

平成27年度における 建設労働者の雇用対策について

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部 雇用開発企画課 建設・港湾対策室

1 はじめに

復興需要や東京オリンピックにより建設需要が高まる中、建設業では他産業と比して早いペースで高齢化が進行しており、今後の技能継承の観点からも、建設業においては若年労働者の確保・育成が課題となっています。

厚生労働省においては、建設業の担い手確保のため、人材育成と魅力ある職場づくりという観点から平成27年度の施策を打ち出しています。以下、主要な施策である「雇用管理改善促進事業」及び「建設労働者確保育成助成金」について、説明していきます。

2 雇用管理改善促進事業

国内全体の雇用情勢が改善する中で他産業との競争のもとで人材を確保していくためには、雇用管理の改善を通じた「働きやすい・働きがいのある魅力ある職場づくり」をこれまで以上に進めていく必要があります。

このため、業界団体と連携しながら建設事業主に雇用管理改善の理解や具体的な取組に係る相談支援を行う「雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）」（新規委託事業）を、47都道府県で実施します。

以下では、建設分野の事業内容を説明します。

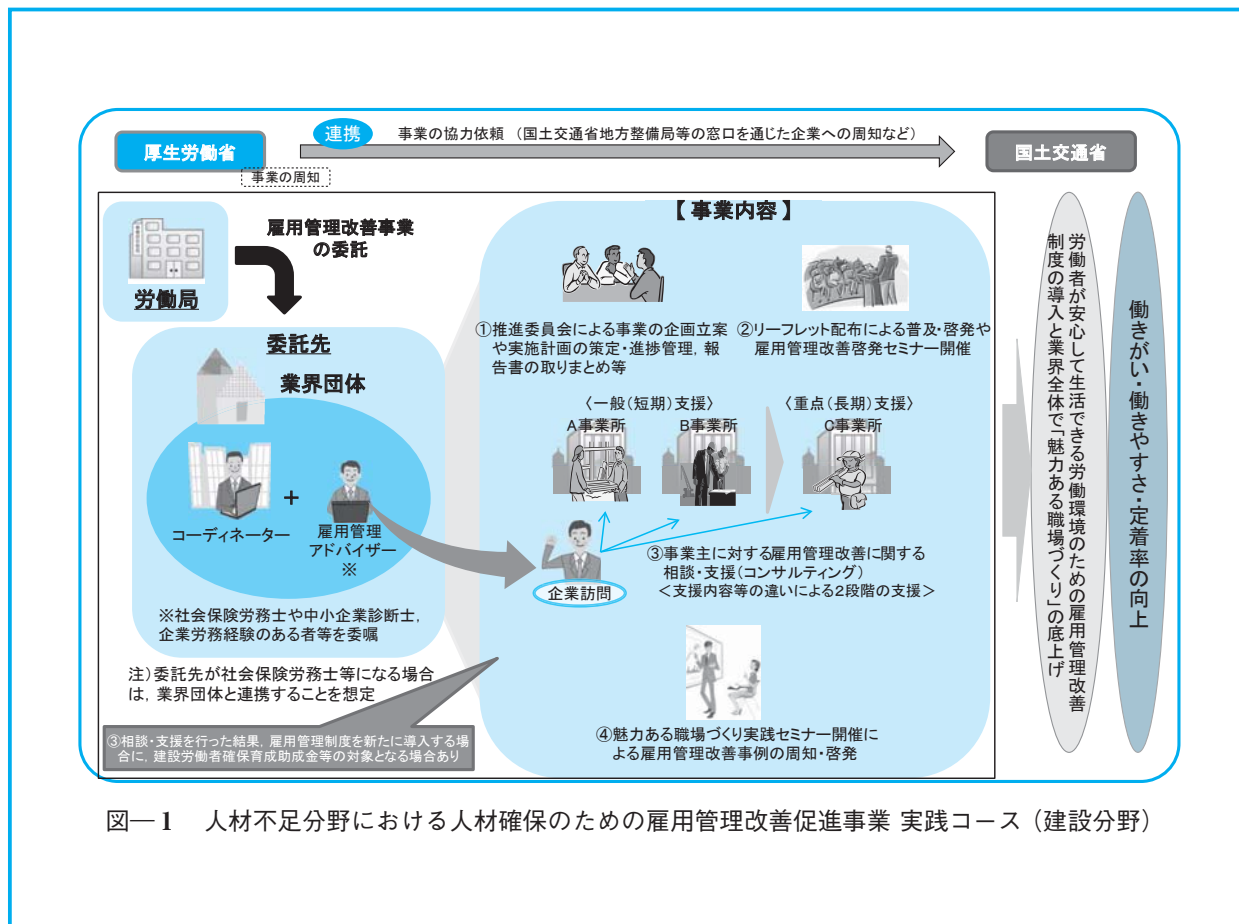
(1) 事業の概要

労働者の確保と職場定着を促進するためには、事業主自身による職場の魅力アップ（＝「雇用管理改善¹⁾」）が重要です。本事業においては、雇用管理制度を通じた「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、その具体的な取組のお手伝いを行っていきます。

(2) 事業の実施方法

事業の実施については、以下のように進めていきます。

- ① 労働局単位で委託先を決定
- ② 委託先では「コーディネーター」と「雇用管理アドバイザー」を配置
- ③ コーディネーターが中心となり、
 - 1) 推進委員会の開催
 - 2) リーフレット配布による普及・啓発や雇用管理改善啓発セミナーの開催
 - 3) アドバイザーが企業を訪問し、事業主への雇用管理改善に関する相談・支援
 - 4) 企業訪問結果を踏まえた、好事例の周知・啓発を行うセミナーの開催



図一 人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業 実践コース（建設分野）

(3) まとめ

本事業を通して得られた具体的な雇用管理改善の事例を、各地域に好事例として発信・展開していくことにより、これまで雇用管理に関心が低かった事業主も含め、業界全体での「魅力ある職場づくり」の底上げを促進し、建設業界への入職者の拡大と離職率の抑制、ひいては各企業の人材育成・経営基盤の安定化を導く好循環を促進していきます（図一）。

3 建設労働者確保育成助成金

建設労働者の雇用の改善や技能の向上のための助成金として、建設労働者確保育成助成金があり、平成27年度においては、魅力ある職場づくりの観点から助成内容を拡充しています。

(1) 雇用管理制度コース

研修体系制度など建設労働者が働き続けられる

環境を建設事業主が整備した際の制度導入助成について、平成27年度においては、助成対象となる制度に、指導・相談役となる先輩（メンター）が若者（メンティー）をサポートする「メンター制度」を追加しており、助成対象メニューが以下のようになり、それぞれの制度の導入により10万円の助成を行います。

- ① 評価・処遇制度
- ② 研修体系制度
- ③ 健康づくり制度
- ④ メンター制度

加えて、制度導入後の離職率等について、一定の目標を達成した建設事業主に対し、最大120万円を支給する目標達成助成を新たに設けました。

また、これまで雇用管理制度コースは中小建設事業主を対象としていましたが、平成27年度からは、それ以外のいわゆる大企業も助成対象となります。

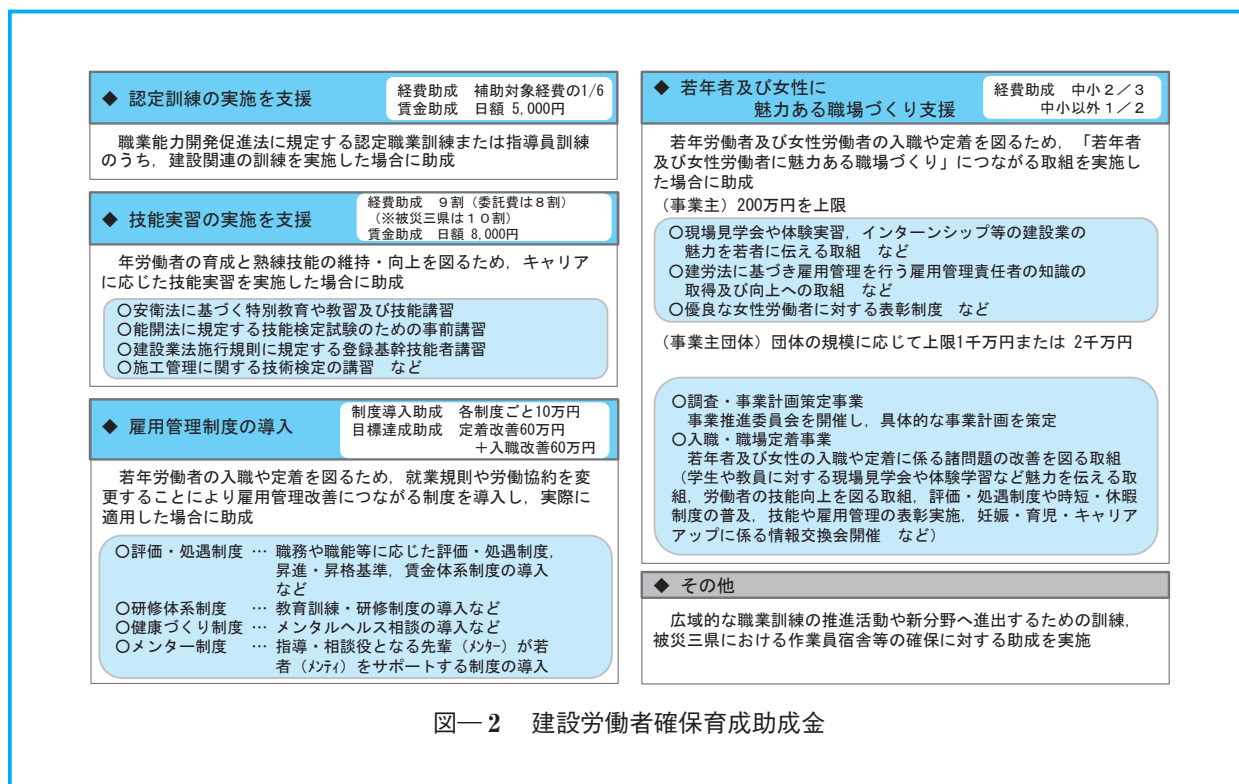


図-2 建設労働者確保育成助成金

(2) 若年者及び女性に魅力ある職場づくりコース
現場見学会やインターンシップ等、若年者の入職・定着を図る事業を行った場合の経費助成について、中小建設事業主や中小建設事業主団体以外も対象とすることとしました。

また、建設業界において女性の活躍促進を図る機運が高まっていることに鑑み、「女性の入職・定着」を促進するためのメニューを助成対象に追加しました。メニューの具体例としては、以下のようものが挙げられます。

- ・女性が活躍できる職種の開発・広報
- ・女性労働者のネットワーク形成の取組
- ・出産・育児支援セミナーの開催
- ・女性活躍企業の表彰制度
- ・就労環境整備マニュアルの作成等 など

(3) まとめ

建設労働者確保育成助成金では上記のメニュー

の他、認定訓練コースや技能実習コースといった職業訓練に対するメニューも用意しています。要件や申請手続の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークにお問い合わせください(図-2)。

4 おわりに

建設業の担い手確保においては、業界全体の協力が不可欠です。今回ご紹介した施策の他にも活用いただける施策を厚生労働省では設けており、お近くの労働局にお問い合わせいただき、業界全体での若年労働者の確保・育成の一助としていただきたいと思います。

- 1) 雇用管理改善とは、魅力ある職場づくりのために、人事考課・評価制度や賃金体系制度、諸手当制度の他、段階的な研修体系制度、健康づくり制度、福利厚生制度などを導入することをイメージしています。