

【資料1】 工程表(第1弾)を踏まえたこれまでの主な取組

技能者の処遇改善の徹底

■適切な賃金水準の確保

○昨年度2度にわたり改訂を行った公共工事設計労務単価について、最近の労働市場の実勢価格を適切・迅速に反映し、2月1日より前倒しで改訂(全国全職種平均で4.2%引き上げ)

○公共工事設計労務単価の改訂を都道府県・政令市等へ周知するとともに、実態を踏まえた労務単価の改訂を依頼

■社会保険等未加入対策の更なる強化

○8月に直轄工事で元請と1次下請(土木3000万円以上)を社会保険等加入業者に限定する措置を開始

○他の公共発注者にも導入を周知徹底(46の都道府県・政令市で措置を導入済み。他に21の県等において検討中)

○原則全ての工事で1次下請を加入業者に限定する取組を開始【日建連】

○現場労働者単位の加入状況について会員企業にアンケート調査を実施【全建】

■ダンピング対策の強化、歩切りの根絶

○8月、一部発注者に残る「安ければいい」という意識を変え、歩切りの廃止や適切なダンピング防止の措置を促すため、本省幹部が各地の首長と直接意見交換を実施

○入契法に基づく適正化指針(9月閣議決定)で「歩切りは違法」を明記し、歩切りの廃止を要請。12月、歩切りに関する実態調査を開始。リーフレットを作成し、歩切りの違法性等を周知。今後、必要に応じ個別発注者名を公表

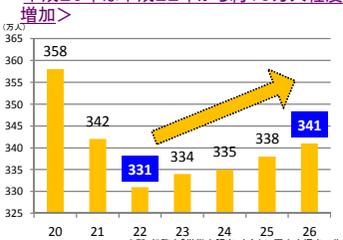
○1月末、改品確法に基づき、発注者共通となる運用指針を策定

○会員企業の歩切りの実態調査を実施【全中建】

■計画的な休暇取得の推進

○直轄工事に於いて週休2日モデル工事を実施(中部地整で「週休2日・工程調整綿密対応工事」を3件施行予定で既に2件は契約済み)

<技能者数はここ最近回復基調にあり、平成26年は平成22年から約10万人程度増加>



<市場の実勢を踏まえ、設計労務単価を引き上げ>



<社会保険等加入率は上昇>

教育訓練の充実強化

■「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」が発足

○10月に、総合工事業体や専門工事業体、行政、職業訓練校、教育機関等で組成するコンソーシアムを発足。入職促進、定着、育成に向けた地域連携ネットワークの構築を支援(12月に7件選定。15年度には10件程度を予定)

○2014年度から5カ年を目途に地域ネットワーク構築を支援。職業訓練校間の連絡会議(富士サミット)を12月に、プログラム・教材等WGを1月にそれぞれ立ち上げ

<12月に富士サミットを開催>



女性の更なる活躍の推進

■5年で女性倍増を目指し、官民一体の取組をスタート

○8月、官民挙げた行動計画「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定

○5年で技術系女性社員の比率を倍増、10年で10%程度に引き上げる等の数値目標を設定【日建連】

○9月、女性技術者・技能者の在職状況について会員企業にアンケートを実施。11月、「女性の活躍応援フォーラム」を開催【全建】

■女性の登用を促すモデル工事の実施

○直轄工事で女性技術者の配置を条件とするモデル工事を実施(11件公告済、9件契約済 ※1月30日時点)(年度内に十数件程度を実施予定)

■女性活躍ポータルサイトの創設や戦略的な広報の展開

○8月、国交大臣との女性座談会を企画し一般紙面で発信するとともに、大臣の現地視察や女性技術者・技能者の総理表敬の実施等を通じ、建設業での女性の活躍を発信

○9月に、女性向けの総合ポータルサイトを創設し、建設業で働く意欲のある女性に役立つ情報の一元的な発信をスタート【振興基金】

○女性技術者・女性技能者の愛称「けんせつ小町」、ロゴマークを決定【日建連】

<総理を表敬(9月)> <日建連「なでしこ工事チーム」は23件の意欲的な取組が現場でスタート>



チームなでしこ外堀田尻	東京外環自動車道 掘削工事
A・K・B・Pなでしこチーム	秋葉原オフィスプロジェクト 新築工事
桜スフィダント	桜上水ガーデンズ 新築工事
日本橋OHN	日本橋2丁目地区北区地区7番街区 新築工事
吉村KOMACHI	吉村大学町の顔干キヤンパス 新築工事



<女性技術者・技能者を5年で倍増>



<建設業なしこ座談会(8月)>



<女性活躍ポータルサイト開設(10月)>



将来を見通せる環境整備、若手の早期活躍の推進

■公共事業予算の持続的・安定的な確保

○平成27年度概算要求で公共事業予算の持続的・安定的な確保に向け対応

■若手技術者の登用を促す入札契約方式の積極的活用

○直轄工事で、若手技術者の配置を条件とする試行や、技術者の過去の実績要件を大幅に緩和する試行を、今年度から実施拡大

■若年技能労働者の顕彰制度を新設

○7月に、若年技能労働者の新たな顕彰制度「建設ジュニアマスター」を創設

■経営事項審査制度の見直し

○10月、若手の雇用状況等を評価するよう経営の制度改正(4月から施行)

■「地域人づくり事業」による若手の入職・定着促進

○若手向け講習・研修やスキルアップのための資格取得支援、若手定着支援カウンセリングを実施【厚労省】

■「工業高校キャラバン」等、若年者向け広報の展開

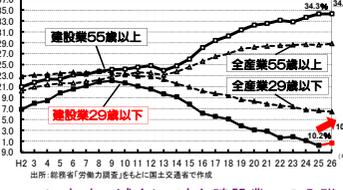
○10～12月に、首都圏4校の工業高校で計5回、face to faceのキャラバンを実施し、高校生に建設業の現実や夢、魅力を伝え、入職を促進

○テレビCMやラジオ、新聞広告など様々な媒体で戦略的に広報展開を図るとともに、現場見学会やインターンシップ等、現場のイメージアップに向けた取組を各都道府県協会で実施【全建】

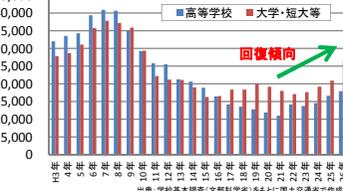
■地域の守り手が維持・確保される新たな入札契約方式の導入支援

○8月、地方公共団体が行うモデル事業を5件選定し、10月、支援を開始

<建設業就業者の年齢構成は若年者の割合が増加し、改善の兆し>



<これまで減少してきた建設業への入職状況は、ここ数年は回復傾向にある>



<子ども霞が関見学会(8月)、工業高校キャラバン(10月)の様様>



建設生産システムの省力化・効率化・高度化

■新技術・新工法の開発・活用

○情報化施工の試行を拡大(平成26年度は直轄工事で975件(暫定値)実施中)

○CIMの試行工事について平成26年度も拡大(H25:21件→H26:35件)

○直轄工事における情報共有システムの活用を標準化

○ロボット新戦略(平成27年1月)に基づき、建設分野においても活用の検討を開始

■施工時期の平準化・適正工期の確保、コミュニケーションの円滑化

○地域の実情等に応じて国・地方公共団体の発注見通しを統合し公表(9月までに全ブロックで開始)

○債務負担行為の積極的な活用等による施工時期の平準化を運用指針に明記

○国交省、日建連でフォローアップ会議を開催し、受発注者間でクリティカルパスなど工程管理情報を共有する取組(モデル工事等)を更に展開【国交省・日建連】

○総合工事業、専門工事業、発注者等による広域ブロック単位での意見交換を実施(第一号として、9月に、関東甲信越ブロック協議会を開催)【産産連】

■人材の効率的な活用

○施工実態に合わせて、建設業法上の主任技術者として認められる資格を追加(4月に施行予定)

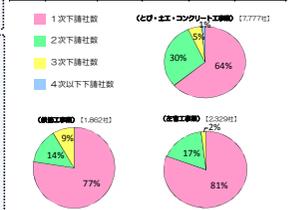
■行き過ぎた重層化の回避

○会員企業のうち約2割(32社)が下請次数目標を設定(「原則2次まで」は13社、「原則3次まで」が19社)【日建連】

○資金調達の円滑化に資する中間前払金制度の手続簡素化を運用指針に明記

<下請次数別にみた企業の分布状況>

業種	1次下請	2次下請	3次下請	4次以下下請	全体
企業数	78.6%	18.2%	2.7%	0.5%	100.0%
	(11,912社)	(2,962社)	(436社)	(77社)	(14,387社)



<工事工程共有化に向けた各地方整備局における取組状況>

関東	3件程度の工事で工程共有を施行予定
北陸	受注者からの発注でも開催可能な「工程調整部会」を試行設置
近畿	発注者が工期を設定する上で念頭に置く工程遅延を契約前に参考提示する試みを検討中
九州	「いよいよ現場づくり」の一環で工程共有に取り組み60件程度で実施予定