# 第5章 海外調査

# Theme 11『欧州の建設業における人材確保・育成に向けた取組』

## はじめに

我が国の建設業では技能労働者数の減少や高齢化により、人材確保・育成が喫緊の課題とな っている。この課題に対応するにあたり、国土交通省では建設業への入職や定着の促進などに 重点を置き、担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上を一体として進めていく方針を示し ている。しかしながら、2022 年度の入職者数は過去最低の 22 万人となっており、これまでの 施策を継続するだけでなく新たな視点からこの課題に取り組んでいく必要がある。

本稿では、以上のような背景を踏まえ、我が国の建設業における人材確保・育成の施策立案 に資することを目的として、欧州の建設労働力の現況と人材確保・育成のために講じられてい る施策を調査・比較し、考察を行った。

本研究に当たっては、多くの民間企業や公共機関のご協力を賜り、貴重な情報やご意見を頂 戴した。ここに深く感謝の意を表したい。

# 1. 我が国の建設業における労働市場の現況

# (1) 建設業入職者数の推移

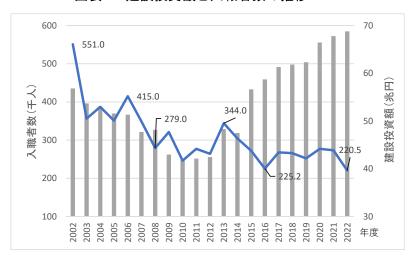
我が国の建設投資額は2010年まで減少傾向が続いていたが、東日本大震災からの復旧・復 興事業や東京オリンピック・パラリンピックによる民間設備投資の増加により 2013 年以降、 投資額は徐々に回復している。国土交通省の建設投資見通しによると、2022 年度の建設投資 額は約 68 兆 7,900 億円¹で GDP(約 566 兆円)に占める比率は約 12.2%であり、建設コスト の上昇による利益面でのリスクはあるものの、引き続き一定の需要が見込まれる。その一方で、 建設業就業者数は減少傾向にあり、特に技能労働者数が減少している。

建設業就業者数が減少している要因の一つに、少子高齢化があげられる。総務省の人口推計 によると、2022 年度の人口全体に占める高齢者(65 歳以上)の割合は 29.1%となっており2、 長期にわたり出生数が低迷している我が国では、引き続き生産年齢人口が減少すると予測され る。特に建設業では高齢化が顕著に進展しており、現時点での人手不足のみならず、事業継承

<sup>1</sup> 国土交通省. (2023) . 「令和5年度(2023年度)建設投資見通し」.

<sup>2</sup> 総務省. (2022). 「局統計からみた我が国の高齢者-「敬老の日」にちなんで-」. 総務省統計局. https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1320.html,(参照 2024-02-02)

や将来の担い手を育成する必要性から、若い世代の人材確保・育成が喫緊の課題となっている。 建設業における担い手確保という課題に対して、我が国ではこれまでも官民で様々な取組 がなされてきた。しかし、2022年の建設業への入職者数は過去最低の22万人となり、現時 点ではその効果が顕著に表れているとは言い難く、これまでの施策を継続するだけでなく新 たな視点から本課題に取り組んでいく必要があると考えられる。



建設投資額と入職者数の推移 図表1

(出典) 厚生労働省「雇用動向調査」、国土交通省「建設投資見通し」を基に当研究所にて作成

## (2) 人材確保・育成に向けた取組

建設業における人材確保が難しい背景には 3K(きつい、汚い、危険) など過酷な就労環境 のイメージがあるとされており、政府や業界団体の施策においては、まずは建設業に対するネ ガティブなイメージを払拭し若い世代を惹きつけることを目指している。

国土交通省より発表された令和 6 年度予算概算要求の概要では、「働き方改革等による建設 業の魅力向上(2.9 億円)」、「建設事業主等に対する助成金による支援(72 億円)」、「人材不足 分野のマッチング支援(48億円)」などの施策があげられている。特に予算規模が大きい「建 設事業主等に対する助成金による支援」においては、若者や女性の雇用管理改善、人材育成に 取り組む中小建設事業主等に経費や賃金の一部を助成することで、中小企業における人材確保 を支援している。

#### 図表2 令和6年度予算概算要求の内訳(人材確保)

※◆は建設業に特化した支援 人材確保 働き方改革等による建設業の魅力向上 2.9億円 ◆ 建設事業主等に対する助成金による支援 72億円 適正な工期設定等による働き方改革の推進 「つなぐ」化事業の実施 28百万円 建設業の生産性向上の促進 ハローワークにおける人材不足分野のマッチング支援 48億円 建設技術者の担い手確保の推進 地方の入札契約改善推進事業 ◇ 高校生に対する地元における職業の理解の促進支援 19百万円 建設キャリアアップシステムの普及促進や適正な雇用関係の促進 建設職人の安全・健康の確保の推進 建設産業の担い手確保に向けた女性・若者の入職・定着の促進

(出典) 国土交通省「令和6年度予算概算要求添付資料」

近年では若い世代がワーク・ライフ・バランスを重視していることから、建設業においても 官民共に働き方改革を通した「魅力ある職場づくり」に重点が置かれてきた。魅力ある職場づ くりで特に障壁となっていたのが長時間労働で、かつての工事現場では当たり前とされていた 土曜日の現場開所の改善が必要とされた。こうした背景を受けて、2017年8月に国土交通省 は「適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定し、公共・民間問わず全ての工事におい て受発注者双方が協力し長時間労働の是正に努めることを呼び掛けている。各企業においても、 2024年4月より適用される時間外労働の上限規制に向けて、ノー残業デーの設定、ペーパー レス化や ICT 活用による生産性向上に努めており、こうした取組の成果から 2018 年以降は建 設業従事者の労働日数は減少傾向にある。

人材育成においては、特に技能労働者の処遇改善を目的としてこれまで様々な施策が打ち出 されてきたが、その中でも目玉として官民で最も力を入れて推進されてきたのが建設キャリア アップシステム(以下「CCUS」という。)である。 CCUS は技能労働者が技能・経験に応じて 適切に処遇されることを目的として 2019 年 4 月から本格的に運用され、就業履歴の蓄積や公 的資格との紐づけにより、技能労働者のキャリアアップ及び処遇改善を支援している。CCUS の普及には大手ゼネコンも参画しており、CCUS レベルに応じた労務単価を用いて協力会社と 契約締結する株式会社竹中工務店や、CCUS の登録関係手続の代行等を行う「CCUS サポート センター」を設立した戸田建設株式会社などが、国土交通省より「人材育成優良企業」として 表彰されている3。

<sup>3</sup> 国土交通省. (2023). 「建設人材育成優良企業(国土交通大臣賞)受賞者一覧」. https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001705558.pdf,

# 2. 欧州の建設業における人材確保・育成への取組

我が国の建設業では人材確保・育成に向けて多くの施策や取組が行われている一方で、就業者数の増加には至っておらず、将来の担い手確保に向けた人材確保・育成は喫緊の課題となっている。そこで当研究所では、他国と我が国の施策及び現況を調査・比較し、我が国の施策に生かすべく、パリ・ロンドン・ブリュッセルの3か国3都市にて建設関係企業・団体を訪問し、建設業における人材確保・育成への取組について現地調査を行った。本項では、欧州での建設業の現況、労働市場及び人材確保・育成のための施策について、各国でのヒアリング調査の結果やオープンリソースから入手した情報を織り交ぜ、その概要を報告する。

	ブリュッセル	パリ	ロンドン
訪問先	欧州委員会	OECD 本部	英国政府
	欧州建設業団体	現地ゼネコン	日系企業
		建設業団体	
		エンジニア系コンサル会社	
ヒアリン	EU 諸国に共通する建設業の	OECD 本部では、世界的な動	EU 離脱の影響(特に東欧諸
グ内容	動向について。	向について。他の訪問先では	国からの労働者の流入スト
		仏の建設業の動向について。	ップ)について。

## (1) EU 建設業における人材確保・育成への取組

### ① EU の経済概況

EU の加盟国は 2023 年 12 月 1 日時点で 27 か国であり、欧州連合条約に基づき経済通貨同盟、共通外交・安全保障政策などを通して協力を進めている。経済活動では、新型コロナウイルスにより多くの加盟国で長期にわたる行動制限措置が継続され、2020 年の GDP はマイナス成長となったが、2021 年春以降は行動制限が緩和され、2021 年第 2 四半期にはプラス成長となった4。2023 年の経済は、ロシア・ウクライナ戦争や金融引き締めなどを背景に勢いを失っているものの、賃金上昇、インフレ率の低下により経済活動は徐々に回復すると見込まれる5。

<sup>4</sup> 経済産業省. (2022) . 「欧州経済の動向」. https://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2022/pdf/01-02-03.pdf,

<sup>5</sup> 外務省経済局. (2023).「欧州委員会の経済見通し (2023 年秋)の概要」. https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000161244.pdf,

概況		備考		
加盟国	27 か国※	英国は 2020 年 1 月 31 日を以て離脱		
総面積	429万 km²	日本の約11倍		
総人口	約 4 億 4,732 万人	日本の約 3.6 倍		
通貨	ユーロ	加盟国のうち20か国で導入		
GDP	16 兆 6,426 億ドル	2022 年時点(日本の約 3.9 倍)		
一人当たり GDP	38,411 ドル	2021 年時点(日本の約 1.1 倍)		

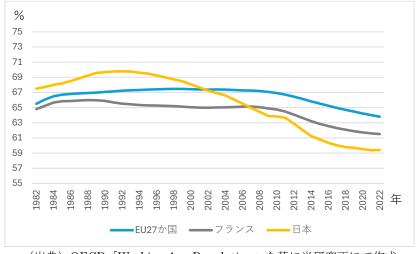
図表3 EUの概況

(出典) 外務省「欧州連合 (EU) 概況」を基に当研究所にて作成

#### ※EU 加盟国6

アイルランド イタリア エストニア オーストリア オランダ キプロス ギリシャ クロアチア スウェーデン スペイン スロバキア スロベニア チェコ デンマーク ドイツ ハンガリー フィンランド フランス ブルガリア ベルギー ポーランド ポルトガル マルタ ラトビア リトアニア ルーマニア ルクセンブルク

労働市場においては、日本と同様に少子高齢化の影響を受けており、生産年齢人口は減少傾 向にある。図表4をみると、日本と比較して傾斜は緩やかであるものの、EU 諸国においても 生産年齢人口の割合は減少傾向にあることがわかる。

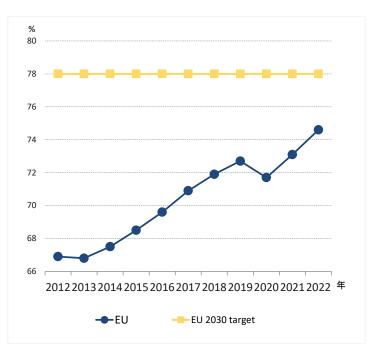


図表4 全人口に占める生産年齢人口の割合

<sup>(</sup>出典)OECD「Working Age Population」を基に当研究所にて作成

<sup>6</sup> 外務省. (2023) .「欧州連合」. https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/eu/data.html, (参照日 2023-12-16)

また、欧州委員会の報告書7によると、2022年の雇用率は過去最高となる 74.6%を記録し(図表 5)、失業率は過去最低となる 6.2%を記録した。雇用率が堅調に推移する一方で、EU は慢性的な人手不足に直面している。EU の人手不足は企業側の求めるスキルと労働者がもつスキルにギャップが生じる、労働市場における需給のミスマッチが主な原因であるとされている。この需給ギャップを解消するため、2021年には欧州委員会より「The European Pillar of Social Rights Action Plan(欧州社会権の柱 行動計画)」が発表され、EU 域内において 2030年までに達成すべき目標の一つに市民のスキル向上が盛り込まれた。



図表5 EU の雇用率 (20-64歳)

(出典) Eurostat「Employment Rate」を基に当研究所にて作成

## ② EU の建設業と労働市場

## (a) 建設市場

欧州建設業連盟(以下「FIEC」という。)の統計8によると、2022年の EU 加盟国の建設市場規模は 1 兆 1,465億ユーロ(約 180 兆 6,706 億円)9であった。また、総雇用者数の 6.4%にあたる約 1,200 万人が建設業に従事しており、ドイツやフランスなどを中心に EU 経済の成長をけん引している。

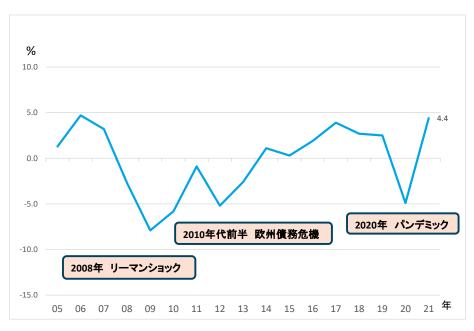
-

European Commission. (2023) ."Employment and Social Developments in Europe 2023 Report", (Publications Office of the European Union)

<sup>8</sup> FIEC. (2023) . "Statistical Report". https://fiec-statistical-report.eu/european-union, (参照 2024-01-09)

<sup>9 2023</sup>年12月末レート

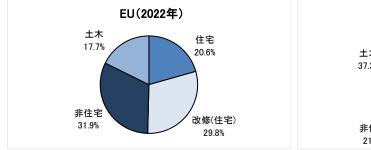
建設総生産高は 2005 年以降、リーマンショックや債務危機などの影響により減少傾向にあ ったが、2014年ごろから回復基調にある。2020年は新型コロナウイルスの影響による現場閉 所や労働者の流動性低下により生産高は一時的に減少したものの、2021年はポストコロナ期 として前年度比 4.4%増のプラス成長となった。



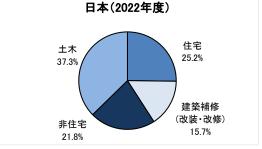
図表6 EU 加盟国における建設業総生産高伸び率の推移

(出典)Eurostat「Production in Construction」を基に当研究所にて作成

EU における建設投資の内訳では、住宅分野での改修工事の比率が全体の 3 割近くを占め、 我が国と比較すると改修工事の比率が高い(図表7)。欧州では、歴史的な都市景観を残すため に既存の古い建物を改修しながら活用してきたが、今後はエネルギー性能の高い建物への需要 から、改修工事が更に増えることが期待される。



図表7 EU 及び日本の建設投資の内訳<sup>10</sup>



(出典) FIEC「Statistical Report」、国土交通省「令和 5 年度建設投資見通し」を基に当研究所にて作成

<sup>10</sup> EU 非住宅の改修工事は「非住宅」の項目に含まれる。

EU の建築部門は域内におけるエネルギー消費量の約 40%を占めており、2010 年には加盟国が足並みを揃えてエネルギー消費量の削減に努めることを目指して、建物エネルギー性能指令 (The Energy Performance of Buildings Directive, (以下「EPBD」という。)) が制定された<sup>11</sup>。EPBDでは、建物のエネルギー性能を向上させるために、エネルギー性能に関する一般的な枠組みや診断・認証制度の確立などが規定されており、2021 年に発表された改正案には、2050年までに域内の建築物で温室効果ガスの排出量を実質ゼロとする目標が盛り込まれている。また、2020年10月にはEU域内における建物のエネルギー性能向上を促進する「リノベーション・ウェーブ」戦略が公表され、今後10年間で年間あたりの改修工事比率を倍増させることを目指している。

EU 建設業の得意分野としては、建設関連の 3D プリンティングやプレハブ技術を用いたモジュラー建築があげられる。一方で、建設業のデジタル化は進んでいるとは言えず、BIM の導入はアジアと比較すると遅れをとっており、生産性の高い建設業の実現を目指し BIM 教育の推進が積極的に行われている<sup>12</sup>。

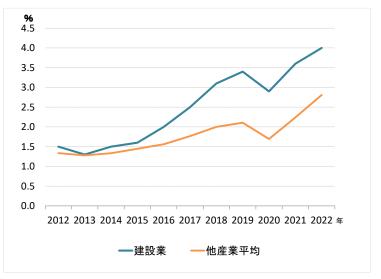
### (b) 建設業の労働市場

欧州建設林業労連(European Federation of Building and Woodworkers, (以下「EFBWW」という。))が 2023 年に行った調査<sup>13</sup>によると、EU 域内の建設業では 2030 年までに最大で約 150 万人の労働者が不足する見通しである。また、欧州委員会の報告書によると、EU の建設業における欠員率は 2016 年ごろから上昇傾向にあり、他産業との差が広がっている (図表 8)。これは、リノベーション・ウェーブ戦略をはじめとした EU の気候変動に関する政策により建設投資が積極的に行われている一方で、他産業と同様にスキル要件を満たす人材が不足していることが原因であると分析されている。

<sup>11</sup> 一般財団法人日欧産業協力センター. (2022) . 「欧州グリーンディール EU Policy Insights」

 $<sup>^{12}\,</sup>$  GROW.H.1. (2023) . "Transition Pathway for Construction".P.15

 $<sup>^{13}\,</sup>$  European Federation of Building and Woodworkers.  $\,$  (2023) . Skills and Quality Jobs in Construction. Brussels, P.45



EU 建設業における欠員率の推移

(出典) Eurostat 「Shortage Subsectors Despite Increasing Employment Suggests Persisting Shortages Over Time」を基に当研究所にて作成

EU ではスキル人材の不足に加えて、建設業に対するネガティブなイメージから若者や女性 の定着率が低いことも課題となっている。2021年の女性の割合は建設業及び土木業で共に1 割程度14であり、他産業と比較しても低い割合であった。欧州委員会は、建設業における女性 労働者の比率が低い理由として、社会的なイメージにより建設業が「男性の仕事」と認識され ていることをあげている。一方で、今後はデジタル化により建設業においてもデジタルスキル やコミュニケーション能力などソフトなスキルが求められるため、女性が活躍する機会が増え ることが期待されている。

 $<sup>^{14}</sup>$  European Commission. (2023) ."Employment and Social Developments in Europe 2023 Report". (Publications Office of the European Union). P.71

### ③ EUの人材確保・育成への取組

### (a) 外国人労働者の雇用

EU では 2022 年時点で生産年齢人口の約 5.1%にあたる 993 万人が EU 域外からの外国人 労働者であり<sup>15</sup>、我が国の 2%と比較すると 2.5 倍以上の割合となる。また、非 EU 圏のみならず、域内からも約 200 万人の外国人労働者がおり<sup>16</sup>、重要な労働供給源となっている。一方で、受入国の労働者と比較すると安全衛生教育が行き届いていないことや、低賃金・賃金未払いなどの問題が発生しており、EU では外国人労働者の権利保護のための法律や就労環境の整備が行われている。

EU 域内の国外派遣労働者(Posted Workers)に対しては、加盟国は自国の雇用ルールを別言語に翻訳し、ウェブサイト上に公開することが義務付けられている。しかし、実際には労働に関する情報がすべての言語で提供されているわけではない。言語による認識の差は安全衛生にも影響を与え、2021年にはベルギー国内の現場で施工中の校舎が崩壊し、5名の国外派遣労働者が死亡する労災事故が発生した。

賃金や言語に加えて国の違いにより影響を受けるのが、資格水準の差である。EU における教育訓練制度は各国での責任となるため欧州共通基準の資格は存在していないが、生涯学習や域内での資格を比較できるよう欧州共通の資格フレームワーク(The European Qualification Framework, (以下「EQF」という。))が制度化された。EQF は義務教育修了レベルから博士号取得まで8つのレベルが設定されており、自身の保有する国家資格がどのレベルに該当するかを確認できる。例えば、ドイツの大工はレベル3、ギリシャの大工はレベル4など、労働者の職種がどのレベルに該当するかを確認できる。この枠組みが適用されるのはEU域内の外国人労働者に限られるが、少なくともEU域内の外国人労働者を雇用する際には、EQFによりスキルレベルを把握し、それぞれのレベルに合った作業の割り当てが可能となる。

EU 域内の赴任者に限らず、建設業では EU 域外からの外国人労働者も多くいるが、言語・社会保険・資格・安全基準等の違いから労働者の権利保護が課題となっている。欧州建設業における外国人労働者の今後の受け入れについて、欧州建設業団体の担当者に話をうかがったところ、「在留許可制度は加盟各国の法規に従うため国により状況は異なるが、欧州では移民に対してより厳格な政策を求めている国が多く、移民を受け入れる場合も熟練労働者を受け入れ、技能に応じて労働者を選別する方法を模索している。また、建設業として実態のない会社が人材派遣組織として不正に移民を建設現場に派遣しているケースもあり、業界でも不正防止に努めている。」という趣旨の説明があった。

<sup>15</sup> European Commission. "Statics on migration to Europe". https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe\_en, (参照 2024-01)

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> European Commission. "Posted Workers in the EU".

### (b) 建設業従事者の育成プログラム開発

EU では加盟国の教育強化を目的として助成金事業「Erasmus + (エラスムス・プラス)」を 推進している。エラスムス・プラスでは、加盟国内で構成されるコンソーシアムが運営するプ ロジェクトに対して EU が資金提供を行っており、コンソーシアムは加盟国の企業や大学、研 究機関、業界団体などにより構成され、通常は 4~5 か国以上のパートナーが必要となる。プ ロジェクトの概要や結果はウェブページ上で公開することが義務付けられており、EU が運営 するプロジェクト・プラットフォームからも結果報告書を参照できる。建設業においても現場 のデジタル化、スキルニーズの分析、女性活躍推進などに関連するプロジェクトが実施されて おり、これらの結果報告書からは欧州建設業が抱える問題意識や教育訓練の内容を把握するこ とができる17。

エラスムス・プラスの一環として実施されたプロジェクトの一つに、Construction Blueprint プロジェクトがある。Construction Blueprint プロジェクトは「建設業の技能教育に関する戦 略的アプローチの開発」を目的としたもので、2019 年から 2022 年の 4 年間で EU より 4,000,000 ユーロ(約 6.3 億円)18の資金提供を受け実施された。欧州の建設業団体や教育機関 など 12 か国から 24 の団体が参加し、建設業の新たな技能ニーズと教育機関が提供する訓練内 容のマッチングを支援している。具体的には、政治、経済、技術、環境など社会情勢の変化に より今後必要とされる新しい技能(New Skills)として、①Energy Efficiency(エネルギー効 率)②Circular Economy(循環型経済)③Digitalization(デジタル化)の3つの分野があげ られており、これらに関する各国での取組事例の横展開、研修カリキュラムの設計、オンライ ン講義の提供、技能ニーズに関する情報提供ツールの作成等が行われている。特に欧州の建設 業では零細企業や一人親方が多いことから業務のデジタル化が十分に普及しているとはいえ ず、技能労働者に対してもBIMなどのデジタル教育を推進していく必要があるとされている。



図表9 Construction Blueprint プロジェクト

(出典) Construction Blueprint ウェブサイト

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> European Commission. Erasmus+. https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects, (参照 2023-12-08)

<sup>18 2023</sup>年12月末レート

### (c) 女性活躍推進

EU では今後、よりインクルーシブな政策の提案に向けて、意思決定の場においても女性の 割合を増やしていく必要があるとされている。2022 年に採択された Women on Boards Directive (女性役員指令) では、2026 年 6 月までに EU 域内の企業19において、全取締役ポ ストの 1/3 を女性が占めることを義務付けており、企業内におけるバランスのとれた意思決定 を促進している20。

建設業でも欧州委員会や各国の業界団体が中心となり、女性のキャリアアップを支援するた めの施策が実施されており、ベルギーの建設業団体では女性の採用に特化したオンライン・ポ ータルサイト(Femmes de Métier)を運営している。ここでは建設業における女性のイメー ジを定着させることを目的として、工種別の仕事紹介や研修情報の提供、建設業で働く女性の 声などを掲載している。



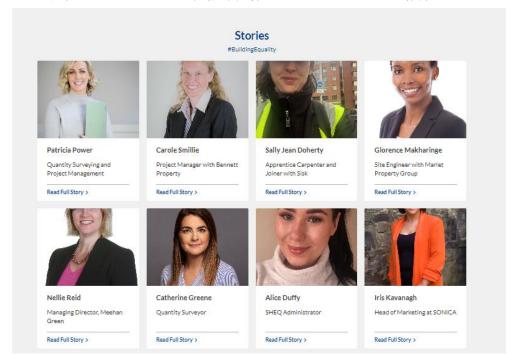
図表10 建設業での女性採用に特化したポータルサイト(ベルギー)

(出典) Femmes de Métier ウェブサイト

アイルランドの建設業団体では「#BuildingEquality」キャンペーンを実施し、より多様で包 括的な労働力の実現に取り組んでいる。ここでは若い世代に様々なキャリアの選択肢を目に見 える形で提供するために、建設業で活躍する数十名に及ぶ女性のストーリーを紹介している (図表 11)。彼女たちの経歴だけでなく、生い立ちやキャリアの分岐点、仕事に対する考え方 なども語られており、ロールモデルとして自身の経歴を投稿することも可能である。

<sup>19</sup> 従業員数 250 人未満の中小企業を除く。

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> GROW.H.1. (2023) . "Transition Pathway for Construction". https://ec.europa.eu/docsroom/documents/53854 (参照 2023-12-09)



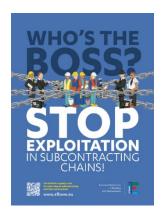
図表11 アイルランド建設業団体によるロールモデルの紹介

(出典) Construction Industry Federation「Building Equality」

## Column 欧州の下請制度

欧州建設業団体の担当者に EU の下請制度についてうかがったところ、建設企業の多くが技 能労働者を直傭しており、協力会社は専門的な工事や基礎工事、仕上げ工事などで補完的に使

用するケースが多い、という趣旨の説明があった。また、EFBWW の報告書「Better European Rules for Subcontracting in the Construction Sector」によると、EU では下請制度に関する枠組 みは制定されていないが、国外派遣労働者が多く、重層下請によ り労働者の安全衛生上のリスクが大きくなるため、欧州委員会が 基本的なルールを制定したうえで技能労働者の直傭を標準にす べきだとし、重層下請の撲滅ポスターも作成されている。なお、 欧州の公共調達規定では受注者が契約の履行能力を証明する必 要があり、作業員を直傭することで落札に有利になるという利点 もある<sup>21</sup>。



(出典) EFBWW ウェブサイト

<sup>21</sup> 木下誠也、佐藤直良、松本直也. (2011年). 「公共工事入札契約制度における企業評価方式の国際比 較 | .P.279

# (2) フランスの建設業における人材確保・育成への取組

#### ① フランスの経済概況

フランスは欧州西部に位置し EU 最大の国土面積を誇る共和制国家である。外務省のデータ によると 2022 年の名目 GDP は 2 兆 7,840 億ドルで世界第 7 位、EU 域内ではドイツに次ぐ 第2位の経済規模で、主な産業は自動車、化学、機械などの製造業や観光、飲食などのサービ ス業である。2009 年にはリーマンショックの影響で GDP は $\triangle 2.9\%$ のマイナス成長となり、 その後も欧州債務問題により経済は低迷していたが、2015年以降は緩やかに回復し2017年に 2.3%増のプラス成長となった。

フランス経済の特徴としては高い失業率があげられる。2022年の失業率は7.3%であり、こ れは欧州平均の 6.2%を大きく上回る。高齢者の雇用保護が手厚く若者の新規入職が難しいこ とから、特に若者の失業率が高い。こうした高い失業率の改善や経済の活性化を目的として、 2017 年に就任したマクロン大統領は能力向上・雇用への大規模投資や法人税率の引き下げを 実施した。近年は少子高齢化が進んでおり、2020年には全人口に占める65歳以上の割合が 20.5%となった。

概況		備考		
首都	パリ			
総面積	55万 km²	日本の約 1.5 倍		
総人口	約 6,804 万人	日本の約 0.5 倍		
通貨	ユーロ	1999 年より		
GDP	2 兆 7,840 億ドル	2022 年時点(日本の約 0.7 倍)		
一人当たり GDP	42,409 ドル	2022 年時点(日本の約 1.2 倍)		

図表12 フランスの概況

(出典) 外務省「フランス基礎データ」を基に当研究所にて作成

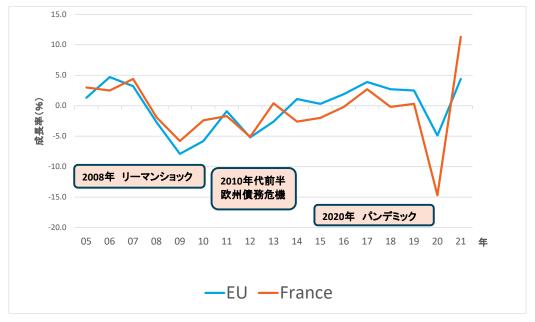
#### ② フランスの建設業と労働市場

### (a) 建設市場

FIEC の統計報告書<sup>22</sup>によると、2022 年のフランスにおける建設投資額は 1,680 億ユーロ (約 26 兆 4,727 億円) <sup>23</sup>であり、2021 年と比較すると 1.9%増の成長率となった。フランスの 建設投資額は EU 経済の影響を受け変動しており、2020 年には新型コロナウイルスの影響を 受けて約15%の下げ幅となった。

<sup>22</sup> FIEC. (2023) ."Statistical Report". https://fiec-statistical-report.eu/france (参照 2023-12)

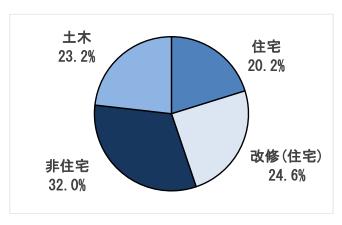
<sup>23 2023</sup>年12月末レート



図表13 フランスにおける建設業総生産高伸び率の推移

(出典) Eurostat「Production in Construction 2022」を基に当研究所にて作成

2022 年のフランス国内の建設投資額の内訳をみると EU と同様、日本と比較して改修工事 の比率が高い。また、フランス政府の国家投資計画「フランス 2030」などが寄与し、今後も建 物の省エネ化を目的とした改修工事が増加することが期待されている。一方で、ロシア・ウク ライナ戦争の影響により公共工事の建設コストが前年度比 9.7%増となったことや、物価上昇 により地方自治体が当初予算を維持するためにプロジェクトを延期したことから、土木工事は 前年比△2.0%のマイナス成長となっている。



図表14 フランスにおける建設投資の内訳

(出典) FIEC「Statistical Report」を基に当研究所にて作成

フランスの建設業連盟は建築・土木という枠組みではなく全国民間工事連盟 (Fédération Française du Bâtiment, (以下「FFB」という。)) と、全国公共工事連盟 (Fédération Nationale des Travaux Publics, (以下「FNTP」という。)) に分かれている。フランスの公共工事では発 注者が企業の実績や技術、財政的な能力を審査するための書類を求めることができるが、FNTP ではこうした公共調達で必要な専門能力証明のシステムを構築している24。

## (b) 建設業の労働市場

Construction Blueprint Project の調査報告書25によると、2019 年時点では労働力人口の 5.8%にあたる約140万人が建設業に従事しており、このうち約70%が技能労働者である。フ ランス国内における建設企業の 95%近くが従業員 10 名以下の零細企業であり、200 名以上の 従業員を擁する企業は0.1%に満たない。

フランスの経済成長に大きな役割を果たす建設業であるが、慢性的な失業率の高さが問題と なっていることに加え、少子高齢化や年金改革の影響により労働者の高齢化が進行している。 フランス政府によると建設業では今後、17~20 万人の労働力が不足する見通しであり、特に 建物のエネルギー効率を向上させるためのリノベーション分野では、技術者・技能労働者が共 に不足している。

#### ③ フランスの人材確保・育成への取組

#### (a) 魅力ある職場づくり

若い世代や女性を惹きつけるための戦略の一つとして、フランスの大手建設企業や業界団体 により重視されていた施策が「魅力ある職場づくり」である。

FNTP への取材では、「正確なアンケート調査等は実施されていないものの、フランスの公 共工事部門では退職する従事者の多くが 30~35 歳の女性であり、育児により仕事の継続が難 しく退職する従業員が一定数いると推察している。この課題への対策として、FNTPでは保険 機構と共に保育園を予約できるシステムを構築し、育児中の公共工事従事者を支援している。」 との説明があり、働きやすい就労環境を整備し離職率を減少させる取組がみられた。

この他にも FNTP ではソーシャルパートナーや加盟企業と共に「Attractivity Project」を立 ち上げ、建設業の魅力を人々(特に若者)にどのようにアピールすべきかについて議論を行っ てきた。その中では建設業従事者の転勤の多さや育児との両立の難しさが議題にあがり、転勤 により配偶者が仕事を退職した場合も次の職を見つけるための個別支援を強化することや、男 性の育児休暇においても給与の保証を義務化することとし、若い世代を取り込むことを目指し ている。

<sup>24</sup> 木下誠也, 佐藤直良, 松本直也.(2011年).「公共工事入札契約制度における企業評価方式の国際比較」.P.280

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Construction Blueprint. (2020)." Sectorial Strategic Approach to Cooperate on Skills in the Construction Industry". P.7

また、「魅力ある職場づくり」は就労環境の整備のみならず、従業員のメンタルケアも含む。 フランスの大手総合建設会社である Bouygues Construction では、ハラスメントや差別防止の ために「Speak Up」 プログラムが実施されている。2020年に導入されたこのプログラムでは、 従業員が職場でのハラスメントやいじめを内密かつ匿名で報告できる電話ホットラインとオ ンライン・プラットフォームを提供している。同社は人事方針として尊重・信頼・創造性・専 門性という4つの価値観を重視しており、特に「尊重」には、ビジネス上のコンプライアンス だけでなく個人的な倫理観も含まれ、会社として性差別やいじめなどあらゆるハラスメントへ の反対を表明している。

Lack of respect. inappropriate, humiliating, oppressive comments Victim or witness of a situation, how to react Speak up against How to prevent these situations bullying and How to get support harassment for an inclusive, welcoming space for everyone **SPEAK** UP CONTACT THE RELEVANT INDIVIDUALS Bullying and hostile behaviour advisers **HEARD | YOU MATTER** ille Dubois-Wetterwald and Jean-Christophe Fleury referent.moral@bouygues-construction.com Virginie Alix & Emmanuel Colpaert referent.sexisme@bouygues-construction.co Fanny Garnier, occupational psychologist +33 (0)6 87 53 45 64 (Monday to Friday, 8 am to 6 pm)

図表15 Bouygues Construction による Speak Up プログラム

(出典) 取材先提供資料

### (b) 技能労働者の直傭

企業や業界団体への取材を通して、フランスの大手建設会社では技能労働者を直傭してお り、専門工事や技術・コスト面でのリスクが小さい作業のみ、協力会社に発注していること がわかった。

フランスの大手総合建設企業 A 社は、世界各国で事業を展開しているが、従業員の半数以 上が技能労働者である。同社への取材では協力会社への発注方針について、以下の説明があ った。

下請制度については、各国のシステムに適応している。アフリカ、香港、フランスで は自社で雇用している技能労働者がいるが、英国やオーストラリアでは協力会社に工事 を発注する。フランスでは主要部分は自ら施工している。例えば、トンネル工事におい ては、掘削やコンクリート部材のプレハブ化は自ら施工し、道路工事や設備工事は専門 工事企業に発注している。自社の品質基準を満たすことができるよう、トンネルのコン クリート部材など、構造の主要部分は自社の工場で製造し施工にあたっている。

このような方針を基に技能労働者を直傭することで、フランス全土の現場で技能労働者の 配置を調整できることや、自ら技能労働者を育成することで品質を維持できることなどのメ リットがあげられる。なお、協力会社が現場に入る際には、元請となる建設企業は協力会社 の社員に対しても自社の従業員と同程度の責任が生じるため、安全衛生管理に関する統計で は協力会社の社員数もカウントされる。

# (3) 英国の建設業における人材確保・育成への取組

### ① 英国の経済概況

外務省のデータによると、英国における 2021 年の名目 GDP は 3 兆 890 億ドルで世界第 6 位に位置し、主な産業は自動車、航空機、化学などの製造業や金融業である。英国は1973年 に EU の前身となる欧州経済共同体 (EEC) に加盟し、中心国として EU の経済発展に大きな 影響を与えてきたが、EU 拠出金への負担、移民の増加、EU 法による自国主権の侵害などを 理由に 2020 年 1 月に EU を離脱した。EU 離脱、労働者不足、ロシア・ウクライナ戦争によ るサプライチェーンの混乱やエネルギー価格の高騰により、2022 年 7 月の消費者物価指数は 40 年ぶりに 2 桁となる 10.1%に上昇し、英国経済に影響を及ぼしている26。

概況		備考
首都	ロンドン	
総面積	24.3 万 km²	日本の約 2/3 倍
総人口	約 6,708 万人	日本の約 0.5 倍
通貨	ポンド	
GDP	3 兆 890 億ドル	2021 年時点(日本の約 0.7 倍)
一人当たり GDP	45,764 ドル	2021 年時点(日本の約 1.3 倍)

図表16 英国の概況

#### ② 英国の建設業と労働市場

#### (a) 建設市場

英国政府の統計によると、2022年の建設部門における生産高(新築工事)は2,046億ポン ド27で、英国の GDP 全体の約 9%を占めている。EU 諸国と同様、建設企業の多くが中小企業 であるが、昨今ではインフレや新型コロナウイルス、EU 離脱による景気混乱などの影響によ り多くの企業が厳しい経営状況に置かれている。2021年には英国内で倒産した企業数が前年 度比 11.6%増となり、倒産した企業のうち 18.5%は建設企業であった。また、英国政府関係者 への取材では、「近年ではインフレ率が高く建設コストが急騰し、中小企業はコストの一部を 自己負担、一部を顧客負担とすることで乗り切りを試みていたが、結果的に倒産してしまった 企業も多くある。」との説明があった。

<sup>(</sup>出典) 外務省「英国基礎データ」、国連「National Accounts - Analysis of Main Aggregates (AMA)」を 基に当研究所にて作成

<sup>26</sup> 外務省. (2022年). 「英国 (グレートブリテン及び北アイルランド連合王国)」. https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/uk/index.html,

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Statista. (2022) . Construction output value of all work in Great Britain from 2000 to 2022. https://www.statista.com/statistics/296663/great-britain-construction-output-value-all-work-y-on-y/,

英国の建設業では日本と同様に、ほとんどの作業を協力会社に発注する下請構造となってい るが、多重下請構造による仕事の手戻りや生産性の低下が問題視されている。また、協力会社 の人材育成には消極的な企業が多く、技能労働者の直傭が人材育成の活発化や品質向上につな がることから、Construction Leadership Council (建設リーダー評議会、(以下「CLC」とい う。)) では技能労働者の直傭拡大を目指している。

EU 諸国と同様、英国でも環境に配慮した工法やエネルギー性能の高い建築物を増やすこと が注目されており、現場レベルでは少量の資材を使うこと、労働者の移動を最小限に抑えるこ と、廃棄物をリサイクルすることなどの取組が行われている。

2017 年にはロンドン西部の高層タワーマンションで約 70 名の死者を出す火災が発生した ことを機に、英国内の建物における耐火性や安全性を調査したところ、多くの建物が基準値を 満たしていないことが発覚した。これを受け、2020年には政府主導で建築安全基金(Building Safety Fund) が設立され、国内建築物の防火性及び安全性の向上を促進している28。

## (b) 建設業の労働市場

Construction Industry Training Board<sup>29</sup> (建設労働者訓練委員会、(以下「CITB」という。)) の報告によると、英国の建設業における 2021 年の労働者数は約 215 万人で労働人口の約 6% を占める。また、建設業は英国国内で自営業の割合が最も高く、技能労働者のうち約 70 万人 が自営業者である。英国の建設業でも労働者の供給が追いついておらず、今後の需要を鑑みる と 2027 年までに約 2.2 万人の労働者が不足する見通しである30。

図表 17 は英国内における職業欠員数の推移を示したものである。2010 年以降の欠員数は増 加傾向にあったが、特にEU離脱の影響を受けた2020年以降はその数が急激に増加しており、 建設業はより高く推移していることがわかる。エネルギー性能や安全性を重視した建物への需 要が増す中、技能労働者だけでなく設計者や施工管理者も不足しており、技術者の確保も課題 となっている。

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> GOV.UK. (2023) . "Building Safety Fund: Information for leaseholders and residents". https://www.gov.uk/guidance/leaseholder-and-resident-information-on-the-building-safety-fund,

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> CITB は 1964 年に英国で制定された職業訓練法に基づき「安全、専門的且つ完全な資格を持つ建設業界を 構築するための産業訓練委員会」として設立された政府外公共機関 (Non Departmental Public Bodies) で、現在は教育省傘下にある。政府外公共機関は中央政府の政策過程において役割を有しているが、政府府 省またはその一部でないものであり、程度の大小はあるが、大臣からの「一定の距離を置いて(arm's length)」 に従って事業を行う組織である。[首相官邸, 2013]

<sup>30</sup> Construction Leadership Council. (2023) . "Interim Review of Shortage Occupations in Construction".



図表17 英国における職業欠員数の推移(2010年基準)

(出典) CITB「The Skills Construction Needs」を基に当研究所にて作成

#### ③ 英国の人材確保・育成への取組

#### (a) 現場における柔軟な働き方への取組

英国では 2020 年より大手建設会社 4 社31の現場で「現場における柔軟な働き方」に関する パイロット試験が実施され、生産性を落とすことなく柔軟な働き方を実現することに成功した。 柔軟な働き方に関するコンサルティングを行う英国企業 Timewise の報告書32によると、英 国の建設業においても日本と同様、長時間労働や現場への移動のため労働者の拘束時間が長い ことが問題視されてきた。過去に技能労働者に対して実施されたアンケート調査では、作業員 のうち4人に1人が自殺を考えたことがあるという結果が出ており、これは工事現場での死亡 者数のおよそ 10 倍に及ぶ。今後、英国の建設業が継続的に多様なスキル人材を獲得するため には、よりフレキシブルな働き方が必要であるとされ、Timewise と建設会社 4 社により、現 場においてどのように柔軟な働き方を実現できるかが検証された。

パイロット試験では朝礼の工夫、管理職の意識改革、チーム単位でのシフト制の導入、事務 仕事の集約による在宅勤務の導入などの取組が実践された。これらの取組を事前に丁寧に企画 し、各現場の事情(現場の規模、工程、作業時間の制約など)を鑑み、それぞれカスタマイズ して取り入れることで、4 社すべてのパイロット試験で品質及び工期を順守しながら柔軟な働 き方を実現させることができた。また、試験の前後で技能労働者に対して実施されたアンケー ト調査では「自身の健康やウェルビーイングについて考える時間ができたか。」という問いに 対し、「はい」と回答した人が 48%から 84%に増加し、柔軟な働き方の実現は労働者の心身の 健康維持に寄与することが示された。

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Bam Construct, Bam Nuttall, Skanska U.K, Willmott Dixon の 4 社が参加した。

<sup>32</sup> Timewise. (2021). "Making Construction a Great Place to Work: Can Flexible Working Help?"

### (b) アプレンティスシップによる若者誘致

アプレンティスシップとは「徒弟」や「見習い」と訳され、有給で働きながら職場での実践 的な研修や教育を通じてスキルや知識を身につける職業訓練制度である。古くから英国の職人 の世界で存在していたこの制度は、1964年に英国で制度化され、現在では世界各国で運用さ れている。各国により制度の詳細は異なるが、英国では16歳以上であれば誰でも利用でき、 美容師、農業、工学、法律家、建築家など幅広い分野で運用されており、年間約 50 万人がこ の制度を利用している。アプレンティスシップは日本では馴染みのない制度であるが、図表 18 で我が国におけるインターンシップとの違いを整理する。我が国のインターンシップがキャリ ア教育や企業による広報の一環であるのに対し、アプレンティスシップはスキルの習得が目的 となっており、長期にわたりリアルな職業経験を積むことができる。

	日本のインターンシップ	英国のアプレンティスシップ (Degree Apprenticeship)
目的	キャリア教育・企業側のPRなど	実務を通したスキルの習得
概要	企業などにおいて実習・研修的な就業体験	企業で雇用されつつパートタイム学生として3~ 5年間大学に通い、学士号/修士号を取得する 学修プログラム
給与	多くの場合、無給	有給
期間	短期(1日~数か月)	3~5年間
形式	OJT中心	OJT及びOFF-JT
大学との提携	プログラムにより単位認定	学位プログラムを雇用主と大学が共同設計

図表18 インターンシップとアプレンティスシップの比較

(出典) 厚生労働省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」、中央教育審議会大学分科会「制 度・教育改革ワーキンググループ提案資料」等を基に当研究所にて作成

アプレンティスシップの対象は大卒者に限らず、技能労働者にとってもメジャーな制度であ る。英国の建設業における新規入職者を増加させることを目的としたウェブサイトの Go Construct では、建設業従事者のアプレンティスシップについて制度概要や応募方法等に加え て、実際にアプレンティスシップ制度を利用した建設業従事者へのインタビューなどを掲載し ており、若者の制度利用を促している。アプレンティスシップ制度により有給で時間をかけて 建設業界での職業経験を積むことで、若いうちからスキルを身に付け自分に合った職種や工種 を見極めることが可能となる。



技能労働者のアプレンティスシップ募集ページ 図表19

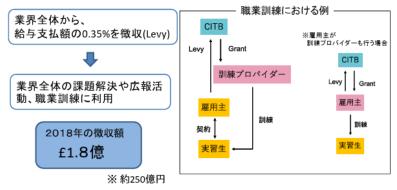
(出典) Go Construct ウェブサイト

## (c) Levy 制度

英国の建設業では、建設業に従事するすべての雇用主に Levy と呼ばれる訓練負担金が課さ れている。雇用主は、政府からLevyを徴収する権限を与えられているCITB33に人件費の0.35% を支払う必要があり、徴収された資金は、建設業従事者の職業訓練に関する支援金事業や訓練 プロバイダーに対する助成金 (Grant) など、建設労働者のスキル向上に使用される。2018年 に徴収された Levy は 1.8 億ポンドであり、その大部分はアプレンティスシップに充てられる が、その他にもスキルアップやトレーニング手法の導入に関するプロジェクトを外部委託して、 建設業従事者にスキルアップの機会を提供している。また、英国の建設業界では経営者のマネ ジメント力も課題としてあげられており、優秀な労働者のマネジメント力の向上を Levy の資 金提供により支援し、彼らが管理職として活躍の場を広げられるよう努めている。

#### 図表20 Levy の仕組み

# CITB:Levy Grant(賦課金·助成金)



(出典) 建専連全国大会「英米に学ぶ担い手確保策と今後の目標」

<sup>33</sup> CITB の組織概要については脚注 29 に記載。

# 3. 我が国の建設業における人材確保・育成のあり方

関係機関への取材や文献調査を経て、欧州の建設業においても我が国と同様、少子高齢化、 建設業に対するネガティブなイメージ、スキルの需給ミスマッチなどに起因して、労働者不足 という課題を抱えていることがわかった。課題解決に向けては、国レベルのみならず EU レベ ルでも様々な施策が実施されており、欧州の建設業界も強い危機感をもってこの課題に向き合 っている。ここでは欧州での事例を参考に、我が国の建設業界における人材確保・育成に対す る施策をどのように講じるべきかを考察する。

# (1) 業界横断での働き方改革

厚生労働省によると、働き方改革は「働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を 自分で『選択』できるようにするための改革」と定義されている。「少子高齢化に伴う生産年齢 人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」などの課題解決を目指 すなかでより柔軟な働き方が重視されるようになり、長時間労働の是正や雇用形態にかかわら ない公正な待遇の確保などが盛り込まれた「働き方改革関連法」が2019年4月1日より順次 施行されている34。

建設業では5年間の猶予期間があったものの、2024年4月以降の時間外労働は45時間/月・ 360 時間/年が上限となる。時間外労働の上限規制に向けては、まずは長時間労働の是正を目標 として、週休2日制導入の後押しや適正な工期設定の推進などが行われている。

欧州においてもより多様な人材を建設業に惹きつけるために、柔軟な働き方の実現、長時間 労働の削減、魅力ある職場づくりなど、働き方改革に結びつく取組が多く見受けられた。その 中で最も印象的であったのは、各社で働き方改革に努める我が国に対して、英国では大手建設 企業4社とコンサル会社が協業で、柔軟な働き方の実現に関する調査を実施していたことであ

我が国の建設業では時間外労働の上限規制に向けて、各企業で業務の効率化、DX 推進、就 労環境の改善、幹部の意識改革など、働き方改革に係る様々な取組が実施されてきた。これら の取組は、業界団体などにより作成された好事例集や、会議の場での意見交換などを通して他 社との情報共有は推進されてきた一方で、課題解決に向けては各企業単位での取組がメインと なる。英国の事例のように同業他社と協業で企画やフィードバックを行うことで、自社の組織 的な特徴や企業文化、業務の偏りなどを見直すことができ、効率的な働き方改革の推進につな がるのではないだろうか。

<sup>34</sup> 厚生労働省.「働き方改革特設サイト」.https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/,(参照 2023-12)

## (2) 適正な労務管理による外国人技能労働者の受け入れ

厚生労働省の調査によると、建設業の外国人労働者数は 2022 年時点で約 11 万人に及び、 2011 年と比較すると 8 倍以上の数となる35。建設業で働く外国人労働者のほとんどは技能実習 生であるが、2023 年 4 月には労働者の処遇改善を目的として技能実習制度が廃止されること が発表された。技能実習制度では、転職ができないことや低賃金であることから就労環境の改 善が必要であるとされ、新制度として「育成就労制度」の創設について議論が行われている。 技能実習制度に代わる新制度により外国人労働者の処遇が改善されることで、今後はその数が 更に増加すると予測される。

欧州は外国人労働者の割合が高く、ベルギーの生産年齢人口に占める外国人の割合は日本の 約6倍である36。欧州の建設業における外国人労働者の割合を示す統計データは無いものの、 各取材先においても「多くの外国人労働者が建設業に従事している」とのコメントがあった。 取材や文献調査を通して整理した欧州建設業における外国人労働者に関する施策から、我が国 の建設現場で外国人労働者を受け入れる際に留意すべき点が2点考えられる。

1 点目は、外国人労働者の建設業に関するスキルレベルを正確に把握することである。欧州 では欧州共通の資格フレームワークが定められており、自国と他国の資格水準を比較すること ができるが、我が国の建設業では、他国における資格や経験が国内でどの資格に値するかは定 量化されていない。経験豊富な労働者が簡単な作業に従事することは非効率的である一方で、 知識やスキルのない労働者が難しい作業に従事することは品質低下につながるリスクがある ため、それぞれのレベルに合った作業の割り当てを行いながら育成していくことが重要である。

2 点目は、外国人労働者の人権保護及び安全確保を確実に行うことである。EU では言語・ 安全教育が不十分であったが故に死亡事故を引き起こした事例もあり、国内の労働者以上に適 切な労務管理が必要となる。企業が外国人労働者を雇用する際には、言語の違いや安全基準の 違いによる認識の差があることを念頭に置き、日本基準の安全教育を徹底することや適切な労 務・安全管理を行うことで、皆が安心して働くことのできる現場がつくられるのではないだろ うか。

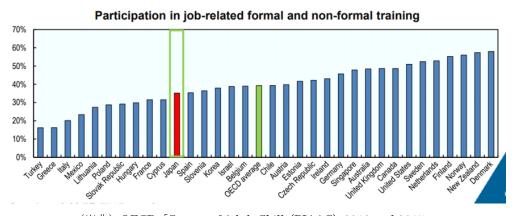
欧州の建設業において外国人労働者は重要な労働供給源となっているが、労働者への賃金未 払い、死亡事故の発生などその労務管理の手法についてはいまだ多くの課題が残る。制度変更 や少子高齢化により外国人労働者の受け入れが加速する日本の建設業においては、人手不足を 補うためだけに多くの外国人労働者を受け入れるのではなく、安全確保や人権保護に努め、 各々のレベルに合った作業に従事させることで中長期的な人材確保につながることが期待さ れる。

<sup>35</sup> 厚生労働省.「外国人雇用状況の届出状況」.

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> OECD. "Foreign population". https://data.oecd.org/migration/foreign-population.htm,

## (3) 今後のスキルニーズを見据えた人材育成

図表 21 は OECD 諸国における職業訓練への参加率を示したものである。 我が国の参加率は 約 35%で OECD 諸国の平均を下回り、トップの参加率であるデンマークと比較すると約 20% の差がある。欧州では各国で職業訓練の参加率に差があるものの、EU 域内では企業が求める 人材と労働者がもつスキルのミスマッチが生じており、労働者不足につながる課題となってい る。



職務に関連したトレーニングへの参加率 図表21

(出典) OECD「Survey of Adult Skills(PIAAC), 2012 and 2015」

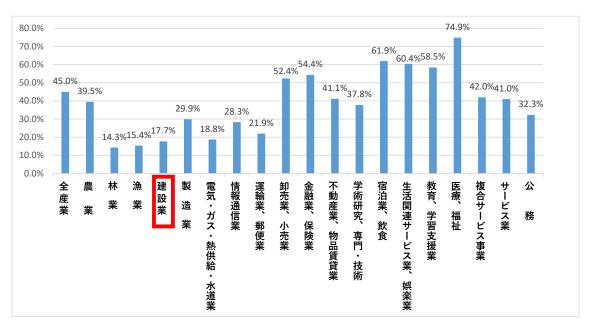
建設業従事者のスキル習得に向けては、英国では企業に対して育成費の賦課金を課す Levy 制度により資金源が確保されていることや、EU では業界団体等が構成するコンソーシアムに より将来の現場像を見据えた育成プログラムが開発されており、これらは我が国にとってあま り馴染みのない施策と言える。我が国においても、企業が一定規模の資金を確実に能力開発費 に回せるような仕組みをつくると同時に、将来的なニーズを見据えたスキル開発も必要となる のではないだろうか。

建設業では今後、スマート施工や重機の自動運転など ICT 化が進むことが期待されるが、こ うした技術の進歩や施工法の変化により、技能労働者に求められるスキルも変化していくこと が考えられる。そのため、これまで技能労働者に求められてきた職人としての技術のみならず、 AI や機械に対する基礎的な知識も習得できるような育成プログラムを開発・強化することも 一案としてあげられる。

人材育成はただお金と時間をかければ良いものではなく、実用的なスキルを身につけなけれ ば、現場で活かすことができない。我が国においても建設業で今後必要とされるスキルニーズ を官民が連携し定期的に見直すことで、現場の働き方が変化してもスキルを活かせる人材を育 成できるのではないだろうか。

## (4) 女性活躍推進など他国との共通課題に対する施策の共有

我が国では全産業の就業者のうち45%が女性であるが、建設業はわずか17.7%、さらに現場 の技能労働者は2.5%にとどまる。2014年には国土交通省より「女性の定着促進に向けた建設 産業行動計画」が策定され、建設業ではトイレや更衣室などをはじめとしたハード面の整備、 女性定着支援ネットワークの拡充や管理職の意識改革などにより、女性の入職促進や就労継続 のための施策が推進されてきた。



図表22 日本における女性就業者の割合

(出典)総務省「令和4年労働力調査年報」を基に当研究所にて作成

欧州では「女性の社会進出が進んでいる」というイメージを抱くが、欧州委員会の統計では EU における生産年齢人口の 46%が女性である一方で、建設業では男性社会のイメージが根強 く、女性の割合は土木・建築共に1割程度37であり、我が国よりも低い割合であることがわか った<sup>38</sup>。

今回調査を行った取材先においては、人材確保という課題に対する解決策として EU、フラ ンス、英国のすべてで、女性活躍推進のための施策があげられた。施策の内容は「ロールモデ ルを用いたイメージ改善」が最もメジャーであり、これは我が国においても政府、業界団体及 び各企業により以前から実施されてきたものである。取材のなかでは「日本では女性活躍のた めにどのような取組があるのか教えてほしい」といった声もあり、建設業における多様性の実 現という課題は、我が国のみならず世界各国においても共通するものであることがわかった。

<sup>37</sup> 管理部門勤務者及び事務職を含む。

<sup>38</sup> European Commission."Eurostat".https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230308-1, (参照 2023-12)

つまり、我が国における施策が他国の課題解決へのアプローチにもつながることや、各国の施 策がもたらした効果や新たな課題を共有することで、より効果的な結果が生まれることも考え られる。建設業は地域に根差した産業であるが、我が国でも他国の業界団体や企業との交流に より課題や施策の情報を共有する機会を設けることで、女性活躍に限らず様々な課題解決の可 能性が拡がるのではないだろうか。

# おわりに

人材確保という点においては、欧州でも若者や女性を惹きつけるための施策が多く見受けら れたが、現時点では建設業就業者数が劇的に増加した取組や革新的な育成プログラムは存在し ておらず、若い世代に建設業の魅力をどのように発信すべきか、いまだ模索中であるという印 象を受けた。

一般に、欧州に対しては「就労環境が良い」「多様性に富んでいる」というイメージが定着し ているが、本研究を通して、建設業界では長時間労働や男性社会のイメージが定着しており、 若者や女性の入職者を増やすための課題も多くあることがわかった。これらの解決に向けて行 われていた施策は、現場での働き方改革や女性に向けたロールモデルの明示など我が国の現況 と共通する点も多い。当研究所ではアジアの建設業関係者と交流する機会を設けているが、ア ジアのみならず他の地域とも建設業に関する課題や施策の共有を行うことで、両者が解決への 手がかりを得るきっかけとなることも考えられる。

人材育成という点においては、我が国では各企業による OJT や研修を通したスキルの習得 が中心であるが、欧州では業界全体で技術の進歩や価値観の変化の影響を受けて、将来的に建 設業界で必要とされるスキルの見直しや育成カリキュラムの更新に力を入れていた。求められ るスキルは技術の進歩や時代と共に変化するものであり、業界全体で将来のスキルニーズに合 った訓練を提供しなければ、労働者は習得したスキルを活かすことができない。担い手確保に 向けて着実な人材育成を実現するためには、資格習得の支援や訓練機会の提供だけでなく、訓 練内容が適切か否かを定期的に見直すことが重要である。

我が国の建設業従事者の担い手不足に対応するためには、国土交通省が取り組む処遇改善、 働き方改革、生産性向上などの取組を継続することに加えて、業界横断的に協業して各社が課 題解決を図ることが必要である。今後は中長期的な課題解決に向けて、官民が知恵を絞ってこ れまで実施していた人材確保・育成に対する施策を今一度見直し、時代に合った人材確保・育 成のあり方が検討されることを期待したい。

# 参照文献

- Construction Leadership Council. (2023). Construction Leadership Council (CLC) Response to the Migration Advisory Committee Interim Review of Shortage Occupations in Construction. London.
- European Commission. (2023). Employment and Social Development in Europe 2023. Publications Office of the European Union.
- European Commission; (2023). Transition Pathway for Construction.
- European Federation of Building and Woodworkers. (2023). Skills and Quality Jobs in Construction. Brussels.
- FIEC. (2023). Annual Report 2022.
- FIEC. (2023). Statistical Report. 参照先: https://fiec-statistical-report.eu/
- The Construction Industry Training Board. (2023). About the CITB Levy. 参照先: CITB: https://www.citb.co.uk/levy-grants-and-funding/citb-levy/about-the-citb-levy/
- Timewise. (2021). Making Construction a Great Place to Work: Can Flexible Working Help? London.
- WoodworkersFederation of Building and WoodworkersEuropean. (2023). Better European Rules for Subcontracting in the Construction Sector. 参照先: https://www.limitsubcontracting.eu/materials/rules/Better%20subcontracting%20r ules%20GB.pdf
- 一般財団法人日欧産業協力センター. (2022). 欧州グリーンディール EU Policy Insights.
- 欧州連合日本政府代表部. (2022年7月). EUの雇用社会政策の現状と最近の動向について. 参 照先: https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/100423573.pdf
- 欧州連合日本代表部. (2023 年 9 月). EU の雇用社会政策の現状と最近の動向について. 参照 先: 欧州連合日本政府代表部: https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/100470158.pdf 外務省. (2023年10月). 欧州. 参照先: 外務省:
  - https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/europe.html
- 外務省経済局欧州連合経済室. (2023 年 11 月 17 日). 欧州委員会の経済見通し(2023 年秋) の概要 . 参照先: https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000161244.pdf
- 経済産業省. (2022). 欧州経済の動向. 参照先:
  - https://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2022/pdf/01-02-03.pdf
- 国土交通省. (2022年12月). 令和5年度予算案の概要. 参照先:
  - https://www.mhlw.go.jp/content/11606000/001029693.pdf
- 首相官邸. (2013 年 9 月). 英国・公的機関改革の最近の動向 . 参照先: 首相官邸ホームペー ジ: https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gskaigi/kaikaku/dai1/siryou3-3.pdf

- 中川紗佑里. (2021年2月24日). 参照先: 電通総研 クオリティオブソサエティ: https://institute.dentsu.com/articles/1656/
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構. (2004年11月). フランスの移民政策. 参照先: 調査 研究成果: https://www.jil.go.jp/foreign/labor\_system/2004\_11/france\_01.html
- 奈良労働局. (2024年2月8日). 建設業における時間外労働の上限規制について. 参照先:

https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/content/contents/001474183.pdf

- 木下誠也, 佐藤直良, 松本直也. (2011). 公共工事入札契約制度における企業評価方式の国際比 較. 参照先: https://www.jstage.jst.go.jp/article/jscejcm/67/4/67\_4\_I\_273/\_pdf/-char/ja
- 齊藤健太郎. (2023). イギリスにおける技能習得制度と職業訓練政策一「徒弟制」の過去と現 在を中心に. 日本労働研究雑誌.
- 髙木星子, 蟹澤宏剛. (2022年2月). 英国の建設業における資格及び職業訓練制度に関する研 究. 日本建築学会技術報告集. 参照先:

https://www.jstage.jst.go.jp/article/aijt/28/68/28\_436/\_pdf