

魅力ある建設業と 次世代担い手確保を目指して

～建設人材育成優良企業表彰 国土交通大臣賞 受賞にあたり～

鹿島建設株式会社 安全環境部 労働管理グループ長

鹿島事業協同組合連合会 事務局長 いげた たかや 井桁 卓也

1. はじめに

近年，建設業に従事する技能者の数は減少し，かつ高齢化することが予想されています。持続可能な建設業を実現するためには，就労環境の整備や賃金水準の向上といった処遇改善を図りつつ，建設技能者の社会的地位の向上を実現し，建設業を若い人にとって魅力ある産業にすることが大変に重要であり，いわゆる「次世代の担い手確保」は建設業が取り組むべき喫緊の課題です。

そこで当社は，中期経営計画（2021～2023年）において，「次世代の担い手確保」を最重要課題として掲げ，当社の協力会社組織である鹿島事業協同組合連合会*（以下，「鹿島協連」という）と一体となって，担い手確保・育成に関する諸施策を推進・展開しています。

今回は，当社と鹿島協連にて取り組んでいる担い手確保に関する諸施策についてご紹介します。

*当社と取引関係が深い協力会社（約930社）で構成される「中小企業等協同組合法」に基づく法人

2. 建設キャリアアップシステムの活用支援

建設キャリアアップシステム（以下，「CCUS」

という）は，技能者の公正な評価，処遇改善などにつなげる建設業共通の制度インフラであり，2019年4月の本運用開始以来，当社も積極的に推進し，様々な活用支援も行っています。

(1) CCUS レベル別判定手数料等の助成を実施

CCUSカード保有者は年々増加しており，現在業界全体で技能者登録100万人を達成したところですが，当社のアンケート調査によりますと，カード保有者のうちレベル2以上のカードを持つ技能者の割合は約3割にとどまっている状況です。

CCUSカードのレベルに応じた技能者の処遇改善を実現するためには，CCUSの技能レベル別カードの発行が重要であることから，鹿島協連では，厚生労働省が2022年4月に創設した人材確保等支援助成金「建設キャリアアップシステム等普及促進コース」の活用を前提とし，レベル判定手数料等を助成する事業を実施し，技能レベル別カードの普及を目指しています。

(2) CCUS 技能者の建退共済掛金の全額負担

当社は建退共（建設業退職金共済事業）制度のさらなる普及・促進及びCCUSへの登録拡大を進めるため，CCUSに技能者登録を行い，かつ原則2次までの協力会社に所属する技能者について，2021年4月から民間工事においてそれまで50%としていた建退共掛金の負担率を公共工事

と同様に100%とし、技能者の処遇改善を図っています。

(3) 職長手当制度等へのCCUS登録の要件化

優秀な職長及び優良・有望な技能者の確保・定着を目的として運用している「鹿島マイスター(優秀登録職長手当制度)」, 「新E賞(優良技能者報奨金制度)」について、2019年11月から認定要件にCCUS技能者登録であることを追加し、CCUSの普及・促進に努めています。特に「鹿島マイスター」については、CCUSの最上位クラスであるレベル4相当の技能者であることを要件とし、CCUSとの整合を図っています。

3. 若年者入職促進策

(1) 現場見学会, 技能体験会, 出前授業等の実施

建設業の仕事内容, 面白さや魅力を感じてもらおう取組みとして、工業高校・専門学校の学生や教職員等を対象とした現場見学会のほか、小中学生などを対象としたサマースクールなどの取組みをこれまでに全国で開催してきました。

また、建設業の仕事をより深く知ってもらうため、当社グループの所有施設にて「技能体験会」を開催するほか、工業高校等に出向き技能体験をしてもらう取組みとして「出前授業」なども行っています(写真-1)。こうした実際に技能体験をしてもらう行事は建設の仕事のやりがい, 楽しさを感じてもらおう取組みとして大変好評です。

(2) 担い手確保促進のためのDVD制作

当社と鹿島協連では、採用活動ツールの一つとして、各専門工事業や建設業の仕事の内容や魅力を紹介するDVDをこれまでに全15作品製作し、提供しています(図-1)。近年はスマートフォン等の利用者が多いた



写真-1 技能体験型の行事は生徒にも好評

め、DVDのほかにQRコードからオンライン上で視聴してもらう取組みもしています。

(3) 採用活動支援ホームページの公開, 組合員各社のホームページ作成支援

若者の採用活動にはホームページ等の活用が有効です。鹿島協連では、組合員の採用活動を支援する専用のホームページを作成し、組合員の求人



図-1 担い手確保促進のためのDVD

情報, 担い手確保促進のための DVD 映像が Web 上で閲覧できるページ等を掲載しています。

また, 就職活動をする際, 検討先の会社にホームページがあるかどうか, 採用活動に大きな影響があることから, 鹿島協連では組員各社のホームページを安価で作成するサービスを提供し, 組員の採用活動につなげています(図-2)。

4. 人材育成・処遇改善

(1) 鹿島パートナーカレッジの設立・運営

協力会社の人材育成を目的とした「受入れ型」の研修制度である「鹿島パートナーカレッジ」を2021年4月に開講しました。

本カレッジでは, 将来の鹿島マイスターを育成する「テクニカルコース」と経営幹部候補を育成する「マネジメントコース」の二つのコースを設置し, 協力会社の技能者や後継者のキャリアアップを直接支援し, 自社の職種や担当工事だけでなく, 現場や建設業界全体を俯瞰できる幅広い視野とリーダーシップを有する人材の育成を目指しています(図-3, 写真-2)。

(2) 社内外の施設を活用した教育訓練の実施

当社グループが所有する研修施設において多能育成を目的とした独自の研修を実施してい



	テクニカルコース	マネジメントコース
	 鹿島マイスター候補向け	 経営幹部候補向け
対象者	・原則, 鹿島事業協同組合員(鹿島会会員も可), 及び鹿島施工系グループ会社(いずれも, 専属二次も可) ・入社後3年以上, 35歳以下(原則) ・CCUS 技能者登録(必須)	・鹿島事業協同組合員, 及び鹿島施工系グループ会社(いずれも, 一次会社のみ) ・入社後3年以上, 40歳以下(原則) ・CCUS 技能者登録(必須)

図-3 二つのコースを持つ鹿島パートナーカレッジ



図-2 鹿島事業協同組合連合会ホームページ

【参考リンク】

- ・土木の仕事 建築の仕事 鹿島事業協同組合連合会 <https://kajima-kyoren.com/>
- ・鹿島協連 組員向けホームページ構築・運用サービス <https://kajima-kyoren.com/website-service/>



写真-2 当社社員合同の現場見学会・勉強会(鹿島パートナーカレッジ)

るほか、協力会社の富士教育訓練センターでの各種訓練コースの受講を促すとともに、訓練費用相当額の一部を鹿島協連にて助成しています。1999年度から2021年度まで累計で1,437人(65人/年)が助成を利用して同センターの訓練を受講しています。

(3) 「鹿島マイスター」, 「新E賞」の運用

優秀な職長及び優良・有望な技能者の確保・定着、及び技能者の処遇改善に向けた取組みとして、建設業界では最高水準となる優秀登録職長手当制度「鹿島マイスター制度」と優良技能者報奨金制度「新E賞」を運用しています。新E賞については、2021～2023年度までの時限措置として、40歳未満の若手層に厚く支給するよう対象枠を拡大し、若手技能者のモチベーションアップを図っています(表-1)。

(4) 重層下請構造改革への挑戦

施工上の責任所在を明確化して安全管理等の徹底を図るとともに、技能者の処遇改善と生産性の向上を実現するために、同業他社に先駆け、重層下請構造の改革に2021年1月から取り組み、原則2次下請までに限定した施工体制の実現に挑戦しています。

2021年4月から2年間は、協力会社に対する重層下請構造改革の積極的な推進、施策の進捗状況を検証・評価の期間とし、2023年4月から本格的な運用を開始します。

(5) 処遇改善策検証のための労務賃金アンケートの実施

技能労働者の社会保険や建退共の加入状況、

CCUSの登録状況の確認のほか、処遇改善や賃金アップに向けた様々な施策の策定やその効果の検証を行うため、2016年度から半年に1度、当社の全現場の技能者を対象に労務賃金アンケート調査を実施し、担い手確保に向けた様々な施策の改善にも役立てています。

(6) 4週8閉所ほか働き方改革の推進

当社は持続可能な建設業の実現のために、現場における4週8閉所(週休2日:年間104日の閉所なども含む)の実施率を段階的に引き上げており、全ての現場の4週8閉所を目指して取り組んでいます。

また、現場閉所日の増加に伴う技能者の収入減防止を目的として、「4週8閉所の実現に向けた褒賞金制度」の運用を目指しています。

5. その他の担い手育成・確保の取組み

(1) 生産力強化等に関する活動奨励制度の展開

当社は、鹿島協連の組合員を対象に、生産性向上や担い手確保に向けた協力会社独自の取組みを支援する新たな施策として「生産力強化等に関する活動奨励制度」を2021年に創設し、3年間の時限措置として展開しています。

本制度は、当社の生産力強化につながる技術開発、人材確保といった活動に対し、活動経費及び賞金として1件あたり合計300万円を上限に支給する制度で、過去2年度とも多数の応募があったうちから、各年10件を選定し、活動の成果も現れています。最終回となる2023年度も多くの応募が期待されています。

表-1 「鹿島マイスター」と「新E賞」の運用状況

優秀登録職長手当制度「鹿島マイスター」		優良技能者報奨金制度「新E賞」
【スーパーマイスター】 マイスターから約100人を認定 (2022年度:127人) 日額4,000円を支給	【マイスター】 約500人を認定 (2022年度:407人) 日額2,000円を支給	年間約400人を選定 (2021～2023年度は若手枠を含 めて増枠, 2021年度:735人) 年額10万円を支給

(2) 退職自衛官の採用活動支援

当社と鹿島協連は2014年度から退職予定の自衛官を対象に、当社グループ会社や主要な協力会社への採用活動支援を行っています。各地の自衛隊基地・駐屯地の指揮官と協力会社との交流，退職自衛官向け企業説明会への参加を支援しており、これまでに約200人が入職しています。今後も継続して採用ができるよう積極的に支援していきます。

(3) 複数職種・企業の参加による合同入職式の開催

当社と地区協力で複数企業の入職者を対象とした「合同入職式」を開催する取組みを実施しています（写真－3）。個々の専門工事業者における入職者は少人数であっても，複数企業の入職式を合同開催することにより，業界全体の「物づくり」のスケールの大きさや達成感，仕事のやりがいや伝わりとを考えています。地区専門工事業者の同期入職者の存在を認識してもらうことで，定着率の向上や業界内の人材交流にもつながることが期待されています。



写真－3 地区合同入職式

6. おわりに

近年頻発している自然災害を目の当たりにして，私たち建設業が，強靱な国土づくりの担い手として，そして地域の守り手として，極めて重要な役割を負っていることを改めて認識させられているところであり，建設業が持続可能な産業であり続けるためには「次世代の担い手確保」は引き続き喫緊の課題です。

そのような中であって，先般，国土交通省が2022年に創設した「建設人材育成優良企業表彰」に当社及び鹿島協連の連名にて応募したところ，最高クラスとなる「国土交通大臣賞」を受賞することができました（写真－4）。

栄えある第一回目の国土交通大臣賞を受賞できたことは，これまで当社及び鹿島協連・協力会社の皆さまが全国で「担い手確保」活動に積極的に取り組んできた成果であると考えます。ご関係各位に対し，心より感謝申し上げます。

鹿島グループはこれからも協力会社の皆さまとも連携しながら，技術者・技能者の処遇改善，働きやすい作業環境と職場づくりに努めて魅力ある建設業を実現し，次世代の担い手確保を積極的に推進してまいりたいと思います。



写真－4 建設人材育成優良企業表彰
「国土交通大臣賞」を受賞
左：斉藤国土交通大臣 右：当社天野社長