

最近の建設業行政について

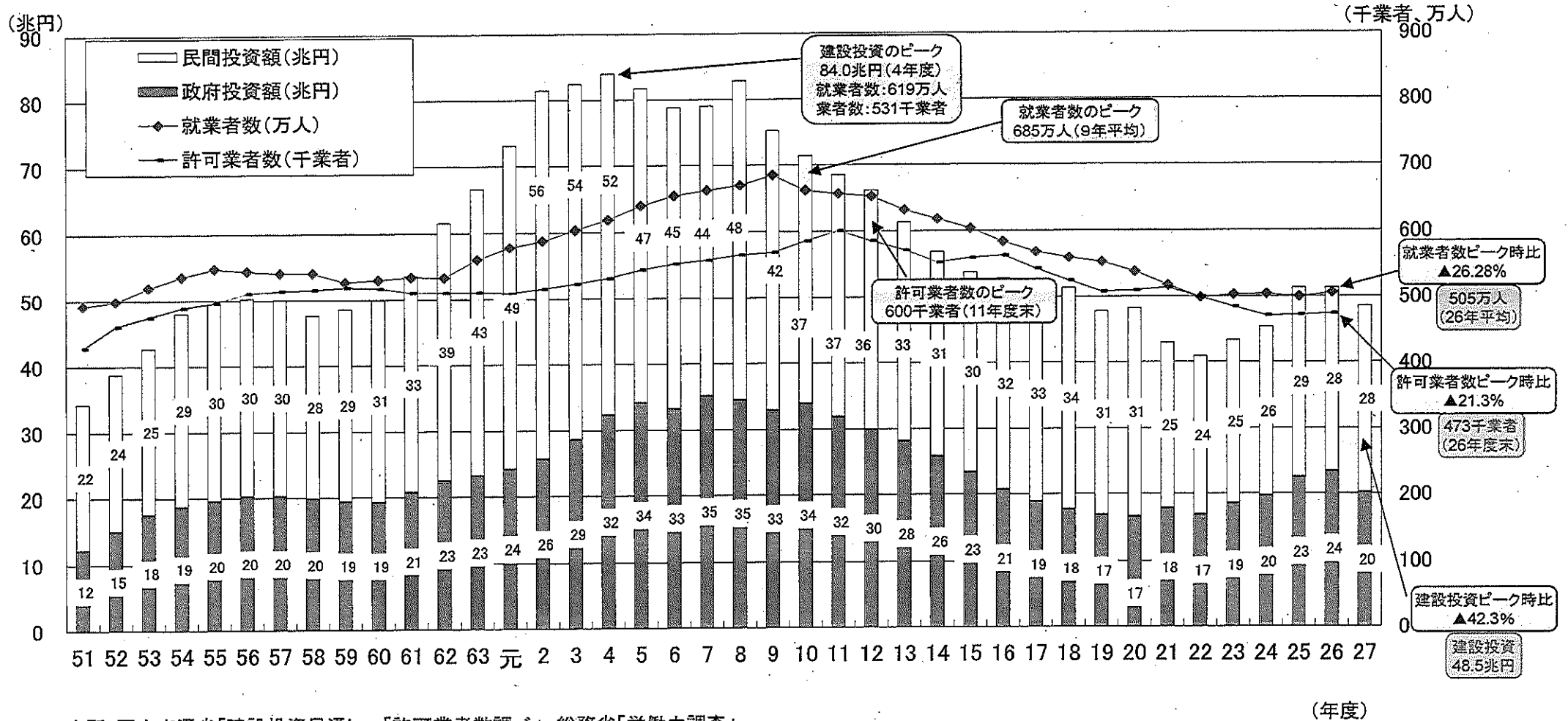
- ・担い手関係のデータ
- ・基本問題小委員会の検討
 - ・具体的取組
 - ・金融事業 他

平成28年5月9日

土地・建設産業局 建設市場整備課

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の4年度：約84兆円から22年度：約41兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、27年度は約48兆円となる見通し（ピーク時から約42%減）。
- 建設業者数（26年度末）は約47万業者で、ピーク時（11年度末）から約21%減。
- 建設業就業者数（26年平均）は505万人で、ピーク時（9年平均）から約26%減。



出所:国土交通省「建設投資見通し」・「許可業者数調べ」、総務省「労働力調査」

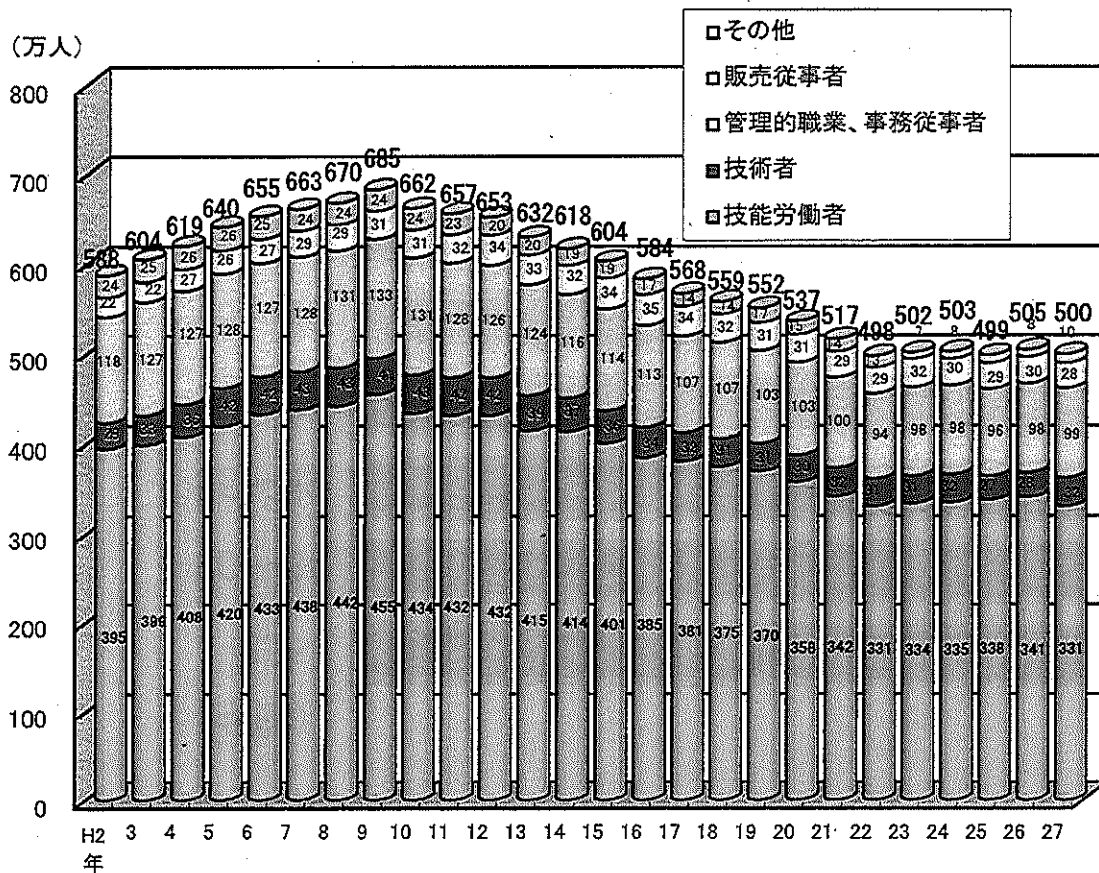
注1 投資額については平成24年度まで実績、25年度・26年度は見込み、27年度は見通し

注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均。平成23年は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

技能労働者等の推移

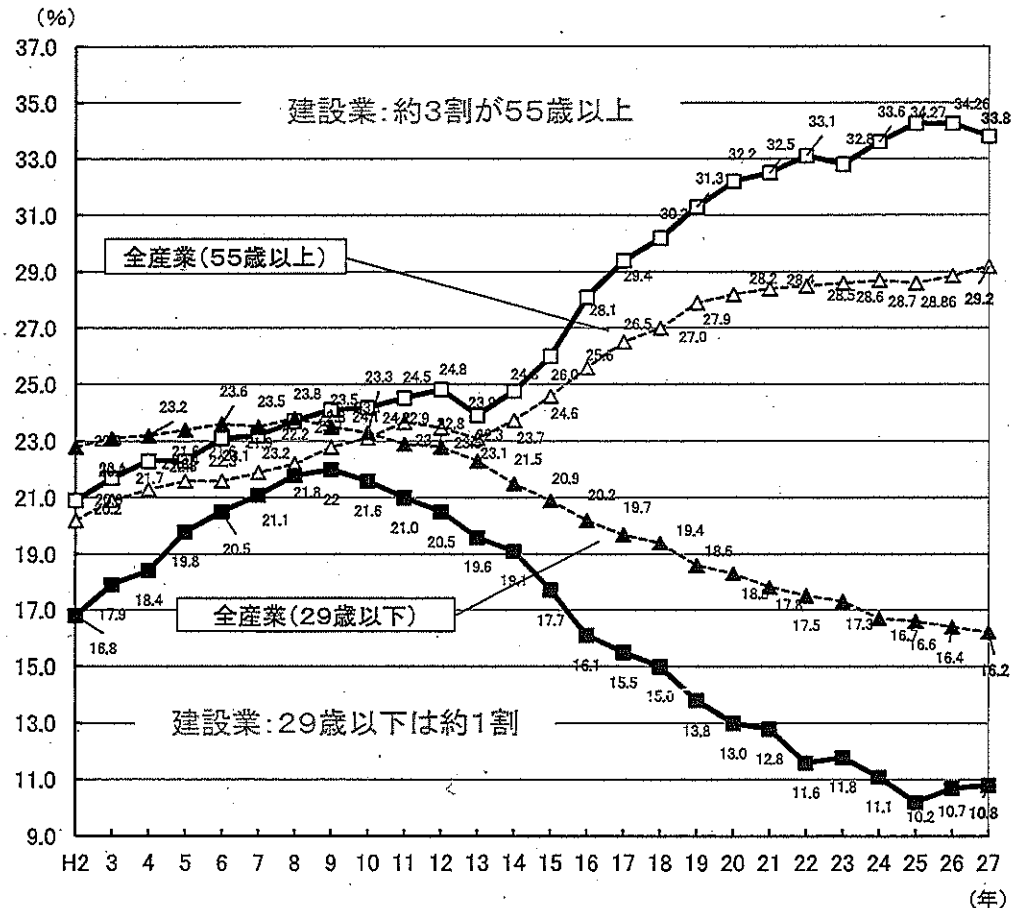
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 500万人(H27)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 32万人(H27)
- 技能労働者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 331万人(H27)



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

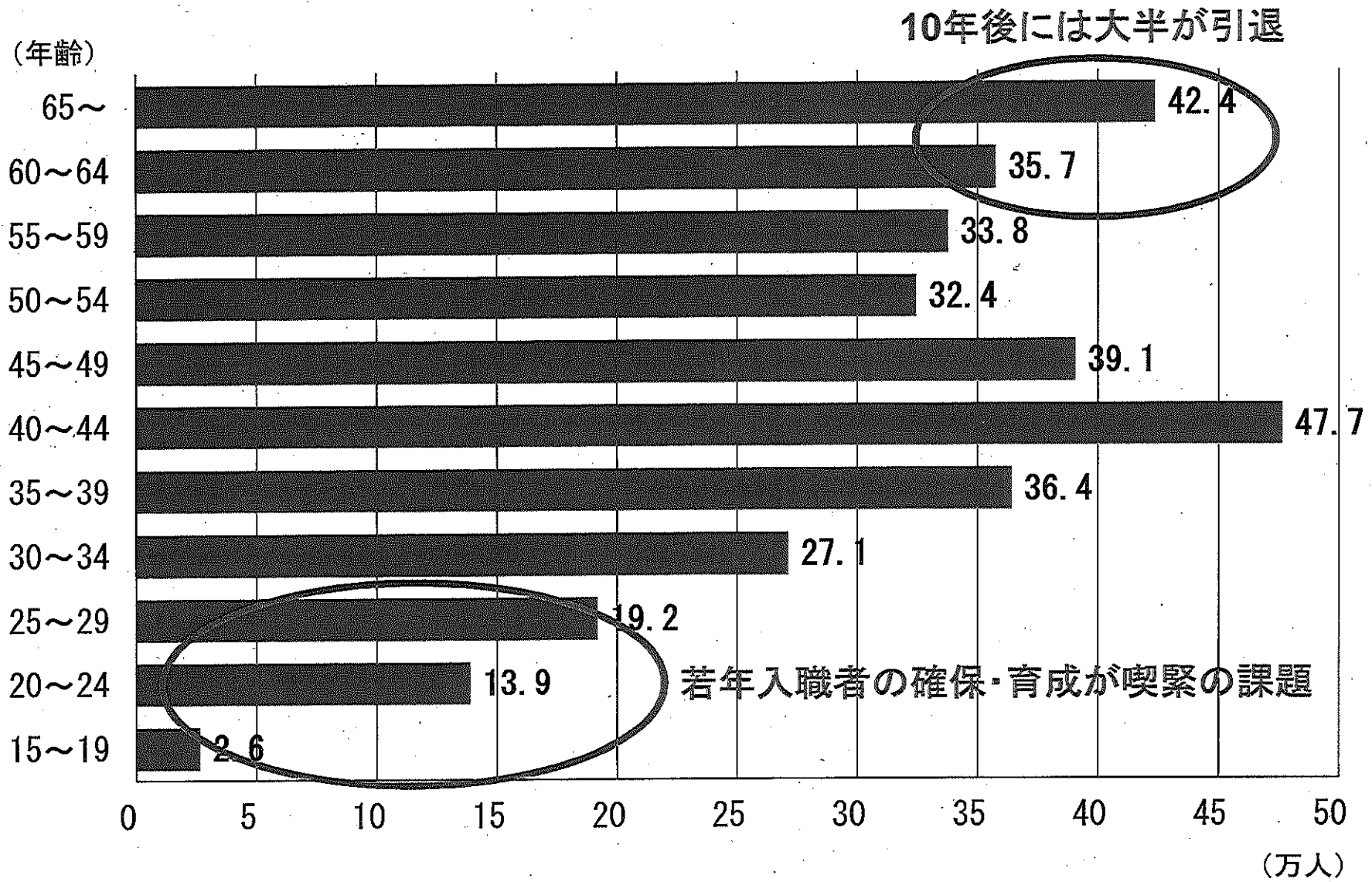
建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
- ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成26年と比較して55歳以上が約4万人減少、29歳以下は同程度(平成27年)



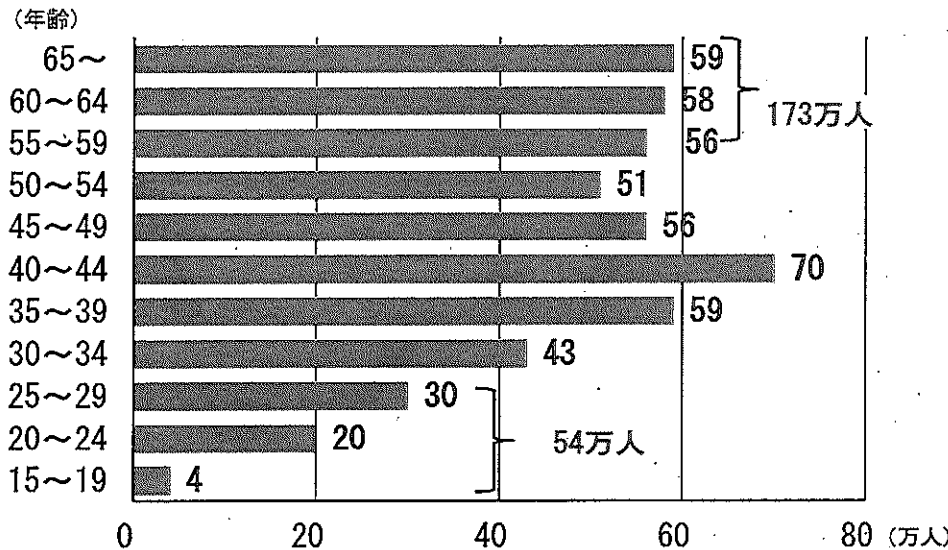
出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

担い手確保の必要性：建設業における高齢者の大量離職の見通し

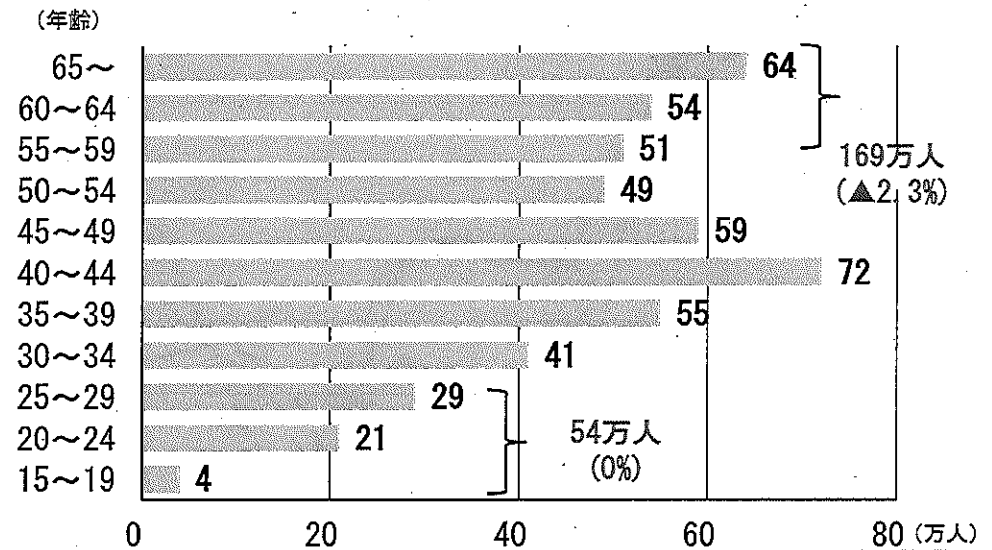


年齢階層別の建設業の就業者、技能労働者数

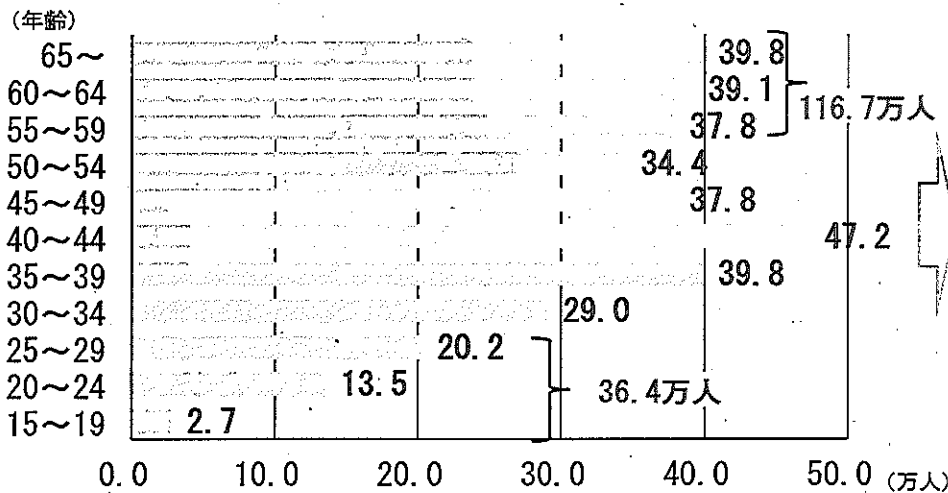
平成26年(建設業就業者数:505万人)



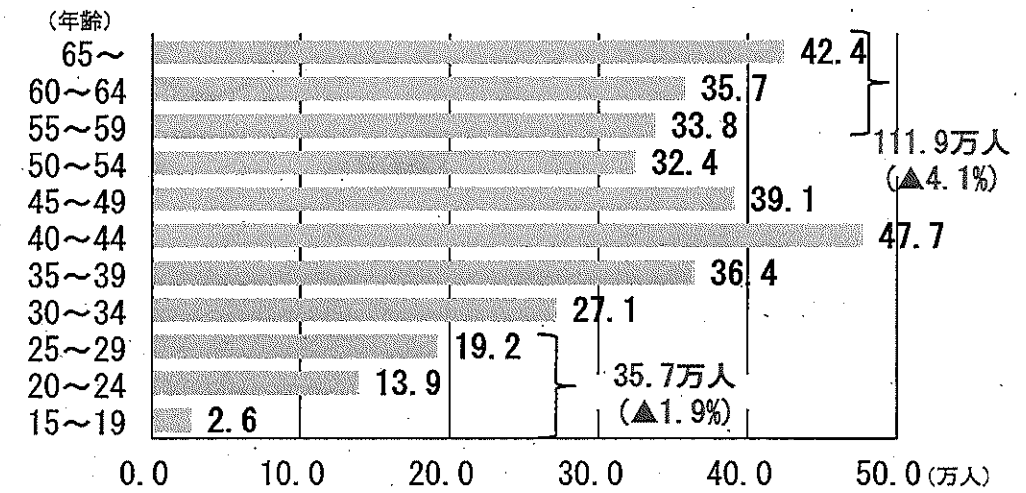
平成27年(建設業就業者数:500万人)



平成26年(技能労働者数:341万人)



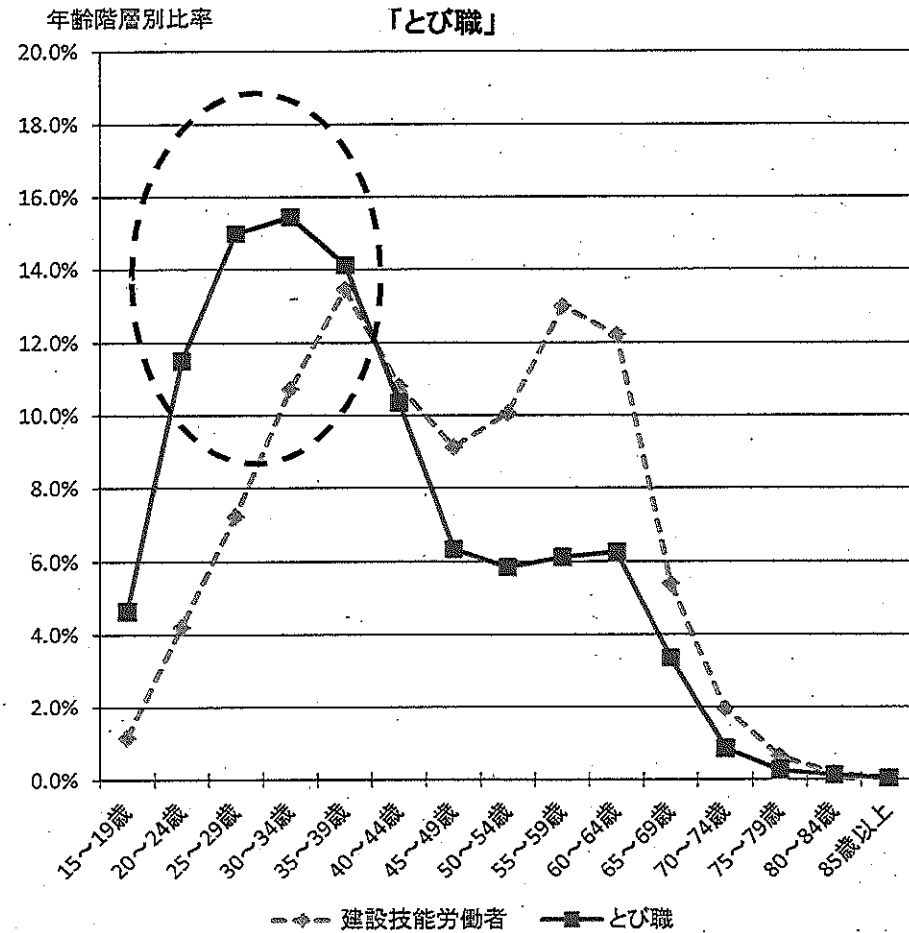
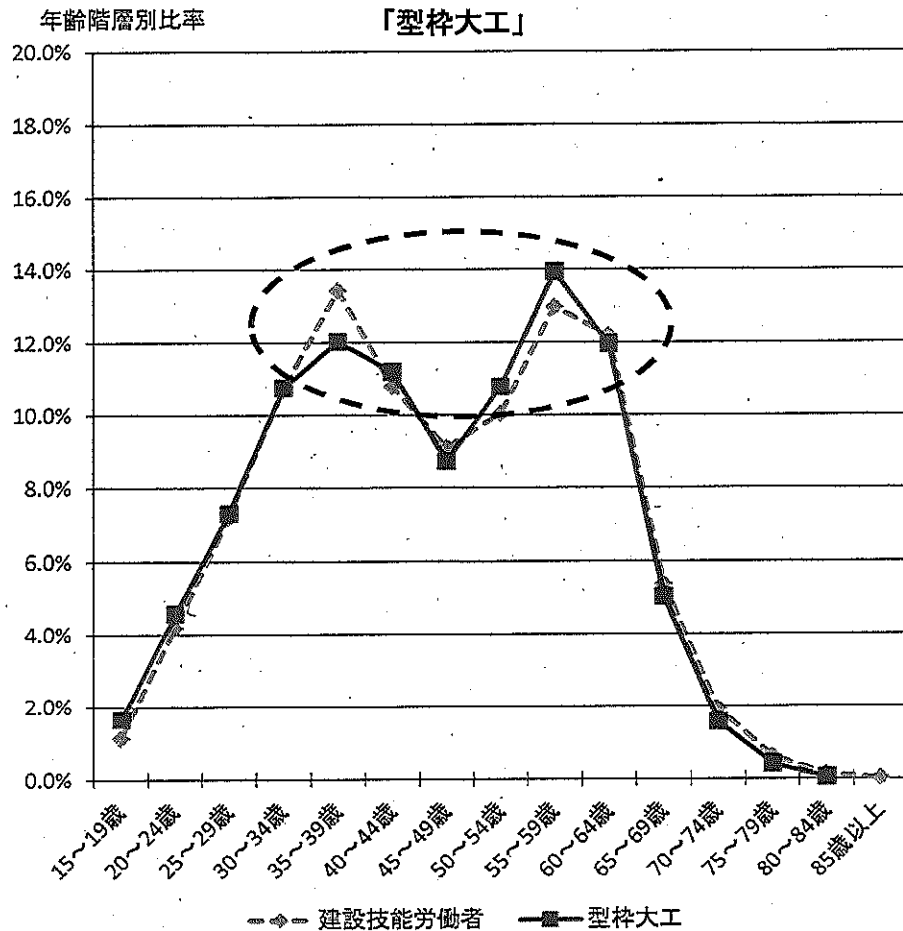
平成27年(技能労働者数:331万人)



※ 総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出。(技能労働者数については、年齢階層別の建設業就業者数を建設業の就業者に占める技能労働者の割合で割り戻して推計。)

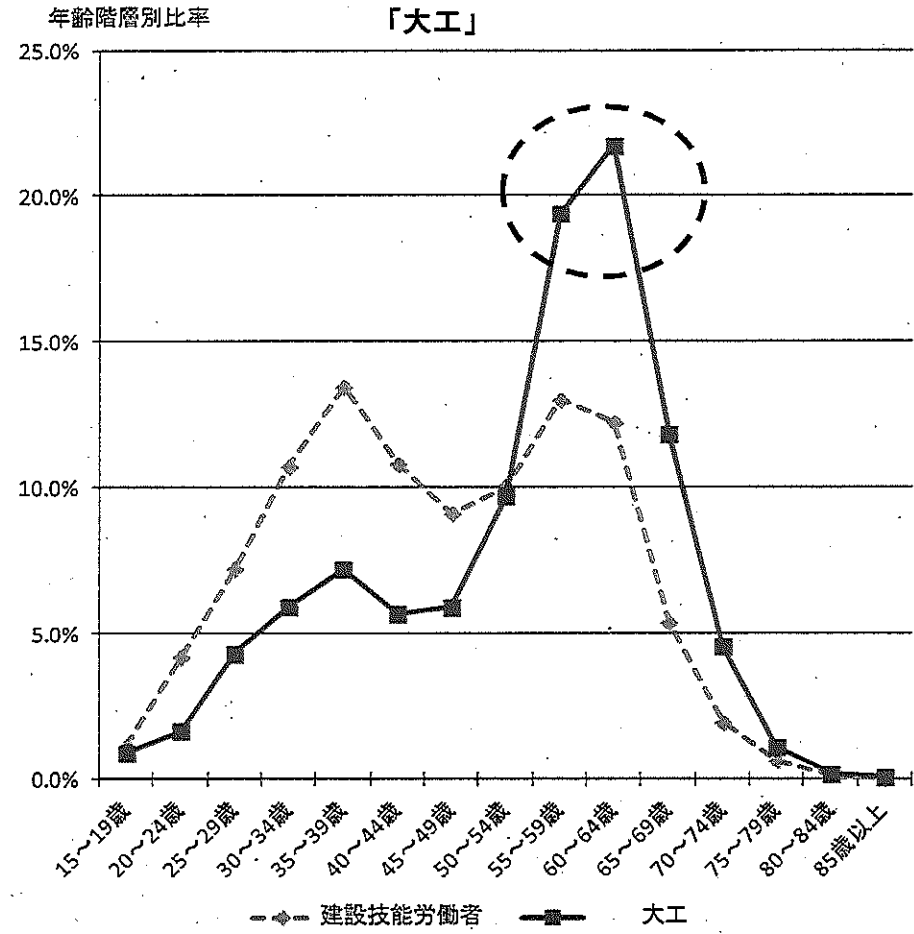
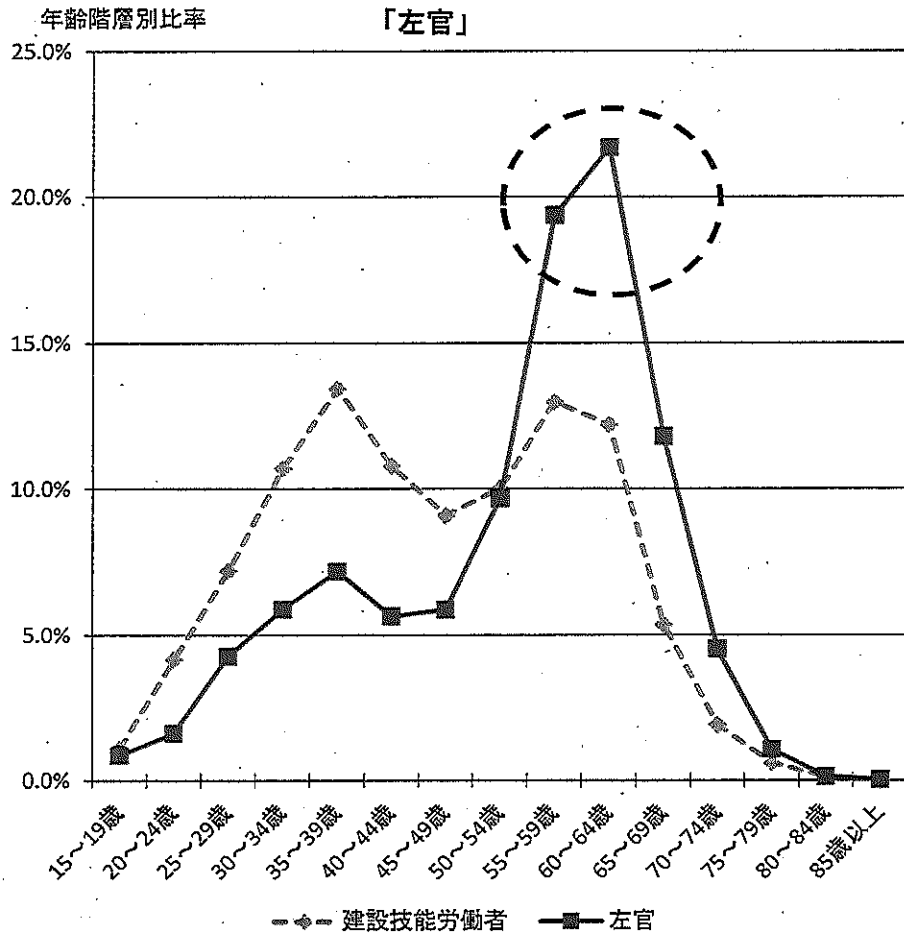
建設業業種別の高齢者数

- 「型枠大工」は建設技能労働者全体とほぼ類似のM字型を形成。
- 「とび職」は若い世代の年齢層の山が極めて高い。



(出典) 総務省「国勢調査(2010年)」をもとに一般財団法人建設経済研究所作成資料

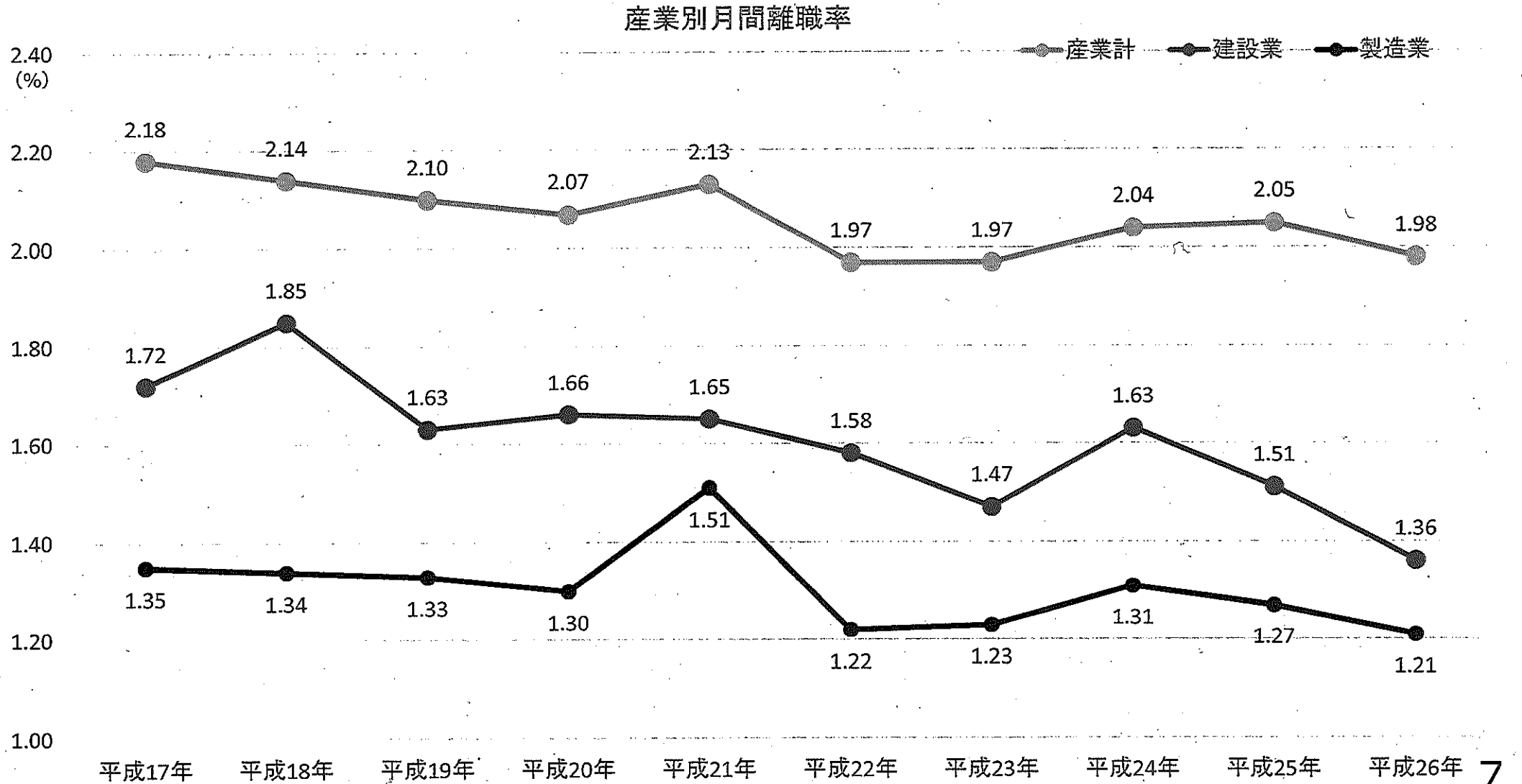
➤ 「左官」・「大工」とも55歳～64歳の年齢層の山が極めて高い。



(出典) 総務省「国勢調査(2010年)」をもとに一般財団法人建設経済研究所作成資料

月間離職率 ~全体

○ 平成26年の離職率は、全産業1.98%、建設業1.36%、製造業1.21%。建設業の離職率は、全産業と比べ低いものの、製造業を上回る水準で推移。

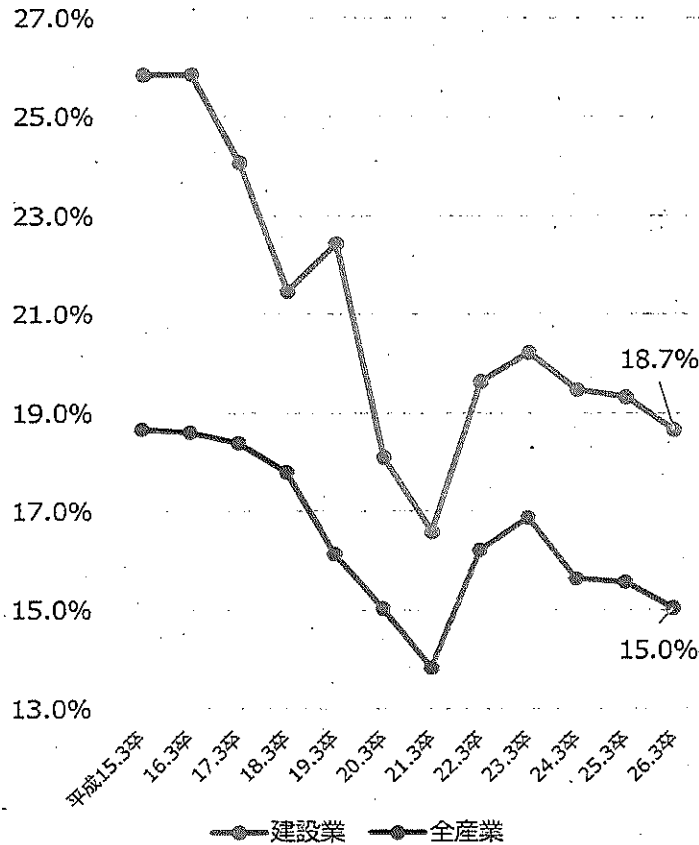


離職率：全労働者に対する離職した労働者の割合

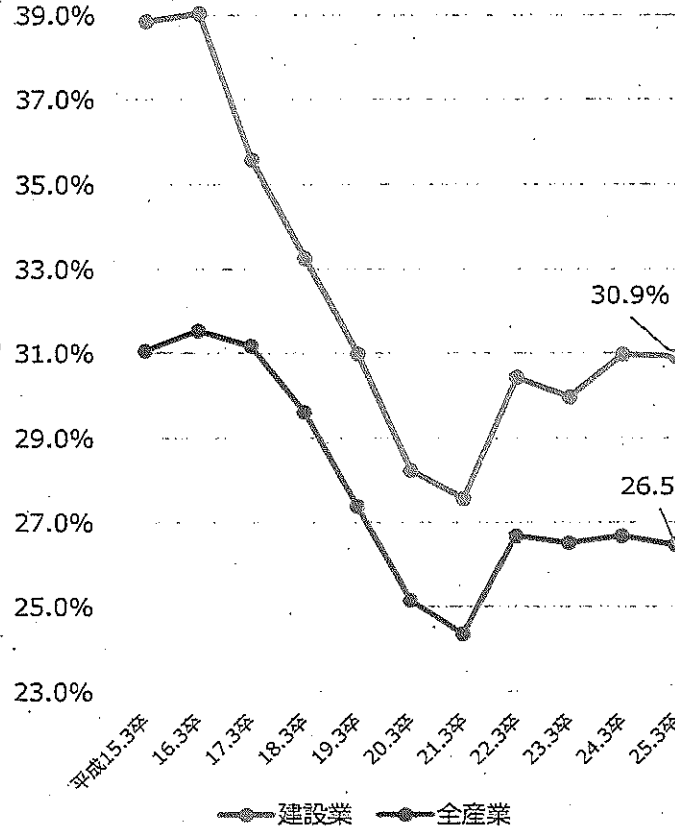
出典：毎月勤労統計調査

建設業の離職者数・離職率・離職のタイミング（新卒採用者）

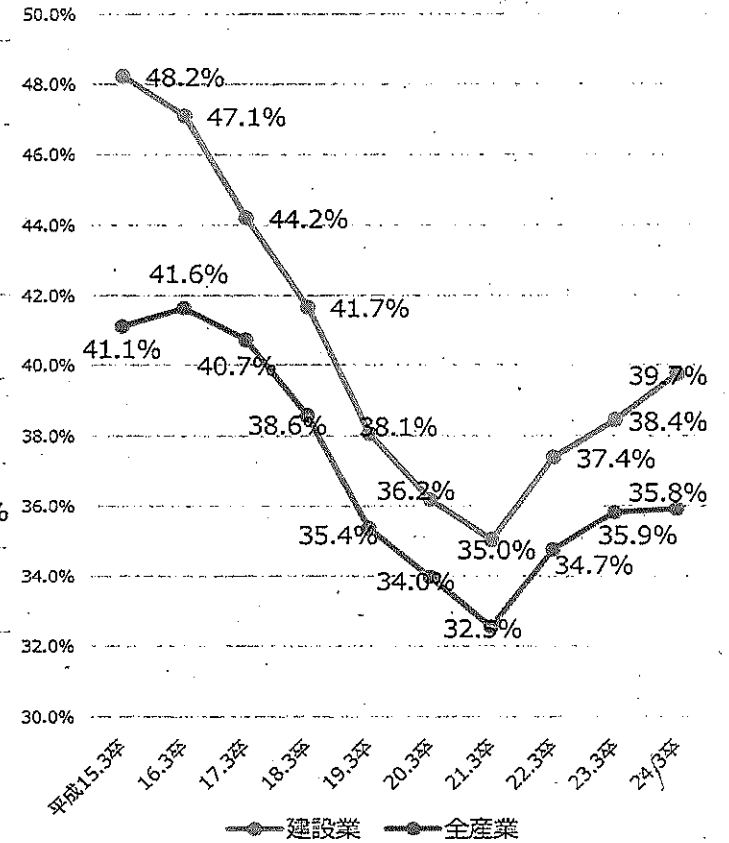
1年目までの離職率



2年目までの離職率



3年目までの離職率



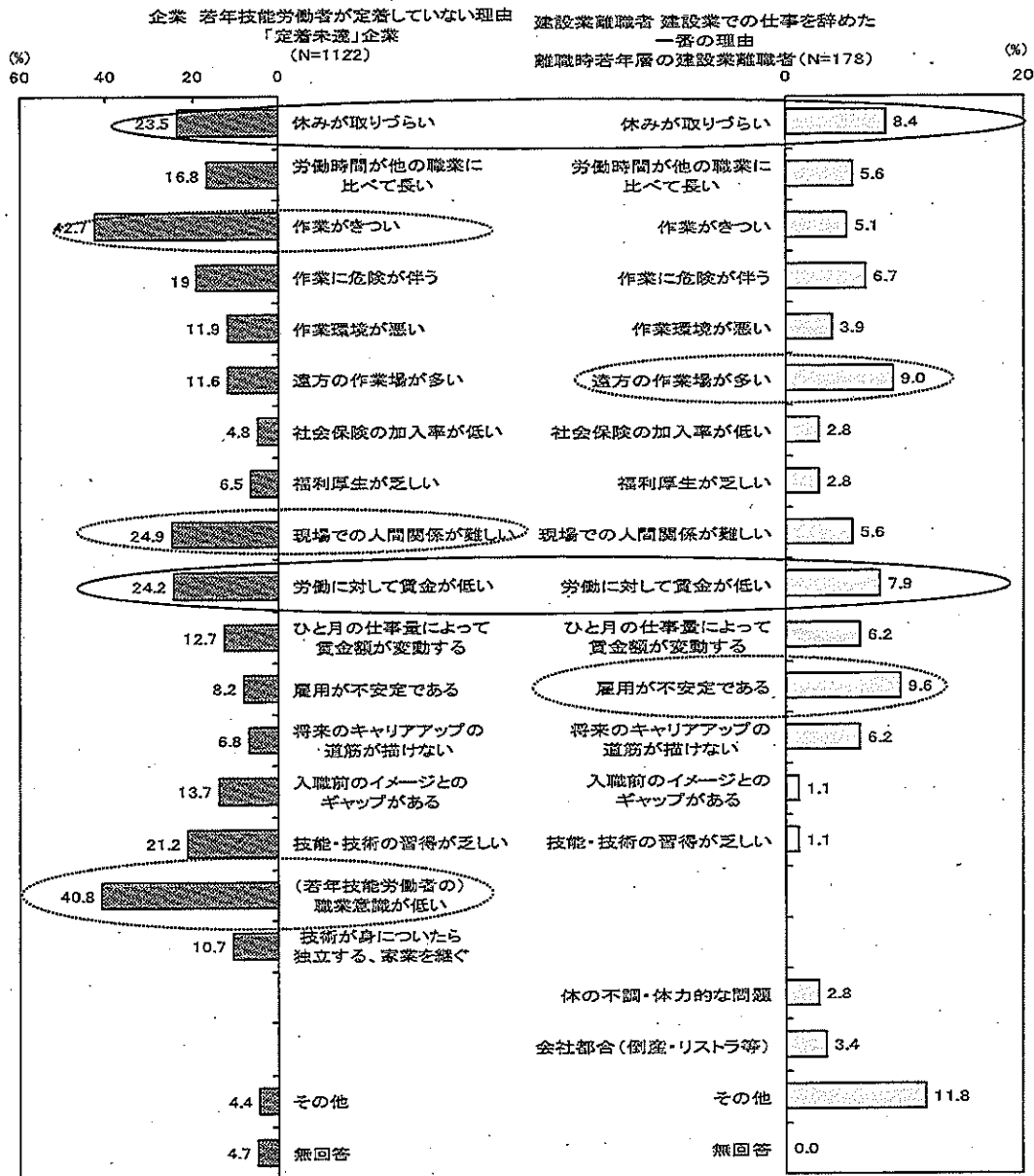
建設業の新卒採用者の離職者数

単位：人

	平成15.3卒	16.3卒	17.3卒	18.3卒	19.3卒	20.3卒	21.3卒	22.3卒	23.3卒	24.3卒	25.3卒	26.3卒
3年目までの離職者数	14,595	13,501	12,981	12,737	11,957	10,931	9,922	11,591	11,563	12,730	n.a	n.a
2年目までの離職者数	11,760	11,192	10,450	10,167	9,735	8,535	7,810	9,435	9,018	9,922	11,004	n.a
1年目までの離職者数	7,829	7,417	7,075	6,570	7,054	5,475	4,703	6,091	6,087	6,240	6,879	7,249

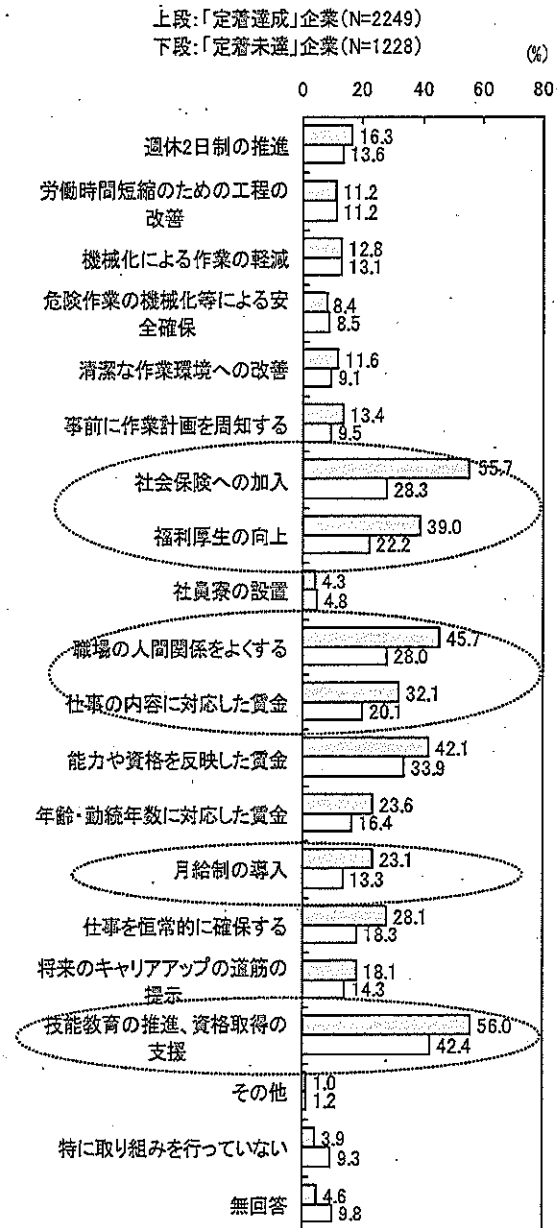
若手の技能労働者が定着しない主な原因

■ 企業が考える若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）／建設業離職者（離職時若年層）が仕事を辞めた一番の理由



厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査(平成24年度)」

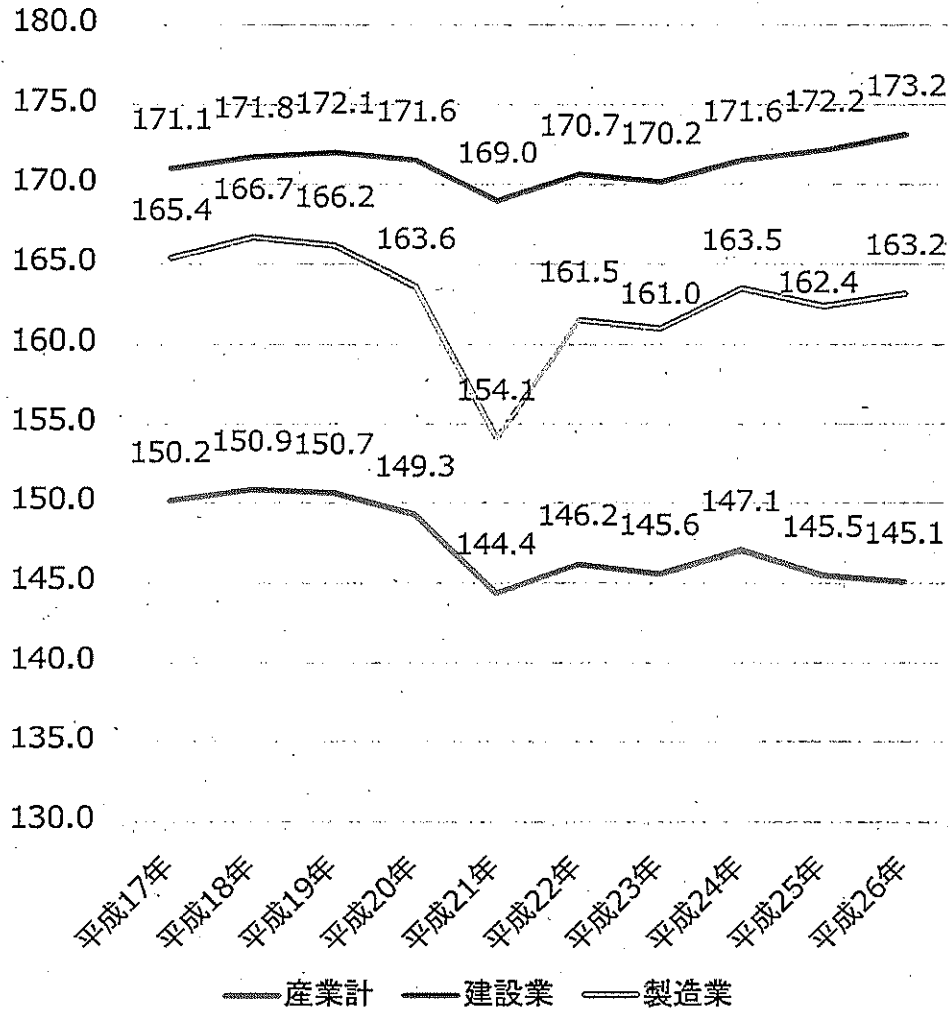
■ 若年技能労働者を定着させるための取り組み（複数回答）



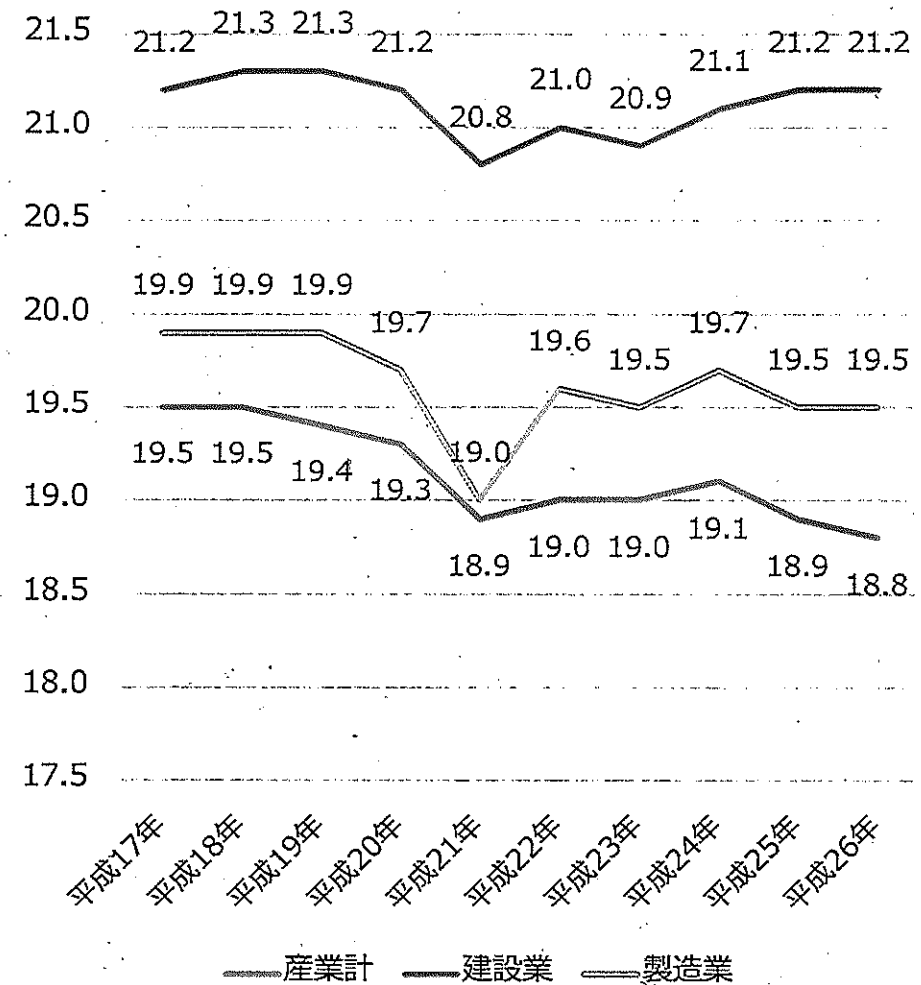
厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査(平成26年度)」

○ 建設業における実労働時間数は、全産業ベース比較で2割程度多い。

産業別月間実労働時間数



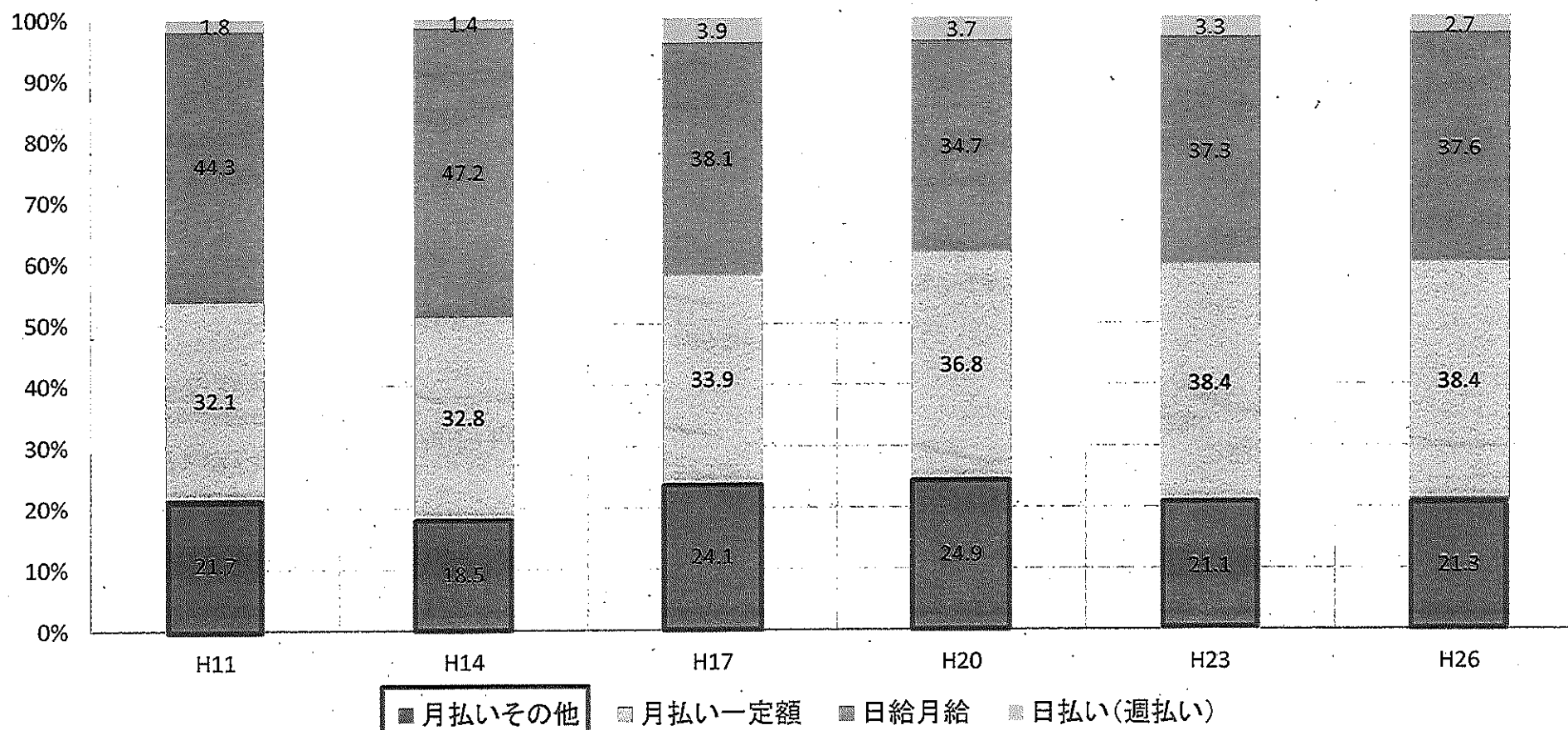
産業別月間出勤日数



給与・雇用形態、労働時間等

- 月払い一定額及び月払いその他で約6割を占めている。
- 平成20年以降、給与支払形態の各割合は横ばい傾向にある。

常雇の現場労働者の給与支払形態の推移



- ・出来高に応じた金額を賞与等で支給
- ・休んだ日数分を減額支給 等の工夫をしているもの

単価設定のポイント

- (1) 最近の労働市場の実勢価格を適切・迅速に反映
- (2) 社会保険への加入徹底の観点から、必要な法定福利費相当額を反映 (継続)

全職種平均



全 国 (17,704円) 平成27年2月比 ; +4.9% (平成24年度比 ; +34.7%)
 被災三県 (19,457円) 平成27年2月比 ; +7.8% (平成24年度比 ; +50.3%)

※ 被災三県における単価の引き上げ措置 (継続)

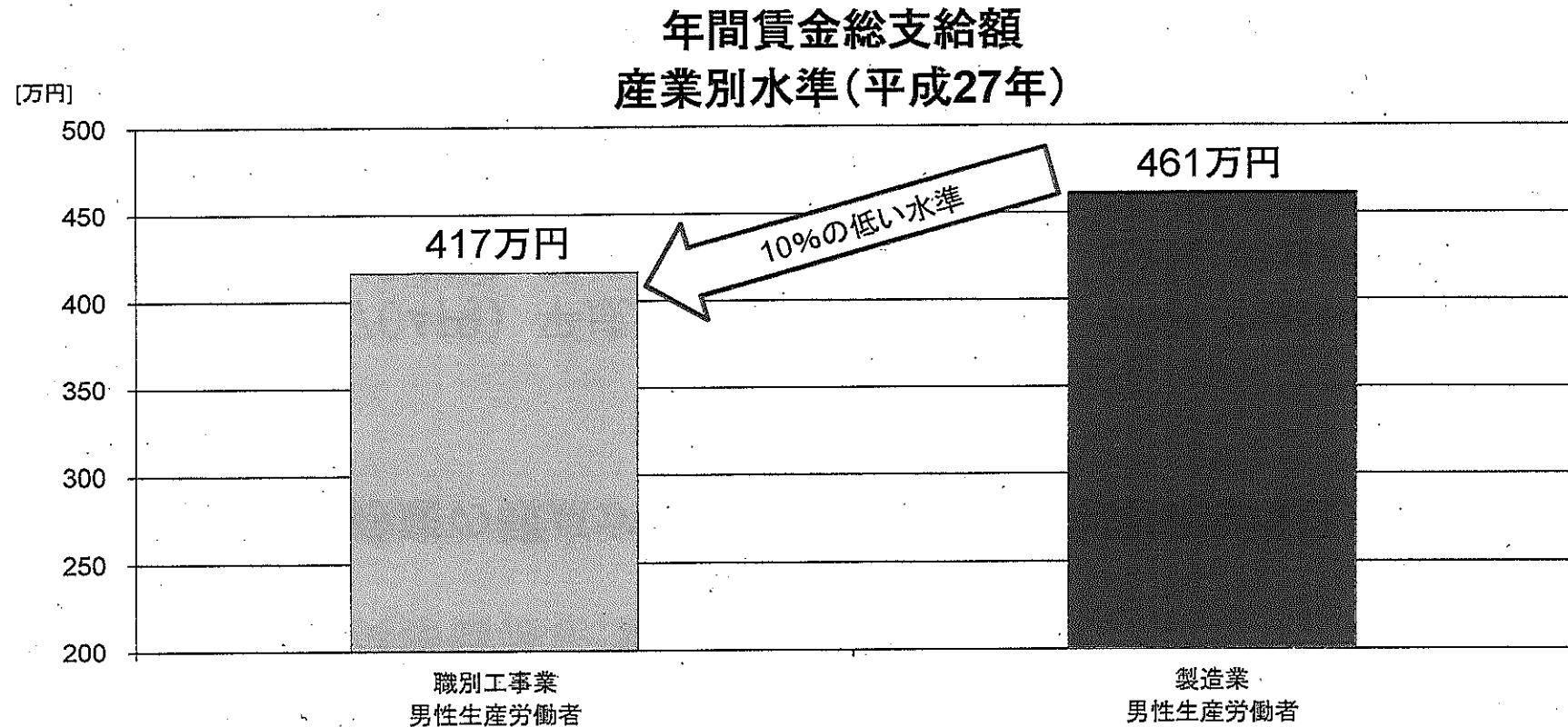
参考：近年の公共工事設計労務単価の伸び率

	H25	H26	H27 (H24比)
全 国	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2% (+28.5%)
被災三県	+21.0%	→ +8.4%	→ +6.3% (+39.4%)

注)金額は加重平均値、伸率は単純平均値

年間賃金総支給額(賃金構造基本統計調査より試算)

○ 厚生労働省の平成27年賃金構造基本統計調査に基づいて試算した、職別工事業の男性生産労働者の年間賃金総支給額の水準は製造業より10%の低い水準。



【調査規模等】

- ・10人以上の事業所に雇用される常用労働者(見習い、技術者、事務員等を含む)のうち、職別工事業に従事する男性生産労働者約1万6千人分について調査。
- ・平成27年6月分の賃金等(賞与、期末手当等特別給与額については平成27年1年間分)について調査し、平成28年2月に公表。

【用語】

- ・職別工事業：大工・型枠・とび・鉄筋・左官・板金・塗装等
- ・職別工事業における生産労働者：建設現場で直接、職別工事業に従事する労働者
- ・年間賃金総支給額：きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

賃金水準の引き上げ状況 (H27 下請取引等実態調査)

- 約7割の企業が、平成26年(約1年前)以降、雇用する技能労働者の賃金水準を引き上げた(予定含む)と回答。
- 引き上げた理由として、受注量の増加や、実勢価格の上昇を理由とするものが多く、引き続き市場の活性化が重要。

企業(元請・下請)が雇用する技能労働者の賃金水準の引き上げ状況

(%)

80
70
60
50
40
30
20
10
0

68.6%

(61.2%)

(38.2%)

30.9%

引き上げた
(予定含む)

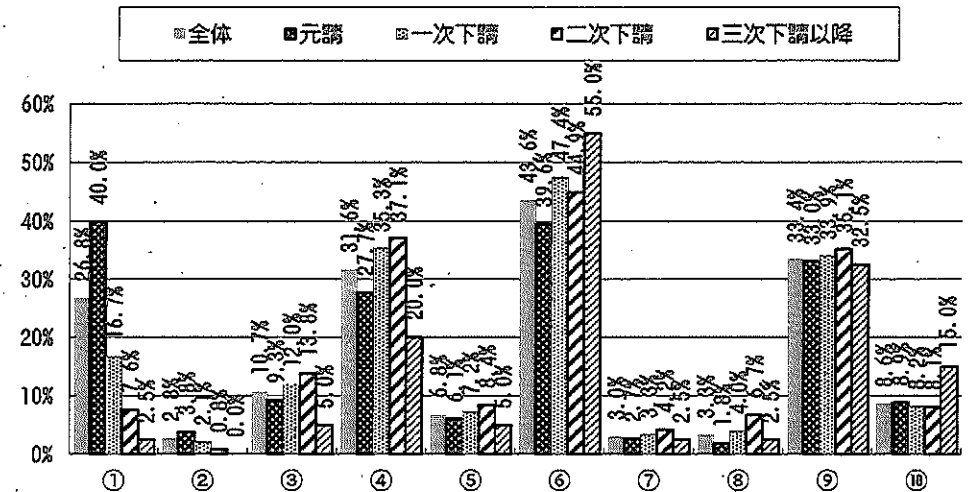
引き上げていない
(予定含む)

0.5%(0.6%)

引き下げた
(予定含む)

■平成27年 ■平成26年

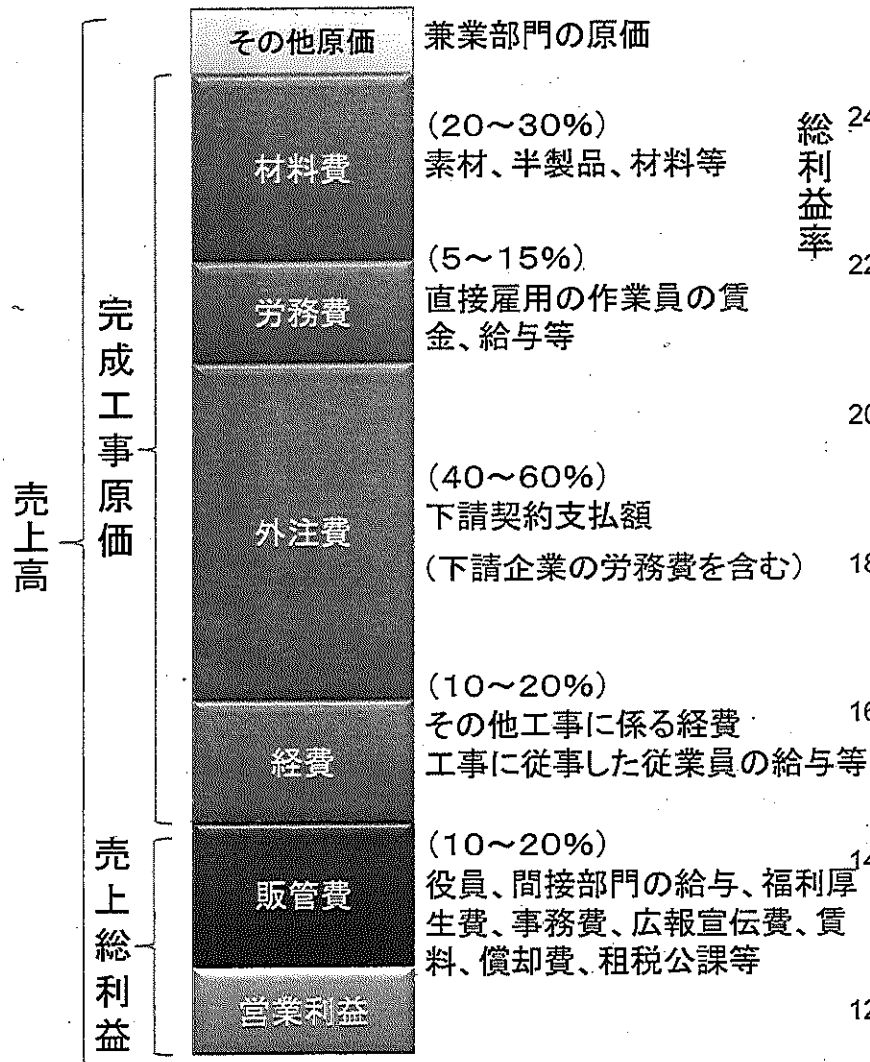
引き上げ理由



- ① 公共工事設計労務単価が上昇したため
- ② 所属建設業団体等の要請を受けたため
- ③ 発注者や元請負人と、賃金上昇を見込んだ契約ができたため
- ④ 受注量が増えるなど、業績が好調で、以前よりも賃金に回せる資金を確保できるようになったため
- ⑤ 労働者からの賃上げ交渉を受けたため
- ⑥ 周りの実勢価格が上がっており、引き上げなければ必要な労働者が確保できないため
- ⑦ 応援の者に出している賃金と並びをそろえるため
- ⑧ 社会保険等へ新たに加入したため
- ⑨ 若者の入職促進など、業界全体の発展に必要と考えたため
- ⑩ その他

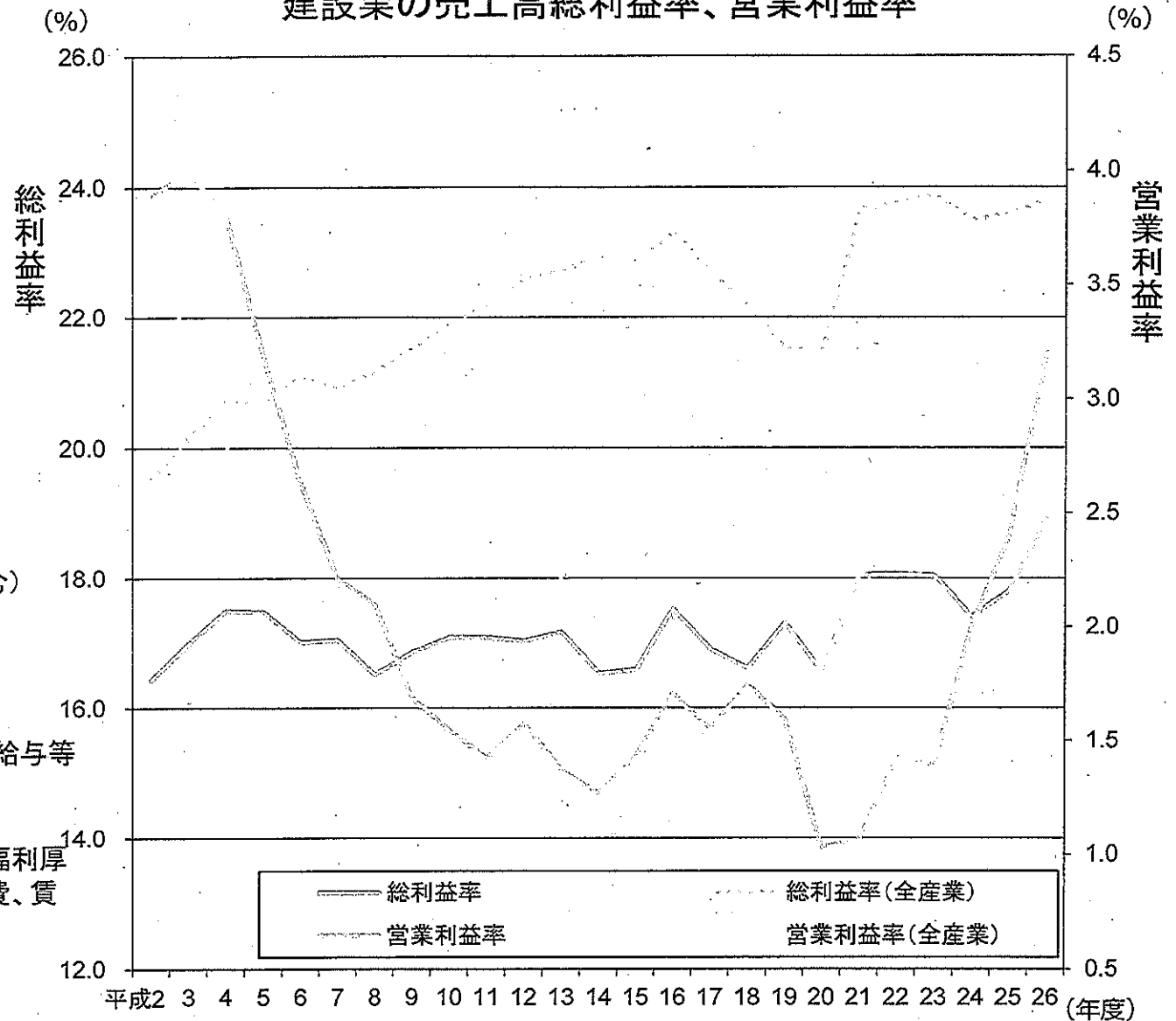
建設企業の経営状況～営業利益率の推移

○ 営業利益率は持ち直し



※()内は売上高に占める各項目の標準的な割合

建設業の売上高総利益率、営業利益率



※資本金10億円以上の企業では、売上高総利益率は11%程度から12%程度に上昇。

出所:財務省「法人企業統計」

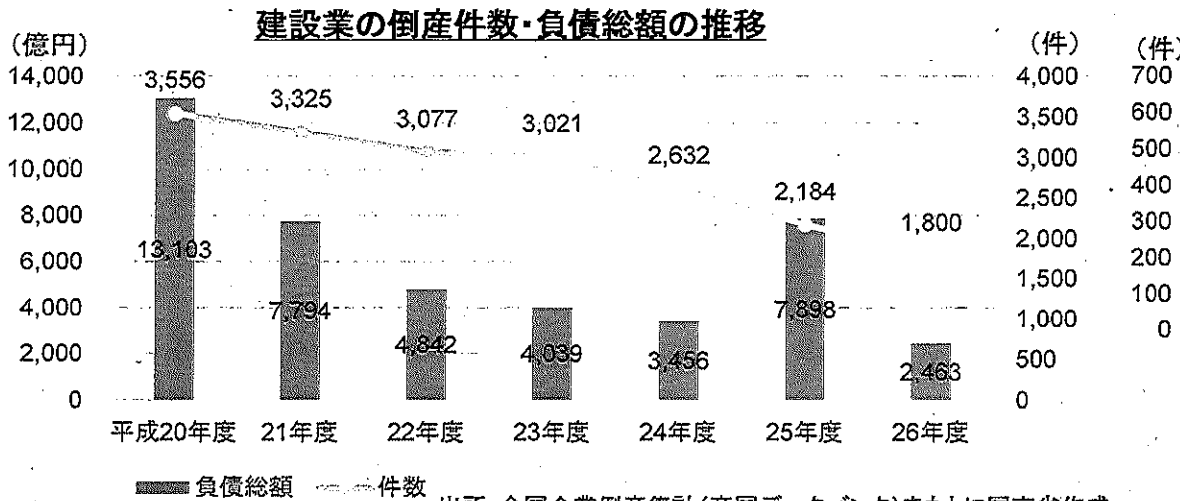
建設企業の経営状況 — 建設業の倒産の状況 —

- 建設業の倒産件数は、平成20年度は3,556件、平成26年度は1,800件と減少傾向にある。
- 全産業に占める建設業の倒産件数の構成比も減少傾向にある。

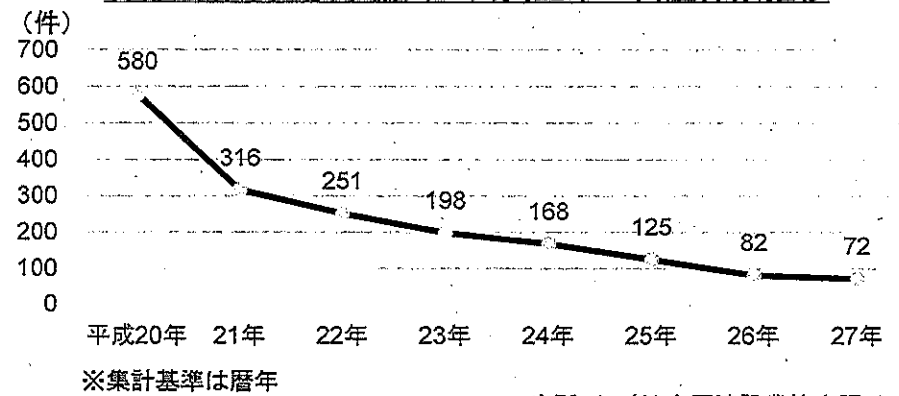
1. 建設業の倒産件数・負債総額の推移

平成25年度は過去に経営破綻した会社の特別清算（負債総額5,061億円）が行なわれたため負債総額が一時的に増加しているが、それを除外すれば負債総額も減少傾向を示している。

地域の代表的な建設会社である建設業協会の会員企業の倒産件数も、減少傾向にある。



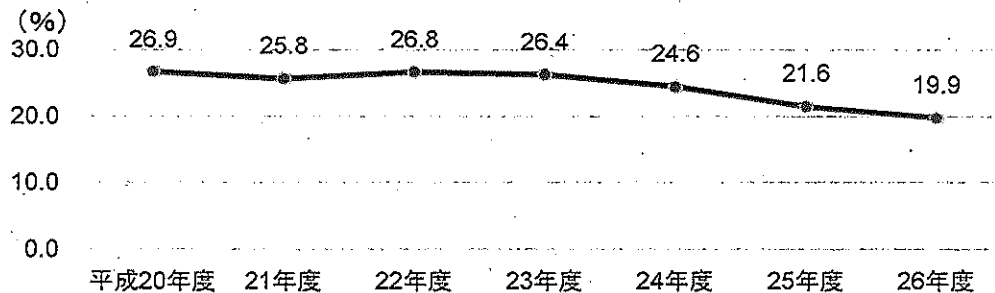
各都道府県建設業協会の会員企業の倒産件数推移



出所：(一社)全国建設業協会調べ

出所：全国企業倒産集計(帝国データバンク)をもとに国土省作成

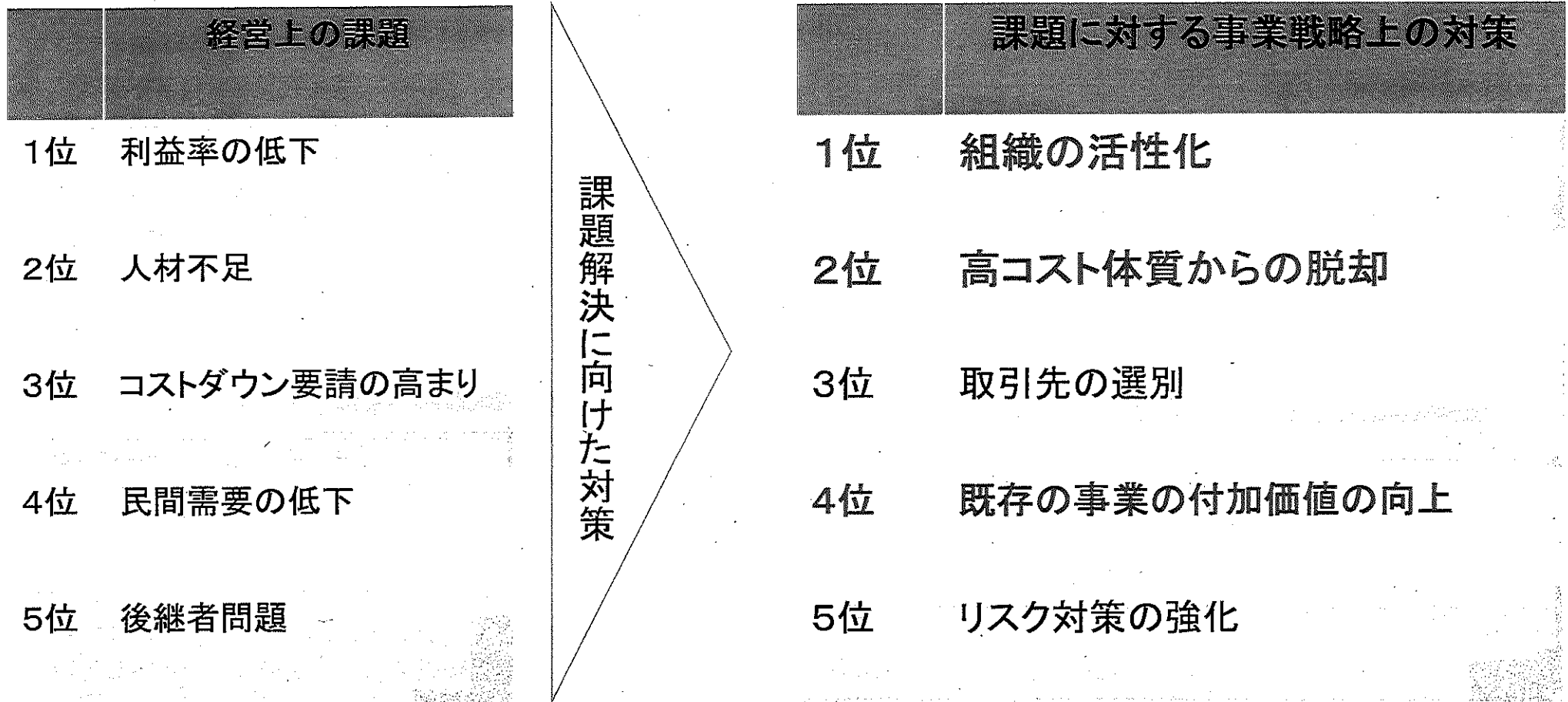
2. 全産業に占める建設業の倒産件数の構成比の推移



出所：全国企業倒産集計(帝国データバンク)をもとに国土省作成

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
北海道	31.4%	29.5%	35.5%	35.0%	25.3%	24.2%	21.8%
東北	36.6%	32.9%	31.5%	28.4%	21.4%	20.7%	15.7%
関東	20.0%	21.1%	22.8%	23.0%	22.0%	19.5%	18.2%
北陸	36.4%	33.9%	34.3%	27.9%	25.2%	19.0%	20.6%
中部	25.7%	26.2%	27.5%	26.5%	28.2%	22.5%	23.3%
近畿	26.3%	26.1%	26.5%	26.7%	24.3%	22.9%	20.6%
中国	33.9%	32.5%	30.7%	30.6%	24.7%	21.9%	23.9%
四国	39.4%	33.6%	33.2%	31.7%	24.0%	22.0%	21.6%
九州	39.0%	33.3%	34.2%	34.4%	32.7%	26.9%	18.1%
全国(合計)	26.9%	25.8%	26.8%	26.4%	24.6%	21.6%	19.9%

- 経営上の課題として、担い手不足を上げる経営者が多い。
- 一方で、その課題への対策としては、「組織の活性化」、「高コスト体質からの脱却」、「既存の事業の付加価値の向上」など経営の質の向上に関する対策を考えている傾向にある（経営者は人材確保だけでは課題解決には不十分と認識か）。



施策ターゲットに応じた担い手確保・育成施策の推進

- 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には対象・課題（施策ターゲット）を明確化する必要がある。
- そのため、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具体的な施策を検討。



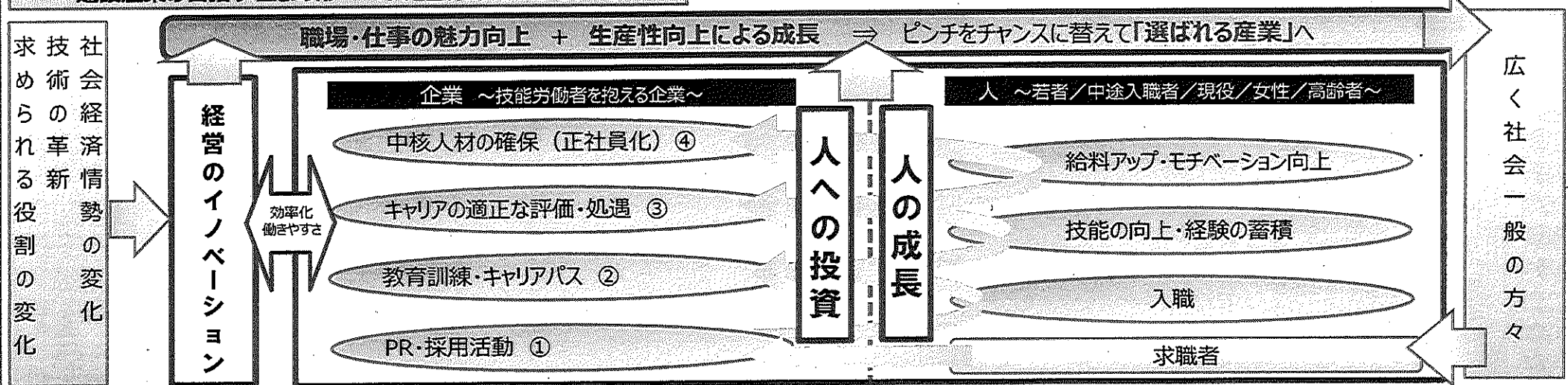
現状～立ちはだかる課題・役割

- [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、PR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の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5%)
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 「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	
<p>○ 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。</p>		<p>○ 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。</p>	
1. 処遇の改善	<p>〔現行〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>〔強化(案)〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>〔現行〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>〔強化(案)〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 学校キャラバンなどの取組を業界全体へ水平展開 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 <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>〔現行〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 登録基幹技能者が評価される制度の普及促進 <p>〔強化(案)〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 建設キャリアアップシステムの構築 <ul style="list-style-type: none"> 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 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	<p>〔現行〕</p> <p>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</p> <p>〔強化(案)〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 生産性向上のための複合工(多能工) <ul style="list-style-type: none"> 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 繁閑調整 <ul style="list-style-type: none"> 繁閑計測ツールの開発・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 イノベーションの促進に向けた取り組みの支援 <ul style="list-style-type: none"> 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 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を検討
3. 社会保険未加入対策	<p>〔現行〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>〔強化(案)〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>〔現行〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域連携ネットワークによる教育訓練体系の構築支援 <p>〔強化(案)〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 地域や業界団体で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

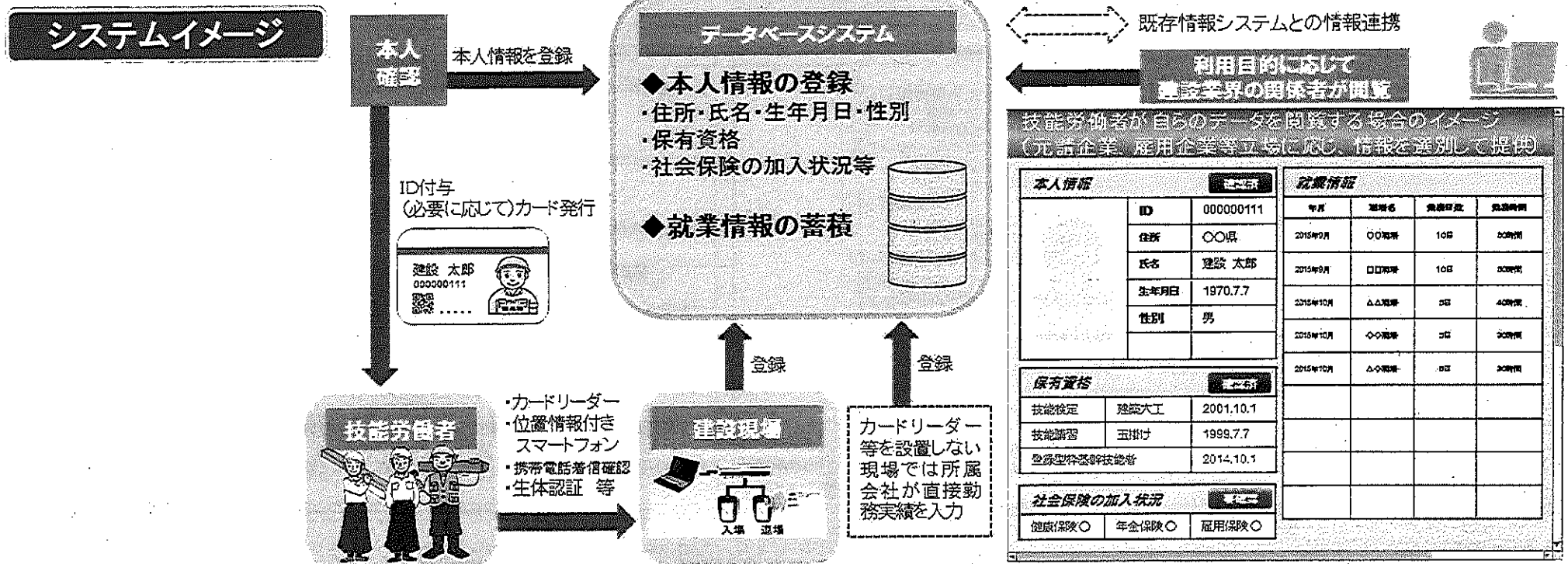
- 現在も担い手確保・育成に関する施策を推進しているが、更に施策の効果・実効性を高めるため対象・課題(施策ターゲット)を明確化
- 技能労働者の担い手を、「新卒」、「中途採用」、「離職防止(現役)」、「女性」、「高齢者」の5つに分類
- 5つの分類ごとに、現行の施策等で不十分な点の課題等を抽出し、施策ターゲットに即応した肌理細かな施策を検討

項目	施策(案)
①若者 ②中途採用	<ol style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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) 業界としてのイメージアップ(再掲) 建設キャリアアップシステムの推進(再掲)
③離職防止・定着促進	<ol style="list-style-type: none"> 教育訓練 <ul style="list-style-type: none"> 「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) コミュニケーション&交流活性化 <ul style="list-style-type: none"> 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
④女性活躍	<ol style="list-style-type: none"> 多様な働き方の実現に向けた環境整備 <ul style="list-style-type: none"> 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 プロモーション(再掲) <ul style="list-style-type: none"> 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
⑤高齢者	<ol style="list-style-type: none"> 指導教員の育成体制の構築 <ul style="list-style-type: none"> 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

建設技能労働者の経験が蓄積されるシステムの構築の推進

- 技能労働者の処遇の改善に繋がるよう建設技能労働者の経験が蓄積されるシステムの構築に向け、官民で検討
- システムの構築により、①技能労働者の技能や経験の適切な評価に基づく処遇、②技能や経験に応じた効率的な人材配置等を実現
- 平成28年度後半に試行運用、平成29年度の運用開始を目指す



① 試験的運用に向けた基本設計等に係る検討

- 平成27年度中に民間主体で作成される見込みの建設技能労働者の経験が蓄積されるシステムの基本設計等の内容について、試験的な運用の開始前に、技能労働者の処遇改善といった政策的課題の解決に資するシステムとなっているかとの観点から検討及び必要に応じた改善の提案を行う。

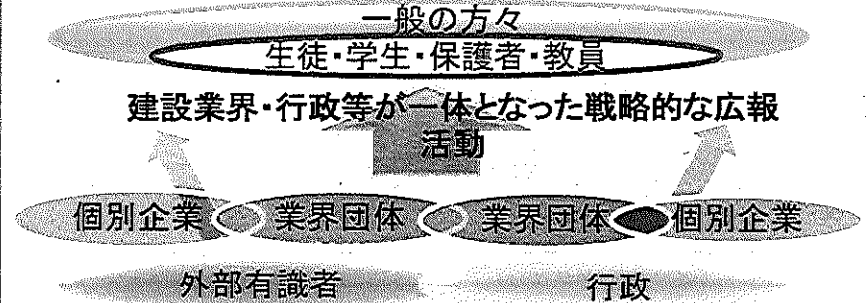
② 試験的運用に係る検証及び検討

- 複数の公共、民間工事現場において実施される見込みの建設技能労働者の経験が蓄積されるシステムの試験的な運用に際して、技能労働者の賃金水準、支払状況等の処遇面に関してシステム活用の影響が見られるかとの観点から検証及び検討を行う。

1 建設産業戦略的広報推進協議会

- 従来の企業・団体による個別的な広報活動から、業界・外部有識者・行政が一体となって推進する戦略的広報活動の具体化を促進すべく、平成25年8月に建設産業戦略的広報推進協議会を設置。[事務局:(一財)建設産業振興基金]
- 建設産業に対する一般の方々のイメージ向上や、入職が期待される若者へのアピールに資する取組を強化。

目指す取り組みのイメージ



2 活動状況

総合ポータルサイト開設

- 「建設現場へGO！」<http://genba-go.jp> オリジナルコンテンツの他、団体や企業、行政の若者向けコンテンツを集約し一元的に発信。(平成25年12月24日開設)



キャッチコピーの決定

- 第2回協議会(平成25年10月) キャッチコピー決定。「未来をつくる君たちへ」

ロゴマークの決定

- 第4回協議会(平成26年2月) デザインを一般公募で決定。

パナーの作成

- 第6回協議会(平成26年10月):団体や行政、教育機関等のホームページ等と幅広くリンク。

総合ポータルサイトの充実

- 建設産業人材確保・育成推進協議会等の取組も含め順次コンテンツを拡充
「建設業で働くための18歳のハローワーク」
「建設産業で働く女性がカッコイイ」
「建設現場見学会・出前講座の開催応援団」
他



情報発信の強化

○若者向けの人材促進に資する情報発信の質量拡充
各地域の建設産業団体等と連携し、各地の広報コンテンツを「建設現場へGO!」を通じ継続的に掲載・発信。
○各ブログや地域レベルでの同種の協議会設置に向けた働きかけを推進し活動エリアの拡大を図る。

広報イベントの推進

「子ども霞が関見学デー」へ参加

- 「子ども霞が関見学デー」→例年夏に小・中学生を対象とし府省庁等で開催。
- ものづくりの素晴らしさを体験してもらうと同時に、建設業の社会的な役割を理解してもらうため、建設機械の操作体験や左官職人体験等、体験型プログラムを実施(平成26年度・27年度)。



キャラバンの開催

- 業界・外部有識者・行政が一体となって生徒・児童に直接建設業の魅力を発信するキャラバンを実施。
- 平成26年度は工業高校4校、27年度は工業高校・普通高校・中学校・小学校各1校で開催。



地域を守る建設産業

- 地域建設企業の災害時における役割や災害協定についてパンフレットを作成。
- 国連防災世界会議パブリックフォーラム(平成26年度3月仙台市開催)で配布。



高校側が生徒を就職させたいと考える企業像

○長崎県立工業高校教諭－労働条件の整備が必須

- ・ 学校で生徒を推薦する建設業者の条件は、月給制及び社会保険を完備していることが必須条件となっている。
- ・ 最近の学生は、学校の進路指導の先生が推薦したとしても、両親、特に母親の賛同しないと、学校が推薦した会社（建設業界）に就職しない傾向にある。そこで、現場見学会にしても生徒だけでなく母親も参加できるよう工夫することも大切。

○千葉県立工業高校教諭－ミスマッチを防ぐ取り組み

- ・ 授業の一部として、就職年次の生徒を建設現場に送りこみ、仕事のミスマッチ（1～3年での退職）を防ぐ取り組みを行っている。就職した後の実際の仕事がイメージできるか否が大きなポイント。

◇戦略的広報推進協議会で実施した学校キャラバン対象校の特徴

(単位:人)

	就職		進学 【C】	その他 【D】	合計 =A+B+C+D	備考
	民間 【A】	公務員 【B】				
A工業	163	3	70	0	236	・技能者としての就職が多い ・定期的に学校に来る企業に就職させている (接点のない企業には生徒を送らない) ・そもそも、建設会社からの求人が少ない
	構成比	69.1%	1.3%	29.7%	0.0%	
B工業	122	2	83	10	217	・技術者、技能者は半々くらい ・最近では若干、技能者が多い
	構成比	56.2%	0.9%	38.2%	4.6%	
C工業	83	3	60	1	147	・地元志向が強い ・先輩(OB)がいる会社に就職する ・都市工学科は9割が就職 ・就職先は鉄道系が多く、建設業関連は1/3程度
	構成比	56.5%	2.0%	40.8%	0.7%	
D工業	121	1	59	0	181	・地元志向が強い ・技術者、技能者は半々くらい ・ゼネコンからの求人もあるが、施工管理の教育が少ないことも影響し、希望者はほとんどいない
	構成比	66.9%	0.6%	32.6%	0.0%	
E工業	156	3	55	2	216	・地元志向が強い ・技能者としての就職が多い ・テレビの影響で大工の希望は多いが、3年生で履修する鉄筋工・型枠工の希望者は少ない
	構成比	72.2%	1.4%	25.5%	0.9%	
F高校(注)	47%		47%	6%	100%	・地元志向が強い

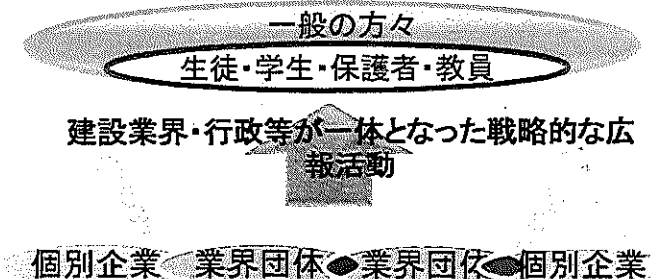
(注)人数の公表なし

出所:各高校の公表資料をもとに国土交通省作成(建設系以外の学科も含む)

(参考)戦略的広報推進協議会の概要

- 業界・外部有識者・行政をメンバーとして、広く一般の方々を対象に建設業の魅力を発信する戦略的な広報活動を推進。
- その一環として「工業高校・普通高校」に対して「学校キャラバン」を行っている。～平成26年度：4校・5回、平成27年度：4校・4回

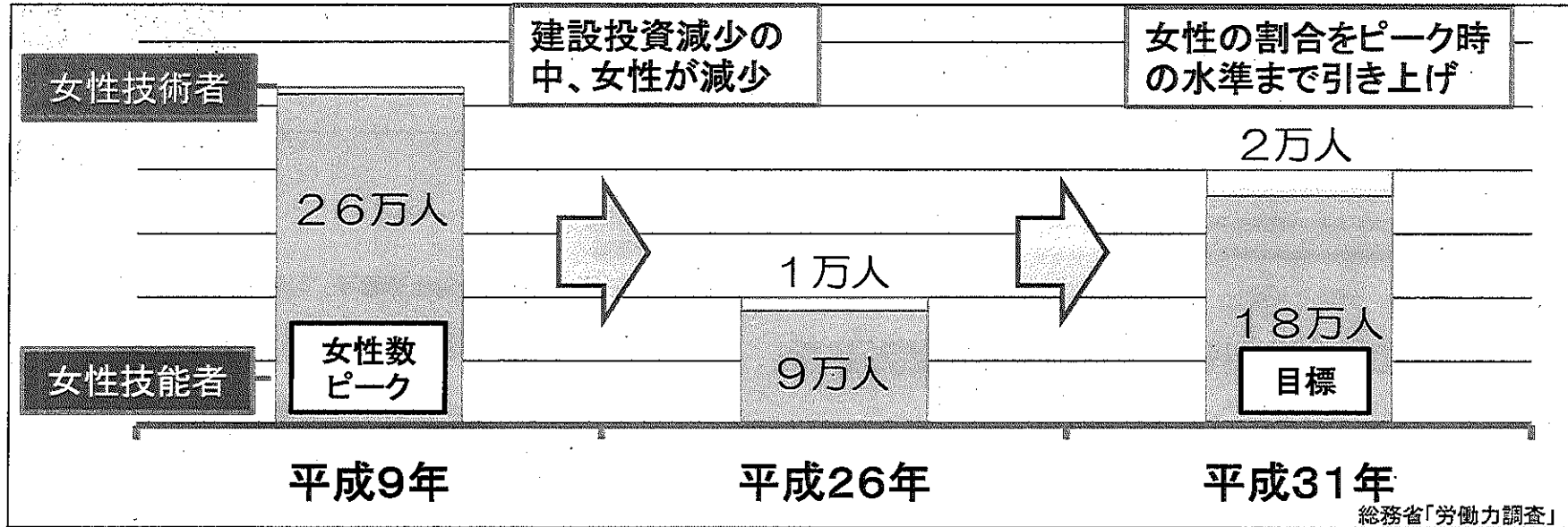
取り組みのイメージ



外部有識者

行政

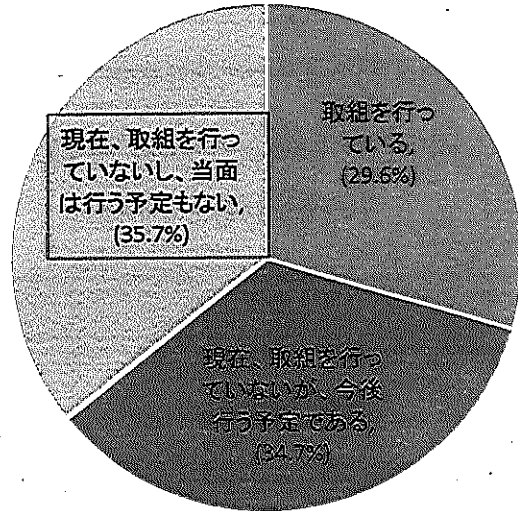
女性技術者・技能者を5年で倍増 10万人 ⇒ 20万人



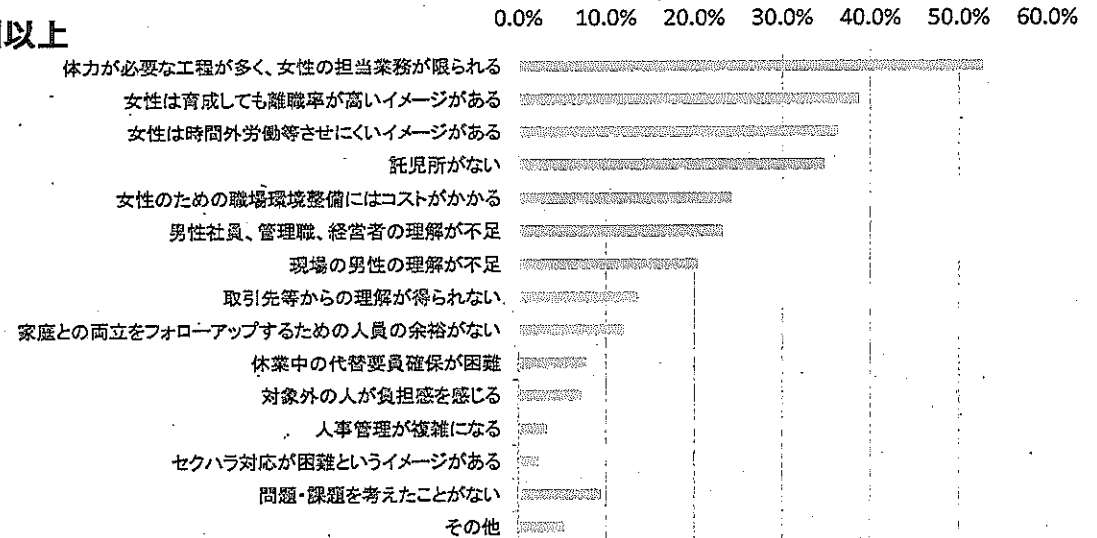
	以前	直近	将来
女性技術者	平成10年頃から女性技術者の採用を本格化 (統計上把握可能なのは平成12年以降)	最近では女性技術者も増加 ※大手5社では新卒採用(技術者)の約1割が女性	女性技術者数を過去最高に
女性技能者	以前は今よりも多くの女性技能者が活躍(約6%)	建設投資急減の中、ピーク時の1/3に減少。 (約3%)	女性技能者の割合を最高比率へ引き上げ(約6%)

女性活躍支援に向けた取組の有無

いまだ女性活躍推進への取組を行う予定のない企業が3割以上

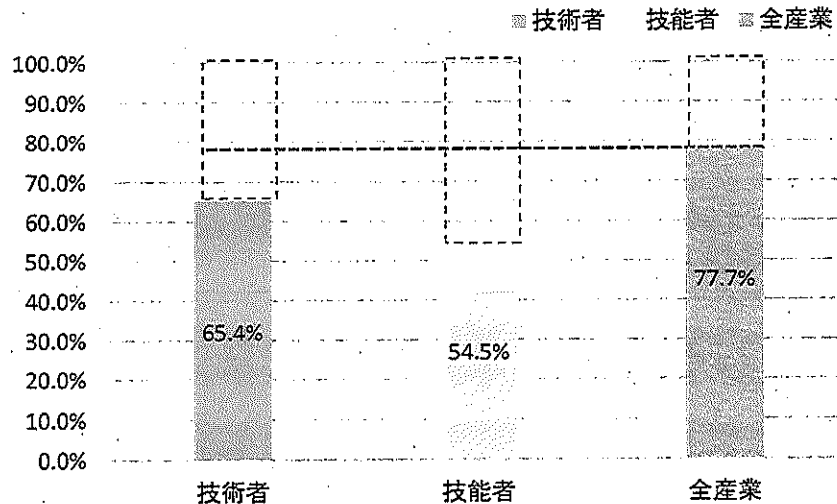


女性活躍を推進する上での問題や課題

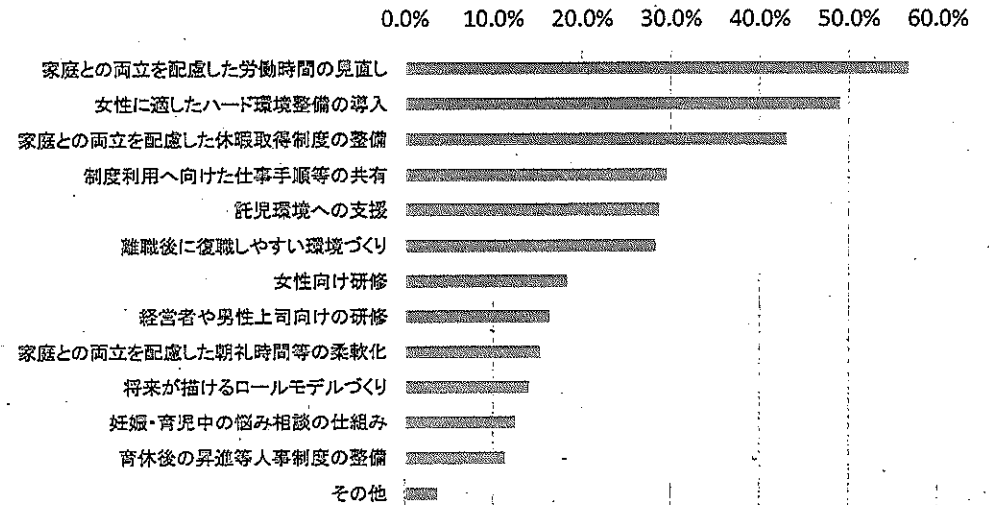


出産後に復職した女性の割合

出産後、復職した女性の割合は、全産業平均を10~20%程度下回る状況



女性活躍を支援するために効果的だと思う取組



※ 全産業平均：平成24年雇用均等基本調査（厚生労働省）を基に国土交通省で計算

- 建設業における女性活躍は、官民挙げた『もっと女性が活躍できる建設業行動計画』（昨年8月策定）を受け、『5年以内に女性倍増』を目指して官民で様々な取組がスタート
- 昂じている機運を業界全体で持続・浸透させ取組を加速化するためには、地域ぐるみの活動の更なる深化・定着の推進とともに、建設業の女性進出で大きな課題と指摘される分野への重点対応と、他産業の創意・活力の活用・取込みを通じた女性活躍の基盤固めが不可欠

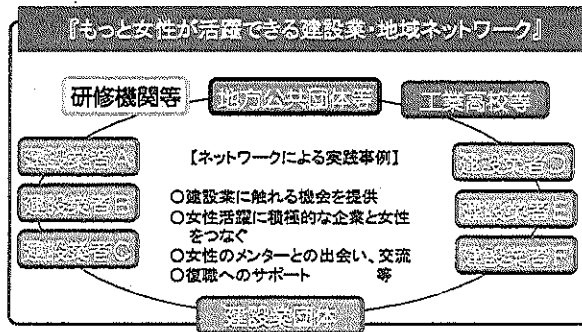
女性活躍のための課題に重点的に即応した対策を「パッケージ」で総合的に推進

①「もっと女性が活躍できる建設業」地域協働推進事業

[継続]

企業・業界・行政等の関係者のネットワークが協働で行う地域ぐるみの女性活躍を支える活動を深化

→ 地域での女性活躍を定着



②建設業・次世代女性リーダー育成

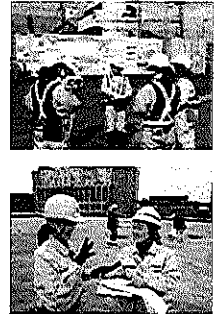
[拡充]

建設業の女性活躍を牽引する、次世代を担う女性リーダー層を育成・充実

○ロールモデルとなる所長・副所長級の女性リーダーの育成に向けた、

- ・建設業に特化した女性部下を持つ経営者向けの研修
- ・将来の現場で中核を担う女性向けの研修

※科学技術立国を支える理工系女性の育成にも資する取組。



③もっと女性が活躍できるモデル工事現場

[拡充]

女性技能者が働きやすい現場の具体的な実践事例が少ない。民間建築現場をはじめ、女性技能者が働きやすい現場を普及するためモデル工事現場を支援

【モデル現場創出に向けた支援の例】

- ・家庭との両立を実現する朝礼環境の整備
- ・女性の作業負担軽減に資する機器
- ・現場職人用の託児環境の整備
- ・現場アドバイザーの派遣 等



④女性活躍を応援する多業種横断プラットフォーム

[拡充]

建設業以外(メーカー等)のシーズ・アイデアと、建設業で働く女性のニーズをマッチングするプラットフォームを整備
女性に役立つ産業外の市場の創意・活力を取り込む

【プラットフォームの活動内容】

- ・コンソーシアムの設置
- ・女性活躍に役立つ新商品開発のサポート
- ・アンケートへの協力や試用のあっせん
- ・商品や様々な創意工夫、先駆的取組を戦略的に広報 等



(参画企業例)
・作業服メーカー
・工具メーカー
・仮設トイレ
・自動車 等

- 中小・中堅建設企業等の担い手確保・育成、建設生産システムの生産性向上に重点を置いたアドバイザーによる相談支援、支援チームや経費助成による重点支援を実施。
- あわせて、生産性向上に資するベストプラクティスを実践につなげる研究・整理、建設業に应用可能な他産業の生産性向上の取組も取り入れつつ、建設業版「生産管理モデル」の構築を検討し、本事業スキームによる支援にも活用。

アドバイザーによる相談支援・重点支援【継続・一部拡充】

▶ 活性化支援アドバイザーによる支援

300を超える地域金融機関等のパートナー機関と連携した活性化支援アドバイザー（人材開発の専門家、中小企業診断士、技術士、労働安全コンサルタント等で構成）により、経営上・技術上の課題解決に資する幅広いアドバイスを実施。
※下線部は一部拡充部分

▶ 重点支援（コンサルティング支援・ステップアップ支援）

複数の企業等の協働による担い手の確保・育成または生産性向上に向けたモデル性の高い取組に対して、重点支援を実施。

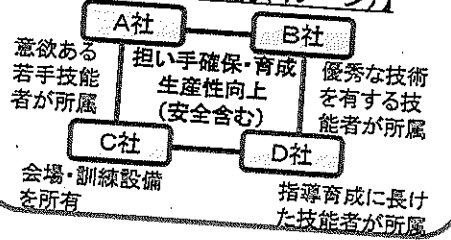
コンサルティング支援

エリア統括マネージャーを中心に活性化支援アドバイザー等が支援チームを結成し、計画策定まで継続的に支援
または

ステップアップ支援

計画実行段階の経費の一部を支援（上限300万円）

【複数企業の連携(イメージ)】



重点支援、アドバイザーの知見から事例ノウハウ抽出

成果をアドバイザーに還元し、アドバイザー等の支援を充実

生産性向上手法を見える化・モデル化【拡充】

▶ 生産性向上ベストプラクティスの見える化

発注者、元請、下請間での発注見通しの共有、BIM活用等のベストプラクティスの実践プロセスを見える化。

▶ 建設業版「生産管理モデル」の構築

製造業等他産業も参考に経営・現場両面からの建設業版生産管理プロセスのモデル化を検討。PDCAサイクルによる生産性向上活動も取り入れる。

【効率的な生産管理モデルを構築】



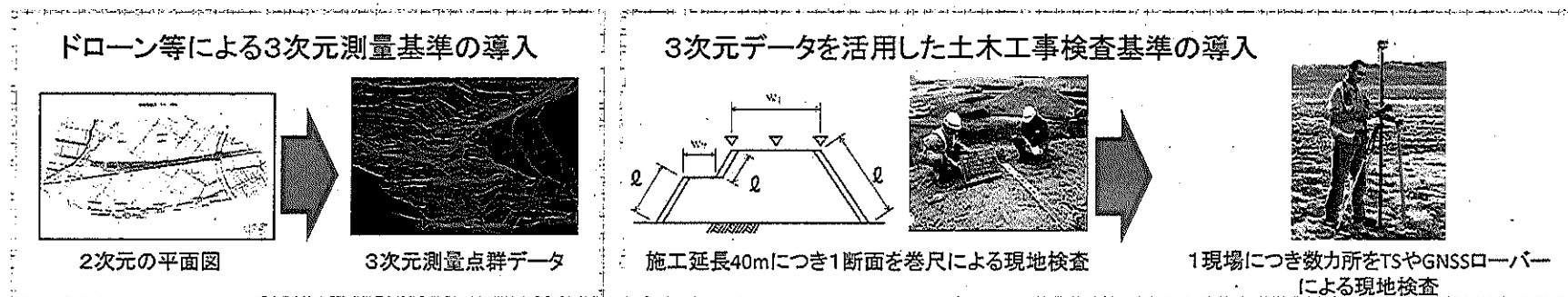
▶ 水平展開 - 生産性向上の普及・促進を強化【継続・一部拡充】

- 従来のケースブック（レポート）等に加え、地方整備局やパートナー機関との連携を密にし、活性化支援アドバイザー等によるベストプラクティス・生産管理モデルに関するセミナー・個別相談会を開催。
- オンライン講座等の効率的・効果的な教育手法を開発・試行。

「ICTの全面的な活用」、「規格の標準化」、「施工時期の平準化」などにより、抜本的な生産性向上を実現。
平成27年度中に新基準を整備し、平成28年度より本格実施。

1. 3次元データを活用するため、3次元データによる公共測量マニュアル、発注仕様及び監督・検査基準など、新たに15基準を今月末までに整備し、平成28年度より導入。
2. 平成28年度より、ICT建機のリース料等を含む新積算基準を導入することにより、ICT導入コストを負担。
3. 平成28年度より直轄事業については、大規模土工は、原則としてICT土工を全面適用。中小規模土工は、希望する施工者についてICT土工を適用。
4. ICT土工に対応できる技術者・技能者の拡大を図るため、民間の協力を得ながら全国の技術事務所等の30ヶ所程度の研修施設を活用し講習を開催予定。
5. 本年度内に全地方整備局等においてi-Construction推進本部を発足予定 (2.1 東北、2.15 北陸、2.29 関東及び中部、3.1 北海道、3.11 九州(予定))。

<ICT技術の全面的活用をするための新基準の導入>



調査・測量

設計

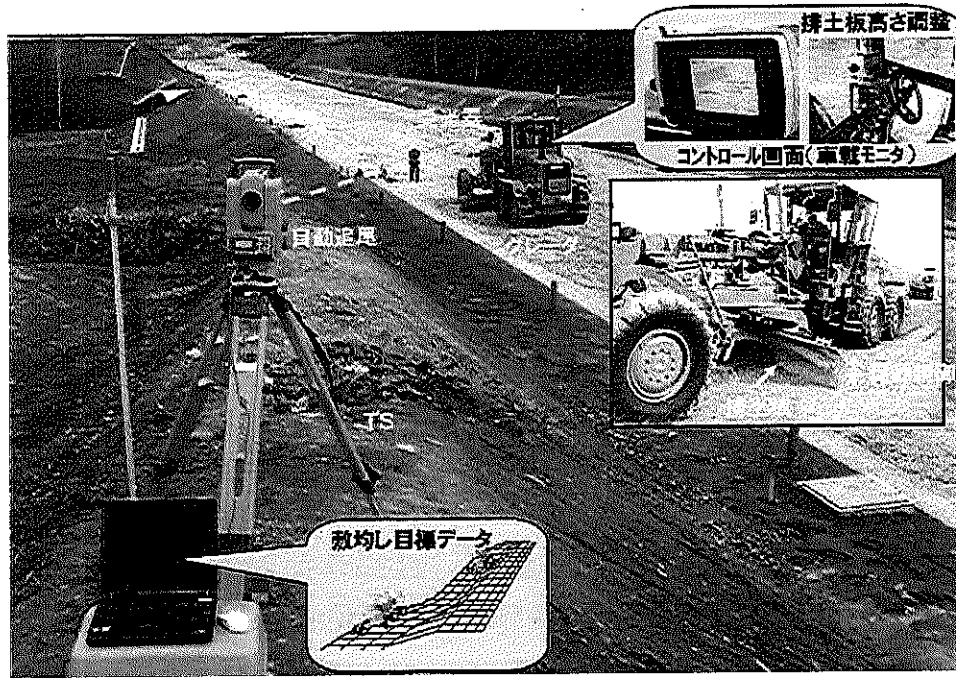
施工

検査

維持管理
・更新

①情報化施工

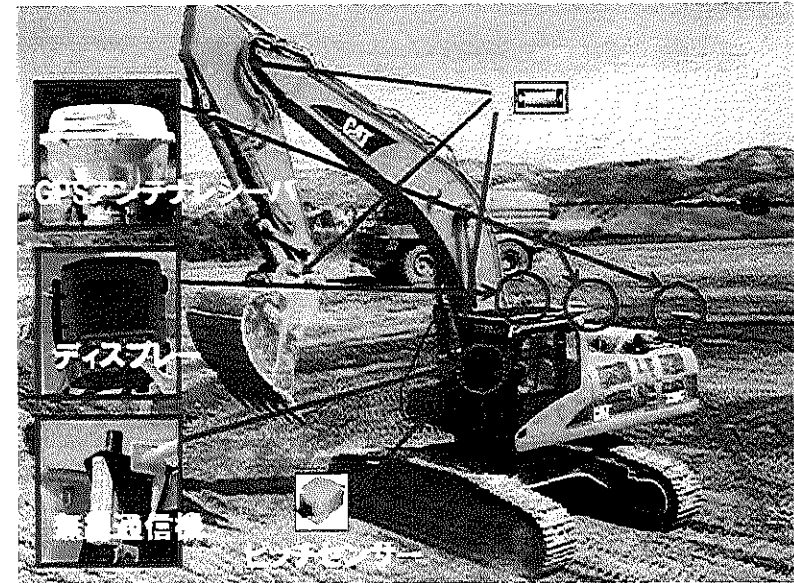
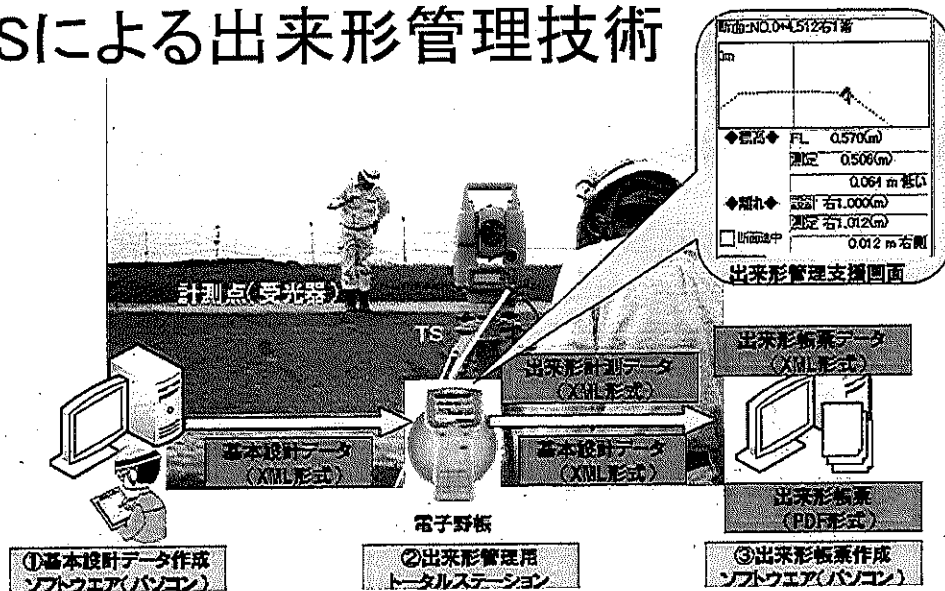
マシンコントロール(MC)ー完全自動制御



マシンガイダンス(MG)ー部分的自動制御



TSによる出来形管理技術



■若年技能労働者を定着させるための取り組み(複数回答)

○(建設企業からのヒアリングでは、以下のような離職防止の取組などの情報あり)。

○茨城県内建設企業(ゼネコン)－同期の存在

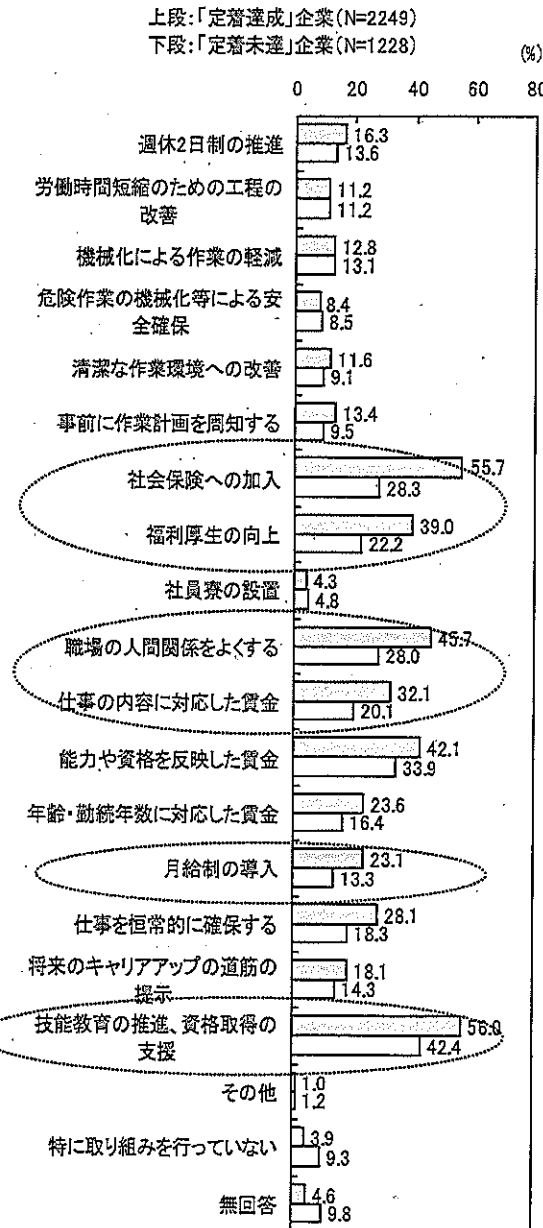
- 毎年採用活動をしているが、結果としては2, 3名を2, 3年に一度採用している状況。
- 毎年1名採用というのは難しい。毎年採用してもすぐに離職されて悩んでいる企業はある。
- 同期入社の者が複数いると離職しにくい。自分の会社の場合、同期で複数名採用しているときは離職者がいない。「同期のあいつも頑張っているから俺も」と励みになるし、相談相手にもなって、よい効果を生んでいる様子。

○兵庫県内専門工事業者－独自の訓練学校／社内全体のコミュニケーション活発化

- 訓練学校の第1期生の社員4名のうち、2名はすでに責任ある仕事が可能。他2名もベテラン社員の監督のもとできちんとした仕事ができている。
- 訓練生はもちろんのこと、既存のベテラン社員たちにもよい影響が出ている。若い人たちと接することが刺激になって、教えることの喜びを感じるとともに、教えることが社長自身を含めた社員にとって非常によい勉強になっている。
- 社内のコミュニケーションも増えて、職人同士の絆が深まり、会社全体の問題解決能力を高めている。

○京都府内専門工事業者－キャリアパスの明確化／現場作業の実践

- キャリアパス[基礎教育 → 3年で技能検定試験2級合格 → 5年で技能検定試験1級合格 → 基幹技能者等]を設定。まずは3年で1人前にしていく。
- 離職防止と技能向上のため、職長たちには、若手にも作業をさせること、資材運びのような下働きだけをさせるようなことはしないことを徹底させている。



離職防止取組事例

○先進事例－株式会社A社の取組み

- 長野県長野市にある従業員380人の企業
- 内装業に特化した企業内訓練校(厚労省認定職業訓練校)を3校運営し、若手技能者を育成
- 処遇改善や社内活動等により定着促進

■訓練学園での取組み内容

訓練生は社員として給料をもらいながら、1年間の訓練に取り組む。

【訓練内容】床材、壁装(クロス)、インテリアサービスを基本とする。

【スケジュール】4月から1年間、木曜日と金曜日の週二日講義を実施。午前中は座学、午後は実技。

【指導員】座学は外部の1級建築士に依頼。現場実習は訓練生一人ずつ職長について行う。

【成果の測定】2月の技能照査で評価を行う。合格すると技能士補の資格が与えられる。

【助成金】認定職業訓練助成事業費補助金、キャリア形成促進助成金等

成果 ○訓練学園の卒業生は、延べ580人、在職者のうち卒業生は100人強。

○OJT、OFF-JTを組み合わせて1年間学習することで技能習得の平準化を実現。

■定着促進活動内容

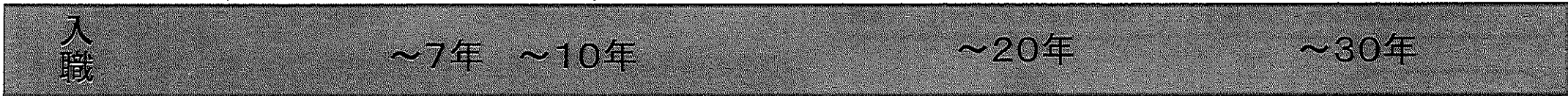
固定月給、賞与、週休二日制、退職金制度を導入。

職員の昇進モデルを掲示。

社内活動の充実(ソフトボール部の設立、社内報の配布、新人研修会の開催等)

成果 ○処遇改善により、独立よりも定年まで勤めたいとする者が増加。

○職員間のコミュニケーションが活発化、若年者が安心して働ける環境作り。



入職

~7年

~10年

~20年

~30年

若年技能者 顕彰 ※実務経験10年
毎年150人程度

建設マスター ※実務経験20年
受賞時年齢50歳(最頻値)
毎年400人程度

叙勲

【労働安全衛生法に基づく講習】
職長教育
※実務経験要件なし
講習

登録基幹技能者 ※実務経験10年(うち職長経験3年)
平成25年度取得者年齢 + 最上位の資格
35歳(最頻値)

【厚生労働大臣表彰】
安全優良職長 厚生労働大臣表彰 ※職長経験10年
毎年150人程度 + 職務に必要な資格等

【職業能力開発促進法に基づく資格】
2級 技能士 ※実務経験2年+試験
1級 技能士 ※実務経験7年+試験

技能講習 【労働安全衛生法に基づく資格】
※実務経験等要件はそれぞれ異なる、
登録教習機関による講習の受講

【職業能力開発促進法に基づく資格】
職業訓練指導員 ※1級技能士の場合実務経験不要
+講習

技能五輪

技能グランプリ ※技能検定の特級、一級又は単一等級の技能士等
が参加資格

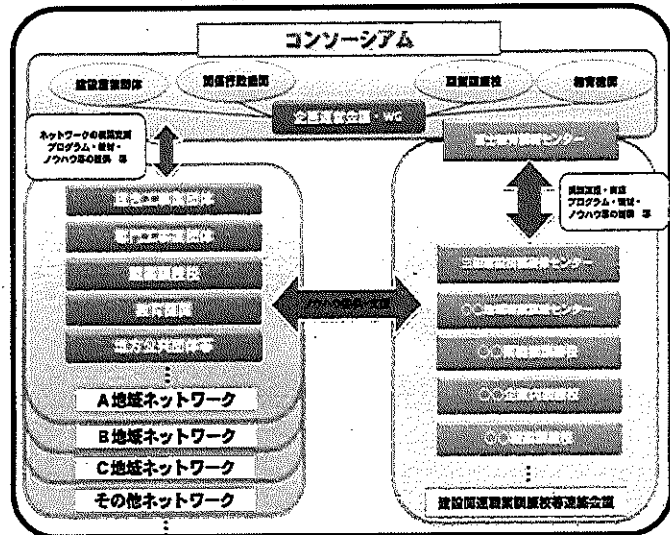
※青年技能者(23歳以下)の技能レベルを競う

建設産業担い手確保・育成コンソーシアムについて

- 建設産業の担い手確保・育成を目的としたコンソーシアムにおいて、若年者の入職促進、育成、定着を図るため、アクションプログラムの策定など取組を推進
- 建設業団体や教育機関等の地域の関係者が一体となって、教育訓練体系の整備を目指す地域連携ネットワークの構築や活動を支援することで、今後の担い手の確保・育成に取り組む

建設産業担い手確保・育成コンソーシアム

コンソーシアムの活動方針として、「建設産業担い手確保・育成アクションプログラム」を策定



未就職者、若年労働者、教員、保護者等への働きかけ

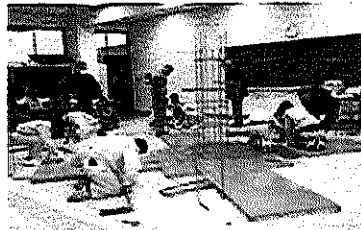
アクション・プログラムの主な内容

1. 地域連携ネットワークの構築
都道府県単位で、総合工事業団体、専門工事業団体、職業訓練校、教育機関、地方公共団体等による担い手確保・育成体制の構築を支援(予備調査19件、実施事業11件を選定)
2. 教育訓練等基盤の充実・強化
 - (1) 訓練プログラム・教材等の整備
 - (2) 講師の発掘・育成
 - (3) 人材確保・育成に関する情報収集・発信及び提案
 - (4) 若年者の入職促進に向けた戦略的広報の推進
3. 各地域の職業訓練校間のネットワークの構築
富士教育訓練センターを中核とする各地域の職業訓練校間の情報交換、相互協力、その他共同事業の展開等を推進

地域連携ネットワークへの支援の例

長崎県(長崎県建設産業団体連合会)
地域における未就職者・初任者を対象とした職業訓練(鉄筋工の育成)を試行的に実施。教育機関との連携により、入職促進活動にも注力。

鉄筋の実習風景



岐阜県((一社)岐阜県建設業協会)
広域連携として東海四県の建設業協会、東海工業専門学校金山校等で協議会を組織。若年者の定着に向けた、新入社員、若手社員を対象とした研修の実施、高校生向け研修会等を実施

群馬県(群馬県板金工業組合)
板金・瓦・鉄筋などの職種を対象として教育訓練施設として、廃校となった小学校を活用する方向で検討中。

兵庫県((一社)兵庫県建設業協会)
県協会、専門工事業4団体、行政機関、教育機関による協議会の立ち上げ。連携先に三田建設技能研修センターを組み込み、教育訓練機能を強化

愛知県((一社)愛知建設業協会)
愛知県の取組として、建設業女性就業者座談会、若手社員フォローアップ研修、建設系大学生現場見学会、建設技能者の新人研修等の事業等を実施

金融事業(基金事業)について

① 基金シートによる点検作業（～9月末）

行革事業レビュー実施要領において「基金シート」(基金点検票)を通じて各府省において基金の点検を実施

○点検の主な観点

- ・精度の高い事業見込み
- ・執行促進を目的として事業執行期間中の条件緩和や制度拡充は厳格に慎む
- ・余剰資金は国庫返納
- ・終了期限の延長についても厳格に対応
 - ※「建設業安定化基金」と「信用・指導基金」は平成27年度末が終了期限とされていた
- ・需要の大幅な減少等により低調な執行の基金事業は、廃止を含めて基金事業のあり方を検討

○点検のスケジュール

- 7月 中間公表
- 9月 最終公表

② 行政改革推進会議による点検（秋）

○行革による「秋のレビュー」

- ・平成27年11月11～13日にかけて秋の年次公開検証「秋のレビュー」が実施された
- ・3つの基金が検証対象となった
 - 街なか居住再生ファンド(国交省)、民間再開発促進基金(国交省)、燃油価格高騰緊急対策基金(農水省)

○基金の再点検について(平成27年11月27日)

- 各府省に対して、「行政事業レビュー実施要領」に示された点検方針及び次の事項を踏まえた再点検を指示
 - 将来に発生しうる損失への備えを目的とした事業について、備えるべき損失の範囲を明確にした上で、保有割合を算定
 - 債務保証事業について、過去の代位弁済実績を踏まえ、債務保証引受限度額を引き上げるなど事業の引受リスクに応じた適切な引受限度額を設定

③ 点検結果(H28.1.21)

○基金の国庫返納状況について

- ・点検対象基金： 197基金
- ・平成27年度国庫返納予定額： 4,452億円（このうち、「建設業安定化基金」について4億円返納）
- ・平成28年度国庫返納予定額： 562億円

○ 中小建設企業からなる事業協同組合による共同事業、共同施設の設置及び組合員等に対する転貸融資を行う場合の資金の借入に対して債務保証を実施し、建設業団体及び中小・中堅建設企業等への資金供給の円滑化を推進する。

金融
機関

借入れ

建設業者
団体等

債務
保証

<対象事業>

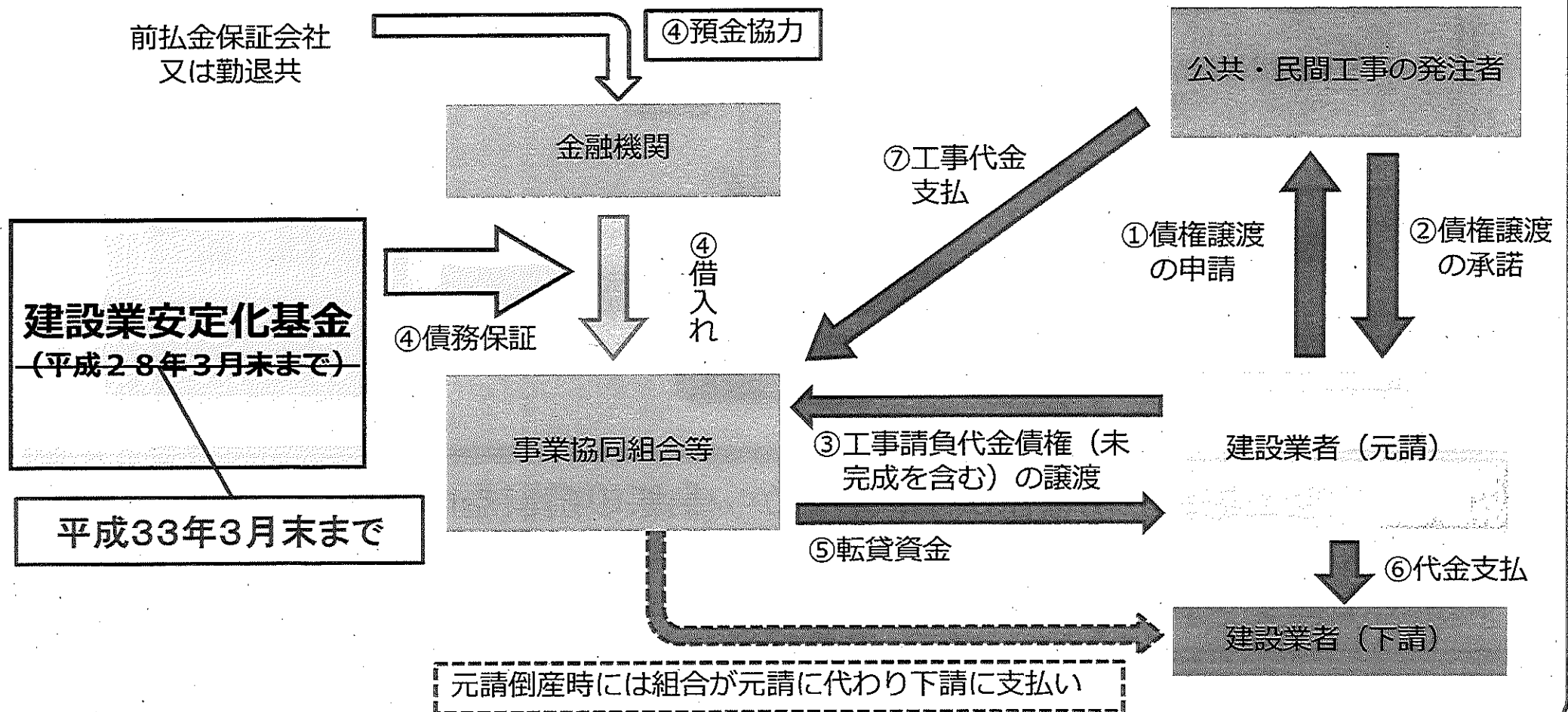
- ① 共同施設設置等資金
会館、工場、機械施設等の設置資金など
- ② 共同事業資金
生コンクリート共同購入、建設機械の共同購入等
- ③ 転貸資金
除染作業に必要な資金等

信用・指導基金
(平成28年3月末まで)

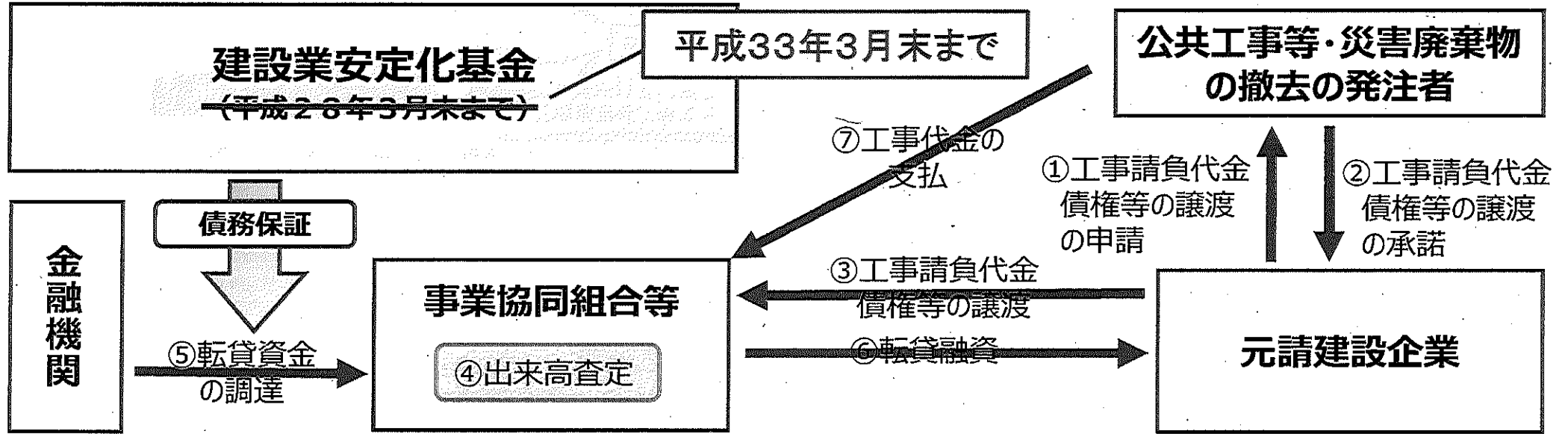
平成33年3月末まで

下請セーフティネット債務保証事業

○ 元請建設業者への円滑な資金供給及び下請建設業者の保護のために事業協同組合等が中小・中堅建設企業に対して行う転貸融資に係る金融機関からの借入について、本基金によって債務保証を行い、元請建設業者の経営資金の確保及び連鎖倒産の防止を図る。



○ 公共工事の請負代金債権等を担保に、事業協同組合等が中小・中堅建設企業に対し簡易・迅速に融資を実行
 ⇒ 保証人・不動産担保なく、かつ工事途中においても融資を受けることが可能であり、中小・中堅建設企業の資金繰り改善に寄与



<実績> (融資総額)

平成21年度	2,643件/641億円
平成22年度	2,842件/637億円
平成23年度	2,978件/675億円
平成24年度	2,970件/694億円
平成25年度	2,978件/707億円
平成26年度	3,341件/900億円
(1件あたり平均2,694万円)	
平成27年度上期	248億円
(前年同期比▲14%)	

- ・ 本制度の根幹である債務保証を担う「建設業安定化基金」が大幅延長され、本事業は5年間延長された(これまでは1年単位の延長だった)。
- ・ 出来高査定等への助成はH27年9月末で既に終了している。
- ・ 建設業安定化基金の延長によって、地域経営強化融資制度と類似の出来高ベースの融資制度である「下請セーフティネット債務保証事業」も継続され、出来高査定助成2.5万円等を受けることが可能。

公共工事発注者の皆さまへ

国土交通省

公共工事に係る工事請負代金債権の譲渡を活用した融資制度について

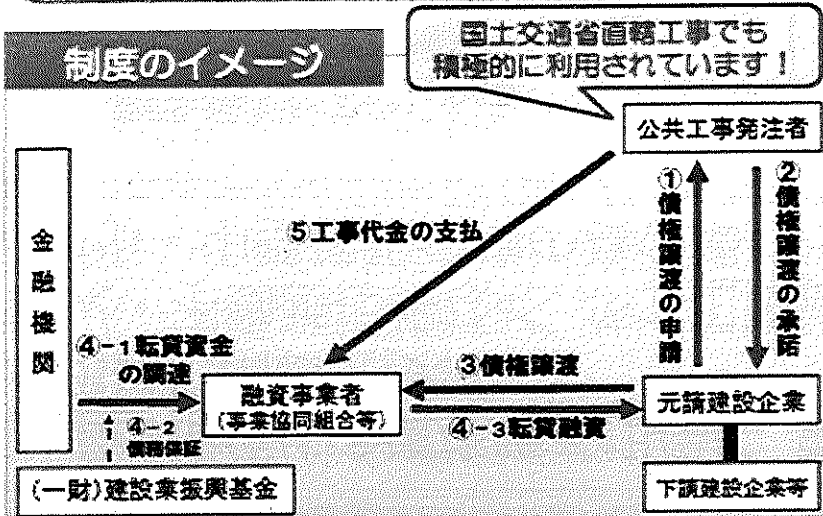
(下請セーフティネット債務保証事業・地域建設業経営強化融資制度)

平成26年、公共工事の品質確保の促進に関する法律が改正され、同法第22条に基づき、平成27年1月、「金融機関等との連携に関する法律」が制定されました。

適用対象においては、「施工現場における労働環境の改善」の一環として、「下請業者や労働者等に対する円滑な支払を促進するため、・・・下請セーフティネット上債権譲渡事業又は地域建設業経営強化融資制度の活用により、元請業者の資金繰りの改善を図る」こととされています。

公共工事においては、発注代金の4割が前払金として、2割が中間前払金として元金で元請建設企業に支払われることにより、元請建設企業の円滑な資金調達及び下請建設企業や労働者等に対する円滑な支払の促進が図られていますが、債権譲渡の活用を促進し、工事請負代金債権の譲渡を活用した資金調達手段である下請セーフティネット上債権譲渡事業及び地域建設業経営強化融資制度についても、その利活用を促進し、円滑な支払を促すよう願います。

制度のイメージ



制度導入にあたってのQ&A

I. 導入するメリットは？

- ▶ 施工する建設企業の資金繰りの円滑化を図ることを通じて、半注工事の品質確保や円滑な施工に資することが期待されます。
- ▶ 元請建設企業が下請建設企業や労働者等に早期に支払いを行うことができ、地域経済の活性化にも寄与します。
- ▶ 制度の活用により、中小・中堅建設企業に対する新たな支援策を提供することが可能となります。

II. 前金払制度・中間前金払制度との関係は？

- ▶ 建設企業は本制度の活用により、前金払・中間前払を受けた後、完工後の工事請負代金の支払いを受けるまでの間の一貫した資金調達が可能となります。
- ▶ このため、前金払制度・中間前金払制度に加え、本制度を導入することにより、建設企業の資金繰りの円滑化を一層図ることが可能となります。

III. 導入にあたって地方公共団体の留意は？

- ▶ 導入には債権譲渡の準備のみを行えば足りるため、財政負担は生じません。
- ▶ 既に導入した地方公共団体においては、既存の事務執行体制で対応しているケースも多く見られます。(事務取扱要領等の作成にあたっては、都道府県や近隣の導入済み市区町村がHP等に公開しているものを参考にしたり、地方整備局等や導入済みの地方公共団体から情報収集して作成しているケースが見られます。)
- ▶ 本制度による融資を行う場合、融資時点での出来形確認を行うことが必要ですが、融資事業者が出来形確認を行うため、発注者が行う必要はありません。

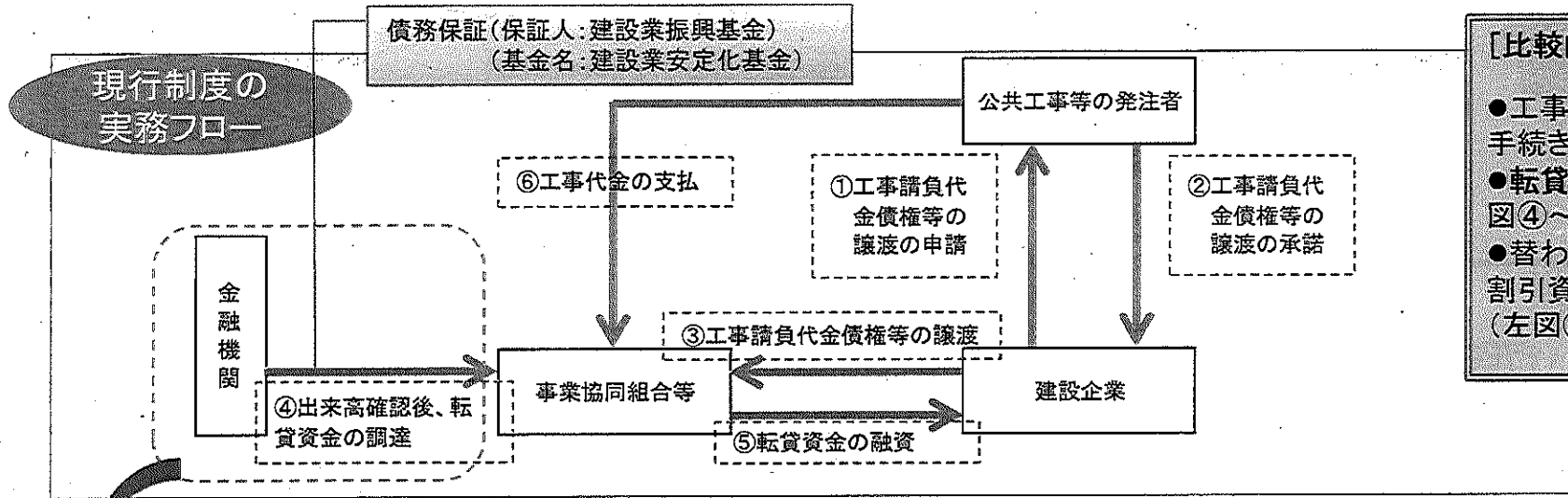
IV. 債権譲渡は原則禁止ではないのですか？

- ▶ 公共工事標準請負契約約款第5条においては、公共工事請負代金債権はその債権譲渡が原則禁止されています。
- ▶ しかしながら、
 - ・出来形相当分に係る工事請負代金額から前払金、中間前払金等を控除した金額についてのみ債権譲渡を認めること
 - ・譲渡先が建設業の実務に就いて専門的知見を有する者に限定されていることから、債権譲渡を認めた場合でも、それに伴うリスクが極めて低くなっているため、例外として扱われております。

【制度のお問い合わせはこちらまで】

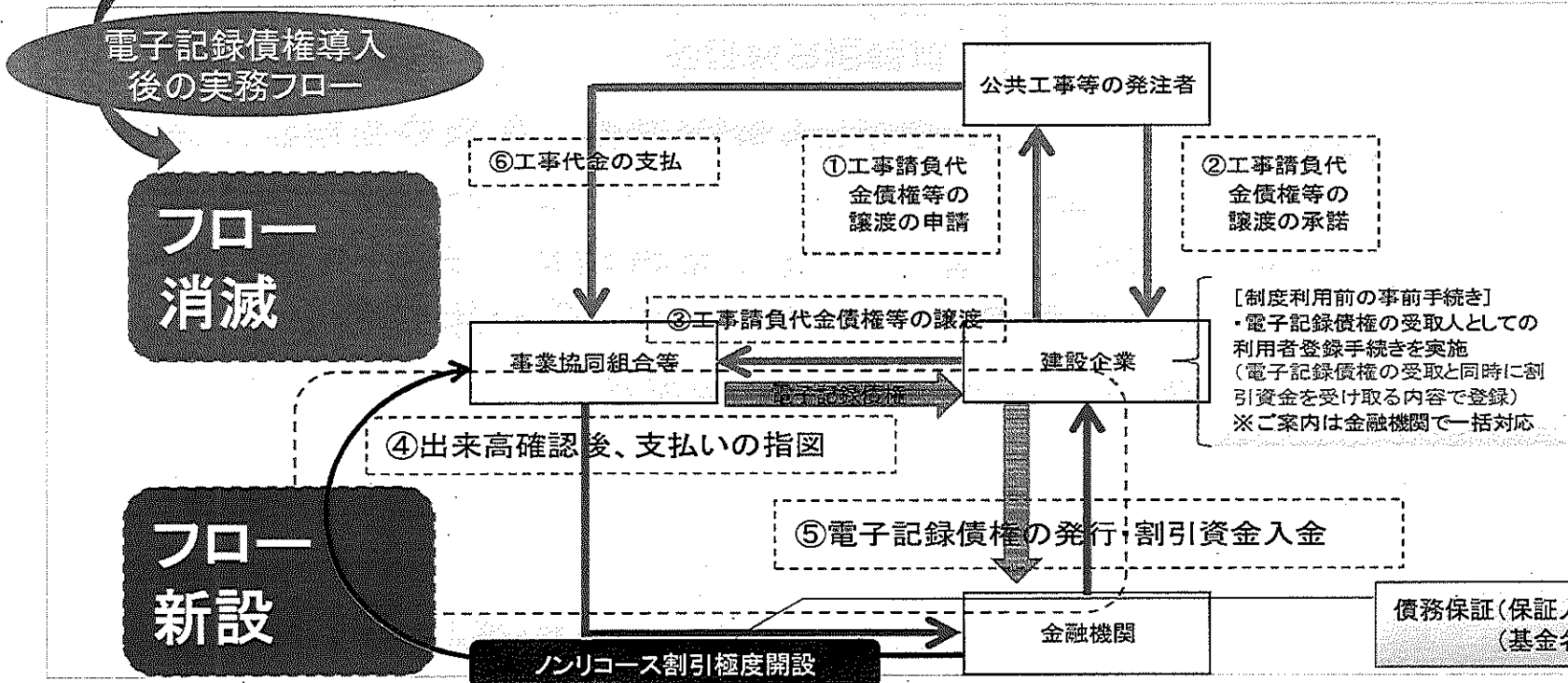
国土交通省 建設政策課	03-3543-8291	(一財)建設業振興基金 建設課	03-3473-4975
北海道庁 建設課	011-738-0238	東北電力株式会社 建設課	022-225-2171
関東電力株式会社 建設課	044-500-1905	北陸電力株式会社 建設課	025-370-6571
中部電力株式会社 建設課	052-403-8572	関西電力株式会社 建設課	075-8142-1077
中国電力株式会社 建設課	082-511-6995	四国電力株式会社 建設課	087-811-8314
九州電力株式会社 建設課	092-414-3331	中部建設事務所 建設課	096-805-1910

現行制度(地域建設業経営強化融資制度)との比較:実務フロー面



[比較内容まとめ]

- 工事請負債権譲渡に係る一連の手続き(左図①～③)は不変。
- 転貸融資に係る一連の手続き(左図④～⑤)は消滅。
- 替わりに、電子記録債権の発行・割引資金入金に係る一連の手続き(左図④～⑤)が新設。



[新スキームにおける必要要件]

- 本制度における電子記録債権の割引は、本制度を利用する建設企業の信用力に依拠しないノンリコース割引とする。
- 本制度において事業協同組合等が発行する電子記録債権は、建設企業による下請企業等への裏書譲渡を不可とする。(上記のノンリコース割引を目的とするものを除く)
- 本制度において金融機関から本制度を利用する建設企業への割引資金の受け渡しは、割引引かれる電子記録債権の発行日当日中に行われることを原則とする。

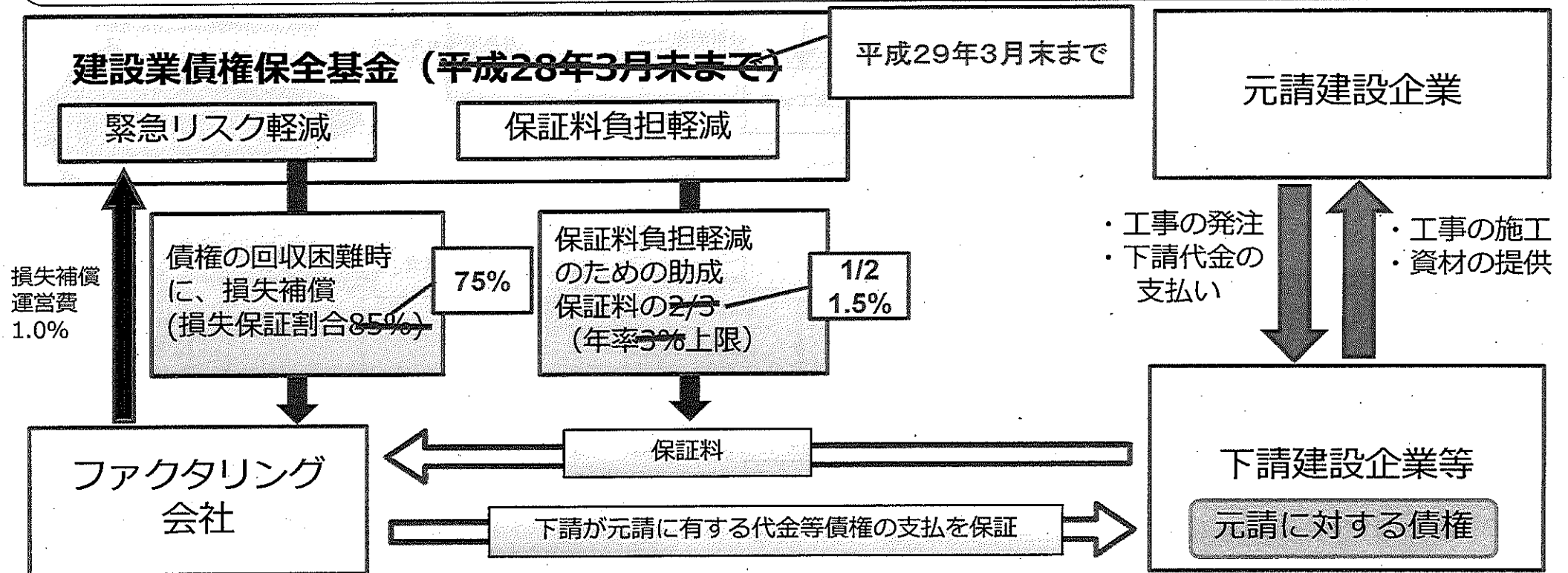
[制度利用前の事前手続き]
 ・電子記録債権の受取人としての利用者登録手続きを実施
 (電子記録債権の受取と同時に割引資金を受け取る内容で登録)
 ※ご案内は金融機関で一括対応

フロー消滅

フロー新設

下請債権保全支援事業(平成22年3月～)

- 下請建設企業等の元請建設企業に対して有する債権の支払をファクタリング会社が保証
- 元請建設企業からの債権回収が困難となった際、下請建設企業等に保証債務の履行により保証金を支払い、下請代金等債権を保全
→下請建設企業・資材業者の経営・雇用の安定、連鎖倒産の防止を図る



<実績> (保証等総額)

平成22年度 6,602件/319億円	平成23年度 11,312件/593億円	平成24年度 13,124件/745億円
平成25年度 13,270件/844億円	平成26年度 11,668件/818億円	(1件あたり平均593万円)

(被災地特例)

- ・債権買取事業
- ・建設機械リース・レンタル債権保証事業

※ 本事業に係る助成金等を支出している建設業債権保全基金が、すべて取り崩された場合には、その時点で助成等は終了する。

外国人材の活用

建設分野で就労する外国人の状況

- 建設分野で就労する外国人の数は、**平成22年度から2倍以上に増加**（1.3万人→2.9万人）
雇用事業所数についても約2倍に増加（4,721事業所→9,763事業所）
- 在留資格別では、**技能実習生が最も多く（1.8万人）**、次いで「身分に基づき在留する者」が多い（0.7万人）

外国人労働者数

（単位：人）

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
全産業	649,982	686,246	682,450	717,504	787,627	907,896
建設業	13,490	12,830	13,102	15,647	20,560	29,157
製造業	259,362	265,330	260,988	262,544	272,984	295,761

在留資格別の状況(H27.10)

（建設業の外国人労働者 29,157人の内訳）

①就労目的で在留が認められる者 2,324人
（いわゆる「専門的・技術的分野」。「高度に専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」等）

②身分に基づき在留する者 7,434人
（「定住者」（主に日系人）、「永住者」、「日本人の配偶者等」等）。在留中の活動に制限なし。

③技能実習 18,883人
技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。

④特定活動 287人
（EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者等）

⑤資格外活動 228人
・留学生のアルバイト等（1週28時間等以内）
※ 相当と認められる場合のみ

外国人雇用事業所数

（単位：事業所）

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
全産業	108,760	116,561	119,731	126,729	137,053	152,261
建設業	4,721	4,674	4,721	5,553	7,022	9,763
製造業	34,407	34,704	34,516	35,016	36,140	37,919

建設業における外国人の割合(H27)

（単位：万人）

	全産業	建設業	製造業
全就業者	6,376	500	1,035
うち外国人	90.8	2.9	29.6
割合	1.4%	0.6%	2.9%

※ 他産業に比較すると外国労働者の割合は低い状況

建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置

建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置
(平成26年4月4日関係閣僚会議とりまとめ)より抜粋

- 復興事業の更なる加速を図りつつ、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備等による当面の一時的な建設需要の増大に対応するため必要となる技能労働者については、まずは、就労環境の改善、教育訓練の充実強化等によって、離職者の再入職や高齢層の踏み止まりなどにより、国内での確保に最大限努めることが基本。
- その上で、**当面の一時的な建設需要の増大への緊急かつ時限的措置(2020年度で終了)**として、国内での人材確保・育成と併せて、**即戦力となり得る外国人材(技能実習修了者)の活用促進**を図り、大会の成功に万全を期する。

