

巻頭発言

2045 年問題を見据えた 担い手確保・育成方策

芝浦工業大学 建築学部 建築学科

かにさわ ひろたけ
教授 蟹澤 宏剛



専門工事業界に人が集まらなくなっている。特に、新規高卒の人材難が深刻である。その理由を調べてみると、他産業との競合よりは、産業内での競合に負けている現状が浮かび上がってきた。前者を外部競合と呼ぶことにする。よく言われるように、屋根があって空調が効いた環境での労働条件の優位性である。しかし、主要因はそれではない。大手ハウスメーカーやゼネコンが採用を増やしたことによる内部競合である。

2023 年の工業高校卒業生の求人倍率は 20.6 倍だという¹⁾。17 年度に 10 倍を超え、毎年倍率を伸ばし続けている。「令和の金の卵」とも呼ばれる状況である。

外国人材に関しては、現在、40% 以上の比率であるベトナム人材が来なくなっている。円安で韓国やオーストラリアなどに負けたという見解が一般的である。より高賃金のドイツなども参入しており、競争は激化している。しかし、現地で調べてみると必ずしも日本の人気がなくなったわけではない。こちらは、飲食料品製造業やビルクリーニング等との外部競合に負けている。賃金水準が同程度であれば、労働環境が良い方に流れる。また、大卒人材には日本は人気があるが受け皿が不足している。

ハウスメーカーの採用の多くは大工である。職種別にみた場合に最も危機的状況にある大工は、2020 年の国勢調査では、90 万人以上だった 1980 年の 1/3 以下にまで減少し、2035 年にこの半分、45 年には 1/3 まで減少する。大工以外も 45 年には半減する。これを仮に 45 年問題と呼ぶ。

この危機を乗り越えるため、ハウスメーカーは、従来、専ら下請工務店に頼っていた施工を、自ら直接雇用する大工で行う戦略に切り替えたと

考えてよかろう。大工は、その多くが一人親方で、身分が不安定、処遇低迷などの問題があったが、そこに一石を投じるものでもある。休日や賃金は製造業のセンスであり、かなりの好条件である。

ゼネコンが採用するのは、管理技術者である。技術者は、数の不足だけでなく質の問題が深刻化しつつある。昨今、現場における施工瑕疵が顕在化することが多くなったのは気のせいではあるまい。経験がものをいう管理者を早いうちから育てようという趣旨は分かる。しかし、川上側で人材を採りきってしまい、専門工事業界に人が流れてこなくなったら、より深刻な問題が生じるのではないか。

この困難な問題を解決するには、個社ではない建設業界全体での人材バンク的発想が必要である。入職窓口を一本化すれば、ミスマッチの防止や業界内での転職が可能になり他産業への流出が防げる。育成と評価の仕組みが構築されれば、目標が定めやすくなる。育成が個社の問題でなくなれば、コスト負担の偏重やいわゆる引抜き問題も防げる。それにより技能者から技術者への道が拓ければ、ピークが早い技能者の賃金問題、経験豊富な管理者不足問題の解決の糸口になる可能性もある。外国人にも適用できれば、大卒人材の受け皿が広がり、日本で働き続けるモチベーションも向上するであろう。夢物語のように思われるかもしれないが、日本以外の先進国には、これに類したシステムがある。手をこまねいてはいられない。45 年問題を見据えた真摯な取り組みが必要である。

1) 公益社団法人全国工業高等学校長協会：進路対策委員会報告による