

# 建設産業における 人材の確保・育成に向けた取組指針

平成28年3月

香川県建設産業人材確保・育成検討会

## 目 次

I	策定趣旨	1
II	現状と課題	1
III	基本体系	2
IV	人材確保・育成に向けた取組項目	
1	若手の人材確保	2
2	若手の人材育成	5
V	今後のフォローアップ	6
VI	各機関における具体的な取組み	7
VII	人材の確保・育成・定着の各段階における取組み	11
参考資料 1	建設産業の現状等について	12
参考資料 2	アンケート調査の結果について	19
(1)	生徒対象アンケート	20
(2)	建設業者対象アンケート	27
参考資料 3	香川県建設産業人材確保・育成検討会設置要綱	40

## I 策定趣旨

建設産業においては、労働者の高齢化や若年労働者の不足が進んでおり、このままでは、将来にわたる社会資本の整備や維持管理、品質確保、防災・減災対策などに支障が生じることが懸念されており、官民が共通認識のもと、一体となって、若年の人材の確保や育成、その定着に向け、より効果的な対策を講じていくことが必要となっている。

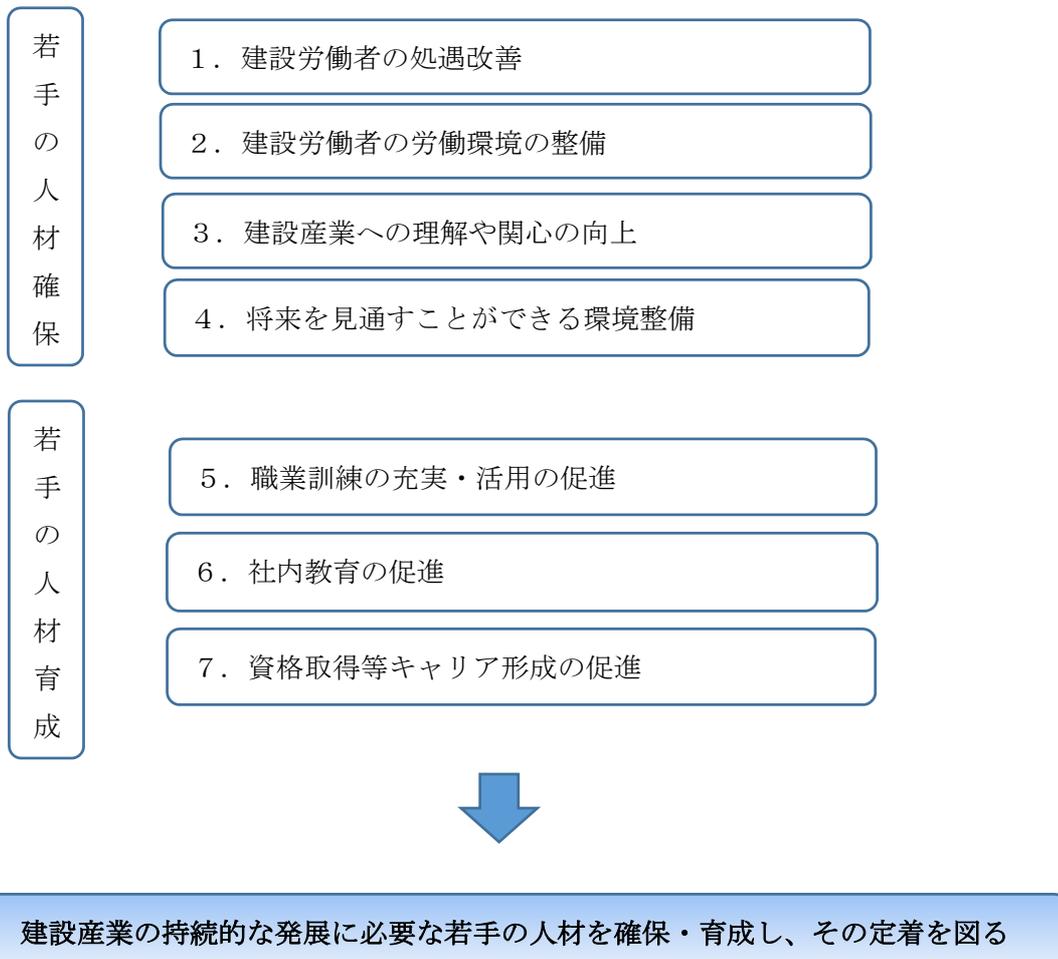
このため、平成27年5月に学識経験者、建設産業団体、教育・職業訓練機関、行政の代表者で構成する「香川県建設産業人材確保・育成検討会」を設置し、会議を4回開催するなど、協議、検討を重ね、本県における建設産業の人材の確保・育成に向けた取組みを指針として取りまとめたところである。

今後、建設産業団体、教育・職業訓練機関、行政機関などの各機関は、この指針に基づき、連携を図りながら、それぞれの役割を担っていくこととする。

## II 現状と課題

- 建設業界は、建設投資がここ20年程度の間、減少傾向にあり、いわゆるダンピング受注や下請企業へのしわ寄せ等も相まって、離職者の増加や若手入職者の減少といった構造的な問題が発生している。
- 本県においても、国の統計によると、建設業従事者は平成8年度をピークに減少傾向にあり、24年度までに、38.7%減少している。特に、若年層（29歳以下）は、19年度から24年度までの5年間で38.8%減少しており、全国の減少率29.6%を大きく上回っている。また、本県建設業就業者のうち、55歳以上の占める割合は、5年間で32.3%から36.4%と4.1ポイント増えており、全国の1.8ポイント増を大幅に上回っており、就業者の高齢化が進んでいる。
- 厚生労働省が実施した全国の平成24年3月新規学卒者の離職状況調査によると、建設業に就職した高校卒業生のうち、50%が3年以内に離職（新規学卒後に就職した事業所を退職）しており、全産業の平均40%に比べて高い率となっている。
- 県内の工業高校の生徒を対象に実施した「建設産業に対する意識調査」において、多くの学生が「ものづくりの喜びや達成感が味わえる」といった建設産業の魅力を感じているものの、その一方で、「仕事がきつそう」、「休みがなさそう」といったマイナスイメージを持っているといった結果が出ている。
- 県内建設業者を対象に実施したアンケート調査において、人材確保や育成のために必要な項目として、「賃金の引上げ」や「建設産業のイメージアップ」、「資格取得に対する支援」などが上位を占めており、これらに関する対策が必要と考えられる。

### Ⅲ 基本体系



### Ⅳ 人材確保・育成に向けた取組項目

行政機関、教育・職業訓練機関、業界団体等の関係機関は、建設産業の持続的な発展に必要な若手の人材を確保・育成し、その定着を図るため、連携を図りながら、次の事項に取り組むこととする。

#### 1 若手の人材確保

##### (1) 建設労働者の処遇改善

###### ① 適正な賃金水準の確保

賃金水準は人材の確保・定着における重要な要素の一つとなることから、発注者は、実勢を反映した適切な公共工事設計労務単価の設定・採用や、実勢価格を用いた予定価格の設定に取り組むとともに、受注者は、適切な下請契約を締結するなど、建設労働者への適切な賃金水準の確保に取り組む。

## ② 社会保険等加入の徹底

建設産業における社会保険等への未加入は、他の産業よりも多くなっており、被雇用者の処遇低下による若年入職者が減少する一因や、建設業の健全な発展を妨げる要因となっていることから、より一層の加入の徹底を図る。

## ③ ダンピング対策の強化

いわゆるダンピング受注は、工事の手抜きや下請業者へのしわ寄せ、公共工事に従事する者の賃金その他の労働条件の悪化、安全対策の不徹底等につながり、ひいては建設業の若年入職者減少の原因となることから、発生状況を見据えながら、ダンピング対策を強化する。

## ④ 週休2日制等休暇制度の充実

若年者が建設業に入職・定着しない要因の一つとして、「休日の少なさ」が挙げられていることから、週休2日の確保等による不稼働日等を踏まえた適切な工期の設定や現場での工程管理の徹底などにより、休暇制度の充実に取り組む。

# (2) 建設労働者の労働環境の整備

## ① 現場の安全管理の推進

建設産業は、他産業に比べ、作業環境や作業方法の特性から危険を伴うことが多く、安全管理の向上は重要な課題であることから、現場の安全管理に対する理解と対策をより一層推進する。

## ② 省力化・効率化等の推進

作業時間の短縮や休日の確保、安全性の向上等、現場の労働条件の改善につなげるため、現場作業の標準化や省力化、効率化を推進することにより、生産性の向上を図る。

## ③ 女性が働きやすい労働環境の整備

建設産業に入職する女性を増やし、その定着を図るため、ソフト・ハードの両面から女性が働きやすい労働環境の整備に取り組む。

# (3) 建設産業への理解や関心の向上

## ① イメージアップの推進

建設産業は、「仕事がつつそう」などのマイナスイメージにより、建設産業への若者の入職が進んでいない現状を踏まえ、建設産業の魅力発信やイメージアップに向けた取り組みを、業界団体と行政が一丸となって推進する。

## ② 建設現場を体験する機会等の拡充

「ものづくりの喜びや達成感が味わえる」といった建設業の魅力について、より一層幅広い年代に知ってもらうため、入職前の高校生だけでなく、小中学生やその保護者等を対象に、実際の建設現場の体験や見学会などを実施し、建設業に対する理解や関心を高める機会等を拡充する。

## ③ 教育機関による情報発信の充実

生徒と直接接する教員からの情報が、就職先を決定する際に大きな役割を占めていることから、教育機関による情報発信の充実に取り組む。

## ④ 関係機関間の連携の強化

建設産業への理解や関心の向上を図るため、必要な情報の収集や発信等を協力して行うとともに、共通の課題への対応や各種施策の推進などについて、関係機関間の連携を強化する。

## ⑤ 女性の活躍の促進

女性の採用や登用に積極的に取り組むとともに、女性が活躍する姿を発信することなどにより、建設産業における女性の活躍を促進する。

## (4) 将来を見通すことができる環境整備

### ① 短期・中長期の公共事業見通しの確保

建設業界が将来における仕事量の減少への不安を払拭し、そこで働く労働者も将来に見通しを持てる必要があることから、発注者は、短期的には、随時、発注見通しの公表を行うとともに、中長期的な計画を策定し、これに基づく進捗管理を行う。

### ② 公共事業の安定的・継続的確保

建設業界の安定的な経営のため、発注者は、年間を通じた発注や施工時期の平準化に取り組むとともに、中長期的な公共事業量の安定的・継続的確保に努める。

### ③ 担い手確保の促進に向けた入札・契約制度の改善

建設産業の将来的な担い手の確保を促進するため、発注者は、効果的な入札・契約制度の改善に取り組む。

## 2 若手の人材育成

### (1) 職業訓練の充実・活用の促進

#### ① 教育・訓練機能等の見直し

地域の実情や建設業界におけるニーズを把握し、職業訓練を効果的・効率的に行えるよう、教育・訓練機能等の見直しを行う。

#### ② 建設産業と他機関との連携強化

より実践的で効果的な人材育成を推進するため、建設業界・建設業者と教育機関・訓練機関間での情報交換や共同での訓練の実施などの連携を強化する。

#### ③ 個別企業の枠を超えた共同訓練の実施

県内建設業の大部分は中小事業者であり、個別企業による教育訓練の実施が困難なことから、公共職業能力開発施設等を活用し、個別企業の枠を超えた共同訓練等、人材育成の取組みを促進、支援する。

### (2) 社内教育の促進

#### ① 安全教育への支援

建設労働者が工事を安全かつ安心して施工できる職場づくりは、重要な課題であることから、若年労働者を中心とした経験が十分でない労働者に対して、社内教育や研修会等を通じた効果的な安全教育を実施する事業者の取組みを促進、支援する。

#### ② OJTへの支援

建設就業者の高齢化が進む中、若年者への技術・技能の継承を行うためには、日々の業務を通じた人材育成が有効であることから、OJTにより人材育成を図ろうとする事業者の取組みを促進、支援する。

#### ③ 新規採用者等への職業教育の支援

新規採用者等に対して、研修などを通じて職業教育を実施することにより、新規採用者等が職業人としての基礎知識を身に着けるとともに、社会人として自覚を持ち、一層の成長を目指す意識を養うことで、定着につなげようとする事業者の取組みを促進、支援する。

### (3) 資格取得等キャリア形成の促進

#### ① 資格取得への支援

個人の主体的なキャリア形成を支援することにより、インセンティブを高め、そのことを「見える化」することが、若者の離職を防止し、定着につながることから、建設労働者の資格取得等の取組みを促進、支援する。

#### ② 技術者等への顕彰の実施

若年の優れた技術者や技能者を広く顕彰することにより、建設産業に携わる誇りと意欲を増進させ、一層の能力と資質の向上を図る契機とするため、技術者等への顕彰を実施する。

## V 今後のフォローアップ

各機関における取組状況等については、今後とも、当検討会の構成団体を中心として、必要に応じて意見交換を行うなど、毎年度検証を実施し、建設産業における人材確保・育成の推進につなげる。

VI 各機関における具体的な取組み

大項目	中項目	対策	具体的な取組み			
			業界団体	教育・職業訓練機関	国	香川県
若手の 人材確保	(1) 建設労働者の 処遇改善	適正な賃金水準の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 適切な下請契約の締結と建設労働者の賃金水準の確保の周知徹底</li> <li>○ 請負単価のアップへの取組み</li> <li>○ 継続的な受注の確保への取組み</li> <li>○ 実勢価格を用いた予定価格設定の要望</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公共事業労務費調査に基づき、実勢を反映した適切な公共工事設計労務単価を設定</li> <li>○ 最新単価適用徹底等による適正な予定価格の設定</li> <li>○ あらゆる機会を通じた適正な賃金水準の確保の要請</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 実勢を反映した適切な公共工事設計労務単価の迅速な採用</li> <li>○ 主要資材単価を毎月調査するなど、実勢価格を用いた予定価格の設定</li> <li>○ 賃金や物価の変動に対応するスライド条項の適切な運用</li> <li>○ 業界や市町に対する適正な賃金水準の確保の要請</li> </ul>
		社会保険等加入の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 社会保険加入の徹底</li> <li>○ 一次下請け企業に対する下請け契約時の社会保険加入確認の徹底</li> <li>○ 社会保険加入優良企業の認定制度の実施に向けた要望</li> <li>○ 国等に対して社会保険未加入対策の厳正な実施の要望</li> <li>○ 標準見積書の活用に向けた取組み</li> <li>○ 建設業退職金共済制度証紙貼付の徹底、建設業退職金共済制度の充実要望及び充実に係る費用増の積算価格への反映の要望</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 入札参加資格を社会保険等加入業者に限定</li> <li>○ 平成27年8月から、全ての直轄工事で、元請と一次下請を社会保険等加入業者に限定する措置を開始</li> <li>○ 標準見積書の活用推進</li> <li>○ 施工体制台帳での社会保険加入状況を明記する運用の徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 入札参加資格を社会保険等加入業者に限定</li> <li>○ 一次下請を社会保険等加入業者に限定する措置の拡大の検討</li> <li>○ 未加入業者の社会保険監督官庁への通報の徹底</li> <li>○ 標準見積書の活用推進</li> <li>○ 施工体制台帳での社会保険加入状況を明記する運用の徹底</li> <li>○ 建設業退職金共済制度等の適正な運用の促進</li> </ul>
		ダンピング対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 低入札に対する罰則強化の要望、工事量確保の要望</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 低入札価格調査制度等の未導入団体への導入の要請</li> <li>○ 入札金額の内訳書の提出の義務化</li> <li>○ 実態調査を踏まえた歩切りの根絶への取組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 最低制限価格や低入札価格調査制度の適切な運用</li> <li>○ 実態に応じた低入札対策の強化の検討</li> <li>○ 工事内訳書提出の徹底</li> <li>○ 県内の全ての自治体の発注工事における歩切りの完全撤廃</li> </ul>
		週休2日制等休暇制度の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 週休2日制を前提とした工期設定の要望</li> <li>○ 雇用改善に係る情報提供</li> <li>○ 元下間における適正な工期設定の要望</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 週休2日の確保等による不稼働日等を踏まえた適切な工期設定を推進</li> <li>○ 週休2日制モデル工事を実施</li> <li>○ (一社)日本建設業連合会と連携した適正な工期等に係る相互のフォローアップ体制の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ より適正な工期設定の推進</li> <li>○ 余裕期間を含めた工期設定の検討</li> <li>○ 週休2日制モデル工事の試行</li> <li>○ 建設雇用改善優良事業所への知事感謝状の授与</li> <li>○ 「年次有給休暇取得月間(10月)」の周知・広報</li> </ul>

VI 各機関における具体的な取組み

大項目	中項目	対策	具体的な取組み			
			業界団体	教育・職業訓練機関	国	香川県
若手の 人材確保	(2) 労働環境の整備	現場の安全管理の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業労働災害防止協会との連携による安全教育・管理体制の徹底及び無災害会員に対する顕彰等</li> <li>現場パトロールの定期的実施の促進</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>国土交通省と厚生労働省が連携した労働災害防止に関する説明会の実施</li> <li>立入検査や元下契約にかかる講習会等の実施による建設業法令遵守ガイドラインの周知徹底</li> <li>下請取引等実態調査により、元下間の安全経費の負担状況を把握し、立入検査時に指導</li> <li>安全パトロール(6月及び7月1日～7月7日)の実施</li> <li>労働災害防止活動のための「全国安全週間」や「全国労働衛生週間」の周知広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工事監察における安全管理体制の確認等の実施</li> <li>業界団体と連携した現場パトロールの実施</li> <li>「全国労働衛生週間」などの労働安全衛生法等の周知・広報</li> </ul>
		省力化・効率化等の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正な設計変更及び工期変更の要望</li> <li>現場中心の工事検査及び関係書類の厳選、簡素化等工事検査制度の改善への提案</li> <li>新技術・新工法の活用促進の提案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新技術・新工法に関する事業者との共同研究や技術移転の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIM、情報共有システム等の活用推進</li> <li>三者会議、ワンデーレスポンス、設計変更の改善の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新技術・新工法の活用の拡大</li> <li>三者会議(発注者、設計者、施工者が一堂に会しての意見交換等)の実施</li> <li>「設計変更ガイドライン」(H28.3月策定)による変更手続きの明確化</li> <li>工事関係書類の簡素化・省力化</li> </ul>
		女性が働きやすい労働環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性が働きやすい現場環境の整備の促進</li> <li>女性就労のための課題の洗い出しの検討</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>直轄工事で男女別のトイレ、更衣室等の設置を拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性が活躍できる職場環境づくりのための企業への女性活躍推進アドバイザーの派遣</li> </ul>
	(3) 建設産業への理解や関心の向上	イメージアップの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>新聞紙上でのイメージアップ広告、関係機関との連携によるバス見学ツアー、建設機械の操作体験等の実施</li> <li>高等学校等への出前講座の検討</li> <li>地域への貢献活動の実施</li> <li>(一社)建設産業専門団体連合会HP「職人さんミュージアム」に活動状況等を掲載</li> <li>文部科学省が提唱する「土曜学習応援団」による出前講座の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高校生へのキャリア教育の充実(産業教育フェアの開催、出前授業等)</li> <li>イベント等への女子学生参画の促進</li> <li>SNSを用いた学生、若手技術者発イメージアップ情報発信の取り組み</li> <li>香川県建築士会との就職懇談会の実施</li> <li>四国ブロックポリテックビジョン「ものづくりフェスタ」等イベントの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国土交通省HP「建設現場へGO！」などを始めとする各種メディアを通じた情報発信の強化</li> <li>未充足求人へのフォローアップや事業主向けセミナー「建設人材確保プロジェクト」の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中学生を対象とした建設業の魅力を伝えるパンフレットの配布</li> <li>建設業への理解や関心の向上を図るための各種イベント等の実施</li> <li>建設業の魅力を伝える出前講座の実施</li> <li>合同就職面接会や就職活動支援セミナー等の開催</li> </ul>

VI 各機関における具体的な取組み

大項目	中項目	対策	具体的な取組み			
			業界団体	教育・職業訓練機関	国	香川県
若手の 人材確保	(3) 建設産業への 理解や関心の 向上	建設現場を体験する機会等の 拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高校生を対象としたインターンシップの拡大・充実の検討</li> <li>○ 地元中学生の職場体験の受入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高校生へのキャリア教育の充実(インターンシップ、職場見学会等)</li> <li>○ ミニインターンシップ(半日、1日)による建設現場、設計事務所等の就業前体験機会の増大</li> <li>○ 就職を意識させるための企業実習の実施</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 小中高生や保護者等を対象とした現場体験会等の実施</li> </ul>
		教育機関による情報発信の 充実		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高校生を対象にした地元企業の学校内企業説明会</li> <li>○ 高校生に対する進路指導講演会の実施</li> <li>○ 関係機関との連携による定時制高校の生徒の雇用促進(働きながら学ぶための環境整備)</li> </ul>		
		関係機関間の連携の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「香川県専門工事業担い手確保・育成推進協議会」(通称「Skillup協議会」)による関係機関連携の促進</li> <li>○ 予備自衛官採用の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「大学コンソーシアム香川」を活用した工業系高校、高専、高等技術学校等の連携</li> <li>○ 指導員の派遣や実習機器の貸与等、訓練機関間の連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「香川県建設雇用改善推進対策会議」の開催</li> <li>○ 人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業(啓発実践コース)建設分野の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 関係機関の連携の促進を図る仕組みづくりの実施</li> <li>○ 建設人材の確保・育成に関するポータルサイトの設置・運営</li> </ul>
		女性の活躍の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性技術者が活躍できる環境づくりへの要望</li> <li>○ 現場等で活躍している女性技術者等の広報の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学生時代から女子学生サークルを組織し、卒業後もOGネットワークとして支え合う枠組みの構築</li> <li>○ 女子学生が女性技術者と現場交流や出前授業の継続的取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」等に基づく、総合的な施策の推進</li> <li>○ 女性向けの総合ポータルサイトを創設</li> <li>○ 女性技術者の登用を促すモデル工事の実施</li> <li>○ 建設マスターの女性推薦枠を活用した女性熟練技能者の顕彰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 総合評価方式(企業評価型)における「若年・女性技術者育成型」での評価</li> <li>○ 学生等を対象とした県の女性土木職員による意見交換会等の検討</li> <li>○ 女性の職域拡大、登用等に積極的に取り組む企業等の自主宣言(目標)登録及び優良企業表彰の実施</li> <li>○ 県HP「かがわ女性の輝き応援団」による取り組み事例等の情報発信</li> </ul>
	(4) 将来を見通す ことができる環 境整備	短期・中長期の公共事業見 通しの確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地震・津波に対する海岸堤防等や老朽化施設等、社会資本整備促進の要望</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域の実情等に応じた発注見通しの統合・公表の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国や市町と連携した発注見通しの公表</li> <li>○ 社会資本総合整備計画の公表</li> <li>○ 国土強靱化地域計画、長寿命計画、四国圏広域地方計画等の策定及び着実な実施</li> </ul>
		公共事業の安定的・継続的 確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 発注の平準化及び施工の平準化の要望</li> <li>○ 長期的、安定的な工事量確保の要望</li> <li>○ 地元建設企業の受注機会の確保の要望</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 債務負担行為の一層の活用</li> <li>○ 公共事業予算の安定的・持続的な確保</li> <li>○ 適正な利潤の確保を可能とする積算基準の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 債務負担行為や繰越制度等の活用による発注や施工時期の平準化</li> <li>○ 県予算における公共事業予算の安定的・継続的確保</li> <li>○ 公共事業費の安定的・継続的確保のための国への要望</li> </ul>
		担い手確保の促進に向けた 入札・契約制度の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 若年技術者等の活躍のできる環境づくりへの要望</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域要件の適切な設定</li> <li>○ 若手技術者・技能労働者の育成及び確保の状況を経営事項審査評価へ反映</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 担い手確保の促進を図る入札・契約制度の改善</li> <li>○ 総合評価方式(企業評価型)における「若年・女性技術者育成型」での評価(再掲)</li> <li>○ 地域要件の適切な設定</li> </ul>

VI 各機関における具体的な取組み

大項目	中項目	対策	具体的な取組み			
			業界団体	教育・職業訓練機関	国	香川県
若手の 人材育成	職業訓練の (1) 充実・活用の 促進	教育・訓練機関の見直し		○ ニーズ調査の実施によるニーズの把握と教育内容の改善	○ 富士教育訓練センター等、地域の核となる教育訓練機関の連携強化	○ 高等技術学校施設内訓練の必要に応じたカリキュラムの見直し
		建設産業と他機関との連携強化	○ 県立高等技術学校での躯体業者による出前講座 ○ 訓練機関との連携による研修の実施に向けた検討	○ 学生と若年技術者を対象とした合同セミナー等、各種セミナーの実施 ○ 求人企業や能力開発セミナー受講企業との連携の強化	○ 職業訓練から就職支援までをパッケージとして実施する「建設労働者緊急育成支援事業」の実施	○ 「県立高等技術学校運営協議会」への建設産業団体代表の参加による訓練内容等の充実 ○ 職業訓練機関で行う施設訓練を受講する経費の助成
		個別企業の枠を超えた共同訓練の実施	○ 建設業者による共同での職人育成活動への支援	○ 建設業者が共同で行う職業訓練の実施 ○ 事業主団体に対する人材育成に関する相談・支援の実施(人材育成研究会)		○ 建設業者が公共職業訓練施設を活用して共同で行う職業訓練費用の助成
	(2) 社内教育の促進	安全教育への支援	○ 安全教育受講や足場組み立て等の資格取得に対する助成制度の周知 ○ 現場の安全管理の徹底のための社内教育(送り出し教育)の実施	○ 事業内援助訓練等における安全教育を含んだ技術指導の実施	○ 安全教育等の講習会受講費用に対する助成	
		OJTへの支援	○ OJTカリキュラム整備の支援 ○ 「職長講習会」の開催	○ 職業能力開発体系による人材育成プランの作成や、人材育成の相談・支援の実施	○ 「キャリア形成促進助成金」等のOJT支援の助成制度の実施	○ 若年建設労働者及び育成指導者が短期職業訓練を受講のうえ、職場内訓練を実施する費用の助成
		新規採用者等への職業教育の支援	○ 富士教育訓練センターの積極的な活用 ○ 三田建設技能研修センターの活用の検討 ○ 「フレッシュマン合宿」の開催	○ 新規卒業者の職場定着をサポートするための訪問・相談等の実施 ○ 新技術、基本試験等、卒業生のセミナー受講機会の設置の検討		○ 新規採用者等を対象としたセミナー等の実施
	(3) 資格取得等 キャリア形成の 促進	資格取得への支援	○ 資格取得講習会の開催 ○ 資格取得に対する助成制度の周知、各専門工事業団体主催の勉強会の実施	○ 各種資格取得セミナーの開催や講師の派遣 ○ 電気工事士の受験対策セミナーの実施	○ 技術検定試験の実務経験要件の緩和等の実施 ○ 資格取得に対する助成制度の実施	○ 施工管理技士資格取得に要する講習受講料や受験料の助成
		技術者等への顕彰の実施	○ 若年優良建設従事者表彰の実施		○ 若年技能者の新たな顕彰制度として「ジュニアマスター」の実施	

## VII 人材の確保・育成・定着の各段階における取組み

