

## 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】

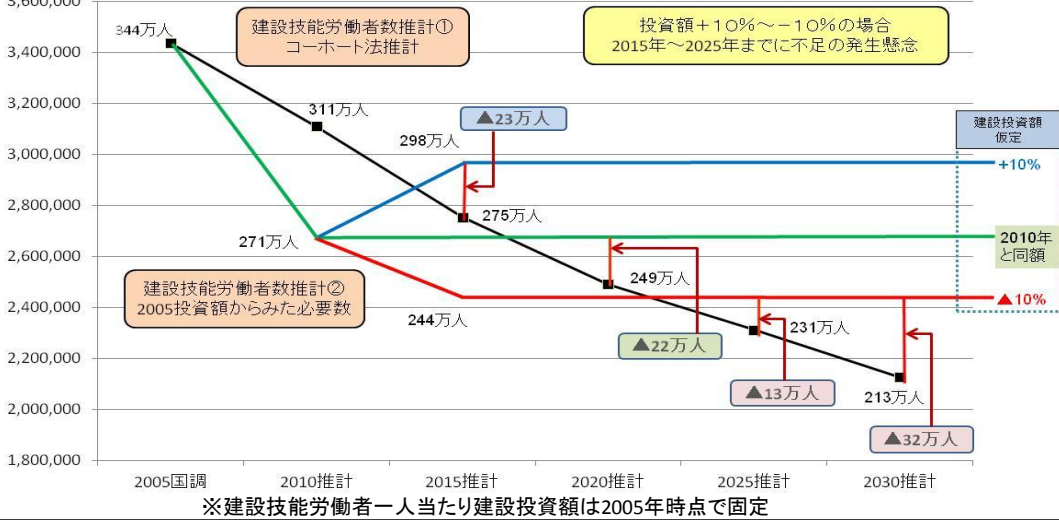
【若年入職者の減少】

	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

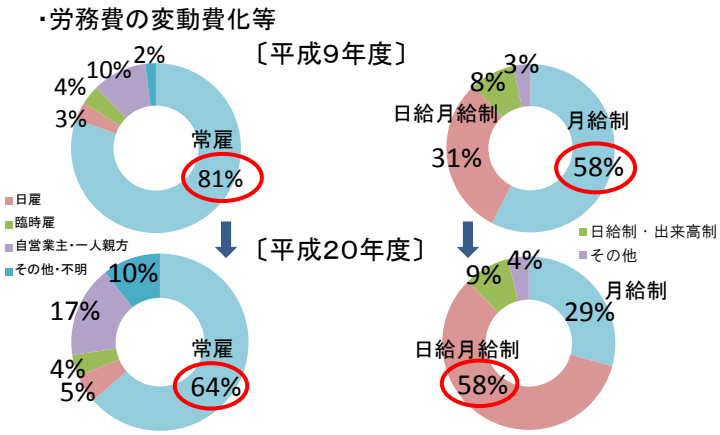
建設技能労働者の将来推計



### 3. 建設投資の減少に伴い、労働環境が悪化

H9 → H21

○建設投資額	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%)



・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次下請以下49%

建築工事：元請93% 1次66% 2次46% 3次下請以下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

- 重層下請構造が労務費、安全性にシワ寄せ
- 保険未加入対策の実施と併せた雇用、請負の明確化

○ **重層下請構造の是正**  
企業の自主的な取組、請負・雇用の明確化・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周知徹底

- 人材育成を行う企業を評価・選定する環境づくり
- 人材の確保・育成

○ **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>  
・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、基幹技能者や技術者へのルート等の提示

### 3. 人材育成方策

- 業界全体で人材育成する仕組み
- 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から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