

建設産業の担い手確保・育成に向けた取組み — 働き方改革, 安全及び健康の確保も含めて —

(前) 国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課 建設市場整備推進官 後藤 史一 ごとう ふみかず

1. 建設産業の技能労働者を取り巻く状況と課題

建設産業は、防災・減災対策や社会インフラの老朽化対策など「地域の守り手」として極めて大きな役割を担うとともに、住宅や社会資本の整備・維持管理をはじめ、我が国の基幹産業として経済・社会の発展を支えている。言うまでもなく、建設産業は現場で直接施工を担う技能労働者によって工事の品質が大きく左右されるという、いわば人材で成り立っている産業と言える。

しかしながら、現在の建設産業は、高齢化や若年者の減少により、将来における担い手の確保や技能・技術の継承という大きな課題に直面している（図－1, 2）。国土交通省では、建設産業が将来にわたってその役割を果たしていくため、建設産業における人材の確保及び育成に向けた様々な取組みを推進している。

2. 人材の確保・育成・定着に向けた取組み

(1) 技能労働者の処遇の改善

建設産業における担い手の確保・育成を実現するには、現場で直接施工を担う技能労働者の処遇の改善を進めることが極めて重要との認識の

と、技能労働者の適切な賃金水準の確保と社会保険加入の徹底について、業界を挙げた取組みを進めている。

① 適切な賃金水準の確保

公共工事設計労務単価については、平成 25 年から平成 29 年まで、5 年連続でその引き上げを行ったところであり、これらの引き上げのたびに、建設業団体に対し、文書で適切な賃金水準の確保を要請している。併せて、建設業団体のトップに対し、単価の上昇が現場の隅々まで行き渡るよう、繰り返し適切な賃金水準の確保を要請しており、各団体においても適切な賃金水準の確保を図る旨の決議を行うなどの取組みが進んでいる。

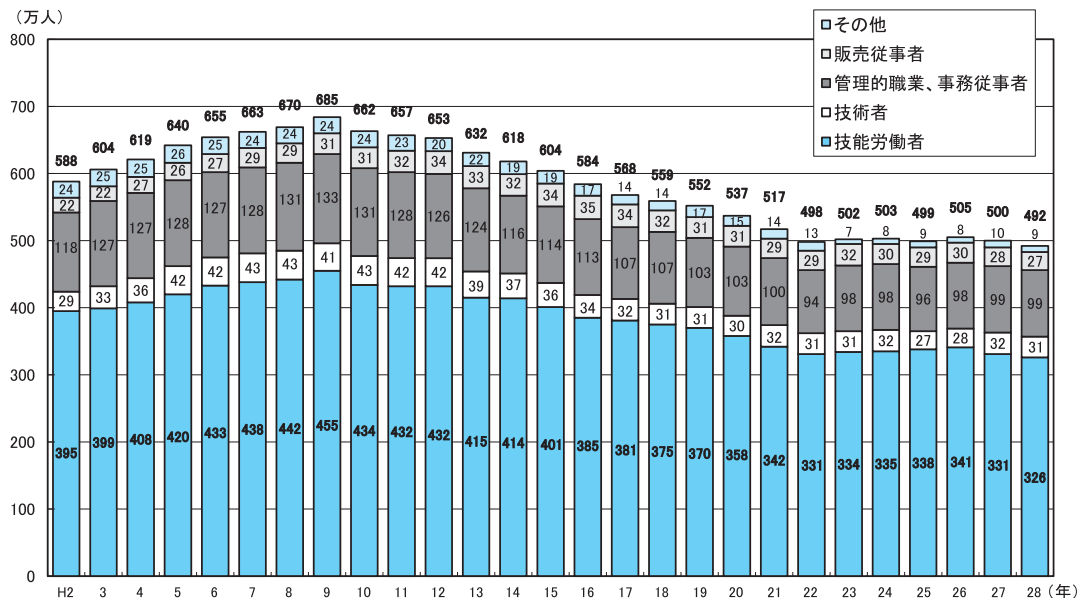
平成 29 年 3 月から適用されている設計労務単価については、国土交通省において公共工事の平準化を推進していること、特に平成 28 年度第 3 次補正予算においては、約 3,000 億円のゼロ国債が計上されていることなどを踏まえ、この第 3 次補正予算の円滑な執行に資する観点から、3 月 1 日以降に契約締結される工事に適用できるよう改訂を行った。

② 社会保険加入促進策の強化

技能労働者の処遇改善により将来の担い手を確保するため、平成 29 年度までに企業単位では許可業者の加入率 100%、労働者単位では少なくと

技能労働者等の推移

- 建設業就業者：685万人(H9) → 498万人(H22) → 492万人(H28)
- 技術者：41万人(H9) → 31万人(H22) → 31万人(H28)
- 技能労働者：455万人(H9) → 331万人(H22) → 326万人(H28)

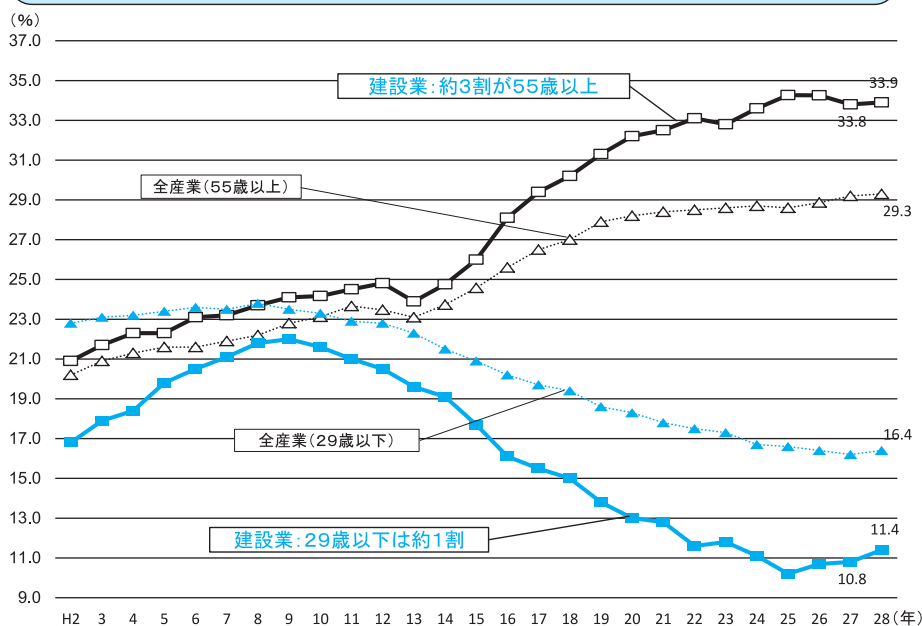


出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出

(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

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34%、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27年と比較して55歳以上が約2万人減少、29歳以下は約2万人増加。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

図－1 建設業就業者の現状

も製造業相当の加入状況を目指し、平成24年度から業界全体で社会保険未加入対策を進めてきた

(図-3)。

国土交通省では、平成24年11月に元請企業と

技能労働者の処遇改善	改正品確法等の趣旨の徹底	若者、女性の入職促進の取組み強化等
➤ 適切な賃金水準の確保 ○ 公共工事設計労務単価の適切な設定(5度目となる引上げをH29.3に実施) ➤ 社会保険等の加入徹底 ○ 平成24年度より、関係者一体となった取組みを実施 ○ H29.4から直轄工事に於いて二次下請以下についても社会保険等加入企業に限定 ○ 法定福利費を内訳明示した見積書の活用推進 ➤ 建設キャリアアップシステムの構築 ○ 技能や経験に応じた適切な評価・処遇を実現 ➤ 建設業における休日の拡大 ○ 週休2日の確保等による不稼働日等を踏まえた適正な工期設定の推進	➤ 歩切りの根絶 ○ 4度にわたり、実態調査等を実施(慣例等のため歩切りを行っていた全ての地方公共団体が廃止を決定) ➤ ダンピング対策の強化 ○ 低入札価格調査制度等の導入・活用を徹底(今後、未導入自治体に対し働きかけを強化) ➤ 発注の現場における改正品確法の趣旨の更なる徹底 ○ 品確法に基づく運用指針の的確な運用を促進(施工時期等の平準化等) ⇒ 担い手の中長期的な確保・育成のための適正な利潤を確保	➤ 若者や女性の活躍の推進 ○ 優秀な若手に技術検定の受験資格を早期に付与 ○ 女性の担い手確保に向けて官民挙げた行動計画(H26.8策定)の実践 ○ 計画的な女性の入職・定着に取り組む建設企業等に対する支援 ➤ 将来を見通せる環境の整備 ○ 安定的・持続的な建設事業の見通しの確保 ➤ 教育訓練の充実強化 ○ 建設産業担い手確保・育成コンソーシアムにおいて、地域連携ネットワークによる教育訓練体系の構築を支援

建設生産システムにおける生産性の向上
➤ i-Constructionの推進 [ICTの全面的な活用(ICT土工)、コンクリート工の規格の標準化等] ➤ 技術や技能・経験等に応じた人材の配置 [現場配置技術者の効率的な活用(技術者配置に関する金額要件の引上げ等)] ➤ 重層下請構造の改善 [行き過ぎた重層化の回避、適正な元下関係の促進等]

図-2 建設産業の担い手確保・育成に向けた取組み

背景(建設業における課題)	
社会保険未加入企業が多く存在し、 ○ いざというときの公的保障が確保されず、若年入職者減少の一因となっている ○ 適正に保険に加入し、法定福利費を負担している事業者が競争上不利になる	
中央建設業審議会「建設業における社会保険加入の徹底について(提言)」(平成24年3月)	
関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を進めることで、 ○ 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保 ○ 法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築を実現する必要がある	
これまでの主な取組み	
1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進 ○ 社会保険未加入対策推進協議会の設置 (H24.5～) ・ 建設業関係団体等84団体、学識経験者、行政(国交省、厚労省)で構成 ・ 実施後5年(H29年度)を目標に、企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すことを目標として共有 ・ 目標の達成に向け、それぞれの立場で社会保険未加入対策を推進することを申し合わせ	4. 社会保険加入に係る建設企業の取組み指針の制定・浸透 ○ 下請指導ガイドライン(課長通知)の制定 (H24.11～) ・ 元請企業は、施工体制台帳・再下請通知書・作業員名簿等により下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導 ・ 遅くとも平成29年度以降は、 ①未加入企業を下請企業に選定しない ②適切な保険に未加入の作業員は特段の理由が無い限り現場入場を認めないとの取扱いとすべき
2. 行政によるチェック・指導 ○ 経営事項審査における減点幅の拡大 (H24.7～) ・ 雇用保険、健康保険、厚生年金保険に未加入の場合の減点幅を拡大 ○ 許可更新時等の確認・指導 (H24.11～) ・ 許可更新・経審・立入検査時に保険加入状況を確認・指導 ・ 立入検査時には元請企業の下請企業への指導状況も確認 ・ 指導に従わず未加入の企業は保険担当部局に通報	5. 法定福利費の確保 ○ 直轄工事の予定価格への反映 (H24.4～) ・ 事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映 ○ 法定福利費を内訳明示した見積書の活用 ・ 各専門工事事業団体毎に法定福利費を内訳明示した「標準見積書」を作成し、下請企業から元請企業への提出を開始(H25.9～) ・ 建設業許可部局の立入検査による見積書の活用徹底(H28.6～) ・ 小規模業者を対象とした研修会の開催、簡易版の「見積書の作成手順」の作成等により、見積書に関する周知・啓発
3. 公共工事における対策の実施 ○ 国土交通省直轄工事における対策の実施 (H26.8～段階的に実施) ・ 二次以下の下請企業についても加入企業に限定(H29.4～) ・ 二次以下の下請未加入企業についても元請にペナルティを実施(H29.10～) ○ 地方公共団体発注の工事における対策の実施 ・ 加入企業への限定を図ることを、入札契約適正化法に基づき要請(H28.6)	6. 相談体制の充実 ○ 相談体制の充実 ・ 各都道府県単位での相談窓口の設置や個別相談会の開催等、全国社会保険労務士会連合会との連携を強化(H28.7～)

図-3 建設業における社会保険未加入対策の概要

下請企業の役割と責任を明確にし、企業の実践の指針となる「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を施行し、遅くとも平成 29 年度以降は「適用除外でないにもかかわらず未加入である建設企業を下請企業として選定しない」ことや、「適切な保険に加入していることを確認できない作業員については、元請企業は特段の理由がない限り現場入場を認めない」取扱いとすべきと示している。

社会保険への加入徹底を進めるため、建設業許可・更新等の際に社会保険担当部局と連携を図りながら未加入企業への加入指導を行うとともに、公共工事でも未加入企業の排除を進めるなどの取組みを行ってきた。

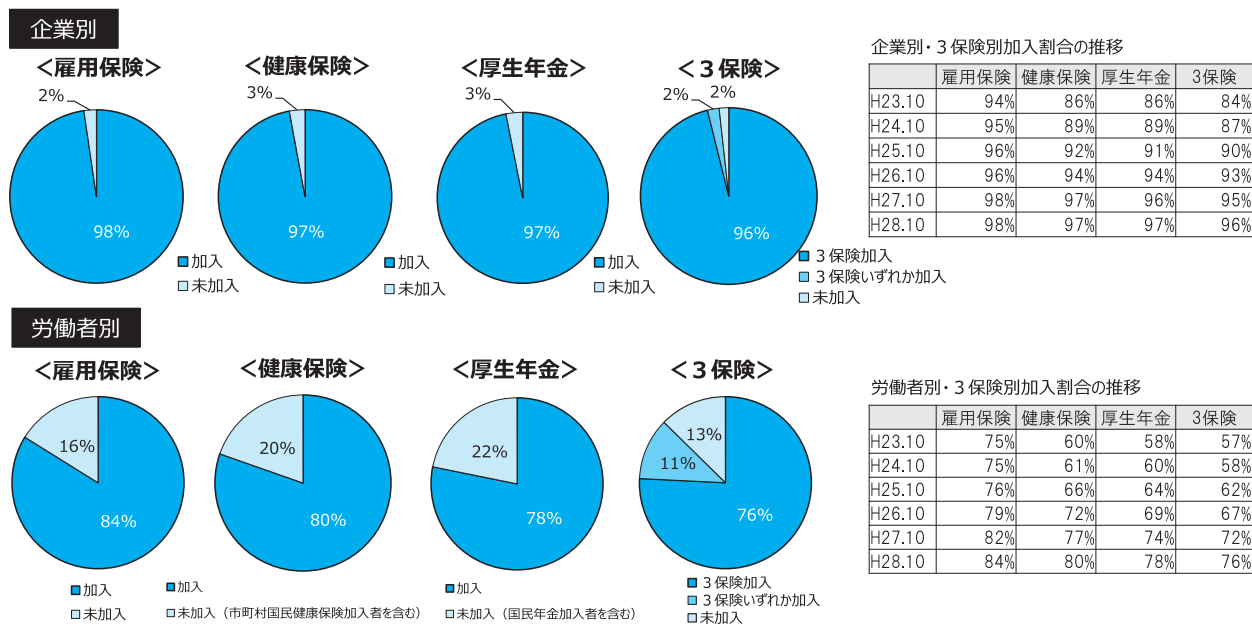
また、社会保険への加入にあたっては、労働者を雇用する下請企業が必要な法定福利費を確保できることが重要であり、各専門工事業団体が業種の実態に合わせて作成している「標準見積書」などの法定福利費を内訳明示した見積書の活用を推進している。より一層の浸透を図るため、下請となる中小企業を主な対象として、平成 28 年 11 月

から全国各地でセミナーを開催し、法定福利費を内訳明示した見積書の作成方法についての講義や、都道府県社会保険労務士会の協力のもと個別相談を行った。また、平成 28 年 12 月には、保険加入や下請の指導を進めるにあたっての注意点を建設業団体や都道府県に改めて通知し、保険の適用等に関する正しい認識の普及を進めている。

これらの取組みの結果、平成 28 年 10 月の公共事業労務費調査では、雇用・健康・厚生年金の 3 保険全ての加入率は企業単位 96%、労働者単位 76% となっており、取組み開始前の平成 23 年調査と比較してそれぞれ 12 ポイント増、19 ポイント増と、着実な成果が見られている（図－4）。

社会保険未加入対策の目標年次である平成 29 年度は、直轄工事では、従来からの元請・一次下請への措置に加え、二次下請以下についても適切に社会保険に加入している企業に限定する取組みを実施する。また、5 年間の取組みの成果の確認と実態把握を行い、未加入対策の目的が達成されるよう、引き続き手を緩めることなく取り組んでいく。

- 公共事業労務費調査（平成28年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、
- ・ 企業別の加入率は、**雇用保険では98%**〔対前年度比+0.4%〕、**健康保険では97%**〔対前年度比+0.4%〕、**厚生年金保険では97%**〔対前年度比+0.6%〕となっています。
 - ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では84%**〔対前年度比+1.8%〕、**健康保険では80%**〔対前年度比+3.5%〕、**厚生年金保険では78%**〔対前年度比+3.8%〕となっています。



図－4 社会保険加入状況調査結果について

(2) 人材の育成・スキルアップ

建設産業への入職・定着を促すためには、技能者の将来のキャリアパスの提示やスキルアップをもたらす教育機会の充実を通じ、個々の技能者の経験や技能に応じた処遇の実現を図っていくことが必要となる。このため、国土交通省では、業界団体と連携して「建設キャリアアップシステム」の構築を進めるとともに、教育訓練の充実強化に向けた取組みを進めている。

① 建設キャリアアップシステムの構築

技能者の保有資格や就業履歴などを業界統一のルールで蓄積することで、技能者のキャリアアップの道筋を示すとともに、技能や経験に応じた適切な評価や処遇、現場管理の効率化を実現することを目的に、「建設キャリアアップシステム」の構築を官民で進めている（図－5）。

このシステムには本人情報や保有資格、研修受講履歴、社会保険加入状況等の情報が、真正性を確認した上で登録されるとともに、技能者に配布

される IC カードを通じて、現場等での就業実績が蓄積される。それらを活用し、技能者は資格取得や研修受講などの状況を確認し、さらなる自己研鑽に繋げることができるほか、建設業をいったん離れた技能者が再入職する際などに、離職以前の現場経験を客観的に証明できるようになる。また、技能者自身が自己の建退共制度の証紙貼付状況を確認かつ容易に確認できるようになる。

専門工事業者は、自社が抱える技能者の水準を客観的に把握することができ、優秀な技能者の確保・育成に努める事業者にとっては、元請事業者に実績や施工力を PR することで、受注機会の拡大につなげていくことが期待できる。

また、元請事業者にとっては、システムを活用して、自社の複数現場の状況を一元的に確認できるほか、社会保険の加入状況や保有資格状況の確認など、現場管理の効率化が図られるほか、工事完了後であっても現場ごとの技能者の就業状況を確認できるため、現場のコンプライアンスやトレーサビリティの確保などにもつながる。

1. 基本理念・基本方針

- 技能者の経験が蓄積されるシステムを構築し、評価に応じた処遇改善などの技能者を巡る環境の改善等を目指す
- 技能者の本人情報について、その真正性を確認した上で、各種情報を業界統一のルールで登録・蓄積するシステムとする
- 簡易で低コストのシステムとする一方、個人情報の適切な保護にも留意する

2. 登録する情報・利用手順

①技能者、事業者の申請（申請は任意）に基づき、振興基金が以下の情報をシステムに登録

技能者情報	事業者情報
本人情報（住所、氏名、生年月日、性別、国籍） 必須情報 ○社会保険加入状況 ○建退共手帳の有無 推奨情報 ○保有資格 ○研修受講履歴 ○健康診断受診歴、労災保険特別加入の有無等	○商号 ○所在地 ○建設業許可情報 許可番号・許可の有効期間 ・建設業の種類

②元請が現場の開設計時に以下の情報を登録

現場情報
○現場名及び住所、元請事業者名 ○工事の内容が分かる項目 等

③現場入場時にカードリーダー等でカードを読み取る

就業履歴
○現場入場実績（日単位） ○従事した業務の立場 等

※上記の申請手続きは、利用者の利便性確保のため、インターネット申請、郵送申請、窓口申請の手法を認める

3. 技能者に交付するカード（キャリアアップカード）

- 技能者の申請に基づき、運転免許証等で本人確認をした上で交付。技能者は実費（3,000円程度）を負担し、有効期間は10年。
- 将来的には技能者の技能に応じた色分けを検討。当面は登録基幹技能者をゴールドカードとする。

4. 事業者のシステム利用・情報閲覧の範囲

- 事業者がシステムを利用するにあたっては、事業者の規模に応じた登録料、利用料の負担が必要。
- システム利用料を負担した他の建設事業者は技能者本人及び所属事業者が同意した範囲内で技能者情報の閲覧が可能。

5. システムの運営主体・普及目標

- 運営主体は（一財）建設業振興基金。
- 運用開始後1年で約100万人の登録を目指し、開始後5年を目途に全ての技能者の登録を目指す。

図－5 建設キャリアアップシステムの概要