

02

---

# 多様な人材活用

# 02 / 多様な人材活用

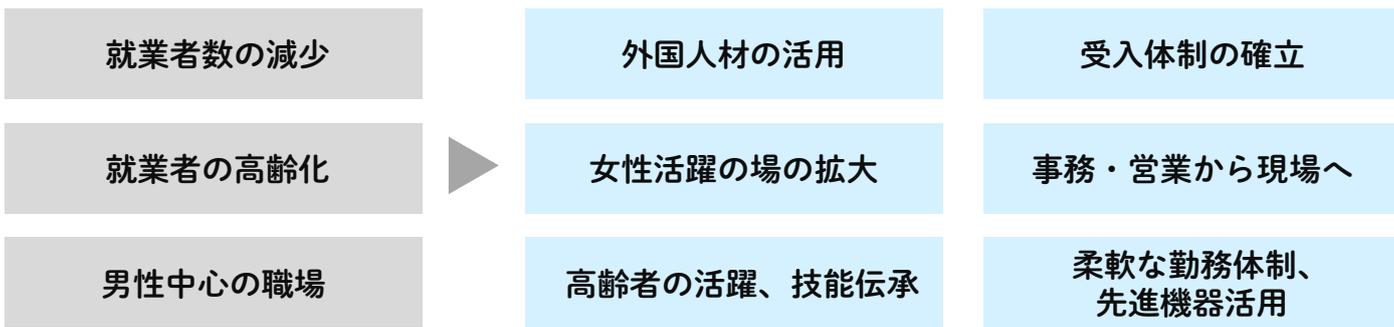
## [ポイント]

建設業の人材不足は深刻な状況で、就業者数は1997(平成9)年のピーク時から2022(令和4)年にかけて3割減少しています。また、就業者の25%は60歳以上で、今後10年程度で大半が引退すると見込まれます。

新卒者、若年者の入職を促すだけでなく、多様な人材を受け入れ、活躍の場を作ることで、人材不足に対応することが求められます。

### 〈問題〉

### 〈対策〉



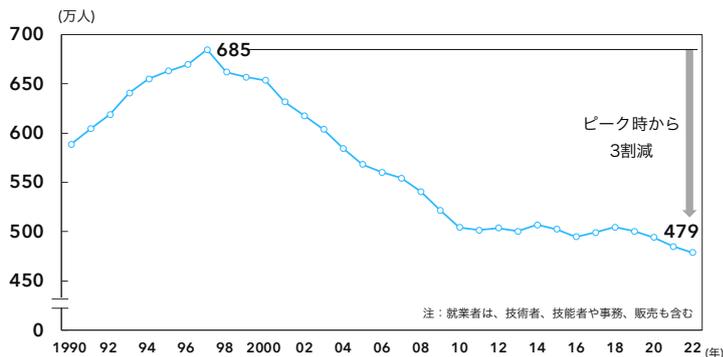
## 1. 進む人材不足と高齢化

### ① 就業者数の減少

全国の建設業就業者数は、1997(平成9)年に685万人でしたが、2022(令和4)年には479万人と約3割減少しました(図表6)。

2010(平成22)年以降は、減少ペースが緩やかになっていますが、大規模災害などを受けて建設業の市場規模が拡大に転ずる一方で、就業者数の減少は続き、人材不足感が増えています。

図表6 建設業就業者数の推移 (全国)



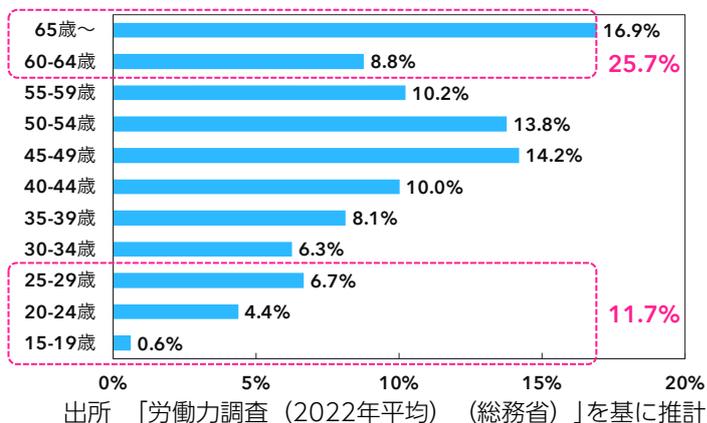
出所 「労働力調査 (総務省)」を基に作成

### ② 高齢化の進行

全国の建設業就業者数を年齢階層別にみると、65歳以上が16.9%と最も多く、60歳以上の就業者は25.7%を占めます。一方、29歳以下の就業者は11.7%と60歳以上の半数にも満たない状況です。

今後10年程度で、60歳以上の就業者の多くが引退することが見込まれますが、高齢化の進行によって、人材不足にますます拍車がかかります(図表7)。

図表7 年齢階層別の建設業就業者数 (全国)



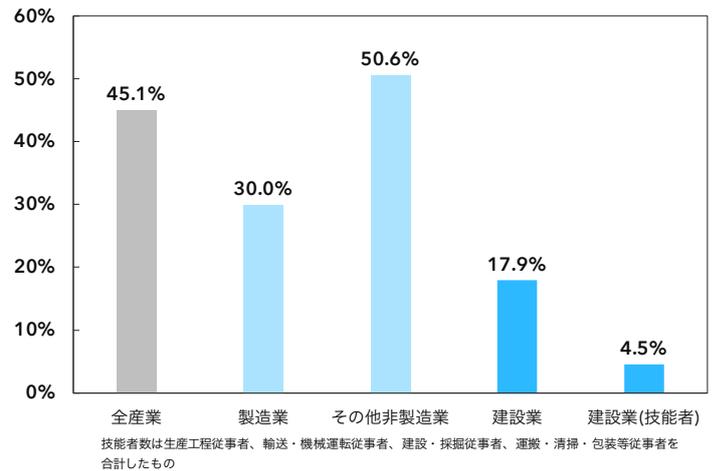
### ③ 男性中心の職場

建設業就業者に占める女性の割合は17.9%と全産業の45.1%を大きく下回っており、技能者(4.5%)はさらに下回っています(図表8)。

事務職や営業職を含む就業者全体については、女性の割合が上昇傾向にありますが、現場の技能者については、業務に力仕事が多いこともあり、従前からの傾向が続いています。

これまで建設業には向かないという固定観念のあった女性人材に、幅広い活躍の場を設け、入職につなげることが求められます。

図表8 就業者中に占める女性の比率



出所 「労働力調査2022年(総務省)」を基に作成

## 2. 対策の例

### 対策01

### 外国人材の活用

建設分野で活躍する外国人は2021(令和3)年で約11万人となっており、増加傾向にあります。その6割程度が技能実習生で大きな割合を占めています。また、専門的技術・知識を有する高度外国人材(高度専門職)についても、建設業での活躍が期待されています。

技能実習制度は廃止される方向性で、新たに「育成就労制度」が創設される見込みです。この制度は、実態に即して、人材確保と人材育成を目的とする制度で、技術・知識を向上させて特定技能に移行することを目指しています。また、2019(令和元)年に制度が創設された特定技能については、一定の要件を満たし、特定技能2号となれば、上限なく在留期間の更新が可能です。

外国人材の受け入れの目的・期待に応じて、それぞれの制度(在留資格)を活用することが求められます。

→ 事例03 (株)愛亀 p.18参照

#### 高度外国人材(高度専門職)

2012(平成24)年に創設された高度人材ポイント制では、高度外国人材の受け入れを促進するため、「高度専門・技術分野」など活動内容の特性に応じてポイントを設けています。一定点数(70点)に達した場合、在留資格「高度専門職」が付与され、活動内容や在留期間等の優遇措置が受けられます。

高度外国人材の受け入れの留意点としては、言語や慣習・宗教等への配慮、専門性を生かせる業務への配置、各種の相談体制などが挙げられます。

#### 外国人材受け入れの制度比較

|         | 技能実習       | 特定技能                 | 高度外国人材(高度専門職)   |
|---------|------------|----------------------|-----------------|
| 専門技術・知識 | 条件なし       | 習得済み(試験等で確認)         | 習得済み            |
| 業務範囲    | 特定された職種・作業 | 技能実習より広範囲            | 専門の範囲で自由        |
| 在留期間    | 最長5年       | 1号:通算5年<br>2号:上限なく更新 | 1号:5年<br>2号:無期限 |
| 転籍      | 原則不可       | 可                    | 可               |
| 家族帯同    | 不可         | 1号:不可<br>2号:可        | 可               |
| 日本語力    | 条件なし       | N4                   | N1~N3           |

## 対策02

## 女性活躍の場の拡大

「男性の職場」のイメージが強い建設業ですが、以前から事務職を担当する女性は多く、営業職などにも広がりがあります。また、現場の技能職についても、労働環境の改善や技術・機械類の進化等、体力面でのハードルは低下してきており、女性が活躍できる職種が拡大しています。

これまで、建設業の担い手として意識されることが少なかった女性の入職の促進で、人材不足の緩和が期待できます。

## 事務職、営業職、建設ディレクター

事務職に加え、営業職、設計・購買などの分野では、他の業種と同様に女性活躍の場が広がっています。各業務でICT活用など、専門性を高めることが期待されています。「建設ディレクター」養成講座の受講者の70%は女性で、さらに技術系資格も取得するなど、専門性を一層高める例もあります。これらの職種で長期継続して女性が活躍するためにも、育児・介護休暇や短時間勤務など、柔軟な勤務が可能な環境整備が求められます。

→ 建設ディレクター p.8参照

## 現場技能職での活躍

ICT建機の導入拡大や労働環境の改善(現場の休憩室、トイレ等の改善)により、現場技能職においても女性の活躍が広がり始めています。また、「今後、活躍の範囲を広げたい」とする事業者も見られます。

そのような現状を女性(学生)に丁寧に説明することが入職につながります。また、先輩女性の活躍を見せることで、それに続く女性の入職の可能性が高まります。

→ 事例04 (株)濱崎組 p.19参照

## 対策03

## 高齢人材の活用

建設業就業者の高齢化は大きな問題で、若年者の入職による円滑な世代交代が求められます。一方で、現役の熟練技術者に長く活躍してもらうことに加え、一度リタイアした人材に経験を生かして再度活躍してもらうことも期待されます。

高齢者の就労に際しては、本人の希望や体力面などから、業務内容や勤務時間・日数等、柔軟な対応が求められます。

## 職種の転換、資格の活用

加齢に伴う体力等の低下で、従来と同じ業務内容や作業量をこなすのが困難になることも想定されます。その際に、保有資格と経験を生かして、現場業務から監督・管理業務や対外交渉などに業務内容をシフトすることが検討できます。

そのためにも、将来を考慮して幅広い業務に対応できるよう、事前の資格取得等が求められます。

## 技能伝承

熟練技能者においては、自らの技能を生かすとともに、その伝承が強く期待されます。技術指導、技能伝承を業務として明確に位置付け、技能伝承に専念してもらう対応も考えられます。

また、動画によるマニュアル作成や、ウェアラブル端末などを活用したリモートによる指導等、IT活用で技能伝承の方法が広がります。

## Column 「〇〇にやさしい」はみんなにやさしい

外国人、女性、高齢者など、多様な人材に活躍してもらうためには、受入体制の整備や勤務日数・労働時間の柔軟な対応など、それぞれの事情に応じた「働きやすい」職場づくりが求められます。

そのような体制整備は、当初想定した対象者に限らず、一般の従業員（男性正社員）にとっての「働きやすい」職場づくりにもなります。

## Column 刑務所出所者等の採用

刑務所出所者、少年院出院者等の更生は社会的に重要な課題です。再犯者率は半数に近い割合ですが、安定した職業に就くなど社会復帰が順調に進むことで、再犯を減らすことができると考えられています。

対象者の就労支援については、厚生労働省及び法務省の取組に加え、民間企業を含めた日本財団の「職親プロジェクト」が2013(平成25)年にスタートしています。

対象者を採用するメリットとしては、人材採用の一つの手段となること、国からの奨励金等の補助が受けられること、社会貢献のアピールになることがあります。ただし、採用しても定着が困難であったり、再犯の発生や対外的なイメージにも留意が必要です。

## 職親プロジェクト

日本財団を中心に、全国130の民間企業、法務省、矯正施設など関係者の官民連携で、対象者の社会復帰を支援する取組です。「就労」「教育」「住居」「仲間づくり」の観点で活動し、参加企業への就職等の実績を重ねています。

少年院在院中のインターンシップ実施や矯正施設内での合同採用面接会の実施などに加え、内定後・採用後の各種相談先を設置し、長期的な職場定着、社会復帰を支援しています。

## 刑務所出所者等就労奨学金制度\*

## 就労・職場定着奨励金

刑務所出所者等を雇用した場合、最長6カ月間、月額最大8万円をお支払いします\*\*

最大  
48万円

## 就労継続奨励金

刑務所出所者等を雇用してから6カ月経過後、3カ月ごとに2回最大12万円をお支払いします\*\*

最大  
24万円

## 身元保証制度

身元保証人を確保できない刑務所出所者等を雇用した日から最長1年間、刑務所出所者等により被った損害のうち、一定の条件を満たすものについて、損害ごとの上限額の範囲内で見舞金をお支払いします。

最大  
200  
万円

\*実際に雇用してくださった協力雇用主に最長1年間奨励金を支給します。

## トライアル雇用制度

刑務所出所者等を試行的に雇用した場合、最長3カ月間、月額4万円をお支払いします\*\*\*

最大  
12万円

## 職場体験講習

刑務所出所者等に実際の職場環境や業務を体験させていただいた場合、講習委託費をお支払いします（社会保険に加入していることが条件となります）

最大  
24,000  
円

## 事業所見学会

刑務所出所者等に実際の職場や社員寮等を見学させることにより、就労への意欲を引き出します。

最大  
12万円

\*\*刑務所出所者等に対して、就労継続に必要な技能や生活習慣等を習得させるための指導や助言等を実施していただき、保護観察所にその状況の報告を行っていただきます。

\*\*\*事前にトライアル雇用求人ハローワークに登録していただくとともに、雇用保険に加入していることが条件となります。

## 公共調達における雇用実績の評価

法務省発注の矯正施設に係る工事の一部の競争入札において、刑務所出所者等の雇用実績を評価する総合評価落札方式を採用しています。詳細は法務省ホームページをご覧ください。