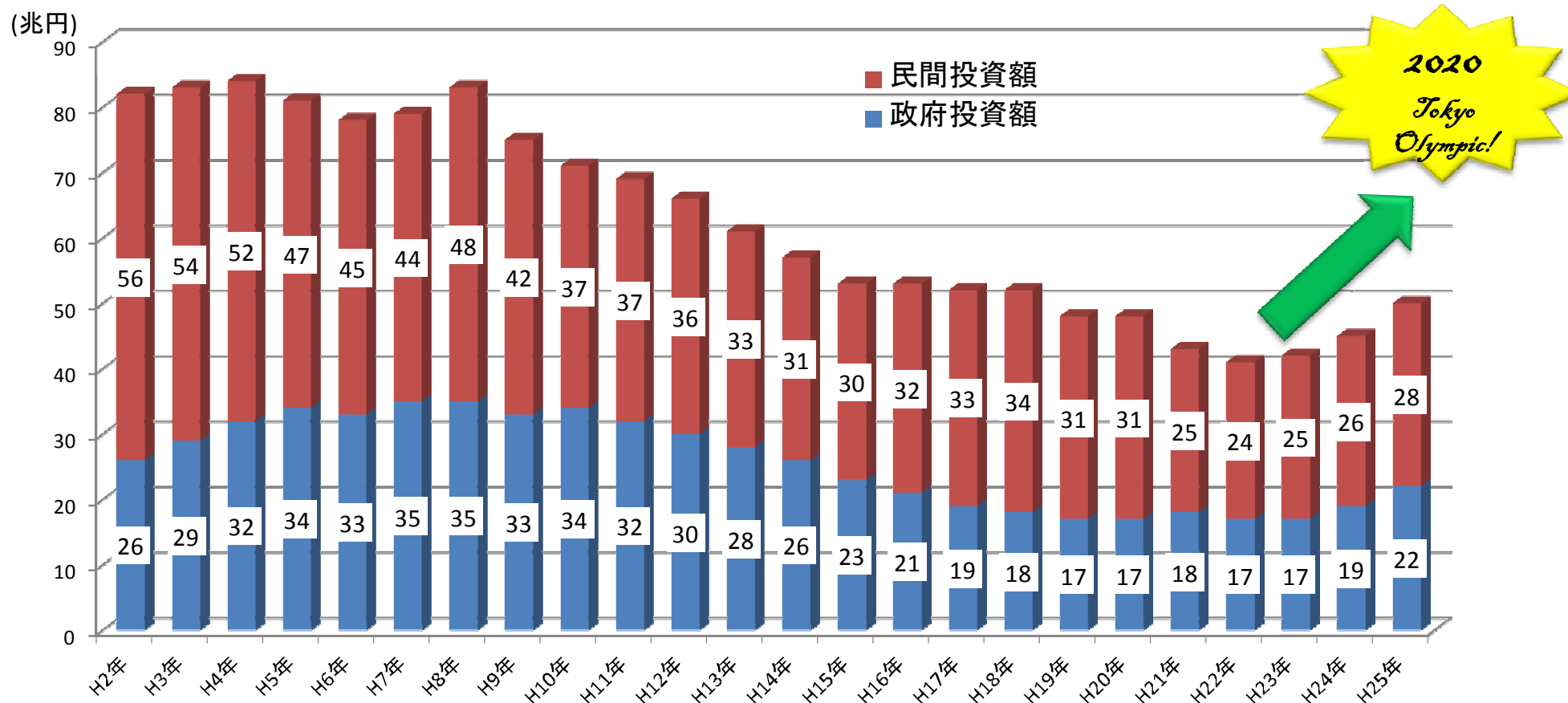


建設分野における雇用管理改善に向けて

平成26年6月
厚生労働省

建設分野における人材確保の必要性

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約41兆円と約半分に落ち込みましたが、その後増加に転じ、平成25年度は約50兆円となる見通しです。
- 東日本大震災の復旧・復興事業が今後も継続することに加え、2020年（平成32年度）には東京オリンピック開催が予定されており、建設業務の需要は今後増加することが予測されることを考えれば、建設分野における人材確保は喫緊の課題です。

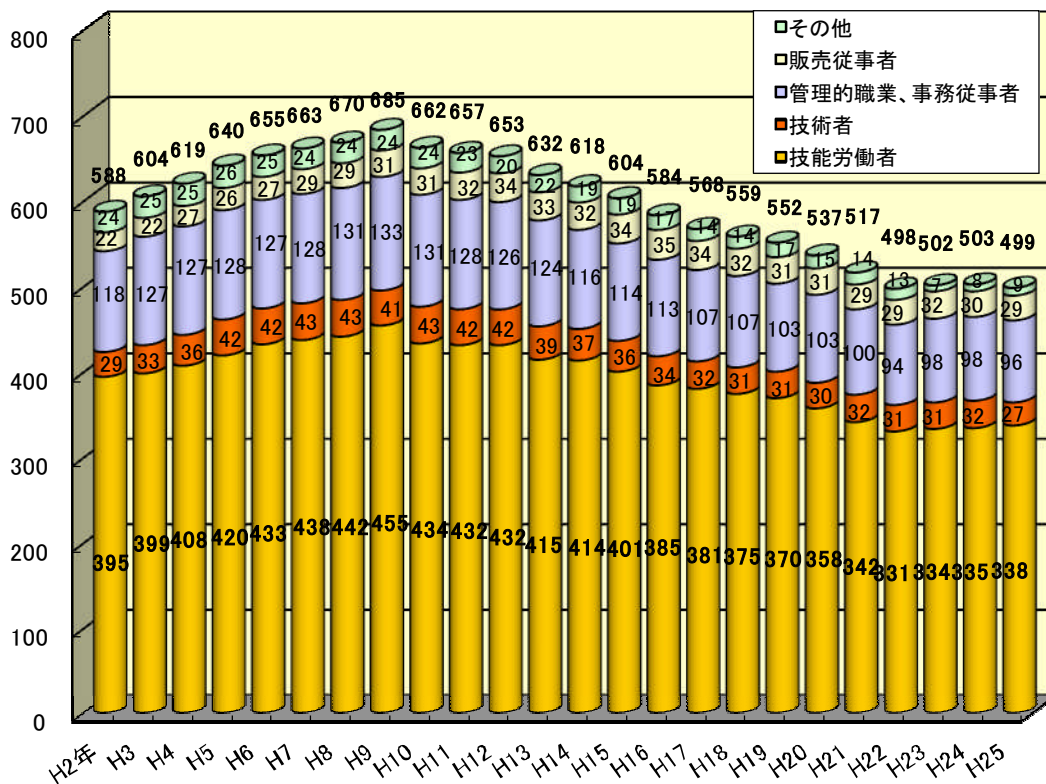


出典：国土交通省「建設投資見通し」

建設分野における人手不足の状況①

- 近年の建設投資の急激な減少、競争の激化等により、経営を取り巻く環境が悪化。機材を手放さざるを得ず、また、鉄筋工や型枠工を中心とする技能労働者の不足傾向といった、構造的な課題に直面しています。
- 技能労働者数は、ピーク時の455万人(平成9)から、338万人(平成25)に減少し、約26%減少しています。
- 建設業就業者は、約3割が55歳以上である一方、29歳以下は約1割であり、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行しています。

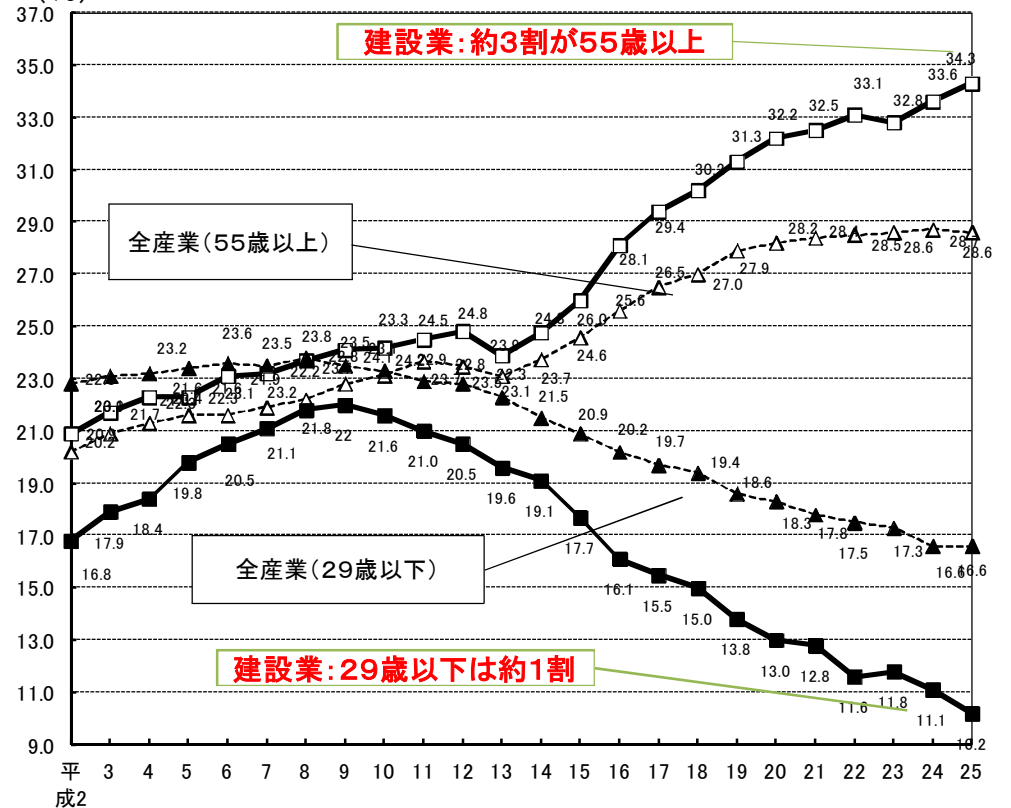
(万人) 【技能労働者等の減少】



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)

(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

(%) 【建設業就業者の高齢化の進行】



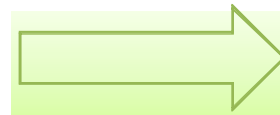
出典：総務省「労働力調査」(年)

建設分野における人手不足の状況②

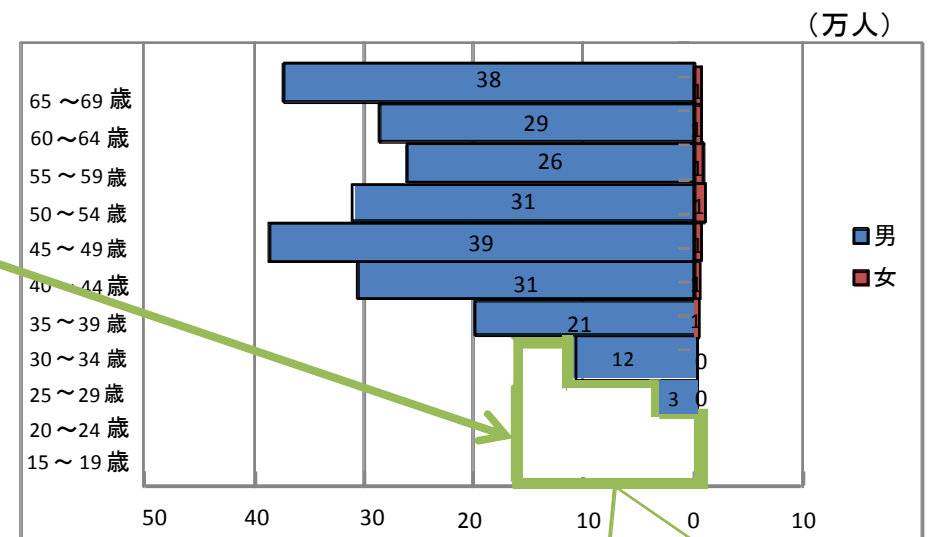
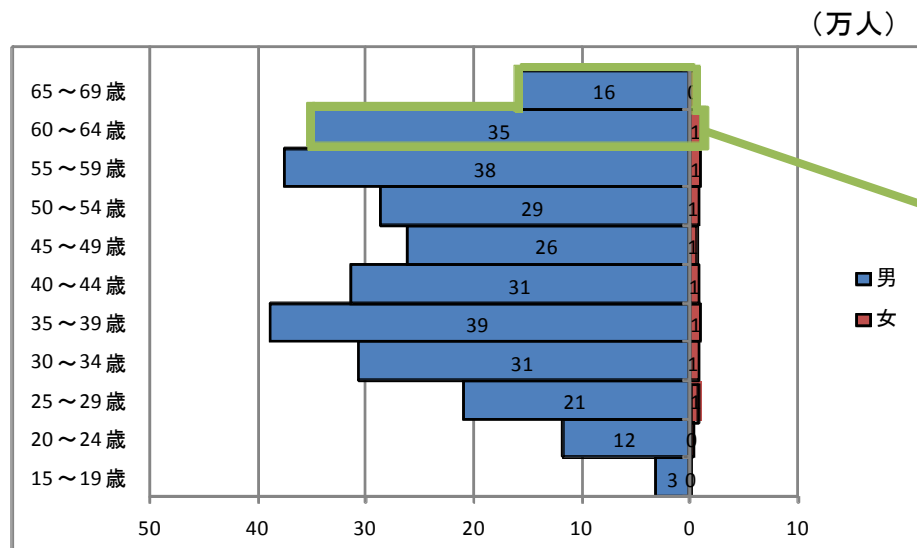
- 平成22年における、60歳以上の建設技能労働者等は約52万人存在し、全体の約18%に上ります。
- 今後も引退による労働者数の減少は続き、10年後には、大半が引退する見込みです。
- 他の年齢層においても年齢の上昇が見込まれます → **若年入職者の確保が課題**。

※ 一定の能力を備えた技能労働者等を育成するためには、職種にはよるものの、概ね10年程度の時間がかかると言われています。

平成22年の
建設技能労働者等の人口ピラミッド



10年後の
建設技能労働者等の人口ピラミッド
(想定)

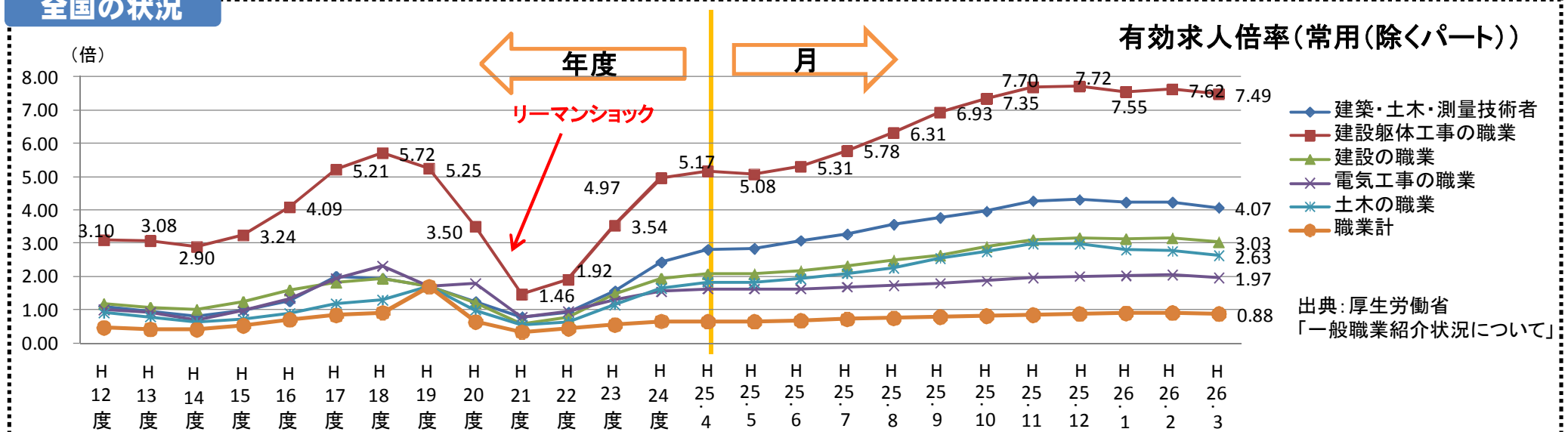


これだけの技能労働者を、
若年入職で補填しなくてはならない。

建設分野における人手不足の状況③

○ 建設業関連職種の有効求人倍率は、リーマンショック時に落ち込みましたが、その後の震災復興需要などにより年々増加傾向にあります。

全国状況

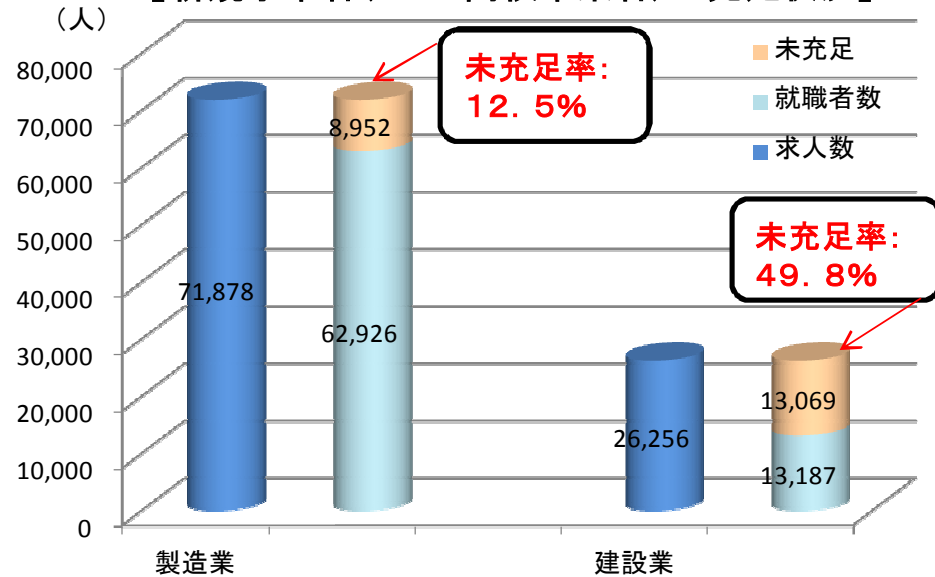


建設分野における人手不足の状況④

○ 建設業における新規学卒求人(平成25年3月高校卒業者)に対する未充足率は49.8%であり、製造業を大きく上回っている一方で、高校卒業者の3年目までの離職率は46.8%であり、製造業を大きく上回っています。

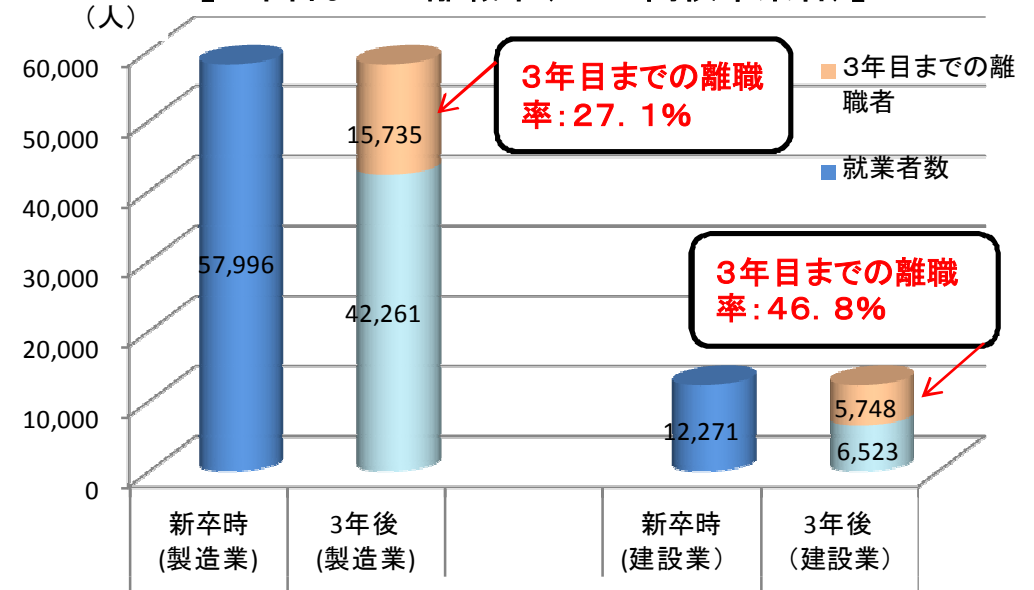
全国 の 状況

【新規学卒者(H25.3高校卒業者)の充足状況】



出典: 厚労省「新規学卒者の労働市場(平成25年度)」

【3年目までの離職率(H22.3高校卒業者)】

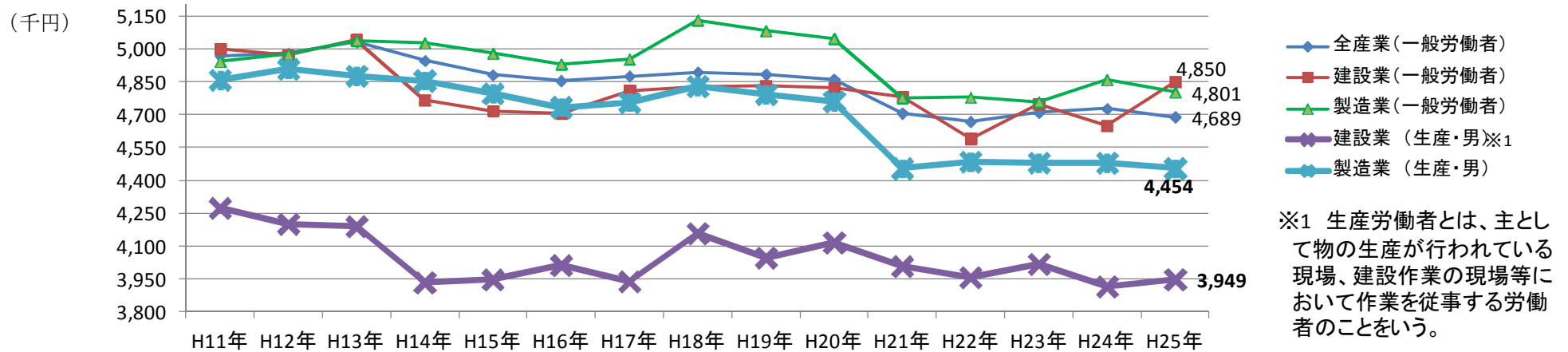


出典: 厚労省「新規学卒者の離職状況に関する資料」

建設分野における人手不足の原因①

○ 建設業の生産労働者(男)の年収額は、全産業や製造業と比較して大きく下回っています。一方で、建設業の労働時間は全産業平均や製造業に比べ長く、完全週休2日制の普及状況は全産業より低いなど、建設分野の雇用環境は他分野に比べ厳しい状況にあります。

生産労働者等の年収額の推移



(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注: 推定年収額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

常用労働者の年間総実労働時間(平成25年)

区 分	年間総実労働時間
全産業	1, 746 時間
建設業	2, 066 時間
製造業	1, 949 時間

(出典) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上を対象

年間総実労働時間=月平均総実労働時間×12か月

完全週休2日制の普及状況(平成25年)

(%)

区分 事項	週休1日 又は 1日半	週休2日	
		完全週休2日	
全産業(※2)	7. 8	85. 3	46. 0
建設業(※2)	7. 9	89. 2	39. 6
(参考) 建設業(※3)	19. 8	46. 9	13. 3

(出典) ※2 厚生労働省「就労条件総合調査」(注: 企業規模30人以上)

※3 厚生労働省「建設業における雇用管理把握実態調査」(注: 企業規模2人以上)

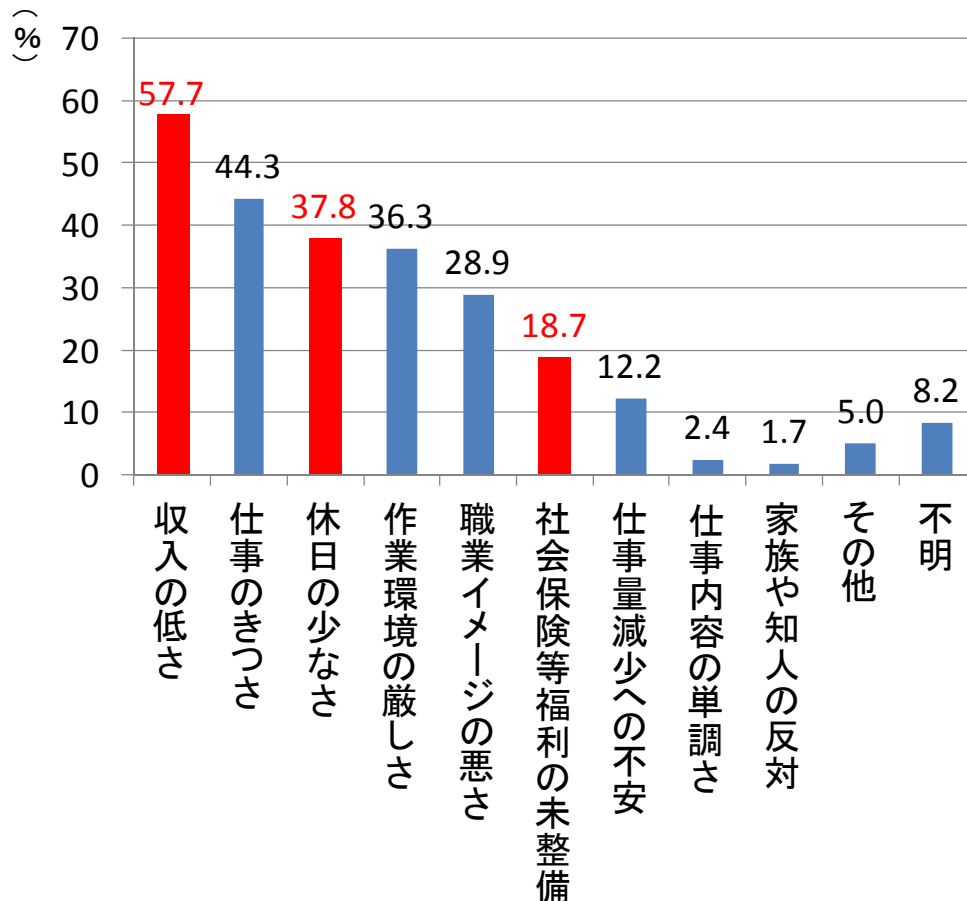
建設分野における人手不足の原因②

○ 建設分野への若年者の入職を阻む要因や建設分野からの離職要因として、「収入の低さ」、「休日の少なさ」、「社会保険等福利の未整備」といった雇用環境面への不安があげられています。

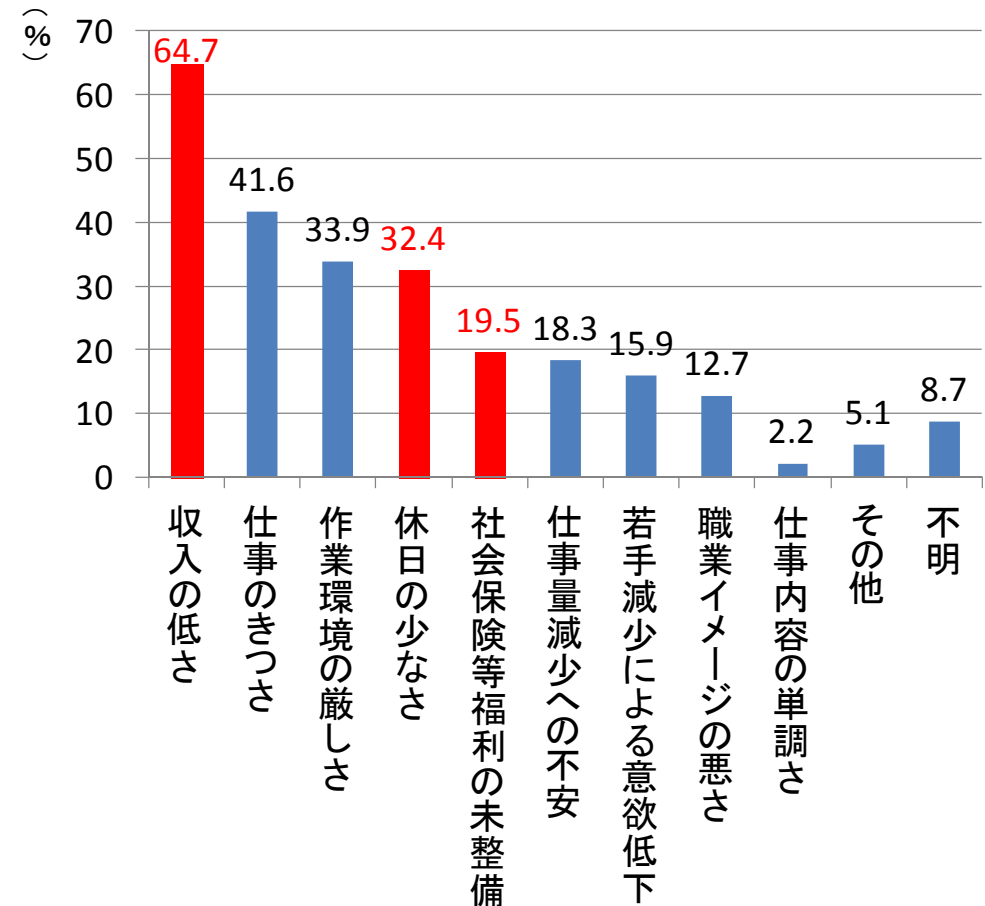


入職の拡大や離職の防止のためには、賃金・労働時間・福利厚生等といった雇用管理面の改善が必要です

若手の建設技能労働者が入職しない原因



若手・中堅の建設技能労働者が離職する原因



建設分野における雇用管理改善のイメージ



建設業に就職した後の将来が不安...

キャリアパスの作成・活用
工業高校等の教育機関との連携

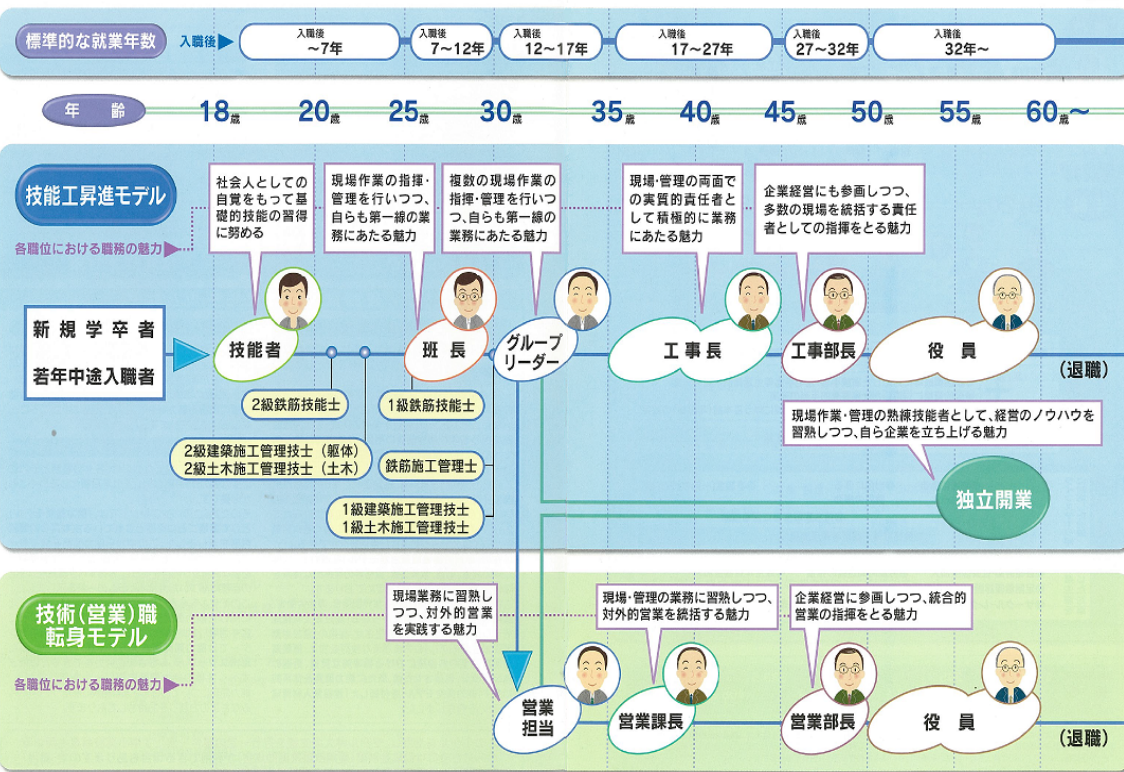
事業主団体

キャリアパスを作成

キャリアパスの参考例

職業生涯モデルの全体像

出典：厚生労働省、雇用・能力開発機構「達人になろう！建設業人材育成モデル」



配付

地域の事業主団体
と教育機関が連携
する場の活用

教育機関

- ・教職員の建設業への理解向上。
- ・就職活動前の学生に建設業で働くイメージを伝達。

入職促進

安心して就職できる

事業主

- ・キャリアパスを参考にして評価・処遇制度を設ける。
- ・評価・処遇制度と賃金体系制度を連動させる。

安心して
働き続けることができる

配付

雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援①

- 「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」では、事業主に事業所ごとに「雇用管理責任者」を選任し、必要な知識の習得及び向上を図るよう努めることとしています。
- 雇用管理責任者を対象として、雇用管理に必要な知識の習得を目的とした「雇用管理研修」は、47都道府県で無料で開催しています。

【雇用管理責任者】

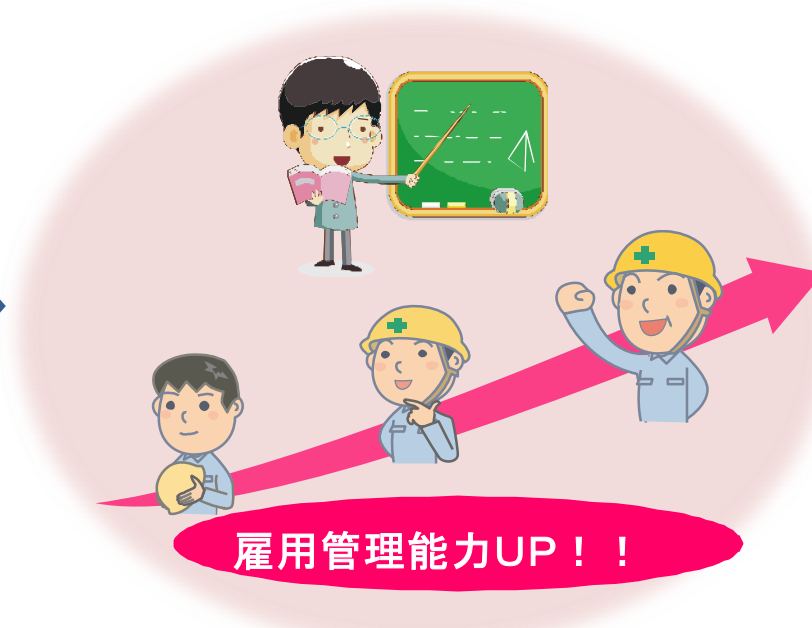
雇用管理責任者は、建設業を行う事業所ごとに、①～④のうち当該事業所で処理すべき事項の管理を行います。

- 1 建設労働者の募集、雇入れ、配置
- 2 建設労働者の技能の向上
- 3 建設労働者の職業生活上の環境の整備
- 4 その他雇用管理に関すること
(労働者名簿、賃金台帳、労災保険、雇用保険、中小企業退職金共済制度等の福利厚生などに関すること)

研修

【雇用管理研修】

厚生労働省では、雇用管理責任者を対象にした研修事業を委託により行っています。



無料で受講できます



47都道府県で開催しています



【問い合わせ先】 株式会社 労働調査会
(電話番号) 03-3915-6401

雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援②

建設労働者確保育成助成金は、建設労働者の雇用の改善、技能の向上をめざす中小建設事業主を資金面から支援します。主な助成メニューは以下のとおりです。

詳しくは「建設 助成金 パンフレット」で検索してください

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/img-407233709.pdf>

建設 助成金 パンフレット

検索

経費 訓練や事業を実施した場合に経費の一部を助成 **賃金** 有給で訓練を実施した場合に賃金の一部を助成 **整備** 制度を整備した場合に定額助成

建設労働者の技能の向上

認定訓練コース

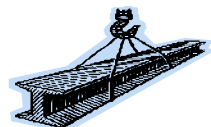


職業能力開発促進法(能開法)に規定する認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関係の訓練の実施

技能実習コース

以下のような技能に関する実習の実施

- ◆労働安全衛生法(安衛法)に定める特別教育
(例)玉掛けに係る特別教育
- ◆安衛法に定める教習及び技能講習
(例)クレーン運転実技教習
- ◆能開法に定める建設関連技能検定(とび、左官等)試験のための事前講習
- ◆建設業法施行規則に定める登録基幹技能者講習
(例)登録型枠基幹技能者講習
- ◆建設業法に定める技術検定の講習
(例)土木施工管理技士検定のための講習 など



※ 助成金が支給されます!

経費 コース別に定額

賃金 1人日額5,000円

※ 助成金が支給されます!

経費 9割(委託費:8割)

⚠ 被災3県:10割
(岩手、宮城、福島)

賃金 1人日額8,000円



労働者5人に登録教習機関で小型移動式クレーンの技能講習を受講させた場合…
(講習期間:3日間、1人当たり講習料金:3万円とする)
(経費助成)

$3万円 \times 5人 \times 0.8 = 12万円$

(賃金助成)

$8,000円 \times 5人 \times 3日間 = 12万円$



雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援③

建設労働者の雇用の改善

雇用管理制度コース

雇用管理改善に資する制度の適用・導入



- ◆評価・処遇制度
(例)職務や職能等に応じた評価・処遇制度、昇進・昇給基準、賃金体系制度 など
- ◆研修体系制度
(例)教育訓練・研修制度の導入 など
- ◆健康づくり制度
(例)メンタルヘルス相談 など



若年者に魅力ある職場づくり事業コース(事業主)

以下のような「若年者に魅力ある職場づくり事業」の実施



- ◆建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業

(例)現場見学会、インターンシップ、集団面接会 など



- ◆労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業

(例)安全衛生管理計画の作成、工事現場の巡回 など



- ◆技能向上や雇用改善の取組についての奨励に関する事業

(例)優良な技術者・技能者に対する表彰制度 など



- ◆雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の**実施**に関する事業

(例)雇用管理研修または職長研修の実施



- ◆雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の**受講**に関する事業

(例)雇用管理研修の受講 など



助成金が支給されます!

整備

評価・処遇制度：40万円

研修体系制度：30万円

健康づくり制度：30万円



助成金が支給されます!

経費

2/3 (200万円が限度)

高校生、専門学校生を対象に出前講座を実施した場合



出前講座の実施に、講師謝金、旅費、教材費等で15万円を要したとします。



経費によっては、助成金の支給対象とならない場合もあります。

(経費助成)

15万円×2/3=10万円



建設労働者確保育成助成金の活用例①

【活用例1 雇用管理制度コース(整備助成)】



労働者確保のために、賃金体系制度を導入しよう！

① 雇用管理制度整備計画の届出

② 認定を受けた計画に基づき、賃金体系制度を導入・適用

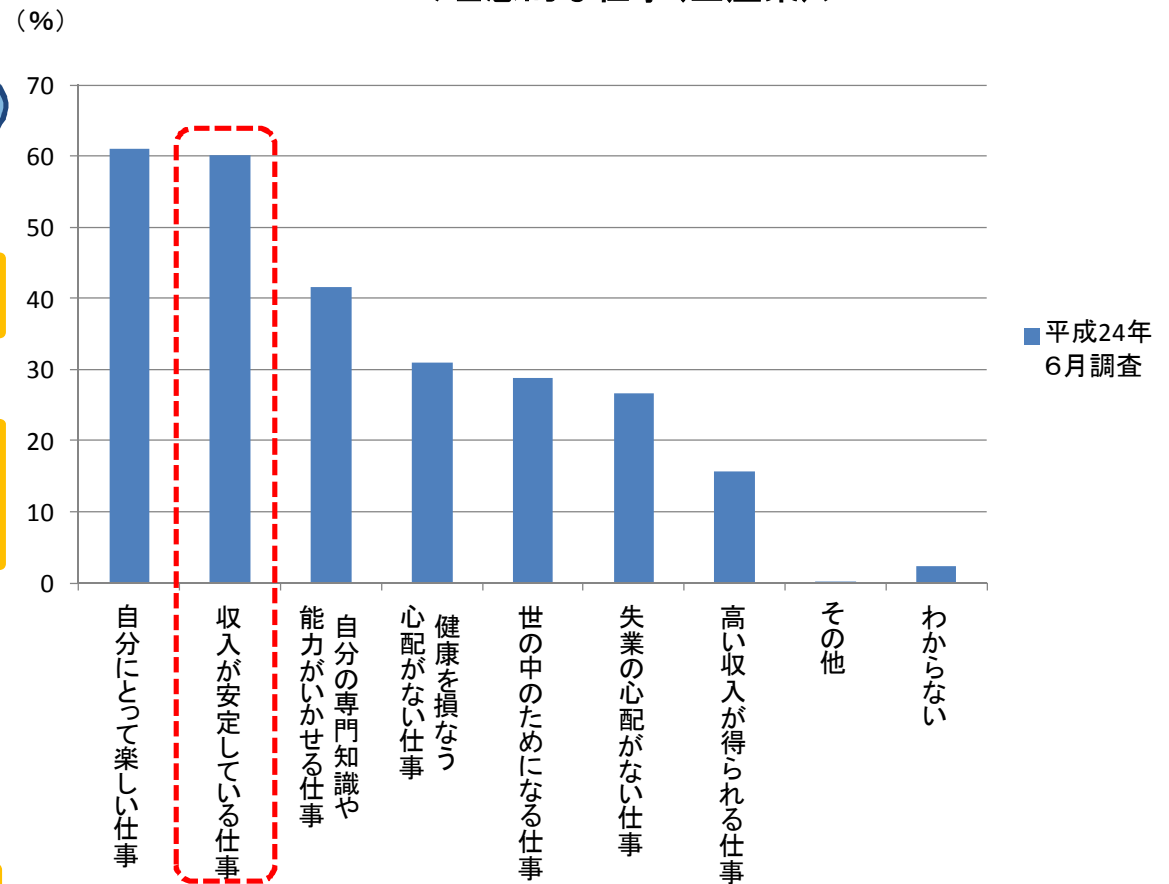
- ◆ 労働協約または就業規則の変更により新たに賃金体系制度を導入し、適切かつ効果的に実施して下さい。
- ◆ 制度導入後の賃金が低下してはいけません。

③ 計画終了後、2ヶ月以内に支給申請

④ 助成金(40万円:評価・処遇制度)の支給

- ◆ 研修体系制度:30万円、健康づくり制度:30万円

＜理想的な仕事(全産業)＞



(出典)内閣府「国民生活に関する世論調査」(平成24年6月)

【問い合わせ先】

愛媛労働局職業安定部職業対策課
(電話番号) 089-941-2940

建設労働者確保育成助成金の活用例②

【活用例2 若年者に魅力ある職場づくり事業コース(事業主経費助成)】



労働災害予防のための事業をしよう！
例：工事現場の巡回

① 計画届の届出

事業を実施しようとする日の2ヵ月前までに
計画届を主たる事務所の所在地を管轄する
労働局又はハローワーク(公共職業安定
所)に提出下さい。

② 認定を受けた計画に基づき、事業を実施

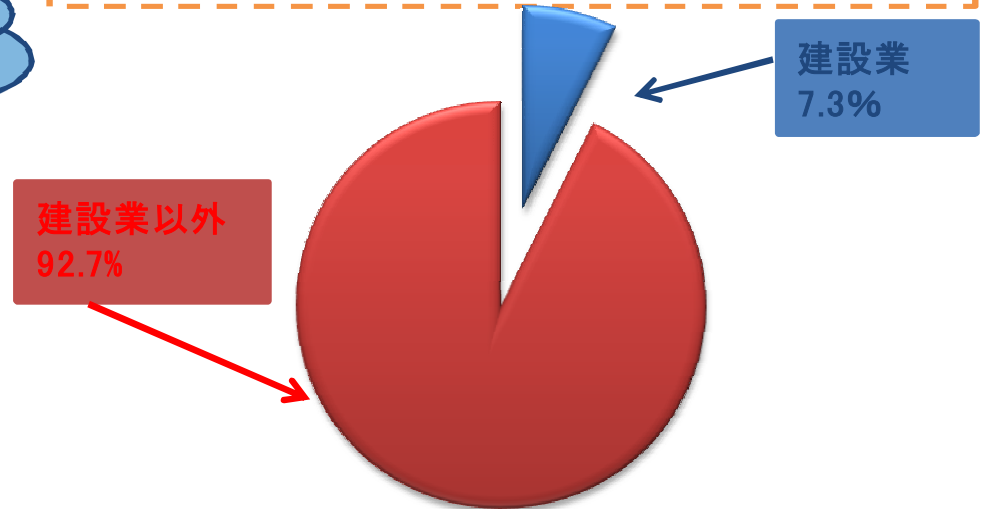
③ 計画終了後、期限内に支給申請

④ 助成金(対象経費の2/3相当額)の支給

【問い合わせ先】

愛媛労働局職業安定部職業対策課
(電話番号) 089-941-2940

＜雇用者のうち建設業に従事する者の割合(H25)＞



出典：総務省「労働力調査」

＜労災死亡者数の割合(H25)＞



国内人材確保の施策パッケージ

<国土交通省>

連携して取組を推進

<厚生労働省>

1 技能労働者の就労環境の整備の強化

① 公共工事設計労務単価の引上げ

→今年2月から、全国平均で、昨年4月比+7.1%(被災地+8.4%)、
24年度比+23.2%(被災地+31.2%)

→公共事業労務費調査につき、例年の10月調査に先立ち、7月にも実施

② 建設業界への適切な水準の賃金支払い要請の徹底

③ 社会保険未加入対策の強化(目標:29年度許可業者加入率100%)

→労務単価に社会保険加入に必要な費用を算入

→直轄工事について、本年8月から元請・一定の一次下請を加入業者に限定。
地方公共団体等の発注者にも同様の取組みの実施の検討を促す

④ 入札契約制度改革(品確法改正)

→公共工事の品質確保とその中長期的な担い手の確保等を基本理念に追加

→発注者責務(予定価格の適切な設定、計画的な発注等)を明確化

→多様な入札契約方式の導入・活用により、行き過ぎた価格競争を是正

⑤ ダンピング対策の強化(入契法改正)

2 女性技能労働者の入職拡大

→建設業界と連携して、現在9万人(24年度)の女性技能労働者の入職拡大方策
を検討

3 より効率的な生産システムの構築

→建設業界と連携して、新技術・新工法の開発、施工現場の合理化、重層下請
構造改善など、より効率的な生産システムの構築を推進

4 教育訓練の充実強化

① 富士教育訓練センターの充実強化等

→官民連携により、ソフト・ハード両面の機能強化と26年度中の建替着手

5 中長期的な視点からの担い手確保・育成策のとりまとめ

① 建設産業活性化会議(厚労省、工業高校代表者も参画)における検討

→平成26年6月に中間取りまとめを行い、担い手の確保・育成に向けた課題と
方向性を提示。

1 ハローワークにおけるマッチング強化

① 建設人材確保プロジェクトの実施(全国68のハローワークで実施)

→25年6月から建設関係職種の未充足求人へのフォローアップの徹底等の
取組を実施。26年度から、被災3県を中心に建設労働者が不足している地
域の主要なハローワークに就職支援コーディネーターを新たに設置。

② ジョブサポーターによるきめ細かな支援

→大学への出張相談等在学中からの就職支援や未就職卒業生への担当者
制によるきめ細かな就職支援を実施。26年度から職場定着支援を実施。

2 公的職業訓練の充実

① 公共職業能力開発施設等における公共職業訓練 (建築、住宅営繕、インテリア等)

→26年度より、建設分野の訓練コース(型枠等)の拡充を実施

→建設分野の訓練コース(建設機械等)の更なる拡充等も検討

3 事業主や事業主団体等による取組支援の充実

① 建設労働者確保育成助成金による支援

→26年度から教育訓練に係る助成内容(経費助成率や賃金助成額)の拡充
を実施

② 中小建設事業主等の認定職業訓練(建築・土木等)への補助

→26年度から、認定職業訓練制度を拡充(要件緩和)

③ ものづくりマイスター制度による若年技能者等への実技指導

→ものづくりマイスターを中小企業等に派遣し、若年技能者への実技指導を
実施(26年度から、学校派遣等による学生生徒等への実技指導を拡充)

④ 地域人づくり事業の創設及び国土交通省との連携による業界団 体への要請活動

→25年度補正予算で創設。建設業における雇用拡大や処遇改善に向けた取
組を推進