

独立行政法人高齡・障害者雇用支援機構
産業別高齡者雇用推進懇談会

建築板金業高齡者雇用推進懇談会報告書

平成20年3月

独立行政法人 高齡・障害者雇用支援機構

懇談会委員名簿

〈学識経験者〉

八幡成美 法政大学 キャリアデザイン学部 教授 座長

〈会員企業代表（社名による50音順）〉

大江源一 大江金属工業 株式会社 代表取締役
森川文明 株式会社 モリカワ板金 代表取締役
山田上 有限会社 山田板金工業所 代表取締役
磯野恒夫 有限会社 中野金属 代表取締役
櫻井俊雄 有限会社 櫻井板金店 代表取締役

〈産業団体代表〉

柴田英行 社団法人 日本建築板金協会 専務理事
新井東彦 社団法人 日本建築板金協会 事務局次長
佐藤幹郎 社団法人 日本建築板金協会 統括事務局

〈シンクタンク〉

山藤康夫 財団法人 政策科学研究所 主席研究員
染矢隆彦 財団法人 政策科学研究所 客員研究員
佐藤大介 財団法人 政策科学研究所 客員研究員

〈事務局〉

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

目次

1. 事業の背景と目的	1
(1) 背景	1
(2) 目的	4
(3) 今年度事業の位置づけ	4
2. 事業内容	5
3. 建築板金工事業界について	7
(1) 業種分類から見た建築板金工事業	7
(2) 建築板金とは	8
(3) 建築板金職に求められる役割	11
(4) 建築板金工事業の課題	11
4. 建築板金工事業界の現状と動向	12
(1) 企業構造	13
(2) 就業構造	19
(3) 経営状況	22
(4) 就業環境	27
5. 建築板金業界の業況等（TKC経営指標）	29
(1) 建築板金業関連2業種（金属製屋根工事業・板金工事業）の概要	29
(2) 2業種の業況等の経年変化	35
6. 建築板金工事業界における定年制、定年後雇用の現状	38
(1) 業界別に見た定年制の採用状況	38
(2) 企業規模別に見た定年制の採用状況	38
(3) 建設業における企業規模別定年年齢	39
(4) 建設業における勤務延長制度・再雇用制度	40

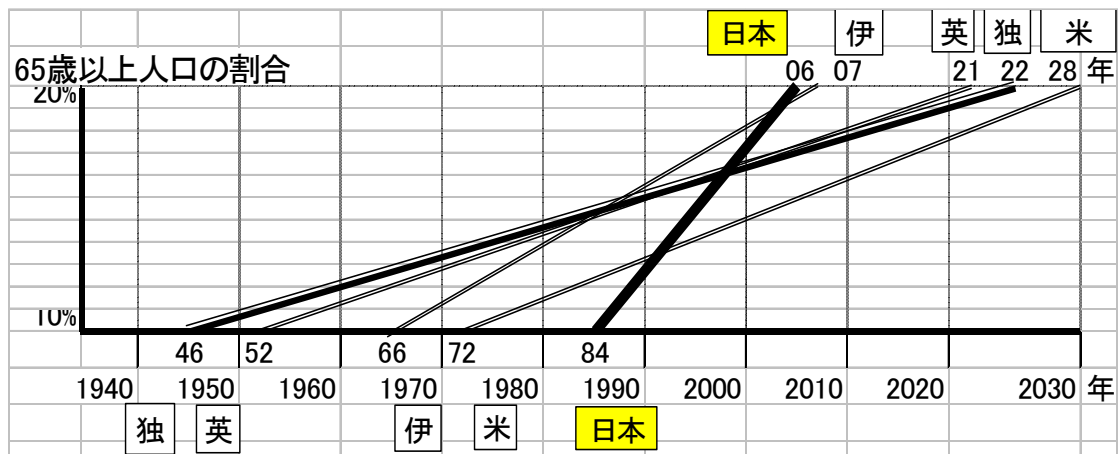
7. 委員企業等における高齢者雇用の状況	41
(1) 従業者数等.....	41
(2) 採用・人材確保等.....	42
(3) 定年制度の有無および定年年齢.....	44
(4) 定年前支援制度の有無・またその種類.....	44
(5) 継続雇用制度.....	45
(6) 60代以上従業員の採用理由・役割等.....	47
(7) 60代以上従業員を活用する上での配慮・課題等.....	48
(8) 60代以上従業員の就業規則・賃金制度整備状況.....	49
(9) 高齢者の活用についての配慮・工夫.....	50
(10) 回答企業属性等.....	51
8. 建築板金工事業界の現状と課題	55
(1) 経営環境についての認識.....	55
(2) 従業員処遇の現状と問題認識.....	55
(3) 基幹技能者育成上の問題と課題.....	56
(4) 60代就業の問題と課題.....	56
9. 建築板金業における高齢者雇用推進の論点	57
10. 次年度以降に向けての課題	64
【参考資料】	66

1. 事業の背景と目的

(1) 背景

わが国では、急速に高齢化が進展している。高齢化率は先進国の中で最も高い。人口の中で高齢者^(注1)が占める割合を見ると、2005年には65歳以上人口が20.1%^(注2)と世界最高水準に達している。逆に、若年人口の減少傾向には歯止めがかからず、若年労働力の確保はますます困難になることが予想される。

図表1-1：人口高齢化のスピードに関する国際比較
(年齢に占める65歳以上人口が10%から20%となる予想年数)



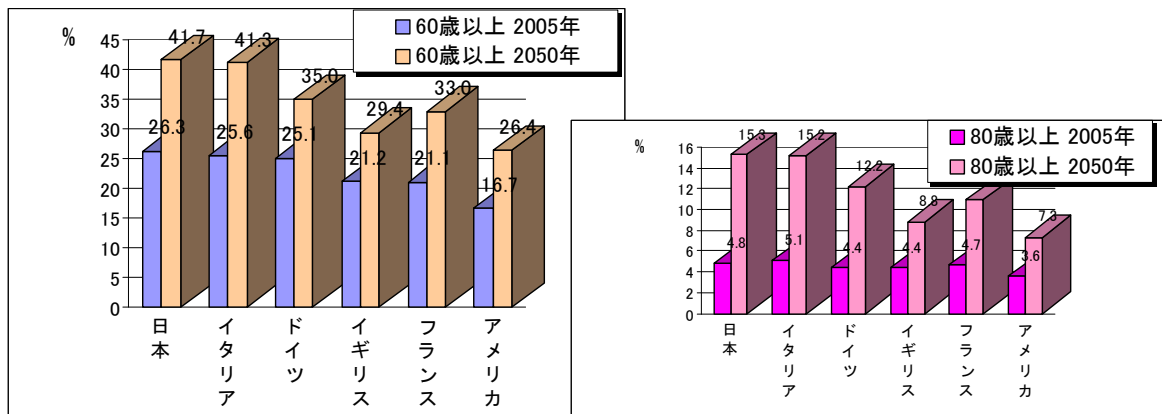
出所：「UN The sex and age distribution of world population 1998 各年央推計人口」（1998年）、
「日本の将来推計人口」（平成9年）より政策科学研究所作成

^(注1) 「高齢者」とは、一般的には65歳以上の者をいう。また、75歳未満の者を前期高齢者、75歳以上の者を後期高齢者と分ける場合もある。本文においても、65歳以上の者を「高齢者」と呼んでいる。また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」において「高年齢者等」とは55歳以上の者を指している。

^(注2) 総務省、2005年国勢調査より <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/kihon1/00/02.htm>

図表 1 - 2 : 60 歳以上人口比、80 歳以上人口比 (%) 各国比較

(2005 年/2050 年)



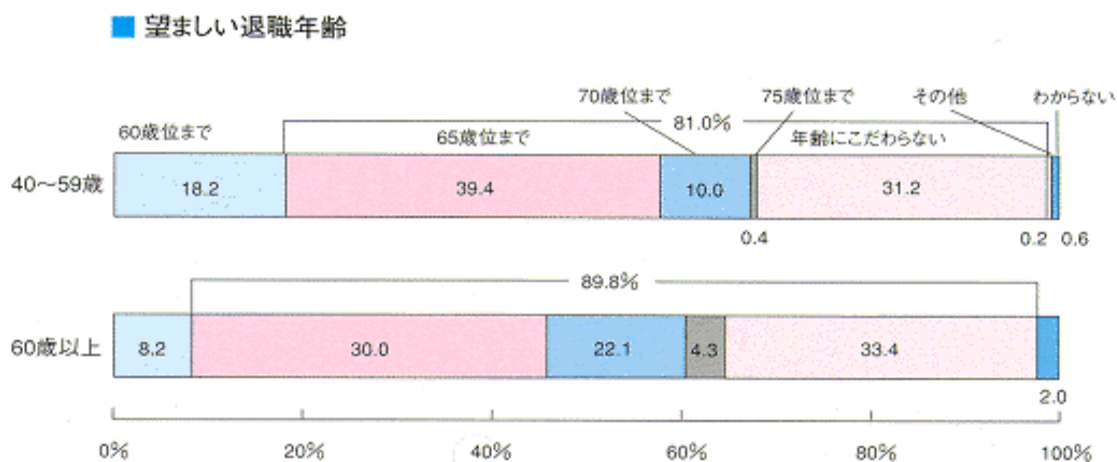
出所：国連「World Population Prospects The 2004 Revision」より政策科学研究所作成

(解説)

全人口に占める 65 歳以上の割合が 10%から 20%に達するスピードに注目すると、日本は 1994 年に 10%に達し、その後 2005 年には早くも国連の予想 (2006 年に 20%と予想) を上回るスピードで 20%ラインを超えている。我が国は世界中で最も早いスピードで高齢化が進展している。このため、福祉や医療、雇用など、様々な面から早急に高齢化に対応することが求められている。

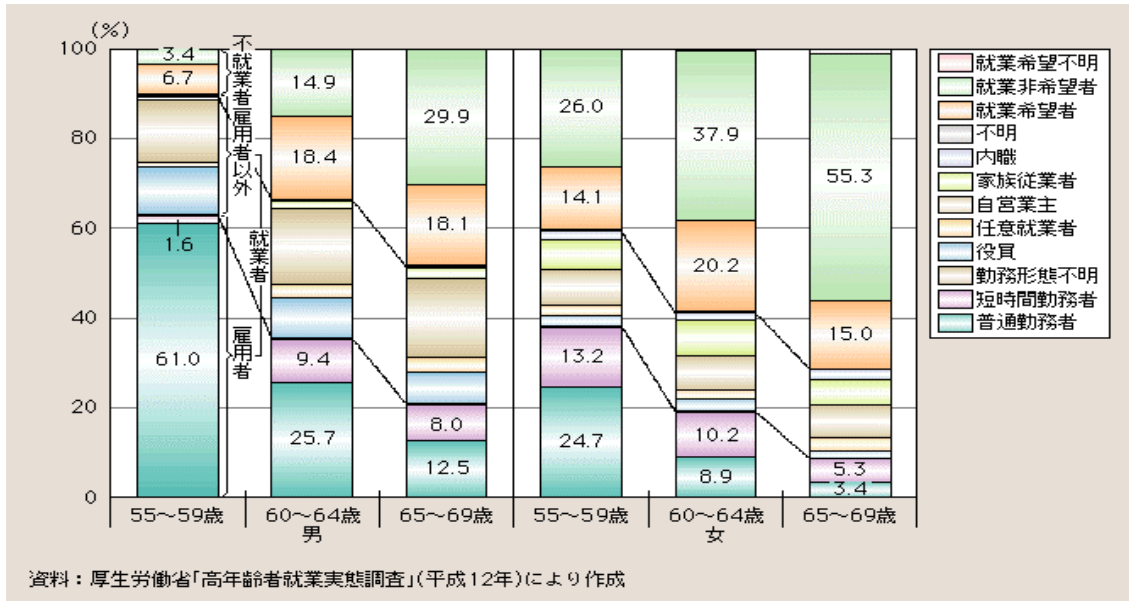
同時に、高齢者の中でも、医療の高度化や平均寿命の延びに伴い、元気で働き続けられる割合が増えており、65~70 歳まで働き続けたいと考えている高齢者が多く見られる。

図表 1 - 3 : 望ましい退職年齢



(資料出所) 総務庁「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」(平成10年)

図表 1 - 4 : 高齢者の就業・不就業状況



出所：内閣府「平成15年版高齢社会白書」 <http://www.op.cao.go.jp/kourei/index.html>

このように、高齢化社会の急速な進展の中で、高齢者が培ってきた豊富な知識や経験を活かしながら、わが国の経済社会の活力を保持していくことが求められている。

政府は2000年に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」を改正し、事業主の講ずべき措置として、60歳定年の義務化、65歳までの雇用確保、再就職支援等の努力義務を規定した。

また近年では、2004年の法改正により、定年（65歳未満のものに限る）の定めをしている事業主について、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければならないこと等を定めた「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が行われ、平成2006年4月から施行されるに至っている。

このような状況に加え、団塊の世代が定年を迎えることや、年金支給開始年齢が引き上げられることから、高齢者に加えてこれから定年を迎える55歳以上の高齢者も含めて考えた上で、今後は、早い時期から、高齢者の能力を有効に活用し、積極的に雇用していくための方策について、様々な角度から検討していくことが課題となっている。

(2) 目的

本事業は、豊富な知識や経験を持つ高齢者の活用が今後のわが国の社会経済の発展にとって有効かつ重要であることを認識し、公的制度の活用も含めて、事業者にも従業員にも無理のない高齢者雇用の方向を明らかにし、もって高齢者の雇用促進を図ることを目的として実施する。

また、高齢者雇用を進めるにあたって、産業別の差異にも十分に配慮することが求められる。このような差異は、求められる労働の性質や形態、年齢・職業別構成や賃金・時間制度、労働力の需要状況が、業界独自の経済環境に左右されることによるものと考えられる。

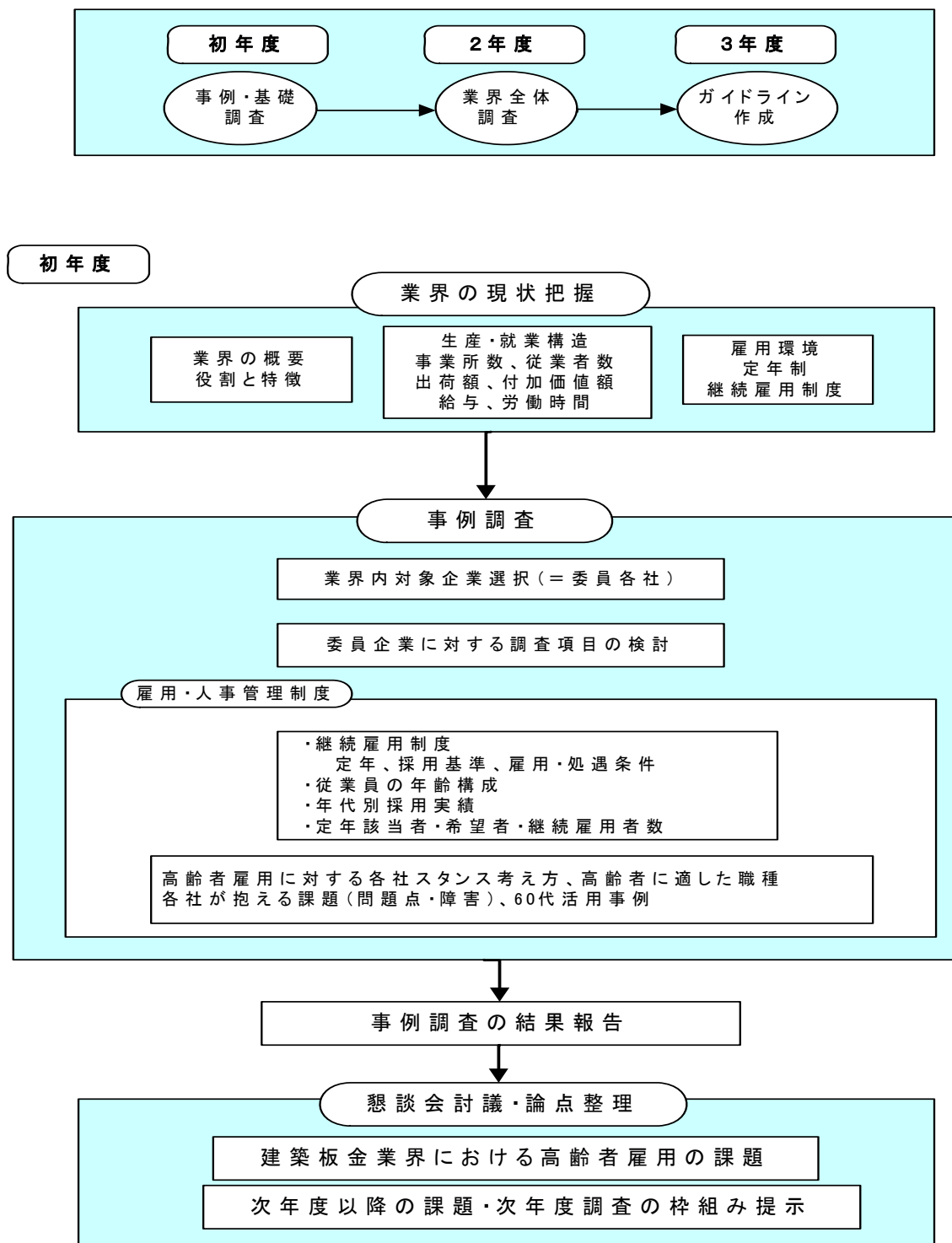
よって、事業の方向性としては、当該業界固有の事情を十分に考慮した上で、今後の業界発展の方向性を踏まえながら、高齢者をいかに活用していくことができるかを中心に検討していくものとする。

(3) 今年度事業の位置づけ

今年度は懇談会委員各社の事例を基として、次年度に行われる業界全体調査のための方向感を展望しつつ、ガイドラインに盛り込むことができるような高齢者雇用を促進するための方策について検討するための基礎調査を行うものである。

2. 事業内容

<本懇談会の事業スキーム>



＜懇談会での実施内容＞

調査項目	内容	調査方法
<p align="center">第1回委員会</p> <p>建築板金業界の現状と課題、今年度事例調査の枠組検討</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 10px auto;">2007年7月18日</div>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 今年度事業計画の検討 ➢ 建築板金業界の現状とその動向確認 <ul style="list-style-type: none"> ● 業界の概要 ● 生産・就業構造 ● 雇用環境 ➢ 委員企業調査項目の検討 <ul style="list-style-type: none"> ● 継続雇用制度の実態 ● 定年制、採用基準、採用実績、従業員の年齢構成 ● 高齢者雇用に関する考え方など 	<ul style="list-style-type: none"> ・文献調査 ・日本建築板金協会資料 ・官庁統計
<p align="center">第2回委員会</p> <p>高齢者雇用の事例調査</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 10px auto;">2007年10月30日</div>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 委員企業調査結果の集計・整理 <ul style="list-style-type: none"> ● 企業概要 ● 各企業の業務体系(職務内容) ● 定年制度 ● 各社支援制度 ● 継続雇用制度の概要 ● 継続雇用の上限年齢 ● 継続雇用制度の利用実態 ● 高齢者雇用に対する考え方 	<ul style="list-style-type: none"> ・委員企業による説明 ・委員企業調査結果 ・日本建築板金協会資料 ・委員会での討議
<p align="center">第3回委員会</p> <p>建築板金業界における高齢者雇用の論点と課題の整理</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 10px auto;">2007年12月18日</div>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 高齢者雇用推進の重点的事項の検討 <ul style="list-style-type: none"> ● 建築板金業界における高齢者雇用の論点と課題 ➢ 報告書骨子案の検討 ➢ 次年度に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ● 調査結果から得られた論点の課題の整理 ● 次年度事業の方向性と着地点の検討 <p align="center">次年度調査の枠組の決定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・委員企業調査結果 ・日本建築板金協会資料 ・委員会での討議

(※) 文献調査には新聞・雑誌記事、インターネットホームページの検索を含む。

3. 建築板金工事業界について

(1) 業種分類から見た建築板金工事業

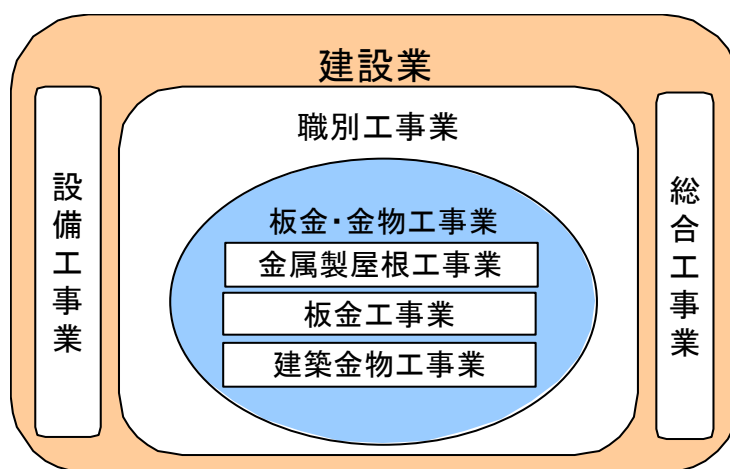
日本標準産業分類（平成 14 年 3 月改訂）によると、建築板金工事業は大分類「E 建設業」中、「職別工事業（設備工事業を除く）」（中分類 07）のうちの、「板金・金物工事業」（小分類 076）に含まれる。

更にその中は、「金属製屋根工事業」（細分類 0761）、「板金工事業」（細分類 0762）、「建築金物工事業」（細分類 0763）に分けられている。

- ① 金属製屋根工事業（細分類 0761）：主として亜鉛鉄板，銅板，アルミニウム板などを用い，折板，瓦棒，波形平板ぶきなどの工法による屋根工事を行う事業所をいう。
- ② 板金工事業（細分類 0762）：主としてとい（樋），水切，雨押，スカイライト，ブリキ煙突などの工事を行う事業所をいう。注文を受けて板金工事用の製品を製作し，これを現場で取り付ける事業所も含まれる。
- ③ 建築金物工事業（細分類 0763）：主として面格子，装飾金物，メタルラスなどの建築金物工事を行う事業所をいう。

図表 3 - 1 : 日本標準産業分類（平成 14 年 3 月改訂）による

建築板金工事業の業種分類



出所：日本標準産業分類より政策科学研究所作成

なお、社団法人日本建築板金協会の事業案内によれば、当業界は「住」に携わる

「金属系外装専門工事業」という位置づけが見られる。

また、同協会ウェブサイト¹によれば、許可業種として屋根工事業と板金工事業の二つが挙げられている。

(2) 建築板金とは²

1) 建築板金と工場板金

一般に板金と呼ばれる金属板を利用することにより事業を営んでいる板金業には、大別して建築板金と工場板金がある。

①建築板金

建築板金は、おもに薄い金属板（薄もの）を使って、これを切断したり、折ったり、貼り合わせたり、変形させたり——すなわち加工することにより、屋根・外壁・雨といをはじめ、厨房用金物・ダクト・天蓋・排気筒、あるいは内壁・工芸品など、主として建築板金製品を製造し、これを建築物の所定個所に取り付ける工事までおこなう業態のものをいう。

②工場板金

工場板金は、おもに厚い金属板（厚もの）を使って、原理的には前者と同様な加工過程を踏むことにより、自動車や飛行機のボデー、あるいは諸装置を納めるためのキュービクルなどの板金製品を製造し、目的とする生産が主として工場内で完了する業態のものをいう。

¹ (社) 日本建築板金協会ウェブサイト (<http://www7.ocn.ne.jp/~zenban/1-2.htm>) より引用

² (社) 日本建築板金協会ウェブサイト (<http://www7.ocn.ne.jp/~zenban/2.htm>) より引用

図表 3-2 : 建築板金と工場板金の違い

板金業	
建築板金 板金の種類: 薄もの 加工 工程: 切る、折る、張り合わせる、変形--- 加工 製品: 屋根、外壁、雨樋、 厨房用金物、ダクト、天蓋、換気扇 内壁、工芸品、等々製造 作業 業態: 上記製品を製造し、 建築物所定箇所への取り付け工事	工場板金 板金の種類: 厚もの 加工 工程: 切る、折る、張り合わせる、変形--- 加工 製品: 自動車ボディー、 航空機ボディー、 キュービクル等の板金製品、 等々製造 作業 業態: 上記製品を製造し、 その作業が工場内で完了する

出所: (社) 日本建築板金協会ウェブサイトより政策科学研究所作成

③両者の違いと本事業の対象

両板金ともに、金属板を加工することによって目的とする製品を作り出すという点では共通点があるように見えるものの、建築板金はその施行場所が建築物の所在地、行なわれる建築物の一部を構成するのに対し、工場板金はそれぞれの工場内で行なわれ、工業製品の一部を為すという点において基本的に異なるといえる。本事業は、このうち建築板金にのみ焦点を当てる。建築板金が取り扱う工事分類・区分・工法等については以下の図表のとおりである。

図表 3-3 : 建築板金における対象工事分類・区分・工法等

分類	区分	工 法	種 別
外装仕上げ	屋根	折板ぶき	重ね式・はげ式・嵌合式
		平ぶき	一文字・菱・亀甲
		瓦棒ぶき	心木なし・心木あり・重ね
		横ぶき	横ぶき・段ぶき
		立ちはげぶき	立ちはげ・立平・蟻掛
		波板ぶき	波板・大波
		金属瓦ぶき	金属瓦
		ステンレスシーム溶接ぶき	
		スレートぶき	平方屋根スレート 波形屋根スレート
	外壁	窯業系外壁	窯業系サイディング
		金属製外壁(長尺・定尺)	サイディング・波板
その他	ダクト工事		
	看板・金物工事		

出所: (社) 日本建築板金協会ウェブサイト³

2) 建築板金に求められる専門的能力⁴

³ <http://www7.ocn.ne.jp/~zenban/2.htm>

建築板金には以下の特色があり、高度な専門的スキル・技術が必要とされる。

① 金属板の塑性加工能力

金属を加工するためにはその金属の特性に精通し、高度なスキルや技術が必要である。建築板金工事業者は、そのような金属板の塑性加工の高度な専門的スキル・技術を有する。

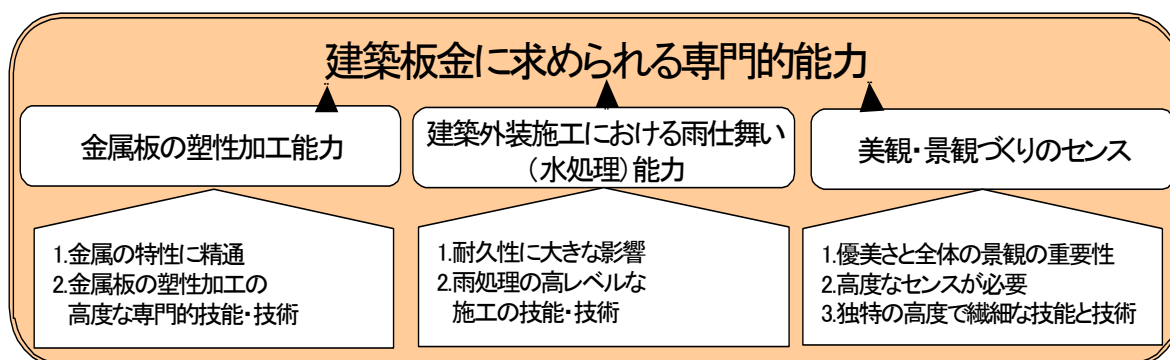
② 建築外装施工における雨仕舞い（水処理）能力

建築物において、最後の仕上げに属する雨仕舞いはその建築物の耐久性に大きな影響を及ぼすことになる。建築板金工事業者は、このような建築物の雨仕舞い、すなわち雨処理の高レベルな施工のスキル・技術を有する。

③ 美観・景観づくりのセンス

建築物それ自体の優美さはもちろん、周囲のとりあいから全体を見た時の景観は、建築物を施工する側に高度なセンスが必要となる。建築板金工事業者は伝統的な飾りの系譜に基づき、独特の高度で繊細なスキルと技術を獲得している。

図表 3 - 4 : 建築板金に求められる専門的スキル



出所：（社）日本建築板金協会ウェブサイトより政策科学研究所作成

4 （社）日本建築板金協会ウェブサイト（<http://www7.ocn.ne.jp/~zenban/2.htm>）より引用

(3) 建築板金職に求められる役割⁵

建築板金職に求められる役割については、建築業一般のものと本質的には同じとされている。建設業については、以下のような役割が挙げられている。

1) 建設業の技術者の役割

技術者の役割は、建設する物をどのように作るのか、具体的には設計図を作成し、構造計算、必要となる材料等や費用の積算などを行うことであり、いわば、これから建設する物の画を描くことである。

2) 建設業の技能者の役割

技術者の描いた設計図などに従って、実際に形有る、地図に残る物に作り上げるのが、いわゆる職人と呼ばれている技能者の役割である。この技能者の腕の善し悪しが出来上がった建設生産物の品質を左右すると言っても過言ではない。

(4) 建築板金工事業の課題⁶

建築板金工事業の抱える課題の多くは建設産業全般にわたる課題とされており、近年の建築業が抱える課題として以下の3点が挙げられている。即ち、作業管理の重要性と作業管理を荷える人材育成、並びに人材育成の方向の3点である。

1) 作業管理の分野の重要性

近年の建設産業における課題として、建設コストの低減、生産性の向上、品質・性能・安全の確保が強く求められるが、これらの課題に的確にこたえるためには「仕事の段取り、とりまとめ」といった作業管理の分野が重要とされる。

2) 作業管理を荷える人材としての基幹技能者育成の重要性

建設工事現場での施工の実情に詳しい技能者（職長等）が、現場の実態に応じた施工方法を技術者に提案・調整し、現場の技能者に対しては適切な指揮・統率を行っていくことが重要であり、こうした役割を担う「基幹技能者」の確保・育成・活用が必要とされている。

3) 基幹技能者に求められる要件と人材育成の方向

⁵ 基幹技能者データベース (<https://coco.cococica.com/kg/toha/0/index.html>) より引用

⁶ 基幹技能者データベース (<https://coco.cococica.com/kg/toha/0/index.html>) より引用

基幹技能者とは、建設工事現場の要となる、上級職長等として、以下の役割を通じて効率的で生産性の高い工事を実施する者である。

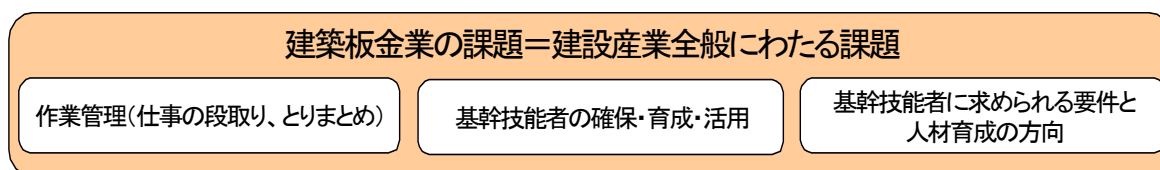
- ① 現場の状況に応じた施工方法、工程等の提案、調整等
- ② 現場の作業を効率的に行うための技能者の適切な役割分担等作業手順の決定
- ③ 他の技能者の施工に係わる指示、指導
- ④ 前工程・後工程に配慮した他の職長等との連絡調整

このような役割を果たすため、基幹技能者に必要な能力として

- ① 熟達した作業能力
- ② 技術の進展等に対応した技術に関連する知識
- ③ 現場をまとめ、体系立った効率的な作業を実施するための管理能力の涵養が必要とされる。

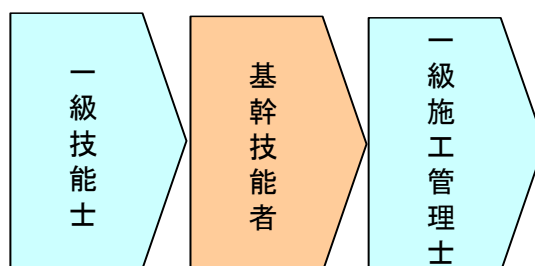
なお、基幹技能者は、全国で約 2000 名が取得しているとされる。取得者は働き盛りの 40 代が多く、一級技能士取得後に受験資格が得られるハイレベルなもので、公的な資格とする方向での検討が行われている。

図表 3-5 : 建築板金工事業の課題



出所：基幹技能者データベースより政策科学研究所作成

図表 3-6 : 資格間における基幹技能者の位置づけ



出所：(社) 日本建築板金協会からのヒアリングより政策科学研究所作成

4. 建築板金工事業界の現状と動向

ここでは、建築板金工事業における高齢者雇用を論ずる前提として、まず、建築板金工事業界の全体像を把握することとする。建築板金工事業界の企業構造、就業構造、

⁷ 以下の叙述は、(社) 日本建築板金協会からのヒアリングによる。

完成工事高等の経営状況、給与水準・労働時間などの就業環境についてその現状と動向を俯瞰する。

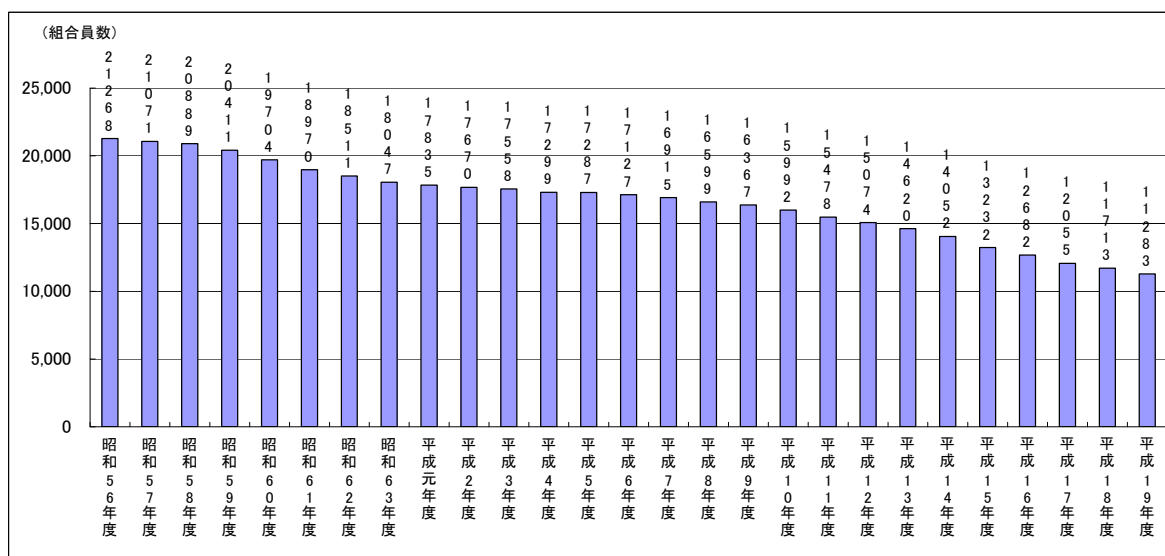
使用可能な統計は、国勢調査、建設業構造基本調査結果、賃金構造基本統計調査等に限られる。以下は、こうした利用可能な統計をもとに取りまとめたものである。

(1) 企業構造

1) 業者⁸数、就業者数とその推移

現在、建築板金工事業を営む企業数を正確に調査した統計はないという。(社)日本建築板金協会(日板協)によれば、建築板金工事業界のもう一つの全国組織である全日本板金工業組合連合会(全板連)の組合員数を見ると、11,283件(組合員数:平成19年4月1日現在)、このうち、建築許可を取得している組合員はおよそ3割程度に過ぎない。全板連の組合員数の推移を表したものが以下の図表である。

図表4-1: 全日本板金工業組合連合会(全板連)の組合員数の推移



出所: 全日本板金工業組合連合会資料より政策科学研究所作成

国土交通省の「建設工事施工統計調査報告」に基づき、建築板金工事業に属する業者数および就業者数の推移を検討する。本統計調査においては、調査対象を建設業法に基づく許可を有する建設業者としている。全日本板金工業組合連合会の組合員数と比べると概ね3割と(社)日本建築板金協会ヒアリング結果と符合している。以上から、本統計の数値については全体の概ね3割程度のカバー率で

⁸ 「業者」には、個人事業者を含め統計を算出している(建設工事施工統計調査報告)。

あることを念頭に概観していくこととする。建築板金工事業界の全体像については別途詳細な調査が待たれるところである。

以下では建設工事施工統計調査報告内の2業種⁹（金属製屋根工事業、板金工事業）¹⁰を合計したものを、暫定的に建築板金工事業の近似値とみなす。

図表4-2：業者数・就業者数¹¹の推移（建築板金工事業）

(単位:社、人)

調査年度	業者数	指数(業者数: 平成2年=100)	就業者数	指数(就業者数: 平成2年=100)	1業者あたりの就業者
平成2年度	3,644	100	34,503	100	9.5
平成3年度	3,330	91	36,996	107	11.1
平成4年度	3,633	100	37,602	109	10.4
平成5年度	3,947	108	41,200	119	10.4
平成6年度	3,954	109	45,823	133	11.6
平成7年度	3,698	101	40,129	116	10.9
平成8年度	3,853	106	37,754	109	9.8
平成9年度	3,613	99	38,927	113	10.8
平成10年度	3,975	109	44,115	128	11.1
平成11年度	3,426	94	30,364	88	8.9
平成12年度	3,859	106	36,352	105	9.4
平成13年度	3,554	98	28,016	81	7.9
平成14年度	3,516	96	28,305	82	8.1
平成15年度	3,526	97	32,162	93	9.1
平成16年度	3,219	88	28,028	81	8.7
平成17年度	3,688	101	30,737	89	8.3

出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの

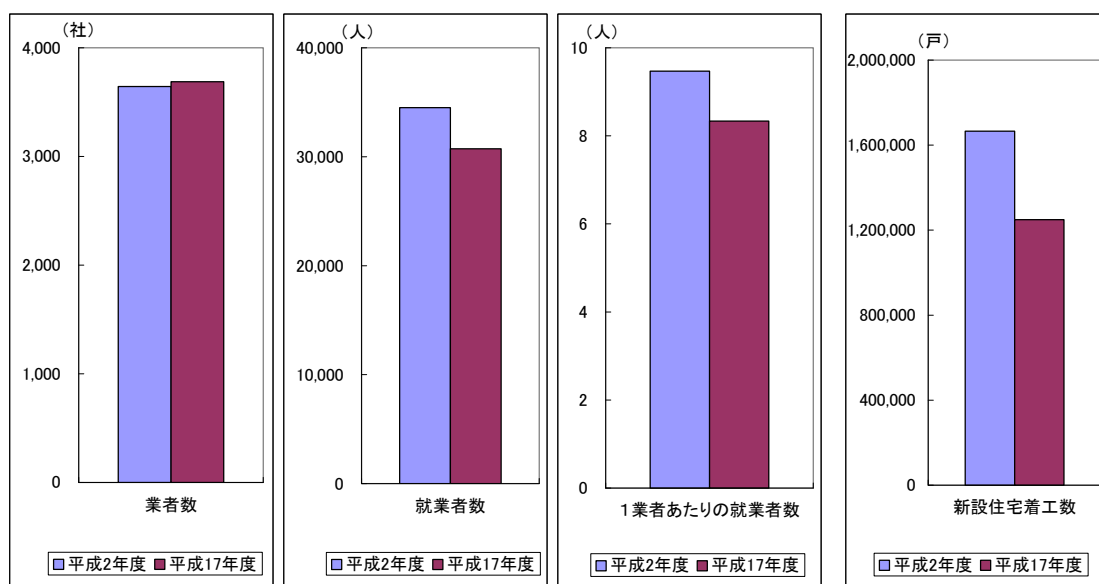
指数、1業者あたりの就業者数は政策科学研究所作成

⁹ 建設工事施工統計調査報告における業種分類については、建設業法（昭和24年法律第100号）に基づく28種類の許可業種を基本として、32種類を設定している。建設工事施工統計調査報告における当該業種としては、建設業法における「板金工事業」に加えて「金属屋根工事業」を設定している。

¹⁰ 平成元年以前はそれ以降と当該2業種の分類が異なる（文末の産業分類の関係を参照）ため、連続性のあるデータの入手が不可である。

¹¹ 建設業部門以外の就業者を除く。

図表 4-3 : 業者数・就業者数・1業者あたりの就業者数・新設住宅着工数
(建築板金工事業、平成2～17年度：二時点比較)



出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの

建築板金工事業の許可取得済みの業者数、就業者数を見ると、平成10年度以降、やや弱含みに推移している。十数年前と比較しても、業者数・従業員数共に減少している。この背景には、住宅投資との関連が考えられる。板金工事については、建築板金が全体の95%を占める¹²といわれていることもあり、新設住宅着工統計を見ると、平成8年以前と比べ、平成10年以降はやや低水準にあることがわかる。

施行実数を見ると、非住宅工事は減少しているものの、板金工事業にとっての住宅工事はやや増加¹³しているという。例えば、金属屋根などは、通常の瓦に比べ、重さが軽いことから建物への負荷を減らせるという利点を訴求できる可能性などが指摘¹⁴されている。

2) 資本金規模別業者数

建築板金で許可を取得した業者を資本金規模別に見ると、全体の3/4が法人、1/4が個人である。資本金を10百万円と30百万円で区切ると、資本金10百万円以下が全体の1/3、資本金10百万円以上は全体の4割強、資本金30百万円以上は全体の4%強を占めるにすぎず、概して小規模事業者が多い。過去10数年の推

¹² (社) 日本建築板金協会ヒアリングによる

¹³ (社) 日本建築板金協会ヒアリングによる

¹⁴ 日刊工業新聞 19.6.22「浅草寺のチタン瓦屋根完成」の記事による

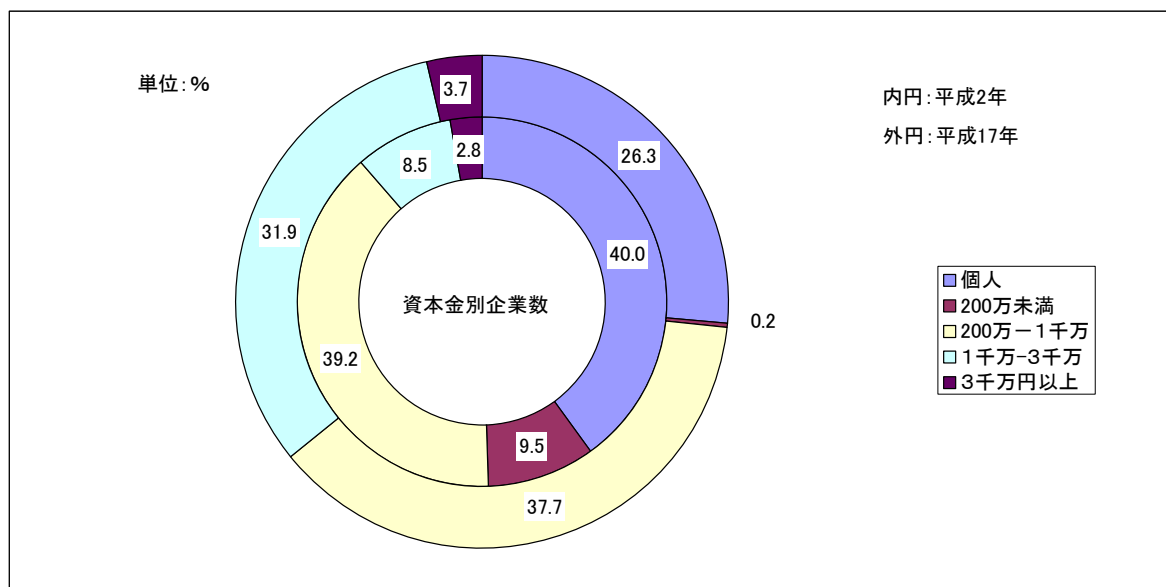
移を見ると、個人の法人成りが進み、法人は資本金の大型化が進んでいる。特に、資本金 10 百万円以上の割合が増加しているのが特徴である。

図表 4-4 : 業者規模の推移 (建築板金工事業)

	計	個人		200万未満		200万-1千万		1千万-3千万		3千万円以上	
		企業数	構成比	企業数	構成比	企業数	構成比	企業数	構成比	企業数	構成比
平成2年度	3,644	1,456	40.0	348	9.5	1,429	39.2	308	8.5	103	2.8
平成3年度	3,330	1,287	38.6	302	9.1	1,250	37.5	382	11.5	109	3.3
平成4年度	3,633	1,292	35.6	334	9.2	1,341	36.9	544	15.0	122	3.4
平成5年度	3,947	1,130	28.6	257	6.5	1,788	45.3	632	16.0	141	3.6
平成6年度	3,954	1,461	36.9	228	5.8	1,567	39.6	568	14.4	131	3.3
平成7年度	3,698	1,176	31.8	90	2.4	1,463	39.6	831	22.5	138	3.7
平成8年度	3,853	1,236	32.1	13	0.3	1,430	37.1	1,022	26.5	153	4.0
平成9年度	3,613	1,141	31.6	12	0.3	1,312	36.3	999	27.7	150	4.2
平成10年度	3,975	895	22.5	4	0.1	1,855	46.7	1,056	26.6	165	4.2
平成11年度	3,426	992	29.0	12	0.4	1,357	39.6	918	26.8	147	4.3
平成12年度	3,859	890	23.1	9	0.2	1,826	47.3	982	25.4	152	3.9
平成13年度	3,554	1,103	31.0	7	0.2	1,433	40.3	859	24.2	154	4.3
平成14年度	3,516	800	22.8	9	0.3	1,592	45.3	958	27.2	157	4.5
平成15年度	3,526	811	23.0	3	0.1	1,305	37.0	1,251	35.5	156	4.4
平成16年度	3,219	816	25.3	4	0.1	1,062	33.0	1,199	37.2	139	4.3
平成17年度	3,688	971	26.3	7	0.2	1,389	37.7	1,178	31.9	138	3.7

出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの
構成比は政策科学研究所作成

図表 4-5 : 資本金別、構成比 (建築板金工事業、2時点比較)



出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの
構成比、増減は政策科学研究所作成

3) 許可業者¹⁵数¹⁶とその推移

国土交通省による「建設業許可業者の現況」によれば、全国の許可業者数の総計は524,273業者(平成19年、個人を含む)で、業種別許可¹⁷の総数は1,441,766である。そのうち板金工事業の許可業者数は16,318、屋根工事業の許可業者数は32,878である。

平成3年以降の許可業者数の推移には板金工事業、屋根工事業ともに逡増傾向があり、平成19年では15年前の平成3年と比較して板金工事業は91%増(年率3.9%増)、屋根工事業は72%増(年率3.2%増)、となっている。

図表4-6: 許可業者数の推移(板金工事業、屋根工事業)

(単位:社、%)

調査年	全業種計		板金工事業		屋根工事業	
	許可業者数	指数 (許可業者数: 平成3年=100)	許可業者数	指数 (許可業者数: 平成3年=100)	許可業者数	指数 (許可業者数: 平成3年=100)
平成3年	1,039,207	100	8,522	100	19,117	100
平成4年	1,067,560	103	8,848	104	19,813	104
平成5年	1,098,815	106	9,263	109	20,501	107
平成6年	1,139,856	110	9,771	115	21,413	112
平成7年	1,174,891	113	10,199	120	22,299	117
平成8年	1,208,464	116	10,588	124	23,089	121
平成9年	1,248,233	120	11,149	131	23,997	126
平成10年	1,281,797	123	11,645	137	24,783	130
平成11年	1,337,796	129	12,408	146	26,069	136
平成12年	1,392,339	134	13,149	154	27,458	144
平成13年	1,402,695	135	13,511	159	28,143	147
平成14年	1,411,883	136	13,900	163	28,807	151
平成15年	1,410,069	136	14,317	168	29,443	154
平成16年	1,448,439	139	15,124	177	30,772	161
平成17年	1,475,094	142	15,739	185	31,839	167
平成18年	1,461,153	141	16,037	188	32,425	170
平成19年	1,441,766	139	16,318	191	32,878	172

出所: 国土交通省「建設業許可業者の現況」
比率部分は政策科学研究所作成

¹⁵ 建設業法第3条第1項の規定により、建設工事を営業する者は国土交通大臣または都道府県知事の許可を受ける必要がある(政令で定める軽微な建設工事を除く)。

なお、1事業者が営業内容に応じて複数種類の許可を受ける場合もある。

¹⁶ 建設業法第3条第1項の規定による建設業の許可を受けて建設業を営む者の数。二以上の都道府県の区域内に営業所を設けて建設業の営業を行う場合は国土交通大臣の許可を、一の都道府県の区域内にのみ営業所を設けて建設業の営業を行う場合は当該都道府県知事の許可を取得する。

なお、平成6年12月に許可の有効期間が3年から5年に延長された。(建設業許可業者の現況より引用)

¹⁷ 1業者が複数種類の許可を取得している場合がある。

4) 業種別許可の取得率

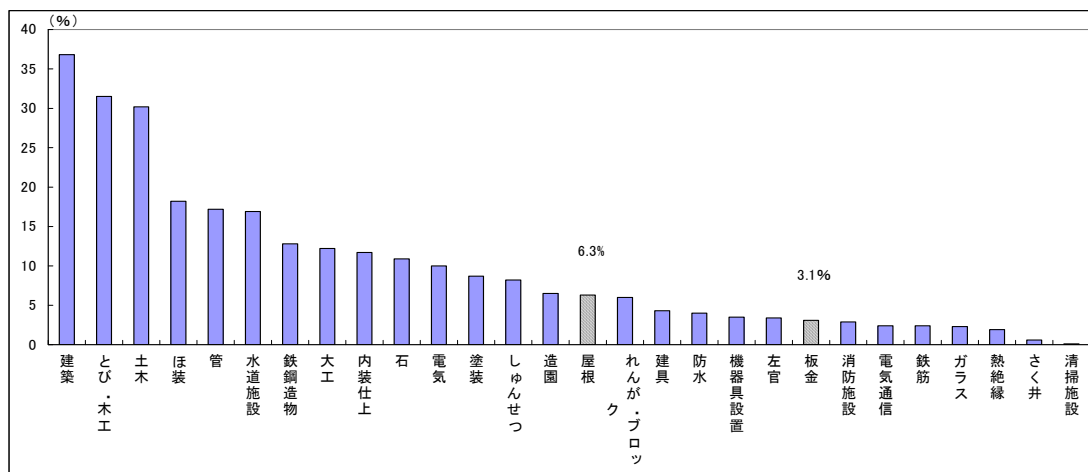
全許可業者数に占める板金工事業の許可取得率は3.1% (=16,318/524,273)、屋根工事業の許可取得率は6.3% (=32,878/524,273) (平成19年)である。

図表4-7：建設業許可業者における業種別許可の取得率

(単位:%)										
業種	建築	とび・木工	土木	ほ装	管	水道施設	鉄鋼造物	大工	内装仕上	石
取得率	36.8	31.5	30.2	18.2	17.2	16.9	12.8	12.2	11.7	10.9
	電気	塗装	しゅんせつ	造園	屋根	んが・フロ	建具	防水	機器具設置	左官
	10	8.7	8.2	6.5	6.3	6	4.3	4	3.5	3.4
	板金	消防施設	電気通信	鉄筋	ガラス	熱絶縁	さく井	清掃施設		
	3.1	2.9	2.4	2.4	2.3	1.9	0.6	0.1		

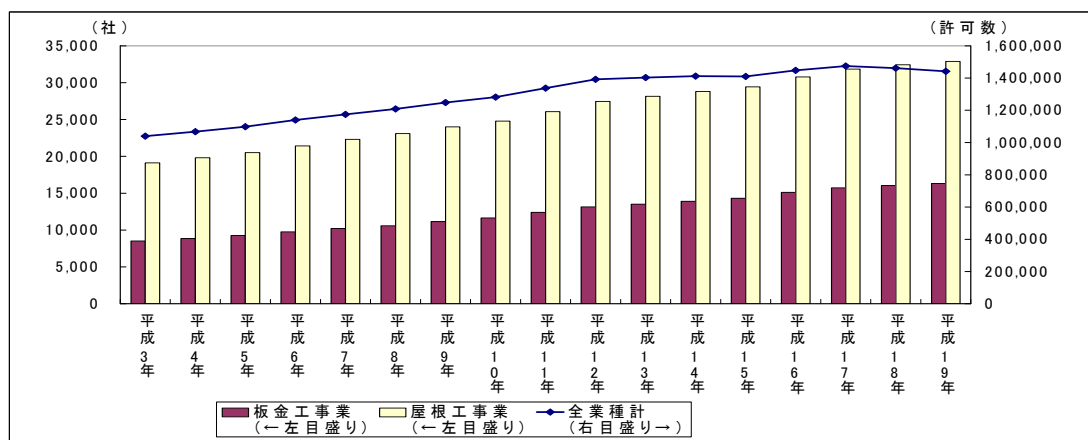
出所：国土交通省「建設業許可業者の現況」(平成19年)

図表4-8：建設業許可業者における業種別許可の取得率



出所：国土交通省「建設業許可業者の現況」(平成19年)より政策科学研究所作成

図表4-9：許可業者数の推移 (板金工事業、屋根工事業)



出所：国土交通省「建設業許可業者の現況」

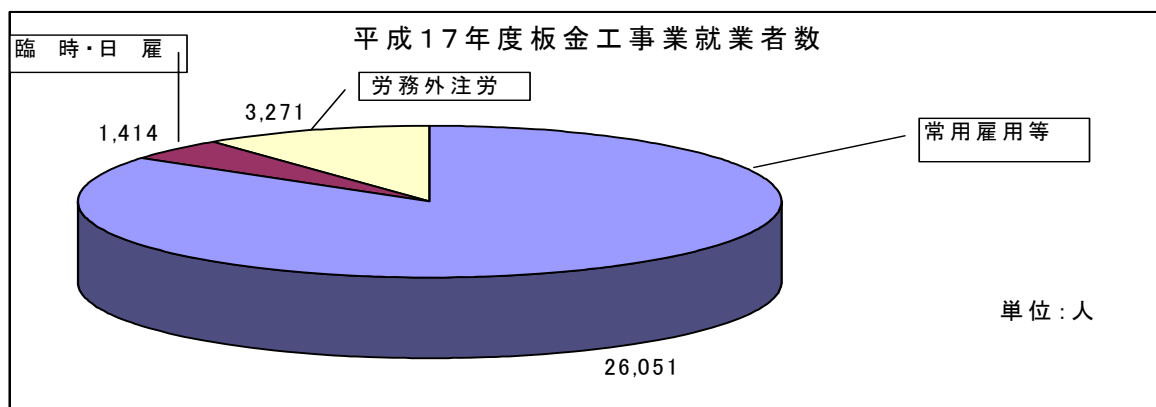
(2) 就業構造

ここでは、建築板金工事業について常用雇用等の就業形態のほかに、男女別、規模別、年齢別に就業構造を見ることとする。

1) 就業形態別構造

平成 17 年度建設工事施工統計調査報告（国土交通省）に基づき、建築板金工事業の就業構造を見ると、総就業者数 30,737 人のうち、89.4%が従業者で、残りの 10.6%が外注者である。また、従業者 27,467 人のうち常用雇用が 94.8%、臨時雇用は 5.2%と、大半が常用雇用を主体とした従業者である。建築板金工事業では、許可取得業者の統計で見ると、大半が常用雇用されており、外注や臨時・日雇いの割合は 15%に留まる。

図表 4-10：建築板金工事業の就業形態



出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」第8表より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの

2) 男女別構成

次に男女別構成について、国勢調査と賃金構造基本調査を見る。国勢調査では、製造・制作作業における金属加工作業者の一職種として「板金作業員」がある。しかし、建設作業員の中には建築板金に近い職種は見当たらない。従って、国勢調査上は「板金の作業員」であってその中から建築板金工事業を抽出することはできない。

国勢調査の最新版である平成 12 年（2000 年）版によれば、金属加工作業者としての板金作業員¹⁸の就業者数は 121,274 人であるが、その内訳は男性 113,137 人、女性 8,137 人であり、性別では男性が圧倒的多数を占めている。昭和 60 年

¹⁸ 国勢調査における職業（小分類）名について、平成 12 年は「板金作業員」、それ以前は「板金工」となっている。

以降の性別就業者数の推移を見ても、男性の割合が94～92%という極めて高い水準を維持している。

図表4-11：従業者数の推移（板金作業者）
（単位：人）

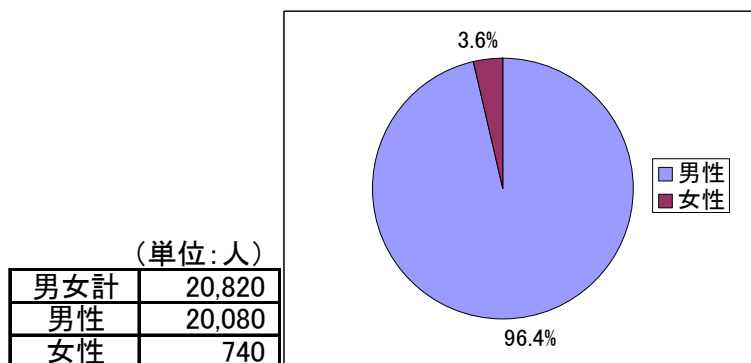
	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年
男性	130,306	129,111	123,210	113,137
女性	8,765	10,501	10,313	8,137
総数	139,071	139,612	133,523	121,274

出所：国勢調査 第9表 職業（小分類）、従業上の地位（7区分）、
男女別15歳以上就業者数—全国（昭和60年～平成12年）

国勢調査の他に参考となる統計資料としては賃金構造基本調査があるが、賃金構造基本調査においても、板金工の中には薄板工と車体板金工¹⁹が含まれており、国勢調査と同様、建築板金だけの数字は抽出できない。この統計も国勢調査と同様に、製造業における板金作業者が含まれている。板金作業者の男女構成を見ると圧倒的に男性比が高い。直近の平成18年では96%が男性である。また、全体の従業員数の減少するに伴い、女性も減少傾向にある。

一般的に、建築板金工事業において女子が従事する仕事²⁰は、板金に直接係わらない作業、雑役的な仕事が多く、個人事業主の配偶者などが該当するケースが多いと考えられる。

図表4-12：男女別、労働者数（板金工、平成18年）



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査²¹」
なお、板金工には薄板工、車体板金工、建築板金工を含む

¹⁹ 賃金構造基本調査における「板金工」は平成16年までは建築板金を含まず、平成17年に職種区分の変更が行われ、建築板金が薄板工と車体板金工とともに含まれることとなった。

²⁰ (社)日本建築板金協会ヒアリングによる

²¹ 賃金構造基本統計調査における統計上の単位人数は「十人」であるが、当資料においては読みやすさを優先して、引用該当統計における単位人数を「人」と改めている。このため、最小桁数（一桁台）における統計的有意性は担保されない。

3) 年齢別構成

年齢別統計が得られる資料には、賃金構造基本統計調査がある。この統計調査には建築板金以外の車体板金工など、製造業系の板金業が含まれる。従って、以下の分析も基本的には建築工事・製造業を含む「板金業」に対するものである。

年齢別の労働者数は25～39歳に大きな山があり、次いで50代後半層が多い。45～49歳層は谷となっているが、これは車体板金工など建築板金以外の職種の影響が大きいと考えられる。当業界における若年層の採用形態として考えられる²²のは、事業主の子息を中心や、その知り合いが入職するというケースである。

この職に付いた人は、一般に離職率が低いと言われており、次図のように40代後半が谷になるというパターンは考えにくいという²³。また、いわゆる名人と呼ばれる人達は50代に多く、また、50代・60代もこのグラフ以上に働いていると見られる。

図表4-13：企業規模別、労働者数（板金工（男²⁴））

(単位：人)

	企業規模計	1,000人以上	100～999人	10～99人
計	25,750	2,990	4,890	17,870
17歳以下	-	-	-	-
18～19歳	650	240	120	280
20～24歳	2,370	90	200	2,090
25～29歳	3,750	230	620	2,900
30～34歳	3,990	290	1,390	2,310
35～39歳	3,480	270	1,100	2,110
40～44歳	2,490	480	240	1,770
45～49歳	1,680	190	290	1,200
50～54歳	2,460	350	400	1,720
55～59歳	2,830	800	310	1,720
60～64歳	1,200	60	70	1,080
65歳以上	850	-	150	700

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成18年）

なお、板金工には薄板工、車体板金工、建築板金工を含む（平成17年以降のみ）

²² 以下の陳述は、(社)日本建築板金協会ヒアリングによる

²³ (社)日本建築板金協会ヒアリングによる

²⁴ 女性板金工のデータは不明

(3) 経営状況

ここでは、業界の受注状況と収益状況などの経営状況を見るために、他の業種の売上高に相当する完成工事高、付加価値額などを概観する。

1) 完成工事高

国土交通省の「建設工事施工統計調査報告」から平成2年度～平成17年度までの建築板金工事業の完成工事高を見ると、概ね4千億円台から7千億円台で推移しているといえる。また、建設許可取得済みの1業者あたりの完成工事高は1億円台を上下している。この間、平成9年には規制緩和が行われており、平成15年度の前後では民間工事の増加²⁵が見られるという。

完成工事高における元請けと下請けの割合を見ると、下請けの比率が概ね9割前後で推移しており、下請け中心の業界構造にあることがわかる。この中で就業規則などが整備されている業者は、全体の1%程度²⁶といわれている。

なお、住宅の屋根のうち、建築板金工事業の対象となるのは金属屋根である。金属の比率は、屋根全体の約18～20%程度と推計²⁷されているが、金属のシェアは近年少しずつ上昇傾向が見られる。屋根の材質については、アスベスト問題や耐震性等の要因から、窯業系から金属系にシフトしつつある可能性がある。

これからの受注環境を考える際には、こうした金属系へのシフトが背景にあることが考えられる。よって、非住宅系工事は別に検討する必要があるが、仮に住宅系工事受注高の総規模が横這いで推移すると見込まれたとしても、建築板金工事の先行はやや強含む²⁸ものと期待されている。

²⁵ (社) 日本建築板金協会ヒアリングによる

²⁶ (社) 日本建築板金協会ヒアリングによる

²⁷ (社) 日本建築板金協会ヒアリングによる

²⁸ (社) 日本建築板金協会ヒアリングによる

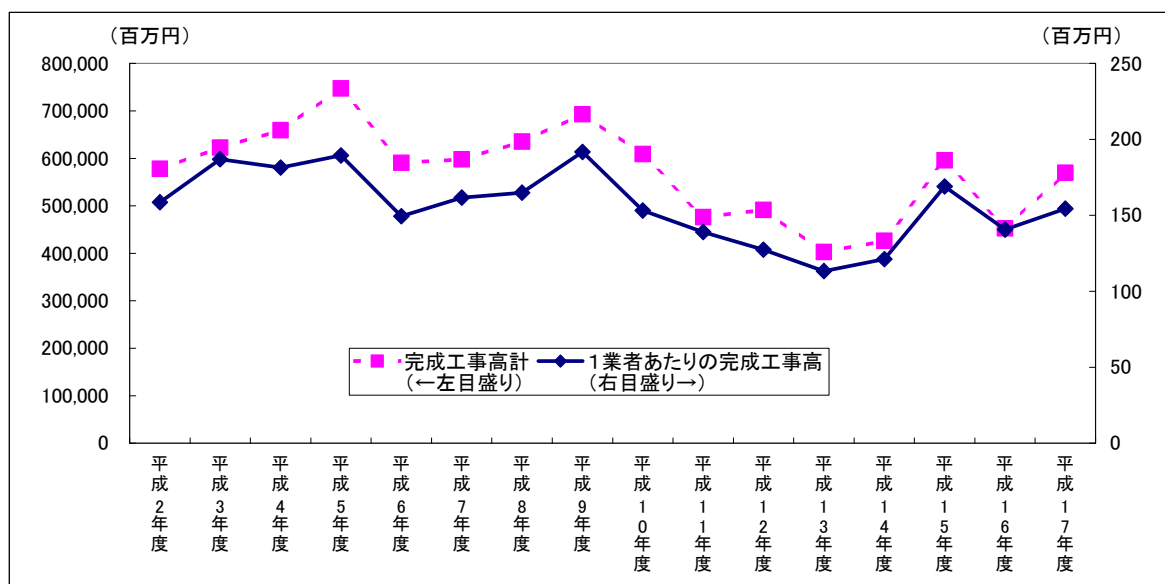
図表4-14：完成・元請・下請完成工事高とその推移（建築板金工事業）

調査年度	業者数	完成工事高計				
		1業者あたりの完成工事高	元請完成工事高	下請完成工事高	下請比率	
平成2年度	3,644	578,152	158.7	37,016	541,136	93.6
平成3年度	3,330	622,656	187.0	47,360	575,295	92.4
平成4年度	3,633	659,357	181.5	42,939	616,418	93.5
平成5年度	3,947	747,431	189.4	58,023	689,407	92.2
平成6年度	3,954	590,915	149.4	46,049	544,866	92.2
平成7年度	3,698	597,929	161.7	53,615	544,314	91.0
平成8年度	3,853	635,569	165.0	72,596	562,973	88.6
平成9年度	3,613	692,903	191.8	49,121	643,782	92.9
平成10年度	3,975	609,022	153.2	46,230	562,792	92.4
平成11年度	3,426	476,138	139.0	46,688	429,449	90.2
平成12年度	3,859	491,612	127.4	46,154	445,458	90.6
平成13年度	3,554	402,678	113.3	36,884	365,794	90.8
平成14年度	3,516	426,202	121.2	64,047	362,154	85.0
平成15年度	3,526	596,064	169.0	49,102	546,961	91.8
平成16年度	3,219	452,841	140.7	44,672	408,168	90.1
平成17年度	3,688	569,614	154.5	32,067	537,546	94.4

出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの

1業者あたりの完成工事高は政策科学研究所作成

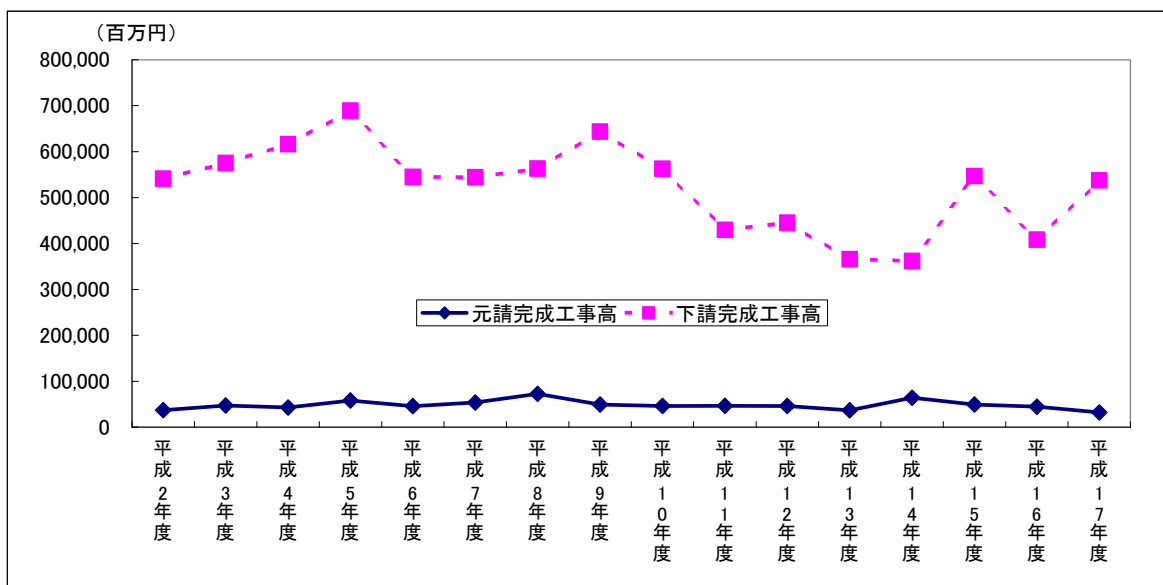
図表4-15：完成工事高（総計、1業者あたり）の推移（建築板金工事業）



出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの

1業者あたりの完成工事高は政策科学研究所作成

図表4-16：完成工事高（下請、元請）の推移（建築板金工事業）



出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの

2) 付加価値額、付加価値率

国土交通省「建設工事施工統計調査報告」によって、付加価値額の推移と付加価値額を完成工事高で除した付加価値率についての過去十数年間の推移を検討する。建設許可を取得した業者数では、平成5年を完成工事高のピークとして以降弱含みで推移しており、同様に付加価値額も平成15年度以降やや強含みに転じたとはいえ、総じてピークの半分近くに落ち込んでいる。さらに付加価値率自体も近年は3割台を維持できず、2割台半ばとなっているなど、収益環境には厳しいものが見られる。

この間の付加価値構成項目の推移を見ると、付加価値を構成する主な項目、労務費、人件費、営業利益、租税効果のうち、労務費は多少の上下はあるものの概ね30%前後で推移しているが、人件費は50%前後から最近では60%台へと構成比を高めている。租税効果は一定であるが、営業利益は20%台あったものが、一時はマイナスになり、最近でも10%未満と低迷している。営業利益の減少と人件費の上昇という傾向が伺え、付加価値額及び付加価値率の低下が主として営業利益の減少によるものであることがわかる。

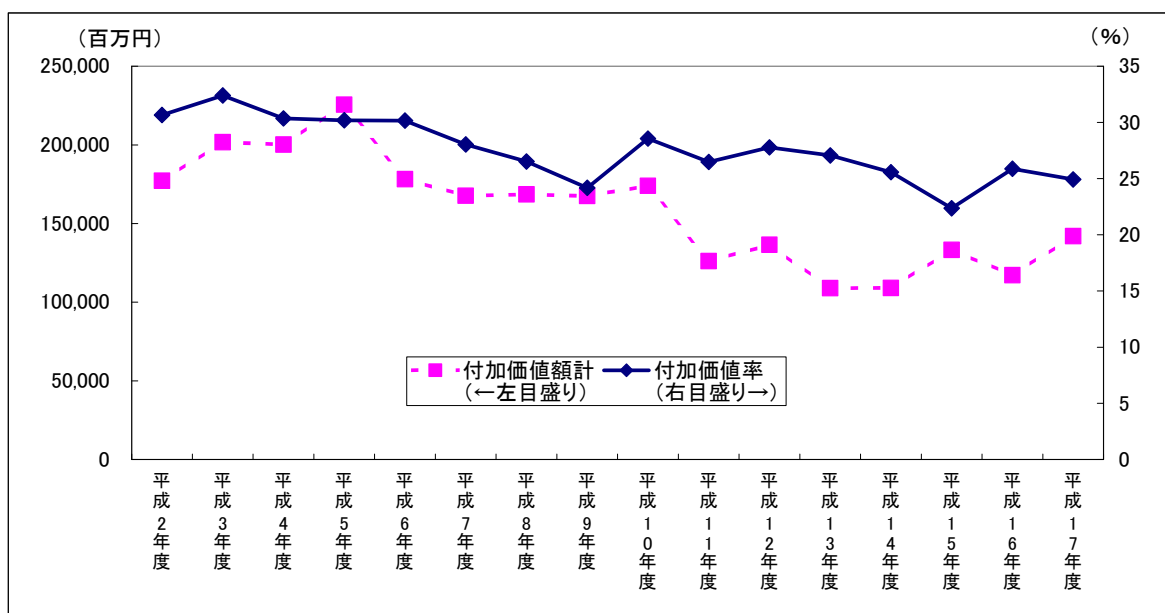
図表4-17：付加価値額の推移（建築板金工事業）

（単位：百万円、％）

調査年度	完成工事高計	付加価値額計	付加価値率
平成2年度	578,152	177,268	30.7
平成3年度	622,656	201,720	32.4
平成4年度	659,357	200,164	30.4
平成5年度	747,431	225,614	30.2
平成6年度	590,915	178,264	30.2
平成7年度	597,929	167,661	28.0
平成8年度	635,569	168,608	26.5
平成9年度	692,903	167,525	24.2
平成10年度	609,022	173,968	28.6
平成11年度	476,138	126,090	26.5
平成12年度	491,612	136,520	27.8
平成13年度	402,678	108,940	27.1
平成14年度	426,202	108,977	25.6
平成15年度	596,064	133,251	22.4
平成16年度	452,841	117,198	25.9
平成17年度	569,614	141,964	24.9

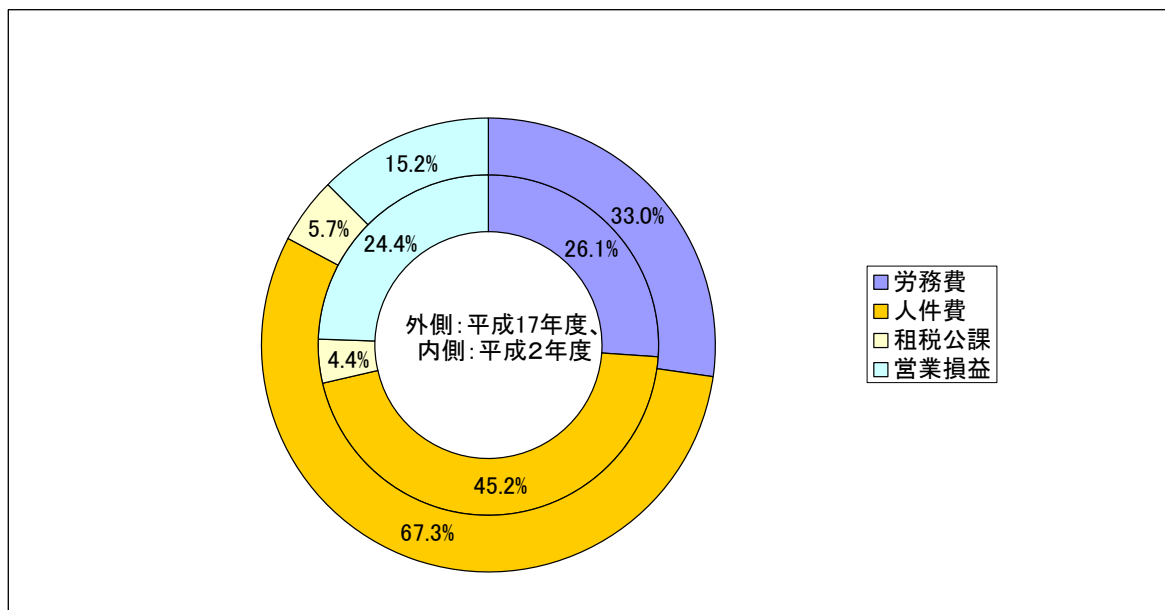
出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの
付加価値率は政策科学研究所作成

図表4-18：付加価値額の推移（建築板金工事業）



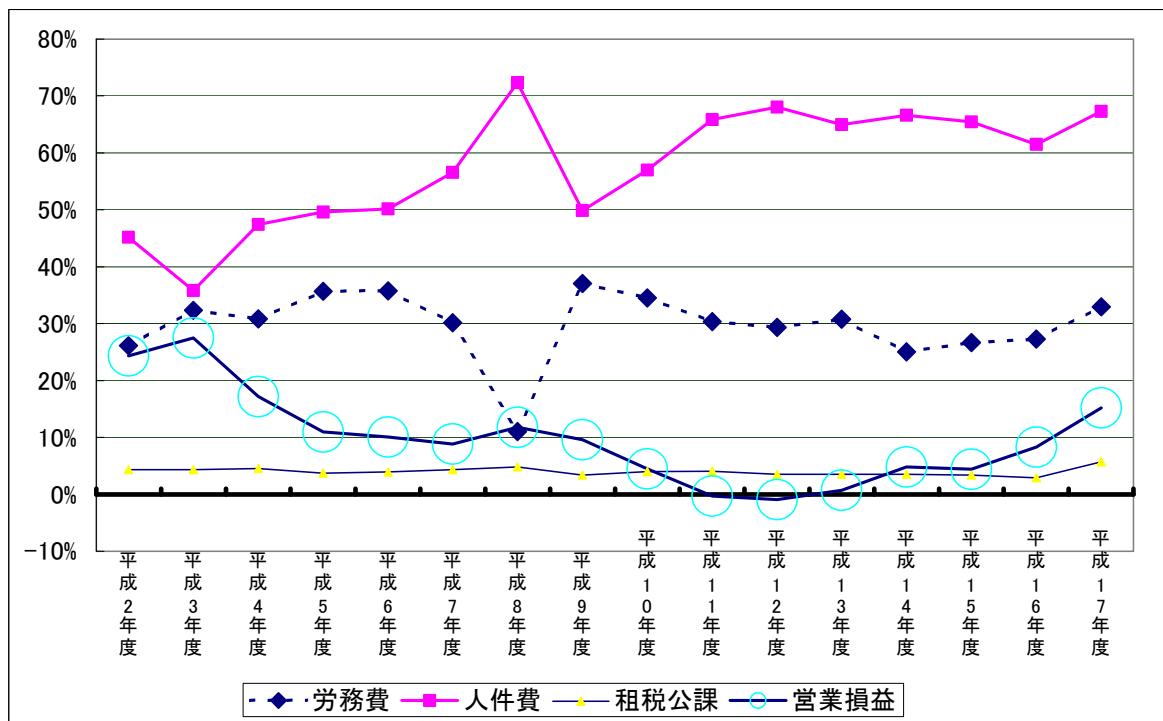
出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの
付加価値率は政策科学研究所作成

図表 4 - 1 9 : 建築板金工事業の付加価値額とその構成比の推移



出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの
付加価値率は政策科学研究所作成

図表 4 - 2 0 : 付加価値額構成項目の推移 (建築板金工事業、詳細)

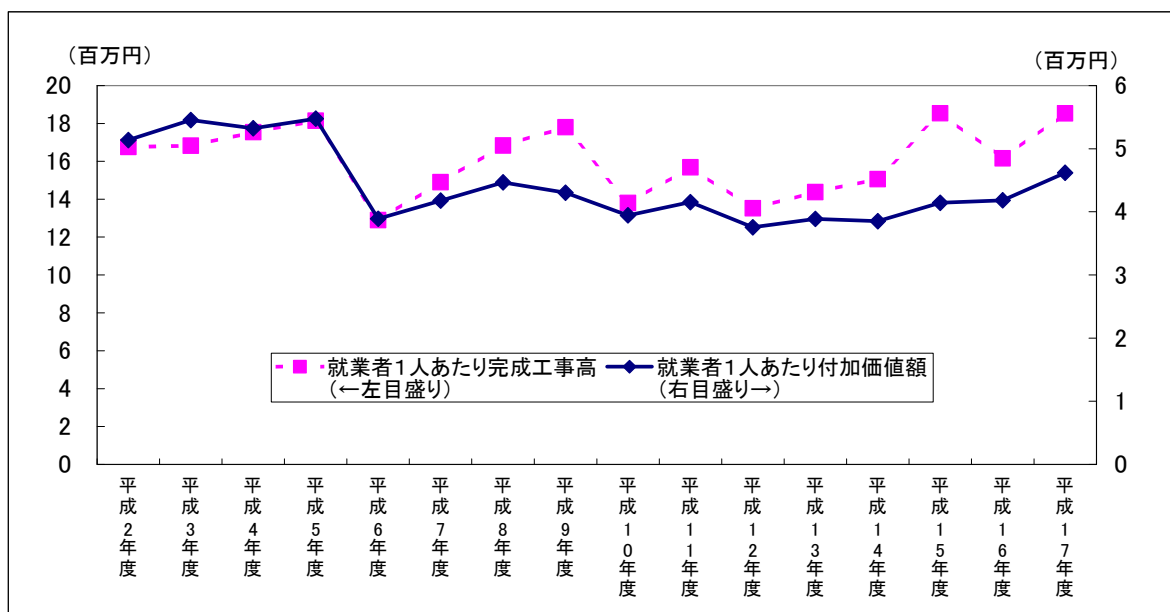


出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作図したもの

3) 就業者²⁹ 1人あたりの完成工事高、付加価値額

国土交通省「建設工事施工統計調査報告」によれば、建設業許可取得済みの建築板金工事業における、就業者一人あたりの付加価値額は16億円前後で推移しており、変動幅は大きい。就業者一人あたりの付加価値額を見ると、平成5年度頃までの5百万円台から一時は3百万円台にまで低下し、平成15～17年度は4百万円台に回復している。常用雇業者一人あたりで見ると、就業者一人あたりに比べ、約百数十万円程度大きく、最近では4百万円台から5百万円台へと回復している。

図表4-21：就業者1人あたりの完成工事高、付加価値額の推移（建築板金工事業）



出所：国土交通省「建設工事施工統計調査報告」より、「金属屋根工事業」「板金工事業」の2業種を政策科学研究所が合計し、作成・作図したもの

(4) 就業環境

ここでは、建築板金工事業の就業環境を見るために、賃金水準と、労働時間を見ることにする。このデータについても賃金構造基本統計調査によることから、統計の対象範囲が車体板金等の製造業の影響を受けているという制約がある点に留意する必要がある。

²⁹ 建設業部門以外の就業者は除く

1) 賃金水準

①建築板金工事業の賃金

建築板金工の賃金については、以前はおよそ 25 千円から 35 千円の間といわれていた時代もあったが、現在は 15 千円程度といわれており、相当低下している。しかも、この金額は会社に支払われる金額であり、会社の手取分を控除すると、実際に職人に支払われる金額はさらに少なくなるのが実状³⁰だという。

②年齢別賃金水準

一般に建築板金業の場合、50 歳を超えると管理中心の仕事が多く、賃金が上昇することは少ない。そのため 30 歳～54 歳位までの賃金が高くなる³¹という。

2) 労働時間（男女別、企業規模別）

一般に、建築板金工事業において³²は、規模の小さいところほど、土、日、休日にも残業を行っているといわれている。また、北海道、東北地方の企業のように、冬期積雪シーズンにおいては仕事がストップしてしまうことから、地元では 2～3 ヶ月間休業となる。その間は、九州など雪の影響の少ない地方の企業と提携して、仕事を確保するという事業所も見られる。雨の日も作業は難しくなるので、働けるときは働くというスタンスになりがちであることから、残業は必然的に増加、天気しだいで休日にも働くことになるという。

³⁰ (社) 日本建築板金協会ヒアリングによる。

³¹ (社) 日本建築板金協会ヒアリングによる。

³² 以下については (社) 日本建築板金協会ヒアリングによる。

5. 建築板金業界の業況等（TKC経営指標）

本章では「TKC 経営指標」を用いて当業界の業況等を検討する。

TKC 経営指標は、全国 9,500 名の公認会計士・税理士（TKC 会員）が精密監査した結果を全国規模で集約したものである。関与先企業数は 76 万社超であり、その中から年商 500 万円から 100 億円までの青色申告法人を分析対象（平成 19 年版収録法人数は 923 業種、22 万 8 千社超）としている。

建設業では、総合工事業以下全部で 48 業種が収録されている。本事業との関連がある業種は、金属製屋根工事業・板金工事業の 2 つである。なお、TKC 経営指標では、全企業と全企業内における黒字企業の 2 区分の統計が掲載されている。以下においても 2 つの統計をそれぞれ使用している。

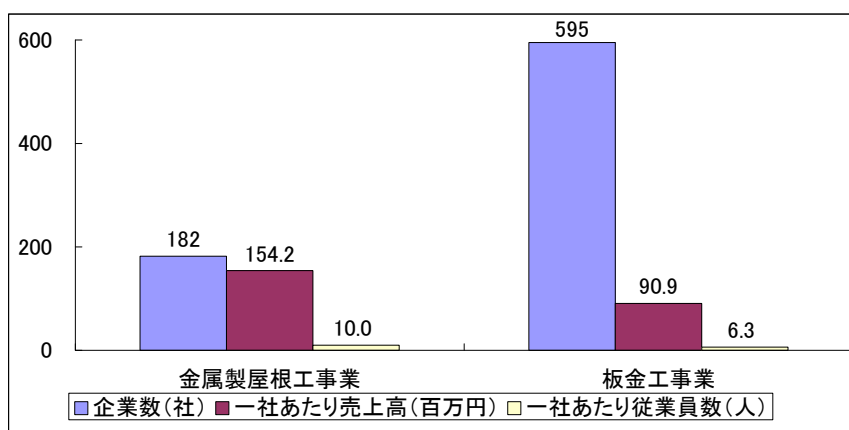
（1）建築板金業関連 2 業種（金属製屋根工事業・板金工事業）の概要

1) 2 業種の企業数、売上高、従業員数

TKC 経営指標において調査対象先としている企業数については、板金工事業が 595 社、金属製屋根工事業は 182 社であり、2 業種の合計は 777 社となっている。

一社あたりの売上高を見ると、金属製屋根工事業は 154.2 百万円、板金工事業は 90.9 百万円である。また、一社あたりの従業員数を見ると、板金工事業が 10.0 人、金属製屋根工事業が 6.3 人となっている。

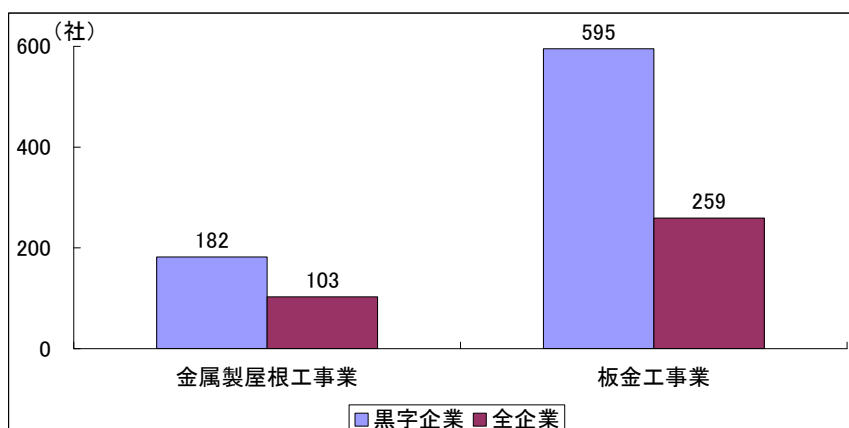
図表 5 - 1 : 2 業種の企業数・売上高・従業員数



出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

2業種における黒字企業³³の全企業に占める割合を見ると、売上高が比較的大きい金属製屋根工事業においては56.6%（103社／182社）と比較的黒字企業の割合多く、板金工事業では43.5%（259社／595社）となっている。

図表5-2：2業種別の企業数と黒字企業数

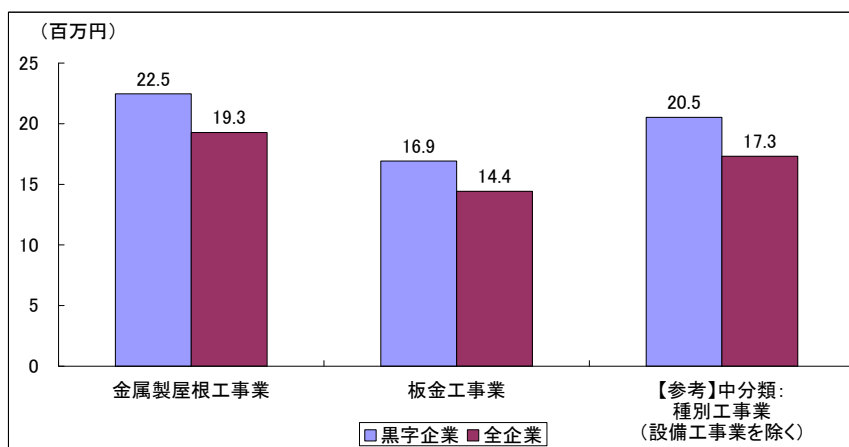


出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

次に、全企業と黒字企業における一人あたり売上高を比較すると、黒字企業ではいずれの業種においても全企業の一人あたり売上高を上回っている。

全企業と比較した場合の黒字企業の売上高について、金属製屋根工事業では全企業で1.17倍、板金工事業でも同1.17倍となっている。なお、参考として「中分類：種別工事業（設備工事業を除く）」では同1.18倍となっている。

図表5-3：2業種の一人あたり売上高



出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

³³ TKC 経営指標における「黒字企業」とは、当該期末純資産がプラスであること、当該期損益がプラスであることの2条件を同時に満たす企業をいう。

2) 2業種の財務状況

売上高経常利益率を見ると、黒字企業においては金属製屋根工事業が3.1%、板金工事業が2.8%となっている。全企業においては金属製屋根工事業が2.2%、板金工事業が0.7%となっている。

自己資本比率を見ると、黒字企業においては金属製屋根工事業が30.2%、板金工事業が30.9%となっている。全企業においては金属製屋根工事業が22.5%、板金工事業が17.7%となっている。

この2業種を比較すると、金属製屋根工事業が収益性に富み、自己資本比率も高い。板金工事業は（特に全企業において）売上高経常利益率が低いにもかかわらず、自己資本比率がそれほど低くはないことから、過去に収益性の高い時期があったことが伺われる。

図表5-4：2業種の売上高経常利益率、自己資本比率

	黒字企業		全企業	
	売上高経常利益率 (%)	自己資本比率 (%)	売上高経常利益率 (%)	自己資本比率 (%)
金属製屋根工事業	3.1	30.2	2.2	22.5
板金工事業	2.8	30.9	0.7	17.7
【参考】中分類：種別工事業 (設備工事業を除く)	2.6	29.4	1.1	18.2

出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

図表5-5：財務状況（金属製屋根工事業、平成18年度）（千円、%）

金属製屋根工事業	全企業平均		黒字企業平均		黒字企業-全企業	
	損益計算書	同売上高比	損益計算書	同売上高比	損益計算書	同売上高比
純売上高	154,186	100.0	224,665	100.0	70,479	-
売上総利益	35,522	23.0	51,060	22.7	15,538	-0.3
販売費・一般管理費	31,830	20.6	43,644	19.4	11,814	-1.2
営業利益	3,691	2.4	7,416	3.3	3,725	0.9
経常利益	3,438	2.2	6,993	3.1	3,555	0.9
税引前当期純利益	2,973	1.9	6,782	3.0	3,809	1.1
売上原価	118,663	77.0	173,604	77.3	54,941	0.3
材料費	59,905	38.9	91,338	40.7	31,433	1.8
労務費	17,722	11.5	23,633	10.5	5,911	-1.0
外注加工費	34,961	22.7	50,217	22.4	15,256	-0.3
平均従業員数(人)	10.0		8.0		-2.0	
損益分岐点売上高(月)	12,090		17,115		5,025	

出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

図表5-6：財務状況（板金工事業、平成18年度）（千円、％）

板金工事業	全企業平均		黒字企業平均		黒字企業－全企業	
	損益計算書	同売上高比	損益計算書	同売上高比	損益計算書	同売上高比
純売上高	90,899	100.0	131,999	100.0	41,100	-
売上総利益	21,791	24.0	30,776	23.3	8,985	-0.7
販売費・一般管理費	21,099	23.2	27,128	20.6	6,029	-2.6
営業利益	692	0.8	3,648	2.8	2,956	2.0
経常利益	622	0.7	3,718	2.8	3,096	2.1
税引前当期純利益	256	0.3	3,571	2.7	3,315	2.4
売上原価	69,107	76.0	101,222	76.7	32,115	0.7
材料費	32,083	35.3	47,669	36.1	15,586	0.8
労務費	15,208	16.7	20,857	15.8	5,649	-0.9
外注加工費	16,587	18.2	24,946	18.9	8,359	0.7
平均従業員数(人)	6.3		7.8		1.5	
損益分岐点売上高(月)	7,459		10,281		2,822	

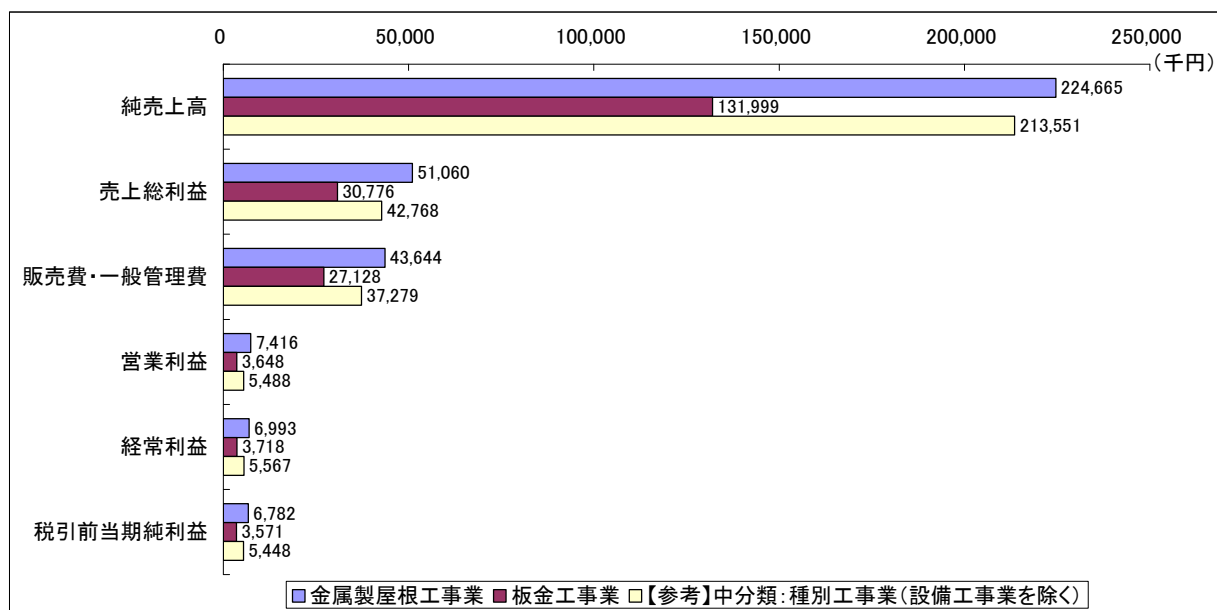
出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

図表5-7：財務状況（【参考】中分類：種別工事業（設備工事業を除く）、平成18年度）（千円、％）

【参考】中分類：種別工事業 （設備工事業を除く）	全企業平均		黒字企業平均		黒字企業－全企業	
	損益計算書	同売上高比	損益計算書	同売上高比	損益計算書	同売上高比
純売上高	142,100	100.0	213,551	100.0	71,451	0.0
売上総利益	28,811	20.3	42,768	20.0	13,957	-0.3
販売費・一般管理費	27,323	19.2	37,279	17.5	9,956	-1.7
営業利益	1,487	1.0	5,488	2.6	4,001	1.6
経常利益	1,494	1.1	5,567	2.6	4,073	1.5
税引前当期純利益	1,103	0.8	5,448	2.6	4,345	1.8
売上原価	113,288	79.7	170,783	80.0	57,495	0.3
材料費	29,649	20.9	44,652	16.7	15,003	-4.2
労務費	19,386	13.6	26,766	15.5	7,380	1.9
外注加工費	50,479	35.5	77,837	23.0	27,358	-12.5
平均従業員数(人)	8.2		10.4		2.2	
損益分岐点売上高(月)	11,530		16,597		5,067	

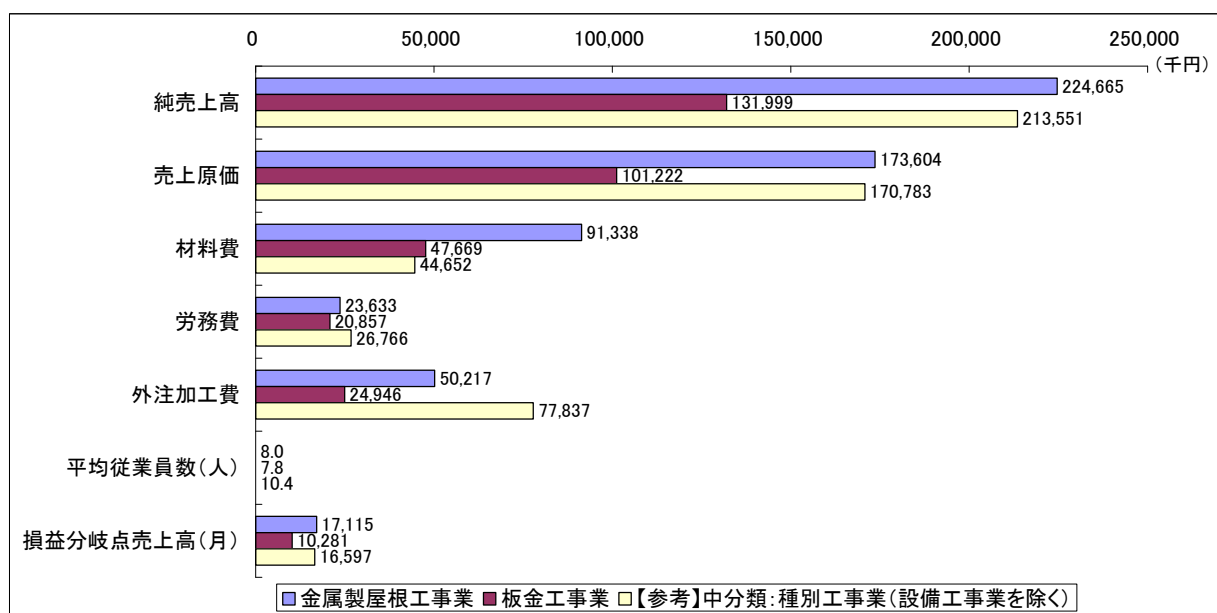
出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

図表 5 - 8 : 2 業種の財務状況 (黒字企業、損益計算)



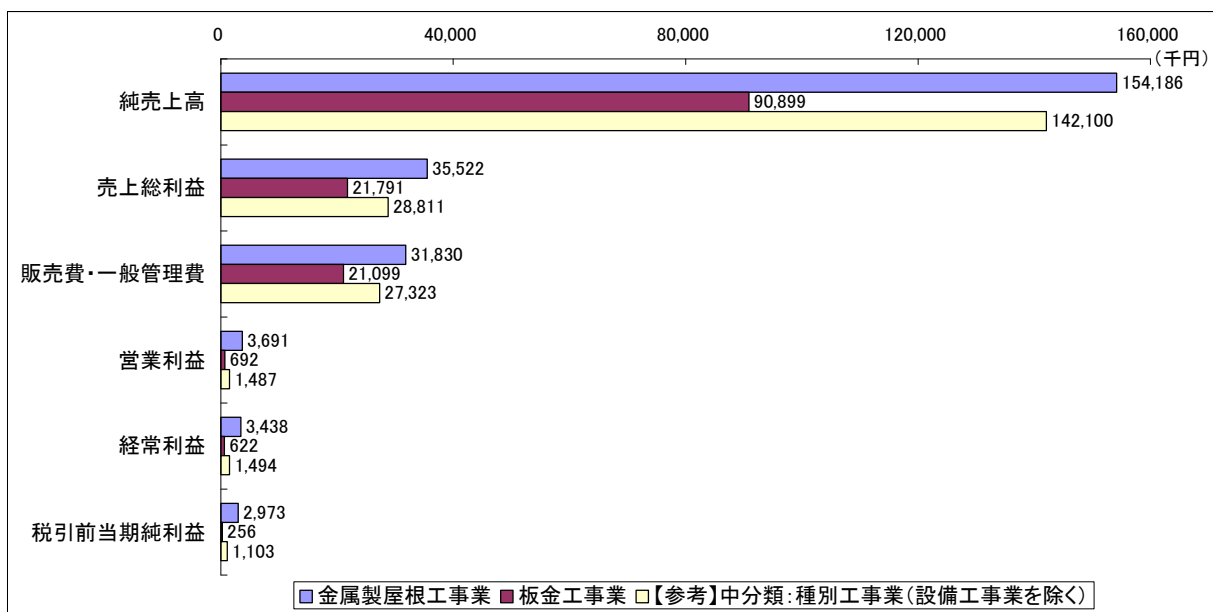
出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

図表 5 - 9 : 2 業種の財務状況 (黒字企業、売上原価内訳他)



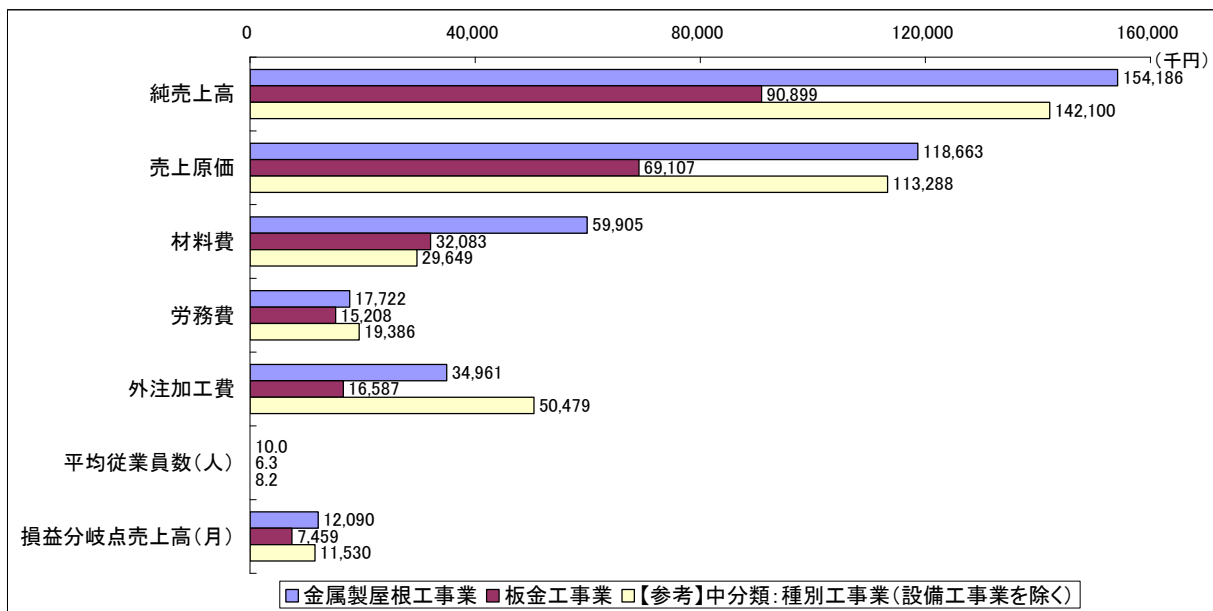
出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

図表5-10：2業種の財務状況（全企業、損益計算）



出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

図表5-11：2業種の財務状況（全企業、売上原価内訳他）



出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

以下では、建築板金系の2業種（および参考として「中分類：種別工事業（設備工事業を除く）」）についてここ数年の経年変化を見ていくことにする。

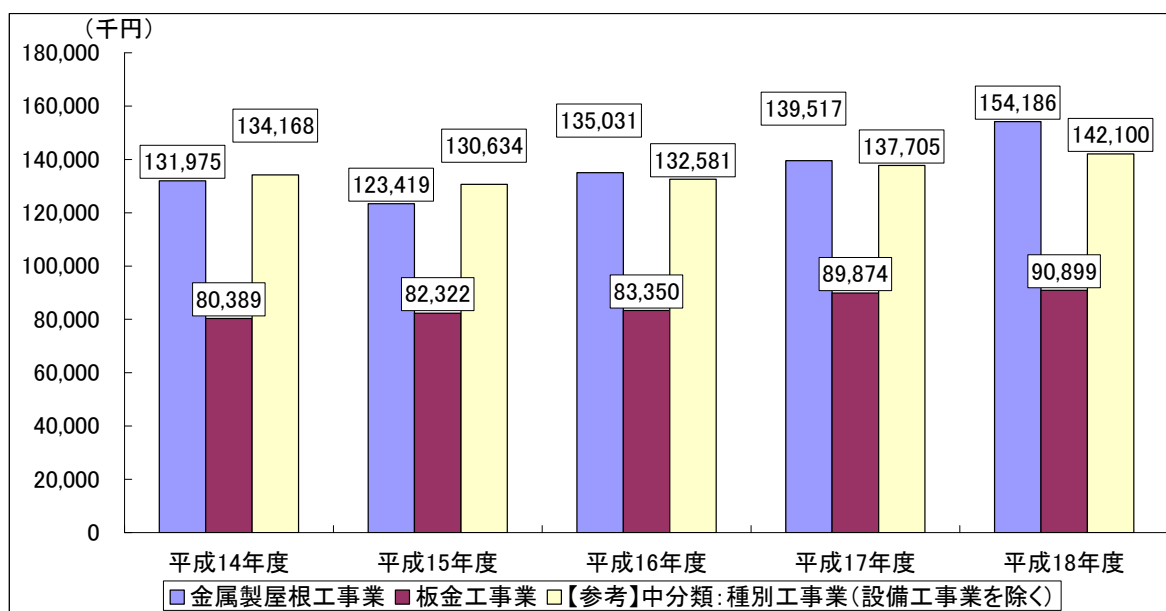
（2）2業種の業況等の経年変化

1）全企業の経年変化

直近5年度について、全企業の純売上高推移を見ると、金属製屋根工事業では、平成15年度には前年をやや下回ったが、平成16年度から上昇に転じ、その後は増加基調を維持し、平成18年度は平均で154百万円に達している。板金工事業では、平成14年度以後、一貫して増加傾向が見られ、平成18年度は平均で90百万円に達している。

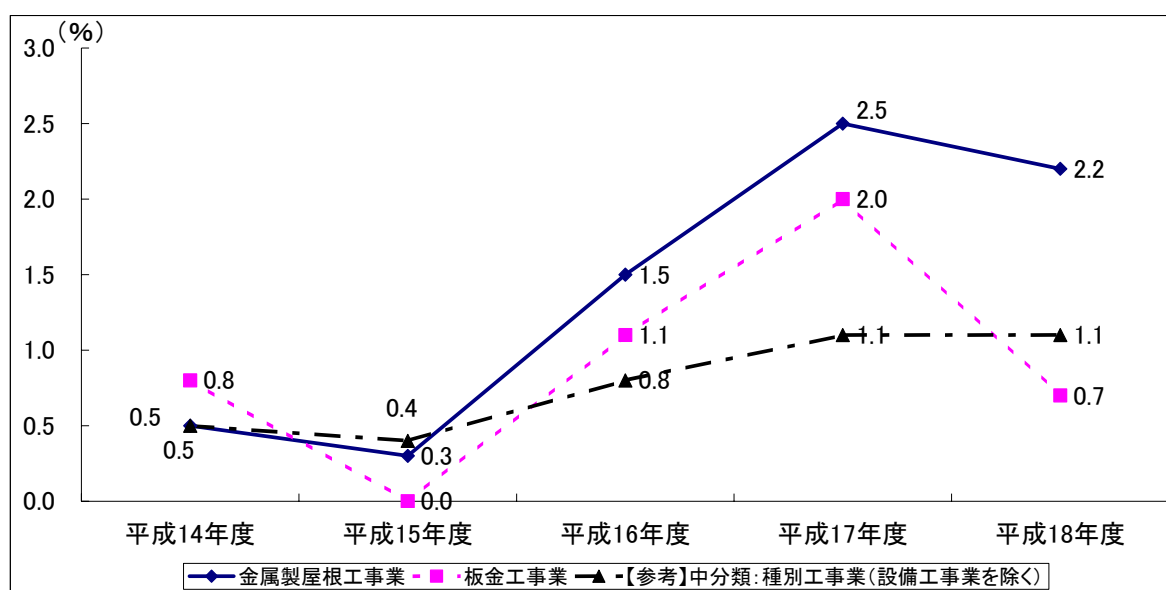
また経常利益率についてその推移を見ると、金属製屋根工事業と板金工事業は、平成14年度から15年度にかけて減少し、その後上昇に転じるものの、平成17年度から18年度に減少し、金属製屋根工事業は2.2%、板金工事業は0.7%となっている。

図表5-12：2業種（全企業）売上高推移



出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

図表5-13：2業種（全企業）経常利益率推移



出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

2) 金属製屋根工事業（黒字企業）の経年変化

各業種の黒字企業において、直近の10年について純売上高の推移を見ると、金属製屋根工事業では、平成10年度から減少傾向が続き、平成13年度を底としてそれ以降は多少の増減がありながらも概ね増加傾向がうかがえ、平成18年度には直近ピークである平成10年度の水準を超えるところまで回復している。

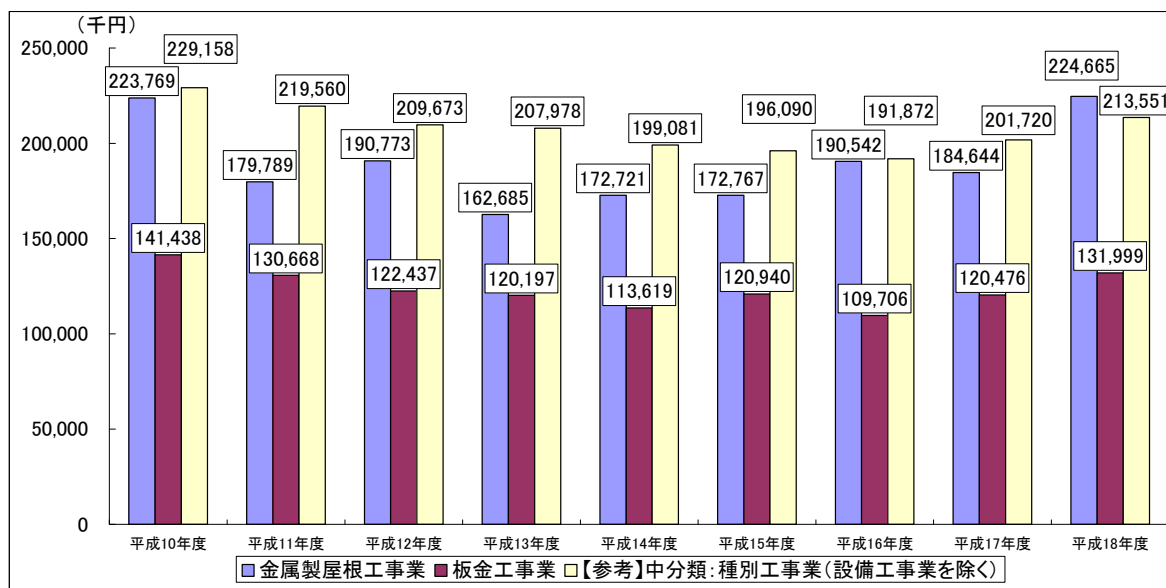
板金工事業では、平成10年度から平成16年度まで減少が続き、その後回復傾向が見られ、ほぼ同様の推移をたどっている。

また、売上高経常利益率については、金属製屋根工事業では、平成11年度の1.1%を底として上昇に転じ、概ね増加傾向が続いている。平成18年度では3.1%までに上昇しており、過去九年間でのピークを記録した。

金属製屋根工事業（黒字企業）の経年変化を見ると、このように売上高の伸びに比べ、収益力の改善が目立つ展開となっていることがわかる。

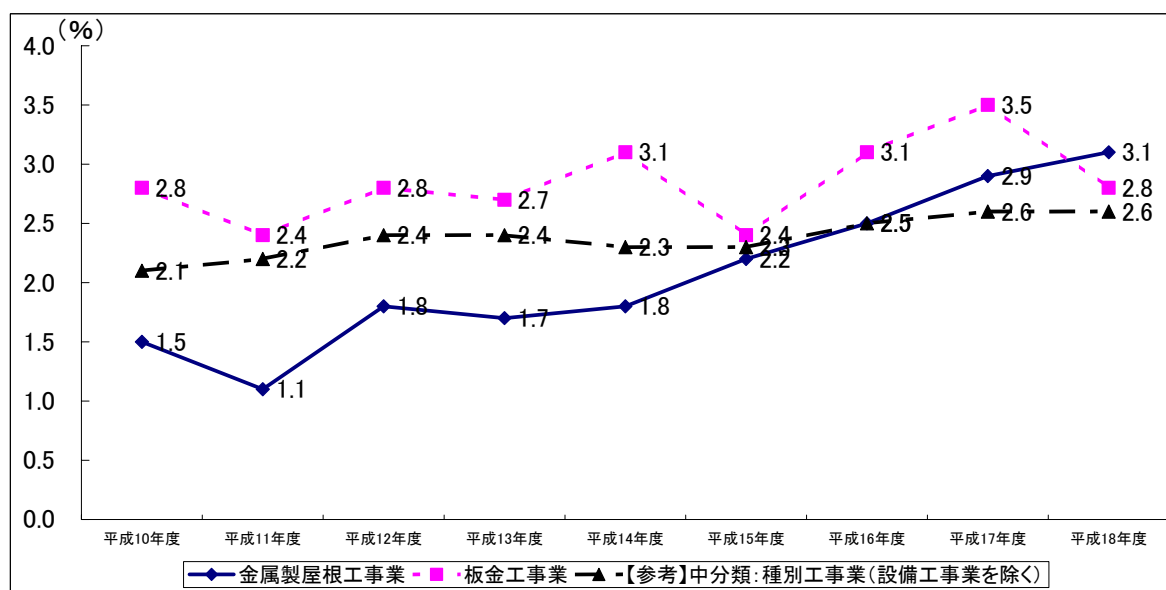
板金工事業では、平成15年度を底に上昇に転じるものの、直近では下降傾向するなど、売上高と同様の推移が見られる。

図表5-14：2業種（黒字企業）売上高推移



出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

図表5-15：2業種（黒字企業）経常利益率推移



出所. TKC 経営指標より政策科学研究所作成

6. 建築板金工事業界における定年制、定年後雇用の現状

ここでは、平成16年雇用管理調査（厚生労働省）に基づいて建築板金工事業における定年制と定年後雇用の現状を検討する。なお、当資料では建設工事の各専門業種のデータを見ることはできないが、以下においては暫定的に建築板金工事業のデータの代わりに建築業全体のデータを参照することとする。

（1）業界別に見た定年制の採用状況

定年制の採用状況を産業全体で見ると、採用企業は全体の91.5%を占める。当業界が含まれる建設業では全体の93.4%が定年制を採用している。建設業は、定年制を定めている割合が産業全体より多い産業である。

定年制を定めている企業の内、一律に定年制を定めている割合については産業全体で96.8%、建設業で92.6%であり、建設業においても一律定年制を採用する企業が多数を占めている。但し、建築板金工事業においては、一般的に定年制が無いところが多く、体が続くかぎり仕事を続ける人が多い³⁴とされている。

図表6-1：業界別、定年制の有無と定年制の内容（建設業、平成16年）
（単位：%）

	定年制の設定有無		定年制がある場合の制度内容		
	定めている	定めていない	一律	職種別	その他
産業計	91.5	8.5	96.8	2.2	1.0
建設業	93.4	6.6	92.6	4.4	3.0

出所：厚生労働省 雇用管理調査（平成16年）

（2）企業規模別に見た定年制の採用状況

雇用管理調査（厚生労働省）では、定年制を定めている割合を知ることができるが、企業規模別の情報は産業計のみが可能であり、業種別の統計は利用不能である。そこで、以下では産業計の情報を参照することにする。

定年制を定めている企業は、企業規模が大きくなるほど多くなり、企業規模が小さくなるほど少なくなる。300人以上の規模では、99%以上の企業が定年制を定めており、5000人以上では100%と全企業が定めている。一方、300人未満になるとその割合は低下し、30～99人の小規模企業³⁵では88.8%と9割を切っている。

³⁴ （社）日本建築板金協会ヒアリングによる。

³⁵ 雇用管理調査では、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民営企業（会社組織のものに限る。）」であるが、当業界では小規模企業が多くを占める（1社あたりの平均就業者数8.7人（平成16年））ことに留意する。

図表 6 - 2 : 企業規模別定年制を定めている企業の割合 (産業計、平成 16 年)

(単位: %)

従業員規模	定年制の設定有無		定年制がある場合の制度内容		
	定めている	定めていない	一律	職種別	その他
5,000人以上	100.0	-	98.2	1.8	-
1,000~4,999人	99.3	0.7	98.1	1.3	0.6
300~999人	99.6	0.4	98.0	1.8	0.2
100~299人	97.1	2.9	97.4	1.9	0.7
30~99人	88.8	11.2	96.4	2.4	1.3

出所: 厚生労働省 雇用管理調査 (平成 16 年)

(3) 建設業における企業規模別定年年齢

ここでは、一律定年制を定めている企業では、定年年齢を何歳としている企業が多いかについて見ることにする。この点については、雇用管理調査に業種別の情報の一部がある。以下は、同調査の産業計と建設業に関する情報を利用している。

定年年齢を 60 歳と定めている企業は産業計では 90.5%と大半を占めている。60 歳以上の定年年齢については、企業規模が大きくなるに従って 60 歳という回答が多くなり、反対に 61 歳超という回答は、規模が小さくなるに従ってその割合が大きくなる。小規模の企業では、大規模企業に比べ、60 歳を超えて働いている人の割合が相対的に多い。

建設業については、企業規模別のデータはないが、定年年齢についての情報は利用できる。建設業は 60 歳定年制を採用している企業が全体の 87.5%と大半を占める。60 歳を超えて働いている人がいる企業の割合は 11.6%であり、産業計全体と比較してやや高めである。

図表 6 - 3 : 一律定年制を定めている企業における定年年齢別企業数割合 (企業規模別産業計、建設業、平成 16 年)

(単位: %)

企業規模・産業	59歳以下	60歳	61~64歳	65歳	66歳以上
産業計	0.7	90.5	2.4	6.1	0.4
5,000人以上	-	98.2	0.9	0.9	-
1,000~4,999人	0.2	95.8	2.6	1.4	-
300~999人	0.3	95.4	1.7	2.6	-
100~299人	0.3	92.9	3.3	3.4	0.1
30~99人	0.8	89.0	2.2	7.5	0.5
建設業	0.8	87.5	1.3	10.5	-

出所: 厚生労働省 雇用管理調査 (平成 16 年)

(4) 建設業における勤務延長制度・再雇用制度

一律定年制を定めている企業における勤務延長制度及び再雇用制度については、建設業においても他業界と同様に勤務延長制度より再雇用制度の採用率が高い。ただし勤務延長制度については、建設業で「制度がある」と回答した企業は19.0%であり、産業計の13.1%を上回っている。また、「両制度併用」と回答した企業も建設業は16.3%あり、産業計の13.1%より高い割合となっている。

全産業における企業規模別を見ると、大規模企業は再雇用制度の採用率が高く、小規模企業では勤務延長制度、または両制度併用という回答が高くなっている。

また、建設において勤務延長制度・再雇用制度を「設定する予定がない」という回答も14.0%あるが、この数値は産業計の19.4%を下回っている。

こうした数値を見る限り、建設業では、60歳定年以降も引き続き働いている人が他産業比多いと考えられる。

図表6-4：一律定年制を定めている企業における勤務延長制度、再雇用制度の有無、今後の設定予定別企業数割合
(企業規模別産業計、建設業、平成16年)

(単位:%)

企業規模・産業	制度がある			制度がない		
	計	勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度併用	設定予定がある	設定予定がない
産業計	73.8	13.2	47.6	13.1	6.8	19.4
5,000人以上	78.2	5.1	69.3	3.9	7.2	14.6
1,000～4,999人	70.2	4.4	59.6	6.3	7.7	22.1
300～999人	71.3	8.4	54.8	8.1	5.8	22.9
100～299人	77.6	10.7	54.0	12.9	5.1	17.2
30～99人	72.9	14.8	44.1	13.9	7.4	19.7
建設業	79.7	19.0	44.4	16.3	6.3	14.0

出所：厚生労働省 雇用管理調査（平成16年）

7. 委員企業等における高齢者雇用の状況

建築板金業の高齢者雇用の実情について、当懇談会の委員企業等を対象に実施したアンケート調査の調査結果は以下の通りである。

- ・ アンケート実施時期：平成 19 年 8 月～9 月
- ・ 調査方法：郵送配布・FAX 回収、一部郵送回収
- ・ サンプル数：10 件
(当初委員企業 5 社のみを対象としたが、サンプル数を拡大するために協会から新たに 6 社に調査票を送付、うち 5 件の有効回答を得た。)

(1) 従業者数等

1) 従業員数内訳、専属外注人数、専属外注会社数

総従業員数は 19.9 人、専属外注人数は 27.3 人、専属外注会社数は 5.3 社である。またそれぞれの年齢別、雇用形態別の内訳等は以下の通りである。

図表 7-1：従業員数内訳、専属外注人数、専属外注会社数 (n=10)

	総従業員数 (非常勤役員を除く)	うち 常用雇用 (正社員)	うち 臨時・日雇	専属外注人 数(おおよそ)	専属外注会社数(おおよそ)	【参考】 専属外注を 含めた 総従業員数
10代	0.7	0.7	0.0	0.5	5.3 社	1.2
20代	2.2	2.0	0.2	5.5		7.7
30代	5.8	5.6	0.2	5.2		11.0
40代	4.3	4.1	0.2	5.9		10.2
50代	4.2	4.1	0.2	7.0		11.2
60代	2.7	2.1	0.3	3.2		5.9
合計	19.9	18.6	1.1	27.3		

注. 19 年 3 月末 (または直前期末日) 現在、また一部不明データの為、総従業員数とその内訳が不整合である

出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

2) 過去3カ年の採用実績

過去3カ年の採用実績については、平均で5.0人である。

図表7-2：過去3カ年の採用実績 (n=10)

	採用人数		採用人数
10代	1.9	40～50代	1.3
20代	0.5	60代 ^注	0.9
30代	0.4	採用合計(3年分)	5.0

注. 定年後の継続雇用採用者を含む。

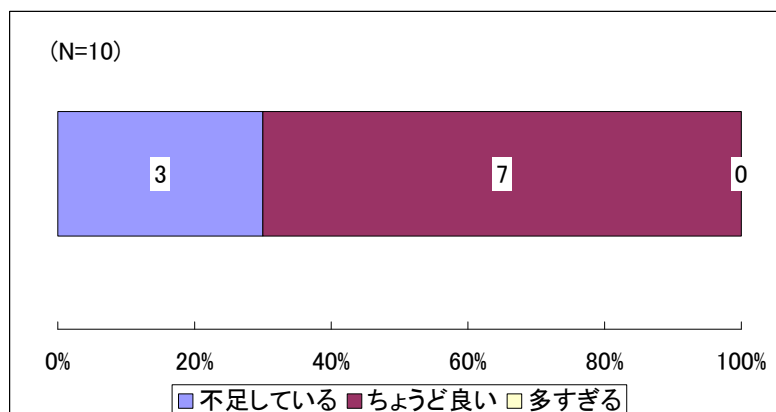
出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

(2) 採用・人材確保等

1) 過不足感

従業員の過不足感については、3社/10社が「不足している」、7社/10社が「ちょうど良い」と回答しており、「多すぎる」という回答は無い。

図表7-3：従業員の過不足感

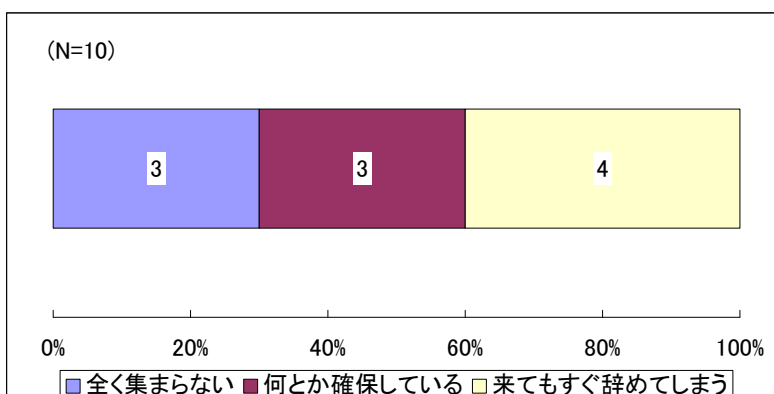


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

2) 若手の確保し易さ

「全く集まらない」が3社/10社、「来てもすぐ辞めてしまう」が4社/10社となっている。一方、「何とか確保できている」のは3社/10社のみであり、全体としては若手の確保は容易ではないことが伺える。

図表7-4：若手の確保し易さ

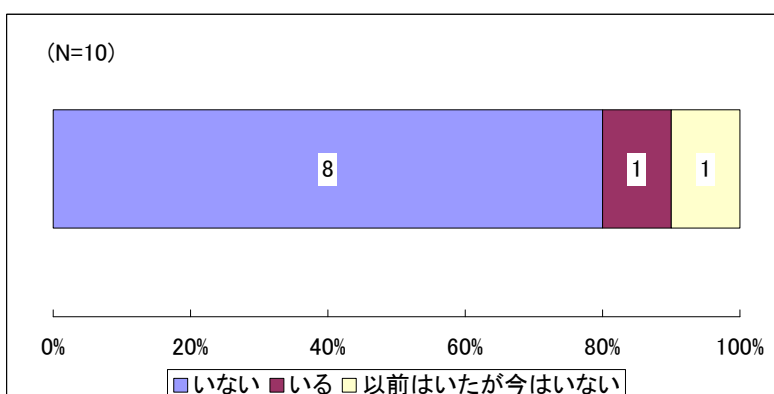


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

3) 外国籍従業員の有無

外国籍の従業員について、「いる」が1社/10社、「以前いたが今はいない」が1社/10社であった。残りの8社/10社は「いない」と回答している。なお、外国籍従業員が「いる」と回答した企業では現在3人が在籍中である。

図表7-5：外国籍従業員の有無

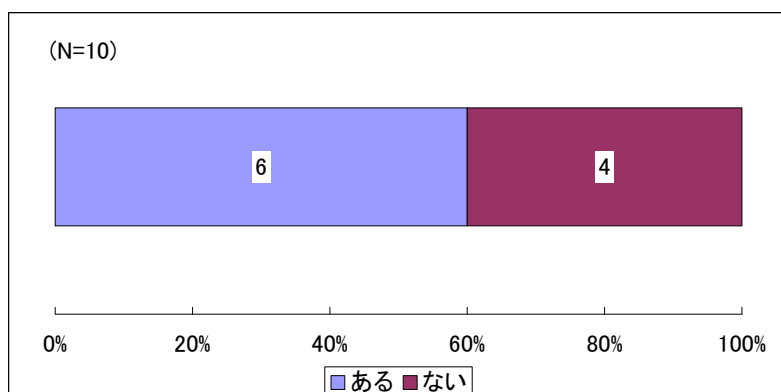


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

(3) 定年制度の有無および定年年齢

定年制度については、10社のうち6社について定年制度が「ある」と回答している。また、定年を設けている企業（6社）の定年年齢を見ると、「60歳」が5社、「65歳」が1社であった。

図表7-6：定年制度有無及び定年年齢

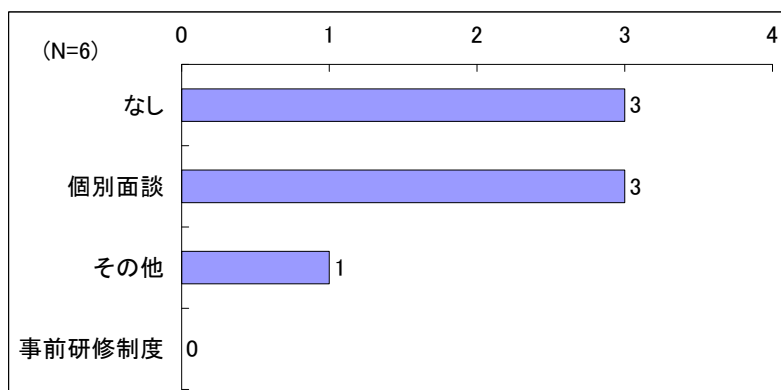


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

(4) 定年前支援制度の有無・またその種類

定年前支援制度については、定年を設けている6社のうち、3社が定年前支援制度は「なし」と回答している。

図表7-7：定年前支援制度の有無・種類（複数回答）



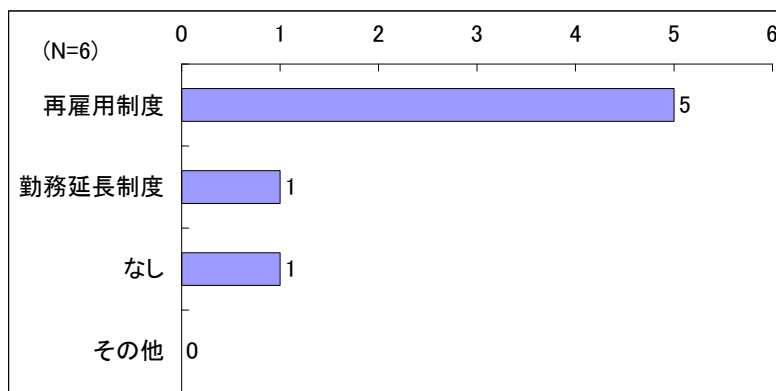
出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

(5) 継続雇用制度

1) 継続雇用制度の内容（複数回答）

定年制度を設けている6社について、継続雇用制度内容を問うたところ、「再雇用制度」（のみ）が4社、「勤務延長制度」と「再雇用制度」の複数回答が1社、となっている。また、継続雇用制度が「なし」の企業も存在する（1社、定年年齢65歳）。

図表7-8：継続雇用制度の内容（複数回答）

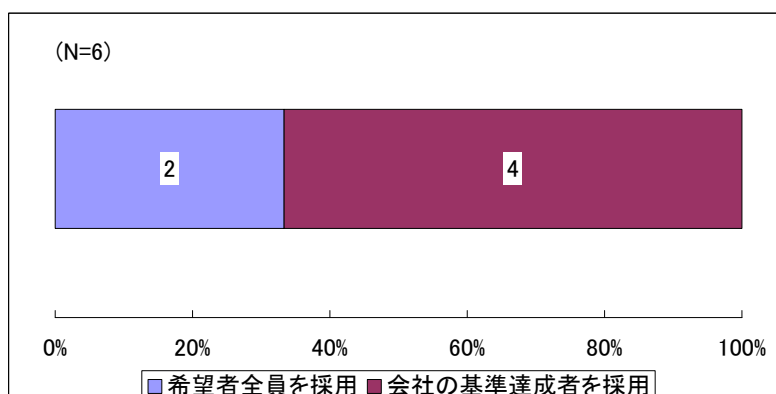


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

2) 継続雇用者の採用

定年を設けている6社の継続雇用の採用については、「希望者全員を採用」が2社、「会社の基準達成者を採用」が4社である。

図表7-9：継続雇用者の採用

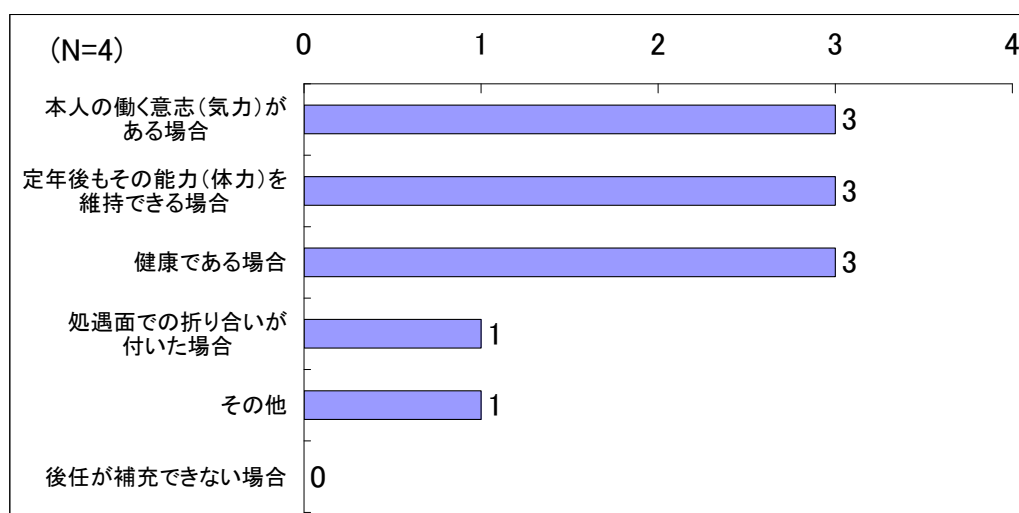


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

3) 会社の基準達成の内容（複数回答）

会社の基準達成の内容については、「本人の働く意志（気力）がある場合」、「定年後もその能力（体力）を維持できる場合」、「健康である場合」の回答がそれぞれ3社ずつとなっている。

図表 7-10：会社の基準達成の内容（複数回答）

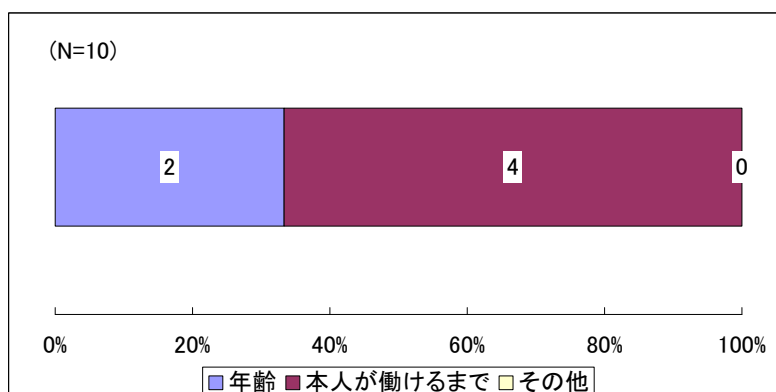


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

4) 継続雇用の上限年齢設定有無

定年を設けている6社の継続雇用をした場合の上限年齢の設定については、「本人が働ける限り」が4社と多く、年齢制限を設けているのは2社に留まる。（具体的な制限年齢は、1社が65歳、もう1社が70歳である。）

図表 7-11：継続雇用の上限年齢設定有無

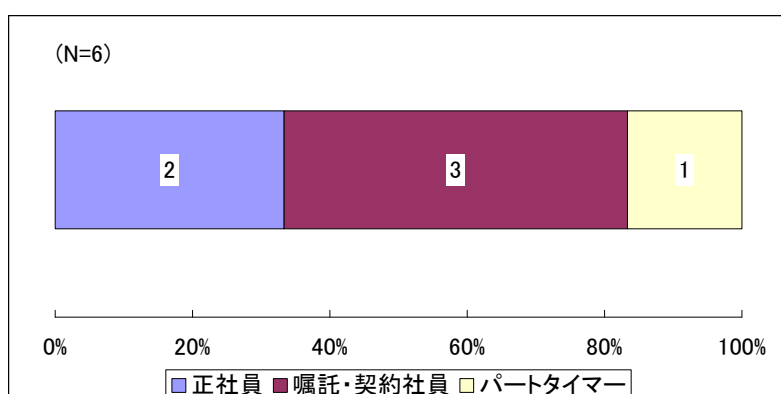


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

5) 継続雇用の契約状況

定年を設けている6社の継続雇用の契約状況については、「正社員」が2社、「嘱託・契約社員」が3社、「パートタイマー」が1社であった。

図表7-12：継続雇用の契約状況



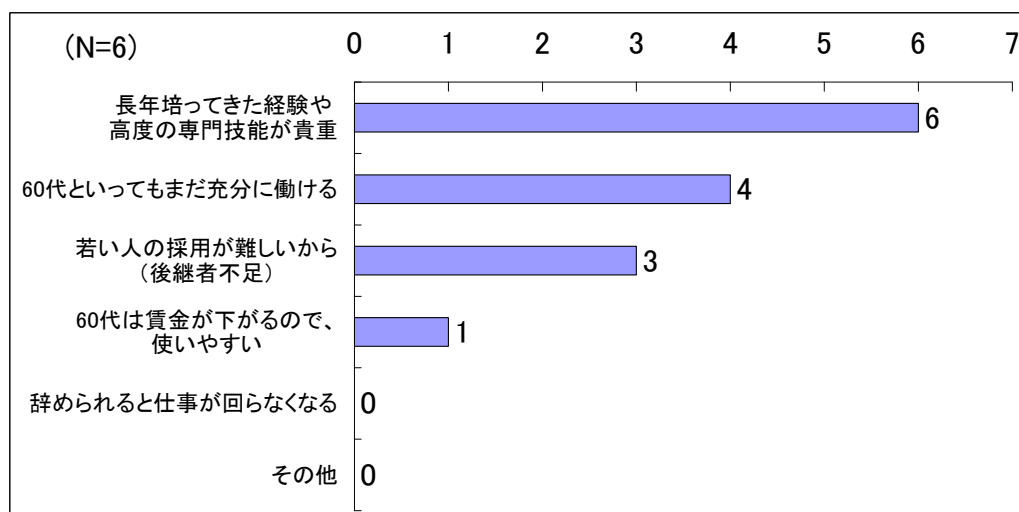
出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

(6) 60代以上従業員の採用理由・役割等

1) 60代以上従業員の採用理由（2つ回答）

60代以上従業員の採用理由としては、「長年培ってきた経験や高度の専門技術が貴重」という回答が最も多い（6件）。

図表7-13：60代以上従業員の採用理由（2つ回答）

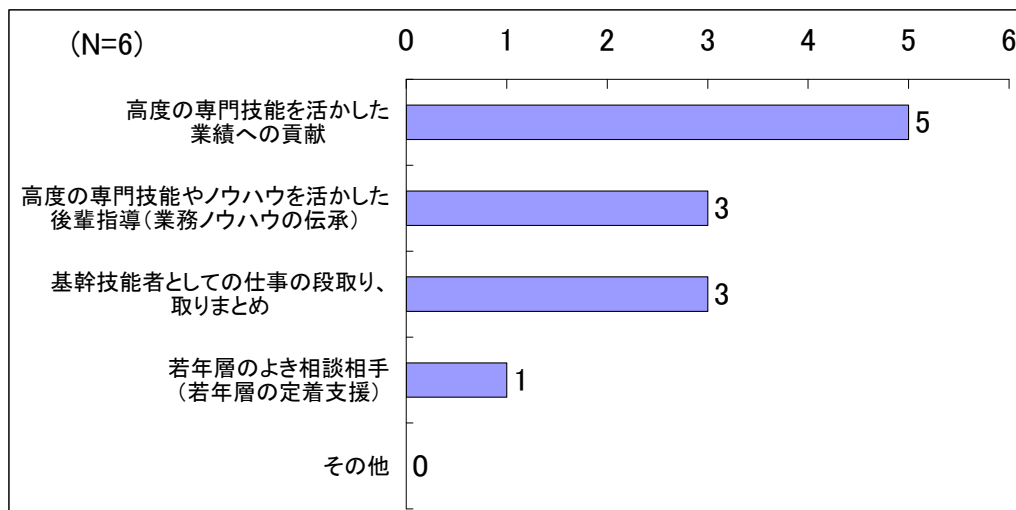


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

2) 60代以上従業員に期待する役割・機能（2つ回答）

60代以上従業員に期待する役割・機能としては、「高度の専門技能を活かした業績への貢献」という回答が最も多い（5件）。

図表7-14：60代以上従業員に期待する役割・機能（2つ回答）



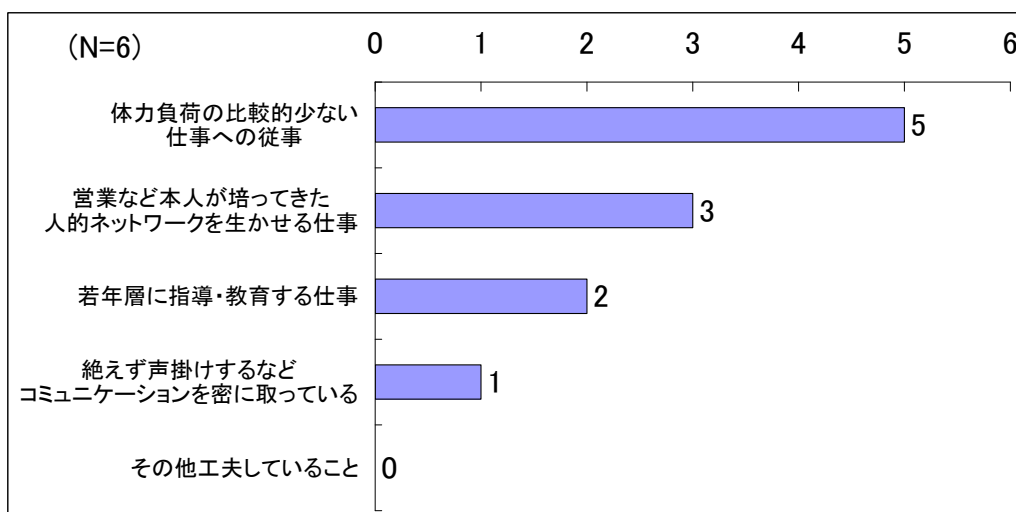
出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

(7) 60代以上従業員を活用する上での配慮・課題等

1) 60代以上従業員に配慮していること（2つ回答）

60代以上従業員に配慮していることとしては、「体力負荷の比較的少ない仕事への従事」させるという回答が最も多い（5件）。

図表7-15：60代以上従業員に配慮していること（2つ回答）

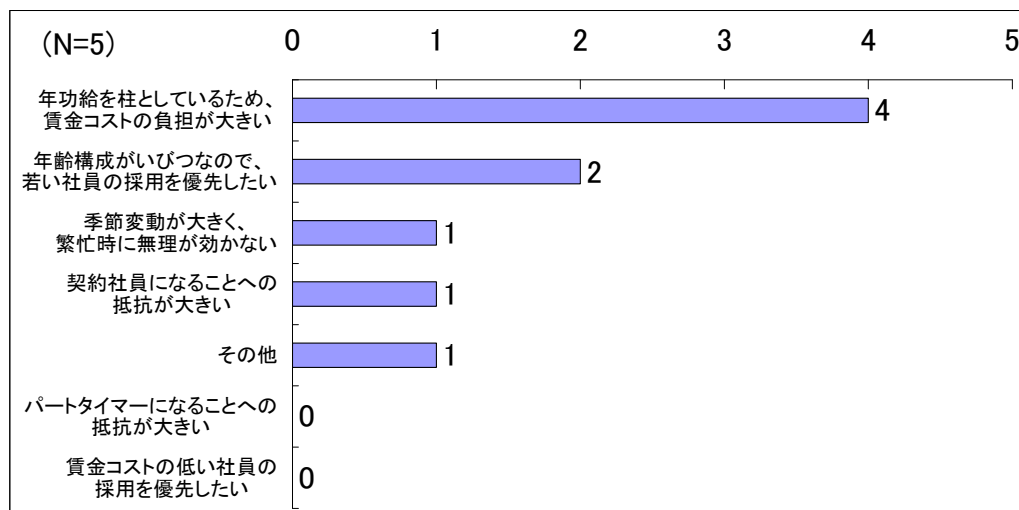


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

2) 60代以上従業員活用の課題（2つ回答）

60代以上従業員活用の課題としては、「年功給を柱としているため、賃金コストの負担が大きい」という回答が最も多い（4件）。

図表 7-16 : 60代以上従業員活用の課題（2つ回答）



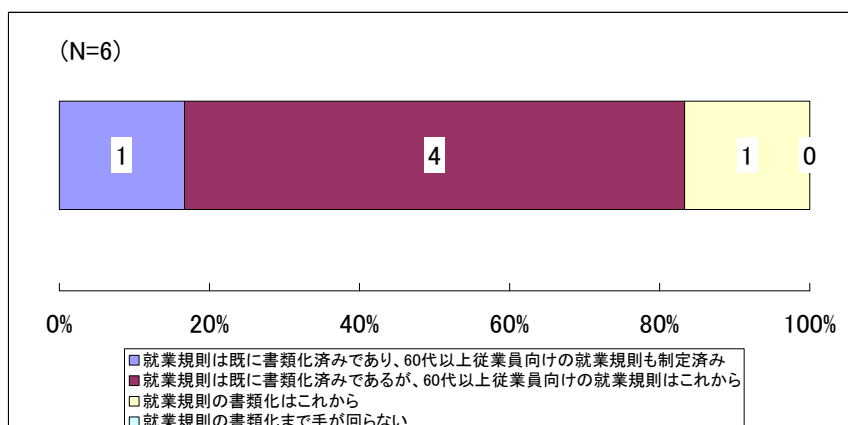
出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

(8) 60代以上従業員の就業規則・賃金制度整備状況

1) 就業規則の整備状況

就業規則の整備状況については、「就業規則は既に書類化済みであるが、60代以上従業員向けの就業規則はこれから」という回答が最も多い（4件）。

図表 7-17 : 就業規則の整備状況

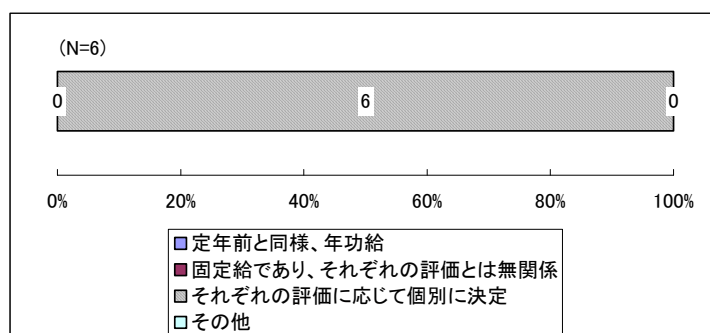


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

2) 賃金制度

賃金制度については、「それぞれの評価に応じて個別に決定」が100%である。

図表7-18：賃金制度



出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

(9) 高齢者の活用についての配慮・工夫

1) 多様な勤務形態の整備などの配慮（フリーアンサーから）

- **本人の意思尊重**：再雇用の時に定年後の働く意志、能力、健康によって仕事の配分を決めている。
- **健康管理重視**：土日、祭日を休みにしており、常に体調に注意して見ている。
- **時間管理重視**：短時間勤務。

2) 職場・社員間のコミュニケーションなどの配慮（フリーアンサーから）

- ① **会議形式**：
 - 毎朝夕、机を囲んで対話、状況報告、打合せを行っている。
 - 毎月第2土曜日のPM5:00から全社員でミーティングを行っている。
 - 毎月1回の全体会議。
- ② **飲食形式**：
 - 月に1度、飲み会を行う。意見を聞く。
 - 年2回の定期健康診断の時、食事会をする。不定期だが飲み会をする。
 - 社員会で焼肉会がある。
- ③ **面談形式**：
 - 年1回社員個別面談あり
- ④ **都度声かけ形式**：
 - 見かけたら必ず声をかける。
- ⑤ **実施頻度**：
 - 毎朝、毎月一回、年一回の3パターン

3) その他就労環境の工夫（フリーアンサーから）

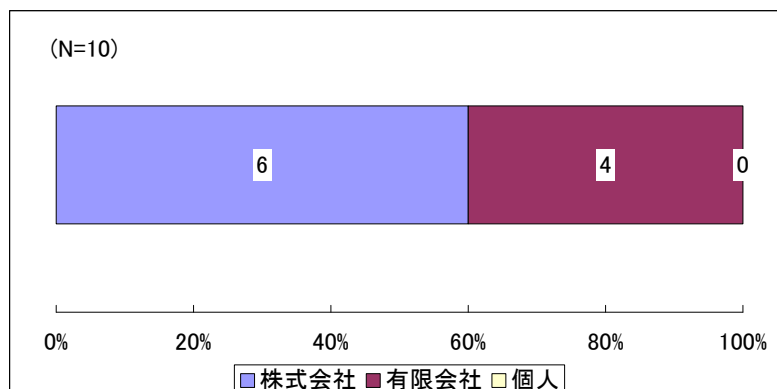
- 現場工事から、工場内加工及び配達など。
- 高所作業を行わないようにする。（工場内の加工作業等）

(10) 回答企業属性等

1) 事業形態

事業形態については、「株式会社」が6社/10社、「有限会社」が4社/10社となっており、「個人」の回答は無い。

図表7-19：事業形態

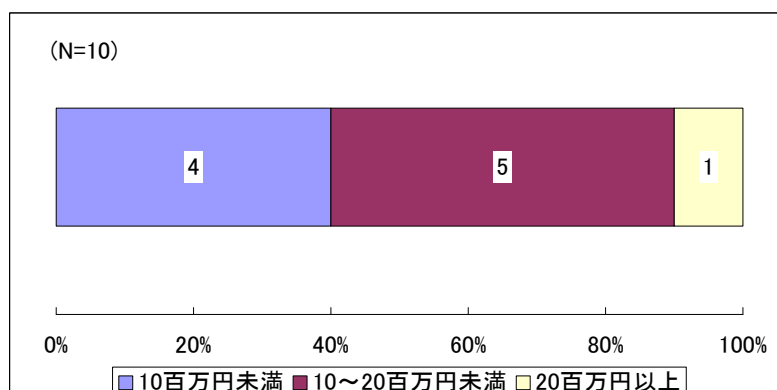


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

2) 資本金

資本金については、「10～20 百万円未満」が5社/10社、「10 百万円未満」が4社/10社などとなっている。なお資本金の平均額は13.8 百万円である。

図表7-20：資本金

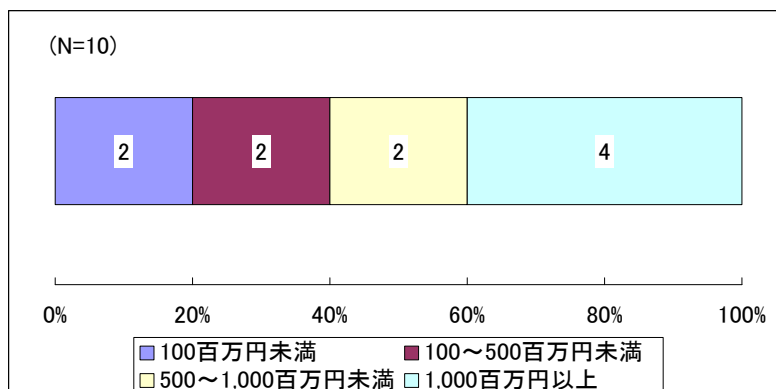


出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

3) 売上高

資本金については、「1,000 百万円以上」が 4 社/10 社、「10 百万円未満」、「100～500 万円未満」、「500～1,000 百万円未満」がそれぞれ 2 社/10 社がずつとなっている。なお、売上高の平均額は 7,455.0 百万円となっている。

図表 7-21 : 売上高



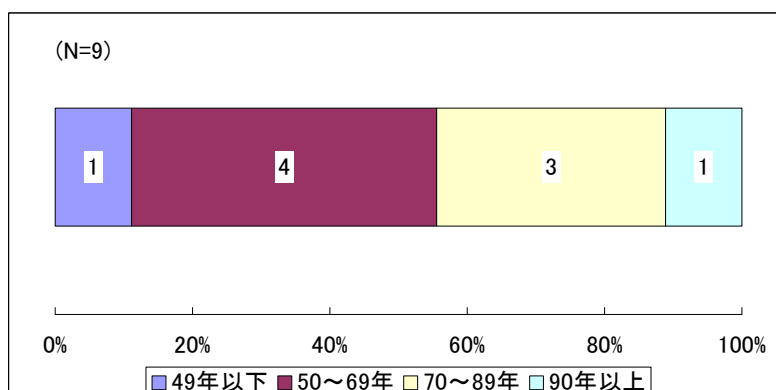
出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

4) 業歴

各社の事業開始年から業歴を見ると、最も新しい企業が 33 年となっている。当該企業以外は全て業歴が 50 年以上あり、90 年以上という企業も 1 社ある。当業界においては業歴の長い企業が多いと言えよう。

なお、回答各社の業歴の平均は 66.6 年となっている。

図表 7-22 : 業歴



出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

5) 事業分野と仕事分野

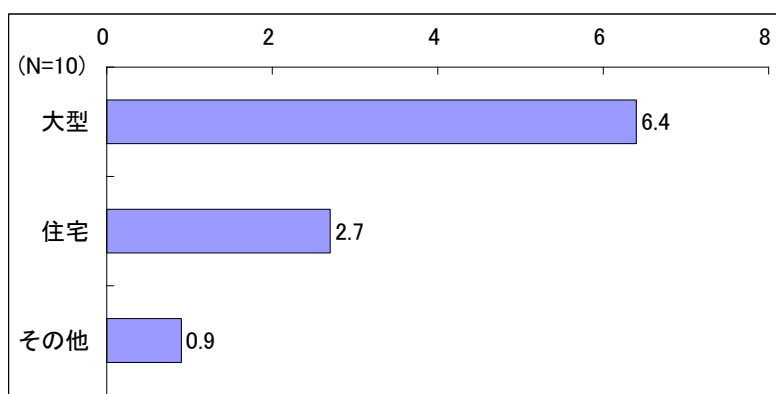
各社の事業分野では、「大型」工事の割合が高い（7割以上）企業と、「住宅」工事の割合が比較的高い企業（5割以上）とに分かれる。なお、各事業分野の割合の平均は、「大型」：6.4割、「住宅」：2.7割、「その他」：0.9割となっている。

「大型」工事の割合が高い（7割以上）企業は回答10社中7社と多数を占める。このうち「大型」工事100%という1社を除くと、概ね「大型」工事の割合が7～9割を占める。

一方、「住宅」工事の割合が比較的高い企業（5割以上）は「住宅」工事100%という企業が1社、残りの2社は「住宅」の割合が5～6割、「大型」工事は3割程度と回答している。

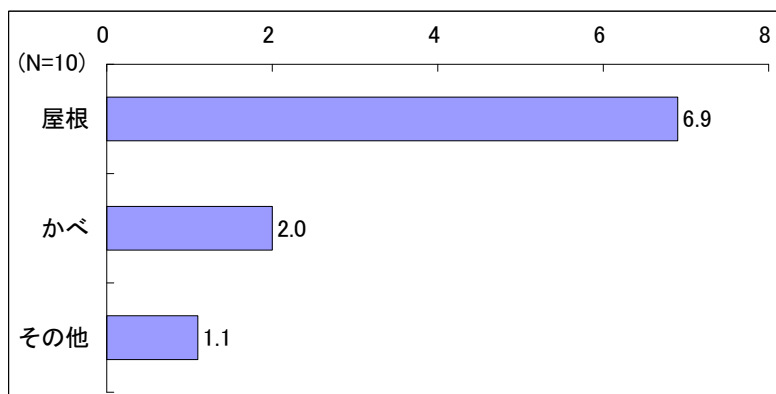
また、各社の仕事分野については、「屋根」工事の割合が高い（6割以上）企業が9社と大部分を占めている。なお、各仕事分野の割合の平均は、「屋根」：6.9割、「かべ」：2.0割、「その他」：1.1割となっている。

図表7-23：事業分野



出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

図表7-24：仕事分野



出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

6) 資格保有者

回答 10 社社の資格保有者は、一級技能士が最も多く（54 人）、次いで基幹技能者 51 人、二級技能士が 29 人となっているが、一級施工管理士は 9 人と少ない。

注 1：基幹技能者、技能士（一級、二級）の各資格取得者数について、これらの資格取得者は当該資格の下位に属する資格も同様に取得している。しかしながら回答企業によっては取得している最上位の資格のみを回答している場合もあり、各資格取得者数の関係に不整合が生じている。

注 2：二級施工管理士については、アンケート設問から項目が欠落していたためデータが取得できておらず、回答企業からの欄外記入（1 社）を掲載している。

図表 7-25：資格保有者状況

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社	I社	J社	合計
①二級技能士	1		2		1	4	12	5	1	3	29
②一級技能士	3	3	1	1	3	11	10	9		13	54
③基幹技能者	1	1		1	1	2	9	3	3	30	51
④一級施工管理士	0	1			0		7	1			9
●二級施工管理士	n.a	n.a	n.a	n.a	1	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
合計	5	5	3	2	5	17	38	18	4	46	143

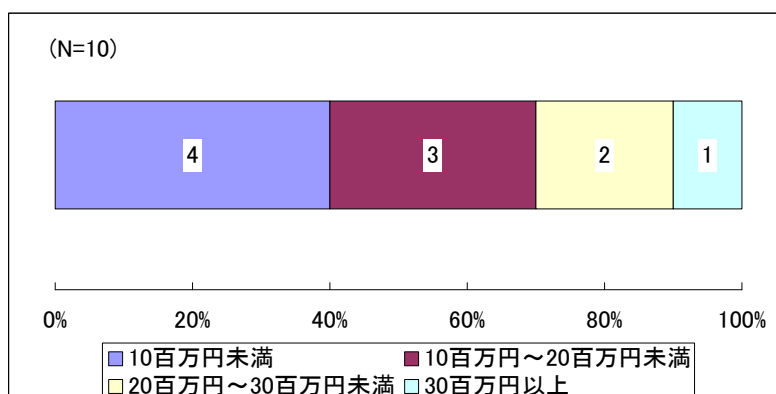
出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

7) 総従業員一人あたり売上高

各社の専属外注を含む総従業員一人あたり売上高を見ると、「10 百万円未満」が 4 社、「10 百万円～20 百万円未満」が 3 社、「20 百万円～30 百万円未満」が 2 社、「30 百万円以上」が 1 社となっている。

なお、専属外注を含む総従業員一人あたり売上高は平均 15.1 百万円である。

図表 7-26：総従業員（専属外注を含む）一人あたり売上高



出所：委員企業等アンケート調査結果より政策科学研究所作成

8. 建築板金工事業界の現状と課題³⁶

ここでは、建築板金工事業が置かれている経営環境についての認識、従業員への処遇の現状と問題認識、さらなる育成が求められる基幹技能者の資格取得制度が抱える問題点、60代就業促進の問題と課題などについて暫定的に取りまとめている。

(1) 経営環境についての認識

- ①当業界の経営環境を俯瞰すると、アスベスト問題などを契機として金属屋根へのニーズシフトが見られるなど、当業界の受注環境としては追い風である。
- ②しかしながら、建設業全体としては、特に1997、98年以降、「価格が安ければよい」ということで、入札による価格競争が激化してきている。競争条件が価格一本に集約化しつつあり、受注環境は厳しさを増している。
- ③平成6年あたりを境として、価格競争の激化に伴い企業の倒産が出始めてきている。企業の経営能力の巧拙がものをいう時代に入ってきている。経営感覚や経営ノウハウの重要性が高まりつつある。

(2) 従業員処遇の現状と問題認識

- ①価格競争の激化など経営環境の悪化を背景に、従業員の賃金・所得の水準が押し下げられつつある。「3K」職場にもかかわらず若年層を惹き付けるだけの十分な金銭的報酬を設定しにくくなっている。
- ②当業界の職種は、高度専門技能を要し、名人級といわれる職人も少なからずおり、こうした高度技能が金銭的に正当に評価されることが、業界の発展のために必要である。しかし、実態は入札によって評価されにくくなりつつある。これは大きな問題である。
- ③社会保険や厚生年金に加入している企業は、全体の約2割ないし1割位といわれている。ほとんどの企業は板金国保³⁷に加入している。概して、当業界は終身雇用のような制度は見られず、有限会社や規模が小さい株式会社が多く、国保加入が主体である。

³⁶ (社)日本建築板金協会ヒアリングを基に、(財)政策科学研究所でとりまとめたもの。

³⁷ 板金国保とは正式には全国板金業国民健康保険組合といい、建築板金業(金属系屋根外装専門工事業)に従事する同業者のための病気やけがの医療保険を担う組合である。同国保は、昭和45年7月に国の許可を得て設立された全国45都道府県に支部を有する全国組織の国保組合で、全国に、約32千人(平成18年現在)の加入者が存在する。http://www.zenban-kokuho.or.jp/about_us.htmlより

(3) 基幹技能者育成上の問題と課題

- ①現在、当業界において基幹技能者は約2千人である。今、最も求められているのはこの基幹技能者である。資格取得のためにクリアすべき条件は厳しくハードルが高い。中でも一級技能士の取得がひとつの壁となっている。
- ②一級技能士の資格を取得する際の最大の問題はペーパー試験があることである。こうした技能者たちはしっかりした腕があっても、ペーパー試験に慣れていない人達であることから、クリアすることが難しいといわれている。現状は、そういう人が1級技能検定レベルの腕を持てるようになっても、さらに筆記試験をクリアしないと基幹技能者になることができない。
- ③基幹技能者資格の取得希望者に対する支援がひとつの課題といえよう。

(4) 60代就業の問題と課題

- ①定年があるかないかという問題よりも、体力面や気力の面からどのくらい働けるかという問題こそが、この業界の実態ではないかと考えられる。
- ②60歳を超えた人を雇用した場合の助成金・補助金などの制度は、うまく活用していく必要がある。
- ③当業界に属する企業のうち、就業規則のような制度をきちんと整備しているところは、全体の約1%程度といわれている。国の助成金等を請求するような場合には必ず必要となるものであり、これも一つの課題となりうる。

9. 建築板金業における高齢者雇用推進の論点

A. 業種特性／企業特性

A-1：アンケート調査票において、大型工事と住宅工事という区分けをしたが、TKC 経営指標による業種においてもそれぞれが大型と住宅と分けられると考えてよいか？

→各業種においてそれぞれが大型（非住宅）と住宅の両方の業務がある。ただし業種、あるいは事業者内で大型・住宅の別はない。

→ただし、当協会の会員企業約 11,400 社の内、非住宅（専門）施工業者は 3～4%であり、圧倒的に住宅施工業者が多い。

→来年度実施予定のアンケートでは、「大型工事」と「住宅工事」を分けて考える必要がある。ただし当業界では住宅工事の割合が圧倒的に多いため、力点の置き方に配慮が必要である。

A-2：TKC 経営指標を見ると、金属製屋根工事業が成長している分野と思われるが現状はそのような認識で間違いないか？

→上記は協会の保持するデータからも同様の傾向が得られている。

B. 従業員年齢構成

B-1：各社の年齢構成を見ると、常用雇用（正社員）の層は 30 代が厚く、10～20 代が相対的に薄い点を除けば、比較的年代バランスが取れているように見えるが、実態はどのような感触なのか？

→資料のデータは妥当であるという印象を受けるが、個々の会社によってばらつきが大きい。例えば従業員規模の大きい企業の場合、若手をアルバイトなどで多く取り込むなどして若年層が多い企業もある。

B-2：専属外注者の年代バランスは、50代に厚くなっている。これから毎年60代が増加していく中で後継者難が深刻化するという高齢化の影響が強まるのは正社員層より外注者の層だと考えてよいか？

→上記の傾向が存在すると考えられる。

C. 採用関係

C-1：採用難という回答が3割あるが、その深刻さはどの程度と考えればよいか？ 3割という数字からすると、業界全体としてはまだまだ何とかなるレベルと見てよいか？

→業界自体がいわゆる「3K」であり、基本的に採用は容易ではない。人材不足、求人難についての一番の原因、「賃金の低さ」である。「3Kであるにもかかわらず賃金が安い」ことは明白である。

→今の若年者は楽をしてきれいな仕事をやろうとする傾向があり、朝早くて夜遅く、その割に賃金が安いこの業種を嫌う。ただし若年者の採用難については最近の傾向ではなく、従来からのものではある。

→実際の採用ルートとしては、経営者の子息が跡継ぎとなる場合や縁故による入社などが多い。

C-2：若手の採用難と定着率の低さが7割を占める結果となっている。この問題のネックはどこにあるのか？高齢者雇用を進めることで解決の糸口に繋がる方策を見つけられないか？

→厚生年金などの会社制度を整備した上で人材を公募するような企業は少なく、全国でも10社程度である。一般的には縁故募集や、2代目、3代目が自分の知り合いのつてで採用するパターンが多い。

→中途採用は他業種からという例はほとんどなく、同業他社からの転職が多い。

→採用問題については、日本版デュアルシステムが解決の糸口となり得るではないか。

D. 定年制、定年前支援制度

D-1：定年制がない企業が4割ある。定年制が必要でない理由は働けるまで働ける業種だからか、若い人が集まらないため次善の策なのか、それ以外の理由があるとするるとどのような理由か？

→基本的に定年制は無い（定年年齢を設定していない）が、高齢となっても問題なく働ける限りは働いているのが実態である。そのため、継続雇用は実質的に行われていると考えられる。

D-2：定年前の支援制度が無いという場合、定年制がないからか、あっても若い人の代わりが必要だからそのまま延長せざるを得ないという意味合いか？

→従業員が60歳を超えると今後の就労条件についての話し合いを行う。その場合でも従来と変わらず働けるのであれば、特に条件の変更なしに就労を延長することになる。

E. 継続雇用時採用基準

E-1：希望者全員を採用という回答は、希望者がたまたま会社の採用基準に合致していたというケースも考えられるのではないかと？

→D-1、D-2と同様に、従業員が60歳を超えても特別に問題がなければ事実上就労を継続している。

E-2：採用基準を考える時に、この職種では、年齢要因はどの程度の重要さがあるのか。一般的には60前後ではあまり変わらないケースが多い。業種によってはもう働きたくないというケースもあるが建築板金業ではそういうケースはあり得るか？

→D-1、D-2、D-3と同様に、60歳を超えても就労可能であるという従業員が多い。

F. 継続雇用時就業条件等

F-1：継続雇用の上限年齢において本人が働けるまでという回答が4割を占める。働けるまでという時、その実態はどのようなものか？

→上限年齢については個人差が大きい。そのため、年齢による均一的な基準の他、平衡感覚・健康チェックなどの機能チェックができる仕組みがあればよい。

F-2：継続雇用時に正社員のままという回答が2社あるが、こういう例は結構見られるのか、或いは、例外と見たほうがよいか？

→（一般的な定年年齢である）60歳以降も従来と変わらず働いているため、賃金をカットすることは実務上難しい。高齢者は確かに若い人よりは作業量は落ちるが技術力は上、ということがあるためその辺のバランスを考慮する必要がある。

G. 60代従業員の能力等

G-1：60代の採用理由の中で「長年培ってきた経験や高度の専門技能が貴重」という回答が6割あり、最も多くの支持を集めたが、その貴重さの程度はどの位と考えられるか？例えば、「若手であれば〇年くらいかからないとその域に達しない」というような喩えが出来ないか？

→神社仏閣の銅葺きなどは一人前になるのに何十年もかかるといわれるほどの特殊な仕事であり、熟練職人でなければ務まらない。しかし、それ以外の一般的な作業については数年程度の経験で一応の形にはなる。また、大型物件などでは若手が力（体力面）で活躍することができる。

→他業界からの転職について、例えばサラリーマン時代に月額30万円の手取りがあったとして、当業界でそれだけの収入を得るには5～6年程度の修行は必要である。

→参考：職人の世界において若手の育成はほとんど壊滅している。職人の人材育成については、かつてのような徒弟制度的なものを復活させない限りどうにもならないのではないか。職人の育成という観点から見れば、最低賃金制度などの点でハローワーク（などの就業条件の保護）のあり方にも問題はあらないか。

G-2 : 60代従業員に期待する設問では、「基幹技能者としての仕事の段取り、取りまとめ」の支持が3割であった。比率としてはやや低いのではと思われるが、これは基幹技能者資格保有者が少ないから、選択しなかったのか、それとも別の理由か？

- 「基幹技能者」については資格取得者数・需要とも今後増加すると考えられる。基幹技能者資格取得者には比較的高齢者が多く、また資格を取得すれば高齢者でも雇用に有利となる。
- 基幹技能者が少ない（取得者は現在2,100名程度）ということは事実であり、その理由としては資格取得が難しいことが挙げられる（他業種（電気など）では資格取得が比較的容易である）。
- 基幹技能者の資格取得推進のため、資格分野を住宅（木造）／非住宅（大型）と分割して設定するという事は検討できないか。
- 当業界における資格取得の必要性については、当業界の特性として（木造住宅の場合などで）特別な資格・許可が無くても仕事をする事は可能である。当協会会員約11,400社のうち、許可を取得しているのは60%程度で、残りの40%は無許可である。この点については検討の余地があるであろう。
- 高齢者のその他の仕事としては、アルバイト・派遣社員・外注専門工などのような臨時従業員や若年従業員に仕事を教える「指導職」が考えられる。

G-3 : 60代従業員に体力負荷が少ない仕事を割り当てるとする場合、具体的にはどのような仕事があるのか？その仕事は量的には確保しやすいものか？自由回答では「現場工事から工場内加工、配達」との記入があったが加工とか配達とかどのようなことをいうのか？

- 体力負荷については（個人差はあるもの）高齢者でも問題ない場合が多い。ただし当業界の場合、業務の大部分を高所作業が占めるため、高齢者の高所作業規制が問題となる。
- 一般的な板金業者において、高齢者が工場で加工作業を行い、加工物の取り付け作業は現役作業員が行っているという分業に関する報告があった。この例示は高齢者に対する高所作業以外の仕事という点で参考とできるのではないか。
- 当業界は下請建設業という特性もあり、伝統的に営業活動能力が弱いとされて

いる。下請脱却という観点からも営業力の強化を求める経営側の需要は高いと考えられるが、営業職は体力負荷が比較的軽く、年齢的な影響も少ないため高齢者が活用できる余地も検討できる。ただし、そのためには定年前の比較的早い段階から営業教育を行う必要はあるであろう。

H. 60代従業員の処遇

H-1：60代従業員の賃金体系が年功給でコスト負担が大きいという回答が4件あるが、年功給を止められない理由は？役員になっているからか？それとも別の理由があるのか？

→F-2と同様に、従業員は60歳以降も従来と変わらず働いているので、賃金をカットすることは実務上難しい。確かに若い人よりは作業量は落ちるが、技術力は上ということがあるのでその辺のバランスを取る必要がある。

→ただし、高齢者の賃金状況については、技術は確かでも体力その他を考慮して賃金を下げる場合はある。

→高齢者雇用に関する各種の補助・助成制度を利用する場合には、その前提として就業規則を整備する必要がある。

→参考：賃金状況については、企業在籍の社員よりも外注技能工の方が高い傾向がある。ただし仕事のない時期には外注技能工には賃金を支払う必要がない（固定費がかからない）。一方、大きな仕事がある場合には外注技能工を多数抱えることで施工を行うことができる。外注技能工のイメージとしては、工場などでの人材派遣による従業員に近いのではないかと。

H-2：60代の賃金を個別決定している例が6社もある。どのように決定しているのか、その基準はどのようなものか？基準がないとすると問題が出やすくなるのではないかと？もしそうであれば、この事業のターゲットポイントになりうる。

→高齢者は確かに若い人よりは作業量は落ちるが依然として高い技術力を持つ、ということがあるのでその辺のバランスを計って決める。

I. 勤務条件の多様化

I-1: 多様な勤務形態という時、具体的な多様なパターンにはどのような方法が考えられるか？それは実行可能か？もしあれば、次年度以降の事業に反映できる。

→当業界では定年制度を定めていない企業が多く、(一般的な定年年齢である) 60歳以降もそれまでと変わらず就業している場合が多い。また、比較的小規模の企業が多いこともあり、多様な就業パターンを導入する余地は比較的小さいと考えられる。

→ただし、体力負荷を考慮した就業内容の変更については検討の余地があるのではないか。

10. 次年度以降に向けての課題

ゼネコンの年齢制限

- 1) 工事現場における年齢制限（高所作業）の存在が高齢者雇用の推進を阻んでいるという事実を問題提起する。なお、年齢制限の具体的内容については、厚労省、国交省の法制度（労働安全基準）などを調査する。
- 2) ゼネコンに対しては、（高所作業制限について）年齢を70才までに緩和させなければ実務上も人手不足である上に、高齢者雇用推進といわれても難しい。この問題は大きな問題である。業界として問題提起していく。

職人も調査対象に

- 3) 来年度業界全体のアンケート調査を行う場合、従業員一人あたり売上高など稼働率的な指標を得るためには、職人も勘定に入れないと正確にはわからない。各社とも職人の人工は把握しているので、職人の人区も設問に入れるべきであると考えられる。

国の各種制度の効果的活用

- 4) フリーター対策としての日本版デュアルシステムの制度紹介を行う。またそれを当業界において若年層確保対策として謳い上げるとともに訓練指導員として高齢者の活用を提言する。可能であれば来年度委員企業において実際に試行的に採用して見ること（モデル事業）ができれば3年度の事業に役に立てるであろう。

就業規則等の整備

- 5) 国の助成金や補助金など各種制度を活用する場合の前提条件として、就業規則のような制度面の整備が不可欠である。

体力面・気力面からどれ位働けるか

- 6) 上記2)と関連し、高齢者の作業能力については60歳以降になると個人差が極めて大きい。年齢要因よりも実際に働けるかどうかの能力、平衡感覚などの機能をチェックする仕組みがあれば、より合理的な就業促進が可能であり、高齢者雇用の推進にプラスに働くであろう。



上記課題について、来年度の実態調査等をふまえ明らかにする

7) 来年度実施する実態調査の方向性

来年度の事業においては、本年度懇談会における議論に基づき、前頁に掲げた課題等を明らかにするための実態調査を実施することとする。

実態調査の方向性としては、以下のようなアンケート調査を実施することを想定するが、詳細については推進委員会において検討するものとする。

実態調査の方向性（案）

1. アンケート実施時期：平成 20 年 7～8 月
2. アンケート対象者：建築板金業に携わる企業、個人（従業員、外注専門者）
3. アンケート実施方法：郵送配布・郵送回収（企業）、企業による配布・郵送回収（個人）
4. アンケート項目
 - 企業向けアンケート
 - ・企業属性：業歴、資本金、売上高、従業員数（外注専門工を含む）、施工対象（住宅、非住宅大型物件、神社・仏閣等）
 - ※企業向けアンケート対象に個人事業主を含めるかどうか要検討
 - ・従業員の資格保有状況：基幹技能者、一級・二級施工管理士、一級・二級技能士
 - ・従業員の年齢構成、従業員の過不足感、近年の採用状況
 - ・定年制度の設定状況、高齢者の雇用・業務・賃金状況
 - ・高齢者雇用の役割、課題、配慮点
 - ・就業規則の整備状況
 - ・高所作業の年齢制限（60 歳以上）への対応状況
 - ・高齢者雇用の参考事例
 - 個人向けアンケート
 - ・回答者属性：性別、年齢、就業歴、職種分野、保有資格
 - ・定年後の就労希望およびその理由、希望する就労上限年齢
 - ・定年後の就労で希望する業務・賃金・就労形態

【参考資料】

1. 使用統計とその産業分類

○ 本報告所の各章において、使用した統計と業界の区分は、以下のとおりである。

項 目	使用統計	使用産業分類	調査対象	
第4章 建築 板金 工 事 業 界 の 現 状 と 動 向	(1) 企業数、就業者数とその推移	建設工事施工統計調査報告 (国土交通省)	2. 職別工事業 ⑨金属製屋根工事業 ⑩板金工事業	標本抽出調査（昭和48年以前は全数調査）
		建設業許可業者の現況 (国土交通省)	7 屋根工事業 15 板金工事業	
	(2) 就業構造（年齢別、性別、規模別の従業員数）	国勢調査	167 板金作業者（平成12年） 169 板金工（平成2、7年） 133 板金工（昭和60年）	
		賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)	板金工	常用労働者5名以上（民営事業所の場合）を対象
	(3) 完成工事高	建設工事施工統計調査報告 (国土交通省)	2. 種別工事業 ⑨金属製屋根工事業 ⑩板金工事業	標本抽出調査（昭和48年以前は全数調査）
	(4) 付加価値額、付加価値率	建設工事施工統計調査報告 (国土交通省)	2. 種別工事業 ⑨金属製屋根工事業 ⑩板金工事業	標本抽出調査（昭和48年以前は全数調査）
	(5) 就業者1人あたりの完成工事高、付加価値額	建設工事施工統計調査報告 (国土交通省)	2. 種別工事業 ⑨金属製屋根工事業 ⑩板金工事業	標本抽出調査（昭和48年以前は全数調査）
	(6) 現金給与額、給与水準（男女別、企業規模別）	賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)	板金工	常用労働者5名以上（民営事業所の場合）を対象
(7) 労働時間（男女別、企業規模別）	賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)	板金工	常用労働者5名以上（民営事業所の場合）を対象	
(8) 正社員と非正規社員（人数、比率、非正規の雇用形態など）	建設工事施工統計調査報告 (国土交通省)	2. 種別工事業 ⑨金属製屋根工事業 ⑩板金工事業	標本抽出調査（昭和48年以前は全数調査）	

第5章 建築板金業界の業況等 (TKC 経営指標)	TKC 経営指標 (TKC 全国会)	金属製屋根工事業 板金工事業	TKC 会員関与先企業(青色申告法人) より抽出
第6章 建築板金工事業界の雇用環境：定年制等について	平成 16 年雇用管理調査結果の概要 V 定年制等について (厚生労働省)	建設業	本社の常用労働者が 30 人以上の民営企業から産業、企業規模別に層化して無作為に抽出

2. 日本標準産業分類 (平成 14 年 3 月改訂) による建築板金工事業の業種分類



出所：日本標準産業分類より政策科学研究所作成

3. 使用統計一覧

・「日本標準産業分類」

総務省 (平成 14 年 3 月改訂)

・「建設業許可業者の現況」

国土交通省 平成 17 年度

・「建設工事施工統計調査報告」

国土交通省 平成 17 年度実績

・「賃金構造基本統計調査」

厚生労働省 平成 18 年

注：平成元年以前は以下の通り

- 15 総合工事業
- 16 職別工事業
-
- 166 屋根工事業
- 167 板金・金物工事業
- 168 塗装工事業
- 169 金属製建具工事業
-
- 17 設備工事業

・「雇用管理調査」

厚生労働省 平成 16 年雇用管理調査

・「TKC 経営指標」

TKC 全国会 平成 19 年度

4. TKC 資料における業種の定義

『当資料において調査対象とした業種』

- **金属製屋根工事業**：主として亜鉛鉄板、銅板、アルミニウム板などを用い、折板、瓦棒、波形平板ぶきなどの工法による屋根工事を行う事業所をいう。
【当業種に含まれるもの】鉄板屋根ふき業；銅板屋根ふき業；アルミニウム屋根ふき業
【当業種に含まれないもの】かわら屋根ふき業；スレート屋根ふき業
- **板金工事業**：主としてとい（樋）、水切、雨押、スカイライト、ブリキ煙突などの工事を行う事業所をいう。注文を受けて板金工事用の製品を製作し、これを現場で取り付ける事業所も含まれる。
【当業種に含まれるもの】板金工事業
- （参考）中分類：種別工事業：主として下請として工事現場において建築物又は土木施設などの工事目的物の一部を構成するための建設工事を行う事業所が分類される。正し、設備工事を行う事業所は中分類 08—折武功事業に分類される。
- （参考）建設業許可業種（全 28 業種）内には「屋根工事業」はあるが、「金属製屋根工事業」はない。そのため当業界では「屋根工事業」以外に「板金工事業」の認可を取得している業者が多い。
- （参考）TKC 経営指標によるデータには含まれていないが、板金工事業と関連する分野としてダクト工事業があり、専門の業者（「ダクト屋」）も存在する。当協会に加入しているダクト工事業業者もある。

『当資料において調査対象ではないものの、関連する周辺業種』

- **建築金物工事業**：主として面格子、装飾金物、メタルラスなどの建築金物工事を行う事業所をいう。
【当業種に含まれるもの】建築金物工事業
【当業種に含まれないもの】金物卸売業；金物小売業
- **屋根工事業（金属製屋根工事業を除く）**：主として屋根工事（金属製屋根工事業を除く）を行う事業所をいう。
【当業種に含まれるもの】屋根ふき業（板金を除く）；かわら屋根ふき業；木羽屋根ふき業；とんとんぶき業；スレート屋根ふき業；かや屋根ふき業
【当業種に含まれないもの】コンクリート製品製造業；金属製屋根工事業