

建設分野における雇用管理改善に向けて

平成28年11月
厚生労働省

第9次 建設雇用改善計画 (H28'~H32')の概要

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の推進(背景・課題編)

計画の背景

- ◇ 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**

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遅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。**

◇ 課題(テーマ)

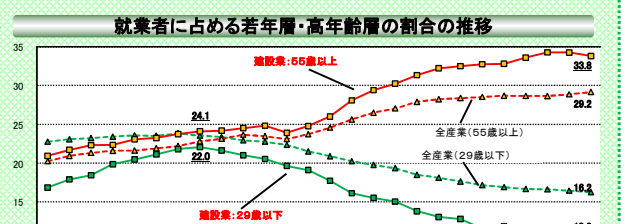
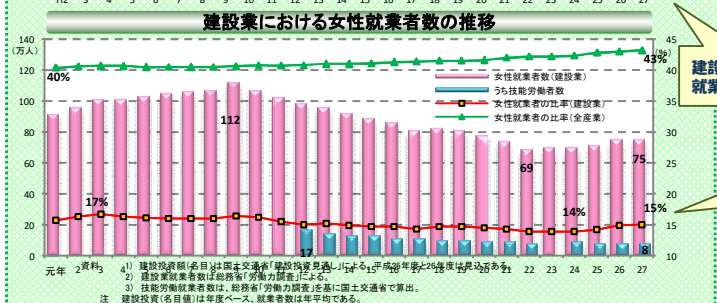
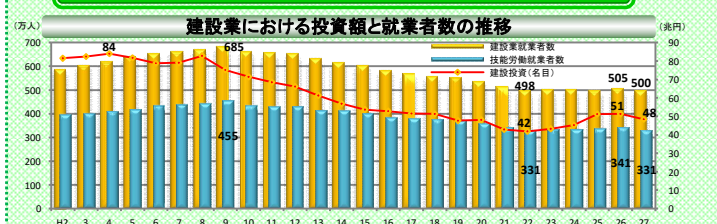
若者が展望をもって安心して生き活きと働ける魅力ある職場づくりの推進

◇ 施策の最重点事項

- ① 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
- ② 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
- ③ 職業能力開発の促進、技能継承



建設経済・建設労働者の動向



建設労働者を 取り巻く現状

建設投資の減少
就業者の減少

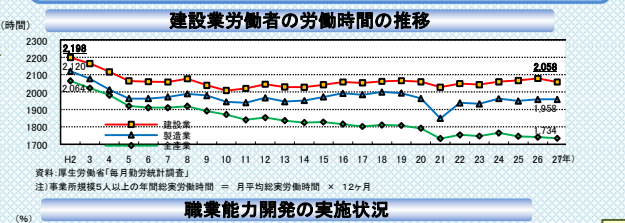
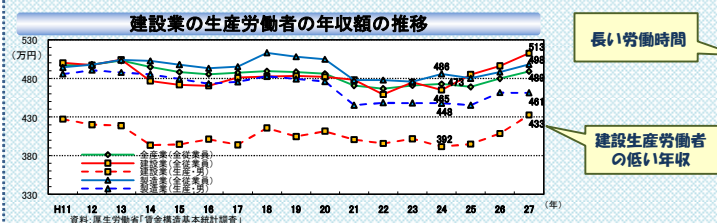
高齢化による
将来の担い手
不足の懸念

人材不足
特に駆体職種
と専門技術職

高い離職率

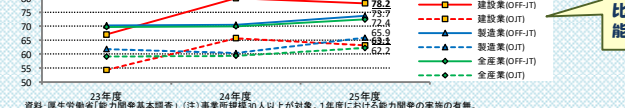
低い女性就業
者の割合

建設労働者の労働条件等の動向

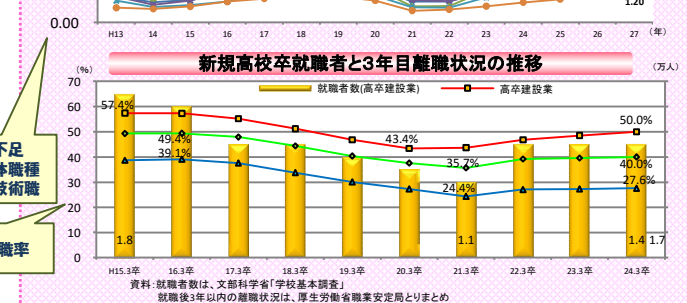
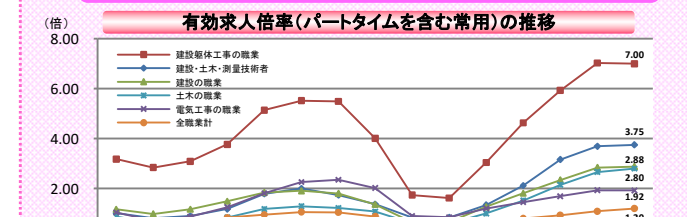


建設業の週休二日制の導入状況		
	建設業	全産業
完全週二休日制 (括弧内は平成13年)	40.0% (23.6%)	50.7% (33.6%)

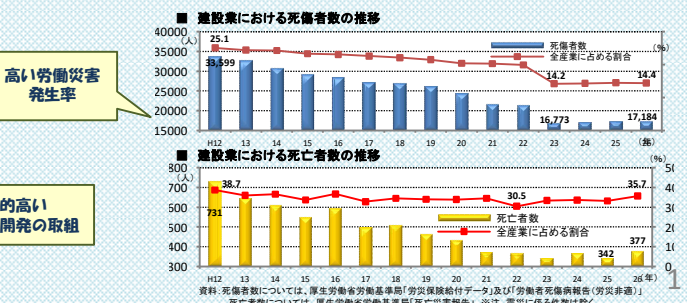
資料: 厚生労働省「平成27年就業条件基本調査」(注)事業所規模30人以上が対象。平成27年1月1日現在の状況。
注: 法定年報酬一ききって実給年報酬を12ヶ月間平均して算出。



建設労働者の需給動向



建設業における労働者の災害の発生状況



施策の基本的事項

- 1 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
- (1) 若年労働者の確保・育成

▶ 建設業の魅力の発信、その関心の喚起のための取組

▶ ハローワークによるマッチング支援

▶ 若年労働者を育成する職場風土の醸成のための支援
- (2) 女性労働者の活躍の促進

▶ 仕事と家庭の両立や女性のキャリアアップ促進のための就労環境の整備

▶ 男女別トイレの設置等職場環境の整備のための支援
- (3) 高齢労働者の活躍の促進
- 2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
- (1) 建設雇用改善の基礎的事項の達成

▶ 雇用関係の明確化に向けた取組

▶ 長時間労働の改善のための労使の自主的な取組への重点的な指導

▶ 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休制の導入等の促進

▶ 労働保険及び社会保険の一層の適用促進
- (2) 労働災害防止対策の推進

▶ 労働災害防止計画等を踏まえ、建設業における総合的な労働災害防止対策の推進
- 3 職業能力開発の促進、技能継承
- (1) 事業主等の行う職業能力開発の促進

▶ 認定職業訓練、技能実習の実施の促進

▶ 公共職業能力開発施設等における建設労働者の訓練の実施

▶ 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

▶ 多能工化に資する職業訓練の推進
- (2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進
- (3) 熟練技能の維持・継承及び活用

▶ 各種大会を通じた技能の魅力・重要性の啓発

▶ 熟練技能労働者による技能講習等

▶ 技能労働者が不足する職種等についての教育訓練の取組への促進

▶ 高齢者の技能指導方法等向上のための訓練の促進
- 4 雇用改善推進体制の整備
- (1) 建設事業主における雇用管理体制等の整備

(2) 事業主団体における効果的な雇用改善等の推進

(3) 地域の実情を踏まえたきめ細かな雇用改善の推進

(4) 建設労働者確保育成助成金制度の活用等

(5) 関係行政機関相互の連携の確保等

(6) 雇用改善を図るための諸条件の整備

▶ 労務関係諸経費の確保、適切な工期の設定等

▶ 公共工事におけるダンピング対策の強化、施工時期の平準化等
- 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
- 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等

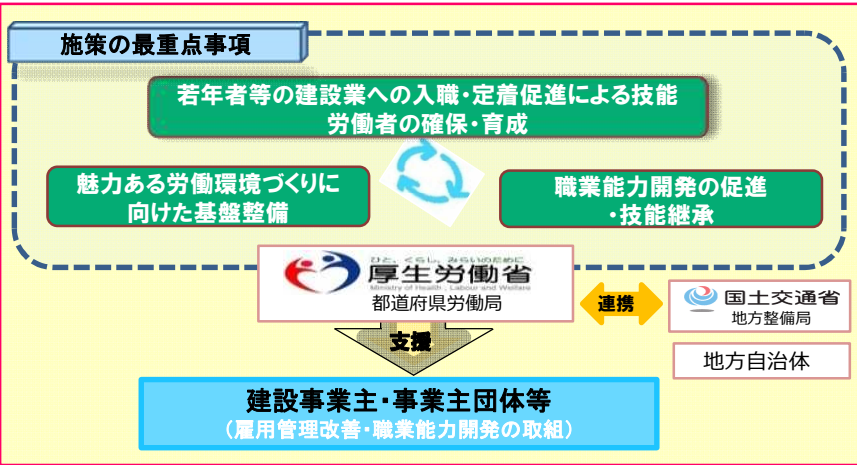
▶ 制度の趣旨に沿った適切かつ効果的な事業運営の確保
- 6 外国人労働者への対応
- ▶ 外国人労働者の就労環境の整備

▶ 不法就労等の防止

▶ 東京オリンピック・パラリンピック等の建設需要に対応するための緊急かつ時限的な外国人材の活用



「魅力ある職場づくり」の推進体制



事業主による「魅力ある職場づくり」の効果(イメージ)



建設労働者確保育成助成金の概要

◆ 認定訓練の実施を支援

経費助成 補助対象経費の1/6
賃金助成 日額 5,000円

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

◆ 技能実習の実施を支援

経費助成 中小 9割（委託は8割、被災三県は10割）
賃金助成 中小以外 5割 ※女性を対象とする場合のみ
賃金助成 中小 8,000円（日額）

若年労働者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

- 安衛法に基づく特別教育や教習及び技能講習
- 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
- 施工管理に関する技術検定の講習
- 技能継承のための指導者養成実習
- 上記以外の建設工事に直接関連する実習 など

◆ 雇用管理制度の導入を支援

制度導入助成 各制度ごと10万円（1）
目標達成助成 定着改善60万円（2）
＋入職改善60万円（3）

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

（1）整備計画期間内に雇用管理制度を新たに導入・実施
⇒ ①～④の区分単位で10万円を助成

（2）計画期間終了後1年間の離職率改善が目標を達成
⇒ （1）の助成に加え、60万円を助成

（3）計画期間終了後1年間の若年入職者が目標を達成
⇒ （1）（2）の助成に加え、60万円を助成

職場定着支援助成金
（個別企業助成コース）

建設労働者確保
育成助成金

◆ 登録基幹技能者の処遇向上を支援

1人10万円（最大3年まで）

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

◆ 若年者及び女性に

魅力ある職場づくり支援

経費助成 中小 2／3
中小以外 1／2

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）200万円を上限

- 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を若者に伝える取組 など
- 建労法に基づき雇用管理を行う雇用管理責任者の知識の取得及び向上への取組 など
- 優良な女性労働者に対する表彰制度 など

（事業主団体）団体の規模に応じて上限1千万円または2千万円

- 調査・事業計画策定事業
事業推進委員会を開催し、具体的な事業計画を策定
- 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、評価・処遇制度や時短・休暇制度の普及、技能や雇用管理の表彰実施、妊娠・育児やキャリアアップに係る情報交換会の開催、熟練技能継承のためのDVD作成 など）

◆ その他

広域的な職業訓練の推進活動や、建設現場の女性専用トイレ・更衣室の整備、被災三県における作業員宿舎等の確保に対する助成を実施

建設労働者雇用支援事業（雇用管理研修等の実施）

- ◇ 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

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



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

建設業「魅力ある職場づくり」の実現による若年労働者等の確保・定着 ～雇用管理改善促進事業の実施～

労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業主自身による職場自体の魅力UPを図っていく必要があることから、雇用管理制度の改善による「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について広く普及・啓発するとともに、その具体的な取組を促進する個別相談支援（コンサルティング）事業を実施。

【事業内容】

都道府県労働局



民間団体等



コーディネーター
事業の統括等



- ・推進委員会による事業の企画立案や実施計画の策定・進捗管理、報告書の取りまとめ等
- ・雇用管理改善事例の周知啓発報告書の作成

雇用管理アドバイザー

社会保険労務士や中小企業診断士、
企業労務経験のある者等を委嘱

訪問

訪問

企業訪問による
個別相談支援（コンサルティング）

訪問

企業

A社



B社



C社



労働者の確保・定着に資する雇用管理改善の相談支援

・評価・処遇制度（採用、配置、賃金体系、諸手当制度等） ・研修体系制度 ・健康づくり制度 ・休暇・労働時間制度 ・福利厚生 等

助成制度活用アドバイス

雇用管理制度を新たに導入する場合に、
職場定着支援助成金及び建設労働者確保
育成助成金等の対象となる場合あり

雇用管理制度の導入



「魅力ある職場づくり」の実現による若年労働者等の確保・定着

魅力ある職場づくりの好事例

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例①

会社概要

会社名：A社 本社所在地：千葉県
事業内容：鉄筋工事業

課題

○若年労働者にどのように建設業（鉄筋工）の魅力を伝え、興味を持ってもらうか

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み①※：若年技能労働者確保に向けて、工業高校に出向き鉄筋組立講習会を実施。

取り組み②：月給制・社会保険完備による安心して働ける環境の実現。

※取り組みとしては千葉県鉄筋業協同組合を通じて実施。

取り組み①詳細

- ・組合の青年部会が中心となって、7年前から工業高校（東総工業、京葉工業）に出向いて「鉄筋組立講習会」（ものづくり人材育成事業）を実施。

- ・上記2校から毎年、採用実績が出るようになった（そのうちダイニッセイに就職したのは過去6年で5人）。

- ・この取り組みにより、これまで関わりのなかった高校からの人材確保が可能となった。

取り組み②詳細

- ・専門工事業者としては珍しく30年以上月給制を継続し、また社会保険を完備しており、安心して働き続けられる職場を実現。

- ・鉄筋の施工図、工場での先組み、作業所での組立て等を三位一体で取り組むこと等により、職員のレベルアップ、労働力を平準化し、月給制等で生じるコストに対応。

- ・こうした環境の中で、若手の憧れ・目標となる「建設マスター」などの優秀な人材の育成を実現。

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例②

会社概要

会社名: B社 本社所在地: 神奈川
事業内容: 建築・型枠工事

課題

- 技能労働者の高齢化による、今後の人材不足。
- 若年労働者の確保のための処遇改善の必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み: 将来の型枠技能工と職長を育てるべく、技能労働者(型枠大工)として新卒者を月給制で直接雇用する取組を実施。

取り組み詳細

- ・以前まで技能労働者を外注で確保してきたが、高齢化により、あと数年で労働者が退職し、減少してしまう状態にあるため、若年技能労働者を育てていく必要性を感じ、技能労働者の直接雇用を実施。
- ・育成した技能労働者は一人親方にするのではなく、将来の職長として育てることを想定し、会社によるフォローもしっかりと行っている。
- ・育成方法としては、先輩によるOJT教育や集合教育に加えて、富士教育訓練センターも活用。
- ・独自のマニュアルを作成し、各等級に応じた指導を行っている。
- ・給与については、職長クラスになると年収500～600万円を予定。賞与は、技術の習得度合いなどを見て昇給。技能検定なども評価の参考とする。

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例③

会社概要

会社名：C社 本社所在地：埼玉県
事業内容：総合建設業

課題

- 技能労働者の高齢化進行及び若年労働者の不足。
- 技能労働者の教育訓練システムの必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み①：大工志望の高校生の職場見学会では、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談する機会を設けている。

取り組み②：大工志望の者については、数年（ベース4年、長いと6, 7年）かけて社内で訓練を実施している。

取り組み①詳細

- ・高齢化が進み、若年労働者が入職しても長続きしない状況にあった。
- ・職人志望の高校生については、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談を実施し、やりがいや大工の仕事について、聞く機会を設ける。
- ・この取り組みにより実際の仕事内容を事前に説明することができ、最近では若年者が定着しつつある。

取り組み②詳細

- ・木造建築を取り扱っている関係で大工の確保が重要となっている。
- ・20年以上前から大工が足りなくなることが想定されたため、大工志望の高校生を雇い、社内教育して一人前になるまで育て、大工を確保する取組を実施。
- ・なお、訓練中は正社員として雇用（月給制）となっている。