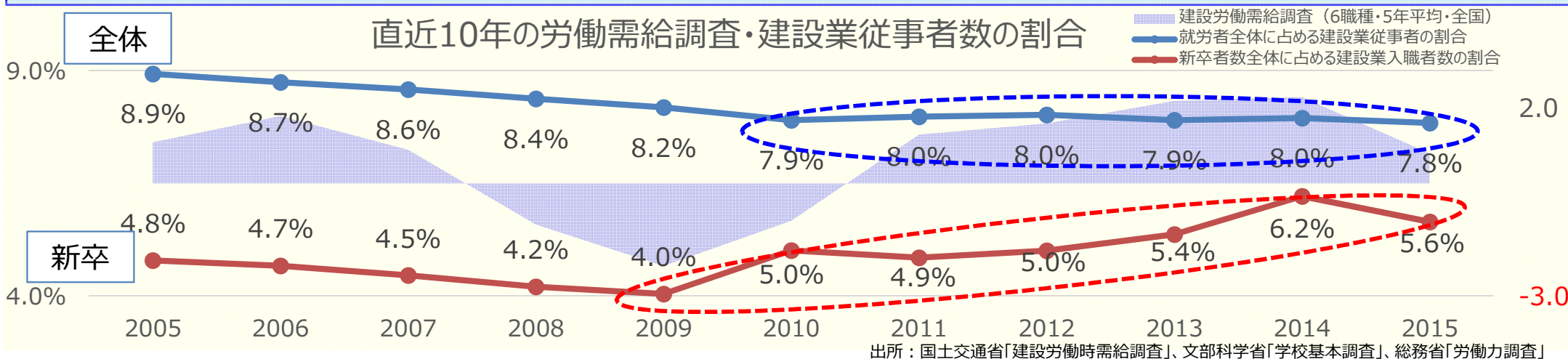


# 技能労働者数の推計・担い手確保等 施策の目標・目安の考え方

---

## これまでの取り組みの成果



- 堅調な建設投資需要を背景とする雇用環境の改善もあり、長期に亘って低下基調にあった「就労者全体に占める建設産業従事者の割合」は近年下げ止まり。特に、「新卒者数全体に占める建設業入職者数の割合」は2009年の4.0%から2015年は5.6%に回復するなど、**担い手確保の取り組みは着実な成果**

## 論点

- 今般の議論を踏まえ、担い手確保の取り組みを強化、「人への投資」を促進し好循環を生む重点施策、並びに施策ターゲットに応じたきめ細かな施策を検討していくが、**施策の効果は中長期的にフォローアップする必要**
- 施策の効果をフォローアップする上で、一定の前提を元に「技能労働者数の将来推計」と「必要とされる技能労働者数」を改めて算出し、**施策によりカバーしていく技能労働者数の目安を示すことが必要ではないか**

## 技能労働者数の推計・担い手確保等施策の目標・目安の考え方（案）

- 建設技能労働者の確保に向け、**コーホート法により将来の建設技能労働者数を推計**
- 建設技能労働者ひとりあたりの平均的な建設市場規模を評価し、中長期の建設投資見通しより、**2025年度時点において必要とされる技能労働者数を算出**
- 上記のギャップを考慮し、**担い手確保・育成や生産性向上に関する施策によりカバーしていく技能労働者数の目安を設定、中長期的に施策の効果フォローアップする**

# 【参考】コーホート法について

## コーホート法とは

- ・「コーホート」とは、群れ・集団を意味し、出産・結婚などの同時発生集団を分析する場合に多く使用されている。
- ・人口推計においては、「コーホート変化率法」「コーホート要因法」などの手法が考えられている。
- ・「コーホート変化率法」

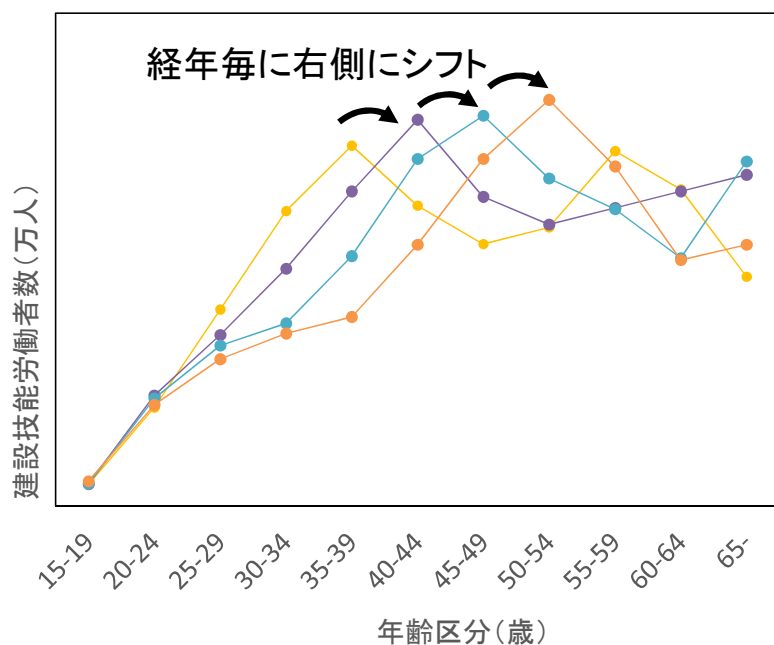
あるコーホート(同時出生集団)の一定期間における変化率に着目し、その変化率が将来にわたって維持されるものと仮定して将来推計する手法。比較的近い将来の推計で、変化率の算出基礎となる近い過去に特殊な変動がなく、また推計対象となる近い将来にも特殊な人口変動が予想されない場合において、比較的簡便な手法として向いている。

- ・「コーホート要因法」

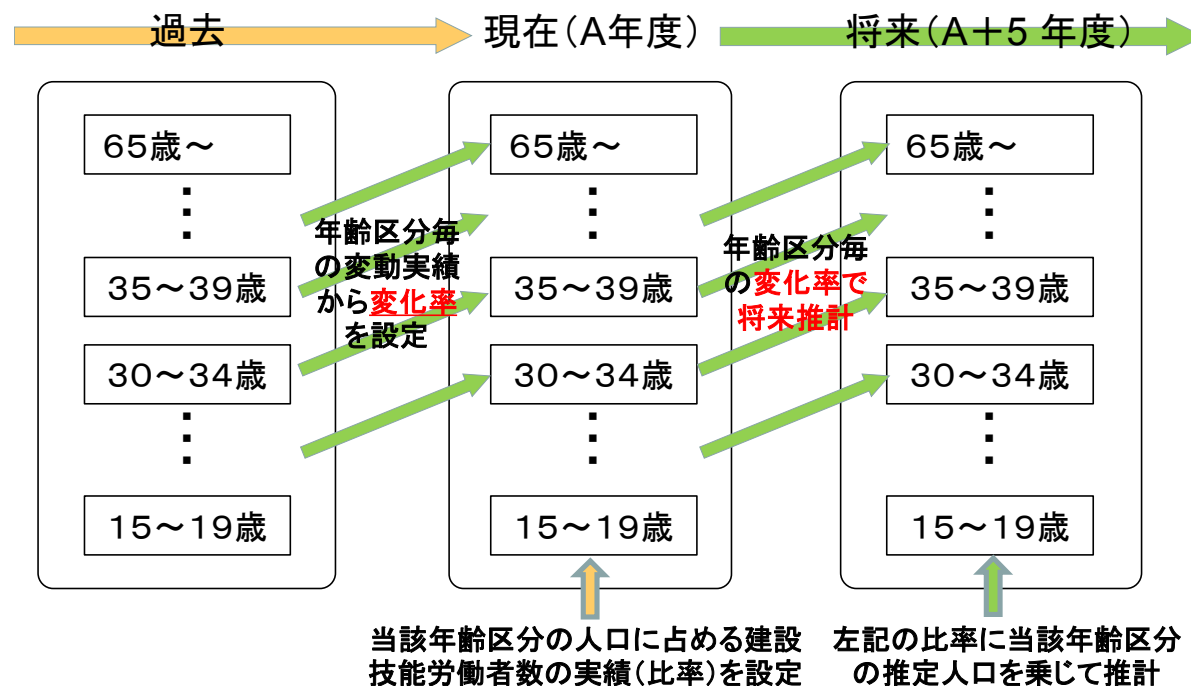
各コーホートの変動要因の将来値を仮定し将来推計する方法で、推計の基礎となる過去に特殊な変動があったか、推計対象期間内に特殊な変動が予想され、過去の実績に基づく変化率が将来人口の推計に適さないと思われる場合に向いている。

※ 厚生労働省HPを参考に記述

## 年齢区分毎の経年変化のイメージ



## 変化率法による分析イメージ



〔建設技能労働者の担い手確保・育成施策(素案)〕

「人材投資成長産業」～人への投資を柱に成長し、変化に対応し、選ばれる企業へ～

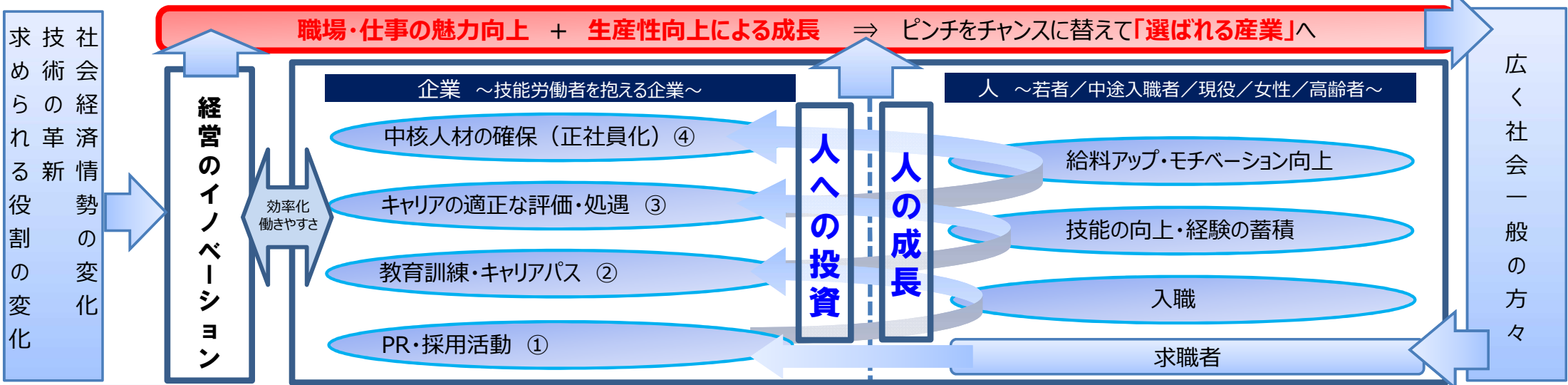
現状～立ちはだかる課題・役割

- [外的環境]・・・生産年齢人口減少/産業間の人材確保競争の激化/安定した雇用を求める労働者のニーズ
- [建設業の役割・ニーズの変化]・・・インフラメンテナンス/住宅・建築物リフォーム市場活性化/災害対応等
- [業界の特徴]・・・繁閑の波/不安定な雇用形態

建設産業の目指す方向性

- 更なる雇用環境の整備により将来を担う優れた「人材」を確保、並びに「経営のイノベーション」の実現により生産性の向上を図ることで人口減少社会を克服、成長を果たす

建設産業の目指す理想の形 ～「人と企業の成長サイクル」



課題認識・理想の形を目指す背景

- ・ 他産業との人材獲得競争が激化する中、これまで、社会保険未加入対策など各種の担い手施策を推進し処遇改善に取り組み。足許では社会保険加入率が改善するなど**着実に成果は現れてきている**
- ・ 一方、安定した雇用を求める労働者のニーズ、若年層の離職率の高さ、P R活動への投資の弱さ、不明確なキャリアパスなど、**対応・解決すべき課題は依然残っている**
- ・ 他産業との人材獲得競争がより厳しさを増す中、**優秀な人材に建設業を選択してもらう**ためには、安定した雇用、月給制、安全な職場などあらゆる観点で**他産業よりも魅力的な仕事場を提供していく必要**
- ・ そのためには、担い手の育成・定着と処遇の改善を更に進める必要があり、積極的な「**人への投資**」と「**経営のイノベーション**」による生産性向上に取り組むことで**理想の形の実現を目指す必要**
- ・ 実現を阻む課題の中には、建設産業特有の構造に起因する課題もあるが、社会経済情勢の変化や技術の革新を好機と捉え、**理想の形の実現に向けて構造的課題の解決**を図っていくことが求められている

目指す理想の方向性と狙い

- PR・採用、育成など「**人への投資**」を進め、働く人々も技やモチベーションを高め、人と企業が相互に信頼・向上する関係を構築、**中核となる人材を安定的に確保**(正社員化)
- 社会経済情勢の変化や技術の革新等を的確にとらえ、**経営のイノベーション**などの側面からも**生産性向上**に向けて取り組み
- 人と企業が成長する好循環を生み出し、広く社会から**働きやすい職場・成長を追求する産業と認知**されることで、「**選ばれる産業**」へと発展

好循環を阻む要因・課題

項目～人への投資	主な阻害要因・課題
①PR・採用活動	縁故中心の採用、イメージアップ、採用活動への投資が不十分
②教育訓練・キャリアパス	時代に応えた教育訓練の質量の不足、中長期的なキャリアパスの見通しが立たない
③キャリアの適正な評価	人事評価体系、優秀な社員に対する処遇反映が不十分(日給月給、社保未加入)
④中核人材の安定的な確保(正社員化)	繁閑・仕事の波が大きい、外注への過度な依存

建設業従事者数500万人(うち技能労働者数331万人)の内訳[H27]

新卒採用	H27年の新卒採用数は4万人(全産業71万人の6%)
中途採用	H26年度の中途採用者数は18.8万人(全産業426万人の4%)
離職防止	新卒採用者のうち39%が3年目までに離職(全産業の3年目までの離職率平均は36%) ～特に高校新卒者は50%が3年目までに離職(全産業の3年目までの離職率平均は40%)
女性	H27年の女性労働者は75万人・女性比率15%(全産業43%)～うち技能労働者9万人[H26] ～H9年(過去ピーク)は112万人(うち技能労働者数26万人)〔目標:女性技能者18万人〕
高齢者	H27年の55歳以上の技能労働者数は112万人・就業人口比34%(全産業1,840万人・同29%) 1年間(H26⇒H27年)で5万人減少

**A : 成長の好循環を阻む要因・課題の解決に向けた施策の強化**

**B : 規模や課題に即した対応**

## A 「人への投資」を促進し好循環を生み出す「6つの重点施策」

○ **成長の基盤となる新システムを構築**するとともに、人材の育成やキャリアアップ・キャリアパス、適正な処遇、**中核人材の確保（正社員化）を促す施策を強化**する

現在の状況		目指す将来像 ～人と企業が共に成長する好循環サイクルの実現	
○ 社会保険加入率の改善など施策の成果は現れてきているが、若年層の離職率の高さや不明確なキャリアパス等の解消すべき課題は多い。また、繁閑の波と不安定な雇用形態などの構造的な課題も残り、人材を惹き付ける産業とは言いがたい。		○ 企業はP R・採用～雇用～育成～評価と切れ目なく投資を行い、担い手は技能とモチベーションを向上していく。また、社会のニーズや技術の変化をとらえてイノベーションを進めて、時代に合った経営を追求していく。人と企業がともに成長する好循環の実現によって、人材が希望と信頼をもって建設産業を選ぶ未来へ。	
1. 処遇の改善	〔現行〕 ○ 賃金アップ、月給制の導入に向けた働きかけ、設計労務単価への適切な反映 〔強化(案)〕 ○ 目指す姿に向け、月給制の導入、賃金アップ、休日確保など不断の働きかけ	5. 戦略的広報 先鋭的プロモーション	〔現行〕 ○ 学校キャラバンの実施や広報イベントの開催、ホームページの設置・情報の発信により広く一般の方々に向けて建設産業の魅力をP R 〔強化(案)〕 ① 学校キャラバンなどの取組を業界全体へ水平展開 ② 建設業全体のイメージアップ戦略につながる施策を展開 ・ キャリア教育(教育課程への組み込み)/地域活性化・他産業連携/新商品開発(作業車・用具など)/建設工程の見える化/広報推進体制の充実など、建設業全体のイメージアップ戦略につながる施策を展開
2. キャリアパスの見える化	〔現行〕 ○ 登録基幹技能者が評価される制度の普及促進 〔強化(案)〕 ① 建設キャリアアップシステムの構築 ・ 29年4月から登録開始、29年8月から本運用開始を目指す ・ 大規模な工事等を先行して段階的に対象を拡大、運用開始後1年で100万人の登録、運用開始後5年を目途に全ての技能者の登録を目指す ② 技能労働者・技術者・経営者間のシームレスなキャリアパスモデルの構築	6. 生産性向上	〔現行〕 生産性向上に資する取り組みを重点支援(コンサルティング支援、経費助成)、事例を水平展開 〔強化(案)〕 ① 生産性向上のための複合工(多能工) ・ 複合工(多能工)の育成や活用事例の水平展開 ・ 複合工(多能工)コースを設置する訓練校等に対する支援の充実 ② 繁閑調整 ・ 繁閑推計ツールの開発・実証と業界への普及、業種ごとの繁閑調整手法 モデルの提示 ・ 就労構造の改善 ③ イノベーションの促進に向けた取り組みの支援 ・ 生産性向上に向けたベストプラクティスの収集、他産業の事例も参考に建設業版の生産管理モデルを構築、収集したベストプラクティスや生産管理モデルを、各種セミナーや無料のオンライン講座等により水平展開 ④ 情報化施工、BIM、CIM、SNSの活用などのICT技術の活用について普及拡大方策を検討
3. 社会保険未加入対策	〔現行〕 ○ 平成29年度以降、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という目標に向け体制整備し推進 〔強化(案)〕 ○ 計画の最終年度である平成29年度以降の取組について検討		
4. 教育訓練の充実	〔現行〕 ○ 地域連携ネットワークによる教育訓練体系の構築支援 〔強化(案)〕 ① 富士教育訓練センターの更なる建替えによるCOC(Centre of Centre)拠点強化 ② 地域や業界団体が支える職人育成塾などへの支援強化		

## B 担い手5分類のターゲットに即応したきめ細かな施策の展開

- 現在も担い手確保・育成に関する施策を推進しているが、**更に施策の効果・実効性を高めるため対象・課題(施策ターゲット)を明確化**
- 技能労働者の担い手を、「**新卒**」、「**中途採用**」、「**離職防止(現役)**」、「**女性**」、「**高齢者**」の5つに分類
- 5つの分類ごとに、**現行の施策等で不十分な点の課題等を抽出し**、施策ターゲットに即応した肌理細かな施策を検討

項目	施策(案)	④女性活躍	⑤高齢者
①若者 ②中途採用	1. 地域・個社の広報活動強化-採用ルートの拡充・既存ルートの強化 ○ 学校キャラバンの水平展開-教育機関とのコネクション形成に効果のある学校キャラバン等の出前講座イベントを各地域で展開し、建設企業・団体と工業高校等のルートを強化・構築 ○ 縁故中心になっている採用ルートを多様化するため、中小建設企業の効果的な広報・リクルート活動について研究・展開(例:企業紹介HPフォーマットの展開、効果的な求人票作成や採用活動の指導) 2. 業界としてのイメージアップ(再掲) 3. 建設キャリアアップシステムの推進(再掲)	6. 多様な働き方の実現に向けた環境整備 ○ 女性活躍のための課題に重点的に即応した総合的な対策を推進 ○ 建設業の女性リーダー育成、女性が働きやすいモデル工事現場の支援、女性活躍を応援する他業種横断プラットフォームを整備 7. プロモーション(再掲) ○ 建設業における女性活躍についての情報発信・プロモーションを通じた女性活躍の推進	
③離職防止・定着促進	4. 教育訓練 ○ 「地方への人材還流の推進」に資する地域開放型の職人育成塾等の設立支援(沼田・高松など) 5. コミュニケーション&交流活性化 ○ 個社のコミュニケーション活性化の成功事例の収集・水平展開 ○ 団体のイベント活性化-異なる企業の職員同士の交流機会創出 ○ SNSの活用-若手技能者が自由・気軽に意見交換できるfacebookなどを各地域で展開		8. 指導教員の育成体制の構築 ○ 職人の教育・訓練を行う「指導教員」の育成を推進(教員用教育訓練カリキュラムの開発、訓練プログラムの実施など)

目指す目標設定については検討中