

# 地方の建設業の 人材確保・定着の方向性

一般財団法人建設経済研究所 研究員 さくらい まさし 櫻井 将司

## 1. はじめに

国内の少子化・高齢化に伴う生産年齢人口の減少による人手不足が問題となる中、他産業に比してとりわけ建設業では高齢化が先行しており、また新規学卒者の入職も少なく、かつ離職率も高い状況です<sup>1)</sup>。そのため、業界内ではかねてより若年層の技能労働者の確保・育成が課題となっています。

特に近年では、老朽化するインフラの整備・保守や、激甚化している災害に対する建設会社の重要度が高まっていますが、地方部では人口減少が著しく<sup>2)</sup>、地域の守り手たる建設会社の存続に不可欠である人材の確保・定着の状況は、より深刻になっています。

そこで本稿では、当研究所が2022年3月に発刊した『建設経済レポート - 日本経済と公共投資 - No.74』にて取り上げた、地方の建設業<sup>3)</sup>の人材確保・定着の方向性について紹介します。

## 2. 確保・定着に向けた課題

建設業には、人材の確保・定着に向けた多くの課題がありますが、当研究所では技能労働者の確

保・定着における現状の課題の整理に焦点を当て、業界内での取組の調査及び独自のアンケート・ヒアリング調査<sup>4)</sup>を実施しました。その結果、主な課題として図-1に示す4点があると考えました。

それぞれの課題に対しては、業界内では既に同図に示すものに代表される多様な施策が展開されており、社会保険の加入率をはじめとして相当な改善が見られますが、今なお残っている課題もあると考えます。また、業界内で続いている人手不足の現況から、これらの課題の改善状況やそこからもたらされる業界の現状に対して、世間一般から必ずしも十分な理解が得られているとは言えない状況です。

そこで、これらの課題の中から、業界内での対応と改善が進む「労働条件」を除く、「高齢化」、「将来の不安定さ」、「3Kイメージの残存」の三つの課題に関する対応策を考察しました。

## 3. 課題への対応策

### (1) 「高齢化」への対応策

高齢化の緩和に向けては、何よりも若年層の人材の雇用を増やす必要がありますが、当研究所で実施したアンケート結果では、図-2に示すとおり、人材の募集・採用手段の利用は縁故や伝手に

	主な課題	施策例	残っている課題
①高齢化	技術継承	職業訓練校での職人育成 中途採用等への助成支援 など	若年層, 未経験者の入職 (=労働環境の改善)
②労働条件	日給制, 日給月給制 給料が安い	公共工事設計労務単価の改善 一括下請負判断基準の明確化 など	企業規模間の営業利益の格差による就 業者賃金の格差
	休日が少ない	週休二日の推進(土曜閉所) など	休日確保に伴う給料の減少 業界内での取組への理解
	長時間労働	時間外労働の上限規制 など	労働時間減少に伴う給料の減少
	社会保障 (社会保険, 建退共等)	見積書への法定福利費内訳明示 社会保険の許可要件化 など	下位下請企業の加入徹底
	危険な作業	安衛法の改正 災害事例の水平展開 など	—
③将来の不安定さ	事業量が不安定 (=雇用が不安定)	施工時期の平準化 多能工化 など	公共工事減少時の企業持続性の確保
	キャリアパスが描けない	CCUSの活用 など	CCUSの更なる普及 (小規模民間工事地方部の民間工事)
	教育環境	職業訓練校での育成 など	職業訓練環境の拡大
④3Kイメージの残存	世間一般のマイナスイメージ (学生, 保護者, 職業紹介者含む)	各種イメージアップ戦略 (人材協:建設現場へGO!他) 現場見学会の実施 など	より効果的な新たな施策の検討

図-1 技能労働者の確保・定着に向けた課題

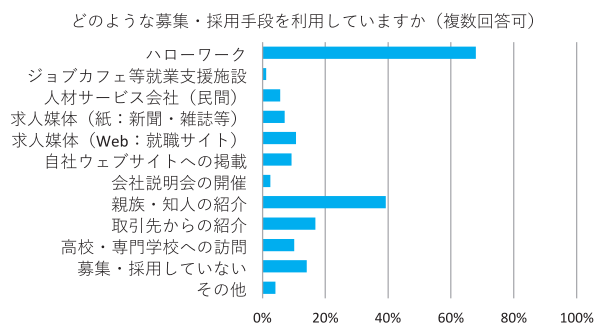


図-2 アンケート結果①

よる手段以外の積極的な活用は見られず, またハローワークを除く求人媒体等の活用率も低いという結果でした。このことから, 資金や手間の面で人材確保に注力できていない状況が生じていることが推察されます。

加えてヒアリングでは, ある企業から「ハローワークや人材サービス会社, 自社ウェブサイトを活用しているが, なかなか応募がない状況。お金をかけて採用活動をしていても効果が薄く, 結局は知人の紹介による採用が多くなる。」といった意見があり, 地方の中小建設会社が人材確保に向けた採用業務に苦慮している状況も垣間見えました。

一方で, こうした問題への対応を既に進めている企業へのヒアリングでは, 採用関連業務の経験

者を中途採用することで採用活動の見直しを実施し, 人材確保に成功しているという好事例もありました。

しかしながら, このような事例は採用担当人材の確保の難しさ等の懸念があることから, どの企業でも参考にできる事例ではないと考えます。そのため, 具体的な対応策として, 採用コンサルティング会社の活用が有益であると考えます。

採用コンサルティング会社は, 現状の採用の分析, 計画等, 企業の採用業務のサポートを行うことを事業としている会社です。活用により, 企業内にコンサルティングを通じたノウハウの蓄積や未認識課題の抽出が図られることで, 採用のみを担当する人材の削減が可能となることはもとより, 処遇改善に向けた取組への還元も期待できます。

ただし, 当然のことながら活用にはコンサルティング料が必要となります。そのため, 活用に際しては各業界団体からの費用面での支援や, 団体自らが採用コンサルタント資格保有者を確保し, 所属建設会社に少ない負担でコンサルティングを行うといったスキームの検討も必要であると考えます。

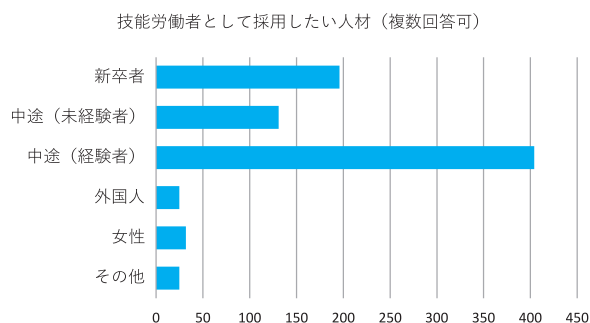


図-3 アンケート結果②

その他、アンケート結果では、図-3に示すとおり、経験の有無を問わず中途採用を望む回答が多く、業界として、処遇等に起因し即戦力となる経験者が業界外へ流出することは、何としても阻止しなければならないでしょう。また、新卒者数そのものが減少している状況下では、未経験者の積極的な中途採用も有効な対策となることから、前記と合わせて、中途採用に対する支援策の拡充も必要であると考えます。

## (2) 「将来の不安定さ」への対応策

建設業の技能労働者は、従前より体力面や雇用面、キャリアパス等といったさまざまな将来への不安が付きまとう職業です。これらのうち、雇用面及びキャリアパスへの不安について、それぞれ次のような対応策を考えました。

まず、雇用面の不安定さについて、その要因には公共工事の発注時期に起因し事業量に季節性があることや、競争入札での受注獲得の不確実性により業務量に繁閑があることが挙げられます。そして、これらは公共工事への依存度が高い地方の中小建設会社の業務量に変動をもたらし、結果として日給・日給月給制による収入面の不安定さにもつながっていると考えられます。

これらのうち、前者の要因については、施工時期の平準化の取組により都道府県の平準化率平均に上昇が見られる<sup>5)</sup>ことから、今後事業量の安定化が進んでいくと思われます。一方で、公共建設投資には経済政策としての側面があり、受注獲得競争が避けられない建設会社にとっては、事業量を完全に不変にすることは難しいでしょう。

よって、建設会社は公共工事への依存度を低減するべく、事業量の平準化への対策を自ら講じ、経営基盤を安定させ、雇用の安定化を目指すことが重要であると考えます。そして、そのために有効と考えられるのが、これまでも国土交通省により支援が実施<sup>6)</sup>されてきた「新分野進出」により、事業の多角化を行い、事業量の確保・経営基盤の強化を図ることです。

実際に、地方部では地方公共団体によっては建設会社の経営基盤強化に向けた事業が続けられています。例えば福島県では、「地域に根ざした建設業新分野進出応援事業」により、雇用の創出・確保や経営基盤の強化を図るために新分野進出を果たした建設業者に対して、認定や表彰を行っています。実際の認定企業の事例では、スポーツ施設の運営や野菜の生産販売といった他産業への展開がなされています。

また、富山県や宮崎県においても、新分野事業に対する補助事業を実施している他、ヒアリング企業でも、採石事業や飲食事業に取り組んでいる事例が見られました。

そして、新分野進出はこのような事業量の安定化や経営基盤の強化以外にも、地域産業振興や建設業のイメージ・魅力の向上という点からも有益な取組であり、特に労働人口が不足している農業・介護福祉分野への事業展開は、地域活性化に資するとともに、建設業への入職者増加にも寄与すると考えられます。

次に、キャリアパスへの不安については、業界内で推進している建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及が必須であると考えます。

現在、CCUSは2023年度からの「あらゆる工事におけるCCUSの完全実施」に向け、業界が一丸となって普及を促進しています。国土交通省の資料<sup>7)</sup>によると、34道府県でCCUSに対する公共工事での企業評価の導入等を表明しており、その他の全ての都県においても導入の検討がなされています。

一方で、建設現場での就業履歴の蓄積環境には課題が残っており、ヒアリングでも、「入場現場

で就業履歴環境が未整備なため活用機会がない」ということを理由に、CCUS への登録を見送っているという企業がありました。

また、同省の同資料では、事業規模が小さい企業ほど事業者登録率が低く、登録現場数でも同規模及び地方部の民間工事での登録現場数が少ない状況となっており、事業規模や官民区分、地域により差が見られる状況です。

よって、今後のさらなる CCUS の普及・定着には、中小建設会社での環境整備が肝要となり、特に民間工事では、元請企業の主体的な取組による建設現場への確実なカードリーダーの設置が求められます。

### (3) 「3K イメージの残存」への対応策

近年では、建設業の 3K を「給与・希望・休暇」の新 3K として、実現に向けた各種取組が実施されていますが、本来の「きつい、危険、汚い」のイメージはまだまだ根強い状況です。

これは、図-4 に示すアンケート結果において、新卒者の就職活動で他産業と同列比較されうるウェブを利用した手段の有効性が低いことの要因の一つとも考えられます。また、一般に公表されている各種アンケート結果等においても、建設業は良いイメージを持たれておらず、業界の 3K のイメージはまだまだ払拭されていない状況であると言えます。このままでは、今後建設業が他産業と比肩しうる労働環境水準に至ったとしても、そのイメージによりそもそも建設業への入職が選択肢にもならない事態になりかねません。

業界内で図-1 に示すイメージアップに向けた

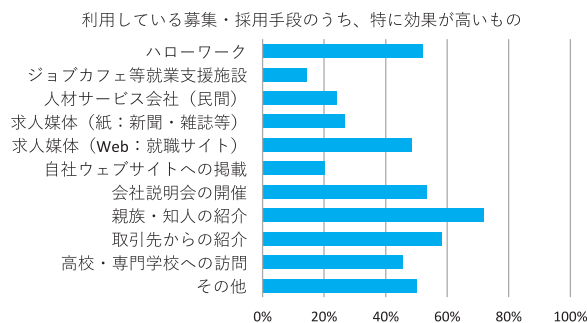


図-4 アンケート結果③

施策等を実施しているにもかかわらず、イメージの改善が見られない要因には、世間一般に対する情報発信力が弱いことがあると考えます。

これは、「建設産業の魅力を発信するためのアクションプラン<sup>8)</sup>」でも言及されており、業界内の情報発信の多くは、良いイメージを持っていない、あるいはそもそも興味がない人々には届いていない状況です。

特に近年は、工業高校数の減少により、業界内では人材確保に向けた採用の範囲を普通科高校や大学の新卒者にまで広げる動きがある中、イメージアップ戦略もその対象を広げる必要があるでしょう。特に学生の保護者や世間一般、中途採用の対象となる未経験者等に対する情報発信への工夫が必要であると考えます。

そこで建設業のイメージアップに有効と考えられるのが、「建設現場で働く人々の誇り・魅力・やりがい検討委員会」にてその必要性が提言された「リブランディング」という手法です。

リブランディングとは、これまでのブランドイメージを再構築し、新たなブランドイメージを定着させるマーケティング手法であり、検討委員会では、具体的な取組に「災害対応時における着用物の統一化」、いわゆる「記号的な要素」を構築することを提言しています。

「記号的な要素」の建設業における具体的な取組例としては、写真-1 に示す国土交通省の TEC-FORCE<sup>9)</sup> が挙げられます。これを参考とし



写真-1 TEC-FORCE 活動状況  
(出典：国土交通省ウェブサイト)

て、災害時の緊急出動等のようなメディア露出のある場面において、実際に作業に当たる建設会社の作業員全員が「同じヘルメットや安全チョッキ(=記号的な要素)」を着用し、視覚的統一感を創出した上で活動に当たることが有効であると考えます。

このようなブランディングへの取組により、平時に報道の少ない建設業が災害対応等でのメディア露出時に好意的に見られるような印象付けを行い、活動を継続することで、メディアが建設業を肯定的に取り扱う機会が増え、世間一般から徐々にイメージが見直されるという効果が期待できるでしょう。

なお、取組に当たっては、業界全体のイメージアップを目指すという観点から、地域単位ではなく全国一律の取組として、「記号的な要素」の導入を検討すべきであると考えます。

## 4. おわりに

業界内では、さまざまな課題に対する施策が展開されていますが、特に喫緊の課題とされている人材の確保・定着については、入職者数が伸び悩んでいる状況を見ても、さらなる対策が必要と言えるでしょう。

アンケート結果でも、「人手不足から人を雇いたい、人材確保にかかるお金も時間も無い。」という意見があるとともに、縁故による採用を中心とした狭い範囲での人材採用がまだまだ主流となっている状況が現れていました。また、ヒアリングにおいても、一部で人材確保・定着に向けた有効な取組が見られた一方で、多くは人やお金の面から取組に苦慮している状況でした。

建設業への「時間外労働の罰則付き上限規制」の2024年4月の適用に向けた対策が進む中、その他にも2023年には「月の時間外労働60時間以上の超過分への割増賃金」の中小企業への適用や「適格請求書等保存方式」の導入等、技能労働者をめぐる環境の変化が続くことが予想されます。

そして、今後我が国の新卒者数自体が減少していく中、未経験者や女性、外国人材にとって建設業が魅力的な業界として見直されるか、あるいは前時代的な業界として関心を持たれないか、業界として大きな岐路を迎えていると言えるでしょう。

以上、本稿では業界内での取組の調査及び独自のアンケート・ヒアリング調査を基に実施した考察の内容を紹介しました。本稿の内容が少しでも建設業の人材確保・定着に向けた検討の一助となれば幸いです。

### 【参考資料・ウェブサイト】

政府統計 <https://www.e-stat.go.jp/>

厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(平成31年3月卒業者)」 [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000177553\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000177553_00005.html)

福島県ウェブサイト「地域に根ざした建設業新分野応援事業」 <https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/41025c/shinbunya.html>

国土交通省ウェブサイト「建設業の新分野進出支援策について」 [https://www.mlit.go.jp/kisha/kisha04/01/011228\\_2\\_.html](https://www.mlit.go.jp/kisha/kisha04/01/011228_2_.html)

「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」 [https://www.mlit.go.jp/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo/const/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo\\_const\\_tk1\\_000001\\_00021.html](https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_tk1_000001_00021.html)

「建設キャリアアップシステムポータル」 [https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo\\_const\\_fr2\\_000033.html](https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000033.html)

「建設業の魅力を発信するための戦略的広報検討会」 [https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo\\_const\\_tk2\\_000070.html](https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000070.html)

「TEC-FORCE」 <https://www.mlit.go.jp/river/bousai/pch-tec/index.html>

### 【注】

1) 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」によると、職業別有効求人倍率(パートタイムを除く)は、2012年度から2021年度にかけて、全職業計では1前後を推移しているのに対し、建設業関連職業計では2.22から5.09と上昇傾向が続いている。また、同省が公表した「新規学卒就職者の離職状況(平成31年3月卒業者)」によると、新規高卒就職者の離職率は、調査産業計が35.9%であるのに対し、建設業は42.2%と上回っている。

2) 総務省統計局の人口推計によると、2000年から

2020年にかけて日本の総人口は横ばいであるが、三大都市圏(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県)の人口は7%増加しており、逆に三大都市圏以外の地方部では同率減少している。

- 3) ここで言う地方とは、前記三大都市圏以外の道県を指す。
- 4) 三大都市圏を除く地域に所在し、知事許可かつ資本金3億円以下の経営事項審査を受けた建設業者4,236社を都道府県別・資本金階層別に分類(層化)し、層化無作為抽出法により無作為に抽出した。なお、標本配分は比例配分法による。調査実施期間は2021年8月16日~同年9月17日、書面またはウェブの任意の方法による回答とし、有効回答数は580件、回答率は13.7%であった。
- 5) 国土交通省「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」の資料によると、令和2年度の平準化率の全国平均は0.77であり、前年度平均の0.76からわずかであるが上昇している。

- 6) 2004年6月4日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004(骨太の方針2004)」において、建設業の新分野進出の円滑化に向けた支援策を取りまとめることが盛り込まれ、以降国土交通省では支援策が展開されている。
- 7) 国土交通省「ブロック別CCUS連絡会議資料(令和4年夏季(第二回)開催)」
- 8) 2013年3月「建設産業の魅力を発信するための戦略的広報検討会」により提言されたアクションプラン。建設産業における広報の取組について、建設産業の社会への貢献が産業イメージ改善に結びついていないことが示されている。
- 9) Technical Emergency Control FORCE: 緊急災害対策派遣隊。大規模な自然災害時に、被害状況の迅速な把握、被害の発生及び拡大の防止、被災地の早期復旧などに取り組み、地方公共団体の支援を行う国土交通省の組織。