

厚生労働省の平成30年度予算案の概要

※◆は建設業に特化した支援
 ()内は平成29年度当初予算額

人材確保

◆ 建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】

53億円 (50億円)

- 建設労働者確保育成助成金を目的別にトライアル雇用助成金、人材確保等支援助成金(仮称)及び人材開発支援助成金に統合するほか、引き続き若年者及び女性労働者の入職・定着の促進を図るため、以下の見直しを実施。

①キャリアに応じた技能実習を実施した場合に、その実習経費や実習期間中の賃金の一部を助成する「建設労働者技能実習コース」について、若者(35歳未満)や女性労働者を対象に経費助成に係る助成率の引上げ等を行う。

【主な見直し内容】21人以上の中小建設事業主 (35歳未満)

(経費助成) 生産性要件を満たした場合 75%の助成 ⇒ 85%の助成

生産性要件を満たさない場合 60%の助成 ⇒ 70%の助成 ※生産性要件:3年間の生産性伸び率6%以上(年平均2%)を要件

②登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を引き上げ、実際に適用した場合に助成する「雇用管理制度助成コース(建設分野)」について、より一層の活用を図るため要件を緩和する。

【見直し内容】要件:賃金テーブル又は資格手当を年間3%以上かつ15万円以上増額 ⇒ 年間2%以上かつ10万円以上増額

◇ ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援の拡充【拡充】

26億円(16億円)

- 雇用吸収率の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合窓口となる「人材確保対策コーナー」を全国84箇所に設置し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。
- 「人材確保対策コーナー」においては、求人者への求人充足に向けた助言・指導、求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナーや事業所見学会・就職面接会の開催等を行う。

◇ 高校生に対する地元における職業の理解の促進支援【継続】

15百万円 (15百万円)

- 建設等も含めた多様な業種に関しての職業理解を進めるため、業界団体や地元企業による高校内企業説明会等を実施する。

厚生労働省の平成30年度予算案の概要

※◆は建設業に特化した支援
()内は平成29年度当初予算額

人材育成

- ◆ 中小建設事業主等への支援【継続】 9.2億円 (9.2億円)
 - ・ 建設労働者緊急育成支援事業・・・離転職者、新卒者、学卒未就職者等を対象として、型枠工等の躯体系職種及び電気・配管等の建設設備職種等に係る訓練から就職支援に至るまで、パッケージ型の業界団体等と連携した人材育成事業を実施する。
 - ・ 認定職業訓練・・・広域団体認定訓練の新規実施団体認定、認定職業訓練に要する経費について補助を実施する。
 - ・ 人材開発支援助成金・・・建設業等の分野で企業単独・グループ企業単位等で行う実習と座学を組み合わせた訓練等を実施した場合に助成する。
- ◆ 建設分野におけるハロートレーニング(職業訓練)の実施【継続】 3.4億円 (4.7億円)
 - ・ 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ハロートレーニング(職業訓練)を引き続き実施する。
- ◇ ものづくりマイスター制度による若年技能者への実技指導【継続】 34億円 (34億円)
 - ・ 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する。
- ◆ 建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】 (再掲) 53億円 (50億円)

厚生労働省の平成30年度予算案の概要

魅力ある職場づくりの推進

※◆は建設業に特化した支援
()内は平成29年度当初予算額

- ◇ 時間外労働等改善助成金による支援【拡充】 19億円（4.1億円）
 - ・ 中小企業が生産性の向上を図ることなどにより、時間外労働の上限設定を行った場合に助成する「時間外労働等改善助成金」について、新たに建設業も支給対象とするとともに、週休2日制とした企業に対する上限額の加算を実施する。
- ◇ 働き方改革推進支援センターの設置による支援【拡充】 15億円（6.9億円）
 - ・ 非正規雇用労働者の処遇改善、長時間労働の是正、賃金引上げ、人手不足への対応などに関する技術的な相談を総合的に支援を行うため、47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、関係機関と連携を図りつつ、専門家による個別相談援助や電話相談等を実施する。
- ◆ 中小専門工事業者の安全衛生活動支援事業の実施【新規】 1.1億円（0億円）
 - ・ 安全衛生管理能力の向上のための集団指導・技術研修会、パトロール、個別指導等を実施する。
- ◆ 雇用管理責任者等に対する研修等の実施【一部新規】 1.3億円（1.1億円）
 - ・ 雇用管理に関する基礎的な知識を習得する「基礎講習」に加え、若年者の職場定着を高めるため、熟練労働者と若年労働者とが円滑なコミュニケーションを取りながら働くことのできる環境づくりの手法等を学ぶ「コミュニケーションスキル等向上コース」を建設業の雇用管理責任者に対して実施する。
 - ・ 上記のほか、若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校（工業科、普通科）や高等専門学校の先生・生徒と建設業界がつながる機会をつくる「建設業の「見える化」・「つなぐ化」コース」を新たに実施する。
- ◇ 労災保険特別加入制度の周知広報等事業の実施【一部新規】 56百万円（34百万円）
 - ・ 関係機関や関係団体を通じた周知広報や実態調査のほか、新たに一人親方等に特徴的な行動様式等を踏まえた安全衛生教育用テキスト等の作成、労災保険に特別加入している一人親方等に対する安全衛生教育を実施する。
- ◆ 建設工事の発注・設計段階における労働災害防止対策の促進事業【継続】 30百万円（63百万円）
 - ・ 建設工事の安全性に配慮した建築物等の設計が普及するよう国外の調査を実施する。
- ◆ 建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】（再掲） 53億円（50億円）

建設事業主等に対する助成金の概要

H30予定額 53億円
(H29予算額 50億円)

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

職業経験の不足などから就職に不安のある若年者(35歳未満)や女性を対象として、一定期間試行雇用を行った場合の支援措置であるトライアル雇用助成金(一般トライアルコースまたは障害者トライアルコース)に上乗せ助成

【助成額】上乗せ額 1人あたり月4万円(最大 3ヶ月間)

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

職業能力開発促進法に規定する認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成

【助成率・額】

(経費助成) 補助対象経費の 1/6

(賃金助成) 生産性要件を満たした場合 6,000円/日, 満たさなかった場合 4,750円/日

※ 生産性要件:3年間の生産性伸び率6%以上(年平均2%)等を要件(以下同じ)

◆ 建設労働者技能実習コース

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成(女性労働者を対象として実施する場合は中小建設事業主以外も助成対象(経費のみ))

- 安衛法に基づく教習及び技能講習や特別教育
- 能開法に規定する技能検定試験のための事前講習
- 建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習 など

【助成率・額】

20人以下の中小建設事業主

(経費助成) 生産性要件を満たした場合 9/10, 満たさなかった場合 3/4

(賃金助成) 生産性要件を満たした場合 9,600円/日, 満たさなかった場合 7,600円/日

中小建設事業主(20人以下建設事業主は除く)

(経費助成) 35歳未満

生産性要件を満たした場合 17/20, 満たさなかった場合 7/10

35歳以上

生産性要件を満たした場合 3/5, 満たさなかった場合 9/20

(賃金助成) 生産性要件を満たした場合 8,400円/日, 満たさなかった場合 6,650円/日

中小建設事業主以外

(経費助成) 生産性要件を満たした場合 3/4, 満たさなかった場合 3/5(女性のみ) など

人材確保等支援助成金(仮称)

◆ 雇用管理制度助成コース(建設分野)

○ 若年及び女性労働者の入職や定着を図るため、就業規則や労働協約を変更することにより雇用管理改善につながる制度(①評価・処遇制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度)を新たに導入し、目標を達成した場合に助成
【助成額】

(1) 定着改善: 計画期間終了後1年間の離職率改善目標達成
⇒生産性要件を満たした場合 72万円
満たさなかった場合 57万円

雇用管理制度助成
コース

(2) 入職改善: 計画期間終了後1年間の若年及び女性の入職率が目標を達成
⇒(1)に加え、生産性要件を満たした場合 72万円
満たさなかった場合 57万円

(3) 入職改善: 計画期間終了後3年間の若年及び女性の入職率が目標を達成
⇒(1)(2)に加え、生産性要件を満たした場合 108万円
満たさなかった場合 85.5万円

雇用管理制度助成
コース(建設分野)

○ 若年労働者の入職や定着を図るため、就業規則や労働協約を変更することにより登録基幹技能者の賃金テーブルまたは資格手当を年間2%以上かつ10万円以上引き上げ、実際に適用した場合に助成

【助成額】

生産性要件を満たした場合 8.4万円/人年, 満たさなかった場合 6.65万円/人年(最大3年間)

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)

若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働者に魅力ある職場づくり」につながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成

(事業主向けメニュー)

○ 現場見学会や体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を伝える取組 など

(事業主団体向けメニュー)

○ 学生や教員に対する現場見学会や体験学習など魅力を伝える取組 など

【助成率】

(経費助成) 中小建設事業主

生産性要件を満たした場合 3/4, 満たさなかった場合 3/5

中小建設事業主以外

生産性要件を満たした場合 3/5, 満たさなかった場合 9/20 など

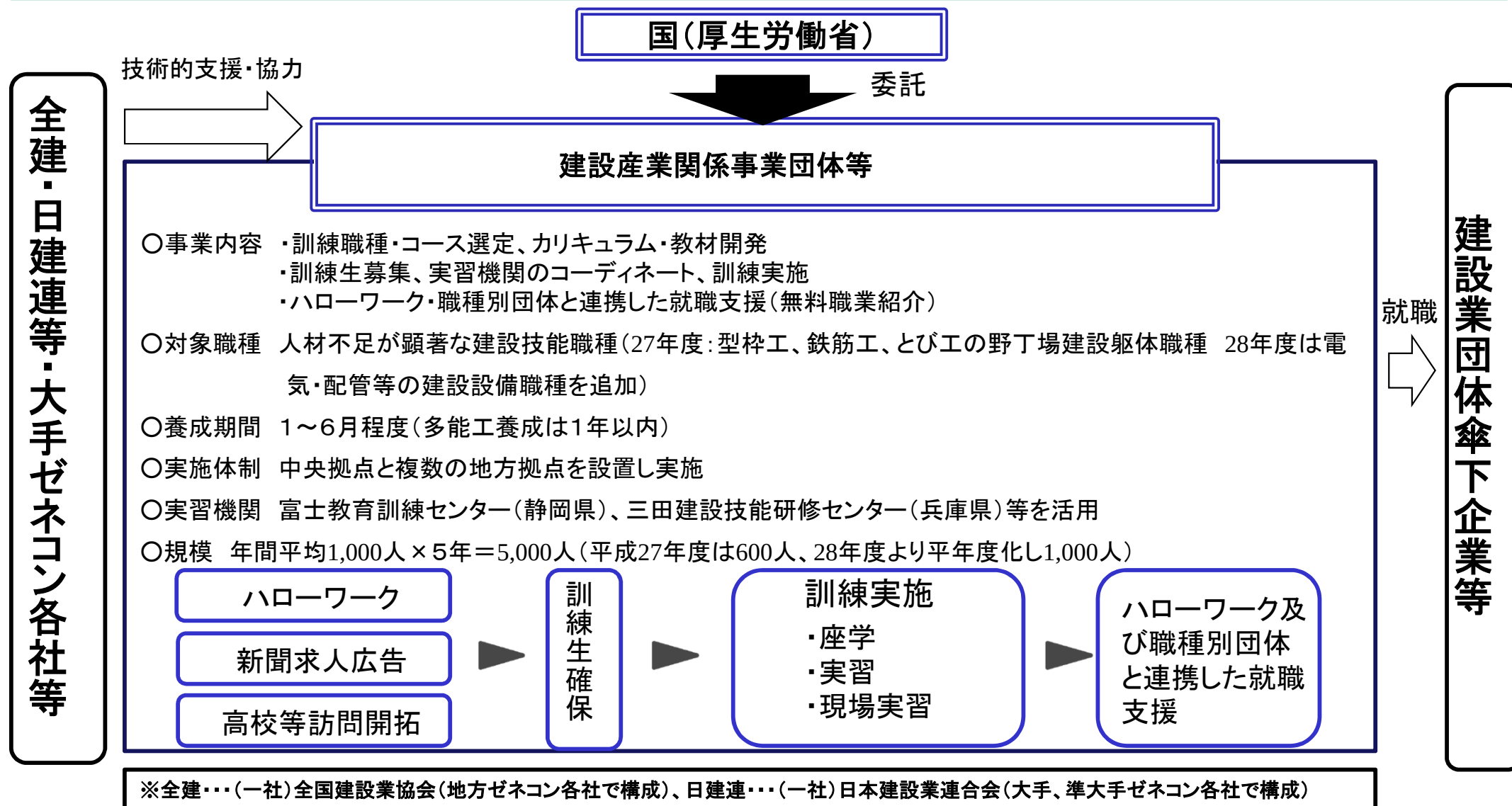
◆ 作業員宿舍等設置助成コース(建設分野)

作業員宿舍等の確保(被災三県のみ)や、建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合に助成

【助成率】(経費助成) 生産性要件を満たした場合 3/4, 満たさなかった場合 3/5 など 4

建設労働者緊急育成支援事業

離転職者、新卒者、未就職卒業者等について、座学、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 平成27年度から5年間の時限措置】



時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース)について

※職場意識改善助成金より改称

平成29年度

平成30年度

予定額 1,919,015 千円

予算額 410,080千円

【助成概要】

時間外労働の上限設定を導入する措置をとる中小企業事業主に対し助成

【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用

【成果目標】

現に時間外労働の限度基準(月45時間又は年360時間)の時間数を超える内容の36協定を締結している事業場について、限度基準以下(月45時間又は年360時間以下)の上限設定を行うこと

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成、上限50万円

【助成概要】

時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成

※限度基準告示の適用除外業種(建設の事業、自動車運転業務に係る事業等)も支給対象とする

【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用(業務研修を含む)、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等 労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

【成果目標】

①平成28年度又は平成29年度において、時間外労働に休日労働を合わせて月80時間を超える又は時間外労働で年720時間を超える特別条項付き36協定を締結していた事業場であって、現に当該時間を超える時間外労働等を複数月行った労働者を有した事業場(単月に複数名が行った場合を含む)が、平成30年度(又は平成31年度)に有効な36協定において、時間外労働で月45時間以下かつ年360時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に提出すること

②平成28年度又は平成29年度において、時間外労働で月45時間を超えて時間外労働に休日労働を合わせて月80時間以下の又は時間外労働で年360時間を超えて720時間以下の特別条項付き36協定を締結していた事業場であって、現に当該時間を超える時間外労働等を複数月行った労働者を有した事業場(単月に複数名が行った場合を含む)が、平成30年度(又は平成31年度)に有効な36協定において、時間外労働で月45時間以下かつ年360時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に提出すること

③①又は②に加え、週休日を増加させ、週休2日制とすること

【助成率、上限額】

・費用の3/4を助成

※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

・成果目標①において、時間外労働で月45時間以下かつ年360時間以下に設定 ⇒ 上限150万円

※時間外労働で月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合は上限額100万円支給、時間外労働で月60時間を超えて時間外労働に休日労働を合わせて月80時間以下かつ時間外労働で年360時間を超えて720時間以下の設定に留まった場合は上限額50万円支給

・成果目標②において、時間外労働で月45時間以下かつ年360時間以下に設定 ⇒ 上限100万円

・さらに、週休2日制とした場合、度合いに応じて助成金の上限額を加算

⇒ 4週当たり 4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円

・上限額の合計は、200万円までとする。

時間外労働上限設定コースの助成金支給額のイメージ

休日労働を
含め
100時間

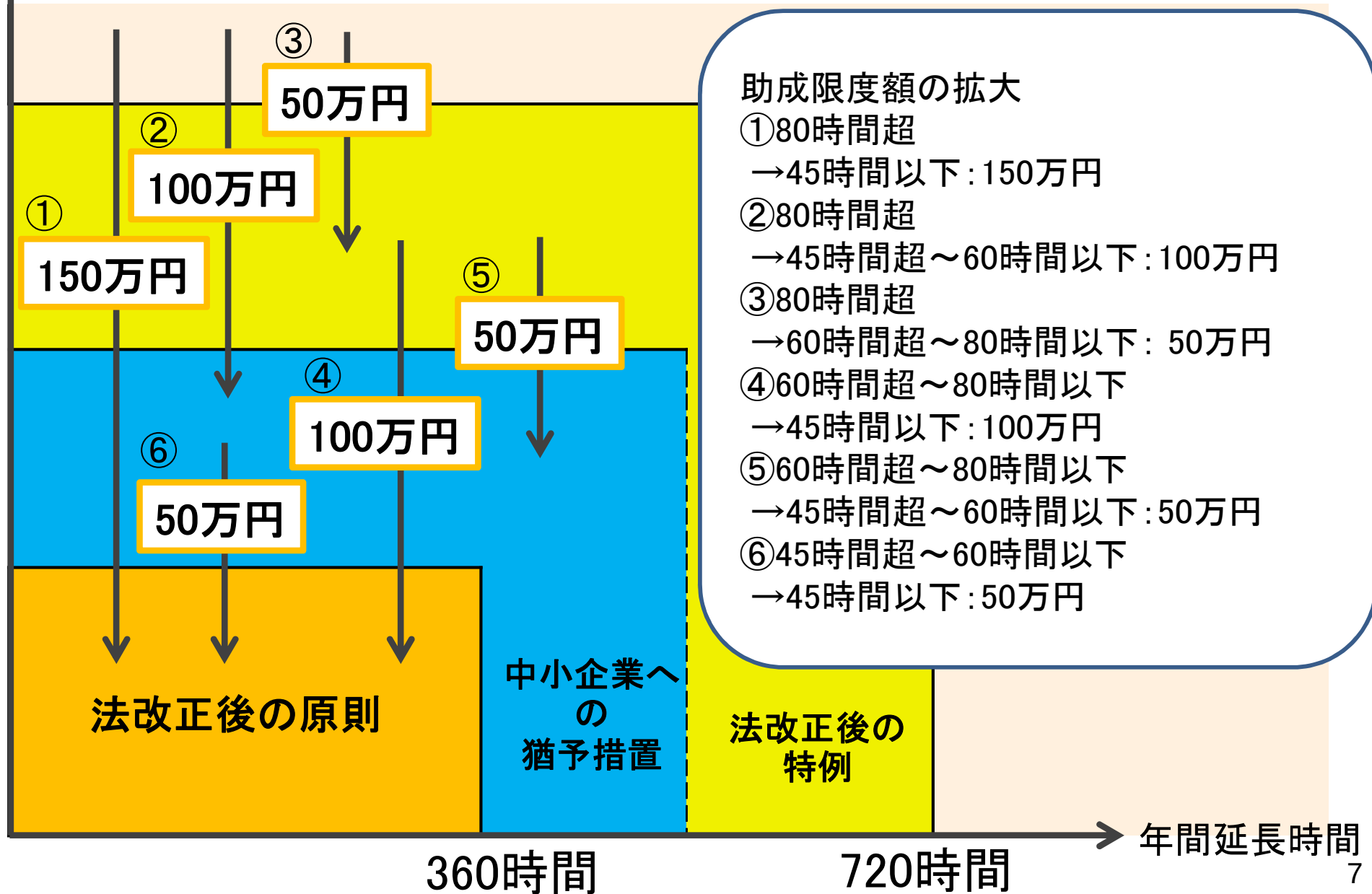
月間延長時間

法規制

休日労働を
含め
80時間

時間外労働
のみで
60時間

時間外労働
のみで
45時間



時間外労働上限設定コースの 助成金(上乘せ)支給額のイメージ

		事業実施後				
		週休日	4週あたり 5日	4週あたり 6日	4週あたり 7日	4週あたり 8日
事業 実施 前	4週あたり4日 完全週休1日制		1日増 (25万円)	2日増 (50万円)	3日増 (75万円)	4日増 (100万円)
	4週あたり5日 例：第4土曜及び日曜日が休日		1日増 (25万円)	2日増 (50万円)	3日増 (75万円)	
	4週あたり6日 例：第2、第4土曜及び日曜が休日			1日増 (25万円)	2日増 (50万円)	
	4週あたり7日 例：第1、第2、第4土曜及び日曜が休日				1日増 (25万円)	

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

平成30年度予定額 15億円(6.9億円)

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善
- ②過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ
- ③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行うため、民間団体等の委託により、47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会・中央会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。
また、大規模センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施する。

働き方改革推進支援センターの設置

47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置

電話・メール、来所による非正規雇用労働者の処遇改善、労働時間制度、賃金制度等に関する一般的な相談を受付

【地域の商工会議所・商工会等】

商工会議所・商工会、中央会等で、セミナーの開催や出張相談会を実施

大規模センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施

労務管理・企業経営等の専門家による個別訪問を行い、就業規則等の見直し、労働時間短縮、賃金引上げに向けた生産性向上に関するコンサルティング等を行う

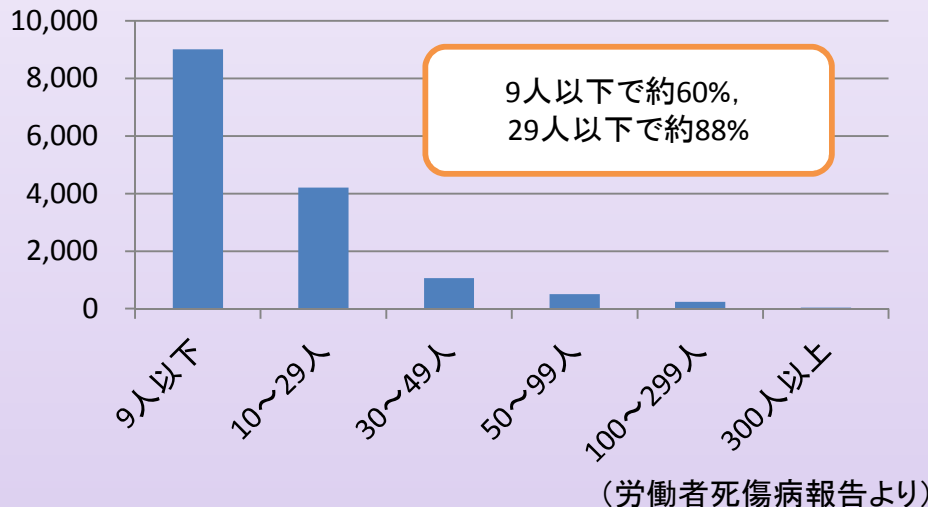
【中小企業等】

【出張所】

現状

○建設業の労働災害の多くは中小規模事業場で発生

平成28年休業4日以上之死傷者数(事業場規模別)



○建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する法律が本年3月に施行。政府は6月に基本計画を閣議決定し、これに基づき対策を講じることが必要

基本計画(抄)

第2 2. 責任体制の明確化

…。また、下請契約において、各建設業者が自らの役割に応じた適切な安全衛生対策を講ずるよう、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた教育等の支援を行う。

○建設業者のうち中小専門工事業者は充実した安全衛生対策を講じるための知見が不足しており、安全衛生管理を向上させるための支援策が必要。

対策

以下の事業を実施する。

○中小専門工事業業者等に対する指導

・集団指導・技術研修会

中小専門工事業者等の店社の管理者・安全衛生担当者、現場の職長・作業員を対象とした教育を行う。
(法定の教育等は除く)

・パトロール

建設現場のパトロールを実施し、安全衛生管理の向上のための指導を行う。

・個別指導

建設現場を個別に訪問し、安全衛生上の問題点、改善点がないか指導を行う。上記集団指導の参加者のフォローアップとして行うことを原則とする。

○中小専門工事業者等の意識啓発

中小専門工事業者等による安全衛生大会を開催し、安全衛生意識の向上を図る。

○中小専門工事業者が使用する映像教材の作成

中小専門工事業者が社内教育等で使用する映像教材を作成し、インターネットを通じ配信する。

映像教材のテーマ例:安全帯の正しい使用方法

車両系建設機械との接触防止など

※「中小」は29人以下の規模を想定している。

H30予算額 1.3億円 (H29予算額 1.1億円)

- ◇ 建設業はその産業特性に起因して雇用関係が不明確等の問題がみられるという実情に鑑み、建設労働者雇用改善法は、事業所ごとの「雇用管理責任者」の選任を義務付けるとともに、適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得及び向上を図るよう規定(第5条)
- ◇ しかしながら、零細な事業者が多い建設業においては、事業主自らが雇用管理の研修を行うことは難しいことから、国が雇用管理責任者を対象とした雇用管理に必要な知識の習得・向上研修を実施
- ◇ 平成30年度から「雇用管理研修」等に加え、若年者の建設業に対する理解を深め入職を促進するため、若年者と建設業界がつながる場をつくる。

雇用管理研修の実施

○ 雇用管理基礎講習コース

労働者の雇入れ及び配置から退職に至るまでの雇用管理に必要な知識の習得・向上

- ・建設労働者雇用改善法や労働関係法令等に関する基礎知識
- ・雇用管理責任者の役割
- ・国の建設雇用改善施策の紹介 など



○ コミュニケーションスキル等の向上コース

若年労働者の職場環境への適応や技能の習得が円滑に進むよう、熟練労働者が若年労働者と円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を習得・向上

- ・職場内の若者との円滑なコミュニケーションの取り方
- ・新入社員のモチベーション維持向上

全国47都道府県内の
各2地域以上で実施



雇用管理能力の向上による職場環境の改善
若年者等の建設業への入職・定着の促進

新規

若年者ー建設業界の「つなぐ化」

○ 建設業の「見える化」・「つなぐ化」コース

若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校の先生・生徒と建設業界がつながる機会をつくる。

- ・高等学校等に対する企業・団体PR(現場見学、出前授業等)の実施
- ・生徒が知りたい情報と会社がアピールしたい情報のミスマッチの解消に向けた意見交換会 など

