

地域建設業将来展望（全建 70 周年展望）（抄）

大転換期の地域建設業は自ら未来をどう切り拓くのか（平成 30 年 5 月）

4 地域に求められ続ける地域建設業であるために

地域建設業に期待される役割を今後も果たしていくために、今後の地域建設業の活躍が期待される建設市場の動向を見極めつつ、大転換期にある今、何をやる必要があるのか、地域に必要とされ続けるためにどのような企業でなくてはならないのか、特に地域建設企業経営者は自らに問い、その答えの方向に従業員とともに全力で邁進して行く必要がある。

専門工事業界等を含む地域建設産業界に対し、改正品確法等いわゆる担い手三法を始め、様々な改革への取組を業界自らが行っていく環境が整備されつつある今、地域建設業に求められているのは、以下に述べる方向に沿い、覚悟を持って果敢に改革を進めることである。

その際、重要になるのは、地域建設業ならではの強み“地域建設企業力”である。

ここで言う地域建設企業力とは、具体的には、

- 地域に暮らし、地域の実情を熟知している優れた技術者・技能者を確保できる企業としての強み
- 生まれ育った地元の地域において誇りを持って働ける強み
- 地域の行政・住民等との最も身近で顔の見える信頼関係の下で仕事ができる強み
- 地域のネットワークを最大限活用できる強み
- 地域の資源（人、モノ、資金、環境、エネルギー等）を活かせる強み

などが挙げられる。

(2) 確固たる経営基盤を構築するために

③ 働く人達に報い、大事にすることのできる企業であること

地域建設業が魅力ある産業として、これからもその役割を果たしていくためには、技術者・技能者等、建設産業全体の担い手確保に向けた取組が必要であり、元請のみならず協力会社、専門工事業も一体になって成長していくことが不可欠である。そうした認識に立ち、処遇、安全、休暇など建設産業界全体の労働環境をしっかりと整備し、土木・建築現場等様々な現場で共に働く人達を大事にすることが何より重要である。

そのためには、全建が 2017 年 9 月に取りまとめた「働き方改革行動憲章」の目指す方向に向け、各社それぞれの状況を踏まえつつ適切に取り組んでいく必要がある、そこには経営者のリーダーシップが不可欠である。

また、働き方改革行動憲章に掲げた、

- 生産性向上に向けた課題と目標の共有

- 女性を始め多様な人材がいきいきと働ける環境の整備
- 建設現場における労働安全・衛生環境の整備
- 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進（週休2日の獲得等を含む）
- 人材育成の推進、適切な処遇の確保

等については、担い手確保に向けた取組が待ったなしの状況にあることを踏まえれば、着実かつ迅速な取組が求められている。

地域建設企業に働く人達にとっては、仕事の成果が地域の中で実際に役立つ姿を実感できるやりがいはもちろんのこと、魅力ある勤務条件も従業員満足度のバロメーターとなる。

若年入職者の確保が重要課題となる中、厳しい屋外作業環境を考慮すれば、製造業など他産業以上の給与、休暇等の処遇が必要であり、そのためには、企業自らの努力とともに、発注者の理解を得る取組が重要である。

特に、民間工事における建退共証紙確保、社会保険経費確保等、民間発注者における理解の浸透が大きな課題となっており、国等の協力も得ながら、民間発注者の理解が進むよう取組を強化することが必要である。

また一方で、雇用と請負の明確化が図られる中で、技能労働者の需給調整をより簡潔に実施できる制度の必要性も高まっており、業界団体とともに国等への制度改善の要請を行っていく必要がある。

さらに、地域建設企業としての重要な具体的取組・考え方として、

- ワークライフバランスの重視
- 将来に向けたキャリアパスの明示
- 若手従業員の定着と女性、高齢者の活躍の場を作り出す工夫・環境整備（育児・介護休業の制度整備、短時間勤務など）
- 従業員のモチベーション向上への様々な取組
- 従業員の健康を強く意識した企業健康経営（生産性向上にも繋がる）
- 従業員に対する必要な技術・技能習得のための確固たる社内教育システムの構築
- 技術者を含め、多様なニーズに柔軟に対応できる従業員の「多能工化」
- 外国人建設就労者の能力に見合った適正な賃金の支払
- 現場で働く協力会社の職員の処遇に対する、元請としての責任ある対応（社会保険・安全経費等の確実な支払）

など、地域建設企業が取り組むべき課題は多い。しかし、これらに誠実に取り組むことによって、地域経済、地域雇用に貢献する企業として地域住民から評価を得られることになる。