

2024

夏号

DAIGO REPORT



 株式会社 大五

〒550 - 0011 大阪府大阪市西区阿波座2丁目4番23号 西本町大五ビル

はじめに

4月の新年度から様々な制度が更新されたり、新たに施行されています。

特に建設業界におきまして深刻な課題は“人手不足”ということがあげられますが、4月からは働き方改革による残業規制も始まりました。

時間外労働時間(残業時間)に厳しい規制がかけられ、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間とされました。臨時の特別な事情があつて労使が合意した場合でも、

- ・時間外労働は年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計が2～6か月の平均で80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度

を遵守する必要があります。

さらに特別条項の有無に関わらず1年を通して、常に時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月の平均でも80時間以内にする必要があります。

ただし、災害時における復旧・復興事業に限り、

- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月の平均が80時間以内

という規定は適用されませんが、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月が限度など、上限時間が細かく定められています。

今年から労働時間の制限は非常に厳しく規制されることになりました。

週休2日制の導入といったことも含め、労働時間の規制を厳しくすることで建設業が働きやすい職業に繋がることになり、不足する建設関連労働者を増やすための女性の活用にもつながるといえます。今月は、建設業での女性の活用をテーマにしました。

1. 日本の就業者の実態

日本の就業者数は、2022年で6,723万人。コロナ禍の3年間を見ましても就業者総数は増加しました。就業者の実態を見ますと、次ページの表のように男性は徐々に減少しているものの、女性の就業者が年々増加していることで就業者の減少をカバーしていることがわかります。

【就業者数推移】

単位：万人

	総計	男性	内、65歳～	女性	内、65歳～	女性比率
2018年	6,682	3,726	511	2,956	350	44.2%
2019年	6,750	3,744	529	3,005	360	44.5%
2020年	6,710	3,724	537	2,986	366	44.5%
2021年	6,713	3,711	536	3,002	373	44.7%
2022年	6,723	3,699	538	3,024	375	45.0%

就業者の男女比をみますと2022年で男性55：女性45という比率まで女性比率が上昇しています。

※2022年に日本に常住している15歳以上の人という労働力人口は、6,902万人（前年5万人減）。

就業者数は6,723万人（同10万人増）。雇用者数は6,041万人（同25万人増）。

※就業者数とは、従業者（収入を伴う仕事をしている人）と休業者（仕事を持っていないが病気などのため休んでいる人）を合わせたものとなります。

以上のように日本の就業者の実態は

- ・就業者総数はまだ年々微増となっていますが、
- ・増加しているのは女性の就業者が増えているためであり、
- ・男性の就業者は65歳以上の高齢者が増加しているという実態からわかりますように、
今後も減少傾向が続くと推測されます。

一方で、今は職についていませんが仕事をするのを希望しているとされる、いわゆる「働き手予備軍」は、2023年で411万人とされ、15歳以上の労働力人口の3.7%にとどまり、この割合は20年で半減しています。（411万人の内訳は、職探しをしている完全失業者が178万人、現在は仕事を探していないが就業を希望している人が233万人で、15歳以上の人口の3.7%で、2003年では8.0%でしたので半分以下の水準まで減少しています。）

このように働き手予備軍が減少したのは景気回復により求人が増加したこともありますが、女性や高齢者の働く環境整備が進み、雇い入れが進んでいるということです。

結果として現在は、女性や高齢者の就業が進みましたが、働き手予備軍が減少していることで、人手の確保が限界に近くなっているといえ、企業活動を支える労働余力が先細りといえる実態が見えてきています。経済学で言われる“農村で余った労働力が工業部門に吸収されて成長する中で、ある時点で余剰労働力が不足する「ルイスの転換点」と同様の現象になっているといえます。

このような課題を解決するには一般的には、生産性の向上・雇用の流動化・外国人人材の採用が必要と言われますが、

- ・GDPが潜在成長率並みの0.5%の成長で伸びるとしますと、2035年時点で800万人の就業者が足りなくなるという試算がでています。
- ・労働生産性が年1ポイント上がることになると、就業者不足の7割程度を補えるとされ、
- ・さらにAIなどで作業を効率化したり、そのための研究開発などに人材を振り分けたりすることで生産性を上げる必要がありますし、
- ・働き手の減少をカバーするには、外国人人材の拡大と女性就業者の登用が重要になります。

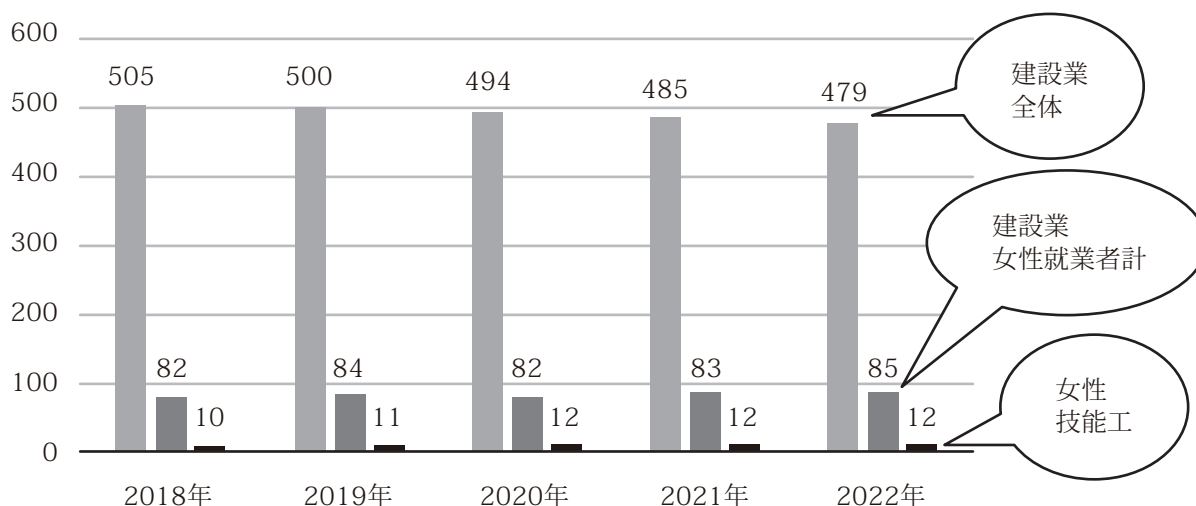
外国人労働者は2023年10月時点で204万9,000人と10年で2.9倍に増えていますが、製造工場や建設現場、農漁業の現場での採用が顕著であり、他の業界団体などからさらなる受け入れ増を求める声が強くなっています。そのため、政府も3月に人手不足対策の在留資格「特定技能」について、5年間の受け入れ上限を今までの2倍以上となる82万人に引き上げていますが、ほとんどは最長5年の期間制限のある「1号」認定であり、在留期間に上限がない「2号」認定は高度な技能水準が要件であり、まだ数十人にとどまっているという状況です。

女性就業者の実態を見ますと前ページに表示しましたように、2022年は全産業で年6,723万人の就業者の内、女性就業者は3,024万人(45%)ですが、建設業で見ますと次のグラフのように

- ・2022年で建設就業者総数は479万人、その内、女性が85万人となっていますが、
- ・女性のほとんどは事務職(設計職含む)であり、
- ・女性の技能工は12万人と、建設業就業者の2.5%にすぎないという状況です。

【建設業就業者、内、女性就業者と女性技能工数】

単位:万人



以上のように就業者の高齢化や、特定技能研修として受け入れる外国人労働者も長期の雇用が見込めないということで、女性の戦力化が急務の課題といえる状況です。

過去、国土交通省が行ってきた女性の活用促進のための政策を整理・確認してみます。

2. 建設産業における女性の定着促進に向けた取り組み

国土交通省が行ってきた女性活用のための政策の概要を確認してみます。

①2015年度予算事業「もっと女性が活躍できる建設業」(地域協働推進事業)

建設業で女性が活躍するためには3つの課題があるとし、

- ・女性の採用に積極的な建設事業者の情報が女性に届きにくいこと
- ・中小の建設企業では女性は社内で少数派であり、キャリアを積み重ねていくために必要な過程や道筋を示すものが身近になく、将来が見通しにくいことが女性の定着を阻害

・結婚や育児で一度仕事から離れると、仕事への復帰にハードルがあること
といった課題の解決のため、

✓女性の就職促進

- ・工業高校・地元大学と、女性の活躍に積極的な地域企業が協働する仕組みづくり
- ・女子学生と企業が接触する機会を効果的に提供

✓休職中の女性の復帰支援

- ・建設業団体、地方公共団体、研修機関の協働の仕組みを作り、業界との接点を維持し仕事のやりがいを再確認できる仕組みを作り、仕事への復帰意欲の強化を図る

✓女性の定着支援

- ・働きやすい現場環境を目指す女性の取り組みをサポート
- ・建設業同士の出会いと交流の機会を提供することで、タテ・ヨコのつながりを確保できるようにする

✓離職した女性の復職サポート

- ・結婚、育児、介護などの理由での建設業離職者の復職をサポート
- ・離職中の技術・技能の回復に向けた研修や業界内での再就職を促進させる仕組み

など地域ごとに各関係者が協働する仕組みづくりに取り組む。

②2016年度事業「もっと女性が活躍できる建設業」推進パッケージ

建設業で女性が活躍するためのいくつかの課題に対応した対策を「パッケージ」にして総合的に推進する事業。

- ・企業、業界、行政の関係者のネットワークが、協働で行う地域ぐるみの女性の活躍を支える活動をより深化させる事業
- ・建設業の女性の活躍を牽引する、次世代を担う女性リーダー層を育成・充実させるための事業
- ・民間建築現場をはじめとして、女性技能者が働きやすい現場を普及させるため、モデル工事現場を支援する事業
- ・建設業以外の業界(メーカーなど)と、建設業で働く女性のニーズをマッチングさせるプラットフォーム(他の産業の女性に役立つ創意や活力を取り込む体制)を整備する事業

③2017年度事業「建設産業女性活躍ケースブック」を公開

ガイドブックを作成し配布

ガイドブック https://genba-go.jp/doc/content_2019_0611.pdf

④2018年度事業「建設産業女性活躍推進ネットワーク」の創設

女性の活躍を推進するため、各団体間の交流や情報を共有することを目的としたネットワークを創設。女性の活躍を推し進める団体は、全国各地で組織されており、このネットワークでそれらの団体の相互の交流や情報交換、連携を促すことにより、建設産業で働く女性の入職促進、定着を推進することを目的とし、2018年度に開始。

例)日本建設業連合会けんせつ小町委員会、日本溶接協会

溶接女子会、しまね建設産業イメージアップ女子会 その他多数

⑤2020年度事業「女性定着促進に向けたアクションプログラム」を公開

- ・経営者向けの就業継続を目的とした取り組み
- ・若年女性就業者向けの多様な働き方の紹介
- ・女性定着に向けた取り組み

などをまとめたアクションプログラムを公開

<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001499408.pdf>

⑥2021年度事業「建設産業における女性の就業継続にむけたキャリアパス・ロールモデル集」を公開

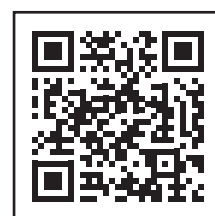
<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001499407.pdf>

⑦2022年度事業「建設産業における建設キャリアアップシステムを活用した女性の定着促進」

一度職を離れても、復職に役立つ「建設キャリアアップシステム」を構築。

- ・建設キャリアアップシステムは、技能者が自身の技能や経験に応じて、適切に処遇される建設業を目指して、技能者の資格や現場での就業履歴を登録・蓄積し、能力評価につなげる仕組み。
- ・技能者の技能レベルに応じた4段階に分類し、カードを発行しています。

詳しくはこちら



⑧2023年度事業「中小建設業の多様な人材確保・定着のための柔軟な働き方事例集」を公開

<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001733815.pdf>

さらに、「建設産業女性定着支援ネットワーク」において、建設キャリアアップシステムの活用に向けた取り組み事例を発表。

【建設産業における女性の定着支援とは】

建設産業では女性が就業しやすい業界となることを目指し、職場や建設現場の環境改善に向けた取り組みを進めている。建設産業で働く女性の入職促進、定着を図ることを目的に2018年度に支援ネットワークを設立。

<https://www.kensetsu-kikin.jp/woman/>

全国各地で組織されている、女性の定着を推進する活動を行っている団体によるネットワークを構築。

3. 建設業界の女性就業者の実態

建設業界に女性が少ないため、働き手としての女性を確保するために、就業を希望する人を増やし就業後の定着を高めることが必要であり、ご紹介した国土交通省の政策も女性の就業希望者を拡大させるための政策がメインとなっています。

建設業界で女性の活躍が進まない理由としましては、

- ・女性のための職場環境整備(トイレなど)にコストがかかる
- ・体力が必要な工程が多く、女性が従事できる仕事に限られている
- ・資材や工具が大きく、重量が重いため女性が扱いにくい
- ・出産などによる休業期間中の代替要員の確保が難しい
- ・女性が働くにあたり託児先がない
- ・家庭と両立する女性のフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない

など、様々な面での問題が提起されています。

実際に建設業界で就業している女性、特に工務店で働いている女性へのアンケート結果をご紹介します。

1) 工務店で担っている業務

工務店で就業している女性を対象とした珍しいアンケートですが、最初に女性が工務店でどのような業務をしているのかを問うてみますと、当然ですが64.8%が『事務』をしているとする女性が最も多くなっています。(このアンケートは工務店に勤める女性1,098人から回答を得たものです。)

勤務する工務店でどのような業務を担っているか、2位以下の業務を確認しますと

3位『施工管理』、4位『現場施工』と施工現場での仕事に従事しているとする女性が多くみられ、現場仕事の女性は合わせまして12.6%と『営業』担当とする女性を上回っています。

(このアンケートでは4位の『現場施工』の具体的な業務の内容は紹介されていませんが、工務店に就業していることからしまして、おそらく大工職と推定されます。)

以上のように力仕事を伴うことの多い現場仕事に従事している女性社員が多くいることがわかりました。

工務店に就業している女性に「ハウスメーカーではなく工務店を選んだ理由」を確認しますと

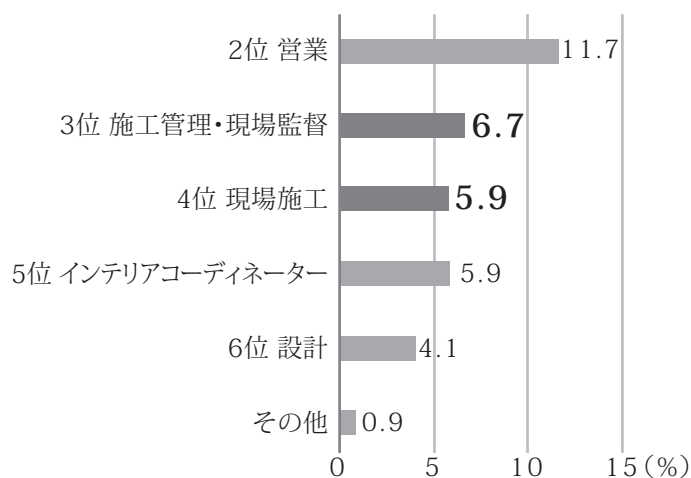
- ・「歴史のある会社で、地域に根付いているところが良かった」(20代/インテリアコーディネーター)
- ・「お客様との距離が近いところで働きたい」(30代/設計関連)
- ・「地元の方からの信頼が高いから」(50代/設計関連)
- ・「アットホームな雰囲気に惹かれた」(20代/事務)

など、顧客と密接な話し合いができること、地域からの信頼が得られていることに魅力を感じて工務店を選んでいる女性が多いことがわかります。

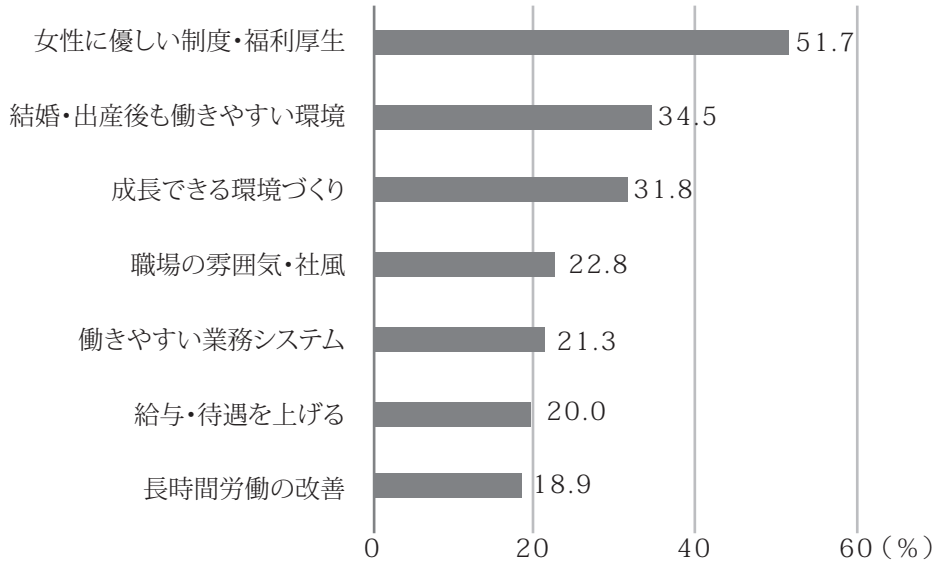
2) 女性をもっと働きやすくなるために工務店が取り組むべきこと

女性をもっと働きやすくなるために工務店が取り組むべきことを聞いてみますと、次ページのグラフのように『女性が働きやすい環境』をつくることが求められています。

【工務店で担っている業務】(2位以下を表示)



【女性が働きやすい職場にするために必要とされる事柄】



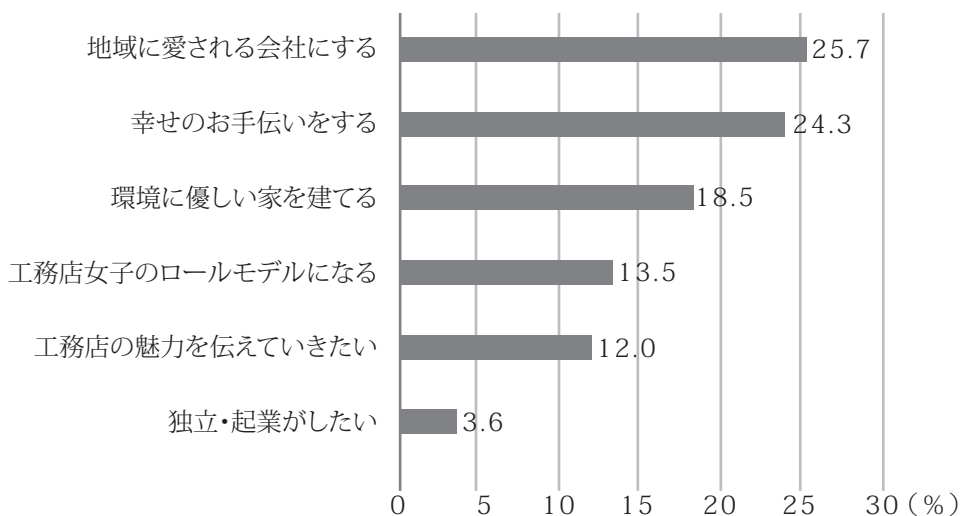
女性視点での働きやすさに次いで求められているのは『成長できる環境づくり』とされており、具体的には、社員のキャリア育成のための仕組みや、様々なセミナー等へ参加ができる制度があるなどが評価の基準になっているようです。

また、働きやすくするため業務の流れや手順をフローチャートにして示してあることなども評価の基準とされていますが、これら女性に限らず男性にも当てはまる事柄であり、若い人が働きやすい環境づくりが必要ということといえます。

3) 工務店で働き生まれた夢

工務店に就職し、働き始めたことで新たに生まれた夢を確認しますと、下のグラフのように工務店という地域への密着が求められる仕事をよく理解しているといえ、約26%が『地域に愛される会社にする』、約24%が家づくりを通じて『幸せのお手伝いをする』などの事項が1位、2位とされています。いずれにしても、自分のためよりも、「会社のため、お客様のために」といった夢が生まれたという社員さんが多くみられているといえます。

【工務店で働き生まれた夢】



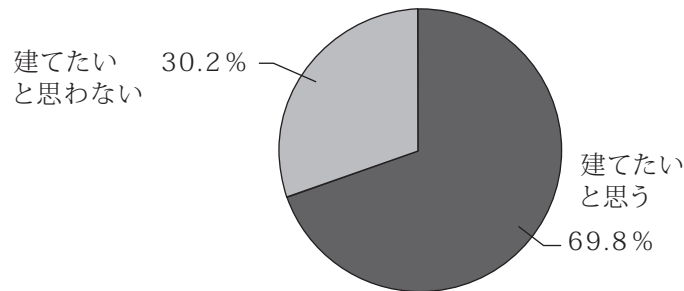
4)自分が家を建てるならどのような工務店に依頼するか

将来、自分が家を建てるなら「どのような工務店に頼みたいですか」を確認しますと、

- | | | |
|----|-----------------|-------|
| 1位 | 担当者の対応が良い工務店 | 39.3% |
| 2位 | アフターサービスが充実している | 38.5% |
| 3位 | 設計の自由度が高い | 36.1% |

といった項目がベスト3であり、『人による対応』を重要視して評価しているということがわかります。この評価をベースとして、『今、勤めている工務店で家を建てたいと思いますか?』と質問しますと

【勤めている工務店で建築】



グラフのように約7割の女性就業者は自分が勤めている工務店で住宅を建てたいとしています。

一方で約3割の女性就業者は、自分が働く工務店では住宅を建てたくないとしています。その理由を見てみますと

- ・(会社の)良いところも悪いところも知っているから(20代/事務)
- ・実情を知ってあまり信用できないと思ったから(30代/事務)
- ・プライバシーの観点から(30代/事務)
- ・高くつくこともあるため(40代/事務)
- ・もう少し品質がよくないと、駄目な感じがする(40代/事務)

自分が勤務する工務店では建てたくないとする女性は、事務職の人が多く家を作ることで私生活やプライバシーを同僚に知られたくないという心理が強く働いているためと推定できます。

事務職の人は、現場に出ている技術職の人に比べ、事務所で様々な事項を見聞きし内情を知り尽くしていることも要因になっていると推測できます。

4. 女性活用の一例

東京のある工務店さんの事例をご紹介します。

ご紹介する工務店さんは、新築は年に1棟程度でリフォーム受注をメインにしています。

✓工務店の概要

- ・現在の社員は、社長以外4名で全て女性です。
- ・営業形態としましては、時々、自社でチラシを作製し商圏として定めたエリア内の住宅にポスティングをする程度で、ほとんど紹介で受注しているそうです。
- ・女性社員の内1名は経理と総務の仕事と社長の補佐であり、3名が営業から現場の仕事を全て担っています。

✓女性社員の役割

- ・営業として、紹介された施主への初回訪問から、打ち合わせ、プラン作成、見積もり、提案、受注、資材発注、業者手配と発注、スケジュール管理、施工管理、施工チェック、清掃、引渡しまで、一貫して1人の担当者が全て行う仕組みとしています。

✓このように1人の営業担当者が、その後の仕事を全て1人で担当し、それも女性が行っていますが、そのようなことを可能にしている背景は、専門工事店の協力会社の存在があります。

- ・基本的には毎週1回、専門工事店の人と工務店が話し合いの席を設けています。

(工務店側は社長以下、全社員が出席します。)

このミーティングは、直近に行ったリフォーム工事の反省会のような位置づけで、専門工事店側から工務店の女性営業担当者に対し、

- －工事の段取り(工事手順)の作り方
- －施工内容の是非
- －見積もりの妥当性
- －施主への説明の仕方
- －提案商品の是非

といった様々な事項について意見を出し、営業担当者と施主との打ち合わせの際に、どのように活かしていくかを検討するための討議となります。

- ・1回のミーティングは1業者(業種)とのミーティングであり、毎回、違う業種の工事店に参加してもらい、実際に行った工事と施工内容について検討しているということです。
- ・回数を重ねることで、ミーティング内容が反省から新しい提案(新しい商品の提案含む)を、どのようにするかという施主への提案の在り方や、商品知識に関する内容に発展し、営業担当者のスキルが向上してくるということです。

このような方法で、施工や商品の知識の乏しい女性社員でもリフォーム営業で成果を出せるようになったということです。

リフォームは施主が生活をしている住まいでの工事であり、そこには女性営業ならではの視点による気配りが、施主(主婦)とのコミュニケーションを育みやすいということでした。

今後、工務などの技術職以外でも、様々な人手が不足します。

ご紹介しましたように女性を登用し、いかに戦力化するかということが急務ですが、男性の定着率を高めることにも繋がりますので、社内での"研修"の在り方も改善していく必要があるということです。

このように社内の改善も必要ですが、国も建設労働者の採用に関しまして、厚生労働省が補助金を用意しています。

「令和6年度建設事業主等に対する助成金」ということで

- ①若年・女性建設労働者トライアルコース
- ②若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース
- ③作業員宿舍等設置助成コース
- ④建設労働者認定訓練コース
- ⑤建設労働者技能実習コース

詳しくは、下記のパンフレットをご覧ください。

『建設事業主等に対する助成金のご案内』

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001241209z.pdf>

特に①のトライアル雇用は、『常用雇用へ移行することを目的に、3か月以内の期間を定めて試行的に雇用する』ため、「一般トライアルコースもしくは障害者トライアルコースを申し込んだうえで「若年・女性建設労働者トライアルコース」を申込み、一般コースに補助金が上乗せされる制度となっています。

補助金額は

1) 一般もしくは障害者トライアルコース : 1人当たり最大4万円×3か月=12万円

2) 若年・女性建設労働者トライアルコース : 1人当たり最大4万円×3か月=12万円

であり、1)、2)を合わせ、1人当たり最大8万円×3か月=24万円が支給されます。

このように若年者(35歳以下が該当)や女性の雇用を増やすための補助金制度もありますので活用をし、女性社員を中心に若年者の雇用を積極的に実施してください。



株式会社 大五