これを踏まえ、いわゆる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について、引き続き周知・啓発を行い、関係機関との連携を図りながら現状把握に基づいた効果的な対応を図る。

③　建設業務の実施に当たり労働者募集及び請負が適正に行われるよう、「建設雇用改善法」、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）等の遵守に向け、適切に指導及び監督を行う。

また、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いわゆる偽装請負の状態がある場合には、労働者派遣法第４条第１項第２号違反となるものであり、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）に係る周知を図るとともに、厳正に指導監督を行う。

④　臨時・日雇労働者といった不安定な雇用形態の労働者の雇用の安定を図るため、季節労働者の通年雇用化、公共職業安定機関を通じた就労やグループによる就労等による出稼労働者の安定就労の確保等を推進する。

⑤　長時間労働の実態の改善については、労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若年者等の入職及び定着の促進の観点も併せ、技術者や技能労働者の職種の違いからくる就労実態に留意しながら、労使が具体的な目標設定の下に自主的に取り組むべき事項として重点的な指導を行う。

特に、脳・心臓疾患の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、労働者の労働時間の把握及び管理の在り方についての必要な改善に取り組む。

また、建設業においては、天候や納期の問題から完全週休２日制の普及が遅れているところであり、その普及が重要である。このため、完全週休２日制の実施を確保する効果的な手段として、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に、年次有給休暇の取得については、計画的付与制度の活用等による取得率の向上を図る。

⑥　労働保険及び社会保険の適用促進を図るため、従前より建設業行政等の関係行政機関と連携して通報に基づいた加入指導等を行ってきたが、引き続き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、社会保険の一層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。

⑦　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、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　労働災害防止対策の推進

①　建設業においては、人材不足の中で経験年数の短い技能労働者やいわゆる一人親方等の労働災害も発生しているところである。東日本大震災からの復興需要や2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等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、石綿対策、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な取組を一層促進するため、労働災害防止計画等を踏まえ、リスクアセスメントの実施の促進、労働安全衛生マネジメントシステムの一層の普及・定着を図るなど建設業における総合的な労働災害防止対策を引き続き推進する。

特に、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の大会施設工事は日本の建設工事を代表する存在となることから、これら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に官民が連携して取り組む。

また、安全衛生優良企業公表制度の利用促進を図り、企業の自主的な取組を推進する。

②　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（事前調査及びその結果に基づく適切なばく露防止措置等）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。

③　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ついての支援を行う。

④　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。

⑤　平成27年12月から事業主の義務となったストレスチェック制度（従業員50人未満の事業場については当分の間、努力義務）に関し、ストレスチェックの実施により労働者のセルフケアを促進するとともに、高ストレス者に対する医師の面接指導の結果を踏まえた就労上の措置や、集団的分析の結果を踏まえた職場環境改善の推進を図る等、労働者のメンタルヘルス対策に取り組む。

⑥　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。

3　職業能力開発の促進、技能継承

⑴　事業主等の行う職業能力開発の促進

①　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。

また、今後、若年労働者を始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、一層その重要性、必要性は高まっている。

特に中小建設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。

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の促進に向け、関係行政機関と密接に連携しつつ、引き続き支援を行うとともに、短期的な教育訓練である技能実習に対しても引き続き支援を行う。

また、事業所内教育訓練の実施体制の整備が困難な中小建設事業主等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。

②　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。

③　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、建設事業主が雇用する労働者に生産性向上のためにＯＪＴとＯＦＦ－ＪＴを組み合わせた雇用型訓練を実施する場合、訓練に要した費用の一部を助成することにより、企業内における実践的な人材の育成を促進する。