

計画の背景

- ◇ 建設投資(名目)は、防災・減災対策、国土強靱化の推進等により、近年増加傾向で推移。
- ◇ 建設関連職種の有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の拡大以降においても、他産業と比較して引き続き高い状況。
- ◇ 建設業の労働力の年齢構成は、他産業に比べて高年齢層の割合が高い一方、若年層の割合が低く、また、新規学卒者の3年目までの離職率が高い。
- ◇ 建設産業においては、重層下請構造やダンピング受注等の影響により、労働条件の改善が課題であり、適切な職業能力開発の機会の不足、労働災害の多発などの問題が存在。
- ◇ 人口減少や急激な少子高齢化による労働力の大幅な減少等が建設産業の持続的な発展への悪影響となるおそれ。

計画の課題

◇ 課題(テーマ) **若者が展望をもって働ける魅力ある職場づくりの推進**

- ◇ 施策の最重点事項
- ① 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成
 - ② 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
 - ③ 職業能力開発の促進、技能継承

建設産業は、社会資本整備の担い手であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には最前線で地域社会の安全安心の確保を担う地域の守り手として役割を担うが、将来的に技能労働者の不足が深刻化する懸念がある。建設産業の持続的な発展のためには、若年労働者等の確保・育成及び技能継承が極めて重要な課題となっている。特に担い手の確保・育成の観点では、建設事業主による働き方改革や処遇改善、職業能力開発等の取組の促進により、魅力ある職場づくりを推進する必要がある。

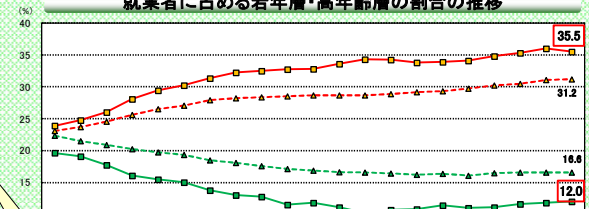
建設経済・建設労働者の動向

建設業における投資額と就業者数の推移



資料: 1) 建設投資額(名目)は国土交通省「令和3年度建設投資見直し」による。令和3年度及び令和2年度は見直しである。
2) 建設業就業者数は総務省「労働力調査」による。
3) 技能労働者数は、総務省「労働力調査」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)。
注: 建設投資(名目)は年度ベース、就業者数は年平均である。

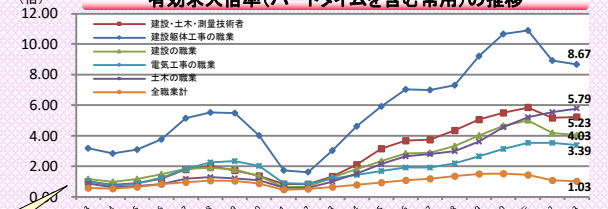
就業者に占める若年層・高年齢層の割合の推移



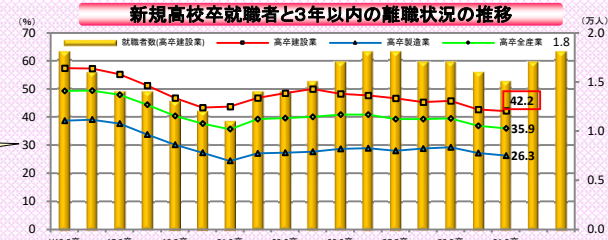
資料: 総務省「労働力調査」(年齢階級、産業別就業者数)

建設労働者の需給動向

有効求人倍率(パートタイムを含む常用)の推移

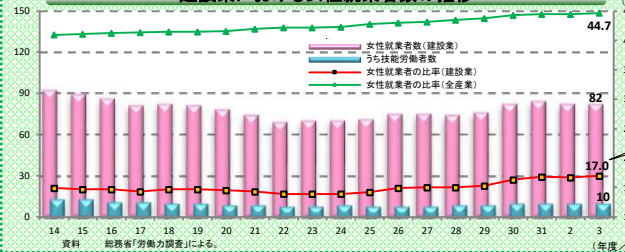


新規高校卒就業者と3年以内の離職状況の推移



資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」統計値は全て常用計の原数値。
資料: 就職者数は、文部科学省「学校基本調査」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

建設業における女性就業者数の推移



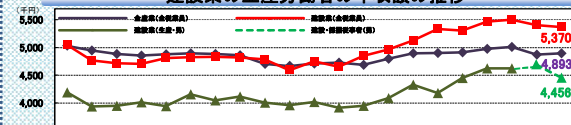
資料: 総務省「労働力調査」による。

建設労働者を
取り巻く現状

- 建設投資 近年、増加傾向
- 高齢化による将来の担い手不足の懸念
- 担い手不足 特に躯体職、土木職と専門技術職
- 高い離職率
- 比較的高い能力開発の取組
- 高い労働災害発生率
- 長い労働時間
- 低い週休二日制の普及率
- 技能労働者の低い年収
- 低い女性就業者の割合

建設労働者の労働条件等の動向

建設業の生産労働者の年収額の推移



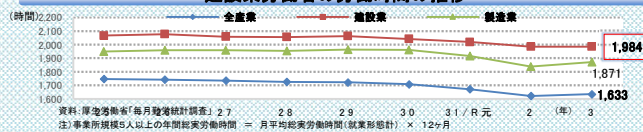
資料: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(調査方法の変更により、令和2年度以降の「建設業(生産・男)」の数値はなし)。
注: 推定年収額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給付額

建設業の週休二日制の導入状況

	令和3年	建設業	全産業
完全週二日制(括弧内は令和2年)		39.1%(30.4%)	48.4%(44.9%)

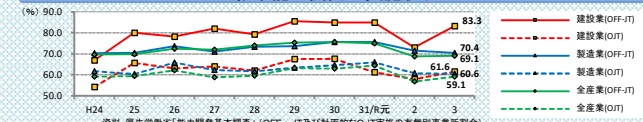
資料: 厚生労働省「令和3年就業条件総合調査」(注)事業所規模30人以上を対象。

建設業労働者の労働時間の推移



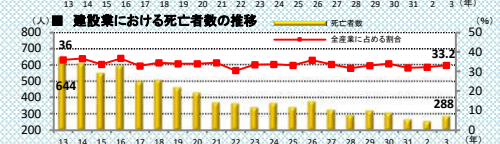
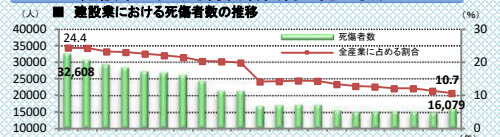
資料: 厚生労働省「毎月労働時間調査」2.7
注: 事業所規模5人以上の年間総実労働時間 ÷ 月平均総実労働時間(就業形態別) × 12ヶ月

職業能力開発の実施状況



資料: 厚生労働省「能力開発基本調査」(OFF-JT及び対面的OJT実施の有無別事業所別) (注)事業所規模30人以上を対象、1年間に1回以上会社に対する能力開発の実施の有無

建設業における労働者災害の発生状況



資料: 死傷者数については厚生労働省労働基準局「労災保険給付データ」及び「労働者死傷病報告(労災非通)より、死亡者数については、厚生労働省労働基準局「死亡災害報告」。注: 震災に係る件数は除く。

施策の基本的事項

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

- (1) 若年労働者の確保・育成
 - ア 建設労働に対する理解の促進、建設業の魅力の発信
 - イ 建設キャリアアップシステム等の推進による担い手の確保・育成
 - ウ 若年労働者とのコミュニケーションスキルの向上
 - エ 教育訓練の充実、キャリアパスの提示
- (2) 女性労働者の活躍・定着の促進
 - ア 就労環境の整備
 - イ 女性の入職促進
 - ウ 女性の活躍推進
- (3) 高齢労働者の活躍の促進
 - ア 高齢者雇用安定法の周知
 - イ 雇用管理に関する支援
- (4) ハローワークにおける支援

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

- (1) 安定就労の確保
 - ア 雇用関係の明確化
 - イ いわゆる一人親方の適正化
 - ウ 業務請負等の適正化
 - エ 不安定な雇用形態の労働者に対する対応
- (2) 働き方改革の推進
 - ア 働き方改革の基本的取組
 - イ 長時間労働の改善
 - ウ 完全週休2日制の普及、休暇の取得促進
- (3) 賃金の改善
- (4) 労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進
 - ア 労働保険の適用促進
 - イ 社会保険の適用促進
 - ウ 建設業退職金共済制度の加入促進
- (5) 労働災害の防止
 - ア 墜落・転落災害の防止
 - イ 健康確保対策の推進
 - ウ 熱中症の予防
 - エ 石綿による健康障害の防止
 - オ 高齢労働者、外国人労働者の労働災害の防止
 - カ 建設工事従事者の安全及び衛生の確保

3 職業能力開発の促進、技能継承

- (1) 事業主等の行う職業能力開発の促進
 - ア 認定職業訓練をはじめとする在職者訓練の実施
 - イ 技能労働者のキャリア形成に向けた支援
 - ウ 情報技術を活用した能力開発
 - エ 生産性向上、多能工化に資する職業訓練の実施
- (2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進
 - ア キャリアコンサルティング機会の確保
 - イ 自律的・主体的な学びの支援
- (3) 建設業を担う人材に対する職業訓練の実施
- (4) 熟練技能の維持・継承及び活用
 - ア 技能継承の促進
 - イ 若年者に対する技能指導
- (5) デジタル人材の育成

4 雇用改善推進体制の整備

- (1) 雇用改善を図るための諸条件の整備
 - ア 従前の取組の推進
 - イ CCUS等の普及促進
 - ウ いわゆる新・担い手3法の業界全体への浸透
- (2) 事業主等における雇用管理体制の整備
 - ア 事業主における雇用管理体制の充実
 - イ 事業主団体における効果的な雇用改善等の推進
- (3) 建設関係助成金の活用
 - ア ニーズ等を踏まえた制度の見直し、周知徹底
 - イ CCUS普及促進に向けた効果的な活用

5 建設業務有料職業紹介事業及び建設業労働者就業機会確保事業の運営

- (1) 事業の適正な運営の確保
- (2) 事業の活用促進

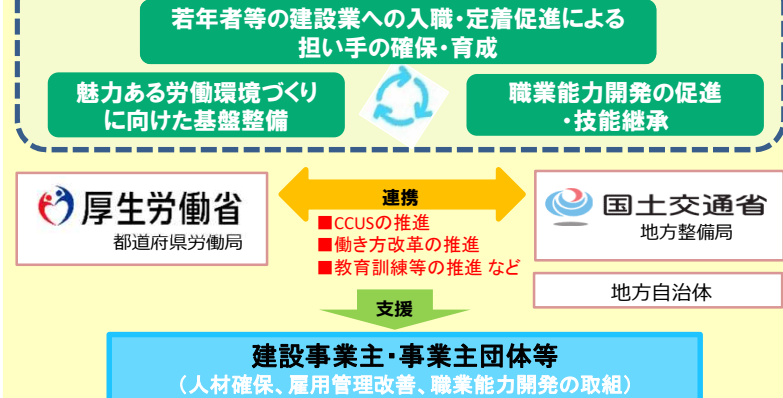
6 外国人労働者への対応

- (1) 外国人労働者の雇用管理の改善
- (2) 技能実習生の適正な受入れ
- (3) 特定技能外国人の適正な受入れ

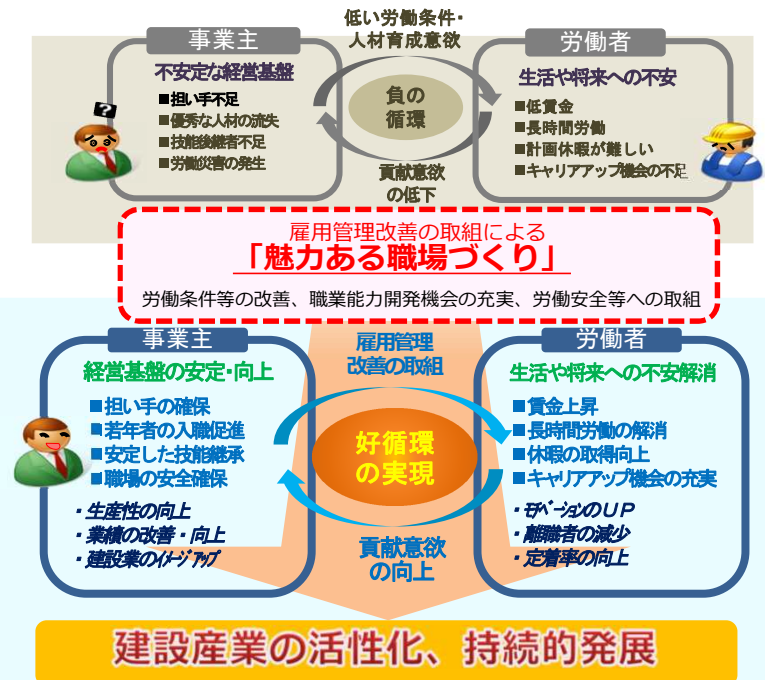
7 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた対応

「魅力ある職場づくり」の推進体制

施策の最重点事項



事業主による「魅力ある職場づくり」の効果(イメージ)



建設産業の活性化、持続的発展