

地方建設業の兼任制度活用における会社維持のための結果および問題点について

渡辺建設株式会社

正会員 ○高瀬 浩紀

足利大学 工学部 創生工学科

正会員 藤島 博英

1. はじめに

公共事業の削減，工費の縮減と建設業界の景気が厳しかったため，建設企業の経営は非常に苦しい状況に置かれ，新卒者を採用したくても採用出来なかった．このような状況が建設業界の年齢構成を高年齢層に偏る傾向に拍車をかけ，業界全体の将来に危機的な状況を及ぼしている．このような状況は地方ほど厳しくなっているのが現状である¹⁾．また，地方のインフラを支える建設業の抱える問題に対し，技術社員の現状をもとに会社維持のための分析およびシミュレーションを行った結果を踏まえ²⁾，本研究では建設業法の改正による兼任制度を取り入れた場合，どのような結果になるか検討を行った．

2. 地方建設業の現状および将来予想について

地方建設業の現状として，A社を対象に分析を行った．図-1について2015年～2019年までは，実際のデータに基づき整理したものであり，2020年～2030年のデータは推測値である．この値は，採用者0人，離職者0人，2019年の年齢に1歳ずつ年齢を増やしていき，65歳以上になったとき定年退職とし整理した．これより，2030年では46歳～65歳以下が全体の85%であり，2019年の77%と比較して8%増加する結果となった¹⁾．図-2は粗利益を示しており，2017年は他の年と比べて大きく異なる動きを見せているため，データを除外して検討した．粗利益率については，46歳～50歳以下が全体の61%を占めているのに対し，35歳以下が皆無である．これは35歳以下の社員が，それより年齢が上の社員の下で仕事をしているためである¹⁾．図-3の粗利益予想金額は，一番粗利益率が高い46歳～50歳以下の社員が年月の経過とともに移動し，また，41歳～45歳以下の中間年齢層の人数が少なく上がってこないため，2019年の粗利益金額と2030年粗利益予想金額とでは51%減と約半分にまで減少．特に2027年～2028年にかけては約25%減と大きく減少しており，これ以降は会社を維持することが難しいと推測される¹⁾．

3. 分析およびシミュレーションについて

初めに，年齢別一級土木施工管理技士取得状況を整理したところ，平均取得率は92%で26歳～

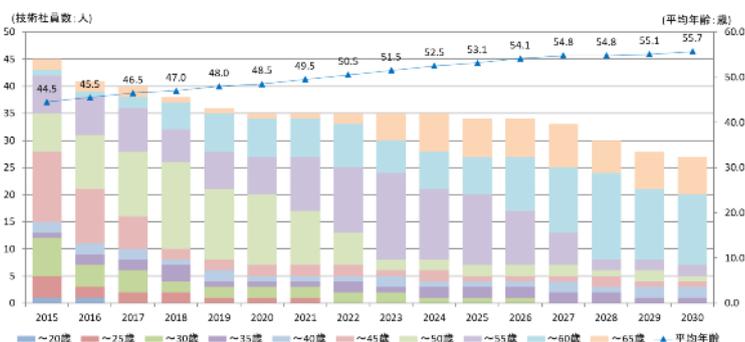


図-1 技術者員年齢別社員数および平均年齢



図-2 年齢別粗利益金額状況



図-3 粗利益予想金額

キーワード 地方建設業，地方のインフラ，粗利益，会社維持，兼任制度，余剰人員

連絡先 〒321-0961 栃木県宇都宮市今泉新町180 渡辺建設株式会社 TEL:028-661-5558 E-mail:h_takase@watanabekensetsu.jp

30歳以下で取得しており、31歳以上の社員が最低限の知識が習得できていると判断できるため、31歳～35歳以下でも粗利益を出すことは可能と判断し、一番年齢の低い36歳～40歳以下の粗利益金額を当てはめた。また、2028年以降に31歳～35歳以下になるよう、2020年に22歳の社員の採用を考え、人数は近年で一番多く採用することが出来た2人と仮定した。その結果、2019年の粗利益金額と2030年粗利益予想金額とでは51%減であったが、65歳定年では、46.5%減、70歳定年では30.4%減となり、粗利益予想金額の減少を抑えることが出来た²⁾。

4. 兼任制度について

建設業法の改正により現場技術者配置要件の合理化として、兼任制度が検討されている。この制度は各現場に専任技術者を置くことで、1人の監理技術者が2つの現場を兼任できるという制度である。これにより2つの現場を最低3人で管理することが出来る。表-1に直近の官公庁工事を複数人で行っている現場を整理した。現実的には考えられないが、現在サポートについている9人を余剰人員と仮定した。1人で現場を管理している社員に兼任させようとする、専任が2人必要になるため、9人の余剰人員から8人を使うことで4現場を現在より多く請負うことが出来る。粗利益率が高い年齢はそれだけ現場を切り回す能力が高く兼任することが可能と考え、2021年以降に一番粗利益率の高い年齢順に4現場分の粗利益を当てはめた。図-5については、図-4の70歳定年粗利益予想金額を基に、上記条件を加えたものを示す。これより、70歳定年時では2019年の粗利益金額と2030年粗利益予想金額は30.4%減であったが、兼任制度を活用すると、18.7%減となることが分かった。

5. まとめ

新卒者の採用が出来なかった時期が影響し、46歳～50歳以下の社員が少なくなる時期が訪れ、また追い打ちを掛けるように退職者が増えることで、2019年の粗利益金額と2030年の粗利益予想金額とでは51%減となる¹⁾。この減少を抑えるためには、定年年齢を70歳まで引き上げることで、一時的ではあるが30.4%減まで抑えることが出来る²⁾。また、兼任制度を活用することで、粗利益予想金額を18.7%減に抑えられることが分かった。しかし、これはサポートについている社員を余剰人員と仮定した結果であり、現実的な問題としては他に回す余裕はない。今後は官公庁や、現場での仕事のやり方を変えていく必要があり、いかに余剰人員を増やしていけるかが問題だと考える。

参考文献

- 1) 高瀬浩紀・他，地方建設業の会社運営および維持について，第37回建設マネジメント問題に関する研究発表・討論会講演集，2019年12月，pp.281-284.
- 2) 高瀬浩紀・他，地方建設業の会社維持のための分析およびシミュレーション結果について，第47回土木学会関東支部技術研究発表会，2020年3月，VI-23.

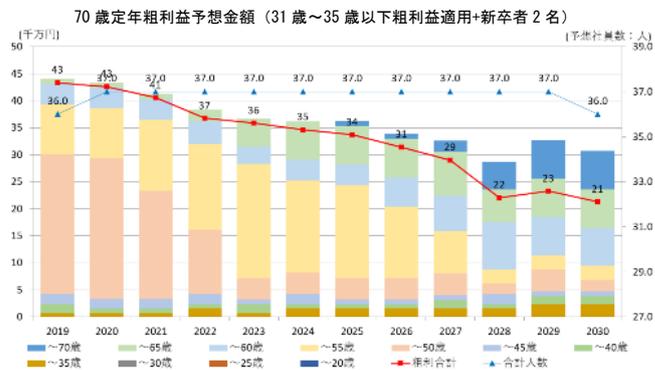


図-4 70歳定年粗利益予想金額

表-1 複数人の現場状況

工事名	現場担当者		
A工事	a氏	h氏	
B工事	b氏	i氏	o氏
C工事	c氏	j氏	
D工事	d氏	k氏	p氏
E工事	e氏	l氏	
F工事	f氏	m氏	
G工事	g氏	n氏	

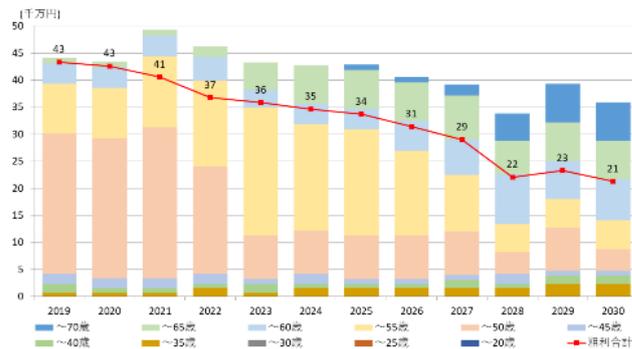


図-5 70歳定年+兼任制度活用粗利益予想金額