

国土建労第47号  
職雇建発0519第1号  
平成27年5月19日

(一社)日本建設業連合会会長 殿

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課長



厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室長

国土交通省と厚生労働省の連携による建設業の人材確保・育成に向けて

長期にわたる建設投資の減少に伴い、競争が激化したことによる技能労働者の就労環境の悪化や東日本大震災の復興需要、東京オリンピック・パラリンピック開催等による建設投資の増加に伴う建設業の人材確保・育成の必要性等を鑑み、これまでも国土交通省及び厚生労働省において、現状認識の共有や相互の施策を支援するなど、両省で連携した取組や検討を行ってきました。

今般、平成27年度においても引き続き、厚生労働省・国土交通省の両省で連携して施策等を実施し、建設業の人材の確保・育成を進めていくために、4月24日(金)に、「魅力ある職場づくり」・「人材確保施策」・「人材育成施策」の3つの視点を踏まえた、「建設業の人材確保・育成に向けて」を別添1のとおり、取りまとめましたのでお知らせいたします。

なお、厚生労働省の具体的な取組内容については、別添2のとおり、厚生労働省から各都道府県労働局職業安定部長あてに通知されているところです。

貴団体におかれては、今回の取りまとめの内容について十分ご理解いただくとともに、傘下団体・会員企業等への周知をお願いいたします。

# 建設業の人材確保・育成に向けて



国土交通省・

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

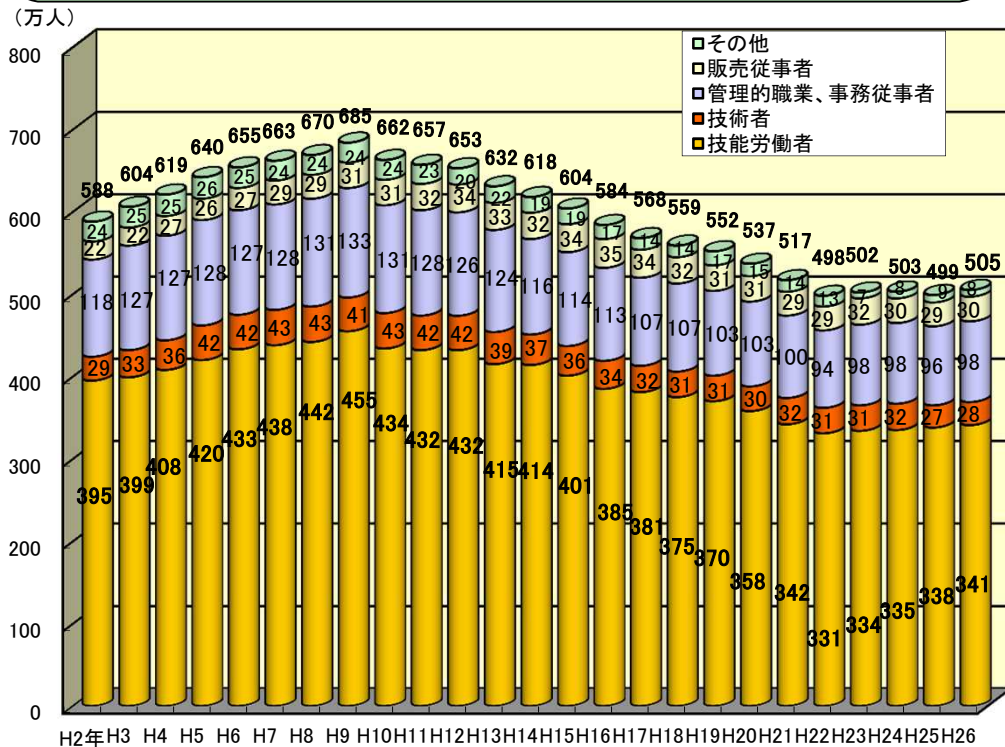
平成27年4月24日

# 建設分野における就業者の現状

- 技能労働者数は、平成9年の455万人をピークとして平成22年には331万人まで減少。しかし、その後は増加に転じ、平成26年には341万人で10万人増加。
- 建設就業者の高齢化が進行していたが、平成26年は若年労働者の割合が増加。

## 技能労働者等の推移

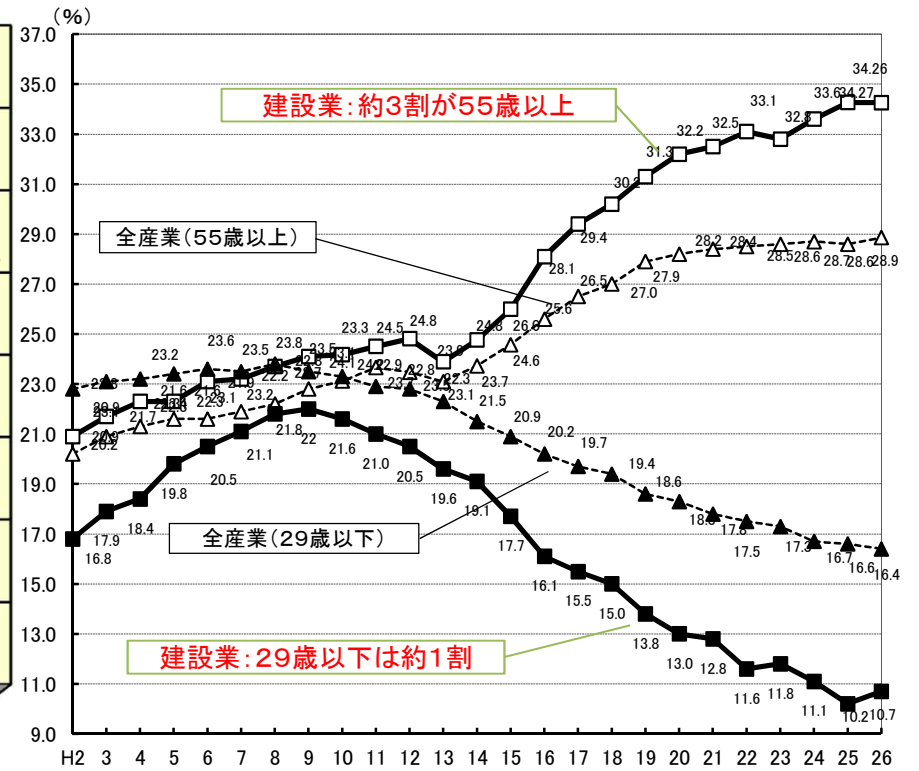
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 505万人(H26)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 28万人(H26)
- 技能労働者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 341万人(H26)



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出  
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

## 建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。  
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成25年と比較して55歳以上が約2万人増加、29歳以下が約3万人増加(平成26年)



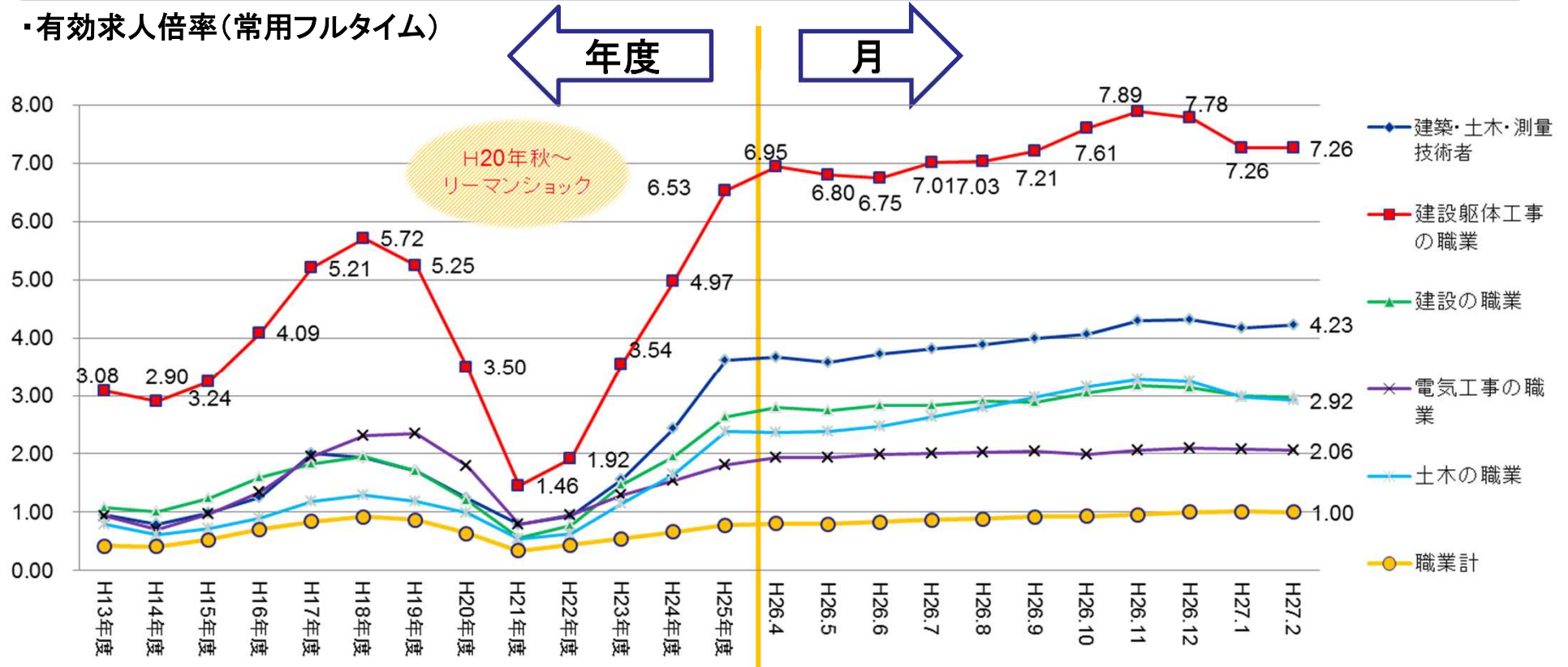
出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

# 建設業関連職種の有効求人倍率の推移

出典：職業安定業務統計

○ 建設業関連職種の有効求人倍率については、景気回復や震災復興需要等により年々上昇傾向にあり、今後、業界における担い手確保に向けて、更なる対策を実施していく必要がある。（（参考）有効求人・求職者数の推移参照）

・有効求人倍率(常用フルタイム)

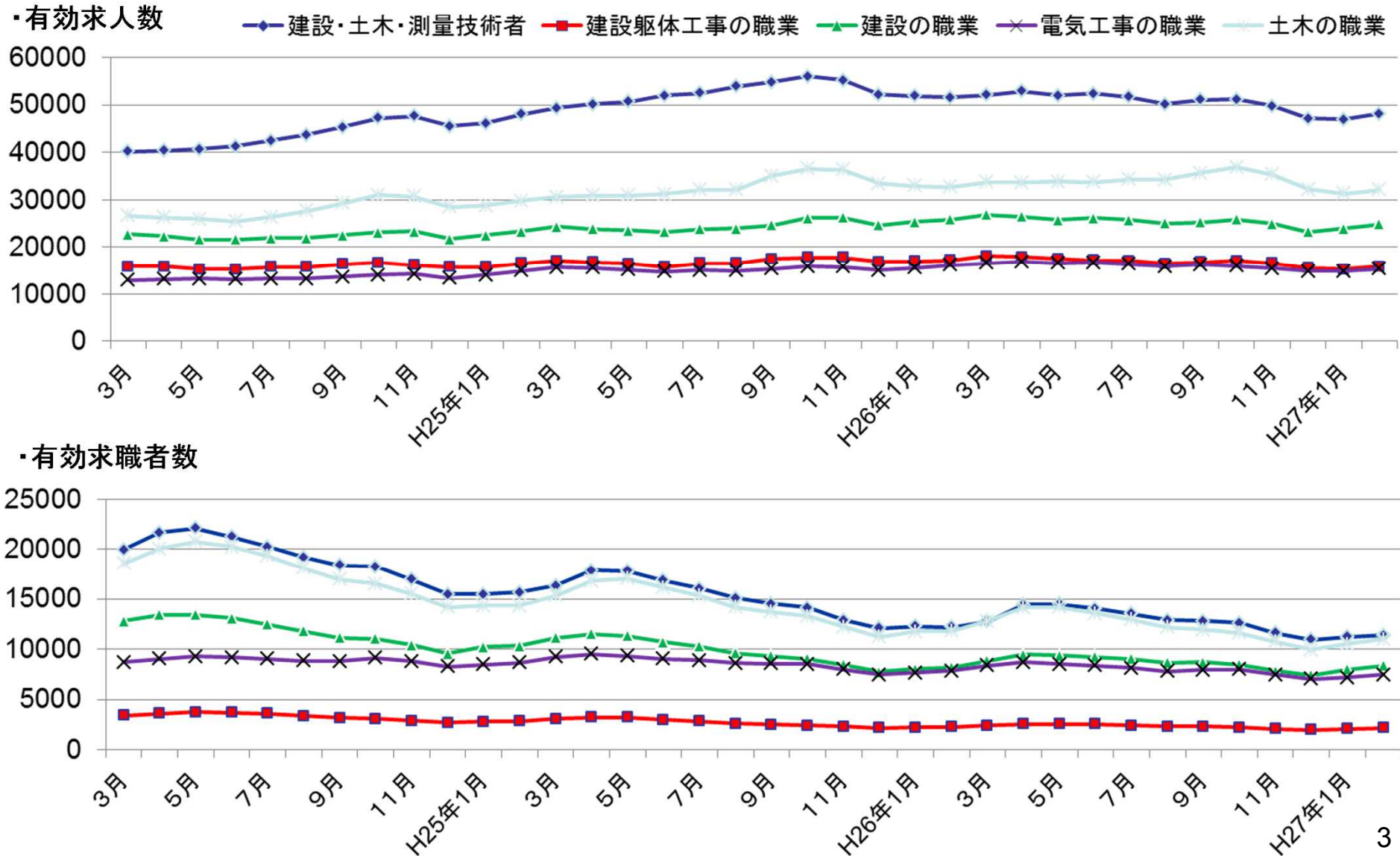


|             | 13年度 | 14年度 | 15年度 | 16年度 | 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 22年度 | 23年度 | 24年度 | 25年度 | H26.4 | H26.5 | H26.6 | H26.7 | H26.8 | H26.9 | H26.10 | H26.11 | H26.12 | H27.1 | H27.2 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|
| 建築・土木・測量技術者 | 0.96 | 0.80 | 0.99 | 1.26 | 2.00 | 1.93 | 1.71 | 1.24 | 0.79 | 0.93 | 1.56 | 2.43 | 3.62 | 3.67  | 3.59  | 3.73  | 3.82  | 3.88  | 3.99  | 4.06   | 4.29   | 4.31   | 4.18  | 4.23  |
| 建設躯体工事の職業   | 3.08 | 2.90 | 3.24 | 4.09 | 5.21 | 5.72 | 5.25 | 3.50 | 1.46 | 1.92 | 3.54 | 4.97 | 6.53 | 6.95  | 6.80  | 6.75  | 7.01  | 7.03  | 7.21  | 7.61   | 7.89   | 7.78   | 7.26  | 7.26  |
| 建設の職業       | 1.08 | 1.00 | 1.24 | 1.59 | 1.83 | 1.95 | 1.70 | 1.20 | 0.56 | 0.77 | 1.47 | 1.95 | 2.63 | 2.79  | 2.75  | 2.83  | 2.84  | 2.90  | 2.89  | 3.04   | 3.17   | 3.13   | 2.99  | 2.97  |
| 電気工事の職業     | 0.93 | 0.70 | 0.97 | 1.34 | 1.95 | 2.32 | 2.34 | 1.79 | 0.79 | 0.95 | 1.29 | 1.55 | 1.82 | 1.94  | 1.94  | 1.99  | 2.01  | 2.03  | 2.04  | 1.99   | 2.07   | 2.10   | 2.08  | 2.06  |
| 土木の職業       | 0.79 | 0.62 | 0.72 | 0.90 | 1.19 | 1.30 | 1.18 | 0.99 | 0.55 | 0.64 | 1.15 | 1.65 | 2.39 | 2.37  | 2.38  | 2.48  | 2.64  | 2.80  | 2.98  | 3.16   | 3.28   | 3.24   | 2.98  | 2.92  |
| 全職業計        | 0.42 | 0.41 | 0.53 | 0.71 | 0.84 | 0.92 | 0.87 | 0.64 | 0.34 | 0.44 | 0.55 | 0.66 | 0.78 | 0.81  | 0.80  | 0.83  | 0.87  | 0.89  | 0.92  | 0.93   | 0.96   | 1.00   | 1.01  | 1.00  |

## 【参考】有効求人・求職者数の推移(フルタイム)

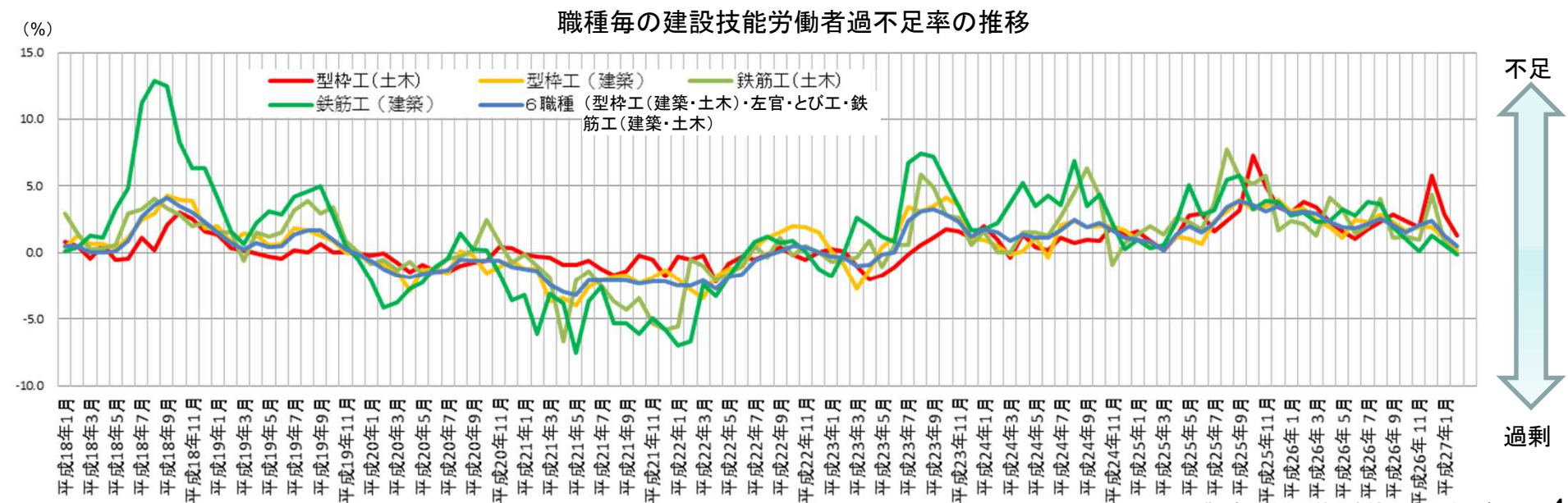
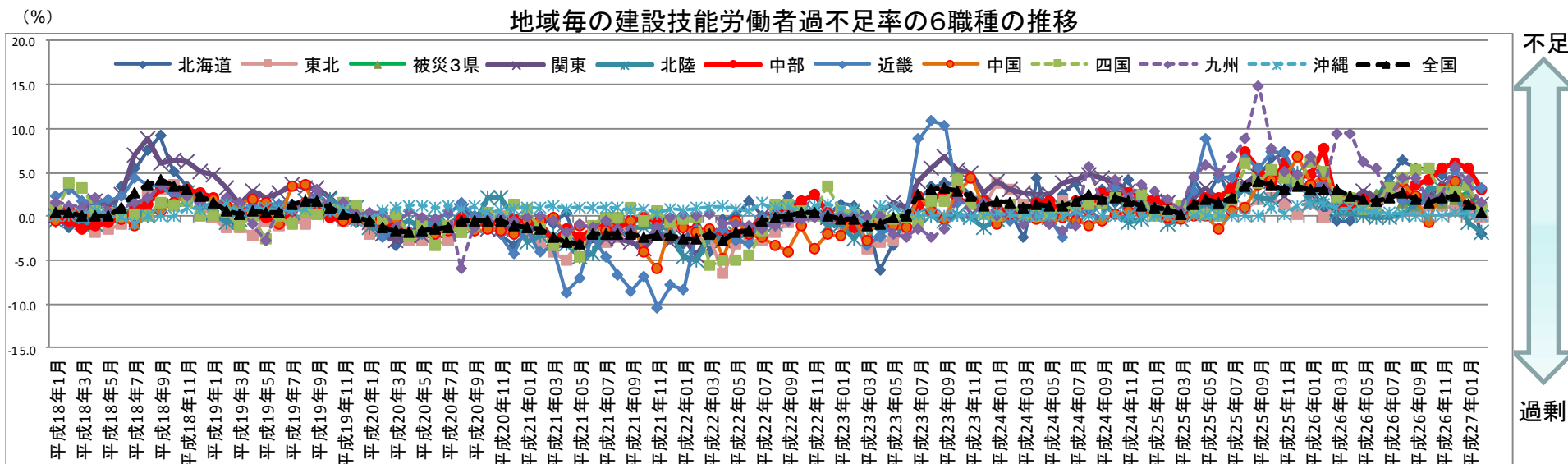
出典: 職業安定業務統計

○ 建設業関連職種の有効求人数は、平成25年までは上昇傾向にあったものの、平成26年以降は減少及び横ばいとなっており、求人数の増加が落ち着きつつある。有効求職者数については依然として減少傾向にある。



# 建設労働者の過不足率

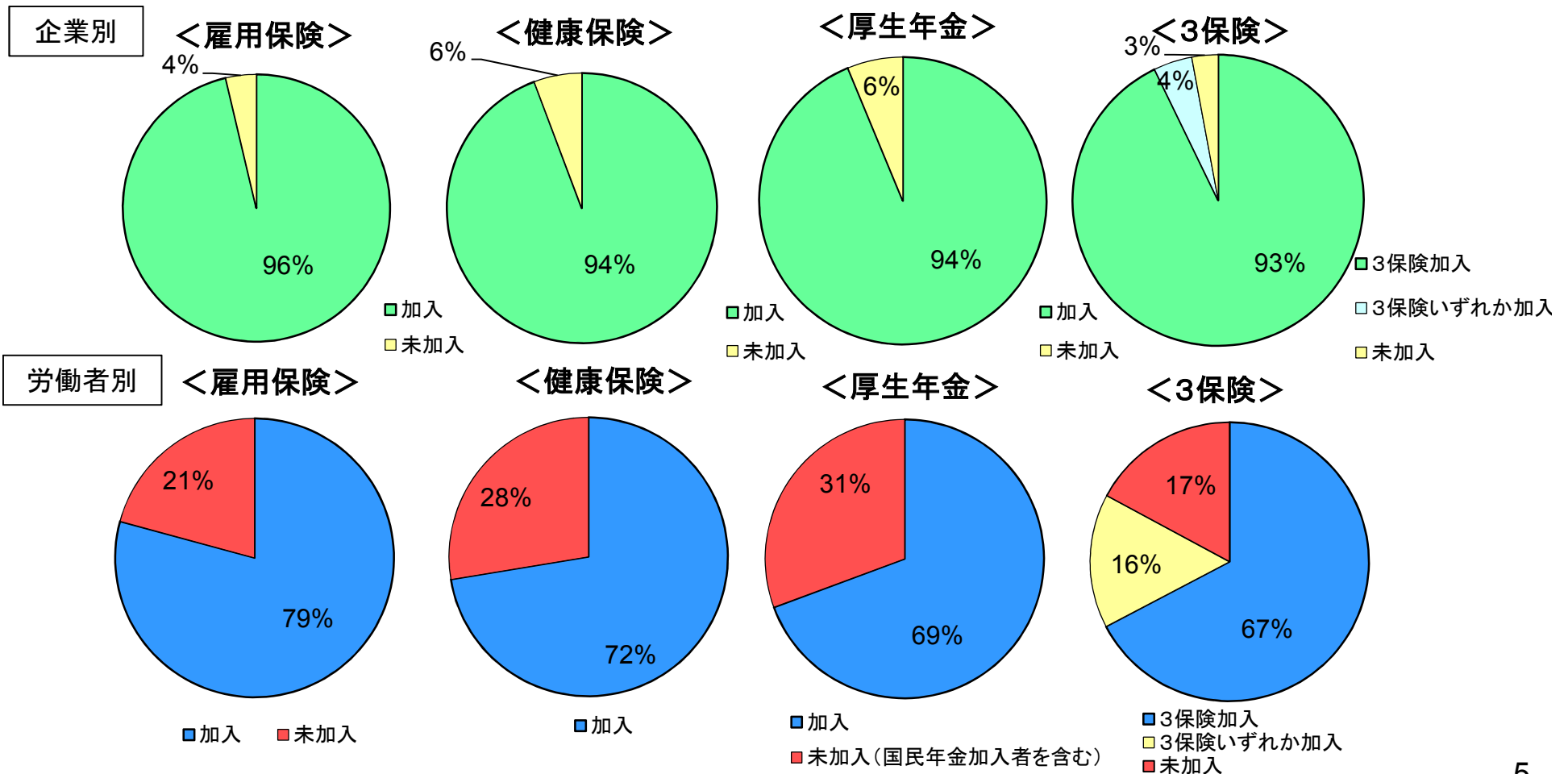
○建設労働者の過不足率は、地域毎、職種毎で異なるが、足許では不足感が縮小傾向にある。



出典：建設労働需給調査結果：国土交通省

# 社会保険加入状況調査結果について

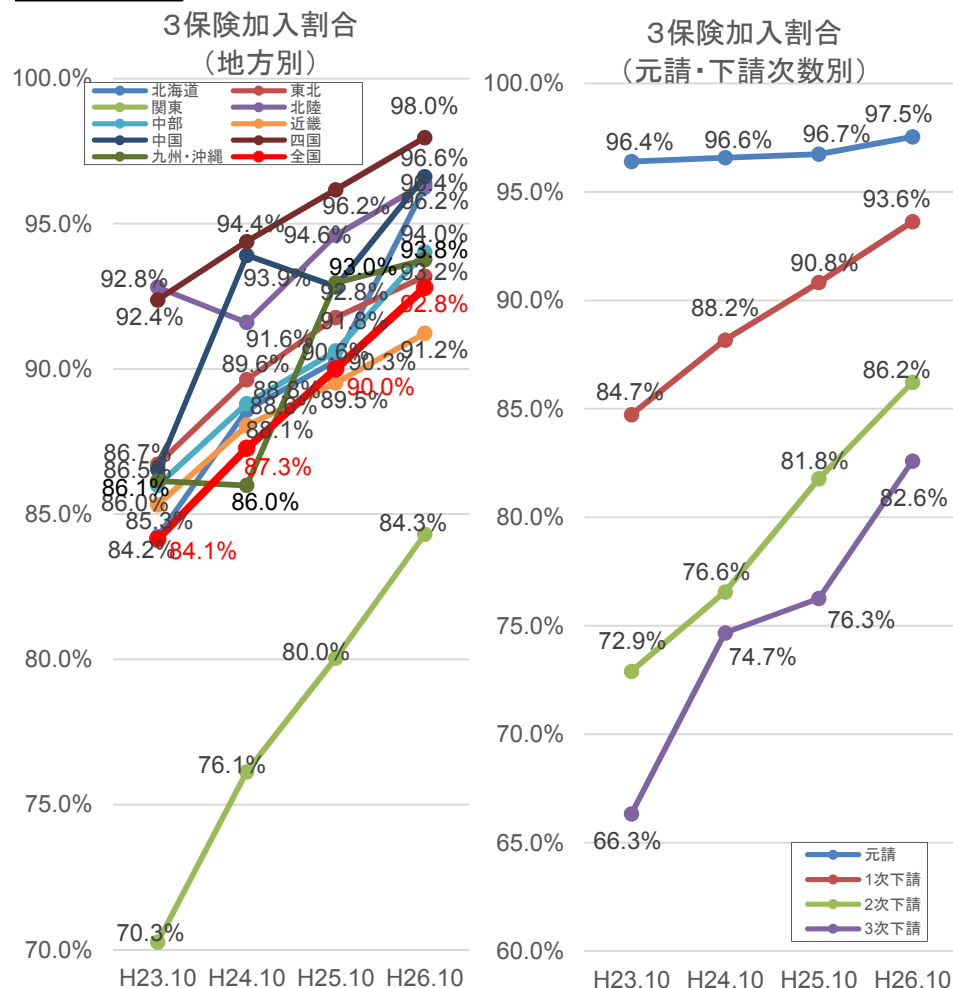
- 公共事業労務費調査(平成26年10月調査)における社会保険加入状況調査結果をみると、
  - ・ 企業別の加入率は、**雇用保険では96%** [対前年度比+0.4%]、**健康保険では94%** [対前年度比+2.6%]、**厚生年金保険では94%** [対前年度比+2.7%]となっている。
  - ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では79%** [対前年度比+3.0%]、**健康保険では72%** [対前年度比+6.0%]、**厚生年金保険では69%** [対前年度比+5.4%]となっている。



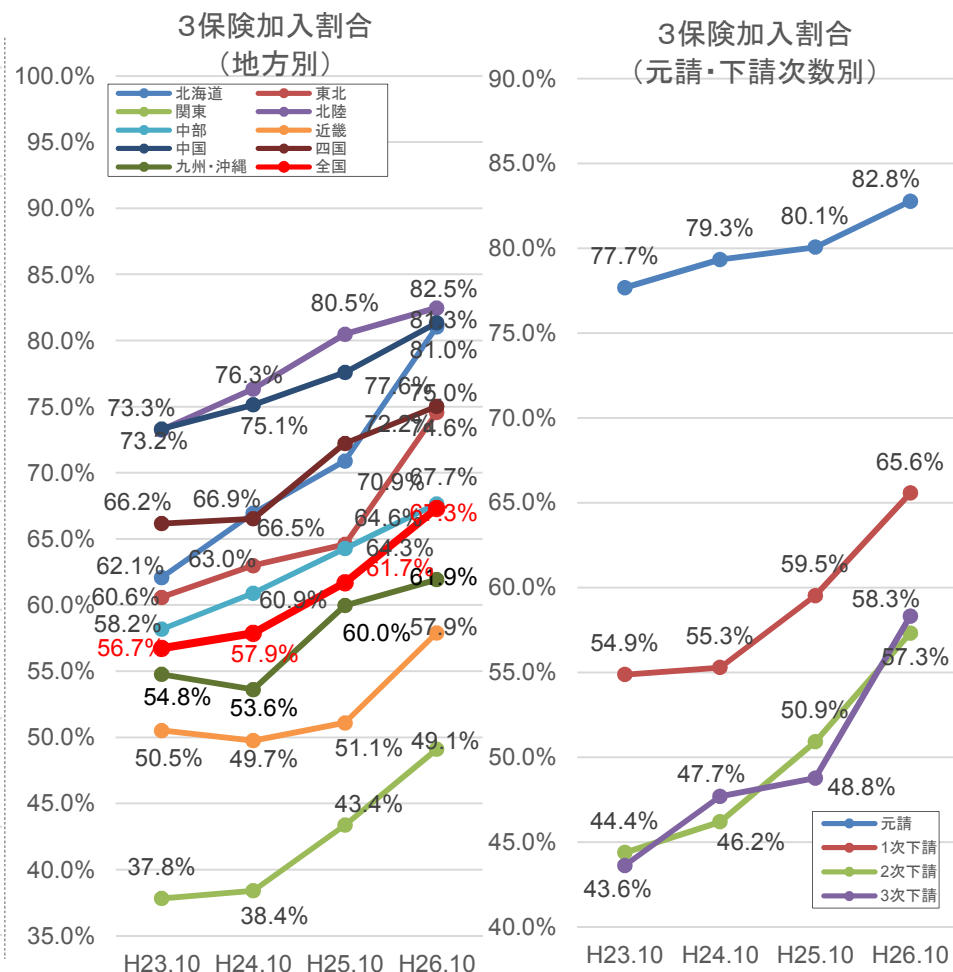
# 社会保険加入状況の推移(地方別、元請・下請次数別)

○ 公共事業労務費調査(平成23年10月調査、平成24年10月調査、平成25年10月調査、平成26年10月調査)における3保険加入状況をみると、全体的には加入割合は上昇傾向にあるが、他地方と比較して関東が、元請企業と比較して高次の下請企業が、加入割合の低い傾向にある。

## 企業別



## 労働者別

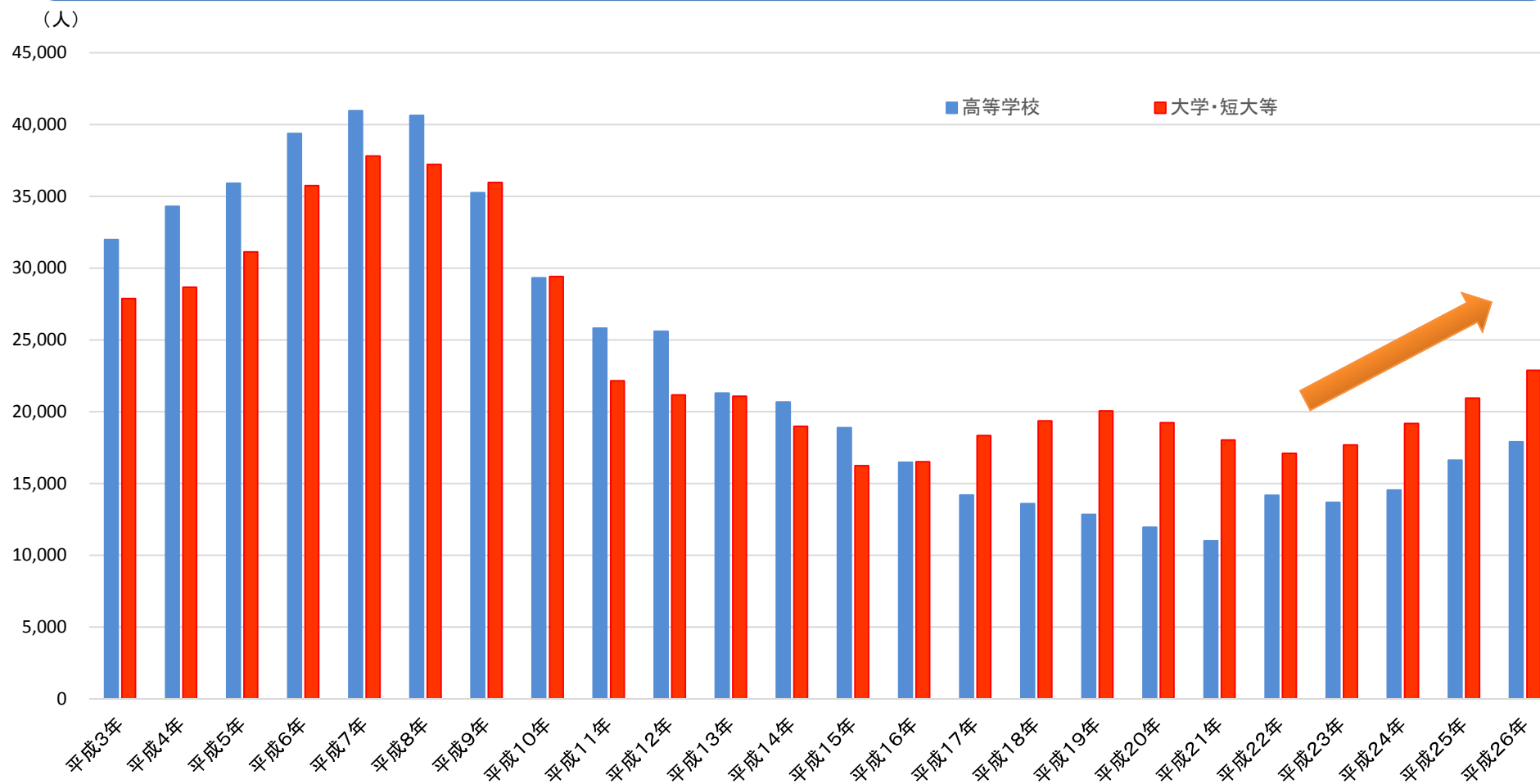




# 建設業への高等学校等卒業生の就職者数

○高等学校卒業生(新規学卒者)の建設業への入職は、ピーク時の7年40,958人から21年10,999人(ピーク時から約73%減)まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、26年は17,906人(ピーク時から約56%減)。

○大学・短大等※ 卒業生(新規学卒者)の建設業への入職は、ピーク時の7年37,808人から15年16,233人(ピーク時から約57%減)まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、26年は、22,887人(ピーク時から約39%減)。



※高等学校には、全日制・定時制、通信制を含む。

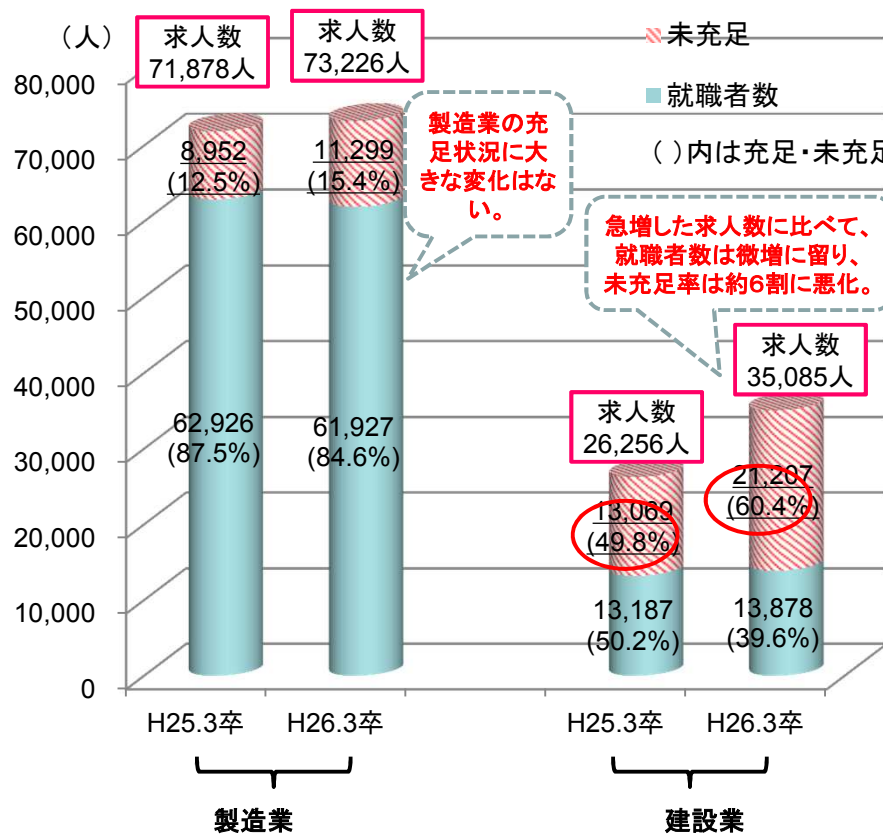
※大学・短大等には、大学、短期大学の他に、大学院(修士課程、博士課程、専門職学位家庭)、高専専門学校も含む

出典: 学校基本調査(文部科学省)

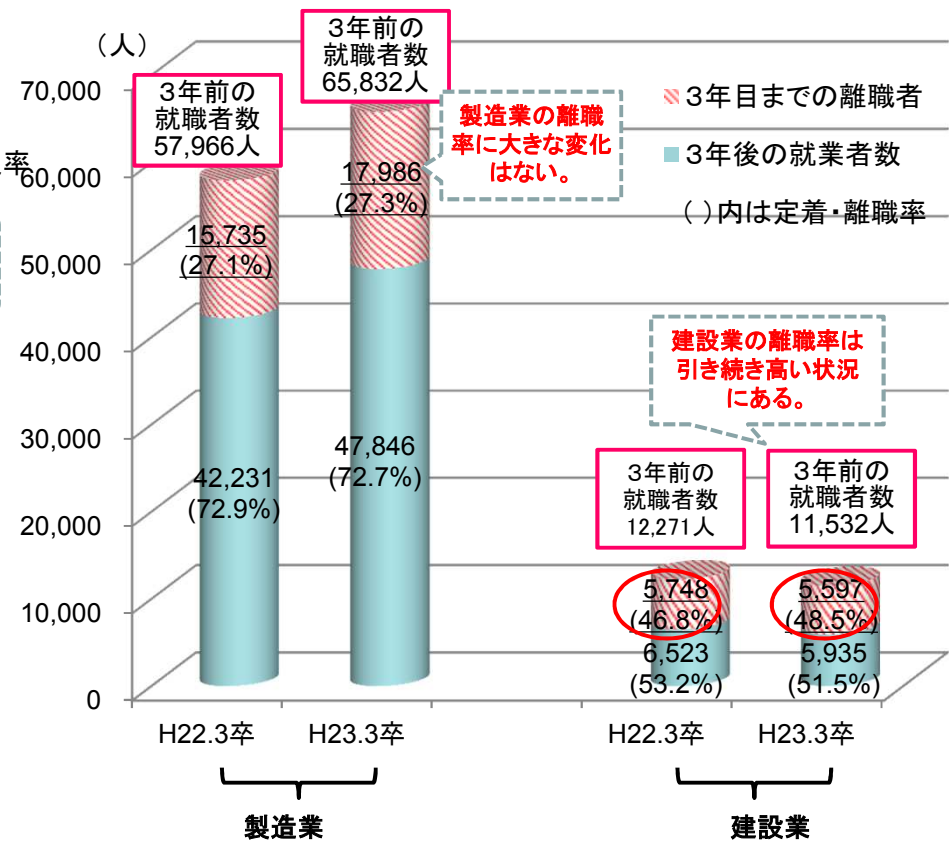
# 高校卒業者の就職・離職状況

○ 建設業における新規学卒求人(平成26年3月高校卒業生)に対する未充足率は60.4%であり、製造業(15.4%)を大きく上回っている一方で、高校卒業生の3年目までの離職率は48.5%であり、製造業(27.3%)を大きく上回っている。

【新規学卒者(H25.3及びH26.3高校卒業生)の充足状況】



【3年目までの離職率(H22.3及びH23.3高校卒業生)】

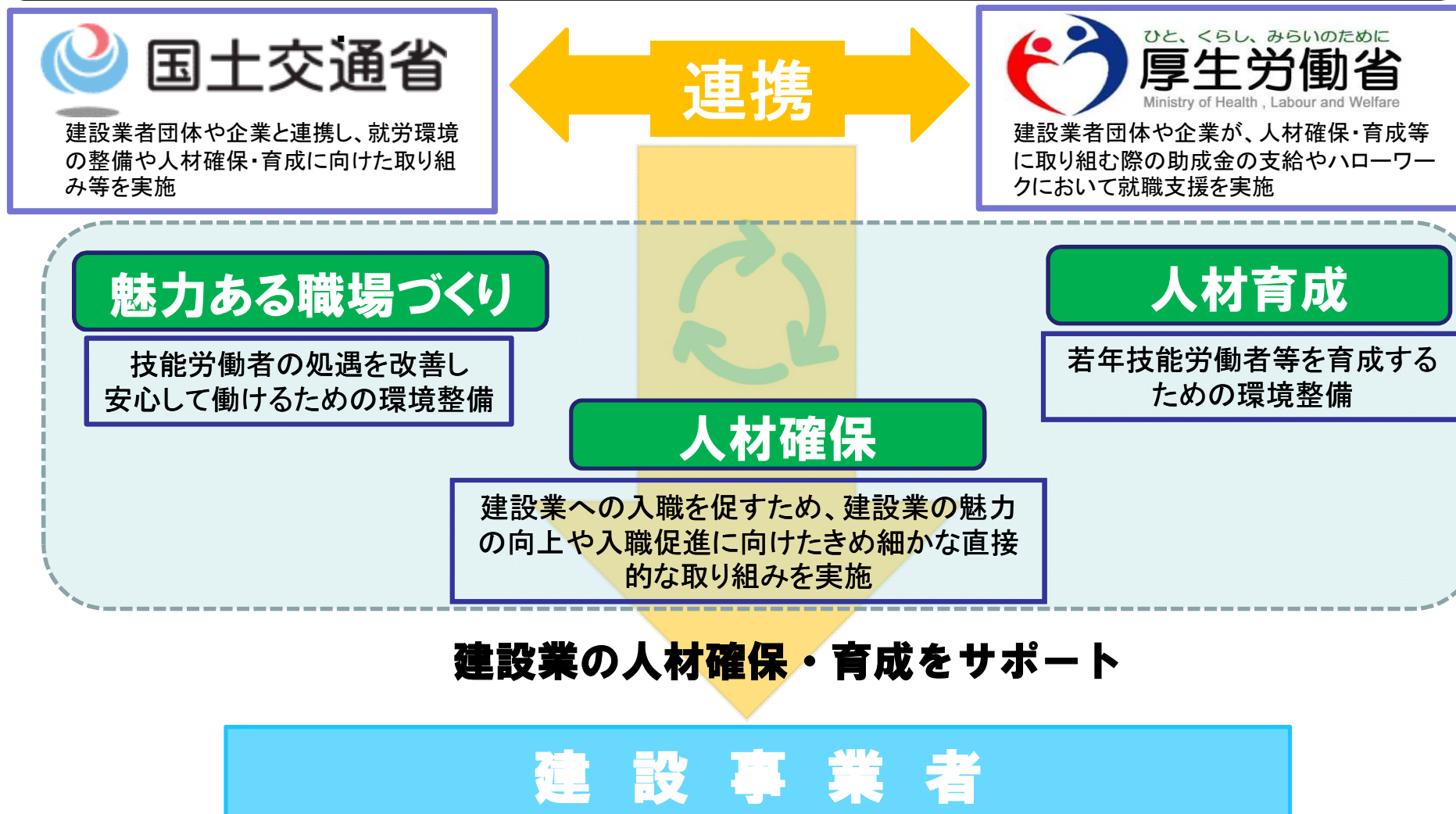


〔出典〕厚労省「新規学卒者(高校)の職業紹介状況(平成25年度及び平成26年度)」

〔出典〕厚労省「新規学卒者の離職状況に関する資料」

# 建設業の人材確保・育成に向けて(イメージ)

- 長期にわたる建設投資の減少に伴い、競争が激化したことによる技能労働者の就労環境の悪化や復興需要、東京オリンピック・パラリンピック開催等による建設投資の増加に伴う建設業の人材確保・育成の必要性等を鑑み、これまで両省の現状認識の共有や相互の施策を支援するなど、国土交通省・厚生労働省で連携した取組を行ってきた。
- 平成27年度においても引き続き、国土交通省・厚生労働省の両省で連携して施策等を実施し、建設業の人材の確保・育成を進めていく。



# 建設業の人材確保・育成に向けて(概要)

- 現在の建設業界の状況を踏まえ、建設業の人材確保に向けた、平成27年度における両省の取り組みを、「魅力ある職場づくり」、「人材確保」、「人材育成」の観点から実施。
- 平成27年度に実施される両省で行われる施策等を以下の項目別に記載。

## 1. 魅力ある職場づくり

- 社会保険未加入対策の推進
- 適切な賃金水準の確保や雇用管理の知識習得・向上の推進
- 雇用管理に資する助成制度の活用促進
- 現場の安全管理の徹底

## 2. 人材確保施策

- 若年者等の建設分野への入職促進
- 女性の活躍促進

## 3. 人材育成施策

- 地域における元請・下請、関係団体、教育機関等の連携による人材育成策の推進等
- 事業主等による人材育成の促進

# 建設業の人材確保・育成に向けて(両省の取り組み)

## 1. 魅力ある職場づくり

### 平成27年度の建設業の人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

| 項目           |       | 施策名            | 概要  |
|--------------|-------|----------------|---|
| 社会保険未加入対策の推進 | 国土交通省 | 加入状況の把握        | ・平成29年度に建設業許可業者の100%加入等の目標達成に向けて、社会保険等の加入状況の調査等を実施。   |
|              |       | 行政によるチェック・指導   | ・建設業の許可時・経審時に加入状況を確認・指導。<br>・立入検査時に、加入状況に加え、元請企業の下請企業への指導状況を確認・指導。<br>・指導に従わず未加入の企業は、保険担当部局への通報や監督処分の対象とする。   |
|              |       | 直轄工事における対策     | ・直轄工事において、元請企業及び下請代金の総額が3千万円以上の工事における一次下請企業を社会保険等加入企業に限定。   |
|              |       | 法定福利費の確保に向けた対応 | ・法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況について調査を実施。<br>・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を改訂(平成27年4月1日)。<br>①内訳明示した見積書の提出について、元請企業から下請企業に対する見積条件に明示することを新たに記載(下請企業が再下請に出す場合も同様)。<br>②提出された見積書を尊重し、各々の立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することが必要であり、他の費用との減額調整を厳に慎むことを記載<br>・建設企業の経理実務等における法定福利費の明確化に向けた対応。<br>①建設業会計や経理実務における法定福利費の位置付けや取扱に関する整理。<br>②法定福利費を内訳明示する能力向上を図るため、建設業会計に関する研修(原価管理等)を実施。<br>・実質的な法定福利費の担保に関する調査検討等。(法令改正・請負契約における措置・代金支払における実務・商慣習など幅広い観点から検討)。 |

## 平成27年度の建設業の人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

| 項目                  |       | 施策名     | 概要  |
|---------------------|-------|---------|---|
| <b>社会保険未加入対策の推進</b> | 国土交通省 | その他の対応  | ・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を改訂(平成27年4月1日)<br>①平成29年度以降を見据え、すべての下請企業を適切な保険に加入したものに限定した工事や、工事の規模等に鑑みて可能である場合にはすべての作業員を適切な保険に加入したものに限定した工事を試行的に実施することが望ましいと記載<br>②保険加入状況に関する作業員名簿の記載の真正性の確保に向けた措置について、「望ましい」から「努める」に改めるとともに、情報システムにおいて関係資料を電子データで添付する方法によることを許容<br>③施工体制台帳、再下請負通知書及び作業員名簿について、下請企業と建設労働者との関係を正しく記載した上で記載するよう明記<br>・一人親方の「事業者性」、「労働者性」の判断基準に係るパンフレットを活用した更なる周知徹底。<br>・地方公共団体、業界団体、企業等の関係者に対して社会保険等未加入対策について幅広く周知し各施策の促進を図るため、社会保険未加入対策等の更なる推進に関する地方説明会を全国10カ所程度で開催(平成27年5月～7月)。等 |
|                     | 厚生労働省 | 行政による指導 | ・建設業担当部局からの通報を受け、保険未加入事業所に対する指導。  |

平成27年度の建設業の人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

| 項目                         |       | 施策名   | 概要   |
|----------------------------|-------|---|--|
| 適切な賃金水準の確保や雇用管理の知識習得・向上の推進 | 国土交通省 | 適切な賃金水準の確保                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>適切な賃金水準の確保について、建設業者団体等に対して要請を実施する。</li> <li>とび工・鉄筋工・型枠工の3職種を対象にモニター調査を実施し賃金動向の把握を行う。</li> </ul> |
|                            |       | 建設業退職金共済制度の周知啓発                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>建設業退職金共済制度の履行確保に向けて、発注者への周知・啓発及び民間工事における加入促進を建設業者団体等に対して要請等を行う。</li> </ul>                      |
|                            |       | 雇用管理改善の周知・啓発                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>建設業者団体や事業主に対して、雇用管理改善に向けた助成金の活用や雇用管理制度導入に係る周知・啓発を実施する。</li> </ul>                               |
|                            | 厚生労働省 | 雇用管理制度導入に係るコンサルティング支援（雇用管理改善促進事業）           | <ul style="list-style-type: none"> <li>中小建設事業主を対象に地域の業界団体等と連携して、雇用管理制度導入に係るコンサルティングや好事例等のセミナー開催を実施する。<br/>【H27年度新規事業】</li> </ul>       |
|                            |       | 事業主の適切な雇用管理の知識習得・向上の推進（建設労働者雇用支援事業（雇用管理研修）） | <ul style="list-style-type: none"> <li>適切な雇用管理の知識習得・向上の推進のため、雇用管理責任者に対する雇用管理研修を実施。H27年度については開催地域を拡充。</li> </ul>                        |

平成27年度の建設業の人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

| 項目                |       | 施策名                                | 概要  |
|-------------------|-------|------------------------------------|---|
| 雇用管理に資する助成制度の活用促進 | 国土交通省 | 助成金の活用促進に向けた周知・啓発                  | ・雇用管理制度導入や、高齢者の雇用環境整備に資する助成金の活用に向けて説明会の開催等を行い業界団体へ周知・啓発を行う。   |
|                   | 厚生労働省 | 建設労働者確保育成助成金による支援（雇用管理制度コース）       | ・雇用管理制度を導入する事業主に対する助成について中小企業以外へ適用拡大を行うほか、助成対象メニューの追加、目標達成助成の創設を行う。   |
|                   |       | 高年齢者が就労しやすい環境整備への支援拡充（高年齢者雇用安定助成金） | ・建設業等の人手不足が懸念される分野において、高年齢者の活用促進のために雇用環境整備の措置を行う事業主に対する助成の拡充と要件緩和を実施。（雇用環境整備措置）<br>①67歳以上への定年引き上げ<br>②定年の廃止<br>③65歳以上への定年引き上げと希望者全員を67歳以上まで雇用する継続雇用制度の導入                                  |
| 現場の安全管理の徹底        | 国土交通省 | 建設業における労働災害防止対策                    | ・建設業労働災害防止協会が実施する熱中症対策の講習会等を周知する。<br>・平成26年度に実施した「建設工事における労働災害防止に関する説明会（厚生労働省と共催）」を踏まえ、厚生労働省と連携した効果的な労働災害防止対策を実施。<br>・労働災害防止対策の実施者及びその経費の負担者を明確化するため、平成26年度に実施した建設業法令遵守ガイドラインの更なる周知徹底を図る。 |
|                   | 厚生労働省 | 建設業における労働災害防止対策                    | ・建設業における職長の指導力向上のための研修会、墜落・転落災害防止対策普及のための現場診断及び研修会に加え、新たに足場からの墜落防止対策に関する研修会を実施。   |



## 2. 人材確保施策

### 平成27年度の建設業の人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

| 項目              |       | 施策名                 | 概要   |
|-----------------|-------|---------------------|--|
| 若年者等の建設分野への入職促進 | 国土交通省 | 建設産業戦略的広報推進協議会      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合HP「建設現場へGO!」の発信情報質量拡充。</li> <li>・発信媒介メディアの多様化検討。</li> <li>・広報拠点の拡大推進。「建設現場へGO!」の統一バナー及びロゴマークの普及状況フォローアップ等)</li> <li>・「子ども霞が関見学デー」を活用したイベント及び「工業高校キャラバン」の改良及び継続実施。</li> <li>・普通科高校、小中学校への広報事業を新たに実施予定。</li> <li>・広報事業の水平展開に向け、「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」と連携し、各地域における同種の協議会等へ広報事業実施を働きかけ。</li> </ul>  |
|                 |       | 建設産業担い手確保・育成コンソーシアム | <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設産業の担い手確保・育成について、実績、知見、能力を有し、今後の担い手確保・育成を推進していく意志を有する者によるコンソーシアムを昨年の10月に設立し、地域における総合工事業団体、専門工事業団体、職業訓練校、教育機関等による入職促進、定着、育成に資する事業を支援。(事務局は(一財)建設業振興基金)</li> <li>・地域の関係者が一体となって教育訓練体系を構築することを目指し、地域における担い手確保・育成のためのネットワーク(地域連携ネットワーク)の取組を支援する。</li> <li>・地域連携ネットワークによる全国各地域の教育訓練体系の構築を支援するため、建設産業の担い手確保・育成に取り組む関係団体・機関が、知見やノウハウ、様々な資源を活用して、効果的な教育訓練を行うことができるよう、プログラム・教材等の条件整備を図るとともに、建設産業における担い手確保のための広報を積極的に推進する。</li> <li>・地域連携ネットワークにおける教育訓練体系の構築を支援するため、富士教育訓練センターを中核とした職業訓練校のネットワークである「建設関連職業訓練校等連絡会議」において、「プログラム・教材等の整備」における成果を共有、活用されるよう情報提供に努めるとともに、この場を通じた各職業訓練校間の情報交換、相互協力を推進する。</li> </ul> |

## 平成27年度の建設業の人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

| 項目                               | 施策名   | 概要   |
|----------------------------------|-------|--|
| <b>若年者等の<br/>建設分野への<br/>入職促進</b> | 国土交通省 | <p><b>職業教育・キャリア教育促進に向けた取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業者団体等が実施している職業教育・キャリア教育について調査し、先進的な取組について取組事例を作成し周知する。</li> <li>・小・中・高で活用できるよう、建設業の魅力や仕事の必要性について映像コンテンツを作成し周知徹底する。</li> </ul>  |
|                                  | 国土交通省 | <p><b>建設産業人材確保・推進協議会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職支援コンテンツサイトに掲載している職種等の追加。</li> <li>・従来から作成している「建設業界ガイドブック」の内容の充実を図り、若年者に対して情報提供等を実施する。また、概要版を作成しハローワークや学校に配布し建設業の仕事等の情報を周知啓発する。</li> <li>・「私たちの主張」や「高校生の作文コンクール」の実施及び受賞作品の周知啓発により、建設業従事者の意識の高揚を図るとともに、若年者の入職促進を促す。</li> <li>・人材確保育成に取り組んでいる団体や企業の事例を収集し情報の水平展開を行うための「建設産業担い手確保・育成事例集」をwebに構築する。</li> </ul>   |
|                                  | 厚生労働省 | <p><b>建設人材確保プロジェクトの推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクト未実施地域のうち、求人充足に係るニーズが高い地域において、新たにプロジェクトを実施するとともに、建設分野の人材確保に向けた取組等に伴い業務量の増加が見込まれる、就職支援コーディネーター未配置のプロジェクト実施所に同コーディネーターを新たに配置。<br/>                     [ プロジェクト実施所: 59箇所(26年度)→68箇所(27年度)<br/>                     就職支援コーディネーター: 18名(26年度)→21名(27年度) ]</li> <li>・資格・経験を有するものの建設分野への就職は希望していない者が当該分野への就職を検討する契機となるよう、建設分野の求人の状況や建設業界の動向に係る最新情報の提供を実施。</li> </ul> |
|                                  | 厚生労働省 | <p><b>ジョブサポーターによるきめ細かな支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学などへのジョブサポーターの相談窓口設置・出張相談を実施するとともに、中小企業団体・ハローワーク・大学等間の連携強化・情報共有化などにより、新卒者・既卒者に対する就職支援を促進。</li> <li>・建設等の人手不足が懸念される分野における地元企業の高校内企業説明会等を実施。</li> </ul>  |

平成27年度の建設業の人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

| 項目              |       | 施策名                                   | 概要   |
|-----------------|-------|---------------------------------------|--|
| 若年者等の建設分野への入職促進 | 厚生労働省 | 建設労働者確保育成助成金による支援(若年者に魅力ある職場づくり事業コース) | ・若年労働者等の入職定着促進に取り組む事業主・団体に対する助成について中小企業以外へ適用拡大を行うほか、助成対象メニューの追加を行う。                              |
| 女性の活躍促進         | 国土交通省 | もっと女性が活躍できる建設業へ向けた取組について              | ・平成26年8月に国土交通省及び建設業5団体が5年で女性倍増を目標に掲げて策定した「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」に基づき、女性が働きやすい環境整備などについて官民挙げた取組を推進中。 |
|                 |       | もっと女性が活躍できる建設業地域協働推進事業                | ・地域ぐるみで地域における女性活躍を推進するため、建設企業、業界団体、教育訓練施設、行政等の地域の関係者のネットワークが協働して行う地域ぐるみで女性の活躍を支える活動を支援。          |
|                 | 厚生労働省 | 建設労働者確保育成助成金による支援(若年者に魅力ある職場づくり事業コース) | ・女性等の入職定着促進に取り組む事業主・団体に対して助成を行う。   |

### 3. 人材育成施策

#### 平成27年度の建設業の人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

| 項目   |       | 施策名                         | 概要   |
|--|-------|-----------------------------|--|
| <p>地域における元請・下請、関係団体、教育機関等の連携による人材育成策の推進等</p> | 国土交通省 | 建設産業担い手確保・育成コンソーシアム(再掲)     | <ul style="list-style-type: none"> <li>各ブロック又は都道府県毎に元請・下請、行政、教育機関等の実務者が参加する協議の場を設置し、各地域毎の①人材確保・育成・処遇改善等に関する情報共有、②学生に対する現場実習、セミナー等の実施、③教育訓練の改善、等の取組を推進。</li> </ul>  |
|  | 厚生労働省 | 建設労働者緊急育成支援対策               | <ul style="list-style-type: none"> <li>建設労働者緊急育成支援事業<br/>離転職者、新卒者、学卒未就職者等を対象とした、型枠工等不足する技能者に係る訓練から就職支援に至るまでのパッケージ型の、業界団体等と連携した人材育成事業を創設。</li> <li>【H27年度新規事業】</li> <li>認定職業訓練の拡充<br/>広域団体認定訓練の新規実施団体認定、認定職業訓練の算定基準引上げ等を実施。</li> <li>キャリア形成促進助成金の拡充<br/>建設業を含むものづくり分野で企業単独・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(ものづくり人材育成訓練)への助成制度を拡充。</li> </ul> |
|  |       | 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>ものづくりマイスターを中小企業等に派遣し、若年技能者等への実技指導を実施。(27年度からマイスターの広域的な活用を図ること等により技能継承等の取組を強化)</li> </ul>  |
|  |       | 建設分野における公共職業訓練の拡充           | <ul style="list-style-type: none"> <li>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「総合オペレーション科」等、建設分野の訓練コースを拡充。</li> </ul>  |

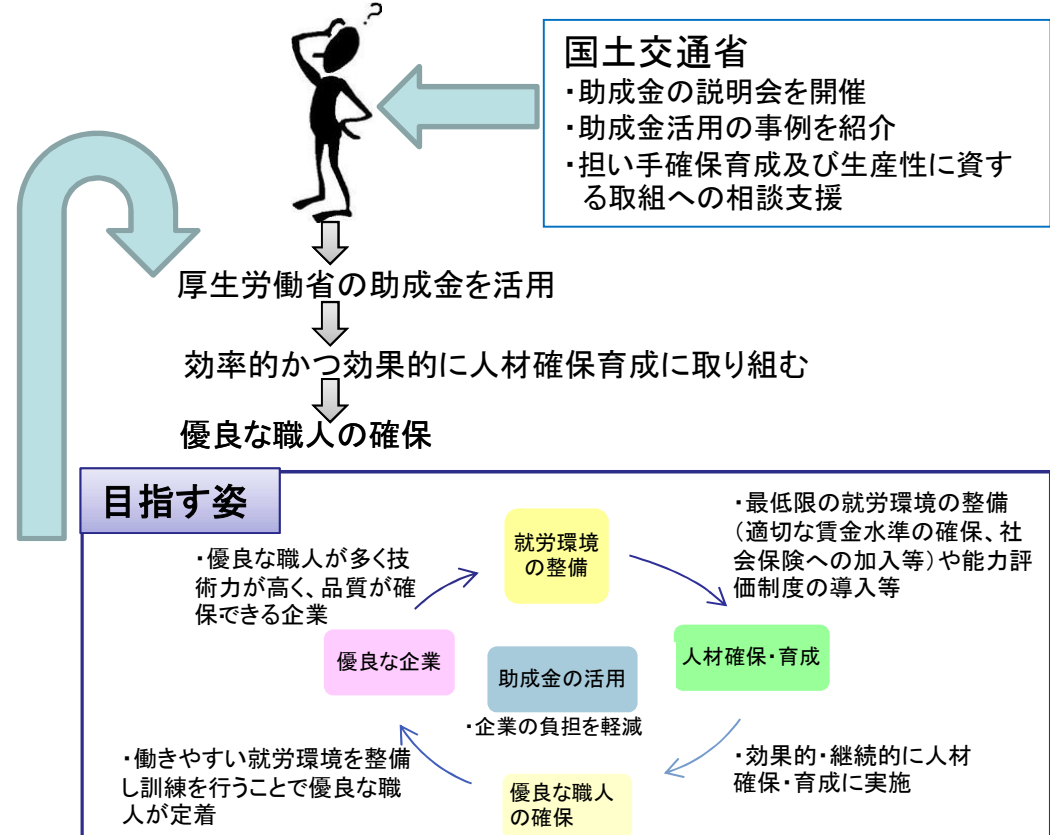
## 平成27年度の建設業の人材確保・育成に向けた両省の取り組みの内容

| 項目                 |       | 施策名                                 | 概要   |
|--------------------|-------|-------------------------------------|--|
| 事業主等による<br>人材育成の促進 | 国土交通省 | 人材確保・育成に係る助成金等の有効活用に向けた支援           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設労働者の雇用改善、技能の向上等に向けた各種の助成制度が、有効に活用され、若年者の入職促進や担い手の確保・育成に繋がるよう、建設業者団体等への説明会の開催等周知・啓発を行う。</li> <li>・団体や企業が参考にできるよう、教育訓練で活用できる各種助成金、団体等が実施する事業で活用できる助成金等を整理し、助成金の活用事例の作成や、相談等に対応する。</li> <li>・厚生労働省のみならず経済産業省等の助成金の活用や、建設業の人材確保育成に向けた制度についても建設業者団体等に対して説明会等を実施し周知啓発を行う。</li> </ul> |
|                    | 厚生労働省 | 建設労働者確保育成助成金による支援(認定訓練コース)(技能実習コース) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小建設事業主等が雇用する建設労働者に対して技能向上のための教育訓練を実施した場合に訓練期間中の賃金と訓練経費の一部を助成。</li> </ul>  |

# 国土交通省と厚生労働省の連携例(人材確保・育成に向けた連携)

○ 助成金の活用を周知するとともに、取り組みに応じた助成金を紹介することで、企業や団体が、効率的・効果的に継続して人材確保・育成に取り組むことができる。

## 国土交通省と厚生労働省の連携



### 厚生労働省の助成金

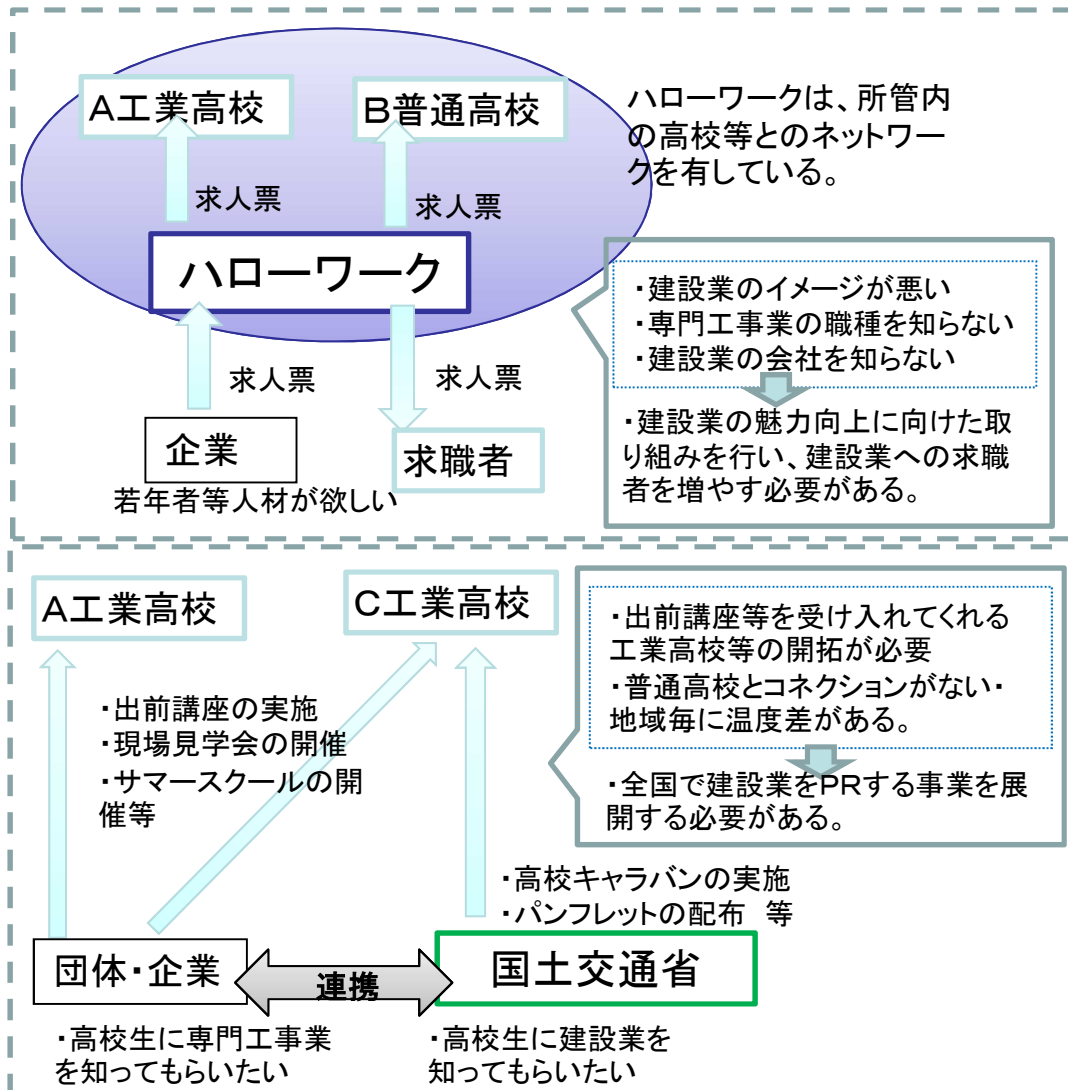
- ・工業高校等への出前講座や、現場見学会の開催にかかる経費の助成
- ・技能訓練にかかる経費や、訓練期間中の賃金の助成
- ・賃金体系や研修制度等の雇用管理制度を導入等した場合に対する助成
- ・65歳以上が働きやすい者の活用促進のために雇用環境整備を行う企業に対して助成等、建設業の人材確保育成に対して助成金を支給

詳細は11ページ以降の建設業の人材確保に向けた両省の取り組みの内容を参照

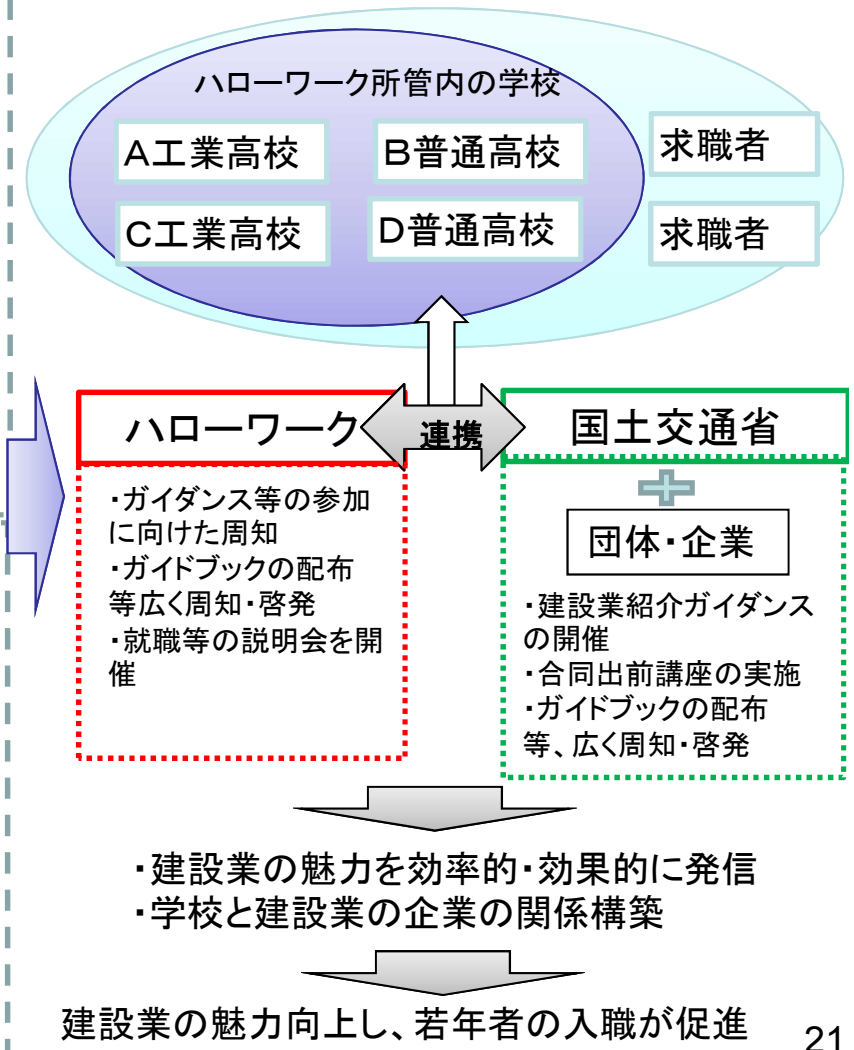
# 国土交通省と厚生労働省の連携例(建設業の魅力発信に向けた連携)

○ 個別で行っていた取り組みが、国土交通省と厚生労働省が連携することで、より広く効果的に建設業の魅力を発信することができる。

## 現状



## 国土交通省と厚生労働省の連携



# (参考)建設業の人材確保に向けたこれまでの両省連携の取組



| 時期          | 両省連携による取り組み内容  |
|-------------|--|
| 平成25年 6月21日 | 国土交通省と厚生労働省が連携し、「当面の建設業の人材不足対策」をとりまとめ  |
| 平成25年12月末～  | <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省の平成25年度補正予算で創設した「地域人づくり事業」について、建設分野の積極的な活用について都道府県及び関連団体に対して要請等を実施。</li> <li>定期的なフォローアップ及び取り組み状況を共有 (国土交通省、厚生労働省)</li> </ul> |
| 平成26年 4月 4日 | 「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」において、国内人材確保の施策パッケージを発表 (国土交通省、厚生労働省)   |
| 平成26年 6月末   | 建設産業活性化会議において、官民一体となって取り組むべき具体的施策をとりまとめ (国土交通省主催、厚生労働省オブザーバー参加)  |
| 平成26年 8月26日 | 平成27年度予算要求における建設産業の現場を支える技能人材確保対策を発表 (国土交通省、厚生労働省)   |



5年未満保存

職首発 0519 第 1 号  
職派若発 0519 第 2 号  
職雇建発 0519 第 2 号  
平成 27 年 5 月 19 日

都道府県労働局職業安定部長 殿

厚生労働省  
職業安定局  
首席職業指導官  
派遣・有期労働対策部  
若年者雇用対策室長  
雇用開発部  
建設・港湾対策室長

#### 建設業の人材確保・育成策について

建設業においては、長期にわたる建設投資の減少に伴い、競争が激化したことによる技能労働者の就労環境の悪化や東日本大震災の復興需要、東京オリンピック・パラリンピック開催等による建設投資の増加に伴う建設業の人材確保・育成の必要性等に鑑み、これまでも国土交通省・厚生労働省の現状認識の共有や相互の施策を支援するなど、両省で連携した取組を行ってきたところである。

平成 27 年度においても引き続き、両省が連携して施策等を実施し、建設業の人材の確保・育成を進めていくため、「魅力ある職場づくり」「人材確保施策」「人材育成施策」の 3 つの観点から別添 1 「建設業の人材確保・育成に向けて」のとおり取組内容を取りまとめ、平成 27 年 4 月 24 日に両省からプレスリリースを行ったところである。

貴職においては、当該取組内容について、下記に留意しつつ、遺漏なきようお願いする。

なお、平成 27 年 5 月 11 日付けで、一般社団法人日本建設業連合会、一般社団法人全国建設業協会、一般社団法人建設産業専門団体連合会及び一般社団法人全国中小建設業協会に対して、傘下企業等への施策の周知及び活用をお願いしていることを申し添える。

## 記

### 1 国土交通省地方整備局との連携について

今回とりまとめられた施策については、両省それぞれが実施するが、具体的な連携については、国土交通省と調整の上、追ってお知らせする。

### 2 国土交通省作成のパンフレットについて

国土交通省が作成している建設業のPRパンフレットについては、建設人材確保プロジェクトを実施しているハローワーク（以下「建設人材確保プロジェクト実施ハローワーク」という。）をはじめとした各ハローワーク等にも送付される予定である。そのため、各ハローワークにおいては、建設分野への就職を希望する求職者等への配布を行うこと。

また、労働局・ハローワークによる高校生の就職支援活動に関し、管轄内の普通高校・工業高校を訪問する際に、建設分野への就職を検討する契機となるよう、当該パンフレットを配布されたい。

### 3 「建設分野における『魅力ある職場づくり』に向けて」について

建設人材確保に係る好事例となる会社の取組及び関係助成金を一覧にした資料である「建設分野における『魅力ある職場づくり』に向けて」（別添2）を活用し、管内の建設業界団体への周知や求人開拓等の事業所訪問時に活用されたい。

### 4 雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）と他の施策との連携

本事業の実施にあたっては、「人材確保施策」「人材育成施策」との連携が有効であることから、以下の点にも留意すること。

ア 支援対象企業の選定の協力に当たり、以下のような人材の確保・育成に前向きと考えられる企業も参考としつつ、労働局において雇用管理改善に向けた啓発や支援が必要な企業として把握している場合には、本事業の活用を推奨すること。

- ・地域住民生活等緊急支援のための交付金（地域しごと支援事業）や建設労働者緊急育成支援事業（職業能力開発局委託事業）を通じて、ハローワークに求人を提出している企業。

- ・若者応援宣言企業

イ 本事業において得られた雇用管理改善の好事例については、建設人材確保プロジェクト実施ハローワークをはじめとした各ハローワーク等において、未充足求人の事業主への求人条件の緩和指導に活用するとともに、事業主向けのセミナー等において紹介すること。

5 各事業の実施について

とりまとめた取組にある各事業の実施については、一部を除き既に担当各課室から通知がされているところであるが、各地域の実情に応じ、更なる効果的な事業の実施をお願いします。

6 求人受理における社会保険の加入の確認と指導について

国土交通省においては、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」(平成24年11月1日施行、平成27年4月1日改定)に基づき、建設業者における社会保険の未加入対策を推進しているところである。このため、ハローワークにおいても、引き続き、求人受理における社会保険の加入の確認と指導について、平成22年6月14日付け職発0614第3号「厚生年金等及び労働保険への加入が適正に明示されていない求人への対応について」に基づき適切に対応をしていただくようお願いする。

# 建設分野における 『魅力ある職場づくり』に向けて

# 1. 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

魅力ある職場づくりの好事例

## 会社概要

会社名:ダイニッセイ 本社所在地:千葉県  
事業内容:鉄筋工事業  
(平成26年9月企業訪問)

## 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

魅力ある職場づくりの好事例

## 会社概要

会社名: 明誠建設 本社所在地: 神奈川県  
事業内容: 建築・型枠工事  
(平成26年9月企業訪問)

## 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

魅力ある職場づくりの好事例

## 会社概要

会社名: 近藤建設 本社所在地: 埼玉県  
事業内容: 総合建設業  
(平成26年9月企業訪問)

## 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。



## 2. 事業主が活用できる支援施策の一覧

# 建設人材確保のために事業主が活用できる施策一覧①

| こんなときは                        | 支援策  |
|-------------------------------|--|
| <b>参入促進</b>                   |  |
| 建設労働者を採用したい                   | ①建設人材確保プロジェクト                                    |
| 建設分野の訓練を受けた離職者等を採用したい         | ②建設労働者緊急育成支援事業(H27年度新規事業)<br>③建設分野の公共職業訓練(離職者訓練) |
| <b>資質の向上</b>                  |  |
| 人材育成について相談したい                 | ④キャリア支援企業創出促進事業                                  |
| 労働者の人材育成を促進したい                | ⑤建設労働者確保育成助成金<br>⑥キャリア形成促進助成金<br>⑦認定職業訓練制度       |
| 若年技能労働者の育成を図りたい               | ⑧若年技能者人材育成支援等事業(ものづくりマイスター制度)                    |
| 非正規雇用労働者の正社員転換やキャリアアップに取り組みたい | ⑨キャリアアップ助成金                                      |
| 企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を行いたい   | ⑩ジョブ・カード制度での雇用型訓練                                |

# 建設人材確保のために事業主が活用できる施策一覧②

| こんなときは                       | 支援策                          |
|------------------------------|------------------------------|
| <b>処遇改善・労働環境改善</b>           |                              |
| 労働者の退職金を支給したい                | ⑪中小企業退職金共済制度、建設業退職金共済制度      |
| 労務管理や安全衛生に係る知識を習得したい         | ⑫新規起業事業場就業環境整備事業             |
| 建設労働者の雇用管理に必要な知識を習得したい       | ⑬雇用管理研修(建設労働者雇用支援事業)         |
| 職場での労働災害を防止したい               | ⑭建設業職長等指導力向上事業               |
| 職場の労働環境を改善したい                | ⑮建設労働者確保育成助成金                |
|                              | ⑯職場意識改善助成金(職場意識改善・改善基盤整備コース) |
| 働き方・休み方を改善するための相談・助言・指導を受けたい | ⑰働き方・休み方改善コンサルタントによる相談、援助・指導 |
| 事業所内に保育所を設置したい               | ⑱事業所内保育施設設置・運営等支援助成金         |
| 子育て中の職員を応援したい                | ⑲中小企業両立支援助成金                 |
|                              | ⑳キャリア形成促進助成金                 |
|                              | ㉑キャリアアップ助成金                  |

# 建設人材確保のために事業主が活用できる施策概要①

| 支援メニュー          | 対象事業者                     | 支援(助成)内容  | 問い合わせ          |
|-----------------|---------------------------|---|----------------|
| <b>参入促進</b>     |                           |   |                |
| ① 建設人材確保プロジェクト  | 建設分野の人材を必要とする事業者          | 建設労働者が不足している地域の主要なハローワークにおいて、建設関係職種の新卒者へのフォローアップの徹底等を実施。                      | 都道府県労働局・ハローワーク |
| ② 建設労働者緊急育成支援事業 | 建設分野の訓練を受けた離職者等を採用したい事業主  | 離職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、型枠工等不足する技能者を育成するため、訓練から就職支援までをパッケージとして実施し、建設分野の人材育成・確保を図る | 厚生労働省育成支援課     |
| ③ 公共職業訓練        | 建設分野の訓練を受けた離職者を採用したい建設事業主 | 離職者に対する訓練により、建設分野の人材を育成する   | ハローワーク         |

| 支援メニュー                          | 対象事業者                  | 支援(助成)内容  | 問い合わせ              |
|---------------------------------|------------------------|---|--------------------|
| <b>資質の向上</b>                    |                        |   |                    |
| ④ キャリア支援企業創出促進事業                | 労働者のキャリアアップに取り組む建設事業主等 | 企業内における人材育成の取組を推進していくために、全国に職業能力開発サービスセンターを設置し、人材育成の計画策定やキャリア・コンサルティングなど、地域の状況に合わせた相談・支援を行う | 都道府県職業能力開発サービスセンター |
| ⑤ 建設労働者確保育成助成金(認定訓練コース、技能実習コース) | 中小建設事業主等               | 中小建設事業主等が雇用する建設労働者等に対して技能向上のための教育訓練を実施した場合に訓練期間中の賃金と訓練経費の一部を助成する。                           | 都道府県労働局            |

# 建設人材確保のために事業主が活用できる施策概要②

| 支援メニュー                             | 対象事業者                      | 支援(助成)内容   | 問い合わせ  |
|------------------------------------|----------------------------|--|--|
| <b>資質の向上</b>                       |                            |  |  |
| ⑥ キャリア形成促進助成金                      | 労働者のキャリアアップに取り組む建設事業主等     | 事業主が、その雇用する労働者に職業訓練・教育訓練を行う場合、訓練期間中の賃金と訓練経費の一部を助成する<br>(※建設分野の認定職業訓練を受講させた場合、賃金助成については、⑤建設労働者確保育成助成金(認定訓練コース)による上乗せ助成の対象となる)   | 都道府県労働局、ハローワーク                                 |
| ⑦ 認定職業訓練制度                         | 労働者のキャリアアップに取り組む中小建設事業主等   | 中小企業事業主等が、厚生労働省令で定める一定の基準に適合し、都道府県知事からの認定を受けた訓練を行う場合、国及び都道府県がその訓練経費等の一部を補助する<br>(※建設分野の場合、経費助成については、⑤建設労働者確保育成助成金(認定訓練コース)による上乗せ助成の対象となる)  | 都道府県   |
| ⑧ 若年技能者人材育成支援等事業<br>(ものづくりマイスター制度) | 中小建設事業主等                   | 各企業・事業主団体の希望に応じて、若年技能者の人材育成に係る取組方法・訓練施設・設備等のコーディネート、実技指導の相談・援助を行うとともに、技能検定1級相当以上の優れた技能・経験を備えた「ものづくりマイスター」を派遣し、若年技能者への実技指導を原則無料で行う  | 都道府県技能振興コーナー                                   |
| ⑨ キャリアアップ助成金                       | 非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む建設事業主 | 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主等に対して助成する。<br>(※建設分野の認定職業訓練を受講させた場合、賃金助成については、⑤建設労働者確保育成助成金(認定訓練コース)による上乗せ助成の対象となる)                | 都道府県労働局・ハローワーク                                 |
| ⑩ ジョブ・カード制度での雇用型訓練                 | 労働者のキャリアアップに取り組む建設事業主      | (新たに雇い入れる人向け)<br>事業主が、正社員経験の少ない人や新規学卒者を雇用し、訓練計画に基づき座学と職場実習の機会を提供した場合キャリア形成促進助成金の対象となる<br><br>(在職非正規雇用労働者向け)<br>事業主が、既に雇用している非正規雇用労働者を正社員化する目的で、訓練計画に基づき座学と職場実習の機会を提供した場合キャリアアップ助成金の対象となる | 都道府県労働局・ハローワーク<br>地域ジョブ・カードセンター(県庁所在地などの商工会議所) |

# 建設人材確保のために事業主が活用できる施策概要③

| 支援メニュー                       | 対象事業者  | 支援(助成)内容  | 問い合わせ                              |
|------------------------------|--|---|------------------------------------|
| <b>処遇改善・労働環境改善</b>           |  |   |                                    |
| ⑪ 中小企業退職金共済制度、<br>建設業退職金共済制度 | ①中小企業者   | <p>①中小企業退職金共済制度<br/>中小企業の常用労働者を対象とし、事業主が金融機関を通じて毎月掛金を納付すると、従業員が退職したときに、退職金が支給される<br/>事業主が、新たに制度に加入するか、掛金月額の上上げを行う場合、掛金の一部が減額される</p>   | (独)勤労者退職金共済機構                      |
|                              | ②建設業の事業主   | <p>②建設業退職金共済制度<br/>建設業の期間雇用者を対象とし、期間雇用者が所持する共済手帳に事業主が雇用日数に応じ共済証紙を貼付し、当該期間雇用者が業界で働くことを辞めたときに、退職金が支給される<br/>期間雇用者が、新たに制度に加入する場合、掛金の一部が減額される<br/>※ 従業員は①②両制度に同時に加入することはできない</p>  |                                    |
| ⑫ 新規起業事業場就業環境整備事業            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社設立又は分社化してから原則5年以内の事業主</li> <li>・異業種へ進出してから原則5年以内の事業主</li> <li>・初めて労働者を雇い入れてから原則5年以内の事業主</li> </ul> | <p>①セミナーの開催<br/>事業者に対し適正な労務管理や安全衛生管理に係る知識を習得させるため、基本的な労務管理や安全管理の要点を理解するためのセミナーを開催する</p> <p>②専門家による普及指導の実施<br/>労働時間、休日・休暇制度及び労働災害に係る専門的な知識や経験を有している社会保険労務士等の専門家が事業場を個別訪問し、当該事業場の実態に即した適正な労働時間管理や労働災害防止対策について指導する</p> | (公社)全国労働基準関係団体連合会                  |
| ⑬ 雇用管理研修<br>(建設労働者雇用支援事業)    | 雇用管理責任者等   | 法令上配置が義務付けられている雇用管理責任者に対し、雇用管理に必要な知識を取得させるために雇用管理研修等を実施する。  | 平成27年度:(株)東京リーガルマインド(予定)(厚生労働省委託先) |

# 建設人材確保のために事業主が活用できる施策概要④

| 支援メニュー  | 対象事業者                                | 支援(助成)内容  | 問い合わせ                             |
|---|--------------------------------------|---|-----------------------------------|
| <b>処遇改善・労働環境改善</b>                              |                                      |   |                                   |
| ⑭ 建設業職長等指導力向上事業                                 | 職務に就いて概ね5年以上経過した職長等を雇用している事業主等       | 職務に就いて概ね5年以上経過した職長等を対象として、現場監督者として行うべき労働災害防止活動、労働者に対する指導又は監督の方法等、職長等としての指導力を向上させるための研修会を開催する。 | 平成27年度<br>(株)建設産業振興センター(厚生労働省委託先) |
| ⑮ 建設労働者確保育成助成金<br>(雇用管理改善コース、若年者等に魅力ある職場づくりコース) | 建設事業主等                               | 建設事業主等が雇用管理改善のため、制度の導入・適用を実施した場合や若年労働者や女性労働者の確保・育成・定着のための事業を実施した場合に助成する。                      | 都道府県労働局                           |
| ⑯ 職場意識改善助成金(職場環境改善コース)                          | 年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減などに取り組む中小企業事業主 | 仕事と生活の調和の推進のため、年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減などに取り組む中小企業事業主を対象に、その実施に要した費用の一部を目標達成状況に応じて助成する          | 都道府県労働局                           |
| ⑰ 働き方・休み方改善コンサルタントによる相談、助言・指導                   | 働き方・休み方の改善に取り組む事業主等                  | 都道府県労働局に配置された、働き方・休み方改善コンサルタントが、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等、働き方・休み方の改善に取り組む事業主等に対し相談、助言・指導を行う       | 都道府県労働局                           |
| ⑱ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金                           | 労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営等を行う事業主・事業主団体  | 労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成する   | 都道府県労働局雇用均等室                      |

# 建設人材確保のために事業主が活用できる施策概要⑤

| 支援メニュー             | 対象事業者       | 支援(助成)内容   | 問い合わせ  |                |
|--------------------|-------------|--|--|----------------|
| <b>処遇改善・労働環境改善</b> |             |  |  |                |
| ⑱                  | 中小企業両立支援助成金 | ①育児休業取得者の代替要員を確保した中小企業事業主                            | ①代替要員確保コース<br>育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する                                 | 都道府県労働局雇用均等室   |
|                    |             | ②期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主                      | ②期間雇用者継続就業支援コース<br>育児休業を取得した期間雇用者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する                                      |                |
|                    |             | ③「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者に育児休業の取得及び休業後に復帰させた中小企業事業主 | ③育休復帰支援プランコース<br>「育休復帰プランナー」の支援により「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育児休業を取得した場合及び復帰した場合に中小企業事業主に支給する |                |
| ⑳                  | キャリア形成促進助成金 | 育児休業中等の労働者のキャリアアップに取り組む建設事業主等                        | 育児休業中等の正規雇用の女性等に対して、訓練を実施した事業主等に訓練期間中の訓練経費の一部を助成する   | 都道府県労働局・ハローワーク |
| ㉑                  | キャリアアップ助成金  | 育児休業中の非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む建設事業主                     | 育児休業中の非正規雇用の女性等に対して訓練を実施した事業主に訓練期間中の訓練経費の一部を助成する   | 都道府県労働局・ハローワーク |