

第1回 担い手確保・育成検討会

議事次第

日時：平成24年9月24日（月）15：00～17：00
場所：国土交通省（合同庁舎2号館）16階 旧観光庁国際会議室

1. 開 会
2. 挨拶
3. 設立趣旨について
4. 委員紹介
5. 議 題
 - (1) 検討会規約について
 - (2) 建設産業戦略会議で指摘された建設産業をとりまく現状について
 - (3) 自由討議
 - (4) 検討会の今後の進め方について
6. 閉会

《配付資料》

- 資料1 担い手確保・育成検討会設立趣旨
- 資料2 担い手確保・育成検討会規約（案）
- 資料3 建設産業戦略会議で指摘された建設産業をとりまく現状、当面の課題・対策について
- 資料4 専門工事業者等評価制度について
- 資料5 技能労働者の技能の「見える化」について
- 資料6 登録基幹技能者の更なる普及について
- 資料7 技能労働者に対する教育訓練について
- 資料8 戦略的広報について
- 資料9 検討会の今後の進め方（案）

担い手確保・育成検討会 設立趣旨

我が国の建設産業は、建設投資の減少等により競争が激化し、地域社会を支えてきた建設企業が疲弊するとともに、就労環境の悪化等により若年入職者が減少するなど、かつてない厳しい状況に直面している。

こうした状況を踏まえ、さらに、東日本大震災で生じた課題をも踏まえ、建設産業戦略会議において、平成23年6月に「建設産業の再生と発展のための方策2011」が、平成24年7月に「建設産業の再生と発展のための方策2012」がそれぞれ提言としてとりまとめられたところである。

今般、これらの提言を踏まえ、その具体的方策を検討する場として、特に、建設産業の担い手の確保及び育成のあり方に関する次に掲げる事項及びこれらに関連する事項を検討することを目的として、「担い手確保・育成検討会」を設置するものである。

- (1) 専門工事業者等評価
- (2) 技能労働者技能の「見える化」
- (3) 登録基幹技能者の更なる普及
- (4) 技能労働者に対する教育訓練
- (5) 戦略的広報

担い手確保・育成検討会規約（案）

（名称）

第 1 条 本会は、「担い手確保・育成検討会」（以下「検討会」という。）と称する。

（目的）

第 2 条 検討会は、建設産業戦略会議の提言を踏まえ、その具体的方策を検討する場として、特に、建設産業の担い手の確保及び育成のあり方に関する次に掲げる事項及びこれらに関連する事項を検討することを目的とする。

- 一 専門工事業者等評価
- 二 技能労働者技能の「見える化」
- 三 登録基幹技能者の更なる普及
- 四 技能労働者に対する教育訓練
- 五 戦略的広報

（構成）

第 3 条 検討会は、別紙に掲げる者をもって構成する。

- 2 検討会に座長を置き、座長は、議長として会議の議事を整理する。

（会議）

第 4 条 検討会は、委員の二分の一以上の出席をもって成立する。

- 2 座長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し、会議に出席してその意見を述べ又は説明を行うことを求めることができる。
- 3 会議及び配付資料は、原則として公開とする。ただし、座長が認めるときは非公開とすることができる。
- 4 議事要旨については、あらかじめ座長に確認の上、国土交通省ホームページにて公開するものとする。

（ワーキングチーム）

第 5 条 検討会に、特定の課題について検討を行うため、ワーキングチームを置くことができる。

- 2 ワーキングチームは、座長が指定した者により組織する。
- 3 ワーキングチームに関して必要な事項は、ワーキングチームにおいて定める。

（事務局）

第 5 条 会議の事務は、土地・建設産業局建設業課及び建設市場整備課が行う。

（雑則）

第 6 条 この規約に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この規約は、平成 24 年 9 月 24 日から施行する。

担い手確保・育成検討会 委員（案）

- 浅井 義明 埼玉県県土整備部建設管理課長
- 池田 秀基 一般社団法人日本電設工業協会人材委員会副委員長
- 石沢 正弘 社団法人日本建設躯体工事業団体連合会副会長
- 伊藤 孝 一般社団法人全国建設業協会副会長
- 大澤 繁雄 社団法人全国建設室内工事業協会理事
- 大森 文彦 弁護士・東洋大学法学部教授
- 小野 徹 社団法人全国中小建設業協会副会長
- 蟹澤 宏剛 芝浦工業大学工学部教授
- 才賀 清二郎 社団法人建設産業専門団体連合会会長
- 関西 浩二 京都府建設交通部検査指導課参事
- 館岡 正一 公益社団法人全国鉄筋工事業協会副会長
- 田村 寿夫 社団法人日本建設業連合会契約制度研究委員会契約部会部会長
- 西村 貞生 社団法人日本空調衛生工事業協会人材委員会主査
- 古阪 秀三 京都大学大学院工学研究科准教授
- 村岡 良実 全国基礎工業協同組合連合会理事
- 森 務 全国管工事業協同組合連合会理事
- 山下 雅己 社団法人日本建設業連合会労働委員会人材確保・育成部会部会長

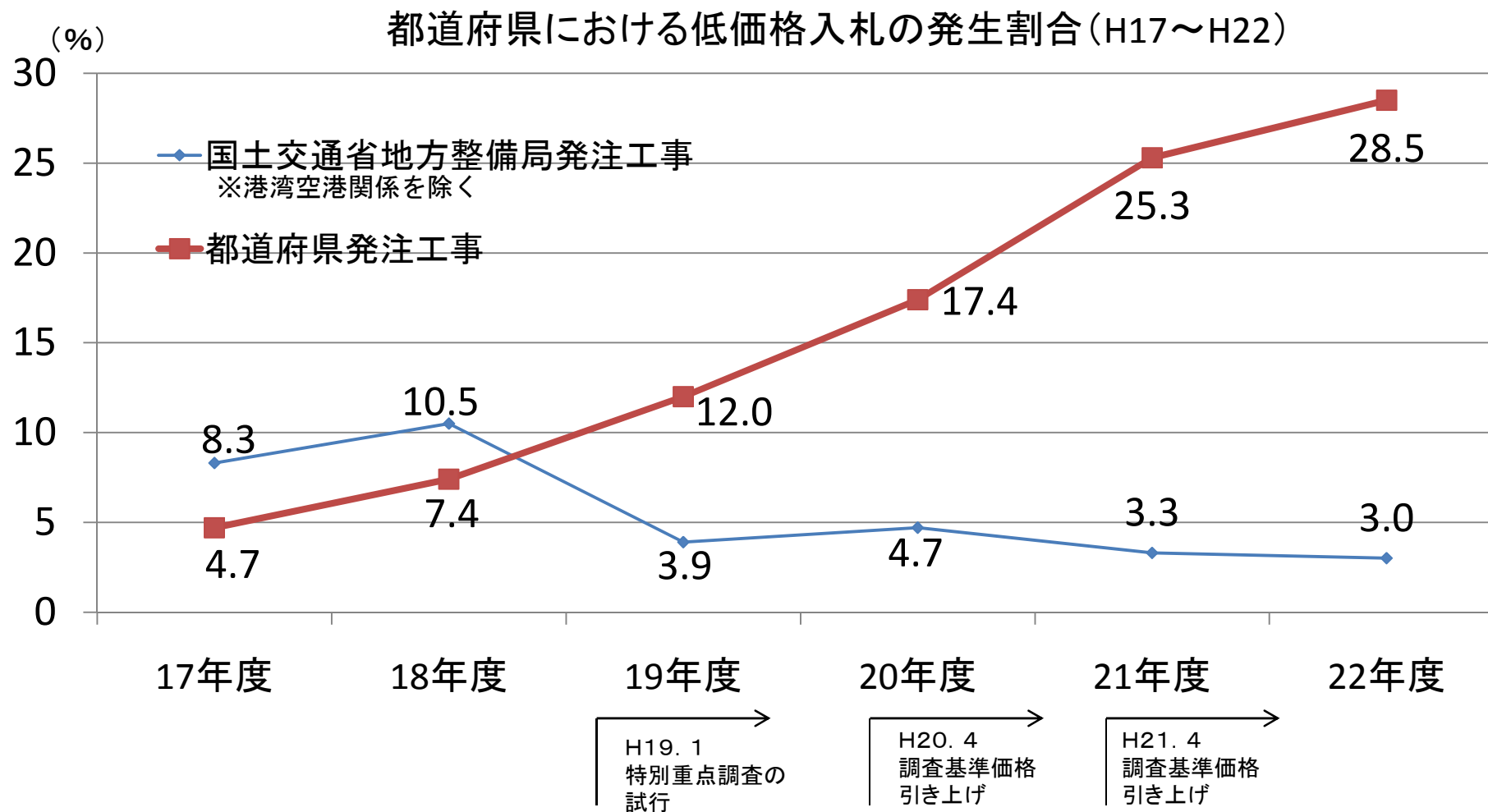
（五十音順、敬称略）

建設産業戦略会議で指摘された 建設産業をとりまく現状、当面の課題・対策について

- 建設投資はピーク時と比べて約5割減となる一方、許可業者は約1割減にとどまるなど、建設産業は過剰供給構造となっており、受注競争が激化。
- 工事現場を支える技能労働者・技術者の入職者が激減。
- 少なくとも今後10年程度以内に、技能労働者の不足が恒常化するとの懸念(推計)。
- 若手入職者の減少が高卒約6割減、大卒・院卒等約4割減と著しく、特に技能者や技能労働者の人材となる理工系の減少幅が大きくなっている。

| | H4年度 | H23年度 | 増減率 |
|----------------------|----------------|---------|------|
| 建設投資 | 84兆円 (ピーク時) | 42兆円 | ▲50% |
| 許可業者 | 約53万業者 | 約48万業者 | ▲9% |
| 特定建設業者 (大規模工事の元請) | 38315業者 | 43753業者 | +14% |
| 就業者 | 619万人 | 497万人 | ▲20% |
| 就業者(営業職) | 27万人 | 31万人 | +15% |
| 就業者(技能労働者) | 408万人 | 316万人 | ▲23% |
| 入職者(新規高卒) | 3.4万人 | 1.4万人 | ▲60% |
| 入職者(新規大卒・院卒等) | 2.9万人 | 1.8万人 | ▲37% |

○ 地方公共団体の発注工事で、低入札価格調査基準価格や最低制限価格を下回る額で応札される案件の割合が年々増加。

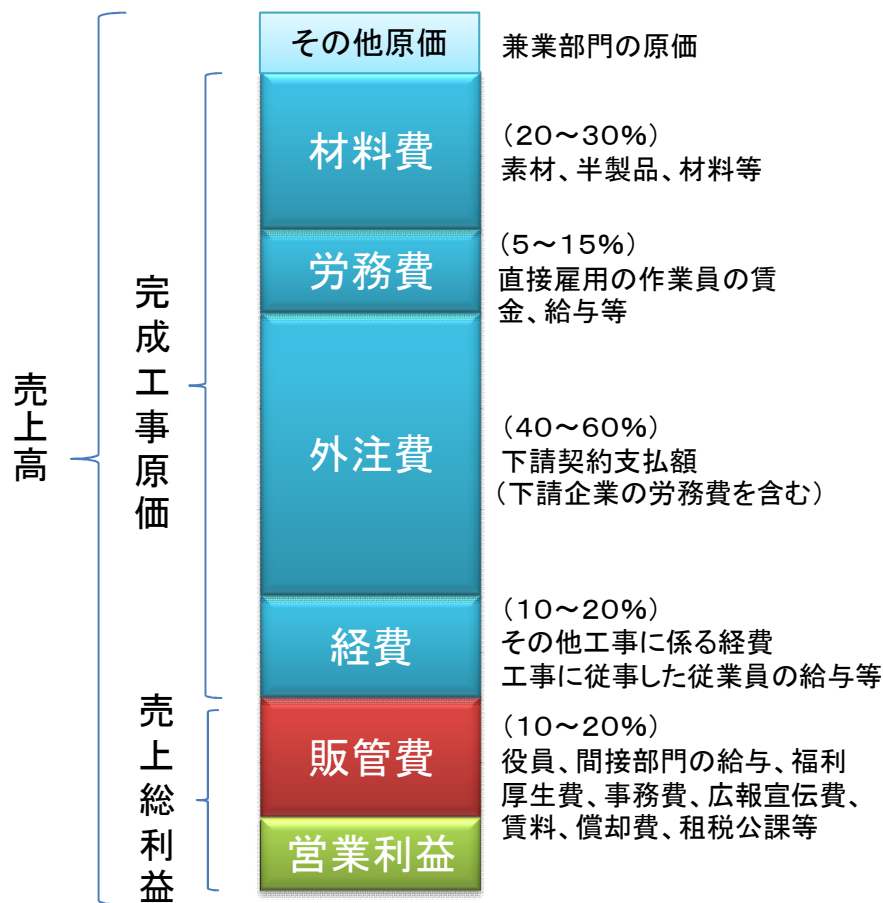


(国土交通省調べ)

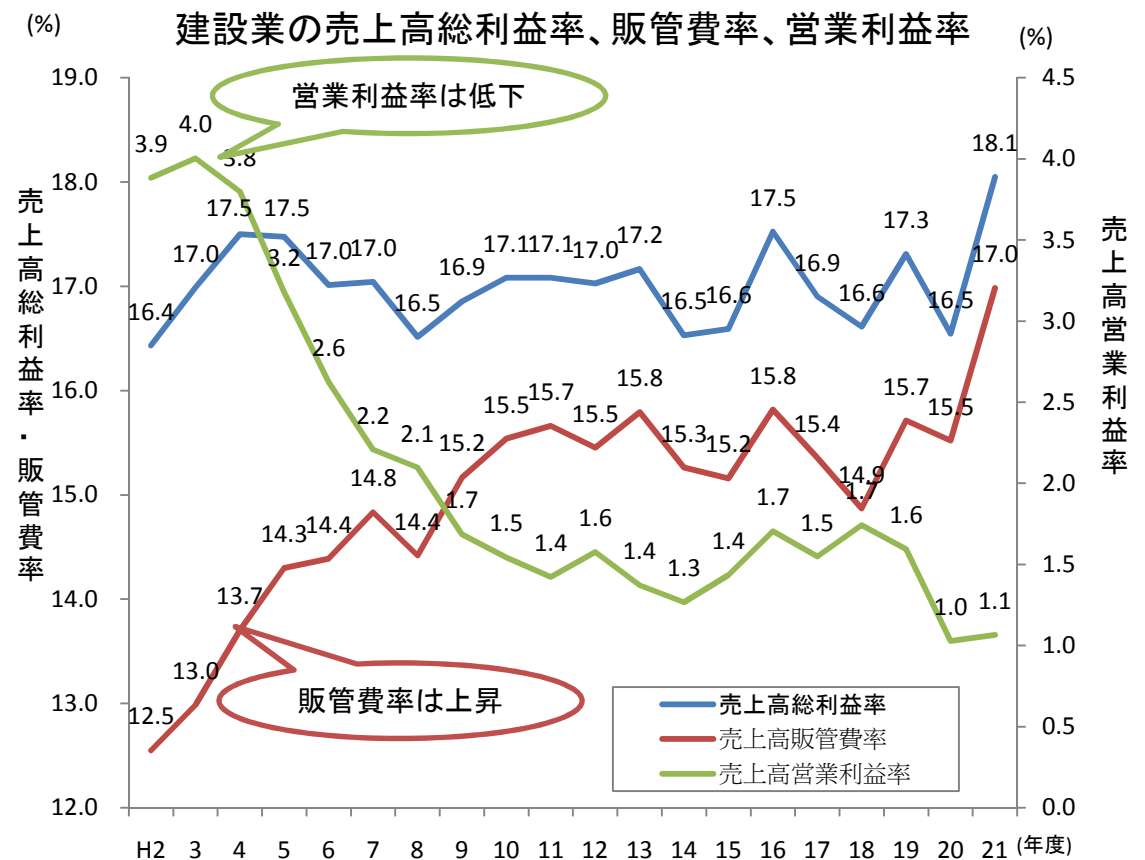
(備考) 低入札価格調査基準価格又は最低制限価格を設定した案件に対し、当該価格よりも応札額が下回った案件の発生割合

売上高総利益率、販管費率、営業利益率の関係

- 建設産業全体としては、売上高総利益率は概ね16～18%程度の範囲で推移している。
- 競争の激化により間接経費である販管費(販売費、一般管理費)の比率は低下せず、売上高営業利益率は下落、低迷。



※()内は売上高に占める各項目の標準的な割合



出所:財務省「法人企業統計」

※資本金10億円以上の企業では、総利益率は13%程度から11%程度に低下、販管費率は8%前後で安定的に推移

- 中規模(従業員10人)以上の建設企業の数的大幅に減少し、小規模の建設企業の割合が増加しており、その傾向は特に地方圏で顕著。
- 建設企業の小規模化、軽量化が進行しており、特に地方圏において十分な労働者や機械を確保している施工力、災害対応力のある企業が不足してきている可能性。

許可業者の減少率(地方圏)

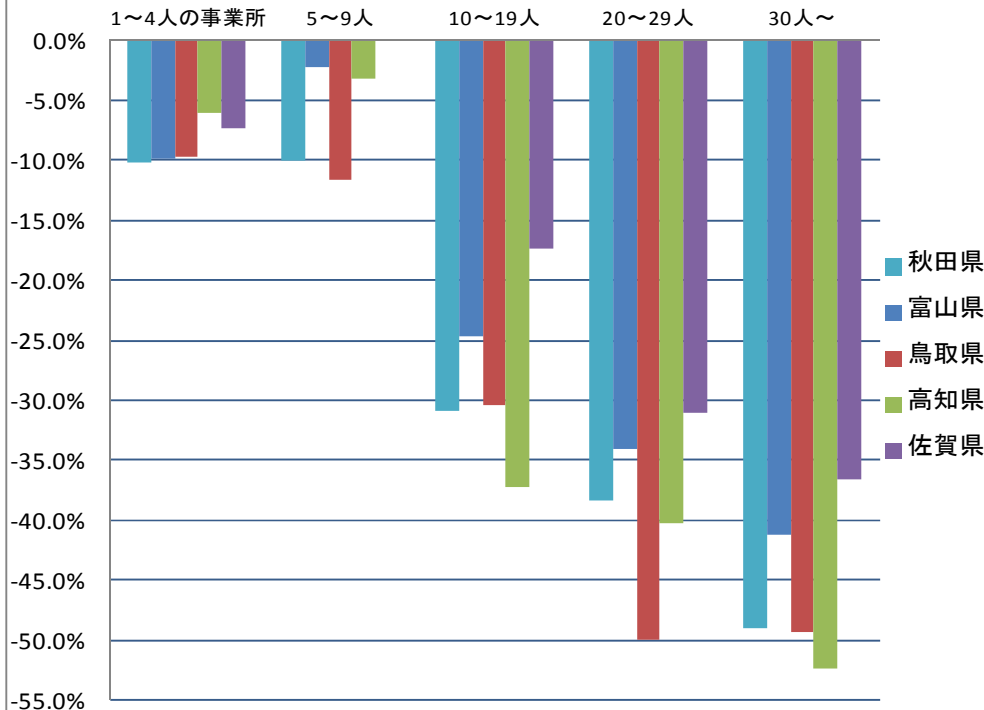
秋田▲19.1% 富山▲13.9% 鳥取▲16.4% 高知▲15.3% 佐賀▲18.3%

許可業者の減少率(都市圏)

東京 ▲15.6% 大阪 ▲23.5% 愛知 ▲7.6% 神奈川▲12.2% 埼玉 ▲13.1%

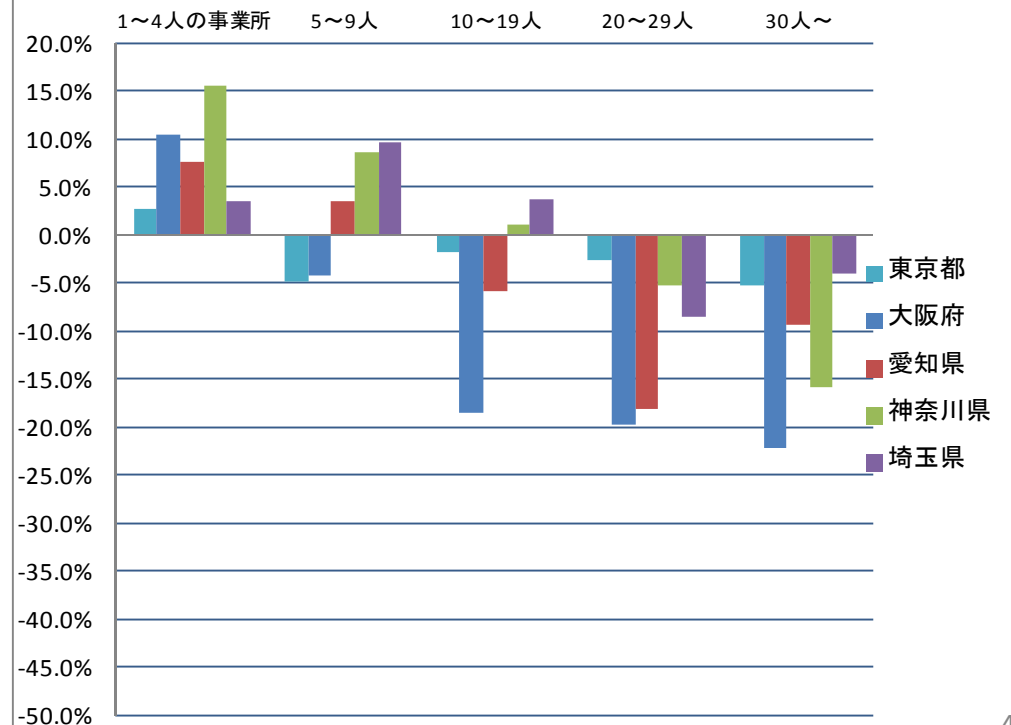
地方圏の事業所数の減少率(H11→H21)

【H11事業所・企業統計調査、H21経済センサス(総務省)より】



大都市圏の事業所数の減少率(H11→H21)

【H11事業所・企業統計調査、H21経済センサス(総務省)より】

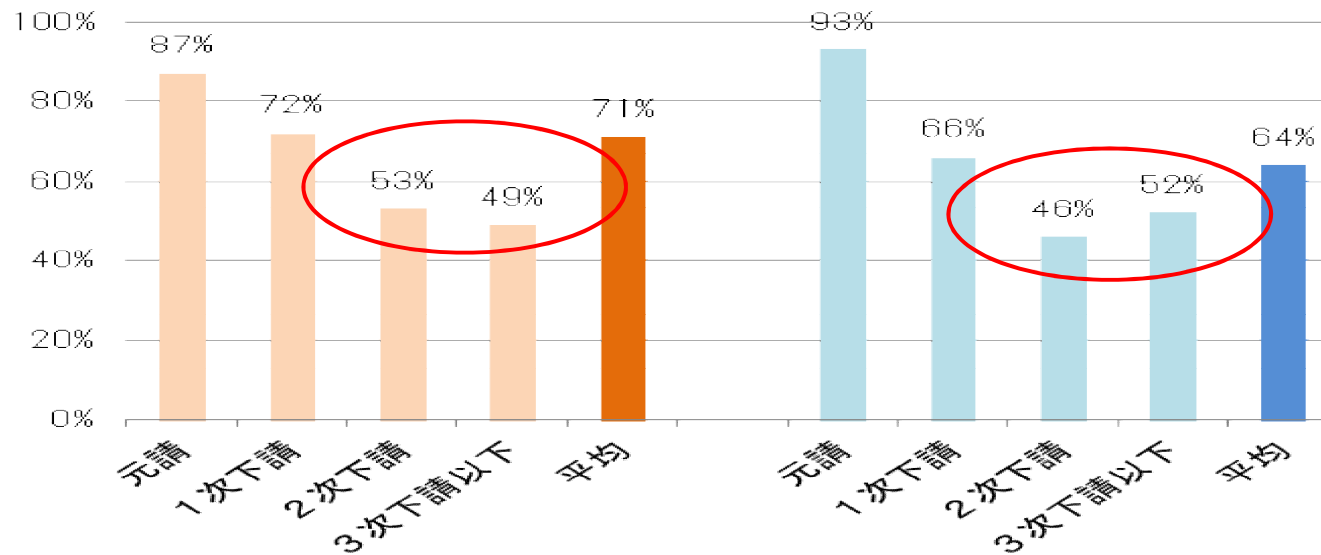


- 社会保険等の法定福利費など、将来的な建設産業の継続に不可欠な経費までも対象とした行き過ぎた競争が発生。
- 保険未加入企業の存在により、適正に法定福利費を負担し、人材育成を行っている企業ほどコスト高となり、競争上不利になるという矛盾した状況の発生。

○社会保険等の加入状況(公共事業の現場労働者)
 <雇用保険、健康保険、厚生年金保険>

・土木71%

・建築64%



出所:国土交通省「公共事業労務費調査」(H22)

○就労形態等の変化

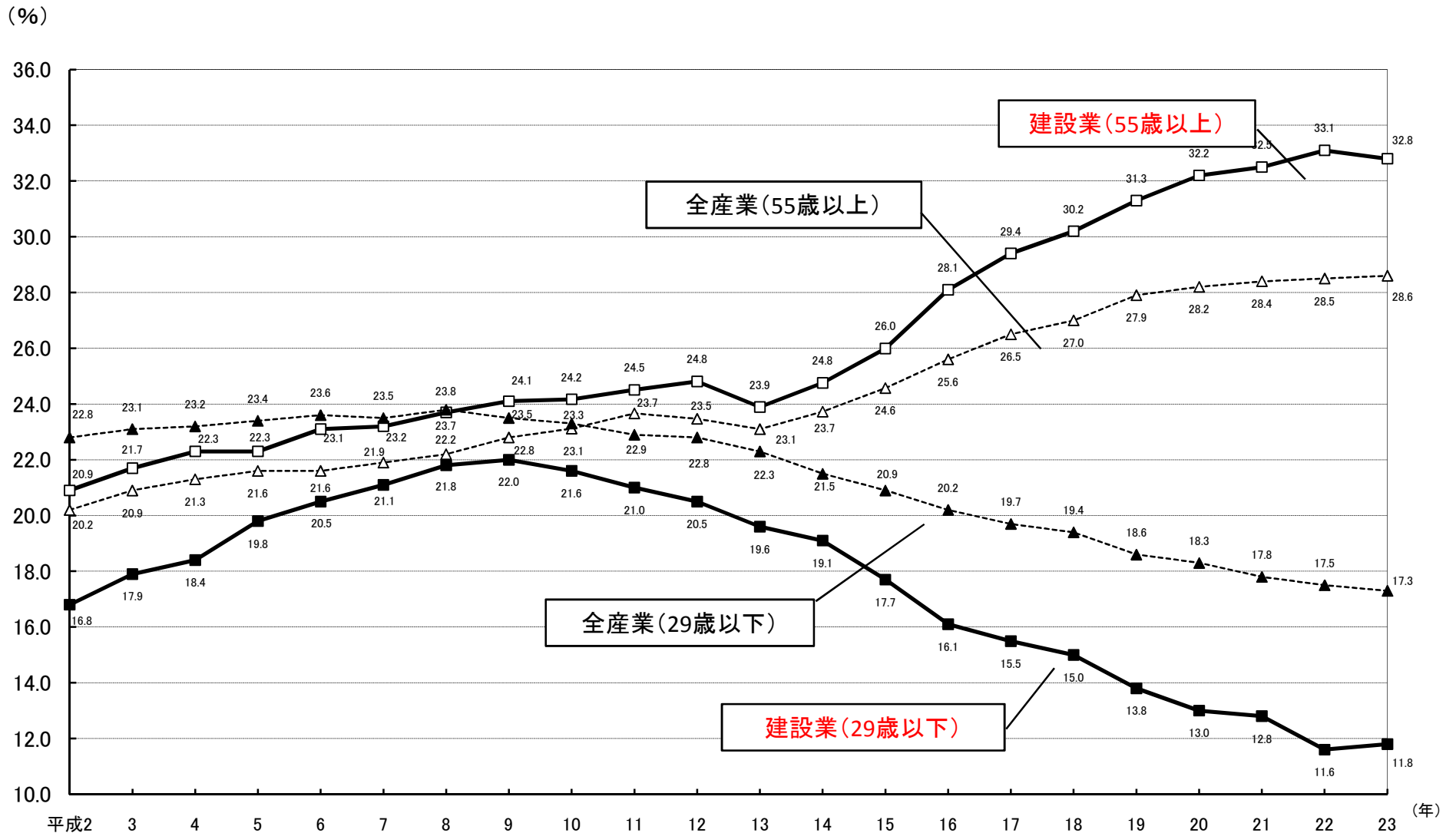
<常雇の割合> 81%(H9) → 64%(H20)

<月給制の割合> 58%(H9) → 29%(H20)

出所:国土交通省「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(H20)

建設業就業者の年齢構成の推移

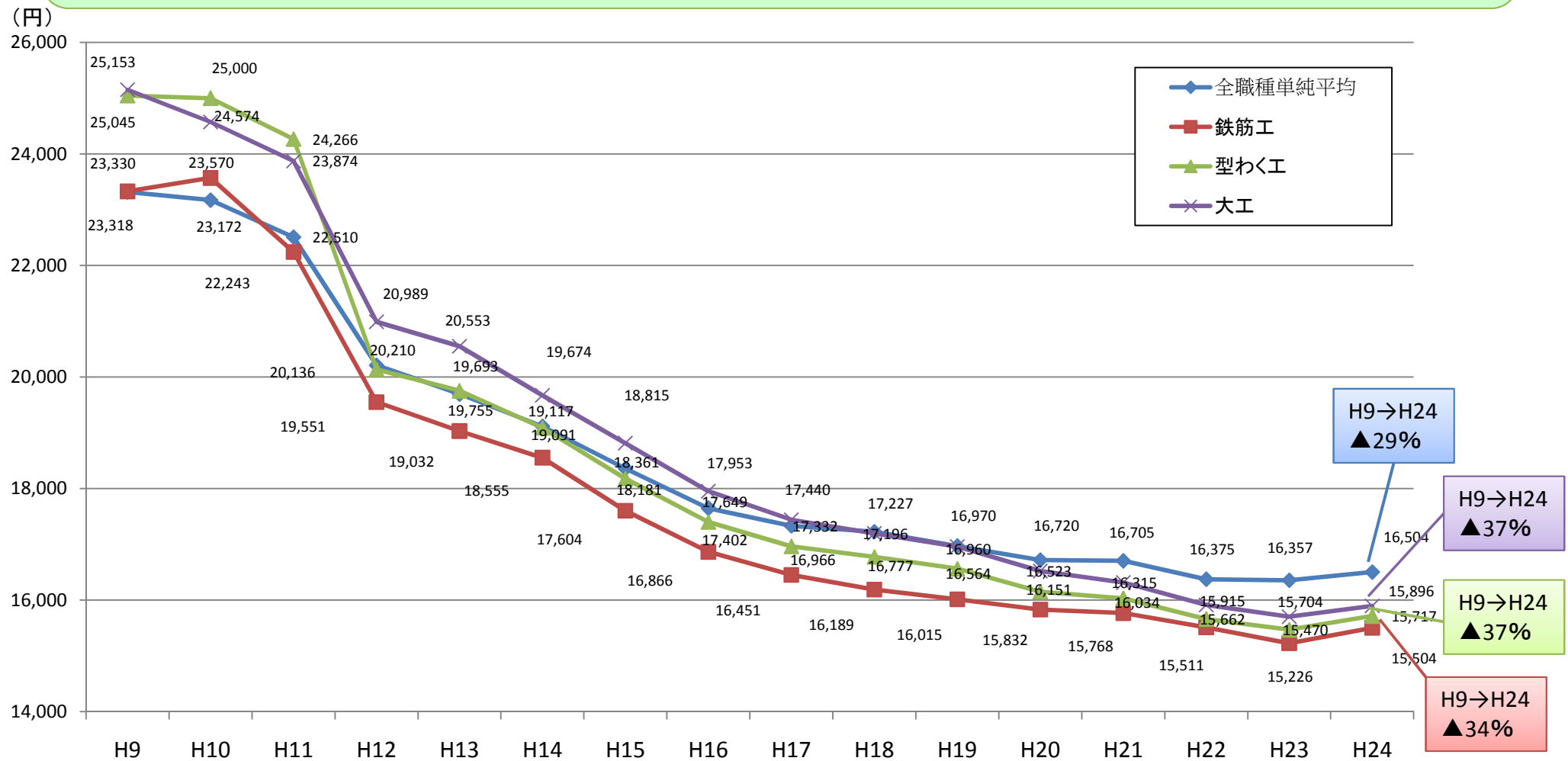
○ 建設業就業者は、3人に1人(33%)が55歳以上、8人に1人(12%)が29歳以下であり、高齢化が進行しており、次世代への技術継承が大きな課題。



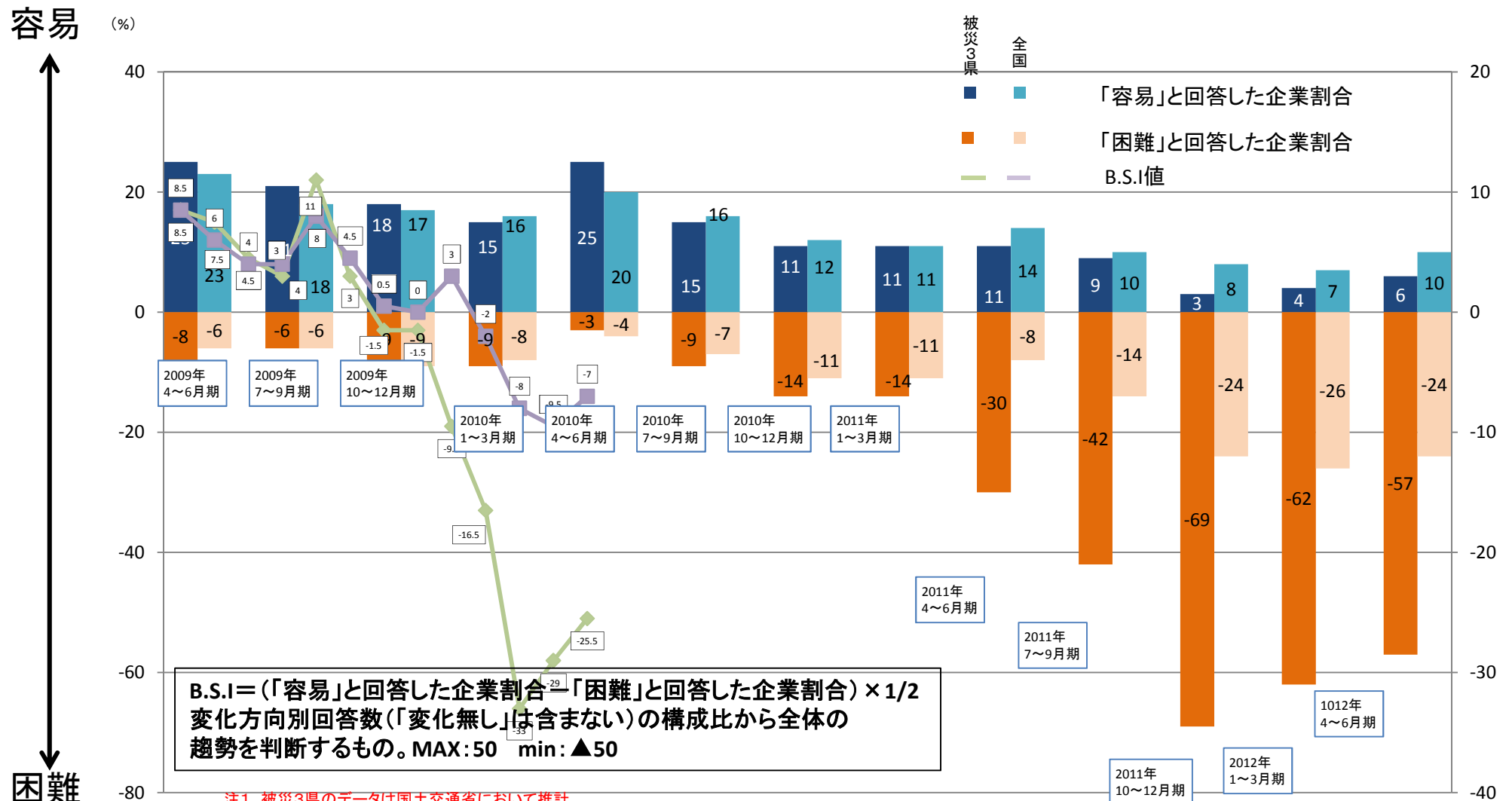
出所:総務省「労働力調査」

公共工事設計労務単価の推移

- 公共工事設計労務単価も全体として低下傾向にある。
- 競争の激化により、技能労働者等の賃金を含む工事原価へのしわ寄せ(圧縮)が進行し、技能労働者等の就労環境が悪化。



○ 被災3県及び全国ともに、震災後に技能労働者の確保が困難な状況がみられる。



注1 被災3県のデータは国土交通省において推計
 注2 「どちらでもない」と回答した割合は図示していないため合計は100%にならない。
 注3 2012年4月~6月は見直し

出所: 北海道建設業信用保証(株)、東日本建設業保証(株)、西日本建設業保証(株):「建設業景況調査」より国土交通省作成

方策2011

建設産業は建設投資の減少を背景に厳しい状況に直面しており、建設投資の減少に比べ企業数が減少していないことや、販管費負担が重く他産業と比べ営業利益率が低迷してきていること等から、建設産業の活力が大きく低下しているとともに、企業数が過剰となっていると考えられる。

また、企業数が過剰となっている一方で、売上高や利益の減少に伴う企業体力の低下、企業の小規模化、軽量化等が進行しており、この傾向は特に地方圏を中心としてみられる(中略)。

さらに、建設投資の減少に伴う工事原価の圧縮等により技能労働者の雇用環境の悪化が進んでおり、これが若年入職者の減少と就業者の高齢化の一因となっていると考えられ、将来的な技能労働者の不足や、建設生産を支える技能・技術が承継できないといった懸念が増している。

方策2012

建設投資の減少に伴い、一企業が抱える技術者や技能労働者の数の減少が相当程度進んでおり、専門工事業の業種によっては技能労働者の不足が強く懸念される状況となっているほか、若年入職者の減少と高齢化が著しく進行しており、優秀な技術者や技能労働者の確保・育成が喫緊の課題となっている。(中略)

建設産業の基礎体力が低下している背景としては、受注競争の激化と間接経費の増加により、下請契約の当事者間における交渉力の格差等も相まって、技能労働者等の賃金を含む工事原価へのしわ寄せ(圧縮)が進んでおり、技能労働者等の就労環境が悪化していることが挙げられる。

国土づくり・地域づくりの担い手として建設産業が目指すべき姿

将来的にも地域を支え得る
足腰の強い建設産業の構築

建設産業に求められる
多様なニーズ・役割への対応

将来の建設産業を見据えて優先的に取り組むべき課題

現場の施工力の再生
(技術者や技能労働者の
確保・育成)

公正な契約・
取引関係の構築
(重層下請構造の是正)

多様な事業領域・
契約形態への展開
(技術力・事業企画力の発揮)

過剰供給構造の是正

当面講ずべき対策

東日本大震災への
対応を次に活かす

公共工事の
入札契約制度の改革等

総合的な担い手の
確保・育成支援

時代のニーズに対応した
施工技術と品質確保

海外展開支援策の強化

対策のうち、より詳細に実態を把握した上で検討を深める必要がある分野については、実務的・専門的な検討の場を設けて議論を開始。

公共工事の入札契約制度の改革等

課題

- ダumping受注防止、専門工事業者や技能労働者等へのしわ寄せ防止、人材の育成・確保、受発注者の負担軽減に資する「適正な競争環境の整備」

対策

- 公共調達の基本理念の明確化
(個々の工事品質に加え、地域社会の担い手確保を発注者責務に)
- 人を大切にする施工力のある企業が適正に評価される環境の整備
(公正な下請契約や、技能労働者の雇用・育成を評価)
- 専門工事業者等を評価する新たな仕組みの導入
- 適正な価格による契約の推進 (ダumping対策等)
- 不良不適格業者の排除
(保険未加入業者の排除、技術者適正配置の徹底等)
- 下請契約における支払の透明性の確保
- 段階型選抜方式の活用促進

課題

- 災害対応、除雪、維持管理等を担う企業が不足

対策

- 地域維持型の契約方式の導入
 - ・ 地域の実情に応じ包括発注 (一括契約、複数年契約) や地域維持型JVによる受注
- 地域維持事業の適正な評価

課題

- 建設産業への多様なニーズ、役割に応えるための新たな契約手法等の整備

対策

- プロジェクトに対応した円滑な契約のための支援
 - ・ 新たな事業ニーズに対応した契約方式 (現行建設生産システム等を踏まえた日本型CM方式等)
 - ・ 単価・数量精算契約等の活用
 - ・ 予定価格の算定など調達に関する課題への対応

総合的な担い手の確保・育成支援

課題 ○ 悪化した技能労働者の処遇の改善

対策

- 入札契約制度の改革等によりダンピングや下請へのしわ寄せを防止し、給与水準を改善
- 社会保険等未加入対策（行政、元請、下請による一体的な取組により5年後を目途に許可業者加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指す）
- 技能に見合った処遇が受けられ、多様なキャリアパスが実現される就労環境づくり（技能労働者の資格や工事経験データのIT管理による技能評価の推進）
- 登録基幹技能者制度の更なる普及
- 公共工事設計労務単価の公表に際し、雇用に伴う必要経費を含む金額を参考公表

課題 ○ 施工管理を行える人材の継続的育成と技術者の適正配置

対策

- 技術者の育成支援
 - ・ 技術者データベースの実現と活用
 - ・ 監理技術者になり得る新たなキャリアパスの検討

課題 ○ 若者のものづくり離れ、建設業界に対するネガティブなイメージの払拭

対策

- 建設産業への就業促進のための戦略的広報

建設産業戦略会議における議論

建設産業の再生と発展のための方策2012(平成24年7月10日)

Ⅱ. 対策

1. 将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業の構築

対策1 適正な競争環境の整備～公共工事の入札契約制度の改革等(1)～

(3) 専門工事業者等の新たな評価の仕組みの導入

足腰の強い建設産業を構築するためには、不良不適格業者を排除するとともに、人を大切にする施工力のある専門工事業者が建設市場において生き残り、能力を発揮できる環境を整備することが必要である。具体的には、技能労働者の雇用・育成の促進や工事の適正施工による品質確保、さらには重層下請構造の是正に資する専門工事業者等の新たな評価の仕組み(発注者から直接受注する元請としてではなく工事を請け負う企業に対する評価を行う仕組み)を導入すべきであり、早期に検討を開始すべきである。

評価の項目としては、人を大切にする施工力のある専門工事業者等の取組として考えられる共通の項目、例えば、建設工事の施工を担う登録基幹技能者など技能労働者の雇用状況や施工実績、若年者の継続的な雇用や育成の状況、社会保険加入等状況等を対象とすることが考えられる。その際、制度の持続可能性や利用促進等の観点から、既存の企業評価制度の枠組みを活用することも視野に入れつつ、簡素な仕組みとすることが必要である。

この仕組みは、公共工事の発注者が元請企業の選定に当たってその下請契約の相手方まで含めた適格性を評価する際に用いることが想定されるが、より広く建設市場で利用される仕組みとするため、民間工事においても元請企業が下請契約の相手方の選定に活用できるようなものとするのが望ましい。

現状

- 建設投資の減少により、社会保険等の法定福利費や技能労働者の育成に係る費用など、将来的な建設産業の継続に不可欠な経費までをも対象とした行き過ぎた価格競争やダンピング受注
- 下請契約の当事者間における交渉力の格差等による下請契約の片務性等が相まって、専門工事業者や技能労働者へのしわ寄せ
- 技能労働者の非社員化・非常勤化等による賃金の低下など就労環境の悪化及びこれによる若年入職者の減少・就業者の高齢化

問題意識

- 建設産業において、将来的には技術者や技能労働者の量・質の不足が恒常化し、これにより、建設産業の基礎体力(施工力)が低下し、将来にわたって工事の適正施工と品質を確保することが困難になるのではないか。
- このため、実際に工事を行う専門工事業者において、技術者・技能労働者の雇用が確保されるとともに、これらの就労環境が改善されることが必要ではないか。
- 市場において人を大切に施工力のある専門工事業者等が評価されるようにすることが必要ではないか。



- まずは公共工事において人を大切に施工力のある専門工事業者等を評価する仕組みを構築することにより、一定の評価を得た専門工事業者を活用する元請が工事の受注にあたって評価されるような環境の整備が必要ではないか。その際、専門工事業者等のどのような取組を評価することが適切か。
- このような環境整備を通じて、
・技能労働者の雇用・育成の促進 ・工事全体の適正施工による品質確保
が図られるのではないか。
- 上記に加え、制度の仕組み方によっては、
・公正な下請契約の締結 ・重層下請構造の是正 ・社会保険等への加入の促進
・企業の小規模化や一人親方化の抑制 ・不良不適格業者の排除
などの効果も期待され、これにより建設産業の現場の施工力が再生され、もって足腰の強い建設産業の構築が図られるのではないか。

指標開発の経緯

<背景>

- 「建設産業政策大綱」(平成7年4月)
「専門工事業者の技術力・施工力を適正・中立に評価し、建設生産システムの中で活用できる仕組みについて検討することも必要」。



平成10年10月にステップアップ指標(案)として取りまとめ。

ステップアップ指標の概要

<指標の特徴>

- 統計的手法により開発された評価モデルによる客観的な指標。
- 規模に見合った企業力を有する企業が適切に評価される完成工事高別の評価(完成工事高が異なる企業について、評価結果を比較することは困難)
- 各企業の努力結果が目に見える形で指標に反映される評価。

<対象職種>

- とび土工、型枠大工、鉄筋、左官、塗装の5職種。

<評価項目>

- 施工力: 技術者数、最大請負金額、死亡者数、職長数、技能資格保有者数、直用技能者の人数 等 (8項目)
- 経営力: 営業年数、若年者の定着率、企業年金制度の適用率、退職一時金制度の適用率、月給制の適用率 等 (8項目)
- 財務力: 完成工事高経常利益率、総資本経常利益率、流動比率、当座比率、固定比率、自己資本比率 等 (9項目)
- 総合力: 施工力、経営力、財務力毎にウェイト付けして算出

指標の活用方法

ステップアップ指標は、専門工事業者が施工力・経営力等に関し、自らの状況を把握し、自らの経営改善、営業活動、経営計画等の指標として活用しステップアップにつなげていくことができるものと考えられる。また、総合工事業者が協力会社に助言を行う際の参考資料としても活用し得るものと考えられる。

出所: 専門工事業者企業力指標(ステップアップ指標(案)) 試行・検討報告書(平成10年10月)



建設業においては、平成7年の建設産業政策大綱を受け、専門工事業者の経営改善、営業活動、経営計画等の指標を示す「専門工事業者企業力指標」(ステップアップ指標)が作成されたが、項目が多岐にわたり、運営経費が相当程度かかることや元請企業による業者選定時に活用されていないことから、専門工事業において同指標の利用はほとんど行われていないことが、ヒアリングの結果確認された。

出所: 建設技能労働者の人材確保のあり方について(平成23年7月)

現状と課題

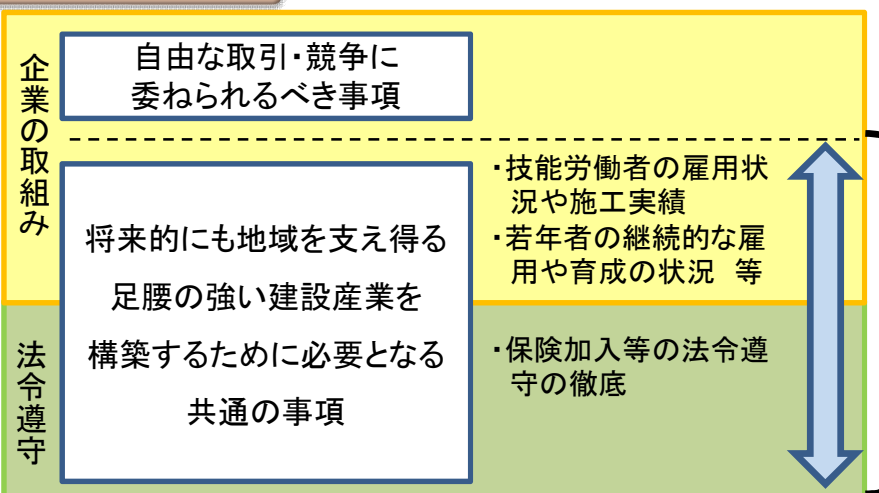
- ・受注競争の激化により、社会保険等の法定福利費や技能労働者の育成に係る費用など、将来的な建設産業の継続に不可欠な経費までも対象とした行き過ぎた競争が行われ、重層下請構造における不透明な契約関係、下請契約の当事者間における交渉力の格差等とも相まって、専門工事業者や技能労働者等へのしわ寄せが発生。
- ・また、現在の入札契約制度においては、元請企業の施工能力の評価が重視されているが、技能労働者の就労環境や下請契約の相手方との契約関係まで含めた受注者の適格性については、十分な評価がなされていない。

対応の方向性

足腰の強い建設産業を構築するためには、不良不適格業者を排除するとともに、人を大切にする施工力のある専門工事業者が能力を発揮できる競争環境を整備し、下請契約当事者間の公正な契約・取引関係の構築や、現場の施工力の再生のための技能労働者の育成等の実効性を高めることが必要。

技能労働者の雇用・育成の促進や工事の適正施工の確保、さらには重層下請構造の是正に資する専門工事業者等の新たな評価の仕組み(発注者から直接受注する元請としてではなく工事を請け負う企業に対する評価を行う仕組み)を導入

評価項目のイメージ



専門工事業者等の評価の対象とすべき事項

制度の枠組み

- ・制度の持続可能性や利用促進等の観点から、既存の企業評価の枠組みを活用することも視野に入れつつ、簡素な仕組みとする必要

制度の利用

- ・公共工事の発注者が元請企業の選定に当たって、その下請契約の相手方まで含めた適格性を評価する際に利用することを想定
- ・より広く利用される仕組みとするため、民間工事における元請企業による下請契約の相手方の選定に活用できるようなものとするのが望ましい

建設産業戦略会議における議論

建設産業の再生と発展のための方策2012(平成24年7月10日)

Ⅱ. 対策

1. 将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業の構築

対策2 総合的な担い手の確保・育成支援

(1) 技能労働者の処遇の改善

② 技能に見合った処遇が受けられる就労環境づくり

技能労働者の処遇を改善し、技能の向上のインセンティブを与えると同時に、若年者の入職促進を図るため、技能に見合った処遇が受けられ、多様なキャリアパスの実現が可能な魅力ある就労環境づくりが必要である。その方策として、IT技術により技能労働者の資格や工事経験等を蓄積し、技能評価等に活用できる、技能等が「見える化」される仕組みについて検討することが必要である。

検討に当たっては、まずは建設企業が自ら雇用する技能労働者の適正な評価に活用できる仕組みとする必要がある。その際には、IT管理のメリットを生かし、社会保険等加入など法令遵守の確認や、労務管理や安全管理、社会保険等加入事務など各種事務の効率化に資するような仕組みとし、企業間における技能労働者の活用の円滑化や、その際の施工の安全性の確保などにも寄与するものとすることを検討すべきである。また、中期的には、技能等に係る情報が蓄積されることにより、優秀な技能労働者及び当該技能労働者を雇用する企業の評価に資する仕組みとすることも視野に、そのあり方を検討することが必要であり、検討に当たっては、専門工事業者等を評価する仕組み(対策1)との連携についても留意することが必要である。

このような仕組みは、今後の建設産業の基盤となり得る重要なものとなると考えられるが、その具体化に向けては、蓄積すべき情報の種類や蓄積方法といった基本的枠組みの検討のほか、運営主体のあり方や、導入・運営に係るコスト負担のルール、普及方策の検討等も必要となる。

このため、建設産業に携わる関係者と協力しつつ、できるだけ速やかに検討体制を立ち上げて検討を開始し、具体化に向けたロードマップも作成しながら、その実現に向けて取り組む必要がある。

現状

- 技能労働者
 - 技能労働者は、その働く現場が日々変化するとともに、様々な注文主の工事に従事し、雇用関係も変動することが多い。一方、技能労働者の雇い入れは新規学卒者の採用よりも中途でのハローワークを通じた確保や縁故が多い。
 - 採用する建設企業としては、採用する技能労働者の経歴や資格などは、本人の履歴書や、縁故の場合にはその評判などで把握することが多くなっている。
 - このため、本人が自身の経歴や能力を建設企業に適切に提示することができずにその技能に見合った処遇となっていないおそれがある。
- 企業
 - また、建設企業においても技能労働者の経歴で積み重ねられた技能が活かしきれないとともに、既に受講した研修の重複実施など無駄が生じているおそれがある。
- 未加入対策
 - 社会保険未加入対策を進める中で、元請企業に対しては再下請負通知書や作業員名簿を活用した下請企業の加入状況の確認と未加入企業への指導が求められている。

問題意識

- 技能労働者のこれまでの職務経歴や、職務の中で得られた資格・免許や訓練歴が蓄積・管理され、適正に評価・処遇されるようにするための仕組みが必要ではないか。
- 下請企業への指導に当たり、社会保険等の加入状況等を効率的かつ確実に確認できる仕組みが必要ではないか。

「見える化」のイメージ

○技能労働者が保有する施工力に係る資格や研修履歴、工事経験、社会保険等への加入状況等の情報をIT技術により管理・蓄積し、必要な主体による閲覧を可能とする仕組み。

※こうした仕組みは、社会保険等の加入状況のほか、各種事務手続きの効率化にも資する可能性。

建設産業戦略会議における議論

建設産業の再生と発展のための方策2012(平成24年7月10日)

Ⅱ. 対策

1. 将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業の構築

対策2 総合的な担い手の確保・育成支援

(1) 技能労働者の処遇の改善

③更新期を迎える登録基幹技能者制度の更なる普及

優秀な技能労働者に対する適正な評価による処遇の改善と、中核的な役割を担う技能労働者の育成を図るため、創設から5年目の更新期を迎える登録基幹技能者制度について、これまでの普及状況や登録基幹技能者を配置することによる効果を検証するとともに、その技能を維持・向上させる取組の推進、公共工事の入札契約制度とも連携した活用方策の検討など、同制度の更なる普及促進を図る必要がある。

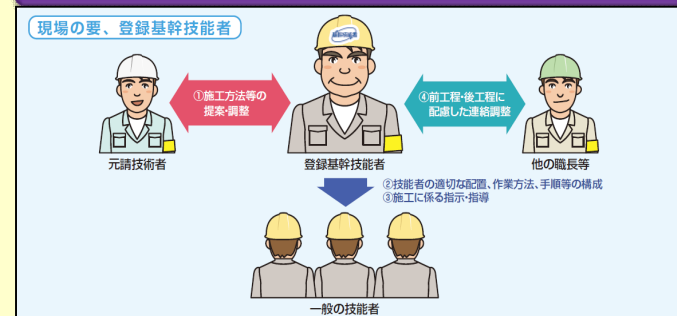
専門工事業者等の新たな評価の仕組み(対策1)においては、登録基幹技能者の雇用状況を評価項目とすることが考えられるため、登録基幹技能者制度の活用の観点も踏まえ、当該仕組みの導入に向けて検討することが必要である。

また、こうした取組に併せて、建設業界においても、登録基幹技能者を最上級の技能労働者として入職後のキャリアパスの中に位置付けることにより、登録基幹技能者の評価・活用と処遇改善を進める必要がある。

現状

- 登録基幹技能者の役割: **建設現場で総括職長**として、安全管理、品質管理等について横断的な調整、指導を行う。
- 要件: 実務経験10年以上、職長経験3年以上、最上級の技能資格を有し、所定の講習を受講したこと。
- 実施団体数: **29団体** (平成24年7月末現在)
- 登録基幹技能者数: **34,468人** (平成24年7月末現在)

登録基幹技能者の役割



民間の取組み

- 登録基幹技能者の職種ごとの育成、確保
- 登録基幹技能者の有効性のPR
- 優秀な登録基幹技能者を年収600万円へ引上げ(日建連)

国土交通省の取組み

- 登録基幹技能者の職種の充実
- 公共工事における登録基幹技能者の評価

問題意識

- 登録基幹技能者が**最上級の技能労働者**であるという位置付けが現場に十分普及していないのではないか。
- 建設業界において登録基幹技能者が**その役割にふさわしい処遇が受けられていない**のではないか。
- 国の直轄工事における総合評価落札方式において登録基幹技能者を評価する取り組みが試行的に行われているが、地方自治体の公共工事や民間工事も含め、**登録基幹技能者制度の更なる普及・活用を進めるためには更に何が必要か**。(配置効果の明確化、人数の確保など)

建設産業戦略会議における議論

建設産業の再生と発展のための方策2012(平成24年7月10日)

Ⅱ. 対策

1. 将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業の構築

対策2 総合的な担い手の確保・育成支援～技能労働者の処遇改善(1)～

⑤建設業の魅力を若者に伝える現場実習等の積極的展開

若年者の入職促進に関しては、平成24年6月、中小企業就職者の確保・定着支援等を含む「若年雇用戦略」が策定され、政府全体の取組が進められているところであり、建設産業人材確保・育成推進協議会や関係省と連携し、ポータルサイトの積極的な活用等によって、技能労働者が、学生にもものづくりの楽しさや喜びを伝える出前講座、現場実習、インターンシップ、資格取得の促進等を展開し、若年者の入職動機の形成、入職促進を図っていくことが必要である

背景

- 技能労働者の高齢化や若年入職者の減少、団塊世代の大量退職等により、近い将来においてものづくりの担い手を確保出来なくなるおそれがある。

問題意識

<新規学卒者の入職促進>

- 工業高校や専門学校等の新規学卒者の入職の減少にどう対応すべきか。
- 高校等の生徒や保護者に対して、建設業への理解を深めるための機会を設けることが必要ではないか。
- 生徒への指導に当たる高校専門課程の教員に対して、建設業界や建設業の実務に触れる機会を提供することが必要ではないか。

<中途採用対策>

- ハローワーク等での求人に対する求職のミスマッチに対してどう対応すべきか。
- 中途採用者の能力の向上をどのように図るべきか。

<入職後(教育訓練機会の付与)>

- 入職直後の新人の定着を図るために新人教育などどのような取組が必要か。
- 入職後数年経つ中堅のステップアップを図るためにはどのような教育訓練が必要か。

課題

<新規学卒者の入職促進>

- 生徒や保護者による建設業への理解を深めるために高校等とどのような連携方策を進めるべきか。
- 高校等の教員をサポートするために、建設業界と教員との連携をどのように図るべきか。

<中途採用対策>

- 中途採用者の能力向上のために公共職業訓練施設等との連携をどう進めるべきか。

<入職後の教育訓練>

- 経営環境が厳しく、建設企業の小規模化が進む中で、ON-JT、OFF-JTは今後どのように進めるべきか。
- 既存の外部教育訓練機関、特に富士教育訓練センターについてリニューアルも含めどのように活用していくべきか。

建設産業戦略会議における議論

建設産業の再生と発展のための方策2012(平成24年7月10日)

II. 対策

1. 将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業の構築
対策2 総合的な担い手の確保・育成支援

(3) 建設産業への就業促進のための戦略的広報のあり方

建設産業の担い手となる技術者や技能労働者の確保・育成という課題に対応するため、建設産業への新規就業者の増加につなげる効果的な広報を行うことが必要である。

そのためには、建設産業が住宅・社会資本の整備や維持管理といった場面で活躍する姿や、災害対応などで地域を守り社会に貢献している活動、世界最先端の技術で海外のフィールドへ羽ばたく姿、さらには時代のニーズに即した新たなベストプラクティスなどの身近・新鮮な事例を、「人」の経験をもとに、「人」にスポットを当てて、広くかつわかりやすくPRすることにより、建設産業の役割やものづくりの喜び、魅力を伝えていくことが重要である。

こうした「人」に着目した広報を戦略的に推進するため、建設企業が組織としてしっかりと広報に取り組むことを促すことに加えて、建設産業団体や行政機関、学校関係者、外部有識者等も含めて関係者が協力・連携する体制を構築し、建設産業への就業促進に向けて、女性などの柔軟な発想や視点も取り入れながら、学生などの若年層を対象とするソフトな取組を検討・実施する必要がある。

また、従来より関係者において行われている建設産業が果たしている役割や建設産業の働きがい等のPRについては、引き続き強力に展開し、以上の取組と併せて相乗効果を高めていく必要がある。

背景

- 建設産業の新規入職者が減少し、入職者数全体に占める若年層の割合も他産業と比べて低い水準。
- 「持続可能で活力ある国土・地域づくり」の担い手である建設産業における技術者・技能者の確保・育成が課題

問題意識

- 若年入職者の減少の背景として、賃金低下等の雇用環境が悪化していることのほか、建設産業が正しく理解されておらず誤ったイメージを持たれているのではないかと。
- 建設業団体や行政機関等において、建設産業への理解促進のために様々な広報活動がなされているが、個々の主体毎の取組となっており統一した取組が不十分であるため、業界全体で広報活動の効果を高めるための工夫として、どのような取組が考えられるか検討すべきではないかと。

【参考】各主体における広報の取組

- (社)日本建設業連合会: 広報誌「Ace」(約2万部を配布)、HP、市民現場見学会(平成22年8月に参加者200万人を達成)等の広報施策を引き続き実施。
- (一社)全国建設業協会: H22年度から広報戦略を開始し、広報委員会を立ち上げ各種広報施策を実施(具体的には、会員企業が災害対応時に着用する統一ベストの配布、マスコミ向けにプレスリリースするためのマニュアル作成等)。
- (社)建設産業専門団体連合会: 「職人さんミュージアム」をweb上で公開。
- (一財)建設業振興基金: 建設産業人材確保・育成推進協議会を通し、キャリアレッスン(出前講座)、建設業界ガイドブックの配布等を実施。

検討項目

○ 従来どのような広報施策を実施してきたか、その効果がどうであったかを把握することが必要

○ 建設産業のイメージをあげるためには、どのような広報を実施すべきか分析することが必要

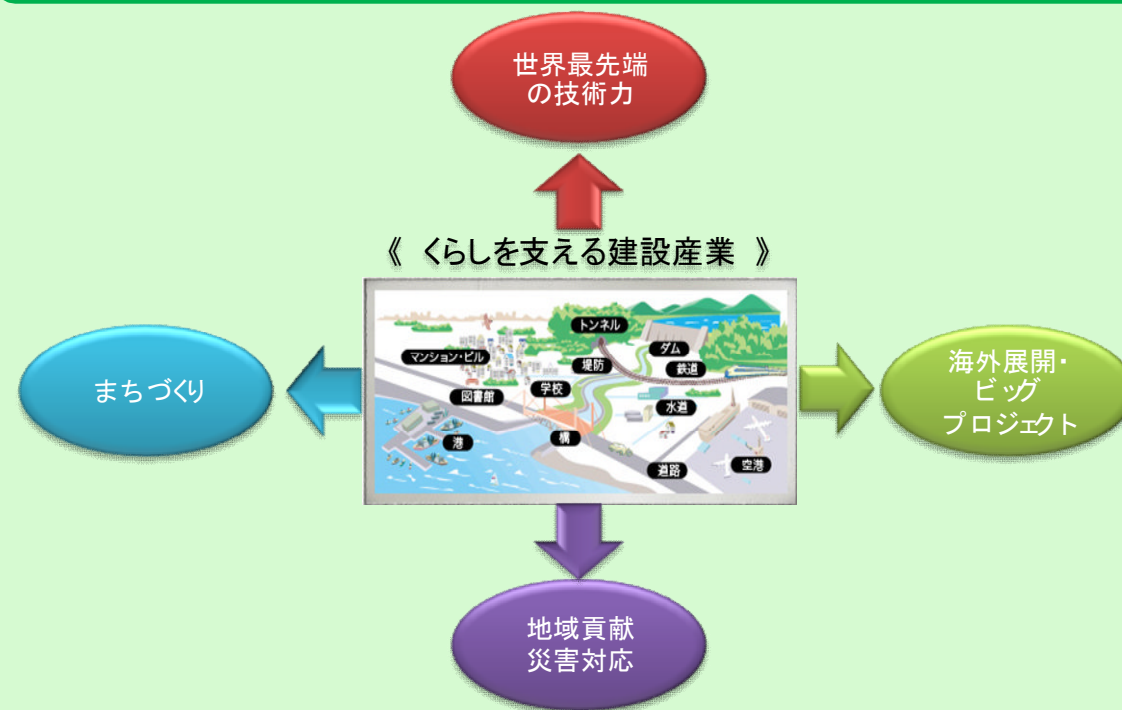
○ 効果的な広報を実施していくことが必要

○ 戦略的広報を継続的に実施するための体制を検討

観点

(1) 国土・地域を支える建設産業の役割と魅力について内外の目線から効果的にPRし、建設産業の魅力に対する理解を促進する。(一般的な広報)

(2) 特に、建設産業の持続的発展を担う若年入職者の確保に資するため、その担い手である「人」の確保に焦点を当てて取り組む。(入職促進のための広報)



検討会のワーキングチームとして、業界団体、有識者等からなる
広報戦略検討会(仮称)を設置し、業界横断的に広報戦略を検討。

- 建設産業における**若年就業者の減少と高齢化の進展**に伴い、建設産業を支える**人材育成・技能承継**が課題となっている。
- 若手就業者数の増加、特に**建設技能労働者の若年人材確保**を図るため、行政、業界団体、学校関係者、外部有識者等で構成されるプラットフォームにおいて、**建設産業の魅力**をPRする**戦略的広報**を検討・実施する。
- 特に、建設産業の魅力ややりがいのPRにつながる**ベストプラクティス**などの身近・新鮮な事例を、「人」の経験や生の「声」を中心に収集し、各種広報ツールによって発信。「**顔の見える建設産業**」

【建設産業の魅力】

- ①「頑張れば報われる職場」
- ②「モノを形にするやりがい」
- ③「人のために役立つ喜び」
- ④「最先端の技術で世界に展開」

【特に重視するコンテンツ(素材)】

- ・地域密着型で国土と地域を支える建設産業の役割とこれを支える「人」
- ・提案型や課題解決型の取組など維持更新時代の新たなビジネスモデルで活躍する建設産業とこれを支える「人」

建設企業

建設産業団体

メディア

建設産業広報戦略プラットフォーム(仮称)

国土交通省

建設業振興基金

- ・行政機関(国、地方公共団体)、業界団体、学校関係者、有識者(学会等)、メディアなど、建設産業に関係する幅広い者で構成
- ・外部有識者の意見を参考にしつつ、若者や女性の視点も踏まえながら、コンテンツを発掘・共有し、国民目線で発信する
- ・建設産業人材確保・育成推進協議会とも連携

学会

関係省庁

地方支分部局

地方公共団体

職業訓練機関

大学・高校・中学

○イメージの実態把握(アンケート調査等)

- ・どのようなイメージで捉えられているのか。
(例) 3K、ダーティー
- ・そのイメージの原因は何か。
(例) 労働災害、談合事件

○対策の検討

- ・建設産業のネガティブなイメージを払拭し、若年就業者の増加につなげるためには、誰を対象に広報するのが適当か。
(例) 小学生、保護者、工業高校の先生
- ・効果的な広報の内容や、その手法は何か。
(内容の例) 建設企業による災害対応実績
(手法の例) イベント開催、表彰

○対策の実施(例)

- ・学生や保護者を対象にしたイベント開催
- ・建設企業の災害対応や地域貢献活動を映像化した広報
- ・建設産業の魅力のPRに貢献した者への表彰

- ◎外部有識者の意見を反映しながら、国民目線の対策を実施
- ◎関係機関と連携しながらイメージキャラクターによるキャンペーン等を全国展開

効果

若年就業者の増加・建設産業の活性化

《ホームページの活用事例》

(社)日本建設業連合会

○建設WEBサイト『BUILD UP!』

建設業の役割やそこで働く若者たちの声などの情報を発信。

○子供向け建設業紹介コンテンツ『けんせつタウン』

アニメーションやペーパークラフト・ぬりえ等を用いて、子供が楽しく建設業を学べるよう構成。

(社)建設産業専門団体連合会

○まちを創る仕事『職人さんミュージアム』

地域の経済をささえ、生活の安全・安心を守る職人の仕事について紹介。



《パンフレット・団体活動による事例》

(一社)全国建設業協会

○生活を守りまちをささえる建設業

地域の建設業が実施している社会貢献活動や公共事業の正しい理解と認識を国民・社会に広くアピールするため、毎年7月を「建設業社会貢献活動推進月間」と定め、パンフレット等の作成・配布や、中央行事の開催など様々な活動を展開。

○『ものづくりファンクラブ構築プロジェクト』

若者などに建設業に興味を持ってもらうため、ものづくりの魅力を伝える現場見学会、インターンシップ、体験学習等を実施。

[参考]22年度実績(参加人数)

・現場見学会10,524人 ・インターンシップ3,541人 ・体験学習2,320人



《行政機関、建設業団体等の連携による取り組み事例》

建設産業人材確保・育成推進協議会

○(一社)建設業振興基金を事務局として、建設産業団体等から構成。

○若年者の入職促進、優秀な人材の確保・育成・定着など幅広い人材対策を推進するため、建設業界ガイドブックの作成、「私たちの主張」作文コンクールなどを実施。

神奈川県魅力ある建設事業推進協議会(CCI神奈川)

○神奈川県県土整備局を中心として、行政機関等(10団体)、建設業団体(39団体)、教育関係団体(1団体)で構成。

○建設事業に対するイメージ改善を目的に、建設現場・技能者の表彰、親子のふれあい体験ツアーを実施。



出所：各団体ホームページより

検討会の今後の進め方(案)

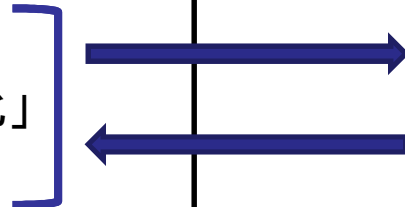
第1回検討会(本日)

- ・現状・課題の把握
- ・問題意識の共有



第2回検討会以降(数回程度開催)

- ・ 専門工事業等評価
- ・ 技能労働者の技能の「見える化」
- ・ 戦略的広報
- ・ 登録基幹技能者の更なる普及
- ・ 技能労働者に対する教育訓練



「専門工事業等評価」、「技能労働者技能の「見える化」」、「戦略的広報」については、検討会の円滑な運営に資するため、第1回検討会以降、問題意識や今後の検討の方向性を共有できたものから順次ワーキングチームを設置して実務者による検討を行い、検討会における検討材料を適宜提供



平成24年度末頃

- ・それぞれの検討事項の具体化の基本的な方向性や今後の進め方についてとりまとめ