

(別添)

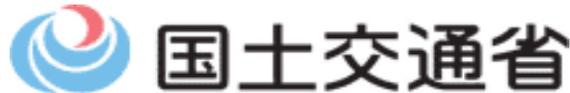
建設業の人材確保・育成に向けて (平成30年度予算概算要求の概要)



平成29年9月

建設業の人材確保・育成に向けて（平成30年度予算概算要求の概要）

- 建設業の技能労働者の約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年度予算概算要求において所要の要求を行っている。



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



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年度予算概要要求事項



人材確保

※◆は建設業に特化した支援

◆ <u>建設産業の働き方改革の推進</u>	2億円	◆ <u>建設事業主等に対する助成金による支援</u>	53億円
◆ <u>社会保険加入の徹底・定着</u>	44百万円	◇ <u>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</u>	26億円
◆ <u>専門工事企業等に関する評価制度の構築に向けた検討</u>	50百万円	◇ <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>地域建設産業における多能工化・協業化の推進</u>	98百万円	◆ <u>中小建設事業主等への支援</u>	9.2億円
◆ <u>専門工事企業等に関する評価制度の構築に向けた検討</u> (再掲)	50百万円	◆ <u>建設分野におけるハロートレーニング（職業訓練）の実施</u>	3.5億円
		◇ <u>ものづくりマイスター制度による若年技能者等への実技指導</u>	34億円
		◆ <u>建設事業主等に対する助成金による支援</u> (再掲)	53億円

魅力ある職場づくりの推進

◆ <u>建設産業の働き方改革の推進</u> (再掲)	2億円	◇ <u>時間外労働等改善助成金（仮称）による支援</u>	17億円
民間発注工事等における働き方改革の推進		◆ <u>中小専門工事業者の安全衛生活動支援事業の実施</u>	1.1億円
建設技術者の働き方改革の推進		◆ <u>雇用管理責任者等に対する研修等の実施</u>	1.3億円
建設業における女性の働き方改革の推進		◇ <u>労災保険特別加入制度の周知広報等事業の実施</u>	56百万円
建設業許可等の電子申請化に向けた検討		◇ <u>雇用管理改善に係る相談支援の実施</u>	8.2億円
◆ <u>建設職人の安全・健康の確保の推進</u>	40百万円	◆ <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</u>	
◆ <u>多様な入札契約方法の活用促進事業</u>	98百万円	<u>促進事業</u>	30百万円
◆ <u>社会保険加入の徹底・定着</u> (再掲)	44百万円	◆ <u>建設事業主等に対する助成金による支援</u> (再掲)	53億円

※()内は平成29年度当初予算額

人材確保

◆ 建設産業の働き方改革の推進

2億円 (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、必要な施策を実施する。

○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、女性の働き方に関する実態を調査するとともに、女性技能者の入職・定着に取り組む企業や団体に対するコンサルティング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】

- ・建設業許可申請や経営事項審査申請において、現在書面で行われている手続について、申請書類等の簡素化を図るとともに、将来的な電子申請化に向けての課題等に関する調査検討を実施する。

◆ 社会保険加入の徹底・定着【継続】

44百万円 (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。

◆ 専門工事企業等に関する評価制度の構築に向けた検討【新規】

50百万円

- ・建設工事の適正な施工を将来にわたり高い水準で確保するためには、元請企業等による専門工事企業の選定等において、技能労働者の処遇の改善など働き方改革に取り組む企業が競争上不利とならないようにする必要がある。このため、働く人を大切にする業界・企業であることを「見える化」し、適正に評価される環境を整備するため、技能労働者評価に重点を置くなど、専門工事業の特性を踏まえた評価制度の構築に向けた検討を進める。また、民間工事の元請企業に対する評価制度の構築についても併せて検討を行う。

※()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・協業化の推進【新規】** 98百万円
 - ・国直轄工事や都道府県規模の工事を受注する大企業では、ICT や3次元データの活用等の生産性向上に向けた取組が進んでいるが、市町村規模の工事を受注する中小・中堅建設企業においても生産性向上に向けた取組を進めていく必要がある。中小・中堅建設企業は、個々の手持ち工事量の変動するため、個社レベルでは、人材確保・育成や建設機械等への投資が消極的となる傾向がある。このため、技能者間・企業間で連携し、技能者の技能・ノウハウや個社の建機・労働力等の地域における限られた経営資源を有効活用する仕組みを形成することにより、地域における中小・中堅建設企業の実業性向上を推し進める。
- ◆ **社会保険加入の徹底・定着【継続】**（再掲） 44百万円（22百万円）
- ◆ **専門工事企業等に関する評価制度の構築に向けた検討【新規】**（再掲） 50百万円

魅力ある職場づくりの推進

- ◆ **建設産業の働き方改革の推進**（再掲） 2億円（50百万円）
- ◆ **建設職人の安全・健康の確保の推進【新規】** 40百万円
 - ・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。
- ◆ **多様な入札契約方法の活用促進事業【継続】** 98百万円（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、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」を実施するとともに、「担い手3法」に基づく取組全般の悉皆調査、施工時期等の平準化の取組が遅れている市町村に対する専門家派遣等の実施を通じて、全国における現場の改善及び建設業の担い手の確保・育成を推進する。
- ◆ **社会保険加入の徹底・定着【継続】**（再掲） 44百万円（22百万円）

1. 民間発注者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も浸透するよう、以下の施策を実施。

・実態調査の実施

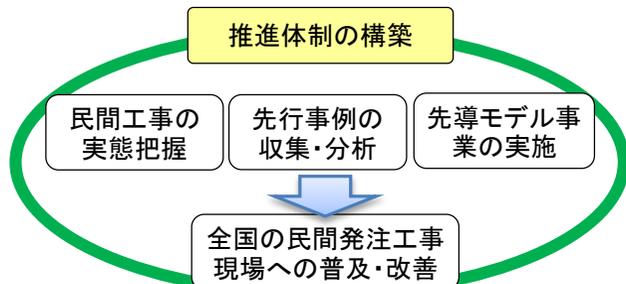
発注プロセス、工期の設定・管理の方法など、現状等の把握(他産業での先行事例調査も含む)

・先導的モデル事業の実施

民間発注者を対象に、工期改善等に際しての個々の課題の抽出や解決に向けた検討を支援



・上記成果の水平展開とあわせ、適正工期ガイドライン見直し等へ適切に反映



国交省・民間発注団体・建設業団体等が連携

2. 現場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など

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



・女性が入職・定着、育休後に復職しやすい職場環境への改善等に意欲的に取り組む企業に対して、コンサルティング等の支援を実施

	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

※毎月勤労統計調査



技術者・技能者に占める女性の割合は、僅か3%

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等に向けた調査検討を実施

- 建設工事の適正な施工を将来にわたり高い水準で確保するためには、元請企業等による専門工事企業の選定等において、優れた技能者を多く抱え、技能者の処遇の改善など働き方改革に取り組む企業が競争上不利となることなく適切に評価され、受注機会の拡大や更なる人材投資に繋げていく好循環を生み出すことが必要。
- このため、働く人を大切にする業界・企業であることを「見える化」し、適正に評価される環境を整備するため、技能労働者評価に重点を置くなど、専門工事業の特性を踏まえた評価制度の構築に向けた検討を進める。また、民間工事の元請企業に対する評価制度の構築についても併せて検討を行う。

①実態調査の実施

元請企業等による専門工事企業等の選び方やそのポイントについて実態を調査

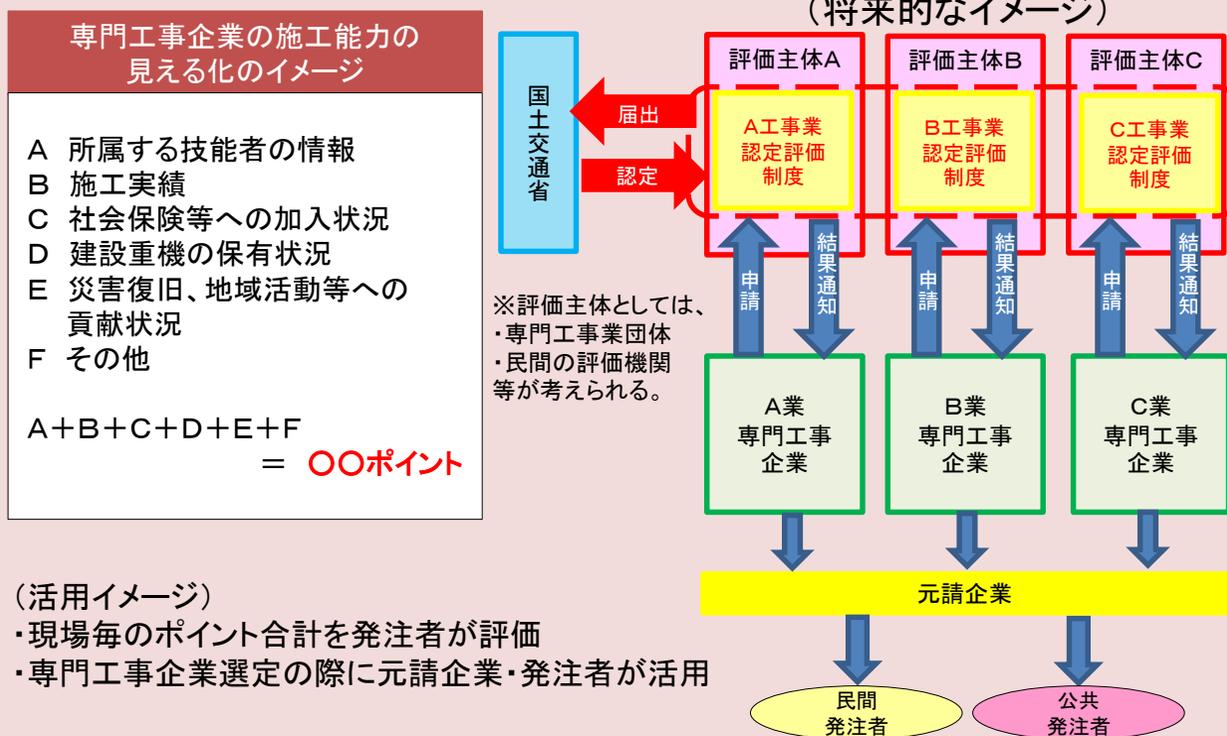
②評価項目・評価手法等の検討・整理

専門工事企業等の施工能力や働き方改革に向けた取組が反映されるための評価項目や評価手法等について検討・整理

③専門工事企業等に関する評価のあり方 のとりまとめ

実態に即した各評価項目のウェイト付け等評価の枠組みを検討し、専門工事企業等に関する評価のあり方についてとりまとめ

<専門工事企業の施工能力の見える化の検討>



- 国直轄工事や都道府県規模の工事を受注する大企業では、ICTや3次元データの活用等の生産性向上に向けた取組が進んでいるが、市町村規模の工事を受注する中小・中堅建設企業においても生産性向上に向けた取組を進めていく必要。
- 中小・中堅建設企業は財務基盤が脆弱であり、個々の手持ち工事量の変動し将来にわたり安定的な受注が確保できない懸念があることから、人材の確保・育成や建設機械等への投資が消極的となる傾向があり、人的・物的な既存ストックを最大限活用することによる対応が有効であり現実的。
- このため、技能者間・企業間で連携し、技能者の技能・ノウハウや個社の建機等の地域における限られた経営資源を有効活用する仕組み(多能工化・協業化)を形成することにより、地域における中小・中堅建設企業の生産性向上を推し進める。

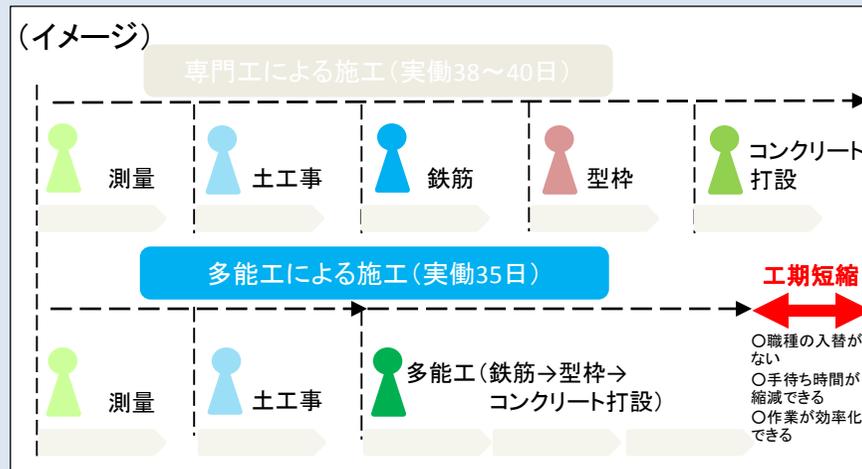
①多能工化モデル事業の実施

経営資源：技能

対象：中小・中堅建設企業で構成するグループ

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、コンクリート等、
建築では塗装、防水、内装等の職種間での多能工化



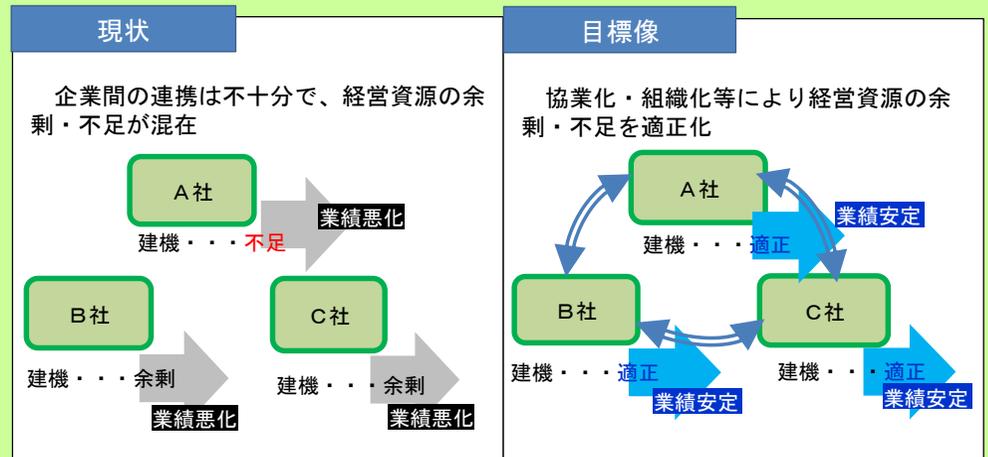
②協業化モデル事業の実施

経営資源：建機等

対象：中小・中堅建設企業で構成するグループ

内容：協業化計画の策定と実施の支援

(例) 土木では鉄筋、型枠、コンクリート等、
建築では塗装、防水、内装等の企業間での協業化



- 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。

1. 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

2. 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な取組を発注者・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

○中長期的な担い手確保の観点から、国民向けの建設現場の安全対策に関する広報



安全衛生対策やその効果等を「見える化」することにより国民の関心と理解を深める

厚生労働省の平成30年度予算概算要求事項 (厚生労働省関係)

※◆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】

53億円 (50億円)

- ・ 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(仮称)及び人材開発支援助成金に統合するほか、引き続き若年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】

26億円(16億円)

- ・ 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。

厚生労働省の平成30年度予算概算要求事項 (厚生労働省関係)

※◆は建設業に特化した支援
()内は平成29年度当初予算額

人材育成

- ◆ **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】** **3.5億円 (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】** **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。

- ◆ **建設労働者確保育成助成金による支援【見直し】(再掲)** **53億円 (50億円)**

厚生労働省の平成30年度予算概算要求事項 (厚生労働省関係)

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

- ◇ **時間外労働等改善助成金(仮称)による支援【拡充】** **17億円 (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(仮称)」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。
- ◆ **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。
- ◇ **雇用管理改善に係る相談支援の実施【見直し】** **8.2億円 (5.4億円)**
 - ・ 雇用管理改善に課題を抱える事業主に対し、雇用管理改善等アドバイザーによる相談支援を行う。
- ◆ **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)** **53億円 (50億円)**

建設事業主等に対する助成金の概要

H30要求額 53億円
(H29予算額 50億円)

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、一定期間試用雇用を行った場合の支援措置であるトライアル雇用助成金(一般トライアルコースまたは障害者トライアルコース)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)

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

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%)等を要件(以下同じ)

◆ 建設労働者技能実習コース

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) 35歳未満

生産性要件を満たした場合 17/20, 満たさなかった場合 7/10

35歳以上

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

(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

(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(女性のみ) など

人材確保等支援助成金(仮称)

◆ 雇用管理制度助成コース(建設分野)

○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、目標を達成した場合に助成

【助成額】

(1)定着改善:計画期間終了後1年間の離職率改善目標達成
→生産性要件を満たした場合 72万円
満たさなかった場合 57万円

雇用管理制度助成コース

(2)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)に加え、生産性要件を満たした場合 72万円
満たさなかった場合 57万円

(3)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)に加え、生産性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

雇用管理制度助成コース(建設分野)

○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】

生産性要件を満たした場合 8.4万円/人年, 満たさなかった場合 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)

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」につながる取組や広域的な職業訓練の推進活動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)

○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 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 など

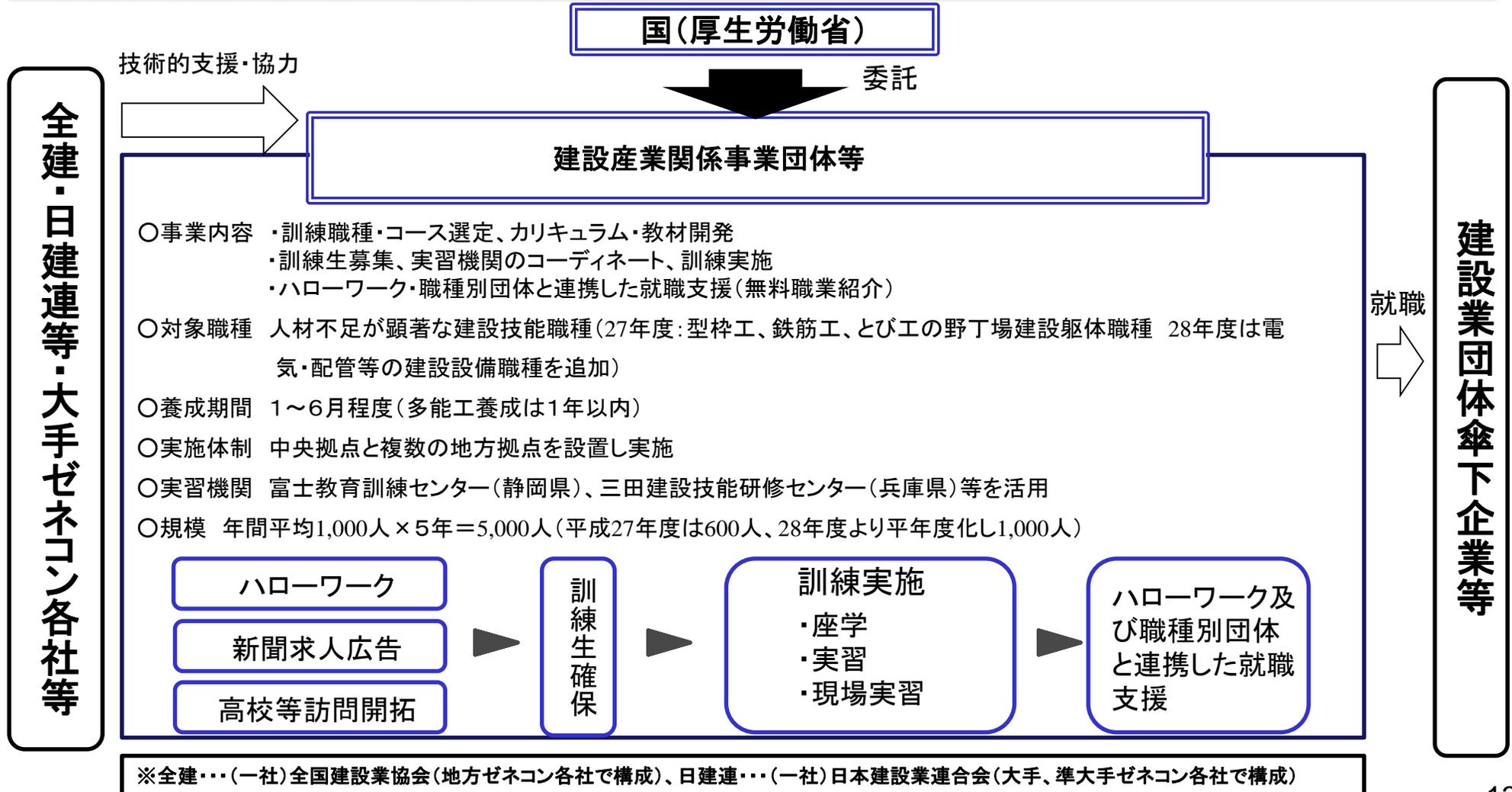
◆ 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)

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) 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 など

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】



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要求額 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

全国47都道府県内の
各2地域以上で実施



○ 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

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(工業科、普通科)や高等専門学校(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(インターンシップ、現場見学等)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



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