

- 中長期的に高齢者の大量離職が見込まれる中、建設業が今後も経済成長に必要な供給力を維持するためには、建設業の大半を占める中小建設企業の「生産性革命」が喫緊の課題。
- 建設業従事者一人一人の生産性を高めることを通じた中小建設企業の「生産性革命」を進めるため、①新規入職人材の効果的な育成や、②入職後一定期間を経過した中堅人材に対するリカレント教育（建設リカレント教育）を通じた技能水準等の向上を重点的に支援する。

## 新規入職人材

### ①新規入職人材の効果的な育成

#### 【課題】

- 中長期的に高齢技能者の大量離職が見込まれる中、将来の建設業を支える若年技能者の効果的な育成が喫緊の課題。
- 個々の中小建設企業において人材育成への余力が不足する中、新規入職人材が効果的かつ早期に技能を習得し、生産性を高めるための環境整備が必要。

#### 【施策概要】

- 将来を見据えた新規入職人材の効果的な資格の取得や知識の習得等を促進するため、以下に関する特別講習を実施。
  - ・スキルアップする上で重要な資格取得等（例：技能検定、特殊建機の講習、登録基幹技能者講習）
  - ・職場の安全確保や労働環境等に関する知識の習得（例：安全な作業手順（安全衛生）、労働法令）
  - ・建設キャリアアップシステム（※）の活用を通じた処遇改善や技能研鑽

（※）キャリアアップカードの使用により、就業履歴、保有資格、研修受講履歴等が蓄積される。

## 中堅人材

### ②建設リカレント教育を通じた中堅人材の技能水準等の向上

#### 【課題】

- 中小建設企業においては、中堅人材向けの高度な技能やマネジメントの習得の機会が不足。特に、地方の建設業従事者にとっては金銭的・時間的な制約も課題。
- 中小建設企業の実績に直結する中堅人材の技能水準等を向上させるための環境整備が必要。

#### 【施策概要】

- 中堅人材の技能水準等の向上を図るため、以下の建設リカレント教育を推進。
  - ・遠隔地でも受講可能なICTを活用した研修プログラムの作成等
  - ・専門技能の幅を広げることによる多能工の育成
  - ・適切な労務管理のための実態調査や研修等（※）

（※）新国立競技場建設現場において過労自殺事案が発生（本年7月判明）したほか、多数の建設業者が違法な時間外労働を行っていたことが明らかになっており、適切な労務管理のための調査・啓発を通じて有為な人材の定着及び生産性の向上を推進。

## 施策効果

- 中小建設企業の将来の生産性を担う新規入職人材と生産性向上を牽引する中堅人材の育成
- 建設業従事者一人一人の生産性を高めることを通じた中小建設企業の実績向上