

中小工務店でも  
活用できる

# 建設事業主に対する 助成金をご存じですか？

## 雇用管理やキャリアアップ、職業訓練など建設事業主が実施する 取り組みに支援がされます

建設業界では、技能者の約3分の1が55歳以上という状況にあり、依然として他産業と比べて高齢化が進んでいます。

そのため若者や女性の建設業への入職・定着の促進、働き方改革の更なる促進、魅力ある職場環境の整備により、中長期的に人材確保・育成を進めていくことが急務となっています。国土交通省と厚生労働省は連携して、建設業の人材の確保・育成に向けた取り組みを進めており、その取り組みの一つとして「**建設事業主に対する助成金制度**」があります。事業所における人材確保、人材育成に向けて積極的な活用をご検討ください！



### 建設事業主に対する助成金を活用できる対象者

主に、建設労働者を**雇用**して建設事業を行う者で、「**建設の事業**」の雇用保険料率の**適用**を受ける建設事業主等が活用することができます。

### **CHECK** まずはチェック！対象となる会社とは？（最終面のチェックリストもあわせて確認！）

- 1. 労働保険の適用事業所である
- 2. 労働保険料（労災保険・雇用保険）の滞納がない
- 3. 就業規則や出勤簿、賃金台帳など法律で作成が義務付けられた帳簿類を備え付けている
- 4. 助成金支給申請日から起算して過去一年間労働関係法令に違反していない
- 5. 3年以内に各雇用関係助成金に関する不正受給をしていない

### 法律で作成が義務付けられた書類とは？

労働基準法上、会社が作成し備え付けなければならない右記3つは、「**法定3帳簿**」などと呼ばれています。

労働者  
名簿

出勤簿

賃金  
台帳

### **POINT** 備え付け・保存は会社の義務となり、助成金申請の際にも必要となります。



詳しくは、厚生労働省または都道府県労働局の  
ホームページをご覧ください。

本パンフレットに記載されている内容等はあくまで概要のみです。

詳細な支給要件、申請方法等については厚生労働省のホームページにある「建設事業主等に対する助成金パンフレット」「支給要領」「建設事業主等に対する助成金 Q & A」をご参照いただくか、最寄りの労働局にお問い合わせください。

建設事業主に対する助成金 厚生労働省 **検索**



活用できる助成金は？（建設以外の一般コースを含む）

新たに人を雇い入れた

職業経験の不足などの就職困難者をハローワーク等の紹介により一定の間試行雇用した

**トライアル雇用助成金**  
（一般トライアルコース）  
最大4万円×最長3ヶ月＝**12万円**

高齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により雇い入れた

**特定求職者雇用開発助成金**  
（特定就職困難者コース）  
高齢者一人につき最大**60万円/年**

65歳以上の高齢離職者をハローワーク等の紹介により雇い入れた

**特定求職者雇用開発助成金**  
（生涯現役コース）  
対象者一人当たり最大**70万円/年**

35歳未満または女性を建設技能労働者として一定の間試行雇用した

**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）  
対象者一人につき最大4万円/月×最長3か月＝**12万円/年**  
※一般トライアルコース・障害トライアルコースの上乗せ助成



令和4年度に向け見直しの可能性あり

高齢者を活用した

65歳以上の定年引上げ実施、もしくは66歳以上の継続雇用制度を導入した

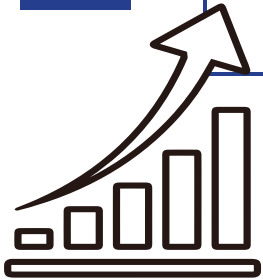
**65歳超雇用推進助成金**  
（65歳超継続雇用促進コース）  
措置の内容や対象労働者数に応じ最大**160万円**

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用（正社員）に転換した

**65歳超雇用推進助成金**  
（高齢者無期雇用転換コース）  
労働者一人あたり**48万円**



## 能力開発を行った



労働者に対し職業訓練等を行った

**人材開発支援助成金  
(一般訓練コース)**  
賃金助成 1人 **380円** (経費助成もあり)  
一事業所年間最大で **500万円** 上限

建設労働者に対し認定職業訓練を受講させた

**人材開発支援助成金  
(建設労働者認定訓練コース)**  
対象者一人につき賃金助成日額 **3800円**  
※別途経費助成 (対象経費の 1/6 助成) もあり  
※特定訓練、一般訓練コース等の上乗せ助成

建設労働者に対し技能実習を受講させた

**人材開発支援助成金  
(建設労働者技能実習コース)**  
対象者一人賃金助成 **8550円** /日×最長20日=**17万円**  
※別途経費助成 (20人以下の場合対象経費の 3/4 等) もあり

## 新しい制度を導入した



有期雇用労働者を無期雇用 (正社員) に転換した

**キャリアアップ助成金  
(正社員化コース)**  
有期契約者の正社員化一人につき **57万円**  
※生産性要件に該当した場合に上乗せあり

令和4年度に向け見直しの可能性あり

評価制度や健康づくり制度等の新たな制度を導入した

**人材確保等支援助成金  
(雇用管理制度助成コース)**  
目標達成時 **57万円**

若年者や女性の定着を図る事業を行った

**人材確保等支援助成金  
(若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース)**  
対象経費の **5分の3**

**同一の目的の助成金に関しては「併給」できない場合もありますので、最寄りのハローワークにお尋ねください。**

## 例えばこんな助成金の活用事例が…

### 事例 1

#### 35 歳未満または女性を建設技能労働者として一定の間施行雇用して助成金支給

30 歳の男性を建築大工（技能労働者）として、3 カ月間トライアル（試行）雇用した（または 40 歳の女性を現場監督（施工管理）として、3 カ月間トライアル（試行）雇用した）

『トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）』

月額 4 万円×3 ヶ月 = **12 万円**

『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）』

月額 4 万円×3 ヶ月 = **12 万円**

**合計：24 万円**



#### 主な条件

- (1) 常用雇用を希望しており、「トライアル雇用」による雇入れについても希望している。
- (2) 以下のいずれかの項目に該当する。
  - ・紹介日の前日から過去 2 年以内に、2 回以上離職や転職を繰り返している
  - ・紹介日の前日時点で、離職している期間が 1 年を超えている（パート・アルバイトなどを含めて一切の就労をしていない）
  - ・妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、フルタイムの職に就いていない期間が 1 年を超えている
  - ・55 歳未満で、ニートやフリーターなどである
  - ・就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する（生活保護受給者、母子家庭の母、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、ホームレス等）
- (3) 以下のいずれの要件も満たす（若年・女性建設労働者トライアルコース）
  - ・トライアル雇用の開始日時点で 35 歳未満の者、または女性
  - ・主として建設工事現場での現場作業（左官、大工、鉄筋工、配管工など）に従事する者、または施工管理を行う者（設計、測量、経理、営業などに従事する者は対象外）

### 事例 2

#### 建設労働者に対して技能実習を受講させて助成金支給

労働者 3 人の中小工務店事業主が、2 人の労働者（CCUS 技能者登録済）に登録建築大工基幹技能者講習（受講料 1 人 44000 円）を 2 日間受講させた。

『人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）』

賃金助成：9405 円×2 日間×2 人 = **3 万 7620 円**

経費助成：44000 円×2 人×3/4 = **6 万 6000 円**

**合計：10 万 3620 円**



#### 主な条件

- (1) 中小建設事業の従業員で、雇用保険の被保険者
- (2) 自社または登録教習機関などで行う技能実習を受講させること（経費助成）
- (3) 従業員に対して、有給で技能実習を受講させること（賃金助成）
- (4) 賃金助成は、労働者数 20 人以下の場合 1 人 1 日当たり通常 8550 円、CCUS 技能者情報登録者の場合 9405 円。1 つの技能実習につき、1 人当たり 20 日分が上限
- (5) 経費助成は、労働者数 20 人以下の場合は助成率 75%。1 つの技能実習につき、1 人当たり 10 万円が上限

### 事例 3

## 若年者及び女性に魅力ある職場づくり（雇用管理研修）を実施して助成金支給

雇用管理に関して必要な知識を習得させるために、外部講師を招き「雇用管理研修」を実施した。事業主と雇用管理責任者の3人が受講、1日3時間・4日間（合計12時間）、テーマは「雇用契約・就業規則」「労働時間管理」。

『人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース）』

賃金助成：8550円×3人×4日間＝**10万2600円**

講師謝金：30700円（実費）×4日間×3/5＝**7万3680円**

施設借上費：12000円（会議室料の実費）×3/5＝**7200円**

教材費：1500円（教科書代の実費）×3人×3/5＝**2700円**

**合計：18万6180円**



### 雇用管理研修の主な条件

- (1) 雇用管理責任者を選任している
- (2) 研修時間が1日3時間以上かつ合計6時間以上。
- (3) 研修受講者数が延べ10人以上。対象は、事業主及び雇用管理責任者、その他の労働者等。直接の下請関係にある事業主及び雇用管理責任者等も可。
- (4) テーマは「雇用管理理論」「雇用契約・就業規則」「労働時間管理」「安全管理・健康管理」「下請構造」など定められた11のテーマから12時間以上の研修の場合4テーマ以上、6～12時間未満の研修の場合2テーマ以上を取り入れる。
- (5) 講師は研修のテーマに関し十分な知識及び経験を有する者であること。

### その他、若年者及び女性に魅力ある職場づくりの対象となる主な事業

事業の名称	事業の具体例
① 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業	a. 現場見学会 b. 加工技術等体験会 c. 体験実習 d. インターンシップ など
② 技能の向上を図るための活動等に関する事業	a. 入職内定者への教育訓練 b. 新規入職者への研修会 c. 建設労働者への公的資格の取得に関する講習会 など
③ 労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業	a. 安全衛生管理計画の作成 b. 工事現場の巡回 c. 災害調査の記録 d. 労災付加給付施策の導入に関する講習会等労働安全管理の普及に関する事業の実施 e. 安全衛生大会の実施 f. 期間雇用労働者の健康診断 など
④ 技能向上や雇用改善の取組についての奨励に関する事業	a. 優良な技術者・技能者に対する表彰制度 b. 雇用改善について優良な取組を実施する者に対する表彰制度 など
⑤ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の実施に関する事業	雇用管理研修又は職長研修の実施
⑥ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業	研修の受講 a. 雇用管理研修又は職長研修（上記⑤により自ら実施するもの） b. 雇用管理研修又は職長研修（若年者に魅力ある職場づくり事業を実施する中小建設事業主団体が実施するもの） c. 雇用管理研修（国が民間に委託して実施するもの） d. 雇用管理責任者講習（国が建設業務労働者就業機会確保事業にかかる事業を民間に委託して実施するもの）
⑦ 女性労働者の入職や定着の促進に関する事業	a. 優良な女性労働者に対する表彰制度 b. 女性労働者の産休や育休からの復職を目的とした教育訓練や研修の実施 c. 男性の育児休業及び短時間の取得を促進する取組 など



## その他、建設事業主に特化した助成金は

### 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	35歳未満や女性を対象として 試行雇用を行った場合	1円/月×3ヶ月 (トライアル雇用助成金の上乗せ)
------------------------	------------------------------	------------------------------

### 人材確保等支援助成金

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)	若年者及び女性労働者の入職や定着を 図ることを目的とした事業を行った 場合	中小建設事業主 対象経費の3/5 < 3/4 > 中小建設事業主以外 対象経費の9/20 < 3/5 > 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設備を整備し た場合	作業員宿舎等設置 対象経費の2/3 女性専用作業員施設 対象経費の3/5 < 3/4 > など

<>は生産要件を満たした場合の金額又は助成率です

### 人材開発支援助成金

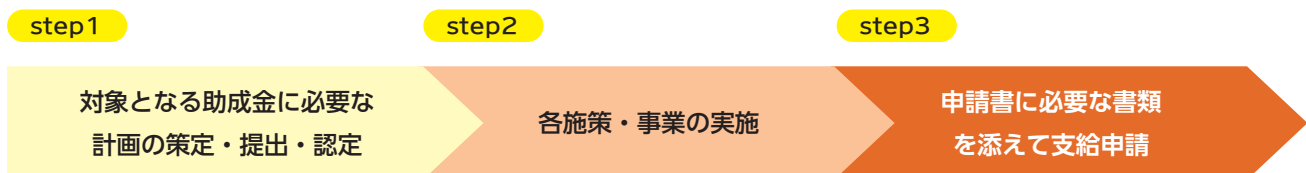
建設労働者認定訓練コース	認定職業訓練または指導員訓練のう ち、建設関連の訓練を実施した場合	経費助成対象経費の1/6 賃金助成 3,800円/人日 <1,000円/人日>
建設労働者技能実習コース	若年者等の育成と熟練技能の維持・向 上を図るため、キャリアに応じた技能 実習を実施した場合	中小建設事業主(20人以下) 経費助成 3/4 < 3/20 > 賃金助成 8,550円/人日 < 2,000円/人日 > 中小建設事業主(21人以上) 経費助成 7/10 < 3/20 > 賃金助成 7,600円/人日 < 1,750円/人日 >

<>は生産要件を満たした場合の金額又は助成率です

※生産要件については、訓練開始日が属する会計年度の前年度と、その3年度後の会計年度の生産性を比較し、6%以上伸びている場合のみ、<>の金額又は助成率が追加支給されます。

## 助成金を受けるのに必要な手続きは？

助成金にはさまざまな種類がありますが、おおむね以下のような流れで支給申請を行います。



### POINT

単に事業を行っただけでは助成金の支給対象にならない場合もあります。

対象となる助成金について、手続きの流れは様々ですので必ず厚生労働省又は都道府県労働局のホームページをご確認ください。

## 令和4年度から実施される CCUS 普及促進に向けた助成金（建設事業主団体向け）

令和4年度から、建設キャリアアップシステム（CCUS）、建設技能者の能力評価制度及び専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度の普及促進を図ることを目的として、人材確保等支援助成金に「建設キャリアアップシステム等普及促進コース（仮称）」が新設されます。

### POINT

建設業の担い手確保に向けて、建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及推進が図られています。

助成対象：**建設事業主団体**

※個別の事業主が実施する事業は助成対象ではありませんのでご注意ください。

対象事業：**建設事業主団体**が CCUS 等の普及促進に向けて実施する事業

- ① 構成員に対し CCUS の技能者登録料等の全部又は一部を補助
- ② CCUS 登録等に係る代行申請手続き
- ③ 就業履歴を蓄積するカードリーダーや専用アプリなどの導入

※団体による事業実施の有無については、事業所が加入する建設関係団体等にお問い合わせください。

## ハローワークでは求職者向けにも CCUS の周知

全国のハローワークや公共職業能力開発施設において、求人を行う建設事業主だけでなく、建設業への入転職を目指す求職者に対し建設キャリアアップシステム（CCUS）が周知され、CCUS 登録をしている企業への応募が勧奨されています。

優れた人材を確保するために、建設事業者にとって CCUS はますます欠かせない仕組みとなっています。「建設事業主等に対する助成金」の上手な活用とともに、建設労働者にとって魅力ある職場環境づくりを進めるため、CCUS の登録・活用をすすめましょう。

建設業界への就職を希望される皆さま

# 建設業界が変わる!

## 新3K に向け、官民一体で取り組んでいます!

### 新3Kとは・・・

#### 給与(K)

が良い

- ・賃金改善を推進（公共工事設計労務単価の引上げなど）
- ・職人の給与は約18%UP  
（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より2012年度比）

#### 休暇(K)

が取れる

- ・土日閉所などにより、週休2日を後押し
- ・働き方改革により、労働時間を縮減

#### 希望(K)

が持てる

- ・「建設キャリアアップシステム(CCUS)」で技能と経験を証明
- ・技能と経験のレベルに応じた4色のカードを交付
- ・カードの色に応じた賃金支払の実現を目指します


詳しくは裏面へ

## 建設キャリアアップシステム(CCUS)の仕組み

CCUSに登録して、現場に設置されたカードリーダーなどにタッチするだけ!!


#### システムへの登録

登録すると、CCUSカードが交付されます。




#### 現場での読み取り

現場に設置されたカードリーダーなどでCCUSカードを読み取ります。



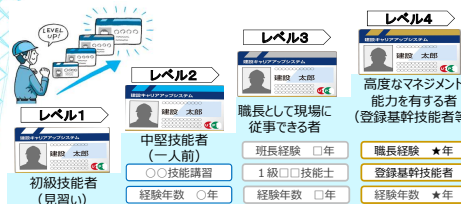
#### 就業履歴の登録

CCUSに就業履歴が登録されます。



CCUSに登録された情報をもとにレベルを評価

CCUSに登録された就業履歴と資格によりカードの色がレベルアップします。



レベル1 初級技能者（見習い）

レベル2 中堅技能者（一人前）


レベル3 職長として現場に従事できる者

レベル4 高度なマネジメント能力を有する者（登録基幹技能者等）

**point**


- ・技能と経験によりカードの色がレベルアップ
- ・カードの色に応じた賃金の支払に向けた取組が進められています。

全国70万人の職人さんにご登録いただいています！（2021年10月現在）



一般財団法人  
**建設業振興基金**

(<https://www.ccus.jp/>)



活用前  
にご確認を！

## 助成金活用のための 共通チェックリスト



助成金を活用するためには、労働関係の法律（労働基準法・労働者災害補償保険法・雇用保険法など）に基づいた、正しい労働管理が行われていることが大前提となります。

下記の書類は整備されていますか？

- 労働者名簿
  - タイムカード(出勤簿など)
  - 賃金台帳(給与明細など)
  - 労働条件通知書や雇用契約書
  - 就業規則はありますか？  
※労働者 10 名以上の場合、  
所轄労働基準監督署への  
提出義務があります。
- } 法定  
三帳簿

雇用保険の手続きは適正に行われていますか？

- 31 日以上引き続き雇用されることが見込まれる従業員で、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上の者を加入させていますか？

社会保険(健康保険・厚生年金)の手続きは適正に行われていますか？

- 1 週間の所定労働時間及び 1 か月の所定労働日数が正社員の 3/4 以上パート・アルバイトを加入させていますか？

- 労働保険料の滞納はありませんか？
- 最近 6 か月以内に会社都合で解雇した従業員はいませんか？
- 過去 5 年間において助成金について不正受給を行ったことはありませんか？
- 過去 1 年間に労働関係法令違反により送検処分を受けていることはありませんか？
- 暴力団や風俗営業等関係事業主ではありませんか？
- 労働時間管理がされていますか？
- 残業代の未払いはありませんか？
- 就業規則と実態はあっていますか？

### 建築大工等の担い手確保・育成推進事業

編集・発行 建築大工技能者等検討会 2022年3月発行

(一社)JBN・全国工務店協会  
(一社)全国住宅産業地域活性化協議会  
(一社)日本木造住宅産業協会  
(一社)プレハブ建築協会

全国建設労働組合総連合  
(一社)日本ツーバイフォー建築協会  
(一社)日本ログハウス協会  
(一社)愛知県建設団体連合会