

# 建設産業の人材確保・育成に係る現状と課題

## －中核的なセンター機能の確立－

(中間報告)

平成 25 年 5 月

一般財団法人建設業振興基金

## 目次

1. はじめに	2
2. 現状認識	2
(1) 建設産業の現状	2
(2) 建設産業における若年就業者の減少と高齢化の状況	3
(3) 若年者の進路・就職の状況	4
(4) 工業高等学校、専門学校、大学及び職業訓練校の職業教育の現状	4
(5) 建設技能労働者・技術者の職業訓練を取り巻く環境	6
3. これまでの検討の過程で見えてきた課題	7
(1) 教育訓練の充実について	7
(2) 教育機関との連携強化について	7
(3) 社会や家庭、学生・生徒に向けた広報活動について	8
(4) 中核的なセンター機能の確立について	8
4. 今後の検討	9
(別紙)	
「建設産業人材確保・育成方針策定会議」開催状況	10
「建設産業人材確保・育成方針策定会議」委員名簿	10

# 建設産業の人材確保・育成に係る現状と課題-中核的なセンター機能の必要性- 中間報告

平成 25 年 5 月  
一般財団法人建設業振興基金

## 1. はじめに

当財団は、次の趣旨により、本年秋に建設産業界としての体系的な技能労働者・技術者の確保・育成に関する方針をとりまとめるため、「建設産業人材確保・育成方針策定会議（別紙）」を設置し、3 回にわたる会議を開催する他、各県建設業協会会長等と人材確保・育成に係る現状について意見交換を実施してきた。この中間報告は、これまでの成果をとりまとめたものである。

（建設産業人材確保・育成方針の策定趣旨）

- ・現場施工能力の再生を図り、将来的にも地域を支える足腰の強い建設産業を構築するため、建設産業界として、その担い手となる技能労働者や技術者の確保・育成に体系的かつ積極的に取り組む必要がある。
- ・昨今の若年者の厳しい就職事情や就業意識の変化等を踏まえ、地域の経済及び雇用を支えてきた建設産業は、就労環境を整え、若年者に魅力的かつ安定した就労の場を提供する役割を担っている。また、建設産業への若年者の就業を促進するに当たっては、工業高等学校等教育機関との連携が重要である。
- ・建設産業界として、体系的な教育訓練を実施するだけでなく、個々の企業が取り組む教育訓練に対する情報提供や支援、行政機関との総合的な調整、教育機関との連携又は各種広報活動等を行う中核的センターの必要性について検討する必要がある。

## 2. 現状認識

### （1）建設産業の現状

○建設投資の減少につれて寄与度は小さくなってはいるが、建設産業は地域の経済・雇用を支えている。

#### ①建設投資額

- ・建設投資（名目ベース）は、平成 4 年度の 83 兆 9,708 億円をピークに平成 22 年度（見込み）は 40 兆 8,700 億円と半分以下まで減少した。ただし、平成 23 年度以降は、東日本大震災の影響などにより増加傾向に転じ、平成 24 年度の見通しでは 45 兆 3,100 億円となっている。

#### ②建設業許可業者数

- ・建設業の許可業者数は、平成 23 年度末時点で 483,639 業者であり、ピーク

時（平成 11 年年度末 600,980 業者）から 19.5%減少している。

### ③建設業就業者数

- ・国勢調査（総務省）によると、建設業の就業者数は、平成 7 年の 663.1 万人から平成 22 年で 447.5 万人と 32.5%（△215.6 万人）減少しており、全産業就業者に占める割合も 10.3%から 7.5%に低下している。

### ④地域経済・雇用における建設業の状況

- ・国民経済計算（内閣府）による建設業の全産業に占める割合（産業別 GDP 構成比）では、平成 2 年から平成 22 年の間に 11.5%から 5.7%に低下しており、地域別では 3 大都市圏を中心に低い値を示し、26 都府県で 6%を切っている（平成 21 年 県民経済計算（内閣府））。一方で全産業就業者に占める建設業就業者の割合では 26 道県で 8%を上回っており、依然として建設産業は、地域の雇用を支えている。

## （2）建設産業における若年就業者の減少と高齢化の状況

- 少子高齢化が急速に進展している中、建設業は全産業平均と比べて、若年就業者の減少と高齢化の進展が速い。

### ①若年就業者の減少と高齢化の進展

- ・国勢調査における建設業就業者数の年齢構成をみると、平成 7 年から平成 22 年の間に 30 歳未満が 140.7 万人から 48.4 万人と 65.6%減少し、全建設業就業者に占める割合も 21.2%から 10.8%と大きく減少している。一方、60 歳以上は 87.1 万人から 97.3 万人と 11.7%増加しており、全建設業就業者に占める割合も 13.1%から 21.7%に増加している。（就業者の年齢構成全産業平均、30 歳未満は 16.6%、60 歳以上は 19.5%）

### ②建設業への若年者の入職・離職の状況

- ・雇用動向調査（厚生労働省）によると、建設業への入職者数は減少傾向にあり、特に若年層の入職者数の減少が著しく、平成 22 年の 30 歳未満の入職者数は 7.4 万人で、平成 12 年の 24.8 万人と比較して 70.1%減少している。
- ・この間の離職の状況（雇用動向調査）は、各年次で入職者数を離職者数が上回っている。常用労働者数に占める離職者数の割合は、30 歳未満で 18.6%（全体平均 14.9%）となっており、若年層の離職割合は高い状況となっている。
- ・建設業離職者の転職先産業は 48.5%が建設業であるが、30 歳未満では 29.6%と低く、約 7 割が建設業から他の産業へ転職している（平成 22 年 雇用動向調査）。
- ・新規学卒者の 3 年以内離職率は、平成 21 年 3 月卒業者で、建設業は 35.0%と全産業の 32.5%、製造業の 20.7%と比べ高い状況にある。（新規学卒者の離職状況に関する資料（厚生労働省））

### (3) 若年者の進路・就職の状況

○若年者の就職事情は厳しい状況にあり、かつ、安定的な職に就けていない者が多い。

- ・中央教育審議会答申（平成23年1月31日）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の附属資料によると、
- ・大学等の高等教育段階の卒業生では、進学者等を除いた約70.9万人のうち19.7%にあたる約14.0万人が、高等学校等の後期中等教育段階の卒業生では、進学者等を除いた約29.3万人のうち36.5%にあたる約10.7万人が、就職していない、もしくは、アルバイトなどの一時的な仕事に就いていると推計されている。
- ・また、大学等の高等教育段階では、就職者約56.9万人のうち35.0%にあたる約19.9万人が、高等学校等の後期中等教育段階では、就職者約18.6万人のうち40.3%にあたる約7.5万人が、就職後3年以内に離職すると推計されている。

### (4) 工業高等学校<sup>1</sup>、専門学校、大学及び職業訓練校の職業教育の現状

#### ①建設業への就職状況

- ・学校基本調査によると、高等学校工業系（全日制・定時制）の平成24年3月卒業生に占める就職者の割合は62.6%であり、進学者の割合は33.8%（大学進学15.6%、専門学校等進学18.2%）となっている。高等学校工業系の就職者数全体に占める建設業就職者の割合は14.3%となっている。

#### ②職業教育の現状(これまでの意見交換より)

(工業高等学校)

- ・全国高等学校建築教育連絡協議会が全国の工業高等学校建築系学科の教員に対し行ったアンケート調査（平成25年3月）によれば、生徒も保護者も就職先として地元志向が強い傾向にあり、特段、建設業を嫌っているという回答はない。また、建設産業界は、高等学校の求人票の解禁日である7月1日をもっと意識する必要がある。建設企業からの求人票の送付が遅くなると、早い段階から生徒や保護者の意識が他業種に向けられてしまう傾向がある。
- ・建設企業でのインターンシップの受入先が少ないために、建設業への就職希望を持つ生徒が、サービス業や製造業で実施せざるを得ないケースがある。
- ・学校側としては、管理運営上の面だけでいえば、学校内で実施される出前講座は受け入れやすい。プロの技能を間近に見る事ができ、直接指導してもら

<sup>1</sup>工業科を設置する高等学校を含む意味で記載。

える良い機会である。

- ・建設関連の資格取得や有用な各種検定、競技会へのチャレンジ等によって、建設業への就職意識等が高まる側面もある。しかしながら、学生・生徒等を対象に独立して実施されていた施工技術者試験が、2級施工管理技術検定（学科試験）に統合されたことにより、会場数が半減して宿泊・交通費など受験料以外に負担する費用が増加したことや試験統合後、難易度が上がり高校生の合格率が低下したこと等が原因で、高校生の受験者数が減少した。
- ・企業においては、資格を持った即戦力を求める傾向が強くなってきており、資格取得までに時間を要する若年者、特に工業高等学校の新卒者を採用しづらい傾向にある。資格制度のあり方については、その質を担保しつつ、いかに若年者への門戸を広げいくか検討が必要である。

#### （専門学校）

- ・平成22年度の専門学校（専修学校専門課程）の卒業者に占める就職者の割合は75.4%となっている。また、大きな特色として92.6%が学んだことに関係する分野に就職している。
- ・一方で、建築系を例にとると、学生の志望が意匠系（デザイン）に集中する状況があり、現実の求人との間に大きなギャップがある。ものづくりを担う現業職の人材を確保していくには、教育を複線化し、多様なルートで社会に出て行く仕組みが必要である。

#### （大学）

- ・大学の建築学科を卒業した学生、あるいは進学を希望する学生の多くが、建築家や設計者などデザインの仕事を希望しているが、卒業生の多くが、総合建設業や住宅メーカーに就職し、施工管理の職種に就いている現実がある。
- ・大学教育において、施工管理や現場における施工プロセス等に関するカリキュラムが非常に少なく、また、設計においても意匠、デザインに重点が置かれ、施工図や製作図など施工段階での生産設計を教えていない。こうした乖離を埋める取り組みが必要である。

#### （企業内職業訓練校）

- ・一例ではあるが、企業内に職業能力開発促進法に基づく職業訓練校を設置した専門工事業者は、人材育成に力を入れている企業であることが評価され、開校から20年間に渡り、安定して5～7名の高等学校新規学卒者を採用できている。厚生労働省の助成金の活用や元請企業の協力もあるが、継続の大きな要因は、人材育成に対する強い意思である。
- ・立地や場所に制約があること、施工現場においては、規律やコミュニケーション

ョンが重要であるとの認識から、富士教育訓練センターを活用し、教育の充実を図っている。

- ・企業等が行う職業能力開発に対し、厚生労働省の助成金が活用できるが、よりわかりやすい情報提供が求められる。

(富士教育訓練センター)

- ・あらゆる専門工事業の職種に対応した教育訓練が可能であり、技能労働者を対象とした教育訓練を中心に、総合工事業においても技術者向けの研修に活用されている。また、工業高等学校・専門学校・大学にも活用されており、学生・生徒だけでなく工業高等学校の教員を対象とした研修や講師が学校に出向いて行う出前講座も実施している。
- ・この他、東日本大震災で被災した離職者を対象とした建設機械運転や除染作業従事者への教育訓練や海外技能実習生に対する教育訓練も実施している。
- ・当センターの特徴は、利用者個々のニーズ、企業や団体の人材育成方針や目的に合わせたカリキュラムをオーダーメイドで構築し、人材育成を行っていることである。例えば、総合工事業者の若手技術者向け研修では、鉄筋、型枠の組立をカリキュラムに盛り込み、普段とは違う立場や視点を体験させることによって、実際の現場における状況判断等に役立つような工夫をしている。また、研修修了後は、企業等との意見交換を行い、教育訓練の内容や効果を照査し、次回に繋げている。
- ・施設が築50年超と老朽化しており、また、インターネット環境の整備など施設面での課題がある。

(5) 建設技能労働者・技術者の職業訓練を取り巻く環境

○競争の激化等により、厳しさを増す建設業経営の中で、企業にとって、人材確保・育成が厳しい状況になっている。

- ・法人企業統計（財務省）によると、建設業の営業利益率は、全産業と比べ低い水準になっている。
- ・能力開発基本調査（厚生労働省）によれば、建設産業が認識する人材育成の問題点として、各企業における認識率が高いものには「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」、「人材を育成しても辞めてしまう」があげられている。

○建設企業の人材確保・育成の実情（これまでの意見交換より）

- ・企業が、若手を積極的に採用し、育成していくためには、中長期の安定的な建設投資（受注量）が見込まれることが必要である。

- ・型枠・鉄筋などの職種で技能労働者が極端に不足している。これらは、技能労働者の腕に頼る部分が多く、機械化や合理化が難しい職種であり、東日本大震災の影響で拍車がかかっている。
- ・休日や収入が不安定であることや思うような昇給が見込めないことなどを理由に若手技能労働者が離職するケースがある。雇用者側も固定費負担による経営リスクを回避したい思惑から、すべての人員を固定月給化に移行するなど待遇面の改善が難しいのが現実である。
- ・現場の少人数化によって、先輩社員がOJTを行う時間が充分にとれない環境にある。また、若手社員の雇用を抑えてきたことで、現場によっては、先輩社員との間に大きな年齢差が生じている。

### 3. これまでの検討の過程で見えてきた課題

#### (1) 教育訓練の充実について

- ・現場に人的・時間的な余力がなくなり、これまでOJT中心に行われてきた知識・技術・技能等の継承が難しくなっており、現場におけるコミュニケーション不足や問題解決力の低下を招いている。また、結果として人材育成に時間を要する若年者の採用を控える傾向や入職した若年者がキャリアパスや目標を抱けず、早期に離職してしまう原因の一つにもなっている。  
このため、今後の技術者と技能労働者における教育訓練体系を検討していく上で、これまで現場におけるOJTが担ってきた機能を補完できるようなOFF-JTが求められている。
- ・OFF-JTを推進するに当たっては、教育訓練内容とその成果としての資格取得、人材が目指すキャリアの道筋や基準・条件を明確に示すことが重要である。
- ・上記は建設生産システム全体の課題であり、建設産業界全体の課題と捉える必要がある。建設産業界として人材育成を図る強い意思を持つことが前提であるが、建設産業界としてナショナルセンターを整備、運営することが重要となる。
- ・そのセンターでは、建設産業界・各企業のニーズにあったカリキュラムの開発や講師陣の充実、施設整備の拡充が不可欠である。
- ・また、各種助成金に関する分かりやすい情報提供や社会や家庭、学生・生徒などに対し、建設業の役割や必要性について情報発信していくことが重要である。

#### (2) 教育機関との連携強化について

- ・各都道府県建設業協会では、教育機関と連携し、建設系学科で学ぶ学生・生徒などに対し、現場見学やインターンシップ等を実施しているが、工事量の減少や現場の少人数化等に伴い、現場や受入企業の確保が難しくなっ



てきている。訓練施設を活用した体験学習や熟練技能者が学校等に出向き実施する出前講座は、安全に施工現場を疑似体験できる機会として学校側にも受け入れられやすいことから、こうした取り組みを含め、学生・生徒に建設産業に触れる機会を積極的に提供することが重要である。

- ・とりわけ、工業高等学校は、従来から、専門分野に関する将来のスペシャリスト、地域産業の担い手となる人材を育成する役割を担ってきたところ、その活性化を図るために、建設産業界としては、地域の建設産業への理解を深める努力をするとともに実践教育や採用の面での様々な支援、取り組みを行う必要がある。また、建設産業界は、工業高等学校の生徒の習得した技能・知識等を積極的に評価することも重要である。
- ・工業高等学校に求人票を出す際には、建設産業界は7月1日の解禁日を意識し、意思表示をすることが重要である。教育機関との採用に関する情報交換や連携を強化するとともに、若年者に入社後のキャリアパスを示すことも不可欠である。

### (3) 社会や家庭、学生・生徒に向けた広報活動について

- ・東日本大震災を契機として、建設産業が「作る」だけでなく災害発生時に地域における「守る」・「助ける」役割を担っていることが評価されてきた。また、建設産業は、多様な職種があり、ものづくりの醍醐味、成長の喜びが味わえる産業であるにもかかわらず、その仕事の内容や役割が外から見えにくいという側面がある。このため、マスコミや行政機関、学校など種々のルートを通じて、社会や家庭、特に若年者に対し、わかりやすく建設業の魅力や役割を伝える広報が必要である。

### (4) 中核的なセンター機能の確立について

- ・これらの課題に建設産業界と教育機関が一体的に取り組むためには、学校と建設産業ひいては社会をつなぐ仕組み作りや体系的な教育訓練を通じ、技術・技能の継承と働く者のキャリア形成を担う中核的なセンターが求められている。
- ・中核的なセンター機能は次のとおり。
  - 技能労働者や技術者に対する体系的な教育訓練を実施
  - 企業・建設産業団体が取り組む教育訓練に対する支援や情報提供
  - 教育機関等(工業高等学校、専門学校、大学、職業訓練校)が取り組む実習教育に対する支援や情報提供
  - 国、地方公共団体との総合調整
  - 学生・生徒、保護者、教育機関などへの広報活動
- ・中核的センター機能の拠点となる機関として、「富士教育訓練センター」を位置づけ、その拡充を図る。

#### 4. 今後の検討

当財団は、今後、さらに、行政機関、建設産業団体、教育機関等との意見交換を重ね、今秋には、中核的なセンターの具体化方策を含めた建設産業人材確保・育成方針を策定し、公表する予定である。

(別紙)

「建設産業人材確保・育成方針策定会議」開催状況

<第1回> 平成25年2月1日

- ・建設産業における就業等の状況について
- ・総合工事業、専門工事業各社の取り組み、現状と課題について

<第2回> 平成25年3月1日

- ・教育機関の取組と建設産業との連携等に係る現状と課題について

<第3回> 平成25年4月15日

- ・教育機関の取組と建設産業との連携等に係る現状と課題について
- ・方針策定の趣旨、これまでの議論を踏まえた現状認識等について
- ・方針に盛り込むべき事項(案)について

「建設産業人材確保・育成方針策定会議」委員名簿(敬称略・五十音順)

○委員

氏名	所属・役職
石井 友博	株式会社フジタ 建設本部 建築部長
石澤 拓哉	石澤工業株式会社 代表取締役
内山 聖	一般社団法人建設産業専門団体連合会 副会長
浦江 真人	東洋大学 理工学部 建築学科 教授
大木 康全	株式会社大木組 取締役工事部長
岡田 宏章	練成工業株式会社 代表取締役
小島 聡	全国高等学校建築教育連絡協議会 事務局 (千葉県立東総工業高等学校建設科科长)
鈴木 央	鈴木職業訓練校 学長(株式会社鈴木組 代表取締役)
福田 雄一	一般社団法人日本建設業連合会 常務執行役
本多 敦郎	鹿島建設株式会社 安全環境部 担当部長
増田 進弘	鉄建建設株式会社 土木本部 土木企画部長
松田 正之	全国専門学校建築教育連絡協議会 常任幹事(中央工学校 教務部長)
室川 正和	一般社団法人全国建設業協会 常務理事

○オブザーバー

氏名	所属・役職
榎本 健太郎	国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課長
富士 亘	厚生労働省 職業安定局 建設・港湾対策室長、介護労働対策室長
持田 雄一	国立教育政策研究所 教育課程研究センター 研究開発部 教育課程調査官、文部科学省 初等中等教育局 児童生徒課 産業教育振興室 教科調査官