

建設技能労働者の養成の在り方に関する研究会

報 告 書

～ 要 旨 ～

平成 1 5 年 3 月

建設技能労働者の養成の在り方に関する研究会

建設技能労働者の養成の在り方に関する研究会報告書（要旨）

1 建設業をめぐる現状について

建設業をめぐる環境は厳しい状況にあり、今後の不良債権処理の加速等によっては、さらに厳しい状況に直面する懸念。

- ・ 建設投資（実質値）は、景気の低迷、公共投資の減少などにより、平成9年度以降、6年連続して減少。
- ・ 建設業の許可業者数は、平成13年以降、2年連続して減少。
- ・ 建設業就業者数は、平成10年以降、5年連続して減少。
- ・ 雇用過不足感（雇用人員判断D.I.）は、建設業においては、長期にわたって過剰傾向が続き、他産業との比較においても過剰感が強い状態が継続。
- ・ 建設業離職者の転職先産業は、約6割が建設業となっているが、建設業において離職超過が続く中で、その比率は減少傾向にあり、サービス業等の比率が増加。

建設業の業況が厳しさを増している中においても、若年層・中堅層を中心として、建設技能労働者は不足傾向。

- ・ 実態調査の結果によれば、一企業当たりの建設技能労働者の過不足数については、すべての職種について不足が過剰を上回る結果となり、最も確保したい建設技能労働者の年齢層として、多くの企業が20歳以上45歳未満の層を選択。

2 建設技能労働者の養成をめぐる現状と課題について

（1）建設技能労働者の採用等の状況

建設技能労働者の求人数等は減少傾向。

- ・ 平成13年度において、建設業における新規求人数（常用）は、ピーク時の平成8年度に比べて、約3割減。新規学卒求人数（高校卒業者）も、平成13年度は平成8年度に比べて、約7割減。
- ・ 実態調査の結果によれば、「最近では建設技能労働者を募集していない」と回答した企業が全体の7割以上となり、3年前（平成10年）と比べた建設技能労働者の採用数も、減少傾向にあると回答した企業が増加傾向にあると回答した企業を大幅に上回る。

建設業における求人の充足率については、依然として低い状況。

- ・ 新規求人（常用）、新規学卒求人（高校卒業者）ともに、充足率は全産業計と比べて低率。
- ・ 実態調査の結果によれば、最近、建設技能労働者の募集を行った企業のうち、約3分の1が「必要な人数を採用できなかった」と回答。

- ・ 建設業への入職者の入職経路は、縁故（前会社を含む）の比率が高い状況にあるが、こうした需給調整システムだけでは建設業における労働力の需給調整を十全に行うことが困難になってきているという見方もできる。
- ・ 今後、必要な建設技能労働者を適正に確保していくためには、学校教育との連携等を図りつつ、若年労働者の確保を図っていくことが必要。

（２）建設技能労働者の定着率の状況

建設技能労働者の定着率は高い状況にはない。

- ・ 新規学校卒業者の３年以内の離職率は、建設業においては調査全産業計に比べて高い状況。
- ・ 実態調査の結果によれば、未経験者が一人前の建設技能労働者になるまでに職種計で５年強の期間を要する一方、建設技能労働者として一人前となるまでに４割近い労働者が離職。

回答企業の規模別構成が実際の構成より大きい規模に偏りがあることに留意が必要。

企業の認識としては、建設技能労働者が定着しない大きな理由として、「労働者の職業意識が乏しい」ことが指摘されているが、この背景には労働者の側の意識との認識のズレがある可能性。

- ・ 実態調査の結果によれば、建設技能労働者が定着していない理由として「労働者の職業意識が乏しい」と回答した企業が過半数を占め、「仕事がきつい」、「仕事の内容に比べ賃金が低い」とするものも多い。
- ・ 「技能を身につけるには繰り返しの積み重ねが必要であるのだから、一人前となるまでは労働条件などはある程度耐えるべき」との企業側の意識がある一方で、「そこまでは耐えられない」との労働者側の意識との認識のズレが「労働者の職業意識の乏しさ」との指摘につながっている可能性がある。

（３）教育訓練の実施状況等

多くの企業で何らかの形で教育訓練を実施しており、業界団体が実施する認定職業訓練の活用が多い。

- ・ 実態調査の結果によれば、OJT、OFF-JTともに、半数程度の企業が何らかの形で実施。
- ・ 業界団体が実施する認定職業訓練を受講させたものが多く、今後の実施予定についても同様。

教育訓練の効果が低かったとするものも少なくない。

- ・ 実態調査の結果によれば、「効果がない」又は「期待していたほどではない」とするものも多数を占める。

- ・ 効果が低いとする理由として、「従業員（労働者）の意識」の問題が大きくとらえられているとともに、「期間が短かった」、「内容が実務的ではなかった」との回答。
- ・ なお、「公共職業訓練施設」については、「期待以上に効果があった」又は「期待していたのと同じくらい効果があった」とするものが、「業界団体」、「民間の教育訓練機関」の「認定訓練以外のもの」よりは多くなっているが、「業界団体」、「民間の教育訓練機関」の「認定訓練」よりは若干少なくなっている。

厳しい経営環境の下で、教育訓練の実施の削減の動きが見られ、不良債権処理の加速等により、建設業をめぐる状況がより厳しさを増した場合には、より深刻な悪影響が及ぶ懸念。

- ・ 実態調査の結果によれば、教育訓練に要する経費が減少傾向にあると回答した企業の6割強が「会社の経営上やむを得ず教育訓練の機会を削減した」と回答。

（４）能力開発や資格取得と処遇との関係

公的資格や民間資格を取得した建設技能労働者に対し、多くの企業が「資格手当の付与」を中心として何らかの形での処遇改善措置を実施しているものの、体系的な処遇改善措置となっているとは言い難い状況。

- ・ 実態調査の結果によれば、「建築士・建築施工管理技士等の国家資格」や「技能士」、「団体による資格や認定制度」を活用している企業が多く、処遇改善措置としては、「資格手当の付与」を中心として、「職長など一定の職務に就くための要件としている」や「定期昇給への反映」など9割以上の企業が実施。

回答企業の規模別構成が実際の構成より大きい規模に偏りがあることに留意が必要。

- ・ 「資格取得が処遇改善に的確につながっていない場合も見受けられる」等の指摘もある。
- ・ 定着しない理由としての「労働者の職業意識の低さ」との関係で考えれば、労働者の側としても、将来的な処遇改善の方向や自分が進むであろうキャリアルート（職業生涯において労働者が歩む経路）がある程度明確にされていれば、先を見通すことができるようになり、現状についてもある程度許容できるようになると考えられることから、企業の側に、教育訓練による能力向上や資格取得に伴う体系的な処遇改善や、建設技能労働者に歩ませるキャリアルートなど、建設技能労働者の養成についての明確なビジョンが描き切れていない、または、描けていたとしてもそれを労働者の側に的確に伝え切れていない企業が多い状況があるのではないかと考えられる。

3 建設技能労働者の養成・定着に向けての改善策について

建設業の業況は厳しさを増しており、各企業の経営基盤の強化、経営の効率化等による雇用の維持・確保が重要。

- ・ 賃金等についての将来の不安が、定着率の低さなどにも影響を与えていると考えられ、「労働者の職業意識の低さ」にもつながっている可能性がある。

一方、建設業の将来を担う建設技能労働者の養成・確保は、建設工事の適正な施工、建設業の健全な発展のために不可欠。

厳しい経営環境の下で、教育訓練実施の削減の動きも見られており、少子高齢化の進展に伴う若年労働力の一層の減少を考慮すれば、建設技能労働者の確保のために必要な対応策を、中長期的な視点を持ちつつ、早急に実施していくことが重要。

長期的には、建設業界全体での視点から建設技能労働者の養成・確保を推進していくための方策が必要である。当面においては、次のような視点からの取組が重要。

建設業における雇用不安を解消するための施策の推進

認定職業訓練を中心とした効率的・効果的な教育訓練の推進

体系的な処遇改善措置や建設技能労働者のキャリアルートの明確化による定着の促進

具体的には、各建設事業主、各建設事業主団体及び行政が、中長期的な視点を持って、早急に以下のような措置を講じていくべき。

(1) 各建設事業主において講ずべき措置

建設事業主団体や行政による支援措置の積極的な活用を図りつつ、以下のような措置を講じるよう努めるべき。

新規・成長分野への進出等を含む経営基盤の強化・経営の効率化等による雇用の安定

教育訓練の実施のための施設・設備、講師等の他の建設事業主等との共有化、共同訓練の実施等による効率的な教育訓練の実施及び労働者に対する適切な教育訓練機会の確保

教育訓練による技能の向上や資格取得に伴う体系的な処遇改善や労働者に歩ませるキャリアルートに関する明確な方針の策定及び労働者への

明示による定着の促進

(2) 各建設事業主団体において講ずべき措置

中小建設事業主を中心としたコスト・ノウハウの不足、建設業界全体における必要な建設技能労働者の養成という観点にも留意し、傘下の建設事業主等に対して、以下のような支援措置を講じるよう努めるべき。

建設事業主が新規・成長分野への進出等を含む経営基盤の強化・経営の効率化等による雇用の安定を図るために必要な教育訓練等の実施、円滑な労働移動への支援等

建設事業主が自ら教育訓練を実施する場合の講師、教材等の紹介、共同訓練の促進及び教育訓練の実施のための施設・設備、講師等の他の建設事業主団体等との共有化、共同訓練の実施等効率的で利用し易い教育訓練の実施

建設事業主が体系的な処遇改善や労働者に歩ませるキャリアルートの方針を策定し、労働者に明示するに際して、参考となるようなモデル・好事例集等の作成、学校教育との連携等による建設技能労働者の確保のための取組の実施等

(3) 行政において講ずべき措置

厳しい財政状況にある中で、建設業界全体での必要な建設技能労働者の養成という方向性を踏まえ、また、助成金の効率化・重点化の観点にも留意し、意欲的かつ効果的な取組を実施する建設事業主又は建設事業主団体に対して、建設雇用改善助成金の改善を図ること等により、以下のような支援措置を講じるよう努めるべき。

建設事業主が新規・成長分野への進出等を含む経営基盤の強化・経営の効率化等による雇用の安定を図るために必要な教育訓練の実施等を促進するための建設事業主、建設事業主団体等に対する支援

- ・ 建設業における新規・成長分野への進出のための教育訓練の実施に対する支援
- ・ 建設業内外での円滑な労働力需給調整の促進による必要な建設技能労働者の確保をはじめとした建設業における適正な労働力需給調整の確保に向けての支援等

建設事業主団体等が実施する認定職業訓練を中心とした教育訓練の効率的かつ効果的な実施への支援

- ・ 建設教育訓練助成金の見直し等による効率的・効果的な支援
- ・ 訓練基準を含む訓練内容の不断の見直し、在職者向けの短期訓練の機動的な実施等による社会経済情勢の変化、新たな企業ニーズ等を踏まえた公共職業訓練の実施
- ・ 職業訓練指導員の派遣、施設使用の便宜の提供 等

新規学卒者等の若年労働者の確保のための取組、体系的な処遇改善や労働者のキャリアルートの方針の策定及び労働者への明示のための意欲的かつ効果的な取組を実施する建設事業主団体等に対する支援

- ・ 建設業人材育成モデルの普及促進による効率的・効果的な支援
- ・ 雇用改善推進事業助成金の見直し等による効率的・効果的な支援 等

なお、建設雇用改善助成金等について、不正受給防止の観点にも留意しつつ、助成金の支給要件や支給認定・支給決定に係る書類や手続きの明確化・簡素化を図るべき。

- ・ 実態調査の結果によれば、助成金を活用したことがない理由として4分の1前後の企業が「手続きが難しい」又は「手続きが煩雑」と回答。
- ・ また、助成金の改善点についても、4割弱の企業が「手続きの簡素化を図って欲しい」と回答。