

建設労働者確保育成助成金

建設産業の現状

- ◇ 景気回復、大震災からの復興需要、国土強靱化の推進、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等により、建設投資が近年増加傾向
- ◇ 雇用情勢が着実に改善する中、建設関連職種の有効求人倍率が上昇、企業の雇用不足感の高まりなど、人材不足の状況
- ◇ これまでの長期にわたる建設投資の減少の下、
 - ◆ 建設労働者の高齢化が進展する中で、新規学卒入職者が減少する等、将来を担う技能労働者の不足が懸念
 - ◆ 重層下請構造やダンピング受注等の影響により、雇用環境の改善が停滞
- ◇ 人口減少や急激な少子高齢化による労働力の大幅な減少等が建設産業の持続的な発展への悪影響となるおそれ

建設産業の特徴

建設産業は、他の産業に比べて特異な産業であり、その特異性が建設労働にも大きな影響を与えている

建設生産の特徴

- ①受注生産**
注文者からの発注によりはじめられ、見込生産はほぼみられない
- ②個別生産**
生産物は多種多様で、同じ種類のものでも構造的・規模的にさまざま
- ③移動生産**
注文に従い施工場所がその都度移動
- ④屋外生産**
天候・気象等の外的自然条件に大きく左右される
- ⑤総合生産**
それぞれの専門企業が専門工事を施工し、これらの専門工事を総合して目的物を完成

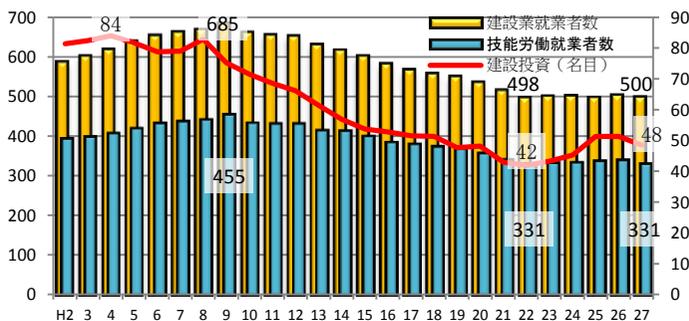
重層下請構造が発達

高い中小・零細企業比率

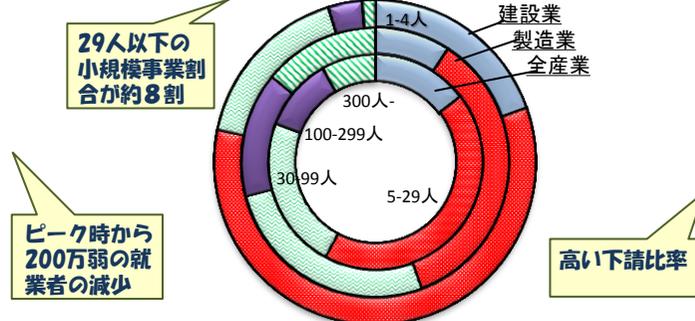
建設労働への影響

- ①労務管理体制の不明確化**
重層下請構造により技能労働者の雇用は順次下請企業に転嫁、未成熟な零細下請企業が存立し労務関係が不明確化
- ②労働条件の立ち後れ**
労務関係が不明確なことにより、労働条件の低下、賃金の不払い、遅延の発生
- ③不安定な雇用形態**
計画的な生産がなされ難いこと、労働力需要の変動を伴うこと等により、臨時、日雇いといった不安定な形での雇用
- ④就労場所の頻繁な移動**
労働力の需給調整が困難、遠隔地での就労による過重な負担
- ⑤労働災害の多発**
高所等危険な場所での作業、重量物の運搬、危険物の取扱

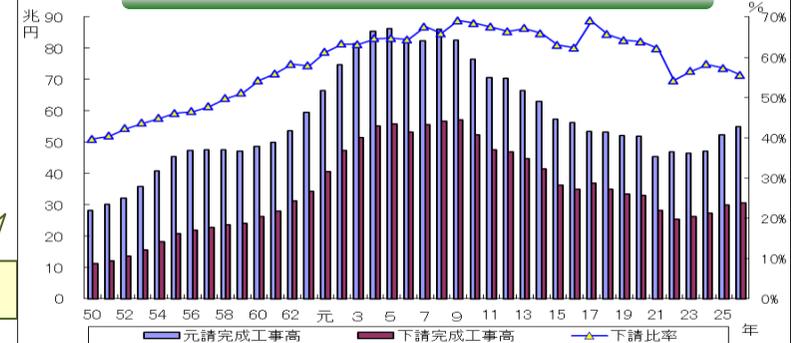
建設業における投資額と就業者数の推移



事業所規模別労働者割合



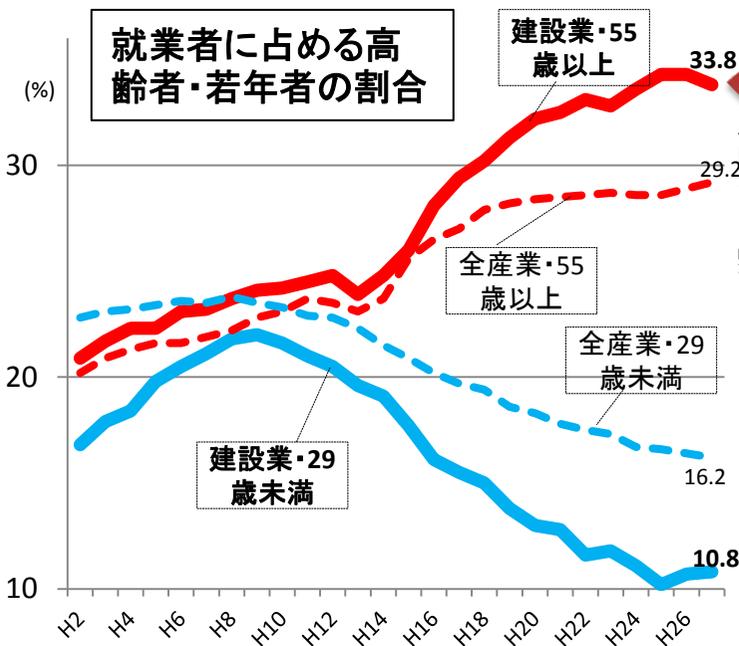
下請比率の推移



ピーク時から200万弱の就業者の減少

高い下請比率

建設労働者を取り巻く状況

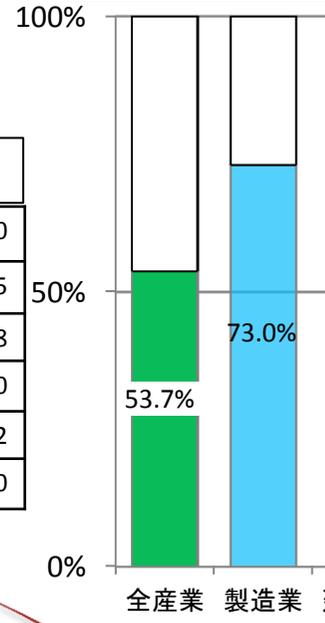


充足しない求人 + 高い離職率

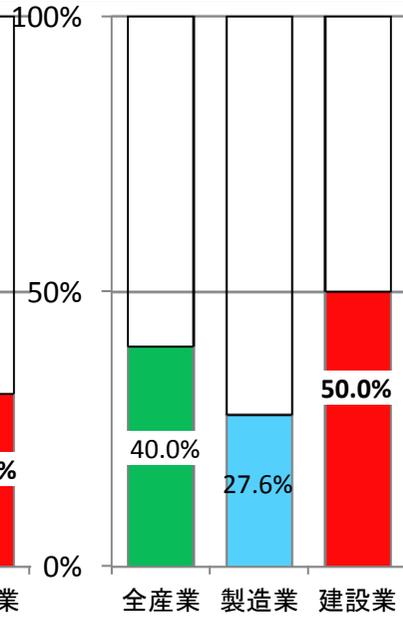
有効求人倍率(H27)

建設躯体工事の職業	7.00
建設・土木・測量技術者	3.75
建設の職業	2.88
土木の職業	2.80
電気工事の職業	1.92
全職種計	1.20

高卒求人数に対する充足率



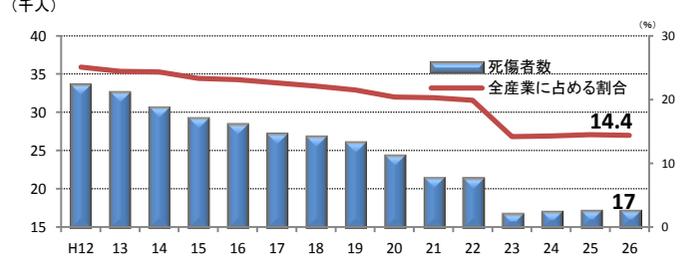
高卒就職3年目までの離職率



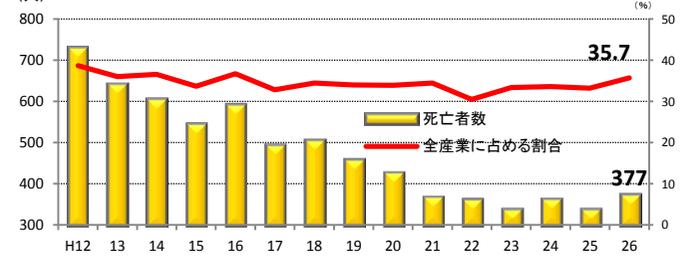
高い労働災害発生率

労働者災害発生状況

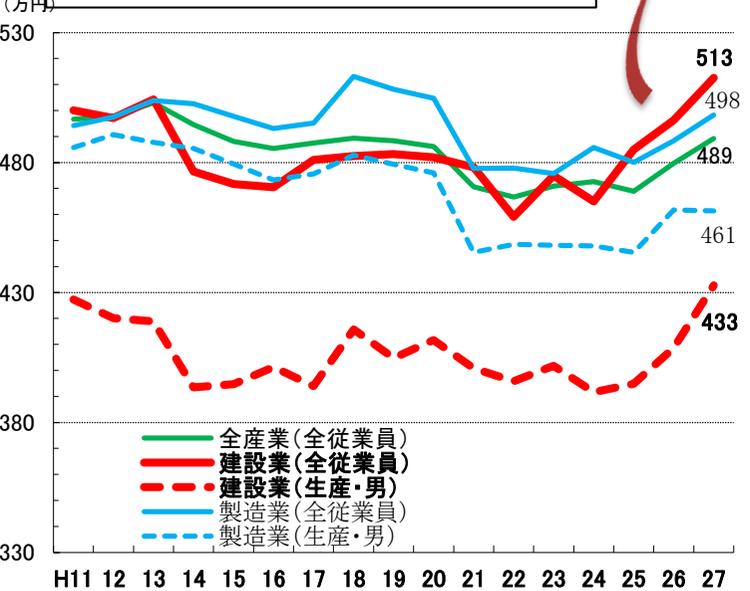
建設業における死傷者数の推移



建設業における死亡者数の推移

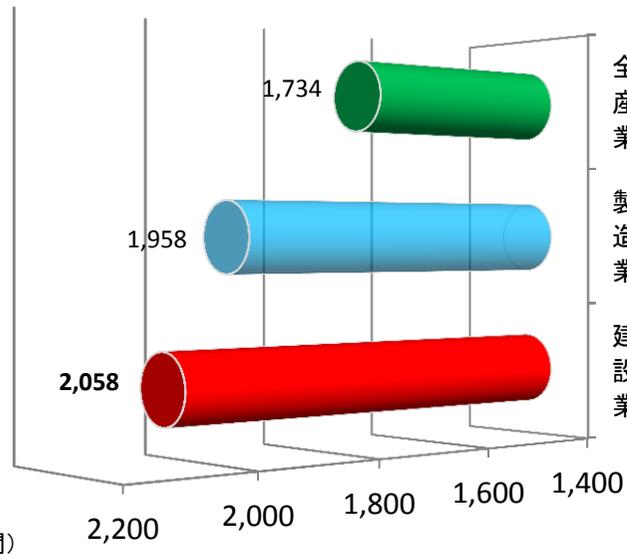


建設生産労働者の年収額



長い労働時間

労働時間(H27)



低い年収額

長い労働時間

低い年収額

建設労働対策(第9次建設雇用改善計画(H28'~32'))

計画の課題

建設産業が、今後についても、社会資本や産業基盤を造成・維持し、国民の安全・安心な生活と財産を守り、我が国の産業の活性化に貢献していくためには、建設産業の持続的な発展が不可欠である。

このためには、他産業に比べて著しく高齢化が進展している状況や雇用改善が立ち後れている状況に鑑みて、“若者が展望をもって安心して生き活きと働ける魅力ある職場づくり”を推し進めることを課題とし、若年技能労働者等の確保・育成、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備、職業能力開発の促進、技能継承を最重点事項として、施策を推進していくこととする。

計画の最重点事項

若年者等の建設業への入職・定着促進による技能労働者の確保・育成

ハローワークにおけるマッチング強化
業界のイメージアップ事業に対する支援
女性が働きやすい職場環境の整備に対する支援

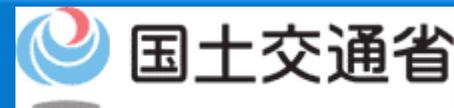
魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

長時間労働改善のための労使の自主的な取組への重点的な指導
労働保険・社会保険の一層の適用促進
完全週休2日制の普及に向けた段階的な取組としての4週8休制の促進

職業能力開発の促進・技能継承

認定訓練・技能実習の促進
資格、教育訓練、処遇を関連づけたキャリアパスの検討への支援
高齢者の技能指導方法等向上のための訓練の促進

連携



- ・ 公共工事に係る予定価格の適切な設定(設計労務単価の改定等)
- ・ 発注や施工時期の平準化
- ・ ダumping対策の強化(公共事業の入札の際の入札金額の内訳の提出、発注者による確認等)
- ・ 社会保険未加入対策(社会保険の加入促進)

策定の経緯

○ 検討状況

平成27年7月から28年3月にかけて、労働政策審議会建設労働専門委員会等を9回開催、検討。平成28年3月31日厚生労働省告示。

○ 建設労働専門委員会の構成員

【公益代表】 鎌田耕一(座長・東洋大学教授)、大橋弘(東京大学大学院教授)、柴田裕子(三菱UFJ&C)

【労働者代表】 小倉範之(全建総連)、勝野圭司(全建総連)、曾根崎義治(基幹労連)、時枝将雄(日建協)

【使用者代表】 大木勇雄(大木組)、鈴木睦(西松建設)、土屋良直(熊谷組)、福田雄一(日建連)

建設労働者確保育成助成金の概要

目的

建設労働者の雇用の改善、技能の向上を目指す中小事業主や中小建設事業主団体等を支援する制度（建設雇用改善法第9条）

建設業においては、上述したような建設生産の特徴から、生産工程別ないし技術別等に中小・零細企業に下請けさせる形態が通常となっている。加えて、総合生産という特殊性から多種多様な生産工程のすべての生産能力を一つの企業が保有することが困難であること、さらに受注生産であるという特殊性から弾力的な生産体制をとる必要性があることなどの要因により、建設業における下請制度は他の産業に見られないほど広汎かつ重層的に発達し、生産体制に不可欠なものとなっている。同時に激しい受注競争の中で技能労働者の流動化が進んでいる。これらの影響を受けて、建設技能労働者を取り巻く環境は、雇用が不安定、基幹技能者不足、労働条件が立ち後れ、労働者災害の発生が多いなどの状況におかれている。

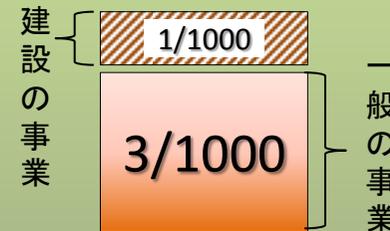
こうした状況の中で、単一企業での雇用改善の取組み、教育訓練等の人材育成へのリスクが高いことから、業界全体での雇用改善・人材育成を推進する当該助成制度を実施している。

財源

★ 雇用保険については、事業主のみの負担による保険料に充てることにより、雇用安定事業及び能力開発事業について、全産業を対象とし、様々な施策が実施されているが、建設業については、これに加えて、他産業との格差を埋めるためにも、その実情に即した助成措置を特別に実施することとしている。（建設雇用改善法第9条）

★ 建設事業に係る雇用保険率（建設事業主負担）を1/1,000引き上げることとし、この保険料率の引上げが負担と給付の面で他産業との均衡を図るためのものであることから、引上げに係る保険料部分は、当該保険料を負担する建設事業の事業主に還元されるよう、必ず建設業に係る特別の事業の財源に充てることとしている。（同法第10条）

雇用保険料率（二事業分）



助成内容

建設技能向上支援

中小建設事業主・事業主団体等が認定訓練を実施する場合や中小建設事業主が雇用する建設労働者に技能実習を行う場合に経費及び賃金の一部を助成

◎ 技能実習助成

- クレーン運転実技教習
- ガス溶接技能講習
- 足場組立て等作業主任者講習
- 車両系建設機械運転技能講習
- 玉掛け技能講習
- 登録鉄筋基幹技能者講習
- 登録内装仕上工事基幹技能者講習
- 登録トンネル基幹技能者講習
- 移動式クレーン安全衛生教育
- ガス溶接業務従事者安全衛生教育
- 土木施工管理技士技術検定講習
- 建築施工管理技士技術検定講習

経費助成：8/10 or 9/10
賃金助成：8千円/日



◎ 認定職業訓練助成

経費助成：1/6
賃金助成：5千円/日

雇用管理改善制度の導入支援

職場定着支援助成金により雇用管理制度導入助成、離職率目標達成助成を受けた建設事業主が、入職率に係る目標を達成した場合に助成。また、中小建設事業主が雇用する登録基幹技能者の賃金テーブル・手当を増額改定した場合に助成

◎ 雇用管理制度導入助成

評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金制度（退職金制度、賞与制度）、各種手当制度（通勤手当、住宅手当、転居手当、家族手当、資格手当等）

制度導入：10万円 離職率目標達成：60万円（職場定着支援助成金）
入職率目標達成：60万円（建設労働者確保育成助成金）

◎ 登録基幹技能者の処遇向上支援

年額：10万円（3年まで）

若者及び女性に魅力ある職場づくり支援

建設事業主、事業主団体が若年者及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成

◎ 若者及び女性に魅力ある職場づくり支援

講習会、現場見学会、インターンシップ、入職内定者への教育訓練、女性労働者向けのキャリアパス作成、出産・育児支援制度等のセミナー等

経費助成：2/3

作業員宿舍等の確保への支援

中小建設事業主が被災3県に所在する作業員宿舍等を賃借した場合、中小元方事業主が女性専用作業員施設を賃借した場合に経費の一部を助成

◎ 被災3県における作業員宿舍等確保への支援

作業員宿舍、作業員施設（食堂、休憩室、更衣室、浴室、便所、シャワー室）

経費助成：2/3

◎ 女性労働者の就労環境整備への支援

女性専用作業員施設（更衣室、浴室、便所、シャワー室）

経費助成：2/3



建設労働者確保育成助成金に対する業界ニーズ

技能労働者の確保・育成全般

建設業界の取組方針等

【全国建設業協会】

「将来の地域建設産業担い手確保・育成のための行動指針」(平成27年2月20日)

- ・ 全国建設業協会として、将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針を策定
 - 1 処遇の改善・・・賃金水準の確保等、労働環境の改善
 - 2 将来の担い手づくり・・・担い手の確保、担い手の育成、国等の育成策の積極的活用
 - 3 多様な人材の活躍
 - 4 戦略的広報の展開

「建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ」(平成27年3月12日)

- 1 建設業に入職する女性を増やす
 - ・ 学校関係者との連携、インターンシップ、下請企業の採用活動支援 等
- 2 働き続けられる職場環境を作る
 - ・ トイレ、更衣室等整備、育児休業制度の利用 等
- 3 女性がさらに活躍しスキルアップできる環境を整える
 - ・ 資格取得の支援、優秀な企業及び女性の表彰
- 4 女性の活躍を広く社会に発信する
 - ・ 女性の座談会やシンポジウムの開催 等



【日本建設業連合会】

「再生と進化に向けて～建設業の長期ビジョン～」(平成27年3月20日)

- ・ 今後10年以内に見込まれる100万人規模の大量離職時代を乗り切るため、新規入職者の大量確保による世代交代と生産性の向上が不可欠。処遇改善など思い切った方策を示し、2025年までにたくましい建設業を再生するための道筋を提示

2025年度までの新規入職者確保の目標を

34歳以下(入職時)の若者を中心に90万人(うち女性20万人以上)
生産性向上による省人化 35万人

- ・ 女性技能者活用のためのアクションプラン作成
- ・ 建設業で活躍する女性技術者・技能者の愛称を「けんせつ小町」に決定。新たに「けんせつ小町委員会」を設立し、女性活躍の取組を推進



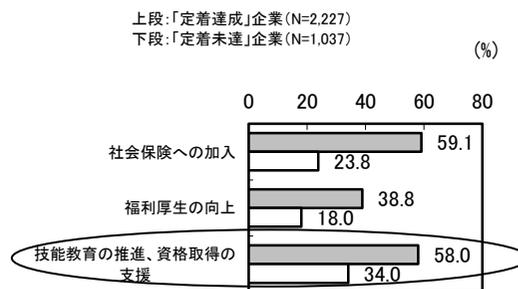
建設技能向上支援

建設業界のニーズ

建設業事業主団体取組方針等	技能労働者の確保・育成は喫緊の課題であり、このため、厚生労働省の人材確保のための政策を積極的に活用し、雇用管理の改善、技能労働者の能力開発、女性の活躍の場の拡大を図る(全国建設業協会)
建設関係労働組合提言等	離職率が高く事業所間移動が頻繁である建設業においては、産業全体で新規入職者を育成するという観点から、新規入職者を雇用し職業訓練を実施した事業主に対する雇用経費の助成や、建設関係の資格取得報奨金制度の導入及び資格取得による処遇改善の対象資格の拡充を図っていくことが必要(全国建設労働組合総連合)
厚労省への要望	・ 認定訓練、技能実習における経費助成、賃金助成の単価を引き上げること(全国建設労働組合総連合)
議連への要請	・ 技能者の処遇を改善し、若手技能者の確保・育成と技能の伝承ができる企業環境を確立すること(日本左官業組合連合会)

アンケート調査

若年技能労働者を定着させるための取り組み
 (定着状況別 複数回答 上位3項目)

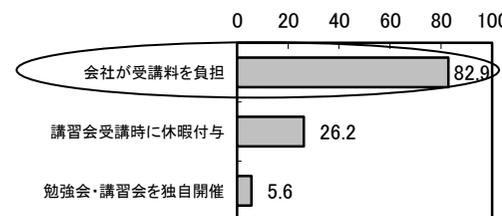


技能労働者が取得すべき技能・資格として重視するもの

■重視する資格

公的資格・検定	79.6%
業界や民間の資格・検定	16.2%
社内検定(親会社含む)	0.8%

■会社の取得支援(複数回答) (N=6,628) (%)



定着に向けた取組として、技能教育の推進、資格取得の支援を行っている企業が多い。定着未達企業では34%しか取組を行っておらず、定着に向けた技能教育の効果は大きい

雇用管理改善制度の導入支援

建設業界のニーズ

建設業団体提言等	・若者が希望を持って技能者の道を行んでいくためには、技能習熟と経験により昇進し、収入増が見込め、一定の技能を習得すれば技能が客観的に評価されることが必要(日本建設業連合会)
厚労省への要望	・建設業への新規入職促進だけでなく、既存従事者の離職防止の観点からの施策を強化すること(全国建設労働組合総連合) ・登録基幹技能者の現場配置義務化と処遇改善に向けた取組と具体的な支援策についても検討いただきたい(建設産業専門団体連合会)
議連決議文	・建設技能者の賃金・単価引き上げなど就労環境を改善すること(自民党建設技能者を支援する議員連盟決議文)
その他意見等	・建設労働者確保育成助成金の助成メニュー拡充が認められ、新たに登録基幹技能者などの処遇を向上させた企業への助成金支給を始めることとなったので推進してもらいたい(建設産業専門団体連合会アンケート調査意見)

アンケート調査

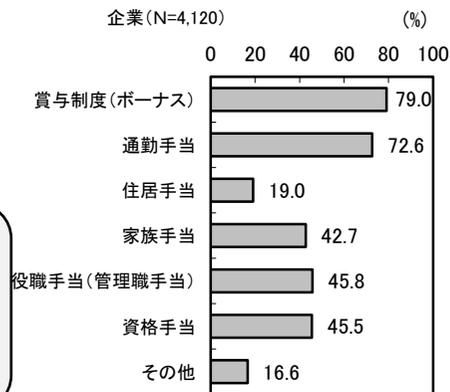
常用の労働者の賃金支払形態

	主に月給制	主に日給月給制
全体	55.7%	42.2%
総合工事業	54.4%	43.2%
職別工事業	40.1%	57.5%
設備工事業	71.1%	27.1%

定着率を高めるためには月給制の導入が有効と考えられるが、建設業において55.7%にとどまっている。特に職別工事業では約40%と低くなっている。

また、手当制度も賞与や通勤手当は高いものの、他の手当の導入が進んでいない。

常用の労働者に対する手当制度



就職を希望する生徒に「建設業の技能労働者」に興味をもってもらうために必要な取組(中学・高校教員調査)

インターンシップ機会の増加	1.19
職場見学会の開催	1.07
建設会社による出張授業の開催	0.73

生徒に「建設業の技能労働者」への就職の進路を提案しやすくするために必要な、建設業界の改善・変化(中学・高校教員調査)

仕事の魅力や、やりがいの周知	1.44
賃金を上げる	0.86
賃金の支払いを安定させる(月給制など)	0.82

※上位3項目 数値は加重平均(各取組から優先順に3位まで選んでもらい、1位を3点、2位を2点、3位を1点として点数化し、加重平均を算出)

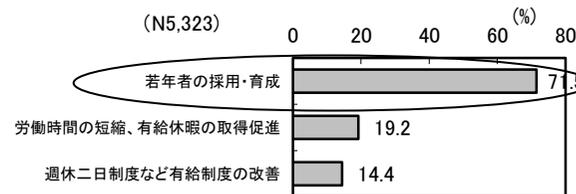
若者及び女性に魅力ある職場づくり支援

建設業界のニーズ

建設業事業主団体取組方針等	・若年者対策については、教育関係者との意見交換会、インターンシップ、職場見学会、出前講座の開催等の機会を通じ、建設産業への理解を高める活動を展開する(全国建設業協会) ・女性の入職・定着の促進のため、インターンシップ、職場見学会や女性技術者との交流会等を開催する。また、育児・介護等家庭との両立支援、トイレ・更衣室等の整備に努める。(全国建設業協会)
建設業事業主団体要望	・小学校・中学校・高等学校生等の現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修などのキャリア教育や、進路指導、職業指導等に取り組んでいる企業支援をお願いしたい(建設産業専門団体連合会)
建設関係労働組合提言等	・産官学連携の建設産業PRでの中長期的な人材確保 こどもたちに向けた建設産業のPR(親子見学会、建設現場訪問など) 広報機会の拡大(出前講座、共通PRコンテンツ作成など) (日本建設産業職員労働組合協議会)

アンケート調査

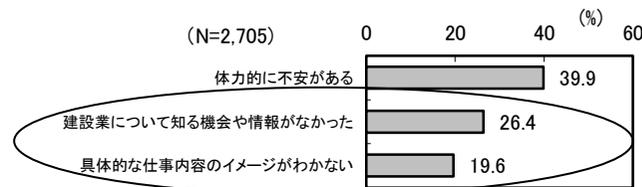
建設業労働者の雇用に関して、今後推進したい取り組み(複数回答 上位3項目)



現在の会社に就職する際に重視したこと(従業員調査 複数回答 上位3項目)



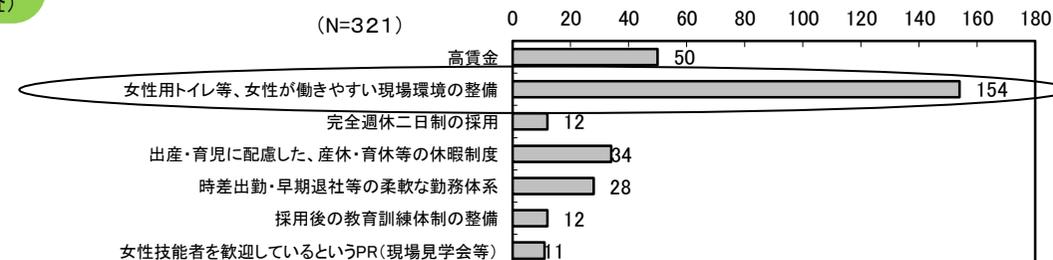
建設業への就職を考えていない理由(若年者調査 複数回答 上位3項目)



女性技能者に入職してもらうために必要な施策

(日本建設業連合会「女性技能者の現況等に関するアンケート調査」)

(回答企業数)



建設労働者確保育成助成金の予算額等

平成25年～27年度予算額及び支給額

(単位:百万円)

		予算額	支給額	執行率(%)
平成25年度		4,773	3,997	83.7
	建設労働者確保育成助成金	3,797	1,521	40.1
	旧助成金(建設雇用改善助成金)	976	2,476	253.7
平成26年度		4,822	4,675	97.0
	建設労働者確保育成助成金	4,151	4,085	98.4
	旧助成金(建設雇用改善助成金)	671	590	87.9
平成27年度 建設労働者確保育成助成金		5,148	7,213	140.1
平成28年度 建設労働者確保育成助成金		5,046		

平成27年度コース別支給額の内訳

(単位:百万円)

区分	予算額	執行額	執行率(%)
建設労働者確保育成助成金	5,148	7,213	140.1
建設技能向上支援	3,746	6,290	167.9
認定職業訓練助成	1,181	669	56.6
技能実習助成	2,565	5,621	219.1
雇用管理改善制度の導入支援	131	154	117.6
若者及び女性に魅力ある職場づくり支援	985	765	77.7
作業員宿舍等の確保への支援	235	4	1.7
新分野事業展開の支援	51	0.2	0.4

27年度予算から28年度予算への見直し内容

◆ 建設技能向上支援

◇ 認定職業訓練助成

- ◆ 事業所当たり年間支給限度額の設定
なし → 1,000万円/1事業所

◇ 技能実習助成

- ◆ 一の技能実習の支給限度額の引下げ
20万円/人 → 10万円/人
- ◆ 事業所当たり年間支給限度額の設定
なし → 500万円/1事業所
- ◆ 指導者養成訓練を追加
- ◆ 女性労働者の技能実習について中小事業主以外も対象に追加

◆ 雇用管理改善制度の導入支援

- ◆ 雇用管理改善助成制度の導入助成部分を一般対策へ移行
- ◆ 登録基幹技能者の処遇向上支援を追加

◆ 作業員宿舍等の確保への支援

- ◆ 女性専用のトイレ等について助成対象に追加

◆ 新分野事業展開の支援

- ◆ 廃止

建設労働者確保育成助成金の論点と見直しの方向

論 点

現行の助成金の各メニューは、「建設技能向上支援」、「雇用管理改善制度の導入支援」等となっているが、「若年労働者の確保・育成」、「技能継承」の更なる推進を図るため、業界ニーズにしっかりと対応したものとなっているか検証を行うべきではないか。

見直しの方向

建設業界においては、若年者等の入職・定着を促進して技能労働者を確保・育成することが喫緊の課題となっており、こういった業界団体等のニーズを踏まえて、平成29年度概算要求を検討

論 点

当該助成金の執行率が140%(平成27年度)と高水準となっているが、各メニューの効果的な手法の検証を行うべきではないか。

見直しの方向

これまでの支給実績（区分毎の予算額と執行額の乖離）と今後の事業の必要性（東京オリンピック・パラリンピックや震災対応等）を考慮して、平成29年度概算要求を精査