

# 新規加入団体について

---

前回開催以降、以下の3つの団体より加入の申請がありました。

各団体より加入申請書及び建設業者団体からは社会保険加入促進計画を受領し、会長からの承認を得たため、第2回より新規加入となりました。

## 第2回からの新規加入団体

### 【建設業者団体(規約第4条第1項第2号)】

- (一社)東京建設業協会
- (一社)全国中小建設工事業団体連合会

### 【建設業に関係する団体(規約第4条第1項第4号)】

- (公社)全国ビルメンテナンス協会

#### 【参考】建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会規約(抜粋)

(構成員)

第4条 協議会は、次に掲げる構成員をもって組織する。

- 一 学識経験者
  - 二 建設業者団体
  - 三 建設工事の発注者で構成する団体
  - 四 建設業に関係する団体(第二号及び第三号に掲げるものを除く)
  - 五 厚生労働省
  - 六 国土交通省
  - 七 日本年金機構
  - 八 その他協議会が必要と認める者
- 2 前項第二号に掲げる構成員は、社会保険加入促進計画を作成し、協議会に提出する。
  - 3 新たに構成員となろうとする者は、次条に規定する会長の承認を得て構成員となる。

建設キャリアアップシステムの活用を通じて、社会保険加入の徹底、労務費及び法定福利費の確保、建退共の適正履行の確保をはじめとした技能者の更なる処遇改善を推進するため、「建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会」を設置。 ※「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」を発展的改組

## 構成団体等（合計106団体）

### 学識経験者

蟹澤 宏剛 芝浦工業大建築学部教授 ◎

### 建設業団体(81団体)

- (一財) 中小建設業住宅センター
- (一社) 建設産業専門団体連合会 ○
- (一社) 建築開口部協会
- (一社) 住宅生産団体連合会
- (一社) 消防施設工事協会
- (一社) 情報通信エンジニアリング協会
- (一社) 全国基礎工事業団体連合会
- (一社) 全国クレーン建設業協会
- (一社) 全国建行協
- (一社) 全国建設業協会 ○
- (一社) 東京建設業協会**
- (一社) 全国建設産業団体連合会
- (一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会
- (一社) 全国建設室内工事業協会
- (一社) 全国タイル業協会
- (一社) 全国ダクト工業団体連合会
- (一社) 全国中小建設業協会
- (一社) 全国中小建設工事業団体連合会**
- (一社) 全国鐵構工業協会
- (一社) 全国道路標識・標示業協会
- (一社) 全国特定法面保護協会
- (一社) 全国防水工事業協会
- (一社) 全日本瓦工事業連盟
- (一社) 鉄骨建設業協会
- (一社) 日本アンカー協会
- (一社) 日本ウエルポイント協会
- (一社) 日本ウレタン断熱協会
- (一社) 日本運動施設建設業協会
- (一社) 日本海上起重技術協会
- (一社) 日本型枠工事業協会
- (一社) 日本機械土工協会
- (一社) 日本基礎建設協会
- (一社) 日本橋梁建設協会
- (一社) 日本金属屋根協会
- (一社) 日本空調衛生工事業協会
- (一社) 日本グラウト協会
- (一社) 日本計装工業会
- (一社) 日本建設業経営協会
- (一社) 日本建設業連合会 ○
- (一社) 日本建設躯体工事業団体連合会
- (一社) 日本建設組合連合
- (一社) 日本建築板金協会
- (一社) 日本在来工法住宅協会
- (一社) 日本左官業組合連合会
- (一社) 日本サッシ協会
- (一社) 日本シャッター・ドア協会
- (一社) 日本潜水協会
- (一社) 日本造園組合連合会
- (一社) 日本造園建設業協会
- (一社) 日本タイル煉瓦工事業工業会
- (一社) 日本電設工業協会
- (一社) 日本道路建設業協会
- (一社) 日本塗装工業会
- (一社) 日本葦工業連合会
- (一社) 日本トンネル専門工事業協会
- (一社) 日本内燃力発電設備協会
- (一社) 日本配管工事業団体連合会
- (一社) 日本保温保冷工業協会
- (一社) 日本屋外広告業団体連合会
- (一社) 日本冷凍空調設備工業連合会
- (一社) ビルディング・オートメーション協会
- (一社) プレストレスト・コンクリート建設業協会
- (一社) プレストレスト・コンクリート工事業協会
- (一社) フローリング協会
- (一社) マンション計画修繕施工協会

- (公財) 建設業適正取引推進機構
- (公社) 全国解体工事業団体連合会
- (公社) 全国鉄筋工事業協会
- (公社) 日本エクステリア建設業協会
- 全国圧接業協同組合連合会
- 全国板硝子工事協同組合連合会
- 全国管工事業協同組合連合会
- 全国建設業協同組合連合会
- 全国建設労働組合総連合 ○
- 全国建具組合連合会
- 全国ポンプ・圧送船協会
- 全国マスタック事業協同組合連合会
- 全日本板金工業組合連合会
- ダイヤモンド工事業協同組合
- 日本外壁仕上業協同組合連合会
- 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

### 建設業関係団体(8団体)

- (一財) 建設業振興基金
- 建設業労働災害防止協会
- (公財) 建設業福祉共済団
- (公社) 全国ビルメンテナンス協会**
- 全国社会保険労務士会連合会
- 独立行政法人勤労者退職金共済機構
- 日本行政書士会連合会
- 日本建設産業職員労働組合協議会

### 国土交通省

- 大臣官房会計課
- 大臣官房技術調査課
- 大臣官房官庁営繕部計画課
- 不動産・建設経済局建設業課
- 不動産・建設経済局建設市場整備課(事務局)

### 発注者団体(16団体)

- (一社) 全国住宅産業協会
- (一社) 日本ガス協会
- (一社) 日本経済団体連合会
- (一社) 日本建築士事務所協会連合会
- (一社) 日本自動車工業会
- (一社) 日本電機工業会
- (一社) 日本民営鉄道協会
- (一社) 不動産協会
- (一社) 不動産流通経営協会
- (公社) 全国宅地建物取引業協会連合会
- (公社) 全日本不動産協会
- (公社) 日本建築家協会
- (公社) 日本建築士会連合会
- (公社) 日本建築積算協会
- 電気事業連合会
- 日本商工会議所

### オブザーバー(地方関係団体)

- 全国市長会
- 全国知事会
- 全国町村会

### 行政関係機関

- 厚生労働省
  - 労働基準局労働保険徴収課
  - 職業安定局雇用保険課
  - 職業安定局建設・港湾対策室
  - 雇用環境・均等局勤労者生活課
  - 保険局保険課全国健康保険協会管理室
  - 年金局事業管理課
  - 日本年金機構 厚生年金保険部

◎:会長 ○:副会長(4)

赤字:第2回からの新規加入団体

## 令和4年度公共事業労務費調査の実施について

---

# 令和4年3月から適用する公共工事設計労務単価について

## 単価設定のポイント

- (1) 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
- (2) **必要な法定福利費相当額や義務化分の有給休暇取得に要する費用のほか、時間外労働時間を短縮するために必要な費用**を反映
- (3) 新型コロナウイルス感染症の影響下であることを踏まえた**特別措置**※を適用

※ 前年度を下回った単価は、前年度単価に据置

### 全 国

主要12職種※ (19,734円) 令和3年3月比；+3.0% (平成24年度比；+57.6%)

全 職 種 (21,084円) 令和3年3月比；+2.5% (平成24年度比；+57.4%)

※「主要12職種」とは通常、公共工事において広く一般的に従事されている職種

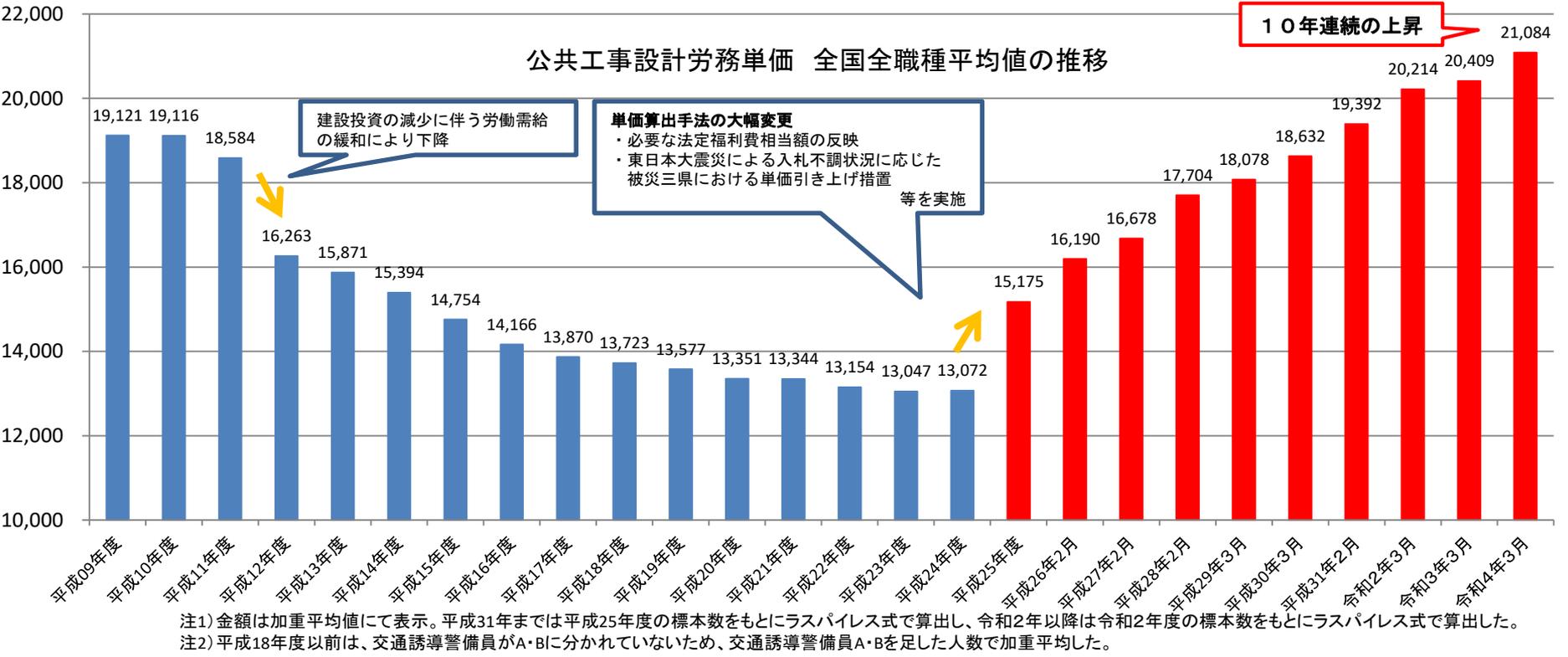
### (主要12職種)

職種	全国平均値	令和3年度比	職種	全国平均値	令和3年度比
特殊作業員	23,103円	+4.4%	運転手(一般)	20,797円	+4.0%
普通作業員	19,538円	+3.1%	型枠工	26,246円	+2.3%
軽作業員	14,999円	+1.2%	大工	25,156円	+1.9%
とび工	25,512円	+1.5%	左官	24,839円	+2.8%
鉄筋工	25,801円	+3.3%	交通誘導警備員A	14,873円	+3.7%
運転手(特殊)	23,979円	+4.4%	交通誘導警備員B	12,957円	+3.2%

注) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値で算出

# 令和4年3月から適用する公共工事設計労務単価について

○全国全職種平均値は時間外労働時間を短縮するために必要な費用を反映し、10年連続の上昇



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	H24比
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%	+57.6%
全職種	+15.1%	+7.1%	+4.2%	+4.9%	+3.4%	+2.8%	+3.3%	+2.5%	+1.2%	+2.5%	+57.4%

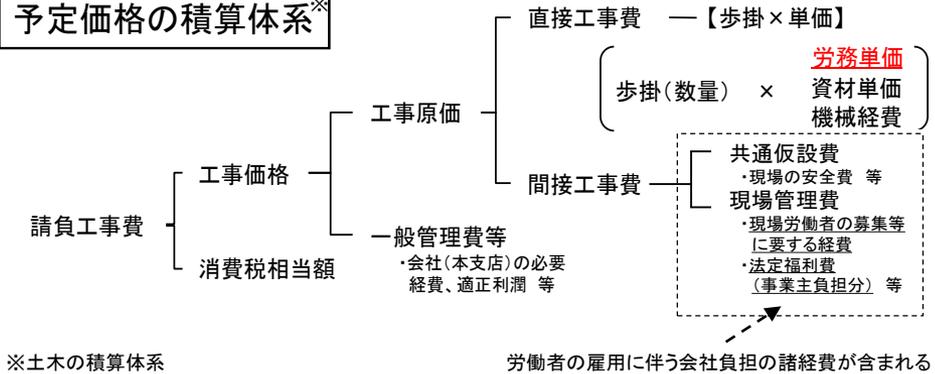
注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

# 公共工事設計労務単価の概要

## 公共工事設計労務単価の概要

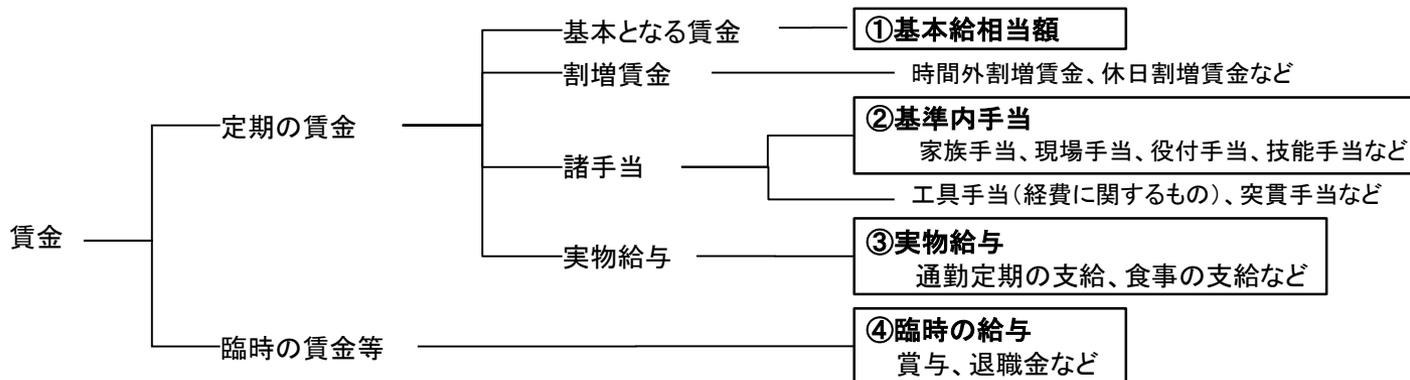
- **性格**: 公共工事の予定価格の積算用単価 (51職種、都道府県ごとに設定)
- **法令**: 予算決算及び会計令第80条第2項 「予定価格は、・・・取引の実例価格、・・・等を考慮して適正に定めなければならない。」
- **改訂**: 毎年10月、国、都道府県、政令市等発注の公共工事に従事する建設労働者(約11万人)の賃金支払い実態を調査し、年度当初に改訂。
- **留意事項**:
  - ・公共工事設計労務単価は、個々の契約(下請契約における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金)を拘束するものではない
  - ・法定福利費(事業主負担分)や、労働者の雇用に伴う会社負担の諸経費(労働者の募集・解散に要する費用、作業用具・被服に要する費用、労働者の宿泊・送迎費等)は含まない。(これらは別途、間接工事費にて計上されている)
  - ・時間外・休日・深夜の手当は含まない(必要に応じ発注者が別途積算)

## 予定価格の積算体系※



## 公共工事設計労務単価の構成

- 予定価格では、1日8時間労働(時間外・休日労働なし)を前提として積算。
- このため、設計労務単価は、支払い賃金から時間外割増賃金等を除いた上で、1日8時間労働に相当する額に換算し設定。(次の①~④)



# 公共事業労務費調査の概要

## 公共事業労務費調査(書面調査の場合)の概要

- 国交省及び農水省(二省)の公共工事設計労務単価設定の基礎資料を得るための調査(昭和45年より実施)。
- 全国における二省等の公共工事から、10月に施工中の、1件当たり1,000万円以上の工事を選定母集団として、調査対象工事(約10,000工事)を無作為抽出(技能労働者数:約11万人)。
- 調査対象工事に従事する技能労働者の賃金について、積算で用いる51の職種区分に分類し、都道府県別に把握。(企業の規模や下請次数の制限はなく、対象職種に該当する全ての技能労働者が対象)
- 調査対象企業は、対象工事に従事した全ての技能労働者について、調査票に賃金等の必要事項を記入し、調査票と確認資料のコピーを送付(9月~10月)。
- 調査員が賃金や労働時間等の記載内容につき、賃金台帳や工事日報等の各種書類と照合し、疑義や修正事項がある場合は、電話で聞き取りを行い、厳密に賃金の実態を把握。

## 書面調査(原則)



調査会場に必要資料を郵送。  
調査員が厳密に審査を行い、  
企業ごとに電話でヒアリング  
を行う。



## 対面調査(一部)



全国の会場において、  
企業毎に調査員  
が面接形式にて賃金  
実態を厳密に調査。



# 公共事業労務費調査の流れと、調査へのご協力についてのお願い

## 公共事業労務費調査の流れ(予定)

- ① 調査対象工事の選定、調査対象業者への通知(9月)
- ② 現況調査の実施(9月～10月)
- ③ 受注者及び下請会社において調査票の記入(9月～10月)
- ④ 調査票の審査(11月～12月)
- ⑤ 集計(12月～2月)
- ⑥ 公共工事設計労務単価の決定・公表(2月)  
予定価格の積算に使用(3月～)

現在の調査段階

## 公共事業労務費調査へのご協力についてのお願い

皆様の賃上げの取組が、公共工事設計労務単価の上昇に繋がります。

皆様には、引き続き賃上げの取組を進めていただくとともに、公共事業労務費調査にご協力いただくようお願いいたします。

※本調査の結果を「公共工事設計労務単価」の設定、技能労働者の処遇改善、及びその理解の促進以外の目的に使用することはありません。

※なお、「公共工事設計労務単価」は公共工事の積算に用いる単価であり、下請契約等における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金を拘束するものではありません。

# 齊藤国土交通大臣と建設業団体の意見交換会(R4.9.7)

## 開催概要

日時：令和4年9月7日 16:00～17:00

出席団体：日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会

テーマ：令和5年度概算要求、建設業の賃金引上げに向けた取組、建設資材の価格高騰、働き方改革等の推進 等

- 「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」を含め、引き続き、必要かつ十分な公共事業予算の確保を図っていくこと、業界の実態としても施工余力に問題がないことについて再確認。
- また、前回の意見交換会で申し合わせた「概ね3%の賃金上昇の実現を目指して、全ての関係者が可能な取組を進める」という点について、官民一体となって取り組んでいくことを再確認。
- さらに、建設キャリアアップシステムの更なる利用促進、建設資材の価格高騰対策、働き方改革の推進、インフラDX等を通じた生産性向上、地方公共団体における入札契約の適正化等についても議論。





## オンライン調査とは・・・

調査票の作成から送付、審査並びにデータ化までをクラウド上で一括して行う調査

### 従来調査における様々な声

調査対象企業からの声・・・

審査者からの声・・・



資料を全て印刷し、郵送するのが大変



調査票に明らかな間違いがある



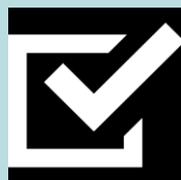
個人情報書類の管理が大変



テキストデータ化が大変

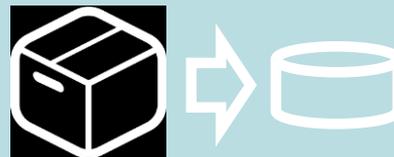
クラウド上に資料をアップロード

調査対象企業はクラウド上に資料をアップロードしていただくことで、従来の資料の印刷や郵送は不要となります。また、提出に要する時間も短縮することができ、調査票の作成や確認資料の準備にゆとりが生まれます。



システム上で自動でチェック

システム上で明らかな間違いがある場合は、エラー・ワーニングを表示し、修正を促します。これらにより、審査者の審査の手間を減らすとともに、棄却標本の削減につながります。



システム上で安全に資料を管理

従来は、調査票等の個人情報書類を鍵付きの会議室等に1か月以上、保管されていたが、システム上で管理できることになり、これらの手間が不要となりました。



システム上でテキストデータ化します

従来は、調査票に記入された数字を手動でテキストデータに写しておりましたが、システム上で自動でテキストデータ化ができるようになり、これらの作業が全て不要となりました。また、テキストデータ化に要していた時間を短縮できることで、審査にゆとりが生まれます。

## 建設キャリアアップシステムの推進について

---

- (1) 建設キャリアアップシステムの現状
- (2) 現場における利用促進のための取組
- (3) CCUSを活用した処遇改善に向けた取組
- (4) 能力評価制度の拡充
- (5) 見える化評価の積極的な活用
- (6) 建設業の一人親方対策

# はじめに

- 建設キャリアアップシステムは、技能者の技能や経験に応じて適切な処遇改善につなげる仕組み。「建設業界共通の制度インフラ」を目指し、事業者や技能者の登録や利用は着実に増加している。
- 建設キャリアアップシステムの利用を技能者の処遇改善や業界全体のメリットにつなげていくため、元請・下請・民間発注者を含めた発注者等、幅広い関係者が一体となって取り組むことが不可欠。

## 本日の説明のポイント

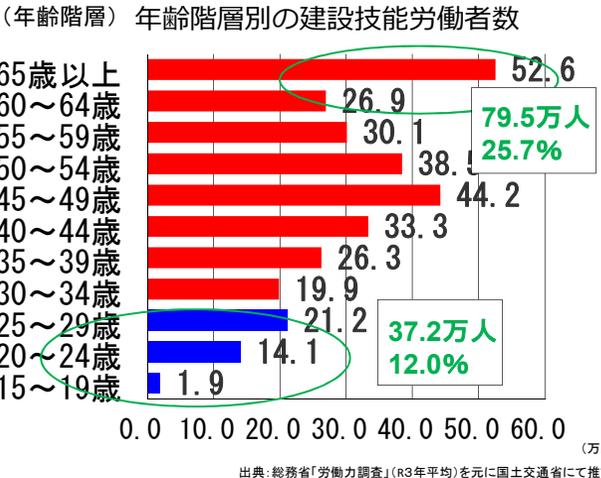
- ◎ 個々の現場で技能者がシステムを利用できるよう、元請によるカードリーダーの設置や施工体制登録に関係者が連携して取り組むことが必要。（国交省においては、引き続き、公共工事におけるモデル工事等のインセンティブの導入や経営事項審査での加点評価を推進）
- ◎ 技能者の技能・経験に応じた処遇に向けた環境づくりとして、標準見積書の活用による労務費・法定福利費の見積り尊重などの社会保険未加入対策に加え、建退共の適正履行、さらにはCCUSの能力評価を手当に反映する企業単位の取組の水平展開に力を入れて取り組む。また、公共発注者における週休2日工事の達成状況の確認や、労務費調査の結果を踏まえたレベル別の賃金目安を示すなど、現場管理・処遇改善の取組との連携を図る。
- ◎ 各専門工事業団体における能力評価制度を引き続き適切に運用し、能力評価分野の拡充に取り組む。
- ◎ 民間発注者や元請事業者において、業者選定の際の建設キャリアアップシステムや見える化評価の積極的な活用がなされるよう連携して取り組む。
- ◎ 規制逃れを目的とした一人親方の雇用契約への誘導を推進するため、働き方自己診断チェックリストの活用を推進し、一人親方の実態把握を強化する。

## (1) 建設キャリアアップシステムの現状

---

# 建設業を取り巻く現状と課題

60歳以上の高齢者(79.5万人、25.7%)は、10年後には大量離職が見込まれる。一方、それを補うべき若手入職者の数は不十分。



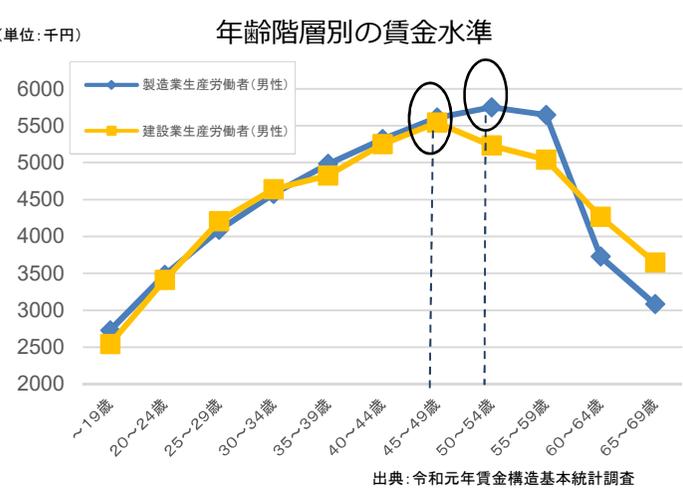
給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	平成24年	令和2年	上昇率
建設業男性生産労働者	3,915.7千円	4,510.5千円	15.2%
建設業男性全労働者	4,831.7千円	5,618.7千円	約3%の差 16.3%
製造業男性生産労働者	4,478.6千円	4,660.7千円	4.1%
製造業男性全労働者	5,391.1千円	5,381.4千円	▲0.2%
全産業男性全労働者	5,296.8千円	5,459.5千円	3.1%

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)  
 ※年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額  
 ※令和2年より生産労働者のみの調査がなくなったため、2020年の生産労働者の値は、全労働者の対前年増減率と同じ増減率を仮定して算出。

○製造業の賃金のピークは50~54歳であることに對し、建設業の賃金ピークは45~49歳。  
 ○賃金カーブのピーク時期が製造業よりも早く到来する傾向があり、現場の管理、後進の指導等のスキルが評価されていない可能性。



社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

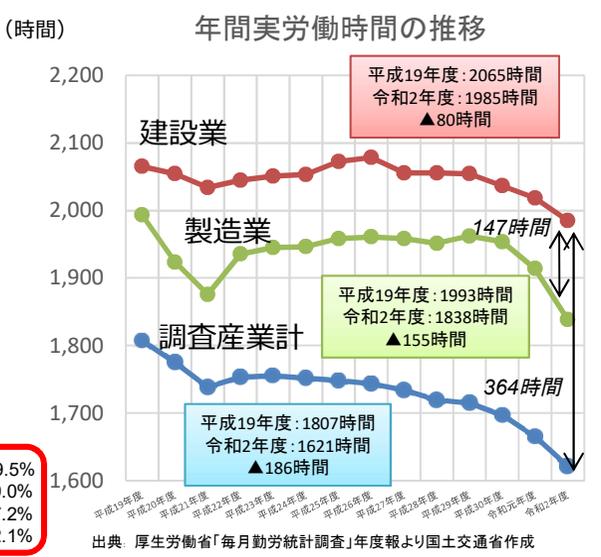
企業別・3保険別加入割合の推移(事業者単位)

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%
R01.10	99%	99%	99%	98%
R02.10	99%	99%	99%	99%
R03.10	99%	99%	99%	98%

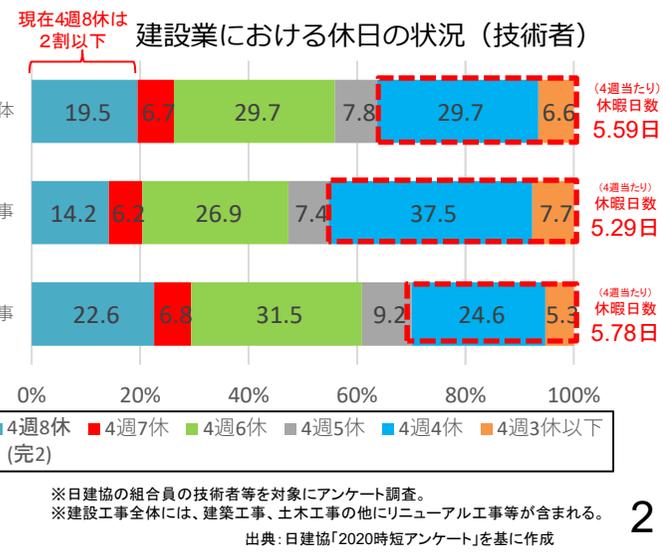
元請: 99.5%  
 1次下請: 99.0%  
 2次下請: 97.2%  
 3次下請: 92.1%

出典: 公共事業労務費調査

建設業は全産業平均と比較して年間360時間以上長時間労働の状況。



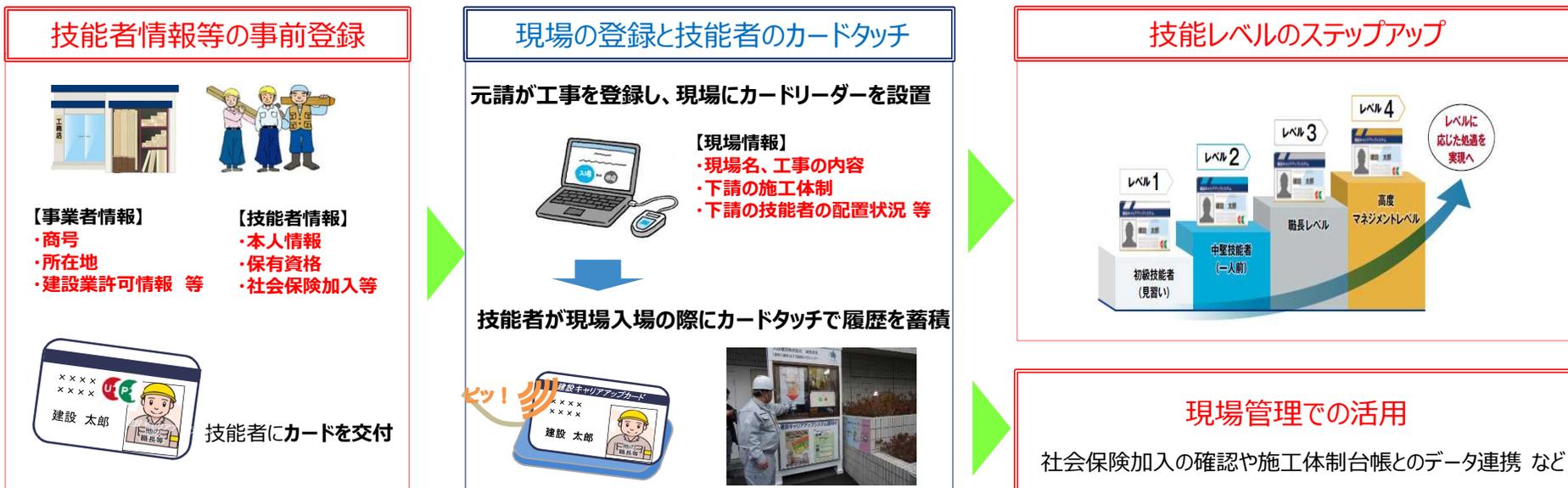
他産業では当たり前となっている週休2日もとれていない。



- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、**技能・経験の客観的な評価を通じた技能者の適切な処遇や現場管理につなげる**仕組み
- これにより、①若い世代が**キャリアパスの見通し**をもてる、②**技能・経験に応じて処遇を改善する**、③**技能者を雇用し育成する企業が伸びていける**建設業を目指す
- システムは、日建連、全建、建専連、全建総連など、**業界団体と国が連携して官民一体で普及を推進**

## <建設キャリアアップシステムの概要>

※システム運営：（一財）建設業振興基金



- ◎ 現場を支える技能者が、技能・経験に応じて適切に処遇され、働き続けられる環境づくり（働き方改革）
- ◎ データ連携等を通じた効率的な現場管理（生産性向上）

→ 建設業が「地域の守り手」として将来にわたり持続的な役割を担っていくために必要

事前登録

元請・下請事業者は事業者登録、技能者は技能者登録

事業者登録

商号、所在地、建設業許可、  
社会保険、建退共加入状況 等

技能者登録

本人情報、**所属事業者名**、  
**社会保険・建退共加入状況**、  
**保有資格** 等

元請による現場登録とカードリーダー設置等

◎元請と各下請が、現場ごとに、**施工体制情報**や**施工体制技能者情報**を登録し、元請がカードリーダーの設置等を行う



パソコンとカードリーダーの設置



iPhoneとカードリーダーの設置

技能者がカードタッチ等で就業履歴を登録



職長・班長としての経験日数

+

現場で従事した就業履歴

## 技能者の能力評価

経験や資格により、技能レベルに応じた4段階の技能レベルを表示

保有資格

就業年数

マネジメント経験



技能者の技能・経験が客観的に評価

技能者の賃金や処遇の向上

## 現場管理での活用や働き方改革

技能者の社会保険加入等の確認

施工体制台帳などとのデータ連携

週休2日確認や退職金制度(建退共)との連携

建設現場ごとに作成されるデータ

## 技能者の登録数

**97.2万人が登録**

※労働力調査(R3)における建設業技能者数:309万人

## 事業者の登録数

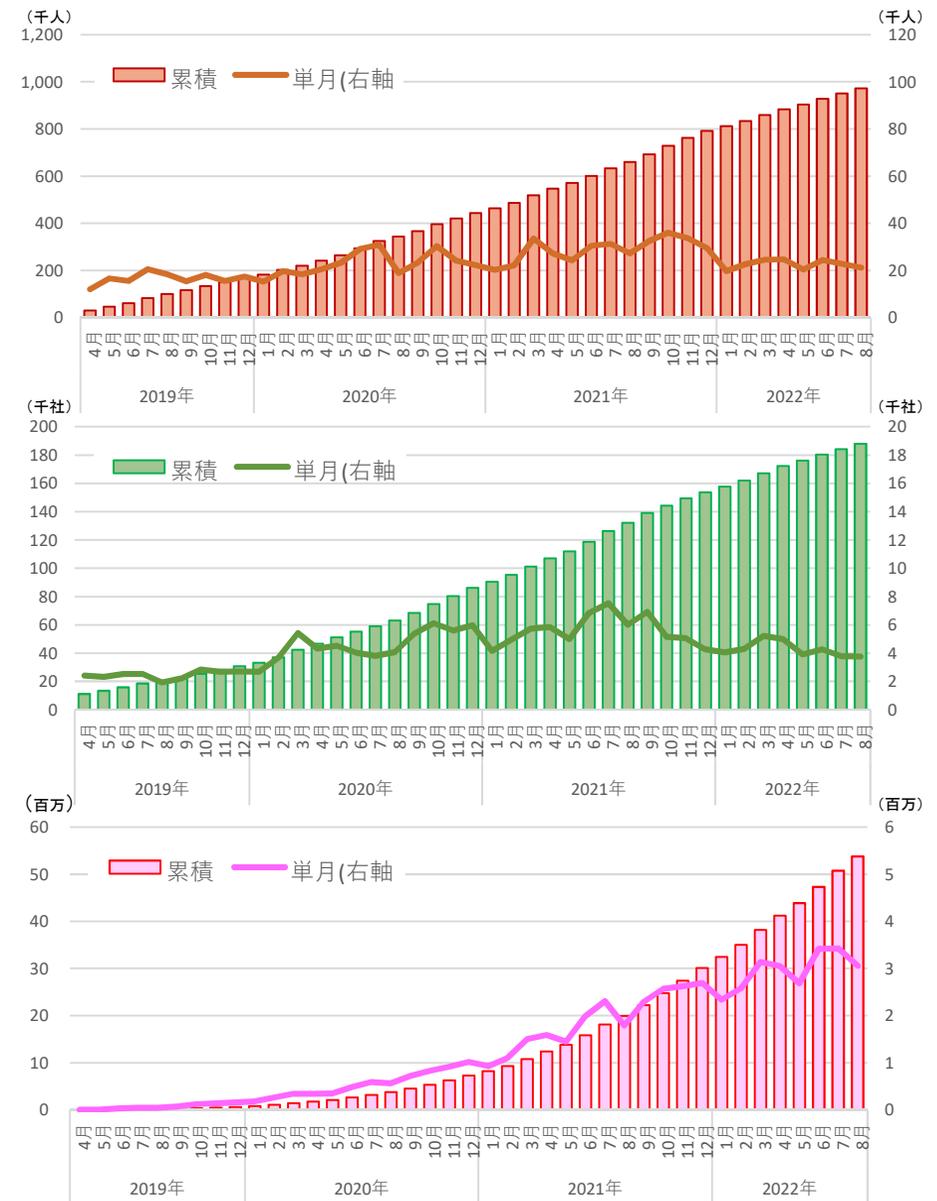
**18.7万社が登録**

※うち一人親方は5.9万社

## 就業履歴数

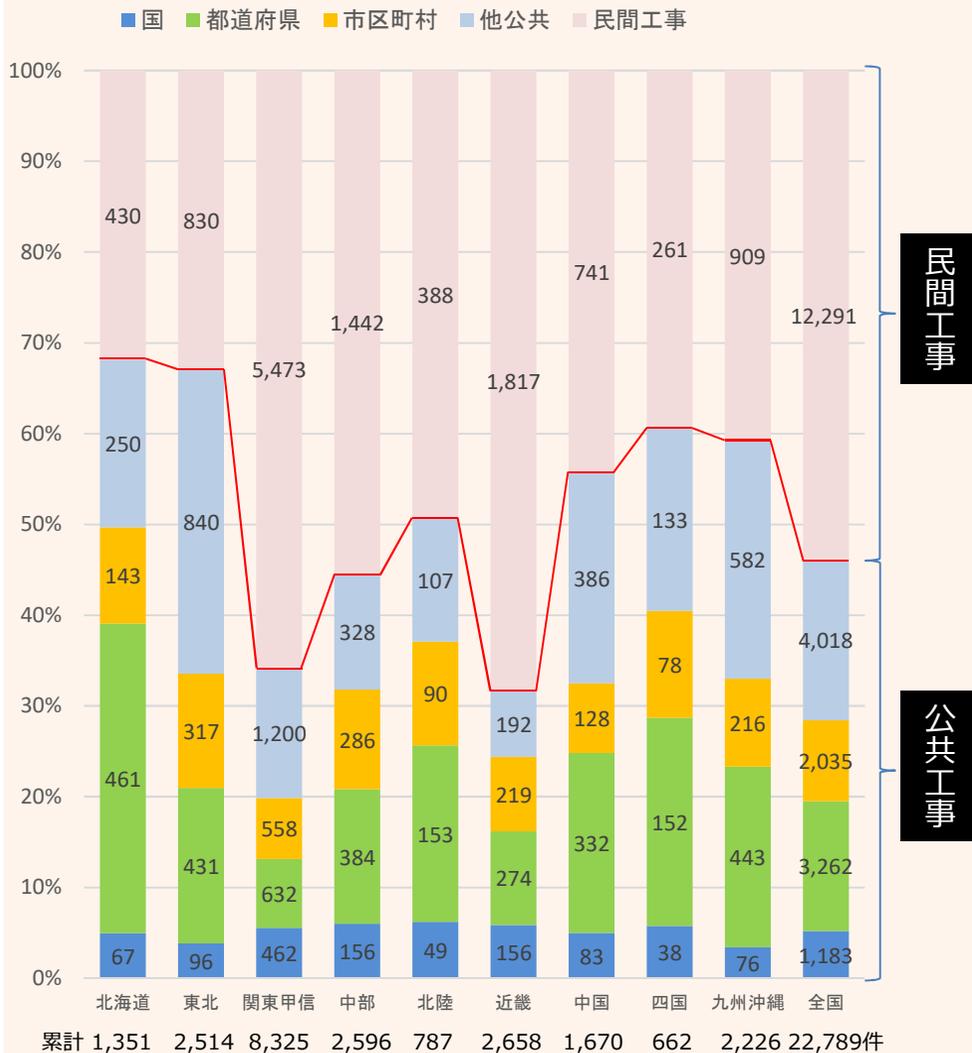
**現場での利用は増加傾向**

※8月はお盆要因もあったものの、305.8万履歴を蓄積



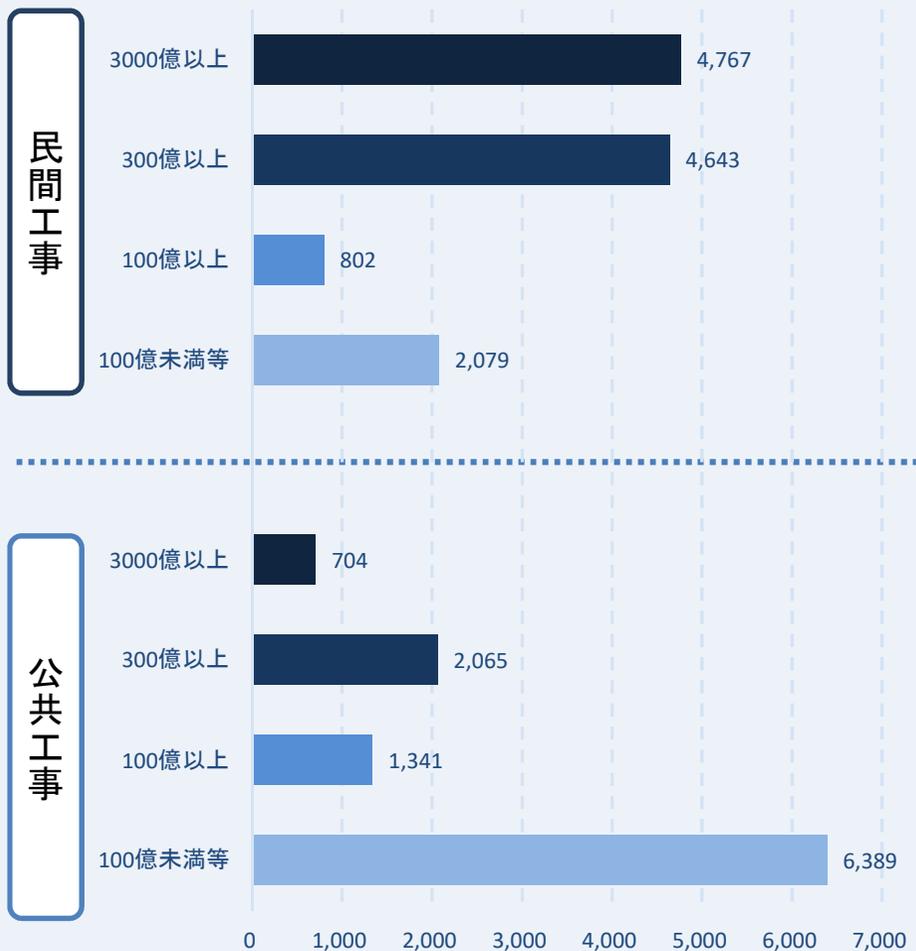
# CCUS現場登録の状況（2021年度実績）

## 発注者別の年度登録現場数（ブロック別）



## 事業者元請完工高規模別の年度登録現場数

(参考) 建設投資額見通し 公共：22.2兆円 民間：32.8兆円  
国土交通省「令和2年度建設投資見通し（実質値）」



- ※ 上記のほか、戸建住宅メーカー等数社により、約6,600現場が登録
- ※ CCUS上で現場登録が完了しており、就業履歴登録を行うことができる工事現場数について、年度累積（2021年4月～2022年3月）を集計
- ※ 100億未満「等」には、CCUSの現場情報と経番情報を連携させられない先（＝完工高不明先）も含まれている
- ※ 地方区分は地方整備局等(沖縄は九州に包含)に準じた

# 職種別技能者のCCUS登録状況

CCUSに登録される職種 (大分類)		技能者数
01	特殊作業員	47,408
02	普通作業員	107,178
03	軽作業員	3,421
04	造園工	7,686
05	法面工	4,998
06	とび工	86,284
07	石工	2,539
08	ブロック工	1,134
09	電工	82,801
10	鉄筋工	35,000
11	鉄骨工	10,871
12	塗装工	19,343
13	溶接工	11,158
14	運転手(特殊)	42,962
15	運転手(一般)	11,728
16	潜かん工	367
17	潜かん世話役	51
18	さく岩工	59
19	トンネル特殊工	3,040
20	トンネル作業員	4,052
21	トンネル世話役	662
22	橋りょう特殊工	3,064
23	橋りょう塗装工	720
24	橋りょう世話役	1,446
25	土木一般世話役	19,310
26	高級船員	1,219
27	普通船員	1,745

CCUSに登録される職種 (大分類)		技能者数
28	潜水士	1,575
29	潜水連絡員	92
30	潜水送気員	333
31	山林砂防工	16
32	軌道工	2,412
33	型わく工	45,723
34	大工	12,294
35	左官	16,897
36	配管工	49,439
37	はつり工	5,208
38	防水工	19,499
39	板金工	14,380
40	タイル工	3,975
41	サッシ工	3,756
42	屋根ふき工	1,281
43	内装工	47,858
44	ガラス工	4,487
45	建具工	9,550
46	ダクト工	10,716
47	保温工	11,130
48	建築ブロック工	4,428
49	設備機械工	14,546
50	交通誘導警備員A	831
51	交通誘導警備員B	1,490
52～	その他計	180,292
技能者総数		972,454

(参考) 国勢調査における技能者数

職業小分類	建設技能者*
電工	416,180
大工	350,000
配管工	216,730
塗装工	139,530
とび職	104,970
建機等操作	75,160
左官	73,470
板金工	50,470
型枠大工	45,670
鉄筋工	32,070
植木職, 造園師	27,430
ブロック積・タイル張工	27,060
溶接工	26,080
屋根ふき工	20,020
鉄骨工・橋梁工	13,930
運搬従事者・運転手	12,020
石工	5,220
警備員	1,360

\* 建設技能者該当職業小分類の者について、大分類建設業を選択したもの。

出典：建設業振興基金（2022年8月末技能者登録数）  
平成27(2015)年度国勢調査より

# CCUSにおける技能者能力評価実施状況

能力評価分野	青	銀	金	小計
電気工事	666	1,521	4,810	6,997
橋梁	45	36	569	650
造園	132	159	820	1,111
コンクリート圧送	237	196	594	1,027
防水施工	317	356	1,093	1,766
トンネル	23	29	462	514
建設塗装	353	299	1,522	2,174
左官	152	200	1,315	1,667
機械土工	1,507	398	5,664	7,569
海上起重	153	40	722	915
プレストレスト・コンクリート	108	107	823	1,038
鉄筋	850	735	2,947	4,532
圧接	99	213	380	692
型枠	490	195	3,044	3,729
配管	515	320	2,451	3,286
とび	689	1,166	4,113	5,968
切断穿孔	11	22	313	346
内装仕上	649	520	2,826	3,995
サッシ・CW	38	85	693	816
エクステリア	7	3	77	87

※複数の分野、複数回の判定を受けている技能者の存在により、レベル別技能者数と能力評価実施状況の数字は一致しない

能力評価分野	青	銀	金	小計
建築板金	122	37	688	847
外壁仕上	15	12	132	159
タウト	146	49	882	1,077
保温保冷	57	63	707	827
グラウト	64	31	595	690
冷凍空調	117	48	505	670
運動施設	18	3	148	169
基礎ぐい工事	381	325	1,003	1,709
タイル張り	16	18	224	258
道路標識・路面標示	30	59	462	551
消防設備	34	73	300	407
建築大工	89	213	541	843
硝子工事	46	38	267	351
ALC	70	17	477	564
土工	1,777	1,701	1,699	5,177
ウレタン断熱	0	1	0	1
発破・破砕	22	10	13	45
建築測量	1	0	0	1

(参考)	青	銀	金	白
レベル別技能者数	10,046	9,298	43,881	888,031

## (2) 現場における利用促進のための取組

---

# 建設キャリアアップシステムによる技能者の処遇改善

～システムへの登録と利用促進、処遇改善への行程～

## STEP 1

システムへの登録促進  
元請・専門工事企業の登録を促進  
CCUSの登録や現場運用の周知・理解促進

## STEP 2

現場での利用の促進  
元請による現場カードリーダー等の設置促進  
技能者による就業履歴の蓄積の促進

## STEP 3

技能者の処遇等への反映  
技能者の能力評価の普及と処遇への反映を推進

新3Kの実現  
(給料・休日・希望)

技能者の技能・経験の評価

技能者の入職・定着促進

### STEP1 システムへの登録促進

- ◎ 登録等のサポート体制
  - ・CCUSサテライト説明会
  - ・CCUS認定アドバイザー等
- ◎ 機器設置等に対する助成制度

### STEP2 現場での利用の促進

- ◎ 経営事項審査における加点評価
- ◎ 公共工事における企業評価
  - ・総合評価やモデル工事での加点
- ◎ 社保加入の確認など、現場管理での活用

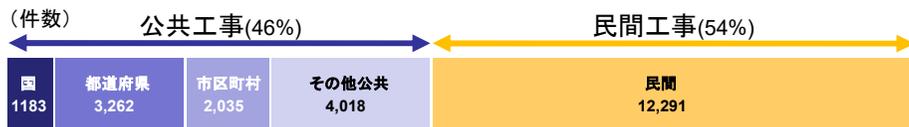
### STEP3 技能者の処遇等への反映

- ◎ 週休2日の推進への活用
  - ・公共発注者による利活用
- ◎ 退職金(建退共)制度との連携
- ◎ 技能者のCCUSレベルに応じた手当支給の促進
- ◎ 技能者の技能・経験に応じた賃金
  - ・労務費調査において、CCUS技能者の技能・経験別の賃金実態を調査し、レベル別の賃金目安を示すなど、労務費と能力評価を連携
- ◎ 施工能力等の見える化評価

## 元請による現場利用等の状況

○元請による現場利用(現場登録)は、公共・民間工事とも広がり。元請ゼネコンの事業者登録も、規模の大きな企業を中心に進展

### CCUSが利用された現場数※ (現場登録数、R3年度実績)

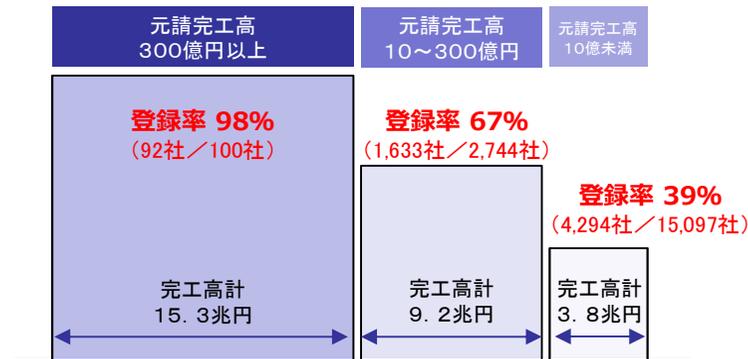


### 元請の企業規模(完工高)別でみたCCUS利用現場数※ (現場登録数、R3年度実績)



※ ハウスメーカー(民間工事を中心に7,000現場弱の登録実績)は除く。  
 ※※団体未加盟事業者・設備工事業者・専門工事業者等

### 元請総合工事企業※による事業者登録の状況



※元請建設業団体(全建・日建連・全中建)加盟企業。ただし全中建企業は未精査。R4.3未現在

## 公共工事におけるCCUS現場利用の促進

○元請の現場利用促進のため、国直轄工事をはじめ、都道府県や独法等による公共工事モデル工事等が拡大

国直轄工事	地方公共団体	独法・特殊会社
<p><b>【土木工事】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ CCUS義務化・活用推奨モデル工事 (義務化: 全国で64件(R3年度契約)) (活用推奨: 全国で16件(R3年度契約))</li> <li>※カードリーダー設置費用、現場利用料(カードタッチ費用)について実績に基づき発注者が負担(すべてのモデル工事)</li> <li>○ 地元業界の理解がある26都府県において、直轄Cランク工事でもモデル工事を試行</li> </ul> <p><b>【営繕工事】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ CCUS活用推奨モデル営繕工事 (全国で27件(R3年度契約))※予定を含む</li> </ul> <p><b>【港湾・空港工事】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ CCUS活用モデル工事 (全国で47件(R3年度契約))※2月までの実績</li> </ul>	<p>○ 36道府県が企業評価等を導入、他の全ての都県も検討を表明</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・工事評定による加点は18道府県</li> <li>・総合評価による加点は18府県</li> <li>・カードリーダー等費用補助は11道県が導入済(重複あり)</li> </ul> </div> <p>○ 政令市は14市で導入</p> <p>※今夏第2回を実施中のブロック別CCUS連絡会議等を通じ都道府県・政令市・地元業界団体と連携し、導入を推進</p> <p>■ 導入済 ■ 検討中</p>	<p><b>【UR都市機構】</b></p> <p>R3年度から原則全ての新規建設工事で推奨モデル工事を実施(R3年度は20件程度)。</p> <p><b>【水資源機構】</b></p> <p>R3年度に本社契約の土木一式工事で義務化モデル工事を1件実施。その他の本社契約の土木一式工事を推奨モデル工事として原則実施。</p> <p><b>【NEXCO西日本】</b></p> <p>R3年度から義務化モデル工事を実施。</p> <p><b>【NEXCO東日本】</b></p> <p>R3年度に義務化モデル工事を1件実施。</p> <p><b>【鉄建機構】</b></p> <p>R3年度から義務化モデル工事及び推奨モデル工事を実施。</p>

## 元請による現場利用の促進

(元請によるカードリーダー設置等)

### 公共工事等におけるインセンティブ措置

- ◎ 直轄工事におけるモデル工事の実施 (WTO工事等)
- ◎ 都道府県では、36道府県が企業評価を導入  
政令指定都市は14市が企業評価を導入
- ◎ 経営事項審査において、全建設工事または全公共工事の現場におけるカードリーダー設置等に対して加点措置を施行し(来年1月)、現場利用をさらに促進

### 建退共制度とのデータ連携による掛金納付の簡略化

- ◎ 元請や1次下請が、CCUSの就業データを建退共の掛金納付と連携できる機能を供用し、事務を簡略化

※ 今夏から、元請や1次下請が直接にCCUSの就業実績データを建退共の掛金納付の申請に活用できるシステムを供用

### 技術者専任要件の緩和

- ◎ 監理技術者等の現場兼任を認める要件に、CCUS等による施工体制の把握を位置づけることを検討

## 労務費や処遇改善への展開

### 労務費調査との連携 (技能者の技能経験に応じた労務費)

- ◎ 労務費調査において、CCUS技能者の技能・経験別の賃金実態を調査し、レベル別の賃金目安を示すなど、労務費と能力評価を連携

※ 令和3年度の労務費調査では、CCUS登録技能者(レベル4)の平均賃金はCCUS登録技能者(レベル1~3)より約14%高い実態

### 技能レベルを反映した手当で支給の普及

- ◎ CCUSの能力評価等を企業独自の手当てに反映する取組を水平展開(現在、20社を超える大手・中堅ゼネコン等で導入又は検討。地場企業、専門工事業にも取組の広がり。)

### 公共発注者による週休2日工事での活用

- ◎ 公共発注者が、CCUSの管理機能を用いて、週休2日工事における達成状況を円滑に確認できる機能を供用(公共発注者による閲覧機能を内製化) ※令和4年秋から供用予定

- 建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及・活用により、技能者の処遇改善等を図るため、技能者側のメリット向上(建退共との連携等)に加え、公共工事発注者によるモデル工事等によりCCUSの利用を促進
- 国の直轄モデル工事のほか、都道府県や独法・特殊会社でモデル工事等の導入が広がってきており、今後、さらに地方公共団体等を中心として取組を加速化

## 国直轄工事

R2年度より、モデル工事を試行

〔事業者登録率・技能者登録率・就業履歴蓄積率(カードタッチ率)を確認の上、達成状況により工事成績評定で加点〕

【土木工事】 青字:令和4年7月以降入札公告工事より

- CCUS義務化・活用推奨モデル工事  
(義務化:全国で64件(R3年度契約))  
(活用推奨:全国で16件(R3年度契約))

➢ 一般土木工事の本官発注分※について、原則モデル工事を実施  
※北海道開発局においては、そのうち予定価格が2.5億円以上の工事が対象  
➢ これ以外の工事(分任官発注分を含む)については、建設業界の要望や理解の状況を十分踏まえた上で、モデル工事を実施  
➢ カードリーダー設置費用、現場利用料(カードタッチ費用)について、実績に基づき、発注者が負担(すべてのモデル工事で実施)

- 地元業界の理解がある26都府県において、直轄Cランク工事でもモデル工事を試行

【営繕工事】

- CCUS活用推奨モデル営繕工事  
(全国で27件(R3年度契約))※予定を含む

【港湾・空港工事】

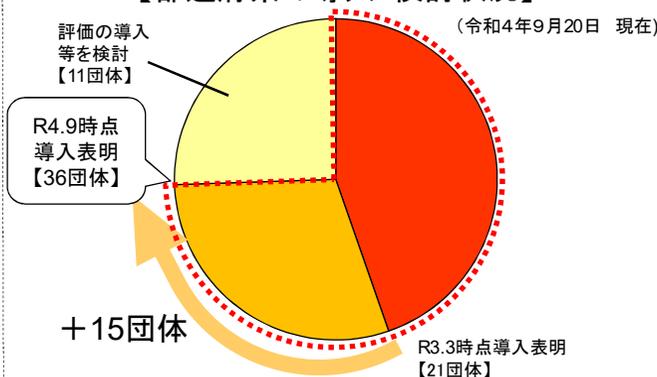
- CCUS活用モデル工事  
(全国で47件(R3年度契約))※2月までの実績

## 地方公共団体

国土交通省より、直轄事業でのモデル工事や先行する県による総合評価での加点等を踏まえた取組を要請(R2年4月)

- 36道府県が企業評価の導入等を表明、他の全ての都道府県も検討を表明

【都道府県の導入・検討状況】



※市町村に対しても要請し、都道府県公契連での周知に加え、人口10万以上の全ての市区に対して国から直接ヒアリング等を実施  
(令和3年3月末までに全市区283団体に実施)

## 独法・特殊会社

国土交通省より、独立行政法人等に対してCCUS活用を周知(R2年4月)

- UR都市機構においてR3年度から原則全ての新規建設工事で推奨モデル工事を実施予定(R3年度は20件程度の工事に適用予定)
- 水資源機構においてR3年度に本社契約の土木一式工事で義務化モデル工事を1件実施。その他の本社契約の土木一式工事を推奨モデル工事として原則実施
- NEXCO西日本においてR3年度から義務化モデル工事を実施予定
- NEXCO東日本においてR3年度に義務化モデル工事を1件実施
- 鉄道・運輸機構においてR3年度から義務化モデル工事及び推奨モデル工事を実施予定

令和5年8月14日以降を審査基準日とする申請で適用

- 建設工事の担い手の育成・確保に向け、技能労働者等の適正な評価をするためには、就業履歴の蓄積のために必要な環境を整備することが必要であり、経営事項審査においても、CCUSの活用状況を加点対象とする。

加点要件	評点
審査対象工事のうち、 <b>民間工事を含む全ての建設工事</b> で該当措置を実施した場合	15
審査対象工事のうち、 <b>全ての公共工事</b> で該当措置を実施した場合	10

**審査対象工事** ①～③を除く審査基準日以前1年以内に発注者から直接請け負った建設工事

- ① **日本国内以外の工事**
- ② **建設業法施行令で定める軽微な工事**  
 [ 工事一件の請負代金の額が500万円(建築一式工事の場合は1,500万円に満たない工事)  
 建築一式工事のうち面積が150m<sup>2</sup>に満たない木造住宅を建設する工事 ]
- ③ **災害応急工事**  
 [ 防災協定に基づく契約又は発注者の指示により実施された工事 ]

**該当措置** ①～③のすべてを実施している場合に加点

- ① **CCUS上での現場・契約情報の登録**
- ② **建設工事に従事する者が直接入力によらない方法※でCCUS上に就業履歴を蓄積できる体制の整備**
- ③ **経営事項審査申請時に様式第6号に掲げる誓約書の提出**

※ **直接入力によらない方法** : 就業履歴データ登録標準API連携認定システム  
 ( <https://www.auth.ccus.jp/p/certified> )  
 により、入退場履歴を記録できる措置を実施していること等

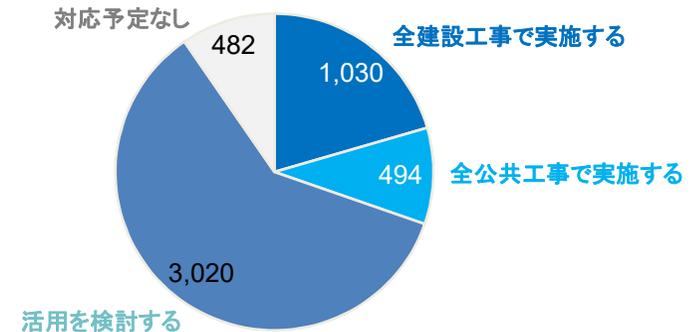
※ただし、審査基準日以前1年のうちに、審査対象工事を1件も発注者から直接請け負っていない場合には、加点しない

**【CCUS登録済企業の対応見通し】**

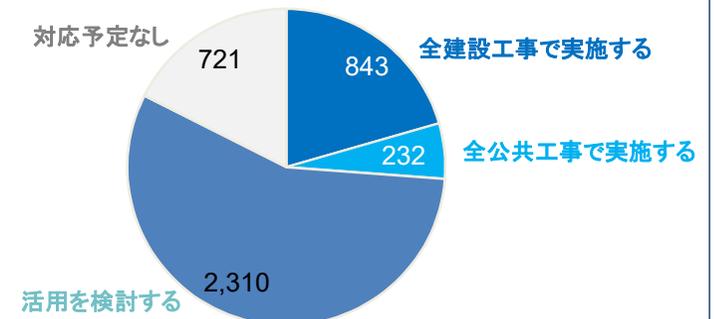
○ 来年1月の施行を控え、CCUS事業者登録済みの経審受審企業に対して、現時点での対応見通しをアンケート調査 (R4年8月)

※有効回答企業数 9,585社  
 (回答総合工事業者の元請完工高: 16.7兆円(申告ベース))

**【元請総合工事業者】** 回答企業数 5,026 社



**【設備・専門工事業者】** 回答企業数 4,106 社



## 認定登録機関・登録支援機関

### 認定登録機関

緑：開設済み 40都道府県 / 空白県：公募を予定

事業者登録・技能者登録の申請書類の受付から審査・登録まで**窓口で実施**（全国236箇所開設）（R4年6月末現在）

※**書面による申請**、写真付きの**身分証がない申請**は、認定登録機関でのみ可能。技能者登録は、「詳細型登録」のみの受け付け



### 登録支援機関

**会員企業等の限定された申請者を対象に**、申請書類の受取りや記入補助、運営主体に代わって情報をシステムに登録（全建傘下26協会等）

## カードリーダー等の購入等に係る経費の助成

◎ CCUSを活用した雇用環境整備を実施する建設事業主団体に対してカードリーダーの購入等に係る経費を助成【厚労省】

	事業内容	対象経費
就業履歴蓄積促進事業	建設事業主団体が、中小構成員等におけるカードリーダー等の各種機器等の導入を促進する事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>カードリーダーなどの各種機器の購入費・リース料、アプリなどソフトウェア等の導入に係る契約費用（初期費用、月額利用料等）、機器設置費用、説明会開催費用など</li> <li>上記費用について中小構成員等に対して助成した額</li> </ul>

※このほか、建設事業主団体が、中小構成員等に対して事業者登録料や技能者登録料の全部または一部を補助する事業についても助成

## 求人・求職活動との連携

◎ ハローワークにおいて求職者に対してCCUS登録済み企業への応募を勧奨、技能者の求人を行うCCUS登録済みの建設事業主に対し、求人票の作成支援の取組を開始



建設事業主向けリーフレット



求職者向けリーフレット

◎ 『助太刀』『パワーワーク』といった民間マッチングサービスにおいてCCUS登録済み利用者にCCUSマークをバッジ表示する取組を開始（試行）

## 現場利用等の疑問にきめ細かくサポートする体制づくり

### 『CCUSサテライト説明会』の開催

◎ 2020年9月からZoomを活用したWeb説明会「サテライト説明会」を開催（約3,372件、参加者数延べ約7,449名）（6月末時点）

※建設業振興基金のホームページからフォームをダウンロードして申込みが可能

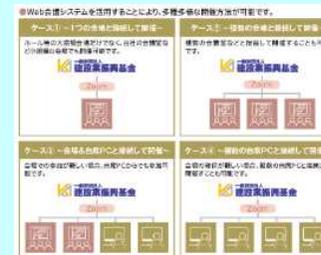
#### CCUS事業本部



#### サテライト会場



Zoom



### 『CCUS認定アドバイザー』

◎ CCUSの登録のほか、現場運用等に関する専門的知識を習得し、CCUS利用者に対する適切な助言等を行うことができる総合アドバイザー

※6月末現在322名を認定

### 『CCUSチャンネル』

◎ ユーザーからニーズが高いCCUS概要説明や、現場運用に関する情報をはじめ、CCUSについてわかりやすく解説するコンテンツを配信



- 建退共の電子申請方式によって、従来の証紙貼付方式に比べて効率的に、**直接、技能労働者に退職金の掛金を納付**（元下間の証紙交付のやりとりを省略し、元請が直接、電子的に掛金納付するため、より確実）
- さらに、**CCUSに蓄積したデータを建退共の就労実績報告作成ツールに取り込むことで、就労実績報告が正確かつ簡略化**（今夏から、元請や1次下請が直接にCCUSのデータを利用することを可能とするシステムを供用開始）

※証紙貼付方式をはじめ、掛金納付等の適正履行を図るため、公共発注者による元請に対する履行確認を強化・徹底（令和3年3月通知「元請事業主による建退共制度の履行状況に関する発注機関の確認等について」）

建退共制度では、技能労働者の働いた日数に応じて退職金の掛金が納付



処遇改善のためには、**就労実績が正しく把握され、実績どおりに掛金が納付される**ことが重要

## 証紙貼付方式による掛金納付

○元下間での証紙交付のやりとりが生じるため、**掛金納付が不徹底になるおそれ**。どの技能労働者に貼付されたか確認が困難であり、就労の実績と納付の対応関係も不透明になりやすい



## 電子申請方式

○申請に基づいて**技能労働者に直接、退職金ポイントが付与**されるため、就労実績に基づき確実に掛金が納付  
○**証紙の事前購入や交付が不要**

【重要】元請が電子申請方式を選択すれば、下請による電子申請方式の採用・不採用に関わらず、掛金を電子申請で納付できる（同一現場での証紙貼付方式と電子申請方式の混在は生じない）

## 建退共とCCUSのデータ連携

電子申請方式  
(通常)



作業員名簿等の各種書類を参照して、**就労実績報告作成ツール**に、就労実績を手作業で入力する

(手作業での入力が不要で実績が正確)

CCUSに蓄積されたデータを取り込み、就労実績ファイルを作成

※元請や1次下請が直接にCCUSのデータを利用することが可能

CCUS連携方式



**就労実績報告作成ツール**



就労状況報告書  
(4号 月別様式)

就労実績ファイル



建退共

電子申請専用サイト



退職金ポイント



技能労働者



技能労働者に対して、**直接、退職金ポイントを付与**

(証紙のような元請や下請間でのやりとりが不要)

## 背景

### ①掛金納付の各方式の特徴

証紙貼付方式・・・元下間での証紙交付のやりとりが生じるため、掛金納付が不徹底になるおそれ。どの技能労働者に貼付されたか確認が困難であり、就労の実績と納付の対応関係も不透明になりやすい。

電子申請方式・・・申請に基づいて技能労働者に直接、退職金ポイントが付与されるため、就労実績に基づき確実に掛金が納付。証紙の事前購入や交付が不要。

- 証紙貼付方式について適切な掛金納付を徹底する必要
- 電子申請方式の積極的な活用を促進する必要

### ②公共工事における発注機関の役割

公共工事においては、工事の契約時・完了時に発注機関が掛金の購入・納付状況を確認することとしている。

※令和3年3月30日付けで各地方自治体宛に「元請事業主による建退共制度の履行状況に関する発注機関の確認等について」建業課長、建市課長の連名で発出

- 建退共の履行状況に関する各公共発注機関による確認の実態を把握する必要

## アンケート調査の概要

### ①目的

- 公共工事における建退共の証紙貼付方式の履行確認について、公共発注機関においてどの程度の確認が行われているのか実態を把握する。

### ②対象

- 都道府県、政令市、人口10万人以上の市が発注する土木工事における建退共制度の運用

### ③調査期間

- 令和4年10月上旬にアンケート配布予定（建退共加入促進月間に合わせて実施）

## (3) CCUSを活用した処遇改善に向けた取組

---

○ CCUSの能力評価等を企業独自の手当てに反映する取組が広がりつつあり、  
20社を超える企業で導入または検討。ひきつづき、優良事例の水平展開を図る。

※今年度の公共事業労務費調査において、元請企業から下請の技能者に直接支払われる手当を含め、技能手当の支払い実態を調査して把握

西松建設	CCUSレベル別の優良技能者制度(協学会対象)を実施。青:500円、銀:1,000円、金:2,000円、(特に模範となる方:3,000円)
村本建設	評価制度をCCUSのレベル基準へと転換。青以下:2,000円(R4.11から)、銀:3,000円、金:3,500円。R5.6より推薦要件化も検討
鹿島建設	職長制度・報奨金制度の前提。民間工事において半額負担としていた建退共掛金を、CCUS登録技能者については全額負担
五洋建設	独自の労務費補正制度(休日取得目標を達成した場合、労務費を5~10%割増補正払い)の出勤確認にCCUS履歴を利用可能に
奥村組	スーパーマスターは銀カード以上を要件(手当3,000円)
東洋建設	ランク別優良職長制度の導入を検討
清水建設	金カード保有者より優良職長選定(手当3,000円)
ヤマウラ	CCUSカード色別手当の導入を検討
青木あすなろ建設	優良技能者の認定資格条件にCCUS登録を追加
東亜建設工業	優良職長の認定基準にCCUS登録を位置づけ
浅沼組	R5より浅沼マスター資格要件にカード所持を必須化
戸田建設	優良技能者制度手当要件に技能者登録追加
大林組	優良職長制度におけるCCUS登録の義務化
飛鳥建設	R4より優良職長認定要件にCCUS登録を追加
大林道路	優良職長の条件としてCCUSを位置づけ
日本国土開発	国土優良職長認定基準にCCUS登録を検討
熊谷組	優良職長認定条件にCCUSカード保持を義務化
フジタ	CCUS登録を表彰要件に追加、手当支給検討
大成建設	優良技能者制度の認定基準にCCUS登録を追加
前田建設工業	優良技能者認定要件にCCUS登録を追加
大日本土木	認定要件にCCUS登録者または申請者を追加
馬淵建設	CCUSのエムゼックマスター認定要件化を検討
竹中工務店	優良職長の認定要件としてCCUS登録を義務化
三井住友建設	CCUSの活用を今後検討

※手当は日額を表示

(R4.5現在、国土交通省調べ)

○発注者がCCUSを活用し、CCUSモデル工事など、当該工事におけるCCUSの利用状況の確認や、工期内における技能者の週休2日の達成状況を効率的に確認できるよう措置

(※元請けの同意を前提として、発注者にIDを付与し、個人情報の保護に留意しつつ、CCUSの画面の一部を確認できる仕組みを整備)

(※システム改修の想定費用(概算)は約1.5億円。令和4年9月頃からの供用開始を目指す。)

## (1) 施工体制台帳等の帳票の確認

デジタル化を推進するべく、下記帳票の確認を可能とする

- ◎ 施工体制台帳の帳票
- ◎ 作業員名簿の帳票
- ◎ 施工体系図の帳票
- ◎ 下請負業者編成表・再下請負通知書の帳票
- ◎ 社会保険加入状況の帳票

※元請けが既に出力可能な帳票について、公共発注者も確認できるよう、措置する。

書類の事務の合理化

## (2) 発注工事におけるCCUSの利用状況の確認

CCUSモデル工事など、発注工事における、CCUSの利用状況の確認を可能とする

- ◎ 技能者のCCUS就業履歴の蓄積状況
- ◎ 事業者のCCUSの登録状況
- ◎ 技能者のCCUS登録状況

(「CCUSの利用状況の確認画面について」参照)

※レベル別・職種別の「各技能者のCCUS就業履歴の蓄積状況」も確認可能とする。(全工期まとめでの集計とすることを検討。竣工時のレベル、職種により集計を行う。職種は55職種により集計を行う。)

CCUSモデル工事の履行状況の確認事務の合理化

## (3) 技能者の当該工事における週休2日の達成状況の確認

当該発注工事の工期内における技能者の週休2日の達成状況を確認できる必要

- ◎ 技能者の週休2日の達成状況

(「週休2日の達成状況の確認画面について」参照)

※さらに、発注者としての立場から合理的な利用目的がある場合に限り、元請けの同意を条件として、当該工期内における技能者の他工事も含む全ての現場における就業実績(週休2日の達成状況)についても一覧的に確認することができるよう措置する。(事業者と技能者の同意も別途必要とする。)

週休2日工事における、達成状況の確認に資する(②とセット)

## (4) 能力評価制度の拡充

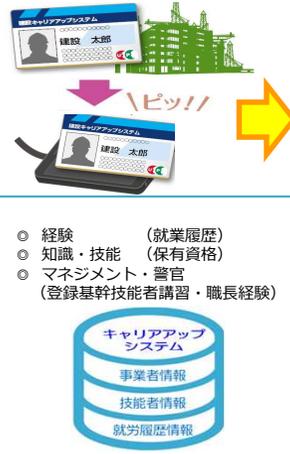
---

- 建設キャリアアップシステムに登録される技能者の資格と経験をもとに、能力評価を実施。
- 能力評価実施団体が策定した能力評価基準(国土交通大臣が認定した38分野(※))に基づき、それぞれの分野の能力評価実施団体において実施。  
(令和4年8月末現在 レベル4:44,171人 レベル3:9,670人 レベル2:10,441人)

## 制度の概要

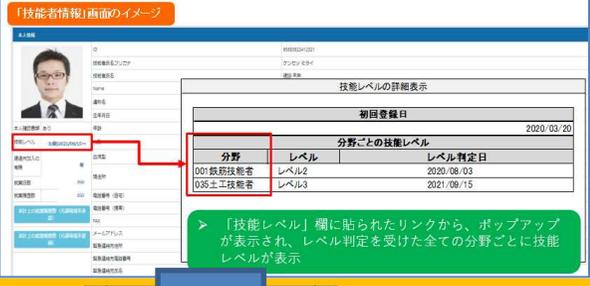
### 建設キャリアアップシステムに技能者の資格と経験を登録

<技能者の保有資格のほか、カードタッチ等で就業履歴を登録>



### 技能者情報画面：サンプル

技能者情報(メニュー画面の「310\_閲覧」から「10\_技能者情報」)では、技能レベル(Lv1~Lv4の数値)のみを表示していましたが、2022年4月よりレベル判定を受けたLv2以上を対象として技能レベルに加えて分野(電気工事技能者、橋梁技能者等)を併せて表示します。

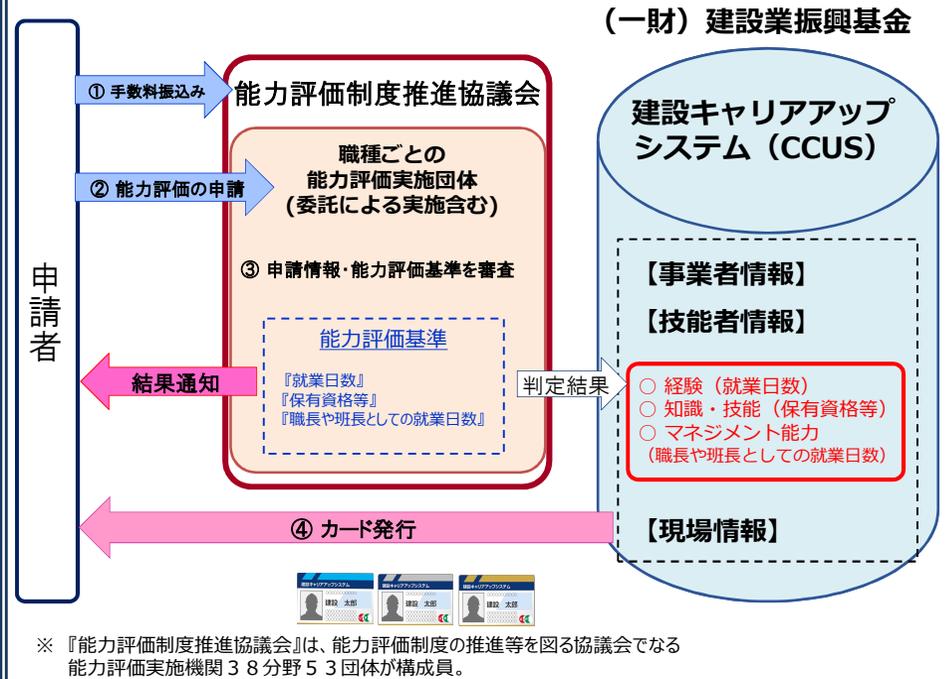


### 技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行



## 技能者の能力評価手続の概要

- ① 事前に、能力評価制度推進協議会に評価手数料を振込(4,000円)
- ② 申請者は、能力評価実施団体に能力評価の申請を行う
- ③ 能力評価実施団体にて能力評価審査を実施
- ④ ②の評価を受けて、建設業振興基金が(能力評価を反映した)カードを発行



※ 『能力評価制度推進協議会』は、能力評価制度の推進等を図る協議会となる能力評価実施機関38分野53団体が構成員。

※ 【能力評価対象分野】：電気工事、橋梁、造園、コンクリート圧送、防水施工、トンネル、建設塗装、左官、機械土工、海上起重、PC、鉄筋圧接、型枠、配管、どみ、切断穿孔、内装仕上、サッシ・CW、エクスリア、建築板金、外壁仕上、タクト、保温保冷、グラウト、冷凍空調、運動施設、基礎くい工事、タイル張り、道路標識・路面標示、消防施設、建築大工、硝子工事、ALC、土工、ウレタン断熱、発破・破砕、建築測量

# 能力評価対象分野一覧

技能者の能力評価は、国土交通大臣が認定した38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

<b>電気工事</b> (一社)日本電設工業協会	<b>橋梁</b> (一社)日本橋梁建設協会	<b>造園</b> (一社)日本造園建設業協会 (一社)日本造園組合連合会	<b>コンクリート圧送</b> (一社)全国コンクリート 圧送事業団体連合会	<b>防水施工</b> (一社)全国防水工事業協会
<b>トンネル</b> (一社)日本トンネル 専門工事業協会	<b>建設塗装</b> (一社)日本塗装工業会	<b>左官</b> (一社)日本左官業組合連合会	<b>機械土工</b> (一社)日本機械土工協会	<b>海上起重</b> (一社)日本海上起重技術協会
<b>プレストレストコンクリート</b> (一社)プレストレスト・ コンクリート工事業協会	<b>鉄筋</b> (公社)全国鉄筋工事業協会	<b>圧接</b> 全国圧接業協同組合連合会	<b>型枠</b> (一社)日本型枠工事業協会	<b>配管</b> (一社)日本空調衛生工事業協会 (一社)日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会
<b>とび</b> (一社)日本建設躯体 工事業団体連合会 (一社)日本鷹工業連合会	<b>切断穿孔</b> ダイヤモンド工事業協同組合	<b>内装仕上</b> (一社)全国建設室内工事業協会 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	<b>サッシ・カーテンウォール</b> (一社)日本サッシ協会 (一社)建築開口部協会	<b>エクステリア</b> (公社)日本エクステリア建設業協会
<b>建築板金</b> (一社)日本建築板金協会	<b>外壁仕上</b> 日本外壁仕上業協同組合連合会	<b>ダクト</b> (一社)全国ダクト工業団体連合会 (一社)日本空調衛生工事業協会	<b>保温保冷</b> (一社)日本保温保冷工業協会	<b>グラウト</b> (一社)日本グラウト協会
<b>冷凍空調</b> (一社)日本冷凍空調 設備工業連合会	<b>運動施設</b> (一社)日本運動施設建設業協会	<b>基礎ぐい工事</b> (一社)全国基礎工事業団体連合会 (一社)日本基礎建設協会	<b>タイル張り</b> (一社)日本タイル煉瓦工事工業会	<b>道路標識・路面標示</b> (一社)全国道路標識標示業協会
<b>消防施設</b> (一社)消防施設工事協会	<b>建築大工</b> 全国建設労働組合総連合 (一社)JBN・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	<b>硝子工事</b> 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	<b>A L C</b> (一社)A L C協会	<b>土工</b> (一社)日本機械土工協会
<b>ウレタン断熱</b> (一社)日本ウレタン断熱協会 ●令和4年4月1日より	<b>発破・破砕</b> (一社)日本発破・破砕協会 ●令和4年4月1日より	<b>建築測量</b> (一社)全国建築測量協会 ●令和4年6月1日より		

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

## (5) 見える化評価の積極的な活用

---

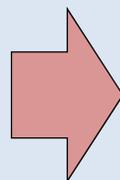
- 建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報や技能者の能力評価を活用し、専門工事企業の施工能力等を「見える化」
- 技能者を雇用・育成する専門工事企業が、発注者や元請、ハローワーク等に情報発信し、受注機会や入職者確保につなげる

## 【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	社会保険加入の有無
	処分歴の有無
	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	★★★★★

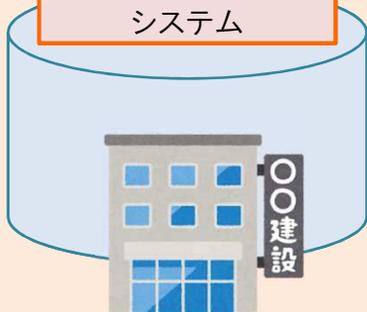


(見える化ロゴマーク・バナー)

・業種ごとに選択評価内容の追加も可能

## 【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

## 建設技能者の能力評価制度



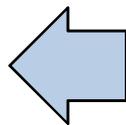
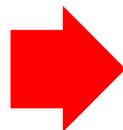
初級技能者  
(見習い)

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

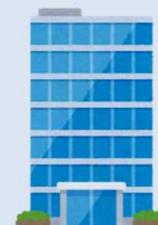
高度なマネジメント能力  
を有する技能者（登録  
基幹技能者等）

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)



- ◎ 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

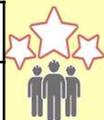
※評価結果は国土交通省のホームページでも公表

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



職種	見える化評価実施機関	問合せ先・団体HP	申込HP
基礎ぐい	(一社) 全国基礎工事業団体連合会	03-3612-6611 <a href="http://www.kt.rim.or.jp/~zenkiren/">http://www.kt.rim.or.jp/~zenkiren/</a>	<a href="http://www.kt.rim.or.jp/~zenkiren/contents/mieruka.html">http://www.kt.rim.or.jp/~zenkiren/contents/mieruka.html</a>
	(一社) 日本基礎建設協会	03-6661-0128 <a href="http://www.kisokyo.or.jp/">http://www.kisokyo.or.jp/</a>	準備中
切断穿孔	ダイヤモンド工事業協同組合	03-3454-6990 <a href="https://www.dca.or.jp/">https://www.dca.or.jp/</a>	<a href="https://www.dca.or.jp/evaluation-criteria.html">https://www.dca.or.jp/evaluation-criteria.html</a>
機械土工	(一社) 日本機械土工協会	03-3845-2727 <a href="http://www.jemca.jp/">http://www.jemca.jp/</a>	<a href="http://www.jemca.jp/mieruka/kikai_mieruka.html">http://www.jemca.jp/mieruka/kikai_mieruka.html</a>
建築大工 (工務店)	全国建設労働組合総連合	03-3200-6221 <a href="https://www.zenkenoren.org/">https://www.zenkenoren.org/</a>	<a href="https://www.zenkenoren.org/training/sistemuriyou_niyorumeri/koumutenhyouka/">https://www.zenkenoren.org/training/sistemuriyou_niyorumeri/koumutenhyouka/</a>
	(一社) JBN・全国工務店協会	03-5540-6678 <a href="https://www.jbn-support.jp/">https://www.jbn-support.jp/</a>	準備中
	(一社) 全国住宅産業地域活性化協議会	03-3537-0287 <a href="https://www.jyukatsukyo.or.jp/">https://www.jyukatsukyo.or.jp/</a>	準備中
鉄筋	(公社) 全国鉄筋工事業協会	03-5577-5959 <a href="https://www.zentekkin.or.jp/">https://www.zentekkin.or.jp/</a>	準備中
鳶・土工	(一社) 日本建設躯体工事業団体連合会	03-3972-7221 <a href="http://nihonkutai.or.jp/">http://nihonkutai.or.jp/</a>	<a href="http://nihonkutai.or.jp/2021/09/29/%e3%80%8c%e5%b0%82%e9%96%80%e5%b7%a5%e4%ba%8b%e4%bc%81%e6%a5%ad%e3%81%ae%e6%96%bd%e5%b7%a5%e8%83%bd%e5%8a%9b%e7%ad%89%e3%81%ae%e8%a6%8b%e3%81%88%e3%82%8b%e5%8c%96%e8%a9%95%e4%be%a1%e3%80%8d-%e5%8f%97/">http://nihonkutai.or.jp/2021/09/29/%e3%80%8c%e5%b0%82%e9%96%80%e5%b7%a5%e4%ba%8b%e4%bc%81%e6%a5%ad%e3%81%ae%e6%96%bd%e5%b7%a5%e8%83%bd%e5%8a%9b%e7%ad%89%e3%81%ae%e8%a6%8b%e3%81%88%e3%82%8b%e5%8c%96%e8%a9%95%e4%be%a1%e3%80%8d-%e5%8f%97/</a>
土工 ※R4.3.29より	(一社) 日本機械土工協会	03-3845-2727 <a href="http://www.jemca.jp/">http://www.jemca.jp/</a>	準備中
左官 ※R4.3.29より	(一社) 日本左官業組合連合会	03-3269-0560 <a href="http://www.nissaren.or.jp/">http://www.nissaren.or.jp/</a>	準備中
PC工事 ※R4.3.29より	(一社) プレストレスト・コンクリート工事業協会	03-3260-2545 <a href="http://www.pckouji.jp/">http://www.pckouji.jp/</a>	<a href="http://www.pckouji.jp/mieruka/mieruka.html">http://www.pckouji.jp/mieruka/mieruka.html</a>
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	(検討中)	
圧接	全国圧接業協同組合連合会	(検討中)	
型枠	(一社) 日本型枠工事業協会	(検討中)	
配管	全国管工事業協同組合連合会	(検討中)	
エクステリア	(公社) 日本エクステリア建設業協会	(検討中)	
内装仕上工事	(一社) 全国建設室内工事業協会	(検討中)	
運動施設	(一社) 日本運動施設建設業協会	(検討中)	

## (6)建設業の一人親方対策

# 建設業における社会保険加入対策の概要（平成24年度～）

## 中央建設業審議会「建設産業における社会保険加入の徹底について(提言)」(平成24年3月)

関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を進めることで、

- 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保
- 法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築 **を実現する必要がある**

### これまでの主な取組

#### 1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進

- 建設業社会保険推進連絡協議会の設置（H24.5設置、H29.5改組）  
・建設業関係団体等84団体、学識経験者、行政（国交省、厚労省）により構成
- ・実施後5年（H29年度）を目途に、**企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すことを目標として共有**
- ・目標の達成に向け、それぞれの立場で社会保険未加入対策を推進することを申し合わせ

#### 2. 行政によるチェック・指導

- 経営事項審査における減点幅の拡大等（H24.7～）  
・未加入企業に対する減点幅の拡大（H24.7～）、減点措置の厳格化（W点の下限値をゼロからマイナスへ見直し）（H30.4～）
- 許可更新時等の確認・指導（H24.11～）  
・許可更新・経審・立入検査時に保険加入状況を確認・指導  
・立入検査時には元請企業の下請企業への指導状況も確認  
・未加入の企業は保険担当部局に通報
- 許可要件化（R2.10～）  
・建設業法を改正し、社会保険への加入を建設業許可の要件化

#### 3. 公共工事における対策の実施

- 国土交通省直轄工事における対策の実施（H26.8～段階的に実施）  
・二次以下の下請企業についても加入企業に限定（H29.4～）  
・二次以下の未加入企業についても元請にペナルティを実施（H29.10～）
- 地方公共団体発注の工事における対策の実施  
・加入企業への限定を図ることを入札契約適正化法に基づき要請（H28.6）  
・公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設（H29.7）

#### 4. 民間発注工事における対策の実施

- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用（H30.1～）

#### 5. 社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

- 下請指導ガイドライン（課長通知）の制定（H24.11～）  
・元請企業は、下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導  
・平成29年度以降は、①未加入企業を下請企業に選定しない、②適切な保険に未加入の作業員は特段の理由が無い限り現場入場を認めない取扱い  
・令和2年10月より社会保険加入確認のCCUS活用の原則化  
・令和4年4月より働き方自己診断チェックリストを活用した、一人親方の実態の適切性の確認を強化

#### 6. 法定福利費の確保

- 直轄工事の予定価格への反映（H24.4～）  
・事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映
- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用  
・専門工事業団体毎に「標準見積書」を作成し、活用を開始（H25.9～）  
・建設業許可部局の立入検査による見積書の活用徹底（H28.6～）  
・研修会の開催、簡易版の「見積書の作成手順」の作成等による周知・啓発  
・標準見積書による労務費及び法定福利費の確保について、元請・下請・民間発注者に対して取組を再度要請（R3.12～）
- 請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示（H29.7）  
・標準約款（公共／民間／下請）を改正し、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を内訳明示

- 法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施（H29.9～）

#### 7. その他

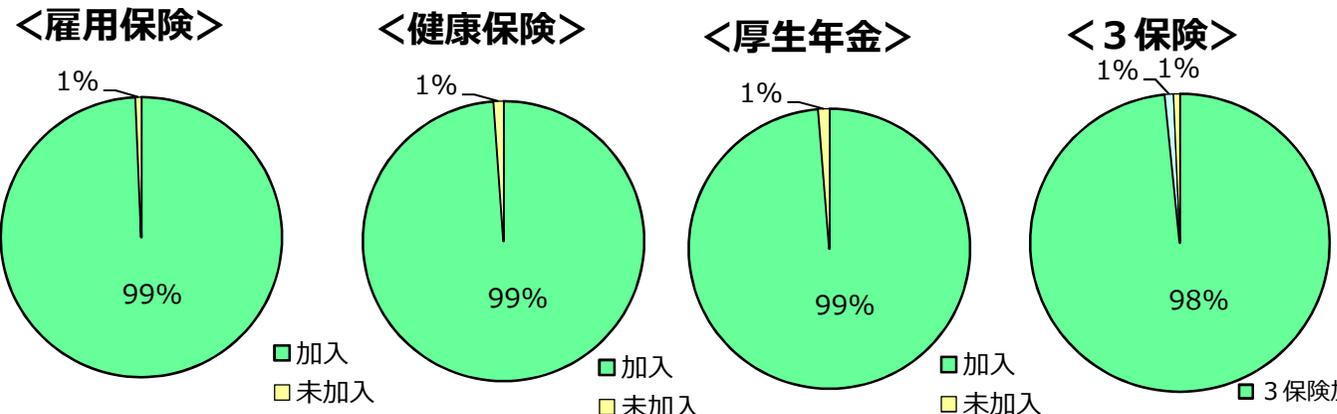
- 周知・啓発・相談体制の充実等  
・相談窓口の設置、全国社会保険労務士会連合会との連携強化（H28.7～）  
・地元の建設業者が参加し、事例共有や行動基準の採択を行う「社会保険加入推進地域会議」を都道府県単位で開催（H29.7～R元）、「適切な保険」についてフローチャート形式で確認できるリーフレットの作成、周知（H30.1～）

# 社会保険加入状況調査結果について

○ 公共事業労務費調査（令和3年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、

- ・ 企業別の加入率は、**雇用保険では99%** [対前年度比-0.2%]、**健康保険では99%** [対前年度比-0.2%]、**厚生年金保険では99%** [対前年度比+0.0%] となっています。
- ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では95%** [対前年度比+0.2%]、**健康保険では93%** [対前年度比+0.5%]、**厚生年金保険では89%** [対前年度比+0.2%] となっています。

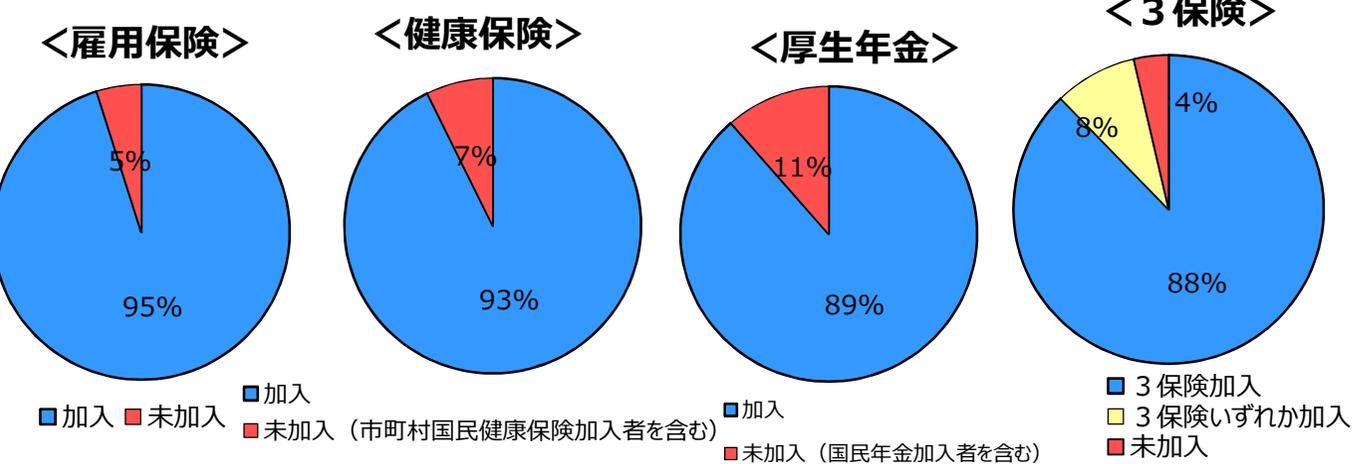
## 企業別



企業別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%
R01.10	99%	99%	99%	98%
R02.10	99%	99%	99%	99%
R03.10	99%	99%	99%	98%

## 労働者別



労働者別・3保険別加入割合の推移

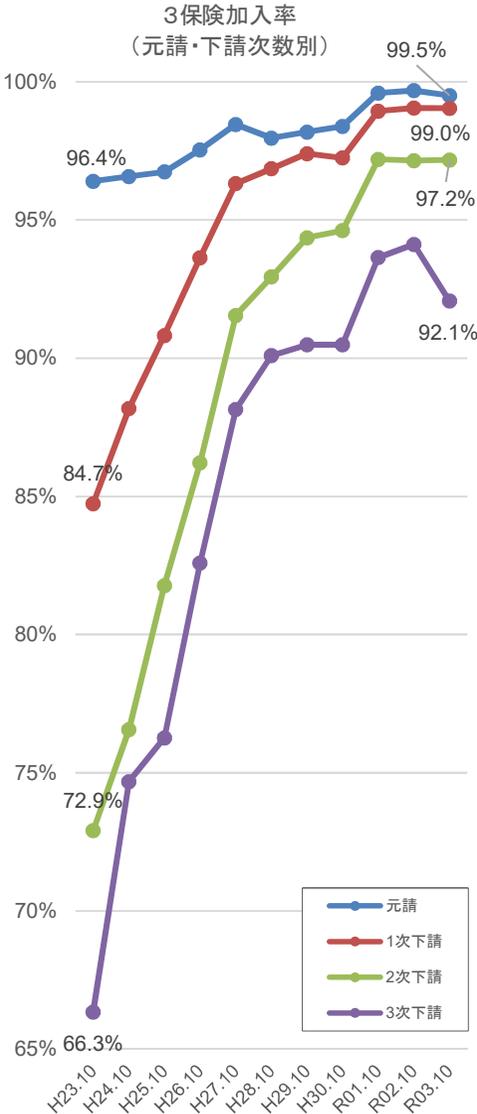
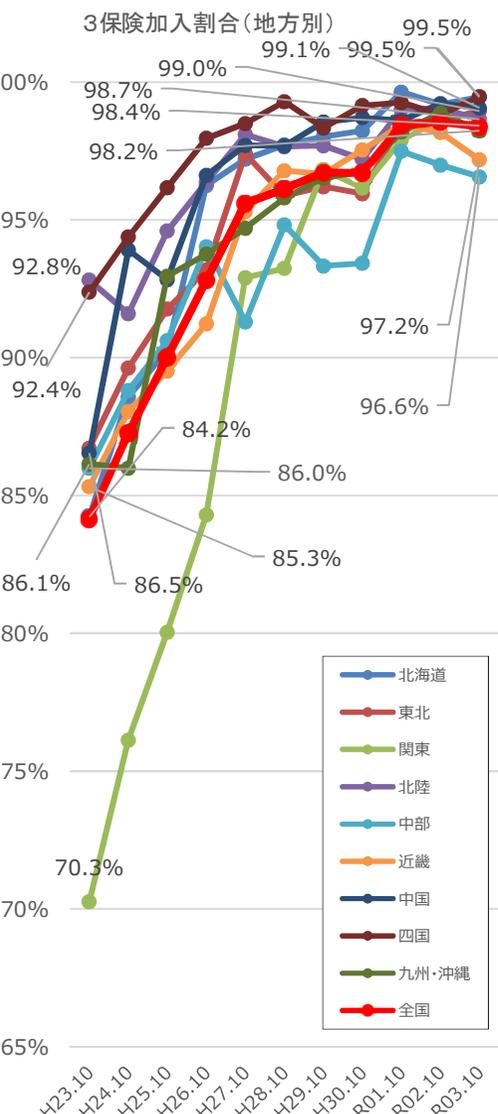
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%
H30.10	93%	90%	88%	87%
R01.10	94%	92%	89%	88%
R02.10	95%	92%	89%	88%
R03.10	95%	93%	89%	88%

※企業別及び労働者別における「未加入」には、関係法令上社会保険の加入義務のないケースも含んでいる。

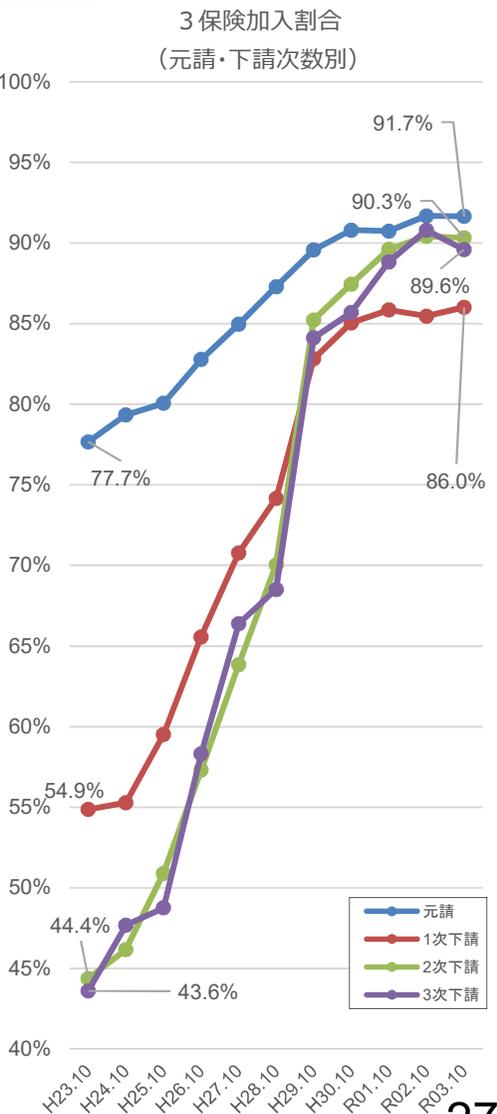
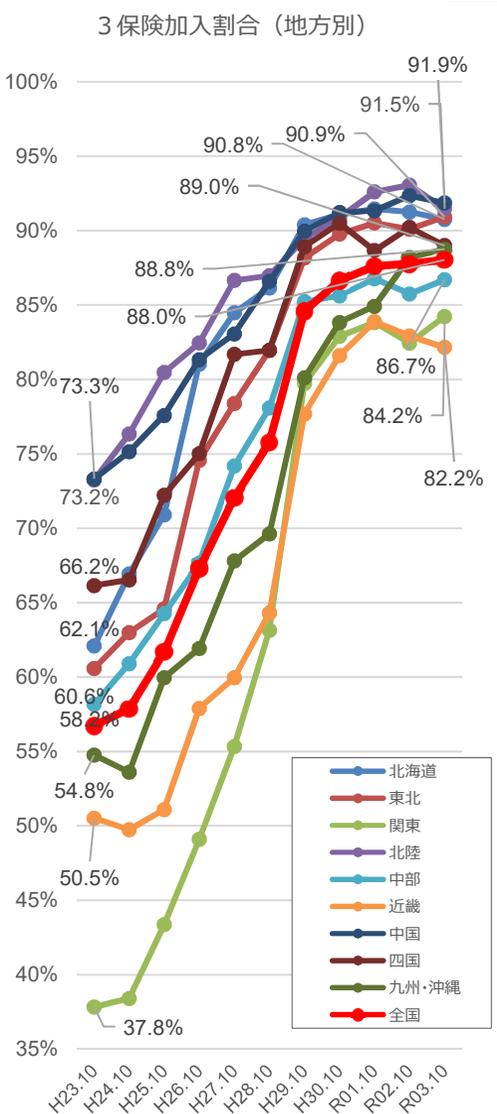
# 社会保険加入状況の推移(地方別、元請・下請次数別)

○ 公共事業労務費調査（平成23年10月調査～令和3年10月調査）における3保険加入状況をみると、**企業・労働者のいずれも加入割合は上昇傾向**にあるが、元請企業と比較して**高次の下請企業は加入割合が低い傾向**にある。

## 企業別



## 労働者別



## 1. 現状の課題

- 国土交通省においては、
  - ・ 老後の生活や怪我時の保障など**技能者に対する処遇改善**
  - ・ 法定福利費を適正に負担する企業による**公平・健全な競争環境の整備**等の観点から、**平成24年度から社会保険加入対策を推進**しており、企業単位・技能者単位ともに保険加入率上昇が見られるなど、一定の効果が発現
- **令和2年10月から建設企業の社会保険加入が建設業許可・更新の要件**として位置付けられるなど、社会保険加入対策をさらに強化
- 一方で、社会保険加入対策や労働関係法令規制の強化に伴って、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、**技能者の個人事業主化(いわゆる一人親方化)が進む懸念**
- 建設業界への聞き取りや企業アンケートにおいても、技能者の一人親方化が進んでいる傾向が示されており、その中には、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、**偽装請負の一人親方として従事している技能者も一定数存在**

法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、**偽装請負としての一人親方化を進めることは、技能者の処遇低下のみならず、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となるなど、公正・健全な競争環境を阻害するのみならず、社会保険加入対策の根幹を揺るがす重要な問題**

## 2. 施策の方向性

### ① 一人親方等に直接訴求する取組(令和元年度実施済)

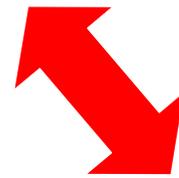
- ⇒ 社員(労働者)と一人親方(個人事業主)の**適切な働き方の理解を促す**とともに、社員として働いた場合は一人親方として働いた場合と比較して、将来の年金給付額が多くなる可能性等について、**直接一人親方等に周知**

### ② 実効性ある一人親方対策(今後実施)

- ⇒ 職種ごとの一人親方の実態把握等を行いつつ、規制逃れを目的とした一人親方化対策、その他一人親方の処遇改善対策等について、「**建設業の一人親方問題に関する検討会**」において**実効性ある施策を検討・推進**

## 一人親方となることの利点

- 職場にとらわれない自由な働き方が可能
- 仕事をやればやるほど稼ぐことが可能
- 自分の腕次第では高報酬も可能



## 一人親方の懸念事項(技能者本人)

- 引退後(老後)の生活が不安定
- 病気や仕事がなくなったときの保障がない  
(失業等給付や雇用調整助成金等の対象から外れる)
- 業務中の怪我や事故は全て自己負担  
(労災の特別加入制度を利用している場合は掛金によって給付額が支払われる)
- 建設業退職金共済制度の加入や掛金充当のハードルが高い

## 一人親方の懸念事項(建設業界)

- 法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、偽装請負としての一人親方化を進めることにより、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど価格競争で優位となるなど、公正・健全な建設市場の阻害要因
- 技能者の処遇悪化による担い手確保への支障

# 建設業の一人親方問題に関する検討会の目的

## 建設業の一人親方問題に関する検討会の目的

技能者の処遇改善や法定福利費を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の整備等を図るため、学識経験者・建設業者団体等が一体となって、規制逃れを目的とした一人親方化防止対策、一人親方の処遇改善対策等の諸課題に関し、実効性のある施策を推進する

規制逃れを目的とした  
一人親方化防止対策

技能者に対する処遇改善の推進、法定福利費を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境を阻害する動きを無くすことを目的に対策を検討する。

法令による対応  
(サンクション・ペナルティ)

雇用契約の締結  
社会保険への加入

一人親方の処遇  
改善対策等

一人親方として適正に事業を行っている事業主の保護や、排除しない、育成していくことを目的に対策を検討する。

法令による対応

政策による対応  
(プロの育成)

適正取引の推進

専門性の向上  
適切な請負代金の確保

# 社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(概要)

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」は、建設業における社会保険の加入について、元請企業及び下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にし、建設企業の取組の指針とするべきものとして策定
- 同ガイドラインは、平成24年7月に通知し(課長通知)、同年11月1日に施行(令和4年4月1日最終改訂)

## 元請企業の役割と責任

社会保険については関係者を挙げて取り組むことが求められており、元請企業においても下請企業に対する指導等の取組を講じる必要

### ○下請企業について保険加入の確認・指導等

- ・ 選定の候補となる建設企業について社会保険の加入状況を確認し、未加入である場合には、早期に加入手続を進めるよう指導を行う
- ・ 社会保険の全部又は一部に適用除外ではなく未加入である建設企業を下請企業に選定しないとの取扱いを徹底
- ・ 建設キャリアアップシステムに登録している企業を選定することを推奨

### ○法定福利費の適正な確保

- ・ 見積時から法定福利費を必要経費として適正に確保する必要があり、法定福利費を内訳明示した見積書の提出について、下請企業に対する見積条件に明示するとともに、提出された見積書を尊重すること
- ・ 元請負人が、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや他の費用で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を賄うことができない金額で建設工事の請負契約を締結することは厳に慎むべき

### ○現場に入場する作業員について保険加入の確認・指導等

- ・ 新規入場者の受け入れに際して、各作業員について作業員名簿の社会保険欄を確認し、未加入等が発覚した場合には、作業員名簿を作成した下請企業に対し、作業員を適切な保険に加入させるよう指導する
- ・ 情報の真正性が確保されている建設キャリアアップシステムの登録情報を活用し、同システムの閲覧画面等において社会保険加入状況の確認を行うことを原則化
- ・ 書面にて保険加入状況の確認をする場合、社会保険の標準報酬決定通知書等のコピーを提示させ真正性の確保に向けた措置を講ずること
- ・ 一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に加入していない作業員がいる場合、元請企業は下請企業に対し、一人親方との関係を記載した再下請負通知書及び請負契約書の提出を求め、請負契約書の内容が適切かどうかを確認するとともに、一人親方本人に対し、現場作業に従事する際の実態を確認する

## 下請企業の役割と責任

従業員が社会保険加入義務を負っているのは雇用主であるため、下請企業自らが積極的にその責任を果たすことが必要不可欠

### ○雇用する労働者の適切な社会保険への加入

- ・ 労働者である社員と請負関係にある一人親方の二者を明確に区別した上で、労働者である社員については社会保険加入手続を適切に行うことが必要

### ○元請企業が行う指導等への協力

- ・ 元請企業の指導が建設工事の施工に携わる全ての下請企業に行き渡るよう、元請企業が行う指導に協力する

### ○法定福利費の適正な確保

- ・ 自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積り、法定福利費を内訳明示した見積書を注文者に提出するとともに、業務の一部を再下請負させる場合は、再下請負人の法定福利費を適正に確保する

## 一人親方について

### ○働き方自己診断チェックリストの活用

- ・ 建設企業との契約の形式が請負契約であっても、実態が当該建設企業の指揮監督下において労務を提供し、労務の提供として対価が支払われるものである場合、当該契約は建設工事の完成を目的とした請負契約に当たらないため、建設業法の適用を受けないことに留意
- ・ 働き方を確認し、その結果に応じて、雇用契約の締結・社会保険の加入を行うよう当該建設企業に求めること

### ○事業者としての立場

- ・ 一人親方が建設企業と請負契約を締結する際に、当該請負契約が建設工事の完成を目的とした内容である場合、事業者として当該工事に責任を持って施工する必要があるため、建設業法等を遵守し、取引の適正化、工事費には必要経費を適切に反映した請負代金の確保に努める
- ・ 見積書を事前に交わすことや請負契約書を書面で交付することを徹底しなければならない

# 下請指導ガイドラインの改訂で追加する内容(簡易版1 / 2)

## 一人親方について

### ○建設業界として目指す一人親方の基本的な姿

・請け負った工事に対し自らの技能と責任で完成させることができる現場作業に従事する個人事業主

- 技能とは、相当程度の年数を上回る実務経験を有し、多種の立場を経験していることや、専門工事の技術のほか安全衛生等の様々な知識を習得し、職長クラス（建設キャリアアップシステムのレベル3相当）の能力を有すること等
- 責任とは、建設業法や社会保険関係法令、事業所得の納税等の各種法令を遵守することや、適正な工期及び請負金額での契約締結、請け負った工事の完遂、他社からの信頼や経営力があること等

### ○一人親方が建設企業と請負契約を締結している場合

建設工事の完成を目的とした請負契約に当たる場合

- ・建設業法令を遵守し、見積書を事前に交わすこと、書面契約の徹底をすること

建設企業との契約の形式が請負契約であっても、実態が建設企業の指揮監督下において労務を提供し、労務の提供として対価が支払われるものである場合

- ・働き方自己診断チェックリストで働き方を確認し、その結果、労働者に当てはまる場合は雇用契約の締結・社会保険の加入を行うよう当該建設企業に求めること
- ・建設工事の完成を目的とした請負契約ではないため、建設業法の適用を受けないことに留意

## 元請企業の役割と責任

### ○下請企業が一人親方に対して再下請負をしている場合 → 「働き方自己診断チェックリスト」の活用を促し働き方の確認を行う

チェックリストの項目にあまり該当しない  
⇒労働者に当てはまらない働き方

元請企業は適切な施工体制台帳・施工体系図の作成を行う

次のような一人親方に発注している企業については雇用契約の締結、社会保険の加入及び法定福利費の確保を促す

- ①10代の一人親方
  - ②経験年数3年未満の一人親方
  - ③働き方自己診断チェックリストで確認した結果、雇用労働者に当てはまる働き方をしているもの
- ※上記①②は未熟な技能者の処遇改善や技能向上の観点からひとまずは雇用関係へ誘導していく方針  
※再三の指導に応じず、改善が見られない場合は当該建設企業の現場入場を認めない取扱い

# 下請指導ガイドラインの改訂で追加する内容(簡易版2/2)

## 元請企業の役割と責任

## 下請企業の役割と責任

### ○元請企業・下請企業が一人親方と直接、請負契約を締結している場合

建設工事の完成を目的とした請負契約に当たる場合

- ・建設業法令を遵守し、見積書を事前に交わすこと、書面契約の徹底をすること
- ・請負金額に雇い入れている同種の社員の賃金に必要な経費を加えた適切な報酬が支払われるよう努めるべき

一人親方との契約の形式が請負契約であっても、実態が元請（下請）企業の指揮監督下において労務を提供し、労務の提供として対価が支払われるものである場合

- ・当該契約を履行するうえで働き方自己診断チェックリストで働き方を確認し、その結果、労働者に当てはまる場合は雇用契約の締結・社会保険の加入を行うこと
- ・建設工事の完成を目的とした請負契約に当たらないため、建設業法の適用を受けないことに留意

### ○元請企業・下請企業の令和8年度以降の対応

→ 一人親方に対して「働き方自己診断チェックリスト」の確認事務の軽減を図るため、不適正な一人親方の目安の運用を目指す

働き方自己診断チェックリストの活用による事務負担の軽減、技能者の処遇改善及び技能向上の観点から、経験年数が一定未満（あるいは建設キャリアアップシステムのレベルが一定未満）の技能者が一人親方として扱われている場合など、「適正でない一人親方の目安」を策定することを目指す。そのため、働き方自己診断チェックリストの活用のあり方等について、本ガイドラインの運用状況等を踏まえつつ更なる検討を行い、令和5年度末を目途に一定の道筋を示す。

# 働き方自己診断チェックリスト

別紙4 働き方自己診断チェックリスト

記入者名: \_\_\_\_\_ 年 月 日  
 チェックリスト記入者: \_\_\_\_\_  
 契約の相手方/担当者: \_\_\_\_\_



**Point 1 依頼に対する諾否**

A  自分に断る自由がある

B  自分に断る自由はない

仕事先から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか？

**Point 2 指揮監督**

A  毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する

B  毎日、会社から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く

日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか？

**Point 3 拘束性**

A  基本的には自分で決められる

B  会社などから具体的に決められている

仕事先から仕事の就業時間(始業・終業)を決められていますか？

**Point 4 代替性**

A  代役を立てることも認められている

B  代役を立てることは認められていない

あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできますか？

**Point 5 報酬の労務対償性**

A  工事の出来高見合

B  日や時間あたりいくらで決まっている

あなたの報酬(工事代金又は賃金)はどのように決められていますか？

**Point 6 資機材等の負担**

A  自分で用意している

B  会社が用意している

仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか？

**Point 7 報酬の額**

A  正規従業員よりも高額である

B  正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる

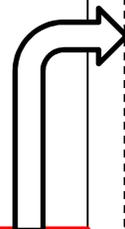
同種の業務に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか？

**Point 8 専属性**

A  自由に他社の業務に従事できる

B  実質的に他社の業務を制限され、特定の会社の仕事だけに長期にわたって従事している

他社の業務に従事することは可能ですか？



記入日: \_\_\_\_\_ 年 月 日  
 チェックリスト記入者: \_\_\_\_\_  
 契約の相手方/担当者: \_\_\_\_\_

働き方自己診断チェックリストは、現場作業に従事する際の実態を確認するため、以下の者が使用することを想定している。

①雇用契約を締結せず建設工事に従事する一人親方  
 ②一人親方と直接、請負契約を締結する建設企業  
 記入者が①の場合

- 1 契約する工事毎に当該工事を完成させる際の働き方を確認する。
- 2 請負契約を締結している建設企業名及び担当者名を記入する。

記入者が②の場合

- 1 工事を発注する前に当該一人親方の働き方を確認する。
- 2 一人親方の氏名を記入する。

働き方自己診断チェックリストは、現場作業に従事する際の実態を確認するため、以下の者が使用することを想定している。

①雇用契約を締結せず建設工事に従事する一人親方 ②一人親方と直接、請負契約を締結する建設企業

記入者が①の場合

- 1 契約する工事毎に当該工事を完成させる際の働き方を確認する。
- 2 請負契約を締結している建設企業名及び担当者名を記入する。

記入者が②の場合

- 1 工事を発注する前に当該一人親方の働き方を確認する。
- 2 一人親方の氏名を記入する。

(注意)

- ・働き方自己診断チェックリストで働き方を確認した結果、Bが多く当てはまる場合は、雇用契約の締結を検討する。
- ・記入者は元請企業等に働き方自己診断チェックリストを提出する。なお、電子媒体での提出を可能とする。

(注意)

- ・働き方自己診断チェックリストで働き方を確認した結果、Bが多く当てはまる場合は、雇用契約の締結を検討する。
- ・記入者は元請企業等に働き方自己診断チェックリストを提出する。なお、電子媒体での提出を可能とする。

# 働き方自己診断チェックリストの運用方法(1/2)

## 事前説明

働き方自己診断チェックリスト（以下、チェックリスト）の記入を依頼する際に、以下の趣旨と注意事項を事前に説明すること。

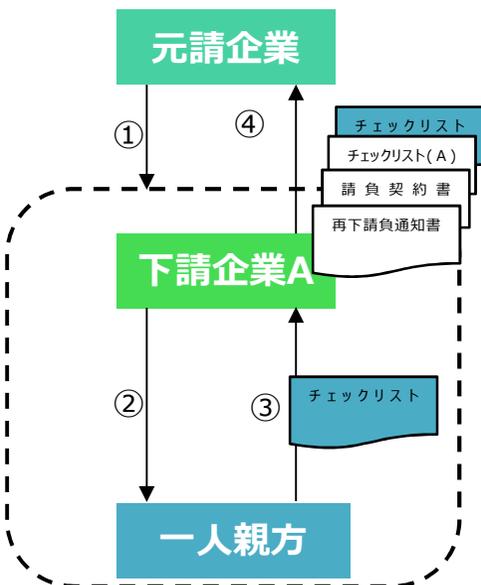
### 趣旨

適切な施工体制台帳の作成や労災保険料の算出のため、工事を請け負う個人事業主として現場に入場するのか、実態が雇用契約を締結すべきと考えられる雇用労働者として現場に入場するのかを確認するため。

### 注意事項

チェックリストを記入する際には、実態に即して記入すること。

## ケース1 施工体制台帳を作成する工事での確認



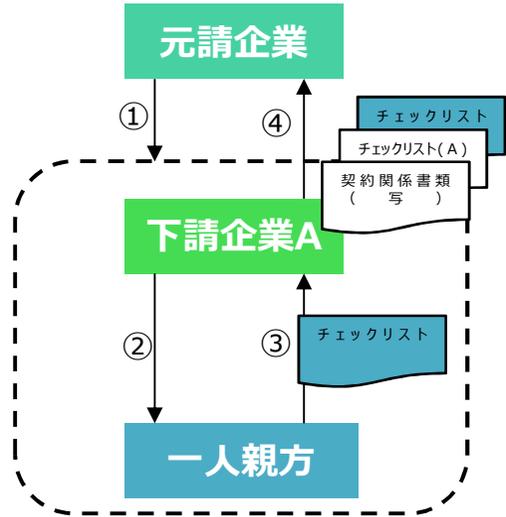
- ① 元請企業は施工体制台帳の作成建設工事の通知時に②～④を行うよう働きかける。なお、元請企業が直接一人親方と請負契約を締結する場合は、②～④の手順に準じて一人親方の働き方を確認すること。
- ② 一人親方と直接、請負契約を締結する企業（以下、A企業とする）は、一人親方に工事を依頼する前にチェックリストで一人親方の働き方を確認・記入する。
- ③ 一人親方は請負契約を締結する前の見積時に、当該工事を完成させる際の働き方をチェックリストで確認・記入し、A企業に提出する。
- ④ A企業は一人親方との関係を記載した再下請負通知書及び請負契約書、A企業及び一人親方が記入したチェックリストを元請企業に提出する。下請企業が数次にわたる場合は、上位発注者を通じて元請企業に提出する。
- ⑤ 元請企業は請負契約書とチェックリストの内容を確認するとともに、現場入場等の機会を通じて一人親方本人に対し、現場作業に従事する際の実態を確認すること。
- ⑥ 契約書の内容が建設工事の完成を目的とした契約で無い場合やチェックリストの結果が労働者と考えられる場合、元請企業はA企業に対して雇用契約の締結等を促す。

## 注意

- ②の手順において、A企業はチェックリストで一人親方の働き方を確認し、その結果、労働者に当てはまる働き方になっていると認められる場合は、適切に雇用契約の締結・社会保険の加入を行うこと。
- ③の手順において、一人親方はチェックリストで働き方を確認し、その結果に応じて、雇用契約の締結・社会保険の加入を行うようA企業に求めること。なお、A企業が必要な手続きに応じない場合、関係行政機関等に相談すること。

# 働き方自己診断チェックリストの運用方法(2/2)

## ケース2 施工体制台帳の作成を要しない工事での確認



- ① 元請企業は見積依頼の際に、一人親方に工事を依頼する下請企業がいる場合は②～④を行うよう働きかける。なお、元請企業が直接一人親方に見積依頼を行う場合は、②～④の手順に準じて一人親方の働き方を確認すること。
- ② 一人親方と直接、注文書及び請書による相互交付を行う企業（以下、A企業とする）は一人親方に工事を依頼する前にチェックリストで一人親方の働き方を確認・記入する。
- ③ 一人親方を見積を依頼された際に、当該工事を完成させる際の働き方をチェックリストで確認・記入し、A企業に提出する。
- ④ A企業は見積書を元請企業に提出する際に、一人親方から提出された契約関係書類の写し、A企業及び一人親方が記入したチェックリストを提出する。下請企業が数次にわたる場合は、上位発注企業を通じて元請企業に提出する。
- ⑤ 元請企業はチェックリストと契約関係書類の写しの内容を確認するとともに、一人親方本人に対し、現場作業に従事する際の実態を確認すること。その結果、建設工事の完成を目的とした作業で無い場合やチェックリストの結果が労働者と考えられる場合、元請企業はA企業に対して雇用契約の締結等を促す。

### 注意

- 契約関係書類の写しとは、A企業と一人親方間で交わされた見積書、基本契約書、注文書や請書を想定している。
- ②の手順において、A企業はチェックリストで一人親方の働き方を確認し、その結果、労働者に当てはまる働き方になっていると認められる場合は、適切に雇用契約の締結・社会保険の加入を行うこと。
- ③の手順において、一人親方はチェックリストで働き方を確認し、その結果に応じて、雇用契約の締結・社会保険の加入を行うようA企業に求めること。なお、A企業が必要な手続に応じない場合、関係行政機関等に相談すること。

## ケース3 新規入場者教育等での確認

- ① 元請企業は新規入場者教育時の新規入場者調査票等で一人親方かそうでないかを確認する。
- ② 一人親方には「働き方自己診断チェックリスト」で働き方を確認し、チェックリストの提出を求める。
- ③ チェックリストに多く該当する場合は、A企業に対して雇用契約の締結等を促す。

### 補足

- ◆ 直接の契約関係にある下請企業に指示し、又は協力させ、元請企業はこれを統括するという方法も可能。
- ◆ 施工体制台帳の作成を要する工事の場合はケース1またはケース3のいずれかを選択する。施工体制台帳の作成を要しない工事の場合はケース2またはケース3のいずれかを選択する。

所属する事業所		就労形態	雇用保険	医療保険 (いずれか加入)	年金保険
事業所の形態	常用労働者の数				
法人	1人～	常用労働者	雇用保険※2	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)※1	厚生年金
	—	役員等	—	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)※1	厚生年金
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険※2	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)※1	厚生年金
	1人～4人	常用労働者	雇用保険※2	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金
	—	事業主、一人親方	—	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金



※1 年金事務所において健康保険の適用除外の承認を受けることにより、国民健康保険組合に加入する。  
(この場合は、協会けんぽに加入し直す必要は無い。)  
適用除外承認による国民健康保険組合への加入手続については日本年金機構のホームページを参照。  
(<http://www.nenkin.go.jp/service/seidozenpan/yakuwari/20150518.files/0703.pdf>)

※3 但し、一人親方は請負としての働き方をしている場合に限る(詳しくは、一人親方「社会保険加入にあたっての判断事例集」参照)

※2 週所定労働時間が20時間以上等の要件に該当する場合は常用であるか否かを問わない。

# 「適切な保険」を確認するためのフローチャート

## 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における「適切な保険」の確認シート



元請企業の皆様 → 建設工事に従事する下請企業へ配布するなどして、適切な保険の確認を促してください。  
 下請企業の皆様 → 自社および自社の労働者の加入すべき保険を確認してください。

### 注意点

**【従事する作業の内容】**  
 ガイドラインで定める現場入場制限は建設工事を対象としています。ただし、他業種についても同様に社会保険への加入は法令上の義務です。

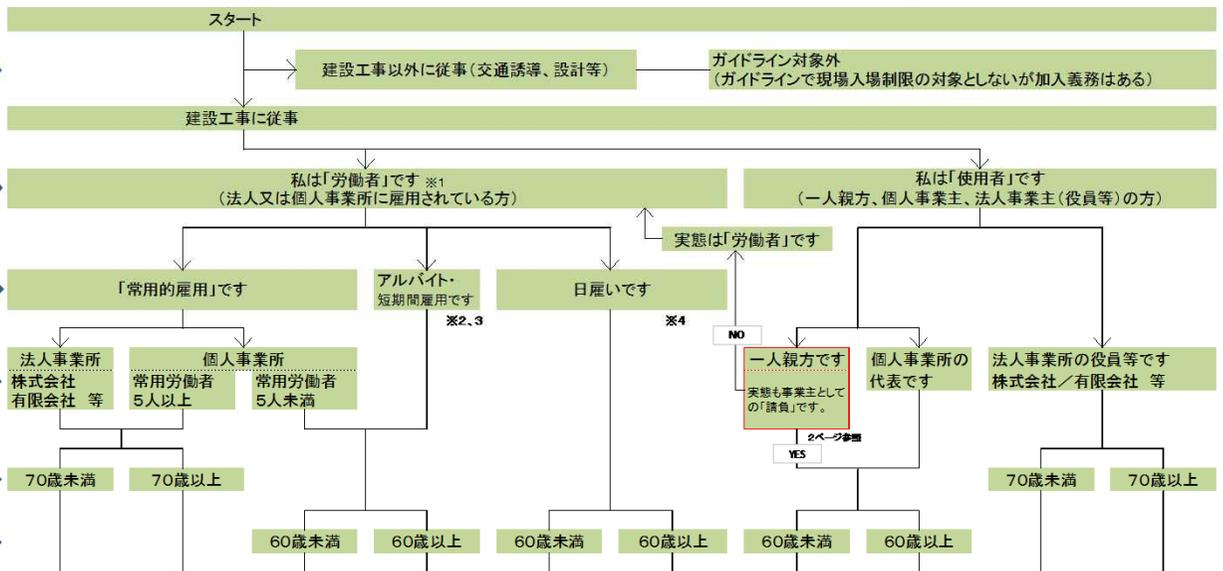
**【労働者か使用者か】**  
 「労働者」であるか「使用者」であるかによって、加入すべき保険の種類が変わってきます。

**【働き方】**  
 働き方によって加入すべき保険の種類が変わってきます。一人親方の場合は、実態としても「請負」であるか注意してください。

**【事業所の形態】**  
 「法人」であるか「個人」であるかによって、加入すべき保険の種類が変わってきます。また、「個人」の場合は従業員数によっても変わってきます。

**【労働者の年齢】**  
 厚生年金は原則70歳未満が被保険者となります。70歳以上は適用除外です。健康保険は75歳以上で後期高齢者医療(適用除外)となります。

国民年金は原則60歳未満が被保険者となります。



保険の種類		加入によるメリット		A		B		C		D		E		F		G		H		I		J							
労働保険	雇用保険	失業状態となった場合に次の仕事が見つかるまでの期間や、育児や介護のため仕事をするのでできない場合に給付金を受け取ることができる。		雇用保険		雇用保険		(雇用保険)※5		(雇用保険)※5		日雇雇用保険		日雇雇用保険		適用除外		適用除外		適用除外		適用除外							
	医療保険(健康保険)	業務外での病気やケガにより仕事をするのでできない場合に給付金を受け取ることができる。また、産前産後休業で給与が支払われない場合に給付金を受け取ることができる。		協会けんぽ 健康保険組合 国民健康保険組合(建設関係)※6		協会けんぽ 健康保険組合 国民健康保険組合(建設関係)※6		国民健康保険 国民健康保険組合(建設関係)		国民健康保険 国民健康保険組合(建設関係)		国民健康保険 又は 日雇特例被保険者		国民健康保険 国民健康保険組合(建設関係)										国民健康保険 国民健康保険組合(建設関係)		協会けんぽ 健康保険組合 国民健康保険組合(建設関係)※6		協会けんぽ 健康保険組合 国民健康保険組合(建設関係)※6	
	年金保険	老後に給付金を受け取ることができる老齢年金のほか、もしもの時のための障害年金や遺族年金など、家族の生活への保障もある。厚生年金は国民年金よりも給付金額や支給要件が手厚くなっている。		厚生年金		適用除外		国民年金		適用除外		国民年金		適用除外										国民年金		適用除外		厚生年金	
右表はガイドラインにおける「適切な保険」の範囲です。「●」がついている保険について、作業員が適切な保険に加入しているかチェックしてください。		適切に加入していない場合: 元請: 下請に対して加入指導 下請: 自社の労働者を加入させる		区分		A		B		C		D		E		F		G		H		I		J					
				雇用保険		●		●		●		●		※7		※7		-		-		-		-					
				医療保険		●		●		※7		※7		※7		※7		※7		●		●		-					
				年金保険		●		-		※7		-		※7		-		※7		-		●		-					

(参考) 労災保険 業務上や通勤途中のケガや病気に対して給付される。 元請が一括して加入(現場労災) 特別加入

※1 事業主と同居する家族従事者は、原則として国民健康保険、国民年金へ加入します。また、雇用保険は加入できず、労災保険は特別加入となります。  
 ※2 アルバイトやパートタイムであっても、1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上の場合は協会けんぽや厚生年金への加入が必要です。  
 ※3 短期間雇用者とは、2ヶ月以内の期間を定めて使用される者です。  
 ※4 日雇労働者とは、1ヶ月以内で1日単位の契約で雇用され、日々労働報酬を受け取る者です。  
 ※5 1週間の労働時間が20時間以上で、1ヶ月以上引き続き雇用されることが見込まれる場合は雇用保険への加入が必要です。  
 ※6 法人や常時5人以上使用する個人事業所であっても、健康保険の適用除外の承認を受けることにより、国民健康保険組合に加入することが可能であり、ガイドライン上も適切な保険として扱われます。  
 ※7 これらの保険はガイドラインの対象とはしていませんが、法令により個人での加入が求められています。

## 直近の取組

		内容
令和3年度	3月9日	第6回「建設業の一人親方問題に関する検討会」の開催 ○ 改訂時に発出する通知文について意見交換 ○ 働き方自己診断チェックリストの運用の確認 ○ 令和8年度以降の対応に関する意見交換 等
令和4年度	4月1日	「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」改訂施行
	4月～5月	社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」改訂の周知 ○ ガイドラインの改訂に関する勉強会 等
	6月	働き方自己診断チェックリストの活用促進 ○ 一人親方リーフレットの作成 ※ 専門工事業団体、都道府県等へ送付
	11月頃～	建設工事における一人親方の就労状況の把握 ○ 「社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査」 ※ 働き方自己診断チェックリストの活用状況についての設問を追加予定

## 今後の取組

- 一人親方の実態把握の強化
- 実態を踏まえた、「適正でない一人親方の目安」の策定



## 建退共の電子申請方式の普及促進について



# 建設業退職金共済制度について

---

---

## 1 基本的な仕組み

- 建設業の中小企業事業主が、雇用日数に応じて、建設技能労働者に掛金を充当（**電子申請方式**又は証紙貼付方式）。
- 労働者が現場を移動し、事業主を変えても、先々で掛金を充当されれば、建設業で働いた日数は全部通算。
- 勤労者退職金共済機構が、拠出された掛金を管理・運用。
- 労働者が建設業界で働くことをやめたときに、労働者の請求により、機構から労働者に対して退職金を支払。

## 2 概要と実績

- 掛金額 日額**320円**（月額換算**6,720円**（×21日））
- 予定運用利回り **1.3%**（令和3年10月1日以降）
- 加入事業所数 約**17万5千所**（令和3年度末）
- 加入労働者数 約**216万人**（令和3年度末）
- 退職金支給総額 約**576億円**（令和3年度）
- 労働者一人当たりの平均退職金支給額 約**92.5万円**（令和3年度）
- 資産運用残高 **10,688億円**（令和3年度末）

## 都道府県別電子申請利用契約者数(中小・大手・事務組合計)(令和4年8月31日現在)

(単位:所)

	2021年度末	4月	5月	6月	7月	8月	脱退(※1)	累計(※2)
北海道	446	48	45	125	68	63	1	794
青森県	78	5	5	5	2	7	1	101
岩手県	126	12	8	11	8	9		174
宮城県	191	9	6	10	20	15	2	249
秋田県	105	5	8	6	6	9		139
山形県	110	8	3	3	8	1		133
福島県	184	8	4	9	12	14		231
茨城県	169	9	4	13	11	12		218
栃木県	116	9	2	5	4	4		140
群馬県	130	20	8	13	12	14		197
埼玉県	246	10	10	26	11	34	1	336
千葉県	351	22	16	27	24	24	1	463
東京都	502	35	28	44	46	53	4	704
神奈川県	282	31	19	18	27	34	2	409
新潟県	262	6	4	13	9	6		300
富山県	83	10	3		2	3	1	100
石川県	115	4	6	3	6	6		140
福井県	82	5	2			5		94
山梨県	51	6	4	6	3	3		73
長野県	144	5	5	7	3	9		173
岐阜県	166	11	9	16	22	11	1	234
静岡県	264	15	20	19	18	13		349
愛知県	249	24	22	17	33	26		371
三重県	103	16	8	6	10	13		156
滋賀県	62			1	6	6		75
京都府	123	17	6	5	11	13		175
大阪府	299	27	36	19	38	48		467
兵庫県	149	11	10	15	16	38		239
奈良県	102	13	1	8	6	13		143
和歌山県	50	3	1	2	7	3		66
鳥取県	48	3	2	1	1	23		79
島根県	94	7	11	1	5	4	1	121
岡山県	303	25	15	14	17	19	3	390
広島県	143	10	4	5	16	18	1	195
山口県	264	15	6	10	13	14	1	321
徳島県	36	2	6	5	5	2		56
香川県	53	18	3	2	6	6		88
愛媛県	55	7		1	10	11		84
高知県	57	3	6	4	4	3		77
福岡県	206	18	11	11	30	36		312
佐賀県	71	6	7	5	5	6		100
長崎県	249	28	20	18	24	15	1	353
熊本県	173	10	5	11	12	5		216
大分県	44	1	4	2	8	6		65
宮崎県	132	7	11	8	11	16		185
鹿児島県	141	9	12	8	18	8	1	195
沖縄県	341	11	20	19	16	10		417
計	7,750	584	446	578	650	711	22	10,697
(うち新規)	-	-	-	-	228)	438)	-	-

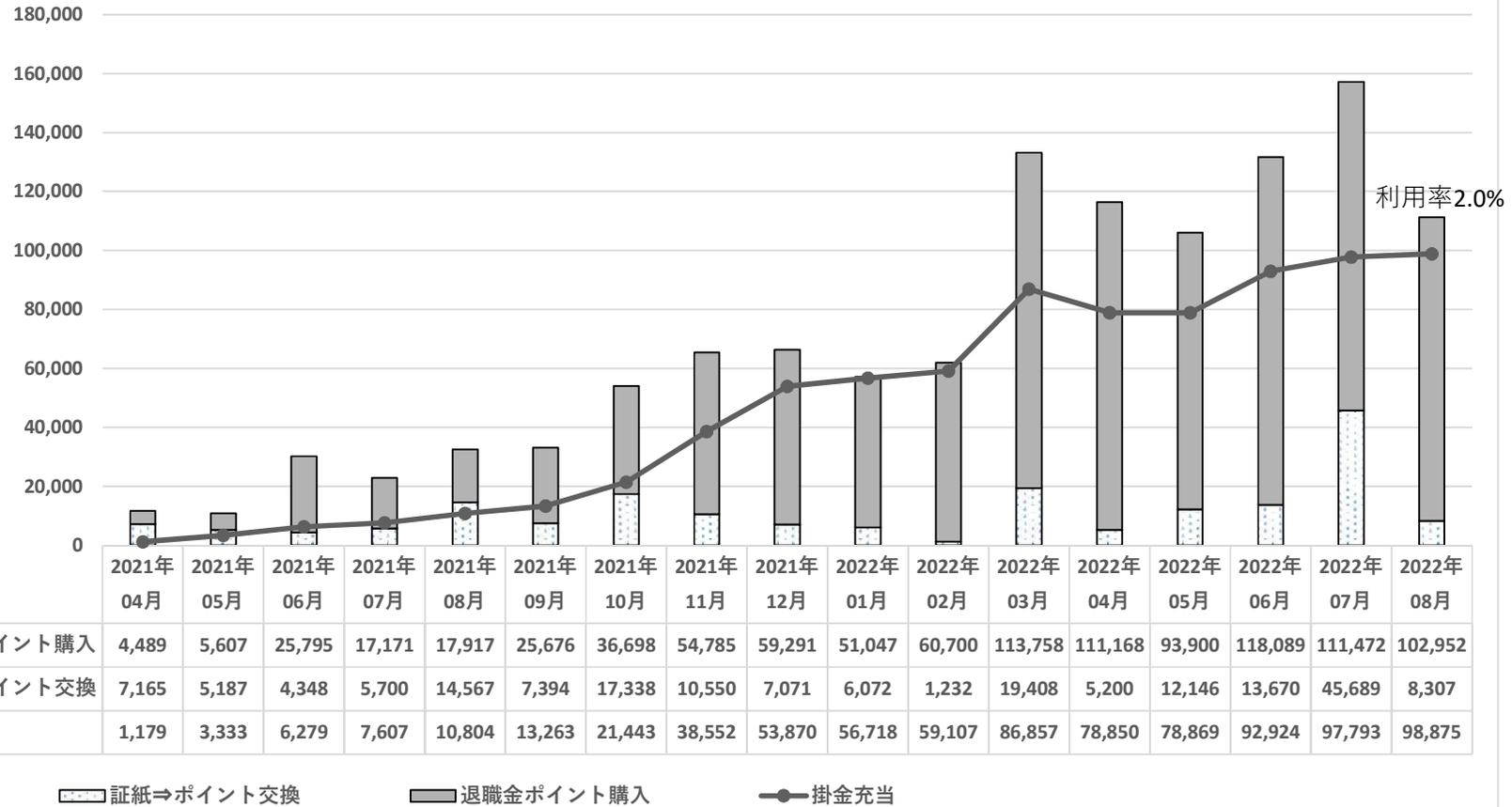
※1 脱退とは、廃業等の事由により、電子申請申込後に共済契約を解除した者の数

※2 上記累計のうち、特別共済契約者は15所、事務組合は49所

※3 令和4年7月から電子申請利用申込がはじるとも新規共済契約者へ開通通知を発送している。(うち新規)

### 電子申請利用状況（令和4年8月31日現在）

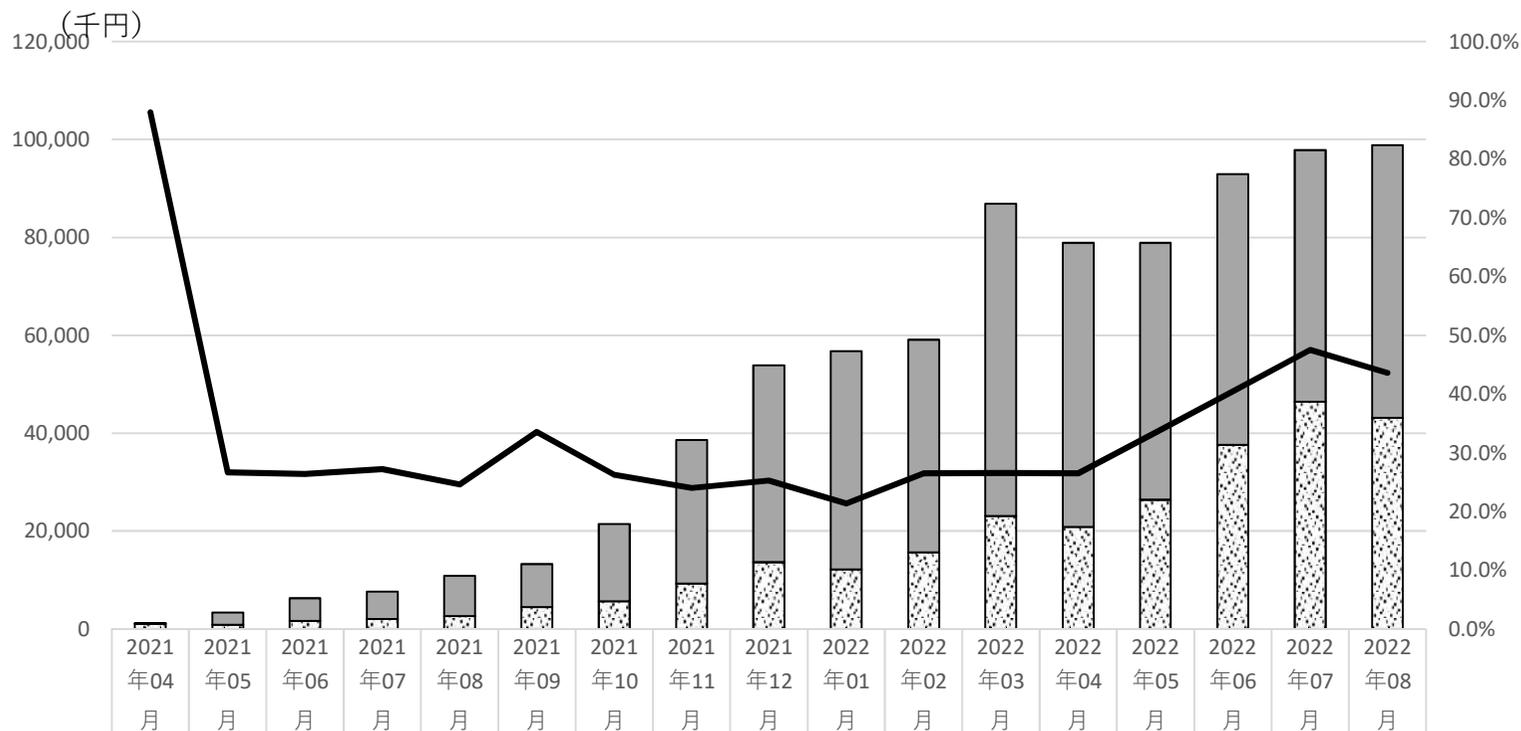
（単位：千円）



※ 利用率は、月毎の平均掛金収納額に電子申請の掛金充当額が占める割合を表す

$$\begin{aligned}
 \text{月毎の平均掛金納付日数} &= \frac{\text{（令和3年度掛金収納額）}}{570\text{億円}} \div \left( \frac{\text{（掛金日額の平均）}}{2} \right) \div \text{（1月当たりの平均納付日数）} \div 12\text{月} = 1,510 \text{ 万日分} \\
 \text{月毎の平均掛金収納額} &= 1,510\text{万日} \times \text{（1月当たりの平均納付日数）} \times \text{（掛金日額）} = 4,864,000 \text{ 千円}
 \end{aligned}$$

### 数次の下請により施工する工事の電子申請利用率（令和4年8月31日現在）



	2021年04月	2021年05月	2021年06月	2021年07月	2021年08月	2021年09月	2021年10月	2021年11月	2021年12月	2022年01月	2022年02月	2022年03月	2022年04月	2022年05月	2022年06月	2022年07月	2022年08月
掛金充当のうち自社工事	142	2,444	4,621	5,538	8,148	8,811	15,823	29,296	40,257	44,609	43,445	63,804	57,965	52,485	55,366	51,356	55,753
掛金充当のうち自社工事以外	1,037	888	1,658	2,069	2,656	4,452	5,619	9,256	13,613	12,109	15,663	23,054	20,885	26,385	37,558	46,438	43,121
全体に占める自社工事以外の比率	88.0%	26.7%	26.4%	27.2%	24.6%	33.6%	26.2%	24.0%	25.3%	21.3%	26.5%	26.5%	26.5%	33.5%	40.4%	47.5%	43.6%

掛金充当のうち自社工事以外
  掛金充当のうち自社工事
  全体に占める自社工事以外の比率

※自社工事とは、雇用主と掛金拠出者が同一で、下請を利用しない場合の電子申請方式の掛金納付方法



CCUSと建退共の共通マニュアルは  
以下からダウンロードできます。



## 建退共

建退共ホームページ

電子申請方式について

⇒ 電子申請方式関係の  
各種マニュアル

⇒16 建設キャリア  
アップシステムを  
利用した電子申請に  
ついて

16 建設キャリアアップシステムを活用した 電子申請について (元  
請一括作業方式・一次下請一括作業方式)



5.6MB  
これまでは、被共済者を雇用する個々の事業者がCCUS  
の就業履歴をダウンロードして就労ツールに取込み、  
上位事業者に送付しておりましたが、2022年8月よ  
り、元請または一次下請が一括して傘下の下請で働く  
技能者の就業履歴をダウンロードして就労ツールに取  
込むことができるようになりました。

マニュアルを開く



CCUS

CCUSホームページ

CCUSを使う

⇒②現場運用

⇒▼建退共電子申請について

## ②現場運用

現場運用に関する資料は、こちらをご参照ください。

- ▼現場運用マニュアル
- ▼ポイント抜粋版
- ▼簡単マニュアル (CCUSチャンネル)

▼建退共電子申請について



※R方式については作成中

## 建設業退職金共済制度

# 電子申請方式のご案内

この度は、建退共にご加入いただきまして、ありがとうございます。ご加入されると、電子申請専用サイトの利用が可能となります。ログインに必要なIDと初期パスワードを記載した「開通通知」と「初期設定のためのマニュアル」を後日郵送いたしますので、ぜひご利用ください。

### 電子申請専用サイトでできること

#### 電子申請方式による 掛金納付<sup>(\*1)</sup>



電子申請方式とは、証紙に代わる「退職金ポイント」という電子ポイントを事前に購入し、被共済者の就労日数を登録した「就労実績ファイル」により、個々の被共済者の掛金として充当するものです。

#### オンライン申請



- ・ 共済手帳の追加申込
- ・ 共済手帳の再発行
- ・ 契約者証の再発行



download

「掛金充当書」<sup>(\*2)</sup>の  
ダウンロード



建退共からの  
お知らせの  
受け取り

(\*1) 電子申請方式による掛金納付には「就労実績報告作成ツール」のダウンロードが必要となります。  
(「就労実績報告作成ツール」は建退共本部のホームページからダウンロードできます。)

また、建設キャリアアップシステムを活用すると建退共の掛金納付日数の入力が簡略化できます。

(\*2) 元請が電子申請方式による掛金納付を行ったことが確認できます。

電子申請専用サイトのお試し体験ができます！ **NEW**  
アクセス方法は裏面をご覧ください。



# 電子申請方式について詳しくは 建退共ホームページからご確認ください

建退共ホームページより

「電子申請方式について」をクリック



「1.電子申請方式を利用するには」  
電子申請方式の概要についてはこちらから  
ご確認ください。

「5.就労実績報告作成ツール」  
電子申請方式による掛金納付の際に必要な  
「就労実績報告作成ツール」は、こちらから  
ダウンロードができます。

「12.電子申請専用サイト(体験版)はこちら」  
電子申請専用サイトの体験版が  
ご利用いただけるようになりました。

**NEW**

**電子申請専用サイト(体験版)**

電子申請専用サイトの内容を  
体験できます！

※体験版のため、実際の申請は行えません。  
なお、電子申請専用サイトに関する利用料はかかりません。



電子申請方式システム操作方法についての  
お問い合わせ先(専用コールセンター)

**TEL. 0120-006-175**  
受付時間:9:00～17:00(平日)

## 都道府県別 建退共主催 説明会開催日程表

2022/9/30現在

	制度説明会				電子申請操作説明会			
	開催日	開催地	開催期間	開催時間	開催日	開催地	開催期間	開催時間
51	北海道	7月29日			9月22日①	9月27日①	10月14日②③	10月28日②③
52	青森	8月23日						
53	岩手	8月31日						
54	宮城	8月31日	10月31日	11月4日	12月6日①	12月9日②	12月15日③	
55	秋田							
56	山形		9月、10月		9月20日①	10月18日②	10月28日③	
57	福島	11月2日			11月18日②			
58	茨城				9月6日①②③			
59	栃木	8月26日	9月7日	9月12日	1月20日①②③			
60	群馬	8月18日			9月27日②	10月7日③		
61	埼玉	8月23日	9月15日		11月18日①			
62	千葉	11月17日						
63	東京		8月		9月29日②			
64	神奈川	7月29日						
65	新潟				11月2日①	11月11日②	11月18日③	
66	富山		12月		1月12日①			
67	石川							
68	福井				11月8日①			
69	山梨	10月11日						
70	長野	9月21日			10月4日①	10月18日②	10月25日③	
71	岐阜							
72	静岡		2月		10月7日①	10月21日②		
73	愛知	2月27日						
74	三重	9月22日	9月29日		11月8日①	11月25日②	11月29日③	
75	滋賀		2月		9月8日②	9月29日③		
76	京都	8月9日			8月26日①	9月16日②	10月7日③	
77	大阪	9月26日						
78	兵庫	10月21日			11月8日①	11月25日②	11月29日③	
79	奈良		10月		8月19日①②⑤日②	8月26日③	12月6日①①⑤日②	12月20日③
80	和歌山							
81	鳥取	10月14日	10月17日	10月18日				10月～11月
82	島根	10月25日	10月26日	10月27日	12月6日①	12月9日②	12月15日③	
83	岡山				8月30日①	9月20日②	10月25日③	
84	広島		12月		12月9日①	12月15日②	12月20日③	
85	山口	8月29日	8月30日		9月8日①			
86	徳島							
87	香川							
88	愛媛							
89	高知		8月		10月4日①	10月12日②	10月18日③	
90	福岡		1月、2月					
91	佐賀	8/1 支部	8/4 支部		1月27日②			
92	長崎				9月22日②②⑦日③	9月29日①	10月12日②②①日③	10月25日①
93	熊本							
94	大分		9/6～8、9/12～14		8月19日①	8月25日②	8月30日③	
95	宮崎				11月2日①	11月15日②	11月25日③	
96	鹿児島	11月28日	11月29日		9月16日①	9月22日②	9月27日③	
97	沖縄	9月5日	9月6日	9月7日	1月12日①	1月17日②	1月27日③	
	CCUS連携				11月22日④	11月30日⑤		

※4/都道府県で開催予定(空欄は調整中)

表中の電子申請操作説明会カリキュラムは以下のとおり

- ① 自社工事  
(基本操作)
- ② 元請企業向け
- ③ 下請企業向け
- ④ CCUS連携元請・一次下請一括方式
- ⑤ CCUS下請個別作業方式

# 今後の協議会重点課題について

---

# 今後の協議会重点課題(総括)

## 今後の協議会重点課題(総括)

- 建設業における今後の担い手確保のため、建設キャリアアップシステムの登録及び活用を推進し、技能者の賃金上昇や退職金制度の適正な運用等を通じて、技能者の処遇改善につながる好循環を継続する必要がある。  
また、建設キャリアアップシステムを活用した週休2日工事の達成状況の確認等、現場管理機能の面においてもより強化を図る必要がある。
- 一人親方が安心して働ける環境整備のために、適切な契約形態かどうかを判断する働き方自己診断チェックリストの活用を促進し、適切でない一人親方の目安についてより精緻な基準を設ける必要がある。
- 建退共制度について、掛金納付の状況が透明化され事務作業の負担を軽減できる電子申請方式及びCCUS連携の利用促進を図り、証紙貼付方式については適正な掛金納付を確保する必要がある。

## 取組内容

- ① 建設キャリアアップシステムの推進
- ② 建設業の一人親方対策の推進
- ③ 建退共・CCUS連携の利用促進

## ① 建設キャリアアップシステムの推進

建設キャリアアップシステムを通じて、**技能者が技能・経験に応じて適切に処遇され働き続けられる環境を実現し、建設業が「地域の守り手」として将来にわたり持続的な役割を担っていくために以下の取組を実施する。**

### (1) 建設キャリアアップシステムの活用推進

⇒ 更なる登録者の増加に向けて、技能者が現場でCCUSを活用できるように**元請企業による環境整備を強化**する。

### (2) 他制度との連携強化による機能の充実

⇒ **建退共の電子申請方式による掛金納付との連携**により、退職金充当の効率化を図る。

⇒ **公共工事における週休2日工事の達成状況の確認等、CCUSの現場管理機能の充実**を図る。

### (3) CCUSを活用した技能者の処遇改善

⇒ **能力評価制度との連動**を通じて、**技能レベルを反映した手当支給を促進**することで、技能者の処遇改善を図る。

⇒ **技能者の賃金上昇につながる取組を推進**するため、**建設業界との連携を強める**。

## ② 一人親方対策の推進

建設業許可・更新の社会保険加入要件化等を契機とした、**技能者の一人親方（個人事業主）化を進める動きに注視し、技能者の処遇改善と法定福利費等を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の確保のため、以下の取組を実施する。**

### （１）働き方自己診断チェックリストの活用促進

⇒ 一人親方の就労状況について、適切な請負契約となっているかどうかを判断するツールである「**働き方自己診断チェックリストのより一層の活用促進を図り**」、雇用契約が適切と考えられる一人親方を雇用契約へ誘導するよう働きかける。

### （２）建設業の一人親方問題に関する検討会にて示された今後の方針に係る検討

⇒ 建設業の一人親方問題に関する検討会で今後の方針として示された「適正でない一人親方の目安」の策定について、実態を踏まえたものにするため、**一人親方の実態把握を強化する。**

## ③ 建退共・CCUS連携の利用促進

**建退共・CCUS連携の利用を促進し、技能者の退職金掛金納付を効率化**することにより、就労実績に応じた退職金の支払がなされるよう、以下の取組を実施する。

### (1) 建退共・CCUS連携の利用促進

⇒ **建退共の掛金納付における電子申請方式及びCCUS連携について周知**し、利用の促進を図る。

### (2) 公共工事における発注者による掛金納付の履行確認の徹底

⇒ 公共工事において、発注者により実施することとなっている、**建設事業者の掛金納付の履行確認を徹底し**証紙貼付方式並びに電子申請方式における適正な掛金納付を推進する。

# 特定技能労働者に関する制度改革

---

国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課

- **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
  - **特定技能1号**：特定産業分野に属する**相当程度の知識又は経験を必要とする技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
  - **特定技能2号**：特定産業分野に属する**熟練した技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
- 特定産業分野：介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業  
（12分野）
- （特定技能2号は下線部の2分野のみ受入れ可）
- 令和4年4月末時点で7万3,512人が在留

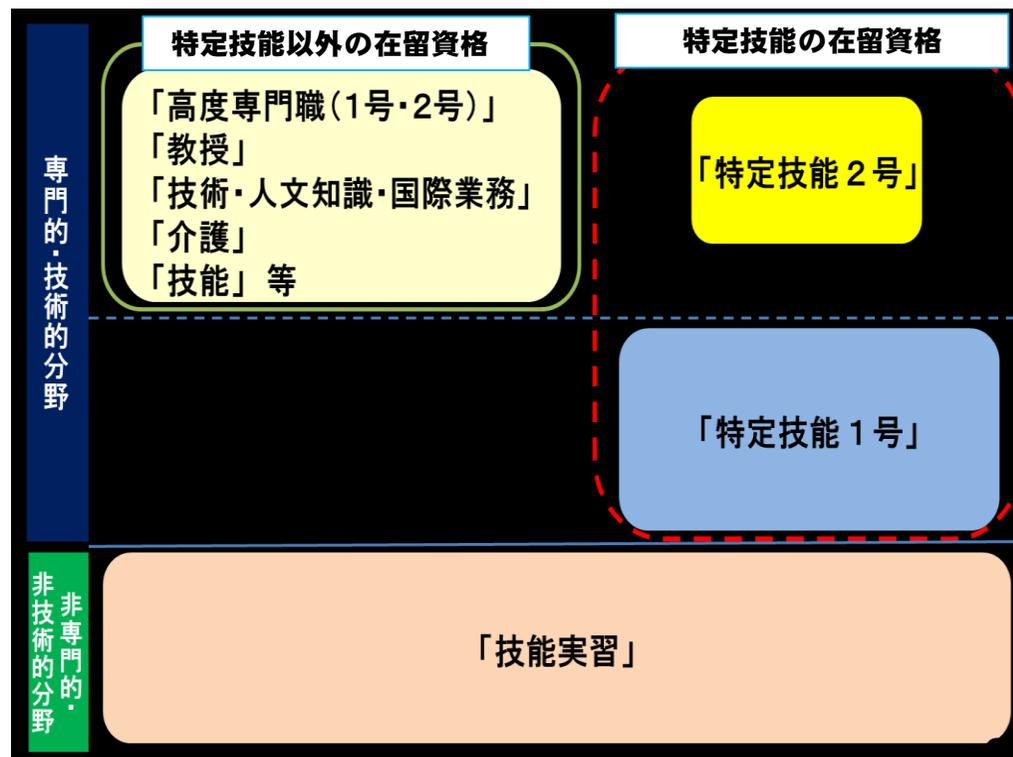
## 特定技能1号のポイント

在留期間	1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
受入れの上限	分野別に向こう5年間の受入れの上限を設定
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

## 特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験等での確認は不要
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

## 【就労が認められる在留資格の技能水準】

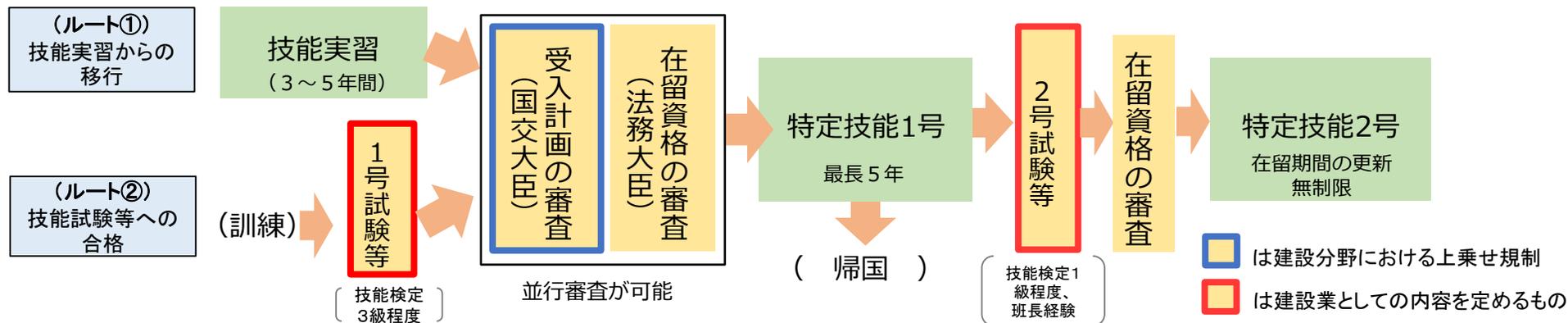


# 建設分野における特定技能制度の概要

## ○建設分野における「特定技能1号」の在留資格の取得方法

以下の2ルートのうちいずれかにより、「特定技能1号」の在留資格を得ることが可能。

- ①技能実習2号を良好に修了(又は技能実習3号を修了)
- ②以下の試験の両方に合格
  - (a)技能評価試験: 「技能検定3級」又は「建設分野特定技能1号評価試験」
  - (b)日本語試験 : 「国際交流基金日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験(N4以上)」



## ○建設分野における上乗せ規制の概要

- 1) 業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める特定技能所属機関(受入企業)の基準を設定
- 2) 当該基準において、建設分野の受入企業は、受入計画を作成し、国土交通大臣による審査・認定を受けることを求める
- 3) 受入計画の認定基準
  - ①受入企業は建設業法第3条の許可を受けていること
  - ②受入企業及び1号特定技能外国人の建設キャリアアップシステムへの登録
  - ③特定技能外国人受入事業実施法人(JAC)への加入及び当該法人が策定する行動規範の遵守
  - ④特定技能外国人の報酬額が同等の技能を有する日本人と同等額以上、安定的な賃金支払い、技能習熟に応じた昇給
  - ⑤賃金等の契約上の重要事項の書面での事前説明(外国人が十分に理解できる言語)
  - ⑥1号特定技能外国人に対し、受入れ後、国土交通大臣が指定する講習または研修を受講させること
  - ⑦国又は適正就労監理機関による受入計画の適正な履行に係る巡回指導の受入れ 等

# 【建設分野】業務区分の統合

## 業務区分の整理の概要

### 【見直し前】

- 業務区分が19区分と細分化されており、業務範囲が限定的
- 建設業に係る作業の中で特定技能に含まれないものがあり、該当専門工事業団体等から特定技能の対象に含めるよう要望あり



### 【見直し後】

※R4年8月30日閣議決定

- 業務区分を**3区分**に統合し、業務範囲を拡大
- 建設関係の技能実習職種を含む**建設業に係る全ての作業を新区分に分類**
- 特定技能外国人の安全性確保等の観点から、専門工事業団体と特定技能外国人受入事業実施法人の連携により**訓練・各種研修を充実**

## 業務区分整理

### 旧業務区分（19区分）

建築板金	内装仕上げ	表装
建築大工	コンクリート圧送	
型枠施工	建設機械施工	
鉄筋施工	トンネル推進工	
とび	土工	
屋根ふき	電気通信	
左官	鉄筋継手	
配管	吹付ウレタン断熱	
保温保冷	海洋土木工	



### その他建設業に係る全ての作業

例：電気工事、塗装、防水施工等

### 1.土木区分

例：コンクリート圧送 とび  
建設機械施工 塗装等



### 2.建築区分

例：建築大工 鉄筋施工 とび 屋根ふき  
左官 内装仕上げ 塗装 防水施工等



### 3.ライフライン・設備区分

例：配管 保温保冷 電気通信 電気工事等



建設分野の2号特定技能外国人に求める「建設現場において複数の建設技能者を指導しながら作業に従事し、工程を管理する者（班長）としての実務経験」について

令和4年8月30日

国土交通省

建設分野の2号特定技能外国人に求める「建設現場において複数の建設技能者を指導しながら作業に従事し、工程を管理する者（班長）としての実務経験」及びその確認書類は、以下のとおりとします。

## 1. CCUSによる能力評価基準の設定のある職種

### （1）実務経験

別表の「土木」、「建築」、「ライフライン・設備」業務区分に対応する建設キャリアアップシステムの能力評価基準のある職種に係る能力評価基準のレベル3相当の「就業日数（職長+班長）」とする。

### （2）確認書類

実務経験を確認する書類は、原則として、CCUSにおけるレベル3の能力評価（レベル判定）結果通知書の写し又は2号特定技能外国人に求められる実務経験に係る申告書（分野参考様式第6-3号。以下「申告書」）及びCCUSにおける技能者情報の表示画面の写し（就業日数（職長及び班長）の分かる画面及び職種ごとの就業履歴数（職長及び班長）が分かる画面に限る。）とする。

建設キャリアアップシステムに蓄積されていない就業日数及び就業履歴数の証明方法については、分野参考様式第6-3号別紙の経歴証明書により確認することとする。なお、経歴証明書については誓約欄まで正確に記入する必要がある。

## 2. CCUSによる能力評価基準の設定のない職種

### （1）実務経験

「就業日数（職長+班長）が3年（勤務日数645日）以上であること」とする。

### （2）確認書類

実務経験を確認する書類は、原則として、申告書及びCCUSにおける技能者情報の表示画面の写し（就業日数（職長及び班長）の分かる画面及び職種ごとの就業履歴数（職長及び班長）が分かる画面に限る。）とする。

建設キャリアアップシステムに蓄積されていない就業日数及び就業履歴数の証明方法については、分野参考様式第6-3号別紙の経歴証明書により確認することとする。なお、経歴証明書については誓約欄まで正確に記入する必要がある。

別表

建設キャリアアップシステム 能力評価対象職種一覧（2022年8月30日現在）

CCUSの技能者登録上の職種コード		特定技能		能力評価				
大分類コード番号 及び大分類	小分類コード番号及び小分類 (※就業履歴の蓄積対象となる職種分類)	業務区分	能力評価基準の呼称	能力評価実施団体	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日履歴数（職長及び班長）		
01	特殊作業員	土木/建築	基礎ぐい工事	全国基礎工事業団体連合会 日本基礎建設協会	1年（215日）以上	215以上		
			土工	日本機械土工協会	1年（215日）以上	215以上		
			発破・破砕	日本発破・破砕協会	1年（215日）以上	215以上		
		03	コンクリート圧送工	土木/建築	コンクリート圧送	全国コンクリート圧送事業団体連合会	1年（215日）以上	215以上
		08	ボーリング工	土木/建築	グラウト	日本グラウト協会	1年（215日）以上	215以上
		10	グラウト工	土木/建築	グラウト	日本グラウト協会	1年（215日）以上	215以上
		11	土工	土木/建築	土工	日本機械土工協会	1年（215日）以上	215以上
			プレストレストコンクリート	プレストレスト・コンクリート工事業協会	1年（215日）以上	215以上		
13	地盤改良工事工	土木/建築	グラウト	日本グラウト協会	1年（215日）以上	215以上		
02	普通作業員	土木/建築	プレストレストコンクリート	プレストレスト・コンクリート工事業協会	1年（215日）以上	215以上		
			基礎ぐい工事	全国基礎工事業団体連合会 日本基礎建設協会	1年（215日）以上	215以上		
			発破・破砕	日本発破・破砕協会	1年（215日）以上	215以上		
02	掘削工	土木/建築	基礎ぐい工事	全国基礎工事業団体連合会 日本基礎建設協会	1年（215日）以上	215以上		
04	造園工	01	造園工	土木	造園	日本造園建設業協会 日本造園組合連合会	1年（215日）以上	215以上
		02	造園修景工	土木	造園		1年（215日）以上	215以上
		03	公園設備工	土木	造園		1年（215日）以上	215以上
		04	植栽工	土木	造園		1年（215日）以上	215以上
		05	芝張工	土木	造園		1年（215日）以上	215以上
		06	植木職	土木	造園		1年（215日）以上	215以上
06	とび工	土木/建築	とび	日本建設躯体工事業団体連合会 日本鷹工業連合会	2年（430日）以上	430以上		
			橋梁	日本橋梁建設協会	1年（215日）以上	215以上		
			プレストレストコンクリート	プレストレスト・コンクリート工事業協会	1年（215日）以上	215以上		
06	くい打ち工	土木/建築	基礎ぐい工事	全国基礎工事業団体連合会 日本基礎建設協会	1年（215日）以上	215以上		
07	土止め工	土木/建築	エクステリア	日本エクステリア建設業協会	1年（215日）以上	215以上		
07	石工	土木/建築	エクステリア	日本エクステリア建設業協会	1年（215日）以上	215以上		

## 建設キャリアアップシステム 能力評価対象職種一覧（2022年8月30日現在）

CCUSの技能者登録上の職種コード		特定技能		能力評価				
大分類コード番号 及び大分類	小分類コード番号及び小分類 (※就業履歴の蓄積対象となる職種分類)	業務区分	能力評価基準の呼称	能力評価実施団体	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日履歴数（職長及び班長）		
08	ブロック工	01	ブロック工	建築	左官	日本左官業組合連合会	1年（215日）以上	215以上
					エクステリア	日本エクステリア建設業協会	1年（215日）以上	215以上
09	電工	01	電気工	ライフライン・設備	電気工事	日本電設工業協会	1年（215日）以上	215以上
		08	火災報知器据付工	ライフライン・設備	消火設備	消防施設工事協会	1年（215日）以上	215以上
10	鉄筋工	01	鉄筋工	土木/建築	鉄筋	全国鉄筋工事業協会	3年（645日）以上	645以上
					プレストレストコンクリート	プレストレスト・コンクリート工事業協会	1年（215日）以上	215以上
12	塗装工	01	塗装工	土木/建築	圧接	全国圧接業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
					建築塗装	日本塗装工業会	1年（215日）以上	215以上
13	溶接工	01	溶接工	土木/建築	外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
					吹付塗装工	日本塗装工業会	1年（215日）以上	215以上
14	運転手（特殊）	01	運転手（特殊）・建設機械運転工	土木/建築/ライフライン・設備	基礎ぐい工事	全国基礎工事業団体連合会 日本基礎建設協会	1年（215日）以上	215以上
					機械土工	日本機械土工協会	1年（215日）以上	215以上
14	運転手（特殊）	02	しゅんせつ工	土木	発破・破砕	日本発破・破砕協会	1年（215日）以上	215以上
					海上起重	日本海上起重技術協会	1年（215日）以上	215以上
14	運転手（特殊）	03	コンクリートポンプ車運転工	土木	海上起重	日本海上起重技術協会	1年（215日）以上	215以上
					コンクリート圧送	全国コンクリート圧送事業団体連合会	1年（215日）以上	215以上
14	運転手（特殊）	06	掘削機械運転工	土木	海上起重	日本海上起重技術協会	1年（215日）以上	215以上
					掘削機械運転工	日本掘削機械協会	1年（215日）以上	215以上
14	運転手（特殊）	07	くい打機運転工	土木	発破・破砕	日本発破・破砕協会	1年（215日）以上	215以上
					海上起重	日本海上起重技術協会	1年（215日）以上	215以上
14	運転手（特殊）	08	クレーン運転工	土木	海上起重	日本海上起重技術協会	1年（215日）以上	215以上
					海上起重	日本海上起重技術協会	1年（215日）以上	215以上
18	さく岩工	01	さく岩工	土木	発破・破砕	日本発破・破砕協会	1年（215日）以上	215以上
20	トンネル作業員	01	トンネル工（普通作業員）	土木	トンネル	日本トンネル専門工事業協会	1年（215日）以上	215以上
22	橋りょう特殊工	01	橋りょう特殊工	土木	橋梁	日本橋梁建設協会	1年（215日）以上	215以上
					プレストレストコンクリート	プレストレスト・コンクリート工事業協会	1年（215日）以上	215以上
23	橋りょう塗装工	01	橋りょう塗装工	土木	建築塗装	日本塗装工業会	1年（215日）以上	215以上
24	橋りょう世話役	01	橋りょう世話役	土木	橋梁	日本橋梁建設協会	1年（215日）以上	215以上
					プレストレストコンクリート	プレストレスト・コンクリート工事業協会	1年（215日）以上	215以上

## 建設キャリアアップシステム 能力評価対象職種一覧（2022年8月30日現在）

CCUSの技能者登録上の職種コード		特定技能		能力評価			
大分類コード番号 及び大分類	小分類コード番号及び小分類 (※就業履歴の蓄積対象となる職種分類)	業務区分	能力評価基準の呼称	能力評価実施団体	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）	
26	高級船員	01 高級船員	土木	海上起重	日本海上起重技術協会	1年（215日）以上	215以上
27	普通船員	01 普通船員	土木	海上起重	日本海上起重技術協会	1年（215日）以上	215以上
33	型わく工	01 型わく工	土木/建築	型枠	日本型枠工事業協会	1年（215日）以上	215以上
				プレストレストコンクリート	プレストレスト・コンクリート工事業協会	1年（215日）以上	215以上
34	大工	01 大工	建築	建築大工	JBN・全国工務店協会 全国建設労働組合総連合 全国住宅産業地域活性化協議会 日本ツーバイフォー建築協会 日本木造住宅産業協会 日本ログハウス協会 プレハブ建築協会	0.5年（108日）以上	108以上
		02 宮大工	建築	建築大工		0.5年（108日）以上	108以上
		03 造作大工	建築	建築大工		0.5年（108日）以上	108以上
		04 組立大工	建築	建築大工		0.5年（108日）以上	108以上
		05 営繕大工	建築	建築大工		0.5年（108日）以上	108以上
		06 木工	建築	建築大工		0.5年（108日）以上	108以上
		07 大工（ツーバイフォー工法）	建築	建築大工		0.5年（108日）以上	108以上
		08 外装大工	建築	建築大工		0.5年（108日）以上	108以上
		09 大工（丸太組工法）	建築	建築大工		0.5年（108日）以上	108以上
35	左官	01 左官工	建築	左官	日本左官業組合連合会	1年（215日）以上	215以上
		02 吹付工	建築	建築塗装	日本塗装工業会	1年（215日）以上	215以上
				左官	日本左官業組合連合会	1年（215日）以上	215以上
				外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
		03 外壁仕上工	建築	左官	日本左官業組合連合会	1年（215日）以上	215以上
				外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
建築塗装	日本塗装工業会			1年（215日）以上	215以上		

## 建設キャリアアップシステム 能力評価対象職種一覧（2022年8月30日現在）

CCUSの技能者登録上の職種コード		特定技能		能力評価			
大分類コード番号 及び大分類	小分類コード番号及び小分類 (※就業履歴の蓄積対象となる職種分類)	業務区分	能力評価基準の呼称	能力評価実施団体	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日履歴数（職長及び班長）	
36	配管工	01 配管工	ライフライン・設備	配管	日本空調衛生工事業協会 日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
		02 配管工（給排水・衛生）	ライフライン・設備	配管	日本空調衛生工事業協会 日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
			ライフライン・設備	消火設備	消防施設工事協会	1年（215日）以上	215以上
		03 配管工（冷暖房）	ライフライン・設備	配管	日本空調衛生工事業協会 日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
		04 配管工（ガス）	ライフライン・設備	配管	日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
				消火設備	消防施設工事協会	1年（215日）以上	215以上
		05 配管工（プラント）	ライフライン・設備	配管		1年（215日）以上	215以上
		06 ボイラー設置工	ライフライン・設備	配管		1年（215日）以上	215以上
		07 ポンプ設置工	ライフライン・設備	配管		1年（215日）以上	215以上
		08 浄化設備工	ライフライン・設備	配管	日本空調衛生工事業協会 日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
		09 計装工（給排水衛生設備）	ライフライン・設備	配管		1年（215日）以上	215以上
		10 水道施設工	ライフライン・設備	配管		1年（215日）以上	215以上
		11 消防施設工	ライフライン・設備	配管		1年（215日）以上	215以上
12 ガス器具取付工	ライフライン・設備	配管		1年（215日）以上	215以上		
13 冷凍空調設備工	ライフライン・設備	冷凍空調	日本冷凍空調設備工業連合会	1年（215日）以上	215以上		

## 建設キャリアアップシステム 能力評価対象職種一覧（2022年8月30日現在）

CCUSの技能者登録上の職種コード		特定技能		能力評価						
大分類コード番号 及び大分類	小分類コード番号及び小分類 (※就業履歴の蓄積対象となる職種分類)	業務区分	能力評価基準の呼称	能力評価実施団体	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）				
38	防水工	01	防水工	土木/建築	防水	全国防水工事業協会	1年（215日）以上	215以上		
				土木/建築	左官	日本左官業組合連合会	1年（215日）以上	215以上		
		02	塗膜防水工	土木/建築	防水	全国防水工事業協会	1年（215日）以上	215以上		
				土木/建築	建築塗装	日本塗装工業会	1年（215日）以上	215以上		
				土木/建築	外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上		
		03	シート防水工	土木/建築	防水	全国防水工事業協会	1年（215日）以上	215以上		
		04	アスファルト防水工	土木/建築	防水	全国防水工事業協会	1年（215日）以上	215以上		
		05	シーリング防水工	建築	防水	全国防水工事業協会	1年（215日）以上	215以上		
				建築	建築塗装	日本塗装工業会	1年（215日）以上	215以上		
				建築	外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上		
		06	ウレタン防水工	土木/建築	防水	全国防水工事業協会	1年（215日）以上	215以上		
				土木/建築	建築塗装	日本塗装工業会	1年（215日）以上	215以上		
				土木/建築	外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上		
		39	板金工	01	板金工	建築/ライフライン・設備	建築板金	日本建築板金協会	1年（215日）以上	215以上
		40	タイル工	01	タイル工	建築	左官	日本左官業組合連合会	1年（215日）以上	215以上
建築	タイル張り					日本タイル煉瓦工事工業会	3年（645日）以上	645以上		
建築	道路標識・路面標示					全国道路標識・標示業協会	1年（215日）以上	215以上		
41	サッシ工	01	サッシ工	建築	サッシ・カーテンウォール	日本サッシ協会 建築開口部協会	1年（215日）以上	215以上		
42	屋根ふき工	01	屋根工	建築	左官	日本左官業組合連合会	1年（215日）以上	215以上		

## 建設キャリアアップシステム 能力評価対象職種一覧（2022年8月30日現在）

CCUSの技能者登録上の職種コード		特定技能		能力評価							
大分類コード番号 及び大分類	小分類コード番号及び小分類 (※就業履歴の蓄積対象となる職種分類)	業務区分	能力評価基準の呼称	能力評価実施団体	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）					
43	内装工	01	内装工	建築	内装仕上	全国建設室内工事業協会 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	3年（645日）以上	645以上			
		02	内装仕上工	建築	内装仕上	全国建設室内工事業協会 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	3年（645日）以上	645以上			
		04	軽鉄工	建築	内装仕上	全国建設室内工事業協会 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	3年（645日）以上	645以上			
		06	ボード張り工	建築	内装仕上	全国建設室内工事業協会	3年（645日）以上	645以上			
		07	床張り工	建築	内装仕上	日本建設インテリア事業協同組合連合会	3年（645日）以上	645以上			
		08	壁装（クロス）工	建築	内装仕上	日本室内装飾事業協同組合連合会	3年（645日）以上	645以上			
		11	フローリング工	建築	内装仕上	全国建設室内工事業協会 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	3年（645日）以上	645以上			
		12	二重床工	建築	内装仕上		3年（645日）以上	645以上			
		13	表具師	建築	内装仕上		3年（645日）以上	645以上			
		14	経師	建築	内装仕上		3年（645日）以上	645以上			
		15	ブラインド工	建築	内装仕上		3年（645日）以上	645以上			
		16	家具工	建築	内装仕上		3年（645日）以上	645以上			
		44	ガラス工	01	ガラス工		建築	硝子工事	全国板硝子工事協同組合連合会	3年（645日）以上	645以上
				02	ガラスブロック工		建築	硝子工事	全国板硝子商工協同組合連合会	3年（645日）以上	645以上
		45	建具工	02	シャッター工		建築	サッシ・カーテンウォール	日本サッシ協会 建築開口部協会	1年（215日）以上	215以上
				03	鋼製建具工		建築	サッシ・カーテンウォール		1年（215日）以上	215以上
04	カーテンウォール工			建築	サッシ・カーテンウォール	1年（215日）以上	215以上				
46	ダクト工	01	ダクト工（空調和設備）	土木/建築	ダクト	日本空調衛生工事業協会 全国ダクト工業団体連合会	1年（215日）以上	215以上			
		03	塗装工（空調和設備）	土木/建築	建築塗装	日本塗装工業会	1年（215日）以上	215以上			
土木/建築	外壁仕上			日本外壁仕上業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上					

## 建設キャリアアップシステム 能力評価対象職種一覧（2022年8月30日現在）

CCUSの技能者登録上の職種コード		特定技能		能力評価				
大分類コード番号 及び大分類	小分類コード番号及び小分類 (※就業履歴の蓄積対象となる職種分類)	業務区分	能力評価基準の呼称	能力評価実施団体	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日数（職長及び班長）	能力評価基準のレベル3に対応する 必要な就業日履歴数（職長及び班長）		
47	保温工	01	保温工	ライフライン・設備	保温保冷	日本保温保冷工業協会	1年（215日）以上	215以上
		02	熱絶縁工	ライフライン・設備	保温保冷 ウレタン断熱		日本ウレタン断熱協会	1年（215日）以上
		04	防露工	ライフライン・設備	保温保冷	日本保温保冷工業協会	1年（215日）以上	215以上
		05	耐火被覆工（湿式）	ライフライン・設備	保温保冷		1年（215日）以上	215以上
		06	耐火被覆工（乾式）	ライフライン・設備	保温保冷		1年（215日）以上	215以上
		07	耐火被覆工（塗装）	ライフライン・設備	建築塗装	日本塗装工業会	1年（215日）以上	215以上
				ライフライン・設備	外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会	1年（215日）以上	215以上
ライフライン・設備	保温保冷			日本保温保冷工業協会	1年（215日）以上	215以上		
48	建築ブロック工	01	建築ブロック工	建築	エクステリア	日本エクステリア建設業協会	1年（215日）以上	215以上
		03	ALC工	建築	ALC	ALC協会	1年（215日）以上	215以上
49	設備機械工	10	冷凍空調設備工	ライフライン・設備	冷凍空調	日本冷凍空調設備工業連合会	1年（215日）以上	215以上
52	その他（施工）	05	道路標識設置工	土木	道路標識・路面標示	全国道路標識・標示業協会	1年（215日）以上	215以上
		06	路面標示設置工（区画線工）	土木	道路標識・路面標示		1年（215日）以上	215以上
		10	エクステリア工（外構工）	土木	左官	日本左官業組合連合会	1年（215日）以上	215以上
				土木	エクステリア	日本エクステリア建設業協会	1年（215日）以上	215以上
		11	運動施設工	土木	運動施設	日本運動施設建設業協会	1年（215日）以上	215以上
		26	解体工	建築	発破・破砕	日本発破・破砕協会	1年（215日）以上	215以上
		27	解体工（コンクリート工作物）	建築	発破・破砕	日本発破・破砕協会	1年（215日）以上	215以上
		34	P C工	土木/建築	プレストレストコンクリート	プレストレスト・コンクリート工業協会	1年（215日）以上	215以上
37	切断穿孔工	土木/建築	切断穿孔	ダイヤモンド工事協同組合	1年（215日）以上	215以上		
40	仕上多能工	建築	左官	日本左官業組合連合会	1年（215日）以上	215以上		

# 持続可能な建設業に向けた環境整備検討会

---

国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課  
入札制度企画指導室

# 持続可能な建設業に向けた環境整備検討会

担い手確保や生産性向上等の従前からの建設業における課題や、昨今の建設資材の急激な価格変動等の建設業を取り巻く環境の変化を踏まえ、**将来にわたり建設業を持続可能なものとするための環境を整備するために必要な施策の方向性について、検討を行う。**

## 委員

座長	楠 茂樹	上智大学法学部 教授	
	榎並 有理子	日本IBM株式会社 執行役員 公共事業部長	
	恵羅 さとみ	法政大学社会学部 准教授	
	大森 有理	弁護士	
	西野 佐弥香	京都大学大学院工学研究科 准教授	
	原 昌登	成蹊大学法学部 教授	
	堀田 昌英	東京大学大学院工学系研究科 教授	(敬称略)

第1回検討会の様子



## 主な検討事項

### ○建設資材価格の変動への対応

- ・ 資材価格変動に対応しやすい契約について
  - 契約・費用（コスト）の透明性、リスク負担のあり方 など

### ○建設技能者の処遇改善

- ・ 技能者の賃金を適切に行き渡らせる方策について
    - 重層下請構造の適正化、労務の需給調整 など
  - ・ 賃金を下支えする仕組みについて
    - 労務費の「見える化」「標準化」、海外事例※ など
- ※ 基準賃金以上の支払いの義務付け、労働協約の遵守など

## スケジュール

令和4年度

8月3日 第1回 論点整理

9月5日 第2回 事業者ヒアリング①

9月8日 第3回 事業者ヒアリング②

...

年度内 とりまとめ (予定)

令和3年度  
「工期に関する基準」  
リーフレット

# 建設工事における 適正な工期の確保に向けて

～中建審「工期に関する基準」より～



# 不適正な工期が与える現場への影響

～現場の長時間労働や施工品質の低下～

建設工事では、契約工期内に目的物を竣工させることが大切であることは言うまでもありません。

しかしながら、工期の設定に余裕がないために、それを守ろうとして工事を進めることで、現場に様々な悪影響が生じているケースが少なくありません。



## 工期の不足で 長時間働かざるを得ない状況に

令和2年の調査によれば、ほとんどの建設現場で工期の日数不足が認識されています。このように余裕のない工期の設定が多いことで、竣工が遅れないよう早出・残業や休日出勤を重ねるなど、工事に携わる人々が長時間働かざるを得ない状況が顕著となっています。

### 工期の不足度具合

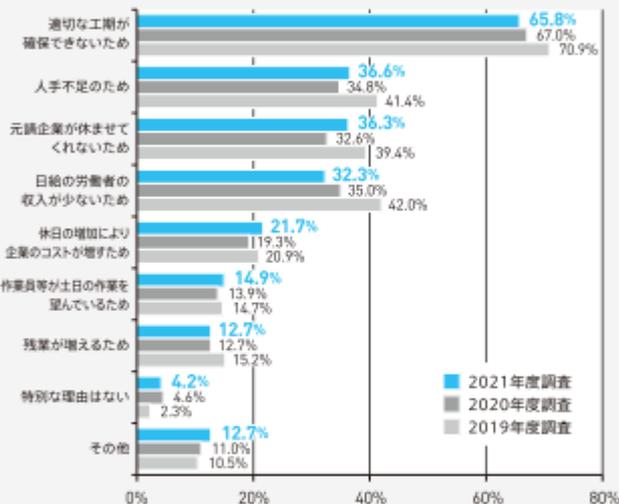


出典：円滑な施工の確保に関する調査(日建連/2020年11月)

## 週休2日制の導入にも マイナス影響

多くの産業においてすでに定着している週休2日制ですが、建設業では導入が遅れていて、週休の平均日数が1日以下という労働者も少なくありません。適正な工期が確保できないことは、建設業における週休2日制の定着を妨げる大きな要因となっています。

### 週休2日制を導入できない理由...(MA)



出典：働き方改革における週休2日制、専門工事業の適正な評価に関する調査(建専連/2021年)

## 施工品質の低下が憂慮される

工期に余裕のない建設工事では、作業者の長時間労働による疲れやスピードを優先するあまり、施工ミスや事故が発生する危険性が高まります。

## 新・担い手3法が成立し適正な工期設定の推進へ

以上のような状況を背景に、令和元年に「担い手3法<sup>※</sup>」が一体的に改正され、「新・担い手3法」が成立しました。そして、新しくなった建設業法に基づいて、中央建設業審議会において「建設工事の工期に関する基準」が作成されるなど、適正な工期設定を推進するための、取組みの充実が始まっています。

※担い手3法：公共工事の品質確保の促進に関する法律、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。

# 工期に関する受発注者の責務

～中央建設業審議会「工期に関する基準」～

公共工事・民間工事を問わず、建設工事の請負契約を締結する際には、適正な工期を設定できるように、契約の当事者がそれぞれの責務を果たさなければなりません。中央建設業審議会が作成・勧告した「工期に関する基準」には、それらの責務が示されています。



## 発注者の責務

発注者は、受注者の長時間労働の是正や建設業の担い手一人ひとりの週休2日の確保など、建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に対し協力する必要があります。

また、各工程に遅れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、受注者と共に工程の遅れの原因を明らかにし、その原因が発注者の責に帰すべきもの、受注者の責に帰すべきもの、不可抗力のように受発注者の責に帰すことができないものであるかを特定したうえで、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行う必要があります。



## 受注者の責務

受注者は、建設工事に従事する者が長時間労働や週休2日の確保が難しいような工事を行うことを前提とする、著しく短い工期となることのないよう、受発注者間及び元下間で適正な工期で請負契約を締結する必要があります。

また、受注者は、施工条件が不明瞭な場合は、発注者へその旨を通知し、施工条件を明らかにするよう求めなければなりません。

下請負人を含む受注者は建設工事の適正な工期の見積りの提出に努め、その工期によっては建設工事の適正な施工が見込まれない請負契約の締結（二期のダンピング）は行ってはなりません。

### DATA 中央建設業審議会「工期に関する基準」とは？

令和元年、適正な工期による請負契約の締結を確保し、働き方改革を促進するため、「新・担い手3法」が成立し、その中で中央建設業審議会（国土交通省に設置された諮問機関）が「工期に関する基準」を作成・勧告できることが規定されました。これを受けて同審議会が基準の内容について審議を重ね、令和2年7月に全6章からなる「工期に関する基準」が作成・勧告されました。

詳しくは [https://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13\\_hh\\_000711.html](https://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000711.html)

# 工期の設定において考慮すべき事項

～工期全般、工程別、分野別～

「工期に関する基準」は、適正な工期の設定にあたって発注者及び受注者(下請負人を含む)が考慮すべき事項の集合体であり、それらが工期全般、工程別及び工事の分野別に示されています。



## 工期全般にわたって考慮すべき事項

降雨・降雪日や台風などの自然要因、週休2日の確保など休日・(法定外)労働時間、現場の状況に伴う制約条件、関係者間の調整や行政への申請など、工期に影響を与える様々な要素を考慮する必要があります。



## 工程別に考慮すべき事項

工期は大きく準備・施工・後片付けの3段階に分けられます。準備では資材調達・人材確保等に要する時間を、施工では工程ごとの特徴・進捗管理等を、後片付けでは完了検査や原形復旧、清掃に必要な時間等を考慮する必要があります。



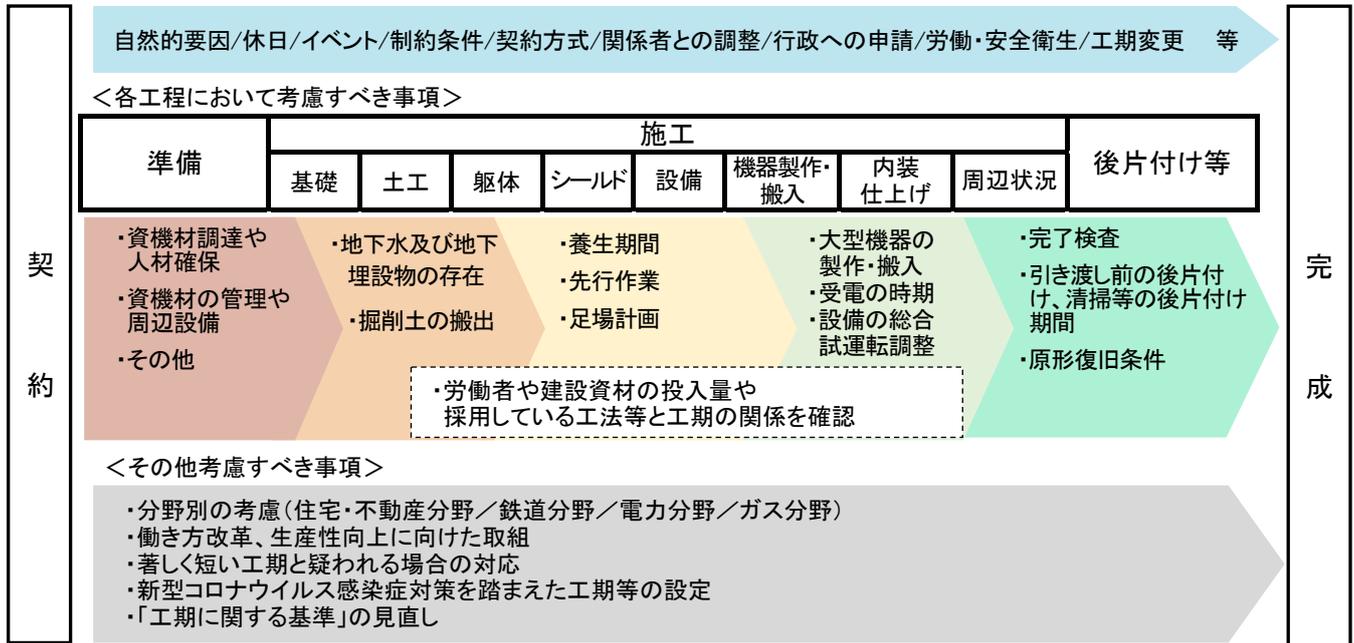
## 分野別に考慮すべき事項

民間発注の建設工事では、住宅・不動産、鉄道、電力、ガスの4分野が大きな割合を占めています。これらの分野については、それぞれの工事の特性を理解し、受発注者間及び元請・下請間において適切に協議し合意を図ったうえで、適正な工期を設定する必要があります。

工期設定にあたっては、たとえば住宅・不動産分野では、マンション工事における居住者の事情やテナントの意向を踏まえて決定される完成時期や、再開発工事におけるまちづくりの方針や関係者との調整などを考慮することが必要となります。また、鉄道分野では線路や駅等の改良工事における列車の運行時間帯の回避などが、電力分野では送電設備工事における線路停止作業日程などが、ガス分野ではガス製造施設の新設・改修工事における冬のガス高需要期間での施工の回避などが、考慮すべき事項として挙げられます。



<全工程に共通する事項>



※特に設計変更が行われる場合には、工期の変更が認められないケースが多いため、重点的に確認



## 建設業の時間外労働規制の見直し

建設業の将来の担い手確保の観点からも、長時間労働の是正や週休2日の確保など、働き方改革の推進が喫緊の課題となっています。また、時間外労働の上限規制は、建設業はこれまで適用猶予とされてきましたが、令和6年4月1日以降は適用となり、違反した場合は罰則の対象となります。

<<労働基準法の改正内容>>

(1) 時間外労働の上限規制

- 原則として月45時間・年360時間
- 臨時的な特別な事情がある場合でも上回ることはできない上限
  - ① 時間外労働が年720時間以内
  - ② 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
  - ③ 時間外労働と休日労働の合計について、2～6ヶ月の平均が全て1月当たり80時間以内
  - ④ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

(2) 建設業の取り扱い

- 令和6年3月31日まで・・・上限規制は適用されません。
- 令和6年4月1日以降・・・①災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。  
②災害の復旧・復興の事業に関しては、上記(1)②③は適用されません。

# 適正工期への取組例

適正工期を実現し、建設従事者の休日取得状況を改善する為には、長時間労働是正や生産性向上に向けた工夫が必要不可欠です。  
ここでは、民間工事における好事例を紹介します。

## 働き方改革に向けた意識改革

### ● 平和建設株式会社（広島県・総合建設業）

#### 「週休2日」のチャレンジ現場を設定し、4週8休を目指す

平和建設(株)では、元請企業と協力して、「週休2日での完工」を前提とした施工スケジュールを試行する「チャレンジ現場」を設けている。明確な目標を設定することで、社内での業務効率化の意識が高まり、労働時間の削減に成功した。



## 施工上の工夫

### ● 株式会社マツザワ瓦店（愛知県・瓦工事業）

#### 屋根瓦のプレカトルーフ工法で現場の作業時間を短縮

(株)マツザワ瓦店では、3D CAD によって図面データを作成し、それを元にあらかじめプレカットした瓦を現場へ持ち込むことで、作業時間の短縮に成功した。その結果、施工のトータル工数を約15%まで削減できた。



## ICT ツールの活用

### ● 株式会社イチテック（愛知県・総合建設業）

#### ICT 建機の導入で測量作業の効率が大幅 UP！

(株)イチテックでは、バックホウマシンガイダンスや TS 測量機器、レーザースキャナー等を積極的に導入することで、一人での測量業務が可能となり、業務の大幅な省力化が実現した。その結果、通常と比べて約 10 日の工期短縮にも成功した。



## 事務作業の効率化

### ● A 社

#### 事務作業のペーパーレス化で生産性向上を実現

A 社では、事務作業における業務効率化を狙い、従来の承認作業を電子決済や電子承認アプリを利用した作業に切り替えた。これにより、ペーパーレス化が実現し、業務時間の短縮や少人数での作業が可能となった。



# 最新データから見る適正工期

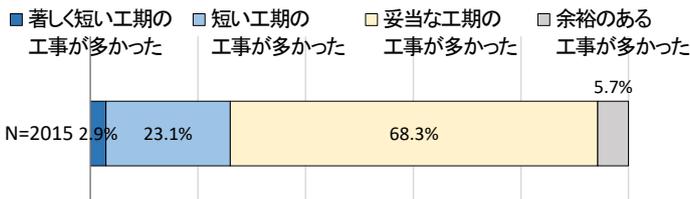
～「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」より～

令和3年度に行われた本調査では、民間工事の工期設定における様々な実態が明らかとなりました。

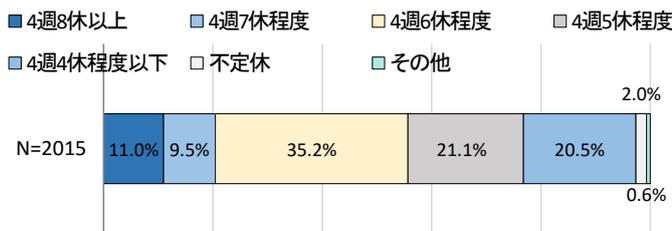
## ■「妥当な工期が多い」は6割超も、「4週8休以上」は1割以下にとどまる

注文者から提案された工期について、「妥当な工期の工事が多かった」は66.6%であったものの、「短い工期の工事が多かった」は29.2%、「著しく短い工期の工事が多かった」と回答した建設企業は1.6%であった。一方で、平均的な休日の取得状況については、「4週6休程度」が44.1%で最も多く、「4週8休以上」は8.6%にとどまった。

### ③工期は適切だったか...(SA)



### ④実際に取得できた休日状況...(SA)

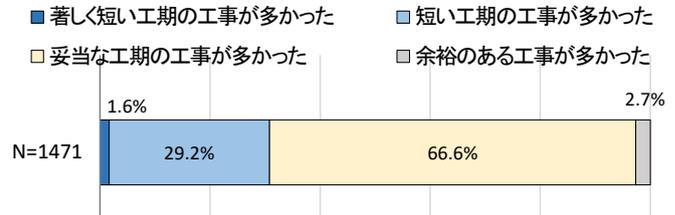


## ■“注文者からの理解”がポイントに

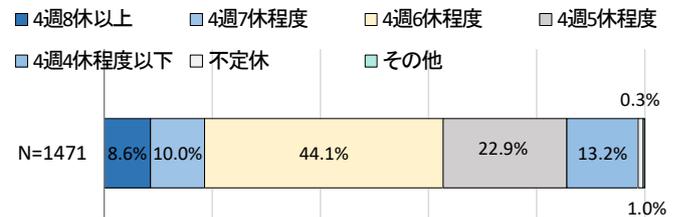
将来の担い手を確保するためにも、適正工期による働き方改革は、必ず達成すべき課題の一つです。そのためには、まず何よりも「注文者の理解」が必要だと、多くの建設企業が考えています。

建設業の適正な工期設定が、建設従事者の働き方改革につながるということを注文者がしっかり自覚し、ゆとりある工期に理解を示すことが、建設業の未来を守る第一歩となるでしょう。

### ①注文者から提案された工期は適切だったか...(SA)



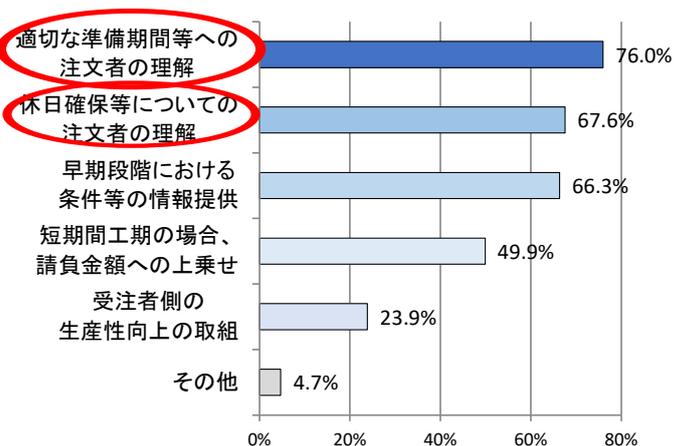
### ②平均的な休日の取得状況...(SA)



## ■発注者の属性によっても工期設定や休日確保に差

発注者の属性別にみると、工期設定について「(著しく)短い工期の工事が多かった」と回答した割合は、小売(44.3%)・不動産業(38.4%)・学校教育(38.1%)などが全体平均(26.0%)よりも高かった。また、実際に取得できた休日については、「4週8休以上」と回答した割合は、小売(4.3%)・不動産業(4.6%)・医療・福祉(5.3%)・住宅メーカー(5.6%)などで全体平均(11.0%)を下回った。(数値は工期変更がなかった工事の値)

### ⑤適正な工期設定の確保のために必要なこと...(MA)



# 適正な工期設定に 役立つサイト・相談窓口

適正な工期設定に取り組む際に役立つ参考事例や便利なツールがインターネット上で公開されていますので、これらの活用をお勧めします。また、著しく短いと疑われる工期での請負契約があった場合は、国土交通省の違反通報窓口「駆け込みホットライン」で通報等を受けつけています。

## 参考事例がわかるサイトの紹介

働き方改革と生産性向上を推進し、適正な工期の確保を目指すにあたっては、自社の取組のみならず、他社の優良事例も参考にして創意工夫を行ってください。

【工期に関する基準 参考事例集】<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001357460.pdf>

【週休2日達成に向けた取組の好事例集】[https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo\\_const\\_tk1\\_000178.html](https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000178.html)

## 工期設定支援システムの紹介

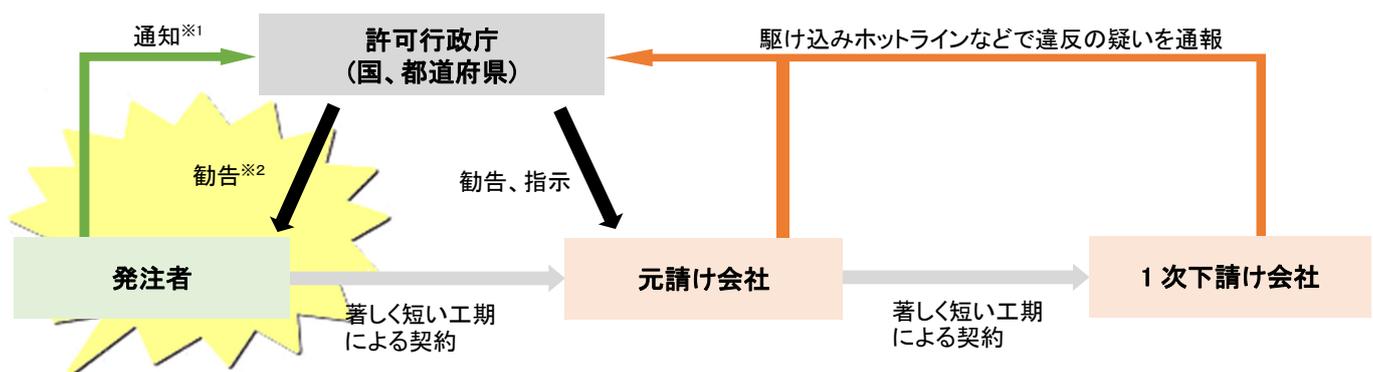
工期設定に際し、歩掛かり毎の標準的な作業日数や、標準的な作業手順を自動で算出できる「工期設定支援システム」が、国土交通省ホームページ内の「働き方改革・建設現場の週休2日応援サイト」で公開されています。無料でダウンロードして誰でも使用することができます。

【働き方改革・建設現場の週休2日応援サイト】 [https://www.mlit.go.jp/tec/tec\\_tk\\_000041.html](https://www.mlit.go.jp/tec/tec_tk_000041.html)

## 駆け込みホットラインの紹介

著しく短い期間を工期とする請負契約を締結することは、建設業法第19条の5の「著しく短い工期の禁止」の規定に違反するおそれがあります。建設業に係る法令違反行為の疑義情報を受け付ける「駆け込みホットライン」が各地方整備局等に設置されており、締結された請負契約の工期が著しく短いと考えられる場合は、発注者、受注者、元請負人、下請負人問わず通報・相談することができます。

【建設業違反通報窓口 駆け込みホットライン】 <https://www.mlit.go.jp/common/001372097.pdf>



※1 元請け会社が著しく短い工期で下請け契約を締結していると疑われる場合は、公共発注者が許可行政庁にその旨を通知しなければならない(入契法)

※2 国土交通大臣等は著しく短い工期で契約を締結した発注者に対して勧告を行うことができる。また、勧告に従わない場合は、その旨を公表できる(建設業法)



国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課

〒100-8918

東京都千代田区霞が関2-1-3 中央合同庁舎3号館

TEL: 03-5253-8111 (代表)