

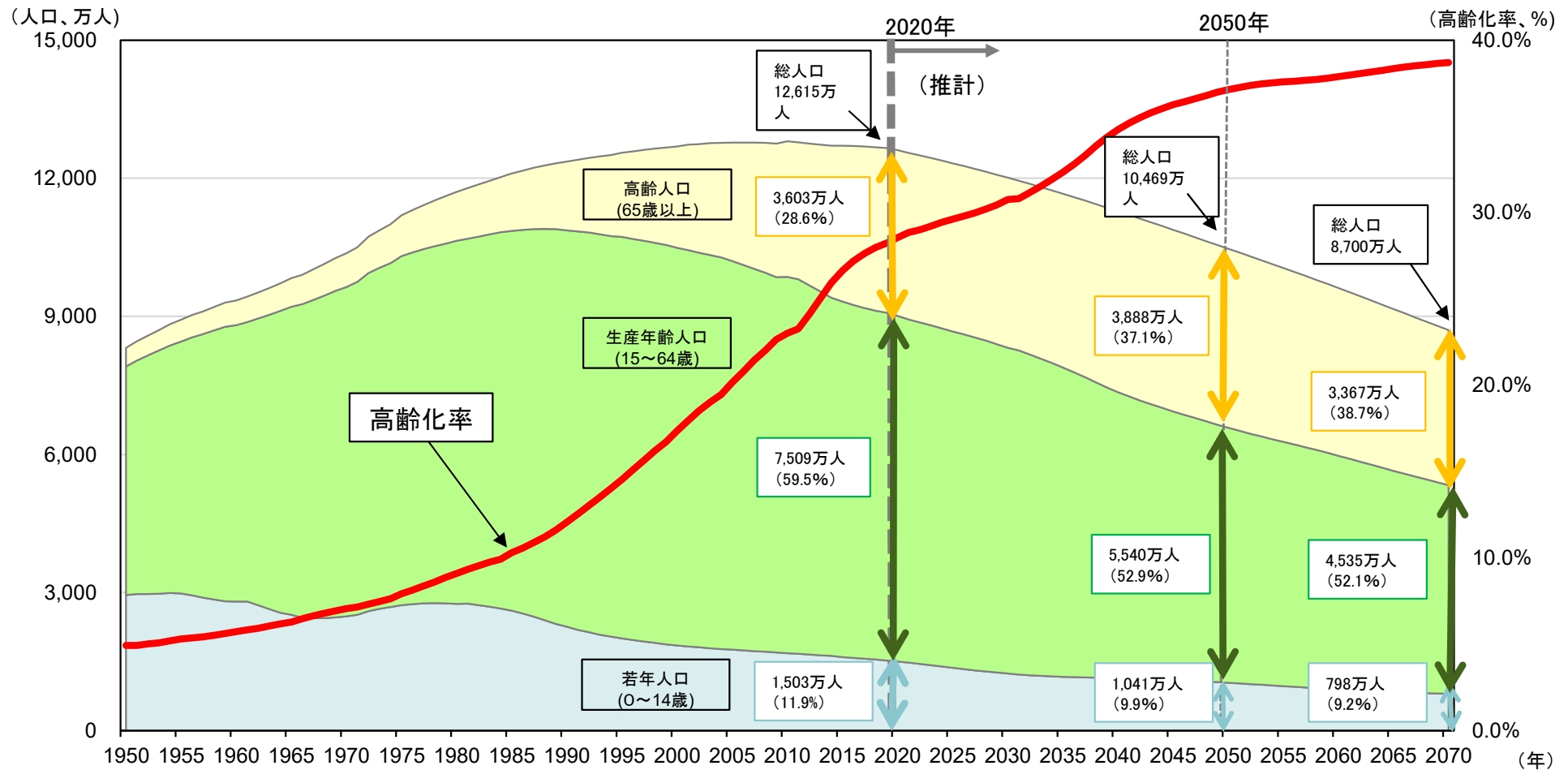
参考資料集

令和8年4月3日

建設業を取り巻く環境について

総人口及び年齢階層別人口の推移及び将来推計

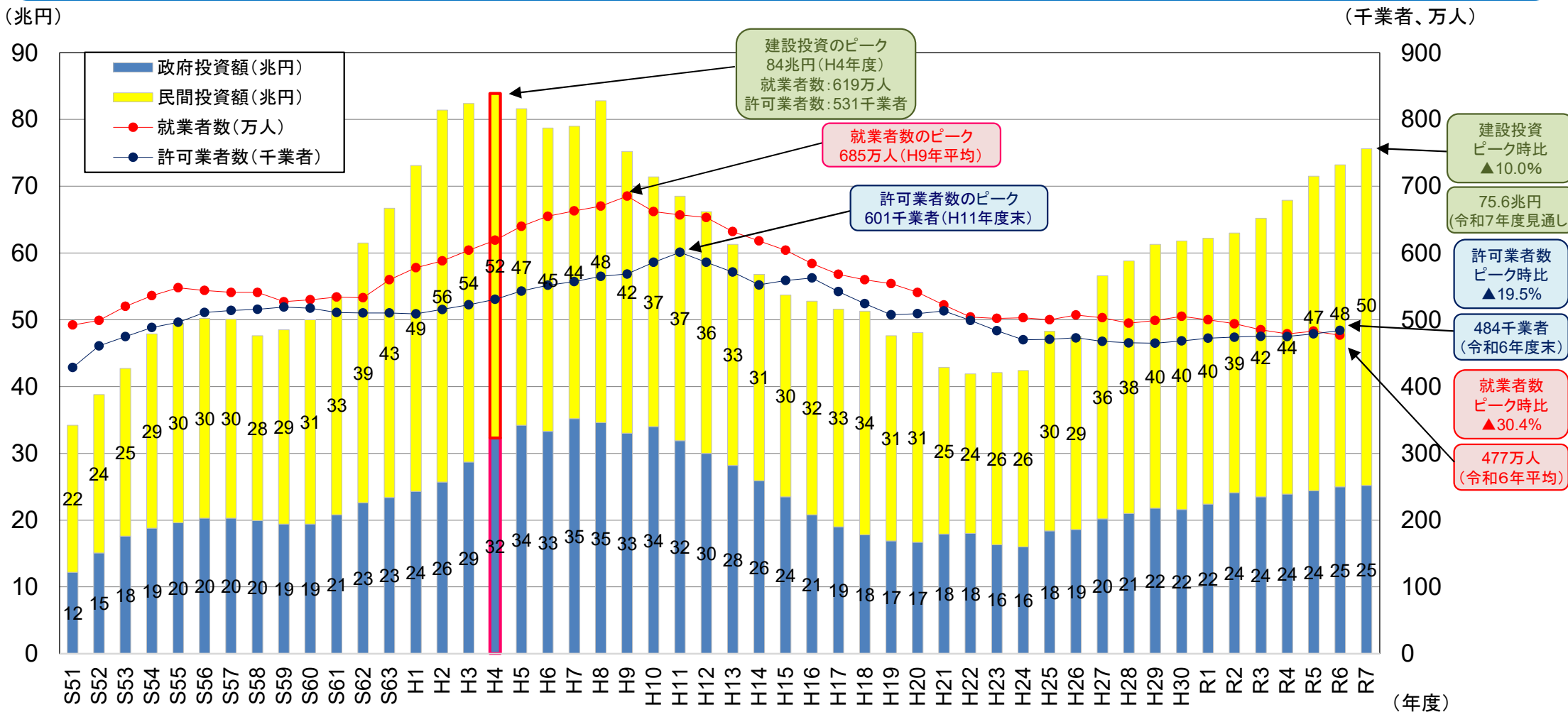
- 日本の人口減少を年齢階層別に見ると、2020年から2050年にかけて、高齢人口が285万人増加※するのに対し、生産年齢人口は1,969万人、若年人口は462万人減少する。結果、高齢化率は約28.6%から約37.1%へ上昇。
 - 2020年から2070年にかけては、高齢人口が236万人減少するのに対し、生産年齢人口は2,974万人、若年人口は705万人減少する。結果、高齢化率は約28.6%から約38.7%へ上昇。
- ※高齢人口のピークは2043年(3,953万人)。ただし、2043年以降も高齢化率は上昇を続ける。



(出典) 総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」をもとに、国土交通省国土政策局作成

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和7年度は約76兆円となる見通し（ピーク時から約10%減）。
- 建設業者数（令和6年度末）は約48万業者で、ピーク時（平成11年度末）から約20%減。
- 建設業就業者数（令和6年平均）は477万人で、ピーク時（平成9年平均）から約30%減。



出典：国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については令和4年度（2022年度）まで実績、令和5年度（2023年度）・令和6年度（2024年度）は見込み、令和7年度（2025年度）は見通し

※平成27年度の建設投資額から建築補修（改装・改修）投資額を新たに計上している

注2 許可業者数は各年度末（翌年3月末）の値

注3 就業者数は年平均。平成23年（2011年）は、被災3県（岩手県・宮城県・福島県）を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

建設業就業者の現状

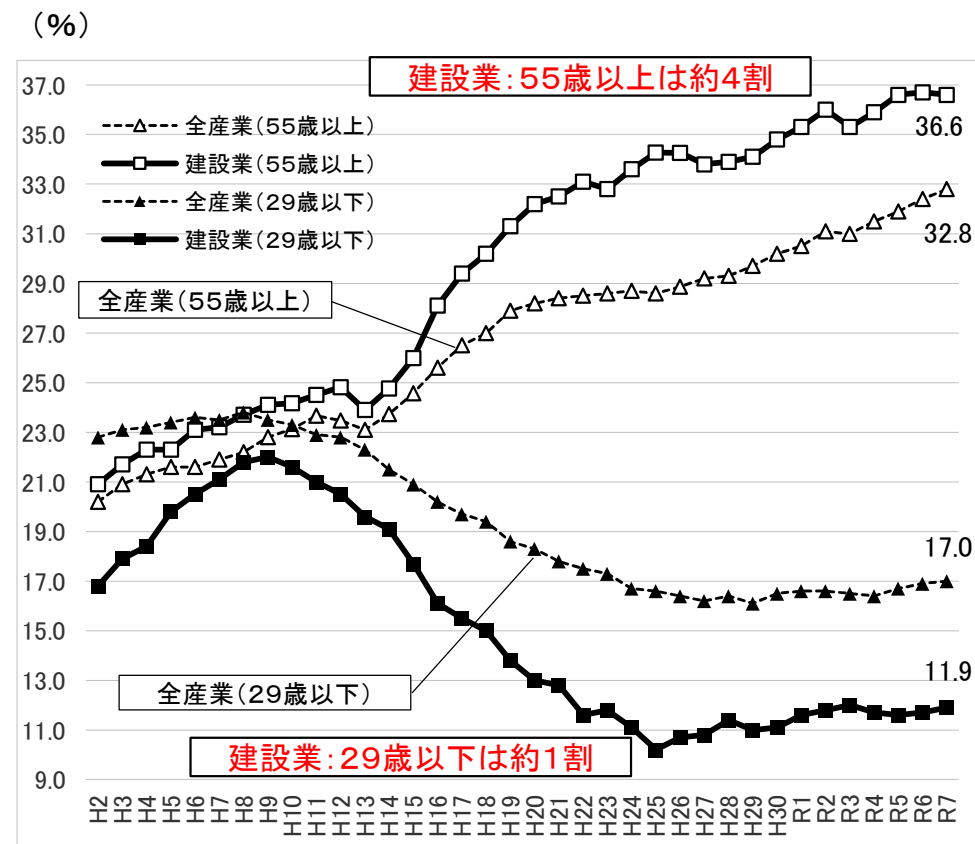
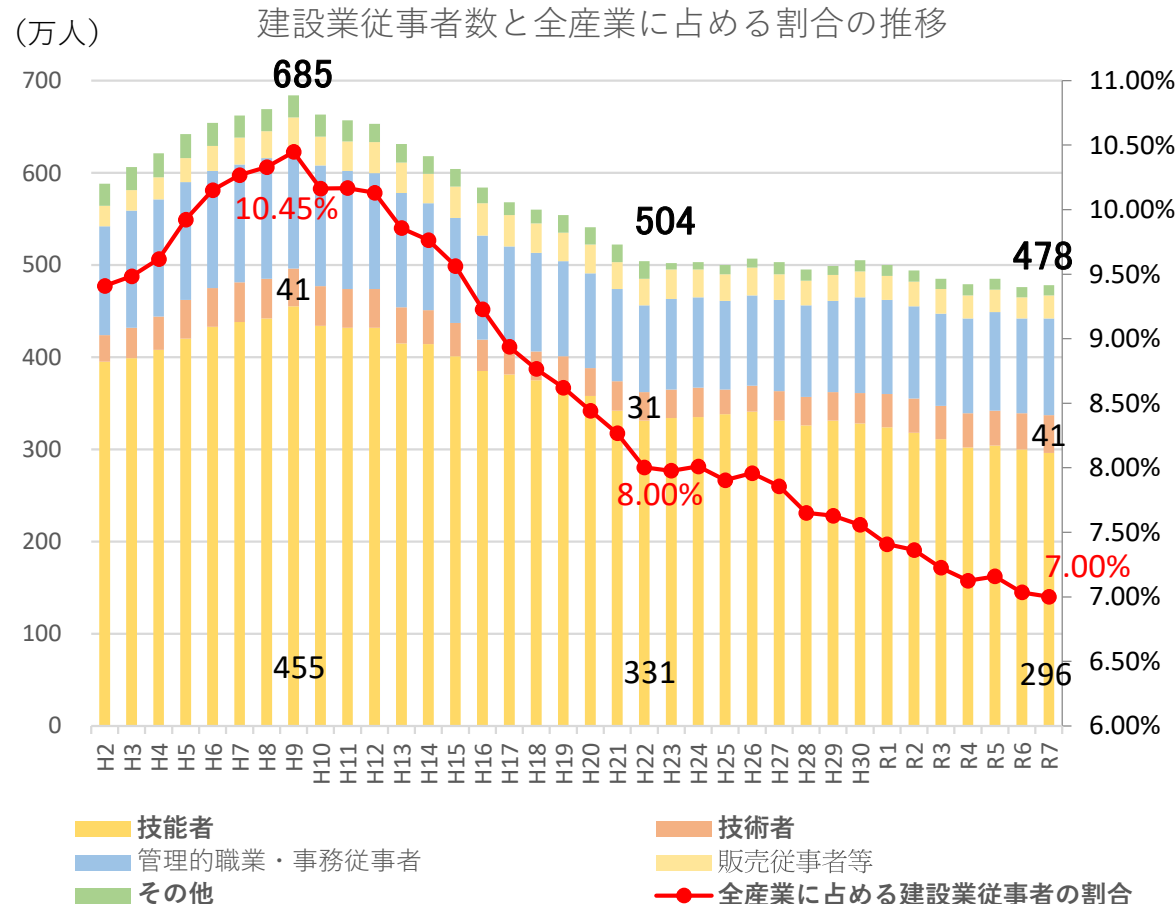
技能者等の推移

＜就業者数ピーク＞ ＜建設投資ボトム＞ ＜最新＞

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 504万人(H22) → 478万人(R7)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 41万人(R7)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 296万人(R7)

建設業就業者の高齢化の進行

○建設業就業者は、55歳以上が36.6%、29歳以下が11.9%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。

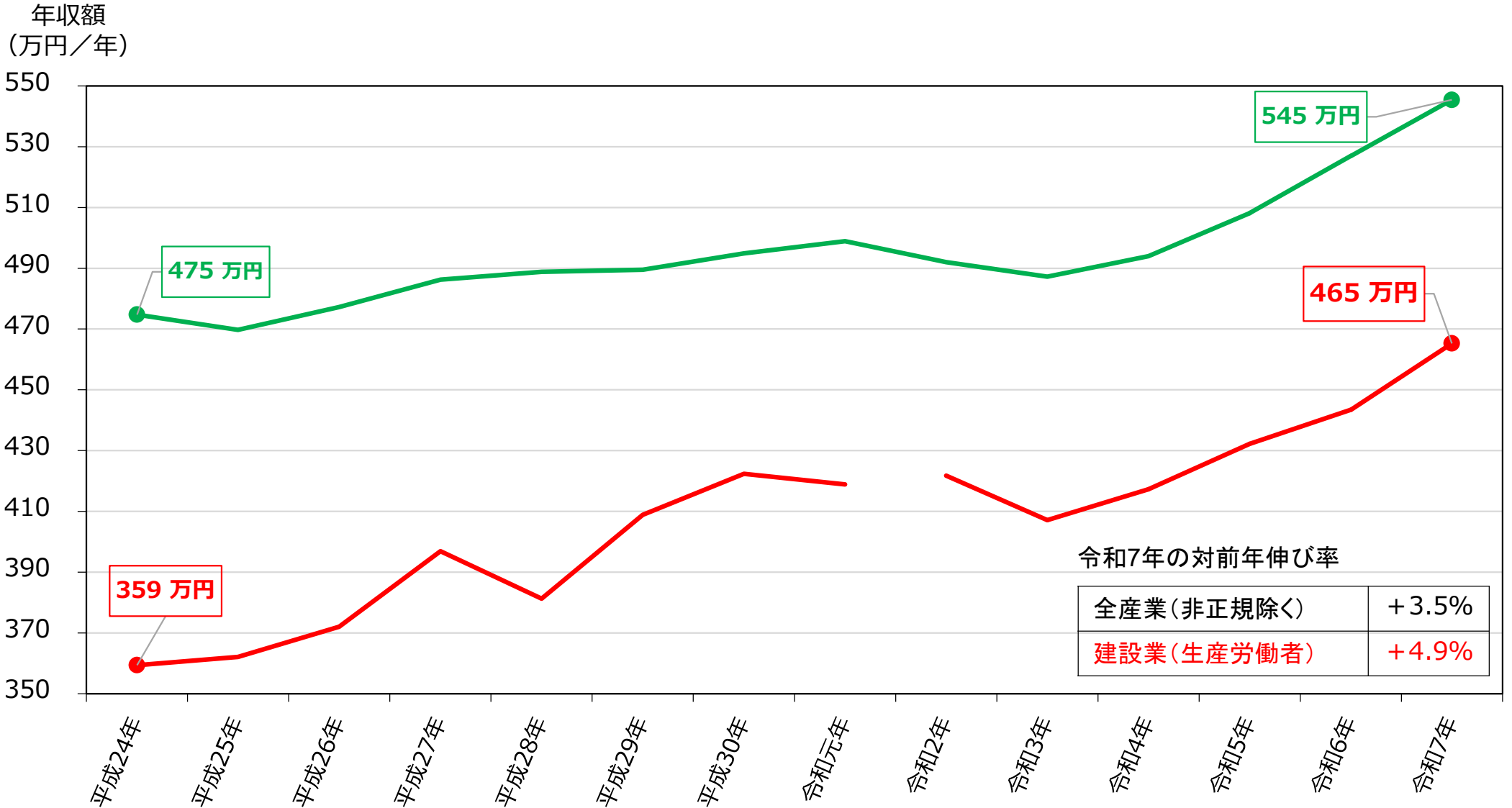


出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1

出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1※2

(※1 平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値 ※2 グラフ上の数値は、記載単位未満の位で四捨五入してあるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない)

建設技能者の賃金の推移



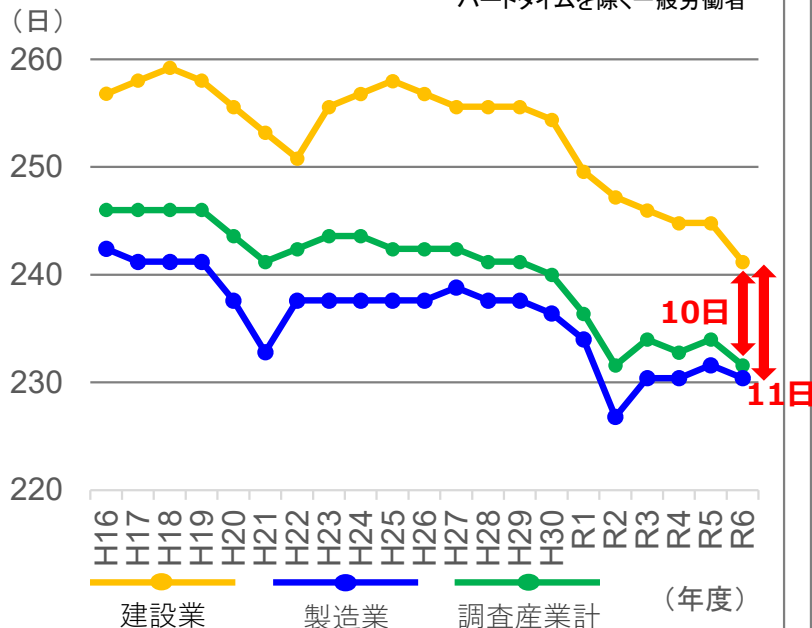
(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)

※ 年収額=所定内給与額×12+年間賞与その他特別給与額

- R2以降は「生産労働者」の区分が廃止されたため、建設業の「建設・採掘従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」を加重平均して「生産労働者」の額を推計

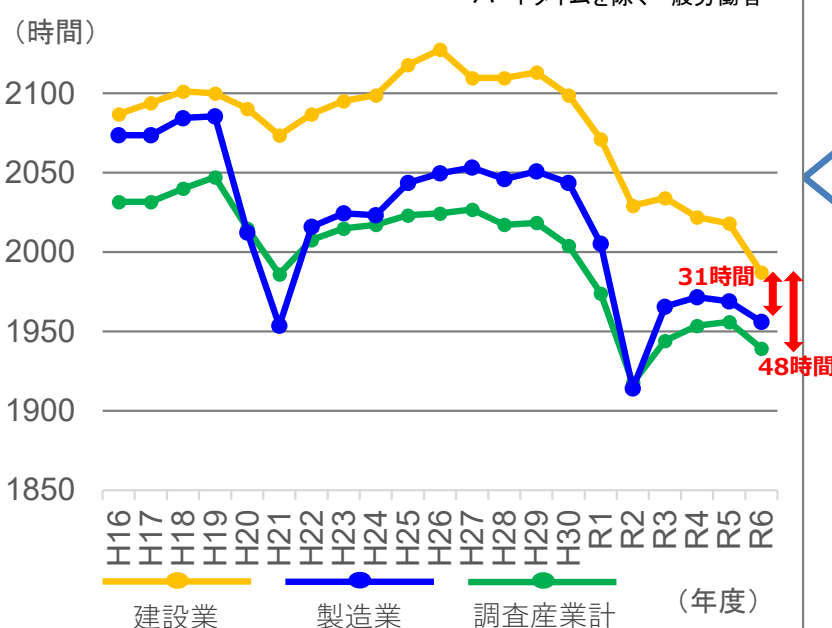
産業別年間出勤日数

○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者



産業別年間実労働時間

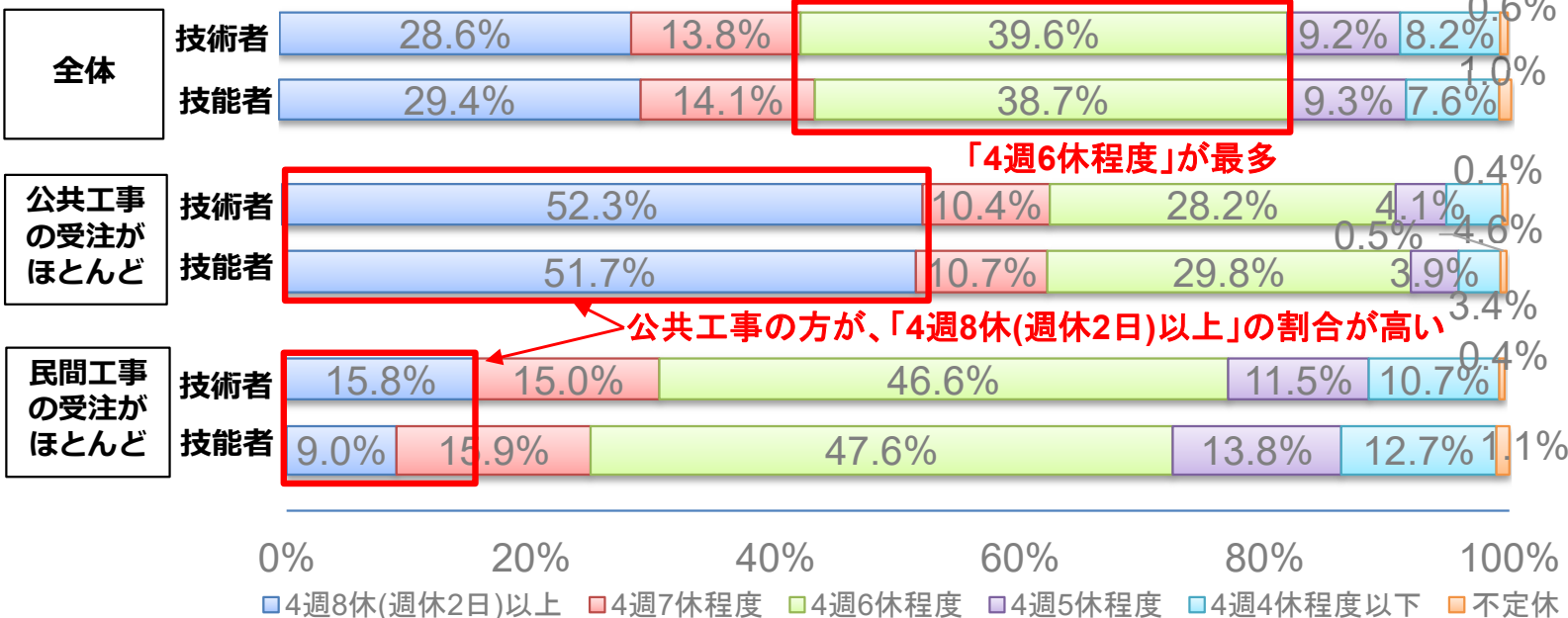
○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて10日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて48時間長い。

出典: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
年度報より国土交通省作成

建設業における平均的な休日の取得状況



技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

出典: 国土交通省「令和6年度 適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」

第三次・担い手3法について

第三次・担い手3法（令和6年改正）の全体像

インフラ整備の担い手・地域の守り手である建設業等がその役割を果たし続けられるよう、**担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化**を目的に、**担い手3法を改正**

		議員立法 公共工事品質確保法等の改正	政府提出 建設業法・公共工事入札適正化法の改正
担い手確保	処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金支払いの実態の把握、必要な施策 ● 能力に応じた処遇 ● 多様な人材の雇用管理の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ● 標準労務費の確保と行き渡り ● 建設業者による処遇確保
	価格転嫁 (労務費へのしわ寄せ防止)	<ul style="list-style-type: none"> ● スライド条項の適切な活用（変更契約） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資材高騰分等の転嫁円滑化 <ul style="list-style-type: none"> - 契約書記載事項 - 受注者の申出、誠実協議
	働き方改革 ・環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 休日確保の促進 ● 学校との連携・広報 ● 災害等の特別な事情を踏まえた予定価格 ● 測量資格の柔軟化【測量法改正】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工期ダンピング防止の強化 ● 工期変更の円滑化
生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> ● ICT活用（データ活用・データ引継ぎ） ● 新技術の予定価格への反映・活用 ● 技術開発の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● ICT指針、現場管理の効率化 ● 現場技術者の配置合理化 	
地域における対応力強化	地域建設業等の維持	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切な入札条件等による発注 ● 災害対応力の強化（JV方式・労災保険加入） 	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 公共工事品質確保法等の改正 <ul style="list-style-type: none"> ・公共工事を対象に、よりよい取組を促進（トップアップ） ・誘導的手法（理念、責務規定） ◇ 建設業法・公共工事入札適正化法の改正 <ul style="list-style-type: none"> ・民間工事を含め最低ルールの底上げ（ボトムアップ） ・規制的手法など
	公共発注体制強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 発注担当職員の育成 ● 広域的な維持管理 ● 国からの助言・勧告【入契法改正】 	

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)

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

(参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合()内

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%) [H9] 685万人(10.4%) ⇒ [R5] 483万人(7.2%)

※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)

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：令和7年12月12日施行
それ以外：令和6年施行済

労務費確保のイメージ



令和6年施行により中建審に作成権限が付与
→令和7年12月2日に作成され、実施が勧告された

○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

○「労務費に関する基準」の勧告

・中央建設業審議会が「労務費に関する基準」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)

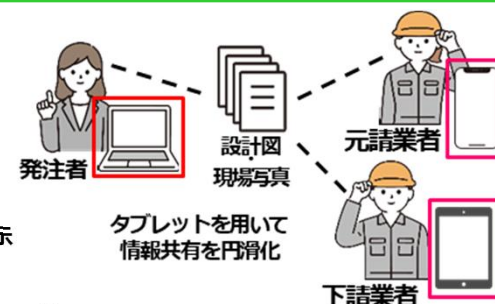
・国が現場管理の「指針」を作成(例. 元下間でデータ共有)

➡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

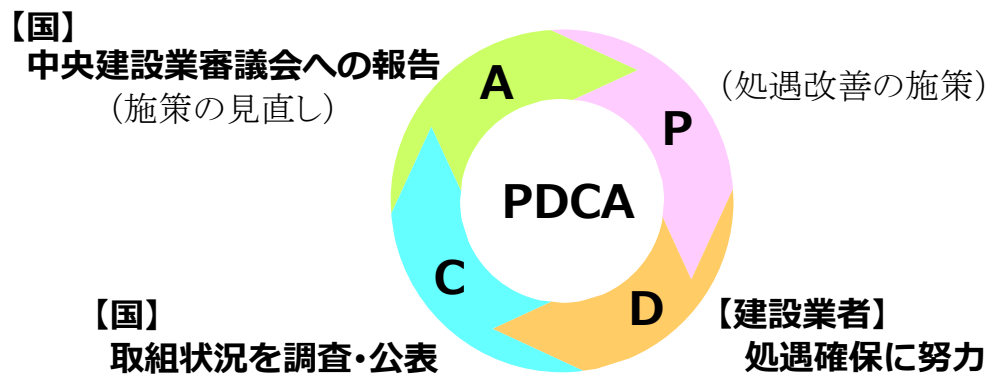


建設業法改正事項(処遇改善)

(1) 建設業者の責務、取組状況の調査

○ 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

➡ 国は、建設業者の取組状況を**調査・公表**、中央建設業審議会に**報告**

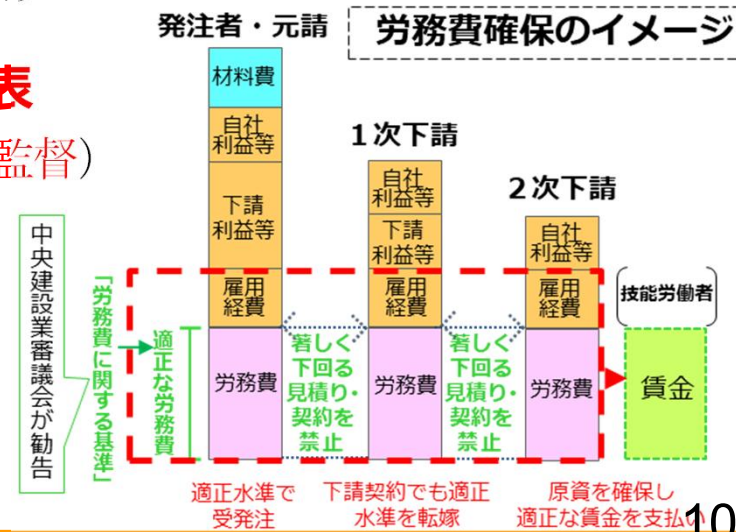
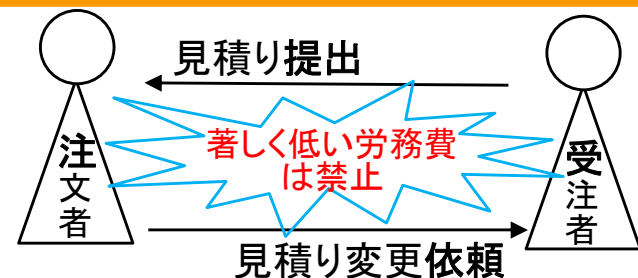


(2) 労務費（賃金原資）の確保と行き渡り

○ 中央建設業審議会が「**労務費に関する基準**」を作成・**勧告**

○ **著しく低い労務費**等※による見積り提出(受注者)や見積り変更依頼(注文者)を**禁止** ※ 施工に通常必要な労務費等を著しく下回るもの

➡ **違反して契約した発注者**には、国土交通大臣等が**勧告・公表**
(違反して契約した**建設業者**(注文者・受注者とも)には、現規定により、**指導・監督**)



(3) 不当に低い請負代金の禁止

○ **総価での原価割れ契約**を受注者にも**禁止**

(現行) **注文者**は、地位を利用して、原価割れ契約をしてはならない。

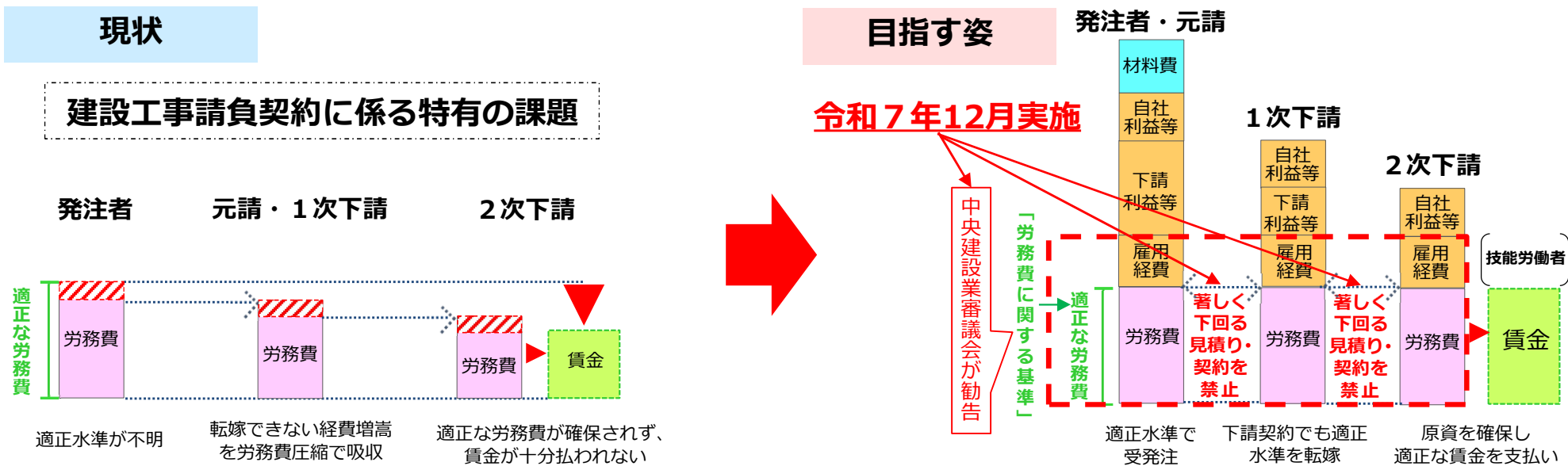
技能者の処遇改善に向けた新たなルールの導入

- 建設業者に対し、**労働者の知識、技能等の評価に基づき賃金支払い等を行うことを努力義務化**（建設業法25条の27）。
- 中央建設業審議会が「**労務費に関する基準**」を作成（同法34条）し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。
- 併せて、基準を**著しく下回る見積り・契約締結を禁止**（同法20条、19条の3）し、**違反した業者は指導・監督**（同法28条）、**発注者は勧告・公表**（同法20条）の対象。



これらの措置により、**適正な労務費**が、公共工事・民間工事を問わず、受発注者間、元請-下請間、下請間の**すべての段階において確保**され、**技能者の賃金として支払われる**ようにする。

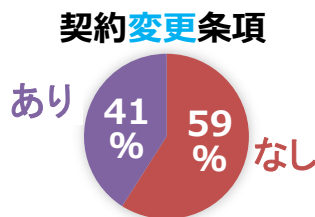
労務費確保のイメージ



建設業法改正事項(価格転嫁関係)

契約前のルール

- 資材高騰に伴う**請負代金**等の「**変更方法**」を**契約書の法定記載事項**として明確化



(出典)国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

- 受注者は、**資材高騰**の「**おそれ情報**」を**注文者に通知する義務**

契約書(イメージ)

第〇条 請負代金の**変更方法**

- ・ 材料価格に著しい変動を生じたときは、受注者は、請負代金額の**変更を請求**できる。
- ・ 変更額は、**協議して定める**。協議に当たっては、**工事に係る価格等の変動の内容その他の事情等を考慮**する。

注文者



「資材高騰のおそれあり」

受注者



資材高騰等が顕在化したとき

契約後のルール

- 契約前の通知をした**受注者は**、注文者に請負代金等の**変更を協議**できる。

➡ 注文者は、**誠実に協議**に応ずる**努力義務**※

※ 公共発注者は、協議に応ずる**義務**



注文者

「**変更方法**」に従って
請負代金**変更の協議**

誠実な**協議**に努力



受注者

期待される効果

資材高騰分の転嫁協議が円滑化、労務費へのしわ寄せ防止

（１）働き方改革

① 工期ダンピング※対策を強化

※ 通常必要な工期よりも著しく短い工期による契約
中央建設業審議会が「工期の基準」を作成・勧告

○ 新たに受注者にも禁止

（現行）注文者は、工期ダンピングを禁止

（参考）工期不足の場合の対応

- | | | |
|----|--------|-----|
| 1位 | 休日出勤 | 59% |
| 2位 | 作業員の増員 | 58% |
| 3位 | 早出や残業 | 40% |

（出典）国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」（令和5年度）

➡ 違反した建設業者には、指導・監督

② 工期変更の協議円滑化

契約前

○ 受注者は、資材の入手困難等の「おそれ情報」を注文者に通知する義務

（注）不可抗力に伴う工期変更は、契約書の法定記載事項（現行）

契約後

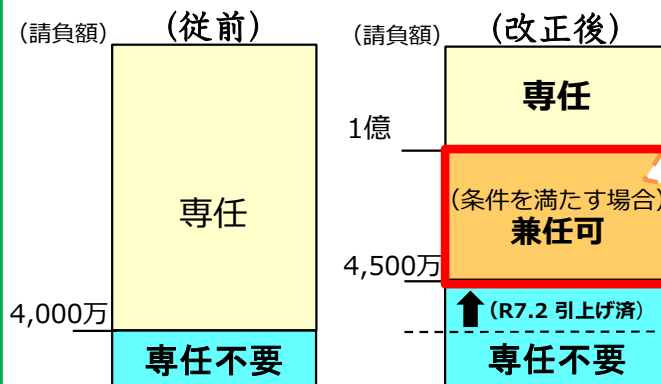
○ 上記通知をした受注者は、注文者に工期の変更を協議できる。

➡ 注文者は、誠実に協議に応ずる努力義務※

※ 公共発注者は、協議に応ずる義務

（２）生産性向上

① 現場技術者の専任義務の合理化



◆ 営業所専任技術者の兼任不可

◆ 営業所専任技術者の兼任可

（注）請負額の基準額は、建築一式工事にあつては2倍の額

【主な条件】

- ・ 兼任する現場間移動が容易
- ・ ICTを活用し遠隔からの現場確認が可能
- ・ 兼任する現場数は一定以下

<例> 遠隔施工管理



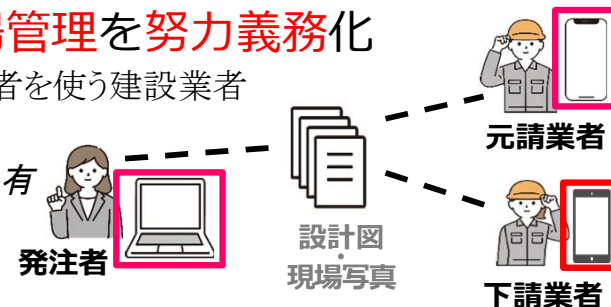
② ICTを活用した現場管理の効率化

○ 国が現場管理の「指針」を作成

➡ 特定建設業者※や公共工事受注者に対し、効率的な現場管理を努力義務化

※多くの下請け業者を使う建設業者

<例> 元下間のデータ共有

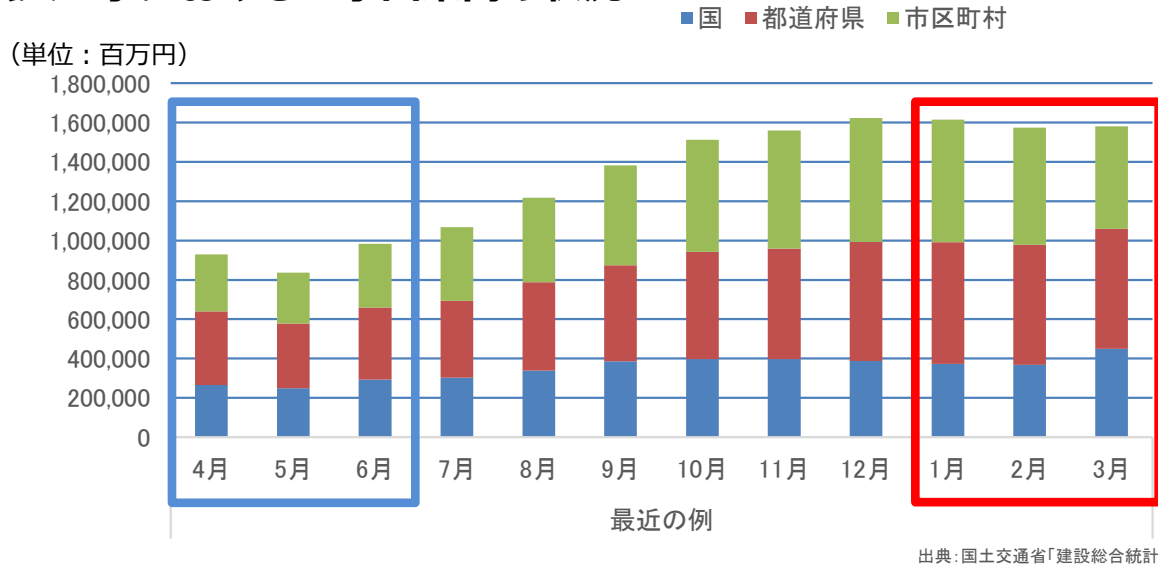


○ 公共発注者への施工体制台帳の提出義務を合理化（ICT活用で確認できれば提出は不要に）

業務の繁忙について

- 公共工事では、年度内の時期によって工事の繁忙に大きな差が発生
- 工事の閑散期には、仕事が不足し、公共工事に従事する者(技能者)の収入が減る可能性が懸念される一方、繁忙期には、仕事量が集中することになり、技能者の長時間労働や休日の取得しにくさ等につながる懸念

公共工事における工事出来高の状況



閑散期（青枠の期間、4月～6月）

- (技能者) 仕事が少ないため、収入が不安定になる
- (建設業者) 人材・機材が需要に対して過剰

繁忙期（赤枠の期間、1月～3月）

- (技能者) 仕事が多く、休暇を取得することが困難となり、長時間労働に陥りがち
- (建設業者) 技術者が不足する懸念

⇒ **公共工事品質確保法では、発注者の責務として公共工事の施工時期の平準化が規定。また、入札契約適正化法では、公共工事の発注者が施工時期の平準化のための方策を講じることが努力義務とされている。**

技能者や受注者（建設業者）に期待される効果

- 技能者の処遇の改善（特に休日の確保等）
- 年間を通じた安定的な工事の実施による経営安定化
- 人材や機材の実働日数の向上や効率的な運用
- 稼働率の向上による機械保有等の促進

発注者に期待される効果

- 入札不調・不落の抑制など、安定的な施工の確保
- 中長期的な公共工事の担い手の確保
- 発注担当職員等の事務作業の負担軽減

→ **施工時期の平準化を推進する必要** ←

建設業における業務の繁閑に関する所感(大手ゼネコン)

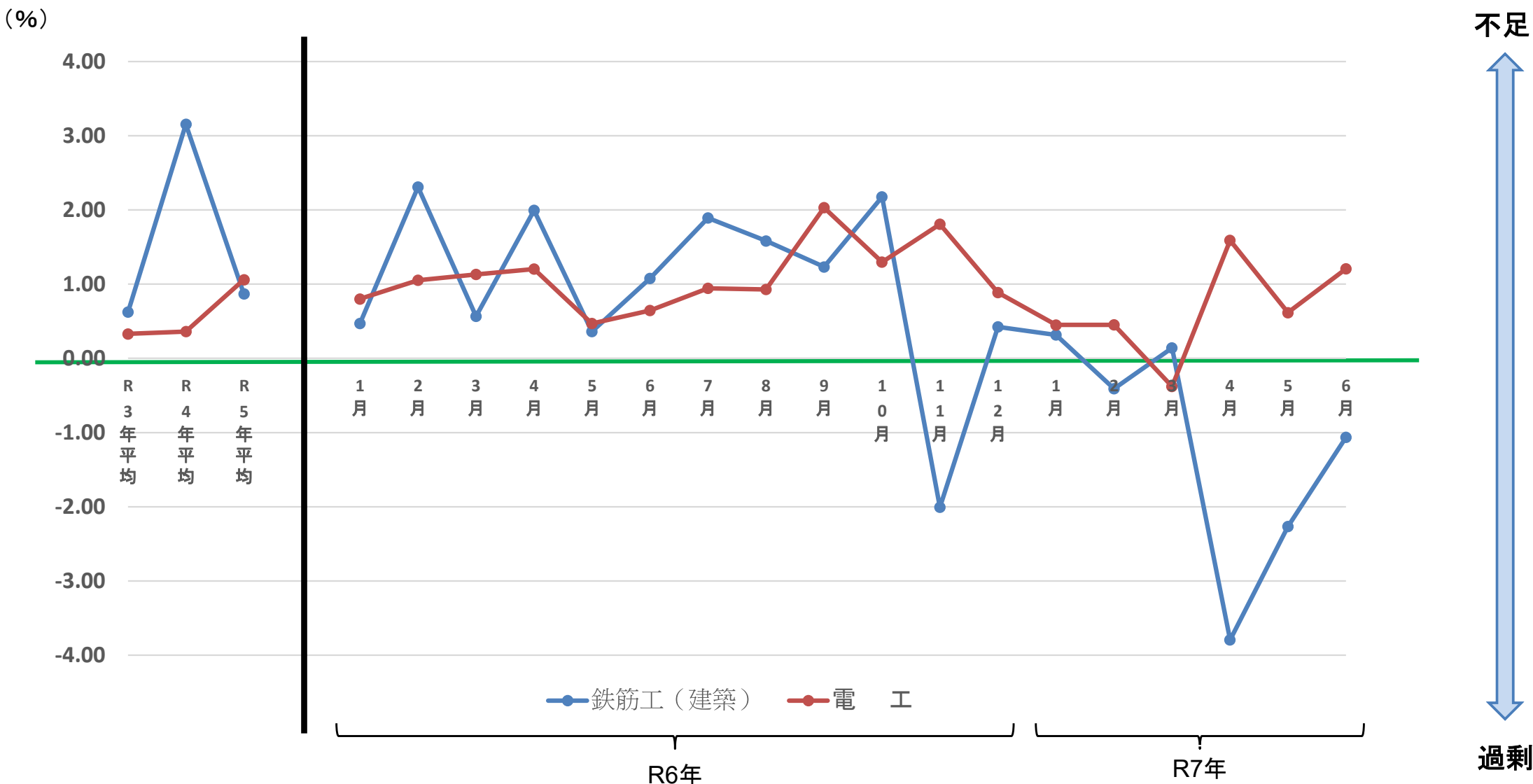
項目	現況	主な回答内容
自社における 繁閑の有無	繁閑差は生じているものの 柔軟な配置により対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 案件に応じた支店間の応援要請への対応や柔軟な異動・配置を実施している。 ・ 支店間、支店内での異動を適切に行うことで繁忙度の平準化を図っているため、大きな偏りは生じていない。 ・ 現場勤務社員に関しては、竣工間際には繁忙度が高くなりやすいなど、個別の工事ごとに繁忙時期に一定の偏りはある。
下請企業における 繁閑の有無	繁閑差が生じている企業も ある	<ul style="list-style-type: none"> ・ 近年顕著な建設費の高騰による新規発注量そのものの減少、および工事案件の超大型化の進展が、個社としての限られた施工能力に影響を与え、結果として地域や時期による仕事量の偏りを生じさせている。 ・ 当社が発注する割合が多い協力会社ほど、当社の受注状況に影響を受け、繁閑差が生じることがある。 ・ 建設業における技能労働者が年々減少している中、協力会社（下請企業）は繁忙状況が続いており、繁閑差というよりは1年を通じて繁忙という状況。
下請企業において 特定の時期に仕事が 集中する業種の有無	特定の時期に仕事が 集中する業種がある	<ul style="list-style-type: none"> ・ 工期が1年程度の工事では、春先に躯体工事の職種が多く、秋口から仕上げ工事の職種に代わっていくというように、特定の時期に特定の職種の協力会社に集中することがある。 ・ 基礎工事関連は、工事全体の初期段階は非常に多忙となるが、完了後は仕事がない期間が生じやすい。 ・ 躯体工事関連は、S造の増加により、基礎・地下工事の時期に集中し、その後は閑散期となる傾向が強まっている。
工事の大型化による 下請企業の閑散期発生 の有無	閑散期が発生している	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に都市部における工事の超大型化は、個々の下請企業が関与できる工程や時期を限定し、結果として仕事に入れない期間の発生を助長している。 ・ 各工種（建築工事では、地業・山留・土工事、躯体工事、仕上工事など）の工期が長期化していることから、特定の工種のみに従事する協力業者にとっては仕事量が少ない時期が発生しやすく、また、工事量が少ない時期も長期化する傾向にある。
繁閑の地域差/ 公共・民間の差 の有無	地域や公共・民間で 繁閑差が生じている	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共工事は年度サイクルに起因する予測可能な繁閑がある程度存在するのに対し、民間工事は市場の変動や個別のプロジェクト要因による不規則な繁閑がより顕著。 ・ 地方部においては、大型工事がある地方部は他の地域からの応援でまかなう等、山が重なった場合の人手不足感は都市部よりも影響が大きく、大型工事が無い地方部は例年に比べて仕事量が少ない。 ・ 公共工事と民間工事の種類別では傾向に差はないと史料。

建設業における業務の繁閑に関する所感(地場ゼネコン)

項目	現況	主な回答内容
自社における繁閑の有無	繁閑差が生じていることもある	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第1四半期である4月～5月の大型連休くらいまでは閑散期にあたる。 ・ 例年では4月～9月までが閑散期で、10月～3月までが繁忙期。 ・ 1年を通しての工事確保は大変厳しく4月～6月は仕事が全くないことがある。元請で工事が確保できない場合、同業者で仕事を抱えている会社をお願いし、下請として工事を確保するが、利益率はかなり低い ・ 既存顧客とのコミュニケーション、定常的なメンテナンス業務や改修工事、民間・公共の両面からの工事確保により、年間を通じた安定稼働を確保。 ・ 公共工事以外でも民間工事も請け負っており、極端に偏りはないものの、それでも5月～6月は比較的稼働しない期間となっている。 ・ 最近では、年度末だから繁忙、夏季だから閑散といったことはあまりない。
下請企業における繁閑の有無	繁閑差が生じていることもある	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4月～10月は受注状況の確認が下請企業からあるものの、11月を過ぎると逆に当社から下請企業に相談を行っており、受注を断られることも多々ある。 ・ 仕事の受注状況によっては職種により下請企業の繁閑差が生じている。 ・ 受注状況、受注工事の内容によるため、時期による差はない。 ・ 人手不足が常態化していることもあり、現状では、暇を持て余している下請業者はいない ・ 当社の協力会社は、繁忙期というより職人不足にて常に忙しい様子。
下請企業において特定の時期に仕事が集中する業種の有無	特定の時期に仕事が集中する業種がある	<ul style="list-style-type: none"> ・ 11月～3月にかけて、主に電気工事への依頼が集中。 ・ 年度末の2月、3月に内装仕上げの業者が不足しやすい。 ・ 学校改修などの公共建設工事に関して、内装・電気・設備・塗装といった仕上げ関係の協力業者には、夏休み期間中の7月～8月にかけて依頼が多い ・ 公共工事で発注工事が偏った場合には、その職種の下請業者に仕事が集中することがある（空調工事が立て続けに発注された場合は空調設備業者が、トイレ工事の場合は衛生設備業者が繁忙期となる） ・ 公共工事の工期末が年度末に集中する関係で、舗装系は1～3月に集中する
工事の大型化による下請企業の閑散期発生の有無	ある程度発生している	<ul style="list-style-type: none"> ・ 工事の大型化により、施工時期の固定化、集中化が進んでいる。 ・ 一部下請企業において、工事の終盤での施工が多い職種のため、時期により仕事が少ない様子。 ・ 当社の協力会社からは閑散期の発生について聞いていない。
繁閑の地域差／公共・民間の差の有無	公共・民間で繁閑差が生じている	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共工事においては時期により繁閑差があるが、民間工事においては時期による繁閑差はない。 ・ 公共工事は10月～4月が繁忙期だが、民間工事では特に繁忙期はない。 ・ 民間工事はその年によって繁閑にバラつきがあるが、公共工事においては4月～6月が閑散期の傾向がある。

建設技能労働者過不足率の鉄筋工（建築）と電工の推移（R7. 7月分）

○近年では、鉄筋工(建築)はやや過剰供給傾向である一方で、電工においては不足感が続いている



出典：建設労働需給調査(国土交通省)

重層下請構造

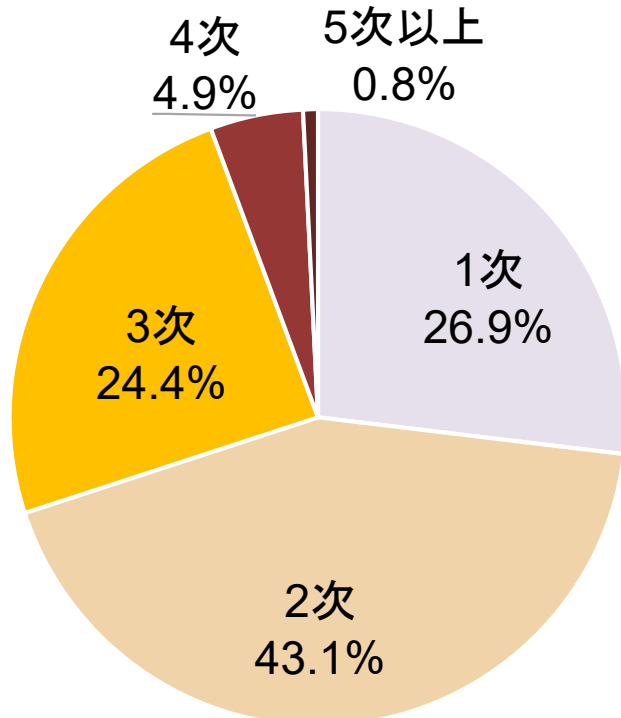
【重層下請構造の実態】回答現場の次数別内訳(土木/建築)

○ 土木工事と建築工事を比較すると、建築工事のほうが重層化の傾向が強い

回答現場数 2,546件

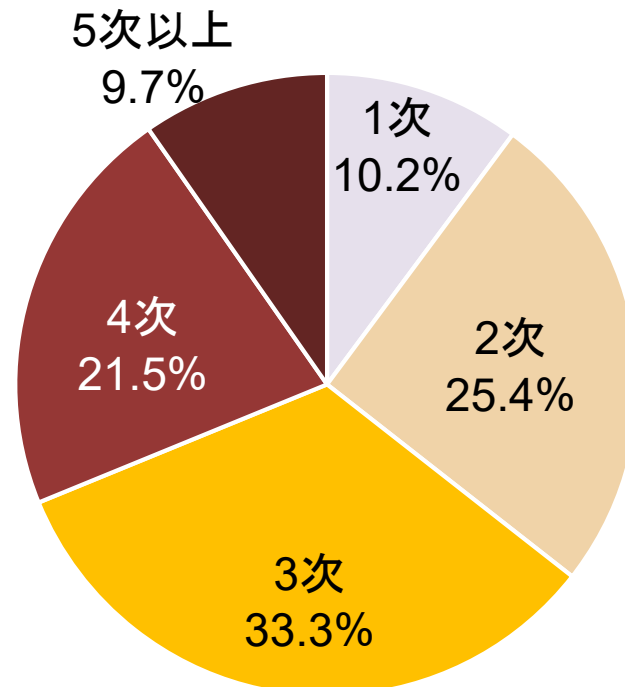
【次数別内訳】

工事目的物：**土木**の現場次数
(回答者：元請のみ)



n=1,026

工事目的物：**建築**の現場次数
(回答者：元請のみ)



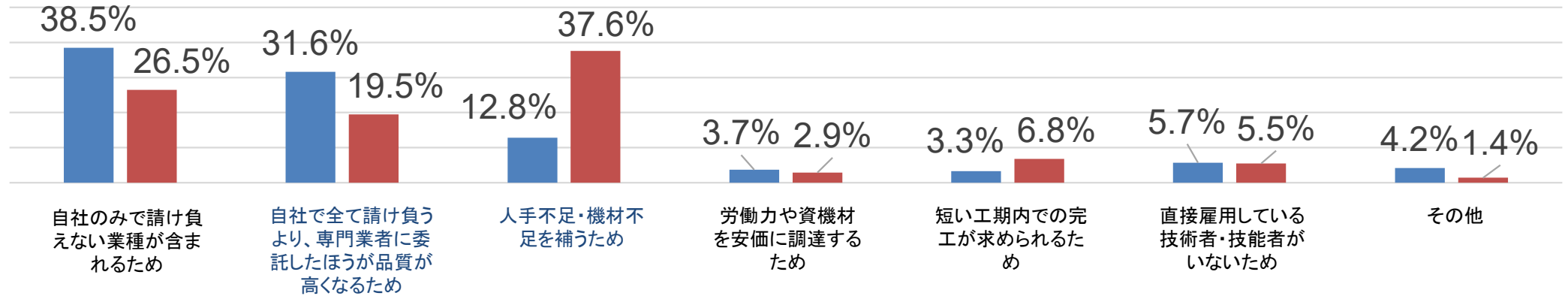
n=433

【重層下請構造の実態】下請に出す理由

○ 元請は「自社で請け負えない業種が含まれる」「専門業者に委託したほうが品質が高い」という理由が多く、中間下請は「人手・機材不足」「自社のみで請け負えない業種が含まれる」という理由が多い

下請に出す最も大きな理由 元請n=1,741、中間下請n=622

■ 元請 ■ 中間下請

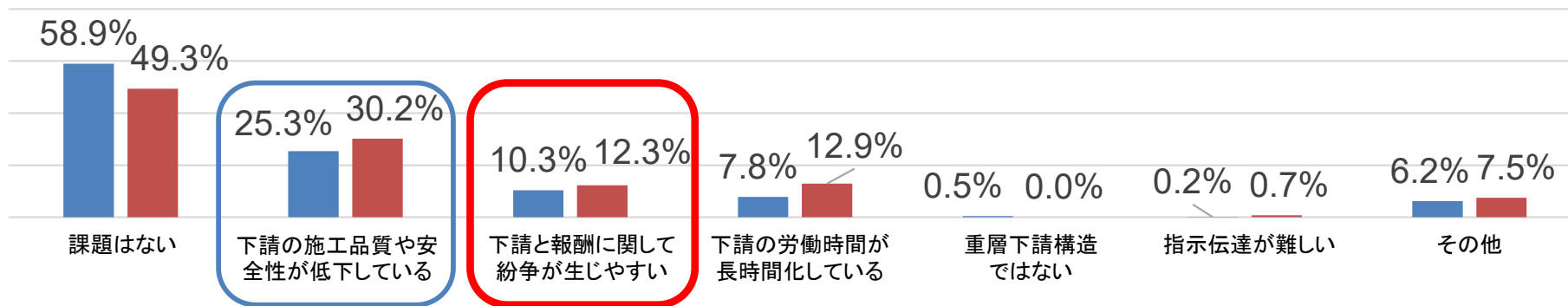


【重層下請構造の実態】重層下請構造に起因した課題の有無(土木/建築)

○元請・中間下請(注文者目線)は「下請の施工品質や安全性の低下」という回答が多く、中間下請・最終下請(請負人目線)は「適切な報酬を得られない」「労働時間の長時間化」という回答が多く、注文側と請負側とで課題認識に差異が認められた(特に建築工場の現場では報酬に関する認識に差異がある)

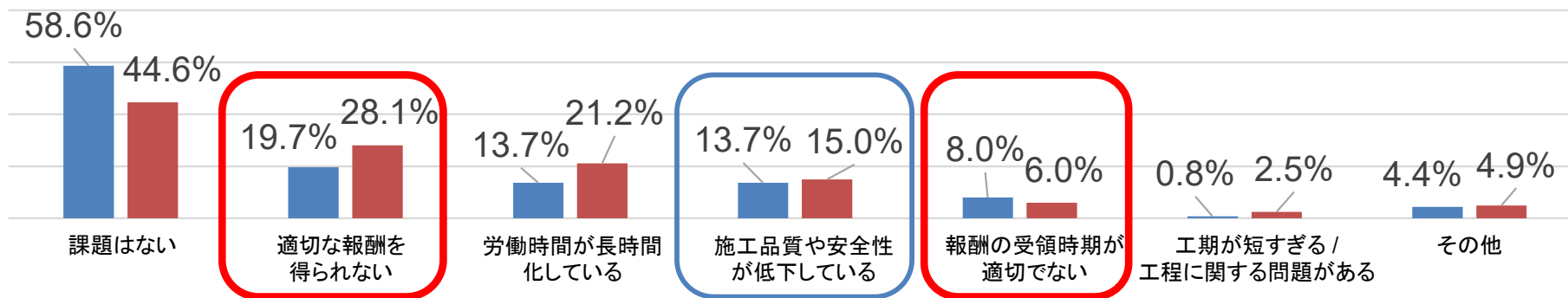
【注文者目線】(回答者:元請・中間下請) 土木 n=1,251、建築 n=845

■土木 ■建築

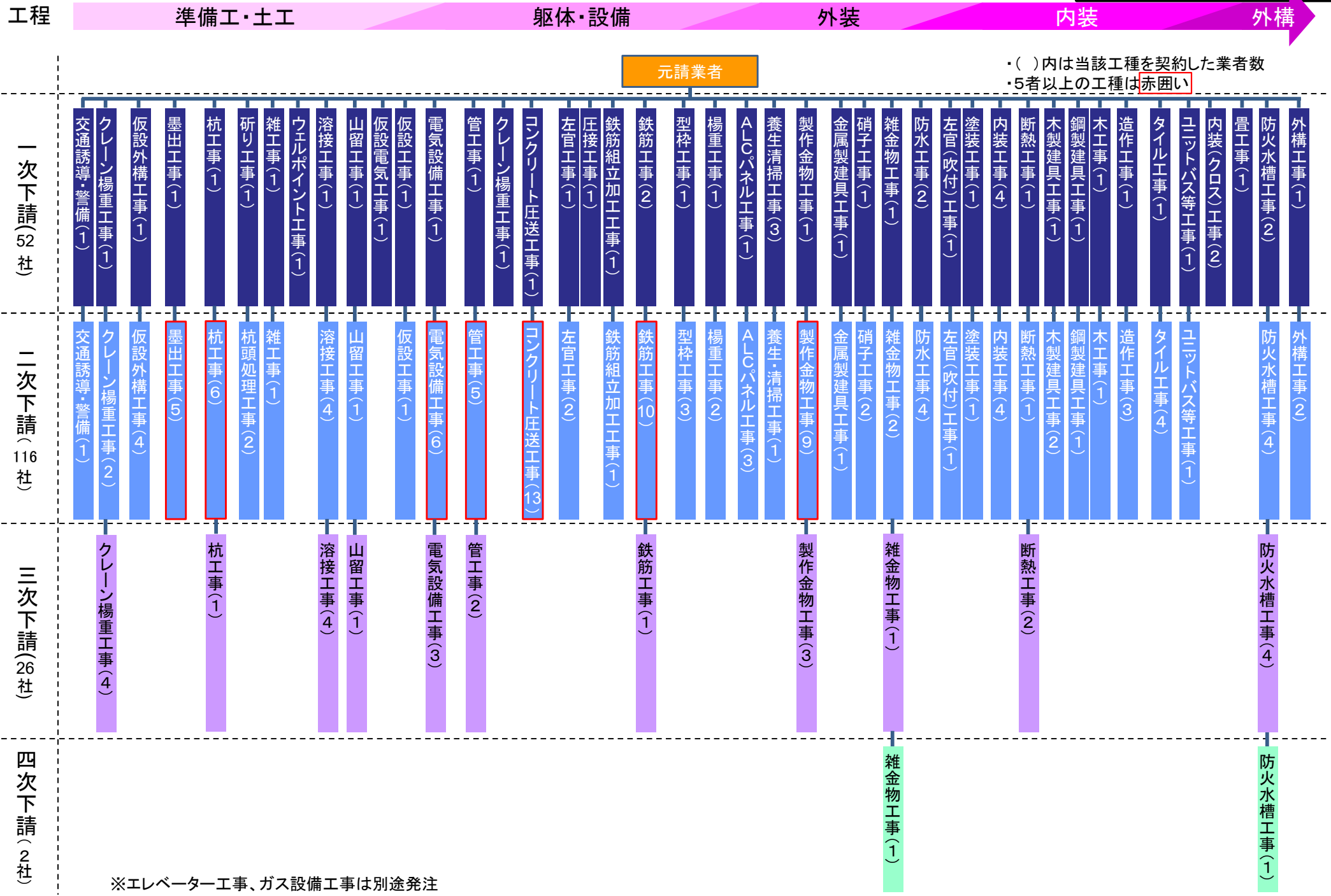


【請負人目線】(回答者:中間下請・最終下請)土木 n=249、建築 n=448

■土木 ■建築



【参考】大規模工事における重層下請構造の現状
集合住宅建築工事に係る施工体制の事例(所在地:埼玉県、戸数:200戸)



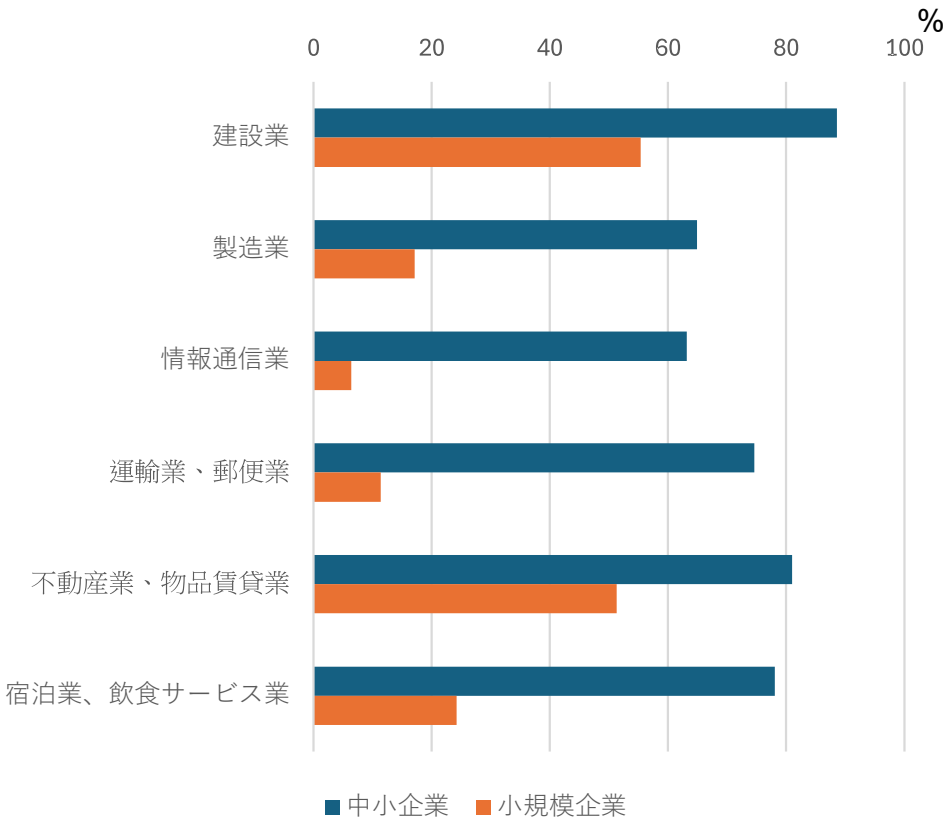
※エレベーター工事、ガス設備工事は別途発注

企業規模ごとの特徴の分析

建設業における中小・小規模企業等割合

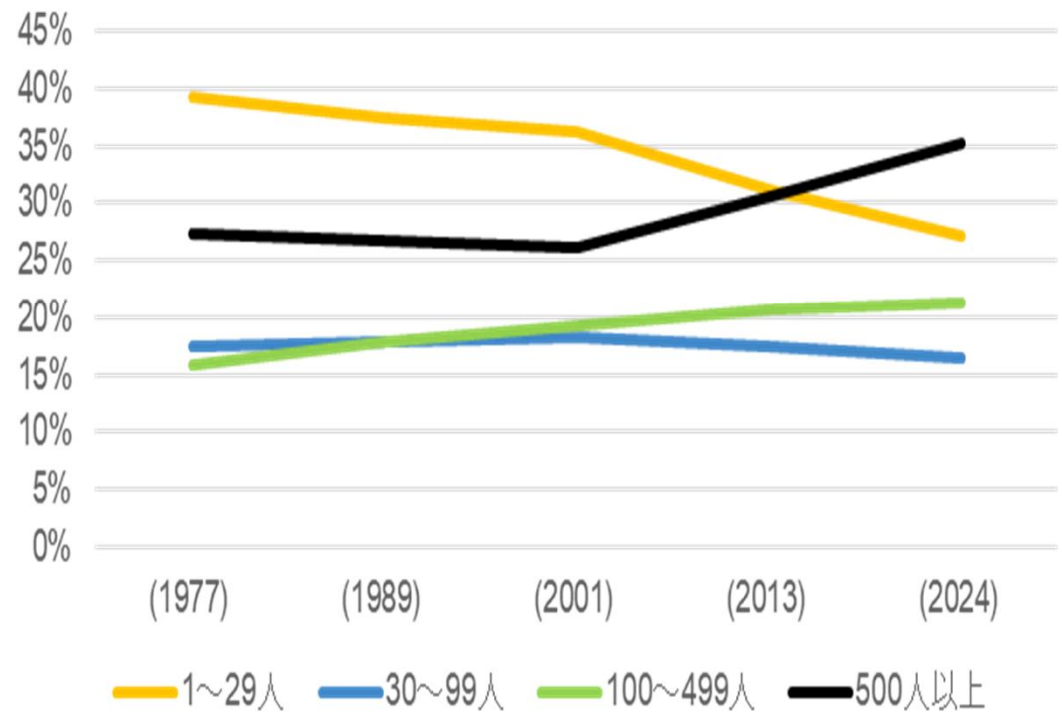
- 他産業と比較しても、建設業は中小企業、とりわけ従業員規模20人以下の小規模企業が占める割合が顕著に高い(=社長の数が多い)
- 近年では、従業員500人以上の大規模企業の割合が増加する一方、1~29人の小規模企業の割合が減少しており、集約化の傾向も見られる

各産業における中小企業・小規模企業が
全企業数に占める割合



(令和3年経済センサス・活動調査より国土交通省作成)
 中小企業・・・資本金3億円以下又は従業員規模300人以下
 ※「中小企業」には以下の小規模企業を含む
 小規模企業・・・従業員規模20人以下

建設業における従業員規模別
就業者割合

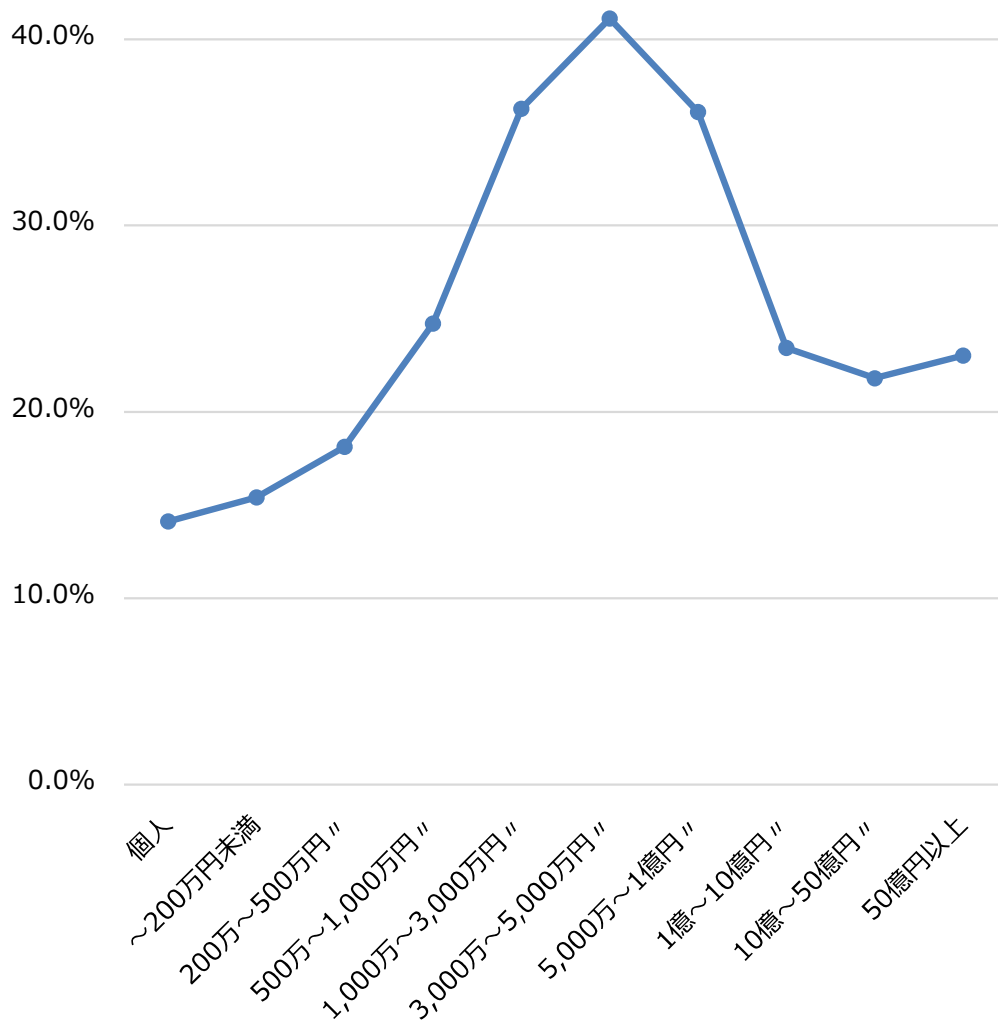


令和6年度労働力調査をもとに国土交通省で作成

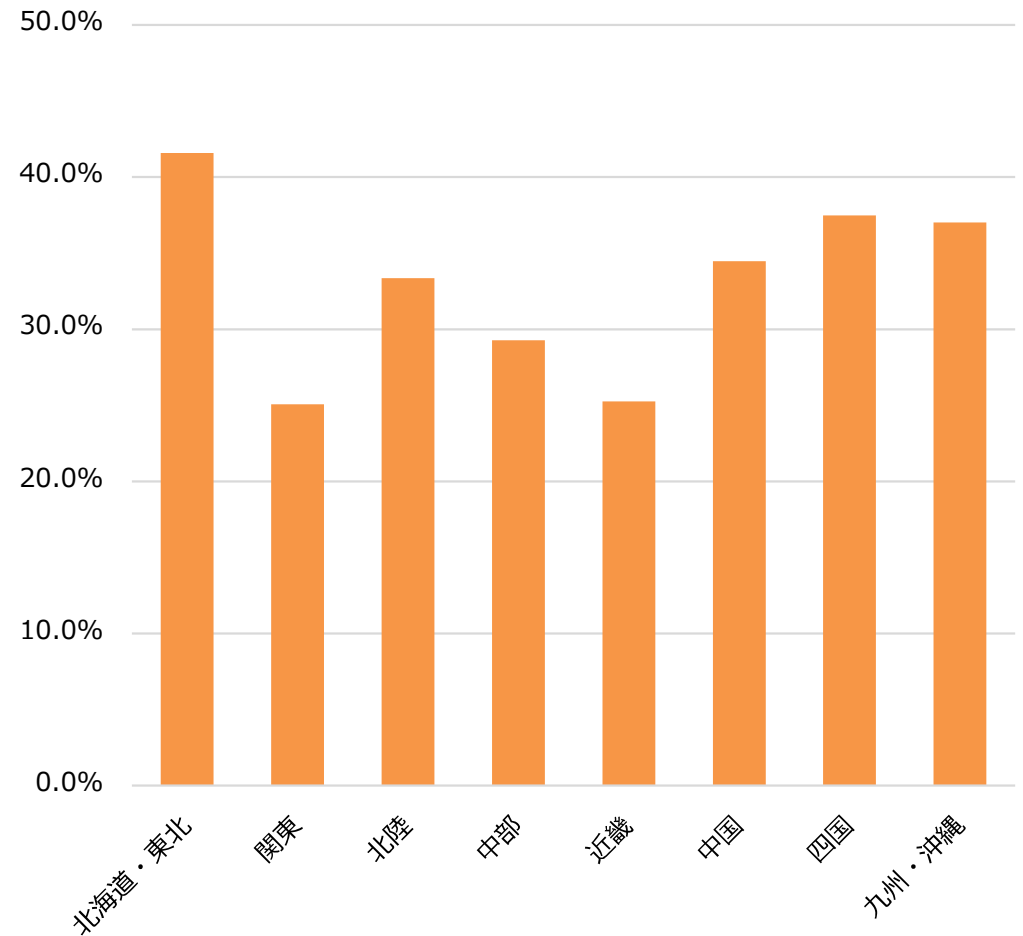
地域建設業における公共工事の影響力

- 資本金階層別では、資本金1,000万円以上1億円未満の階層において、元請工事高に占める公共工事の割合が大きい（＝公共工事に依存する割合が高い）
- 元請工事高に占める公共工事の割合は地区によってかなりの程度バラつきが見られる。北海道・東北地区や四国地区、九州・沖縄地区について、特に公共工事に依存する割合が高い。

元請工事高に占める公共工事の割合（資本金階層別）



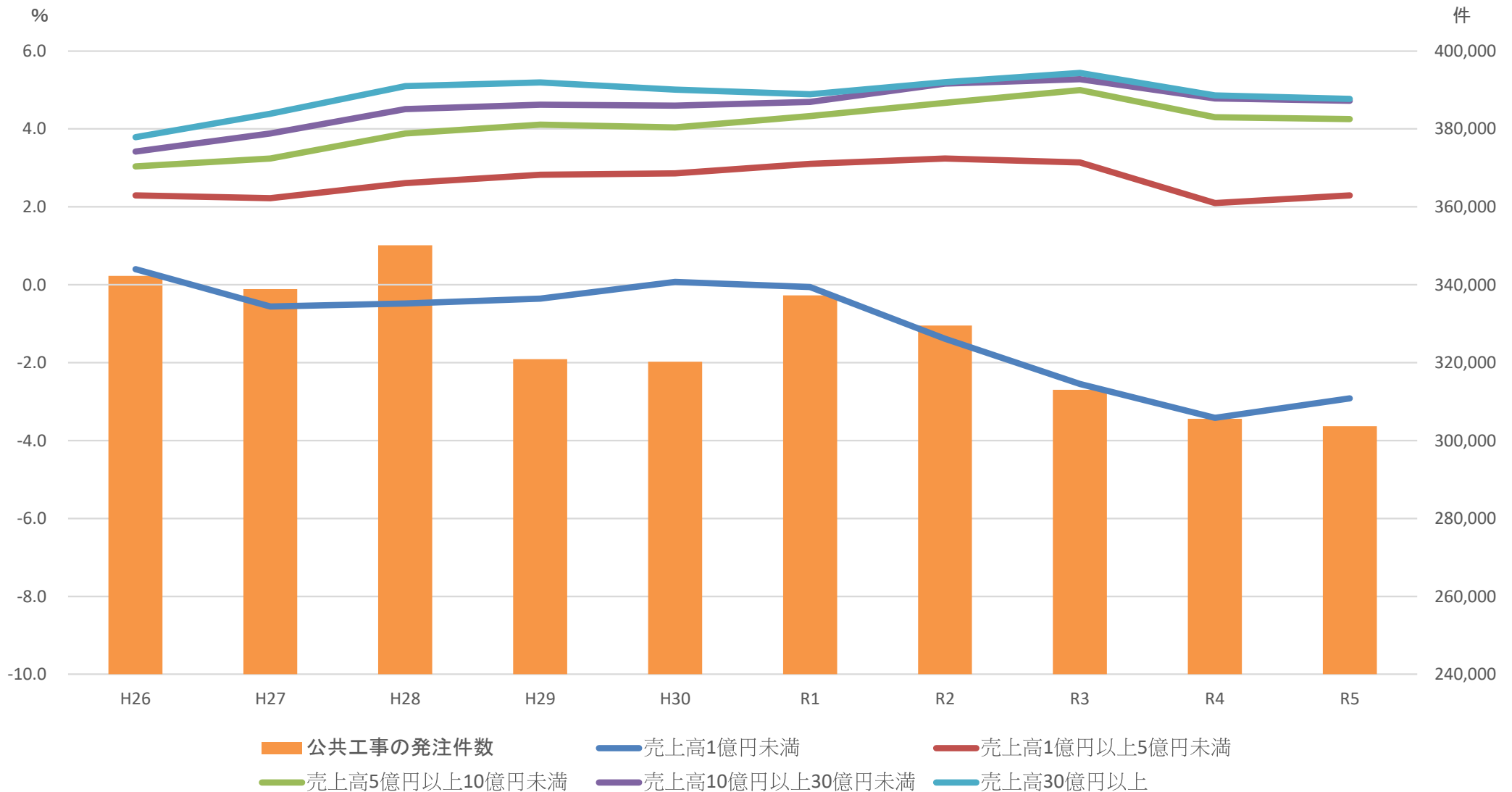
元請工事高に占める公共工事の割合（地区別）



出所：国土交通省「建設工事施工統計調査（令和5年度実績）」

公共工事発注量と売上高営業利益率(売上規模別)の相関関係

○売上高1億円未満の企業においては、公共工事の発注件数の減少と連動する形で売上高営業利益率のマイナス幅が拡大しており、企業規模が小さいほど公共工事の減少の影響を大きく受けていることがわかる



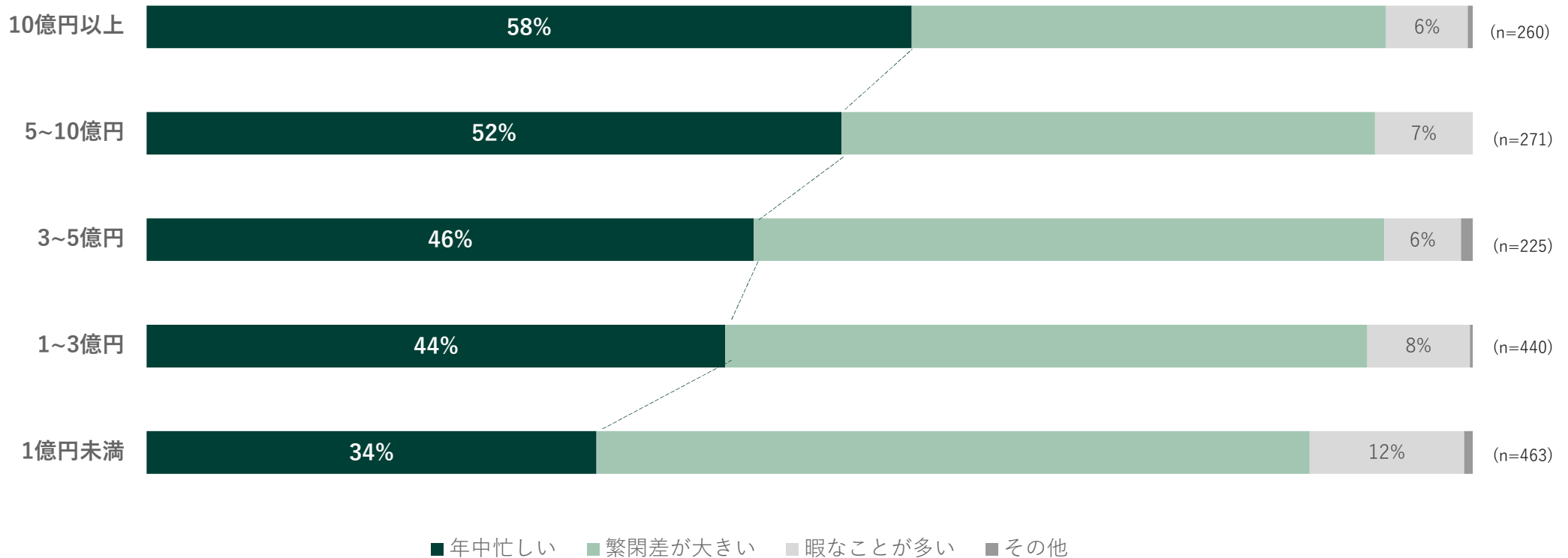
出典：国土交通省「入札契約調査」、東日本建設業保証「財務統計指標」を基に国土交通省で作成
※公共工事の発注件数は、国、特殊法人等、都道府県、市区町村の発注件数の合計

年商1億円未満の会社の稼働率が上がっていない

年商規模 × 稼働状況

Q:貴社の職人や施工管理の稼働状況を教えてください
N=1,659

- ・小規模会社は単価アップも進まない傾向
- ・小規模でもエリア拡大している会社の稼働率は高い



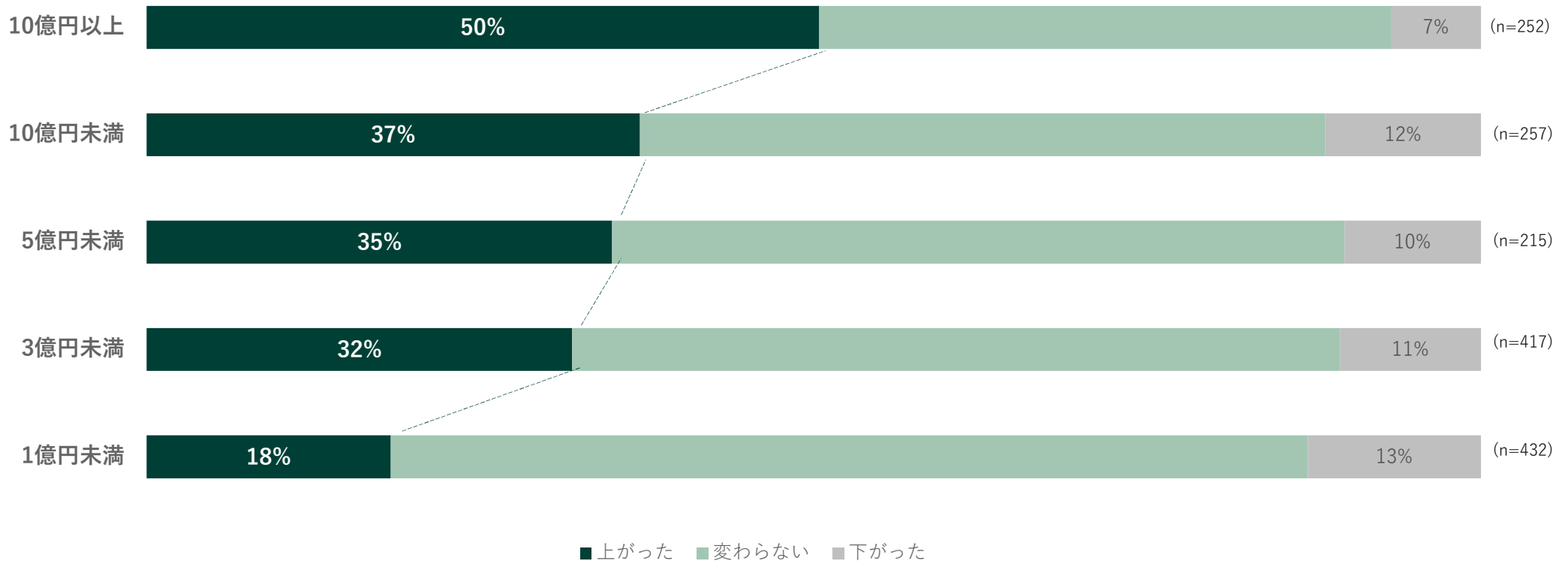
Note) 2025年8月クラフトバンク総研調査
社員数5~100名の工事会社を対象とした調査 経営者601 事務員541 職人517 計1,659

年商1億円未満の会社に勤務する人の賃金は上がりにくい

年商規模×賃上げ

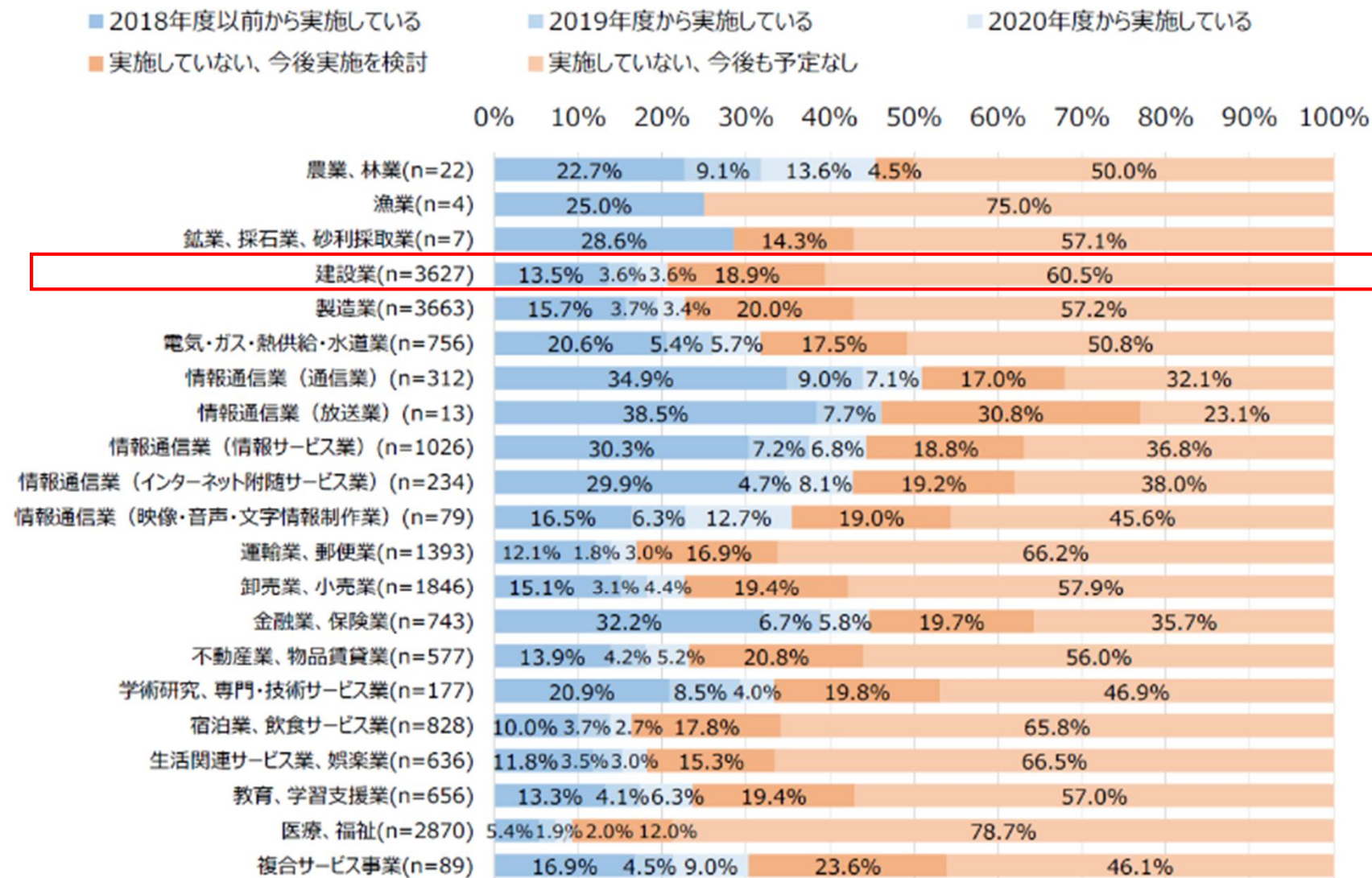
Q:あなたの給与・賞与は一昨年、昨年と比較して上がりましたか?
N=1,573 給与について答えたくない除く総数

- ・小規模会社ほどDX進まず事務員の固定費が重い
- ・年商1億円未満の会社に日給制職人が集中



Note) 2025年8月クラフトバンク総研調査
社員数5~100名の工事会社を対象とした調査 経営者601 事務員541 職人517 計1,659

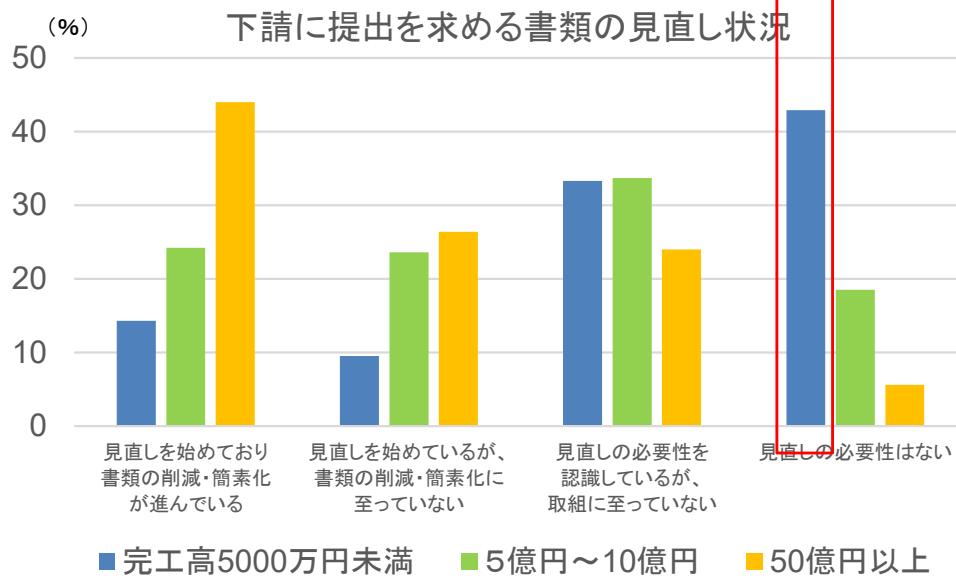
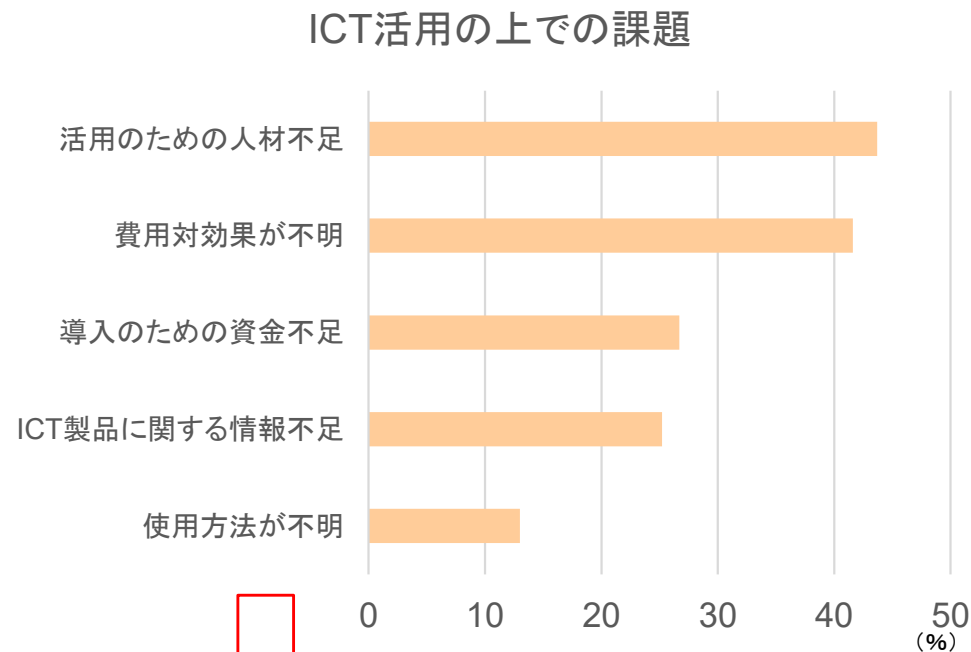
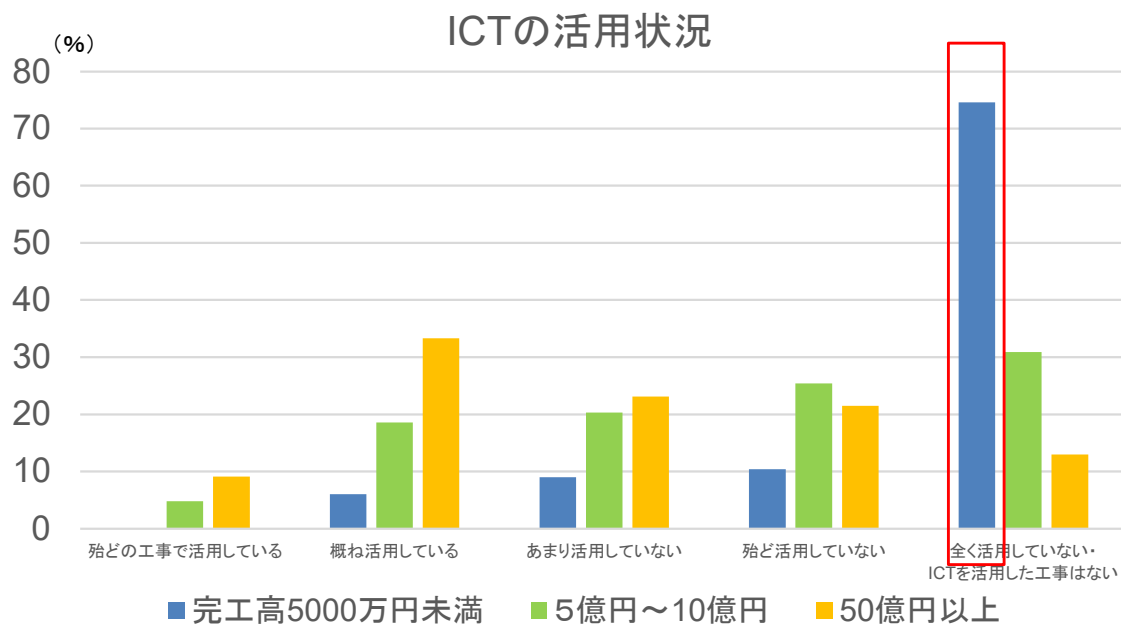
○ 他業種と比較して建設業はDX化が遅れているため、省人化等に資する自動化・機械化、システムの導入を推進。



出典：総務省「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究（2021年3月）」

建設業におけるICT活用実績等

○特に完成工事高の小さい中小事業者におけるICT化、業務効率化については取組が遅れている



業種・規模別のソフトウェア投資額推移

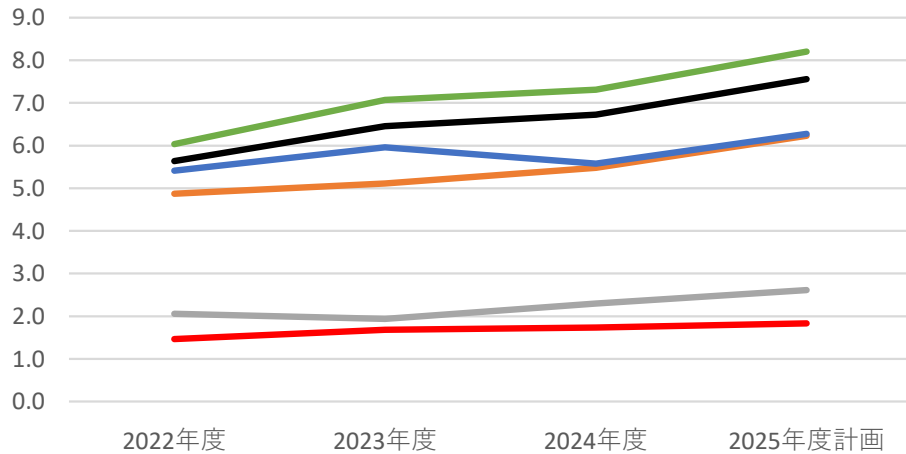
○ 1社平均のソフトウェア投資額について、建設業は各規模においても他業種に比べて低い水準にある

全産業 製造業 建設業 卸・小売 運輸・郵便 宿泊・飲食サービス

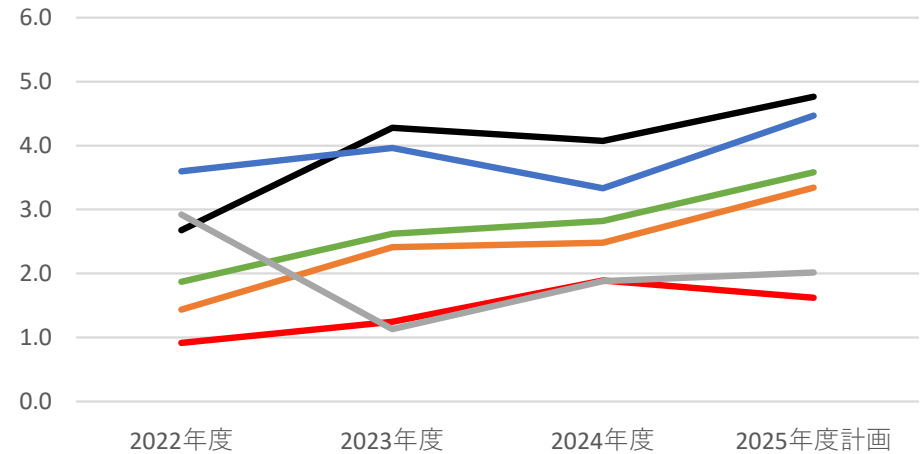
※資本金を基準に、大企業(10億円以上)、中堅企業(1億円以上10億円未満)、中小企業(2千万円以上1億円未満)に区分。

(単位:億円)

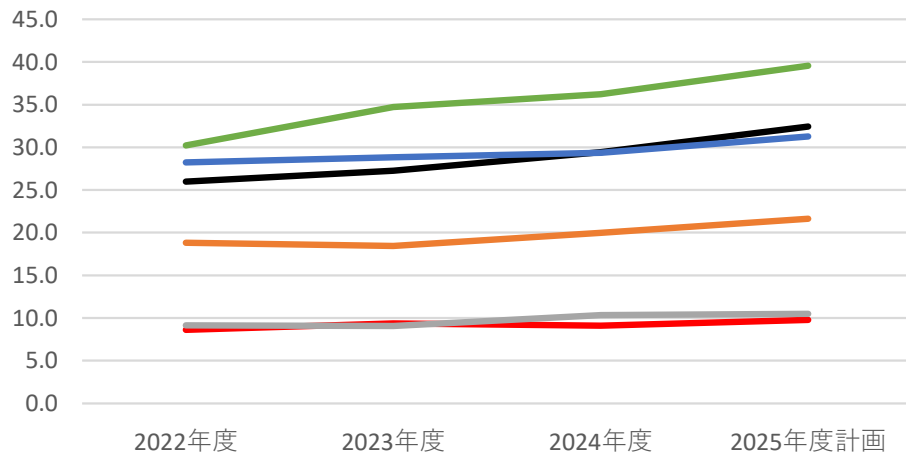
全規模



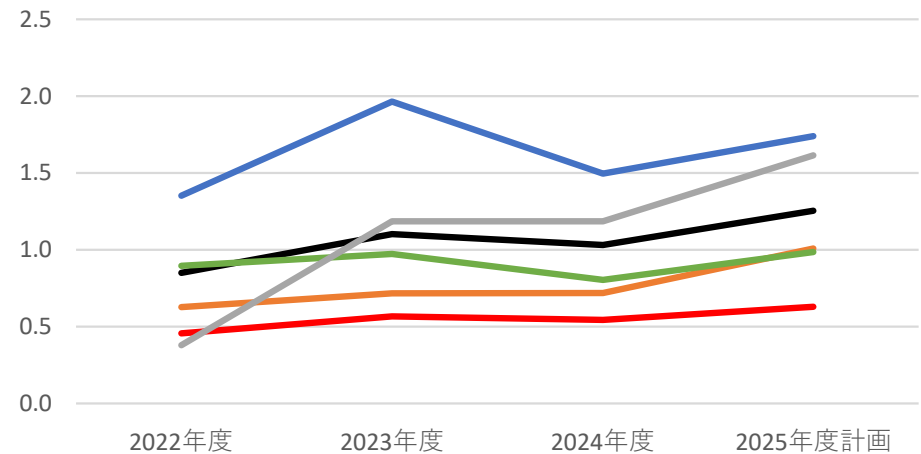
中堅企業



大企業



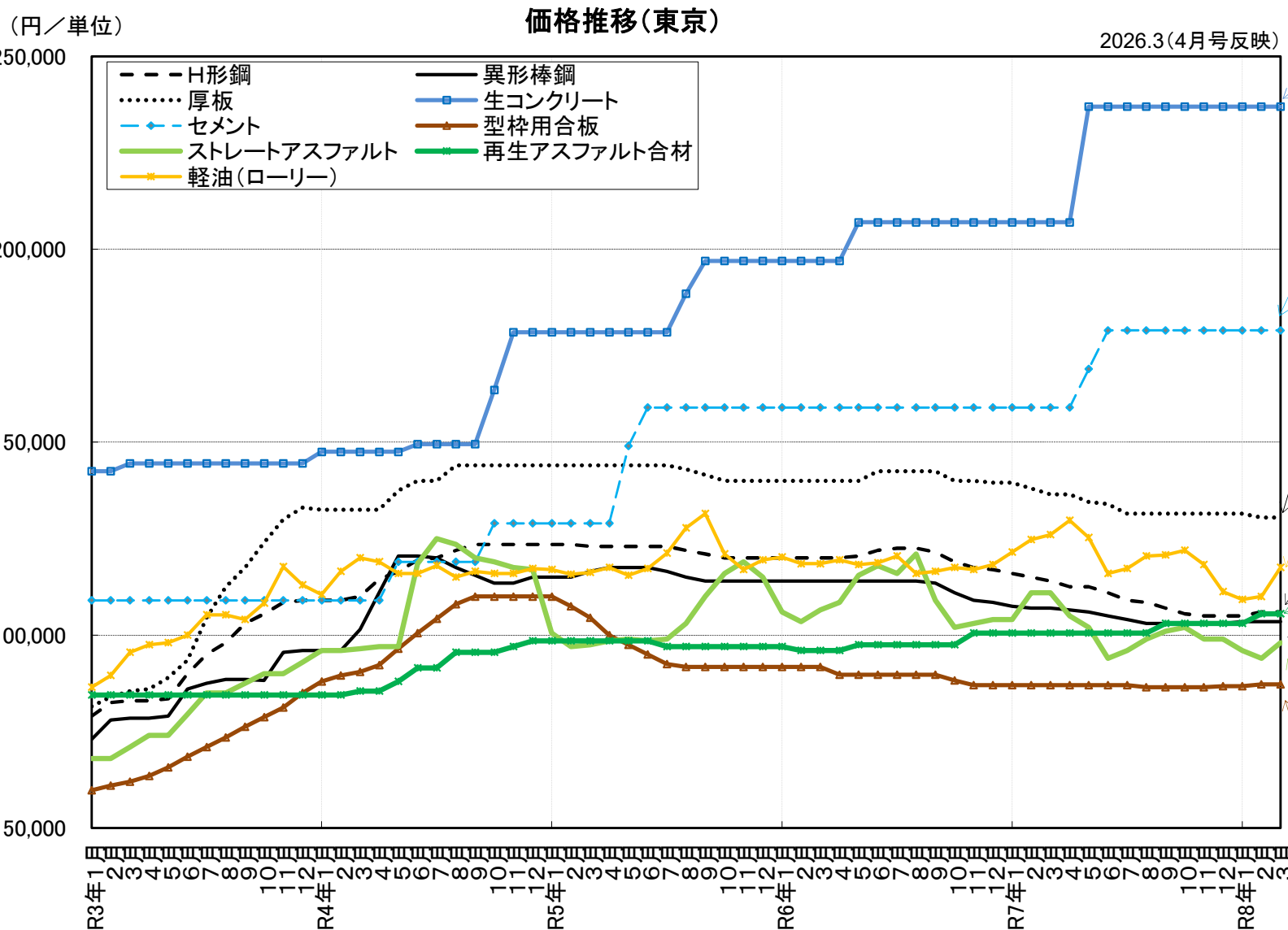
中小企業



契約慣行について

主要建設資材の価格推移

- 2021年(令和3年)後半から原材料費の高騰やエネルギーコストの上昇等により、各建設資材価格が高騰。
- 2023年以降は資材によって傾向は異なるものの、全体としては高止まりが続いている状況。
- 足元では、全国的に生コンクリート・セメントの騰勢が続いており、今後の状況を引き続き注視。



生コンクリート (円/10m ³)	2026年3月	¥237,000 (+14.5%)
(2025年3月)	¥207,000	
セメント (円/10t)	2026年3月	¥179,000 (+12.6%)
(2025年3月)	¥159,000	
厚板 (円/t)	2026年3月	¥130,500 (-4.4%)
(2025年3月)	¥136,500	
軽油 (円/kl)	2026年3月	¥117,500 (-6.7%)
(2025年3月)	¥126,000	
H形鋼 (円/t)	2026年3月	¥106,000 (-7.0%)
(2025年3月)	¥114,000	
再生アスファルト合材 (円/10t)	2026年3月	¥105,500 (+5.0%)
(2025年3月)	¥100,500	
異形棒鋼 (円/t)	2026年3月	¥103,500 (-3.3%)
(2025年3月)	¥107,000	
ストレートアスファルト (円/t)	2026年3月	¥98,000 (-11.7%)
(2025年3月)	¥111,000	
型枠用合板 (円/50枚)	2026年3月	¥87,250 (+0.3%)
(2025年3月)	¥87,000	

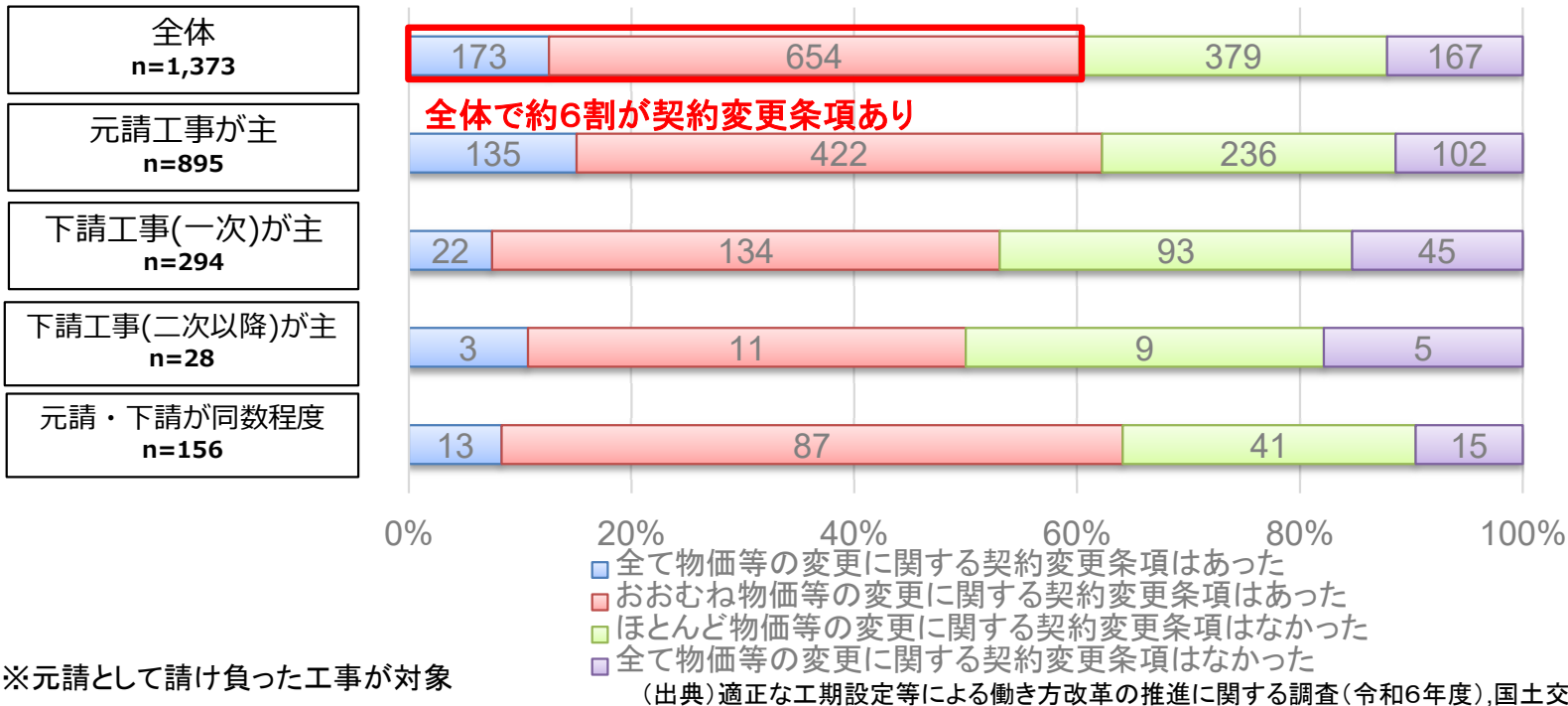
※ 「建設物価」と「積算資料」の平均価格を表示

出典: 「建設物価」(一般財団法人 建設物価調査会)、「積算資料」(一般財団法人 経済調査会)を基に国土交通省で作成

括弧内は前年同月比

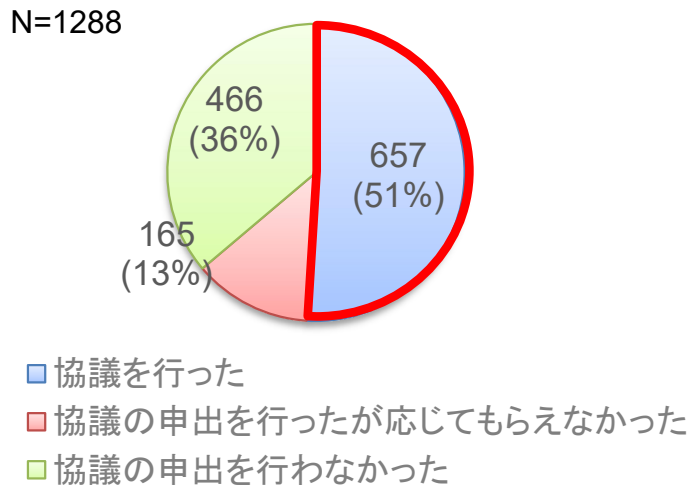
資材価格高騰への対応状況

変更契約条項の有無（建設企業向けアンケートより）

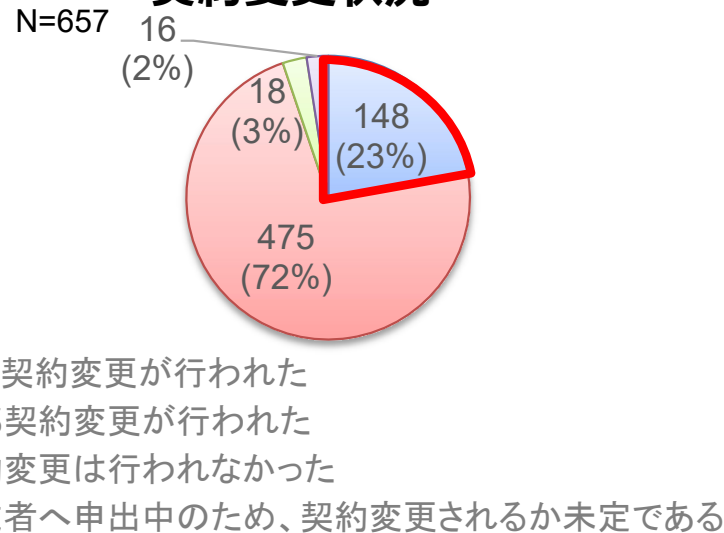


物価等の変動に関する契約変更条項がある請負契約は、R6年調査では約6割で前年調査から改善が見られた。
(R5年調査では5割)

契約変更協議の申出状況



契約変更状況



資材価格等の高騰の影響を受けていても、受注者の申出どおりに契約変更が行われるのは、R6年調査では約2割。
(R5調査では21%)

令和6年12月からの施行に際して、制度運用上の留意点をとりまとめたガイドライン*を公表

*建設業法令遵守ガイドライン *発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン

【契約前】

契約書(イメージ)

第〇条 請負代金の**変更方法**

- ・ 材料価格に著しい変動を生じたときは、受注者は、請負代金額の**変更を請求**できる。
- ・ 変更額は、**協議して定める**。協議に当たっては、**工事に係る価格等の変動の内容その他の事情等を考慮**する。

請負代金等の「**変更方法**」を契約書の法定記載事項に

「**契約変更を認めない**」契約も、契約書の法定記載事項として認められない

おそれ情報の通知(受注者)

契約前に、**資材高騰等のリスク**を注文者・受注者の**双方が共有**
⇒契約後、実際に発生した場合の変更協議を円滑化

【「おそれ」情報の具体的内容】

天災などの自然的又は人為的な事象により生じる、

- ・ **主要な資機材の供給の不足／遅延**又は**資機材の価格の高騰**
- ・ 特定の工種における**労務の供給の不足**又は**価格の高騰**

※契約時に未発生 of 自然的事象に起因する事象については、発生 of 蓋然性を合理的に説明できる場合を除き事前に予測することは困難と考えられることから、通知が義務づけられる情報とは想定しがたい。

【「おそれ」情報の通知方法】

- ・ 受注者の通常の事業活動において把握できる、**一定の客観性を有する統計資料等**に裏付けられた情報が根拠

※国や業界団体の統計資料、報道記事、下請業者・資材業者の記者発表など

- ・ **書面**又は**メール等の電磁的方法**により、**見積書交付等のタイミング**で通知

誠実協議 (注文者)

注文者は、受注者の協議申出に対して、協議のテーブルに着いたうえで、**変更可否**について説明する必要

【「誠実」に協議に応じていないと思われる例】

- ・ 協議の開始自体を正当な理由なく**拒絶**
- ・ 協議の申出後、合理的な期間以上に協議開始を**あえて遅延**
- ・ 受注者の主張を一方向的に否定or十分に聞き取らずに**協議を打ち切る**



「**資材高騰等のおそれ**」
通知する義務



受注者

資材高騰等が顕在化したとき

【契約後】



「**変更方法**」に従って
請負代金変更の協議

誠実な協議の努力



受注者

なお、事前通知がなかったことのみでは、**協議を拒む理由にはならない**
⇒契約上の「**変更方法**」に基づき適切に協議

法改正を踏まえた対応: 契約変更協議に関する規定の追加(民間標準約款の改正)

背景・経緯

- 改正法により、資材高騰に係る契約変更に関するルールとして、建設業法に以下の内容を措置したところ
 - ① 請負代金額等の「変更方法」を契約書の法定記載事項として明確化
 - ② 資材高騰など、請負代金額等に影響を及ぼす事象が発生するおそれがあるときは、契約締結前に、受注者は注文者に対して当該情報を通知
 - ③ 資材高騰等が顕在化した場合、受注者から発注者に対して契約変更の協議の申出ができることとし、注文者は誠実に協議に応じる努力義務

改正内容

- 改正法を踏まえ、価格等の変動に伴う契約変更協議の円滑化を図るため、標準約款に以下の規定を盛り込む ※以下の条項は民間約款(甲)の場合
 - ① **契約変更請求ができる場合の追加** (第30条第5項、第31条第1項)
 - ・ 主要な資材の供給の著しい減少その他の工期に影響を及ぼす事象、資材の価格の高騰その他の請負代金額に影響を及ぼす事象が発生したケースを追加
 - ② **協議の申出や誠実協議に関する規定の追加** (第30条第6項及び第7項、第31条第4項及び第5項)
 - ・ 契約変更請求を行った場合、相手方に協議を求めることができる旨を明確化
 - ・ 協議の申出を受けた者は、誠実に協議に応じるよう努める旨を規定
 - ③ **適切な価格転嫁に関する規定の追加** (第31条第2項)
 - ・ 請負代金額を変更するときは、適切な価格転嫁による適正な請負代金の設定がなされるよう、価格等の変動内容を考慮する旨を明確化

**サプライチェーン全体で、建設資材に関する適切な価格転嫁が図られるよう、
受注者・発注者（施主）間を含めた建設工事に関する環境整備を進めることが必要**

○直轄工事では、最新の実勢価格を反映して適正に予定価格を設定し、スライド条項も適切に運用

○次のとおり、官民の発注者や建設業団体に対して働きかけ。

【主な取組】

➤ 資材単価は、調査頻度を増やして適時改定（文書要請）。

国 県 市

→都道府県による資材単価の設定状況を見える化。

※**都道府県や市区町村に対しては、総務省と連名での要請（通知）**のほか

会議の場を通じた**直接の働きかけ**を実施

（都道府県・指定都市との課長級会議（ブロック監理課長等会議）、市町村向け会議（都道府県主催の会議：公契連））

➤ スライド条項等の適切な設定・運用、必要な契約変更の実施(文書要請)。

国 県 市 民 建

➤ 元請下請間/受発注者間の契約締結状況を調査し、請負代金等をモニタリング。

国 県 市 民 建

働きかけの対象

国…国・特殊法人等

県…都道府県

市：市区町村

民：民間発注者

建：建設業団体

OBCFの概要

オープンブック・コストプラスフィー契約(OBCF契約)

- 「オープンブック・コストプラスフィー契約」とは、建設プロジェクトにおける契約方式の1つであり、本調査においては、「オープンブック方式」「コストプラスフィー契約」をセットで適用している方式のこと。
- 「オープンブック方式」とは、「工事費用を施工者に支払う過程において、支払金額とその対価の公正さを明らかにするため、施工者が発注者に全てのコストに関する情報を開示し、発注者又は第三者が監査を行う方式」のこと。
- 「コストプラスフィー契約」とは、「工事の実費(コスト)を実費精算とし、これにあらかじめ合意された報酬(fee)を加算して発注者が請負者に支払う契約」のこと。

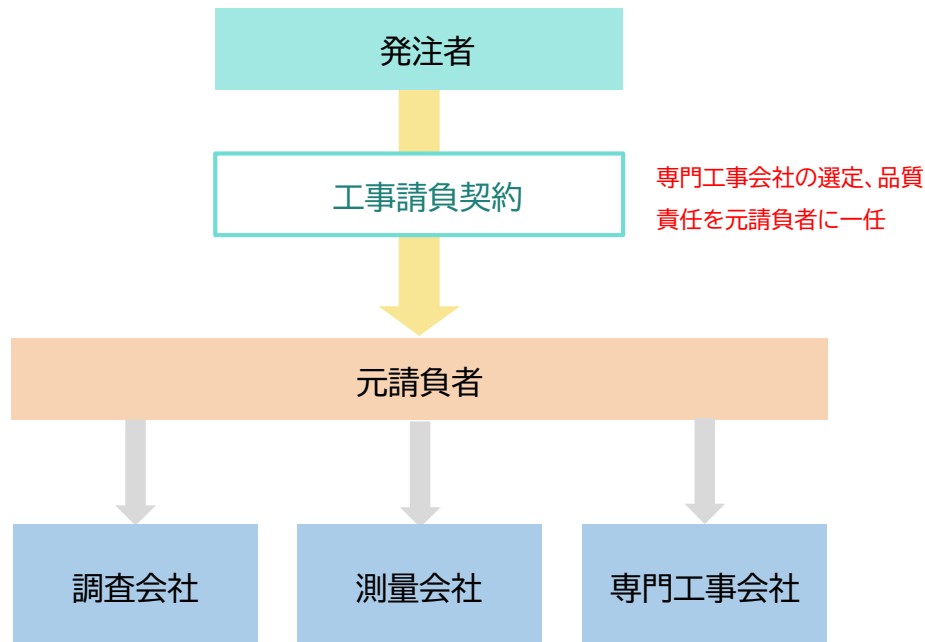
OBCFの基本的な関連用語

用語(日)	用語(英)	説明
最大保証価格	Guaranteed Maximum Price (GMP)	請負者が保証する契約金額の上限。工事費がこの価格を超過した場合、基本的には請負者が超過分を負担する。
ターゲットプライス	target price	受発注者間の協議で決定した目標の工事費(ターゲットコスト)にフィーを加算した額で、受発注者はこの金額に収まるように協力しながらプロジェクトを管理する。
CM方式	Construction Management	発注者、設計者とコンストラクション・マネージャー(CMR)の三者がチームとなり、プロジェクトの計画の初期段階から工事完成の最終段階に至るまでプロジェクト全般の運営管理を行う方式。CM方式においては、OBCF契約を導入するケースが多い。
ピュアCM方式	pure CM	CM方式のうち、元請負者以外(CM会社等)がCMRを務めるもの。CMRは工事費や工期の責任を負わない。
CMアットリスク方式	CM at risk	CM方式のうち、元請負者が別途フィーを得てCMRを務めるもの。CMRは工事費や工期の責任を負う。

ランプサム契約とOBCF契約の違い(契約方式)

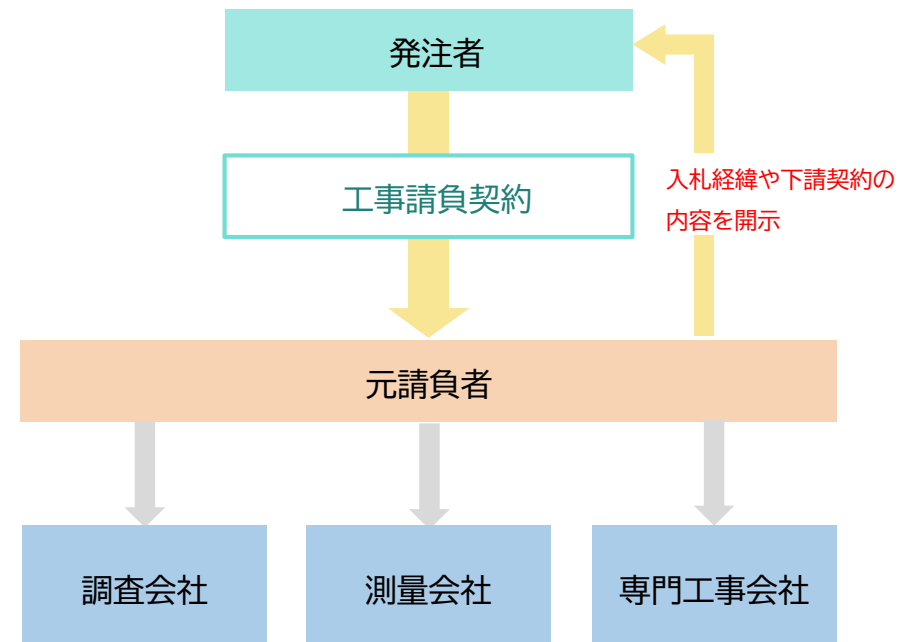
ランプサム契約(主に日本の公共・民間工事の場合)

- 契約時に契約金額を総括して固定する契約方式。
- 元請負者に専門工事会社の選定、品質責任が一任される。
- 日本における建設工事の大半は、同方式で行われている。



OBCF契約(主に英国・米国)

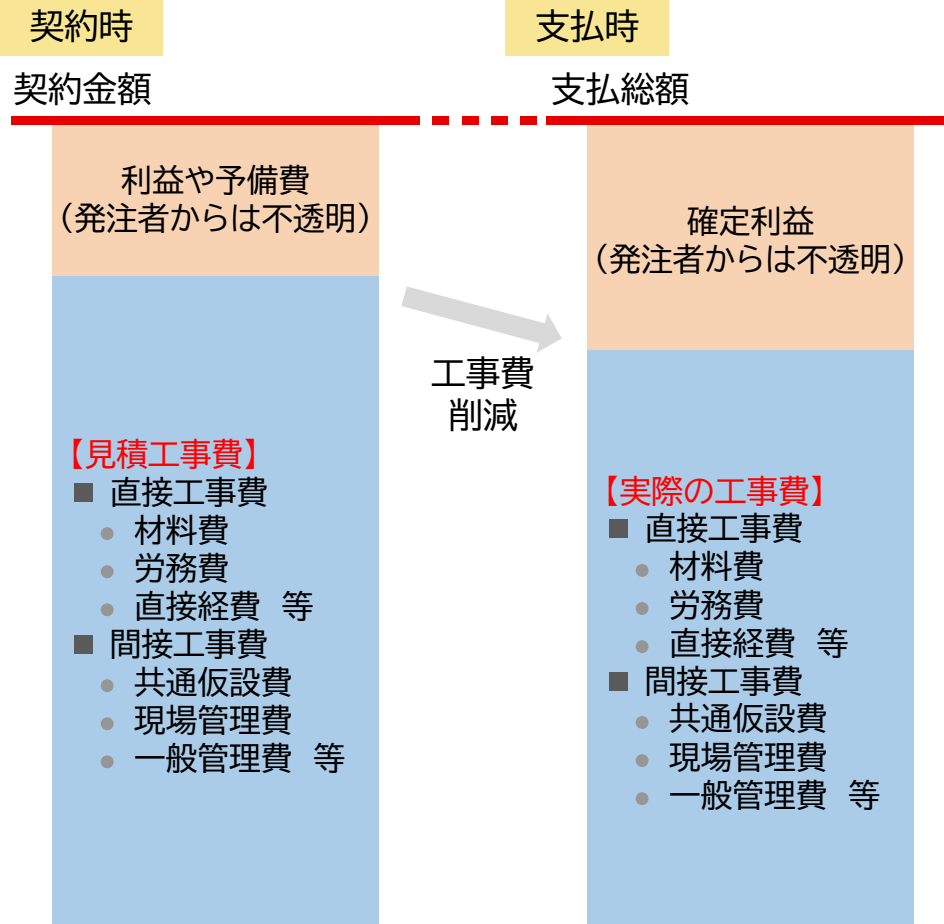
- 工事費(コスト)を実費精算とし、これにあらかじめ合意されたフィーを加算して発注者が請負者に支払う契約方式。
- 専門工事会社を入札により選定し、専門工事会社やベンダーへの発注金額(コストの情報)・選定経緯等が発注者に開示される。
- 日本における導入事例は極めて少ない。



ランプサム契約とOBCF契約の違い(支払方式)

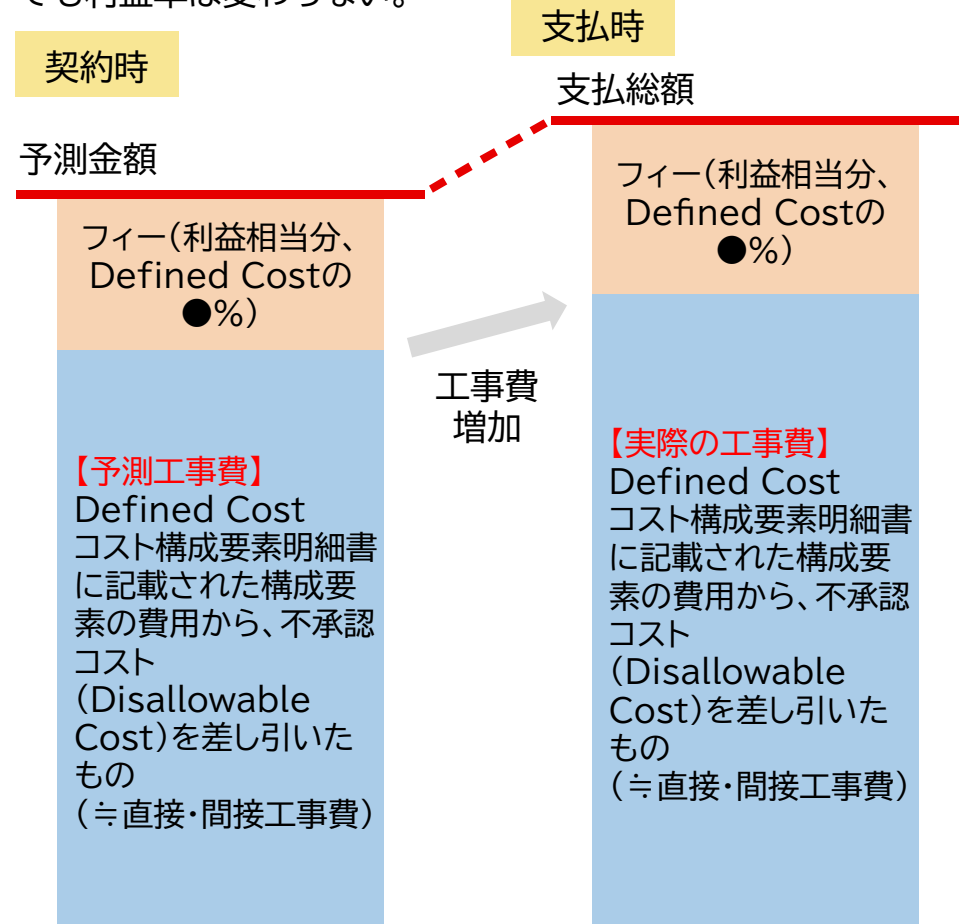
ランプサム契約(主に日本の公共・民間工事の場合)

- 契約変更等がなければ、契約金額がそのまま支払総額となる。
- 契約時の見積から工事費を削減することができれば、請負者側の利益分が増大する。逆に、工事費が増加した場合は、請負者側の利益分が減少する。



OBCF契約(NEC4 ECC Option E、GMP無の場合)

- 契約時の予測工事費から工事費が増加した場合、実際の工事費に応じて支払総額も増加する。逆に、工事費が減少した場合は、実際の工事費に応じて支払金額も減少する。
- Defined Costとフィーの比率は一定のため、工事費が増減しても利益率は変わらない。



現場実態等を踏まえた公共工事設計労務単価の適切な設定

令和8年3月から適用する公共工事設計労務単価について

ポイント

- ・最近の労働市場の実勢価格を適切・迅速に反映し、47都道府県・51職種別に単価を設定

全国

全職種 (**25,834円**) 令和7年3月比 ; **+4.5%**
 主要12職種※ (**24,095円**) 令和7年3月比 ; **+4.2%**

主要12職種

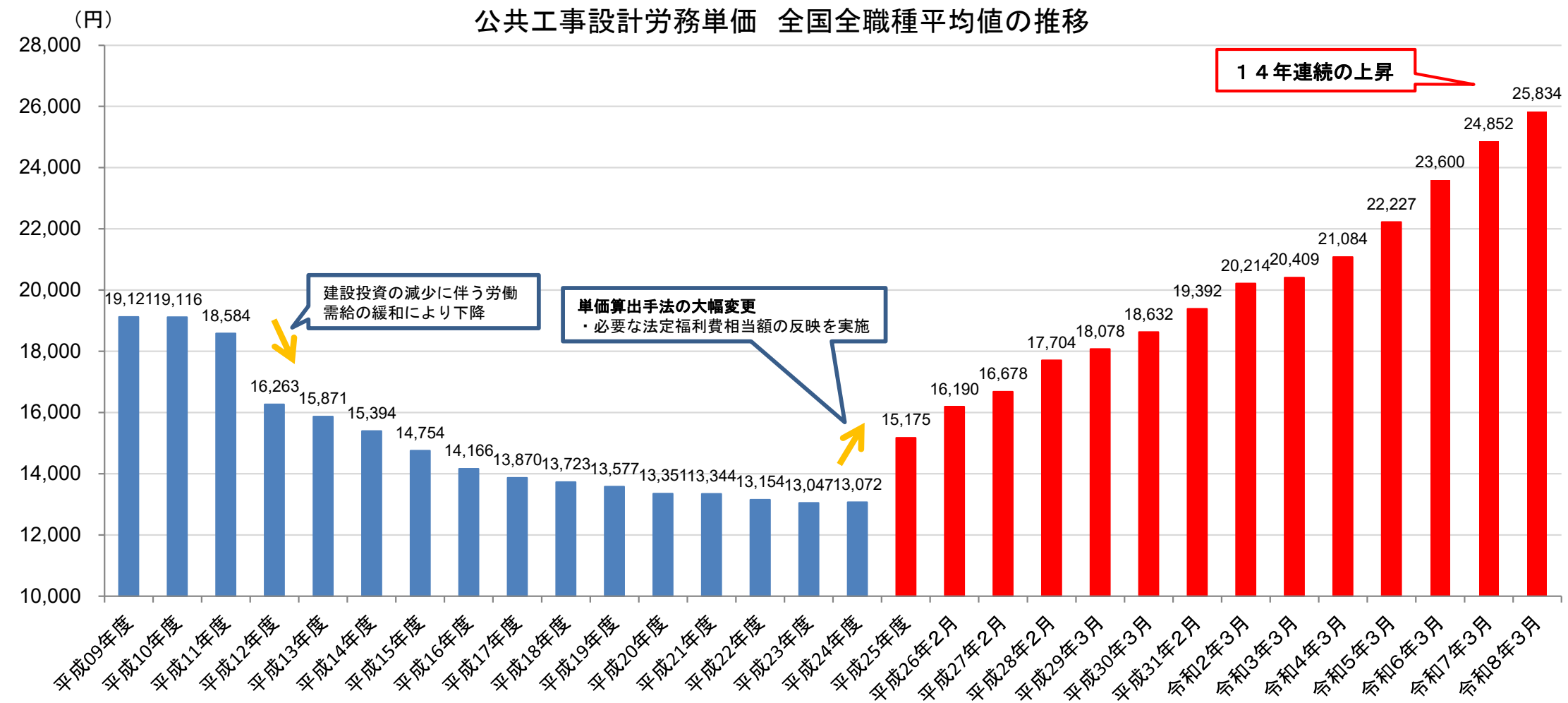
※「主要12職種」は通常、公共工事において広く一般的に従事されている職種

職種	全国平均値	令和7年3月比	職種	全国平均値	令和7年3月比
特殊作業員	28,111円	+4.3%	運転手（一般）	25,275円	+2.9%
普通作業員	23,605円	+3.0%	型わく工	31,671円	+5.0%
軽作業員	18,605円	+2.9%	大工	30,331円	+3.1%
とび工	30,780円	+4.0%	左官	30,508円	+4.1%
鉄筋工	31,267円	+4.6%	交通誘導警備員A	18,911円	+5.8%
運転手（特殊）	29,442円	+4.8%	交通誘導警備員B	16,749円	+6.7%

注) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値で算出

令和8年3月から適用する公共工事設計労務単価について

公共工事設計労務単価 全国全職種平均値の推移



参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06	R07	R08	H24比
全職種	+15.1%	+7.1%	+4.2%	+4.9%	+3.4%	+2.8%	+3.3%	+2.5%	+1.2%	+2.5%	+5.2%	+5.9%	+6.0%	+4.5%	+94.1%
主要12職種	+15.3%	+6.9%	+3.1%	+6.7%	+2.6%	+2.8%	+3.7%	+2.3%	+1.0%	+3.0%	+5.0%	+6.2%	+5.6%	+4.2%	+93.4%

注1) 金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出し、令和2年以降は令和2年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出した。

注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

労務費の確保・行き渡りの徹底

労務費に関する基準の基本的考え方

- 「労務費に関する基準」は、技能者の処遇改善により建設業を持続可能なものとするため、「通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」を示すことにより、適正な労務費（賃金の原資）が、公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間の全ての取引段階の請負契約において確保され、技能者に適正な賃金が支払われることを目指すものである。

「労務費に関する基準」の位置づけ

- 公共工事・民間工事を問わず、契約当事者間での価格交渉時に参照できる、「**建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費**」（＝適正な労務費）の相場観として作成。
- 個別の契約において確保されるべき労務費は個々の現場ごとに異なるため、**受注者が見積り時**（公共工事であれば入札時）に、**本基準の考え方に沿って適正に労務費等を見積り、価格交渉・決定することが必要**。
- 本基準の考え方に比して、著しく低い労務費等による受注者からの見積り、注文者からの見積り変更依頼、総価での原価割れ契約について、行政が指導・監督を行う際の参考指標としても活用。

「建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」の考え方

- 技能者の賃金水準について、まずは早急に公共工事設計労務単価水準並とし、**他産業並以上への処遇改善を実現**することを目指す。
- この水準の賃金支払いに必要な原資を、公共工事・民間工事を通じて確保するため、「**適正な労務費**」を**公共工事設計労務単価を計算の基礎とした水準とする**。
（高い技能を持つ技能者が施工する必要がある場合等においては、受注者側が労務単価を割り増して見積り、価格交渉により必要な労務費を確保。）

通常必要と認められる労務費 ＝ 適正な労務費

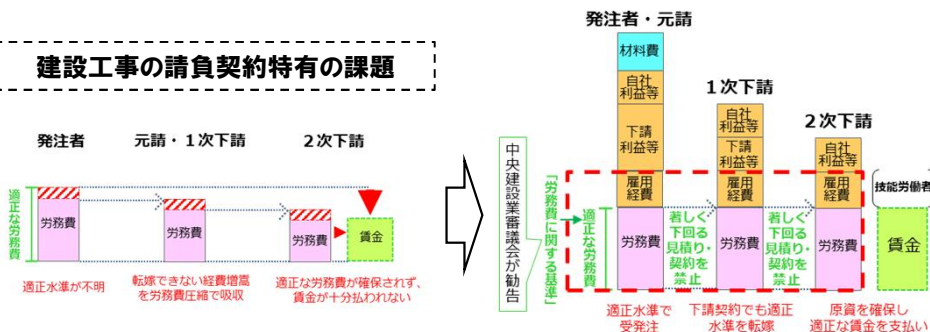
$$= \text{設計労務単価} \times \text{労働時間}$$

$$= \text{設計労務単価} \times \text{歩掛} \times \text{数量}$$

- 労務単価**については、**設計労務単価を下回る水準を設定しないこと**、**歩掛**については、当該工事の施工条件・作業内容等に照らして、**受注者として責任を持って施工できる水準を計算して設定**することが必要。
- 個々の請負契約における適正な労務費確保の円滑化のため**、別途、国土交通省が、職種分野別に、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の、本基準を踏まえた**適正な労務費の具体値を、「労務単価×歩掛」の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表**。

労務費確保のイメージ

建設工事の請負契約特有の課題



労務費に関する基準を踏まえた「基準値」の公表

▶ 価格交渉における、本基準に沿った適正な労務費の確保をより円滑に進めるため、国土交通省において、**職種分野別に、本基準を踏まえた適正な労務費の具体値を、トンあたり、平米あたり等の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表。**

▶ 基準値は、専門工事業団体・元請建設業団体・国土交通省から成る「職種別意見交換会」等を経て決定。

▶ 基準値は、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の値とし、個別の請負契約においては、**受注者が現場ごとに本基準値を踏まえて労務費等を適正に見積もること、また、注文者がそれを尊重することが必要。**

※基準値の定めのない職種分野においても、本基準の基本的考え方に沿った「適正な労務費」を確保する必要性には変わりはない。

基準値のフォーマット

※建築工事の原則パターン

工事の種類	●●工事			
標準的な規格・仕様	□□□			
条件	××の種類	×××		
	△△の種類	△△△		
労務費の基準値(例)	1,754(円/m ²)(例)			
内訳	職種	施工単位当たり歩掛 (人・日/m ²)	設計労務単価 (円/人・日)	施工単位当たり歩掛 ×設計労務単価 (円/m ²)
	●●工	0.05	30,000	1,500.00
	■作業員	0.01	25,400	254.00
	合計			1,754.00

設計労務単価：令和〇年3月から適用する公共工事設計労務単価（東京）による
 労務歩掛：◇◇◇◇による
 （内訳の職種も同資料に沿ったもので計算過程を示したもの）
 「日当たり作業量（参考値）」は、職種を問わず、「施工単位当たり歩掛」の合計の逆数から算出した参考値である。

【代表的な歩掛の作業内容】
 □□□における製作・加工・組立・設置・撤去、×××の設置、△△△の作業

【条件】
 ・条件は以下の通り。
 ××の種類：×××
 △△の種類：△△△
 ・◆◆◆◆が必要な場合は別途計上する。

【留意点】
 ・主な作業内容としては、上記条件における□□□における製作・加工・組立・設置・撤去、×××の設置、△△△の作業を想定しているが、特殊な気象条件や現場制約等がある場合には、現場毎で考慮し、適切な補正を行う必要がある。
 ・……（例えば、作業に当たっての制約要件（作業場所の広さ等）など【条件】を補足する内容を記載することを想定）を基本とする

なお、上記条件と異なる場合には、個々の建設工事の実態に即して、適切な補正を行う必要がある。

対象工事

「労務費の基準値」の前提となる標準的な規格・仕様

歩掛と設計労務単価から算出した「労務費の基準値」

算出根拠（内訳）

日当たり作業量（参考値）
 (m²/人・日)
 16.67 m²/人・日
 =1÷0.06 人・日/m²

日当たり作業量（参考値）
 ※施工単位当たり歩掛の合計の逆数

算出に使用した設計労務単価と歩掛の詳細

見積・価格交渉等の場面における留意点
 （職種別意見交換会において検討し、その結果を反映した内容を記載）

基準値の例

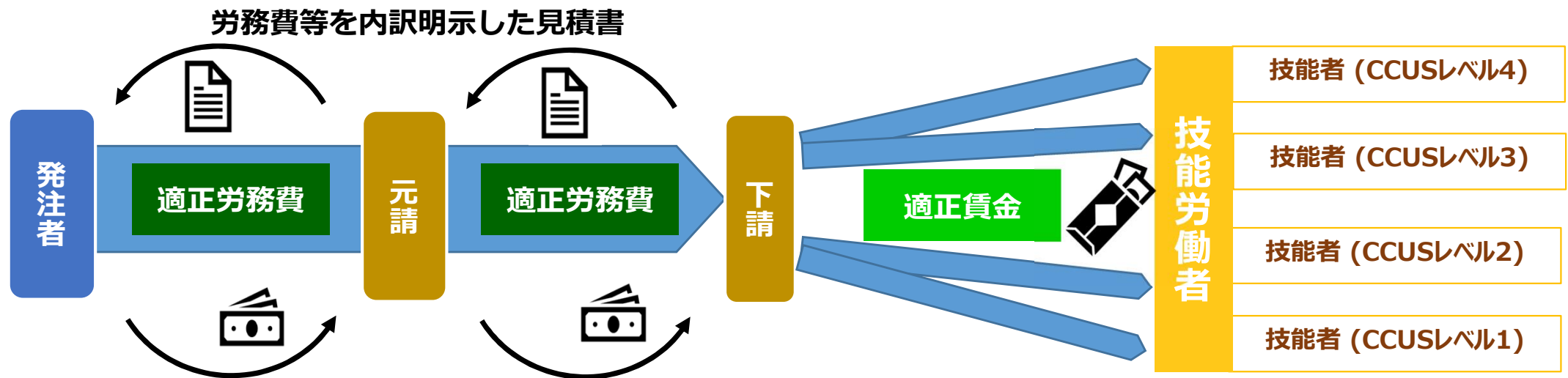
職種分野	基準値	適用条件等
鉄筋工事 (建築)	71,472円/t	代表的な歩掛の作業内容： 建築構造物等の鉄筋の工場加工及び現場組立、コンクリート打設時における合番 条件： RCラーメン構造、階高3.5～4.0m程度、形状単純 等
型枠工事 (建築)	5,291円/m ²	代表的な歩掛の作業内容： 建築構造物等の合板型枠の加工及び組立、コンクリート打設時の合番、型枠点検及び保守、型枠の取外し 条件： 普通合板型枠、ラーメン構造・地上軸部、階高3.5～4.0m程度 等

※職種分野別に代表的な基準値（東京都の例）を例示
 ※基準値は個別の請負契約においてそのまま適用できるものではなく、特殊な気象条件や現場制約等がある場合には、具体的な作業内容や施工条件等を踏まえ、基準値を補正して労務費を算出する必要がある。

上記を含め、22職種分野133工種（作業）において基準値を設定済み。（全29許可業種中19業種に対応）

労務費に関する基準を軸とした適正賃金支払いの実現

- 「労務費に関する基準」により、公共工事・民間工事を問わず、下請取引を含めて **適正な労務費（賃金の原資）を確保**するとともに、「CCUSレベル別年収」による、個々の **技能者の経験・技能に応じた適正な賃金の支払い**を目指す。



労務費等を内訳明示した
見積の商慣行化

国・団体による様式例の提供等
を通じ見積書における労務費等
の内訳明示の商慣行化

技能者を大切にする
企業の自主宣言制度

適切に技能者を処遇する
優良事業者に見える化・
優先選定する仕組みを導入

コミットメント制度
の導入

請負契約の注文者が、受注者
の 適正な労務費・賃金支払い
を確認する仕組みを導入

CCUSレベル別年収
の支払い

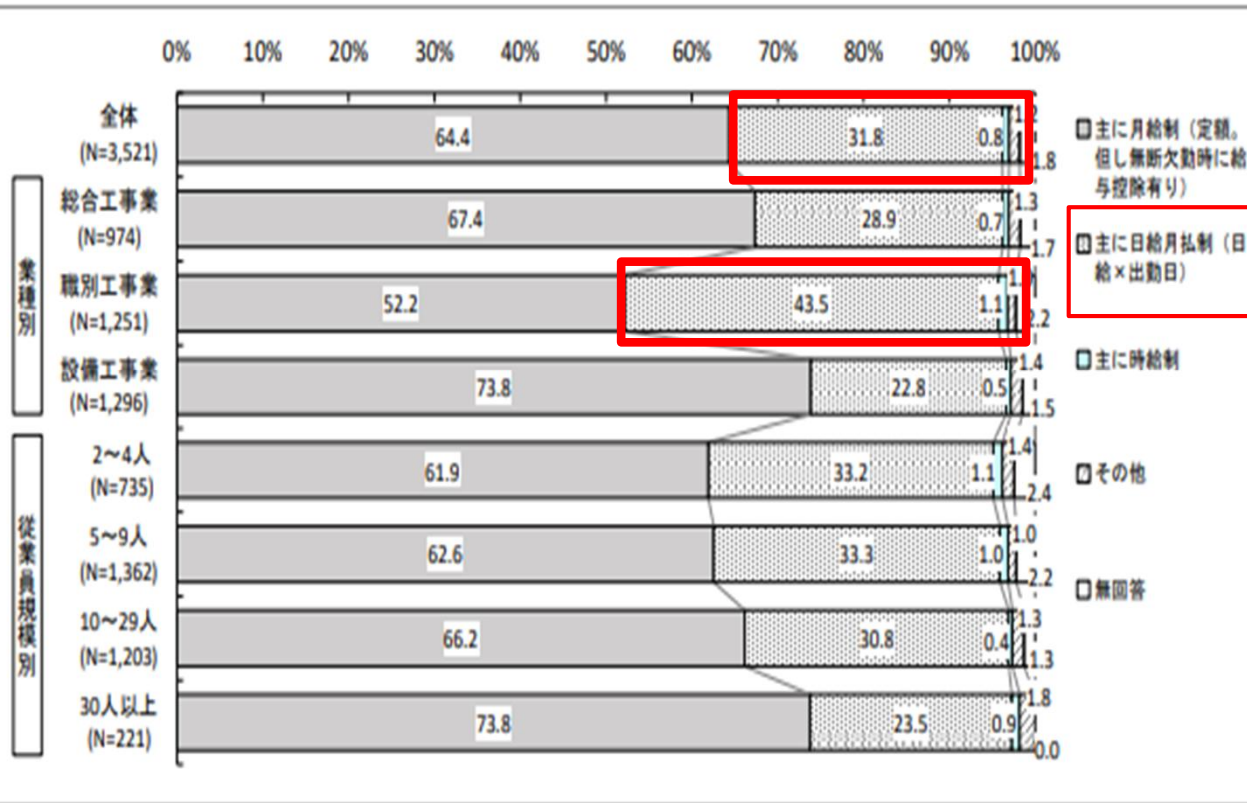
技能者の技能・経験に応じた
設計労務単価水準の賃金として
CCUSレベル別年収を推進

給与・退職金制度について

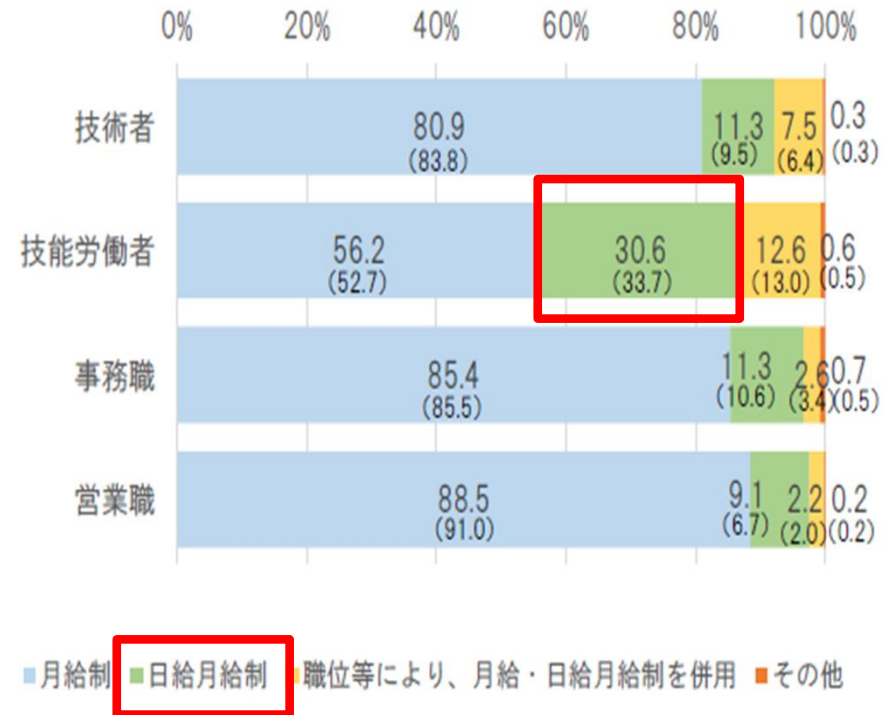
日給・月給制に係る現状

- 建設業においては、日給・月給制を採用している割合ははまだ高く、特に職別工事業については全体の半数程度が日給月給制を採用している
- 従業員規模が小さい企業ほど、日給月給制を採用する企業が多くなる傾向

【図表 15】 常用の技能労働者の賃金支払形態



職員の賃金の支払い基準



調査対象: 15,000社 (国土交通省「建設業者・宅建業者等企業情報検索システム」から抽出)
 調査時期: 令和6年9月1日から令和6年10月24日 (令和6年7月31日現在の状況について回答)
 集計対象企業: 4,449社

調査対象: 各都道府県建設業協会会員企業回答社数: 1,933社
 調査時期: 令和7年7月1日現在の状況事業内容: 土木1,288社、建築188社、土木建築394社、その他63社

- ☑ 出面表での管理 → 時間の記載がない
- ☑ 適正な時間管理ができていない → 日給だから必要がない
- ☑ 日給なので、割増賃金（1日8時間1週40時間超）は払っていない
ex) 土曜日出勤は6日目、週40時間超
- ☑ 法定労働時間という感覚はない
→ 外国人（技能実習生等）は法令遵守
日本人は労働法の運用があいまい
時間単価に戻したときに、条件が悪くなっているのでは？
- ☑ 有給休暇がない
- ☑ 現場があるため休日が少ない



根本的な課題解決のないまま、週休2日（4週8閉所）だけが独り歩き
未だ4週8閉所になっていない現場もあり、業界として検討が必要

各種退職金制度について

- 退職金制度としては、従業員の退職時にまとめて退職金を支給する「退職一時金制度」と、退職後数年かけて年金のように支給する「退職年金制度」によるものの2種が存在

① 退職一時金制度によるもの

- ア 社内準備金による退職金：企業独自で設ける退職金制度。
- イ 中小企業退職金共済制度：企業独自で退職金を設けることが困難な中小企業のために設けられた国による退職金制度。業種は問わず、毎月決められた掛金を納付。（独）勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部が運営。
- ウ **建退共等特定業種退職金共済制度**：企業独自で退職金を設けることが困難な中小企業のために設けられた国による退職金制度。建設業の期間雇用者を対象とし、現場で働いた日数に応じて掛金を納付。（独）勤労者退職金共済機構・建設業退職金共済事業本部が運営。
- エ 特定退職金共済制度：毎月、定額の掛金を支払うことで、将来支払う退職金を計画的に準備できる制度。市町村、商工会議所、商工会等の特定退職金共済団体が運営。

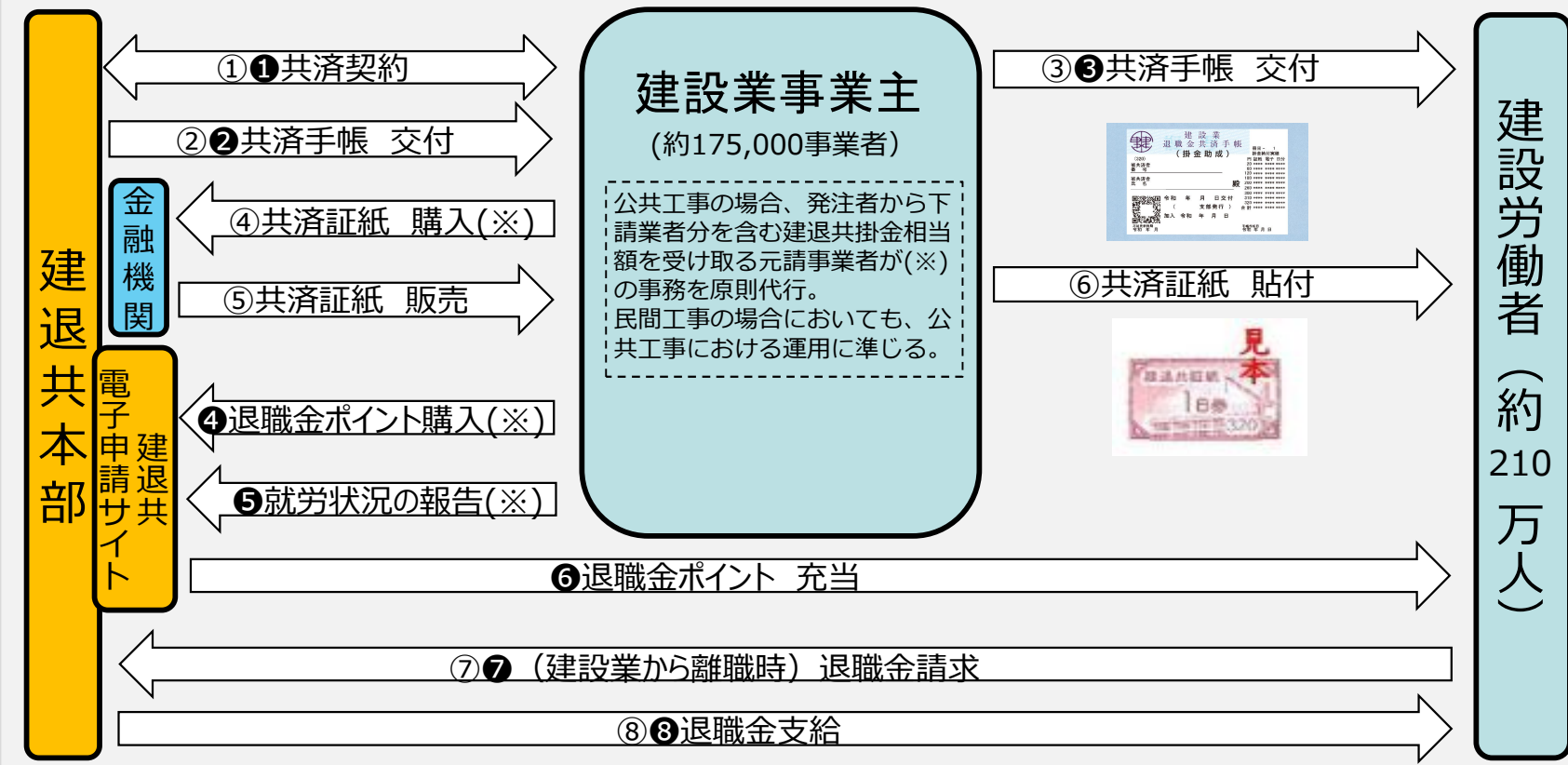
② 退職年金制度によるもの

- ア 確定拠出年金制度：拠出された掛金とその運用益との合計額をもとに、将来の給付額が決定する年金制度。掛金を事業主が拠出する企業型DC（企業型確定拠出年金）と、加入者自身が拠出するiDeCo（イデコ・個人型確定拠出年金）がある。
- イ 確定給付制度：加入した期間などに基づいてあらかじめ給付額が定められている年金制度。

建設業退職金共済制度の概要

- 建設業退職金共済制度（建退共制度）は、現場を転々としていくことが多い建設労働者のために、中小企業退職金共済法に基づき創設された退職金制度（昭和39年制度創設）。
- （独）勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部（以下「建退共本部」）が制度を運営。
- 建設業の事業主が建退共本部と締結した共済契約に基づき、建設労働者の共済手帳に就労日数に応じて共済証紙（日額320円）を貼付（証紙貼付方式）もしくは掛金を電子（退職金ポイント）で納付（電子ポイント方式）。建設労働者が建設業界から離職した際に、手帳に貼付された証紙の枚数と退職金ポイントに応じて、建退共本部が労働者に退職金を支給する仕組み。
- 建退共制度の掛金は、工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費であり、建設業法第19条の3に規定する「通常必要と認められる原価」及び同法第20条に規定する「労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費」に含まれる。

共済契約から退職金支給までの流れ



<退職金額のイメージ>
(証紙252日分を1年と換算して計算)

就労年数	退職金額
5年	414,087円
10年	893,559円
20年	1,933,479円
30年	3,038,919円
35年	3,641,031円
40年	4,268,007円
45年	4,913,127円

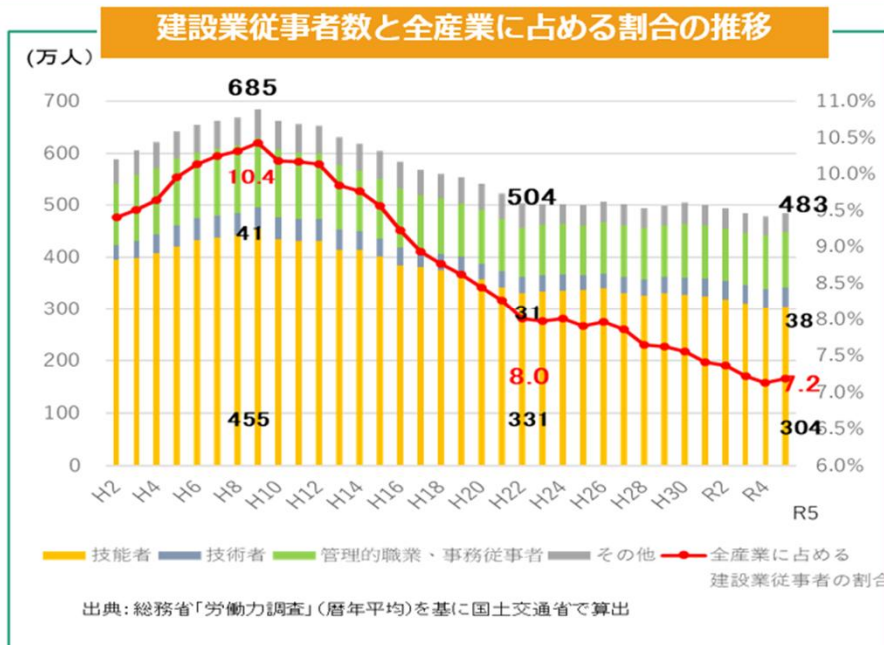
<退職金支給状況>

年度	平均支給額
R元	902,765円
R2	924,783円
R3	925,070円
R4	916,020円
R5	930,141円
R6	955,128円

複数掛金制度

基本的な考え方

- 建設技能労働者・一人親方等（建設労働者等）の処遇改善のためには、**技能や経験等に応じて、より充実した退職金を受給することができるようにすることが重要**。他産業と比較して遜色ない、魅力ある退職金制度として、**最低でも退職金1,000万円超を目指す**。
- **複数掛金**は、建設業法等の改正により建設労働者等の処遇改善の確保が建設業者の責務として努力義務化されていることを踏まえ、**元請や事業主が上乗せできる仕組み**とする。
- 複数掛金制度の導入にあたっては、実務手続きやシステム上の工夫を行い、事務負担が増えないように配慮することとし、現場管理の効率化・生産性向上等の観点から、**電子ポイント方式**とする。
- **日額の設定**は、技能や経験等を踏まえ、**事業主が柔軟に選択可能とすることを原則**としつつ、大規模な現場での導入や運用の効率性の観点から、**簡便に複数掛金を導入可能とする工夫が必要**。このため、**建設キャリアアップシステム (CCUS) の技能レベルに対応した掛金日額の標準モデルを示す**。



他産業の退職金と建退共の比較

・ 製造業	863万円
・ サービス業	1,062万円
・ 卸売業、小売業	880万円
・ 全産業の退職金額	842万円
(いずれも高校卒、37年勤務した場合)	
出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(令和6年版)	
・ 建退共	388万円
(掛金日額320円で37年掛金納付した場合)	

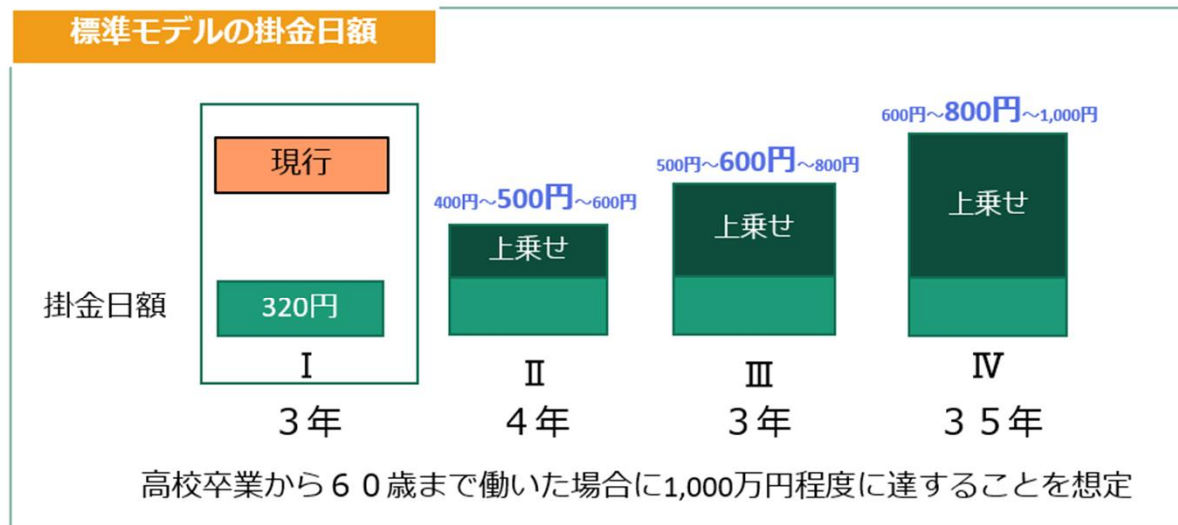
複数掛金制度



取組の方向性

掛金日額の設定

- 上乗せ掛金の日額は、事業主が建設労働者等の技能や経験等に応じて**被共済者毎に設定**する。ただし、元請が下請の掛金納付を一括して代行する場合は、元請が被共済者毎に、最終見積書に基づく掛金日額を設定する。
- 技能・経験に応じた上乗せ掛金を客観的かつ簡便に設定できるよう、**CCUSのレベル区分に応じて段階的に金額を上乗せした掛金日額の標準モデル**を示し、**その中から事業主が選択**することも可能とする。
- この他、**工事ごとや厳しい労働条件（災害や危険度）や多能工**であることなどを踏まえ、**柔軟に掛金日額を設定できる仕組み**とし、**事業主のニーズにも配慮**する（システム上は10円単位で設定可能）。





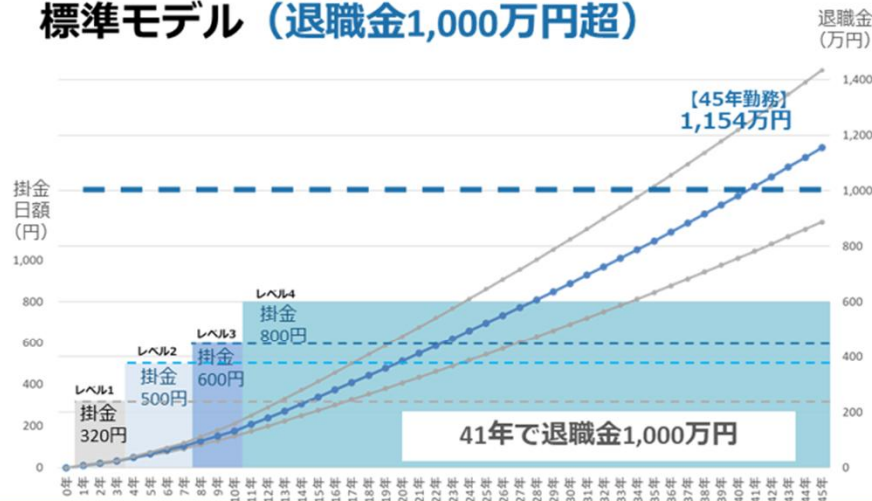
複数掛金制度について(取組の方向性②)

複数掛金制度

目標とすべき退職金額

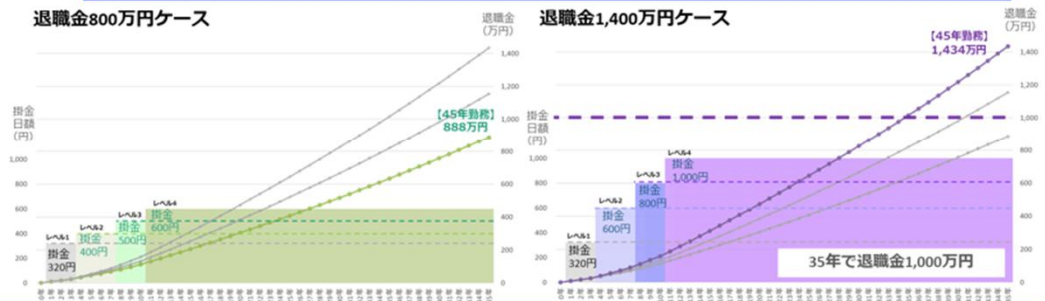
- 目標とすべき退職金額の水準は他産業と比較しても遜色のない魅力あるものになるよう、最低でも1,000万円を超える水準とすることが適当である。この目標水準を達成し、CCUSの4つのレベルごとに上乗せ掛金を引き上げていく場合の標準モデルの退職金額のシミュレーションは次のとおりである。

標準モデル (退職金1,000万円超)

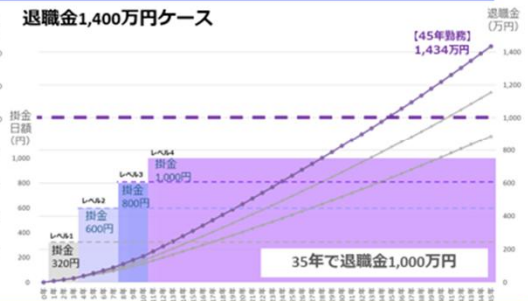


- 事業主は、企業規模や地域経済の状況に応じて標準モデルを調整して掛金日額を設定することも可能とすることが適当。退職金額800万円や1400万円を目指すケースは下のとおり。

退職金800万円ケース



退職金1,400万円ケース



複数掛金の確保等

- 労務費と併せて確保すべき「必要経費」としての建退共の掛金は、元請と下請が掛金相当額を見積書に明記することによって注文者や発注者等に示すことが必要。また、注文者や発注者等に幅広くその旨を周知していくことが適当。
- 建退共の掛金は、下請からの求めに応じて元請が一括して購入及び現物支給による納付を代行することで、下請までの行き渡りに繋げてきた実情を鑑みると、複数掛金制度においても、元請が下請の掛金納付を一括して代行することが適当である。
- この場合において、元請が最終見積書に基づく掛金を一括納付する。なお、下請の事業主は、さらなる処遇確保のため、元請が納付する掛金額に上乗せして納付することができるよう措置することが適当である。

複数掛金の利用方法

- CCUSと連携した電子ポイント方式の積極的な活用を促進し、現場管理の効率化・生産性向上を図る観点、適正・公正な履行確保及び不正利用防止や災害時等における紛失防止の観点からも電子ポイント方式によることが適当である。

日建連長期ビジョン(建退共の抜本的改善)

第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

コラム：建設キャリアアップシステム

前回のビジョンでは、国が指導・監督する「技能・就労管理システム（仮称）」の構築が急務であるとし、参考として英国のCSCS（建設技能認定制度）を紹介した。



現在では、国土交通省の指導の下、（一財）建設業振興基金が運営主体となり、CCUSが立ち上がっている。2025年3月末現在では、技能労働者登録数は162万人、事業者登録数は29万、現場登録数は、31万6千箇所、就労履歴蓄積数は2024年度1年間で6千万タッチと利用が拡大し続けている。さらに2025年度には、建退共制度との直接連携も実現するなど制度改善が続いている。まだまだ、課題は山積しているが、本システムの目的である「技能労働者の能力・経験等に応じた適正な処遇改善につなげる」や「技能労働者を雇用し育成する企業が伸びていける業界環境を作る」ためにも建設業に関連する人たちの間でCCUSが基盤インフラとして活用されるようにしていかなければならない。

e. 建退共（建設業退職金共済制度）の抜本的改善

現行の単一掛金制度を改め、CCUSを活用したレベル別の掛金にするとともに、その額を引き上げ、**まずは退職金1,000万円を超える額**が確保される仕組みとなるよう、国や建退共に働きかける。その上で、他産業を上回る水準として、2,000万円を目指していく。

f. 「社員化」の推進

休日の増加で収入が減少しないよう、賃上げとともに、技能労働者を企業が直接に常時雇用する「社員化」を推進する。また、日給・月給制ではなく月給制を推進する環境整備として、公共工事の平準化、元請企業の協力会社への計画的な発注などを推進する。

g. 重層下請構造の改善

技能労働者の処遇改善を図るためにも、引き続き、施工能力のない不当な中間搾取の排除などの行き過ぎた重層下請構造の改善を目指す。

CCUSの更なる活用

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

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



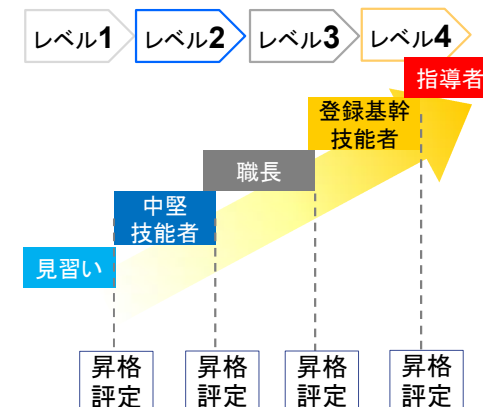
能力評価の実施

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

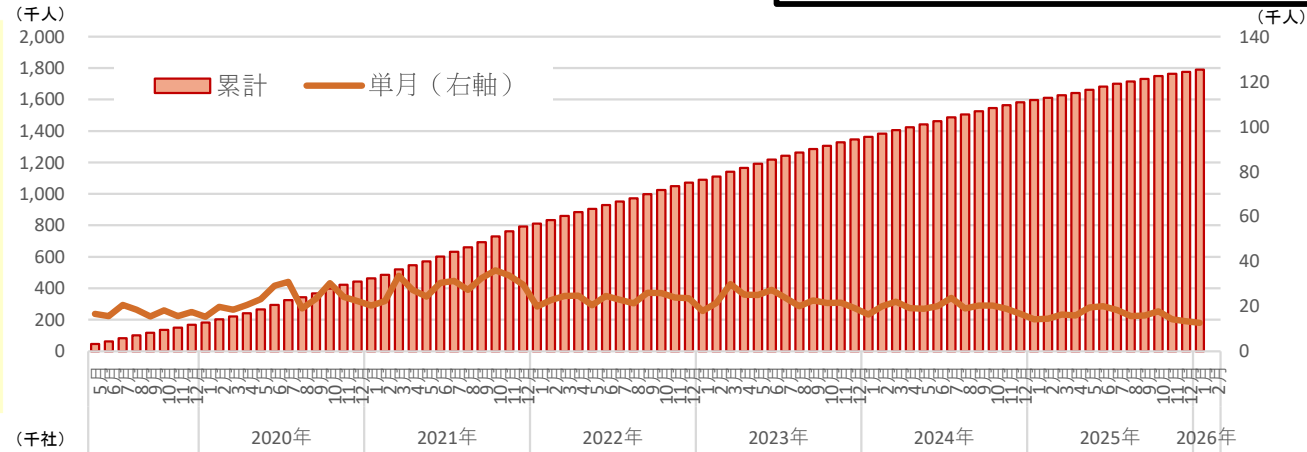
社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

建設キャリアアップシステムの利用状況(2026年2月末)

技能者の登録数

180万人が登録

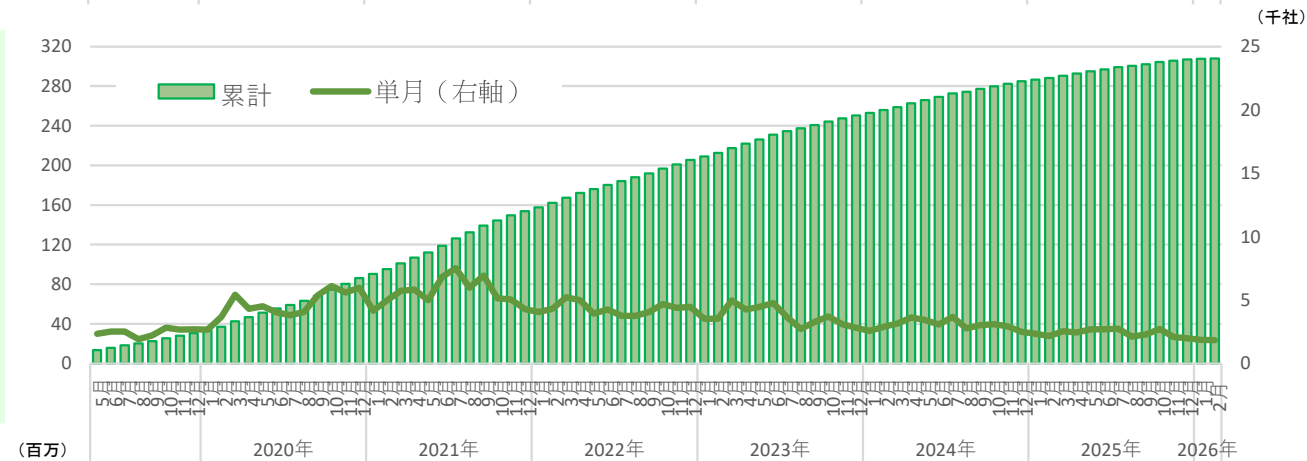
※労働力調査(R6)における建設業技能者数:300万人



事業者の登録数

30.7万社が登録

※うち一人親方は10.7万社

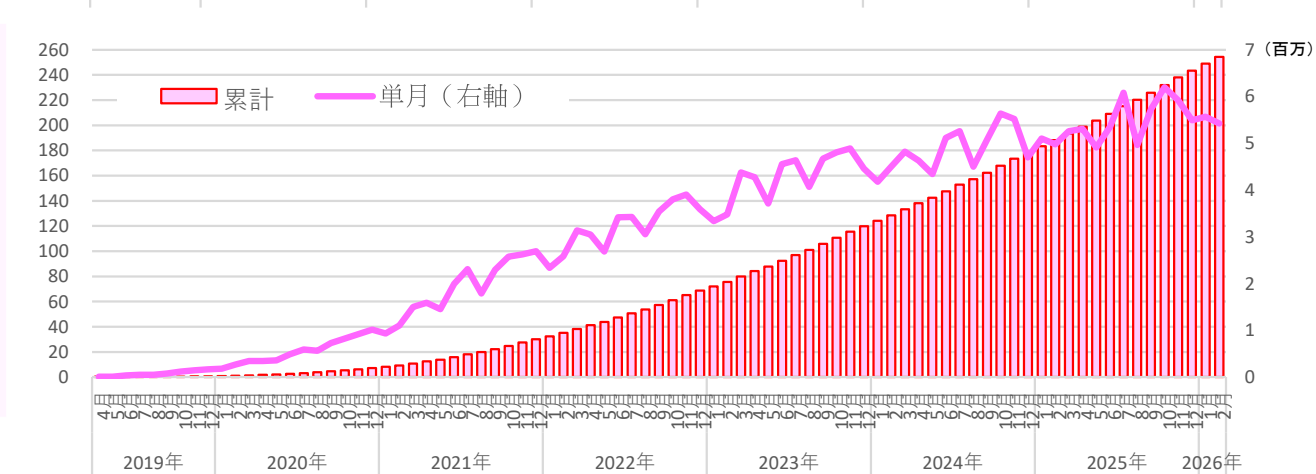


就業履歴数

現場での利用は増加傾向

累積就業履歴数 25,400万突破

※2月は540万履歴を蓄積



出所:建設業振興基金データより国土交通省

※事業者の登録数は、有効期限の更新をしなかった事業者の数を差し引いている

CCUSの位置づけ/技能者登録項目(簡略型・詳細型)

- 技能者の経験を可視化し処遇改善に結びつけるための「業界共通の制度インフラ」として、**官民関係者の総意に基づき（一財）建設業振興基金により運営**されているシステム（法律・政令において直接の規定はない）。
- 簡略型は7項目、詳細型は14項目の登録が可能

詳細型

簡略型

	項目	必須	入力項目
1	本人情報	<input type="radio"/>	技能者氏名
		<input type="radio"/>	生年月日
		<input type="radio"/>	性別
		<input type="radio"/>	血液型
		<input type="radio"/>	国籍（外国籍の方のみ）
		<input type="radio"/>	現住所
		<input type="radio"/>	電話・FAX番号（いずれか）
		<input type="radio"/>	メールアドレス
			CCUSカード送付先（現住所と違う場合のみ）
			緊急連絡先：住所（現住所と違う場合のみ）
		<input type="radio"/>	緊急連絡先：電話番号
<input type="radio"/>	緊急連絡先：氏名		
2	所属事業者情報	<input type="radio"/>	所属事業者（※1）
3	職種	<input type="radio"/>	職種選択
4	経験等		過去の経験（自由記述）
5	社会保険	<input type="radio"/>	健康保険（※2）
		<input type="radio"/>	年金保険（※2）
		<input type="radio"/>	雇用保険（※2）
6	建退共	<input type="radio"/>	被共済者番号（※2）
7	中退共	<input type="radio"/>	（※2）

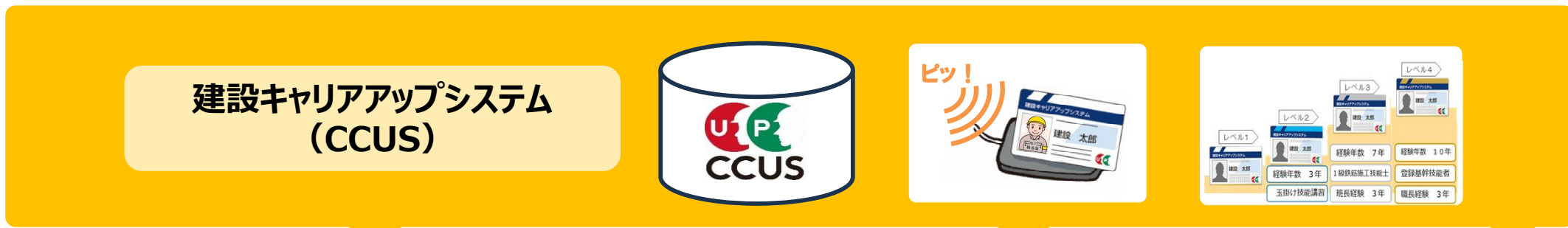
	項目	必須	入力項目
8	労災保険特別加入	<input type="radio"/>	労災保険整理番号（※2）
9	健康診断		健康診断種別コード
10	学歴		学校名
11	登録基幹技能者資格		資格名選択
12	保有資格等		資格名選択
13	研修等受講履歴		研修名
14	表彰履歴		表彰名

	簡略型	詳細型
料金	2,500円	4,900円
申込方法	インターネット	インターネット、認定登録機関
能力評価	×	○
登録情報 <small>※詳細は次頁参照</small>	技能者の本人情報等	「簡略型」の本人情報等に加え、保有資格、健康診断等の情報
登録技能者数	539,895名(31%)	1,217,609名(69%)

- ※1 基本情報は事業者登録情報から参照。メールアドレス・雇用形態を入力。
 ※2 加入の有無についての選択及び加入している場合の必要項目の入力が必要。

建設業政策におけるCCUSの位置づけ・利活用

- CCUSを取り巻く環境は、1. 第3次・担い手三法の施行、2. 育成就労制度の導入、3. 建退共制度の見直しにより、**本格運用開始以来の大変革期**を迎えている。
- CCUS**能力評価の位置付けは大幅に強化**され、**業界共通のインフラ**としての役割はより一層重要に。



1. 第3次・担い手三法の施行

- 建設業者に対し、労働者の**知識、技能等の評価に基づく賃金支払い**等を行うことを努力義務化

労務費に関する基準

①「CCUSレベル別年収」

- 「目標値」と「標準値」の2つの水準の値を設定
- 「目標値」を**適正な賃金としての支払いを推奨**
- 「標準値」を下回る支払いは、労務費のダンプの恐れがないか重点的に確認



②「自主宣言制度」

- **CCUS活用**が必須項目の1つ
- 雇用する**技能者のCCUS詳細登録**が必須
- 自主宣言を行うことで経審において加点



2. 育成就労制度の導入

- 育成就労も、**企業はCCUSを登録、労働者はCCUSに登録していることが必須**
- 技能実習に比べ、**キャリアパスとしての活用**がより重要に
- 「外国人就労管理システム」、入管庁の「在留情報」と**CCUSを連携**

3. 建退共制度の見直し

- 建退共の**電子申請システムとの連携**により、**CCUSタッチで建退共掛金が蓄積**
- 退職金1,000万円以上を目指して、**複数掛金制度においてCCUSレベル**の活用を検討

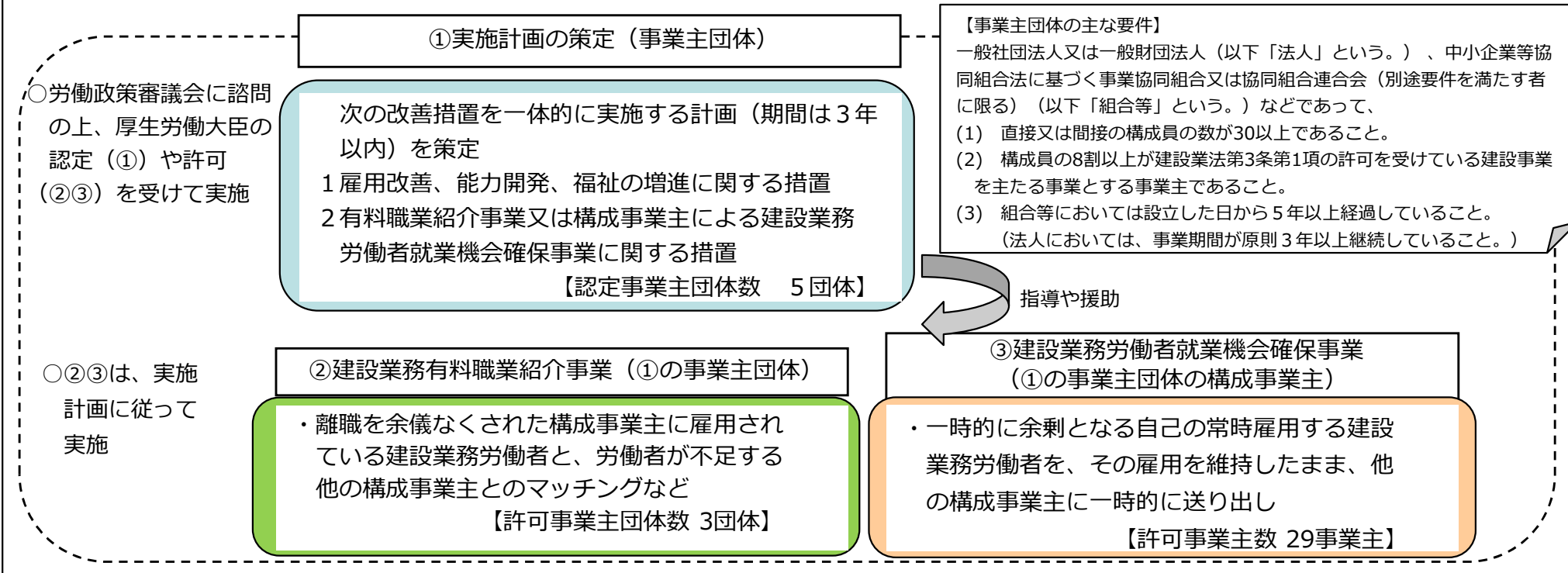
建退共

建設業における働き方

建設労働需給調整システムの導入と適正な運営

- 建設業務の有料職業紹介事業や労働者派遣事業は、建設業が重層的な下請関係のもと、雇用関係があいまいになり雇用管理改善への悪影響が懸念されることなどから、それぞれ「職業安定法」及び「労働者派遣法」により禁止されている。
- しかし、建設業は、受注状況により現場の労働者が過剰となる場合と不足する場合が同時にみられ、一時的に余剰となった労働者が解雇されるなど、雇用が不安定化するおそれもある。
- また、建設業は、他産業に比して高齢化が進行し、担い手不足が懸念されていることから、雇用の安定を図ることで人材の確保に取り組むことがより一層求められている。

○ 上記課題を踏まえ、建設業務労働者の雇用の安定等を図るため、「**建設労働者の雇用の改善等に関する法律**」に基づき、①事業主団体が実施計画の認定を受けた上で、②**事業主団体が許可を受けて建設業務に関する有料職業紹介事業を実施**、③**事業主団体の構成事業主が許可を受けて建設業務労働者就業機会確保事業**（他の事業主への常時雇用する建設業務労働者の送り出し）**を実施することが可能。**



※1 建設業務労働者：建設工事の現場において、土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務に主として従事する労働者

※2 認定・許可事業主団体数及び許可事業主数は、令和7年10月20日現在

建設業務有料職業紹介事業

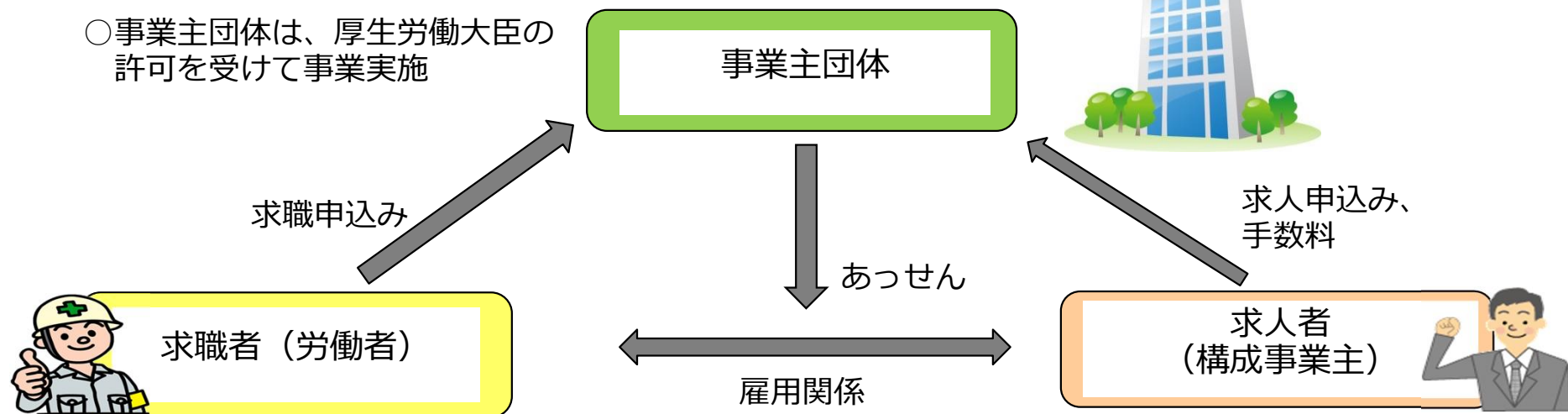
■ 実施計画の認定を受けた事業主団体が、次の求人者又は求職者を対象とし、建設業務に就く職業の雇用関係（期間の定めのない労働契約に限る）の成立を有料であつせん。

※ いずれか一方を対象とすることが必要

求人者：構成事業主

求職者：構成事業主（一人親方）や構成事業主に常時雇用されている者

○事業主団体は、厚生労働大臣の許可を受けて事業実施



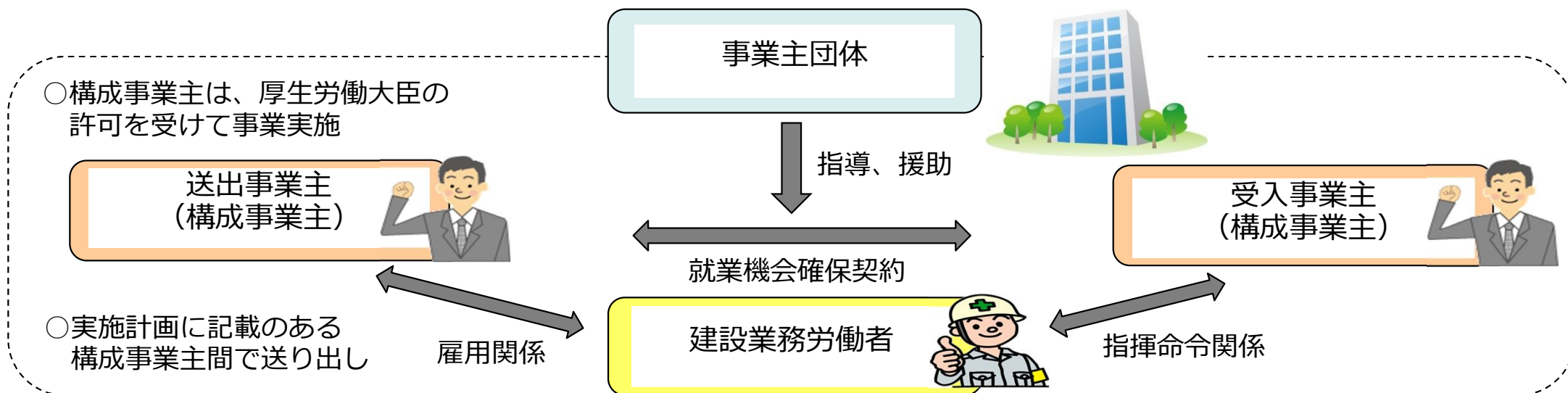
- ・事業主団体の構成事業主に常時雇用されている者
- ・事業主団体の構成事業主（一人親方）
- ・事業主団体外・建設業以外の求職者（構成事業主が求人者であること）

【許可基準の概要】※事業主団体の許可基準

- ① 認定された実施計画に従って建設業務有料職業紹介事業を実施すること。
- ② 事業を健全に遂行するに足りる以下の財産的基礎を有すること。
 - ・基準資産額（資産総額－負債）が、500万円×本事業を行う事業所数以上
 - ・事業資金として自己名義の現金・預金が150万円+（60万円×（本事業を行う事業所数－1））以上
- ③ 個人情報 を適正に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。
- ④ 上記のほか、一定の要件を満たした職業紹介責任者が配置されているなど、本事業を適正に遂行する能力を有すること。

建設業務労働者就業機会確保事業

- 実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用※¹する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主の建設業務に従事させるために、一時的※²に送り出し。



【許可基準の概要】 ※送出事業主の許可基準

- ① 認定された実施計画に従って建設業務労働者就業機会確保事業を実施すること。
- ② 一定の要件を満たした雇用管理責任者が配置されていること、教育訓練の実施体制を整備するなど、送出労働者の雇用管理を適切に行うに足りる能力を有すること。
- ③ 個人情報等を適正に管理し、送出労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。
- ④ 上記のほか、以下の財産的基礎を有するなど、事業を的確に遂行するに足りる能力を有すること。
 - ・ **基準資産額（資産総額－負債）が、1,000万円×本事業を行う事業所数以上であること。**
 - ・ **基準資産額が、負債総額の7分の1以上であること。**
 - ・ **事業資金として自己名義の現金・預金が800万円×本事業を行う事業所数以上であること。**

※1 期間の定めのない雇用契約や有期契約の更新により、期間の定めのない雇用契約と同等と認められる雇用の場合。また、社会保険や労働保険が適用されていることが必要。

※2 事業年度ごとに、送出人数は送出事業主の雇用する労働者の5割以下、送出期間は所定労働日数の5割以下。

- 労働基準法の改正(平成30年6月)により、時間外労働規制を見直し
- 違反した場合、使用者に6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金
- 大手企業は平成31年4月～、中小企業は令和2年4月～適用。⇒**建設業は令和6年4月から適用**

「改正労働基準法」 罰則:使用者に6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金	
原則	<p>法定労働時間(1日8時間・1週間40時間まで)</p> <p><u>36協定を結んだ場合、法定労働時間を超えて協定で定めた時間まで時間外労働可能</u></p> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合には、 労基署長の許可を受ければ、時間外労働可能(労基法33条)</p> </div>
36協定の 限度	<p>【時間外労働の上限規制】</p> <p>原則:①月45時間 かつ ②年360時間</p> <p>例外:臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合(特別条項)でも <u>上回ることでできない上限を設定</u></p> <p>a. 年720時間</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>b. 2～6ヶ月の平均でいずれも80時間以内(休日労働を含む)</p> <p>c. 単月100時間未満(休日労働を含む)</p> </div> <p>d. 原則(月 45時間)を上回る月は年6回を上限</p>
変形労働 時間制 (労使協 定の締結 が必要)	<p>【1年単位の変形労働時間制】 *特定の季節・特定の月などに業務が忙しい場合</p> <p>1日10時間・1週間52時間まで(対象期間が3ヶ月超の場合、週48時間超の週数について制限あり)</p> <p>*<u>1ヶ月超1年以内の一定期間を平均し、1週間40時間の範囲にすることが必要。</u></p>

建設業においては、災害の復旧・復興の事業には、b及びcは適用されません。(労基法139条)

公共工事における週休2日の取組の普及

○都道府県における週休2日の取組(達成率)は着実に進展している

●国土交通省が独自に実施した調査にて、各都道府県から提出された回答を基に週休2日達成率について集計

$$\text{週休2日達成率} = \frac{\text{4週8休達成件数}}{\text{当該年度工事完了件数}}$$

<定義>

- ・対象期間 : 4月1日から翌年3月31日
- ・対象部局 : 土木部局、建築部局、農林部局 ※令和3年度は部局ごとの集計なし
- ・4週8休達成件数 : 対象期間内に完了した工事のうち、4週8休以上を達成した工事件数
- ・工事完了件数 : 対象期間内に完了した工事件数(災害緊急復旧工事除く) ※令和6年度は対象期間が5日以下の短期間工事も除く

■ 75%以上 ■ 30%以上75%未満 ■ 30%未満

令和3年度

- 3団体
- 15団体
- 28団体
- ※未集計1団体

令和4年度

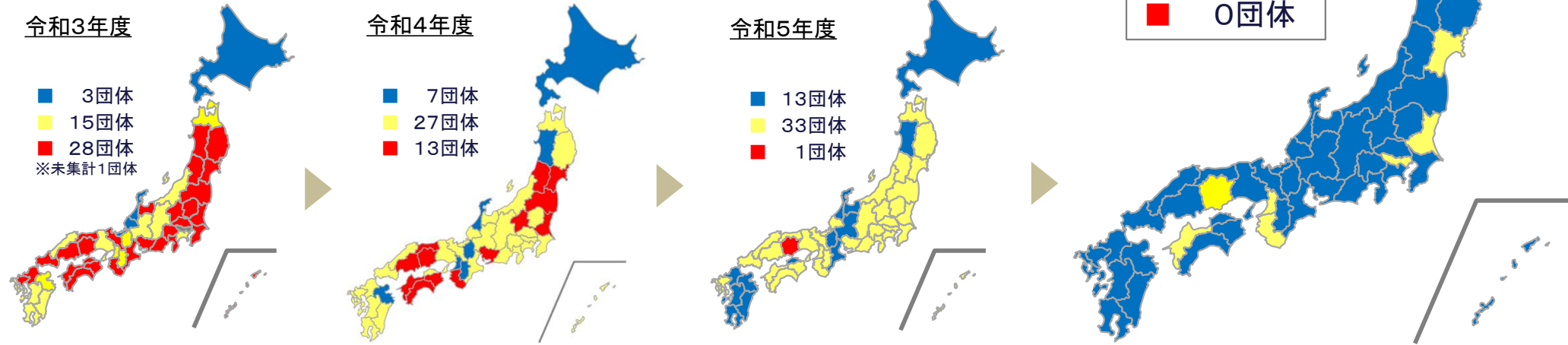
- 7団体
- 27団体
- 13団体

令和5年度

- 13団体
- 33団体
- 1団体

令和6年度

- 40団体
- 7団体
- 0団体



週休2日の取組が進んでいる主な理由等

- ・工事成績評定での加点等のインセンティブや発注者指定型での発注の原則化等により、週休2日の意識が業界に浸透してきたため。
- ・工事発注に際して週休2日を考慮した余裕のある工期設定を行うとともに、施設管理者と工程等について十分な調整を行い、理解が得られるよう努めているため。
- ・適切な工期設定及び工期の変更契約ができているため。

週休2日の取組が進んでいない主な理由等

- ・令和5年度に発注した工事の一部は、週休2日工事の対象外としていたため(令和6年度は全て発注者指定型で発注)。
- ・通年維持工事等を対象に令和6年度の途中から週休2日交替制工事を導入したため、今後は達成率の上昇が見込まれる。
- ・受注者側の理解不足(悪天候が続いた際の工程管理の煩雑さを嫌う、下請の理解が得られない等)。

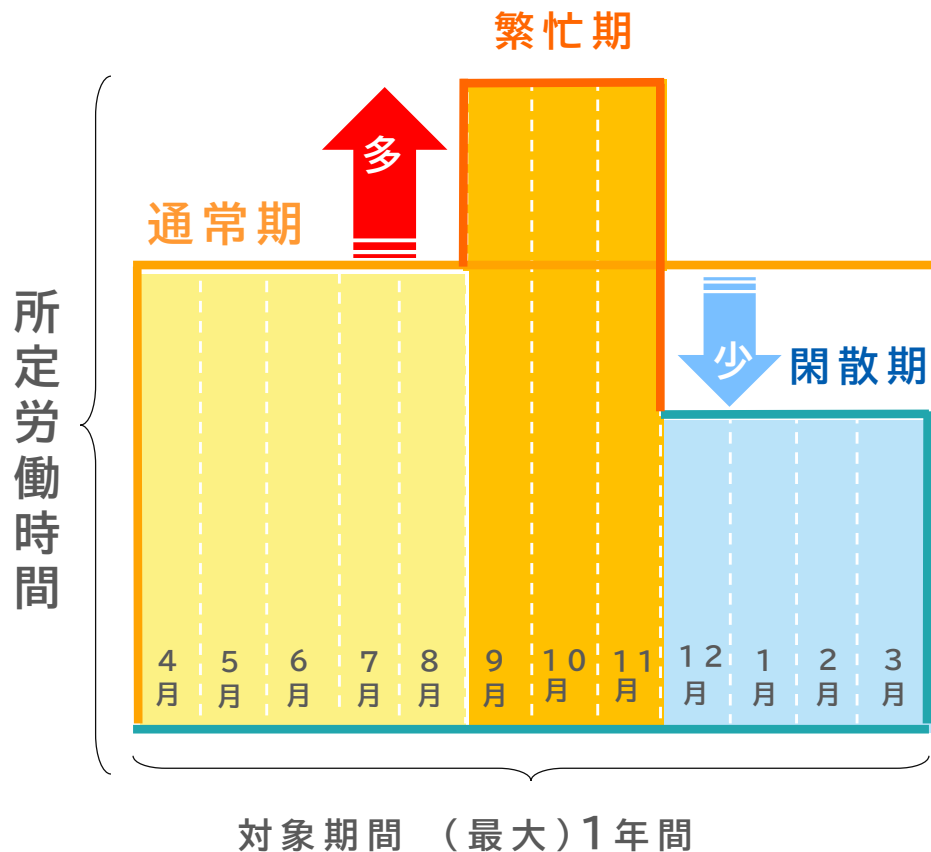
都道府県においては、週休2日工事の実施及び達成は既に一般的なものとして浸透
 今後は、市区町村における週休2日工事の更なる普及拡大を目指す

1年単位の变形労働時間制の概要

- 特定の季節（夏季・冬季など）、特定の月で業務の繁閑が大きい場合には、1年単位の变形労働時間制を用いることが効果的。
- 繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑に応じて、工夫しながら労働時間の配分を行い、労働時間の短縮を図る。導入に当たっては、就業規則への規定、労使協定の締結（届出）が必要。
- 積雪の度が著しく高い地域では、建設業の屋外作業向けに、シフト作成のルールに特例（積雪特例）が設けられている。



制度イメージ



概要

※ 積雪の度が著しく高い地域はこちら

- 1年間で平均して、**1週40時間**となる範囲※で、**シフト作成のルールに則って**所定労働時間に凹凸をつけることができる。
※年間の所定労働時間を、**2,085時間**(法定労働時間の総枠)以内で設定することが必要。
- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。
※变形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払うことが必要。

シフト作成のルール

- ① 労働日数は**年間280日**まで
- ② 連続労働日数は原則**6日**まで
- ③ (特に繁忙な場合は**12日**まで)
- ④ 労働時間は**1日10時間、1週52時間**まで
- ⑤ 労働時間が48時間を超える週は**連続3回**まで
- ⑥ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は**3回**まで

積雪特例でも同様に適用

積雪特例では適用されない

建設業の事業主に向けて、1年単位の変形労働時間制度の概要や実際の変形労働時間制度の例をまとめたもの。

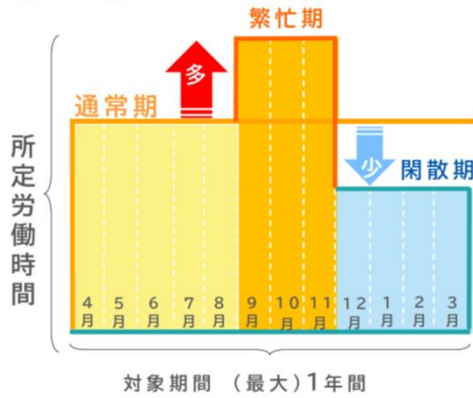
建設業の事業主の皆さまへ

建設業における1年単位の変形労働時間制のポイント

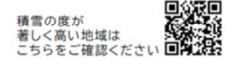
1年単位の変形労働時間制とは、季節によって業務に繁閑が大きい場合に、繁忙期に長い労働時間を設定し、閑散期に短い労働時間を設定するなど、年間を通じて労働時間を効率的に配分することで、総労働時間の短縮を図ることを目的とした制度です。

1 1年単位の変形労働時間制の概要

(イメージ図)



- 1年間で平均して、1週40時間となる範囲※で、シフト作成のルールに則って所定労働時間に凹凸をつけることができます。
※年間の所定労働時間を、2,085時間(法定労働時間の総枠)以内で設定する必要があります。
- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となります。
※変形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払う必要があります。
- 積雪の度が著しく高い地域では、建設業の屋外作業者向けに、シフト作成のルールに特例(積雪特例)が設けられています。



2 シフト作成のルール

- ① 労働日数は年間280日まで
- ② 連続労働日数は原則6日まで(特に繁忙な場合は12日まで)
- ③ 労働時間は1日10時間、1週52時間まで
- ④ 労働時間が48時間を超える週は連続3回まで
- ⑤ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は3回まで

積雪特例でも同様です

積雪特例では適用されません

勤務カレンダー例② 夏に猛暑が続く地域の場合(その2)

週休2日を確保しつつ、猛暑の時期は1週の所定労働時間を20時間まで減らし、秋～年度末を繁忙期として1週の所定労働時間を47.5時間とする場合

休暇	4 April	5 May	6 June
	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
	1週40時間	1週40時間	夏期 1週40時間
	1日の所定労働時間:8時間 1月の所定労働時間:176時間	1日の所定労働時間:8時間 1月の所定労働時間:176時間	1日の所定労働時間:8時間 1月の所定労働時間:168時間
	7 July	8 August	9 September
	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
	猛暑 1週20時間	猛暑 1週20時間	夏期 1週40時間
	1日の所定労働時間:5時間 1月の所定労働時間:95時間	1日の所定労働時間:5時間 1月の所定労働時間:60時間	1日の所定労働時間:8時間 1月の所定労働時間:176時間
	10 October	11 November	12 December
	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
	繁忙期 1週47.5時間	繁忙期 1週47.5時間	繁忙期 1週47.5時間
	1日の所定労働時間:9.5時間 1月の所定労働時間:218.5時間	1日の所定労働時間:9.5時間 1月の所定労働時間:190時間	1日の所定労働時間:9.5時間 1月の所定労働時間:190時間
	1 January	2 February	3 March
	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
	繁忙期 1週47.5時間	繁忙期 1週47.5時間	繁忙期 1週47.5時間
	1日の所定労働時間:9.5時間 1月の所定労働時間:190時間	1日の所定労働時間:9.5時間 1月の所定労働時間:190時間	1日の所定労働時間:9.5時間 1月の所定労働時間:209時間

猛暑(7、8月)
週所定労働時間 20時間
繁忙期(10～3月)
週所定労働時間 47.5時間
それ以外(4～6、9月)
週所定労働時間 40時間

年間労働日数 242日
年間休日数 122日
年間総労働時間(所定)2038.5時間
1週あたり平均 39時間06分

※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、繁忙期には他にも様々な所定労働時間を設定することが考えられます。

【概要】

- 建設業の担い手を確保するため、他産業と遜色のない労働条件・労働環境の実現が必要
- 猛暑は今後も続くと想定され、厳しい作業環境において、地域の実情を踏まえ、最新の知見・技術を総動員した多様な働き方の実現が必要
- 施工者の自主性を尊重しつつ、地域の実情や現場の状況等に応じて、受注者が施工の時期、時間や方法を柔軟に選択できるよう、工期の設定、新技術の導入や熱中症対策に係る費用等について支援する取組を「建設工事における猛暑対策サポートパッケージ」としてとりまとめ

来季に向けて実施する具体的な施策・取組

1. 猛暑期間・時間の作業回避

(1-1) 猛暑期間を回避した工事発注

- ・猛暑日(WBGT値)を考慮した工期設定
- ・発注者による、猛暑期間の現場施工を回避する工夫(準備工、工場製作等)により、工期設定

(1-2) 猛暑期間を休工可能とする工事発注

- ・猛暑期間を休工可能とする工事発注の実現に向け、効果や必要となる費用・取組の調査を目的とした試行工事の実施【新規】

(1-3) 猛暑期間における現場施工回避の協議の明記

- ・宇都宮国道事務所等において、試行的に実施
- ・特記仕様書への記載を他事務所に展開【新規】

(1-4) 猛暑時間の施工回避

- ・現場環境に応じて、作業の開始時間、終了時間を、監督職員と協議の上、柔軟に設定
- ・早朝・夜間施工に係る警察や地元等への協議について、必要がある場合、発注者が協力すること等について、特記仕様書へ記載【新規】

(1-5) 1年単位の変形労働時間制(1-2~1-4とセット)

- ・1年単位の変形労働時間制の活用に向けた関係者との連携【新規】

(1-6) 適切な設計図書を作成

(1-7) 労働実態の把握

2. 効率的な施工、作業環境の改善

(2-1) i-Construction 2.0の推進

- ・施工・データ連携・施工管理のオートメーション化の取組を加速

(2-2) 作業環境の改善

- ・個社毎の取組(定置式水平ジブクレーン、バイタルチェック機器等)
- ・技術開発の促進(SBIR制度による支援に向けた公募実施)【新規】
- ・技術提案評価型S型を活用した、作業環境の改善に資する施工方法・施工計画の工夫促進【新規】

3. 猛暑対策に必要な経費等の確保

(3-1) 熱中症対策に係る経費

- ・現場管理費、現場環境改善費での熱中症対策費用の計上
- ・実態に応じた熱中症対策費用の確保【新規】

(3-2) 直接工事費

- ・維持工事等で標準歩掛がない作業は見積り等による精算変更
- ・施工実態調査に基づく歩掛の見直し

4. 地方公共団体・民間発注者等への周知・要請、好事例の横展開

(4-1) 工期における猛暑日考慮の徹底【新規】

- ・「工期に関する基準」の対応状況調査、働きかけ等

(4-2) 工期以外の猛暑対策の推進【新規】

(4-3) 好事例の横展開【新規】

中長期的な課題への対応

- ・日給制の技能労働者の年間総労働時間・賃金を確保する方策
- ・1年単位の変形労働時間制の運用改善、生命・安全を守るための猛暑日における作業のあり方の議論

- 技能労働者周辺の推定暑さ指数(WBGT)、脈拍、活動量から、熱中環境における熱ストレスレベルを“独自ロジック”により見える化
- 設定した熱ストレスレベルの閾値を超えるとアラート発報され、技能労働者本人・管理者に通知

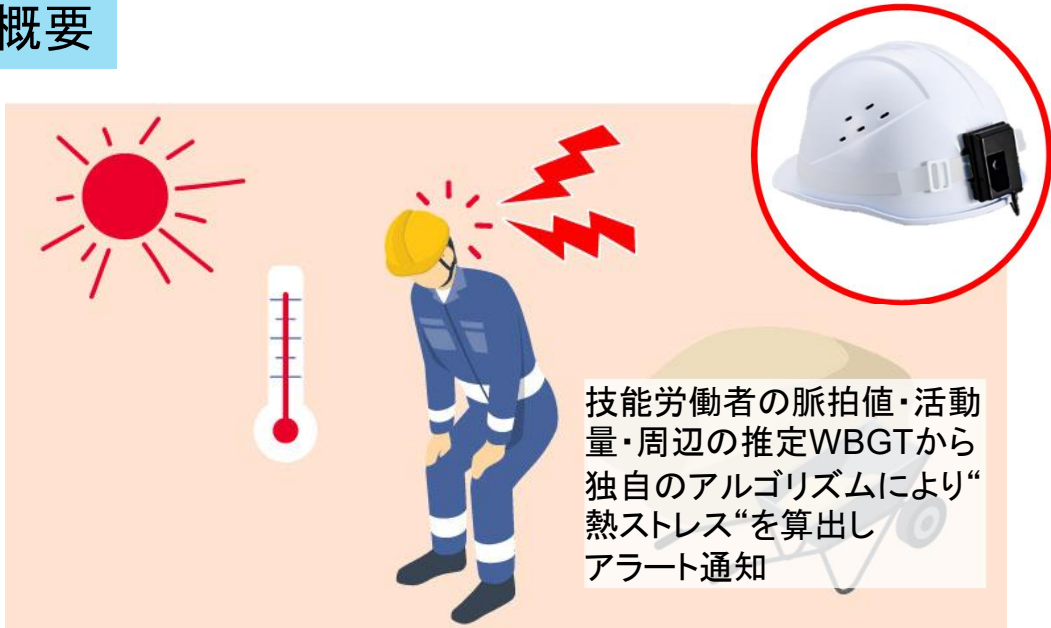
受注者の取組・工夫

- ・熱ストレスの他、緊急通報機能、心拍センサ連携機能による技能労働者と管理者へのアラート通知も可能

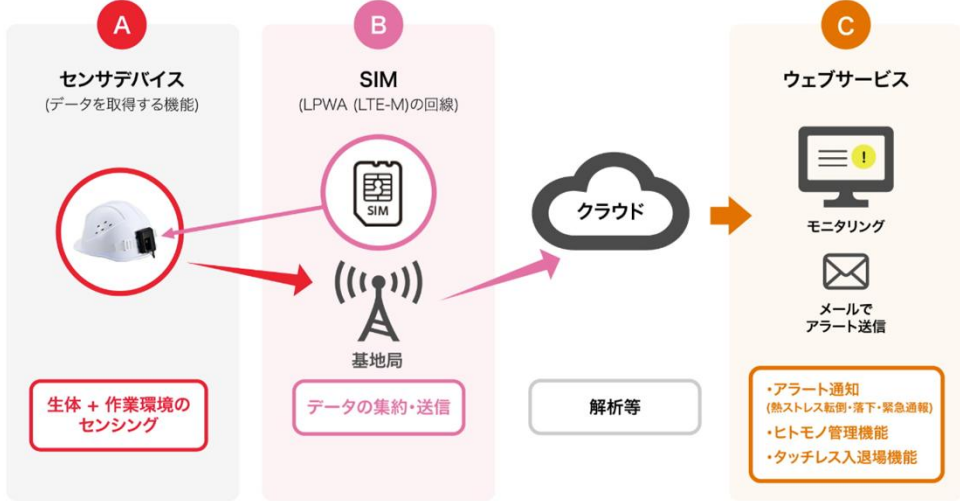
取組の効果

- ・ヘルメットに装着可能なセンサデバイスにより、技能労働者の生体情報と周囲の環境情報を計測し、現場監督者や事務所スタッフが**技能労働者の安全を遠隔から確認可能**

概要



酷暑下の作業現場における熱中症リスクの可視化



「技能労働者安全モニタリングシステム※」概要

※NETIS登録番号 KK-200053-A

留意点

- ・システムの過信による熱中症対策意識の低下

建設産業における女性活躍・定着促進に向けた取組

- 建設産業における女性活躍・定着促進に向けては、平成26年8月、令和2年1月に計画を策定し、官民一体となって取組を推進。女性の就業状況は、技術者・技能者ともに増加傾向にあるものの、女性の定着はいまだ不十分。
- 令和7年3月に「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を官民共同で策定し、更なる取組の推進を図る。

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～

「働きつづけられるための環境整備」など**定着を中心**とした取組。



R2.1



建設産業女性定着支援ネットワークの活動の様子

令和5年度予算事業



R7.3

- ✓ 毎年度取組状況の確認・課題把握
- ✓ 計画策定後の官民連携による取組の着実な推進

H26.8

もっと女性が活躍できる建設業行動計画

建設業界を挙げて女性の更なる**活躍を歓迎する**というメッセージ

建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画

～**トップの意識**を変えて、**現場**が変わる。担い手確保につなぐ、
全ての人が働きやすく働きがいのある**魅力ある建設産業の実現**へ～

<計画の主なポイント>

- (1) 建設産業の魅力向上・発信 ～選ばれる建設産業を目指して～
- (2) 働きやすい現場の実現
～現場で働く女性のハード・ソフト両面からの環境整備～
- (3) 女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大
～取組の普及・実行計画のフォローアップ～



(参考: 国土交通省HP特設ページ)

フリーランス的働き方について (一人親方)

- 建設業におけるフリーランス（一人親方）は約50万人～60万人程度と考えると考えられ、全就業者数の約10%を占める

令和4年就業構造基本調査より（出典：総務省）

労働者災害補償保険事業年報（出典：厚生労働省）

調査対象：約54万世帯の15歳以上の世帯員約108万人を対象
 調査時期：令和4年10月

産業大分類別有業者数、本業がフリーランスの数及び有業者に占める割合
 (2022年) - 全国

産業	有業者数	本業がフリーランス	有業者に占める本業がフリーランスの割合
総数	6706.0	209.4	3.1
鉱業、採石業、砂利採取業	2.4	0.0	1.7
建設業	462.9	49.7	10.7
製造業	1047.7	16.2	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	35.7	0.3	0.7
情報通信業	293.2	15.3	5.2
運輸業、郵便業	347.0	9.4	2.7
卸売業、小売業	967.4	17.5	1.8
金融業、保険業	161.1	2.0	1.3
不動産業、物品賃貸業	152.4	16.4	10.7
学術研究、専門・技術サービス業	271.9	36.7	13.5
宿泊業、飲食サービス業	364.2	0.8	0.2
生活関連サービス業、娯楽業	221.6	10.7	4.8
教育、学習支援業	342.5	12.5	3.7
医療、福祉	900.1	3.6	0.4
複合サービス事業	46.2	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	459.3	18.2	4.0

(令和5年度末現在)

B 一人親方等

事業の種類	団体数	加入者数
個人タクシー・個人貨物運送業者	177	8,235
建設業の一人親方	3,125	624,823
漁船による自営漁業者	62	1,302
林業の一人親方	110	1,869
医薬品の配置販売業者	11	83
再生資源取扱業者	21	326
船員法第1条に規定する船員	18	70
柔道整復師	6	101
創業支援等措置	1	8
あん摩はりきゅう師	6	426
歯科技工士	2	44
合計	3,539	637,287

- ※1 個人事業主は原則として労災保険の加入対象外となるが、建設業等の一人親方については一定の条件のもと労災保険に特別加入することが可能
- ※2 特別加入者数には、一人親方の家族従事者も含む

社員との違い

	一人親方	社員
仕事の進め方	自分の判断で行う	会社の具体的な指示に従う
報酬の受け取り方	工事を完成させたら受け取る	給与として毎月受け取る
働く時間・休日	自分の判断で決める	会社の就業規則などで決まっている
資機材	自分で用意したものを使用	会社から支給されたものを使用
工事の完成責任	一人親方の責任	会社の責任
労災保険	自己負担	会社が負担
社会保険	国民健康保険・国民年金に加入 保険料は全額自己負担	協会けんぽ・厚生年金に加入 保険料は会社が半額負担

メリット／デメリットの例

メリット

- ✓ 自由に働ける
- ✓ 実力次第で収入があがる
- ✓ 節税の工夫ができる
- ✓ 自分のペースで成長できる

デメリット

- ✓ 収入が不安定
- ✓ 社会保険・労災が自分持ち
- ✓ 確定申告や事務作業が必要
- ✓ 契約やトラブル対応も自己責任
- ✓ 老後の備えが乏しくなりやすい

年収について

- 前提として、仕事内容や働き方によって異なる。
- 一例として、全建総連東京都連合会の調査によると、東京都在住の一人親方の年収は約597万円(21,800円/日)となる。
- ただし、これは経費などを差し引く前の「総収入」であり、会社員と単純比較はできない。

- 実態が雇用労働者でもあるにもかかわらず一人親方として仕事をさせている企業は、社会保険関係法令等を遵守していないおそれがある。

法定福利費について

- 本来雇用されるべき技能者について、不適切な一人親方化をすることで、建設事業者が負担すべき法定福利費（オレンジ着色箇所）の支払いを逃れている。

	健康保険		厚生年金保険		雇用保険	労災保険
	健康保険料	介護保険料	厚生年金保険料	子ども・子育て 拠出金※1	雇用保険料	労災保険料※1
事業主 負担分	○	○	○	○	○	—※2
本人 負担分	○	○	○	—	○	—

※1事業主が全額負担、※2元請が一括して負担

一人親方の労働者性

- 労働基準関係法令における労働者性の判断については、その「使用従属性」（指揮監督下の労働であること/報酬の労務対償性があること）に該当するか）について、契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容/労務提供の形態/報酬その他の要素から個別の事案ごとに総合的に判断される※。

※参照：『労働基準法研究会報告書』S60.12.19

⇒ 一人親方として働いている者について、労働者性の有無を判断するためのツールとしてチェックリストを作成し、利活用を促しているところ。

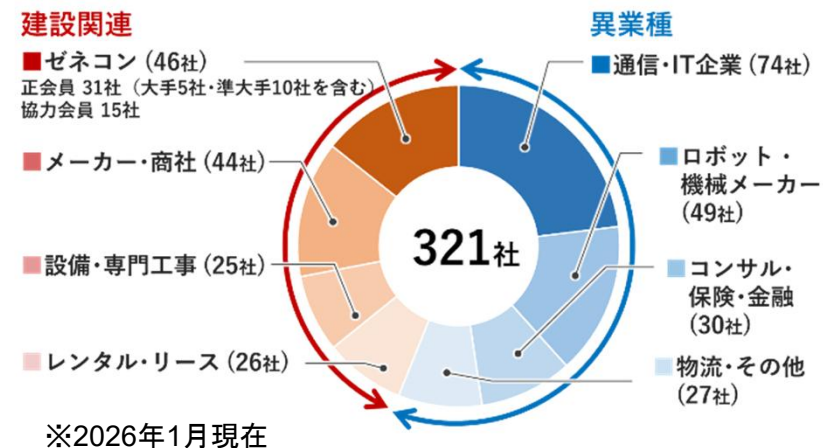
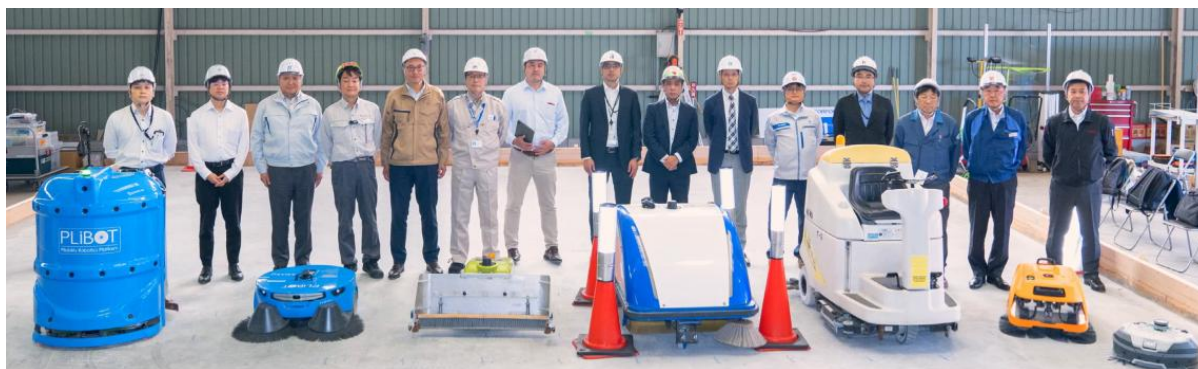
DX・AI等による生産性向上

DXに関する建設企業ヒアリング

項目	現況	主な回答内容
DX化の障壁	コストや効果の不明瞭さが障壁となる	<ul style="list-style-type: none"> ・民間発注者からBIM活用分の費用を考慮してもらうことが難しく、社内的な評価にも繋がりにくい。 ・発注者が地方公共団体の場合、仕組みについて一から説明を求められることがあり手間がかかる。 ・システムアップデートのコストや、ICTに不慣れな人材への教育コストがかかる。 ・導入のための費用面がネックになるとともに、実際の業務規模に見合っているのかも気になる点。
	費用や人材確保など取組後の運用環境を気にする声	<ul style="list-style-type: none"> ・二次元ならタダで対応できるところ追加のコストを支出することの費用面の問題。 ・必要性和それに対応する効果が不明瞭な中で社内の理解を得ることが難しく、温度差を感じる。 ・完成データをビックデータとして使ううえで、データ分割により全体像が見えづらい点。 ・専門部署がなければ自前施工は困難なところ、中小企業だと専門部署を作ることで大変。 ・ICTに通じる人材が一現場1名いないと難しい。 ・発注者のICTへの理解度が地域や担当者によって左右されてしまう点。 ・総合評価の評価基準でICT施工のウェイトを高めれば取り組むのではないか。
DX化の取組が採用活動に与える影響	DX化が採用に好影響を与える例も存在	<ul style="list-style-type: none"> ・BIMを実践したい学生がネットで検索する中で当社に辿り着くことも多く、県外からの人材確保に繋がっている。 ・点群データを1つの専門スキルとして扱われるため採用活動への影響が大きく、当社のBIM・CIMの動きを知ったうえで学生が興味を示してくれることがある。 ・DX化の広がりにより職人に求められるスキルは変化していく。今は若い人は残業時間規制で経験のための時間を確保することが難しいところ、限られた時間でICTを使いこなせるようになる人材が求められるようになるため、DXの普及によって今までとは異なる層が採用の対象に入ってくる。 ・土工でICT施工が進む会社では、若い女性も入って頑張っており、入職の対象が広がる可能性がある。
DX化が企業の経営の在り方に与える影響	ICT活用のための教育体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員に2か月程度の基礎的トレーニングを実施し、その後はOJT対応。ただし、実務は標準化されていないため、ICT活用の社内ルール作りが必要になる。 ・ソフトウェアを複数組み合わせたデータ抽出や加工、評価に関するスキルが必要であり、最低1年程度は幅広い経験を積まないと身につかない。 ・BIMCIMデータが上がってきた際に、現場とズレていないか間違いを気づける能力の形成が重要。 ・測量業務は現場で経験を積めるが、オペレータ側は失敗による手戻りの影響が大きいため、試行できる環境が必要。
	ICT化により業務プロセスの見直しが必要な場合も存在	<ul style="list-style-type: none"> ・BIM導入にあたり、今までの仕事のやり方を変えることになるベテランとの軋轢が生じたが、BIM=3Dという図式を脱却し、3Dデータがなじむ業務、ベテランのノウハウや二次元のメリットの活かせる業務を整理することで上手く回り始めた。旧来の技術を棚卸ししてプロセスに組み込んでいけるかが大切 ・小規模工事などDXがなじまない業務も多いため、DXが広がっても完全自動化には至らず、雇用を奪うまでにはいかないと思う。 ・ICTに慣れてしまったことで、以前は測量後に線を引けば明確になったものが、実際にモノを作ってみなければミスが分からなくなっている。新しい技術にしか親しんでいない若い世代について、早い段階で工事の間違いに気づけるように今までの技術についても教える必要もある。

建設RXコンソーシアムにおける共同開発の動きについて

- 建設RXコンソーシアム設立前、例えば清掃ロボットについて、清掃という目的や機能は共通であるにもかかわらず、各社が独自の技術開発を行っており、業界として見た場合には非効率が発生していた。
- 自社でしか使わない製品開発に、時間とコストを投入する非効率な状況を改善するため、協調領域での各社の協力を促すべく、ゼネコンのみならず、専門工事会社、メーカー、商社、ソフトベンダー、レンタル・リース、保険など様々な業種が加入し、民間の取組として、2021年に「建設RXコンソーシアム」が設立。



- 協調領域での連携強化を目指した建設RXコンソーシアムの活動として、(株)きんでんが開発した自走式照度測定ロボットに対して、可搬性向上のためのロボット改良・輸送箱の改善・操作マニュアルの整備や帳票連携機能拡充のための共通ルールを策定。
建設RXコンソーシアムによるロボット利用料の補助などロボット活用の普及を加速する施策を通じて、建設現場での本格的な活用・展開を目指している。



- **建設ディレクターは、施工に伴い必要な各種書類作成や、ドローン測量をはじめとするICT業務を担い、現場技術者のサポートを行い、技術者業務の削減・業務効率化に寄与**する役割。
- **女性比率が高く、また、若手人材も多数活躍**している。

【参考：建設ディレクターについて】 (一社)建設ディレクター協会ご提供資料より国土交通省作成

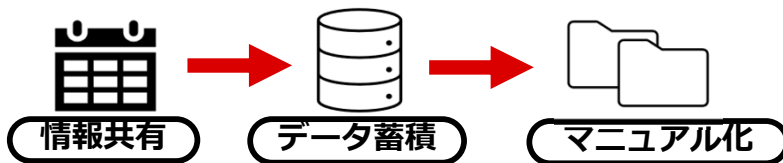
建設ディレクターは現場をつなぐ役割

リアルタイムの分業体制

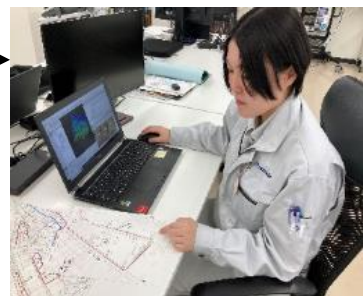
ICT活用で遠隔施行管理
デジタル利用によるデータの
共有・可視化



技術者



技術者業務の削減だけでなく
ワークフローが改善され、業務効率化につながる



建設ディレクター

工事データ作成
(施工体制台帳、安全書類、
写真管理)

ICT業務
(ドローン測量、レーザー
測量、遠隔支援)

建設ディレクターに 期待できる効果

技術者残業時間の
軽減

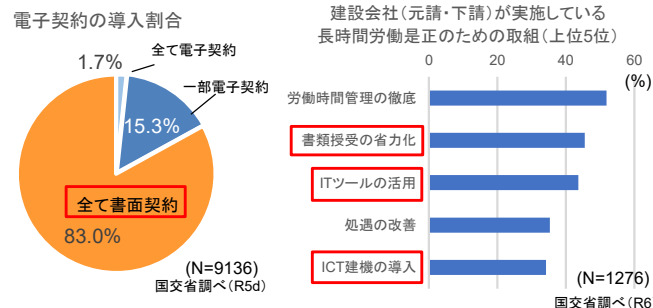
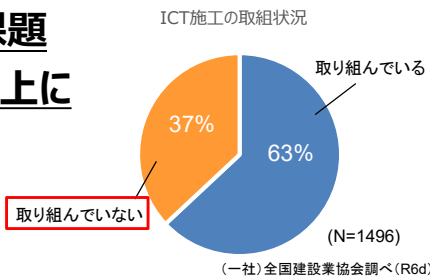
年齢比率
10～20代 42%

男女比率
女性 72%

DX人材として
活躍

背景・課題

- 「地域の守り手」である建設業においては、**担い手確保が喫緊の課題**
- 建設業の持続可能な発展のため、**現場管理の効率化・生産性向上に資する建設業のICT化が不可避**
- 建設分野におけるICT活用に向けた技術開発が進展しつつある一方、建設業のICT化は不十分な現状



第三次・担い手3法

- ① ICT活用による現場管理を努力義務化(特定建設業者・公共工事受注者)
- ② ICT活用による現場管理の下請に対する指導を努力義務化(元請)
- ③ ICTを活用した現場管理の指針作成(国)
- ④ 公共工事でのICT活用に向けての助言・指導等(公共工事発注者)

赤字 事業者の取組
青字 国・発注者の取組

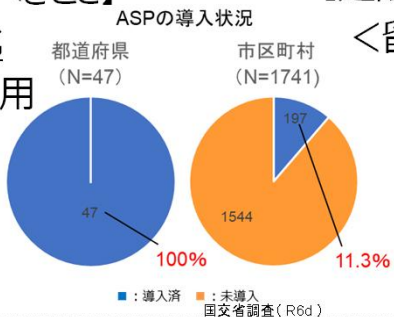
ICT指針の概要

- **建設業者によるICTを活用した生産性向上策への積極的取組み、ICTを活用した施工管理を担う人材育成が待ったなしの課題**
- **特定建設業者はもちろん、その他の建設業者についても、経営規模等に応じたICT化への取組みが不可欠**
- 建設業のICT化の実現には、建設業者だけでなく、**発注者・工事監理者・設計者等の理解が不可欠**
- 建設業者間での**共同での新技術の開発・研究の促進**による、さらなる技術開発推進が必要
- 工事現場においてICTを活用しやすくなるよう、発注者も通信環境の整備について協力
- **i-Construction 2.0の推進も含めた建設業全体のICT化を推進し、省力化による生産性向上・建設業の魅力向上を実現**

【バックオフィスに関するICT活用のために取り組むべきこと】

- **元請・下請間の書類等のやり取りの合理化**
- **CCUS、建退共電子申請方式**の積極的活用
- **電子契約**等の積極的活用

※国・自治体は、公共工事における**ASP**の積極的活用、**書類の簡素化**が必要



【建設現場へのICT導入にあたり、建設業者が留意すべきポイントと事例】

<留意点(例)>

- ✓ 工種・工程・要求精度に見合った最適な機器の選定
- ✓ ICT活用による技術者の兼任制度活用とのシナジー
- ✓ 下請業者等との連携・協働
- ✓ 技術者や技能者の技能向上



ウェアラブルカメラ



ICT事例集(※)⇒



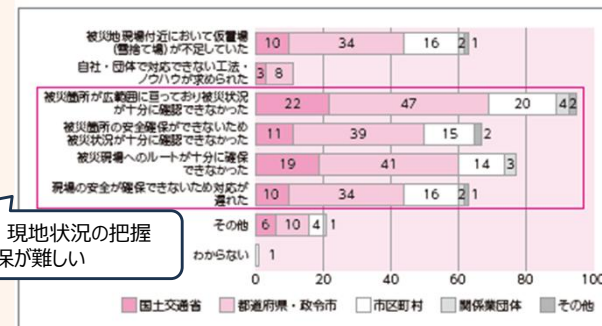
3Dレーザースキャナー

(※) 情報通信技術を活用した建設工事の適正な施工を確保するための基本的な指針 (ICT指針) に関する事例集 https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/content/001851357.pdf

「地域の守り手」となる地方の中堅・中小建設業従事者の、施工管理におけるICT技術への習熟を深め、ICT技術も活用した迅速かつ効率的な応急復旧を強力に実現できる体制を構築する

背景・課題

- ✓ 「地域の守り手」である建設業が、将来にわたりその役割を果たし続けるためには、処遇改善・働き方改革・生産性向上が不可欠であるほか、**激甚化・頻発化する各種災害に適切に対応できる能力・体制を構築・強化していくことが必要。**
- ✓ 建設業の生産性向上を支えるICT技術の開発が進展しつつあるなか、厳しい作業環境となることが多い被災地の応急復旧においてもICT機器を積極的に活用することにより、**現地作業の安全性を高めるとともに、迅速かつ円滑に対応するための環境整備を図ることが必要。**



災害時は、現地状況の把握や安全確保が難しい

災害対応時における地域建設業の課題に関する実態調査(R6.8国土交通省)
※グラフは災害対応の要請元ごとの建設業者からの回答数

事業内容

○被災地の迅速な応急復旧に資する防災訓練等を行うに際し、応急復旧活動におけるICT機器の活用を想定した訓練等を行う場合に、当該訓練等に要する費用の一部を助成

① ICT機器の選定・購入

- ✓ 応急復旧活動を想定したICT機器について、間接補助事業者にて選定・購入
- ✓ 購入した機器については、訓練の実施期間以外の期間では、平時の工事においても活用可能

② 防災訓練の実施

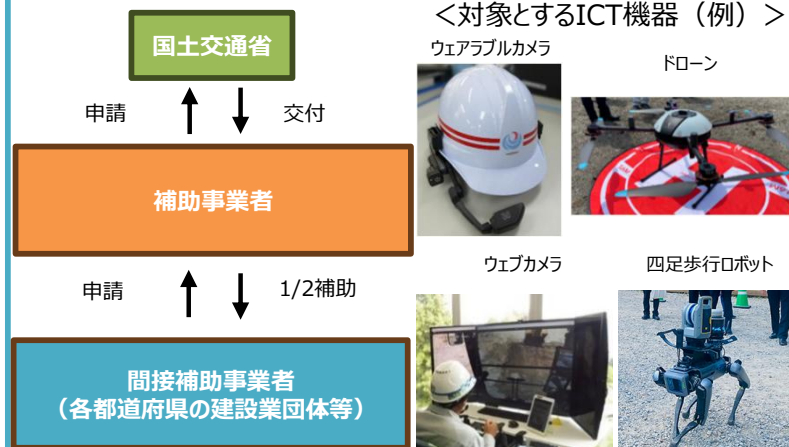
- ✓ 応急復旧に係る防災訓練において、会員企業等の作業員参加のもと、ICT機器も活用した実地訓練を実施
- ✓ 会員企業等を対象に、被災地において活用が望ましいICT機器について研修実施

ICT機器を活用した迅速な応急復旧を可能とする体制の構築

- ❖ 交代制で応急復旧に入る複数事業者間で現場状況を円滑に共有可能に
- ❖ 2次災害のリスクがある被災現場で安全性の高い施工が可能に

事業スキーム

- 事業形態：間接補助事業（補助率 1 / 2 以内）
- 補助事業者：災害対策基本法第 2 条に基づき指定された指定公共機関である建設業団体
- 補助対象経費：建設業団体が実施する防災訓練に際してのICT機器の導入および発災時以外の建設現場におけるICT機器の活用に関する経費
- 事業期間：令和 7 年度～



建設業におけるICT導入・活用促進のための支援措置について (R8.3.19時点)

- 建設業の持続可能性を確保するためには、**建設業者がその経営規模に応じ、ICTを活用した生産性向上策への積極的取組みを行うことが待ったなしの課題**
- 特に中小建設業者によるICT化に有効な製品を、「**中小企業省力化投資補助金(中企庁所管)**」の補助対象(カタログ)に追加

中小企業省力化投資補助金の概要

補助対象	従業員数	補助上限額(大幅な賃上げを行う場合の上限額)	補助率
補助対象としてカタログに登録された製品等 (補助対象者は中小企業等)	従業員数5名以下	500万円(750万円)	1/2以下
	従業員数6~20名	750万円(1,000万円)	
	従業員数21名以上	1,000万円(1,500万円)	

【補助金交付の流れ】



製品カテゴリ登録済

ウォータージェットはつりロボット
無人フォークリフト(AGF)
バッテリー式階段運搬台車



RFIDによる一括読み取りシステム

ICT締固め管理機能付き道路機械

映像解析AIによる交通誘導システム



交付申請可能な製品

トラック積載容量計測システム



3Dプリンタ(AM)



バランス装置



マシンコントロール・マシンガイダンス機能付ショベル



測量機
(自動視準・自動追尾機能付高機能トータルステーション)



チルトローテータ付ショベル



地上型3Dレーザースキャナー



鉄筋自動曲装置



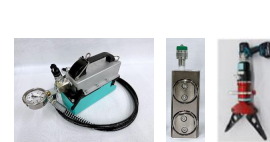
GNSS測量機



清掃ロボット



シンダーコンクリート解体機



産業用小ロット印刷対応デジタル印刷機



パワーアシストスーツ



鉄筋組立作業ロボット



人材育成

建設業就業者の現状

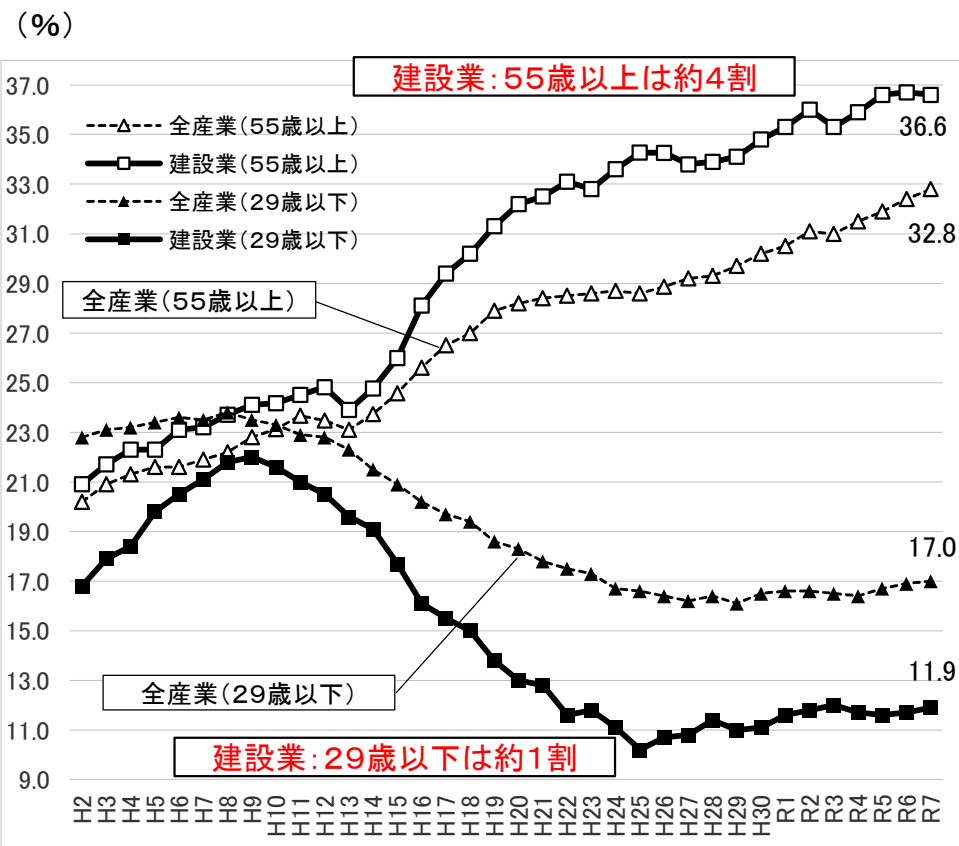
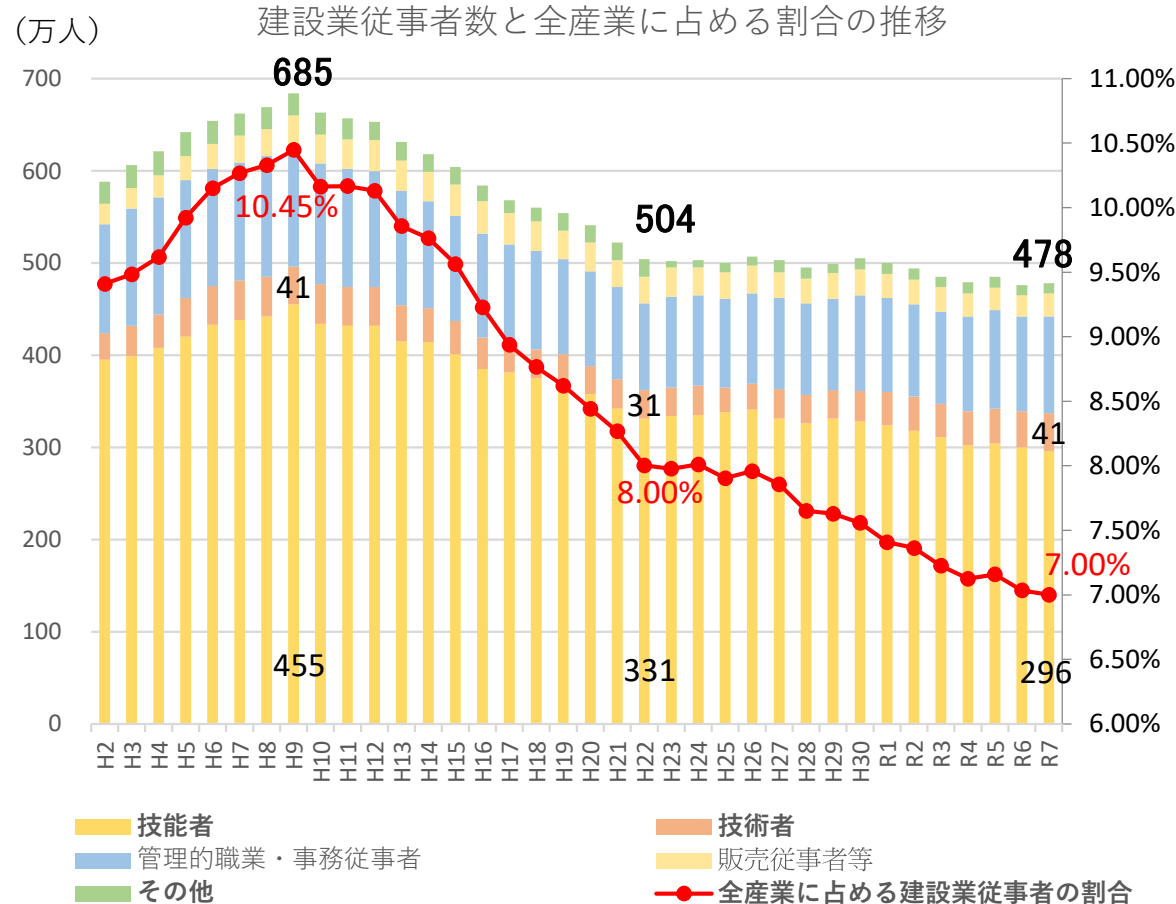
技能者等の推移

＜就業者数ピーク＞ ＜建設投資ボトム＞ ＜最新＞

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 504万人(H22) → 478万人(R7)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 41万人(R7)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 296万人(R7)

建設業就業者の高齢化の進行

○建設業就業者は、55歳以上が36.6%、29歳以下が11.9%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。



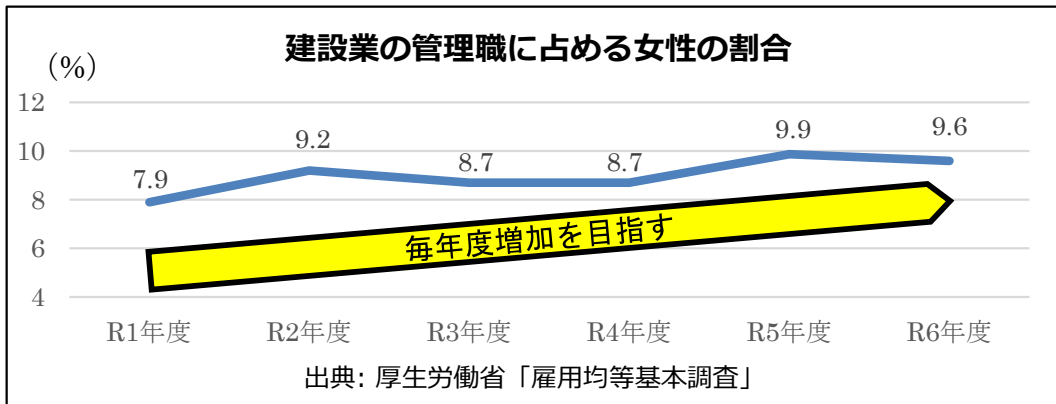
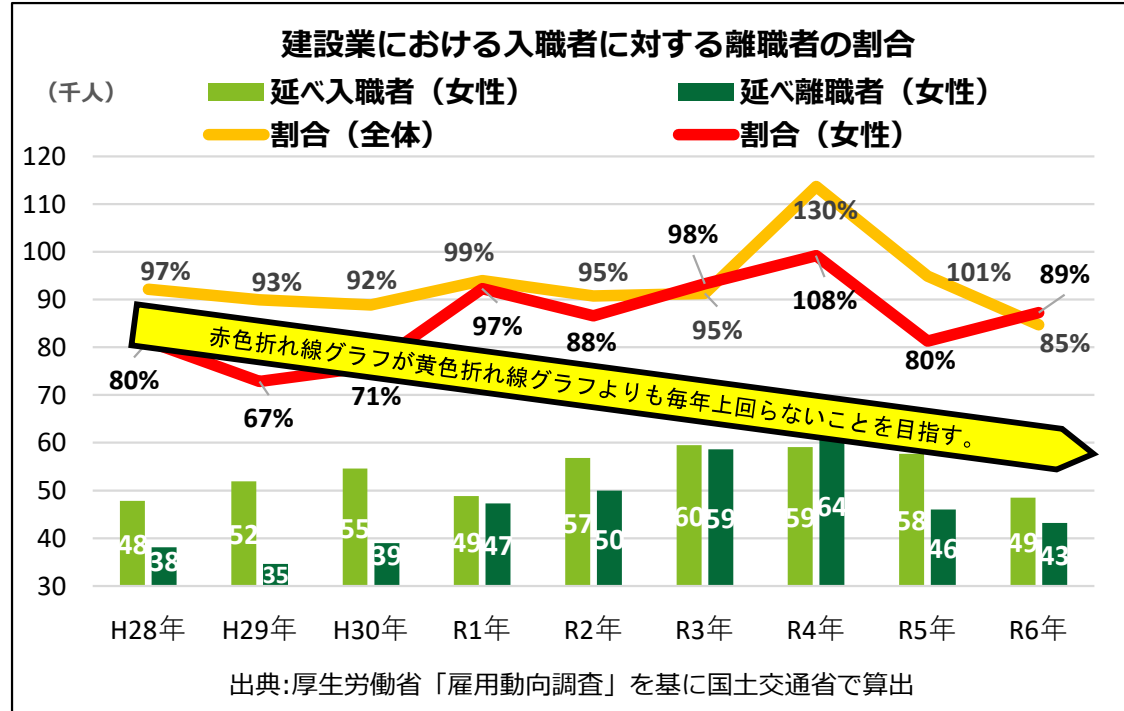
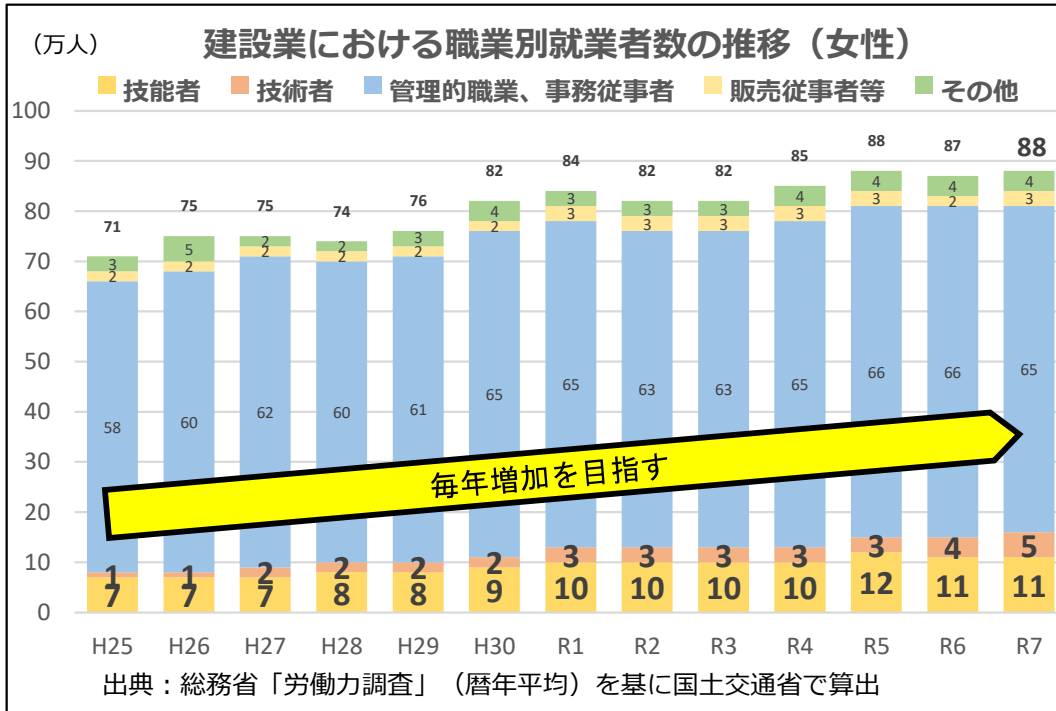
出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1※2

(※1 平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値 ※2 グラフ上の数値は、記載単位未満の位で四捨五入してあるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない)

出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1

建設業における女性就業者の現状

- 近年、建設業における女性就業者数は増加傾向。また、管理職に占める女性の割合も増加している
- 一方、女性就業者の定着については課題がある状況であり、定着支援体制の充実を含め、更なる対策が必要



建設産業女性定着支援ネットワークへの加入状況

団体登録のある都道府県の数 **38都府県** (R7.12時点)
(全国活動18団体/都道府県活動44団体)

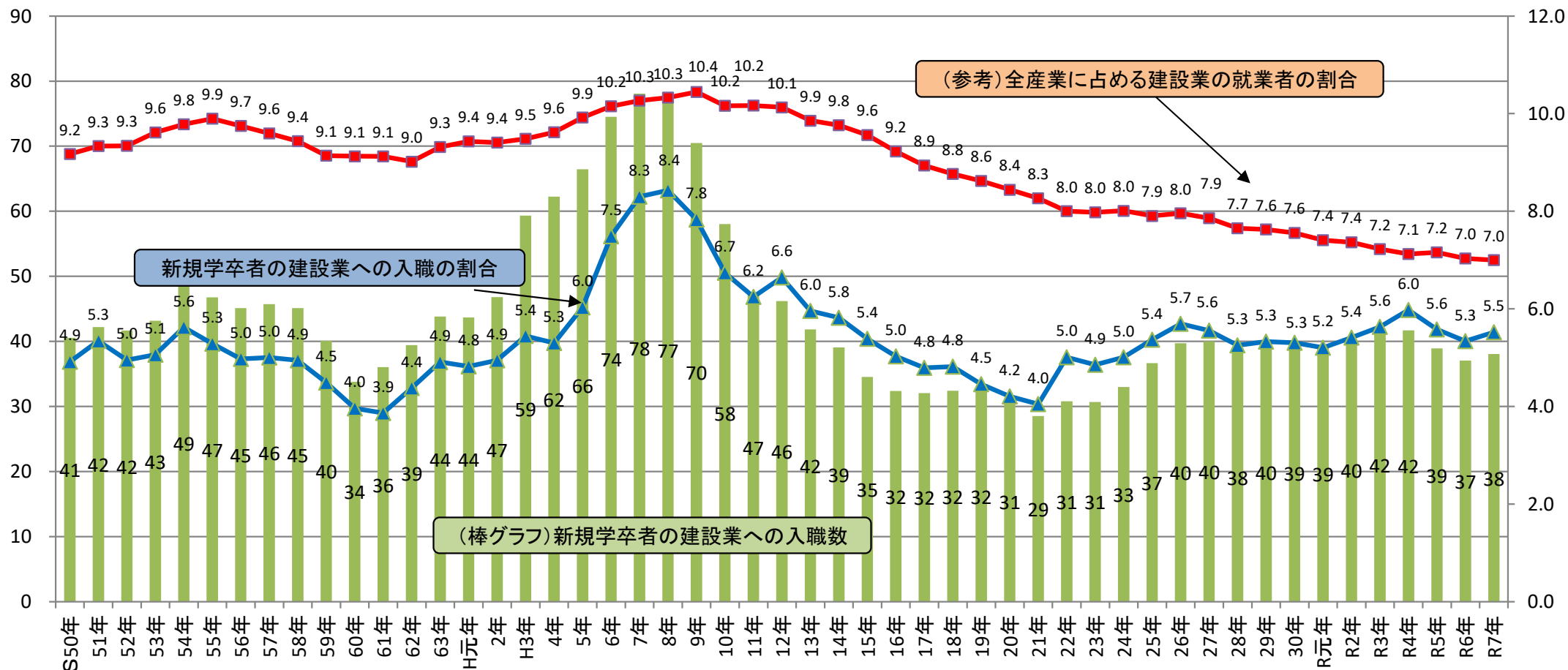
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
全国	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知
18		1	1	1	1		1	1			1		2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
三重	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄
1	1	1	2	1		1	1	1	1	1	1	2			1	2	1	1	1	1		1	2

新規学卒者の建設業への入職数、割合

- 新規学卒者の建設業への入職者数は、平成21年には3万人を下回ったが、近年は4万人前後にまで回復。
- 新規学卒者の建設業への入職割合は、平成21年には4%まで下がったが、近年は5～6%で推移。

(棒グラフ 千人)

(折線グラフ %)



新規学卒者:大卒(学士、修士、博士)、専門職、短大、高専、高卒(全日制、定時制)

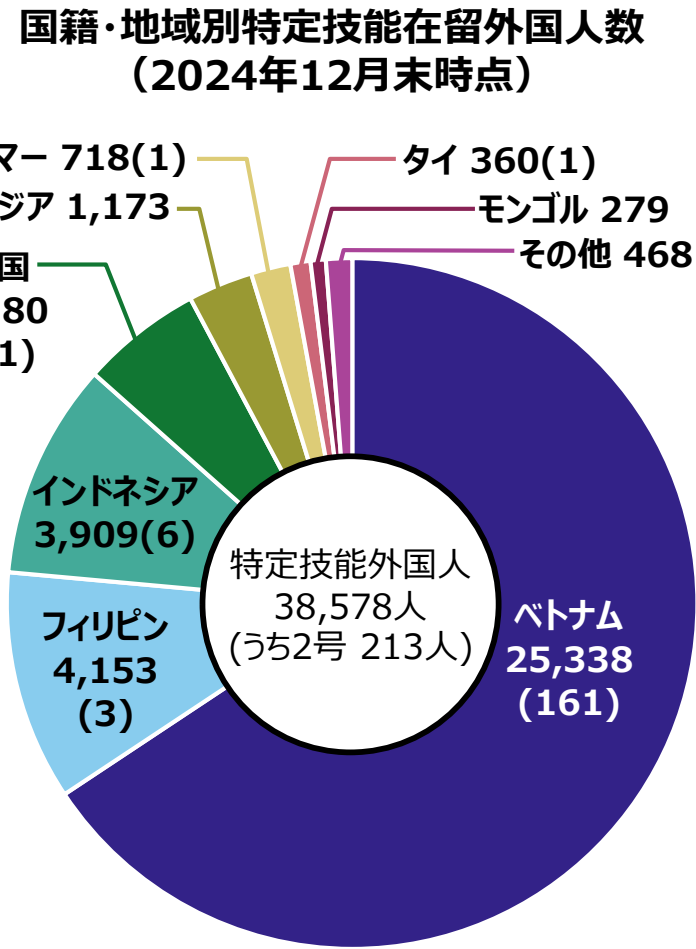
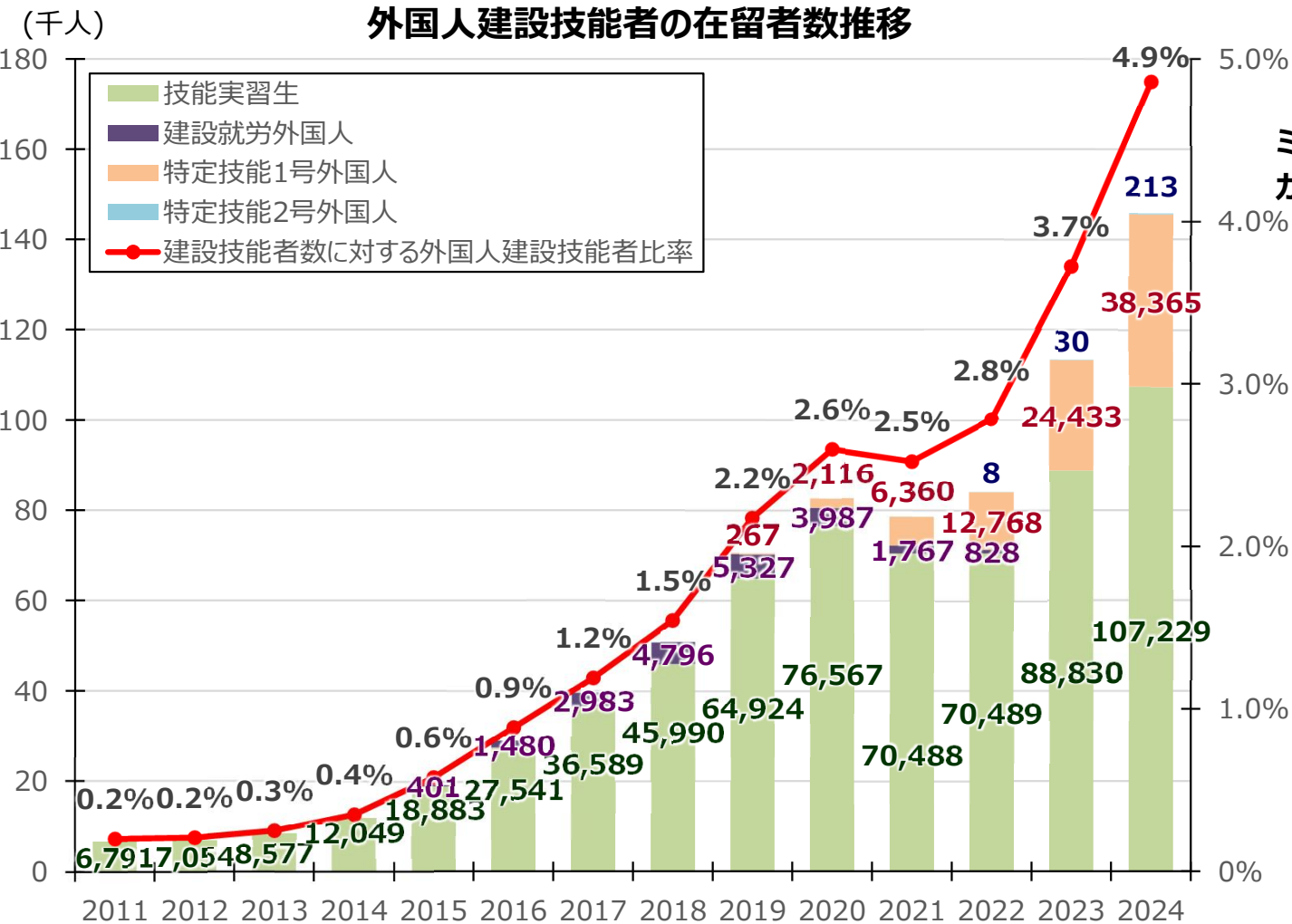
■ 建設業新規学卒者の入職数

▲ 新規学卒者の入職割合(建設業/全体)

■ 就業者割合(建設業/全産業)

外国人建設技能者の現状

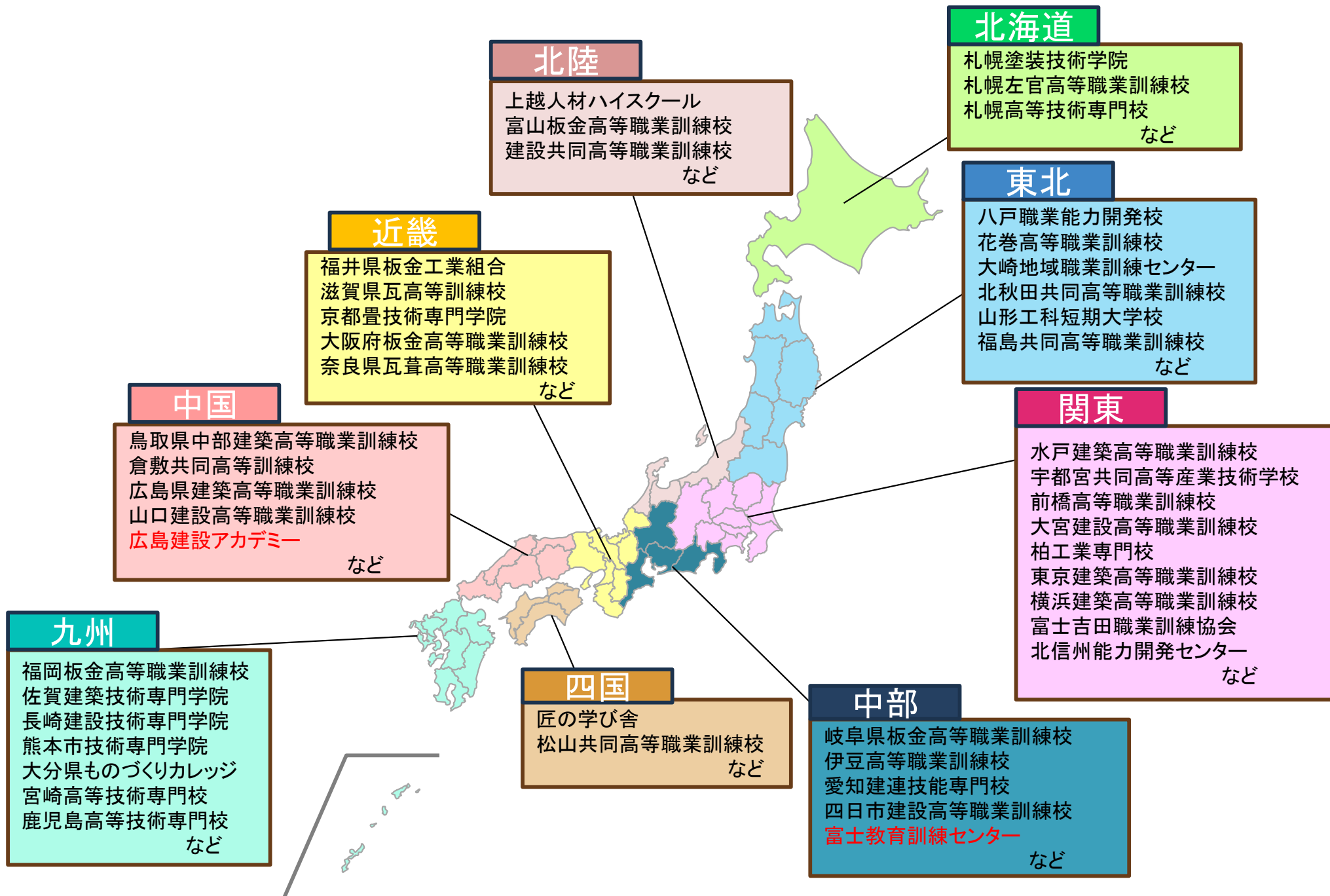
- 建設分野で活躍する外国人技能者の在留者数は約14.6万人で、全建設技能者数の約4.9%
- 在留資格別では技能実習が最多(2024年：約11万人) (ただし、技能実習制度は人材育成により国際貢献を行うことを目的とした制度)
- 特定技能2号外国人は現在213人が在留 (2024年12月末時点)



※ 出所 以下公表値を基に国土交通省で作成 (外国人建設技能者数は特定技能外国人、技能実習生、建設就労外国人を合計した人数)

- ・全建設技能者数 : 総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成
- ・特定技能外国人数 : 入管庁の公表資料「特定技能在留外国人数」(在留者数推移グラフにおける数値は各年度末時点又は各年12月末時点)
- ・技能実習生数 : 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (各年10月末時点)
- ・外国人建設就労者数 : 国土交通省による集計 (各年度末時点、2015年度から2022年度まで)

教育訓練を実施している機関



建設企業における経営のあり方の例

小川工業株式会社 令和6年度建設人材育成優良企業表彰(国土交通大臣賞)受賞

- 建設キャリアアップシステム(CCUS)の活用
すべての現場で技能者がCCUSの就業履歴を蓄積できる体制を整備
建設ディレクターがCCUSに関連する業務を実施して現場の負担を抑える
- 土木技能者の働く環境整備
土木技能者の定着を図るため、週休2日の推進と合わせて待遇と給与水準を変更

- 育児休暇の推奨
男性の育児休暇の取得率100%達成(10日以上)

- 女性定着推進
現場事務所の女性トイレや更衣室の整備
女性の健康管理サービス加入
女性意見交換会の開催 など

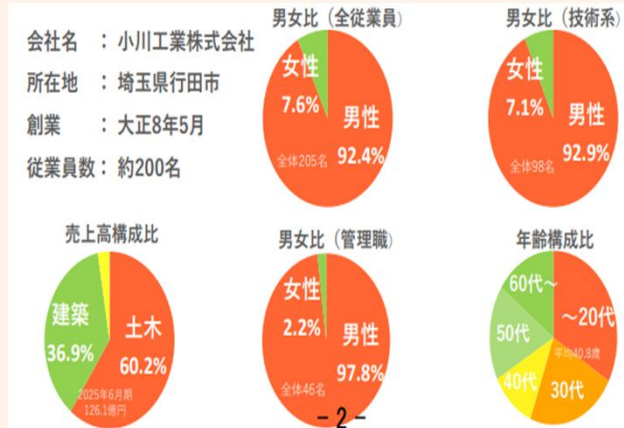
過去3年間の定着率

過去3年間の新卒採用・定着率 (全職種) (2025年8月31日現在)

採用年	採用者数	定着者数	定着率
2024年4月入社	11人	11人	100.0%
2023年4月入社	15人	14人	93.3%
2022年4月入社	12人	11人	91.6%

【職種別:技能職】過去3年間の新卒採用・定着率 (2025年8月31日現在)

採用年	採用者数	定着者数	定着率
2024年4月入社	2人	2人	100%
2023年4月入社	2人	2人	100%
2022年4月入社	1人	1人	100%



東陽電気工事株式会社 令和5年度建設人材育成優良企業表彰(不動産・建設経済局長賞)受賞

(福島県知事許可、専門工事業(電気設備)、従業員 11名、
資本金約2千万以上5千万未満)

- 「安心して失敗できる環境」をコンセプトに建設された研修棟「大地」を運営し、社内外問わず、新人を受入れ、研修を実施し、人材育成を推進。
- 小学生～高校生に向け職業体験会を定期的実施。また、地元工業高校と連携して電気工事士資格取得を支援するなど、若年者の入職促進の取組を実施。
- 職人としてのキャリアを重ねたい従業員向けに、部長や課長職等役職に就かなくても技術に長けていれば昇給できる給与制度を整備
- 従業員自身が評価項目を決める、「評価チェックシート」による人事評価を実施

未来を担う技術者のための「研修施設」

研修棟
若年者を担う人材の為に建設されました。安心して失敗できる環境で、かつ必要知識や技術を身につけてほしいと考えています。

- 研修室3**
設備: 写真カメラ、ホワイトボード
材料: 机上学習、電気工事士資格講習
- 研修室1**
設備: 土庫、材料: 天板巻出、本機取組製作機、電気工事士資格講習
- 研修室2**
設備: 電気、材料: ケーブルラック、レースウェイ、材料: カミ
- 受付スペース**
学芸館敷地内でご利用いただけます
～4月～9月20日(休止)～
4000坪(約1000坪)の敷地
敷地面積: 70.90㎡
建設面積: 40.00㎡

安心して失敗できる環境、研修棟「大地」

技術者制度

技術者の配置（監理技術者 及び 主任技術者）

- 建設業法の目的である、「**建設工事の適正な施工の確保**」し「**発注者を保護**」を実現するためには**建設業者の施工技術の確保を**図ることが重要。
- 建設業においては、**建設生産物及び施工の特性**から、建設業者の施工能力が特に重要であり、建設業法第26条に基づき、**施工能力を担保するため十分な技術力を有する技術者（監理技術者・主任技術者）**を**工事現場毎に配置**することが求められている。（建設業法26条）

建設生産物の特性

- 一品受注生産（予め品質を確認できない）
- 完成後は**瑕疵の有無確認が困難**
- **長期間、不特定多数の者**に利用される 等

施工の特性

- 下請業者も含めた多数の者による**総合組立生産**
- 天候等に左右されやすい**現地屋外生産**
- 発注者は建設業者の**技術力を信頼し施工を託す**

技術者制度の概要

	監理技術者	主任技術者
配置要件	元請工事における下請合計金額 5,000万円以上 (建築一式工事は8,000万円以上)	左記以外
資格要件	1級技術検定合格者 国家資格者(一級建築士等) 実務経験者(指定建設業は除く)	1級・2級技術検定合格者 国家資格者(一級・二級建築士等) 実務経験者
工事現場における専任の要件	公共性のある施設若しくは工作物又は多数の者が利用する施設若しくは工作物に関する重要な建設工事で、請負金額が4,500万円(建築一式の場合は9,000万円)以上(一部兼務を認める規定あり)	

監理技術者及び主任技術者の役割

- 監理技術者及び主任技術者は、工事現場における**建設工事を適正に実施**するため、**施工計画の作成、工程管理、品質管理**その他の技術上の管理及び**技術上の指導監督**を行う。（建設業法第26条の4）

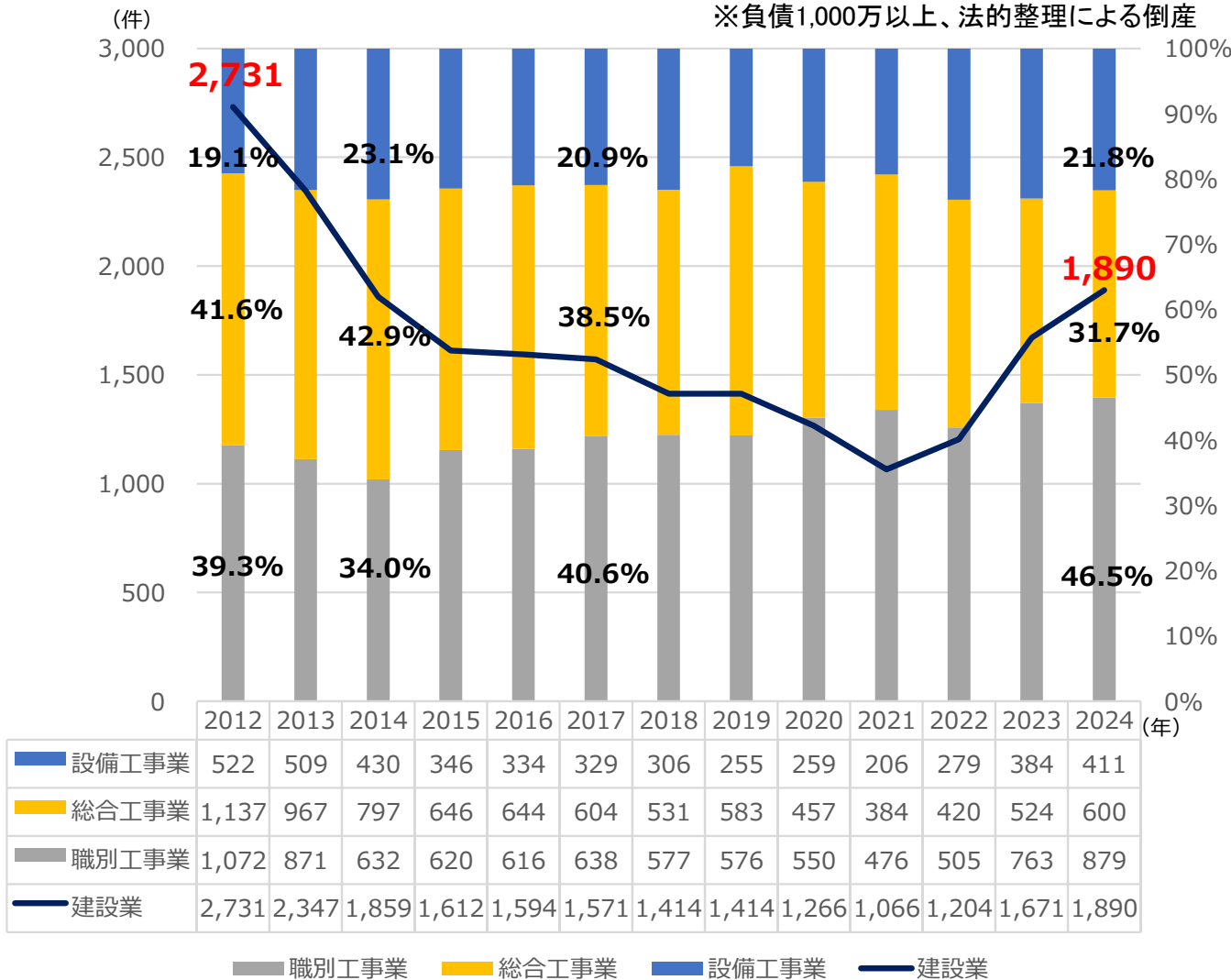
経営統合等

建設業の倒産動向

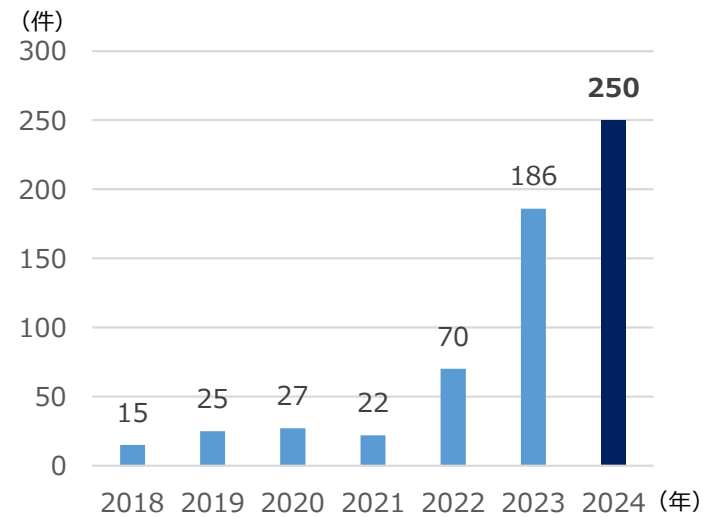
- ・2024年の建設業倒産件数は過去10年で最多であり、太宗は小規模事業者(従業員数10人未満)で占める。
- ・倒産要因は、資材価格やエネルギー価格の高止まりによる影響を受けた「物価高」、従業員の転退職等により事業継続困難となった「人手不足」、ゼロゼロ融資の返済開始による資金繰り負担。
- ・地方建協からは、今後の課題として、人手不足や金利上昇への対応が必要との声もあがっている。

建設業倒産件数(2024年)

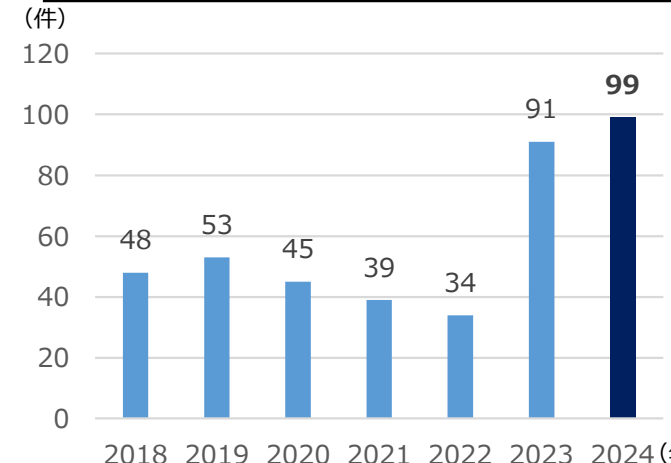
※負債1,000万以上、法的整理による倒産



【建設業】物価高倒産件数推移



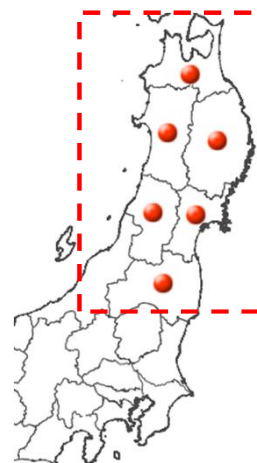
【建設業】人手不足倒産件数推移



経営統合の事例(東北アライアンス建設株式会社)

(企業概要)

会社名	東北アライアンス建設株式会社
本社	福島県郡山市石淵町1-9
設立	2025年6月
代表取締役	陰山 正弘(陰山建設株代表取締役)
資本金	70百万円



※青森県2社

所在地	企業名
福島県	陰山建設株
宮城県	(株)深松組
山形県	幸栄建設株
秋田県	大森建設株
岩手県	(株)タカヤ
青森県	(株)藤本建設
青森県	(株)NICHUUN

(設立背景)

建設業界では、人口減少に伴う中長期的なマーケットの縮小や人手不足の加速が顕在化する中、特に東北地域では、東日本大震災の復興需要一巡による需要減少を背景に、多くの建設企業が経営資源の最適化、人材不足、技術的制約などに直面していた。

(設立目的)

東北アライアンス建設の設立は、このような地域が直面する課題解決や、地場建設企業の広域連携や案件対応力強化による、大型開発等の域内経済循環を目的とし、東北6県を代表とする地方ゼネコンが集結することで、単独では成し得ない価値共創や非連続の成長を目指す。

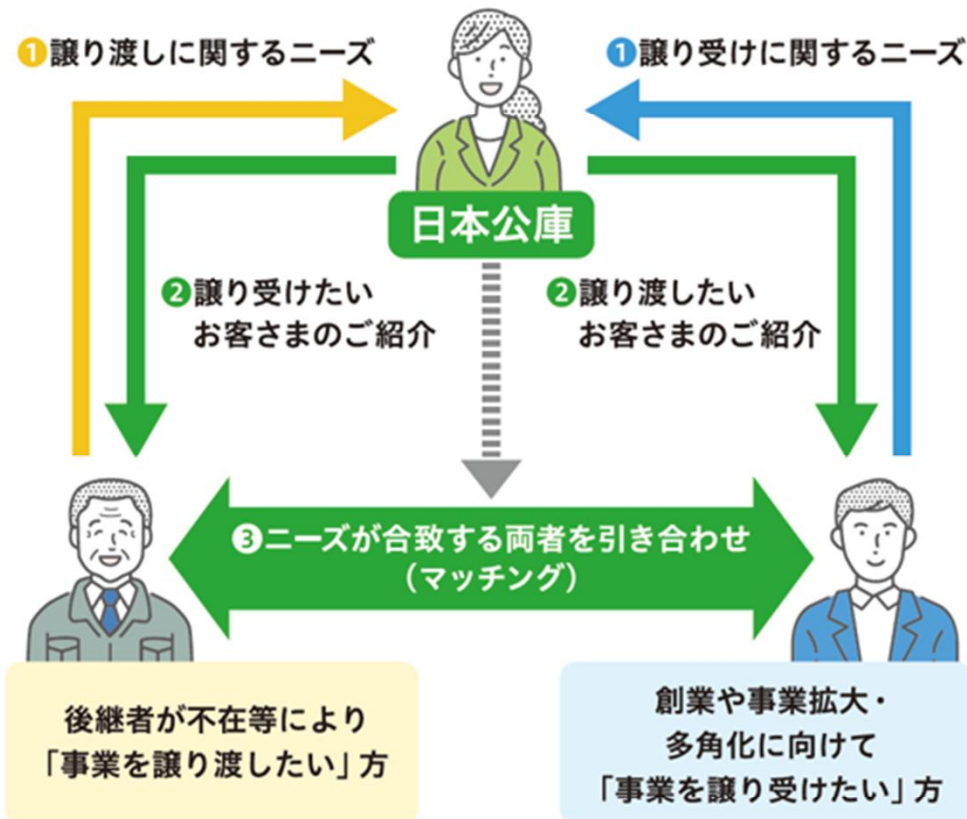
出典:みずほ銀行ニュースリリース

〈事業者ヒアリング〉

仕事を受注できている今日において、地域における存在意義を深める必要があると考えたことが東北アライアンス建設設立のきっかけ。特に福島では、災害復興事業を大手に頼らざるを得ない現状もあったのが事実であり、このような連合があれば対応できるようになるのではとの思いがあった。

◆ 日本政策金融公庫では、後継者が不在の小規模事業者等と創業希望者や事業の拡大をお考えの方等をつなぐ「**事業承継マッチング支援**」に、全国152支店のネットワークを活用して取り組んでいます。

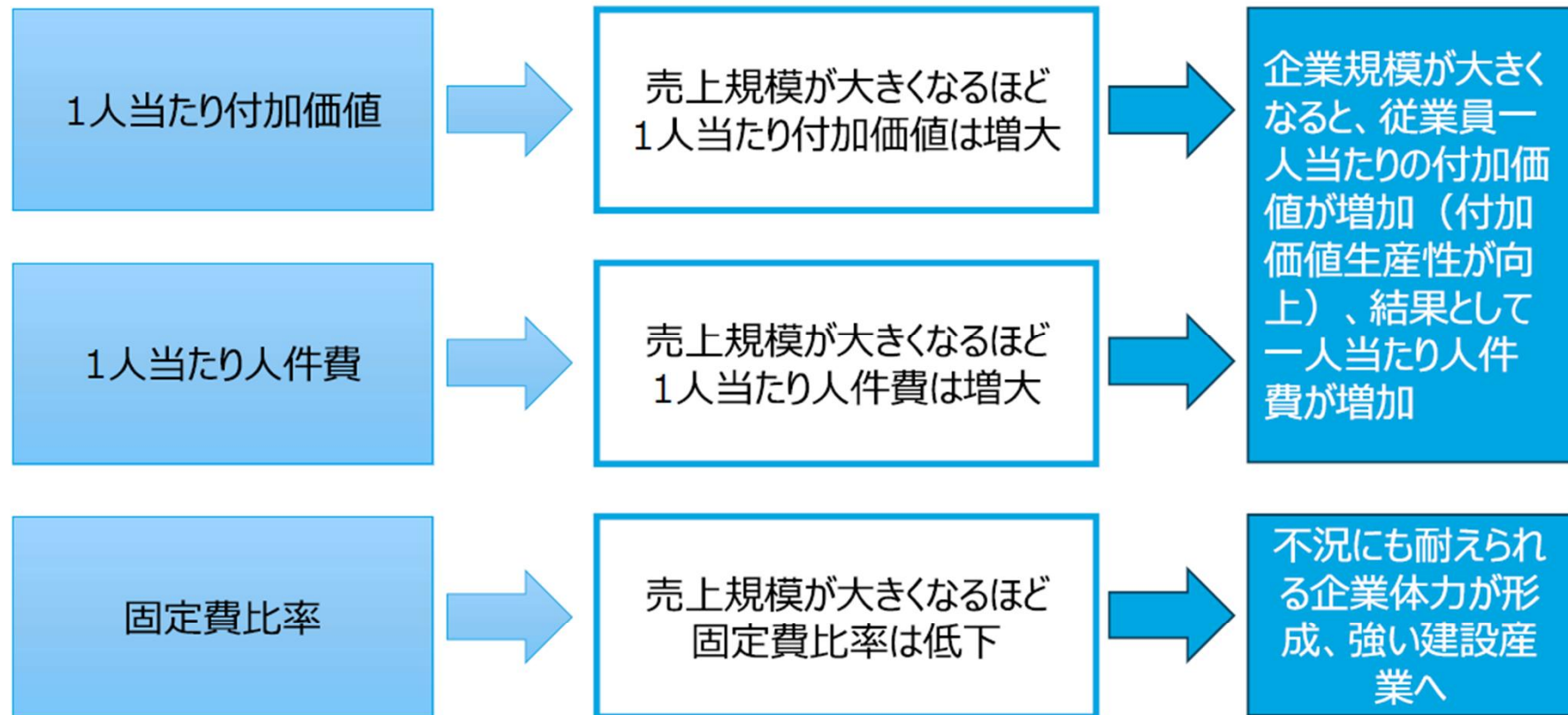
【事業承継マッチング支援のイメージ図】



【事業承継マッチング支援の5つの特徴】

- 1 多くの小規模事業者の方がご利用**
 - ・小規模事業者の方を中心に、さまざまな業種の方が本サービスを利用
 - ・累計2万を超える幅広い候補先の中から、ご希望に沿ったお相手探しを実施
- 2 事業を受け継いで創業（継ぐスタ）する方を支援**
 - ・長年の創業支援で培ったノウハウを活かし、「継ぐスタ」希望者の承継意欲や経験等を把握
 - ・「**継ぐスタ**」希望者と後継者不在の方等との引き合わせを積極的に行い、「**継ぐスタ**」の実現を推進
- 3 オープンネーム（実名）による後継者探しも実施**
 - ・後継者募集企業の**ノンネーム（匿名）**情報に加え、**オープンネーム（実名）**情報も掲載
- 4 専門担当者によるサポート**
 - ・専門担当者が顧客の希望を踏まえたお相手探しを実施し、希望条件が合致する相手先を紹介
- 5 無料のサービス**
 - ・譲渡希望・譲受希望いずれも、無料で利用可能

データから見える傾向



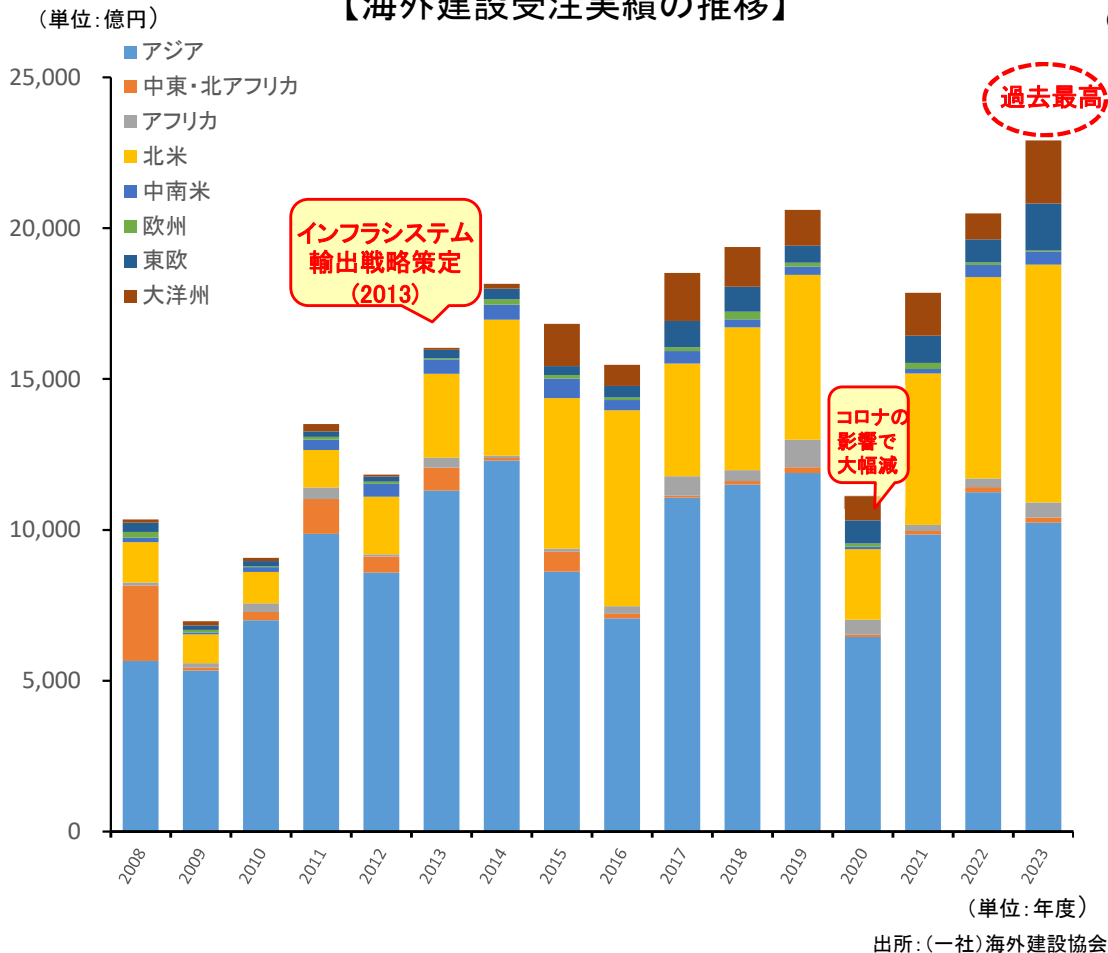
海外への事業展開

(参考)建設業の海外展開を巡る動向

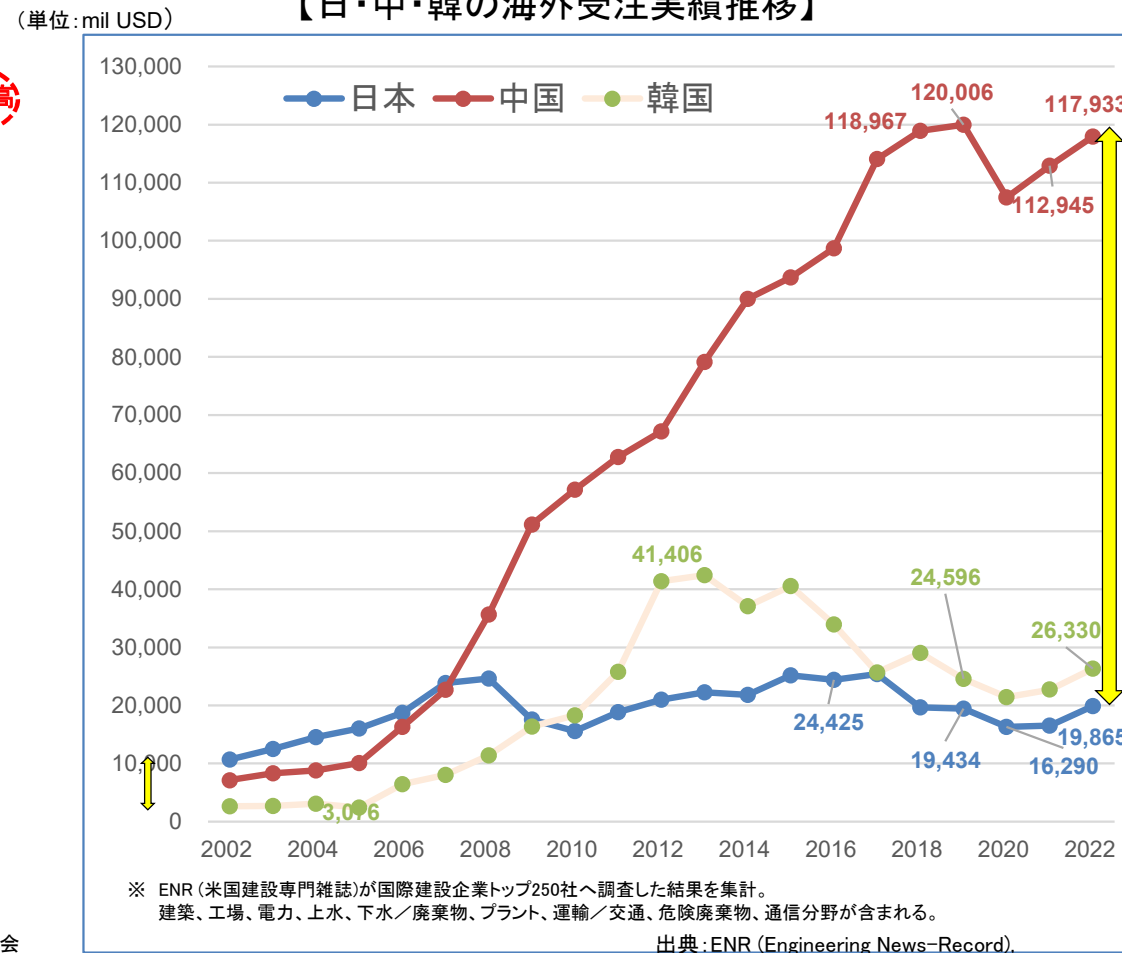
- 2013年度以降、1.5兆円以上の海外建設受注を確保していたが、**2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で大幅減**
- 2023年度**の受注高は2兆2,907億円で、これは過去最高の受注実績であり、2年連続で2兆円台を記録

- 拡大するインフラ需要に対して**競合国との受注競争は熾烈化**。
- 近年では、中国の受注実績が急激に拡大。2022年時点で、韓国にも後れを取っている。

【海外建設受注実績の推移】



【日・中・韓の海外受注実績推移】

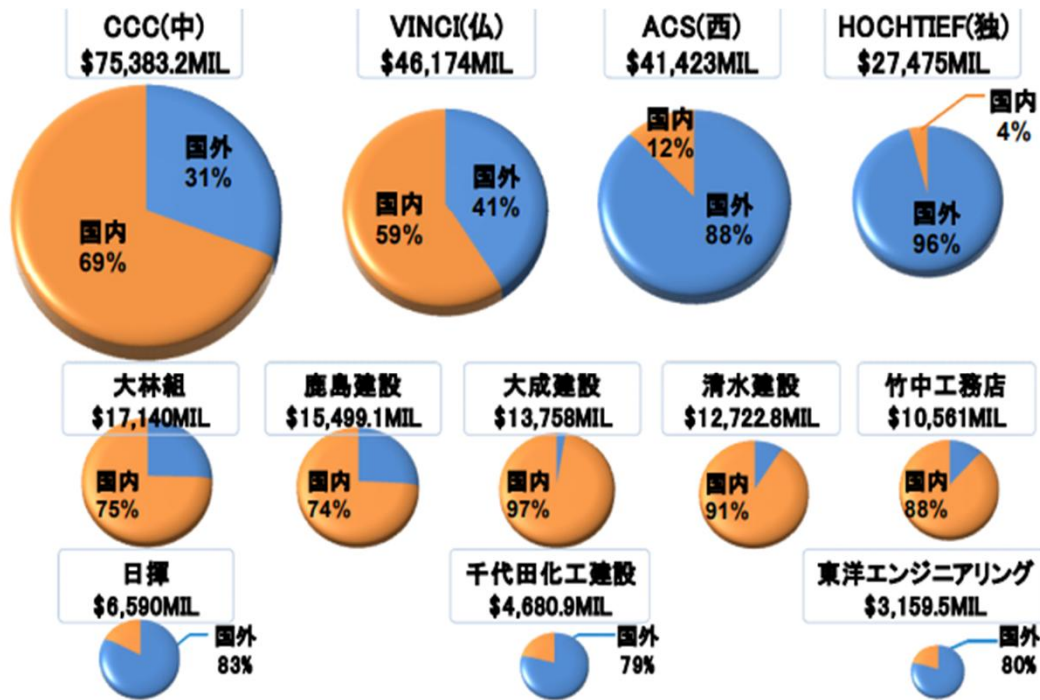


➡ **政府一丸**となってインフラの海外展開を推進していくことが必要。
(2025年に約34兆円のインフラシステム(エネルギー、生活環境等含む)の受注を目標「インフラシステム海外展開戦略2025」)

海外建設企業の動向について

- 海外における受注実績上位の建設企業には、経営の多角化や全世界での事業展開により、営業利益を確保している企業も存在
- 一方、国内企業については、海外事業の比率は高くなく、あくまで国内事業がメイン

海外建設企業の経営について

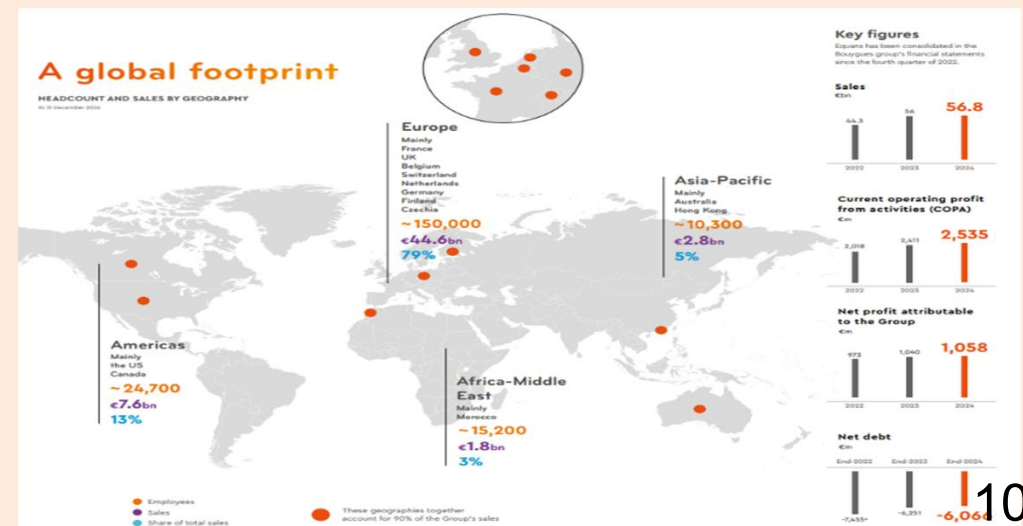


※2018年実績

出典: 建設経済研究所「建設経済レポート」No71p281

海外建設企業の例 Bouygue社(仏)

- ・1952年創立
- ・建設事業以外の事業分野
- ・世界80以上の国・地域で活動 (売上実績(2024))
- 建設 48%
- エネルギー・サービス 34%
- 通信事業 14%
- メディア事業 4%



(参考)ゼネコンにおける海外事業展開の例

- 国内の新規開発案件が少ない港湾工事については、受注機会の確保や技術力の向上という観点から、大手ゼネコンによる海外事業の受注が積極的に行われている
- 港湾開発に特徴のある五洋建設では、バングラデシュの案件をはじめ、数多くの新興国における港湾開発案件を受注

五洋建設(株)第75期株主通信より

海外 マタバリの港湾工事(バングラデシュ)

○マタバリ火力発電所 港湾・敷地造成工事【竣工】

当社単独工事として過去最大の請負金額であるマタバリ火力発電所 港湾・敷地造成工事が竣工しました。本事業はJICA(国際協力機構)による円借款事業として、バングラデシュ南部のマタバリ地区に同国最大の発電所を建設するもので、当社は港湾工事・敷地造成工事を施工しました。

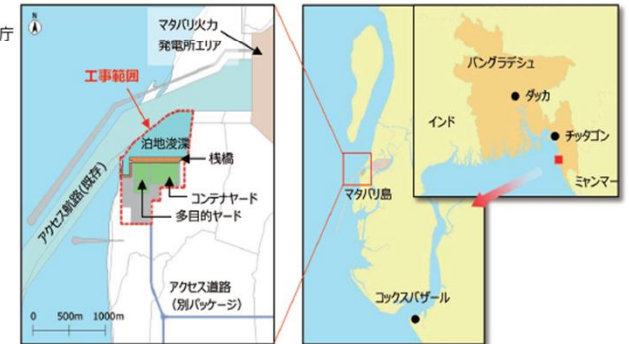


【工事概要】
 元発注者：バングラデシュ電力公社
 発注者：住友商事
 契約金額：約1,784億円
 工期：80ヶ月
 2017年8月～2024年4月
 主な工事内容・石炭船を受け入れるための総延長14kmの航路浚渫
 ・航路埋没防止機能を有する港湾外郭施設
 ・発電所用地の埋立・地盤改良

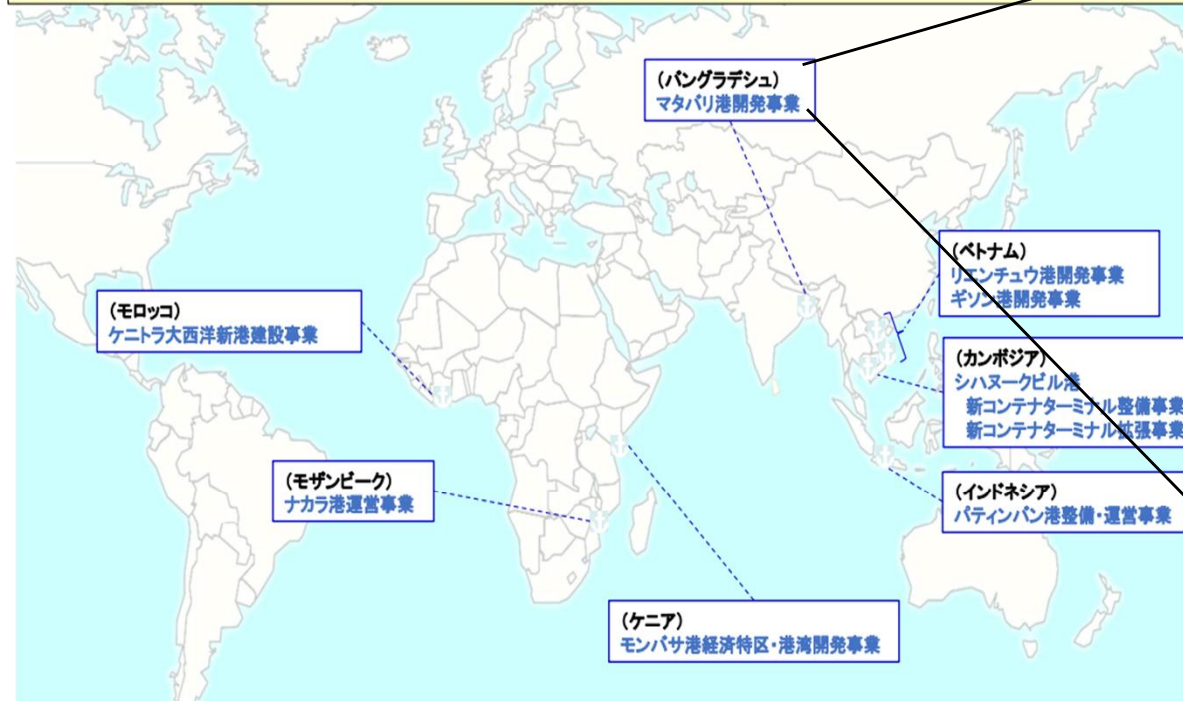
○マタバリ港開発事業(第一期)パッケージ1 港湾建設土木工事【受注】

当工事はJICA(国際協力機構)による円借款事業として、当社が施工したマタバリ火力発電所の港湾内にコンテナ・多目的ターミナルを建設するものです。同国の経済成長に伴い、コンテナ貨物船大型化と将来の貨物需要の増大に対応可能な港湾施設を開発するもので、これにより物流が活性化することで同国の経済成長の加速化に寄与することが期待されています。

【工事概要】
 発注者：バングラデシュ チッタゴン港湾庁
 施工者：五洋建設・東亜建設工業JV
 契約金額：約734億円
 当社持分 約477億円(65%)
 工期：42ヶ月
 主な工事内容・棧橋(延長760m、水深16m)
 ・ヤード埋立、地盤改良、舗装：36ha
 ・管理棟等建築
 各種ターミナル設備等



○国土交通省では、「国土交通省インフラシステム海外展開行動計画」において、我が国企業による受注を目指す主要プロジェクトを毎年選定しており、今年は港湾分野からは9プロジェクトが選定された。(国土交通省全体では93プロジェクトが選定)



※港湾局が現在受注へ向け支援を行っているODA案件等で国土交通省インフラシステム海外展開行動計画(令和5年版)に掲載されているプロジェクト11

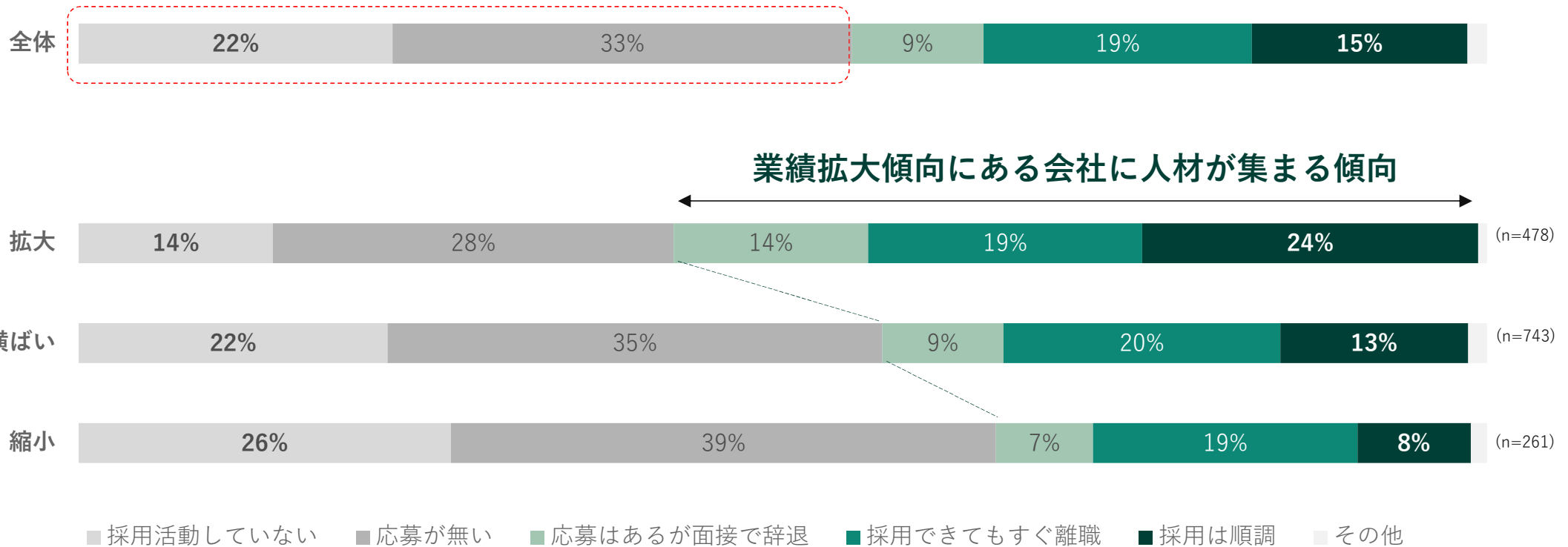
建設業のイメージ向上

人手不足なのに22%は採用活動しておらず、33%は応募が無い

人材採用の状況 × 業績

Q:貴社の人材採用状況を教えてください(新卒、中途どちらも)
N=1,659

33%の企業がホームページ無し

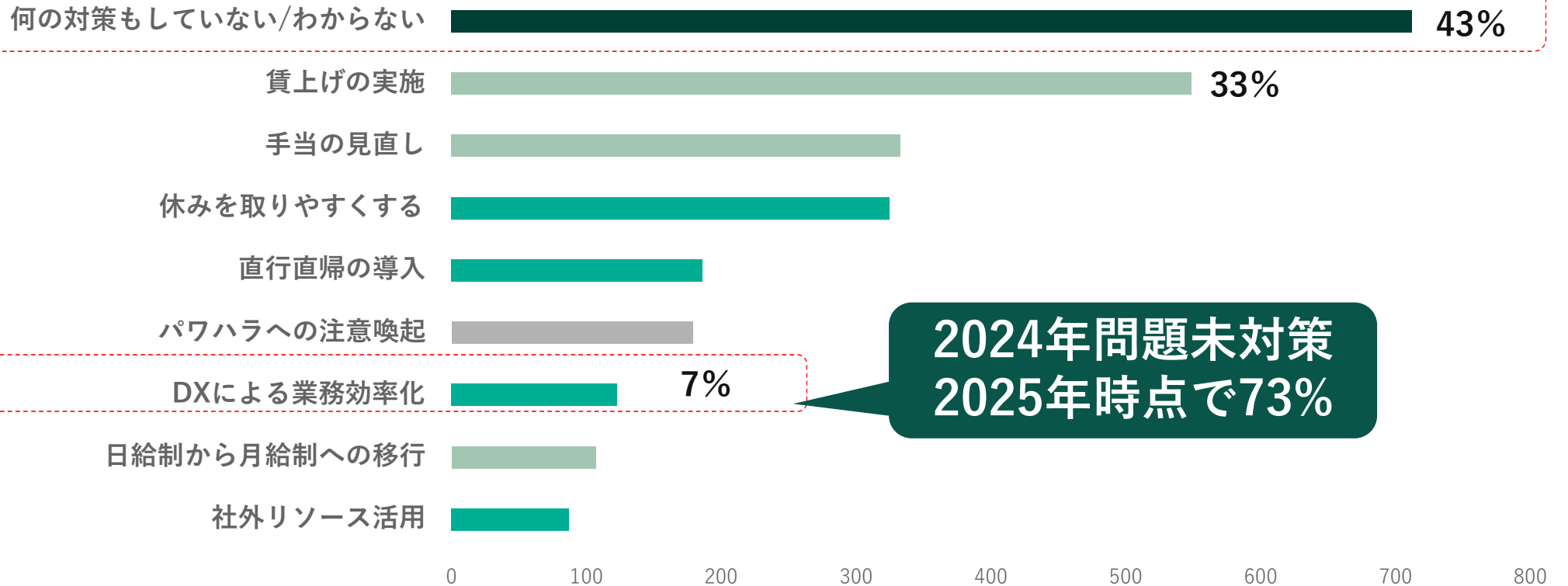


Note) 2025年8月クラフトバンク総研調査
社員数5~100名の工事会社を対象とした調査 経営者601 事務員541 職人517 計1,659

離職防止策など社内向けの人手不足対策：4割は何もしていない

離職防止の内容

Q:貴社の人材採用以外の人手不足対策を教えてください
N=1,659 複数回答



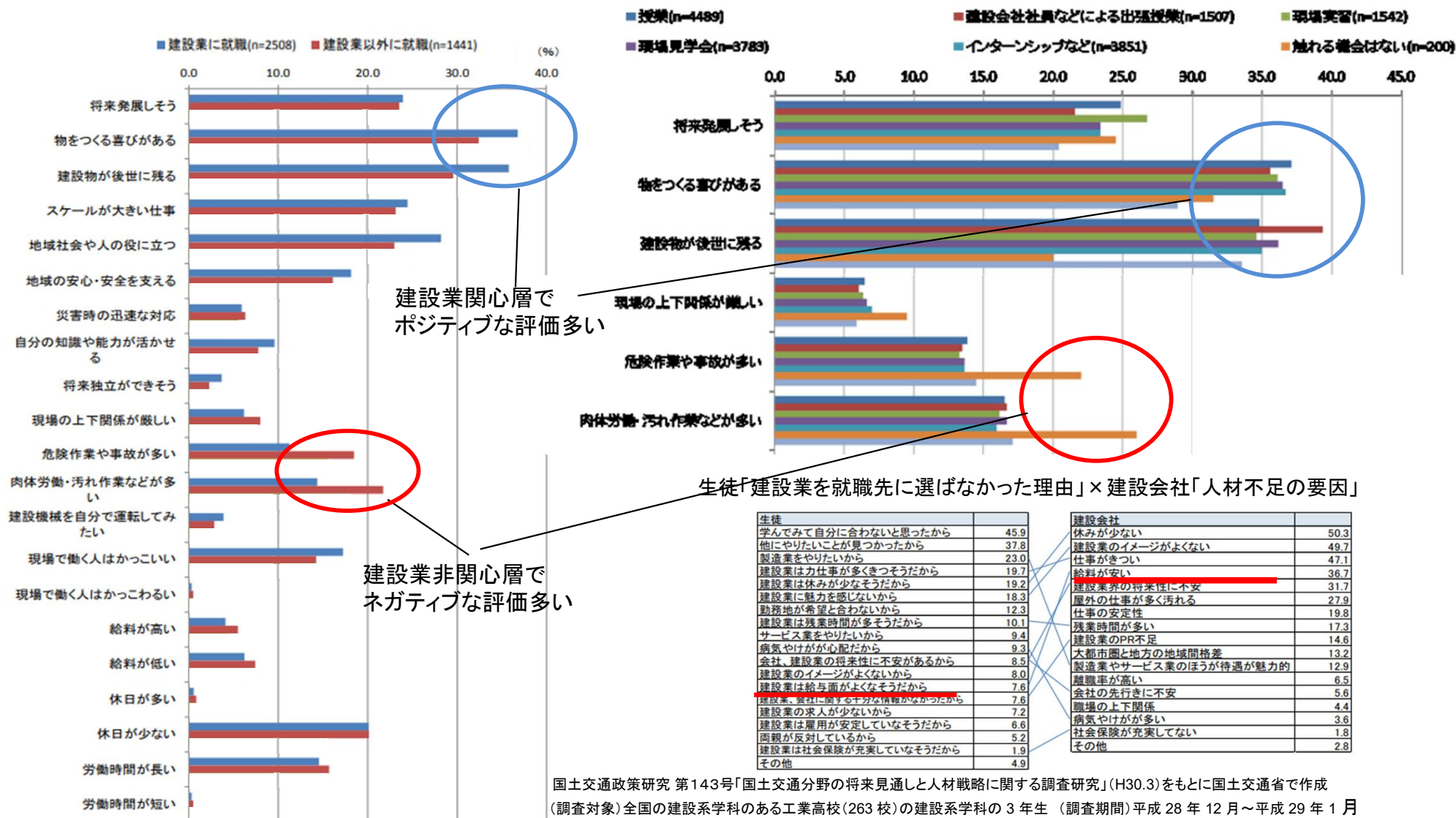
2024年問題未対策
2025年時点で73%

Note) 2025年8月クラフトバンク総研調査
社員数5~100名の工事会社を対象とした調査 経営者601 事務員541 職人517 計1,659

建設業に対するイメージと実態のギャップ

- 建設業以外に就職した生徒や、就職活動において建設業に触れる機会がなかった生徒ほど、「危険」「汚い」「上下関係が厳しい」といった建設業へのネガティブな印象が強い。一方、建設業に就職した生徒や建設業に触れる機会があった生徒は「物を作る」「建設物が後世に残る」といった建設業のポジティブな側面を評価
- 一方、給与については、入社前には悪い印象は少ない一方、建設会社が考える人手不足の要因としては上位にあげられていることから、会社側と生徒側のイメージにギャップがあることが推察される。

生徒・同4「建設業に触れる機会」×生徒・同5「建設業のイメージ」



国土交通政策研究 第143号「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査研究」(H30.3)をもとに国土交通省で作成 (調査対象) 全国の建設系学科のある工業高校(263校)の建設系学科の3年生 (調査期間) 平成28年12月~平成29年1月

建設業のイメージ調査

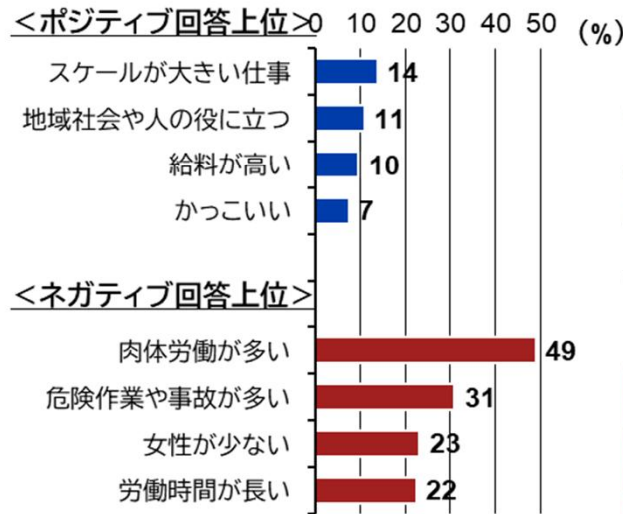
- 建設業のイメージはポジティブよりもネガティブ回答の方が多く、労働環境に関するネガティブ回答が太宗。
- 男女別で比較した場合、女性からは「女性が少ない」ことに対するネガティブ回答が多い。
- 保護者の持つイメージとして、建設業に従事する保護者と従事しない保護者で持つイメージは異なっている。

※調査対象：大学生(男/女)800名 保護者(男/女)800名 社会人(男/女)800名

建設業のイメージ

ポジティブもあるが、重労働・危険の印象が上位

Q8「建設業について、あなたはどのようなイメージをお持ちですか？あてはまるものを最大で4つまでご回答ください。」



【回答者】
全国の専門学生を含む大学生及び、社会人(n=2400)

イメージの違い

全層で「きつい・危険」認識が高く、女性層では「女性が少ない」意識が男性の約2倍

Q8「建設業について、あなたはどのようなイメージをお持ちですか？あてはまるものを最大で4つまでご回答ください。」

<ポジティブなイメージ>

回答	回答者			
	大学生		保護者	
	男性	女性	男性	女性
地域社会や人の役に立つ(Q8-2)	10.0%	12.0%	9.0%	12.5%
カッコいい(Q8-7)	10.8%	12.0%	4.5%	8.8%

<ネガティブなイメージ>

回答	回答者			
	大学生		保護者	
	男性	女性	男性	女性
肉体労働が多い(Q8-19)	43.5%	47.2%	49.0%	52.5%
危険作業や事故が多い(Q8-18)	26.8%	26.0%	27.8%	33.0%
女性が少ない(Q8-5)	15.5%	34.8%	16.8%	31.0%

【回答者】
全国の専門学生を含む大学生(n=800)及び、小学生～高校生の持つ保護者(n=815)

保護者業種別 建設業に対する主なイメージ

建設業に従事する保護者は建設業に対して良いイメージ・悪いイメージともに高い

Q8「建設業について、あなたはどのようなイメージをお持ちですか？あてはまるものを最大で4つまでご回答ください。」

回答	回答者	
	保護者(建設業)	保護者(建設業以外)
地域社会や人の役に立つ(Q8-2)	13.0%	10.6%
給料が高い(Q8-9)	26.1%	10.9%
将来発展しそう(Q8-15)	4.3%	4.5%
危険作業や事故が多い(Q8-18)	26.1%	29.9%
肉体労働が多い(Q8-19)	56.5%	49.6%
キャリアプランがわかりにくい(Q8-21)	4.3%	4.0%

■ ポジティブ回答
■ ネガティブ回答

【回答者】
全国の小学生～高校生の子供を持つ保護者(n=815)

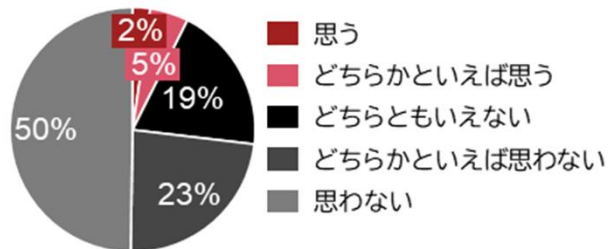
建設業のイメージ調査

- 建設業への志望度は、「就職したい」旨の回答は約1割に留まり、自身の就職先として考える場合は志望度が低い。
- 男女別で比較した場合、自身の就職先、子供の就職先として考える場合では、男性の方が就職希望が高い。
- また、就職希望のある者においては、約半数が現場仕事を希望している。

建設業への志望度

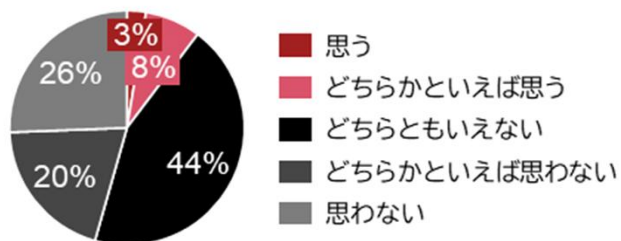
自分も子どもも『建設業に行ってほしい』は約1割にとどまる

Q9-1「あなたは建設業の業界に就職したいと思いますか？」



【回答者】
全国の専門学生を含む大学生(n=800)と建設業に従事していない社会人(n=1554)

Q9-2「あなたご自身のお子さまに建設業の業界に就職して欲しいと思いますか？」

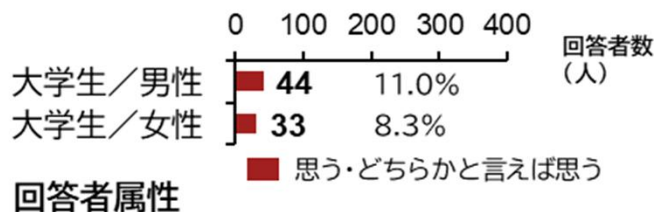


【回答者】
小学生から高校生までの子供を持つ保護者(n=815)

就職意向

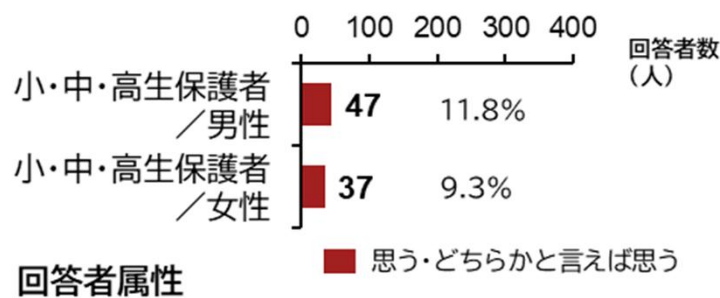
回答者本人も子どもも「建設業に行きたい」は1割前後で、男性がやや高い

Q9-1「あなたは建設業の業界に就職したいと思いますか？」



全国の専門学生を含む大学生(n=800)

Q9-2「あなたご自身のお子さまに建設業の業界に就職して欲しいと思いますか？」

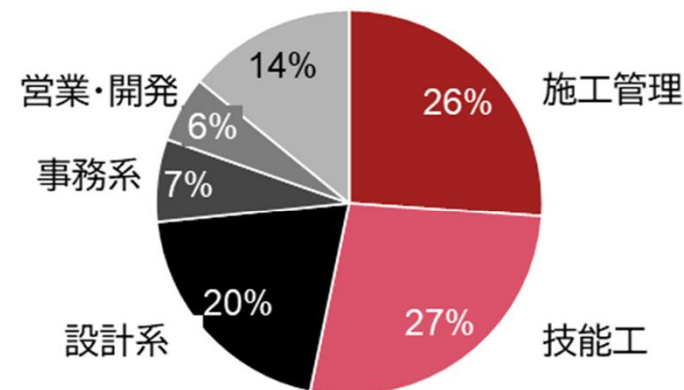


【回答者】
全国の小学生～高校生の持つ保護者(n=815)

建設業に前向きな層の希望職種

建設業に前向きな層では、施工管理・技能職・設計といった“現場・技術寄り”の職種が

Q11「あなたが就職したい、またはお子さまに就職して欲しいと思う、建設業界の職種についてお知らせください。」



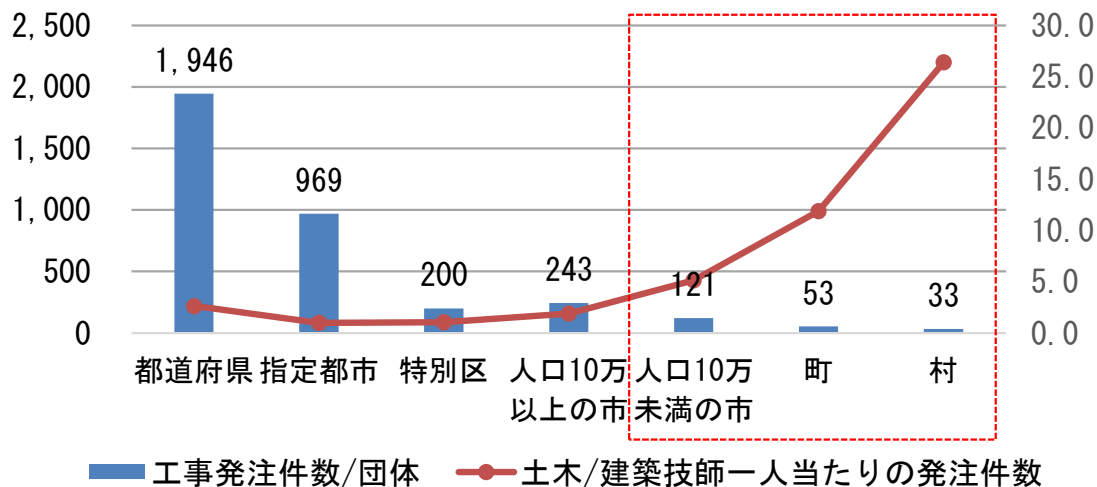
- 現場をまとめる仕事(施工管理・現場監督・技術者)
- 現場で手を動かす仕事(大工・設備・オペレーターなどの技能職)
- 設計・技術の仕事(建築・土木設計、構造・設備、ICT活用など)
- 事務・調達・人事・経理の仕事(事務・バックオフィス系)
- 営業・企画・都市開発など、社外と関わる仕事
- 特に職種はこだわらない／よく分からない

【回答者】
Q9-1またはQ9-2で本人または子供が建設業界に就職する事に関してポジティブな回答をした方(n=199)

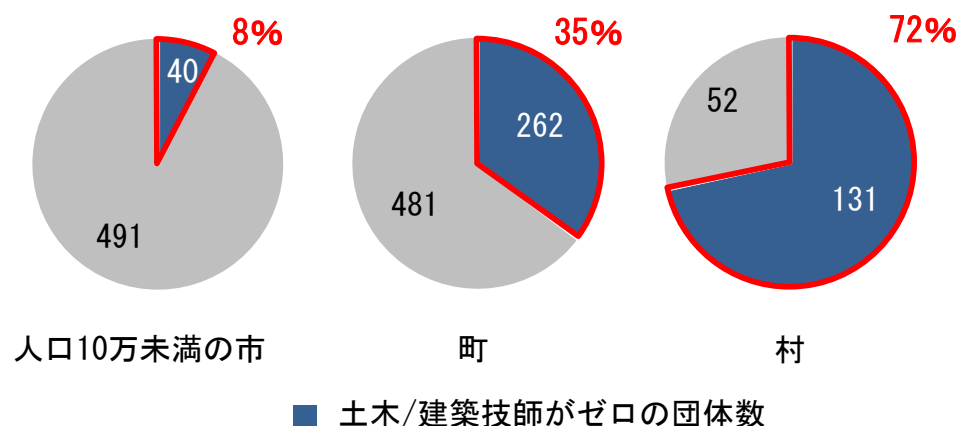
公共発注のあり方

○地域公共発注者では、発注量は相対的に少ないものの、**職員の体制上の制約**もあり、都道府県等に比べて**事務負担が大きく**、入札契約適正化の取組が遅れている傾向がある。

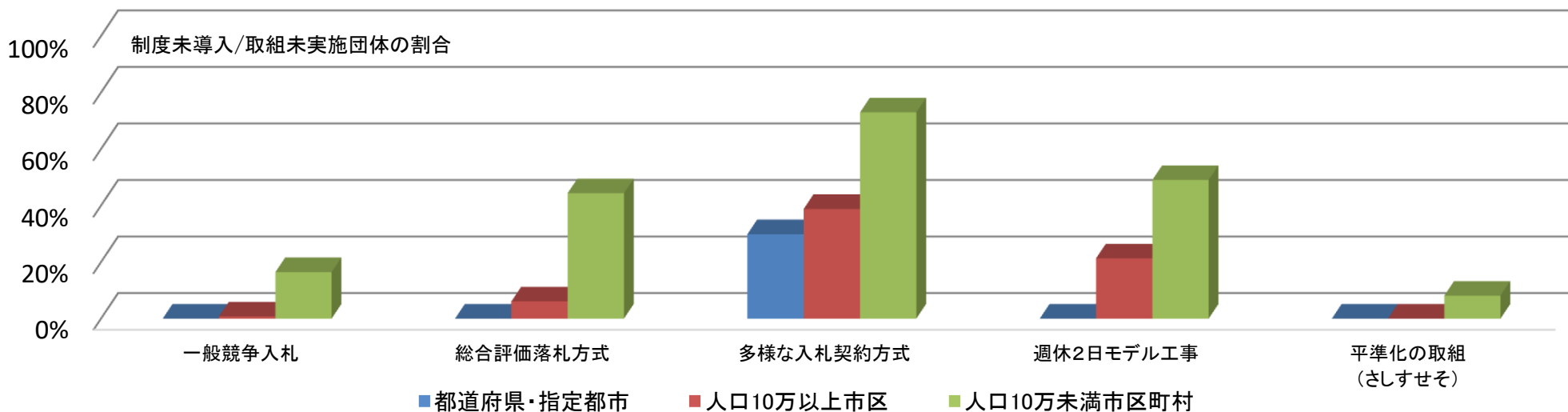
地域公共発注者の職員には著しく大きな負担が発生



土木/建築技師がゼロの自治体が多数存在



「担い手3法」に基づく取組は特に地域公共発注者で遅れ



地方公共団体における発注関係事務の現状認識と履行体制

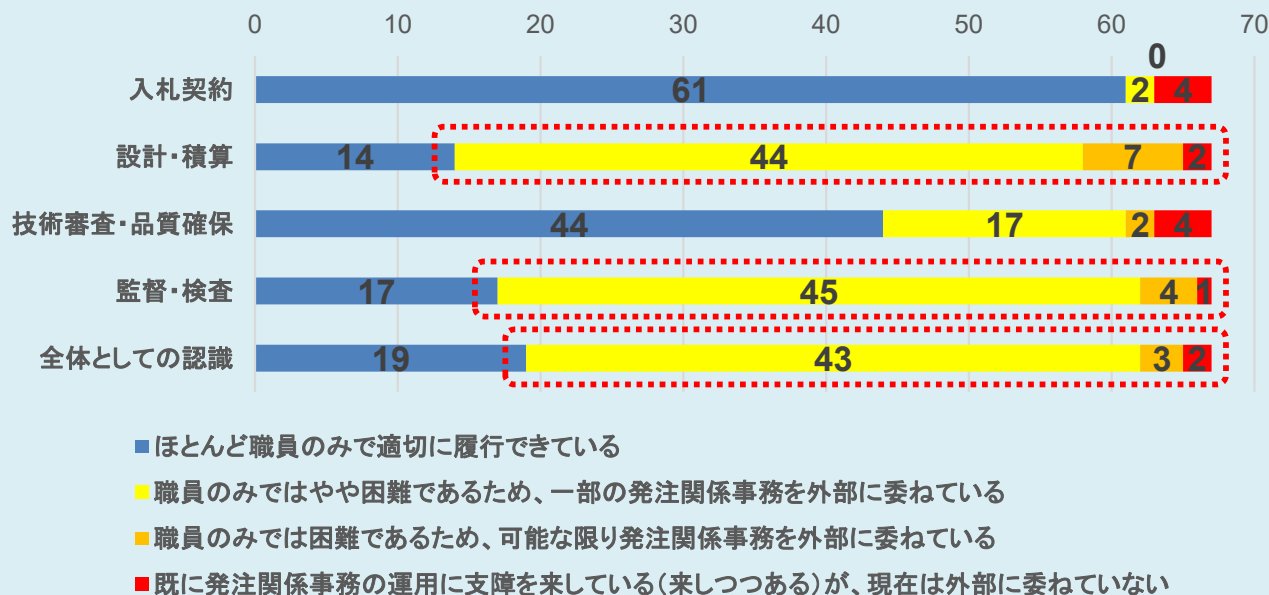
○ 設計・積算及び監督・検査に関する事務を中心に、発注関係事務を外部に委ねており、**7割以上の団体が職員のみでの業務遂行に困難や支障があると認識。**

○ 委託先が公益法人等のみに限られる場合、委託先のマンパワーや受託量の制約によっては、**十分な規模の補完ができないおそれ。**

⇒今後、公共工事においても、設計・積算等業務の民間委託が増加する可能性がある

● 発注関係事務に必要な職員体制についての現状認識

N:67



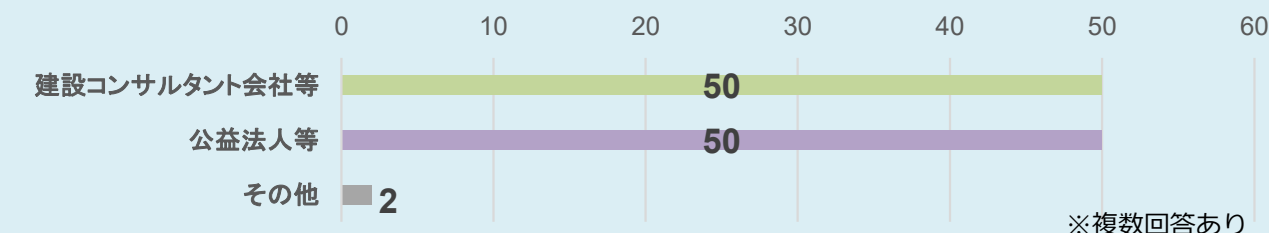
【職員のみでは困難または支障があるとする団体】

・入札不調案件の増加もあり、再手続きや理由精査など可視化しづらい業務が増加傾向にある。事業量の増加、設計業務の不調による再発注・直営設計の増加により超勤時間が増加している。(札幌市ほか)

・年齢層の偏在があり、中堅・若手職員が少ないことから、設計・積算業務に課題がある。(三重県ほか)

● 発注関係事務の委託先

N:67



【左記のうち、委託先が公益法人等のみである団体】

茨城県、群馬県、千葉県、新潟県、富山県、岐阜県、三重県、浜松市、鳥取県、香川県、佐賀県 (11団体)

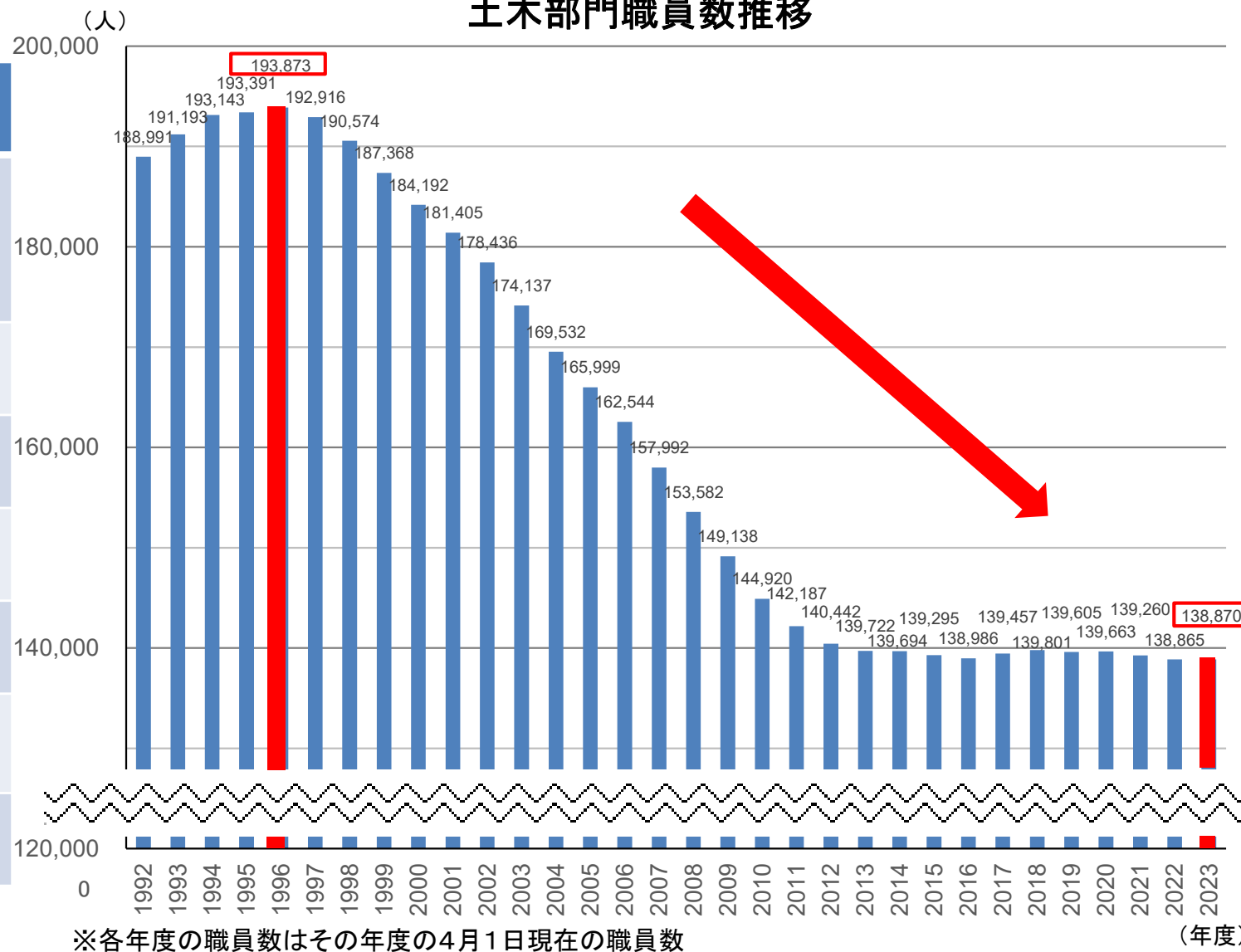
公共工事の発注者側の現状(土木部門職員数)

○ 地方公共団体における土木部門の職員数は、ピーク時(H8年度)から約28%減

部門別の職員数と増減状況

区分		1996年度	2023年度 (1996年度比)
普通 会計	一般行政	1,174,547	942,283 (▲19.8)
	【うち土木】	【193,873】	【138,870】 (▲28.3)
	教育	1,263,616	1,066,063 (▲15.6)
	警察	255,295	287,904 (11.3)
	消防	149,640	163,802 (10.9)
	計	2,843,098	2,460,052 (▲13.5)
公営企業等会計		431,383	341,544 (▲20.8)
合計		3,274,481	2,801,596 (▲14.4)

土木部門職員数推移



※「一般行政」…総務・企画、税務、農林水産、土木、福祉関係(民政、衛生)等
 ※「公営企業等会計」…病院、水道、下水道、交通等

公共工事における「くじ引き」入札の発生

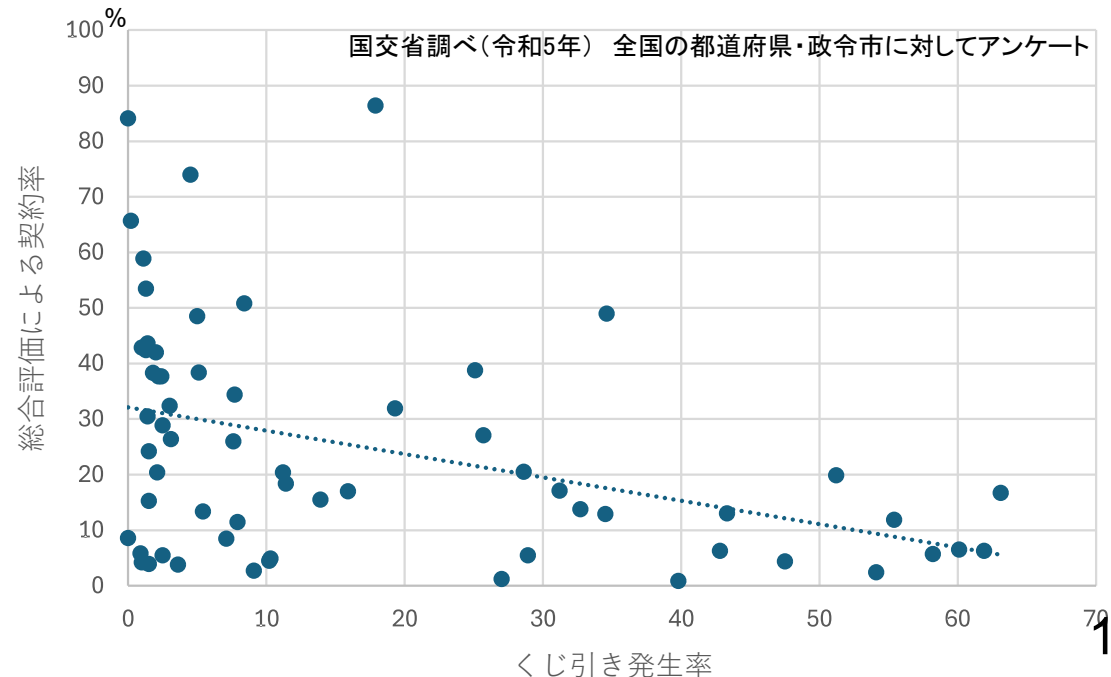
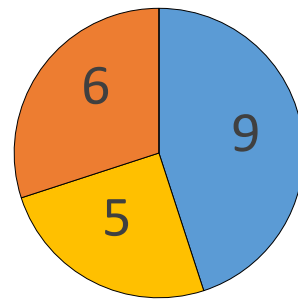
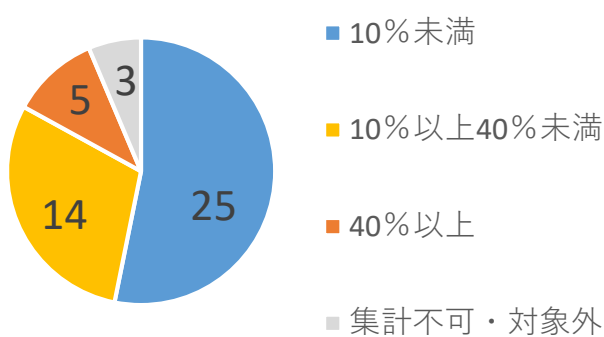
- 施工業者の推算能力の向上の結果、特に地方公共団体の入札においては、低入札調査基準価格や最低制限価格を「当てる」慣行が一般化
- その結果、応札価格が低入札調査基準価格付近の同額価格帯に集中。一部の自治体では、契約件数の40%以上が「くじ引き」となるなど「くじ引き」落札が横行している状況。
- 技術力のある施工業者が評価されず、運により落札者が決定されることとなる。このため適切な積算を行わずに入札を行った建設業者が受注する事態が生じるなど、建設業者の真の技術力・経営力による競争を損ねる弊害が生じ、適切ではない。

くじ引きによる契約率(くじ引きによる契約件数/一般競争及び指名競争の契約件数)と総合評価による契約率

- 契約件数の40%以上がくじ引きとなっている団体も存在
- 総合評価方式による契約率が高い団体ほど、くじ引き発生率は低減する傾向

都道府県 (団体数)

指定都市 (団体数)



令和6年度入契法に基づく入札・契約手続に関する実態調査より集計

発注において、地域を支える建設業者を評価・優遇する仕組みを設けている

I 地域要件

- ・地域の建設業者の活用により円滑・効率的な施工が期待できる工事を対象に、地域の中小・中堅建設企業の育成や経営の安定化等を図る観点から、近隣地域での工事実績や事業所の所在等を競争参加資格や指名基準とする方法

II 総合評価落札方式

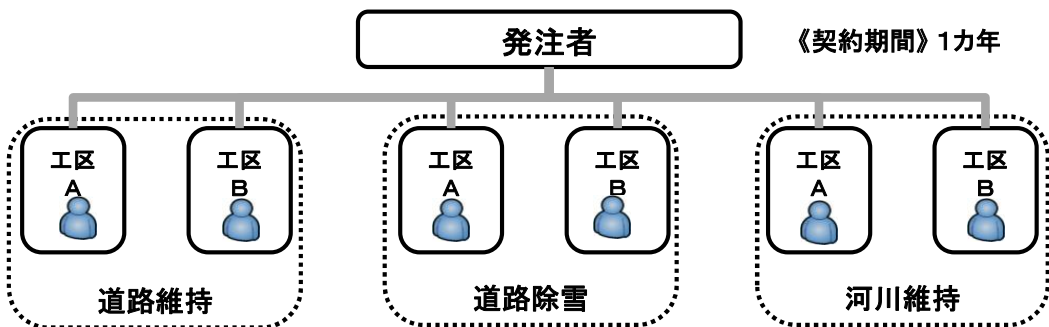
- ・工期、機能、安全性などの価格以外の要素と価格とを総合的に評価して落札者を決定する方式

技術提案に関する項目	工期短縮、品質向上、環境の維持(騒音・振動・水質汚染など) など
施工能力等に関する項目	企業・技術者の過去の同種工事実績、工事成績 など
地域精通度・貢献度等 に関する項目	災害協定の締結、災害協定に基づく活動実績 など

III 地域における社会資本の維持管理に資する方式 (地域維持型契約方式)

- ・地域の社会資本の維持管理 (災害応急対策、除雪、修繕、パトロールなど) について、包括的な事業の契約単位 (工種・工区・工期) としたり、地域企業による包括的な体制で実施する方式

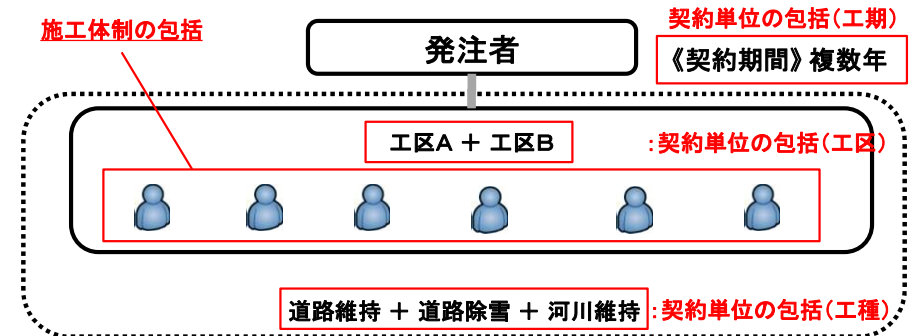
従来の方式(業務・工事を個別に発注)



(課題)

- ロットが小さく、施工が非効率
- 契約期間が長く、監理技術者の専任が負担
- オペレータ・機械が不足している地域では地域維持の担い手の確保が困難

地域維持型契約方式(複数年契約、一括発注、共同受注)



- (期待される効果)
- ロットの大型化により、施工効率が向上
 - 監理技術者の専任要件が緩和(地域維持型JVの場合)
 - 人・機械の有効活用による施工体制の安定的確保

- ・発注においては、一般競争入札以外にも多様な入札方式が存在
- ・価格以外の要素（技術力等）を評価する総合評価方式や、技術提案・交渉方式も活用されている
- ・しかしながら、審査に係る事務の増大等の観点から、多くの市区町村ではこうした多様な入札方式の導入は進んでおらず、原則として価格のみでの競争が主となっているのが現状

1. 多様な入札契約方式の選択の考え方及び留意点

(1) 契約方式の選択

事業・工事の複雑度、施工の制約度、設計の細部事項の確定度、工事価格の確定度などを考慮

事業プロセスの対処範囲に応じた方式

工事の施工のみを発注する方式

設計・施工一括発注方式

詳細設計付工事発注方式

設計段階から施工者が関与する方式（ECI方式）

発注単位に応じた方式

維持管理付工事発注方式

包括発注方式

複数年契約方式

発注関係事務の

支援対象範囲に応じた方式

CM方式

事業促進PPP方式

など

(2) 競争参加者の設定方法の選択

原則として一般競争入札を選択※

※指名競争入札、随意契約の活用を考慮する場合の考え方を指針に記載

一般競争入札

指名競争入札

随意契約

(3) 落札者の選定方法の選択

価格以外の要素の評価の必要性、仕様の確定の困難度などを考慮

価格競争方式

総合評価落札方式

技術提案・交渉方式

段階的選抜方式

など

(4) 支払い方式の選択

工事進捗に応じた支払い、煩雑な設計変更、コスト構造の透明性の確保などを考慮

総価請負契約方式

総価契約単価合意方式

コストプラスフィー契約・オープンブック方式

単価・数量精算契約方式

など

2. 公共工事の品質確保とその担い手の中長期的な育成・確保に資する入札契約方式の活用の例

(1) 地域における社会資本を支える企業を確保する方式

(3) 維持管理の技術的課題に対応した方式

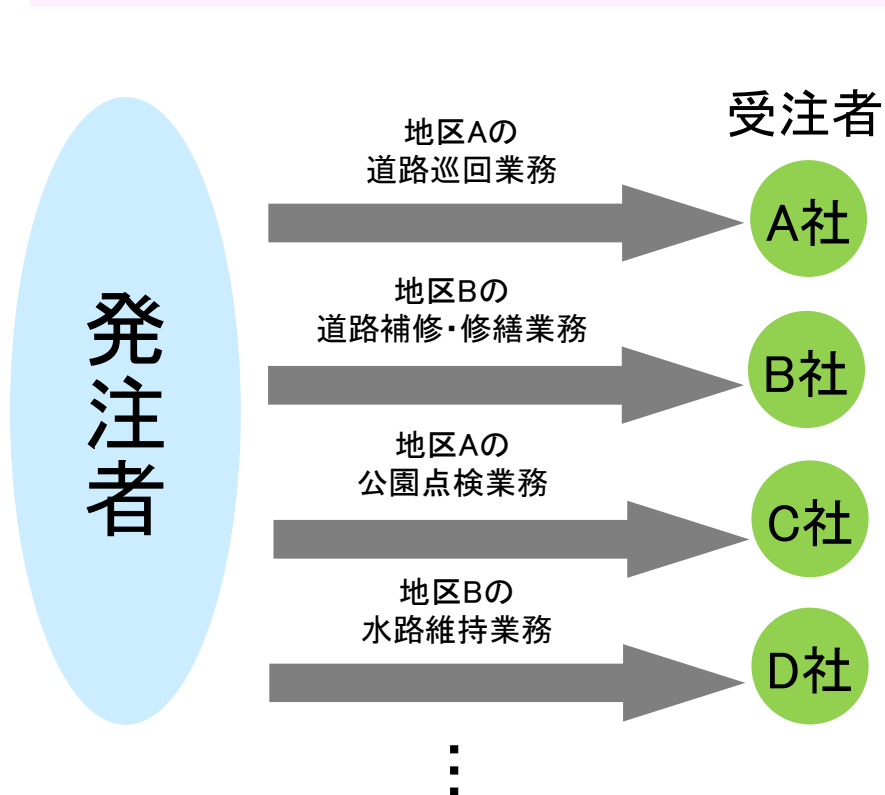
(2) 若手や女性などの技術者の登用を促す方式

(4) 発注者を支援する方式

■包括的民間委託とは、受託した民間事業者が創意工夫やノウハウの活用により効率的・効果的に業務を実施できるよう、**複数の業務や施設を包括的に委託すること**。

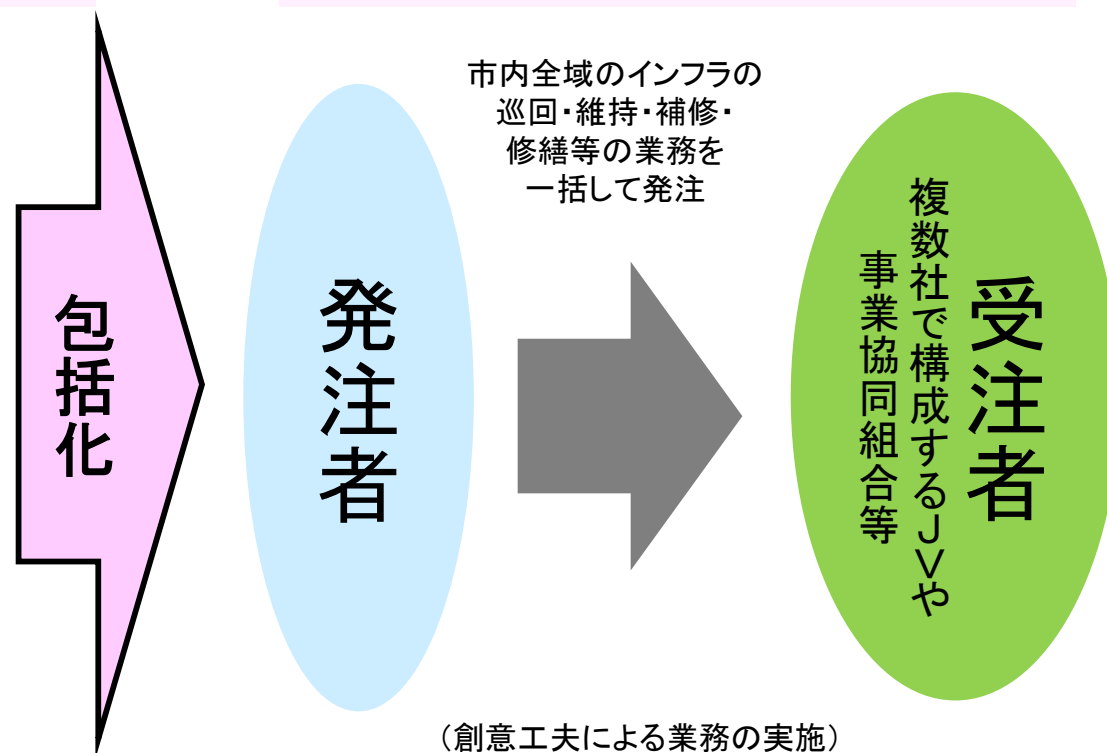
【従来の発注方式例】

個別のインフラ施設について地区・業務ごとに業務を発注し、それぞれの業務を個別の業者が受注



【包括的民間委託の発注方式例】

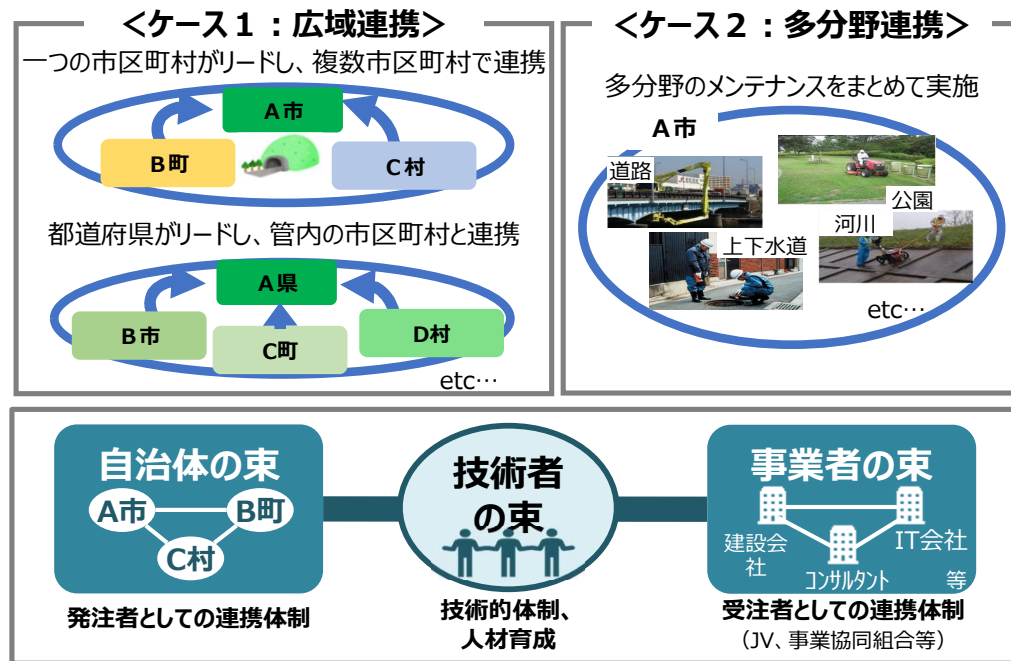
複数の業務やエリア、分野を包括化し、一つの業務でまとめて発注し、JV等が受注



地域インフラ群再生戦略マネジメント(群マネ)の推進

- 技術系職員に限られる中でも、的確なインフラメンテナンスの確保を目指すため、広域・複数・多分野のインフラを「群」として捉え、効率的・効果的にマネジメントしていく「地域インフラ群再生戦略マネジメント(群マネ)」の検討を推進。
- モデル地域(11件、40自治体)において群マネ実装を目指すとともに、導入に向けた検討プロセスを踏まえ、導入検討から実践までサポートできる「手引き」を策定する。

[地域インフラ群再生戦略マネジメント(群マネ)のイメージ]



[群マネの全国展開に向けた方向性]

メリット(想定される効果)

<自治体>

- ◎発注作業や業務指示等にかかる対応時間が減少し、計画策定等に注力可能
- ◎広域連携により、技術的知見が補完されるだけでなく、職員の技術力向上

<事業者>

- ◎複数業務をまとめることで作業効率化
例:パトロールを一括化、同じ現場で舗装補修と清掃等を同時作業、足場の共同利用等
- ◎書類作成や事務手続き等の手間が削減(特にJV等の代表企業以外の構成企業)
- ◎創意工夫を発揮しやすくなり、メンテナンスの質の向上
例:事業者提案による新技術導入、蓄積データ分析による先回り対応等
- ◎事業者間の連携により、人員や資機材の融通可能

不安(具体的な手順等)

<自治体>

- ◎業務効率化のために、どのような発注内容にしていくか?
- ◎自治体間や内部他部署との調整をどのように進めていくか?
- ◎事業者側とのコミュニケーションをどのように進めていくか?

<事業者>

- ◎業務範囲が広がった場合、事業者として対応できるか?
- ◎事業者同士でどのように連携を進めていくか?

[群マネモデル地域(R5.12選定)]

計11件 (40地方公共団体)

類型	選定数	代表自治体
① 広域連携(垂直)	2地域	和歌山県、広島県
② 広域連携(水平)	5地域	北海道幕別町、大阪府貝塚市、兵庫県養父市、奈良県宇陀市、島根県益田市、
③ 多分野連携	4地域	秋田県大館市、滋賀県草津市、広島県三原市、山口県下関市

「メリット」が十分浸透していない一方、実施手順や調整方法を巡る「不安」が先行していることが群マネ拡大の課題

「群マネの手引き」にて、事例や苦労話なども交えて、自治体や事業者にわかりやすく解説(R7年度策定予定)

企業評価

○建設業許可制度(概要)

✓ 建設業許可は、建設業法第7条に規定の「許可要件」4つを備え、同法8条に規定の「欠格要件」に該当しないこと

許可制度

許可要件

経営の安定性

経營業務の管理を適正に行う能力

- ①許可を受けようとする建設業に関し5年以上経營業務の管理責任者としての経験を有する常勤役員等を置かなければならない。
- ②適正な社会保険に加入していること。

財産的基礎

※請負契約を履行するに足りる財産的基礎又は金銭的信用を有していること。

技術力

営業所技術者等の設置

※その営業所ごとに、建設工事の施工に関する一定の資格又は経験を有する技術者で専任のものを置かなければならない。

適格性

誠実性

※役員等が請負契約に関して不正又は不誠実な行為をするおそれが明らかな者でないこと。

欠格要件

- 許可取消から一定期間を経過しない者
- 刑に処せられ、その刑の執行を終え、一定期間を経過しない者
- 法人でその役員が破産者で復権を得ない者 など

許可の区分

29業種※

業者数 (R7.3末現在)
483,700業者

大臣
許可

知事
許可

特定建設業許可

元請として5,000万円以上の下請契約を締結して工事を施工する者
※建築一式工事の場合は8,000万円以上

2以上の都道府県の区域内に営業所を設置

1の都道府県の区域内のみ営業所を設置

一般建設業許可

特定建設業許可以外

許可不要

1件の請負代金の額が500万円未満の建設工事

※建築一式工事の場合は、1件の請負代金が1,500万円未満の建設工事
または
延べ面積150㎡未満の木造住宅工事

※29業種 (建設業の種類)

土木一式工事	建築一式工事	大工工事	左官工事	とび・土・コンクリート工事
石工事	屋根工事	電気工事	管工事	タイル・れんが・ブロック工事
鋼構造物工事	鉄筋工事	舗装工事	しゅんせつ工事	板金工事
ガラス工事	塗装工事	防水工事	内装仕上工事	機械器具設置工事
熱絶縁工事	電気通信工事	造園工事	さく井工事	建具工事
水道施設工事	消防施設工事	清掃施設工事	解体工事	

経営事項審査について

経営事項審査の意義・概要

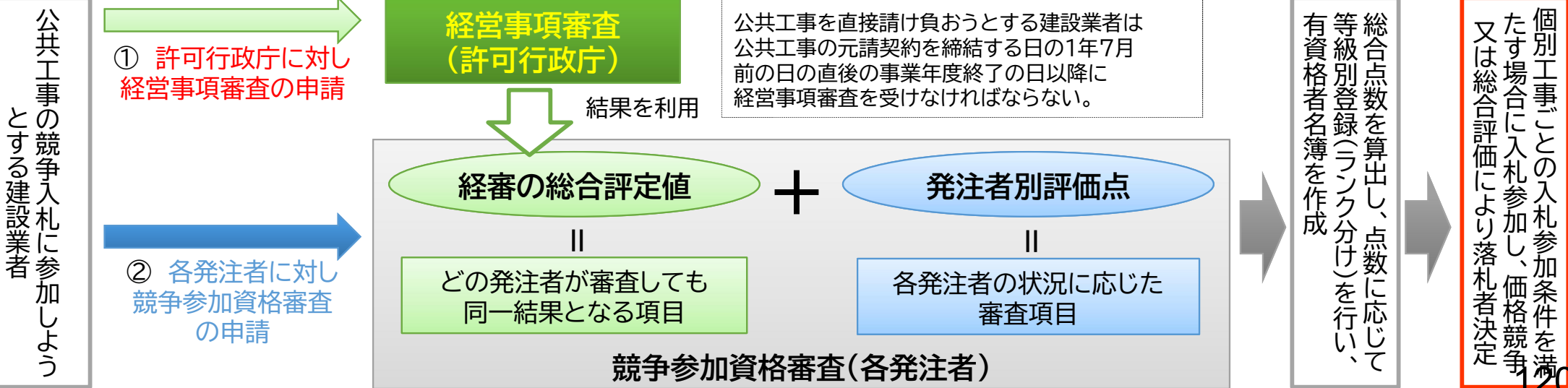
- 各建設工事の発注者が、建設工事の規模、それが要求する技術的水準等を勘案して、それに見合うだけの建設業者を選定することが必要であることから、公共工事の発注機関は、その発注に係る建設工事の入札に参加しようとする建設業者について、予め資格審査によって格付けを実施。
- 一般に当該審査は、①客観的事項に関するものと、②発注者ごとに評価する事項に関するものを区分して行うところ、①はどの発注機関が行っても同一の結果となるべきであることから、特定の第三者が統一的に一定基準により審査(=経営事項審査)。
- 全国統一の客観指標による評価がされるため、建設業者のランク分けの透明性・公平性を確保するとともに、発注者ごとの審査事務の負担軽減に寄与。

経営事項審査の対象者

公共性のある施設又は工作物に関する建設工事で政令で定めるものを発注者から直接請け負おうとする建設業者

審査項目と審査機関

- 経営状況：国土交通大臣により登録を受けた機関(登録経営状況分析機関)
- 経営規模、技術力、その他の審査項目(社会性等)：国土交通大臣又は都道府県知事(許可行政庁)



経営事項審査の審査項目

○ 完成工事高（X1）及び技術力（Z）を許可業種別に審査し、業種別に総合評定値（P）を算出。

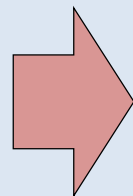
項目区分		審査項目	最高点／最低点	ウェイト
経営規模	X1	完成工事高(許可業種別)	最高点:2,309点 最低点:397点	0.25
	X2	①自己資本額 ②利払前税引前償却前利益	最高点:2,280点 最低点:454点	0.15
経営状況	Y	①負債抵抗力 ②収益性・効率性 ③財務健全性 ④絶対的力量	最高点:1,595点 最低点:0点	0.20
技術力	Z	①技術職員数(許可業種別) ②元請完成工事高(許可業種別)	最高点:2,441点 最低点:456点	0.25
その他審査項目 (社会性等)	W	①建設工事の担い手の育成及び確保に関する取組の状況 ②建設業の営業継続の状況 ③防災活動への貢献の状況 ④法令遵守の状況 ⑤建設業の経理の状況 ⑥研究開発の状況 ⑦建設機械の保有状況 ⑧国又は国際標準化機構が定めた規格による認証 又は登録の状況	最高点:2,073点 最低点:▲1,838点	0.15
総合評定値	P	$0.25X1 + 0.15X2 + 0.20Y + 0.25Z + 0.15W$	最高点:2,159 最低点:6点	

[施工能力等の見える化評価] 見える化評価制度の概要

- 建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報や技能者の能力評価を活用し、専門工事企業の施工能力等を「見える化」（「専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度に関する国土交通大臣告示及び同ガイドライン（令和2年3月31日策定）」による）
- 技能者を雇用・育成する専門工事企業が、発注者や元請、ハローワーク等に情報発信し、受注機会や入職者確保につなげる

【見える化の項目と評価内容】

基礎情報	建設業許可の有無
	資本金
	完成工事高
	団体加入の有無 等
施工能力	建設キャリアアップカード保有者数
	レベル3以上の技能者数の割合
	29歳以下の割合、平均勤続年数
	保有する建設機械の台数 等
コンプライアンス	処分歴
	社会保険加入状況
	コンプライアンス確保の取組 等



【評価結果】 評価を受けた職種について

☆～☆☆☆☆の4段階で評価

職種
基礎情報	☆☆☆☆
施工能力	☆☆☆☆
コンプライアンス	☆☆☆☆



（見える化ロゴマーク・バナー）

・業種ごとに選択評価内容の追加も可能

これまで評価基準の認定を受けた職種（11職種） ※今後順次認定予定

- 令和3年3月認定 基礎ぐい、切断穿孔、機械土工、建築大工（工務店）、鉄筋、とび・土工
- 令和4年3月認定 土木、左官、PC工事
- 令和5年3月認定 コンクリート圧送、エクステリア
- 令和6年1月認定 圧入

専門工事企業

専門工事企業の施工能力等の見える化評価

- ◆【評価結果】『☆～☆☆☆☆』の4段階で評価
- ◆取引先やリクルート活動においてPRに活用

職種
基礎情報	★★★★★
施工能力	★★★★★
コンプライアンス	★★★★★



※評価実施企業は、見える化
ロゴマーク、バナーの使用
が可能

【専門工事業者からの声】

- 『技能者を直接抱えて施工ができる専門工事企業が評価される建設業につなげたい』（機械土工業者）
- 『エンドユーザーに自社の施工能力を直接アピールしたい』（工務店業者）
- 『会社の善し悪しが見えて、人が集まる会社として採用活動でもPRできるようになる』（躯体業者）
- 『施工力があり、CCUSに登録している真面目な企業が生き残れる環境づくりになる』（型枠業者）



元請企業

- ◆下請業者の選定や新規開拓、評価基準に活用
- ◆協力会社のレベルアップ、意識向上に



【元請企業からの声】（大手・中堅ゼネコン）

- 『協力会社以外に下請業者を新規開拓するために活用したい』
- 『実績が希薄な地域で施工を行う際に地元業者を開拓するため』
- 『業務拡大に伴い競争力・供給能力を拡充するために下請として活用可能な選択肢の範囲を広げたい』
- 『協力会社のレベル底上げや競争力のきっかけ、意識向上に繋げる』
- 『自社の評価に加え、公的側面からの評価基準として採用を検討』

PR

選択・評価

求人活動

- ◆ハローワークで建設業入職を目指す求職者に対し、CCUS登録企業（見える化評価企業）への応募勧奨や特記事項でPR
【記載例】「建設キャリアアップシステム登録事業者です」「見える化評価制度で「☆4つ」取得しています」
- ◆就職時に技能者を育成する企業として選択が可能



連携が可能に

PR

選択・評価

エンドユーザー

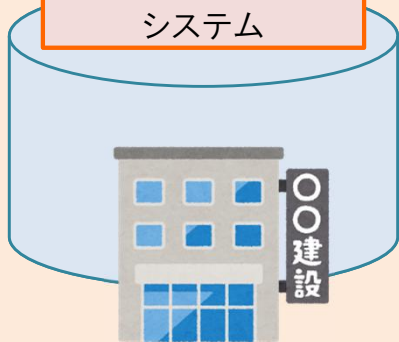
- ◆新築やリフォーム工事で施工業者の選定に活用



【施工能力等の見える化評価】 制度のスキーム

【評価の申請者】 専門工事企業

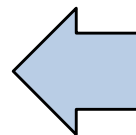
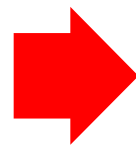
建設キャリアアップシステム



◎ 申請する事業者は見える化評価の職種について建設キャリアアップシステムの事業者登録をしてあること

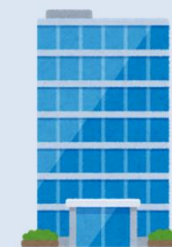
施工能力（レベル3以上の技能者数の割合）について申請を行う職種の技能者の能力評価を反映

見える化評価の申請



評価結果通知

【評価実施機関】 専門工事業団体



評価基準を策定し、評価を実施。結果を公表

専門工事業団体
(評価実施機関)



建設技能者の能力評価制度



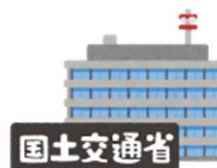
初級技能者
(見習い)

中堅技能者
(一人前の技能者)

職長として現場に従事できる技能者

高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）

レベルに応じた処遇を実現へ



◎ 評価実施機関が策定する評価基準を認定
◎ 評価基準を公表

※評価結果は国土交通省のホームページでも公表