

担い手の確保・育成と建設産業の将来

建設業が持続可能であるために必要なこと

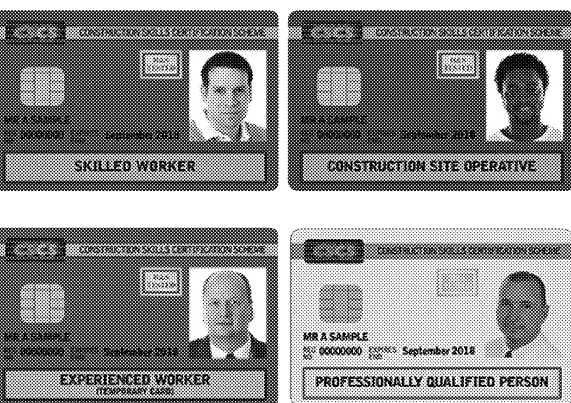
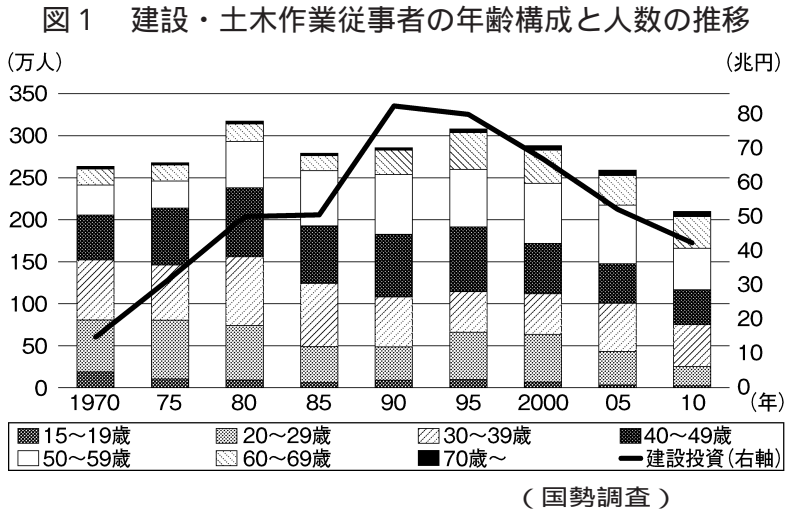
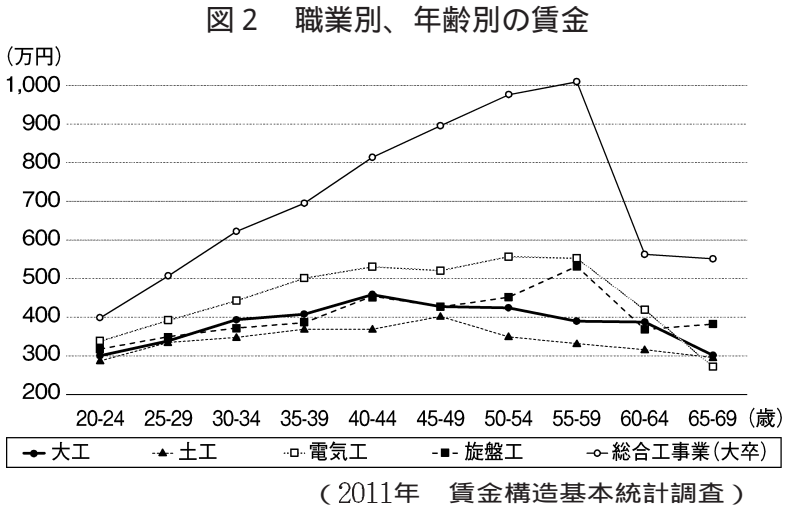


写真1 英国のCSCSCカード
(英国CSCSCホームページより)



写真2 米国のユニオンのステッカー

40歳代前半でピークを迎え、それ以降は下り坂となる。それによって電気工や旋盤工は50歳代後半である。ここに本質的な問題がある。一般的に大工が一人前になるには最低10年といわれる。だとすれば、20歳前後で入職して30歳前後でようやく一人前になつたとしても、その後10年で賃金はピークとなり、電気工や旋盤工がピークを迎えるころには、一人前になつたばかりと同程度がそれ以下にまで賃金が下がってしまうのである。なぜこのようなことが言えるのか、大工や土工は請負、それ以外は雇用(社員)だからとしか説明のしようがない。雇用であれば熟練は評価されやすい。熟練は体得した技術だけでなく、マネジメント力や後進の指導力、そして、賃金ピークの年齢が低いこと、大工は

現状を認識する
図1は国勢調査において、建設・土木作業従事者の年齢構成と人数の推移を示す。減少傾向は明らかである。

現状は「若年層不足」
老朽化したインフラの更新、災害対応力、省エネ性能の向上など建設業の社会的な役割は増大している。同時に、旧来の建設業からの変化が求められている。スクラップ・アンド・ビルドの時代と同じ産業構造では、新たなニーズに対応することはできないからである。昨今、建設業がさまざまな問題に直面しているのは、それらのギャップが原因だと思われる。人材不足はその典型である。人が入ってこないこと、入ってもすぐに辞めてしまつたことには訳がある。その要因を正確に分析し、解決する道筋を見つづけることが、建設業が社会の要求に応え、持続的に発展していくための方策である。ここでは皆さんと一緒にその手がかりを探りたい。

芝浦工業大学工学部 建築工学科 教授 蟹澤 宏剛
かにさわ ひろたけ
建設業が持続可能であるために必要なこと

労働生産性を向上
適切な経費確保
国は13年度に設計労務単価を2度見直した。結果、前年度比全国平均で23・2%、被災地では31・2%という大幅な増額となつた。これは、社会保険加入の徹底、ダンピングの排除という強い政策的意図が含まれている。ただ、これだけで十分なのではない。労務単価はようやく十数年前の水準に戻つたにすぎないからである。

技能の適正な評価
こうした産業の基盤を整えた上で、技能の適切な評価、技能を向上させるための教育訓練、若者が安心して入職できる制度を構築すべきである。従来、教育訓練の仕組みがなかったわけではないが、日本には評価の基準がないという矛盾がある。評価の基準とは英国のNVQ(National Vocational Qualifications)が有名であるが、全産業に共通の基準ルールである。欧州連合(EU)ではEFQ(European Framework Qualifications)という統一基準を検討されている。建設業の人材全てを雇用者として安定的な身分とする

人職しない理由
技能者が不足する理由、すなわちこの産業の本質的な問題は図2で説明することができる。入職しない理由、絶対的に賃金が低いこと。熟練が必要な技能者(職人)の代表格である大工でさえピークで450万円強、比較対象とした土工よりは高いが、電気工や製造業の旋盤工に比べて約100万円低い。大手(従業員1000人以上)の総合工事業に勤める人は、倍以上の1000万円である。そして、賃金ピークの年齢が低いこと、大工は

他体力に依存しない労働、すなわち、より付加価値の高い頭脳労働だからである。建設技能者は多くの場合、手間賃であるが、昨今では機械化やフレハブ化の進展により、手間は付加価値の高い仕事でなくなつていく。故に、体力のピークが賃金のピークという単純な図式が成立してしまつた。

さらに、雇用者はここで示された賃金が、請負者の場合は経費込みの場合が少なくないという問題がある。手取りで比較すれば、大工の賃金はさうに見劣りする可能性がある。若者が入職しない最大の理由はここにある。すなわち、夢のある将来のキャリアイメージが掛けなくなつてきているのだ。

とは不可能であるから、偽装請負をなくして一人親方の身分を確立すること、あるいは、技能者を仮想的に雇用しそこから技能者を派遣するような制度も検討の余地がある。これは1970年に日本建設業団体連合会が「建設労働力フル活用構想」として提言したこと、そして、どのような制度を構築するにせよ必要になるのは、働く人の身分と働いた記録や教育訓練の履歴を証明するため、何らかの手続きを経てID番号を付与する仕組みである。これに付随して、カードあるいは何らかの物的手段で能力レベルを明示できるようにすれば、それがステータスとなりモチベーションの向上にも寄与するであろう。物的手段については、夢と希望が必要である。英国には色で職能が判別可能なカード(写真1)があり、米国のユニオンには格好いステッカーやトレードマーク(写真2)、ドイツには一人前の証の正装がある。

スリランカ初の高速道路。それは未来へとつながる道だ。

インド洋に浮かぶ島国、スリランカ。大成建設はいまこの国で、高速道路の建設を手がけています。雨季と乾季が連続する気候。ぬかるんだ湿地帯での作業。完成には高い技術力が求められます。スリランカの今後の経済発展に、大きな役割を担うのが、観光産業です。国内の移動をスムーズにする高速交通網の整備は、海外の観光客を誘引する大きな一歩となります。建設することは、未来をつくること。



地図に残る仕事。

大成建設
TAISEI
For a Lively World

いつものecoと
もしものBCPを。

清水建設は、日常の快適な省エネと確実な節電を行う「eco」と、地震や津波への備えと災害時のエネルギー自立を確保する「BCP」の両立に取り組んでいます。私たちは持続可能な未来のために、環境に負荷が少なく、災害に強い安全安心な建物やコミュニティを実現していきます。

人と自然にやさしく、災害に強い建物を実現する。
シミズのecoBCP。



子どもたちに誇れるしごとを。
SHIMIZU CORPORATION
清水建設