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共職業訓練で実施するとともに、求職者支援訓練における同様の取組も推進する。

④　一人一人の労働者の希望、適性や能力を踏まえた職業能力開発の実施を支援し、若年労働者等を確保する観点から、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。

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。

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、技能検定制度や職業能力評価の仕組みの活用等を図ることにより、職業能力の見える化を推進する。

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、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。

⑥　建設業は重層下請構造の中で分業化が進み、現場に入る延べ人数が多く、技能労働者の稼働率が低いため、他産業に比べて労働生産性が低くなっているとの指摘もある。稼働率向上のためには、手待ち時間の短縮が効果的であるため、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。

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。また、労働者の就労意識や就労形態の多様化が進む中で、一人一人に対応した適正なキャリア形成の必要性が高まっている。

このため、労働者が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、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の４第１項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の普及促進、公的職業訓練や教育訓練給付制度の活用等を通じて、建設業においても労働者のキャリア形成を促す。

⑶　熟練技能の維持・継承及び活用

建設業における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。

技術・技能の継承には、一定の時間を要することに鑑み、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行う。

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。

熟練技能の継承、維持を図るための若年労働者への教育訓練や次代を担う若年技能労働者の育成に当たり、技能労働者が不足する職種等についての教育訓練等の取組の支援を行う。また、高年齢者が若年者へ建設技能を指導する方法に関する訓練を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行う。

4　雇用改善推進体制の整備

⑴　建設事業主における雇用管理体制等の整備

建設労働者の募集、雇入れ、技能の向上、職業生活上の環境整備等に関する下請事業主に対する指導等の元請事業主の役割が適切に果たされるようにするとともに、雇用管理研修の内容改善、自主的な研修の実施やコンサルティング等による雇用管理改善を支援すること等により、建設事業主における雇用管理体制を充実させる。

⑵　事業主団体における効果的な雇用改善等の推進

専門工事業者団体等中小建設事業主団体が行う自主的な雇用改善の取組の推進について引き続き啓発・指導を行うとともに、専門工事業者団体等中小建設事業主団体の取組についての支援を引き続き推進し、雇用改善、若年労働者の確保等を図る。

⑶　地域の実情を踏まえたきめ細かな雇用改善の推進

地域における雇用改善の推進のための目標の設定やその実現に向けた具体的な取組を建設事業主や事業主団体等が共同して実施することについて、必要な指導及び援助を行うことにより、地域の実情を踏まえたきめ細かな雇用改善を推進する。

⑷　建設労働者確保育成助成金制度の活用等

建設労働者確保育成助成金制度について、建設業におけるニーズを踏まえながら、継続的な政策評価に基づき、見直しを行い、効率的かつ効果的な運用を図る。

また、中小零細建設事業主等による助成金の積極的な活用に資するため、引き続き、助成制度の周知徹底等に努める。

⑸　関係行政機関相互の連携の確保等

建設労働者の雇用改善について、都道府県労働局と関係行政機関等の連絡協議の場等において情報や意見の交換等を積極的に行う。

⑹　雇用改善を図るための諸条件の整備

建設業における雇用改善を図るためには、重層下請構造、代金支払い等に関する慣行等の建設業における諸慣行や、近年の競争の激化に伴うダンピング受注など、建設業における生産の仕組みに関わる事項について建設業行政等を始めとする関係行政機関による指導等を引き続き行うとともに、関係事業主等においても、当該事項について理解を深め、適切な対応を行う必要がある。

特に、受注競争の激化に伴うダンピング受注については、建設事業主の経営を圧迫し、技能労働者の賃金の低下を始めとする就労環境に悪影響を及ぼすことが懸念されている。

①　このため、法令で規定された安全対策の実施や労働保険及び社会保険への適正な加入など労働関係法令等の遵守に不可欠な経費を始めとする労務関係諸経費の確保、適切な工期の設定等について、引き続き、建設業行政等を始めとする関係行政機関による指導等により、公共工事の発注者及び民間事業者において建設労働者への適切な対応を行うことにより、雇用改善を推進する。