

建設業の人材確保・育成策 (平成27年度) ~国土交通省と厚生労働省が連携~

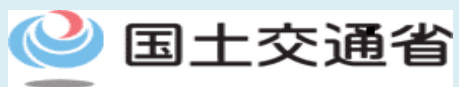
現状と課題

- 長期にわたる建設投資の減少に伴い、競争が激化したことによる技能労働者の就労環境が悪化し、若年入職者の減少（就業構造の高齢化の進展）
- 東日本大震災の復興需要の加速化、東京オリンピック・パラリンピック開催等による建設投資の増加

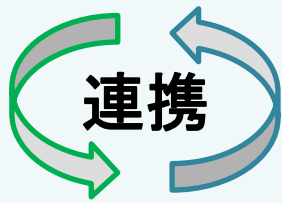



建設業の人材確保・育成の必要性

建設業の人材確保・育成策



建設業者団体や企業と連携し、就労環境の整備や人材確保・育成に向けた取り組み等を実施

建設業者団体や企業が、人材確保・育成等に取り組む際の助成金の支給やハローワークにおいて就職支援を実施

1. 魅力ある職場づくり

- 社会保険未加入対策の推進
- 適切な賃金水準の確保や雇用管理の知識習得・向上の推進
- 雇用管理に資する助成制度の活用促進
- 現場の安全管理の徹底

2. 人材確保施策

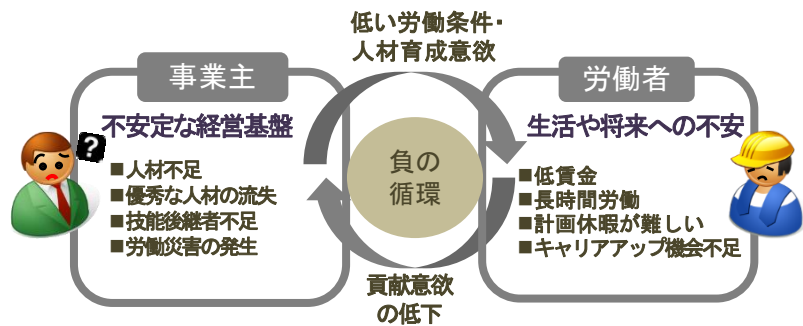
- 若年者等の建設分野への入職促進
- 女性の活躍促進

3. 人材育成施策

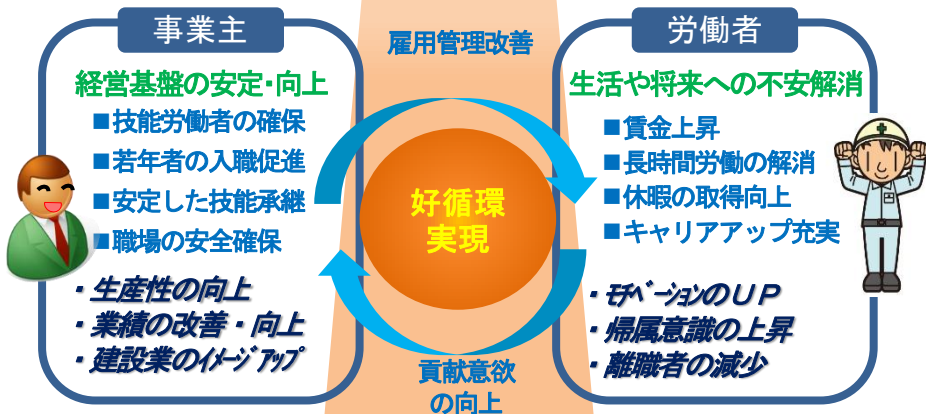
- 地域における元請・下請、関係団体、教育機関等の連携による人材育成策の推進等
- 事業者等による人材育成の促進

建設分野における「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
- ◎福利厚生充実

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