

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。

4

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 |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 参入促進 | |
| 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) |
| | ③建設分野の公共職業訓練(離職者訓練) |
| 資質の向上 | |
| 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 |
| | ⑥キャリア形成促進助成金 |
| | 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 |

6

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 |
|------------------------------|------------------------------|
| 処遇改善・労働環境改善 | |
| 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 |

7

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 |
|-----------------|--------------------------|---|----------------|
| 参入促進 | | | |
| 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、建設関係職種の未充足求人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者 | 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 |
|---------------------------------|------------------------|---|--------------------|
| 資質の向上 | | | |
| 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 |

8

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 |
|--------------------------------|----------------------------|--|--|
| 資質の向上 | | | |
| 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(※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(※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(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。(※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) 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 (在職非正規雇用労働者向け) 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 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) |

9

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 |
|--------------------------|--|--|------------------------------------|
| 処遇改善・労働環境改善 | | | |
| ⑪ 中小企業退職金共済制度、建設業退職金共済制度 | ①中小企業者 | ①中小企業退職金共済制度 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 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 | (独)勤労者退職金共済機構 |
| | ②建設業の事業主 | ②建設業退職金共済制度 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 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 ※ 従業員は①②両制度に同時に加入することはできない | |
| ⑫ 新規起業事業場就業環境整備事業 | ・会社設立又は分社化してから原則5年以内の事業主 ・異業種へ進出してから原則5年以内の事業主 ・初めて労働者を雇い入れてから原則5年以内の事業主 | ①セミナーの開催 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 ②専門家による普及指導の実施 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 | (公社)全国労働基準関係団体連合会 |
| ⑬ 雇用管理研修(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) |

10

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 |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------------|
| 処遇改善・労働環境改善 | | | |
| 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(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(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 |

11

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 |
|--------------------|-------------|--|--|----------------|
| 処遇改善・労働環境改善 | | | | |
| 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 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 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 「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 |