

(別 紙)

建設業の人材確保・育成に向けて ～平成29年度予算概算要求の概要～



国土交通省

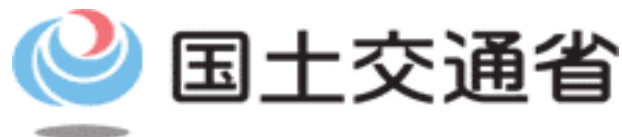


ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

平成28年9月

建設業の人材確保・育成に向けて（平成29年度予算概算要求の概要）

- 建設業の技能労働者の3分の1は55歳以上となっており、**他産業と比べて高齢化が進行している**。建設業が持続的な成長を果たしていくためには、中長期的に人材確保・育成を進めていくことが重要な課題であり、**これまでも両省の現状認識の共有や相互の施策を支援するなど、国土交通省・厚生労働省で連携した取組を行ってきた**。
- 引き続き、**国土交通省・厚生労働省の両省で連携して施策等を実施し、建設業の人材の確保・育成を進めていくこと**としており、平成29年度予算概算要求において所要の要求を行っている。



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・育成に向けた取組み等を実施

連携



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

魅力ある職場づくり

技能労働者の処遇を改善し
安心して働けるための環境整備

人材育成

若年技能労働者等を育成する
ための環境整備

人材確保

建設業への入職を促すため、建設業の魅力の向上
や入職促進に向けたきめ細かな取組みを実施

建設業の人材確保・育成をサポート

建設事業者

国土交通省と厚生労働省の平成29年度予算概算要求事項



人材確保

- | | | | |
|--------------------------------|-------|------------------------------------|-------|
| ◇ <u>社会保険等未加入対策の更なる推進</u> | 36百万円 | ◇ <u>建設労働者確保育成助成金による支援</u> | 52億円 |
| ◇ <u>技能者のキャリアパスの見える化に向けた検討</u> | 43百万円 | ◇ <u>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</u> | 1.5億円 |
| ◇ <u>「建設業女性定着モデル」推進パッケージ</u> | 81百万円 | ◇ <u>高校生に対する地元における職業の理解の促進支援</u> | 15百万円 |

人材育成

- | | | | |
|-------------------------------------|--------|-------------------------------------|-------|
| ◇ <u>技能者のキャリアパスの見える化に向けた検討</u> (再掲) | 43百万円 | ◇ <u>中小建設事業主等への支援</u> | 9.2億円 |
| ◇ <u>建設産業生産性向上支援事業</u> | 2.2 億円 | ◇ <u>建設分野における公的職業訓練の拡充</u> | 4.7億円 |
| | | ◇ <u>建設労働者確保育成助成金による支援</u> (再掲) | 52億円 |
| | | ◇ <u>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</u> | 34億円 |

魅力ある職場づくりの推進

- | | | | |
|--|-------|--|-------|
| ◇ <u>社会保険等未加入対策の更なる推進</u> (再掲) | 36百万円 | ◇ <u>雇用管理責任者等に対する研修等の実施</u> | 1.1億円 |
| ◇ <u>「建設業女性定着モデル」推進パッケージ</u> (再掲) | 81百万円 | ◇ <u>建設労働者確保育成助成金による支援</u> (再掲) | 52億円 |
| ◇ <u>多様な入札契約方式の導入・活用促進等の「担い手3法推進サイクル」の強化</u> | 81百万円 | ◇ <u>雇用管理制度導入に係るコンサルティング支援</u> | 4.3億円 |
| | | ◇ <u>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</u> | 63百万円 |

人材確保

◇ 社会保険等未加入対策の更なる推進

36百万円 (11百万円)

- ・ 技能労働者の処遇改善による将来にわたる担い手確保と、適正に保険料を負担する企業による公平な競争環境の実現のため、平成24年度より建設業の社会保険等未加入対策に取り組んでいるところ。こうした中、平成29年度の目標年次を迎えるにあたり、保険加入状況の実態を総合的に把握するとともに、取組の成果の検証と残された課題についての検討を行う。

◇ 技能者のキャリアパスの見える化に向けた検討

43百万円 (30百万円)

- ・ 建設業では職種や資格が多様化し、技能者の客観的なレベル把握が困難なため、個々の技能に対する適切な処遇がなされにくく、キャリアパスが見えづらい現状がある。若者が希望をもって建設業に入職できるようキャリアパスの見える化に向け、平成29年度に運用開始が予定される建設キャリアアップシステムに登録されたビッグデータを活用し、能力評価の統一的なルールの確立に向けた検討等を実施する。

◇ 「建設業女性定着モデル」推進パッケージ

81百万円 (55百万円)

- ・ 建設業における女性活躍については、官民挙げた「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を平成26年8月に策定し、取り組んでいるところ。こうした機運を中長期に建設業界全体に持続・浸透させていくため、世間全体で建設業での女性活躍のイメージを浸透させるとともに、建設業者の女性雇用に係る意識醸成や、育成メニューの開発等による女性活躍の地盤固めを行う。

人材育成

◇ 技能者のキャリアパスの見える化に向けた検討 (再掲)

43百万円 (30百万円)

◇ 建設産業生産性向上支援事業

2.2億円 (1.7億円)

- ・ 複合工(多能工)の育成・活用など人材の効率的な活用をはじめとした生産性向上に資する取組のうち、特にモデル性の高い取組を重点支援。

魅力ある職場づくりの推進

◇ 社会保険等未加入対策の更なる推進 (再掲)

36百万円 (11百万円)

◇ 「建設業女性定着モデル」推進パッケージ (再掲)

81百万円 (55百万円)

◇ 多様な入札契約方式の導入・活用促進等の「担い手3法推進サイクル」の強化

81百万円 (71百万円)

- ・ 平成26年6月に改正された「担い手3法」の趣旨の一層の浸透を図るため、地方公共団体における新たな入札契約方式等の導入・活用を支援する「多様な入札契約方式モデル事業」の実施とともに、市町村をはじめとした地域レベルにおける施行時期の平準化等の取組の悉皆調査、先進的な取組事例の収集・効果分析、さらには専門家派遣等による発注者への直接的な働きかけ等の強化を通じて、全国における現場の改善及び担い手の確保・育成を推進する。

技能労働者の処遇改善による将来にわたる担い手確保と、適正に保険料を負担する企業による公平な競争環境の実現のため、平成24年度より建設業の社会保険等未加入対策に取り組んでいるところ。

こうした中、平成29年度の目標年次を迎えるにあたり、保険加入状況の実態を総括的に把握するとともに、取組の成果の検証と残された課題についての検討を行う。

○ 現状・課題

- ・ 今までの取組の結果、企業単位及び労働者単位の加入率は上昇し一定の成果がみられるものの、都市部や2次下請以下の労働者単位の加入率が依然として低水準。
- ・ 法定福利費を内訳明示した「標準見積書」は徐々に普及しているものの、2次下請以下の中小企業ではいまだ活用が少なく、必要な法定福利費を確保できていない可能性。

○ 対策・施策の内容

- ・ 目標年次の到来を受け、5年間の取組の総括と結果の検証を行う。

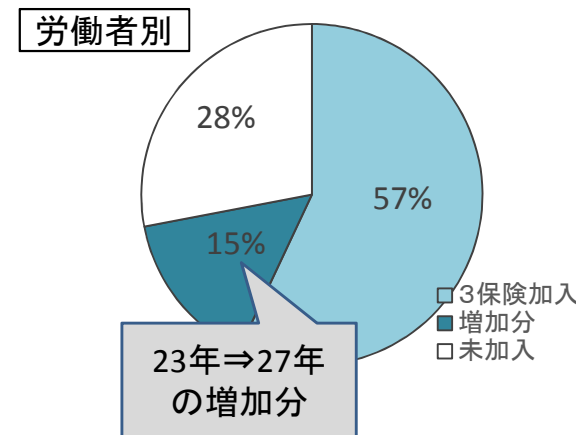
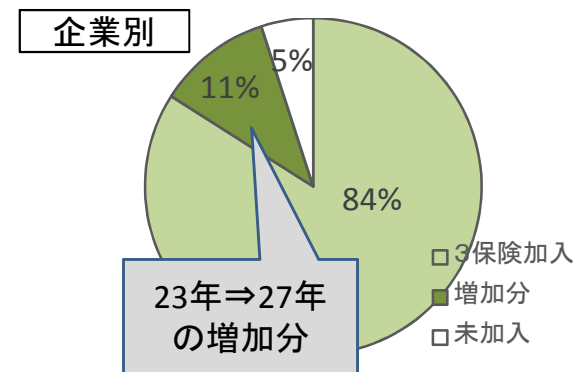
【平成29年度の施策内容】

- ① 都市部や2次下請以下の労働者を中心とした加入状況に関する実態調査
- ② 標準見積書の活用状況に関する実態調査
- ③ 調査結果を踏まえた、5年間の社会保険等未加入対策の成果の総括と、残された課題の整理（専門家による検討会の開催等）

○ 期待される効果

- ・ 社会保険等未加入対策は、業界全体の処遇向上による若者の入職・定着の促進と、適正に法定福利費を負担する企業による公正な競争の実現に寄与
- ・ 5年間の取組結果を総括し、残された課題を整理することで、未加入企業の残存等の懸念点にも迅速適切に対応

3保険への加入率



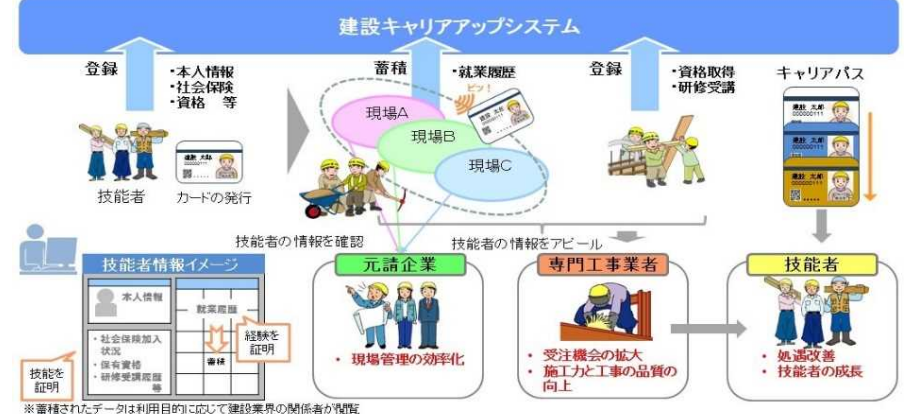
※ 3保険：雇用保険、健康保険、厚生年金保険
 ※ 3保険いずれか加入している場合も「未加入」に含む

建設業では職種や資格が多様化し、技能者の客観的なレベル把握が困難なため、個々の技能に対する適切な処遇がなされにくく、キャリアパスが見えづらい現状がある。

若者が希望を持って建設業に入職できるよう、キャリアパスの見える化に向け、平成 29 年度に運用開始が予定される建設キャリアアップシステムに登録されたビッグデータを活用し、能力評価の統一的なルールの確立に向けた検討等を実施する。

■ 建設キャリアアップシステム

- 技能者に関する保有資格や講習受講履歴等の情報を登録するとともに、工事現場での就業履歴を蓄積
- 各関係者はそれぞれの利用目的に応じてデータを閲覧（イメージ）



【スケジュール】

- 平成27年度:「官民コンソーシアム」における検討の結果、「基本計画書」(システムに登録するデータの内容、データの閲覧等についての基本方針)を取りまとめ
- 平成28年度:「基本計画書」に基づいたシステム開発等
- 平成29年度:システム運用開始(予定)

登録されたビッグデータの活用

キャリアパスの見える化に向けた検討

- ① 技能労働者の年齢、職種等に応じた保有資格等のビッグデータを分析
- ② 技能労働者の能力評価の統一のルールの確立に向けた「能力評価」の在り方を検討
- ③ 「能力評価」に対応した教育訓練プログラムや将来的な処遇への反映等の活用方策を検討

<狙い>

- ✓ 技能が処遇に反映されやすい環境の整備
- ✓ 若者が将来に希望を持って入職できるような産業への転換
- ✓ キャリアパスに応じた教育訓練機関等での教育訓練体制の充実により、技能者の計画的な育成を促進

「建設業女性定着モデル」推進パッケージ

建設業における女性活躍については、官民挙げた「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」（平成26年8月策定）を受け、「5年以内に女性倍増」を目指し、官民で様々な取組をスタートしているところ。

こうした機運を中長期に建設業界全体に持続・浸透させていくため、世間全体で建設業での女性活躍のイメージを浸透させるとともに、建設業者の女性雇用に係る意識醸成や、育成メニューの開発等による女性活躍の地盤固めを行う。



建設産業生産性向上支援事業

社会的ニーズが高まるインフラの維持管理や老朽化対策等のメンテナンス時代への対応、ICTを活用した施工技術の導入等による生産性向上、計画的な後継者育成による経営者の高齢化への対応など、建設産業を取り巻く社会情勢の変化に対応する取り組みの中からモデル性の高い案件の重点支援・事例の水平展開により地域を支える建設企業の持続的な成長を実現。

建設企業発案型支援【継続】

中小・中堅建設企業を取り巻く社会情勢の変化

- メンテナンス時代への対応
- ICT施工の導入等による生産性向上の必要性
- 主に地方部における経営者の高齢化等への対応 等

支相談 ○ 技術士、中小企業診断士等の専門家が建設企業の様々な課題の解決についてアドバイスを実施

重点支援 ○ 中小・中堅建設企業が行う様々な社会情勢の変化に対応する取り組みの中から、他企業の参考となるモデル性の高い案件を重点的に支援

例)



・メンテナンス等の成長分野へ進出



・ICT施工導入等による生産性向上



・後継者の育成等による持続性確保

チームアドバイス支援

専門家を派遣し、計画の策定を支援

又は

ステップアップ支援

事業の実施に係る経費の一部支援(上限300万円)

専門家提案型支援【拡充】

支援の狙い

- 中小・中堅建設企業の生産性の底上げを図ることが、建設業の地域の守り手としての機能を高めることにつながる
- 中小・中堅建設企業が取り組み易いモデルプランの策定とその普及により生産性を底上げ

プラン策定

- 研究会を立ち上げ、建設業の特性を踏まえた効果的な生産性向上モデルプランを策定

<プランのイメージ>

（工程管理・原価管理の最適化により全社ベースの生産性向上を実現）



<研究会のメンバー>

（建設業に精通した学識経験者、中小企業診断士等の専門家、業界団体 等）

重点支援

- 生産性向上モデルプランの実行

モデルプラン実行支援

複数企業によるモデルプラン実行に係る経費の一部支援

（プランの実行に際し、複数企業が連携して取り組む例など、特に他企業の参考となる事例を重点的に支援）

業界内への効果的な水平展開により中小・中堅建設企業の持続的な成長を実現

※()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

52億円 (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。
 - ③若年及び女性労働者の入職定着促進に取り組む事業主・団体に対する助成について、中小企業以外へ適用拡大を行うほか、助成対象メニューの追加を行う。
- ・ 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、未達成の場合は引き下げる

◇ 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。

※()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。
 - ・ キャリア形成促進助成金・・・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） 52億円（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） 52億円（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

建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づき、建設事業主から通常の雇用保険料に1/1000の率を上乗せ徴収された財源で、建設労働者の雇用の安定並びに能力の開発及び向上を図るための特別の支援を実施

H29要求額 52億円

◆ 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))

- 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

【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)

◆ 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】

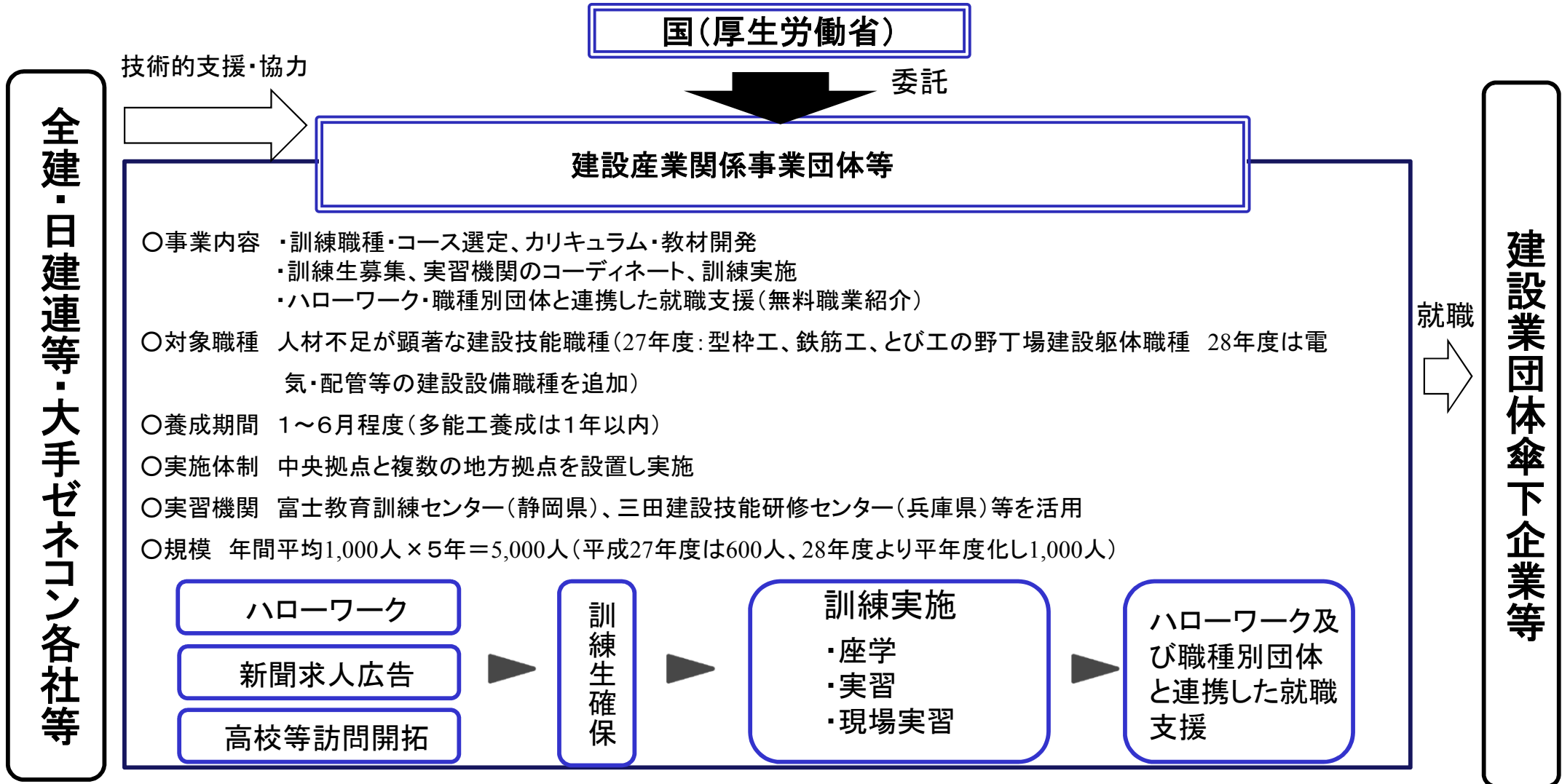
生産性要件を満たした場合 12万円/人年, 満たさなかった場合 9.5万円/人年(最大3年間)

◆ 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

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】



※全建・・・(一社)全国建設業協会(地方ゼネコン各社で構成)、日建連・・・(一社)日本建設業連合会(大手、準大手ゼネコン各社で構成)

- ◇ 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条関係)し、他方、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には難しいことから、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
- ◇ 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に、若手を指導する立場にある職長や雇用管理責任者などを対象としたコミュニケーションスキルの習得・向上研修を実施

[H29要求額 1.1億円]

雇用管理研修の実施

○ 雇用管理基礎講習コース

労働者の雇い入れ、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

- ・建設雇用改善法や労働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 等

○ コミュニケーションスキル等の向上コース

建設現場で若年労働者と熟年労働者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作りの手法や、若者の職場におけるモチベーションの維持向上の手法を習得・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



参加

雇用管理責任者

A事業所

参加

雇用管理責任者

B事業所

参加

職長

C事業所

全国47都道府県内の
各2地域以上で実施



雇用管理能力の向上による職場環境の改善
若年者等の建設業への入職・定着の促進