

# 建設業の人材確保・育成に向けて（平成31年度予算概算要求の概要）

- 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**。建設業が引き続き重要な役割を果たしていくためには、将来の建設業を支える担い手の確保が急務となっている。**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31年度予算概算要求において所要の措置を講じる。**



国土交通省

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



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

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

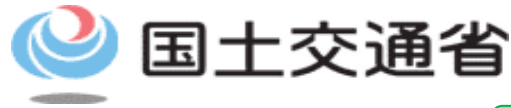
人材確保

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31年度予算概算要求の概要



## 人材確保

※◆は建設業に特化した支援

◆ 建設産業の働き方改革の推進	127百万円	◆ 建設事業主等に対する助成金による支援	58.4億円
◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備 女性活躍の推進 社会保険加入の徹底・定着 建設リカレント教育の推進	100百万円	◇ 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	34.2億円
		◇ 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

◆ 多能工化の推進、企業活動の継続促進	70百万円	◆ 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)	127百万円	◆ 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
◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備 (再掲)	100百万円	◇ 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	34.2億円
		◆ 建設事業主等に対する助成金による支援 (再掲)	58.4億円

## 魅力ある職場づくりの推進

◆ 地方の入札契約改善推進事業	98百万円	◇ 時間外労働等改善助成金による支援	62.9億円
◆ 建設職人の安全・健康の確保の推進	22百万円	◇ 働き方改革推進支援センターによる支援	74.8億円
◆ 建設産業の働き方改革の推進 (再掲) 民間発注工事等における働き方改革の推進 建設技術者の働き方改革の推進 建設業許可等の電子申請化に向けた検討	127百万円	◆ 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
		◆ 雇用管理責任者等に対する研修の実施	74百万円
		◆ 「つなぐ」化事業の実施	33百万円
		◇ 労災保険特別加入制度の周知広報等事業の実施	1.1億円
		◆ 建設業における墜落・転落災害等防止対策推進事業	58百万円
◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備 (再掲)	100百万円	◆ 建設事業主等に対する助成金による支援 (再掲)	58.4億円

※( )内は平成30年度当初予算額

## 人材確保

### ◆ 建設産業の働き方改革の推進

127百万円 (83百万円)

#### ○ 民間発注工事等における働き方改革の推進【継続】

・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、公共工事の取組(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)が浸透するよう、民間発注工事における工期の設定方法や発注手続の現状等について、元請一下請間の実態把握を行うため、中小零細の専門工事業の実態調査や、週休2日確保や工期適正化等に取り組む民間発注者を対象に先導的モデル事業の事例集を拡充するほか、民間発注者に対する専門家派遣を通じた契約図書の作成支援の実施、民間工事における生産性向上の方策(BIMの活用等)の検討を行う。

#### ○ 建設技術者の働き方改革の推進【継続】

・建設技術者の長時間労働の是正に向けて、専門工事共同施工制度(仮称)創設に向けた施工体制の実態調査・分析検討や、現場技術者の配置合理化に向けた事例調査・検討を行うとともに、担い手確保のための若手技術者の活用の方策の検討を行う。

#### ○ 建設業許可等の電子申請化に向けた検討【継続】

・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検討調査を実施する。

### ◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備

100百万円 (57百万円)

#### ○ 女性活躍の推進【継続】

・建設業における女性活躍の機運をさらに高め、建設業界が自律的・継続的に女性活躍に取り組める環境を整備するため「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」(H26.8)の総括や新計画策定に向けた検討、女性活躍を推し進める団体の連携のサポートを行う。

#### ○ 社会保険加入の徹底・定着【継続】

・社会保険未加入企業に対し建設業許可・更新を認めない仕組みとする建設業法の改正を見据え、下請まで社会保険加入を徹底し、着実に法定福利費を行き渡らせるため、社会保険制度に関するセミナーや「建設キャリアアップシステム」を活用した社会保険加入対策、法定福利費の更なる見える化の推進や法定福利費等の支払状況の実態調査を実施する。

#### ○ 建設リカレント教育の推進【新規】

・建設技能者の育成のため、ICT等を活用し効果的・継続的に技能訓練・学び直しを行う「建設リカレント教育」を推進するとともに、「建設キャリアアップシステム」を活用し、習得した技能や就業経験に基づき建設技能者が評価され適正な処遇を受けられるよう環境を整備する。また、建設技能者の育成等に取り組み、施工能力等が高い専門工事企業が適正に評価されるための専門工事企業の見える化の導入を推進する。

※( )内は平成30年度当初予算額

## 人材育成

### ◆ 多能工化の推進、企業活動の継続促進【拡充】

70百万円 (60百万円)

・中小・中堅建設企業は、限られた投資資金の中で生産性向上に向けた取組が求められるとともに、経営の効率化や後継者不足による事業承継への対策も課題となっている。そのため、人材の有効活用を図りつつ生産性向上に有効な手段の一つである多能工化を推進するとともに、建設業許可の見直し等を盛り込んだ建設業法改正を見据え、地域の企業間の連携による経営の効率化や事業承継への対策を講じることにより、地域における中小・中堅建設企業の実業性向上を押し進める。

### ◆ 建設業の働き方改革の推進(再掲)

127百万円 (83百万円)

### ◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備(再掲)

100百万円 (57百万円)

## 魅力ある職場づくりの推進

### ◆ 地方の入札契約改善推進事業【継続】

98百万円 (96百万円)

・改正担い手3法の施行を受け、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調査等を実施し、地方公共団体毎の取組を「見える化」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。これらにより、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。

### ◆ 建設職人の安全・健康の確保の推進【継続】

22百万円(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。

### ◆ 建設業の働き方改革の推進(再掲)

127百万円 (83百万円)

### ◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備(再掲)

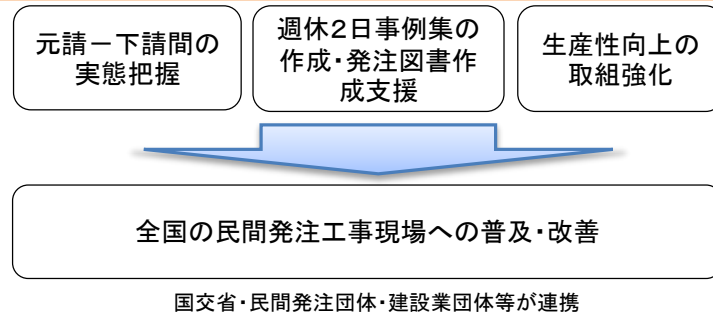
100百万円 (57百万円)



- 本年6月に成立した働き方改革関連法を踏まえ、5年の猶予期間後の罰則付き上限規制の適用を待たずして、建設業における長時間労働是正等に向けて関係者が総力を上げて取り組むことが必要。
- 特に、技術者については長時間労働の是正、技能労働者については休日の確保に向けて、以下の通り重点的な対策を講じるとともに、建設業許可手続等の電子申請化を通じて建設企業の負担軽減を図る。

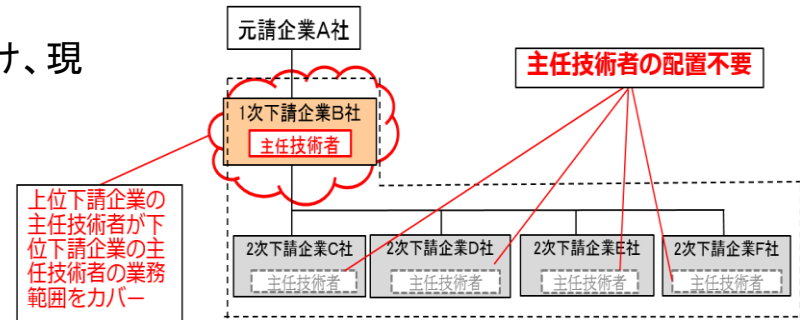
## 1. 民間発注工事等における働き方改革の推進

- 長時間労働の是正・週休2日の確保など、建設業の働き方改革の更なる取組強化の実現に向けて、公共工事での取組の徹底とともに、
  - ・民間発注工事における工期設定等の実態把握(中小零細企業)
  - ・週休2日工事の事例創出
  - ・建設業が自らの生産性向上等に取り組みやすい環境整備(BIMの普及啓発)など、官民一体となった取組を推進していく。



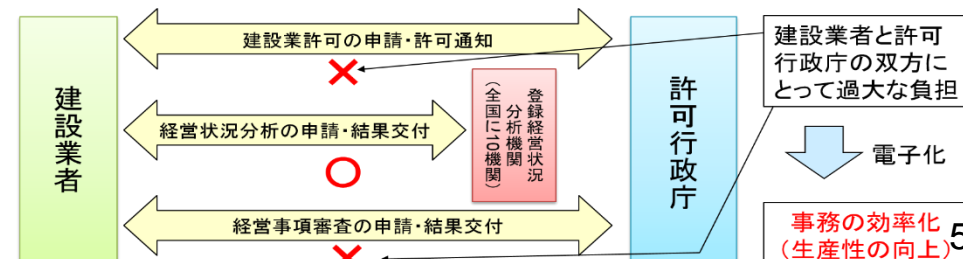
## 2. 建設技術者の働き方改革の推進

- 特に長時間労働が常態化している現場技術者の長時間労働の是正に向け、現場労働時間の短縮・平準化につながる環境の整備に取り組む  
(例)
  - ・専門工事共同施行制度(仮称)創設に向けた施工体制の実態調査・分析
  - ・現場技術者の配置合理化に向けた事例調査・検討
  - ・担い手確保のための若手技術者の活用の方策の検討



## 3. 建設業許可等の電子申請化に向けた検討

- 建設業許可や経営事項審査の手続は、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  
⇒書類作成・確認の負担を軽減し、企業・許可行政庁双方の働き方改革を実現するため、許可や経営事項審査の電子申請化に向けた調査検討を実施(将来的には電子申請を実現)



○ 建設業の担い手の確保・育成の加速化に向け、女性活躍の推進、社会保険加入の徹底・定着に取り組むとともに、「建設リカレント教育」による建設技能者の効果的・継続的な技能の習得と、技能・経験に応じた適正な処遇の実現を図っていく。

## 女性活躍の推進

建設業における女性活躍をさらに高め、建設業界が自律的・継続的に女性活躍に取り組める環境を整備

### 【主な取組】

- 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」(H26.8 国土交通省・建設業5団体で策定)(26.8)から5年が経過することから、計画の総括や新計画策定に向けた検討を実施
- 女性ネットワークを推進する団体の連携をサポート

### 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」主なポイント

- 建設業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎
- 教育現場(小・中・高・大学等)と連携した建設業の魅力ややりがいを発信
- 長時間労働の縮減や計画的な休暇取得など、女性も働きやすい現場をソフト面で整備
- 女性も活用しやすい教育訓練の充実や、活躍する女性の表彰
- 女性の活躍を支える地域ネットワークの活動を支援

## 社会保険加入の徹底・定着

社会保険未加入企業に対し建設業許可・更新を認めない仕組みとする建設業法の改正を見据え、下請まで社会保険加入を徹底し、着実に法定福利費を行き渡らせるための方策を実施

### 《企業単位・3保険の加入割合の推移》

H23.10	84%
H24.10	87%
H25.10	90%
H26.10	93%
H27.10	96%
H28.10	96%
H29.10	97%

下請の次数が上がるほど加入割合は低下

元請：98.2%  
1次下請：97.4%  
2次下請：94.4%  
3次下請：90.5%

※公共事業労務費調査(平成29年10月調査)による

### 【主な取組】

- 社会保険に関するセミナーの実施
- 建設キャリアアップシステムを活用した取組の実施
- 法定福利費の更なる見える化(法定福利費等を内訳明示した請負代金内訳書の作成支援等)
- 法定福利費等の支払い状況の実態調査

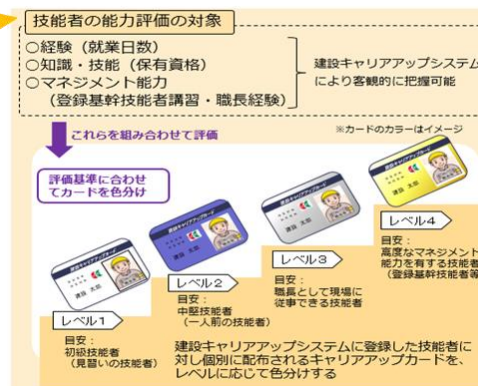
## 建設リカレント教育の推進

建設技能者の育成のため、ICT等を活用し効果的・継続的に技能訓練・学び直しを行う「建設リカレント教育」を推進するとともに、習得した技能や就業経験に基づき建設技能者が評価され適正な処遇を受けられるよう環境を整備

### ＜映像等を活用した技能訓練＞



### ＜建設キャリアアップシステムの活用＞



『建トレ』Webサイト

### 【主な取組】

- 業界団体・企業に対しヒアリング等を行い、「建設リカレント教育」の効果的な手法等に関し、現状の課題やニーズ等について調査・検討
- 「建設リカレント教育」は建設技能者の技能の向上や資格の取得に役立つことが期待されており、技能者の資格等を業界横断的に登録・蓄積する「建設キャリアアップシステム」を活用し、建設技能者の効果的な人材育成や技能・経験に応じた適正な評価や処遇を受けられる環境整備や、建設技能者の育成等に取り組む施工能力等が高い専門工事企業が適正に評価されるための専門工事企業の見える化の導入を推進

- 中小・中堅建設企業は、限られた投資資金の中で生産性向上に向けた取組が求められるとともに、経営の効率化や後継者不足による事業承継への対策も課題となっている。
- そのため、人材の有効活用を図りつつ生産性向上に有効な手段の一つである多能工化を推進するとともに、建設業許可の見直し等を盛り込んだ建設業法改正を見据え、地域の企業間の連携による経営の効率化や事業承継への対策を講じることにより、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。

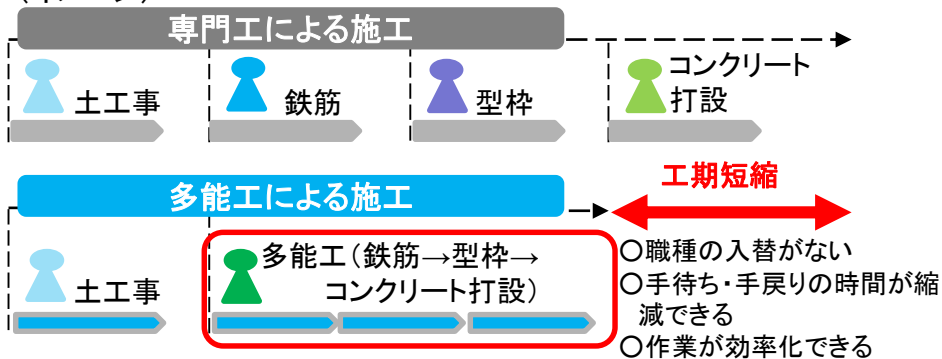
## 多能工化の推進

- 中小・中堅建設企業間の連携による多能工育成・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
- 経営者が多能工化に取り組むための先進的取組事例等を示した手引きを作成し、中小・中堅建設企業に幅広く周知・啓発

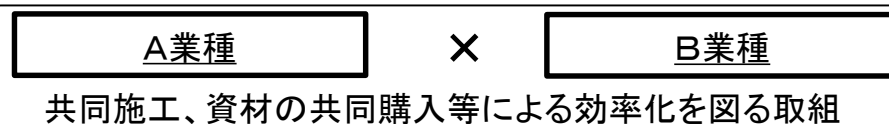
## 企業活動の継続促進

- 中小・中堅建設企業同士の連携による経営効率化・事業承継等に関する相談窓口を設置、専門家によるセミナーやコンサルティングの実施
- 異業種の企業が連携し、スケールメリットの発揮や受注の安定化を図る取組（多能企業化）の後押し

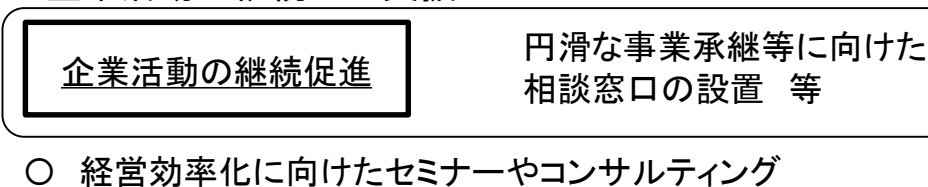
### ○ 企業間連携等による多能工化の取組への支援 (イメージ)



### ○ 異業種企業の連携による経営効率化への支援



### ○ 企業活動の継続への支援



水平展開

- 経営意識の向上
- 優良な取組事例
- 経営の効率化



生産性向上

※◆は建設業に特化した支援  
( )内は平成30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】

58.4億円(53.3億円)

- ・ 雇用管理改善や人材育成に取り組む中小建設事業主等に経費や賃金の一部を助成する。助成目的別に人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金及びトライアル雇用助成金がある。
- ・ 人材開発支援助成金(建設労働者技能実習コース)について、①賃金助成の対象者が「建設キャリアアップシステム」登録者の場合に所定の助成額に10%を加算すること、②対象となる技能実習にeラーニングを含む通信制講座を新たに追加すること、③生産性の伸びに伴う助成率・額の加算の要件を過去3年間から3年後の生産性伸び率6%とすること、等の見直しを行う。

### ◇ 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】

34.2億円(25.8億円)

- ・ 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」を拡充し、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31年度予算概算要求の概要

## 人材育成

※◆は建設業に特化した支援  
( )内は平成30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 (3.4億円)

- ・ 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【拡充】

34.2億円 (33.9億円)

- ・ 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。
- ・ 資格取得を促進し、賃金アップにつながる取組を進める中小企業等に対して実技指導を強化する。

### ◆ 建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】 (再掲)

58.4億円 (53.3億円)

## 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】

62.9億円 (35.0億円)

- ・ 中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

### ◇ 働き方改革推進支援センターによる支援【拡充】

74.8億円 (15.5億円)

- ・ 47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、長時間労働の是正・同一労働同一賃金の実現・生産性向上による賃金引上げ・人手不足の緩和などの労務管理に関する課題について、労務管理等の専門家による個別企業に対するコンサルティング、商工団体等と連携した出張相談会やセミナーなどを実施する。

# 厚生労働省の平成31年度予算概算要求の概要

## 魅力ある職場づくりの推進

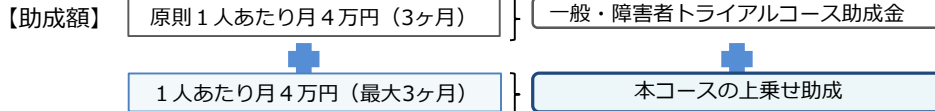
※◆は建設業に特化した支援  
( )内は平成30年度当初予算額

- ◆ **中小専門工事業者の安全衛生活動支援事業の実施【継続】** 1.1億円 (1.1億円)
  - ・ 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の実施【継続】** 74百万円 (1.0億円)
  - ・ 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。
- ◆ **「つなぐ化」事業の実施【継続】** 33百万円 (23百万円)
  - ・ 若年者の建設業に対する理解や定着促進を図るため、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として、出前授業や現場見学会等を実施する。
- ◇ **労災保険特別加入制度の周知広報等事業の実施【拡充】** 1.1億円 (56百万円)
  - ・ 関係機関や関係団体を通じた周知広報のほか、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、一人親方等が入場している工事現場への巡回指導を実施する。
- ◆ **建設業における墜落・転落災害等防止対策推進事業【見直し】** 58百万円 (59百万円)
  - ・ 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。
- ◆ **建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】 (再掲)** 58.4億円 (53.3億円)

## 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、試用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】 ①経費助成 補助対象経費の16.7%  
②賃金助成 **3,800円/人日**  
③生産性向上助成 ②の場合 **1,000円/人日（制度要求）**

### ◆ 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
- 教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習（「通学制」、**「eラーニング方式も含む通信制」【新規】**）など

【助成率・額】

1 中小建設事業主（※支給対象：男性・女性労働者）

(1) 労働者数20人以下

- ①経費助成 75%
- ②賃金助成 7,600円/人日 **< 8,360円/人日【新規】 >**
- ③生産性向上助成 ①の場合 **15%**、②の場合 **2,000円/人日（制度要求）**

(2) 労働者数21人以上

- ①経費助成 35歳未満 70% 35歳以上 45%
- ②賃金助成 6,650円/人日 **< 7,315円/人日【新規】 >**
- ③生産性向上助成 ①の場合 **35歳未満 15%** 35歳以上 **15%**  
②の場合 **1,750円/人日（制度要求）**

2 中小以外の建設事業主（※支給対象：女性労働者）

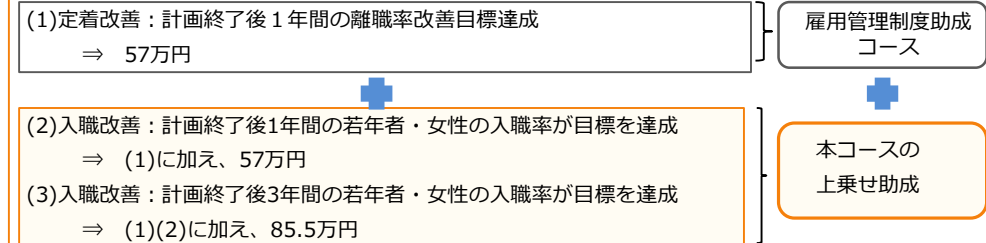
- ①経費助成 60%
- ②生産性向上助成 ①の場合 **15%（制度要求）** など

## 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】 66,500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 60%  
中小建設事業主以外 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 60% など

※ **人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース、建設技能者技能実習コース）については、生産性要件の適用を成果主義へ変更（生産性向上助成：3年後に支給）。**

※ **人材開発支援助成金（建設技能者技能実習コース）の賃金助成<>括弧内は、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合。（平成31年度限り）**

※ 人材確保等支援助成金の【助成額】【助成率】は、生産性要件を満たさなかった場合の金額・率。生産性要件を達成した場合は、上乗せして支給。

# 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

## 事業概要

平成31年度要求額 3,421,015 (2,579,680) 千円

雇用情勢が着実に改善している中において、福祉等の分野において有効求人倍率が高止まりしており、人材不足が深刻化している状況にあることから、求職者に人材不足分野のしごとの魅力を伝えるとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチングの機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図る。

## 人材不足分野におけるハローワークの就職支援策

### 現行

福祉分野のほか、警備業、運輸業など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専門窓口となる

**「人材確保対策コーナー」を全国84箇所を設置し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。**

- ◆ 都道府県労働局ごとに関係団体等をメンバーとした協議会を設置し、支援策について検討
- ◆ 求職者ニーズの把握と、それに基づいた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、事業所見学会、就職面接会等の開催

### 平成31年度

#### ◆人材確保対策コーナーの拡充

人材不足分野の求人が多い等特に人材確保支援が必要な安定所に「人材確保対策コーナー」を増設する(10箇所)。

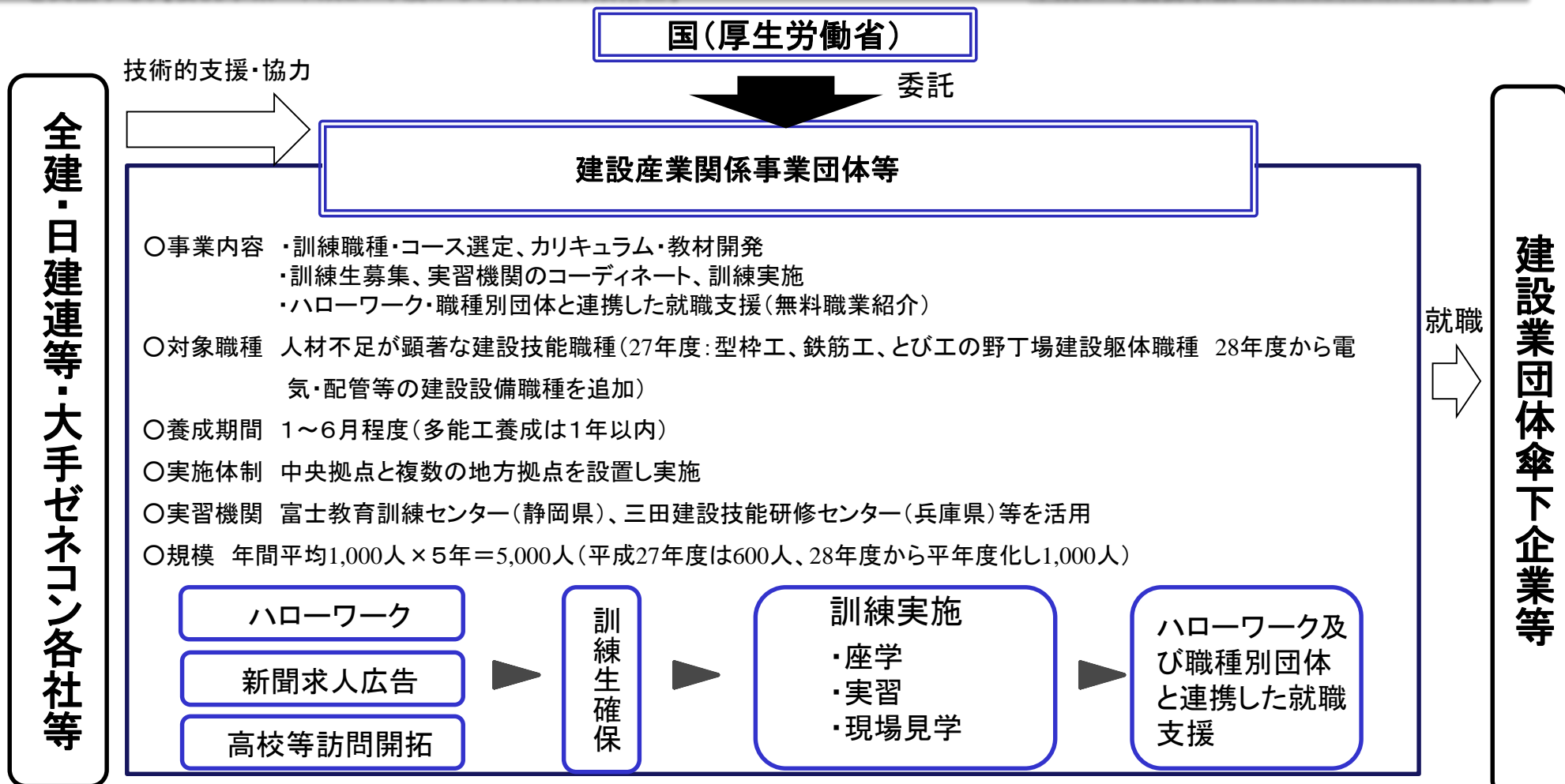
#### ◆人材確保対策コーディネーター(仮称)の新規配置

労働局に新たに『人材確保対策コーディネーター(仮称)』を配置し、人材不足分野を中心に、地域の関係団体と連携強化を図るとともに、局内のハローワークの横断的な取組を積極的に展開することにより、地域事業所に対する広域的・戦略的な人材確保支援を推進する(12局)。



# 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】 平成31年度要求額 924,738(924,748)千円



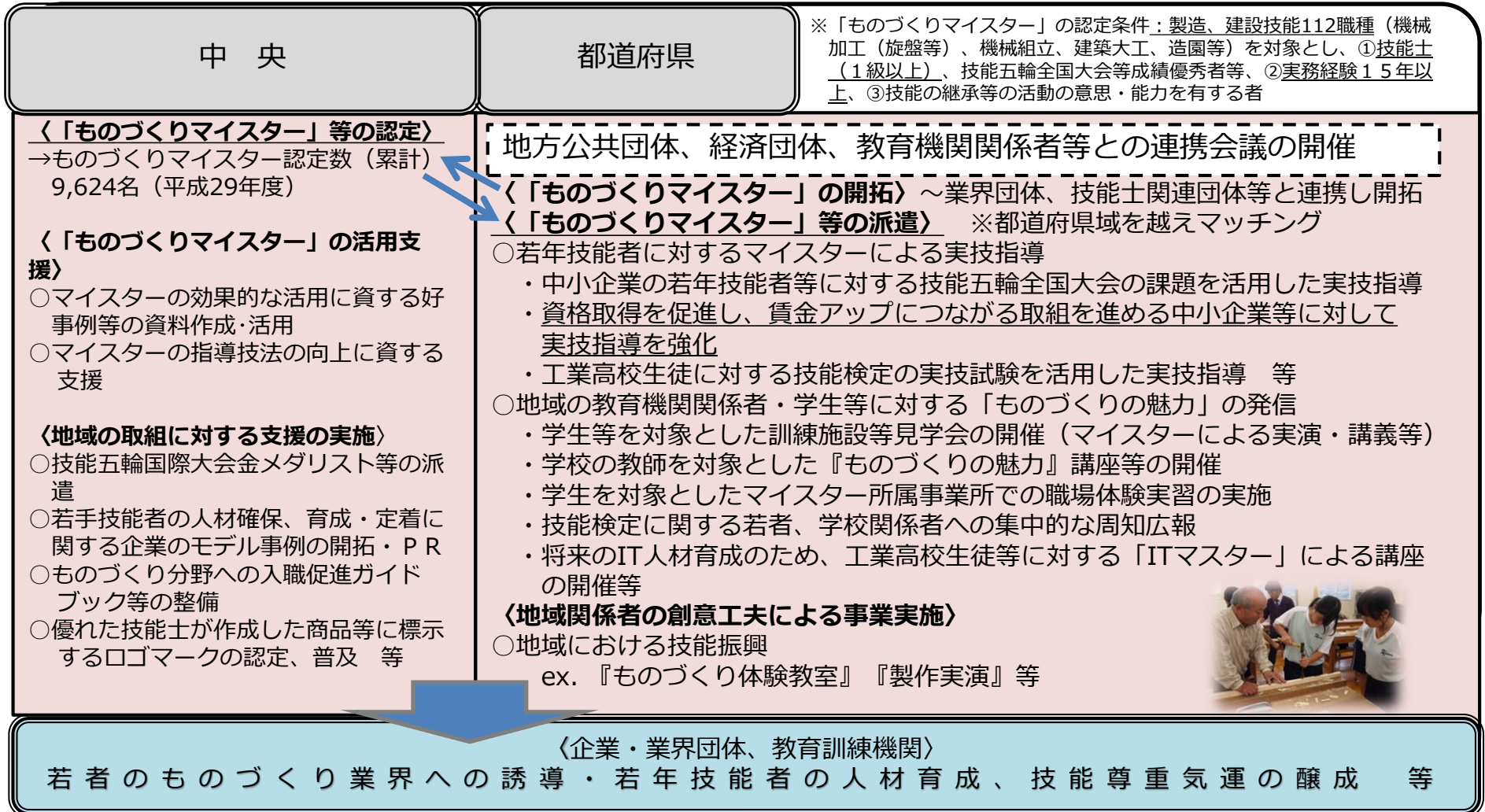
※全建・・・(一社)全国建設業協会(地方ゼネコン各社で構成)、日建連・・・(一社)日本建設業連合会(大手、準大手ゼネコン各社で構成)

# 若年技能者人材育成支援等事業

平成31年度要求額 3,416,227 (3,391,050) 千円

○ 若者のものづくり、技能離れ等の実態を踏まえ、技能尊重気運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図るため、「ものづくりマイスター」の開拓・認定、活用（技能検定・競技大会の課題を用いた実技指導等）による技能継承、その他に地域関係者の創意工夫による技能振興の取組を推進するため、「若年技能者人材育成支援等事業」を実施。

## <事業スキーム>



# 時間外労働等改善助成金（拡充）

平成31年度概算要求額 6,290,787（3,501,528）千円

時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース 要求額 2,053,943千円 (1,919,015千円)	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	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	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	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円 等 ② 更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※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 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 要求額 1,104,730千円 (1,027,974千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満：80(40)万円 ・11時間以上：100(50)万円	
職場意識改善コース 要求額 127,647千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 要求額 3,004,467千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

# 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

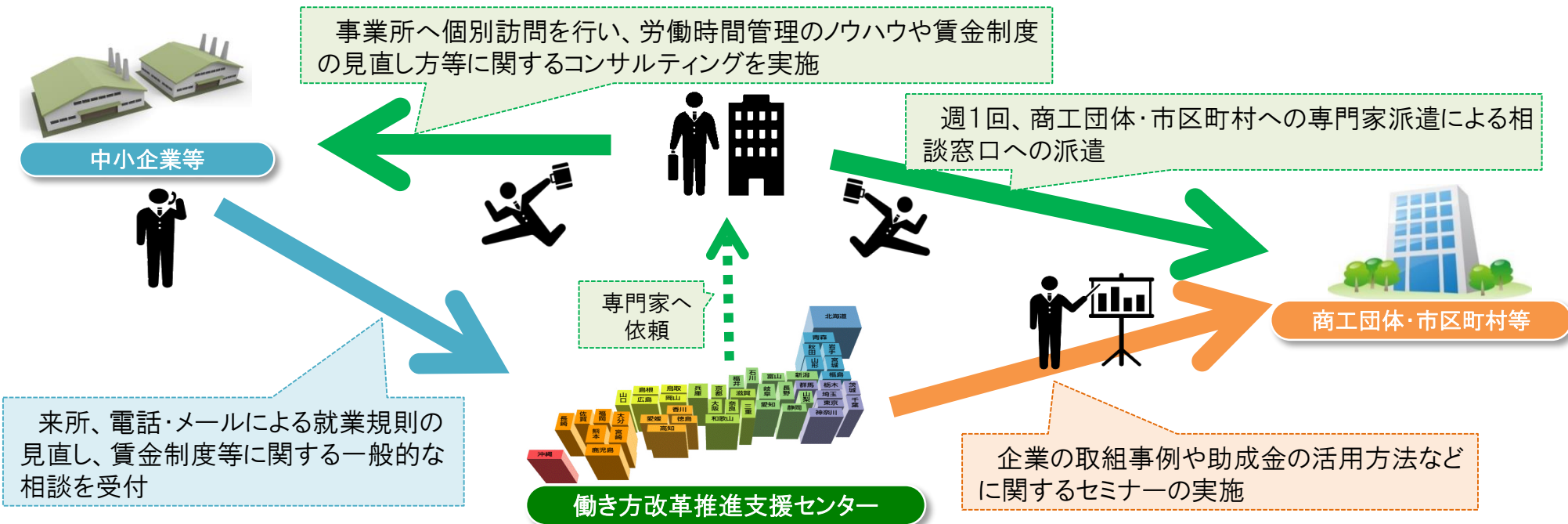
平成31年概算要求額 7,480,978千円( 1,546,447千円)

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会・商工会議所・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣

などの、技術的な相談支援を行う。

## 働き方改革推進支援センター





H31要求額 74,105千円 (H30予算額 96,407千円)

◇ 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

## 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

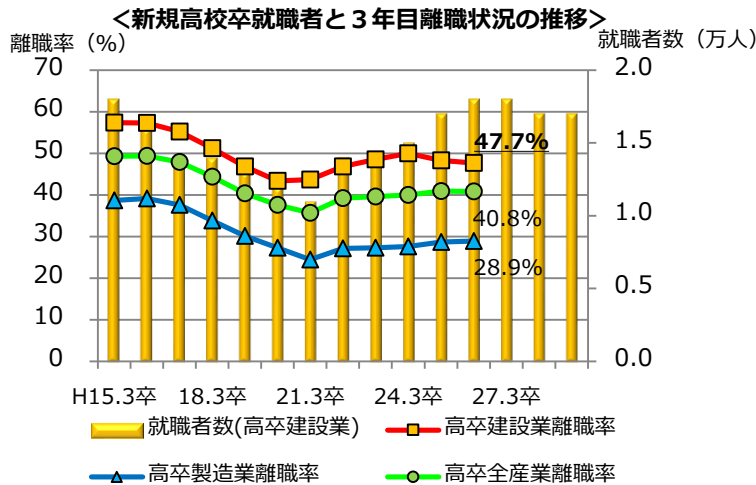


雇用管理能力の向上による職場環境の改善

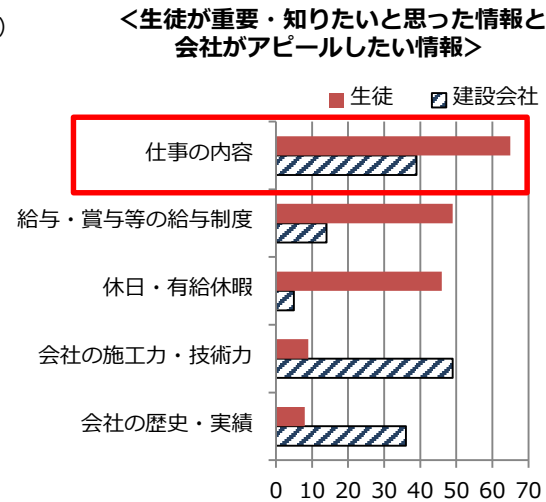
# 建設業若年者理解・定着促進事業(「つなぐ化」)の実施

H31要求額 33,453千円 (H30予算額 22,794千円)

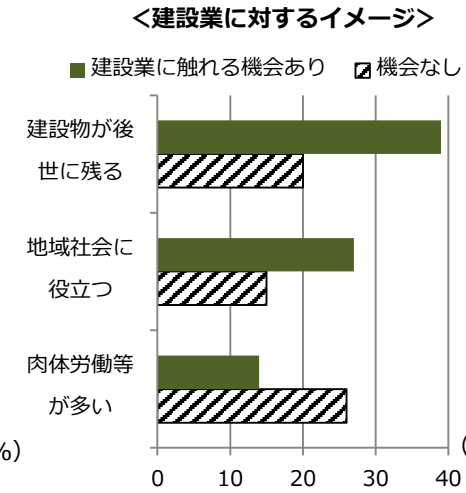
- ◇ 建設業においては、他産業と比べ高齢化が進行している中、**新規高校卒就職者の就職後3年目までの離職率は常に全産業、製造業を上回っている。**
- ◇ 離職の背景には**就職先を決定する過程において、知りたい情報を十分に受けられていない**ということが挙げられているため、若年者の建設業に対する理解を深め職場定着を促進するため、若年者と建設業界がつながる機会をつくる。



<文部科学省「学校基本調査」>  
なお、就職後3年以内の離職状況は、厚生労働省職業安定局とりまとめ



<国土交通政策研究所:「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査研究」(一部抜粋)>



## 若年者 - 建設業界の「つなぐ化」

若年者の建設業に対する理解や定着促進を図るため、高等学校等の先生・生徒と建設業界がつながる機会をつくるとともに、**取組事例の周知広報を図る。**



### 出前授業

地域の建設企業・団体が学校を訪問し、建設業の現状や魅力を紹介する取り組みです。



### 現場見学会

生徒や教師に工事現場を見学してもらい、建設業で働く人たちの就労環境を把握してもらおう取り組みです。



### 意見交換会

建設業の仕事やその魅力、実際の就労環境などについて意見交換を行う取り組みです。



### インターンシップ

職業選択や自身の適性を見極めることを目的に、生徒が建設企業に赴き、職場体験をする取り組みです。

若年者の建設業での定着促進

# 中小専門工事業者の安全衛生活動支援事業(継続)

平成31年度要求額 106,007 (106,007) 千円

## 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29年休業4日以上<sup>1</sup>の死傷者数(事業場規模別)



9人以下で約59%  
29人以下で約87%

(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平成29年3月に施行。国は基本計画を策定し(閣議決定)、超党派議員によるフォローアップが行われる。

基本計画(抄)

5. (1)

…。また、災害の多くが中小規模の建設工事の現場で発生していること等を踏まえ、中小の建設業者が建設工事従事者労働者に対して行う、不安全行動の防止や安全衛生管理に係る教育への支援を行う。

- 建設業労働災害防止協会会員企業(多くはゼネコンで100人以上規模)は、自主的な取組や既存の建災防の事業により、自律的に労働災害防止対策を実施

- 中小専門工事業者(多くは建災防非会員)は自律的に安全衛生対策を講じることが困難であり、建災防の丁寧な支援が必要

## 対策

- 以下の事業を補助金(補助率10/10)として実施する。  
(補助対象:建設業労働災害防止協会)

- 中小専門工事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

建災防が中心となって建設現場のパトロールを実施し、非会員の事業場に対し指導を行う。

- ・個別指導

建災防の指導員が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。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。

- 中小専門工事業者等の意識啓発

安全衛生大会を開催し、安全衛生意識の向上を図る。

- 中小専門工事業者が使用する映像教材の作成

中小専門工事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

- 支部活動のコンサルティング

支部活動を効果的に実施するため、安全管理士等を置き、支部に対する指導等を行う。

※「中小」は29人以下の規模を想定している。

運営に当たっては、厚生労働省、国土交通省の関係部署と協議会を開催。

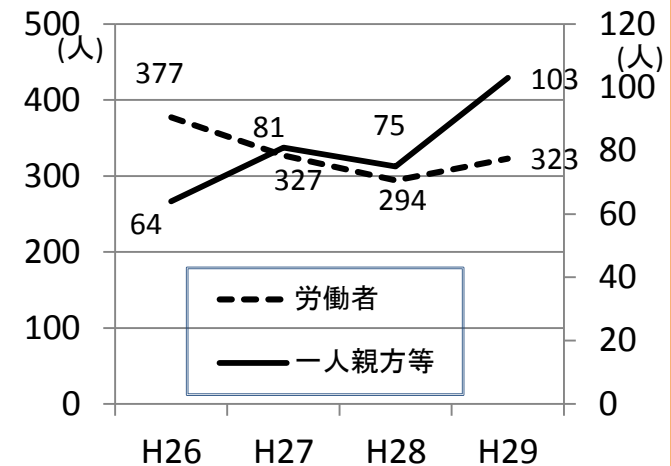
# 建設業の一人親方等の安全衛生活動支援事業

平成31年度要求額 110,374 (55,548) 千円

## 必要性【なぜ】

- 一人親方等の死亡災害は、平成26年に64人、平成27年に81人、平成28年に75人、平成29年に103人と大幅に増加。
- 一方、労働者の死亡者数は同期間で377人、327人、294人、323人と減少傾向にあり、一人親方の死亡災害は労働者とは異なるトレンドで推移している。
- このような状況から、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(平成29年3月施行)では、一人親方等を「建設工事従事者」ととらえ、労働者と区別せずその安全と健康の確保が国により図られるべき対象とされた。
- 一人親方等の安全と健康の確保についても、国が一定の責任を負うことが必要

## 《一人親方等の死亡災害発生状況》



## 緊急性【いま】

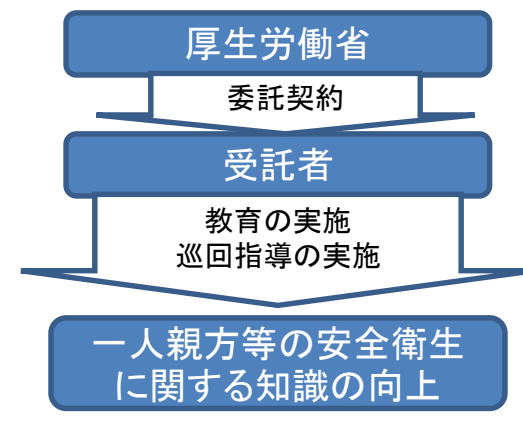
- 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律に基づき策定された基本計画(閣議決定)に基づく対応が必要。

(基本計画より抜粋)

技能を持った建設工事の担い手である一人親方等の安全及び健康の確保について、特段の対応が必要である。

一人親方等に対してその業務の特性や作業の実態を踏まえた安全衛生に関する知識習得等を支援する。

## 《事業運営のイメージ》



## 事業概要

- 一人親方等に対する安全衛生対策に係るパンフレットの作成。
- 一人親方等に対する、安全衛生教育を実施する(全国6ブロック、各3回)。
- 一人親方等が入場している現場(主に木建工事を念頭)に対する巡回指導(全国で100人の指導員が年間24日活動)。

## 有効性【期待される効果】

- 一人親方等に対し安全衛生に係る知識を付与し、業務災害の防止を図る。

一人親方を含む建設工事従事者の安全衛生水準の向上



# 墜落・転落災害等防止対策推進事業

平成31年度要求額 57,852 (58,820) 千円

## (背景)

- 建設業では依然として墜落・転落災害が多発しており、災害による死亡者の約4割、死傷者の約3割を占めている。
- 特に足場からの墜落・転落災害を防止するためには、労働安全衛生法令の遵守と併せて、墜落防止効果の高い手すり先行工法などの「より安全な措置」等（※）を一層普及していく必要がある。
- なお、「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」に基づき、平成29年に閣議決定された「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」においても、「より安全な措置」等の一層の普及のため実効性のある対策を講ずることとされている。

（※）「より安全な措置」等は「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」（安全衛生部長通達）で示している措置

## (事業概要)

### ① 現場の診断・支援

(全国400現場)

- 建設現場を訪問し、設置されている足場の安全措置について診断。
- 診断結果に基づき手すり先行工法等の「より安全な措置」等について技術的な助言・指導。

### ② 研修会の開催

(全国47カ所)

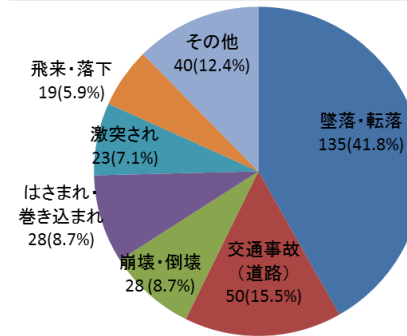
- 手すり先行工法等の「より安全な措置」
- 足場の組立図の作成
- 足場点検の手法等を周知し、普及させるための研修会を開催。

安全な足場の普及により、足場からの墜落・転落災害が減少

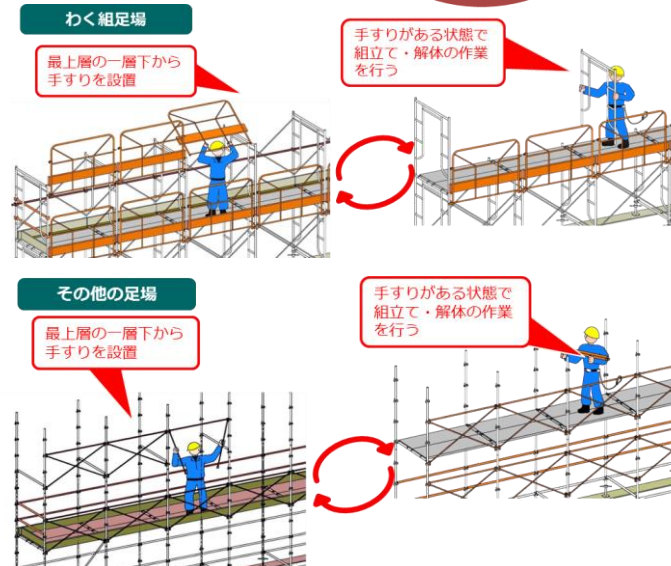
## 過去15年間の死亡者数(全体、墜落・転落)の推移

	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
死亡災害	548	594	497	508	461	430	371	365	342	367	342	377	327	294	323
墜落・転落	274	260	203	190	207	172	147	159	154	157	160	148	128	134	135

## 平成29年における事故の型別内訳(死亡)



建設業の死亡災害のうち、墜落・転落災害は約4割を占めている。



## 手すり先行工法とは

手すり先行工法とは、足場の組立時に作業床に乗る前に適切な手すりを先に設置し、かつ、解体作業時にも作業床を取り外すまで手すりを残しておく工法。