規入職者の不足、厳しい就労環境による離職率の高止まりが起きており、若年就業者の不足が顕著である。その結果、就業者数に占める若年者の比

率は全産業に比べて低く、産業全体としての高齢化は他産業と比べて深刻な状況にある。

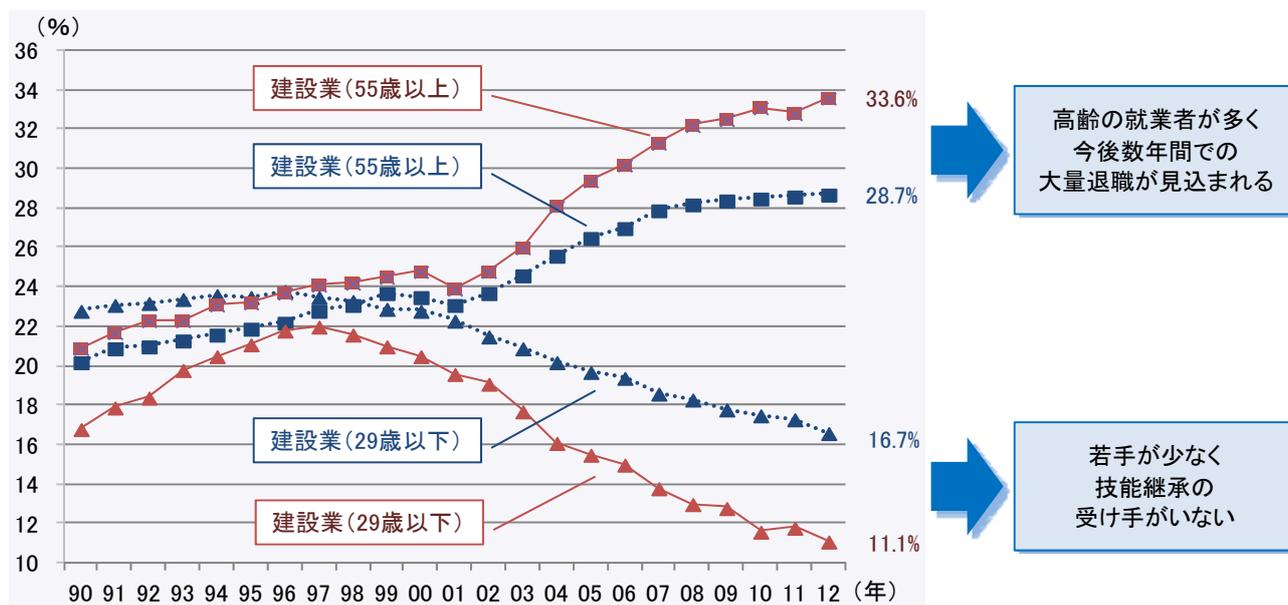
このままの状況が続けば、数年後には高齢層の退職に伴い就業者が急減するほか、ベテラン技能者が培ってきた技術や技能が継承できない恐れがある。量的な不足もさることながら、高度な技術が失われる事態が起こり得る。従来、建てることのできた建物が造れない、適切な補修点検業務ができないというような社会インフラの更新や管理に支障をきたすことが予想される。

図表3 建設業における新規入職者の充足率および離職率



出所) 厚生労働省「職業安定局説明資料」より NRI 作成

図表4 建設業就労者の年代構成

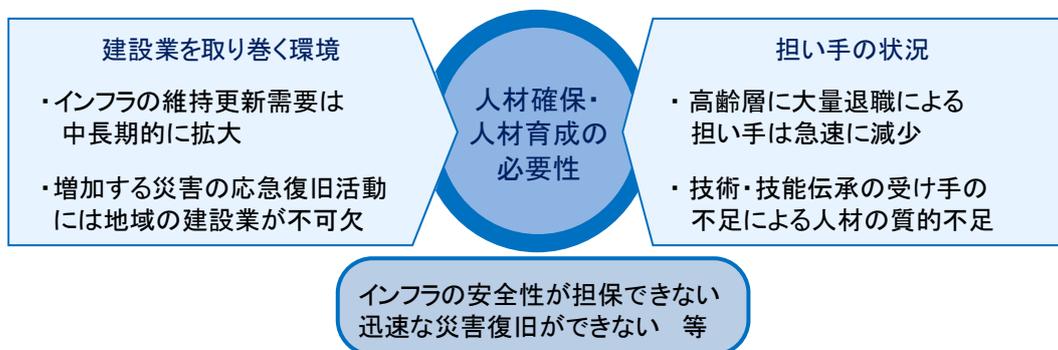


出所) 総務省「労働力調査」、建設産業活性化会議「第2回 資料1 建設経済研究所資料」等より NRI 作成

また、特に地方部では、地域の事情に詳しい建設会社が後継者を確保できずに相次いで廃業している。これは自然災害が頻発する日本では、応急復旧の担い手を失うことを意味

しており、建設需要への対応ができないばかりか、安心安全な暮らしの維持にも影響を与えかねない。

図表 5 建設業を取り巻く環境と人材確保・人材育成の必要性



3. 政府や企業で担い手確保の取り組みは進むも 2020 年以降に対する不安感も

このような状況を受けて、国土交通省や業界団体を中心に、担い手確保に関する対策も進められている。建設業就業者の賃金の目安となる公共工事設計労務単価が引き上げられたり、社会保険対策やダンピング対策等の就労環境の改善に向けた取り組みが行われたりしている。また、厚生労働省が主導する「地域人づくり事業」では、都道府県を通じて入職者確保や人材育成に取り組む民間企業・団体に対して費用を助成するといった、直接的に雇用を後押しする施策も取られている。

しかし、就業者を雇用する建設会社からはこういった取り組みを評価する一方で、新規雇用には踏み切りにくい、という意見もある。筆者が建設業者に実施したヒアリングでは、「現状は復興需要やオリンピック関連の需要により、一時的に建設業を取り巻く環境が上向いているが、2020 年以降の市場動向によっては再び需要が減少すること」が業界関係者の間で懸念されている理由の一つである。今後も建設業が入職者を確保し、地域で存続す

るには、建設業に対する社会的関心が高まっている今のうちに、2020 年以降も活躍し続けられる環境を構築していく必要がある。そのためには、発注者側であり建設業界に強い影響力を持つ政府や自治体が、担い手確保に向けて更なる取り組みを行うことが求められる。

4. ポスト 2020 年を見据えた担い手確保・育成の取り組み

以上を踏まえ、政府や自治体関係者を主とした発注者側に求められる建設業の担い手の確保・育成のための施策について記載する。

1) 建設業の担い手の徹底把握

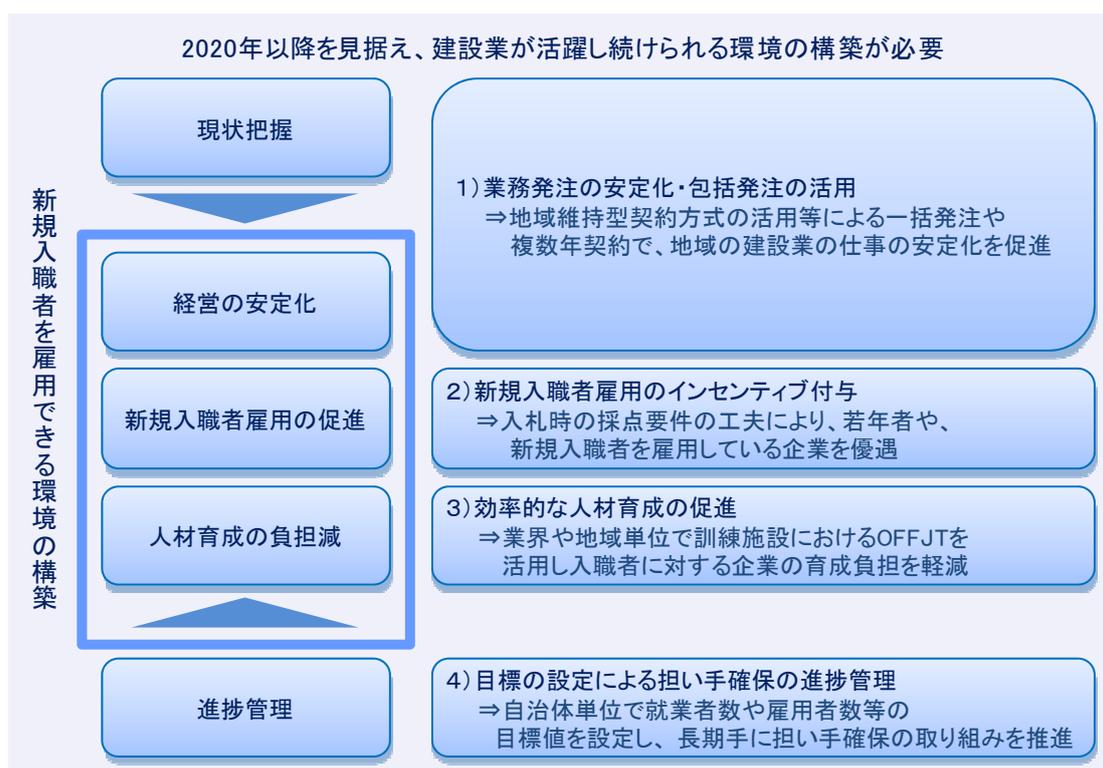
担い手の確保に向けて、まずは自治体単位で建設業の現状を確実に把握することが必要である。前述のように建設業は高齢化が進んでおり、このままでは従業員や経営者の退職により、規模の縮小や廃業をする事業者の急増が懸念される。

各種の対策を講じる前提として、現状で建設業者が自地域にどの程度存在し、将来的に

どの程度存続し得るのかを、事業者の人員数や年齢構成、経営者の事業存続意向等を調査することで把握していくべきである。その際には、公共工事の元請となる比較的規模の大きな総合工事業者（ゼネコン）だけでなく、一次下請企業、二次下請企業となる専門工事

業者を調査対象に含める必要がある。通常、工事を受注するのはある程度の規模を有する総合工事業者であるが、実際に作業を行うのはその下請の専門工事業者に雇用されている技能者である。これらの工事実施に必要な事業者全体の状況把握を行うことが必要となる。

図表6 ポスト2020年を見据えた環境整備のあり方



2) 業務発注の安定化・包括発注の活用

建設業就業者が安心して働くためには、安定した仕事の確保が重要である。そのためには、長期的なインフラ整備、維持管理計画や財政計画に基づいた業務発注の安定化が期待される。過去のインフラ整備に関する投資額や時期から、今後、必要となる更新投資の推計は可能である。また、推計結果に基づいた公共工事の発注計画を検討し、それを域内の建設業者等に周知することで、事業者側も経営計画を立てやすくなる。

さらに、発注に際しては、個別に発注した業務をまとめつつ、委託期間を複数年とする包括発注方式を取り入れていくことで受注者

側のインセンティブも高まる。導入準備段階では、対象業務の設定や費用算定等に労力を要する場合もあるが、導入後は自治体側にも発注手続きの簡略化等の業務負担軽減のメリットが得られる。また、この実現のための枠組みとしては、地域維持型契約方式の活用が考えられる。

地域維持型契約方式は、インフラの巡視点検や維持修繕等の地域の維持に必要な事業について、その担い手となる地域の建設会社等から構成される共同企業体（JV）や事業協同組合が実施するものであり、異なる工区や事業を組み合わせた業務の一括発注や複数年契約が可能である。すでに、いくつかの自治体

で試行的に取り入れられているほか、2014年6月に改正され、運用に関するガイドラインの内容等が検討されている「公共工事の品質確保の促進に関する法律」（通称：品確法）でも、その活用がうたわれている。特に、今後の公共工事では新規整備よりも、既存施設の維持管理業務の割合が増えるとみられる。そのため、地域維持型契約方式を積極的に導入することが有効である。

3) 新規入職者雇用のインセンティブ付与

建設業にかかわらず、新入社員はすぐに戦力になるわけではなく、入社から数年間は企業にとってはコスト負担となる。特に、中小規模の企業が多い建設業では、新規入職者の雇用に躊躇するケースが多い。そのため、新規入職者の雇用に企業に促すには、何らかのインセンティブ付与が効果的である。

その具体策として、入札時の採点要件に入札企業の新規入職者の人数や在籍期間、工事参加する技能者に占める若年者の割合を設定することが考えられる。また、発注者から工事を直接受注する元請企業だけではなく、現場で働く技能者が属する一次下請企業や二次下請企業に、新規入職者を雇用しているかを確認することが重要である*1。若年入職者の確保がより問題になっている地域では、企業が長期雇用している若年者就業者の比率等の指標に関する点数割合を増やすことで、企業にとって、より高いインセンティブを付与する等、地域の実情にあった運用も可能であろう。

4) 業界・地域単位での効率的な人材育成の促進

雇用した若年入職者の育成にかかる企業負担を減らすことも必要である。その方策とし

て、通常、OJT（On the Job Training）が中心であった人材育成の一部を、職業訓練施設等を活用したOFFJT（Off the Job Training）に切り替えるように、地域の建設業者や受け入れを行う職業訓練施設に促していくことが考えられる。また、個別に行っている基礎的技術を身に付ける訓練を、同じ業界や地域の企業が合同で実施することも有効であろう。その際には、2015年度より建て替えが決まっている「富士教育訓練センター*2」のような集合型研修施設の利用も考えられる。

ただし、筆者が過去に行ったヒアリングでは、多くの中小企業では目先の仕事に追われるあまり、人材育成や効率化等に対応が追い付かない状況にある。発注者側である国や地方自治体が率先してこのような施設の存在や取り組み内容を情報発信していくことが求められる。

5) 施策に関するPDCA（目標設定・進捗管理）の徹底

担い手確保については、各種施策の展開による改善が期待されるが、人材確保や定着にはある程度の時間がかかると想定される。現在は目先の人手不足により、建設業の担い手確保に注目が集まっているが、今後の市場動向によっては、社会的関心が低下することも考えられる。その場合に、適切に担い手を確保するには、域内の建設業者数やそこで働く就業者数・新規入職者数等を自治体単位で目標設定し、進捗の管理やPDCAサイクルを構築することが求められる。

また、その前提として、域内の建設業者と積極的にコミュニケーションを図り、経営状況や今後の経営継続の見通し、新規入職者数等の現状を把握することが必要である。

いくつかの自治体では農林水産業を地域に

*1 この入札方式は「専門工事業者評価制度」として2013年度に国土交通省で検討されている。

*2 静岡県富士宮市に立地する建設業就業者を対象とした大規模教育訓練施設。業界や団体に応じたオーダーメイド型の研修等を実施している。

必要不可欠な産業として位置づけ、その担い手確保の目標値を設定しているケースが見られる。今後は、建設業も地域のインフラの維持や災害発生時の対応に必要な産業であるという認識のもと、同様の取り組みをしていくことが望まれる。

5. おわりに

建設業にかかわらず、労働市場における就業者の人員調整は基本的に市場原理に任されるものである。需要が伸びている業界では賃金が上昇し、自然と人が集まってくる。ただし、現在の日本における建設業では、「将来的な（2020年以降の）市場に対する不安感」や「長年にわたり定着した業界のイメージの悪さ」により、新規入職者、特に次代の担い手となるべき若年入職者の確保が進まない状況にある。一方で、技能継承や地域の建設業の存続という点では、新規入職者の確保は喫緊の課題となっている。

建設業は談合の防止等の観点から、発注者の政府や自治体と、受注者の建設業は一定の距離を取ることが求められてきた。しかし、本稿で提起した課題解決のためには、今後は政府や自治体等の発注者が、建設業者と積極的にコミュニケーションを図り、各事業者が新規入職者を雇用可能な状況、すなわち将来にわたって建設業が活躍できる環境づくりを推進していくことが期待される。

筆者

溝口 卓弥（みぞぐち たくや）
株式会社 野村総合研究所
社会システムコンサルティング部
副主任コンサルタント
専門は、人材・産業政策、都市政策、防災政策 など
E-mail: t2-mizoguchi@nri.co.jp