

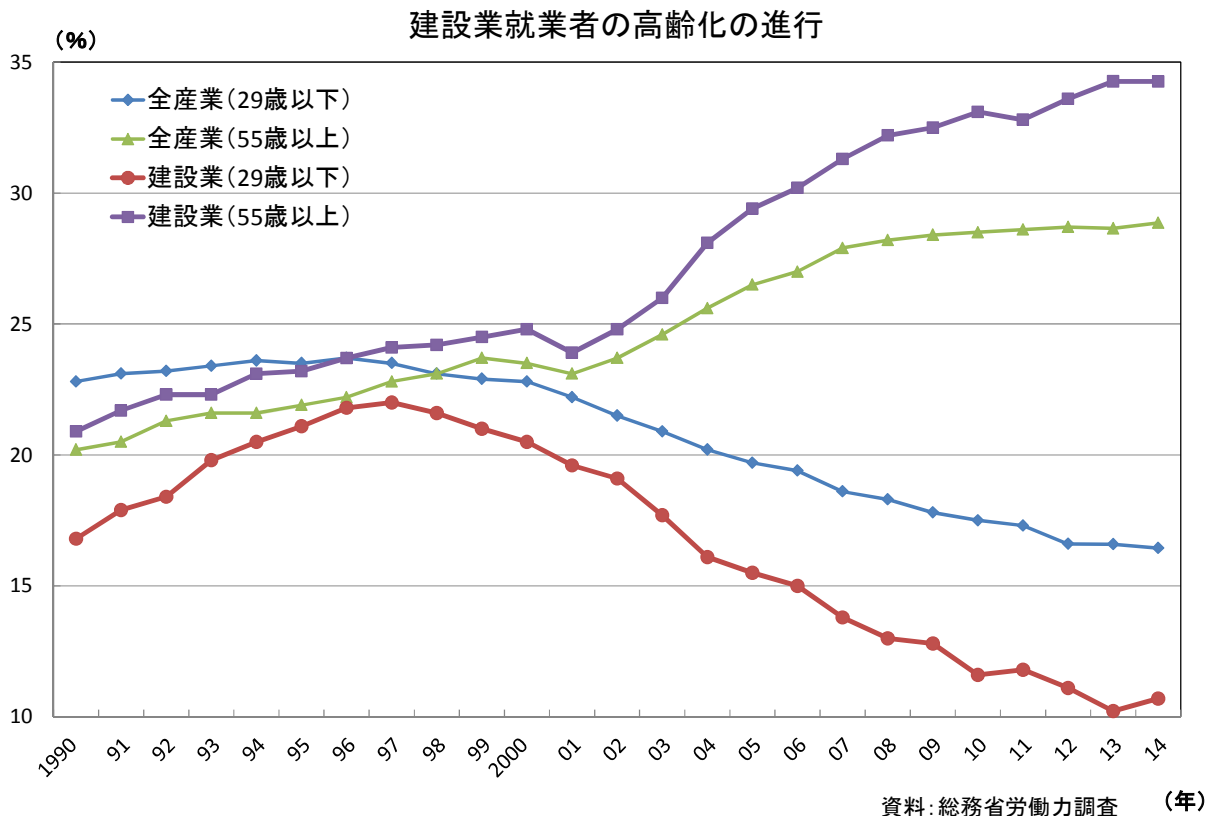
再生と進化に向けて

— 建設業の長期ビジョン —

【要旨】

序説 ビジョンの趣旨

1. 2050年までの超長期のスパンに立って、確実に到来する人口減少社会に向けた未来型の産業への進化の道筋（建設業の役割とあるべき姿）を提示。
2. 今後10年以内に見込まれる100万人規模の大量離職時代を乗り切るため、新規入職者の大量確保による世代交代と生産性の向上が不可欠。
処遇改善などの思い切った方策を示し、2025年までにたくましい建設業を再生するための道筋を提示。
3. 本ビジョンは、日建連会員企業に限らず、我が国建設業全般を対象とする。日建連はもとより、地方・中小建設業、専門工事業や、行政機関など、建設業に直接、間接に携わる関係者が課題を共有し、再生と進化に向けて、様々な取組みが連携して展開されることを期待。



第 I 部 2050 年に向けて建設業は進化する

第 1 章 2050 年という時代の概観

(1) 人口減少社会の姿

- 生産年齢人口が総人口よりもかなり早いペースで減少し、国内産業間の人材獲得競争は今以上に激化。労働市場が厳しく産業を選別する時代。
- 産業界に女性が本格参入。建設業の技術者・技能者も女性が中核的な存在になることを前提に、組織体制と生産方式の整備が不可避。

(2) 人口減少社会における建設市場

- 建設市場の規模は、GDP に比例し、人口減少下でも横ばい、ないし微増のトレンドで推移。ただし、建設需要の内容は質的变化が進行。

※ 実質GDP：510兆円（2011年） → 553兆円（2050年）
「人口回復」（日本経済新聞出版社）より日建連にて円換算に試算、人口減少（2050年：9,700万人）ケース

第 2 章 建設業の役割

(1) 建設業の使命

■ 21 世紀の歴史を開く

21 世紀においても、より高度な文明と、より豊かな文化のクリエイターとして、ハード・ソフトの技術を絶えず開発、蓄積、提供し、国民とともに、新しい歴史を開き、後世に引き継ぐ。

■ 国民産業としての建設業

建設業は、国民にとって不可欠な生活と産業の基盤を提供する産業であり、かつ、建設生産物は輸入が困難。

そのため、建設業は衰退することが許されない産業であり、国民としても自らの手で担わざるを得ない国民産業。

■ ものづくり産業の復権

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」として、また国や地域のつくり手、守り手、担い手として、的確に対応できる事業体制を保持し、良好なパフォーマンスに徹する。

■ 防災・応災体制の保持

国民に対する最も重要な使命は、災害列島に住む国民を守ること。

そのための責務の一つは、防災・減災対策など国土強靱化の施設整備。

もう一つの責務は、「応災」であり、災害発生時の被災者支援から、応急復旧、本格復旧、復興など一連の災害対応に一貫して取り組むこと。建設業は、応災事業にも責任を持って取り組むことを決意。

なお、首都直下地震や、南海トラフ地震の被害想定は凄まじいものであり、こうした方が一の超大規模災害発生時の復興は国の命運を左右するが、建設業がそのための体制を常時保持するのは無理。

復興に向けた国を挙げての体制づくりの基本方針を早急に策定すべきであるが、建設業としても、例えば10年間程度の臨時の体制づくりが可能か、他の建設事業をしばらく棚上げできるか等、対応のあり方を予め検討しておくことが大切。

■ 技術革新の推進

技術革新により、優れた建設技術を低コスト化し、これを内外に広く普及させることで、より良い建設生産物を適切な価格で提供。

(2) これからの建設需要への対応

■ 今後長期にわたって建設業が向かい合う主要な事項として

「国土の強靱化」

「インフラの老朽化」

「エネルギー、地球環境問題」

「グローバリゼーション」

について、建設業の役割を提示。

(3) これからの国土づくり

■ 建設業は、国土づくりの担い手として、新たな国土づくりを考え、行動する役割を果たすため、

「国土の防災・減災・応災対策の一体的推進」

「インフラのライフサイクル管理の効率的・効果的な推進」

「再生型コンパクト+ネットワーク形成の促進」

「将来の国土づくりのための課題」

について、今後の取組みの方向性を提案。

第3章 建設業のあるべき姿

建設業が第2章で示した役割を果たし得る産業であり続けるための根本的な要請として、次の2点を提示。

- ① 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こと
- ② 常に生産性の向上を進め、絶えず良好な生産体制を維持すること

さらに、①、②の要請に応えるための「建設業のあるべき姿」を提示。

(1) 担い手の確保、育成

- 建設業の生産現場を支える技能労働者が極端に高齢化し、近い将来、大量離職時代を迎えることは、建設業の根幹を揺るがす本質的な危機。
技能労働者の絶えざる世代交代、正に「若返り」が建設業の永遠の課題。
- 世代交代に取り組む上で決定的に重要なのは、女性の活用。
早期に女性が活躍できる諸条件を整備し、その後は他産業との女性獲得競争に互角以上の成果を挙げ、女性の活躍によって建設業は国民に貢献。

(2) 生産性の向上

- 生産性の向上は、生産年齢人口が減少する中で、省人化を図り、建設需要に対応できる生産体制を維持するための最重要課題。
同時に、生産性を向上させ、コストの増加をおさえ、より良い建設生産物を適切な価格で提供。
- 工法の開発・改善や生産プロセスの効率化等に最大限の努力。
加えて、重層下請構造の改善により、産業組織全体の生産性を向上。
- 公共工事における発注、契約システムのあり方は建設業の生産性に大きな影響を及ぼすことから、建設業の生産性の向上への配慮を要請。

(3) 建設企業のあり方

- **責任ある経営と社会との共生**
誠実な企業行動、満足いただけるものづくり、安全最優先の事業活動、公正な情報開示とステークホルダーとのコミュニケーション、さらに経営資源を活かした社会貢献等を通じ、社会の一員としての責任を果たす。
- **高付加価値、高機能な建設生産物・建設サービスの提供**
高品質の建造物を適切な価格で提供することが事業活動の基本。
高度化・多様化・複雑化するニーズを先取りした、高付加価値、高機能な建設生産物・建設サービスを提供し、社会の期待に応える。
- **適正利潤の確保**
利潤は、株主への責任を果たし、雇用を守り、企業が存続して、社会に貢献していくための絶対条件であり、事業を継続し、未来に進化するための源泉。そのため、安値競争を排除し、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。
- **節度ある市場行動**

デフレ経済の中で、建設企業が疲弊し、技能労働者の処遇を悪化させたのは、我が国建設業の過剰供給構造と、その結果としての過当競争体質。

今後長期に亘って、需要の停滞、減少局面においても、節度ある市場行動を保つことで、産業特性の宿命を克服。

■ 需要の創出

建設業は代表的な受注産業であり、基本的には自ら需要を創出することができない。このため、建設企業の経営は、景気の動向や政府等の政策に依存し、経営努力が勢い価格競争に向かう企業体質をもたらしている。

このため、建設業の進化の一つの方向性として、自ら需要を創出する取り組みも重要な視点であり、その一例として、

- ① 社会資本整備に関する具体的なプロジェクトの提案、コンセンサスづくりへの参加、社会資本のストック効果をより発揮するための提案、長寿命化技術や施設運営の効率化技術等を織り込んだ提案など。
- ② 都市再開発等の初期構想の段階から、事業コンセプトの提案、事業主体の組織化などのサービスを提供し、場合によっては自ら事業主体となって参画し、建設プロジェクトの実現を推進。
- ③ ゼロ・エネルギー・ビル等の商品開発、病院等の経営ノウハウを織り込んだ提案、顧客が事業活動を継続しながらリニューアルできる工法の提案などにより、顧客のメリットを顕在化させ、投資意欲を喚起。

■ 事業領域の拡大

在来の国内建設市場に成長余力が乏しい中、建設企業が持続的成長を図るには、建設市場・周辺市場における事業領域を拡大し、収益源を広げることが有力な選択肢。その方向性として、

- ① 建設事業の流れ（企画、計画、設計、調達、施工、維持・更新、運営・管理）の中での川上・川下領域
- ② 上記各ステップのソフト・エンジニアリング領域
- ③ PPP/PFI等の公的施設の整備・運営領域
- ④ 環境、エネルギー、農業等における制度改革による新領域

また、事業領域の拡大に当たっては、適正な利潤が確保できるよう、ビジネススキームの組成、組織体制の整備等に戦略的に取り組む。

■ 海外展開の推進

過去の失敗と真剣に向き合い、海外事業を国内の市場動向に影響されないコア事業の一つとして明確に位置付けるとともに、リスクマネジメントの強化、事業戦略の策定、現地法人化などの組織体制の強化・再構築等により、確実に収益をあげることができる事業体制の整備に取り組む。

- ① 世界に誇る技術力・ノウハウを持って、世界各地で高品質な建造物・建設サービスを提供することにより、世界市場でのブランド力を高め、内外の企業や現地社会の発展に寄与。
- ② 世界最先端の知見を用いて、鉄道、道路等のインフラ・システムを海外展開し、世界各国・地域の発展と諸課題の解決に貢献する。インフラ・システムの輸出は、官民が連携を強固にし、「チーム・ジャパン」の総合力を高めることがとりわけ重要。
また、自然災害を克服してきた経験・技術を世界の財産として活かすことは我が国建設企業の国際社会に対する重要な使命でもある。
- ③ 建設企業の海外展開に当たっては、相手国固有のリスクをヘッジしていくことが必要。そのための事業環境の整備に（一社）海外建設協会がリーダーシップを発揮することを期待。

■ 国づくり、地域づくりへの貢献

建設企業は、あらゆる施設整備に関する豊富な知識と経験、優れた企画提案力を有しており、その特質を活かして、国づくり、地域づくりに積極的に参画し、リーダーシップを発揮。

第Ⅱ部 2025年を目指して建設業は再生する

第1章 2025年までの建設市場

建設市場全体の規模について、国土交通省が発表している建設投資に民間建築分野の維持修繕分を加えて推計。

「建設市場」は一般に使われることが多い「建設投資」よりも幅広い概念。
 なお、以下の実質値は2005年度を100として推計。

(1) 建設市場の見通し

※実質値は2005年度=100 (兆円)

		2014年度	2020年度		2025年度	
			ケースA	ケースB	ケースA	ケースB
名目値	建設投資額	47.1	49.4	46.8	52.6	46.8
	うち政府建設投資	19.8	18.7	18.0	20.7	19.2
	民間建設投資	27.4	30.7	28.8	31.9	27.7
	維持修繕投資額	13.6	15.1	14.1	17.4	15.2
	建設市場計	54.0	57.6	54.4	62.1	54.9
実質値	建設投資額	42.8	42.4	41.2	42.4	39.9
	うち政府建設投資	18.0	16.0	15.9	16.7	16.3
	民間建設投資	24.9	26.3	25.4	25.7	23.6
	維持修繕投資額	12.3	12.9	12.5	14.0	12.9
	建設市場計	49.1	49.4	47.9	50.0	46.8

2015年2月に内閣府が公表した「中長期の経済財政に関する試算」のA, Bのケースをベースとして建設経済研究所と共同で作成。

■ 民間シンクタンクのGDP予測との対比

日本経済研究センター、大和総研、ニッセイ基礎研究所、みずほ総合研究所の4社のマクロ経済（GDP）予測と日建連の建設市場規模予測を比較。

日本経済研究センター	「第41回日本経済中期予測」(2015.3.3)
大和総研	「日本経済中期予測」(2015.2.3)
ニッセイ基礎研究所	「中期経済見通し」(2014.10.16)
みずほ総合研究所	「内外経済の中期見通し」(2014.11.1)

GDP予測（シンクタンク）と建設市場予測（日建連）の市場伸び率の比較 （実質による）

（単位：兆円）

	2013 年度	2020 年度		
GDP	531	約 563～595		6～12%増
建設市場	51.7	ケースA	49.4	7%減
		ケースB	47.9	5%減

民間シンクタンクによるとGDPは10%程度伸びると予測。日建連による建設市場規模は10%近い減少を予測。

このように、日建連の予測は、民間シンクタンクのマクロ経済予測に比べて慎重な傾向。これは、日建連による予測は、建設業の活況が喧伝される中でも、楽観に振れずに堅実な予測を行ったもの。日建連の建設市場予測には幾分の上振れの余地。

第2章 2025年度までの世代交代の目標

（1）新規入職者の確保

今後、100万人規模の大量離職時代が到来。これを乗り切り、世代交代を進めるため、上記の建設市場の見通しと、種々の要素を総合的に検討した結果、2025年度までの新規入職者確保の目標を次のとおり設定。

34歳以下（入職時）の若者を中心に 90万人
（うち女性20万人以上）
生産性向上による省人化 35万人

なお、先に提示した2025年度の建設市場規模の予測は慎重型。この予測以上に市場規模が膨らみ、必要な新規入職者数がさらに大きくなる可能性も。

そうした状況が見えてくるようなら、例えば5年後に目標値の改定も検討。

■ 目標設定の考え方

① 2025年度の建設市場見通しに対応するマクロの必要技能労働者数

	2011年度	2025年度	
		ケースA	ケースB
市場規模(10億円)			
名目	50.5	62.1	54.9
実質	47.6	50.0	46.9
技能労働者(万人)	333	350	328

(労働生産性が変わらないと仮定した場合)

② 2025年度までの生産性向上による省人化の目標

				(万人)
	マクロの必要技能労働者数	生産性向上の目標	省人化	目標
ケースA	350	10%以上	35	35万人
ケースB	328		33	

* この省人化の目標は、日建連会員企業が過去10年間の建設需要減少下で必死にコストダウンを図った期間の実績から敷衍したものである。

日建連会員企業の市場シェアは約1/4であること、ロボット化、機械化等の先端的な技術は小規模な工事ほど使いにくいことなどを考えると、我が国建設業全体でこの目標を達成するには、地方建設業や専門工事業の相当の努力と、日建連会員企業の一層の奮起が必須。

③ 2025年度の実績を踏まえた必要技能労働者数

	マクロの必要技能労働者数	生産性向上による省人化	生産性向上を踏まえた必要技能労働者数
ケースA	350	35	315
ケースB	328		293

④ 2025 年度までの技能労働者の離職の見通し

○2025 年度までの離職者数

2014 年度の 60 歳以上の層は全員離職	約 79 万人減少
“ 50～59 歳の層は 40%離職	約 29 万人減少
“ 15～49 歳の層は 10%離職	<u>約 19 万人減少</u>
	約 128 万人減少

○2025 年度に在職する技能労働者数

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

○必要技能労働者数 (③) との差

			(万人)
	生産性向上を踏 まえたマクロの必 要技能労働者数	在職数(推計)	必要技能労働者 との差
ケースA	315	216	99
ケースB	293		77

⑤ 新規入職者確保の目標

34歳以下(入職時)の若者を中心に	90万人
うち女性	20万人以上

なお、90万人は、新規入職者確保の目標であって、将来これだけの労働者が不足するという意味ではない。建設企業は、退職者が出る都度その補充をするのが常態であり、退職者の補充採用が順調に行く限り労働者不足は生じない。

ただし、産業間の人材獲得競争が激化する中での90万人もの新規入職者の確保は、早急な処遇改善の取組みがその成否を左右する。90万人の新規入職者を確保できなければ、深刻な労働者不足を招くことも懸念される。

第3章 担い手の確保、育成

(1) 担い手確保の総合的推進

■ 担い手の確保のための方策

担い手の確保のための具体策は、日建連が取りまとめた「労務賃金改善等推進要綱」をはじめとする各種の対策や、国土交通省と関係団体による「建設産業活性化会議中間とりまとめ」などにより既に十分明示。

日建連および会員企業は、業界のリーダーとして、国土交通省等の関係行政機関や関連する業界団体、労働団体等と連携しつつ先頭に立って推進。

(2) 処遇改善の課題

■ 処遇改善の難しさ

処遇改善のための取組みは、当然ながらコストを要し、生産効率への影響も無視できない。そのため処遇改善の取組みを怠る方が競争上無難といった意識が改革の足を引っ張りかねない。

各建設企業が覚悟を決めて一斉に取り組むことが重要。元請企業も下請企業も「正直者が馬鹿を見る」ようなことは、絶対にあってはならない。

■ 他産業に負けない賃金水準

日建連では、平成26年4月の提言により、技能労働者の年間賃金水準を20代で約450万円、40代で約600万円（平成24年の全産業労働者平均レベル）を目指す目標を提示。

これを実現するために何よりも肝心なのは、安値受注の排除、適正な価格による受注の徹底。

■ 社会保険加入促進

社会保険の完備は、若者の入職促進のためには必須であり、現場で働く技能労働者を適正な社会保険に加入させることは企業としての義務。

平成27年1月に新たに「社会保険加入促進要綱」を決定。日建連会員企業は業界のリーディングカンパニーとして、足並みを揃えて積極的に推進。

■ 建退共制度の適用促進

公共工事でほぼ100%活用されている建退共制度について、各下請会社と協力しつつ、民間工事も含めて、その完全実施を推進。制度の運用改善について、ICT技術の進歩を踏まえた取組みを期待。

■ 休日の拡大

休日の拡大、なかんずく4週8休の実施は、処遇改善と若者の確保に不可欠であり、今日、建設業以外の多くの業種では常識。休日の拡大は、工事工程と工事費への影響が大きいですが、発注者の理解を求めつつ、4週8休

を業界の常識とする。

建設業の休日の少なさは明らかに異常で、建設業は休日を犠牲にして、サービス過剰状態。若年労働者を確保する上で、他産業との競争に打ち勝ってゆくために、従来の思い込みを排し、週休2日をはじめとする休日の拡大を、段階的にでも一斉に推進。

■ 雇用の安定（社員化）

上記の諸方策を実効あらしめるための切り札となるのが、技能労働者の「社員化」であり、技能労働者を企業が直接に常時雇用すること。

これには、専門工事業者の努力が必須。元請企業としては、協力会社組織等を通じて、社員化に取り組む専門工事業者に対して、下請発注の平準化、常勤の優良な職長に対する手当の支給など、専門工事業者による技能労働者の雇用を促進する仕組みづくりにまで踏み込んで支援していくことが必要。

現状の直用比率は一次下請で20%程度と言われており、余りに低い。下請企業は、直用比率倍増などの社員化の目標を設定し、元請企業は、これを支援するとともに、重層下請の改善を指導することが必要。

■ 重層下請け構造の改善

技能労働者の処遇改善を図るうえで大きな支障となっている重層下請構造について、2018年7月までに可能な分野で原則二次以内を目指す。

（3）女性の活用

日建連は、女性技能者・技術者の活用と、そのための女性が活躍できる条件整備を推進。2025年には、現在の約9万人の3倍以上の約30万人の女性技能者が活躍していることを新たな目標として提示。

■ 「女性技能者活用のためのアクションプラン」（平成26年3月）

女性技能者を5年間で倍増

■ 愛称「けんせつ小町」とロゴマークを決定



■ 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」（平成26年8月）

女性技能者・技術者を5年間で倍増

■ 「けんせつ小町委員会」の設置

日建連では、本年4月から「けんせつ小町委員会」を労働委員会から分離して設置。女性の活躍推進を一気に定着させるための活動を推進。

■ 意識改革

女性活用の最大のハードルは、建設業に携わる全ての者の意識改革で、中でも現場の管理者や、職長などの理解と思い切った取組みが不可欠。

(4) 多様な人材の活用

■ 高齢者の活用

意欲と体力のある高齢者を活用する工夫を考える。

■ 若年層の離職防止

今後大量の新規入職者を確保する一方で若年層の離職防止も重要な課題。

■ 外国人技能実習生等

外国人技能実習制度等は、いずれも就労できる期間が限定されており、基幹的な技能労働者として世代交代の対象と考えることは不可。

本来開発途上国に対する人づくりを通じた国際協力を目的とする実習制度やオリンピックまでの暫定措置による外国人労働者に頼るのではなく、国内人材の確保に本腰を入れるのでなければ、建設業の再生は困難。

■ 予備自衛官など多様な人材の活用

(5) 技能労働者の育成

いったん入職した若年者が、ほどなく退職してしまうことを避け、基幹的な技能者として育てていくことは、入職促進に劣らず重要。

■ 処遇向上とキャリアアップシステム

若者が希望を持って技能者の道を歩んでいくためには、技能習熟と経験により昇進し、収入増が見込め、一定の技能を修得すれば、技能が客観的に評価されることや、年齢や障害等により現場作業が難しくなった場合でも、管理職あるいは若年育成担当等のポジションで働けることなどの環境が整っていることが必要。

技能者から技術者への転身の機会を拡大し、技能者と技術者のボーダレス化を図ることも、技能者の意欲の向上と生産性向上に効果的。

■ 技能者の教育・育成システム

建設技能者の教育・育成機能に関しても、これまでの徒弟制度的な慣行から、他産業と同様、業界と各企業による育成システムが中心となる体制へと移行することが必要。その基盤となるのが「技能・経験が適切に評価される仕組み」の構築。

また、今後、各地域において、総合工事業団体、専門工事業団体、行政機関、職業訓練校、教育機関等関係者が一体となって、昨年秋設立された「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」等の地域ネットワークを形成し、担い手育成を支える仕組みを構築していくことが急務。

■ 技能・就労管理システム（仮称）の構築

新しい技能者育成システムのベースとして、技能の見える化と就労履歴の管理が必要。各技能者の有している資格や研修歴、さらには就労履歴等の個人の技能レベルを客観的に把握できるデータが容易に把握、説明できるようになれば、技能や経験が適切に評価され、技能者の処遇改善に結びつけることが容易化。

このシステムには、情報の信頼性と個人情報保護が必須であり、国が運用主体を認定し、指導、監督を行う一元的な技能・就労管理システム（仮称）の構築が急務。

（6）技術者の確保

■ 人材の確保

今日、技術者不足は、建設企業の経営上深刻な課題。

人材の確保は、公的機関を含む他産業や建設企業間の企業競争そのもの。

これには個々の企業が持てる力を総動員して企業の魅力を高めるしかないが、建設業という産業の魅力を高めることこそ重要。建設業がやり甲斐と生き甲斐のある産業になり、変転する経済の中で安定感のある産業となることが肝要であって、これは全ての建設企業の責任。

■ 技術者制度の運用改善

業界の一部には、技術者制度、なかんずく監理技術者等の資格要件の弾力化を期待する声もあるが、技術者制度は建設業者の資質と建設工事の品質を確保し、発注者保護を図る建設業法の根幹であって、建設工事の技術が高度化する中での監理技術者等の資格要件の緩和は時代の進歩に逆行。

ただし、技術者の専任の地理的、時間的な範囲については、建設事業の多様化等の状況をも加味した合理的な運用改善が求められ、発注者が指定する同種工事の経験要件についても、若手技術者の育成への配慮を要望。

■ 社員の処遇

技能労働者の処遇改善と方向性は同じであり、経営者と社員が共通の認識に立って取り組むことが基本。

ワークライフバランスという言葉に象徴されるように、社員が実り多い人生を過ごせるよう勤務形態を改善することが大切で、建設業においてはなかんずく休日の拡大、特に工事現場での休日の拡大が急務。

■ 女性社員の活躍推進

5年以内に、女性管理職の3倍増を目標として提示。これは、かなり大胆な目標で、その実現には、特に子育てと仕事の合理的な調整が不可欠。当然ながら女性社員の奮起が望まれ、男性社員の意識改革も必要。

(7) 経営環境の将来展望

市場規模の予測に拘わらず、個々の企業が置かれた経営環境によっては慎重な姿勢を取るのも一つの経営判断だが、技能労働者の世代交代やそのための処遇改善を躊躇してはられないのが、現下の建設業の厳しい状況。

オリンピック以後の公共投資については、国土交通省も与党も、公共事業費を安定的に確保する姿勢。

民間投資については、経済の好循環を目指すアベノミクスの成否にかかるとは、産業界には積極姿勢が見え出しており、日本経済の底力を信頼。

いずれにしても、技能労働者の大量離職時代が間もなく到来。

第4章 たくましい建設業再生の道筋

(1) 建設生産システムの合理化

■ 建設生産システムの合理化

- ① 新たな課題や需要に対応する新技術の活用
 - ② 現場作業を軽減するための新たな省人化技術の活用
- について、いくつかの例を提示

■ 設計や契約等における合理化

- ① 「設計施工一貫方式」や「建築・設備総合施工方式」の普及による施工の効率化
- ② 契約の片務性の解消によるリスク負担の軽減
- ③ 重層下請構造について、原則2次までに向けて不要な下請け次数の削減などを提示。

(2) 健全な市場競争の徹底

■ コンプライアンスの徹底

建設業にとって公正な市場競争が国民に信頼される絶対の前提であることは、業界の末端まで浸透できたとは認識。しかし、今でも、独禁法に関わる事案が散見されるのは、誠にゆゆしいこと。

こうした行為の背景として、業界の過剰供給構造のもとではやむを得ないという意識がまだ残っているとすれば問題。日建連はじめ元請建設業団体も建設企業も、建設業界における市場競争の在り方そのものについての意識と覚悟を全社員に徹底させることが重要。

■ ダンプिंगの防止

公共工事市場、民間工事市場ともに正常化しつつある状況に自信を持ち、建設企業は需要の停滞、減少局面においても節度ある市場行動に徹し、健全な市場を保つ決意が必要。

特に民間工事市場においては、節度ある市場行動として、価格面だけでなく、適正な工期の設定と、適正な契約条件を守り、技術と施工力とブランド力による総合的な力で競争することが必要。

(3) 建設業への国民的理解の確立

■ 建設業への信頼の確保

建設業に対する国民各層の理解を高めることは、建設業界の積年の悲願。まず、建設業への不信感を払拭し、国民に信頼される建設業になることが重要。

かつて、特に理由もなしにゼネコン批判さえすれば尤もらしく聞こえるといった空気が有識者から政治家にまで蔓延。建設業界は、身から出た錆であることを自覚し、失墜した信頼の回復に大手から中小まで精一杯努力。

近年では建設業に対する国民の不信感はかなり和らいできた実感。今後さらに国民への誠意ある呼びかけが不可欠。

■ 建設業の魅力の発信

建設業への国民的理解の確保を求めるもう一つの意味は、建設業が、夢とやり甲斐のある誇りの持てる職業であることを若者とその家族に分かってもらい、意欲を持って建設業の門を叩いてもらうこと。

建設業は、広告の少ない地味な産業であるが、人が何処にいても目にする物は建設業が造った物であり、その特質を生かせば建設業の役割や魅力は伝えることは可能。

建設業の厳しさと見られる要素の改善に積極的取り組んでいる姿を広報することが大切。

■ 積極的な広報展開

国民各層への呼びかけのための努力と工夫を行った広報について、次のような取組みを推進。

- ① 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
- ② 「けんせつ小町」のキャンペーン
- ③ 特色あるプロジェクトの紹介や、工事に関わった技術者、技能者の銘板を建造物に表示すること
- ④ 社会資本の整備が国民にもたらすさまざまな便益について、建設業の経験と知見に基づいて発信

など

以上