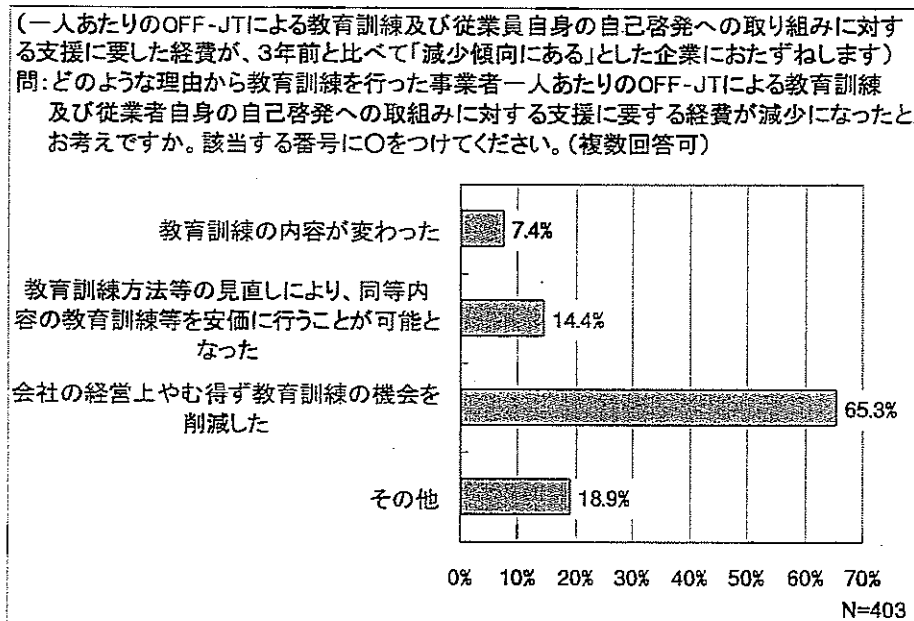


また、同調査によると、建設企業がOFF-JTによる教育訓練や自己啓発に対する支援に要する経費を減らした理由として、「会社の経営上やむを得ず教育訓練機会を削減した」が65.3%を占めている。

そこで、人材育成のための経営的、時間的な余裕といった課題を抱えている中で、必要な技能教育の実施を確保していくためには、一層効率的・効果的な教育訓練方法の検討が必要である。

図表2-7 教育訓練や自己啓発に対する支援に要する経費を減らした理由



資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

2. 2. 3 技能者の新規採用の減少

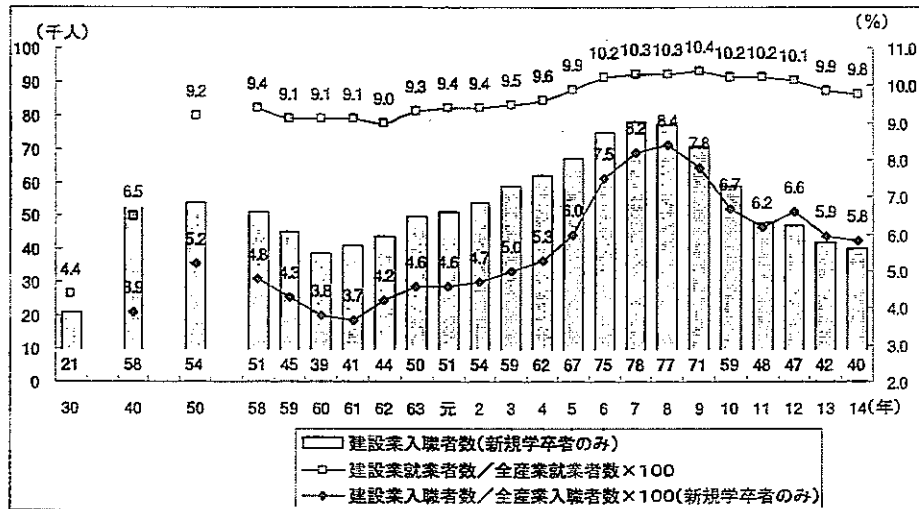
建設業では、建設投資の縮小により経営環境が厳しさを増しているなどの理由で、新規採用が減少している。「学校基本調査」(文部科学省)によると、建設業の入職者は近年減少傾向にあり、平成7年の78千人をピークに平成14年では40千人まで減少している。

また、「養成の在り方調査」によると、建設企業のうち72.1%が「最近(技能労働者を)募集していない」としており、新規の入職者は抑制されている。

このような新規採用の減少は、後述の若年者の定着率の低さとも相まって、技能者の高齢化をもたらしている。就業者の年齢別構成について、「労働力調査」(総務省)によると、建設業は、製造業や全産業と比較して、39歳未満の占める比率が低く、40歳以上の占める比率が高くなっている。

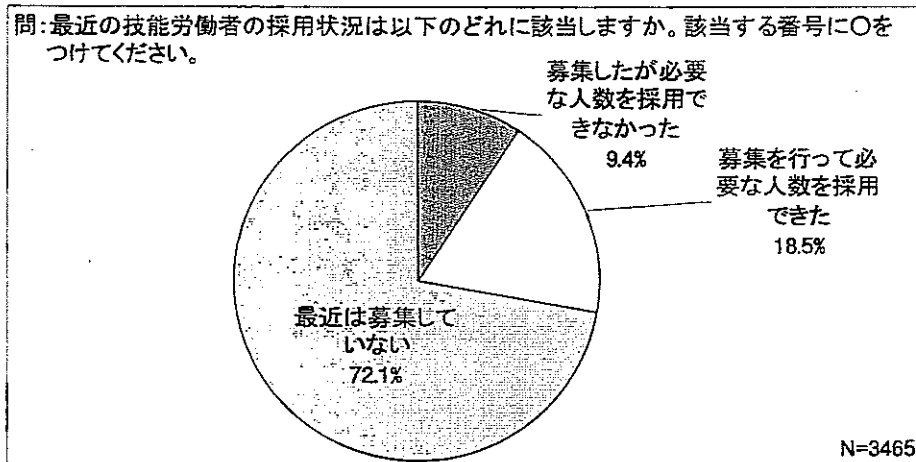
新規採用の減少により、技術・技能の維持・継承に影響を及ぼすことが懸念される。そして、新規採用者を対象とした教育訓練の需要が減少し、このことが新規採用者の研修に訓練コースとしてかなりのウェイトをもっていた教育訓練施設に影響を及ぼしてきている。

図表2-8 建設業入職者数、建設業入職者・就業者数の比率の推移



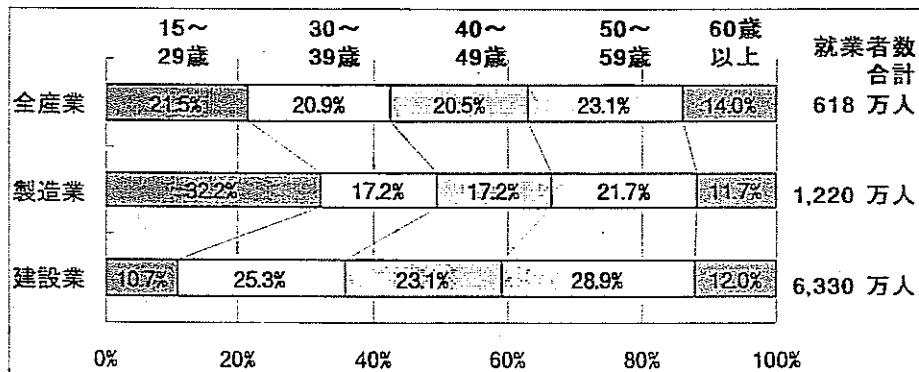
資料：総務省「労働力調査」、文部科学省「学校基本調査」

図表2-9 最近の技能労働者の採用状況



資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

図表2-10 就業者数の分布（年齢階級別）



出典：総務省「労働力調査（平成14年平均）」

2. 2. 4 低い技能者の定着率

建設業においては、若年労働者（30歳未満）の定着率が低くなっているが、これが建設企業が教育訓練に充てる費用を増やしていく一因になっている可能性がある。

「平成9年若年者就業実態調査」（労働省）によると、若年労働者の正社員のうち、調査時点より過去1年間（平成8年10月1日～平成9年9月30日）に退職したものの比率は建設業では25.8%となっており、全産業の18.9%と比して高い割合になっている。また、退職した時点での勤務年数が3年未満だったものが74.6%を占めており、全産業の64.2%と比して高い割合になっている。

「養成の在り方調査」によると、未経験者が一人前の労働者になるまで辞めずに働き続ける人の割合は61.4%となっており、一人前になる前に離職してしまう人は38.6%と1/3以上となっている。若年に限らず、労働者全体をみると、「雇用動向調査」（厚生労働省）によると、建設業における一般労働者の離職率は、15.5%に達しており、産業全体の14.2%や製造業の12.9%と比較して高くなっている。

このような状況に対して、企業側も問題意識を持っている。「養成の在り方調査」によると、建設業における技能労働者を養成する上での最大の課題として、「定着」をあげる企業が53.8%と最も比率が高くなっている。

技能者の定着率が低い結果、教育訓練を行っても建設企業自らにとってプラスになる度合いがその分少なくなることから、取り組みが積極的でなくなり、教育訓練施設に影響を及ぼすことが懸念される。

図表2-11 若年正社員の産業別退職率

産業	若年 正社員	退職者	勤続年数階級				
				1年 未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年 以上
				(100.0%)	(30.2%)	(27.0%)	(17.4%)
建設業	100.0%	25.8%	(100.0%)	(30.2%)	(27.0%)	(17.4%)	(25.4%)
製造業	100.0%	13.0%	(100.0%)	(30.7%)	(16.5%)	(11.7%)	(41.0%)
全産業	100.0%	18.9%	(100.0%)	(33.3%)	(18.6%)	(12.3%)	(35.8%)

資料：労働省「平成9年若年者就業実態調査」

図表2-12 産業別離職率

産業	常用労働者のうち 一般労働者数 (A)	一般労働者の 離職者数 (B)	離職率 (B/A)
建設業	3,906.3 千人	604.5 千人	15.5%
製造業	8,757.8 千人	1,131.4 千人	12.9%
全産業	33,909.2 千人	4,822.6 千人	14.2%

資料：厚生労働省「雇用動向調査」（平成13年）

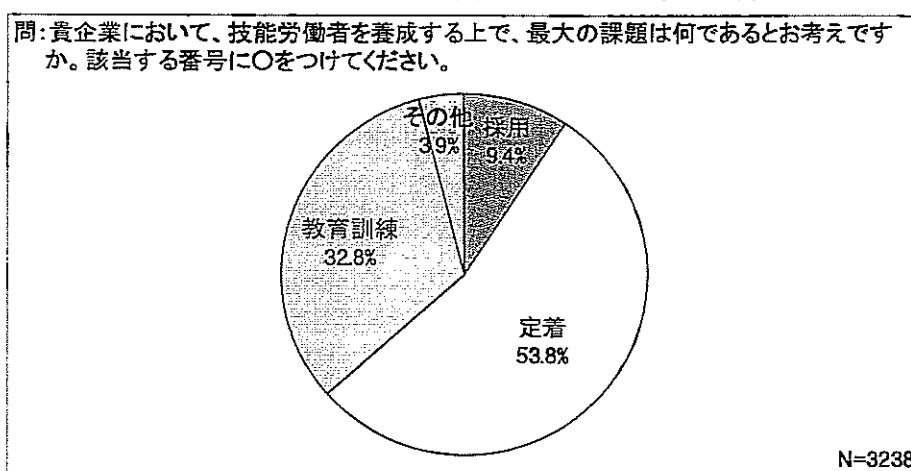
注：離職者とは平成13年中に事業所を退職したり解雇されたもののことをいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除く

図表2-13 一人前になるまでに要する期間と定着率

問 貴企業における定着の状況についておたずねします。 未経験者が一人前の技能労働者になる（貴企業の主観的な判断で結構です。）までには、おおよそ何年の実務経験が必要だとお考えですか。また、採用した未経験者のうち一人前になるまで辞めずに働き続ける人は何割（％）くらいですか。			
	集計対象数	一人前になるまでの期間	一人前になるまで在職する人の割合
職種計	3,650	5.51 年	61.38 %

資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

図表2-14 技能労働者を養成する上での最大の課題



資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

2. 2. 5 技能者の採用・定着のための取組

技能者の新規採用が減り、定着率が低い中で、採用や定着のための取組が十分に行われているとは言い難い。

「技能教育の実態等に関するアンケート調査」（（財）建設業振興基金、（社）建設産業専門団体連合会、以下「技能教育実態等調査」）²によると、（社）全国建設業協会に加盟する各都道府県の建設業協会と（社）建設産業専門団体連合会に加盟する団体において、技能労働者を採用するための取組支援について、「特に行っていない」が30％に達している。また、技能労働者定着のための取組支援についても、「特に行っていない」が21％に達している。

一方、若い段階に技能教育訓練施設で体系的に勉強した技能者は定着率が高い、3年以上働き資格取得や仕事が面白くなると定着率が高まる、との指摘が当研究

2 注：「技能教育の実態等に関するアンケート調査」（（財）建設業振興基金、（社）建設産業専門団体連合会）

平成14年11月～平成15年1月に郵送方式により実施。

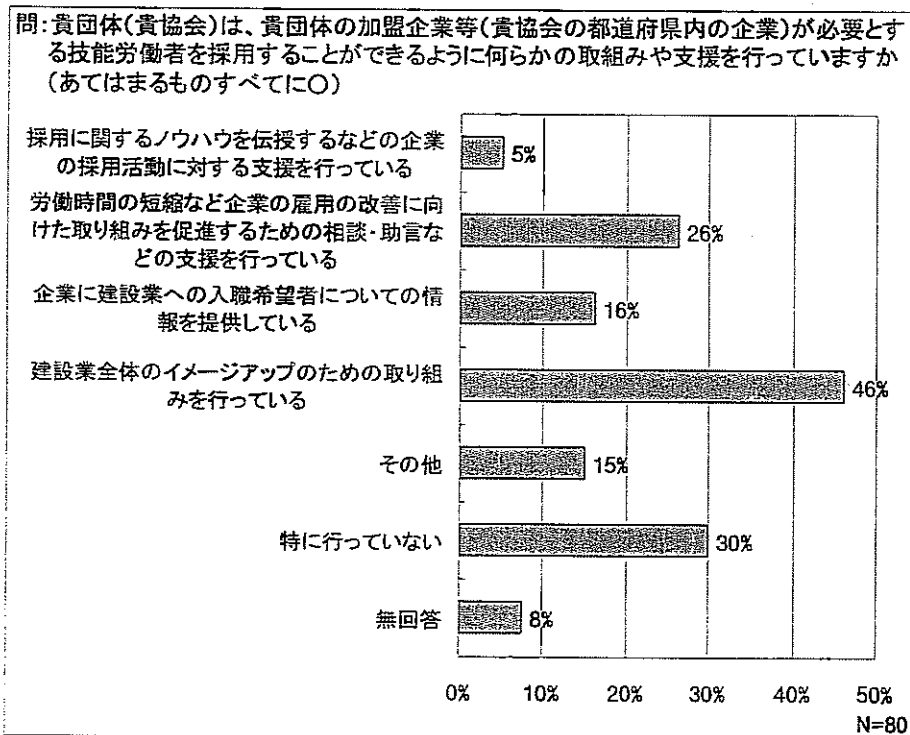
（社）日本建設業団体連合会加盟企業（調査対象63社、回収数30社、回収率48％）、（社）全国建設業協会に加盟する各都道府県の建設業協会（調査対象47協会、回収数45協会、回収率96％）、（社）建設産業専門団体連合会に加盟する団体（調査対象38団体、回収数35団体、回収率92％）を対象。

会でもなされた。

また、教育訓練施設へのヒアリングにおいては、建築大工関係の施設より、教育訓練の定員数を半分に減らすことで内容を充実したところ離職率が低下した、体系的に教育することにより離職率は下がっている、との指摘も得られた。

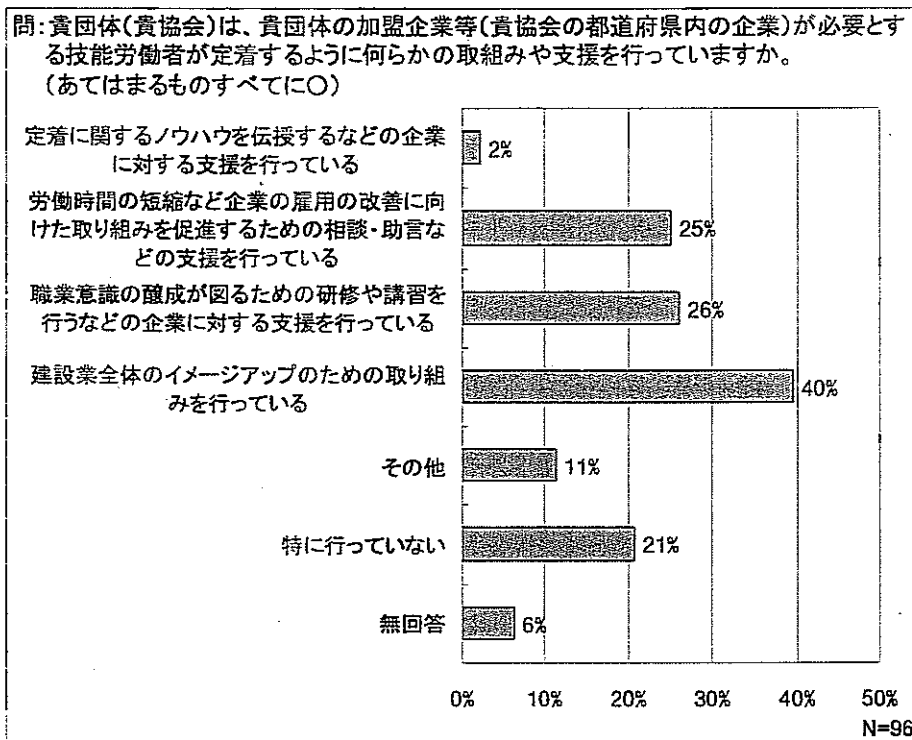
したがって、技能者の採用・定着のための取組が少ない中で、教育訓練の充実、定着に一定の役割を果たす可能性がある。

図表 2-15 技能労働者採用のための取組みや支援の内容



資料：(財)建設業振興基金、(社)建設産業専門団体連合会「技能教育の実態等に関するアンケート調査」

図表 2-16 技能労働者定着のための取組みや支援の内容



資料：(財)建設業振興基金、(社)建設産業専門団体連合会「技能教育の実態等に関するアンケート調査」

2. 2. 6 技能労働の外注化の進展

建設業の厳しい経営環境の中、元請の受注競争が厳しさを増しており、コスト削減のための動きが一層強まっている。その動きは、労働者を確保する下請にも波及してきており、法定福利費や管理費等を削減するため、一人親方化等を含む技能労働の外注化が進んできているとの指摘も少なくない。

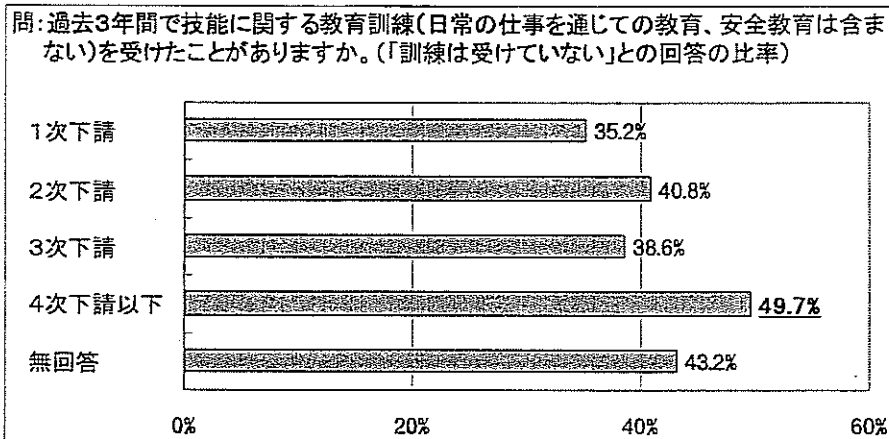
一人親方に関して専門工事業団体等に行ったヒアリングにおいても、正確な数の把握は困難であるが、最近は一人親方は増えている、との指摘が一部の専門工事業団体からあった。

外注化による下請のさらなる重層化は、技能教育訓練の受講をより難しくする可能性がある。「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成14年 国土交通省労働資材対策室、(財)建設業振興基金、以下「就労状況等調査」)³によると、過去3年間に技能に関する教育訓練を受けていない人の割合を請負階層別に見ると、1次下請から3次下請では35.2%から40.8%であるのに対し、4次下請では49.7%となっている。

3 「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成14年 国土交通省労働資材対策室、(財)建設業振興基金)

平成14年1月～2月に、建設労務安全研究会に所属する総合工事業者25社の建設現場において、調査当日に現場で作業を行っている技能労働者に対し、昼休み等の時間を活用して実施したアンケート調査。総現場数248カ所、予定対象者数8,600名、調査票回収数7,348通、回収率85.4%

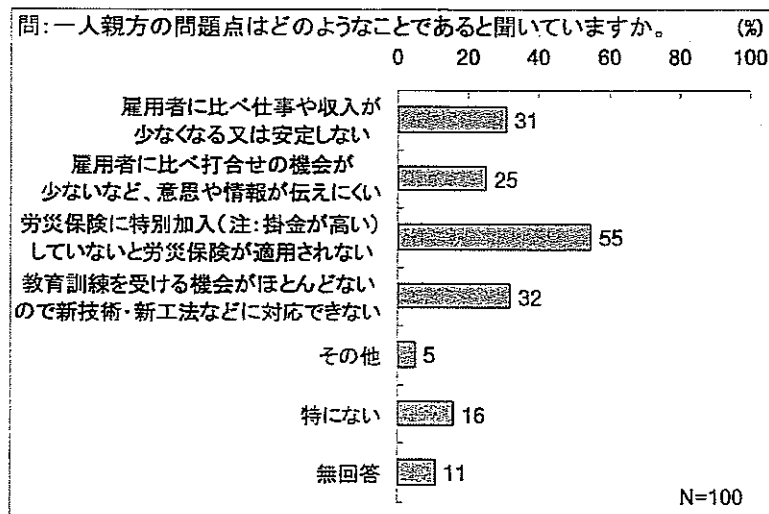
図表 2-17 請負階層別教育訓練未受講率



出典：国土交通省労働資材対策室、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」

また、外注化の一つである一人親方については、その問題点として、「技能教育実態等調査」によると、「教育訓練を受ける機会がほとんどないので、新技術・新工法などに対応できない」(32%)といった点が指摘されている。

図表2-18 一人親方の問題点



資料：(財)建設業振興基金、(社)建設産業専門団体連合会「技能教育の実態等に関するアンケート調査」

2. 3 建設産業の構造問題と技能者教育

2. 3. 1 不十分な技能に対する評価・処遇

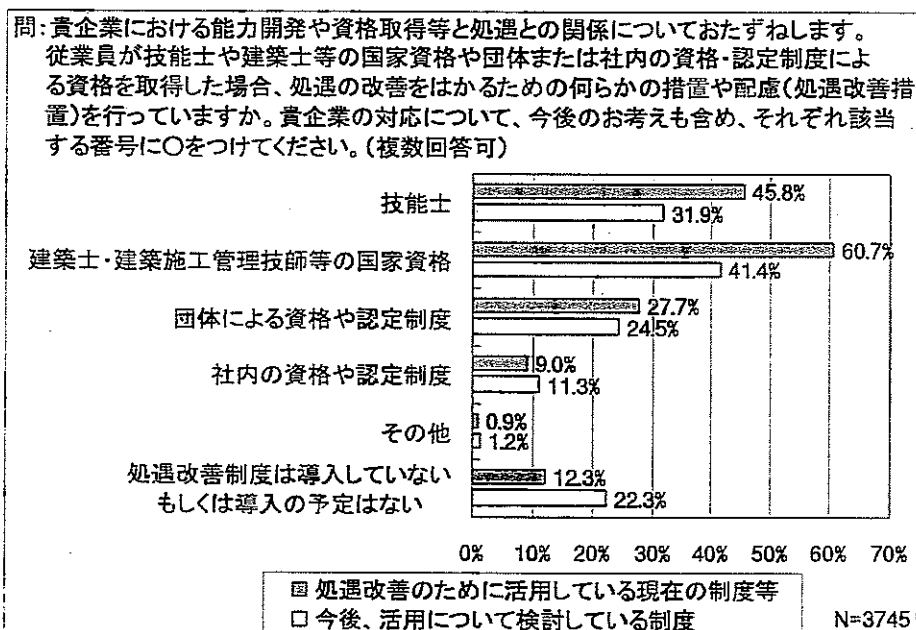
技能労働者は、前述のとおり建設業において重要な役割を担っているが、技能の高さに見合った評価・処遇が、企業や社会において十分には行われていないと考えられる。

「養成の在り方調査」によると、「技能士」資格の取得者に対して何らかの処遇改善措置を行っている事業所は45.8%である。また、事業所のうち何らかの公的資格や民間資格を取得した技能労働者に対して、「資格手当の付与を行っている」

は71.4%となっており、3割近くの事業所では手当がない。建設業では資格の取得や顕彰などと評価・処遇が一致しておらず、1級技能士資格の保有者、さらには名工とよばれるような人でさえ世間的な評価はそれほど高くない、との指摘が当研究会においてもなされ、また、資格手当の付与は行われている場合でも、その内容は十分なものとなっていない可能性が高い。

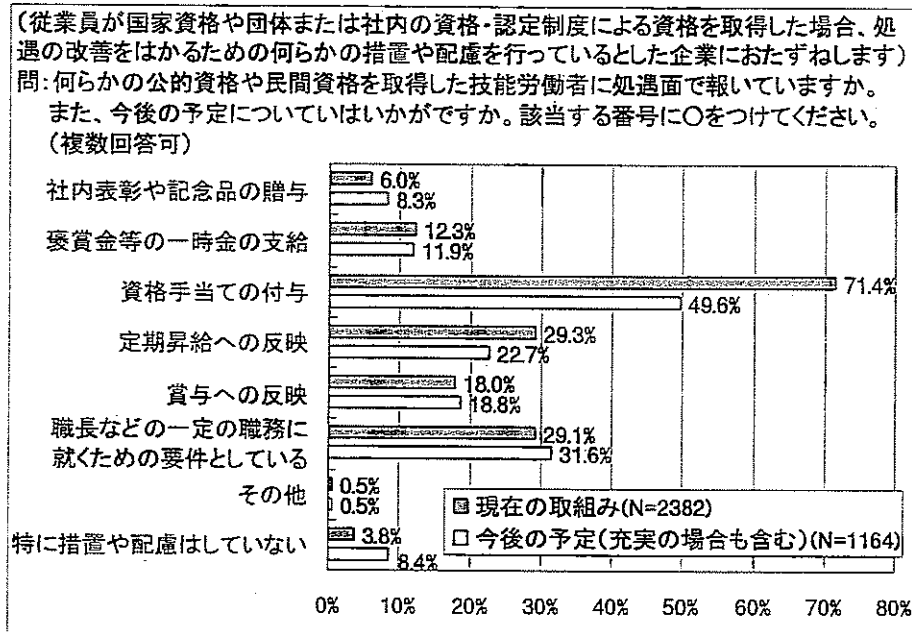
このように、優秀な技能者に対する企業内そして社外での評価が十分ではないことが、技能者が自ら資格を取得し、技能を向上させようとするインセンティブを働きにくくしている懸念がある。

図表2-19 資格取得による処遇改善の有無と処遇改善対象となる資格



資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

図表2-20 資格取得による処遇改善の内容



資料：雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

2. 3. 2 不十分な企業内のキャリア形成の生涯プランの整備

建設技能者のキャリア形成の生涯プラン（ライフサイクルモデル）としては、見習いから技能者になり、いずれは職長になるといった形が一般的であり、一部の技能者は途中で独立開業して親方になるといった形といえる。

当研究会で報告された金子架設工業（株）の例では、技能者の採用にあたっては直用の技能工社員として採用し、職能別に年間のスケジュールを決めて教育を実施している。訓練終了後は資格取得を促し、取得者に対して技能手当を支給している。また、技能工の生涯プランを示すことによって、各自が明確なビジョンを持てるような仕組みができ各自の勤労意欲を増進させている。

しかし、このような明確な例は多いとはいえないとの指摘が当研究会でもなされている。これに対し、各業界団体が作成したキャリア形成の生涯プランの標準モデルがある場合もあることから、これも参考にしつつ各企業の状況に合った企業内の建設技能者のキャリア形成の生涯プランを整備し、それに応じた研修計画や研修制度を持つなどにより、建設技能者が、意欲を持って働くことができるようにすることが必要であるといえる。

さらに、新規入職者の減少や低い定着率、中途採用の活発化などの要因もあいまって、こうした一般的な生涯プランに対応しない技能者も増えるであろう。個々の技能労働者についてみると、必ずしも最終的に職長になってグループのリーダーとして管理に携わるのではなく、技能面に特化して他に秀でる方々、あるいは後進の技能指導に特化するなど、複数のルートを用意すべきとの当研究会でも出された意見も、各企業は十分考慮していくべきであろう。（参考：建設労務安全研究会の「近未来の建設労働」においても、『若年技能労働者が入職後にどのような

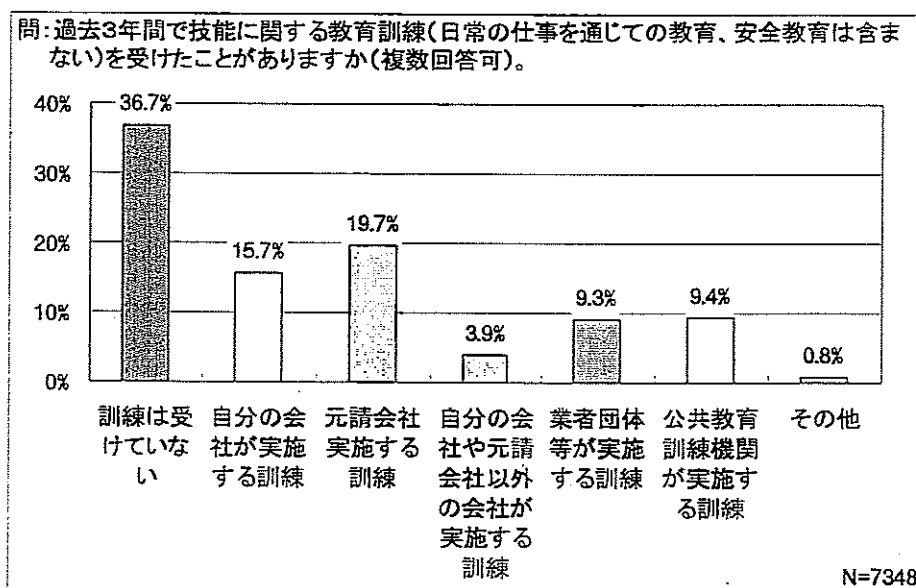
道をたどって生涯を送るのか、「処遇」、「昇進」、「教育」等についての雇用管理（人材開発）方針を明らかにするなど、価値観・ライフスタイルの多様化に対応して、企業戦略と本人の希望を満足しつつ、職種を選択することが可能な複線型のライフサイクルモデルが用意されなければならない』、といった趣旨の報告がなされている。）

2. 3. 3 臨時雇、小規模企業などで低い技能教育訓練の受講率

建設技能労働者による技能教育訓練の受講状況は、「就労状況等調査」によると、過去3年間に技能教育訓練を受けていない人の比率が技能労働者の36.7%を占めており、属性別の受講状況で見ると、臨時雇や職長以外、4次下請以下、小規模企業において、教育訓練の受講率が低くなっている。

これらの受講率が低い技能者の受講機会の充実や環境づくりが今後の課題となっている。

図表2-21 過去3年間の技能教育訓練受講状況



資料：国土交通省労働資材対策室、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」