

主な論点

1. 総論(「人を大事にする産業」とは？)

総論(「人を大事にする産業」とは?)

①「人を大事にする」産業に求められる要素

・今日的な建設産業において「人を大事にする」という要素として、処遇(技能や経験に応じた賃金や安定した収入が得られること)、休暇の確保(休みが取れること)や柔軟な働き方(ライフステージなどに応じて働きたいときに働けること)のほか、どのような要素が考えられるか。

・例えば、人材にとって、キャリアパスが明確化され、成長を実感できることなども重要な要素ではないか。

②「人を大事にする」産業の実現に向けた構造的な課題

・これらの要素が満たされない構造的な要因としてどのようなことが考えられるか。

・例えば、業務量の繁閑が大きいことが、人材を直接に雇用せず、外部(下請)に仕事を出す傾向に繋がり、これが重層下請構造の形成の一つの要因になっていることや、過度な重層下請構造により、自らが施工する建設工事の実態に比して過大な一般管理費等を得る、いわゆる「中抜き」が生じる契機となり、下請企業の経営や労働者の処遇に悪影響を及ぼしていることが考えられるのではないか。

・また、中小・零細企業が多く、投資余力に限界があることが、DXの進展、多様な働き方に合った労務管理、人材の確保・育成において課題を抱えることに繋がっていることが考えられるのではないか。

総論(「人を大事にする産業」とは？)

③サプライチェーン全体としての「労働市場」からの評価の重要性

・「人を大事にする」ということが、「労働市場」側から見て、しっかりと評価されることが大事ではないか。また、個々の企業における取組を大前提としつつ、サプライチェーン全体で建設工事に携わる人材を大事にしていることが重要ではないか。

・例えば、人材育成については、中小・零細の企業が多数を占めている現状や流動化しつつある現在の労働市場なども考慮すれば、業界全体で取り組んでいくという観点が重要ではないか。

総論(「人を大事にする産業」とは?)

④具体的に求められる役割や対応について

- ・技術者を中心に雇用する元請企業、技能者を中心に雇用する専門工事企業のそれぞれにおいて、「人を大事にする産業」という観点から、どのような取組や対応が求められるのか。
- ・例えば、元請企業においては、雇用する技術者のみならず、技能者の育成などについても関与していくことが求められているのではないかと。また、専門工事企業においては、社員化を積極的に進めていくことが求められているのではないかと。
- ・また、発注者においては、直接の契約の相手方である元請企業とのコミュニケーションや連携を強化することに加えて、現場の施工を支える建設技能者の確保・育成に対しても関心をもって向き合うべきではないか。
- ・働き方改革の推進や生産性向上の観点から、施工における手戻りなどを防止し、効率的な建設生産システムの構築が重要。例えば、設計をはじめとした建設工事の川上・上流においても、後工程に携わる人材を「大事」にするための取組が求められるのではないかと。
- ・こうした個々のセクションにおける取組を前提としつつ、業界全体で取り組むべきことは何か。

2. 各論

（「人を大事にする産業」の実現に向けた必要な施策とは？）

(1) 更なる処遇改善

- ① 労務費の確保・行き渡りの徹底**
- ② 月給制への転換**
- ③ 建退共制度の充実**
- ④ CCUSの活用の徹底**

方向性

- ・本検討会とは別に、「中央建設業審議会 労務費の基準に関するワーキンググループ」において、労務費に関する基準の実効性確保に向けたフォローアップや追加的な施策検討などが行われているところ。
- ・同ワーキンググループにおける議論を踏まえ、労務費の確保・行き渡りの徹底に向けた各種施策を講じていく。
- ・その際、重層下請構造や入札制度、企業評価のあり方の改善など、本検討会で検討を進める施策との連携を図っていくことが重要。

(1)更なる処遇改善 (2)月給制への転換)

①方向性と論点

- ・建設業においては、職別工事業の約4割で日給制を導入しているなど、月給制がスタンダードになっておらず、処遇改善、人材確保、猛暑対策のための柔軟な働き方の推進といった観点から、月給制への転換を強力に推進すべきではないか。
- ・月給制への転換を「スローガン」で終わらせず、業界や企業における行動変容につなげていくためには、具体的にどのような取組を行うことが有効か。
- ・特に、日給制は技能者に対して適用されることが一般的であることから、技能者を直用している一部の元請企業のほか、専門工事企業における月給制の転換を促すため、どのような取組や手段がとり得るか。

(1)更なる処遇改善 (②月給制への転換)

②課題分析

- ・月給制を採用していない背景としては、業務の繁閑や天候に左右される現場条件といった構造的な要因のほか、収入が出来高であるといった要因も考えられる。
- ・月給制への転換に向けては、建設企業においては、こうした経営上の課題に適切に対応することが求められるところ、生産性の向上や人材の流動化などにより業務の繁閑等に対応し、月給制が実現できるよう経営の安定化を図ることに努めるべきである。

(1)更なる処遇改善 (2)月給制への転換)

③具体的な取組方針(案)

●経営の安定化を図るため、建設企業においては、多能工化、省人化、オフサイト化など、あらゆる生産性向上の取組を推進すべきではないか。発注側においても、部材の標準化・規格化など、建設業における生産性向上に向けて連携した取組を講ずるべきではないか。

●また、発注側においては、施工時期の平準化や支払条件の改善(支払いサイトの短縮、前払・中間払の実施等)の取組を一層促進すべきではないか。

●また、経営の安定化のためには、労働者の保護を図りつつ、繁閑に応じて人材の流動化が図られることが重要。技能労働者を融通する仕組みである建設業務労働者就業機会確保事業については、第11次建設雇用改善計画(R8年3月厚生労働大臣策定)において「必要な見直しを検討する」とされており、この検討を促進することが重要ではないか。

●実際に月給制を導入するにあたっては労務に関する知識等が不可欠であり、また、現場に入るインセンティブを確保するための工夫(例:基本給と出来高の組み合わせ)なども講じる必要。また、月給制がスタンダードになっていない現状を踏まえれば、経営に関する懸念の払しょくも重要。導入における初期段階や移行期間におけるサポートも重要ではないか。

(1)更なる処遇改善 (2)月給制への転換)

③具体的な取組方針(案)

●また、月給制を導入した企業の「見える化」やインセンティブの検討など、月給制導入企業に人材や仕事が集まってくるような環境を構築することも重要ではないか。

●このように、月給制の導入については、生産性向上や繁閑への対応など、他の施策も含めたパッケージで取り組むことが重要ではないか。また、いずれの施策についても、技能者を直用している一部の元請企業のほか、専門工事企業に対して有効な措置となるように留意すべきではないか。

(1)更なる処遇改善 (③建退共制度の充実)

①方向性と論点

・様々な現場や事業者の下で働く建設労働者のための退職金制度として、中小企業退職金共済法に基づき「建設業退職金共済制度」(建退共制度)が整備されており、約210万人の建設労働者が加入するなど、広く利用されている。

・一方、当該制度により支給される退職金の額は他産業と比べ低く(※)、担い手確保の観点からは、他分野並みの水準の退職金が受け取れるような環境を目指すべきではないか。

※建退共制度で37年間掛金納付した場合の退職金:388万円

(参考)他産業における退職金 製造業:863万円 全産業:842万円

出典:東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(令和6年版)

・建退共制度の改善、普及の徹底に向けて、制度的な対応も含め、行政、元請企業、専門工事企業においてそれぞれの取組を推進するべきか。

(1)更なる処遇改善 (③建退共制度の充実)

②課題分析

- ・他産業と比べて退職金の額が低いことの背景として、制度上、掛金が単一となっているため、建設労働者の経験や能力に応じた退職金の積立ができない仕組みとなっていることが考えられる。この点について、厚生労働省において、複数掛金を可能とするための制度改正に向けた検討が進められている状況。
- ・建退共制度は、当初、共済手帳に共済証紙を貼付するということで掛金を納付する仕組みであったところ、令和2年10月より電子ポイントにより掛金納付が可能となっている。また、令和7年10月より、CCUSとの自動連携機能の実装により、CCUSによる就業履歴の蓄積(現場でのカードリーダータッチなど)によって掛金納付も可能となっている。一方、電子ポイントによる掛金納付率(令和8年3月末現在)は全体の約1割程度にとどまっている。
- ・建退共掛金については、昨年12月の改正建設業法の全面施行により、見積書への内訳明示が必要な「適正な施工を確保するために不可欠な経費」(第20条第1項)として国土交通省省令でも位置付けられた。また、建設業法令遵守ガイドライン(令和8年1月)において、建設業法第19条の3第1項及び第2項に規定する「通常必要と認められる原価」に含まれるものであることが明記されている。しかし、当該状況について、周知が必ずしも十分ではない可能性がある。

(1)更なる処遇改善 (③建退共制度の充実)

③具体的な取組方針(案)

- 建設労働者が経験や能力に応じた退職金を受給できるよう、複数掛金制度を可能とするための制度改正に向けた検討を促進すべきではないか。
- 確実な掛金納付と退職金の支給、事務負担の軽減等を図るため、電子ポイント方式の更なる普及推進に取り組むべきではないか。
- 改正建設業法の全面施行により、建退共掛金が見積書への内訳明示が必要な経費として位置づけられたことを踏まえ、公共工事・民間工事を問わず、建退共掛金が適切に確保されるよう、更なる周知・徹底に取り組むべきではないか。

(1)更なる処遇改善 (④CCUSの活用の徹底)

①方向性と論点

- ・技能や経験を業界横断的に蓄積し、それらに応じた適切な処遇確保を目指す仕組みである建設キャリアアップシステム(CCUS)については、令和8年9月時点で、約190万人の技能者、約30万社の事業者が登録されるなど、建設業界のインフラとして普及・定着しつつある。
- ・一方、現場での利用(就業履歴の蓄積)については、増加傾向にあるものの、技能者の登録数や一般的な稼働日数を踏まえればまだまだ低い水準にとどまっている。
- ・第三次・担い手3法に基づく労務費に関する基準の実効性確保策としてCCUSレベル別年収を活用した賃金支払いが位置付けられていることや、令和9年4月から新たに導入される育成就労制度においてもCCUSへの登録が必須になるなど、「人を大事にする産業」における制度インフラとしての役割はますます重要になっており、今後、CCUSの活用をより一層徹底し、更なる処遇改善や業務効率化に繋げていくためにはどのような取組が必要か。

②課題分析

・CCUSの技能者登録数は190万人(全建設技能者は約296万人)である。一方、1か月の全就業履歴蓄積数は約652万履歴であることから、技能者1人あたりの就業履歴蓄積は2.7回($523\text{万} \div 190\text{万} = 2.7$)であり、十分に就業履歴蓄積ができていないことが課題。 ※いずれもR8.8時点

・上記原因の一つとして、工事現場に就業履歴蓄積機器(以下「カードリーダー等」という。)が設置されていないことがあげられる。CCUSの現場登録がされている(就業履歴環境が整備されている)工事件数は約13万件であるが、これは全ての工事件数からすると限定的と考えられ、就業履歴蓄積ができない工事現場が未だ多数あると考えられる。

・また、就業履歴環境の整備が十分でないことだけでなく、就業履歴環境が整備されていたとしても、レベルアップ(能力評価)のメリットをはじめ、反復継続的に就業履歴を蓄積するメリットの実感がないことも影響し、レベル2以上の技能者は全体の1割弱(約16万人)にとどまる。 ※R8.7時点

・なお、国土交通省では令和6年7月に「建設キャリアアップシステム利用拡大に向けた3か年計画」(以下「3か年計画」という。)を策定し、令和7年12月に全面施行した改正建設業法に基づく取組と一体となって、処遇改善や業務効率化のメリット拡大を図ってきたところ、同計画は最終年を迎えている。

(1)更なる処遇改善 (④CCUSの活用の徹底)

③具体的な取組方針(案)

- CCUSの制度インフラとしての役割がますます重要となっており、特に能力評価について、第3次・担い手三法の施行、育成就労制度の導入、建退共制度の見直し等により、その位置付けが大幅に強化されていることも踏まえ、制度上も、標準として位置づけることも検討すべきではないか。
- これまでどのような工事現場においてカードリーダー等が設置されて就業履歴が蓄積されてきたかを踏まえた上で、より多くの現場で設置が進むための取組を強化すべきではないか。
- 事業者登録、技能者登録の拡大やカードリーダー等の設置の強化を前提とした上で、レベルアップ(能力評価)のメリットをはじめ、反復継続的に就業履歴を蓄積するメリットを実感できるより積極的な能力評価を促す施策を講ずるべきではないか。
- 上記をはじめとした論点について、現行の3か年計画に替わる新たな計画の策定に向けて、これまでのCCUSの取組も踏まえた上で、関係者との議論を深化・加速化すべきではないか。

(2)働き方等の見直し

(2)働き方等の見直し

①方向性と論点

- ・労働市場から選ばれる建設業という観点からは、他産業並みの休暇が取得でき、ライフステージなどに応じた柔軟な働き方が可能であることが重要ではないか。
- ・そのためには、建設業における仕事のやりくりや働き方、労働力の融通の取り扱いについて、時代に合わせた取組が求められているのではないか。
- ・その際、我が国の成長や社会経済を支える建設産業としての役割を持続的に果たしていくためにも、休暇や柔軟な働き方を確保しつつ、企業や人材の生産性をしっかりと向上させていくことも重要。また、繁閑への対応として「働けるときや機会を増やす」ことや多様な人材や潜在労働力も含め「働ける人材を増やす」という観点も重要ではないか。
- ・加えて、経営者の視点だけではなく労働者の視点に立った検討や、技術者や技能者など、それぞれの状況に応じたきめ細かい対応が必要であり、具体的にどういう働き方を実現していくべきか、そのためにはどのような施策や取組を講じていくかについての検討が必要ではないか。

(2)働き方等の見直し

②課題分析

- ・建設業は天候、季節、現場条件等に働き方が大きく左右される特性がある。また、近年は猛暑に対する対応(猛暑期間における作業回避や生産性の向上など)が喫緊の課題となっている。
- ・業務量の繁閑が大きいことから、企業が人材を自社において積極的に雇用せず、仕事が生じた際に外部(下請)に仕事を出す傾向に繋がり、重層下請構造を形成する一つの要因となっている。
- ・一方、例えば、建設技能労働者の融通については、原則として禁止されており、建設労働者雇用改善法に基づく厚生労働大臣の許可等を受けることで一定の枠組みにおいて労働力融通が可能になるなど、特有の規制や制度が存在している。
- ・さらに、他産業と比べて中小・零細事業者が圧倒的に多い業界構造となっており、こうした事業者においては、人的リソースや投資余力の問題から、労務管理や各種の制度活用が難しいという実態がある。
- ・建設工事は、その工程に応じて多様な職種(専門工事企業)が現場に従事している。そのため、特に、後工程となることが多い職種(仕上げ系や設備系)においては、仕様決定の遅れ、設計・施工の手戻り、前工程遅延によるしわ寄せなどの影響を受けるため、個々の業種や個社の努力のみでは働き方の改善などが難しいという課題がある。

(2)働き方等の見直し

③具体的な取組方針(案)

- 4週8休(週休2日)の確保は着実に進んでいるが、業界のスタンダードとするためにも、民間工事や後工程に従事する職種も含め、しっかりと定着・浸透させていくことが重要ではないか。
- 一方、猛暑への対応や供給力の向上という観点から、一律ではない、多様な働き方も重要。休暇の確保とこれらの課題を両立するためにも、生産性向上や多様な人材の活用にしっかりと取り組むべきではないか。
- 短時間労働者や潜在労働力を含めた多様な人材の活用が重要。就業時間の柔軟化や短時間勤務を許容するなど、現場慣行の見直しにより多様な働き方を可能とすることが重要ではないか。
- 猛暑への対応について、公共工事・民間工事問わず、現場での作業時間を柔軟に設定するなど、猛暑対策に取り組む必要があるのではないか。その際、サテライト化のように猛暑の時期でも働くことができる環境を整備することも重要ではないか。
- 後工程となる職種も含めた建設業全体の働き方の改善に向けて、設計など川上も含めたサプライチェーン全体の取組が重要。フロントローディングの推進やBIM活用といった関係者の連携を促進していくことが必要ではないか。
- 柔軟な働き方や労働力の融通については現行制度(変形労働時間制や就業機会確保事業)があるところ、それぞれ見直しや検討が予定されており、これらを促進することが重要ではないか。また、同時に、これらの活用を検討・推進しつつ、改善点の洗い出しを行っていくことも建設的ではないか。
- 労働市場から選ばれる建設産業を目指すためには、経営者の立場だけでなく、労働者の立場も踏まえた施策の推進が必要。柔軟な働き方や労働力の融通を推進することは、月給制の導入やCCUSの徹底といった建設労働者の処遇改善等を推進する施策とセットで推進するべきではないか。

(3)人材育成の取組強化

(3)人材育成の取組強化

①方向性と論点

・持続的な建設業の実現に向けては、人材の「量」を確保するのみならず、人材の技能・技術の「質」を高めるための人材育成も必要。

・建設業の生産性を向上させ、供給力強化を図る上でも、リスキリングの推進は不可欠。さらに、近年ではAIの普及等によりDXが進展し、建設労働者に求められる能力も変わってきており、リスキリングの重要性が高まっている。こうした変化に対応することで、現場で働く技術者・技能者は、AI時代にあってもむしろ優位性を持ちうる。

・これまで、人材育成は主に現場でのOJTによる教育訓練が中心だったが、建設業者の大半を占める零細事業者においては取組に限界があり、大企業との取組状況に差が生じていることを踏まえると、業界全体で人材を育成する仕組みを構築することが重要ではないか。

・一方、仮に、業界全体で人材育成を支える仕組みを構築した場合においても、個々の企業がその仕組みにコミットし、雇用する技術者・技能者が訓練等を受けられるようになることが重要。大企業、中小零細企業の双方が、職種やレベルに応じた人材育成に積極的に取り組むようにするためには、どのような取組が考えられるか。

(3)人材育成の取組強化

②課題分析

- ・教育訓練は、本来、個々の企業の責務とされている(職業能力開発法第4条第1項)。企業単位で行われているもののほか、企業グループ等で行われているものもあるが、OJTが多くを占めるとされている。
- ・未就職者に対する教育訓練は公共部門(ポリテクセンター等)、新人・在職者に対しては認定訓練校や職業訓練法人などで実施されている。公共部門の教育訓練は、町場系が中心で、野丁場系の技能職種は手薄な状況。
- ・OFF-JTによる教育訓練の必要性については多くの業界団体が認識している一方、実際に教育訓練を実施している団体は一部にとどまっている。教育訓練の実施に当たっては、費用負担、人員確保、講師確保等が課題として挙げられている。また、実施されている教育訓練は認定職業訓練や業界団体による研修が中心であり、団体がカリキュラムや教材の作成、講座運営の中核を担っている。
- ・こうした現状を踏まえると、今後の教育訓練体系の構築に当たっては、個社のみならず、業界団体や職業訓練法人等の中間支援組織が中心的な役割を果たしていくことが重要である。
- ・欧米では、建設業者から徴収した資金や、政府の補助等を財源とするプールを設け、それを労働組合や業界団体が管理し、見習い工(Apprentice)や教育訓練を実施する訓練校や企業に対して費用面での支援を行っている。我が国においては、雇用保険料を財源とした教育訓練や能力開発に対する支援制度が構築されており、かつ、建設業を対象とした支援措置も講じられている。

(3)人材育成の取組強化

③具体的な取組方針(案)

●職種間で共通する基礎知識・労働安全衛生法上必要となる資格を習得・取得するための教材・カリキュラムを作成するとともに、職種毎に策定された能力評価基準(CCUSのレベル判定)で定義された資格・経験を満たすために必要な教材・カリキュラムを職種毎に作成することで、我が国のどこで教育訓練を受けても同水準の資格・スキルを身につけることができる環境を整備してはどうか。

●自社が雇用する労働者に対し、適切で十分な教育訓練を行い、技能者を体系的・効率的に育成する企業が、市場において適切に評価される仕組みを構築すべきではないか。そのための仕組みとして、こういった形が望ましいか。

●「建設産業人材確保・育成推進協議会(人材協)」(事務局:(一財)建設業振興基金)のもとに設置された「新たな教育訓練体系構築検討会」における議論も踏まえて、教育訓練、人材育成のあり方について検討していくべきではないか。

(4)技術者制度

(4)技術者制度

①方向性と論点

・現在の技術者制度は、原則として、工事特性(工事業種区分)や現場内の体制等に関わらず一律での規制を求めている。例えば、民間工事が多く競争原理が強く働く建築工事と、公共工事が多く営利性のみならず「地域の守り手」としての公共性を多分に有する土木工事では、事業者における経営戦略や果たすべき役割が異なるように、業種・職種、都市部・地方部、求められる技術者の違い等に留意し、建設工事の実態をきめ細かく把握・分析した上で、規制のかたちを考えていくべきではないか。

・技術者制度については、適正な施工を確保する上で必要不可欠である一方、流動化している現在の労働市場、あるいは今後の人口減少社会において、かえって技術者の人材確保の支障や非効率な人材配置の要因になっているのではないかとの指摘もある。今後も企業・技術者が「良い仕事」をし、国民・消費者の期待と信頼に応える建設業であり続けるためには、「現場・技術を担う人材は貴重な資産」「人材を惹きつけ、選ばれる建設業」という視点で制度を見直し、再構築していくべきではないか。

・建設業は、チーム内外における人と人との関わり合いを基軸とするものであることから、建設工事の品質を担保するためには、「良い仕事」をする人材が発揮する「チーム力」の最大化を図ることが重要である。このため、現場において、元請や技術者が指導力を発揮しやすい仕組や、専門工事業がその能力を最大限に発揮できる仕組を考えていくことが重要である。現在の技術者制度は、直接的・恒常的な雇用関係を土台に、工事特性や元請・下請という立場にかかわらず一律に技術者の専任配置を求めるとともに、配置する技術者は原則として一人が望ましいものとするなど、企業単位で適正な施工を確保するという考え方に基づいているが、より納得感の高い考え方や仕組に変えていくため、「チーム力の最大化」「現場単位での最適化」といった視点で見直しを行うべきではないか。

(4)技術者制度

①方向性と論点

- ・専門工事業者の確保に苦慮することが増えている現在の業界状況において、円滑な工事施工のみならず、建設業全体の成長という観点からも、元下関係の透明性・公平性のより一層の向上に取り組むべきであり、元下間の役割分担を最適化する視点からも、技術者制度の見直しや再構築を検討すべきではないか。
- ・地域のインフラについては受注者間のパートナーシップの向上が求められており、「発注者」「受注者」が一体となって「適正な施工の確保」の最適化を目指すための取組を進めながら、技術者制度の見直しを検討すべきではないか。
- ・企業としての成長性、処遇改善の取組（賃金の水準や制度等）、労務管理や従業員教育等の企業経営に関して必要とされる能力、DX推進等の生産性向上の取組、所属する技術者の能力・実績など、新たに評価すべき項目を検討すべきであり、加えて、評価結果に対するニーズや関心を踏まえ、例えば、公共工事・民間工事を問わず評価結果の更なる活用、民間工事を受注する企業や専門工事企業も対象とした評価のあり方、評価を受けた企業の公表など、企業評価を活用する領域や対象とする企業の拡大等、評価制度自体の活用促進についても検討が必要である。「良い仕事」をする技術者やそうした技術者を育成、雇用する企業を社会評価する仕組みを構築するという視点からも、技術者制度に何が必要かを考えていくべきではないか。

(4)技術者制度

②課題分析

- ・現在の建設業法は、規制として技術者の職務や要件等を定めるにとどまっているため、「現場・技術を担う人材は貴重な資産」「人材を惹きつける」という概念を取り入れた技術者制度への転換が必要ではないか。
- ・技術者制度は、直接的・恒常的な雇用関係を土台に、工事特性や元請・下請という立場にかかわらず一律に技術者の専任配置を求めるとともに、配置する技術者は原則として一人が望ましいものとするなど、企業単位で適正な施工を確保するという考え方に基づいている。そのため、「チーム力の最大化」「現場単位での最適化」という考え方も取り入れた技術者制度への転換が必要ではないか。
- ・専任基準など技術者制度の見直しは、建設市場の競争環境や企業間の関係性（業界構造）、あるいは発注者による施工監督等に一定の影響を与えることも考えられる。そのため、これからの建設業政策のあり方を実現させる手段の一つとして、技術者制度も含めた全体での制度設計が必要ではないか。



③具体的な取組方針(案)

本検討会における課題感やニーズ、議論の方向性も踏まえながら、
技術者制度検討会で、今後の制度のあり方を具体的に議論していく。

(5)外国人材の適正な受入れ等

(5)外国人材の適正な受入れ等

①方向性と論点

- ・これまでの技能移転を通じた国際貢献を目的とする技能実習制度に代わり、令和9年度からは、特定技能1号水準の人材の確保・育成を目的とする育成就労制度が開始される。技能実習制度において生じた課題を踏まえ、外国人材を適正かつ円滑に受入れていくために、今後、建設業界はどうあるべきか。
- ・国際的な人材獲得競争の激化や送出国との賃金差の縮小が進行している中、引き続き、我が国の建設業が外国人材から「選ばれる建設業」であり続けるためには、何が必要か。
- ・建設業は、全国津々浦々に根差した産業分野であることから、受け入れた外国人材が長く定着していくためにも、特に率先して地域社会との共生を推進すべき分野である。建設業界の特性を踏まえつつ、地域社会との共生を推進するためには、どのような対応が必要・有効か。

(5)外国人材の適正な受入れ等

②課題分析

- ・技能実習制度においては、他分野と比較しても多くの失踪者が建設分野から生じている。加えて、技能実習制度が帰国を前提とした制度である点に着目し、「安価な労働力」として活用する目的で、技能実習生の受け入れを繰り返す事業者が、一部で存在している可能性がある。
- ・技能実習制度とは異なり、特定技能1号水準の人材の確保・育成を目的とする育成就労制度では、受入企業が育成就労外国人の適切な育成に努める必要があるものの、外国人材の技能や日本語能力水準の向上に関するノウハウの蓄積状況は、受入企業によって大きく異なり、その差が広がりつつある。
- ・外国人材にとっては、国内人材以上に、個々の事業者における教育訓練の状況や育成環境が見えにくくなっている。また、建設分野では、各専門工事業において職種ごとの特性等が存在することから、外国人材にとって入国後の中長期的なキャリアパスを見通しづらいものとなっている。
- ・地域社会との共生の実現に向けて、これまでも建設技能人材機構(JAC)や国際建設技能振興機構(FITS)による日本語講座や教育支援、外国人に対する相談窓口の設置等が行われているものの、今後は、業界全体に取組の輪を広げていく必要がある。

(5)外国人材の適正な受入れ等

③具体的な取組方針(案)

●育成就労制度への移行を契機とし、建設分野における外国人材の適正な受入れに向けて、建設分野全体での育成就労の実施状況を定期的に見える化した上で、技能や日本語能力水準の向上に優れた受入企業の育成ノウハウを他の受入企業に水平展開し、建設業界における外国人材の「育成功」の底上げを図るべきではないか。

●また、失踪の実態把握や失踪者の発生防止対策を講じつつ、その上で、適切な育成就労の実施や適正な就労環境の確保等に努めようとしない受入企業については、健全な外国人材の受入れ環境の整備や建設業界の共通利益を失することから、外国人材受入れ制度からの退出を求めていくこととしてはどうか。

●技能者を体系的・効率的に育成する企業が、市場において適切に評価される仕組みの構築(p.25)は、外国人材が就労先を検討するに際しても資するのではないか。

●また、外国人材が中長期的なキャリアパスを予見することができるよう、職種ごとの特性等を踏まえつつ、実効性のあるキャリアプランを検討・実施していくためにも、各専門工事業団体と国が協力・連携して取組を講じるべきではないか。加えて、技術者制度全体の見直しの方向性を踏まえた上で、外国人技術者の受入れの在り方についても検討を進める必要があるのではないか。

●外国人材と地域社会の共生に向けた取組については、受入企業による自発的な取組を待つばかりでなく、有望な取組を拾い上げ、優良事例へと育て上げるとともに、他の事業者においてもその再現ができるようにする仕掛けの構築も必要ではないか。