

建設業の人材確保・育成に向けて（令和2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「地域の守り手」として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、働き方改革を更に促進し、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、令和2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

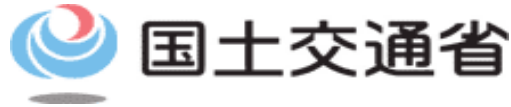
人材確保

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令和2年度予算概算要求の概要



※◆は建設業に特化した支援

人材確保

◆ 建設産業の働き方改革の推進	241百万円	◆ 建設事業主等に対する助成金による支援	62.6億円
◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備	208百万円	◇ 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	38.6億円
女性活躍の推進		◇ 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
担い手の人材育成と裾野拡大			
社会保険加入の徹底・定着			
建設キャリアアップの促進・活用			

人材育成

◆ 地域建設産業の生産性向上及び持続性の確保	30百万円	◆ 中小建設事業主等への支援	6.3億円
◆ 建設業の働き方改革の推進 (再掲)	241百万円	◆ 建設分野におけるハロートレーニング (職業訓練) の実施	3.1億円
◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備 (再掲)	208百万円	◇ 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	35.5億円
		◇ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	34.7億円
		◆ 建設事業主等に対する助成金による支援 (再掲)	62.6億円

魅力ある職場づくりの推進

◆ 建設職人の安全・健康の確保の推進	30百万円	◇ 働き方改革推進支援助成金 (仮称) による支援	72.9億円
◆ 建設産業の働き方改革の推進 (再掲)	241百万円	◇ 働き方改革推進支援センターによる支援	91.0億円
適正な工期設定・施工時期の平準化等による		◆ 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
働き方改革の推進		◆ 雇用管理責任者等に対する研修の実施	91百万円
建設技術者の働き方改革の推進		◆ 「つなぐ」化事業の実施	30百万円
建設業許可等の電子申請化に向けた環境整備		◇ 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
◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備 (再掲)	208百万円	◆ 建設業における墜落・転落災害等防止対策推進事業	1.3億円
		◆ 建設事業主等に対する助成金による支援 (再掲)	62.6億円

人材確保

◆ 建設産業の働き方改革の推進

※()内は令和元年度当初予算額 241百万円 (104百万円)

○ 適正な工期設定・施工時期の平準化等による働き方改革の推進【継続】

・改正建設業法等を踏まえ、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、施工時期の平準化等)の浸透や改正建設業法等の実効性ある取組を図るための取組を実施

○ 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のため、専門工事一括管理施工制度の運用開始(※)に向けて、施工体制の実態調査・分析や、現場技術者の配置合理化に向けた事例調査・制度の適用範囲についての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。(※)令和3年4月より実施予定

○ 建設業許可等の電子申請化に向けた環境整備【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調査・検討を実施

◆ 誰もが安心して働き続けられる環境整備

208百万円 (46百万円)

○ 女性活躍の推進【継続】

・建設業界が自律的・継続的に女性活躍の推進に取り組める環境を整備するため、地域ブロック又は都道府県でのアクションプログラムの策定に向けた検討、建設業の女性活躍「成功・失敗事例集」の策定及び女性技術者・技能者の就業継続や職場復帰に役立つ地域セミナーの開催を実施

○ 担い手の人材育成と裾野拡大【新規】

・建設技能者の技能等の向上を努力義務とする建設業法改正を踏まえ、技能等の向上に資する取組ができるよう環境整備を行うとともに、就職氷河期世代を含む幅広い担い手の確保をするため、「建設技能トレーニングプログラム」について、「中堅編(仮)」を作成。複数職種が一体となって建設業の魅力をPRする出前授業等の優良事例集の策定・水平展開、建設業に従事する者のキャリアパス等のPR手法の構築

○ 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改正の施行(令和2年10月に施行予定)を見据え、下請企業まで社会保険加入を徹底し、法定福利費等を行き渡らせるため、建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の開催、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い状況実態調査、社保加入要件化に伴う一人親方化の実態把握等を実施

○ 建設キャリアアップの促進・活用【継続】

・建設キャリアアップシステムの普及に合わせて、建設技能者と専門工事企業が適正に評価され、処遇改善に繋がる環境を整備するため、建設キャリアアップシステムや建設技能者の能力レベル判定システムと連携した、専門工事企業の施工能力等の見える化システムを構築

人材育成

※()内は令和元年度当初予算額

- ◆ **地域建設産業の生産性向上及び持続性の確保【拡充】** **30百万円 (10百万円)**
 - ・中小・中堅建設企業の生産性向上は必要不可欠であるが、個社レベルでは投資資金・人材が限られており、またノウハウが十分に蓄積されておらず、取組が進捗していない。そのため、多能工化の推進、技術革新への対応や企業活動の継続促進に関する相談支援等を行うことで、地域における中小・中堅建設企業の生産性向上と持続性確保を推進
- ◆ **建設業の働き方改革の推進(再掲)** **160百万円 (62百万円)**
- ◆ **誰もが安心して働き続けられる環境整備(再掲)** **208百万円 (46百万円)**

魅力ある職場づくりの推進

- ◆ **建設職人の安全・健康の確保の推進【継続】** **30百万円(11百万円)**
 - ・建設工事の現場での災害により、いわゆる一人親方等を含めた建設工事従事者全体で年間約400人もの尊い命が失われている。このような状況の中、「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28年法律第111号)」に基づく基本計画が来年度には見直し時期を迎える。安全衛生経費が下請まで適切に支払われるよう、標準リスト等を作成するとともに、基本計画について施策の進捗状況を点検・評価し、必要な見直しを行う。また、都道府県における建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する計画について、計画策定や計画に基づき実施する取組の支援を実施
- ◆ **建設業の働き方改革の推進(再掲)** **160百万円 (62百万円)**
- ◆ **誰もが安心して働き続けられる環境整備(再掲)** **208百万円 (46百万円)**

- 本年4月より施行された**働き方改革関連法**や、**改正建設業法等の趣旨**を踏まえ、**適正な工期設定**などにより、長時間労働の是正等建設業における働き方改革の推進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等**、**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. 適正な工期設定・施工時期の平準化等による働き方改革の推進

- **改正建設業法で新設する「著しく短い工期」**の契約に係る**発注者への勧告**に向け、実効性ある体制を整備する。
 - ・工期に関する基準の策定に向けた調査・検討
 - ・工期に関する基準等の受発注者双方への周知・徹底
 - ・著しく短い工期や制度の周知状況に係る実態調査 等
- **改正建設業法で新設する建設資材製造業者への勧告**に向け、建設業者への周知・徹底を図る

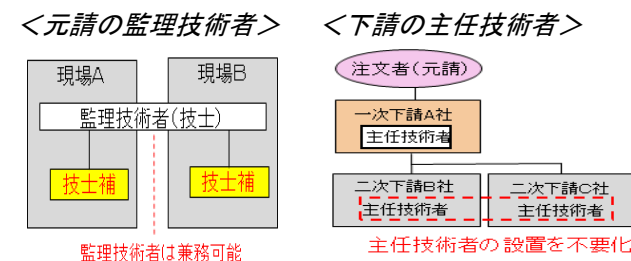
- **令和6年度からの罰則付き上限規制の適用**に向け、特に民間発注工事において、長時間労働の是正・週休2日の確保を図るため、官民一体となった取組を推進していく。



- 生産性向上に向け、**BIMの普及啓発**を図る。
- 施工時期の平準化の取組の「見える化」を推進する。

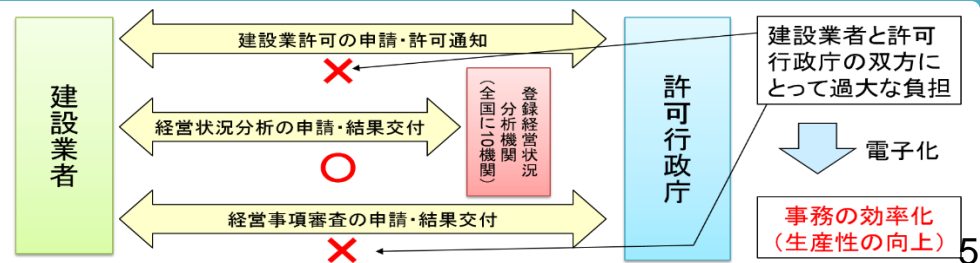
2. 建設技術者の働き方改革の推進

- 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、生産性を向上させるため、**改正建設業法等の成立を踏まえ**、制度活用に向けた検討を実施する。
 - ・専門工事一括管理施工制度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調査・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、**令和4年度からの許可や経営事項審査の電子申請化**に向け、**システム構築**に取り組む。



- 建設業の担い手の確保・育成の加速化に向け、女性活躍の推進や、社会保険加入の徹底・定着、担い手の人材育成と裾野拡大に取り組むとともに、建設キャリアアップの促進・活用により技能者の適正な処遇の実現を図っていく。

女性活躍の推進【継続】

建設業における女性活躍の機運がさらに高まり、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】

- 「新もっと女性が活躍できる建設業行動計画」(仮称)(建設業5団体、国土交通省等でR1中に策定予定)に基づき、以下の取組を実施
- ・新計画に取り組めるよう地域ブロック(又は都道府県)において、アクションプログラムの策定
- ・地域中小建設企業における女性技術者・技能者の確保・育成へ向けた取組の成功・失敗事例集の作成・水平展開
- ・産休・育休後、育児中でも活躍する女性技術者・技能者の実体験や課題を共有するセミナー等の開催し、HPでの事例公開

担い手の人材育成と裾野拡大【新規】

建設技能者の技能等の向上を努力義務とする建設業法改正を踏まえ、技能等に資する取組ができるよう環境を整備するとともに、教育分野と連携し、担い手の裾野拡大を図る

【主な取組】

- ・「建トレ」について、「中堅編(仮)」「(現在、公開されている「基礎編」と「職長編」の中間位のレベル)を作成
- ・複数業種が一体となった出前授業の優良事例集の策定・水平展開
- ・キャリアパス(能力評価基準を踏まえたキャリアパス)、働き方改革の取組、新技術の活用、多能工としての活躍等のPR方法の構築

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改正の施行を見据え、下請企業まで社会保険加入の徹底、法定福利費等を適正・着実に引き渡らせるための施策を実施

《企業別・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	95%
H28.10	96%
H29.10	97%
H30.10	97%

下請の次数が上がるほど加入割合は低下

元請：98.4%
1次下請：97.2%
2次下請：94.6%
3次下請：90.5%

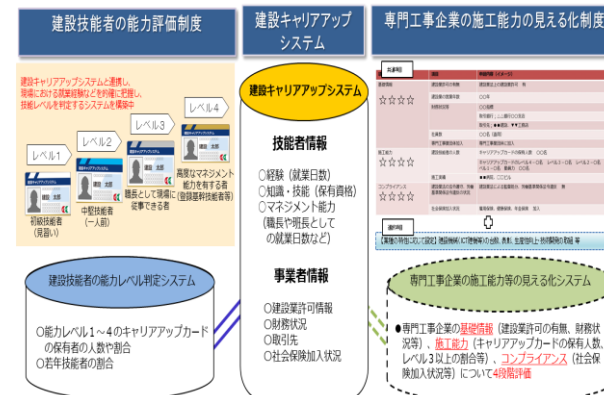
【主な取組】

- ・社会保険・処遇改善協議会の開催
- ・法定福利費や賃金支払い状況の実態調査
- ・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活用促進等)
- ・社会保険加入要件化に伴う一人親方化の実態把握、必要な施策の検討・実施

建設キャリアアップの促進・活用【継続】

建設キャリアアップシステムの普及に合わせて、建設技能者と専門工事企業が適正に評価され、処遇改善に繋がる環境を整備

○建設キャリアアップシステムとの連動



【主な取組】

- ・建設キャリアアップシステムや建設技能者の能力レベル判定システムと連携した、専門工事企業の施工能力等の見える化システムを構築
- ・専門工事企業の情報を「見える化」することで、適切に評価されるような仕組みの構築を図り、建設技能者の処遇改善が促進されるための環境を整備

地域建設産業の生産性向上及び持続性の確保【拡充】

令和2年度要求額：30,000千円

令和元年度予算額：10,282千円

- 中小・中堅建設企業は生産性向上の必要性を感じているが、具体的な生産性向上方策についてのノウハウが十分に蓄積されておらず、個社レベルでは人材の確保・育成や建設機械等への投資が消極的となる傾向があることから、**取り組みが進捗していない**。
- そこで、**人的・物的な既存ストックを最大限活用することや経営の効率化等による対応**が有効かつ現実的な経営上の選択肢と考えられる。
- このため、経営支援を図る中で、特に**多能工化の推進、技術革新への対応や企業活動の継続促進**を図ることにより、地域における中小・中堅建設企業の実績向上を推進。

<支援>

相談支援

建設業に精通した専門家が、課題解決の必要性に問題意識をもつ中小・中堅建設企業の相談に対して、アドバイスを実施。

重点支援

特に他の中小・中堅建設企業の課題の解決に参考となるモデル性の高い取組を厳選し、重点支援を実施。

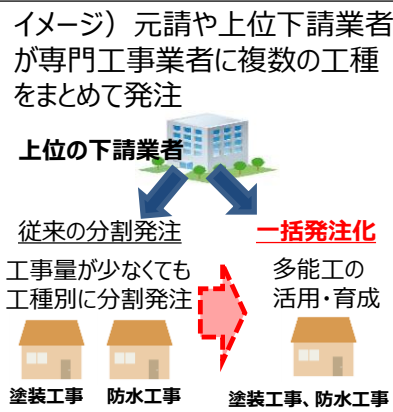
水平展開

- 取り組む際の手法や留意点等に関する手引きや事例集を作成
- 業界内への効果的な水平展開により中小・中堅建設企業の持続的な成長を確保

<施策> 下記の生産性向上等に係る取り組みを中心に支援を実施

多能工化の推進

- 現状では、請負契約が工種毎に分割発注され、他工種に跨がっての多能工化が促進されにくい状況
- そこで、**元請や上位下請業者主導により、他工種に跨がる請負契約を一括発注し、多能工を活用・育成するモデル事例を創出**
- 併せて、各団体が実施する**細分化された技能試験区分の見直し**について検討



多能工化による効果

- 【企業】工程管理のしやすさ・工期短縮、コストカット、下請企業の経営力向上や受注機会拡大等
- 【技能者】技能向上、それに見合った処遇

- ・生産性向上に寄与
- ・重層下請構造の改善

設計・施工環境の高度化

BIM・CIM（3次元モデルによる可視化）により設計・施工環境を高度化、受発注同士が連携し建設生産プロセス全体における生産性を向上

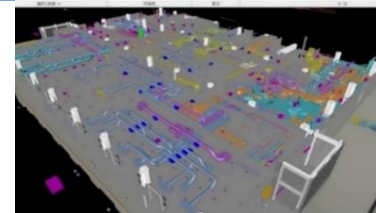
従来方法

2次元図面での、工事間の整合確認



BIM/CIMモデル

3次元での確認・シミュレーション等が可能



加速化する技術革新への対応

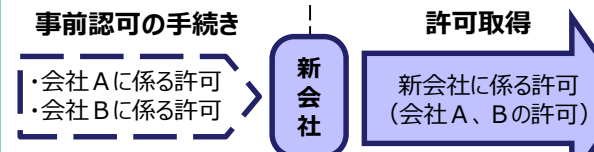
- I C T 導入による現場管理の効率化や省力化機械導入による作業の効率化の促進
- 例) 現場情報の一元管理ソフトの導入
 - 図面や工程表、進捗状況を関係者で共有化
 - ・伝達ミス、漏れによるロス削減化
 - ・検査や報告書等の簡易化

企業活動の継続促進【継続】

改正建設業法の施行（※）を見据えた地域建設企業における事業承継の推進や経営の改善・効率化

（※）【円滑な事業承継制度の創設】

事前認可により円滑に事業承継できる仕組みを構築



▶ 許可の空白期間なく事業承継が可能

※◆は建設業に特化した支援
()内は令和元年度当初予算額

人材確保

◆ 建設事業主等に対する助成金による支援【拡充】

62.6億円(59.0億円)

- ・ 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。
- ・ 人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)について、就業規則や労働協約の変更により建設キャリアアップシステムにおけるレベル4相当に該当する者の賃金テーブルを年間2%以上かつ5万円以上(資格手当の増額改定の場合は賃金テーブル引上げ同等額以上)引き上げ、実際に適用した場合に助成する。

◇ 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】

38.6億円(34.1億円)

- ・ 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。

人材育成

※◆は建設業に特化した支援
()内は令和元年度当初予算額

◆ 中小建設事業主等への支援【継続】

6.3億円 (9.4億円)

- ・ 建設労働者育成支援事業・・・就職氷河期世代の方以外の離転職者、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】

3.1億円 (3.5億円)

- ・ 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】

35.5億円 (34.8億円)

- ・ 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。

◇ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援【新規】

34.7億円 (新規)

- ・ 就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース(仮称)」を創設し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場体験等とを組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。

◆ 建設事業主等に対する助成金による支援【拡充】 (再掲)

62.6億円 (59.0億円)

※◆は建設業に特化した支援
()内は令和元年度当初予算額

魅力ある職場づくりの推進

◇働き方改革推進支援助成金(仮称)による支援【一部新規】 72.9億円 (62.6億円)

- ・ 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】 91.0億円 (76.3億円)

- ・ 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。

◆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】 91百万円 (86百万円)

- ・ 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】 30百万円 (34百万円)

- ・ 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。

魅力ある職場づくりの推進

※◆は建設業に特化した支援
()内は令和元年度当初予算額

- ◇ 労災保険特別加入制度の周知広報等事業の実施【継続】 1.1億円 (1.1億円)
 - ・ 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【拡充】 1.3億円 (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) 62.6億円 (59.0億円)

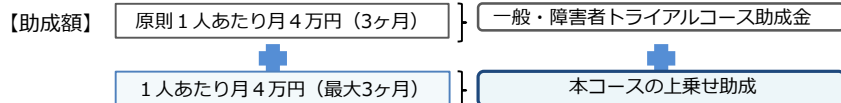
建設事業主等に対する助成金の概要

R2要求額 6,261,694千円
(R1予算額 5,902,043千円)

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、試行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

◆ 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】

- 安衛法による教育、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
- 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

【助成率・額】 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」）など

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 >
- ③生産性向上助成 ①の場合 15%、②の場合 2,000円/人日

(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 >
- 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

2 中小以外の建設事業主（※支給対象：女性労働者）

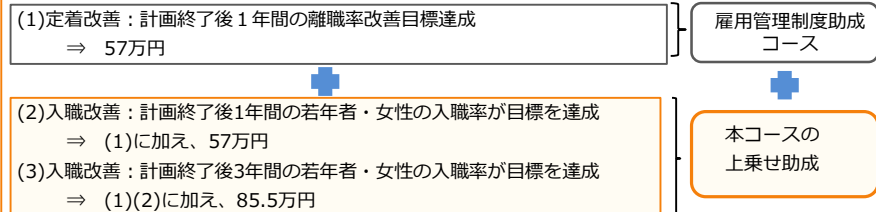
- ①経費助成 60%
- ②生産性向上助成 ①の場合 15% など

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建設キャリアアップシステムにおけるレベル4相当に該当する者の賃金テーブルを年間2%以上かつ5万円以上（資格手当の増額改定の場合は賃金テーブル引上げ同等額以上）引き上げ、実際に適用した場合に助成〔拡充〕

【助成額】 66,500円/人年を上限（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、令和元年度から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（建設労働者技能実習コース）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（令和2年度まで延長）。

※ 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

令和2年度要求額 3,859,625 (3,407,939) 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、建設業、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94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。

- ◆ 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

令和2年度

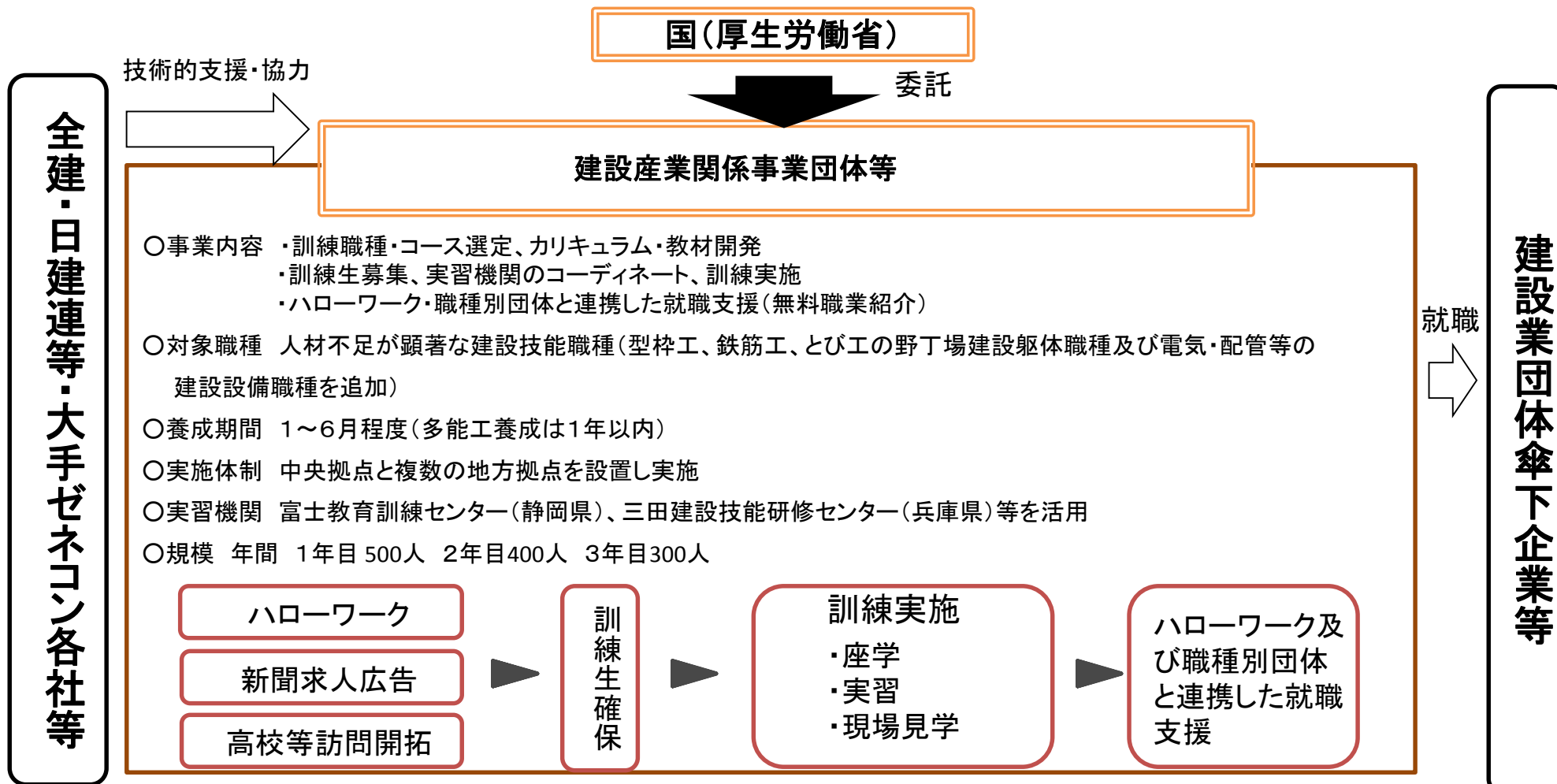
◆人材確保対策コーナーの拡充

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(7箇所)。

建設労働者育成支援事業

令和2年度要求額 633,790(941,862)千円

就職氷河期世代の方以外の離転職者、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 令和2年度から3年間の時限措置】

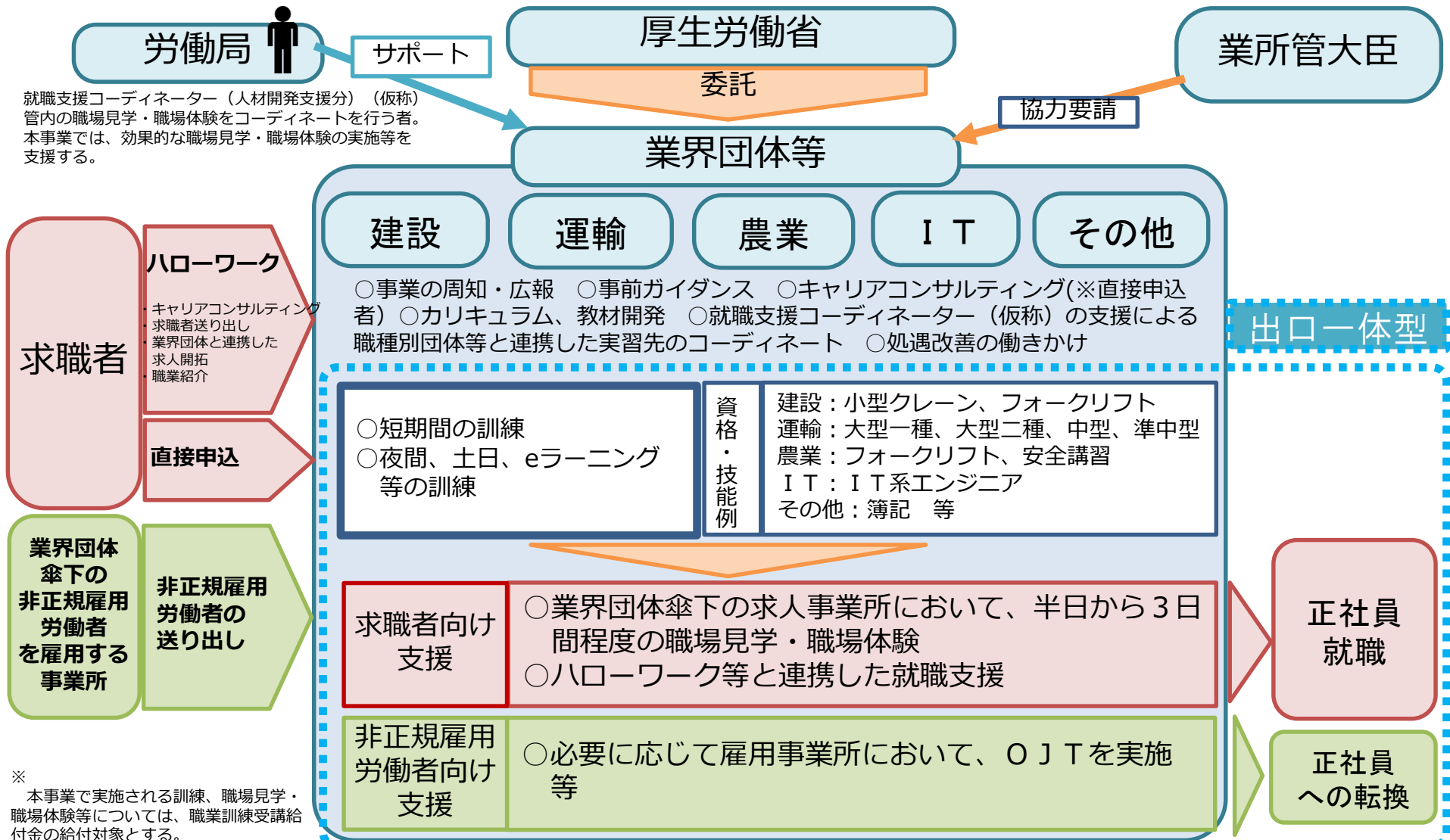


※全建…(一社)全国建設業協会(地方ゼネコン各社で構成)、日建連…(一社)日本建設業連合会(大手、準大手ゼネコン各社で構成)

就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース(仮称)の創設

令和2年度要求額
3,465,202(0)千円

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース(仮称)」を創設し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。さらに、求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい夜間、土日やeラーニング等の訓練を提供する。



就職支援コーディネーター(人材開発支援分)(仮称)管内の職場見学・職場体験をコーディネートを行う者。本事業では、効果的な職場見学・職場体験の実施等を支援する。

※ 本事業で実施される訓練、職場見学・職場体験等については、職業訓練受講給付金の給付対象とする。

生産性を高めながら労働時間の縮減等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	助成上限額	助成対象
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース（新規） 概算要求額 2,614,338千円 (2,151,960千円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかの目標を 1つ以上 実施 ① 36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ② 所定休日の増加 ③ 特別休暇の整備 ④ 時間単位の年休の整備	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	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 合計は 250 万円(※) ① 月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、月60時間以下に設定：50万円 ② 所定休日3日以上増加：50万円 ※所定休日1～2日以上の増加の場合25万円 ③ 50万円 ④ 50万円	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 概算要求額 2,143,398千円 (1,104,767千円)	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 万円(※) ・11時間以上： 100 万円(※)	
団体推進コース 概算要求額 2,534,306千円 (3,004,481千円)	傘下企業の生産性の向上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 複数地域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

※賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて**助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算**
【5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算】

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

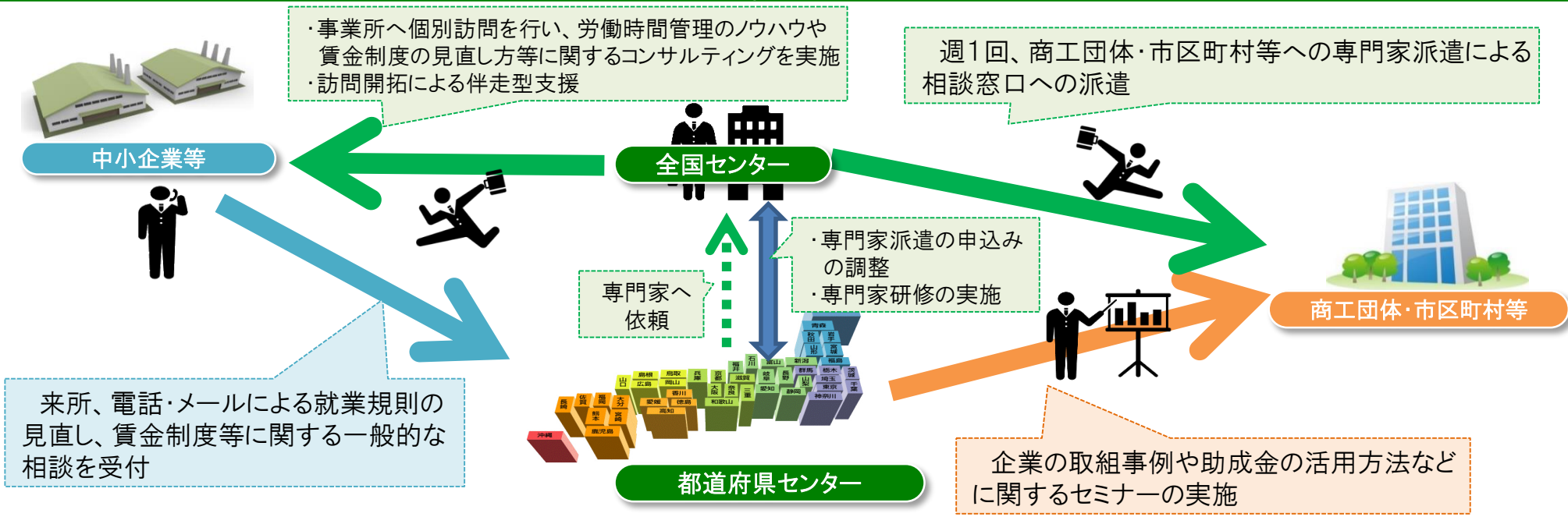
令和2年度概算要求額 9,096,924(7,625,743)千円

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
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・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



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30年休業4日以上死傷者数(事業場規模別)



(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。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。

〔 R 2 要求額 0.9億円 (R 1 予算額 0.9億円) 〕

- ◇ 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

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

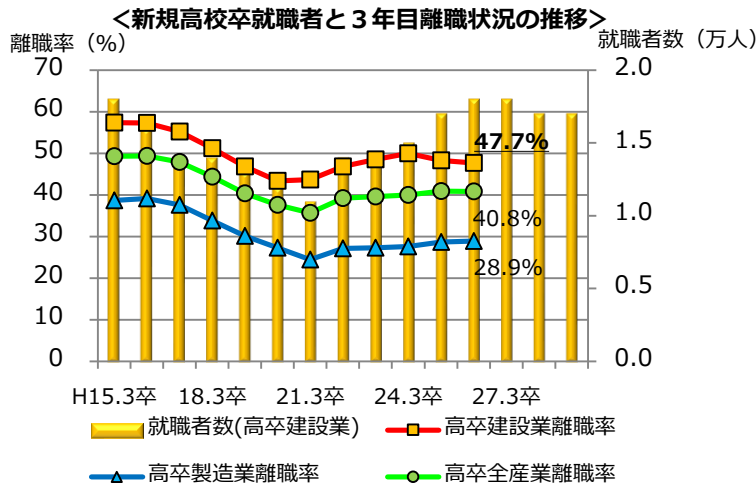


雇用管理能力の向上による職場環境の改善

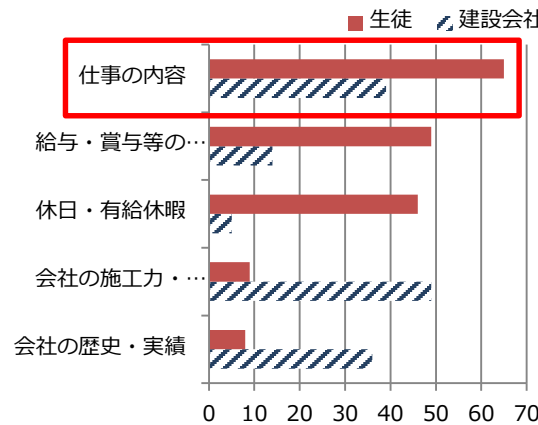
建設業若年者理解・定着促進事業(「つなぐ化」)の実施

R 2 要求額 0.3億円 (R 1 予算額 0.3億円)

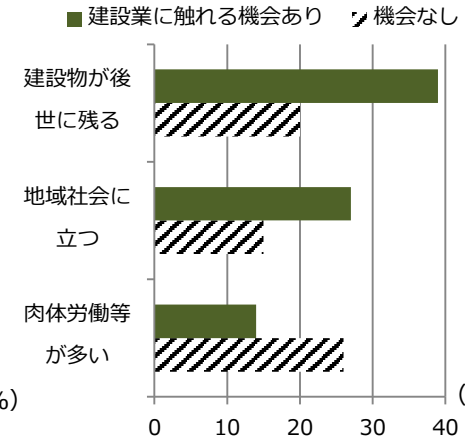
- ◇ 建設業においては、他産業と比べ高齢化が進行している中、**新規高校卒就職者の就職後3年目までの離職率は常に全産業、製造業を上回っている。**
- ◇ 離職の背景には**就職先を決定する過程において、知りたい情報を十分に受けられていない**ということが挙げられているため、若年者の建設業に対する理解を深め職場定着を促進するため、若年者と建設業界がつながる機会をつくる。



＜生徒が重要・知りたいと思った情報と会社がアピールしたい情報＞



＜建設業に対するイメージ＞



＜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

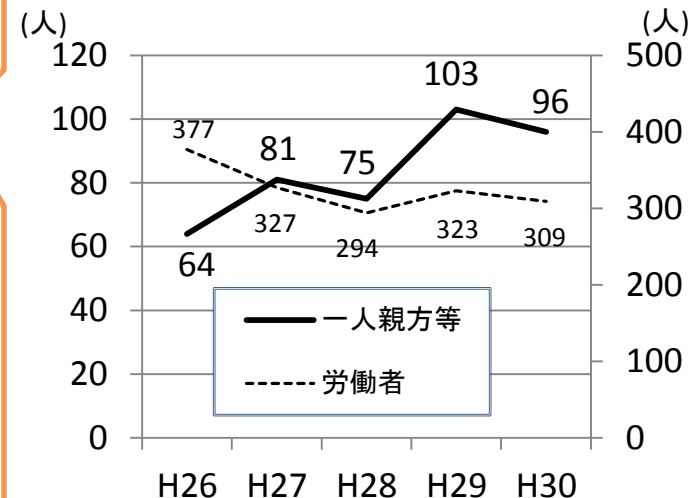
建設業の一人親方等の安全衛生活動支援事業

令和2年度要求額 112,756(111,915)千円

必要性【なぜ】

- 一人親方等は労働者ではないことから、労働安全衛生法の適用はない。
- 一方、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、平成30年に96人と高止まり。
- 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、一人親方等を含め、建設工事従事者の安全と健康の確保について、国が必要な施策を講ずることとされた。

《一人親方等の死亡災害発生状況》



緊急性【いま】

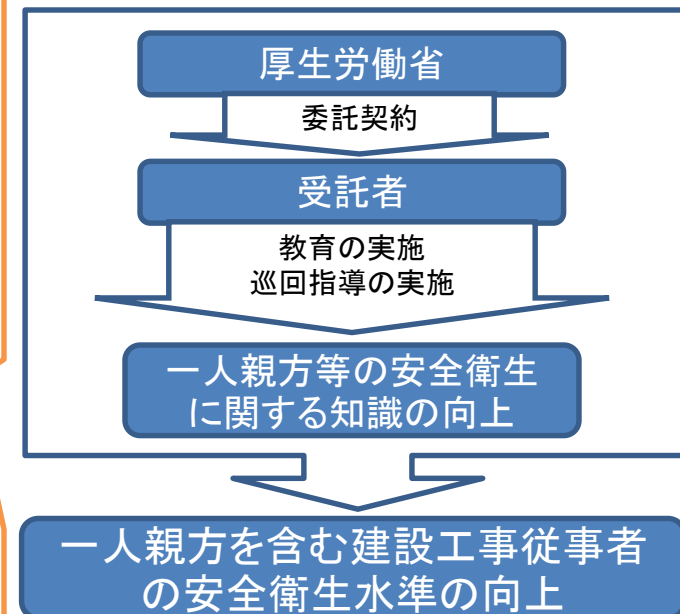
- 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律に基づき策定された基本計画(閣議決定)に基づく対応が必要。

(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。

墜落・転落災害等防止対策推進事業

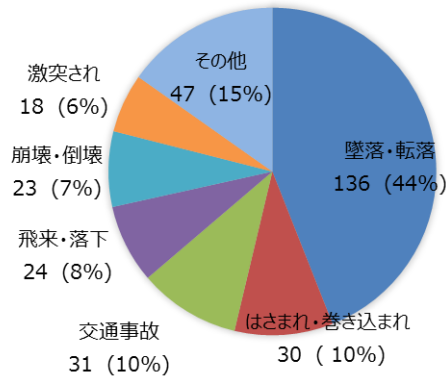
令和2年度要求額 129,578(58,923)千円

- ・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。
 - ・また、現在、厚生労働省では、「建設業における墜落・転落防止対策の充実強化に関する実務者会合」を開催し、墜落・転落災害防止に係る実効性のある対策の検討を行っており、今後、検討結果等を踏まえ、墜落・転落災害防止に係る実効性のある対策について普及を図る必要がある。
 - ・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、災害の撲滅に向けて、一層、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

平成30年における事故の型別内訳(死亡)

	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
死亡災害	430	371	365	342	367	342	377	327	294	323	309
墜落・転落災害	172	147	159	154	157	160	148	128	134	135	136

平成30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。

(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。
- ・説明資料の周知

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。
- ・説明資料の周知

③説明資料の作成 (50万部)【新規】

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

(参考) 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。

