

本日も議論頂くテーマと これまでの取組状況等について

1. 本⽇ご議論頂くテーマ

今後のスケジュール(予定)とWGの設置について

第1回 持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会
(令和8年7月9日開催)資料6-1から作成(一部追記)

	検討会	WG
R8. 7月9日	第1回 ○「2017+10」の進捗状況 ○勉強会とりまとめ ○今後の進め方(WG設置など)	
R8. 10月13日	第2回 ○建設産業のあり方とその実現のために必要な施策について① (「人を大事にする」産業)	以下のWGを設置 企業評価WG ・現行制度(経営事項審査等)の検証 ・新たに評価すべき観点 ・評価結果の活用方策 入札・発注WG ・入札・契約制度の検証 ・災害時における円滑な施工のための入札・契約制度の改善、発注体制の補完、支援 ・オープンブックコストプラスフィーの活用
	第3回 ○建設産業のあり方とその実現のために必要な施策について② (真に「経営力」のある産業)	
	第4回 ○建設産業のあり方とその実現のために必要な施策について③ (「未来に続く」産業)	
R9. 春	第5回 ○WGにおける検討状況 ○とりまとめに向けた考え方	
	第6回 ○とりまとめ素案	
R9. 夏	第7回 ○とりまとめ案 ⇒ 中央建設業審議会へ報告	

※上記はあくまで予定であり、今後の状況によってスケジュールの変更もあり得る

※本検討会及びWGと並行して、「適正な施工確保のための技術者制度検討会(第2期)」を開催

① 「人を大事にする」産業 ⇒ 労働市場から信頼され、評価され、選ばれる産業へ

建設業で働く人について、その能力の評価に応じた高い処遇やライフステージに応じた柔軟な働き方を実現し、女性や若者を含むあらゆる人材が最大限活躍でき、働きがいのある職業として労働市場から信頼され、評価され、選ばれる産業を目指す必要がある。

⇒ 本日のご議論のテーマ

② 真に「経営力」のある産業 ⇒ 取引先等ステークホルダーから信頼される産業へ

人材投資やDX投資等を企業規模に応じて適切に実施し、高い生産性を実現するとともに、高い労働分配率を実現できる適切な経営戦略を構築し、企業として「良い仕事」を続け、取引先や地域社会を含むステークホルダーから信頼される産業を目指す必要がある。

③ 「未来に続く」産業 ⇒ 成長産業として発展を続ける建設業へ

業界全体の透明性や生産性を向上させ、建設業のイメージアップとアップデートを図ることにより、女性や若者を含むあらゆる人材が将来を託せる、成長産業として発展を続ける産業を目指す必要がある。

必要な政策の方向性

(「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会とりまとめ(2026年4月3日)」より主要なものを抜粋)

①「人を大事にする」産業

- 更なる処遇改善
 - ・労務費の確保・行き渡りの徹底
 - ・月給制への転換
 - ・建設業退職金共済制度の充実(複数掛金制度導入、電子ポイントの活用促進等)
 - ・CCUSの活用の徹底
- 働き方等の見直し
 - ・変形労働時間制度等の徹底的な活用
 - ・より柔軟な働き方や労働力の融通について関係者間での検討の加速
- 人材育成の取組強化
 - ・業界全体で人材育成をサポートする体制整備
 - ・AI時代も見据えたリスキリング等の充実
- 技術者制度について「現場単位での最適化」等の観点からの見直し
- 外国人材の適正な受入れ、地域との共生

② 真に「経営力」のある産業

- 地域建設業の経営力等の強化
 - ・経営力強化に資する情報の経営者への発信
 - ・各社の経営力向上の取組に対する業界団体のサポート強化
 - ・第三次担い手3法の徹底。公共事業予算の安定確保。民間資金を含む柔軟な資金調達
- 規模のメリット(企業統合、ホールディングス化等)
 - ・企業統合等に支障となる制度等の見直し
 - ・事業承継へのサポート強化(関係機関と連携したマッチング支援等)
- 民間工事も含めた業界全体での生産性向上
 - ・AI・デジタル技術の積極活用、技術開発・投資の促進
 - ・書類事務の簡素・効率化、システム連携等
- 海外への事業展開に取り組む中小事業者等への支援

③「未来に続く」産業

- 重層下請構造の改善
 - ・産業政策として取り得る選択肢の検討
- 業界慣行の不断の見直し
- 女性や若者等への情報発信・イメージ改善
 - ・DX等により働きやすくなった建設業の実態や魅力、やりがいなどの発信を強化
- 災害時・物価上昇時等におけるコストプラスフィー契約の導入の検討
- 公共発注のあり方の検討
- 民間工事に関する発受注者間のコミュニケーションの充実

⇒ 本日のご議論のテーマ

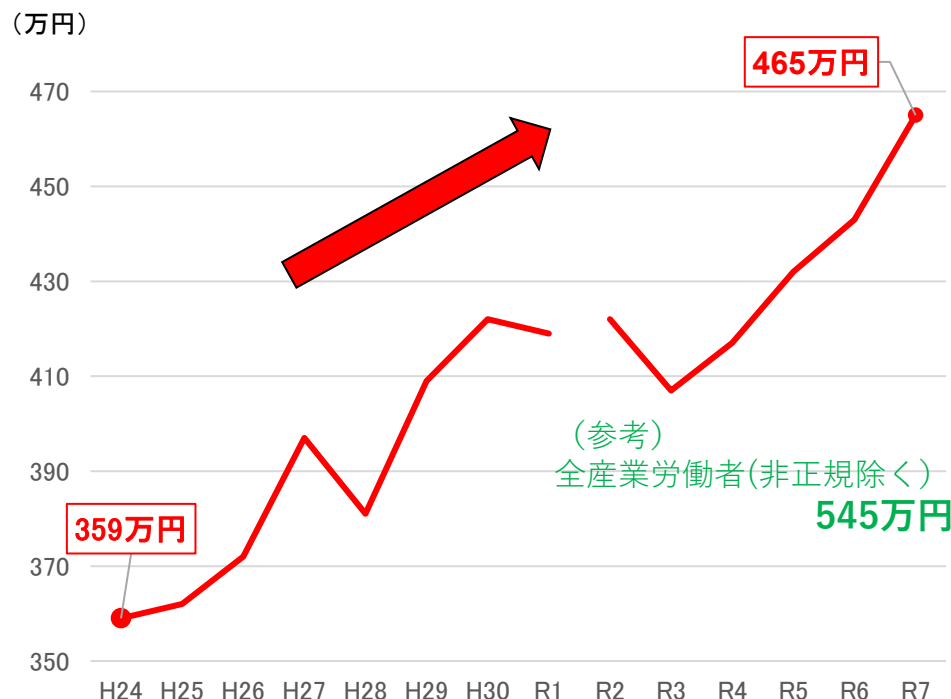
2. これまでの取組状況等

(1) 更なる処遇改善

①貸金水準・貸金制度

- 公共工事設計労務単価の引上げなどの取組により、建設分野の賃金は着実に上昇しているが、全産業平均の水準にはいまだ届いていない状況。

建設業生産労働者の賃金推移(年間)

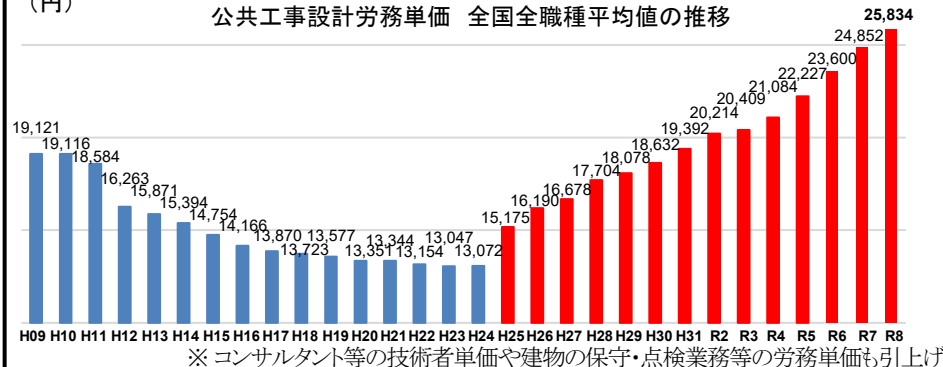


出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より国土交通省作成
 ※R2以降は「生産労働者」の区分が廃止されたため、建設業の「建設・採掘従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」を加重平均して「生産労働者」の額を推計

最近の賃上げ施策

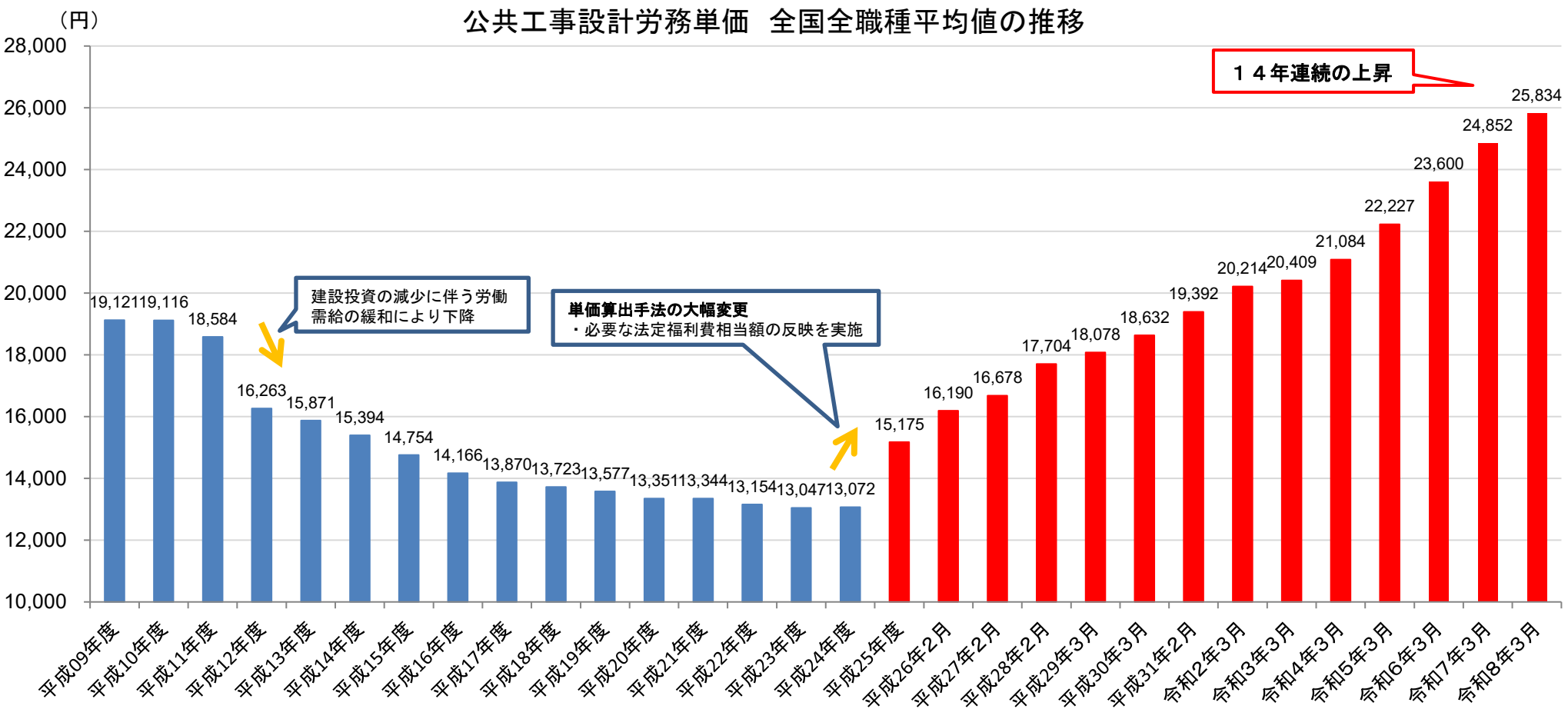
発注者・元請間での賃金原資の確保(公共中心)

- 公共工事設計労務単価を14年連続で引上げ。(+4.5%)
 (円) 公共工事設計労務単価 全国全職種平均値の推移



- 取引実態に即した公共契約・変更。
 - ・ 最新の単価を予定価格に反映。
 - ・ 材料費変動に伴う請負代金額の変更(スライド条項)。
- ダンピング受注対策として、
 - ・ 低入札価格調査基準の計算式について、国は、令和4年度から一般管理費等率を引上げ。
 - ・ 国からの要請等により、自治体の計算式でも引上げ進展。

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



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ス式で算出し、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ス式で算出した。

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。

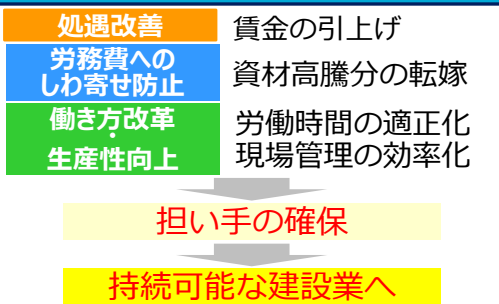
9

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

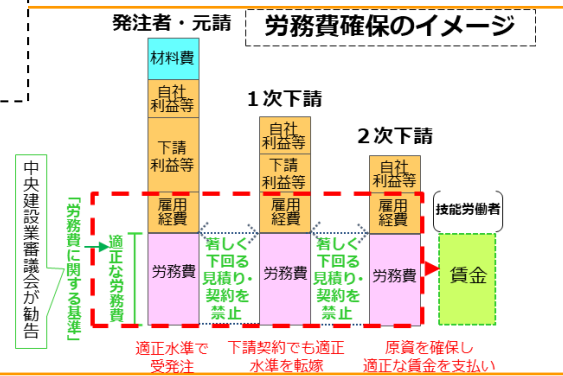
背景・必要性

- 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 1,956時間/年
※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。



概要

- ### 1. 労働者の処遇改善
- 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
- 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
- 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



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)



技能者の処遇改善に向けた新たなルールを導入

第三次・担い手3法の制定（R6.6公布、R7.12全面施行）

- 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、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、適正な労務費を確保。そのうえで、「CCUSレベル別年収」を活用し、現場の技能者に、経験・技能に応じた適切な水準の賃金が支払われるようにする。

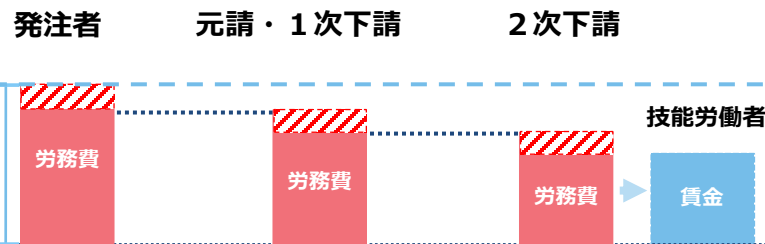
現状

目指す姿

R7.12実施

労務費確保のイメージ

建設工事請負契約に係る特有の課題

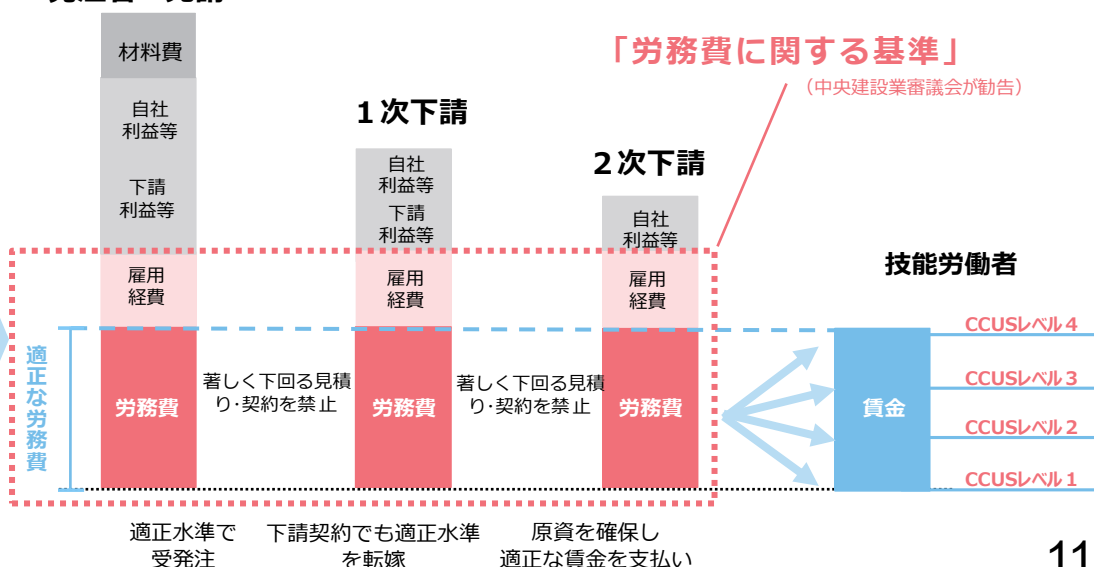


適正水準が不明

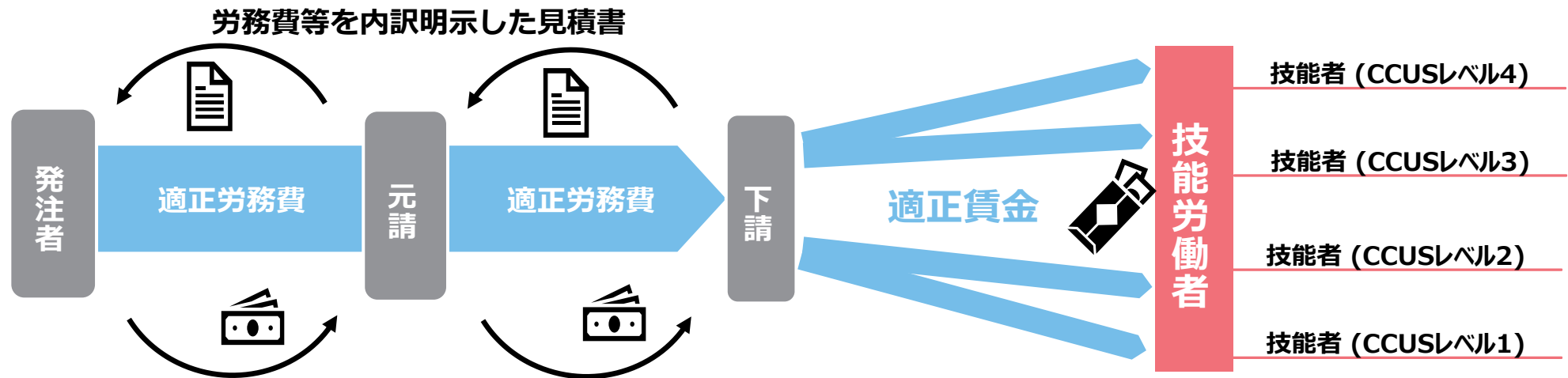
転嫁できない経費増高を
労務費圧縮で吸収

適正な労務費が確保されず、賃
金が十分払われない

発注者・元請



- 「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
優良事業者を見える化・
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

令和8年度『労務費に関する基準』に係る取組(全体像)

- 全面施行後、最初の年度であり、労務費に関する基準の定着・徹底のための取組を強力に推進していく。
 - ①まずは、労務費等を内訳明示した見積書の商習慣化、「職人いきいき宣言」の拡大、コミットメント制度の普及促進、CCUSレベル別年収や労務費の基準値の普及促進を行う。
 - ②加えて、新規に実施するフォローアップ調査を講じるほか、建設Gメンによる調査等を通じた法令遵守に向けた対応を実施。
- これにより、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実現する。

実効性確保策の
継続・推進

労務費等を内訳明示した見積書の 商慣行化

- 書き方ガイドの活用、事業者による見積書作成や団体による「標準見積書」の作成の促進。

技能者を大切にせる企業の 自主宣言制度

- R8.7.1より経営事項審査の加点項目となることも踏まえ、宣言企業の拡大に向け周知徹底を図る。

コミットメント制度 の導入

- 標準約款等の周知普及などにより、活用促進を図る。

CCUSレベル別年収 の支払い

- 活用に向けた更新・周知を行う。
- 加えて、「賃金情報提供システム※」の試行運用を実施、本格導入に向けた検討を行う。

※CCUSレベル別年収（基準値）を下回る場合について重点的に確認

新規的な取組

F U 調査



- ✓ 新たな商習慣がどの程度定着しているか、**労務費の行き渡りの障害要因**はどこか、CCUSレベル別年収（目標値）が払われているかについて、フォローアップ調査を実施。
- ✓ まずは一部の業種・工事を対象に調査を実施し、次年度以降の取組継続、必要な措置について検討を進めていく。

法令遵守の対応

取引適正化



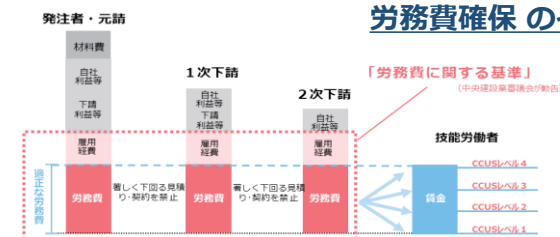
- ✓ 1月に公表した**取引事例集について、周知徹底を図りつつ**、建設Gメンによる取引実態の調査を本格的に実施し、当該調査において確認された法違反のおそれのあるケースを踏まえ、事例集について充実を図っていく。
- ✓ 中小企業庁や厚生労働省等の関係省庁の連携の継続や、情報共有等のあり方について検討を進める。

実効性を確保
官民連携で



- これらの取組の継続・推進に加え、あらゆる機会を捉えてサプライチェーン全体での制度理解に向けた周知徹底を図り、官民連携による実効性確保策の推進を図っていく。

労務費確保のイメージ



- 第三次・担い手3法により、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、本基準の作成及び実効性確保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してきたところ。

委 員

(学識者等)

榎並 友理子 (日本アイ・ピー・エム(株)常務執行役員テクノロジー事業本部第二事業本部兼パートナー事業部長)
 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特別教授)
 楠 茂樹 (筑波大学人文社会系教授)
 佐藤 あいさ (パシフィックコンサルタンツ(株)事務管理センター長)
 杉江 弘光 ((公社)日本建築積算協会 関東支部長)
 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)

(受注者側)

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)
 加藤 和茂 ((一社)住宅生産団体連合会環境部長 兼 建設安全部長)
 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理事(前会長))

(発注者側)

佐々木 隆一 (三菱地所(株)企画調査部長・(一社)不動産協会企画委員会委員長)
 丸山 優子 ((株)山下PMC代表取締役社長)
 三宅 雅崇 (東京都財務局技術管理担当部長)
 渡辺 直 (松戸市建設部長)
 渡邊 美樹 ((独)都市再生機構本社監事)

※50音順・敬称略・
令和8年10月5日時点

主な論点

○「労務費に関する基準」の実効性確保策について

- ・ 契約段階における労務費確保に向けた取組
- ・ 労務費・賃金の支払段階における取組
- ・ 公共工事における上乗せの取組
- ・ 基準値の決定・公表と改定の手続き

開催状況

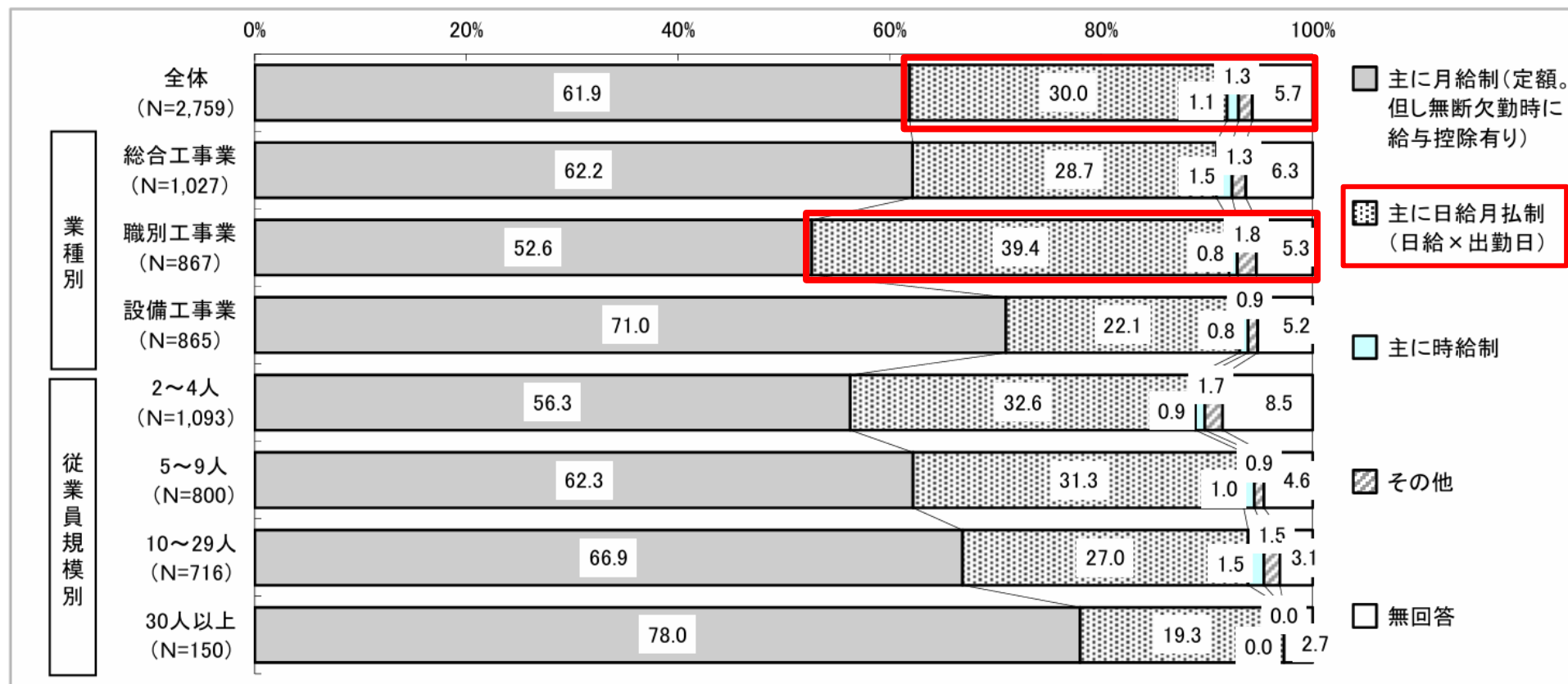
令和6年9月10日 第1回WG開催【済】	令和7年5月8日 第7回WG開催【済】
11月6日 第2回WG開催【済】	6月3日 第8回WG開催【済】
12月26日 第3回WG開催【済】	8月6日 第9回WG開催【済】
令和7年2月26日 第4回WG開催【済】	9月18日 第10回WG開催【済】
3月5日 第5回WG開催【済】	10月27日 第11回WG開催【済】
3月26日 第6回WG開催【済】	令和8年3月26日 第12回WG開催【済】
	10月5日 第13回WG開催【済】



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いまだ高く、特に職別工事業については全体の4割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

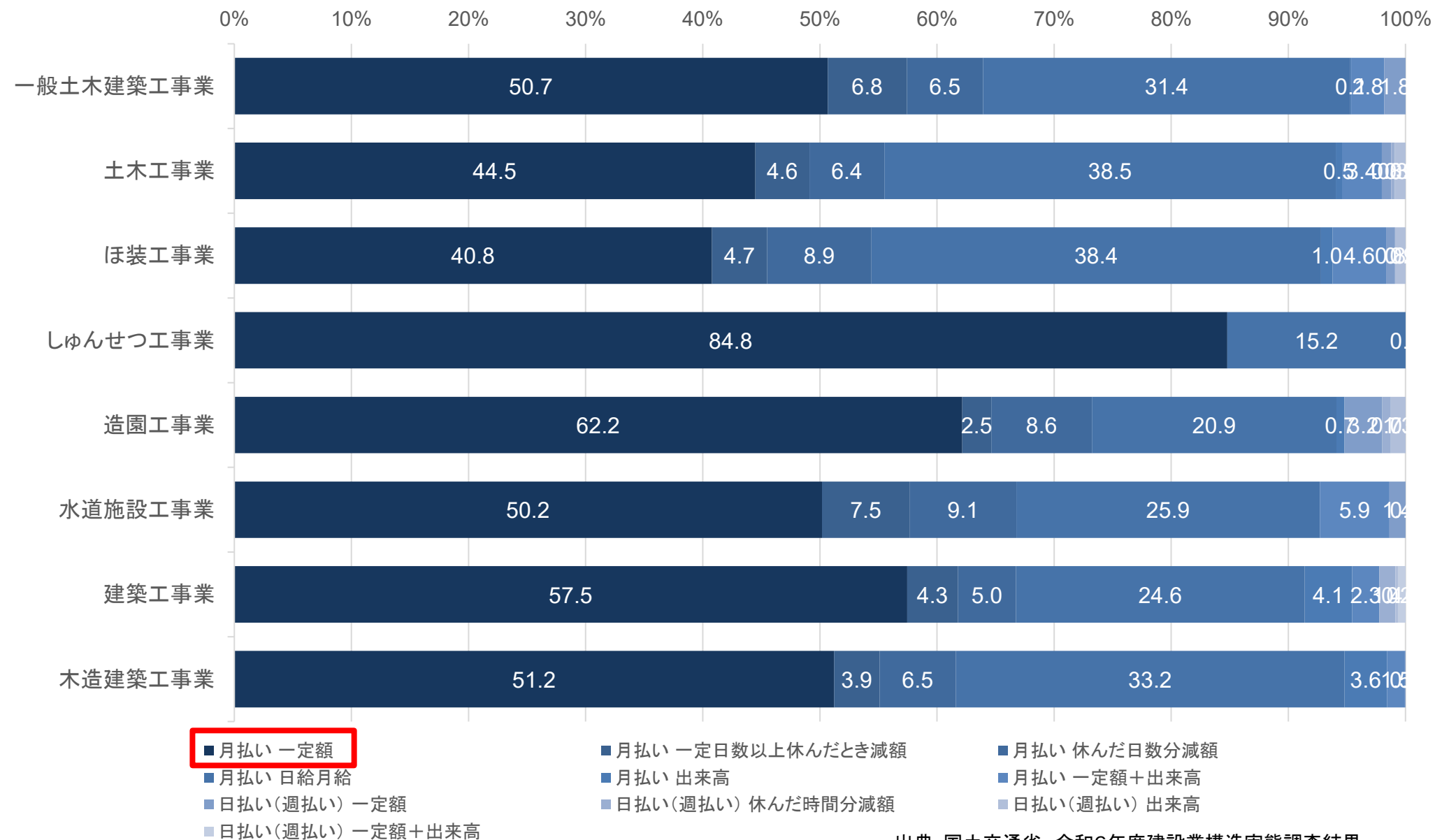
【図表15】 常用の技能労働者の賃金支払形態



出典：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書 令和7年度調査(令和8年2月)」
 調査時期：令和7年9月8日から令和7年10月24日（令和7年7月31日現在の状況について回答）
 調査対象：15,000社（(株)東京商エリサーチ所有「TSR企業情報ファイル」から抽出）
 集計対象：3,717社

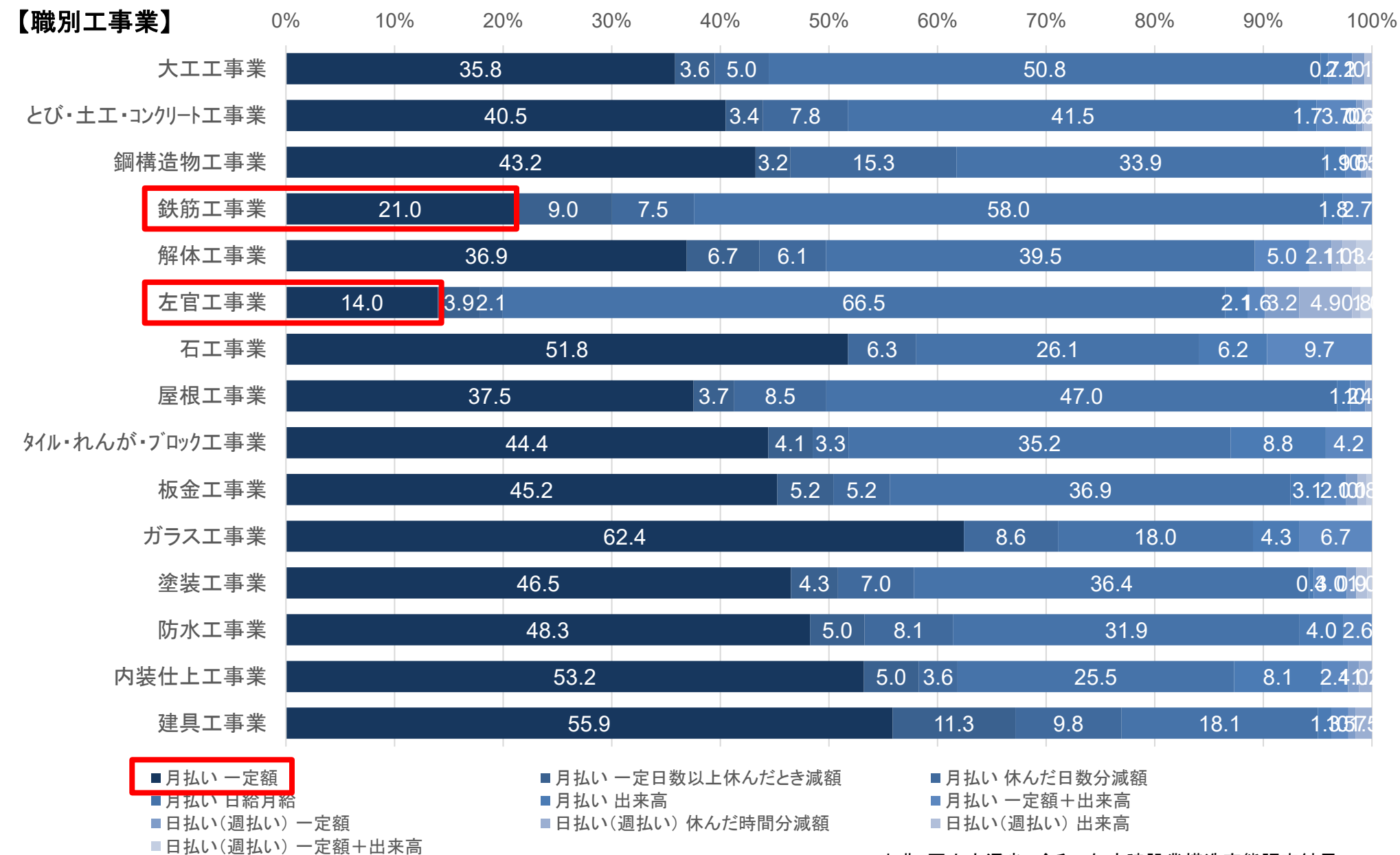
【業種別】日給・月給制に係る現状

【総合工事業】



出典:国土交通省 令和6年度建設業構造実態調査結果
表5-6-5 常雇の現場労働者(職長を除く)に対する賃金支払形態(30業種別集計)から作成

【業種別】日給・月給制に係る現状

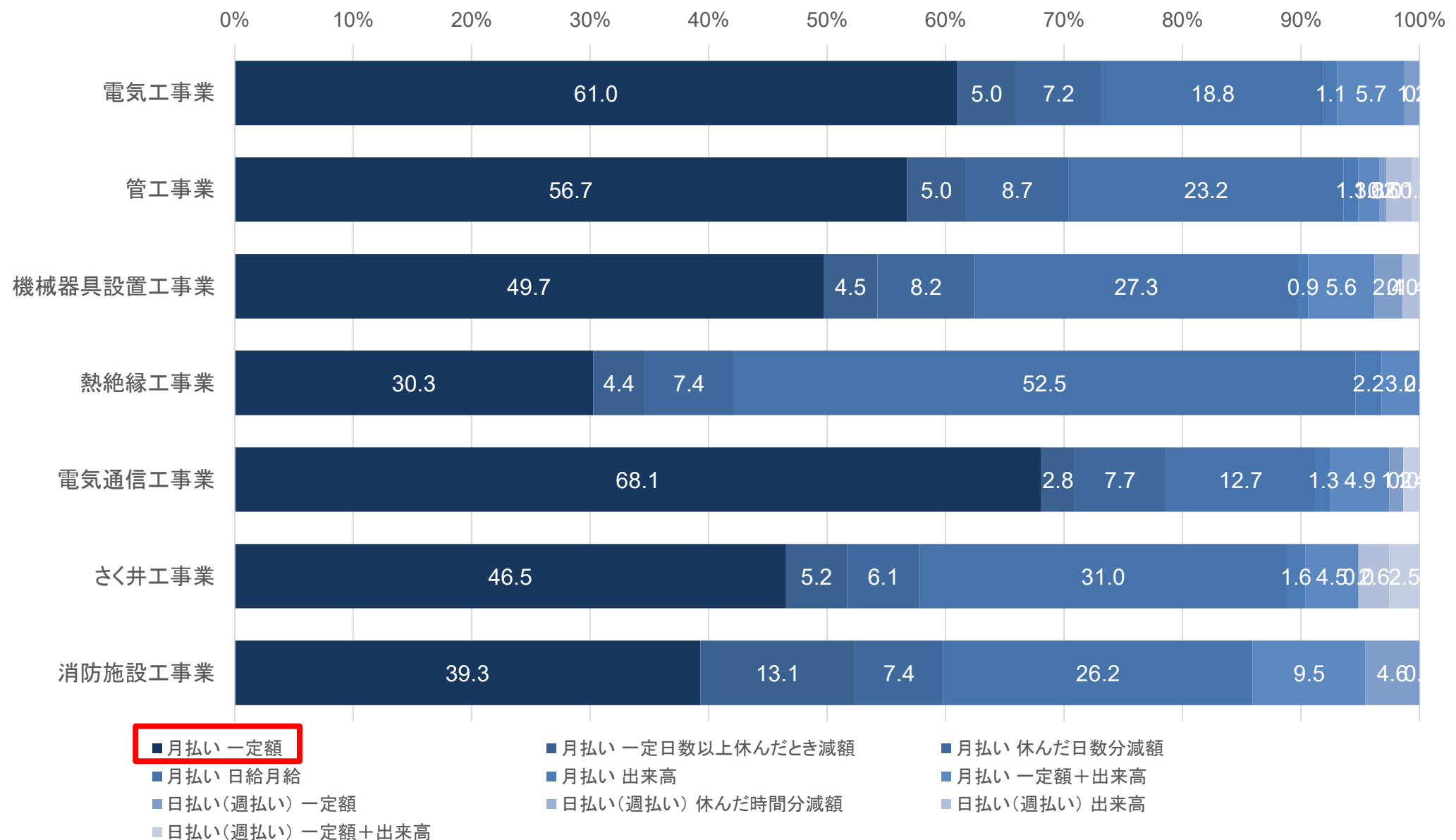


出典:国土交通省 令和6年度建設業構造実態調査結果

表5-6-5 常雇の現場労働者(職長を除く)に対する賃金支払形態(30業種別集計)から作成

【業種別】日給・月給制に係る現状

【設備工事業】



出典:国土交通省 令和6年度建設業構造実態調査結果
表5-6-5 常雇の現場労働者(職長を除く)に対する賃金支払形態(30業種別集計)から作成

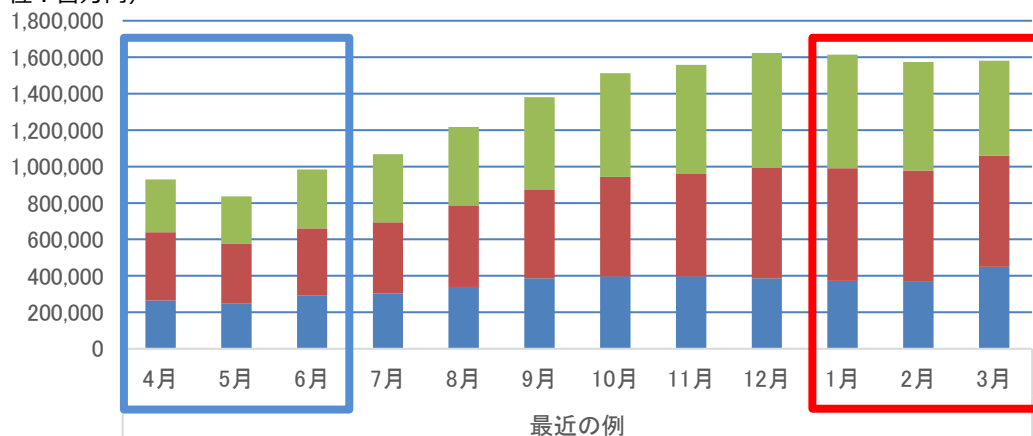
工事における「繁閑」の存在について

- 公共工事では、年度内の時期によって工事の繁閑に大きな差が発生
- 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

■国 ■都道府県 ■市区町村

(単位:百万円)



出典:国土交通省「建設総合統計」

閑散期 (青枠の期間、4月～6月)

- (技能者) 仕事が少いため、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** ←

第1回持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会
(令和8年7月9日)資料3から抜粋

項目	現況	主な回答内容
自社における 繁忙の有無	繁忙差が生じていることも ある	・ 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にお願ひし、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・公共の両面からの仕事確保により、年間を通した安定稼働を確保。 ・ 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 繁忙の有無	繁忙差が生じていることも ある	・ 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工種により下請企業の繁忙差が生じている。 ・ 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	・ 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	・ 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。
繁忙の地域差／ 公共・民間の差 の有無	公共・民間で 繁忙差が生じている	・ 公共工事においては時期により繁忙差があるが、民間工事においては時期による繁忙差はない。 ・ 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忙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。

②退職金

- 建設業退職金共済制度（建退共制度）は、現場を転々とする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。

＜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

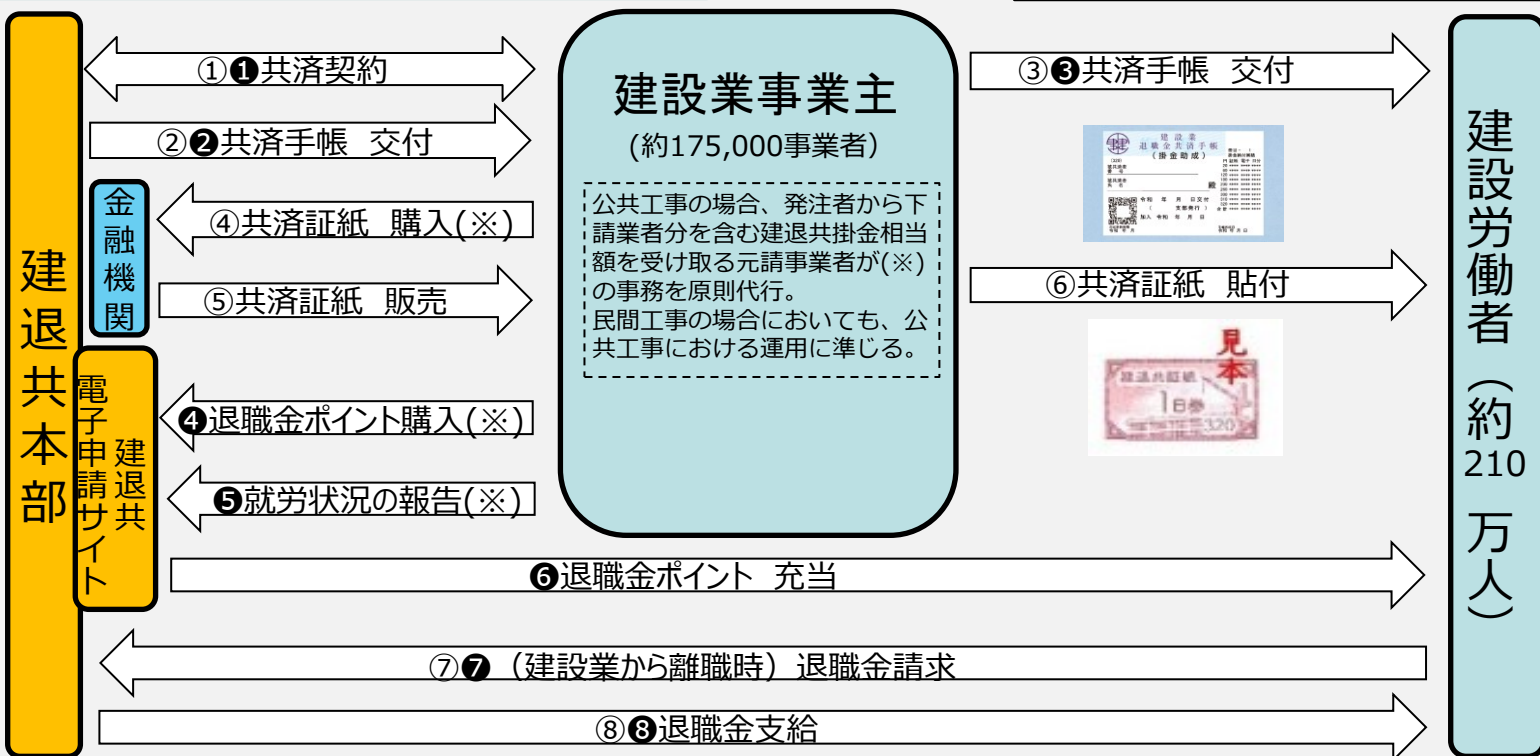
他産業の退職金と建退共の比較 ※

- ・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)

※建設業退職金共済事業本部
 建退共制度検討会議 (R7.9.19) 資料より抜粋

建設業退職金共済制度の概要

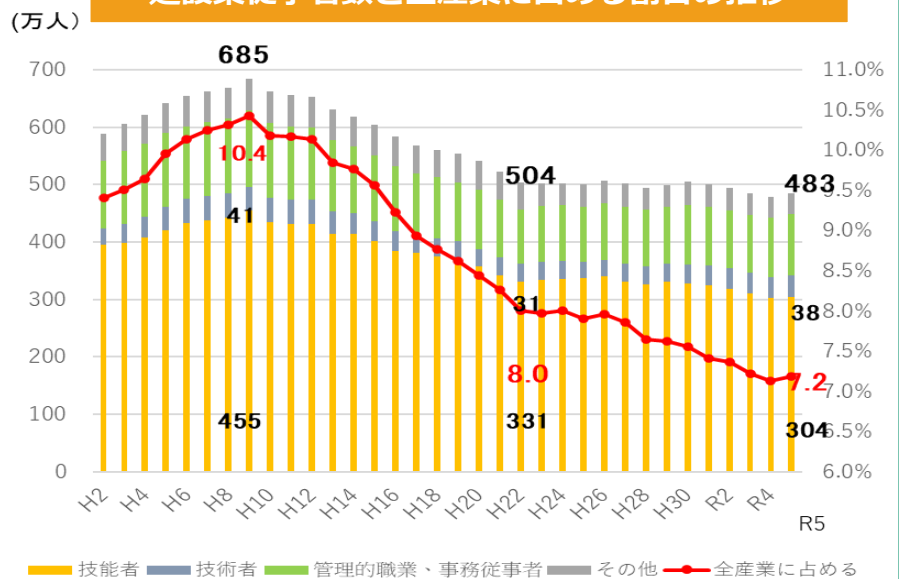
共済契約から退職金支給までの流れ



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**。
- 建退共制度の掛金日額は、中小企業退職金共済法において**単一の金額でなければならない**とされている（**現在の掛金日額は320円**）。
- **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**。

建設業従事者数と全産業に占める割合の推移



出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）を基に国土交通省で算出

他産業の退職金と建退共の比較

・ 製造業	863万円	・ 建退共	388万円
・ 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）

（参考）中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）（抄）

（掛金）

第四十四条 **掛金は、日を単位として定めるものとし、その額は、被共済者一人につき、三百円以上八百円以下の範囲において、特定業種退職金共済規程で定める。**

2 （略）

3 **掛金の日額は、特定業種ごとに、単一の金額でなければならない。**

4～6 （略）

※特定業種の一つに建退共も含まれる。

- ## 現行方式(証紙受払の書面管理)

- 公共発注者



○ 就労履歴の掛金充当等を電子的に行うことが可能
となり、退職金給付の徹底と事務の効率化
※電子ポイント方式のみの活用も可能

R7年10月より、CCUSとの連携強化により、元請のワンクリックで就労状況報告が可能となり、手続きが簡略化された



建退共の電子ポイント方式の利用状況（各種指標）

電子申請専用サイトの利用状況（令和8年3月末）

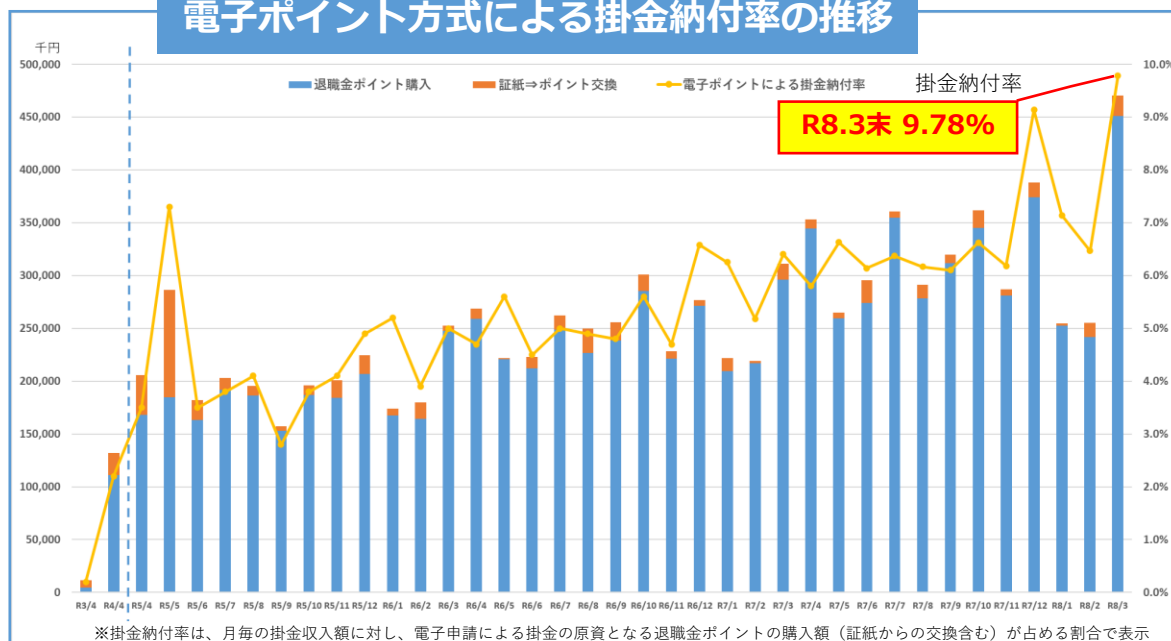
共済契約者数（A）	174,121所
電子申請専用サイト ログイン数（B）	49,486所
全共済契約者 におけるログイン率（B/A）	28.42%

オンライン申請

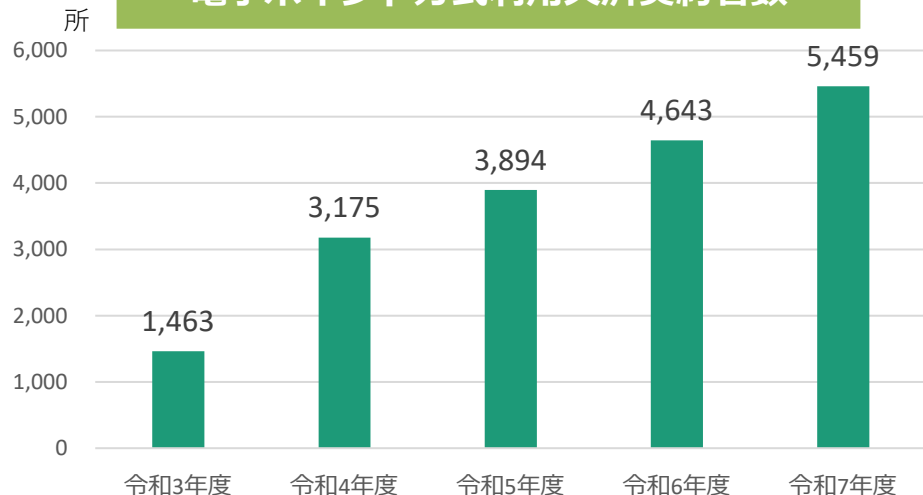
オンライン申請による共済手帳申込実績

令和5年度	3,456名（延べ2,304社）
令和6年度	5,228名（延べ3,628社）
令和7年度	6,224名（延べ4,283社）

電子ポイント方式による掛金納付率の推移



電子ポイント方式利用共済契約者数



中期目標期間における目標（令和5～9年度）

- ・ 電子申請専用サイトの利用者登録（ログイン）率50%以上
- ・ 電子ポイント方式による掛金納付率30%以上

令和8年度における目標

電子ポイント方式による掛金納付率17%以上

	これまで	リニューアル後
電子申請 (掛金納付)	就労実績報告作成ツール（以下「就労ツール」）と電子申請専用サイト（以下「専用サイト」）の <u>二つのシステムで登録</u>	<u>就労ツールを使わず、専用サイトで全ての手続きが完結</u>
	元請下請間や就労ツールと専用サイト間でデータの受渡し（授受）が発生	専用サイトですべての操作が可能となり、 <u>データファイルの受渡しが不要</u>
	元請と下請間の <u>やり取りや確認に時間を要する</u>	元請も下請も内容や作業状態を <u>リアルタイムに確認が可能</u>
	データチェックに <u>2営業日必要</u>	<u>当日中にデータチェックが可能</u>
CCUSとの連携	CCUSから「現場・契約情報」や「就業履歴」ファイルをダウンロードし、専用サイトに登録するなど、 <u>複数回の手作業が発生</u>	<u>CCUSからデータを自動連携することにより手続きを簡素化</u>
オンライン申請	共済手帳申込などの <u>数種類の手続きのみ</u> オンライン申請が可能	<u>すべての手続きについて、オンライン申請が可能</u> （手帳等の添付書類については、郵送による提出が必要）

退職金ポイント還元キャンペーンについて

- 電子申請専用サイトリニューアルに伴い令和7年10月1日～令和8年3月31日までの期間で実施
- 期間中に退職金ポイントを購入した共済契約者に対し、購入した退職金ポイントの2%（CCUS連携工事の場合は5%）をポイント還元。令和8年4月以降に還元予定。

令和7年12月に改正建設業法が施行され、建退共掛金は労務費に含まれない「**必要経費**」として見積書に明記することとされるとともに、発注者はその内容を考慮する**努力義務**が課された。さらに、**公共工事については、入札金額の内訳の確認を義務化**するとともに、**必要経費が確保されない金額での契約締結を防止**。

これにより、**建退共掛金は必要経費として発注者負担により確保**されることとなった。

○建設業法（R7.12.12施行）

- **建退共掛金は「適正な施工を確保するために不可欠な経費」**（法第20条第1項、施行規則第13条の12）
- 発注者は、請負契約を締結するに際しては、その**見積書の内容を考慮するよう努めなければならない**（法第20条第4項）
- 注文者及び建設業者は、**「通常必要と認められる原価」を下回る請負契約を締結してはならない**（法第19条の3）

○公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（R7.12.12施行）

- 公共工事の入札及び契約においては、**適正な施工が通常見込まれない請負金額での契約締結が防止**されること等により、契約の適正化が図られなければならない。（第3条）
- 建設業者は、**公共工事の入札**に係る申込みの際に、**入札金額の内訳（適正な施工を確保するために不可欠な経費等）を記載した書類**を提出しなければならない。（第12条）
- 各省庁等はその書類の内容の**確認その他の必要な措置を講じなければならない**。（第13条第1項）

③建設キャリアアップシステム

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



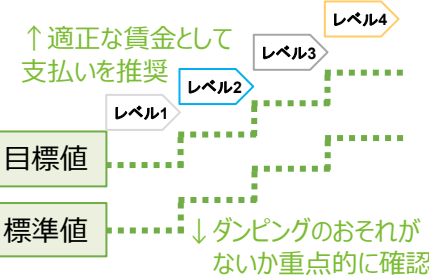
能力評価の実施

経験や資格に応じた能力評価



経験・技能に応じた処遇

能力評価に応じた適正な賃金支払い
(CCUSのレベルに応じた年収の水準をブロック別、職種別に公表)



現場管理での活用

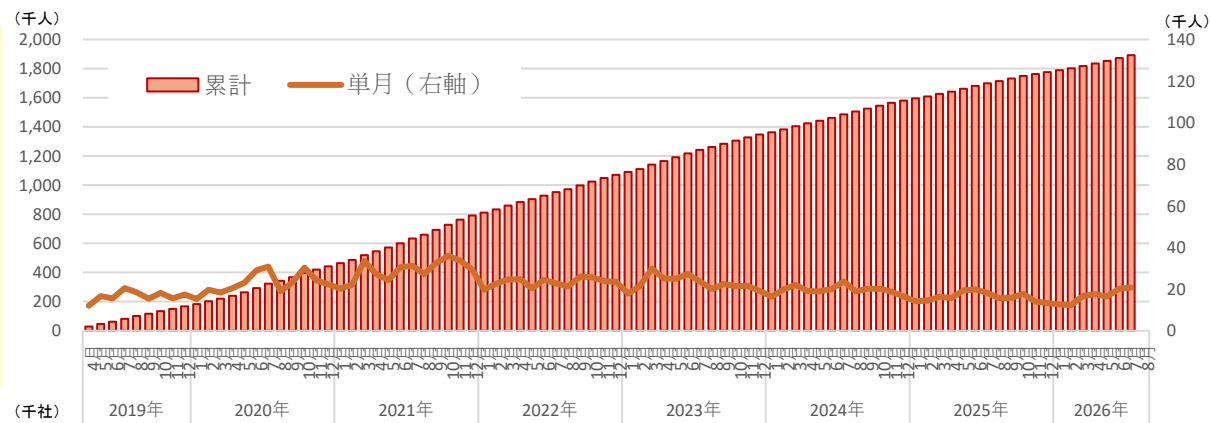
社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

建設キャリアアップシステムの利用状況(2026年8月末)

技能者の登録数

190万人が登録

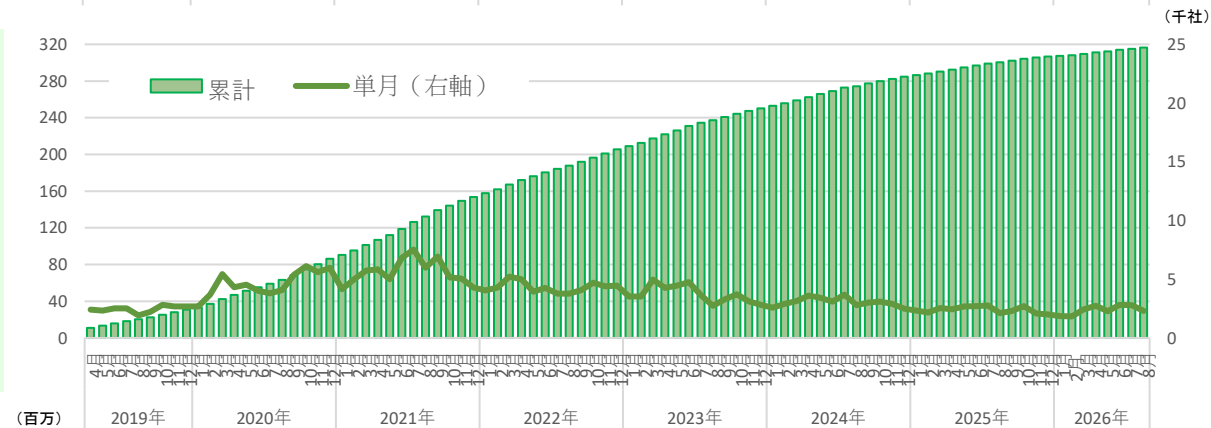
※労働力調査(R7)における建設業技能者数:296万人



事業者の登録数

31.6万社が登録

※うち一人親方は11.0万社

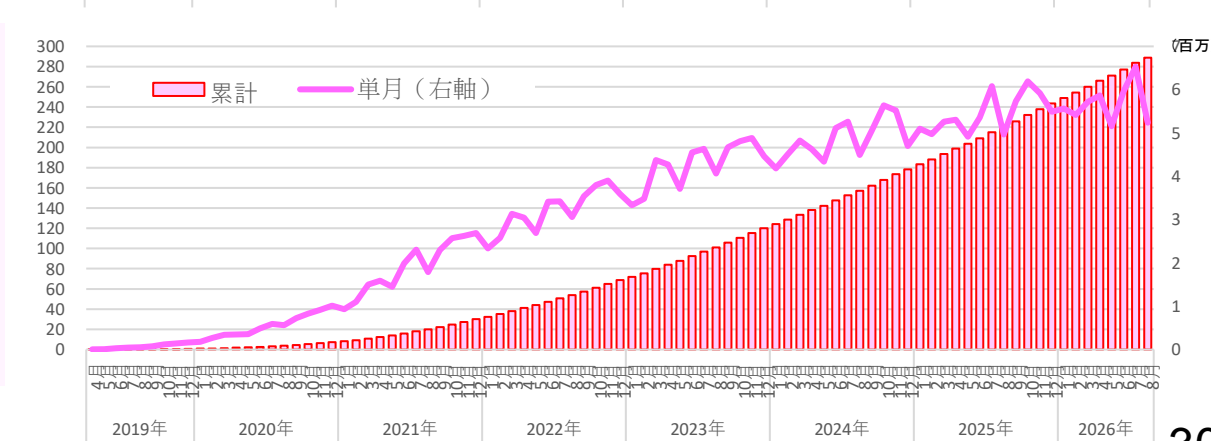


就業履歴数

現場での利用は増加傾向

累積就業履歴数 28,800万突破

※8月は523万履歴を蓄積



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

- 直轄Cランク工事でのモデル工事について、地元建設業協会の理解が得られた47都道府県で実施予定
- 都道府県発注工事: 47団体が企業評価の導入等を表明
- 指定都市発注工事: 20団体が企業評価の導入等を表明

都道府県名	国直轄Cランク工事	都道府県工事での評価等	都道府県名	国直轄Cランク工事	都道府県工事での評価等	指定都市名	指定都市工事での評価
北海道	●	●★	滋賀県	●	◎	札幌市	●
青森県	●	★	京都府	●	●◎	仙台市	◎
岩手県	●	●◎★	大阪府	●	◎	さいたま市	●◎★
宮城県	●	◎★	兵庫県	●	◎○	千葉市	●○★
秋田県	●	○★	奈良県	●	◎	横浜市	●◎
山形県	●	●	和歌山県	●	○	川崎市	●◎
福島県	●	●◎★	鳥取県	●	◎★	相模原市	○
茨城県	●	●★	島根県	●	●◎★	新潟市	●★
栃木県	●	●◎	岡山県	●	●	静岡市	●◎
群馬県	●	●◎○★	広島県	●	●◎○★	浜松市	●
埼玉県	●	●◎○★	山口県	●	●	名古屋市	●
千葉県	●	●○★	徳島県	●	●○★	京都市	●◎
東京都	●	●	香川県	●	◎★	大阪市	◎
神奈川県	●	●◎★	愛媛県	●	●★	堺市	◎
新潟県	●	○	高知県	●	◎○	神戸市	◎
富山県	●	★	福岡県	●	★	岡山市	●◎
石川県	●	○	佐賀県	●	★	広島市	◎
福井県	●	●○	長崎県	●	◎	北九州市	◎
山梨県	●	●★	熊本県	●	★	福岡市	●
長野県	●	◎○★	大分県	●	★	熊本市	◎
岐阜県	●	●★	宮崎県	●	●★		
静岡県	●	●◎○	鹿児島県	●	●◎		
愛知県	●	●○	沖縄県	●	●○		
三重県	●	●★					

＜直轄Cランク工事＞

- 都道府県建設業協会が賛同
- 協会において検討中

※カードリーダー等の費用は発注者が負担

※北海道は0.5億～2.5億円

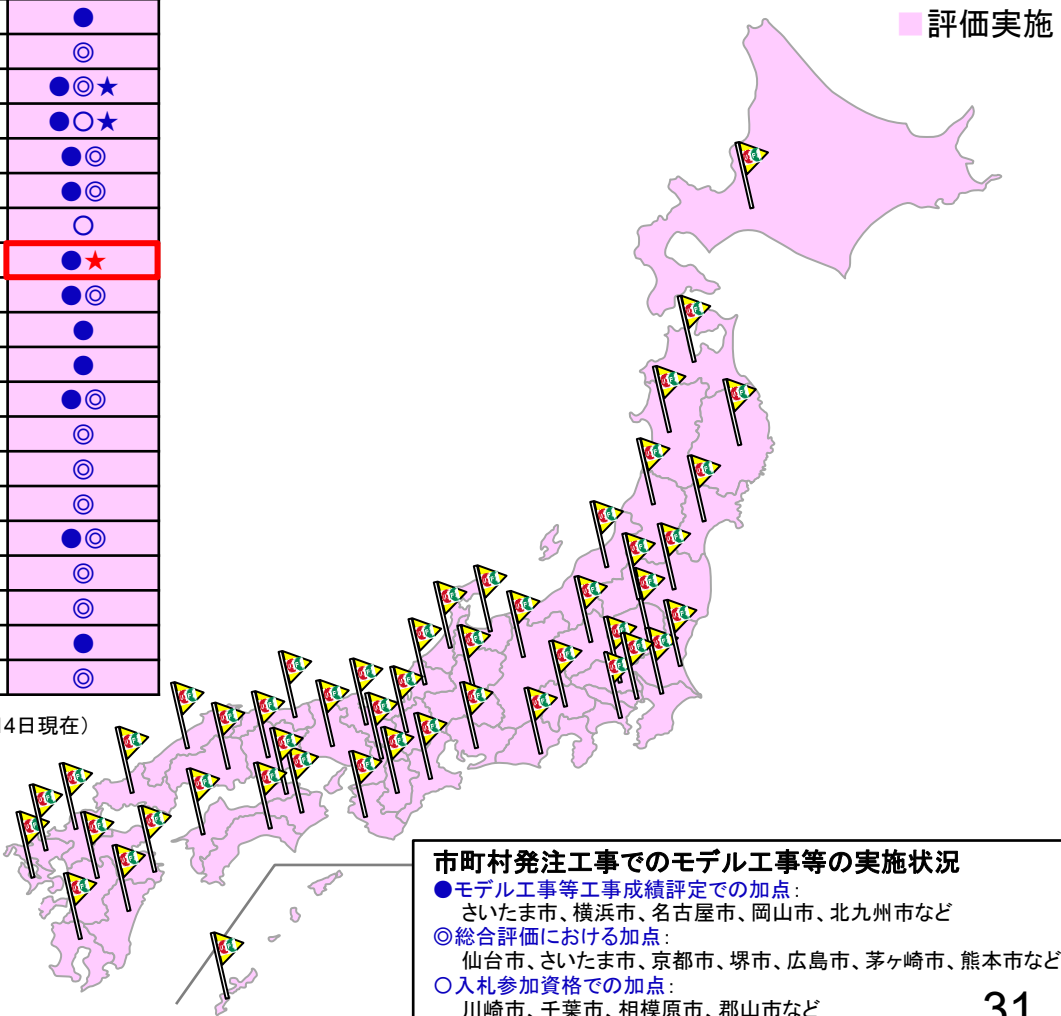
※赤枠は令和8年4月以降に表明されたもの

＜都道府県工事での評価等＞

- モデル工事等工事成績評定での加
- ◎ 総合評価における加
- 入札参加資格での加
- ★ カードリーダー等費用補助
- △ 検討中

※赤枠は令和8年4月以降に導入が表明されたもの

都道府県発注工事でのモデル工事等の実施状況



市町村におけるCCUSに係るモデル工事等の状況

- 指定都市発注工事は、**20団体**で企業評価の導入等を表明
- 市町村発注工事は、**99団体**で企業評価の導入等を表明

導入済の市町村

【指定都市】

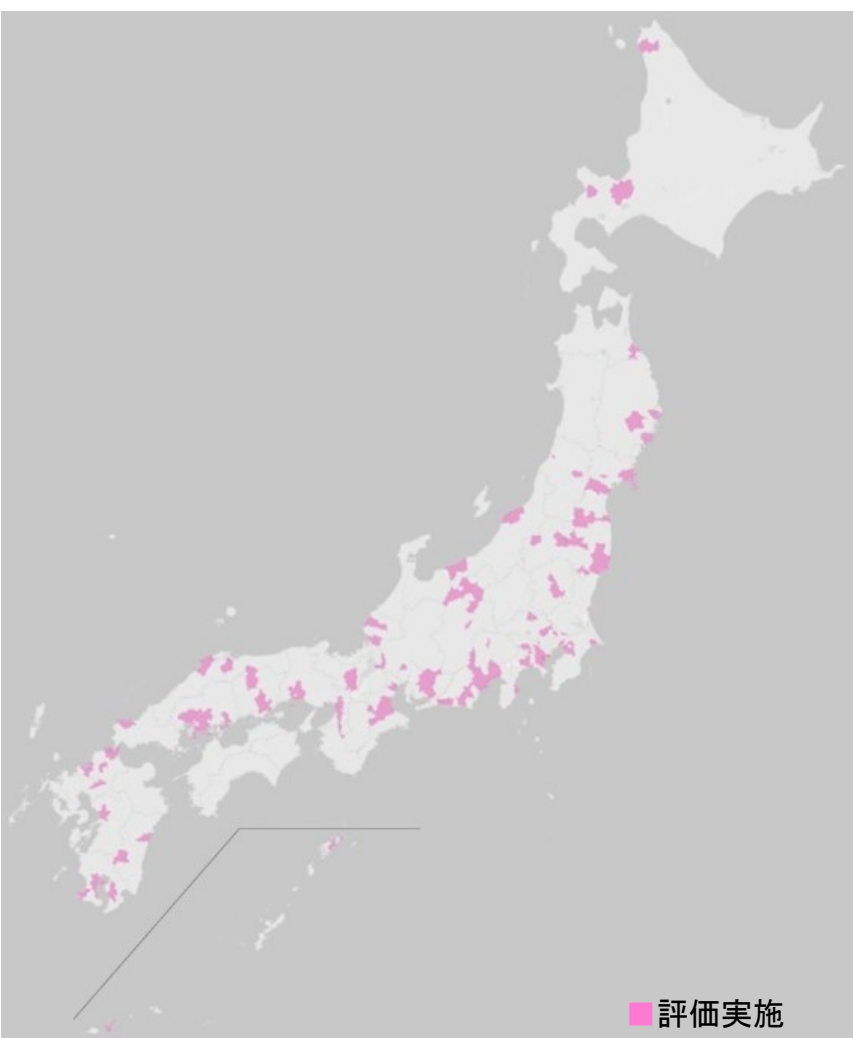
北海道札幌市
宮城県仙台市
埼玉県さいたま市
千葉県千葉市
神奈川県横浜市
神奈川県川崎市
神奈川県相模原市
新潟県新潟市
静岡県静岡市
静岡県浜松市
愛知県名古屋市
京都府京都市
大阪府大阪市
大阪府堺市
兵庫県神戸市
岡山県岡山市
広島県広島市
福岡県北九州市
福岡県福岡市
熊本県熊本市

【市区町村】

北海道共和町
北海道豊富町
青森県八戸市
岩手県大船渡市
岩手県遠野市
岩手県山田町
宮城県石巻市
宮城県大衡村
宮城県女川町
山形県村山市
山形県三川町
福島県福島市
福島県会津若松市
福島県郡山市
福島県いわき市
福島県相馬市
福島県伊達市
福島県金山町
福島県塙町
福島県川内村
茨城県大洗町
栃木県宇都宮市
栃木県芳賀町
栃木県塩谷町
埼玉県熊谷市
埼玉県行田市
埼玉県春日部市
埼玉県日高市
埼玉県吉川市
千葉県船橋市
千葉県佐倉市
千葉県旭市
千葉県流山市
千葉県我孫子市

東京都千代田区
東京都大田区
東京都世田谷区
東京都足立区
東京都八王子市
東京都武蔵野市
東京都府中市
東京都調布市
東京都国立市
東京都稲城市
東京都西東京市
神奈川県平塚市
神奈川県茅ヶ崎市
神奈川県秦野市
神奈川県厚木市
神奈川県伊勢原市
新潟県糸魚川市
福井県福井市
福井県南越前町
山梨県甲斐市
長野県長野市
長野県上田市
長野県諏訪市
長野県須坂市
長野県大町市
静岡県富士宮市
静岡県伊東市
静岡県島田市
静岡県富士市
静岡県掛川市
静岡県袋井市
静岡県湖西市
愛知県岡崎市
愛知県一宮市

愛知県豊川市
愛知県豊田市
三重県津市
三重県四日市市
三重県松阪市
三重県名張市
滋賀県米原市
大阪府豊中市
大阪府吹田市
大阪府和泉市
兵庫県姫路市
兵庫県たつの市
和歌山県かつらぎ町
島根県出雲市
島根県安来市
岡山県真庭市
広島県呉市
広島県尾道市
広島県府中市
広島県東広島市
山口県長門市
福岡県久留米市
福岡県飯塚市
福岡県大刀洗町
宮崎県小林市
宮崎県日向市
鹿児島県鹿児島市
鹿児島県鹿屋市
鹿児島県南さつま市
鹿児島県奄美市
沖縄県石垣市



評価実施

建設業許可業者に占めるCCUS登録状況

	建設業許可業者数 (A)			CCUS登録している建設許可業者数 (B)			割合 (C) = (B) / (A)		
	特定	一般	総計	特定	一般	総計	特定	一般	総計
国土交通省	6,075	4,552	10,627	4,398	2,512	6,910	72.40%	55.18%	65.02%
知事許可	44,436	428,760	473,196	23,790	126,360	150,150	53.54%	29.47%	31.73%
合計	50,511	433,312	483,823	28,188	128,872	157,060	55.81%	29.74%	32.46%

※特定と一般の両方の許可を保有している者は特定として分類

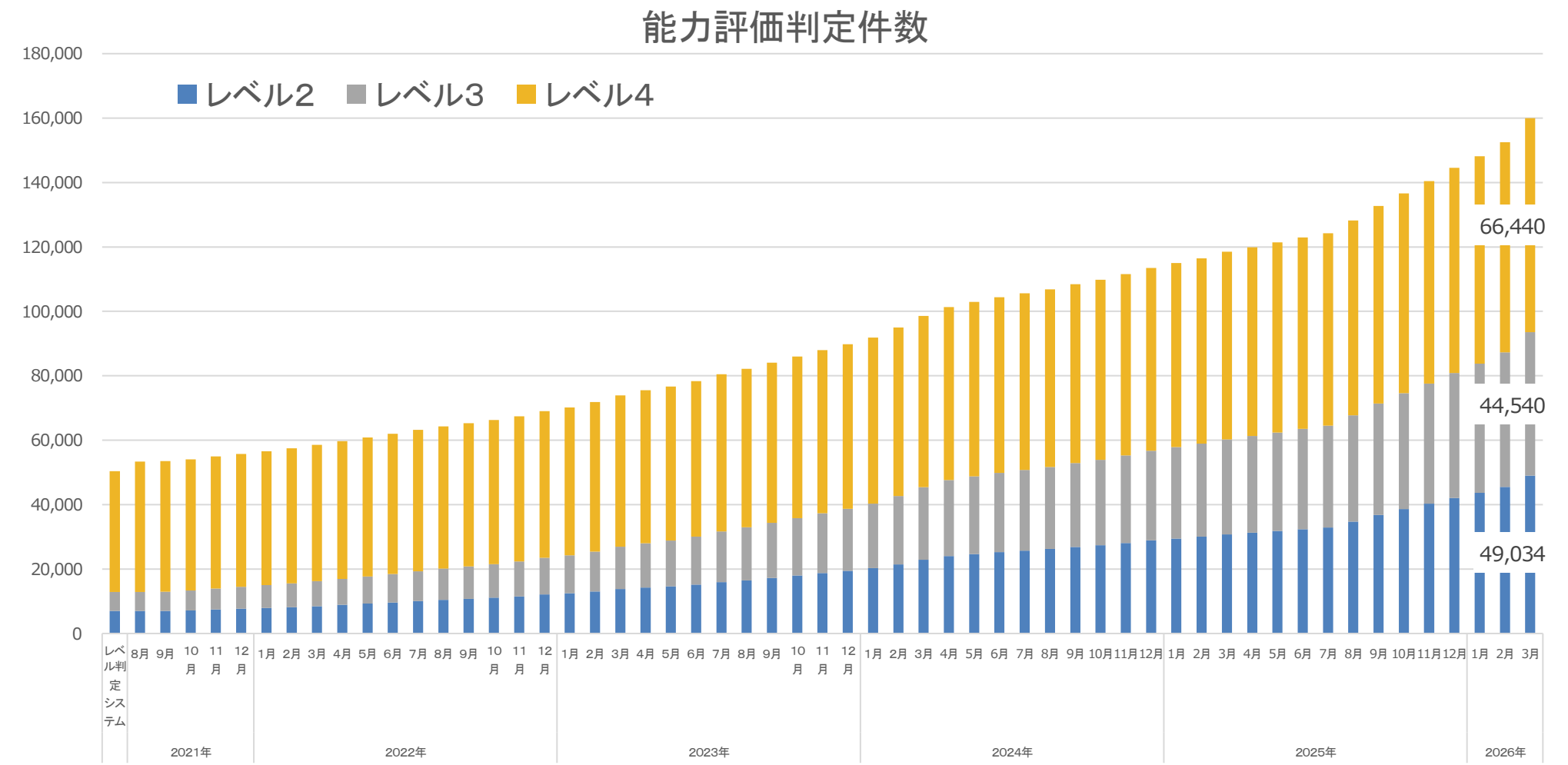
能力評価基準の策定状況

技能者の能力評価は、国土交通大臣が認定した51分野の能力評価基準に基づき、それぞれの分野の能力評価実施団体により実施

評価分野	能力評価実施団体
電気工事	(一社) 日本電設工業協会
橋梁	(一社) 日本橋梁建設協会
造園	(一社) 日本造園建設業協会 (一社) 日本造園組合連合会
コンクリート圧送	(一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会
防水	(一社) 全国防水工業協会
トンネル	(一社) 日本トンネル専門工業協会
建設塗装	(一社) 日本塗装工業会
左官	(一社) 日本左官業組合連合会
機械土工	(一社) 日本機械土工協会
海上起重	(一社) 日本海上起重技術協会
P C	(一社) プレストレスト・コンクリート工業協会
鉄筋	(公社) 全国鉄筋工業協会
圧接	全国圧接業協同組合連合会
型枠	(一社) 日本型枠工業協会
配管	(一社) 日本空調衛生工業協会 (一社) 日本配管工業団体連合会 全国管工業協同組合連合会
とび	(一社) 日本建設躯体工業団体連合会 (一社) 日本鷹工業連合会
切断穿孔	ダイヤモンド工業協同組合
内装仕上工事	(一社) 全国建設室内工業協会 日本建設インテリア事業協同組合連合会 日本室内装飾事業協同組合連合会
サッシ・カーテンウォール	(一社) 日本サッシ協会 (一社) 建築開口部協会
エクステリア	(公社) 日本エクステリア建設業協会
建築板金	(一社) 日本建築板金協会
外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会
ダクト	(一社) 全国ダクト工業団体連合会 (一社) 日本空調衛生工業協会
保温保冷	(一社) 日本保温保冷工業協会
グラウト	(一社) 日本グラウト協会
冷凍空調	(一社) 日本冷凍空調設備工業連合会

評価分野	能力評価実施団体
運動施設	(一社) 日本運動施設建設業協会
基礎ぐい工事	(一社) 全国基礎工事業団体連合会 (一社) 日本基礎建設協会
タイル張り	(一社) 日本タイル煉瓦工事工業会
道路標識・路面標示	(一社) 全国道路標識標示業協会
消防施設	(一社) 消防設施工事協会
建築大工	全国建設労働組合総連合 (一社) J B N・全国工務店協会 (一社) 全国住宅産業地域活性化協議会 (一社) 日本ログハウス協会 (一社) プレハブ建築協会
硝子	全国板硝子工事協同組合連合会 全国板硝子商工協同組合連合会
A L C	(一社) A L C 協会
土工	(一社) 日本機械土工協会
ウレタン断熱	(一社) 日本ウレタン断熱協会
発破・破砕	(一社) 日本発破・破砕協会
建築測量	(一社) 全国建築測量協会
圧入	(一社) 全国圧入協会
さく井	(一社) 全国さく井協会
解体	(公社) 全国解体工業団体連合会
計装工事	(一社) 日本計装工業会
土質改良	(一社) 全国建設発生土リサイクル協会
潜函	日本圧気技術協会
住宅建築関連	(一社) J B N・全国工務店協会 全国建設労働組合総連合 (一社) 全国住宅産業地域活性化協議会
石材施工	全国建築石材工業会
斜面防災	(一社) 斜面防災対策技術協会
道路等法面保護工事	(一社) 全国特定法面保護協会
都市トンネル	(公社) 日本推進技術協会
型枠解体	(一社) 日本型枠工業協会
鉄骨	(一社) 鉄骨建設業協会

これに加えて、現在、10以上の専門工事業団体から、個別に能力評価基準の策定、又はその前段階となる「登録基幹技能者」の登録に係る相談を受付



約16万人が能力評価レベルの認定を受けている。

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。

建設キャリアアップシステム (CCUS)



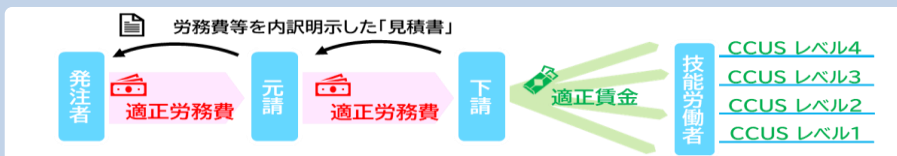
1. 第3次・担い手三法の施行

- 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、労務費のダンピング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詳細型登録**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

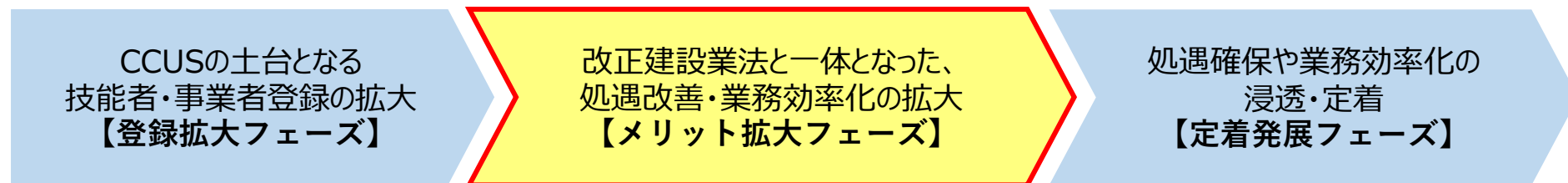
建退共

CCUS 利用拡大に向けた 3 か年計画（概要）

<令和 6 年 7 月 2 4 日公表>

- 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

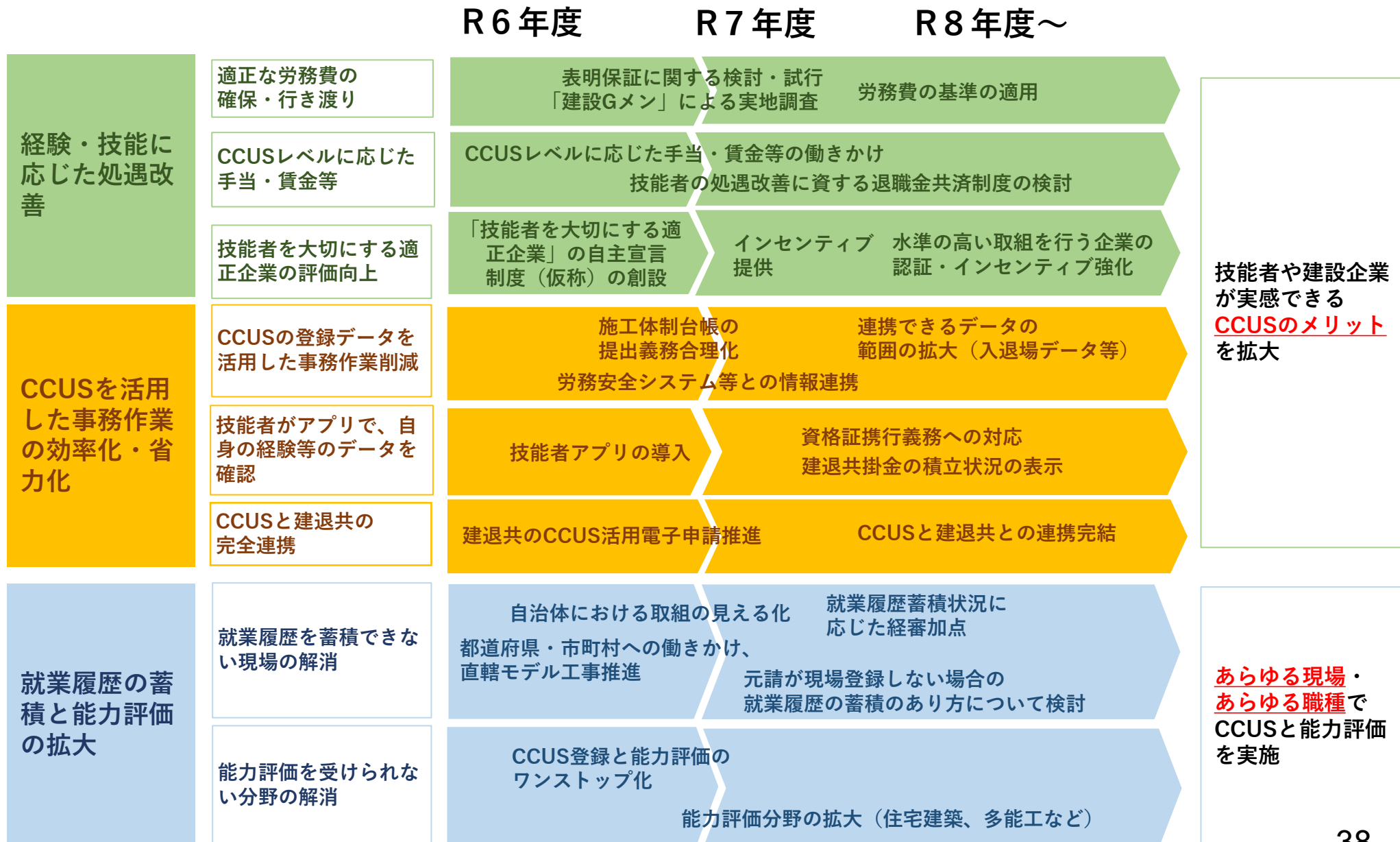
- 技能者・事業者の登録拡大等、就業履歴の蓄積促進策を強化
- 能力評価の対象分野の拡大など、技能者のレベル判定の促進策を強化 等

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 利用拡大に向けた3か年計画（ロードマップ）

<令和6年7月24日公表>



『建設キャリアアップシステム運営協議会』

- 建設キャリアアップシステムは、建設業団体等と行政が一体となって、システムの円滑かつ適正な運営と、利用・活用及び普及を促進
- システムの整備は、**建設業団体(協議会委員)の出捐により行い**、システムの登録料及び利用料等により運営



- **平成31年4月から本格運用を開始**
- 運営主体は(一財)建設業振興基金

建設キャリアアップシステム運営協議会委員

建設業団体等	行政
(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 (一社)日本空調衛生工事業協会 (一社)日本電設工業協会 (一社)住宅生産団体連合会 全国建設労働組合総連合 (一財)建設業振興基金	国土交通省不動産・建設経済局 厚生労働省
	オブザーバー 東日本建設業保証(株) 西日本建設業保証(株) 北海道建設業信用保証(株) (一社)全国建設産業団体連合会 (独)勤労者退職金共済機構

※建設キャリアアップシステム運営協議会は平成29年6月に設置

【参考】建設キャリアアップシステムの構築に向けた官民コンソーシアム（平成27年8月～28年12月、計3回開催）

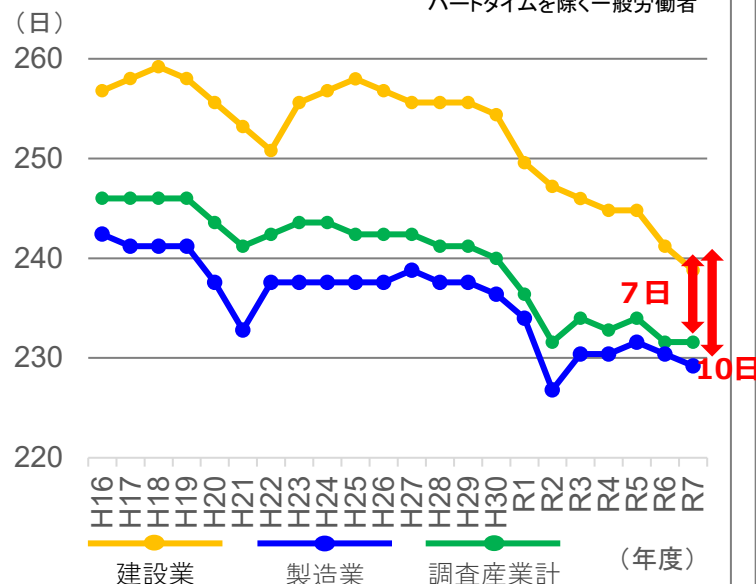
- ・平成27年5月、「建設産業活性化会議」（座長：国交副大臣。日建連・全建・全中建・建専連・建設業振興基金等が参加）において「建設技能労働者の経験が蓄積されるシステムの構築」の方針決定
- ・平成27年8月から、建設業関係者・学識経験者・行政等でシステム構築に向けて具体的な議論を実施
- ・平成28年4月、システムの「基本計画」を決定し、平成28年12月、システムの「要件定義」を決定。

(2)働き方等の見直し

建設産業における働き方の現状

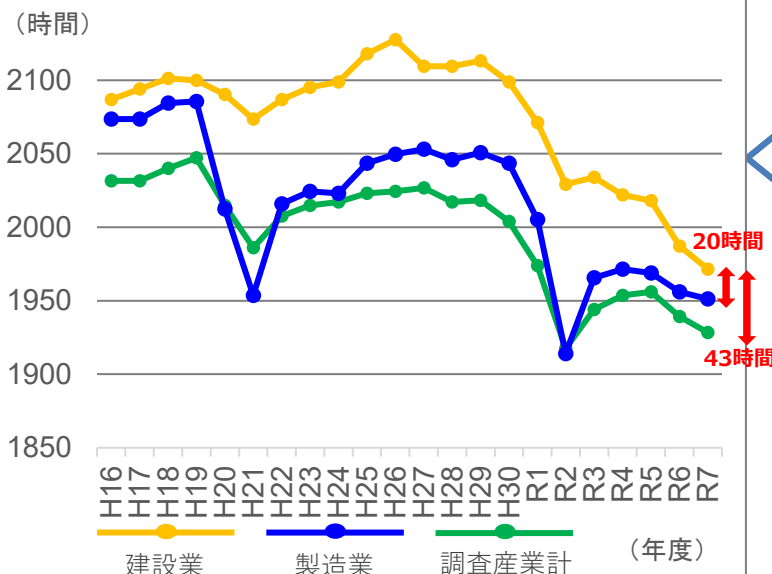
産業別年間出勤日数

○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

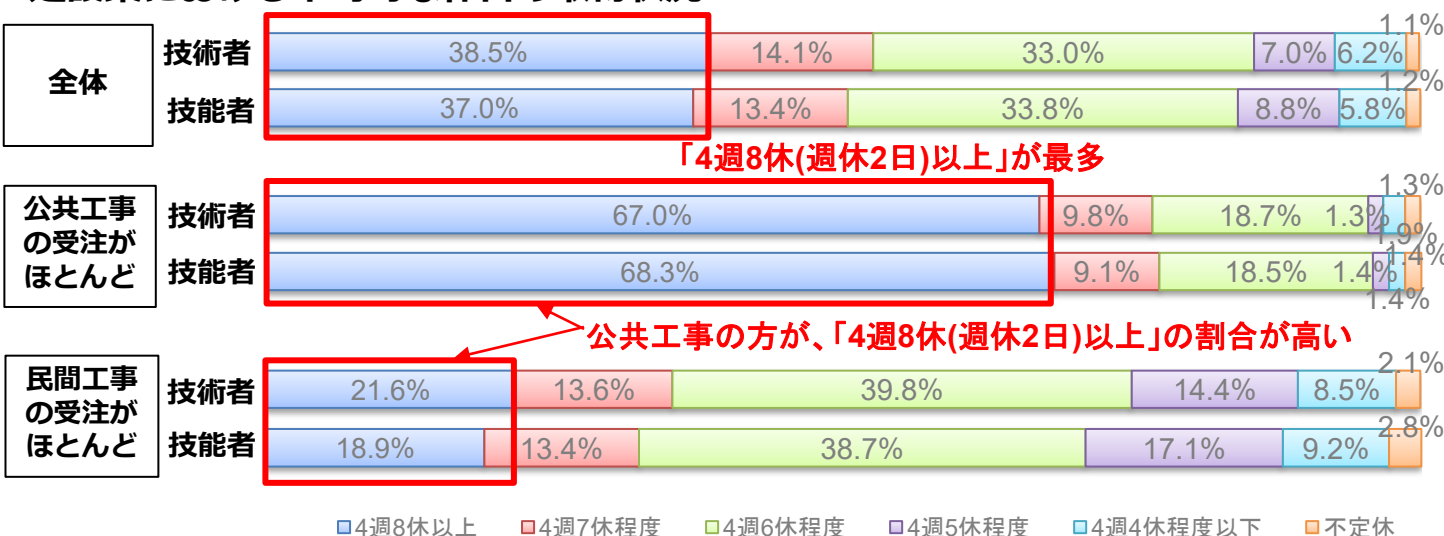
○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて7日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて43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

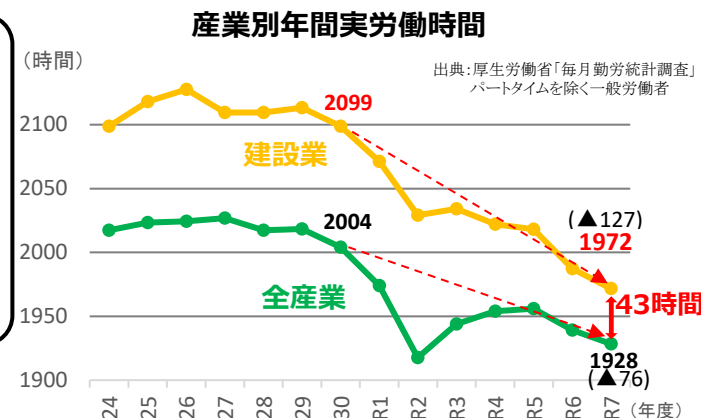
建設業における平均的な休日の取得状況



技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保が進んでいる。

出典：国土交通省「令和7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」

- 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月から適用された**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. 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
- 適正な工期の確保、建設業従事者の処遇改善に向け、**厚労省と連名で官民発注者に要請**
- 建設Gメンが**実地調査**し、**是正指導**

2. 公共工事における**週休2日工事**の対象拡大

- 〔直轄〕 週休2日が定着。他産業と遜色ない多様な働き方を支援
- 〔都道府県〕 原則全工事で週休2日を目指して取組を一層強化
- 〔市町村〕 国と都道府県が連携し**全市町村での導入**を働きかけ

3. 規制内容の**周知徹底**と**柔軟な働き方**の促進

- 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
- 変形労働時間制の活用**を促すためのリーフレット作成 (R7.6)
 → 厚労省と連名で建設業団体に対して周知
- 「**建設工事における猛暑対策サポートパッケージ**」の策定 (R7.12)
 → 猛暑期間を回避した工期設定などを支援

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
- 建設業従事者が活用可能なICT機器導入**支援策**の周知・拡大
- 直轄工事における**工事関係書類の簡素化**

工期に関する基準 改正の概要（令和6年3月）

- 「工期に関する基準」は、適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準（令和2年7月作成）。
- 令和6年4月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年3月に同基準を改定。

第1章 総論

- (1) 背景
- (2) 建設工事の特徴
- (3) **建設工事の請負契約及び工期に関する考え方**
- (4) 本基準の趣旨
- (5) 適用範囲
- (6) **工期設定における受発注者の責務**

・本基準を踏まえた適正な工期設定は、契約変更でも必要。

- ・受発注者間のパートナーシップ構築が各々の事業継続上重要。
- ・受注者は、契約締結の際、時間外労働規制を遵守した適正な工期による見積りを提出するよう努める。
- ・発注者※は、受注者や下請負人が時間外労働規制を遵守できる工期設定に協力し、規制違反を助長しないよう十分留意する。
- ・発注者※は、受注者から、時間外労働規制を遵守した適正な工期による見積りが提出された場合、内容を確認し、尊重する。

※下請契約における注文者も同じ

第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| (1) 自然要因 | (6) 関係者との調整 |
| (2) 休日・法定外労働時間 | (7) 行政への申請 |
| (3) イベント | (8) 労働・安全衛生 |
| (4) 制約条件 | (9) 工期変更 |
| (5) 契約方式 | (10) その他 |

- ・自然要因(猛暑日)における不稼働を考慮して工期設定。
- ・十分な工期確保や交代勤務制の実施に必要な経費は請負代金の額に反映する。
- ・勤務間インターバル制度は、安全・健康の確保に有効。

第3章 工程別に考慮すべき事項

- (1) **準備** (2) 施工 (3) 後片付け

- ・会社指揮下における現場までの移動時間や、運送業者が物品納入に要する時間も労働時間に含まれ、適切に考慮して工期を設定。

第4章 分野別に考慮すべき事項

- (1) 住宅・不動産 (2) 鉄道 (3) 電力 (4) ガス

- ・資材の納入遅延や高騰は、サプライチェーン全体で転嫁する必要。

第5章 働き方改革・生産性向上に向けた取組について (優良事例集)

- ・各業界団体の取組事例等を更新。

第6章 その他

- (1) 著しく短い工期と疑われる場合の対応
- (2) **建設資材価格高騰を踏まえた適切な価格転嫁の対応**
- (3) 基準の見直し

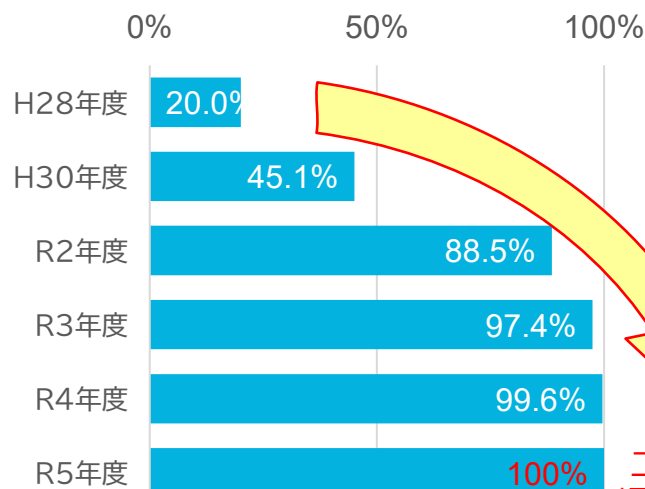
建設業における多様な働き方の実現に向けた支援

- 直轄工事における試行を通じて、建設業は完全週休2日を含む週休2日が可能な業界であることを確認。
- 他方、地域の実情や現場の状況等により、多様な働き方が求められている状況を踏まえ、最新の知見・技術を総動員した多様な働き方の実現を目指していく。

これまでの週休2日の推進と今後の働き方のあり方

H28～R5 週休2日の取組の拡大

週休2日工事(工期全体)の実施率(直轄)



工期全体の
週休2日達成

R6～R7 週休2日の質の向上

R6～
月単位の週休2日制を推進
R7～
週単位の週休2日制を含む
多様な働き方を推進

月単位・週単位の週休2日が
達成できることを確認

R8～ 多様な働き方の実現

週休2日としての働き方

気候(猛暑対策等)を踏まえた働き方

変形労働時間制を適用した柔軟な働き方

ICT・DX等を活用した効率的な働き方

担い手の多様化に合わせた働き方

働き方改革の推進 — 週休2日工事等の実施

令和7年度入契法等に基づく入札・契約手続に関する実態調査(令和7年6月1日時点)より

公共発注者の責務(入契法適正化指針における記述)

○・・・根拠なく短い工期が設定されると、無理な工程管理や長時間労働を強いられることから、公共工事に従事する者の疲弊や手抜き工事の発生等につながることであり、ひいては担い手の確保にも支障が生じることが懸念される。公共工事の施工に必要な工期の確保が図られることは、長時間労働の是正や週休2日の推進などにつながるのみならず、建設産業が魅力的な産業として将来にわたってその担い手を確保していくことに寄与し、最終的には国民の利益にもつながるものである。

○・・・工期の設定に当たっては、工期に関する基準(令和2年7月20日中央建設業審議会決定・勧告)に基づき、工事の規模及び難易度、地域の実情、自然条件、工事内容、施工条件のほか、次に掲げる事項等を適切に考慮するとともに、・・・適正な工期を確保するものとする。

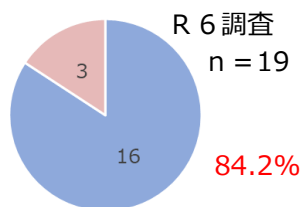
イ 公共工事に従事する者の休日(週休2日に加え、祝日、年末年始及び夏季休暇)

ロ～ヘ(略)

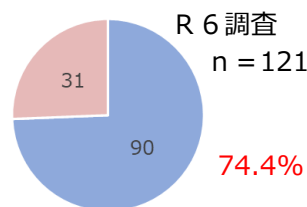
<適正化指針:第25(1)>

週休2日工事又は週休2日交替制工事を実施している団体が増加し、国・都道府県・指定都市では全団体、特殊法人等では約9割、市区町村でもおよそ4分の3まで増加した。

国(省庁等)



特殊法人等



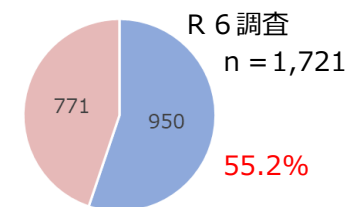
都道府県



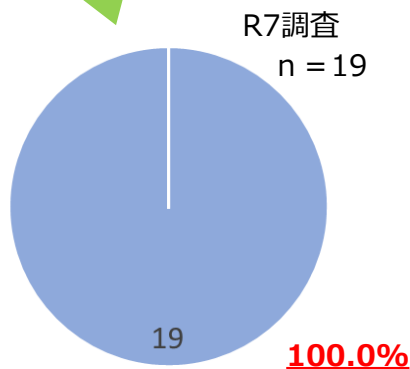
指定都市



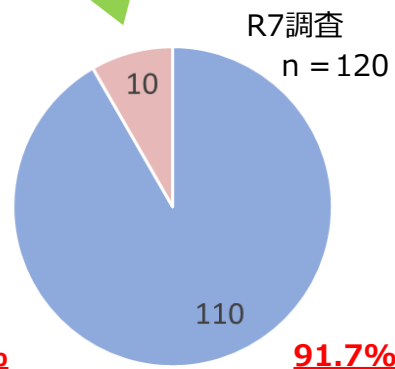
市区町村



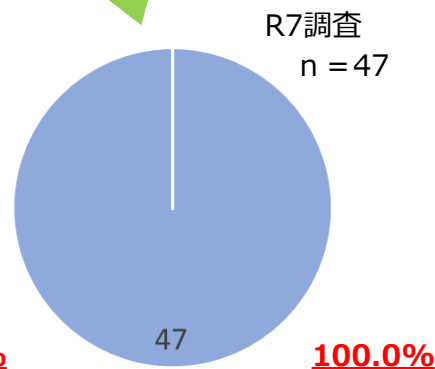
国(省庁等)



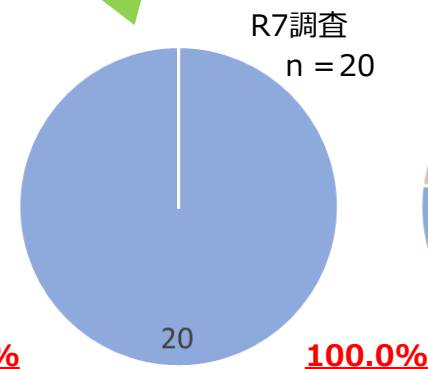
特殊法人等



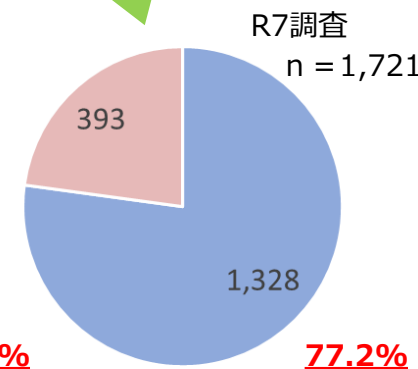
都道府県



指定都市



市区町村



■ : 実施している ■ : 実施していない

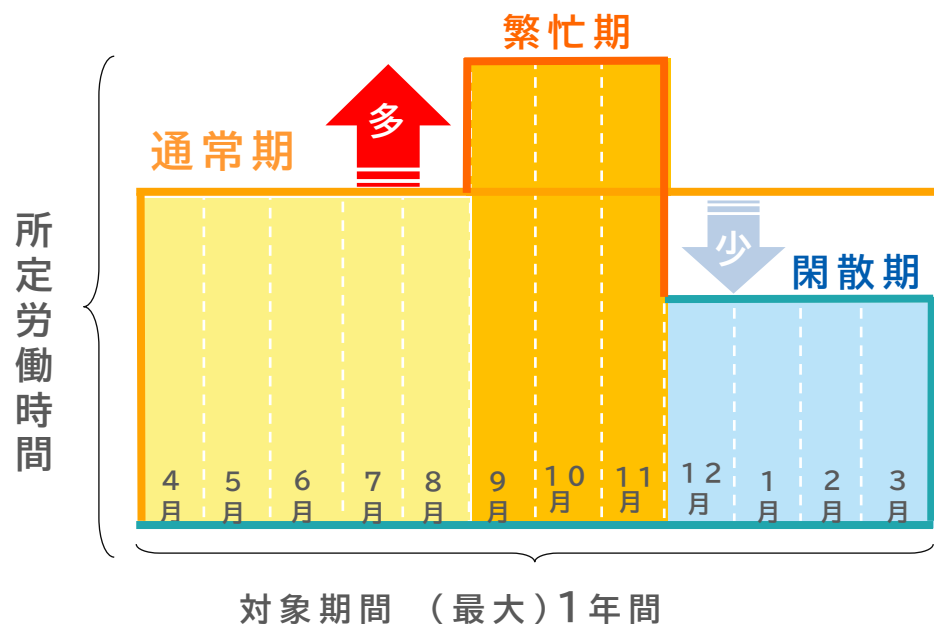
変形労働時間制の活用と課題について

- **変形労働時間制の活用**により、繁閑に応じて労働時間を配分することで、総労働時間の短縮を図ることが可能。
- このため、厚生労働省と連携し、**建設業における変形労働時間制の活用を促すリーフレットを作成**し、建設業界へ周知（R7.6）。

← 一方、建設業界からは「建設業は天候等の影響により左右される勤務環境であり、**30日前までの勤務カレンダー設定※が難しい**」といった意見がある。

※ 変形労働時間制の活用に当たっては、30日前までに勤務カレンダーを定める必要

周知内容



- 1年間を平均して、**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。

※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、割増賃金を支払うことが必要。

- 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

日本成長戦略 抜粋（建設業関係）

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

5. 労働市場改革

(1) 現状と課題

労働供給制約下にある中、労働生産性の向上を図るとともに、労働者の希望に応じて、労働移動の円滑化や、心身の健康の維持を前提とした労働参加の拡大を図る労働市場改革が必要である。中でも、17の戦略分野における投資を加速し、持続的成長に繋げるためには、17の戦略分野に留まらず、これらを支える建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野を含め、現場人材から高度人材に至る幅広い人材の育成・確保や、省力化を含めた生産性向上に向けた取組を進めることが極めて重要である。そのため、以下のような人材育成の取組を進めるとともに、**建設や医療・介護・障害福祉等の分野において、持続的な質上げを図り、必要な担い手の確保を進めていく必要がある。**

(2) 対応の方向性

③ 講じるべき施策パッケージ

i) 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上

17の戦略分野や、**建設**や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、**スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行う。**人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する。

まず、**17の戦略分野の投資促進により需要の高まる工場建設等を担う人材の育成・確保を図り、建設産業の供給力を向上させるため、建設分野において上記取組を進めるとともに、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につながる資格取得の支援、建設キャリアアップシステムの普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援を行う。**

(中略)その他、**建設・物流・交通・宿泊等の社会インフラ関連分野等においても、現場人材の育成・確保に向けた取組を行うほか、生産性向上に資する取組を推進する。**

iii) 多様な人材の労働参加の促進

(柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等)

心身の健康維持と従業員の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、**労働時間法制等に係る政策対応について、2026年夏以降の労働政策審議会において議論を行う。**

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、**変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。**また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

【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) 適切な設計図書の作成

(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】

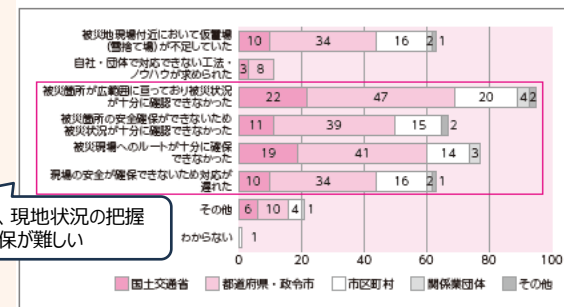
中長期的な課題への対応

- ・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

「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技術の開発が進捗しつつあるなか、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

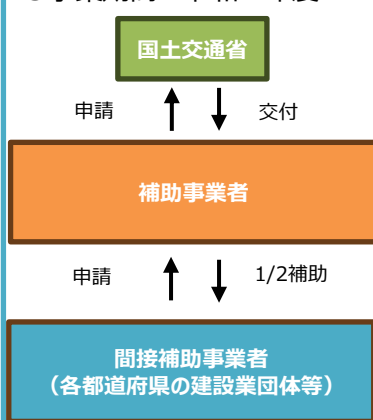
ICT機器を活用した迅速な応急復旧を可能とする体制の構築

- ❖ 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～

<対象とするICT機器（例）>



建設現場における、女性を含めた全ての人が働きやすい環境整備に向けた意識改革等に取り組む。

背景

- 建設産業は、社会資本整備、災害対応など、地域社会に欠かせない重要な存在であり、持続可能な建設産業の実現するためには**女性を含む将来の担い手確保**が必要。
- そのため、建設産業全体（企業のトップである経営層から現場で働く技術者・技能者等の労働者まで全ての主体）における意識改革・理解醸成や、女性等の入職促進・定着に向けた、建設産業の魅力や働きがい効果的に発信することが極めて重要である。

施策の概要

- 令和7年3月に**官民で策定した「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」**に基づき、**トップの意識を変え、女性をはじめ全ての人**にとって働きやすい職場、働き続けられる職場としていくため、快適なトイレや更衣室の整備、計画的な休暇取得や朝礼の運営見直し等を通じた柔軟な働き方ができる環境づくりなど、**ハード・ソフトの両面**での取組を推進する。
- 女性を含む多様な人材の入職促進に向け、官民が連携して、**建設産業の戦略的な魅力発信**を行う。

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～



△国土交通省HP
特設ページ

<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～

✓ 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

これまでの事例集（例）



関西鉄筋工業協同組合と
梅花女子大学のコラボ絵本



建設現場における「快適に
利用できるトイレ」に関する
事例集



建設産業における女性・
若者の出産・育児等と仕事
の両立支援パンフレット

(参考)建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画(概要)

～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～

新たな実行計画の策定について

- 建設産業は、社会資本の整備、災害対応、復旧・復興など、地域社会に欠かせない重要な存在であり、将来にわたってこうした役割を引き続き果たしていくには、**将来の担い手確保による持続可能な建設産業の実現が必要不可欠**。
- 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、官民が一体となって、女性の入職促進や就労継続に向けた活動に取り組んできた。女性の就業状況については、**技術者・技能者ともに増加傾向にあり、一定の成果がみられるものの**、入職者に占める女性の割合は低く留まり、また、**「入職者数に対する離職者数の割合」についても全産業と比べて高い年があるなど、女性の定着はまだ不十分**。
- 建設産業の最重要課題の一つである担い手確保に向けては、まずは、**トップである経営者層の意識を変え、現場で働く労働者全ての意識を変えていくことで、現場を持つ産業という特色を踏まえつつ、全ての人にとって魅力的で選ばれる産業となっていくことが必要**。

- 全体に共通する基本的考え方として、「**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**」を実行計画の副題に据え、この考えの下に、魅力的な建設産業を実現し、若者入職促進等の担い手確保につなげるものとして女性活躍・定着促進に取り組む。

「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」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～

- 全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある産業を目指した意識改革
(まずは**経営者層**、さらに**現場までの意識改革・理解醸成**、**一人親方**として女性が働く場合の**留意点整理**)
- 働きやすく柔軟な働き方のできる環境整備 (**仕事と家庭の両立**)
- スキルアップできる環境整備 (多様で柔軟な**キャリアパス**、**ロールモデル**の提示)
- 建設産業の魅力・働きがいの効果的な発信 (**ターゲット**に応じた**きめ細かい戦略的な広報**)



建設産業の魅力を動画で発信

(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～

- 現場のハード面からの環境整備 (**自治体発注工事**、**民間工事**含め**快適なトイレ**や**更衣室**の整備)
- 現場における働き方改革 (**適正工期**の確保、**ICT活用**、**朝礼の運営見直し**など**働きやすい環境**の整備)
- 現場における意識改革 (現場のトイレや更衣室等の**利用ルールの徹底**、**現場の理解醸成**)



民間集合住宅現場における快適なトイレ活用事例

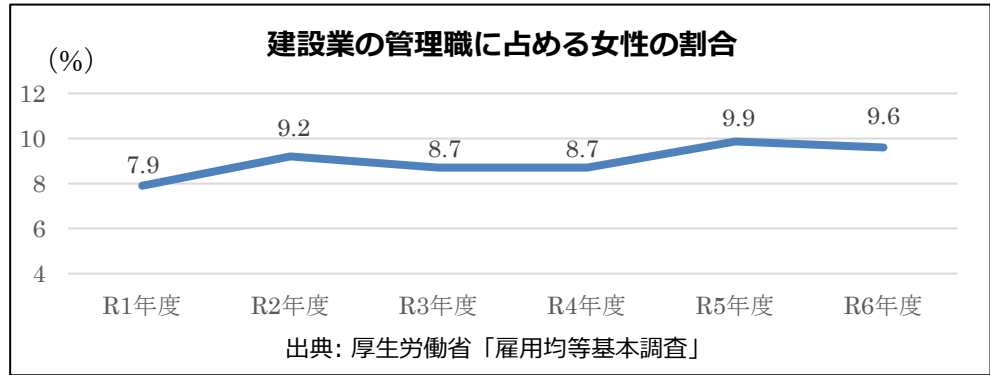
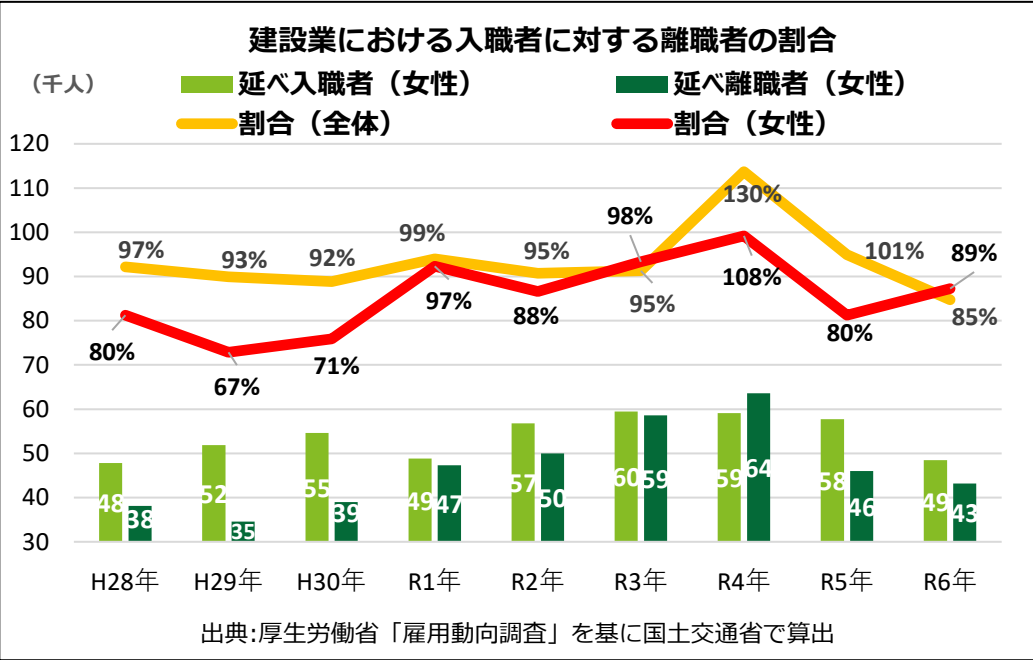
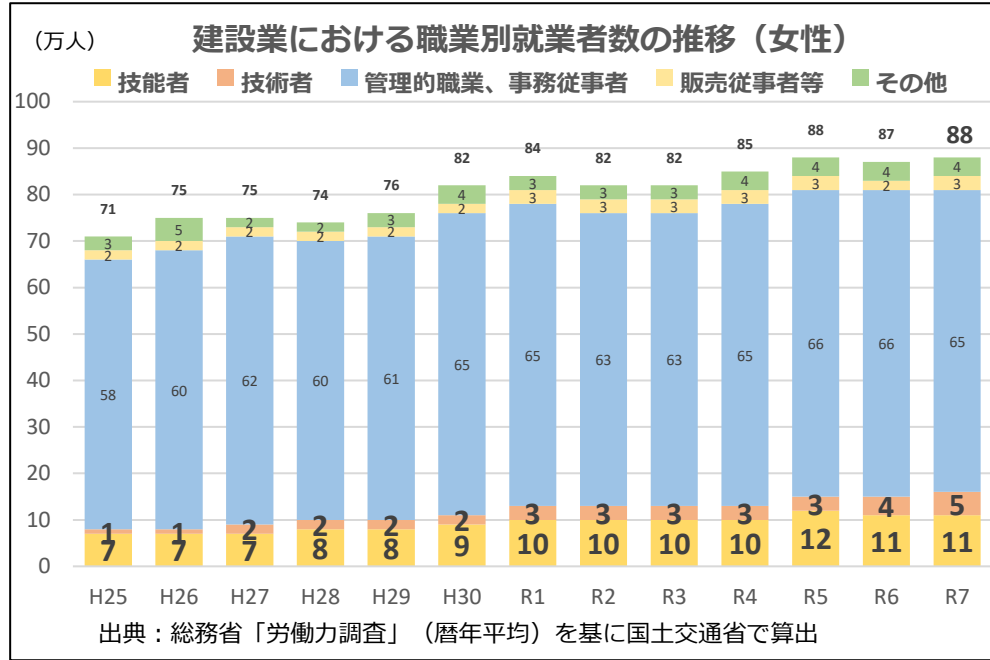
(3) 女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大 ～取組の普及・実行計画のフォローアップ～

- 建設産業女性定着支援ネットワークの活動の全国展開・取組充実 (**業界団体との連携強化**や**相談体制の強化**)
- 計画策定後のフォローアップ・取組内容の展開 (実行計画**普及**、毎年度の**取組状況の確認**・**課題把握**・**取組深化**) など



建設産業女性定着支援ネットワークの活動の様子

- 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

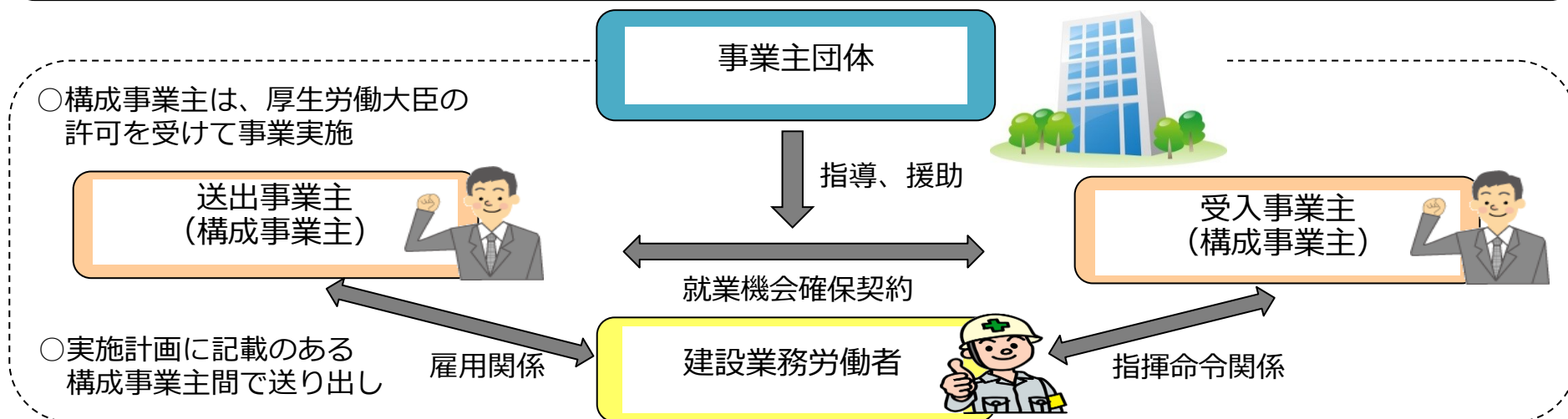


建設産業女性定着支援ネットワークへの加入状況
団体登録のある都道府県の数 38都府県（R7.12時点）
（全国活動18団体/都道府県活動44団体）

	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

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 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。

令和8年3月31日公示
令和8年4月1日から適用



第11次建設雇用改善計画の概要

(4) 労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進

(5) 労働災害の防止

- ・ 墜落・転落災害の防止の徹底に向けた指導
- ・ 改正労働安全衛生法により対象となった個人事業者等への安全衛生対策の推進

(6) 猛暑への対応

- ・ 熱中症による重篤化防止のための取組の周知徹底、無理のない工期設定の働きかけ、1年単位の変形労働時間制の活用

3 職業能力開発の促進、技能継承

(1) 事業主及び事業主団体等の行う職業能力開発の促進

- ・ 雇用する従業員に対するスキルアップや技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格取得支援

(2) 労働者の自発的な職業能力開発の推進

- ・ 教育訓練給付等による学び直しの支援

(3) 建設業を担う人材に対する職業訓練の実施、熟練技能の維持・継承及び活用

- ・ 技能検定、ものづくりマイスター、技能五輪大会等の推進

(4) デジタル人材の育成

- ・ DXを含む技術革新や産業構造の変化などに対応する職業訓練の実施

4 CCUSの活用促進

(1) 業界インフラとしてのCCUSの活用促進

- ・ CCUS利用拡大に向けた計画に基づく、適切な評価、処遇改善等の取得メリットの拡大、スマホアプリによる利便性の向上に向けた検討

(2) CCUSによる処遇改善の推進

- ・ CCUS活用（キャリアパスの明示）による担い手の確保・育成
- ・ レベル別年収の支払いの促進、退職金額の水準の向上

(3) 能力評価制度の活用促進

- ・ 就業履歴蓄積の加速化、建設技能者を大切にす事業者が市場で選ばれる仕組みの強化

(4) 助成金によるCCUSの活用促進

- ・ CCUSを活用した処遇改善に対する支援

5 雇用改善推進体制の整備

(1) 雇用改善を図るための諸条件の整備

- ・ 第三次・担い手3法の業界全体への浸透、過度な重層下請改善のために必要な施策のあり方の検討

(2) 事業主等における雇用管理体制の整備

- ・ 雇用管理研修の着実な実施

(3) 建設関係助成金の活用

- ・ ニーズ等を踏まえた見直しや活用に向けた周知

6 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

(1) 事業趣旨に則った適正な運営の確保

(2) 事業の適正な活用促進

- ・ 制度の趣旨である、一時的な労働力の過不足を調整し、就業の場の確保を通じ、労働者の雇用の安定を図る観点から必要な見直しを検討

(3)人材育成の取組強化

「防災・国土強靱化」はもとより、

戦略17分野全ての投資を下支えする建設産業の供給力を向上させることにより、各分野における設備投資（施設整備）を確実に実現し、我が国の経済成長を後押しする。

- 戦略17分野等への投資を促進し、強い日本経済を実現するためには、各分野における設備投資（施設整備）を支える建設産業において、人材の確保・育成や生産性向上を推進し、供給力の向上を図ることが不可欠。
- このため、公共工事だけでなく、民間工事も対象に、処遇改善と入職促進による担い手の確保、建設人材のリ・スキリングとDX推進による生産性向上に向けた取組みを強化する。

担い手確保

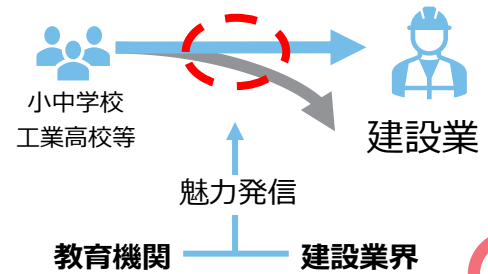
処遇改善・働き方改革

- ✓ 第三次・担い手3法に基づくサプライチェーン全体（発注者・元請・下請）での取引適正化を徹底
- ✓ 変形労働時間制の運用改善などによる働き方改革

1. 処遇改善
2. 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止
3. 働き方改革・生産性向上

入職促進

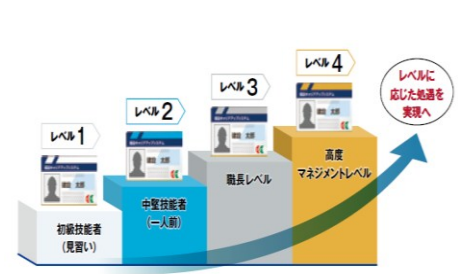
- ✓ 小中学校段階からの興味関心の醸成
- ✓ 教育機関と建設業界等とが連携した、戦略的な魅力発信



生産性向上

リ・スキリング

- ✓ 資格取得・リスキリングに向けた支援強化
- ✓ 新たな教育訓練体系の構築



DX推進

- ✓ 土木・建築分野において、ICT機器、AIやロボット等の先端技術の導入など、省力化投資を設計から施工まで幅広く促進



教育訓練給付金や人材開発助成金を活用するなどし、建設技能者のリ・スキリングに向けた教育訓練プログラムの開発等を検討

● 経済財政運営と改革の基本方針2026（抜粋）

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

3. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

（3）戦略的な社会資本整備の推進

「強い経済」の実現には、危機管理投資・成長投資を支える社会資本を戦略的に整備することが重要である。

社会資本の整備に不可欠な建設産業における、フィジカル A I の導入を始めとする生産性の向上や、賃上げ等の処遇改善、多様な人材の確保・活躍環境の整備等を通じ、地域のインフラの整備力を強化する。中長期的な見通しの下、安定的・持続的な公共投資を推進しつつ、労務費確保の必要性や近年の資材価格の高騰の影響等を考慮しながら適切な価格転嫁が進むよう促した上で、必要な事業量を確保するとともに、効率的・重点的な取組を進める。

● 日本成長戦略（抜粋）

Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決

5. 労働市場改革

（1）現状と課題

労働供給制約下にある中、労働生産性の向上を図るとともに、労働者の希望に応じて、労働移動の円滑化や、心身の健康の維持を前提とした労働参加の拡大を図る労働市場改革が必要である。中でも、17の戦略分野における投資を加速し、持続的成長につなげるためには、17の戦略分野にとどまらず、これらを支える建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野を含め、現場人材から高度人材に至る幅広い人材の育成・確保や、省力化を含めた生産性向上に向けた取組を進めることが極めて重要である。そのため、以下のような人材育成の取組を進めるとともに、建設や医療・介護・障害福祉等の分野において、持続的な賃上げを図り、必要な担い手の確保を進めていく必要がある。

（2）対応の方向性

③講ずべき施策パッケージ

i) 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上

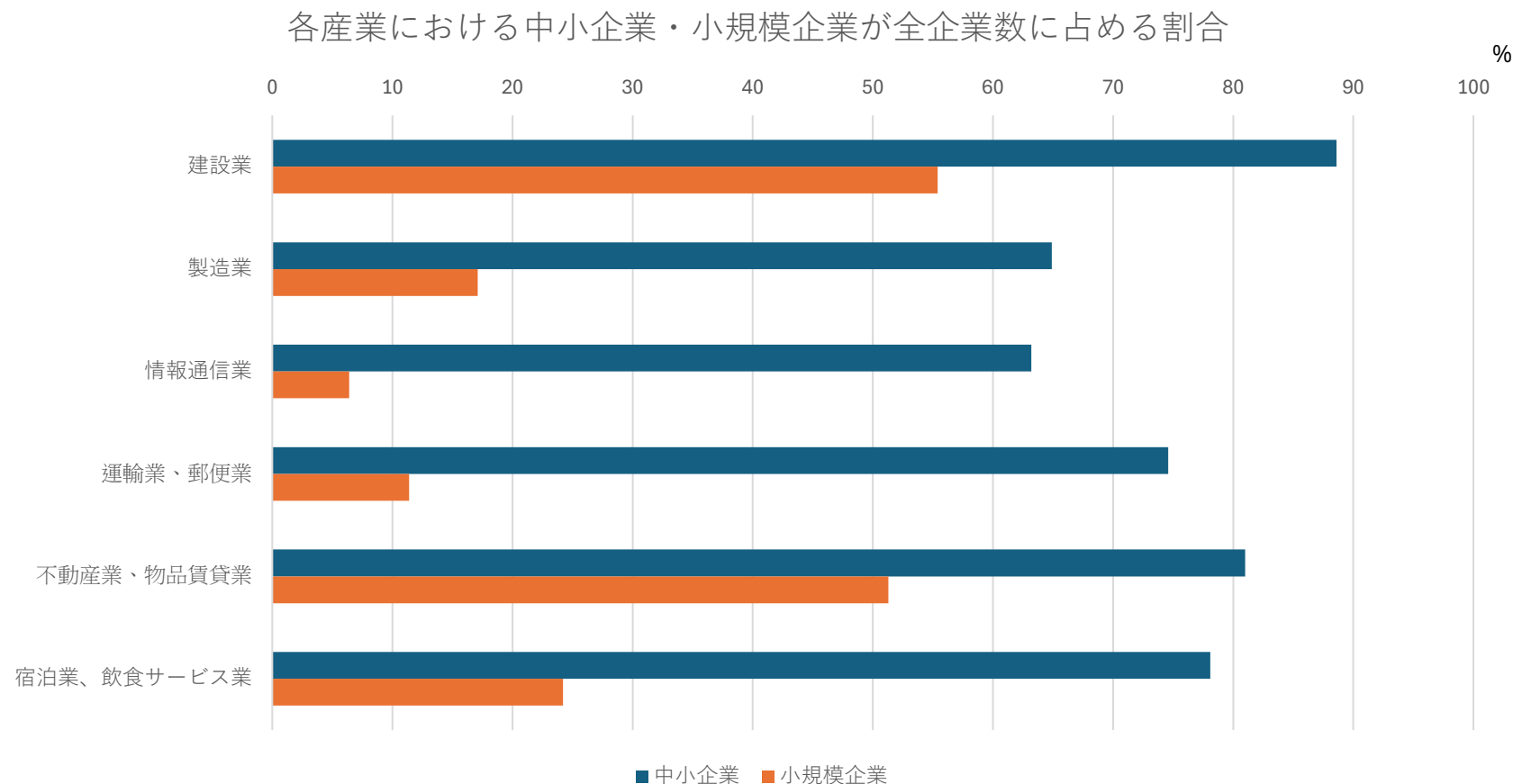
17の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一貫通貫でリ・スキリング支援を行う。人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する。

まず、17の戦略分野の投資促進により需要の高まる工場建設等を担う人材の育成・確保を図り、建設産業の供給力を向上させるため、建設分野において上記取組を進めるとともに、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につなげる資格取得の支援、建設キャリアアップシステムの普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援を行う。（中略）

その他、建設・物流・交通・宿泊等の社会インフラ関連分野等においても、現場人材の育成・確保に向けた取組を行うほか、生産性向上に資する取組を推進する。

○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



(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

建設産業における今後の教育訓練の方向性

技能・経験に応じた処遇改善によりキャリアパスの見通しを持てる産業とするため、技能取得・キャリアアップ支援の強化、新たな教育訓練体系の構築に向けた検討を行う。

- 中小企業が多くを占める建設産業では、教育訓練が不十分。
- 担い手確保の観点から、技能・経験に応じた処遇改善を図ることが急務。

現在の職業能力開発の枠組

対 象	責務を負う者	主な訓練の種類（実施主体）
離職者	国・都道府県	公共能力開発施設での教育訓練（国・都道府県）
在職者等	事業主	認定職業訓練 （事業主・職業訓練法人等） その他の職業訓練 （事業主・一般社団法人等）

建設産業における課題

- ① 教育訓練は、**現場でのOJTが中心**
- ② 教育訓練施設でのOFF-JTは、**新人研修か、高レベルな技能者が中心で中間が希薄**
 ※初級・中級・職長・高マネジメントレベルのような体系でない

職種・レベルに応じたカリキュラム・教材が確立されていない

短期の取組

- ・ 現行の枠組を最大限活用しつつ、**建設人材の技能取得・キャリアアップの支援拡充**

中長期の取組

- ・ 業界・職業訓練法人・行政・教育機関等の連携のもと、**新たな教育訓練体系を構築**



(参考) 建設技能者のリスキリング

～CCUS能力評価に必要な資格を取得して賃金アップ～



- 厚生労働省では、建設技能者のリスキリングに活用できる**支援制度**を多数用意しています。
- これらの制度を使えば、CCUSの各レベルに必要な**多くの資格取得**にもつながります。
【各レベルで主に求められる資格】
レベル2：特別教育、技能講習 レベル3：1級技能士、施工管理技士 レベル4：登録基幹技能者
- **所属会社への支援制度**や**技能者本人への支援制度**もありますので、積極的に活用してください。

教育訓練給付金

<制度の概要>

厚生労働大臣が指定する講座を主体的に受講・修了した技能者本人への支援

<主な支援内容>

受講費用の

最大80% (年間上限64万円)

<取得につながる資格の例>

- ・電気工事士
- ・測量士・測量士補
- ・玉掛技能講習
- ・車両系建設機械運転技能講習
- ・土木施工管理技士

※令和7年10月より教育訓練休暇給付金が創設。

人材開発支援助成金 (建設業向け)

<制度の概要>

技能者に認定職業訓練や技能実習を行った建設事業主への支援

<主な支援内容>

経費助成：**最大90%**

賃金助成：**最大12,450円/日**

<取得につながる資格の例>

- ・安衛法による特別教育
- ・安衛法による技能講習
- ・能開法による技能検定（技能士）
- ・建業法による登録基幹技能者

人材開発支援助成金 (全業種向け)

<制度の概要>

技能者にその職務に関連した知識及び技能の習得をさせる訓練を行った建設事業主への支援

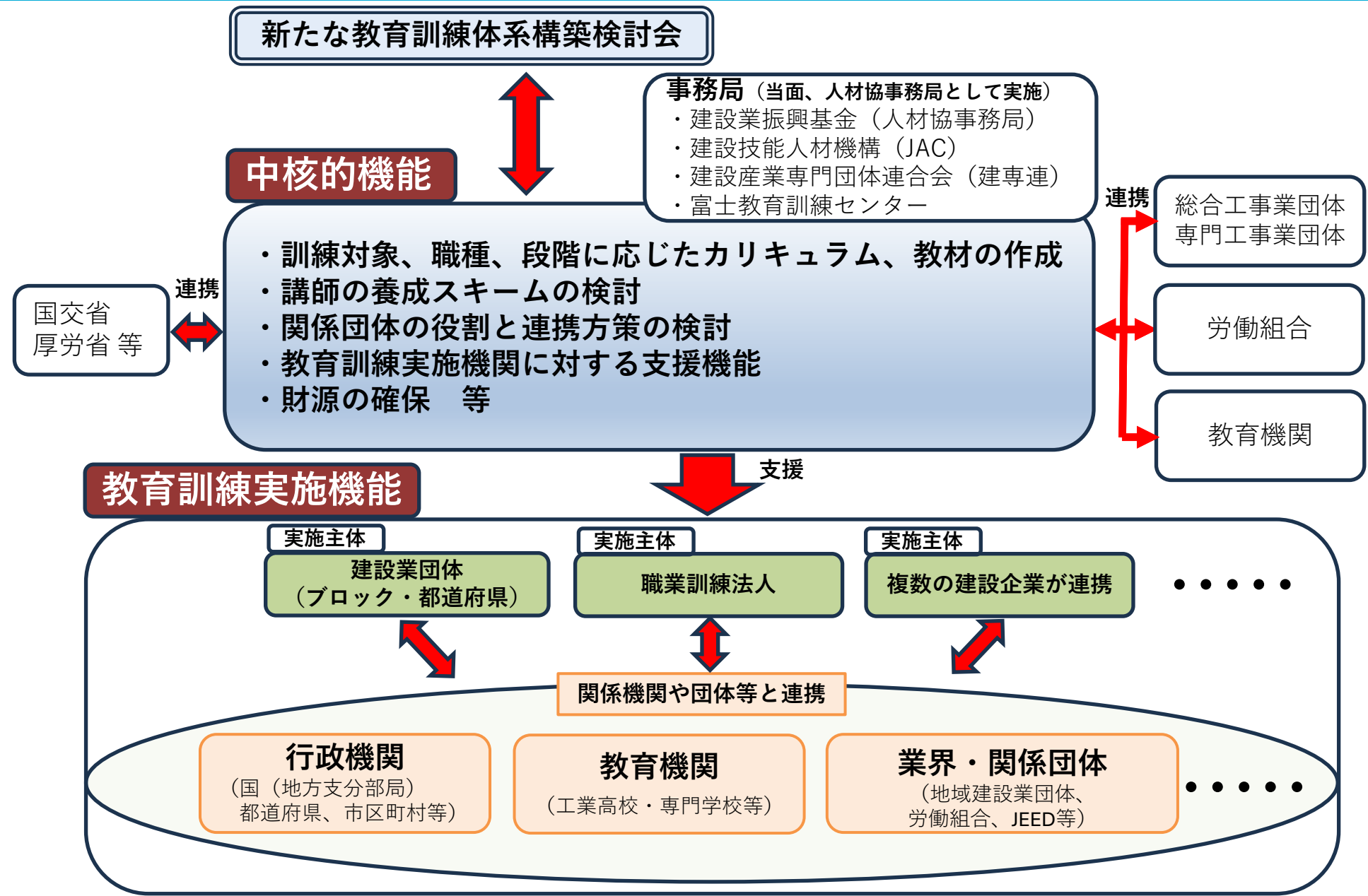
<主な支援内容>

経費助成：**最大75%**

賃金助成：**最大1,000円/1時間**

<取得につながる資格の例>

- ・クレーン技能講習
- ・1級技能士
- ・ドローン操縦士



(4)技術者制度

- 監理技術者及び主任技術者については、建設業法で規定されている（施工技術の確保の屋台骨）。
- 技能労働者は、建設工事の現場作業を担う者である一方で、建設業法での規定はない。

■施工プロセスにおける技術者・技能労働者（高架橋の施工イメージ）

※公共工事では、下部工事、上部工事などで分割発注される



建設コンサルタント

橋やトンネル、ダムなどの土木構造物をつくる際に、その計画や土地の調査、設計などを担当する専門家です。

「ニッポンをつくる人たちがもてる人たち」
（建設産業人材確保・育成推進協議会）を一部加工



施工管理（現場監督など）

工事の現場から最後までかかわり、スケジュールを立て、品質をチェックしたり、コストや現場の安全を管理したりします。

監理技術者

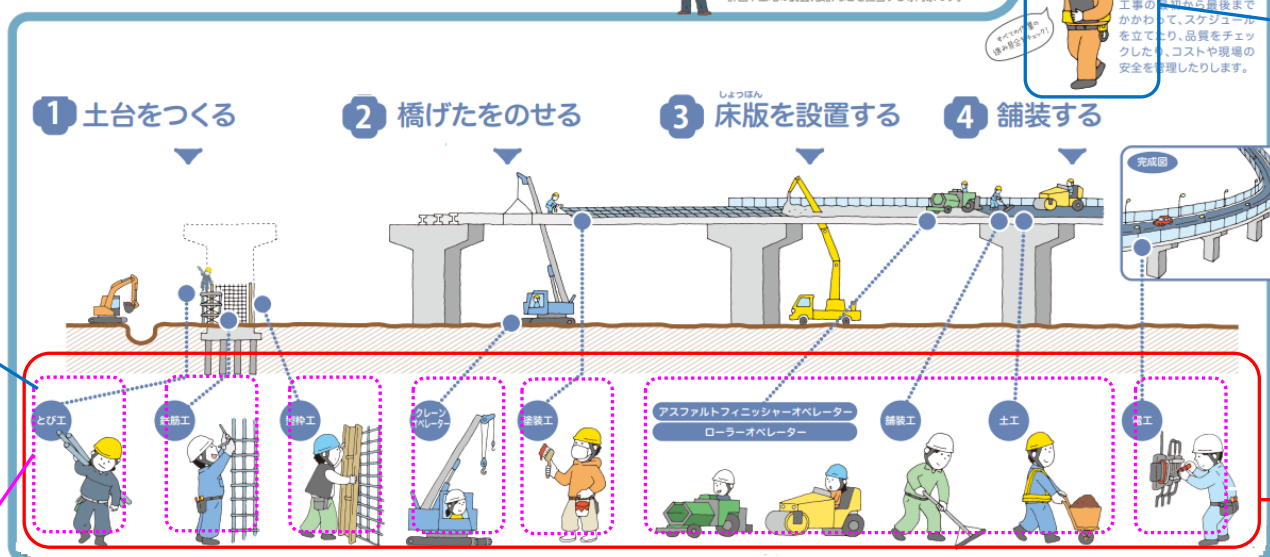
工事全体の施工管理を行う者

主任技術者

請け負った範囲の工事の施工管理を行う者

職長

各担当作業チームのリーダーとして、技能労働者をまとめる役割を担う。



技能労働者

実際の作業を行う者



とび



鉄筋



型枠

※労働安全衛生法(第60条)においては、「職長」として、労働安全の観点から作業中の労働者を直接指揮又は監督する者とされており、新たに職長等の職務に就いた場合は、事業者が安全又は衛生のための教育を行うことが規定されている。

技術者の配置（主任技術者 及び 監理技術者）

- 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（主任技術者・監理技術者）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級施工管理技士 国家資格者(1級建築士、技術士) 実務経験者	1級・2級施工管理技士 国家資格者(1級・2級建築士、技術士 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	

主任技術者及び監理技術者の役割

- 主任技術者及び監理技術者は、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）

監理技術者・主任技術者の専任制度

- 公共施設等の重要な工事においては、請負金額4,500万円以上（建築一式は9,000万円）の場合、工事内容に依らず一律で専任の義務。
- 専任により、適正な施工の確保に対する発注者・社会の安心感、信頼感の醸成、建設業者に対する技術者の確保・育成の動機付けや不良不適格業者の排除、技術者個人や建設業者に対する当該工事へのコミットメントと施工管理水準の向上等を期待。

■専任の必要性(考え方)

○建設業法の目的は、建設工事の適正な施工を確保し、発注者を保護すること。

⇒「適正な施工の確保」：手抜き工事、粗雑疎漏工事等の不正工事を防止することのほか、更に積極的に建設工事の適正な施工を実現すること。

<建設生産物の特性>

- ・一品受注生産であるためあらかじめ品質を確認できないこと
- ・不適正な施工があったとしても完全に修復するのが困難であること
- ・完成後には瑕疵の有無を確認することが困難であること
- ・長期間、不特定多数に使用されること

等

<施工の特性>

- ・総合組立生産であるため施工体制に係る全ての下請負人を含めた多数の者による様々な工程を総合的にマネジメントする必要があること
- ・現地屋外生産であることから工程が天候に左右されやすいこと

等

考え方

建設業者の施工能力が特に重要。特に現場においては、建設業者が組織として有する技術力と技術者個人が有する技術力が相俟って発揮されることにより、適正な施工を確保する責任を果たすことができる。

技術者の配置が必要



考え方

公共施設や多数の者が利用する施設等に関する重要な工事では、適正な施工をより厳格に確保する必要。
建設工事の施工の特性を踏まえると、技術者一人が担える施工管理にはおのずと限界があるため、適正な施工をより厳格に確保する必要がある工事については、他の工事現場との兼任を認めず、当該建設工事の現場に常時継続的に配置する必要。

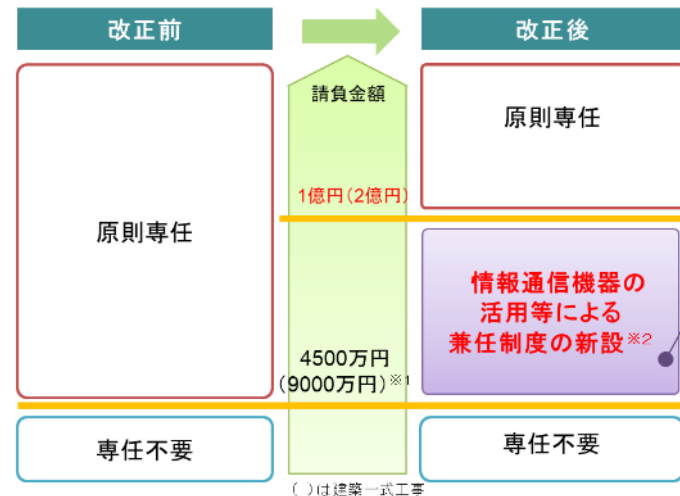
専任配置が必要

監理技術者・主任技術者の専任の特例（令和6年12月施行）

「適正な施工確保のための技術者制度検討会（第2期）」
第7回（R8.7）資料2より

- 今般、生産性向上に資するため、専任特例（1号）として、情報通信機器を活用する等の一定の要件に合致する工事に関して、他1箇所の兼任を可能とする制度を新設。
- 業界の調査では、更なる緩和を求める声がある一方で、特定企業の受注機会の拡大、あるいは技術者の負担増など理由から緩和に否定的な声も上がっており、今後、幅広い関係者の意見を踏まえながら必要に応じて検討が必要。

ICT活用による兼任特例



【兼任の要件】

- 請負金額(政令)
1億円(建築一式工事の場合は2億円)未満
- 兼任現場数(政令)
2以下
- 工事現場間の距離(省令)
1日で巡回可能かつ移動時間が概ね2時間以内
- 下請次数(省令)
3次まで
- 連絡員の配置(省令)
監理技術者等との連絡その他必要な措置を講ずるための者の配置
(土木一式工事又は建築一式工事の場合は、当該建設工事の種類に関する実務経験を1年以上有する者)
- 施工体制を確認できる情報通信技術の措置(省令)
- 人員の配置を示す計画書の作成、保存等(省令)
- 現場状況を確認するための情報通信機器の設置(省令)

※運用の詳細や留意事項は、「監理技術者制度運用マニュアル」に記載

兼任特例の実施状況

一般社団法人全国建設業協会
令和7年度発注関係事務の運用状況等に関するアンケート報告書（令和7年9月）より抜粋

<兼任特例の実施状況>

Q36 請負金額が一定金額未満の場合、工事現場に配置が求められている監理（主任）技術者について、ICTの活用等の一定の要件を満たす場合には、専任工事現場を兼務できることとなりました。貴社では監理（主任）技術者に現場を兼務させたことはありますか。

監理（主任）技術者に現場を兼務させたことがあると答えた割合は、2割超（24.8%）となっている。



<専任義務の合理化に関する意見>

（更なる緩和）

- ・営業所技術者については、工事との兼務要件を緩和してほしい。
- ・人手不足の現在、更なる緩和を求めます。
- ・現場条件に合わせた緩和のあり方が必要。

（緩和不要）

- ・特定の企業のみが受注できる機会が広がっている。更なる緩和は不要。
- ・安全性や品質管理のためには専任が最も求められる形である。
- ・少人数の会社でも多くの工事が受注できるようになり、雇用を維持している会社が不利になる状況が生じている。
- ・高い評価点をもつ技術者を抱える会社が、兼務により地域の工事を独占している状況が生じている。

（技術者の負担増加）

- ・技術者の負担と労務が増している。兼務は実質的な賃下げと同じである。
- ・現場技術者が仕事量の増加を嫌い、複数の現場を持ちたがらない。
- ・労働時間の規制も厳しくなった中での兼務は困難である。
- ・工事書類作成の負担が増えており、実質、兼務は不可能である。
- ・今まで専任であったため今から兼務をさせようとすると技術者から不満が出てしまう。大手と地方の中小企業を同じ制度で管理してきたことの弊害が出てい

第213回国会閣法第51号 附帯決議<抜粋>

九 技術者の専任要件については、建設工事の適正な施工が確保されることを前提にしつつ、建設工事に関する技術の進展や関係団体の意見も踏まえて、必要に応じて見直しを行うこと。

- 監理技術者制度運用マニュアル（建設業課長通知）において、監理技術者等の配置の考え方として、「建設工事の適正な施工を確保するため、監理技術者等については、当該建設業者と直接的かつ恒常的な雇用関係にある者であることが必要」と明示している。
- 特に、公共工事においては、入札申込みの3ヶ月以上前からの雇用関係を求めるなどより厳格な考え方を示している。

■監理技術者制度運用マニュアル<抜粋／概要>

〔直接的な雇用関係の考え方〕

- ・監理技術者等とその所属建設業者との間に第三者の介入する余地のない雇用に關する一定の権利義務関係（賃金、労働時間、雇用、権利構成）が存在すること。
※**在席出向者や派遣社員については直接的な雇用関係とは言えない。**
- ・資格者証の写し、市区町村が作成する住民税特別徴収税額通知書の写し等によって建設業者との雇用関係が確認できること。

〔恒常的な雇用関係の考え方〕

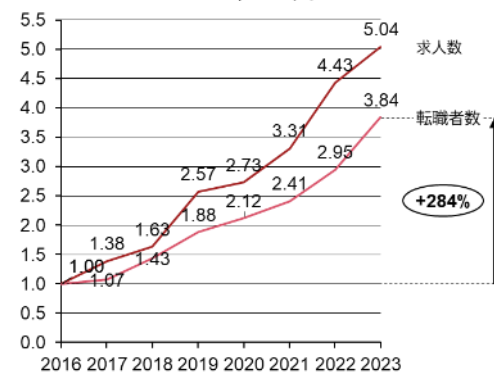
- ・**一定の期間にわたり当該建設業者に勤務し、日々一定時間以上職務に従事することが担保されていること**
- ・監理技術者等と所属建設業者が**双方の持つ技術力を熟知し**、建設業者が責任を持って技術者を工事現場に設置できるとともに、建設業者が組織として有する技術力を、技術者が十分かつ円滑に活用して工事の管理等を行うことができること
- ・国、地方公共団体等が発注する公共工事における元請の専任監理技術者等については、所属建設業者から入札の申込のあった日以前に**三ヶ月以上の雇用関係**にあることが必要。
- ・震災等の自然災害の発生又はその恐れにより、**緊急の必要その他やむを得ない事情がある場合については、この限りではない。**
- ・恒常的な雇用関係については、資料の交付年月日等により確認することが必要。
※持株会社化等による直接的かつ恒常的な雇用関係の取扱いは、別途規定。

〔監理技術者等の設置における考え方〕

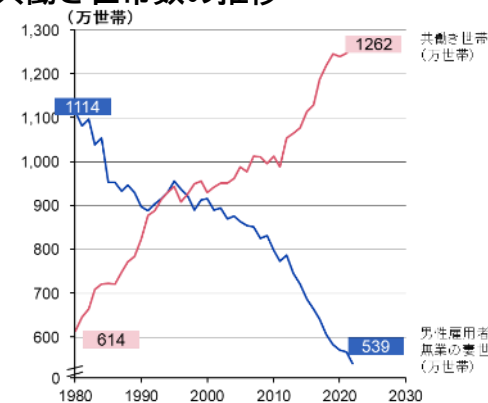
- ・主任技術者、監理技術者、監理技術者補佐の配置は、**原則として1名が望ましい。**

■「施工管理」の求人数と転職者の状況

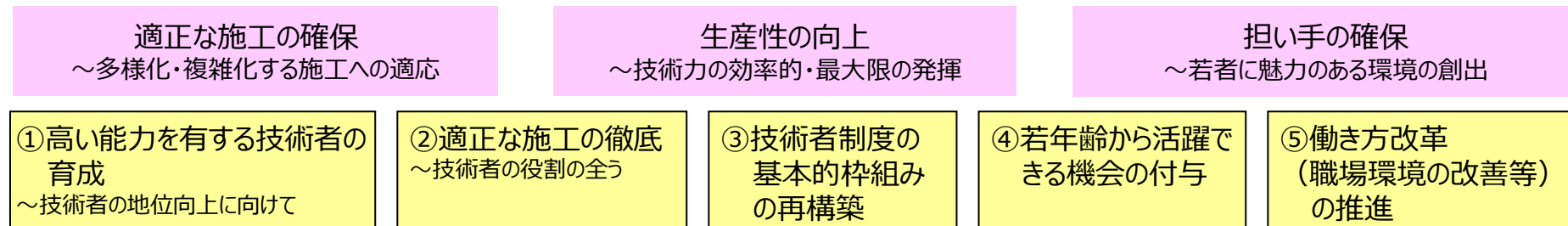
「リクルートエージェント」における
「施工管理」の求人数推移と転職者数推移
※2016年を1とする



■共働き世帯数の推移



●「適正な施工確保のための技術者制度検討会」における施策の方向性(H29とりまとめ)[前期検討会]



未対応課題

●適正な施工確保のための技術者制度検討会(第2期) R3.11～

<短期的な検討課題>

<中長期的な検討課題>

第2回～第4回(R4.5)

- ICTの活用による監理技術者等の専任合理化
- 技術者資格(技術検定)の取得要件の合理化 等

第6回(R6.2)

- 企業集団制度の合理化
- 監理技術者等の専任の取り扱いの明確化 等

第5回(R5.12)

- 中長期的な検討課題(案)の整理

第7回～(R8.7～)

技術者を取り巻く今日的な課題感や今後の建設業政策全体の議論を踏まえ、「技術者とは何か」という原点に立ち戻り、「中長期的課題」への対応について、施策の具体的化に向けた方向性を議論。

第8回(R8.9)

今後の具体的な議論に向け、「施工管理の実態調査」の内容を議論。

中長期的な検討課題（案）

前期検討会とりまとめのうち、中長期的な検討課題と考えられる項目

- 専任要件の更なる合理化・あり方等の検討（元請けと下請けに混在する主任技術者を区分の再整理含む）
- 工事経験の見える化の検討（難易度の高い工事等の施工管理が、より高い技術を有する者によりなされる方策）
- 悪質な不正行為に対する技術者への罰則規定の検討
- 主任技術者の確認について、第三者機関による統一確認方法の検討
- 対応する「施工管理技士」がない業種についての検討（機械器具設置工事業等）

新たに考慮すべき今日的な課題について

〔新たに考慮すべき今日的な課題（現在、将来の課題）〕

- 人口減少等により、**施工管理上重要な役割を担う地方企業、専門工事業等を中心に技術者の担い手不足**が進行していく中でも、適正な施工を確保できる仕組みが必要ではないか。
- 施工管理の前提となる**人材の働き方が多様化・流動化する社会**、またデジタル技術等の進展により作業が大きく省力化される社会において、施工管理に必要不可欠な資源である人材を国内外や他分野から惹きつけ、活躍できる仕組みが必要ではないか。
- 人材の流動化や働き方の変容、コミットメントの変化等に備え、**適正な施工の確保を支えてきた技術者個人の「経験」や「心意気」などを代替する仕組み**が必要ではないか。
- 設計修正や災害対応、現場代理人兼務など**技術者が関与している多様で高度な役割**や、公共工事発注者の技術人材不足等による**技術者への依存の増大**等を踏まえ、技術者の高度な職務・役割に対する社会の認知・評価を向上させる仕組みが必要ではないか。
- i-con2.0等高度な施工技術を用いる現場の増加、**ICT・AI技術等**による効率的な施工管理の普及、施工量と高い難易度の双方を求められる**大規模修繕・更新や防災対応**など今後の施工管理、技術者へのニーズに柔軟に対応できる仕組みが必要ではないか。
- 次世代を担う若年層を確保していくため、**将来の夢、人生のデザイン、キャリアプラン**を具体的に描ける職業、業界への転換を促す仕組みが必要ではないか。

〔今後の議論の着眼点〕

- | | | |
|-------------------------|-----------------------------------|-------------|
| ・専任制度 | ・技術者要件 | ・技術研鑽 |
| ・資格者証と講習 | ・受検環境 | ・制度、手続きの簡素化 |
| ・職務、名称の定義
（社会的地位の確立） | ・施工管理力（能力・実績）の評価
（キャリアプランの具体化） | |

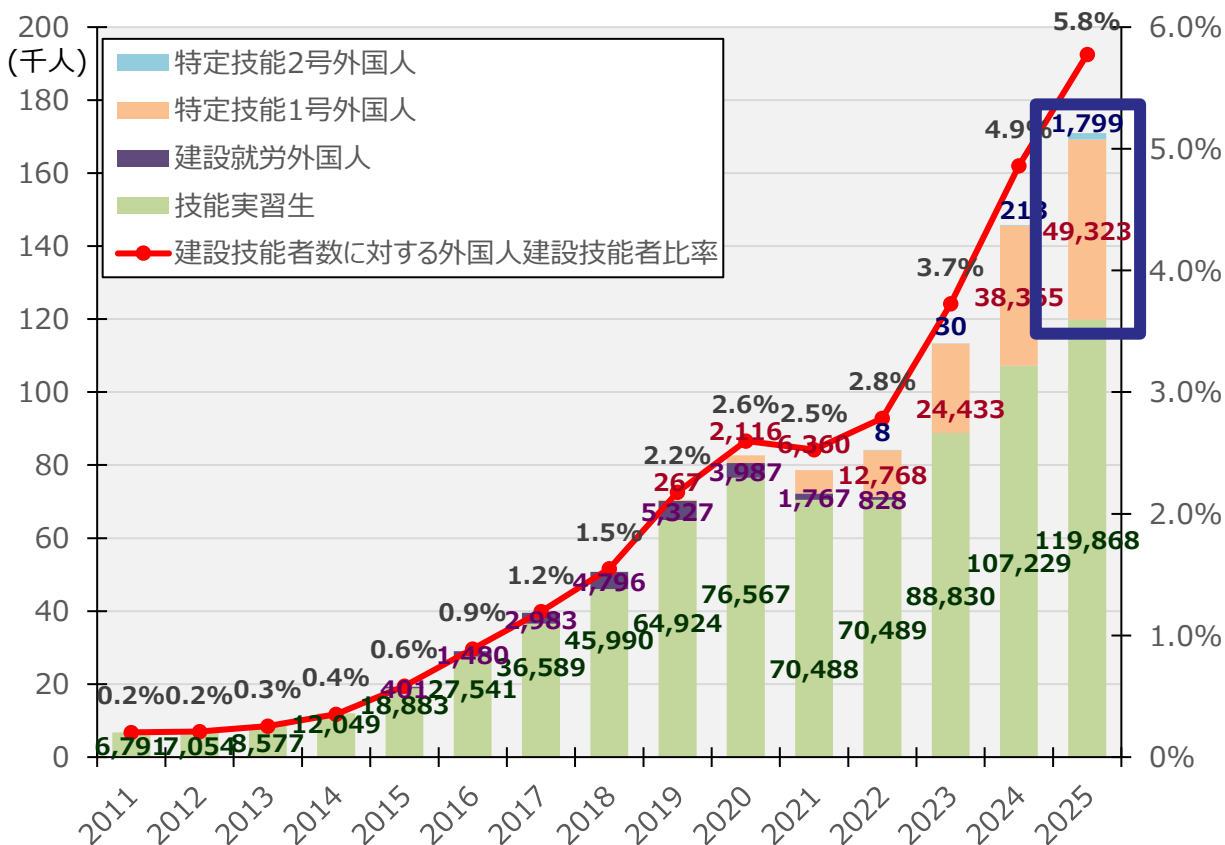
これからの時代も「良い仕事」を続け、社会（国民・消費者）から信頼され続けるために、
人材を大事にし、未来につながる技術者制度へ転換していく

(5)外国人材の適正な受入れ等

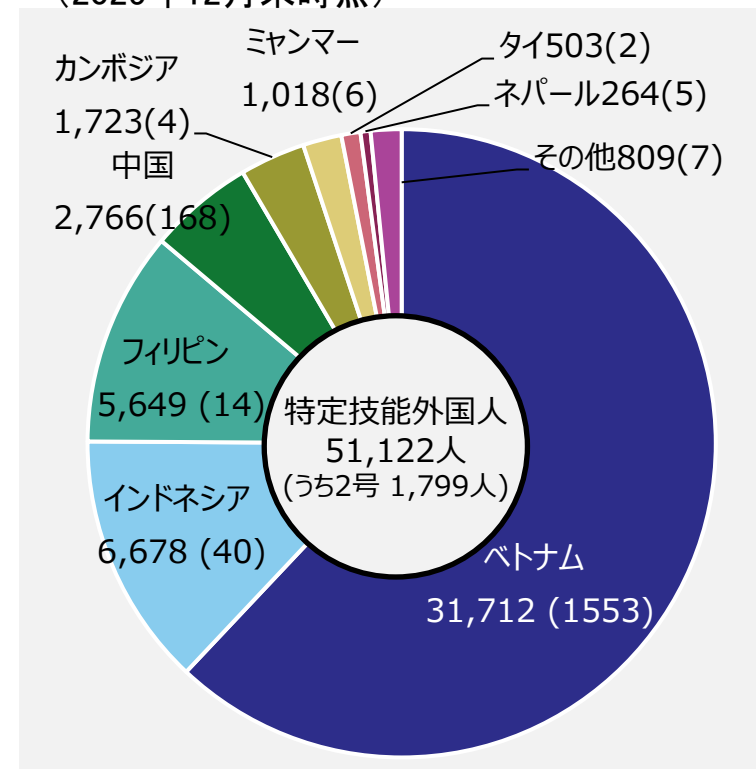
建設分野の外国人技能者の受入状況

- 建設分野の外国人技能者は約17万人(建設技能者全体の約6%)
- 在留資格別では、技能実習が約12万人、特定技能が約5万人

外国人技能者の推移



国籍・地域別特定技能在留外国人数 (2025年12月末時点)



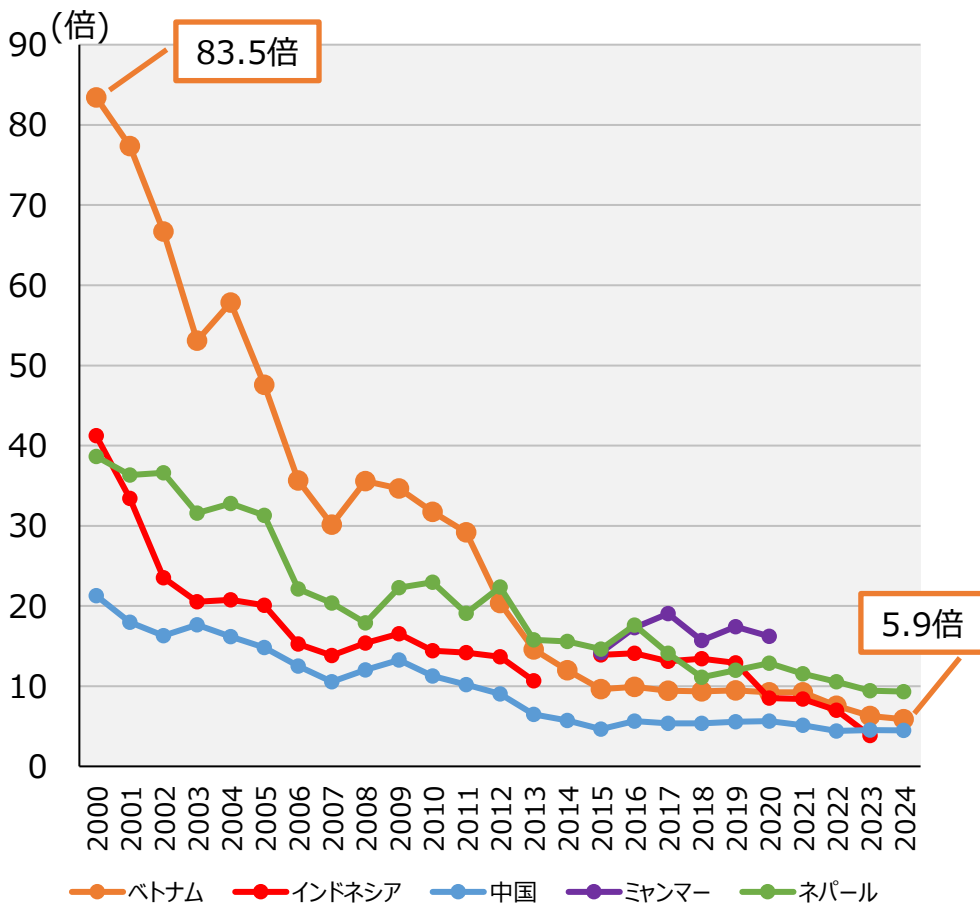
※出所 以下公表値を基に国土交通省で作成 (外国人建設技能者数は特定技能外国人、技能実習生、建設就労外国人を合計した人数)

- ・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)

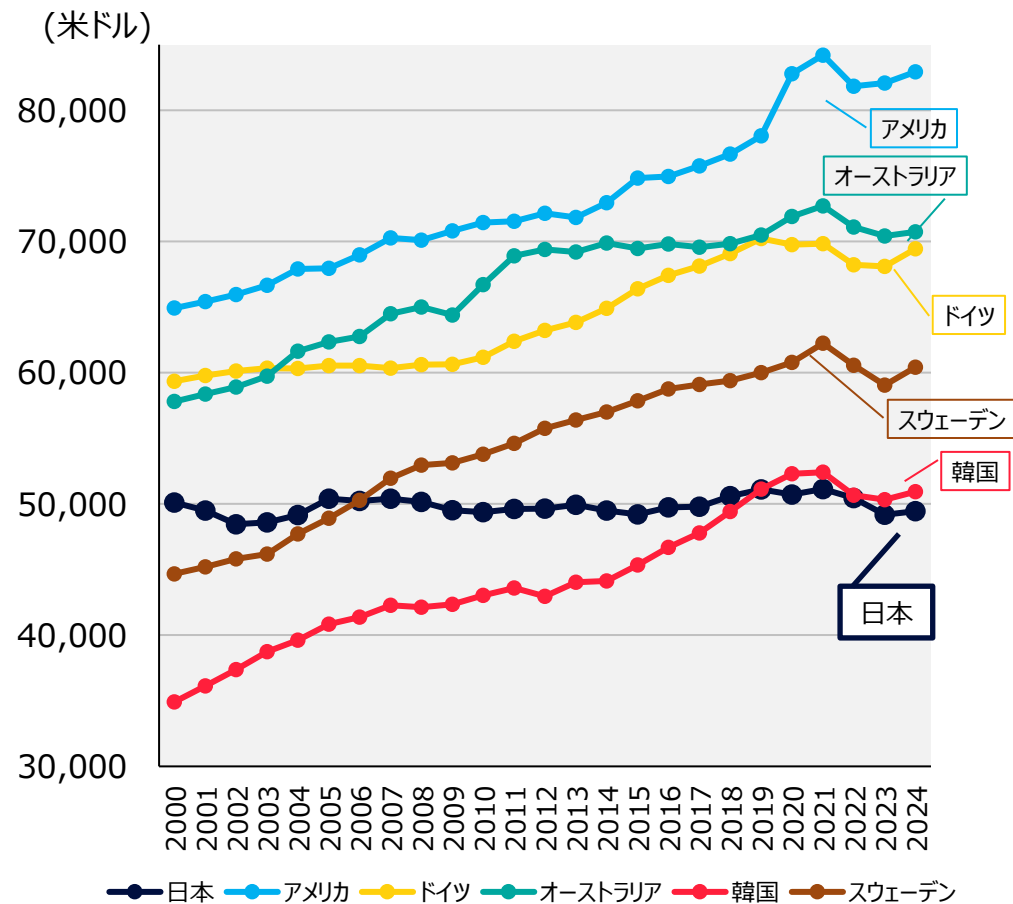
国際人材獲得競争における日本の現状

- 日本への外国人労働者の送出し国となっている国々と日本との賃金の差が縮小(例: ベトナムとの最低賃金の差は2000年: 80倍以上、2024年: 約6倍)
- 外国人労働者の受入れ国となっている他の先進国では、平均賃金が増加しているのに対し、日本はほぼ横ばいとなっており、外国人労働者にとって日本で働くことの魅力が相対的に低下しつつある

日本の最低賃金と各国の最低賃金の倍率の推移



外国人労働者受入れ国の平均賃金(年収)の推移

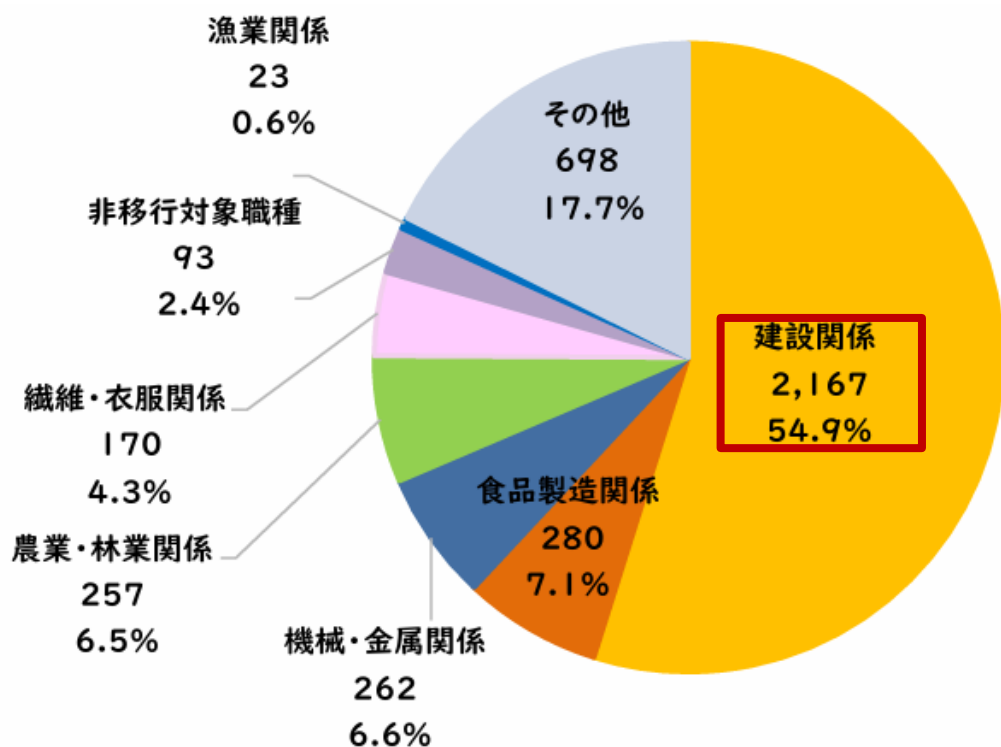


技能実習制度における失踪者の発生状況

- 令和7年における職種別の失踪者数について、令和6年の失踪者数との比較では各職種関係で約30%から60%の減少。
- 失踪者数の職種別在留者数との比較では「建設関係」の割合が高い。

令和7年職種別失踪者数

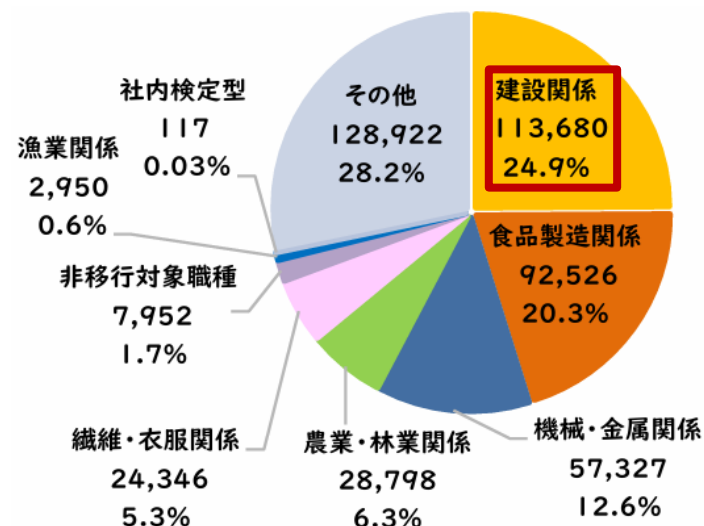
失踪者 3,950人



【参考1】令和6年の失踪者数との比較

	令和6年	令和7年	令和7年対 前年増減率 (%)
建設関係	3,297	2,167	-34.3
食品製造関係	471	280	-40.6
機械・金属関係	518	262	-49.4
農業・林業関係	434	257	-40.8
繊維・衣服関係	314	170	-45.9
非移行対象職種	233	93	-60.1
漁業関係	50	23	-54.0
その他	1,193	698	-41.5

【参考2】令和7年末在留資格「技能実習」在留者数

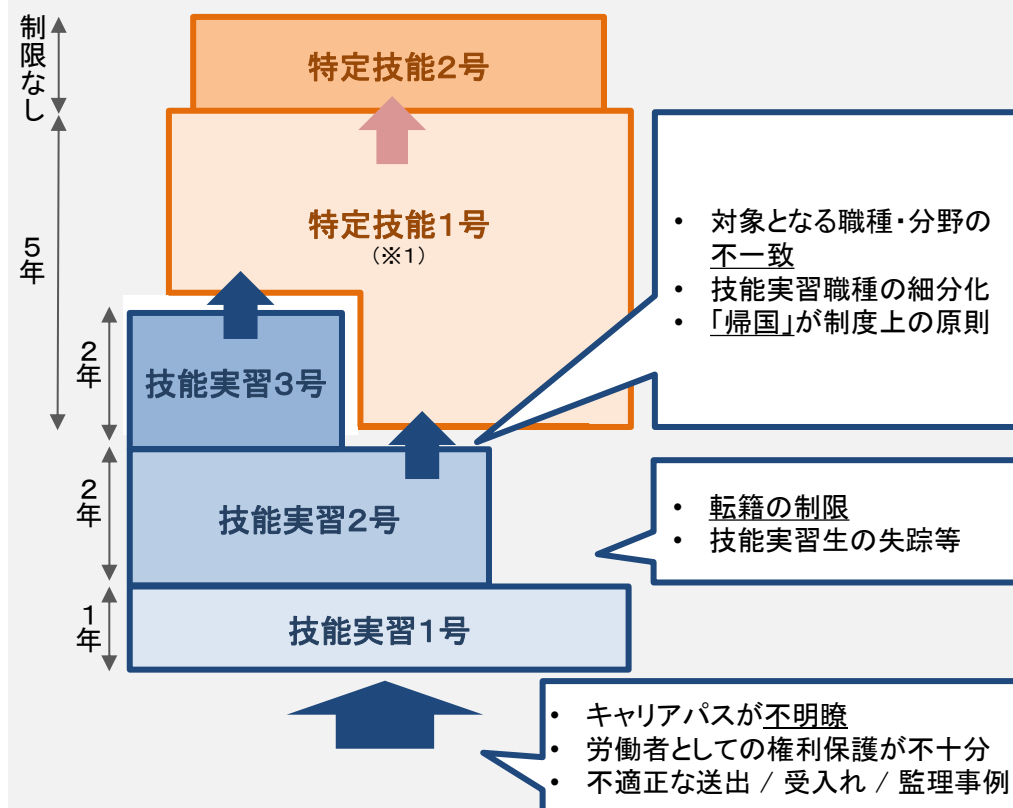


特定技能制度と育成就労制度の一体的な運用

- 育成就労制度で対象となる分野や職種を、特定技能制度で対象となる分野や職種と一致するように設定すること等により、外国人材のキャリアアップの道筋が明確化

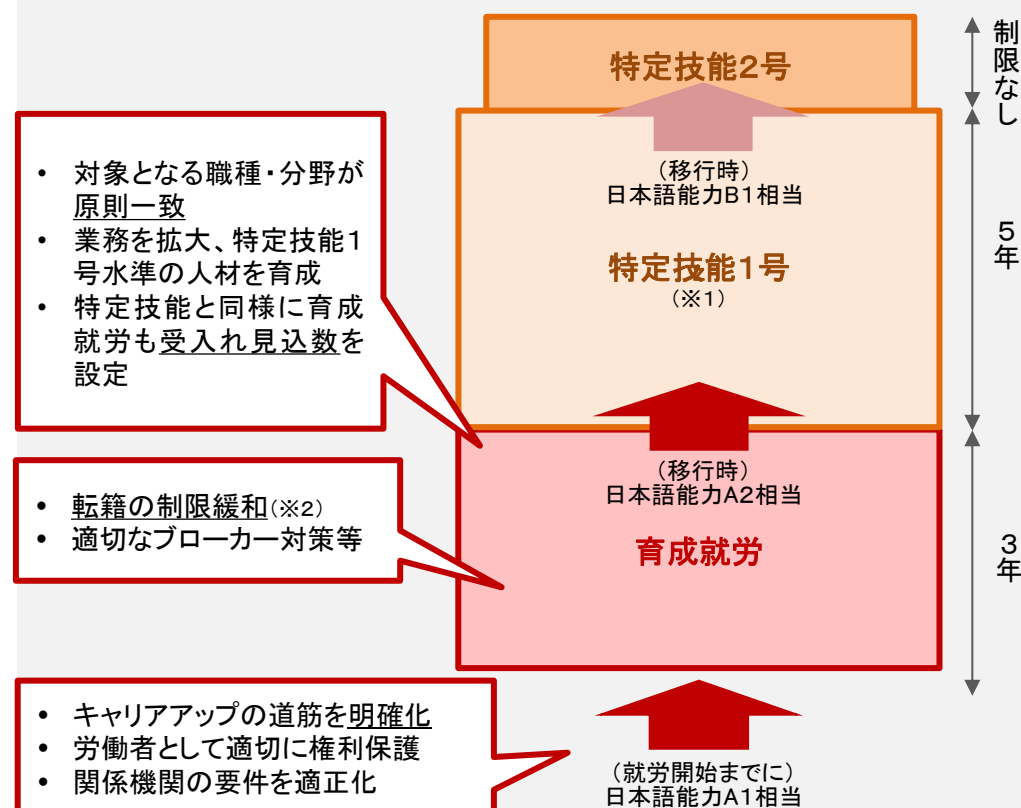
技能実習

技能実習法に基づき、国際貢献のため開発途上国等の外国人を日本で最長5年間に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度



育成就労

育成就労法に基づき、我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成し、当該分野の人材を確保する制度



※1 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能

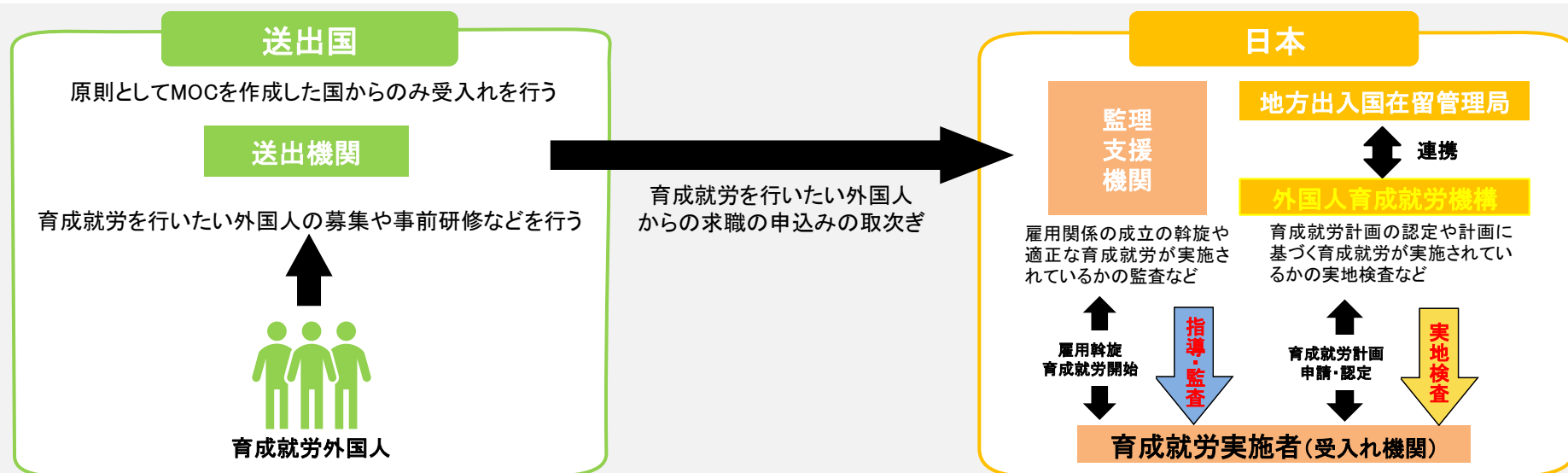
※2 以下の要件を満たす場合に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める

①同一機関での1～2年(分野ごとに設定)の就労期間 ②1年目技能評価試験及び一定水準以上の日本語能力試験の合格 ③転籍先が適切と認められる要件

育成就労制度における上乗せ措置

- 建設分野における育成就労制度では、業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえた独自の
上乗せ措置として、建設業許可の取得、月給制による給与支払い、建設キャリアアップシステムへの登録等を要件としている

育成就労外国人の受入方式（「監理型育成就労」による場合）



建設分野における上乗せ措置

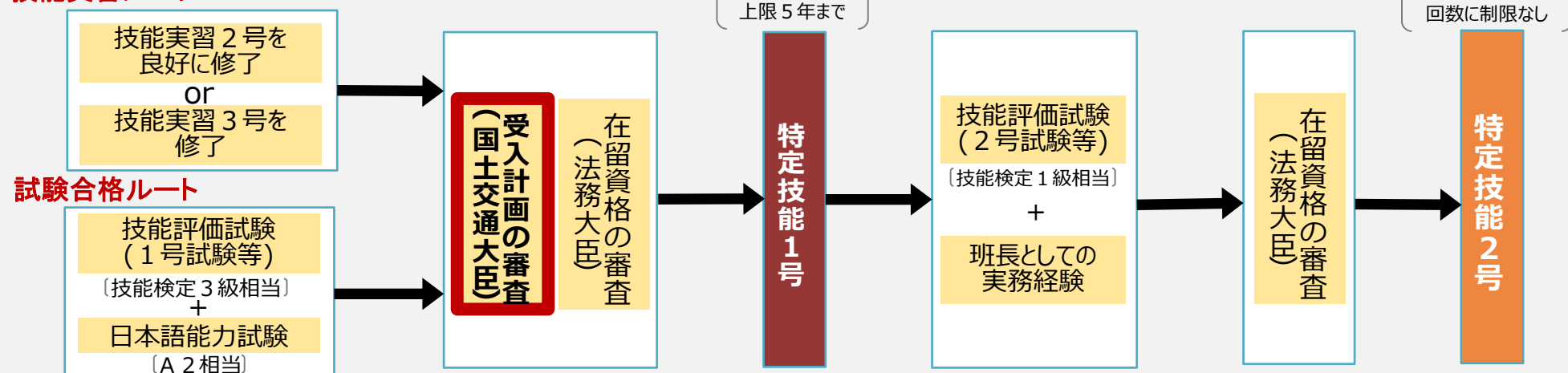
受入企業	処遇	受入れ枠	その他
- 建設業法第3条に基づく許可 - 建設キャリアアップシステム登録(受入企業) - 分野別協議会への加入(特定技能外国人受入事業実施法人への所属でも可)	- 建設キャリアアップシステム登録(育成就労外国人) - 日本人と同等以上の報酬の安定的支払い(月給制) - 母国語等での書面を用いた重要事項の説明 - 入国後講習(労働安全衛生に関するオリエンテーションの実施)	育成就労外国人の数が常勤職員の総数を超えないこと(優良な育成就労実施者である場合を除く。)	- 建設工事において元請企業の指導に従うこと - 国土交通大臣や分野別協議会への必要な協力 等

特定技能制度における上乗せ措置

- 建設分野における特定技能制度では、業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえた独自の
上乗せ措置として、建設特定技能受入計画の認定や建設業許可の取得、月給制による給与支払い、建設キャリアアップシステムへの登録等を要件としている

建設分野における就労開始までの流れ

技能実習ルート



建設分野における上乗せ措置

受入企業	処遇	受入れ枠	その他
- 建設特定技能受入計画の認定の取得 - 建設業法第3条に基づく許可の取得 - 建設キャリアアップシステム登録(受入企業) - 特定技能外国人受入事業実施法人への加入	- 建設キャリアアップシステム登録(1号特定技能外国人) - 日本人と同等以上の報酬の安定的支払い(月給制)、技能の習熟に応じた昇給 - 母国語等での書面を用いた重要事項の説明 - 受入後講習の受講(労働安全衛生に関するオリエンテーションを含む)	1号特定外国人の数が常勤職員の総数を超えないこと(優良な育成就労実施者である場合を除く)	- 建設工事において元請企業の指導に従うこと - 国土交通大臣や適正就労監理機関への必要な協力 - 指導、勧告、社名公表、<u>受入計画の認定取消しの措置</u> 等

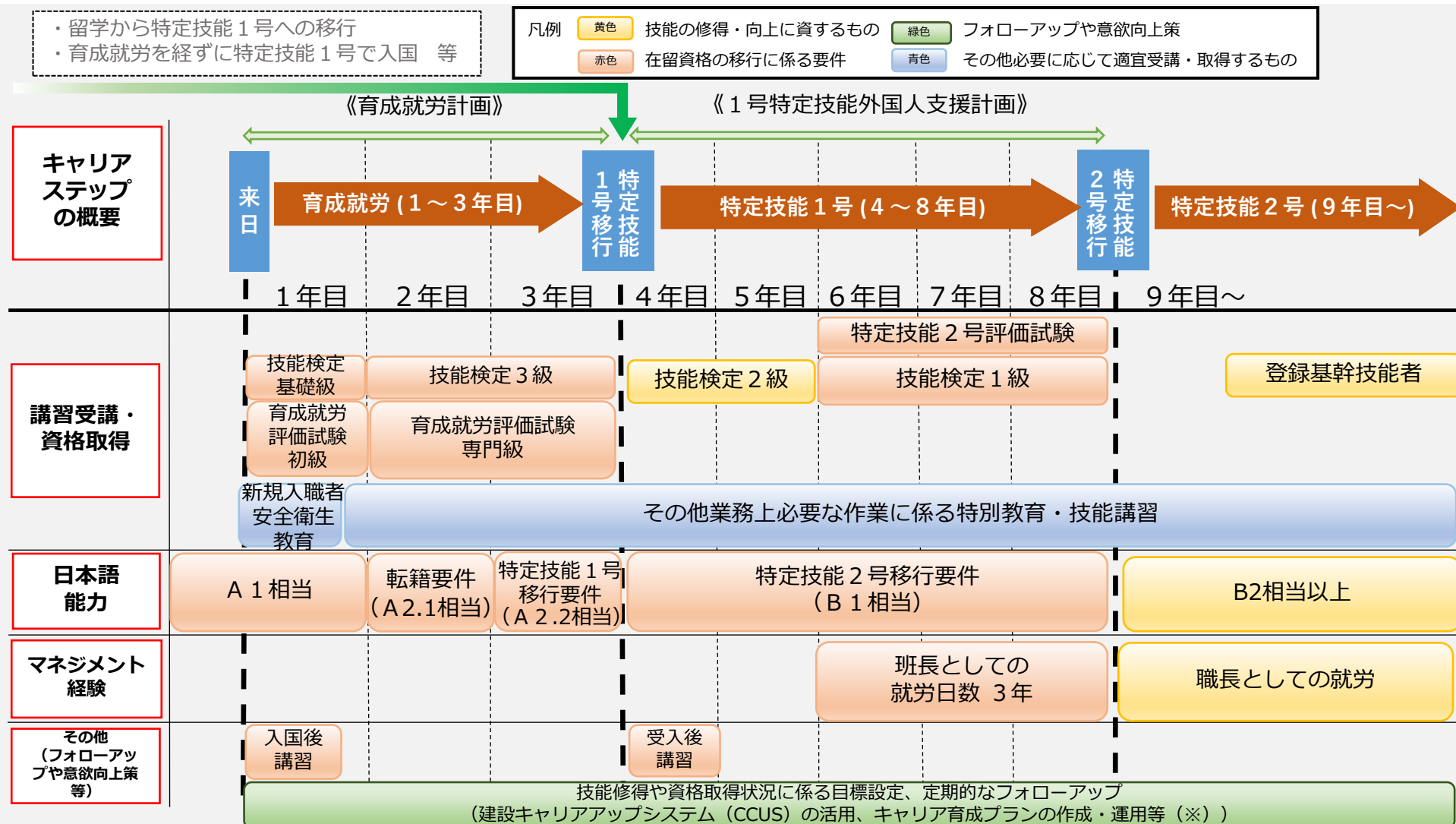
※1 下線部は、令和9年4月1日から新たに追加となる上乗せ措置

※2 一般社団法人 建設技能人材機構(JAC)が特定技能外国人受入事業実施法人として登録

※3 一般財団法人 国際建設技能振興機構(FITS)が適正就労監理機関として認められている

育成・キャリア形成プログラム

- 外国人材が自身のキャリアを俯瞰するとともに、受入企業が計画的かつ的確な育成・評価を行うための「育成・キャリア形成プログラム」を策定。



(※) 本プログラムを踏まえて、各専門工事業団体が各職種ごとの特性等に応じた「キャリア育成プラン(モデル例)」を作成・公表するとともに、各受入企業がこれを参考にして「キャリア育成プラン」を作成し、外国人技能者の育成を図ることが望ましい。

建設分野における外国人共生に向けた取組の現状

- 国交省の表彰による地域共生の優良事例の紹介や建設技能人材機構(JAC)による地域共生に向けた取組を実施。
- 優良事例の更なる横展開やJACによる地域共生に向けた取組の拡充を予定。

現状

国土交通省の取組

- 建設企業等による**地域共生の優良事例**について**表彰**を実施。

外国人材とつくる建設未来賞（国土交通省）の受賞例

- (株)兼藤
- (一財)戸田みらい基金



地元神社の例大祭への参加



外国人のための日本語スピーチコンテスト

建設技能人材機構（JAC）の取組

- **特定技能外国人や日本人従業員等に対する教育**を実施。

<取組例>

- **無料日本語講座**（特定技能外国人向け）
オンライン日本語講座、母国語で学ぶ日本語講座、建設現場で使える日本語等の講座を提供
- **外国人共生講座**（日本人従業員向け）
異文化理解講座や外国人に伝わるやさしい日本語等の研修を実施



今後

- 業界団体と連携して、**地域共生の優良事例の更なる横展開**を実施。

- 日建連「建設業の長期ビジョン2.0」（令和7年7月）（抄）
 - ・ 国や業界団体等の連携により、日本語教育や日常生活をサポートする体制を整備・充実する。
 - ・ 外国人材との共生実現に向けた建設業界としての取組みを推進する。
- 団体内広報誌において外国人共生に関する特集企画を実施し、優良事例等の情報を発信



- **日本文化の理解向上のための教育や日常生活の支援等**を追加。

<取組例>

- **日本社会に関する理解促進プログラム**（特定技能外国人向け）
日本の文化や生活・マナーに関する動画コンテンツを提供
- **社会生活講習**（特定技能外国人向け）
就労開始時に受講する講習に社会生活等に関する事項を追加
- **日常生活トラブルへのサポート**（特定技能外国人向け）
日常生活トラブルに対応する損害賠償責任保険等に参加（保険料はJAC負担）

【創設趣旨】

外国人材が日本の建設業を舞台に中長期的に活躍できる制度の活用が進んでいることを踏まえ、建設技能や日本語によるコミュニケーションの習得が顕著な特定技能外国人、その育成に尽力された企業等、さらには、建設業に従事する外国人材に関連した優れた取組を称えるべく、2023年度より、国土交通大臣表彰を創設。

【表彰概要】

①優秀外国人建設技能者賞（外国人建設技能者部門）	②外国人材育成賞（受入企業部門）	③未来への取り組み賞（外国人材活躍優良事例部門）
○建設技能、コミュニケーションスキルの習得に関する取組が顕著であり、建設現場での指導的役割を目指す特定技能外国人を表彰	○外国人建設技能者の育成並びに処遇改善に係る継続的な取組が顕著な企業等を表彰	○建設業に従事する外国人材に関連して、地域社会との共生等の継続的な取組を表彰 ※令和7年度新設

【受賞者】

優秀外国人建設技能者賞	: 6件	※左記のほか 奨励賞: 2件
外国人材育成賞	: 6件	
未来への取り組み賞	: 5件	

【2025年度 審査委員】 ◎委員長 (敬称略)

◎ 蟹澤 宏剛	芝浦工業大学建築学部教授
岩野 剛	一般社団法人全国建設業協会常任参与
増田 昌樹	一般社団法人日本建設業連合会常務執行役
佐々木 留美子	東京大学大学院工学系研究科建築学専攻特任研究員
杉田 昌平	弁護士法人Global HR Strategy代表社員・弁護士
宮森 千嘉子	一般社団法人CQラボ主宰
柳澤 庄一	一般社団法人建設産業専門団体連合会専務理事
山口 壘	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員



2025年度表彰式