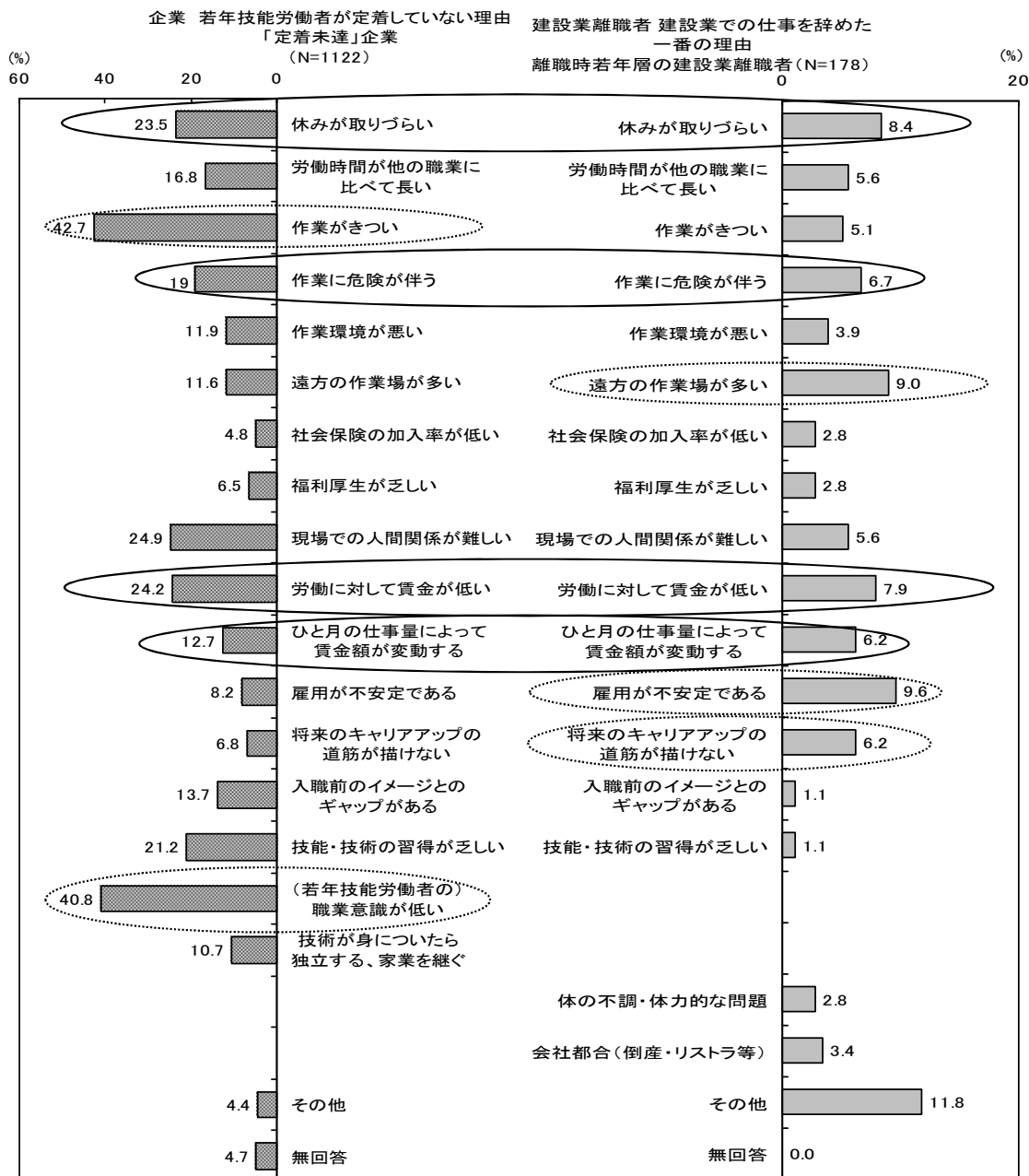


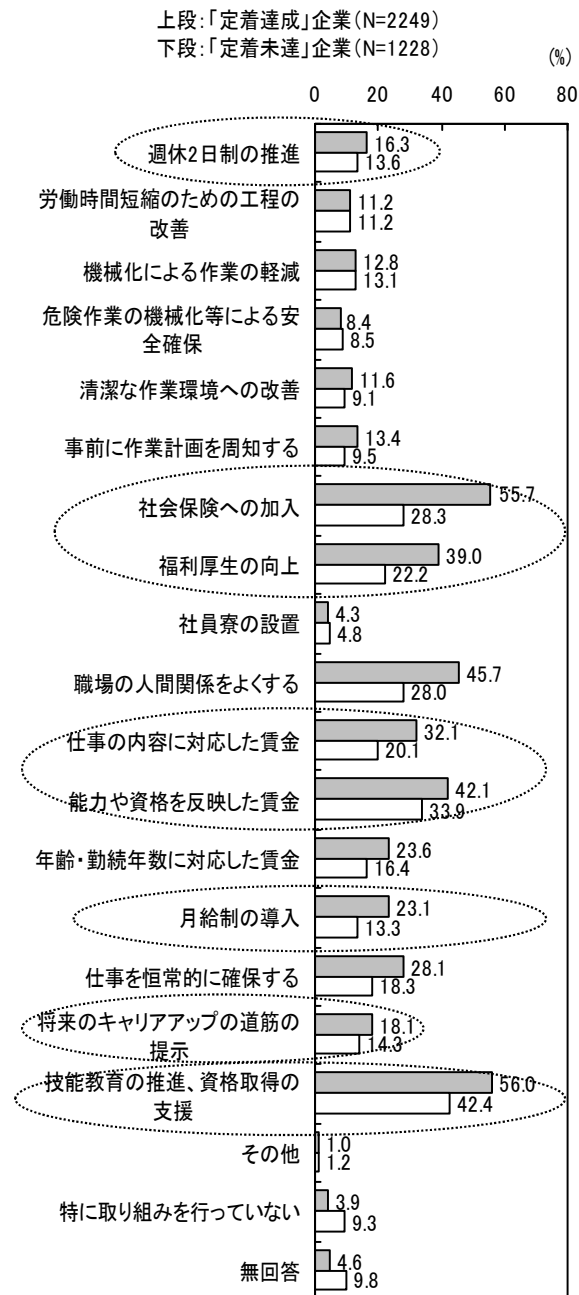
建設業の働き方として 目指していくべき方向性 (参考資料)

■ 企業が考える若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）／建設業離職者（離職時若年層）が仕事を辞めた一番の理由



厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査(平成24年度)」

■ 若年技能労働者を定着させるための取り組み(複数回答)



厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査(平成26年度)」

○長崎県立工業高校教諭－労働条件の整備が必須

- ・ 学校で生徒を推薦する建設業者の条件は、**月給制及び社会保険を完備していることが必須条件**となっている。
- ・ 最近の学生は、学校の進路指導の先生が推薦したとしても、両親、特に母親の賛同しないと、学校が推薦した会社（建設業界）に就職しない傾向にある。そこで、**現場見学会にしても生徒だけでなく母親も参加できるように工夫することも大切。**

○千葉県立工業高校教諭－ミスマッチを防ぐ取り組み

- ・ 授業の一部として、就職年次の生徒を建設現場に送りこみ、**仕事のミスマッチ（1～3年での退職）を防ぐ取り組み**を行っている。就職した後の実際の仕事がイメージできるか否が大きなポイント。

◇戦略的広報推進協議会で実施した学校キャラバン対象校の特徴

(単位:人)

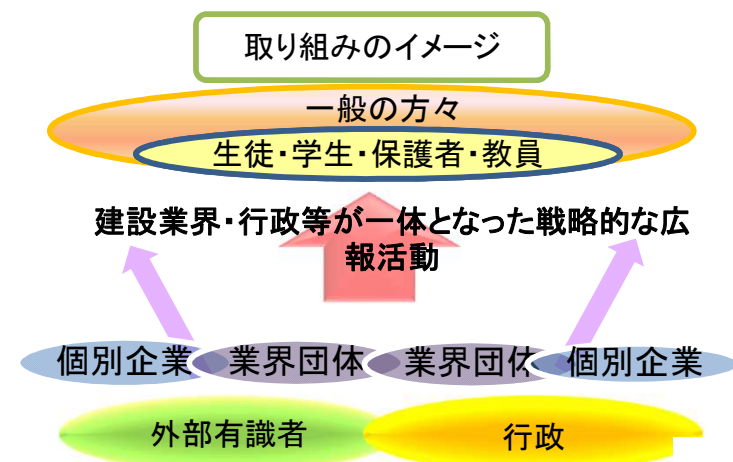
	就職		進学 【C】	その他 【D】	合計 =A+B+C+D	備考
	民間 【A】	公務員 【B】				
A工業	163	3	70	0	236	・技能者としての就職が多い ・定期的に学校に来る企業に就職させている (接点のない企業には生徒を送らない) ・そもそも、建設会社からの求人が少ない
	構成比 69.1%	1.3%	29.7%	0.0%	100.0%	
B工業	122	2	83	10	217	・技術者、技能者は半々くらい ・最近では若干、技能者が多い
	構成比 56.2%	0.9%	38.2%	4.6%	100.0%	
C工業	83	3	60	1	147	・地元志向が強い ・先輩(OB)がいる会社に就職する ・都市工学科は9割が就職 ・就職先は鉄道系が多く、建設業関連は1/3程度
	構成比 56.5%	2.0%	40.8%	0.7%	100.0%	
D工業	121	1	59	0	181	・地元志向が強い ・技術者、技能者は半々くらい ・ゼネコンからの求人も来るが、施工管理の教育が少ないことも影響し、希望者はほとんどいない
	構成比 66.9%	0.6%	32.6%	0.0%	100.0%	
E工業	156	3	55	2	216	・地元志向が強い ・技能者としての就職が多い ・テレビの影響で大工の希望は多いが、3年生で履修する鉄筋工・型枠工の希望者は少ない
	構成比 72.2%	1.4%	25.5%	0.9%	100.0%	
F高校(注)	47%		47%	6%	100%	・地元志向が強い

(注)人数の公表なし

出所:各高校の公表資料をもとに国交省作成(建設系以外の学科も含む)

(参考)戦略的広報推進協議会の概要

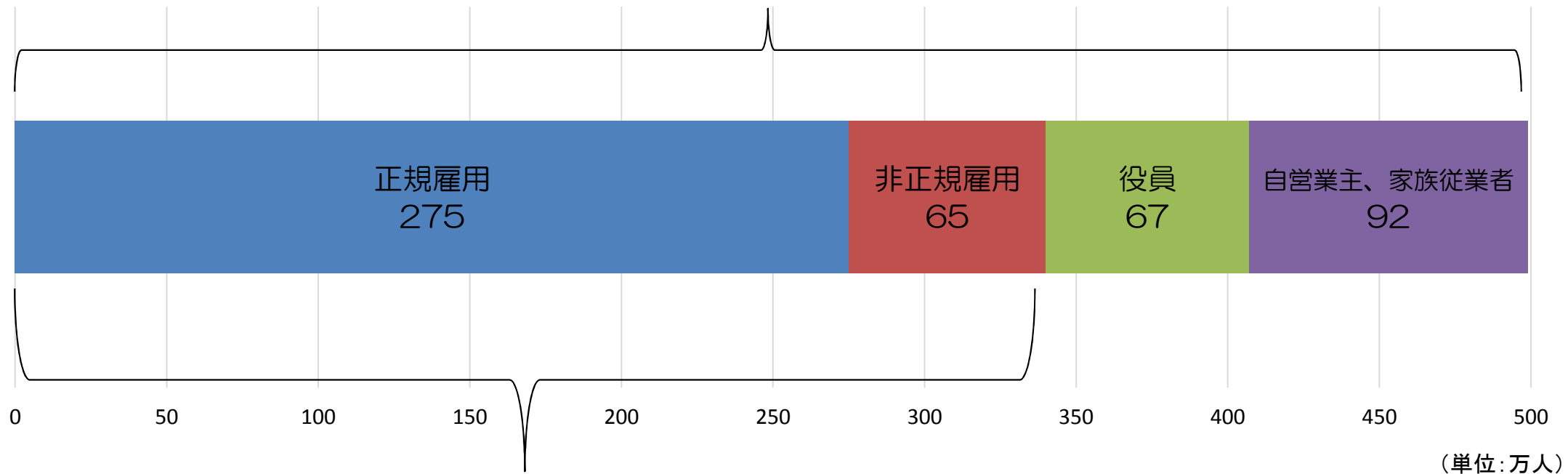
- 業界・外部有識者・行政をメンバーとして、広く一般の方々を対象に建設業の魅力を発信する戦略的な広報活動を推進。
- その一環として「工業高校・普通高校」に対して「学校キャラバン」を行っている。～平成26年度：4校・5回、平成27年度：4校・4回、平成28年度：4校・4回



雇用形態

建設業における雇用形態について

建設業就業者数: 500万人



雇用者(役員除く): 340万人
 うち、正規雇用 : 275万人(81%)
 非正規雇用: 65万人(19%)

※雇用形態については、「労働力調査」上、以下のように分類

正規雇用 : 正規の職員・従業員(一般的に、時期の定めのない、フルタイムの労働契約)

非正規雇用: パート(通常の正社員より短い労働時間)、アルバイト、契約社員(期間の定めがある労働契約)、嘱託社員等上記以外

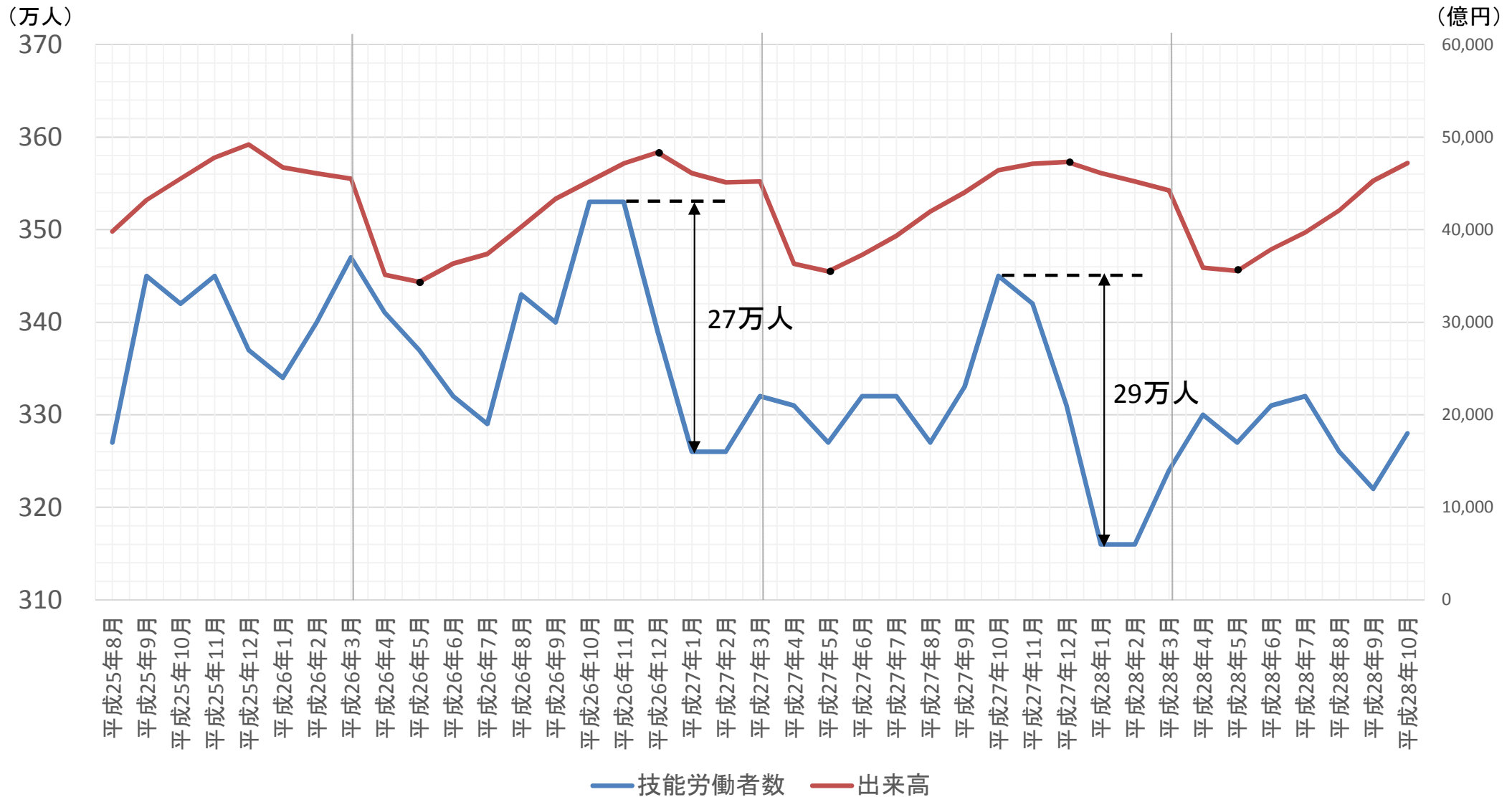
(参考) 製造業における雇用形態

- ・正規雇用 73%(675万人)
- ・非正規雇用 27%(253万人)

※出所: 総務省「労働力調査」を元に国土交通省で作成

建設技能労働者及び出来高の推移

- 建設工事の技能労働者数は、工事量に応じて弾力的に変動。
- 建設企業は建設投資の少ない閑散期における仕事量をベースに正規雇用を行い、繁忙期には非正規雇用を中心に雇用を確保していると考えられる。



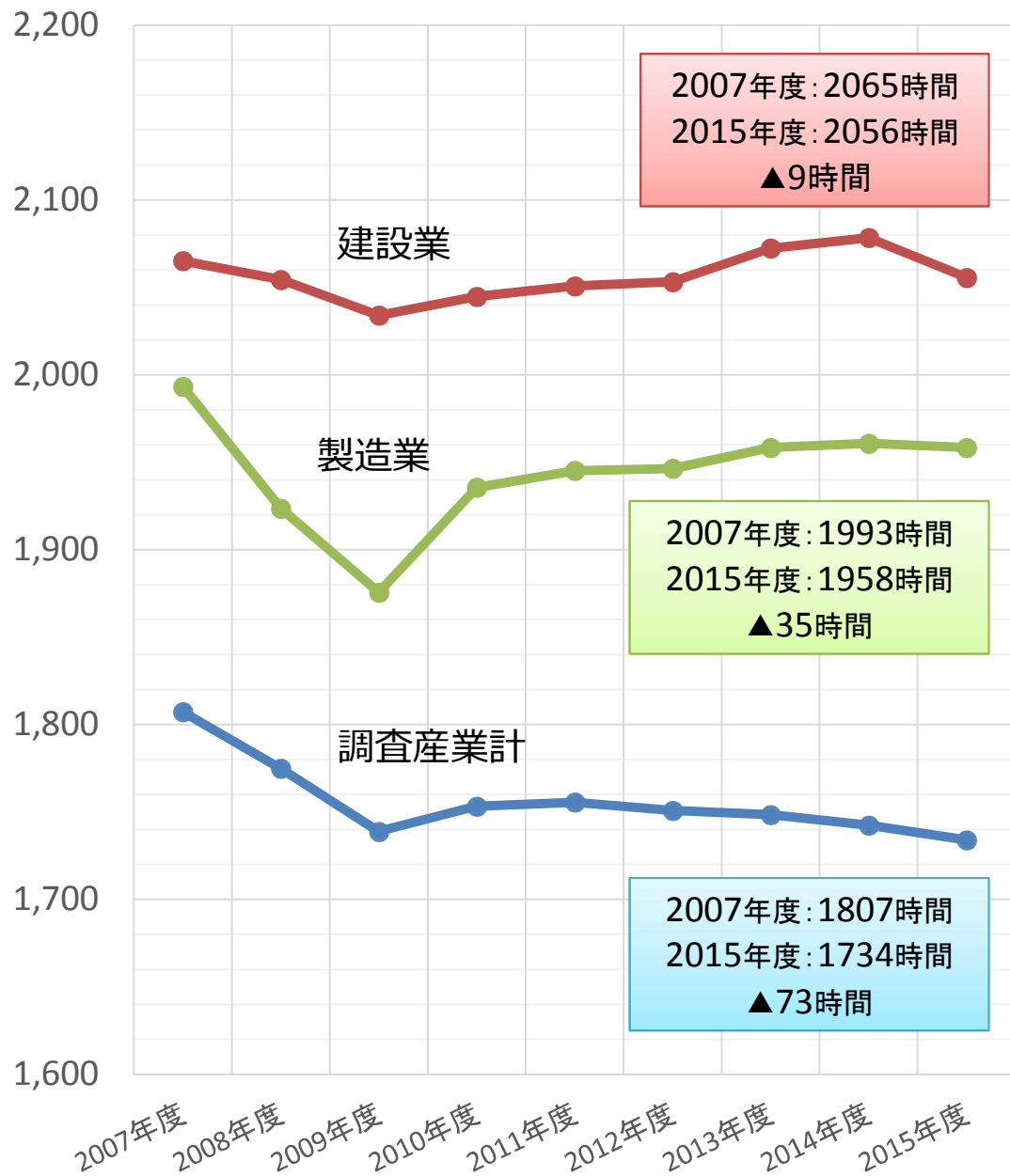
※出所: 国土交通省「建設総合統計」、総務省「労働力調査」を元に国土交通省で算出

雇用条件

実労働時間及び出勤日数の推移（建設業と他産業の比較）

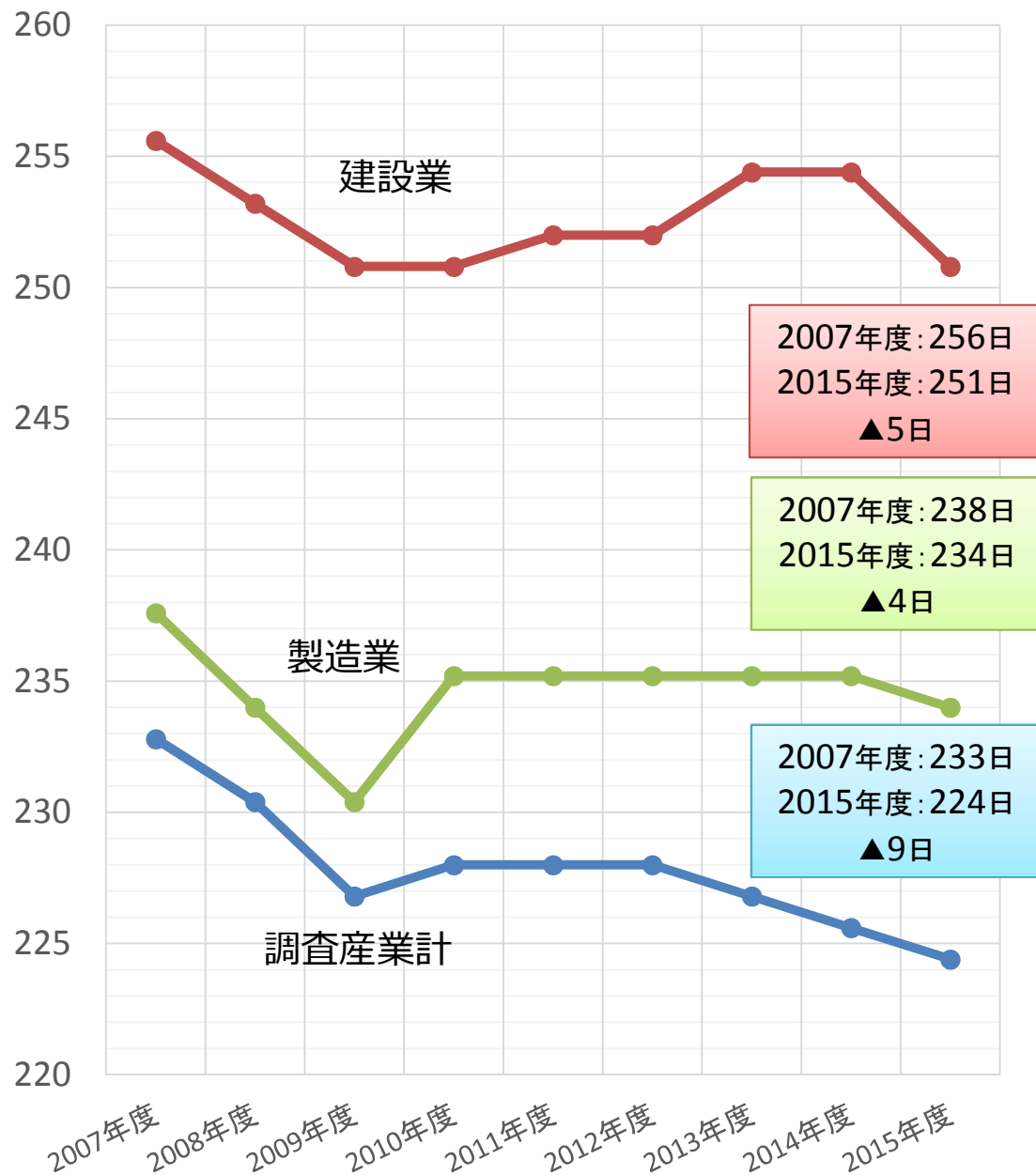
年間実労働時間の推移

(時間)



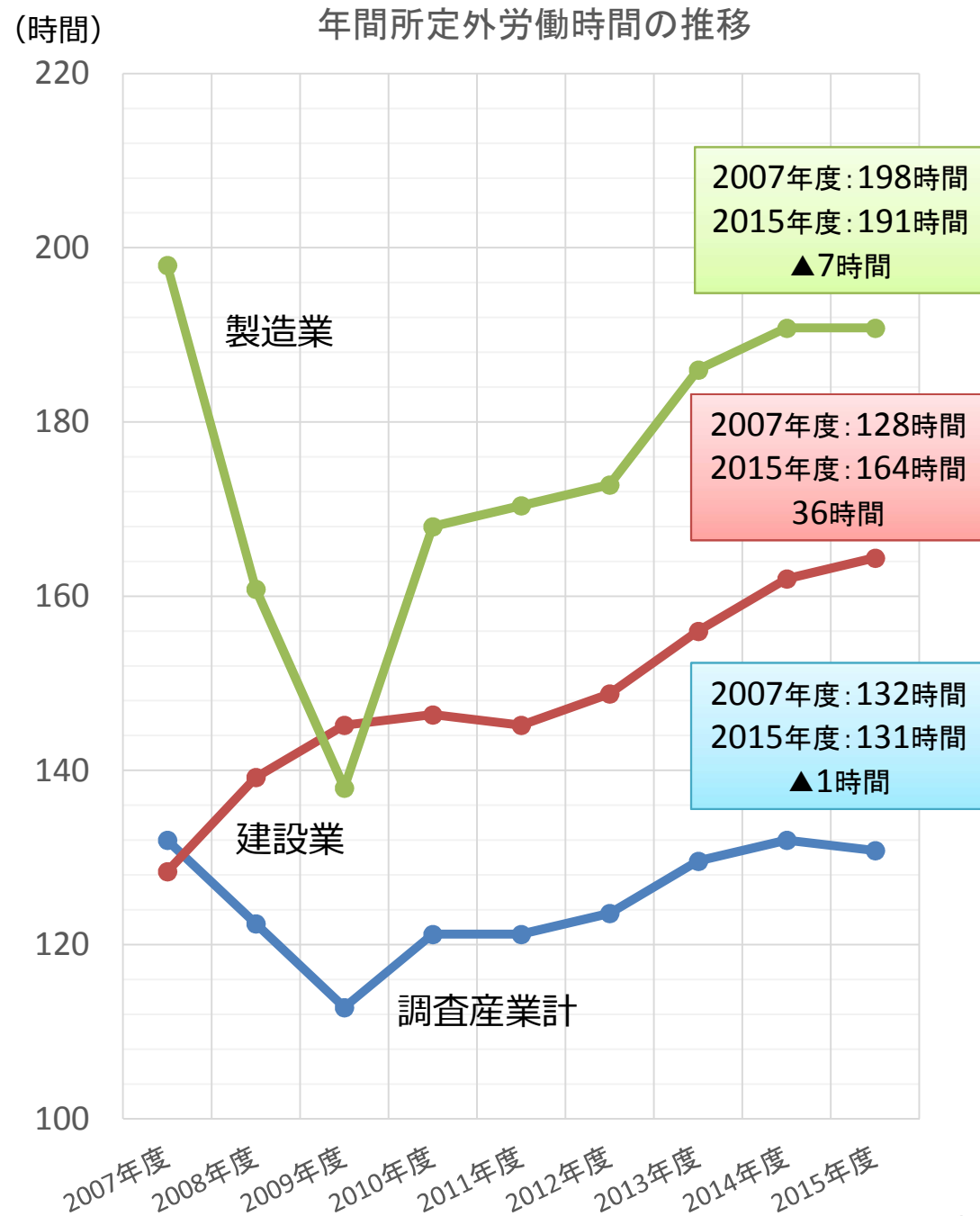
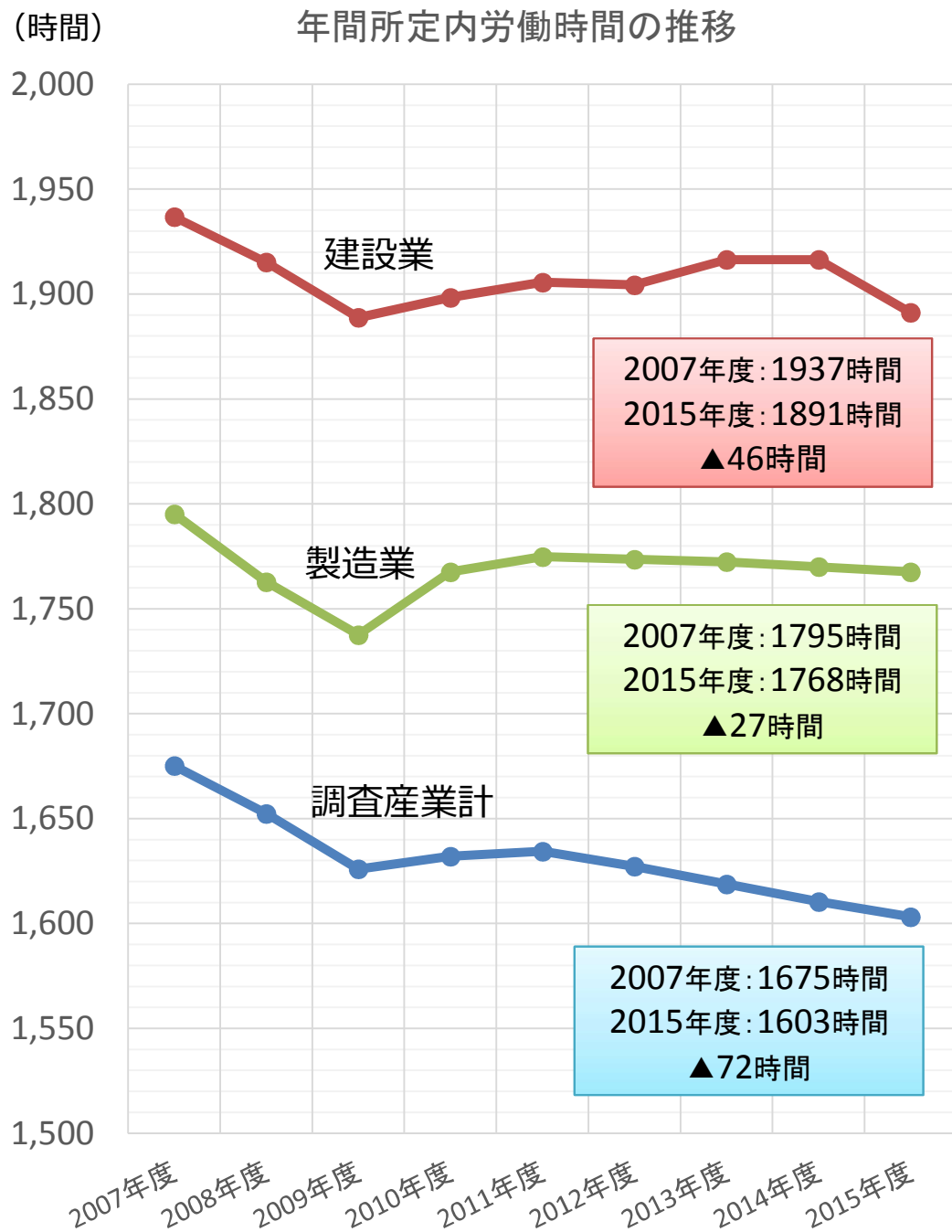
年間出勤日数の推移

(日)



※ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

所定内労働時間及び所定外労働時間の推移（建設業と他産業の比較）



※ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

建設業に係る労働時間規制

○ 使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合等との労使協定を締結することにより、法定の労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて労働させることが可能となる。(労働基準法第36条。いわゆる「36協定」)

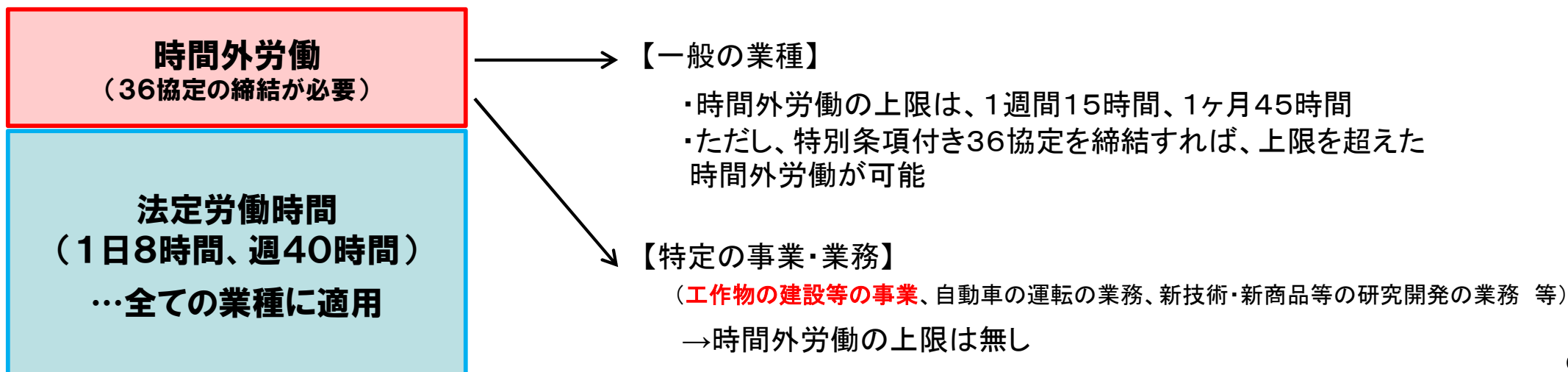
○ 時間外労働については、労働時間の延長を適正性を確保するため、厚生労働省の告示において1週間15時間、1ヶ月45時間の上限が設けられている。

※上限に違反した場合であっても、罰則は無い。

※臨時的に上限を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情がある場合、労使で協定を結べば、上限を超えた時間外労働を行うことが可能。(いわゆる「特別条項付き36協定」)

○ 建設業については、事業の性質上、天候等の自然条件に左右されるため、時間外労働の上限規定が適用除外とされている。

※事業全体が適用除外となっており、工事現場で実際の施工に携わる労働者のみならず、建設企業の本店・支店の管理部門等に属する社員も適用除外となる。



○直轄工事の元請・下請業者の技術者を対象に週休2日の取組に関し、現状の休日形態、賃金形態等のアンケートを実施。

実施期間

- 平成28年11月28日(月)～平成28年12月7日(水)

調査方法

- 地方整備局各事務所を通じて、週休2日モデル工事及び通常工事の受注者に対し依頼し、元請、下請業者の技術者を対象とした。
- 回答は、特設のWEBページに入力し、回収した。

回収数

- 総回収数 1,562件 (うち有効回答数 1,477件)
 - ※週休2日モデル工事対象者:439人
 - 週休2日モデル工事以外の対象者:1,038人
 - ※回答者平均年齢:約45歳

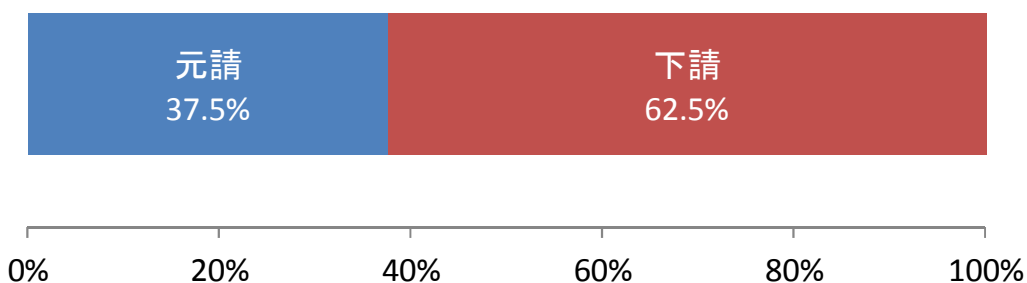
調査項目

発注機関と工事名	週休2日の必要性
元請技術者・下請技術者・技能労働者	望ましい休日形態
施工体制(元請、1次下請、2次下請・・・)	給与形態
職種	週休2日モデル工事の有無
休日形態(現状)	週休2日モデル工事と通常工事との収入の変化

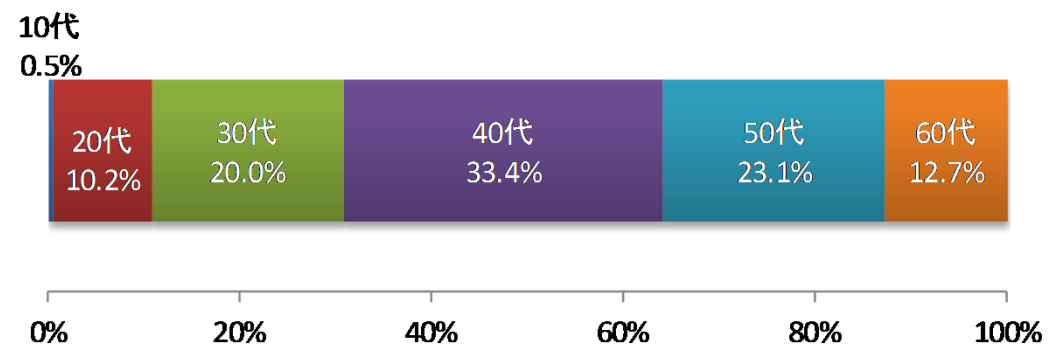
週休2日の確保に向けたアンケートの実施結果

- 現在稼働している全国の直轄工事にアンケート実施。
- 世代・立場を問わず幅広い者から回答を得た。

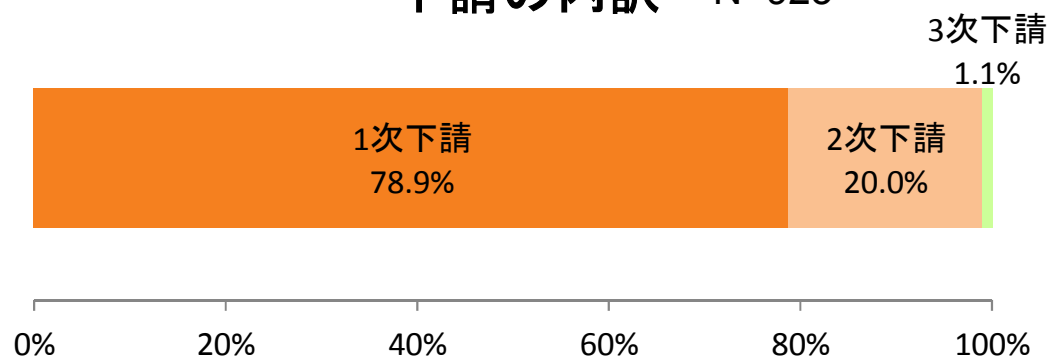
元請・下請 N=1477



年代 N=1477



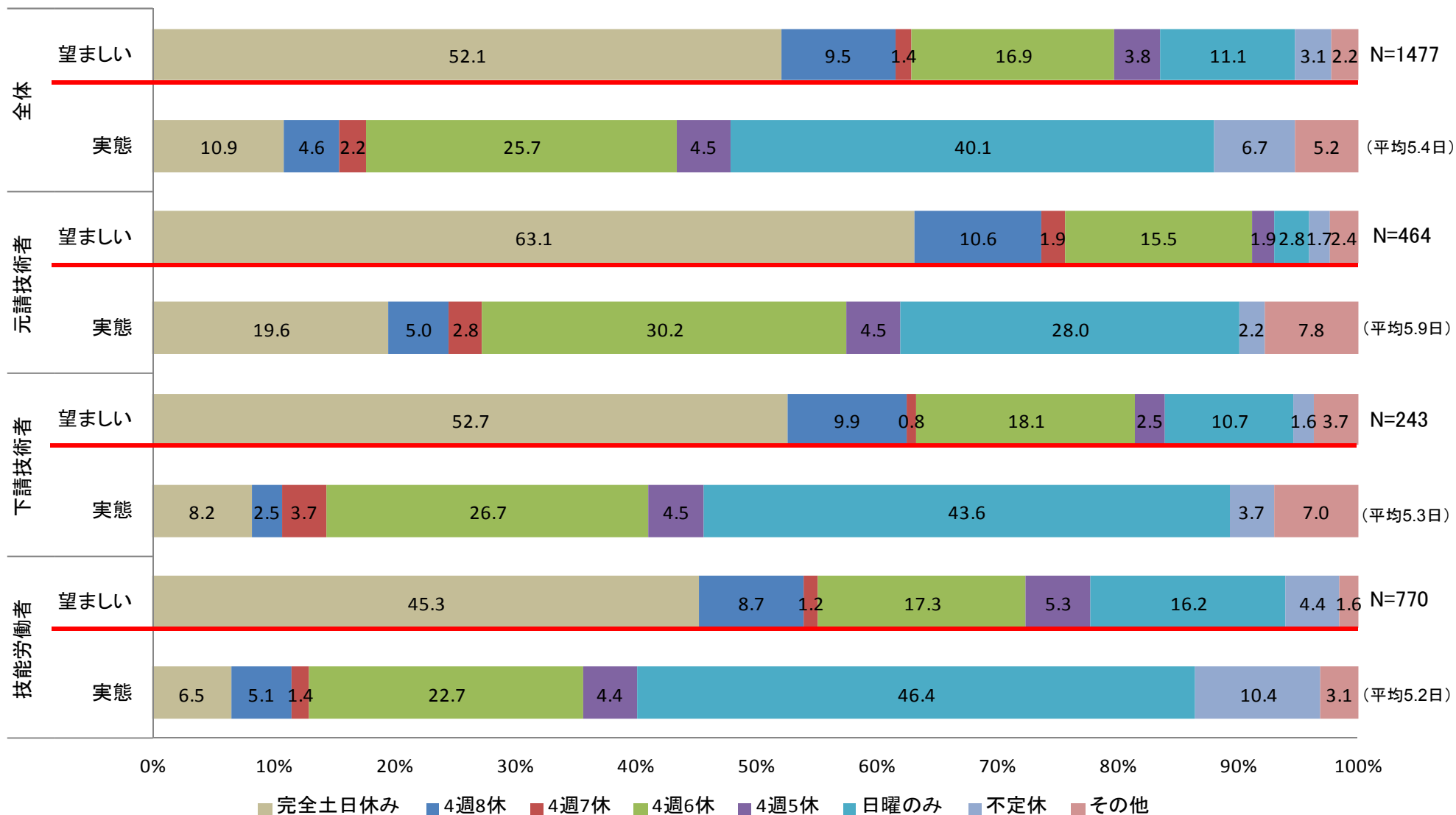
下請の内訳 N=923



週休2日の確保に向けたアンケートの実施結果

○ 技術者・技能労働者問わず半数以上が完全週休2日または4週8休が望ましいと考えているが、実際は15%程度しかとれていない。

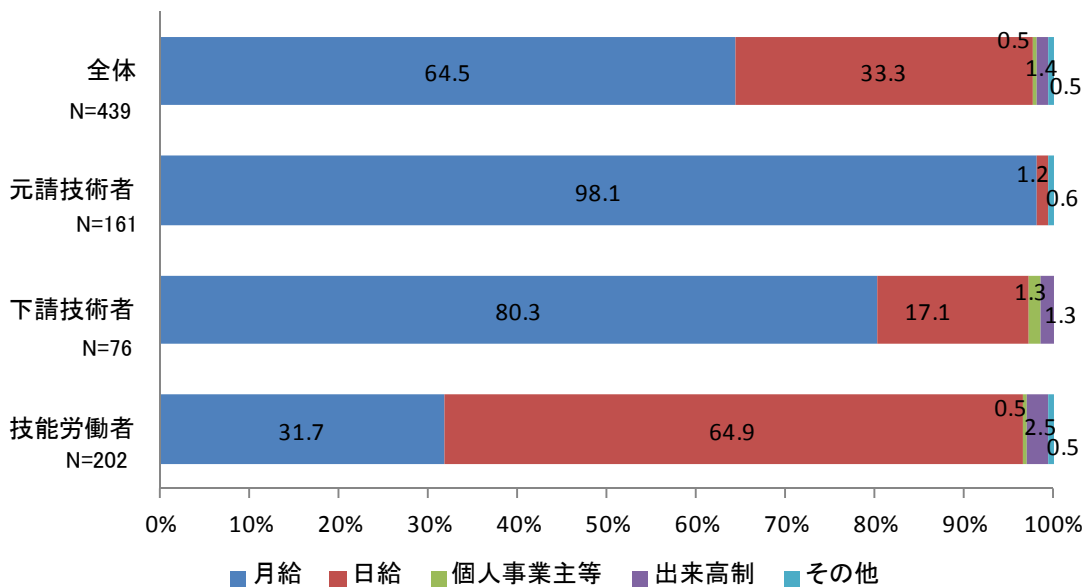
休日形態(実態と望ましい休日形態)



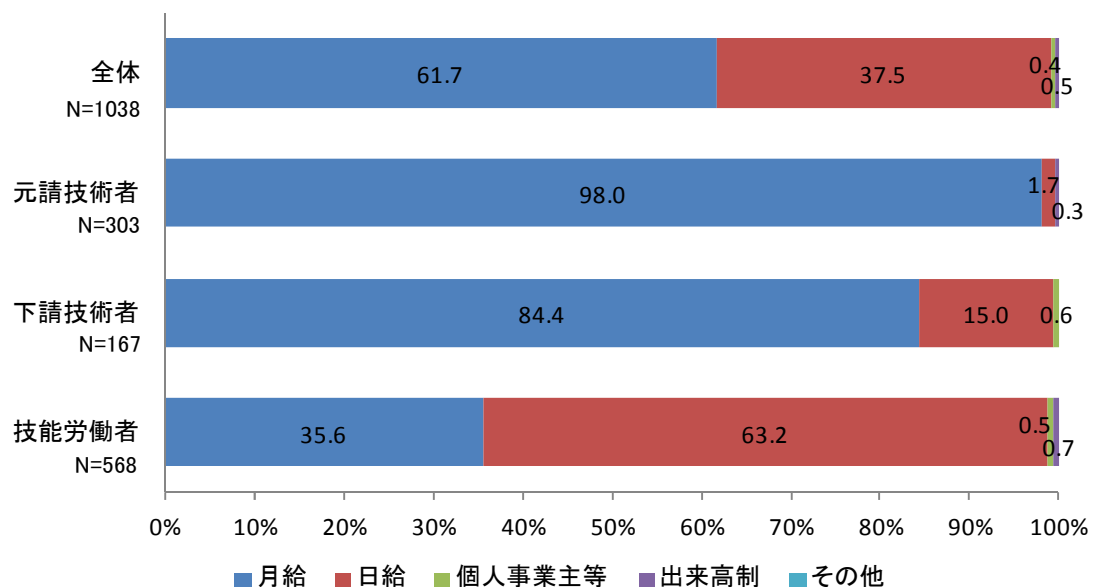
週休2日の確保に向けたアンケートの実施結果

- 元請け・下請け問わず、技術者のほとんどが月給制となっている
- 一方で、技能労働者は6割以上が日給制となっている。

給与形態 週休2日モデル工事

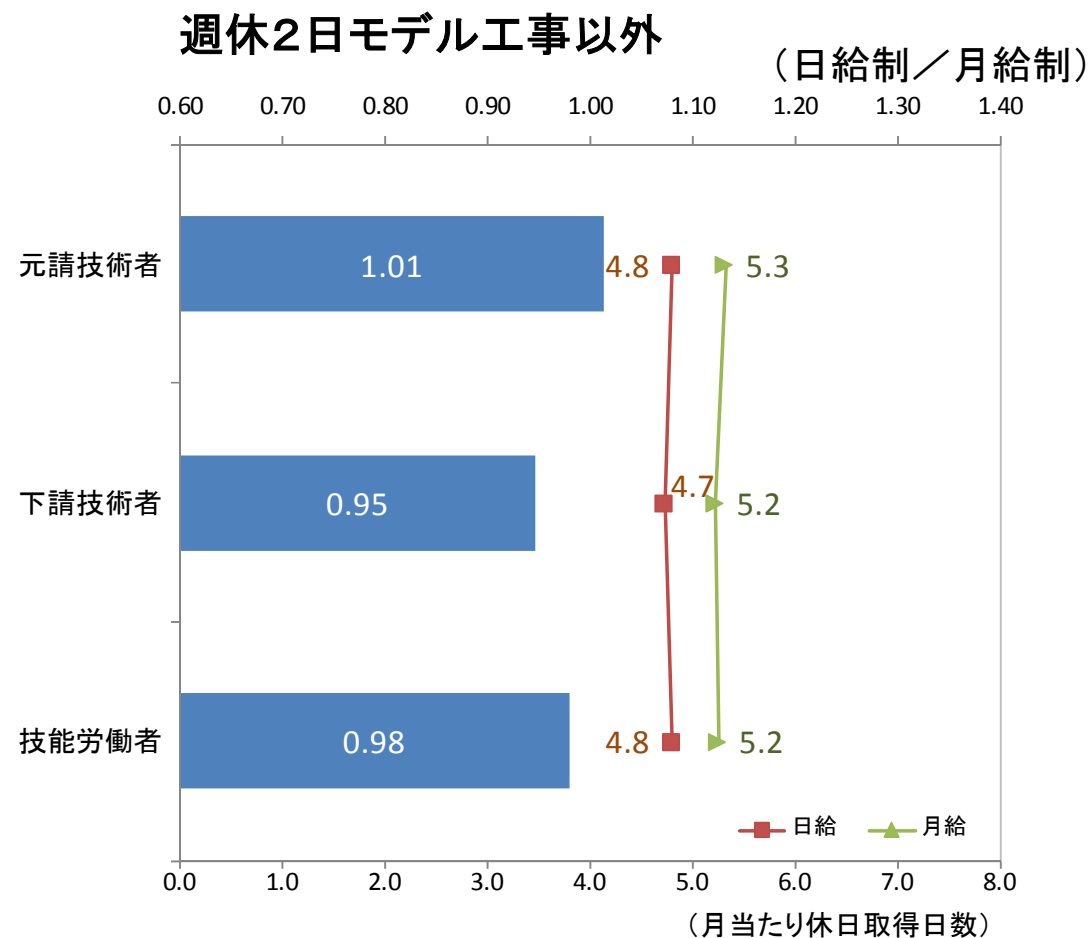
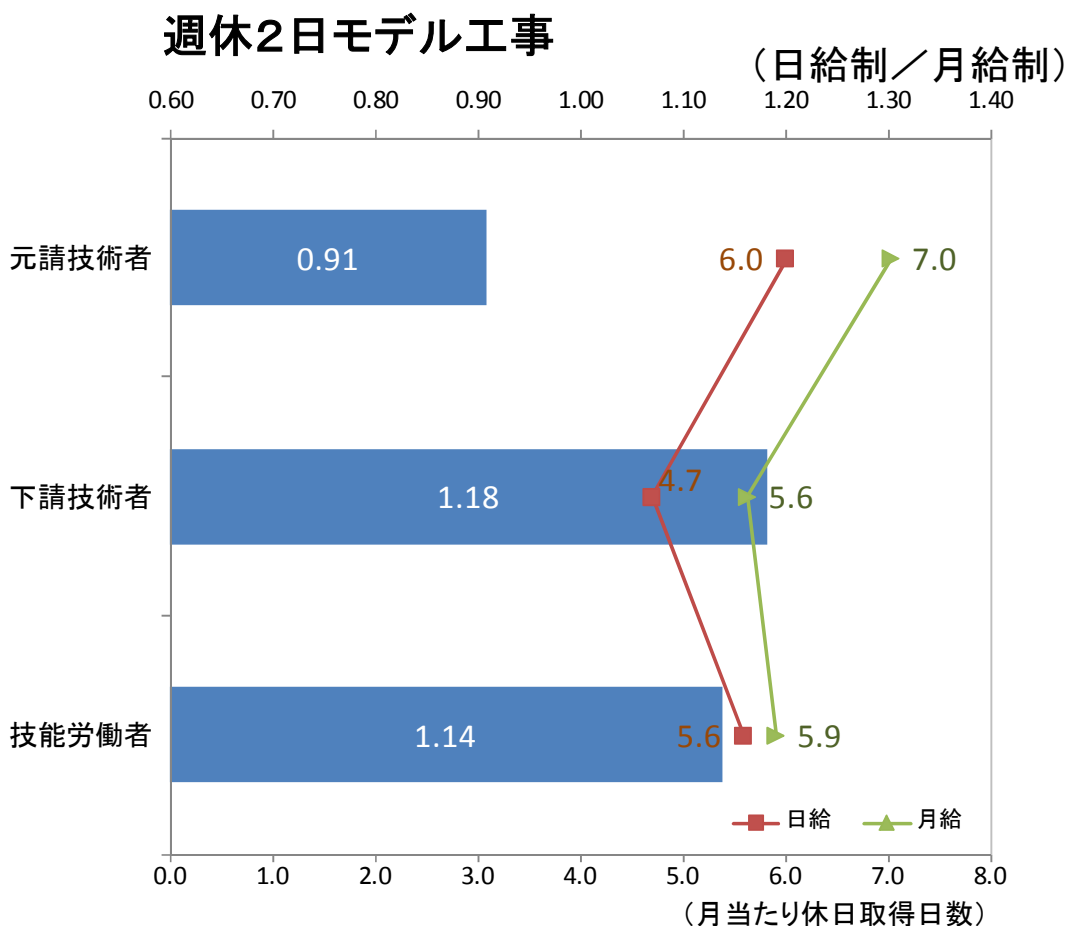


給与形態 週休2日モデル工事以外



週休2日の確保に向けたアンケートの実施結果

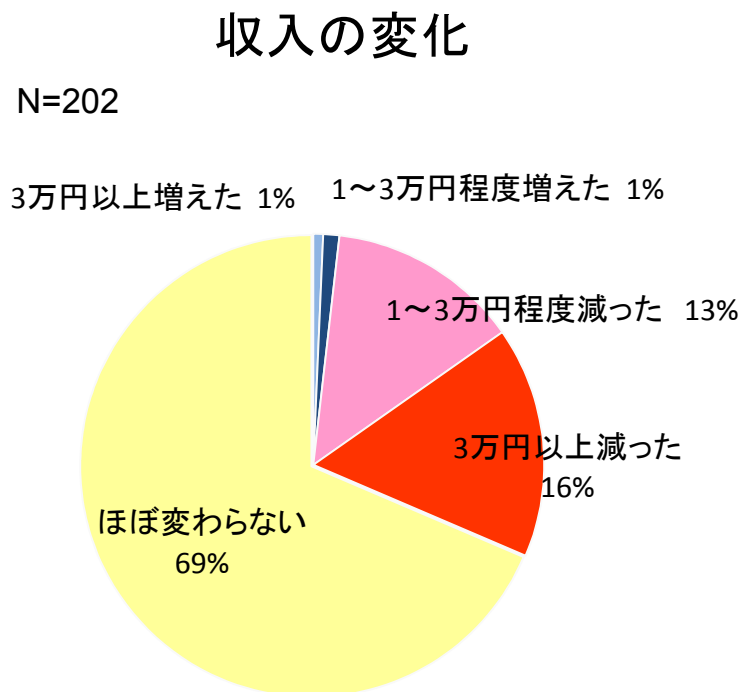
- 週休2日モデル工事については、元請技術者を除いて日給制のほうが月給制より収入(月給)が高いが、モデル工事以外はほぼ変わらない。
- 休日は週休2日モデル工事の方が休日取得回数は多いものの、大きな差が表れていない。



※日給制給与は、休日形態(不定休、その他の者は除く)より、月あたり作業日数を算出し、日給金額を乗じて算出(月給換算)。

- 週休2日モデル工事の技能労働者のうち、約3割は収入が減ったと回答している。
- 収入減少の要因は労働日数が減ったと答える者が圧倒的に多い。

【収入変化の理由】

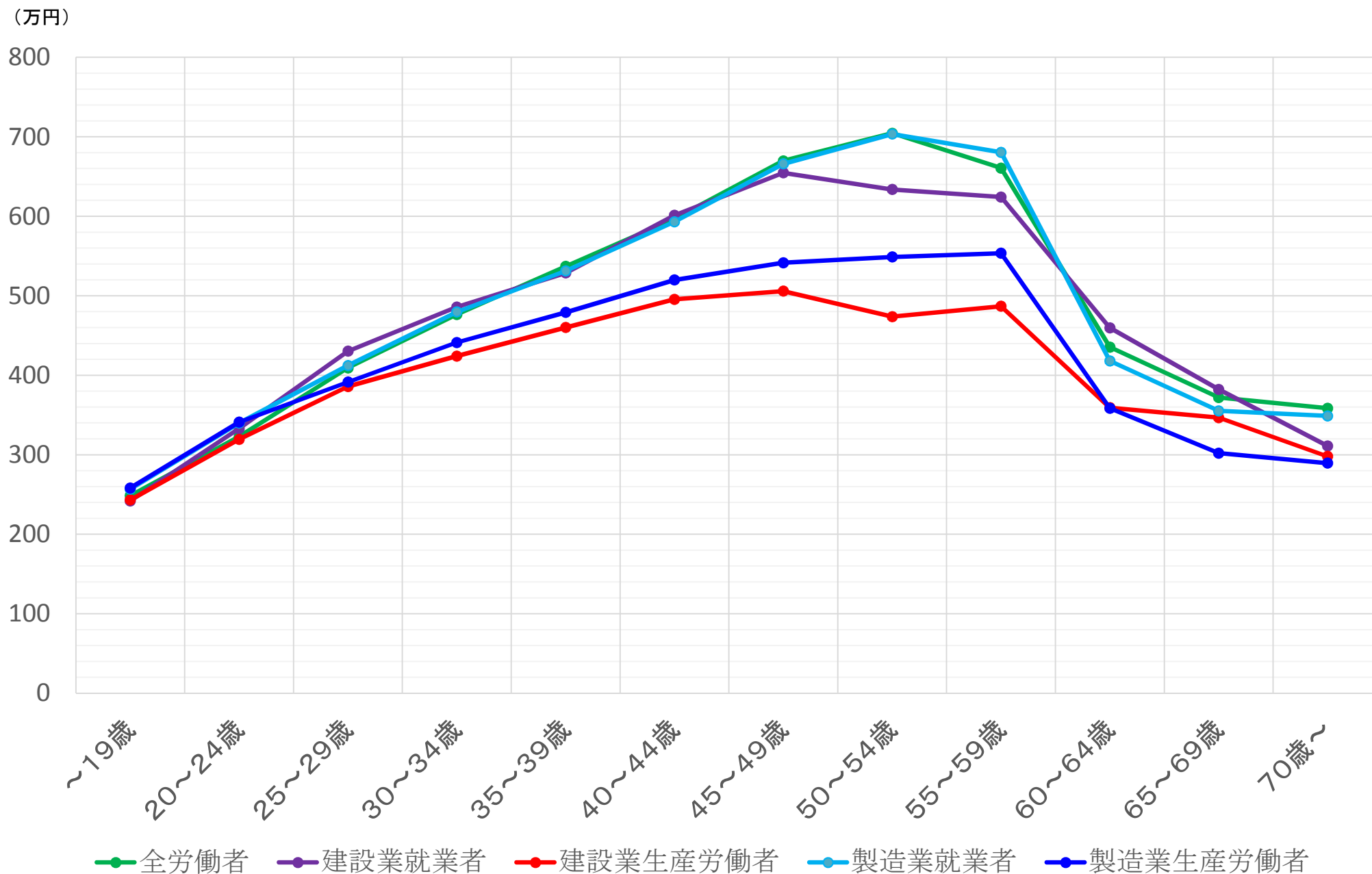


収入の変化(月給)	理由 (複数回答可)	回答件数
1～3万円程度減った	2:週休2日工事の週休日に他の現場で働いていたため	2
	4:元々週休2日だったため	1
	5:週休2日工事に従事することにより労働日数が減ったため	31
3万円以上減った	1:週休2日工事に従事することにより残業時間が増えたため	3
	2:週休2日工事の週休日に他の現場で働いていたため	1
	3:固定給のため	1
	5:週休2日工事に従事することにより労働日数が減ったため	58
3万円以上増えた	5:週休2日工事に従事することにより労働日数が減ったため	2
ほぼ変わらない	1:週休2日工事に従事することにより残業時間が増えたため	3
	2:週休2日工事の週休日に他の現場で働いていたため	33
	3:固定給のため	46
	4:元々週休2日だったため	22
	5:週休2日工事に従事することにより労働日数が減ったため	4
	6:その他	6

※理由回答件数は延べ数

将来に向けてのキャリアパス

年齢階層別の年収額



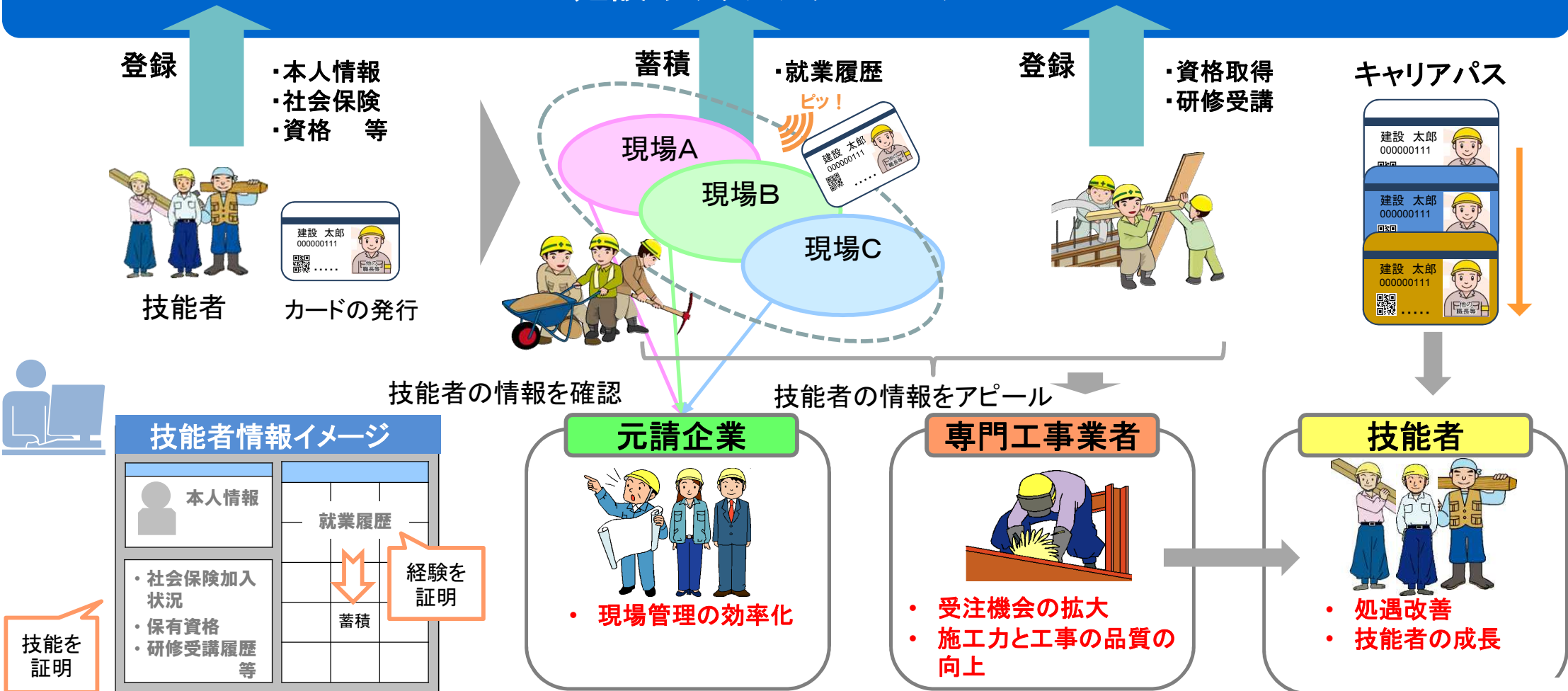
参考：賃金構造基本統計調査(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)(厚生労働省)
 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

建設キャリアアップシステムの構築

- 将来にわたり建設産業の担い手を確保していく上で、建設技能労働者のキャリアアップの道筋を示すこと、技能者が適正な評価と処遇を受けられていくことが重要
- 技能者の資格等の情報や現場での就業履歴等を業界統一のルールで蓄積する「建設キャリアアップシステム」の構築に向け、平成29年度の運用開始を目標に官民で検討

(建設キャリアアップシステムイメージ)

建設キャリアアップシステム



※蓄積されたデータは利用目的に応じて建設業界の関係者が閲覧

建設キャリアアップシステムの概要

1. 基本理念・基本方針

- 技能者の経験が蓄積されるシステムを構築し、評価に応じた処遇改善などの**技能者を巡る環境の改善**等を目指す
- 技能者の本人情報について、その真正性を確認した上で、各種情報を業界統一のルールで登録・蓄積するシステムとする
- 簡易で低コストのシステムとする一方、個人情報への適切な保護にも留意する

2. 登録する情報・利用手順

①技能者、事業者の申請（申請は任意）に基づき、振興基金が以下の情報をシステムに登録

技能者情報

本人情報（住所、氏名、生年月日、性別、国籍）

必須情報

- 社会保険加入状況
- 建退共手帳の有無

推奨情報

- 保有資格
- 研修受講履歴
- 健康診断受診歴、労災保険特別加入の有無等



事業者情報

- 商号
- 所在地
- 建設業許可情報
許可番号・許可の有効期間・建設業の種類

②元請が現場の開設時に以下の情報を登録

現場情報

- 現場名及び住所、元請事業者名
- 工事の内容が分かる項目 等

③現場入場時にカードリーダー等でカードを読み取る

就業履歴

- 現場入場実績（日単位）
- 従事した業務の立場 等



※上記の申請手続きは、利用者の利便性確保のため、インターネット申請、郵送申請、窓口申請の手法を認める

3. 技能者に交付するカード（キャリアアップカード）

- 技能者の申請に基づき、運転免許証等で本人確認をした上で交付。技能者は実費（3000円程度）を負担し、有効期間は10年。
- 将来的には技能者の技能に応じた色分けを検討。当面は登録基幹技能者をゴールドカードとする。

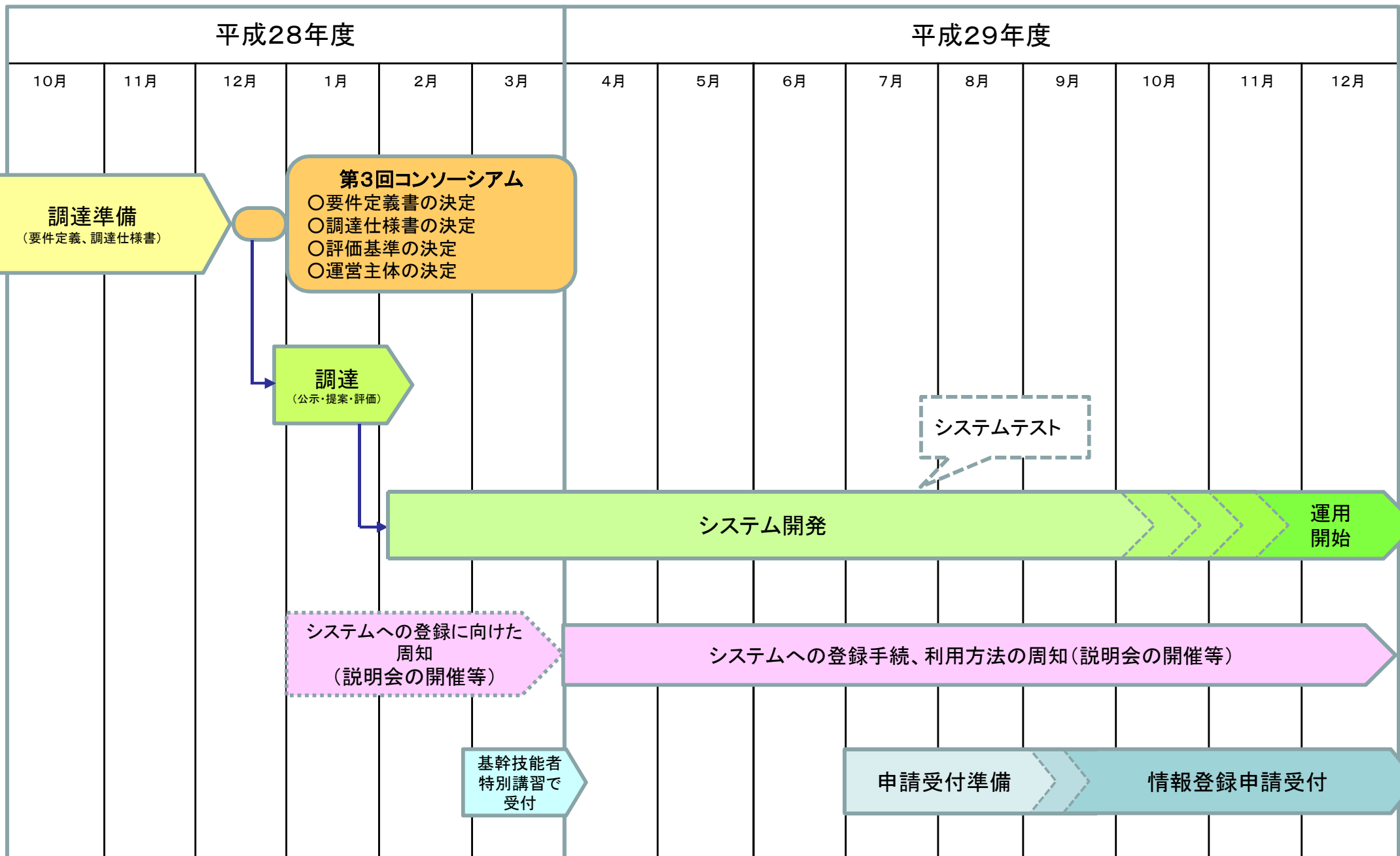


4. 事業者のシステム利用・情報閲覧の範囲

- 事業者がシステムを利用するにあたっては、事業者の規模に応じた登録料、利用料の負担が必要。
- システム利用料を負担した他の建設事業者は技能者本人及び所属事業者が同意した範囲内で技能者情報の閲覧が可能。

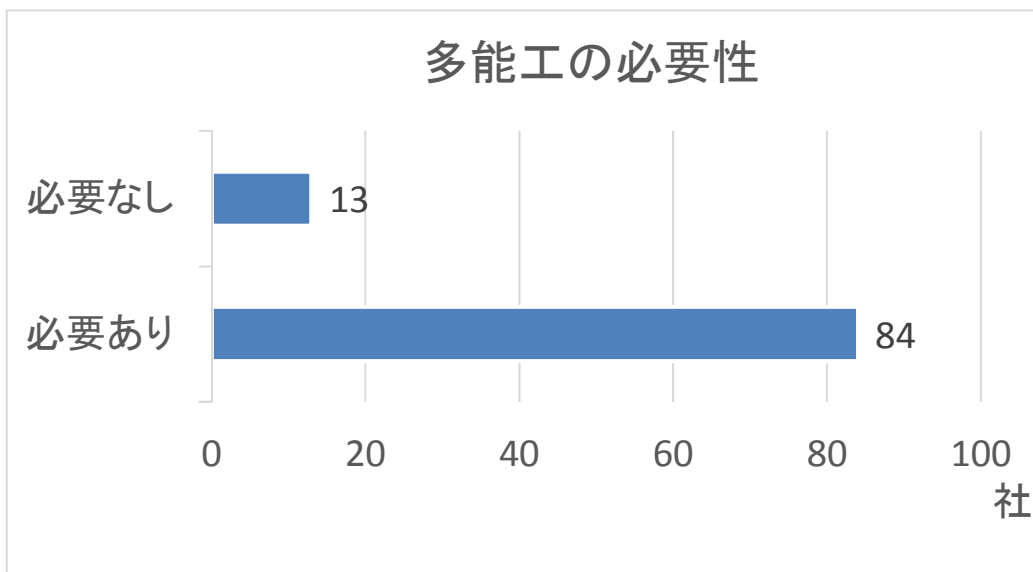
5. システムの運営主体・普及目標

- 運営主体は（一財）建設業振興基金。
- 運用開始後1年で約100万人の登録を目指し、開始後5年を目途に全ての技能者の登録を目指す。

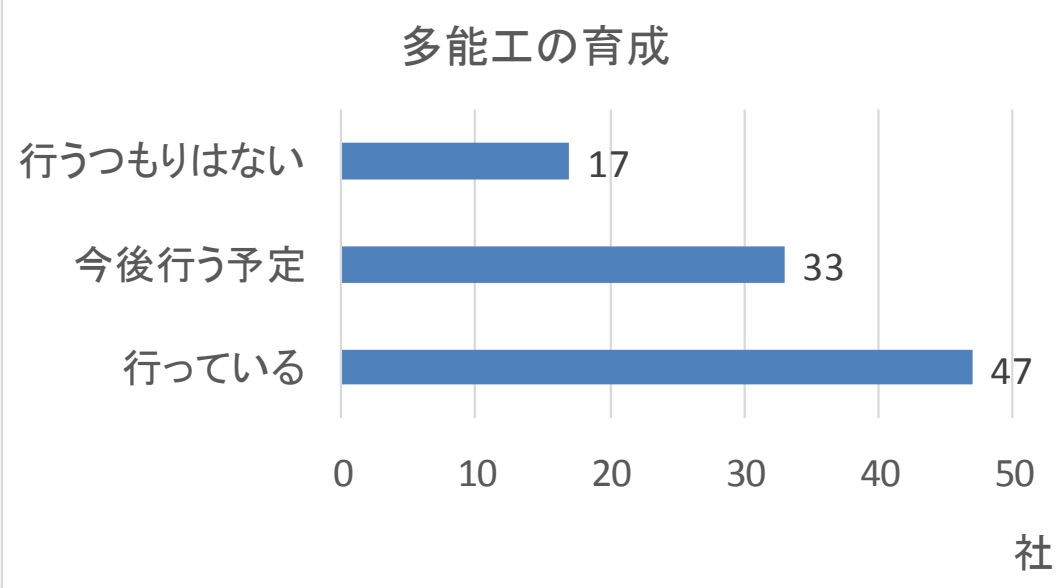


○約5割企業が多能工を育成しており、約9割の企業が多能工が必要と回答
 ○多能工の育成方法については、約7割が自社又は職長による教育

多能工の必要性



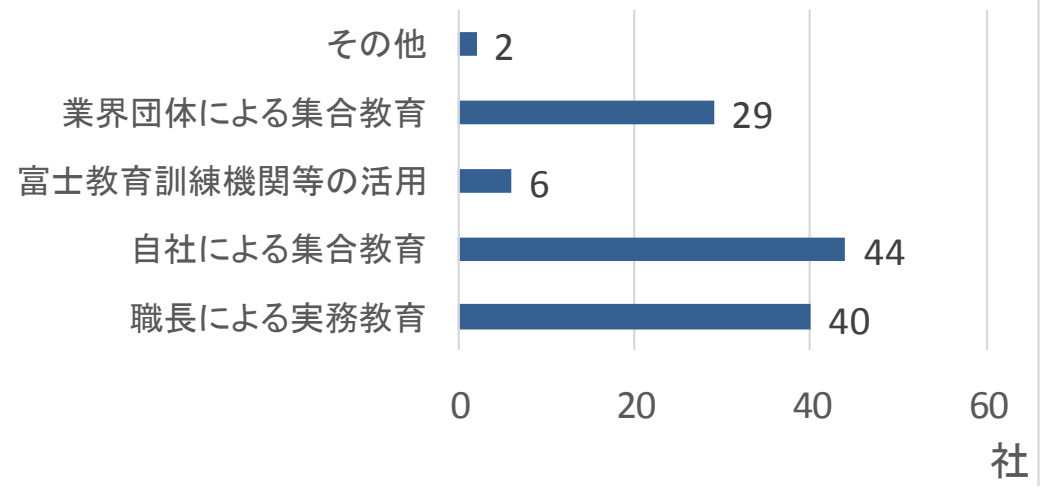
多能工の育成



多能工が必要な理由

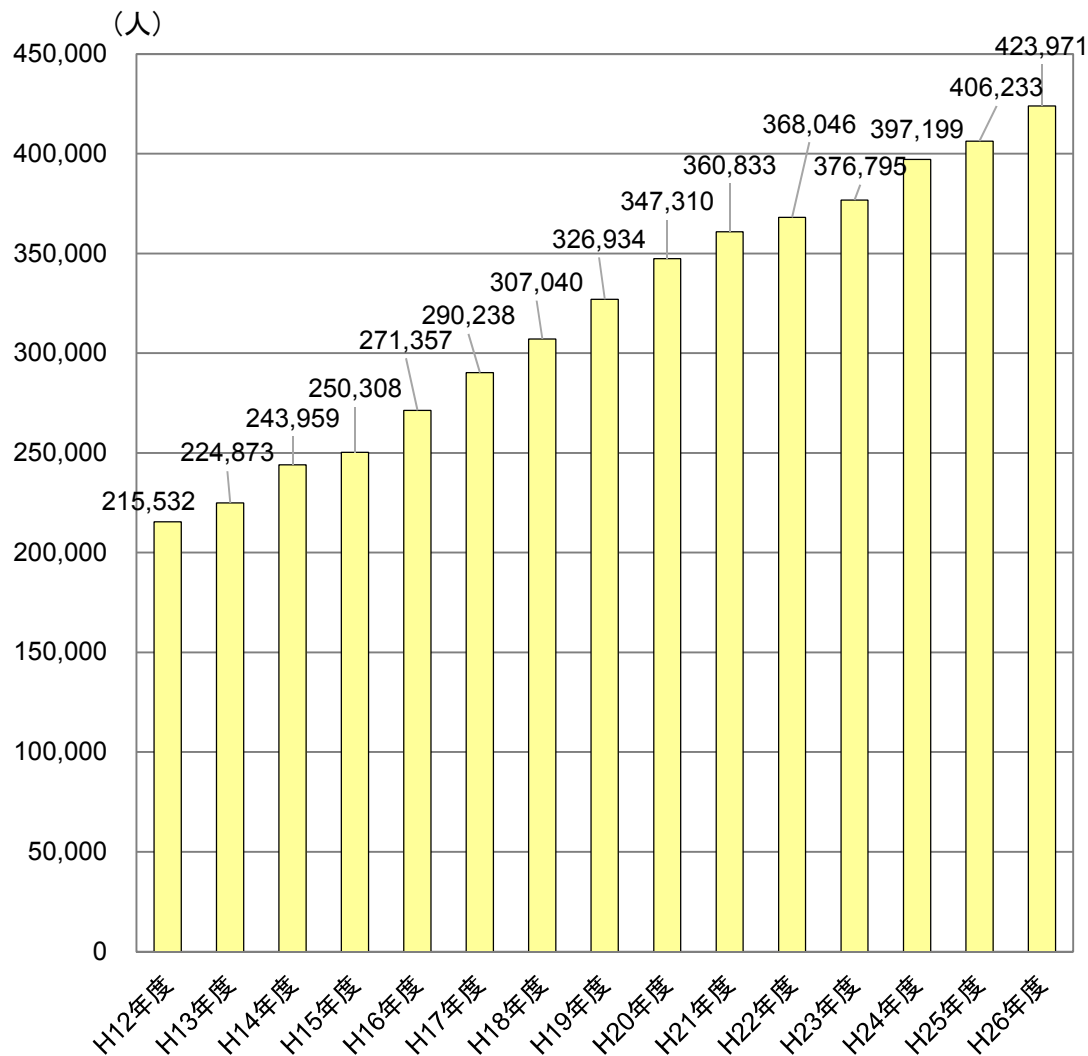
- ・工期の短縮や仕事に流れができて無駄がなくなる
- ・軽微な工事については自社工事の方が安価に施工できる
- ・お客様の要望にも幅広く対応できる。
- ・外注するほどでもない小規模工事等で限られた人数の中で、自社施工するため。
- ・一業種だけでは受注が伸びない。
- ・現場での仕事が多様化している。
- ・施工可能業種の拡大、生産の安定性の確保、人材の有効活用

多能工の育成方法について(複数回答有り)



※一人親方

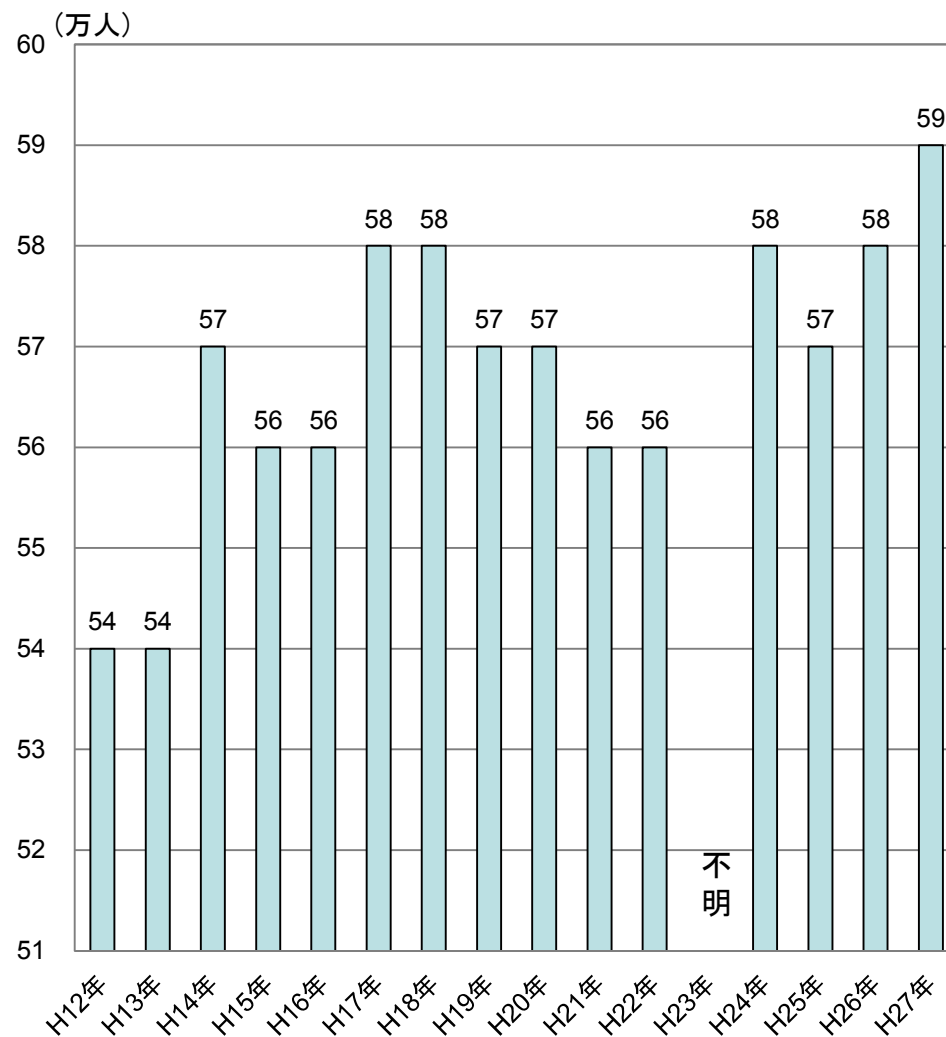
建設業の一人親方の労災保険特別加入者数



出典：厚生労働省「労働者災害補償保険事業所年報」
 ※一部の数値については厚生労働省労働基準局から聞き取り

建設業の「雇無業主(※)」の数

※ 自営業主のうち、従業員を雇わずに自分または自分と家族だけで個人経営の事業を営む者

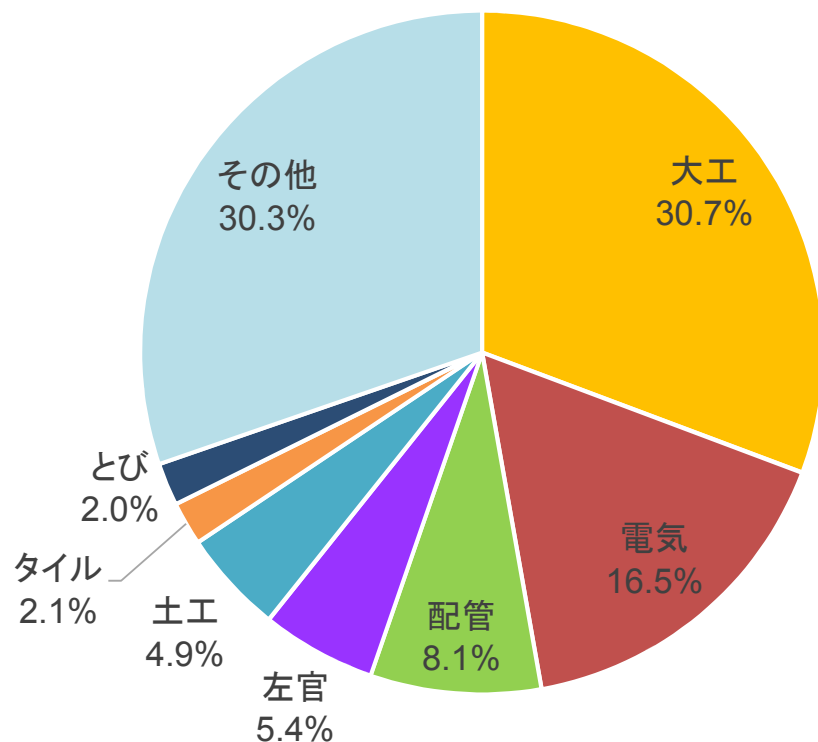


出典：総務省「労働力調査」

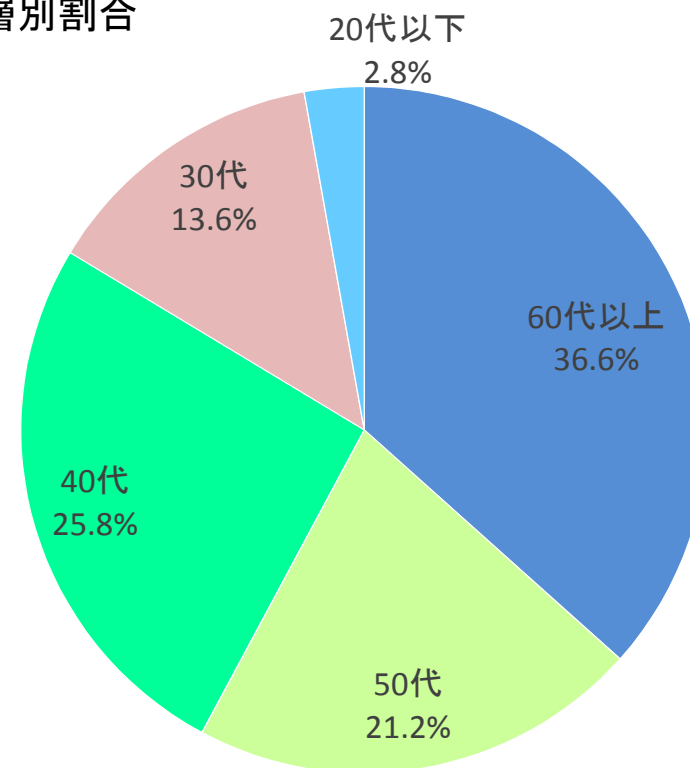
- H27年国勢調査における建設業の「雇人のない業主」(一人親方)は約49.4万人である。
(建設従業者に「植木職、造園師」4万人、「板金従事者等」2.5万人、塗装・看板制作従事者5万人が含まれない。)
- 同調査での職種別割合は、「大工」が最も多く、次いで「電気」が高い割合を示している。
- 同調査での年齢階層別割合は、「60代以上」の割合が最も多い。

H27年国勢調査における建設業の「雇人のない業主」(一人親方)の傾向

職種別割合



年齢階層別割合



【国勢調査】

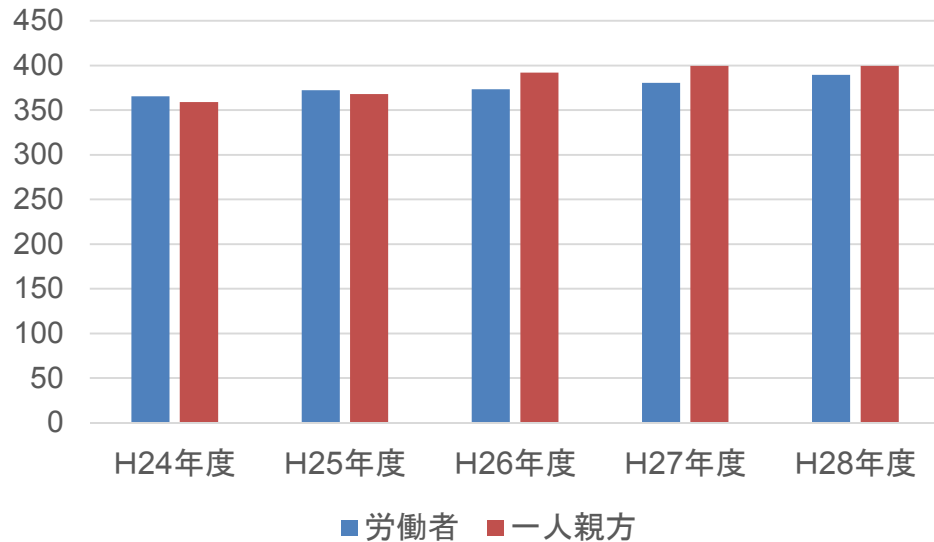
調査対象は我が国に住んでいるすべての人と世帯。
調査項目に「仕事の種類」、「従業上の地位」が含まれている。

○全建総連の賃金実態調査によれば、年収や1日あたりの賃金は以下のようにになっているが、一人親方と労働者の所得水準は、請負代金か賃金かの差異、課税の方法の差異などから、一概には比較できない。

全建総連の賃金実態調査における一人親方の前年の年収と1日当たりの賃金

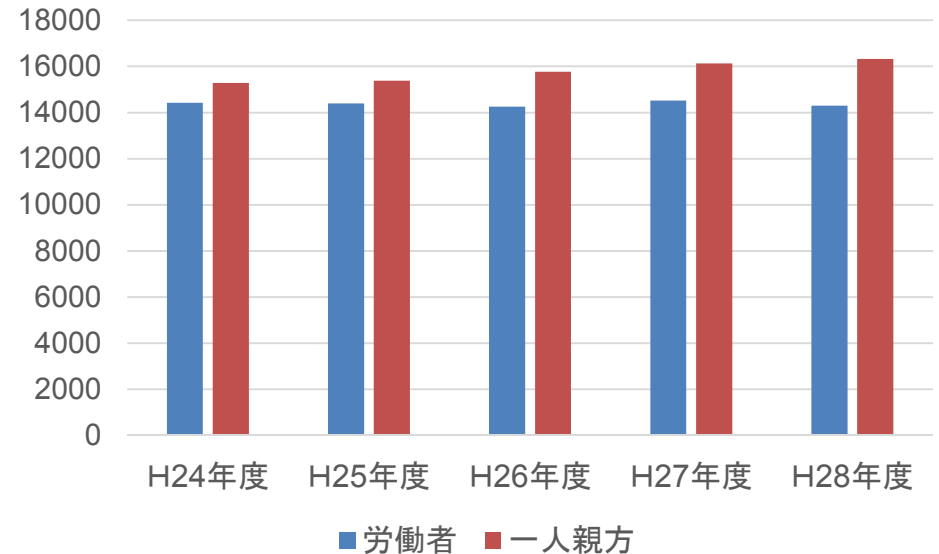
前年の年収

単位:百万円



1日当たりの賃金

単位:円



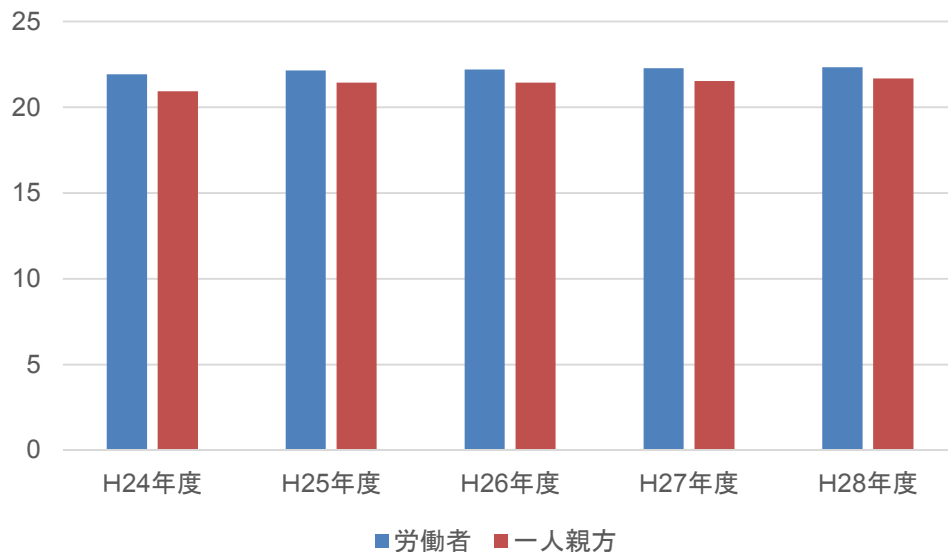
※出所:全建総連の賃金実態調査を元に国土交通省で作成

○一人親方の1ヶ月当たりの労働日数(H24年度～H28年度の平均:21.4日)と1日当たりの労働時間(H24年度～H28年度の平均:8.34時間)は、労働者の1ヶ月当たりの労働日数(H24年度～H28年度の平均:22.1日)と1日当たりの労働時間(H24年度～H28年度の平均:8.39時間)を下回る傾向にある。

全建総連の賃金実態調査における一人親方の労働日数と労働時間

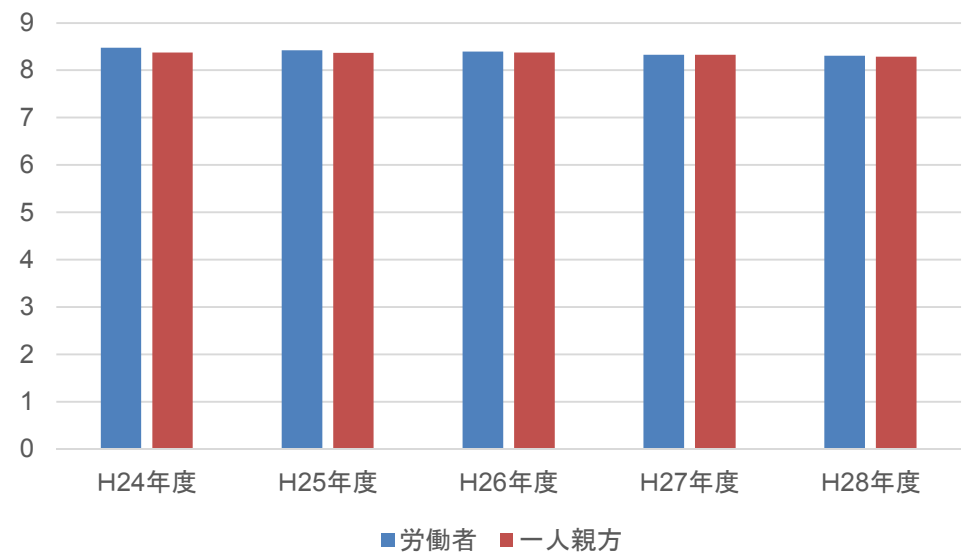
1ヶ月当たりの労働日数

単位:日



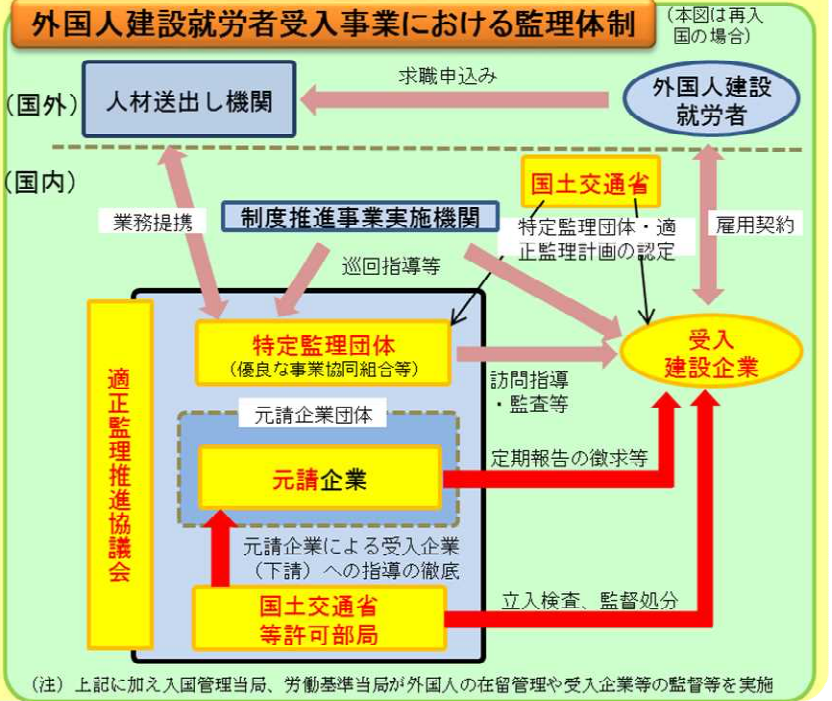
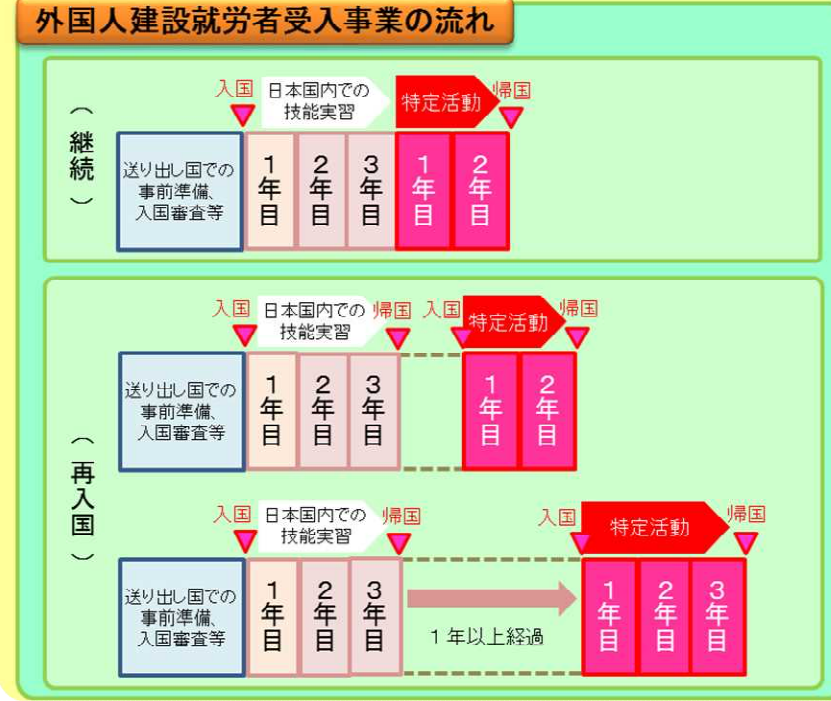
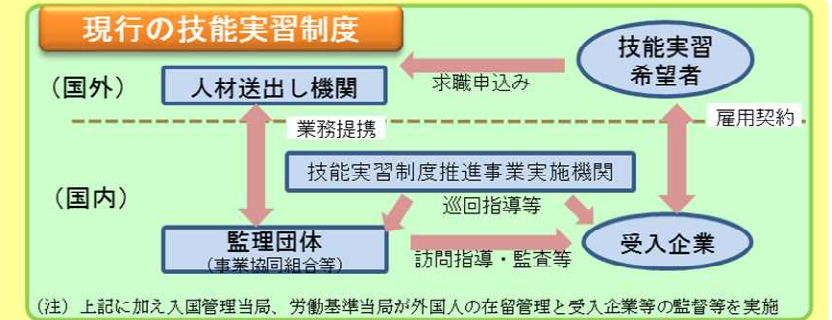
1日当たりの労働時間

単位:時間



※外国人材

○ 復興事業の更なる加速を図りつつ、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備等による当面の一時的な建設需要の増大に対応するため必要となる技能労働者については、まずは、就労環境の改善、教育訓練の充実強化等によって、離職者の再入職や高齢層の踏み止まりなどにより、国内での確保に最大限努めることが基本。
 → **その上で、当面の一時的な建設需要の増大への緊急かつ時限的措置(2020年度で終了)として、国内での人材確保・育成と併せて、即戦力となり得る外国人材(技能実習修了者)の活用促進を図り、大会の成功に万全を期する。**



- 平成28年12月31日現在の認定状況、受入状況は以下のとおり。
 - 特定監理団体 . . . 129団体
 - 適正監理計画 . . . 511計画（502企業）
 - 外国人建設就労者 . . . 1,213名
- 外国人建設就労者については、平成28年度末までに**1,900名程度**が入国予定（認定済みの適正監理計画から集計）。

地域別の状況

地域	特定監理団体	受入建設企業	外国人建設就労者
北海道東北	6	20	46
関東	52	250	529
北陸	5	26	42
中部	23	76	243
近畿	23	66	158
中国	13	49	143
四国	4	5	11
九州	3	10	41
合計	129 (団体)	502 (企業)	1,213 (人)

国籍別の状況

単位：人

国名	中国	フィリピン	ベトナム	インドネシア	ミャンマー	タイ	モンゴル	ネパール	カンボジア	ラオス	バングラデシュ	合計
人数	463	260	241	195	18	13	8	7	3	3	2	1,213

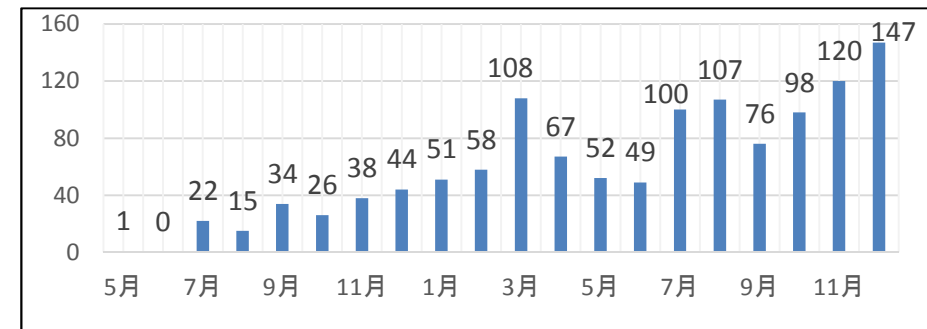
職種別の状況

単位：人

職種	とび	鉄筋施工	建築大工	溶接	型枠施工	塗装	建設機械施工	左官	コンクリート圧送施工	配管	鉄工
人数	223	204	189	173	131	44	42	36	32	27	23

職種	建築板金	防水施工	内装仕上げ施工	タイル張り	建具製作	石材施工	冷凍空調和機器施工	かわらぶき	サッシ施工	熱絶縁施工	表装	合計
人数	22	19	18	8	6	3	3	3	3	2	2	1,213

単月ごとの受入人数の推移



継続・再入国の別

区分	受入人数
継続	162
再入国	1,051
合計	1,213

外国人技能実習制度の建設分野における活用状況

- ◆H27年度に建設分野での技能実習を開始した外国人は12,767人。
- ◆中国からの技能実習生数が伸び悩む一方で、ベトナム、インドネシア、フィリピン等からの来日数が急増
- ◆建設分野の対象職種・作業は、21職種31作業。

建設関係の国籍別 技能実習申請者の状況

(単位:人)

国 籍	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	【参考】平成13年度～平成27年度累計人数
合 計	5,918	4,859	3,543	3,679	4,595	5,347	7,759	12,767	68,430
中 国	4,746	3,831	2,634	2,758	3,253	3,299	3,342	3,121	41,931
ベトナム	291	278	239	346	491	1,001	2,604	6,750	12,816
インドネシア	363	253	246	239	313	380	610	871	5,741
フィリピン	401	412	325	227	392	457	847	1,279	5,436
モンゴル	50	34	38	47	64	87	71	100	705
カンボジア	0	6	27	27	37	28	89	261	475
タ イ	36	25	12	18	32	48	131	194	693
スリランカ	6	2	7	7	0	9	5	18	64
ネパール	0	0	3	6	10	15	17	28	79
ミャンマー	24	3	10	4	0	6	21	117	236
マレーシア	0	4	2	0	0	5	0	6	103
ラオス	1	11	0	0	3	0	11	3	109
ハンガリー	0	0	0	0	0	12	11	19	42

平成27年度 建設分野の職種別・国籍別技能実習2号移行申請者の状況

(単位:人)

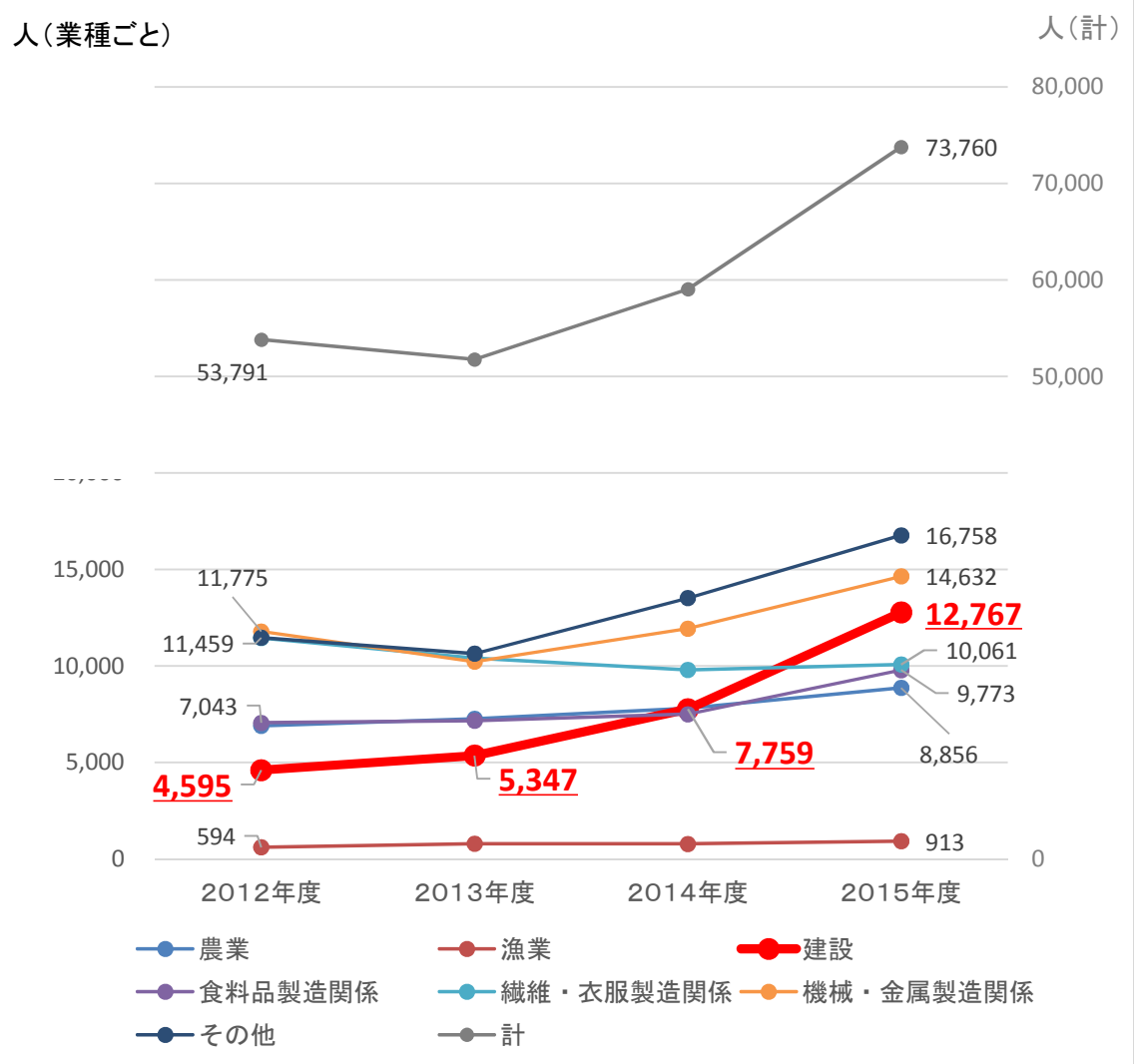
職種名\ 国別	中国	ベトナム	インドネシア	フィリピン	モンゴル	カンボジア	タイ	スリランカ	ネパール	ミャンマー	マレーシア	ラオス	ハンガリー	総計
とび	837	1,820	97	179	29	50	32	4	16	18			12	3,094
鉄筋施工	384	946	322	360	26	69	32			27			5	2,171
型枠施工	512	1,015	175	241	17	71	21	2	5	25	2			2,086
建築大工	207	473	62	199		21	12		1	7				982
内装仕上げ施工	412	432	36	14	2	7	9	1		9				922
建設機械施工	139	618	54	101	2	7	10	5	6	14	2			958
左官	129	319	19	22		6	7	1		2				505
防水施工	85	220	47	32	9	3	13	3		8				420
配管	101	277	16	33	11	13	3			3			2	459
建具製作	48	45	2	5		2	11							113
タイル張り	42	111	3	38		3	6							203
コンクリート圧送施工	14	102		8				2						126
石材施工	43	43	6		1									93
建築板金	39	49	12	6		3	8							117
かわらぶき	20	79	2	3								3		107
冷凍空調和機器施工	21	33	15	7		2	5			3	2			88
サッシ施工	27	37		4			5							73
表装	26	76					8							110
熱絶縁施工	26	31	3	24	3	4	12			1				104
さく井	9	20		3										32
ウェルポイント施工		4												4

(注) 1. 建設業種の技能実習2号移行対象職種:21職種31作業(建築塗装作業と鋼橋塗装作業は除く)。

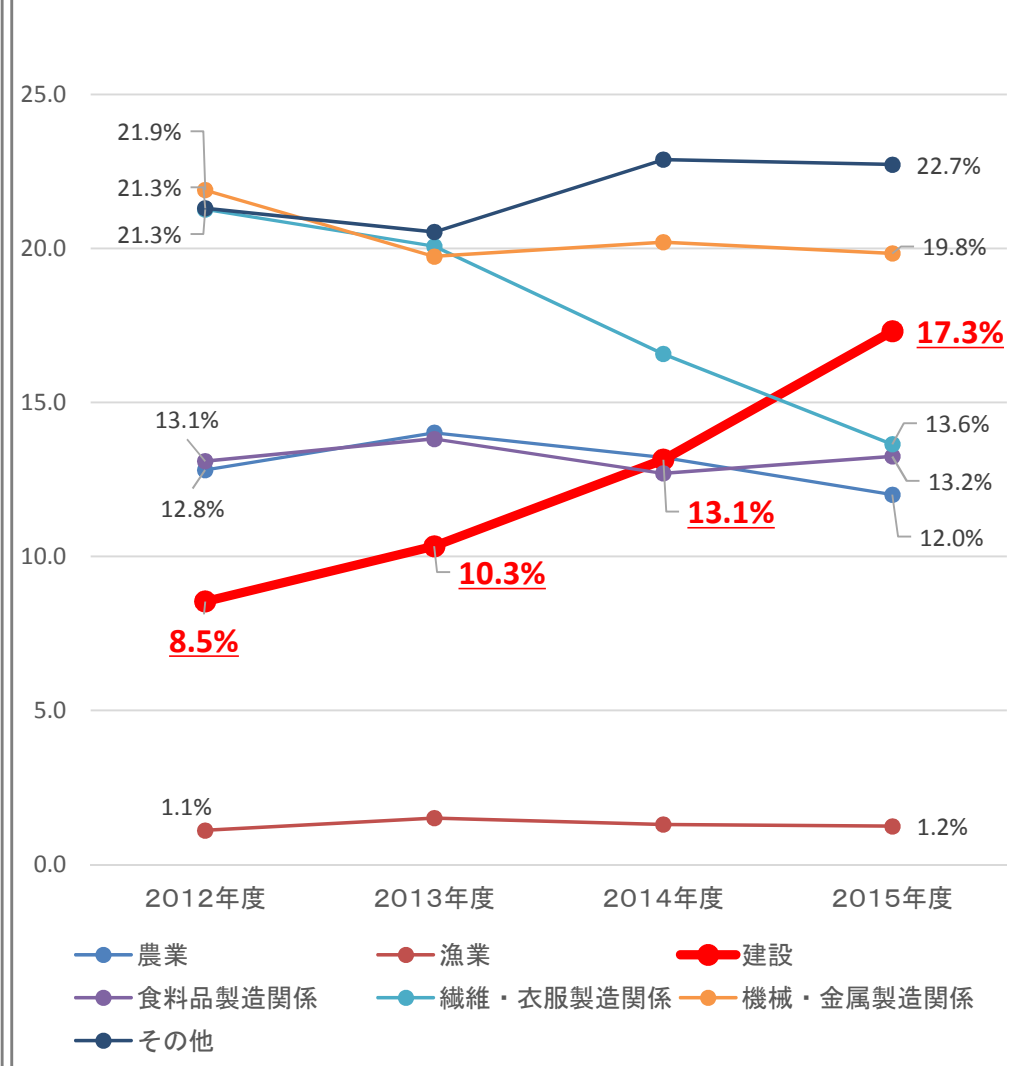
技能実習生の受入れ推移(2号移行人数の推移)

- 2012年度から2015年度にかけて、技能実習生(2号移行者数)は約2万人の増加(37.1%増加)
- 2号移行職種において受入れ人数(+8,172人)、職種ごとの割合(+8.8%)ともに建設業が最も増加

技能実習2号移行者数



技能実習2号移行者数に占める職種ごとの割合



<p>岡本委員 (日建連)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・技能労働者の処遇改善(給与水準、社会保険加入、完全週休2日等) ・適正価格、適正工期での発注 ・i-Constructionの推進、適切・円滑な設計変更、工程管理情報の開示・共有化、書類の簡素化、適正なロットでの発注等 ・施工時期の平準化 ・完全週休2日の実現(法的拘束力を含む制度作り、技能労働者の給与確保、発注者への理解促進)
<p>矢口委員 (日建連)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・(建設業界としての生産性の一層の向上に取り組むと共に)適正工期の確保及び完全週休2日制の実現による、建設業に従事する人々の生活の質の向上と、将来の担い手確保
<p>岩田委員 (全建)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日給制から月給制への転換による週休2日の実現。労働環境の改善による女性の技術者・技能者の拡大 ・適正工期、適正予定価格に向けた発注者との意見交換の継続 ・労働生産性を高めるためのICTの活用。橋梁点検、補修機械の自動化 ・各現場に共通する経理、調達、ICT関連データ処理、竣工書類作成などを本社がまとめて実施する体制を充実させ、現場の監理技術者の負担を軽減 ・発注者、コンサル、施工者一体の情報共有、書類削減 ・生産性向上のため、工事関係書類の簡素化、設計図書の精度向上、ワンデーレスポンスの徹底、余裕を持った工期設定が必要
<p>土志田委員 (全中建)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・10年後、生産性の向上は頭打ちとなると予想でき、技術の伝承(勤と経験)がより重要度を増す ・伝承する為の若手(女性含む)の入職は待ったなしの最重要課題 ・そのような中、週休2日制の導入等を実践しつつ、いかに企業に経営を行わせるかにあたっては、入契法・会計法・地方自治法・建設業法等の大改革が必要 ・建設産業が他産業に肩を並べるには若手の入職が重要。「給料高い・休日多い・希望が持てる」など、頑張った技術者・技能者は「持ち家」が持てるくらいの産業にし、世間にPRしていくことが不可欠
<p>才賀委員 (建専連)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険加入、適正賃金確保、週休2日が実現できなければ技能労働者は減少する。官民一体となって取り組む必要 ・技術者、技能労働者の不足を解消するための、適正工期の確保、週休2日の完全実施、労働環境の改善 ・若年労働者の確保(イメージアップ戦略の確立、生涯賃金の提示、スキルアップの具体的明示、休日の確保、教育計画の作成、教育を行う人材の教育、人材評価の基準明確化)
<p>野村委員 (日空衛)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・若年層の確保・育成と併せて、女性技術者や高齢者層の活躍・定着を図る(休日確保等のWLB、育児休暇等がハンディキャップにならない環境整備、時短勤務、フレックス制等) ・長時間労働の是正、休日確保、日給制の改善等について、官民が連携して対応する必要
<p>西村委員 (住団連)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間選択制、シフト制、在宅勤務等による、多様な技術者・技能者の働きやすい環境の整備 ・他産業への流出を防ぐ就労環境の改善