

建設業の技能の伝承と人材育成

—専門工事業の立場から—

株式会社 谷組 代表取締役 谷 勝美

1 はじめに

昨今の建設投資と就業人口の推移は、既に各種資料で示されている通り、建設投資のピークは平成4年の84兆円でその後は減少の一途で平成22年には41兆円まで下り、その後少し増加に転じ、50兆円近くまで回復しているようです。

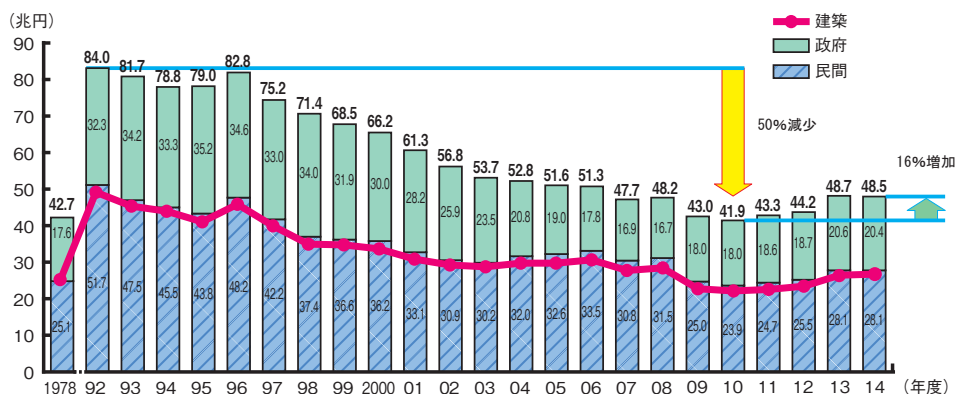
一方、就労人口は平成9年が最高で685万人、その後就労者も仕事量の減少に伴って、平成25年には499万人とピーク時に比べ約27%減という数字になっています。そして、その年齢構成が大きな問題で、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が著しく、次世代への技術、技能の

伝承が極めて大きな課題であることは、業界関係者すべてが認識するところであると思います。

2 今後の建設投資の見通しと技能労働者の動き

民間シンクタンクの経済予測によると、10年後の2025年の建設投資の見通しは約47～50兆円と現在とほぼ同じ額です。

一方で、最近の労働市場の中で我々建設業の、特に専門工事業界への入職状況は極めて厳しい状況です。更に高齢化が進んで、2014年度の50歳以上の技能労働者153万人の約70%以上の110万人が、2025年までに離職するという予測もあります。



(注) 1. 12、13年度は見込み額、14年度は見通し額

2. 政府建設投資のうち、東日本大震災の復旧・復興等に係る額は、11年度1.5兆円、12年度4.2兆円と見込まれている。これらを除いた建設投資総額は、11年度40.4兆円（前年度比3.6%減）、12年度40.7兆円（同0.6%増）。

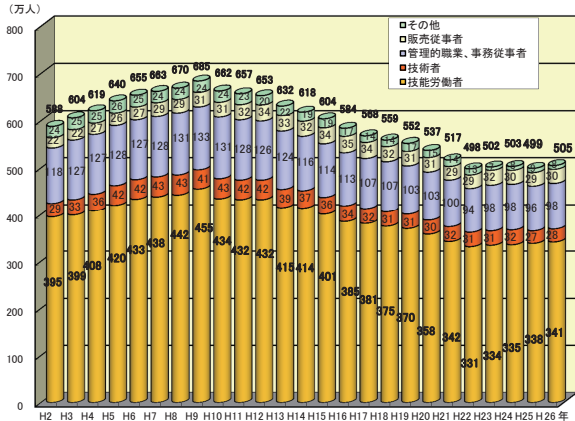
資料出所：国土交通省「建設投資見通し」（2014年6月発表）

建設投資は90年代後半以降、減少傾向が続いた。近年では、リーマンショック後の景気悪化により急減し、2010年度にはピーク時（92年度84兆円）の50%にまで減少した。11年度に震災復旧需要で増加に転じ、3年連続して増加していたが、14年度は前年度比0.5%減となる見通しである。

出典：（一社）日本建設業連合会「建設業ハンドブック2014」

図1 建設投資の推移

○建設業就業者：685万人(H9) → 498万人(H22) → 505万人(H26)
 ○技術者：41万人(H9) → 31万人(H22) → 28万人(H26)
 ○技能労働者：455万人(H9) → 331万人(H22) → 341万人(H26)



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。）

図2 技能労働者の推移

技能の伝承なくして健全な物造りにはできないと確信しておりますから、若い人達の入職促進、人材育成が喫緊の課題であり、関係者が一体となって課題解決に努めねばならないと思います。

3 技能の伝承と人材育成

① 受入体制の確立

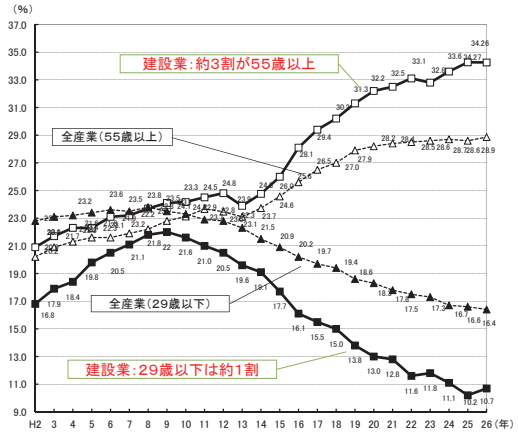
若い人達が建設業界に中々入職してくれない、または定着してくれない現状を十分把握し、適切な方策をタイムリーに実施していかないと少子高齢化社会の中でますます厳しい求人環境が予想されます。

昨年11月の厚労省の発表によりますと、建設業で高校卒業後3年以内の離職率が48.5%という極めて厳しい現実があります。こうした状況下で入ってこない理由、また、離職の理由を真摯に受け止めトータルでの待遇面の改善に早急に取り組まなければならないと思います。

そのためには、まず雇入側である我々専門工事業者側の受入体制の整備です。給与体系、休日、労働時間、作業環境、保険加入等々、これらを整えてハローワークを通じ、新規高卒者の場合は高校へ応募してもらうべく行動せねばなりません。

以前耳にしたのですが、工業高校の先生方から

○建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術継承が大きな課題。
 ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成25年と比較して55歳以上が約2万人増加、29歳以下が約3万人増加（平成26年）

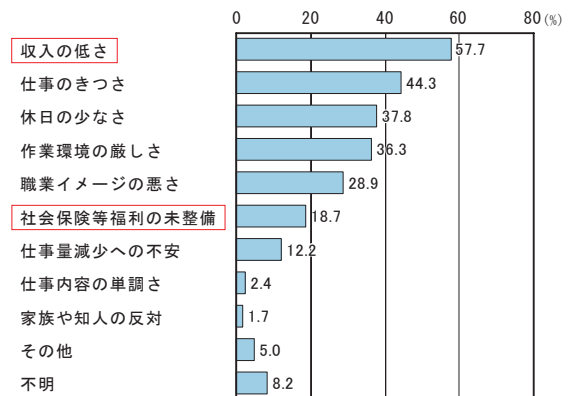


出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

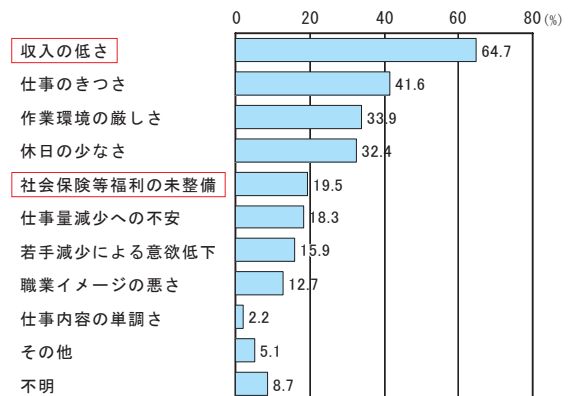
図3 建設業就業者の高齢化の進行

○専門工事業者に対する調査によると、若年者が入職しない理由の第一は、「収入の低さ」となっています。

<若手の技能労働者が入職しない原因>



<若手～中堅の技能労働者が離職する原因>



出典：(一社)建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」（平成19年3月）

図4 若年者が入職しない理由

「建設業界の関係者から求人票を見かけない。したがって生徒を送りようがない。」という意見がありました。受入体制を整えて採用活動を活発に展開することが、まず必要だと思います。

我が社の例を簡単に紹介しますと、昭和21年、父親が創業し、今日まで一貫してとび工事を専業とし、私は二代目です。広島を本拠とし、中国地方一円、時に四国へも出向き、スーパーゼネコンを中心に準大手ゼネコン数社で仕事をさせてもらっている地方の小さな会社です。

昭和55年、現在の共同訓練校、広島建設アカデミーへ発足と同時に参加し、夏の暑い時期に中国地方、九州、四国の学校訪問をし、応募方をお願いしましたが、当時「とび」という職業のイメージも悪く、良い結果が得られず、リクルート会社へ募集要項、会社案内作成のアドバイスをもらい、昭和57年、我が社での定期採用一期生が入社し、その後、少ない年で1名、平均2～3名、昨年は4名の高卒技能工が入社してくれました。

これも、私共受入側の条件整備（給与体系、全員入社時から月給制、全員社員化、各種手当支給、各種保険加入、有給休暇、退職金規定等々）を行って少しでも待遇面を良くし、喜んで且つ安心して働ける環境造りをしようという結果だと思います。こうして、少ない人数ですが毎年若い人達の採用ができたことは、得意先にも恵まれ、平均して一定の仕事量が確保できたことが何より有難いことであり、決して満足とは思いませんが、ある程度の待遇面もキープできたと思っています。数年前から我が社の賃金モデルも職長（50歳）で年収600万円、一般技能工（30歳）で年収400万円といったことも皆に提示し、既にそれらを上回っている者もいます。

そして、今日まで30年余にわたって定期的に採用できたもう一つの理由は広島建設アカデミーの存在であったと思っています。入社後、訓練校へ入校し、所定のカリキュラムを消化、訓練を受けられるということは、本人達はもちろんのこと、送り出した学校の先生、父兄の皆様にもある種の

安心感を持っていただいたのではないかと考えています。したがって、アカデミーの存在は大変有難く思っています。そうした状況下ではありますが、先の厚労省の離職についての発表と同じような傾向が我が社にもあり、大変頭の痛いところです。若い人達とのコミュニケーションを十分取り合いながら定着率を改善すべく、最大限の努力をしたいと思っています。

一方で、社員全体の教育、訓練、指導も当然のこと、技術、技能の向上ももちろんのこと、他のモラル面も含めてレベルアップを図らねばと思っています。そうすることが元請企業にも喜んでいただける存在、良きパートナーと認めていただける存在になると、経験的にも強く思っています。

② 建設業の魅力発信、情報提供について

現在、当地方でも国交省が中心で、国、県、市、元請団体、専門工事業団体等で魅力発信推進連絡協議会なる組織を昨年10月に立ち上げ、私も建専連の立場で参加させていただいておりますが、各種趣向を凝らして高校生のみでなく、小、中学生はもちろん、親御さん達にも我々の仕事の魅力、面白さ、楽しさを知ってもらうべく活動をしています。既に、元請団体、各職種団体の皆さんも全国各地で見学会、出張教育等を開催されていますが大変良いことだと思っています。

広島建設アカデミーが中心になり開催している広島県立工業高校等への出張教育での経験から知ったことですが、「平素、学校の先生から教えてもらってないことを教えてもらって大変面白かった、楽しかった」「卒業したら『とび』になりたい、『左官』になりたい」と感想文を書いてくれて、卒業時、その通り応募してくれました。したがって、様々な工夫を行って積極的に我々の仕事を知ってもらう努力をせねばと思います。

一方で、自然災害の多い国土であり、インフラの老朽化対応等を考えた時に、「安心・安全」な国土造りに携わっているという観点から、一産業という立場を越えた大きな社会貢献をしていると

いった喜び、誇りといったことも業界にいる者として大いに発信すべきだと思っていますし、同時にコンプライアンスの面等においても、イメージアップに向けての努力をせねばと思っています。

③ 女性活用について

当然のことであり、女性特有の優れた感性を活用すべく労働環境、雇用条件等を整備して、女性が働き易い環境造りを早急に確立すべきだと思います。

我が社の経験から平成3、4年に1名ずつ高卒女子の技能工（とび工）を採用しました。元気な二人でしたが入社1年半が経過した頃から徐々に鉄骨建方現場に行き、先輩と一緒に高い所での作業をする中で、柱、梁接合部にボルト穴合わせのために大ハンマーを使用する場合は時にあり、その際に肉体的力の限界を感じ、残念ながら退職しました。しかし、職種によっては大いに活躍の場がありますし、「けんせつ小町」と称して日本建設業連合会が中心となって力を入れていただいていることは大変良いことだと思います。

④ 多能工化の問題

建築の各専門職として、まず、それぞれの専門職の周辺分野についてできる能力をつけることがコスト面、工程面で元・下双方にメリットがあることであり、既に我々もやっていることですが、それ以前に若い人達が我々業界に入ってくれ、定着してくれることが第一であると思います。

⑤ 生産性向上について

当然のことであり、常に他業種と比較して待遇面も問われることで、社会から評価されなければ賃金も上げられないし、休みを多くすることも不可能ですから、業界を挙げて生産性向上やそのための技術革新、技能の向上に努めねばならないと思いますし、その結果として、安全、品質が確保でき、お客様から喜んでいただけることで収益面でも良い結果が生まれ、業界全体の地位向上にも

繋がってくると確信します。

一方で、我々業界で取得した技能者の各種資格についても、資格保有がそれぞれの業者の戦力であることはもちろんですが、それら資格の有効活用と評価も行政、元請企業にも強くお願いするところではあります。そのことが保有者のモチベーションアップになりますし、魅力発信の一つにもなると思います。

4 おわりに

現在、政・官・業（総合、専門工事業）一体となって健全な建設産業を目指して取り組んでいるところですが、特に人材確保、育成については大変に力を入れていただいていることに感謝もしているところです。担い手三法につきましても、適切な価格での受発注、それに基づく他産業に負けない賃金水準、休みが取れる適正工期の設定、安定した仕事量による雇用の安定等々の整備によって、専門工事業者も体力が付き、経営も安定することによって定期採用も可能になります。

また、国の方でも各種助成金の支給はもちろん、2050年を見据えた「国土のグランドデザイン」が策定されておりますし、元請団体であります（一社）日本建設業連合会からも「再生と進化に向けて」という建設業の長期ビジョンを示していただいております。こうしたことは、キャリア形成を示す上でも大変有難いことだと思っています。こうして、各方面から技能伝承、人材育成について注目し、支援もいただいております。そして、直接雇用の我々専門工事業者に最大の責任があることは十分承知しております。

したがって我々としての自助努力は当然ですが、我々だけでは解決できない問題も数多くあります。引き続き、行政、元請の皆様と我々専門工事業者が三位一体となって、且つ、スピード感を持って課題解決に当たらねばと強く思うところです。関係者の皆様方のご理解とご指導ご協力をよろしくお願い致します。