



日建連 事務総長  
**有賀長郎**  
Nagao Ariga



日建連 総合企画委員会委員長代行  
(鹿島建設 副社長)  
**渥美直紀**  
Naoki Atsumi



国土交通省 土地・建設産業局長  
**毛利信二**  
Shinji Mouri



芝浦工業大学工学部 教授  
**蟹澤宏剛**  
Hirotake Kanisawa

# 長期ビジョンが描く 建設業の 再生と進化

日建連は、広くわが国建設業に携わる方々が課題を共有し、様々な取組みを連携して推進できるよう、2015年3月、建設業の長期ビジョン「再生と進化に向けて」を公表しました。わが国建設業は、産業体質の脆弱化、企業体力の劣化、技能労働者の処遇の低下など様々な歪みが現れていますが、中でも最も深刻なのは、技能労働者が極端に高齢化し、今後10年の間に団塊世代を中心とした大量離職時代がやってくることです。早急に女性を含めた多くの若者を建設業に招き入れ、世代交代を実現しなければ、近い将来、建設業の生産体制が破綻しかねない極めて危機的な状態にあります。ビジョンは、日建連会員企業に限定せず、わが国の建設業全般を対象とし、そこで働くすべての人々が誇りと希望を持ち、自身の生涯を託すに値する魅力的な産業に再生し、進化することを目指して、可能な限り具体的にその道筋を提示しています。そこで、建設産業活性化会議をはじめ多方面でご活躍されている芝浦工業大学の蟹澤教授、国土交通省の毛利局長にご出席いただき、様々な観点から、ビジョンについて議論していただきました。(平成27年4月8日)

【司会】 **竹島克朗** 日建連 常務執行役



## 建設業全体を 対象としたビジョン

——最初に、蟹澤教授、毛利局長、ビジョン全体の評価、印象をお聞かせください。

**蟹澤** 第一に、総合建設業だけでなく建設業全体の中長期的なビジョンを描いているところが画期的です。その目標についても具体的な数値や、達成目標年を示しながら説明しています。これからは一般世論に建設業の将来像をご理解いただくという姿勢が感じられます。第二に、技能者の問題に、これだけ大きなボリュームが割かれていること。これは、非常に画期的なことだと思います。

**毛利** このビジョンが、今しかないというタイミングで出されたことに意義があると考えています。昨年の建設産業活性化会議で示された政策メニューを踏まえた内容となっており、このビジョン自体が危機感を共有して課題に取り組み業界の決意表明、行動計画となっていることを高く評価しています。

す。ダンピングの断固排除、自ら需要を創出する取組み、就労管理システムの必要性、社員化の促進など、日建連が率先して取り組みうとする決意表明が大変印象的でした。

——取りまとめにご尽力いただきました。渥美委員長代行、ビジョンの目的、特徴はどのようなものでしょうか。

**渥美** 建設投資は一九九二年をピークに減少し続け、二〇一〇年にはピーク時の半分になったわけですが、その過程で労務単価も切り下げられて働き盛りの技術者、技能者が離職するとともに、若い人の入職が激減し、建設業は他産業に比して高齢化が著しく進んだ業界構造となりました(図)。そこに震災復興や国土強靱化といった建設需要、あるいは景気回復に伴う民間設備投資の復調、さらにはオリンピック関連の再開発等もあつて建設投資が回復基調に転じた途端、この人手不足、担い手の高齢化という問題が一気に顕在化したわけです。

る点です。

特に強調したいことは、担い手確保の問題は建設業の産業構造、生産システムに深く根ざした面があり、関係する各社がそこにきちんと正面から対峙したうえで、業界を挙げて解決を図っていくことがと上手くいかないということ、そして、そのことについて業界各層の理解を得るべく、元請としても最大限の努力をしていかなければならないという点です。

——事務方として作成に当たられました。有賀事務総長、ビジョン作成の経緯、プロセスをお聞かせください。

**有賀** 私からは、ビジョンの作成に至ったプロセスをご紹介します。という問題があつて、建設業に対して世論の関心が集まってきた中で、日建連では建設業の、特に担い手確保の問題に本腰を入れたいといけないということ、いろいろと取り組んでまいりましたが、その発端は二年前の公共工事設計労務単価の大幅な引き上げです。

足元では労務単価の引き上げによる引き留めや離職者の呼び戻しで何とか生産体制が維持できていますが、五年、一〇年後にこの高齢層が大量に退職する時、このままでは産業として立ちいかなくなる懸念があります。この担い手確保に関する「今しかない」という危機感がまさに今回のビジョン策定の動機であり、この課題の解決に向けて業界として取るべき道筋を示すことがこのビジョンの最大の目的です。

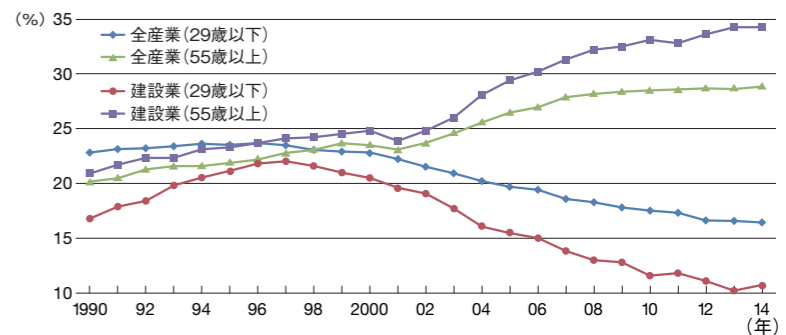
そしてもう一つの目的としては、建設業の役割、将来像を長期のスパンで見つめ直したことです。具体的には二〇五〇年としておりませんが、そうした将来の日本の社会の中で建設業にはどのような役割が求められるか、その国民の期待にこたえられる産業になるための企業、業界としての進化の方向性とそのに向けた覚悟、決意を明確化するのを目指しました。魅力ある産業としての将来像を示すことは、一つの目的である担い手確保のためにも必要不可欠であると思います。

このときは、局長通達で、国交省もこれだけの措置を講じたのだから、業界も本気になって労務賃金、その他労働者の処遇改善に努めなければいけないと非常に強い調子で求められました。

業界にボールが投げられたわけですが、そのときにまず思ったのは、設計労務単価の引き上げは税金が原資で、それが末端の労働者の手に届かなかつたら、業界が世論の袋叩きに遭うだろうということでした。そのための具体策で賃金を引き届かせると同時に、重層下請構造の改善にまで踏み込んで対応いたしました。その一歩踏み込んだことが世論に評価されたというのか、一応批判は受けずに済んだと思っています。

その後さらに、これは太田国交大臣の大変なリーダーシップによると思つていますが、国交省が矢継ぎ早に担い手対策や施工の円滑化対策のためのいろいろな対策を講じていただきました。日建連としてはその都度、業界としての取組方針を表明することに努めてきたわけですが、いずれにしても業

建設業就業者の高齢化の進行



資料：総務省労働力調査

今回のビジョンの特徴としては、日建連の報告書でありながら対象を建設業界全体としていること、そして日建連の中でも二八ある全ての委員会における検討を踏まえるとともに、全会員社を対象としたアンケート調査の結果も反映した、いわば日建連の総力を挙げて作った報告書となっている

界が本気度を示さないことには、世論の支持を得られないだろうと。

特に労働者不足もあつて建設工事の価格がやや上がり気味であり、それは民間の発注者にとっては全然うれしいことではありませんが、とにかく建設業批判につながりやすいと思ひ、それを防ぐには建設業の本気度を示すしかないという一貫して考えておりました。そうした流れの中で、業界は本気度を示すだけでなく、それを実際に実施しなくてはならない。実施するとなると、企業でありますから将来展望がなければできないわけで、将来展望を含めて何をやるべきか整理する、これにはビジョンを作るしかないということで、ビジョン作成に至りました。

## 進化に向けて、 建設業の役割と あるべき姿を明示

——第一部では、二〇五〇年という時代を概観し「建設業の役割」「建設業のあるべき姿」が提示されています。おそらく建設業の役

蟹澤宏剛

芝浦工業大学工学部 教授



# 具体的な数値として 日建連が示したことが大事

割とあるべき姿を、これほど網羅的にしかも広く国民各層にも分かり易く記述したものはこれまでなかったのではないだろうか。特に、防災・減災に加えて、応災にも事業として責任を持って取り組むこと、また建設企業は健全な事

業活動を通じて、適正な利潤を確保するとともに、自ら需要の創出や事業領域・地域の拡大に取り組むなど、進化の方向が具体的に示されています。これらについてどのように受け止めていらっしゃるでしょうか。

**有賀** この長期ビジョンは業界向けだけではなく、これから建設業に入っていた人々が二十一世紀

の中ごろまで夢と希望を持って、自信を持って建設業で人生を過ごすてもらえるようにと、若者への投げかけを意識しております。さらに、一般世論、例えば民間発注者に対して理解をお願いするとう意識も相当強くなっています。ですが、いままで、業界の言葉では通用しないので、一般の人が読んでも何とかわかる程度の表現にするため相当努力したつもりですが、そのために随分分厚いものになってしまいました。第I部は、建設業は国民の生活と産業を支えるだけでなく、国民に支えてもらわなければ成り立たない国民産業だということを前提にして書きました。建設業の進化の道筋についてはそれなりに自信を持っております。

## 再生を目指し、 五つの数値目標を設定

——第II部では、具体的な数値目標が設定されています。設定の考

え方をご説明ください。

**有賀** 第II部では、数値目標が五つありますが、まず、ビジョンを作るにあたって、日建連会員企業一四〇社に対して極めて詳細なアンケートを実施しました。そのアンケートの集計結果、ばらつきは当然ありますけれども、そこに業界の総意がかなり明らかに became と思い、これをビジョンの基本的な方向付けに活用しました。

第一に、二〇二五年の建設市場の規模ですが、若干減少ながら大きく落ち込まないというのが結論で、これが建設業界の大勢の感覚であり、これを意識して数値目標を作りました。ただこれは、考えようによってはアベノミクスの行く末に半信半疑という意味合いにもなるわけで、経済の好循環が軌道に乗れば、建設市場の規模はもう少し増えるような気もしています。いずれにしても企業経営者にとっては、将来に対する慎重な構えは当然必要でありますから、このくらいがちょうどいいと考えています。

二番目に生産性向上ですが、こ

**渥美** この部分では建設業の基本的な役割をこれからの需要の変化も勘案しながら改めて整理した上で、今後とも国民の負託に応える建設業の責任は重いと結論付けています。

ひとつ補足するとすれば、「建設業のあるべき姿」の部分で、周辺分野への事業領域の拡大や海外市場への展開について言及したことです。これは現実には各社が戦略として取捨選択していく部分なのですが、これから若い人たちに建設業界にもっと目を向けてもらう上で、こうしたこれまで培った強みを生かしながら需要を創造していく、新しい形での建設業の展開というのがあるということを知ってほしいという気持ちを込めて、敢えて書かせてもらいました。

**蟹澤** 業界が地域の維持と安全といった社会的な責任を担っているという決意を一般の方々にお伝えしようとする熱意を感じました。警察、消防、自衛隊と同等かそれ以上に、地域の建設業がそこに貢献しているということを、積極的に発信することには大きな意味

があります。もう一つは、建設業は公的セクターではありませんから、企業体として適正な利潤が必要であることを適切に説明することも大きな意味があります。これは法令を順守することと同義であり、若い人が入職するための前提であること訴えたことも評価できます。

**毛利** 建設産業は国民経済や生活に付加価値を生み出す「ものづくり産業」であって、とりわけ災害に対して脆弱なわが国では、命や財産の守り手です。その本質的な役割はいかなる時代や社会経済状況のもとでも不変だと思えます。

国交省でも昨年七月「国土のグランドデザイン二〇五〇」を公表しました。その中で志向したものをかたちにしていくうえで、行政と業界は国土を作り、地域を守るパートナーである必要があります。やはり、全ての発注者が、建設業がいつでもいてくれる存在でなく、守らなくてはなくなる存在だという認識に転換しなければならぬということを強く主張していく時期だと思えます。

これは平均で一〇%向上させて、それによって技能労働者三五万人分を省人化しようということです。これは日建連会員企業の今後の努力目標の平均です。日建連の平均ですから、全建設業でこれだけの目標を達成するのは簡単なことで

はない、かなり頑張らなければならぬ目標だろうと思っております。三番目に、今後一〇年間の離職者が一二八万人と推定しており、大量離職時代がやってくるというのが一番の危機感です。この数字については、誰でもいずれは辞め

# 具体的な取組みが 示された行動計画

毛利信二

国土交通省 土地建設産業局長



るので一〇年でなくも少し遅れる可能性はありますが、間違いなくやってくることです。

四番目に、そのための新規入職者確保の目標九〇万人、これがこのビジョンの一番の結論です。この目標設定についてはかなり幅広くご意見を伺いましたが、反論はほとんどありませんでした。われわれとしては、反論がないということと逆に不安になってしまい、例えば五年後には目標値の改訂もあり得ると付け加えた次第です。ただ、九〇万人の確保は、目がくらむような高い目標とは思っておりません。どの企業でも一人退職すれば一人補充するという欠員補充は当たり前で、それを続けていければ問題はない。

問題は、これからますます人材獲得競争が厳しくなっていく中で、本当に欠員補充ができるのかどうか。それには、やはり処遇改善に本気で取り組むことが絶対に必要だと思います。それから先ほど申し上げましたが、市場規模についてはアベノミクス次第でかなり膨らむ可能性があり、生産性の向上

も容易でないことなどを考えると、九〇万人の確保では済まなくなる、もつと必要になる可能性を覚悟しておくほうがいいと思っております。

最後の五番目に、女性を新たに二〇万人以上獲得しようという目標がありますが、これは計算して出したものではなく、この長期ビジョンの願望であり決意です。他産業とのかなり激しい人材獲得競争になるだろうと思われませんが、それに勝ち抜く覚悟が必要です。なにしろ女性の労働市場については、建設業はほとんど新規参入です。乱暴な言い方をすれば殴り込みをかけたようなもので、その覚悟でやっていかなければ勝ち抜けません。以上、単純明快な分かりやすい数値目標を勇気を出して作りました。

——これらの数値目標をどのように受けとめていらっしゃいますか。

蟹澤 まず、この一〇年間で二二八万人減るということですから、私は日建連がビジョンの中にも、私には日建連がビジョンの中に

## 元請けとしても 当事者意識を持って 対処していくことが重要

渥美直紀

日建連総合企画委員会委員長代行(鹿島建設 副社長)



示す数値として、少なくとも一〇〇万人ぐらい減るのだという危機感を共有するという意味では、いい数字だと思っております。それに対して、九〇万人の新規入職者を確保しなければならぬとい

議論をしておりますけれども、ただ、こういうものを業界のトップリーダーが出されたということ、われわれとしても施策の根底にこの数値を持って、政策展開をしていく必要があると認識しています。

### 当事者意識を共有し、 技能労働者の 確保・育成を推進

——担い手の確保、育成については、非常に多くの課題があります。建設業産業活性化会議では工程表も作られています。具体的な取り組みをどのように進めていけば良いのでしょうか。

毛利 建設業は人に支えられ、現場で成り立つ産業です。他産業に競り勝って若者の入職を促進するためには、まずは現場の技能労働者が正しく処遇され、誇りを持つて働ける環境の構築が必要です。

これまで三度の公共工事設計労務単価の引き上げを実現しましたが、これを現場に行き渡らせることが重要です。幸い、足下の賃金は回復しており、好循環が生まれつつ

です。この目標を本当に実現できるかということですが、今のままだとするとかなりハードルが高いことを、まずこの業界自身が認識するために、いい数値を提示していただきました。今後大量の離職者が出るのが、まだまだ危機感として共有されているとは言いがたい状況にありますので、日建連がこういう具体的な数値を示したことは、業界全体にとってもインパクトのあることですし、具体的な目標が見えたという意味では、非常にいいことだと思います。

社員については、いなくなれば入るといふ循環がありますが、いわゆる技能職という、現状は社員である人は、どう多く見ても半分もいないわけですから、この部分をどうやって社員化するかが、新規入職者九〇万人確保に向けて、一番大事なことだと思います。重層下請の解消と社会保険の加入がセットで成り立てば、九〇万人確保も無理な数値ではない。逆に言うと、それができなければ九〇万人は極めて難しい数値になってしまうというところが、恐らく



有賀長郎 日建連 事務総長

## 現場の意識改革が 絶対に必要

ただきながら初めて達成できるテーマなので、受発注のシステムと休暇の問題は切り離せないと考えています。

いという意識が強いものです。この四週八休の一番の肝はこれから請負の時代でなく、社員化の時代なのだということの、わかりやすい標語になっているところだと思います。今までの建設業の職人は、休まなくても目いっぱい働いて稼ぐこと

長くかかわっていただくためにどのような検討をすべきか。その手法として複数年契約や新規建設とメンテナンスを一体とした発注方式も検討できる。そうすると業界としても安心して雇用することができるようになります。そういうビジョンを踏まえた基本的な数値が示されたと感じました。

**渥美** 活性化会議では極めて短期間でしたが、包括的かつ多角的に担い手確保の問題について取り組みんでいただきました。国交省さんには鋭意リードしていただいたこと、大変感謝しております。

同会議の中間取りまとめの中で、だれが何をいつまでに行うかという工程表として明確に示していただき、そのスケジュールに沿って官民が連携して対応しているという姿勢を打ち出していたことができました。そうした中、元請としましても、適正な利潤の確保や工期の設定といった点について、これまでの反省も踏まえ、やはり当事者意識をもって、より主体的に対処していくことが大変重要だと改めて認識しているところです。

技能者の処遇改善問題については、これまで適正な賃金確保、社会保険の加入促進などが大きな課題として取り上げられ、これらについては具体策とともに問題解決に向けた状況改善が進み始めたと感じておりますが、その解決だけでは十分とは言えません。今回のビジョンでは、四週八休の実現、社員化の促進、重層下請構造の改善など、建設業の生産構造に根差す問題についても、改善に向けた提言を行っているわけですから、こうした課題についてはこれまで業界内で足並みが揃わず、具体策まではなかなか踏み込んでいけないという現実がありました。しかし、これらの解決無くしては、二〇二五年までに新規入職者九〇万人を確保するという目標の達成は難しいと考えます。

今後、少子化が進む中、若くて優秀な人材は、こうした長期的な難題にきちんと取り組んでいる企業があればそこを選ぶでしょう。そこで人材獲得に向けた健全な処遇改善競争が起これば、その競争でいい結果を出した会社が生産体制

や経営でも優位に立って、そこにさらに人材が集まるといった好循環ができれば、それが結果として業界全体の処遇改善に繋がっていくのではないのでしょうか。ぜひ、そういう流れができるよう必要環境整備を行っていききたいと思えます。

女性の活躍についてはマスコミ等でも話題になっていますが、やはりこれについても、元請として女性の待遇改善はもろろ一過性の問題ではありません。女性の立場に立って、本当に女性が働きやすい環境はどういうものなのかというのをきちんと示して対応していくことが必要になると実感しています。

### 四週八休は若者や 女性の入職に不可欠

—— 休日の拡大、とりわけ四週八休の実現は難儀な課題ですが、特に若者の入職を図るには極めて重要だと思います。どのように取り組めば良いかお聞かせください。

**毛利** やはり、女性や若い人にと

を選択すると思えられてきたのですが、今の若者たちは、そうではありません。きちんと土曜日に休みたい、子どもの運動会に行きたいという感覚です。それは請負の仕事がたくさんあれば稼げるという生き方ではなく、安定的に社員として固定給をもらって、将来は年金があるというライフスタイルを望んでいるということだと思います。そういう意味で、四週八休は社会保険の次の業界に対する大きな問題提起です。

そのために整備しないといけないことはたくさん出てきますが、何よりも建設業は固定観念が非常に強く、とにかく建設業は請負だから仕事があるときにやるのだという意識が強いので、これをどうにか変革するための大きな目標としては、四週八休はとてもいいことです。当然物議は醸しますが、そこを改善していかないと、この産業の明日がないということを皆さんに考えていただく必要があるのです。

有賀 今、国土交通省では四週八休を実施できる工期設定などの試

つて、仕事を選ぶ際、計画的に休みも取れず、一泊二日の旅行もままならない業界は嫌だということになってしまいます。他の業種に負けることなく、選んでいただける業界になるためには、この問題に取り組みざるを得ないという認識が強くあります。生産性の向上の項目には三五万人の省力化という目標を掲げ、堅実に取り組むと明記してあります。そうすると処遇の中で、給料と休暇は切り離せない問題として取り組んでいかなければならぬと思います。では、どうやって方法を見つけるか。ようやく直轄工事でも四週八休のモデル工事を始めました。さらには発注者でできることから着手しようということで、国は工事発注の平準化にも取り組み始めています。これは国だけではなく、都道府県にも拡大しようという調べたら、一三団体ですでにやり始めていました。四七都道府県、あるいは一八〇〇の全自治体に平準化という認識のもとに、発注や工期を考えたもたらなければなりません。さらには工程についても配慮してい

行工事を始めておられます。非常にありがたいことですが、そういったものを国だけでなく地方公共団体でも進めていただければ、受注者側にとっても新しいスタイルとして馴染んでくるわけですから、そこで会得したことを次は民間に向けて展開する、というようなことが長期的な戦略だと思えます。

四週八休、休日の拡大は業界で一斉に踏み切らなければいけないのですが、そのタイミングは非常に難しくなります。と言いますのは、今は建設工事の価格がかなり高いと言われている時期であり、四週八休という、普通にやれば工期が延びますよね。値段が上がると工期が延びるのを一緒にやるのは容易でないのです。そのタイミングの見方というか、最後は世の中の流れになるのでしょうか、将来の問題としてものごく厳しい話だと想像しております。

# 再生と進化に向けて【骨子】

## — 建設業の長期ビジョン —

### 第I部 『2050年に向けて建設業は進化する』

#### ◆ 建設業の役割

- 1 21世紀の歴史を開く**  
文明と文化のクリエイターとして、新しい歴史を開き、後世に引き継ぐ
- 2 国民産業としての建設業**  
建設業は、国民の理解と支えなくしては立ち行かない「国民産業」
- 3 ものづくり産業の復権**  
建設業は、国民経済・地域経済に付加価値を生み出す「ものづくり産業」
- 4 防災・応災体制の保持**  
防災・減災対策に加え、応災事業にも責任を持って取り組むことを決意
- 5 技術革新の推進**  
技術革新により、より良い建設生産物を適切な価格で提供

#### ◆ 建設業のあるべき姿

- 1 担い手の確保・育成**  
常に若者の入職を確保して、絶えず技能労働者の世代交代を続ける
- 2 生産性の向上**  
常に生産性の向上を進め、絶えず良好な生産体制を維持
- 3 建設企業のあり方**
  - ① 責任ある経営と社会との共生
  - ② 高付加価値、高機能な建設生産物・建設サービスの提供
  - ③ 適正利潤の確保  
安値競争の断固排除、絶えざる生産性の向上と合理化の追求  
より良い建設生産物を適正な利潤を前提とした適切な価格で提供
  - ④ 節度ある市場行動
  - ⑤ 需要の創出  
社会資本のストック効果や長寿命化技術を織り込んだ提案  
ゼロ・エネルギー・ビル等、顧客メリットを顕在化させ、投資意欲を喚起
  - ⑥ 事業領域の拡大  
建設市場・周辺市場に事業領域を拡大し、収益源を多角化
  - ⑦ 海外展開の推進  
コア事業として、確実かつ持続的に収益があげられる体制を整備  
建設プロジェクトを通じて、国際社会の発展と課題解決に貢献
  - ⑧ 国づくり、地域づくりへの貢献

### 第II部 『2025年を目指して建設業は再生する』

#### ◆ 我が国建設業は、今後10年間に、100万人規模の技能労働者が離職

2014年度 → 2025年度  
343万人 → 216万人 (約128万人減少)

#### ◆ この大量離職時代を乗り切り、技能労働者の世代交代を図るため、

34歳以下(入職時)の若者を中心に **90万人を確保**  
(うち女性20万人以上)  
生産性向上による**省人化35万人**の目標を決定

#### ◆ 若者を確保するため、総合的な処遇改善を業界あげて推進

- 1 他産業に負けない賃金水準**  
20代で約450万円、40代で約600万円を目標
- 2 社会保険加入促進**  
28年度までに企業単位では100%の加入を徹底
- 3 休日の拡大**  
4週8休を段階的に実施
- 4 雇用の安定(社員化)**  
技能労働者の直接、常時雇用を推進

#### 5 重層下請構造の改善

5年以内に原則2次まで

#### 6 女性の活用～女性が活躍できる建設業

現場環境の整備、子育て支援  
愛称「けんせつ小町」、ロゴマークを制定



#### ◆ 生産性の向上

10年以内に、全ての生産工程で平均10%の省人化  
新技術の開発・活用、設計施工一貫方式等の普及、重層下請構造の改善など、建設生産システムの合理化を推進

#### ◆ 建設業への国民的理解の確立

- 1 建設業の魅力の発信**  
建設業の役割や魅力、就業環境改善への積極的な取り組み
- 2 積極的な広報展開**  
現場見学会を「1千万人の市民現場見学会」としてさらに活発に展開  
特色あるプロジェクトの紹介や技術者、技能者の銘板を建造物に表示  
社会資本の整備が国民にもたらす様々な便益について、社会に発信

「建設業は休日を犠牲にしてサービスし過ぎている」といった刺激的な表現をしています。当然土曜稼働の割増料金を頂くこともしていません。まずは業界内部の固定観念を自ら打破し、四週八休を国民にご理解いただけるよう誠実に発信をしていくことが重要だと思います。その前提として、生産性向上に必死の努力を続け、工期や価格への影響を出来るだけ軽減することは申し上げるまでもないかと思えます。

### 建設生産システムの改革に挑戦

次に生産性向上について伺いたいと思います。ビジョンでは、建設生産システムの合理化についても三五万人の省人化を目標に掲げ道筋を提示しています。これをどのように展開すべきでしょうか。

**蟹澤** 建設業における生産性向上とは、稼働率と歩掛を向上させることです。特に稼働率の向上を阻んでいるのは、進み過ぎた分業化と、その結果としての重層化にある。

と。もう一つは個人の能力を向上させるということ。私は日本のゼネコンの技術力は世界一だと思っています。日本のゼネコンの底力と技術開発力があれば、いろいろな合理化が可能だと思っております。人的能力向上については、見て覚えるとかOJTで習熟しようというところだけでなく、継続的な教育訓練の場が必要だと考えます。さらに、教育の成果や個人が保有する能力を証明するための、就労履歴システム、技能・技術の見える化システムがぜひ必要。これを業界全体で実現していただくことを期待します。

**毛利** 現在の建設生産システムに内在しているムリとかムダ、ムラを徹底的に排除することは、最重要課題の一つです。加えて、例えば新技術、新工法の開発においても官と民、すなわち発注者と受注者が一体になって取り組む必要があります。生産システムの改革は、社会学的な見地からも大きな事業だと思えますが、私は決して不可能とは思っていません。例えば、三万点以上といわれている自動車

と。例えば内装、仕上げ工事というと、細かいものまで拾っていけば、工程が一〇〇以上あります。職種でいうと、数十という職種が入っていて、大部分の職人さんが朝から現場に来て半日分の仕事もないという状況です。これに対して、どこかの段階で社員化なり、多能工化なりを進めれば、工程が総合されて重層化が軽減され、稼働率を上げることができそうです。

また、社員化の問題と関係しますが、技能と技術のシームレス化を進めることも、人材育成、ひいては生産性向上につながると思います。技能者として会社に入ってから技術者になる、あるいは、技術者として入った人も最初は現場で技能を学ぶ、そうした二つの道筋、キャリアパスが大切です。多能工も生産性向上において重要な要素ですが、これも社員であれば考えやすいのではないかと思います。

二つ目は、やはり歩掛を上げるということだと思います。これには二つの方法があります。一つは機械化やプレハブ化で合理化するというこ

の部品等は、東日本大震災を契機に自動車業界が一丸となってサプライチェーンを検証し抜本的な改善を進めています。まず在庫債務負担行為の柔軟な活用、運用を開始して、年間を通じて工事の平準化を進めること。さらには、現場における無駄な書類とか手続きを削減する。モデル工事などで先行事例を積み上げ標準化していくといった取り組みをしていきたいと思っています。

**渥美** 生産性向上のカギはやはり機械化、PC化あるいはロボット化といった生産技術だと思っています。もう一つ挙げるとすればIT活用による生産システムの改善でしょう。ITにより複数の現場で情報を共有し、必要な場合には人を再配置し合うことも可能でしょう。現場ではぎりぎりの段階で想定外の手戻りが発生したりしますから、そうしたハプニングを解決しながら生産性を上げていく上でITによる現場管理が高度化していくのではないかと思います。また、最近では契約においても設計施工方式が増えており、それに呼応する形



## 「長期ビジョン」策定を 太田国交大臣に報告

でBIMやCIMも普及しつつあります。こうした動きは建設の生産システムをかなり抜本的に変える可能性があるのではと感じています。設計は設計、施工は施工、調達は調達と分けて考える時代ではなくなるかもしれません。

そうした意味でITを含む様々な技術のポテンシャルを引き出しながら建設の生産体制、生産システムを改めて見直す時期なのではないでしょうか。

### ビジョンの推進、展開に向けて

最後に、多くの関係者にビジョンをどのように展開、浸透させていけばいいのか、日建連へのエールも併せてお聞かせください。

**蟹澤** このビジョンが現場に浸透していく速度が問われると思っています。まずは各社、企業内部で取り組み、次に業界全体での連携があるはずです。日建連だけでなく、関連団体もビジョンに反対することはしないでしよう。業界全体で連携すれば浸透は加速するはず

です。同時に、建設業が一丸となつてこうしたビジョンを構想したということも社会全体に情報発信していくということが大切だと思います。

**毛利** 繰り返しになりますが、このビジョンが課題に対し目標を掲げ、具体的な取組み方を網羅していることで、これは建設業界の決意、行動計画だと私は評価をしています。今後、公共投資の在り方について、国全体でさらに盛んな議論が行われていくわけですが、これも、このビジョンをベースとして、政策をきちんと組み立てさせていただきます。これまで同様、関係者の皆様すべてが入った建設産業活性化会議を活用させていただきながら、政策として打ち出していけるよう頑張ろうと改めて思いました。しっかりと受け止め、施策に引き継がせていただきます。

**渥美** 皆さん方から温かいエールを送っていただき、ありがとうございます。まさに今がチャンスであり、今こそやらなければならぬいと実感しております。現在、建設市場においては、復興需要や国

日建連は三月二十日の理事会において、二〇五〇年を見据えて建設業の役割やあるべき姿をまとめた「再生と進化に向けて——建設業の長期ビジョン」を決定したが、同日、中村満義日建連会長は有賀長郎事務総長とともに国土交通省を訪ね、太田昭宏国土交通大臣に対し長期ビジョンの報告を行った。

中村会長は、ビジョンを太田国交大臣に手渡ししながら、「建設業の再生と進化について本日の理事会で決議した。これをまずは会員各社から取り組んでいく」と述べるとともに、最重要課題である担い手の確保・育成や生産性の向上等といった「大きな山を登りきる」決意を示した。

太田国交大臣は「何よりも担い手をよく見ていただいている」とビジョンを高く評価。今後も担い手の確保・育成に向けて行政と業界が「一緒になって取り組んでいく」と応じた。

土強朝化といった公共事業のみならず、民間建設投資に対してもフオーの風が吹き始めた兆しがあります。社会インフラを整備する、さらには安全、安心の社会を創る、国際競争力のある国土を創出する、そうしたことに対して国民の理解も深まり、またそれとともに業界に寄せられる期待も高まっているのを感じます。

今回のビジョンにおいて我々はそうした建設業の役割、使命を改めて明確にしたわけですが、それは、その責任を果たしていくということを宣言しているということでもあります。しかし、そのための改革をこの千載一遇とも言える好機に実行できなければ、また建設業は後戻りしてしまう可能性が大きいと思います。

私もはそういう危機感を業界全体で共有し、このビジョンの成功なくして建設業の将来はないというくらいの気構えで、ここにやることを着実に実現すべく邁進してまいりたいと思いますので、皆様方におかれましては、今後ともよろしくご支援、ご指導のほどお

願い申し上げます。

**有賀** この長期ビジョンは二月に最終案を取りまとめ、日建連内部だけでなく関連の業界団体や国交省関係者、さらに一部の有識者やマスコミ関係者など多くの方々にご意見を伺い、五〇人を超える方から貴重なアドバイスをいただきました。事務局としては、相当思い切ったことを書いたつもりでしたが、これは書き過ぎといったご意見はなく、特に日建連会員企業の方からは、踏み込みが足りない、もっと厳しく、といった意見が大半で、最後の修整作業が大変でした。

それほど建設業界には危機感が強く、今やらなければの思いを実感しました。この長期ビジョンは、建設業界の危機感と本気度の満載便です。ありきたりのことは書いていない、どこも精一杯踏み込んでいます。

これは作文だけには終わりません。一〇年後には、我が国の建設業が再生と進化に向かって、ダイナミックに動く姿をきつと見られると確信しています。

### 長期ビジョン書籍発刊のご案内

日本建設業連合会（日建連）が発表した「再生と進化に向けて——建設業の長期ビジョン」が、書籍として発行された。

ビジョンは、第一部「二〇五〇年に向けて建設業は進化する」で、現在から二〇五〇年までの超長期のプランに立ち、建設業の役割とあるべき姿を「進化」の一つの方向として提示。続く第二部「二〇二五年を目指して建設業は再生す

る」では、喫緊の課題である担い手の世代交代を中心に、二〇二五年までにたくましい建設業に「再生」するための道筋を具体的に示している。

建設関係者のみならず、経済界、労働界、マスコミ、有識者、学界、さらには一般市民、特に若い世代の方々に読んでいただきたい一冊である。



#### 再生と進化に向けて 建設業の長期ビジョン

一般社団法人  
日本建設業連合会／編集・発行

発売 大成出版社  
〒156-0042 東京都世田谷区羽根木1-7-11  
電話 03-3321-4002  
定価 1,620円(税込)