

最近の建設業における 担い手確保の取組について

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

1. はじめに

建設業は他産業を上回る高齢化が進んでおり、近い将来、高齢者の大量離職による担い手の減少が見込まれていることから、将来の建設業を支える担い手の確保が喫緊の課題となっています。

本稿では、最近の建設業における担い手確保の取組について紹介します。

2. 建設業を取り巻く現状と課題

まず、建設業就業者数については、平成9年の685万人をピークに平成30年には約27%減の503万人まで減少しています。

また、建設業就業者数のうち技能者の人数についても、平成9年の455万人をピークに平成30年には約28%減の328万人まで減少しています。

建設業就業者の年齢については、平成30年において55歳以上が約35%を占める一方で、29歳以下が約11%となっており、全産業（55歳以上；約30%，29歳以下；約17%）と比較すると高齢化が進行していることがわかります（図-1）。

建設業就業者の減少、そして高齢化が進んでいるなかで、建設業が「国土づくりの担い手」、「地

域の守り手」として引き続きその役割を果たしていくためには、担い手の確保が喫緊の課題となっています。

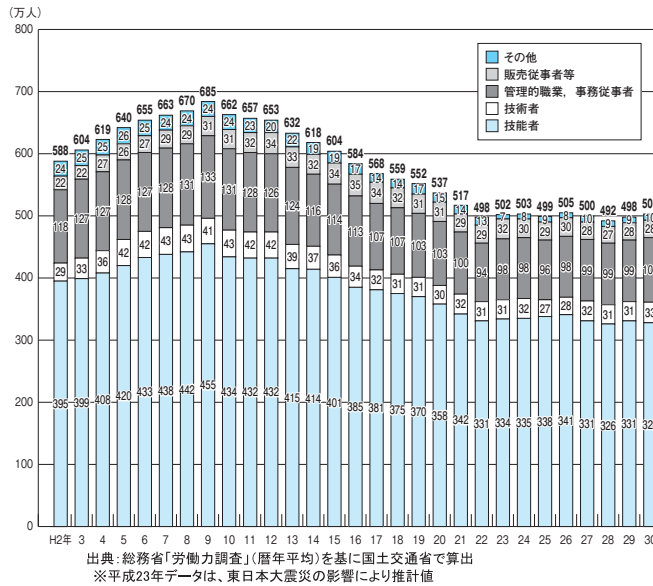
将来の建設業を支える担い手の確保に向けては、長時間労働是正等の「働き方改革」や、i-Constructionの推進等による「生産性向上」を進めていくほか、業界とも連携しながら、公共工事設計労務単価の引き上げによる適切な賃金水準の確保、社会保険への加入徹底・定着等、処遇改善につながる取組を推進する一方で、若者等に向けて建設業の魅力を積極的に発信する取組をしています。

特に第198回国会においては、「働き方改革」や「生産性向上」の実現を図るため、政府より「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律案」が、議員立法では「公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律案」が提出され、あわせて「新・担い手三法」として成立しました。

これらは、建設業の将来の担い手を確保し、建設業の持続性を確保するため、適正な工期設定等による建設業の働き方改革の促進、技術者の配置要件の合理化等による建設現場の生産性向上及び、災害時の緊急対応強化などの持続可能な事業環境の確保などの観点から改正を行ったものです。

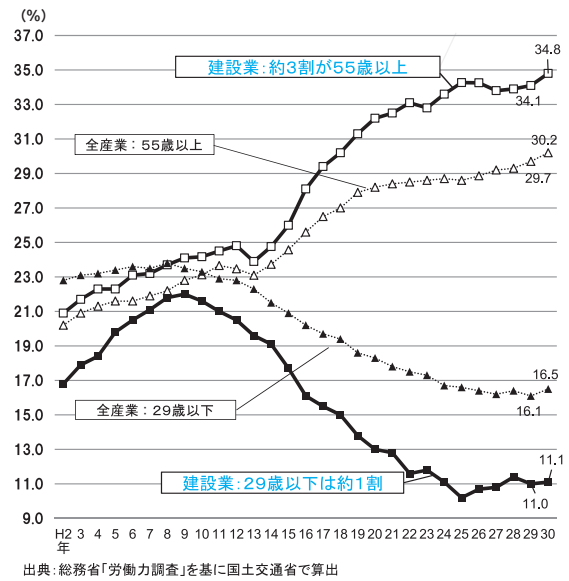
技能者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 503万人(H30)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 33万人(H30)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 328万人(H30)



建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約35%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成29年と比較して55歳以上が約5万人増加、29歳以下は約1万人増加。



図－1 建設業就業者の現状

3. 担い手の確保に向けて (建設キャリアアップシステム)

建設業に従事する技能者は、他の産業と異なり、さまざまな現場で経験を積んでいくことから、能力が統一的に評価されにくい、現場管理や後進の指導など一定の経験を積んだ技能者の役割が処遇に反映されにくい、といった環境にあります。

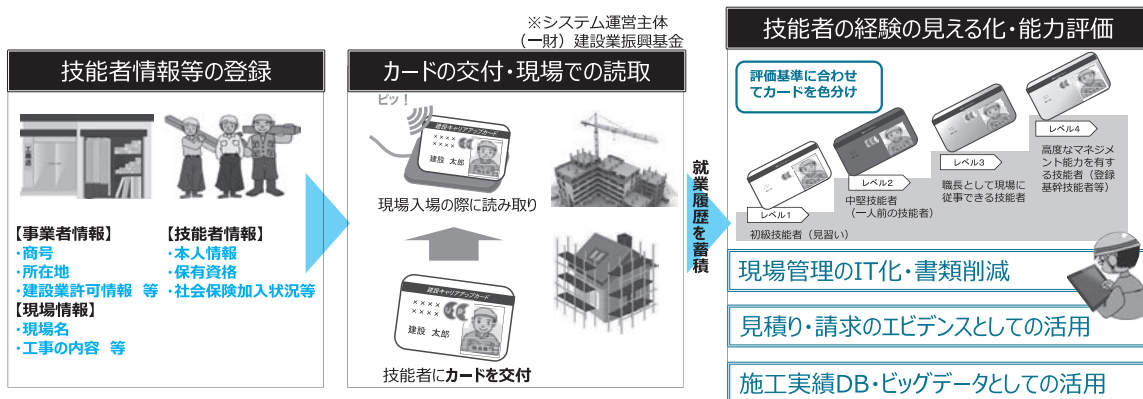
そこで将来にわたって建設業の担い手を確保することを目的として、平成31年4月より「建設キャリアアップシステム（以下、「システム」と

いう）」の運用を開始しています（図－2）。

システムは、技能者の保有する資格や就業履歴について、業界横断的に登録・蓄積する仕組みです。システムの活用により、個々の建設技能者が能力や経験に応じた評価や処遇を受けられる環境を整備することができます。

技能者・事業者がそれぞれシステムに情報を登録することによって、キャリアアップカードの取得やカードを用いた就業履歴の蓄積、システムに登録された情報の閲覧などが可能となります。

システムに登録した技能者本人及び所属事業者は、自身の就業履歴や保有資格情報を常時閲覧す



図－2 建設キャリアアップシステムの概要

ることができます。

また、現場稼働中に限り、元請事業者や上位の下請事業者は、現場に入場する技能者の情報を閲覧することができます。

こうした機能をもつシステムの活用により、以下のメリットが期待されます。

(1) 技能者の経験や技能に応じた処遇の実現

システムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用し、技能者をレベル分けする能力評価基準の策定と、これと連動した専門工事企業の施工能力等の見える化を進めることで、良い職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備するための検討を進めているところです。

(2) 現場管理の効率化

システムに蓄積・登録された情報を活用することによって、現場に入場する技能者一人ひとりの社会保険加入状況の確認の効率化、施工体制台帳や作業員名簿といった書類作成の簡素化・合理化、建退共関係事務の効率化といった現場管理の効率化も大いに期待されることです。

(3) 業界全体で、技能者一人ひとりの技能や経験をしっかりと“認め”“育てる”仕組み

技能者は、キャリアアップカードをかざすだけで、どこの現場であっても共通のルールで、経験を簡易で客観的に蓄積できます。こうして蓄積された情報は、システム上で簡易に確認できるので、自身の更なるスキルアップや経歴証明などに活用できます。将来は、就業履歴情報を活用し、建退共手帳への証紙の貼付状況を確認することも容易になります。

また、システムに蓄積される情報を活用し、技能者レベルに応じたカードの色分けも検討しており、当面は、登録基幹技能者の資格を保有する方にゴールドカードを交付することとしています(図-3)。

システムが「業界共通の制度インフラ」として定着するためには、国土交通省と建設業界をあげて、加入した技能労働者のメリットと企業のメリットをさらに高め、そのメリットについて分かりやすく発信していくことが重要です。

国土交通省としては、今後、経営事項審査等の評価方法の見直しや、公共工事においてシステム

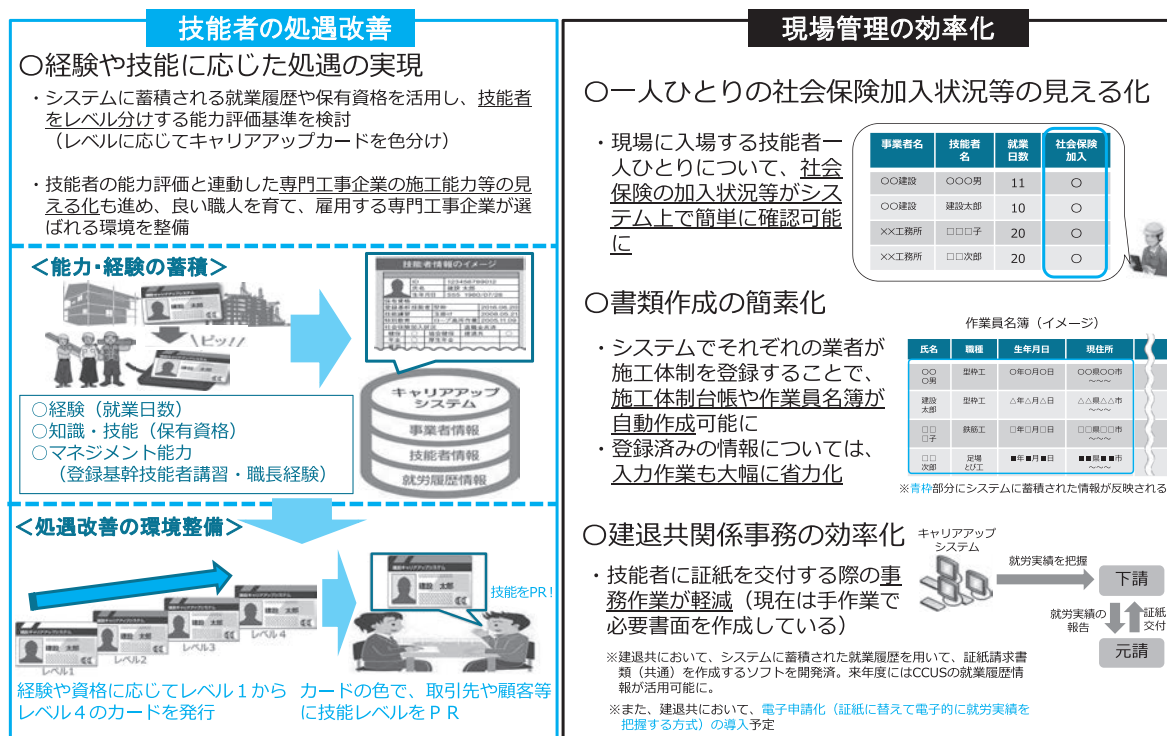


図-3 建設キャリアアップシステムのメリット

の効果検証を行うためのモデル工事の実施などの取組を行っていく予定です。

4. 担い手の確保に向けて (新たな在留資格「特定技能」)

生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れる仕組みを構築することを内容とする「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が、平成31年4月1日に施行されました。

従前より、建設現場では、「技能実習」や「特定活動」の在留資格で受け入れている外国人材が活躍しているところですが、今般の法改正により、新たな在留資格「特定技能」が創設されました(図-4)。

「特定技能1号」は、相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する外国人材向けの在留資格で、「特定技能2号」は、熟練した技能を要する業務に従事する外国人材向けの在留資格です。「特定技能1号」については、在留期間は通算で上限5年までで、家族の帯同は基本的に認められません。「特定技能2号」については、在留期間更新の回数制限はなく、家族の帯同も可能です。「特定技能1号」の受入対象分野

は建設を含めて14分野あり、「特定技能2号」の受入対象分野は建設と造船・船用工業の2分野となっています。

出入国管理及び難民認定法に基づく「建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針(以下、「運用方針」という)」が、平成30年12月25日に閣議決定されました。

運用方針の内容をもとに、平成31年3月15日には具体的な運用等を定めた出入国管理及び難民認定法に基づく告示(以下、「告示」という)が公布されています。

運用方針では、従事する工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという建設業の実態を踏まえ、建設分野では、在留資格「特定技能」をもって在留する外国人材(以下、「特定技能外国人」という)の受入れに当たり、分野固有の措置を設けています。

その中でも、報酬予定額等を明記した受入計画の国土交通大臣による審査・認定、そして外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するための事業を行う法人(特定技能外国人受入事業実施法人)への所属について、解説します。

まず審査・認定についてですが、建設分野固有の措置の一つに、建設特定技能受入計画(以下、「受入計画」という)について国土交通大臣の認

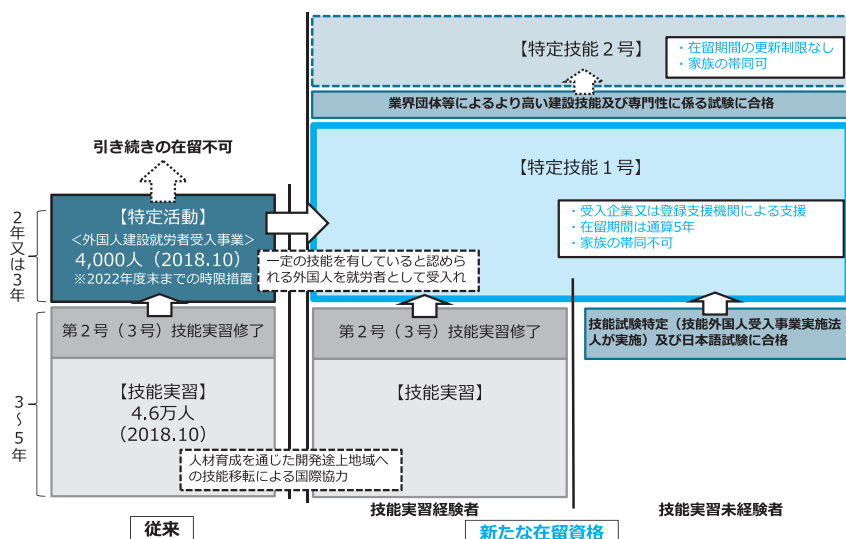


図-4 新制度創設による建設分野外国人材キャリアパス (イメージ)

定を受けなければならない、というのがあります。これは、地方出入国在留管理局に在留資格認定証明書の交付申請を行う前に、在留資格「特定技能1号」をもって在留する外国人材（以下、「1号特定技能外国人」という）に対する処遇や安全衛生教育、技能の習得等に関する計画を国土交通省が審査を行うものです。

受入計画は、低賃金や社会保険未加入で労働者を雇う企業や劣悪な労働環境等が見られる企業を建設市場から排除し、公正な競争環境を維持すること、他産業・他国と比して有為な外国人材を確保すること、雇用者・被雇用者双方が納得できる処遇により建設業における外国人技能者の失踪・不法就労を防止すること、受入企業における受注環境の変化が起こった場合でも建設業界として特定技能外国人の雇用機会を確保すること等、特定技能外国人を受け入れる際に建設業界として必要であると認められる事項について、国土交通大臣による認定及びその実施状況の継続的な確認により担保しようとするものです。

最後に法人についてですが、建設分野における特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するための取組を実施する営利を目的としない法人であって、告示に定める基準を満たすものは、「特定技能外国人受入事業実施法人」として国土交通大臣の登録を受けることができるとされています。

これは、建設業者団体が、元請団体も専門工事

業団体も共同して法人を設立し、構成員が遵守すべき行動規範の策定や適正な運用、海外における技能訓練や技能試験、特定技能外国人の就職のあっせん等を行うことにより、建設分野における外国人材の適正かつ円滑な受入れを目指すものです。

平成31年4月1日に、「(一社)建設技能人材機構」がこの登録を受けました。1号特定技能外国人を受け入れる企業はすべて、同機構又は同機構を構成する建設業者団体に所属する必要があります(図-5)。

初年度は11職種を対象として制度の運用がスタートしていますが、今後、とび、建築大工、配管、建築板金など、技能実習生の受入数が多い職種については、特定技能の対象職種として追加できるよう、業界と検討を行っているところです。

5. おわりに

本稿では、最近の建設業における担い手確保の取組について、主に建設キャリアアップシステム及び特定技能外国人の受入れ概要について紹介しました。

建設業は、インフラの維持管理の担い手であり、また、災害時の地域の守り手でもあります。引き続き建設業がその役割を果たしていくために、担い手確保に向けて引き続き取り組んでまいります。

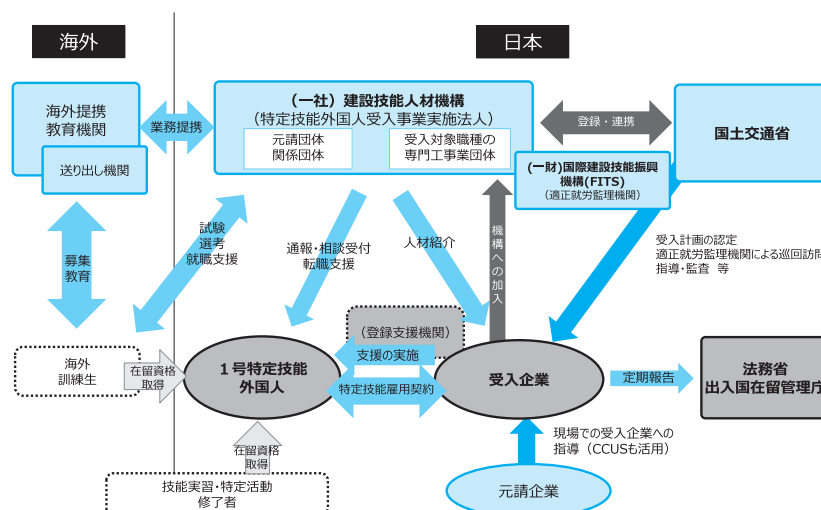


図-5 機構と関係機関との業務連携イメージ（建設分野）