

國本社労士事務所便り

2024年10月号

連絡先：〒742-0034 山口県柳井市余田 1310
電話：0820-24-6886



厚労省・国交省「建設業の人材確保・育成に向けた取組」～令和7年度予算概算要求の概要

厚労省・国交省は9月2日、「令和7年度予算概算要求の概要」を公表し、建設業の人材確保・育成に多角的に取り組んでいく方針を示しました。

両省は、建設業の技能者のうち約4分の1を60歳以上が占める現状等を踏まえ、特に若者・女性の定着促進等に重点を置き、処遇改善や働き方改革などを一体として進め、人材確保・育成を進めていくことが重要としたうえで、これまでに続き連携した取組みを促進することとしています。

◇取組みと概算要求の概要

この取組みにかかる両省の予算は、以下の3つの重点事項で取りまとめられています。

- ① 人材確保
- ② 人材育成
- ③ 魅力ある職場づくり

①については、建設業への入職や定着を促すための施策として、国交省では働き方改革等にかかわる施策や実態調査の実施を、厚労省では建設キャリアアップシステム(※)等活用促進コース(仮称)創設等を通じた助成金支援やマッチング支援などを、それぞれ継続・拡充していくとしています。ほかにも、例えば厚労省は②については職業訓練の実施、③については働き方改革推進支援助成金による支援・一人親方等の安全衛生対策支援事業などを引き続き実施していくとしています。

人手不足や、いわゆる建設業における2024年問題など、建設業を取り巻く状況は深刻化しています。こうした状況をうけ、政府としても各種取組みを推進していくことと思われます。

関心のある制度、法令等や安全衛生についてご不明点がある際は、どうぞ弊所にご相談ください。

※ 建設キャリアアップシステム:建設技能者の処遇改善をめざし国交省と建設業団体が連携して推進している、技能者の資格や就業履歴等を登録・蓄積し能力評価につなげる取組み。

令和6年度「なでしこ銘柄」、「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」の応募は10月18日まで

◇「なでしこ銘柄」・「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」とは

「なでしこ銘柄」は、経済産業省が東京証券取引所と共同して、「女性活躍推進」に優れた上場企業を選定するもので、平成24年度より実施されています。「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組みを加速化していくことを狙いとしています。また、「なでしこ銘柄」とは別に今年から、「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組みが特に優れた企業を選定する「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」が始まりました。

◇応募するとどんなメリットがあるのか

この取組みに参加することによって、以下の点が期待できるとされています。

- ・自社の女性活躍推進の定量的な成果を整理し、今後の女性活躍促進策の検討に役立つ
- ・自社の女性活躍推進の取組みを整理・見える化し、社内外のステークホルダーとの対話が促進される

- ・「女性活躍に積極的な企業」として経済産業省から公表されることで、自社のPRにつながる
- ・多様な人材が活躍できる企業であることを社内外に発信でき、自社に合った人材採用に役立つ
- ・多方面の企業とのつながり、かかわりがもて、事業発展につながる

◇応募方法・注意点

令和6年度の募集は、8/26(月)～10/18(金) 16:00 です。

「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」、両方の応募でも、いずれかのみでも可能です。ただし、「なでしこ銘柄」に選定された企業は、「共働き・共育て支援企業」には選定されません。

なお、令和6年度の女性活躍度調査は、以下の構成となっています。

a. 共通調査票(Excel 調査票)

- ① キャリア形成支援の推進状況に関する項目(定量情報)
- ② 共働き・共育て(両立支援)の推進状況に関する項目(定量情報)
- ③ 経営戦略と紐付いた共働き・共育て(両立支援)に向けた取組み(定性情報・選択式))

b. なでしこ銘柄調査票(Word 調査票)

- ④ 経営戦略と紐付いた女性活躍に向けた取組み(定性情報・記述式))

オンライン説明会の動画が公開されているので、一度チェックしてみましょう。

【経済産業省「令和6年度「なでしこ銘柄」募集要領】

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r6bosyuyoryo.pdf>

外部シニア人材の受入れに前向きな中小企業は約6割～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より

日本商工会議所・東京商工会議所は、「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」の集計結果を発表しました。

◇人手が「不足している」と回答した企業は63%

人手が「不足している」と答えた企業は63.0%と前年比5.0ポイント低下していますが、依然として厳しい状況が続いています。

人手不足企業の6割超(65.5%)が、事業運営への影響について、「非常に深刻(廃業のおそれ)」(4.2%)または「深刻(事業継続に支障が出るおそれ)」(61.3%)と回答しています。

◇中小企業の約6割が外部シニア人材の受入れに前向き

シニア人材の活用について、法定下限(60歳)を超える61歳以上の定年の措置を講じている企業は52.2%で半数を超えています。定年後、法律上の義務(65歳まで)を超える継続雇用の措置を講じている企業は63.2%、「上限はない」とする企業は32.0%でした。規模が小さい企業ほど、シニア人材に対して年齢に関わらない処遇を行っている企業が多い傾向です。

回答企業の4社に1社(25.5%)が外部シニア人材を既に「受け入れている」と回答し、「適当な人材がいれば受け入れたい」(35.2%)と合わせると、約6割(60.7%)が受入れに前向きです。

また、外部シニア人材の採用ルートは、「公的職業紹介」(62.7%)、「従業員による紹介」(47.3%)、「民間職業紹介」(36.1%)の順で多くなっており、「リファラル採用」として注目されている「従業員による紹介」が半数近くに達しています。

◇外国人材の受入れに前向きな企業は半数以上

外国人材を「既に受け入れている」企業は24.6%で2割を超えています。「今後受け入れる予定」(4.5%)、「受け入れるか検討中」(22.5%)と合わせると、半数以上(51.6%)が外国人材の受入れに前向きな意向です。