

建設技能労働者の人材確保のあり方について (案)

平成23年7月27日

建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会

目 次

はじめに	1
I. 建設技能労働者を取り巻く現状と課題	2
1. 高齢化の進展と若年入職者の減少	2
2. 就業者数の推移と将来推計	3
3. 就労形態・労働環境の状況	4
II. 対応の方向性	5
1. 中核的な建設技能労働者の確保	6
2. 人材確保の充実	6
3. 人材育成・技能承継の充実	6
4. 留意点	6
III. 対策	6
1. 労働環境等の改善に向けた方策	7
(1) 保険未加入企業の排除	8
(2) 重層下請構造の是正	9
(3) 人材を大切にする企業の評価	9
(4) 公共事業労務費調査の人材確保・育成への活用	10
2. 中核的な建設技能労働者の確保方策	10
(1) 戦略的なイメージアップ広報の実施	11
(2) 建設業界と教育機関が連携した入職促進	11
(3) キャリアパスの作成	11
3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策	12
(1) OJTからOFF-JT重視の教育訓練への移行	12
(2) 基幹技能者の評価、活用	13
おわりに	13

はじめに

建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会は、将来を担う中核的な建設技能労働者を確保し、次世代への技能承継を図るため、平成22年9月以降、これまで7回にわたり開催し、以下のとおり検討を進めてきた。

<第1回> 平成22年9月7日

- 建設技能労働者を取り巻く状況について
- 検討課題及び検討スケジュールについて

<第2回> 平成22年11月29日

- 元請企業、専門工事業団体からの意見聴取結果について
- 検討の方向性について
- 公共工事設計労務単価について

<第3回> 平成23年1月31日

- 保険未加入企業の排除方策について
- 重層下請構造の是正について
- 優れた技能者を有した企業の育成について
- 公共工事設計労務単価について

<第4回> 平成23年4月22日

- 公共工事設計労務単価について
- 保険加入等に関するヒアリング結果について
- 建設産業戦略会議への検討状況説明について

<第5回> 平成23年5月23日

- 建設産業戦略会議への検討状況説明について
- 中核的な建設技能労働者の人材確保・育成方策等について

<第6回> 平成23年6月30日

- 取りまとめ（素案）について

<第7回> 平成23年7月27日

- 取りまとめについて

<事務局ヒアリング>

○第1回 平成22年9月30日～10月19日

- (元請企業12社、専門工事業団体12団体)
- ・建設技能労働者の人材確保等について

○第2回 平成23年2月21日～3月2日

- (建設業団体15団体)

- ・保険未加入企業の排除、重層下請構造の是正等について

○第3回 平成23年6月3日～6月10日

(建設業団体12団体)

- ・保険未加入企業の排除、重層下請構造の是正等について
- ・建設技能労働者の人材確保等について

また、この間、平成22年12月に建設産業戦略会議が設置され、本年1月に策定された「建設産業の再生と発展のための方策に関する当面の基本方針」において、建設生産を支える技能・技術の承継の確保方策として、保険未加入企業の排除、重層下請構造の是正等が検討事項として盛り込まれたことから、当該事項について、建設産業戦略会議と連携した検討を進めてきたところである。

今般、建設技能労働者の人材確保のあり方について、本検討会の検討結果を取りまとめるものである。

I. 建設技能労働者を取り巻く現状と課題

1. 高齢化の進展と若年入職者の減少

- 建設業は、全産業平均と比べて早いペースで就業者の高齢化が進展（55歳以上が33%）。今後、退職者の増加が見込まれる。
- 一方、労働条件・労働環境のほか、職業イメージ、社会保険等福利厚生未整備などが影響し、若年入職者が減少（平成9年の約5分の1）している。
- 若年者の入職促進と熟練技能者からの技能承継により、将来を担う建設技能労働者を確保することが喫緊の課題となっている。

建設業就業者の年齢構成をみると、55歳以上の就業者の割合は、平成9年では24%と全産業平均（24%）と同等であったのに対し、平成22年には33%となり、全産業平均（29%）と比べて特に早いペースで就業者の高齢化が進展している。建設業では、65歳までに退職する就業者が多いことから、今後10年程度を経過すると、現在の就業者の3分の1に相当する就業者が退職していくことが見込まれる。

一方、建設業への入職の状況をみると、入職者数は減少傾向にあり、特に若年入職者が減少している。24歳以下の若年入職者は、平成21年で5万人となっており、平成9年の24万人と比べると、約5分の1に減少してきている。入職者全体に占める24歳以下の若年層の割合は16.1%と、製造業（31.3%）と比較しても低い傾向にある。特に、技能労働者の人材となる高等学校の理工系卒の入職者は、平成9年の2万1千人から、平成21年は6千6百人と、約3分の1に減少しており、工業科の卒業生のうち、建設業に就職する者の割合も減少傾向にある。また、離職率をみると、特に若年層で離職割合が

高くなっている。

このように若年入職者が減少している原因について、専門工事業団体の調査をみると、58%の企業が収入の低さを挙げている。次いで、仕事のきつさ、休日の少なさ、作業環境の厳しさという労働条件・労働環境に関する回答が多いほか、29%の企業が職業イメージの悪さを、19%の企業が社会保険等福利厚生未整備を挙げている。また、若年者の離職の原因も同様の結果となっている。

建設技能労働者の持つ技能は、建設工事の品質と生産性に直結するものであり、建設業の持続的な発展のためには技能の承継が不可欠である。今後、高齢者の大量退職が見込まれる中、熟練技能者の持つ技能を若い世代に承継していくことが必要であるが、一方で、若年入職者の確保が困難になってきている。

このため、若年者の入職促進と熟練技能者からの技能承継により、将来を担う建設技能労働者を確保することが喫緊の課題となっている。

2. 就業者数の推移と将来推計

- 建設投資の減少に伴い、建設業就業者数が減少（ピーク時から27%減）。将来的には、建設技能労働者の不足が見込まれる。
- 熟練技能者を多く含む中高年の建設技能労働者の退職が増加することや、熟練技能者の育成には技能修得のための相当程度の期間を要することから、質的なミスマッチが生じることが懸念される。
- 中核的な建設技能労働者について、現時点から計画的な人材確保・育成を行うことが課題となっている。

平成22年度の建設投資額（見通し）は41兆円で、平成9年度（75兆円）から約46%減少している。また、建設業就業者数も減少しており、平成22年は、平成9年のピーク時（685万人）から約27%減の498万人となっている。内訳をみると、建設技能労働者数も平成9年のピーク時（455万人）から約27%減の331万人となっている。

生産年齢（15歳から64歳まで）にある建設技能労働者の将来の人数について、過去の国勢調査等を分析し、各年齢階層の経年変化率、現状の若年層の入職率等をもとに、コーホート法により推計すると、平成32年には249万人、平成42年には213万人と、平成17年の国勢調査時点（344万人）と比べて約4割減少することが見込まれる。これは、今後、中高年の建設技能労働者の退職の増加が見込まれることや、建設業への若年入職者が減少してきていることによるものと考えられる。

一方、建設技能労働者（生産年齢人口）一人当たりの建設投資額（生産額）を平成17

年時点と同じと仮定し、建設投資額の生産に必要な建設技能労働者数を推計すると、建設投資額が平成22年度見通しより10%増加した場合には、298万人の建設技能労働者が必要となる。また、同額で推移した場合には271万人、10%減少した場合には244万人の建設技能労働者数が必要となる。

現時点での建設技能労働者の需給状況をみると、建設投資額よりも建設技能労働者の減少の程度が緩やかであるため、一部の職種を除いて過剰傾向にあるものの、建設投資額が平成22年度見通しより10%増加した場合には、平成27年までには建設技能労働者が不足することが見込まれる。また、同額で推移した場合には平成32年までに、10%減少した場合でも平成37年までに建設技能労働者数が不足することが見込まれ、量的なミスマッチの発生が懸念される。

このような量的なミスマッチに対しては、労働市場の価格メカニズムにより、賃金上昇による労働力不足の解消が見込まれるが、質的な面からは、熟練技能者を多く含む中高年の建設技能労働者の退職が増加することや、熟練技能者の育成には技能修得のための相当程度の期間を要することから、量的なミスマッチが解消されても、質的なミスマッチは解消されていないことが懸念される。

このため、中核的な建設技能労働者について、現時点から計画的な人材確保・育成を行うことが課題となっている。

3. 就労形態・労働環境の状況

- 平成9年度以降、建設投資が大幅に減少（平成22年度までに約46%減）する中、建設技能労働者数、賃金水準が減少している（建設技能労働者数は平成22年までに約27%減、賃金水準は平成21年までに約18%減）。
- また、就労形態や給与支払形態が変化（非社員化・非常勤化、月給制から日給月給制化）。技能者を不明確な関係で使用し、社会保険等に加入しない企業が存在。
- 建設業への入職については、他産業との比較による職業選択の結果としてなされているものであり、人材確保の面からも、労働環境の改善を図ることが重要な課題となっている。

平成9年度から平成22年度までの間の建設投資額は、約46%減少しているのに対し、建設技能労働者数は平成9年から平成22年までの間、約27%減と緩やかな減少になっており、建設技能労働者1人当たりの建設投資額は1千7百万円から1千2百万円と26%減少している。

この間、建設業に従事する労働者の賃金は低下してきており、資本金2千万円未満の建設企業における平成21年の年間賃金は、平成9年と比べて18%減少している。このこ

とから、建設業では、建設投資の大幅な減少に対し、建設技能労働者の削減と賃金の縮減という対応がとられてきたと考えられる。

このうち賃金の縮減に関しては、技能労働者の外部化等による労務費の変動費化等が進められている。平成9年度から平成20年度までの間の技能労働者の就労形態の変化をみると、常雇^{※1}の割合が平成9年度の81%から平成20年度は64%と減少しており、技能労働者の非社員化・非常勤化が進んでいる。また、給与支払形態の変化をみると、月給制が平成9年度の58%から平成20年度は29%に減少しているのに対し、日給月給制^{※2}が31%から58%に増加している。

このような就労形態の変化や給与支払形態の変化の背景として、労働者の使用関係の不明確さがある。建設産業においては、下請企業を中心に、慣習的に技能者を直用^{※3}、準直用^{※4}などと呼ぶ不明確な関係で使用し、関係法令により義務付けられている社会保険・労働保険（以下「社会保険等」という。）のうち、特に年金、医療、雇用保険について、企業としての未加入、一部労働者の未加入など、法定福利費を適正に負担しない保険未加入企業が存在している。

建設業への入職については、他産業との比較による職業選択の結果としてなされているものであり、優秀な人材の確保のために魅力ある業界としていくことが求められるが、若年者が入職しない原因として、労働条件・労働環境に関するものが多く挙げられていることから、人材確保の面からも、労働環境の改善を図ることが重要な課題となっている。

Ⅱ. 対応の方向性

- 建設生産物の品質を向上させるためには、現場の中核となって作業に従事する職長・熟練工の果たす役割が重要であることから、建設業の持続的な発展を図るためには、中核となる建設技能労働者を確保・育成していくことが必要。
- 建設技能労働者の技能については、若年時から相当程度の期間をかけて経験を積み、技能を体得していく必要があることから、若年者の入職促進を充実していくことが必要。
- 将来的に建設技能労働者の質的なミスマッチが発生することが懸念されることから、今後の産業の将来を見据えつつ、長期的な視野に立った人材育成・技能承継を充実していくことが必要。

※¹ 常雇：雇用契約期間が1年を超える者又は期間を定めずに雇われている者

※² 日給月給制：1日当たりの賃金（日給）を定め、それに実働日数を乗じて月単位ごとに支払われる給与制

※³ 直用：当該企業に専属で常時使用される関係にあるが、給与形態や保険加入等の処遇面では社員とは一線を画する者

※⁴ 準直用：明確な定義はないが、使用される頻度や処遇の面で直用に準ずる扱いを受ける者

1. 中核的な建設技能労働者の確保

建設業は現場生産であり、建設生産物の品質を向上させるためには、特に現場の中核となって作業に従事する職長・熟練工の果たす役割が重要である。今後、職長・熟練工を多く含む中高年の建設技能労働者の退職が増加することが見込まれることから、建設業の持続的な発展を図るためには、これらの退職者に代わって中核となる建設技能労働者を確保することが不可欠である。

このため、人材の確保、人材育成・技能承継の充実により、中核的な建設技能労働者を確保・育成していくことが必要である。

2. 人材確保の充実

建設技能労働者の技能については、その特性として、若年時から相当程度の期間をかけて経験を積み、技能を体得していく必要がある。現に、基幹技能者、1級技能士等の資格を持つ職人団体の構成員を調査したところ、入職年齢は24歳までが約8割を占めており、経験年数は20年以上の者が約7割となっている。

このため、将来を担う職長・熟練工の確保に向けて、若年者の入職促進を充実していくことが必要である。

3. 人材育成・技能承継の充実

建設技能労働者については、将来的に質的なミスマッチが発生することが懸念されることから、計画的な人材育成が必要であるが、一方で、競争激化の中、従来のOJT中心の技能承継が困難となりつつあり、代替する育成策の充実が必要となっている。

このため、中核的な建設技能労働者を育成する観点から、今後の産業の将来を見据えつつ、長期的な視野に立った人材育成・技能承継を充実していくことが必要である。

4. 留意点

近年、建設投資の減少、競争の激化等により、従来からの長期安定的取引関係（元請・協力会社間、下請企業・労働者間）が変化しており、上記の対応を具体化するに当たっては、そのような市場構造の変化、企業行動の変化に応じた市場環境整備策が必要となる。

建設市場及び建設労働市場は、各市場参加者が市場メカニズムを通じて均衡を達成していくことが基本であり、まずは業界団体等の自主的な取組を検討する必要があるが、市場メカニズムが適正に機能しない場合には、ナショナルミニマムの達成、公共の福祉の増進の観点等から、行政による市場誘導、法律による行為規制等の関与を検討する必要がある。

Ⅲ. 対策

1. 労働環境等の改善に向けた方策

○労働環境の改善については、施主、元請企業、下請企業といった建設生産システム全体の中で検討していく必要がある。

○保険未加入企業の排除

- ・建設産業全体としての枠組みを整備し、行政、元請企業及び下請企業が一体となって取り組んでいくことが必要
- ・行政：保険加入状況の確認強化、指導
- ・元請企業：下請企業の保険加入状況のチェック、指導
- ・下請企業：保険加入の徹底

○重層下請構造の是正

- ・建設企業における自主的な取組のほか、請負及び雇用関係の明確化・適正化が必要
- ・建設企業：下請契約のチェック、工事の平準化、次数目標の設定等
- ・行政：偽装請負の抑止など、請負及び雇用に関するルールの周知徹底

○人材を大切にす企業の評価

- ・現場をまとめ、効率的に作業を進めるためのマネジメント能力に優れた基幹技能者について、目指すべき技能者像として活用
- ・建設産業団体において、建設企業の保険加入状況、施工力等をチェック

○公共事業労務費調査の人材確保・育成への活用

- ・公共事業労務費調査において、資格保有者の賃金水準を把握・参考公表するほか、保険加入状況をチェック

労働環境の改善については、建設工事の原資を負担する施主、施主から直接建設工事を請け負い、工事全体を管理する元請企業、技能労働者の相当数を使用する下請企業といった多様な主体が関係していることから、これらの関係者を含んだ建設生産システム全体の中で検討していく必要がある。

賃金等の労働条件は、当該企業の労使間で自主的に決定されるものであるが、保険未加入企業の存在により、適正に法定福利費を負担し、人材育成を行っている企業ほどコスト高となり、競争上不利になるという矛盾した状況が生じている。このため、保険未加入企業の排除等に向けた取組を実施し、建設技能労働者のセーフティネットの確保、企業間の健全な競争環境の構築、人件費を削減したダンピングの防止による適正な労務費の確保等を図り、建設技能労働者の労働環境を改善することが必要である。

また、企業・労働者間の従来の関係が変化しており、技能労働者の生活への企業の責任意識が希薄化してきたことも労働環境の悪化の要因として考えられる。過剰供給構造と指摘される状況の中、人材を大切にし、施工力のある企業を適切に評価していくことが必要

である。

(1) 保険未加入企業の排除

保険未加入企業の排除に際しては、建設産業全体としての枠組みを整備し、行政、元請企業及び下請企業が一体となって取り組んでいくことが必要である。

行政においては、建設産業行政担当部局が、社会保険等担当部局における加入徹底の取組と連携して、建設産業の健全な発展を促進する観点から指導監督していく枠組みが必要である。具体的には、建設業許可更新時、公共事業労務費調査時、経営事項審査時及び立入検査時における保険加入状況のチェックや指導監督を行うべきである。

元請企業においては、下請企業を中心に保険未加入企業が存在している状況を改善していくため、建設工事の施工及び労働者の使用に関する法令についての指導責任の一環として、下請企業の保険加入を指導する枠組みが必要である。具体的には、特定建設業者による下請指導責任及び下請指導内容を明示し、元請企業が、施工体制台帳、作業員名簿等により、下請企業や建設現場の各労働者の保険加入状況をチェック・指導し、保険未加入企業を排除していく取組を行うべきである。また、行政においては、これら元請企業による下請指導状況をチェックしていくことにより、実効性を確保していくべきである。

下請企業においては、現場就労者について、雇用関係にある社員と請負関係にある者の二者を明確に区別した上で、雇用関係にある社員についての保険加入を徹底すべきである。また、請負関係にある者については、再下請通知書を活用して保険加入状況をチェックすることにより、保険未加入企業を排除していく取組を行うべきである。

その際、労働者単位の加入状況のチェックを効率的に行うため、建設産業団体において労働者の保険加入状況をITを活用してチェックする方策など、効率化のための方策を講ずるべきである。

保険未加入企業の排除方策の実施に伴い、法定福利費の事業主負担分の支払又は抑止のため、労働者の賃金へのしわ寄せやいわゆる一人親方の増加が懸念されるところである。このため、法定福利費については、発注者が負担する工事価格に含まれる経費であることを周知徹底するとともに、個別の請負契約の当事者間において見積時から適正に考慮するよう徹底していくなど、下請企業まで適正に流れていく方策を講じていく必要がある。また、建設業における請負及び雇用に関するルールの徹底などの重層下請構造の是正方策を併せて実施していく必要がある。

専門工事業の業態、職種によっては、保険加入の現況と目指すべき姿にギャップがあることから、排除方策の全体像を示した上で、1年程度の周知・啓発期間を設け、行政、元請企業、下請企業が一体となって、保険加入の促進に向けた機運を醸成する体制を整備する必要がある。周知・啓発期間の終了後、速やかに大規模工事から行政によるチェックの

徹底を進め、その範囲を順次拡大していくことで、実施後5年を目途に、企業単位では加入義務のある許可業者について加入率100%、労働者単位では製造業相当^{※5}の加入状況を目指すべきである。

(2) 重層下請構造の是正

下請契約は、個々の企業において、工事ごとにその経済的合理性、必要性等を勘案してなされているものである。このため、行政による一律の回数制限という規制手法ではなく、契約当事者である建設企業において、下請契約の必要性・適法性のチェック、施工力のある下請企業の選定、工事の平準化等により、重層構造是正のための自主的な取組が積極的になされていくことが望ましい。

一方、下請契約が原則自由であることは、市場参加者のルールの遵守を前提としており、建設業における請負及び雇用に関するルールの徹底（技術者データベースや施工体制台帳等に基づく一括下請負の確認強化及び主任技術者の配置徹底、労働者性や請負・派遣の判断基準等の周知徹底等）を通じ、請負及び雇用関係の明確化・適正化に取り組んでいくことが必要である。

また、保険未加入企業の排除方策を実施していくことは、雇用関係の明確化により、請負契約から雇用契約への移行を促し、また、下請単価の適正化により、コスト削減のための外注を抑止することとなるため、重層下請構造の是正にも一定の効果が見込まれるものである。

(3) 人材を大切にせる企業の評価

建設工事の施工に当たっては、基幹技能者に品質管理や工事の調整、安全管理等の役割が期待されており、国土交通省直轄事業においては、経営事項審査における評価や、基幹技能者の配置について評価をする総合評価方式を試行している。優れた技能者を有した企業を育成していくためには、現場をまとめ、効率的に作業を進めるためのマネジメント能力に優れた基幹技能者について、目指すべき技能者像として活用していくことが必要である。

また、建設業においては、平成7年の建設産業政策大綱を受け、専門工事業者の経営改善、営業活動、経営計画等の指標を示す「専門工事業者企業力指標」（ステップアップ指標）が作成されたが、項目が多岐にわたり、運営経費が相当程度かかることや元請企業による業者選定時に活用されていないことから、専門工事業において同指標の利用はほとんど行われていないことが、ヒアリングの結果確認された。

しかしながら、施工力のある企業、人材育成を行う企業を評価していく環境づくりのた

^{※5} この場合、建設業と製造業における産業構造や就労構造の相違を考慮する必要がある。

めには、建設産業団体において、客観的に建設企業の状況を評価し、元請企業の業者選定時に活用されることが望まれる。このため、まずは、企業評価の一環として、建設産業団体において、建設企業の各労働者の保険加入状況をチェックすることが必要である。さらには、保険加入状況のチェックに加えて、自主的に建設企業の施工力、雇用管理（教育訓練、建設業退職金共済制度への加入等）等の状況を併せてチェックし、その結果を公表することも期待される。

加えて、工事の品質や安全性の確保を図る上で、技能者の有する技能、資格等が重要な要素であることから、技術者に関するデータベースの整備状況等を踏まえ、各建設企業の技能労働者についても、技能資格、作業資格等を含めたデータベース化の検討を進めていくことが必要である。

（４）公共事業労務費調査の人材確保・育成への活用

公共事業労務費調査^{※6}について、建設産業を支える技能・技術の承継の確保を図るため、資格保有者の賃金水準の把握及び参考公表、保険加入状況のチェックを行い、資格取得へのインセンティブ、キャリアパスの作成等による人材の確保・育成や保険未加入企業の排除方策へ活用していくことが求められる。

また、公共事業労務費調査については、公共工事従事者の賃金支払実態をよりの確に把握するため、技能程度の把握、標本の確保等、引き続き、調査の適正化等に取り組むことが必要である。

2. 中核的な建設技能労働者の確保方策

- 若年者の入職促進については、他産業との競争の中で進めていく必要があり、労働環境の改善と併せ、他産業にはない建設産業の魅力をアピールしていくこと等が必要である。
- 戦略的なイメージアップ広報の実施
 - ・建設業のイメージが若年者の入職の減少の一因となっていることから、建設業の魅力、役割、やりがい等を広報
- 建設業界と教育機関が連携した入職促進
 - ・工業高校等の高校生や教員に対し、建設業や建設技能労働者に関する理解増進を図るため、連携体制を充実・活性化
- キャリアパスの作成
 - ・若年層がライフステージに応じた具体的な生活設計をできるよう、専門工事業団体

※⁶ 公共事業労務費調査：公共工事の予定価格の積算に用いる公共工事設計労務単価の設定のため、国、都道府県等の発注機関が、毎年10月に公共工事従事者（約20万人）を対象に実施する賃金支払実態調査

若年者の入職促進については、他産業との競争の中で進めていく必要があるが、世論調査によると、理想的な仕事は、「収入が安定している仕事」、「自分にとって楽しい仕事」、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」となっており、建設技能労働者の労働環境の改善と併せ、他産業にはない建設産業の魅力をアピールしていく必要がある。

また、建設業に就職しても将来が見えないという意識を持っている若年者も多いことから、キャリアパスの提示等により、建設業の入職後の姿を示していくことも必要である。

(1) 戦略的なイメージアップ広報の実施

若年者が入職しない原因として、専門工事業団体による調査では、29%の企業が職業イメージの悪さを挙げており、建設業のイメージが若年者の入職の減少の一因となっていることから、建設業の魅力、役割、やりがい等を広報し、建設業そのもののイメージアップを図る必要がある。

このため、建設業団体が連携し、東日本大震災における建設企業の社会的貢献、国土や国民の生活を守る建設業の役割、世界に誇る最先端技術等について、メディア等を活用し、広く国民に対して戦略的な広報活動を実施することが必要である。また、現場見学会等により、建設業への国民の理解増進に努めることも必要である。

(2) 建設業界と教育機関が連携した入職促進

建設業への入職促進に当たっては、工業高校等の高校生や教員に対し、建設業や建設技能労働者に関する理解増進を図ることが必要である。

このため、都道府県単位で活動している人材確保育成推進協議会等の組織において、建設業界（建設業団体、総合工事業者、専門工事業者）、教育機関（専門高校等）による連携体制を充実・活性化し、キャリア教育や情報交換等に積極的に取り組むべきである。行政においては、そのような取組に対する支援を行うことが求められる。

(3) キャリアパスの作成

建設投資が減少傾向にある中、建設業の就業者が、個人で入職後の将来像を描くのが難しい状況になっている。理想的な仕事として「収入が安定している仕事」が好まれていることから、将来への不安を取り除くことが建設業への入職促進に大きく寄与すると考えられる。

このため、専門工事業を志望する若年層がライフステージに応じた具体的な生活設計ができるよう、専門工事業団体において、入職後の経験年数に応じた職位、責任、技能、年

収、基幹技能者や技術者へのルート等を記載したキャリアパスを作成し、提示することが必要である。行政においては、キャリアパスの作成に対する助成や、公共事業労務費調査における資格保有者の賃金水準の把握、参考公表等により、キャリアパスの作成を支援していくことが求められる。

3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策

○人材の育成・評価・活用は、生産性の向上に直結する重要な課題。教育訓練、技能向上、処遇改善の好循環を作り出すことが不可欠。

○OJTからOFF-JT重視の教育訓練への移行

- ・必要となる技能を効果的に教育訓練する機会を確保するため、OFF-JTを充実
- ・建設技能労働者は、業界全体の財産であることから、業界全体の負担で教育訓練していく仕組みが合理的

○基幹技能者の評価、活用

- ・一級技能士、基幹技能者、建設マスターへとステップアップしていく位置付けを更に明確化
- ・建設業界における優秀な基幹技能者の処遇改善

人材の育成・評価・活用は、生産性の向上に直結する重要な課題である。教育訓練により建設技能労働者のスキルが向上すれば、建設現場での生産性が向上することとなる。生産性の向上が賃金等へ反映されれば、教育訓練へのモチベーションも向上することとなる。

このように、建設技能労働者の教育訓練、技能向上、処遇改善の好循環を作り出すことが、建設業の持続的な発展のためには不可欠である。

(1) OJTからOFF-JT重視の教育訓練への移行

建設技能労働者の教育訓練については、現場で技能を体得するOJTが中心であり、資格取得時に外部施設等においてOFF-JTを行うことが一般的であるが、工事の減少局面において、様々な経験を積み、技能を磨くOJTの現場が少ないといった状況が発生しており、個々の専門工事業者で教育訓練を行う余裕がなくなっている。

このため、必要となる技能を効果的に教育訓練する機会を確保するため、OFF-JTを充実させ、中核的な技能労働者の育成を図ることが必要である。職業訓練に当たっては、今後、リフォーム、メンテナンスなどの維持管理のニーズが高まることが予測されることから、これらのニーズに建設技能労働者が的確に対応できるよう、行政においては、OFF-JTカリキュラムの開発の支援等により、OFF-JTを促進する必要がある。また、OFF-JTについては、外部施設を利用した教育訓練を受ける経費的な余裕がないとい

った問題が生じている状況の中、建設技能労働者は、業界全体の財産であることから、業界全体で建設事業主等における建設労働者の教育訓練や雇用管理改善の取組を支援していく仕組みが合理的であり、建設業の雇用保険料率の上乗せ負担の活用（建設雇用改善助成金の継続）などが求められる。

（２）基幹技能者の評価、活用

優秀な建設技能者を建設現場で適切に活用し、生産性を向上させることにより収益を向上させ、当該技能労働者の処遇を引き上げることは、それを目標とした入職やスキルアップが期待できることから、優秀な人材の適正な評価、活用が不可欠である。

このため、行政において、一級技能士、基幹技能者、建設マスターへとステップアップしていく位置付けの更なる明確化を図り、育成目標を明確化するとともに、建設業界において、優秀な基幹技能者の年収を引き上げる等の処遇改善を行い、夢と誇りのある目標像として基幹技能者を評価・活用していくことが必要である。

おわりに

建設業がその生産性を向上させ、工事の品質を確保するためには、建設工事に直接携わる中核的な建設技能労働者を確保・育成し、そのような建設技能労働者が夢や誇りを持って就労し、能力を十分に発揮できる環境をつくる必要がある。

中核的な建設技能労働者の確保のためには、若年者の入職促進、人材の育成・評価、労働環境の改善など、多方面からの取組みが必要であり、行政・業界・企業がそれぞれの役割を十分に認識し、本取りまとめの方策を具体化していく一方、フォローアップの実施により必要な対策を再検証しつつ、継続的に必要な取組を実施していくことを期待する。

(参考)

建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会 名簿

1 学識経験者

大橋 弘 東京大学大学院経済学研究科准教授

蟹澤 宏剛 芝浦工業大学工学部教授 (座長)

水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

2 関係業界団体

伊藤 孝 (社) 全国建設業協会人材確保対策委員会委員長

才賀 清二郎 (社) 建設産業専門団体連合会会長

山下 雅己 (社) 日本建設業連合会人材確保・育成専門部会長

3 関係労働者団体

福島 玲司 日本建設産業職員労働組合協議会議長

古市 良洋 全国建設労働組合総連合書記長

(五十音順、敬称略)