

担い手確保・育成に向けた新たな取り組み

高須 博輝¹

¹近畿地方整備局 企画部 技術管理課 (〒540-8586大阪府大阪市中央区大手前1-5-44)。

建設業は、地域のインフラ整備やメンテナンス等の担い手であると同時に、災害時には地域の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民の豊かな生活や我が国の社会経済を支える大きな役割を担っている。しかし、建設業就業者の高齢化が進行していると共に、次世代の就業者数が減少している現状である。この問題を受け、近畿地方整備局が取り組む担い手確保及び育成に向けた事例を紹介すると共に、今後の課題について検討をする。

キーワード 担い手確保、ワークライフバランス、i-Construction

1. はじめに

現在、建設業で大きな課題となっているのは、建設業就業者の減少及び高齢化の進行である。

建設業就業者が減少している主な理由として、「労働環境の厳しさ」、「将来イメージの悪さ」、「仕事量の減少への不安」などが挙げられると考えており、若手が入職・定着しづらい状況になっている。実際のところ、建設業就業者数（2015年平均）は500万人であり、ピーク時（1997年平均）から約27%も減少している現況である。

また、我が国が超高齢化社会が問題となっていると同様に、建設業就業者の高齢化の進行も深刻な問題となっている。2015年度時点では、50歳以上が約34%、29歳以下が11%と高齢化が進行している。その上、50歳以上の就業者の内の大半は約10年後には建設業を引退することになる。高齢化が進行することにより、若年入職者不足による担い手不足から、次世代への技術継承が大きな課題となっている。（図-1）

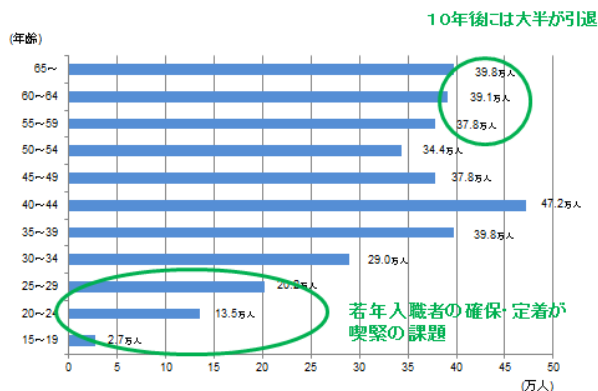


図-1 年齢階層別の技能労働者数（平成26年）

そこで若者にとって魅力ある建設業にしていく必要があり、従来からの建設業のイメージである「きつい、危険、汚い」の旧3Kを払拭し、「給与、休暇、希望」の新3Kを目指すことが必須である。

担い手確保と育成に向けた更なる強化に向け、近畿地方整備局の取り組みについて紹介すると共に、今後の課題について検討することにする。

2. 現場環境改善への取り組み

若手技術者育成及び女性技術者・技能者の活用が必要とされている中、現場環境のイメージの悪さが問題になっており、若年・女性入職者不足の要因となっている。

例えば、工事現場のトイレの現状として、汚くて臭い、夏は暑く冬は寒いなどがある。その結果、清潔なトイレを求め離れた場所まで移動し使用することにより、作業効率が低下したり、トイレに行かなくするために水分補給を我慢することにより、熱中症になる危険性が増えるなどの現状になっている。

そのことを踏まえ、工事現場における作業環境を改善し、男女問わず誰もが働きやすい現場環境づくりに向け、様々な取り組みを行っている。

今回導入しているトイレは「環境改善型トイレ」といい、水洗方式等を採用し、臭い対策、目隠し、防音、鏡や手洗いが設置されているものをいう。現場見学会が開催されるなど、一般の方が頻繁に出入りしたり、公道や民家に近く、見た目や臭いが気になる場合などに、積極的に導入している。

取り組みで多く目にするのは、女性技術者に配慮した環境づくりであり、様々な工事現場で実施されている。

例えば、トイレを男女別に分けるだけでなく、女性専用トイレ・洗面所・ロッカーをまとめた女性専用休憩室を設置しており、休憩スペースには畳を敷き、トイレに

は空気清浄機能付LEDセンサーライトを設置している例がある。(写真-1)



写真-1 女性専用休憩スペース

また、歩行者の通行が多いなど、公衆からの目につきやすい現場等には、現場（建設業）のイメージアップを図る目的として、内部の環境改善だけでなく、外部から見た際の現場環境改善も行っている。仮囲材には清潔感のある白色の仮囲材を用い、工事説明看板には、工事に従事している技術者の顔写真（写真-2）を用いるなどしている。



写真-2 工事説明看板による環境改善

この現場環境改善の取り組みにより、清潔で快適な現場環境に一步前進するとともに、未来の建設技術者に向けての魅力向上につながる。

3. 勤務形態改善への取り組み

～ワークライフバランス（WLB）について～

休日を取得しにくい事など労働条件が厳しいことから、若年入職者不足が非常に深刻化している状況になっている。

(1) 土日完全休日化促進試行工事の取り組み

建設業の現場では図-2に示すように、休日の取得状況として約7割の人が4週4休以下で働いている。

この状況をふまえ、建設現場において現場閉所の土日完全休日を確保しやすくすることにより、新規入職者を増やす環境作りを実施する。

内容としては、主任監督員が工事書類で土日完全休日実施状況を確認し、対象期間を通じた取得状況により、工事成績評定において表-1に示すように、1～5点加点する。

「土日完全休日」で次世代の若い技術者にアピールできるとともに、次の工事が受注しやすくなるというメリットがある。

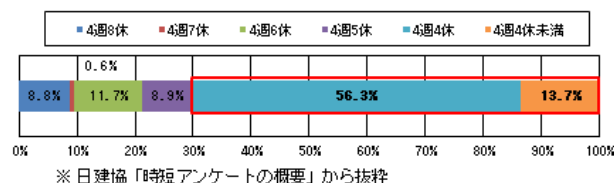


図-2 建設業の休日の取得割合

表-1 工事成績評定

休日取得率	加 点	備 考
全土日実施	5 点	休日取得率は、土曜・日曜の休日実施日数を土曜・日曜の全日数で除し、小数点以下第3位を四捨五入のうえ百分率表示する。
88%～全土日実施未満	4 点	
75%以上～88%未満	3 点	
63%以上～75%未満	2 点	
50%を超えて 63%未満	1 点	

(2) 長期休暇の取得促進についての取り組み

総合評価落札方式で発注する工事及び業務、プロポーザル方式で発注する業務において、配置予定技術者の成績、表彰等を評価する期間は、表-2のとおりになっている。

しかし、技術者がやむを得ず長期休暇（産前・産後休業、育児休業、介護休業及び傷病休業）表-3を取得した場合、評価する期間が長期休暇期間の期間分、実質短くなることから、評価期間を見直すことになった。

参加表明書に超過休暇が確認できる資料を添付することにより、配置予定技術者の成績、表彰等の評価期間において、図-3に示すように長期休暇を取得した期間に相当する期間を加えることが出来る。

評価期間に加えられる期間として、1年以上2年未満の場合1年、2年以上3年未満の場合2年となっている。

表-2 技術者の実績を評価する期間

【工事】		
項目	実績を評価する期間	備考
同種工事の経験	過去15年間	競争参加資格要件
同種工事の実績	過去15年間	配置予定技術者の能力
工事の成績	過去8年間	〃
工事の表彰	過去4年間	〃
建設系CPD(継続教育学習)	過去5年間(※)	〃
※5年間の推奨単位の場合		
【業務】		
項目	実績を評価する期間	備考
同種・類似業務の経験	過去10年間	競争参加資格要件
同種・類似業務の実績	過去10年間	配置予定技術者の能力
業務の成績	過去4年間	〃
業務の表彰	過去4年間	〃

表-3 対象となる長期休暇

名称	定義	証明できる資料(例)	評価期間内の のトータル
産前休業	出産予定日の6週間前(双子以上の場合 は14週間前)から、請求すれば取得で きる休業。	母子手帳の写し、会社への申 請書又は証明書等	1年以上対象
産後休業	出産の日から8週間は、就業できない。 産後8週間を過ぎた後、本人が請求し、医 師が認めた場合は就業できる。	“	
育児休業	男女労働者が、会社に申し出ることによ り、1歳に満たない子供を養育するための 休業。申請により、1歳6ヶ月の延長も可能。	出生届受理証明書、入園不承 諾証明書、会社への申請書又 は証明書等	
介護休業	負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の 障害により、2週間以上の期間にわたり常 時介護を必要とする状態にある対象家族 を介護するためにする休業。	医師の診断書、会社への申請 書又は証明書等	1年以上対象
傷病休業	怪我や疾病等によるもので、会社が定め る休業。	医師の診断書、会社への申請 書又は証明書等	1年以上対象

【イメージ図】

長期休暇を取得した期間に相当する期間を評価対象期間に加える措置

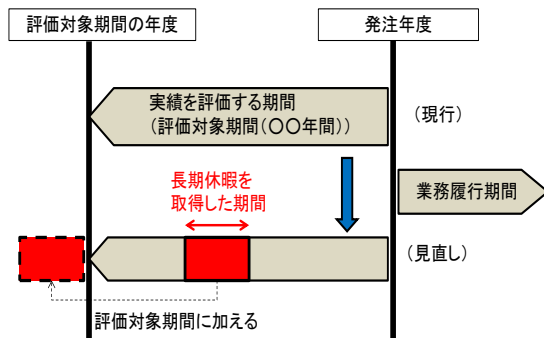


図-3 評価期間の拡大

(1)、(2)の取り組みにより、業界への就業率の向上・継続就業を支援するとともに、ワークライフバランス(WLB)の促進に繋げていくことが期待される。

4. 建設業の生産性向上への取り組み ～i-Constructionの推進～

現在、現場の生産性に関する4つの現状が問題となっている。その4つの現状とは、①労働力過剰を背景とした生産性の低迷、②生産性向上が遅れている土工等の建設現場、③依然として多い建設現場の労働災害、④予想される労働力不足である。

①については、建設業就業者数および建設投資の減少から起こっている問題であり、建設投資のピークであった平成3年を機に、就業者の減少を上回って、労働力過剰となり、建設現場の生産性向上が見送られてきた。(図-4)

②については、例として、トンネル工事ではNATM工法により約50年間で生産性を最大10倍に向上しているが、土工・コンクリート工では生産性が横ばいであり、改善

する余地がある。土工や現場内コンクリートの施工現場では、丁張りや足場の設置に多くの人手を要している。

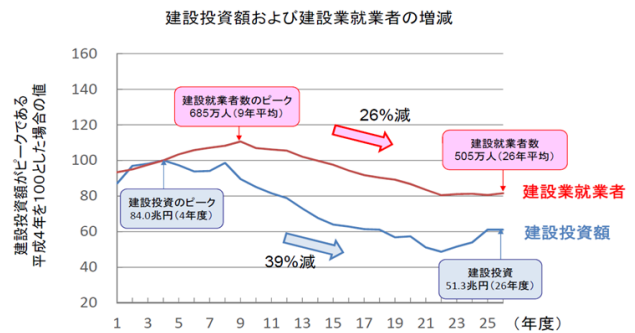


図-4 建設投資額および建設業就業者の増減

③については、全産業と比べて、建設業は2倍の死傷率である。

④については、やはり就業者の高齢化が問題となり、約110万人の高齢者が10年間で離職による労働力不足が問題になっている。

これらの問題を受け、建設現場における一人一人の生産性を向上させ、企業の経営環境を改善し、建設現場に携わる人の賃金水準の向上を図るとともに安全性の確保を推進する取り組みが「i-Construction」である。

主に国土交通省が行っている取り組みは、3つある。

(1)測量・設計から施行・検査、さらには維持管理・更新までのすべてに導入する「ICT技術の全面的な活用」、(2)寸法等の規格が標準化された部材の拡大を行う「規格の標準化」、(3)2か年国債の適正な設定等により行う「施工時期の平準化」である。

(1)では、ドローン等により3次元測量を行い、3次元測量データによる設計・施工計画を実施し、ICT建設機械による施工を行うことで、建設現場の生産性の向上につながる。(写真-3、4、5)

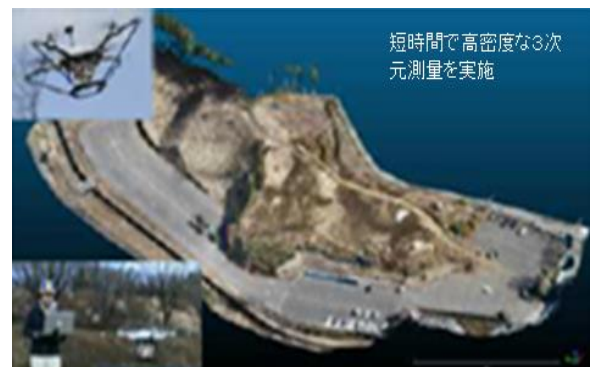


写真-3 ドローン等による3次元測量

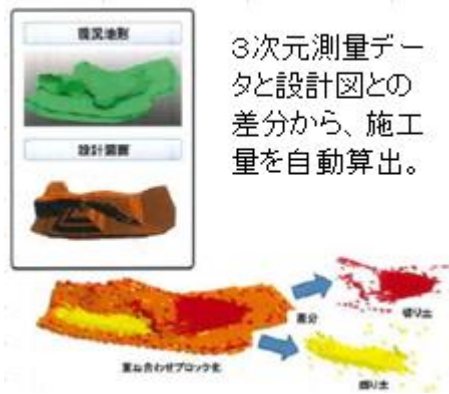


写真-4 3次元測量データによる設計・施工計画



写真-5 ICT建設機械による施工

(2)では、現場打ちの効率化・プレキャストの進化などの工法により省力化、工期短縮が実現できる。

(3)では、予算が単年度制のため、年度末に工期末が集中し繁忙期となる一方、年度明けは閑散期となり、技能者の遊休が発生している。そこで、2か年国債の適正な設定等により施工時期の平準化(図-5)を行うことで、年間を通じて収入が安定し、休暇が取得しやすい環境になる。

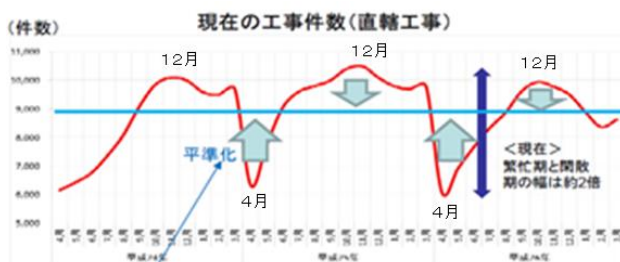


図-5 施工時期の平準化

その3つの取り組みにプラスし、近畿地方整備局では、現在実施しているワンデーレスポンスの徹底や工事施工調整会議(三者会議)の開催に加え、全ての受注者が取り組める現場での生産性の向上策として「受発注者間のコミュニケーションによる施工の円滑化」に取り組んでいる。

主な内容として、工事進捗会議を2週に1回以上の頻度で実施し、工事の進捗状況を主に、工事実施に関する全般的な課題、技術的な提案などについて打ち合わせを行い、受発注者間の協議短縮や意思疎通を図り、現場の進捗率を上げ、生産性や技術力の向上につなげることを目的としている。

「受発注者間のコミュニケーションによる施工の円滑化」を含めた4つの取り組みを円滑または効果的に推進するために推進本部や、推進本部会を設置するなど、体制を強化している。

また、i-Constructionに関する知識や技術力の向上を目的として、職員や業団体に対する説明会、新技術・情報化施工の研修、現場・工場見学会を行っている。

i-Constructionが広く浸透することにより、一人当たりの生産性が約5割向上し、

- ・企業経営環境を改善
- ・現場で働く技術者の賃金水準の向上
- ・安定した休暇の取得
- ・安全な現場

の実現を期待している。

5. まとめ

建設業は、地域のインフラ整備やメンテナンス等の担い手であると同時に、災害時には地域の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民の豊かな生活や我が国の社会経済を支える大きな役割を担っており、とても魅力的な仕事である。だが、若者の建設業に対する必要性の理解不足やイメージの悪さにより、建設業への就業数が減少していると思われる。今回紹介した取り組み以外にも近畿地方整備局では若手技術者・女性技術者を積極的に活用する様々な取り組みを行っている。

私は、大学で土木学科に入学し、初めて建設業について学んだ。普段何気なく使っている道路や鉄道など多くの場面で建設業が活躍しており、それを作り上げるために多くの技術者たちがやりがいを持ち、仕事に取り組んでいると感じ、就職でこの業界に進みました。しかし、建設業に触れる機会が無ければ、建設業に対するイメージも悪いまま、この時代の若者が就業するのも少ないと考える。

そのため、これから必要となるのは、進路を決めようとする高校生・大学生等の若者に、建設業の必要性・魅力・やりがいを伝えていく取り組みもあわせて行っていくべきだと考える。

建設業を「給与、休暇、希望」の新3Kにするための取り組みは、近畿地方整備局だけが精力を上げて取り組むのでは無く、建設業界が一丸となり、魅力とやりがいのある環境を作り、担い手確保と育成に向けて更なる強化をしていかなければならない。