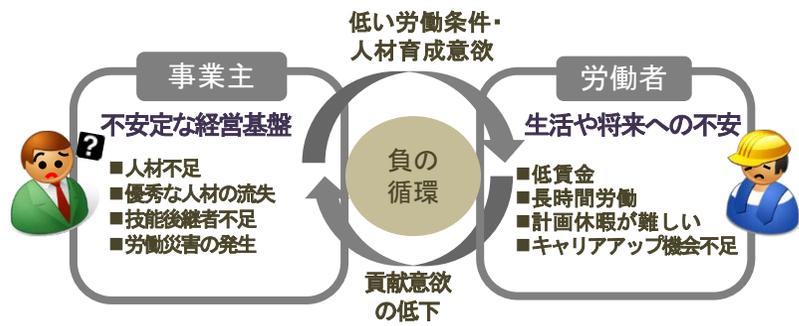


# 建設分野における「魅力ある職場づくり」に向けて

## ○ 雇用管理改善による効果



雇用管理改善による  
「魅力ある職場づくり」



建設業の活性化、持続的発展

## ○ 雇用管理改善のための職場における具体的な取組内容

### 1. 労働条件の見直し

労働者にとって働きがいのある労働条件への改善

- ◎勤務時間の見直し（長時間労働の抑制等）
- ◎休暇等を取得しやすい雰囲気（完全週休2日制の導入、有給休暇の取得促進等）
- ◎給与の改善（月給制・賞与・諸手当・退職金制度の導入等）
- ◎社会保険の適正加入
- ◎福利厚生充実

### 2. 職務内容の見直し

労働者が働きやすい職務内容への改善

- ◎安全・清潔な作業環境
- ◎身体的・精神的負担軽減

### 3. 人材育成制度の充実

労働者が自身の成長や将来への展望を感じられる仕組みの確立

- ◎キャリアパスの確立  
能力・専門性の向上の道筋を提示  
昇級・昇格制度の整備
- ◎即戦力志向から人材育成へ  
企業内における人材育成制度の整備
- ◎女性の活躍促進のための環境整備

働きがいのある  
「魅力ある職場」の実現

## ○ 厚生労働省（労働局・ハローワーク等）による主な支援策

### ①雇用管理制度導入に関する助言・指導

- 専門スタッフによるコンサルティング支援
- ▶雇用管理アドバイザーによる訪問指導
- ▶雇用管理改善啓発セミナー

### ②能力開発支援による人材育成

- 技術・技能向上に資する能力開発機会を提供して、企業が必要とする人材を育成
- ▶建設労働者緊急育成支援事業
- ▶ものづくりマイスター制度
- ▶建設分野における公共職業訓練

### ③ハローワークでのマッチング強化

- 建設人材確保プロジェクト等の推進
- ▶求職者への職業相談・職業紹介
- ▶未充足求人へのフォローアップの徹底
- ▶業界団体と連携した就職面接会等の開催

### ④各種助成金による支援

- 雇用管理改善・人材育成等に取り組む事業主を支援
- ▶建設労働者確保育成助成金
- ▶高齢者雇用安定助成金
- ▶キャリア形成促進助成金 等

### ⑤建設現場の安全管理の徹底

建設業における労働災害防止対策

# 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)

建設分野における事業者は、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行しており、将来的な技能労働者の不足が強く懸念されている。

こうした状況の中、労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業者自身による職場自体の魅力UP(=「雇用管理改善(※)」)を図っていく必要があることから、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、その具体的な取組を促進する。

(※) 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、諸手当制度のほか、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。

厚生労働省

連携

事業の協力依頼 (国土交通省地方整備局等の窓口を通じた企業への周知など)

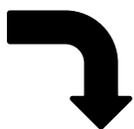
国土交通省

事業の周知



労働局

雇用管理改善事業  
の委託



委託先

富山県社会保険労務士会



コーディネーター

+



雇用管理  
アドバイザー※

◆ 社会保険労務士や中小企業診断士、  
企業労務経験のある者等を委嘱

【事業内容】



① 推進委員会による事業の企画立案や  
実施計画の策定・進捗管理、報告書  
の取りまとめ等



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開催

〈一般(短期)支援〉



A事業所



B事業所



C事業所

〈重点(長期)支援〉

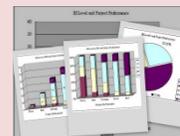


企業訪問

③ 事業者に対する雇用管理改善に関する  
相談・支援(コンサルティング)  
〈支援内容等の違いによる2段階の支援〉



④ 魅力ある職場づくり実践セミナー開催に  
よる雇用管理改善事例の周知・啓発



⑤ 報告書の作成(効果的な雇用  
管理改善方策の分析など)

③ 相談・支援を行った結果、雇用管理制度を新たに導入する  
場合に、建設労働者確保育成助成金等の対象となる場合あり

労働者が安心して生活できる労働環境のための雇用管理改善  
制度の導入と業界全体で「魅力ある職場づくり」の底上げ

働きがい・働きやすさ・定着率の向上