また、石綿を使用した建築物等の解体時等における石綿ばく露防止対策（事前調査、湿潤化、保護具の使用等）及び再生砕石への石綿含有産業廃棄物の混入防止等について、関係機関と連携しつつその徹底を図る。

さらに、手すり先行工法等の普及など墜落転落災害の防止対策を推進するとともに、雇入時の健康診断の実施を促進するために中小建設事業主が期間雇用者に行う雇入時の健康診断に対する支援を行う。

加えて、長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、事業主による健康管理等に係る措置（医師による面接指導、健康診断結果に基づく事後措置等）の実施を推進する。

また、高年齢者の割合が高く、今後も高齢化が進むことが予想されることから、労働者の健康管理や職場における適正配置等の指導等を推進する。

⑦　労働保険及び社会保険の適用促進を図るため、関係事業主団体等との連携の下に、啓発・指導を推進する。

労働保険の適用促進については、関係行政機関や労働保険事務組合と連携し、未手続事業の確実な把握、文書及び個別訪問による手続指導等により未手続事業の解消に取り組むとともに、労災保険制度におけるいわゆる一人親方等の特別加入制度の周知に努める。

また、社会保険の適用促進についても、関係機関と連携し、未適用事業所の確実な把握、文書及び個別訪問による加入指導等により未適用事業所の解消に取り組む。

⑧　建設業における退職金制度の整備を図るため、建設業退職金共済制度等について、適正な運営の確保に向けて共済証紙が適切に貼り付けられるよう事業主の理解を進めるとともに、関係機関等の協力を得ながら、加入促進対策の効果的実施により、年間を通じて退職金共済制度への加入を一層促進する。

また、いわゆる一人親方についても、建設業退職金共済制度への加入について周知・啓発を図る。

⑵　労働環境の整備

屋外生産、移動生産といった建設業の特性等により、他産業に比べて必ずしも良好な状況にない建設労働者の労働環境を改善するため、作業員宿舎や食堂、休憩室、浴室・シャワーその他の現場福利施設の整備に対して引き続き支援を行うとともに、建設工事現場において清潔、安全かつ快適な職場環境を形成するための措置を継続的かつ計画的に講ずるよう、建設事業主に対して引き続き指導を行う。

2　職業能力開発の推進

⑴　事業主等の行う職業能力開発の促進

①　自己の雇用する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、建設労働者の職業生活の全期間を通じた職業の安定及び地位の向上を図るために重要である。

また、近年特に重要な課題となっている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その重要性・必要性は一層高まっている。

他方で、近年の厳しい経営環境の中、特に中小建設事業主では個別に教育訓練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。

②　このため、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等の実施を促進するため、関係行政機関と密接に連携しつつ、特に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て引き続き支援を行う。

また、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などを図る観点から、建設現場における業務を通じた教育訓練の活用を図ることとし、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て引き続き支援を行うほか、公共職業能力開発施設等において、地域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。

さらに、事業所内教育訓練の実施体制が脆弱な中小建設事業主等の自主的な教育訓練を促すため、公共職業能力開発施設等を地域の職業能力開発のための総合的センターとして活用し、職業訓練指導員の派遣、施設使用の便宜の提供等を行うとともに、多くの事業主が共同して職業訓練を運営する共同訓練の実施を促進する。

加えて、省エネ、リフォームなどの建設業における成長分野や、維持管理・防災の分野のほか、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教育訓練を支援する。

③　労働者の就労意識や就労形態の多様化が進む中で、個人ごとの適正なキャリア形成の必要性が高まっている。

また、ニーズに対応した即戦力になるように実践的な知識と能力を有する技能労働者の育成を行う必要がある。

このため、職業能力開発推進者の選任及び事業内職業能力開発計画に基づく段階的・体系的な教育訓練の実施を促進する。

また、一人一人の労働者の希望・適正・能力を踏まえた職業能力開発の実施を支援する観点から、また、若年労働者の確保の観点から、建設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ことが求められている。このため、これらの取組を実施する建設事業主団体等に対して支援を行う。

さらに、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努めるとともに、技能検定制度の見直し、職業能力評価の仕組みの活用等を推進する。

また、職業能力形成機会が乏しいため不本意ながら非正規労働者となっている者の正社員としての就職等のため、教育訓練と連携した職業能力評価のシステムにおける訓練歴の記録等の有効なツールとしてジョブ・カードの活用を推進する。

④　若年労働者の確保の観点から、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、建設業の関心を喚起するため、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連携し、現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修などのキャリア教育等に取り組む。

⑤　設計、事務、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むこと、また、職業能力開発を効率的に行う観点から情報技術の活用が有効な場合があると考えられることから、広く情報技術の活用能力を高めるとともに、情報技術を活用した職業能力開発について、環境整備を図る。

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、一人一人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る。

このため、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建設労働者に対し職業能力開発プランの提示を行う等、その支援体制の整備を図る。

また、教育訓練給付制度や公共職業能力開発施設における職業訓練等の活用を促進する。