⑶　熟練技能の維持・継承及び活用

建設技能労働者については、高齢化が進む一方、入職者は減少しており、今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足する懸念があり、これまで建設業を支えてきた熟練技能の維持・継承及び活用が困難になりつつある状況にある。

技能の継承には、一定の時間を要することにかんがみ、若年者に対する各種の取組を通じて、技術・技能の継承を容易にしていく足がかりを構築する必要がある。

若年者の技能離れが見られる中で、技能の振興や技能労働者の地位の向上を図るため、基幹技能者の確保・育成・活用、技能検定制度の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨に加え、技能五輪全国大会等各種技能競技大会の実施や技能五輪国際大会への選手派遣支援、技能者に対する各種表彰により、技能の魅力や重要性の啓発を図る必要がある。

また、ものづくり分野を中心とした熟練技能の重要性についての国民各層の理解を深め、技能の受け皿となる若年人材の継続的な確保を図るため、熟練技能者の派遣等による技能講習の実施や、技能者による技能の実演を通じた技能者との交流等を実施する。

さらに、児童・生徒やその親に対しては、技能やものづくりの関心を深めるため、公共職業能力開発施設、業界団体、教育機関等関係機関との連携により、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作る。

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

⑴　若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進

①　建設技能労働者については、高齢化が進む一方、入職者は減少している。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足する懸念があり、若年労働者の確保及び育成が極めて重要な課題となっている。

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や、進路指導、職業指導等に取り組む。

②　建設業で働く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を図るとともに、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。

③　若年労働者の確保の観点から、建設業が社会的に再評価され、イメージアップにつながるよう、建設業が社会資本の維持、災害対策等に多大な役割を果たしており、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対して支援を行う。

⑵　高年齢労働者の活躍の促進

①　高年齢労働者については、「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、継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて一層の周知、指導を徹底する。

②　建設業において高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した労働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、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、職業能力開発等、高年齢労働者の活用について検討する事業主団体等に対して支援を行う。

また、高年齢労働者の健康、体力や多様な就業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、建設事業主に対する啓発・指導を行う。

⑶　女性労働者の活躍の促進

①　女性労働者については、女性が就業しやすく、また、定着できる環境を整備するため、「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・是正指導等を行うことにより、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等を通じて、建設職場への受入体制の整備を促進する。

②　ワーク・ライフ・バランスの観点から、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等女性労働者の活躍の促進について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建設事業主等に対して引き続き支援を行う。

③　女性労働者が活躍している業務における作業方法等の改善、産前産後休暇後の支援により女性の職域及び職歴が拡大した業務についての好事例集の作成及びその普及を通じて、建設業における女性の入職を促進する取組等を支援する。

④　坑内労働に係る女性の就業の拡大については、適宜検討を行い、適切に対応する。

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

⑴　円滑な労働移動及び新分野進出の支援

事務職、管理職等余剰となっている労働者について、公共職業安定機関、公共職業能力開発施設等が連携をし、円滑な労働移動を図る。

また、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、建設事業主に雇用されている建設労働者の雇用を維持し、雇用の安定を図る。

⑵　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

①　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については、制度の趣旨に沿った適正かつ効果的な事業運営を確保する。

特に、建設業務労働者就業機会確保事業については、一時的に労働力の過不足が生じる建設事業主のみが実施可能であって、送出就業に従事させることを目的として労働者を雇用することや、建設業務労働者就業機会確保事業を主たる業務内容とする部署を設けること等趣旨に反する事業運営を行うことはできないことについて、指導等を行う。

なお、建設事業以外の事業を主に行っている建設事業主については、建設事業以外の事業において建設業務労働者を活用する等によりその雇用の安定を図ることが適当であり、建設業務労働者就業機会確保事業は実施しないことが適当である。

また、国外にわたる職業紹介や海外への送出については、特にニーズが把握されていないことから、また、中間搾取等の弊害を防止するため、特に厳格な指導監督を行う必要があることから、実施しないことが適当である。

②　中間搾取の防止等を図るため、実施計画の認定並びに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許可に際しては、申請内容の確認及び審査を厳格に行う。

なお、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行う。

③　実施計画を作成し、その実施に責任を有する事業主団体の役割が重要であることから、事業主団体において、

ア　構成事業主、労働者、受入事業主の元請等関係者に対する制度の趣旨、内容等についての周知啓発並びに送出事業主及び受入事業主に対する適正な事業運営に関する指導監督及び相談援助を行うこと