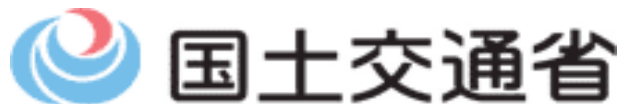


# 建設業の人材確保・育成に向けて（平成30年度予算の概要）

- 建設業の技能者の約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、**特に若者や女性の建設業への入職や定着の促進などに重点を置きつつ、働き方改革を着実に実行し、魅力ある職場環境を整備すること**により、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る。
- **国土交通省・厚生労働省は、引き続き、両省で連携して建設業の人材の確保・育成に向けた取組を進めていくこと**としており、平成30年度予算において所要の措置を講じる。



建設産業の健全な発展を図る観点から、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、建設工事請負契約の適正化等を実施



建設労働者の確保や雇用の安定を図る観点から、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

連携

魅力ある職場づくり

技能者の処遇を改善し  
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

建設業への入職や定着を促すため、建設業の魅力の向上やきめ細かな取組を実施

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30年度予算の概要



## 人材確保

※◆は建設業に特化した支援

◆ 建設業の働き方改革の推進	116百万円	◆ 建設事業主等に対する助成金による支援	53.3億円
◆ 社会保険加入の徹底・定着	23百万円	◇ ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援の拡充	25.8億円
◆ 専門工事企業に関する評価制度の構築に向けた検討	19百万円	◇ 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

## 人材育成

◆ 地域建設産業における多能工化の推進	60百万円	◆ 中小建設事業主等への支援	9.2億円
◆ 建設業の働き方改革の推進 (再掲)	116百万円	◆ 建設分野におけるハロートレーニング (職業訓練) の実施	3.4億円
◆ 専門工事企業に関する評価制度の構築に向けた検討 (再掲)	19百万円	◇ 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	33.9億円
		◆ 建設事業主等に対する助成金による支援 (再掲)	53.3億円

## 魅力ある職場づくりの推進

◆ 建設職人の安全・健康の確保の推進	20百万円	◇ 時間外労働等改善助成金による支援	19.2億円
◆ 地方の入札契約改善推進事業	96百万円	◇ 働き方改革推進支援センターの設置による支援	15.5億円
◆ 建設業の働き方改革の推進 (再掲)	116百万円	◆ 中小専門工事業者の安全衛生活動支援事業の実施	1.1億円
民間発注工事等における働き方改革の推進		◆ 雇用管理責任者等に対する研修等の実施	1.3億円
建設技術者の働き方改革の推進		◇ 労災保険特別加入制度の周知広報等事業の実施	56百万円
建設業における女性の働き方改革の推進		◆ 建設業における墜落・転落災害等防止対策推進事業	59百万円
建設業許可等の電子申請化に向けた検討		◆ 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	30百万円
◆ 社会保険加入の徹底・定着 (再掲)	23百万円	◆ 建設事業主等に対する助成金による支援 (再掲)	53.3億円

※( )内は平成29年度当初予算額

## 人材確保

### ◆ 建設業の働き方改革の推進

116百万円 (50百万円)

#### ○民間発注工事等における働き方改革の推進【新規】

- ・民間発注団体や建設業団体、関係府省等と連携した関係者による推進体制を構築し、公共工事における取組(週休2日を前提とした適正な工期設定、施工時期の平準化、施工のICT化等)が民間発注工事等においても浸透するよう、実態調査や先導的モデル事業を実施する。

#### ○建設技術者の働き方改革の推進【新規】

- ・常態化している現場技術者の長時間労働の是正に向けて、ICT技術等の進展を踏まえた現場労働時間の短縮・平準化に関する検討を行うとともに、これまでの効果的で優良な施工管理事例等を収集・整理し講習等を通じた普及を行う。

#### ○建設業における女性の働き方改革の推進【継続】

- ・建設業における女性活躍推進のため、女性の入職・定着、育休後に復職しやすい職場環境への改善等に取り組む企業・団体に対して、専門家によるコンサルティングや講習会等を通じた課題解決のための支援を実施する。

#### ○建設業許可等の電子申請化に向けた検討【新規】

- ・建設業許可や経営事項審査の手続きは、申請企業、許可行政庁双方にとって過大な負担となっていることから、書類作成等の負担を軽減し、企業・許可行政庁双方の働き方改革を実現する観点から、許可や経営事項審査の将来的な電子申請化に向けた調査検討を実施する。

### ◆ 社会保険加入の徹底・定着【継続】

23百万円 (22百万円)

- ・技能労働者の処遇改善による担い手確保と、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年度より建設業における社会保険加入対策に取り組んでいるところ。これまでの取組により一定の成果が見られるものの、小規模事業者・労働者単位の加入や元請・下請間での法定福利費の確保といった課題に対応し、更なる社会保険加入の徹底・定着を図っていくための対策を実施する。

### ◆ 専門工事企業に関する評価制度の構築に向けた検討【新規】

19百万円

- ・人材育成等に取り組み、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、正当に評価されるようにするため、専門工事企業の施工能力等を「見える化」(評価)する仕組みを構築するための調査・検討等を行う。

※( )内は平成29年度当初予算額

## 人材育成

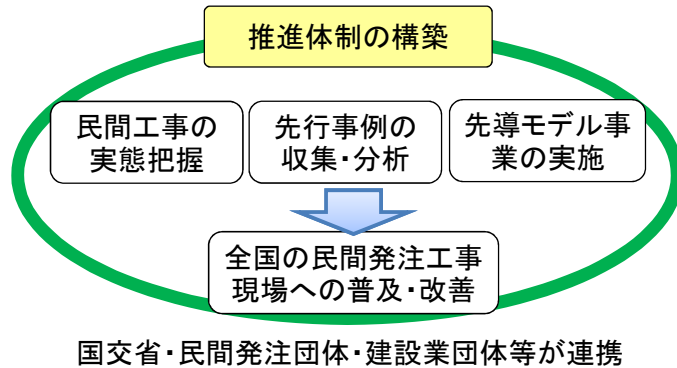
- ◆ **地域建設産業における多能工化の推進【新規】** **60百万円**
  - ・中小・中堅建設企業の生産性を高めるためには、建設現場を担う技能者の専門技能の幅を広げることによる多能工化が有効である。多能工の育成のためには、複数の中小・中堅建設企業が連携し、それぞれの職種の専門性・ノウハウを持ち寄り、共有していくことが必要であり、技能者間連携・企業間連携を図ることで、技能者の技能等を効率的に活用し、中小・中堅建設企業の生産性を向上させる。
- ◆ **建設業の働き方改革の推進(再掲)** **116百万円 (50百万円)**
- ◆ **専門工事企業に関する評価制度の構築に向けた検討【新規】(再掲)** **19百万円**

## 魅力ある職場づくりの推進

- ◆ **建設職人の安全・健康の確保の推進【新規】** **20百万円**
  - ・建設業における労働災害の発生状況は、長期的に減少傾向にあるが、いわゆる一人親方等を含めた建設工事従事者全体では、建設工事の現場での災害により年間約400人もの尊い命が失われている。このような状況の下、平成28年12月に「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」が成立(平成29年3月16日に施行)し、本法に基づく基本計画が平成29年6月9日に閣議決定された。このため、上記の基本計画に基づき、建設工事従事者の安全・健康の確保の推進を図っていく。
- ◆ **地方の入札契約改善推進事業【継続】** **96百万円 (70百万円)**
  - ・改正担い手3法の本格施行を受け、法の趣旨を現場レベルでより一層浸透させていくため、全ての地方公共団体に対して、予定価格の事前・事後公表やダンピング対策、一者応札等の状況について悉皆調査等を実施し、地方公共団体毎の取組を「見える化」とするとともに、個別の地方公共団体に対して、専門家派遣等を通じて実務的な支援を実施することにより、地方の入札契約の改善を図り、公共工事の将来にわたる品質確保とその担い手の中長期的な育成・確保を推進する。
- ◆ **建設業の働き方改革の推進(再掲)** **116百万円 (50百万円)**
- ◆ **社会保険加入の徹底・定着【継続】(再掲)** **23百万円 (22百万円)**

## 1. 民間発注工事等における働き方改革の推進

- 民間発注団体や建設業団体、関係府省等と連携した関係者による推進体制を構築
- 民間発注者を対象にした先導的モデル事業の実施を通じ、「適正な工期設定等のためのガイドライン」の普及・遵守に向けた環境を整備



## 3. 建設業における女性の働き方改革の推進

長時間労働は、女性の技術者・技能者の入職・定着の大きな障害

- ・女性の入職・定着、育休後に復職しやすい職場環境への改善等に取り組む企業・団体に対して、専門家によるコンサルティング支援や講習会等を実施

	年間 実労働時間	年間 出勤日数
全産業 平均	1734時間	224日
建設業	2056時間	251日



技術者・技能者に占める女性の割合は、**僅か3%**

※毎月勤労統計調査

## 2. 建設技術者の働き方改革の推進

特に現場技術者は長時間労働が常態化

- ・ **調査検討**  
現場実務の見直しや書類作業時間の短縮等
- ・ **周知・啓発**  
優良な施工管理事例の導入の手順や効果等

## 4. 建設業許可等の電子申請化に向けた検討

現場のみならず、建設企業全体の業務効率化を支援するという観点も重要

- ・建設業許可や経営事項審査などの申請事務に関する簡素化・電子化に向けた調査検討を実施

人材育成等に取り組み、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、正當に評価されるようにするため、専門工事企業の施工能力等を「見える化」(評価)する仕組みを構築するための調査・検討等を行う。

## <内 容>

### ○実態調査の実施

- ・元請企業等による専門工事企業の選び方やそのポイント等について実態を調査

### ○評価項目・手法等の検討・整理

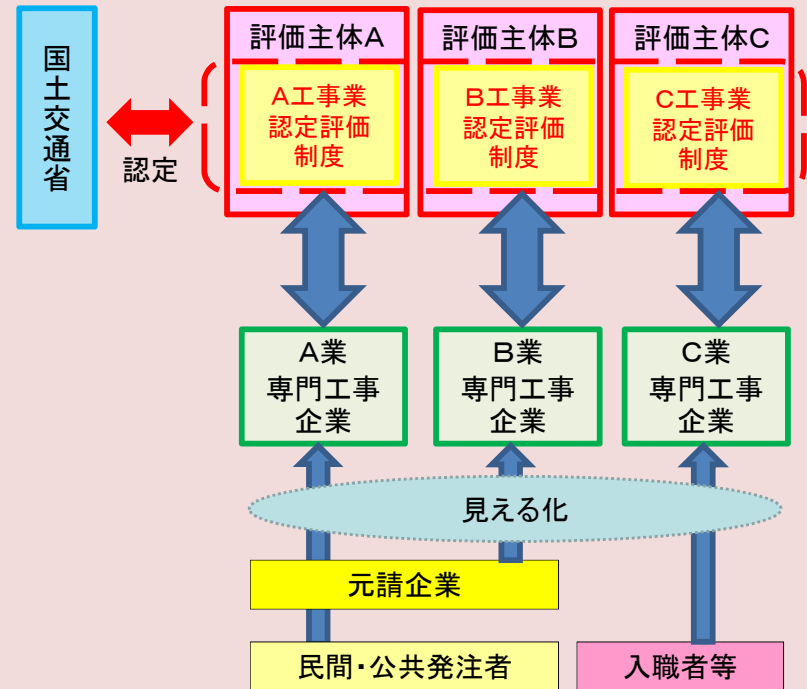
- ・有識者等からなる検討会を開催し、評価項目や手法等について検討・整理

## <専門工事企業の施工能力等の見える化の検討>

### 専門工事企業の施工能力等の見える化の項目イメージ

- 所属する技能者の人数・評価  
※建設キャリアアップシステムに基づく技能者の能力評価と連動
- 建機の保有状況
- 安全衛生  
(無事故期間等)
- 処遇・福利厚生  
(社会保険等への加入状況等)
- 人材確保・育成  
(研修制度等)
- 地域貢献  
(災害復旧、地域活動への貢献等)
- 経営状況
- その他 等

(制度イメージ)



※評価主体としては、専門工事業団体等が考えられる。

※国は評価の項目や手法についてのガイドラインを作成し、活用したい各団体(評価主体)が、業種の特性に応じて、当該ガイドラインをアレンジして使用することを想定。

- 中小・中堅建設企業の生産性を高めるためには、建設現場を担う技能者の専門技能の幅を広げることによる多能工化が有効である。
- 多能工の育成のためには、複数の中小・中堅建設企業が連携し、それぞれの職種の専門性・ノウハウを持ち寄り、共有していくことが必要であり、技能者間連携・企業間連携を図ることで、技能者の技能等を効率的に活用し、中小・中堅建設企業の生産性を向上させる。

## <内容>

### ○モデル事業の実施

中小・中堅建設企業で構成するグループ等による多能工育成・活用計画の策定と実施を支援する「多能工化モデル事業」を実施

### ○手引きの作成

上記モデル事業の取組について、その成果や改善が必要なポイントを取りまとめ、多能工化に取り組む際の手法についての手引きを作成し、中小・中堅建設企業に幅広く周知・啓発

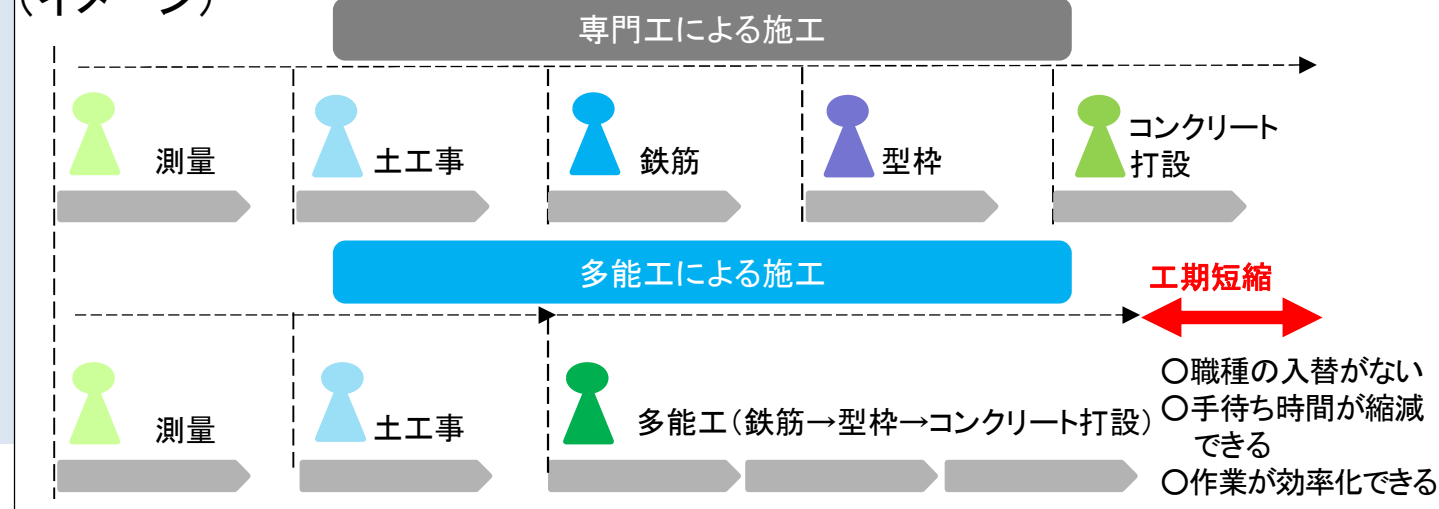
## <多能工化モデル事業の概要>

対象：中小・中堅建設企業で構成するグループ等

内容：多能工育成・活用計画の策定と実施の支援

(例) 土木では鉄筋、型枠、コンクリート打設等の職種間での多能工化  
建築では塗装、防水、内装等の職種間での多能工化

## (イメージ)



- 建設業における労働災害の発生状況は、長期的に減少傾向にあるが、いわゆる一人親方等を含めた建設工事従事者全体では、建設工事の現場での災害により年間約400人もの尊い命が失われている。
- このような状況の下、平成28年12月に「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」が成立（平成29年3月16日に施行）し、本法に基づく基本計画が平成29年6月9日に閣議決定された。
- このため、上記の基本計画に基づき、建設工事従事者の安全・健康の確保の推進を図っていく。

## ○安全衛生経費の適切かつ明確な積算、明示及び支払いの促進

- 民間工事の契約において、安全衛生経費の内容、その計上方法（積上・率計上等）などが不明確。



- 民間工事における安全衛生経費の実態把握
- 本法の対象となる安全衛生経費の定義付け
- 下請まで適切に支払われるような施策の検討



下請まで安全衛生経費の適切な支払いを促進

## ○建設業者等による自主的な取組の促進

- 公共・民間工事において、建設業者による安全衛生管理に関する自主的取組を発注者・元請等が評価している事例の収集・効果の分析
- 好事例集の作成、展開



建設業者の安全衛生管理を評価する取組を促進



※◆は建設業に特化した支援  
( )内は平成29年度当初予算額

## 人材確保

### ◆ 建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】

53.3億円 (49.6億円)

・ 建設労働者確保育成助成金を目的別にトライアル雇用助成金、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金に統合するほか、引き続き若者及び女性労働者の入職・定着の促進を図るため、以下の見直しを実施。

①キャリアに応じた技能実習を実施した場合に、その実習経費や実習期間中の賃金の一部を助成する「建設労働者技能実習コース」について、若者(35歳未満)や女性労働者を対象に経費助成に係る助成率の引上げ等を行う。

【主な見直し内容】21人以上の中小建設事業主 (35歳未満)

(経費助成) 生産性要件を満たした場合 75%の助成 ⇒ 85%の助成

生産性要件を満たさない場合 60%の助成 ⇒ 70%の助成 ※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

②登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を引き上げ、実際に適用した場合に助成する「雇用管理制度助成コース(建設分野)」について、より一層の活用を図るため要件を緩和する。

【見直し内容】要件:賃金テーブル又は資格手当を年間3%以上かつ15万円以上増額 ⇒ 年間2%以上かつ10万円以上増額

### ◇ ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援の拡充【拡充】

25.8億円(16.3億円)

・ 雇用吸収率の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合窓口となる「人材確保対策コーナー」を全国84箇所に設置し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。

・ 「人材確保対策コーナー」においては、求人者への求人充足に向けた助言・指導、求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナーや事業所見学会・就職面接会の開催等を行う。

### ◇ 高校生に対する地元における職業の理解の促進支援【継続】

15百万円 (15百万円)

・ 建設等も含めた多様な業種に関する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。

## 人材育成

※◆は建設業に特化した支援  
( )内は平成29年度当初予算額

### ◆ 中小建設事業主等への支援【継続】

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。
- ・ 人材開発支援助成金・・・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。

### ◆ 建設分野におけるハロートレーニング(職業訓練)の実施【継続】

3.4億円 (4.7億円)

- ・ 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ハロートレーニング(職業訓練)を引き続き実施する。

### ◇ 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【継続】

33.9億円 (33.8億円)

- ・ 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。

### ◆ 建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】 (再掲)

53.3億円 (49.6億円)

## 魅力ある職場づくりの推進

### ◇ 時間外労働等改善助成金による支援【拡充】

19.2億円 (4.1億円)

- ・ 中小企業が生産性の向上を図ることなどにより、時間外労働の上限設定を行った場合に助成する「時間外労働等改善助成金」について、新たに建設業も支給対象とするとともに、週休2日制とした企業に対する上限額の加算を実施する。

# 厚生労働省の平成30年度予算の概要

## 魅力ある職場づくりの推進

※◆は建設業に特化した支援  
( )内は平成29年度当初予算額

- ◇ **働き方改革推進支援センターの設置による支援【拡充】** **15.5億円 (6.9億円)**
  - ・ 非正規雇用労働者の処遇改善、長時間労働の是正、賃金引上げ、人手不足への対応などに関する技術的な相談を総合的に支援を行うため、47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、関係機関と連携を図りつつ、専門家による個別相談援助や電話相談等を実施する。
- ◆ **中小専門工事業者の安全衛生活動支援事業の実施【新規】** **1.1億円 (0億円)**
  - ・ 安全衛生管理能力の向上のための集団指導・技術研修会、パトロール、個別指導等を実施する。
- ◆ **雇用管理責任者等に対する研修等の実施【一部新規】** **1.3億円 (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。
  - ・ 上記のほか、若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校(工業科、普通科)や高等専門学校<sup>1</sup>の先生・生徒と建設業界がつながる機会をつくる「建設業の「見える化」・「つなぐ化」コース」を新たに実施する。
- ◇ **労災保険特別加入制度の周知広報等事業の実施【一部新規】** **56百万円 (34百万円)**
  - ・ 関係機関や関係団体を通じた周知広報や実態調査のほか、新たに一人親方等に特徴的な行動様式等を踏まえた安全衛生教育用テキスト等の作成、労災保険に特別加入している一人親方等に対する安全衛生教育を実施する。
- ◆ **建設業における墜落・転落災害等防止対策推進事業【一部新規】** **59百万円 (58百万円)**
  - ・ 足場からの墜落・転落災害の防止対策の充実強化のための専門家による診断の実施、診断結果に基づく現場に対する指導・支援等を実施する。
- ◆ **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【継続】** **30百万円 (63百万円)**
  - ・ 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外の調査を実施する。
- ◆ **建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】 (再掲)** **53.3億円 (49.6億円)**

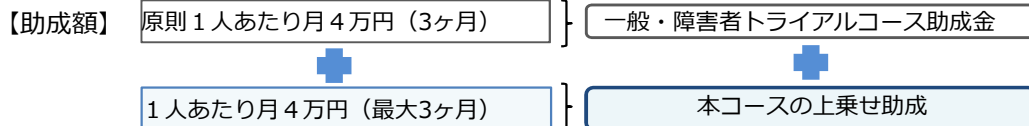
# 建設事業主等に対する助成金の概要

H30予算額 53.3億  
(H29予算額 49.6億円)

## 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



## 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

【助成率・額】 経費助成 補助対象経費の16.7%  
賃金助成 6,000円/日（4,750円/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

【対象となる技能実習】  
○安衛法による教習、技能講習、特別教育  
○能開法による技能検定試験のための事前講習  
○建設業法による登録基幹技能者講習 など

【助成率・額】

- 中小建設事業主（※支給対象：男性・女性労働者）
  - 労働者数20人以下 経費助成 90%（75%）  
賃金助成 9,600円/日（7,600円/日）
  - 労働者数21人以上 経費助成 35歳未満 85%（70%）  
35歳以上 60%（45%）  
賃金助成 8,400円/日（6,650円/日）

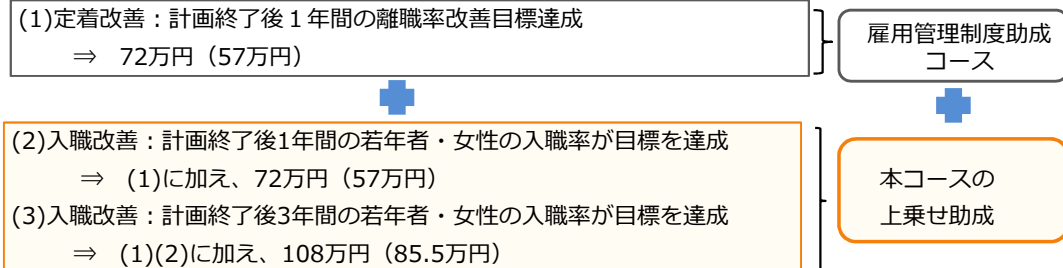
- 中小以外の建設事業主（※支給対象：女性労働者）  
経費助成 75%（60%） など

## 人材確保等支援助成金

### ◆ 雇用管理制度助成コース（建設分野）

- 就業規則や労働協約の変更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、目標を達成した場合に助成

【助成額】 ※人材確保等支援助成金のうち雇用管理制度助成コースに上乗せで助成



- 就業規則や労働協約の変更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2%以上かつ10万円以上引き上げ、実際に適用した場合に助成

【助成額】 8.4万円/人年（6.65万円/人年）（最大3年間）

### ◆ 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

【対象となる取組例】  
現場見学会、体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を伝える取組 など

【助成率】 経費助成 中小建設事業主 75%（60%）  
中小建設事業主以外 60%（45%） など

### ◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

作業員宿舎等の確保（被災三県のみ）や、建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合に助成

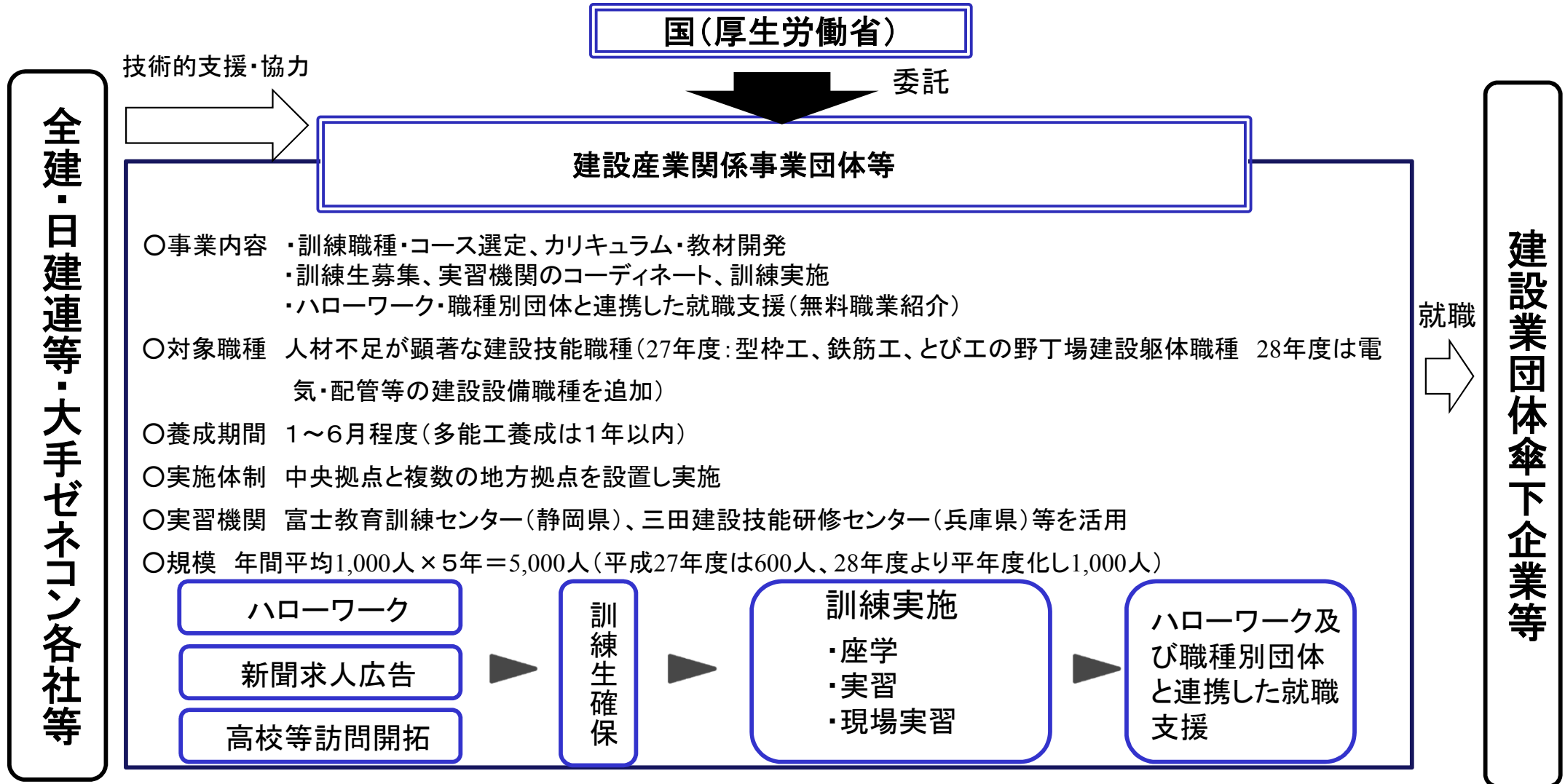
【助成率】 経費助成 75%（60%）

※1 「建設事業主等に対する助成金」とは、建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づく助成金の総称

※2 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コースの経費助成を除く）・人材確保等支援助成金の【助成率・額】の括弧内は、生産性要件を満たさなかった場合（生産性要件：3年間の生産性伸び率6%（年平均2%）等を要件）

# 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)

# 時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース)について

※職場意識改善助成金より改称

平成29年度

平成30年度

予算額19.2億円

予算額 4.1億円

## 【助成概要】

時間外労働の上限設定を導入する措置をとる中小企業事業主に対し助成

## 【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、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

## 【成果目標】

現に時間外労働の限度基準(月45時間又は年360時間)の時間数を超える内容の36協定を締結している事業場について、限度基準以下(月45時間又は年360時間以下)の上限設定を行うこと

## 【助成率、上限額】

費用の3/4を助成、上限50万円

## 【助成概要】

時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成  
※限度基準告示の適用除外業種(建設の事業、自動車運転業務に係る事業等)も支給対象とする

## 【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

## 【成果目標】

- ①平成28年度又は平成29年度において、時間外労働に休日労働を合わせて月80時間を超える又は時間外労働で年720時間を超える特別条項付き36協定を締結していた事業場であって、現に当該時間を超える時間外労働等を複数月(単月に複数名が行った場合を含む)行った労働者を有した事業場が、平成30年度(又は平成31年度)に有効な36協定において、時間外労働で月45時間以下かつ年360時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に提出すること
- ②平成28年度又は平成29年度において、時間外労働で月45時間を超えて時間外労働に休日労働を合わせて月80時間以下の又は時間外労働で年360時間を超えて720時間以下の特別条項付き36協定を締結していた事業場であって、現に当該時間を超える時間外労働等を複数月(単月に複数名が行った場合を含む)行った労働者を有した事業場が、平成30年度(又は平成31年度)に有効な36協定において、時間外労働で月45時間以下かつ年360時間以下の上限設定を行い、労働基準監督署に提出すること
- ③①又は②に加え、週休日を増加させ、週休2日制とすること

## 【助成率、上限額】

- ・費用の3/4を助成  
※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
- ・成果目標①において、時間外労働で月45時間以下かつ年360時間以下に設定 ⇒ 上限150万円  
※時間外労働で月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合は上限額100万円支給、時間外労働で月60時間を超えて時間外労働に休日労働を合わせて月80時間以下かつ時間外労働で年360時間を超えて720時間以下の設定に留まった場合は上限額50万円支給
- ・成果目標②において、時間外労働で月45時間以下かつ年360時間以下に設定 ⇒ 上限100万円
- ・さらに、週休2日制とした場合、度合いに応じて助成金の上限額を加算  
⇒ 4週当たり 4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円
- ・上限額の合計は、200万円までとする。

※上記内容は平成30年度のみ。平成31年度以降、猶予業種のみ実施。

# 時間外労働上限設定コースの助成金支給額のイメージ

休日労働を含め  
100時間

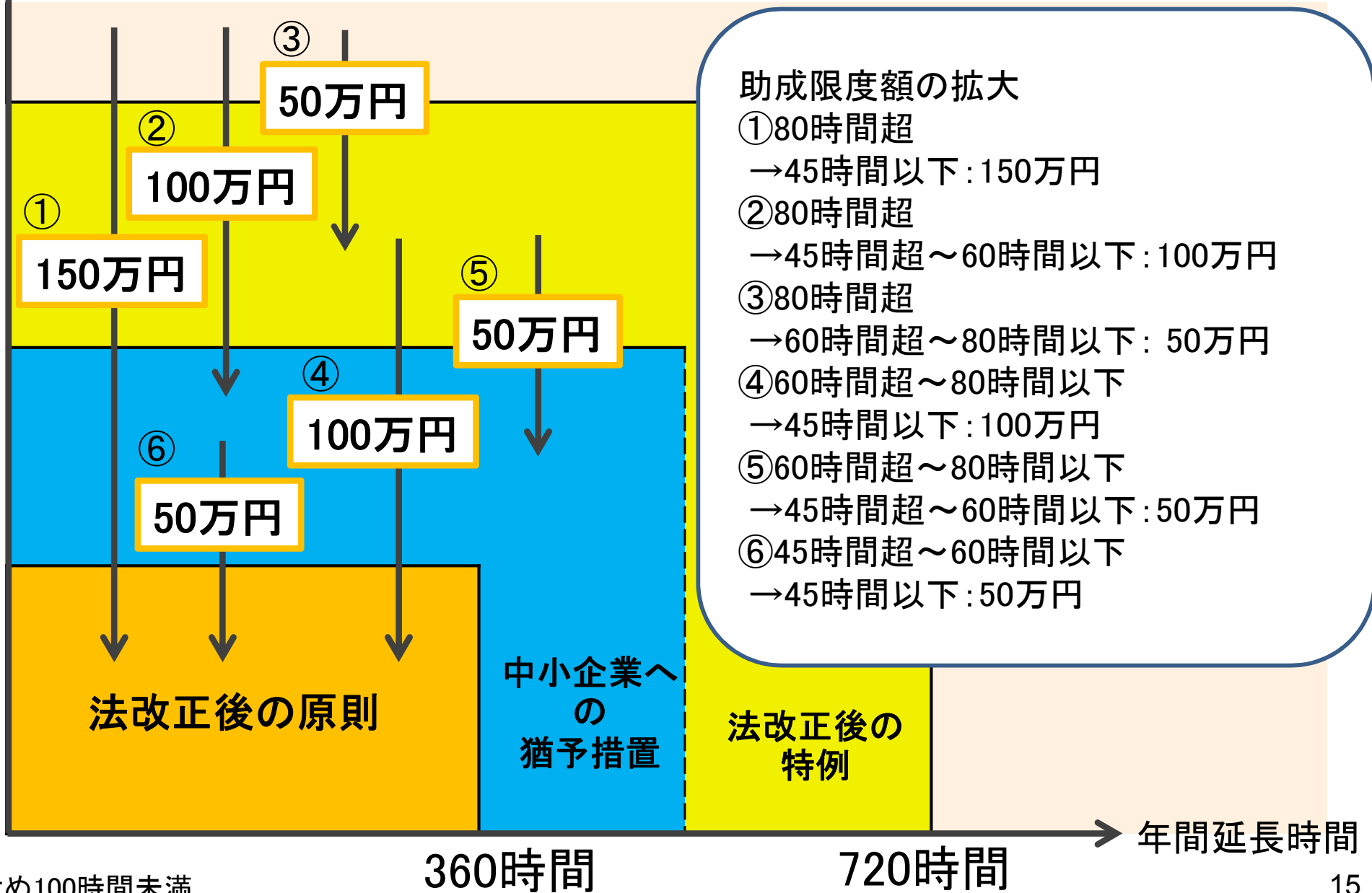
月間延長時間

法規制(※)

休日労働を含め  
80時間

時間外労働  
のみで  
60時間

時間外労働  
のみで  
45時間



※休日労働を含め100時間未満

# 時間外労働上限設定コースの 助成金(上乘せ)支給額のイメージ

		事業実施後				
		週休日	4週あたり 5日	4週あたり 6日	4週あたり 7日	4週あたり 8日
事業 実施 前	4週あたり4日 完全週休1日制		1日増 (25万円)	2日増 (50万円)	3日増 (75万円)	4日増 (100万円)
	4週あたり5日 例: 第4土曜及び日曜日が休日			1日増 (25万円)	2日増 (50万円)	3日増 (75万円)
	4週あたり6日 例: 第2、第4土曜及び日曜が休日				1日増 (25万円)	2日増 (50万円)
	4週あたり7日 例: 第1、第2、第4土曜 及び日曜が休日					1日増 (25万円)



# 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

平成30年度予算額 15.5億円( 6.9億円)

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善
- ②過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ
- ③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行うため、民間団体等の委託により、47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会・中央会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。  
また、大規模センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施する。

## 働き方改革推進支援センターの設置

47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置

電話・メール、来所による非正規雇用労働者の処遇改善、労働時間制度、賃金制度等に関する一般的な相談を受付

大規模センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施

商工会議所・商工会、中央会等で、セミナーの開催や出張相談会を実施

労務管理・企業経営等の専門家による個別訪問を行い、就業規則等の見直し、労働時間短縮、賃金引上げに向けた生産性向上に関するコンサルティング等を行う

【中小企業等】

【地域の商工会議所・商工会等】

【出張所】

## 現状

### ○建設業の労働災害の多くは中小規模事業場で発生

平成28年休業4日以上死傷者数(事業場規模別)



9人以下で約60%,  
29人以下で約88%

(労働者死傷病報告より)

### ○建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する法律が本年3月に施行。政府は6月に基本計画を閣議決定し、これに基づき対策を講じることが必要

基本計画(抄)

第2 2. 責任体制の明確化

…。また、下請契約において、各建設業者が自らの役割に応じた適切な安全衛生対策を講ずるよう、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた教育等の支援を行う。

### ○建設業者のうち中小専門工事業者は充実した安全衛生対策を講じるための知見が不足しており、安全衛生管理を向上させるための支援策が必要。

## 対策

以下の事業を実施する。

### ○中小専門工事業業者等に対する指導

・集団指導・技術研修会

中小専門工事業業者等の店社の管理者・安全衛生担当者、現場の職長・作業員を対象とした教育を行う。  
(法定の教育等は除く)

・パトロール

建設現場のパトロールを実施し、安全衛生管理の向上のための指導を行う。

・個別指導

建設現場を個別に訪問し、安全衛生上の問題点、改善点がないか指導を行う。上記集団指導の参加者のフォローアップとして行うことを原則とする。

### ○中小専門工事業業者等の意識啓発

中小専門工事業業者等による安全衛生大会を開催し、安全衛生意識の向上を図る。

### ○中小専門工事業業者が使用する映像教材の作成

中小専門工事業業者が社内教育等で使用する映像教材を作成し、インターネットを通じ配信する。

映像教材のテーマ例:安全帯の正しい使用方法

車両系建設機械との接触防止など

※「中小」は29人以下の規模を想定している。

H30予算額 1.3億円 (H29予算額 1.1億円)

- ◇ 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)
- ◇ しかしながら、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
- ◇ 平成30年度から「雇用管理研修」等に加え、若年者の建設業に対する理解を深め入職を促進するため、若年者と建設業界がつながる場をつくる。

## 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



### ○ コミュニケーションスキル等の向上コース

若年労働者の職場環境への適応や技能の習得が円滑に進むよう、熟練労働者が若年労働者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

全国47都道府県内の各2地域以上で実施



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

新規

## 若年者ー建設業界の「つなぐ化」

### ○ 建設業の「見える化」・「つなぐ化」コース

若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校の先生・生徒と建設業界がつながる機会をつくる。

- ・高等学校等に対する企業・団体PR(現場見学、出前授業等)の実施
- ・生徒が知りたい情報と会社がアピールしたい情報のミスマッチの解消に向けた意見交換会 など

