

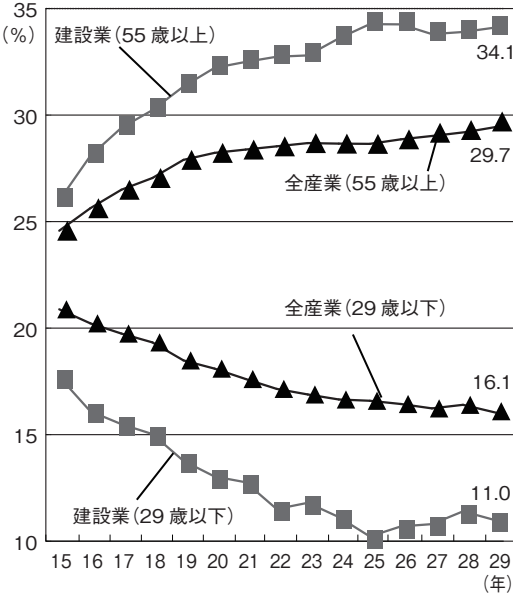
建設業の 人材確保・育成に向けて

1 建設業における若年労働者確保の課題について

1 建設業の現状

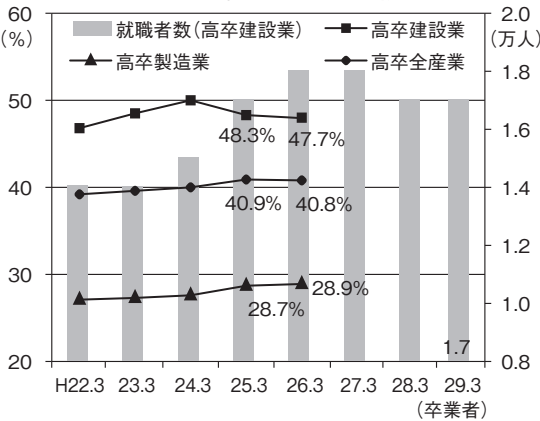
建設投資は、ここ数年は景気回復や震災からの復興需要、東京オリンピック・パラリンピック競技大会等

図1 就業者に占める若年層・高齢層の割合の推移



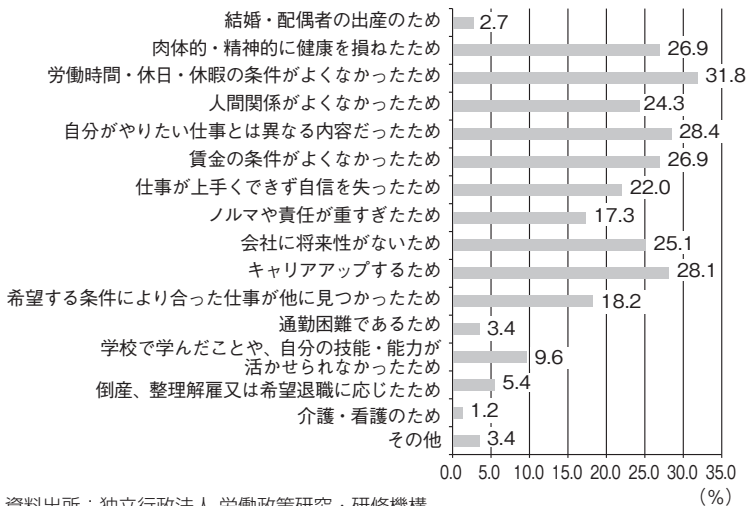
資料出所：総務省「労働力調査」

図2 新規高校卒就職者と3年以内の離職状況の推移



資料出所：1) 就職者数は、文部科学省「学校基本調査」
2) 就職後3年以内の離職状況は、厚生労働省職業安定局とりまとめ

図3 若年労働者(男性)の「初めての正社員勤務」を離職した理由(対象:全産業)



資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

の開催により増加傾向がみられる(H21:43・0兆円→H25年:51・3兆円→H29:54・9兆円)。

しかし、建設業の労働者は、近年には約3分の1が55歳以上となっており、他産業に比して高齢化が進行している(図1)。更に、新規高校卒業就職者の離職率も高

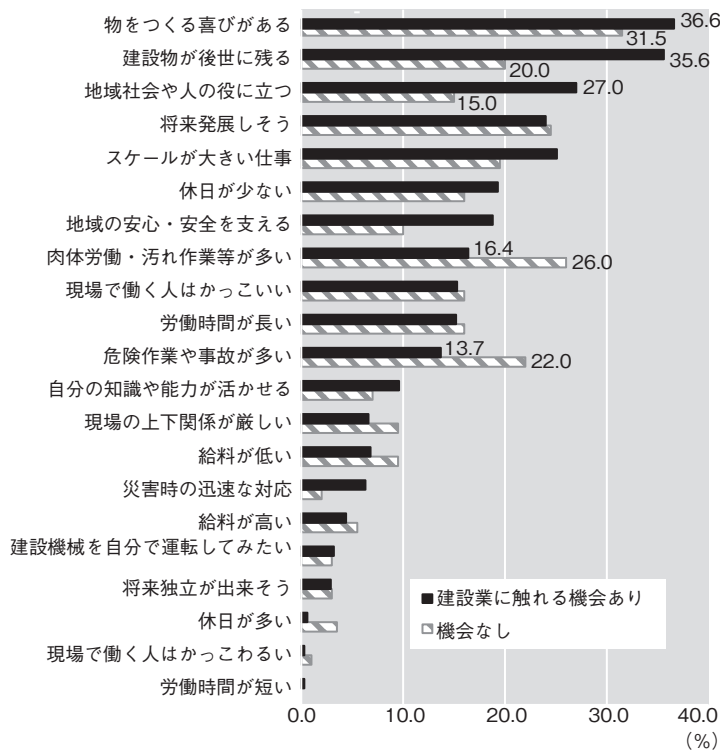
く、常に全産業、製造業を上回っており、将来の担い手不足が懸念されている(図2)。

2 若年労働者の高い離職率について予測される原因

全産業における若年労働者(男性)の「初めての正社員勤務」を離職した理由を見ると、最も多いのは「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため」(31・8%)となっている(図3)。

そのような中、建設業においては労働時間が全産業及び製造業を上回っており(H29建設業2120時間、製造業2053時間、全産業2026時間、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、休日に関しても平成29年時点の完全週休2日制導入状況は、全産業が46・9%であるのに対し、建設業は33・1%(厚生労働省「平成29年就業条件総合調査」と大きな差があるなど、他産業と比較して雇用管理面において課題がみ

図4 学生(工業高校3年生)の建設業に対するイメージ



注)全国の工業高校(263校)の土木建築系学科の3年生が調査対象。
 注)「建設業に触れる機会」とは、建設会社社員などによる出張授業、現場実習、現場見学会、インターンシップ等を指す。
 資料出所：国土交通政策研究所「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査研究」(調査期間：平成28年12月～29年1月)

られる。このような状況が高い離職率の一因になっていると推測される。
③ 建設業に対する若年者のイメージ
 工業高校の3年生を対象とした調査において、建設業に対するイメージは、現場見学会など建設業にふれる機会がある学生の場合、「建設物が後世に残る」「地域社会や人の役に立つ」等、ポジティブな回答が多

い一方、建設業にふれる機会のない学生の場合「肉体労働・汚れ作業等が多い」「危険作業や事故が多い」とのネガティブな回答が目立ち、理解の仕方にも差がみられる(図4)。
④ 担い手確保の取組
 厚生労働省では上記の課題を踏まえ、国土交通省とも連携して働き方改革を着実に実行し、魅力ある職場環境の整備を促進するとともに、建設業と若年者のつながる機会をつく

図5 厚生労働省の平成30年度予算の概要【人材確保】

◆建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】 53.3億円(49.6億円)
 ・建設労働者確保育成助成金を目的別にトライアル雇用助成金、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金に統合するほか、引き続き若年者及び女性労働者の入職・定着の促進を図るため、以下の見直しを実施。
 ①キャリアに応じた技能実習を実施した場合に、その実習経費や実習期間中の賃金の一部を助成する「建設労働者技能実習コース」について、若者(35歳未満)や女性労働者を対象に経費助成に係る助成率の引上げ等を行う。
 ②登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を引き上げ、実際に適用した場合に助成する「雇用管理制度助成コース(建設分野)」について、より一層の活用を図るため要件を緩和する。
 【見直し内容】要件：賃金テーブル又は資格手当を年間3%以上かつ15万円以上増額 ⇒ 年間2%以上かつ10万円以上増額

◇ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援の拡充【拡充】 25.8億円(16.3億円)
 ・雇用吸収率の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合窓口となる「人材確保対策コーナー」を全国84箇所を設置し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。
 ・「人材確保対策コーナー」においては、求人者への求人充足に向けた助言・指導、求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナーや事業所見学会・就職面接会の開催等を行う。

◇高校生に対する地元における職業の理解の促進支援【継続】15百万円(15百万円)
 ・建設等も含めた多様な業種に関しての職業理解を進めるため、業界団体や地元企業による高校内企業説明会等を実施する。

注)図5～7の◆は建設業に特化した支援、()内は平成29年度当初予算額

り、担い手確保に一層取り組む必要がある。
② 建設業の人材確保・育成に向けて(平成30年度予算の概要)
① 建設業の人材確保・育成に向けた平成30年度予算の概要
 厚生労働省では、前述のとおり建設業の担い手の確保が喫緊の課題で

あることを踏まえ、平成30年度においても所要の措置を講じている(図5～7)。このうち本稿では、2つの事業の見直しや新設について述べる。
② 若者や女性を対象とした技能実習に対する助成率の引上げ
 建設事業主が、若年者等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(労働安

図6 厚生労働省の平成30年度予算の概要【人材育成】

◆中小建設事業主等への支援【継続】	9.2億円 (9.2億円)
<ul style="list-style-type: none"> 建設労働者緊急育成支援事業・・・離転職者、新卒者、学卒未就職者等を対象として、型枠工等の躯体系職種及び電気・配管等の建設設備職種等に係る訓練から就職支援に至るまで、パッケージ型の業界団体等と連携した人材育成事業を実施する。 認定職業訓練・・・広域団体認定訓練の新規実施団体認定、認定職業訓練に要する経費について補助を実施する。 人材開発支援助成金・・・建設業等の分野で企業単独・グループ企業単位等で行う実習と座学を組み合わせた訓練等を実施した場合に助成する。 	
◆建設分野におけるハورتレーニング（職業訓練）の実施【継続】	3.4億円 (4.7億円)
<ul style="list-style-type: none"> 建設機械等の運転技能だけでなく、パソコンスキル講習等と組み合わせたハورتレーニング（職業訓練）を引き続き実施する。 	
◇ものづくりマイスター制度による若年技能者への実技指導【継続】	33.9億円 (33.8億円)
<ul style="list-style-type: none"> ものづくりマイスターを中小企業等に派遣し、若年技能者への実技指導を実施する。 	
◆建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】（再掲）	53.3億円 (49.6億円)

③ 若年者―建設業界の「つなぐ化」

全衛生法に基づく教習や技能講習等）を実施した場合に助成する人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）（旧建設労働者確保育成助成金）の経費助成について、図8のとおり助成率の引上げ等を行った。

図7 厚生労働省の平成30年度予算の概要【魅力ある職場づくりの推進】

◇時間外労働等改善助成金による支援【拡充】	19.2億円 (4.1億円)
<ul style="list-style-type: none"> 中小企業が生産性の向上を図ることなどにより、時間外労働の上限設定を行った場合に助成する「時間外労働等改善助成金」について、新たに建設業も支給対象とするとともに、週休2日制とした企業に対する上限額の加算を実施する。 	
◇働き方改革推進支援センターの設置による支援【拡充】	15.5億円 (6.9億円)
<ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者の処遇改善、長時間労働の是正、賃金引上げ、人手不足への対応などに関する技術的な相談を総合的に支援を行うため、47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、関係機関と連携を図りつつ、専門家による個別相談援助や電話相談等を実施する。 	
◆中小専門工事業者の安全衛生活動支援事業の実施【新規】	1.1億円 (0億円)
<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生管理能力の向上のための集団指導・技術研修会、パトロール、個別指導等を実施する。 	
◆雇用管理責任者等に対する研修等の実施【一部新規】	1.3億円 (1.1億円)
<ul style="list-style-type: none"> 雇用管理に関する基礎的な知識を習得する「基礎講習」に加え、若年者の職場定着を高めるため、熟練労働者と若年労働者との円滑なコミュニケーションを取りながら働くことのできる環境づくりの手法等を学ぶ「コミュニケーションスキル等向上コース」を建設業の雇用管理責任者に対して実施する。 上記のほか、若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校（工業科、普通科）や高等専門学校（工業科、普通科）や高等専門学校の先生・生徒と建設業界がつながる機会をつくる「建設業の「見える化」・「つなぐ化」コース」を新たに実施する。 	
◇労災保険特別加入制度の周知広報等事業の実施【一部新規】	56百万円 (34百万円)
<ul style="list-style-type: none"> 関係機関や関係団体を通じた周知広報や実態調査のほか、新たに一人親方等に特徴的な行動様式等を踏まえた安全衛生教育用テキスト等の作成、労災保険に特別加入している一人親方等に対する安全衛生教育を実施する。 	
◆建設業における墜落・転落災害等防止対策推進事業【一部新規】	59百万円 (58百万円)
<ul style="list-style-type: none"> 足場からの墜落・転落災害の防止対策の充実強化のための専門家による診断の実施、診断結果に基づく現場に対する指導・支援等を実施する。 	
◆建設工事の発注・設計段階における労働災害防止対策の促進事業【継続】	30百万円 (63百万円)
<ul style="list-style-type: none"> 建設工事の安全性に配慮した建築物等の設計が普及するよう国外の調査を実施する。 	
◆建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】（再掲）	53.3億円 (49.6億円)

①の③で述べたとおり、建設業に対する学生のイメージは、建設業にふれる機会があった学生とふれる機会がなかった学生とで、建設業に対する理解の仕方に差がみられる。このため、若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校（工業科、普通科）や高等専門学校（工業科、普通科）や高等専門

図8 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）の見直し

平成29年度	平成30年度
<p>1 中小建設事業主 （支給対象：男性・女性労働者）</p> <p>(1) 20人以下の中小建設事業主 助成率90% (75%)</p> <p>(2) 21人以上の中小建設事業主 助成率75% (60%)</p> <p>2 中小以外の建設事業主 （支給対象：女性労働者） 助成率60% (45%)</p>	<p>1 中小建設事業主 （支給対象：男性・女性労働者）</p> <p>(1) 20人以下の中小建設事業主 助成率90% (75%)</p> <p>(2) 21人以上の中小建設事業主 ・35歳未満 助成率85% (70%) ・35歳以上 助成率60% (45%)</p> <p>2 中小以外の建設事業主 （支給対象：女性労働者） 助成率75% (60%)</p>

(注) 括弧内は、生産性要件を満たさなかった場合の助成率。（生産性要件：3年間の生産性伸び率6%（年平均2%）等を要件）

学校の先生・生徒と建設業界がつながる機会（出前講座、体験学習、現場見学会など）をつくる事業を、平成30年度から新たに実施する。

【参考】平成30年3月30日厚生労働省発表「建設業の人材確保・育成に向けた取組の概要を公表します」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200584.html>)