

建設産業政策会議のとりまとめについて

国土交通省 土地・建設産業局 建設業課

1. はじめに

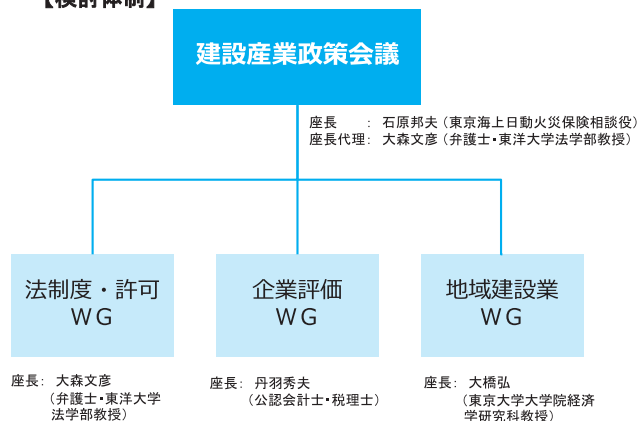
建設産業政策会議は、10年後においても建設産業が「生産性」を高めながら「現場力」を維持できるよう、建設業関連制度の基本的な枠組みについて検討を行うことを目的として、昨年10月に設置されました。

「誰のための、何のための建設産業か」といった原点に立ち返ったテーマから議論をスタート

し、その後、働き方改革や生産性向上など多岐にわたる重要課題に関して精力的な議論が行われました。8か月余の間に、本会議が7回、本会議の下に設けられた3つのWGがそれぞれ3回開催されるなど、会議の開催は計16回にも及びました（図－1）。その議論の結果、本年7月4日に、建設産業の今後の目指す方向性や具体的な建設産業政策についての提言がとりまとめられ、座長の石原邦夫・東京海上日動火災保険相談役から石井啓一・国土交通大臣に対して、報告書が手交されました。

劇的な進展を遂げるAI、IoTなどのイノベーション、確実に到来する労働力人口の減少といった事態を正面から受け止め、10年後においても建設産業が「生産性」を高めながら「現場力」を維持できるよう、法制度はじめ建設業関連制度の基本的な枠組みについて検討を行うため、学識経験者、民間有識者、建設産業関連団体から構成される「建設産業政策会議」を設置（座長：石原邦夫 東京海上日動火災保険相談役、座長代理：大森文彦 弁護士・東洋大学法学部教授）。また、「建設産業政策会議」のもとに、3つのWG（法制度・許可WG、企業評価WG及び地域建設業WG）を設置。

【検討体制】



【開催経緯】

第1回：平成28年 10月11日
第2回：12月22日
第3回：平成29年 1月26日
第4回：3月16日
第5回：5月29日
第6回：6月13日
第7回：6月30日

※そのほか、各WGを平成29年2月以降3回ずつ開催し、本会議とあわせて計16回の議論を実施。

図－1 建設産業政策会議について

本稿では、建設産業政策会議のとりまとめのうち、特に今号の特集テーマである担い手の確保と人材育成について紹介します。

2. 建設産業政策会議のとりまとめのタイトル・サブタイトルについて

まず、今回の建設産業政策会議のとりまとめのタイトルは、「建設産業政策^{にいまいちんなプラステン}2017+10」です。建設産業政策会議では、昨年10月の設置当初から、10年後を見据えて「制度インフラ」を再構築していくという観点でご議論を頂きました。現在だけではなく、10年後も見据えた産業政策であるという趣旨で、このタイトルになりました。

また、サブタイトルは「若い人たちに明日の建設産業を語ろう^{あす}」です。これは、10年後の建設産業を担う若い人たちを意識したものです。今後の建設産業政策の目的は、若い人たちに対して、いかに建設産業が魅力的なものであるかを語れるようにしていくか、とも言えます。また、建設産業がより多くの国民の方に関心を持たれ理解されなければ、若い人たちに前向きな言葉で語られることもありません。

例えば、第1章の「はじめに」にも記載されていますが、建設産業が若い人たちに対して、「やりがいのある産業である」、「健全に経営される産業である」、「働く人を大事にする産業である」、「今までと異なる次元の建設サービスを提供する夢や希望に満ちた産業である」などと語ることができるよう、建設産業政策を進めることが重要であり、その趣旨を踏まえたサブタイトルとなっています。

3. とりまとめの具体的な内容

(1) 建設産業の動向等について

とりまとめの第2章では、国民経済社会全体の動向や国内・海外の建設市場の動向、さらには建

設業就業者の働き方なども含めた建設産業の動向について記載していますが、ここでは、報告書で取り上げられたデータのうち、特に、担い手の確保に関するものについて掲載します。

① 建設業就業者の動向

建設業就業者数については、1997年の685万人をピークとして減少傾向にあり、2016年は492万人（ピーク時から約28%減）となっています。人口減少や少子化・高齢化に伴い、国内産業全体で将来的な生産年齢人口の減少は確実であり、建設産業においても担い手の確保・育成は喫緊の課題です。

建設業就業者数を年齢別に見ると、2016年において、29歳以下が約11%（2007年時点約14%）、55歳以上は約34%（同約31%）となっており、全産業平均（29歳以下が約16%（同約19%）、55歳以上が約29%（同約28%））と比べると、いち早く高齢化が進行しています。また、技術者や技能労働者のうち、女性の占める割合については全体の約3%に限られており、若年層や女性の入職促進・定着に向けた取組みが急務です（図-2）。

② 建設業就業者の働き方の動向

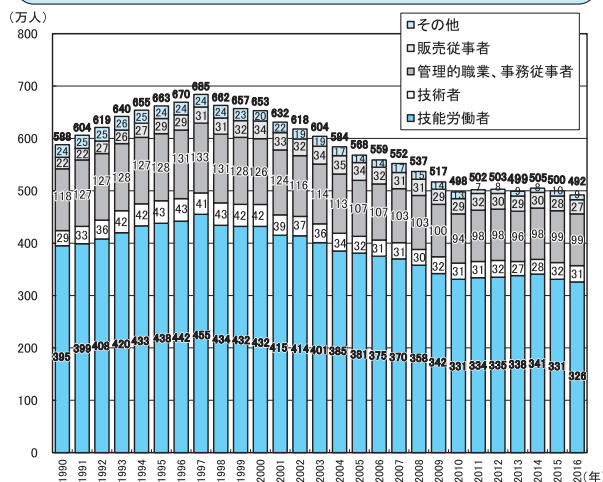
これまで、官民を挙げて適切な賃金水準の確保や社会保険加入促進など、建設業就業者の処遇改善に向けた取組みが実施されてきました。

賃金については、これまでの取組みの結果、上昇傾向にあるものの、未だに製造業よりも低い水準となっています。

年間の総実労働時間については、他産業と比べて300時間以上（約2割）長くなっています。10年前と比べると、全産業では約87時間減少しているものの、建設業はほぼ横ばい（約9時間の減少）であり、大幅な改善は見られません。技能労働者については、他産業では一般的となっている週休2日の確保が十分でなく、所定内労働時間が長い傾向にあり、技術者については、日中は現場監督に従事し、夜間に書類作成等の業務に当たるため、所定外労働時間が長い傾向にあるといった課題があり、長時間労働の是正や週休2日の確保

技能労働者等の推移

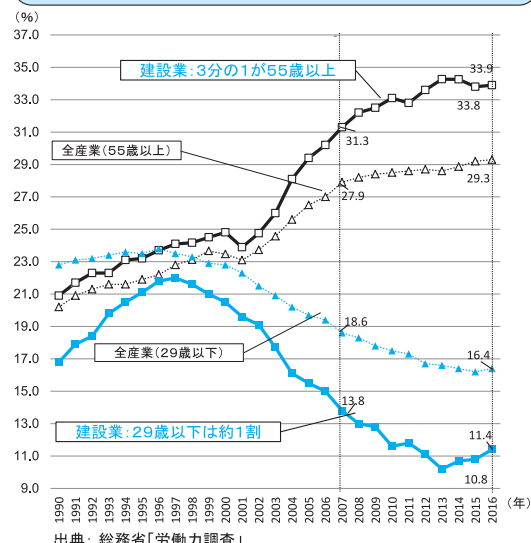
○建設業就業者: 685万人(1997) → 498万人(2010) → 492万人(2016)
 ○技術者: 41万人(1997) → 31万人(2010) → 31万人(2016)
 ○技能労働者: 455万人(1997) → 331万人(2010) → 326万人(2016)



出典: 総務省「労働力調査」(暦年平均)
 (※2011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34%、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2015年と比較して55歳以上が約2万人減少、29歳以下は約2万人増加。



出典: 総務省「労働力調査」

図-2 建設業就業者の現状

は建設業の喫緊の課題です(図-3)。

(2) 今後の建設産業の目指すべき方向性

とりまとめの第3章では、建設産業が目指す方向性について記載しています。

ここでは、「建設産業全体で目指す方向性」のうち、担い手の確保について紹介します。

○建設産業全体で目指す方向性

- ・人口減少や少子化・高齢化に伴い、担い手不足が懸念される一方で、技術の進展や施工方法の多様化が見込まれる中、建設企業間や建設企業と建設関連企業との間の一層の連携により、高い生産性のもとで良質な建設サービスを提供すること。
- ・今日的な労働観に沿って、長時間労働の是正や処遇の改善など働き方改革が進められ、建設業のみならず建設関連業を含め、世代や性別を問わず魅力的な産業となることにより若年層や女性の入職などが進み、将来の建設投資や災害発生時にも対応できる体制が確保されること。

(参考) 求められる今日的な労働観

- ・雇用の安定(正社員としての雇用)
- ・労働に見合った処遇(他産業と比較して、見劣りしない賃金水準・社会保険)
- ・休日の確保・ワークライフバランスの充実(他産業と比較して、見劣りしない休日日数・長すぎない労働時間)
- ・将来に向けてのキャリアパス

(3) 今後の建設産業政策

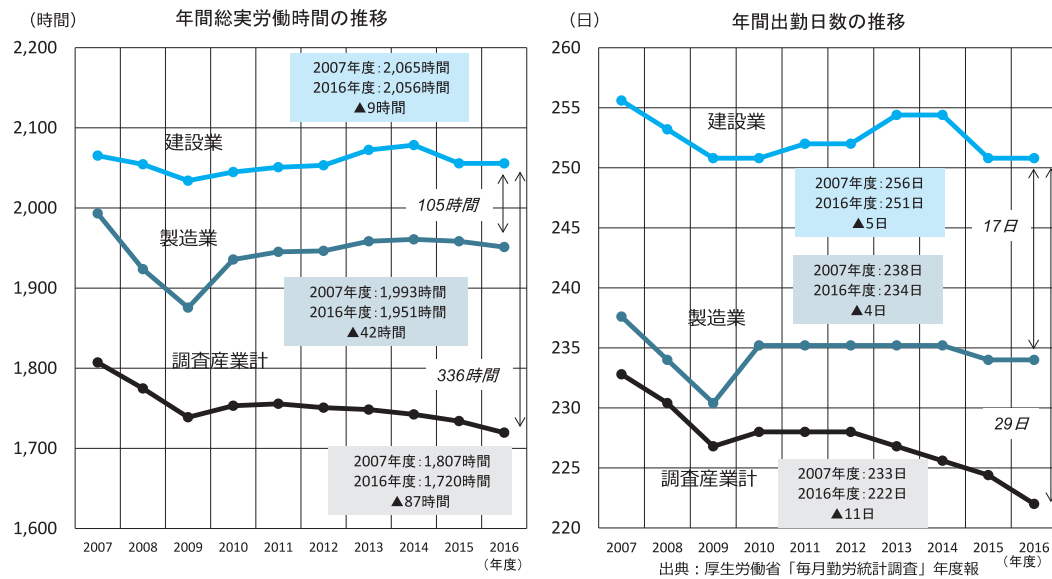
とりまとめの第4章では、具体的な建設産業政策について記載しており、①業界内外の連携による働き方改革、②業界内外の連携による生産性向上、③多様な主体との連携による良質な建設サービスの提供、④地域力の強化の4つが取組みの柱となっています。

この取組みの4つの柱のうち、①業界内外の連携による働き方改革について紹介します。

① 業界内外の連携による働き方改革

建設産業の魅力を高め、若年層や女性の入職を促進し、担い手を確保していくため、企業と働く

○年間の総実労働時間については、他産業と比べて300時間以上(約2割)長い。また、10年前と比べると、全産業では約87時間減少しているものの、建設業はほぼ横ばい(約9時間の減少)であり、大幅な改善は見られない。



図－3 総実労働時間及び出勤日数の推移(建設業と他産業の比較)

人との信頼関係を軸として、適切な賃金水準の確保や社会保険の加入促進、長時間労働の是正や週休2日の確保など建設産業の「働き方改革」の

実現に向けた取組みを強力に推進する必要があります(図－4)(施策の全体像は図－1参照)。具体的には、一人親方も含め建設産業で働く人

○建設産業の魅力を高め、若年層や女性の入職を促進し、担い手を確保していくため、企業と働く人との信頼関係を軸として、適切な賃金水準の確保や社会保険の加入促進、長時間労働の是正や週休2日の確保など建設産業の「働き方改革」を強力に推進。

○建設産業で働く人の処遇を改善する

- ・技能労働者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現(建設キャリアアップシステムの活用)
- ・社会保険の加入促進等の対策の強化
 - ―法定福利費相当額を含む適正な請負代金額で契約を締結する責務の明確化
- ・建設企業間における人材の効率的な活用など労働の平準化に向けた取組みの推進
- ・一人親方への対応
 - ―業務中の災害の的確な把握、安全衛生に関する知識習得等の支援、労災保険の特別加入制度への加入の積極的な促進への支援
 - ―適切な社会保険への加入促進を通じた雇用と請負の明確化
- ・女性の働きやすい職場環境の整備
- ・建設業退職金共済制度の更なる普及・改善
 - ―民間工事における建設業退職金制度の活用を促進
 - ―掛金納付方式の見直しや建設キャリアアップシステムとの連携を推進

○現場の安全性を高める

- ・建設工事従事者安全・健康確保法に基づく取組みの推進
 - ―安全及び健康の確保に関する経費の適切かつ明確な積算
 - ―安全及び健康に配慮した工期の設定
 - ―建設企業等による自主的な安全点検等の取組みの促進
 - ―一人親方等の安全及び健康の確保の推進
 - ―労働安全衛生法令の遵守徹底等
- ・ICT活用工事の推進

○適切な工期を設定する環境を整える

- ・受発注者双方の責務として不当に短い工期による契約締結を禁止
- ・建設工事の適切な工期の見積りを行う責務の明確化
- ・不適切な契約締結等を行った注文者への実効性のある警告制度
- ・適切な工期設定等のためのガイドラインの策定
- ・約款等を活用した適切な工期設定
- ・施工時期の平準化の取組みの拡大
 - ―債務負担行為の最大限の活用
 - ―地方公共団体に対し施工時期の平準化の取組みの推進を要請
 - ―国、地方公共団体の発注見通しを統合し、とりまとめ版を公表
- ・働き方改革について社会全体の理解を得る機運の醸成
 - ―先進的なモデル地域を選定し、地域レベルでの働き方改革の検討を促進

○休日の拡大に向けて環境を整える

- ・契約における受発注者の責務の明確化
 - ―工事現場の休日をあらかじめ定める場合、その内容を契約書面の記載事項に追加
- ・公共工事における週休2日を前提とした工期設定による発注の推進
- ・官民を挙げた土曜・日曜・祝日の実施・拡大
- ・週休2日の推進により稼働日数が減少しても技能労働者の総収入が減らないための方策

○働く人を大切にする業界・企業であることを「見える化」する

- ・働き方に関する評価の拡充
 - ―経営事項審査において、普及状況に留意しつつ、働き方に関する国等の認定制度の取得を評価
 - ―経営事項審査において、社会保険未加入に関する減点の寄与を強化
- ・許可に際しての労働者福祉の観点の強化
 - ―労働者福祉の状況(社会保険加入等)を許可要件や許可の条件とすることを含め、許可に際しての取扱いを強化
- ・専門工事企業に関する企業情報の提供
 - ―技能労働者評価に重点を置くなど、専門工事業の特性を踏まえた評価制度の構築
- ・技能労働者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現(建設キャリアアップシステムの活用)(再掲)
- ・業界団体レベル、個々の企業レベルにおける働き方改革に関する自主行動計画等の作成の推進

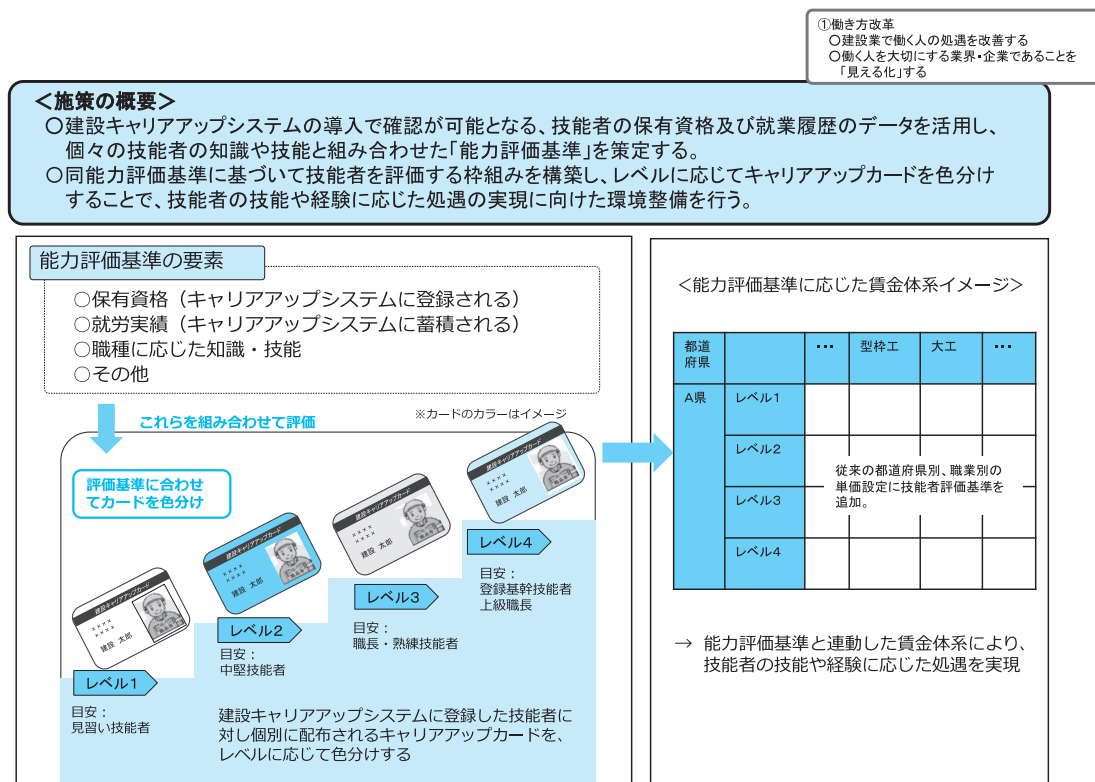
○若者がキャリアパスを描きやすくする

- ・「技能」や「技能労働者」の位置づけの明確化(後掲)
- ・登録基幹技能者の配置に関する総合評価方式での評価の推進
- ・技術者が若年層から活躍できる機会の付与
 - ―技術検定について、試験の年2回化や1級学科試験の受験早期化により受験機会を拡大
 - ―技術検定の学科のみの合格者への位置付けの付与(例えば、技士補制度の創設)によりキャリアステップが見える化・階層化
 - ―若手技術者の現場登用機会の創出
 - ―専門工事業のキャリアパスモデルの普及の促進

○担い手の育て手(指導者等)を確保する

- ・教育機関、研修機関の体制確保の推進
- ・個々の企業ではなく業界団体等による体系的な研修の実施
- ・工業高校等と連携した地域ぐるみでの担い手確保の取組みの推進
- ・教育訓練施設における指導者向け指導プログラムの策定と普及
- ・ICTを活用した効率的な人材育成・技能訓練の実施(育て手側の生産性向上)

図－4 業界内外の連携による働き方改革



図ー5 技能労働者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現
(建設キャリアアップシステムの活用)

の処遇改善や現場の安全性を高めるための施策を講ずるとともに（図ー5）、民間も含めた発注者による適切な工期設定や休日の拡大に向けて、受発注者双方の責務の明確化などの環境整備を進める必要があります。

その際、週休2日の確保により、技能労働者の総収入が減らないための方策を講ずる必要があります。また、働き方改革に取り組む企業が競争上不利とならないよう、許可や経営事項審査、専門工事企業の選定など各段階での取組みを強化すべきです。加えて、建設産業は繁忙期と閑散期の波が大きく、そのことが労働力のバッファーとしての非正規雇用や日給制の原因となっていることを踏まえ、社員化や月給制などの処遇改善を図る観点から、施工時期の平準化や労働の平準化を進める必要があります。あわせて、若年齢から活躍できる機会の付与などキャリアパスを描きやすくするための取組みを進めるとともに、担い手のみならずその育て手の将来的な不足に対応するため

業界内外の連携による育て手の確保のための施策を講ずる必要があります。その際、技術者、技能労働者の育成に向けて、学校教育制度や職業訓練制度など人材育成に関わる制度の連携のあり方についても検討するべきです。

4. まとめ

建設産業政策会議のとりまとめのうち、担い手の確保と人材育成についての概要は以上です。

国としては、早速、本年7月25日に中央建設業審議会を開催し、経営事項審査や建設工事標準請負契約約款の改正を行うとともに、同年8月28日には「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定するなどスピード感を持って施策の実施に取り組んでおり、引き続き建設産業政策の着実な実施・具体化に向けた取組みを進めていくこととしています。