

建設産業活性化会議中間とりまとめ【担い手の確保・育成に向けた課題と方向性】

課題

- 建設投資の急激な減少により、ダンピング受注や下請企業へのしわ寄せ等が横行し、離職者の増加、若手入職者の減少といった構造的な問題が発生。
- 現下の大型建築工事等の入札不調・不落を含め、公共事業の円滑な施工確保のため、市場の実態を反映した最新の予定価格での発注や人材の効率的な活用等の対策を実施。
- 今後の復興事業やオリンピック・パラリンピック東京大会による当面の一時的な需要増に対し高齢者の踏み止まりや離職者の再入職等を図りつつ、2020年以降も見据え、今後懸念される中長期的な担い手不足に対し、官民一体となって、総合的な人材確保・育成策を講じることが必要。

基本的考え方

- 建設産業の担い手確保・育成を図るため、①技能者の処遇改善、②若手の早期活躍の推進、③将来を見通すことのできる環境整備、④教育訓練の充実強化、⑤女性の更なる活躍の推進に取り組む。
- また、労働力人口が減少する中、生産性の向上が不可欠であり、⑥建設生産システムの省力化・効率化・高度化に発注者・元請・下請が一体となって取り組む。
- 建設生産システムの省力化・効率化・高度化により、より円滑に資金が元請から専門工事業者、現場の職人まで行き渡る環境整備、計画的な工期・工程等による週休2日制の実現につなげる。併せて、民間設備投資を含め建設投資が円滑に実施される環境整備につなげる。

【中長期的視点に立った総合的な人材確保・育成対策の推進】

高齢者の踏み止まり、離職者の再入職、
中核的な技能者の確保・育成

○技能者の賃金カーブは全産業に比べて低位にある上、45～49歳がピークで、その後は減少傾向。

若者等の入職と就業継続

【若者が建設業に就職・定着しない主な理由】

【収入・福利面】

- 収入の低さ【57.7%】
- 社会保険等福利の未整備【18.7%】

【休日確保や労働環境】

- 仕事のきつさ【44.3%】
- 休日の少なさ【37.8%】
- 作業環境の厳しさ【36.3%】

【働くことの誇りや希望、将来への不安】

- 職業イメージの悪さ【28.9%】
- 仕事量の減少への不安【12.2%】

※平成19年3月建通連「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」から入職しない理由のアンケート結果から引用。

- 24歳以下の入職者数の推移
H9年 24万人 → H24年 8.3万人
※厚生労働省「雇用動向調査」より

- 建設業就業者に占める55歳以上の割合
建設業 34.3%（全産業 28.7%）

- 建設業就業者に占める29歳以下の割合
建設業 10.2%（全産業 16.6%）

- 建設業で活躍する女性技能労働者数
9万人（全技能者数の約2.7%）（H24年）
※総務省「労働力調査」より

1. 技能者の処遇改善の徹底

- 建設産業の労働条件は、賃金、社会保険加入等において他産業と比べて立ち遅れ。若年層にとっては、賃金だけでなく、休日確保等も重要。
- 中堅を担う技能者をはじめ熟練した技術やマネジメント力に見合う処遇が必要【対策の方向性】
- (1)適切な賃金水準の確保
設計労務単価の適切な設定
中核となる技能労働者のマネジメント能力の反映等
- (2)社会保険等未加入対策の強化
- (3)週休2日制の実現
- (4)ダンピング対策の強化
- ※重層下請構造の改善等を通じ、より円滑に賃金が現場の技能者に行き渡る環境を整備
- ※適正な工期・工程等により、計画的な休日確保や作業時間の短縮

2. 誇り（若手の早期活躍の推進）

- 若者達が建設業で働くことに誇りや希望をもてるようにすることが必要。
- このため、優秀な若手技術者等の早期の活躍や、技能者が入職から中核的技能者に至るキャリアパスを描けるようにすることが重要。
- 【対策の方向性】・優秀な若手技術者等が早期に活躍できる環境整備
・若手から中核的な技能者へのキャリアアップ 等

3. 将来性（将来を見通すことのできる環境整備）

- 仕事量の減少への不安が払拭され、雇う側、働く側双方が将来に見通しを持っていくことが必要
- 【対策の方向性】・中長期的な事業の見通しの確保
・公共事業予算の安定的・持続的な確保 等

4. 教育訓練の充実強化等

- 個社を超えた教育訓練のシステムを構築することが必要
- 【対策の方向性】・富士教育訓練センターの機能の充実強化（ハード・ソフト）
・地域のネットワークで人材育成を支える仕組みの構築

5. 女性の更なる活躍の推進

- 女性の担い手確保を国内人材育成・確保策の柱の一つに位置づける。
- 【対策の方向性】・5年以内に女性技術者・技能者を倍増
・官民挙げた行動計画を夏頃までに策定

6. 建設生産システムの省力化・効率化・高度化

発注者・元請・下請等、関係者のパートナーシップのもとで、建設生産のムリ・ムダ・ムラの排除、現場の施工力の再生により、建設生産システム全体の生産性向上や高付加価値化、関係者の適正な利潤の確保を図る

① 現場の省力化・効率化

- 将来の労働力人口の減少を見据え、更なる効率化による生産性の向上が不可欠
- 現場の省力化や適正な工期・工程の確保等により、生産性の向上とともに、作業時間の短縮、休日確保等、現場の労働条件を改善

【対策の方向性】

- (1)新技術・新工法の開発、現場での活用促進
- (2)発注見通しの統合、施工時期の平準化、適正工期の設定
- (3)受発注者間、元下間のコミュニケーションの円滑化等
- (4)技術者・技能者の効率的活用

② 重層下請構造の改善

- 建設業の産業特性上、一定の下請構造は不可避であるものの、
- 行き過ぎた重層化により間接経費が増加し、生産性の低下や労務費へのしわ寄せが発生
- 元請下請契約の片務性により下請業者が不利な地位に置かれる等の課題も指摘
- 技能者を大切に施工力に優れた専門工事業者が安定して受注できる環境を整備

【対策の方向性】

- (1)行き過ぎた重層化の回避
- (2)技能者の雇用形態の明確化（常時雇用・月給制・週休2日）
- (3)適正な元請下請関係の促進

一体として推進

推進体制

- 建設産業界、教育訓練施設、教育機関、関係行政機関等が一体となった「次世代の担い手確保・育成のための推進会議」（仮称）を設置。
- 地域の人材確保に関する協議会や建設業団体等において、建設産業界、教育機関等の連携強化
- 官民含めた発注者との連携強化

今後の進め方

- 行政は、検討を要する施策は速やかに検討の場を設けて議論を開始。
- 事業者団体等関係機関は、具体的な行動計画、推進要綱等を策定。本会議で取組状況を把握。
- 今後、施策の実施主体や実施スケジュールを整理し、工程表を作成。
- 現場の取組を踏まえ、関係者による新たな提案や施策の策定を不断に実施⇒今日から行動開始

1. 技能者の処遇改善の徹底

(1) 適切な賃金水準の確保等

- 実勢を反映した適切な公共工事設計労務単価の設定
- 例年10月に実施している公共事業労務費調査に加え、本年7月にも公共事業労務費フォローアップ調査を実施し、機動的に対応
- 各建設業団体等による適切な賃金水準確保の取組を徹底・強化
- 賃金の動向を把握するため、とび工、鉄筋工、型わく工の3職種について、新たにモニター調査を実施
- 中核となる技能者の技能やマネジメント能力等の熟練度を適切に賃金に反映
 - ・登録基幹技能者に対する評価・活用や元請企業による手当支給の取組を推進
 - ・技能者のマネジメント能力の評価と処遇のあり方を検討
- 高齢者が就労しやすい環境整備
- 現場の安全管理の徹底

(2) 社会保険等未加入対策の更なる強化

- 直轄工事で元請、一定の一次下請を加入業者に限定する措置を実施。他の公共工事発注者に対して同様の取組を検討するよう要請。事業者団体の取組等を通じて民間発注工事にも取組を拡大
- 法定福利費を内訳明示した標準見積書の活用等の更なる推進(活用状況の調査、下請指導ガイドラインの改訂等)
- 下請の選定時に、元請による加入状況の確認・指導を徹底
- 労働者性と事業者性の判断基準に関する更なる周知徹底
- 民間工事を含め、社会保険等への加入状況を的確に把握
- ITを活用した施工・就労管理システムの有効活用を図り、企業レベル、作業員レベル双方での加入促進方法を強化

(3) 週休2日制の実現

- 発注者・元請・下請一体となって、週休2日制の実現を目指し、4週8休の休暇取得を考慮した適正工期の設定と請負代金での発注・契約締結の促進。また、現場の工程管理の徹底等による土日閉所の促進。(やむを得ない事情で工期を延長する場合の適切な設計変更やコスト負担)
- 短工期受注の改善等、業界一体となった取組を促進

(4) ダンピング対策の強化

- 改正品確法、改正入契法に基づき、地方公共団体によるダンピング対策を強化
 - ・全ての地方公共団体で、最低制限価格、低入札価格調査制度を導入・活用。未導入の団体に対して個別に要請
 - ・歩切りの根絶(必要に応じて個別発注者名を公表)
- 適正な価格による契約の徹底に向け年内目途に「運用指針」策定

4. 教育訓練の充実強化等

- 富士教育訓練センターの機能の充実強化
 - ・今年度中に建替工事等に着手し、ハード面の充実強化
 - ・地域の核となる教育訓練施設や職業訓練校、専門学校、高等教育機関等が共通で使用できる教材の開発(デジタル化・ライブラリー化)
- 地域のネットワークで人材確保育成を支える仕組みの構築
 - ・複数企業や教育訓練施設等がネットワークを形成し、企業間のOJTやOFF-JTの共同企画、人材交流等、地域で人材育成を支える取組を促進
- 人材育成の視点を取り入れた初等教育の段階からのものづくり教育

【官民一体となって取り組むべき具体的施策】

2. 誇り(若手の早期活躍の推進)

(1) 優秀な若手技術者等が早期に活躍できる環境整備

- 優秀な技術者の確保・育成等の検討(検討委員会を7月中目途に設置)
 - ・優秀な若手に技術検定の受験資格を早期に付与
 - ・工業高校と連携し若手が受験しやすい環境づくり(会場に工業高校を活用)
 - ・若手技術者が活躍できる技術者配置要件の見直し
- 若手の確保・育成に関し、入札契約手続での評価への反映
 - ・直轄工事で、若手技術者の配置を条件とするモデル工事の実施
 - ・直轄工事で、過去の実績を問わないモデル工事の実施
 - ・若手技術者の実績を適切に評価するための工事実績等のデータベースの活用(実績データの登録の徹底、国以外の機関のデータの共有化)
 - ・経営事項審査の評価に若手技術者・技能労働者の育成・確保状況を導入

(2) 若手から中核的な技能者へのキャリアアップ

- 若年技能者を対象とする新たな顕彰制度を創設
- 技能労働者のキャリアパスの提示(入職後の経験年齢に応じた職位、責任、技能、基幹技能者等へのルート、その後の多様なキャリアの可能性の提示)
- 登録基幹技能者に対する評価・活用や元請企業による手当支給の取組を推進(再掲)

(3) 建設産業への理解や関心の向上

- 若者等の入職意欲に働きかける広報を産官学で持続的・広域的に推進
 - ・建設産業団体や地域の特徴を活かした広報活動の展開
 - ・既存の社会資本や建設現場、入職者向けメディア等多様な媒体を活用した広報活動や観光と一体となった現場見学ツアー(インフラツーリズム)の展開
 - ・建設産業団体と教育現場(小・中・高・大学等)とのコラボレーションの推進
- 建設産業戦略的広報推進協議会等によるモデル的な広報事業の展開

3. 将来性(将来を見通すことのできる環境整備)

(1) 中長期的な事業の見通しの確保

- 防災対策や老朽化対策等の事業の中長期的な見通しの確保
- 公共事業予算の安定的・持続的な確保
- 改正品確法に基づく適正な利潤が確保できる予定価格の適正な設定

(2) 「地域の守り手」が維持・確保される入札契約

- 品確法改正も踏まえ、以下を実施・拡充。
 - ・若手技術者・技能労働者や建設機材の保有状況等、地域を支える建設企業の多面的な事業の適切な評価
 - ・複数年契約、複数工種の包括発注、共同受注方式等の適用拡大
- 多様な入札契約方式の導入・活用について「運用指針」策定(再掲)

(3) 民間の活いやノウハウの導入・活用

- 発注者支援に資する仕組み(体制が整備されない発注者における外部の者の活用支援、CM方式)等、事業の特性に応じ選択できる多様な入札契約方式の導入・活用
- 事業促進PPPの活用推進による事業監理の効率化
- インフラの点検・診断、調査・設計等の資格制度の確立や新技術の活用等
- 調査・設計の品質確保に向けた建設コンサルタント等の制度のあり方について検討
- PPP/PMI、指定管理者制度、コンセッションの利用促進
- 工事品質保証のための制度のあり方について検討

5. 女性の更なる活躍の推進

- 夏頃までに官民挙げた行動計画を策定
- 直轄工事で、女性技術者の配置を条件とするモデル工事を実施
- 女性技能者のための研修の充実
- トイレ・更衣室等女性が働きやすい現場環境の整備(積算での配慮等)
- 女性熟練技能者の表彰(今年度から建設マスターの女性推薦枠を追加)

6. 建設生産システムの省力化・効率化・高度化

① 現場の省力化・効率化

- (1) 新技術・新工法の開発、現場での活用促進
 - 情報化施工、BIM、CIM、情報共有システム等の活用推進
 - プレキャスト製品の活用拡大
 - ITを活用した施工・就労管理システム(施工体制台帳、作業員名簿等の電子情報化)の活用による現場管理の効率化
 - 調査・設計等施工に係る情報のデータベースによる発注者間の共有化

(2) 発注見直し統合、施工時期の平準化、適正工期の設定

- 地域の実情等に応じ発注見直しを統合・公表
- 公共発注の一層の平準化(債務負担行為の有効活用、施工時期の平準化。工期に見合った価格の検討)
- 適正な工期設定及び適切な変更(適正な工期設定を支援する仕組の検討)(必要な場合には適切な設計変更及びこれに伴い必要な請負代金や工期の変更)
- 施工段階における工程表やクリティカルパスの受発注者間の共有化
- 民間工事の適正工期確保、工事量の平準化(適正工期の検討など民間発注者との連携強化)
- 短工期受注の改善等、業界一体となった取組を促進(再掲)

(3) 受発注者間、元下間のコミュニケーションの円滑化等

- 元請と専門工事業者が工程を適切に管理する手法の普及(円滑な施工のために事前準備作業を明確化し関係者と共有化を図る工程管理手法等)
- 元請と専門工事業者が対等な立場に立って協議を行う場の整備・拡大・活用
- ITを活用した現場管理によるVE等、生産性向上のシステムの導入・活用についての検討
- 設計・施工における受発注者間の円滑なコミュニケーションの確保(三者会議(専門工事業者も適宜参画)、発注者のワンデーレスポンス、設計変更ガイドライン活用)
- スキルやマンパワーが不足している発注者に対する支援

(4) 技術者・技能者の効率的な活用

- 技術者の効率的な配置の検討(検討委員会を7月中目途に設置)(再掲)
- 多能工の育成・活用・適切な処遇の確保
- 技能労働者の一時的な送迎・受入を可能とする建設業労働者就業機会確保事業の活用促進等

② 重層下請構造の改善

(1) 行き過ぎた重層化の回避

- 工種等による回数目標設定
- 不要な回数削減のための仕組みについて検討(下請回数の実態調査を実施。標準回数の設定や制度・対策を検討)
- いわゆる中抜きをはじめ、施工上必要性の乏しい業者の介在の抑制

(2) 技能者の雇用形態の明確化

- 常時雇用・月給・週休2日制を原則とする雇用形態の普及と専門工事業者の受注量の安定化・平準化。
- 元請と専門工事業者の連携の仕組みづくり
- 技能労働者を大切に施工力のある専門工事業者の適正な評価
- 労働者性と事業者性の判断基準に関する更なる周知徹底(再掲)

(3) その他(適正な元請下請関係の促進)

- 「建設業法令遵守ガイドライン」の運用徹底
 - 特に、追加変更工事の対応等の処理方法の事前取り決め、「施工条件・範囲リスト」の見直しと普及の徹底等
- 中間前払金制度、出来高部分払い制度の活用促進等による下請への早期支払の確保
- 実態に合わせた一般管理費等のより適正な算定方法の検討