

人材確保に係るヒアリング結果（概要）

1 ヒアリングについて

- (1)実施日:9月30日～10月19日
 (2)対象:○ 元請企業 12社(日建連関係 8社、全建関係 4社)
 ○ 専門工事業団体 12団体(軀体系、仕上げ系、設備系、土木系各3団体)
 (3)項目:① 建設技能労働者の人材確保の方向性
 ② 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策
 ③ 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策
 ④ 労働環境の改善
 ⑤ 人材を大切にす下請企業の評価

2 ヒアリング結果(概要)

(1)建設技能労働者の人材確保の方向性

	元請企業	専門工事業団体
現状認識	・現時点では技能労働者の不足感はないが、 <u>将来的に不足が見込まれる</u> 。(12社) ・ <u>型枠・鉄筋工が少なく、不足が懸念される</u> 。(12社)	・現時点では技能労働者の不足感はないが、 <u>将来的に不足が見込まれる</u> 。(12団体) ・(軀体系の職種等で)人材の不足が生じている。(5団体)
対応の方向性	・ <u>優秀な職人、核となる職人を確保していく</u> ことが必要。(12社)	・ <u>新人の採用を行い、技能承継・育成により、職長となる人材を確保していく</u> ことが必要。(11団体)
処遇低下、技能者不足の根本要因	・ <u>工事量の減少・競争の激化から、低価格受注・ダンピングがあり、労働者へのしわ寄せが生じている</u> 。(11社)	・ <u>元請のダンピングが原因</u> 。工事量が減少し、競争が激化している。(12団体)

【その他】

- ・技能労働者の技能レベルが低下してきている。
- ・新卒よりも中途採用の人のほうが、定着率が高い。

(2)将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	・ <u>業界のイメージアップに向けた広報・PRを行</u> っている。(9社) ・ <u>3Kのイメージ等により、若手が入ってこない</u> 。(6社)	・ <u>パンフレット・出前講座等により、仕事の紹介</u> をしている。(8団体) ・ <u>高齢化が進んでいる。若手は入ってこないし、離職が多い</u> 。(9団体)
今後の取組み	・ <u>入職後の将来のビジョンといったキャリアパスを示す</u> ことが必要。(10社)	・ <u>国や団体における建設業のイメージアップ、社会的地位向上</u> が必要。(12団体) ・ <u>教育機関との連携が必要</u> 。PRや先生に現場の実情を理解してもらう等の取組みが必要。(6団体)

【その他】

- ・キャリアパスのPRをするべきだが、年収を記載するのは難しい。
- ・職場や労働環境の改善、土曜閉所等により、仕事の魅力をつくっていくことが大事。

(3) 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策

(3)－1 人材育成に関する取組み

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	・安全面での職長教育や現場に新規入場する際の教育を実施している。(11社)	・スキルアップのため、 <u>団体として講習会や資格取得支援を行っている</u> 。(11団体) ・外部施設を利用した教育を実施しているが、 <u>経費的に余裕がない</u> 。(7団体) ・OJTでは、仕事が多く、色々な経験を積み、 <u>技能を磨く現場が少ない</u> 。(6団体)
今後の取組み	・生産性向上のため、 <u>職長等への教育をしっかりと行うべき</u> 。(11社)	・生産性向上のため、 <u>多能工を育成していくことが必要</u> 。(5団体) ・ <u>教育訓練に対する助成は必要</u> 。(12団体)

【その他】

- ・基幹技能者の資格要件として、技能士が必要であり、受験する若年者が増えている。

(3)－2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	・現場の <u>工事評価により企業・職長を評価し、表彰を実施</u> 。(12社) ・優秀な人を評価し、レベルの底上げを図ることが必要。(3社)	・ゼネコンからの優秀職長に対する <u>評価・表彰や、企業内の表彰がある</u> 。(9団体) ・技能労働者のレベル分けや評価基準の活用は行われていない。(3団体)
今後の取組み	・現場管理のため、 <u>就労履歴管理の共通化は必要</u> 。(11社)	・ <u>基幹技能者制度が技能者の技能向上につながっている</u> 。 <u>一層の活用を推進してほしい</u> 。(11団体) ・職歴を残すため、 <u>就労履歴管理の共通化は必要</u> 。(6団体)

【その他】

- ・ITを利用した就労履歴管理については、規模の大きい現場であれば有効。
- ・職長の評価を実施していたが、手間・コスト面などの理由により、3年前にやめた。
- ・元請からの職長の評価はあったほうがよい。

(4) 労働環境の改善

(4)－1 技能労働者の雇用、賃金等

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	・労働者は <u>二次下請が多く、給料は日給月給で支払われていることが多い</u> 。(9社)	・労働者の直用率は低く、 <u>外注化が進んでいる</u> 。一人親方も多い。(11団体) ・技能労働者の <u>賃金が大幅に下がってきている</u> 。(10団体)
今後の取組み	・工事量が一定であれば人を抱えることができる。 <u>工事の平準化が必要</u> 。(12社)	・ <u>中核的な技能者、有資格者は雇用し、確保していくことが必要</u> 。(11団体)

【その他】

- ・建築では土木に比べて重層化している。
- ・一律に賃金の最低額を規制することは、賃金部分が固定され、経営の自由度がなくなるため難しい。
- ・事務作業の手間や、あらかじめ必要な人数を把握するのが困難であることを考えると、労務費と資材費を区別することは難しい。

(4)－2 法定福利費等(雇用保険、年金保険、医療保険、労災上乗せ、建退共)

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	・ <u>二次下請以下の社会保険等の状況は把握していない。</u> (9社)	・ <u>二次下請以下では、保険等の加入割合が低い。</u> (10団体) ・法定福利費については、元請から経費をもらっていないので、 <u>原資が確保されることが必要。</u> (10団体)
今後の取組み	・ <u>法定福利費のようなところまで競争されてしまうのはおかしい。</u> (11社) ・加入促進のためには、国が徹底策を実施していくことが必要。(8社)	・ <u>取締りの強化は、下請によっては厳しいところがある。</u> 書類作成等を行う事務の人が必要。(9団体) ・加入促進のためには、国が徹底策を実施していくことが必要。(10団体)

【その他】

- ・土木系の下請は社会保険等に加入している。建築系は重層化しており、把握していない。
- ・法定福利費を別枠計上するようになればよいのではないか。
- ・建退共のIC化を進めてほしい。

(5)人材を大切にす下請企業の評価

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	・ <u>経営状況の審査、工事終了後の企業・職長の評価等を行っている。</u> (11社)	・工事を元請として受注するところでは、 <u>経審を受けており、評価されている。</u> (11団体) ・ステップアップ指標(平成7年「建設産業政策大綱」を受けて作成された企業指標)が活用されていない。(11団体)
今後の取組み	・一定の指標により、 <u>下請が評価され、その結果が公表されると参考になる。</u> (10社)	・人材確保に努力している下請を評価する基準は必要。(12団体) ・自信のない企業も多く、 <u>評価を公開したくない企業もある。</u> (5団体)

【その他】

- ・ステップアップ指標を業界の職種用に作り直すことで、活用し、企業に対する評価結果をインターネットで公表している団体がある。(1団体)