

I. 現状と課題

○平成9年以降の建設投資・建設技能労働者の減少局面において、人材確保に関するさまざまな課題が顕在化。

1. 就業者の高齢化、若年入職者の減少

【高齢化の進展】

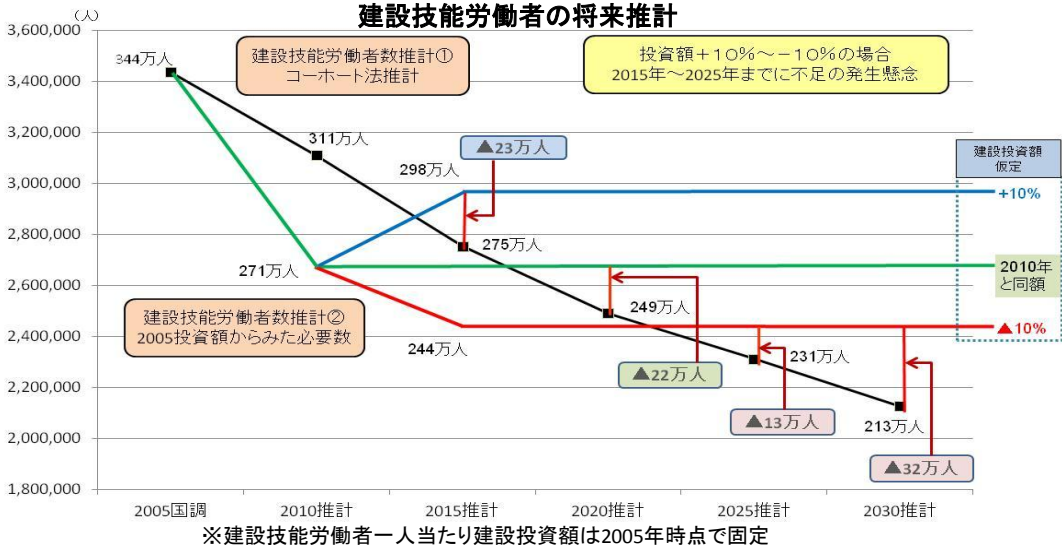
【若年入職者の減少】

	H9	→	H22
55歳以上	24.1%	→	33.1%
全産業	23.5%	→	28.5%

	H9	→	H21
25歳未満	24万人	→	5.2万人
高等学校(理工系卒)	2.1万人	→	0.7万人

2. 建設技能労働者数は将来ミスマッチが発生する可能性

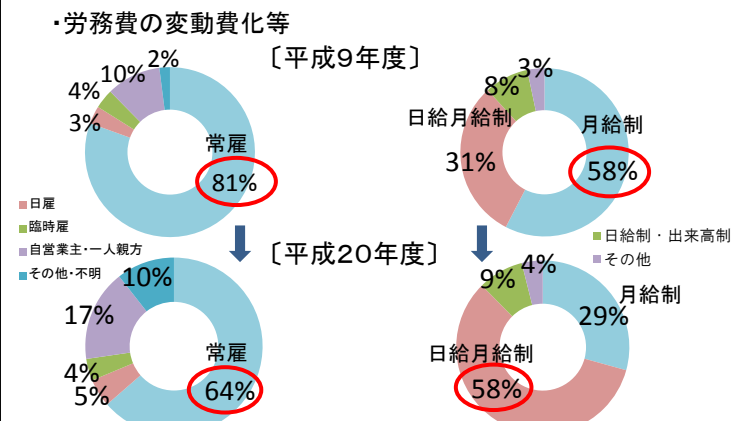
建設技能労働者の将来推計



3. 建設投資の減少に伴い、労働環境が悪化

○建設投資額	H9	→	H21
	75兆円	→	42兆円(▲44%)

➡技能労働者数	455万人	→	342万人(▲25%)
➡賃金水準	4,378千円/年	→	3,570千円/年(▲18%)



・労務費の変動費化等
建設投資額:国土交通省「建設投資見通し」※平成21年度は見込み(国土交通省「建設投資見通し」)
 技能労働者数:総務省「労働力調査」※年平均
 賃金水準:国税庁「民間給与実態統計調査」※年間給与(建設企業規模2,000万円未満)
 ・労務費の変動費化等:国土交通省「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」

・社会保険等の加入状況(公共工事の現場労働者)
 土木工事:元請87% 1次72% 2次53% 3次以下49%
 建築工事:元請93% 1次66% 2次46% 3次以下52%
・国土交通省「公共事業労務費調査(平成22年)」

II. 対応の方向性

- **中核的な技能労働者の確保**
 - ・建設生産物の品質を向上させるには、現場の中核となる職長・熟練工の果たす役割が重要
 - ・今後、中高年の技能労働者の大量退職期を迎えることから、中核となる建設技能労働者の確保・育成が必要
- **人材確保の充実**
 - ・建設技能労働者の技能は、若年時から相当程度の期間をかけて体得していくことが必要
 - ・将来を担う職長・熟練工の確保に向けて、若年者の入職促進の充実が必要
- **人材育成・技能承継の充実**
 - ・優秀な職長・熟練工を育成していくためには、計画的な人材育成が必要
 - ・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

III. 対策

1. 労働環境対策等

- 長期・安定的に人材育成を行う企業が不利にならない環境の整備
- 競争環境の確保によりダンピングを抑制し、適正な賃金水準を確保
- 雇用関係の明確化
- セーフティネットの充実

○ **保険未加入企業の排除**
 行政、元請企業、下請企業が一体となった取組

<行政> ○保険加入状況の確認強化、指導
 ○見積時の法定福利費、労務費の適正な考慮の徹底

<元請> ○下請企業の保険加入状況のチェック、指導

<下請> ○保険加入の徹底
 ○専門工事業団体による加入状況の効率的なチェック

○ **重層下請構造の是正**
 企業の自主的な取組、請負・雇用の適正化

<建設企業>
 ○下請契約のチェック、工事の平準化、回数目標の設定等

<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

○ **人材を大切にしている企業の評価**
 行政、建設業団体により評価を推進

<行政>
 ・基幹技能者の活用促進

<建設業団体>
 ・専門工事業団体による保険加入企業のチェックシステムの整備
 ・自主的な施工力の評価

○ **公共事業労務費調査の活用**

<行政>
 ○資格保有者の賃金水準の参考公表
 ○保険加入状況のチェック 等

2. 人材確保方策

- 入職しない原因の3割は「イメージの悪さ」
- 若年層の人材確保
- 理想的な仕事は「収入が安定している仕事」

- **建設業団体における戦略的なイメージアップ広報**
- **建設業界と教育機関が連携した入職促進**
 ・建設業界(総合・専門工事業)と工業高校等の情報交換、連携したキャリア教育の充実(人材協を活用)
- **専門工事業団体におけるキャリアパスの作成**
 ※入職後の経験年齢に応じた職位、責任、技能、年収等の提示

3. 人材育成方策

- 工事量減少により、現場の余裕が減少
- OJTの困難化
- 育成目標の明確化
- 夢と誇りのある目標像

- **OJT減少に対応したOFF-JT重視の教育訓練への移行**
 ・OFF-JT費用の業界全体での負担システムの継続(建設教育訓練助成金)
 ・OFF-JTカリキュラムの開発支援等(OJTの補完など)
- **基幹技能者の評価、活用**
 ・一級技能士、基幹技能者、建設マスターとステップアップしていく位置付けの明確化
 ・公共工事、民間工事における活用・業界全体としての処遇改善の取組