

## 民間企業の取り組み

# 建設現場を魅力ある職場に。 最適な受発注の実現による人 手不足解消への取り組み

株式会社助太刀 助太刀総合研究所 研究員 **柴田泰行**  
SHIBATA Yasuyuki

### 1 はじめに

我が国の建設業就業者は1997年の約685万人をピークとして減少が続いており、2022年における建設業就業者数は約479万人となり、ピーク時から比べると約206万人の減少となっている(図-1)。

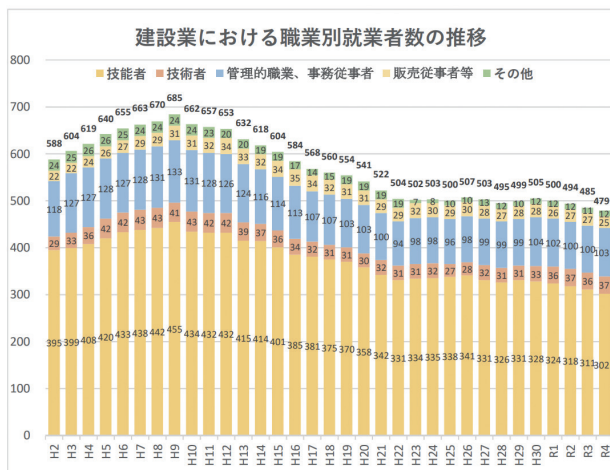


図-1 技能者等の推移  
出典：国土交通省「建設業を巡る現状と課題」

また建設業の年齢構成を見ると、55歳以上が35.9%、29歳以下が11.7%となっており、全産業の平均から比べても高齢化が著しく進行していることがわかる(図-2)。

2021年の総務省「労働力調査」から国土交通省が推計したデータ(図-3)によると、60歳以上が77.6万人と全体の25.7%を占めており10年後には大半が引退することが見込まれる中、30歳以下は35.3万

人と全体の11.7%に過ぎず、若年入職者の確保、育成が喫緊の課題となっている。

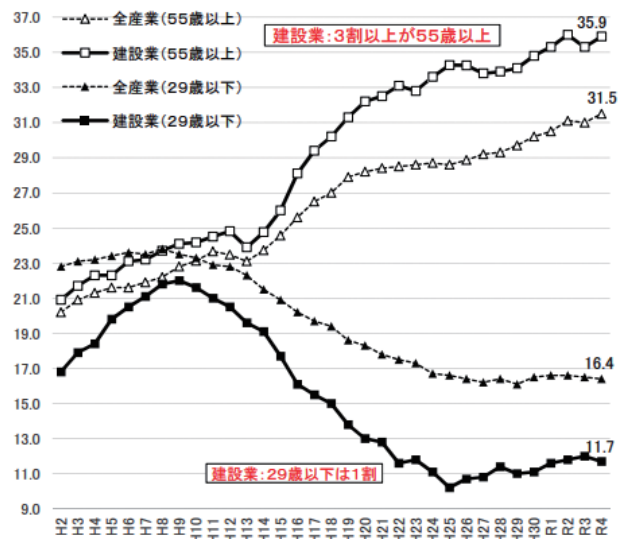


図-2 全産業比較、建設業の年齢構成比較  
出典：国土交通省「建設業を巡る現状と課題」

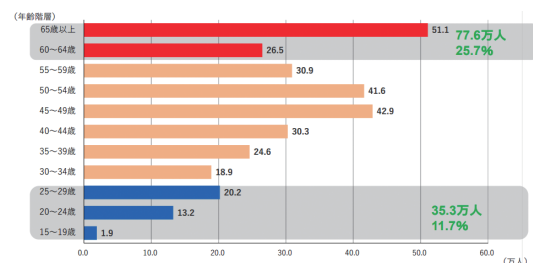


図-3 年齢階層別の建設技能者数  
出典：国土交通省「建設業を巡る現状と課題」

その一方で建設投資額は2010年を底として、東日本大震災の復興需要や民間設備投資の回復により増加傾向が続いており、首都圏の主要駅の多くでは再

開発が続いている状況を鑑みると当分の間は建設需要が旺盛な状況が続くと想定される(図-4)。

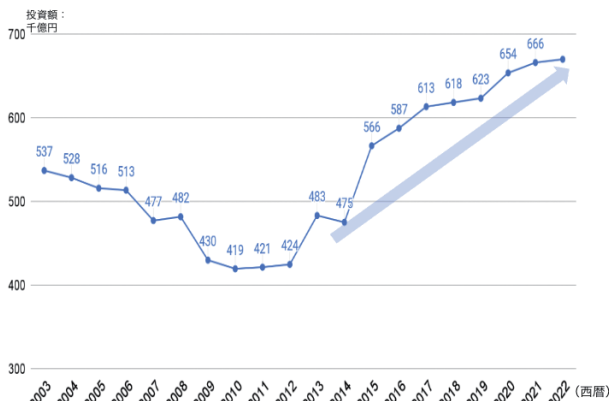


図-4 建設投資額の推移

出典：国土交通省「建設業を巡る現状と課題」より助太刀総研にて作成(2020～2021年は見込み、2022年は見通し)

この深刻な人手不足の中で、産業構造にも問題が顕在している。具体的には重層下請構造が挙げられる。

古くは旧来より存在した労働者供給事業を発端としつつ、戦後GHQは労働者供給を目的とした請負制度を規制するため、基本的にすべての労働者を元請人の直雇用とする方針を打ち出したが、建設業団体はこれに反対、実質的に下請制が公認されるに至ったところまでさかのぼる。

1960年代頃には、大手元請けによる下請けの育成強化が進展し、直用班の法人化などを通じて直属施工会社としての下請制に移行、後半には大手の直用労働者のほとんどが下請労務に移行したとされる。

その後1971年の建設業法改正により、建設業に許可制が導入されるとともに元請けによる下請け指導義務が強化された。1978年に当時の建設省が定めた「元請・下請関係合理化 指導要綱」が、雇用主としての下請の負担を規定するものであったため、結果として、1980年代に孫請の増加、再下請化が進展することとなった。

こうした歴史的背景もあり、特に建設技能労働者については今般でも労働者派遣事業、有料職業紹介事業における原則禁止対象業務とされており<sup>※1</sup>、大

※1 例外的に「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」の規定に基づいて厚生労働大臣の許可を受けた認定団体は、建設現場作業員の有料職業紹介が可能。

手の総合人材企業などの進出も難しい現状がある。

また過去からの結びつきも強く、一点受注生産がほとんどである建設業界においては、重層下請構造のなかで事業者、職人の困り込みも根強く残っており、新たなつながりを作ることが難しいといった状況が散見されている。

## 2 最適なりソースマッチングに向けて

マッチングサービス「助太刀」は、20万を超える建設業事業者が登録しているマッチングプラットフォームだ(図-5)。



図-5 マッチングサービス「助太刀」

仕事や案件を探したい職人や工事会社はアプリをダウンロードし、職種や居住地などの必要な情報を登録する。すると希望条件に合致する発注者から「いいね」やメッセージが届く。自身の条件に合致した事業者と仕事をしたいとなったら、メッセージ画面からメッセージを送りマッチングが成立する(図-6)。



図-6 「助太刀」アプリのサービス画面

助太刀の大きな特徴は、3点ある。

1つ目は、建設業界に特化したサービスであること

だ。建設業は建設業許可証が29業種に分かれているように一言で建設業と言っても多岐にわたる。助太刀では、職人までカバーできるよう現場実態に合わせて職種を76職種まで細分化して設計している。これによって、探したい職人や工事会社をピンポイントで探すことができるようになっている。またこれまでの実績や許可証、PRなどを登録することができるため、ミスマッチが起りにくい工夫がされている(図-7)。

型枠大工	LGS	サイン	杭打ち
鉄筋工	ボード	大工(展示会)	舗装
クレーン	クロス	表具(展示会)	警備員
躯体/雑工	塗装	アスベスト除去	水道工事
左官(土間)	ALC	表具(展示会)	エクステリア・外構
ポンプ	大工	アスベスト除去	設備/雑工
測量	左官	ウッドデッキ	空調(ダクト)
解体	シール	ルーバー	空調(保温)
アンカー	ガラス	補修(リペア)	空調(配管)
窯(足場)	窯(重畳)	タイル	空調(冷媒)
窯(鉄骨)	貼床	ELV・エスカレーター	空調(計装)
屋根	置床(OAフロア)	家具施工	衛生(配管工)
ハツリ	塗床	防水	衛生(ガス)
溶接・鍛冶工	警備員	土工	衛生(水道)
強電	クリーニング	重機オペレーター	キッチン・ユニットバス
弱電	掃雪	電気	造作
自火報	建具	インターロッキング	防災(スプリンクラー)
太陽光	サイディング	石工	防災(消火栓)
仮設	サッシ	測量	
避難計	防災(避難器具)	造園	

図-7 登録可能な76職種

2つ目は、信頼性を担保する取組みだ。

マッチングプラットフォーム上ではリアルとは異なり顔が見えないため不安な点もあるのは事実だ。そのため、「ウデが良い」「話しやすい」「約束を守る」という3項目で相互評価を行うようになっている。当然評価が高いほうがマッチングの上位に上がってくるようなアルゴリズムになっている。また本人確認機能も備えているため、登録時の電話番号認証と合わせてなりすましなどができないような仕組みになっている(図-8)。



図-8 「助太刀」の相互評価の仕組み

また国土交通省が推進する建設キャリアアップシステム(CCUS)<sup>※2</sup>とも連携している。CCUSと連携することで、ユーザーのCCUS登録を可視化することができる。本人確認を行った上でCCUSの認証も行えば、アプリ上でCCUSの登録状況が表示されるためマッチングの際の信頼度向上につながる。

実際にCCUSに登録しているユーザーとそうでないユーザーとでは、事業者とのマッチング数は約3倍もの開きが出ている。

今後はCCUSが保有する資格情報や技能者レベルなども連携していくことで技能者のスキルや経験、保有資格を可視化し、適切な報酬・賃金やキャリアを形成することに貢献していきたい。

最後は、事業者マッチングだけでなく、採用についてもサービス提供している点だ。

「助太刀」では、工事会社と職人もしくは工事会社同士の事業者間マッチングを提供している。工事案件をベースとした取引先探しのプラットフォームとなっている。受注者は元請けを、発注者は下請けを探し、請負契約にて工事の受発注を行うこととなる。

一方で工事会社からは社員が不足しているとの声も聞かれている。仕事を依頼する協力会社は十分に確保しているが社員が不足しており現場マネジメントができないケースや社員の職人が足りないために案件を請けることができず泣く泣く断っているケースもあると聞く。そういった場合に「助太刀社員」という求人広告サービスを提供している(図-9)。

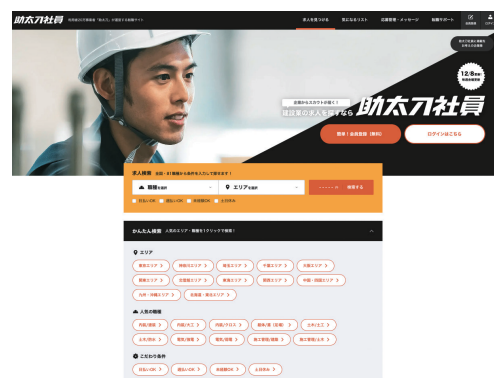


図-9 求人広告サービス「助太刀社員」

※2 国土交通省が推進する建設業に関わる技能者の資格・社会保険加入状況・現場の就業履歴などを登録・蓄積し、技能者の適正な評価や建設事業者の業務負担軽減に役立てるための仕組み。

厚生労働省の雇用動向調査によると、建設業で最も多かった転職経路は縁故(人伝てや紹介)で全体の38.0%にのぼる(図-10)。全産業平均は21.3%で、他産業のなかでも縁故の割合が最も高いのが建設業である。次いで職業安定所(ハローワーク)での職業斡旋となり、求人広告は8.1%に過ぎない。これは前述したとおり、建設業のうち技能労働者は有料職業紹介が禁止されている背景もあり、大手人材企業がこれまで職人向けの転職サービスを提供することが少なかったことも要因として考えられる。

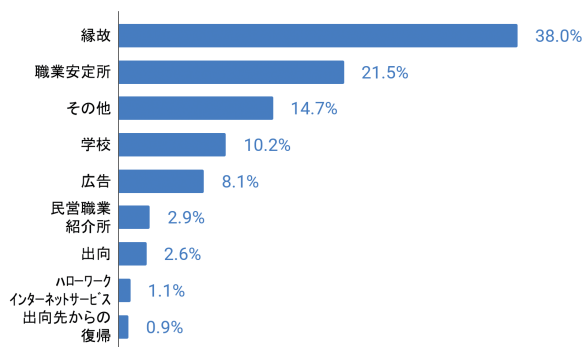


図-10 建設業の入力経路別入職者数  
出典：厚生労働省「雇用動向調査」より助太刀総研にて作成

縁故採用では通常、一般的な求職者が行う転職活動のように複数社を比較して、自分に最も合った会社や仕事を見つけるといったことが難しい。その点、「助太刀社員」では自分で希望の会社を見つけて応募するというだけでなく、希望する条件を登録しておくことで工事会社から直接スカウトをもらうこともでき、これまでの選択肢になかった会社と出会うことができる。

また求人企業にとっても自社に必要な人材の要件に合致した求職者に直接アプローチするためミスマッチも少なくなることがメリットだ。

就業者人口の減少トレンドは今後避けることができない中で、大きな景気変動がない限り当分の間売り手市場が続くと想定される。今後は給与条件や福利厚生などにとどまらず、会社のビジョンや働きがいなど労働者目線で魅力的な就業環境を作り発信していかなければ、持続的な担い手確保は難しい環境になってきている。

## 3 建設業界の魅力発信

2023年には「助太刀総合研究所」というものを設立した。これは、未来に向けた建設業のあり方を研究するシンクタンクだ。(図-11)



図-11 助太刀総合研究所

行政をはじめとして建設業に関する調査や統計データは存在するが、職人と言われる技能労働者についての調査は少ない。また3K(きつい・汚い・危険)と言われるような業界に関する悪いイメージも先行しているため、建設業界の正しい実態を把握、情報発信をすることで業界の認知変容を目指していくものである。

また京都大学大学院工学研究科 金多・西野研究室(建築学専攻・建築生産工学講座/建築社会システム工学分野、研究代表者 金多隆 教授)との共同研究を開始している。

8月には、京都大学と共催で「建設DX推進と健全化に関する勉強会」を開催した(図-12)。



図-12 建設DX推進と健全化に関する勉強会

これは2024年問題を控えた建設業界の収入、労働時間、魅力と課題について調査研究を行い、その結果を建設業界のステークホルダーとともに議論したものだ。勉強会に先立って、収入や働き方、業界の魅力について助太刀を利用するユーザーにアンケート調査を行った。

残業の上限規制がいよいよ2024年4月に到来する。また2018年から国土交通省としても持続可能な建設業に欠かせない担い手確保のための働き方改革を推進し、そのなかで4週8閉所(週休2日)を推奨している。休みに関する調査結果では、週休2日を実現できているのは15.3%にとどまり、週休1日以下が半数を占めている(図-13)。

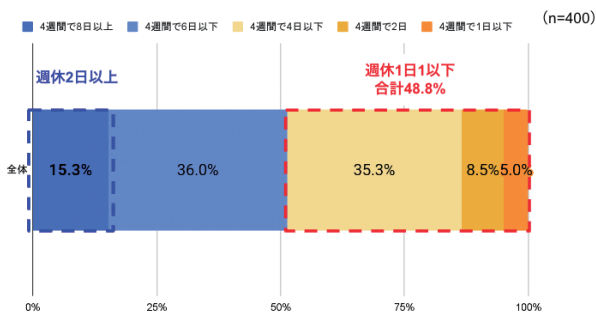


図-13 休日確保の実態

出典：助太刀総研 【2023年度】助太刀総研 建設業実態調査結果

また収入についても調査を行った。厚生労働省の賃金指数推移によると、建設業の賃金推移は2012年から2022年まで右肩上がりである。しかし今回の調査内容では、過去1年で給与は変わらない、ないしは下がったと回答した人が80.3%となり、職人や工事会社では賃金上昇の実感値はないようだ(図-14)。

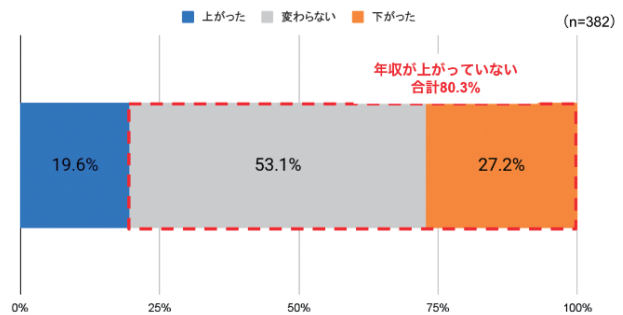


図-14 過去1年の賃金の上昇実態

出典：助太刀総研 【2023年度】助太刀総研 建設業実態調査結果

この勉強会には、京都大学のほか、国土交通省、一般財団法人建設業振興基金、一般財団法人建設経済研究所といった行政・財団法人に加え、鹿島建設株式会社、株式会社竹中工務店、株式会社きんでんといった民間大手建設事業者にも参加いただいた。

当社一社だけで発信するのではなく、調査結果や把握した実態を業界の幅広い関係者と共有し、それぞれが課題解決に取り組んでいける体制を作っていくことが重要だと考えている。

## 4 おわりに

本稿では、我々助太刀の人手不足解消に対する取り組みを紹介してきた。今後、「建設現場を魅力ある職場に」という助太刀のミッションの実現を加速化するために、AIや助太刀がこれまでに蓄積してきた建設業のビッグデータを活用することで、市場価格を踏まえた適切な受発注単価の提案や職人の受注単価アップに必要なスキルの提示や講座の提供など、マッチングデータ基盤を活用した事業展開を計画している。また、既存サービスの提供に留まるだけでなく、経営戦略や組織戦略などの上流から助太刀が入り込むことで、全ての建設業事業者が抱える課題を根本から解決していきたいと考える。