⑹　猛暑への対応

近年、夏期を中心に気温の高い日が続く中、建設現場をはじめとする職場における熱中症による労働災害は増加傾向にあり、2024年（令和６年）における熱中症による休業４日以上の死傷災害は、1,257人（令和６年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」（確定値））と調査開始以来最多となっている。特に死亡災害については、令和４年から令和６年の３年連続で30人以上となる等、その対策が喫緊の課題となっている。建設労働者については、屋外や空調の整備が不完全な屋内で長時間作業を行う特殊性から熱中症対策の徹底は非常に重要である。

ア　熱中症対策

㋐　労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和７年厚生労働省令第57号）による労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）の改正により、熱中症による重篤化の防止のため、事業者に対し、早期発見のための体制整備、重篤化を防止するための措置の実施手順の作成及び関係作業者への周知が新たに義務付けられたことから、これらの周知徹底を図る。

㋑　エビデンスに基づいた熱中症の予防対策の充実を図る。

㋒　熱中症予防に関しては発注者も一定の責任・役割を有していることを踏まえ、発注者に対し、元請事業者や下請事業者に対する安全な労働環境を提供するための配慮や、無理のない工期の設定に取り組むよう働きかける。

イ　１年単位の変形労働時間制の活用

猛暑による厳しい労働環境を避けるための対応として、１年単位の変形労働時間制を活用し、猛暑の期間に休日を多く設ける、他の期間よりも短い労働時間を設定するといった方法も考えられるため、同制度の適切な活用について、事業主、事業主団体等への周知や支援に引き続き取り組む。

また、こうした労働時間の設定を行うに当たっては、発注者の理解も重要であることから、発注者側の理解を促進する。

3　職業能力開発の促進、技能継承

⑴　事業主、事業主団体等の行う職業能力開発の促進

労働者に対して事業主が必要な教育訓練を行うことは、各々の事業主の責務であるとともに、労働者の職業生活を通じた職業の安定及び地位の向上を図る観点からも重要である。

中長期的に見ても、新技術への対応、作業内容の変化等に対応するためには、全ての労働者に対する不断のスキル向上の取組が重要であり、若年労働者をはじめとした技能労働者の確保、次代を担う労働者への技能継承、生産性向上にも資する多能工化の推進等、様々な観点から、その重要性は一層高まっている。

特に、中小事業主では個別に教育訓練等を行いにくい状況にあり、業界が行う教育訓練等の取組の支援が重要となっている。

ア　認定職業訓練をはじめとする在職者訓練の実施

㋐　建設労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている認定職業訓練は、事業主、事業主団体等が自社や業界の人材育成を目的として実施するものであり、短期的な教育訓練である技能実習とあわせて引き続き支援を行う。また、広域的な教育訓練を支援する観点から、職業訓練開発校である富士教育訓練センター等で実施する教育訓練を引き続き支援するとともに、業界としての体系的な教育訓練のあり方に関する議論が深化するよう、建設産業人材確保・育成推進協議会等を活用して官民の関係機関の連携を強化する。

㋑　事業所内教育訓練の実施体制の整備が困難な中小事業主及びその事業主団体の自主的な教育訓練を促すため、地域の職業能力開発のための総合的センターとして公共職業能力開発施設等を活用し、職業訓練指導員の派遣、施設使用の便宜の提供等を行う。

㋒　様々な労働者が集団として作業を進めている建設現場の実態に即した実践的な技能の向上等を図る観点から、建設現場における業務を通じた教育訓練を活用するとともに、公共職業訓練を活用し、地域や業界の人材ニーズ等に基づき、建設労働者に係る職業訓練を実施する。

㋓　主に新規学卒者が対象となるＯＪＴとＯＦＦ－ＪＴを効果的に組み合わせた雇用型訓練の実施について、訓練に要した費用の一部助成を行い、ニーズに対応した即戦力になるよう実践的な知識と能力を有する技能労働者の育成を支援する。あわせて、建設機械等の運転技能に加えパソコンスキルや企業実習を組み合わせた総合的な技能を習得する訓練を公的職業訓練において実施する。

イ　技能労働者のキャリア形成に向けた支援

㋐　一人ひとりの労働者の希望、適性や能力に応じたスキルアップを支援し、若年労働者等に魅力ある職場づくりを通じた入職や定着を図る観点から、建設業における技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格の取得、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検討し、建設業を目指す若年者等に提示する取組を実施する事業主、事業主団体等に対して支援を行う。あわせて、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行う。

㋑　労働者の職業能力が企業内のみならず、広く社会一般において適正に評価されるよう、技能検定制度や職業能力評価の仕組みに加え、現場人材のスキル評価に資する団体等検定制度の活用の促進等を図ることにより、職業能力の見える化を推進する。

ウ　情報技術を活用した能力開発

設計、事務及び管理部門はもとより、建設現場部門においても、工程や品質管理等多様な場面で情報技術の活用が進みつつあること、また、職業能力開発を効率的に行う観点からその活用が有効な場合があると考えられることから、情報技術の活用能力を高めるとともに、それを活用した職業能力開発を推進する。

エ　生産性向上、多能工化に資する職業訓練の実施

他産業に比べて低い労働生産性や人手不足を改善するため、生産性を向上させ、労働時間の短縮や賃金等の処遇の改善につなげる一方策として、一人の技能労働者が受け持つ仕事を増やす、多能工化にも資する職業訓練を推進するとともに、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成について、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、必要な支援を推進する。

⑵　労働者の自発的な職業能力開発の促進

建設労働者に対する職業能力開発は、各々の事業主が責任をもって行う必要があるが、建設労働を取り巻く環境が変化する中で、一人ひとりの労働者が自己の技術・技能をより一層向上させるためには、労働者が自発的に職業能力開発を行うことも重要であり、企業任せにするのではなく、若年期から自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したリ・スキリングやスキルアップを図っていく必要がある。

これを支援するため、国や企業においては、労働者がキャリアコンサルティング等を通じて定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認することができる機会を整備することが重要である。

ア　キャリアコンサルティング機会の確保

キャリア形成・リスキリング支援センターにおける企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、労働者がジョブ・カードを活用しながら、夜間・休日、オンラインを含め、必要な時に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のための支援を推進する。

イ　自律的・主体的な学びの支援

雇用保険被保険者等が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、受講費用の一部を支給する「教育訓練給付金」及び、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」により、労働者の自発的・主体的な学び直しを支援する。あわせて、一定の要件（雇用保険被保険者でない等）を満たす者が自発的に教育訓練を受講する場合、教育訓練費用と教育訓練期間中の生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」の活用を促進する。

⑶　建設業を担う人材に対する職業訓練の実施

建設業に在職する労働者に対する能力開発のほか、担い手確保・育成の観点からは、将来、建設業を担う人材に対する職業訓練を継続的に実施することも重要である。

このため、在職する労働者に加え、建設業で働いてみたいという離職者等に対する支援を実施する。