

建設業における担い手確保に向けた取組について

資料目次

1. 処遇改善に係る施策

- ・・・改正建設業法に基づく「労務費の基準」の作成、労務費・必要経費の確保と行渡し
- 建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及促進
- 社会保険加入対策、一人親方に関する取組

2. 働き方改革に係る施策

- ・・・適正工期の確保、生産性向上

3. 入職促進に係る施策

- ・・・建設産業の魅力発進、女性の活躍・定着の推進

4. 教育訓練に係る施策

- ・・・教育訓練校、関係省庁(文科省・厚労省)との連携

1. 処遇改善に係る施策

建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律(概要)

令和6年法律第49号
令和6年6月14日公布

背景・必要性

- 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。

(参考1) 建設業の賃金と労働時間

建設業※ 432万円/年 (▲15.0%) 2,018時間/年 (+3.1%)
全産業 508万円/年 (▲15.0%) 1,956時間/年 (+3.1%)

※賃金は「生産労働者」の値

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和5年度)

(参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合()内

[H9] 685万人(10.4%) ⇒ [R5] 483万人(7.2%)

出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出

- 建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、処遇改善、働き方改革、生産性向上に取り組む必要。

処遇改善

賃金の引上げ

労務費への
しわ寄せ防止

資材高騰分の転嫁

働き方改革

労働時間の適正化

生産性向上

現場管理の効率化

担い手の確保

持続可能な建設業へ

概要

1. 労働者の処遇改善

黄色部分：昨年12月施行

○労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化

➡ 国は、取組状況を調査・公表、中央建設業審議会へ報告

○標準労務費の勧告

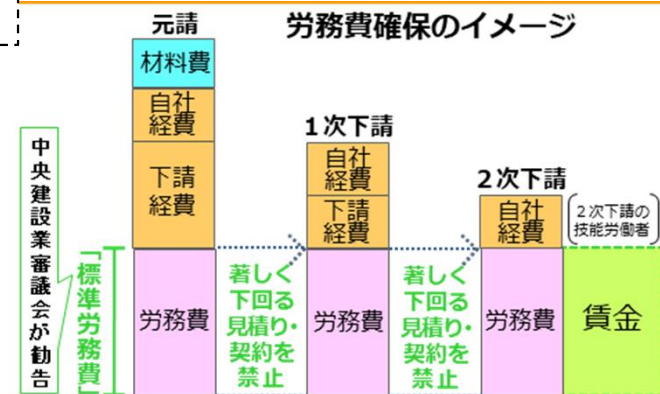
・中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告

○適正な労務費等の確保と行き渡り

・著しく低い労務費等による見積りや見積り依頼を禁止

➡ 国土交通大臣等は、違反発注者に勧告・公表(違反建設業者には、現行規定により指導監督)

○原価割れ契約の禁止を受注者にも導入



2. 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

○契約前のルール

・資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象(リスク)の情報は、受注者から注文者に提供するよう義務化

・資材が高騰した際の請負代金等の「変更方法」を契約書記載事項として明確化

○契約後のルール

・資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「変更方法」に従って契約変更協議を申し出たときは、注文者は、誠実に協議に応じる努力義務※

※公共工事発注者は、誠実に協議に応ずる義務

3. 働き方改革と生産性向上

○長時間労働の抑制

・工期ダンピング対策を強化(著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止)

○ICTを活用した生産性の向上

・現場技術者に係る専任義務を合理化(例. 遠隔通信の活用)

・国が現場管理の「指針」を作成(例. 元下間でデータ共有)

➡ 特定建設業者*や公共工事受注者に効率的な現場管理を努力義務化 ※多くの下請業者を使う建設業者

・公共工事発注者への施工体制台帳の提出義務を合理化(ICTの活用で施工体制を確認できれば提出を省略可)



技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示



- 第三次担い手三法（令和6年改正）により、中央建設業審議会において、新たに「労務費に関する基準」を作成・勧告することとされたことを踏まえ、労務費の基準の活用方法及び作成のための具体的な検討を行うため、同審議会にワーキンググループを設けて議論することとする。

委 員

（学識者等）

榎並 友理子（日本アイ・ビー・エム(株)執行役員テクノロジー事業本部製統括本部長）
恵羅 さとみ（法政大学社会学部准教授）
大森 有理（弁護士）
座長 小澤 一雅（政策研究大学院大学教授）
楠 茂樹（上智大学法学部教授）
佐藤 あいさ（パシフィックコンサルタンツ(株)事務管理センター副センター長 兼 人事・総務労務室長）
西野 佐弥香（京都大学大学院工学研究科准教授）
長谷部 康幸（全国建設労働組合総連合賃金対策部長）
堀田 昌英（東京大学大学院工学系研究科教授）
前田 伸子（(公社)日本建築積算協会専務理事）

（受注者側）

青木 富三雄（(一社)住宅生産団体連合会環境部長 兼 建設安全部長）
荒木 雷太（(一社)岡山県建設業協会会長・(一社)全国建設業協会元副会長）
岩田 正吾（(一社)建設産業専門団体連合会会長）
白石 一尚（(一社)日本建設業連合会人材確保・育成部会長）
土志田 領司（(一社)全国中小建設業協会会長）

（発注者側）

太田 清（三菱地所(株)執行役員経営企画部長・(一社)不動産協会企画委員会委員長）
小沼 豊（松戸市建設部長）
小林 秀行（東京都財務局技術管理担当部長）
丸山 優子（(株)山下PMC代表取締役社長）
渡邊 美樹（(独)都市再生機構本社住宅経営部次長）

主な論点

○「労務費の基準」の実効性確保について

- ・ 入札時・契約時における実効性の確保
- ・ 契約後における労務費・賃金の行渡りの担保
- ・ 行政（Gメン）による検証

○「労務費の基準」の作成について

- ・ 基準の計算方法
- ・ 基準の作成単位（都道府県別につくるか等）
- ・ 基準の改定（頻度等）

スケジュール

令和6年9月10日 第1回WG開催【済】

11月6日 第2回WG開催【済】

（11月以降、職種ごとに随時、基準素案の作成に向けて意見交換）

12月26日 第3回WG開催【済】

令和7年2月頃 第4回WG開催

3月頃 第5回WG開催

（以降、議論の進捗状況に応じてWGを随時開催）

令和7年11月頃までに中央建設業審議会にて労務費の基準の勧告

労務費の基準の「実効性確保」の全体像

11月6日 第2回
労務費の基準WG
にて議論

発注者

元請

1次下請

2次下請

技能者

実効性確保に
必要なこと

各契約段階(※)で、適正水準の労務費を確保する

※発注者－元請、元請－1次下請、1次下請－2次下請・・

もらったら払う(上流から下流へ
価格が決まる)のではなく、
適正水準を積み上げる(下流から
上流へ価格が決まる)形に。

適正水準の労務費を下請に、賃金を技能者にまで行き渡らせる

取組の方向性(案)

- ① 労務費・必要経費を内訳明示した見積書の提出・尊重を商慣行化
- ② 技能者の処遇改善に取り組む企業が競争上不利にならない環境整備
- ③ ①②についてルールに反する行為の検証

- ⑤ 適正な労務費・賃金の支払いについて契約上で担保する取組の定着
- ⑥ 技能者への賃金支払い状況が把握できる仕組みの構築
- ⑦ ⑤⑥についてルールに反する行為の検証

④・⑧公共工事の特性を踏まえた対応

「必要経費」の範囲について(事務局案)

法定福利費

(事業主負担分)

- これまで、下請は、法定福利費が明示された見積書を元請に提出すること、元請は、これを尊重すること、を要請
- 各専門工事業団体でも法定福利費が明示された見積書作成のための標準見積書を整備
- 法定福利費は、建設業者が義務的に負担する経費であり、必要経費として確保する必要

安全衛生経費

- これまで、安全衛生経費は、労働安全衛生法に基づく労働災害防止対策等を実施するための経費であり、これまで、「安全衛生対策項目の確認表」や「標準見積書」の活用などにより、その適切な確保を要請
- 建設工事における労働災害防止対策を適切に実施するため、必要経費として確保する必要

建退共掛金

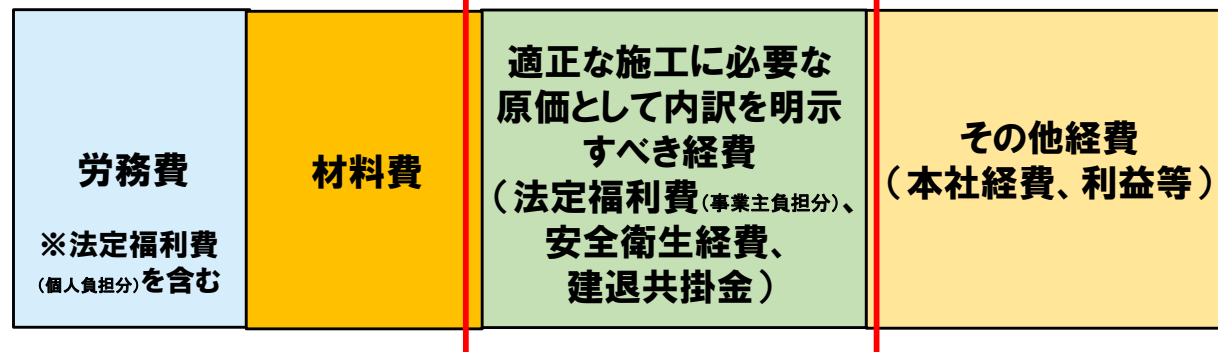
(見積もる者が証紙又はポイントを購入する場合)

- これまで、受注者が建設業退職金共済制度の加入事業者である場合は、公共工事、民間工事の別を問わず、工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費として、適正な確保を要請
- 建退共掛金は、建退共制度加入事業者は、雇用する労働者に対して賃金を支払う都度、納付しなければならないものであり、必要経費として確保する必要

方針(案)

- これまで、建設業法における「通常必要と認められる原価」として、適正な確保を求めてきた経費(法定福利費、安全衛生経費、建退共掛金)といったものは、労務費のしわ寄せをまずもって防がなくてはならない必要経費と考える
- 請負契約という性質にも鑑み、上記以外にも必要な経費はあるが、見積書への明記等により内訳を明確にして下請企業まで行き渡らせる経費としては、法定福利費、安全衛生経費、建退共掛金が想定 ※右図赤枠部分

<工事価格の構成イメージ>



目的

技能者の処遇

人材確保

生産性向上

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、技能・経験に応じた適切な処遇につなげようとするもの

技能者の技能・経験に応じた処遇改善を進めることで、①若い世代がキャリアパスの見通しをもて、②技能者を雇用し育成する企業に人が集まる建設業を目指す

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の事前登録

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

技能者の登録数

158.2万人が登録

令和6年12月末現在

※労働力調査(R4)における建設業技能者数:302万人

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、
カードリーダーを設置

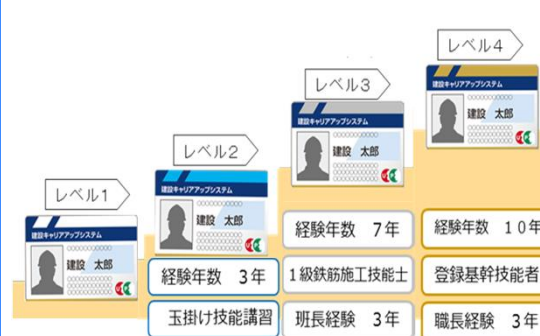


技能者が現場入場の際に
カードタッチで履歴を蓄積



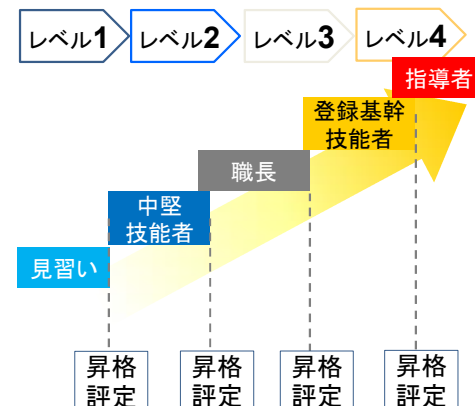
能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定



経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



現場管理での活用

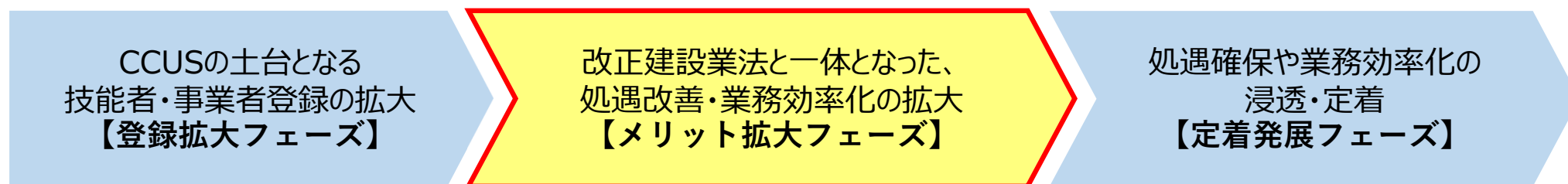
社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

CCUS 利用拡大に向けた 3 か年計画（概要）

令和 6 年 7 月公表

- これまでの 5 年間の取組を通じて、CCUSの土台となる技能者・事業者の登録が進展。
- 今後 3 年間で、改正建設業法に基づく取組と一体となって、この土台を活用した処遇改善や業務効率化のメリット拡大を図る。

●今回の「3 か年計画」の位置づけ



1. 経験・技能に応じた処遇改善

- 「労務費の基準」に適合した労務費の確保・行き渡りと一体となって、CCUSの技能レベルに応じた手当・賃金制度等を普及拡大 等

2. CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

- CCUSデータを用いて安全衛生書類等の作成を効率化
- 建退共の申請事務の抜本的な効率化 等

3. 就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

- 技能者・事業者の登録拡大等、就業履歴の蓄積促進策を強化
- 能力評価の対象分野の拡大など、技能者のレベル判定の促進策を強化 等

計画の実施状況を少なくとも年 1 回フォローアップするとともに、進捗状況を踏まえ必要に応じ見直し

あらゆる現場・あらゆる職種でCCUSと能力評価を実施
技能者や建設企業が実感できるCCUSのメリットを拡充

CCUSの能力評価等を活用した処遇改善の取組例

1. レベルに応じた手当支給

①谷脇組（北海道）

自社の技能者を対象に、CCUSレベルに応じた「キャリアアップ手当」を導入。

レベル	キャリアアップ手当 (月額)
4(金)	20,000円
3(銀)	15,000円
2(青)	10,000円
1(白)	5,000円

②大和ハウス工業（大阪）

協力会社の技能者を対象に、CCUSレベルと独自の評価制度を組み合わせ手当を支給する「技能者キャリアアップ制度」を導入。

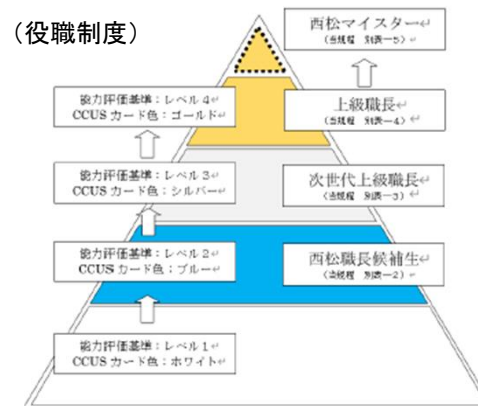
CCUS レベル	①技能者キャリアアップ制度 (事業所負担)	②優秀技能者認定制度 (事業所負担)	①に該当し②に認定 された場合(最大)
レベル4(ゴールド) (マネジメントレベル)	200円/日	1,800円/日	2,000円/日
レベル3(シルバー) (職長レベル)	100円/日	900円/日	1,000円/日
レベル2(ブルー) (中堅技能者)	50円/日	450円/日	500円/日
レベル1(ホワイト) (見習い)	0円/日	0円/日	0円/日

【その他実施している企業】
新谷建設 村本建設 等

2. 独自の評価・手当制度の要件等として活用

○西松建設（東京）

協力会社の技能者を対象に、CCUSレベルを考慮し認定される優良技能者制度を導入。
認定された役職に応じ、CCUSの就労履歴の日数に基づき算出される手当を支給。



※役職認定には、CCUSレベルのほか、資格や表彰実績等も考慮。

【その他実施している企業】
竹中工務店、浅沼組、大林組、大林道路、奥村組、熊谷組、
佐藤工業、大成建設、大成ロテック、大日本土木、東亜建設工業、
戸田建設、飛鳥建設、中山組、日本国土開発、橋本店、
長谷工コーポレーション、フジタ、富士ピーエス、馬淵建設 等

3. 昇給・昇格の要件として活用

○フクザワコーポレーション（長野）

自社の技能者の昇格基準として、CCUSレベルを設定。

(昇格基準)		CCUS	階層	役職	職務基準
4	管理	4	中堅	部長	経営者補佐し業務遂行、会社全体の方針・政策立案 等
				担当部長	全工事の施工要領を把握し合理的に工事を遂行 等
				課長	大型工事等の現場管理や工法等の提案が優れている 等
				担当課長	施工管理者と大型工事等の現場管理等を協議できる 等
3	一般	3	一般	係長	上司を補佐し、作業班への指示・指導業務を遂行 等
				担当係長	適切な判断、アクシデントへの対処、改善・提案能力 等
				主任	条件に基づいて作業班へ作業指示 等
2	一般	2	一般	担当主任	加工手順や加工場所を作業班に指示 等
				職長	数名の作業班を率いて、職務遂行 等
1	一般	1	一般	3年目	指示された仕事を作業手順に基づき実施 等
				2年目	指導を受けながら職務を遂行 等
				1年目	特別教育などを取得 等

4. 建退共掛金負担

協力会社の技能者について、CCUSに登録している場合は、建退共掛金を全額負担。

○鹿島建設 ○清水建設 ○竹中工務店 ○三井住友建設 等

- 技能労働者の処遇向上と人材の確保を図るため、社会保険加入の促進とともに、法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築を実現する必要
- 平成24年3月の中央建設業審議会の建議を踏まえ、関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を推進

これまでの主な取組

建設業法や公共工事における対策の実施

- 建設業法を改正し、社会保険加入を建設業許可の要件化（R2.10）
- 国土交通省直轄工事における対策
 - ・ 2次以下の下請企業についても社会保険加入企業に限定し、加入が確認できない場合は元請に対してペナルティを実施（H29.10～）
- 地方公共団体発注の工事における対策の実施
 - ・ 公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設（H29.7）

社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

- 下請指導ガイドライン（課長通知）（H24.11～）
 - ・ 元請企業は下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導（社会保険加入確認についてはCCUSの活用を原則化）
 - ・ 未加入企業を下請に選定しない、適切な保険に未加入の者は原則として現場入場を認めない取扱い
 - ・ 働き方自己診断チェックリストを活用した、一人親方の働き方について適切性の確認を強化

法定福利費の支払の確保

- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用
 - ・ 専門工事業団体による「標準見積書」の作成・活用促進（H25.9～）に加え、標準見積書による労務費及び法定福利費の確保について、元請・下請・民間発注者に要請（R3.12～）
- 直轄工事予定価格への反映と請負代金内訳書への内訳明示
 - ・ 事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映
 - ・ 標準約款（公共・民間・下請）を改正し、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を内訳明示（H29.7）
- 法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施（H29.9～）

民間発注工事における対策の実施

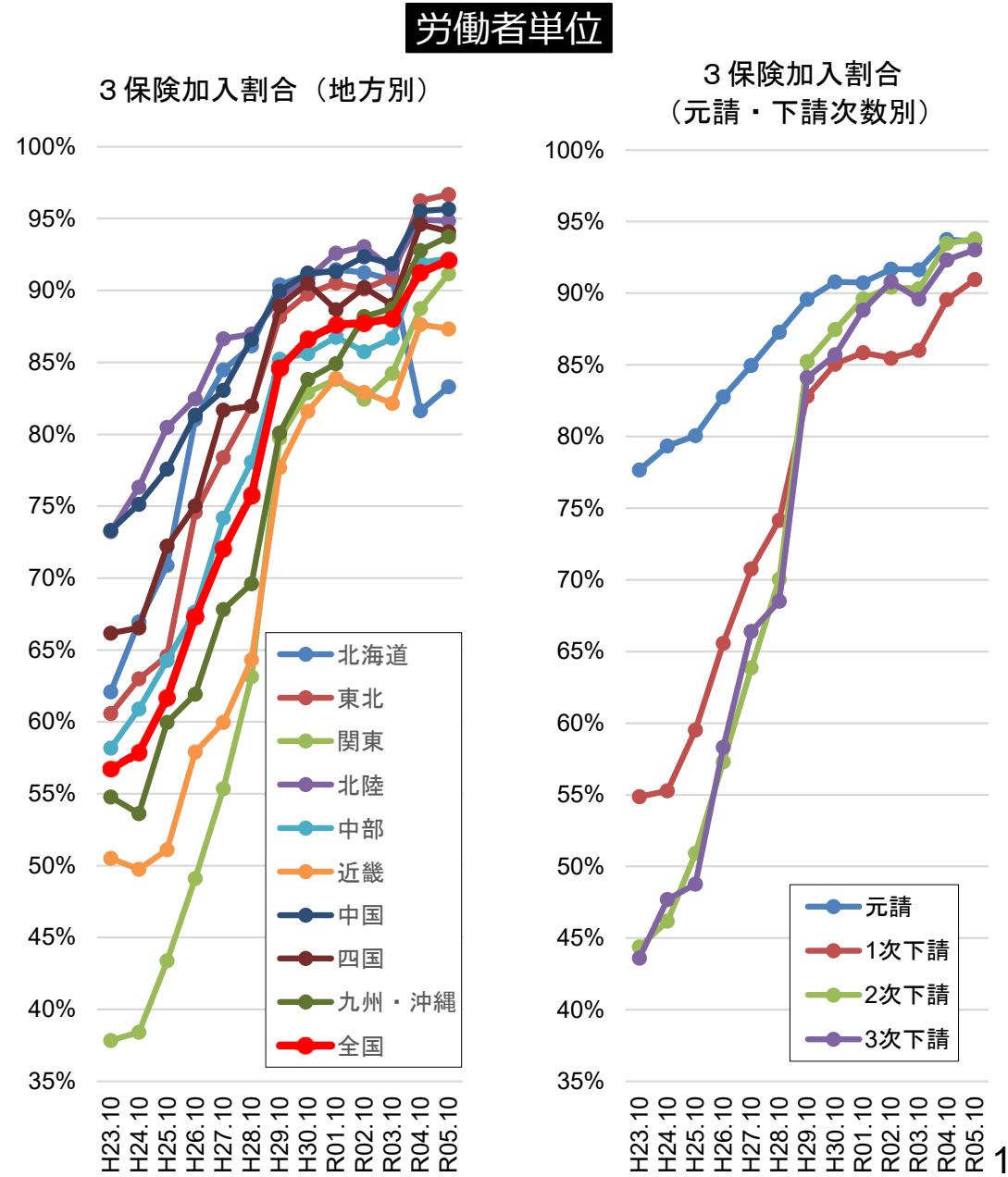
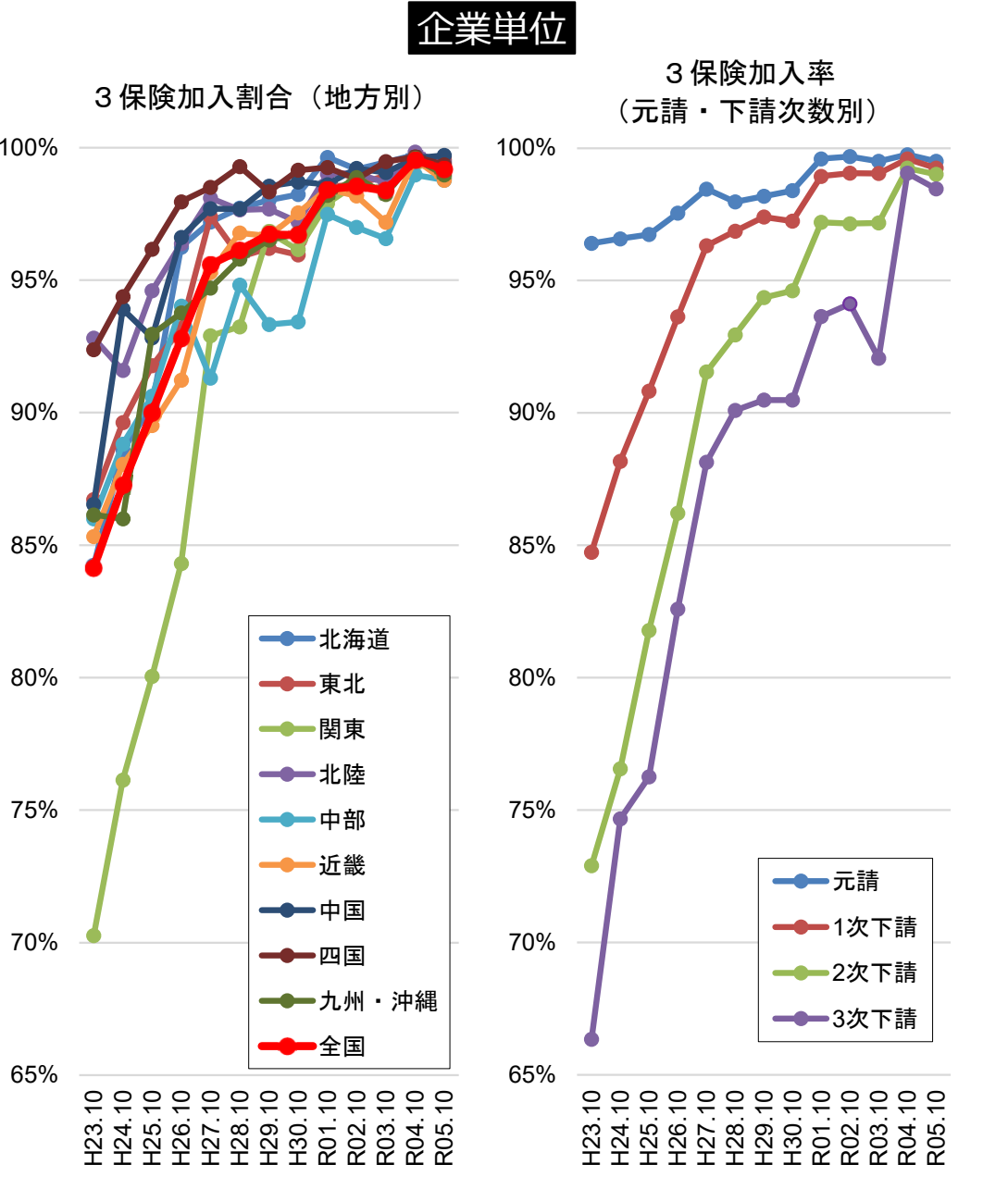
- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用（H30.1～）

行政・元請・下請一体となった保険加入の推進 等

- 建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会における一体的取組の推進 ※「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」を令和3年12月に発展的改組
 - ・ 建設業関係団体等（建設業関係団体、発注者団体を含む）106団体、学識経験者、行政（国交省、厚労省）により構成
 - ・ CCUSの活用を通じて、社会保険加入の徹底、労務費及び法定福利費の確保、建退共の適正履行の確保をはじめとした技能者の更なる処遇改善を推進するため開催
- 周知・啓発・相談体制の充実等
 - ・ 全国社会保険労務士会連合会と連携し、相談窓口の設置・適切な保険について確認できるフローチャートの作成
 - ・ 一人親方の適切な請負契約についてリーフレットを作成し周知・啓発

社会保険加入状況の推移(地方別、元請・下請次数別)

○ 公共事業労務費調査（平成23年10月調査～令和5年10月調査）における3保険加入状況をみると、**企業・労働者のいずれも加入割合は上昇傾向**にある。



※ 令和3年10月調査以前は関係法令上、社会保険の加入義務がないケースも含まれていたが、令和4年10月調査以降それらのケースを除き、加入率を算出している

建設業の一人親方問題に関する検討会の概要

社会保険加入・働き方改革規制逃れを目的とした一人親方化対策、一人親方の処遇改善対策等に関して実効性のある施策を検討するため、「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」（現「CCUS処遇改善推進協議会」）の下に、「**建設業の一人親方問題に関する検討会**」を設置し、学識経験者・建設業者団体等が協議を行うとともに、実効性ある施策のとりまとめ・推進を図る。

1. 検討会構成員

右記の通り

2. 主な検討内容

- 職種ごとの一人親方の実態把握
- 規制逃れを目的とした一人親方化対策
- 一人親方の処遇改善対策

等

3. 開催実績

第1回 令和2年6月25日

第2回 令和2年10月5日

第3回 令和3年12月24日

第4回 令和3年3月9日

(中間取りまとめ)

第5回 令和3年9月2日

第6回 令和4年3月9日

第7回 令和6年1月31日

構成員等

<有識者> (3)

- ・芝浦工業大学 建築学部建築学科 教授 蟹澤 宏剛
- ・東京大学 社会科学研究所 教授 水町 勇一郎
- ・筑波大学 ビジネスサイエンス系 教授 川田 琢之

<建設業者団体> (16)

- ・(一社) 日本建設業連合会
- ・(一社) 全国建設業協会
- ・(一社) 全国中小建設業協会
- ・(一社) 建設産業専門団体連合会
- ・(公社) 全国鉄筋工事業協会
- ・(一社) 住宅生産団体連合会
- ・全国管工事業協同組合連合会
- ・(一社) 全国建設室内工事業協会
- ・(一社) 日本機械土工協会
- ・(一社) JBN・全国工務店協会 (第4回から参画)
- ・(一社) 全国建設労働組合総連合
- ・(一社) 日本型枠工事業協会
- ・(一社) 日本電設工業協会
- ・(一社) 日本鳶工業連合会
- ・(一社) 日本塗装工業会
- ・(一社) 日本左官業組合連合会

<オブザーバー> (3)

- ・厚生労働省 労働基準局 監督課
- ・厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室
- ・国土交通省 住宅局 住宅生産課 木造住宅振興室

<事務局>

- ・国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課

- 「規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策」及び「一人親方と建設企業の適正取引」の推進を徹底するため、**令和6・7年度における取組**について、下記のとおり業界と申し合わせる。
- 令和8年度以降に「適正でない一人親方」の目安を策定することとし、そのための検討を進める。

一、規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

【一人親方の実態把握・業界への情報共有】

- ・国土交通省は、働き方改革による労働時間規制逃れを目的としたものを含め、定期的に一人親方の実態把握を行い、適切に業界へ情報提供すること、労働安全衛生経費規則等の改正により、事業者が一人親方に危険・有害な作業を請け負わせる場合、その使用する労働者と同等の保護が図られるよう、適切な措置を実施することが義務付けられていることを周知すること、等により、規制逃れを目的とした一人親方化の進行を防止する。
- ・国土交通省は、規制逃れを目的とした一人親方化の問題に関して、「地方において理解が十分ではない」、「発注者においても理解していないケースがある」ことを踏まえて、一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

【チェックリストの活用による規制逃れの防止・是正】

- ・建設業団体は、一人親方が入場する現場において、ガイドラインで求めている**チェックリスト等**の活用を拡大するものとし、現行の活用率約2割を約5割に高めることを目指す。このため、国土交通省も、チェックリストが、一人親方が入場する全ての工事現場で活用されるよう、建設業団体を通じた周知に加え、CCUSに登録する一人親方本人に対して直接メールでの周知を行う。
- ・建設業団体は、チェックリスト等の活用の結果、規制逃れが疑われる一人親方について、下請け企業において、雇用契約の締結（社員化）が徹底されるよう、元請企業において、下請企業に対して雇用契約の徹底を促すとともに、改善が見られない場合は当該建設企業の現場入場を認めない取り扱いとするよう、取り組む。
- ・取組の徹底にあたっては、一人親方・下請企業だけでなく、元請企業・発注者・関係省庁も一体となって推進する。その際、国土交通省は、元請・下請企業に対し、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことがいわれる偽装請負に該当しうることを周知徹底する。
- ・国土交通省は労働者性の判断に関する問い合わせ対応の強化のため、厚生労働省と連携する。
- ・国土交通省は、取組の推進により、適正な一人親方まで排除されないことがないよう、適切な対応を業界へ周知するよう取り組む。

【適正な一人親方か否かの判断をやすくするための検討】

- ・令和8年度以降に適正でない一人親方の目安を策定するため、検討を進める。その際、目安をCCUSレベル等の技能レベルによって示すこともあわせて検討し、国土交通省・建設業団体は、CCUSの能力評価を推進する。
- ・国土交通省は、CCUSの登録情報を活用して、チェックリスト等の確認を簡易に行うための措置を講じる。

一人親方の取組に関する申合せ(続き)

二、一人親方と建設企業の取引環境の適正化

【一人親方と建設企業の適正取引等の推進】

- ・建設業団体は、下請企業が必要経費等を十分含んだ請負代金で一人親方と契約するよう取り組むとともに、下請企業が一人親方と書面で契約するよう徹底する。
- ・国土交通省は、一人親方が、改正建設業法に基づき価格交渉を行い、必要経費等が含まれた適正な報酬を受け取れるよう、改正法の周知や相談体制の構築を含め、実効性の確保に取り組む。

【一人親方化に伴う得失を踏まえた慎重判断の徹底】

- ・国土交通省は、技能者が一人親方になるか否かを慎重に判断できるよう、たとえば一人親方となった場合と引き続き社員である場合の区分に応じ、年金を含む収入にどの程度の差異が出るかを試算できるソフトを提供するなど、一人親方になった場合のメリット・デメリットを技能者に分かりやすく示す。
- ・その上で、国土交通省及び建設業団体は、一人親方になろうとする技能者が、一人親方と社員の働き方の違いや一人親方化のメリット・デメリットを理解できるよう、技能者への説明等に取り組む。

【事業者による雇用維持や社員化に必要な法定福利費の支払徹底】

- ・国土交通省は、技能者の雇用維持や社員化に伴って必要となる法定福利費を適切に価格転嫁し、技能者を雇用する建設業者に法定福利費が行き渡るよう、改正建設業法に基づき、労務費に加えて法定福利費についても、確保・行き渡り策の対象とすることを検討する。
- ・法定福利費を内訳明示した見積書の提出率を現在よりも30%引き上げることを目指して、標準見積書の周知や活用促進を図る。

【平準化の徹底】

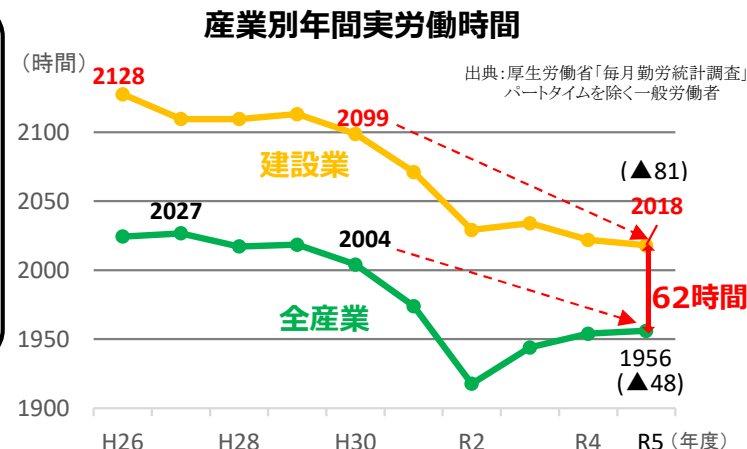
- ・国土交通省は、建設工事の繁閑に伴って技能者の稼働率低下が事業者の負担増とならないよう、特に取組が遅れている自治体工事などを対象に工期の平準化の取組を強化する。

- ・適正でない一人親方の目安を策定する。
- ・適正でない一人親方の目安に基づいて、規制逃れを目的とした一人親方化の防止・是正に取り組む。
- ・その他、令和6・7年度取引の進捗を踏まえて、取組を検討する。

2. 働き方改革に係る施策

建設業の働き方改革の取組

- これまでの働き方改革の取組によって、建設業の**労働時間は他産業よりも大きく減少**したが、**なお高水準**。
- 令和6年4月から適用となる**時間外労働の上限規制に的確に対応**するとともに、将来にわたって**担い手を確保**していくため、働き方改革に取り組む必要。



最近の働き方改革の取組

1. 規制内容の周知徹底

- ・ **リーフレット**や**会議**等で、建設業界、発注者へ周知・要請
- ・ 一般国民にも**動画**等によって周知・啓発



■建設業者向けリーフレット
(厚生労働省)



■動画: はたらきかたススム特設サイト

2. 公共工事における**週休2日工事**の対象拡大

- 〔直轄〕令和5年度は原則**すべての工事**で実施
- 〔都道府県〕令和6年度から原則**100%**を目指す
- 〔市町村〕国と都道府県が連携して**導入拡大**を働きかけ

3. 適正な**工期**設定

- ・ 中央建設業審議会が「**工期に関する基準**」を策定 (R6.3改定)
 <改定の主な内容>
 - 注文者は、**時間外労働規制を遵守**して行う工期の設定に協力
 - 自然要因 (**猛暑日**) における**不稼働**を考慮して工期設定。
 → **基準を踏まえた適正工期の設定**を自治体・民間発注者へ働きかけ
- ・ 国交大臣と建設業4団体が労働時間規制の導入を踏まえて、「**必要な対応に万全を期す**」ことを**申合せ**
- ・ 厚労省と連携して**実地調査**し、**是正指導**



■建設業4団体との申合せ

4. **生産性**の向上

- ・ 労働時間削減のノウハウ等を整理した**好事例集**を作成・横展開
- ・ 直轄工事における**工事関係書類の簡素化**

「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動

- 大手、中小を問わず業界を挙げて、建設現場（緊急工事、工程上やむを得ない工事を除く。）において土日閉所を目指す。

- 期 間 2024年3月～2025年3月（随時更新）
- 内 容 ポスター作成及び周知
発注者、発注者団体への要請活動
※その他、構成団体で協議
- 構成団体 （一社）日本建設業連合会
（一社）全国建設業協会
（一社）全国中小建設業協会
（一社）建設産業専門団体連合会



適正工期確保宣言

日建連会員企業は、建設業の働き方改革を推進し、担い手確保を図るとともに、労働基準法に則り適正に工事を進めるため、発注者に対し見積書を提出する際に、工事現場の 4 週8閉所、週 40 時間稼働を原則とした適切な工期（以下「真に適切な工期」という。）に基づき 見積りを行い、工期・工程を添付するとともに、発注者の理解を得るための説明を徹底する。

また、協力会社から真に適切な工期を前提とした見積りがなされた場合には、当該見積及び工期・工程を確認した上でこれを尊重する。

（令和5年7月21日）

（一社）日本建設業連合会

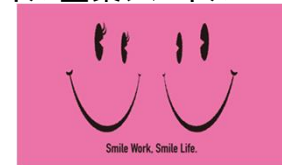
目指せ週休2日+360時間 （2+360 ツープラスサンロクマル）運動

（1）目指せ週休2日運動

（2）目指せ360時間運動

※ 時間外労働の上限を原則年360時間以内

スマイル企業シンボルマーク



（令和3年度～）

適正工期見積り運動

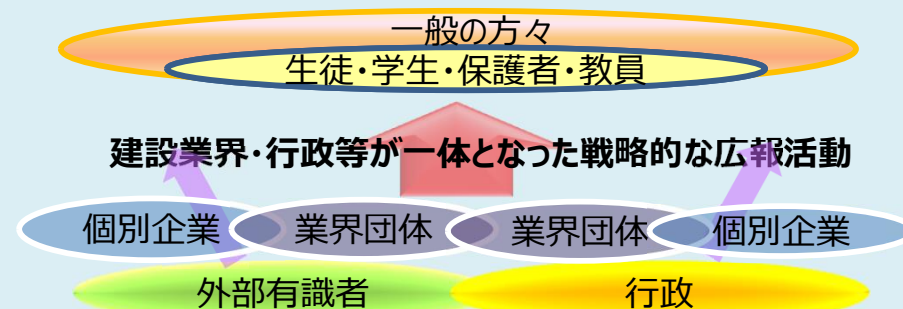
発注者から工期の見積り・提案を求められた場合は、「工期に関する基準」（中央建設業審議会）に沿ったものとする。

（令和5年9月14日）

（一社）全国建設業協会 17

3. 入職促進に係る施策

- 建設産業に対する一般の方々のイメージアップや、入職が期待される若者・女性に対し、効果的な情報発信・広報活動が必要
- 国・業界団体により、将来の建設産業を担う若者の入職促進と育成・定着を目的に活動を行う**建設産業人材確保・育成推進協議会**を設立。



活動状況

総合ポータルサイトの開設・充実



「建設現場へGO!」 <http://genba-go.jp>

- 建設産業の紹介、わかりやすい動画集、最新のトピックス
の他、団体や企業、行政による若者・女性等に向けたコ
ンテンツを集約し一元的に発信

- **就職支援コンテンツ**の拡充
「建設業で働くための18歳のハローワーク」

- **SNS**の充実
「人材協Twitter」やYouTube「人材協チャンネル」



情報発信の強化

学校キャラバン

- 産官学が一体となり、小中高校において
出前授業を実施。職人の技を間近で見
たり、実際に体験すること（原体験）を
通じ、建設産業の魅力を発信

【出前授業の内容（例）】

- ・建設産業の紹介
- ・技術者・技能者の体験談
- ・ドローン飛行見学
- ・左官体験 等



【直近の事例】

- ・令和5年8月 新潟県立新発田南高等学校

現場見学会の開催

- 学生や子供たちに建設現場を身近に感
じてもらうため、現場見学会を開催。
(例) 夏休み期間を利用し、子供たちとその保
護者を対象に、女性技術者・技能者（けんせ
つ小町）が活躍する現場見学会を開催



「子ども霞が関見学デー」へ参加

- ものづくりの素晴らしさの体験とともに、建
設産業の社会的な役割を理解してもらう
ため、建設機械の操作体験や職人体験
等の体験型プログラムを実施。



広報イベントの推進

女性の定着促進に向けた建設産業行動計画に基づく取組

- 平成26年度に「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、官民一体となって女性の活躍推進し、女性技術者・技能者数は堅調に増加。（女性技術者：1.1万人（H26）→2.2万人（R1） 女性技能者：9.8万人（H26）→13.4万人（R1））
- 更なる女性定着を図るため、令和2年1月に「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を策定し、引き続き官民で取組を推進。

「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の主なポイント

<新計画の3つの柱>

(1) 働きつづけられるための環境整備を進める

○ 働きやすい現場の労働環境の整備

（例）現場におけるトイレや更衣室などの整備 等

(2) 女性に選ばれる建設産業を目指す

○ 建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略

（例）女性のキャリアパスやロールモデルの情報発信

(3) 建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる

○ 建設産業女性定着支援ネットワークの活動の充実、全国展開

（例）各地で行う地域ぐるみの活動支援、全国展開



女性用トイレ（快適トイレ）の活用事例



建設産業 女性定着支援WEBの開設
（建設産業における女性定着支援の様々な取組を紹介するポータルサイト）



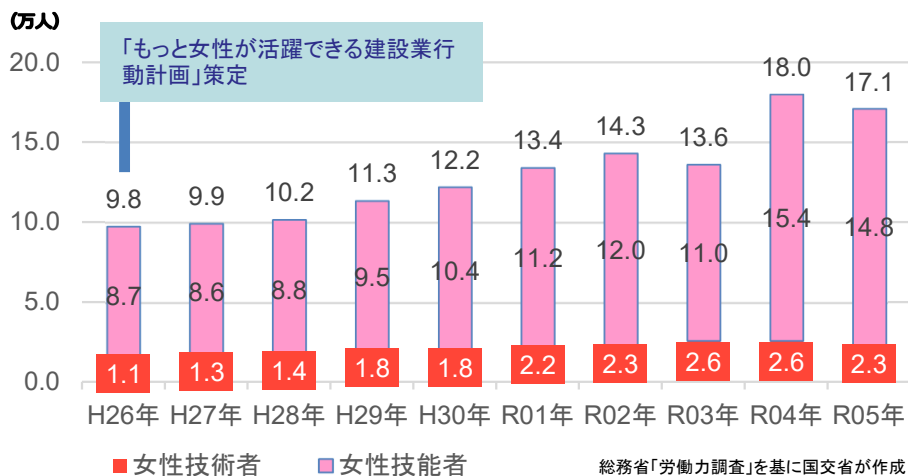
【建設産業女性定着支援ネットワーク】

<2024年9月10日現在>

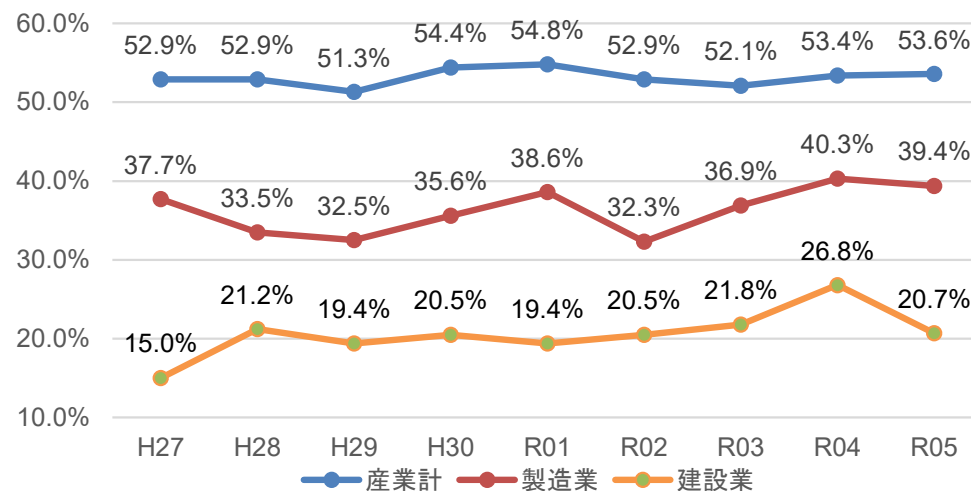
登録団体：52団体 構成人数：約9,000人

（全国活動 17団体、都道府県活動 35団体（30都府県））

女性技術者・技能者数は堅調に増加



入職者に占める女性の割合



○建設産業における女性活躍・定着促進に向けては、「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画～働きつづけられる建設産業を目指して～」(R2.1)に基づき、官民一体で取り組んできたところ。

○本年8月、新たな実行計画策定に向けた検討を開始。

検討体制

【目的】

建設産業における女性活躍・定着を促進するため、過年度の取組状況を踏まえ、官民一体となって取り組むべき事項を実行計画として整理することを目的に、検討会を実施。

【構成員】

- ・日本建設業連合会 ・建設産業専門団体連合会
- ・全国建設業協会 ・全国建設産業団体連合会
- ・全国中小建設業協会 ・住宅生産団体連合会
- ・建設産業女性定着支援ネットワーク
- ・国土交通省
- ・厚生労働省（オブザーバー）



検討の方向性

- ・現行計画のように、官民それぞれが行うべき取組を体系的に整理しつつ、より効果的に女性活躍・定着促進のために重点的に検討するテーマを以下のとおり設定。

テーマ1：女性の入職促進に向けたきめ細かい広報戦略の展開

テーマ2：新たな活動領域への着目

テーマ3：トイレの環境整備・理解の促進などハード・ソフト両面からの現場における
環境整備

スケジュール

第1回検討会（8月21日）実施済

<有識者ヒアリング、地方ブロック単位での意見交換会、各団体・企業アンケートを実施>

第2回検討会（11～12月頃）

- ・夏～秋にかけて行ったヒアリング・意見交換・アンケート結果の紹介
- ・新計画骨子案

第3回検討会（1～2月頃）

- ・新計画案、新計画案の推進方策

4. 教育訓練に係る施策

- 建設産業における若年入職等の促進に向けて、産・学・官が共同して一体的に活動するため、新たにタスクフォースを設置し、関係省庁や教育機関等が連携を強化（令和5年4月に人材協※のもとに設置）※建設業人材確保・育成推進協議会

若手入職促進に向けた産学官の新たな連携体制

『若年者入職促進タスクフォース』

【当面の活動内容】

- ◎ 業界団体等と教育委員会や地元高校との連携の円滑化
- ◎ 教育委員会等に対して通知等を発出し、円滑な連携を呼びかけ
- ◎ 業界団体等の取組から優良事例を発掘・抽出し、水平展開



タスクフォースメンバー

事務局（建設業振興基金）

- 全国建設関係訓練校等連絡会議
 - ・利根沼田テクノアカデミー
 - ・全国建設産業教育訓練協会
 - ・職人育成塾 等
 - ・広島建設アカデミー
 - ・北陸建設アカデミー
- 教育関係
 - ・全国工業高等学校長協会
 - ・全国高等学校土木教育研究会
- 建設業団体
 - ・日本建設業連合会
 - ・全国建設業協会
 - ・全国中小建設業協会
 - ・建設産業専門団体連合会
- 建設関連業団体
 - ・全国測量設計業協会連合会
 - ・建設コンサルタンツ協会
 - ・全国地質調査業協会連合会
- 関係省庁
 - ・国土交通省 不動産・建設経済局
 - ・厚生労働省 職業安定局／人材開発統括官
 - ・文部科学省 初等・中等教育局

- R5. 05.30 第1回タスクフォース（対面開催）
- ・顔合わせ
 - ・訓練校等連絡会議の取組の紹介
 - ・工業高校の現状と課題 ほか
- R5.11.02 第2回タスクフォース（WEB開催）
- ・建設業団体等による担い手確保・育成の取組一覧の紹介
 - ・訓練校（利根）における高校教員向け建設ICT技術教育研修（ドローン）について（結果報告） ほか
- R7.01.16 第3回タスクフォース（対面・WEB併用開催）
- ・若年者の動向について
 - ・訓練校における取組について ほか



第1回タスクフォース