

建設業の人材確保・育成に係る平成29年度予算案の概要 (厚生労働省関係)

資料2-1

※()内は平成28年度当初予算額

人材確保

◇ 建設労働者確保育成助成金による支援

50億円 (50億円)

- ・ 若年及び女性労働者の入職・定着の促進を図るため、以下の創設・拡充等を実施。
 - ① 中小建設事業主が、若年者(35歳未満)や女性を対象として、トライアル雇用を行った場合の支援措置である奨励金に上乗せを行う助成制度の創設
 - ② 雇用管理制度を導入する事業主に対する助成について、助成対象事業主をこれまでの建設事業主から中小建設事業主とし、入職率目標の対象を若年労働者に加え新たに女性労働者も対象とするとともに、計画期間終了3年経過後の目標達成助成(入職率改善)を拡充。
- ・ 建設労働者に対してキャリアに応じた技能実習を実施した場合における中小建設事業主等に対する実習経費や実習期間中の賃金の一部の助成に係る助成率・額について、事業主の生産性向上に対する助成のメリット制(注)の導入及び小規模零細事業主に配慮した企業規模別の設定等を行う。

(注)生産性向上メリット制:3年間の生産性伸び率6%(年平均2%)を要件とし、達成した場合は助成率・額を引き上げ。

◇ ハローワークにおける建設人材確保プロジェクトの推進

1.5 億円(1.6億円)

- ・ プロジェクト実施地域を、建設関係職種の求人数が多い地域で、かつ、特に求人倍率が高く、充足率が低い地域に集中化させるとともに、これら地域には求職者に対する専門相談員も新たに配置し、現行の求人充足支援に重点を置いた体制から、求人者・求職者双方にしっかりと対応できる体制を構築する。
- ・ 新たな体制において、未充足求人に対するフォローアップ、マンツーマンによる一貫した職業相談、建設分野への就職検討に資する情報提供、職場見学会、就職面接会等の実施など、総合的な支援を行う。

◇ 高校生に対する地元における職業の理解の促進支援

15百万円 (13百万円)

- ・ 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。

建設業の人材確保・育成に係る平成29年度予算案の概要

(厚生労働省関係)



※()内は平成28年度当初予算額

人材育成（職業訓練の充実等）

◇ 中小建設事業主等への支援

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。

◇ 建設分野における公的職業訓練の拡充

4.7億円（3.2億円）

- ・ 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「総合オペレーション科」を引き続き実施する。また、平成28年10月より求職者支援訓練において建設人材育成コースを実施する。

◇ 建設労働者確保育成助成金による支援（再掲）

50億円（50億円）

◇ 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

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。

魅力ある職場づくりの推進

◇ 雇用管理責任者等に対する研修等の実施

1.1億円（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。

◇ 建設労働者確保育成助成金による支援（再掲）

50億円（50億円）

◇ 雇用管理制度導入に係るコンサルティング支援

4.3億円（4.3億円）

- ・ 雇用管理アドバイザーを建設業の事業所に派遣し、事業主に対し、雇用管理制度導入に係る相談・支援（コンサルティング）等を実施する。

◇ 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

63百万円（11百万円）

- ・ 建設工事の請負契約で適切な安全衛生経費が確保されるよう啓発するとともに、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内外の調査を実施する。

建設労働者確保育成助成金の概要

〔 H29予定額 50億円 〕

◆ 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%）を要件（以下同じ）

◆ 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））

【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）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

（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 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（女性のみ）

- 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

◆ 雇用管理制度助成コース

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、実際に適用した場合に助成

【助成額】

(1) 制度導入：雇用管理制度を新たに導入・実施

⇒ ①～④の区分単位毎に 10万円を助成

(2) 定着改善：計画期間終了後1年間の離職率改善目標達成

⇒ (1)に加え、
生産要件を満たした場合 72万円
満たさなかった場合 57万円

職場定着支援助成金

(3) 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) (2)に加え、
生産要件を満たした場合 72万円
満たさなかった場合 57万円

(4) 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) (3)に加え、生産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

建設労働者確保
育成助成金

◆ 建設業 若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コース

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、トライアル雇用を行った場合の支援措置である奨励金に上乗せ助成

【助成額】上乗せ額 1人あたり月4万円（最大 3ヶ月間）（現行の奨励金月4万円に上乗せ）

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース

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）

○ 調査・事業計画策定事業

○ 入職・職場定着事業

若年者及び女性の入職や定着に係る諸問題の改善を図る取組

（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、妊娠・育児やキャリアアップに係る情報交換会の開催 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

（事業主：200万円を上限、事業主団体：団体の規模に応じて上限1,000万円または2,000万円）

◆ 登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース

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3%以上かつ15万円以上引き上げ、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 12万円/人年、満たさなかった場合 9.5万円/人年（最大3年間）

◆ その他助成コース

広域的な職業訓練の推進活動や、被災三県における作業員宿舎等の確保、建設現場の女性専用トイレ・更衣室の整備に対して助成



平成29年度予算案 建設労働者確保育成助成金

～建設業 若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コースの新設～



- ◇ 建設業は屋外での危険な作業が多く、経験が乏しい者が雇用された場合、安全対策をよりきめ細かに指導することが求められるなど、他産業よりもその指導・監督に多くの時間が必要となる。
- ◇ 高齢化が進む建設業において、経験の不足などから建設業への就職に不安のある若年者や女性を対象としてトライアル雇用を行う場合に、事業主が適切な指導・監督を行えるよう、その費用の助成を行い、トライアル雇用終了後の常用雇用への移行を促すことで、若年・女性労働者の確保を図ることを目的とする。

【概要】

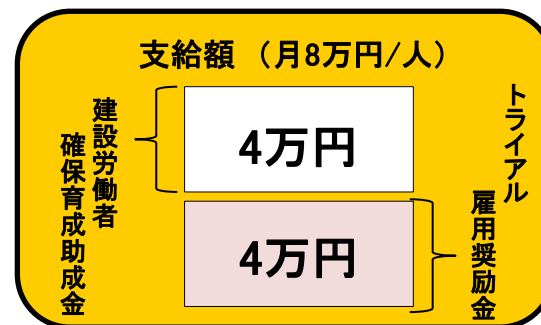
中小建設事業主が若年者(35歳未満)や女性を対象としてトライアル雇用を行った場合に、現行のトライアル雇用奨励金(下記＜参考＞を参照)に、さらに上乗せを行う助成制度を新設

【支給要件】

- ・ 中小建設事業主が若年者(35歳未満)や女性を対象としてトライアル雇用を行うこと
- ・ トライアル雇用奨励金(月額4万円)を受給していること

【支給額】

月4万円/人 (最長3ヶ月間)



＜参考＞ トライアル雇用奨励金

職業紹介日時点で就労経験のない職業に就くことを希望する者
職業紹介日時点で学校卒業後3年以内で、卒業後に安定した職業に就いていない者
妊娠・出産・育児を理由に離職し、職業紹介日の前日時点で安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者

など、就職に不安のある者が対象者

全業種が対象となり、原則3か月間の試行雇用を行うことにより、適性を見極めた上で常用雇用への移行のきっかけにいただく制度 月額4万円(※)助成

※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、月額5万円

※ 若者認定企業の事業主が若年者(35歳未満)を試行雇用した場合、月額5万円

主な対象者の例

ニート、フリーター
学卒未就職者
育児等でキャリアブランクのある者
母子家庭の母等
生活保護受給者
日雇労働者
ホームレス など

ハローワーク・
職業紹介事業者や大学等

紹介

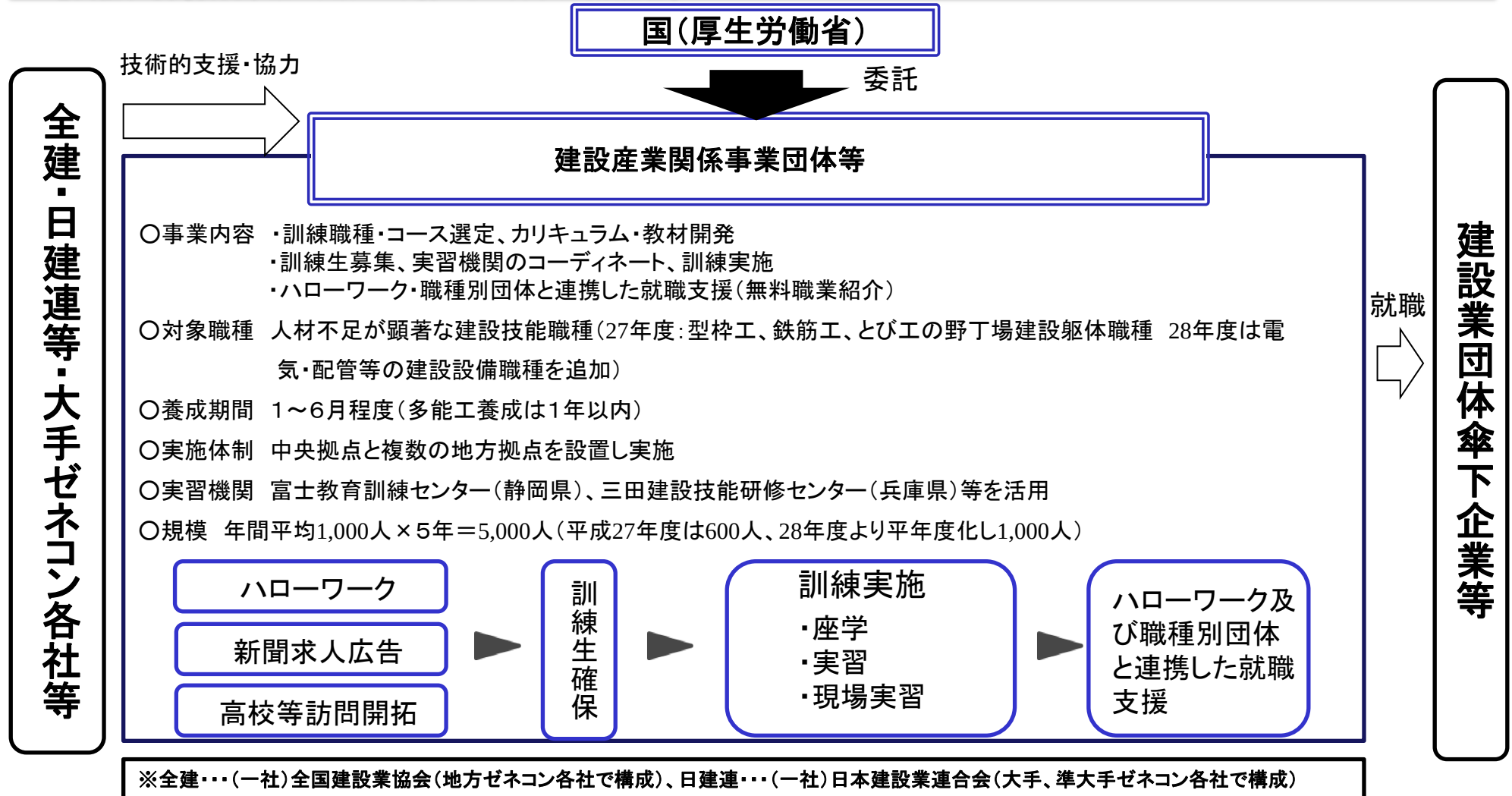
トライアル雇用

常用雇用へ移行

企業(求人者)

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】



- ◇ 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28年度から、「雇用管理基礎講習」に加え、高齢化により若年者との年齢差が拡大している建設現場において若年労働者の定着を促進するため、職長や雇用管理責任者などを対象とする「コミュニケーションスキル等の向上コース」を実施

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



〔 H29予定額 1.1億円 〕

全国47都道府県内の
各2地域以上で実施



若年者等の建設業への入職・定着の促進

雇用管理能力の向上による職場環境の改善