

03

人材育成制度の整備

03 / 人材育成制度の整備

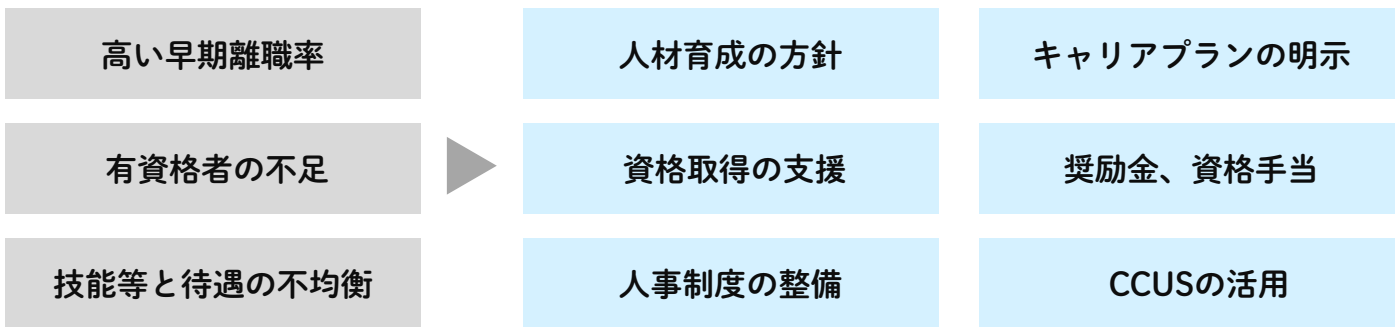
[ポイント]

建設業では、資格・免許の取得と取扱可能な業務が密接に関連しており、取得によって従業員個々人の業務範囲の幅が広がり、また、事業者にとっても、自社の従業員に資格取得を促すことで、受注範囲の拡大や受注量の増加につながります。

人材育成の方針を定め、業務の習熟度を上げることや資格取得を促す制度をつくり、資格や能力に応じた待遇の向上などの将来像を示すことによって、早期離職の防止や人材の獲得にもつながります。

〈問題〉

〈対策〉



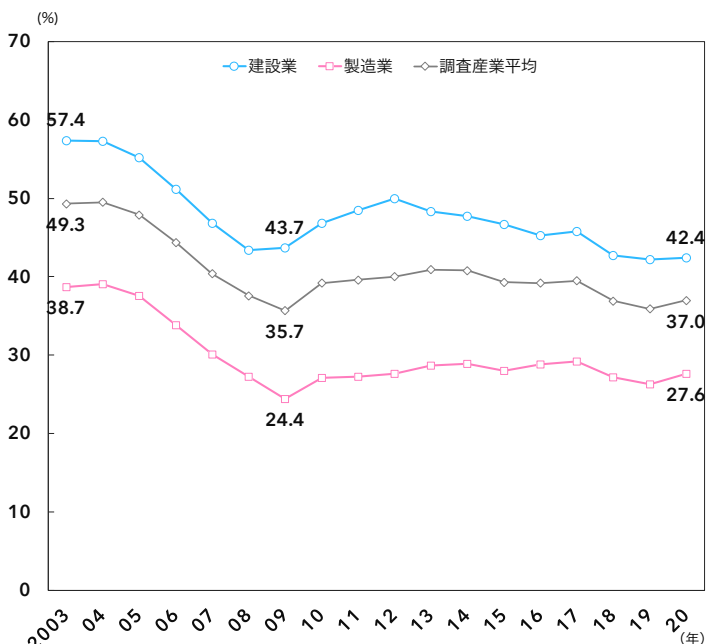
1. 人材育成による技術・待遇向上の必要性

① 他の産業より高い早期離職率

全国の新規高卒就業者の3年以内の離職率は、直近(2020(令和2)年卒)で建設業は42.4%と、調査産業平均や製造業を大きく上回っています(図表9)。

離職の要因としては、仕事内容や人間関係が挙げられています。また、厳しい労働環境や長時間労働・休日数、給与水準なども要因として想定されます。

図表9 新規高卒就業者の
就職後3年以内の離職率の推移 (全国)



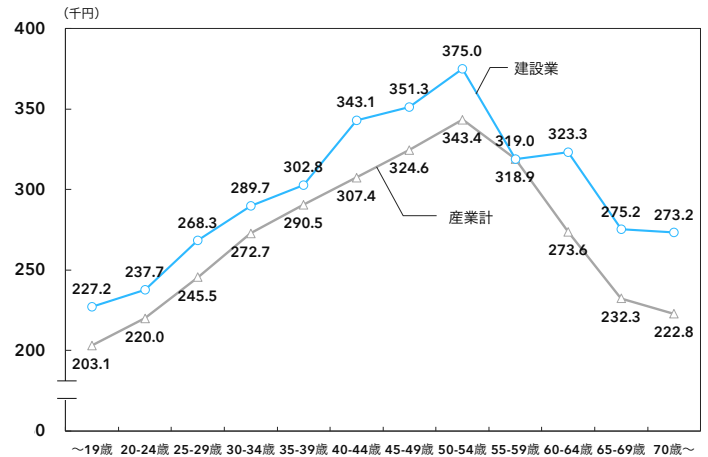
出所 「新規就職者の離職者数 (厚生労働省)」を基に作成

② 人材の成長による業務範囲拡大

現場技能者の業務は身体的な負担も大きくなりがちで、加齢など体力的な要因で離職する場合があります。一方で、経験や技術を生かして、技術指導や管理業務を行うなど、業務範囲を広げて継続できる可能性もあります。

事業者にとっては、有資格者の増加が受注可能な業務の拡大に直結します。

図表10 決まって支給する現金給与額
(愛媛県 建設/産業計・10人以上)



出所 「賃金構造基本統計調査2022年（厚生労働省）」を基に作成

③ 技能・資格・経験に応じた待遇向上

年齢別の賃金水準のデータをみると、建設業では、50-54歳から55-59歳にかけて大きく賃金下がっているものの、いずれの年齢層においても、調査産業全体より高い水準となっています。特に、60歳以上では、その開きが大きくなっています(図表10)。

技能や保有資格、担当業務に応じて賃金が長期継続的に向上することは、生活の安定など、従業員の意欲にも影響します。

2. 対策の例

対策01

人材育成、教育に関する方針策定、制度化

建設業の入職者の早期離職の要因には仕事内容などが挙げられていますが、仕事を続ける中で「将来像」を描けることが定着につながると考えられます。

そのためには、経営者が「どのような人材になってほしいか」「いつ頃にそうになってほしいか(なぜそのようになってほしいか)」といったことを考え、人材育成の方針を整理することが求められます。方針を定めた後、具体的な制度づくりのために、「習得してほしい技能」「必要な資格や免許」「経験・知識や年齢に応じた業務と給与水準」などを明文化します。

制度化することで、従業員や就職希望者に対して、「将来像」を具体的に説明することが可能になります。

キャリアプランと人事制度の整備

入職後の教育、育成については、計画的に行うことが重要です。現場の業務を行うために必須の資格や講習を優先するとともに、将来のステップアップにつながる資格取得を進めます。資格取得については、年齢や経験年数などが条件となる場合もあるため、計画に織り込むことが必要です。

→ 事例08 (株)長浜機設 p.32参照

人事制度は、等級・役職、賃金、評価などの仕組みを整理し明文化するものです。これを整えることにより、将来の待遇(給与)を想定することができます。また、評価項目を明示し、経営者が従業員にしてもらいたいことを伝えることができます。

日給制から月給制への移行

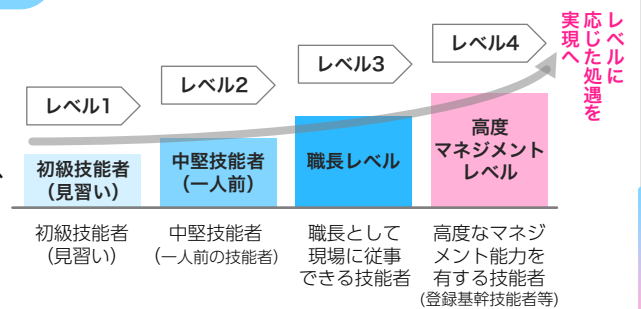
建設業では日給制の賃金制度が多くみられます。日給制の場合、天候等の影響で勤務日数が増減したり、給料が不安定になることがあります。また、「働いただけ収入が増える」ため、休日増加や休暇取得の阻害要因にもなります。

月給制に移行することで、収入の安定が図られ、新規入職者の安心感につながります。なお、移行に際しては、(休日を増やしても)収入低下にならないような賃上げ、既存の従業員の理解を得ることなどが求められます。

Column 建設キャリアアップシステム (CCUS)

国土交通省と建設業団体が連携して、技能者の資格や就業履歴等を蓄積し、技能・経験を評価し、処遇の改善を図る「建設キャリアアップシステム (CCUS)」を推進しています。技能者が取得したIDカードを現場で登録し、システムに就業履歴を記録・蓄積します。

技能レベルの評価を手当に反映するなど処遇の改善、雇用・育成する企業が成長する環境づくりを目的としています。



対策02

資格取得の促進・支援

人材育成、教育の制度の中でも、大きな要素となるのが資格取得の促進・支援です。建設業においては、資格の取得と取扱可能な業務が密接に関連しています。そのため、有資格者が増えることは、従業員個々人の業務範囲を広げると同時に、事業者にとっても受注範囲の拡大や受注量の増加につながる機会となります。

資格取得の支援策として、取得の目標時期を定めた学習計画づくり、資格取得費用の会社負担や奨励金・手当の支払い、勉強会の実施など、試験合格に向けたサポートなどが多くの事業者で取り組まれています。

→ 事例05 尾藤建設(株) p.25 / 事例06 (株)新庄砕石工業所 p.26 参照

費用等にかかる支援

資格取得に関する金銭的な支援として、直接的には受験料の負担、付随するものとして、教材や講習費用、交通費等の負担があります。

資格取得後には、給与の引上げのほか、資格手当の継続的支給、一時金としての奨励金支給などの事例があります。

勉強会の実施

資格取得のための勉強会を社内で行う事例もあります。勉強会は、業務終了後に行う場合、時間内に業務として行う場合の両方があります。また、勉強会の講師は、経営者自らが務めたり、直近の資格取得者など先輩社員が行ったりすることが考えられます。

資格取得に限りませんが、教える側にも改めて勉強する機会となり、効果的です。

Column 勉強する風土づくり

建設業入職者には、「とにかく現場作業をしたい」「勉強は苦手だから建設業に入った」という人も少なからずいます。そのような中で、各種の資格取得に向けた取組に抵抗がある人がいることも想定されます。しかし、資格取得に限らず、現場の業務においても新しい技術に対応するには、継続的な学習が欠かせません。

業務時間内に「仕事として」勉強会をすることは、新しいことを学ぶ風土づくりにつながる取組でもあります。また、資格取得について、そのメリットを丁寧に説明することや、経営者が人材教育を重視する姿勢を見せることは、従業員の学習意欲の向上にもつながります。