



建設労働関連施策について

厚生労働省

建設人材確保の主な取組

課題

近年続いていた建設投資の急激な減少に伴うダンピング等の受注競争の激化

就労者の雇用環境が悪化し、若年入職者の減少(高齢化の進展)

技能継承のための担い手確保への懸念

復興の一層の加速化、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会開催決定

平成26年度施策

1 ハローワークにおけるマッチング強化

①建設人材確保プロジェクトの実施

建設関係職種の未充足求人へのフォローアップの徹底等の取組を実施。26年度から、被災3県を中心に建設労働者が不足している地域の主要なハローワークに就職支援コーディネーターを新たに設置。

②ジョブサポーターによるきめ細かな支援

大学への出張相談等在学中からの就職支援や未就職卒業生への担当者制によるきめ細かな就職支援を実施。26年度から職場定着支援を実施。

2 職業訓練の充実

①公共職業能力開発施設等における公共職業訓練(建築、住宅営繕、インテリア等)

26年度より、建設分野の訓練コース(型枠等)の拡充を実施

②中小建設事業主等の認定職業訓練(建築・土木等)への補助

26年度から、認定職業訓練制度を拡充(要件緩和)

3 事業主や事業主団体等による取組支援の充実

①建設労働者確保育成助成金による支援

26年度から教育訓練に係る助成内容(経費助成率や賃金助成額)の拡充を実施

②ものづくりマイスター制度による若年技能者等への実技指導

ものづくりマイスターを中小企業等に派遣し、若年技能者への実技指導を実施(26年度から、学校派遣等による学生生徒等への実技指導を拡充)

③地域人づくり事業の創設及び国土交通省との連携による業界団体への活用

25年度補正予算で創設。建設業における雇用拡大や処遇改善に向けた取組を推進

平成27年度施策(政府予算案計上)

1 魅力ある職場づくりの推進

①雇用管理改善導入に係るコンサルティング支援の創設(新規)

27年度から業界団体等に委託し、雇用管理制度導入に係るコンサルティングや好事例等のセミナーを実施

②事業主の適切な雇用管理の知識習得・向上の推進

27年度から開催地域を拡充し、事業主が参加しやすい環境を整備

2 ハローワークにおけるマッチング強化

①建設人材確保プロジェクトの推進

建設関係職種の未充足求人へのフォローアップの徹底等の取組を推進(27年度においては、プロジェクト実施所の拡充による実施体制の強化等を実施)

②ジョブサポーターによるきめ細かな支援

大学への出張相談等在学中からの就職支援や未就職卒業生への担当者制によるきめ細かな就職支援、職場定着支援を実施(27年度から建設等の人手不足分野における地元企業の高校内企業説明会等を実施)

3 職業訓練の充実

①建設分野における公共職業訓練の拡充

建設機械等の運転技能だけでなく、パソコンスキル講習等と組み合わせた「総合オペレーション科」の創設を推進する等、建設分野の訓練コースを更に拡充

②中小建設事業主等の認定職業訓練等への支援の充実

27年度から認定職業訓練制度等の充実や業界団体等と連携した人材育成事業(「建設労働者緊急育成支援事業(仮称)」)を新たに実施

4 事業主や事業主団体等による取組への支援

①建設労働者確保育成助成金による支援の拡充

27年度から中小企業以外への適用拡大や助成対象メニュー等を拡充

②高年齢者が就労しやすい環境整備への支援拡充

定年等の引き上げ(27年度から建設業等は70歳→67歳以上に緩和)等に要した費用に対する助成を拡充

③ものづくりマイスター制度による若年技能者等への実技指導

ものづくりマイスターを中小企業等に派遣し、若年技能者への実技指導を実施(27年度からマイスターの広域的な活用を図ること等により技能継承等の取組を強化)

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



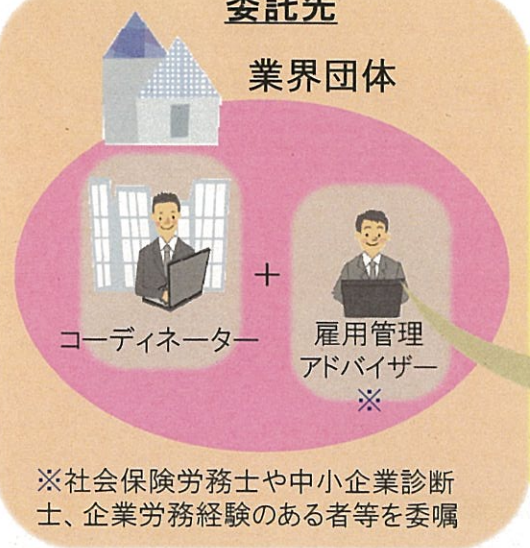
労働局

雇用管理改善事業の委託



委託先

業界団体



注) 委託先が社会保険労務士等になる場合は、業界団体と連携することを想定

【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〉



企業訪問



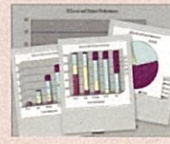
〈重点(長期)支援〉



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(効果的な雇用管理改善方策の分析など)

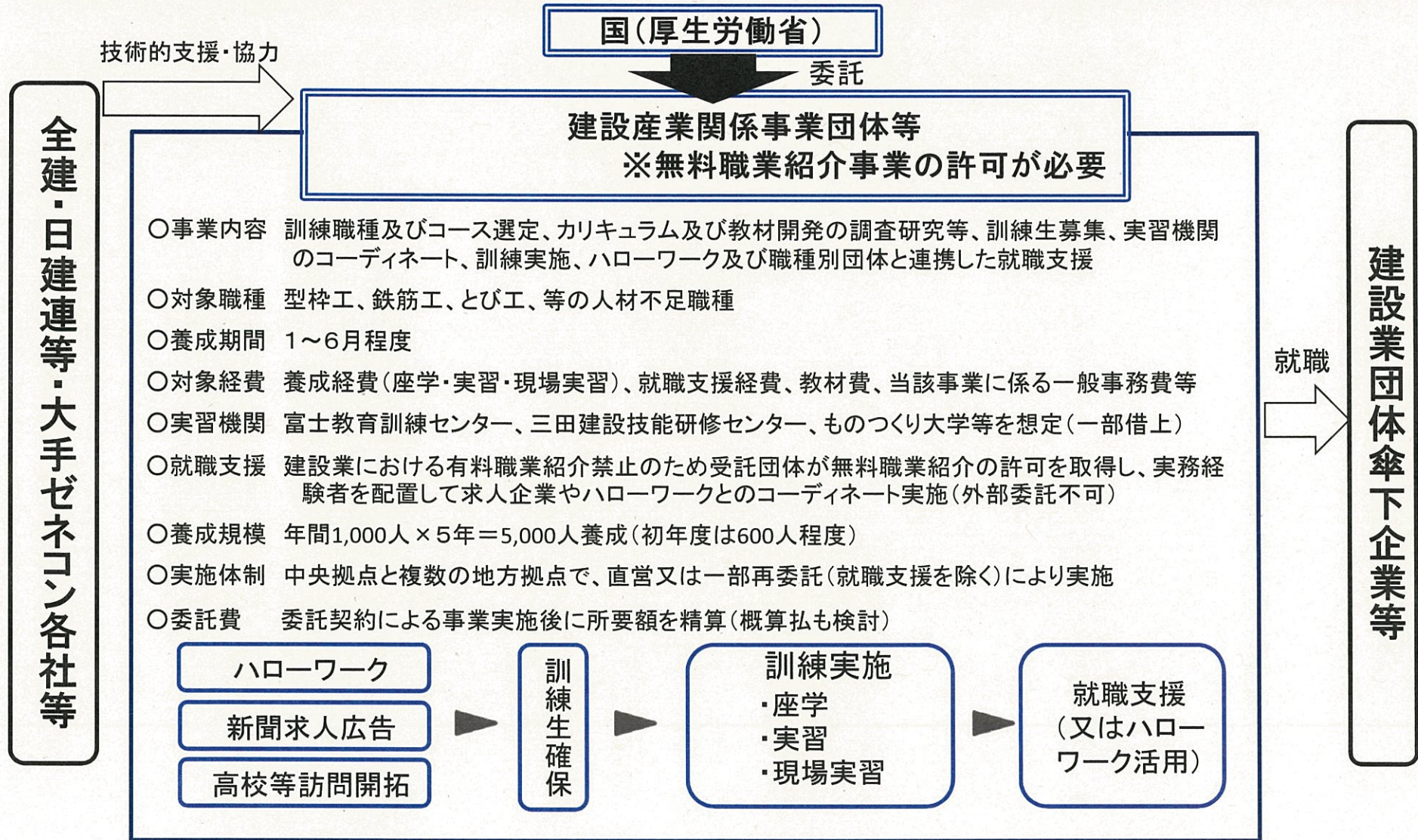
労働者が安心して生活できる労働環境のための雇用管理改善制度の導入と業界全体で「魅力ある職場づくり」の底上げ

働きがい・働きやすさ・定着率の向上

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

建設労働者緊急育成支援事業(仮称)

離転職者、新卒者、学卒未就職者等について、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして行い、建設業界の人手不足解消を支援する。【委託事業 5年間の時限措置】



建設労働者確保育成助成金の拡充

建設業を取り巻く状況

- ① **建設人材不足の深刻化** (成長戦略改訂版)
 - ・ 復興工事の本格化、アベノミクスによる公共工事の増加、東京五輪開催決定等による建設需要が高まる中で、人材不足が深刻化。
 - ・ 入職・定着促進のため、雇用環境の改善や魅力ある職場づくりが急務
- ② **外国人材の受入と国内人材対策** (外国人材の受入に関する関係閣僚会議指摘事項)
 - ・ 平成27年度より緊急措置として外国人材の時限的な受入が始まるが、その前提として、国内人材対策に最大限努める必要がある。
- ③ **女性技能労働者活用のためのアクションプラン**
 - ・ 業界団体が女性技能労働者の活用促進のためのアクションプランを策定。5年以内に女性技能労働者を倍増させる予定。

建設業が抱える課題

- ① **厳しい労働環境**
 - ・ 労働時間、休暇、年収額等の面で他産業に比べて厳しい雇用環境にあり、雇用管理面の課題がある。
- ② **少ない女性労働者**
 - ・ 他産業に比べて女性労働者の活用が進んでいない。
(参考)女性技能労働者割合 建設業:2.7% 全産業:22.0%
- ③ **能力育成の取組が不十分**
 - ・ 厳しい経営環境の中で建設企業の小規模化が進み、OJT中心の技能継承が困難。

建設労働者確保育成助成金の見直し

雇用管理制度コース(整備助成)

- 助成対象となる取組の追加、目標達成時の追加助成の創設
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 【現行】(中小企業) | 【改正後】(中小・中小企業以外) |
| ① 評価・処遇制度(40万円) | (1) 制度導入助成 |
| ② 研修体系制度(30万円) | ① 評価・処遇制度(10万円) |
| ③ 健康づくり制度(30万円) | ② 研修体系制度(10万円) |
| | ③ 健康づくり制度(10万円) |
| | ④ メンター制度(10万円) |
| | (2) 目標達成助成 ※ |
| | ① 定着改善(60万円) |
| | ② 入職改善(60万円) |
- 雇用管理改善の促進**
- ※計画期間終了から1年経過後の離職率等に係る目標を達成した場合に追加助成

若年者に魅力ある職場づくりコース(経費助成)

- 助成対象に中小企業以外を追加(助成率1/2) ※中小は2/3
- 「女性の入職・定着」を促進するための対象メニューの追加

事業の名称	事業の具体例
女性の入職・定着促進に関する事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性が活躍できる職種の開発・広報 ・ 女性労働者のネットワーク形成の取組 ・ 出産・育児支援制度セミナーの開催 ・ 女性活躍企業の表彰制度 ・ 就労環境整備マニュアルの作成等 など

魅力ある職場づくり・女性の活躍促進 (注)事業の具体例は今後検討

作業員宿舍等コース(経費助成) ※被災3県のみ

- 助成対象に事業主がアパート等を賃借する場合を追加(要件緩和)
- | | | | |
|------|------------|-------|---------------------|
| 【現行】 | ① 共同生活寄宿舍 | 【改正後】 | ① 共同生活寄宿舍 |
| | ② 休憩室、トイレ等 | | ② アパート・マンション |
| | | | ③ 休憩室、トイレ等 |
- 被災地の復興促進**

(注) 技能実習コース(経費助成)について、被災3県分の上乗せは継続。
経費助成率:9割(委託費:8割) 被災3県は10割

(参考①) 雇用管理改善(魅力ある職場づくり)に係る啓発運動の実施

- 重点4分野(建設・介護・保育・看護)における人材(担い手)の確保・育成対策の強化を図るため、厚生労働副大臣をヘッドに、関係部局からなる「人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議」を設置(H26.2～)
- 各分野における共通課題の認識のもとに、職場の魅力を高め(雇用管理改善)、そこに人を誘導する(潜在有資格者対策・マッチング強化)とともに、個々の能力を高めて(能力開発)、更なるキャリアアップに結びつけていく(好循環の実現)ための対策を取りまとめ、平成27年度予算要求などに反映
- 雇用管理改善を進めていく上では、国の対策だけでなく、事業主自らも、雇用管理改善に主体的に取り組んでいくことが重要であるため、雇用管理改善(魅力ある職場づくり)に係る啓発運動を実施

都道府県労働局・ハローワークにおける啓発運動の実施 (H26.7～H27.3)

各都道府県労働局が中心となって、地域の経営者団体や主要事業所を直接訪問し、現状に対する認識の共有や各種支援メニューの紹介・活用促進等を行う「雇用管理改善に係る啓発運動」※を実施し、各団体・事業所による自発的・積極的な取組の気運醸成を図った。(H26.7～H26.9)

※「雇用管理改善に係る啓発運動」について

【趣旨目的】

雇用情勢の改善等に伴い、人材不足問題の深刻化が懸念される分野(業界)に対して、雇用管理改善取組を促し、雇用管理改善を通じた採用・定着の改善を図る。

【働きかけの対象】

介護、保育及び建設並びに都道府県内において特に人材不足の問題が深刻化していると判断される分野(ただし、看護分野は除く)の地域団体や主要事業所

加えて、全国の各ハローワークが中心となって、求人窓口等における事業主への啓発や管内の主要団体・事業所への訪問等による啓発運動を実施中。(H26.11～H27.3)

(参考②) 東日本大震災被災地の建設等人材確保に係る対策の取りまとめ

○ 東日本大震災被災3県(岩手、宮城、福島)の復興をより一層円滑に進めていくため、平成26年9月にプロジェクトチームを立ち上げ、被災地の自治体や業界団体関係者、関係省庁などと意見交換を行い、被災地における建設等人材確保に関する対策を取りまとめを実施。(平成27年1月20日公表)

被災3県の現状 (意見交換会(※)での意見)

※被災3県において、自治体担当部局、地元業界団体、地元企業、労働局等と意見交換会を実施。

- ・岩手県及び宮城県においては、以前より求人数の逼迫の度合いが緩んできているが、求職者も概ね減少傾向にあるため人材確保は引き続き実施していく必要がある。
- ・福島県については、求人数が増加傾向及び求職者は減少しており、引き続き人材確保を実施していく必要がある。
- ・今後は大規模な宅地造成事業(まちづくり)が完成し、それに伴い住宅の建設本格化が予想され、建設関係職種(特に大工、鉄筋、型枠、とび)の更なる人材確保が必要となる。(即戦力確保)
- ・復興需要後の先行きが見えないことから、新規採用については慎重になっている事業者が多い。
- ・県内における求職者の減少に伴い、遠方からの人材確保の必要性が出てくるため、労働者のための宿舎に関する負担(費用、用地の不足)が大きくなる。

岩手県	・他県と比して低い賃金、宿舎の不足により、他県からの人材の確保が困難
宮城県	・今後の復興の加速化により、さらなる人材の確保が必要
福島県	・除染作業の賃金が高く、人が流れている ・宿舎の不足

意見交換会の意見から厚労省が考える 被災3県における建設等人材確保に関する「課題」と「対策」

※魅力ある職場づくりのために、評価処遇制度、賃金体系制度、諸手当制度及び段階的な研修制度などを導入すること

課題

復興のスピードを上げていくために、**即戦力人材の確保が必要**

今後増える**住宅の自力再建**を担う地元企業の人材確保が必要

継続的に建設業における担い手を確保・育成するための**雇用管理改善(※)**・**人材育成が必要**

対策

マッチングの強化

○建設人材確保プロジェクト実施ハローワークの拡大
・被災3県において、建設人材の求人充足をきめ細かく支援する建設人材確保プロジェクトの実施ハローワークを拡大。建設関係職種の未充足求人へのフォローアップの徹底や求職者に対する建設求人の最新動向に関する情報提供のほか、業界団体とも連携しながら就職面接会等を積極的に実施。

宿舎助成の緩和

○宿舎助成対象の拡大 (H27年度政府予算案計上)
・特に求職者が減少している中で、被災地の建設業者の求人を広域的に充足するため、共同生活を行う寄宿舍への助成だけでなく、事業主が新たに労働者を雇用するためにアパート・マンションを借りた場合にも経費を助成。

共同生活を行う寄宿舍

共同生活を行う寄宿舍

アパート・マンション

魅力ある職場づくりの推進

職業訓練の充実

○雇用管理制度導入に係るコンサルティング支援 (H27年度政府予算案計上)
○中小建設事業主等の認定職業訓練等への支援の充実 (H27年度政府予算案計上)
○地域人づくり事業(平成25年度補正予算で県に基金を交付)、震災等対応雇用支援事業(平成27年度政府予算案計上、県の基金を積み増し)の推進