

2025

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

昨年の6月、厚生労働省から『建設業は熱中症による死傷者が突出している』というショッキングなデータが公表され、業界へ熱中症対策を講じる警告が発せられたことから、当Daigo Reportでも号外を発行し、日々、暑さ指数（WBGT）を確認し、熱中症予防を早め実施して頂くことをご案内しました。

今年の夏も今まで以上の猛暑対策が必要ですが、この度、厚生労働省は『労働安全衛生規則』を改正し、熱中症対策を罰則付きで事業者の義務とする改正省令を公布し、6月1日から施行されることになりました。背景にありますのは職場での熱中症による死傷者数が高止まりしていることにあります。

【職場における熱中症による死傷者数】

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
死傷者数	959人	561人	827人	1,106人	1,195人
内、死者数	22人	20人	30人	31人	30人

※出典：厚生労働省

厚生労働省の死亡事例分析では、発見の遅れと異常時の対応の不備が要因で、死者数が減少していないという結論に至っています。

そのため、『職場の熱中症対策を罰則付きで義務』にすることを省令で定め、6月1日から施行することが決められたということです。

熱中症対策を義務化することで、

- ・初期症状を早期に発見すること。
- ・（早期に発見することで）重症化を防ぐための対応を促すこと。

が狙いとされます。

対策が必要とされる作業要件は、

✓暑さ指数（WBGT）28以上、または気温31度以上の環境下で

✓連続1時間以上、または1日4時間を超える作業

が対象とされます。

事業者が対策を怠った場合、6カ月以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金といった罰則が定められています。

義務とされる熱中症対策の内容としては、

- (1) 熱中症の自覚症状や疑いのある人がいた場合、報告する連絡先や担当者を事業所ごとに定めること。
- (2) 作業から離脱し、身体の冷却、必要に応じて医師による処置や診察など、症状の悪化防止に必要な内容や手順を事業所ごとに定めること。
- (3) 対策の内容を労働者に周知すること。

とされています。

今夏もすでに猛暑が予想されています。

気象庁（及び環境省）は、

✓熱中症のリスクが高まった際に注意を呼びかける「熱中症警戒アラート」

✓重大な健康被害が生じる危険な暑さとなる恐れがあるときに発表する「熱中症特別警戒アラート」

などの『熱中症アラート』の運用を、今年は4月23日から10月22日まで行うと発表しました。

警戒アラートは、全国を58の地域に分類し地域ごとに発表され、「暑さ指数」（WBGT）が地域内のどこかの地点で33以上になると予測される場合に出され、前日午後5時ごろか、当日午前5時ごろに発表されます。

〈熱中症予防情報サイト・暑さ指数（WBGT）の実況と予測〉 https://www.wbgt.env.go.jp/wbgt_data.php
すでに暑さ指数（WBGT）に基づく実況と予測は、上記のサイトで運用が開始されていますのでご確認

ください。

また気象庁以外に、民間の気象会社であるウェザーニュース社は、ゴルフ場の気象予測サービスを実施していましたが、今年から機能が拡充され、ゴルフを予定している日がプレーに適した気象かどうかを予測したり、気候に適した服装をアドバイスする機能を追加しています。

全国2,400カ所のゴルフ場で、2週間先までの特定の日がゴルフに適した気象かどうかを4段階で判断するという「ゴルフコンディション指数」が開発されています。

このサイトでは3日先まで、1時間ごとの雷リスクも把握できます。

ウェザーニュース社のゴルフ場の天気サイトは下記のURLです。

<https://weathernews.jp/s/golf/index.html>

昨年の夏号では、女性の就業者、特に建設業における就業の実態についてご紹介しました。

人手不足のおり、建設業におきましても女性の活用をもっと加速させ、設計・営業・工務などあらゆる部門で活用することが可能といえ、人手不足をカバーできることをご紹介しました。

今号では、人手不足へのもう1つの対処方法として、外国人の活用をテーマにしました。

1. 建設及び土木就業者数の実態

職種別の就業者数は、5年毎の国勢調査により把握されています。（今年2025年は国勢調査の調査年であり、最新のデータは下記の表のように2020年のものになります。）

この国勢調査の結果をみると、

✓日本における建設・土木就業者は、2020年時点で2,000万人を割り1,940万人となっており、30年で915万人も減少しています。

（建設・土木作業員には大工以外に、型枠大工 とび職 鉄筋作業従事者 ブロック積・タイル張従事者 屋根ふき従事者 左官 畳職 配管従事者 土木従事者 鉄道線路工事従事者 及びその他の建設・土木作業従事者を含むとされています。）

✓このうち、戸建て住宅の建設におきまして欠かせない大工の人数は、1990年の734万人から2020年には298万人と30年で436万人も減少。大工の減少率は建設・土木作業員全体の減少率を大きく上回っており、この傾向が改善されなければ、今年の10月の国勢調査の結果で明確になりますが、大工数は250万人程度まで減少してしまっていることになります。

大工数の減少幅だけで単純に推測しますと、今年の戸建て住宅の建築能力は2020年に比べ85%程度まで落ち込んでいるということがいえます。

【建設関連就業者数と大工数】 単位：万人

※出典：国勢調査

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
建設・土木作業員A	2,855	3,081	2,881	2,589	2,099	2,562	1,940
内、大工B	734	762	647	540	402	354	298
大工比率B/A	25.7%	24.7%	22.5%	20.9%	19.2%	13.8%	15.4%

2. 女性就業者の実態

国勢調査でみる建設・土木就業者のうち女性就業者の実態をみます。（昨年使用したデータは厚生労働省の労働力調査のデータであり、今回は大工などの職種別の就業者数がわかる国勢調査データを使用しました。）

✓女性の建設関連就業者数は、下の表のようにかつては100万人を超えていましたが、徐々に減少が始まり、2010年には42万人と1990年の3分の1の水準まで減少してしまいましたが、以降少人数ですが、再び増加基調となり、徐々に回復しています。

✓女性の建設関連就業者のうち、大工の人数は2020年で4.5万人。まだまだ就業人数は少ないですが建設関連就業者に占める大工の割合は確実に高まっており、2020年では全女性就業者の8.7%と10人に1人の水準にせまるところまで構成比が高まっています。

✓NHKや民放各局といったテレビで女性大工を取り上げる番組が時々放映されてきましたし、雑誌等でも特集されることにより女性大工は近年では珍しい存在ではなくなりましたが、それでもまだ数万人レベルしか存在していません。

✓女性の建設就業者数は徐々に回復傾向にありますし、女性就業者に占める女性の大工比率は下の数字のように確実に高まっています。

インスタグラムで「#女大工」で検索しますと5,000件以上の投稿がみられますし、年々投稿数が増加しており、若い女性の大工さんが増加していることがわかりますし、様々な現場の姿が見えてきます。

✓女子大学の武庫川女子大学（兵庫県西宮市）では、従来から環境学部建築学科がありましたが、2020年に建築学部へと学部を設立し、建築関連への女性の関心が高まっていることがわかります。

（他の女子大としましては、共立女子大学は「建築・デザイン学部」、日本女子大学が「建築デザイン学部」などの学部を開設していますし、ファッション系の専門学校である渋谷ファッション&アート専門学校も、「建築クリエイター科」を開設するなど、建築関連への女性の関心が高くなっていることがわかります。）

いずれにしても、大工職も含め現場の作業環境の整備、受け入れ体制、採用後の教育システムの在り方、給与や休日の見直し、労働時間の在り方等々、女性の職人に限らず若い就業者を増やすためには、従来とは異なった制度に変えていく必要があります。

様々な要点がありますが、女性でも大工が務まるということであり、積極的な採用及び活用が求められていますし、やり方により可能であるということです。

【女性の建設関連就業者数と女性大工数】 単位：万人

※出典：国勢調査

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
建設・土木作業員A	127.9	133.1	105.4	66.2	42.0	44.0	52.0
内、大工B	6.7	7.7	7.4	5.5	3.5	3.6	4.5
大工比率B/A	5.2%	5.8%	7.0%	8.3%	8.3%	8.2%	8.7%

3. 建設業界の就業者問題

現在、建設業界全体で、高齢化、若年者の不足、新規就業者の減少、離職者の増加の進行という大きな課題に直面しています。

そのため、男性だけでなく女性の就業者も積極的に受け入れる必要性が高まり、女性の就業を実践している企業が増加していることから“女性の大工”を始めとして、女性の活躍の場が徐々に増加しています。

しかし長期的な視点で考えますと、監理技術者など建設現場で従事する“技術者”が不足するという見通しは変わっておらず、改善の兆しが見えていないとされています。

建設業は他の業界と大きく異なり、“人材紹介”や“人材派遣”が法令で制約されています。

✓人材紹介・・・企業と職を求める人をマッチングするサービスのことで、従来は求人雑誌への掲載が主流でしたが、現在はスマホで求人をしており、1時間や2時間といった空き時間に仕事をし、収入が得られるといった“スキマバイト”の求人まで行われています。

✓人材派遣・・・人材派遣会社が自社で雇用している労働者を派遣先の企業に派遣し、派遣先企業の指示を受けて業務に従事する仕組み。

派遣会社と派遣される社員の間で雇用契約を結び、派遣先企業と派遣会社の間で労働者派遣契約を結ぶことになります。

一般的にはこのような人材の流動化の仕組みが定着していますが、建設業界では原則“禁止”されています。

- 有料人材紹介につきましては、職業安定法で『職を求めている建設職人を有料職業紹介事業者（いわゆる求人サイトの運営会社）が紹介することは禁止されていますし、
- 建設職人の人材派遣も、労働者派遣法で禁止

とされています。

ただし、建設業でも『現場管理の施工管理者、営業職、会社の事務職、CADのオペレーター』といった職種は認められており、人材派遣会社などから現場監督が派遣されたり、求人広告も増加していますが、現場の職人さんの求人は、リクルートなどの求人斡旋会社では掲載されていませんし、派遣の職人さんも皆無です。

このような規制があるため、

- 大きな災害が発生した時など急を要する場合でも、人材が集めにくい（集められない）。
- 業績が伸びている会社でも、職人の採用が進まない。
- 業績が伸びている会社に転職して収入を増やす機会が建設職人には制限されている。
- 逆に、会社の業績が悪化したときに、職人は他社に転職する機会が制限されている。
- 建設職人になりたい人を、人材紹介会社を介して採用することができない。

といった弊害が起きており、職人さんは、キャリアアップのために転職するということが非常にしにくいことになります。

このような規制の背景には、

- 1つの現場で、複数の会社と一緒に作業をしており、事故や過失など労働災害が起きた時に、責任の所在があいまいになってしまう。
- 仕事の受注量が、季節による繁閑や年度末などに集中するなどの偏りが多く、必要な時だけ雇用し、終了するとすぐに解雇される。

といったことを防止するためとされていますが、このようなことは現在のような職人不足という状況下では考えにくく、規制の見直しも必要な状況にあるといえます。

いずれにしても、人材の流動化・人材確保の多様化・現場の生産性の向上・担い手の確保が難しく、対策の1つとして外国人材の受け入れが考えられているということになります。

4. 外国人材の受け入れ制度

国内での人材確保が困難なことへの対策としての外国人材の受け入れ制度とは、

- ・国内で人材確保が困難な分野において、専門性・技能を持つ外国人を受け入れる制度であり、
- ・『特定技能』『技能実習』『一部の分野での経済連携協定（EPA）による受け入れ』といった3つの制度と、新たに『技能実習』に代わる制度として予定されている『育成就労』

など、現在は3つの制度があります。

それぞれの制度についての概要を整理しますと以下のようになっています。

①特定技能制度

- ・2019年から始まった制度。
- ・人手不足が深刻な16分野で、専門性・技能を持つ外国人を受け入れている。
- ・16分野とは、介護、ビルクリーニング、製造業（素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業）、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業で、建設業が含まれています。
- ・現在は、16業種で受け入れ可能とされていますが、さらに物流倉庫の管理、廃棄物処理、リネン製品の供給（タオル・シーツ等のリネン製品）など有効求人倍率の高い3業種の追加が検討されています。
- ・特定技能には、特定技能1号と特定技能2号があり、1号は一定の技能を持つ外国人、2号はより高度な技能を持つ外国人が対象とされます。
- ・出入国在留管理庁の統計では、2024年末で特定技能1号在留外国人数が28万4,466人、2号在留外国人数が98人となっています。
- ・業種別に在留外国人数をみると、2万人以上を雇用している業界は5業種で、建設業は4位の24,463人を雇用しているということです。

飲食料品製造業	70,202人
介護	28,400人
農業	27,786人
建設業	24,463人
外食	20,308人
造船・船用工	6,377人

②技能実習制度

- ・技能実習制度は1993年に創設され、国際貢献の観点から発展途上国の外国人を日本に一定期間（最長5年間）受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。
- ・現在は約30万人が在留している。
- ・この制度により外国人が日本の技術や知識を学ぶことで、母国での経済発展に貢献することを目的としています。
- ・期間は最長5年間。（1年目：技能実習1号、2～3年目：技能実習2号、4～5年目：技能実習3号）
- ・対象職種は、農業、漁業、建設、食品製造、繊維衣服、機械金属関係。
- ・2024年3月に制度の変更を閣議決定しており、従来の外国人技能実習制度が廃止され、新たに“育成就労制度”が2027年までに創設される予定とされています。
- ・制度の仕組みは、
 - 1) 実習を実施する企業が、技能実習計画を作成し『外国人技能実習機構』の認定を受ける。

2) 実習を実施する企業と監理団体が連携し、技能実習生を募集し受け入れ準備をする。

3) 技能実習生は、入国前に日本語教育や技能実習に関する指導を受ける。

4) 技能実習生は、実習期間中にOJTを通じて技能を習得する。

5) 実習期間終了後、技能実習生が帰国。実習成果を実践する。

- 技能実習で来日した後に、特定技能に在留資格を変更した人は2024年末で58%もいます。
- 最も大きな課題は実習で得た技能をより高めたいとする意欲があるにもかかわらず、特定技能へ移行できる制度となっていないこと。技能実習生が“見習い”程度の扱いと待遇になっているケースがあり、低賃金、長時間労働、過酷な労働環境などから失踪してしまい、不法滞在者になってしまうケースがあること。

③経済連携協定（EPA）による受け入れ制度

- 主に、看護師や介護福祉士といった国家資格取得を目指す外国人労働者を、日本に受け入れる制度のこと。
- 日本と特定の国との間で締結された経済連携協定（EPA）に基づき、公的な枠組みで特例的に実施されるもの。
- インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国との間で締結された協定に基づき、母国の看護師・介護福祉士資格を持つ人が、日本の国家資格取得を目指して、一定期間の就労・研修を受ける制度。
- 滞在期間は原則3年ですが、日本での国家資格取得後は在留期間の更新回数に制限がなくなり、看護師、介護福祉士として就労・滞在が可能。

新たに導入が予定されている制度が『育成就労制度』で、これは②の技能実習制度を利用した不法滞在者対策として、技能実習制度に代わるものとして準備されています。

<育成就労制度（予定）>

- 前出の技能実習制度に代わる新しい外国人材受入れ制度。
- 人材の育成と確保の両立を目的とし、外国人が日本の企業で働きながら特定技能1号のレベルまでスキルが習得できる仕組みとなる。
- 在留資格を「育成就労」とし、原則3年間在留が認められる。
- 受け入れる企業は、長期的な雇用を視野に入れて採用ができるようになりますし、就労する外国人もスキルアップしながら、日本で継続的に働ける環境が整うことになる。
- 2027年に施行される予定です。

などとなっており、建設業界で活用できる制度は、特定技能制度・技能実習制度であり両制度を活用した外国人就業者数は、2024年10月末時点で約17万8千人（厚生労働省調べ）となっており、日本における外国人労働者全体の77%を占めています。

【建設業における外国人労働者数】

単位：千人

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	平均伸び率
外国人就業者総数	1,724	1,727	1,823	2,049	2,303	107.6%
内、建設業	111	110	117	145	178	113.0%
建設業比率	6.4%	6.4%	6.4%	7.1%	7.7%	

※出典：厚生労働省「外国人雇用状況届け出結果」

上記のように2020年以降の外国人労働者数の推移をみましても建設業で働く外国人数の2020年～

2024年の平均伸び率（113.0％）は外国人就業全体の平均伸び率（107.6％）を大きく上回った伸びを示しています。

特に建設業では先にご紹介しましたように、有料人材紹介や人材派遣が禁止されているため、これを補うためにも国内外の大学や専門学校などで建築学や土木工学を学んだ高度な外国人材を確保することができますし、採用した外国人材の横のつながり（それぞれの個人のコミュニティ）から、建設業で職人の技術を習得したいといった人材の紹介が期待できることになります。（個人の知り合いの紹介を受けることは禁止されていません。）

外国人材の活用のメリットは人手不足の解消以外に、

- ・日本人とは異なる発想や視点を持つ外国人材が入ることで、新しいサービスの開発に取組むキッカケになりえること。
- ・外国人材の活動が、日本人の社員に新たな「気づき」を引き起こし、社員の意識改革や職場環境の改善、生産性の向上につながる可能性があること。
- ・特定技術区分は、求める技術の習熟度により在留期間が最長5年の「1号」と、更新に上限がなく条件次第で家族の帯同も認められる「2号」とに区分されていますが、在留就業者は技能実習資格で来日し、技術の習熟度を高め在留期間が最長5年の「1号」に変更しさらに、条件次第で家族の帯同も認められる「2号」へと資格変更で家族を帯同したうえで長期滞在を目指すという在留外国人が増えています。

このような技能の取得を求め来日する外国人とどのように接点を持つかの例をご紹介します。

①採用前のインターンシップ活用

②人材サービス・コンサルタントの活用

③外国人材向け合同企業説明会の活用

④外国人材へ直接アプローチ・口コミ活用

それぞれの手段の活用方法は以下ようになります。

①採用前のインターンシップ活用

- ・インターンシップとは教育課程の一環として行われ、外国の大学生が日本の企業で一定期間の就業体験ができる制度。
- ・建設業での外国人インターンシップは、
 - 海外の大学に在籍する学生が、特定活動ビザ（インターン）を取得してインターンシップに参加する方法。
 - 外国人技能実習生として、建設現場で実習を行う方法。
在留資格は「技能実習」で、期間は3年（最大5年）。
 - 技能実習は、あくまでも技能を学ぶことを目的としているため労働者ではない。
 - 技能検定を受ける必要がある。

②人材サービス・コンサルタントの活用

- ・有料人材紹介企業の活用のことです。

・ポールトゥウィン（株）【Stepjob】 千代田区神田練堀町3 AKSビル

・（株）ビズリーチ 大阪市北区大深町4-20 グランフロント大阪タワーA 25F

・（株）グローバルトラストネットワークス 豊島区東池袋1-21-11 オーク池袋ビル2階

・オアシス協同組合 千葉市中央区新町17-13 第12東ビル5階

などの紹介企業があります。

③外国人材向け合同企業説明会の活用

- ジェトロ（日本貿易振興機構）や一般社団法人グローバルミーティング、マイナビなどが、外国人留学生対象のオンライン合同企業説明会をそれぞれ開催しています。

④外国人材へ直接アプローチ・口コミ活用

- 建設業で働ける外国人（永住者、日本人の配偶者がいるなどの外国人）は、一般的な雇用契約に基づき、建設業で働けます。
- 永住許可や日本人の配偶者のいない外国人でも、一号特定技能外国人（特定技能1号の在留資格を取得した外国人）や外国人建設就労者（特定活動32号）の在留資格を持つ外国人となります。
ただし、外国人建設就労者（特定活動32号）の在留資格を持つ外国人を雇用できるのは、建設業者が実習実施機関である場合に限られます。
- 知り合いの会社などで外国人材がいる場合には、学校の在校生や卒業生、知り合いを紹介してもらうことも有効です。

外国人就業者には様々な制約がありますが、すでに建設業界の各業種におきまして外国人が就業しています。このような外国人をつてにして、彼らのコミュニティから紹介を受けたりといった方法を切り口として人材会社や学校のインターンシップ制度に参画したり、ジェトロや国土交通省が主催する外国人採用合同セミナーに参加したり、種々の方法で見つけることが可能です。

女性や在留外国人の採用の検討もしてみてください。



株式会社大五