

# 建設労働者雇用安定支援事業について

平成29年11月15日

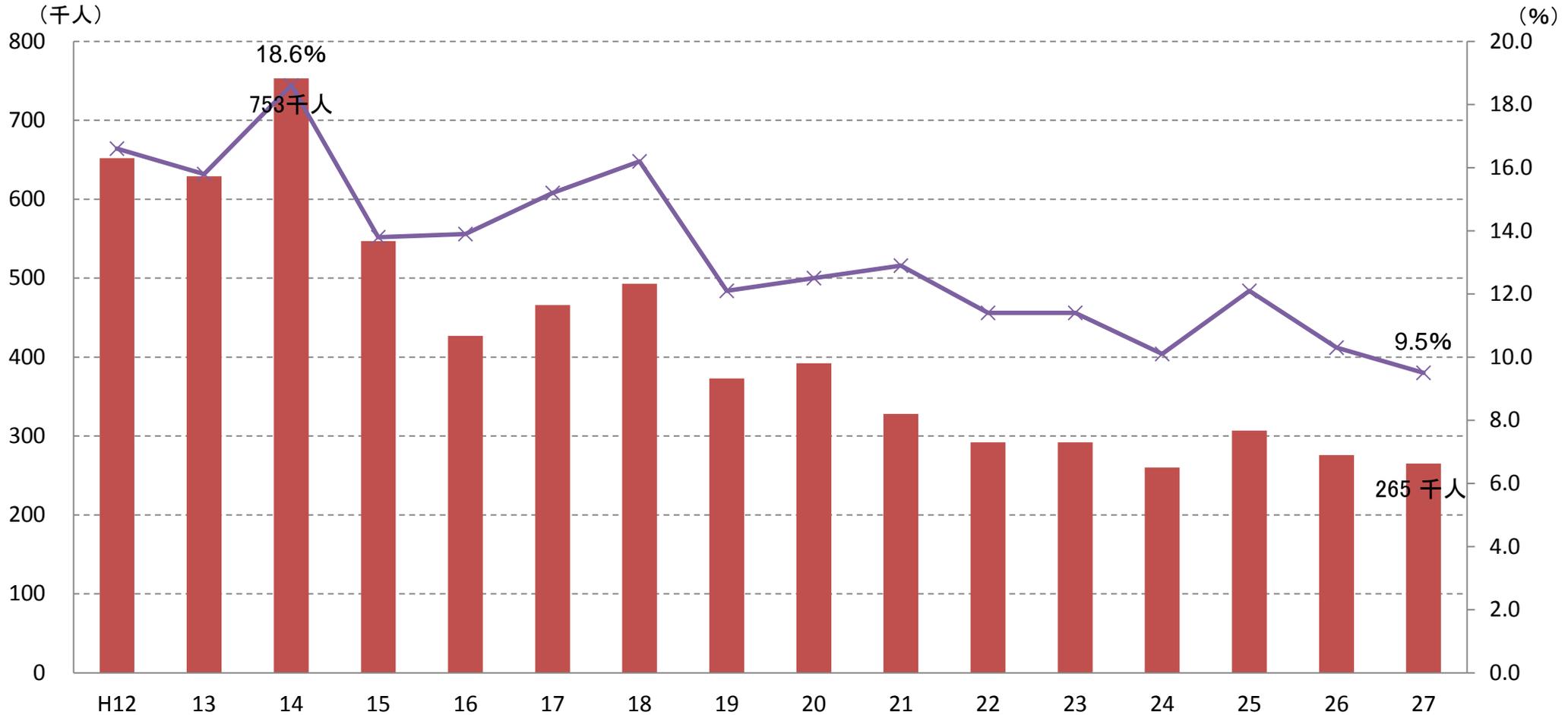
厚生労働省

職業安定局雇用開発部

雇用開発企画課建設・港湾対策室

# 建設業における離職者数・離職率の推移

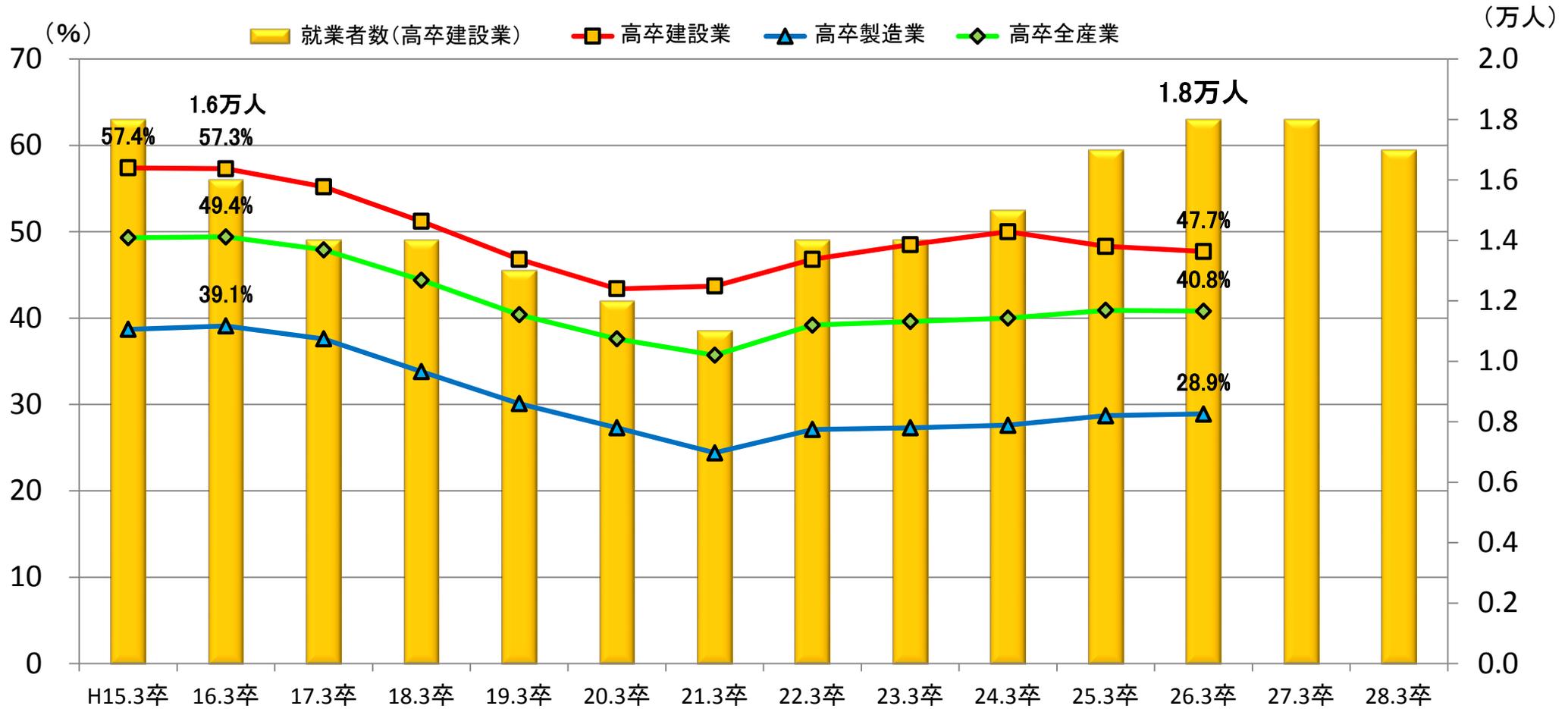
## ■ 建設業の離職者数・離職率の推移



資料:厚生労働省「雇用動向調査」

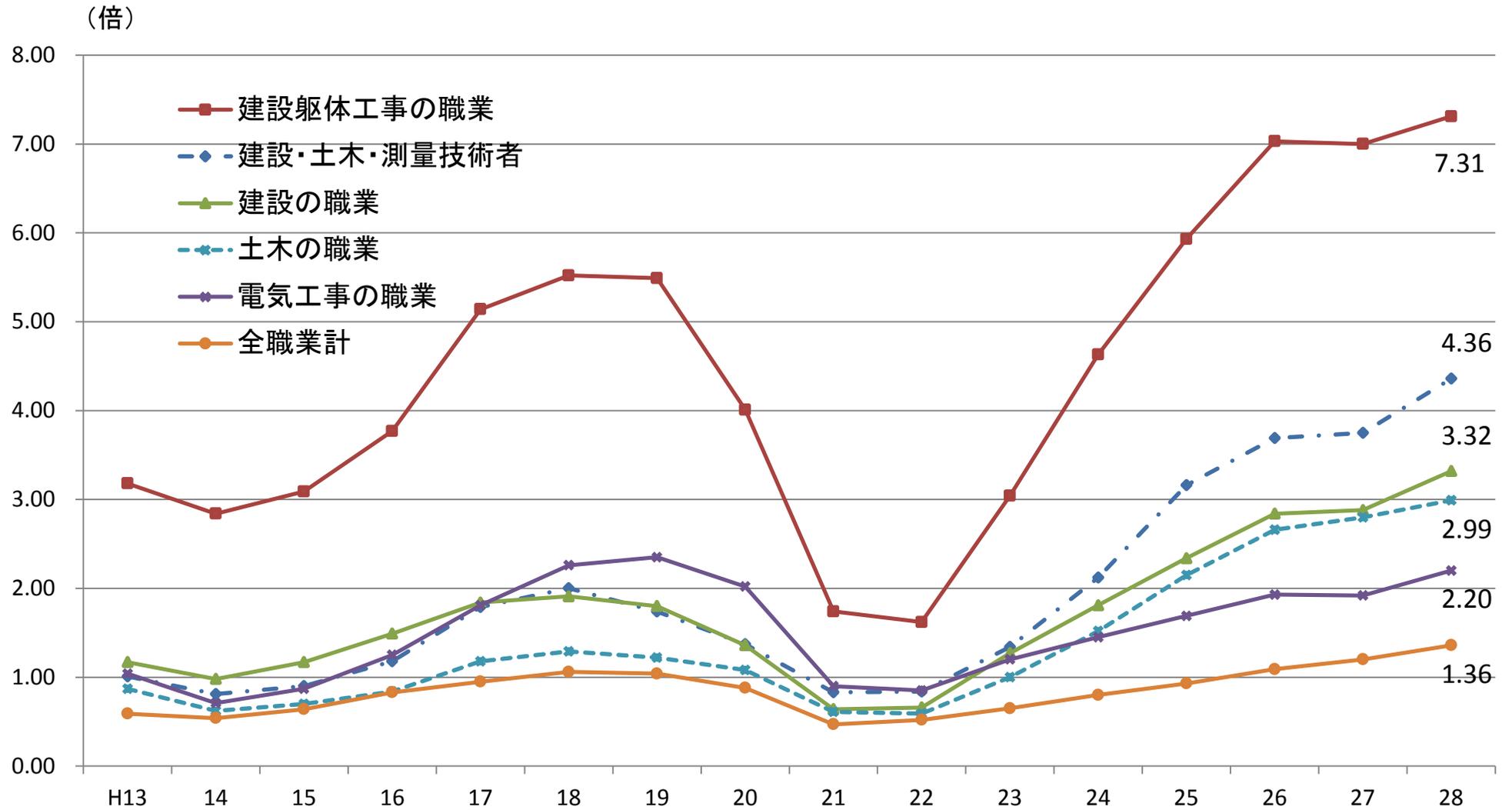
注: 離職率=離職者数÷1月1日現在の常用労働者数×100

# 新規高校卒就職者と3年目離職状況の推移



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

# 有効求人倍率(パートタイムを含む常用)の推移



資料:厚生労働省「職業安定業務統計」

# 雇用管理改善による期待効果

調査結果

1

「従業員と顧客満足度の両方を重視する企業」は、「顧客満足度のみを重視する企業」と比べ、  
業績が向上し、人材確保ができています。

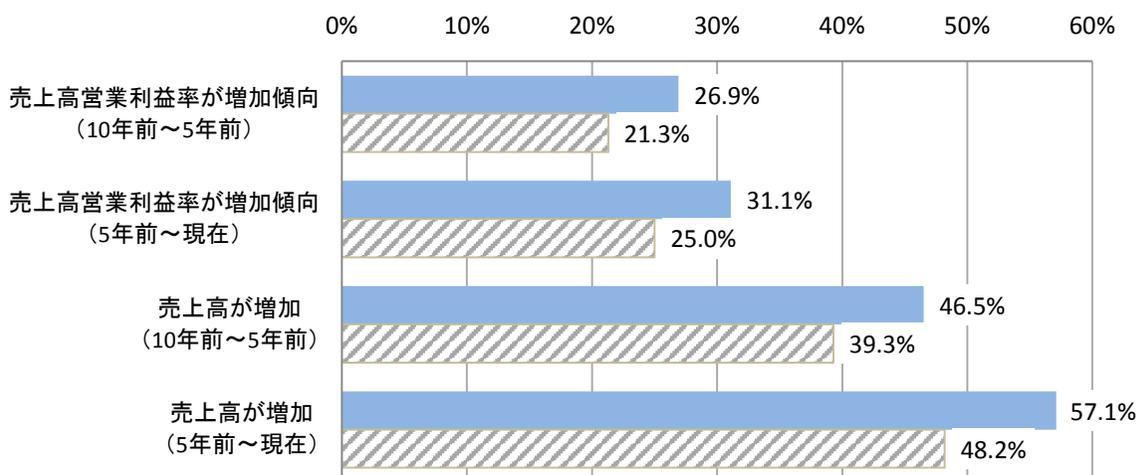
「従業員と顧客満足度の両方を重視する」という経営方針を持つ企業は、「顧客満足度のみを重視する」という企業と比べ、**売上高営業利益率、売上高ともに「増加傾向にある」とする割合が高い。**

また、人材確保状況（正社員）についても、「量（人数）・質ともに確保できている」とする割合が高い。

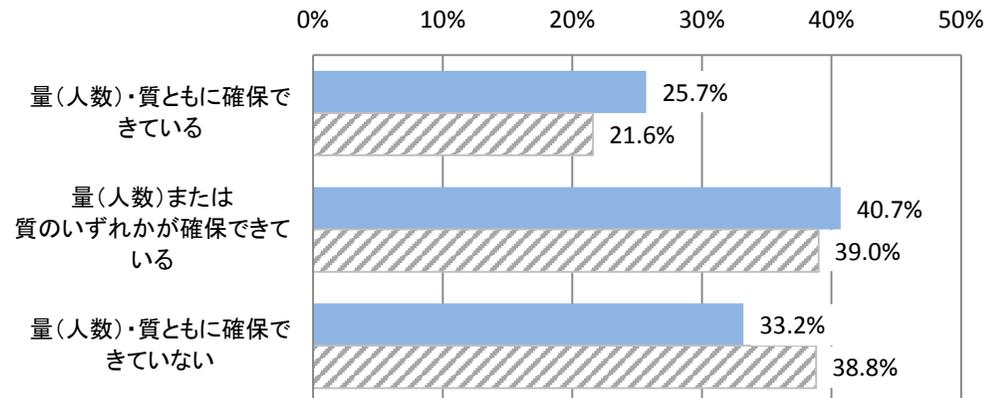
従業員と顧客満足度の両方を重視する企業

顧客満足度のみを重視する企業

## 業績の状況



## 過去5年間の正社員の人材確保の状況



出典：厚生労働省「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（平成27年）

調査結果

2

「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、取り組みの実施期間が長い企業ほど業績が向上し、人材確保ができています。

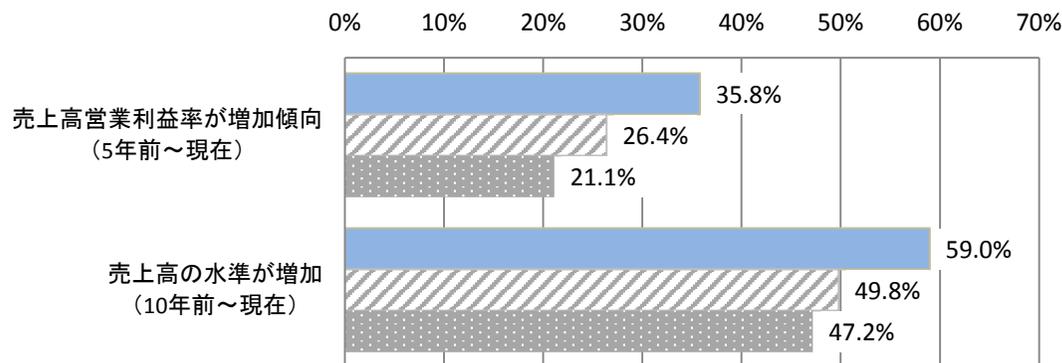
「魅力ある職場づくり」のための取り組みの実施期間が長い企業ほど、売上高営業利益率および売上高が「増加傾向」とする割合が高い。また、正社員の人材確保についても、「量（人数）・質ともにできています」とする割合が高い。

「魅力ある職場づくり」のための取組について、「10年以上前から実施している」とする企業

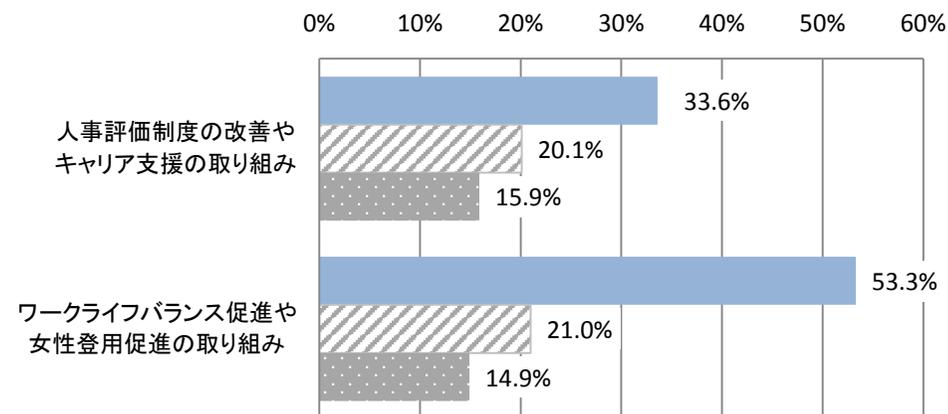
「魅力ある職場づくり」のための取組について、「4年以内から実施している」とする企業

「魅力ある職場づくり」のための取組について、「実施していない」とする企業

## 「人事評価制度の改善」や「キャリア支援」に取り組む企業の業績の状況



## 量(人数)・質ともに人材が確保できている企業が行っている取り組み



出典：厚生労働省「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（平成27年）

## 雇用管理が改善されることにより、「魅力ある職場」へ

- ①従業員の意欲の向上
- ②業績・生産性の向上
- ③人材確保の効果が期待される

## 雇用管理責任者とは

建設事業を行う事業場（※）ごとに選任される者で、以下の業務のうち、配置される事業場において処理すべき事項を管理する。

※労働基準法の規定により労働者名簿及び賃金台帳を調製しなければならないとされている単位の「事業場」（支店や支所など）と同一。

- 建設労働者の募集、雇入れ及び配置に関すること  
（公共職業安定所に対する求人への申込み、労働基準法第15条第1項の規定による労働条件の明示、建設労働者の配置 等）
- 建設労働者の技能の向上に関すること  
（建設労働者に係る技能実習その他の職業訓練の実施 等）
- 建設労働者の職業生活上の環境の整備に関すること  
（作業員宿舎等の現場福祉施設の管理運営 等）
- 労働者名簿及び賃金台帳に関すること  
（労働基準法第107条の規定による労働者名簿及び同法108条の規定による賃金台帳の調整及び記入）
- 労働者災害補償保険、雇用保険及び中小企業退職金共済制度その他建設労働者の福利厚生に関すること  
（労働者災害補償保険及び雇用保険の手続、建設労働者の相談に応ずる 等）

## 雇用管理責任者の選任方法

雇用管理責任者の選任の方法については法令上特に規定されてなく、辞令交付による方法等、事業主に任されている。

また、雇用管理責任者の資格についても法令上特に規定されていないものの、例えば課長・係長など、ある程度の地位にある者であって、社会保険労務士等、労働に関する資格を有する者や相当の実務経験を有する者が望ましい。

## 雇用管理責任者に係る罰則

雇用管理責任者を選任しないことによる罰則はないものの、1の事業場で働く建設労働者が50人以上の場合、元請事業主は雇用管理責任者の氏名等を記載した書類を備え付けなければ30万円以下の罰金に処される。（法第8条、第51条、施行規則第6条）

## 基礎講習

建設労働者雇用改善法に定める雇用管理責任者等を対象として、労働者の募集、雇い入れ、配置から退職に至るまでの雇用管理に必要な知識の習得を目的とした研修。

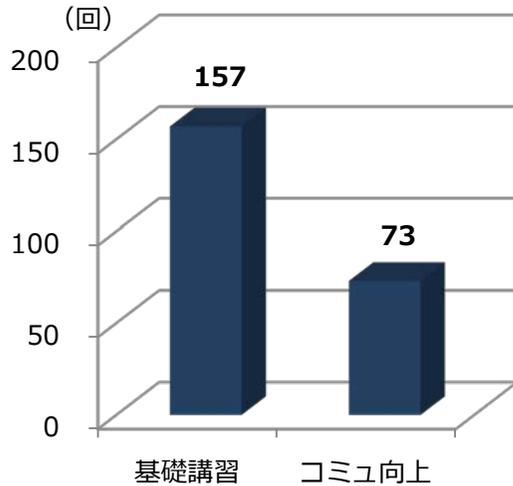
時間 (目安)	講義 演目	研修 時間	主な 講義内容
9:00～ 9:10	開会式・ オリエンテー ション	10分	<ul style="list-style-type: none"> <li>開会挨拶及び事業説明</li> <li>進行説明等</li> </ul>
9:10～ 11:10	雇用管理総論	120分	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業の現況と課題</li> <li>建設労働の実態と問題点</li> <li>雇用管理責任者の責務</li> <li>建設労働関係法令について</li> <li>雇用管理改善のメリット 等</li> </ul>
11:10～ 11:50	社会保険	40分	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会保険の意義と概要</li> </ul>
		昼休憩	
12:50～ 14:10	社会保険	80分	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者性の判断基準</li> <li>その他保険制度の概要と事務手続等(健康保険、厚生年金、建設国保、雇用保険、労災保険、労働保険)</li> </ul>
14:10～ 16:20	労働法の概要	130分	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集・採用・配置に関すること</li> <li>雇用契約就業規則</li> <li>賃金管理</li> <li>労働時間管理等</li> </ul>
16:20～ 16:30	閉会式	10分	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート記入 研修時間370分</li> <li>修了証交付</li> </ul>

## コミュニケーションスキル等向上コース

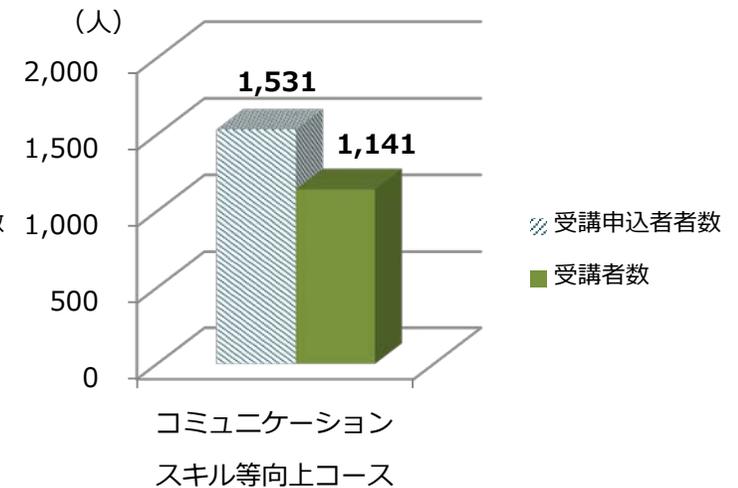
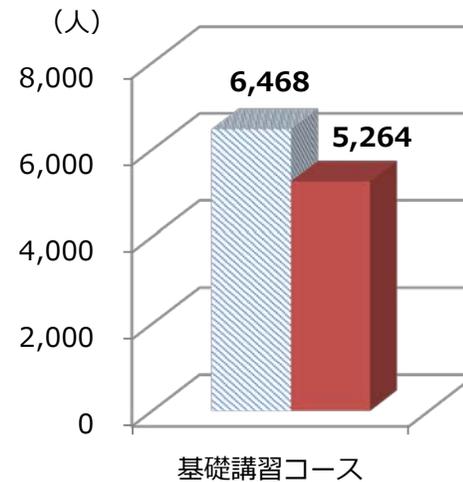
若年労働者と熟練労働者が円滑なコミュニケーションを取りながら働くことのできる環境づくりの手法や、職場におけるモチベーションの維持・向上の手法を習得することを目的とした研修

時間 (目安)	講義 演目	研修 時間	主な 講義内容
12:50～ 13:00	開会式・ オリエンテー ション	10分	<ul style="list-style-type: none"> <li>開会挨拶及び事業説明</li> <li>進行説明等</li> </ul>
13:00～ 13:20	講義	20分	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 建設業の課題と事業主・管理者・監督者の役割</li> <li>(2) 若年層の「働くことの意識」</li> </ul> 雇用管理総論
13:20～ 14:20	グループ ワークⅠ	60分	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニケーションスキルを学ぶ</li> </ul>
		休憩	
14:30～ 15:25	グループ ワークⅡ	55分	ケーススタディ① <ul style="list-style-type: none"> <li>傾聴スキルを学ぶ</li> </ul>
15:25～ 16:20	グループ ワークⅢ	55分	ケーススタディ② <ul style="list-style-type: none"> <li>叱り方と育成のスキルを学ぶ</li> </ul>
16:20～ 16:25	まとめ	5分	
16:25～ 16:30	閉会式	5分	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート記入 研修時間195分</li> <li>修了証交付</li> </ul>

<実施回数>



<研修受講実績>



- なお、研修終了時のアンケート調査において、「役に立った」と回答した割合は90%を超えており、研修内容は支持されている。
- また、研修受講後、教育訓練、労働異動、人材確保策の推進等、具体的な措置を講ずることとした事業主の割合も90%弱に達しており、雇用管理改善の取組が進められているところ。



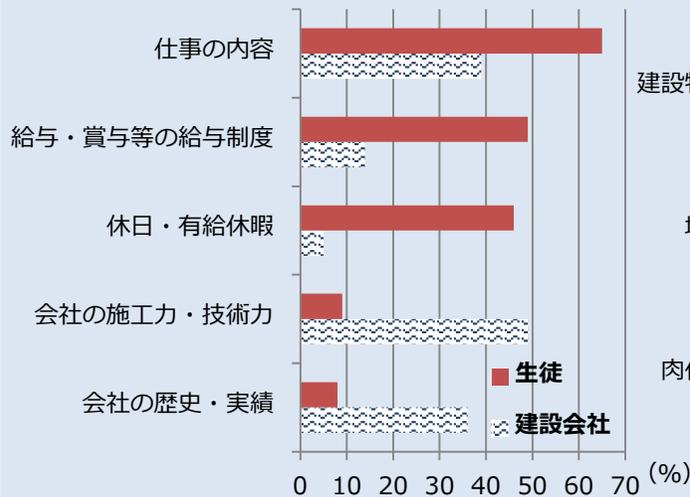
**「建設業における雇用管理現状把握実態調査」の結果等を踏まえながら、継続的に実施することが必要**

# 若年者－建設業界の「つなぐ化」コンセプト

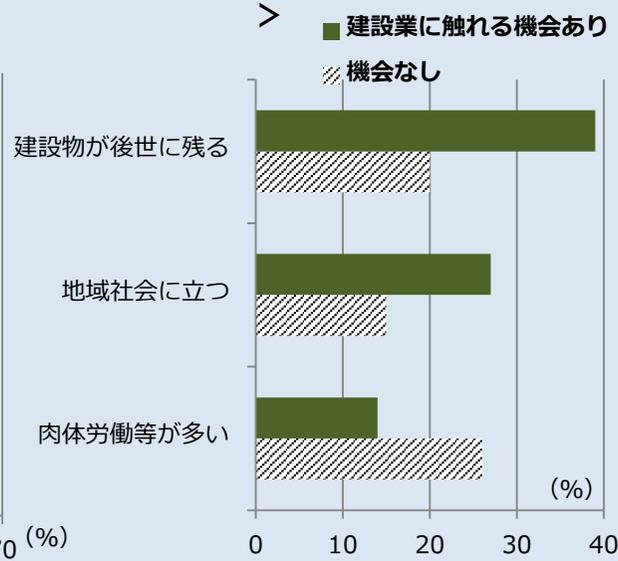
◇企業活動の「見える化」(安全の見える化、キャリアパスの見える化、職場環境の見える化など)に取り組む企業の「つなぐ化」(事業主と建設業界への就職を希望・検討する若年者をつなぐ)を後押しし、若年者の建設業への入職を促進する。

## 1 <現状課題>

### <生徒が重要・知りたいと思った情報と会社がアピールしたい情報>



### <建設業に対するイメージ>



会社側は、従業員の処遇（給与や休暇）や職場環境など、課題が残されている情報については、情報提供に消極的と考えられ、自らの強みを伝えることを優先するあまり、情報の受け手である生徒が知りたい情報について十分発信できていない。

●情報のミスマッチ（「見える化」不十分）の結果、

生徒：会社からの情報に満足できず、進路先の候補から外す。  
先生：生徒の就職先として推薦を足踏み。

●採用のミスマッチ（「つなぐ化」へ繋がらず）

#### （課題）

- 生徒側のニーズに合致した情報を提供することが必要。
- 現場見学会等で、建設業界に接した生徒は、接する機会がなかった生徒と比べ、肯定的な理解（社会に役立つ仕事等）を持つことから、建設業に触れる機会を提供することが必要。

## 2 <取組の狙い>

●高校生の進路決定に至る過程において、「見える化」→「つなぐ化」へ展開する機会をつくる。

### 「見える化」

#### 助成金/委託事業/表彰制度による取組

- ・雇用管理各種制度導入、啓発
- ・ユースエール認定制度
- ・「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」制度など

### 情報の「つなぐ化」

生徒と企業との意見交換会等による、企業情報と生徒が就職を選択する上で重要視する情報をつなぐ取組

### 人の「つなぐ化」

現場見学会等による、企業と学校の先生・生徒をつなぐ取組

### 建設業の「見える化」・「つなぐ化」コースを新設

若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校（工業科、普通科）や高等専門学校（企業）の先生・生徒と建設業界（企業）がつながる機会をつくる。



若年者の建設業への入職の促進

### 計画の背景

- ◇ 景気回復、大震災からの復興需要、国土強靱化の推進、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等により、**建設投資が近年増加傾向**
- ◇ 雇用情勢が着実に改善する中、建設関連職種の有効求人倍率が上昇、企業の雇用不足感の高まりなど、**人材不足の状況**
- ◇ これまでの長期にわたる建設投資の減少の下、
  - ◆ 建設労働者の高齢化が進展する中で、新規学卒入職者が減少する等、**将来を担う技能労働者の不足が懸念**
  - ◆ 重層下請構造やダンピング受注等の影響により、**雇用環境の改善が停滞**
- ◇ 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

建設産業が、今後についても、社会資本や産業基盤を造成・維持し、国民の安全・安心な生活と財産を守り、我が国の産業の活性化に貢献していくためには、建設産業の持続的な発展が不可欠である。このためには、他産業に比べて著しく高齢化が進展している状況や雇用改善が立ち遅れている状況に鑑みて、**若者が展望をもって安心して生き活きと働ける魅力ある職場づくりを推し進めることを課題とし、若年技能労働者等の確保・育成、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備、職業能力開発の促進、技能継承を最重点事項として、施策を推進していくこととする。**

### 課題 (テーマ)

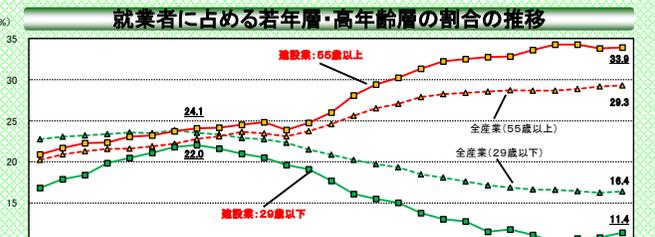
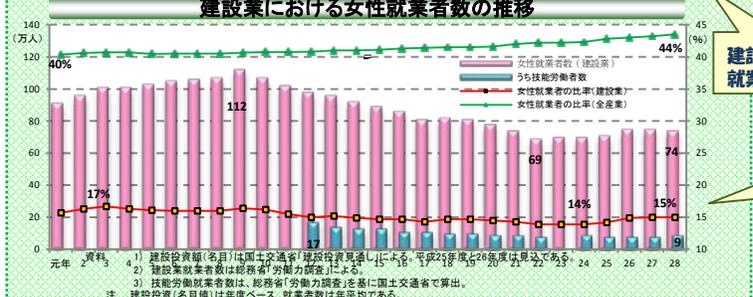
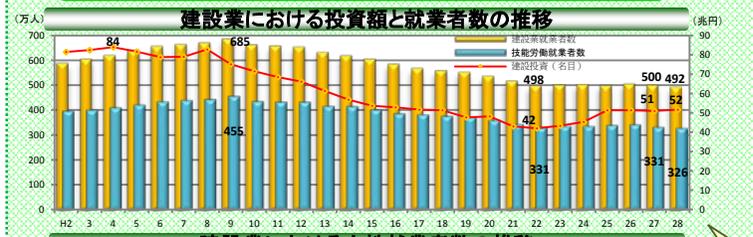
**若者が展望をもって安心して生き活きと働ける魅力ある職場づくりの推進**

### 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**技能労働者の確保・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**



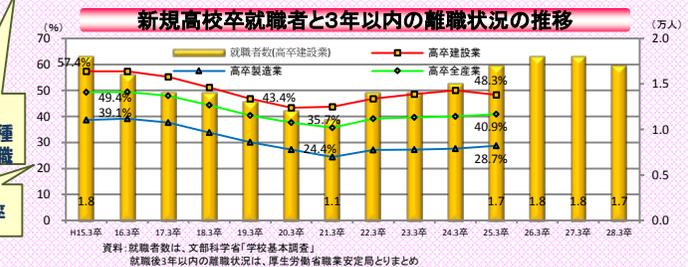
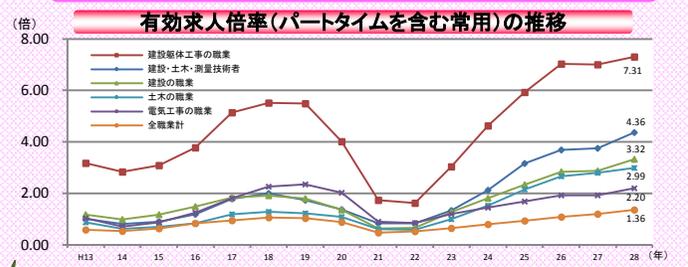
### 建設経済・建設労働者の動向



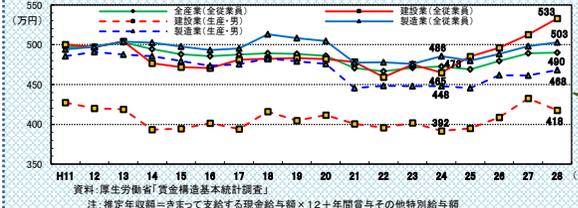
**建設労働者を取り巻く現状**

- 建設投資の減少 就業者の減少
- 高齢化による 将来の担い手不足の懸念
- 人材不足 特に躯体職種と専門技術職
- 高い離職率
- 低い女性就業者の割合

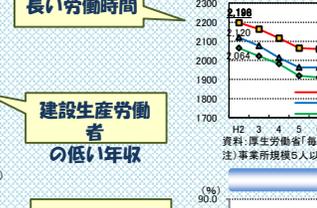
### 建設労働者の需給動向



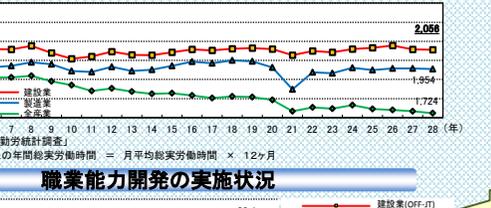
### 建設業の生産労働者の年収額の推移



### 建設業労働者の労働時間の推移



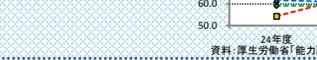
### 建設業における労働者災害の発生状況



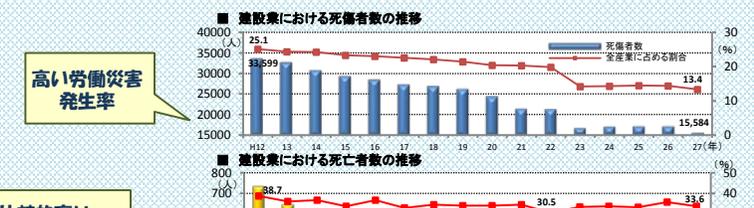
### 建設業の週休二日制の導入状況

業種	完全週二日制 (括弧内は平成13年)
建設業	40.0% (23.6%)
全産業	50.7% (33.6%)

### 職業能力開発の実施状況



### 建設業における労働者災害の発生状況



### 建設業における労働者災害の発生状況

