

話題提供

北海道大学 高野伸栄

【建設技能労働者の担い手確保・育成施策】

「人材投資成長産業」～人への投資を柱に成長し、変化に対応し、選ばれる企業へ～

- 外的環境・・・生産年齢人口減少/課題、役割
- 建設業の役割、ニーズの変化・・・インフラメンテナンス/住宅・建築物リフォーム市場活性化/災害対応等
- 業界の特徴・・・繁閑の波/不安定な雇用形態
- 建設産業の目指す方向性
- 更なる雇用環境の整備により将来を担った人材を確保、並びに経営のイノベーションの実現により生産性の向上を図ること人口減少社会を克服、成長を果す



建設産業の目指す理想の形

求職者の増加、技術者の減少、高齢化の進行、労働力の不足、人材の確保が難しくなっている。企業は、人材の確保と育成に力を入れ、生産性を向上させる必要がある。また、労働者のモチベーションを高め、人材を定量的に確保（正社員化）し、社会経済情勢の変化や技術の革新等に対応し、生産性向上に向けて取り組む必要がある。人々と企業が成長する好循環を生み出し、広く社会から働きやすい職場、成長を追求する産業と認知されることで、「選ばれる産業」と発展

| 項目 | 現状 | 課題 | 対策 |
|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. PR・採用活動 | 求職者の増加、採用活動への投資が不十分 | 求職者の増加、採用活動への投資が不十分 | 求職者の増加、採用活動への投資が不十分 |
| 2. 教育訓練・キャリアパス | 時代に合わせた教育訓練の提供不足、中長期的なキャリアパスの見直しが必要 | 時代に合わせた教育訓練の提供不足、中長期的なキャリアパスの見直しが必要 | 時代に合わせた教育訓練の提供不足、中長期的なキャリアパスの見直しが必要 |
| 3. キャリアの適正な評価 | 人事評価体系、優秀な社員に対する適応度が不十分（日給増給、社保未加入） | 人事評価体系、優秀な社員に対する適応度が不十分（日給増給、社保未加入） | 人事評価体系、優秀な社員に対する適応度が不十分（日給増給、社保未加入） |
| 4. 中核人材の定量的確保（正社員化） | 繁閑・仕事の波が大きい、外注への過度な依存 | 繁閑・仕事の波が大きい、外注への過度な依存 | 繁閑・仕事の波が大きい、外注への過度な依存 |

A：成長の好循環を阻む要因・課題の解決に向けた施策の強化

B：規模や課題に即した対応

中央建設業審議会・社会資本整備審議会 基本問題小委員会 中間とりまとめ 概要

基礎固め工事問題で提言された構造的課題等について平成28年1月から計7回審議。中間とりまとめでは各課題について対応策を提示。

| 課題 | 対応策 |
|--------------------------------|--|
| 【建設生産システムの適正化】 | |
| 施工体制における監理技術者等の役割の明確化 | 元請と下請のそれぞれの技術者が担う役割を明確化 |
| 技術者の適正な配置のあり方 | 現行の請負金額一律の基準に、金額以外の要素を盛り込むことについて、引き続き検討 |
| 実質的に施工に携わらない企業の施工体制からの排除 | 一括下請負の禁止を徹底するため、その判断基準を明確化 |
| 民間工事における発注者・元請等の請負契約の適正化 | 施工上のリスクに関する基本的考え方及び協議項目等に関する基本的枠組みについて指針を新たに確定（指針は、特に事前審査の必要性や、関係者の協議項目として、地中開掘、設計関連等の各々のリスクに関する考え方と協議事項を盛り込む） |
| 【その他の課題への対応】 | ○大規模工事における技術者の機軸配置の推奨：監理技術者等の構造的役割を担う技術者を配置することが望ましい旨、明確化 ○建設生産物に用いられる工業製品に関する品質管理のあり方：工場製品の品質確保を図るため、これら製造する企業等に対して、一定の制度的関与を図ることについて、引き続き検討 ○デベロッパーからマンション管理組合に交付すべき図書等の明確化：地盤情報等、提供すべき図書の内容について明確化 ○建設工事紛争審査会の審査対象の拡大：施工品質をめぐる様々な紛争解決を図るため、「建設工事の請負契約に関する紛争」以外も審査の対象とするよう、引き続き検討 |
| 【建設生産を支える技術者や担い手の確保・育成】 | |
| 技術と管理能力に優れた技術者の確保・育成と活躍 | 若手技術者の入職の減少等、優れた技術者の確保が求められる一方、技術継承の受継者数が減少 |
| 大規模時代に向けた中長期的な技能労働者の確保・育成 | 建設業で働く若者の大規模職を目標に、担い手不足が懸念。これまで様々な担い手対策が講じられているが、依然、若者の高い離職率等、解決すべき課題が存在 |
| 【建設企業の持続的な活動が図られる環境整備】 | |
| 地域の中核建設企業の合併や事業譲渡等が円滑に行われる環境整備 | 経営者の高齢化が進み、中小建設企業等で後継者問題が高まり、合併や事業する企業の事業承継が円滑に行われる環境整備が必要 |
| 【その他の課題への対応】 | ○経営業務管理責任者要件のあり方：企業全体の経営に占める建設業経営の影響度、経営の規模・安定性の観点から、経営業務管理責任者要件のあり方について引き続き検討 ○概費工事に関する対応：許可が不要とされる500万円未満の概費工事のみを請け負う者に対して、一定の関与を行うことについて、引き続き検討 |

「人材投資成長産業」の実現に向けた施策の強化

A 「人への投資」を促進し好循環を生み出す6つの重点施策

| 現状の状況 | 目指す将来像 |
|--|--|
| 1. 処遇の改善 ○ 資金アップ、設計労働単価の適切な反映 ○ 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 ○ 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 | 企業はP.R・採用・雇用・育成・評価と切れ目のない投資を行い、担い手は技術とスキルを向上させて、また、社会のニーズや技術の変化を捉え、人材を確保し、成長を追求していく。人材が活躍と信頼を通じて建設産業を通過し、成長を果す |
| 2. キャリアパスの見える化 ○ 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 ○ 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 | 企業はP.R・採用・雇用・育成・評価と切れ目のない投資を行い、担い手は技術とスキルを向上させて、また、社会のニーズや技術の変化を捉え、人材を確保し、成長を追求していく。人材が活躍と信頼を通じて建設産業を通過し、成長を果す |
| 3. 社会保険未加入対策 ○ 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 ○ 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 | 企業はP.R・採用・雇用・育成・評価と切れ目のない投資を行い、担い手は技術とスキルを向上させて、また、社会のニーズや技術の変化を捉え、人材を確保し、成長を追求していく。人材が活躍と信頼を通じて建設産業を通過し、成長を果す |
| 4. 教育訓練の充実 ○ 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 ○ 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 | 企業はP.R・採用・雇用・育成・評価と切れ目のない投資を行い、担い手は技術とスキルを向上させて、また、社会のニーズや技術の変化を捉え、人材を確保し、成長を追求していく。人材が活躍と信頼を通じて建設産業を通過し、成長を果す |

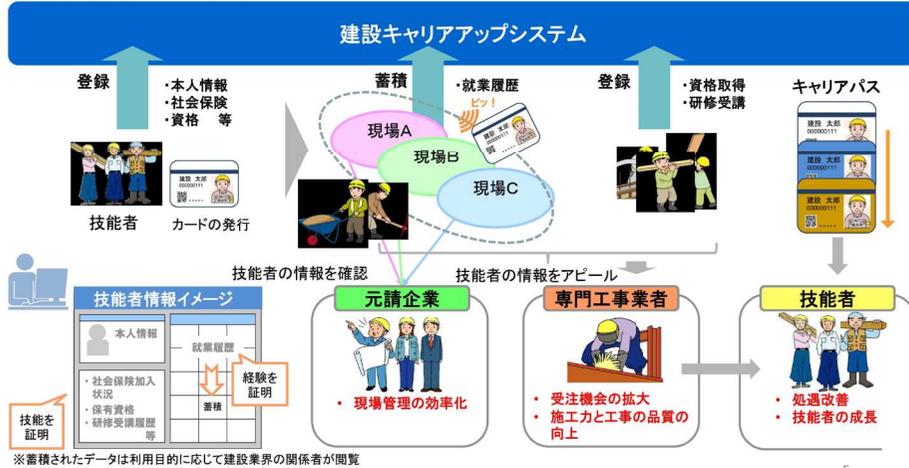
B 担い手5分類のターゲットに即したきめ細かな施策の展開

| 項目 | 施策(案) |
|---------|---|
| 1. 若手 | 1. 地域・団体の広報活動強化と採用力の拡充・既存雇用の強化 2. 学校・キャリアの連携強化 3. 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 |
| 2. 中核人材 | 1. 地域・団体の広報活動強化と採用力の拡充・既存雇用の強化 2. 学校・キャリアの連携強化 3. 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 |
| 3. 熟練者 | 1. 地域・団体の広報活動強化と採用力の拡充・既存雇用の強化 2. 学校・キャリアの連携強化 3. 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 |
| 4. 女性活躍 | 1. 地域・団体の広報活動強化と採用力の拡充・既存雇用の強化 2. 学校・キャリアの連携強化 3. 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 |
| 5. 高齢者 | 1. 地域・団体の広報活動強化と採用力の拡充・既存雇用の強化 2. 学校・キャリアの連携強化 3. 建設現場での安全確保と労働者の健康確保 |

建設キャリアアップシステムの構築

- 将来にわたり建設産業の担い手を確保していく上で、建設技能労働者のキャリアアップの道筋を示すこと、技能者が適正な評価と処遇を受けられていくことが重要
- 技能者の資格等の情報や現場での就業履歴等を業界統一のルールで蓄積する「建設キャリアアップシステム」の構築に向け、平成29年度の運用開始を目標に官民で検討

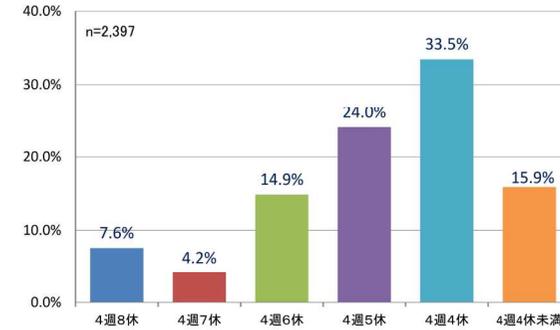
(建設キャリアアップシステムイメージ)



建設業における休日の状況（直轄工事）

- 直轄工事においては、4週8休を実施している現場は全体の1割未満。

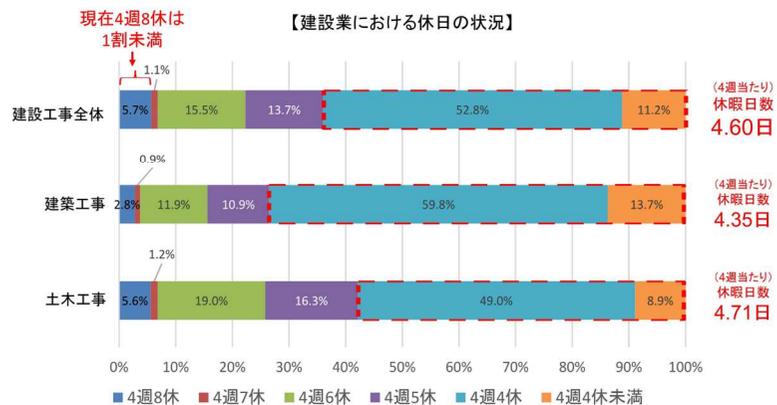
現場の休日取得状況 (H25、26年度竣工工事)



注：諸経費動向調査を基に作成

建設業における休日の状況

- 日建協調査においても、4週8休を確保できている工事は1割未満。



※建設工事全体には、鉄道剪定工事、リニューアル工事、建築工事、土木工事、その他が含まれる。

注：日建協「2015時短アンケート」を基に作成

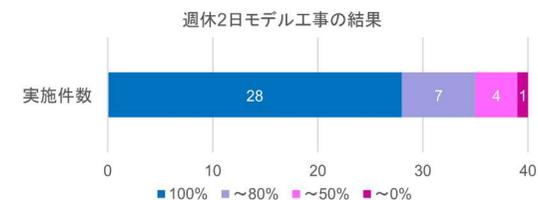
週休2日の確保に向けた取り組み

- 休暇を拡大し、労働者の処遇改善を目的に、直轄工事においてH26年度から週休2日を確保するモデル工事(週2日現場を閉所)を実施
- 既に完了している40工事のうち、週休2日を完全に実施できた工事は28工事(約70%)。

週休2日モデル工事

| 試行実施内容 | H26 | H27 | H28 |
|---------------------------------|-----|-----|----------------|
| ○ 土日は工事現場を閉所 | | | |
| ○ 週休2日が確保出来るよう受発注者で工事工程の進捗調整 など | 6件 | 56件 | 約630件をモデル工事と設定 |

※受注者の希望により選択も可能なため、最終的に実施する件数は未定



※現在までに40件の工事が完了

週休2日の取組に関する主な意見

- 週休2日実施の効果として、作業効率の向上、安全健康面の改善、家族サービスの実施等が挙げられる。
- 一方、工期へのしわ寄せ、経費の増加、作業員の収入源等の課題が挙げられる。

週休2日制の取り組みを実施した受注者(実施中も含む)へのアンケート 回答数:59社

| 好意見 | 課題 |
|--|--|
| 【労働者への効果】 ① 労働時間が減って、作業効率が少し上がった ② 疲れが減り、普段より安全に施工が出来た ③ 労働者によって休日確保がしやすい ④ 休みが増えることに関する賛成の意見が多数あった ⑤ 休みが増えることで、心にゆとりが出来、体調面も比較的楽になった ⑥ 休むことにより仕事に対する意欲が増した ⑦ 現場従事者の疲れが取れて精神的に良い ⑧ 家族サービス、子育て等の時間が増えて喜ばれた ⑨ 将来的な担い手確保の為に、週休2日は必要 【その他の効果】 ⑩ 一般車両・近隣住民・店舗等の負担が減り、苦情・事故等の防止につながった ⑪ 近隣住民から喜ばれた | 【発注時の問題】 ① 工期が厳しい ② 予期せぬ雨天等により工期が足りなくなる懸念 【会社の利益の問題】 ③ 1日でも早く完成した方が会社の利益になる ④ 工期が延びると経費が高む(リース機械等) 【労働者の問題】 ⑤ 作業員等が土曜日の作業を望んでいる ⑥ 残業が増える ⑦ 日給作業員が収入減になる ⑧ 会社の就業規則として土曜日が休みにしていない ⑨ 土日以外の休暇が取得しづらい ⑩ 早く工事を終わらせ次の現場に行きたい(稼ぎたい) 【その他の問題】 ⑪ 当初から休日作業を見込んで工程を計画 ⑫ 工事の進捗が遅れる ⑬ 沿道の店舗により、土日施工の要望がある |

週休2日の取組に関する主な意見

週休2日制の取り組みを実施についての関係団体等の意見
(国土省と関係団体の意見交換会等における主な意見)

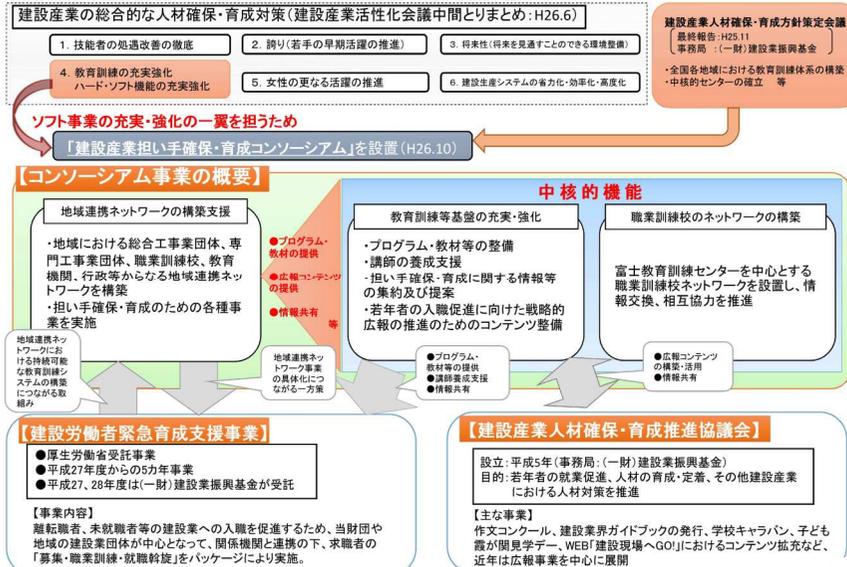
意見交換対象者:
・日建連、全建、全中建、建産連、建専連

協会等の経営する側からの主な意見

- ① 入職対策の観点からは週休2日は必要【全団体】
- ② 適切な工期設定が必要【全団体】
- ③ 地元調整等で着工が遅れたり、天候の不安があるなか、工期変更が適切にされないこともあり、**作業が出来るうちにやっつけてしまいたい**(受注者としては工期を守ることは使命と捉えている)【全建、全中建】
- ④ 日給月給の作業員が多く、直ちに月給制への移行は困難であるため、**直ちに完全週2閉所をするのは収入減になり困難**。休日拡大を段階的に進めていくのが現実的ではないか【日建連、建専連】
- ⑤ 工期が延びることからリース等の間接費が上昇するので、費用をみてもらいたい【全建、建産連】
- ⑥ 労務単価の引き上げ等労働者の給与をあげる抜本的な策が必要【全建、建専連、建産連】
- ⑦ 週休2日の取組に対するインセンティブがあると進めやすい【日建連】

建設業振興基金における担い手確保・育成に関する取組み

(参考)建設産業担い手確保・育成コンソーシアムの役割と位置づけ



・教育訓練等基盤の充実・強化

(1)プログラム・教材等の整備

趣旨
全国各地域における教育訓練体系の構築を支援するため、地域連携ネットワーク等の建設産業の担い手確保・育成に取り組む関係団体・機関が、知見やノウハウ、様々な資源を活用して、効果的な教育訓練を行うことができるような条件整備を図っていくことが必要。
このため、教育訓練について、対象レベルに準拠した以下のようなフレームワークを構築。
○職種ごとに求められる職業能力を可視化・体系化した簡易な基準の整備。
○上記基準に基づいた、教育訓練の対象・内容のマッピング、必要となるプログラム・教材を整備。

職業能力基準の整備
○職種ごとに技能者の能力をレベル1(見習い技能者)、レベル2(中堅技能者)、レベル3(職長・熟練技能者)、レベル4(登録技能者)の各レベルに段階的に分類した上で、それぞれのレベルで求められる職務・技能、資格等について体系的に整理。
○上記に加えて、担い手確保の観点から、入職前の生徒・未就職者等も視野に入れ、**プレ入職と位置付け、建設業への入職促進に向けた教育訓練**についても体系化。

【職業能力基準(案)の技能者レベル】

| 職業レベル | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 | |
|----------|--------|-------|----------|----------|---------------------------------|
| 名称 | 見習い技能者 | 中堅技能者 | 職長・熟練技能者 | 登録技能者 | プレ入職 + 高校生等の将来の担い手 未経験 |
| 経験年数(目安) | 3年まで | 4~10年 | 5~15年 | 10~15年以上 | |

職業能力レベルに対応したプログラム・教材等の整備

教育訓練実施状況の検証
○各地域の主な職業訓練施設における既存プログラム・教材の検証を行うこととし、特に若年者の教育訓練を強化する観点から、**レベル1に対応したプログラム・教材の内容を重点的に検証**。
○各建設業団体において、**プレ入職を対象として実施されている職業体験・出前講座等の教育訓練プログラム**について、取組状況の把握。

プログラムの整備の方向性
○レベル1、プレ入職に対応した、基礎的な知識・技能を教育するための汎用的な教材・プログラムが極めて少ない。
○プレ入職向けのプログラムは専門工事業の体験実習、出前講座が中心で、建設業への理解や工事の流れを総合的に体験できる実習が極めて少ない。
○まずは入職前後のプレ入職、レベル1初期を対象とし、汎用性のあるプログラム・教材等の整備に着手。

○「10歳のハローワーク」みんなで作る建設現場(平成26年9月発表)

- 職業文庫コンテンツとして、建設産業の仕事内容を伝えるとともに、各専門職種等について、若手、中堅、熟練工の仕事内容をインタビュー。
- 検査現場における作業内容や、それぞれの専門職種等が実際に業務している様子を伝えるWEB版「施工体系図」を構築。
- 今後、更に内容を充実を予定。



○「建設産業で働く女性がカッコイイ」(平成27年10月拡充)

- 女性の入職促進を目指すWEBサイトとして、建設産業で働く女性の姿や女性の活躍を応援している企業等を紹介。
- 女性も働きやすい現場環境実現のため、取組み事例や女性活躍を応援する先進的な取組みについて紹介したケースブックなども掲載。

●建設産業担い手確保・育成に関する取組み事例データベース(平成28年12月現在の登録数:約325件)

建設産業における人材確保・育成等の各団体の取組みについて、昨年度より、本財団に設置したWEBサイトから各団体の活動を報告頂き、事例データベースとして取りまとめている。
他団体の最新の取組み状況がWEB上でタイムリーに確認できるなど、各団体において、今後の活動の参考にして頂くとともに、一般の方々に対する団体のPRにも繋げている。



②その他

建設産業人材確保・育成推進協議会 全国担当者会議の開催

毎年度、人材確保・育成における都道府県建設業協会等の担当者を対象とした会議を開催。
各地域における入職者確保・促進などの取組みについて、情報の共有化を図るとともに、各地域における取組み強化を支援。



作文コンクールの実施

建設業の従事者を対象とした「私たちの主張」及び工業高校の建築学科及び土木学科の在校生を対象とした「高校生の作文コンクール」を実施。

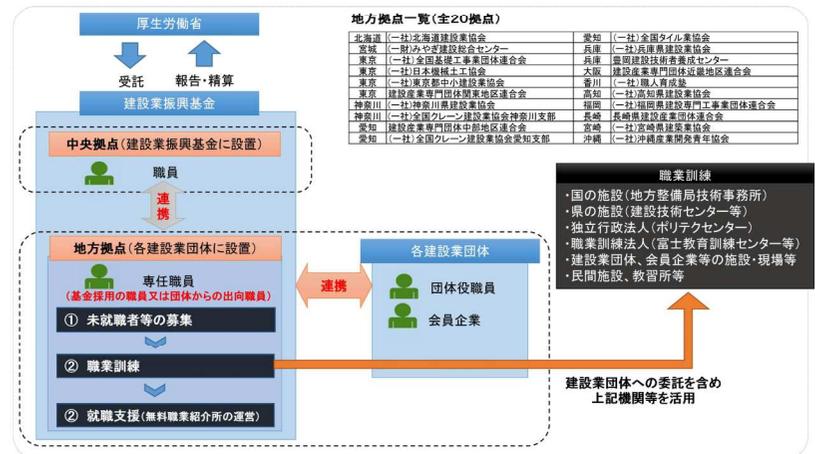


担い手確保・育成に関する事業説明会の開催

国土交通省、厚生労働省、法務省における担い手確保・育成に関する取組みについて、専門工事業団体などに説明



建設労働者緊急育成支援事業における中央拠点・地方拠点の連携イメージ



東北6県 担い手確保・育成コンソーシアム検討委員会

平成28年12月8日予定
宮城県建設産業会館

東北地方整備局 企画部 技術管理課
建設部 計画・建設産業課
東北技術事務所

東北工業大学 工学部 都市マネジメント学科

青森県建設業協会
岩手県建設業協会
宮城県建設業協会(座長)
秋田県建設業協会
山形県建設業協会
福島県建設業協会
東北建設業協会連合会(事務局)

東北建設専門工事業団体連合会

みやぎ建設総合センター

アドバイザー 建設業振興基金

建設技能者・技術者の確保育成 建設技能・技術の継承

- 地域連携ネットワークによる教育訓練体系の構築
- 東北6県の技能者・技術者と行政との意見交換会
- 入職内定者の合同職業訓練のあり方
- 学生との懇談会
- 建設産業の正しい理解と重要性についての広報活動と入職促進活動
- 教育機関との連携によるインフラの必要性のPR
- 労働環境整備と処遇改善等のための提言

- ・東北技術事務所の活用を推進
- ・大学と産業界の連携強化を推進
- ・東北での基幹訓練拠点を検討

21

技術者・技能者合同新入社員研修



平成28年4月3日～4日
宮城県建設産業会館

技術系 104名
技能系 36名

- ・ビジネスマナー
- ・建設業について
- ・土木、建築、事務部門別研修
- ・安全教育

22

通称：職人安全法

建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成28年12月16日法律第111号）の概要

建設業における重大な労働災害の発生状況等に鑑み、建設工事従事者の安全及び健康の確保を推進するため、公共発注・民間発注を問わず、労災保険料を含む安全衛生経費の確保や一人親方問題への対応等がなされるよう、特別に手厚い対策を国及び都道府県等に求めるもの

<目的、基本理念>

目的、基本理念

<目的> (第1条関係)

- 建設工事従事者の安全及び健康の確保に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、施策の基本となる事項を定めること等により、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって建設業の健全な発展に資する

<基本理念> (第3条関係)

- 建設工事の請負契約において適正な請負代金の額、工期等が定められること
- 建設工事従事者の安全及び健康の確保に必要な措置が、設計、施工等の各段階において適切に講ぜられること
- 建設工事従事者の安全及び健康に関する意識を高めることにより、安全で衛生的な作業の遂行が図られること
- 建設工事従事者の待遇の改善及び地位の向上が図られること

<国等の責務、法制上の措置等>

国等の責務、法制上の措置等

<国等の責務> (第4条から第6条まで関係)

- 国は、基本理念にのっとり、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を総合的に策定、実施する
- 都道府県は、基本理念にのっとり、国との適切な役割分担を踏まえて、当該区域の実情に応じた施策を策定、実施する
- 建設業者等は、基本理念にのっとり、建設工事従事者の安全及び健康の確保のために必要な措置を講ずる

<法制上の措置等> (第7条関係)

- 政府は、施策を実施するため必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講じなければならない

<基本計画等、基本的施策>

基本計画等 (第8条・第9条関係)

- 政府は、建設工事従事者の安全及び健康に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、基本計画を策定しなければならない
- 都道府県は、基本計画を勘案して、都道府県計画を策定するよう努める

基本的施策 (第10条から第14条まで関係)

- 建設工事の請負契約における経費（労災保険料を含む）の適切かつ明確な積算、明示及び支払の促進
- 責任体制の明確化（下請関係の適正化の促進）
- 建設工事の現場における措置の統一的な実施（労災保険関係の状況の把握の促進等）
- 建設工事の現場の安全性の点検、分析、評価に係る取組の促進
- 建設工事従事者の安全に配慮した設計、建設工事の安全な実施に資するとともに省力化・生産性向上にも配慮した材料・資機材・施工方法の開発・普及の促進
- 建設工事従事者の安全及び健康に関する職員の確保

<推進会議の設置>

建設工事従事者安全健康確保推進会議 (第15条関係)

関係行政機関相互の調整を行うことにより、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進を図るため、「建設工事従事者安全健康確保推進会議」及び専門的知識を有する者によって構成する「建設工事従事者安全健康確保推進専門家会議」を設ける

施行：平成29年3月16日