

○ 第9次計画（現行計画）と第8次計画との比較表

第9次計画（平成28年度～令和2年度）	第8次計画（平成23年度～平成27年度）
<p>I 計画の基本的考え方</p> <p>1 計画の背景と課題 （経済・雇用情勢）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経済は平成25年に入って持ち直しに転じ、緩やかな回復基調が続き、有効求人倍率の24年ぶりの高水準など着実に改善し、企業の雇用不足感に高まり <p>（建設業の現況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 建設業は、景気回復、東日本大震災からの復興需要、国土強靱化の推進、2020年東京オリパラ開催等により建設投資は近年増加傾向 ・ 8次計画策定時の雇用過剰供給から人材不足へと大きく変化 ・ 今後、熟練技能を有する高年齢者のリタイアが見込まれ若年者の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足し、若年労働者の確保・育成及び技能継承が極めて重要な課題 ・ 若年労働者の確保・育成の観点では、若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう、労働時間の短縮や賃金の向上等の体系的な処遇改善を始めとした雇用管理改善、職業能力開発の推進を図る必要 ・ 景気の緩やかな回復基調、建設投資が持ち直しつつある今こそ雇用管理改善等に取り組む好機であり、「魅力ある職場づくり」を推進する必要 ・ 建設業は、重層的下請構造、中小零細企業割合の高さ等の特徴があるほか、長期にわたる建設投資の減少による競争激化に伴うダンピン 	<p>I 計画の基本的考え方</p> <p>1 計画の背景と課題 （経済・雇用情勢）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経済は平成21年春頃を底に持ち直し、雇用は持ち直しの動きが広がりつつあるが、依然として厳しい状況 <p>（建設業の現況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 建設業は、過剰供給構造を背景とし価格競争が激化し、雇用は総量としての雇用需要減少とともに雇用過剰感が見られる状況 ・ 今後、熟練技能を有する高年齢者が大量離職し若年者の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足し、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題 ・ 以上から、建設事業主が若年労働者を始め技能労働者の確保・育成できる環境を整備し、建設業内外の新たな分野に進出することを支援することにより、建設労働者の雇用の安定を図ることが重要 ・ 余剰となっている労働者については、円滑な労働移動を図ることが必要 ・ 若年労働者の確保の観点では、建設業のイメージアップと若年者の建設業への関心の喚起を図るとともに、若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう体系的な処遇改善を始めとした雇用管理改善、職業能力開発の推進を図る必要 ・ 建設業は、重層的下請構造、中小零細企業割合の高さ、工事代金の支

グ受注や就業形態への影響が指摘

- ・ これらは不明確な雇用関係、臨時・日雇労働者への依存、労災の多発、労働条件改善の遅れ、職業能力開発機会の不足等の問題が存在し、関係省庁と連携を図りながら今後も万全を期す必要
- ・ 労働力の大幅減少による悪影響を軽減させるためには、**個々の労働者が生涯を通じて能力開発を行い、能力を最大限発揮できる環境整備が課題**であり、また、**労働の質を高めて国際競争力を強化**する視点も重要

(9次計画の課題・重点取組事項)

- ・ 以上を踏まえ、「**若者が展望をもって安心して生き活きと働ける魅力ある職場づくりの推進**」を課題
- ・ 最重点事項は、①若年者の入職・定着促進、女性・高齢者が活躍できる環境整備により、技能労働者の確保・育成に取り組む、②建労法等に基づき、建設労働者の雇用の一層の近代化を進め魅力ある労働環境づくりを図る、③事業主等が行う職業能力開発の支援や**公的職業訓練を推進し、能力開発・向上を促進**するとともに、技能継承を図る。

2 計画の期間

平成28年度～令和2年度

払時期が様々であるなどの特徴があるほか、近年では、ダンピング受注や就業形態への影響が指摘

- ・ これらは不明確な雇用関係、臨時・日雇労働者への依存、労災の多発、労働条件改善の遅れ、職業能力開発機会の不足等の問題が存在し、関係省庁と連携を図りながら今後も万全を期す必要

(8次計画の課題・重点取組事項)

- ・ 以上を踏まえ、「**高い意欲と能力を持つ建設労働者が安心して生活できる労働環境のための建設雇用改善を推進するとともに建設産業の将来を担う若年労働者の確保を図る**」を課題
- ・ 最重点事項は、①建労法等に基づき、建設労働者の雇用の一層の近代化を進め魅力ある労働環境づくりを図る、②事業主等が行う職業能力開発を促進する中で、**教育訓練の共同的かつ広域的实施を図り、建設労働者自らが能力開発できるようにし、技能継承を図る**、③若年者の入職・定着促進、高齢者・女性が活躍できる環境整備を図る、④**建設事業主が建設業内外の新たな分野に進出することを支援するとともに、建設業務労働者就業機会確保事業等の適正運営により、雇用されている建設労働者の雇用の安定を図る**。

2 計画の期間

平成23年度～平成27年度

II 建設雇用等の動向

1 建設経済の動向

- ・ 平成 27 年度の建設投資は、ピーク時の平成 2 年度から約 48%の減少
- ・ 国内総生産に占める建設投資の割合は、平成 22 年度は 8.7%まで低下したが、その後回復傾向にあり、平成 27 年度は 9.6%となる見通しであり、今後も、人口減少等の制約がある中、**東日本大震災からの復興、国土強靱化の推進、2020 年東京オリパラ開催等の需要が見込まれ、建設産業を取り巻く環境は明るい兆し**

2 建設労働者の動向

(雇用者数等)

- ・ 建設業の就業者数、雇用者数とも、ピーク時の平成 9 年から減少に転じ、平成 27 年では、就業者数 500 万人、雇用者数 407 万人（いずれも平成 9 年比で約 28%減少）
- ・ 雇用者のうち日雇労働者の占める割合は、平成 27 年で 3.9%と、全産業の 1.3%に比べて高い。
- ・ 30 人未満規模に雇用されている割合は、平成 27 年で 61.9%と、全産業の 27.6%に比べて高い。

(若年者の状況)

- ・ 新規学卒就職者に占める建設業の割合は、**平成 27 年で 5.6%と、平成 21 年 4.0%からは増加傾向**。一方、建設業の就業者が全産業の 7.8% 占めていることから見れば新卒就職者は少ない。
- ・ 建設業に入職した新規高卒者の 3 年後離職率は、平成 24 年 3 月卒で 50.0%、全産業より約 10.0 ポイント高い。
- ・ 建設業の就業者に占める若年層（15～29 歳）の割合は、平成 27 年で 10.8%、全産業 16.2%より低い。

II 建設雇用等の動向

1 建設経済の動向

- ・ 平成 22 年度の建設投資は、ピーク時の平成 2 年度から約 54%の減少
- ・ 国内総生産に占める建設投資の割合は、平成 22 年度は 8.5%となる見通しであり、今後、人口減少、厳しい財政状況等の制約の中で**新規公共事業を抑制せざるを得ない状況にあり、建設産業を取り巻く環境は、かつてないほど厳しい状況**

2 雇用者の動向

(雇用者数等)

- ・ 建設業の就業者数、雇用者数とも、ピーク時の平成 9 年から減少に転じ、平成 21 年では、就業者数 517 万人、雇用者数 422 万人（いずれも平成 9 年比で約 25%減少）
- ・ 雇用者のうち日雇労働者の占める割合は、平成 21 年で 3.8%と、全産業の 1.9%に比べて高い。
- ・ 30 人未満規模に雇用されている割合は、平成 21 年で 65.4%と、全産業の 30.2%に比べて高い。

(若年者の状況)

- ・ 新規学卒就職者に占める建設業の割合は、平成 21 年で 4.0%（ピーク時の平成 8 年は 8.4%）と減少傾向
- ・ 建設業に入職した新規高卒者の 3 年後離職率は、平成 18 年 3 月卒で 51.2%（平成 4 年 3 月卒 39.4%）。全産業より約 8 ポイント高い。
- ・ 建設業の就業者に占める若年層（15～29 歳）の割合は、平成 21 年で 12.8%（ピーク時の平成 9 年は 22.0%）。全産業 17.8%よりやや低い。

(高年齢者の状況)

- ・ 建設業の就業者に占める高年齢層（55歳以上）の割合は、平成27年で33.8%と、全産業29.2%より高い。
- ・ 平成27年の建設労働者の平均年齢は44.0歳と、全産業42.3歳よりやや高齢化

(女性の状況)

- ・ 建設業の就業者に占める女性の割合は、平成27年で15.0%と、全産業43.2%よりかなり低い。

3 建設労働者の需給動向

- ・ 全体の有効求人倍率がリーマン・ショック後の平成21年の0.47倍から平成27年には1.20倍へ回復。建設業も各職業別とも大幅に改善し、人材不足の状況。建設駆体工事は平成27年に7.00倍と特に人材不足
- ・ 平成23年後半以降は不足とする企業が多くなっている。

4 建設労働者の労働条件等の動向

(労働時間、休暇、給与)

- ・ 規模5人以上事業所の1人当たり年間総実労働時間は、平成27年には2,058時間となり、全産業の1,734時間よりかなり長時間労働
- ・ 完全週休2日制導入企業（30人以上規模）は、平成27年で40.0%と、普及は進むも全産業の50.7%に比して遅れ
- ・ 年休付与日数は、平成27年で18.6日と全産業の18.4日を上回ったものの取得日数、取得率は全産業を下回る。
- ・ 生産労働者（男性）の年間給与額（10人以上規模）（試算）は、平成27年で433万円（平成16年401万円からほぼ横ばい）。平成25年以

(高年齢者の状況)

- ・ 建設業の就業者に占める高年齢層（55歳以上）の割合は、平成21年で32.5%と、全産業28.4%よりやや高い。
- ・ 平成21年の建設労働者の平均年齢は43.7歳と、全産業41.1歳よりやや高齢化

(女性の状況)

- ・ 建設業の就業者に占める女性の割合は、平成21年で14.3%と、全産業42.0%よりかなり低い。

3 建設技能労働者の需給動向

- ・ 建設技能労働者は、平成17年から平成20年にかけて不足の状況になり、平成21年以降は再び過剰とする企業が多い。また、高齢化が進む一方、若年労働者が減少しているため、今後、不足することが懸念

4 労働条件の動向

(労働時間、休暇、給与)

- ・ 規模5人以上事業所の1人当たり年間総実労働時間は、平成21年には2,028時間まで下落（平成19年2,065時間）も、全産業の1,733時間よりかなり長時間労働
- ・ 完全週休2日制導入企業（30人以上規模）は、平成21年で28.1%と、全産業の39.1%に比して普及に遅れ
- ・ 年休付与日数は、平成21年で18.6日と全産業の17.9日を上回ったものの取得日数、取得率は全産業を下回る。
- ・ 生産労働者（男性）の年間給与額（10人以上規模）（試算）は、平成

降は上昇傾向

(労働災害)

- ・ 休業4日以上死傷災害は、平成26年で377人と減少傾向も、全産業に占める割合は死傷者数14.4%で死亡者数35.7%と重篤災害になる傾向

5 職業能力開発の動向

- ・ Off-JTの実施は、平成25年度で78.2%と、全産業の72.4%より高く、OJTの実施は、平成25年度で63.1%と、全産業の62.2%より低い。
- ・ 人材育成に問題があると回答した事業所は、平成25年度で63.1%と、**全産業の62.2%より高く**、問題点としては「指導する人材が不足している」、「**人材育成を行う時間がない**」などが多い。

Ⅲ 雇用の改善等を図るために講じようとする施策に関する基本的事項

(前文)

- ・ 建設労働者の雇用改善を進めるに当たり、今後、技能労働者が不足するおそれがあることから、若年者等を技能労働者として確保・育成していくことが必要
- ・ 依然として雇用関係が不明確であり、**他産業と比べて長時間労働、技能労働者が低賃金である**など労働条件改善が立ち後れ、職業能力開発が十分行われていない問題の改善が必要
- ・ このため、**若年労働者等の確保・育成**、雇用改善、労働福祉の増進、職業能力開発等を促進することにより、**建設労働者にとって魅力ある職場とする**ため、次の施策を積極的に推進

21年で401万円（平成16年401万円から横ばい）

(労働災害)

- ・ 休業4日以上死傷災害は、平成9年以降1,000人を下回ってから減少に転じ、平成21年で371人も、全産業に占める割合は死傷者数19.8%で死亡者数34.5%と重篤災害になる傾向

5 職業能力開発の動向

- ・ Off-JTの実施は、平成21年度で78.7%と、全産業の67.1%より高く、OJTの実施は、平成21年度で55.6%と、全産業の57.8%より低い。
- ・ 人材育成に問題があると回答した事業所は、平成21年度で60.3%と、全産業の67.5%より低く、問題点としては「指導する人材が不足している」、「人材を育成しても辞めてしまう」などが多い。

Ⅲ 雇用の改善等を図るために講じようとする施策に関する基本的事項

(前文)

- ・ **全体的過剰感があり、建設事業主の新分野進出等が望まれる**一方で、若年建設技能者が不足している現状においては、若年建設技能者の確保・育成、**建設業内外への円滑な労働移動の支援、新分野進出の促進**、職業能力開発の推進などを通じて、雇用の安定を図る必要
- ・ 特に、若年労働者を含めた技能労働者を育成・確保していくことが必要
- ・ 依然として雇用関係が不明確であり、労働条件改善が立ち後れ、職業能力開発が十分行われていない問題の改善が必要
- ・ このため、雇用状態の改善、職業能力開発、福祉増進等雇用の改善を

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による技能労働者の確保・育成

(1) 若年労働者の確保・育成

- ・ 建設業が社会資本の維持、災害対策等に役割を果たし地域に不可欠な産業であることなど、国民一般の建設労働に対する正しい理解を促進するための取組を推進する事業主団体等に支援を実施
- ・ 若年者に建設業の役割やその魅力を伝え、建設業で働くことに対する意識や関心を高めるため、小中高校等の教育機関、関係行政機関と連携し、職場見学会、インターンシップ、職業指導等に取り組む。
- ・ **平成 27 年に改正された青少年雇用促進法に基づき、適切な職業選択のための取組や職業能力開発及び自立の促進を実施**
- ・ **建設駆体工事の職業を始めとした建設関連職種について、未充足求人のフォローアップや求職者への求人情報提供、就職面接会の開催等により若年等求職者のマッチング支援を実施**
- ・ **若年労働者と円滑なコミュニケーションがとれるよう、そのスキル向上について、事業主支援を行うとともに、若年労働者を育成する職場風土の醸成を行う事業主団体等に対し支援を実施**
- ・ 若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう処遇改善を始めとした雇用管理改善を図るとともに、適切な資格の取得、それに向けての教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスや、**長時間労働、低賃金の一因となる低い生産性を向上させる方策として教育訓練の充実、キャリアパス提示**について、これら取組を実施する建設事業主団体等に対し支

促進することにより、**建設業の魅力ある産業としての発展に資するため、次の施策を積極的に推進**

3 若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進等

(1) 若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進

- ・ 若年者の職業意識を高めるとともに、建設業の役割や建設業で働くことの魅力を伝え、建設業への関心を喚起するため、小中高校等の教育機関、関係行政機関と連携し、職場見学会、インターンシップ、職業指導等に取り組む。
- ・ 若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう処遇改善を始めとした雇用管理改善を図るとともに、適切な資格の取得、それに向けての教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスについて、これら取組を実施する建設事業主団体等に対し支援を実施
- ・ 建設業が社会資本の維持、災害対策等に役割を果たし地域に不可欠な産業であることなど、国民一般の建設労働に対する正しい理解を促進するための取組を推進する事業主団体等に支援を実施

援を実施

(2) 女性労働者の活躍の促進

- ・ 就労環境整備や**女性のキャリアアップ**を進めること等により、長期勤続を促進するとともに、作業方法や安全対策の配慮など女性労働者の活躍促進を検討する事業主団体等や、男女別のトイレや更衣室の整備等により職場環境の改善を行う事業主団体等に対し支援を実施
- ・ **育児を積極的に行う男性（イクメン）を応援し、男性の育児休業取得を促進**
- ・ 作業方法の改善による女性の職域拡大などの女性労働者の活躍推進の取組の支援を通じて、建設業の入職促進の取組の支援を実施
- ・ **女活法に基づく行動計画の策定、同法の周知・啓発・施行を通じて、建設業における女性活躍を推進**
- ・ 男女雇用機会均等法の周知・是正指導等により、男女均等な雇用機会を確保するとともに、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務を徹底させることを通じ、建設職場への受入体制を整備
- ・ **女性の継続就業を妨げる妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて、事業主に対する報告徴収、指導等を実施**
- ・ 坑内労働に係る女性の就業拡大は、適宜検討を行い適切に対応

(3) 高年齢労働者の活躍の促進

- ・ 高年齢者雇用安定法における定年引上げ、継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて周知、指導を徹底
- ・ 高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、適正な配置、柔

(3) 女性労働者の活躍の促進

- ・ 男女雇用機会均等法の周知・是正指導等により、男女均等な雇用機会を確保するとともに、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務を徹底させることを通じ、建設職場への受入体制を整備
- ・ 仕事と家庭の両立を図ることができるよう就労環境整備を進めること等により、長期勤続を促進するとともに、作業方法や安全対策の配慮など女性労働者の活躍促進を検討する事業主団体等や、男女別のトイレや更衣室の整備等により職場環境の改善を行う事業主団体等に対し支援を実施
- ・ 作業方法の改善、**産前産後休暇後の支援により女性の職域、職歴が拡大した業務の好事例集作成及び普及**を通じて、建設業の入職促進の取組の支援を実施
- ・ 坑内労働に係る女性の就業拡大は、適宜検討を行い適切に対応

(2) 高年齢労働者の活躍の促進

- ・ 高年齢者雇用安定法における定年引上げ、継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて周知、指導を徹底
- ・ 高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、適正な配置、柔

軟な勤務形態、安全衛生対策、職業能力開発など、高齢者の活用を検討する事業主団体等に対し支援を実施

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

(1) 建設雇用改善の基礎的事項の達成

(労働条件の改善)

- ・ 依然として重層的下請構造が存在し、雇用関係や労働条件が不明確である等の問題を改善するため、雇入通知書の交付等による労働条件明示について、公共職業安定機関と労働基準監督機関と連携し、適切に指導・監督、周知を実施
- ・ 一人親方については、現状把握を行った上で、形式的に個人事業主であっても実態が雇用労働者である場合には労働関係法令の適用があることの周知・啓発を実施
- ・ 形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっている偽装請負の状態がある場合は、厳正な指導監督を実施
- ・ 季節労働者の通年雇用化、出稼労働者の安定就労の確保等を推進

(長時間労働改善、休暇取得促進)

- ・ 長時間労働の改善について、健康保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進、若年者等の入職・定着の促進など、労使が具体的目標設定の下に自主的に取り組む事項として重点的な指導を実施。特に、脳・心疾患発生の危険を増大させる恒常的な長時間労働が発生しないよう、労働時間の把握、管理の在り方の改善に取り組む。
- ・ 天候や納期の問題から普及が遅れている完全週休二日制について、土日連続全休制による現場閉所に向けた労使の取組や、**段階的な方法としての4週8休制の導入に向けた労使の取組を促進**するととも

軟な勤務形態、安全衛生対策、職業能力開発など、高齢者の活用を検討する事業主団体等に対し支援を実施

1 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

(1) 建設雇用改善の基礎的事項の達成

(労働条件の改善)

- ・ 依然として重層的下請構造が存在し、雇用関係や労働条件が不明確である等の問題を改善するため、雇入通知書の交付等による労働条件明示について、公共職業安定機関と労働基準監督機関と連携し、適切に指導・監督、周知を実施
- ・ 一人親方については、現状把握を行った上で、形式的に個人事業主であっても実態が雇用労働者である場合には労働関係法令の適用があることの周知・啓発を実施
- ・ 形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっている偽装請負の状態がある場合は、厳正な指導監督を実施
- ・ **常時使用している技能労働者の常用化・月給化**、季節労働者の通年雇用化、出稼労働者の安定就労の確保等を推進

(長時間労働改善、休暇取得促進)

- ・ 長時間労働の改善について、健康保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進、若年者等の入職・定着の促進など、労使が具体的目標設定の下に自主的に取り組む事項として重点的な指導を実施。特に、脳・心疾患発生の危険を増大させる恒常的な長時間労働が発生しないよう、労働時間の把握、管理の在り方の改善に取り組む。
- ・ 天候や納期の問題から普及が遅れている完全週休二日制について、土日連続全休制による現場閉所に向けた労使の取組を促進するとともに、年休の取得については、計画的付与制度の活用等により取得率

に、年休の取得については、計画的付与制度の活用等により取得率向上を促進

(労働保険の適用促進等)

- ・ 労働保険の未手続事業の確実な把握、訪問指導等による未手続事業の解消、労災保険制度の一人親方等の特別加入制度を周知
- ・ 退職金共済制度への加入促進は、一人親方を含め周知・啓発を促進

(2) 労働災害防止対策の推進

- ・ **東日本大震災からの復興需要や 2020 年東京オリパラ開催による建設投資の増加にも鑑み、墜落や建設機械等による災害、アスベスト対策、熱中症予防対策等の労働災害防止に向けた事業主の自主的取組の促進に向けて、リスクアセスメントの実施、労働安全衛生マネジメントシステムの普及など、建設業における総合的な労働災害防止対策を推進。特に、日本の建設工事を代表する存在となる 2020 年東京オリパラ大会の工事が、今後の快適で安全な建設工事のモデルとなるよう官民連携して取り組む。**
- ・ アスベスト防止対策の徹底、手すり先行工法等の普及等の墜落転落防止の推進とともに、中小建設事業主が期間雇用者に行う雇入時健康診断に対する支援を実施
- ・ 長時間の時間外・休日労働を行った労働者に対する事業主による措置（医師による面接指導等）を推進
- ・ **平成 27 年 12 月から事業主義務となったストレスチェック制度を実施し労働者のセルフケアを促進し、労働者のメンタルヘルス対策に取り組む。**

向上を促進

(労働災害防止)

- ・ 墜落や建設機械等による災害、アスベスト対策、熱中症予防対策等の労働災害防止に向けた事業主の自主的取組の促進に向けて、リスクアセスメントの実施、労働安全衛生マネジメントシステムの普及など、建設業における総合的な労働災害防止対策を推進
 - ・ アスベスト対策の徹底、手すり先行工法等の普及等の墜落転落防止の推進とともに、中小建設事業主が期間雇用者に行う雇入時健康診断に対する支援を実施
 - ・ 長時間の時間外・休日労働を行った労働者に対する事業主による措置（医師による面接指導等）を推進
- (労働保険の適用促進等)
- ・ 労働保険の未手続事業の確実な把握、訪問指導等による未手続事業の解消、労災保険制度の一人親方等の特別加入制度を周知
 - ・ 退職金共済制度への加入促進は、一人親方を含め周知・啓発を促進

(2) 労働環境の整備

- ・ **作業員宿舎、食堂、休憩室等の現場福利施設の整備に対する支援を実施するとともに、清潔、安全かつ快適な職場環境を形成するための措置について建設事業主へ指導**

3 職業能力開発の促進、技能継承

(1) 事業主等の行う職業能力開発の促進

- ・ 事業主が行う教育訓練については、若年労働者を始めとした技能労働者の確保や、**次代を担う労働者への技能継承、生産性向上に資する多能工化の推進等の面**からも重要性に高まり。他方、中小建設事業主は個別の教育訓練を行うことは困難
- ・ このため、中小建設事業主等が行う認定職業訓練及び短期的な教育訓練である技能実習に対し支援を実施
- ・ 広域的な教育訓練を支援する観点から、富士教育訓練センター等における教育訓練に対し支援を実施
- ・ **0JT と Off-JT を組み合わせた雇用型訓練を実施する場合の助成を実施**
- ・ **技能労働者のキャリアパスの見える化のための処遇改善を行う事業主に対する支援を実施**
- ・ 情報技術を活用した職業能力開発について、環境を整備
- ・ 生産性を向上させ、処遇改善につなげる一方策として、**多能工化にも資する職業訓練を推進**

(2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進

- ・ 労働者が自発的に職業能力開発を行うことも重要なため、**労働者がキャリアコンサルティングを受けることができる機会の確保支援、ジョブカードの普及促進などを通じて、建設業における労働者のキャリア形成を促進**

(3) 熟練技能の維持・継承及び活用

- ・ 若年者の技能離れが見られる中で、基幹技能者の確保・育成・活

2 職業能力開発の推進

(1) 事業主等の行う職業能力開発の促進

- ・ 事業主が行う教育訓練については、若年労働者を始めとした技能労働者の確保や、**新技術への対応、新規成長分野への対応、円滑な労働移動等の面**からも重要性に高まり。他方、中小建設事業主は個別の教育訓練を行うことは困難
- ・ このため、中小建設事業主等が行う認定職業訓練及び短期的な教育訓練である技能実習に対し支援を実施
- ・ 広域的な教育訓練を支援する観点から、富士教育訓練センター等における教育訓練に対し支援を実施
- ・ **成長分野、防災分野のほか、建設業以外の分野の事業に新たに対応するために必要な訓練を支援**
- ・ 職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画に基づく段階的・体系的な教育訓練を実施
- ・ 技能検定制度の見直し、職業能力評価の仕組や、ジョブカードの活用を推進
- ・ 情報技術を活用した職業能力開発について、環境を整備

(2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進

- ・ 労働者が自発的に職業能力開発を行うことも重要なため、企業内で職業能力開発に関する相談・情報提供を受けることが困難な労働者に職業能力開発プランの提示を行うなどの支援体制を整備

(3) 熟練技能の維持・継承及び活用

- ・ 若年者の技能離れが見られる中で、基幹技能者の確保・育成・活用、

用、技能検定制度の実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨、技能五輪全国・国際大会への選手派遣支援などの啓発が必要

- ・ 熟練技能者の派遣等による技能講習の実施、技能者による技能の実演を通じた技能者との交流を実施
- ・ **技能労働者が不足する職種等についての教育訓練等の取組支援や、高年齢者が若年者へ建設技能を指導する方法に関する訓練を行う事業主、事業主団体等に対し支援を実施**

4 雇用改善推進体制の整備

(1) 建設事業主における雇用管理体制等の整備

- ・ 募集、雇入れ、職業生活上の環境整備等に関する下請事業主に対する指導等の元請事業主の役割が果たせるようにするとともに、雇用管理研修の内容改善、自主的な研修実施の支援により、建設事業主における雇用管理体制を整備

(2) 事業主団体における効果的な雇用改善等の推進

- ・ 専門工事業者団体など中小建設事業主団体の雇用改善推進の取組に対する支援を実施し、雇用改善、若年労働者を確保

(3) 地域の実情を踏まえたきめ細かな雇用改善の推進

- ・ 地域における雇用改善の実現に向けた取組を建設事業主、団体が共同して実施することについて指導、援助を実施

技能検定制度の実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨、技能五輪全国・国際大会への選手派遣支援などの啓発が必要

- ・ 熟練技能者の派遣等による技能講習の実施、技能者による技能の実演を通じた技能者との交流を実施

5 雇用改善推進体制の整備

(1) 建設事業主における雇用管理体制等の整備

- ・ 募集、雇入れ、職業生活上の環境整備等に関する下請事業主に対する指導等の元請事業主の役割が果たせるようにするとともに、雇用管理研修の内容改善、自主的な研修実施の支援により、建設事業主における雇用管理体制を整備

(2) 事業主団体等における効果的な雇用改善の推進

- ・ 専門工事業者団体など中小建設事業主団体の雇用改善推進の取組に対する支援を実施し、雇用改善、若年労働者を確保

(3) 地域の実情を踏まえたきめ細かな雇用改善の推進

- ・ 地域における雇用改善の実現に向けた取組を建設事業主、団体が共同して実施することについて指導、援助を実施

(4) 雇用改善の気運の醸成

- ・ 雇用改善の相当の成果が見られる事業所を優良事業所として表彰を実施

(4) 建設労働者確保育成助成金制度の活用

- ・ 建設労働者確保育成助成金制度について、建設業のニーズを踏まえ見直しを行い、効果的に運用
- ・ 中小零細建設事業主による助成金の活用に資するため、制度周知を実施

(5) 関係行政機関相互の連携の確保等

- ・ 雇用改善について、都道府県と労働局の連絡協議の場において、意見交換を実施

(6) 雇用改善を図るための諸条件の整備

- ・ 価格競争の激化に伴うダンピング受注が建設事業主の経営を圧迫し、賃金の低下など就労環境に悪影響を及ぼすため、安全対策の実施、社会・労働保険への加入等の法令遵守に必要な経費などの労務関係諸経費の確保、適正な工期設定等について、関係行政機関による指導等により、雇用改善を推進
- ・ 適正な賃金支払い、労働時間の短縮等の労働条件改善に資する公共工事の発注を推進する方策や、公正な受注環境の確保について、各発注者が相互連携を図りながら進める必要
- ・ 情報技術を活用して資格や工事経験を蓄積し、技能評価等に活用できる仕組の開発について官民により検討されており、このような

(5) 建設雇用改善助成金制度の活用及び建設業の動向を踏まえた検討

- ・ 建設雇用改善助成金制度について、建設業のニーズを踏まえ見直しを行い、効果的に運用
- ・ 中小零細建設事業主による助成金の活用に資するため、制度周知、手続簡素化を実施
- ・ 国土交通省と連携し、建設業の動向を踏まえ、施策の抜本的な検討を実施

(6) 関係行政機関相互の連携の確保等

- ・ 雇用改善について、都道府県と労働局の連絡協議の場において、意見交換を実施
- ・ 公共職業安定機関、建設関係行政機関等で構成する「建設雇用改善推進会議」の活用を促進

(7) 雇用改善を図るための諸条件の整備

- ・ 価格競争の激化に伴うダンピング受注が建設事業主の経営を圧迫し、雇用及び賃金に悪影響を及ぼすため、安全対策の実施、社会・労働保険への加入等の法令遵守に必要な経費などの労務関係諸経費の確保、適正な工期設定等について、関係行政機関による指導等により、雇用改善を推進
- ・ 適正な労働条件の確保に資する公共工事の発注を推進する方策について、各発注者の理解、協力を得て進める必要

雇用改善につなげていく取組に注視することが重要

5 円滑な労働力需給の調整等による建設労働者の雇用の安定等

(建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正運営)

- ・ 両事業の適正かつ効果的な事業運営を確保。特に、就業機会確保事業について、趣旨に反する事業運営を行うことはできないことを指導
- ・ 就業機会確保事業について、建設事業以外の事業を主に行う建設事業主や、海外への送出については、実施しないことが適当
- ・ 中間搾取防止のため、両事業の許可に際しては、申請内容の確認・審査を厳格に実施
- ・ 実施計画の認定に当たっては、労働政策審議会の意見を踏まえて実施
- ・ 事業主団体においては、ア. 送受入事業主に対する適正な事業運営に関する指導監督・相談援助の実施、イ. 適正紹介を行うほか、送受入事業主の組合せを検討、ウ. 送受入事業主に対し、送受入労働者の社会・労働保険の加入を促進、エ. 求人・求職者及び、送受入労働者からの

4 円滑な労働力需給の調整等による建設労働者の雇用の安定等

(1) 円滑な労働移動及び新分野進出の支援

- ・ 事務職、管理職など余剰となっている労働者について、公共職業安定機関・能力開発施設が連携し、円滑な労働移動を実施
- ・ 省エネ、リフォームなどの建設業における成長分野や、建設業以外の分野の事業に新たに対応するために必要な教育訓練への支援などにより建設事業主の新分野進出を支援し、建設労働者の雇用維持・安定を図る。

(2) 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保等

- ・ 両事業の適正かつ効果的な事業運営を確保。特に、就業機会確保事業について、趣旨に反する事業運営を行うことはできないことを指導
- ・ 就業機会確保事業について、建設事業以外の事業を主に行う建設事業主や、海外への送出については、実施しないことが適当
- ・ 中間搾取防止のため、両事業の許可に際しては、申請内容の確認・審査を厳格に実施
- ・ 実施計画の認定に当たっては、労働政策審議会の意見を踏まえて実施
- ・ 事業主団体においては、ア. 送受入事業主に対する適正な事業運営に関する指導監督・相談援助の実施、イ. 適正紹介を行うほか、送受入事業主の組合せを検討、ウ. 送受入事業主に対し、送受入労働

苦情を適切に処理

- ・ 両事業の実施状況を把握し、指導監督及び送出労働者からの申告に適切な対応を実施
- ・ 建設事業主団体等、労働者に対し、制度趣旨、送出・受入事業主に課される使用責任の内容、送出労働者からの申告制度等を周知啓発

6 外国人労働者への対応

- ・ 専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れについては、我が国の経済社会の活性化や国際化を図る観点から、より積極的に推進するが、単純労働者の受入れについては、十分慎重に対応することが不可欠
- ・ 以上の基本方針の下、外国人労働者の就労環境の整備を図るため、公共職業安定機関の職業紹介・相談機能等の充実に努めるとともに、労働基準関係法令等に基づき外国人労働者の労働条件及び安全衛生を確保
- ・ 不法就労防止のため、事業主への啓発・指導を実施
- ・ 他方、復興事業の加速、2020年東京オリパラ関連施設の整備等による一時的な建設需要拡大に対応するため、緊急かつ時限的措置として、処遇改善や現場の効率化等により国内での人材確保に最大限努めることを基本とした上で、即戦力となり得る外国人材（技能実習修了者）の活用を図る外国人建設就労者受入事業を実施（令和2年度で終了）

者の社会・労働保険の加入を促進、工・求人・求職者及び、送出労働者からの苦情を適切に処理

- ・ 両事業の実施状況を把握し、指導監督及び送出労働者からの申告に適切な対応を実施
- ・ 建設事業主団体等、労働者に対し、制度趣旨、送出・受入事業主に課される使用責任の内容、送出労働者からの申告制度等を周知啓発

6 外国人労働者問題への対応

- ・ 専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れについては、我が国の経済社会の活性化や国際化を図る観点から、より積極的に推進するが、単純労働者の受入れについては、十分慎重に対応することが不可欠
- ・ 以上の基本方針の下、外国人労働者の就労環境の整備を図るため、公共職業安定機関の職業紹介・相談機能等の充実に努めるとともに、労働基準関係法令等に基づき外国人労働者の労働条件及び安全衛生を確保
- ・ 不法就労防止のため、事業主への啓発・指導を実施