

## 人材確保に係るヒアリング結果(詳細)

元請企業①

企業、団体名	日建建関係A社	日建建関係B社	日建建関係C社
<b>1. 建設技能労働者の人材確保の方向性</b>			
① 技能労働者不足について の問題意識	・現時点では技能労働者の不足感はないが、技能者の平均年齢が上がり続けている。 ・優秀な人が建設業に入りにくい。	・仕事が少なく賃金が安く、仕事の波が大きいため収入が安定しないため、若者が入ってこないし、優秀な技能者が辞めている。	・現状はそれほど人集めには苦労していないが、人材確保は今後の大きな課題と考えている。また、労働者の高齢化を認識しているが、特段の対策には至っていない。
② 技能労働者不足への対応の方向	・型枠大工・左官はものになるのに時間がかかるが、なかなか定着しない。	・大工、左官、鉄筋工は仕事が増えたらすぐに人を確保できるものではなく、高い技能が必要なので、技能者を育てることが必要。	・ゼネコン間の競争で労働者の賃金などは厳しい状況であるが、その競争に勝つには優秀な職人を抱えることが重要。
③ 処遇低下、技能者不足の根本要因	・処遇が落ちているのはお金の問題が大きい。工事が減って競争が激しくなってきた。安く受注できる下請を使わざるを得ない。	・受注が少なくなれば競争が激しくなり、協力会社もより安いところを使わざるを得ない。結果的に労働者の賃金に引き寄せられる。 ・民間工事でのダンピング対策をしてほしい。	・競争の激化が大きな原因。労働日数の減少も、収入減に影響を及ぼしている模様。
<b>2. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策</b>			
① 現状と課題	・協力会で学生に現場見学をさせている。 ・当社の者が各工業高校に赴いてリクルート活動をし、協力会社に入職するようPRしている地域もあるが、若年者は入職しない。	・協力会社も人を抱えきれないし、教育する余裕がない。 ・教育機関との連携については、学校の先生が波の激しい建設業界を生徒や父母に薦めづらい状況。	・各協力会社の人員を把握し、毎月の仕事量の平準化により、ミスマッチが生じないように調整している。 ・協力会社のイメージアップの実施や当社のホールを利用した合同下請企業就職説明会を実施している。
② 今後の取組み	・建設業界全体の魅力を様々な機会にPRしていきたい。	・日建連、全建など業界として建設業のイメージアップのためのPRが必要。イメージダウンを払しょくする必要がある。 ・キャリアパスなど人材確保の取組みは希望する声が多い。業界としてキャリアパスをつくることについては色々な意見があるが、安定した収入づくりは鍵となる。	・協力会の中核労働者者とコミュニケーションをより深め、連携を強化し、支援していく。
<b>3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策</b>			
<b>3-1 人材育成に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・毎年、安全面で職長教育を各支店単位で実施している。 ・多能工はバブル期に必要という機運が高まったが、その後続いていない。リニューアル専門の業者では多能工を目指しているところがある。	・まだ基幹技能者は普及していないが、弊社も優良職長に手当を出しており技能者の育成が必要。 ・重機の女性オペレーターは、重機の使い方が丁寧なので、機械が長持ちするなど好評。 ・職業訓練校を集約し、質の高い教育を行うことが必要。 ・離職率が高いためOJTができない。	・技能者に対する直接の育成はサブコンが行っているが、サブコンは経営が苦しい状況。 ・協力会社の安全教育については、災害防止協議会で活動。職長教育は、安全衛生法に基づくものを実施。 ・職長の収入面、時間的に余裕がなく、受け手の若年者も我慢強くないので、OJTがうまく機能しない。
② 今後の取組み		・事故を減らすためには、教育をしっかり行い、固定した人を使った方がよい。 ・職人の賃金を上げるためには、効率を上げることが必要。生産性を上げるためには、技能者への教育や労務管理の徹底をしていく必要がある。	・忙しい時期は、多能工の指導などを行っていたが、今は、工事が少ないのでワーキングアライアンスによる企業間の棲み分けに取り組んでいる。
<b>3-2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・現場で職長を評価し、支店で選考の上、社長表彰を実施している(表彰状と記念品を授与)。	・マイスターに認定する等の評価をしている。 ・より良い人を見習ってもらい、目標にしていってほしい。	・会社やそこに従事する職長の評価を実施していたが、現場の手間やコスト面などの理由により3年前に止めた。 ・高齢者については、マークを付けている。現場では高所の作業制限等がある。
② 今後の取組み	・評価基準は各社でそれほど変わらないのではないか。統一基準で評価された者が基幹技能者ということになる。 ・建設共通パスについては賛同。 ・優秀な職長に対し、認定制度を導入予定。	・建設共通パスについては、建設業界に様々な人がいることが問題。建設業はどんな人でも働きやすい環境にあるが、嘘をつけば就労できてしまうという状況はよくない。就労履歴をICで管理することは、良いことである。	・ICによる就労履歴管理を全企業統一することは難しいのではないかと。 ・基幹技能者については、協力会社の中に何人か把握できていないが、会社によって人数のばらつきが大きい。
<b>4. 労働環境の改善</b>			
<b>4-1 技能労働者の雇用、賃金等</b>			
① 現状と課題	・土木では一次は職長を抱えており、職員もいるが、二次の労働者のほうが多い。労働者数は4:5:1ぐらいの比率。 ・建築では一次は職長として段取りを行っており、手を動かして作業するのは二次、三次は幹事からない。 ・元請から一次に請負を出すときには、それほど低い単価にしているが、二次、三次は幹事からない。 ・工事が一定であれば、人を抱えることができる。同じ現場の工事の中でも、職種によって必要な時期は異なる。	・一次から二次への支払はしっかりしているが、二次から三次の職人への支払はきちんと払われていない。 ・職人への支払は日給月給で出で払っている状況。 ・中核的な職長は年収650万円ぐらいもらっており、職人の教育にも熱心。ただし、三次ぐらいの職長だと400万円ぐらい。 ・一次は書類管理、教育、営業に専念している傾向にある。 ・工事が安定しないし、下請の活動エリアが限定されるため、下請への工事量の平準化は難しい。	・建築は三次ぐらいの重層になっており、職人は一次よりも二次のほうが多い。中心は二次。直用よりも専属下請が多い。 ・下請企業では、管理社員以外を月給制としているところは少ない。 ・職人の年収は、40歳でも300万円前後というところが多くなってきている。
② 今後の取組み	・職長とそのサポートをする人がいれば、現場は維持できる。中核的な人を確保することが必要。 ・公契約で最低賃金が規制されると、労働者ごとの賃金の差をつくらなくなる。賃金体系の自由度がなくなる。	・固定給のほかに歩合制のものがあるとやる気が出てきてよい。 ・公契約法は、それだけ賃金を支払えるかどうか問題になっているが、不明瞭な賃金支払いをしている企業があぶり出せるし、ダンピングの防止にもつながる可能性がある。	・競争が厳しくなってきたが、どれだけ優秀な人材を抱えているかが最終的には大きく影響する。 ・公契約法については、業務の請負であることを考えると、個々の企業で行うべきこと。設計労務単価を標準にするよう指導するくらいではないか。賃金を規制し、義務化するの厳しい。
<b>4-2 賃金支払いの透明性の向上</b>			
① 現状と課題	・下請に対しては、労務費は出来高払いの現金払い。職種によって手形の比率を変えている。 ・民間工事での支払いでは、着手時ゼロというのがある。工事期間中は出来高に合わせた支払いを契約で決めているが、なかなか払ってもらえないこともあり、完成後も分割払いの場合がある。	・下請には毎月出来高払い。職種ごとに労賃の比率を決め、労務費部分は現金で支払っている。 ・施工主からは着工と中間時で50%ぐらいが支払われている。出来高払いをしてもらえるところは少ない。 ・今も下請と価格交渉する際には材料と労務費を交渉するので、元・下間の見積りの透明化は可能と考える。	・毎月出来高払いで、労務費部分は職種毎の比率により現金払い。型枠などの労務系職種については、現金100%で支払っている。留保金はなし。 ・下請からの見積り、土木は材工別。建築は平米いくらで、材工一緒に出ている。チェック用に内訳を出してもらったこともある。 ・建築の施工主からの支払については、何割かを中間金でもらい、残りを完成後にもらう。完成後数カ月たってからというところもある。
② 今後の取組み	・シールド工などでは下請の見積りを取った上で、施工主から工事を発注することもあるが、その見積り通りになるとは限らない。 ・下請の労務費の見積りをすべてとり、それを施工主に出すことは、時間的にも無理。	・労賃に引き寄せられないようにするために、適正な価格での発注が必要。地方自治体や国立病院などは低価格になっており、施工体制確認型やダンピング対策がもっと広まるとありがたい。	・支払いの透明化の為に、元下間の契約を材工分離して行うことは、事務作業が大変ではないか。
<b>4-3 法定福利費等(雇用保険、年金保険、医療保険、労災上乗せ、建退共)</b>			
① 現状と課題	・法定福利費については、建退共も含めて下請の指導をしているが、二次以下の状況は把握していない。	・価格競争が激化する中、協力会社からの見積りにも、受注できなくなるので、保険費用などを上乗せして、出してくる会社はない。結果、一人親方への転換を行い、未加入に繋がっていると思われる。	・社員の福利費を負担するのが厳しくなり、独立させるところもある。 ・保険等に加入していないことで、現場から閉め出すとなると、下請の人の生活を考えたときに厳しい。
② 今後の取組み	・建退共の証紙のように、給料とは別に支給するものがあれば、法定福利費を別枠とすることもできるかもしれない。 ・建退共のIC化を進めてほしい。	・上記回答を含めた、全体的な仕組みが必要。	・企業間のばらつきが大きいので、規制しないと同じ競争条件にならないが、一方で保険の元請一括加入などになると手間がかかり、コストアップになるのではないかと。
<b>5. 人材を大切にす下請企業の評価</b>			
① 現状と課題	・下請の評価については、外部に委託し、財務内容など経営状況の審査を行っている。ただし、最低基準を満たしているかをチェックしているだけであり、その評価の高いところを選定しているわけではない。	・下請の評価制度があり、現場終了後に評価しているほか、財務状況の分析などを行っている。	・専属制の高い下請については、ステップアップ指標と同様の項目で財務状況等の評価をしている。 ・生産性の向上などに努力した下請企業は、コスト面の優位性がある。 ・下請に企画提案させているので、良い職長がいて企画提案できる場所が残っていくのではないかと。
② 今後の取組み	・選定基準の項目についてしっかりとすると、価格を著しく安くすることはできない。価格の底をつくるという意味では良いかもしれない。	・下請を評価する指標があり、その評価結果が公表されるとよい。競争が激しくなると、価格の面だけ関心が集中する。	・各企業の指標があれば、新規業者を客観的に評価する際や、協力会社とその他の会社の比較などに役に立つ。また、下請の指導にもつながっていく。

元請企業②

企業、団体名	日建連関係D社	日建連関係E社	日建連関係F社
<b>1. 建設技能労働者の人材確保の方向性</b>			
① 技能労働者不足についての問題意識	・投資額に見合う建設業者数、労働者数になっていない。現在の適正な業者数は30万社程度であり、20万社ぐらゐは過剰との見方もある。 ・将来的には労働者が不足するのではないかと懸念している。	・工事が増えたときに、人手が不足するのではないかと懸念している。 ・地方では人手が不足してきている傾向にある。	・仕事が増えれば型枠工、鉄筋工が不足するかもしれないが、今は不足していない。 ・資金が安定的にもらえないことが問題。この状況では、今後技能者は減って不足していくのではないかと懸念している。 ・資金を上げれば人は集まるが、腕を磨くの5～10年かかるような職種では職人の確保が難しい。
② 技能労働者不足への対応の方向	・若年者の入職(特に減少が著しい24歳以下)の促進を図る必要がある。 ・また、高齢者、経験者の活用も積極的に図る必要がある。	・技術革新による生産性の向上には努めてきているが、核となる労働者は減らすことができない。 ・積極的に若い人を採用しようと考えている。	・技能者を確保する必要があり、10年20年建設業を続け、それ自身を立てて行くという人にスポットを当てた対策を行う必要がある。
③ 処遇低下、技能者不足の根本要因	・業者数が多く、競争が激化していることが根本原因。 ・公共でダンピング対策は一定の効果はあるが、競争激化で会社経営は厳しい状況。	・オイルショック以前は職人の収入が社会一般の水準を上回っていたが、そうではなくなっている。	・競争の激化が原因。安い金額でも協力会社に仕事をさせないよりは出した方がよいとのことと、発注している。しかし、それが賃金の低下に繋がらないように生産性を上げる、生産システムを改善するなどの努力も下請には不足している。
<b>2. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策</b>			
① 現状と課題	・業界のイメージアップに向けた広報活動を日建連やBCS、土工協とも連携しながら実施している。3Kの払拭、職場環境の改善、建設現場のイメージアップ(百万人の現場見学会、仮囲いの装飾一部透明化等)、 ・キャリアパス等の取組みは行っていない。	・小学生や工業高校生に対して、協力会社によるPR活動(体験学習)を行っている。 ・本社のギャラリ等により、建設業の魅力を伝える活動をしている。	・下請の人材確保には協力しており、学生に対して、現場を見学させるなど行っている。 ・労働者が余っている中で、若手を採用するのは、下請は難しいのではないかと懸念している。
② 今後の取組み	・今後も日建連やBCS、土工協等と連携し、足並みを揃えながら取り組んでいく予定である。	・一次下請で職人をきちんと抱え、安定的に仕事ができるよう、元請はそういったところに多く発注すべき。	・入職した後、経験を積んで職長になるというように、標準的な将来のビジョンを打ち出したと思う。そうしないと建設業に入ることにならない。 ・発注者において新人採用や自社施工を評価するなどの外圧がないとできない。
<b>3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策</b>			
<b>3-1 人材育成に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・各作業所個々の「職長会」による、職長のスキルアップ講習会(職長教育)を実施している。当社は、社員が講師を行うなど、支援を実施している。 ・当社自ら訓練等は実施していないが、安衛協等を通じて専門工事業者の経営層に富士教育訓練センターでの教育実施の推進を図るよう案内している。	・新規入場者に対する教育は、協力会社で実施。 ・昨年から、研修指導者に対する教育を実施している。	・安全教育や現場入場教育については、下請で実施している。 ・専門工事業者からの依頼を受けて、基幹技能者の試験官になったりということも行っている。
② 今後の取組み	・リフォームの現場では単体職種の入替わり立ち替わりは難しいので、多能工が有用であるため、育成推進を働きかけている。	・協力企業の職長に対する、施工技能の底上げを支援すべき。 ・建設教育訓練助成金を使ってまじめに人材育成に取り組んでいる会社が困るので、助成金は廃止すべきではない。	・元請としては直接の取組みは難しい。人材を育成している下請けを評価するシステムを検討していく。
<b>3-2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・一級職長制度(東京、千葉の躯体、仕上げの職種)を作り、認定の上で手当を支給している。 ・女性、高齢者の活用は各専門工事業者に対し、適正な配置を要請している。	・年に2回、一定額以上の工事をを行った協力会社の評価を行っており、会社としての評価のほか、チームの評価、職長の名前等把握している。 ・職長の評価結果をもとに、優良職長には表彰を実施している(総会の場での表彰、金一封も授与)。	・一級職長・二級職長という認定制度がある。職長の評価は、所長の推薦で決まる。 ・下請の職長会に一級技能士を登録し、手当を支給している。基幹技能者にも日当の補助を出す。 ・職長の管理は、紙ベースで記録している。 ・渡りの労働者の教育記録をその都度、ゼネコンがチェックするので、生産性を下げている。
② 今後の取組み	・就労者名簿等は、グリーンファイルで管理・保存している。就労履歴は、ICタグを使った入退場管理とグリーンファイルシステムを連動して運用・管理を行っている一部の現場では、実施している。 ・建設共通パスの取組みにも、今年度から参加している。	・就労履歴管理については、職人の身元を確認しようということと、「グリーンファイルシステム」による就労者の管理を行っている。 ・他の取組みがあれば、それを取り込んでいく予定であり、就労履歴管理の共通化も早期の運用を希望する。	・各職長の認定基準は、各社それぞれ良いのではないかと。ベースとなる基幹技能者があれば、それを認めるようというところを考えた。 ・評価記録については、あればよいと思う。建設業では現場でこの誰かを把握するため身元を確認できるようにすることが必要。 ・建退共のようなところでデータベースがあるとよい。建退共に新たに入る段階から、きちんと労働者を管理できないかと懸念している。
<b>4. 労働環境の改善</b>			
<b>4-1 技能労働者の雇用、賃金等</b>			
① 現状と課題	・土木の下請は、概ね二次までに収まっている。 ・建築の下請は、三次以上に重層化している。	・雇用関係は、一次下請までのレベルは分かるが、二次以降の把握は難しい。 ・労働者を直接雇用するよう指導しているが、全部が雇用できていない。	・下請は労働者は月給制で社会保険等に入っているが、歩合制部分の割合が高い。 ・目も行き届くので、原則二～三次の下請までで施工しようと考えている。
② 今後の取組み	・極限に近いところでコスト削減をしている。自社がそのように生き残りをかけた状況なので、技能労働者に関して思い切った施策をとるのが難しい。	・特定ゼネコンからの受注が偏らないようにしないと、工事量のバラつきが是正できない。下請自ら受注調整を行っている模様。	・発注者には発注を平準化してほしい。そうすれば職人も平準的に仕事ができる。仕事が平準化していないため重層下請となっているが、平準化すればやり方が変わると思う。 ・公契約法については、技能者の賃金を一律に決めてよいのかという疑問がある。
<b>4-2 賃金支払いの透明性の向上</b>			
① 現状と課題	・下請との契約は、特に躯体工事について、内訳書で労務費と材料費を分けて明示し、契約している(ただし、平米いくらで計算している)。 ・労災保険において、土木は労務費を積み上げ、把握することもある。建築は労務費を一定の率で計算している。 ・下請への支払は毎月出来高払いで、労務費部分は現金で支払っている。	・施工・元請間は、着手時1/3、中間時1/3、完成時1/3が支払われている。 ・元請・下請間は、出来高に応じて毎月支払いをしている。 ・労務費は比率を決めて算出し、翌月に現金で支払っている(とび工などは労務比率が高く、全額現金払い)。 ・下請との見積り、契約では、工事によっては材料費・労務費の内訳を明示していない。	・契約書上では、労務費と資材の分離はできていない。 ・生産性向上の一環として、目標歩掛を作成しており、達成しなかったときの原因を調べるようにしている。 ・下請には労務費部分は現金で毎月出来高に合わせた支払いをしている。 ・民間の施工主は、支払方法は様々であり、引き渡しをしても支払いを留保されることがある。
② 今後の取組み	・土木工事では実際に施工してみないと分からないことがある(例えば、土を掘ってみたら掘れなかった等)。そういった場合、労務契約は請負契約が難しいこともあり、出面精算の要素が入る。	・現場とのかねあひもあり、事前に協力会社を決めることができない。誰が所長かということと、生産性も変わってくる。 ・材工をかける手間もたいへんなものになる。	・一つのゼネコンが下請に適正な労務費を支払っても、他のゼネコンが低く労務費を支払うと、低い方に職人の給料を合わせることで、ゼネコンの足並みを揃える必要がある。 ・ある元請が下請の労働者に手当を支給すると、他の元請の同様の仕事をする労働者として同一労働で異なる賃金となるので困ると下請から言われる。
<b>4-3 法定福利費等(雇用保険、年金保険、医療保険、労災上乗せ、建退共)</b>			
① 現状と課題	・土木の下請会社数は少なく、常用比率も高く、社会保険等に入っている。 ・建築の下請は三次よりさらに重層化しており、そういったところは社会保険等に入っていないかどうか疑問。 ・一定量の工事が確保されれば、下請は労働者を長期雇用し、社会保険等に加入するのではないかと懸念しているが、業者数も多く、需給バランスが崩れている。	・下請の社会保険加入状況は、個人情報保護法が施行されて以降、把握できていない。 ・法定福利費を含んだ価格競争は不健全と認識。 ・法定福利費について、下請への指導や規制を強化すると、一人親方に逃げていく懸念がある。	・ゼネコンは、社会保険等をしっかり払っているところに発注するという姿勢を示して取り組むことが必要。
② 今後の取組み	・建退共の証紙購入費用を民間の施工主に認めてもらうことは難しい。法制化してもらえればよい。ゼネコンが同じ条件で競争するのであればよい。	・雇用保険などは、一人一人どうなのか、個人ベースのものをつくるのが重要。その意味で、建設共通パスの取組みは有効な手段だと思う。 ・厚労省・国土省で全体の枠組みを考えないとならない。一部だけ改善しただけでは制度をすり抜ける手立が出てしまう。	・法定福利費のようなところで競争されてしまうのはおかし。
<b>5. 人材を大切にす下請企業の評価</b>			
① 現状と課題	・当社でも下請の評価制度があり、工事の中間と終了時に会社自体の評価と職長の評価を行っている。次の工事の際に参考にしている。	・下請企業の評価については、評価の低いところと面談し、改善するようにしている。 ・特定の職長を指名する慣行はある。	・各社、下請を選ぶときの基準は持っているが、年金・保険等をきちんと評価しようという取組みを日建連で行えば、元請で活用される余地はある。
② 今後の取組み	・ステップアップ指標の点数が高いということだけで、下請として契約するには至らなく、指標のほかにも価格が大きな要素を占めるが、新規業者の候補選定の際には有効と考える。	・評価した後、それをフォローし、改善点を指導していくスキームが必要。 ・業界全体で取組む方向性としてはよいのではないかと懸念している。	・企業を評価したものがあれば、協力会社は優秀な会社を目標とすることができる。 ・評価をすることにより、優良なところは残り、悪い評価のところは消えていく。

元請企業③

企業、団体名	日建連関係G社	日建連関係H社	全建関係A社
<b>1. 建設技能労働者の人材確保の方向性</b>			
① 技能労働者不足についての問題意識	・仕事が減っており、人材は足りている。切羽詰まった状況ではない。	・高齢化が進んでおり、離職率も高い。現場の中心となる30～40代の中堅が減っている。 ・以前は協力会社に仕事を安定的に供給し、人も雇用し続けられた。 ・熟練工や、現場をよく分かっている人が数年後に退職してしまうと、現場の施工が維持できるのが危惧している。	・技能者の不足感はないが、技能レベルは低くなっている。また、技術者のレベルも低くなっている。余裕をもって教育できなくなり、労働者のレベルが下がった。 ・10年前の職長が今も職長をやっている。また、昔のように地方の人を大量に雇うことがなくなった。 ・40歳前後の技術者は数が多いものの、その上も下も層が少なくなっている。若年層技術者が非常に少なくなっている。 ・若年技能者も同様に少なくなっており、技能者の高齢化が著しい。
② 技能労働者不足への対応の方向	・労働力が品質に直結するので、良い労働者を確保していないとならない。 ・将来の不足については注意しないといけないが、協力業者を育てるといのが十分にできていない。	・安全教育や品質向上の面からも、下請次数は減らしていかねばならない。	
③ 処遇低下、技能者不足の根本要因	・価格競争が激しく、コストを下げないと仕事ができない状況。下請業者にも単価を下げてもらわないとならず、人が離れて行っている。	・マクロ的に見ると、建設投資が大きく減少している一方、技術の面で各社の差がつかないので、価格の競争になる。	・建設業のイメージが悪く、将来性、誇りを持っていないため、入職者が少ない。元請のダンピングが横行しており、土木においても調査基準価格では十分に企業活動が出来ないし、特に建築は安ければそれで良いとなっている。
<b>2. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策</b>			
① 現状と課題	・土工協の現場見学会に参加している。 ・技術研究所や高校・専門学校、キッズプログラムなどの場で当社の技術をアピールしている。	・土工協の現場見学会に参加し、PRをしている。	・建設業界が3Kでないことを大学等にPRしている。 (3Kでないとの説明は出来ないで、3Kをいかに払拭していくか、様々な取り組みを行っており、それについてきちんと説明している)
② 今後の取組み	・3Kのイメージを改善できればと望んでいるが、経営環境もあり、今一歩ということがある。	・協力会社の新卒採用活動に協力していきたい。	
<b>3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策</b>			
<b>3-1 人材育成に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・当社の協力会社で災害防止協会をつくり、職長の安全衛生教育を実施しているほか、支店ごとに職長への安全教育をしている。 ・技能取得は外部施設での訓練で行っている。 ・資格取得の推奨はしている。資格を取った時に災害防止協会から助成金が出る。	・協力会社において、研修や資格取得を支援している。 ・安全教育は、地方の各支店で実施している。 ・研修施設は持っておらず、外部の研修施設を使っている。 ・訓練が大幅に減少している訳ではない。	・職業訓練認定校の認定を受け安全教育を中心に下請を含め研修を実施している。 ・教道部門はコアとしてやっており、定期的に下請に工事を出せるので、下請は労働者の確保・育成が行いやすい。
② 今後の取組み	・日建連各社との歩調をそろえ、優良技能者認定に向けての、活動を継続していく。	・職長の更なるレベルアップを図るための、教育プランの検討。	・今後は、研修を修了した者を優遇していきたい。
<b>3-2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・H17からマイスター制度を行っており、報奨金を出している。各支店で優秀な職長を推薦し、毎年追加している。 ・上級職長教育を実施し、5年おきに更新している。 ・協力会社の管理能力の評価として、作業所単位ごとに、品質・工期の点数のほか、職長の名前も入れて評価している。年1回、所属会社に結果を通知し、参考にしてもらっている。 ・優秀な技能者への手当を検討したいが、厳しい経営環境が足かせとなっている。	・協力会社の工事評価を行っており、その中に職長名も入っている。 ・首都圏では、上級職長を評価し、手当てを出すなどの取組みを始めた。また、安全面の表彰制度がある。 ・基幹技能者の活用に取組み段階には至っていない。	・職長表彰を実施している。 ・就労履歴の管理をICチップで行う場合はあるが、全ての工事で行っているわけではない。
② 今後の取組み	・入退場管理の電子化は過去に取り組んだことはあるが、現在はそれほど進んでいない。現状は紙でファイリングをしている。今後、検討していく予定。電子化し、コストが合えば他社の取組みと連携していくという動きが出てくると思う。	・評価基準の統一化もよいが、評価者の主観が入ってくる。業界共通のものほかに、業者で独自のものがあるとよい。	・職長の統一した評価基準を作るのは難しいし、使えないのではないかと。ただ、職長への独自の評価はしているし、職長のレベルの底上げをする必要はある。
<b>4. 労働環境の改善</b>			
<b>4-1 技能労働者の雇用、賃金等</b>			
① 現状と課題	・建築は、一次よりも二次以下のほうが技能者が多い。現場の新規入場者アンケートで、所属や契約書の有無、賃金の不払いはあるか、一人親方の場合は労災の特別加入をしているかを書く。 ・土木は基本的に三次下請まで。公共工事では雇用関係がどうなっているか、建退共加入しているかを監督員に見てもらったことが多い。	・土木の一次下請と二次下請の比率は、5:5又は4:6の割合。 ・建築では工事の繁閑の調整については、一番少ない時期にあわせて雇用しているところが多い。土木は建築ほど繁閑はないが、不足するときは応援を頼むなどして対応している。	・土木は二次下請まで、建築は三次までと指導しているが、班などがあり実際のところは不明。 ・一次下請は工事管理、二次に施工実績のある企業が下請になっている。 ・職人は年間の給料は、350万円～400万円であり、日建連の600万円は難しい。
② 今後の取組み	・公契約法については、議論が分かれるところだと思う。アメリカはベースとなるものが違うというはある。	・複数の現場を抱えていないと、繁閑調整(職種間の調整)はできない。 ・公契約条例については、元請がそこまで責任を持つべきかという気がする。 ・民間工事でも入札の基準となるルール(支払い条件等)が必要ではないか。施主と元請を規制するものがなく、民間工事では安いものだけが選ばれてしまう。	・一社がダンピングをする他の企業もせざるを得ないし、落札率95%以上だと談合と言われるため、企業努力で公契約法の対応は難しい。
<b>4-2 賃金支払いの透明性の向上</b>			
① 現状と課題	・元下間の見積りは、平米当たりなどで算出した金額。全部ではないが、材料費、労務費の内訳をチェックする必要があるときには、内訳を求めている。 ・施主からの支払いは、例えば上棟時に2割、最終時に4割、残りはその後の後払いが現状で出来高前払いをしてもらえるところはほとんどない。 ・下請に対しては、労務費は全額現金で支払っている。職種によって労務費の比率を分け、全体の工事費にかけている。出来高に応じて支払っている。 ・施主と契約をした後に下請を選ばない。下請の分を積み上げていって施主と契約している訳ではない。	・土木では、トンネルやダム工事、積み上げを行っている。建築は人の出入りが激しく、賃金の積み上げは行っていない。 ・工事完了後、1ヶ月程度使ってみてから、残金を支払う施主もある。また、補助金を受けている事業は、交付後に支払うとする施主もある。 ・下請に対しては、出来高払いをしている。工種によって労務費の比率の違いがある。労務費相当部分は現金払い。	・土木は、歩掛りを使って積算し、材料と労務費別に契約している。建築は材料と労務費込みで契約している。 ・施主からは前金無しで中間出来高一回と完成払い。施主からは手形での支払。JIRは現金払い。 ・下請には、毎月出来高払い、工種別による労務費部分は現金払い。
② 今後の取組み	・建築は職種が多いので、煩雑な作業となる。見積りの段階でどのような人が何人必要かを把握するのが難しい。 ・型枠など現場で労務を提供するものであれば把握しやすいが、製品は工場で作るため、どれくらい人数があるのか見えづらくない。	・土木の公共工事では条件変更も多く、見積りの段階で詳細を決めてしまうのは困難。 ・民間の施主との間では、人工が変わった時に契約変更することはほとんどない。	
<b>4-3 法定福利費等(雇用保険、年金保険、医療保険、労災上乗せ、建退共)</b>			
① 現状と課題	・建築系の下請は加入していないところが多いと思う。 ・土木工事の建退協加入は確認している。	・一次下請からの見積りには、法定福利は積み上がっているが、二次下請以下は把握していない。 ・建退協については、民間工事でも加入するよう下請を指導しているが、加入状況は把握していない。	・土木の下請は、賃金台帳を見る限り社会保険等に入っているのではない。
② 今後の取組み	・法定福利費分は競争しないといことになればよいが、当社だけやるという訳にはいかない。	・法定福利費を別枠計上しても、下請がきちんと払うか疑問。元請で責任をもって管理するのは困難。 ・重層化が改善されたとしても、強い取締り・規制がないと加入率は向上しない。福利費を払うよりも、その場の給料が高いほうがよいという人もいる。	・企業のダンピングにより安全費が削られているので、どうかしないといかない。 ・行政の規制があれば、下請に法定福利費分の経費を渡せるのではないかと。
<b>5. 人材を大切にす下請企業の評価</b>			
① 現状と課題	・主要業者については、毎年決算期に財務状況等を確認し、ヒアリングしている。 ・工事の施工後は、現場の担当者が評価している。 ・優良な会社を使いたい、コストとのバランスが必要である。	・下請選定基準はあるが、技能者評価や福利厚生への加入状況に関する項目はない。安全面は評価している。 ・日本の商慣行上、昔からの付き合いで業者を選ぶ商慣行もあり、下請選定を急には変えられない。	・独自の評価基準(品質、工程など)を基に協力会社を評価しているが、点数が悪くても指導はしていない。
② 今後の取組み	・ある点数以上でない、下請を使ってはならないといった入札上の縛りがなく、各々ネコで活用されないのではないか。 ・仕事量が増えている段階であればよいが、減少している局面では、技術力等とコストのバランスが求められ、技術力のみを評価できる状況ではない。 ・民間施主の意識変化(価格重視)が必要。民間にも指導してもらえたいが変ってくると思う。	・ステップアップ指標のような評価項目を出してもらえれば、客観的な指標として参考になる。特に新しい協力会社を選定の際に役立つ。 ・下請選定基準を作成しても、施主の価格重視の姿勢が改まるかは疑問。	・ステップアップ指標のように、下請が自己評価を適正にできるかどうかは疑問。また、点数の更新などの維持管理が大変ではないか。 ・新規企業の候補選びには使えるが、その点数だけでは下請の選定は難しく、今までの実績等を評価することとなる。

元請企業④

企業、団体名	全建関係B社	全建関係C社	全建関係D社
<b>1. 建設技能労働者の人材確保の方向性</b>			
① 技能労働者不足についての問題意識	・人手が足りないという話も出てきている。特に鉄筋、型枠大工は不足しているとの要によく聞いた。 ・将来的に不足するのではないかと心配は高い。 ・現場監督者は技能工の高齢化を懸念している。	・パブルの頃は人が足りなくて困っていたが、今は仕事が減ってむしろ人材が余っているという認識であり、特段の取組みは行っていない。 ・修練期間を必要とする業種ほど、技術者の高齢化と減少が顕著である。高い技量を備えた技術者の減少には、懸念がある。	・型枠、鉄筋工が少なく、廃業者も2年前より多くなっている。
② 技能労働者不足への対応の方向	・他社との違いを明確にすることにより、特命で受注しようと考えている。	・今後、人手不足になるかもしれないが、本県は人口の分布からすれば、専門工事業の労働力確保はしやすいほうではないか。	
③ 処遇低下、技能者不足の根本要因	・元請けの受注額が低いから、しわ寄せが下請の業者にきており、労働者の賃金低下につながっている。 ・民間工事においても、熾然した価格競争となっている。	・処遇低下の原因はダンピングであり、本当にそれで工事ができるのかという受注額になっただけに過ぎない。低入札価格調査制度による適正価格の確保はお願いしたい。	・最低制限価格(85%以上)を各自自治体に課してくれば、ダンピングは起こらない。また、予定価格の公表を事後にしてほしい。
<b>2. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策</b>			
① 現状と課題	・3Kがあり、人が入ってこない。ITなど新しいものに若い人は目がく。日給月給であり、固定給でないことや、残業・休日の問題もある。	・インターンシップを高校に働きかけているが、なかなか時間をもらえていない。建設業に触れてもらうことが必要。 ・労務賃金が下がるため、職人がいなくなってしまう。 ・若手の入職については、3Kの職場をどう考えるか、教育や家庭の問題があると思う。	
② 今後の取組み	・経営が軌道に乗れば、技能労働者を直用していき考え。	・雑役業務を担う技能工の確保を考えている。 ・女性の活用については、もっと専門工事業者を指導していいのではないかと。 ・高齢化については、建設業だけではなく、他の業界も含めて全般的に取り組んだほうがよいのではないかと。 ・「3K」の職場イメージから脱却したい。実際の取組で「快適職場」と銘打って、冷暖房完備の清潔な研究所や冷水機の設置等、様々な環境改善に取組みを開始している。	・建設業は雇用の受け皿となっている。
<b>3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策</b>			
<b>3-1 人材育成に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・当社の現場に新規入場する者に対して、安全教育を実施している。 ・下請の技能レベルが下がってきているという感じはしない。新たな工法についても協力的に対応している。	・躯体、仕上げ、設備、リフォーム業者に分けて、部会を定期的に開催している。その中で、各協会の事業主からの生の声を聞くことにより、現状把握と対策を課題としているが、有効な解決策が見いだせない現状である。話を突き詰めると、どうしても「コスト(賃金)」の問題の壁に当たる。	
② 今後の取組み		・職業訓練校の広報を呼びかけてはどうか。	
<b>3-2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・表彰によりやる気を向上させ、品質を上げるため、毎年安全大会において、取引業者と技能者を表彰している。 ・大きなリフォームでは工事終了後に点数を付けており、それを1年間トータルで見て表彰する業者を選ぶ。あとは所長からの推薦をもとに推薦する技能者を決められている。	・協力企業の評価の中では、職長評価は行っていない。 ・ISO9001認証更新において、協力会社を評価している。 ・安全大会で年1回職長を表彰している。	・職長評価に関する基準表を作成している。
② 今後の取組み	・ITを活用して管理するようなそままでの現場はない。ある程度大きな現場でないと実現できない。 ・現場にパソコンは置いてあるが、置けない現場もあり、監督がファイルを持って確認している。	・外注化が進んでいるが、監督業務ではクオリティの確保には目を光らせるようにしている。人の管理ばかりに目がいくのではなく、施工の品質を監督できるようにすべき。 ・就労履歴管理については、データ分析の効果があれば普及すると思う。何百人も入場するなど規模が大きければ有効。	・現場入場者管理はヘルメットにリボンを付けさせており、グリーンサイトは使用していない。
<b>4. 労働環境の改善</b>			
<b>4-1 技能労働者の雇用、賃金等</b>			
① 現状と課題	・下請業者の賃金水準は下がってきている。コンビニのアルバイトに切り替えた職人さんもある。 ・1億円前後の通常の工事では、一次下請は直接雇った労働者を使っている。7億円などの大型の工事では応援を頼んでいるのではないかと。 ・リフォームは仕事が標準化している。	・どうしても必要となる仕事は、いちいち外注するのではなく、メンテナンスの需要増加にもらんで、常用として労働者を抱えていこうと考えている。 ・現場に入る労働者は、一次下請よりも二次下請の割合が大きい。 ・職種によって、必要な修練期間の長さは変わってくる。それによって、確保しておくべき労働者数も変わってくる。	・協力会社の賃金台帳は確認していない。
② 今後の取組み	・リフォームでは外注しなくなると大きい。細かい仕事が多く、1枚板を変えるだけでも外注では人工がかかり、材料費だけではやってくれない。 ・社員として雇ったほうが責任を持って仕事をしてくれる。 ・公契約法については、元請として賃金台帳をチェックしたりしなければならず、難しいのではないかと。	・労働者の雇用問題は、省庁間をまたいでいる問題なので、厚労省と文科省とも連携して取り組むべき。 ・公契約法については、経営の自由度がどうなるのが気になる。	
<b>4-2 賃金支払いの透明性の向上</b>			
① 現状と課題	・施工から元請への支払いは、着手時1/3、中間時1/3、完成時1/3。 ・元請から下請への支払いは、全額現金で、通常1回払いが多いが、型枠・鉄筋は工期が長く3回に分けている。 ・下請からの見積りは、平米当たり等で提示している。左官などは、人数・単価で出てくる。 ・施工への見積りも同様に提示(積上げ)はしている。	・施工からの支払いは、着手時1/3、上棟時1/3、完成時1/3でもらっている。介護施設などは補助金受領時となるので、ほとんどが後からの支払になる。 ・下請の支払いは、毎月出来高払いで全て現金払い(資材含み)。手形はない。 ・通常は平米当たり、トン当たりで見積もるが、規模の小さい工事では、人数による見積りの場合もある。	・民間施工主からの支払いは、着手時20・中間20・竣工時60。 ・元請下請間の支払いは、労務費は現金払いで材料費等は手形。 ・社会福祉法人からの支払いは、全額後払い。
② 今後の取組み	・工事途中で人工が増えたとしても、契約を変更して増額するということはない。 ・労務費の透明化は、法律で義務化しないとなかなか取組みが進まない。法制化してもそれをチェックする人が必要であり、非常に難しい。	・賃金を確保する仕組みとしては良いが、それを労働者などに広く伝えていく必要がある。	・過去に人件費と材料費等の見積りを出したが、作業が煩雑。
<b>4-3 法定福利費等(雇用保険、年金保険、医療保険、労災上乗せ、建退共)</b>			
① 現状と課題	・法定福利費については、全部に守らせるのは難しい。元請もそこまでは口を出さない。 ・労災は元請で一括払いしているが、そのように元請けの負担が増えれば、結局は下請にわ寄せがいく。	・労災上乗せは自社で掛けている。 ・新規入場の際、一人親方の労災特別加入をチェックしている。	・協力会社の加入状況は把握していない。 ・労災上乗せは元請でやっている。 ・下請企業の加入状況は、下請け選定には考慮していない。
② 今後の取組み	・法定福利費の問題は、強制してしまえば問題が解決するのではないかと。	・国でしっかり指導していったほうがよい。	
<b>5. 人材を大切にす下請企業の評価</b>			
① 現状と課題	・過去の評価等により、下請を選定している。	・下請の工事結果を採点するよう努力している。採点しやすい職種とそうでないところがある。	・下請企業ステップアップ指標には賛同する。
② 今後の取組み	・下請の企業の指標はあったほうがよい。そういったものが閲覧できるようにすれば、判断の材料となる。 ・古くからお付き合いしているところは、これまでの評価を元に判断するが、お付き合いの浅いところは指標が参考になる。	・総合評価方式の中で、下請協会の協力度、善し悪しを評価できないかと。	・本市では、評価をうけた専門工事業者を元請けが使うと、総合評価で加点される。

専門工事業体①(軀体系)

企業、団体名	専門工事業体A	専門工事業体B	専門工事業体C
<b>1. 建設技能労働者の人材確保の方向性</b>			
① 技能労働者不足についての問題意識	・最近、とび工が大量に必要な際に確保が難しい時があった。とび工は若手が入ってくるが、土工は入ってこないのが高齢化が進んでいる。 ・閑散期に、労働者を手放すこととなる。 ・若手が入ってこないで、今後労働者は不足すると思う。また、10年後には熟練工がいなくなる。	・全国的な状況を調べたが、8割のエリアで人材が足りない状況。 ・一人前になるには時間がかかるが、給料が下がっているため、その途中の人が建設業に見切りをつけて辞めている。 ・建設業を離れた人が戻ってこない。離職者は、ドライバーなど他業者へ移っている。	・全国的に人が不足している。 ・加工場よりも現場で人手が足りていない。
② 技能労働者不足への対応の方向	・技能継承が十分でなかったため、元請の技術者、下請の技能者とも技能が低下している。このため生産性が落ちているが、もっと生産性を上げることはできるのではないか。 ・熟練工の確保、育成が重要である。 ・新規、中探については、門戸を広げ、両方を確保していく必要がある。	・10年後には労働者も減り、人の奪い合いになる。 ・生産性を上げるために、各社で施工方法等の工夫をしている(型枠を工場で作る、現場は組み立てのみ)。	・この先どうなるか明確なことが言えない状況。国交省において今後の展望のような指針を出してほしい。
③ 処遇低下、技能者不足の根本要因	・元請が赤字覚悟で受注した低価格工事のしわ寄せを下請におしつけている。 ・仕量の安定が重要。標準工期を確保し、しっかり休暇を確保する必要がある。	・需給バランスが崩れていることが原因。建設投資の減少に対し、ゼネコン等の企業数はそれほど減っておらず、単価を安くしないと工事がとれない。	・不足の原因は、今年は酷暑だったことや、首都圏でのプロジェクトが増えたこと。 ・一番の原因はダンピング。そのしわ寄せで賃金が下落し、先行きの不透明さや失業の不安から他産業に出た者が戻ってこない。
<b>2. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保策</b>			
① 現状と課題	・新人の教育費や給料を厚労省の助成金により企業の負担が軽くなるため、新人を確保できない。 ・インターンシップで、会社に入る職人になると説明して入社してもらっている。 ・建築、土木の高校などに学校回りをし、PRをしているが、学校の先生は元請、下請でどうい仕事をするのか進路指導できていない。	・協会でパンフレットを作成し、仕事の紹介を行っている。 ・インターンシップは行っていない。 ・工業高校と連携している地域もあり、毎年、建設業界に入っている卒業生もいる。 ・5年で10%しか残らない。仕事の喜びや願望が見い出せない。元請のほうも下請の職人を外注とだけ見ており、良い評価をしない。	・各地区で出前講座や技能祭等における鉄筋の仕事のPRを行っている。 ・定着率は低い。現場の経験の中で挫折してしまう。採用しても、1年以内に3割しか残らない。 ・工業高校は、技術者になるための教育をしており、技能者になるための教育をする意識がない。
② 今後の取組み	・建設業のイメージアップ、社会的地位向上を図ってほしい。 ・個々の企業では限界があるので、専門工事業体団体として専門工事業をPRしていきたい。 ・キャリアパスのPRを工業科だけでなく普通科、農業科へもすべきだが、業界として年収を記載するのは、難しい。	・キャリアプランは作成した。技術の伝承も取り組んでいかなければならないが、個別の企業で対応している。 ・国において、建設業のPRや作業の効率化をバックアップしてほしい。	・以前は作成したキャリアパス(生涯モデルプラン)に年収を記載していたが、達成が困難ということで削除した。
<b>3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用策</b>			
<b>3-1 人材育成に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・弊社では、人材育成の方針を作ったが、それに則してやっているかというところはまだ不十分。 ・以前より、特設OJTを行っている意識はない(親方の背中を見て育った)。現在、技能者が育たないのは、職長を含め全体の質が下がっているためではないか。 ・仕量の不安定なため、人を抱えて働かせ、育成していくことが難しくなっている。 ・労働者への教育をまじめにやると費用がかかりすぎる。	・人材育成指針を作る予定はない。 ・支部では、講習等を実施している。 ・未熟な人に教育するのは必要であるが、OJTをする時間的なロスなので、行う余裕がない。	・OJTのように現場で覚えるのが修得が速いが、指導者層は忙しく、教える余裕がない。若手が離職するため実施できない。 ・OFFJTについては、新人が入ったときの教育が行われている。また、地区の組合では資格取得のための講習会を実施している。各企業単位では実施困難。 ・ゼネコンは一次に管理業務を求めているため、一次下請は管理できる人を育てていこうとしている。
② 今後の取組み	・二次下請は労働者を教育する余裕がないので、一次下請げの二次以下で下請の労働者の教育ができていないのか。 ・教育訓練に対する助成金は絶対必要。	・多能工はこれから考えて育成していかなければならないが、型枠は専門性が高く、鉄筋ができて型枠は技能の修得が難しい。地方では、コンクリート打ちの仕事も自分でやらないと仕事なくなることも多い、多い。	・多能工は、メインの職種があり、その回りの工事(とび等)も施工する形で行っている。 ・厚生労働省の訓練助成金の廃止は反対。なんとかが継続されるようにしてほしい。
<b>3-2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・ゼネコンから優秀職長に対し、社長賞や表彰状授与などの評価をしているところはある。 ・表彰の記録は残しているが、労働者が会社を移動することも多い。	・労働者を直用化していないため、厚労省の職業能力評価基準は、使用されていない。ただ、直用化の方向になれば、生産性を上げるために必要になる。	・職業能力評価基準は活用していない。
② 今後の取組み	・元請の職長などの評価基準を統一してもらいたい。 ・叙勲や評価のため、技能者の就労履歴を管理することは必要。	・基幹技能者の活用をもっと推進してほしい。	・ゼネコンの職長への評価基準の統一化は特に希望しない。それぞれの現場で評価し、手当てを出すことで対応できる。 ・労働者のレベル分けについては、あまり踏襲を作ってもうまいかない。ヘルメットで分けている。賃金の差を付けたほうが張り合いが出てくる。
<b>4. 労働環境の改善</b>			
<b>4-1 技能労働者の雇用、賃金等</b>			
① 現状と課題	・概ね二次下請までである。二次下請の職人は、概ね日給月給制。熟練工は月給制、単純工は日給月給制などと分かれている。 ・職長になれば給料は増えるが、ひらの職人だと20代でも40代でも給料に差がない。 ・繁忙時の技能労働者の量の調整は、二次下請の労働者で調整している。労働者が余ることがないよう注意している。 ・職人の給料を上げたが、上げられない。下げないことで、優秀な職人をつなぎ止めている。	・労働者は、一次の専属下請をしている二次が大半。下請はほとんどが二次までであるが、一人親方が入ると、三次・四次になる。 ・地方では直用率が比較的高いが、都市部では一次の直用が限りなくゼロに近い。 ・雇用調整は二次下請で行っている。	・労働者数は、二次で400人、三次で100人程度。二次下請で職長を行っている。一人親方はうち80人程度。
② 今後の取組み	・賃金水準は下落しきった感じがするが中核的な技能者は雇入れ、確保していく必要がある。	・今後、団塊世代が大量離職してしまうことについて、団体としても現状を調査し、ゼネコンなどに主張していくことを考えている。 ・公契約法については、それで生産性が上がるのであればよいが、賃金支払いで首が締められるおそれがあり疑問。	・公契約法については、今の時点で意見はないが、入札の単価が下がってきているので、その歯止めがあればありがたい。
<b>4-2 賃金支払いの透明性の向上</b>			
① 現状と課題	・経費の大半が労務費なので、元請から毎月、出来高分が現金払いされている。 ・二次下請には、出金確認で現金払いしている。 ・元請とは平素いらいで契約する。(労務費相当分くらいは積み上げない) ・着工時点では、出来高もないので、ファイナンスをしないと労働者の給料をまかなえない。	・元請への見積りは、現在、平米いくらだが、材料費と労務費を分離することは可能である。 ・元請からの支払いは現金が約6割。全体に占める労務費の割合は6~7割。 ・見積り通りにはいかないが、民間の工事では変更してくれない。労務費が増加しても支払額を増やしてもらえないし、減ったり返すように言われる。	・元請からは毎月出来高払い。現金比率は、手間だけで請け負っているところはほとんどが現金払い。資材も含めて請け負っているところは、労務費部分が現金払い。 ・一次までは労働者への賃金を把握することができるが、二次以下の業者については難しい。
② 今後の取組み	・二次下請以下の労働者も含めた賃金のファイナンスを担うのは、一次下請の役割と考えている。	・労務費を別約することは賛成。すべての現場で行われれば、生産性が上がる。	・労務費がいくらかは見積りでは分からない。トン当たりで出しており、せいぜい運送費を分けるくらい。
<b>4-3 法定福利費等(雇用保険、年金保険、医療保険、労災上乗せ、建退共)</b>			
① 現状と課題	・社員には、法定福利費を負担している。 ・元請から法定福利費分の経費を買っていないし、二次下請へも同様に経費を支払っていない。 ・同じ元請でも、建築工事は法定福利費分の経費をみてもらえないが、土木工事は法定福利費分の経費の経費をみてもらえる。 ・建退共については、元請から証拠をもらっており、二次下請にも加入させている。	・下請での保険加入は低い状況。 ・福利費を支払うためには、原資が確保されることが必要。	・建退共の事務手続きは負担がある。民間工事ではほとんど証拠が買われていない。社員は中退共に入っている。 ・保険等に加入していない労働者も多いのではないか。 ・ゼネコンが法定福利費分を支払ってくればよいが、下請は支払えず、労働者を手放している。
② 今後の取組み	・社会保険等の未加入については、しっかり国が対策すれば、企業は入らざるをえない。 ・法定福利費の別枠支給については、これまでも要求してきたところ。	・法定福利費を別枠計上するようになれば、入るのではないか。別枠計上はやろうと思えば可能。	・労務費の別枠計上は手間がかかる。入っていないところを現場に入れさせないようにすればよいのではないかと。 ・元請による保険等の一括加入については、元請は労働者の状況を把握していないので、納得しいのではないかと。 ・小規模の会社では、保険等の事務や経理を行う人が必要となり、赤字になる。
<b>5. 人材を大切にす下請企業の評価</b>			
① 現状と課題	・ステップアップ指標については聞いたことがあるが、途中で取り組みが消えてしまった感じがする。 ・元請によっては、現場所長の権限が強く、好き嫌いの感情で下請が選定されることがある。	・ステップアップ指標は活用されていない。	・ステップアップ指標については、承知していない。
② 今後の取組み	・一次下請の労働者の直用率を上げるのは、独立を希望する者があるなど様々な要因で難しい。 ・元請において人材確保に努力している下請を評価するような評価基準は必要。福祉や能力の適正な評価は、専門工事業界を強くするためにも必要。	・下請経営をやることは可能だが、どう仕事につながるかが問題。元請は技能力などで選んでいない。	・下請経営はつくってほしい。淘汰されるべきところは淘汰されないと仕方がない。各企業が自分で評価するのはお手盛りになるので、委員会のようなところで評価したほうがよい。

専門工事業団体②(仕上げ系)

企業、団体名	専門工事業団体D	専門工事業団体E	専門工事業団体F
<b>1. 建設技能労働者の人材確保の方向性</b>			
① 技能労働者不足についての問題意識	・工事が少なく賃金が安いので若者が辞めており、育成できず、高齢化が進んでいる。 ・東京では仕事が増えている。また、地方では建設業を辞める人が多く、人が集められない状況。	・仕事量が減ったので、会員数も減少している。 ・ビルなどの工事も仕事が減ってきている。 ・ものづくりへの意欲が失われてきている。	・現時点で労働者が足りなくて困っている状況ではない。 ・若手は入ってこないし、高齢化も進んでいるので、将来の心配はある。
② 技能労働者不足への対応の方向	・人材の確保については、国土交通省で取り組んでくれることを待望していた。	・環境関連(CO2の排出低減)などで仕事をとっていく必要がある。	・多能工を図らないと営業が成り立たない状況。目が良いほうがよく、若い人が喜ばれている。 ・生産性を上げる工夫にしても、工程をもっと練るなど川上の方でもっと考えてもらえば無駄は減る。 ・工事の平準化が進めば、技能労働者の安定雇用につながる。
③ 処遇低下、技能者不足の根本要因	・低賃金と労働条件(暑い、寒いなど)により、職人の成り手がいない。	・若い人たちが将来的な希望を見出だせていない。	・本職種の適用部分が少なくなっており、仕事量は減ってきている。 ・工事の単価が安くなっているのが厳しい。ゼネコンの安値受注が、下請に影響している。
<b>2. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策</b>			
① 現状と課題	・高等専門学校に講師を派遣し、下地・ボード貼りなどの授業を行っている。 ・基幹技能者の講習等の際に、協会のパンフレットを配布している。 ・会員企業の中には、キャリア形成助成金を新人教育等に活用しているところがある。 ・収入が安定しないため辞める人が多い。	・シックハウスの問題などで業界をPRしていきたい。 ・日雇いで探るような労働者は、定着率が低い。賃金に満足できず、辞めてしまう。	・各企業において、人材確保の取組みを行っている。 ・キャリア形成促進助成金を活用している。 ・施工したものが外で見えるので、仕事のやりがいがある。
② 今後の取組み	・基幹技能者の育成、技能者の待遇改善の推進、研修会の開催を行っている。	・青年部を中心とした組織強化。	・採用に波があるよりは、毎年少しずつでも採用するようにしているところがある。
<b>3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策</b>			
<b>3-1 人材育成に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・団体において、厚生労働省の助成金を活用し、富士教育センターを活用したOFFJITを行っている。会員の中には、独自に訓練学校を持って育成しているところもある。 ・基幹技能者講習が、技能者の技能向上につながっている。 ・工業高校の先生に対する教育も行われているが、先生が現場のことを知れば進路指導もしやすくなる。 ・ダンピング、元請の指し値により職人の賃金が支払えず、人を雇って育成していく余裕がない。	・ものづくり大学や職業訓練校で人材を育成しているほか、伝統工法の講習会を開催している。 ・技能を習得するのに10年は必要。OJTによる技能継承が一番よい。 ・地方は多能工化(タイル、塗装)しているが、都市部は専門化している。 ・現場が少なく、技能を磨くところがない。	・昔と比べて技能レベルが低下しているという声を聞く。昔の職人の方が誇りもあった。 ・一方、工具等が進歩しているので、単純工でも仕上がりが良くなるようになってきている。 ・各企業では、人材を育てる余裕がない。 ・登録基幹技能者の資格要件として、技能士が必要であり、受験を希望する若年者が増えている。 ・職業訓練校の廃校が多く、講師も定年が控えている。誰が教えるのかが心配。
② 今後の取組み	・下地・ボード貼り、天井など内装の全てを行う多能工により、生産性を上げる取組みはあるが、内装と外装を行う多能工はいない。 ・厚生労働省の教育訓練助成金は会員企業でも結構使っており、廃止は困る。	・青年部を中心とした組織強化。 ・仕事量の確保(天然素材)。 ・職種のPR、次世代の育成。	・建設教育訓練助成金は、年間計画を作らねばならず、スポットで使えないので、やや使いづらい。
<b>3-2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・技能者の表彰は、一部(1割程度)の企業で行っている。 ・元請も優秀職長表彰を実施している。現場の担当者に推薦され、表彰される。ゼネコンから誰を使ってくれと指名されることもある。 ・安全大会や新年会の際に、基幹技能者を取得した人を表彰するところがある。	・企業の労働者への評価は、資格を持っていることではなく、発注者から信頼されているかが重要。 ・職業能力評価基準は使われていない。使えるのは大手くらい。 ・職長の評価はゼネコンと雇い主がそれぞれ行っている。	・元請から職長の指名や変更の要請がある。
② 今後の取組み	・施工の合理化提案等による、優秀者の表彰。	・元請からの評価はあった方がよい。元請から指名され、現場を任せられる職長が重要。 ・就労履歴を共通パスで管理することは賛成。	・職人さんに光を当てて、誇りを持って仕事ができるようにするべき。 ・元請の評価基準の統一についての要望は具体的にはないが、そういったものが示されれば、それに従って人を動かすというところまでできる。
<b>4. 労働環境の改善</b>			
<b>4-1 技能労働者の雇用、賃金等</b>			
① 現状と課題	・一次下請の社員に技能者は少なく、職長はいない。二次の個人営業の職長(親方)が職人(子方)を連れてきて、給料を支払っている。一次が資材を手渡し、二次下請の親方に工賃を渡して仕事をさせている。 ・技能者の単価は大幅に下がっている。	・日建連で年収600万円と言っているが、経営者が600万円貰っていないのに、職人に600万円支払うことはできない。 ・職人の年収は350万円くらい。月給制は職長までで、その他は日給月給制。 ・昔は、企業において職人を抱えていたが、固定費がかかるので、独立させ、必要な時につれてきている。 ・8割は一人親方。残りの2割が有限会社。一次下請から仕事を受けることが多い。	・全体の直用率は3割に満たない。首都圏では必ず外注を使っている。 ・賃金はここ2~3年で3割下がっている。固定給よりも賞与で下がってきている。 ・一次下請は社員の人が多い。期間雇用者はいない。 ・二次下請は会社又は一人親方。一人親方の数はかなり多い。 ・少ない時の工事に合わせて労働者を雇っており、忙しいときは他に応援を頼む。問題視される重層下請けたが、緊需調整の際は有効に機能している。
② 今後の取組み	・年収を示して人を募集できる状況にない。親方の縁故で連れてくることがない。昔はサラリーマンの3倍くらい給料があった。	・野田市の公契約条例については、地産産業育成という面があるのかもしれないが、労務単価まで規制するのはどうか。労賃を下げるのにも限界はある。	・当団体としては、就業機会確保事業に取り組んでいる。 ・賃金の低下が続く現状では公契約法のような賃金規制はありがたいが、やはり経営の自由度が狭まり、各社の独自の経営がしづらくなるという面がある。
<b>4-2 賃金支払いの透明性の向上</b>			
① 現状と課題	・元請からは毎月出来高7割手形3割現金。ただ、労務費部分は4.5割くらい。 ・一次から二次には現金で支払っている。	・昔は、材料込みの契約だったので、利幅が高かったが、現在、下請は労働者の手間賃分くらいの金額で請負っているため、会社として採算がとれていない。 ・元請から材料が支給されるため、元請と手間賃として契約し、毎月現金で支払われるが、補修などの追加をさせられることがある。 ・下請には一人当たりの単価をもとに支払っているところが多い。	・元請からは毎月出来高払いで支払われている。100%手形というところや3割が現金のところもある。塗装では8割くらいが労務費のため、カバーできていないところもある。 ・下請には現金払いの慣行がある。材工又は手間で支払う。 ・マンションのデベロッパーでは、完成後の代金支払いとしているところが多い。
② 今後の取組み	・契約内訳の明確化は、見積り通りに工事ができるわけではない。材料もメーカーによって価格が変わってくる。事務も手間などから材工分離は難しい。 ・下請は元請のしちをしておいてもできないので、行政で何かしてもらえないと弱い立場。	・見積りの透明化は、下請が保険に入っていないため難しい。	・労務費の透明化については、経営の自由度に関わってくる。一次、二次が経営情報をオープンにするのは難しく、会員企業すべてに指導するのは厳しい。
<b>4-3 法定福利費等(雇用保険、年金保険、医療保険、労災上乗せ、建退共)</b>			
① 現状と課題	・企業が全部を負担したら倒産してしまう。事業主責任のものは保険をかけている。 ・保険が義務と言われてもゼネコンが法定福利費分を支払ってくれないと入れない。	・保険加入を厳ししたら人が集まらなくなる。	・下請けの雇用形態や給与形態は把握できていない。 ・現場の新規入場の際に、労災に特別加入しているかを確認しているが、加入していると書かれるとそれを信用せざるをえない。
② 今後の取組み	・業界ではどうしてもできないので、建設業界は前近代的な未整備業界。国に法律としてやってもらえないとならない。	・専門工事業団体が一致団結し、元請に対して労働賃金等の透明化を含め、要望していく。	・法定福利費については、経審を受けているところは取締が強化されて大丈夫だが、下請は心配なところがある。
<b>5. 人材を大切にす下請企業の評価</b>			
① 現状と課題	・内装業者は分離発注で工事を元請として受注するので、経審を受けている。	・ステップアップ指標は、使っている業者について聞いたことがない。 ・会員企業は、優秀な人材はいても、企業力が低いところがある。	・経審を受けているところが多く、そういったところは既に評価が公開されている。
② 今後の取組み	・ステップアップ指標は、点数に自信のない企業は、やりたくないし、零細企業は申請書類を作成できない。 ・優良企業が残るためには、必要と思うが会員企業は零細企業が多いので難しいのではないかと。	・アウトサイダーの企業の方が資本力や技術力が高く、企業評価の点数が高くなることがある。そのあたりの影響をどう考えるかが問題。	・指標による企業評価は、経営内容を見せることとなり、すべてを公開したくない下請け企業もあると思う。業界全体としては出してほしくないという雰囲気がある。 ・下請経審で直用率を審査すれば、技能労働者は増える。

専門工事業体③(設備系)

企業、団体名	専門工事業体G	専門工事業体H	専門工事業体I
<b>1. 建設技能労働者の人材確保の方向性</b>			
① 技能労働者不足について の問題意識	・若年者が減少し、高齢化が進んでいる。優秀な人材の確保が重要となっている。	・現在は建設工事の減少に伴い不足感はないが、将来は不足が見込まれる。	・現時点では不足は感じていないが、若者は少ない。 ・高齢化が進んでおり、企業としては、若者を募集したいが、経営状況から募集できない。ただし、就職難のため、募集すると人が来ないというわけではなく、応募はある。
② 技能労働者不足への対応の方向	・教育機関や学生・社会一般にもPRしなければならない。 ・土日閉所など、労働環境を改善しなければ人は集まらない。	・各種講習会、大学生の現場見学会への助成制度を作っている。	・中途採用が多く、前職は建設業とは限らない、新卒で入ってきた人より、30代で転職してきた人のほうが、定着率が高い。
③ 処遇低下、技能者不足の根本要因	・工期短縮や工事の遅れに伴い長時間労働や休日出勤が必要となり、過酷な労働条件により、離職が出てしまう。 ・低価格受注による賃金低下が一番の原因。将来の計画を立てられない状況で、産業の魅力が低下している。	・インターンシップに対する助成制度の確立。	・過当競争が下請のすみずみまで影響しており、給料は一般的に下がっている。
<b>2. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策</b>			
① 現状と課題	・各社で工業高校と連携した人材確保の取組みを実施しているが、入職促進は難しい状況。大手に入っても中小には入ってこない。	・インターンシップを受け入れた場合の経費を支援している。 ・業界のPR用のパンフレットを作成し、各都道府県協会等に無料配付しているほか、リクルート用DVDを作成した。 ・賃金の低さが要因で人材確保が難しくなっている。また、定期的な休日の取得が困難となっている。	・キャリアルートを作った企業を団体の機関誌で紹介している。ただし、キャリアルートには給料額までは記載していない。
② 今後の取組み	・キャリアパスの作成や基幹技能者に対する処遇改善は、業界団体では難しい。 ・屋内作業へ労働環境を切り替えたりと、職場改善を進めている。仕事の魅力をつかっていくことが大事。 ・所得の改善のほか、土日閉所など環境改善をしなければ離職してしまう。	・平成11年に作成した技能者育成指針に定めた、基準賃金額の見直しを行う予定。	・地元求人票を出しても給料が安く将来が不安なためなのか、新卒では人が入ってこない。今はみんな高校を卒業した後、大学に進学する。 ・今の若者は給料だけでなく休日も重要視している。
<b>3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策</b>			
<b>3-1 人材育成に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・教育センターや職業訓練校を設立し、新人への教育や資格取得の支援、技能オリンピックへの参加などを推進している。 ・若年者が減り続け、職業訓練校を閉めるケースがある。 ・実技を訓練できる場が少ないが、あったとしてもわざわざ行くかという問題がある。	・安全衛生教育を実施している。 ・協力会社での技能継承が確保されることが必要。	・人材育成は、現場でのOJTが基本。OFFJTは団体で講習会などを行っている。 ・工場生産や資材の発達により、現場で組み立てるための高い技術が必要になってきている。 ・本造家屋等においては、特別な技術を必要とすることがある。 ・企業は若者が転職してしまふので、育成する意欲がない。 ・仕事が少ない、工事物件のパラエティがないので、色々な経験を積むOJTの場所が少ない。
② 今後の取組み	・訓練中に仕事を休んだ分が手当てされるので、教育訓練に対する助成金は必要。	・工業高校等に職人が講師として出向くことを検討している。会員企業を退職したOBを研修会等の講師候補とする、講師プール制度の導入を検討。 ・人材育成に関する助成金については、アンケートの結果、約7割の企業が必要と回答している。	・工事量のバランスで育成すべき人数は変化するが、資格取得を促進していきたい。 ・厚生労働省の訓練助成金の廃止は反対。
<b>3-2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・優秀技能者認定制度(マイスター)の運用により、認定証・金一封・記念品を授与しているところや、安全大会において企業と個人を表彰しているところがある。	・人材委員会のもとで、処遇改善検討WGを立ち上げ検討中である。	・技能五輪など世界大会に労働者を派遣するときは、協会出場者への助成を行っている。
② 今後の取組み	・団体の中で技能レベルランクをつけることによる評価制度を検討中。 ・基幹技能者の処遇改善(手当支給)は難しい。	・登録基幹技能者制度の一層の推進、処遇の改善検討。	・就労履歴をICカードで管理することは賛成。発注者の評価にも関わってくる。
<b>4. 労働環境の改善</b>			
<b>4-1 技能労働者の雇用、賃金等</b>			
① 現状と課題	・通常の場合、労働者には日給月給による賃金支払いが多く、月給制は少ない。	・現在、団体が「技能者の賃金等実態調査」を実施している。	・会社は職人を有しているところと、いないところがある。家族経営で子供と一緒に働いているところや人を雇っているところがあり、大きいところから小さいところまで様々。
② 今後の取組み	・安定した収益がなければ、月給制は困難。	・会員企業の実態を把握し、協力会社の育成に関与する。	・賃金規制は技能レベルで賃金が上下するので、難しいのではない。 ・施工管理技士や技能士などの資格を持つような人を確保することが必要。 ・公契約法については、全体的に企業の経営が厳しく、賃金を十分に払えない状況。経営努力していくしかない。高い賃金を払っても惜しくない人はいる。
<b>4-2 賃金支払いの透明性の向上</b>			
① 現状と課題	・下請には労務費分を現金払いしている。 ・材料費等は手形により支払うことがある。	・元請けへの見積りには、下請分の労務費込みで提示している。 ・労務費については出来高現金払いで、資材費等は手形で支払われている。	・元請からの支払は、毎月出来高払い、材工込みでくる。 ・手形と現金の割合は、元請会社によって、5:5だったり、7:3だったりといったところ。労務費相当部分は35%程度。
② 今後の取組み	・他の会社との差別化として、協力会社の現金比率を上げることが考えられる。	・労務費相当分を見積もっているが、詳細な見積りは個々の職人に能力差があるので、難しい。	・見積りの透明化は、書類作成など事務作業のための手間と経費がかかる。請負額が上がる。 ・雨が降って工期がずれたり、先行する他の職種の工事が遅れた影響で応援を頼んだり、予定通りにはいかない。
<b>4-3 法定福利費等(雇用保険、年金保険、医療保険、労災上乗せ、建退共)</b>			
① 現状と課題	・技能労働者を雇用している専門工事業体の協会会員は、法定福利費を支払っている。 ・二次以下は途中で解約したか、最初から加入していないところがある。それだけのお金をもらっていないところもある。	・法定福利費の加入状況は調査していない。	・公共事業を元請で受注する企業は保険等に加入しているが、それ以外はあまり加入していない。一人親方は加入していないと思われる。水道工事をしているので、公共工事を元請として受注することがあり、加入割合は多いほうだと思う。
② 今後の取組み			・取り締まりを強化すると、みんなやっつけていけるかどうか厳しいところがある。事務の人がいない一人親方などは、保険等の加入用の書類作成が難しい。
<b>5. 人材を大切にす下請企業の評価</b>			
① 現状と課題	・工事竣工後に協力業者の評価を実施している(品質・コスト・安全・工期など)。指導や個人表彰、発注調整に用いている。 ・元請から高い評価を受けるには人材を育成しないと行けないが、これも適正価格で受注しないとできない。	・協力企業に対する登録制度を実施し、工事竣工後にも評価しているが、二次以下は把握できていない。	・会員企業の半分は、分離発注で工事を元請として受注するので、経費を受けている。そのようなところは既に評価が透明化されている。
② 今後の取組み	・各社独自に企業力評価をしている。企業のリスク管理なので、それぞれの会社で行うことであるが、基準があれば参考になると思う。	・企業指標については、あまり作成するメリットは感じられない。	・会社の規模が千差万別。大手であれば企業の評価ができるが、小さい企業では事務の手間もわかりにくい。

専門工事業体④(土木系)

企業、団体名	専門工事業体J	専門工事業体K	専門工事業体L
<b>1. 建設技能労働者の人材確保の方向性</b>			
① 技能労働者不足についての問題意識	・工業高校数、生徒数が減少している一方、採用が少なくなり学校の関係が希薄となっている。学校の先生が元請と下請の仕事を理解していないため他産業に学生が流れている。 ・工事量は最盛期の半分が大半。技能者が少なくなっている。	・当業界に入りたいという人もおり、若手が入ってこないのではなく、むしろ仕事がないので若手を採用できない。 ・高齢化が進んできている。	・現在、技能労働者の過不足感はないが、10年前の平均年齢が42才、今は52才なので、将来の技能労働者不足が懸念される。
② 技能労働者不足への対応の方向	・新人の採用はしていきたいと考えている。優秀な技能者の技能を引き継いでいくことは重要と考えている。 ・品質確保のため、固定した労働者で施工することを考えている。	・技能労働者は新卒で確保して、会社が一人前に育てる必要がある。 ・少なくとも1名は新採を確保していないと空白の年代が生じ、年齢構成が狂ってくる。	・単純工、熟練工どちらも確保に取り組んでいる。 ・少なくとも一人は新人を採用しないと、組織の新陳代謝がでない。 ・多能工の育成が非常に重要。 ・会員企業では、再雇用などの高齢者対策を実施している。
③ 処遇低下、技能者不足の根本要因	・安定した工事量がないと、人材を確保していけないが、仕事が少ない。 ・生産性を上げるため、定型的な工法が多くなり、高い技術を必要としなくなっている。高い技術を持っている人に対して、企業は高い給料を払えない状況にある。	・ダンピングが実際に起こっており、その工事が下請に回ってくる。 ・雇用している労働者の分は仕事を確保しないといけない。	・仕事量が減少していることが要因。全体のパイが減ってきている。
<b>2. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策</b>			
① 現状と課題	・処遇を改善できず、若い人が辞めていっている。 ・建設業界に入ったのちのような仕事を、学校の先生もあやうな進路指導しかできないことが多い。	・農業高校や農業系短大でも、インターンシップを実施。 ・若手は入職しても、3年をすぎると離職が多い。資格などの目標を持たせないと定着しない。 ・パンフレットの配布や緑化フェアなどのイベント等で業界のPRを行っている。 ・入職時の給与水準は他産業と遜色ないが、その後給料がなかなか上がらないので、将来設計を描けない。過去にキャリアパスは作成したが、少数人数の会社(家族経営等)が多く、キャリアパスのように昇進するということにならない。	・厚生労働省の助成金(キャリア形成助成金)は、有効活用されている。 ・3年前にキャリアパス(新人教育、能力向上、高齢者の再雇用などを記載、給料は記載できず。)を団体で作成したところ。浸透率はまだ少ない。
② 今後の取組み	・当団体において10年前にキャリアパスを作成したが、活用されていない。 ・高校の先生や生徒の父母に建設業を理解してもらうため、教育機関との連携で行政に関与していきたい。	・建設技能労働者の社会的評価を上げていくことが重要。 ・会社の目標を明確にするなど、透明性の高い経営をしていかなければ若い人が入ってこない。 ・労働条件の改善(労働時間の短縮など)の啓もうは団体として進めていく。 ・女性の人職促進をさらに進めていく。	・安全の問題により、元請はインターンシップをしたがらないので、建専連で玉掛けなどの共通的なものは実施してほしい。 ・建設マスターを表彰するのはよいが、持っている人、建設マスターを抱えている会社に対する優遇措置があるとうい。
<b>3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策</b>			
<b>3-1 人材育成に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・団体において技能者のレベルアップのための講習会を実施している。 ・厚生労働省からの助成金を受け、新人教育カリキュラムを作った。	・資格取得後の手当支給など、資格取得を支援している。 ・若年入職者が減っているため、訓練校の経営は厳しく、各地で閉鎖している。 ・OJTが人材育成の中心であるが、人員に余裕がなくてできないところがある。また、維持管理の仕事が多く、技能を身につける機会がない。	・団体として、人材育成のガイドラインを作成した(見習工、熟練工など5段階)。技能者の役割・能力と必要な教育・訓練を示している。 ・人材育成では、OJTが一番有効。企業でOJTを行い、OFFJTは団体で講習会等を行っている。 ・技能者は、平均すると資格を6個くらい取得している。
② 今後の取組み	・雇入れ時の訓練が確実にできるような取組みを行う必要がある。 ・雇用改善助成金は活用されており必要。	・職業能力の評価基準を作成していく予定。	・多能工は生産性向上のためにも育成が必要。複数の資格を持つれば、人件費が少なくて済み、経済効果大きい。 ・厚生労働省の訓練助成金の廃止は困る。
<b>3-2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み</b>			
① 現状と課題	・技能レベルを評価する体系は作成している。 ・功績のあった人に対しては、会長表彰を行っている。 ・今は単純な作業が多く、高度な技能を評価する必要性が小さい。	・職長の評価は元請けではなく、所属会社の者が行っている。	・厚生労働省の評価シート(ジョブカード)を修正したものを活用している。 ・職長の評価は所属企業の社長が行うが、元請からどのように評価されているかが大きく影響する。
② 今後の取組み	・職人の評価は、作業者をまとめる管理能力にかかっている。オペレーターなどは技術力が重要なので、その技能を引き継いでいくことが必要。	・企業の財務状況を社員にオープンにすることが必要。その上で、頑張った人に給料を出したい。 ・ビルメンテナンス業者が安い値で工事を受注し、専門工事業者に下請に出したりしている。実際に技能を持っているところを評価してほしい。	・職人の職歴が残ると良いので、就労履歴管理の共通化については賛成。 ・優秀な技能者を有する会社を使うことが、ダンピング防止にもなるので、元請による職長の評価基準を共通化することは賛成。
<b>4. 労働環境の改善</b>			
<b>4-1 技能労働者の雇用、賃金等</b>			
① 現状と課題	・直用率は少なく、外注化が進んでいる。一人親方も多い。 ・工事が減少しており、社員を減らしている。賃金も減少している。	・請負階層は、四次下請けまでである。 ・職人の給与水準は、年収400万円が限界。 ・給与体系は1から6等級までであるが、職人では3等級までしか上がらない。 ・1業者あたり平均5〜6人。家族従事者で仕事をしているところもあり、社会保障の対象にするのが難しい。	・企業の労働者は、直用されており、保険に入っている。給料は、日給月給8割、月給2割。二次下請も同様。 ・職人は、月給制は固定給で少なくなるので、日給月給制を選ぶ傾向にある(月給だと20日分、日給だと25日分などになる)。 ・工事の繁忙と雇用調整については、機械の稼働率との関係が大きい。労働者を抱えと固定費が大きくなるため、忙しい時は他の企業の応援などにより対応している。
② 今後の取組み	・日建連では、優良技能者の年収を600万円に目指す取組みを行っているが、日建連会員以外の企業と仕事をした時は手当をもらえず、会員企業は600万円を目指さない。技能者から不満が出ることも想定されるので困る。 ・企業は利益が出れば、職人に賃金を支払う。賃金水準は規制することはない。	・月給制にし、きちんとした社会保障をしていくことが必要。 ・一方、法定福利費などの企業負担が増え、価格競争で不利になる。	・元請に機械損料をみてもらいたい(人件費はみてもらっている)。 ・公共工事に関しては、発注の標準化と複数年計画と契約の提示をしてほしい。
<b>4-2 賃金支払いの透明性の向上</b>			
① 現状と課題	・元請から下請に対しては、毎月出来高払い。手形5割、現金5割で支払われる。5割で労務費をまかなえる。 ・見積りは、立米当たりの値段で出している。 ・機械土木は労務費が低いので、元請は労災の掛金を労務費積み上げて計算しており、賃金台帳を元請に渡している。しかし、建築系は元請に賃金台帳は見せていない。	・元請に対しては、見積りで労務費、材料費を提示している。 ・施主に対しては、人件費ということではなく、「技術料」として提示することを協会として勧めている(保険料等をなぜ負担しなければならないのかと言われるため)。 ・元請からは、毎月出来高払いでほとんど現金でもらっている。ゼネコンでは手形もあるが、人件費は現金。 ・下請に対しても現金、出来高払いをしている。	・元請から下請に対しては毎月出来高払い。手形7割、現金3割で支払われる。3割で労務費をまかなえる。 ・元請への見積りは、機械損料、労務費を分けて計上。二次下請から一次下請への見積りも同様に細かい見積りを出している。 ・以前は元請・下請の間で貸し借りがあつたが、今は下請が一方向的に損をするだけになった。
② 今後の取組み		・例えば木が枯れた場合に責任を持つなど、請負が材工共になる。労務費を別にというのは難しい。	・機械に係る費用が人件費を大きく上回っているため、下請が労務費・法定福利費をいくら支払ったか、元請に報告する必要は感じない。
<b>4-3 法定福利費等(雇用保険、年金保険、医療保険、労災上乗せ、建退共)</b>			
① 現状と課題	・二次下請も企業は、保険に加入している。 ・2億円の工事で350万円〜500万円くらい固定費がかかる。	・労災の上乗せについては、組合で運営している。 ・企業間を渡り歩く人は少なく、建退共ではなく中退共に入っている人が多い。 ・年金、健康保険は会社の負担が大きく、加入すると全員が対象となるが、准社員の中には入りたくない人もいる。 ・建退共の証紙が余るなど、労働者の加入意識は低い。	・労災上乗せは、ほとんどの事業所が加入している。 ・雇用保険は直用従業員に対して100%。 ・年金保険及び退職年金の加入率は、極めて低い。 ・医療保険の加入データはない。
② 今後の取組み	・福利費を支払わないほうが競争に勝つようになることにならないよう、無制限な競争はやめるべき。		・退職金の整備と加入促進。 ・退職年金の組合事業化が必要(機構と連携)。
<b>5. 人材を大切にす下請企業の評価</b>			
① 現状と課題	・職長の下で働く技能者が十分に評価されていない。	・下請の選定基準のようなものはない。 ・元請けは価格面のみで、下請けを選定し、利益を得ようとしている。	・ステップアップ指標を本協会の職用に作り直し活用している。審査委員会で評価基準を作成し、申請のあった企業の企業力評価の点数を付けている。 ・審査した結果は優良適格業者検索システムとして、インターネット上で公開しており、各企業の有する機械、資格者等を検索可能。ゼネコン・発注者に使ってもらうことを想定している。ただし、得点の高い企業のみが掲載されている。
② 今後の取組み	・建設産業全体を発展させていくためには、適正な競争が必要。訓練費や福利費の費用をかけている下請を元請に評価してほしいが、そのような企業を使うことで元請の利益が出なくなるのでは、指標の良い企業が下請に入れない。	・元請において、人材確保に努力している下請を評価する評価基準は必要。 ・公共工事において、1級技能士や基幹技能者など、技能者の配置を適正に評価してほしい。	・他の業種が同様の企業指標を作成しなければ、元請等は活用しないので、他の業種も作成してほしい。