

# 建設分野における雇用管理改善に向けて

平成28年 2月 2日

新潟労働局

# 建設分野における雇用管理改善に向けて

平成27年8月  
厚生労働省

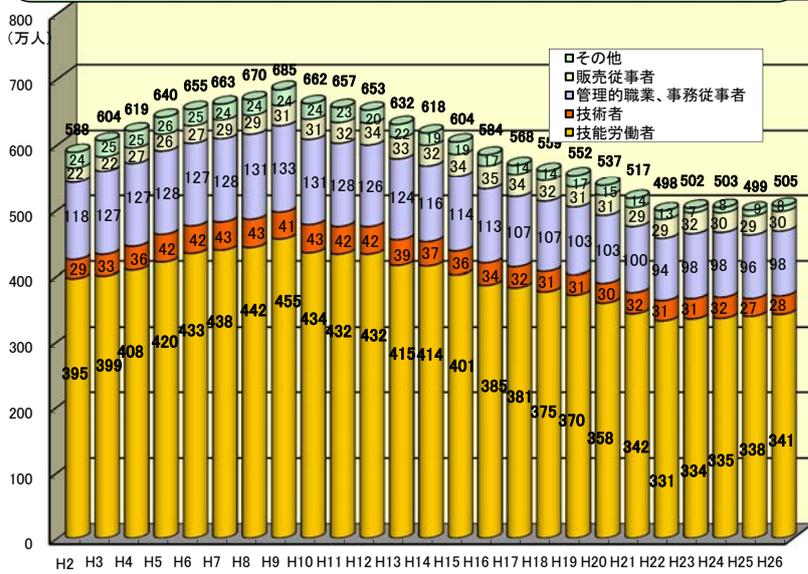
## I 建設労働をめぐる情勢

# 建設分野における就業者の現状

- 技能労働者数は、平成9年の455万人をピークとして平成22年には331万人まで減少。しかし、その後は増加に転じ、平成26年には341万人で10万人増加。
- 建設就業者の高齢化が進行していたが、平成26年は若年労働者の割合が増加。

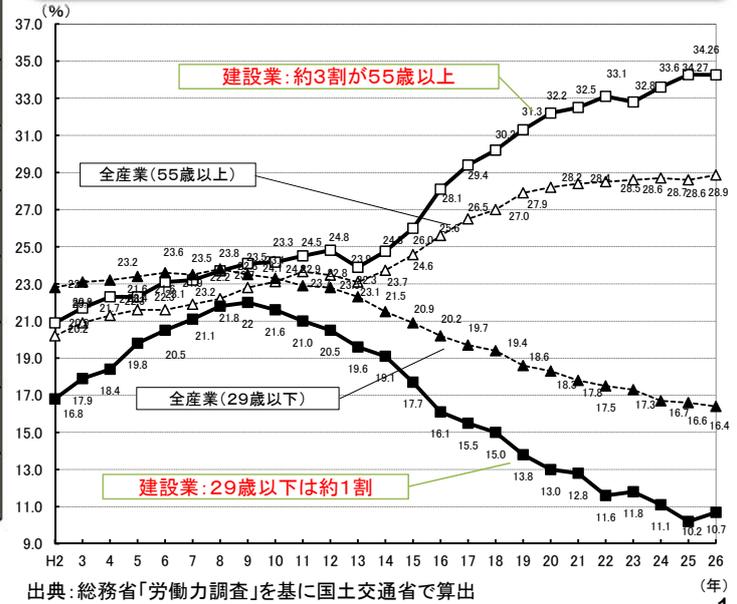
## 技能労働者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 505万人(H26)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 28万人(H26)
- 技能労働者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 341万人(H26)



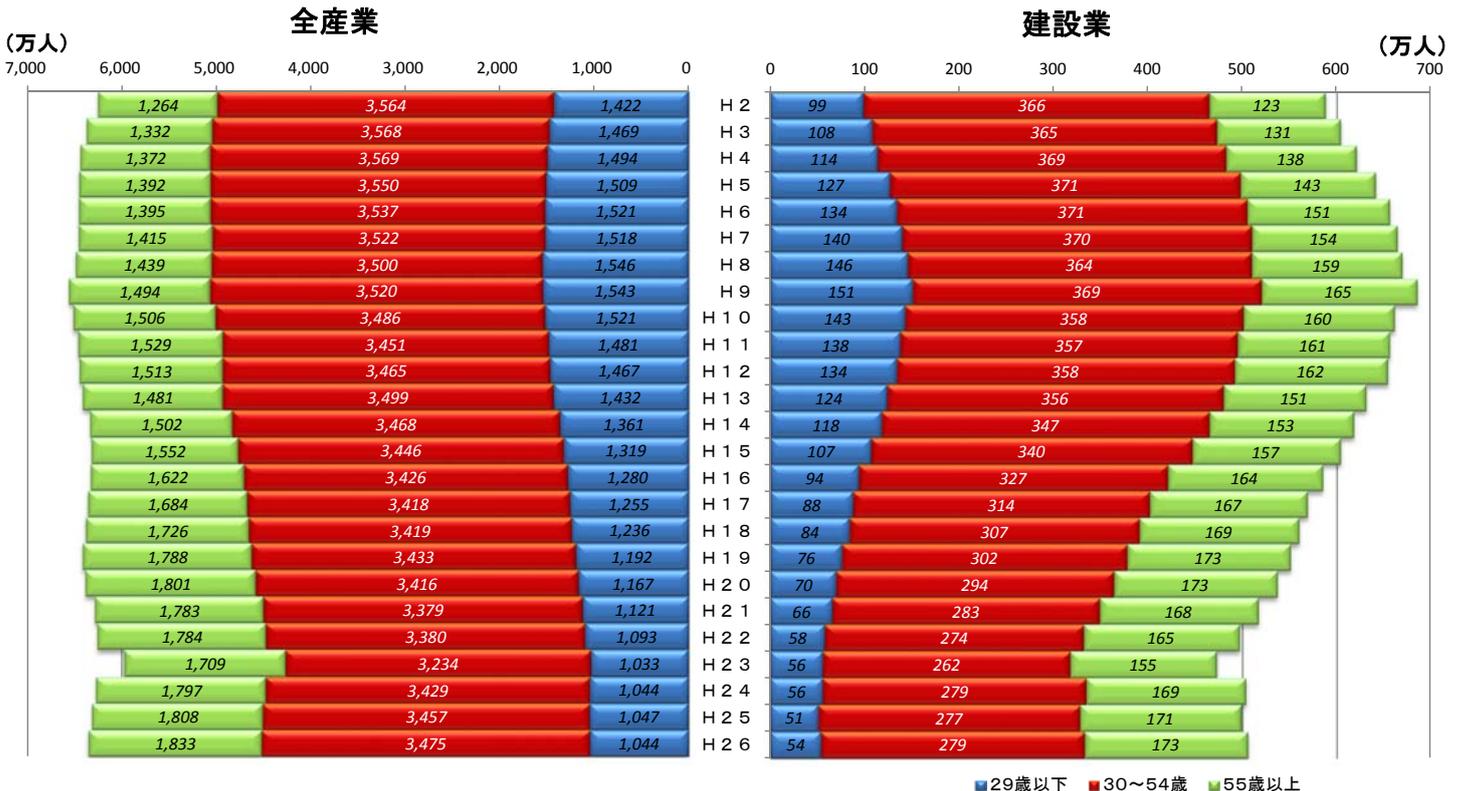
## 建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
- ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成25年と比較して55歳以上が約2万人増加、29歳以下が約3万人増加(平成26年)



## 建設業就業者の高齢化と若年者の減少の推移

全産業と比べ、建設業の29歳以下の若年者の減少が著しく、また、30～54歳の層でも、全産業ではほぼ変わらない数であるのに対し、建設業では減少しており、高齢化が進んでいる。



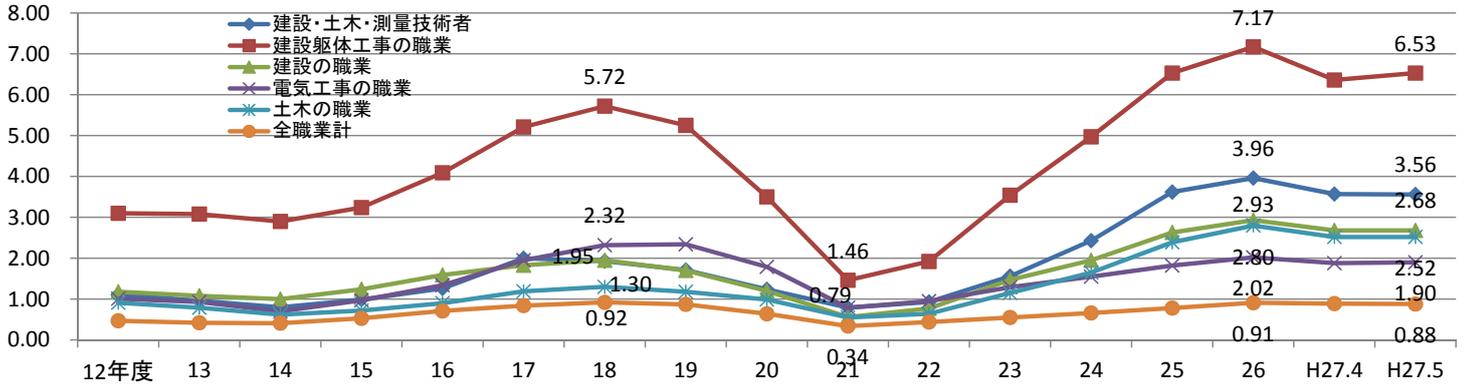
出典 総務省「労働力調査」 ※平成23年は、岩手県、宮城県、福島県を除く全国の結果

# 建設業関連職種の有効求人倍率の推移

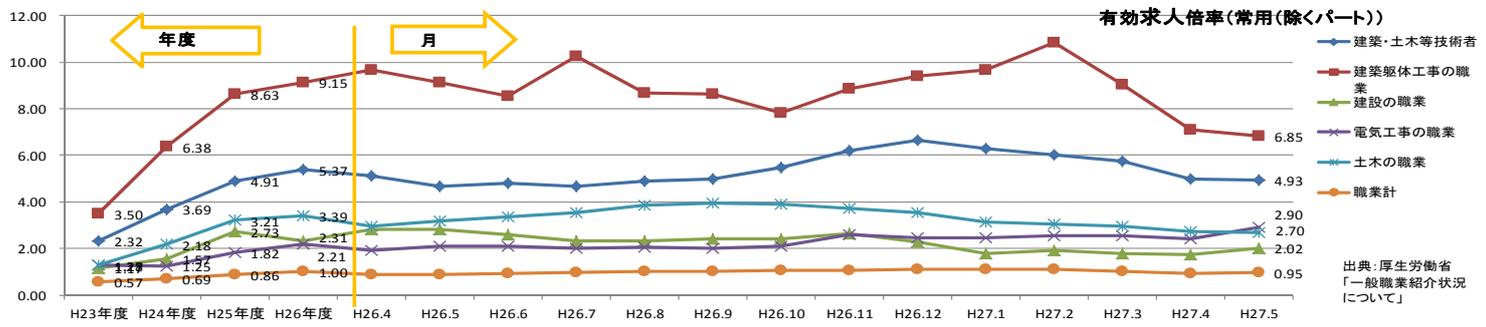
出典：職業安定業務統計

○ 建設業関連職種の有効求人倍率については、景気回復や震災復興需要等により年々上昇傾向にあり、今後、業界における担い手確保に向けて、更なる対策を実施していく必要があります。

## 全国の場合



## 新潟県の場合

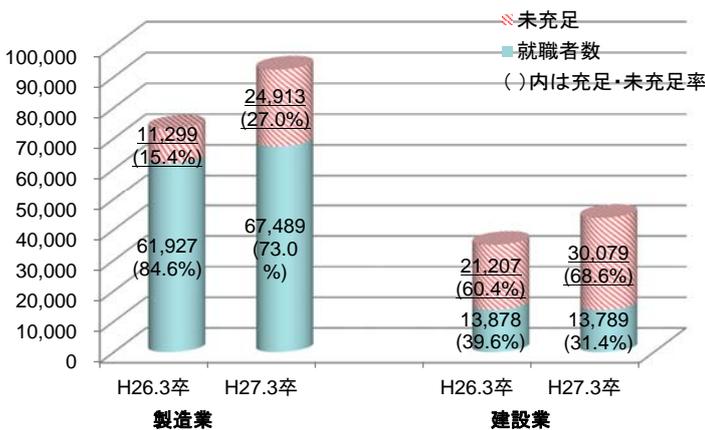


# 高校卒業者の就職・離職状況

○ 建設業における新規学卒求人(平成27年3月高校卒業生)に対する未充足率は68.6%であり、製造業(27.0%)を大きく上回っている一方で、高校卒業生の3年目までの離職率は50.0%であり、製造業(27.6%)を大きく上回っています。

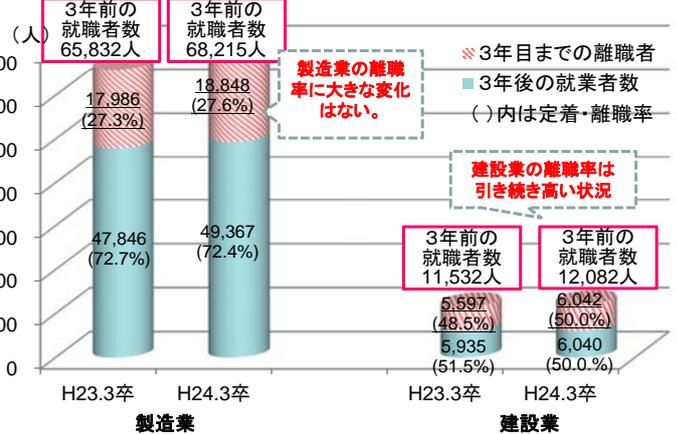
## 全国の場合

【新規学卒者(H26.3及びH27.3高校卒業生)の充足状況】



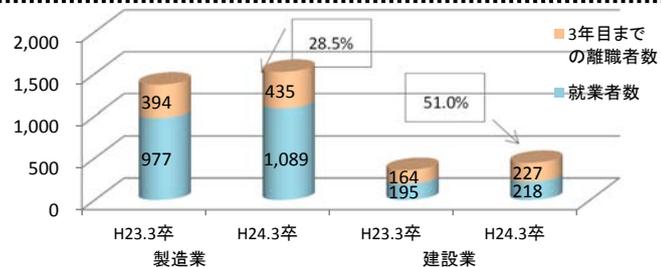
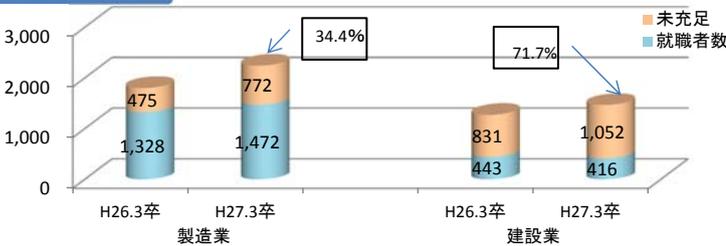
出典：厚労省「新規学卒者の労働市場(平成26年度)」

【3年目までの離職率(H23.3及びH24.3高校卒業生)】



出典：厚労省「新規学卒者の離職状況に関する資料」

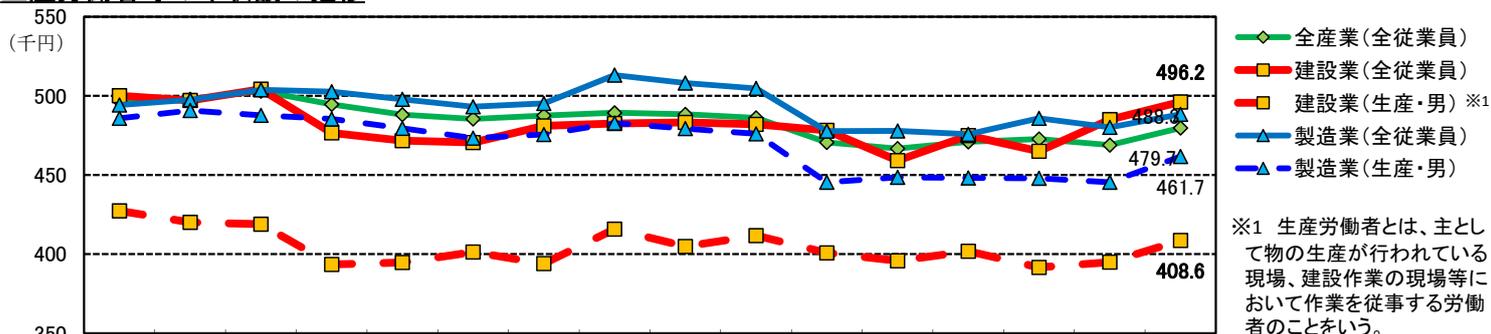
## 新潟県の場合



# 建設業における労働環境

○ 建設業の生産労働者(男)の年収額は、全産業や製造業と比較して大きく下回っています。一方で、建設業の労働時間は全産業平均や製造業に比べ長く、完全週休2日制の普及状況は全産業より低いなど、建設分野の雇用環境は他分野に比べ厳しい状況にあります。

## 生産労働者等の年収額の推移



(出典)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注: 推定年収額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

## 常用労働者の年間総実労働時間(平成26年)

区分	年間総実労働時間
全産業	1,746 時間
建設業	2,066 時間
製造業	1,961 時間

(出典)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)事業所規模5人以上を対象

年間総実労働時間=月平均総実労働時間×12か月

## 完全週休2日制の普及状況(平成26年)

(%)

区分	何らかの週休2日	
	完全週休2日	
全産業(※2)	84.3	46.9
建設業(※2)	87.7	40.3
(参考) 建設業(※3)	35.5	9.4

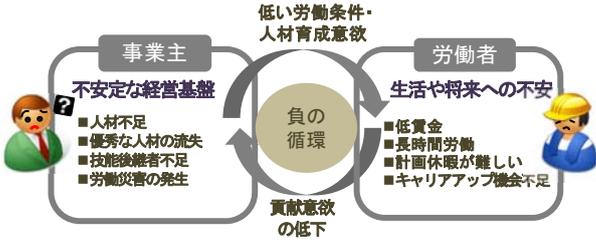
(出典) ※2 厚生労働省「就労条件総合調査」(注:企業規模30人以上)

※3 厚生労働省「建設業における雇用管理把握実態調査」(注:企業規模2人以上)

## Ⅱ 建設人材確保・育成に関する取組

# 建設業分野における「魅力ある職場づくり」に向けて

## ○ 雇用管理改善による効果



### 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」



## 建設業の活性化、持続的発展

## ○ 雇用管理改善のための職場における具体的な取組内容

### 1. 労働条件の見直し

労働者にとって働きがいのある労働条件への改善

- ◎勤務時間の見直し（長時間労働の抑制等）
- ◎休暇等取得しやすい雰囲気（完全週休2日制の導入、有給休暇の取得促進等）
- ◎給与の改善（月給制・賞与・諸手当・退職金制度の導入等）
- ◎社会保険の適正加入
- ◎福利厚生充実

### 2. 職務内容の見直し

労働者が働きやすい職務内容への改善

- ◎安全・清潔な作業環境
- ◎身体的・精神的負担軽減

### 3. 人材育成制度の充実

労働者が自身の成長や将来への展望を感じられる仕組みの確立

- ◎キャリアパスの確立  
能力・専門性の向上の道筋を提示  
昇級・昇格制度の整備
- ◎即戦力志向から人材育成へ  
企業内における人材育成制度の整備
- ◎女性の活躍促進のための環境整備

働きたいのある「魅力ある職場」の実現

## ○ 厚生労働省（労働局・ハローワーク等）による主な支援策

### ①雇用管理制度導入に関する助言・指導

- 専門スタッフによるコンサルティング支援
- ▶雇用管理アドバイザーによる訪問指導
- ▶雇用管理改善啓発セミナー

### ③ハローワークでのマッチング強化

- 建設人材確保プロジェクト等の推進
- ▶求職者への職業相談・職業紹介
- ▶未充足求人へのフォローアップの徹底
- ▶業界団体と連携した就職面接会等の開催

### ⑤建設現場の安全管理の徹底

建設業における労働災害防止対策

### ②能力開発支援による人材育成

- 技術・技能向上に資する能力開発機会を提供して、企業が必要とする人材を育成
- ▶建設労働者緊急育成支援事業
- ▶ものづくりマイスター制度
- ▶建設分野における公共職業訓練

### ④各種助成金による支援

- 雇用管理改善・人材育成等に取り組む事業主を支援
- ▶建設労働者確保育成助成金
- ▶高齢者雇用安定助成金
- ▶キャリア形成促進助成金等

## 建設労働者確保育成助成金

### ◆ 認定訓練の実施を支援

経費助成 補助対象経費の1/6  
賞金助成 日額 5,000円

職業能力開発促進法に規定する認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成

### ◆ 技能実習の実施を支援

経費助成 9割（委託費は8割）  
（※被災三県は10割）  
賞金助成 日額 8,000円

年労働者の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成

- 安衛法に基づく特別教育や教習及び技能講習
- 能開法に規定する技能検定試験のための事前講習
- 建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習
- 施工管理に関する技術検定の講習 など

### ◆ 雇用管理制度の導入

制度導入助成 各制度ごと10万円  
目標達成助成 定着改善60万円  
＋入職改善60万円

若年労働者の入職や定着を図るため、就業規則や労働協約を変更することにより雇用管理改善につながる制度を導入し、実際に適用した場合に助成

- 評価・処遇制度 … 職務や職能等に応じた評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金体系制度の導入 など
- 研修体系制度 … 教育訓練・研修制度の導入など
- 健康づくり制度 … メンタルヘルス相談の導入など
- メンター制度 … 指導・相談役となる先輩（メンター）が若者（メンティ）をサポートする制度の導入

### ◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり支援

経費助成 中小2/3  
中小以外1/2

若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働者に魅力ある職場づくり」につながる取組を実施した場合に助成

（事業主）200万円を上限

- 現場見学会や体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を若者に伝える取組 など
- 建労法に基づき雇用管理を行う雇用管理責任者の知識の取得及び向上への取組 など
- 女性が活躍できる職種の開発・広報 など

（事業主団体）団体の規模に応じて上限1千万円または2千万円

- 調査・事業計画策定事業  
事業推進委員会を開催し、具体的な事業計画を策定
- 入職・職場定着事業

若年者及び女性の入職や定着に係る諸問題の改善を図る取組（学生や教員に対する現場見学会や体験学習など魅力を伝える取組、労働者の技能向上を図る取組、評価・処遇制度や時短・休暇制度の普及、技能や雇用管理の表彰実施 など）

### ◆ その他

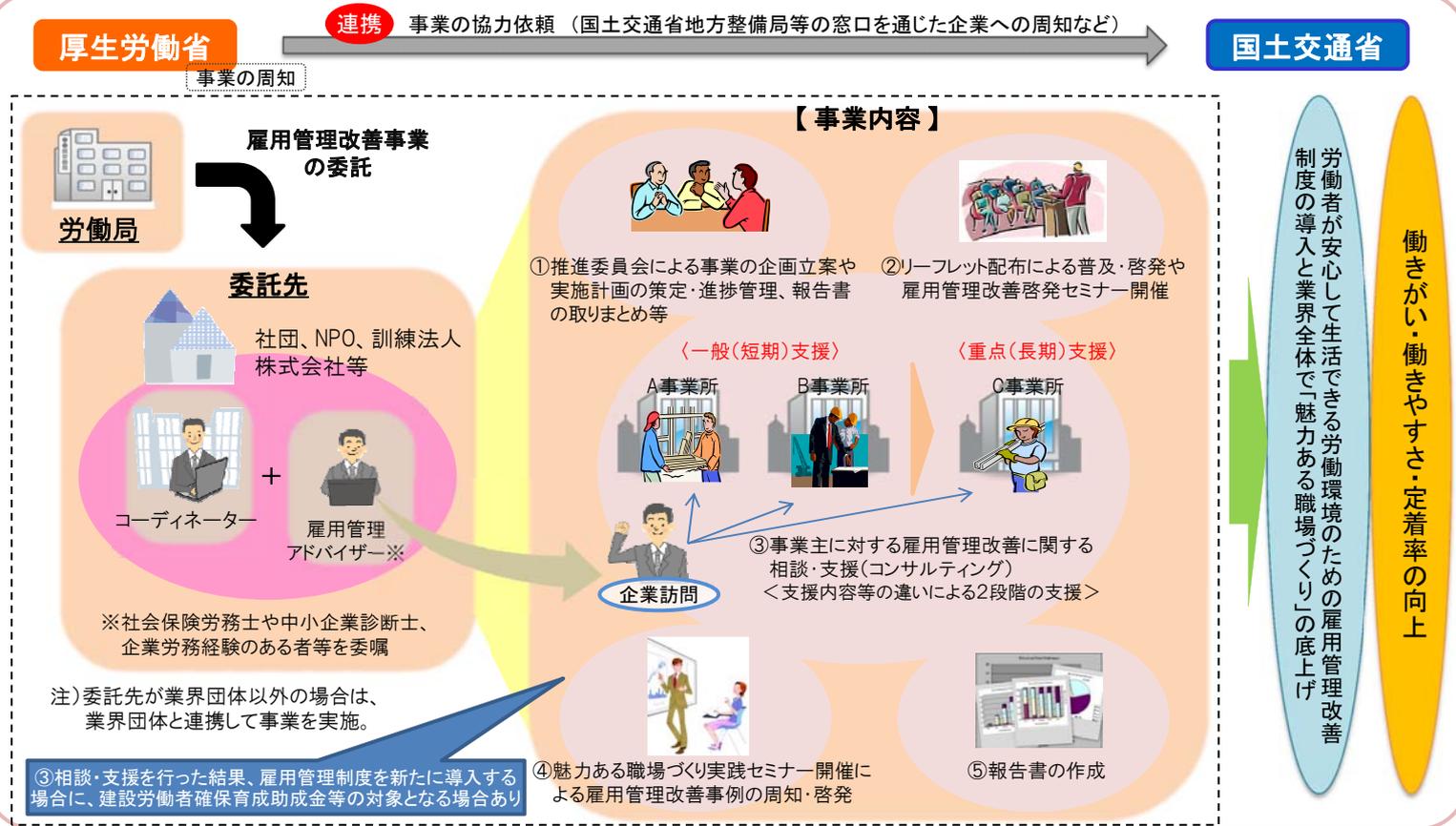
広域的な職業訓練の推進活動や新分野へ進出するための訓練、被災三県における作業員宿舎等の確保に対する助成を実施

# 人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業 実践コース(建設分野)

建設分野における就業者は、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行しており、将来的な技能労働者の不足が強く懸念されている。

こうした状況の中、労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業主自身による職場自体の魅力UP(=「雇用管理改善(※)」)を図っていく必要があることから、雇用管理制度を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について広く普及・啓発するとともに、その具体的な取組を促進する。

(※) 魅力ある職場づくりのために、人事考課・評価制度や賃金体系制度、諸手当制度のほか、段階的な研修体系制度、健康づくり制度、福利厚生制度などを導入すること。



## 建設労働者雇用支援事業 (雇用管理研修等の実施)

建設業はその産業特性に起因して雇用関係が不明確であるため、建設労働者雇用改善法は、事業所ごとの「雇用管理責任者」の選任を義務付けるとともに、適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得及び向上を図るよう規定。(第5条関係)

こうした中、零細な事業者が多い建設業においては、事業主自らが雇用管理の研修を行うには難しいことから、雇用管理責任者を対象とした研修等を全国で実施している。



## Ⅲ 魅力ある職場づくりの好事例

12

### 建設分野における魅力ある職場づくりの好事例①

#### 会社概要

会社名:ダイニッセイ 本社所在地:千葉県  
事業内容:鉄筋工事業  
(平成26年9月企業訪問)

#### 課題

○若年労働者にどのように建設業(鉄筋工)の魅力を伝え、興味を持ってもらうか

課題を踏まえて取り組みを実施

#### 取り組みのポイント

**取り組み①※**:若年技能労働者確保に向けて、工業高校に出向き鉄筋組立講習会を実施。

**取り組み②**:月給制・社会保険完備による安心して働ける環境の実現。

※取り組みとしては千葉県鉄筋業協同組合を通じて実施。

#### 取り組み①詳細

- ・組合の青年部会が中心となって、7年前から工業高校(東総工業、京葉工業)に出向いて「鉄筋組立講習会」(ものづくり人材育成事業)を実施。
- ・上記2校から毎年、採用実績が出るようになった(そのうちダイニッセイに就職したのは過去6年で5人)。
- ・この取り組みにより、これまで関わりのなかった高校からの人材確保が可能となった。

#### 取り組み②詳細

- ・専門工事業者としては珍しく30年以上月給制を継続し、また社会保険を完備しており、安心して働き続けられる職場を実現。
- ・鉄筋の施工図、工場での先組み、作業所での組立て等を三位一体で取り組むこと等により、職員のレベルアップ、労働力を平準化し、月給制等で生じるコストに対応。
- ・こうした環境の中で、若手の憧れ・目標となる「建設マスター」などの優秀な人材の育成を実現。

## 建設分野における魅力ある職場づくりの好事例②

### 会社概要

会社名: 明誠建設 本社所在地: 神奈川県  
事業内容: 建築・型枠工事  
(平成26年9月企業訪問)

### 課題

- 技能労働者の高齢化による、今後の人材不足。
- 若年労働者の確保のための処遇改善の必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

### 取り組みのポイント

**取り組み:** 将来の型枠技能工と職長を育てるべく、技能労働者(型枠大工)として新卒者を月給制で直接雇用する取組を実施。

### 取り組み詳細

- ・以前まで技能労働者を外注で確保してきたが、高齢化により、あと数年で労働者が退職し、減少してしまう状態にあるため、若年技能労働者を育てていく必要性を感じ、技能労働者の直接雇用を実施。
- ・育成した技能労働者は一人親方にするのではなく、将来の職長として育てることを想定し、会社によるフォローもしっかりと行っている。
- ・育成方法としては、先輩によるOJT教育や集合教育に加えて、富士教育訓練センターも活用。
- ・独自のマニュアルを作成し、各等級に応じた指導を行っている。
- ・給与については、職長クラスになると年収500～600万円を予定。賞与は、技術の習得度合いなどを見て昇給。技能検定なども評価の参考とする。

14

## 建設分野における魅力ある職場づくりの好事例③

### 会社概要

会社名: 近藤建設 本社所在地: 埼玉県  
事業内容: 総合建設業  
(平成26年9月企業訪問)

### 課題

- 技能労働者の高齢化進行及び若年労働者の不足。
- 技能労働者の教育訓練システムの必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

### 取り組みのポイント

**取り組み①:** 大工志望の高校生の職場見学会では、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談する機会を設けている。

**取り組み②:** 大工志望の者については、数年(ベース4年、長いと6, 7年)かけて社内で訓練を実施している。

### 取り組み①詳細

- ・高齢化が進み、若年労働者が入職しても長続きしない状況にあった。
- ・職人志望の高校生については、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談を実施し、やりがいや大工の仕事について、聞く機会を設ける。
- ・この取り組みにより実際の仕事内容を事前に説明することができ、最近では若年者が定着しつつある。

### 取り組み②詳細

- ・木造建築を取り扱っている関係で大工の確保が重要となっている。
- ・20年以上前から大工が足りなくなることが想定されたため、大工志望の高校生を雇い、社内教育して一人前になるまで育て、大工を確保する取組を実施。
- ・なお、訓練中は正社員として雇用(月給制)となっている。

15