

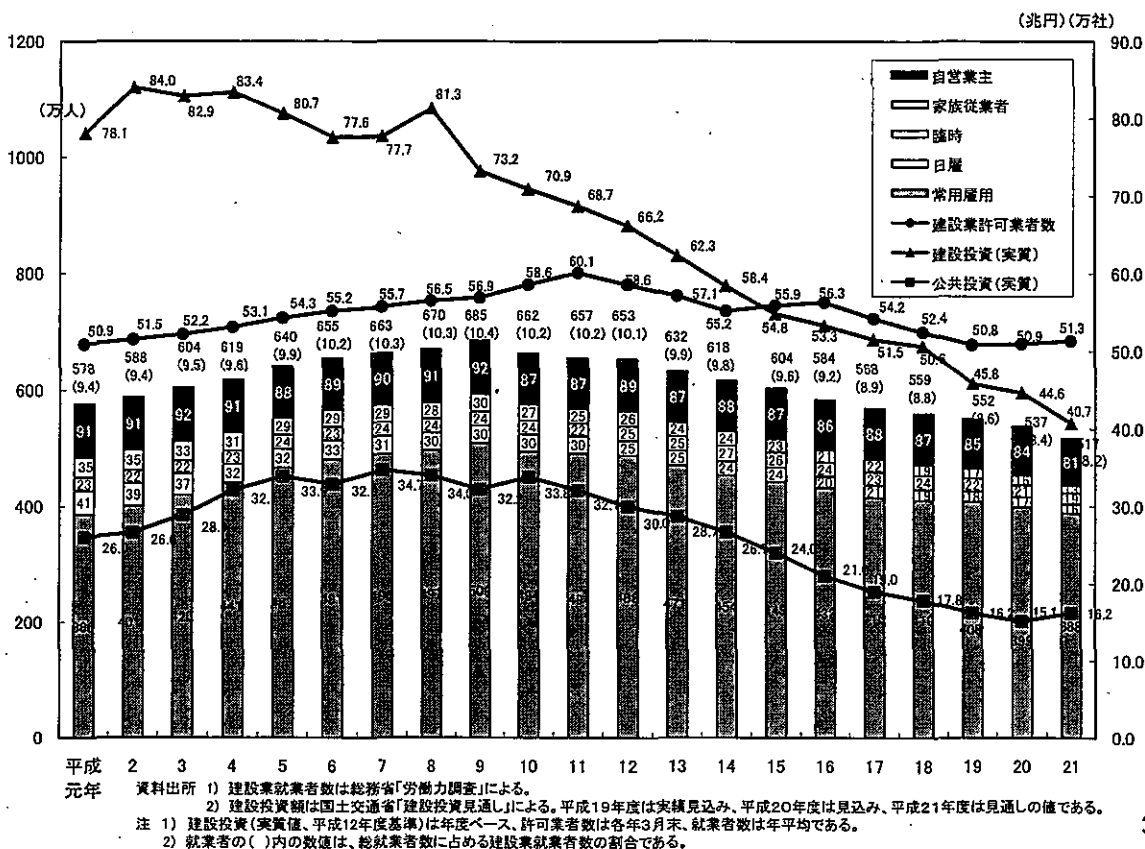
建設業の 雇用動向等について

平成23年3月

厚生労働省 職業安定局

建設・港湾対策室

建設業における投資額、許可業者数、就業者数の推移～1



3

建設業における投資額、許可業者数、就業者数の推移～2

建設投資額

平成21年度の建設投資額(実質)は約41兆円(見通し)で、ピーク時(平成2年度)から約52%減

建設業許可業者数

建設業許可業者数は、21年度末で約51万業者となり、ピーク時(平成11年度末)から約15%減

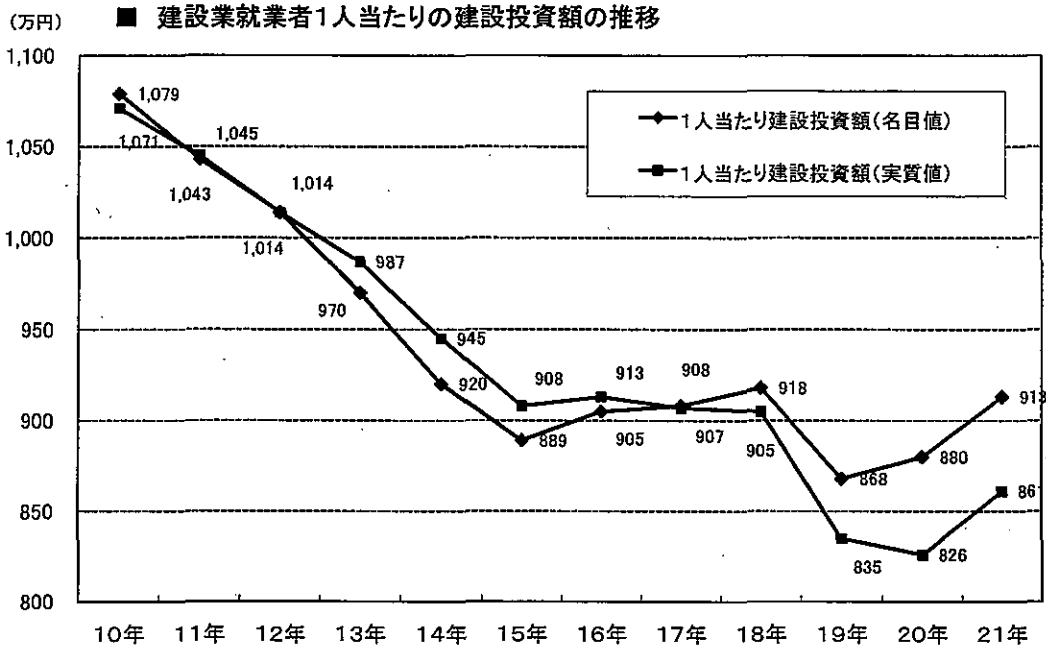
建設業就業者数

建設業就業者数は、21年は517万人で、ピーク時(平成9年)から約25%減

4

建設業就業者1人当たりの建設投資額の推移

建設業就業者数は、年々減少しているものの、建設投資額も大幅に減少していることから、1人当たりの建設投資額は、平成10年の1,079万円(名目値)から、21年(見通し)では、913万円(名目値)と15%減。近年は増加傾向。



資料:建設投資額は国土交通省「建設投資見通し」、建設業就業者数は総務省「労働力調査」により、1人当たりの建設投資は、建設投資額を建設業就業者数で除した数値

5

建設業の倒産件数の推移

倒産件数は、ここ数年にわたって増加傾向にあったが、公共事業前倒し発注の効果もあり、平成22年は3,136件と前年に比べ減少。

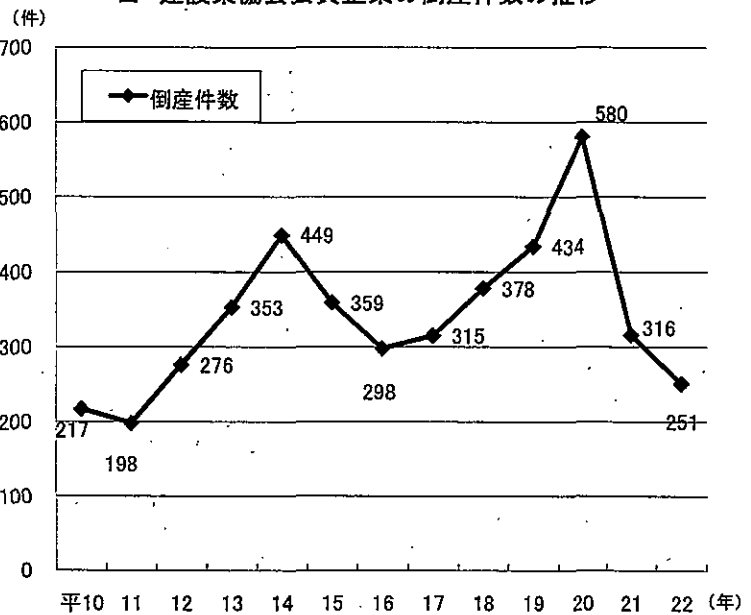
地方の中核的な建設業者で構成される建設業協会に加盟している建設業者については、22年の倒産件数は前年比21%減の251件。

■ 建設業の倒産件数の推移

年	件数	対前年
10年	5,440	+13.7
11年	4,384	-19.4
12年	5,928	+35.2
13年	5,852	-1.3
14年	5,863	+0.2
15年	5,067	-13.6
16年	4,093	-19.2
17年	2,121	-48.2
18年	2,606	+22.9
19年	2,939	+12.8
20年	3,446	+17.3
21年	3,441	-0.1
22年	3,136	-8.9

資料:帝国データバンク
注:法的整理(負債総額1,000万円以上)のみの件数

■ 建設業協会会員企業の倒産件数の推移

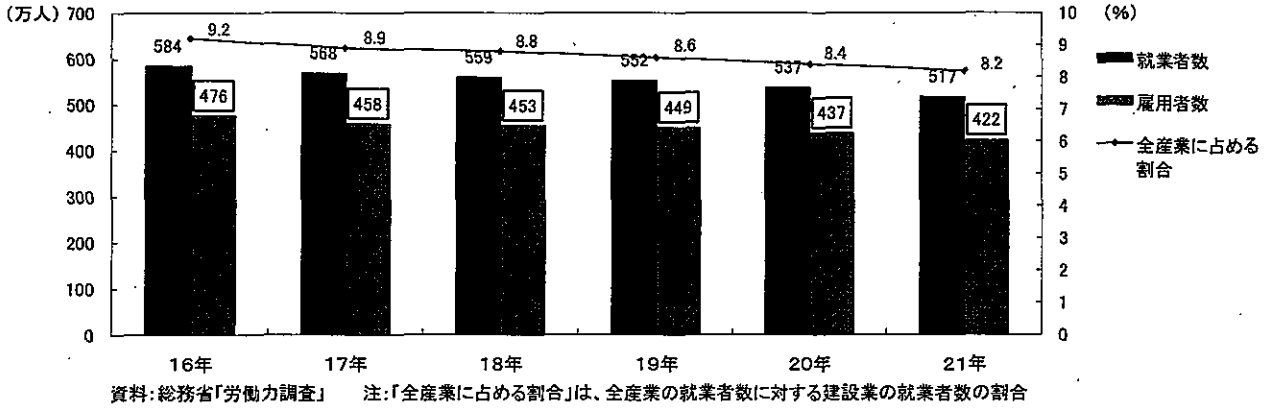


資料:(社)全国建設業協会

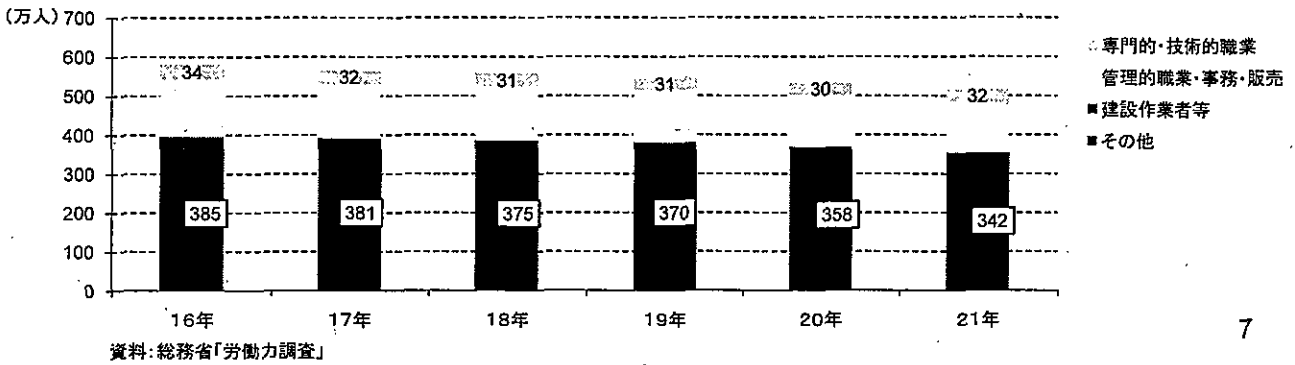
6

建設業の就業者数、雇用者数等の推移

■ 建設業の就業者数・雇用者数の推移 ～減少が続いており、全産業に占める割合も低下。



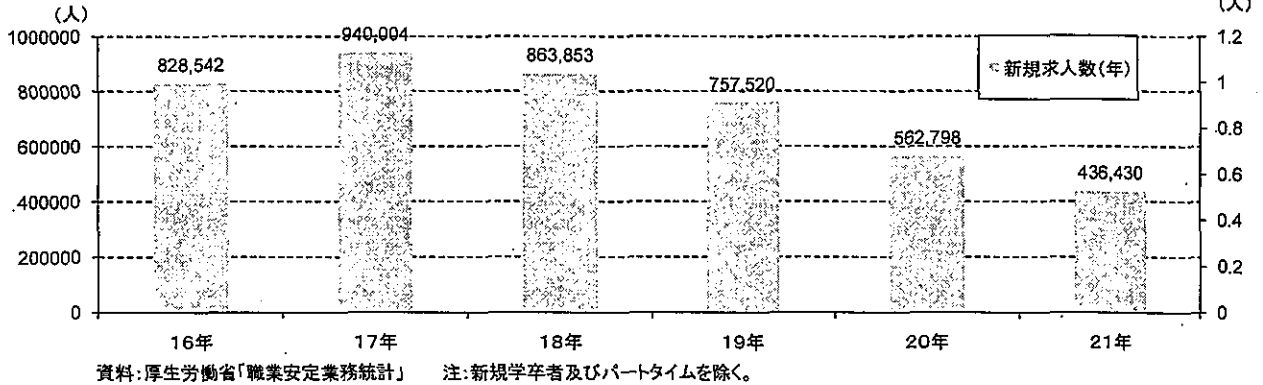
■ 建設業の職業別就業者数の推移 ～専門的・技術的職業、建設作業者等ともに減少。



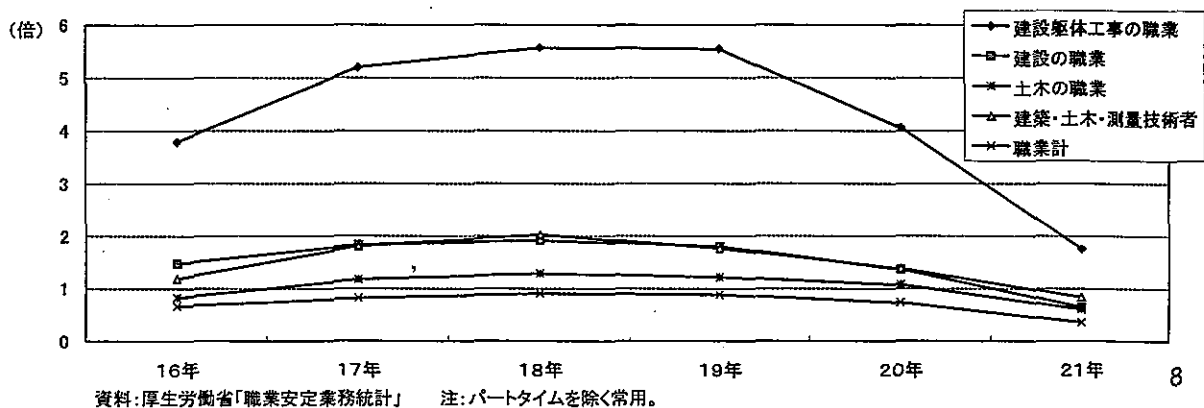
7

建設業の新規求人数及び有効求人倍率の推移

■ 建設業に係る新規求人数の推移 ～減少傾向が顕著。



■ 建設業に係る有効求人倍率の推移 ～職業計より高い倍率で推移していたが、近年大きく低下。

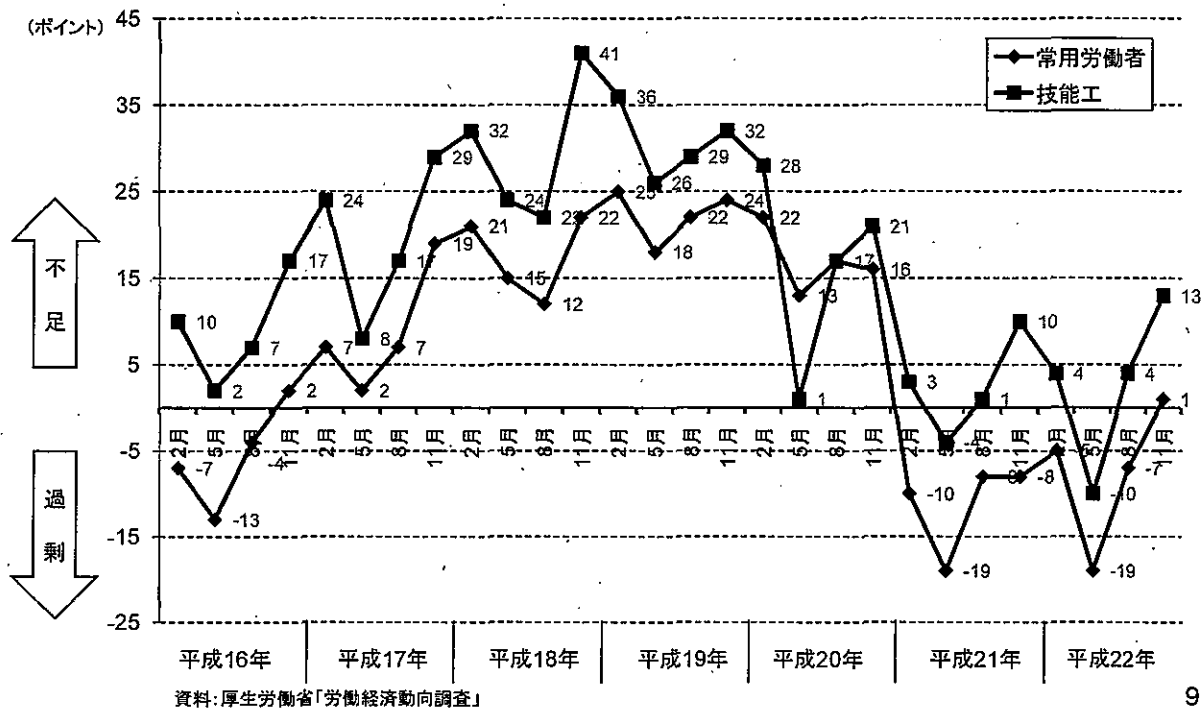


8

建設業労働者の過不足状況

労働者が不足と回答した事業所の割合から過剰と回答した事業所の割合を差し引いた値(D.I.値)をみると、平成16年11月以降不足とする事業所の割合が上回っていたが、平成21年頃より、技能工は不足、常用労働者は過剰傾向にある。

■ 建設業労働者の過不足判断D.I.値の推移

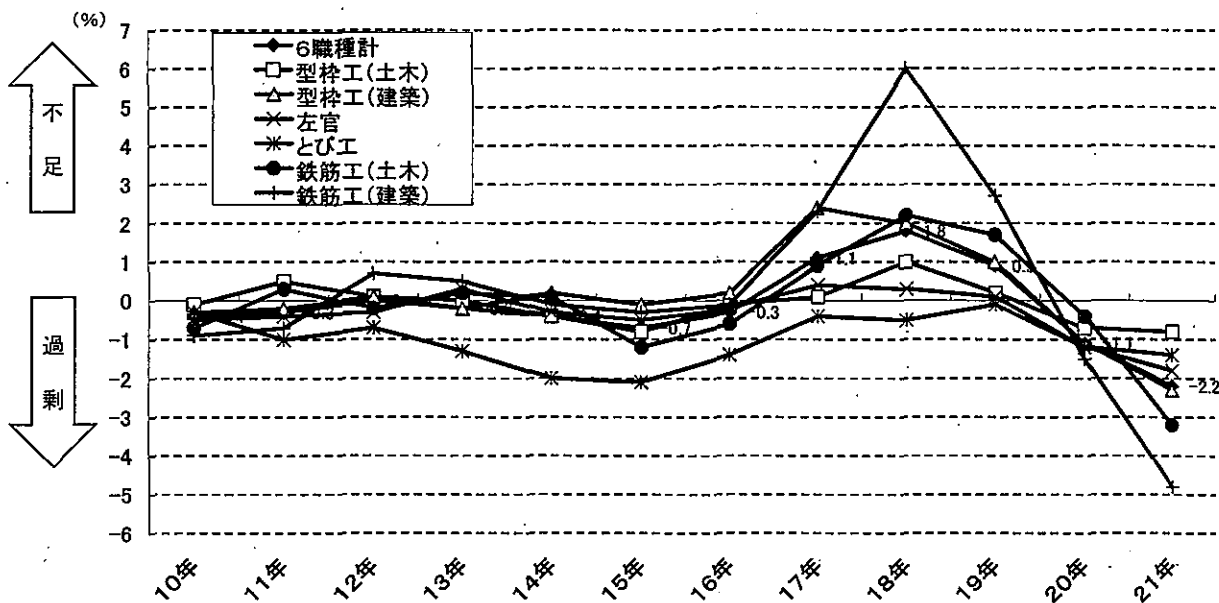


9

建設技能労働者の需給状況

建設技能労働者は、職種によって一時的な過不足を繰り返していたが、平成21年には全ての職種で過剰。

■ 建設技能労働者の不足率の推移



注1: 不足率の計算は次による。

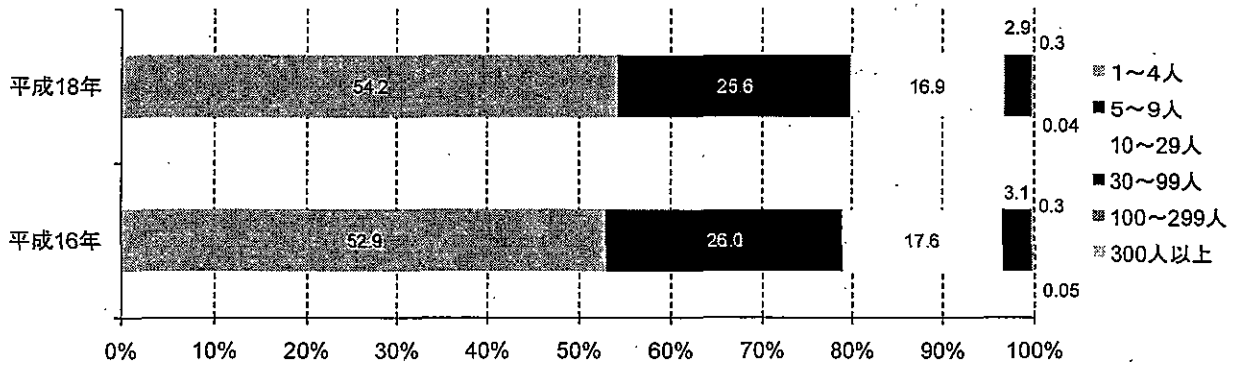
(確保できなかった労働者数 - 確保したが過剰となった労働者数) / (確保している労働者数 + 確保できなかった労働者数) × 100

2: 不足率がプラスのときは労働者が不足し、マイナスのときは過剰となっていることを示す。

建設業事業所の従業員の規模別構成比等

建設業事業所では、従業員が5人未満が半数以上を占めており、ほとんどが300人未満の中小事業所。業種別従業員数では、総合工事業の従業員が約5割を占め、職別工事業が約2割、設備工事業が約3割。

■ 建設業事業所の従業員の規模別割合



資料：総務省「事業所・企業統計調査」

■ 業種別従業員数

(単位：千人)

区分	合計	総合工事業				職別工事業					
		土木工事	建築工事	その他	大工工事	とび土工	鉄骨鉄筋	左官工事	その他		
平成18年	4,144	2,014	772	335	907	959	90	150	96	74	549
平成16年	4,384	2,174	852	333	989	1,013	104	154	103	82	570

区分	設備工事業			
	電気工事	管工事	その他	その他
平成18年	1,171	407	439	325
平成16年	1,198	422	462	314

資料：総務省「事業所・企業統計調査」

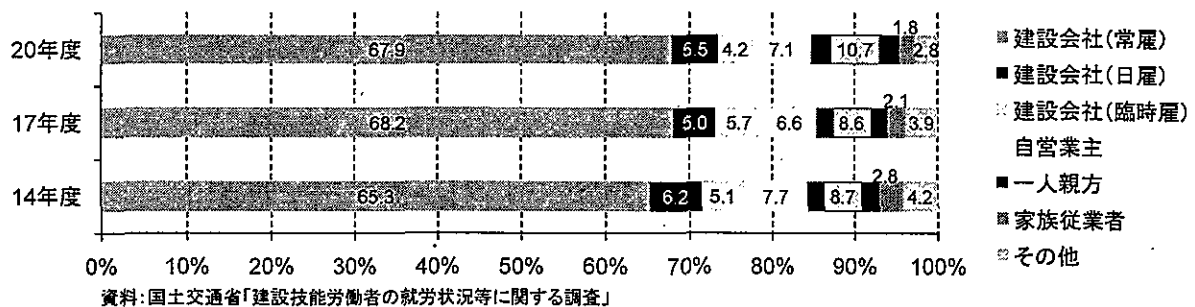
11

「一人親方」の状況

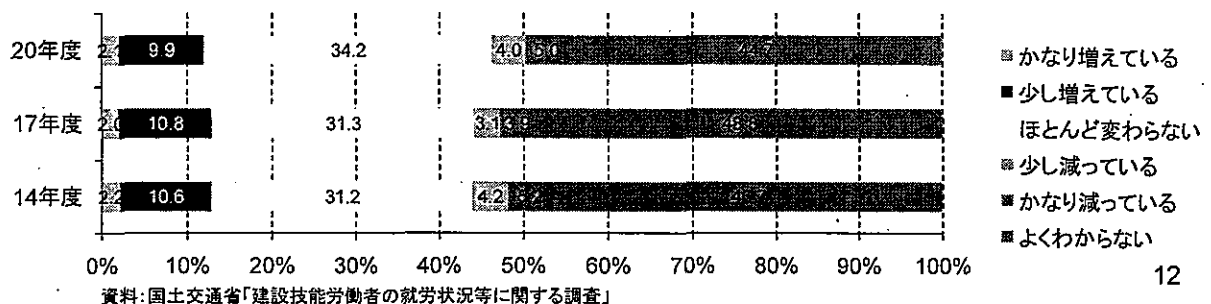
調査対象現場における技能労働者等の従業員の地位別状況をみると、「建設会社(常雇)」に次いで、「一人親方」の割合が高く、17年度よりやや増加。

一人親方になる技能労働者の状況について、「よくわからない」を除いては、「ほとんど変わらない」が最も多い。

■ 調査対象現場における技能労働者等の従業員上の地位別割合



■ 一人親方になる技能労働者の状況

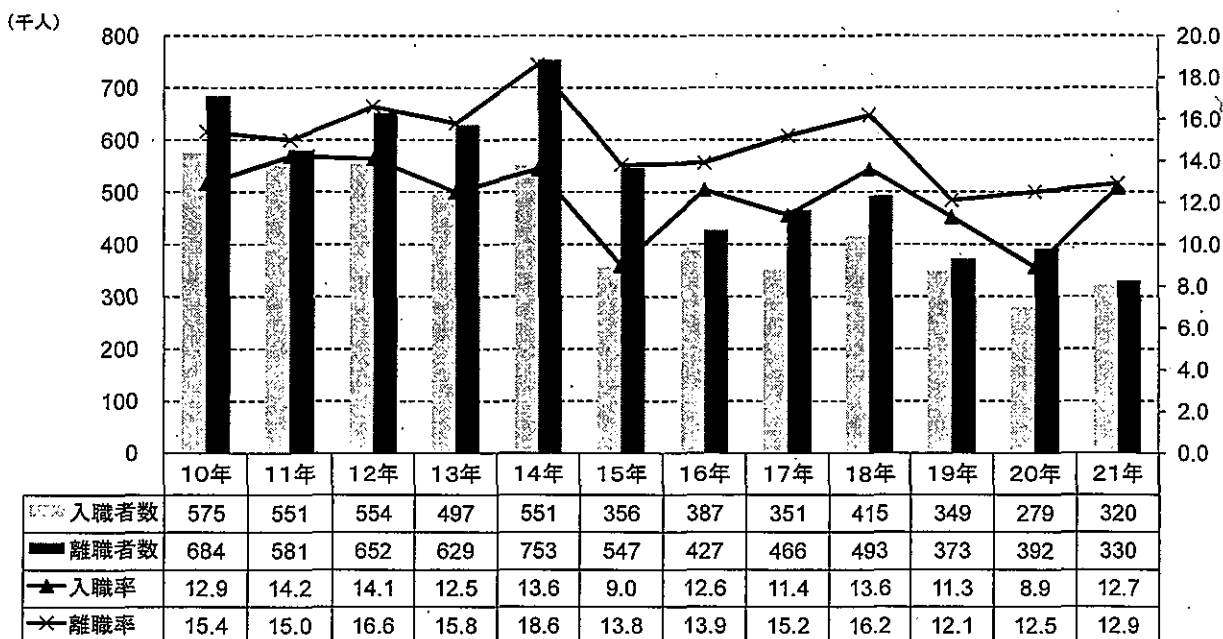


12

建設業における入・離職者数の推移

建設業では、離職者数が入職者数を上回って推移しており、離職率が入職率を上回っている状況。

■ 建設業の入・離職者数の推移



資料:厚生労働省「雇用動向調査」

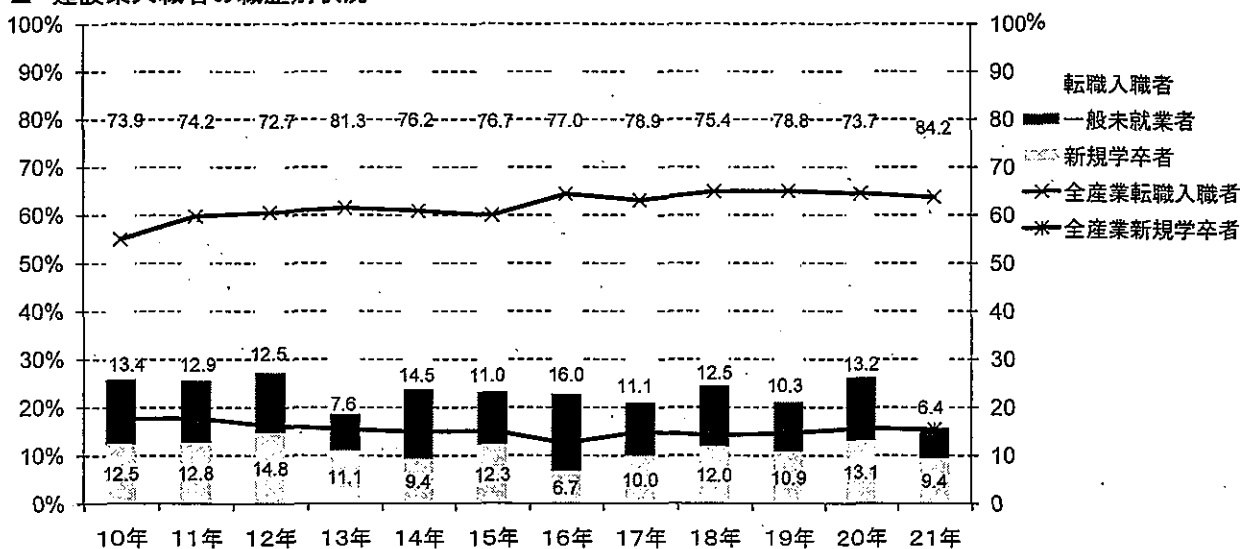
注: 入(離)職率=入(離)職者数÷1月1日現在の常用労働者数×100

13

建設業入職者の職歴別状況

建設業入職者の8割近くを転職入職者が占めており、全産業における転職入職者の割合を上回っている一方、新規学卒者は1割程度で、全産業における新規学卒者の割合を下回っている状況。

■ 建設業入職者の職歴別状況



【全産業入職者における転職入職者及び新規学卒者の割合】

	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年
転職入職者	55.0	59.8	60.5	61.5	60.9	60.0	64.4	63.1	64.9	65.0	64.5	63.7
新規学卒者	17.6	17.8	16.2	15.5	15.0	15.2	12.6	15.0	14.2	14.7	15.7	15.4

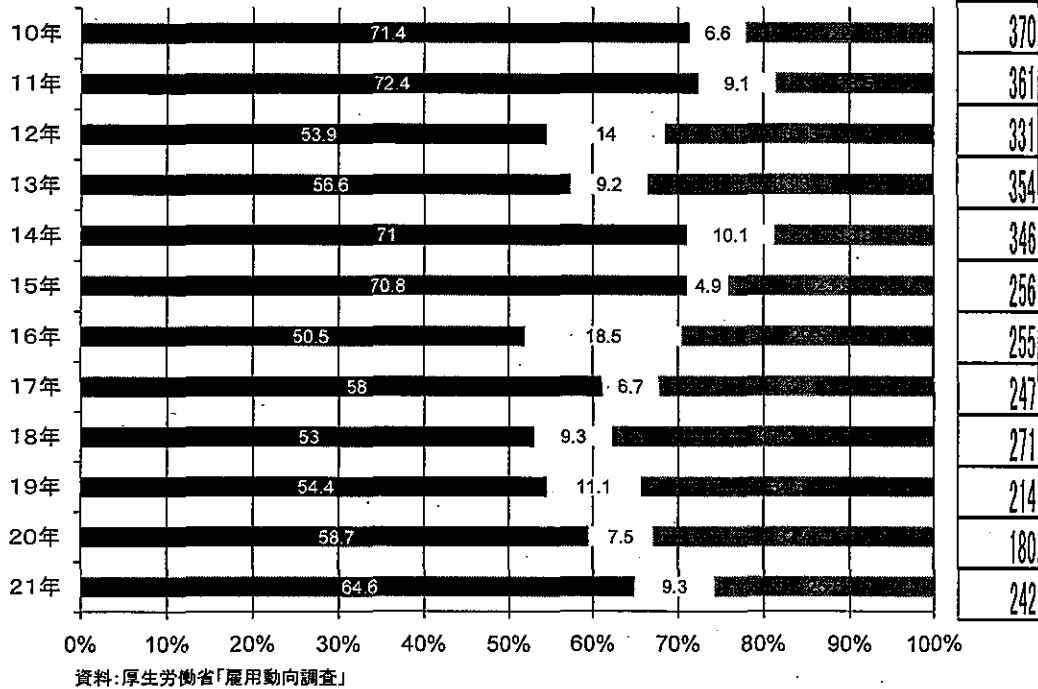
資料:厚生労働省「雇用動向調査」

14

建設業への転職入職者の前職の状況

建設業への転職入職者については、前職も建設業である割合が高く、5割以上で推移。

■ 建設業への転職入職者の前職の状況



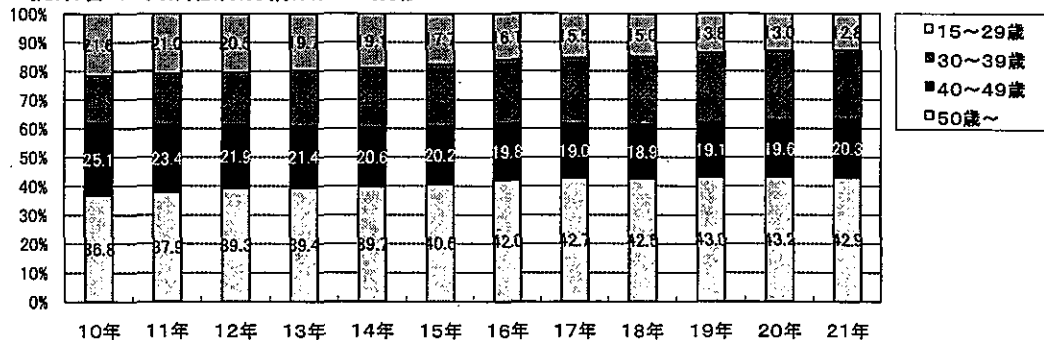
15

建設業就業者の年齢構成

建設業就業者の年齢階層別構成比をみると、50歳以上の割合が4割以上に増加する一方、29歳以下は13%まで減少。

就業者の平均年齢では、平成21年の建設業の生産労働者(男)の平均年齢は43歳となっており、全産業や製造業に比べ、高齢化が進展。

■ 就業者の年齢階層別構成比の推移



■ 就業者の平均年齢の推移

区分 年	全産業就業者 平均年齢	建設業就業者		製造業就業者	
		平均年齢	生産労働者(男)	平均年齢	生産労働者(男)
16	40.4	42.5	42.7	41.1	40.2
17	40.7	43.0	43.3	41.5	40.5
18	41.0	42.7	43.9	41.6	40.6
19	41.0	43.1	43.3	41.7	40.8
20	40.9	43.2	43.5	41.5	40.4
21	41.1	43.7	43.2	41.5	40.3

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
注:企業規模10人以上の事業所

資料:厚生労働省

「賃金構造基本統計調査」

注:企業規模10人以上の事業所

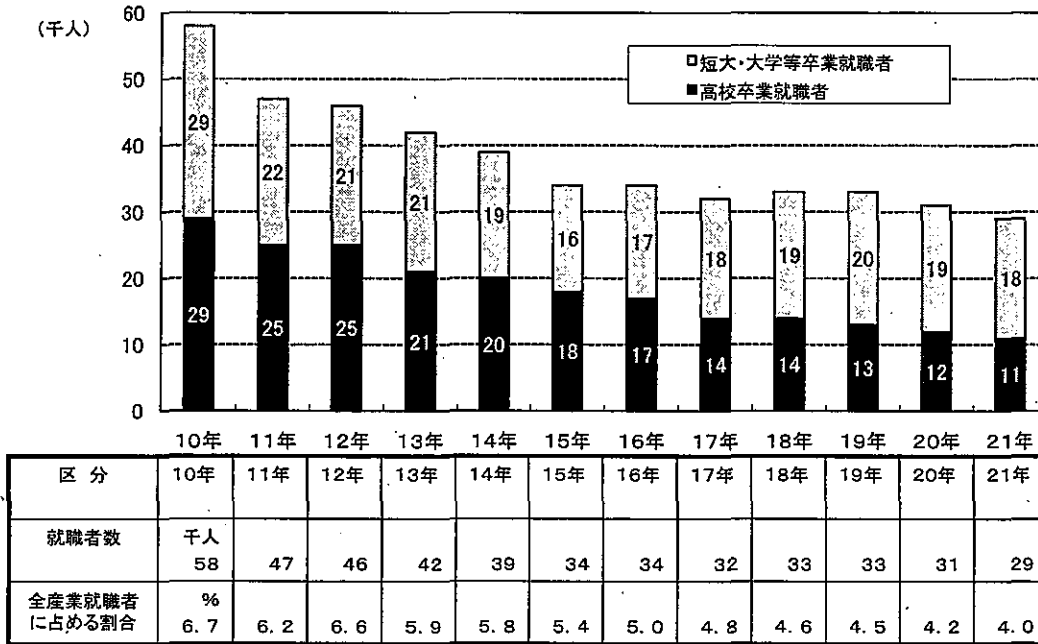
16

新規学卒者の建設業への就職状況

新規学卒者の建設業への就職者数は、減少傾向にあり、21年には29千人と、全産業への就職者数の4.0%。

建設業の就業者数が全産業の約1割を占めているのに対し、かなり少ない状況。

■ 新規学卒者の建設業への入職状況



資料：文部科学省「学校基本調査」

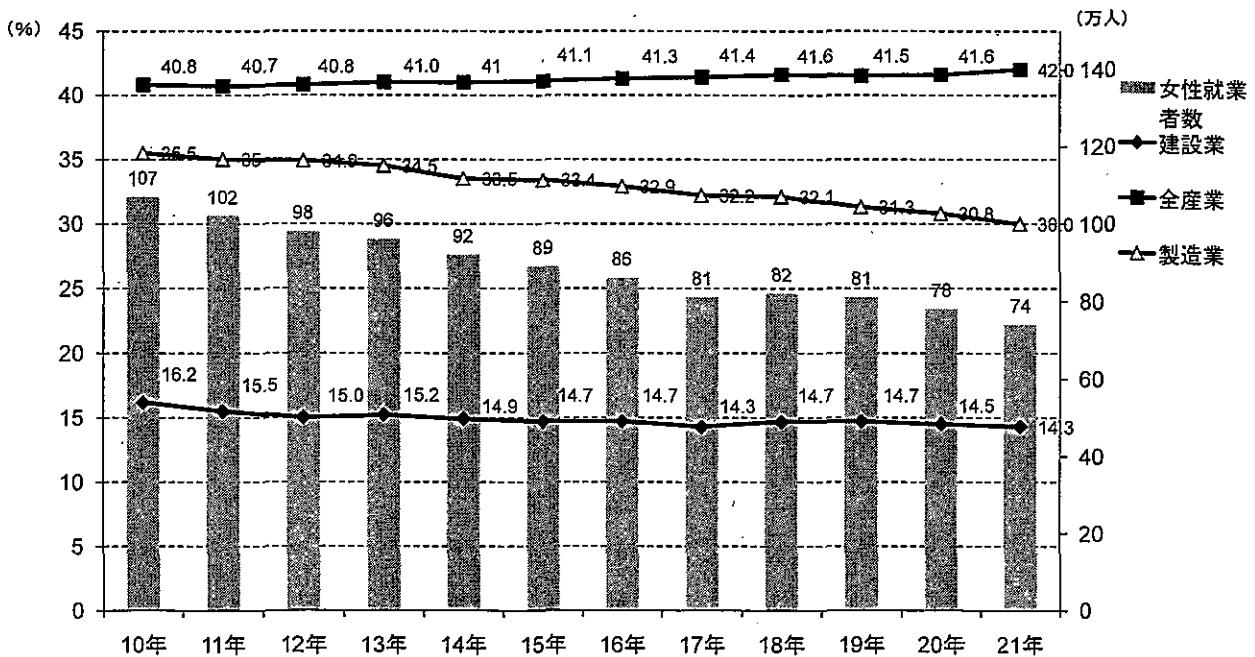
注：短大・大学等には、高等専門学校、大学院を含む。

17

建設業における女性就業者数等の推移

女性就業者数は、建設業全体の就業者数が減少する中、減少傾向にあるが、その割合はほぼ横ばいで推移。しかし、全産業や製造業に比較して、かなり低い状況。

■ 建設業の女性就業者の比率の推移



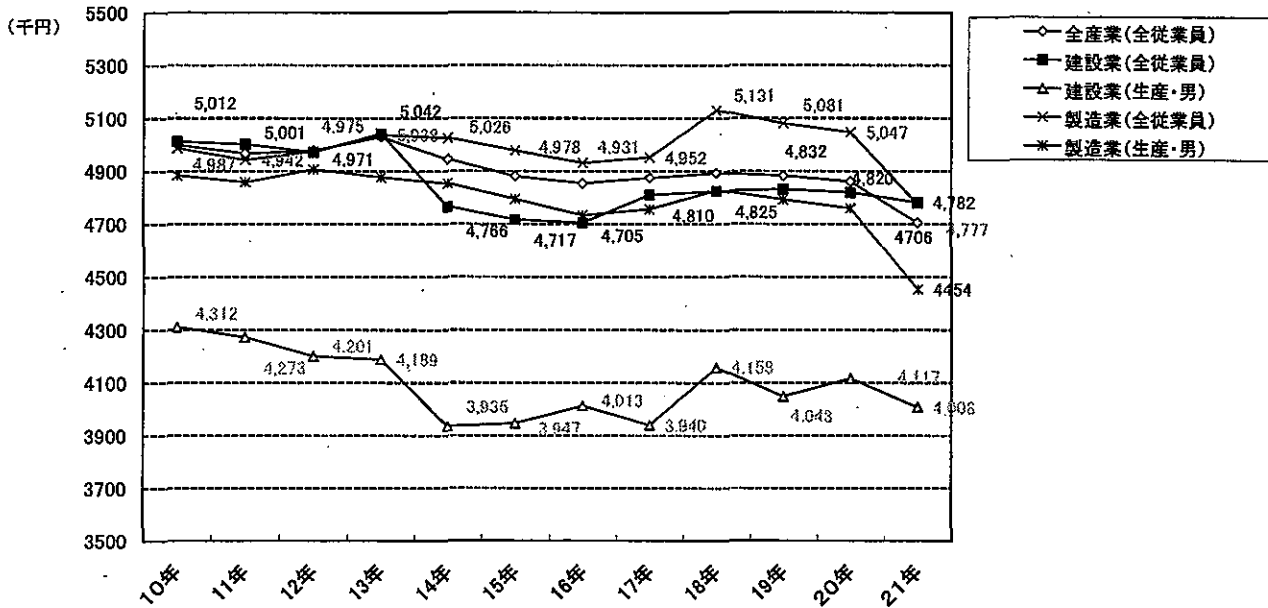
資料：総務省「労働力調査」

18

建設業の生産労働者の年収額の推移

建設業の生産労働者(男)の年収額は、ほぼ横ばいで推移しているものの、平成21年では全産業(全従業員)に比べ70万円、製造業(生産労働者・男)に比べ45万円低い、401万円。

生産労働者等の年収額の推移



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)から推計

注:推定年収額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

きまって支給する現金給与額=調査基準月に支給された現金給与額

※所得税、社会保険料等を排除する前の額で、基本給、職務手当、精進手当、通勤手当、家族手当、超過勤務手当を含む。

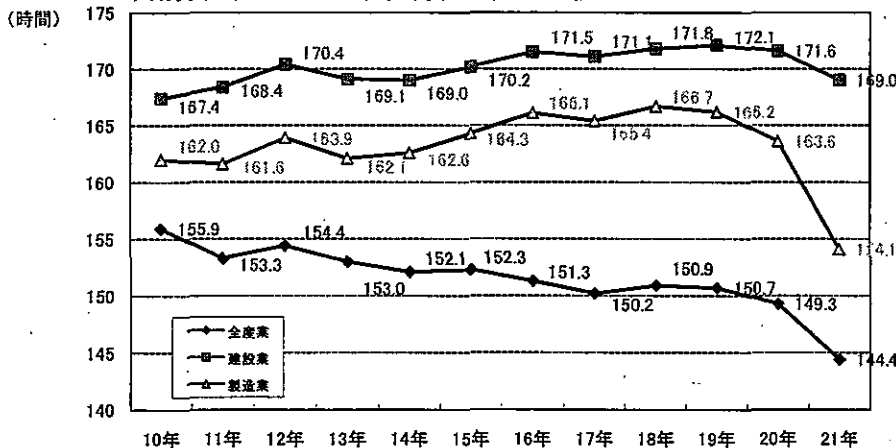
19

建設業労働者の労働時間の推移

建設業における労働時間は全産業や製造業に比べて長く、平成21年の年間総実労働時間は、2,028時間。

完全週休2日制の普及状況は、21年では企業数で全産業では39%、建設業では28%。

常用労働者の月平均総実労働時間の推移



常用労働者の年間総実労働時間(21年)

区分	年間総実労働時間
全産業	1,733時間
建設業	2,028
製造業	1,849

資料:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

注:事業所規模5人以上を対象・

年間総実労働時間

=月平均総実労働時間×12か月

完全週休2日制の普及状況(21年)

(単位:%)

事項	区分	週休1日又は1日半		週休2日
				完全週休2日
企業数	建設業	6.8	89.0	28.1
	全産業	7.8	85.7	39.1
適用労働者数	建設業	3.9	91.2	50.4
	全産業	4.3	87.9	55.6

資料:厚生労働省「就労条件総合調査」

注:企業規模30人以上

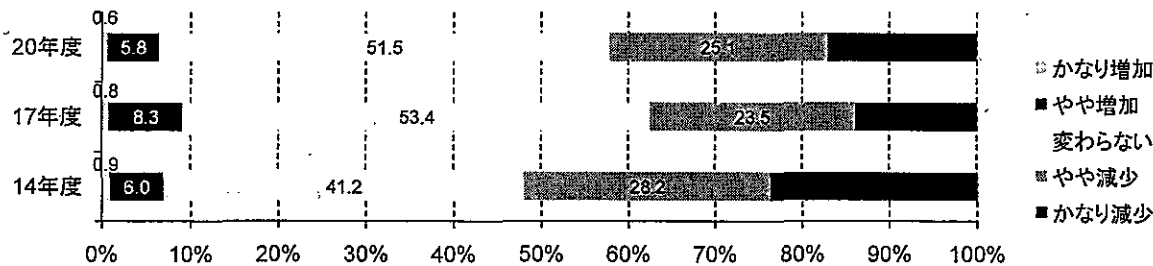
20

建設業での年収及び就労日数の増減

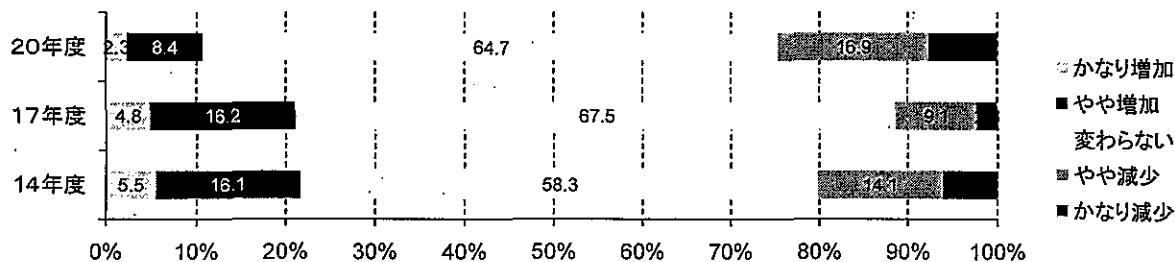
この1年間の建設業での年収の増減は、「変わらない」が5割以上を占め最も多いが、「やや減少」及び「かなり減少」を合わせると4割を超え、17年度より増加。

また、前年と比較した年間就労日数は、「変わらない」が6割と最も多いが、「やや減少」及び「かなり減少」を合わせると3割が減少したとしており、17年度より大きく増加。

■ 建設業での年収の増減



■ 年間就労日数の増減

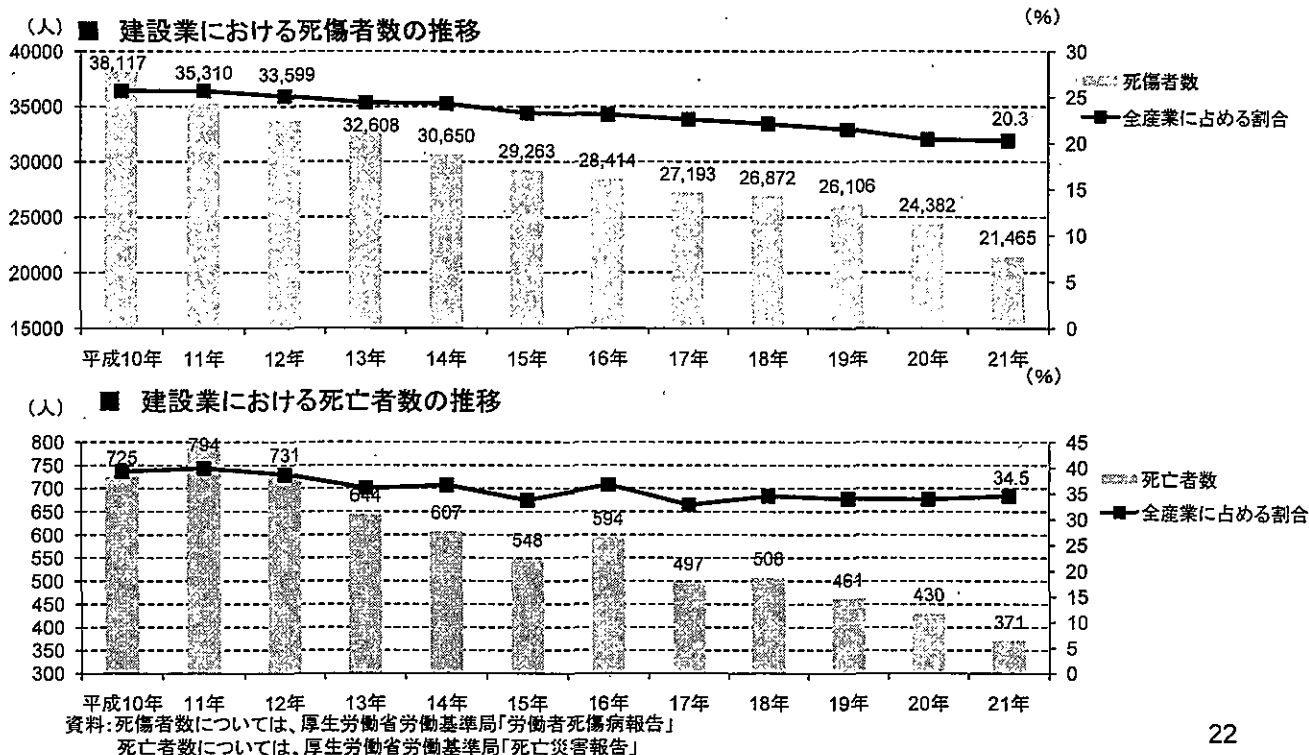


21

建設業における労働者災害の発生状況

建設労働者の死傷者数や死亡者数は、近年、減少傾向にあり、平成21年では死傷者数が約21千人、死亡者数は371人。

全産業に占める割合は、死傷者数で約20%、死亡者数で約35%と高く、ほぼ横ばいで推移。



22

建設業労働者の労働保険の加入状況

雇用保険の被保険者数は、全産業では増加傾向にあるが、建設業では減少。

労災保険の適用労働者数は、全業種では増加傾向にあるが、建設業では減少。

■ 雇用保険適用事業所数及び被保険者数

区分		事業所数	被保険者数
平成21年度	建設業	302,160	2,142,136
	全産業	2,023,397	37,506,941
平成20年度	建設業	305,211	2,153,066
	全産業	2,020,686	37,303,500
平成19年度	建設業	309,468	2,193,570
	全産業	2,024,722	37,249,239

資料：厚生労働省「雇用保険事業年報」(21年度は速報値)

■ 労災保険の適用事業場数及び適用労働者数

区分		事業場数	労働者数
平成20年度	建設業	618,767	4,540,764
	全業種	2,632,696	52,418,376
平成19年度	建設業	626,860	4,648,196
	全業種	2,642,607	51,313,223
平成18年度	建設業	631,240	4,712,649
	全業種	2,642,570	50,707,376

資料：厚生労働省「労働者災害補償保険事業年報」

参考 従業上の地位別就業者数 (単位:万人)

区分	総数	自営業者			家族 従業者	雇用者						
		総数	雇有業主	雇無業主		総数	常雇			臨時雇	日雇	
							総数	一般常雇	役員			
21年度	建設業	517	81	25	56	13	422	388	317	71	19	16
	全産業	6,282	594	156	439	202	5,460	4,709	4,331	378	647	104
20年度	建設業	534	83	26	57	13	437	400	327	73	20	16
	全産業	6,376	596	171	426	211	5,539	4,763	4,383	380	664	112
19年度	建設業	552	85	28	57	17	449	408	333	75	22	18
	全産業	6,412	622	164	458	236	5,523	4,751	4,360	392	664	108

資料：総務省「労働力調査」

23

建設業労働者の社会保険等の加入状況

建設業における全国健康保険協会管掌健康保険及び厚生年金保険の被保険者数は、減少傾向。

建設業退職金共済制度の被共済者数は、年々増加。

■ 全国健康保険協会管掌健康保険適用事業所数

及び被保険者数(H21.9.1現在)

合計	事業所数	前年比	被保険者数	前年比
建設業	275,793	1.2%	1,811,952	△2.4%
産業計	1,616,880	1.1%	19,154,438	△1.8%

資料：厚生労働省「厚生年金保険 業態別規模別 適用状況調」

■ 建設業退職金共済制度の加入状況の推移

年	共済契約者数	被共済者数
平成10年	155	2,158千人
11年	160	2,238
12年	164	2,284
13年	168	2,343
14年	173	2,414
15年	178	2,497
16年	183	2,574
17年	188	2,640
18年	189	2,695
19年	191	2,742
20年	188	2,775
21年	187	2,828

■ 厚生年金保険適用事業所数

及び被保険者数の推移(H21.9.1現在)

合計	事業所数	前年比	被保険者数	前年比
建設業	288,886	1.0%	2,612,676	△2.3%
産業計	1,741,998	0.9%	34,631,598	△1.6%

資料：厚生労働省「厚生年金保険 業態別規模別 適用状況調」

資料：建設業退職金共済事業本部「事業年報」

24

建設業における雇用管理現状把握実態調査結果

(独)雇用・能力開発機構では、毎年度、全国15,000事業所を対象に雇用管理に関するアンケート調査を実施しているが、雇用管理改善はあまり進んでいない状況。

区分	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
1 雇用管理責任者の選任状況 雇用管理責任者を置くべき事業所に雇用管理責任者を選任している	92%	92%	94%	87%
2 雇用条件の明示				
文書で明示している	57%	51%	68%	70%
うち雇入通知書の交付	64%	56%	51%	50%
口頭で明示している	26%	29%	26%	25%
明示していない	13%	11%	5%	3%
3 雇入通知書の交付 雇入通知書を交付している事業所のうち				
常用の労働者全員に交付している	83%	79%	81%	83%
期間工・臨時工の労働者全員に交付している	68%	67%	66%	70%
日雇の労働者全員に交付している	53%	52%	35%	54%
4 定期健康診断の実施 期間工・臨時工への定期健康診断を実施している	77%	77%	80%	75%
5 労災保険の加入状況				
加入している	89%	91%	93%	93%
元請一括加入	6%	5%	4%	4%
6 雇用保険の加入状況				
常用労働者の全員が加入している	79%	82%	88%	91%
期間工・臨時工の技能労働者全員が加入している	31%	28%	39%	41%
7 退職金制度の加入状況				
①中小企業退職金共済制度 常用労働者の全員が加入している	21%	21%	24%	27%
②建設業退職金共済制度 常用労働者の全員が加入している	28%	29%	27%	34%
8 教育訓練の実施状況				
OJTを実施した	42%	41%	47%	45%
OFF-JTを実施した	42%	41%	46%	46%

25

II 建設雇用改善施策の概要等

建設労働者の雇用改善の必要性

建設業は地域における雇用機会を確保

建設業の雇用者数は、全産業の8%に当たる422万人(平成21年)にのぼり、地域における雇用機会の確保に大きな役割を發揮。

建設業を支えるのは優れた建設労働者

建設業を支えているのは個々の労働者の技術・技能であり、人材の育成・確保と技能継承が必要不可欠。

建設労働者の現状 ～他産業に比べて労働条件等に格差～

年収額が低い

・建設業の生産労働者(男)の推定年収額は4,008千円(平成21年)と、製造業(生産労働者(男):4,454千円)や全産業(4,706千円)に比べ低くなっている。

(資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

高齢化が進行

・建設業の生産労働者(男)の平均年齢は43.2歳(平成21年)と、製造業(生産労働者(男):40.3歳)や全産業(41.1歳)に比べ高く、高齢化が進行している。

(資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

労働時間が長い

・建設業の常用労働者の年間総実労働時間は2,028時間(平成21年)と、製造業(1,849時間)や調査対象産業計(1,733時間)に比べて長くなっている。

(資料:厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

新規学卒者の入職が減少

・新規学校卒業者の建設業への就職者数は、高校卒を中心に減少傾向にあり、29千人(平成21年)と全産業の4.0%となっている。

(資料:文部科学省「学校基本調査」)

建設業務に必要な労働力の確保と建設労働者の雇用の安定に向けて、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき特別の対策を実施

27

建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づく施策

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」では、建設労働の基本的な課題である雇用関係の明確化と雇用管理体制の整備、建設労働者の能力の開発及び向上並びに福祉の増進、建設業に必要な労働力の確保と雇用の安定を図るため、他産業にはない特別な助成などの施策を措置。

建設雇用改善施策の体系

「建設雇用改善計画」の策定

・建設労働者の雇用改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する重要事項、建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保を図るために講じようとする基本的施策を規定

建設事業主等に対する啓発・指導

・雇用管理責任者の選任、建設労働者の募集に関する事項の届出、雇入通知書の交付等の徹底、元方事業主による請負事業の従事者の把握及び請負人に対する指導

建設労働者の能力の開発及び向上並びに福祉の増進等

- ・建設雇用改善助成金の支給
- ・雇用管理相談の実施
- ・雇用管理研修の実施

建設労働需給調整システムの導入と適正な運営の確保

- ・事業主団体の作成する実施計画の認定
- ・建設業務有料職業紹介事業の許可
- ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可

28

建設雇用改善計画の策定

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、おおむね5年ごとに建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進、需給調整に関する重要事項を定める「建設雇用改善計画」を策定し、これに基づく施策を推進。

建設雇用改善計画(第7次)

計画の期間:平成17年10月～平成22年度

【課題】

高い意欲と能力を持つ建設労働者が安心して生活できる労働環境のための建設雇用改善を推進するとともに、建設産業における就業機会の確保を図る。

【4つの最重点事項】

- ① 魅力ある労働環境づくり
- ② 職業能力の向上と技能の継承
- ③ 若年労働者の確保、高年齢労働者及び女性労働者の活躍の促進
- ④ 労働力需給の調整等による雇用の安定

【施策に関する7つの基本的事項】

- 1 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
 - ・建設雇用改善の基礎的事項の達成と労働環境の整備
- 2 職業能力開発の推進
 - ・職業能力開発の促進と熟練技能の維持・継承及び活用
- 3 若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進
- 4 高年齢労働者及び女性労働者の活躍の促進
- 5 円滑な労働力需給の調整等による建設労働者の雇用の安定等
 - ・円滑な労働移動及び新分野進出の支援
 - ・建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保
- 6 雇用改善推進体制の整備
 - ・建設事業主における雇用管理体制の整備や事業主団体等における効果的な雇用改善の推進
 - ・雇用改善の気運の醸成や建設雇用改善助成金の活用
- 7 外国人労働者問題への対応

29

雇用管理の改善に向けた基本的事項の遵守

建設労働者については、職業安定法や労働基準法、労働安全法など全ての労働者に関わる法律に加え、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」により建設労働者だけを対象とする特別な措置等が規定。建設事業主の責務としてこれらの事項を遵守することが必要。

【雇用管理責任者の選任】

事業主は、建設事業を行う事業所ごとに、次の事項を管理させるため、雇用管理責任者を選任しなければならない。

- ① 建設労働者の募集、雇入れ及び配置に関すること
- ② 建設労働者の技能の向上等に関すること
- ③ 建設労働者の職業生活上の環境の整備に関すること
- ④ 労働者名簿及び賃金台帳に関すること
- ⑤ 労働者災害補償保険、雇用保険及び中小企業退職金共済制度など建設労働者の福利厚生に関すること

【労働者募集に関する事項の届出】

事業主は、特定の区域において、広告や文書、インターネット以外の方法で、その被用者に建設労働者を募集させようとするときは、当該被用者の氏名その他建設労働者の募集に関する事項を公共職業安定所長に届け出なければならない。

特定の区域:東京都(新宿区、台東区、江東区、荒区)、神奈川県(横浜市中区)、愛知県(名古屋市中村区)、大阪府(大阪市西成区)、兵庫県(尼崎市)

【雇用に関する文書の交付】

事業主は、建設労働者を雇い入れたときは、速やかに、事業主の氏名又は名称、事業所の名称及び所在地、雇用期間並びに従事すべき業務の内容を明らかにした文書を交付しなければならない。

<明示しなければならない労働条件>

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所及び従事すべき業務
- ③ 始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換
- ④ 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期
- ⑤ 退職

【請負工事の書類の備付等】

1 建設工事の一部を請負人に請け負わせている元方事業主は、関係請負人ごとに、その氏名又は名称、雇用する労働者を建設工事に従事させようとする期間及び雇用管理責任者の氏名を明らかにした書類を、事業所に備えて置かなければならない。

(元方事業主及び関係請負人が雇用する建設労働者が常時50人未満の場合は、この限りでない。)

2 元方事業主は、関係請負人に対し、雇用管理責任者による適正な管理に関し助言、指導その他の援助を行うよう努めなければならない。

30

建設雇用改善助成金の活用による雇用改善・能力開発～1

建設雇用改善助成金は、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1/1,000の率を上乗せして徴収された財源で、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行うもの。 ※支給申請窓口：(独)雇用・能力開発機構都道府県センター

建設事業主：建設労働者の技能向上を図りたい
 ・認定訓練や技能講習を受けさせたい
 ・技能検定にチャレンジさせたい

建設事業主：雇用管理の改善を図るとともに、
 若年者等の募集・採用を進めたい

建設教育訓練助成金

中小建設事業主等が実施する教育訓練に係る次の経費の一部を助成

【第1種】認定訓練

職業能力開発促進法による認定職業訓練を行う場合の経費

【第2種】技能実習・通信教育訓練

技能実習(労働安全衛生法で定める特別教育や技能検定試験のための事前講習など)の運営経費や、通信制による教育訓練を受講させた場合の受講料

【第3種】受講援助

広域的職業訓練の受講に要する経費

【第4種】認定訓練・技能実習

有給で認定訓練を受講させた場合や、有給で技能実習を受講させた場合の賃金

建設事業主雇用改善推進助成金

中小建設事業主が計画的に雇用改善の事業を実施する場合に1/2相当額(限度額200万円)を助成

【対象事業】

- ① 雇用管理責任者の専任・配置等
(職長研修の受講を含む)
- ② 若年労働者等の募集・採用を円滑に行うための取組
- ③ 高齢労働者・女性労働者の活躍を推進する取組
- ④ 魅力ある職場づくりのための取組
(賃金体系・退職金制度の整備、現場作業員用施設の賃借を含む)
- ⑤ 臨時雇用労働者の雇用改善
(健康診断を含む)
- ⑥ 雇用管理改善のための社会保険労務士等の活用

能力開発と雇用管理改善の連携した取組により建設労働者の労働条件を向上

建設雇用改善助成金の活用による雇用改善・能力開発～2

中小建設事業主の団体又はその連合団体が、構成事業主を対象に、雇用する労働者の雇用管理の改善に必要な事業を行った場合について助成を実施。 ※支給申請窓口：(独)雇用・能力開発機構都道府県センター
 (団体又は連合団体が教育訓練を行った場合は、建設教育訓練助成金を支給。)

建設事業主の団体：労働者の雇用の管理に関し必要な知識を習得させるための研修を実施したい
 無料職業紹介事業等の建設労働者需給調整事業を実施したい
 若年労働者、高年齢労働者、女性労働者の活用を促進したい

建設事業主団体雇用改善推進助成金(第1種)

中小建設事業主の団体や全国的な職別団体等が、雇用改善について目標値を定め、構成事業主等を対象に実施する事業経費の一部を助成

【対象事業】

- ① 雇用管理改善 ② 能力開発の促進
- ③ 職業生活環境整備・健康管理(全国団体を除く)
- ④ 体系的な処遇改善
- ⑤ 教育訓練の共同化・広域化
- ⑥ 再就職・建設業入職支援
- ⑦ 若年者の採用・定着の促進
- ⑧ 高齢労働者・女性労働者の活躍促進

【助成率】

①～③：1/2、④～⑧：2/3 (限度額の定めあり)

建設事業主団体雇用改善推進助成金(第2種)

都道府県の中小元方事業主団体(建設業協会)が、当該都道府県の中小建設事業主等を対象に計画的に実施する事業経費の一部を助成

【対象事業】

- ① 雇用管理改善 ② 能力開発の促進
- ③ ①及び②に関する調査・研究
- ④ 通年雇用のための支援
- ⑤ 中学・高校、専門学校等の生徒、学生の就職促進
- ⑥ 体系的な処遇改善
- ⑦ 教育訓練の共同化・広域化
- ⑧ 再就職・建設業入職支援

【助成率】

2/3 (限度額の定めあり)

団体の構成事業主が雇用する建設労働者の技能を向上し、雇用管理を改善

建設雇用改善助成金の活用による雇用改善・能力開発～3

中小建設事業主の団体又はその連合団体が、将来の建設業を支える人材を育成・確保することを目的として、小学校、中学校、高校等におけるキャリア教育への支援を行った場合、経費の一部を助成。

※支給申請窓口：(独)雇用・能力開発機構都道府県センター

建設事業主の団体：建設業の役割や魅力を伝える啓蒙活動、加工技術等の体験指導を実施したい
建設現場における見学会や体験実習を実施したい
建設系工業高校等の教員に対する建設業への理解や能力の向上を図るための研修を実施したい

建設業人材育成支援助成金(平成22年度創設)

中小建設事業主の団体やその連合団体が、小学校、中学校、高校等の生徒又は教員を対象とする次の事業のうち2つ以上の事業(①の事業は必須。)を実施した場合、事業経費の一部を助成。

【対象事業】

- ① 建設業人材育成支援協議会の設置・運営(必須)
- ② 啓蒙活動、加工技術等の体験指導
- ③ 現場見学会・体験実習
- ④ 実践的スキル研修、技能士資格等の取得に向けた教育訓練等に係る情報提供
- ⑤ 教員に対する実践的スキル研修
- ⑥ 建設業キャリア形成モデルの策定・提示

【助成率】

事業に要した費用の3分の2(全体で800万円を限度。ただし、①の事業は100万円を限度。)

建設業への若年入職者数の増加、定着率の向上

建設労働者緊急雇用確保助成金

民間の建設投資が低迷する中、公共事業費についても減少していくことが見込まれていることから、建設業者の倒産や多くの離職者の発生など建設労働者の雇用に影響を及ぼすことが懸念されている。

このため、建設事業主において建設労働者の雇用を確保することや、建設業離職者の他産業への再就職を促進し、建設労働者等の雇用の安定を図ることが必要なことから、建設労働者緊急雇用確保助成金(建設業新分野教育訓練助成金・建設業離職者雇用開発助成金)を創設。

※支給申請窓口：都道府県労働局

建設業新分野教育訓練助成金

建設労働者を継続して雇用しつつ、建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に対して助成

【助成内容】

- ・ 教育訓練の実施経費の2/3(1日当たり20万円、60日分を限度)
- ・ 教育訓練を受講した労働者の賃金に対し、1人1日7,000円(上限。60日分を限度)

建設業離職者雇用開発助成金

45歳以上60歳未満の建設業離職者を、ハローワーク等の紹介により、雇い入れた建設業以外の事業主に対して、賃金の一部を助成

【助成内容】

- ・ 中小企業事業主 90万円
- ・ 中小企業事業主以外の事業主 50万円

※ 雇入れから6か月経過後及び1年経過後に半額ずつ支給。

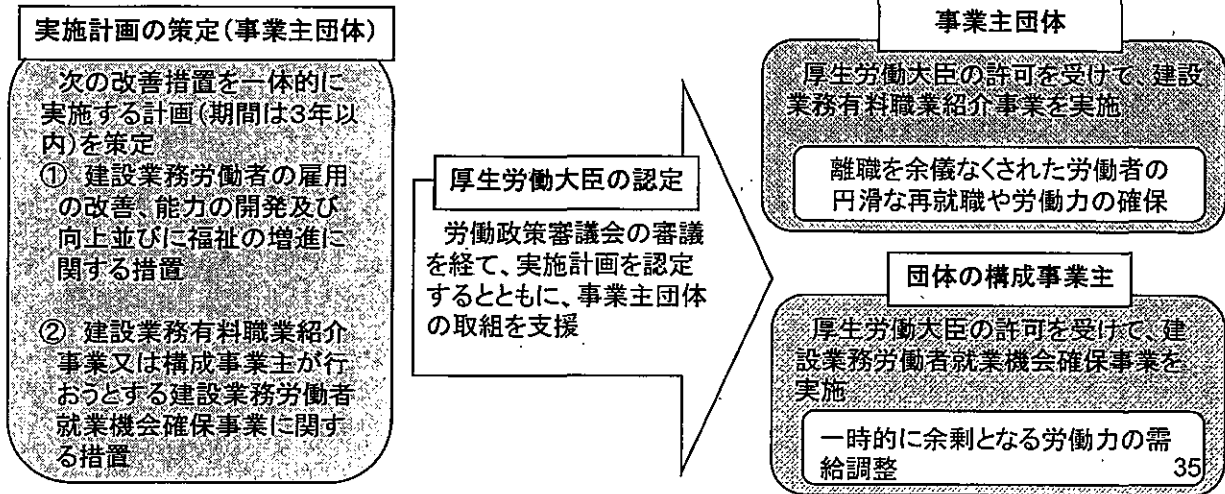
建設業離職者等の雇用の安定

建設労働需給調整システムの導入と適正な運営

建設業務に係る有料の職業紹介事業は、「職業安定法」によって禁止されており、労働者派遣事業は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」により禁止。

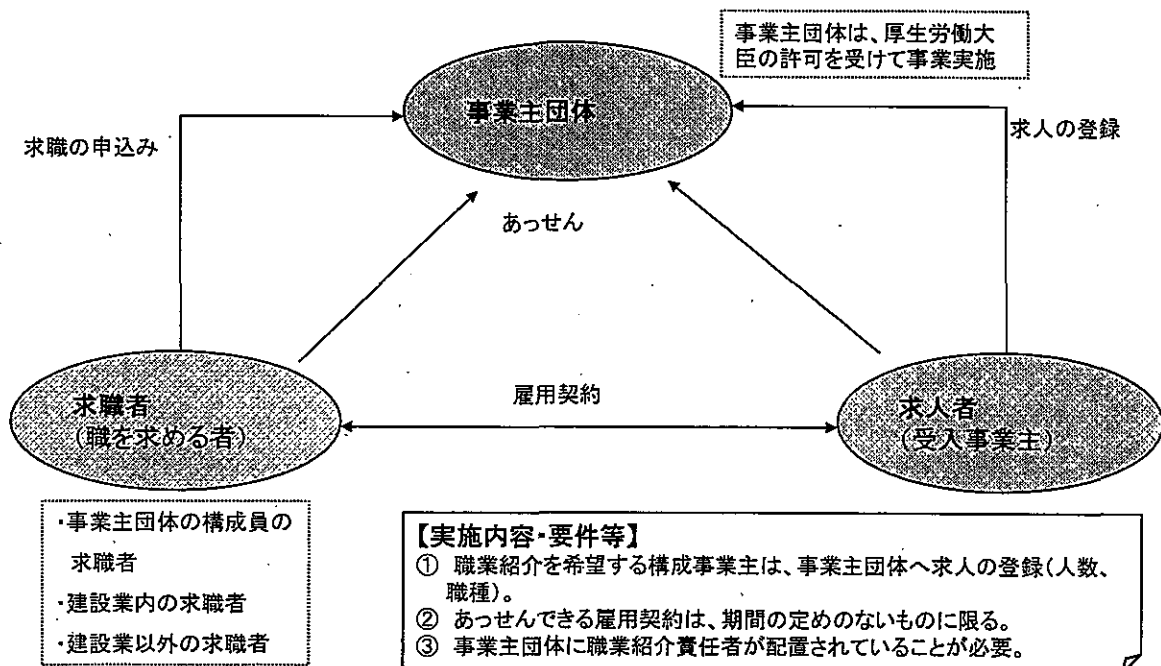
「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、事業主団体が、厚生労働大臣から実施計画の認定を受け、許可を受けて建設業務に関する有料職業紹介事業を実施するとともに、同団体を構成する事業主が、厚生労働大臣の許可を受けて建設業務労働者の就業機会確保事業を実施することが可能。

建設業務労働者の雇用の安定等を図るため
 ① 事業主団体が雇用管理の改善と労働力の需給調整を一体的に実施するための計画を作成
 ② 計画に従って建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業(他の事業主へ一時的に送出)を実施



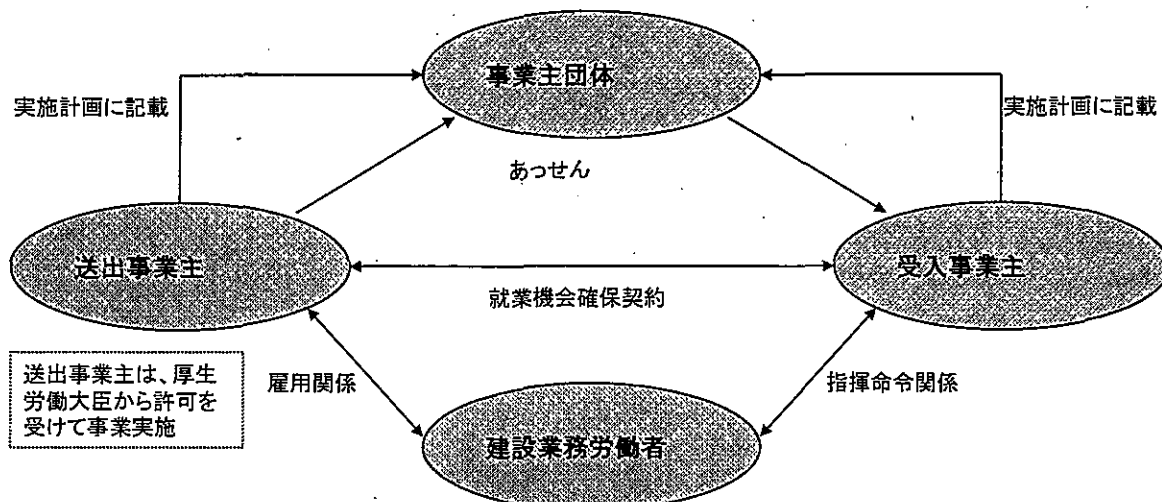
建設業務有料職業紹介事業

実施計画の認定を受けた事業主団体が、その構成員を求人者とし、又はその構成員若しくは構成員に常時雇用されている者を求職者として、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間で建設業務に就く職業に係る雇用関係を成立させることを有料であらせん。



建設業務労働者就業機会確保事業

実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主のために建設業務に従事させるために、一時的に送出。(建設業務労働者を他の事業主に雇用させることとして送出することは不可。)



【実施内容・要件等】

- ① 事業主団体の実施計画に、送出事業主及び受入事業主の組合せごとに、送出入数等が記載されていることが必要。
- ② 送出入数は、送出事業主の雇用する労働者数の5割以下、送出期間は所定労働日数の5割以下。
- ③ 送出労働者は、社会保険(健康保険、厚生年金保険)・労働保険が適用されていることが必要。
(労災保険は、受入事業主の元請の保険を適用。)
- ④ 送出事業主は、雇用管理責任者、送出責任者を選任し、受入事業主は受入責任者を選任すること。

37

建設労働需給調整システムの導入状況

平成17年10月の制度創設以来、実施計画の認定を受けた事業主団体は5団体、建設業務有料職業紹介事業の許可を受けた事業主団体は2団体、建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主は、86社(平成22年11月1日現在)。

■ 実施計画認定・事業許可の状況(平成22年11月1日現在)

認定・許可年月日	事業主団体・事業主の認定・許可状況
平成18年 9月29日	【(財)みやぎ建設総合センター】 ・実施計画の認定 ・建設業務有料職業紹介事業の許可 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(6社)
平成19年 3月16日	【(社)大阪府建団連】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(24社)
平成20年 4月 1日	【(社)沖縄県建設業協会】 ・実施計画の認定 ・建設業務有料職業紹介事業の許可 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(29社)
平成21年 4月 1日	【全国基礎工業協同組合連合会】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(18社)
平成21年10月 1日	【(社)日本塗装工業会】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(9社)

38

