

# 岡山県建設雇用改善推進方針〈令和3年度～7年度〉

一般社団法人岡山県建設業協会

## I 建設業界の現状と「第10次建設雇用改善計画」について

我が国経済は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、国内の社会経済活動の抑制を余儀なくされ、経済的に甚大な影響を受けた。

建設労働者の現状を見ると、技術者や技能労働者等、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感染拡大以降も他産業と比較して高い状況となっている。また、建設業の労働力の年齢構成を見ると、他産業に比べて高年齢層（55歳以上）の割合が高い一方、若年層（15～29歳）の割合が低く、また、他産業に比べて新規学校卒業就職者の入職が少なく、定着が悪い状況は深刻化している。

こうした中、建設産業は、社会資本の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、県民生活や社会経済を支える大きな役割を担う。そのためには、建設産業の持続的な発展が不可欠であるが、今後、熟練技能を有する多くの高年齢層の労働者のリタイアが見込まれる中で、このまま若年者等の入職が進まなければ将来的に技能労働者の不足が深刻化する懸念があり、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、若年労働者の確保・育成の観点からは、建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう、他産業と比較して遜色ない就労環境を確保することが重要であり、建設業の新3K（給与が良い・休暇が取れる・希望がもてる）を実現するため、建設事業主が長時間労働の改善等の働き方改革に積極的に取り組むとともに、賃金の向上等の体系的な処遇改善をはじめとした職場の雇用管理改善や職業能力開発に主体的かつ積極的に取り組むことが肝要である。

本協会は、上記の課題を踏まえ、会員企業が若年労働者を始めとした事業に必要な技術・技能労働者の確保及び育成ができる環境を整備し、若者が展望をもって安心して生き生きと働ける魅力ある職場づくりを推進していくため、公共職業安定機関、建設関係行政機関、教育機関等と密接に連携しながら、次の事項について重点的に取り組む。

## II 建設雇用改善等を図るための各種施策

### 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) 建設労働に対する理解の促進、建設業の魅力の発信

・若年労働者の確保の観点から、建設業が社会的に評価され、イメージアップにつながるよう、建設業が社会資本の維持、災害対策等に多大な役割を果たしており、地域に不可欠な産業であることなど、県民一般の建設労働に対する正しい理解を促進するための取組を推進するなど、建設業に対する理解の促進に向けて、官民一体となって取り組む。

・若年者に建設業の役割やその魅力を伝え、建設業で働くことに対する意識や関心を高めるため、小学校、中学校、高等学校等の教育機関や関係行政機関等と連携し、現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修等のキャリア教育や、進路指導、職業指導等に取り組む。

#### (2) 若年労働者とのコミュニケーションスキルの向上

建設現場における技能労働者の年代ギャップによるコミュニケーション不足や技能指導方法等の違いが若年労働者にとって、職場環境への適応や技能のノウハウの習得がうまくいかない一因となっていることから、岡山県の重点事業にも位置づけられた「メンター制度」講習会を県と共催し、若年労働者と円滑なコミュニケーションをとることができるよう、そのスキル向上について、事業主に対して支援を行うとともに、若年労働者を育成する職場風土の醸成を推進する。

### 2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

#### (1) 働き方改革の推進

##### ① 働き方改革の基本的取組等

建設業の働き方改革に向けては、発注者の理解と協力が必要であり、「工期に関する基準」（令和2年7月20日中央建設業審議会決定）などに関し、その趣旨も含め、業界全般への理解・浸透を図ることに努め、不断の改善に取り組む。

##### ② 長時間労働の改善

長時間労働の改善を実現するため、いわゆる新・担い手3法の一つである改正建設業法に規定された「著しく短い工期による請負契約の締結の禁止」を踏まえ、長時間労働を前提とするような受発注者間及び元請負人一下請負人間の請負契約の締結が行われないことを強力に進めるために、官民一体となって取り組む。

### ③ 完全週休2日制の普及、休暇の取得促進

建設産業においては、天候や納期の問題から完全週休2日制の普及が遅れているところであり、その普及が重要である。このため、完全週休2日制の実施を確保する効果的な手段として、土日連続全休制による現場閉所に向けた労使の取組や、段階的な方法としての4週8休制の導入に向けた労使の取組を促進するとともに、年次有給休暇の取得については、改正労働基準法に基づく年5日の年次有給休暇の確実な取得の周知・履行確保、計画的付与制度の活用等による取得率の向上を図る。

### (2) 賃金の改善

建設産業においては、若年者が入職・定着しない要因の一つとして、低い賃金水準があり、働き方改革の推進とともに、若年労働者等の担い手確保・育成のためにも、賃金水準の改善が課題となっていることから、能力評価制度及び見える化評価制度等を推進することにより、賃金水準の改善に取り組む。

### (3) 労働災害の防止

建設産業における労働災害については、休業4日以上死傷災害、死亡災害とも減少傾向にはあるものの、死亡災害件数は他産業に比して多く、また、労働災害が重篤になる傾向も多い。

このため、労働災害防止計画等を踏まえ、総合的な労働災害防止対策を推進することが重要であることから、転落災害の防止や外国人労働者の労働災害の防止等の取組を推進する。

## 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

今後、若年労働者をはじめとした技能労働者の確保、次代を担う労働者への技能継承、生産性向上にも資する多能工化の推進など、様々な観点から、一層その重要性は高まっていることから、職業能力開発等、事業者の行う教育訓練の取組を推進する。

### (2) 技能労働者のキャリア形成に向けた支援

一人ひとりの労働者の希望、適性や能力を踏まえた職業能力開発の実施を支援し、若年労働者等を確保する観点から、建設業における技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格の取得の支援とそれに向けての教育訓練の実施に取り組む。

労働者の職業能力が企業内のみならず、広く社会一般において適正に評価さ

れるよう、技能検定制度や職業能力評価の仕組みの活用等を図ることにより、職業能力の見える化を推進する。

#### 4 雇用改善を図るための諸条件の整備

建設業における雇用改善を図るためには、重層下請構造、代金支払い等に関する慣行等の建設業における諸慣行や、近年の競争の激化に伴うダンピング受注など、建設業における生産の仕組みに関わる事項について建設業行政等をはじめとする関係行政機関による指導等を引き続き行うとともに、関係事業者等においても、当該事項について理解を深め、適切な対応を行う必要がある。

このため、従前より取り組んでいるダンピング対策の強化や施工時期等の平準化の取組を推進することに加え、CCUS等の普及促進やいわゆる新・担い手3法の浸透が課題となっている。

予定価格の適切な設定、ダンピング対策の強化、施工時期等の平準化、発注体制が十分でない市町村等の発注者に対する支援、生産現場における多能工の活用など、建設労働者への適正な賃金支払、労働時間の短縮等の労働条件の改善に資する公共工事の発注を推進するための方策や、公正な受注環境の確保について、各発注者が相互に緊密な連携を図りながら推進する。あわせて、これらの取組については、民間事業者にも浸透するよう、官民一体となって取り組む。

#### 5 特定技能外国人の適正な受入れ

出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）が改正され、新たな在留資格である特定技能が創設された（平成31年4月施行）。

建設分野においても特定技能の対象分野とされており、生産性向上や国内人材の確保のための取組を引き続き推進しつつ、特定技能外国人の適正な受入れのための取組が重要である。

このため、国土交通省では適正な就労環境を確保するための建設分野特有の措置として、受入企業が策定する計画の認定、審査を行う仕組みを設けている。具体的には、受入企業に対し、同一技能・同一賃金や技能習熟に応じた昇給、建設業許可、CCUSへの登録等を認定基準として求めるほか、就労開始後においても巡回指導を行い、就労環境の確認を行うこととしており、これら取組の徹底を図る。

#### 6 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた対応

建設産業においては、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大による経済活動の停滞の影響として、民間市場の縮小などによる受注競争が激化する懸念が考えられる。今後、価格や工期で受注競争が激化するような事態が続けば、働

き方改革の推進や生産性の向上といった取組にも影響を及ぼし、ひいては建設労働者の雇用改善の推進に多大な影響を及ぼす可能性がある。

このため、本計画の期間内における新型コロナウイルス感染症の影響には十分注視し、改正建設業法に規定された「著しく短い工期による請負契約の締結の禁止」や中央建設業審議会が示す「工期に関する基準」などが遵守されるよう、官民一体となって取り組む。