

5 年未満保存

職 発 0 6 2 1 第 6 号
能 発 0 6 2 1 第 2 号
平成 2 5 年 6 月 2 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)
厚生労働省職業能力開発局長
(公 印 省 略)

当面の建設人材不足対策について

建設業においては、長年にわたる建設投資の減少に伴い競争が激化する中、他産業と比べて賃金水準が低い、労働時間が長い、週休 2 日制の導入率が低い等技能労働者の就労環境が悪化してきている。これにより若年入職者の減少が続き、建設業就業者数は、建設投資がピークであった平成 4 年と比較して 2 0 % 減少しており、人材不足が顕在化しているところである。

また、東日本大震災の復興関連工事の増加に伴い、東北地方をはじめとして全国的に建設業の労働需給が逼迫し、労働力不足が長期化している状況にある。平成 2 5 年 4 月の有効求人倍率は、全職種で 0.74 倍であるところ、建設関連職種では型枠工、とび工、鉄筋工等の職種（建設躯体工事の職業）が 5.06 倍と最も高く、次いで現場監督、施工管理技術者等の職種（建築・土木技術者等）が 2.63 倍の水準になっている。

他産業を上回る高齢化と若年入職者の減少を放置したままでは、人材不足が更に深刻化する見込みであり、建設人材不足対策は喫緊の課題となっている。

こうしたことに加え、人材不足が深刻化する中、今後復興の本格化など建設需要がさらに高まることが見込まれるため、厚生労働省・国土交通省が連携し、「人材確保」、「人材育成」、「人材移動の円滑化」の対策を、当面の対応として、別添のとおり取りまとめたところである。具体的な取組内容は別途通知するので、各労働局におかれては、遺漏なきようお願いする。

5 年未満保存

職首発 0 6 2 1 第 1 号
職建港発 0 6 2 1 第 1 号
職派企発 0 6 2 1 第 1 号
職派若発 0 6 2 1 第 2 号
能実発 0 6 2 1 第 1 号
能評発 0 6 2 1 第 1 号
平成 2 5 年 6 月 2 1 日

都道府県労働局職業安定部長 殿

厚生労働省
職業安定局
首席職業指導官
建設・港湾対策室長
派遣・有期労働対策部
企画課長
若年者雇用対策室長
職業能力開発局
実習併用職業訓練推進室長
能力評価課長

当面の建設人材不足対策における留意事項について

当面の建設人材不足対策については、本日付け職発 0 6 2 1 第 6 号、能発 0 6 2 1 第 2 号により通知されたところであるが、その具体的な取組内容は下記のとおりであるので、遺漏なきようお願いする。

記

1 建設人材不足対策取りまとめの趣旨について

本日付け職発 0 6 2 1 第 6 号、能発 0 6 2 1 第 2 号のとおり、建設業においては、長年にわたる建設投資の減少に伴い競争が激化する中で、技能労働者の就労環境が悪化してきたことに伴う構造的な問題により、人材不足が顕在化している。また、復興需要をはじめとする建設投資の一時的増加により人材不足が深刻化している。

他産業を上回る高齢化と若年入職者の減少を放置したままでは、人材不足が更に深刻化する見込みであり、さらに、今後復興の本格化など建設需要がさらに高まることが見込まれることから、厚生労働省・国土交通省が連携して「人材確保」、「人材育成」、「人材移動の円滑化」の対策を当面の対応としてとりまとめたところである。

2 当面の建設人材不足対策について

(1) 建設業魅力発信キャンペーン及び各地域における元請・下請、行政、教育機関等の関係者連携の推進

国土交通省において、各ブロック又は都道府県ごとに元請・下請、行政、教育機関等の実務者が参加する協議の場を設置し、各地域毎の①人材確保・育成・処遇改善等に関する情報共有、②学生に対する現場実習、セミナー等の実施、③教育訓練の改善、等の取組を推進することとしている。当該協議会が開催される場合は、各労働局も参加し、各機関と連携した取組を進めること。

また、国土交通省において、今後「建設産業戦略的広報推進協議会（仮称）」が設置され、厚生労働省も協力して、戦略的な広報を検討することとなっている。本協議会での検討を踏まえ各労働局にご協力頂く場合には、別途通知するので、ご留意頂きたい。

さらに、ハローワークのジョブサポーターが大学等を定期的に訪問し、建設業界を希望する学生に対する個別相談や学内での業界団体と連携した業界研究セミナーの開催、建設業界からの求人をまとめた求人一覧の作成・配布など、大学ごとのニーズに応じた支援を実施していくとともに、建設業界への就職を希望する学生が就職できるよう、大学等との連携に努めること。

(2) 建設人材確保プロジェクトの実施

岩手県、宮城県及び福島県（以下「被災3県」という。）を中心に建設労働者が不足している地域における主要な公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、現行の求人者、求職者サービスに係る取組に加え、「建設人材確保プロジェクト」として、建設関係職種の未紹介、未充足求人へのフォローアップの徹底や求職者に対する求人情報等の提供などの取組を体系的に実施することとする。

ア 実施箇所等

本プロジェクトは、被災3県の労働局及び建設関係職種の求人を多く受理している等により各労働局が必要性を認める労働局においては複数箇所の安定所を、それ以外の労働局においては少なくとも1箇所の安定所を本プロジェクト実施安定所（以下「実施安定所」という。）に指定し、当該実施安定所において実施する。

また、各実施安定所においては、求人部門等の事業所担当部門が中心となって、職業紹介部門と連携の上、求人充足サービスの一環として本プロジェクトを進める。

イ 実施内容

(ア) 未紹介又は未充足求人へのフォローアップの徹底等

建設関係職種の求人について、未紹介又は未充足（一部充足含む）のまま一定期間（原則 3 週間）経過したものについては、原則事業所訪問による、フォローアップの徹底を図る。

なお、フォローアップについては、下記イの取組を通じて把握した求職者の賃金等に関するニーズや経験・資格取得の状況等を求人事業主に説明した上で、平成 25 年 1 月 30 日付け職首発 0130 第 1 号、職政発 0130 発第 1 号、職建港発 0130 第 1 号「被災 3 県における建設労働者確保対策について」記 2. (2) 等に基づき、求人条件の緩和指導や真に必要な求人数への絞り込み等の求人充足に向けた取組を実施する。

また、求人事業主に対しては、上記フォローアップのみならず、求人受理や求人充足に係る相談時などの機会を捉え、求職者のニーズ等を情報提供するとともに、必要に応じ、求職者にとって応募しやすい求人となるよう、「仕事の内容」をはじめ求人内容の明確化などの助言を実施する。

(イ) 求職者に対する求人情報等の提供や応募の勧奨

建設関係職種に係る有資格者や経験者の中には、資格や経験があるにもかかわらず、当該職種への応募を希望していない求職者（以下「有資格者等」という。）が少なからず存在する。これは、資格等に関係の無い他の職種を希望している場合や、過去の勤務経験に基づく当該職種の労働条件に対する認識等から、当該職種を敬遠している場合などが想定されるが、いずれにしても、当該職種に関する最新の動向に関して、有資格者等が触れる機会が少ないことも一因となっていると考えられる。このため、これらの有資格者等に対しては、当該職種の求人に関する最新の動向（求人条件等が比較的良好な求人、平均賃金、求人数等）を情報提供するなどを通じ、当該職種の現状の再認識を促し、もって当該職種への応募意欲を喚起するなどにより、資格や経験を活かした就職の実現に向けた働きかけを行う。例えば、低賃金等を理由に応募を躊躇している有資格者等については、求人条件等が比較的良好な求人の内容を説明するといった定性的な取組に加え、建設関係職種の求人の平均賃金の推移を時系列で示すといった定量的な働きかけによる応募の勧奨を行う。

また、資格取得の有無にかかわらず建設関係職種の未経験者については、建設業界についての知識等が無いために応募先として検討していない場合などが考えられる。このため、実施安定所主催の企業見学会や説明会を定期的に実施し、建設関係職種の実態や魅力等を発信することな

どにより、未経験求職者等が建設関係職種への応募を検討するよう働きかけを行う。なお、企業見学会等の実施に当たっては、地元建設業団体と連携し、当該団体を通じた協力依頼などにより、見学先企業等の確保を図る。

さらに、これらの取組を通じて、有資格者等をはじめとした求職者の建設関係職種に係る賃金等に関するニーズの把握に努め、求職者にとって応募しやすい求人となる要件等を分析の上、上記アのフォローアップや求人受理、求人充足に係る相談時等に活用する。

(ウ) 管理選考や就職面接会等の実施

建設関係職種の求人については、求人公開によるマッチングの外、事業所担当部門が、求人事業主の意向を踏まえつつ、求人条件等が比較的良好な求人を中心に求人説明会や管理選考、小規模の就職面接会の開催など、求人充足に向けた効果的な方法を積極的に検討、実施する。

また、上記(ア)、(イ)の取組に加え、必要に応じて、他の労働局又は安定所への求人充足依頼や求人一覧表の配付による広域マッチングを積極的に行う。

なお、これら取組において、建設関係職種の資格所持者や経験者とともに、資格を所持しない者や未経験者の応募も積極的に行われるよう、求人事業主に対しては、上記(ア)の取組などを通じて理解を得た上で、経験等の条件緩和を事前に実施する。

ウ プロジェクトの周知

本プロジェクトの周知については、実施安定所において、取組内容に関するリーフレット（別紙参照）を事業所担当部門の窓口で配布するほか、求人開拓等での事業所訪問の際に当該リーフレットを個別に持参するなど、本プロジェクトに係る事業主に対象を絞って適宜案内を行う。

また、各労働局において、下記3にある地元建設業団体との情報共有の機会を捉え、本プロジェクトの取組内容に関する周知を図る。

エ 留意事項

本プロジェクトの実施に当たって、各実施安定所においては、少なくとも事業所担当部門の職員又は求人開拓推進員1名を本プロジェクトの主担当者として指名することとし、当分の間、既存の体制で実施する。なお、当該主担当者については、専任で本プロジェクトに係る業務を行う必要はなく、当該主担当者に業務を任せきりにすることがないよう、所長をはじめ所幹部が積極的に関与する。

(3) 各種助成制度の活用促進

本省において、建設事業主及び建設事業主団体が利用可能な助成金の概要をまとめた資料を、建設事業主団体に送付するので、建設事業主や建設事業主団体からの問合せに適切に対応するとともに、助成金の円滑な支給

を行うこと。

なお、建設業界における若年者の正規雇用としての就職および定着を促進するため、非正規雇用の若年者を対象に職業訓練を実施する事業主等に対する助成制度として、キャリアアップ助成金が創設されたところであり、その周知や活用促進を積極的に行うこと。

その際、キャリアアップハローワークやわかものハローワークを中心に、非正規雇用の求職者を中心にした有期実習型訓練を通じた正規雇用化が有効である旨留意すること。

また、キャリアアップ助成金の拡充版である若者チャレンジ奨励金については、活用が進んでいない地域において、その周知や活用促進を積極的に行うこと。

(4) ものづくりマイスター制度を活用した、若年技能者等の実技指導

平成 25 年 6 月 12 日付け能発 0 6 1 2 第 3 号「平成 25 年度若年技能者人材育成支援等事業の実施について（協力依頼）」により通知したとおり、本年度、「若年技能者人材育成支援等事業」を創設したところであり、本事業により、ものづくり分野で優れた技能・経験を備えた「ものづくりマイスター」を派遣し、建設業の若年技能者に対する実技指導等を行うこととしている。建設業に係る技能検定・技能五輪全国大会職種もその対象となるところであり、今般の「当面の建設人材不足対策」の趣旨も踏まえ、建設業団体等関係機関を対象に、「ものづくりマイスター」の開拓、これを活用した若年技能者の人材育成機会の設定に、積極的に協力いただくよう、周知・働きかけを行うこと。

なお、「ものづくりマイスター」の認定は、7 月以降順次実施される予定であり、活用を希望する建設業事業者は、都道府県技能振興コーナーに申し込むこととされているので、念のため、申し添える。

3 その他の取組について

(1) 建設業団体との情報共有について

建設業界の求人状況の把握、求職者の動向等を踏まえた求人条件の緩和指導、各種助成金の活用状況や要望の把握、利用促進のための周知等を行うため、建設雇用改善推進対策会議の場を活用する等により、各労働局と地元建設業団体との情報共有の機会を、4 半期に 1 回を目安に設けること。

能評発0621第3号
平成25年6月21日

各都道府県職業能力開発主管課長 殿

厚生労働省 職業能力開発局
能力評価課長

若年技能者人材育成支援等事業による「ものづくりマイスター」等の
建設業における積極的な活用について（依頼）

職業能力開発行政の推進につきましては、平素より御高配を賜り感謝申し上げます。

さて、平成25年6月12日付け能発0612第2号「平成25年度若年技能者人材育成支援等事業への協力等について（依頼）」により通知したとおり、本年度より若年技能者人材育成支援等事業を創設したところであり、本事業により、本年7月から「ものづくりマイスター」の認定を行い、若年技能者に対する実技指導等の環境整備を図ることとしています。

特に建設業においては、人材不足が深刻化しており、さらに今後復興の本格化など建設需要がさらに高まることが見込まれることから、厚生労働省及び国土交通省が連携し、今般、「当面の建設人材不足対策」として、建設業の人材確保や新規入職者の育成に取り組むこととしたところであり、その一環として、標記事業を活用することとしています。

貴都道府県においては、趣旨をご理解いただき、建設業における「ものづくりマイスターの開拓・登録」はもとより、若手技能者等への実技指導の機会の設定等、本事業の積極的な活用が図られるよう、周知・広報等にご協力いただきますよう、お願いいたします。

なお、「当面の建設人材不足対策」は別添のとおりです。

能能発0621第1号
平成25年6月21日

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
求職者支援訓練部長 殿

厚生労働省職業能力開発局
能力開発課長

建設人材不足対策における協議の場への参加について

建設業においては、長年にわたる建設投資の減少に伴い競争が激化する中で、技能労働者の就労環境が悪化してきたことに伴う構造的な問題により、人材不足が顕在化し、また、復興需要をはじめとする建設投資の一時的増加により人材不足が深刻化している。

他産業を上回る高齢化と若年入職者の減少を放置したままでは、人材不足が更に深刻化する見込みであり、さらに、今後復興の本格化など建設需要がさらに高まることが見込まれることから、厚生労働省・国土交通省が連携して「人材確保」、「人材育成」、「人材移動の円滑化」の対策を別添のとおり当面の対応としてとりまとめている。

この中で、「各地域における元請・下請、行政、教育機関等の関係者連携の推進」として、国土交通省において、各ブロック又は都道府県ごとに元請・下請、行政、教育機関等の実務者が参加する協議の場を設置し、地域毎の①人材確保・育成・処遇改善等に関する情報共有、②学生に対する現場実習、セミナー等の実施、③教育訓練の改善、等の取組を推進することとしている。

職業訓練支援センター（職業能力開発促進センター）からも当該協議の場に参加し、各機関と連携した取組をお願いする。