

第3章 建設産業の課題

1 担い手の確保・育成 ～喫緊の課題～

本県の建設産業が、将来にわたって地域社会に貢献する魅力あふれる産業へ発展していくためには、言うまでもなく、建設産業で働く担い手の確保が必要不可欠です。

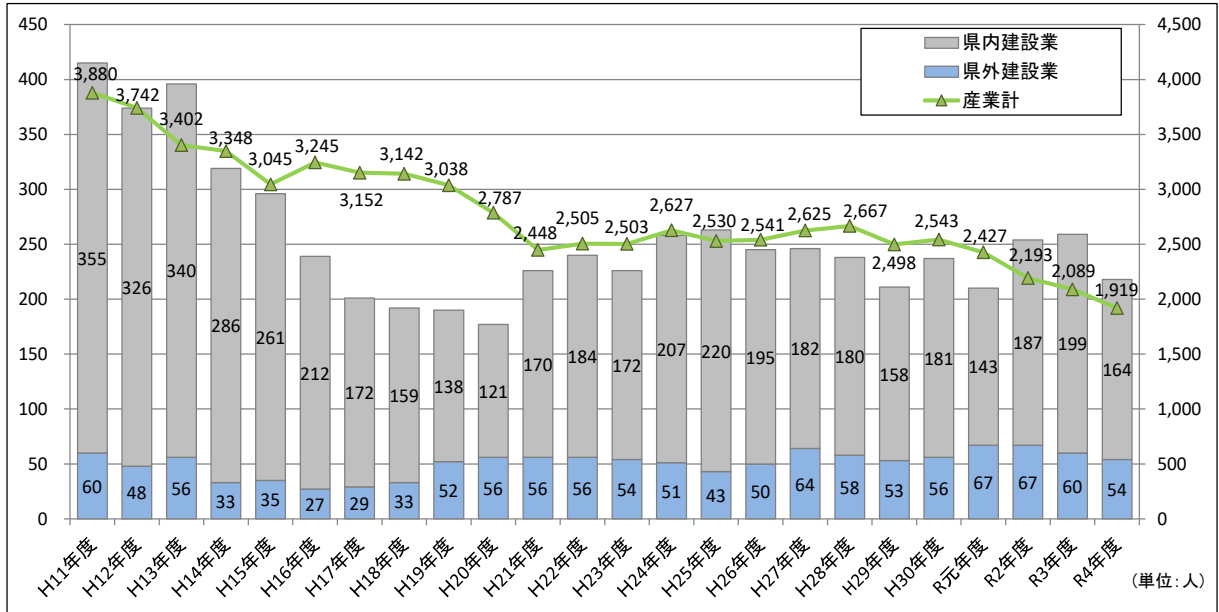
しかしながら、人口減少や少子高齢化に伴い、労働力人口が減少する中で、建設産業においても担い手不足が深刻化し、本県の建設業就業者の年齢構成も若年者の割合が低下する一方で、60歳以上の割合が高くなっており、今後、就業者の約3割を占める高齢者の大量離職が見込まれています。また、全産業的な人材確保競争が激化する中で、直近の統計では、高校卒業後に県内の建設業に就職した者が平成11年度の半数以下となっており、就職後3年以内の離職率も約42%と非常に高く、県内建設業にとって重要な若年層の確保・定着が進んでいない状況にあります。このまま就業者の減少が続けば、技術・技能の継承に支障が生じるとともに、将来にわたる社会資本の整備・維持管理だけでなく、災害対応等の面で地域社会の維持にも支障を及ぼすことが懸念されることから、建設産業の将来を担う若年者等の確保・育成は喫緊の課題となっています。

【図表 10、11、12】

このため、将来にわたる公共工事の品質確保とその担い手の中長期的な育成・確保等を目的として、平成26年6月に「改正担い手3法」が、令和元年6月に「新・担い手3法」が成立・公布されました。さらに、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に向けた「建設職人基本法」の理念や、今後見込まれる「持続可能な建設業の発展」に向けた建設業法等の改正も踏まえながら、引き続き、行政機関と建設業団体が連携して、建設産業のイメージアップや就労環境の改善などを図らなければなりません。そして、建設業者自らも、時代の変化に対応するための意識改革と自助努力を行うことにより、若年者に加えて女性や外国人材など多様な人材の入職の増加による将来の担い手の確保と育成、そして建設産業への定着に取り組んでいく必要があります。

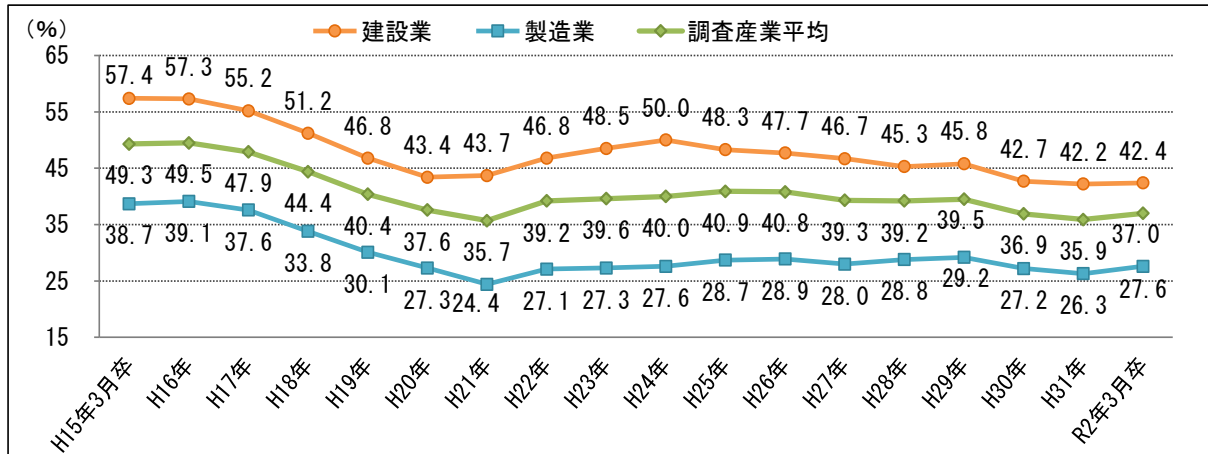
また、本県の建設産業の実態把握のために実施したアンケート調査において、経営上の課題の中には後継者問題も一定数挙げられており、基幹産業として雇用をはじめ地域の社会・経済を支える優良な建設業者の存続が懸念されていることから、事業承継が円滑に実施される環境整備や合併等による経営基盤の強化についても必要となっています。

【図表 10】 高校卒業後の産業別就職者数の推移（愛媛県：建設業、全産業）



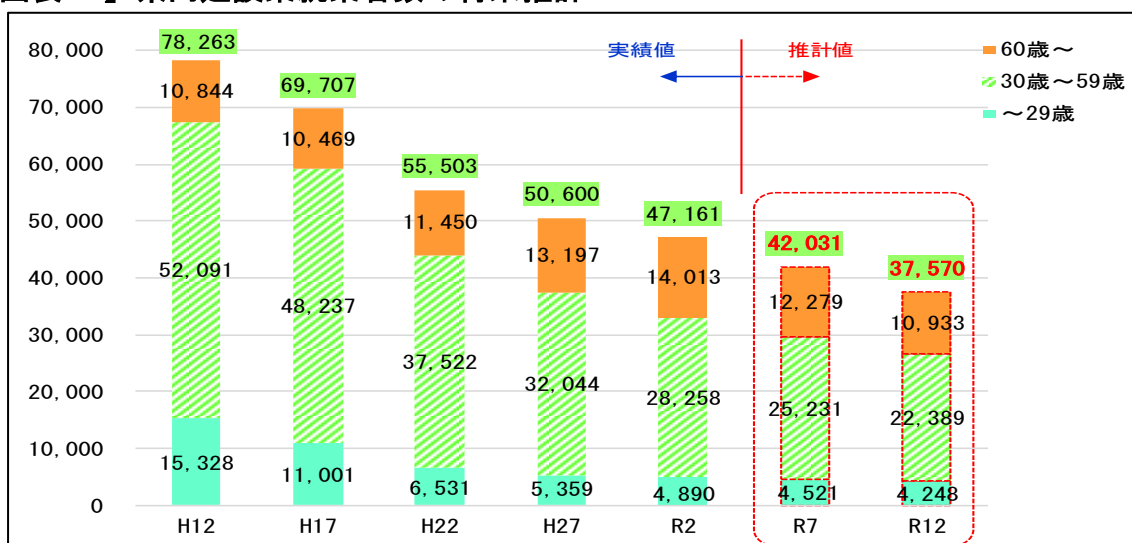
出典：文部科学省「学校基本調査」

【図表 11】 新規高卒就業者の就職後3年以内の離職率の推移（全国：建設業、製造業）



出典：厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

【図表 12】 県内建設業就業者数の将来推計



出典：総務省「国勢調査」を基に愛媛県作成（国勢調査の5歳階級別就業者数の構成における平成22→27年及び平成27→令和2年の変化率の平均を基に推計）

2 働き方改革と生産性向上 ～新たな動きへの課題～

(1) 働き方改革の推進

建設産業における担い手を確保するためには、若者や女性をはじめとした多様な人材にとって魅力ある産業となるよう、長時間労働の是正や週休2日の確保など、他産業に比べても厳しいとされている就労環境の改善を図ることが大切です。

平成31年4月に「働き方改革関連法」が施行され、長時間労働の是正や違法残業の抑止、労働生産性の向上等が進められており、建設業に対しても、令和6年4月からは、労働基準法に基づく時間外労働の罰則付き上限規制が適用されることとなっています。国においては、平成30年3月に「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定し、建設業における週休2日の確保をはじめとした働き方改革をさらに加速させるため、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の3つの分野における新たな施策をパッケージとしてまとめています。

また、令和元年6月には、建設業における「働き方改革の促進」「生産性向上」「持続可能な事業環境の確保・災害時の緊急対応強化」を目的として、いわゆる「新・担い手3法」（品確法と建設業法・入契法の一体的改正〈公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律〉）が成立・公布されました。これにより、工期の適正化のために発注者に対して必要な工期の確保と施工時期の平準化のための方策を講ずることを努力義務化したほか、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、社会保険加入を建設業許可の要件とするなど、建設業の担い手の中長期的な確保・育成のための基本理念や具体的措置が規定されました。

建設業は、人手不足の加速や事業者の利益減少などが懸念される、いわゆる「2024年問題」に直面していることから、「働き方改革」や「生産性向上」の取組は、一層重要性を増しています。

さらに、国においては、将来にわたる持続可能な建設業を目指し、「請負契約の透明化による適切なリスク分担」「適切な労務費などの確保や賃金行き渡りの担保」「魅力ある就労環境を実現する働き方改革と生産性向上」の3つを実現するため、建設業法等の制度改正の検討も本格化させています。

これらの法改正やプログラムの趣旨を踏まえて、業界団体及び個々の企業の取組はもとより、県では発注者としても、より一層の取組強化に努めていく必要があります。

また、就業者の高齢化が進んでいる中、自身の病気や家族の介護などを抱える人が仕事との両立を図ることができる支援も必要となっています。

(2) 建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及・活用

建設業が将来にわたって、その重要な役割を果たしていくためには、技術者とともに現場を支える技能労働者の高齢化や若者の減少といった喫緊の課題への対応を推進し、担い手を確保・育成していく必要があります。

そのためには、個々の技能労働者が有する技能と経験に応じた適正な評価や処遇を受けられる環境の整備が不可欠となりますが、建設業に従事する技能労働者は、様々な現場で経験を積んでいくため、個々の技能や経験が統一的に評価されにくく、現場管理や若手への指導など、一定の経験を積んだ技能労働者が果たしている役割等が処遇に反映されにくい環境にあるといわれています。

こうしたことから、国等では、技能労働者の現場における就業履歴や保有資格などを、個々に配布されたICカードを通じて、業界統一のルールでシステムへ登録・蓄積することにより、技能労働者の処遇改善や技能の研鑽を図ることを目指す「建設キャリアアップシステム」（以下、「CCUS」という。）を構築し、平成31年4月より本運用を開始しました。

さらに、技能労働者の技能と経験に応じた賃金支払い・処遇改善と、現場の生産性向上を図るため、「あらゆる工事でのCCUS完全実施」を目指し、官民一体で取組を進めています。

ただ、県内の建設業においては、CCUSに対する理解が十分に進んでいないことや、業者としてのメリットが感じられないといった声もあることから、地域の建設業者の実情を踏まえ、制度の理解促進に向けて取り組んでいく必要があります。

（３）建設現場の生産性向上

人口減少や少子高齢化が進む中であっても、建設産業が将来にわたって、その役割を果たしていくためには、「働き方改革」とともに、限られた人的資源を有効に活用し「現場力」を維持するための「生産性向上」が必要不可欠となっています。

新・担い手3法の一つである改正品確法においては、情報通信技術の活用等を通じた生産性の向上を発注者・受注者の責務として明記しています。国においては、調査・測量から設計、施工、検査、維持管理・更新までの全ての建設生産プロセスでICT等を活用するDXの推進などにより、生産性の向上を目指しています。

また、建設現場におけるICT等の活用は、「生産性向上」のみならず、新3K（給与が良い、休暇が取れる、希望が持てる）の魅力ある職場の実現など担い手不足の解消のほか、危険を伴う作業等の削減、建設工事現場の労働環境改善においても有効であると考えられることから、積極的な活用が求められています。

ただ、県内の建設業者は中小企業が多く、DXの推進には、費用面などの問題もあることから、業界団体の意見も聞きながら、地域の建設業者の実情を踏まえ、官民が一体となって「生産性向上」に向けた取組を進めていく必要があります。

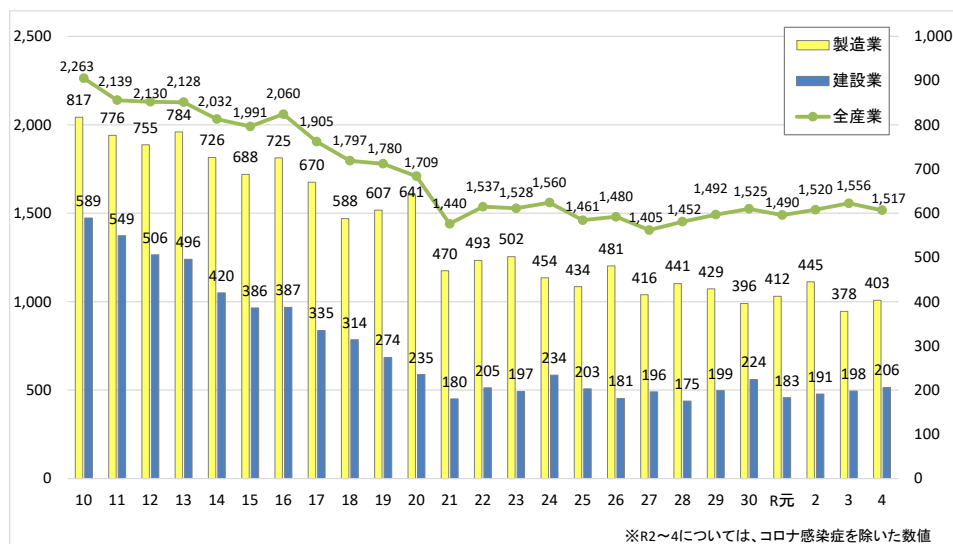
（４）建設工事従事者の安全及び健康の確保

建設工事現場における、いわゆる一人親方や自営業主・家族従事者（以下、「一人親方等」という。）は、労働者と同じような作業に従事しており、厚生労働省の調査によれば、全国で毎年100人前後、労働者以外の業務中の死亡者として把握されています。

こうした実情等を踏まえ、国においては、平成29年3月に「建設職人基本法」を施行し、同年6月に同法に基づく「基本計画（最終改正：令和5年6月）」を策定しました。また、都道府県には、基本計画を勘案した「都道府県計画」の策定を努力義務とするとともに、建設工事従事者の安全及び健康の確保に向けた以下の取組が求められています。【図表13、14】

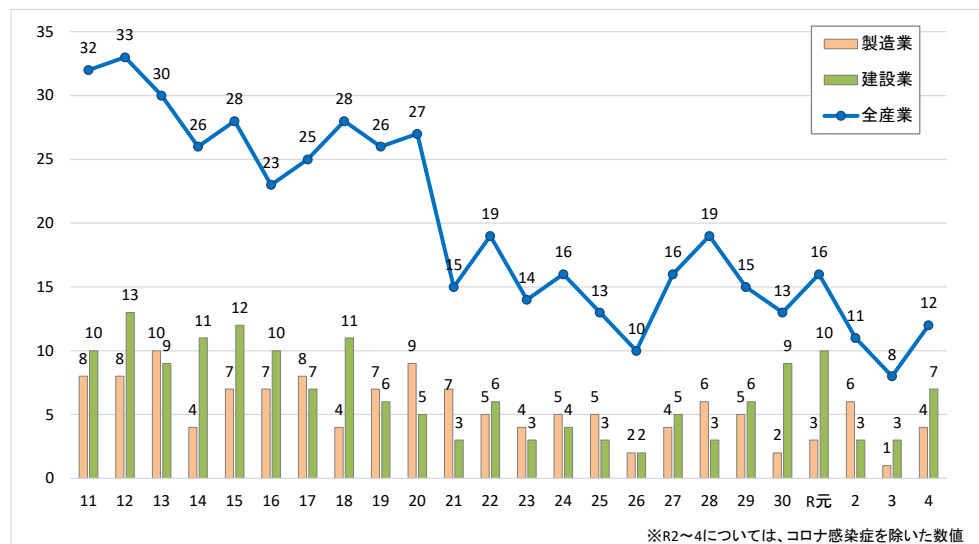
- ①建設工事の請負契約における経費の適切かつ明確な積算等（第10条）
- ②責任体制の明確化（第11条）
- ③建設工事の現場における措置の統一的な実施（第12条）
- ④建設工事の現場の安全性の点検等（第13条）
- ⑤建設工事従事者の安全及び健康に関する意識の啓発（第14条）

【図表 13】 県内労働災害発生状況



出典：愛媛労働局「業種別・署別労働災害発生状況」

【図表 14】 県内死亡災害発生状況



出典：愛媛労働局「業種別・署別労働災害発生状況」

(5) 専門人材の育成

ICT施工をはじめとする「生産性向上」に向けた取組を進めていくためには、基準・ルールの作成、機材・システムの装備のほか、現場で実施できる技術者の育成にも取り組んでいかなければなりません。

また、社会資本の老朽化が進行する中で、インフラの維持管理に関わる調査・設計等業務や工事が増加していくことが予想されます。維持管理は、劣化の状況、周辺環境、調査・施工場所の制約等さまざまな状況に対処する必要があり、技術力の向上がますます重要となります。

これらの分野をはじめ社会的な課題に対し、従来技術に加え、より専門化された技術を習得した人材の育成が必要です。

3 地域づくりへの貢献 ～社会的に求められる課題～

(1) 地域力の強化

少子高齢化に伴い、特に山間部や島嶼部などの過疎地域では、生活基盤や安全・安心の確保など、集落機能の維持が大きな問題となっています。

このような中、新・担い手3法においては、災害時の緊急対応強化のための発注者の取組や建設業者と地方公共団体等との連携といった建設業者団体の責務が追加され、建設産業が担っている、社会資本の整備・維持管理や地域の雇用・経済の下支え、災害対応などといった重要な役割を将来にわたって果たすことにより、地域力の強化に貢献していくことが求められています。

(2) 社会的責任と役割

建設産業は、災害時には最前線で地域の安全・安心を確保するなど、県民の豊かで快適な暮らしづくりに重要な役割を果たしていますが、その重要な役割が県民に十分に認識されているとは言えないほか、未だ、3K（危険・きつい・汚い）というイメージが拭えていない状況にあります。

また、一部の建設業者ではありますが、工事現場での労働災害事故や法令違反、発注者との請負契約上のトラブルなど、社会的責任を十分に果たしているとは言えない事態を発生させているという事実もあります。

建設産業が安全・安心な地域づくりに貢献し、県民にとって魅力あふれる存在となるためには、市町をはじめとする地域の様々な主体と業界等が一体となってイメージアップに努めていく必要があります。建設業者自らが、法令遵守や企業モラルに対する意識の向上を図り、地域社会の形成に寄与する一員として、県民の理解と信頼に答えていくことが前提となることは言うまでもありません。