

# 建設業の人出不足解消のための 魅力ある職場づくりの提案

建設分野における就業者は、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行しており、将来的な技能労働者の不足が強く懸念されています。短期的には東京五輪の開催、東北の復興本格化などにより建設投資が増加に転じ、佐賀県においても、政府の緊急経済対策以降、建設不況等からの復活が期待される中、建設業に関わる人材の確保が緊急課題となっています。

新たな人材を育成することも必要ですが、建設業から有能な人材が他業種に流出することも懸念されます。



こうした状況の中、労働者の募集と職場定着を促進するには事業主自身が職場の魅力アップを図っていく必要があります。

そのために雇用管理制度を通じた「魅力ある職場づくり」について積極的に取り組むことを支援します。



## ■ 佐賀県社会保険労務士会は県内企業に

### 雇用管理アドバイザーを派遣して、人材確保につながる 雇用管理制度の導入などを強力にサポートします!!

環境の把握と分析

魅力ある職場づくりの提案

助成金の活用

働きがい  
のある  
魅力ある  
職場づくり

職場定着  
支援助成金

建設労働者  
確保育成  
助成金

雇用管理  
制度の導入

## 相談内容例

- 正しい評価をして、それに相応しい処遇をする制度を導入したい。
- 教育訓練を体系化して仕事にマッチさせたい。
- 一年を通して活躍できる健康づくり(メンタルヘルスを含む)を確保したい。
- 年次有給休暇、育児休業など積極的な付与が難しい制度を何とか改善させたい。

雇用管理アドバイザーとは、社会保険労務士で雇用管理制度の導入・提案を行なう専門家です。



# 建設分野における人材確保のための 雇用管理改善促進事業の内容

建設分野における、ここ約20年の技能労働者数は、ピーク時455万人から331万人まで減少、その後10万人増加したものの以前として技能労働者の不足が懸念されます。

これは建設就業者の高齢化と若年労働者の入職数の減少が大きな要因であると考えられます。

また、高等学校卒業生の入職はピーク時の4万人から最大で73%減少、昨年は56%減少まで持ち直しましたが高等学校卒業後(卒3年後)の離職率は他業種に比べ、約48%と高い状況であります。

建設業にせつかく就職したものの、3年後には約半数が退職していることとなります。

もはや技能労働者の高齢化の進展を若年労働者でカバーできていないことがこれらの数字からも分かります。

このようなことから厚生労働省と国土交通省は連携して、建設分野の人材確保・育成に向けた施策を実施することになりました。

## 人材の確保や育成のためには、 魅力ある職場づくりが必要なワケ

若年労働者等の確保、育成が、建設業の将来において、いかに大切が分かります。どうか、新規学卒者を雇い入れても3年で辞められては、状況は一向に改善しません。そこで、我々、雇用管理アドバイザーが魅力ある職場づくりをご提案いたします。

- 対象事業所／佐賀県内の常時5人以上の労働者を雇用する建設業者など
- 雇用管理アドバイザー／佐賀県社会保険労務士会より無料にて派遣
- 1社あたりの訪問回数／3回程度(重点啓発事業所は10回程度)

訪問イメージ

- 1 雇用管理アドバイザー(社会保険労務士)が訪問して雇用管理の現状を把握
- 2 雇用管理の現状を分析して、事業所にあった雇用管理改善策を提案
- 3 就業規則の変更、制度の導入、助成金の活用等に関する助言

雇用管理改善促進事業「相談申込書」 **FAX 0952-26-4107**

事業所名		業種	
住所	〒	労働者数	人
電話番号	( )	備考	—