

全建の建設現場の労働環境整備・改善の取り組み

一般社団法人全国建設業協会 労働部長 ながお まさひろ 長尾 正弘

1. はじめに

全国建設業協会（全建）は、47都道府県建設業協会を会員とする一般社団法人であり、各都道府県協会の会員は総合工事業者である。元請企業から構成される団体として、全建では建設現場の労働環境整備・改善に取り組んでいるが、労働環境整備・改善は労働問題であるため内部組織上労働部が担当している。

全建では、建設産業活性化会議「もっと女性が活躍できる建設業へ向けた国土交通省と建設業5団体の会談」及びいわゆる担い手三法の改正による期待を原動力として、建設現場の労働環境整備・改善の取り組みを進めており、取り組みは現在進行中であるが、「2. 将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針（平成27年2月）」「3. 建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ（平成27年3月）」「4. 労働安全衛生の取り組み」の3点について、これまでの取り組みを振り返ってみたい。

2. 将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針（平成27年2月）

(1) 指針作成の契機

平成26年6月26日の建設産業活性化会議で伊藤孝労働委員長（当時）は、「喫緊課題の解決に向けた方向性が6つの大枠で打ち出されたので、全建としてもこれらに対応するために、地域建設産業の担い手確保・育成について検討する委員会を設置して今後具体策を検討していく」と言明された。これを機に全建の担い手・確保育成のための取り組みが具体的にスタートすることになる。

さらに、続く8月7日の建設産業活性化会議において伊藤前労働委員長は「『将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針』策定に着手していること、7月23日にはワーキンググループ会合、8月4日には労働委員会を開催するなど、全建47都道府県協会の総意として行動指針を取りまとめるべく検討を進めている。この行動指針を策定することにより、建設業の総合的な人材確保・育成対策工程表に盛り込まれた目標に向けて、官民一体となった取り組みを進める」と具体的な「行動指針」策定を表明された。

(2) 行動指針策定準備作業

行動指針を策定するに当たって、労働環境等の

実態を把握するため、賃金水準等のアンケート調査を実施し、9月にアンケート調査をまとめ、10月のブロック別の地域懇談会のテーマとした。

調査項目は、公共工事設計労務単価の引き上げ等を踏まえた賃金水準の確保、社会保険の加入状況（会員企業、一次下請企業、現場労働者）、下請企業への加入指導、3保険別の加入状況、標準見積書提出指導、その尊重状況、週休2日制実施状況、重層下請状況及び解消のための条件などである。

(3) 議論の深化等

全建ではこの調査結果をグラフ化し、10月のブロック別の地域懇談会に提示して議論を行った。各会場において熱心な討議を行い、平成27年1月の担い手確保育成検討ワーキングチーム・労働委員会で「将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針」（案）を取りまとめ、27年2月の理事会において、正式に全建行動指針として決定したものである。

(4) 将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針の内容

行動指針は以下の4つの柱から構成されている。

- 1 処遇の改善
 - (1) 賃金水準の確保等
 - (2) 労働環境の改善
- 2 将来の担い手づくり
 - (1) 担い手の確保
 - (2) 担い手の育成
 - (3) 国等の育成策の積極的活用
- 3 多様な人材の活躍
- 4 戦略的広報の展開

(5) 指針策定後の取り組み

行動指針の策定を受けて、47都道府県協会及び傘下会員企業が担い手確保・育成の推進に取り組むに当たって、常に指針を参照・引用してもらえることになり、ここに全建としての行動目標が定まったことになる。

平成27年7月には労働委員会において、行動指針策定後の取り組み状況を把握するため、2度目の賃金水準等の調査項目を検討し、再度の調査を行うこととした。

調査項目は、状況変化に応じて、二次下請けへの指導状況、週休2日制に対する回答を自由記載方式から選択肢方式へ変更する見直しを図った。行動指針策定後の調査であり、多くの項目で改善が認められた。

平成27年10月からのブロック別地域懇談会に結果を提示し、引き続き議論を深めたところである。将来の担い手確保・育成のための行動指針の策定に関わった労働部として、建設産業活性化会議「中間取りまとめ」の内を一つ一つ実現していくことは容易ではないと思われたが、具体的工程表も作成されるとともに、国土交通省の強いリーダーシップもあって、取り組みの手ごたえを感じているところである。

(6) その他の取り組み—社会保険加入促進計画推進実務者会議の開催

将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針作成後、全建の社会保険加入促進計画（平成24年度から28年度まで）が残り2年を残すところとなり、行動指針でもうたった社会保険の加入促進について、より具体的な取り組みを進めることとなった。

そこで平成27年3月に各都道府県協会の専務理事・事務局長会議の開催とあわせて、社会保険加入促進計画推進実務者会議を開催した。それまで、社会保険加入促進計画に基づき、取り組み強化セミナー、取り組み強化キャラバン、取り組み相談窓口の設置、取り組み強化キャンペーンのホームページの開設などを行ってきたところであるが、残り計画期間も少なくなってきたことから、元請団体として、現場で使える具体的ツールが必要であるということで開催したものである。

取り組み事項は、推進実施要領の策定、社会保険加入促進の下請指導Q&Aの作成などである。

社会保険加入促進推進実務者会議後、推進要領

骨子案・Q&A（素案）の作成，平成27年7月の労働委員会報告，47都道府県協会への意見照会，加除追加を行い，平成27年11月4日の第2回社会保険加入促進計画推進実務者会議で発表し，47都道府県協会にもあわせて配布した。

なお，推進実施要領は最終的には「社会保険加入促進に向けた取組指針」とした。その骨子は

- 1 取組指針策定の目的
- 2 取組みの具体的内容
 - (1) 会員企業等への周知・啓発
 - (2) 社会保険未加入事業者への対応
 - (3) ダンピング対策及び法定福利費の確保
 - (4) 重層下請構造の是正
 - (5) 偽装請負等の是正及び一人親方対策
 - (6) 社会保険未加入業者の排除

となっている。

「建設業の実務担当者なら誰でもわかる全建の社会保険加入促進Q&A」を5,000部47都道府県協会に配布し，「社会保険加入促進に向けた取組指針」と併せて活用していただくようにした。

3. 建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ（平成27年3月）

(1) ロードマップ作成の契機

平成26年8月22日，「もっと女性が活躍できる建設業に向けた国土交通省と建設業5団体との会談」において本会の近藤晴貞会長は，平成26年11月に建設業に働く女性による「女性の活躍応援フォーラム」を開催すること，「建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ」を作成して取り組んでいくことを表明された。

(2) ロードマップ作成の道のり

① アンケート調査の実施

現状を把握するため，各都道府県協会を通じて傘下会員企業の女性の在職及び採用状況についてアンケート調査を行った。

調査の項目は，在職者の状況，最近1年間の職員採用状況，職種などとし，平成26年9月1日現

在で，47都道府県協会傘下企業すべてを対象とした。

② 女性の活躍応援フォーラムの実施

平成26年11月には，女性の活躍応援フォーラムを開催した。

厚生労働省の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の趣旨・概要についての講演と神奈川県・東京・千葉の都県協会より推薦のあった6人の女性技術者・技能者（新人，中堅，ベテラン）の参加により「もっと女性が活躍できる建設業を目指して」と題してのシンポジウムを開催した。

シンポジウムの内容構成をどうするかについては，『建設マネジメント技術』の2014年7月号で誌上座談会が掲載されていたので参考とした。

フォーラムでは，女性の活用の政府全体の動きを把握するとともに，各出演者の知見を得たことは，手探りで始めたロードマップ作成に向けて収穫となった。

フォーラム後，担い手確保・育成検討ワーキング，労働委員会の審議を経て，平成27年3月の理事会で「建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ」が決議された。

「建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ」の骨子は，次のとおりである。

- 1 建設業に入職する女性を増やす
 - (1) 入職促進
 - (2) 企業・現場の意識改革
- 2 働き続けられる職場環境を作る
 - (1) 労働環境の整備
 - (2) 仕事と家庭の両立
- 3 女性がさらに活躍しスキルアップできる環境を整える
 - (1) 技術・技能の向上
 - (2) 意欲・充実感の涵養
- 4 女性の活躍を広く社会に発信する
 - (1) 戦略的広報
 - (2) 女性の活躍推進ネットワークの構築

ロードマップは，会員企業の実情に応じて，どの段階からでも取り組みがスタートできるよう，

骨子を時計回りの回転形とし、サイクルを繰り返しながらより高い目標に到達できるよう視覚的にも工夫を行った。

(3) ロードマップ作成後の取り組み

ロードマップについては、冊子を作成し、女性の採用定着育成に取り込もうとする傘下会員企業の手引となるよう47道府県協会に配布した。

平成27年度7月の労働委員会では、調査項目に男女別トイレの設置状況を入れることにした。更衣室の整備状況については、現状はまだ未整備の状況があるにしても、政策的に進めていくものであるから調査すべきとの意見があり項目として追加を行った。

調査項目は、在籍者の男女比率（職種別を含む）、在籍女性職員の職種、最近1年間の採用状況（男女比率を含む）、その女性の職種、女性職員の増減状況（職種別を含む）、女性のいる現場数、その現場の女性トイレ・更衣室の有無とした。

現在、集計中であるが、積極的な女性の採用の手ごたえを感じている。

4. 労働安全衛生の取り組み

将来の地域建設業の担い手確保・育成が業界の喫緊の課題であり、魅力ある建設業であるためには、現場の安全確保が第一として取り組んできた。

- ・建設企業（団体）行動憲章（平成27年2月20日）
 - ・将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針（同日）
 - ・平成27年度事業計画
- 等に労働安全衛生の取り組みを明記している。

具体的取り組みとしては、

- ・労働安全を中心とした研修会の開催（全建が主催し、要望のあった都道府県協会において実施）
- ・全建統一様式による元請と下請企業との間の災害防止に関する協議の場の運営（作業員等の状況把握を含む）や「守っていますか？現場の安

全！」などの啓発冊子の刊行・普及、『全建ジャーナル』6月号で労働安全衛生規則を改正する省令の施行等の内容紹介などを行っている。

ここでは、労働安全を中心とした研修会について紹介する。

カリキュラムⅠ、Ⅱ、Ⅲがあるが、カリキュラムは実施を希望する都道府県協会の要望により決めている。おおむね1会場50人前後が研修を受講し、年間10回をめぐりに開催府県に出向いて行っており、年間500人程度である。カリキュラムⅠについてみると、その内容は、

- 1 建設現場における安全作業管理
- 2 人間心理からみる災害防止
- 3 リスクアセスメント
- 4 作業手順書の作成指導（作成・グループ討議）
- 5 建設現場における指導・育成力向上（発表）
- 6 現地KY（危険予知）の手法（グループ演習）

としている。研修時間合計6時間で熱心に取り組んでいる。現在、この研修会は6年目であるが、今後も引き続き実施できるよう努めていきたいと考えている。

5. おわりに

全建の建設現場の労働環境整備・改善の取り組みというテーマで全建の取り組みを紹介してきた。将来の地域建設産業の担い手確保・育成が課題となる中、現在、官民あげて労働環境整備・改善の取り組みが進められている。労働災害の減少や社会保険の加入のようにこれまでの成果が実感のあるものとなってきている反面、賃金・労働時間・休日あるいは女性の就業率などについては、他産業に追いついていない。ハードルは高いが、一つ一つ改善する努力を積み重ねていくことで、外部の理解が進み、若者や女性の入職・定着により、建設産業が本来持っている魅力が再度輝くことができるよう、引き続き取り組みを進めていくこととしている。