

# 滋賀県建設産業活性化推進検討会中間まとめ

平成 25 年 10 月

滋賀県建設産業活性化推進検討会

# 目 次

## 第1 滋賀県建設産業活性化推進検討会中間まとめについて

1. 策定趣旨	1
2. 取組体制	1
3. 建設業界の動き	4

## 第2 建設産業の現状と課題

1. 建設産業の現状	5
(1)本県の普通建設事業費の推移と入札参加登録業者数の状況	5
(2)県内建設業者の倒産発生状況	6
(3)公共工事の品質確保の状況	7
(4)若年・女性就業者の状況	12
(5)若手技術者・女性技術者座談会の概要	21
(6)現地調査の概要	30
(7)実態調査の結果概要	32
2. 建設産業の課題	39

## 第3 滋賀県建設産業活性化推進検討会中間まとめの方向性

1. 基本的な考え方	42
2. 取組の方向性	44
(1)地域に貢献し、地域を支える建設産業の育成	44
(2)技術と経営に優れた企業が伸びられる環境整備	46
(3)建設産業の総合的な担い手の育成・確保	49
(4)建設産業魅力発信のための戦略的広報のあり方	52

### (参考資料)

・滋賀県建設産業活性化推進検討会設置要綱	54
・滋賀県建設産業活性化推進検討会委員名簿	56

### (別紙)

・滋賀県建設産業活性化推進検討会今後のスケジュール	
・労務賃金改善等推進要綱	

## 第1 滋賀県建設産業活性化推進検討会中間まとめについて

### 1 策定趣旨

滋賀県は、日本列島のほぼ中央に位置し、東の中京圏、西の京阪神圏、北の北陸圏の経済活動・交通などの要衝の地にあります。こうした本県の地理的な優位性を発揮し「住み心地日本一の滋賀」を目指し、安全・安心で活力と魅力あふれる県土を実現するためには、その基盤となる地域の社会資本の整備を着実に進める必要があります。

こうした中で建設産業は、社会資本の整備・維持のみならず、近年多発するゲリラ豪雨、近い将来発生するであろうと予測されている琵琶湖西岸断層地震、冬の豪雪対応など、災害に強い県土づくり、地域づくりの担い手として、重要な役割が求められています。

しかし、現在の建設産業は建設投資の減少に伴う競争の激化や、就労環境の悪化等による若年就業者の減少、高齢化の進展など大変厳しい経営環境に直面し、将来の展望が見だしにくい現状にあり、本県経済の発展や雇用を支える建設産業の活性化は不可欠です。

このため、昨年12月に「滋賀県中小企業の活性化の推進に関する条例」が制定されたことを契機に、本県の建設産業のほとんどが中小企業という現状を踏まえ、「滋賀県建設産業活性化推進検討会」を立ち上げ、本県の建設産業の活性化のため議論を重ねてきました。今回、議論の過程ではありますが、短期的な取り組みの方向性を中心に中間報告として取りまとめました。

### 2 取組体制

活性化の検討にあたっては、学識経験者、建設業界における元請負人や下請負人の代表、若手や女性技術者の代表、関係行政機関の職員、消費者団体の代表などで構成する「滋賀県建設産業活性化推進検討会」を設置し、若手や女性技術者との座談会や建設産業実態調査等を通じて、建設産業が抱える様々な課題について検討を行い、建設業界と県や市町など行政との適切な役割分担をもとに、短期的な課題への対応と中長期的な課題の対応に区分して取組を進めていくこととします。

## (1) 検討会

### ①第1回検討会 平成25年5月30日開催

検討会の設置趣旨、検討テーマ等について  
本県の建設産業の現状について  
建設産業実態調査について

### ②第2回検討会 平成25年7月11日開催

第1回検討会のまとめ  
建設産業の課題等について  
今後の進め方について

### ③第3回検討会 平成25年10月4日開催

滋賀県建設産業活性化推進検討会中間まとめ（案）について

## (2) ワーキンググループ

### ①第1回ワーキンググループ 平成25年7月18日開催

テーマ1「地域に貢献し、地域を支える建設産業の育成」について  
テーマ2「技術と経営に優れた企業が伸びられる環境整備」について

### ②第2回ワーキンググループ 平成25年8月20日開催

若年・女性技術者座談会結果概要について  
現地見学会結果概要について  
テーマ3「建設産業の総合的な担い手の育成・確保」について  
テーマ4「建設産業魅力発信のための戦略的広報のあり方」について

### ③第3回ワーキンググループ 平成25年9月2日開催

実態調査の結果概要について  
ヒアリング調査の結果概要について  
調査結果の分析について

### ④第4回ワーキンググループ 平成25年9月18日開催

滋賀県建設産業活性化推進検討会中間まとめ（案）について

## (3) 若年技術者座談会

平成25年7月31日開催

参加者 9名 平均年齢34歳

就業の動機、建設業の魅力、イメージアップの方策等について自由討議

#### **(4) 女性技術者座談会**

平成 25 年 8 月 2 日開催

参加者 7 名

就業の動機、建設業の魅力、イメージアップの方策等について自由討議

#### **(5) 現地調査**

平成 25 年 8 月 1 日開催

土木工事現場（大山川支流補助通常砂防(総流防)工事）、建築工事現場（水口東中学校・水口東高校耐震改修その他工事）の現地調査を行うとともに現場技術者からヒアリングを実施

#### **(6) 実態調査**

##### **①アンケート調査**

実施期間 平成 25 年 8 月 1 日～31 日

調査対象 滋賀県内に主たる営業所を有する建設業者

標本数 800 者

有効回答数 426 者 (53%)

##### **②ヒアリング調査**

実施期間 平成 25 年 8 月 7 日～22 日

調査対象 県内専門工事業団体

標本数 7 団体

(管工事業協同組合連合会、左官工業組合、造園協会、鉄構工業組合、電気工事工業組合、塗装工業協同組合、板金工業組合)

### **3 建設業界の動き**

#### **(1) 災害対応について**

本県の建設業界は、従来より災害時において、迅速な復旧作業に努めてこられました。特に、今回の中間まとめを行う直前の9月15日から16日にかけて大型の台風18号の影響で、本県では死者1名・重傷1名・軽傷8名（平成25年9月23日現在）の人的被害をはじめ、道路・河川・家屋等に多くの被害を被る大災害が発生しました。こうした中、本県の建設業界は、早い段階から県民の生命・安全・安心を守るため夜を徹して復旧作業に従事し、大きな貢献をされました。改めて災害対応における建設産業の果たす大きな役割について認識を深めることとなりました。

#### **(2) 労働賃金改善等推進要綱の策定について**

本検討会での中間まとめの検討の過程において、7月18日に（一社）日本建設業連合会において、下請構造の重層化と技能労働者の処遇の低下の進行、特に賃金の著しい低下が新規入職者の減少と技能労働者の高齢化を招くなどの危機感から「労働賃金改善等推進要綱」（別添）が策定されました。建設産業界自らも建設産業の重層構造における労働賃金の向上を目指す動きをされていることは注目に値し、今後行政と連携した取り組みが求められます。

## 第2 建設産業の現状と課題

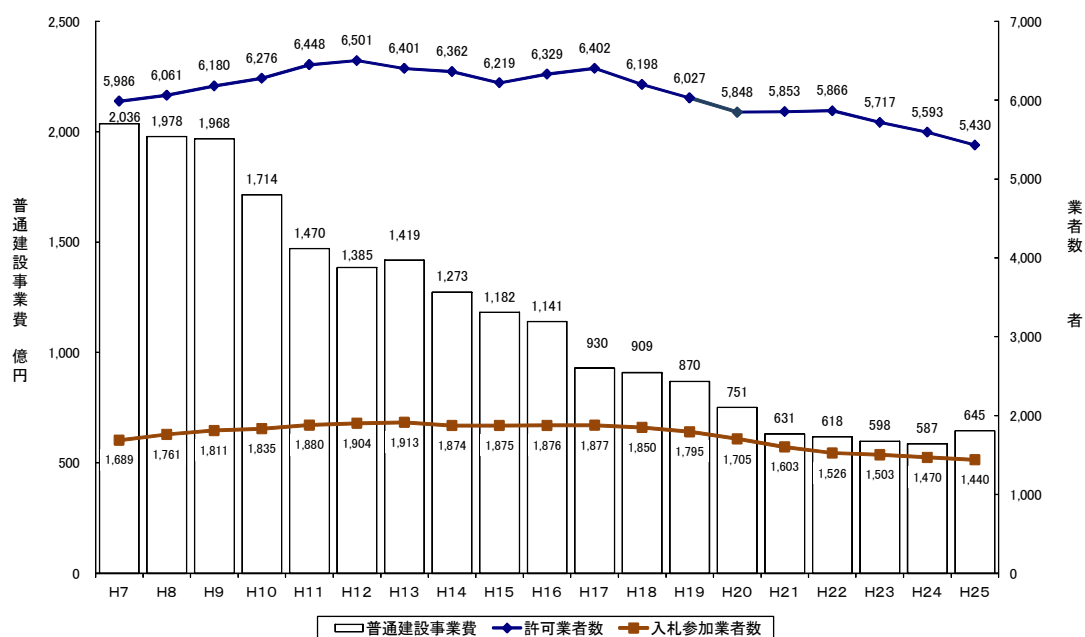
### 1 建設産業の現状

#### (1) 本県の普通建設事業費の推移と入札参加登録業者数の状況

県の普通建設事業費は、平成7年度の2,036億円をピークに年々減少し続け、平成25年度には645億円とピーク時の31.7%にまで落ち込んでいます。

県の工事入札参加登録業者についても、平成13年度の1,913者をピークに徐々に減少していますが、平成25年度現在1,440者とピーク時の75.2%にとどまっており、普通建設事業費に比べて緩やかに減少しています。

図1. 本県の普通建設事業費と業者数の推移



(データ：滋賀県土木交通部監理課)

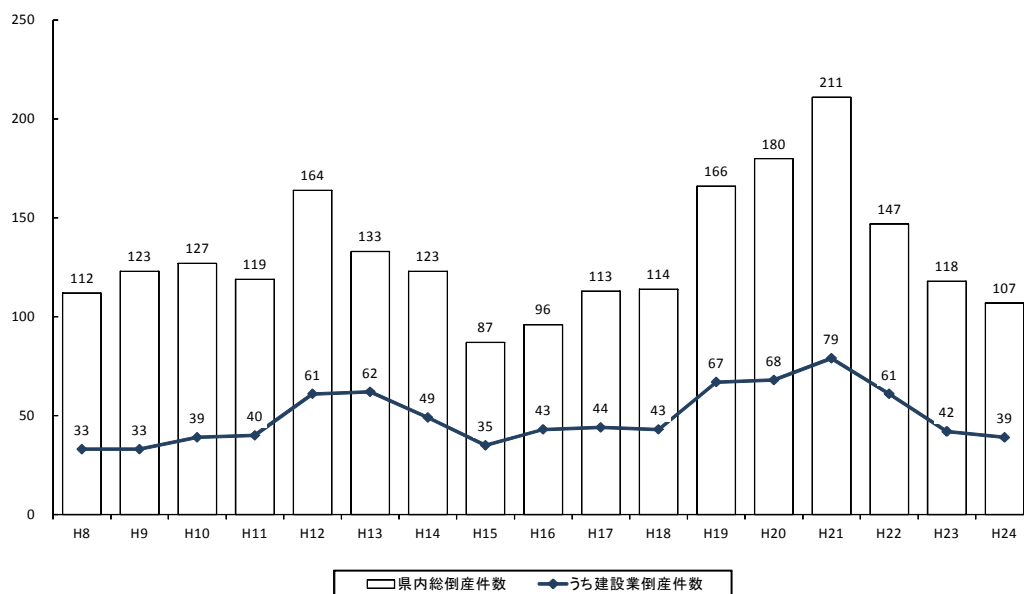
## (2) 県内建設業者の倒産発生状況

県内の倒産の発生は、景気低迷の影響を受けて平成19年から増加傾向にありましたが、平成21年をピークに年々減少しています。

県内の全産業の事業者のうち、建設業者は12%を占めていますが、平成18年から平成24年にかけて発生した全産業の倒産のうち、建設企業の倒産は平均37%強の高い水準で推移しています。

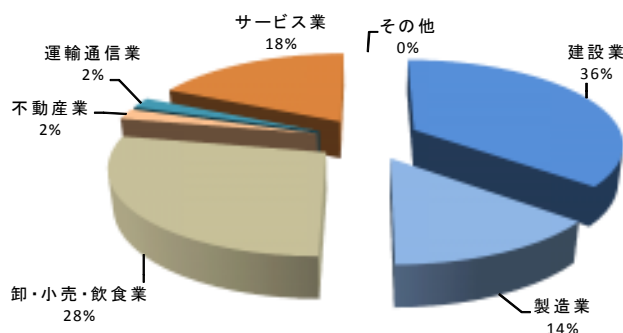
平成24年の県内の産業別倒産割合を見ると、建設企業の倒産が第1位の36%となっています。

図2-1 県内の倒産件数の推移



(データ：(株)東京商工リサーチ)

図2-2 県内の産業別倒産割合 (平成24年)



(データ：(株)東京商工リサーチ)



### (3) 公共工事の品質確保の状況

#### ①落札等の状況

県が発注した建設工事等の平均落札率（落札額／予定価格）は、平成 15 年度から徐々に低下し、平均 19 年度を底に平成 20 年度以降徐々に上昇しています。

#### ◇平成 15 年度～平成 19 年度

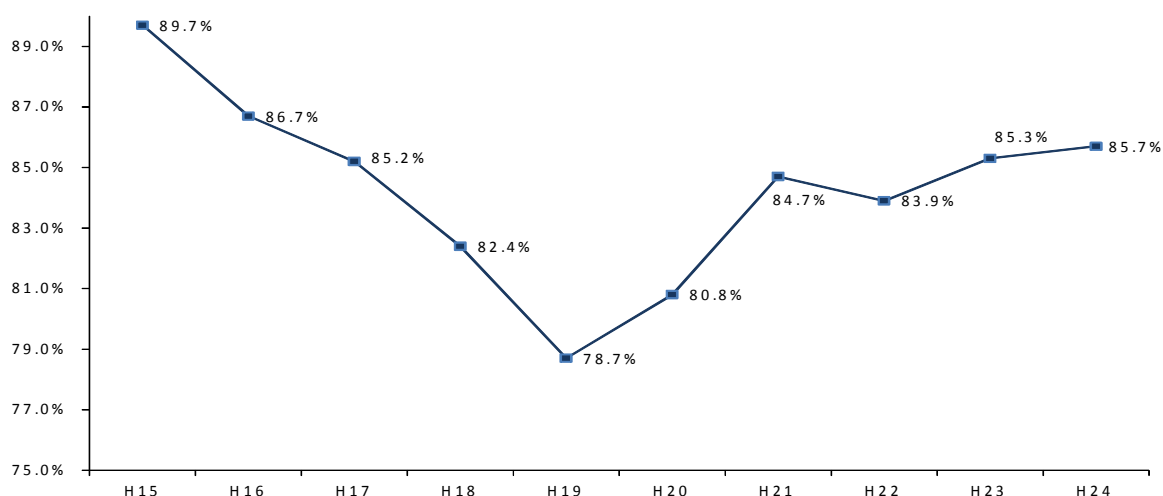
入札の透明性を確保し不正行為を未然に防止するため、平成 15 年 9 月より予定価格を入札公告時に公表することとしました。事前に公表された予定価格をもとにこれまでよりも最低制限価格（入札下限額。この金額以下の応札は失格となる。）を正確に推計できるようになった結果、最低制限価格付近での応札が多くなり、落札率が低下したと考えられます。

#### ◇平成 20 年度以降

最低制限価格付近での激しい競争は、採算性を考慮しない業者を増加させ、適正な競争性や工事品質の低下、業者の積算能力の低下が懸念されました。このため、最低制限価格の算定方法を見直し、引き上げを行うとともに、平成 22 年 10 月には予定価格を落札決定後に公表することとしたため、平成 20 年度以降、落札率は徐々に上昇しています。

なお、平成 25 年 6 月 1 日に最低制限価格を見直しており、平成 25 年度においてもさらに落札率は上昇する見込みです。

図 3. 本県発注建設工事の平均落札率の推移



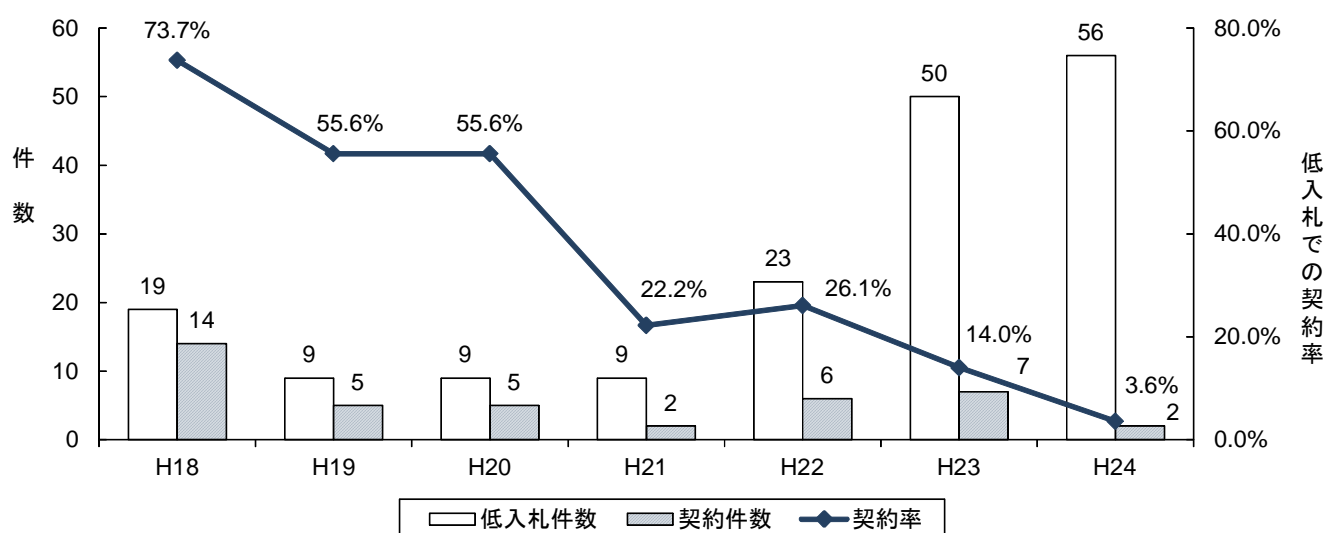
(データ：滋賀県土木交通部監理課)

## ②低入札の発生状況

県では平成 11 年度から 1 億円以上の土木工事および 3 千万円以上の建築工事について低入札価格調査制度を導入しています。平成 22 年度から低入札価格調査制度の対象を 1 億円以下で、総合評価方式を採用する工事に拡大したことから、低入札の発生件数が増加しています。

また、工事の品質確保のために厳格な低入札価格調査を実施しており、低入札での契約率は低下しています。

図 4. 本県発注建設工事における低入札の発生件数と低入札での契約件数・契約率



(データ：滋賀県土木交通部監理課)

### ③県内建設業者への発注状況

県が発注した建設工事のうち県内業者への発注率は、平成 24 年度では、金額で 92.5%、件数で 93.1%となっております。

なお、現状では、世界貿易機関（WTO）の「政府調達に関する協定」に該当する大規模工事や、県内業者では施工が困難な特殊な工事を除き、原則として県内業者を選定することとしています。

表 1. 本県発注建設工事の県内・県外業者への発注状況の推移

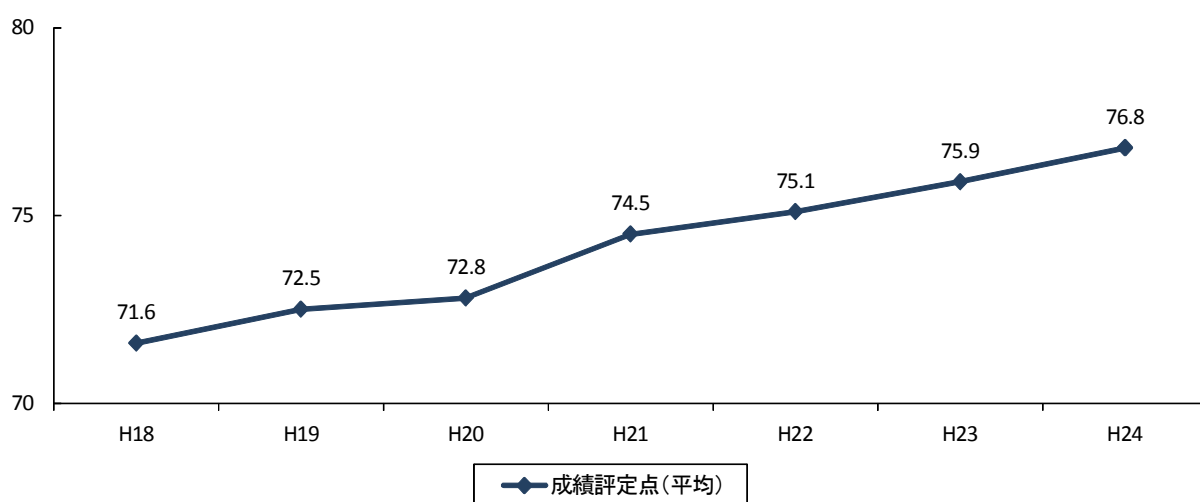
年度	県内業者				県外業者			
	金額（百万円）	率	件数	率	金額（百万円）	率	件数	率
H21	23,429	81.5%	1,165	93.4%	5,334	18.5%	82	6.6%
H22	26,996	82.5%	1,214	93.6%	5,712	17.5%	83	6.4%
H23	27,428	92.4%	1,137	92.7%	2,260	7.6%	89	7.3%
H24	25,362	92.5%	1,056	93.1%	2,063	7.5%	78	6.9%

（データ：滋賀県会計管理局「契約状況実態調査」）

#### ④工事成績評定点の状況

近年の県発注工事の成績評定点は上昇傾向にあります。成績評定を入札参加資格審査での主観点数の評価や、総合評価の評価項目としていることによって、建設業者の成績向上への意欲が高まり、工事の円滑かつ適正な施工が行われていると考えられます。

図5. 本県建設工事の平均成績評定点



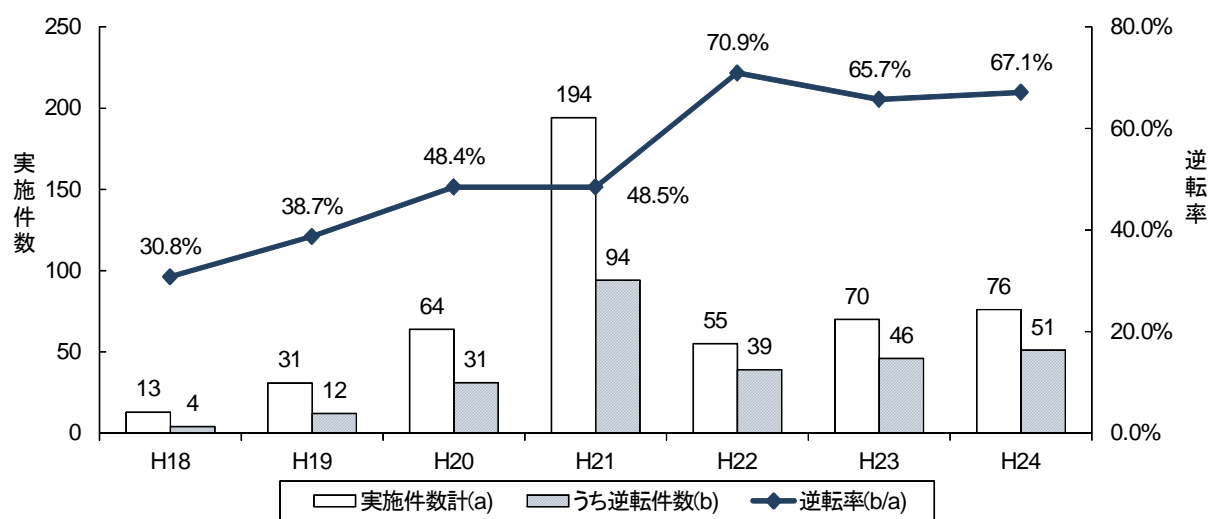
(データ：滋賀県土木交通部監理課)

## ⑤総合評価方式の状況

平成17年4月から施行された「公共工事の品質確保の促進に関する法律」に規定され、建設業者の技術的能力を適切に審査し、価格と品質が総合的に優れた調達を実現するために、平成18年度より実施している総合評価方式の対象範囲を年々拡大しています。県では契約に要する事務量や、評価要件の影響などを年度毎に実施結果を検証しながら、適切な制度の運用に努めています。

また、契約状況を見ると、価格だけでなく品質を評価したことによる逆転件数も増加しており、近年の逆転率は7割程度になっています。

図6. 本県発注建設工事における総合評価方式の実施件数と価格にあわせ品質を評価することによる逆転件数・逆転率



(データ：滋賀県土木交通部監理課)

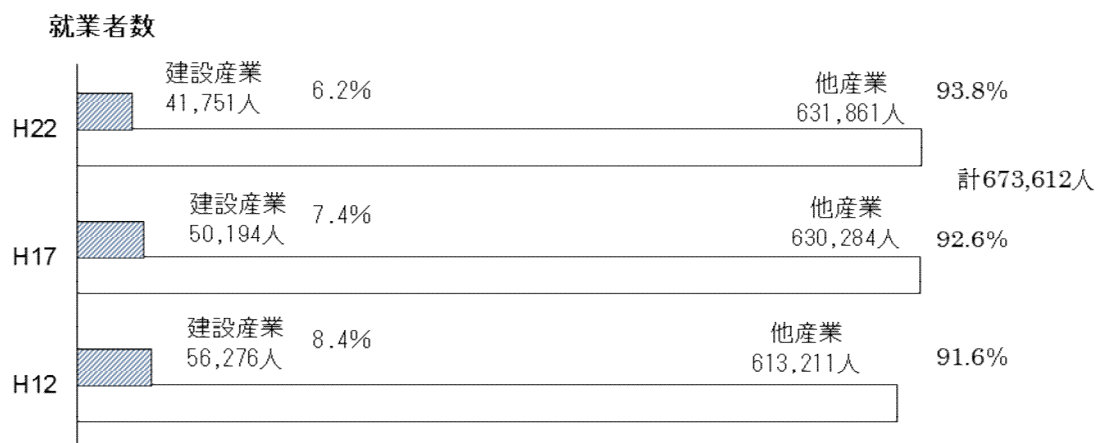
#### (4) 若年・女性就業者の状況

##### ① 県内就業者数の推移

本県では、平成 22 年度の全産業の就業者数は 673,612 人、うち建設産業の就業者数は 41,751 人 (6.2%) になっています。

他産業の就業者数は平成 12 年度以降、徐々に増加していますが、建設産業の就業者数は逆に減少 (平成 12 年度 56,276 人→平成 22 年度 41,751 人 (△14,525 人)) しています。

図 7. 県内就業者数の推移



(データ：国勢調査)

## ②就業者の年齢構成

本県建設産業就業者の年齢構成については、平成12年度当時、20歳代の割合が22.5%、50歳以上の割合が38.1%でしたが、平成22年度は20歳代の割合が11.1%(△11.4%)、50歳以上の割合が42.1%(+4%)になっており、他の産業に比べ高齢化が進んでいます。

図8. 県内就業者の年齢構成の推移

### 全産業

H22	20歳代(10代含) 18.2%	30歳代 22.8%	40歳代 21.6%	50歳以上 37.4%
H17	20歳代(10代含) 20.4%	30歳代 21.9%	40歳代 20.7%	50歳以上 36.9%
H12	20歳代(10代含) 23.7%	30歳代 19.6%	40歳代 21.9%	50歳以上 34.8%

### 建設産業

H22	20歳代(10代含) 11.1%	30歳代 25.6%	40歳代 21.2%	50歳以上 42.1%
H17	20歳代(10代含) 16.2%	30歳代 24.3%	40歳代 18.3%	50歳以上 41.2%
H12	20歳代(10代含) 22.5%	30歳代 18.8%	40歳代 20.6%	50歳以上 38.1%

(データ：国勢調査)

### ③女性就業者数の状況

本県の女性就業者についても、建設産業は他産業と比べて高齢化が進んでいます。また、他産業の女性就業者の総数は増えているのに対し、建設産業の女性就業者は減少しています。

図 9. 県内就業者（女性）の年齢構成の推移

#### 全産業（女性）

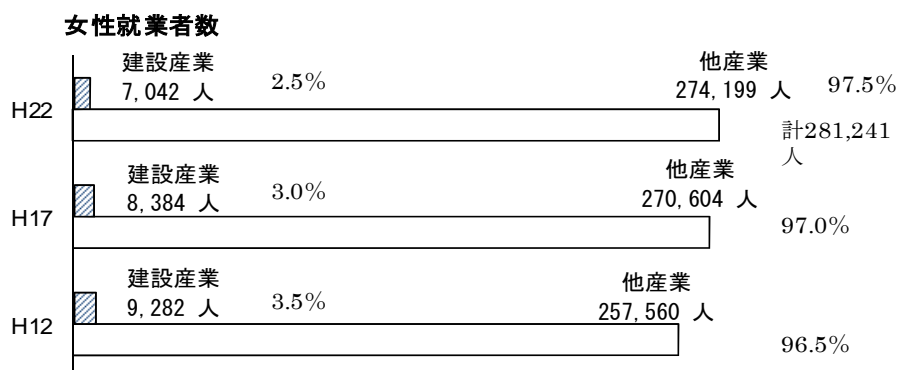
	20歳代(10代含)	30歳代	40歳代	50歳以上
H22	20.1%	21.6%	22.5%	35.8%
H17	22.9%	20.3%	22.1%	34.7%
H12	26.1%	17.9%	23.3%	32.7%

#### 建設産業（女性）

	20歳代(10代含)	30歳代	40歳代	50歳以上
H22	10.3%	24.0%	22.9%	42.9%
H17	13.8%	23.2%	22.3%	40.7%
H12	19.9%	19.0%	23.9%	37.2%

（データ：国勢調査）

図 10. 県内就業者数（女性）の推移



（データ：国勢調査）



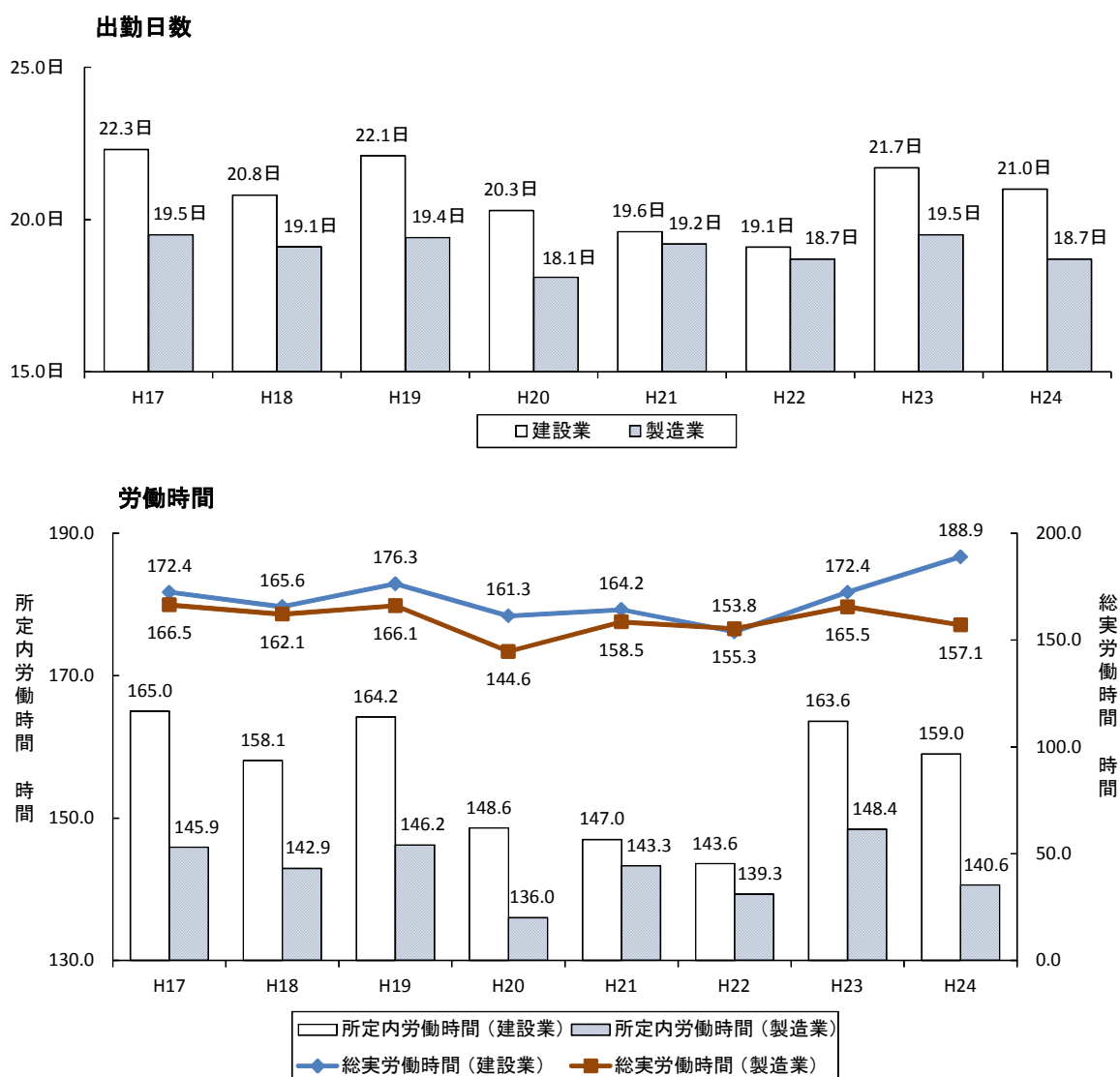
#### ④就業環境の状況

##### I 労働時間

県内の建設産業と製造業とを比較した場合、月間の労働日数は建設産業の方が多くなっています。

また、所定内労働時間（事業所の就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻との間の実労働時間数）も建設産業の方が長くなっています。

図 11. 県内建設産業の出勤日数と労働時間の推移



(データ：毎月勤労統計調査(全国調査))

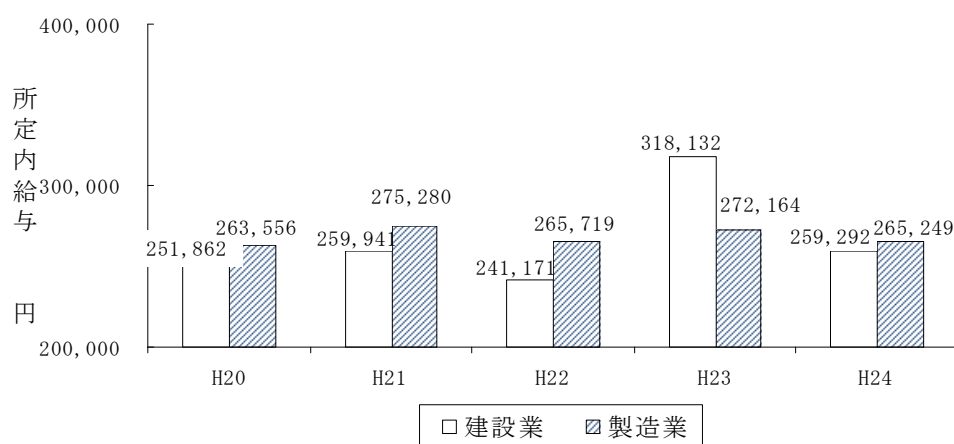
## II 賃金

県内建設産業と県内で最も就業者の多い製造業とで所定内給与（事業所の就業規則等で定められた正規の給与）を比較した場合、平成20年以降（平成23年除）は建設産業の所定内給与が製造業より低くなっています。

本県と全国との建設産業の所定内給与の水準を同様に比較した場合でも、同様の傾向が見られ、本県の建設産業の給与水準が低いことが分かります。

図 12. 県内建設産業の給与水準の推移

県内の建設産業と製造業の所定内給与比較

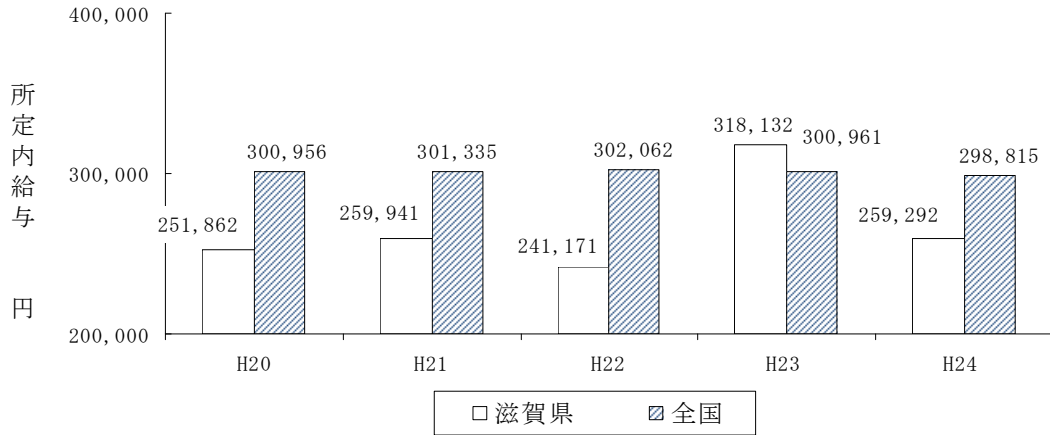


（データ：毎月勤労統計調査（全国調査））

※サンプリング調査のため、平成23年度は異常値と判断しました。

図 13. 県内、全国の建設産業給与水準の推移

県内と全国の建設業所定内給与比較

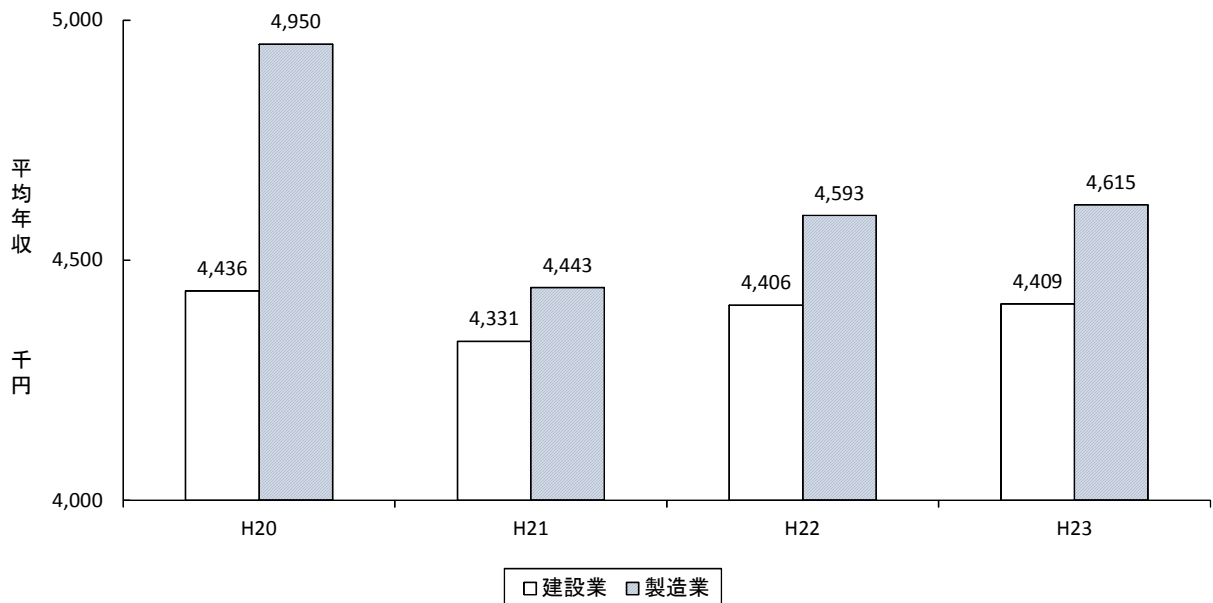


(データ：毎月勤労統計調査 (全国調査))

※サンプリング調査のため、平成 23 年度は異常値と判断しました。

全国の建設産業の平均年収額は、製造業を下回っており 440 万円前後で推移しています。

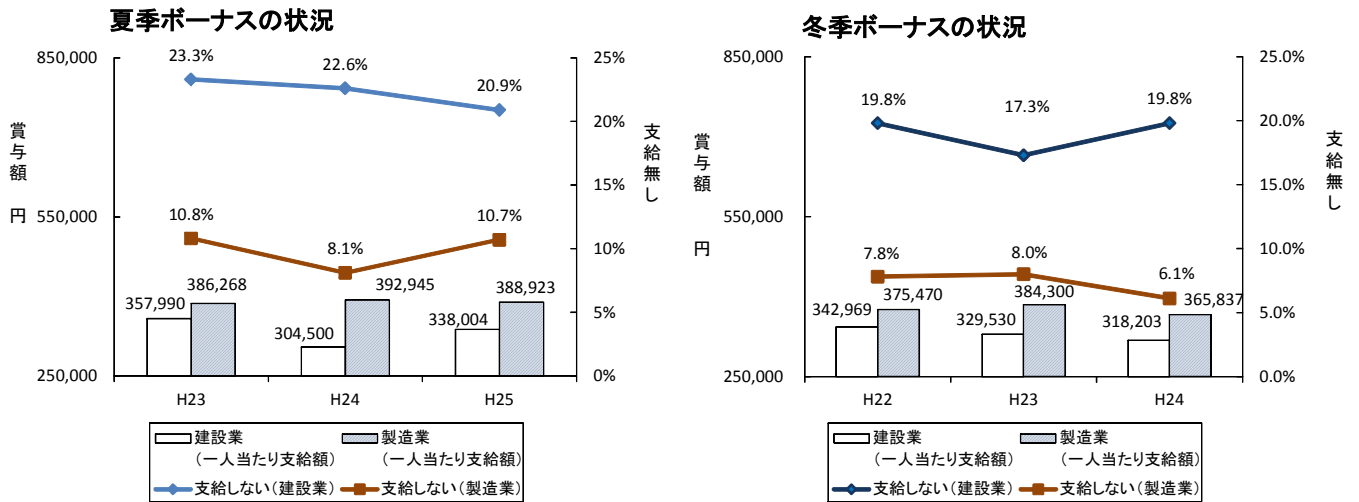
図 14. 全国の建設産業と製造業の賃金水準の推移



(データ：国税庁 民間給与実態調査)

県内の建設産業と製造業とでボーナスの支給状況を比較した場合、建設産業の方が支給額が少なく、また支給しない企業も多くなっています。

図 15. 県内建設産業のボーナス支給状況の推移

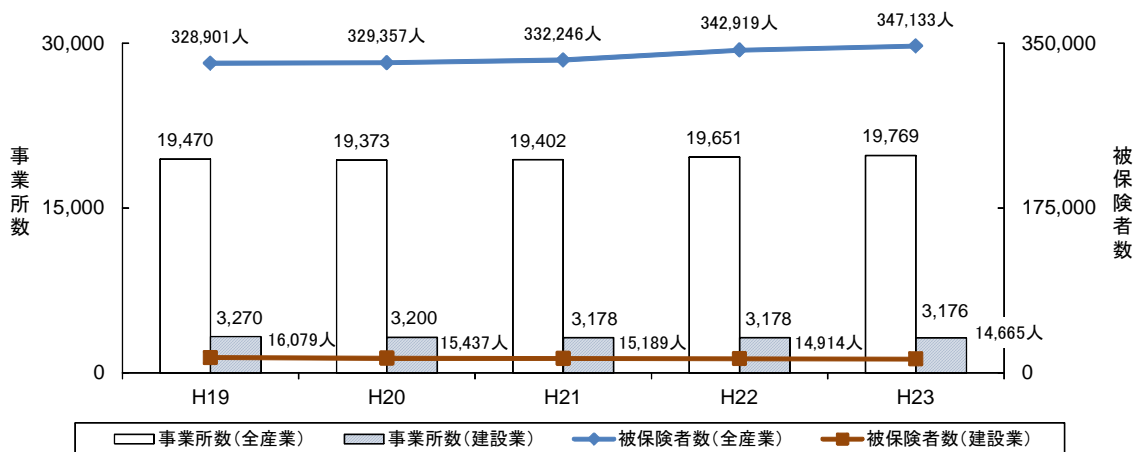


(データ：しがぎん経済文化センター調査)

### Ⅲ 社会保障

雇用保険適用事業所および被保険者数の全産業総数は増加傾向にあるのに対し、建設産業は事業所数および被保険者数ともに減少傾向にあります。

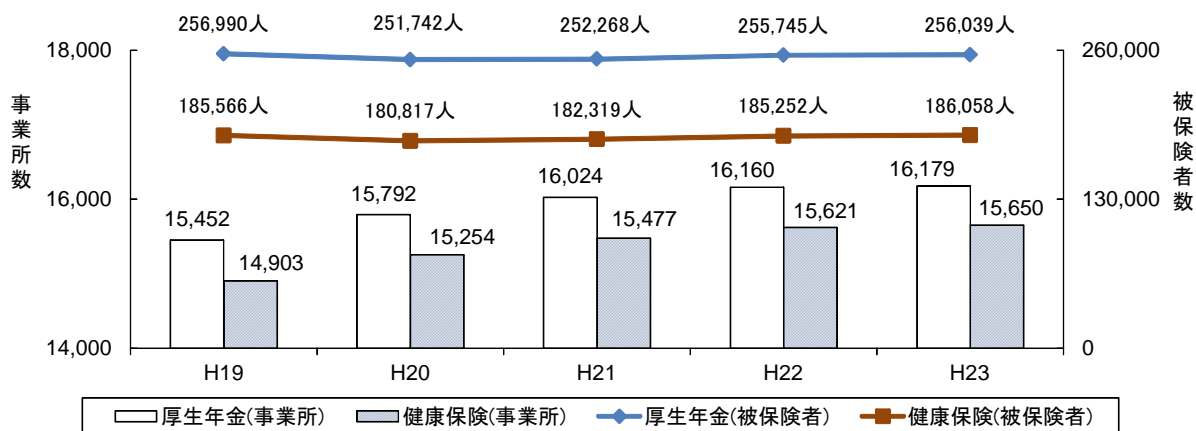
図 16. 県内の雇用保険適用事業所数および被保険者数の推移



(データ：滋賀県統計書)

厚生年金保険、健康保険に関しては、産業別集計が無いため建設産業の傾向は不明ですが、全国的な傾向は雇用保険同様、事業所数・被保険者数ともに増加傾向にあります。

図 17. 県内の厚生年金保険・健康保険適用事業所数の推移



(データ：滋賀県統計書)

経営事項審査での雇用保険、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の加入者については、増加傾向にあります。

表 2. 本県の労働福祉項目の申請状況（経営事項審査）

単位：者

年度	雇用保険			健康保険・厚生年金保険		
	加入	未加入	適用除外	加入	未加入	適用除外
H22	1,368	6	489	1,416	21	426
H23	1,433	6	496	1,504	23	408

（データ：滋賀県土木交通部監理課）

平成 24 年 11 月 1 日から平成 25 年 6 月 30 日までの社会保険未加入状況については、許可申請時や経営事項審査時の対象者 2,028 者のうち、把握した未加入者は 33 者(1.6%)でした。

未加入者のうち 1 回目の指導で加入した者が 11 者おり、残りの 12 者に対しては 2 回目の加入指導を行っています。

## (5) 若手技術者・女性技術者座談会の概要

### ①若年技術者座談会の結果概要

若手技術者座談会では、「建設産業の担い手の確保・育成に向けて」をテーマに自由に討議していただきました。

#### I 就業動機等

##### ○就業動機

就業動機の多くは、建設産業と関わりがあったこと、ものづくりが好きというものでした。

<技術者意見>

- ・親類が建設業を営んでいた
- ・ものづくりが好き
- ・かたちとして残るもの（地図に残るような）仕事がしたい
- ・学校が工業高校や専門学校だった

##### ○建設産業のやりがい、魅力

建設産業の魅力について聞いたところ、ものづくりへの楽しみ・喜びという意見やエンドユーザと接することが出来ることなどでした。また、現場監督を任せられると自らのやり方で現場を動かすことができるので、作り上げた時の愛着が違ふとの意見もありました。

<技術者意見>

- ・仕事が完成したときの達成感
- ・自分の采配によって現場が動き、建築物が作りあがっていくこと
- ・お客様の要望を直接聞けて、喜ばれる姿も直接見たり聞いたりできるところ

## ○他の人（特に子供）に建設業界をすすめるか

建設産業の現状を考えると、先行きが不透明で勧められる業界ではないとの意見や、適性が求められる業界であり進んで人に勧められないとの意見がありました。

<技術者意見>

- ・不安定なので自分の子供には勧めない
- ・他者には勧めにくい。嫌々できる仕事ではない。興味がないと継続は難しい
- ・ものづくりが好きで興味があればやりがいのある仕事だ

## II 現状

### ○建設産業の現状

建設産業の現状を聞いたところ、入職者の減少や高齢化の進行、先行きの不透明感など技術者は建設産業の将来に不安を抱えています。

以前と比べて現場の配置人数が削減されていること、公共工事を請け負った場合に必要な書類が増大していること等から技術者にとってゆとりのない就労環境になっているようです。

建設産業の中でも土木系と建築系とでは志願者数に違いがあり土木系の志願者数は減っているものの、建築系の志願者数は減っていません。

<技術者意見>

- ・県内の仕事が少ないので他県で仕事をしている
- ・全体的に高齢化が進んでいる
- ・定期的・継続的な受注見通しが立たない状況。これが雇用体制にも影響している
- ・中途採用が多い
- ・土木の新卒学生は少なくなってきた
- ・建築は学生数等も減ってきていない
- ・新入社員は1～2年で辞めていくのが多い
- ・配置人数の削減や書類量の増大などでゆとりのない環境
- ・仕事にやりがいを感じるまでの苦痛（辛抱、我慢）が大きい
- ・仕事を取れる企業と取れない企業が二極化している
- ・徐々に仕事量は増えてきているが末端（3次下請以降）にはお金が行きわたっていない状況



## ○若年技術者の離職理由

若年技術者の離職理由は、賃金、人間関係、休み（ゆとり）がないこと、学校での内容と実務内容のギャップが大きいことです。

<技術者意見>

- ・ 賃金
- ・ 人間関係
- ・ 休み（ゆとり）がない
- ・ 学校を出ても実務（現場）を理解するだけの知識を得ることが出来ていない  
しかし、新入社員に対し現場を説明し理解させるための時間的余裕もない  
→若年者辛抱、我慢するように強いられている
- ・ 新入社員は相談する同年代の社員もいない

## ○若年技術者就業継続に必要なこと

残業が強いられている現状や辛抱、我慢が強いられている現状への改善を求める意見が多く見られました。

<技術者意見>

- ・ 残業を強いない環境づくり
- ・ 仕事を続けるためには辛抱、我慢が必要

### Ⅲ建設産業のイメージ変革

#### ○建設産業のイメージ

一般的に建設産業はどのようなイメージ持たれているか聞いたところ、いわゆる3K（きつい、きたない、危険）でした。入職前に怖いイメージを持っている若年技術者がおられましたが、入職後は逆に面白い、ものづくりの楽しみや達成感があるといったイメージに変わっています。現場自体を知ることによってイメージは変わり得るようです。

<技術者意見>

- ・現場監督は夜が遅い、給料が安い、辛い
- ・きつい、きたない、危険、給料が安い、夜遅い

#### ○技術者が考える建設産業の魅力を伝えるための方策

技術者が考える魅力を伝えるための方策は、マスメディア（ドラマ等）を活用することでした。特に現在のメディアでの取り上げ方は現場に沿った内容とはいえないので、正しく現場の実情を伝えることが出来れば興味を持ってもらえるのではとの意見がありました。実際の現場を知ってほしい、興味を持ってほしいという欲求が技術者の中にあるようです。

<技術者意見>

- ・メディアを活用して建設産業の魅力を伝えること
- ・実際に経験したら良さが分かる部分が多いので、現場見学により興味を持ってもらう

## ②女性技術者座談会の結果概要

女性技術者座談会では、「建設産業の担い手の確保・育成に向けて」のテーマと併せて、女性技術者の就業の可能性についても討議していただきました。

### I 就業動機等

#### ○就業動機

女性技術者は、親類が建設業関係者であること、ものづくりが好きなこと、資格を得たかったことなどが就業動機でした。

##### <技術者意見>

- ・元々親族が建設業を営んでいた
- ・手に職（資格）を得たかった
- ・ものづくりへの情熱があった

#### ○建設産業の魅力

建設産業の魅力はものづくりにあること、形として残ったものを他の人に紹介できることです。

##### <技術者意見>

- ・ものづくり
- ・建築物等が形として残ること

#### ○夢など

現場ではやりがいや達成感などを日々の仕事から感じられるようですが、その一方で仕事が少なくなっていることは肌で感じられ、将来への不透明感から夢を持たないとの意見もありました。

##### <技術者意見>

- ・仕事のやりがい、達成感を感じている。しかし、建設産業の将来に見通しが立たないため経済的な不安などから夢をもてない

## ○他の人（特に子供）に建設業界をすすめるか

将来への不透明感から、他者や子供へは勧めないという意見が多く見られました。

<技術者意見>

- ・先行きが不透明なため勧めない
- ・自分の子供の世代は、定年まで建設業を維持できない世代と考えている

## II 現状

### ○女性の会社内での位置

土木現場で女性は、男性以上の仕事を行って初めて認めてもらえる状態のようです。この初期段階での努力は並大抵のものではなく、これをできる女性は非常に少ないとの意見がありました。

女性は結婚、出産、育児で辞めていくので、あくまで補助的な業務などしか任さないといった企業もあるようです。

<技術者意見>

- ・土木の現場
  - ・女性は、現場の補助的職員として扱われることが多い
  - ・認めてもらうためには現場に入る段階で男性の何倍もの努力が必要になる
- ・社内
  - ・女性的な視点で新しい発想が出来る存在
  - ・結婚・出産・育児などのためいつまで続けるのか分からない存在
  - ・あくまで男性の手が足りない時に頼る存在

## ○女性が職場にいる意味

女性が職場にいることで男社会であった職場自体が変わるようです。また、会社のイメージが変革し、女性が営業活動をすることで一定のメリットが企業側にあるとの意見がありました。例えば、住宅建築において、一番のユーザーである女性（主婦）の意見や目線を取り入れることで顧客満足度を高めることが出来るとの意見がありました。

### <技術者意見>

- ・会社のイメージが変わる
- ・建築分野の営業活動などでは女性の方が受けが良い時もある
- ・住宅建築において女性（主婦等）の考えを反映することができる

## ○建設産業に女性が少ない理由

建設産業に従事する女性が少ない理由を聞いたところ、分からないとの意見がほとんどでしたが、男社会であることで女性が就業しにくい状況を生み出しているのではないかとこの意見がありました。

### <技術者意見>

- ・不明
- ・女性が少ないことで男社会になり、男社会が女性が働きにくい環境を助長させている

## ○女性が就業を継続する上で必要なこと

女性の就業継続に必要なことは、現場の環境整備（トイレ、更衣室の問題）や子供を育児できる環境整備との意見が多数見られ、ゆとりのない工期から休みを取りにくい状態であるので、ゆとりのある予算、工期を組んでほしいとの意見がありました。

女性技術職員の資格取得支援に関して、手厚い企業と無関心な企業とに二分していました。

女性職員一人一人の努力に委ねている企業も多く、支援の必要性について企業側の認識は乏しいようです。

### <技術者意見>

- ・現場の環境整備
- ・社内の環境整備→保育できる環境
- ・休みなどのゆとりがない状態の解消、予算・工期に余裕を持たせることが必要
- ・手厚い補助する会社と全く補助のない会社と二分している
- ・補助があることで資格取得が容易になり、資格取得は再就職の際にも必要になる

## Ⅲ建設産業のイメージ変革

### ○就業前後のイメージ変化

入職前、女性技術者が持つイメージは怖い、近寄りがたいというものだったようです。また、一般的にもこのようなイメージを持たれているようです。ただ、怖い、近寄りがたいイメージを持っていた女性技術者も、入職後はごく普通の産業だと感じており、当初のイメージのままという意見はありませんでした。

### <技術者意見>

- ・入職前は怖い、近寄りがたいというイメージであったが、入職後はイメージが大きく異なり普通と感じている

## ○イメージ変革と魅力を打ち出す方策

イメージの変革のために、小学生・中学生といった早い段階から、ものづくりそのものへの興味を持ってもらう機会を設けることなどの意見がありました。

魅力を打ち出す方策としては、一般的に持たれているイメージの変革が必要との意見が多く、実際の現場を知ってもらうことでそれは可能ではないかとの意見がありました。実際の現場を知ってほしいとの欲求が女性技術者にもあることが分かりました。

### <技術者意見>

- ・ 良いイメージを世間にアピールする機会を設ける
- ・ ものづくりそのものへの興味を向けてもらう取組を実施する
- ・ PR 活動を実施する
- ・ 悪いイメージ（怖い、近寄りがたい）の払しょく
- ・ 建設産業のやりがい、達成感を知ってもらうこと
- ・ ファッション性の向上

## ○建設産業の活性化には何が必要か

女性技術者の多くは、現場体験やインターンシップを増やすことでイメージの変革や入職者の増加につながるのではないかと考えており、様々な人に建設産業の実際を知ってもらうことが活性化に必要と考えています。

### <技術者意見>

- ・ マスメディアの活用により建設産業に対するイメージの変革
- ・ 現場見学会の実施
- ・ 職場体験の実施
- ・ 大学進学等の進路変更を容易にし建設産業へ入職しやすくすること
- ・ 小中学校などの早い段階で建設産業の興味を得る取組の実施

## (6) 現地調査の概要

建設産業の実態調査のため、作業現場（土木工事現場、建築工事現場）の現地調査を実施しました。

日	時	平成 25 年 8 月 1 日
工事の概要		
土木工事	工事名	：大山川支流補助通常砂防(総流防)工事
	工事場所	：野洲市南桜地先
	工期	：平成 24 年 10 月 1 日～平成 25 年 10 月 10 日
	事業概要	：不透過型砂防堰堤（H=5.5m、L=100m）1 基 工事用道路一式
建築工事	工事名	：水口東中学校・水口東高校耐震改修その他工事
	工事場所	：甲賀市水口町古城が丘
	工期	：平成 24 年 9 月～平成 25 年 12 月
	事業概要	：①普通教室棟 鉄骨ブレース、外壁・屋上防水改修 ②管理特別教室棟 鉄骨ブレース、外壁・屋上防水改修 ③屋内運動場 鉄骨ブレース

### ①土木工事現場（砂防工事）の概要

- 戸外での作業ですので、天候等により作業工程の変更が行われます。また、風雨が厳しい時は作業の中止もあり得ます。
- 現場は山中にあり、人家等から離れているため、あまり周囲に配慮した作業工程を考慮する必要はないと思われます。そのような状況から工事現場は、外部の目に触れられていない状況です。
- 現場から作業事務所までは、離れています。
- 現場は、戸外作業のため基本的に日中（日が明るい時間帯）での作業となっています。監督員は、打ち合わせや連絡等もあり、必ずしも定時に退社できるとは限りませんが、基本的には定時に帰宅しています。また、天候に左右される仕事ですので、計画的にまとまった夏休み等の取得は出来ない様ですが、週末は、基本的に休めるよう配慮されています。
- トイレ等は、1人利用の簡易型トイレを利用しています。
- 女性の従事は、トイレやシャワーの問題、また、現場が集落から離れているので帰宅時の安全確保等の問題から、現状では難しいと判断せざるを得ませんでした。
- 作業における下請けは、1次下請けが中心であり多くありませんでした。



## ②建築工事現場（学校耐震工事）の概要

- 工事現場は学校内であり、天候によって、作業工程が変更されますが、作業の中断はあまりないようです。作業工程を学校と協議しながら工程管理をされています。
- 工事については常に外部の方に見えるようになっています。
- 現場事務所は現場と隣接しており、簡易型のトイレや水道施設も完備しています。
- トイレや、シャワーの問題があるものの、女性の従事は十分可能であると思われます。
- 建築工事の施工は工種が非常に多く、1次下請け以下、多くの下請けにより行われています。
- 普段は作業工程に追われ、まとまった休みが取れない状況ですが、見学時は、工程が進んでいるので、盆休みなど、まとまった休みを取得することができるように考えているとのことでした。

## ③まとめ

- 土木工事現場は、作業工程が天候に左右されますが、建築工事現場では、それほど影響がないようです。
- 土木工事現場は、人家から離れた所での作業が多く、外部の目に触れられていない状況ですが、建築工事現場は、人家等に近く、周囲に配慮しながらの作業が求められます。
- 土木工事現場は、戸外作業、トイレ、シャワー、更衣室の問題、帰宅の問題など、女性が従事しにくい要素が多く、建築工事現場は、比較的その要素が少ないようです。
- 土木工事現場、建築工事現場ともに、まとまった休みが取りにくいようです。
- 土木工事現場に比べ、建築工事現場は工種が多く、工事にかかわる下請け業者が多いようです。

## (7) 実態調査の結果概要

### ①経営の現状と今後の展望

#### (アンケート調査)

- 回答事業所の直近5期の売上高の傾向は、「下降傾向」37.8%、「横ばい傾向」34%に対し、「上昇傾向」は11.7%で、多くの事務所は売上が伸び悩んでいます。特に土木関係のみの事業所で「下降傾向」の割合が高くなっています。
- 売上額（概算）をみると、土木関係のみの事業所は「5,000万円未満」（平均5億2040万円）、建築関係のみの事業所は「1億円以上2億円未満」（平均5億7800万円）がそれぞれ多くなっています。一方、土木・建築兼業の事業所では「5億円以上」が28.4%で最も多く、平均売上高（直近5期の傾向）は9億7250万円となっています。また、「上昇傾向」との回答が高いのは売上額が1億円以上の事業所（売上高5億円以上の事業所では22.4%）に対し、「下降傾向」もしくは「横ばい傾向」との回答が高いのは売上高1億円未満の事業所となっており、専業と兼業、もしくは売上規模で景況感が二極化しています。
- 公共工事と公共工事以外の比は、土木関係のみの事業所ではほぼ半々であるのに対し、建築関係のみの事業所は1:4、土木・建築兼業の事業所は1:3ですので、土木専業の事業所は公共工事の受託率が高い傾向にあります。また、売上高5億円未満の事業所ではほぼ1:3に対し、5億円以上の事業所では1:2で、売上規模の大きい事業所において公共工事の受託率が高い傾向がみられます。
- 半数を超える事業所は元請比率50%以上となっているものの、50%未満の下請けの依存度が比較的高い事業所が全体の42.7%を占めます。業種では建築関係のみの事業所、売上高では5,000万円未満の事業所において特定の事業者からの下請け依存度が高く、経営基盤の不安定さがうかがえます。
- 下請け業者と元請け業者との関係では、元請けに対する見積について8割が適正に処理されているものの、見積依頼があっても、見積を全く考慮されずに契約に至ったり、見積依頼がなく契約に至ったケースも全下請契約の内、半分近くあります。業種別には、土木関係と建築関係で比較すると、建築関係の方が元請けから不当な要求などを受けやすい傾向が見られます。また、下請けの依存度が高い事業所のうち、指値発注や追加・変更契約の締結の拒否、支払代金の支払い保留など、元請から不当な要求等を受けたことがあると回答した事業所は34.1%となっており、契約上不利益を被っている事業者も少なくないと考えられます。

- 今後の収益予想は、売上規模に関係なく「必要な収益を得ることは難しい」との回答が過半数を占め、業種では土木関係のみ及び土木・建築兼業の事業所、売上高では1億円未満の事業所で7割台を占めます。一方、「現状維持に必要な収益は何とか得られそう」との回答は、建築関係のみの事業所、もしくは売上高1億円以上の事業所で高くなっています。
- 今後の経営上の課題として、土木関係のみ及び土木・建築兼業の事業所では「受注工事量の減少」が、建築関係のみの事業所では「受注単価の低下」がそれぞれ最も多くなります。また、売上高2億円未満の事業所では、「受注工事量の減少」との回答が最も多くなっているのに対し、売上高2億円以上の事業所では「受注工事量の減少」や「受注単価の低下」が多くなっています。「従業員の高齢化」は、売上高5億円以上の事業所が56.6%と他の事業所に比べて高く、「人材不足」についても、売上高が多い事業所ほど高くなる傾向がみられます。
- 今後の経営上の課題があると回答した事業所の主な対策は、「原価管理、外注管理等の強化」や「営業力の強化」、「一般管理費の圧縮」などです。

#### **(ヒアリング調査)**

- 専門工事業者の大多数は、個人事業主を中心とした小規模事業者であり、建設業の許可を得ていない事業者や入札に参加していない事業者も多くなっています。また高齢化などにより他産業への移行は積極的に考えていないようです。
- 最近の売り上げの傾向としては、概ね横ばい若しくは若干の上昇傾向にあります。
- 売り上げは、民間工事を中心とした下請けにかかる建設業（専門工事業）が中心になっており、公共工事への依存度は低くなっています。
- 下請け主体のため、特定の事業者には依存せざるを得ず、指値発注など元請けからしわ寄せを受けやすい環境にあります。
- 今後、受注工事量の減少や人材不足、単価の下落、経費高騰、他業種の業者参入が経営に対する懸念材料と捉えておられますが、その対策は人件費の抑制や原価管理の強化といった経費の抑制策でした。

- ほとんどの業種が、今後、ほぼ現状維持程度の売り上げは確保できると考えておられますが、同時に受注工事量の減少など、今後の経営に不安を感じておられます。

## ②従業員の雇用環境

### (アンケート調査)

- 回答事業所の従業員の男女比は、技術職員の場合、男性 93.0%に対し女性 7.0%で男性が圧倒的に多い状況です。一方、事務職員の場合は、男性 32.6%に対し女性 67.4%で女性が男性のほぼ倍となっています。技術職における女性の進出が進んでいない状況です。
- 技術職員の年齢構成は、男女とも 30・40 代の年齢層が多く、男性の場合、「30代」が 27.5%、「40代」が 25.1%でほぼ同じ構成割合となっています。一方、女性の場合、結婚・子育て期に当たる 30 代の割合は 20.7%と男性に比べ低く、40 代の割合が 34.1%で高くなっています。
- 育児休業等を導入している回答事業所における女性技術者の取得率（「積極的に取得している」「ある程度取得している」）は 18.5%となっています。一方、産前・産後休業、育児休業制度を取得していない率は 23.3%、制度を導入していない事業所は 16.0%で、出産や育児のため仕事を続けにくい職場環境であることが見受けられます。
- 平均年収（1事業所あたりの平均）は、男性技術職員は 4.2 百万円に対し、女性技術職員は 2.6 百万円で、男女間で格差がみられます。一方、事務職員の平均年収は、男性 4.2 百万円に対し女性 2.5 百万円で技術職員と傾向は変わりません。技術職員については、男女とも年代の上昇とともに平均給与額は増えていますが、男性は 40 代をピークに減少に転じ、女性は 30～60 代の年収額は大きく変わらず、2.7～2.9 百万円の間で推移しています。

### (ヒアリング調査)

- 技術者の高齢化が進んでおり、技術者の平均年齢は40歳前後が3団体（造園業・板金業・塗装業）、40歳台後半が3団体（鉄構業・電気工事業・管工事業）、60歳台（若くても50歳台）1団体（左官業）でした。
- 平均年収は 400 万円～450 万円程度ですが、若年者の賃金水準は低くなっています。

### ③人材確保・育成

#### (アンケート調査)

- 事業所における技能継承の状況は、土木関係のみの事業所では「継承が進んでいない」が、建築関係のみ及び土木・建築兼業の事業所では「進んでいる」がそれぞれ高く、業種により技能継承の進み具合に差がみられます。売上高1億円未満の事業所では「継承が進んでいない」や「技能継承できる人がいない」の割合が高いのに対し、売上高1億円以上の事業所では「進んでいる」割合が高く、経営状況だけでなく、技能継承の面でも売上高の規模により二極化が進んでいる様子が見えます。
- 直近5年間の従業員数の推移について、業種に関係なく「横ばい傾向」との回答が最も多いです。「減少傾向」との回答割合は、土木関係のみの事業所が43.6%で最も高く、また売上高が少ない事業所ほど「減少傾向」の割合が高い傾向が見られます。一方、「増加傾向」との回答は、業種での違いはみられませんが、売上高が多い事業所ほど高い傾向が見られ、経営基盤の弱い事業所で担い手の流出や人材を確保しにくい状況となっています。
- 回答事業所での平均の雇用年数をみると、15年未満が全体の半数を占め、売上高の多寡に関わらず、10年前後が雇用年数のピークとなっており、ひとつの事業所で中堅や熟練層が育ちにくい状況にあるといえます。
- 人材不足の状況の中、非正規や新規卒者の雇用に積極的でない事業所が多い反面、即戦力を確保するために、特に土木・建築兼業、もしくは売上高の多い事業所を中心に中途採用を行っている事業所も少なくない状況です。

#### (ヒアリング調査)

- 後継者が不足している現状から、あまり技能継承は進んでいません。
- 技術者は10年～20年位の雇用年数が多く、独立や好条件の会社に転職するなど1社に定着しない傾向があり、若手技術者については早期離職の傾向があります。
- 従業員数はほとんどの業種で減少傾向にあり、即戦力を求め中途採用をすることが多く、新卒者の採用は少なくなっています。

#### ④若年技術者、女性技術者の確保・定着

##### (アンケート調査)

- 回答事業所の 77.7%は若年技術者が不足していると回答しています。特に土木専門の事業所では「かなり不足している」が 43.6%と他の事業所に比べて高くなっています。
- 直近5年間において女性技術者の入職がないとの回答が、土木・建築など業種に関係なく多くなっています。入職がない理由は「応募がない」(61.9%)が最も多く、これに次いで「採用する予定はない」(37.2%)となっており、建設業界は男社会とのイメージが女性の間で依然強い様子が見えます。
- 若年技術者も女性技術者も入職3年以内で離職する割合は低くなっています。離職者の離職理由は、若年技術者では、「賃金が希望と合わなかった」「職場での人間関係」「休日が少なかった」「就業時間が希望と合わなかった(残業が多い等)」などが多く、女性技術者の場合は、「結婚」「職場での人間関係」「就業時間が希望と合わなかった(残業が多い等)」「出産・育児」などとなっています。
- 売上高5,000万円未満の事業所や売上高5,000万円以上1億円未満の事業所では、「賃金が希望と合わなかった」を理由に離職する技術者が多いのに対し、売上規模が多くなるに伴って「職場での人間関係」が多くなっています。また、売上高5億円以上の事業所では「賃金が希望と合わなかった」「就業時間が希望と合わなかった(残業が多い等)」「休日が少なかった」などが多く、仕事内容と賃金の不均衡が離職原因のひとつとなっている状況が読み取れます。
- 各事業所では若年者技術者や女性技術者の職場定着に向けた様々な取り組みを行っています。「技能教育の推進、資格取得の支援」や「能力や資格を反映した賃金の支払い」「仕事内容に応じた賃金の支払い」「福利厚生向上」などが主だった取り組みですが、売上高が多い事業所で取り組み割合が高い反面、売上高1億円未満の事業所の3割前後は取り組みを行っていないのが現状です。
- 次代の担い手の育成・確保にあたって、「助成制度(労働局、ハローワークにおける助成金等)の活用」や「建設業者、行政機関、教育機関等の関係者連携の推進」を有効な対策と考えている事業者が多くありました。

### (ヒアリング調査)

- 若手技術者はどの業種も不足気味ですが、人間関係や賃金、休日、厳しい労働環境などによって早期に離職する傾向があります。
- 新卒者については、元々絶対数が少ないので人数に大きな増減はなく、新人教育は、団体が訓練校を設置していたり、現場での指導などが主となっています。
- 女性技術者については、危険、体力的な面、現場環境が整わないなど理由で採用していない業種がほとんどですので、女性技術者は非常に少なくなっています。
- 新規採用者の確保・育成のためには、職安の助成制度の活用や職業意識を持たせる教育の促進、資格を生かせる発注方法の導入などが必要と考えられています。

## ⑤建設産業振興策等に関する要望

### (アンケート調査)

- 県入札参加資格審査における企業評価の仕組みのうち、地域貢献を評価する仕組みについて、「評価点が低い」(32.9%)が最も多く、これに次いで「評価項目が多い」(24.4%)、「評価項目が少ない」(23.2%)となっており、評価項目の多寡については意見が分かれています。土木・建築など業種に関係なく「評価点が低い」が3割台で多く、「評価項目が多い」は、土木関係のみと建築関係のみの事業所で多くなっています。「評価項目が少ない」は、土木・建築兼業の事業所で多く、また、売上高に関係なく「評価点が低い」が多い結果となっています。
- 地域貢献活動における新たな評価対象として「まちづくり・地域活性化」(28.4%)や「本業による貢献」(24.9%)、「災害防止・救援」(24.6%)、「自然環境の保全」(20.0%)などが多い結果となりました。土木関係のみの事業所は「災害防止・救援」、建築関係のみの事業所は「本業による貢献」、土木・建築兼業の事業所では「まちづくり・地域活性化」が、それぞれ最も多くなっています。また、土木・建築兼業の事業所では「子育て支援」(16.8%)も他業種に比べて高く、業種により評価対象の考え方に特徴がみられます。

- 工事成績を評価する仕組みについて、「評価項目が多い」(23.0%)が最も多く、次いで「評価点が低い」(20.4%)、「評価点が高い」(15.5%)となっています。また「評価項目が多い」の割合は、土木関係のみの事業所で高いのに対し、「評価点が低い」は、建築関係のみの事業所で高くなっています。
- 高齢者雇用や障害者雇用については評価基準等を厳しくしないほうがよいとの意見が多い結果となりました。特に土木・建築兼業の事業所、または売上高5億円未満の事業所で厳しくしないほうがよいとの意見の割合が高くなっています。
- 若年者雇用や非正規雇用については評価を新たに設けたほうが良いとの意見が多く、建築関係のみ及び土木・建築兼業の事業所でその割合が高くなっています。一方、女性雇用に関する評価の新設については賛否が分かれ、また土木関係のみの事業所では否定意見が高く、女性の雇用については後ろ向きの事業所が少なくないことがうかがえます。
- 建設業に対する施策要望として多いものは、「地元業者の優先」や「最低制限価格の見直し」「過度な競争の防止策」「指名競争入札の拡大」「不良不適格業者の排除」などです。土木関係のみと建築関係のみの事業所では「地元業者の優先」が最も多く、土木・建築兼業の事業所では「最低制限価格の見直し」が最も多くなっています。また、売上高5億円未満の事業所では「地元業者の優先」が最も多いのに対し、売上高5億円以上の事業所では「最低制限価格の見直し」が最も多くなっています。
- 建設産業に対するイメージアップのための手段として、「建設産業が地域活動をする等幅広い活動を地域住民にアピールする」や「インターネットメディアの活用」「マスメディアの活用」「イベント等を通じてPRする」などが効果的であると考えている事業所が多いようです。売上高5億円未満の事業所では「建設産業が地域活動をする等幅広い活動を地域住民にアピールする」、売上高5億円以上の事業所では「インターネットメディアの活用」などが多くなっています。

#### (ヒアリング調査)

- 仕事の受注機会を確保するために地元企業優先、分離発注(公共工事への参加)といった要望が多く、また下請け中心のため元下取引適正化、不良不適格業者の排除といった要望も多く見られました。



## 2 建設産業の課題

検討会で実施した実態調査(アンケート調査、専門工事業団体ヒアリング調査)やデータによる建設産業の現状、若手、女性技術者座談会の結果等を踏まえ、本県の建設産業が持つ大きな課題を次のように整理しました。

### (1) 建設投資の減少による競争の激化などの厳しい経営環境

本県の建設産業は、建設投資の減少による受注工事量の減少、受注単価の低下など、競争の激化などによって、必要な収益を得ることが難しい状況にあり、非常に厳しい経営環境にあります。

売上高が比較的、多い建設業者においては、公共事業受注高、収益確保などに改善傾向が見られますが、本県の建設業者の大半を占める中小建設業者は、厳しい経営環境にありますので経営環境の改善が求められます。

建設企業が中長期的経営戦略をたてるためにも将来にわたる公共工事の発注を見通せることなどが重要です。

### (2) 経営基盤の不安定さ、重層下請け構造におけるしわ寄せ

本県の建設産業の多くを占める中小建設業者は、特定の元請け事業者への依存度が高く、経営基盤の不安定さが見られます。

また、元請けに対する見積もりについて、8割が適正に処理されているというものの、見積書が考慮されず契約に至ったり、指値発注、代金の支払い保留など、元請けから不利益を被っている建設業者も少なくない状況にあります。

このようなことは、重層下請け構造における専門工事業者や技能労働者に対するしわ寄せの原因の1つになっていますので、構造改革の推進と経営基盤の改善が求められます。

### (3) 建設産業技術者の厳しい労働環境

建設産業の技術者は、時間外労働の過重さなど非常に厳しい労働環境におかれています。特に仕事内容と賃金の不均衡が離職原因のひとつになっています。また、女性の雇用に向けた環境(産休、育休等の制度)の整備も遅れており、こうした労働環境の改善が強く求められます。

#### **(4) 若手入職者の減少と高齢化が急速に進んでいることによる危惧**

実態調査における回答事業所の77.7%が若手技術者が不足していると回答しています。また、他産業に比べて、若手入職者の減少と高齢化が進んでおり技術の伝承などが危ぶまれる状況にあります。

こうしたことから、特に、若手技術者の育成・確保に向けた取り組みが求められます。

#### **(5) 女性技術者の育成・確保と働きやすい職場環境の整備**

建設産業においては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行以降も女性技術者の進出が進んでいません。実態調査等でも女性の入職希望者の少なさや女性技術者の雇用に消極的な企業が少なくないことが見受けられます。これは建設産業の活躍の場が戸外であることや、産休・育休・子育てなどの環境整備が遅れていることなど様々な要因がありますが、建設産業の活性化のためには女性的視点でのものづくり、経営感覚を取り入れることが必要です。

このため女性技術者の育成・確保と、女性にとっての職場環境の整備が求められています。

#### **(6) 情報化の進展等による人材の確保・育成**

建設産業は、高齢化により、技術の伝承が進んでいない等の問題を抱えています。しかし、建設産業の活性化のためには、優れた人材確保と育成が必要です。このため、国家資格取得技術者の確保のみならず、情報化の進展に応じたICTや新たな技術に対応出来る人材、今後成長が見込まれる分野に進出するための研修や、人材の確保・育成に向けた新たな取り組みが求められています。

#### **(7) 将来展望と先行き不安の解消**

建設産業は、ものづくりの楽しみ、喜びがある産業ですが、一方、建設投資の著しい減少など厳しい経営環境にある産業です。若手技術者、女性技術者座談会、実態調査の結果から建設産業の経営者や従事者は、将来的な展望が描けず、先行き不安な状態におかれていることが分かります。

こうしたことから、建設産業の将来に明るい光を提示するため、長期にわたり想定される公共工事のとりまとめについて検討する必要があります。

#### **(8) 建設産業の役割の社会的認知度の希薄**

建設産業の果たしている社会基盤の整備・維持管理、災害時対応などの社会的役割のほか、美知メセナや淡海エコフォスターなどの社会貢献活動等が広く認知されず、むしろ、暗いイメージで捉えられています。建設産業の果たす役割、建設産業の魅力である物づくりのPRなどの広報活動の拡大が強く求められます。

### 第3 滋賀県建設産業活性化推進検討会中間まとめの方向性

#### 1 基本的な考え方

建設産業は、地域発展の基盤となる良質な社会資本の整備・維持を担っているほか、災害時等の安全・安心の確保や地域の雇用確保など重要な社会的役割を果たしている産業です。

しかし、現在、本県の建設産業は長引く建設投資の減少により競争が激化し、地域社会を支えてきた建設企業が疲弊するとともに、就労環境の悪化等により若年就業者が減少するなど、大変厳しい経営環境に直面しています。

今回の中間まとめは、若手技術者座談会、女性技術者座談会、実態調査、現地見学会を実施し、ワーキンググループによる集中的な検討の過程を経て、8項目の建設産業が抱える課題を整理し、次の4つの検討テーマの中で短期的な取り組みの方向性と中長期的な取り組みの方向性に分けてまとめたものです。

なお、取組の推進にあたっては、行政と建設業界との適切な役割分担をもとに情報交換や連携を密にした取り組みが必要です。また、発注機関である行政においては県と市町においても十分な連携をとり、行政として可能な限り同一歩調で取り組んでいく必要があります。

#### (1) 取り組む検討テーマの視点

疲弊した本県の建設産業を、将来的にも地域を支え得る足腰の強い産業へと構築していくためには、既存の制度の見直しを含め、新たな視点から、建設産業の課題に対応した検討を行う必要があります。

このため、地域を支え、地域に貢献することはもとより、人を大切にする施工力のある企業が適正に評価され、伸びていくための環境整備や建設産業の魅力の発信が求められています。

こうした問題解決のため、本検討会では、次の4つのテーマを設定し、検討を行いました。

- ①地域に貢献し、地域を支える建設産業の育成
- ②技術と経営に優れた企業が伸びられる環境整備
- ③建設産業の総合的な担い手の育成・確保
- ④建設産業の魅力発信のための戦略的広報のあり方

## (2) 短期的取組の方向性と中長期的取組の方向性

中間まとめでは、平成26年度の予算化や制度の改正など速やかに取り組みを行う必要があるもののほか、中長期的な観点から取り組みを行うものに分類しました。

なお、中間まとめで示した短期的な対応の評価や、中長期的な対応などは、引き続き検討を行い、平成26年の秋を目処に最終まとめを行う予定です。

## 2 取り組みの方向性

### (1) 地域に貢献し、地域を支える建設産業の育成

建設産業は、道路や橋、河川などの社会インフラの整備・維持・更新の担い手として、災害時には初動対応から応急・復旧作業にいたる現場の最前線で地域の生活基盤を支える重要な役割を果たしています。

建設産業が地域の安全・安心を支えてきた県土の守り手であること、守り手として活躍するための取り組みが県民に理解され、評価される仕組みづくりの検討が必要です。

#### ①短期的取り組みの方向性

##### I 災害等の緊急対応への取り組みの拡大強化

これまで、入札参加資格審査の客観点数や総合評価の評価項目において、県等との防災協定の締結の状況や重機の保有台数等について評価していますが、さらに地域単位の防災協定についても検討するなど、災害対応の取り組みの拡大強化が必要です。

##### II 県内企業・県内材料調達の利用促進

公共事業の落札業者に対し、下請契約および工事材料購入の相手方について可能な限り県内企業を活用するよう要請し、県内企業の受注機会の拡大を促進していく必要があります。

##### III 地域社会に貢献できる企業の育成

地域に貢献できる企業の育成については、これまで美知メセナ制度や淡海エコフォスター制度を社会貢献活動として入札参加資格審査での主観点数で評価しており、さらに冬期の地域活動に重要な除雪作業は総合評価方式で評価しています。

今後、地域に貢献できる企業を育成、確保するため、新たな取り組みの評価を検討する必要があります。

##### IV コンプライアンスの普及・徹底

建設企業が、企業活動を通じて社会に貢献していくためには、コンプライアンスの普及・徹底が不可欠であり、コンプライアンスにかかる社内規範の策定や説明会・研修会への参加など率先して取り組む企業の育成と気風を育てるための施策を検討する必要があります。

## ②中長期的取り組みの方向性

### I 地域のインフラ資産の維持管理のあり方の検討

道路（橋梁、舗装、トンネル）、河川、公営住宅などのいわゆるインフラ資産については、適切な維持管理に基づいた長寿命化対策が大きな課題となっています。

こうした地域のインフラ資産を地域の企業で維持管理できる手法や企業の育成を地域に貢献している企業の評価と併せて検討を進める必要があります。

### II 地域経済の活性化に向けて

地域の建設産業は地域の主要産業になっているため、雇用や資材調達を地域で行うなど、建設関連産業を含めた「地域経済の活性化」に取り組む必要があります。地域の雇用を確保し、建設産業が地域産業の中核として持続的な発展ができるよう検討する必要があります。

## **(2) 技術と経営に優れた企業が伸びられる環境整備**

本県の普通建設事業費は、平成 25 年度にはピーク時（平成 7 年度）の半分以下に減少していますが、建設業許可業者数は、ピーク時（平成 12 年度）から約 15% の減少、滋賀県への入札参加業者数はピーク時（平成 13 年度）から約 25% しか減少しておらず、価格競争による受注競争が激化するなかで、受注高の減少やダンピング受注が建設企業の利益率を押し下げています。

その影響は、下請業者や専門工事業者へのしわ寄せや賃金の低下にも繋がっており、若年就業者の減少や高齢化進行の原因にもなっています。

こうした状況を放置することは、工事の品質確保や施工能力の低下を招き、将来にわたる技術継承と建設産業の健全な発展に大きな懸念が生じることとなります。

こうした厳しい経営環境の中で、技術と経営に優れた企業が着実に能力を発揮できる環境整備を進めていく必要があります。

### **①短期的取り組みの方向性**

#### **I 価格と品質が優れた調達の実現**

これまで、価格と品質が優れた調達を実現するために総合評価方式を導入していますが、入札にかかる発注者や受注者相方の事務負担増等を考慮しながら、優良な社会資本整備や必要な技術的能力を有する建設業者の選定などに、より効果の高い総合評価方式の充実を今後も検討していく必要があります。

#### **II 優れた技術力を有する企業の活用**

これまで、優れた技術力や施工能力を有する企業を選定するため、施工実績や工事成績評定点を活用し、優良工事表彰を受けた元請企業の評価を行ってきたところですが、新たに下請業者や専門工事業者も優良工事表彰の対象にするなど、優れた技術力を有する下請業者や専門工事業者が評価される仕組みを検討する必要があります。



### Ⅲ適正な価格による契約の推進

適正価格による契約の推進を図るため、平成 25 年度において低入札調査基準価格（最低制限価格）や公共工事設計労務単価を引き上げたところですが、今後も、市場環境を反映した適時、適切な入札契約制度に改善していく必要があります。

なお、こうした改善の取組については、特に工種が多く専門工事業など下請業者の活用が多い建築工事において、適切に反映されることが重要です。

### Ⅳ下請契約における透明性の確保

下請業者や専門工事業者に対して適切な賃金の支払いがなされ、下請契約や内訳の明確化が図られるよう、経営事項審査や入札参加申請時に元請業者に対して指導していく必要があります。また、現地に赴き、元請業者に下請業者等に対して適正な契約や賃金等の支払いがなされているか確認・指導を行う必要があります。

## ②中長期的取り組みの方向性

### I 入札契約制度の改善に向けた取り組み

県は入札制度について、これまで、発注見通し・入札契約にかかる情報の公表など透明性の確保に努め、また、技術や創意工夫等の価格以外の要素を評価する総合評価方式を導入し工事品質の確保などの改善や見直しを進め、国の動向や情勢の変化等に対応してきました。今後とも競争性、透明性、公平性の確保に向け、その時々々の状況を見極めたスピード感を持った対応が必要です。

また、電子入札システムについては市町との共同利用の促進、入札参加申請事務については市町等との申請書類やマニュアルの統一化を検討し、効率化を進める必要があります。

### II 多様な入札契約方式の検討

国では、これまで取り組んできた一般競争入札と総合評価方式だけでなく、事業の特性に応じて選択できる多様な入札契約方式への転換を検討しています。地域のインフラの的確な維持管理や災害対応には複数年契約や複数業務の一括発注、共同受注方式の活用などが検討されています。また、地域社会の維持や技術者、技能者の確保・育成など地域に貢献している企業を評価するため、入札手続きの各段階での企業評価方法を見直すことも検討されています。さらに、入札手続に関する受発注者の負担軽減に関する手法として、総合評価方式での施工能力評価と技術提案評価の二極化が示されているなど、国において検討している、様々な課題に対応するための新しい入札契約方式について積極的に情報収集するとともに、本県で適用が可能な方式を検討する必要があります。

### **Ⅲ技術力の向上による品質の確保**

県発注の公共工事の平均成績評定点は、平成 18 年度は 71.6 点、平成 24 年度は 76.8 点と 5.2 点上昇しており、技術力が着実に向上しています。

今後、公共工事の円滑かつ適正な施工と良質な品質の確保を図るため、工事成績評定点の目標点数を定め、取り組みを進める必要があります。

### **(3) 建設産業の総合的な担い手の育成・確保**

受注競争の激化や重層下請構造による専門工事業者や技能労働者等へのしわ寄せが、若年就業者の減少や高齢化進行の原因にもなっており、特に、大工、左官、型枠、鉄筋工等の技能職について深刻な状況が生じています。

将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業を構築していくためには、若者や技能労働者等にもものづくりの楽しさ、喜びが実感でき、「未来に夢の持てる建設産業」、「人を大切にする、技術力を大切にする建設産業」を育成するための積極的な施策を展開する必要があります。

また、女性技術者についても働きやすい職場環境づくりを進めるなど、幅広い人材の確保に努める必要があります。

#### **①短期的取り組みの方向性**

##### **I 専門工事業者や技能労働者等の育成・確保**

建設産業は建設投資の減少による競争の激化などによって、厳しい経営環境にあります。特に専門工事業者や技能労働者は、重層下請構造によって、元請発注の依存度が高く、より厳しい経営環境にあります。その結果、就労環境の悪化が著しく、若年就業者の減少や高齢化が深刻な状況にあります。

適正な見積による元請の発注などによる経営基盤の安定を通じた労働条件の向上のほか、若年労働者に対する技能・技術の研修を通じた技術者の育成・確保をしていくことが必要です。

##### **II 幅広い研修制度の充実**

技術者は、就業後、一定年数の経験を経て、監理技術者等の受験資格要件を得ます。資格取得のための研修制度をはじめ、女性技術者を対象とした研修制度、情報化の進展に応じたICTの活用、新しい技術に対応出来る人材の育成など、幅広い研修制度の充実が必要です。

また、若年層の離職理由が、人間関係にあるということから、人間関係やメンタル面での研修制度も検討する必要があります。

##### **III 若手技術者育成型工事の発注**

若手技術者の座談会で就業の動機で多かったのが、ものづくりが好き、地図に残る仕事がしたい、というものでしたが、こうしたものづくりの喜びや楽しさが実際に経験できる工事を試行的に県工事で発注するなど、若手技術者の育成に向けた取り組みを進める必要があります。

#### **Ⅳ女性技術者の育成・確保**

女性技術者の育成・確保のためには、女性技術者に対する研修のほかに、女性技術者の積極的登用を図るため建設産業経営者の意識改革、企業の責務が求められています。

#### **Ⅴ表彰制度の充実**

若手技術者や女性技術者、技能労働者等の育成・確保と意欲の向上を図るため、優秀な技術力を有する者に対して新たな表彰制度を検討する必要があります。

#### **Ⅵ発注の平準化**

行政の予算は年度単位ですので、工事の発注時期が集中する傾向がありますが、建設産業における担い手（若手技術者）の確保を図るためには、年間を通じた業務量の見通しも重要な要素ですので、債務負担工事など既存の予算制度を活用しながら、発注の平準化に向けた取り組みを進める必要があります。

#### **Ⅶ建設業関係従事者の処遇の改善**

建設産業における担い手の確保を図るためには、労働福祉等の環境整備や適正賃金確保、社会保険等未加入対策のさらなる指導を徹底していく必要があります。

#### **Ⅷ県発注工事における提出書類の簡素化**

若手技術者との座談会において、県発注工事で提出を求められる書類が多く、事務量の増大につながっているとの意見が多くあり、提出書類の簡素化に向けた見直しを検討する必要があります。また、県内建設業者の対応状況を確認しながら、トータルステーションやGPSを活用した情報化施工による書類の効率化について検討を進める必要があります。

#### **Ⅸ建設業の魅力を若者に伝える現場実習等の積極的展開**

若年者の入職動機の形成、入職促進を図るため、学生がものづくりの楽しさを体験出来るための現場実習、インターンシップ、資格取得を進める必要があります。

#### **Ⅹ建設産業担い手確保のための連携**

建設産業の担い手の確保のためには、県市町、建設業者、教育機関、労働局、ハローワークなどの機関、連携を取りながら、建設業界の人材の育成・確保を図っていく必要があります。

## **XI小・中学生、高校生を対象とした建設産業の魅力発信施策の展開**

建設産業の魅力は、ものづくりにあり、このようなものづくりの楽しさを就職期の若者のみならず、もっと若い世代に拡げて発信していく必要があります。こうした取り組みが、将来の建設産業に進む人材を育成することになります。このため、小中学生、高校生を対象に建設産業の魅力を発信する必要があります。

### **①中長期的取り組みの方向性**

#### **I 働きやすい職場環境の整備**

建設産業の担い手（若手技術者等）を確保するためには、

- ・自分の時間・余暇がもてるようになること（休暇の取得促進）
- ・年収の確保

が特に重要であり、このための施策展開の必要があります。

工事が集中しないような発注方式（工事の平準化）や提出書類の簡素化、社会保険の加入促進、元下関係における適正な金額での契約などを通じ、働きやすい職場環境を整備する必要があります。そのためには、建設産業経営者の意識改革も必要となります。

#### **II 建設現場の情報化・省力化**

工事現場における省力化のために、現場の施工管理を自動化する情報化施工の推進や、ロボット技術、3次元電子国土地図データと施工管理の融合など、新技術を積極的に導入していく必要があります。

#### **III 公共工事の将来見通しの公表**

県内には、高度経済成長期、琵琶湖総合開発時、バブル期に建設された多くのインフラ資産が存在しており、今後、こうした施設が老朽化し、集中して更新時期を迎える等の問題が想定されます。こうしたインフラ資産の更新や維持管理について可能な範囲で取りまとめを行い、公表することによって建設産業の先行きに明るい光を提示することが出来ると思われれます。そのような長期にわたり想定される公共工事の取りまとめについて検討する必要があります。

## **(4) 建設産業魅力発信のための戦略的広報のあり方**

建設産業は、社会資本の整備、維持管理の担い手として、また災害時における初動対応から応急・復旧対応など地域の生活基盤を支える社会的に重要な役割を果たす産業です。

しかし、こうした大きな役割が社会的に認識されていない現状があり、建設産業に携わる技術者や技能労働者等の確保・育成を図るためには、こうした役割や社会貢献活動について、広く県民や若者に認識される戦略的な広報を行う必要があります。

### **①短期的取り組みの方向性**

#### **I マスコミや県広報紙を活用した建設産業魅力発信施策の推進**

建設産業が住宅や社会基盤の整備・維持管理で活躍する姿、災害対応で地域を守り社会に貢献している姿、最先端技術を活用した姿など「人」の経験をもとに、「人」にスポットをあて、テレビ、マスコミ等を活用して、広くわかりやすくPRし、建設産業の役割やものづくりの喜び、魅力を伝えていくことが重要で、こうした魅力を発信していく必要があります。

#### **II 建設工事における「ものづくりの見える化」の発信**

建設工事現場は、安全性面から、一種のブラック・ボックス化の状況にあり、施工プロセスが見えません。このため、工事の「施工プロセス」の「見える化」を行い、広く県民に工事施工の魅力(地図の変わる仕事・ものづくり)をアピールしていく必要があります。

#### **III 県民を対象とした現場見学会の実施**

幅広く県民に建設産業の魅力を発信するためには、一般県民や、工業系高校生、工業系大学生、工業系以外の高校生、工業系以外の大学生、将来を担う小・中学生、その保護者、学校関係者など、ターゲットを絞った現場見学会を開催していく必要があります。

## **②中長期的取り組みの方向性**

### **I 幅広い広報体制の構築**

建設産業の魅力を発信するためには、建設企業が組織として広報に取り組むとともに、建設産業団体、行政機関、学校関係者、外部有識者等を含めた関係者が協力・連携する体制を構築し、建設産業の発展に向けて、学生などの青年層を対象とする広報を含めた取り組みを行う必要があります、そうした体制の構築を検討する必要があります。

### **II 次代を担う子供たちへの建設産業の魅力発信事業の展開**

ものづくりの楽しさなどの実体験、授業での取り組みなど、将来を担う子供達へ建設産業の魅力を発信するための方策等を検討する必要があります。

## 滋賀県建設産業活性化推進検討会設置要綱

### (設置等)

第1条 本県における建設産業の活性化推進方策の検討のため、滋賀県建設産業活性化推進検討会（以下「検討会」という。）を設置する。

2 検討会は、次号に掲げる事項について意見交換を行うものとする。

- (1) 建設産業の活性化推進方策に関すること。
- (2) その他前号の検討のために必要な事項に関すること。

### (構成)

第2条 検討会は、12人以内の委員で構成する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、土木交通部長（以下「部長」という。）が選任する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 建設産業関係者
- (3) 関係行政機関の職員
- (4) その他適当と認める者

### (委員の任期)

第3条 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

### (座長)

第4条 検討会に、座長を置く。

2 座長は、委員の互選によって定める。

3 座長は、検討会の会議の議長として会議の進行を行う。

4 座長に事故があるとき、または欠けたときは、あらかじめ、その指名する委員が座長を代理する。



## **(会 議)**

第5条 検討会の会議は、部長が招集する。

2 会議は、公開とする。ただし、部長が必要と認めるときは、非公開とすることができる。

3 部長は、必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求めることができる。

## **(運 営)**

第6条 検討会の運営に必要な事務は、土木交通部監理課において処理する。

## **(委 任)**

第7条 この要綱に定めるもののほか、検討会の運営に関し必要な事項は、部長が定める。

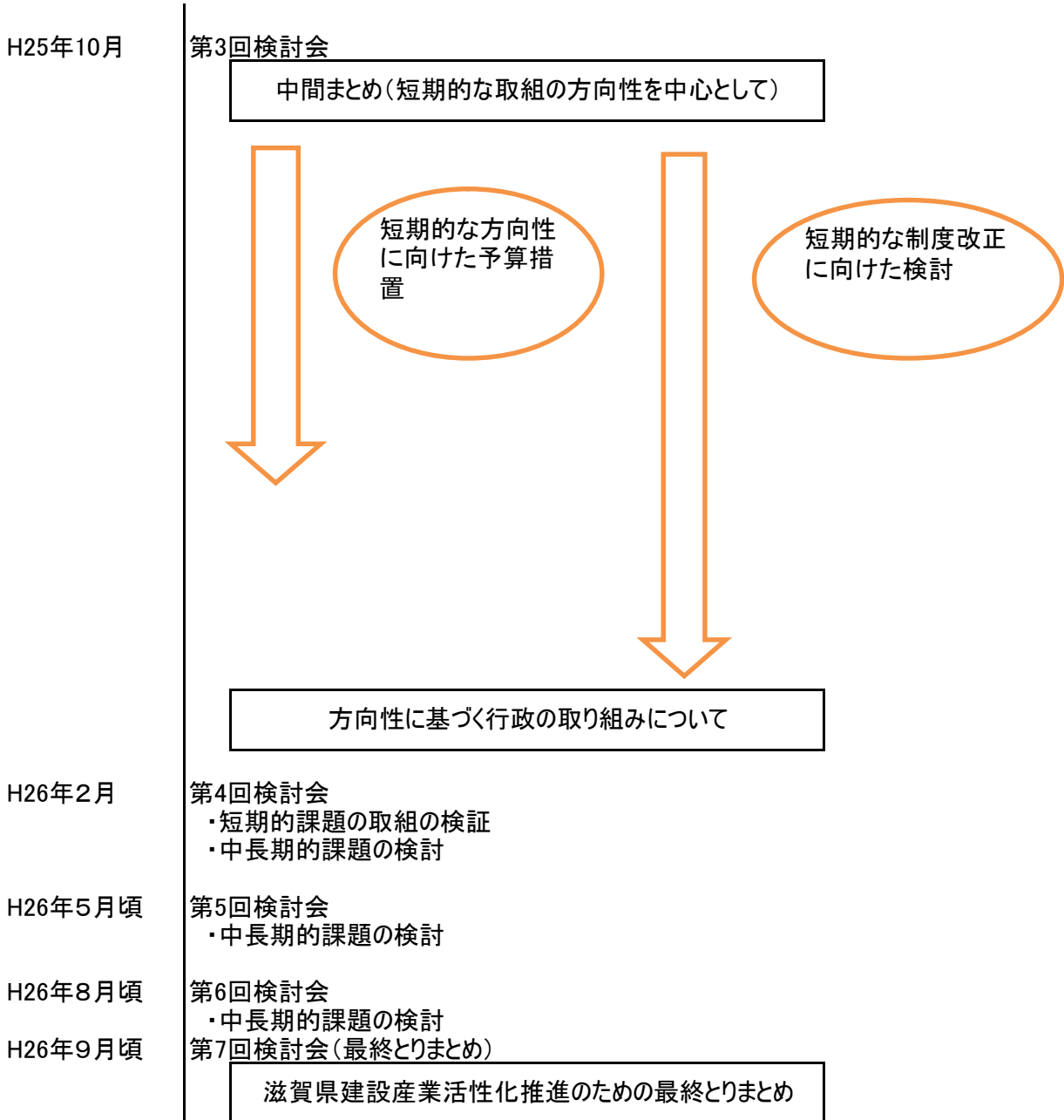
## **付 則**

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

## 滋賀県建設産業活性化推進検討会委員名簿

分 野	氏 名	所 属 等
学識経験を有する者	小沢 修司	京都府立大学公共政策学部教授
	宮本 雅子	滋賀県立大学人間文化学部准教授
	深川 良一	立命館大学理工学部教授
建設産業関係者	入江 康雄	滋賀県左官工業組合 長浜支部長・理事
	辻野 宜昭	(一社)滋賀県建設業協会会長
	中村 直温	西日本建設保証(株)滋賀支店長
関係行政機関の職員	井上 善治	大津市建政部長
	北川 元洋	愛荘町産業建設主監
	茂原 博	近畿地方整備局建政部建設産業課長
その他適当と認める者	大原 真理子	滋賀県生活協同組合連合会理事
	服部 弘美	女性技術者代表者
	藤野 雅秀	若手技術者代表者

# 滋賀県建設産業活性化推進検討会 今後のスケジュール



## 労務賃金改善等推進要綱

平成25年7月18日  
(一社) 日本建設業連合会

わが国の建設業は、多年にわたり建設需要が縮小する中で、安値競争を余儀なくされ、元請企業も下請企業もスリム化とリスク分散を強いられたことから、下請構造の重層化と技能労働者の処遇の低下が進行し、特に賃金水準の著しい低下は、新規入職者の減少と技能労働者の高齢化を招いており、技能労働者の枯渇から建設業の存立が危ぶまれる事態に立ち至っている。

日建連は、こうした危機感から、平成21年5月以来、技能労働者の確保、育成に向けてその処遇改善に取り組んできたが、折しもリーマンショックによる景気の悪化、国内産業の空洞化による設備投資の激減、民主党政権下での公共事業費の急激な切り下げなどの経営環境の急激な悪化に阻まれ、十分な成果は得られていない現状にある。

一方で、東日本大震災の復旧、復興事業を契機に一部で労務賃金が急上昇するという新たな局面を迎え、国土交通省は平成25年度の公共工事設計労務単価の大幅な引上げを実施したが、この措置を労務費の高騰に苦しむ元請企業や下請企業の救済策とのみ安易に受け止めてはならない。大震災に伴う労賃の上昇と公共工事設計労務単価の引上げは、技能労働者の処遇を改善し、建設業の将来を取り戻す、建設業再生のラストチャンスと捉え、これを契機に業界あげて技能労働者の処遇の改善を実現し、定着させねばならない。

このため日建連としては、下記のとおり、労務賃金の改善を下請企業に要請する措置を実施するとともに、改めて重層下請構造の改善を含め、技能労働者の確保、育成に向けた総合的な取り組みの推進を決意し、併せて関係方面への要請をとりまとめた。

もとより、労務賃金の額は、技能労働者を雇用する下請業者がその責任において決定すべきものであり、実際の労務賃金は、元請企業とは契約関係のない下請業者から支払われるのが常態であって、元請企業には容易に手の届かないものであるが、元請企業としても可能な限りの手立てを尽くす努力が必要である。

なお、建設業の技能労働者の賃金水準は全産業平均を2割以上も下回る異常な状況にあり、今回の公共工事設計労務単価のような15%程度の労務賃金の改善では、いまだ他産業に及ばない。建設業における技能労働者が誇りと希望をもって国民の資産の形成と保全に貢献できるようになるには、更なる処遇の改善と充実が不可欠であり、今後とも弛まぬ努力を続けることが建設企業の使命である。

## 記

### 第1 適切な労務賃金の支払いの要請

日建連会員企業は、公共工事設計労務単価が適用される公共工事（以下「本件対象工事」という。）について、次の措置を行うものとする。

- ① 一次下請への見積り依頼時に公共工事設計労務単価を交付し、その引上げの趣旨にかなう適切な契約を締結する。
- ② 技能労働者に対し、社会保険料等の個人負担分を含め、公共工事設計労務単価の引上げの趣旨にかなう適切な賃金が支払われるよう、一次下請に要請する。

また、直接の契約関係がない二次以下の下請企業に対しても、一次下請等を介して、公共工事設計労務単価の引上げの趣旨にかなう適切な賃金が支払われるよう要請する。

- ③ 上記①及び②の取組みの具体的な実施方法として、別紙－1のとおり実施要領を定める。

### 第2 労務賃金の状況調査の実施

日建連会員企業は、技能労働者の賃金水準の改善状況を把握するため、平成25年度及び26年度における本件対象工事について定期的に労務賃金の状況等の調査を行うものとし、その具体的な実施方法として、別紙－2のとおり実施要領を定める。

### 第3 社会保険等加入促進

平成25年度の公共工事設計労務単価の引上げは、社会保険料等の個人負担分を含むものであり、適切な労務賃金の支払いの要請と合せて、「日建連社会保険加入促進計画」（平成24年4月）に則り、社会保険等への加入を確保するための対応を行うものとする。

### 第4 適正な受注活動の徹底

日建連会員企業は、近年における厳しい受注環境の下での低価格受注の多発が今日のような労務賃金の著しい低下を招いた一因であることを真摯に受け止め、平成25年4月25日付け理事会決議の趣旨を踏まえ適正な受注活動に徹するものとする。

## 第5 民間工事における取組み

上記1の取組みは、公共工事設計労務単価が適用される公共工事について実施するものであるが、労務賃金の水準は、当然ながらそれ以外の公共工事や民間工事にも波及するものであり、これらの工事についても適切な水準の労務賃金を確保する取組みが不可避となる。そのため、特に民間工事の発注者に対して適切な理解と協力をお願いする取組みを行う必要がある。

## 第6 重層下請構造の改善

建設工事における重層下請構造は、分業形態として合理的な面はあるものの、近年、受注環境の悪化と先行きの不安から更に重層化が進行し、技能労働者の処遇の低下を招いたことも否定できない。重層下請構造の改善は、もとより専門工事業界の取組みに負うところが大きいですが、日建連会員企業としても、改めて重層下請構造の改善に取り組むこととし、工事種別や職種別に改善の必要性と可能性を検証し、5年後を目途に可能な分野で原則二次まで（設備工事は三次まで）の実現を目指す。

## 第7 技能労働者の処遇改善の総合的な取組み

日建連は、去る平成21年5月に「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」を行い、賃金の改善をはじめ6項目の処遇改善策を会員企業の取組みの指針としてきたが、更に労務賃金の改善と社会保険等加入促進の取組みを含めて同提言の充実を図り、総合的な取組みを進めるものとする。

もとより、わが国の建設業における技能労働者の処遇改善は、建設業界の努力のみならず、行政や官民の発注者、更に国民の理解が欠かせない困難な課題であり、十分な成果を得るには多くの日時が必要である。このため、今後の進展状況や諸情勢の変化に応じ、上記1の措置の見直しや、上記2の調査の延長を含め、現実的で合理的な取組みを進めたい。

## 第8 関係方面への要請

① 労務賃金の改善は、わが国建設業の健全な発展に欠かせない取組みであり、日建連会員企業はもとより、全ての元請企業と下請企業に対し適切な理解と積極的な取組みを要請する。

特に、重層下請構造の改善については、専門工事業界における業界構造と企業体質の改善が求められるので、元請企業においては真摯に取り組む下請企業への配慮を要請する。

② 労務賃金の改善は、わが国建設業の健全な生産力を維持し、将来ともに国民に良質な資産を提供するために欠かせない取組みであり、官民の建設工事の発注者には、適切な発注金額や適切な工期の設定など、ご理解とご協力を要請する。

- ③ 国、地方公共団体、独立行政法人等の公共工事の発注者には、技能労働者の処遇改善を念頭に置き、低価格受注の防止に資する入札契約システムの整備や、より根本的には公共事業の平準化を要請する。
- ④ 国土交通省などの建設業の健全な発展を所管する行政庁には、技能労働者の確保、育成や、重層下請構造の改善などに関し、全ての建設業者に対する積極的なご指導がなされるよう要請する。

以 上