

建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会規約

(名称)

第1条 本協議会は、建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会（以下「協議会」という。）という。

(目的)

第2条 協議会は、行政、建設企業、公共及び民間の発注者その他建設業に関わる者が一体となって、建設業における建設キャリアアップシステム（以下、CCUS）の普及・活用を通じた社会保険加入の徹底、労務費及び法定福利費の確保、建設業退職金共済（以下、建退共）の普及等に向けた取組を進める上での課題、取組方針等を協議するとともに、関係者の取組状況の定期的な情報共有を図ることにより、建設業における処遇改善の取組を総合的かつ継続的に推進することを目的とする。

(活動内容)

第3条 協議会は、前条の目的を達成するため、次の活動を行う。

- 一 CCUS の活用を通じた社会保険加入の徹底、労務費及び法定福利費の確保並びに建退共の普及の取組を進める上での課題に関する意見の交換
- 二 その他、CCUS の活用を通じた処遇改善の取組を進める上での課題に関する意見の交換
- 三 CCUS の活用を通じた処遇改善に関する取組方針についての協議・確認
- 四 CCUS の活用を通じた処遇改善の推進に向けた周知及び啓発
- 五 関係者の取組状況の情報共有及び意見の交換
- 六 その他前条の目的を達成するために必要な活動

(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。

(会長)

第5条 協議会に会長及び副会長5人以内を置く。

- 2 会長は、学識経験者の中から互選によって選出する。
- 3 会長は、協議会を代表し、運営を統括する。
- 4 会長は、副会長を指名し、副会長のうち1名を会長代行に指名することができる。
- 5 会長の任期は3年とする。ただし、再任は妨げない。

(副会長)

第6条 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代行する。

- 2 副会長の任期は3年とする。ただし、再任は妨げない。

(協議会の招集)

第7条 協議会の招集は、会長が行う。

- 2 協議会は、年1回以上開催する。

(ワーキンググループ)

第8条 協議会の円滑な運営に資するため、協議会にワーキンググループを置く。

- 2 ワーキンググループは、第4条第1項に掲げる構成員のうち、会長が指定した者により組織する。
- 3 ワーキンググループは、必要があると認めるときは、前項に掲げた者以外の者の出席を求めることができる。
- 4 ワーキンググループに関して必要な事項は、ワーキンググループにおいて定める。

(事務局)

第9条 協議会の事務は、国土交通省不動産・建設経済局建設振興課が行う。

(雑則)

第10条 本規約に定めるもののほか、協議会の運営に必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

- 2 本協議会開催に係る諸謝金等の支払いについては、第4条第1項第1号に掲げる者を除き行わない。

附 則

この規約は、平成24年5月29日より施行する。(平成29年5月8、平成30年6月21日、令和3年3月19日、令和3年12月20日、令和7年6月12日一部改訂)

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(82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) 日本ウェルポイント協会
(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
全国マスチ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・建設経済局建設振興課(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
職業安定局雇用開発企画課建設・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

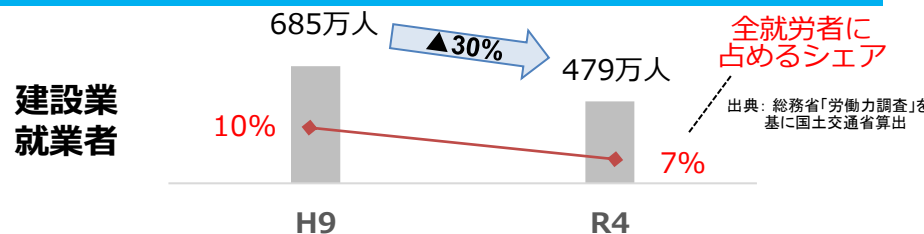
◎: 会長 ○: 副会長(4)
令和7年度開催時に会長、副会長再任

「労務費の基準」について

技能労働者の処遇を巡る建設業界の状況

- 建設業は、技能労働者の高齢化と若年入職者の減少が続き、建設工事の適正な施工を将来にわたって確保するための、中長期的な担い手の確保が困難。
- 労働行政が担保する最低賃金に留まらない、**技能や屋外を中心とする厳しい労働環境に見合った賃金への引き上げ等の処遇改善**が必要。
- 一方、建設工事の請負契約の特性(※)を背景として、過度な重層下請構造の下、**労務費(賃金の原資)**は、**技能者を雇用する下請業者まで適正に確保されていない**。
- 建設業の特性に対応し、**請負契約において適正な労務費を確保し、技能者に支払われるための新たなルール**が必要。

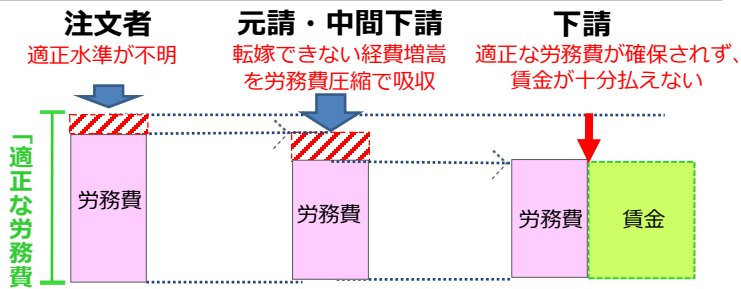
(※) 総価一式での契約慣行の中、労務費の相場が分かりづらい、材料費よりも削減が容易、技能者の処遇を考慮せず安価に請け負う業者が競争上有利 等



賃金

建設業※	432万円/年(▲15.0%)	※賃金は「生産労働者」の値
全産業	508万円/年	

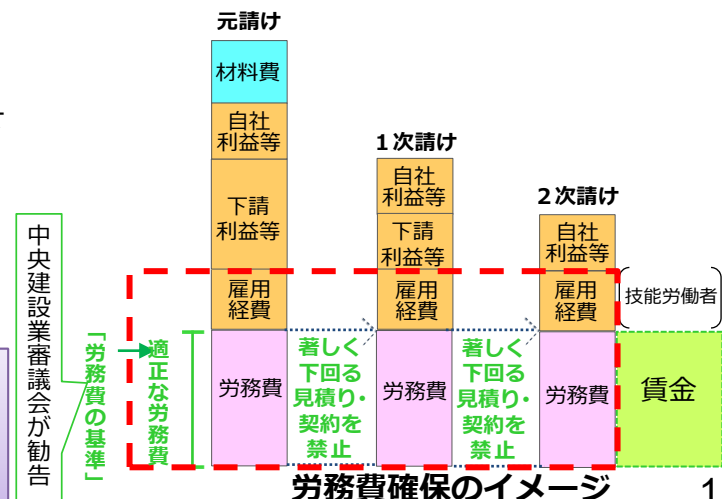
建設工事請負契約特有の課題



建設工事の請負契約に係る新たなルールの導入

- 労働者の知識、技能その他の能力の評価に基づく賃金支払等の処遇確保を建設業者に努力義務化(建設業法25条の27)。
- **適正な水準の労務費が**、公共工事・民間工事に関わらず、受発注者間、元請-下請間、下請間のすべての段階において**確保され、技能労働者の賃金として支払われることを図る**。
- このため、中央建設業審議会が「**適正な労務費の基準**」を作成(同法34条)し、これを**著しく下回る見積り・契約締結を禁止**(同法20条)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)の対象とする。

- ✓ 適正な見積り促進等による契約時の労務費確保、確保された労務費の技能者までの支払い担保のための施策の実施、「建設Gメン」による個々の請負契約の実地調査・改善指導(同法40条の4・同法41条)、必要に応じた許可行政庁による強制力のある立入検査等の実施(同法31条)等により、改正法の実効性を確保。



「著しく低い労務費等」と「不当に低い請負代金」の禁止

中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成・勧告

注文者

受注者

見積り提出

著しく低い
材料費等は禁止

見積り変更依頼

◆「材料費等記載見積書」を作成するよう努力義務

工事種別ごとの労務費・材料費、「工事従事者による適正な施工確保に不可欠な経費（今後省令で規定予定）」を記載した見積書

◆「材料費等記載見積書」の材料費等について、通常必要と認められる額を著しく下回るような見積りを禁止

◆正当な理由がなく、通常必要と認められる原価に満たない金額を請負代金の額とする請負契約の締結を禁止

◆受注者から交付された「材料費等記載見積書」の内容を考慮するよう努力義務

◆「材料費等記載見積書」の材料費等について、通常必要と認められる額を著しく下回るような見積り変更依頼を禁止

◆取引上の地位を不当利用して、通常必要と認められる原価に満たない金額を請負代金の額とする請負契約の締結を禁止

<「著しく低い労務費等」とした場合・・・>

- － 建設業者に対しては国土交通大臣等から**指導・監督処分**
- － 発注者に対しては国土交通大臣等から**勧告・公表**

<「原価割れ契約」を結んだ場合・・・>

- － 受注者である建設業者に対しては国土交通大臣等から**指導・監督処分**／注文者である建設業者に対しては**公取委から措置**
- － 公共発注者に対しては国土交通大臣等から**勧告・公表**

○ 第三次・担い手 3 法（令和 6 年改正）により、中央建設業審議会において、新たに「労務費に関する基準」を作成・勧告することとされたことを踏まえ、労務費の基準の活用方法及び作成のための具体的な検討を行うため、同審議会にワーキンググループを設けて議論することとする。

委 員

（学識者等）

- 榎並 友理子（日本アイ・ピー・エム(株)執行役員テクノロジー事業本部製統括本部長）
恵羅 さとみ（法政大学社会学部准教授）
大森 有理（弁護士）
座長小澤 一雅（政策研究大学院大学教授）
楠 茂樹（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)事務管理センター副センター長）
西野 佐弥香（京都大学大学院工学研究科准教授）
長谷部 康幸（全国建設労働組合総連合賃金対策部長）
堀田 昌英（東京大学大学院工学系研究科教授）
前田 伸子（(公社)日本建築積算協会専務理事）

（受注者側）

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

（発注者側）

- 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 P M C 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査室長）

※50音順・敬称略・
令和7年 6 月 3 日現在

主な論点

○「労務費の基準」の実効性確保について

- ・ 契約段階における実効性確保
- ・ 労務費・賃金の支払いの実効性確保
- ・ 公共発注者による実効性確保

○「労務費の基準」の作成について

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

スケジュール

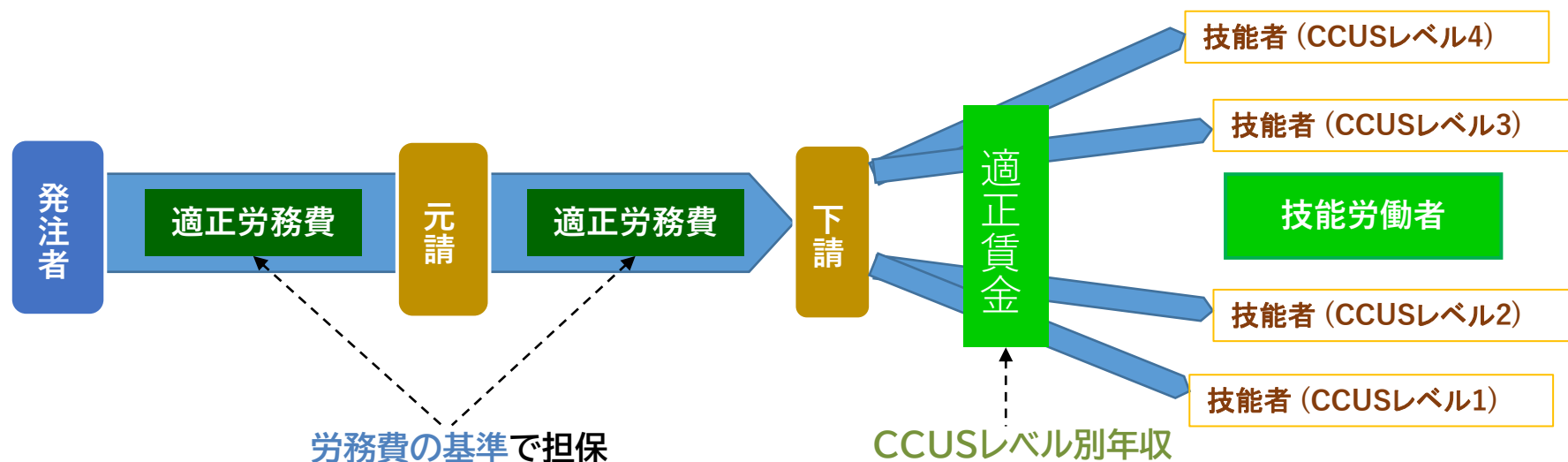
令和 6 年 9 月 10 日	第 1 回WG開催【済】
11 月 6 日	第 2 回WG開催【済】
12 月 26 日	第 3 回WG開催【済】
令和 7 年 2 月 26 日	第 4 回WG開催【済】
3 月 5 日	第 5 回WG開催【済】
3 月 26 日	第 6 回WG開催【済】
5 月 8 日	第 7 回WG開催【済】
6 月 3 日	第 8 回WG開催【済】

（以降、議論の進捗状況に応じてWGを随時開催）

令和 7 年 1 1 月頃までに中央建設業審議会にて労務費の基準の勧告

労務費の基準の「実効性確保」 ～契約段階における実効性確保に向けて～

「労務費の基準」制度により、公共工事・民間工事を問わず、適正な労務費(賃金の原資)が確保され、個々の技能者の経験・技能に応じた適正賃金が確保されるようにする。



- ・ 技能者の処遇改善に取り組む事業者が競争上不利にならないようにする
- ・ 賃金を原資とする低価格競争ではなく、技能者の処遇が確保された上で価格や生産性の高さを競う健全な競争環境を実現する

実効性を確保

入口での対策
(契約段階における実効性確保)

出口での対策
(労務費・賃金の支払いの実効性確保)

公共工事における上乗せ対策
(公共発注者による実効性確保)

「入口」「出口」について中長期的に目指すべき将来像

中長期的に目指すべき将来像

<入口での対策(入札契約段階での実効性確保)>

- 受注者が、労務費の基準を参考としつつ、自社の歩掛に即した労務費を算出し、それを明示した見積を作成。
- 注文者が、当該見積を尊重し、契約を締結。
- 強い立場にある注文者が価格指定して契約する場合も、注文者は労務費の基準を活用して労務費を算出。
- 適正に賃金を支払う優良事業者が市場で選択される環境を整備。
- 建設Gメンが、建設業者から電子媒体による見積等の提出を受けて調査し、ダンピングと生産性向上を見分けた上で、指導・監督。

公共工事

- 入札参加者は、労務費の基準を参考としつつ、自らの歩掛に即した労務費を算出し、それを明示した入札金額内訳書を提出。
- 公共発注者は、労務費についてダンピングされていないかを確認。

⇒これらの実現により、発注者から下請までの各契約段階で、適正水準の労務費を確保。

<出口での対策(労務費・賃金の支払いの実効性確保)>

- 注文者は受注者に対して、労務費の基準を踏まえた適正な労務費を支払う。
- 建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、技能者に対して、知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金を支払う。
- 国・都道府県(許可行政庁)、第三者機関、契約当事者が役割を分担しながら、ITを活用した簡易・任意の確認システムも活用し、技能者への適正な賃金支払いを確認。

- 賃金確認方法は、国直轄工事で試行後、他の発注者に対しても取組の普及を促進する。
- 公共発注者は、適正な賃金を支払う事業者を選定するため、証明書を踏まえ適切な事業者を選定する。

⇒処遇改善を通じて担い手の確保・育成に努める事業者の受注力が向上。

労務費の基準の「実効性確保」：見積りについて

12月26日 第3回
労務費の基準WG
にて議論

現状

元請一下請間、下請一下請間の見積書については、これまで、以下の取組を実施

- ◆**法定福利費**については、国による「**法定福利費を内訳明示した見積書作成手順**」の提示、専門工事業団体による**標準見積書の作成等**の取組を推進
- ◆安全衛生経費については、国による「安全衛生対策項目の確認表(参考ひな形)」、「**安全衛生経費を内訳明示した見積書の作成手順**」の提示を行ったところ。一部の専門工事業団体は**標準見積書**を作成

「法定福利費を内訳明示した見積書」作成手順

〔基本的な法定福利費算出方法〕

= 労務費総額 × 法定保険料率

〔その他の法定福利費算出方法〕

= 工事費 × 工事費あたりの平均的な法定福利費の割合

= 工事数量 × 数量あたりの平均的な法定福利費の割合

「安全衛生経費を内訳明示した見積書」作成手順

○個別工事現場(作業場)における安全衛生経費

・個別に積み上げ計算を行う

○個別工事現場(作業場)における建設技能者にかかる安全衛生経費

・延べ人工数 × 単価 ÷ 耐用年数

・工事金額 × 1年間に購入した保護具等の総額 ÷ 1年間の売上高

○店で支出する安全衛生経費

・工事金額 × 1年間に店で支出した安全衛生経費の総額
÷ 1年間の売上高

【日本左官業組合連合会の標準見積書の例】

御 見 積 書 (案)		令和 年 月 日				
〇〇建設株式会社 御中		〇〇左官工業株式会社				
見積金額	¥〇〇〇	☒ 〇〇県〇〇市〇〇区二丁目4番45号 TEL 〇〇〇〇 FAX 〇〇〇〇				
工事名		☐ 〇〇県〇〇市〇〇区2番20号 TEL 〇〇〇〇 FAX 〇〇〇〇				
工 期	令和 年 月 日 令和 年 月 日	☐ 〇〇県〇〇市〇〇区六丁目34番48-4号 TEL 〇〇〇〇 FAX 〇〇〇〇 担当者				
名 称	摘 要	数 量	単 位	単 価	金 額	備 考
左官工事	別紙内訳書のとおり					
材料費		1	式		〇〇〇	
労務費		1	式		〇〇〇	
一般管理費		1	式		〇〇〇	
安全衛生経費(労務費の9%)		1	式		〇〇〇	安全衛生経費率算出表より
法定福利費		1	式		〇〇〇	
合 計					〇〇〇	

標準見積書： 社会保険等への加入原資となる法定福利費を適切に確保するため、各専門工事業団体が作成（国土交通省HPIにも掲載）
下請企業から元請企業への提出を平成25年9月末から開始

◆労務費の基準に沿った適正な水準の労務費の確保を進めるため、労務費・必要経費を内訳明示した見積書の作成を普及・促進する必要。

方針

【元請－下請間、下請－下請間の見積り】

○中小の下請業者や一人親方も含め、労務費等を内訳明示した適正な見積書を作成できるよう、

- ・**各専門工事業団体は**、各業種の特性に対応した「**標準見積書**」を見直し・作成
- ・**国は**、「**見積書（標準見積書）**」の作成手順及び様式例を作成（※）

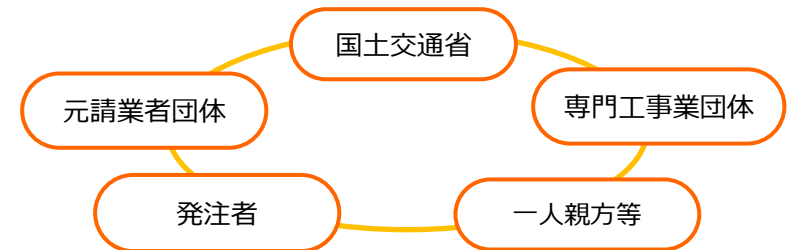
（※）①専門工事業団体による「標準見積書」の作成、②下請個社による「見積書」の作成の双方に活用できる作成手順と様式例を国が提示。
この際、様式例は詳細版・簡易版の2パターンを電子媒体で提供

【発注者－元請間の見積り】

○元請業者が見積書の作成に当たって遵守すべき事項について、**国は、元請向けに「発注者・元請間の見積書の作成に当たってのガイドライン」を作成**

- ・労務費、必要経費を含む適正な見積の作成を普及・促進させるには、発注者、元請、下請とサプライチェーン全体で、相互にとって、見積作成・交渉がしやすい形とする必要。
- ・このため、発注者、元請団体、専門工事業団体、一人親方関係、国土交通省からなる、実務関係者が一堂に会する見積書の検討の枠組みを設け、「（標準）見積書の作成手順・様式例」や「見積書の作成ガイドライン」等について議論。
- ・また、「標準見積書」の作成や見積書の利活用の促進に向けて、国の**モデル事業**を専門工事業団体、一人親方関係団体などと連携・協力して実施。

関係者による検討の枠組み



「必要経費」に係るこれまでの取組・議論

12月26日 第3回
労務費の基準WG
にて議論

労務費の行き渡りと併せて確保すべき必要経費に係るこれまでの取組・議論

◆改正後の建設業法第20条では、建設業者は、材料費、労務費、適正な施工を確保するために不可欠な経費の内訳を記載した見積書を作成するよう努めなければならない、としている。

これまでの取組

- ・ 法定福利費については、社会保険等への加入原資となる法定福利費を適切に確保するため、各専門工事業団体が標準見積書を作成している。平成25年から、下請企業から元請企業への提出を一斉に開始
- ・ 安全衛生経費については、令和5年8月に、安全衛生対策項目の確認表の作成方法とひな形を、令和6年3月に安全衛生経費を内訳として明示するための「標準見積書」の作成方法を示し、下請企業から元請企業へ見積書の内訳明示を推進（一部の専門工事業団体では標準見積書も作成）
- ・ 建退共掛金については、工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費として、適正な確保を推進

WGでこれまでに示された視点

- ・ 労務費の行き渡りと併せて、法定福利費や建退共についても行き渡りを徹底すべき
- ・ 法定福利費等が行き渡らず、結果的に労務費に食い込んでいるという実態もあるので、労務費の基準と併せて法定福利費等を併記すべき
- ・ 労務費や経費など、様々に見積もるべき額があるが、最終的な見積書にはどのような金額が明記されるのか整理すべき
- ・ 労務費以外の人を雇用するための経費、会社を維持するための経費、安全対策経費といった経費の扱いも検討すべき
- ・ 労務費の行き渡り・賃上げとともに、法定福利費等の必要経費が確保される新しい商習慣に向けた議論が必要

 労務費の行き渡りと併せて、確保すべき「必要経費」の範囲を検討する必要

改正建設業法第20条に基づき見積書で内訳明示すべき必要経費の範囲について

法定福利費

(事業主負担分)

- これまで、建設業者に対し、「標準見積書」の活用などにより、法定福利費が明示された見積書の提出と、その尊重を要請
- 法定福利費は、関係法令に基づき義務的に負担する経費であり、必要経費として確保する必要

安全衛生経費

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

建退共掛金

(見積もる者が証紙又はポイントを購入する場合)

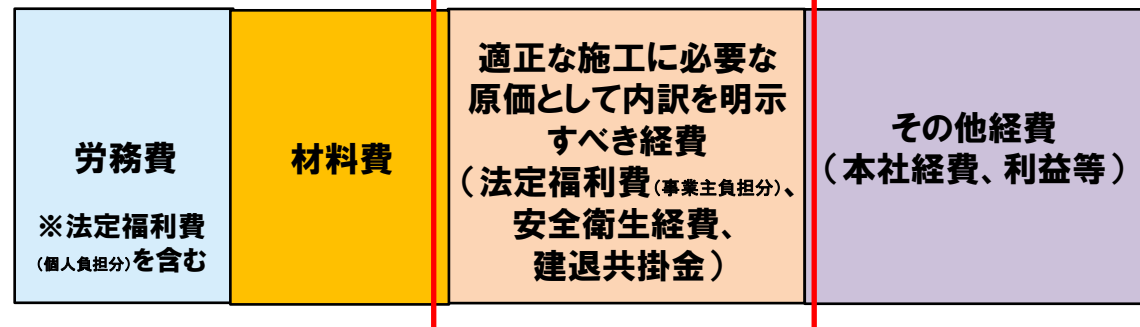
- これまで、受注者が建設業退職金共済制度の加入事業者である場合は、公共工事、民間工事の別を問わず、工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費として、適正な確保を要請
- 建退共掛金は、中退共法に基づき建退共制度加入事業者（又は証紙一括購入を受託する元請）が負担する経費であり、必要経費として確保する必要

※ 建退共制度関係事務については、できる限り、元請が受託するようお願いしているところであり、その運用を変更することを意図するものではない

方針

- ・これまで、建設業法における「通常必要と認められる原価」として適正な確保を求めてきた経費（法定福利費、安全衛生経費、建退共掛金）を、労務費確保に伴うしわ寄せをまずもって防ぐべき必要経費として見積書における内訳明示の対象とする
※右図赤枠部分

<工事価格の構成イメージ>



労務費の基準の「作成」 ～職種別意見交換の状況報告～

労務費の基準の作成の暫定方針(案)

11月6日 第2回
労務費の基準WGにて議論
(暫定方針の見直しを議論中)

(1)「労務費の基準」の計算方法

- 労務費の基準については、工事の完成を請け負うという請負契約の労務費の目安として、**労務単価（円/人日（8時間））×歩掛（人日/単位あたり施工量）の計算式によって単位施工量あたりの労務費として示す**ことを基本とする。
- その際、**労務単価については、公共工事設計労務単価を適用**する。
(賃金相当分以外の「雇用に必要な経費」についても、これまで国として確保の取組を推進してきた、社会保険の法定福利費（事業主負担分）、建退共掛金、安全衛生経費などを中心に、その取扱いについて引き続き整理し、公表時において明示、周知徹底する。)
- **歩掛については、国交省直轄工事で用いられている歩掛（土木工事標準歩掛、公共建築工事における歩掛）を活用**する。
ただし、**公的な歩掛が把握されていない戸建住宅等**については、住宅関係の団体等と意見交換を行い、**対応方針を検討**する。
(工事規模を始めとする施工条件によって適切な歩掛は異なるため、労務費の基準を公表する際に、適用した歩掛を適用条件を含めて明示するとともに、個々の建設工事において、当該工事の施工条件や建設業者の施工能力に応じて適切な値を当てはめて見積りを行うべきことを周知徹底する。)
- 上記の考え方に沿って、労務費の基準（素案）の作成に向けた職種別の意見交換を開始するが、その意見交換の中で、**上記の考え方について不都合が生じた場合には、適時見直しを行う。**

(2)「労務費の基準」の作成単位

- 細分化は最小限にとどめるという基本方針を踏まえ、**基本的に、規格・仕様（※）ごとに労務費の基準を作成することはしない**ものとする。
※たとえば、建築の型枠工事においては、「ラーメン構造階高3．5～4．0m程度」、「ラーメン構造階高2．8m程度」等の規格・仕様ごとに分かれる。
- その上で、建築と土木を区別するか、工種をどの程度区別するか等については、**職種別の意見交換において、具体的な細分化の程度を検討**する。
(労務費の基準を公表する際に工種や規格、工事規模等の仮定条件を明示するとともに、個々の建設工事において条件が異なる場合には適正額も異なることをガイドライン等で示す。)
- 技能者の経験・技能に応じた賃金の支払いについては、基準そのものをCCUSレベル別に作成するのではなく、特殊な技能が必要な工種について別カテゴリーで労務費の基準を作成することを検討するとともに、制度全体の「行き渡り」の仕組みの中で他の手段により担保する。

(3)「労務費の基準」の改定

- 個々の請負契約時において**受注者側による適切な見積り**がなされるよう促すことを前提として、**更新については基本的に年1回（公共工事設計労務単価や標準歩掛の改定と連動した更新）**とすることを基本として、引き続き検討を行う。

職種別意見交換の実施状況

- ・ 鉄筋、型枠、住宅分野で第2回まで、左官、電工、塗装、とび、内装、空調衛生、土工、板金・屋根ふき、解体、鉄骨で第1回の職種別意見交換を実施し、労務費の基準の示し方や示すに当たっての留意点、実効性の確保について議論
- ・ 今後、意見交換の意見を踏まえた労務費の基準(素案)や実効性の確保について引き続き議論を行うとともに、未開催のトンネル工事、橋梁工事、防水工事、切断穿孔工事等も順次実施予定

<各職種別意見交換の構成員>

【共通】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

【鉄筋】全国圧接業協同組合連合会、全国鉄筋工事業協会

【型枠】日本型枠工事業協会

【住宅】住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合、全国工務店協会、
全国住宅産業地域活性化協議会

【左官】日本左官業組合連合会

【電工】全日本電気工事業工業組合連合会、日本計装工業会、日本電設工業協会

【塗装】日本塗装工業会

【とび】日本鳶工業連合会、日本建設躯体工事業団体連合会

【内装】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

【空調衛生】全国管工事業協同組合連合会、全国ダクト工業団体連合会、日本空調衛生工事業協会、日本計装工業会、
日本保温保冷工業協会、日本冷凍空調設備工業連合会

【土工】全国圧入協会、全国基礎工事業団体連合会、全国クレーン建設業協会、全国コンクリート圧送事業団体連合会、
全国特定法面保護協会、日本アンカー協会、日本機械土工協会、日本基礎建設協会、日本グラウト協会、
日本建設あと施工アンカー協会、日本建設躯体工事業団体連合会

【板金・屋根ふき】全日本瓦工事業連盟、日本金属屋根協会、日本建築板金協会

【解体】全国解体工事業団体連合会

【鉄骨】鉄骨建設業協会

(※職種順は開催順、職種別団体名は五十音順)

労務費の基準の「作成」の方針に係る主な意見

<全体方針>

- ・ 労務費の基準を示す際、適用上の留意事項として、以下の点は各職種に共通する一般事項としてしっかり示すべき
 - * 各職種の「労務費の基準」は、「公共工事設計労務単価並みの労務費を公共・民間問わず確保する」という考え方の下、「公共工事設計労務単価(あるいはそれに相当するもの)×歩掛」という計算方法で、特殊な気象条件や現場制約等を考慮しない標準的な規格・仕様について示すこと
 - * 個々の契約においては、契約当事者間で、この考え・計算方法を基本として、個別に必要な補正を行って、労務費を算出すること
 - * 「労務費の基準」には、労務費以外の必要経費は含まれていないこと
 - * 歩掛は公共工事に適用されている歩掛を参考としつつ、現場条件に合致した適正な歩掛を使用すること

<公共工事に適用されている歩掛の有無と労務費の基準を設定する規格・仕様との関係>

- ・ 一定の根拠を持った目安として、まずは基準を策定することを優先させ、制度を運用しながら、歩掛のない職種の労務費の基準の改善を図っていけばよいのではないかな。
- ・ 民間発注工事中心の職種の場合、必ずしも公共工事で頻度が高い作業内容で労務費の基準を作ることがなじまないこともあり、汎用性の高い作業内容の公的な歩掛がない場合に、それに代わる中立のデータとして使えるものが本当にないか、検討する必要。民間工事の実態も良く踏まえる必要。

<実態に即した労務費の基準とするための留意点>

- ・ 入職を考える人にとって魅力ある、しっかりした処遇確保につながるような労務費の基準としていくべき。
- ・ 労務費の基準を施工量当たりで示す際には、基準として示す以上、技能者の処遇改善につながるような、実態を踏まえたものとする必要がある。
- ・ 労務費の基準の設定の際は、頻度高く使われる工法を選択するなど、実態に合ったものとする必要。
- ・ 作業環境、建物の構造や用途等によって歩掛も大きく変わるので、労務費の基準としている前提条件(規格・仕様)を明確にした上で、必要に応じて、建物種別により歩掛が異なることを付記していくべき。

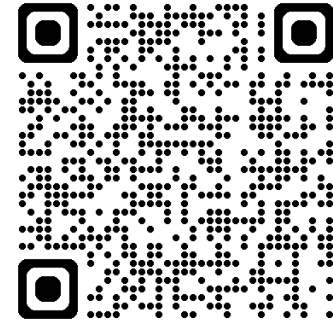
<住宅分野の労務費の基準(職種別との関係を含む)>

- ・ 住宅分野では、公共工事に適用されている歩掛が存在しないため、何らかの形で歩掛調査をすることが必要。

詳細な情報は下記HPからご覧いただけます。

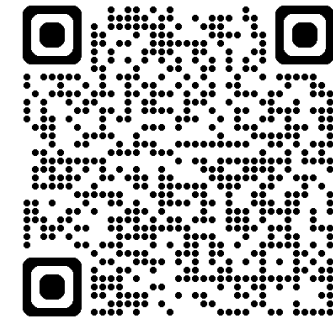
○法改正の内容について

https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000193.html



○労務費の基準に関するWGについて

https://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/s504_roumuhikijun01.html



「今後の協議会重点課題」

今後の協議会重点課題

…主な本年度改訂部分

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、**適正な水準の労務費の確保**、**建設キャリアアップシステムの利用拡大**や、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生み出す必要**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**電子申請方式が今年度秋からCCUSと完全連携されることも踏まえ、その更なる利用促進**を図るとともに、**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。
- **改正建設業法の趣旨を踏まえ、適正な労務費の確保と技能者の経験・技能に応じた適正な賃金の支払いに向け****た取組を進めるとともに、法定福利費等の必要経費の確保をより一層徹底して**いく必要がある。

取組内容

- ① 建設キャリアアップシステムの**利用拡大**
- ② 建設業の一人親方対策の推進
- ③ 建退共の**電子申請方式やCCUSとの連携**の利用促進
- ④ **適正な労務費及び法定福利費等の必要経費の確保、適正な賃金支払い(賃上げ)の推進**

① 建設キャリアアップシステムの利用拡大

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) 経験・技能に応じた処遇改善

- ⇒ CCUSレベルに応じた賃金・手当支給等を促進するとともに、技能者を大切にする適正企業の評価向上を通じてこれらの取組を後押しする。
- ⇒ 令和9年度から始まる育成就労制度を見据え、外国人材の育成・処遇改善等に向けたCCUSの活用について検討する。

(2) CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

- ⇒ 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。
- ⇒ CCUSに登録されている情報の他システム等での利用を関係者の理解を踏まえつつ進め、建設事業者の事務作業の効率化を図る。

(3) 就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

- ⇒ 更なる登録者の増加とともに、公共・民間問わず現場で技能者がCCUSを確実に利用できるよう、就業履歴の蓄積と能力評価の環境整備を強化する。

② 一人親方対策の推進

過度な重層下請構造の是正、技能者の処遇改善と技能向上を図るため、規制逃れを目的とした一人親方対策、一人親方と建設企業の取引環境の適正化を目指し、以下の取組を実施する。

(1) 規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

- ⇒ 働き方改革による労働時間規制逃れを目的としたものを含む一人親方の実態把握や、発注者も対象とし、地方部を重点的とした一人親方対策の情報共有を進める。
- ⇒ 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「**働き方の自己診断チェックリスト**」について、**未だ認知度・活用状況が低いことも踏まえ、より一層の活用促進を図り**、活用率を約5割まで高めることを目指す。
- ⇒ チェックリスト等の活用の結果、規制逃れが疑われる一人親方について、下請企業・元請企業のみならず関係者一体となって取り組み、雇用契約の締結の徹底、改善が見られない場合の当該建設企業の現場入場を認めない取り扱いを進める。

(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、**継続して一人親方の実態把握を行うとともに、（後述する）一人親方としての働き方のメリット・デメリットを分かりやすく整理する。**

(3) 一人親方と建設企業の適正取引等の推進

- ⇒ 一人親方が、改正建設業法に基づき価格交渉を行い、**法定福利費等の必要経費が含まれた適正な報酬を受け取れるよう**、改正法の周知や相談体制の構築を含め、実効性の確保に取り組む。
- ⇒ 一人親方としての働き方のメリット・デメリットを分かりやすく**整理する。**
- ⇒ 法定福利費等の必要経費を内訳明示した見積書の提出率を現在よりも30%引き上げることを目指して、標準見積書の周知や活用促進を図る。**改正建設業法の施行に向けた見積書の作成手順等は、一人親方にとっても使いやすい形とする。**
- ⇒ 工期の平準化の取組、技能者の雇用維持や社員化に伴って必要となる法定福利費等の必要経費について技能者を雇用する建設企業への価格転嫁等により、企業にとって社員化が負担にならない環境づくりを進める。

③ 建退共の電子申請方式やCCUSとの連携の利用促進

建退共・CCUS連携の利用を促進し、電子申請方式の積極的活用を図り、技能者の退職金掛金納付を効率化することや、必要経費の適正な確保を推進することで、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、電子申請方式の積極的活用

⇒ 第三次担い手3法の改正に伴い、品確法基本方針、入契法適正化指針、ICT指針に建退共電子申請の積極的活用が位置づけられたこと、今年度秋に建退共の電子申請方式とCCUSの完全連携がされることを踏まえ、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。

(3) 建退共制度に係る必要経費の適正な確保

⇒ 公共工事だけでなく民間工事においても、建退共加入事業者の建退共掛金が工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費として契約の中で適切に確保されるよう、これを適切に見込んだ見積を行うことを推進する。加えて、改正建設業法の施行に向けて、見積書において内訳明示することを検討する。

④賃上げの推進・労務費及び法定福利費等の必要経費の確保・支払い

改正建設業法の趣旨を踏まえ、適正な労務費の確保と技能者の経験・技能に応じた適正賃金の確保に向けた取組を進めるとともに、建退共掛金や法定福利費等の必要経費の確保をより一層徹底していくため、以下の取組を実施する。

(1) 改正建設業法に基づく適正な水準の労務費等の確保に向けた取組の推進

⇒ 中建審において今後作成・勧告することとされている「労務費の基準」や、その実効性を確保するための取組について、官民一体となって推進する。後述する必要経費の適正な支払いや内訳明示した見積りの徹底について、改正建設業法に基づく取組としてより一層推進する。

(2) 公共工事設計労務単価の上昇を踏まえた賃金水準上昇に向けた官民の協働

⇒ 公共工事設計労務単価の上昇が現場に着実に広がり、地方公共団体や民間工事に従事する技能労働者の賃金水準の上昇につながる好循環が持続できるよう官民一体となって取組を推進する。

⇒ 技能者の処遇改善を着実に進めるため、技能・経験に応じた賃金が支払われるようCCUSレベル別年収の活用を促進するとともに、より多くの技能者にとっての賃金水準として活用できるものにするため、CCUSの登録、現場利用、能力評価を促進する。

(3) 労務費、法定福利費等の必要経費の適正な支払いの促進 ※(1)改正建設業法の施行を含む

⇒ 引き続き、法定福利費等の必要経費を内訳明示した見積書の提出、適正な支払いについて、実態把握を行いつつ、これを推進し、受発注者間にて、法定福利費等の必要経費が適正に確保されるようにする。

⇒ 労務費については、(1)で記載の「労務費の基準」の運用を通じて、適正な支払いを徹底していくとともに、法定福利費等の必要経費については、改正建設業法の施行に向け、同法に基づく見積書への内訳明示、注文者がこれを考慮するよう努める等とする必要経費に位置付け、さらなる徹底を図るべく、検討を進める。

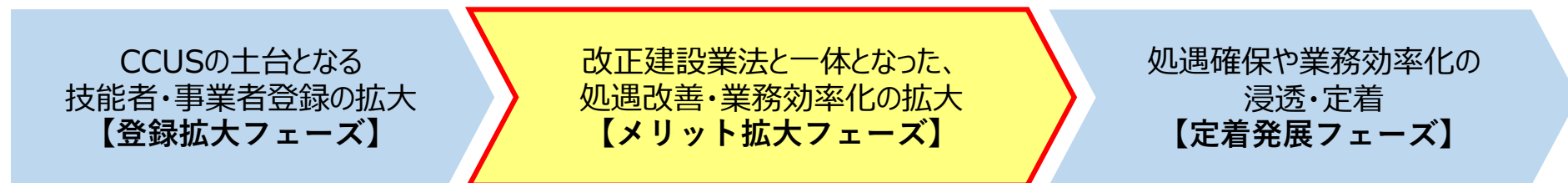
「CCUS利用拡大に向けた3か年計画」の取組状況

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

1. レベルに応じた手当支給

①谷脇組（北海道）

自社の技能者を対象に、**CCUSレベルに応じた「キャリアアップ手当」**を支給。（月額）

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

②大和ハウス工業（大阪）

協力会社の技能者を対象に、**CCUSレベルと独自の評価制度を組み合わせ手当**を支給。

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

③松井建設（東京）

一定回数以上CCUSへ就業履歴を蓄積した技能者を対象に、**CCUSレベルに応じて報奨金**を支給（四半期毎）。

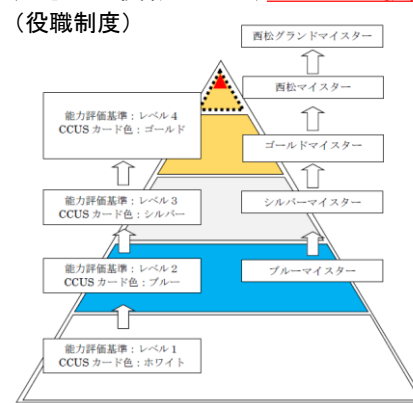
レベル	報奨金
4（金）	15,000円
3（銀）	12,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

【その他実施している企業】
鴻池組、東急建設 等

2. 独自の評価・手当制度の要件等として活用

○西松建設（東京）

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



（手当制度）

役職	単価
西松グランドマスター	日当5,000円
西松マスター	日当3,000円
ゴールドマスター	日当2,000円
シルバーマスター	日当1,000円
ブルーマスター	日当500円

【その他実施している企業】

清水建設、鹿島建設、奥村組、熊谷組、松村組、竹中土木、大成建設、長谷工コーポレーション、富士ピー・エス、村本建設 等

※役職認定には、CCUSレベルのほか、資格や表彰実績等も考慮。

3. 昇給・昇格の要件として活用

（昇格基準）

○フクザワコーポレーション（長野）

自社の技能者の**昇格基準として、CCUSレベルを設定**。

【その他実施している企業】
岡庭建設 等

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

4. 建退共掛金負担

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

○竹中工務店

○三井住友建設

○仙建工業

○矢作建設工業

- ◆建設企業が、適正な労務費の見積り、技能者の処遇改善に積極的に取り組んでも、外部からはその取組状況が見えづらいことから評価されず、競争上は不利になるおそれもある。
- ◆技能者を大切にする企業の取組を可視化し、その評価を向上させ、受注機会の確保等につなげることが必要。また、今般の担い手3法の改正を契機に、サプライチェーン全体で建設技能者の処遇改善に取り組むマインドを広げていくことが重要。

方針

○各主体は、建設産業の担い手確保のため、以下の取組を行う旨を宣言。

【元請・下請】

- ・労務費の基準を活用して、労務費等を内訳明示した見積書を作成すること
- ・下請から提出される労務費等が内訳明示された見積書の内容を考慮すること
- ・技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと（CCUSレベル別年収を支払うこと等）
- ・国が技能者の適正な処遇の確保等を図るため行う調査に協力すること
- ・CCUSを活用すること（就業履歴蓄積に必要な環境整備に取り組むこと／詳細型の技能者登録を行うこと） 等

【発注者】

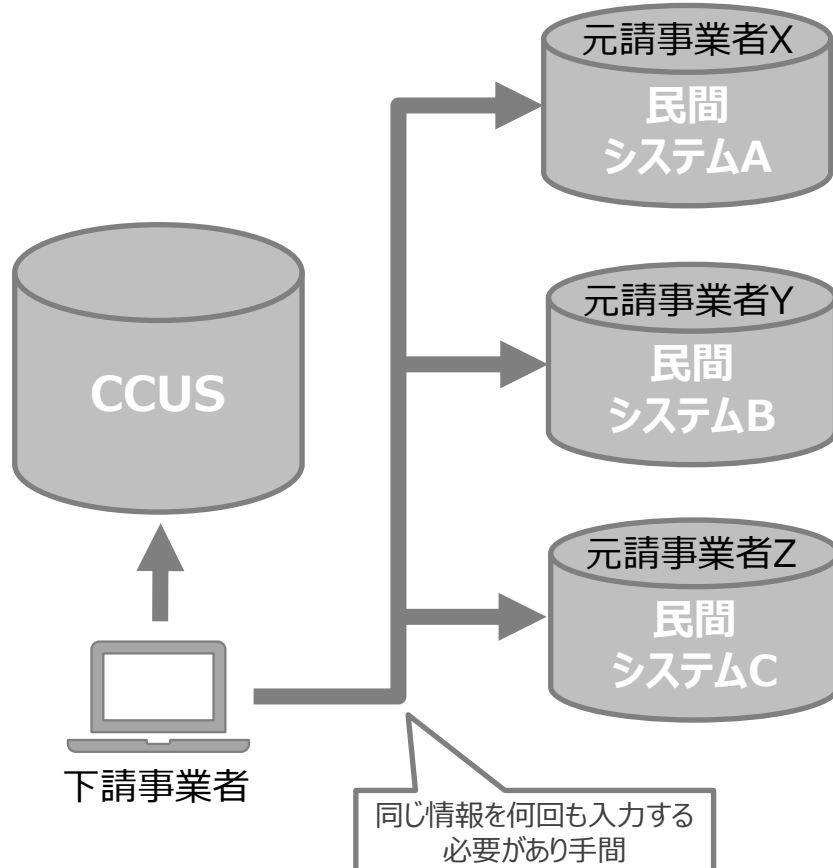
- ・元請から提出される労務費等が内訳明示された見積書の内容を考慮すること 等

○宣言企業は、ロゴマークを使用可能とし、企業一覧をＨＰで公表。また、宣言企業に対して、表彰での加点、経営事項審査における加点等のインセンティブを講じることを検討。

- **CCUSに登録されている情報を民間の労務安全システム等で利用することを可能**とし、データ入力作業を効率化
- 現在、各民間システム会社において、必要となるシステム改修等が進められており、早ければ本年度内にCCUSから連携された情報を活用したサービスを提供開始予定。

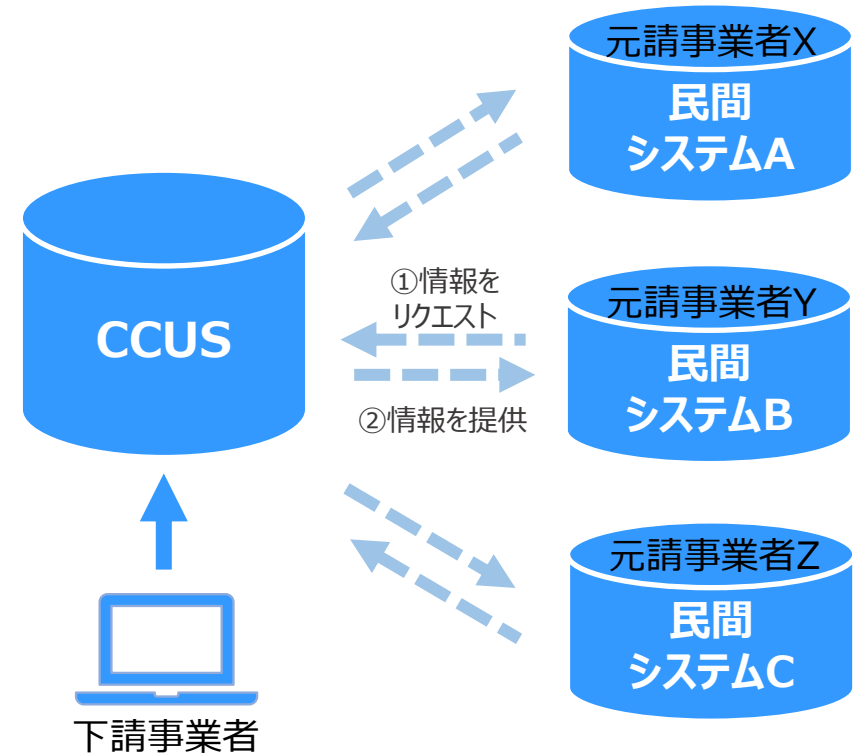
これまで

CCUSと民間の労務安全システム等に、それぞれ同じ情報を入力



これから

CCUSに登録されている情報（例：技能者の氏名、資格情報、社保加入状況）を民間システムへ共有し、各民間システムの入力項目を削減



建設キャリアアップシステム(CCUS)のスマホアプリ「建キャリア」で、CCUSへ登録した資格者証の画像を表示することで、資格確認に活用できます！

これまで



資格者証を取り出して提示

これから



スマホ1つで簡易に証明
→資格者証の携行不要！

※資格者証の原本は大切に保管してください。

【利用できる資格】

- 労働安全衛生法に基づく特別教育
- 労働安全衛生法に基づく職長教育、安全衛生責任者教育
- 登録基幹技能者

➤ 今後、法令上携行義務等が課されている資格を含め、活用可能な場面を拡大していきます。

1. 就業履歴の蓄積を促進する取組

CCUSモデル工事や総合評価において、CCUSへの就業履歴の蓄積状況に応じ加点(減点)評価することにより、CCUSへの就業履歴の蓄積を促進。

(1) モデル工事(義務化/活用推奨)の工事成績評定で就業履歴の蓄積状況を評価

(評価基準例)

○履歴を蓄積した技能者の割合(実人数ベース)で評価(宮崎県)

就業履歴蓄積率(=「履歴蓄積した技能者数」÷「現場入場した技能者数」)等を評価基準に設定。
目標基準を達成した場合に加点、義務化工事では最低基準を達成できなかった場合に減点。

	最低基準	目標基準
平均登録事業者率	70%	90%
平均登録技能者率	60%	80%
平均就業履歴蓄積率	30%	50%

【取組自治体】

新潟市、福井県、名古屋市、広島県、徳島県、愛媛県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

※下線太字は、義務化モデル工事・減点措置を実施している自治体

(2) 総合評価で就業履歴の蓄積状況を評価

入札時に評価基準を満たすことを宣言することで加点評価。宣言通り実施されていない場合、工事成績評定で減点。

(評価基準例)

①履歴を蓄積した技能者の割合(延べ人数ベース)で評価(広島県)

就業履歴蓄積率(=「履歴蓄積した技能者の延べ人数」÷「現場入場した技能者の延べ人数」)に応じて加点評価。

蓄積率25%以上	評点 1.0点
蓄積率25%未満	評点 0.5点

②蓄積率が高い技能者の人数で評価(滋賀県)

3名以上の建設技能者(※)が、工事期間中の就業日数の90%以上で就業履歴を蓄積する場合に加点評価。

※ 管理技術者及び現場代理人を除く

2. 適切な履歴蓄積につなげる取組

就業履歴を能力評価につなげるためには、**CCUSに職種・立場が登録された上で、履歴が蓄積されることが必要。**

【参考】能力評価につながらない履歴の例(CCUSの就業履歴一覧の画面)

建設業退職金共済制度		中小企業退職金共済制度		技能者ID	技能者名					就業内容		
加入状況		加入状況				28	29	30	31	職種	立場	作業内容
無		無				-	-	-	ICカード	-	-	-
無		無				-	-	-	-	-	-	-
無		無				-	-	-	ICカード	板金工-板金工	職長	-
無		無				-	-	-	-	-	-	-

職種・立場
がない

(1) 前提となる施工体制技能者登録の促進

【取組自治体】埼玉県、山梨県

モデル工事における評価基準(技能者登録率)について、**CCUSで施工体制技能者登録が完了した者に限定。**

(山梨県の例)

	基準
施工体制技能者登録	施工体制技能者登録率60%以上。(全計測日の平均値)

単に「技能者登録率」として、CCUSに技能者登録されているかどうかのみを判断しているケースもある

(2) 職種・立場の登録の指導

【取組自治体】山梨県

工期中に、受注者にCCUSの就業履歴情報を求め、**職種や立場等必要な情報が登録されていない場合は改善指導。**

3. 利用負担を軽減する取組

モデル工事等において、**利用実績に基づきカードリーダー費用や現場利用料を補助。**

(助成例)

- カードリーダー設置費用：新規購入に限り最大3万円まで(原則1工事1台)
- カードタッチ費用：現場利用料の明細等に基づき費用を計上

【取組自治体】

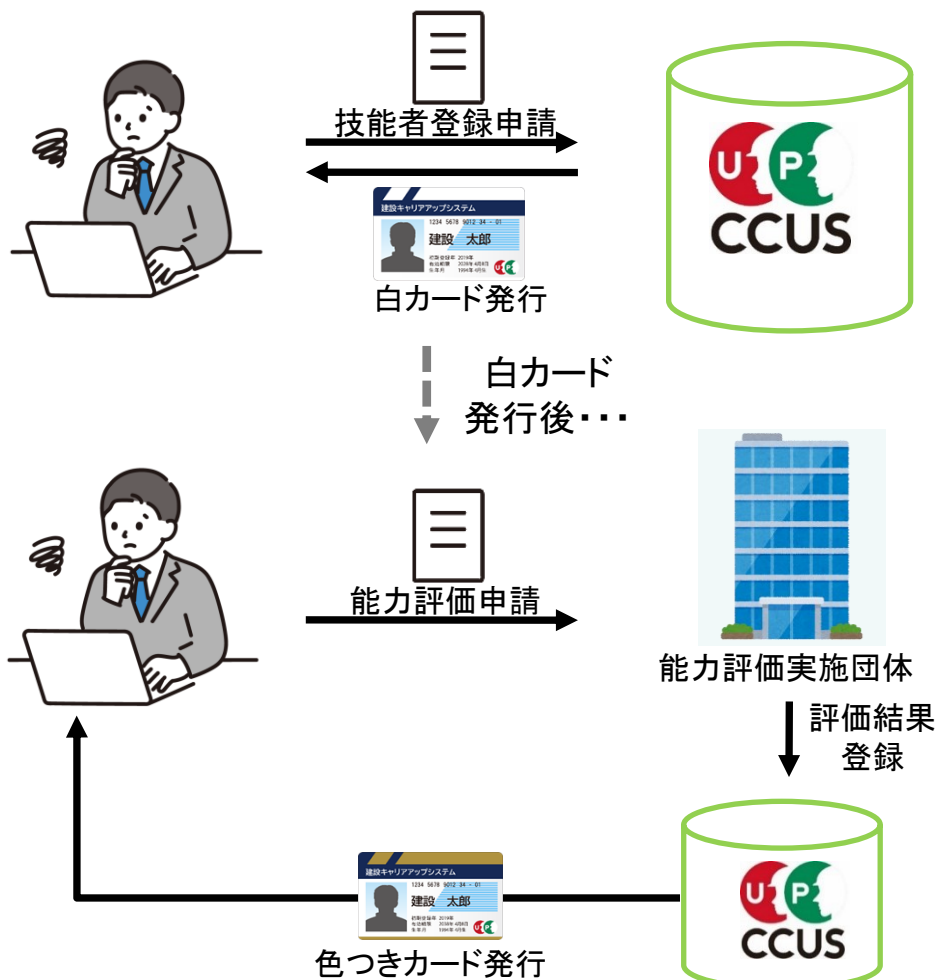
青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県、富山県、山梨県、岐阜県、三重県、鳥取県、島根県、徳島県、香川県、愛媛県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県、宮崎県、さいたま市、千葉市 ほか

○CCUSへ新規に技能者登録を申請する際、同時に能力評価申請を行うことを可能とし、1回の申請で能力評価結果を反映したカードを発行

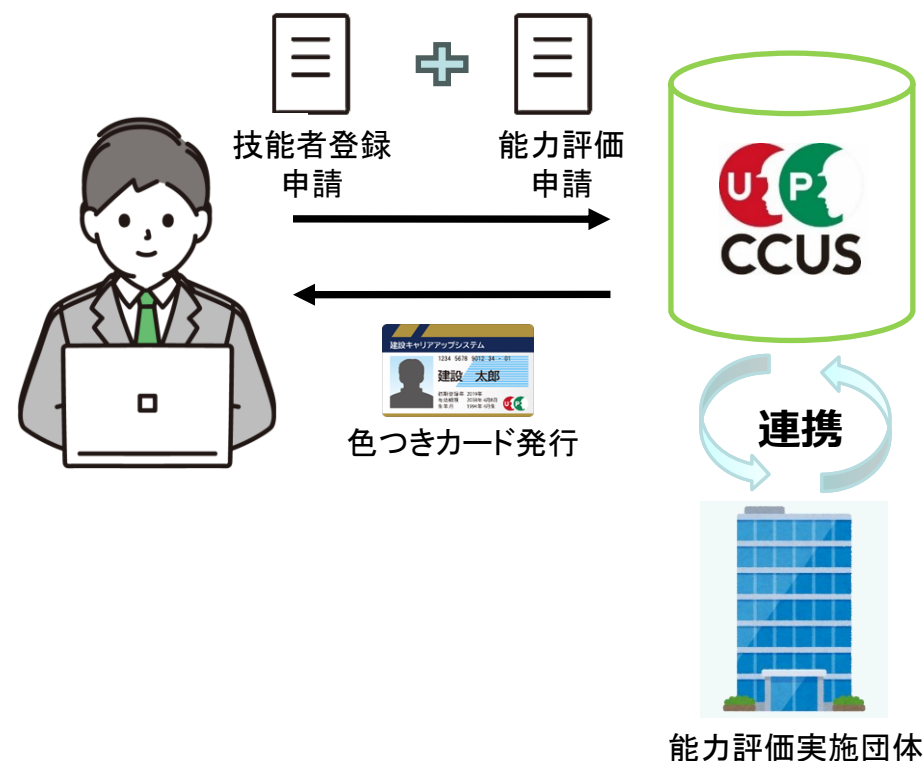
○カード発行が1回になり、その分の費用(1,000円)も軽減

【2025年3月供用開始】

これまでの申請方法



これからできる申請方法



※能力評価申請は経歴証明の利用が前提となるため、所属事業者等による代行申請に限る。

製造・加工現場等で従事する技能者の取り扱い

- 建設技能者が、施工の準備等のため、製造、加工、機械整備等に従事した日数についても、就業日数に算入して差し支えないこととする。
- 専門工事業者が自社の事務所や作業場を現場登録し、就業履歴を蓄積して差し支えない旨を明確化する。

教育訓練等の取り扱い

- 建設技能者が、技能研鑽のため、教育訓練や社内研修を受けた日数についても、就業日数に算入して差し支えないこととする。

多能工の取り扱い

- 複数の能力評価基準で能力評価を受けていることによって多能工であることを示すことが可能である旨を明確化する。
- 他方、就業履歴が複数のCCUS職種コードに分散して蓄積されることで能力評価を受けることが困難であることから、各能力評価基準で対象とする職種について、以下の取組が望ましい旨を明記。
 - ・ある職種の技能者が、関連する技能を要する職種や前後工程を担う職種等（＝関連職種等）を担うことが想定される場合、関連職種等のCCUS職種コードも併せて設定すること
 - ・ある職種の技能者が、見習いの期間、普通作業員として就業履歴を蓄積することが想定される場合、普通作業員も併せて設定すること

参考資料

1. 経験・技能に応じた処遇改善

(1)「労務費の基準」に適合した労務費・賃金の支払確保

- ・改正建設業法に基づき、「労務費の基準」を踏まえた労務費を下請業者まで行き渡らせ、その上で、下請業者には、CCUSの技能レベルに応じた賃金（レベル別年収）の支払徹底を求める。これらが実効性あるものとなるよう、「建設Gメン」が監視。（R7-）
- ・そのため、まずは「労務費の基準」の作成を進めるとともに、その活用方法についても検討を進める（R6-）
- ・また、標準約款に、適正な労務費・賃金支払へのコミットメントに関する条項（いわゆる表明保証）を追加することを検討するとともに、その検討に資するよう、発注者から元請に支払った労務費が技能者まで行き渡ることを担保する契約上の取組について検討・試行（R6-7）
- ・さらに、「建設Gメン」が発注者、元請、下請に対して、改正建設業法に基づく新たなルールに係る取引実態を調査開始（R6-7）
- ・改正建設業法による労務費の確保と行き渡りがレベル別年収に見合う賃金支払に結びつくよう、「労務費の基準」とレベル別年収との数的関係を整理（R6-7）
- ・上記のほか、「労務費の基準」とCCUSとの連携の在り方を検討

(2)CCUSレベル別年収の改定

- ・レベル別年収の示し方等について検討の上、令和6年3月から適用されている公共工事設計労務単価が賃金として行き渡った場合に考えられるCCUSレベル別年収へ改定（R6-7）

(3)CCUSレベルに応じた賃金支払の確認システムの構築

- ・適正な賃金支払の状況を簡便に確認するシステムの検討（R6-7）
- ・CCUSレベルに応じた賃金の支払状況を踏まえ、「建設Gメン」が労務費の行き渡りの確認と必要な改善指導（R7-）

(4)法定福利費の支払確保（社会保険加入の徹底）

- ・法定福利費についても、改正建設業法に基づく確保・行き渡りを検討し、CCUSにより確認される社会保険加入状況に応じて、「建設Gメン」が発注者に対して法定福利費の支払徹底を調査・指導（R7-）

(5)CCUSレベルに応じた賃金・手当制度の倍増

- ・CCUSレベルに応じた賃金・手当制度への支援の検討（R6-7）
- ・元請企業等によるCCUSの能力評価等を反映した手当支給の取組について、事例数を倍増することを目標に、手当制度の充実を関係業界へ働きかけ（R6-）

(6)CCUSを活用した「技能者を大切にす適正企業」の評価向上・受注機会拡大

- ・CCUSレベルに応じた賃金・手当支払い等を行う「技能者を大切にす適正企業」の自主的宣言制度を創設した上で、宣言した企業を国交省HP等に掲載（R6）
- ・表彰、経審での加点等のインセンティブの導入や推進目標の設定などを検討、より水準の高い取組を行う企業の認証制度の構築（R7-8）

(7)外国人材の適正な処遇の確保

- ・能力レベルに応じ日本人と同等の賃金支払を確認できるよう、特定技能外国人が就業履歴を蓄積し、能力評価を受けるようになる方策の検討（R6-）

(8)施工能力等の見える化評価の促進

- ・施工能力等の見える化評価の元請・発注者と連携した見直し及び高い評価を受けた企業の受注機会拡大につながる方策の検討（R6-7）

2. 「共通のデータ基盤」としてのCCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

(1) 労務安全システムとの情報連携による事務の効率化

- ・ CCUS登録情報を労務安全システム側で利用可能とし、データ入力作業等や安全書類（各種帳票等）の作成を効率化 (R6)
- ・ 技能者を雇用する下請業者がCCUSに集約された入退場データを活用して技能者ごとの出面管理ができるよう、労務安全システムとの連携を推進 (R6-7)
- ・ その上で、業界団体等から事務作業の課題を聴取し、さらなる効率化のための取組を検討・実施 (R6-)

(2) 施工体制台帳の作成・提出義務の合理化

- ・ 公共発注者への施工体制台帳提出を要しない場合として、CCUSと連動させて台帳記載事項が閲覧できる場合を位置づけ、広く公共発注者に施工体制台帳の電子閲覧の導入を働きかけ (R6-)
- ・ 民間工事についても、発注者からの求めに応じて台帳を閲覧させる方法として、「CCUSと連動させて台帳記載事項を閲覧させる方法」を奨励 (R6-)

(3) CCUSを活用した現場管理作業の効率化

- ・ 特定建設業者及び公共工事受注者によるCCUS活用を強力に推進するため、改正建設業法に基づくICT指針に、CCUSを活用した現場管理作業の効率化を位置づけ (R6)

(4) 技能者のCCUS登録情報の確認の簡素化 (スマホアプリ上での確認等)

- ・ 技能者向けのスマホアプリ開発により、就業履歴、資格、建退共掛金の積立状況等を手元で確認できるよう対応 (R6-7)
- ・ CCUSに資格者証情報を登録した技能者が、紙の資格者証の携行が不要となるよう対応 (R7-)

(5) CCUSと建退共との連携完結による事務の効率化

- ・ CCUSからワンタッチで建退共の就労実績登録を可能とすることで、元請・下請における建退共事務を簡素化 (R7)
- ・ CCUSと連携した電子申請方式の普及を公共発注者に対して働きかけ (R6-)
- ・ 技能者の処遇改善に資する退職金共済制度のあり方を検討 (R6-)

(6) 適正な一人親方の確認の効率化

- ・ CCUS上で経験等が十分でない一人親方を確認できる機能を追加し、適正な一人親方の確認事務を効率化 (R6-)

(7) 現場管理への活用事例の横展開

- ・ CCUSを活用した現場管理等の効率化について、個社の取組事例を収集し、業界団体等と連携して横展開 (R6-)

3. CCUSによる就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

(1) カードリーダー等がないために就業履歴を蓄積できない現場の解消

- ・カードリーダーの無償貸与、就業履歴蓄積環境の整備に対する経審加
点等の支援の継続 (R6-)
- ・建設業者団体と連携し、安価なカードリーダーや電話発信、iPhone
のカードリーダー機能での就業履歴登録等、小規模現場向けの就業履
歴蓄積方法の周知を強化 (R6-)
- ・元請が現場登録しない場合の就業履歴の蓄積のあり方について検討
(R6-8)

(2) 公共工事・民間工事における就業履歴蓄積の推進

(i) 公共発注者に対する働きかけ強化

- ・受注者のCCUS登録や就業履歴の蓄積を促すための取組が拡大するよ
う、地方自治体に働きかけるとともに、取組状況を「見える化」 (R6-)
- ・自治体工事でもカードリーダー設置費用、現場利用料が費用計上され
るよう、直轄モデル工事における積算上の取り扱い等を例に導入を働
きかけ (R6-)
- ・就業履歴の蓄積状況に応じた経審加点制度の創設を検討 (R6-7)
- ・地域の理解を踏まえた直轄Cランクのモデル工事を引き続き推進(R6-)

(ii) 民間工事発注者への周知啓発

- ・CCUSを活用することで民間発注者に生じる具体的なメリットをわか
りやすく整理して周知徹底(R6-)

(3) 技能者・事業者登録に係る事務負担の軽減

- ・CCUS認定アドバイザー、CCUS登録行政書士のわかりやすい紹介資
料を作成し、周知 (R6-)

(4) 能力評価の拡充

(i) 能力評価の負担軽減

- ・CCUS登録と能力評価のレベル判定のワンストップ化するとともに手
数料も減額 (R6)
- ・能力評価手数料に対する助成制度についてわかりやすく周知し、制度
活用を促進 (R6-)

(ii) 評価基準の策定・充実

- ・今後3年間で、原則すべての技能者が能力評価基準の対象となるよう
取り組むこととし、専門工事業団体が行う基準案の策定を支援（調査検
討費の助成等）(R6-8)
- ・工事の繁閑がある場合でも技能者の稼働率を維持可能とし、人材不足
にも対応できるよう、「多能工」に係る評価基準を作成する場合の統一
ルールを策定。各専門工事業団体のニーズに応じ、「多能工」に係る能
力評価の基準づくりを支援。(R6-)
- ・各専門工事業の実態に応じてよりの確に能力評価を行うことを可能と
するため、現行の4段階の細分化や製造・加工現場で従事する技能者の
扱い等について検討し、ガイドラインを見直し (R6-)
- ・住宅建築分野における能力評価基準の策定 (R6-7)

(5) 技能者自身で能力評価申請ができる環境の構築

- ・技能者自身が所属会社に頼らずに資格情報等の更新や能力評価の申請
等を行えるアプリ等を開発 (R7-)

(6) 求人情報サイト等を活用した能力評価の促進

- ・ハローワーク、求人・求職情報サイト掲載時にCCUSの技能レベルを記載でき
るよう関係機関に働きかけ (R6-)

建設業の一人親方対策の推進

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

これまでの主な取組

建設業法や公共工事における対策の実施

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

社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

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

法定福利費の支払の確保

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

民間発注工事における対策の実施

- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用（H30.1～）

行政・元請・下請一体となった保険加入の推進 等

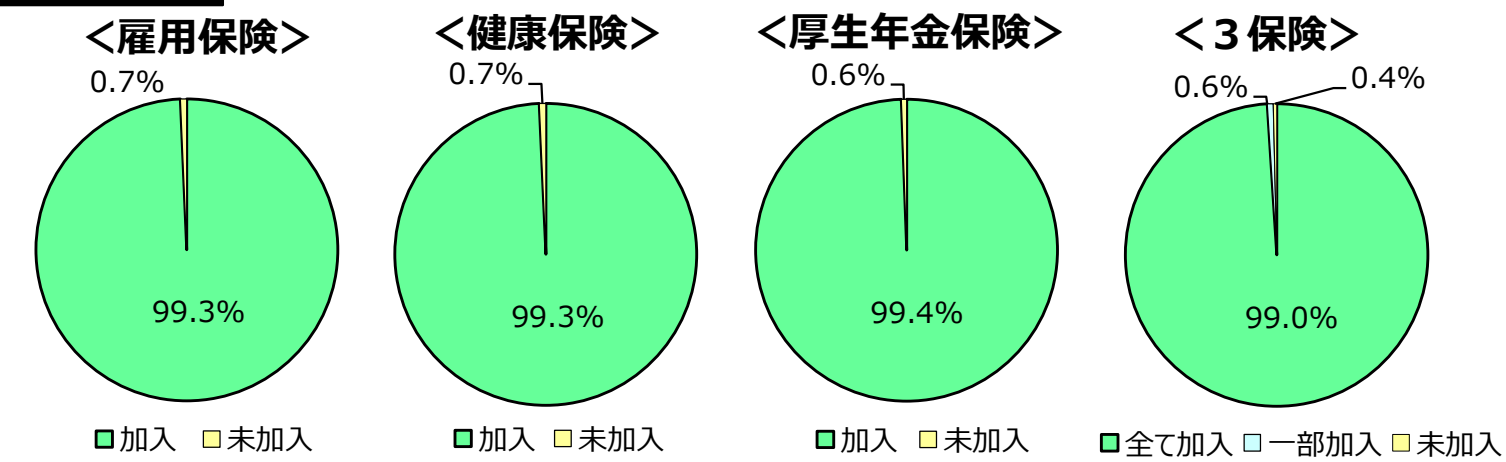
- 建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会における一体的取組の推進 ※「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」を令和3年12月に発展的改組
 - ・ 建設業関係団体等（建設業関係団体、発注者団体を含む）106団体、学識経験者、行政（国交省、厚労省）により構成
 - ・ CCUSの活用を通じて、社会保険加入の徹底、労務費及び法定福利費の確保、建退共の適正履行の確保をはじめとした技能者の更なる処遇改善を推進するため開催
- 周知・啓発・相談体制の充実等
 - ・ 全国社会保険労務士会連合会と連携し、相談窓口の設置・適切な保険について確認できるフローチャートの作成
 - ・ 一人親方の適切な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

○ 公共事業労務費調査（令和6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、

- ・ 企業単位の加入率は、**雇用保険、健康保険、厚生年金保険ともに99%※** となっています。
- ・ 労働者単位の加入率は、**雇用保険では97%※**、**健康保険、厚生年金保険では96%※** となっています。

※ 数値は小数点第一位を四捨五入した値

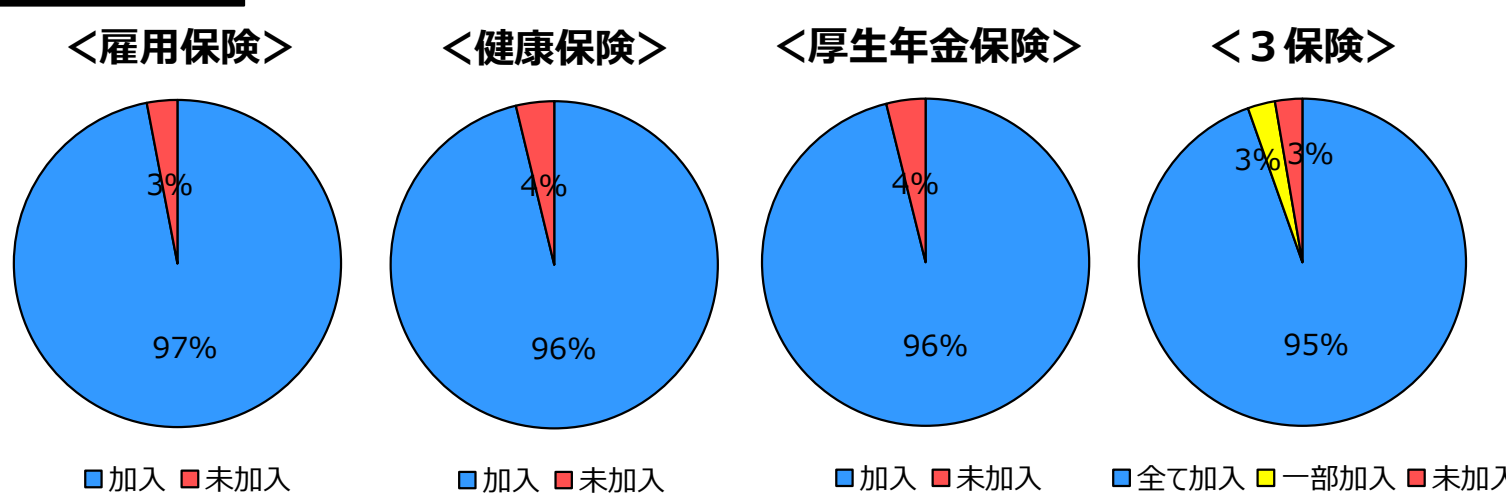
企業単位



企業単位・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%
R04.10	100%	100%	100%	100%
R05.10	100%	99%	100%	99%
R06.10	99%	99%	99%	99%

労働者単位



労働者単位・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%
R04.10	94%	94%	95%	91%
R05.10	95%	95%	95%	92%
R06.10	97%	96%	96%	95%

※ 数値は小数点第一位を四捨五入した値
※ 令和3年10月調査以前は関係法令上、社会保険の加入義務がないケースも含まれていたが、令和4年10月調査以降それらのケースを除き、加入率を算出している

現状

- 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、社会保険の加入率は、令和 6 年度には、**企業単位でほぼ 100%、技能者単位で 95%**と、一定の改善がみられる。
- 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）**が行われている可能性がある。
- 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との見解が示されており、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**

課題

法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図した、偽装請負としての一人親方化が進むことは、**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・健全な競争環境の阻害**を招く。

一人親方の取組に関する申合せ(進捗状況①)

令和6・7年度（申合わせ事項）（抄）

進捗状況

一、規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

【一人親方の実態把握・業界への情報共有】

- ・国交省は・・・定期的に一人親方の実態把握を行い、適切に業界へ情報提供すること、・・・事業者が一人親方に危険・有害な作業を請け負わせる場合、その使用する労働者と同等の保護が図られるよう、適切な措置を実施することが義務付けられていることを周知すること、等により、規制逃れを目的とした一人親方化の進行を防止する。
- ・国交省は、・・・一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

【チェックリストの活用による規制逃れの防止・是正】

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

【適正な一人親方が否かの判断をやすくするための検討】

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

令和6年度一人親方の実態調査を実施（参考資料参照）。令和7年度も実施予定。

発注者も対象、地方部を重点的な対象とした一人親方に関する説明会をR6.11～R7.3開催（別紙参照）

一人親方の実態調査（参考資料参照）では、チェックリストの活用率は12.7%にとどまる

国交省の調査（参考資料参照）では、現場入場を認めない取扱い、保険未加入のうち約3割

一人親方に関する説明会において周知（再掲）

厚労省と連携し、建設業団体へ通知を発出（R7.5）

一人親方に関する説明会において周知（再掲）

CCUS上で一人親方にフラグ表示されるよう改修（R7.3～）

一人親方の取組に関する申合せ(続き)(進捗状況②)

令和6・7年度(申合わせ事項)(抄)

進捗状況

二、一人親方と建設企業の取引環境の適正化

【一人親方と建設企業の適正取引等の推進】

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

【一人親方化に伴う得失を踏まえた慎重判断の徹底】

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

【事業者による雇用維持や社員化に必要な法定福利費の支払徹底】

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

【平準化の徹底】

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

▶ 国交省の調査(参考資料参照)では書面契約の実施状況は、約5割

▶ 「改正建設業法説明会」を建設業者・発注者向けに実施(R6.12~R7.1)

▶ 令和7年度中によりわかりやすくメリット・デメリットを整理すべく検討中

▶ 一人親方に関する説明会において、一人親方と社員の働き方の違い等を周知

▶ 法定福利費について、改正建設業法に基づく措置として、必要経費として内訳明示する方向で法施行に向けて検討中

▶ 一人親方に関する説明会において周知(再掲)

▶ 国・地方公共団体に対して平準化の取組を推進するよう要請

実施概要(一人親方関連)

- 令和5年度より、一人親方及び一人親方と契約する事業者を対象とし、適正な社会保険加入に対する関心が高まるよう働きかけ、適正でない一人親方の雇用契約への移行を促進するとともに、一人親方の適正な請負契約について周知することを目的に説明会を実施。
- 令和6年度においては、「一人親方の取組に関する申合せ(※)(R6.6.20)」を踏まえ、一人親方・契約事業者に加えて発注者も対象とし、さらに地方部を重点的な対象とするなど、取組を強化。

※一人親方の取組に関する申合せ(抜粋)

・国土交通省は、規制逃れを目的とした一人親方化の問題に関して、「地方において理解が十分ではない」、「発注者においても理解していないケースがある」ことを踏まえて、一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

説明事項(一人親方関連)

- ①**社会保険基礎**(講師:社会保険労務士)
 - ・社会保険の加入義務、手続き方法について
 - ・一人親方労災特別加入制度について
- ②**国交省における一人親方対策について**(説明:国交省)
 - ・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の周知
 - ・「働き方の自己診断チェックリスト」の活用について
 - ・改正建設業法について
 - ・「工期に関する基準」について
 - ・労災保険の特別加入について
 - ・建設業退職金共済制度について
 - ・建設キャリアアップシステムについて
 - ・【情報提供】一人親方等の安全衛生対策について
 - ・【情報提供】「フリーランス・事業者間取引適正化等法」について

開催実績

令和6年度参加総数は2,189名と令和5年度参加総数(610名)より大幅に増加。

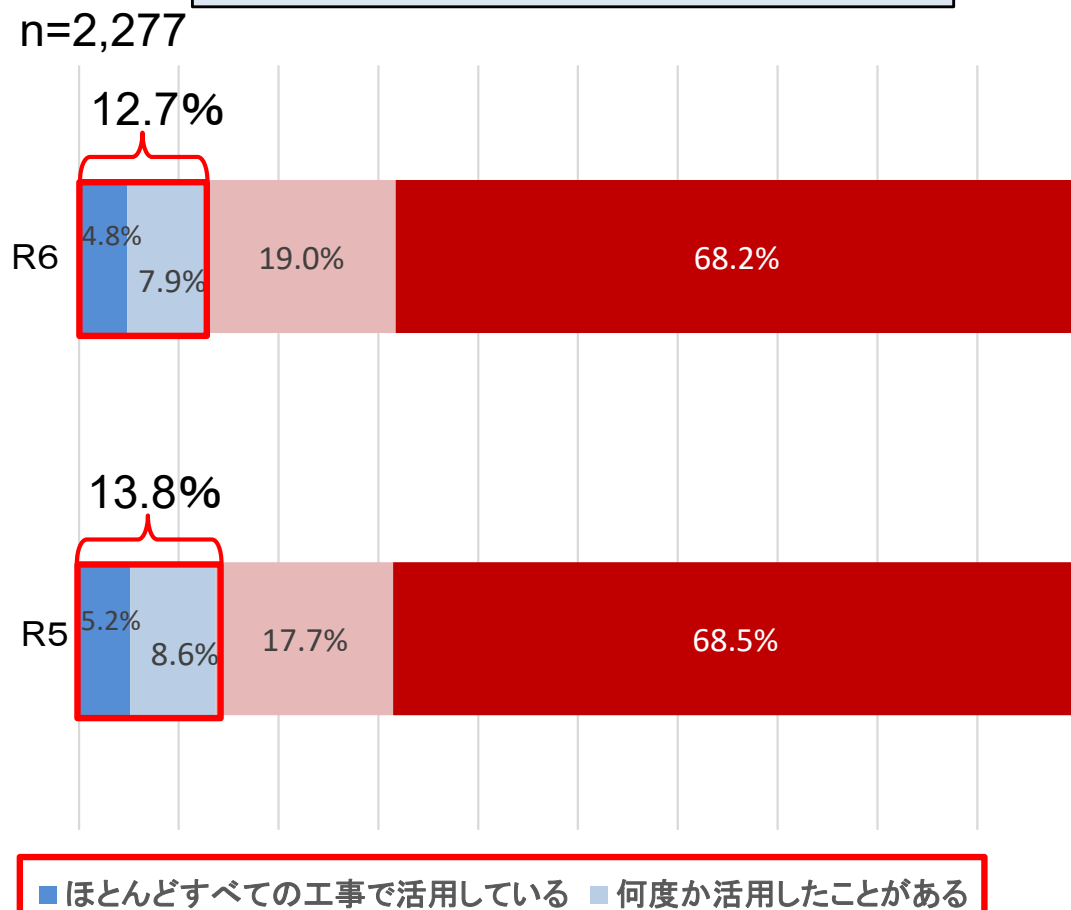
以下は、開催日、主催、()内は参加者数

令和6年	11月21日	北陸地方整備局	(190名)
	12月 2日	関東地方整備局	(700名)
	12月16日	中部地方整備局	(144名)
令和7年	1月16日	中国地方整備局	(47名)
	1月29日	北海道開発局	(343名)
	2月 3日	四国地方整備局	(145名)
	2月14日	九州地方整備局	(114名)
	2月19日	沖縄総合事務局	(50名)
	2月25日	東北地方整備局	(347名)
	3月19日	近畿地方整備局	(110名)

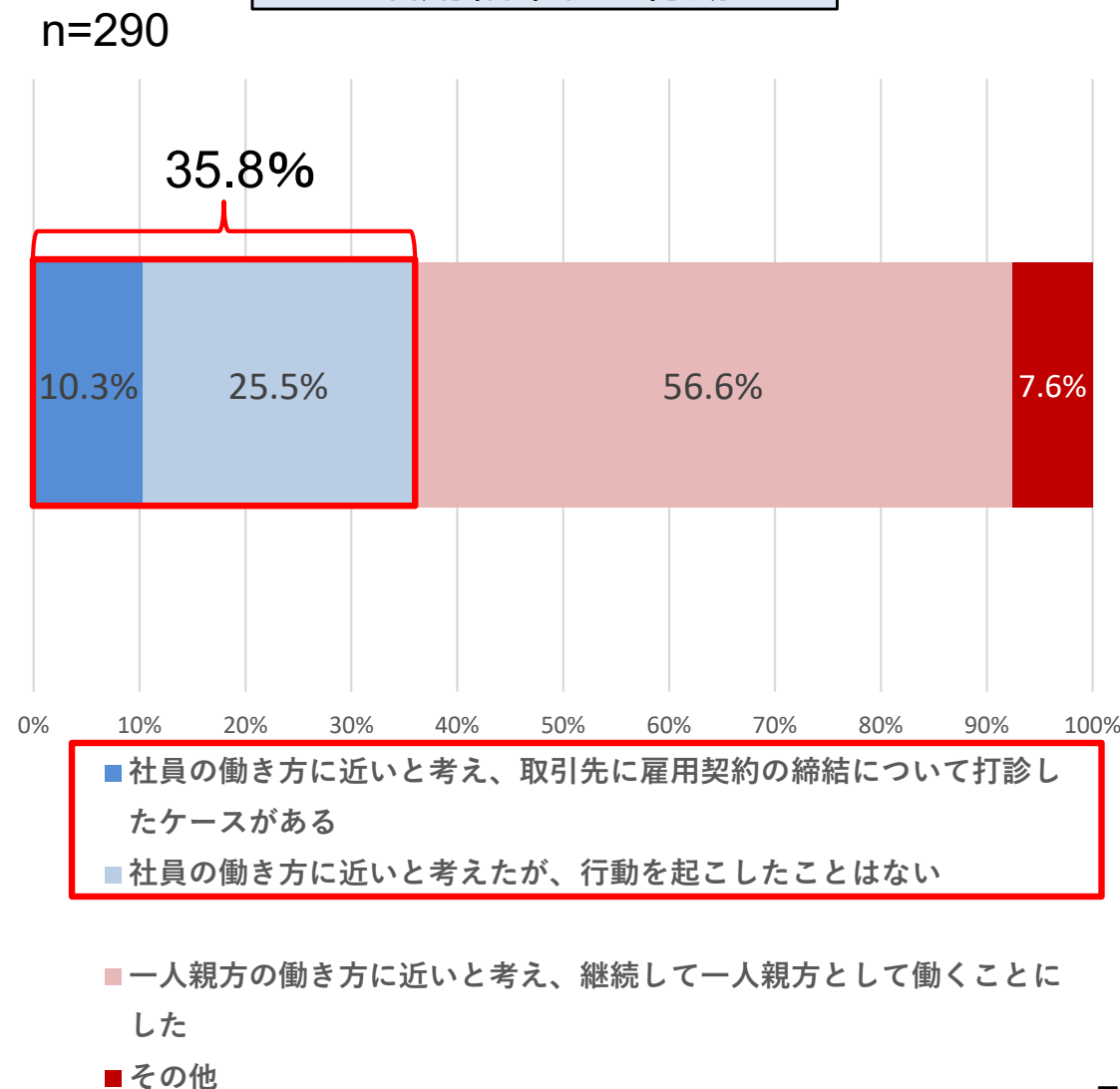
働き方自己診断チェックリストの活用状況について

- 「働き方自己診断チェックリスト」の認知状況は横ばいだが、活用状況（12.7%）は微減。
- 活用の結果、社員の働き方に近いと考えた一人親方は35.8%、取引先に雇用契約の締結について打診している一人親方は10.3%。

チェックリストの認知・活用状況



活用結果後の行動



一人親方の働き方の自己診断チェックリストについて

働き方の自己診断チェックリスト

現在のあなたの働き方について、該当する方の□に✓印を入れてください。

Point 1 依頼に対する諾否

仕事先から仕事を頼まれたら、
断る自由はありますか？

A ☐ 自分に断る自由がある

B ☐ 自分に断る自由はない

Point 2 指揮監督

日々の仕事の内容や方法はどのように
決めていますか？

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

Point 3 拘束性

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？

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

Point 4 代替性

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？

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

Point 5 報酬の労務対償性

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？

A ☐ 工事の出来高見合い

B ☐ 日や時間あたりいくらで決まっている

Point 6 資機材等の負担

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？

A ☐ 自分で用意している

B ☐ 会社が用意している

Point 7 報酬の額

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？

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

Point 8 専属性

他社の業務に従事することは可能ですか？

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

①「働き方の自己診断チェックリスト」で自分の働き方を確認しましょう

Bに多く当てはまる場合は、実態として「労働者」に該当する可能性があるため、雇用契約の締結を検討しましょう。

②契約の手続、内容を見直しましょう

・工事着工前に見積書を取り交わしていますか。

・報酬をしっかりと請求できるように書面で契約していますか。

【次のような内容は雇用契約であると判断される可能性があります】

○報酬が労働時間・日数によって変動する。

※請負契約の一人親方は工事の完成に対して報酬を受け取ります。

○契約金額に労災保険特別加入の費用や支給されない資機材の必要経費などが反映されず、雇用されている同種の技能者と同額程度の報酬になっている。

労働者(社員)と同じ働き方になっており、労働基準関係法令違反が疑われる場合にはお近くの労働基準監督署にご相談ください。

その他問い合わせ先

あいまいな契約や報酬の未払い等の
トラブル
➡フリーランストラブル110番
0120-532-110

建設業法違反に関する通報
➡駆け込みホットライン
0570-018-241

※一人親方リーフレット(働き方の自己診断チェックリストは2ページ目)

<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001618573.pdf>

※チェックリストの運用方法はこちらをご確認下さい

<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001473661.pdf>

参考資料

一人親方の取組に関する申合せ

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

一、規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

【一人親方の実態把握・業界への情報共有】

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

【チェックリストの活用による規制逃れの防止・是正】

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

【適正な一人親方か否かの判断をやすくするための検討】

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

一人親方の取組に関する申合せ(続き)

二、一人親方と建設企業の取引環境の適正化

【一人親方と建設企業の適正取引等の推進】

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

【一人親方化に伴う得失を踏まえた慎重判断の徹底】

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

【事業者による雇用維持や社員化に必要な法定福利費の支払徹底】

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

【平準化の徹底】

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

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

賃上げの推進・適切な労務費及び法定福利費等の確保

令和7年3月から適用する公共工事設計労務単価について

ポイント

- (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) 時間外労働の上限規制への対応に必要な費用を反映

全国

全 職 種 (24,852円) 令和6年3月比；+6.0%

主 要 1 2 職 種 ※ (23,237円) 令和6年3月比；+5.6%

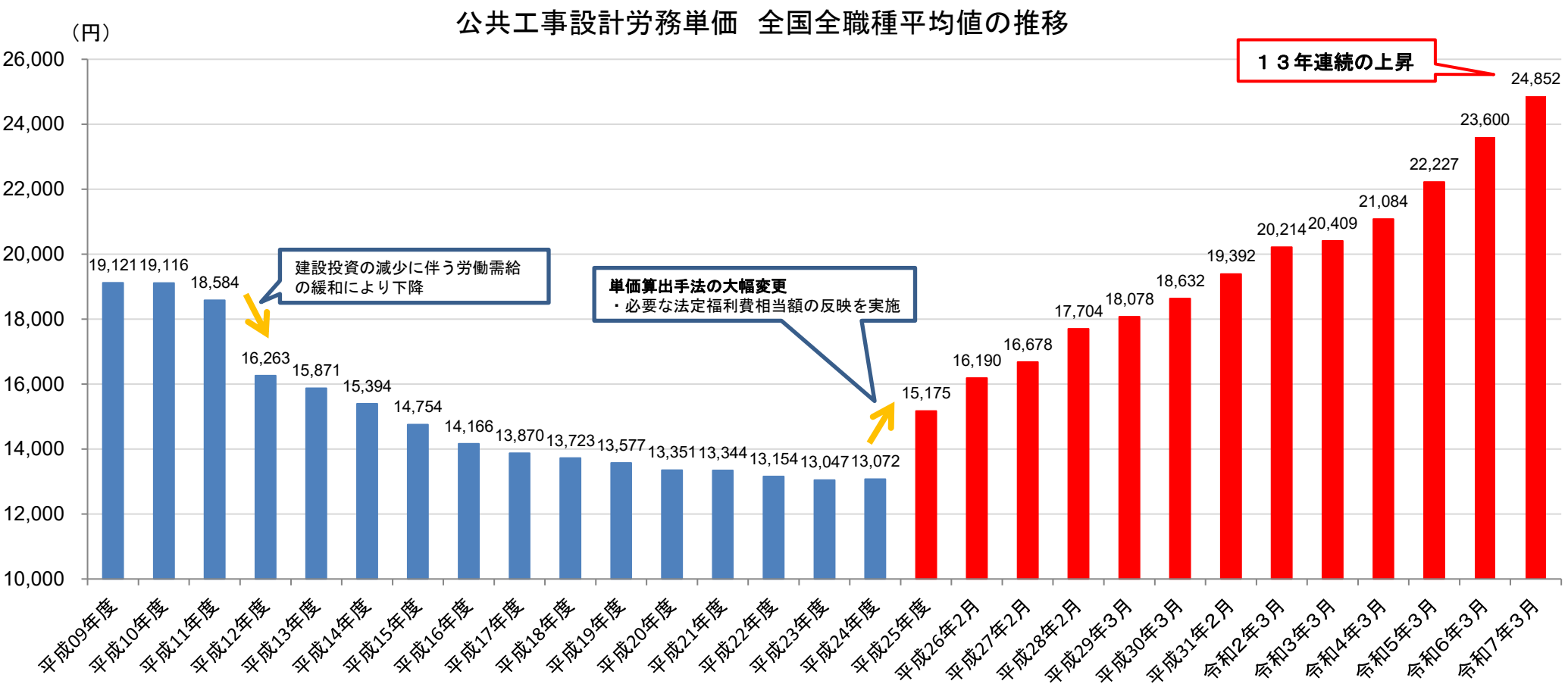
※「主要12職種」は通常、公共工事において広く一般的に従事されている職種

主要12職種

職種	全国平均値	令和6年度比	職種	全国平均値	令和6年度比
特殊作業員	27,035円	+5.6%	運転手（一般）	24,605円	+5.4%
普通作業員	22,938円	+5.3%	型わく工	30,214円	+5.1%
軽作業員	18,137円	+6.8%	大工	29,019円	+6.3%
とび工	29,748円	+4.8%	左官	29,351円	+6.8%
鉄筋工	30,071円	+5.9%	交通誘導警備員A	17,931円	+5.7%
運転手（特殊）	28,092円	+5.0%	交通誘導警備員B	15,752円	+5.7%

注）金額は加重平均値、伸率は単純平均値で算出

令和7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	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%	+85.8%
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%	+85.6%

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。

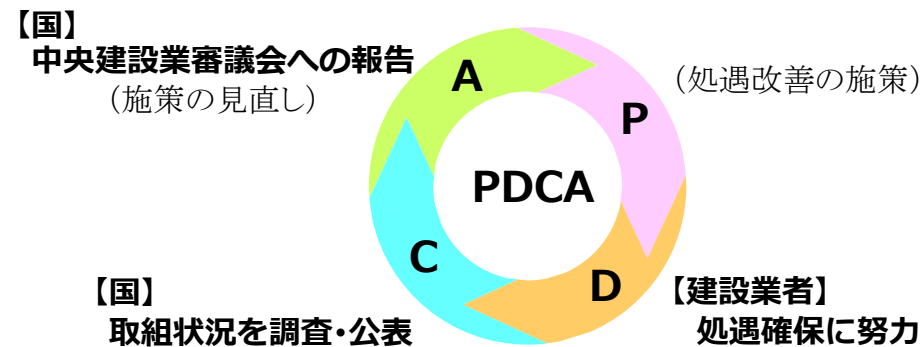
建設業法改正：処遇改善関係

(1) 建設業者の責務、取組状況の調査

(本項目のみ昨年中に施行済)

- 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

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

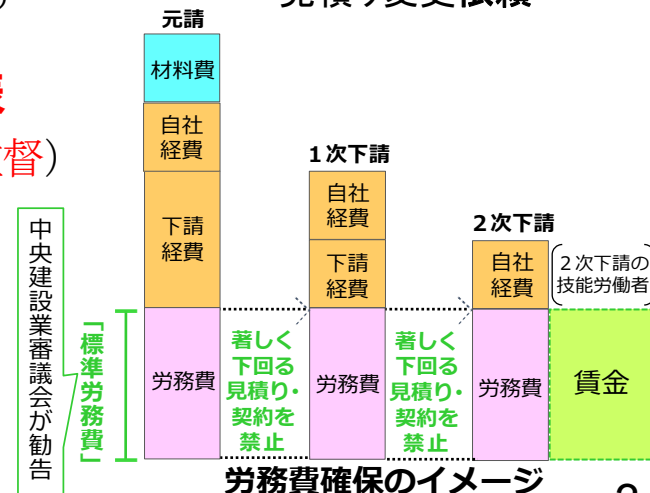
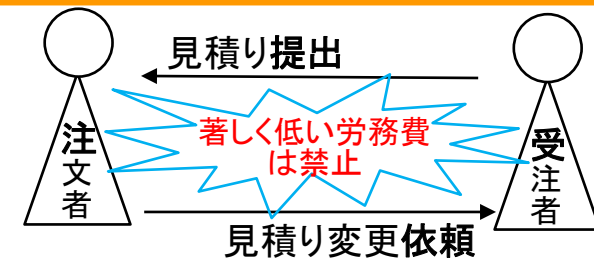


(2) 労務費（賃金原資）の確保と行き渡り

- 中央建設業審議会が「**労務費の基準**」を作成・**勧告**

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

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



(3) 不当に低い請負代金の禁止

- **総価での原価割れ契約を受注者にも禁止**

(現行) **注文者**は、地位を利用して、原価割れ契約をしてはならない。

「法定福利費を内訳明示した見積書」について

法定福利費とは：法令に基づき企業が義務的に負担しなければならない社会保険料

※健康保険、厚生年金保険、雇用保険の保険料（労災保険は元請一括加入）

⇒ 労働者を直接雇用する専門工事業者は、労働者を適切な保険に加入させるために必要な法定福利費を確保する必要

法定福利費を内訳明示した見積書

下請企業が元請企業（直近上位の注文者）に対して提出する見積書について、法定福利費を内訳として明示したもの

「法定福利費を内訳明示した見積書」作成手順

〔基本的な法定福利費算出方法〕

= 労務費総額 × 法定保険料率

〔その他の法定福利費算出方法〕

= 工事費 × 工事費あたりの平均的な法定福利費の割合

= 工事数量 × 数量あたりの平均的な法定福利費の割合

（見積書の活用イメージ）

元請企業



法定福利費の内訳明示
を見積条件に記載



標準見積書の活用
法定福利費内訳明示



法定福利費を
請負金額に反映

下請企業



必要な保険への加入

技能労働者

標準見積書： 社会保険等への加入原資となる法定福利費を適切に確保するため、各専門工事業団体が作成（国土交通省HPIにも掲載）
下請企業から元請企業への提出を平成25年9月末から一斉に開始
（第3回社会保険未加入対策推進協議会（H25.9.26）において申し合わせ）

御見積書（例）

◇◇◇株式会社 殿

住所 × ×
〇〇 株式会社

見積金額 L (消費税込)

（内訳）

項目	数量	歩掛	単価	金額
〇〇〇工事				
材料費				A
労務費				B
経費（法定福利費を除く）				C
小計				D=A+B+C

法定福利費

法定福利費事業主負担額	対象金額	料率	金額
雇用保険料	B	p	E・・・B×p
健康保険料	B	q	F・・・B×q
介護保険料	B	r	G・・・B×r
厚生年金保険料 （子ども・子育て拠出金含む）	B	s	H・・・B×s
合計	B	t	I・・・B×t

I

小計 J=D+I

消費税等 K=J×8%

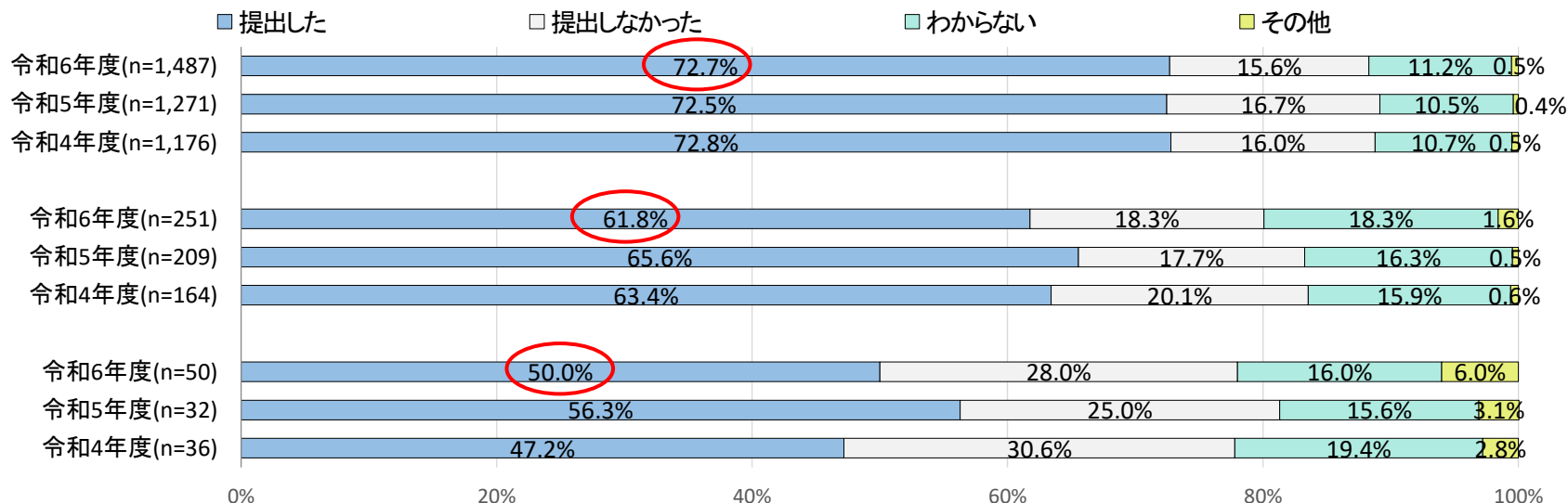
合計 L=J+K

下請企業における法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況 国土交通省

- 直近の一現場（公共・民間）において、法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況を調査。
- 民間工事においては、過年度と比べて提出割合が増加。
- 公共・民間工事共に、下請次数が大きいほど提出した割合が減少する傾向

公共工事

一次下請

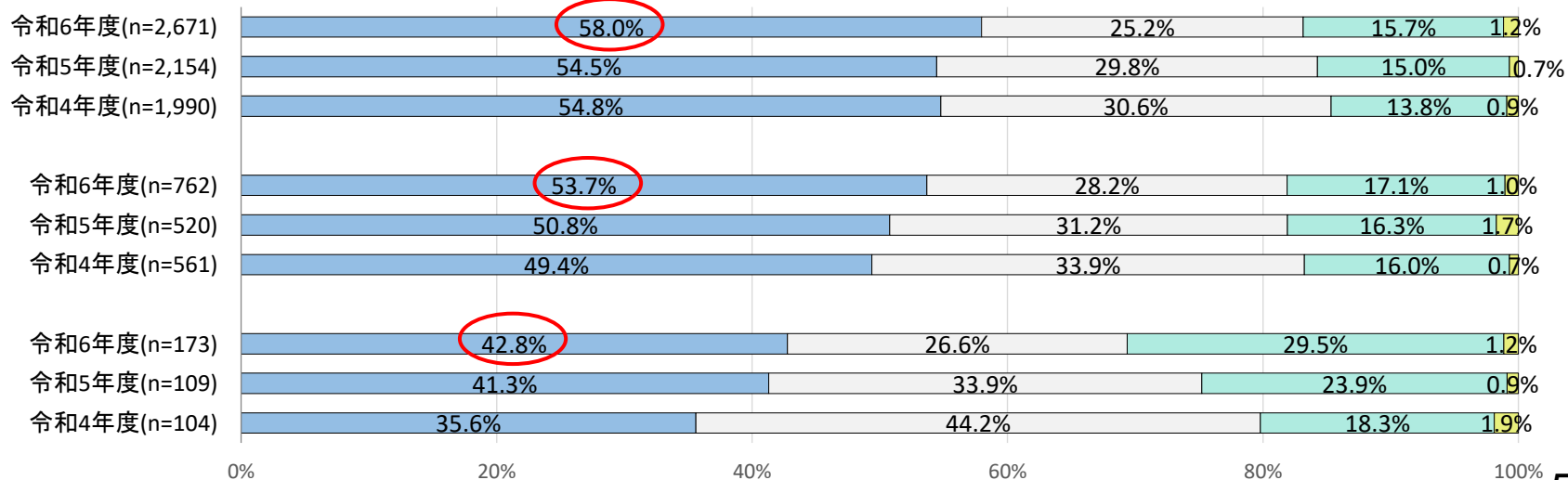


二次下請

三次下請以降

民間発注工事

一次下請

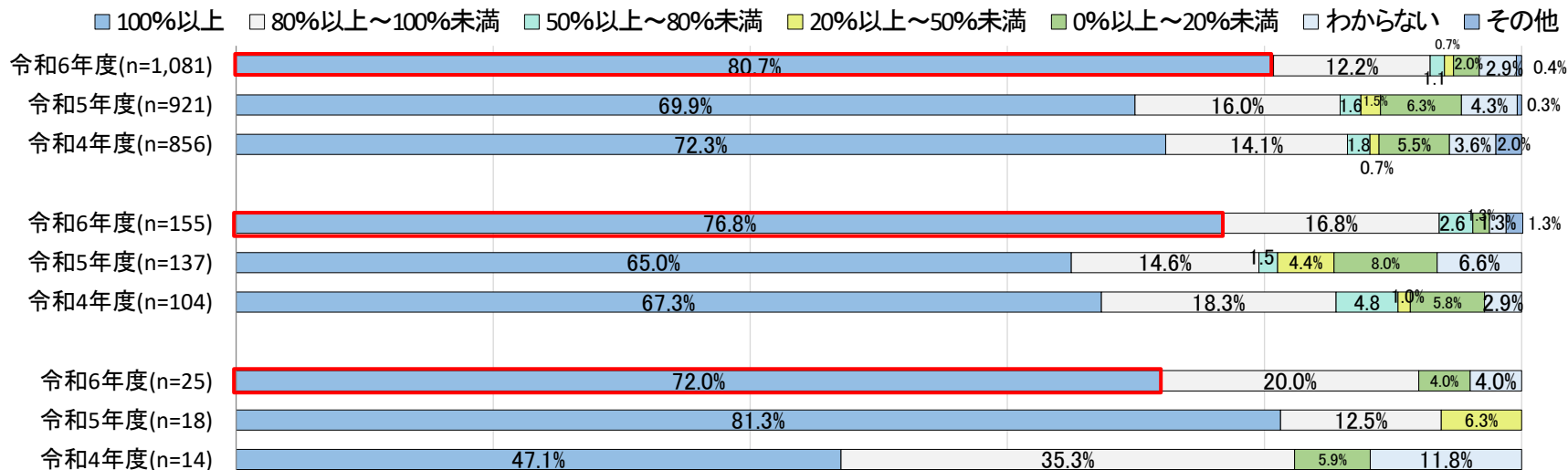


三次下請以降

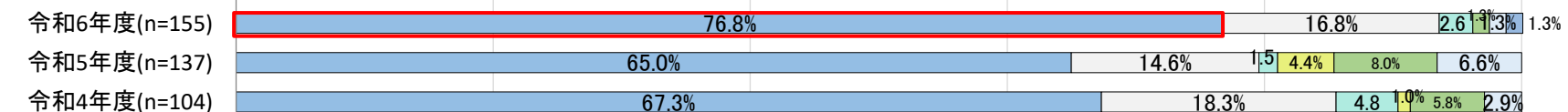
- 直近の一現場（公共・民間）において、見積書に内訳明示した法定福利費の受取状況を調査。
- 一次・二次下請で100%受け取れた企業の割合は、公共・民間工事ともに前年度と比べおおむね増加傾向。

公共工事

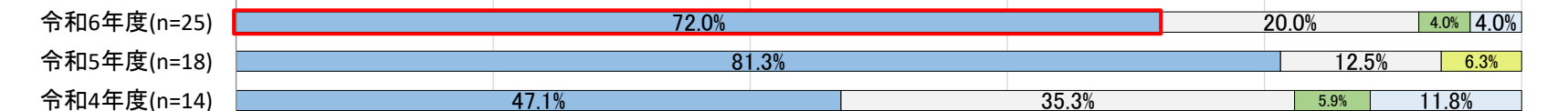
一次下請



二次下請

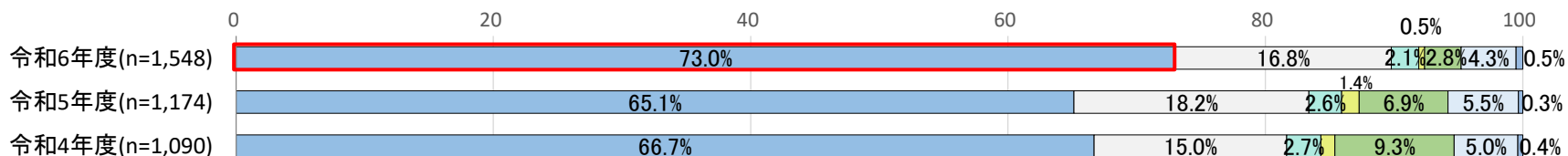


三次下請以降

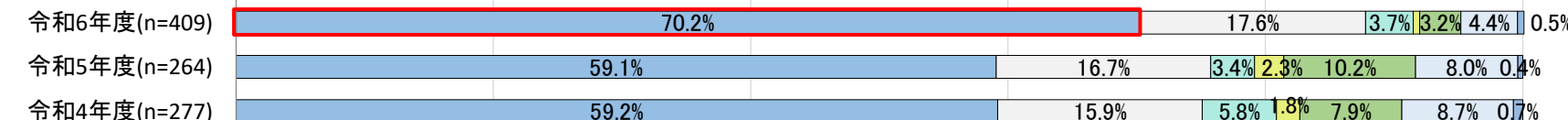


民間発注工事

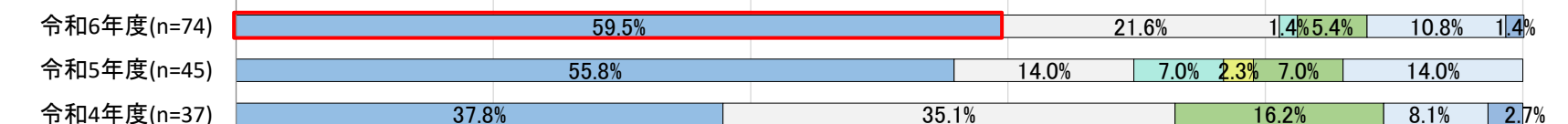
一次下請



二次下請



三次下請以降



- 建設工事従事者の安全及び健康の確保は、建設工事の大前提。
- 建設工事における安全衛生経費の適切な支払のため、「確認表」と「標準見積書」の作成・普及を推進。

【経緯】

- 「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」(平成29年6月閣議決定)において、『安全衛生経費については、(中略)適切かつ明確な積算がなされ下請負人まで確実に支払われるような実効性のある施策を検討し、実施すること。』とされた。
- このことから、学識経験者や建設業関係団体等から構成される「建設工事における安全衛生経費の確保に関する実務者検討会」(平成30年～令和4年)及び「安全衛生対策項目の確認表及び標準見積書に関するWG」(令和4年～)で実効性のある施策を検討。
- 「安全衛生対策項目の確認表」と安全衛生経費の内訳として明示するための「標準見積書」の作成・普及を推進。
 - ・ 令和5年8月に「安全衛生対策項目の確認表(参考ひな形)」及び「説明書」を公表し、建設業者団体に作成・活用を依頼。
 - ・ 令和6年3月に「安全衛生経費を内訳明示した見積書の作成手順」を作成し、建設業者団体に「標準見積書」の作成・活用を依頼。

【安全衛生対策項目の**確認表**】

- ・ 各専門工事業団体において、工事の特徴を踏まえ工種ごとに「確認表」を作成
- ・ 見積条件の提示の際に、安全衛生対策項目の「**対策の実施分担**」及び「**費用負担**」を元下間において確認

【安全衛生経費を内訳として明示するための「**標準見積書**」】

- ・ 各専門工事業団体において、工事の特徴を踏まえ工種ごとに「標準見積書」を作成
- ・ 下請企業が元請企業(直近上位の注文者)に対して提出する**見積書**について、従来の総額によるものではなく、その中に含まれる**安全衛生経費を内訳として明示**



安全衛生経費の適切な支払

- 「安全衛生対策項目の確認表(参考ひな型)」及び「説明書」を令和5年8月に公表し、建設業者団体に作成・活用を依頼。
 - ・各専門工事業団体に対して、「安全衛生対策項目の確認表(参考ひな型)」及び「説明書」並びに先行的に作成した工種※の確認表を参考に、工種ごとに「安全衛生対策項目の確認表」を検討、作成いただくよう依頼。
 - ・すべての建設企業に対して、建設工事の現場において、「安全衛生対策項目の確認表」を活用することにより、元請負人と下請負人との間で安全衛生対策の分担を共有し、安全衛生経費の適切な支払いにつなげていただくよう依頼。
- ※ 専門工事業団体等の協力を得て、5工種(型枠、管、内装仕上、外部足場、住宅)の確認表を先行的に検討・作成。

国土交通省

Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism

Press Release

令和5年8月9日

不動産・建設経済局建設市場整備課

建設工事における「安全衛生対策項目の確認表(参考ひな形)」を作成しました

建設工事における「安全衛生経費の適切な支払いのための実効性ある施策」として、安全衛生対策の認識の齟齬の解消や、安全衛生意識の共有を図るため、「安全衛生対策項目の確認表(参考ひな形)」を作成しました。

建設工事における安全衛生経費については、労働災害防止対策を適切に実施する上で必要な経費であり、安全衛生経費が下請負人まで適切に支払われることが必要です。

このため、国土交通省では、「建設工事における安全衛生経費の確保に関する実務者検討会」を開催し、令和4年6月に「建設工事における安全衛生経費の適切な支払いに向けて(提言)」が検討会で取りまとめられました。この提言では、安全衛生経費の「見える化」の必要性とともに、「安全衛生経費の適切な支払いのための実効性ある施策」として、元請負人と下請負人の間における安全衛生対策の認識の齟齬の解消や安全衛生意識の共有を図るため、「安全衛生対策項目の確認表」と安全衛生経費の内訳明示のための「標準見積書」の作成・普及等の有効性が示されました。

この提言を踏まえて、国土交通省では、「安全衛生対策項目の確認表及び標準見積書に関するWG」を開催し、見積時に安全衛生対策項目の「対策の実施分担」及び「費用負担」を確認するための「安全衛生対策項目の確認表」の検討を進めてまいりました。

今般、工種ごとの確認表の作成・普及を促進するため、「安全衛生対策項目の確認表(参考ひな形)(別添1)」及び「安全衛生対策項目の確認表(参考ひな形)説明書(以下「説明書」という)(別添2)」を作成しました。

各専門工事業団体に対しては、「安全衛生対策項目の確認表(参考ひな形)」及び「説明書」並びに先行的に作成した工種の確認表(別添3)を参考に、工種ごとに「安全衛生対策項目の確認表」を検討、作成いただくようお願いしているところ です。

また、すべての建設企業に対しては、建設工事の現場において、「安全衛生対策項目の確認表」を活用することにより、元請負人と下請負人との間で安全衛生対策の分担を共有し、安全衛生経費の適切な支払いにつなげていただくようお願いしているところ です。

〇〇工事における安全衛生対策項目の確認表【参考ひな型】

整理区分	対策項目	対策の実施分担		費用負担	
		注文者	下請	注文者	下請
安全衛生体制整備	工事現場管理				
	リスクアセスメントの実施及びその結果に基づくリスク低減措置の実施				
	固定式足場の組立と解体				
	固定式足場以外の作業床の組立と解体				
	作業構台・吊り構台の組立と解体				
	昇降設備の設置と撤去				
	土留め支保工の組立と解体				
	保護具の着用				
	墜落等による危険の防止				
	手摺、幅木等				
労働者の危険又は健康障害を防止するための措置	開口部養生				
	落下防護ネット・小幅ネット				
	ロープ高所作業における危険の防止				
	飛来崩壊災害による危険の防止				
	揚重用吊具				
	警報設備				
	避難用設備				
	火災防止				
	危険物の対処(立入禁止措置)				
	調査の実施(埋設物調査・試掘等)				
労働者の健康の保持・増進のための措置	安全点検の実施				
	機械等の危険防止				
	監視連絡等に要する対策				
	倉庫、材料保管等				
	作業環境の測定				
	測定機器の用意				
	測定環境の設定				
	作業環境の構築				
	換気設備				
	空調設備、空気清浄設備				
その他	照明器具				
	電気設備				
	給排水設備				
	休憩室、仮眠設備				
	職場生活支援施設(トイレ、洗面所等)				
	熱中症対策				
	応急処置・緊急時対応				
	その他の疾病・衛生対策				
	安全意識、注意喚起				
	交通規制に要する対策				
追加項目(当該工事で確認が必要な項目)	公衆災害に要する対策(仮囲い等)				

- 「安全衛生経費を内訳明示した見積書の作成手順」を令和6年3月に作成し、建設業者団体に作成・活用を依頼。
- ・各専門工事業団体に対して、「安全衛生経費を内訳明示した見積書の作成手順」及び先行的に作成した工種※の標準見積書を参考に、安全衛生経費を内訳として明示するための「標準見積書」を検討、作成いただくよう依頼。
- ・すべての建設企業に対して、「安全衛生対策項目の確認表」及び「標準見積書」を活用し、建設工事の現場において、下請企業が元請企業（直近上位の注文者）に対して提出する見積書について、安全衛生経費を見積書に内訳明示することにより、安全衛生経費の適切な支払いにつなげていただくよう依頼。
- ※ 専門工事業団体等の協力を得て、2工種（型枠、左官）の標準見積書を先行的に検討・作成。

【国土交通省において作成した作成手順】

安全衛生経費を内訳明示した見積書の作成手順

1. 安全衛生経費を内訳明示した見積書とは

建設工事における労働災害防止対策を適切に実施する上で、必要な安全衛生経費について、適切かつ明確な積算がなされ、下請負人まで確実に支払われるよう、見積時に安全衛生対策項目の「対策の実施分担」及び「費用負担」を確認するための「安全衛生対策項目の確認表」及び安全衛生経費を内訳として明示した「標準見積書」の作成・普及に取り組んでいます。

安全衛生経費を内訳として明示した見積書（標準見積書）とは、下請負人が元請負人（直近上位の注文者）に対して提出している見積書を従来の総額によるものではなく、その中に含まれる安全衛生経費を内訳として明示したもので、これを活用することにより、安全衛生経費をしっかりと確保できるようにしていくこととするためのものです。

なお、労働安全衛生法は、建設工事現場において、元請負人及び下請負人に対して、それぞれの立場に応じて、労働災害防止対策を講じることを義務付けていることから、安全衛生経費は、建設業法第19条の3に規定する「通常認められる原価」に含まれるものです。

2. 内訳明示する安全衛生経費の算出方法

安全衛生経費は、その範囲が必ずしも明確ではないため、元下間の安全衛生経費に関する認識のズレが生じ、ひいては下請までの適切な支払いに繋がっていないことが考えられます。

このため、安全衛生経費については、建設工事の工種、工事規模、施工場所等により異なることに十分留意するとともに、できる限り明確にする必要があります。

以下に、安全衛生経費の算出方法を例示します。

【先行的に作成した工種の標準見積書（案）「左官工事」（令和6年3月時点）】

御 見 積 書（案）

令和 年 月 日

〇〇建設株式会社 御中

〇〇左官工業株式会社

☒ 〇〇県〇〇市〇〇区二丁目4番45号
TEL 〇〇〇〇
FAX 〇〇〇〇

☐ 〇〇県〇〇市〇〇区2番20号
TEL 〇〇〇〇
FAX 〇〇〇〇

☐ 〇〇県〇〇市〇〇区六丁目34番48-4号
TEL 〇〇〇〇
FAX 〇〇〇〇

担当者

見積金額 ￥〇〇〇

工 事 名

工 期 令和 年 月 日
令和 年 月 日

名 称	摘 要	数 量	単 位	単 価	金 額	備 考
左官工事	別紙内訳書のとおり					
材料費		1	式		〇〇〇	
労務費		1	式		〇〇〇	
一般管理費		1	式		〇〇〇	
安全衛生経費		1	式		〇〇〇	安全衛生経費 内訳書より
法定福利費		1	式		〇〇〇	
合 計					〇〇〇	

国土交通省において作成した作成手順では、安全衛生経費の内訳として以下の算出方法を例示

①個別工事現場（作業場）における安全衛生経費

②個別工事現場（作業場）における建設技能者に係る安全衛生経費

③店で支出する安全衛生経費

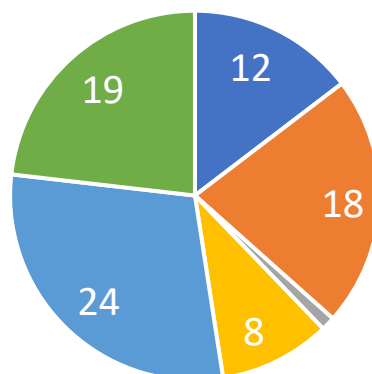
「確認表」及び「標準見積書」の作成状況

- 「安全衛生対策項目の確認表」及び安全衛生経費を内訳明示するための「標準見積書」の作成・普及に取り組んでいるところであり、専門工事業団体の作成状況について調査を行った。（令和6年12月調査、82団体から回答）
- 確認表は作成依頼から1年4ヶ月を経過した時点で、31団体が作成し、回答団体数の半数弱にまで取組が広がっている。**
- 標準見積書は作成依頼から9ヶ月を経過した時点で、8団体が作成済みであり、22団体が作成中である。**
- 引き続き、さらなる取組の浸透を図るため、HP掲載やリーフレット作成・周知に取り組む。

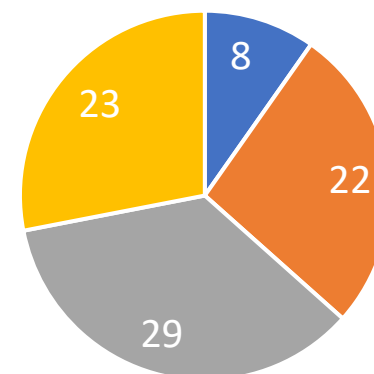
「安全衛生対策項目の確認表」の作成状況

安全衛生経費を内訳明示するための「標準見積書」の作成状況

令和6年12月 確認表作成状況

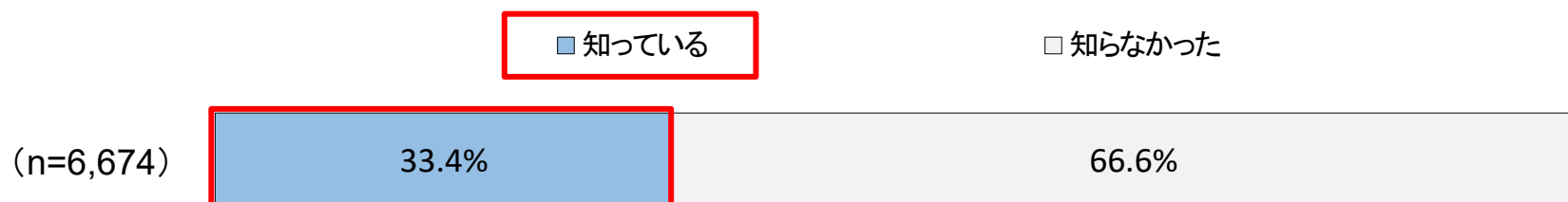


令和6年12月 標準見積書作成状況

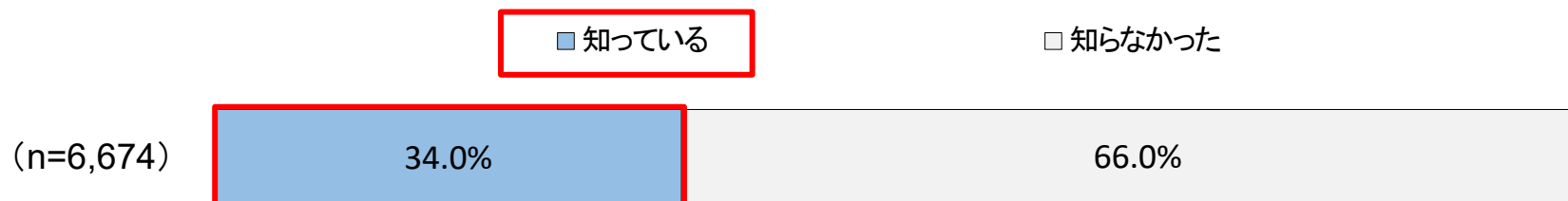


- 国土交通省では「安全衛生対策項目の確認表」、安全衛生経費を内訳明示するための「標準見積書」の作成・普及に取り組んでいるが、その取組の認知状況について調査
- どちらの設問においても「知っている」と回答した事業者は3割程度

「安全衛生対策項目の確認表」の取組についての認知状況(SA)



安全衛生経費を内訳明示するための「標準見積書」の取組についての認知状況(SA)

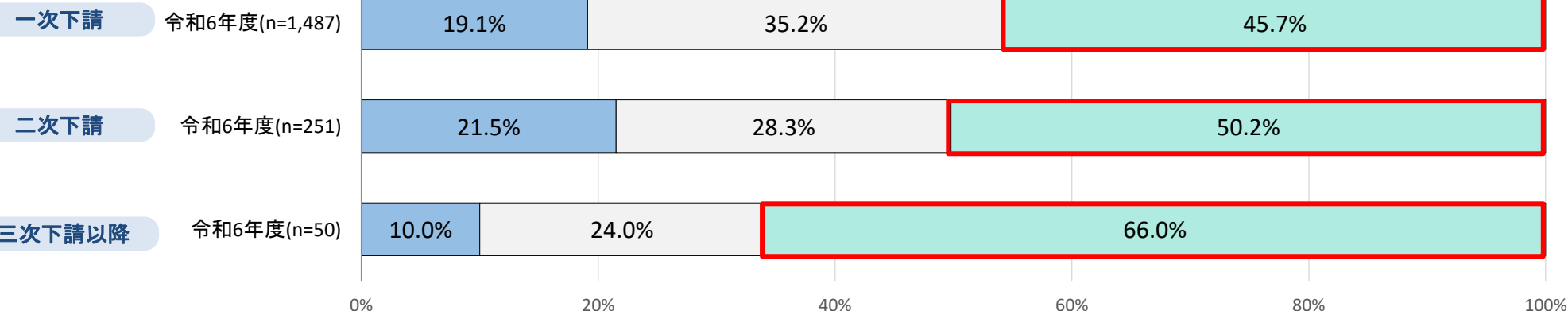


下請企業における「安全衛生対策」の実施者・経費負担者の明確化

- 直近の一現場（公共・民間）において、「安全衛生対策」の実施者・経費負担者の明確化の状況を調査
- 公共工事・民間工事ともに、下請次数が大きくなるほど、「安全衛生対策」の実施者・経費負担者の明確化がなされていない

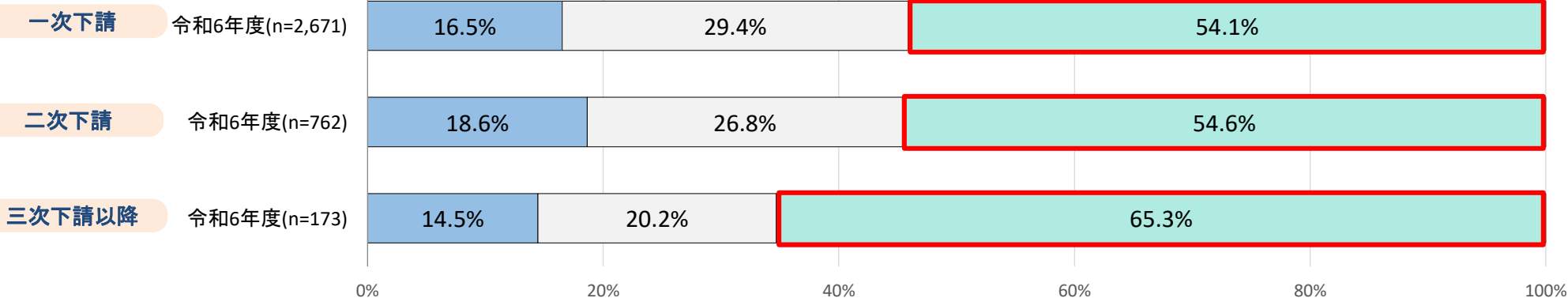
公共工事

■「安全衛生対策項目の確認表」を使用して、明確にした □「安全衛生対策項目の確認表」は使用せず、明確にした ■ 明確にしていない



民間発注工事

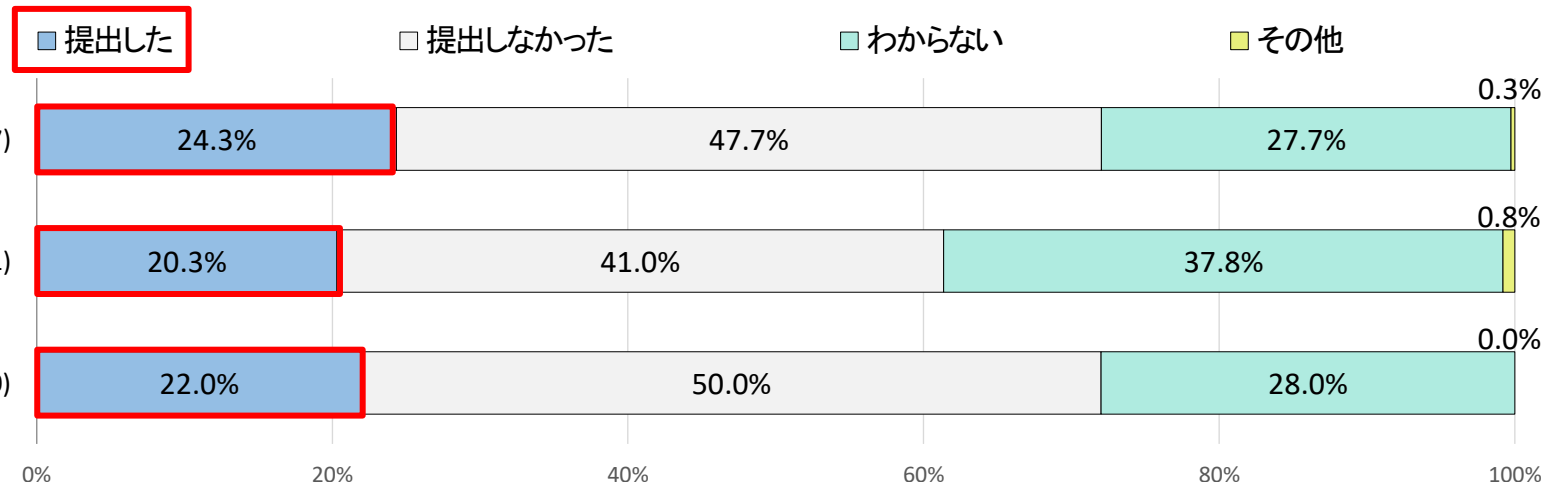
■「安全衛生対策項目の確認表」を使用して、明確にした □「安全衛生対策項目の確認表」は使用せず、明確にした ■ 明確にしていない



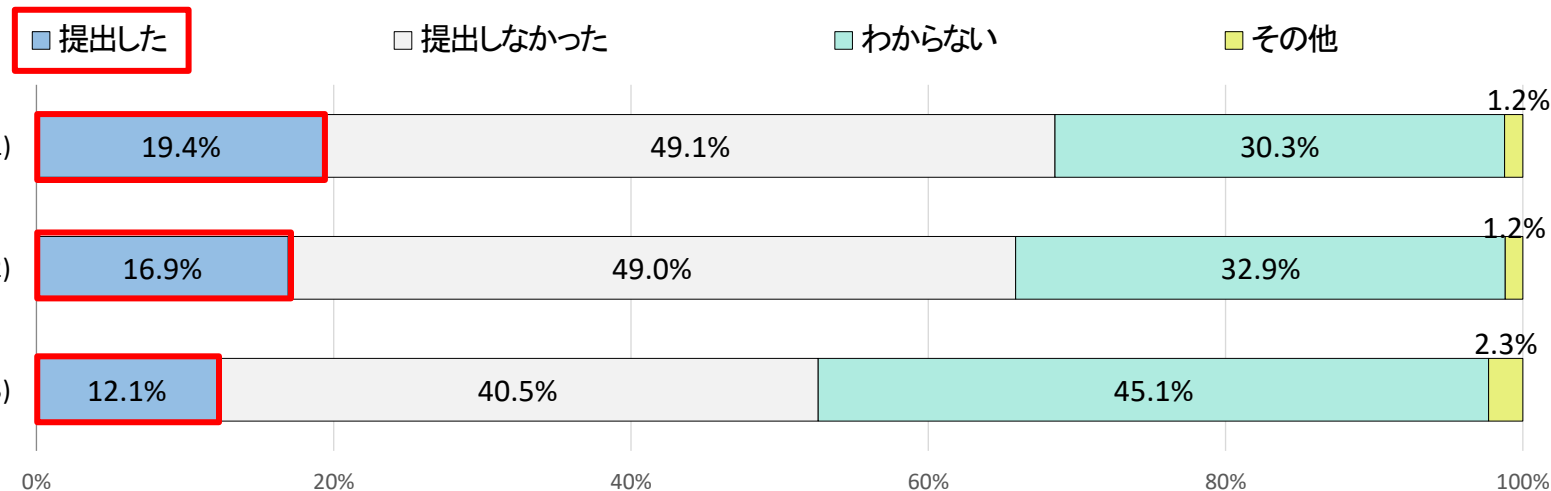
下請企業における安全衛生経費を内訳明示した見積書の提出状況

- 直近の一現場（公共・民間）において、安全衛生経費を内訳明示した見積書の提出状況を調査
- 公共工事においては、どの下請次数においても約2割の事業者が「提出した」と回答
- 民間工事においては、下請次数が大きいほど提出した割合が減少する傾向

公共工事



民間発注工事



下請企業における安全衛生経費の受取状況

- 直近の一現場（公共・民間）において、見積書に内訳明示した安全衛生経費の受取状況を調査
- 公共工事・民間工事ともに、7～8割は100%以上受け取れたと回答。また、下請次数が大きくなるほど、安全衛生経費を100%受け取れた事業者は減少する傾向

公共工事

100%以上

一次下請

令和6年度(n=362)

82.9%

12.2% 0.6% 2.5% 0.6% 0.8%

二次下請

令和6年度(n=51)

78.4%

17.6% 2.0% 2.0%

三次下請以降

令和6年度(n=11)

72.7%

18.2% 9.1%

民間発注工事

100%以上

一次下請

令和6年度(n=519)

79.2%

14.8% 0.2% 2.5% 0.4% 1.7% 1.2%

二次下請

令和6年度(n=129)

74.4%

14.7% 2.3% 3.1% 5.4%

三次下請以降

令和6年度(n=21)

71.4%

9.5% 4.8% 4.8% 4.8% 4.8%

安全衛生経費の普及に向けて

- 「安全衛生経費」については、認知が進み、内訳明示がされれば、支払いがなされる傾向が見て取れる。
- 一方で、未だ普及段階であり、そもそもの認知度が少ない状況にある。
- このため、リーフレットやホームページによる情報発信、継続的な説明会の実施によって、その認知度向上を図る。

リーフレット

対象別のリーフレット(5種類)を作成

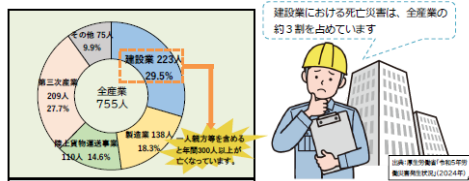
安全な建設工事のために
適切な安全衛生経費の確保が必要です

●建設業における労働災害の発生状況は、長期的に減少傾向にあるものの、墜落災害をはじめとして、2023年には年間223件の死亡災害が発生しております。また、一人親方等の死亡災害は年間80件となっています。

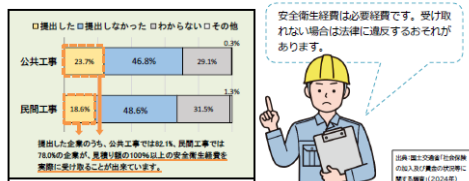
※ 出典:厚生労働省「令和5年労働災害発生状況」「令和5年建設業の一人親方等の死亡災害発生状況」

●労働安全衛生法は元請負人及び下請負人に労働災害防止対策を義務づけており、それに要する経費は元請負人及び下請負人が負担しなければならない安全管理に必要な費用です。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」に含まれるもので、建設工事請負契約はこの経費を含む金額で締結することが必要です。

業種別死亡災害発生状況



注文書に対する「安全衛生経費を内訳明示した見積書」の提出状況



HP作成

体系的な情報発信のため、HPを作成

https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/anzeneisei.html



説明会

各都道府県担当者や、建設業者に対して、毎年説明会を実施
2024年度は都道府県184名、建設業者2189名が参加



建災防全国大会での講演の様子

都道府県向け説明会	建設事業者向け説明会	
12月23日(月) 30名	1月29日(水) 343名	北海道
	2月25日(火) 347名	東北
11月15日(金) 33名	12月2日(月) 700名	関東
12月10日(火) 16名	11月21日(木) 190名	北陸
2月5日(水) 17名	12月16日(月) 144名	中部
1月31日(金) 21名	3月19日(水) 110名	近畿
12月25日(水) 22名	1月16日(火) 47名	中国
12月20日(金) 17名	2月3日(月) 145名	四国
1月14日(火) 28名	2月14日(金) 113名	九州
	2月19日(水) 50名	沖縄
建設業労働災害防止協会 全国大会	10月4日(金)	



https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/anzeneisei.html#target11

建退共の現況及びCCUS連携について

1-① 令和7年3月末の建退共事業概要（中小・大手計）

1 共済契約者数	6年度 3月末	174,526所	(▲0.1%)	5 退職金支払関係 支払人数	() 内は、対前年増減率		
	(うち加入)	4,444所	(▲14.7%)		6年度 (4月～3月)	63,100人	(▲1.1%)
	(うち脱退)	4,591所	(▲10.2%)		5年度 (4月～3月)	63,785人	(▲3.1%)
	5年度 3月末	174,673所	(▲0.1%)		支払総額		
					6年度 (4月～3月)	60,268百万円	(1.6%)
2 被共済者数	6年度 3月末	2,102,272人	(▲1.0%)	(参考)	最高支給額	12,810千円	(5年9月)
	(うち加入)	97,515人	(▲7.3%)		支給額1,000万円以上	26件	(5年度)
	(うち脱退)	118,057人	(▲1.1%)			41件	(6年度)
	5年度 3月末	2,122,814人	(▲0.7%)		6 資産運用残高		
					6年度 (3月末)	10,759億円	(▲1.3%)
3 手帳更新状況	6年度 (4月～3月)	634,357人	(▲1.5%)	5年度 (3月末)	10,896億円	(3.0%)	
	5年度 (4月～3月)	644,149人	(▲0.7%)				
4 掛金収納額	6年度 (4月～3月)	57,078百万円	(▲1.8%)				
	5年度 (4月～3月)	58,104百万円	(0.8%)				

※掛金収納額については、令和2年12月以降、
証紙販売額と電子ポイント方式による被共済者への掛金充当額との合算額である。

1-② 建退共の電子ポイント方式の利用状況

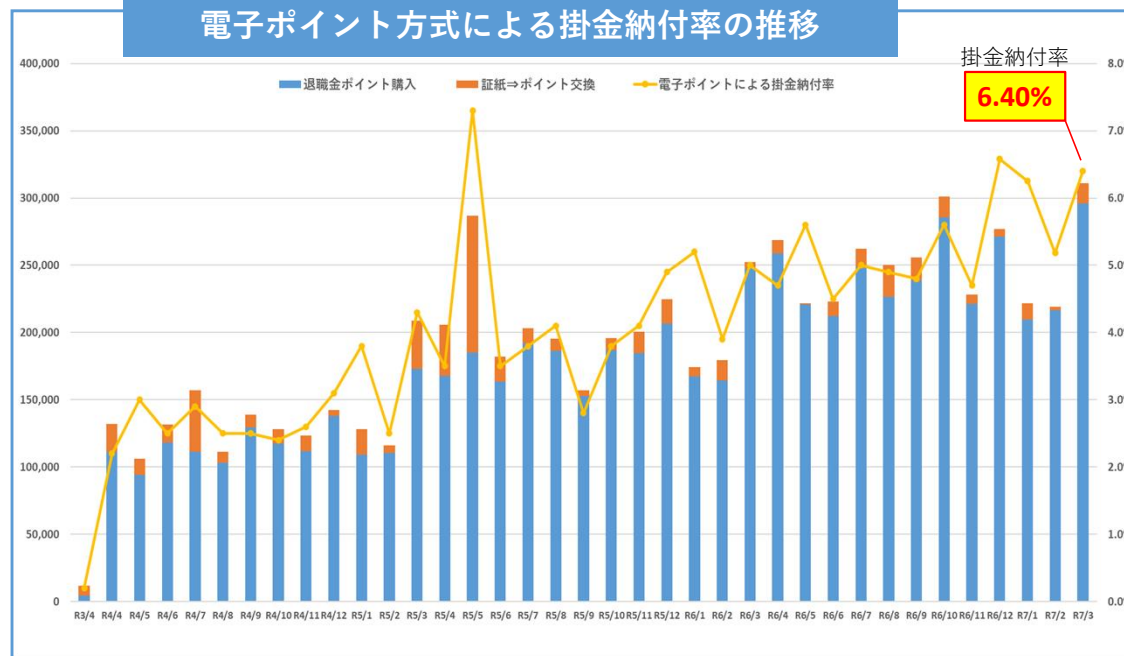
電子申請専用サイトの利用状況（令和7年3月末）

共済契約者数（A）	174,526所
電子申請専用サイト ログイン数（B）	46,707所
全共済契約者 におけるログイン率（B/A）	26.76%

オンライン申請

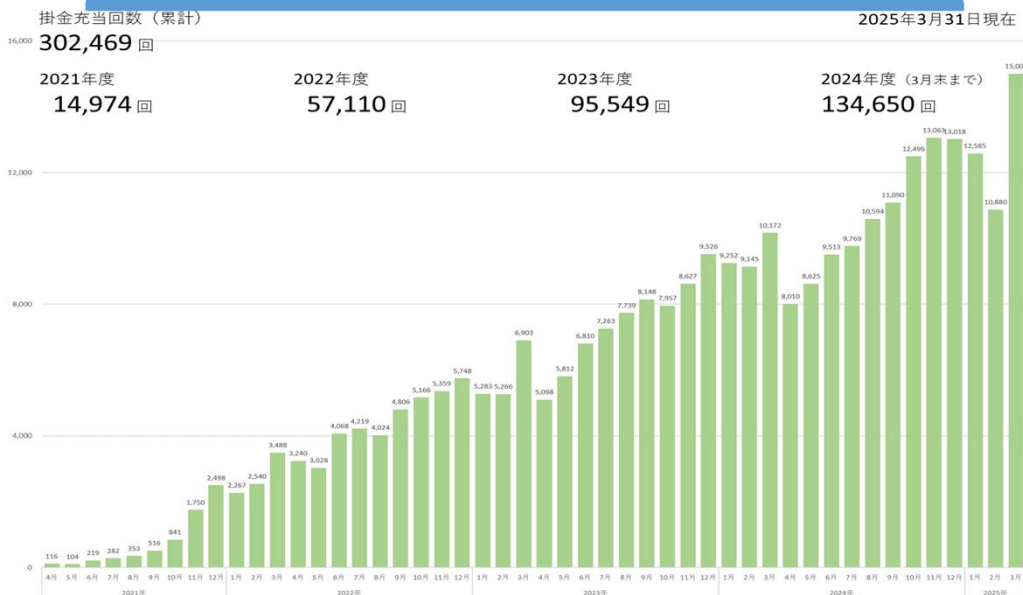
添付書類を必要としない共済手帳申込等のオンライン申請を導入（令和3年10月～利用開始）
オンライン申請による共済手帳申込実績
令和6年4～3月末 5,228名（延べ3,628社）

電子ポイント方式による掛金納付率の推移



※掛金納付率は、月毎の掛金収入額に対し、電子申請による掛金の原資となる退職金ポイントの購入額（証紙からの交換含む）が占める割合で表示

共済契約者別 掛金充当回数



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
- ・ 電子申請方式による掛金納付率30%以上

令和6年度における目標

電子申請方式による掛金納付率9%以上

1-② 建退共の電子ポイント方式の利用状況

都道府県別・企業規模別電子申請の利用状況

令和7年3月末現在

都道府県	共済契約者数	電子申請 (ログイン) 利用契約者数	電子申請 ログイン率	掛金納付率	都道府県	共済契約者数	電子申請 (ログイン) 利用契約者数	電子申請 ログイン率	掛金納付率
北海道	9,615	3,135	32.61%	10.01%	滋賀県	2,579	560	21.71%	2.12%
青森県	2,597	707	27.22%	2.39%	京都府	4,325	913	21.11%	3.17%
岩手県	2,153	774	35.95%	4.85%	大阪府	14,551	2,491	17.12%	3.37%
宮城県	4,462	1,420	31.82%	7.67%	兵庫県	8,222	1,810	22.01%	2.04%
秋田県	1,583	550	34.74%	4.35%	奈良県	2,729	456	16.71%	2.26%
山形県	2,325	538	23.14%	5.48%	和歌山県	2,232	473	21.19%	1.74%
福島県	3,739	1,068	28.56%	2.04%	鳥取県	962	319	33.16%	3.50%
茨城県	3,916	1,124	28.70%	6.06%	島根県	1,246	461	37.00%	8.97%
栃木県	2,575	647	25.13%	2.52%	岡山県	2,633	991	37.64%	9.71%
群馬県	2,287	689	30.13%	3.53%	広島県	3,862	1,087	28.15%	7.35%
埼玉県	6,152	1,402	22.79%	3.02%	山口県	2,358	946	40.12%	10.09%
千葉県	5,210	1,486	28.52%	3.94%	徳島県	2,145	409	19.07%	1.72%
東京都	9,520	2,613	27.45%	21.61%	香川県	1,335	382	28.61%	29.74%
神奈川県	6,773	1,776	26.22%	3.92%	愛媛県	2,412	603	25.00%	0.59%
新潟県	2,996	1,106	36.92%	5.92%	高知県	1,577	425	26.95%	2.43%
富山県	1,709	544	31.83%	2.00%	福岡県	9,478	2,258	23.82%	2.52%
石川県	1,860	530	28.49%	3.63%	佐賀県	1,468	456	31.06%	4.54%
福井県	1,689	540	31.97%	4.50%	長崎県	2,679	951	35.50%	2.36%
山梨県	1,557	351	22.54%	2.53%	熊本県	3,908	931	23.82%	1.25%
長野県	2,571	795	30.92%	7.29%	大分県	2,781	639	22.98%	1.27%
岐阜県	2,743	953	34.74%	3.96%	宮崎県	2,517	663	26.34%	3.62%
静岡県	4,161	1,354	32.54%	4.97%	鹿児島県	3,662	907	24.77%	3.98%
愛知県	5,935	1,611	27.14%	2.69%	沖縄県	3,722	1,063	28.56%	4.60%
三重県	3,015	800	26.53%	6.14%	計	174,526	46,707	26.76%	6.40%

・赤字は、全国平均より高い比率の都道府県

	共済契約者数	電子申請 (ログイン) 利用契約者数	電子申請 ログイン率	掛金納付率
中小企業	173,793	46,428	26.71%	4.87%
大手企業	733	279	38.06%	15.90%
計	174,526	46,707	26.76%	6.40%

2 電子ポイント方式の普及拡大に向けた取組の状況

①金融機関サポート型

金融機関のDX化の動きに合わせ、金融機関の顧客に対する働きかけを連携して実施

建退共の掛金納付電子化セミナー（Web）の開催

- ・ 常陽銀行
開催日：10月22日、31日、11月12日、19日
参加事業者：合計261社（茨城県140社、他121社）
内容：電子申請サイトの操作説明、電子申請導入企業の取組事例紹介

個別訪問による営業活動

- ・ 常陽銀行、北國銀行
営業担当者が事業所に個別訪問し、電子ポイント方式を紹介

金融機関窓口におけるパンフレットの配布等

金融機関	提供枚数	金融機関	提供枚数
七十七銀行	8,000枚	静岡銀行	3,500枚
常陽銀行	2,300枚	福岡銀行	1,000枚
足利銀行	1,000枚	佐賀銀行	1,000枚
群馬銀行	1,500枚	宮崎太陽銀行	3,000枚
千葉興業銀行	400枚	鹿児島銀行	200枚
北國銀行	1,000枚		

※配布枚数は2月28日現在のもので、今後必要に応じて追加予定

②発注者推奨型

公共工事をはじめとする発注者に対し、建退共の手続きについて原則電子化の推奨を依頼

発注機関に対する協力依頼

- 発注機関に対し、工事発注時における建退共制度の適正履行を確認する作業の効率化のため、電子ポイント方式普及の協力を依頼
- ・ 地方整備局 等
 - ・ 北海道、茨城県、群馬県、岡山県、山口県、沖縄県、名古屋市、京都市 等
 - ・ 東日本高速道路(株)（NEXCO東日本）、首都高速道路(株)、日本下水道事業団

今般の担い手三法改正を受けた国の各指針・告示等

公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針（令和6年12月13日閣議決定）

- ・ 国は、CCUSの就業履歴を活用した建退共電子申請の就労実績報告の促進に努めるとともに、電子申請方式が積極的に活用されるよう必要な措置を講ずるよう努める。

公共工事の品質確保の促進に関する施策を総合的に推進するための基本的な方針（令和6年12月13日閣議決定）

- ・ 受注者は、CCUSの現場就業履歴を活用した建退共就労報告の実施に努める。

発注関係事務の運用に関する指針（令和7年2月3日公共工事の品質確保の促進に関する関係省庁連絡会議にて改正）

- ・ 確実な掛金納付・退職金支給、事務負担の軽減等を図るため、電子申請方式を積極的に活用するとともに、CCUSの現場就業履歴を活用した就労実績報告等の実施に努める。

情報通信技術を活用した建設工事の適正な施工を確保するための基本的な指針（ICT指針）

- ・ 電子申請方式の一層の利用促進及びCCUSの現場就業履歴を活用した就労実績報告等の促進を図るとともに、建設業者においても電子申請方式等を積極的に活用すべきである。

2 電子ポイント方式の普及拡大に向けた取組の状況

③地域企業リーダーシップ型

各都道府県の建設業協会等と連携し、**CCUSと連携した普及活動**や**モデル地区**や**地域の中心企業等**の現場において**モデル工事**を実施

群馬県

県土木整備部が発注する工事において、**モデル工事を試行**（令和6年6月より）

- ・「建退共掛金の電子申請方式モデル工事における試行要領」を策定
- ・「受注者希望型」により、実施対象工事を発注

対象モデル工事

- ・上信自動車道建設事務所が発注する建設工事
- ・高崎土木事務所が発注する西毛広域幹線道路の建設工事

現在、上信自動車道建設事務所が発注する建設工事において試行実施中



令和6年10月2日 日刊建設工業新聞より

岐阜県

CCUSとの連携工事を実施

受注者名：株式会社 市川工務店

工事名：一般県道松原芋島線川島松倉地区整備工事

主な意見

- ・CCUSとの連携によって、出面表と日報等との照合作業がなくなり、時間の短縮、郵送費のコスト削減が可能。
- ・一方で、電子対応ができない業者がいると、証紙と電子を併用しなければならず、手間が余計に増える可能性がある。

茨城県

加入促進等連絡会議（R6.10.4）で導入事例紹介

企業名：三国屋建設株式会社

主な意見

- ・きっかけは業務軽減、郵送費削減への期待。電子化は重要と認識。
- ・多くの元請が電子申請方式にしないと本当の業務軽減にならない。
- ・最近は協力会社が自ら就労実績ツールを利用できるよう操作指導を実施。スムーズに毎月の処理ができるように。

④大手企業DX推進型

大手企業に**電子申請の導入**を依頼。導入にあたっては、**既に実施している企業の例をモデルケース**とし、協力会社を含む働き方改革のモデルケースとして**取組を横展開**

協力会社へCCUSと連携した建退共の電子申請化の推進を依頼

株式会社 浅沼組



Asanuma 誇れる歴史がある 創りたい未来がある

お問い合わせ JP EN

技術・ソリューション 施工作品

建退共電子申請方式について

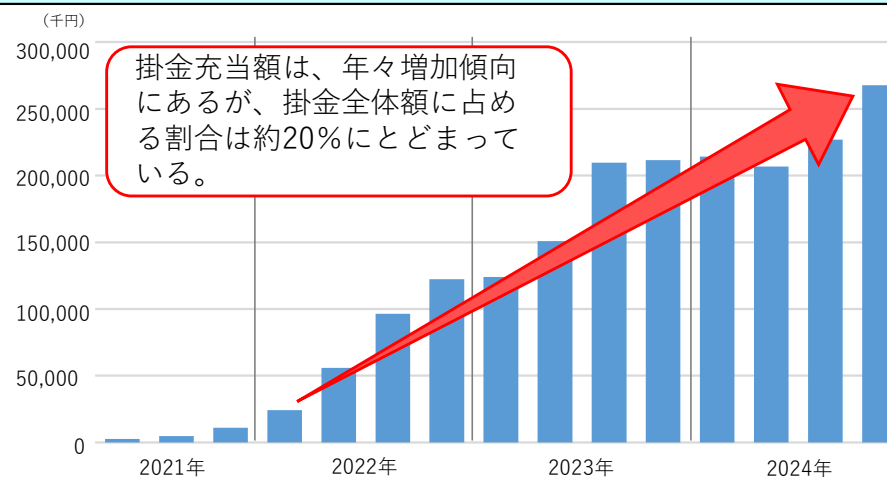
2020年より建退共の掛金納付方式に従来の「証紙貼付方式」に加え、「電子申請方式」が追加されました。国交省の施策を踏まえ、弊社は技能労働者の福祉増進と事務負担軽減およびCCUS登録推進の拡大を図るため、電子申請方式の導入・運用を開始いたします。

- 建退共電子申請の導入・運用開始について PDF
- 説明会資料・動画はこちら（建退共本部専用ホームページへ）

トピックス

2024.05.13 協力会社向け「【建退共電子申請方式】説明会資料・動画配信のお知らせ」を掲載しました

大手企業の掛金充当額の推移



3 建退共とCCUSの完全連携について～2025年（令和7年）秋から新システムを供用開始予定

電子申請の再構築 （イメージ）



CCUS利用拡大に向けた3か年計画（ロードマップ（建退共部分抜粋））

R6年度 R7年度 R8年度～

CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化	技能者がアプリで、自身の経験等のデータを確認 CCUSと建退共の完全連携	技能者アプリの導入 建退共のCCUS活用電子申請推進	資格証発行義務への対応 建退共掛金の積立状況の表示 CCUSと建退共との連携完了
-----------------------	---	-------------------------------	--

掛金日額	厚紙	電子	合計
310円	2,000円	2,000円	4,000円
320円	750円	250円	1,000円
合計	2,750円	250円	3,000円

掛金納付額 940,000円

2025年〇月〇日時点の退職金額（概算） 1,110,000円

※退職金額は、掛金納付実績をもとに算出した概算額であり、建設業の仕事をしなくなったときに正確に計算されます。

※詳しい退職金額は、退職金計算システムで試算することができます。

退職金額は、働いた年数が長いほど有利！

【参考】

10年後（2,520日分加算後）の退職金額（概算） 2,150,000円

20年後（5,040日分加算後）の退職金額（概算） 3,290,000円

※10年後・20年後の退職金額は、現在の予定運用利用日及び掛金日額300円により、将来退職金退職金ポイントの252日分を1年と換算して計算した退職金の概算です。

財政検証

- 特定業種退職金共済制度（建設業・清酒製造業・林業）は長期にわたって実施する制度であることから、業種ごとの就労実態や金融情勢の変化に対応した安定的な制度運営を行うために一定期間ごとに将来の財政見通しを推計し、必要に応じて掛金や退職金の額を変更するか検討することが必要である。この推計及び検討を「**財政検証**」という。
- 特定業種退職金共済制度の財政検証は、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第85条に基づき、少なくとも5年ごとに行う必要がある。

※前回の特定業種退職金共済制度の財政検証は令和元～2年度に実施

中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）（抄）

（掛金及び退職金等の額の検討）

第85条 掛金及び退職金等の額は、少なくとも5年ごとに、退職金等の支給に要する費用及び運用収入の額の推移及び予想等を基礎として、検討するものとする。

独立行政法人勤労者退職金共済機構中期計画（第5期）（抄）

第4 その他業務運営に関する重要事項

1 ガバナンスの徹底

（3）事業及び制度の改善・見直しに向けた取組

中小企業退職金共済法に基づき厚生労働省が行う中小企業退職金共済制度の財政検証に必要な情報を提供すること。

特に、令和2年度の特定業種退職金共済制度の財政検証の結果を踏まえ、厚生労働省が次期財政検証に向けて実施する特定業種退職金共済制度のあり方についての検討に資するよう、必要な情報を提供し、その検討結果を踏まえ、必要な対策を講ずること。

5 中小企業退職金共済部会(R7.3.19)でのとりまとめ

建設業退職金共済制度の退職金額の水準等についての検討結果

- (1) 建設業退職金共済制度（以下「建退共制度」という。）の累積剰余金は、前回の財政検証時（令和元年度末）には約630億円であったが、令和5年度末には約871億円に増加している。
- (2) こうした中で、建退共制度の安定的な運営を確保しつつ、建設労働者の処遇改善や建退共制度の魅力の向上を図る観点から、適切な退職金額の水準を検討する必要がある。
- (3) 以上の点を踏まえ、予定運用利回りを現行の1.3%から1.5%に引き上げることが適当である。
※ 予定運用利回りの引上げ実施日以降の退職者については、退職金額算出の複雑化、事務負担の増加等を勘案し、前回の利回り引下げを行った令和3年10月以降の期間についても引上げ後の新しい利回りを適用することが適当である。
- (4) 予定運用利回りの引上げは、新しい予定運用利回りに対応するためのシステム改修の準備期間等を見込み、令和8年10月を目途に実施することが適当である。

制度のあり方についての検討

建設業においては、建設業法の改正等により、労働者の処遇改善や働き方改革への対応、建設キャリアアップシステム(CCUS)を含めたICTを活用した生産性向上等が進められていること等を踏まえた建退共制度の改善の検討を行うこと。

具体的には、掛金納付における電子申請方式の一層の利用促進を図り、確実な掛金納付・退職金支給、事務負担の軽減等を図るため、電子申請方式のCCUSとの連携強化を進めることに加え、電子申請方式を利用する共済契約者へのインセンティブの付与等の方策を検討するとともに、建設技能者の技能レベル等に応じた処遇改善に資するよう、元請や事業主が掛金を上乗せできる複数掛金制度の導入等の制度のあり方についても検討を進め、退職金額の水準の向上等を図ること。

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く取組

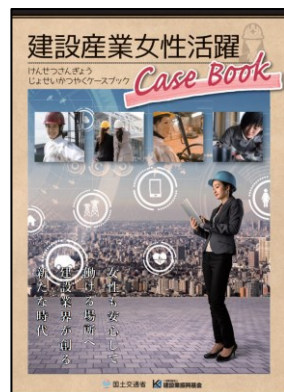
- 建設産業における女性活躍・定着促進に向けては、平成26年8月、令和2年1月に計画を策定し、官民一体となって取組を推進。女性の就業状況は、技術者・技能者ともに増加傾向にあるものの、女性の定着はいまだ不十分。
- 令和7年3月に「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を官民共同で策定し、更なる取組の推進を図る。

女性の定着促進に向けた建設産業行動計画

～働きつづけられる建設産業を目指して～

「働きつづけられるための環境整備」など**定着を中心**とした取組。

平成29年度予算事業



R2.1



建設産業女性定着支援ネットワークの活動の様子

令和5年度予算事業



R7.3

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

H26.8

もっと女性が活躍できる建設業行動計画

建設業界を挙げて女性の更なる**活躍を歓迎する**というメッセージ

建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画

～**トップの意識**を変えて、**現場**が変わる。担い手確保につなぐ、

全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現へ～

<計画の主なポイント>

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



【参考1】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) ①

～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～

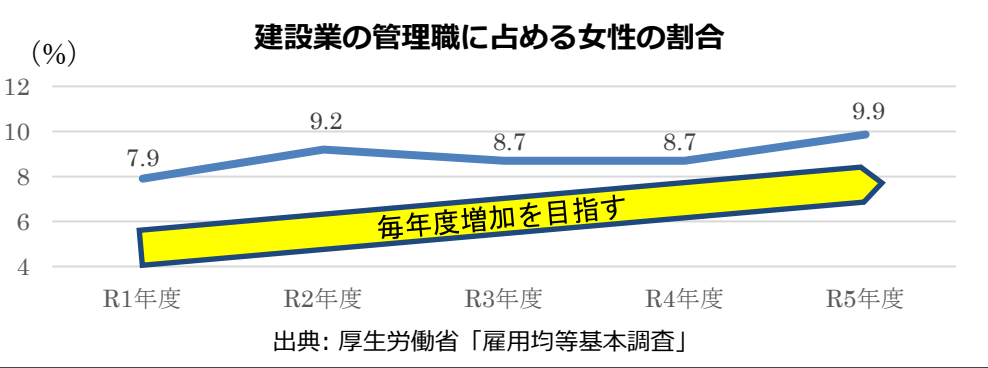
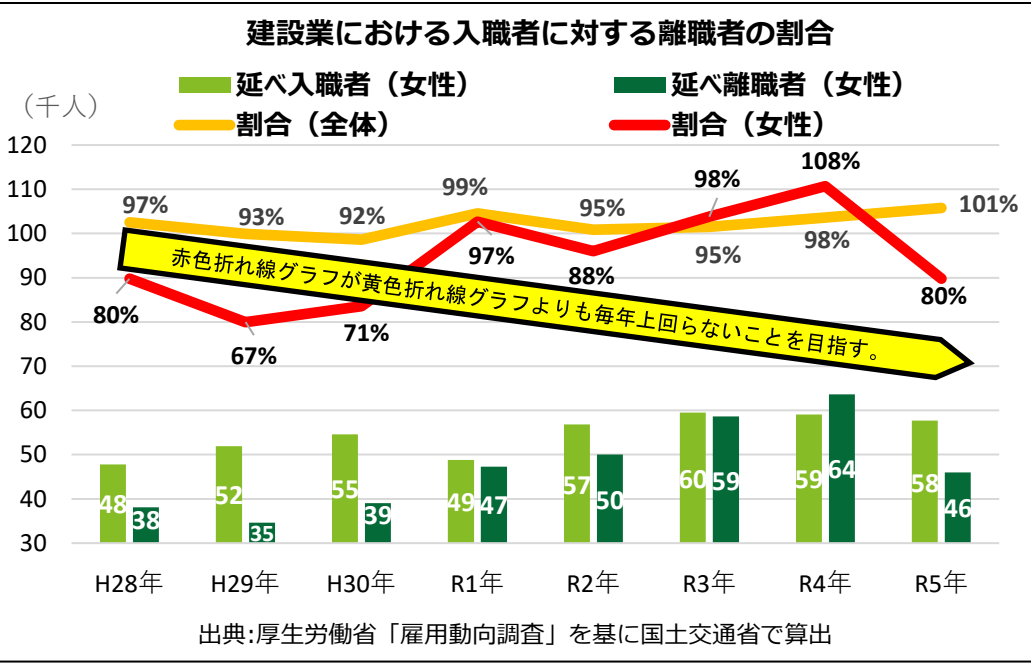
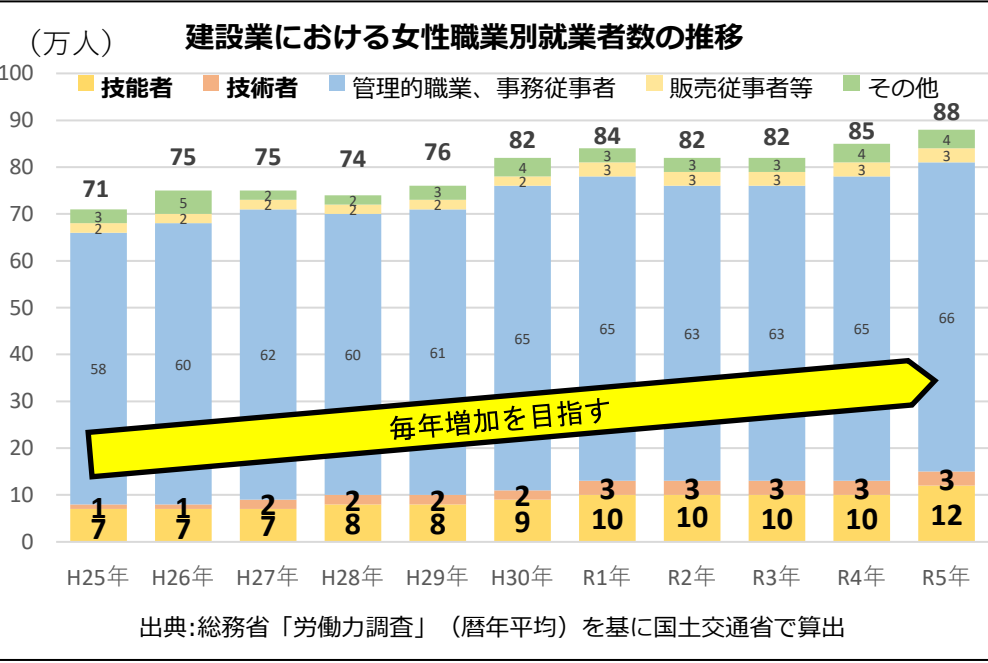
- 建設産業女性定着支援ネットワークの活動の全国展開・取組充実 (**業界団体との連携強化**や**相談体制の強化**)
- 計画策定後のフォローアップ・取組内容の展開 (実行計画**普及**、毎年度の**取組状況の確認**・**課題把握**・**取組深化**) など



建設産業女性定着支援ネットワークの活動の様子

実行計画の取組目標

- 令和11年までの間、「建設業における女性技術者・技能者の人数」を毎年増加させる
- 令和11年までの間、「女性入職者に対する女性離職者の割合」を「建設業全体の入職者に対する離職者の割合」よりも、毎年上回らないようにする
- 令和11年度までの間、「建設業の管理職に占める女性の割合」を毎年度増加させる
- 令和11年度までに、都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入を全ての都道府県で目指す



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 33都府県(R6.12時点)

(全国活動17団体/都道府県活動38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
17		1	1	1	1		1	1			1		2	1	2		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	2			1	2		1	1	1		1	1

○ 実行計画策定に当たり、重点的に検討を行った「きめ細かい広報戦略の展開」や「現場環境整備」に関する事例集を作成し、実行計画の参考資料として添付。

○ 建設産業 × 広報 事例集

～建設産業の魅力発信に悩んでいる企業・団体の皆様へ！
ターゲット別 広報事例集～

イベント・体験型、動画・テレビ、SNS・HP、多様なツールと
いった様々な方法による先進的な広報について、ターゲッ
トを明確にして整理

01

関西鉄筋工業協同組合
お仕事体験イベントの開催・女子大学とのコラボ企画
～親しみある業界を目指し、新しい視点・試みを～

【ターゲット】
保護者 小学生

取組概要

①お仕事体験イベントの開催
小学生を対象としたお仕事体験イベントである「みらいのたからばこ」に2日間出展。
5つの体験ブース(結束体験、加工体験、職人体験、VR圧接体験、鉄筋重さ当てクイズ)を設置。
②女子大学とのコラボ企画
梅花女子大学とコラボし、子どもたちに鉄筋工事をわかりやすく伝える絵本を制作。
実施後、関西鉄筋工業協同組合より絵本を制作してくれた学生へ感謝状を授与。
(みらいのたからばこへの出展及び絵本制作等で予算約900万円。) ※①、②ともに厚生労働省等の助成金を活用。

関係者

みらいのたからばこ実行委員会、建設企業(会員企業)、梅花女子大学 等

取組の経緯

<お仕事体験イベント>
・15年前より工業高校等へ出前授業等を実施していたが、参加対象者の高校生は進路等が決まっていることが多く、人材確保
につながらなかったため、前段階の世代へアプローチする必要があると考え、当該イベントへの出展を決定。
<絵本制作>
・イベント実行委員会より梅花女子大学のゼミ活動の紹介を受け、産学連携が決定。
・学生に「子どもたちに鉄筋の楽しさを伝えるためには何が必要か考えてほしい」との打診をしたところ、学生達から「教育に
は「導入」という概念があり、体験の前には知識を入れる段階が必要。絵本で前提知識を伝えてから体験してもらってはどうか
か」という提案を受け、絵本制作がスタート。

反響

<お仕事体験イベント>
・ブース来場者数：約500～550人+保護者 計 約900人。展示は迫力があり、「すごいな、かっこいいな」という声があった。
<絵本制作>
・500部準備し、体験者全員(大半が小学校低学年)に絵本を配布。制作に携わった学生からも「制作を通じて、これまで興味
関心を寄せなかった鉄筋工の重要性を理解し、仲間との共同制作を通じて自分の成長を感じた」との感想。

取組の工夫点等

<お仕事体験イベント>
・子どもたちが「鉄筋」に興味を持って馴染んでもらうことを意識して、体験ブースの内容を構成。
・保護者層にも、ブースの鉄筋工技能者との交流を通じて、業界イメージを改善してもらえることを期待。
・展示構成について、少人数で迅速に組み立て、かつ、簡単に解体できるかを考慮して設計した。
<絵本制作>
・説明のわかりやすさと、何度読み返しても新たな発見があるような物語構成を意識して、ひとつの絵本にまとめた。

団体名：関西鉄筋工業協同組合 URL : <https://kantetu.com/>

みらいのたからばこ ブースMAP

梅花女子大学とのコラボ絵本
(キャラクター名はピンク：こっこ、
黄：ぶーぶー、黄：たまた)

みらいのたからばこ開催風景

コラボ絵本 表彰式

○ 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

特に、自治体や民間発注工事での対応や小規模現場での
対応の観点から、快適なトイレ環境の整備を工夫して行っ
ているものについて、工夫のポイントがわかるよう整理

01. 集合住宅工事（民間発注） 広くて快適なトイレ



トイレカテゴリ	単体連結型トイレ
特筆すべき 快適トイレ基準要素	①洋式（洋風）便器 ②便房内寸法（広さ）
洗浄方式	水洗式
処理方式	下水道（浄化槽を含む）
寸法	W1,732×D1,152×H2,240mm

【ポイント】

- 単体トイレ2つを連結させたことで通常の**トイレの2倍の広さ**を確保し、「**手洗い場**」と「**鏡**」を装備している。
- オプションで**着替え台**や**サニタリーボックス**を追加すること
で簡易な更衣室としても活用することが可能。
- 水洗式のため、臭いの心配がない。
- 利用者からも**洋式トイレ**、**温水洗浄便座**を採用したこと
による快適性が向上したとの声が挙がっている。



- 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策定に当たり、国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワークからなる検討会を設置。有識者ヒアリング、地方ブロック単位での意見交換会、企業アンケートも実施して、内容を検討。
- 令和7年3月14日付で「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を策定し、中野大臣に本実行計画を手交。

検討体制

【目的】

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

【構成員】

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



中野大臣への手交の様子

検討の方向性

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

テーマ1：女性の入職促進に向けたきめ細かい広報戦略の展開

テーマ2：新たな活動領域への着目

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

策定経緯

第1回検討会（8月21日）

<有識者ヒアリング、地方ブロック単位での意見交換会、企業アンケートを実施>

第2回検討会（11月20日）

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

第3回検討会（2月3日）

- ・新計画案、新計画の推進方策

計画の大臣への手交、公表（3月14日）

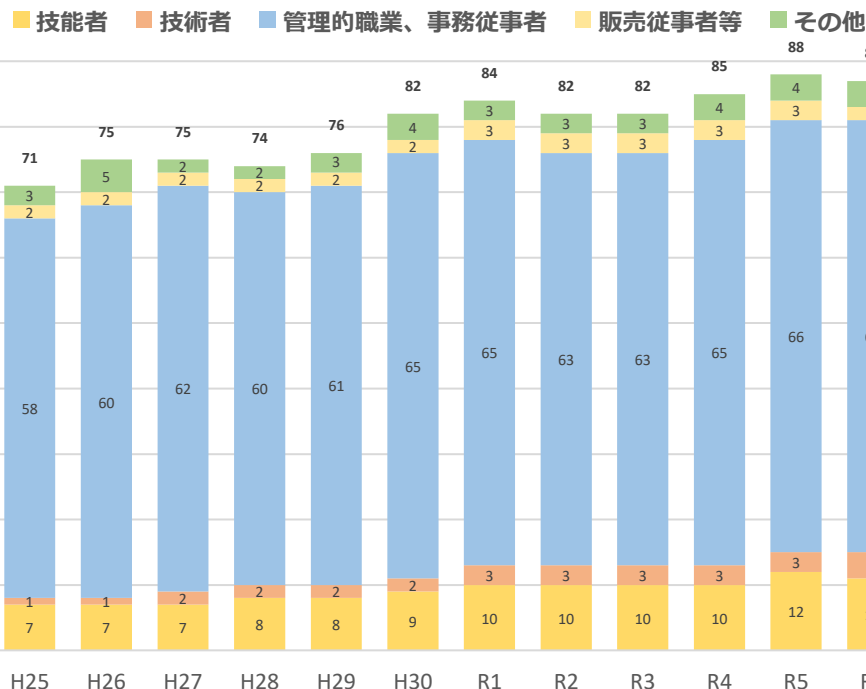
【参考5】建設業就業者の現状

女性技能者等の推移

- 建設業就業者： 71万人（H25） → 87万人（R6）
- 技術者： 1万人（H25） → 4万人（R6）
- 技能者： 7万人（H25） → 11万人（R6）

（万人）

建設業における女性職業別就業者数の推移

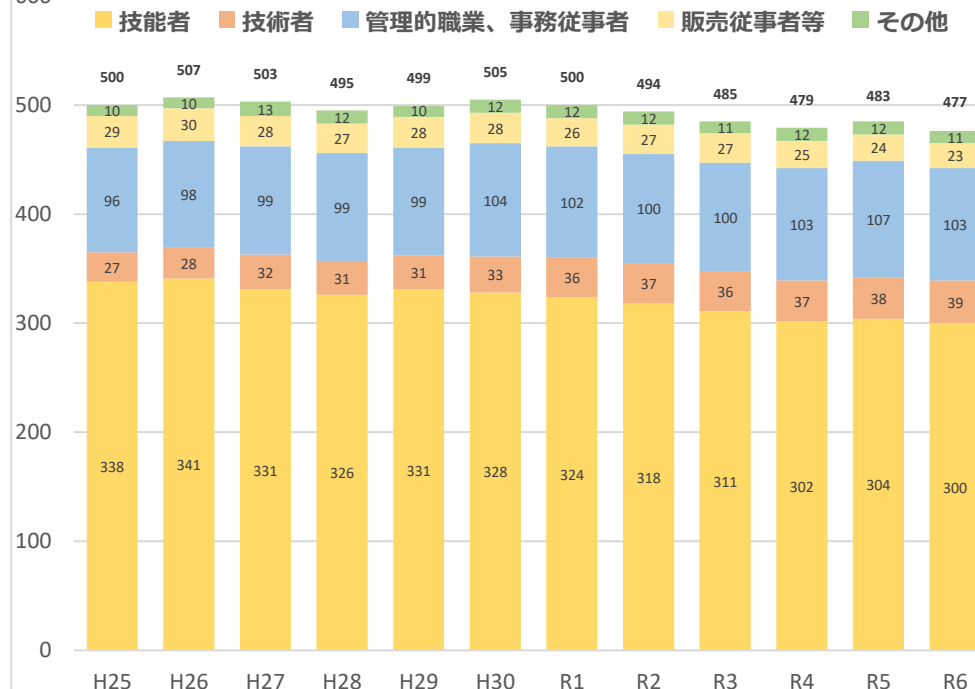


技能者等の推移

- 建設業就業者： 500万人（H25） → 477万人（R6）
- 技術者： 27万人（H25） → 39万人（R6）
- 技能者： 338万人（H25） → 300万人（R6）

（万人）

建設業における職業別就業者数の推移



支援制度を活用したリスキリングをご検討ください！資料10

- 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。

より詳しい情報はP4～7へ

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11,405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

より詳しい情報はP8へ

人材開発支援助成金 （全業種向け）

<制度の概要>

技能者にその職務や事業展開・DX・GXに必要な技能習得の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960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

より詳しい情報はP9へ

CCUS能力評価制度に基づくレベルアップのメリット

- 能力評価制度は、技能者の技能・経験に応じた処遇改善を進めるためのものです。
- 技能者の育成・レベルアップには、実際の技能向上だけでなく、様々なメリットがあります。

技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行

**経験(就業日数)、
保有資格に応じてレベルアップ！**



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)

人材確保等支援助成金で支援！【R7新規】

- ・ CCUS等活用促進コース（雇用管理改善促進事業）を創設
- ・ 技能者のレベルアップ&処遇改善で最大160万円支給！

※主な支給要件

- ・ 中小建設事業主であること
- ・ 全ての技能者の技能者登録の完了
- ・ レベルアップした技能者の5%以上の賃上げ

- ・ [パンフレットはこちら](#)



経営事項審査における加点！

- ・ レベル3、4の技能者の数に応じて加点！
- ・ レベル2以上にアップした割合に応じて加点！

元請企業からの手当支給も！

- ・ 協力会社の技能者へ手当を支給する企業も存在！

各支援制度を活用したい場合の相談先など

教育訓練給付金

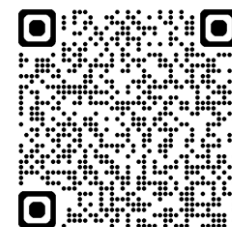
相談先：最寄りのハローワーク

関係HP：[教育訓練給付制度 | 厚生労働省](#)
[ハローワーク | 厚生労働省](#)

【教育訓練給付制度】



【ハローワーク】



人材開発支援助成金 (建設業向け)

相談先：最寄りの労働局、ハローワーク

関係HP：[建設事業主等に対する助成金 ホームページ](#)
[建設事業主等に対する助成金 パンフレット](#)

【ホームページ】



【パンフレット】



人材開発支援助成金 (全業種向け)

相談先：最寄りの労働局、ハローワーク

関係HP：[人材開発支援助成金（全業種向け）ホームページ](#)

【ホームページ】



教育訓練給付金の概要

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	・ 受講費用の50%（上限年間40万円） （6か月ごとに支給） ・ 追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の20%（上限年間16万円） ・ 追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒受講費用の10%（上限年間8万円）	・ 受講費用の40%（上限20万円） ・ 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒受講費用の10%（上限5万円）	・ 受講費用の20%（上限10万円）
支給要件	○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付は2年以上、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は1年以上）		
講座数	3,220 講座	1,016 講座	12,341 講座
受給者数	36,324人（初回受給者数）	3,670人	76,257人
講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む R7.4～） ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～） ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）(※2) 経済産業省連携 ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 (※2) ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ④ 職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔 民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等 〕

（注）講座数は令和7年4月時点、受給者数は令和5年度実績。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など

輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許
中型自動車第一種・第二種免許
大型特殊自動車免許
準中型自動車第一種免許
普通自動車第二種免許
フォークリフト運転技能講習
けん引免許
車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習
移動式クレーン運転士免許
クレーン・デリック運転士免許
一等無人航空機操縦士

情報関係

第四次産業革命スキル習得講座
ITSSレベル3以上の資格取得を目指す講座
(シスコ技術者認定資格等)
ITSSレベル2の資格取得を目指す講座
(基本情報技術者試験等)
ITパスポート
Webクリエイター能力認定試験
Illustratorクリエイター能力認定試験
CAD利用技術者試験

専門実践教育訓練給付金

最大で受講費用の80%〔年間上限64万円〕を受講者に支給(※1)

- ※1 2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の70%〔年間上限56万円〕を支給
※2 2024年9月までに開講する講座は受講費用の40%〔上限20万円〕を支給

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント
社会保険労務士試験
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
行政書士、税理士
通関士、マンション管理士試験
司法書士、弁理士
気象予報士試験
土地家屋調査士
中小企業診断士試験
司書・司書補
産業カウンセラー試験
公認内部監査人認定試験

事務関係

登録日本語教員
Microsoft Office Specialist 365
VBAエキスパート
簿記検定試験(日商簿記)
日本語教員、IELTS
日本語教育能力検定試験
実用英語技能検定(英検)
TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT
中国語検定試験
HSK漢語水平考試
「ハングル」能力検定
建設業経理検定

医療・社会福祉・保健衛生関係

介護福祉士(介護福祉士実務者研修を含む)
社会福祉士
保育士
看護師、准看護師、助産師
精神保健福祉士、はり師
柔道整復師、歯科衛生士
歯科技工士、理学療法士
作業療法士、言語聴覚士
栄養士、管理栄養士
保健師、美容師、理容師
あん摩マッサージ指圧師
きゅう師、臨床工学技士
視能訓練士
臨床検査技師

主任介護支援専門員研修
介護支援専門員実務研修
介護職員初任者研修
特定行為研修
喀痰吸引等研修
福祉用具専門相談員
登録販売者
衛生管理者免許試験

医療事務技能審査試験
医療事務認定実務者(R)試験
調剤薬局事務検定試験
健康管理士一般指導員資格認定試験
メンタルヘルス・マネジメント検定試験

特定一般教育訓練給付金

最大で受講費用の50%〔上限25万円〕を受講者に支給(※2)

営業・販売関係

調理師
宅地建物取引士資格試験
インテリアコーディネーター
パーソナルカリリスト検定
ソムリエ呼称資格認定試験
国内旅行業務取扱管理者試験

技術関係

測量士補、電気工事士
航空運航整備士
自動車整備士
海技士
電気主任技術者試験
建築士
技術士
土木施工管理技術検定
建築施工管理技術検定
管工事施工管理技術検定
電気通信工事担任者試験

製造関係

製菓衛生師
パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程
(商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など)

職業実践力育成プログラム
(保健、社会科学、工学・工業など)

キャリア形成促進プログラム
(医療、文化教養、商業実務関係)

専門職学位
(ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など)

短時間の職業実践力育成プログラム
(人文科学・人文)

短時間のキャリア形成促進プログラム
(文化教養関係)

修士・博士
履修証明
科目等履修生

教育訓練給付金の建設業界に親和性の高いと思われる指定講座の例（令和7年4月1日時点）

●専門実践

【業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程】

測量士補	5講座
電気工事士	4講座
測量士	1講座
建築士	1講座

【専門学校での職業実践専門課程】

土木・建築	36講座
-------	------

●特定一般

【業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程】

大型自動車第一種免許	168講座
中型自動車第一種免許	97講座
準中型自動車第一種免許	56講座
大型自動車第二種免許	49講座
普通自動車第二種免許	35講座
大型特殊自動車免許	28講座
けん引免許	17講座
無人航空機操縦士	15講座
宅地建物取引士資格試験	7講座
フォークリフト運転技能講習	5講座
玉掛技能講習	4講座
第二種電気主任技術者試験（一次・二次総合）	3講座
小型移動式クレーン技能講習	2講座
高所作業車運転技能講習	2講座
車両系建設機械運転技能講習	1講座

●一般

【輸送・機械運転関係】

大型自動車第一種免許	2,449講座
中型自動車第一種免許	1,767講座
準中型自動車第一種免許	838講座
大型特殊自動車免許	678講座
大型自動車第二種免許	590講座
普通自動車第二種免許	437講座
けん引免許	373講座
フォークリフト運転技能講習	300講座
無人航空機操縦士	238講座
小型移動式クレーン技能講習	80講座
玉掛技能講習	74講座
車両系建設機械運転技能講習	69講座
高所作業車運転技能講習	50講座
床上操作式クレーン技能講習	27講座
中型自動車第二種免許	19講座
移動式クレーン運転士免許	13講座
クレーン・デリック運転士免許	7講座
不整地運搬車運転技能講習	4講座
ショベルローダー等運転技能講習	1講座

【営業・販売サービス関係】

宅地建物取引士資格試験	100講座
-------------	-------

【事務関係】

建設業経理検定	※民間資格	7講座
---------	-------	-----

【技術関係】

建築士	65講座
土木施工管理技術検定	52講座
建築施工管理技術検定	50講座
管工事施工管理技術検定	21講座
電気主任技術者試験	14講座
電気工事施工管理技術検定	12講座
電気工事士試験	7講座
建設機械施工管理技術検定	7講座
電気通信工事担任者試験	6講座
測量士・測量士補	4講座
造園施工管理技術検定	4講座
技術士（建設部門）	2講座
電気通信工事施工管理技術検定	2講座
給水装置工事主任技術者試験	2講座
建築設備士	2講座
エネルギー管理士試験	2講座
危険物取扱者	2講座
ボイラー技士免許試験	2講座
舗装施工管理技術者資格試験	2講座
消防設備士	1講座
高圧ガス製造保管責任者試験	1講座
建築物環境衛生管理技術者試験	1講座

教育訓練休暇給付金の概要

- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点から、雇用保険被保険者が自発的に教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給するもの。

対象者・支給要件	- 雇用保険の一般被保険者 - 休暇開始前2年間(※1)にみなし被保険者期間(賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月)が12か月以上あること (※1)疾病、負傷、事業所の休業、出産等により引き続き30日以上賃金の支払いが受けられなかった場合は、最大4年間 - 休暇開始前に算定基礎期間(被保険者として雇用された期間)が5年以上あること
給付内容	- 教育訓練休暇を開始した日から1年(※2)の期間内の教育訓練休暇を取得している日に、離職した場合に支給される基本手当の額と同じ額(※3)を支給 (※2)妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により30日以上教育訓練を受けられない場合は最大4年間 (※3)休暇前の賃金・年齢に応じて、2,295～8,635円/日(令和6年8月1日以降の額。毎年8月1日に改定) - 給付日数は、算定基礎期間に応じて90日、120日又は150日
支給対象	労働協約、就業規則等により設けられた制度に基づき、自発的に(※4)教育訓練休暇(当該休暇の期間が30日以上であり、かつ、対象教育訓練を受けるものとして、事業主の承認を得たもの)を取得した場合に、その期間内の自己の労働等によって収入を得ていない日について支給 (※4)事業主の提出書類により、申請者が解雇等の予定がないことを確認。虚偽申告は罰則の対象。
対象教育訓練	- 大学、高等専門学校、専修学校又は各種学校が行う教育訓練 - 教育訓練給付金の支給対象として厚生労働大臣の指定を受けた講座を実施する施設が行う教育訓練 - その他職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの
その他	教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合、休暇開始日前の被保険者期間は、基本手当の受給資格決定に用いる期間から除く。ただし、特定教育訓練休暇給付金受給資格者(※5)については、基本手当の受給資格決定に用いる期間から休暇開始前の被保険者期間を除かない。 (※5)基本手当の特定受給資格者(暫定措置で特定受給資格者とみなされる特定理由離職者の一部を含む。)と同じ。

※令和7年10月1日施行。

人材開発助成金(建設業向け)の概要

コース名	対象	助成内容	助成率・助成額	賃金要件又は資格等手当要件を満たした場合(※1)
建設労働者認定訓練コース	・中小建設事業主 ・中小建設事業主団体(経費助成のみ)	能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合について助成 (例)木造建築科、とび科、屋根施工科、左官・タイル施工科 など	経費助成(訓練を実施した場合)： 助成対象経費の16.7% 賃金助成(雇用する建設労働者に訓練を受講させた場合)： 3,800円/日・人	賃金助成(雇用する建設労働者に訓練を受講させた場合)： 4,800円/日・人
建設労働者技能実習コース	・中小建設事業主、中小建設事業主団体(※支給対象：男性・女性労働者) ・中小以外の建設事業主、中小以外の建設事業主団体(※支給対象：女性労働者のみ)	・安衛法による特別教育(例)アーク溶接、電気取扱、特定粉じん、ロープ高所 など ・安衛法による安全衛生教育(例)クレーン、ガス溶接、玉掛け など ・安衛法による教習及び技能講習(例)クレーン、車両系建設機械、足場組立、有機溶剤 など ・能開法による技能検定試験のための事前講習(例)造園、とび、左官、型枠施工 など ・建設業法による登録基幹技能者講習(例)電気工事、鳶・土工、基礎工など などを実施した場合について助成	1. 中小建設事業主 20人以下： 経費助成 75% 賃金助成 8,550円/日・人 <9,405円/日・人> (※2) 21人以上： 経費助成 35歳未満 70% 35歳以上 45% 賃金助成 7,600円/日・人 <8,360円/日・人> (※2) 2. 中小以外の建設事業主： 経費助成 60% 3. 中小建設事業主団体： 経費助成 80% 4. 中小以外の建設事業主団体： 経費助成 66.7%	1. 中小建設事業主 20人以下： 経費助成 90% 賃金助成 10,550円/日・人 <11,405円/日・人> (※2) 21人以上： 経費助成 35歳未満 85% 35歳以上 60% 賃金助成 9,350円/日・人 <10,110円/日・人> (※2) 2. 中小以外の建設事業主： 経費助成 75%

※1 ①又は②の場合に、助成率等を加算。①訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合(賃金要件)／②資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合(資格等手当要件)

※2 <>内は建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合の支給額。

人材開発支援助成金（全業種向け）の概要（令和7年度）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主 対象労働者：雇用保険被保険者】

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支 給 対 象 と な る 訓 練 等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
				賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%) ※1	60% (45%) ※1	－	－
	認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			70%※2	85%※2	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			45% (30%)	60% (45%)	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育訓練休暇等付与コース		有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	－	－	30万円	36万円	－	－
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	1,000円 (500円)	－	75% (60%)	－	－	－
	成長分野等人材訓練		1,000円※4	－	75%	－	－	－
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	－	－	60% (45%)	75% (60%)	－	－
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練 (訓練費用を負担する事業主に対する助成)	－	－	45%	60%	－	－
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	1,000円※5 (800円)	－ ※5 (1,000円)	20万円	24万円	－	－
	教育訓練短時間勤務等制度		－	－	20万円	24万円	－	－
④ 事業展開等リスキリング支援コース 令和4年12月～※7		事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	1,000円 (500円)	－	75% (60%)	－	－	－

※1 正規雇用労働者等の場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者等の場合の助成率 ※3 正社員化した場合に助成 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成

※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算 ※7 令和8年度末までの時限措置

【参考】建設キャリアアップシステムの目的

目的

技能者の処遇

人材確保

生産性向上

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

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

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

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の事前登録

【技能者情報】
・本人情報
・保有資格
・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際にカードタッチで履歴を蓄積



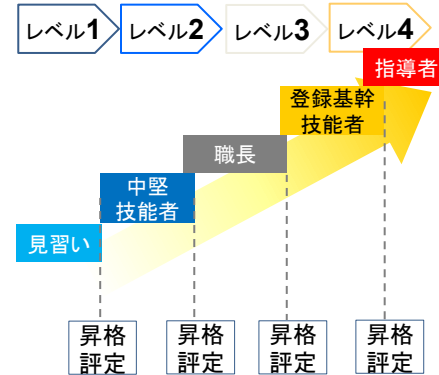
能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定



経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



現場管理での活用

社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

【参考】CCUS能力評価基準の策定状況（令和7年3月31日時点）

技能者の能力評価は、専門工事業団体が策定した能力評価基準（42分野において策定・国土交通大臣の認定済）に基づき、専門工事業団体が実施

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	防水施工 （一社）全国防水工事業協会
トンネル （一社）日本トンネル 専門工事業協会	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
プレストレストコンクリート （一社）プレストレスト・ コンクリート工事業協会	鉄筋 （公社）全国鉄筋工事業協会	圧接 全国圧接業協同組合連合会	型枠 （一社）日本型枠工事業協会	配管 （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
とび （一社）日本建設躯体 工事業団体連合会 （一社）日本鳶工業連合会	切断穿孔 ダイヤモンド工事業協同組合	内装仕上 （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	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）日本空調衛生工事業協会	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	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）消防施設工事協会	建築大工 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	硝子工事 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	ALC （一社）ALC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）全国解体工事業団体連合会	計装工事 （一社）日本計装工業会			

上記に加え、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等に係る相談を受付

【参考】人材確保等支援助成金 CCUS等活用促進コースの概要

制度見直しの趣旨

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、技能者の能力・経験等に応じた適切な処遇改善につなげることを目的としており、助成金により普及促進に取り組んできた。

CCUSの技能者登録数は全国の建設技能者の半数を超え、普及が一定程度進んだことから、CCUSのレベルに応じた処遇改善を進めるため、次の段階として中小建設事業主を対象に、CCUSを活用した雇用管理改善の取組に対する支援を行う。

一方、未登録の技能者も一定数存在するため、技能者登録料等の手数料の支援については令和7年度に限り実施する。

CCUS等普及促進コース(R4～R6)

建設労働者の入職促進及び処遇改善を図るため、CCUSや建設技能者の能力評価制度、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度の普及促進事業を行う建設事業主団体を支援する。

- ア. CCUS等登録促進事業
- イ. CCUS等登録手続支援事業
- ウ. 就業履歴蓄積促進事業

① 助成対象者

建設事業主団体

② 対象事業

- ア. 中小構成員等に技能者登録料等を助成する取組
- イ. 中小構成員等の手続きを支援する取組
- ウ. 中小構成員等におけるカードリーダー等の導入を促進する取組

③ 支給額

対象経費の2/3（中小以外の場合は1/2）

<支給上限額>

- 一事業年度あたり、全国団体：3,000万円
- 都道府県団体：2,000万円
- 地域団体：1,000万円

CCUS等活用促進コース(R7～)

雇用管理改善促進事業

技能者の能力・経験に応じた適切な処遇を目的として、中小建設事業主が実施するCCUSを活用した雇用管理改善の取組を支援する。

① 助成対象者

中小建設事業主

※ 雇用管理改善を進める必要がある中小建設事業主に支援を重点化。

② 支給要件

- ア. 雇用する技能者全ての技能者登録が完了していること
- イ. レベル判定で昇格認定を受けた技能者の賃金を5%以上増加させていること（賃金改定の前後1年間で比較）

③ 支給額

レベル判定で昇格認定を受け、賃金を5%以上増加させた技能者の数×16万円

<支給上限> 一事業年度あたり、160万円（16万円×10人）

※ 各技能者について一つの昇格認定につき1回申請可。

普及促進事業 ※令和7年度限り

CCUS等普及促進コースのうち、「CCUS等登録促進事業」を継続したもの。
建設事業主団体が中小構成員等に対し、技能者登録料、レベル判定手数料等の全部または一部を補助する事業を支援する。

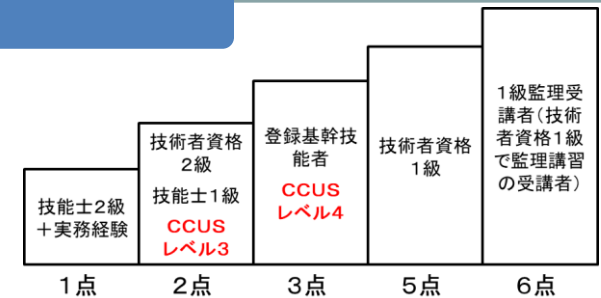
なお、①助成対象者、②対象事業、③支給額は従前と同様。

【参考】経営事項審査におけるCCUS係る加点

○ CCUSを活用して技能者の育成を行う企業や、就業履歴蓄積環境の整備に取り組む企業を、経営事項審査において加点

レベル3・4の技能者の数に応じた加点（技術職員点数（Z1）、R2.4～）

○建設キャリアアップシステムにおいて、**レベル4、3と判定された者の数**に応じて、新たに評点を付与
※技能士1級や登録基幹技能者でなくても加点

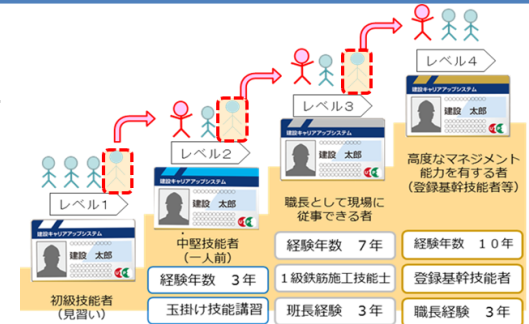


レベル2以上にアップした技能者の割合に応じた加点（知識・技術技能の向上の取組（W1-8）、R3.4.1～）

○基準日以前3年間に於いて、建設キャリアアップシステムで**レベル2以上にアップした建設技能者の割合**に応じて評点を付与（**最大10点**）

※技術者については、一人当たりの継続教育（CPD）プログラムの受講単位数に応じて評点を付与。

（例）技能者10人の企業において3年間で3人がレベルアップ
 $\frac{3}{10} = 30\%$



建設工事に従事する者の就業履歴を蓄積するために必要な措置の実施状況（W1-10、R5.8～）

○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について、以下の全ての措置を講じている場合に加点

- 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カードリーダー等により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

民間工事を含む全ての建設工事で実施した場合	15点
全ての公共工事で実施した場合	10点

【参考】CCUSの能力評価等を活用した処遇改善の取組例

1. レベルに応じた手当支給

①谷脇組(北海道)

自社の技能者を対象に、**CCUSレベルに応じた「キャリアアップ手当」**を導入。

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

②大和ハウス工業(大阪)

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

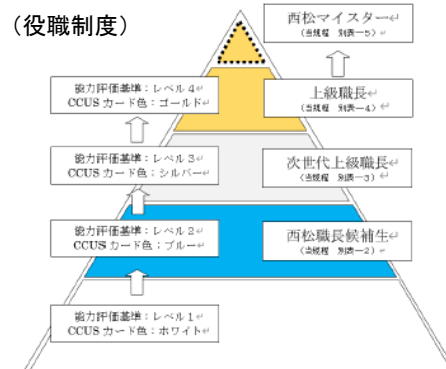
CCUS レベル	①技能者キャリアアップ制度 (事業所負担)	②優秀技能者認定制度 (事業所負担)	①に該当し②に認定 された場合(最大)
レベル4(ゴールド) (マネジメントレベル)	200円/日	1,800円/日	2,000円/日
レベル3(シルバー) (職長レベル)	100円/日	900円/日	1,000円/日
レベル2(ブルー) (中堅技能者)	50円/日	450円/日	500円/日
レベル1(ホワイト) (見習い)	0円/日	0円/日	0円/日

【その他実施している企業】
新谷建設 村本建設 等

2. 独自の評価・手当制度の要件等として活用

○西松建設(東京)

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



※役職認定には、CCUSレベルのほか、資格や表彰実績等も考慮。

(手当制度)

役職	単価
西松マスター	日額 3,000 円
上級職長	日額 2,000 円
次世代上級職長	日額 1,000 円
西松職長候補生	日額 500 円

【その他実施している企業】

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

3. 昇給・昇格の要件として活用

(昇格基準)

○フクザワコーポレーション(長野)

自社の技能者の**昇格基準として、CCUSレベルを設定**。

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

4. 建退共掛金負担

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

○鹿島建設 ○清水建設 ○竹中工務店 ○三井住友建設 等

育成就労制度について

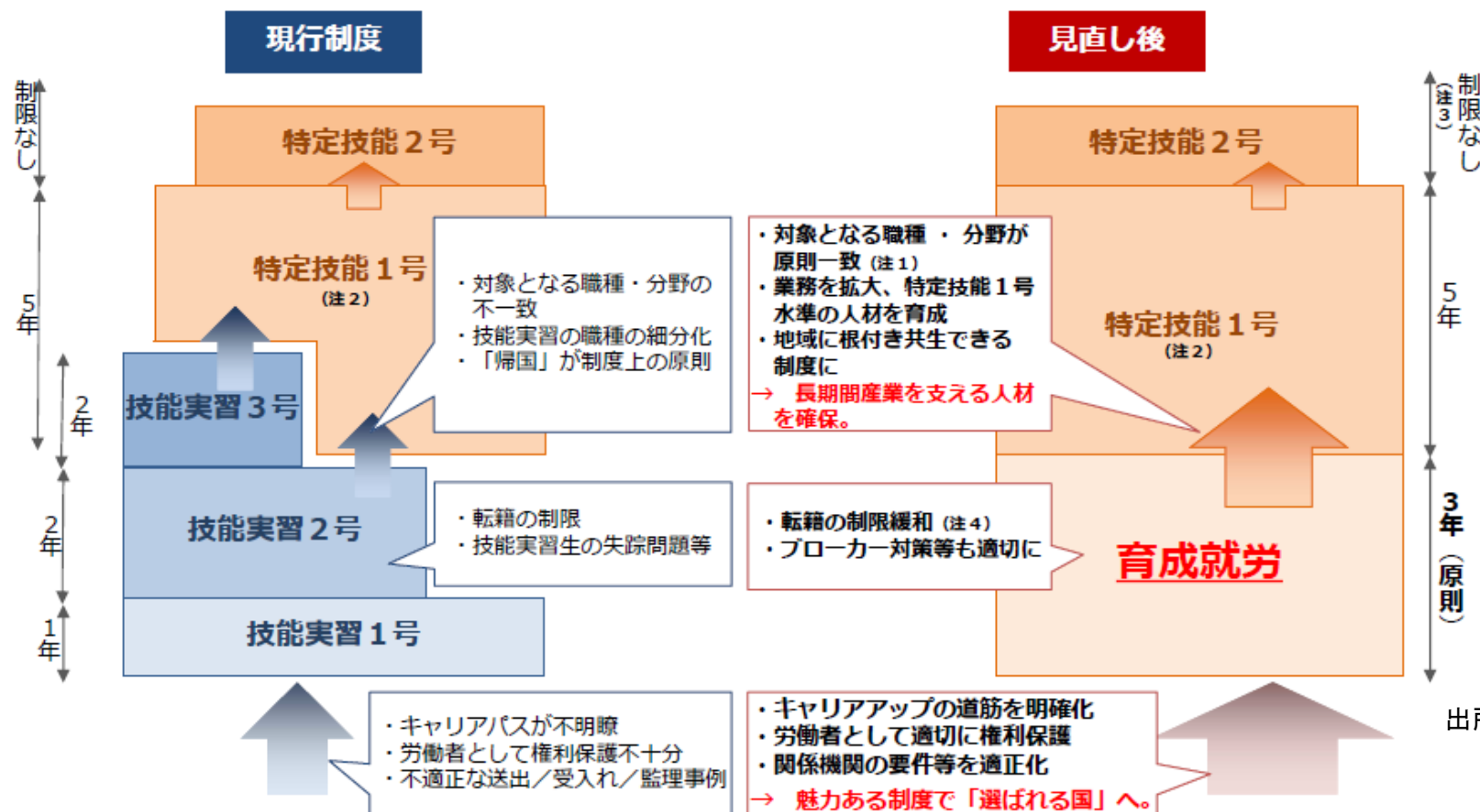
育成就労制度の概要について

- 令和 6 年 6 月 2 1 日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布された。
- それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設される。（令和 9 年 4 月施行予定）

育成就労制度 の目的	「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、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するとともに、当該分野における人材を確保すること。 （※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの
基本方針・ 分野別運用方針	育成就労制度の基本方針及び育成就労産業分野ごとの分野別運用方針を策定する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。 分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき分野ごとの受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用する。
育成就労計画 の認定制度	育成就労外国人ごとに作成する「育成就労計画」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3 年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、外国人育成就労機構による認定を受ける）。
監理支援機関 の許可制度	（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用 関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う 監理支援機関を許可制とする（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない）。
適正な送出しや 受入環境整備 の取組	・送出国と二国間取決め（MOC）の作成 や 送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など、送出しの適正性を確保する。 ・育成就労外国人の本人意向による転籍を一定要件の下で認めることなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。 ・地域協議会を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

育成就労制度のイメージ図

制度見直しのイメージ図



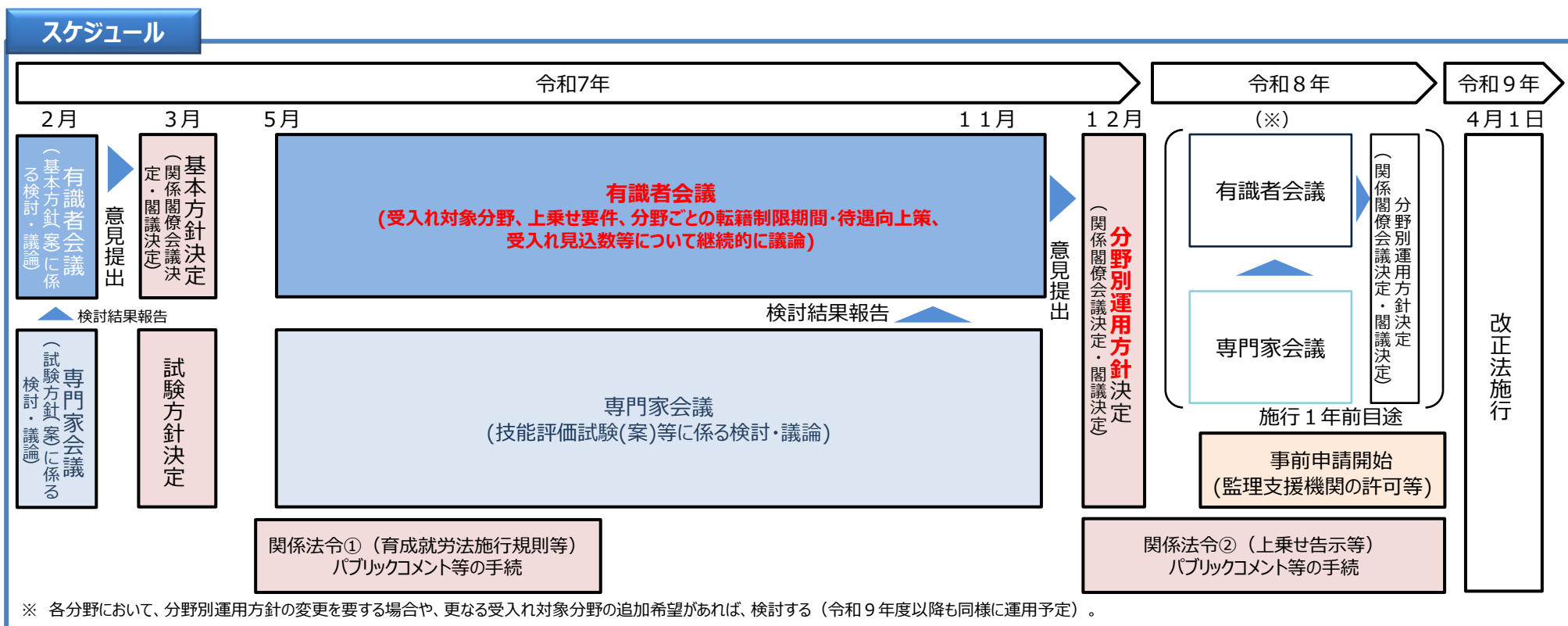
出所「第1回特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議」
参考資料2

- (注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。
- (注2) 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。
- (注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

閣議決定に向けた検討のスケジュール



令和7年5月20日第3回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議配布資料

外国人材の中長期的なキャリアパスの形成

- ・育成就労制度においては、受入企業には、外国人材を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へ計画的に育成することが求められる。
- ・育成就労制度と特定技能制度は一体的に運用されるため、業所管省庁が策定する「育成・キャリア形成プログラム」を踏まえ、中長期的に日本で働くことを前提として育成するとともに、外国人材に対してキャリアの見通しを示すことが重要となる。
- ・建設分野では、CCUSの能力評価基準に合わせた育成を行うとともに、中長期的なキャリアパスの道筋を示すことで、着実なキャリアアップを目指していく。

○外国人材の中長期的なキャリアパスと求められる能力レベル

CCUSの能力評価	レベル 1 レベル 2 レベル 3 レベル 4			
	初級技能者 (見習い)	中堅技能者 (一人前)	職長レベル	高度 マネジメントレベル
キャリアパス	育成就労	特定技能 1 号	特定技能 2 号	登録基幹技能者 技術者 等
必要な技能水準	技能検定 基礎級程度	技能検定 3 級程度	技能検定 1 級程度	
必要な日本語 能力水準	A 1 相当	A 2 相当	B 1 相当	
職種ごとの要件	職長・班長経験が別途求められる（現場での作業やCCUSの能力評価では、講習受講・資格取得が必要）			

省庁	分野名	業務区分名	主たる技能		試験名（仮称を含む）	特記事項	対応する技能実習移行対象職種・作業	
			名称	概要			職種	作業
国 交 省	建設	土木	パーカッション式さく井工事、ロータリー式さく井工事、型枠工事、鉄筋組立て、とび、コンクリート圧送工事、ウェルポイント工事、構造物鉄工、建築塗装、鋼橋塗装		技能検定		8 職種10作業	
			建設機械施工（押土・整地）	押土・整地機械（ブルドーザ）を使用して走行操作、施工作業及び点検作業を行う技能	建設機械施工育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能実習評価試験を名称変更	建設機械施工	押土・整地
			建設機械施工（積込み）	積込み機械（トラクタショベル）を使用して走行操作、施工作業及び点検作業を行う技能				積込み
			建設機械施工（掘削）	掘削機械（油圧ショベル：バックホウ）を使用して走行操作、施工作業及び点検作業を行う技能				掘削
			建設機械施工（締固め）	締固め機械（ロードローラ）を使用して、施工作業（特別教育の受講修了証が必要）及び点検作業を行う技能				締固め
			手溶接	アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能	溶接育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能実習評価試験を名称変更	溶接	手溶接
			半自動溶接	半自動アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能				半自動溶接
			管路更生	管路更生に関する技能	管路更生育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成	なし（現在技能実習2号移行対象職種・作業への追加申請中）	
			基礎ぐい工事業	基礎ぐい工事に関する技能	基礎ぐい工事業育成就労評価試験（初級、専門級）	令和8年度以降に新規作成予定	なし	
			鉄筋継手（圧接）	鉄筋継手（圧接）に関する技能	鉄筋継手（圧接）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成	なし	

省庁	分野名	業務区分名	主たる技能		試験名（仮称を含む）	特記事項	対応する技能実習移行対象職種・作業	
			名称	概要			職種	作業
国交省	建設	建築	内外装板金、ダクト板金、木製建具手加工、大工工事、型枠工事、鉄筋組立て、とび、石材加工、石張り、タイル張り、かわらぶき、左官、プラスチック系床仕上げ工事、カーペット系床仕上げ工事、鋼製下地工事、ボード仕上げ工事、カーテン工事、壁装、ビル用サッシ施工、シーリング防水工事、コンクリート圧送工事、築炉、構造物鉄工、建築塗装、鋼橋塗装		技能検定		18職種25作業	
			手溶接	アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能	溶接育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能実習評価試験を名称変更	溶接	手溶接
			半自動溶接	半自動アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能				半自動溶接
			基礎ぐい工事業	基礎ぐい工事に関する技能	基礎ぐい工事業育成就労評価試験（初級、専門級）	令和8年度以降に新規作成予定	なし	
			鉄筋継手（圧接）	鉄筋継手（圧接）に関する技能	鉄筋継手（圧接）育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成	なし	
		ライフライン・設備	内外装板金、ダクト板金、冷凍空気調和機器施工、建築配管、プラント配管、保温保冷工事		技能検定		4職種6作業	
			手溶接	アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能	溶接育成就労評価試験（初級、専門級）	現行の技能実習評価試験を名称変更	溶接	手溶接
			半自動溶接	半自動アーク溶接機を使用し、手作業による溶融溶接（融接）を行う技能				半自動溶接
			電気設備施工	電気設備施工に関する技能	電気設備施工育成就労評価試験（初級、専門級）	新規作成	なし	