

趣旨

他産業と比較して若年労働者の入職の減少と高齢化が急速に進展しており、このままでは熟練技能の維持・継承が途絶えることにより、将来的に技能労働者不足による建設業の衰退が懸念される。この課題に対応するため、現行の「建設雇用改善助成金」を廃止し、将来に向けて「若年労働者の確保・育成」と「技能継承」につながる取組に対する助成に重点を置いた助成金を創設

概要

1 雇用管理改善制度の導入支援

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・・・人事評価制度、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)
- 研修体系制度・・・研修制度
- 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 など

2 若年者に魅力ある職場づくり支援

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

<中小建設事業主>

- 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、インターンシップなど、建設業の魅力を若者に伝える取組 など

<中小建設事業主団体>

- 調査事業・・・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・・・建設業の魅力を若者に伝える取組、キャリアパス制度の検討、社会保険加入促進や月給制、完全週休二日制の導入促進の取組、雇用改善に関する相談事業、成果・ノウハウの普及事業
- 職業訓練促進事業・・・広域的な職業訓練を促進する事業

3 建設技能の向上支援

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
- 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 など

4 新分野進出への支援等

- 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舎等の確保への助成

建設雇用安定助成金（仮称）（事業主助成）の概要

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。

新規学校卒業就職者に占める建設業就職者の割合（学校基本調査）
平成8年度 8.2% → 平成23年度 4.9%（※製造業22.8% 医療・福祉13.8%）

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）

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

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た場合に助成

○評価・処遇制度
人事評価制度、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

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

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
（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 など

4 新分野進出への支援等

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舎等の確保への助成

建設雇用安定助成金（仮称）（団体助成）の概要

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いため、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）
製造業4,481千円 建設業4,018千円（▲463千円）

雇用者数に占める被保険者数の割合（H21）（国交省調べ）
雇用保険 製造業92.6% 建設業61.0% 厚生年金 製造業87.1% 建設業61.9%

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

建設業における就業者数が全産業に占める割合 H22 8.0%（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 H22 19.9%（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 H22 30.5%（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

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

建設業の魅力を若者に伝えるなど、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