

建設産業の人材確保・育成対策に期待する



矢部 育夫 (やべ いくお)

株式会社北海道建設新聞社営業局企画部長

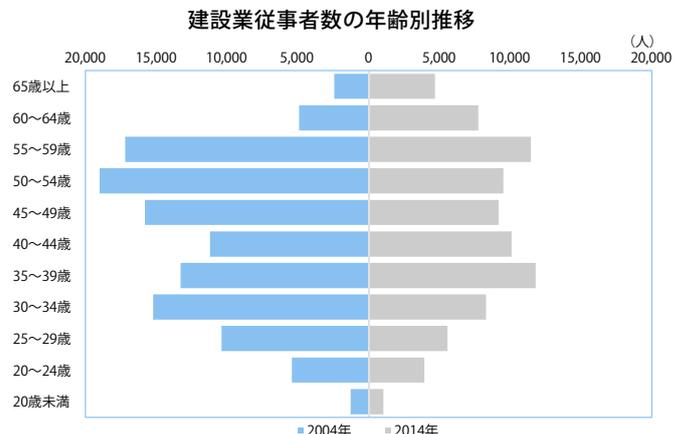
1960年旭川市生まれ。84年早稲田大学教育学部社会学科卒業。同年(株)北海道建設新聞社入社。旭川支社、稚内支局、函館支社勤務。2006年本社報道部。担当は北海道開発局。北海道開発行政や北海道開発事業の取材を担当。連載や社説で北海道開発の意義や、建設業の現状とあるべき姿などを掲載。08年編集局報道部次長、14年営業局企画部長、現在に至る。

北海道内の建設業界が現在直面している最大の課題は「人材」だ。中でも若手技術（技能）者不足は深刻であり、北海道建設業協会などの業界団体は、若手技術（技能）者確保に向けてさまざまな取り組みを進め、国土交通省北海道開発局も、若手技術者の活用を促進する総合評価方式を実施しているが、抜本的な解決には至っていない。建設産業における人材の確保・育成は、建設業関係者だけで解決できる問題ではなく、教育機関との連携や地域の理解と協力があってこそ実現可能となる。若者が夢と希望を持って建設産業に就職し、未来を担っていくためにも、関係機関が一体となった幅広くかつ持続的な取り組みが求められている。

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、2014年の道内建設企業の従事者数（男性、常用雇用）は8万3,290人となっている。10年前の2004年と比べ約3万3,000人、3割減少している。近年の少子高齢化、人口減少の進展により、全産業で見ても減少傾向にあるが、道内全企業の減少率は5%減にとどまり、建設業の減少傾向が際立っている。

建設業の従事者数が他産業に比べ高い減少率を示しているが、2004年と2014年の年齢別の従事者数をピラミッド型のグラフにしてみると、若年層と高齢層で増減が二極化していることがはっきりと表れている。

60歳以上の従事者数は7割増、全体に占める割合も04年の6.3%から15%に急増する一方で、25歳から34歳の従事者数は半減している。全産業でも、全体に占める60歳以上の割合は12%と、04年の6%から上昇し、建設業と同様に高齢化傾向を示している。しかし、25～34歳代は、建設業が半減しているのに対して2割減にとどまり、建設業の若手職員不足が顕著だ。



出典・厚生労働省：賃金構造基本統計調査

東日本大震災とアベノミクスが人材問題を顕在化

建設業界の人材問題は、以前から指摘されていた問題だった。特に専門工事業界では、バブル経済崩壊後の民間建築工事の減少に伴う経営の悪化や、公共工事設計労務単価の低迷などにより、若者の「職人離れ」が加速していた。また、総合工事業界では、公共事業費の減少に伴う受注減や競争激化による収益悪化により、リストラや新卒採用の見送りが続き、従業員の高齢化が進んでいた。

そうした状況下で、建設業界の人材問題を一気に顕在化したのが2011年3月に発生した東日本大震災とその後のアベノミクスだった。

東日本大震災の復旧・復興工事の本格化に伴い、北海道からも職人が大量に被災地に流れ込み、給与面での待遇の良さから長期にわたって滞在するケースが続出した。北海道から被災地への職人の転出は、道内の絶対数が不足する中、専門工事業界に深刻な影響をもたらした。

2013年に入ると、安倍政権による「アベノミクス」が始動。積極的な財政出動に伴う大型補正予算の編成は、それまで長年にわたって公共事業費の削減に苦しめられてきた総合工事業界にとって「恵みの雨」となった。しかし、経営の効率化に向けて、最小限の人員でやりくりしてきた企業は、予算の増加を歓迎しつつも、円滑な施工を遂行するために、技術者の確保が最大の課題となった。また、2013年は、2014年4月からの消費税率引き上げを控えて、マンションなど民間建築の駆け込み着工が激増したことも人材不足に拍車をかけた。

北海道建設業信用保証㈱が毎年四半期ごとに実施している道内企業を対象とした景況調査では、2013年7-9月期の調査で、経営上の問題点として「人手不足」が、それまで首位だった「競争激化」を抜いて1位となり現在に至るなど、人材問題は各企業にとって最大の課題となっている。

関係機関と一体となった幅広い施策展開が不可欠

深刻化する人材問題に対して、業界と行政も取り組みを本格化させている。北海道建設業協会と建設産業専門団体北海道地区連合会、北海道商工会議所連合会

の3者は、人材確保対策の一環として、ことし1月に高校生の職業選択で最も影響力がある母親との意見交換会を初めて実施した。業界から建設業の役割に関する説明を受けた母親からは「もっと小さいころから職業体験をさせてもいいのでは」などの有意義な提案があった。

また、北海道建設業協会の労務委員会では、2015年度事業として、技能者の確保・育成に関して、建設産業専門団体連合会と連携して取り組むことを決めている。専門工事企業を対象にアンケートを実施して、課題の把握や認識の共有化を図り、行政などと課題の解決に向けて意見を交換。既存施策で課題を解決できない場合は、行政などに新たな枠組みや施策の創設を要望する考えだ。

行政についても、技能者の処遇改善に向け、公共工事設計労務単価の引き上げや社会保険加入促進に向けての対策、女性技術（技能）者の積極的な活用などの取り組みを実施してきた。北海道開発局では、若手技術者活用を促すために、ベテラン技術者との差が生じにくい配点とした総合評価方式を試行。2015年度もより内容を充実させて試行を継続している。

建設産業が持続的な発展を遂げるためには、人材の確保・育成が最重要の課題だ。業界団体と行政の取り組みは進んでいるが、その効果が目に見えるまでには、残念ながら至っていない。しかし、人材の確保・育成は息の長い取り組みであり、長年の課題の解決に向け、ようやく一歩を踏み出したというのが現実だろう。

建設産業の人材の確保・育成は、業界と関係行政機関だけで解決できる問題ではない。教育機関や他産業との連携が不可欠であり、企業が継続的に人材を確保・育成できるような安定的な予算措置があつてこそ、若者に対して建設業の未来を語るができる。少子高齢化と人口減という社会的な問題が進行する中、建設産業が地域の安全と安心、そして創生を支える基幹産業であることへの理解を深めていくための効果的な施策や取り組みが求められている。