

国土交通省

建設業働き方改革加速化プログラム(平成30年3月20日策定・公表)

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引き上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引き上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引き上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとられない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目途に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

○週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する

- ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
- ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する
- ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する
- ・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する
- ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする

- ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する
- ・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する

※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

- ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
- ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）
- ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

○仕事を効率化する

- ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
- ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

- ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
- ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する

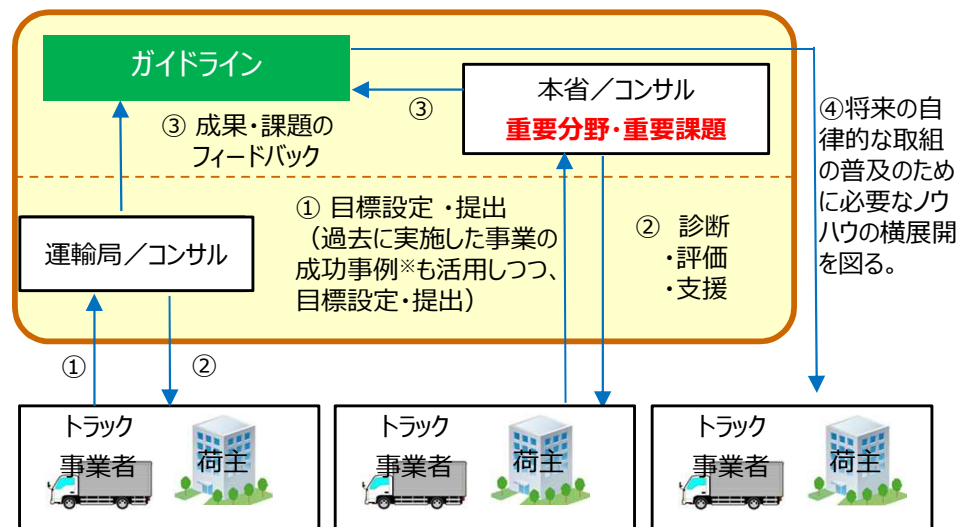
自動車運送事業等の働き方改革関係平成30年度予算概要

トラック事業における働き方改革の推進に向けた取組

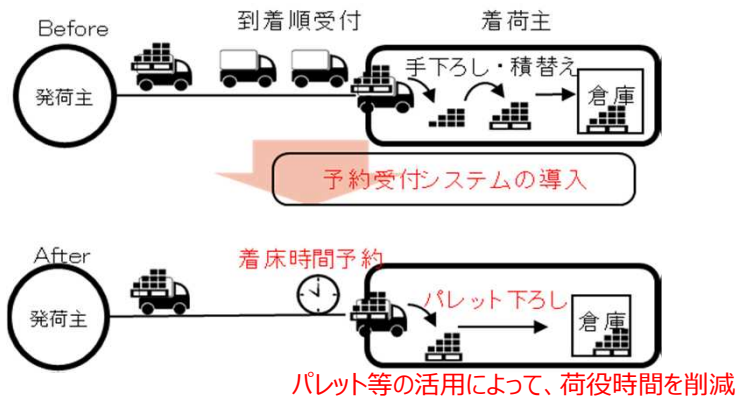
【予算額：101百万円】

- 事業者と荷主の連携による働き方改革・生産性向上を推進するため、物流コンサルタント等の有識者によるコンサルティングを活用し、実証実験を実施。
- 実験の成果を活かして、荷主連携による働き方改革・生産性向上に取り組む機運を高めるとともに、将来の自律的な取組みの普及のために必要なノウハウの蓄積・横展開を図る。

事業イメージ



※過去の実施した事業における成功事例



タクシーサービスの革新

【予算額：30百万円】

定額タクシー

鉄道の定期券のように、対象者・エリア・時間帯を限定した定額タクシーの実証実験・調査を実施。制度化に向けた検討を行う。

【新規需要の獲得】

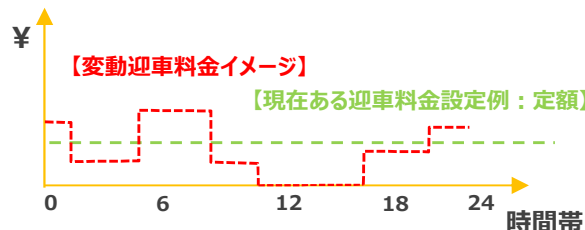
高齢者の通院・買い物 子供の学校・塾等の送迎



割安にタクシーを利用できることによる
利便性向上・需要の喚起

需要に応じた変動迎車料金

タクシーを配車依頼した際にかかる迎車料金について、配車アプリ等を活用し、繁忙時間帯と閑散時間帯で変動する迎車料金の実証実験・調査を実施。制度化に向けた検討を行う。



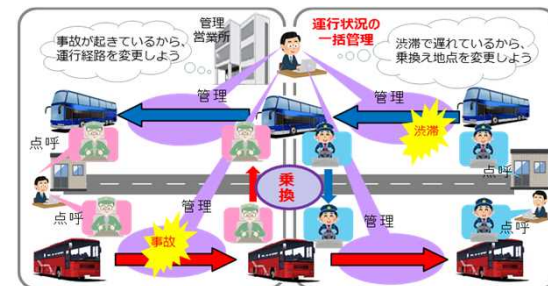
繁忙時間帯の労働環境改善・
納得感のある料金設定、利便性向上

バス事業の生産性向上

【予算額：11百万円】

運行管理の高度化

ICT技術等の活用により、運行管理業務を合理化し、安全の確保を図りつつ、サービスの向上・人材確保を促進するにあたり、2タイプの実証実験を行う。



① 管理営業所による運行中の運行管理（運行経路の変更等）の一体化



② 過疎地等における運行開始・終了時の運行管理（点呼等）の集約合理化

大型車ドライバー融通のモデル事業

地域間における閑散期の違い等によるドライバーニーズの不均衡に着目し、バス事業者間におけるドライバー融通のモデル事業を行う。

自動車整備業の生産性向上

【予算額：9百万円】

- 調査分析
- ① 先進的な機器の活用等
 - ② 経営力向上計画に基づく取組
- 全国展開

船員計画雇用促進等事業

平成30年度予算額:51百万円
(平成29年度予算額:73百万円)

◇ 背景

○内航船員は、50歳以上の割合が51.6%(平成19年度時点)と高齢化が著しく進展し、後継者不足等により船員不足の深刻化が強く懸念

○安定的な国内海上輸送を確保する上で、内航船員の計画的な確保・育成を促進する施策が求められた

法改正

◇ 海上運送法の一部改正(平成20年)

○日本船舶の確保・船員の育成及び確保に関する基本方針(国土交通大臣)

・5年後、10年後にこれらの船員不足が生ずることのないよう内航船員の育成及び確保を図ることが目標。

→船員計画雇用促進等事業の創設

○日本船舶・船員確保計画の作成(内航海運事業者)

○日本船舶・船員確保計画の認定(国土交通大臣)

[主な認定要件]

船員としての経験がない者について、採用及び訓練を行う計画であること。

◇ 船員計画雇用促進等事業

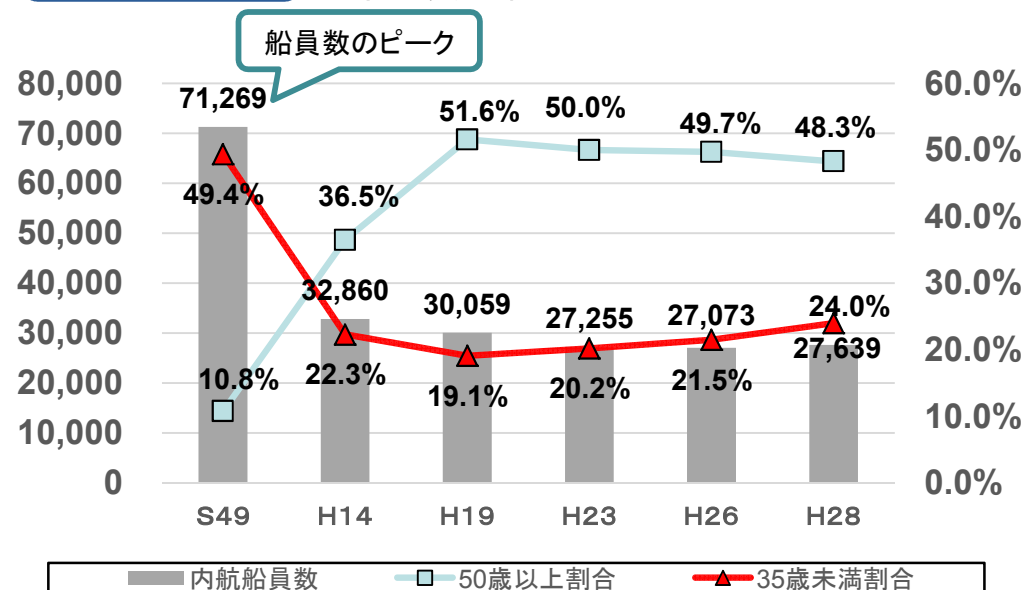
○海上運送法に基づき、認定を受けた日本船舶・船員確保計画に従って若年船員を雇用して、育成を行う事業者を支援

・船員計画雇用促進助成金

・事業者連携・雇用促進助成金

◇ 事業効果

内航船員の推移(平成28年10月現在)



船員雇用促進センター(船特法指定)が、離職船員の雇用を促進するため、知識又は技能の習得及び向上のための訓練の機会を提供(訓練実施経費の1/2を国庫負担)



受講(無料)

技能訓練

船員雇用促進センターが
下記の対象訓練を開催
(が対象訓練)

実施経費の
1/2を
国が負担

船長、航海士、機関長、機関士になるには、船舶の航行区域、大きさ、機関出力に応じた免許が必要(船舶職員法)

3級海技士研修(航海・機関)

4級・5級海技士研修(航海・機関)

6級海技士研修(航海・機関)

海技試験合格

海技免許講習

海技免許取得

ECDIS(電子海図情報表示装置)を搭載した船舶の船長、航海士になるには、能力限定を解除した免許が必要(船舶職員法)

ECDISシミュレータ訓練

海技免許
能力限定解除

タンカーの船長、航海士、機関長、機関士になるには、輸送する危険物(石油製品・ガス・ケミカル)に応じた資格が必要(船員法)

海上防災訓練

危険物等取扱責任者認証

- 免許、資格のミスマッチを解消し、船員としての再就職を促す。
- 高度な船舶運航技術を持つ離職船員を復職させることで、効率的かつ安定的な海上輸送の確保に寄与するとともに、若年世代へ技能・知識の伝承を図る。

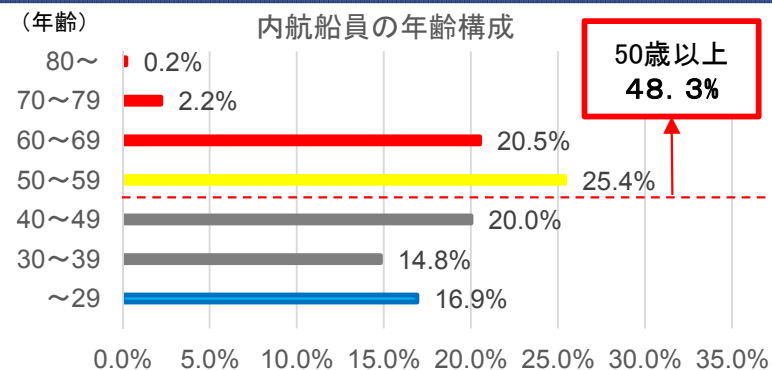
内航船員就業ルート拡大支援事業

平成30年度予算額:8百万円
(平成29年度予算額:8百万円)

背景

- ◇内航船員は高齢化が著しく、安定的な国内海上輸送を確保するうえで若年船員の確保が喫緊の課題。
- ◇船員教育機関卒業生は比較的規模の大きい事業者へ就職する傾向にある。また、中小事業者は即戦力として実務経験のある船員の採用が中心であり、若年船員の確保のためには、新たな船員の就業ルートの確立が必要。

船員教育機関以外の出身者が短期で海技資格を取得できる6級海技士短期養成課程を新たな船員の就業ルートとし、若年船員の確保を促進する。



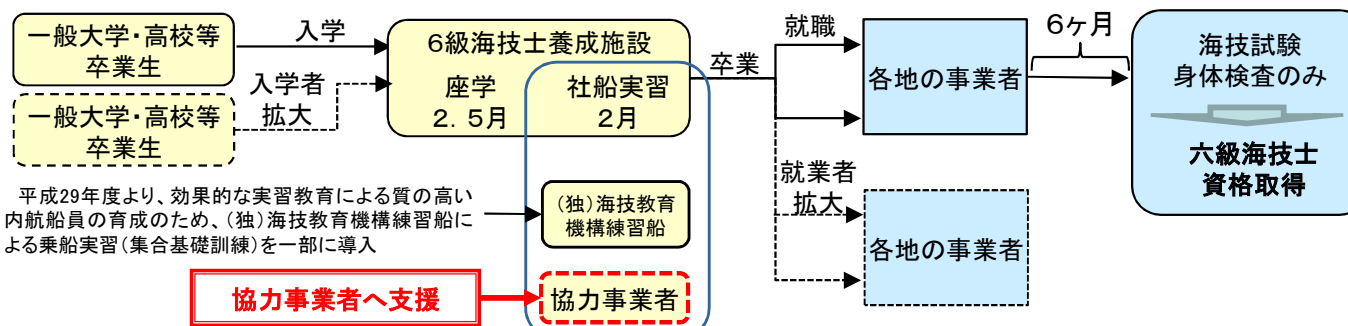
(平成28年10月現在)

内航船員就業ルート拡大支援事業

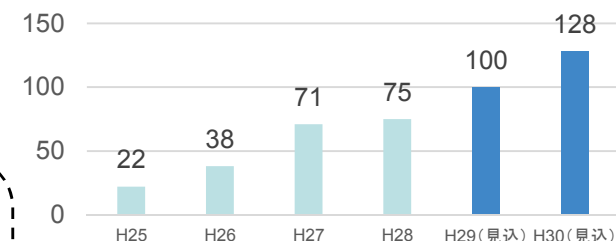
船員教育機関以外の出身者が短期で海技資格を取得できる6級海技士短期養成課程を新たな船員の就業ルートとし、当該課程における**社船実習協力事業者の実習費用の一部を補助**(1人／月あたり4万円)することにより、当該課程の安定・拡大とともに、若年船員の確保の更なる促進を図るものである。

6級海技士短期養成課程(4. 5ヶ月)卒業生は

- ・資格取得に必要な乗船履歴を2年 → 8ヶ月(社船実習2月を含む)に短縮
- ・国家試験の筆記試験免除(身体検査のみ)



6級海技士短期養成課程卒業生



近年、本制度の利用者は着実に増加している。

効果

○6級海技士短期養成課程の卒業生は年々増加しており、船員教育機関以外出身の若年者の内航船員への就業に寄与

船員教育機関以外出身の若年者の内航船員への就業を促進

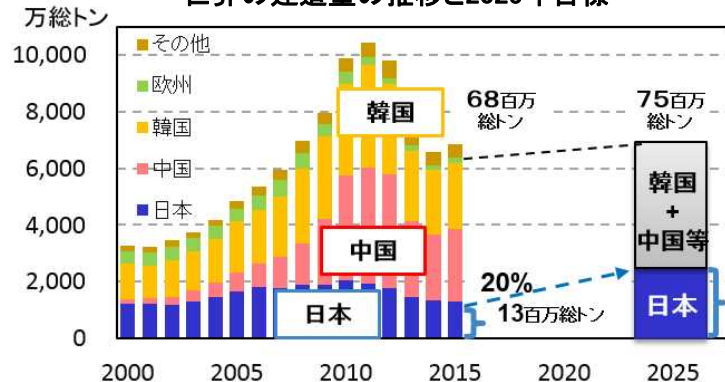
概要

- 造船業は、国内立地型の輸出産業として我が国経済を支えるとともに、裾野の広い労働集約型産業として地域の雇用と経済を支える重要な産業。今後も、造船業が持続的に発展するため、開発技術者（エンジニア）や「ものづくり」の現場を支える技能工の確保・育成の取組みの推進が不可欠。

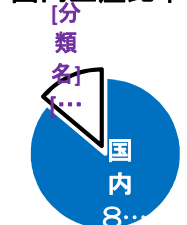
地域の経済の発展・雇用拡大

- 造船の世界シェア3割の獲得による輸出拡大と地方創生を目指す「海事産業の生産性革命（i-Shipping）」を実現するためには、現場生産性の向上等に加え、人材の確保・育成が不可欠。
- 造船業の成長に対応し、造船集積地域では工業高校等に造船コース創設のニーズが増大。

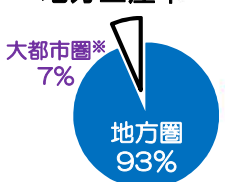
世界の建造量の推移と2025年目標



国内生産比率



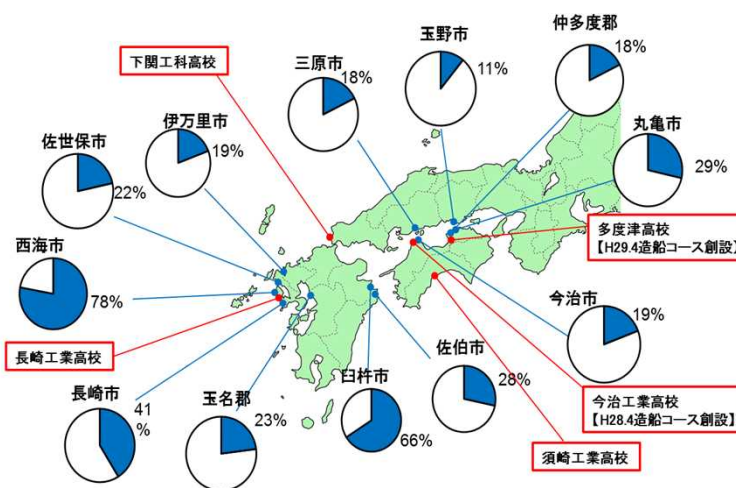
地方生産率



※大都市圏：東京、神奈川、千葉、愛知、大阪、兵庫

主な造船地域と造船教育を行う高校

円グラフは主な造船地域の製造業全体に占める造船業の生産高の割合



※製造業全体は、経済産業省「平成28年工業統計調査」造船業は、国土交通省調べ

経済財政運営と改革の基本方針2017

海事クラスター※1の活性化、産業を支える港湾の強化、LNGバンカリング※2拠点形成等を通じ、地域経済を押し上げる。

※1 海運業・造船業を中心とした、船員、船用工業、船舶貸渡業、港湾関連業等の海事産業、金融保険、教育機関・研究機関などの海事産業の関連産業・関連機関の地理的な集積。

※2 船舶へのLNG（液化天然ガス）の燃料供給。

日本再興戦略 改訂2014

造船分野が高い国内生産率を維持して我が国の輸出を支えるとともに地域経済に大きく貢献していることを踏まえ…、国内での人材確保に最大限努めることを基本とした上で、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図る。

課題

○持続的な人材確保・育成体制の構築

- ・教育内容の更新・充実と造船教員の養成
- ・地域における産学ネットワークの構築

○緊急的な人材確保

- ・外国人材の受入と適正な監理



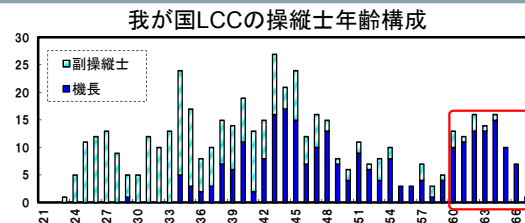
造船業における人材の確保・育成の取組み

取組	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. 地域中小造船が連携したインターンシップの推進	モデル事業実施	ガイダンス作成		成果の普及 (産学地域による主体的な取組)		
2. 工業高校等の造船学科向けの新教材の作成		新教材の作成				
3. 造船教員の養成プログラムの構築			カリキュラム作成	研修教材の作成 研修の実施・検証		
4. 外国人材の適正な監理の実施			巡回指導、関係者	による協議会の	運営等	

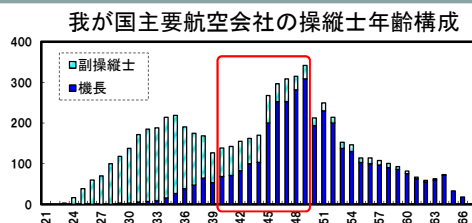
航空機操縦士、整備士・製造技術者の養成・確保

操縦士に関する現状・課題

- LCCでは、主力となっているベテラン機長が今後数年で退職
 - 地域航空会社も操縦士確保が困難
 - 一部航空会社では減便も発生
- **短期的な操縦士不足に直面**



- 航空需要の増大に伴い、操縦士需要も拡大
 - 我が国航空会社の操縦士が15～20年後に大量退職する見込み
- **中長期的な操縦士不足のおそれ**



操縦士等の不足が航空ネットワーク充実等のボトルネックとならないよう、官民一体となって操縦士等の養成・確保の促進が必要

- ✓「観光ビジョン」において、訪日外国人旅行者数の目標が2020年に4000万人、2030年に6000万人とされ、それに伴う操縦士の養成・確保が重要とされた。
- ✓「ニッポン一億総活躍プラン」において、観光ビジョンの目標達成に向け、政府一丸、官民を挙げて、観光先進国の実現に向けた取組を総合的・戦略的に実施することとされた。

操縦士、整備士・製造技術者の養成・確保策の方向性

平成25年12月に交通政策審議会の下に乗員政策等検討合同小委員会を立ち上げ、操縦士、整備士・製造技術者等の養成・確保について検討を実施。平成26年7月の同小委員会とりまとめを踏まえ、以下の通り施策の具体化及び実施を進めている。

操縦士

短期的課題

即戦力となる操縦士の確保

〔自衛隊操縦士、外国人操縦士、現役操縦士〕

- 自衛隊操縦士の活用
- 外国人操縦士の活用
- 健康管理向上等による現役操縦士の有効活用

中・長期的課題

若手操縦士の供給拡大

〔自社養成、私立大学、航空大学校〕

- 自社養成の促進
- 私立大学等の民間養成機関の供給能力拡充
- 航空大学校のさらなる活用

整備士・製造技術者

短期的課題

即戦力となる整備士の確保

- 整備士資格の制度・運用の見直し

中・長期的課題

若手整備士・製造技術者の供給拡大

- 整備士・製造技術者の供給拡大のための制度・養成のあり方の検討

共通項目

中・長期的課題

産学官の連携強化

- 関係者間で連携して諸課題の検討を行うための協議会の設置等

- ・国土交通省では、都市部への人口・機能の過度の集中による弊害の解消と、地域活性化等の観点から、テレワークの普及・促進への取組を実施
- ・平成30年度は、政府における働き方改革の取組みを踏まえ、より一層のテレワークの普及・促進に向け、関係省庁と連携し、テレワーク従事者の実態把握調査の拡充やテレワークの普及・啓発活動等に取り組む

1.テレワークの普及状況の把握・分析

○テレワーク人口実態調査の実施

多様化する働き方の実態を適切に把握し、テレワークの普及促進に資するべく、関係省庁と連携して調査内容の一層の拡充を図る。

平成29年度調査結果では、前年度に比べ、普及度(7.7%→9.0%)、認知度(53.3%→62.6%)とも上昇傾向を確認した。

2.サテライトオフィス等の整備支援

○総務省「ふるさとテレワーク」との連携

総務省の「ふるさとテレワーク推進事業」と連携して、国土交通省の社会資本整備総合交付金事業によるサテライトオフィス等の施設整備を支援する。

支援事例：北海道ニセコ町
NISEKO WAREHOUSE PROJECT
(平成28年度)

3.テレワークの普及・推進方策等の検討

○テレワークの普及・推進方策等の検討

テレワークの普及・推進にあたり、立地特性に応じた共同利用型オフィスの整備や、公共交通の混雑緩和への効果など、テレワークによる地域活性化方策やテレワークの実施によるメリット等を整理し、今後のテレワークの普及促進方策としてとりまとめる。