

担い手確保に向けた取組へのお願い

長崎県

「地域の守り手」である建設業では、若手入職者の低迷や就業者の高齢化などによる担い手不足が喫緊の課題となっており、この課題に対して官民連携して、建設業への入職促進や魅力ある職場環境の整備をより一層進める必要があります。

県では、令和5年4月から最低制限設計価格を設計金額の92%とする見直し(引上げ)を行いましたが、引上げの趣旨は、担い手確保の取組に活用していただくことを期待したものですので、ご理解とご協力をお願いいたします。

なお、下請契約におきましても、従業員への適切な水準の賃金及び社会保険への加入相当額を適切に含む額での契約を締結していただきますよう、重ねてお願いいたします。

参考

(一社)長崎県建設業協会では、最低制限設計価格を引き上げることで、下記の取組を行うこととしています。

(一社)長崎県建設業協会の取組(アクションプラン)

- ① 協会会員企業の新規入職者の初任給及び職員給与について、令和5年度から会員企業平均で年あたり1.5%以上の上昇、令和5年度から3か年間で概ね5%以上の上昇を目指します。
- ② 全ての会員企業において、残業規制の強化が実施される令和6年3月までに、完全4週8休制の実施を目指します。
協会ホームページを抜本的に改善し、県内建設業で活躍している人材や優れた取組みなどの情報共有を図り、協会内の連携強化や経営改善につなげるとともに、広報の強化により会員企業の新規採用者を対前年度比で増加させることを目指します。
以上の目標を着実に実行するため、毎年会員企業に必要な調査を行い、客観的データとして把握することを約束いたします。

給与水準や週休2日で数値目標

持続可能な建設業実現へ

長建協のアクションプラン注目

【長崎】就業者の高齢化、若手入職者の低迷、令和6年度から実施される残業規制の強化など、数々の課題を抱えている建設業界。この環境下、担い手の確保や育成対策を推進するために、（一社）長崎県建設業協会はアクションプランを策定。5年度から3カ年で会員企業の職員給与を約5%以上上昇、6年3月までに完全4週8休体制の実施など、具体的な数値目標を掲げており、他県からも注目を集めている。同協会の根々眞悟会長は、建設専門紙の共同インタビューに応じ、同プランへの思いを語った。



長崎県建設業協会 根々眞悟 会長

全国的に建設業就業者は高齢化が著しいが、長崎県内でもほぼ同じ傾向にある。令和2年の国勢調査によると長崎県内建設業就業者の年齢構成は、60歳以上が1万6617人で全体の32.5%を占める。一方で20代以下の若年者は5312人と全体の10.4%ほどで、就業者の高齢化や若年

入職者の低迷などの理由による担い手不足が喫緊の課題となっている。協会では令和2年3月に「新3K実践」への実践宣言を策定。給与水準の改善、完全週休2日制の実施、ICT/DXの推進による働き方改革などを掲げ取り組んでいる。

根々会長も令和4年5月の就任から担い手確保の問題に最も力を注いでおり、新3K実践宣言をより推進するアクションプランを策定した。「建設業の人手不足が危機的な状況にあり、業界全体でより一層、対策を講じる必要があると考えた。また、社員の給与と休日を増やし、就業環境を整えたいといった強い気持ちがあった」と振り返る。

同プランは▽協会会員企業の新規入職者の初任給および職員給与について、令和5年度から会員企業平均で年当たり1.5%以上の上昇、5年度から3カ年でおおむね5%以上の上昇▽全ての会員企業において、残業規制の強化が実施される6年3月までに、完全4週8休体制の実施を目指す―など担い手確保・育成対策を明記。具体的な数値目標を掲げており、毎年会員企業に必要な調査を行い、客観的データとして把握するとしている。「持続可能な建設業」というのが大きなキーワード。今では社会に浸透した持続可能という言葉が、元々好きだったので、心に響いた。社員が生涯にわたって働き続けられる環境を整えるのは経営者の責務」とプラン策定の原動力を語る。

しかし、業界だけの取り組みでは限界があるのも事実。目標の達成のためには県発注工事の最低制限価格の見直しが必要とし、2月3日に県に対し同価格の見直しの要望書とアクションプランを提出した。これに県は理解を示し、4月から最低制限設計価格の設定範囲を現行の90%と92%から一律92%に見直すことを決定。「最低制限価格に関する要望は、社員給与の上昇と完全4週8休体制を目指すことを最優先に考えた結果、行ったもの。県からの協力も得て心強い。一律92%へと変更されたことを大きなきっかけとしたい。今後は、会員が給与アップや休暇の取得促進などを確実に進めていくことが大事になる」と、県と連携して建設業の入職促進や魅力ある職場環境の整備に強い意欲を示す。

建設業の生産体制は、元請け企業を中心に多くの下請け企業が重層的に存在することで形成されていることから、担い手の処遇改善は下請け企業と連携しつつ実施していくことが重要となっている。これに関しては「協会会員企業が先頭に立って処遇改善に乗り出すことで、専門工事業者へも波及させていきたい」と、今後は協会だけでなく建設産業界全体で担い手の確保育成を促していく考えだ。