

これが「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会 ホワイト企業推進本部
労働保険・社会保険コンサルタント

社会保険労務士 福田博司

建設業の人材確保と職場定着

最近、会員事業場の多くの建設業の皆さんから「本当に人手不足で困っている」という話をよく聞きます。実際、愛知県

の建設業の有効求人倍率は7・81倍（対前年+1・74倍、平成30年3月時）と高止まりで、業界の人手不足は恒常的に続いています。「少子高齢化による労働人口の減少」は、国全体の

「はい、こちら企業の労働110番です」電話の主は、従業員10名の電気工事会社の専務でした。「今年に入って仕事量が多いため、職人を中途採用

相談でした。

具体的に聞いてみると、「今回公共工事の大きな物件を一次下請として受注した。協力会社に対していつも社会保険加入の指導をしてきたが、本来加入すべき者のうちまだ加入



していない労働者がいる為、元請から現場入場が許可されなかった。その分人手が足りなくなってしまう、本当に困っている」とのことでした。

この問題の原因はどこにあり、またどのように対処したらいいのでしょうか？その原因として、建設業にはまだ3K（きつい・汚い・危険）のマイナスイメージが残っており、また他産業に比べて基本的福利厚生が徹底されていないことが考えられます。若い職人が将来に向けて安心して働ける仕組み（雇用促進）や、3Kを払拭し快適な生活をサポートする

当協会実施【人材確保・育成事業】

- ★無料職業紹介
- ★高齢者就業支援
- ★外国人技能実習生受入・育成
- ★求人担当者能力向上活動

平成30年9月無料開催

『人材確保セミナー』

※詳しくは、本誌8月号の案内をご覧ください。

除加入企業に限定されている、というのが現状です。ご相談の電気工事会社の専務には、(1)雇用促進、(2)待遇改善について、会社の現状点検を実施してみることを、そして処遇改善の取り組みに「建設事業主等に対する助成金」等の活用を考慮してみる。(3)協力会社の社会保険に徹底して適

取り組み（「待遇改善」・「キャリアパス（将来予想図・人生設計の指針）の明示」）をすることが重要になっていきます。つまり建設業界での「働き方」として、正社員として雇用され、将来に向けての展望を描くことができ、長時間労働・低い給与水準の改善・社会保険等の福利厚生の充実をアピールすることが重要です。特に若い職人を入れて、人材の流出を防ぐ為には、社会保険加入は必須となっています。社会保険未加入事業所では、(1)人が集まらない、(2)国の直轄工事は社会保

今般「働き方改革」等に関する法令改定も予定されています。当協会では「建設業等の社会保険加入講習会」や「個別無料相談」を行っています。各種労働問題・助成金等のご相談は、当協会会員専用無料相談ダイヤル「企業の労働110番」（☎052-9611-7110）をご活用下さい。

イラスト・森沢康代