

趣旨

- 現行の助成金については、平成22年6月の行政事業レビュー公開プロセスにおいて「事業の廃止(一定期間経過後)」とされ、その主な理由・コメントとして「産業構造の変化に応じて、他省庁の事業を含めた横断的な見直し、戦略的な設計を図るべき。その中で本事業について精査すべき」とされた。
- このため、平成23年度に、現行助成金廃止後の施策の方向性を検討するため、建設労働専門委員会の委員にシンクタンク研究員を加えた検討委員会を設置し、雇用管理の実態調査等を踏まえ議論した結果、技能労働者に関する次の課題への対応が重要であるため、新たな助成金等による対策を取るべきとされた。
 - ① 技能労働者の高齢化・若年層の減少がこのまま続けば、熟練技能の維持・継承が途絶え、将来的な技能労働者不足(H32年度22万人不足)による建設業の衰退を予測
 - ② 重層下請構造における技能労働者の処遇の低下が進んでいるため、若年労働者にとって魅力ある職場ではない。実態として若年入職者は他産業に奪われるかたちで大幅に減少し(H8・8.2%→H23・4.9%)、入職した若年労働者が定着しない(離職率: 建設13.9%、製造10.9%)
- 一方、国土交通省の今後の施策の方向性をまとめた「建設産業の再生と発展のための方策2011」「同2012」においても、技能労働者不足の将来推計を基に、「技能労働者の就労環境の構造的な改善に取り組み、若年者の入職と入職後の育成を図るなど担い手となる技術者や技能労働者の確保・育成を積極的に展開」が重要とされた。
- したがって、技能労働者の処遇低下により入職が進まず、技能継承が進まないなど両省の共通の政策課題を踏まえ、平成25年度から「若年労働者の確保・育成」と「技能継承」に重点を置いた新たな助成金を創設し、事業主や団体が取り組む若年者に魅力ある職場づくりや若年労働者の技能向上などを積極的に支援していく。

長年の建設投資の減少等厳しい経営環境のなかで、建設業を支える人材、特に若年者の入職が進まない一方で高齢化が進展しているため技能継承に支障が生じており、このままでは将来的な技能労働者不足による建設業の衰退が懸念される。このため、若年労働者の確保・育成が必要であるが、技能労働者の処遇が低いため、若年労働者にとって魅力ある職場とはなっていない。

生産労働者（男）の推定年収額（H23賃構調査）
全産業4,709千円 建設業4,018千円（▲463千円）

常用労働者の年間労働時間数（H23毎勤調査）
全産業1,747H 建設業2,042H

技能継承に問題があるとする事業所の割合
建設業49% 全産業28%（H23能開基本調査）

年金・医療・雇用保険への加入率（H23）（H23公共工事労務費調査）
【企業別】3保険とも加入している割合84%
【労働者別】元請78%、1次55%、2次44%、3次以下44%

建設業における就業者数が全産業に占める割合 H23 7.8%（労働力調査）
建設業における死傷者数が全産業に占める割合 H23 20.1%（基準局調べ）
建設業における死亡者数が全産業に占める割合 H23 33.4%（基準局調べ）

このため、事業主が行う「若年労働者の確保・育成」と「技能継承」に資する取組に対して重点的に助成を行う。

1 雇用管理改善制度の導入支援

（定額30～60万円）

中小建設事業主が若年労働者の入職や定着を図るため、就業規則・労働協約等を変更することにより雇用管理改善につながる制度を導入し、実際に適用した場合に助成

○評価・処遇制度
職務や職能等に応じた処遇制度、昇進・昇格基準（キャリアパス制度）の導入 など

○研修体系制度
研修制度の導入 など

○健康づくり制度
人間ドック受診制度、メンタルヘルス制度の導入 など

2 若年者に魅力ある職場づくり支援

（経費の2/3、上限200万円）

中小建設事業主が若年労働者の入職や定着を図るため、「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

○建労法に基づき雇用管理を行う雇用管理責任者の知識の取得及び向上への取組
○事業所見学会や現場実習、インターンシップの実施など建設業の魅力を若者に伝える取組 など

3 建設技能の向上支援

（経費定額又は7割、賃金定額）

中小建設事業主が若年労働者を育成するとともに熟練技能の維持・継承を図るため、キャリアに応じた訓練を実施した場合に助成

○建設業務に必要な基本技術の習得や技術の向上、重機免許等の取得に資する訓練（経費定額又は7割、賃金定額）
（職業訓練校における建築施工系や土木系訓練、安衛法に基づく車両系建設機械運転講習や能開法に基づく技能検定試験の事前講習等）
○熟練技能を伝承する立場となる職長や基幹技能者の養成に資する訓練（経費の7割、賃金定額） など

4 新分野進出への支援等

（経費の2/3）

上記の他、特に必要な課題に対する対応として、以下の支援を実施

○新たな分野へ進出するための訓練に対する助成

○被災三県における作業員宿舍等の確保への助成

建設業においては、従来より日雇いなど不安定な雇用形態や下請の重層化、長時間労働・低賃金・高い労災事故率に加え、近年は競争激化によるダンピング受注などにより、他の産業と比較して雇用改善が立ち遅れ、建設業を支える人材、特に若年労働者の確保・育成に支障が生じている。また、厳しい経営環境にある建設業においては、個々の事業主による取組を推進する一方で、事業主団体が中小零細事業主を補完する役割が大きいと、事業主団体によるきめ細かい取組により業界全体で底上げを図る必要がある。

生産労働者（男）の推定年収額（H23賃構調査）
全産業4,709千円 建設業4,018千円（▲463千円）

常用労働者の年間労働時間数（H23毎勤調査）
全産業1,747H 建設業2,042H

年金・医療・雇用保険への加入率（H23）（H23公共工事労務費調査）
【企業別】3保険とも加入している割合84%
【労働者別】元請78%、1次55%、2次44%、3次以下44%

建設業における就業者数が全産業に占める割合 H23 7.8%（労働力調査）
建設業における死傷者数が全産業に占める割合 H23 20.1%（基準局調べ）
建設業における死亡者数が全産業に占める割合 H23 33.4%（基準局調べ）

このため、事業主団体による質的・量的に充実した取組に対して継続的に支援することにより、建設業における業界全体での雇用管理改善の推進を図る。

2 若年者に魅力ある職場づくり支援

（経費の2/3、団体規模に応じて上限1千万円から2千万円。ただし職業訓練促進事業は経費内容により1/2～2/3）

若年労働者の入職や定着を図るため、「魅力ある職場づくり」につながる取組として中小建設事業主団体が構成中小建設事業主のために雇用管理改善事業を実施した場合に助成

○ 調査事業

雇用管理改善に取り組む上での課題を把握する事業（雇用管理実態調査、従業員意識調査）

○ 人材確保・職場定着事業等

建設業の魅力若者に伝えるなど、人材確保、職場定着に係る諸問題の改善を図る事業

- ・学生や教員に対する見学会や体験実習・指導
- ・国土交通省と連携した社会保険加入促進に関する啓発活動
- ・労働安全管理に関する講習会
- ・雇用改善に関する相談事業
- ・評価処遇（キャリアパス）制度に関する検討会
- ・月給制や完全週休2日制導入促進に係る啓蒙活動
- ・技能表彰や雇用改善表彰制度の実施
- ・成果・ノウハウの普及事業 など

○ 職業訓練促進事業

建設業界における職業訓練の中核を担う、広域的な職業訓練を実施する団体に対し、職業訓練を促進する事業に要する経費及び施設等設置整備経費を助成