

～建設技能者を巡る現状(外国人 技能実習制度を含む)について～

厚生労働省職業安定局

派遣・有期労働対策部

外国人雇用対策課長

堀井 奈津子

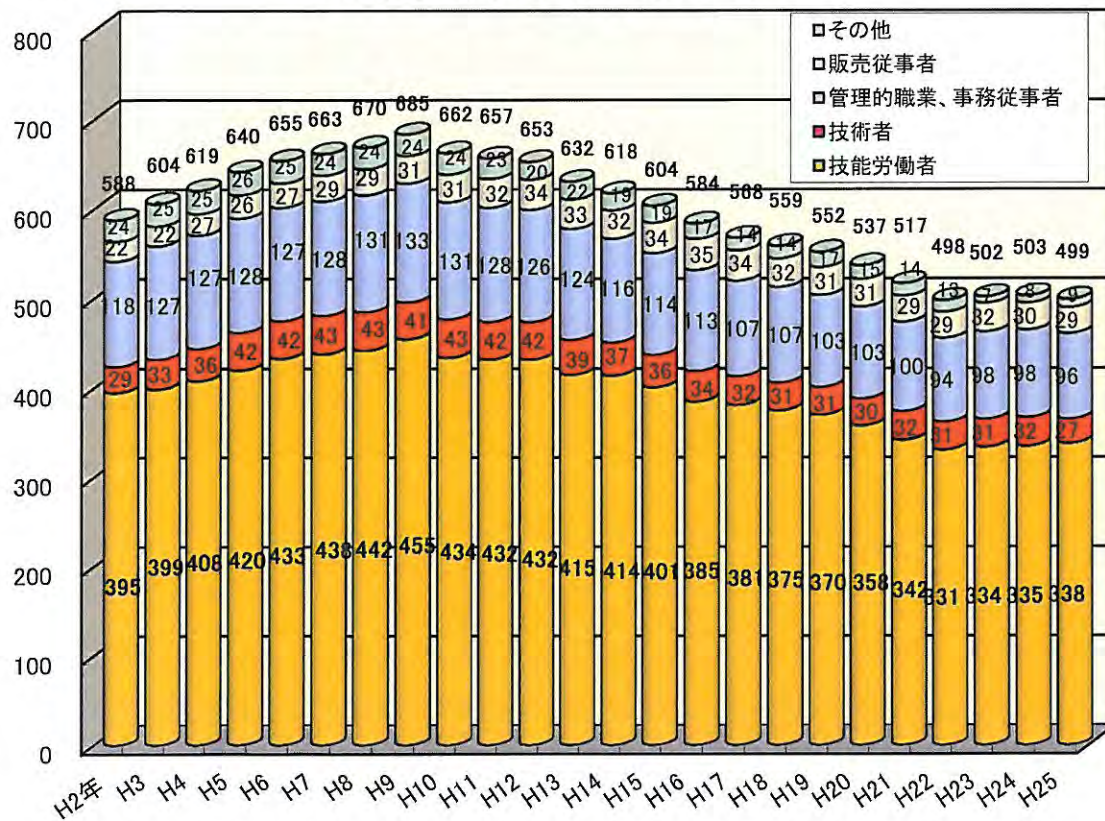
2015年1月16日

建設分野における就業者の現状

- 近年の建設投資の急激な減少、競争の激化等により、経営を取り巻く環境が悪化。機材を手放さざるを得ず、また、鉄筋工や型枠工を中心とする技能労働者の不足傾向といった、構造的な課題に直面している。
- 技能労働者数は、ピーク時の455万人(平成9)から、338万人(平成25)に減少し、約26%減少している。
- 建設業就業者は、約3割が55歳以上である一方、29歳以下は約1割であり、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行している。

(万人)

【技能労働者等の減少】

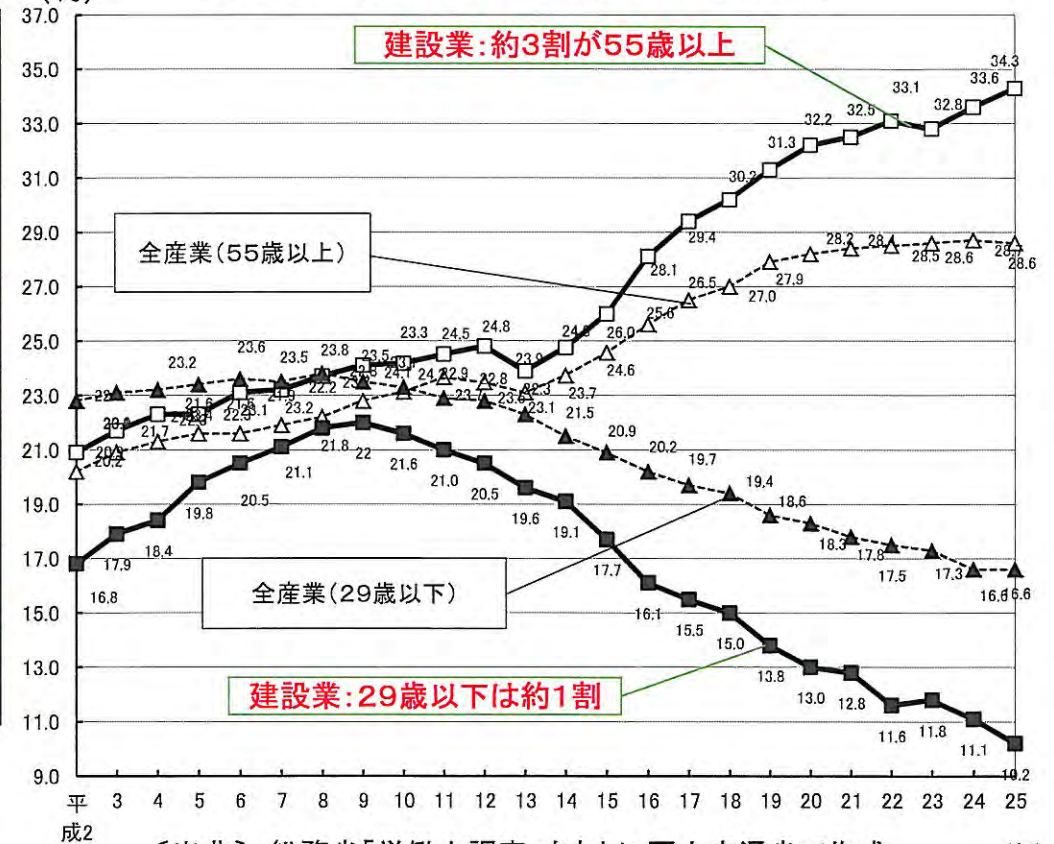


【出典】総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成

(※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】



【出典】総務省「労働力調査」をもとに国土交通省で作成

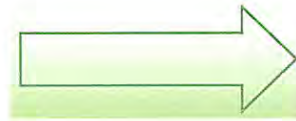
(年)

建設分野における人手不足の状況②

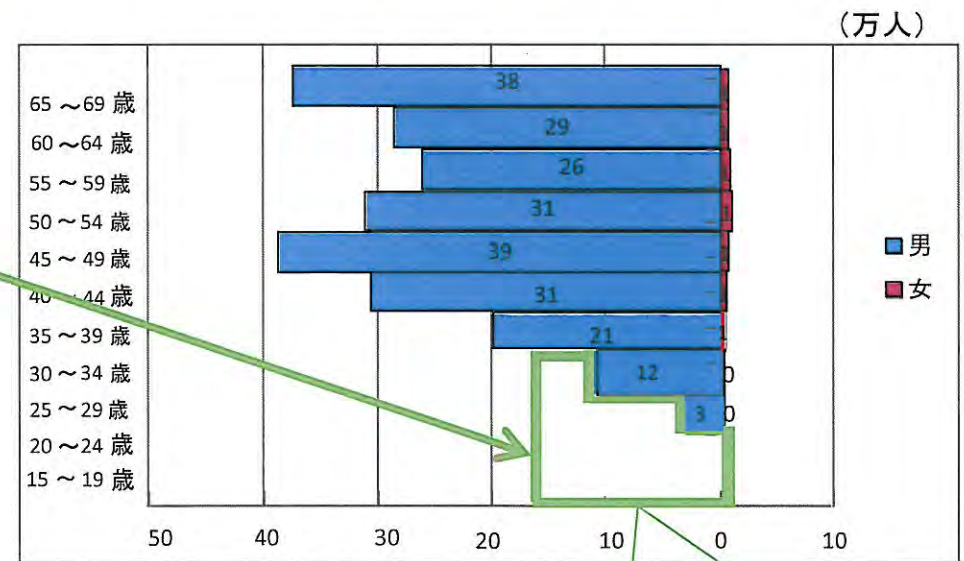
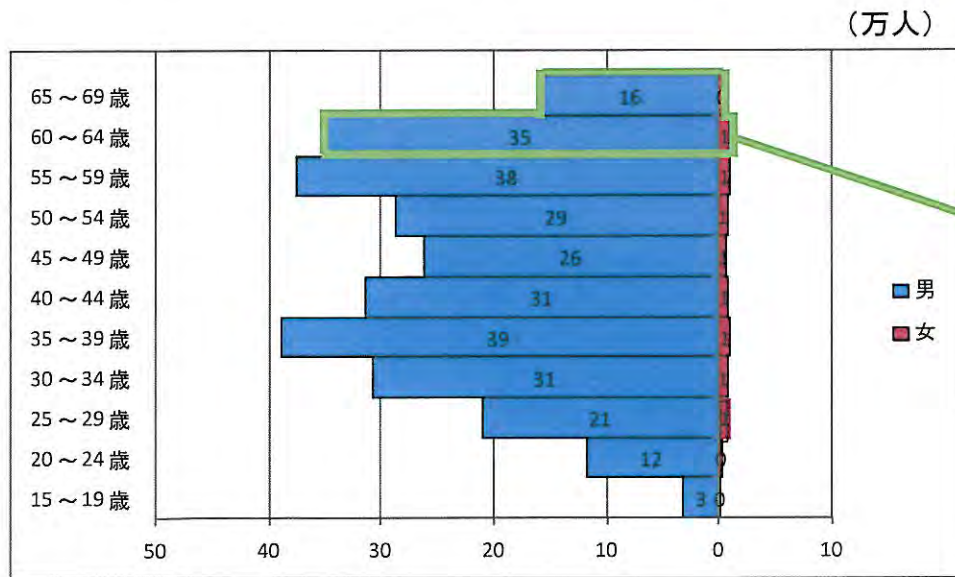
- 平成22年における、60歳以上の建設技能労働者等は約52万人存在し、全体の約18%に上ります。
- 今後も引退による労働者数の減少は続き、10年後には、大半が引退する見込みです。
- 他の年齢層においても年齢の上昇が見込まれます → 若年入職者の確保が課題。

※ 一定の能力を備えた技能労働者等を育成するためには、職種にはよるものの、概ね10年程度の時間がかかると言われています。

平成22年の
建設技能労働者等の人口ピラミッド



10年後の
建設技能労働者等の人口ピラミッド
(想定)

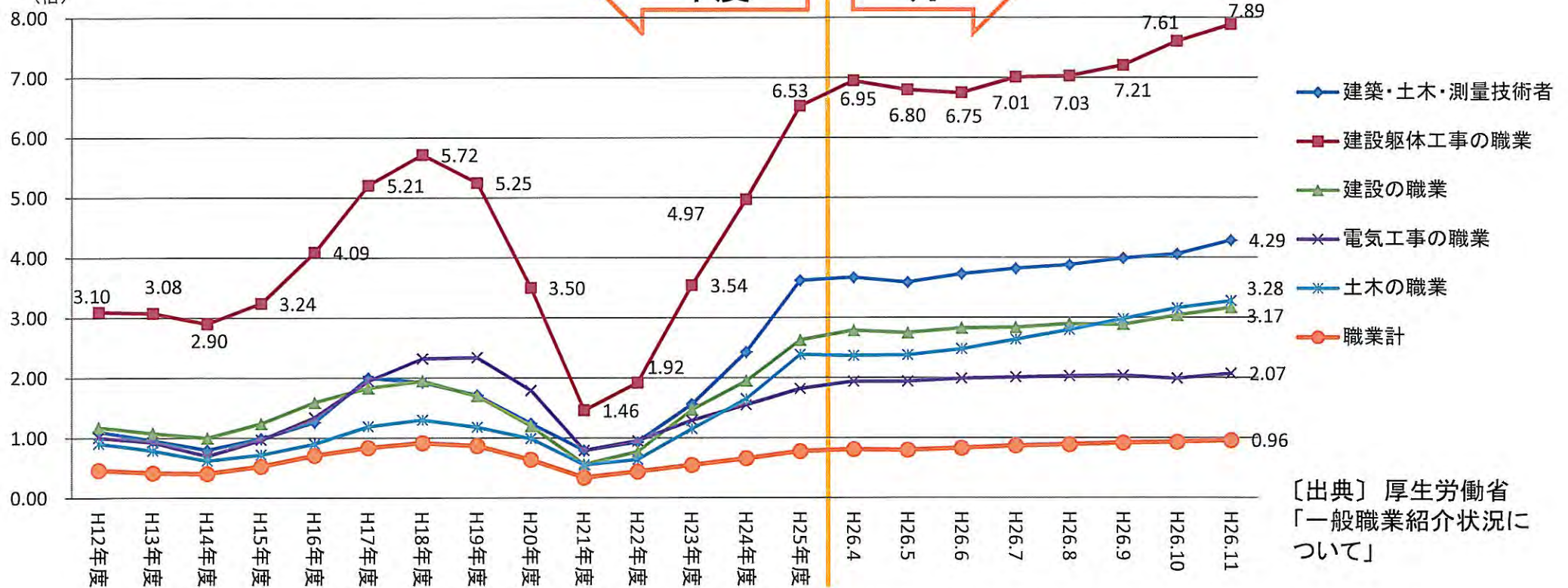


これだけの技能労働者を、
若年入職で補填しなくてはならない。

建設業関連職種の有効求人倍率の推移-③

○ 建設業関連職種の有効求人倍率は、リーマンショック時に落ち込んだが、その後の震災復興需要などにより年々増加傾向。

職業別有効求人倍率(常用(除くパート))
(倍)



[出典] 厚生労働省
「一般職業紹介状況について」

	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	H26.4	H26.5	H26.6	H26.7	H26.8	H26.9	H26.10	H26.11	
建築・土木・測量技術者		1.11	0.96	0.80	0.99	1.26	2.00	1.93	1.71	1.24	0.79	0.93	1.56	2.43	3.62	3.67	3.59	3.73	3.82	3.88	3.99	4.06	4.29
建設躯体工事の職業	3.10	3.08	2.90	3.24	4.09	5.21	5.72	5.25	3.50	1.46	1.92	3.54	4.97	6.53	6.95	6.80	6.75	7.01	7.03	7.21	7.61	7.89	
建設の職業	1.18	1.08	1.00	1.24	1.59	1.83	1.95	1.70	1.20	0.56	0.77	1.47	1.95	2.63	2.79	2.75	2.83	2.84	2.90	2.89	3.04	3.17	
電気工事の職業	1.01	0.93	0.70	0.97	1.34	1.95	2.32	2.34	1.79	0.79	0.95	1.29	1.55	1.82	1.94	1.94	1.99	2.01	2.03	2.04	1.99	2.07	
土木の職業	0.91	0.79	0.62	0.72	0.90	1.19	1.30	1.18	0.99	0.55	0.64	1.15	1.65	2.39	2.37	2.38	2.48	2.64	2.80	2.98	3.16	3.28	
全職業計	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92	0.87	0.64	0.34	0.44	0.55	0.66	0.78	0.81	0.80	0.83	0.87	0.89	0.92	0.93	0.96	

建設人材確保対策について（平成26年度）

課題

近年続いていた建設投資の急激な減少に伴うダンピング等の受注競争の激化

就労者の雇用環境が悪化し、若年入職者の減少（高齢化の進展）

技能継承のための担い手確保への懸念

復興の一層の加速化、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会開催決定

＜建設人材確保に向けた取組み＞

厚生労働省

- 1 ハローワークにおけるマッチング強化
- 2 公的職業訓練の実施
- 3 事業主や事業主団体等による取組支援の充実

業界体質の改善

イメージアップ

業界団体

- ① 社会保険未加入対策
- ② 戦略的な広報活動の展開

国土交通省

- 1 技能労働者の就労環境の整備の強化
 - ① 公共工事設計労務単価の引上げ
 - ② 建設業界への適切な水準の賃金支払い要請の徹底
 - ③ 社会保険未加入対策の強化（目標：29年許可事業者加入率100%）
 - ④ 入札契約制度改革（品確保改正）
 - ⑤ ダンピング対策の強化（入契法改正）
- 2 女性技能労働者の入職拡大
- 3 より効果的な生産システムの構築
- 4 教育訓練の充実
 - ① 富士教育訓練センターの充実強化等
- 5 中長期的な視点からの担い手確保・育成策のとりまとめ
 - ① 建設産業活性化会議（厚労省、工業高校代表者も参画）における検討

1 ハローワークにおけるマッチング強化

① 建設人材確保プロジェクトの実施

→建設関係職種の未充足求人へのフォローアップの徹底等の取組を実施。被災3県を中心に建設労働者が不足している地域の主要なハローワークに就職支援コーディネーターを配置。

② ジョブサポーターによるきめ細かな支援

→大学への出張相談等在学中からの就職支援や未就職卒業生への担当者制によるきめ細かな就職支援を実施。26年度から職場定着支援を実施。

2 公的職業訓練の充実

① 公共職業能力開発施設等における公共職業訓練（建築、住宅営繕、インテリア等）

→26年度より、建設分野の訓練コース（型枠等）の拡充を実施
→建設分野の訓練コース（建設機械等）の更なる拡充等も検討

3 事業主や事業主団体等による取組支援の充実

① 建設労働者確保育成助成金による支援

→26年度から教育訓練に係る助成内容（経費助成率や賃金助成額）の拡充を実施

② 中小建設事業主等の認定職業訓練（建築・土木等）への補助

→26年度から、認定職業訓練制度を拡充（要件緩和）

③ ものづくりマイスター制度による若年技能者等への実技指導

→ものづくりマイスターを中小企業等に派遣し、若年技能者への実技指導を実施（26年度から、学校派遣等による学生生徒等への実技指導を拡充）

④ 地域人づくり事業の創設及び国土交通省との連携による業界団体への活用。

→25年度補正予算で創設。建設業における雇用拡大や処遇改善に向けた取組を推進

日本で就労する外国人のカテゴリー(総数 約71.8万人の内訳)

合計は約200万人以内

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

①就労目的で在留が認められる者 約13.3万人

(いわゆる「専門的・技術的分野」)

・その範囲は「産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種毎に決定。

→「高度に専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」

「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」に大別される。

②身分に基づき在留する者 約31.9万人

(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)

・これら在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

③技能実習 約13.7万人

技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。

平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)

④特定活動 約0.8万人


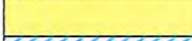

(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、ポイント制による優遇措置を受ける高度外国人材等)

・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

⑤資格外活動(留学生のアルバイト等) 約12.2万人

・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間等以内)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格	
在留資格	具体例
技術	機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア
人文知識	企画、営業、経理などの事務職
・国際業務	英会話学校などの語学教師、通訳・翻訳、デザイナー
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者で上記2つの在留資格に同じ
技能	外国料理人、外国建築家、宝石加工、パイロット、スポーツ指導者
教授	大学教授
投資・経営	外資系企業の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、会計士
医療	医師、歯科医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師
研究	政府関係機関、企業等の研究者
教育	高等学校、中学校等の語学教師

- ・・・「大卒ホワイトカラー、技術者」
- ・・・「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」
- ・・・「高度に専門的な職業」

※外国人雇用状況届出(平成25年10月末現在)による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度(雇用対策法第28条)。なお、「外交」「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

在留資格別に見た外国人労働者数の推移

		平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
外国人労働者総数		562,818	649,982	686,246	682,450	717,504
在留資格別	専門的・技術的分野の 在留資格	100,309	110,586	120,888	124,259	132,571
	うち技術	32,543	35,437	38,290	37,189	39,244
	うち人文知識・国際業務	38,555	42,022	46,801	49,799	54,259
	特定活動	112,251	123,342	5,939	6,763	7,735
	技能実習	-	11,026	130,116	134,228	136,608
	資格外活動	96,897	108,091	109,612	108,492	121,770
	身分に基づく在留資格	253,361	296,834	319,622	308,689	318,788
	うち永住者	112,502	136,982	154,010	156,883	170,238
	うち日本人の配偶者等	63,347	70,899	74,625	69,771	68,408
	うち定住者	73,673	83,817	84,943	75,438	72,804
	不明	-	103	69	19	32

(備考)厚生労働省「外国人雇用状況届出」より作成。

外国人雇用状況の届出制度

届出制度の概要

雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合またはその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。（平成19年10月1日施行）

※届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となる。

●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者

●届出事項

- ①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域
- ⑦資格外活動許可の有無 ⑧雇入れ又は離職年月日
- ⑨雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など

届出情報の活用

- 届出に基づき、雇用管理の改善に向けた事業主への助言や指導、離職した外国人への再就職を支援
- 毎年10月末時点の「外国人雇用状況の届出状況」を集計して公表

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

外国人指針とは

○ 事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない。（雇用対策法第8条）

→事業主が適切に対処できるよう、講ずべき必要な措置について定めたもの。（平成19年厚生労働省告示第276号）

指針の主な内容

項目	主な内容（事業主が努めるべきこと）
①外国人労働者の募集および採用の適正化	<ul style="list-style-type: none">・募集にあたり従事すべき業務内容、賃金、労働時間、関係法令の適用に関する事項等について明示する・求人の申込みにあたり国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしない・在留資格上、従事することが認められる者であることを確認する・公平な採用選考に努める
②適正な労働条件の確保	<ul style="list-style-type: none">・国籍を理由として賃金、労働時間等について差別的取扱いをしてはならない・主要な労働条件について外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付する・適正な労働時間の管理を行うほか、外国人労働者の旅券等を保管しないようにする
③安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none">・労働災害防止のための指示を理解できるよう、必要な日本語および基本的な合図等を習得させるよう努める・健康診断を実施する
④雇用保険、労災保険、健康保険および厚生年金保険の適用	<ul style="list-style-type: none">・被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとる・厚生年金保険への加入期間が6ヶ月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨説明する
⑤適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等	<ul style="list-style-type: none">・多様な人材が能力発揮しやすい環境整備に努める・教育訓練の実施、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等に努める・適切な宿泊の施設を確保するよう努める
⑥解雇の予防および再就職の援助	<ul style="list-style-type: none">・安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努める

外国人労働者の受入れについて我が国の基本的考え方

- 経済社会の活性化の観点から、高度の専門的な知識又は技術を有する外国人の就業を積極的に促進。
- 高度外国人材の受け入れ及び定着を支援することが重要であり、就労環境、生活面などの環境整備について、政府全体で取り組むことが求められる。
- 他方、外国人労働者の受入れ範囲の拡大は、労働市場や国民生活への影響等を踏まえ、国民的議論が必要。

1 出入国管理及び難民認定法上の仕組み

- 受け入れ範囲は「我が国の産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して決定。 (出入国管理及び難民認定法)

2 当面の基本的考え方

- 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人の我が国における就業を促進する。 (雇用対策法第4条)
- 日本経済の活性化や国際競争力強化という観点から高度外国人材の受け入れ及び定着を支援することが重要であり、就労環境、生活面などの環境整備について、政府全体で取り組むことが求められる。
- 定住者(日系人など)、日本人の配偶者等、我が国における活動制限のない外国人の就業を推進することも重要である。 (「平成25年度雇用政策研究会報告書」平成26年2月)

3 将来的な対応

9 国際化への対応

(4) 外国人労働対策

(中略)なお、いわゆる単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である。

また、単に少子・高齢化に伴う労働力不足への対応として外国人労働者の受け入れを考えることは適当でなく、まず高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改善、省力化、効率化、雇用管理の改善等を推進していくことが重要である。

(第9次雇用対策基本計画(抄) 平成11年8月)

第2 今後の雇用政策の基本方針

2 雇用政策の基本的な方向性 (3)「全員参加の社会」の実現に向けて

ト 外国人材の活用により我が国の経済活性化を

日本経済の活性化や国際競争力強化という観点から、高度外国人材の受け入れ及び定着を支援することが重要であり、就労環境、生活面などの環境整備について、政府全体で取り組む。

(中略)企業における雇用管理の改善を促進するほか、日本語能力の改善等を図る研修や職業訓練の実施、社会保険の加入促進等を通じて安定した雇用を確保し、意欲と能力に応じた働き方を実現していく必要がある。

(中略)外国人労働者の受け入れ範囲については、出入国管理及び難民認定法上、「我が国の産業及び国民生活に与える影響」を総合的に勘案して決定されているところであり、範囲の拡大については、労働市場や医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安等国民生活への影響も踏まえ、国民的議論が必要である。

(「雇用政策基本方針」平成26年4月厚生労働大臣告示)

【「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）における主な項目】

【高度外国人材の活用】

- 留学生の国内企業への就職支援や、高度外国人材の就労環境等に係る課題の洗い出し・解決策について、年度内を目途に具体策の検討を進め、2015年度から省庁横断的な取組を実施。
- 留学生の国内企業（特に中小企業）への就職拡大のため、関係省庁連携の下、マッチング機能を充実。

【建設及び造船分野における外国人材の活用】

- 建設業について、緊急かつ時限措置として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図ることを決定。2015年度初頭からの受入れ開始を目指す。あわせて、業界所管庁による指導監督の充実を図るとともに、関係機関から成る地域協議会（仮称）の設置により、問題事案の情報共有を円滑に行う体制を整備する。
- 建設業との間で人材の相互流動が大きい造船業について、建設業と同様の緊急かつ時限的措置を講ずる。

【外国人技能実習制度の抜本的な見直し】

- 新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置など、管理監督の在り方を年内を目途に抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指す。
- 制度趣旨を踏まえ、移転すべき技能として適当なものを随時対象職種に追加。介護分野は、経済連携協定に基づく受入れ、資格を取得した留学生に就労を認めることとの関係を整理し、日本語要件等の観点も踏まえ、年内を目途に結論。
- 一定の条件を満たす優良な監理団体・受入れ企業について、技能等のレベルの高い実習生に、一旦帰国の後最大2年間の実習を認めることとし、2015年度中に施行。
- 一定の条件を満たす優良な監理団体・受入れ企業について受入れ人数枠の拡大を認めることとし、2015年度中に施行。

【製造業における海外子会社等従業員の国内受け入れ】

- 企業グループ内で短期転勤の上、技術等の習得をすることにつき、外国人従業員の受け入れを柔軟に認めることとし、年度内に具体的な制度設計。

【介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等】

- 日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の国家資格を取得した留学生の就労を認めること等について、在留資格の拡充を含め、年内を目途に制度設計等。

【外国人家事支援人材の活用】

- 女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応、中長期的な経済成長の観点から、国家戦略特区において試行的に、外国人家事支援人材の入国・在留が可能となるよう検討を進め、速やかに所要の措置。

【中長期的な検討】

- 外国人材の受け入れの在り方について、移民政策と誤解されないように配慮しつつ、かつ国民的なコンセンサスを形成しつつ、総合的な検討を進める。