(イ)　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、建設産業人材確保・育成推進協議会に設置された「若年者入職促進タスクフォース」等を活用した、業界と小学校、中学校、高等学校等の教育機関や関係行政機関等との連携の強化を通じ、現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修等のキャリア教育や、進路指導、職業指導等に取り組む。

イ　建設業の魅力の発信から入職・定着支援

建設業においては、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題である中、入職から定着までを同時に促進するため、若年者等に対して建設業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動を行った上で、入職者の技能向上を図るための育成及び定着のためのフォローアップ等を熱心に行う事業主に対する支援を行う。

ウ　若年労働者、女性労働者及び外国人労働者とのコミュニケーションスキルの向上

建設現場における技能労働者の年代ギャップによるコミュニケーション不足や技能指導方法等の違いが、若年労働者の職場環境への適応や技能・ノウハウの習得がうまくいかない一因となっていることから、若年労働者と円滑なコミュニケーションをとりながら働くための職場環境づくりのスキル向上について、事業主に対して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、事業主団体等に対して支援を行う。また、建設産業においては、女性労働者や外国人労働者を含む多様な人材が活躍していることを踏まえると、性別に係るアンコンシャス・バイアスの解消やハラスメントの防止、言語や文化の違いによる誤解や摩擦といった課題への対応の観点から、円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を習得・向上していくことも重要であり、同様に支援を行う。

エ　教育訓練の充実、キャリアパスの提示

建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた職業生活設計を行うためには、処遇改善をはじめとした雇用管理の改善や技能労働者のキャリア形成に資する適切な資格の取得、それに向けた教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等を関連づけた望ましいキャリアパスを提示することが必要であることから、教育訓練の充実やキャリアパスの提示を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行う。

⑵　女性労働者の活躍・定着の促進

建設産業においては、他産業と比較して、女性労働者の活躍・定着が進んでいないことから、建設業で働く全ての女性が働きやすく、また働き続けられることや、女性が建設業への入職を選択できることに資する就労環境整備が課題であり、さらに、各種制度を活用するための理解促進が重要である。

あわせて、結婚、出産、育児等、全ての人のライフステージを尊重した柔軟な働き方を実現することも不可欠である。

ア　就労環境の整備

(ア)　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号）が改正され、2025年（令和７年）４月１日及び同年10月１日に段階的に施行されたことを踏まえ、仕事と育児・介護を両立しやすい職場づくりの取組が企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながること等について、周知等を図っていく。

(イ)　全ての人が働きやすく働きがいのある、魅力ある産業を目指した意識改革や、現場で働く女性労働者の就労環境をハード（快適なトイレ等）・ソフト両面から整備する取組の裾野拡大、女性労働者のキャリアアップ、継続勤務を促進するとともに、作業方法や安全対策の配慮等女性労働者の活躍の促進について検討する事業主、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に対して支援を行う。

(ウ)　男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進や、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の導入促進等に取り組むことにより、共働き・共育てを推進する。

(エ)　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）について一層の周知・指導等を行うことにより、男女の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等のための雇用管理上の措置義務を徹底させること等を通じて、職場への受入体制の整備を促進する。

(オ)　妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるものであることから、事業主に対する積極的な報告徴収、指導等を行う。

イ　女性の入職促進

女性をはじめとする多様な人材の参画は、現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、建設産業全体の活力につながると考えられることから、企業における女性の活躍状況等の情報提供、作業方法の改善、作業装備の軽装化による女性の職域拡大等の女性労働者の活躍を推進するための取組の支援等を通じて、建設産業における女性の入職を促進する。また、建設業で働く女性労働者が増加する中で、事業主が円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を向上していくことも重要であることから、事業主への支援を推進する。

ウ　女性の活躍推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）では、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に対して、女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づいた行動計画の策定及び情報公表を義務付けており、同法の周知・啓発、着実な施行や、2025年（令和７年）３月に官民で策定された「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」に基づく取組を通じて、建設産業における女性の活躍を推進する。また、坑内労働における女性の就業については、科学的な知見も踏まえた女性の健康上への影響等様々な面で整理が必要であることを踏まえ、国土交通省との連携を図る。

⑶　高年齢労働者の活躍の促進

少子高齢化の進展や技能労働者の高齢化が進む中で、働く意欲のある高年齢労働者がその能力・経験を十分に活かし技能の継承を行う等、いつまでも活躍できるよう、引き続き環境整備を図っていくことが重要となっている。

ア　高年齢者雇用安定法の周知

(ア)　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）における定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用確保措置（義務）の適正な実施について、事業主への一層の周知・指導を徹底する。

(イ)　また、70歳までの就業確保措置（努力義務）については、事業主において制度の導入が進むよう周知を徹底するとともに、適正に運用されるよう助言、指導等を行う。

イ　ハローワークの生涯現役支援窓口におけるマッチング支援

高年齢求職者の多様な就労経験やニーズを踏まえた、職業生活の再設計に係る支援を行うほか、その希望する職種と求人のニーズも踏まえながら、求人開拓や雇用情報提供、マッチングの強化等、総合的な就労支援を実施する。

ウ　雇用管理に関する支援

(ア)　高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した就労環境の整備及び高年齢労働者が有する高度な熟練技能の継承を図るため、そ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、職業能力開発等、高年齢労働者の活用について検討する事業主に対して支援を行う。

(イ)　高年齢労働者の健康や体力、多様な就労ニーズを的確に把握しつつ、適切な雇用管理が行われるよう、事業主に対する啓発・指導を行う。