

# 建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言

平成26年 4月

一般社団法人 日本建設業連合会

## 目次

はじめに	1
建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言	3
1. 建設技能労働者の賃金改善	3
2. 重層下請構造改善	6
3. 社会保険未加入対策の推進	8
4. 作業所労働時間・労働環境の改善	10
5. 建設業退職金共済制度の拡充	12
6. 技能の「見える化」の推進	13
7. 技術の継承に対する支援	14
おわりに	16
参考資料	17
別紙	18

## はじめに

平成8年度から平成22年度までほぼ一貫して減り続けた建設投資は、平成22年度を底として上昇に転じている。防災減災、インフラ再生、アベノミックスによる景気回復等に加えて昨年9月の平成32年（2020年）東京オリンピック・パラリンピックの開催決定もあって、久々に国民が明るい希望を持てる目標ができ、建設投資も当分相当のものが期待できる局面となっている。

このような建設市場の様変わりには、転換期特有の様々な問題を引き起こしている。需要の縮小になれた市場において、拡大に対応するには、時間がかかり、即座に対応することはできないものである。その結果、建設技術者や技能労働者の人材ひっ迫や建設資材の不足感が高まっている。

国民各層からは、建設業の人材、資材不足に対する心配の声が上がっている。いわく「被災地の復興は大丈夫か」あるいは「オリンピックの施設建設は間に合うのか」などである。これらは、本当に久しぶりの建設投資の拡大局面に多くの市場参加者が戸惑い、混乱していることによるもので、請負価格の上昇を通じて人材、資材が集中してくることによって解決されていくことが基本である。

しかし、市場の調整に任せるだけではなく、当業界としても人材、資材確保の対策を講じていかなければならないことは言うまでもない。本年3月に当会で決定した女性技能労働者の活用促進のほか、外国人技能実習生や予備自衛官の活用など各般の取組みを進めなければならない。

しかし、建設業界の大きな課題は労働力の量だけではない。建設労働力は高齢化が著しく現在65歳前後の団塊の世代に属する労働者が引退し若者の入職が進まなければ、今後10年ほどで約60～70万人の建設技能労働者が減ってしまうだろう。労働力の量のみならず、技能の継承という点でもまさに世代交代による将来の担い手確保こそが当業界の喫緊の課題なのである。そしてこの問題の解決のためには、長年にわたる厳しい経営環境の中で悪化した技能労働者の処遇の抜本的改善が不可欠なのである。

当然のことながら、この高齢化と世代交代の必要性は今に始まったものではない。今から5年前の平成21年4月に当会の前身の一つである日本建設業団体連合会では、まさに同様の問題意識の下に「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」をまとめ、こ

れを実施するため同提言の実施における基本方針を決定した。「優良技能者の標準目標年収600万円以上」、「重層下請次数を原則三次以内とする」及び「作業所日曜全閉所と土曜50%閉所実施に努める」などである。優良技能者認定制度の創設や重層下請次数設定など一部進展したものや快適職場表彰制度の実現など進んだものもあるが、経営環境の急激な悪化に阻まれ、十分な成果は得られていない現状にある（参考資料参照）。

昨年4月から、国土交通省は、被災地における労務賃金の上昇などを踏まえて、公共工事設計労務単価の大幅な引き上げを行った。当会では、この機会を技能労働者の処遇を改善し、建設業の将来を取り戻す、建設業再生のラストチャンスと捉えて、「労務賃金改善等推進要綱」を昨年7月に策定し、本部、支部一体となって、当会始まって以来ともいうべき技能労働者の処遇改善に本格的に取り組み始めた。

さらに、国土交通省では、本年2月に再度公共工事設計労務単価を引き上げるとともに、建設技能労働者の社会保険未加入問題についても加入の促進に向けた総合的な取り組みを進めるとされている。また、本年1月には「建設産業活性化会議」を設置され、担い手の確保育成を通じた建設産業の活性化施策の検討を開始されている。

本提言は、建設市場の拡大という久しぶりの環境変化を背景に、国土交通省の示されている施策の方向を踏まえ、今年の「労務賃金改善等推進要綱」ではじまった取り組みをさらに進め、建設業の将来を取り戻すために必要な建設技能労働者の確保、育成に関する施策をとりまとめた。

とりまとめにあたっては、労働委員会技能者確保・育成部会の下に別紙に示す4つの専門部会を設け検討を行うとともに部会本体において検討を行い、結論を得たものである。

## 建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言

### 1. 建設技能労働者の賃金改善

- ・建設技能労働者の年間労務賃金（以下、年収と定義する）水準が、全産業労働者平均レベルとなるよう努める。
- ・技能と経験に見合った報酬が確保されるような優良技能者認定制度の普及を推進する。
- ・下請契約での材工別内訳等による労務賃金の明確化を図り、適切な労務賃金が確保されるよう努める。

平成21年の提言では、優良技能者認定制度の設定と、認定された者の標準目標年収600万円の実現を目標とした。

優良技能者認定制度については、平成25年度現在で会員会社の19%となる26社が制度を設定し、そのうち19社が認定者に手当の支給を実施している。これは、日建連合併前の平成21年当初で会員会社の19%の9社が制度の設定と手当の支給を実施した状況から、若干ではあるが普及していると言える。

一方、優良技能者の年収がどの程度になったか正確に把握が出来ていないが、標準目標年収600万円については、急激な経済状況の変化による建設投資額の縮小により労務賃金単価が低下するという結果となった。

今回の見直しでは、技能労働者の適切な水準の労務賃金確保を骨子とし、平成25年4月策定の「技能労働者の適正な賃金の確保について」で定めた「適切な価格での下請契約の締結」と「適正な受注活動の実施」、および平成25年7月策定の「労務賃金改善等推進要項」で定めた「適切な労務賃金の支払いの要請」を三つの柱として、確実に推進していく。尚、その中で、経済状況の変動によって労務賃金が毀損されないような取組みも必要である。

まず、年収水準については、平成24年を見ても、建設技能労働者の平均年収は392万円と、全産業平均の530万円に比べ非常に低いことが分かる。年収は年によって変動するが、平均年収を全産業労働者平均レベルに近づけていくことが、建設業への入職者の確保に繋がると考える。

表 年収（千円）

調査年	建設業 (男性生産労働者)	全産業 (男性労働者)	全産業との 比較
H21年	4,008	5,298	-24.3%
22年	3,958	5,230	-24.3%
23年	4,018	5,268	-23.7%
24年	3,916	5,297	-26.1%

厚生労働省「賃金構造基本統計調査結果」から算出

ここで、平均年収を、全産業労働者平均レベルの530万円まで引き上げた場合の年齢分布による年収を試算すると、平成21年の提言で目指した優良技能者の標準目標年収600万円以上の根拠とした40歳代の年収が、約600万円になることが分かる。平成21年の提言では、社会情勢を鑑みて、若い世代の目標となる優良技能者の標準目標年収を設定した。今回の提言で目指している平均年収は、優良技能者だけでなく、若い世代も含めた建設技能労働者全体の年収を引き上げなければ実現できない目標であり、若い世代の入職を促す効果もある。また、建設技能労働者の労務賃金上昇は、社会情勢として適切などころまでは容認される必要があり、全産業労働者平均と同等の平均年収となることを目指す。

表 年齢分布による年収試算結果（千円）

年齢分布	建設業	全産業平均レベルに換算	
	a	$b=5,297/3,916 \times a$	
平均	3,916	5,297	
～19歳	2,345	3,172	
20～24歳	3,174	4,293	
25～29歳	3,509	4,746	
30～34歳	3,923	5,306	
35～39歳	4,342	5,873	
40～44歳	4,266	5,770	40歳代平均 5,998
45～49歳	4,602	6,225	
50～54歳	4,238	5,733	
55～59歳	4,086	5,527	
60～64歳	3,485	4,714	
65～69歳	3,116	4,215	
70歳～	2,889	3,908	

厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査結果」から算出

あわせて、引き続き優良技能者認定制度を継続して普及させることにより、有能な技能労働者がその技能と経験に見合った報酬が確保され、また、建設業界及び一般社会からも認知される評価制度として確立していくものとする。それにより、若い世代の目標となる優良技能者の地位を高め、若年技能労働者の建設業への定着を目指すものとする。

また、社会保険未加入対策として法定福利費を内訳明示した見積書の活用により労務賃金を明確化することが求められているが、現在も下請契約において、材工一括契約が多く労務賃金が不透明になっている。「適切な価格での下請契約の締結」と「適切な労務賃金の支払いの要請」を推進するうえで、元請会社から下請会社に支払われる労務賃金を明確にすることは不可欠であり、経済変動が起こった場合も労務賃金を大きく毀損しないことを目指さなければならない。そのためにも、法定福利費を内訳明示した見積書の活用の推進に歩調を合わせながら、複合単価に含まれる労務賃金と施工歩掛を明確に

していき、施工歩掛による折衝・契約価格の合意形成を実施することが重要である。さらに、この下請契約のコスト構造の明確化により、技能労働者の労務賃金を中間搾取し、圧迫する不適格業者が排除され、健全な重層下請構造への改善が進むことも期待される。

そのためにも、「適正な受注活動の実施」により、労務賃金を毀損させないという元請会社の強い姿勢が重要である。

## 2. 重層下請構造改善

- ・重層下請回数について、平成30年7月までに可能な分野で原則二次以内を目指す。
- ・平成26年度中に上記目標達成に向け会員会社で（段階的な）回数目標を設定し、取り組むこととする。
- ・分野（工種・職種）別に上記目標達成の可能性を検証する。

平成21年の提言では、重層下請回数を原則三次以内とすることを目標とし、最終的な努力目標では5年を目途に二次以内として取り組んできた。

提言以降、重層下請構造改善の取り組みで、重層下請構造に潜む法令違反を分かりやすく説明したリーフレット「施工体制における法令違反の是正」を作成するなどの活動を行ってきた。

平成25年度時点では、重層下請回数目標を設定している会員会社数は、三次以内が19社、二次以内が13社と徐々にではあるが増えてはいるものの、回数設定について、検討されていない会員会社も依然多く、会員会社数が平成25年度現在で140社と増加したこともあり、再度、重層下請改善のために設定した回数目標の徹底を図っていく。また重層下請回数の確認は、下請会社からの申告によるものを確認することになるので、実態を正確に把握するのは難しいが、下請会社と連携して正確を期すよう努力する。

今回の見直しでは、平成25年7月策定の「労務賃金改善等推進要綱」の「重層下請構造の改善」で示されたように、5年後を目途に可能な分野で原則二次までの実現を目指すことを骨子とする。またその取り組み中で、この骨子の目標が形骸化することが無いよう、会員会社においても実現に向けて、経営方針や下請会社も含めた各社の特質を考慮し、また、社会保険加入状況や「就労管理システム（仮称）」の推進状況と歩調を合わせ、段階的に重層下請回数目標の設定を行い、回数の削減を確実に取り組んでいく。

まず、会員会社及び下請会社への周知・啓蒙および実態把握に取り組む。重層下請構造は下請会社の経営、建設現場の施工体制や建設生産のあり方と深く関わる問題であることから、その改善のためには、会員会社及び下請会社に現状と目的を理解してもらい、足並みを揃えた推進が必要である。また、現状に潜む問題の認識と解決、確実な推進を図るため、実態の把握が不可欠である。そのため、下請会社へのヒアリングや施工体制台帳への虚偽申請の絶無など、実態を明らかにする取り組みを進めていく。

つぎに、分野（工種・職種）別に課題やメリット、デメリットを整理し、必要に応じ、各専門工事団体などと、会員会社は下請会社の協力会などと連携し、重層下請構造改善にむけた対応の協議を行い、各専門工事団体や協力会社組織などと協同し実質的な改善に向けた取り組みを行っていく。それらの中で、中間搾取により技能労働者の労務賃金等を圧迫する不適格業者を排除し、健全な下請構造への改善を進めていく。

最終段階では、「就労管理システム（仮称）」による重層下請等の正確な実態情報の把握や、社会保険加入状況、適正な主任技術者の配置、ひとり親方の偽装請負排除など法令遵守の徹底とともに、健全な重層下請構造の構築に向けた改善推進を図る。

また、会員会社の取組み状況の把握と、それに対する働きかけを確実にやっていく必要がある。平行して、重層下請構造改善が可能な会員会社から随時改善を進め、実質の改善状況を確認しながら、日建連全体として、この目標の着実な実現に向け取組んでいきたい。年度毎に会員会社に対して実施している重層化対策への取組み状況のアンケート調査は、平成25年度では調査協力依頼先140社中92社という回収であった。このアンケート調査回収の向上を図り、理事会へのアンケート結果報告や、必要に応じて会員会社への働きかけ等の機関決定を要請していく。

これらの活動により重層下請構造の改善のみならず、下請の経営基盤の安定、雇用関係の改善につなげることを目指す。ひいては建設技能者の人材確保・育成に資するため、業界をあげて建設業再生に向けた活動を継続する。

また、重層下請構造の改善には会員会社が前向きに取り組むべきではあるが、下請会社の経営判断に依るところが大きいので、国・行政をはじめとする関係方面からの働きかけが必要不可欠である。

### 3. 社会保険未加入対策の推進

- ・社会保険未加入対策の目標年度である平成29年度までに、下請会社について100%加入、労働者単位では製造業相当の加入を目指し、下請会社と連携した確認指導を強化推進する。
- ・平成26年度中に原則として全ての工事において一次下請会社を社会保険加入業者限定するとともに、「日建連会員企業が実施する社会保険の加入に関する下請指導の指針」に基づき元請会社として社会保険加入を促進する。
- ・適正な受注活動等により技能労働者の社会保険加入に必要な法定福利費を確保する。  
※社会保険とは雇用保険、健康保険及び厚生年金保険をいう。

国土交通省が示す社会保険未加入対策の目標年度である平成29年度までに、下請会社と連携して、社会保険未加入対策を強化推進する必要がある。

この社会保険の加入促進の実効性を確保するためには、行政、元請会社、下請会社等が一体となって推進していくことが必要である。

日建連は、平成24年4月に策定した「社会保険加入促進計画」の中で、元請会社として社会保険加入促進の責務を果たすべく、会員会社が自ら実施すべき対策を取り決め、推進を図っていくこととし、同年10月に「日建連会員企業が実施する社会保険の加入に関する下請指導の指針」（以下、「下請指導の指針」という。）を策定し、具体的対応を以下の通りに定め、その徹底を図ってきた。

1. 協力会社組織を通じた指導等について
  - (1) 協力会社の社会保険加入状況の定期把握について
  - (2) 協力会社組織を通じた社会保険の周知啓発や加入勧奨について
  - (3) 協力会社への指導について
2. 下請企業選定時の確認・指導等について
3. 再下請負通知書を活用した確認・指導等について
4. 作業員名簿を活用した確認・指導等について
5. 建設工事の施工現場等における周知啓発について
6. 法定福利費の適正な確保について
7. 下請企業の役割と責任について
8. 実施事項の記録について

この中でも、「6. 法定福利費の適正な確保について」は技能労働者の社会保険加入促進の前提となる最重要課題である。

そのため、平成25年4月に理事会の総意として会員会社に要請した「技能労働者の適正な賃金の確保について」の中で定めた「適正な受注活動の実施」と「適切な価格での下請契約の締結」により、受注時と下請契約時での法定福利費の確保の実現を図

っている。あわせて、同年7月策定の「労務賃金改善等推進要綱」の中で定めた「適切な労務賃金の支払いの要請」により、下請会社から技能労働者への法定福利費を含む賃金の支払いの確実な履行を促している。

さらに、国土交通省の標準見積書等による技能労働者の法定福利費確保に関する要請や、「社会保険未加入対策推進協議会」において法定福利費の内訳明示に係る標準見積書の活用が申し合わされたことに対応して、平成25年7月に「法定福利費を内訳明示した見積書の活用のマニュアル」を作成して会員会社の取組むべき事項を定め、会員社内での周知徹底を図っている。

なお、平成26年度中より国土交通省発注工事の元請会社及び一次下請会社については、社会保険加入業者に限定する方向針が打ち出されていることを踏まえ、日建連会員会社では、平成26年度中に原則として全ての工事において一次下請会社を社会保険加入業者に限定するとともに、さらに「下請指導の指針」に示す2. 3.に十分留意するよう指導している。

また、国土交通省が平成29年度から実施を予定している社会保険未加入者の工事現場からの排除に向け、その適切な運用を期すためには、元請として直接雇用関係にならない技能労働者の社会保険加入実態の正確な把握と、それに基づく加入指導の実効性を高めていく必要がある。そのためには、就労管理システム（仮称）の構築が必要不可欠であることを付言する。

#### 4. 作業所労働時間・労働環境の改善

##### 作業所一斉閉所の推進

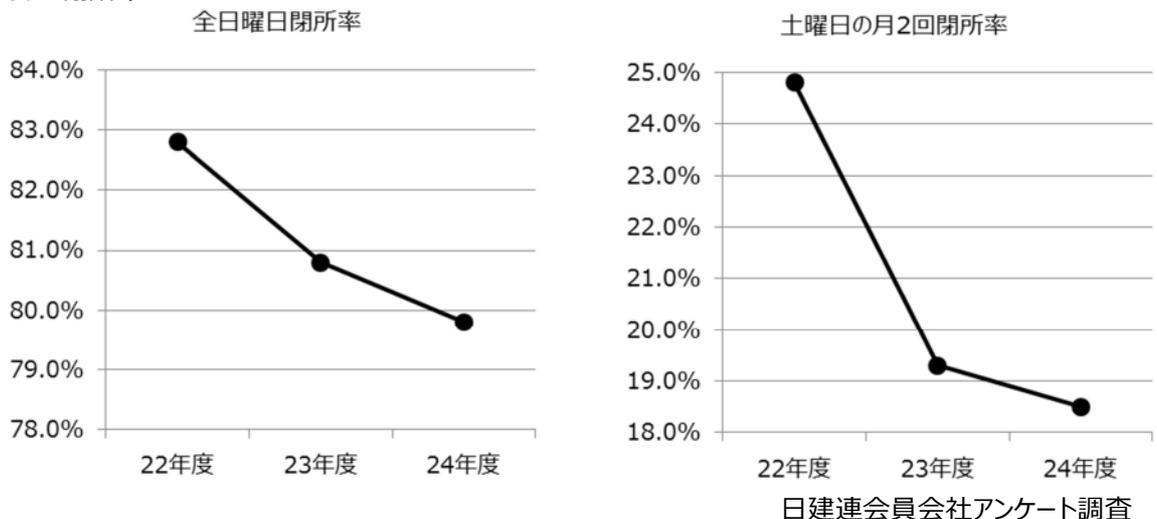
- ・作業所の全日曜日の閉所、土曜日の月2回閉所を目指す。
- ・「適正工期の確保」に向けて、関係方面に対して強力な働きかけを行っていく。

##### 職場環境の一層の向上

- ・日建連「快適職場制度」の浸透拡大を図る。

平成21年の提言以降、適正工期の確保を図り日曜日の閉所率100%、土曜日の閉所率の50%を目指し、労働時間改善に向けた会員会社の取組み、行政への要請、民間発注者への働きかけ等について検討を行ってきた。その中で、毎年10月の「ゆとり創出月間」及び「毎月第2土曜日の統一土曜閉所運動」を提唱し、会員会社に対する実施の要請、作業所向けポスターの作成と配布、さらに日本建設産業職員労働組合協議会との連携を図りながら、推進活動を行っている。しかし、その実績は、厳しい受注環境を反映し、平成22年以降悪化傾向にあり、平成24年実績として全日曜日閉所率は80%、土曜日の月2回閉所率は19%にとどまっている。

グラフ 閉所率



また、東日本大震災による東北地方における復興事業の本格化、防災・減災意識の高まり、インフラ老朽化への対応、東京オリンピック・パラリンピック開催決定による建設需要の増大が予想され、それに伴う技能労働者不足の深刻化が進めば、労働時間の改善は、さらに極めて厳しくなると懸念されている。

このような状況の中、日建連は、「適正工期の確保」に向けて平成25年4月の「民間工事における適正な受注活動の徹底に関する決議」や同年作成のリーフレット「労務賃金改善等の推進に関するお願い」等により、各発注者等関係方面に対して強力な働きかけを行っている。

これらを踏まえ、全日曜日の閉所、土曜日の月2回閉所の数値目標はそのままとし、「適正工期の確保」の活動と歩調を合わせ、未達成要因のタイムリーな調査分析とその対策の立案実施等、労働時間改善に向けた具体的活動を継続実施していく。

職場環境の一層の向上については、平成21年の提言において、当初、労働基準局が認定する「建設工事快適職場推進計画認定事業場」の100%取得をめざし職場環境レベルの底上げを図るべく取組みを開始したが、平成22年の本制度廃止に伴い、新たに日建連「快適職場表彰制度」を発足させ、職場環境改善の取組みへのインセンティブを高めるとともに好事例の紹介に努めた。

今回の見直しでは、この「快適職場表彰」を核に「快適職場制度」の浸透拡大を図り、作業所における職場環境の一層の向上にむけた活動を継続実施していく。

## 5. 建設業退職金共済制度の拡充

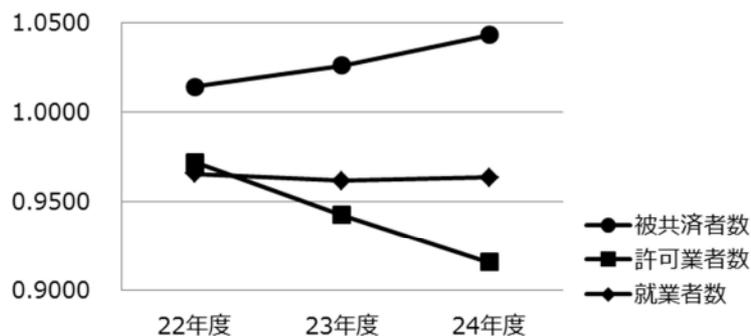
- ・民間工事での適用について、各層下請会社と協力しつつ一定負担に応じ、その完全実施を目指す。
- ・加入促進のため、事業主、技能労働者へ積極的なPR活動を行う。
- ・制度及び運用について、建設業退職金共済事業本部にその改善要請を行う。

平成21年の提言以降、建設業退職金共済（以降、建退共という）制度の拡充活動として、民間工事での適用について、民間発注者への理解を得る活動、会員会社による証紙費用の積算算入および作業所における「建退共制度適用シール」の100%掲示活動等を行ってきた。この結果、会員会社の民間工事での平成25年度証紙購入実績は21年度比13.3倍に増加、証紙費用の積算算入ルール化会員は19社に増加、さらに「建退共制度適用シール」の掲示ルール化も28社に拡大した。

加入促進のためのPR活動では、建退共事業本部と協調し事業主への働きかけを行い、さらに、作業所向けパンフレットを作成・配布して、会員作業所の所長から作業所に入場している事業主と技能労働者への加入要請を行った。

制度・運用面での改善については、建退共事業本部との定期協議により、個人加入、一人親方の加入実現を図るべく取組んだが、中小企業退職金共済法施行規則改正の壁は厚く、実現していない。

グラフ 平成21年度比 被共済者数と許可業者数・就業者数の推移



建設業退職金共済事業本部調査

今回の見直しでは、上記活動にもかかわらず、まだまだ十分とは言えない建設技能労働者への退職金支給実績の状況を踏まえ、公共工事ではほぼ100%の工事で積算され活用されている建退共制度の有利さを活かし、民間工事での更なる普及により、他産業並みの退職金制度の浸透を、建設専門工事業主・技能労働者にも実現し、福利向上を図ることを目標に掲げた。

そのため、従来の施策をさらに充実させ、公共・民間発注者への更なる理解を得ながら、元請会社、各層下請会社、事業主が協調し、応分の負担をしつつ制度の浸透を目指す。

なお、制度・運用の改善については、「就労管理システム（仮称）」構築の進捗に合わせ検討を行っていく。

## 6. 技能の「見える化」の推進

・『技能労働者の技能の「見える化」ワーキンググループ』に参画し、就労管理システム（仮称）構築に取り組み、技能の「見える化」を推進する。

建設業の社会保険未加入問題の対策として、国土交通省は平成29年度には建設業許可業者の100%加入、未加入者の工事現場からの排除を掲げている。

日建連としても元請会社としての責務を果たすべく、この問題に取り組んでいるところである。しかし、直接雇用関係にない技能労働者の社会保険加入を担保し、元請会社による加入状況の確認と加入の指導の実効性確保を図ること、また、技能労働者の処遇改善が期待される技能労働者の就労履歴や技能情報等を一元管理できる現場共通のシステムの構築が求められていることから、平成25年4月26日に「就労管理システム（仮称）の構築に関する要望」を国土交通省へ提出し、その中で国土交通省の管理の下で一本化されたシステムの構築と、遅くとも社会保険未加入対策の目標年度である平成29年度の運用開始を求めている。

また、本システムが活用されれば、施工体系における虚偽が排され、不適合者の排除が進み、重層下請構造の改善と健全化が促進すること、さらに、その効果として技能労働者への適切な労務賃金の確保と支払い等、技能労働者の処遇改善の有効な対策手段となることを期待している。

一方、国土交通省でも、平成24年12月5日に『技能労働者の技能の「見える化」ワーキンググループ』を設置し、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保・育成を図るため、技能労働者が保有する施工力に係る資格や研修履歴、工事経験、社会保険等への加入状況等の情報を蓄積し、「見える化」して技能労働者の処遇改善につなげる仕組みの構築の検討を進めており、日建連会員委員もワーキンググループの委員として参画している。

今後も、ワーキンググループの活動内容を確認しつつ、就労管理システム（仮称）構築の検討を進めていき、必要に応じワーキンググループの中で日建連としての要望を具申し、技能の「見える化」を推進していく。

## 7. 技術の継承に関する支援

### 教育訓練の充実強化への支援

- ・国土交通省等が提唱する総合的な教育訓練体系の構築に積極的に参加し、その中核的なセンター機能を担う富士教育訓練センターの充実・強化のための支援を行う。

### 技能資格を有している入職者への支援（スキルアップサポート制度）

- ・在学中に技能資格を取得し、建設業に入職した者を対象として在学中に負担した技能資格取得費用を助成する。

### 工業高校教師への技能訓練実施支援

- ・工業高校の教師を対象に現場の実務を習得するための技能訓練について費用を助成する。

建設技能労働者の育成や技能の次世代への承継が喫緊の課題となる中で、国土交通省の「担い手確保・育成検討会」、建設業振興基金の「建設産業人材確保・育成方針策定会議」などで示された総合的な教育訓練体系の構築とその中核的なセンター機能の確立に積極的に参画する。

特に、自ら実践的に教育訓練を行いながら、各種教育訓練機関のネットワークの中心となる富士教育訓練センターの充実強化に対して支援を行う。

さらに、平成21年の提言で教育への支援として掲げた項目のうち、技能資格を有している入職者への支援は、スキルアップサポート制度として建設産業専門団体連合会（以下、建専連という）と連携をとりながら進めている。その中で、さらなる支援の充実を図るため、支援対象者を当初の建専連傘下の会社への入職者に加え、日建連会員会社協力会の加入会社への入職者まで拡充する等の充実化も図り、その成果を得ている。

図 スキルアップサポート制度のスキーム

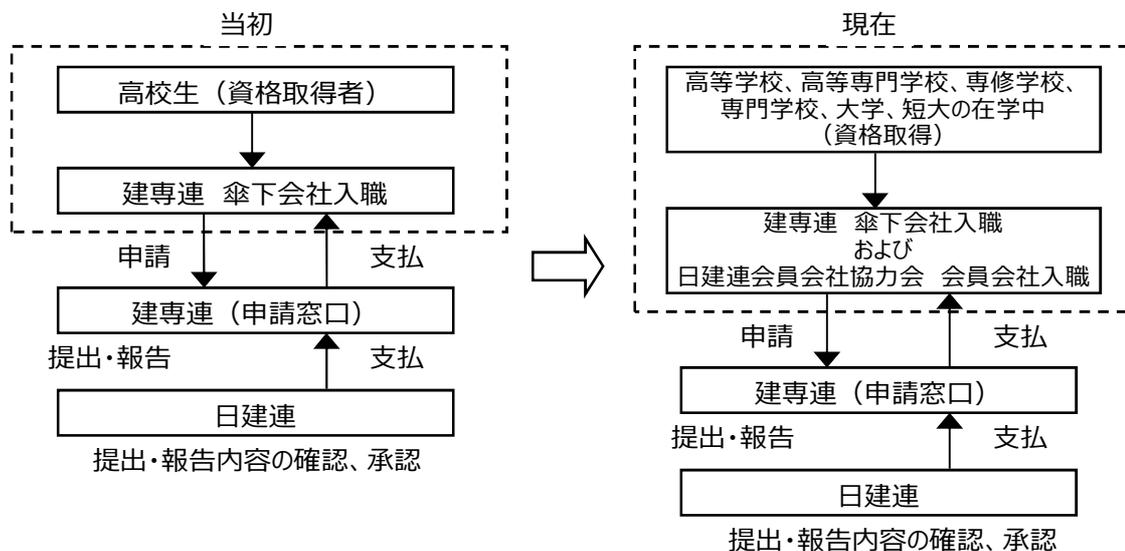


表 スキルアップサポート制度の助成対象者数

年度	助成対象者数
H 2 1年度	100
2 2年度	102
2 3年度	58
2 4年度	177
2 5年度	394

また、工業高校教師への技能訓練実施支援は、富士教育センターと連携を取りながら、工業高校教師のニーズにも応え、訓練方法の充実化を図り、その成果を得ている。

表 工業高校教師への技能訓練実施支援等の助成対象者数

年度	助成対象者数
H 2 1年度	30
2 2年度	11
2 3年度	39
2 4年度	52
2 5年度	52

なお、専門工事経営者等への教育実施支援、工業高校への講師派遣およびインターンシップ制度への支援については、支援と対象となる講習への受講者数減や要請が無かったこともあり活動を行っていない。

今回の見直しでは、成果を得ている技能資格を有している入職者への支援（スキルアップサポート制度）と、工業高校教師への技能訓練実施支援等については、引き続き支援を行うこととする。

## おわりに

本提言の実現に向けた取組みとして重要なことは、適時適切に、提言に示された事項の推進状況を把握し、その状況を理事会に報告するなどして会員各位に取組みの現状を理解してもらいなお一層の実現に向けた措置を加速することである。

そのため、提言に掲げる実施事項について、少なくとも年1回実施状況を調査し、会員会社のフォローアップ状況を調査し、その結果を労働委員会に報告する。さらに必要に応じてその概要を理事会にも報告するものとする。

今回の技能労働者の処遇改善に向けた取組みには、建設業界の未来がかかっている。

「建設物を生み出すのは、あくまで優れた技能と技術を持つ「人」であり、我々建設産業はその「人」の集まりであるという事を忘れてはならない」これは、前回の提言において述べられた言葉であるが、あれから5年経過し、世代交代による担い手確保の必要性はより緊急度を増している。建設投資が増加に転じ、デフレスパイラルが逆に回り出した今こそ、「たくましい建設業」の復活を図るために、適正な受注活動の実施、適切な価格での下請契約の締結等の徹底により、技能労働者への適切な賃金水準の確保、社会保険加入に必要な法定福利費の確保等を推進し、建設技能労働者の人材確保・育成を図っていかなければならない。

参考資料

優良技能者認定制度設定 普及状況

	平成24年度	平成25年度	備考
制度設定（手当支給あり）	16社	19社	「提言」フォローアップ調査結果より
制度設定（手当支給なし）	18社	7社	〃

重層下請次数設定 普及状況

	平成24年度	平成25年度	備考
原則2次	10社	13社	「提言」フォローアップ調査結果より
原則3次	19社	19社	〃

日建連「快適職場表彰」応募状況

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
応募社数	22社	22社	17社	15社
応募件数	169件	104件	146件	117件

別紙

平成25年度 労働委員会 技能者確保・育成部会 専門部会委員名簿

	氏名	会社名	役職
部会長	早川 誠	戸田建設	常務執行役員 本社建築工事統轄部長
賃金専門部会	座長	田村 真明	戸田建設 建築本部建築購買部長
	委員	近藤 信行	安藤・間 安全品質環境本部品質環境部長
	委員	加藤 貴由	熊谷組 建築事業本部建築企画室品質管理室長
	委員	佐藤 善高	五洋建設 土木本部土木部グループ長
	委員	児玉 雅宏	大成建設 建築本部技師長
	委員	垣内 真治	東急建設 建築総本部建築本部建築部長
	委員	野津 常義	前田建設工業 建築事業本部建築部工務Gシニアマネージャー
重層化対策専門部会	座長	堀内 大輔	鹿島建設 建築管理本部建築工務部担当部長
	委員	坂本 敏郎	浅沼組 東京本店建築部購買グループリーダー
	委員	鎌田 克明	鴻池組 東京本店建築部長
	委員	國枝 正人	竹中工務店 調達本部副部長
	委員	鈴木 睦	西松建設 本社安全環境品質部長
	委員	野村 守宏	松井建設 東京支店建築第一部長
	委員	南波 成夫	三井住友建設 調達センター長
建退共・労働環境専門部会	座長	横田 慶一	建築事業本部調達・見積センター 調達企画部取引業者育成グループ上席マネージャー
	委員	松井 洋司	大林組 本社建築本部本部長室副部長
	委員	馬郡 直樹	奥村組 東日本支社建築工務部長
	委員	中尾 敦史	北野建設 安全管理室長
	委員	金澤 隆行	大和小田急建設 経営企画室長
	委員	増田 進弘	鉄建建設 土木本部土木企画部長
	委員	古賀 雅嗣	フジタ 建設本部建築部長
	委員	瀧川 和志	松村組 東京支店建築部長

社会保険加入推進専門部会（兼務）

	氏名	会社名	所属専門部会・役職
委員	田村 真明	戸田建設	賃金専門部会座長
委員	松井 洋司	大林組	建退共・労働環境専門部会委員
委員	馬郡 直樹	奥村組	建退共・労働環境専門部会委員
委員	堀内 大輔	鹿島建設	重層化対策専門部会座長
委員	横田 慶一	清水建設	建退共・労働環境専門部会座長
委員	清水 美博	大成建設	賃金専門部会委員代理
委員	國枝 正人	竹中工務店	重層化対策専門部会委員
委員	古賀 雅嗣	フジタ	建退共・労働環境専門部会委員