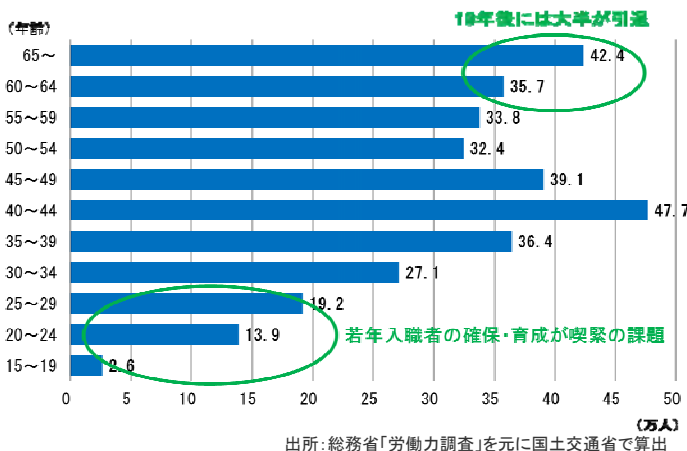


KPIの達成に向けた各項目の進捗状況と今後の方向性

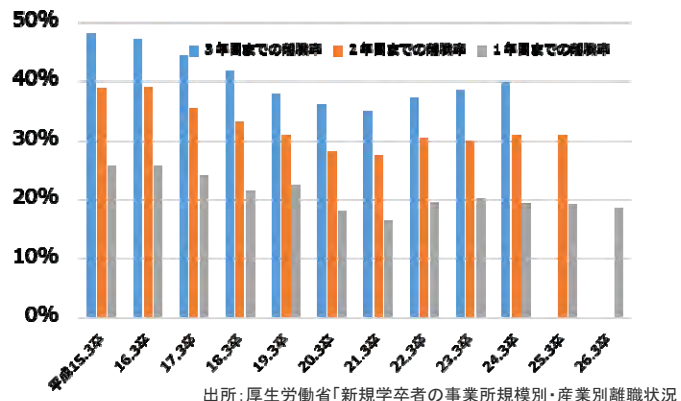
	内容	従前からの取組とその進捗	今後の方向性	KPI
技能労働者の処遇改善	適正な賃金支払の浸透、社会保険加入の促進	<ul style="list-style-type: none"> 公共工事設計労務単価の改訂を受け、適切な賃金水準確保を関係者に要請【H28.2】 社会保険加入対策推進協議会を通じ、業界挙げた取組を推進【H27.12開催】 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、実勢を踏まえた公共工事設計労務単価の設定と適切な賃金支払いの徹底 許可更新時をはじめとする加入指導の徹底 元下間での法定福利費の確実な移転に向け、見積書の活用を徹底 	「建設業許可業者の社会保険への加入率」 <ul style="list-style-type: none"> 国土交通省「公共事業労務費調査」にて確認 平成27年10月 95%
	技能労働者の経験が蓄積されるシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> 官民コンソーシアムにおいて議論【H27.8開始以降、計5回開催(WG含む)】 	<ul style="list-style-type: none"> 官民コンソーシアムにおいて年度内に基本計画をとりまとめ システム開発に向けた詳細設計を検討(平成29年度内の運用を目指す) 	「登録基幹技能者の数」 <ul style="list-style-type: none"> 登録基幹技能者講習実施機関に対する調査にて確認 平成26年度末 46,696名
	歩切りの根絶、ダンピング対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> 歩切りの根絶に向け、個別理由等の聴取【H27.10実施】 低入札価格制度等の未導入団体に対し早期の導入を要請【H28.1通知】 	<ul style="list-style-type: none"> 担い手3法の運用状況の把握を通じ、先進的な取組事例を収集し、全国の自治体に共有することで、現場の改善に繋がるサイクルを創出 	
若者や女性の更なる活躍等	若者の早期活躍の推進	<ul style="list-style-type: none"> 建設ジュニアマスターの表彰を開始【平成27年度110名】 技術検定の学科試験を実務経験なしで受験可能に【H27.12政令公布】 	<ul style="list-style-type: none"> 若者が誇りをもてる環境整備を引き続き推進 キャラバンの展開等、戦略的広報を推進し、早期かつ裾野の広い入職を促進 	「女性技術者・技能者数」 <ul style="list-style-type: none"> 総務省「労働力調査」にて確認 平成26年 約10万人
	女性の更なる活躍の推進	<ul style="list-style-type: none"> 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を実践【H26.8策定】 地域ぐるみで女性活躍を推進する事業への支援【12事業を選定(H27年度)】 	<ul style="list-style-type: none"> 行動計画を引き続き実践 地域ぐるみの事業の支援に加え、女性リーダーの育成等にも着手 	「若手技術者を新規に一定割合以上雇用する企業数」 <ul style="list-style-type: none"> 建設業法に基づく経営事項審査の加算状況にて確認 ※平成27年度の数値をもって基準を設定
	教育訓練の充実強化	<ul style="list-style-type: none"> 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」構築への支援を実施【15事業を選定(H27年度)】 	<ul style="list-style-type: none"> ネットワーク構築支援を引き続き実施 ネットワークでの取組事例を発信・共有 	

○ 中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会にて、中長期的な担い手の確保・育成に向けた施策目標と総合的な対策のとりまとめに向けた検討を開始

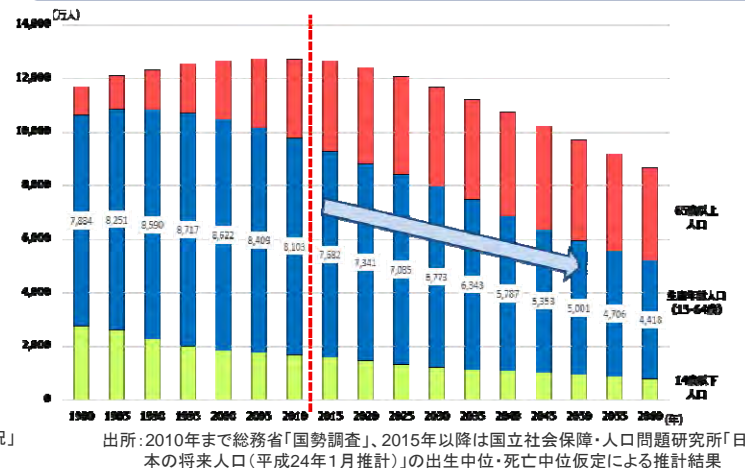
○ 約3割を占める高齢者の大半が今後10年以内に離職する見込み



○ 若年者の高い離職率 (3年目までに4割が離職)



○ 我が国全体の労働力人口が減少する中、人材の獲得は厳しさを増す趨勢



基本問題小委員会における検討

課題

- 将来にわたる担い手確保のため、技能者をめぐる課題と将来像を踏まえた実行的な対策を講じる必要
- 人材の効率的活用や人材に係る企業の戦略的経営が不可欠
- 優秀な技能者を擁する下請企業がより成長できる環境整備
- 地域ニーズに対応した産業人材の輩出や定住対策が急務

対応の方向性

- 大量離職時代に向けた中長期的な担い手の確保・育成
 - 10年後の技能労働者の人材確保目標の提示と施策ターゲット
 - 優秀な技能者を擁する下請企業の受注機会の拡大、技能者の処遇改善の促進 (技能者の技能・経験を蓄積するシステムの構築)
 - 施策ターゲットに応じた担い手確保施策の総合的推進 (若手の入職促進・離職防止、高齢層の引留め、女性活躍、先鋭的プロモーション 等)