

平成 30 年度 地域経済動向調査報告書

「調査テーマ（建設活動に関して）」

平成 30 年 10 月

乙訓地域商工会広域連携協議会

建設活動（建設業）に関して

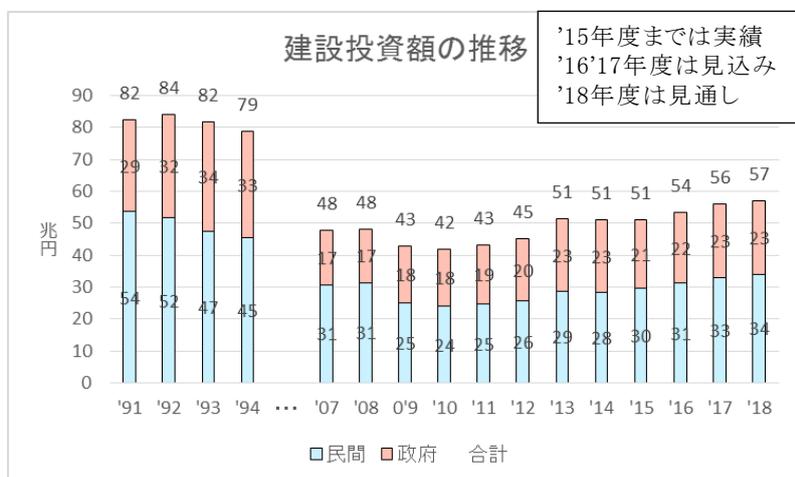
1. 全国の動向

(1) 建設投資の推移

建設業界の規模を表わす建設投資額は、バブル崩壊直後の1992年度をピークに長期低落傾向に転じ、リーマンショック後の2010年度には42兆円とピーク時の半額まで減少した。

その後、大震災の復興需要やアベノミクスによる投資喚起もあり、2011年度以降、徐々にではあるが、再び上昇に転じている。

現在は、東京五輪関連やインバウンド需要増加の影響も受け、特に民間需要を中心に投資規模は拡大しており、活況を呈している感はあるが、建設投資規模として

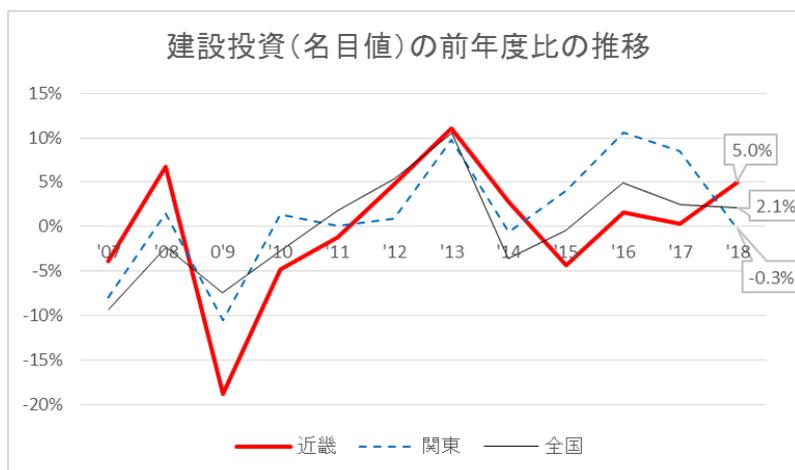


は最盛期（84兆円）の7割弱（57兆円）にとどまっている。

また、地域別にみると必ずしも全国的に同一の傾向とは限らず、2015年度以降、近畿地区の対前年伸び率は全国平均を下回っていたが、2018年度見通しは+5.0%と全国平均を上回る大きな伸び率となる見通しである。

(国土交通省 2018年度建設投資見通しより作成)

< 地域別推移 >

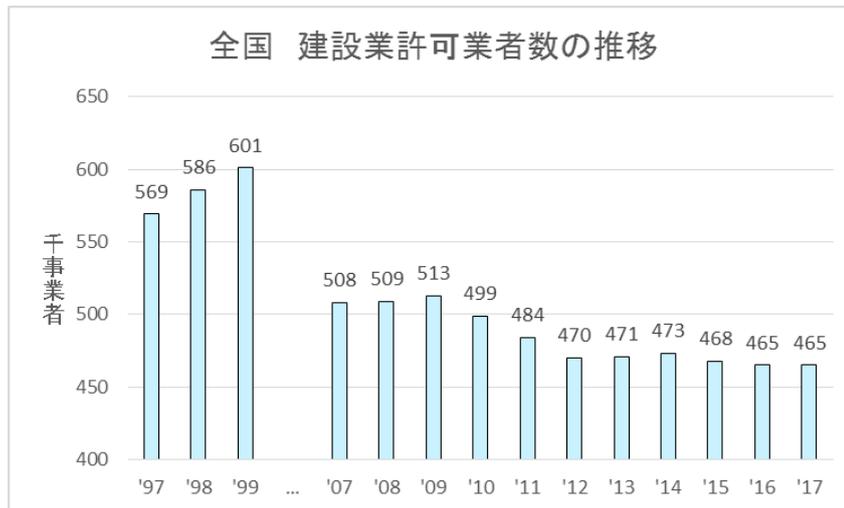


(国土交通省 平成30年度建設投資見通しより作成)

(2) 建設業許可業者数の推移（全国）

建設業を営む場合に必要な建設業許可業者数は 1999 年度末（2000 年 3 月末）の 601 千者が最高で、その後緩やかな下降カーブを描き、2010 年度末（2011 年 3 月末）には 500 千者を割り込んだ。

その後も、小規模企業・個人事業者を中心とした減少が続き、2017 年度末（2018 年 3 月末）は 465 千者まで減少している。



（国土交通省 建設業許可業者数調査より加工作成）

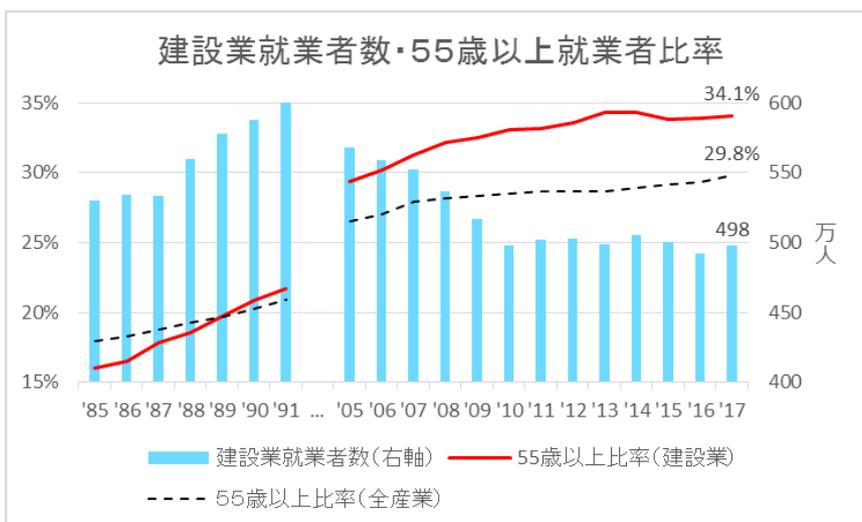
(3) 建設業就業者数の推移

建設業就業者数は、1997 年（歴年平均。この項において以下同じ）の 685 万人をピークに、長期にわたり減少が続いていたが、2011 年頃から横ばい傾向となっており、2017 年は前年度から 3 万人増加し、498 万人となっている。

その中で、就業者に占める 55 歳以上の人の比率は、1989 年に全産業平均を上回って以降、徐々に上昇し、2017 年（には 34.1%と全産業平均の 29.8%を 4.3 ポイント上回っており、高齢化が顕著である。一方で、2017 年（平成 29 年）における 29 歳以下の就業者比率は建設業ではわずかに 11.0%で、全産業平均（16.2%）を 5 ポイント以上下回っており、高齢化に拍車をかける状況になっている。

また、高校卒建設業就職者数を見ると 2003 年（平成 15 年）から 2009 年（平成 21 年）まで年々減少が見られるが、その後は増加に転じ、2015 年（平成 27 年）には 2003 年（平成 15 年）当時まで戻っている。

高校卒建設業就職者の 3 年以内離職率を製造業や全産業の平均と比較すると、2003 年（平成 15 年）以降は一貫して上回っている。2016 年（平成 26 年）の高校卒建設業就職者の 3 年以内離職率は 47.7%と製造業の 28.9%を 18.8 ポイント上回っている。



(総務省統計局 労働力調査、厚生労働省 建設労働関係統計資料より加工作成)

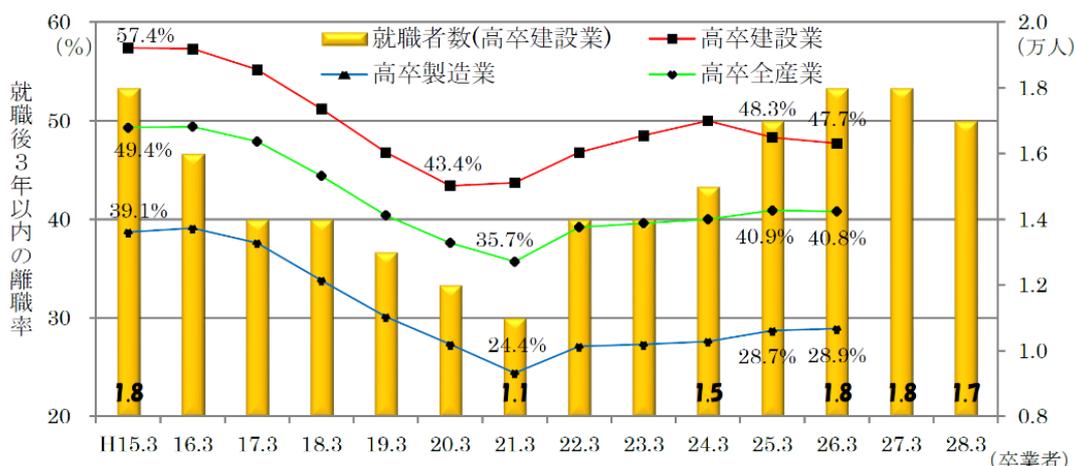
産業別・29歳以下と55歳以上の就業者比率(平成29年平均)

(単位: %)

主な産業名	29歳以下	55歳以上
建設業	11.0	34.1
製造業	15.2	25.3
卸売業・小売業	18.3	28.3
情報サービス業	19.6	10.5
飲食店	34.4	24.7
全産業平均	16.2	29.8

(総務省 労働力調査より加工作成)

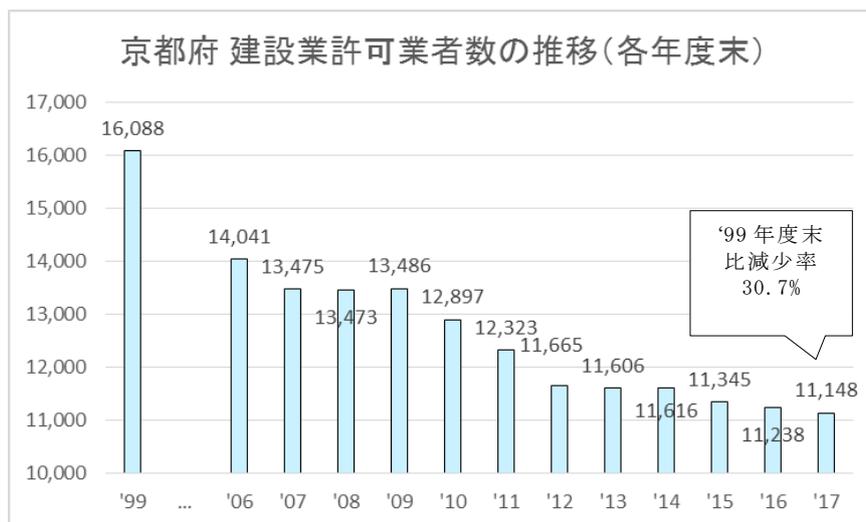
新規高校卒就職者と3年以内の離職状況推移



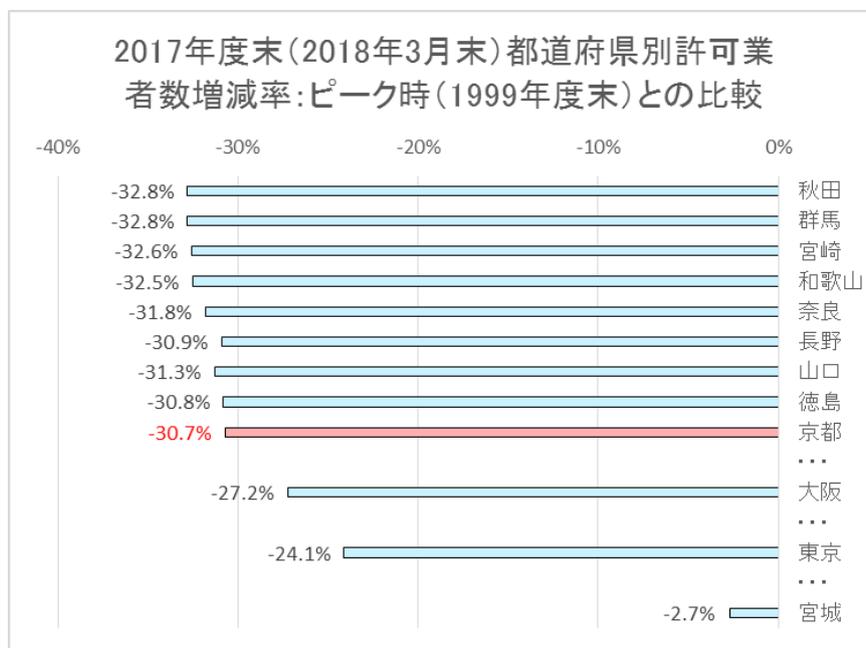
2. 京都府の動向

(1) 建設業許可業者数の推移（京都府）

京都府においても、全国と同様、長期減少傾向にあり、2017年度末はピーク時（1999年度末）と比較して30.7%の減少率となっているが、全国の都道府県で30%を超える減少率は9府県のみで、全国的に見ても減少率が多い。



(2018年5月国土交通省 建設業許可業者数調査の結果についてより加工作成)

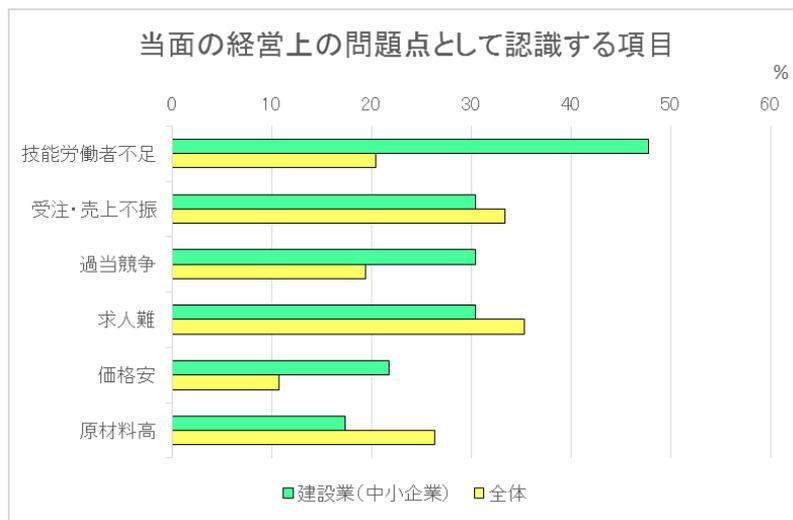


(2018年5月国土交通省 建設業許可業者数調査の結果についてより加工作成)

(2) 経営上の課題

2018年5月に京都商工会議所が京都府内に本社、本店等を有する企業567社を対象として行った経営経済動向調査において、「当面の経営上の問題点」として挙げられたのが次の図である。建設業（中小企業）のうち50%近くが「技能労働者不足」を問題点と認識しており、他の問題点と比較しても際立って多い。また、次のような建設業会員のコメントが記載されている。

- ① 人手不足に加え、社員の高年齢化が深刻だ。新卒者の確保も充分とは言えない。
- ② 求人難のため、賃金を引き上げなければならない。
- ③ 女性の登用が求められる。

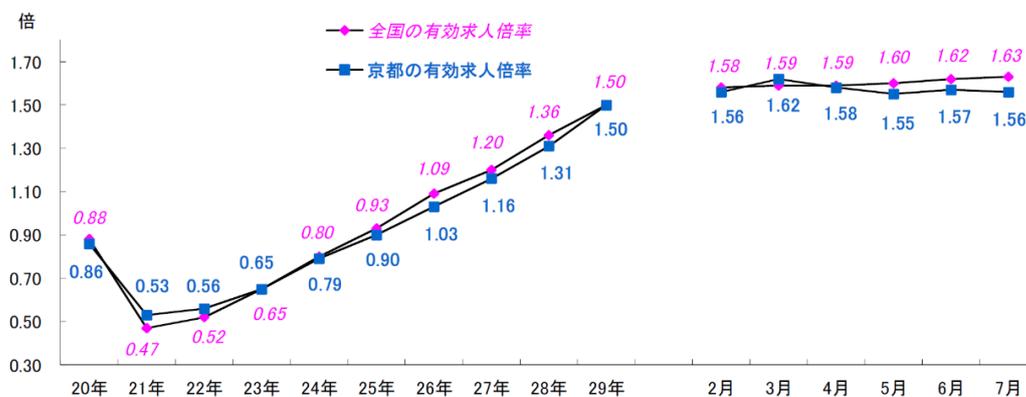


(2018年6月 京都商工会議所第184回経営経済動向調査より加工作成)

(3) 雇用の動向

京都府における雇用環境を示す有効求人倍率(季節調整後)の推移を見てみると、2009年(平成21年)を底としてほぼ一本調子で上昇を続けてきたが、2018年に入って高止まりしているものの、やや落ち着きを見せている。

有効求人倍率の推移(全国・京都)



(京都労働局 平成30年7月の完全失業率等の状況より転載)

なお、地域別に見ると、乙訓地域を管轄する京都七条公共職業安定所（ハローワーク京都七条）管内は1.52倍（パートタイムを含む原数値）で、南部の伏見、宇治と比較して、若干緩和されている。

2018年7月分京都労働局管内公共職業安定所別有効求人倍率の状況

公共職業安定所 (ハローワーク)	有効求人倍率 (パート含む 原数値)	管轄地域
京都西陣	1.43	上京区、中京区、北区、左京区、右京区、西京区、亀岡市、南丹市、船井郡
京都七条	1.52	下京区、南区、東山区、山科区、向日市、長岡京市、乙訓郡
伏見	1.66	伏見区、八幡市
宇治	1.85	宇治市、城陽市、久世郡、綴喜郡のうち宇治田原町
京都田辺	1.08	京田辺市、綴喜郡のうち井手町、木津川市、相楽郡
北部地域全体	1.56	上記以外

(京都労働局 平成30年7月の完全失業率等の状況より加工作成)

しかしながら、職業別にみると有効求人倍率は「建設・採掘の職業」が、2018年7月時点の職業別で最大の7.49倍（原数値）となっており、生産工程や福祉関連の職業などと比較しても突出して高く、人手不足が深刻な状況がうかがえる。

2018年7月分京都労働局管内常用雇用者有効求人倍率

職業分類	有効求人倍率 (原数値)	
職業全体	1.33	
建設・採掘の職業	7.49	
内 訳	建設躯体の工事	19.39
	建設	6.67
	電気工事	4.71
	土木	7.76
生産工程の職業	1.84	
福祉関連の職業	3.22	
一般事務員	0.30	

(京都労働局 平成30年7月求人・求職バランスシートより加工作成)

3. 乙訓地域の動向

(1) 建設需要から見た地域の概要

向日市、長岡京市、大山崎町で構成される乙訓地域は、京都・大阪の中間に位置し、交通網が発達していることから、高度成長期以降、宅地開発によりベッドタウンとして発展してきた。

また、大手を含む電機、電子、輸送機器関連企業も数多く進出している。

近年は、鉄道の新駅開設に加え、京滋バイパス、京都縦貫道などが開通し、高速道路網の要衝として存在価値が高まっているほか、大規模な商業施設がオープンするなど、さらなる発展が期待されている。

市町別の面積・人口は次のとおりであり、面積・人口とも、長岡京市、向日市、大山崎町の順になっている。

市町名	面積 (K m ²)	人口 (人)	人口密度 (人/K m ²)
向日市	7.72	56,347	7,299
長岡京市	19.17	80,661	4,208
大山崎町	5.97	15,540	2,603

(参考) 隣接地域

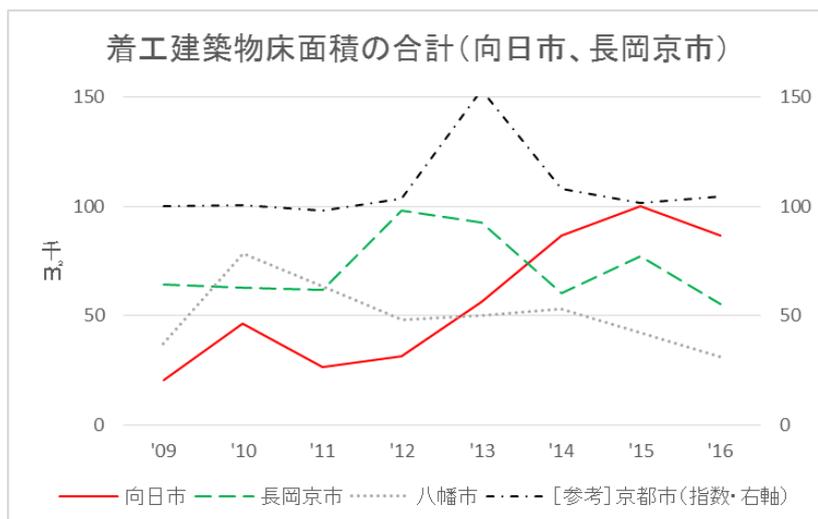
市町名	面積 (K m ²)	人口 (人)	人口密度 (人/K m ²)
八幡市	24.35	71,441	2,934
久御山町	13.86	15,511	1,119

(人口は2018年7月1日現在推計人口)

なお、人口密度は京都府内で向日市・長岡京市が1位・2位を占め、屈指の人口密集地域となっている(京都市は1,776人/K m²)。

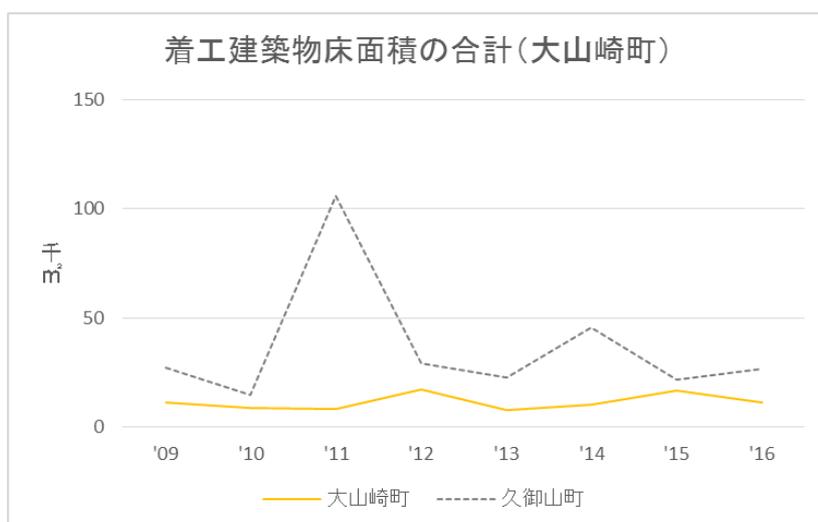
(2) 着工建築物(床面積)年度別推移

- ① 向日市は、2012年度以降上昇傾向が続き、2014年度以降は連続して長岡京市を上回る状況になっており、隣接の八幡市が漸減傾向にあるのと比較しても好調である。
- ② 長岡京市は、2012～2013年度にかけて100千m²水準に近付いたものの、以降は55～77千m²と、2011年度以前の水準に戻りつつある。



(注) 京都市(右軸)は'09年度を100とした場合の指数で表示
(京都府統計書 市区町村別、構造別着工建築物より加工作成)

- ③ 大山崎町はほぼ横ばいの状況が続いており、人口規模が近似し、農工業地域が多い久御山町と比較して変動が少なく、かつ、小規模である。



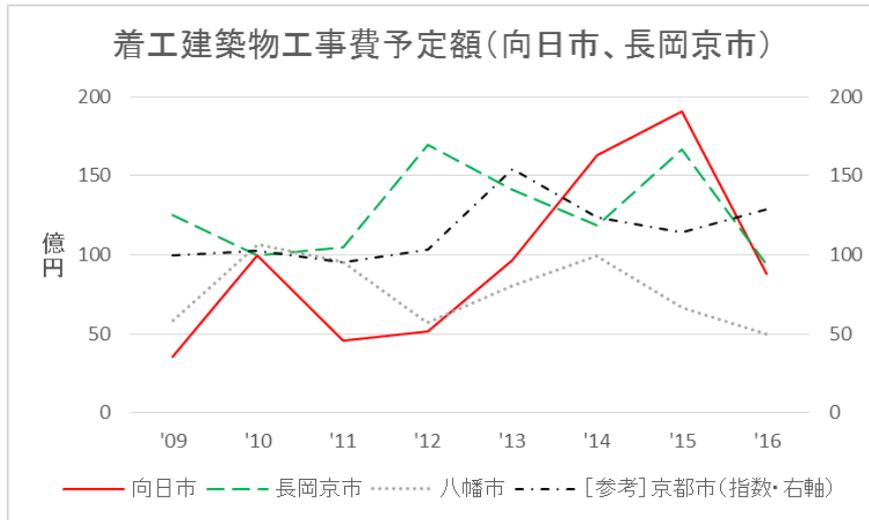
(京都府統計書 市区町村別、構造別着工建築物より加工作成)

- ④ 2市1町とも、2016年度は前年度に比べ減少している。

(3) 着工建築物(工事費予定額)年度別推移

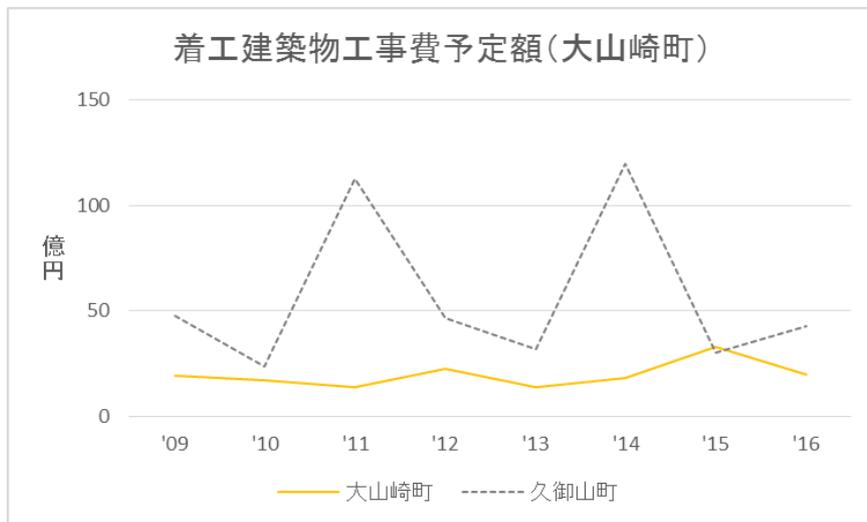
- ① 向日市は、2013～2015年度の伸びが大きく、2015年度は2012年度の4倍近くに達したが、2016年度は半減し、2013年度の水準に戻っている。
- ② 長岡京市は、2009年度以降ほぼ100億円以上を維持しているが、2014～2015年度は、伸びの大きかった向日市を下回った。2016年度は6期ぶりに100億円をやや下回る水準となった。なお、向日市・長岡京市とも、人口規模の近い八幡市

を上回る傾向が続いている。



(注) 京都市(右軸)は'09年度を100とした場合の指数で表示
(京都府統計書 市区町村別、構造別着工建築物より加工作成)

- ③ 大山崎町は每期14～33億円の範囲で推移し、床面積の推移と同様、大きな変動は見られず、毎期の増減が激しい久御山町とは対照的である。



(京都府統計書 市区町村別、構造別着工建築物より加工作成)

- ④ 床面積と同様、工事費予定額においても、2市1町とも、2016年度は前年度に比べ減少している。

4. 持続的発展（課題解決）に向けた取り組み事例

（1）国の施策

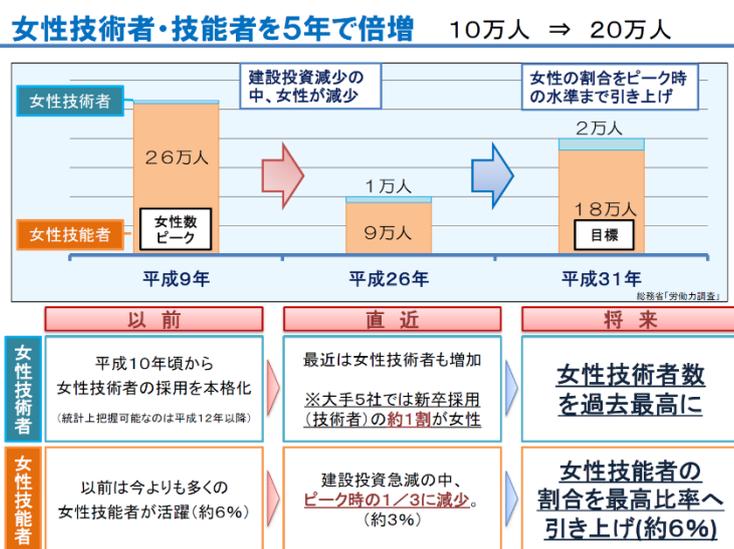
主管官庁である国土交通省は、「建設業の技能者の約3分の1は55歳以上となっており、他産業と比べて高齢化が進行しています。このような中、建設業が引き続き重要な役割を果たしていくためには、将来の建設業を支える担い手の確保が急務となっております。特に若者や女性の建設業への入職や定着の促進などに重点を置きつつ、働き方改革を着実に実行し、魅力ある職場環境を整備することにより、中長期的に人材確保・育成を進めていくことが重要です。」と明言している（平成31年度予算概算要求資料）。

そのため、「人材確保」「人材育成」「魅力ある職場づくり」を三本柱として、平成31年度予算においては、社会保険加入の徹底・定着や女性活躍の推進をはじめ、多能工化の推進、建設職人の安全・健康の確保の推進などが重点施策となっている。

（2）女性が活躍できる建設業へ向けた取組

かつて、建設業は3K職場（きつい、危険、きたない）の典型と言われた完全な男性職場であり、特にトンネル工事などでは女性禁制の時代もあった。

そのような環境のもと、国は2015年度から「もっと女性が活躍できる建設業へ向けた取組み」を開始し、女性技術者・技能者を2019年度に倍増を目指すという具体的目標を掲げた。



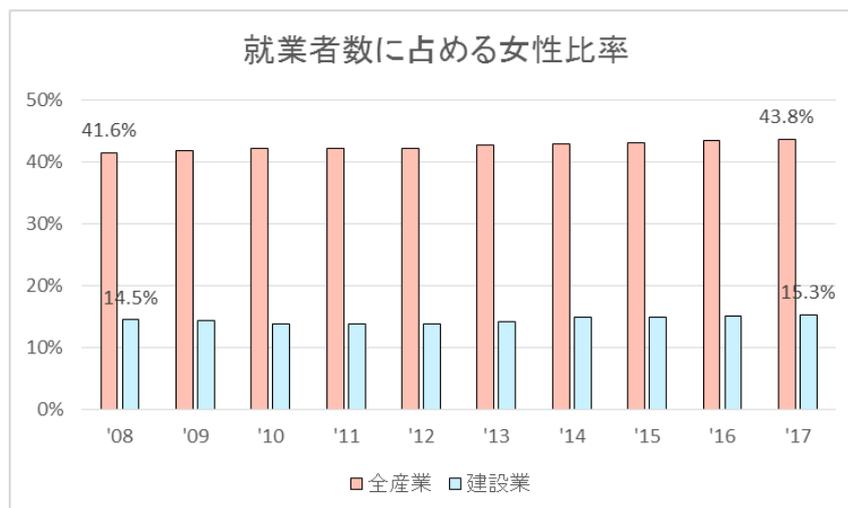
(国土交通省 ホームページより転載)

なお、具体策として建設業行動計画（10のポイント）として、次のような項目が明記されている。

1. 建設業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎
2. 業界団体や企業による数値目標の設定や、自主的な行動指針等の策定

3. 教育現場(小・中・高・大学等)と連携した建設業の魅力ややりがいの発信
4. トイレや更衣室の設置など、女性も働きやすい現場をハード面で整備
5. 長時間労働の縮減や計画的な休暇取得など、女性も働きやすい現場をソフト面で整備
6. 仕事と家庭の両立のための制度を積極的に導入・活用
7. 女性を登用するモデル工事の実施や、女性を主体とするチームによる施工の好事例の創出や情報発信
8. 女性も活用しやすい教育訓練の充実や、活躍する女性の表彰
9. 総合的なポータルサイトにより情報を一元的に発信
10. 女性の活躍を支える地域ネットワークの活動を支援

近年、建設業に従事する女性を表わす「土木女子(どぼじょ)」「建設小町」といった言葉もマスコミ等に登場するようになってきているが、最近10年間における就業者数に占める女性比率は、全産業では40%台前半で微増傾向にあるのに対し、建設業では15%台と約1/3の水準にとどまり、伸びも欠いている。



(総務省統計局労働力調査、独立行政法人労働政策研究・研修機構「早わかりグラフでみる労働の今」より加工作成)

さらに、これは女性の事務職員等を含んだ数値であり、技術者・技能者に限れば、女性比率は依然として5%未満にとどまっているのが実情で、2019年度での倍増目標達成は厳しい状況である。

なお、人手不足については、外国人の活用も有力手段になるとわれ、国も外国人建設就労者受け入れの緩和を図っているが、現状では外国人技能実習生採用期間の上限(3~5年)やコミュニケーション面の問題も多く、導入企業は限定的である。

特に中小建設業にとっては、喫緊の課題である労働力不足に関して好転の兆しは見えず、女性技能者・技術者が自事業所で活躍できれば、課題解決に向けて大きく前進することになる。

(3) 女性活躍への具体的な取り組み事例

① 建設業界で働く女性にフォーカスした商品カタログ

女性技能者・技術者を対象とした商品も徐々に出回るようになってきており、一例として商品カタログ「なでしこ PRO TOOL カタログ」がある。

国土交通省をはじめとする行政や建設産業団体により構成される建設産業戦略的広報推進協議会では様々な女性応援施策を実施しているが、同協議会ホームページでは、次のような紹介文が掲載されている。

“2018年4月に発刊した vol.4 では「女性も男性も共に働きやすい職場づくり」をテーマとして、豊富なサイズ展開を取りそろえるとともに、安全対策・環境改善にも役立つ商品を 663 アイテム掲載しています。「カッコよく働きたい!」「職場環境を良くしたい!」そんな建設業界で働く女性たちのニーズに少しでもお答えできればと考えております。”



(写真は建設産業戦略的広報推進協議会ホームページより転載)

② 現場を担う女性のために、女性用トイレ、更衣室の配置に工夫

株式会社大島組は新潟県上越市に本社を置く資本金3千万円の総合建設業で、従業員数42名のうち女性は6名(女性比率14.3%)で、うち2名が技術者として、土木・建築現場の第一線を担っている。

同社は事務系、技術系を問わず女性の雇用に積極的に取り組んでいるが、現場に女性を配置するにあたっては、マナーやプライバシーを中心に女性への心くばりが必要であり、男性だけだった職場に女性が加わったことを十分留意し、環境整備に取り組んでいる。

同社は、大きな現場の仮設トイレは男性用と女性用を別々に用意し、それぞれ遠ざけて配置する、5連棟の作業所の真ん中にパーテーションで仕切った更衣室を設けるなど、現場にあるプライベートな区画を女性は安心して、男性は心理的な負担が少なく利用できるよう配慮している。

これまで現場は男性だけの職場であったため、業務上の指導が時には厳しいものになることもあったが、女性が加わったことで、男女の感性の違いも踏まえた、互いの尊厳を傷つけない指導方法の工夫を行っている。また、現場には女性の力では動かすことが困難な物品も少なくない。そこで、重量物の運搬には女性を配置しないなど、作業計画を立てる段階から注意を払うようにしている。

取組の結果、女性の意見が取り入れやすくなり、事業展開に寄与するとともに、男女の分けへだてない社内コミュニケーションの円滑化、という効果も上げている。

また業務において女性ならではの視点に立った意見が取り入れやすくなり、住宅事業の展開などに寄与するものとなっている。

(建設産業戦略的広報推進協議会 建設業女性の活躍応援ケースブックより一部編集して引用)

(4) 若手社員の人材定着に関する具体的な取組み事例

名古屋市にある建築業（内装業）A社は、従業員数10人、うち若手社員が2人在籍している。

社員からは、目先の仕事で手いっぱい、他の人を気にする余裕がなく、社員同士のつながりがなく、また、個人のやり方、やりやすいやり方で進めてしまうので、業務の流れに統一性がない、という声が上がっていた。

そこで、代表取締役と社員2名によるプロジェクトチームを構成して社員へアンケート・ヒアリングを行った結果、社内の人間関係に円滑さが欠けていること、さらに、管理職が若手および部下・後輩をまとめきれていないという状況が洗い出された。

よって、これらの課題をプロジェクトチームが中心となり、改善に向けて協議をすすめることとした。

① 社員間の関係構築

従業員同士並びに会社と従業員の良い関係構築にあたっては、必要なコミュニケーションの取り方や考え方を理解してもらうことが必要な状況であった。

より効率的に仕事を進めていくために「ルーチンワークの見直し」や「捨てる仕事を決める」といった研修を行い、従業員一人一人が今後の業務を進めていくにあたりベースとなることを学んでもらうこととした。

また個別の面談を実施し、それぞれの状況や考えを把握することで、管理者側からもどういったフォローが必要か、アドバイスを行っていった。

② 業務の統一化

現状個々の慣れが出来てしまっている為、取組みやすい内容から統一化を図り、業務リスト表の作成、受電メモフォーマット等、基本的な内容をフォーマット化・仕組み化を進め、ベースのものについてはフォーマットが完了した。

③ 取組後の変化

従業員が集まり、それぞれの仕事内容や考え方、プライベートなこともシェアした結果、従業員同士の距離感が近づき、以前より挨拶が増えるなど、社内の雰囲気は格段に改善してきている。

それぞれの仕事の進め方を共有出来たことで、いいものは全員が取り入れ、共通のルールが出来上がり始め、また新しいアイデアについても共有出来る仕組みが出来上がり、今後も業務改善が行える仕組みが出来上がった。

なお、この結果、定着率は過去3年平均 52.0%→事業取組後 100%に上昇した。

④ 今後の取組

プロジェクトチームを中心に業務を継続的に改善していくため、現在各自が使用している方法やノウハウを全従業員で共有できる仕組みを社内ネットワーク上に作成・定着化していく。

(名古屋市若手社員定着支援事業 企業支援・取組み事例集より一部編集して引用)

5. まとめ

インフラ産業である建設業は、今後日本がさらなる発展を遂げていく上で、不可欠な産業であることはいうまでもない。

今後も東京五輪などのイベント、高度成長期に敷設された道路等のインフラや建造物の改修・建替えサイクルの到来、2019年に予定される消費税改正特需など一定の建設需要が確実視されるが、個別の企業・事業者にとっては、なによりもまず労働力の確保が前提となる。

少子高齢化が加速し、各産業で労働力の争奪が繰り広げられる現在、女性や外国人を視野に入れたダイバーシティ経営への転換は時間との勝負ともいえる。

特に建設業における女性の登用に関しては、これまでの歴史的背景もあり、単純に難しいと考えられてきた風潮があったが、建設業界に興味を覚える女性が増えるにつれて、体力面のハンディをカバーする仕事の工夫や、労働環境を整えることで、遜色ない活躍をしている事例も散見される。

一方、建設業においてはまだ下請等を巡る業界特有の課題が存在するのも事実であり、休日不足、長時間労働、社会保険未加入等の構造的課題に関しては、今後より一層、規制や監視が強化されていくことが予想される。

同時に、若年層や女性の入職・定着をターゲットとした助成金を充実させるなど業界支援を積極的に推し進めようとする国の姿勢は明確である。

そのため、各企業・事業者はこれまで以上に情報収集を積極的に行い、進むべき方向性を見定めていくことが一層重要になると考えられる。