

建設分野における 人材確保・育成に向けて



愛知労働局職業対策課

建設分野における人手不足の状況①

○ 技能労働者数は、平成9年の455万人をピークとして平成22年には331万人まで減少。しかし、その後は増加に転じ、平成26年には341万人で10万人増加。

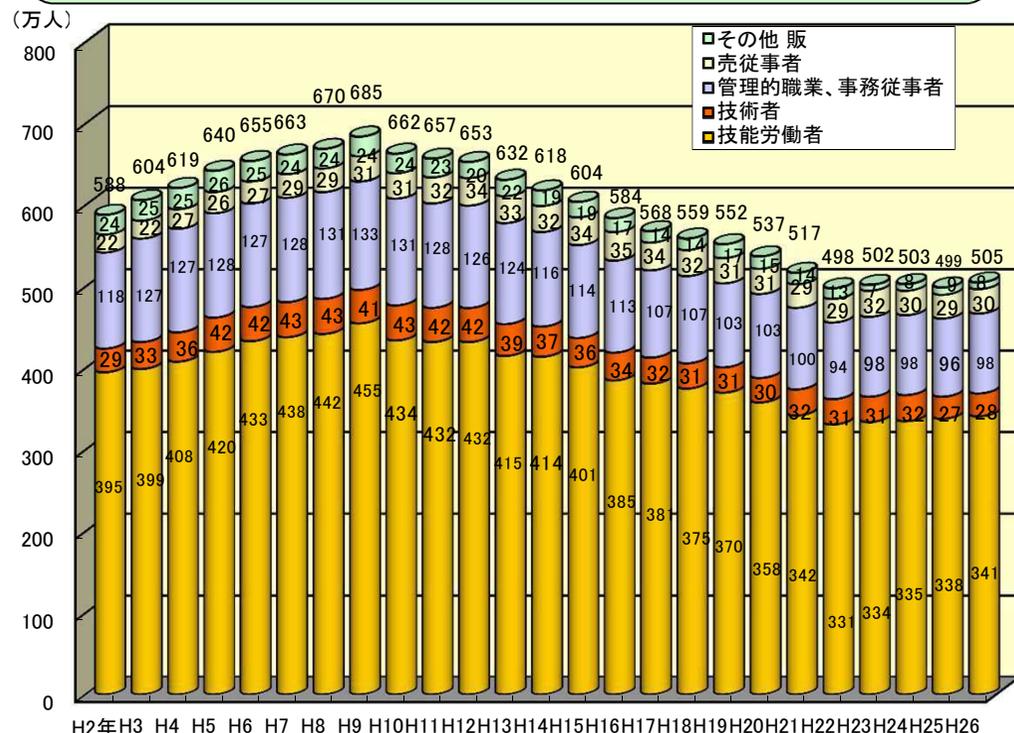
○ 建設就業者の高齢化が進行していたが、平成26年は若年労働者の割合が増加。

技能労働者等の推移

○ 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 505万人(H26)

○ 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 28万人(H26)

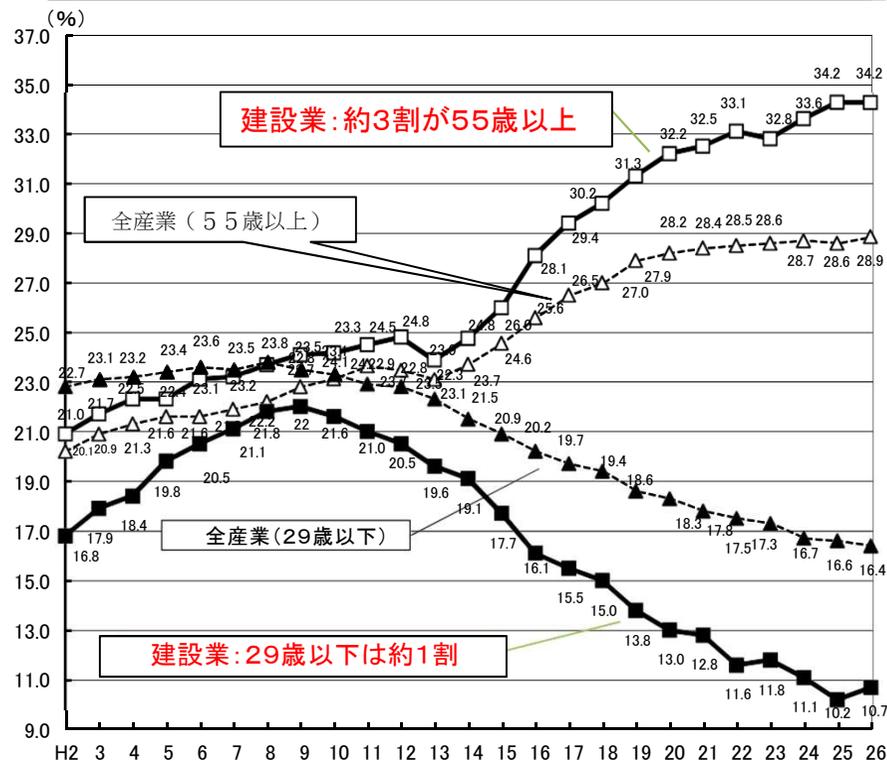
○ 技能労働者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 341万人(H26)



建設業就業者の高齢化の進行

○ 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。

※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成25年と比較して55歳以上が約2万人増加、29歳以下が約3万人増加(平成26年)

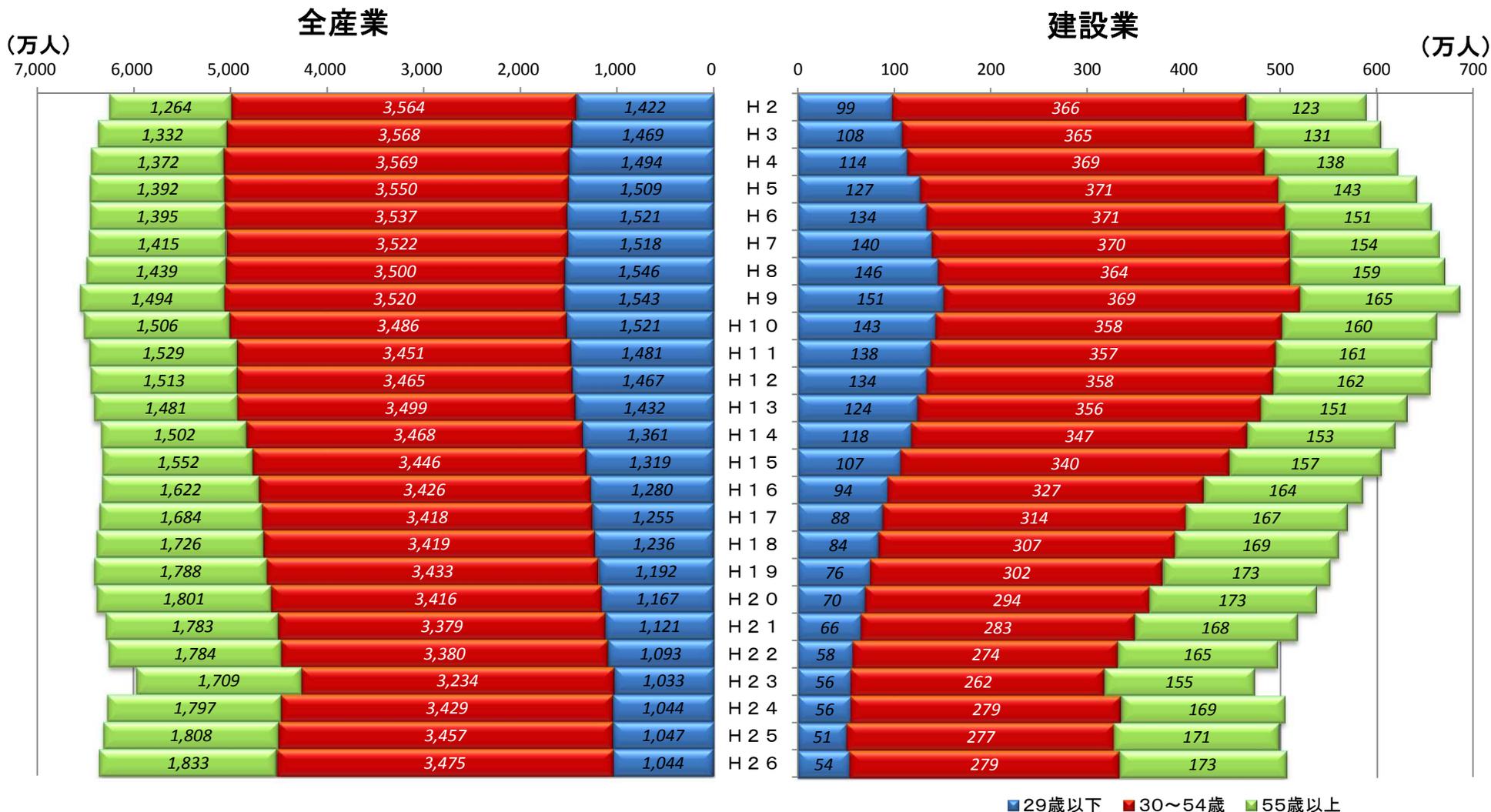


出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

建設業就業者の高齢化と若年者の減少の推移

全産業と比べ、建設業の29歳以下の若年者の減少が著しく、また、30～54歳の層でも、全産業ではほぼ変わらない数であるのに対し、建設業では減少しており、高齢化が進んでいる。



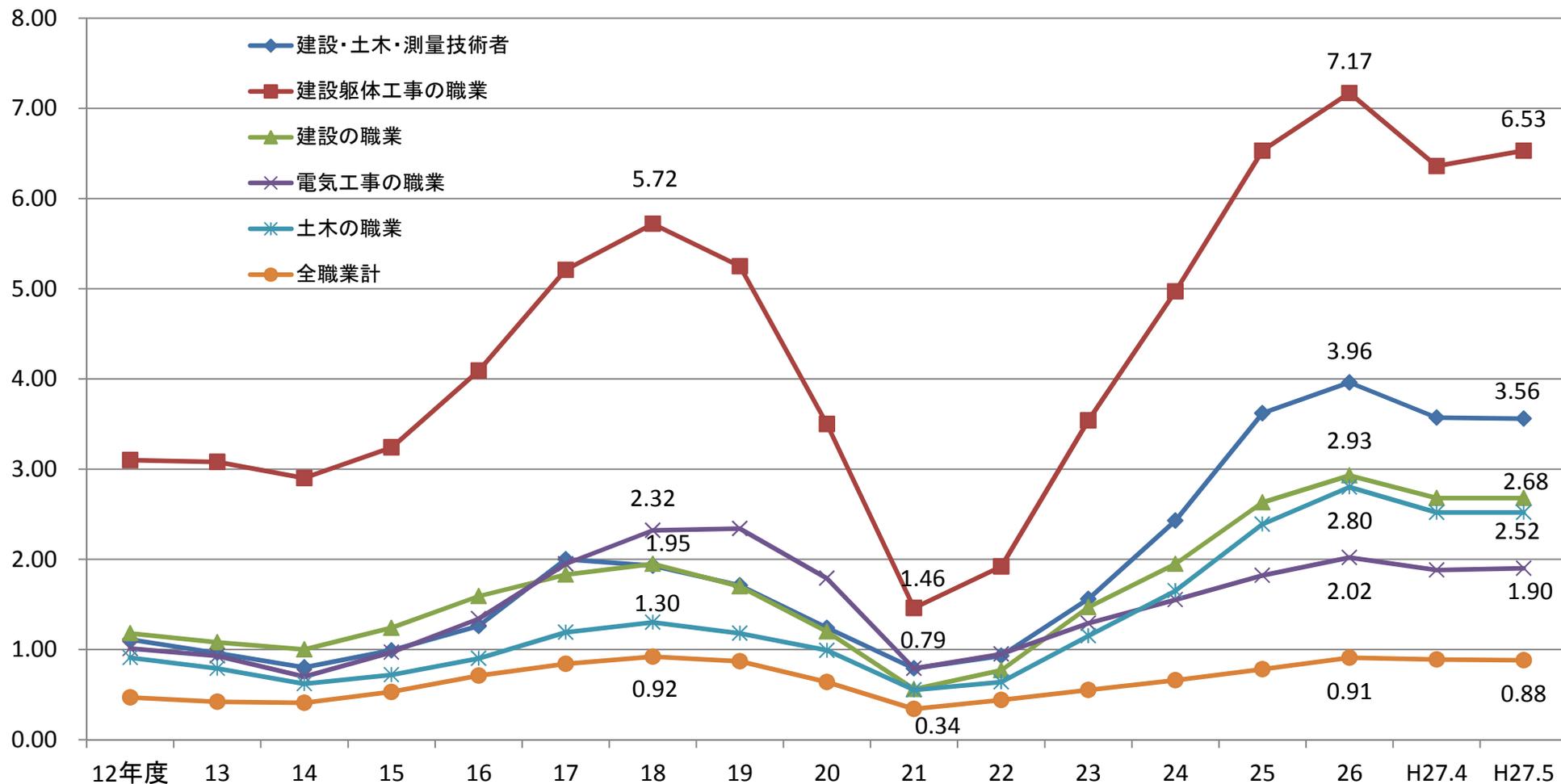
出典 総務省「労働力調査」 ※平成23年は、岩手県、宮城県、福島県を除く全国の結果

建設分野における人手不足の状況②

○ 建設業関連職種の有効求人倍率については、景気回復や震災復興需要等により年々上昇傾向にあり、今後、業界における担い手確保に向けて、更なる対策を実施していく必要がある。

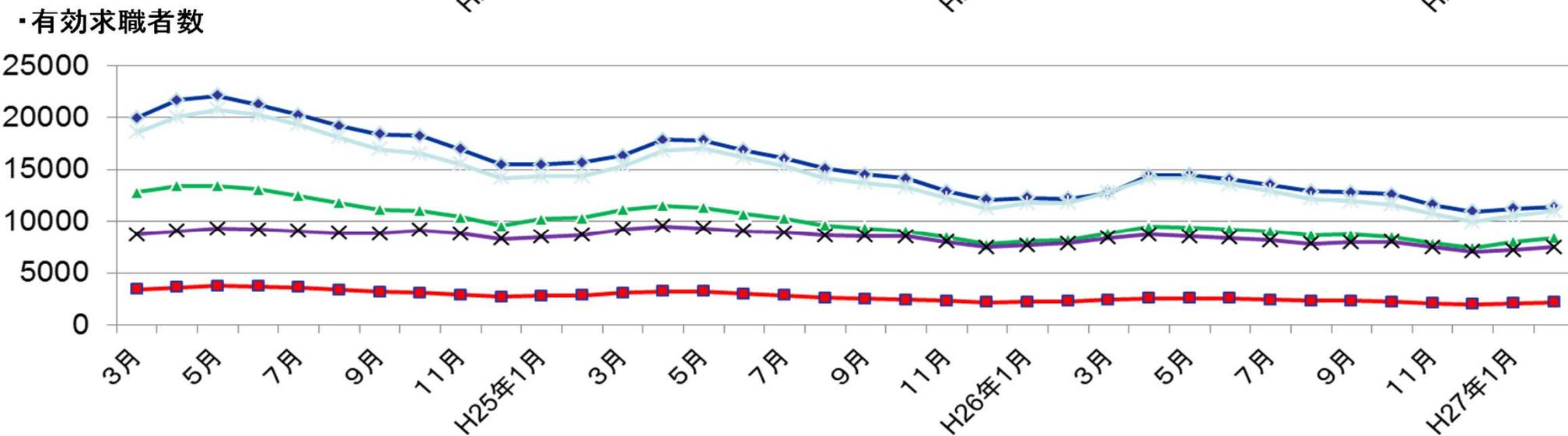
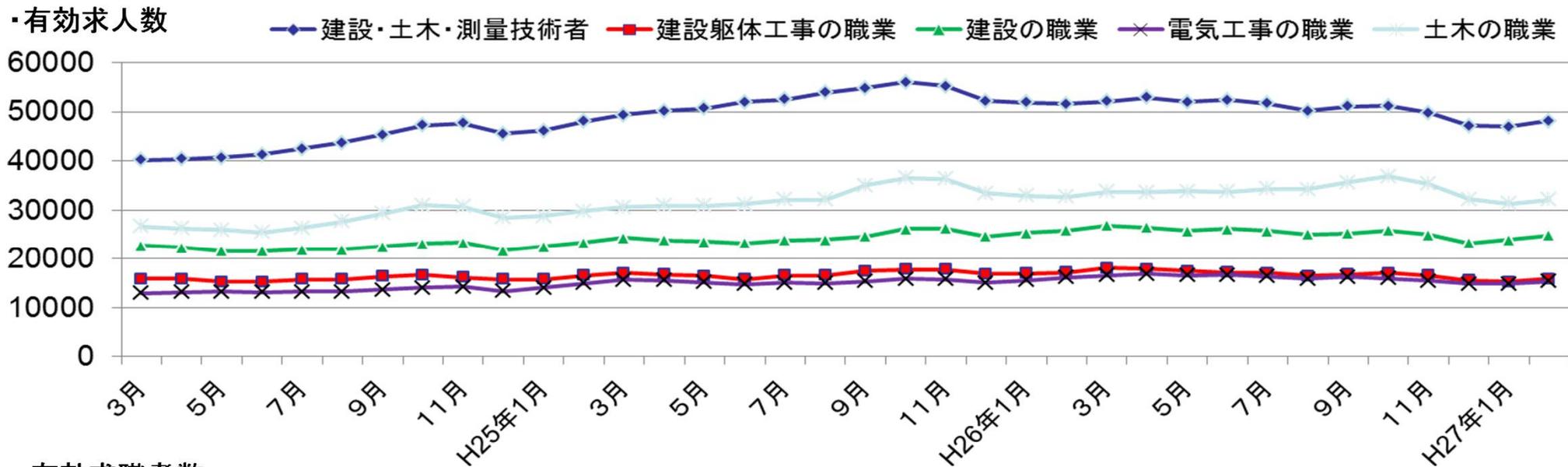
出典：職業安定業務統計

・有効求人倍率(常用フルタイム)



建設分野における人手不足の状況③

○ 建設業関連職種の有効求人数は、平成25年までは上昇傾向にあったものの、平成26年以降は減少及び横ばいとなっており、求人数の増加が落ち着きつつある。有効求職者数については依然として減少傾向にある。



建設分野における人手不足の状況④

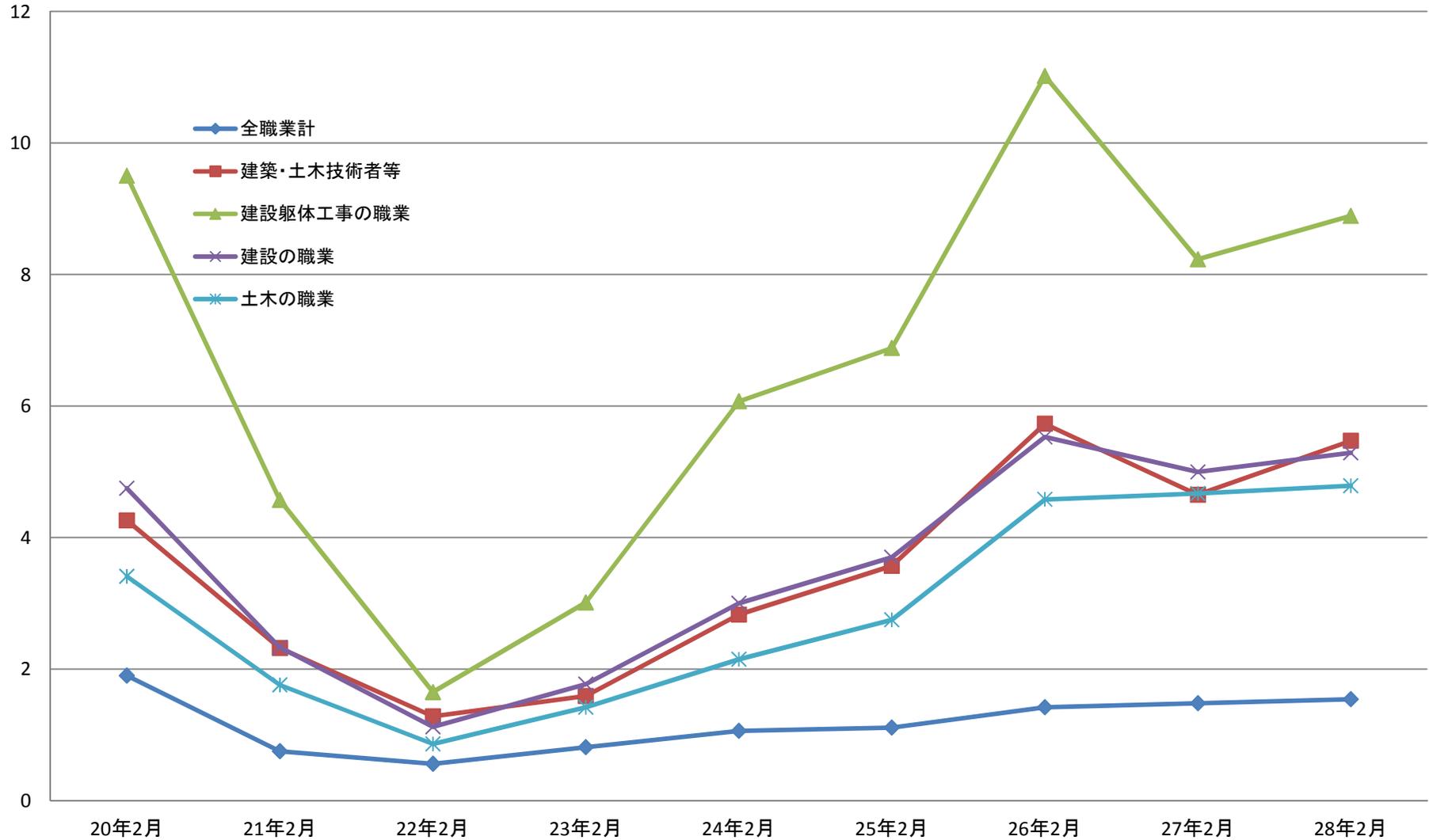
一般求職者の動向(愛知労働局)

		平成20年2月	平成22年2月	平成27年2月	平成28年2月	平成22年2月 との比較	平成27年2月 との比較
全職業計	有効求人倍率	1.90 倍	0.56 倍	1.48 倍	1.54 倍	0.98 p	0.06 p
建築・ 土木技術者等 (設計技術者、工 事監督等)	有効求人数	2,751 人	1,542 人	2,613 人	2,473 人	60.4 %	▲ 5.4 %
	有効求職者数	646 人	1,203 人	562 人	452 人	▲ 62.4 %	▲ 19.6 %
	有効求人倍率	4.26 倍	1.28 倍	4.65 倍	5.47 倍	4.19 p	0.82 p
建設躯体 工事の職業 (型枠大工、とび 工、鉄筋工)	有効求人数	969 人	573 人	1,045 人	925 人	61.4 %	▲ 11.5 %
	有効求職者数	102 人	348 人	127 人	104 人	▲ 70.1 %	▲ 18.1 %
	有効求人倍率	9.50 倍	1.65 倍	8.23 倍	8.89 倍	7.24 p	0.66 p
建設の職業 (大工、左官、配管 工、内装工等)	有効求人数	1,496 人	819 人	1,594 人	1,687 人	106.0 %	5.8 %
	有効求職者数	315 人	730 人	319 人	319 人	▲ 56.3 %	0.0 %
	有効求人倍率	4.75 倍	1.12 倍	5.00 倍	5.29 倍	4.17 p	0.29 p
土木の職業 (建設・土木作業 員等)	有効求人数	1,273 人	875 人	1,731 人	1,596 人	82.4 %	▲ 7.8 %
	有効求職者数	373 人	1,012 人	371 人	333 人	▲ 67.1 %	▲ 10.2 %
	有効求人倍率	3.41 倍	0.86 倍	4.67 倍	4.79 倍	3.93 p	0.12 p

※ パートを含む常用の数値である。

建設分野における人手不足の状況⑤

有効求人倍率の動向(愛知労働局)

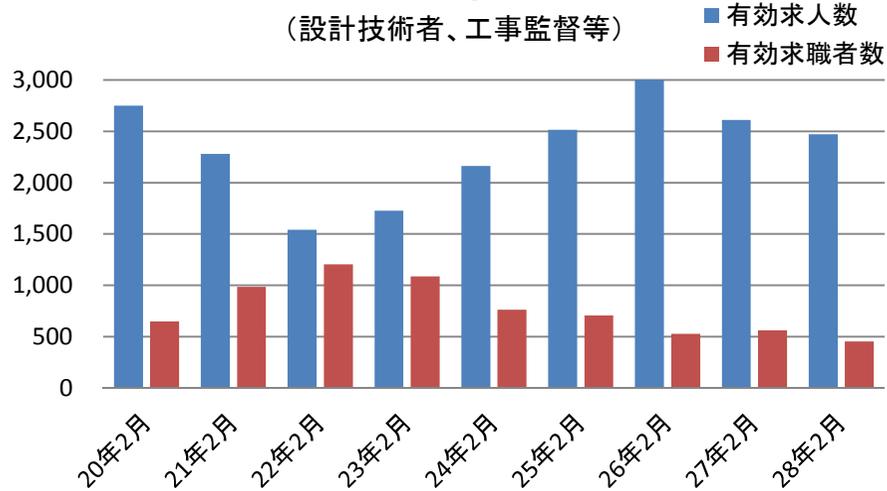


建設分野における人手不足の状況⑥

求人・求職者の動向(愛知労働局)

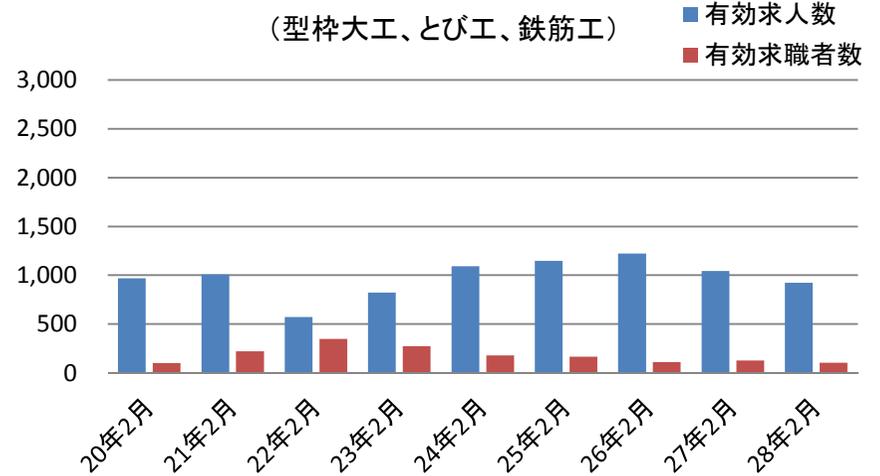
建設・土木技術者等

(設計技術者、工事監督等)



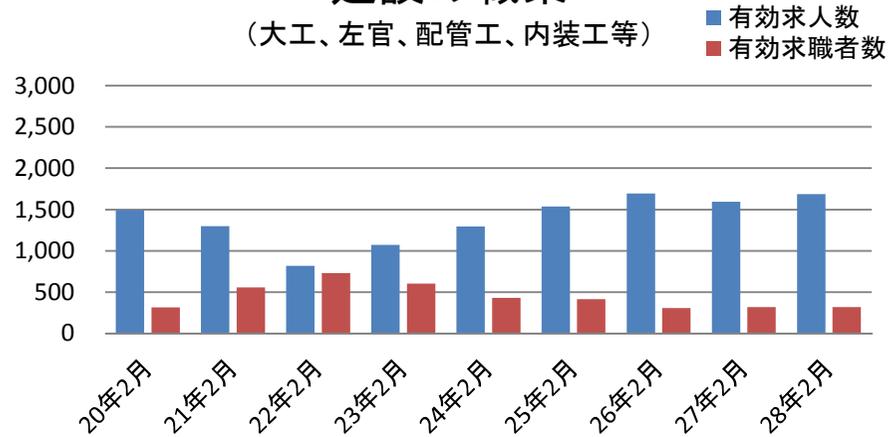
建設躯体工事の職業

(型枠大工、とび工、鉄筋工)



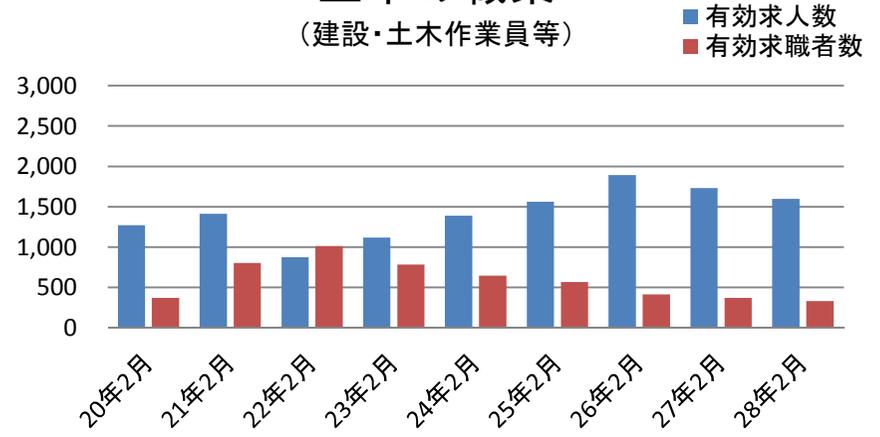
建設の職業

(大工、左官、配管工、内装工等)



土木の職業

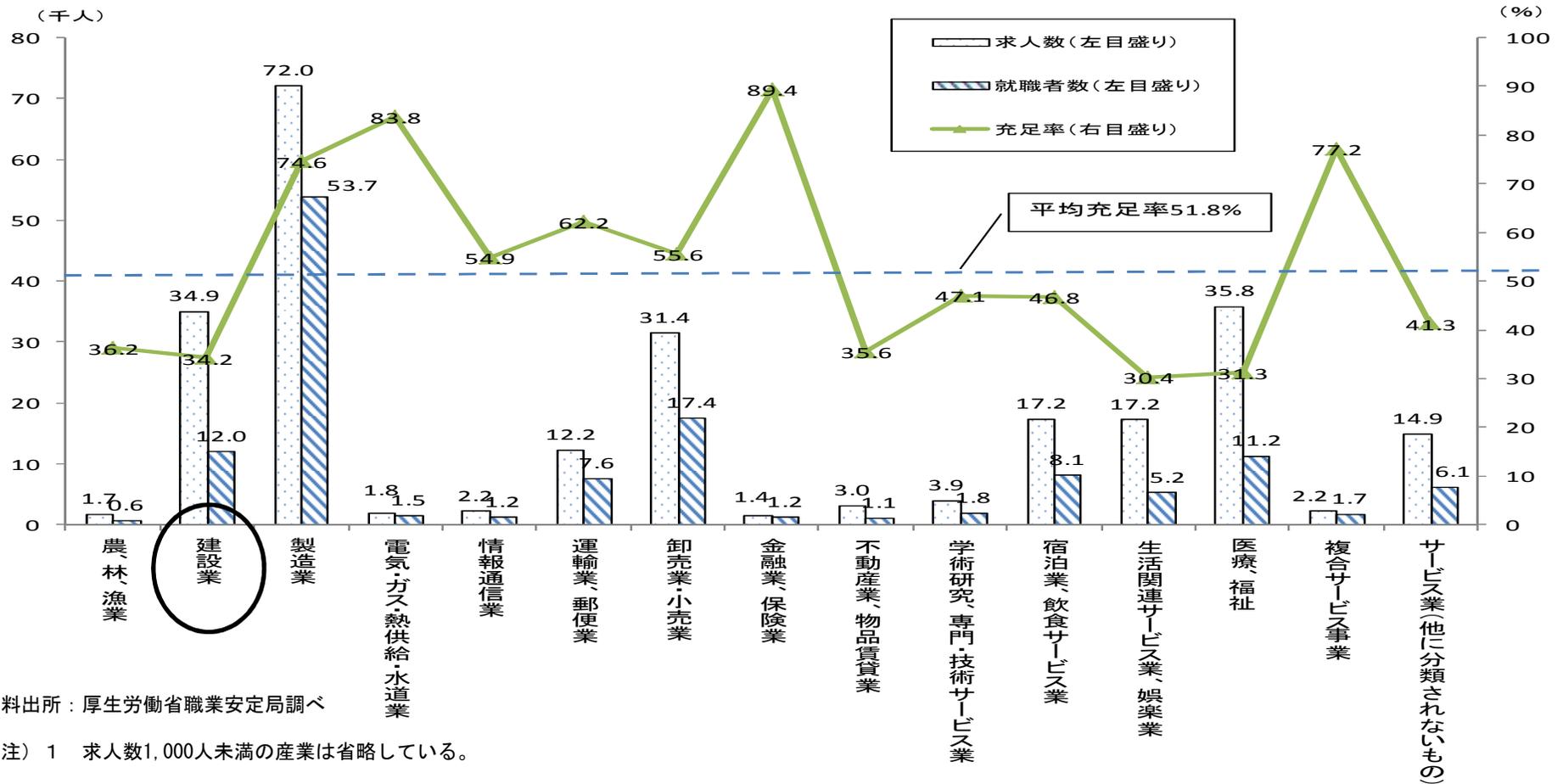
(建設・土木作業員等)



建設分野における人手不足の状況⑦

平成26年3月卒の高卒求人充足状況

平成26年3月卒の建設業の高卒求人は、充足率が34.2%と他の産業に比べて低くなっている。（全産業平均の充足率：51.8%）



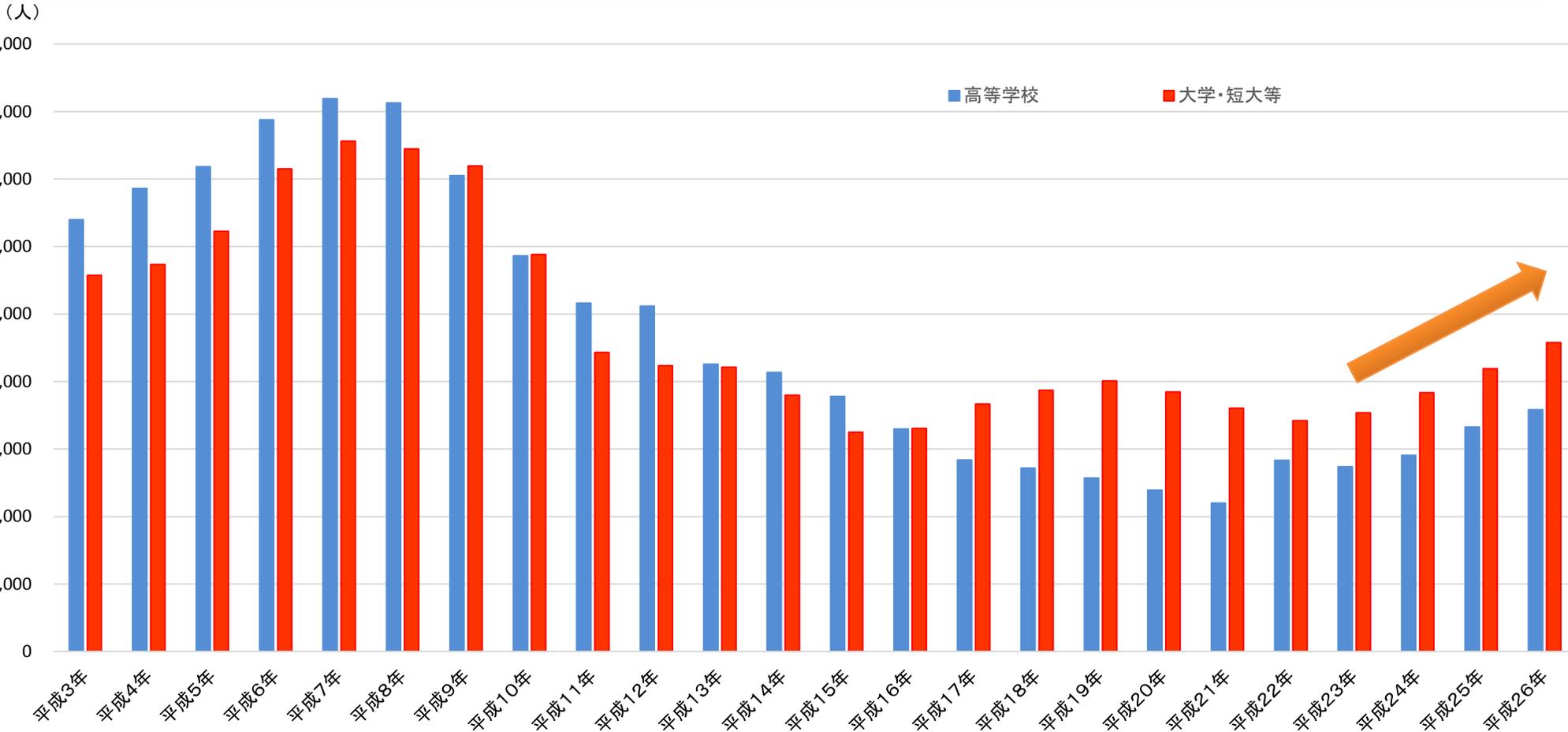
資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

(注) 1 求人数1,000人未満の産業は省略している。

2 数値は平成26年3月末時点で集計したもの。

建設業への高等学校卒業生の就職者数

- 高等学校卒業生（新規学卒者）の建設業への入職は、ピーク時の7年40,958人から21年10,999人（ピーク時から約73%減）まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、26年は17,906人（ピーク時から約56%減）。
- 大学・短大等※卒業生（新規学卒者）の建設業への入職は、ピーク時の7年37,808人から15年16,233人（ピーク時から約57%減）まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、26年は、22,887人（ピーク時から約39%減）。

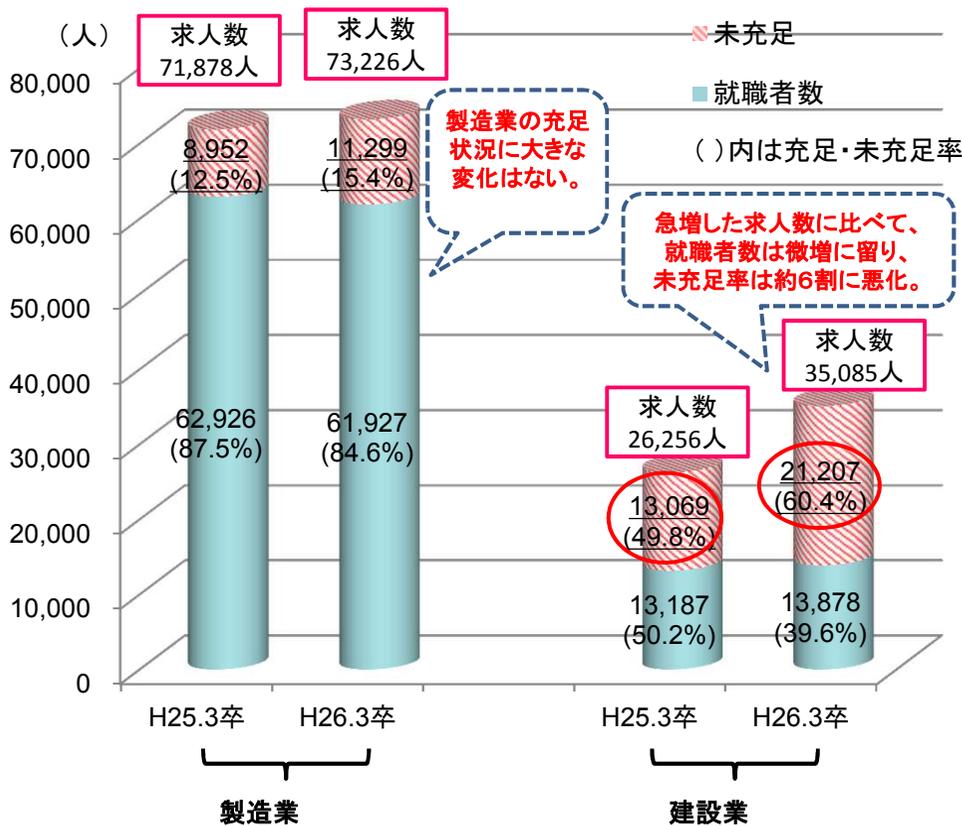


※高等学校には、全日制・定時制、通信制を含む。
 ※大学・短大等には、大学、短期大学の他に、大学院（修士課程、博士課程、専門職学位家庭）、高専専門学校も含む

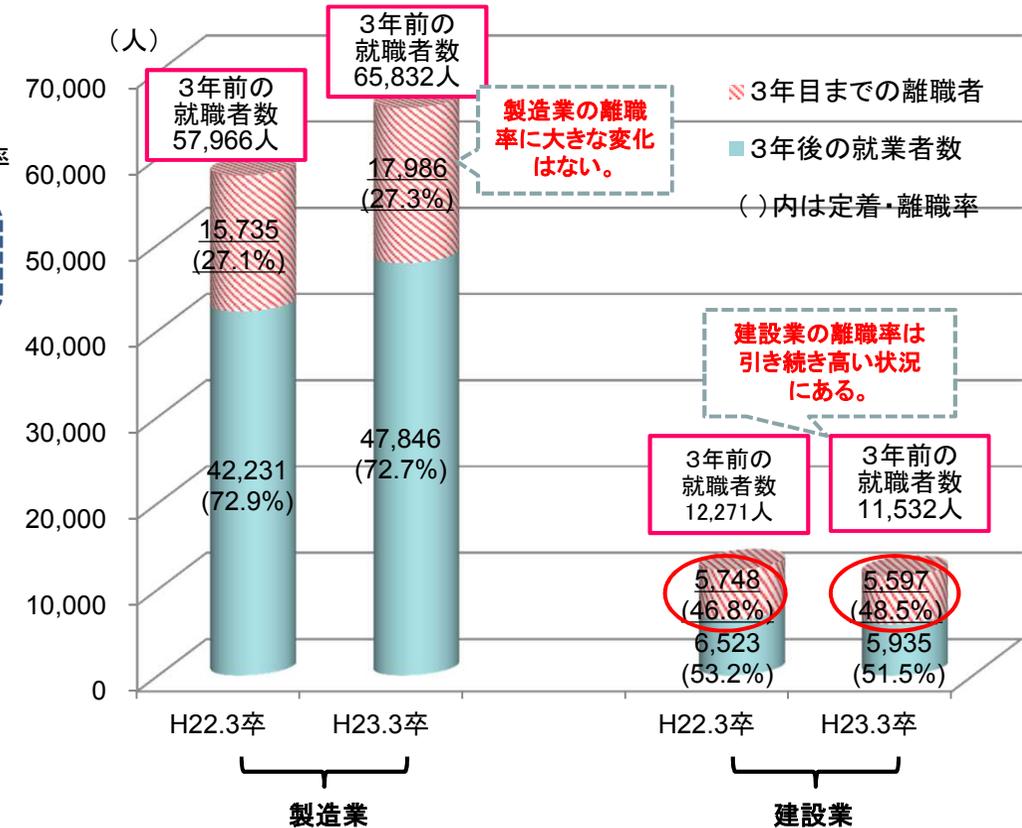
高校卒業者の就職・離職状況

○ 建設業における新規学卒求人（平成26年3月高校卒業生）に対する未充足率は60.4%であり、製造業（15.4%）を大きく上回っている一方で、高校卒業生の3年目までの離職率は48.5%であり、製造業（27.3%）を大きく上回っている。

【新規学卒者（H25.3及びH26.3高校卒業生）の充足状況】



【3年目までの離職率（H22.3及びH23.3高校卒業生）】

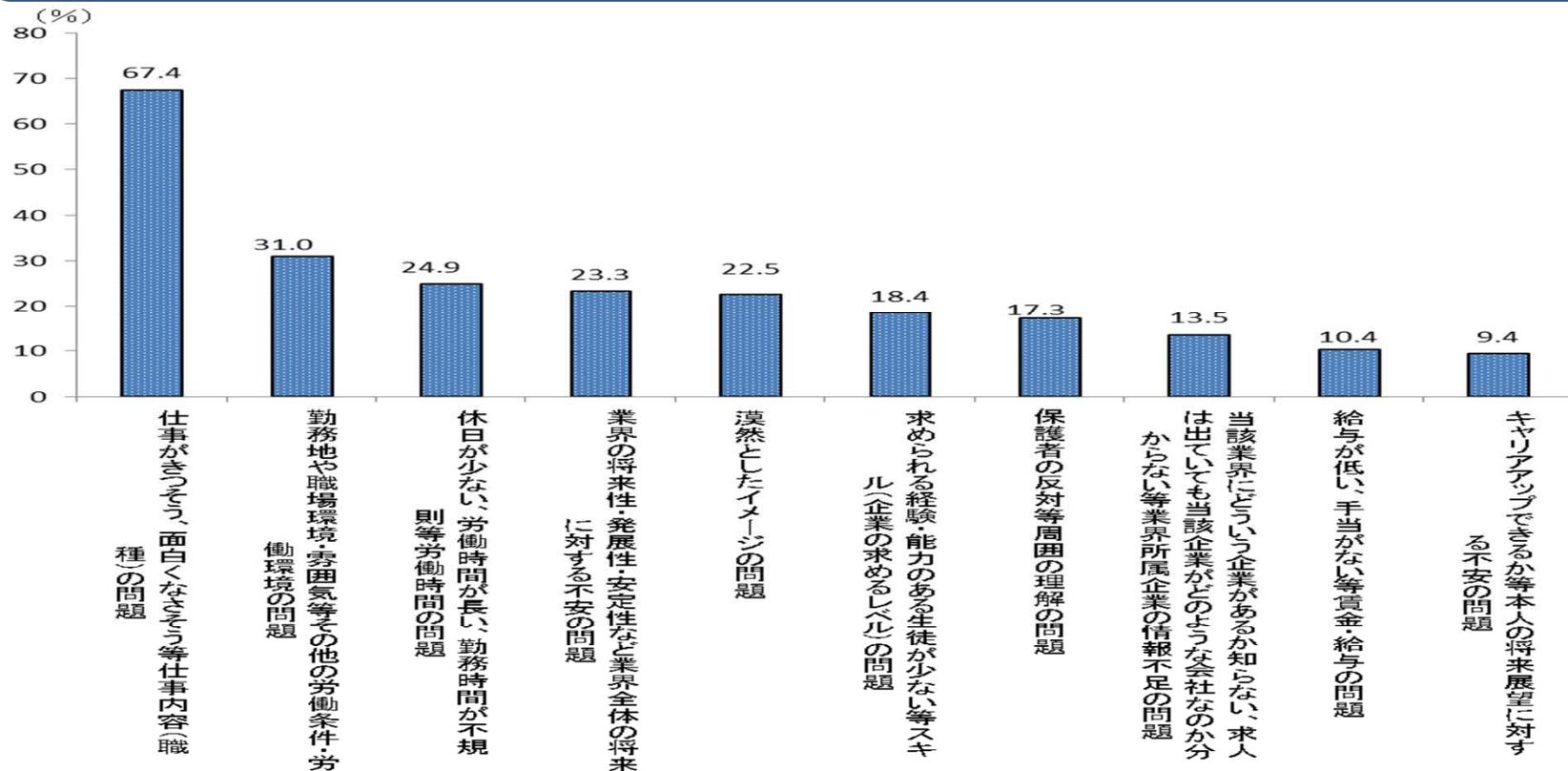


〔出典〕 厚労省「新規学卒者（高校）の職業紹介状況（平成25年度及び平成26年度）」

〔出典〕 厚労省「新規学卒者の離職状況に関する資料」

高校進路指導教諭が考える高校生が応募しない理由（建設業）

高校の進路指導担当教諭に対して生徒が建設業に応募しない理由を聞いたところ、「仕事がきつそう、面白くなさそう等仕事内容（職種）の問題」が67.4%と回答割合が特に高かったほか、回答数は少ないものの、「業界の将来性・発展性・安定性など業界全体に対する不安の問題」（23.3%）、「漠然としてイメージの問題」（22.5%）などの理由が多くなっている。



資料出所: 各都道府県労働局が、管内の高等学校を選び調査した結果を厚生労働省職業安定局にて集計

(注) 1 調査は各労働局5校以上を選定し、全国で635校を調査。調査期間は平成26年2月20日から4月20日まで。

2 回答は、高等学校の進路指導教諭に最大3つまで選択してもらったもの。

3 数値は有効回答数に占める百分率。

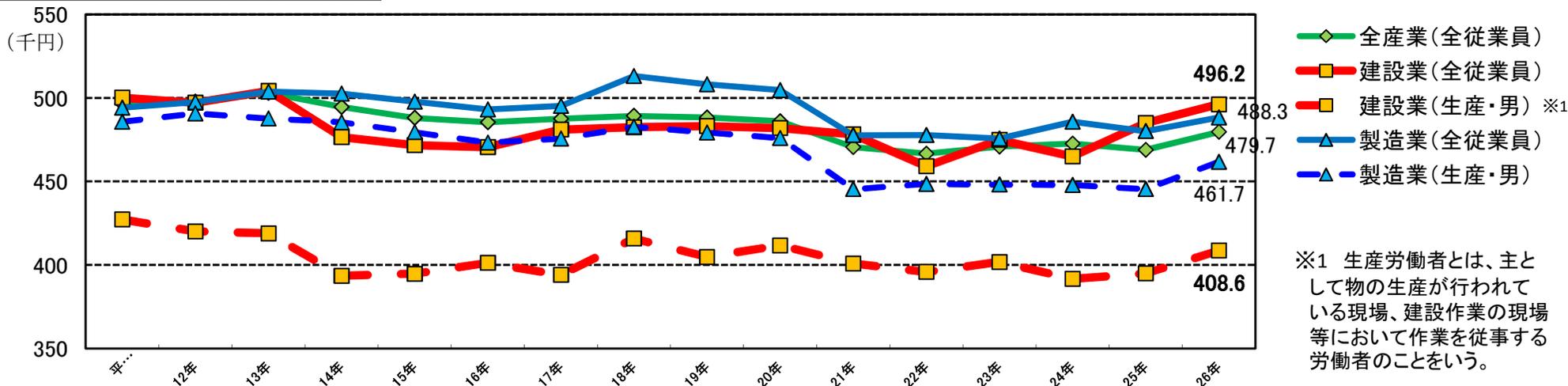
高校進路指導教諭が考える応募生徒を増やすために必要な改善点

産業	必要な改善点	理由
建設業	将来性やスキルアップのビジョンを示す。ずっと現場作業員をするようなイメージを持っているが、将来的なイメージができるとうい。	業績が公共工事に左右されることから、継続的に受注があるのか等将来性に不安がある。
	一生の仕事として技術を身に付けられることをアピールしてほしい。	
	3Kのイメージを払拭する取り組み(仕事の魅力・やりがい(社会に対する貢献度)・資格取得によるキャリアアップ等のアピール)。	いわゆる3K(きつい、きたない、危険)のイメージがあり、体力的に厳しい、仕事に興味を持ってない。
	企業説明会等の積極的な実施、学校に直接求人を持って説明に来てほしい。	求人票以外の情報がなく仕事かわからない。求人票だけでその企業を判断できない。
	建設・土木・電気等専門課程以外でも応募できる環境作り(長い目で育成する等)。	生徒に企業の求めるスキルがない。求人に専攻学科のしぼりがある。
	労働条件の改善	賞与がない、給与が日給制等の企業もあり、また、休日も他の産業に比べ少ない等、体力的に厳しい割に労働条件がよくない。

建設分野における人手不足の原因①

○ 建設業の生産労働者（男）の年収額は、全産業や製造業と比較して大きく下回っています。一方で、建設業の労働時間は全産業平均や製造業に比べ長く、完全週休2日制の普及状況は全産業より低いなど、建設分野の雇用環境は他分野に比べ厳しい状況にあります。

生産労働者等の年収額の推移



(出典)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注: 推定年収額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞與其他特別給与額

常用労働者の年間総実労働時間(平成26年)

区分	年間総実労働時間
全産業	1,746 時間
建設業	2,066 時間
製造業	1,961 時間

(出典)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)事業所規模5人以上を対象

年間総実労働時間=月平均総実労働時間×12か月

完全週休2日制の普及状況(平成26年)

(%)

区分	何らかの週休2日	
	完全週休2日	
全産業(※2)	84.3	46.9
建設業(※2)	87.7	40.3
(参考) 建設業(※3)	35.5	9.4

(出典) ※2 厚生労働省「就労条件総合調査」(注:企業規模30人以上)

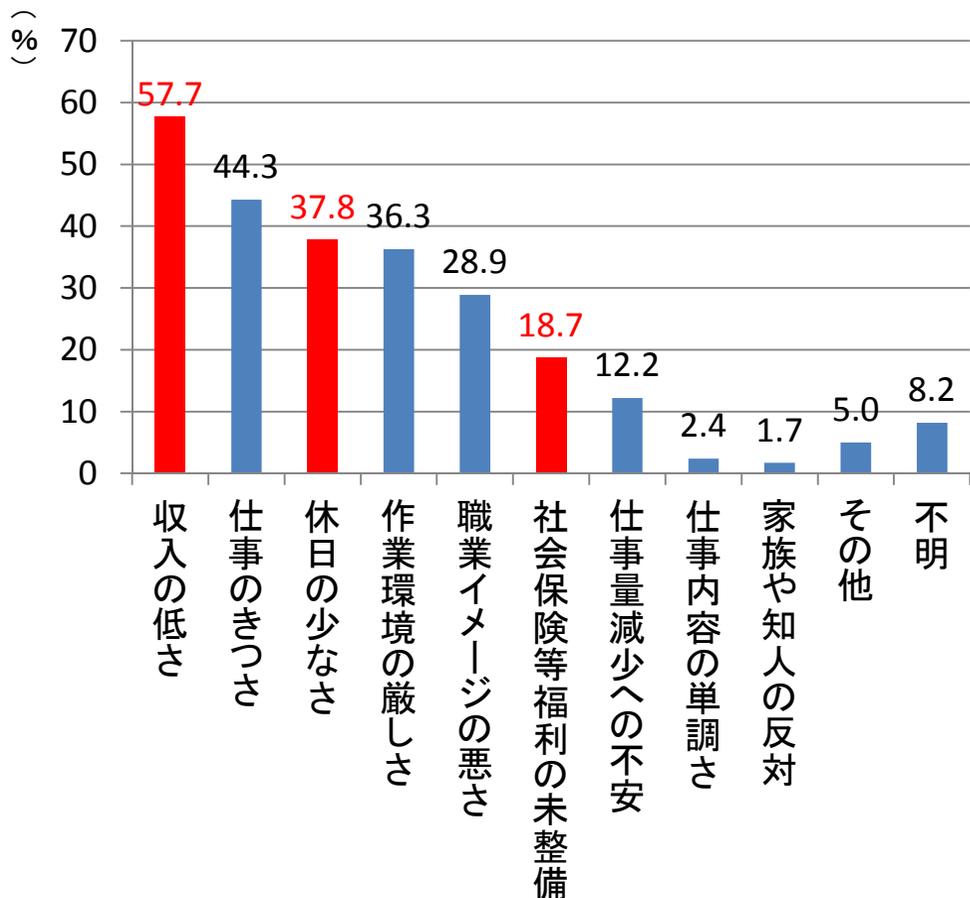
※3 厚生労働省「建設業における雇用管理把握実態調査」(注:企業規模2人以上)

建設分野における人手不足の原因②

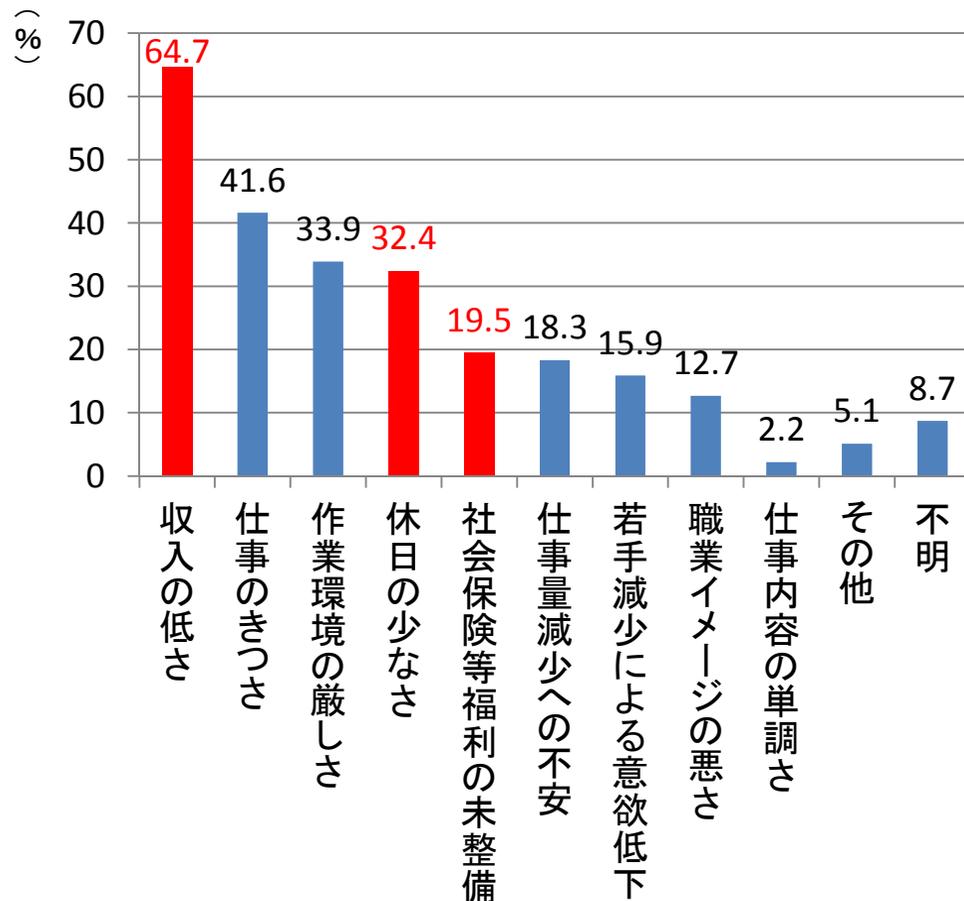
○ 建設分野への若年者の入職を阻む要因や建設分野からの離職要因として、「収入の低さ」、「休日の少なさ」、「社会保険等福利の未整備」といった雇用環境面への不安があげられています。

入職の拡大や離職の防止のためには、賃金・労働時間・福利厚生等といった雇用管理面の改善が必要です

若手の建設技能労働者が入職しない原因



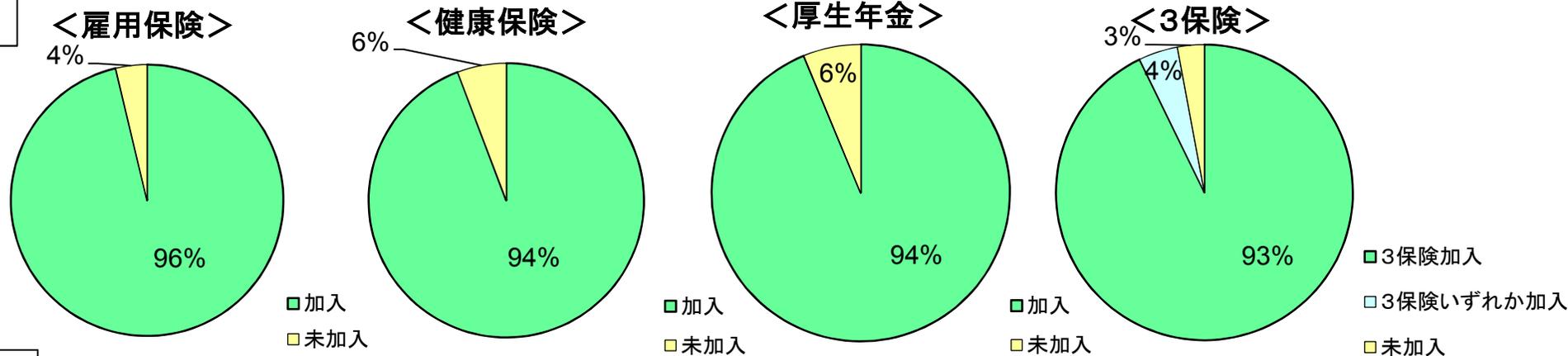
若手・中堅の建設技能労働者が離職する原因



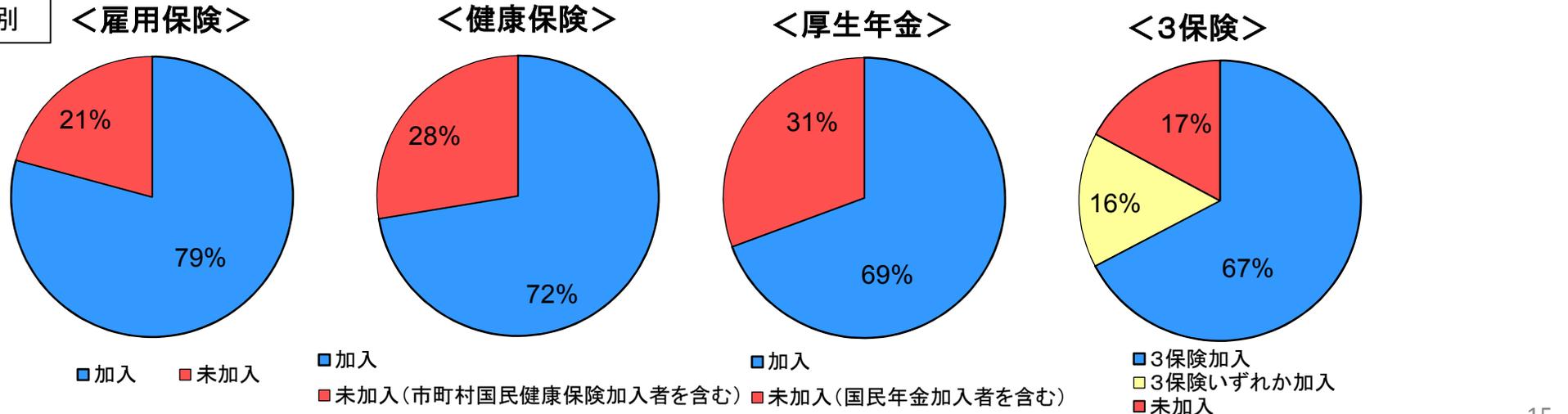
社会保険加入状況調査結果について

- 公共事業労務費調査（平成26年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、
 - ・ 企業別の加入率は、雇用保険では96% [対前年度比+0.4%]、健康保険では94% [対前年度比+2.6%]、厚生年金保険では94% [対前年度比+2.7%] となっている。
 - ・ 労働者別の加入率は、雇用保険では79% [対前年度比+3.0%]、健康保険では72% [対前年度比+6.0%]、厚生年金保険では69% [対前年度比+5.4%] となっている。

企業別



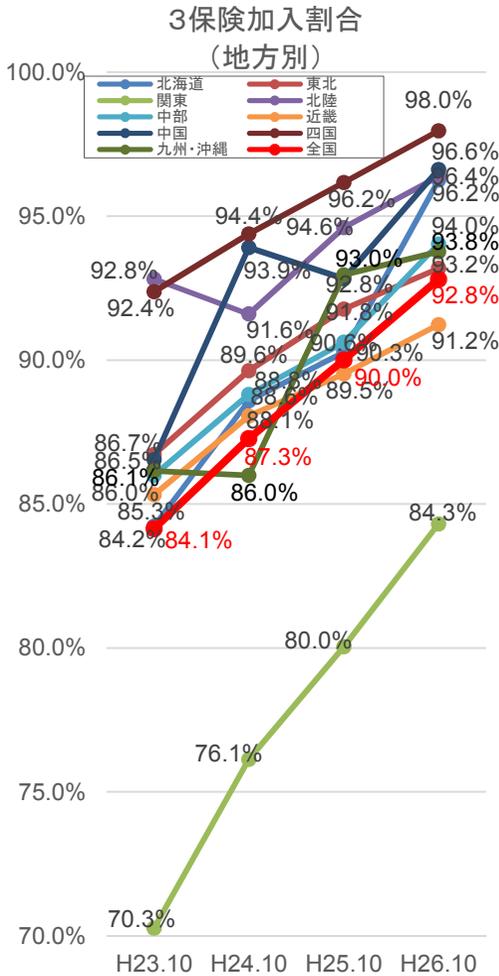
労働者別



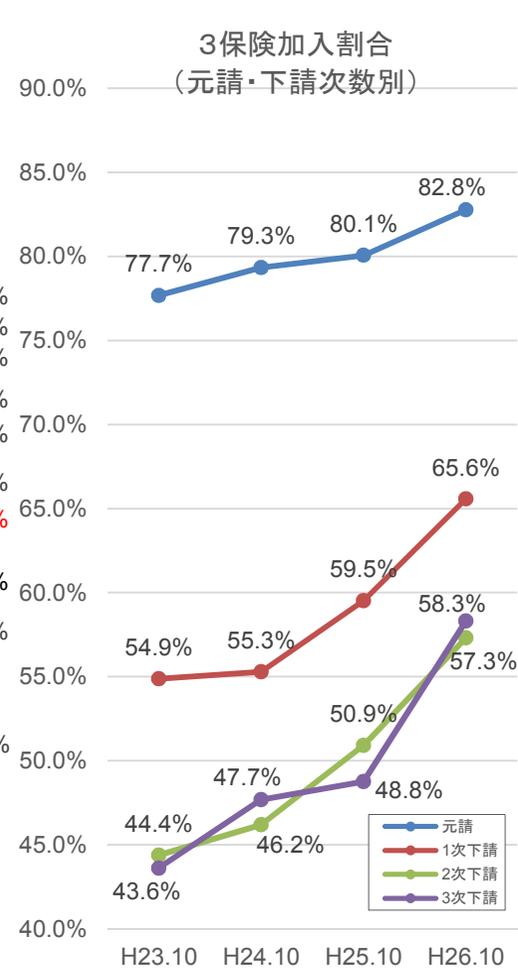
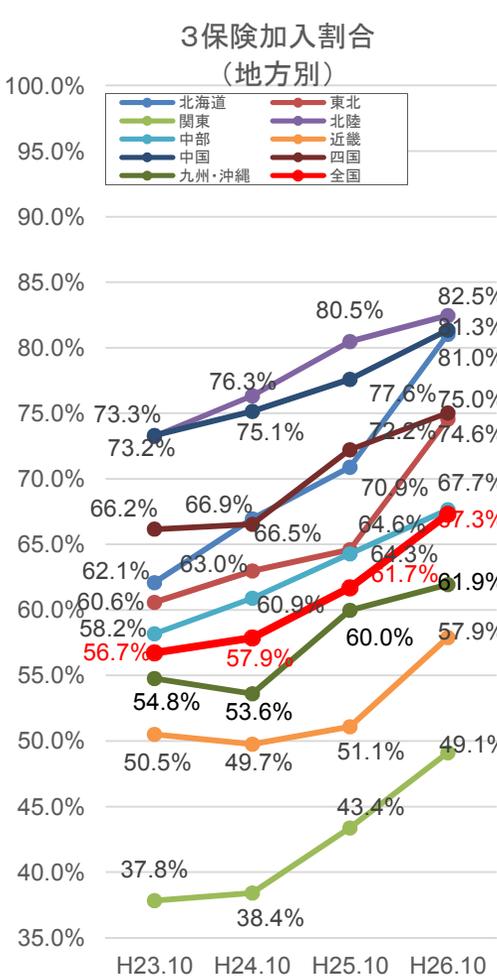
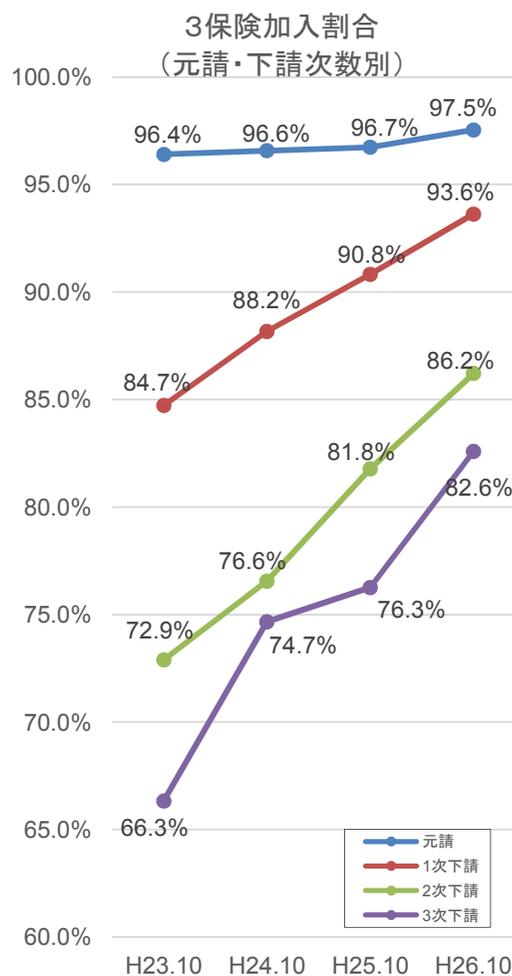
社会保険加入状況の推移(地方別、元請・下請次数別)

○ 公共事業労務費調査（平成23年10月調査、平成24年10月調査、平成25年10月調査、平成26年10月調査）における3保険加入状況をみると、全体的には加入割合は上昇傾向にあるが、他地方と比較して関東が、元請企業と比較して高次の下請企業が、加入割合の低い傾向にある。

企業別

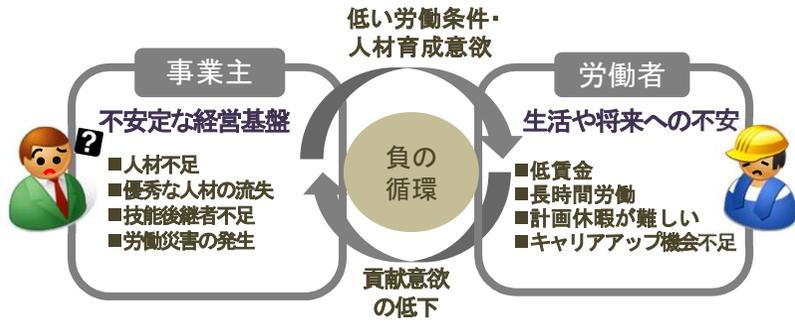


労働者別



建設業分野における「魅力ある職場づくり」に向けて

○ 雇用管理改善による効果



雇用管理改善による
「魅力ある職場づくり」



建設業の活性化、持続的発展

○ 雇用管理改善のための職場における具体的な取組内容

1. 労働条件の見直し

労働者にとって働きがいのある労働条件への改善

- ◎勤務時間の見直し（長時間労働の抑制等）
- ◎休暇等を取得しやすい雰囲気（完全週休2日制の導入、有給休暇の取得促進等）
- ◎給与の改善（月給制・賞与・諸手当・退職金制度の導入等）
- ◎社会保険の適正加入
- ◎厚生生活の充実

2. 職務内容の見直し

労働者が働きやすい職務内容への改善

- ◎安全・清潔な作業環境
- ◎身体的・精神的負担軽減

3. 人材育成制度の充実

労働者が自身の成長や将来への展望を感じられる仕組みの確立

- ◎キャリアパスの確立
能力・専門性の向上の道筋を提示
昇級・昇格制度の整備
- ◎即戦力志向から人材育成へ
企業内における人材育成制度の整備
- ◎女性の活躍促進のための環境整備

働きがいのある
「魅力ある職場」の実現

○ 厚生労働省（労働局・ハローワーク等）による主な支援策

①雇用管理制度導入に関する助言・指導

- 専門スタッフによるコンサルティング支援
- ▶雇用管理アドバイザーによる訪問指導
- ▶雇用管理改善啓発セミナー

②能力開発支援による人材育成

- 技術・技能向上に資する能力開発機会を提供して、企業が必要とする人材を育成
- ▶建設労働者緊急育成支援事業
- ▶ものづくりマイスター制度
- ▶建設分野における公共職業訓練

③ハローワークでのマッチング強化

- 建設人材確保プロジェクト等の推進
- ▶求職者への職業相談・職業紹介
- ▶未充足求人へのフォローアップの徹底
- ▶業界団体と連携した就職面接会等の開催

④各種助成金による支援

- 雇用管理改善・人材育成等に取り組む事業主を支援
- ▶建設労働者確保育成助成金
- ▶高齢者雇用安定助成金
- ▶キャリア形成促進助成金 等

⑤建設現場の安全管理の徹底

建設業における労働災害防止対策

求職者の知りたい事業所情報の提供

ハローワーク

作業現場や作業風景などの画像情報、入職後のキャリアアッププラン等の情報を求人検索機上で提供(最大10画面)

求人検索機



入職後の
キャリア
アップ
プラン等

会社の
外観

作業現場の
画像

作業風景の
画像

休憩室・
食堂の
画像

会社が施工
した建築物
等の施工例
画像

トイレの
画像

福利厚生
施設の
画像

駐車場の
画像

使用する
重機等の
画像

求職者

求人票

〇〇建設（株）

（技術者の例）

会社名	〇〇建設（株）
会社概要	昭和34年創業 建設業許可業種 土木工事、とび土工、舗装、造園、建築 〇〇建設 協力会社
今回募集する職種	土木及び建築の施工管理技術者
仕事の内容	当社が請け負った工事の施工管理をする仕事です。 主に工程管理や品質管理、安全管理、原価管理を行いその他に発注者との打合せや、書類作成、協力会社への監督、指導を行います。 自分の携わった仕事が形として地図に残るやりがいのある仕事です。

〇〇建設(株)

(技能者の例)

会社名	〇〇建設(株)
会社概要	昭和55年創業 建設業許可業種 大工 〇〇建設 協力会社
今回募集する職種	型枠大工
仕事の内容	<p>鉄筋コンクリートの建物は、まだ柔らかいコンクリートを建物の形の「枠」に流し込んで、その形に固まらせて作ります。このコンクリートの形を決める枠が「型枠」で、その「型枠」を作り込む仕事は型枠工事業です。</p> <p>図面を読みとることはもちろん、平面上に描かれた2次元の設計図を、立体的な3次元の世界に展開できる能力が求められますが、経験は不要です。経験者、未経験者問わず親切・ていねいに教えます。</p>

〇〇建設(株)の特色

アピールポイント



- ・ 当社は社員数50余名、多くの分野で受注をしています。
- ・ 原則として週休2日制です。
- ・ 誠実、共育、共感を企業理念としています。
- ・ アットホームな雰囲気の中で、現場の構成員は若くて元気な会社です。
- ・ 特に“共育(社員が共に育つ)”は当社の人材育成の根幹たる企業理念であり、社員を大切にします。
- ・ 社内親睦会が盛んな活動をしています。
- ・ 福利厚生も充実しています。

〇〇建設(株) 福利厚生等



アピールポイント

- ・会社内にはリフレッシュルームがあり、気分転換には最適です。
- ・社員寮、独身寮もあります。
- ・会員制リゾートホテルの宿泊時には会社より助成金が出ます
- ・社員の親睦を図る為にボーリング大会や社員旅行を実施しています。



〇〇建設(株) 作業風景[I]



現場事務所では現場の書類や図形作成などを行っています。



作業現場では安全に作業をするように毎日安全指導をしています。



〇〇建設(株) 作業風景[Ⅱ]



現場作業では、重機に巻き込まれることを防止するため、現場内で作業をする時は周りに危険が無いかを十分に確認をしてから作業をするように徹底しています。



現場の書類や図面確認、工程・品質管理にも真摯に取り組んでいます。

〇〇建設(株) 最近の施工実績



施工実績

【建築】

- ・ 特別養護老人ホームを施工中です。

【土木】

- ・ 国土交通省 △△事務所発注の××××工事
(現在〇カ所で施行中)
- ・ ××県や△△市役所、森林管理所の工事を受注し
鋭意施工中です。

【顧客の評価】

農林水産大臣表彰を初め、中部地方整備局長表彰を受賞、且つ2014年度工事成績優良企業に認定され今後の励みとして頑張っています。

〇〇建設(株) 入社後のキャリアアップ(技術者)

資格名	入社後 取得に係る 年数(平均)	社内 取得 人数	資格取得に対する支援/ 取得後の待遇
土木施工管理技士(1級) 建築施工管理技士(1級)	大学卒 6年 高校卒 10年	15人	<ul style="list-style-type: none"> ・試験代金、事前講習受講料は2回までは会社負担(登録料含む) ・それ以降は合格時の試験代金、事前講習受講料のみ会社負担 ・取得後は資格取得手当支給
土木施工管理技士(2級) 建築施工管理技士(2級)	大学卒 3年	10人	
建築士(1級)	大学卒 9年	3人	
建築士(2級)	大学卒 3年	5人	

〇〇建設(株) 入社後のキャリアアップ支援

資格・免許・技能など	入社後 取得に係る 年数(平均)	社内 取得 人数	資格取得に対する支援/ 取得後の待遇
宅地建物取引主任者	9年	3人	<ul style="list-style-type: none"> ・試験代金、事前講習受講料は2回までは会社負担(登録料含む) ・それ以降は合格時の試験代金、事前講習受講料のみ会社負担 ・取得後は資格取得手当支給
建設関係資格(事務)	入社後 取得に係る 年数(平均)	社内 取得 人数	資格取得に対する支援/ 取得後の待遇
建設業経理士(1級)	9年	2人	<ul style="list-style-type: none"> ・試験代金、事前講習受講料は2回までは会社負担(登録料含む) ・それ以降は合格時の試験代金、事前講習受講料のみ会社負担 ・取得後は資格取得手当支給
建設業経理士(2級)	3年	1人	
建設業経理士(3級)	1年	1人	

建設業技術者キャリアパス

技術検定受検資格

(上段:2級經由 下段:1級直接 の場合)

【受験可能年齢】

高校卒
(指定学科)

短期大学・
高等専門学校・
専門学校卒
(指定学科)

大学卒
(指定学科)

中学卒

高校卒
(指定学科以外)

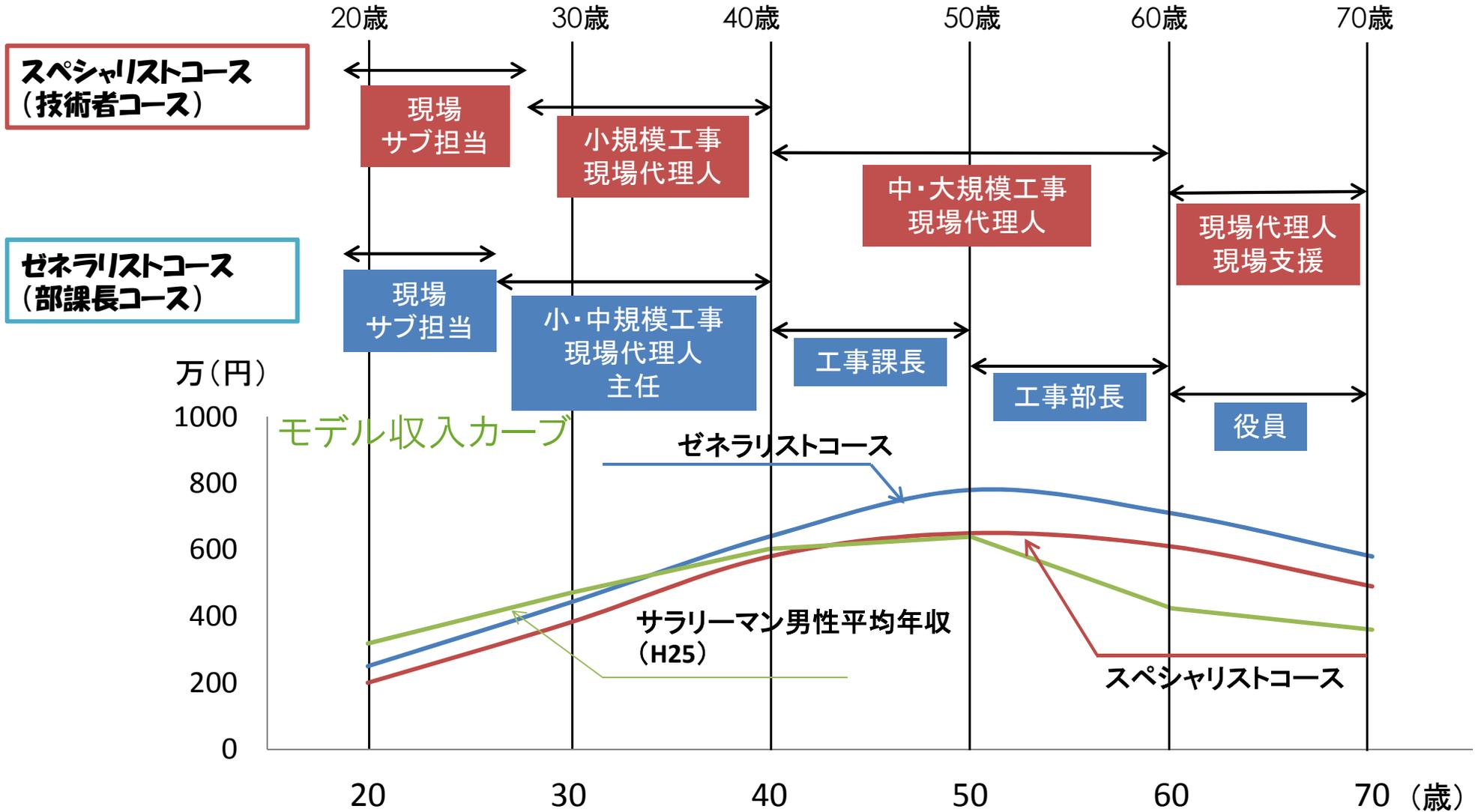
短期大学・
高等専門学校卒
(指定学科以外)

大学卒
(指定学科以外)

	年齢																主任技術者		監理技術者	
	15才	16才	17才	18才	19才	20才	21才	22才	23才	24才	25才	26才	27才	28才	29才	30才	31才	実務 経歴	年齢	実務 経歴
高校卒 (指定学科)	2級学科			実務経験			2級実地			実務経験			1級				3	22	7	26
							主任					監理								
高校卒 (指定学科)	高校												1級						8	27
												監理								
短期大学・ 高等専門学校・ 専門学校卒 (指定学科)	2級学科			実務経験			2級実地			実務経験			1級				2	23	6	27
							主任					監理								
短期大学・ 高等専門学校・ 専門学校卒 (指定学科)	短大・高専 専門学校												1級						5	26
												監理								
大学卒 (指定学科)	2級学科			実務経験			2級実地			実務経験			1級				1	24	4	28
							主任					監理								
大学卒 (指定学科)	大学												1級						3	26
												監理								
中学卒	実務経験						2級			実務経験			1級				8	24	12	28
							主任					監理								
中学卒													1級						15	31
												監理								
高校卒 (指定学科以外)	実務経験						2級			実務経験			1級				4.5	24	8.5	28
							主任					監理								
高校卒 (指定学科以外)	高校												1級						11.5	31
												監理								
短期大学・ 高等専門学校卒 (指定学科以外)	実務経験						2級			実務経験			1級				3	23	8	28
							主任 実務経験					監理								
短期大学・ 高等専門学校卒 (指定学科以外)	短大・高専												1級						7.5	27
												監理								
大学卒 (指定学科以外)	実務経験						2級			実務経験			1級				1.5	25	5.5	28
							主任					監理								
大学卒 (指定学科以外)	大学												1級						4.5	27
												監理								

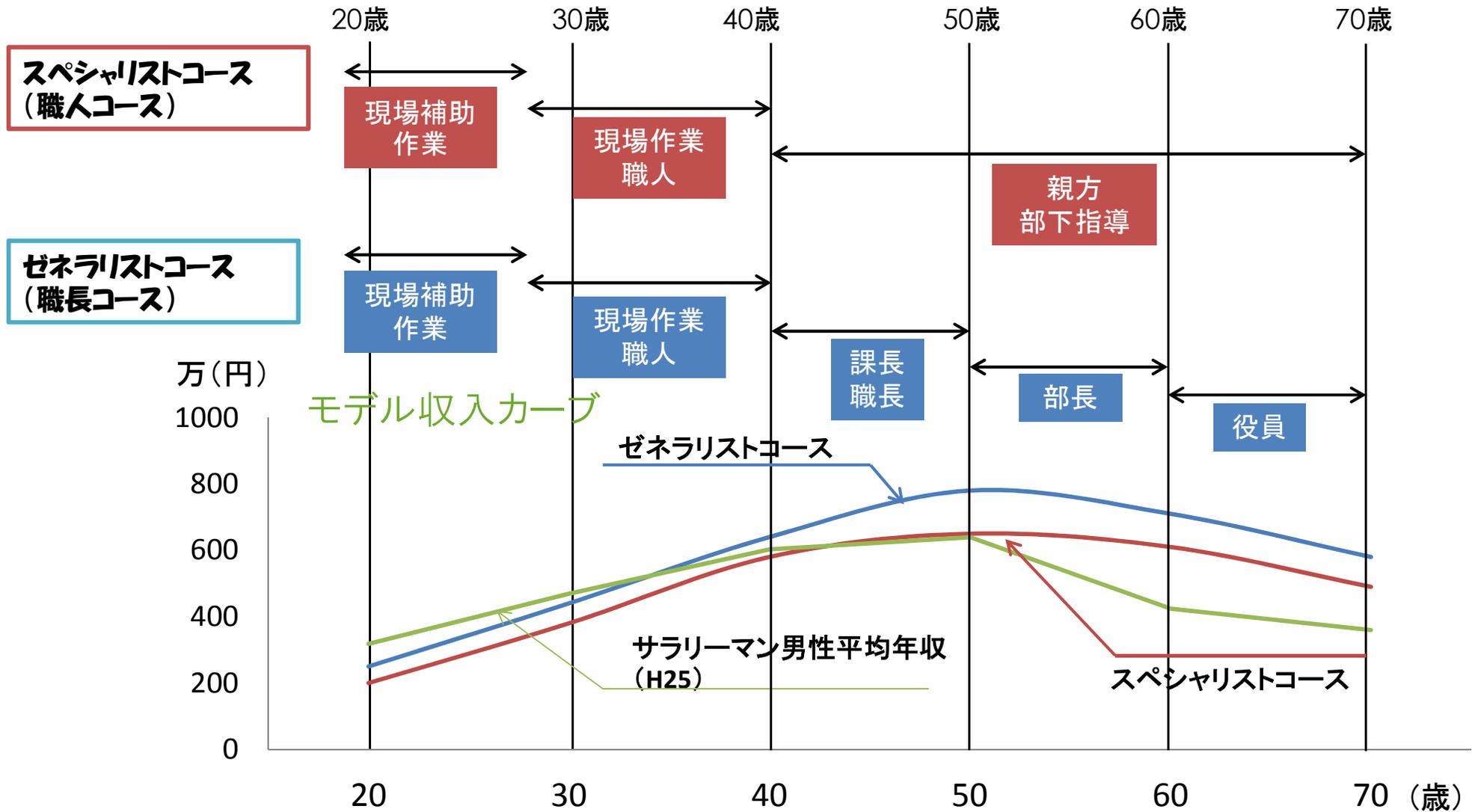
建設業技術者キャリアパス

(一般的な例)



建設業技能者キャリアパス

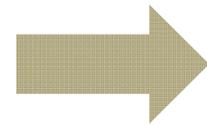
(一般的な例)



建設分野における雇用管理改善のイメージ



建設業に就職した後の将来が不安...



キャリアパスの作成・活用
工業高校等の教育機関との連携

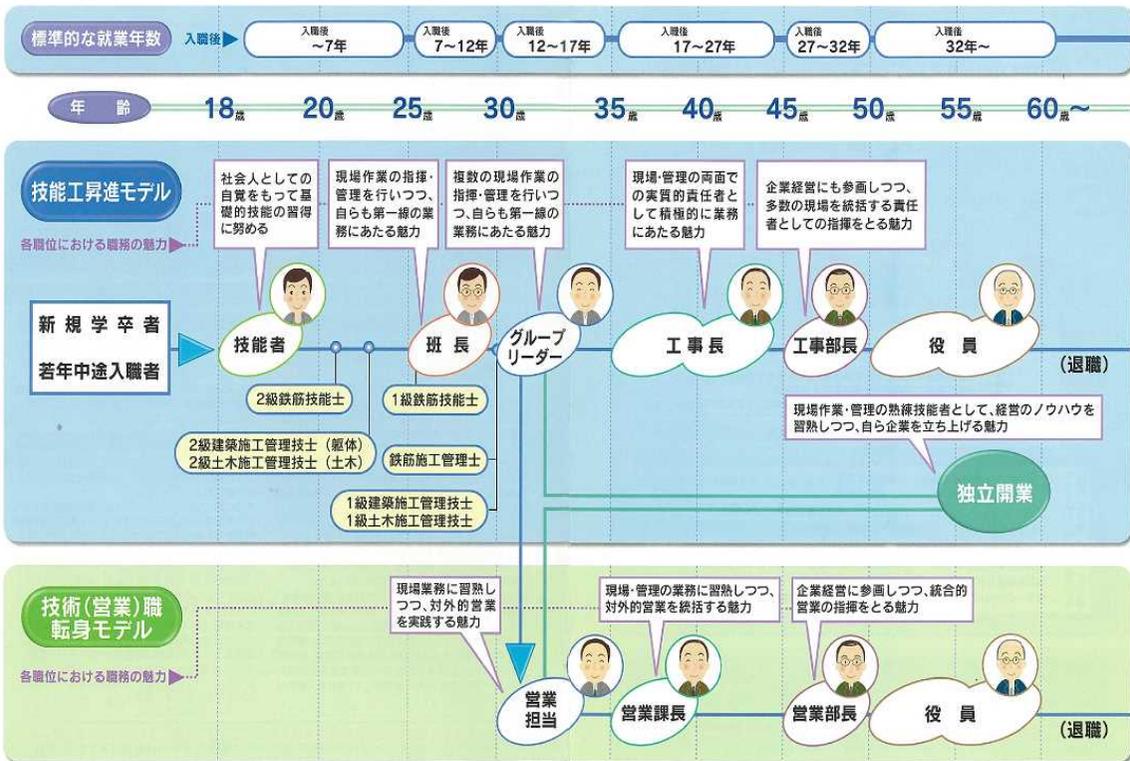
事業主団体

キャリアパスを作成

キャリアパスの参考例

職業生涯モデルの全体像

出典：厚生労働省、雇用・能力開発機構「達人になろう！ 建設業人材育成モデル」



配付

地域の事業主団体
と教育機関が連携
する場の活用

教育機関



- ・教職員の建設業への理解向上。
- ・就職活動前の学生に建設業で働くイメージを伝達。

入職促進



安心して就職できる

事業主

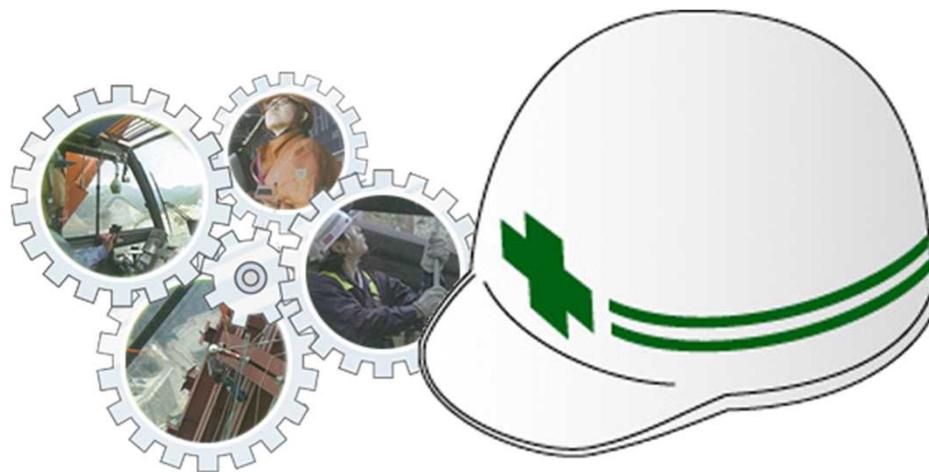


- ・キャリアパスを参考にして評価・処遇制度を設ける。
- ・評価・処遇制度と賃金体系制度を連動させる。

配付

安心して
働き続けることができる

建設現場へ 地域を守り、街を元気にする建設業 Go!



本編

●本編(19分)

- 1 オープニング
- 2 地域を守り、街を元気にする建設業
- 3 建設現場を見に行こう(様々な仕事を紹介)
- 4 震災・災害から人々を守れ
- 5 女性が輝く仕事
- 6 人を育て、技能を磨く「富士教育訓練センター」
- 7 建設業が未来をつくる
- 8 エンディング



ダイジェスト

●ダイジェスト編(3分)

～建設業 夢を形にする世界～



建設業の入職促進につなげることを目的に、建設産業や建設業の仕事の必要性と重要性、その魅力を若い世代に向けて広く周知をするために制作

【内容】

「多くの人が協力して一つの夢(インフラ)をかたちにしていく建設の世界を案内人に起用された二人が夢に向かって走っていくアイドルの世界になぞらえて描いています。

制作はスタッフにデザイン系大学生・大学助手を起用して、若者の新鮮な視点を取り入れています。

(上映時間は約13分)

- ・ 名古屋発のアイドルである「dela」の2人による案内
- ・ 未来の「けんせつ小町」も合流し学んでいる場の取材
- ・ 岐阜駅、静岡駅、津駅のいまむかし
- ・ 災害時にまちを守る活動の様子
- ・ 夢に向かって走っている若い世代からのメッセージ

<http://www.cbr.mlit.go.jp/kensei/kensetugyou/index.htm>

雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援①

- 「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」では、事業主に事業所ごとに「雇用管理責任者」を選任し、必要な知識の習得及び向上を図るよう努めることとしています。
- 雇用管理責任者を対象として、雇用管理に必要な知識の習得を目的とした「雇用管理研修」は、47都道府県で無料で開催しています。

【雇用管理責任者】

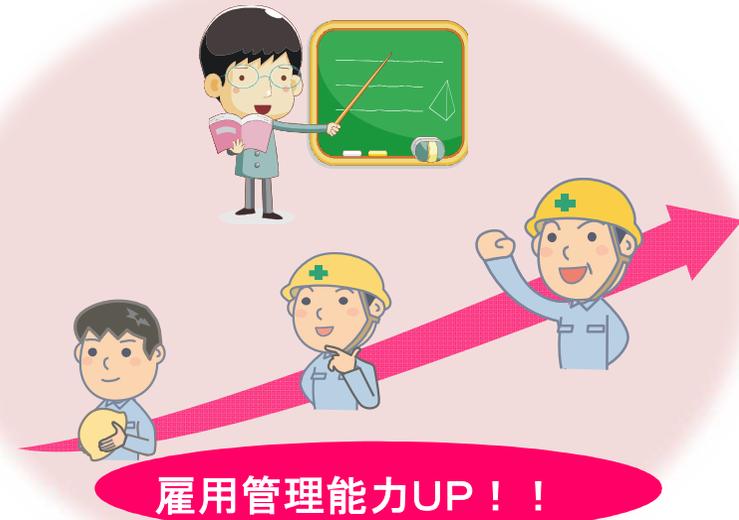
雇用管理責任者は、建設業を行う事業所ごとに、①～④のうち当該事業所で処理すべき事項の管理を行います。

- 1 建設労働者の募集、雇入れ、配置
- 2 建設労働者の技能の向上
- 3 建設労働者の職業生活上の環境の整備
- 4 その他雇用管理に関すること
〔労働者名簿、賃金台帳、労災保険、雇用保険、中小企業退職金共済制度等の福利厚生などに関すること〕

研修

【雇用管理研修】

厚生労働省では、雇用管理責任者を対象にした研修事業を委託により行っています。



無料で受講できます



47都道府県で開催しています

【問い合わせ先】 株式会社 東京リーガルマインド
(電話番号) 03-5913-6033



雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援②

建設労働者確保育成助成金は、建設労働者の雇用の改善、技能の向上をめざす中小建設事業主を支援する制度です。主な助成メニューは以下のとおりです。

詳しくは「建設 助成金 パンフレット」で検索してください

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/img-0000083392.pdf>

建設 助成金 パンフレット

検索

経費

訓練や事業を実施した場合に経費の一部を助成

賃金

訓練を実施した際、その期間、通常の賃金以上の賃金を支払う場合に賃金の一部を助成

整備

制度を整備した場合に定額助成

建設労働者の技能の向上

認定訓練コース



職業能力開発促進法(能開法)に規定する認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関係の訓練の実施

技能実習コース

以下のような技能に関する実習の実施

- ◆労働安全衛生法(安衛法)に定める特別教育
(例)玉掛けに係る特別教育
- ◆安衛法に定める教習及び技能講習
(例)クレーン運転実技教習
- ◆能開法に定める建設関連技能検定(とび、左官等)試験のための事前講習
- ◆建設業法施行規則に定める登録基幹技能者講習
(例)登録型枠基幹技能者講習
- ◆建設業法に定める技術検定の講習
(例)土木施工管理技士検定のための講習 など



¥

助成金が支給されます!

経費

1/6

賃金

1人日額5,000円

¥

助成金が支給されます!

経費

9割(委託費:8割)

(1人あたり20万円上限)

被災3県:10割

(岩手、宮城、福島)

1人日額8,000円

(1人あたり20日上限)

労働者5人に登録教習機関に委託して小型移動式クレーンの技能講習を受講させた場合...

(講習期間:3日間、1人当たり講習料金:3万円とする)
(経費助成)

$3万円 \times 5人 \times 0.8 = 12万円$

(賃金助成)

$8,000円 \times 5人 \times 3日間 = 12万円$

雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援③

建設労働者の雇用の改善

雇用管理制度コース

雇用管理改善に資する制度の適用・導入



- ◆評価・処遇制度
(例)職務や職能等に応じた評価・処遇制度、昇進・昇給基準、賃金体系制度 など
- ◆研修体系制度
(例)教育訓練・研修制度の導入 など
- ◆健康づくり制度
(例)メンタルヘルス相談 など
- ◆メンター制度
(例)労働者に対するキャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するためのメンタリング など



目標を達成

- ◆制度導入助成の支給を受け計画期間終了から1年経過後に離職率及び入職率を一定以上改善

若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(事業主)

以下のような「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業」の実施



- ◆建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業
(例)現場見学会、インターンシップ、体験実習 など
- ◆技能の向上を図るための活動等に関する事業
(例)入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会 など
- ◆労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業
(例)安全衛生管理計画の作成、工事現場の巡回 など
- ◆技能向上や雇用改善の取組についての奨励に関する事業
(例)優良な技術者・技能者に対する表彰制度 など
- ◆雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の**実施**に関する事業
(例)雇用管理研修または職長研修の実施
- ◆雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の**受講**に関する事業
(例)雇用管理研修の受講 など
- ◆女性労働者の入職や定着の促進に関する事業
(例)優良な女性労働者に対する表彰制度 など



助成金が支給されます!

制度導入助成：10万円

整備

目標達成助成：
離職状況のみ改善 60万円
離職状況、入職状況
ともに改善 120万円



助成金が支給されます!

経費

2/3 (200万円が限度)
(中小建設事業主以外は1/2)

高校生、専門学校生を対象に出前講座を実施した場合



出前講座の実施に、講師謝金、旅費、教材費等で15万円を要したとします。



経費によっては、助成金の支給対象とならない場合もあります。

(経費助成)

15万円 × 2/3 = 10万円



建設労働者確保育成助成金の活用例①

【活用例1 雇用管理制度コース(整備助成)】



労働者確保のために、賃金体系制度を導入しよう！

① 雇用管理制度整備計画の届出

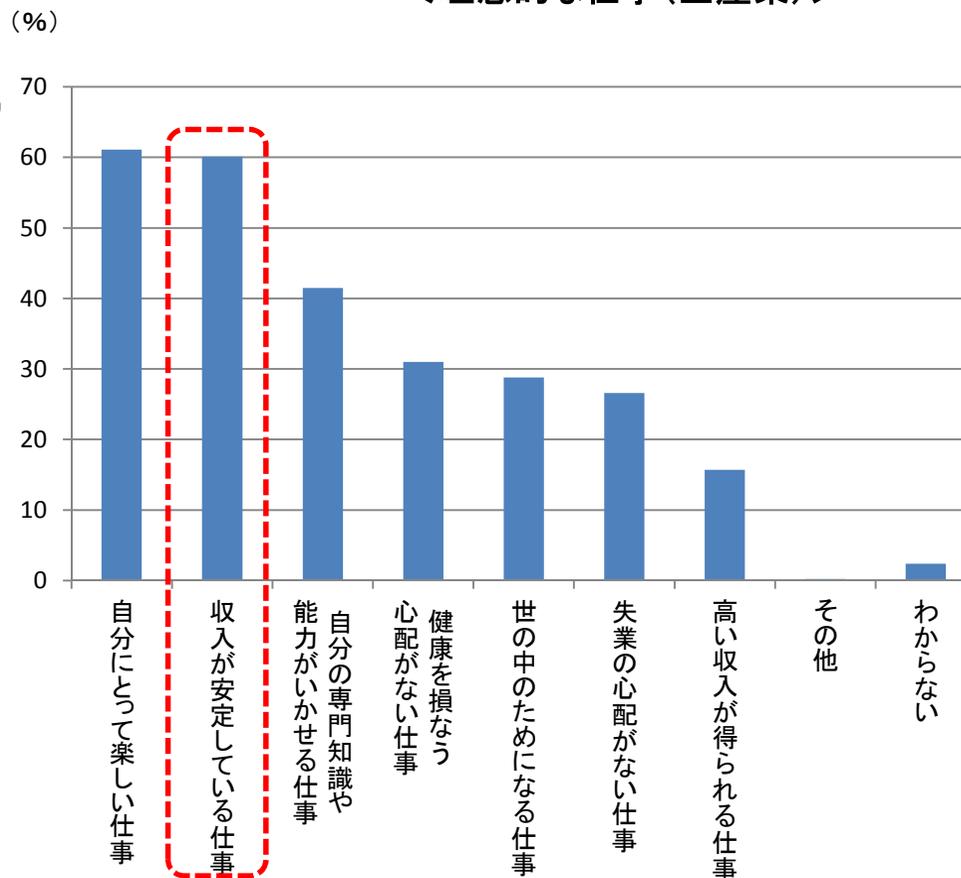
② 認定を受けた計画に基づき、賃金体系制度を導入・適用

- ◆ 労働協約または就業規則の変更により新たに賃金体系制度を導入し、適切かつ効果的に実施して下さい。
- ◆ 制度導入後の賃金が低下してはいけません。

③ 計画期間の末日の翌日から起算して2ヶ月以内に支給申請

④ 助成金(10万円)の支給

＜理想的な仕事(全産業)＞



(出典)内閣府「国民生活に関する世論調査」(平成24年6月)

【問い合わせ先】

愛知労働局あいち雇用助成室
(電話番号)052-219-5518

建設労働者確保育成助成金の活用例②

【活用例2 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(事業主経費助成)】



労働災害予防のための事業をしよう！
例：工事現場の巡回

① 計画届の届出

事業を実施しようとする日の2カ月前までに
計画届を主たる事務所の所在地を管轄する
労働局又はハローワーク(公共職業安定
所)に提出下さい。

② 認定を受けた計画に基づき、事業を実施

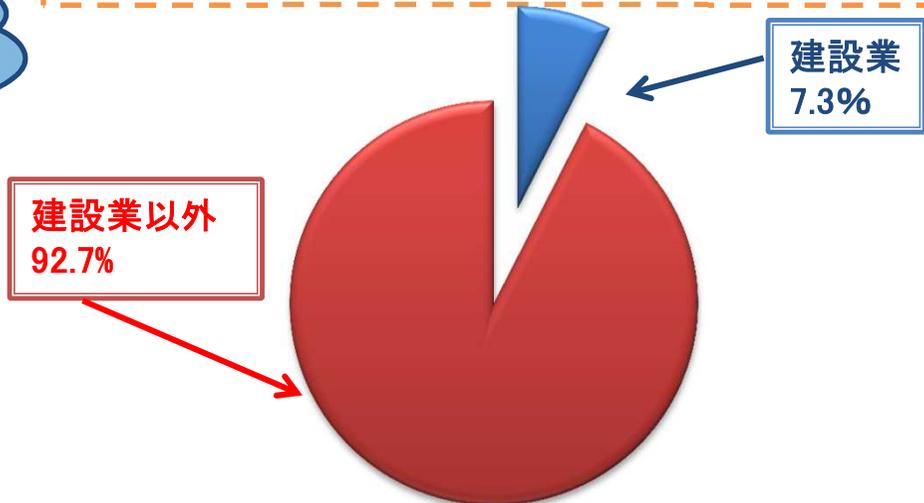
③ 事業終了後、期限内に支給申請

④ 助成金(対象経費の2/3相当額)の支給

【問い合わせ先】

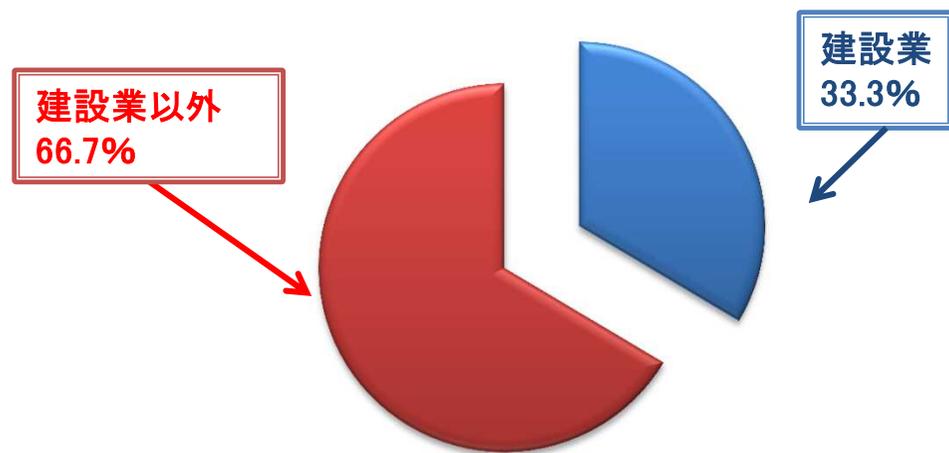
愛知労働局あいち雇用助成室
(電話番号)052-219-5518

<雇用者のうち建設業に従事する者の割合(H25)>



出典：総務省「労働力調査」

<労災死亡者数の割合(H25)>



出典：厚生労働省基準局「労働災害発生速報値」(注)震災に係る件数は除く

人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業 実践コース(建設分野)

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る。

こうした状況の中、労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業主自身による職場自体の魅力UP(=「雇用管理改善(※)」)を図っていく必要があることから、雇用管理制度を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について広く普及・啓発するとともに、その具体的な取組を促進する。

(※) 魅力ある職場づくりのために、人事考課・評価制度や賃金体系制度、諸手当制度のほか、段階的な研修体系制度、健康づくり制度、福利厚生制度などを導入すること。

厚生労働省

連携

事業の協力依頼 (国土交通省地方整備局等の窓口を通じた企業への周知など)

国土交通省

事業の周知



雇用管理改善事業
の委託

委託先

(株)労働調査会
名古屋支社



コーディネーター



雇用管理
アドバイザー※

※ 社会保険労務士や中小企業診断士、
企業労務経験のある者等を委嘱

注) 委託先が業界団体以外の場合は、
業界団体と連携して事業を実施。

【事業内容】



① 推進委員会による事業の企画立案や
実施計画の策定・進捗管理、報告書
の取りまとめ等



② リーフレット配布による普及・啓発や
雇用管理改善啓発セミナー開催

<一般(短期)支援>



A事業所



B事業所



C事業所

<重点(長期)支援>



企業訪問

③ 事業主に対する雇用管理改善に関する
相談・支援(コンサルティング)
<支援内容等の違いによる2段階の支援>



④ 魅力ある職場づくり実践セミナー開催に
よる雇用管理改善事例の周知・啓発



⑤ 報告書の作成

③ 相談・支援を行った結果、雇用管理制度を新たに導入する
場合に、建設労働者確保育成助成金等の対象となる場合あり

労働者が安心して生活できる労働環境のための雇用管理改善
制度の導入と業界全体で「魅力ある職場づくり」の底上げ

働きがい・働きやすさ・定着率の向上