

建設業の人材確保・育成に係る
令和8年度予算概算要求関係資料
(議題2関係)

担い手確保等を通じた持続可能な建設業の実現

令和8年度予算概算要求額:662百万円

建設業が直面する課題①

✓ 就業者の長期的な減少



✓ 他産業を下回る賃金水準



☆改正建設業法の全面施行(R7.12)

労務費確保のイメージ



担い手確保の取組が不可欠

- A) 処遇改善の着実な取組
- B) 「労務費の基準」の実効性確保
- C) 多様な人材の入職拡大に向けた魅力発信

“給与(K)が良い”

建設業が直面する課題②

✓ 長い労働時間と少ない休日

労働時間

建設業 2,018時間/年(+3.1%)

全産業 1,956時間/年

平均的な休日の取得状況



- ✓ 激甚化・頻発化する災害
- ✓ 社会資本の老朽化



☆有用なICT機器の開発

(一例)



生産性向上と地域貢献の両立

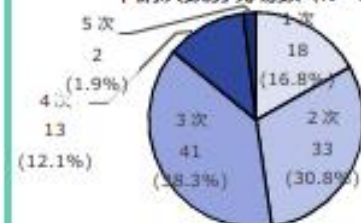
- D) 業務特性を踏まえた生産性向上の推進
- E) 災害対応力の強化

“休日(K)がとれる”
“カッコ(K)いい”

建設業が直面する課題③

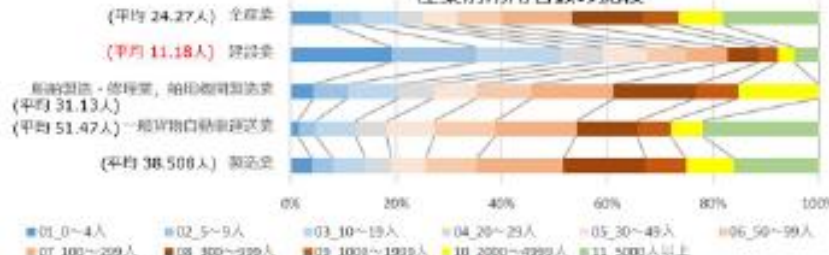
✓ 重層下請構造

下請次数別現場数 (N=108)



✓ 1事業者あたり雇用者数が非常に少ない

産業別常用者数の比較



あるべき企業戦略・業界像の追求

- F) 企業評価の見直し検討
- G) 重層下請構造の改善
- H) 市場の適時適切な把握

“希望(K)が持てる”

担い手確保等を通じた持続可能な建設業の実現

担い手確保の取組

A) 処遇改善の着実な取組

- 「労務費の基準」の作成・改定に係る調査等
- 技能者の適正な雇用関係の促進、「適正でない」一人親方への対策
- 職人の安全・健康の確保の推進

B) 「労務費の基準」の実効性確保

- 技能者からの相談受付体制の構築
- コールセンター設置のほか、書面調査～立入調査までGメン及び許可行政庁との連携による強力な指導体制の構築
- 実態把握を通じた取引適正化の推進

C) 多様な人材の入職拡大に向けた魅力発信

- ターゲットに効果的な広報戦略の推進（SNS・CM等によるPR、就業体験の提供等）
- 女性活躍・定着促進に向けた現場環境改善、経営層への働きかけ
- 技術者の社会的地位向上に向けた実態調査・実績評価手法の構築

生産性向上と地域貢献の両立

D) 業務特性を踏まえた生産性向上の推進

- 工期設定・工期ダンピングの実態に係る詳細調査
- 機械に代替できる工種・作業の抽出・見える化
- 発注者の理解促進に資する周知強化
- 地方の入札契約改善を通じた効果的・効率的な発注の実現

E) 災害対応力の強化

- 施工管理におけるICTへの習熟・向上を通じた地域建設業の災害対応力の強化
- 建設資材の適正かつ有効な利用の推進
- 建設業における環境政策の推進
- 社会的不安等を踏まえた解体工事業の実態把握

あるべき企業戦略・業界像の追求

F) 企業評価の見直し検討

- 今日的な「技術と経営に優れた企業」を適切に評価するために、経営事項審査等の企業評価の見直し検討

G) 重層下請構造の改善

- 業界構造実態に係る海外調査
- 下請取引等実態調査
- 建設業取引慣行改善事業の着実な推進

H) 市場の適時適切な把握

- 労務費等各種調査の継続実施
- 発注者等も含めた法令遵守等への効果的な働きかけ
- 審議会等の運営

地域に根づいた住宅生産の担い手不足への懸念や大規模災害リスク等を踏まえ、地方公共団体と締結する災害協定等の内容に応じ、一定のエリアにおいて横連携を図る地域の住宅生産事業者等で構成されるグループが、災害発生時に備えて事前に実施するモデル的取組に対して支援を行う。

＜現行制度の概要＞

現状・課題

- 今後30年以内に南海トラフ地震や首都直下地震の発生が高確率で想定される中、災害発生時の被災者の住まいの確保において中心的な役割を果たす中小工務店等の持続可能性の確保が不可欠
- また、地域に根づいた中小工務店等における担い手不足が懸念されるなど、今後、地域における安定的な住宅供給・維持管理が困難となる可能性



令和6年能登半島地震で整備された木造応急仮設住宅

事業イメージ

以下の取組により、地方公共団体との災害協定等の内容充実化及び防災性向上マニュアルの整備を通じた木造応急仮設住宅等の早期の供給促進を図る。

大規模災害発生時における地域の担い手の確保及び木造応急仮設住宅等の早期供給等の初動対応の迅速化に資する先導性の高い取組への支援

【広域モデル策定型】

木造応急仮設住宅等の設計図作成、整備体制構築等の事前検討、発災時対応に必要な建築技能習得のための研修や訓練等のモデル的取組



被災住宅の応急修理の訓練のイメージ



木造応急仮設住宅の早期供給に向けた訓練のイメージ



復興住宅モデルプランの作成のイメージ

試行
フィードバック

【地域モデル実装型】

木造応急仮設住宅(恒久)や復興住宅等のモデル的整備



木造応急仮設住宅のモデル的整備のイメージ



復興住宅のモデル的整備のイメージ

補助率等

【広域モデル策定型】

【地域モデル実装型】

取組主体：地域グループ

整備主体：地域協議会※2

補助率：定額

補助率：1/2

補助限度額：1,000万円/地域グループ

※1 事業主体として、地方公共団体との災害協定等の締結、若手入職・定着に係る取組の実施及び住宅生産事業者等の連携体制の構築を要件とする。

※2 地方公共団体及び複数の地域グループで構成されるものとする。

将来ビジョン

- 官民の連携体制構築により、住まいの確保に係る防災性向上等に取り組む地域の担い手の確保を促進
- 防災性向上に資するモデル的取組の全国展開等により、大規模災害発生時における初動対応を迅速化

建設事業主等に対する助成金

令和8年度概算要求額 **70億円（69億円）** ※（）内は前年度当初予算額

労働特区			子育て特区	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

建設業においては、技能者のうち60歳以上の割合が約4分の1を占める一方、29歳以下は全体の約12%となっており、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題となっている。本助成金では、建設労働者雇用改善法第9条に基づき、建設事業主等に支援を行うことで、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上、雇用の安定を促進することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体・事業実績

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、試行雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース）に上乗せ助成。

助成額	対象者1人あたり4万円/月（最大3か月）
-----	----------------------

人材確保等支援助成金

◆ 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）

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。

女性区分	助成率等
経費助成	中小建設事業主：60% 中小建設事業主以外：45%
賃金助成	定着要件を満たした場合は上乗せ42万円

等（※1）

◆ 建設キャリアアップシステム等活用促進コース

建設キャリアアップシステム（CCUS）等を活用した雇用管理改善を目的とし、以下の場合に助成。
＜雇用管理改善促進事業＞ 中小建設事業主が、昇格認定を受けた技能者の賃金を5%以上増加
＜普及促進事業＞ 建設事業主団体が普及促進に向けた事業を実施（令和8年度限り）

事業名	助成区分	助成額・率等
雇用管理改善促進事業	経費助成	中小建設事業主：16万円/人年
普及促進事業	経費助成	中小建設事業主団体：66.7%
		中小建設事業主団体以外：50%

◆ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）

建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合や作業員宿舍等を確保（石川県）した場合に助成。

助成区分	助成率
経費助成	60%

等（※1）

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

能開法によ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。

助成区分	助成率・額	生産性向上助成 （上乗せ支給）（※2）	賃金向上助成・資格等手当助成 （上乗せ支給）
経費助成	16.7%	-	-
賃金助成	3,800円/人日	1,000円/人日	1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース

若年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。

助成区分	助成率・額等	生産性向上助成 （上乗せ支給） （※2）	賃金向上助成 ・資格等手当助成 （上乗せ支給）
経費助成	中小建設事業主（20人以下）：75%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上） 35歳未満：70%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上） 35歳以上：45%		
	中小以外の建設事業主（女性労働者のみ支給対象）：60%	15%	15%
賃金助成	中小建設事業主（20人以下）： 9,500円/人日（※3）	2,000円/人日	2,000円/人日
	中小建設事業主（21人以上）： 8,550円/人日（※3）	1,750円/人日	1,750円/人日

等

※1 賃金向上助成の上乗せ支給も実施。

※2 令和4年度までの支給要領に基づき、当該コースの助成金を受給した建設事業主を対象とした経過措置。

※3 CCUS技能者情報登録者の場合は、賃金助成額（上乗せ支給分は除く）を1.1倍にして助成（令和8年度まで）。

○実施主体・スキーム：労働局（助成金の支給）→ 建設事業主等（助成対象の取組を実施）

○令和6年度支給実績（3助成金の合計）：6,272,576千円（135,994件）

人材確保等支援助成金 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コースの拡充概要

○制度拡充の趣旨

- ・ 建設技能労働者の不足が深刻化する中、若年者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題であり、人材確保等支援助成金(若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース)において入職・定着支援を行っているところ。
- ・ 当該コースの支給対象となる事業については「入職前の啓発」と「入職後の技能向上」とに分かれているが、事業主が「建設業の魅力の発信から入職・定着」まで一体的に行う取組を支給対象事業に追加し、実際に入職者が定着した場合には上乗せ助成を行うことにより、更なる人材確保及び技能向上を通じた定着を促し、建設業全体の人手不足対策の一環とする。

○支給対象事業の拡充イメージ

支給対象者	支給対象事業	支給額
現 行 建設事業主	① 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業 (現場見学会、加工技術等の体験会 等)	・ 中小建設事業主 支給対象費用の3/5
	② 技能の向上を図るための活動等に関する事業 (入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会 等)	・ 中小建設事業主以外 支給対象費用の9/20
	③ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業 (雇用管理研修の受講 等) 等	※上限:一事業年度あたり200万円

上記①～③を組み合わせた新たな事業を追加→上乗せ助成

拡 充 (案) 建設事業主	<u>「入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業」</u> ・ 入職前に①の魅力発信等に関する事業を実施し、 ・ ③の雇用管理研修を受講したうえで、 ・ ①の事業に参加した者を雇用かつ入職後に②の教育訓練に関する事業を実施し、 ・ 当該者が定着(6か月)した場合に一定額を上乗せ助成する。 ※上記以外の事業については、これまでどおりの助成率	現行の助成率に加え、算定対象労働者が定着後 1名につき42万円を上乗せ助成 ※上限:126万円(42万円×3名)
------------------------------------	--	--

令和8年度概算要求額 **55**億円（50億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

医療、介護、保育、建設、警備、運輸等（※）への支援を強化するため、ハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置。（※求人倍率の高い人材不足分野）

地方自治体や業界団体等と連携して、当該分野のしごとの魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人充足と職場定着のための雇用管理改善等の事業所支援を強化して、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、人材確保と雇用管理改善を促進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

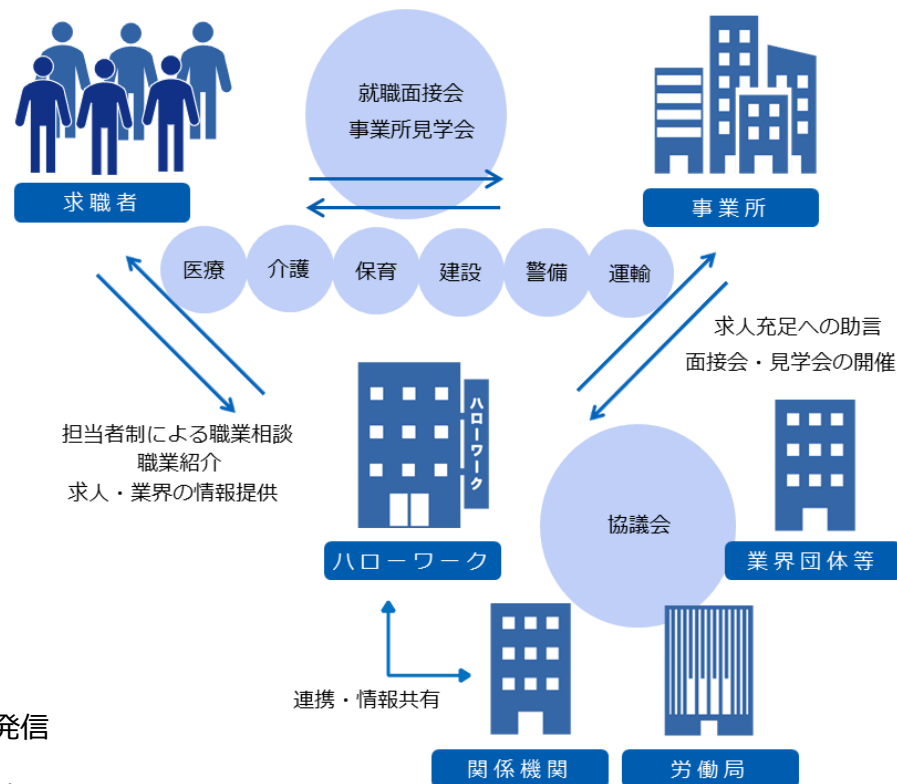
人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を拡充するほか、職場定着のための雇用管理改善等の支援を一貫して行う体制を整備する。

設置箇所 119か所 → **124か所**（医療・福祉分野専門コーナー（仮称）を含む）

実施体制

職業相談員	189人 → 194人
就職支援ナビゲーター	259人 → 266人
就職支援コーディネーター	347人 → 359人
就職支援コーディネーター	47人 → 47人（労働局配置）
雇用管理改善等コンサルタント（委嘱）	

- 支援内容**
- ・ 協議会における地域の関係機関と連携した枠組み作り
 - ・ 求人者に対する支援
求人者への求人充足に向けた助言・指導
事業所訪問を通じた求人充足支援の強化
事業所見学会、就職面接会等の開催
職場定着のための雇用管理改善等の支援
雇用管理改善等コンサルタントの活用
 - ・ 求職者に対する支援
担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
求人情報の提供、最新の業界動向、仕事の内容や魅力等の情報発信
 - ・ 関係機関、業界団体との連携による支援
関係機関、業界団体との連携によるセミナー、就職面接会の開催
ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センターとの連携による巡回相談やイベントの実施



事業実績 令和6年度就職件数：88,799件
（ハローワーク全体：299,475件）

※ 医療・福祉分野の求職者のハローワーク利用促進を目的とした検索広告の実施

働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）

令和8年度概算要求額 42億円（30億円） ※（）内は前年度当初予算額

※実施主体：都道府県労働局

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

- 令和6年4月から時間外・休日労働の上限規制が適用された事業・業務の中小企業等について、短期の工期への対応、荷主への対応、医療体制の確保への対応や、人手不足への対応等の問題を抱え、特に長時間労働の削減の必要性が認められることから、生産性の向上を図るなどにより、労働時間の短縮に向けた環境整備を支援する。各業種・業務について法規制が異なることから、各々の業種において成果目標を設ける。
- その他、長時間労働の傾向が見られる情報通信業、メディア業界及び宿泊業についても引き続き対象として支援する。

2 事業の概要・スキーム

【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

	建設事業	自動車運転の業務	医業に従事する医師	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県)	情報通信業、メディア業界、 宿泊業
特徴	・上限規制の態様は一般則と同様（災害の復旧・復興の事業を除く。） ・週休2日工事を推奨する観点から成果目標を設定。	・特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間。 ・改善基準告示を超える勤務間インターバルの確保を推進する成果目標を設定。	・特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が960時間（一定の要件を満たす医療機関は最大1,860時間）。 ・年720時間超又は月45時間超の時間外労働を実施する場合は、勤務間インターバル9時間の確保が必要であることを踏まえ、勤務間インターバルの確保を推進する成果目標を設定（A水準）。	・上限規制の態様は一般則と同様。	・上限規制の態様は一般則と同様。
成果目標と上限額 (抜粋)	【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下：250万円 ②月80H超→ 月60H超～80H以下：150万円 ③月60H超～80H以下→ 60H以下：200万円 【所定外労働時間の削減】 10時間以上：100万円 5時間以上：50万円 【年休の計画的付与の導入】 25万円 【特別休暇・時間単位年休の導入】 25万円 【インターバル導入】 9H以上～11H未満：120万円 11H以上：150万円 【週休2日制の導入】 4週4休から4週8休まで、1日増 加するごとに25万円を支給	【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下：250万円 ②月80H超→月60H超～80H以下： 150万円 ③月60H超～80H以下→ 月60H以下：200万円 【所定外労働時間の削減】 10時間以上：100万円 5時間以上：50万円 【年休の計画的付与の導入】 25万円 【特別休暇・時間単位年休の導入】 25万円 【インターバル導入】 10H以上～11H未満：150万円 11H以上：170万円	【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下：250万円 ②月80H超→月60H超～80H以下：150万円 ③月60H超～80H以下→月60H以下：200万円 【所定外労働時間の削減】 10時間以上：100万円 5時間以上：50万円 【年休の計画的付与の導入】 25万円 【特別休暇・時間単位年休の導入】 25万円 【インターバル導入】 9H以上～10H未満：120万円 10H以上～11H未満：150万円 11H以上：170万円 【医師の働き方改革推進に関する取組】 以下の成果目標を全て達成した場合：50万円 ①労務管理体制の構築等 ②医師の労働時間の実態把握と管理	【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下：250万円 ②月80H超→月60H超～80H以下： 150万円 ③月60H超～80H以下→ 月60H以下：200万円 【所定外労働時間の削減】 10時間以上：100万円 5時間以上：50万円 【年休の計画的付与の導入】 25万円 【特別休暇・時間単位年休の導入】 25万円 【インターバル導入】 9H以上～11H未満：120万円 11H以上：150万円	【36協定の見直し】 ①月80H超→ 月60H以下：250万円 ②月80H超→月60H超～80H以下： 150万円 ③月60H超～80H以下→ 月60H以下：200万円 【所定外労働時間の削減】 10時間以上：100万円 5時間以上：50万円 【年休の計画的付与の導入】 25万円 【特別休暇・時間単位年休の導入】 25万円 【インターバル導入】 9H以上～ 11H未満：120万円 11H以上：150万円

※補助率3/4（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。）

建設業 雇用管理責任者に対する研修等の実施（建設労働者雇用支援事業）

令和8年度概算要求額 101百万円（82百万円） ※（）内は前年度当初予算額

労働特区			子育て特区	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

- 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、建設労働者の雇用の改善等に関する法律第5条において、事業所ごとに雇用管理責任者の選任を義務づけ、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努めることを規定。
- しかし、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ため、本事業では、国が雇用管理責任者を対象とした研修を行うことで、事業所における適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得・向上の促進を目的とする。

2 事業の概要・スキーム

厚生労働省

委託

受託事業者

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



開催回数：47都道府県×4回＝188回
受講人数：5,640人（1回当たり30人）

コミュニケーションスキル等向上コース

若年労働者等の職場環境への適応や技能の習得が円滑に進むよう、指導する立場にある者等が若年労働者等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

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

開催回数：47都道府県×4回＝188回
受講人数：3,760人（1回当たり20人）

研修

雇用管理責任者

雇用管理能力の向上による職場環境の改善



3 実施主体等

■ 委託事業により実施

■ R6 事業実績

- ・雇用管理基礎講習コース
開催回数：196回
受講人数：6,031人
- ・コミュニケーションスキル等向上コース
開催回数：95回
受講人数：612人

■ KPI（事業目標）

- ・受講者数 7,000人以上
- ・研修終了時のアンケート調査で「役に立った」旨の評価を受ける割合 97%以上



令和8年度概算要求額 1.7億円（1.3億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子会特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

1 事業の目的

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」に基づく基本計画（令和5年6月変更）では、一人親方等に対してその業務の特性や作業の実態を踏まえた安全衛生に関する知識習得等を支援することとされている。

また、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合に個人事業者等自身が講じるべき措置や、当該場合に注文者等が講じるべき措置の義務化を内容とする改正労働安全衛生法の施行に向け、新たに混在作業による労働災害防止措置が義務づけられる全ての業種を対象に、混在作業の場を管理する者を含む注文者等や個人事業者等に対し、改正法の内容（注文者が安全衛生上配慮すべき事項を含む）を周知するため、特別加入団体等の個人事業者に係る関係団体等を構成員とする協議会を設置し、改正法に関する資料の作成・周知を行うとともに、教材等作成検討会を設置し、注文者向け・個人事業者等向けの業種別教材等の作成、説明会・研修等の実施、個人事業者が入場する現場の巡回指導、及びこれらの広報を行うことにより、個人事業者等の安全及び健康の確保を図ることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

