

# 建設産業における担い手の確保・育成について

---

令和2年9月14日  
国土交通省 不動産・建設経済局

# 建設産業の役割と課題

## 建設産業の役割

建設産業は、地域のインフラの整備やメンテナンス等の担い手であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には、最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民生活や社会経済を支える大きな役割を担う

### 【災害の応急対応】

#### 東日本大震災

○(一社)仙台建設業協会  
3月11日地震直後より避難所の緊急耐震診断等を実施。同日午後6時には若林区の道路啓開作業を開始



#### 熊本地震

○(一社)熊本県建設業協会  
地震直後より、熊本県との「大規模災害時の支援活動に関する協定」により支援活動を実施



【通行不能の交差点での応急工事】  
【道路啓開(倒木、崩壊土砂の撤去)】  
(国道443号寺泊(益城町)) (県道45号阿蘇講公園菊池線)

### 【インフラメンテナンスの必要性】

▼社会資本の老朽化による被害



【ミシシッピ川に係る高速道路橋の落橋事故(2007年米ミネソタ州)】(出典:MN/DOT)



香川・徳島県境無名橋(鋼2径間単純トラス橋)の落橋(2007年)

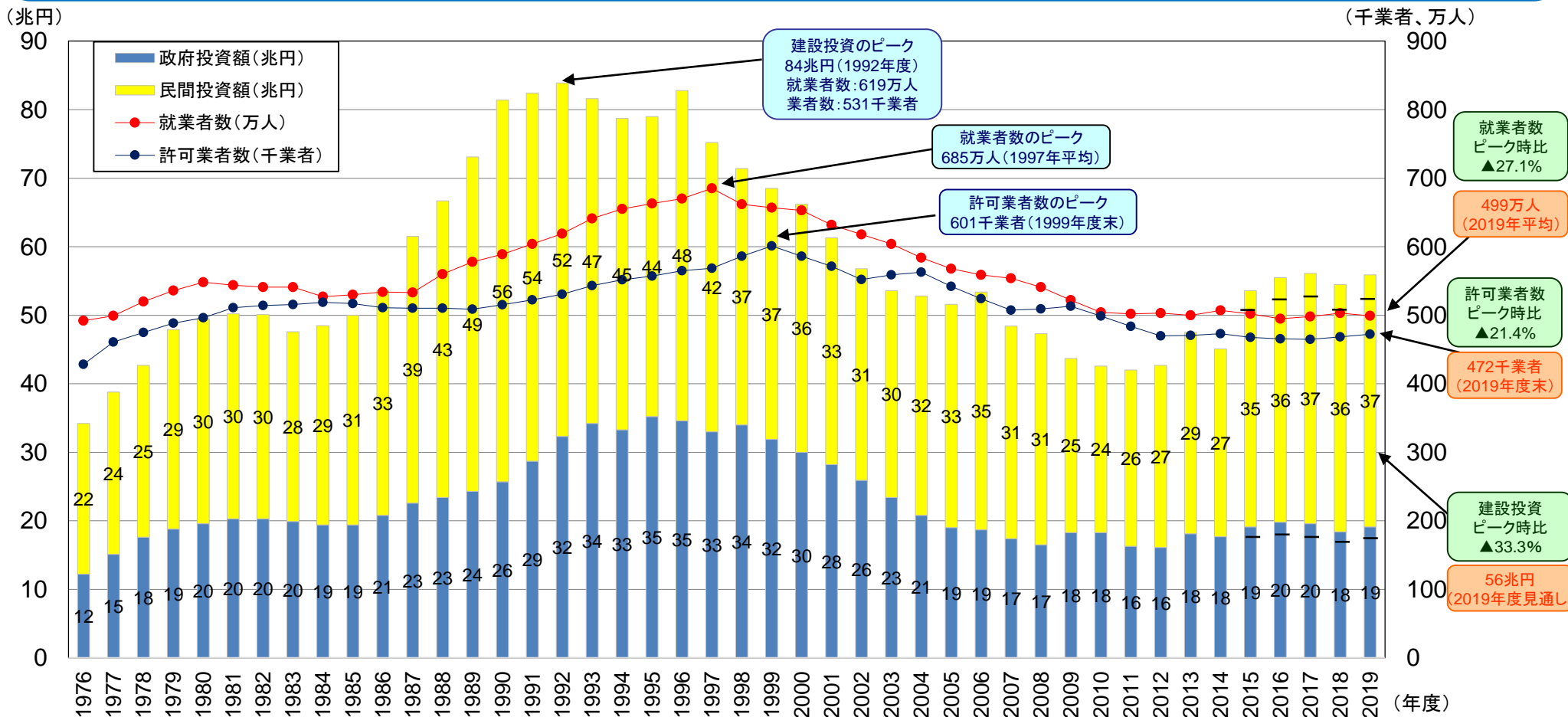
## 現下の建設産業を取り巻く環境

近年の建設投資の急激な減少や競争の激化等により、建設企業の経営を取り巻く環境の悪化と、現場の技能労働者の減少、若手入職者の減少といった構造的な課題に直面

中長期的なインフラの品質確保等のため、国土・地域づくりの担い手として、持続可能な建設産業の構築が課題

# 建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の1992年度：約84兆円から2011年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、2019年度は約56兆円となる見通し（ピーク時から約33%減）。
- 建設業者数（2019年度末）は約47万業者で、ピーク時（1999年度末）から約21%減。
- 建設業就業者数（2019年平均）は499万人で、ピーク時（1997年平均）から約27%減。



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

注1 投資額については2016年度まで実績、2017年度・2018年度は見込み、2019年度は見通し

注2 許可業者数は各年度末（翌年3月末）の値

注3 就業者数は年平均。2011年は、被災3県（岩手県・宮城県・福島県）を補完推計した値について2010年国勢調査結果を基準とする推計人口を遡及推計した値

注4 平成27年（2015年）産業連関表の公表に伴い、2015年以降建築物リフォーム・リニューアルが追加されたとともに、2011年以降の投資額を遡及改定している

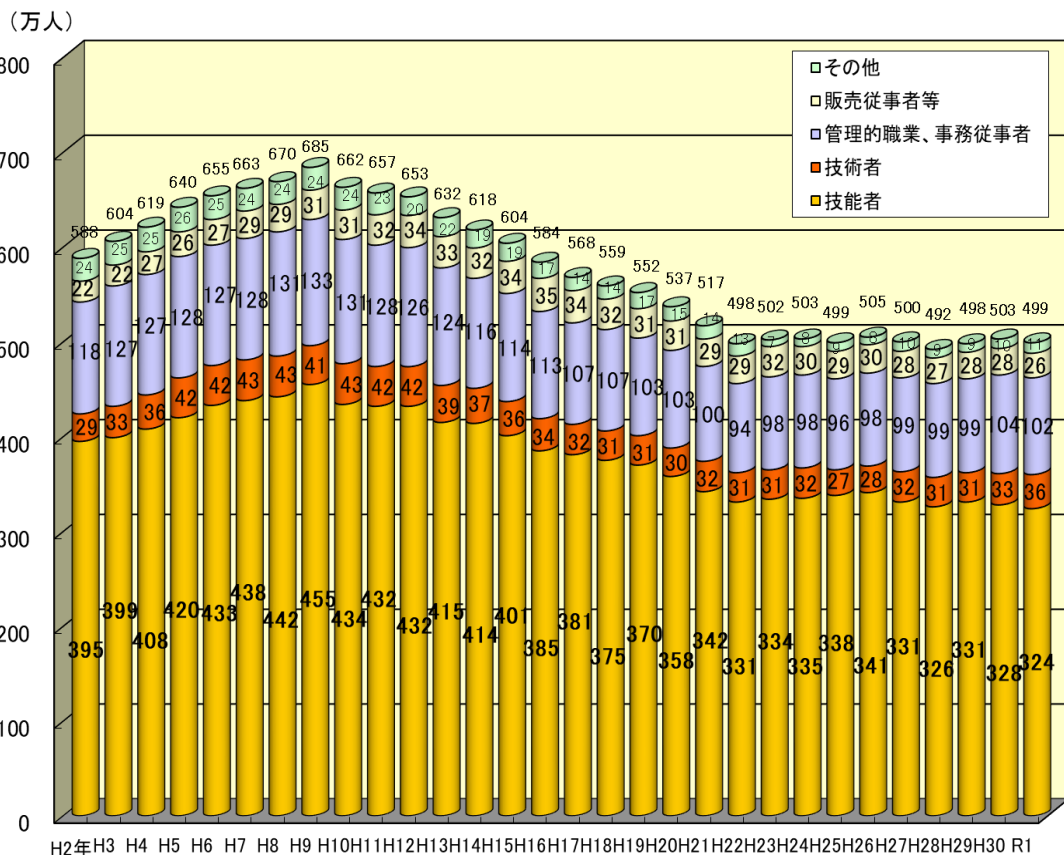
# 建設業就業者の現状

## 技能者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 499万人(R1)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 36万人(R1)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 324万人(R1)

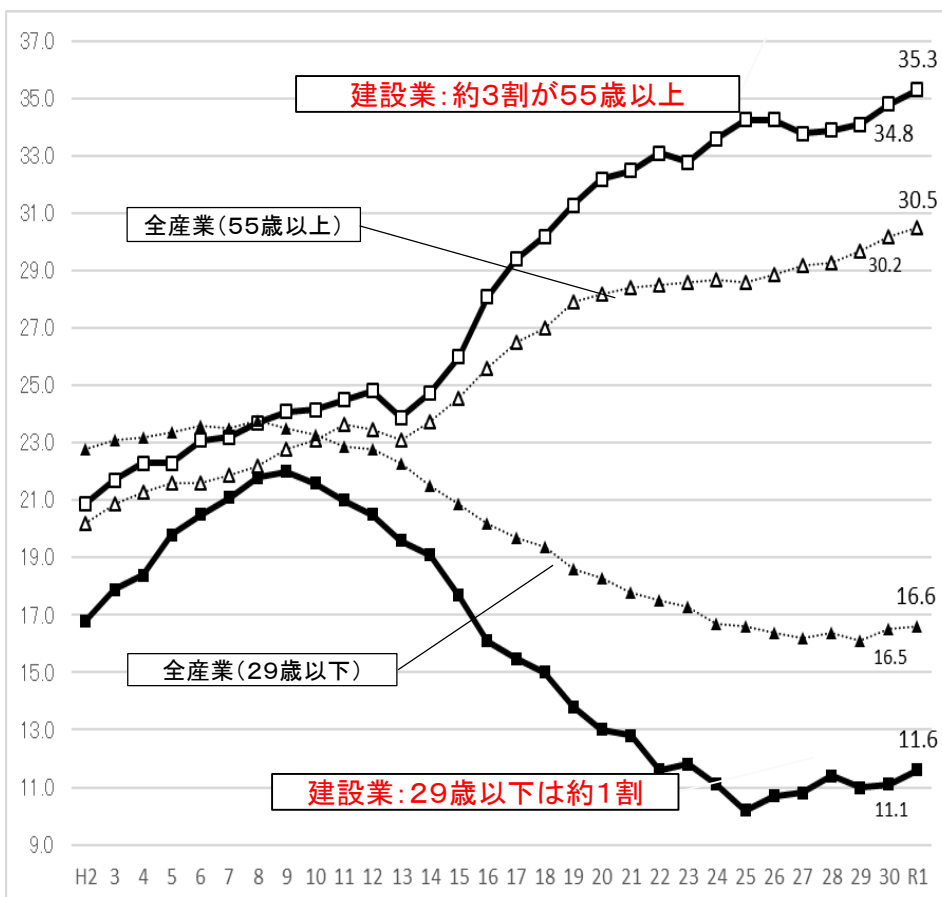
## 建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約35%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。  
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成30年と比較して55歳以上が約1万人増加、29歳以下は約2万人増加。



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出

(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

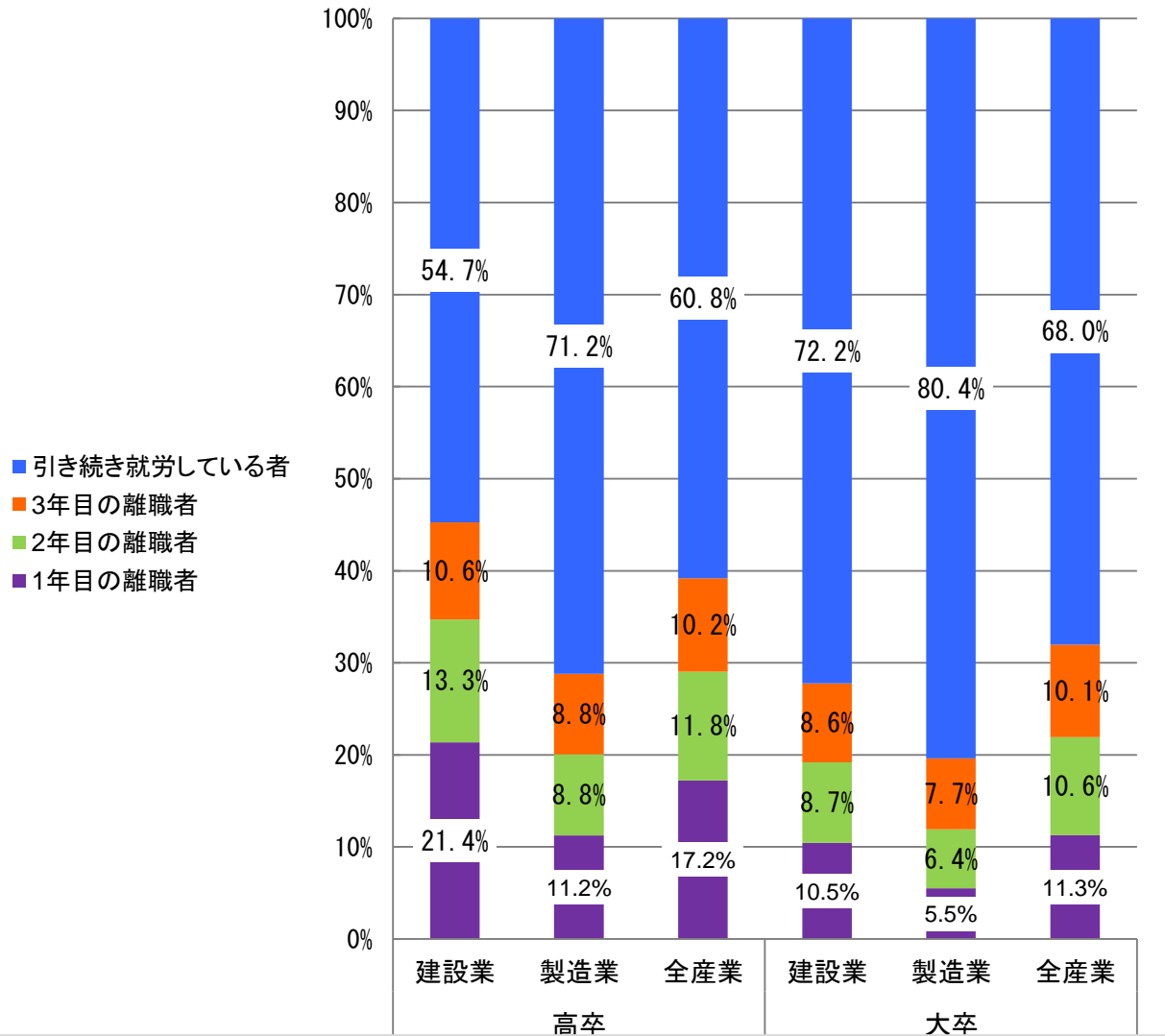


出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

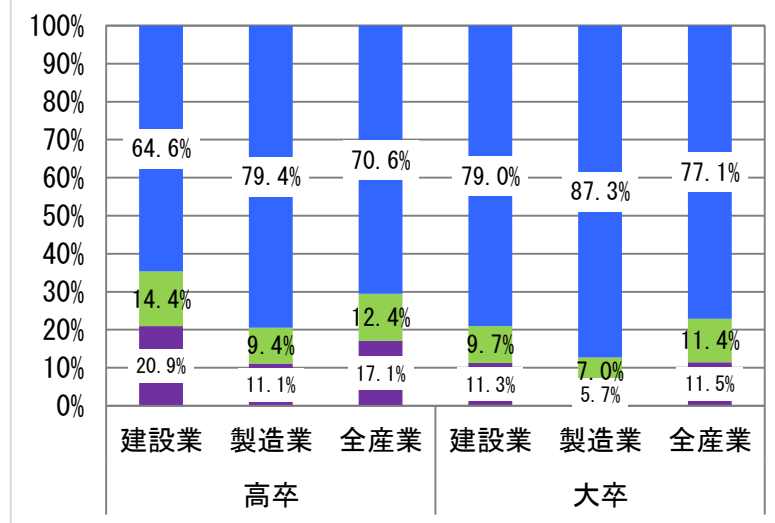
# 建設業における離職状況(3年目までの離職率)

○ 建設業の離職率は他産業よりも高く、年々改善しているものの、特に1年目の割合が高くなっている。

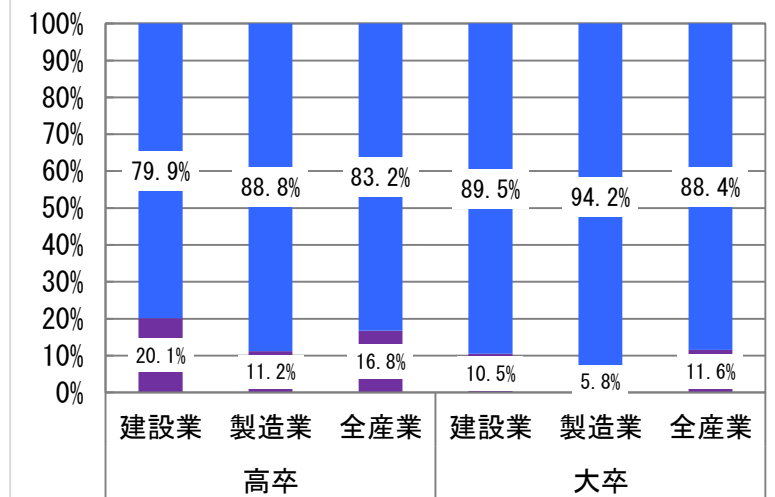
### 平成28年3月卒



### 平成29年3月卒



### 平成30年3月卒

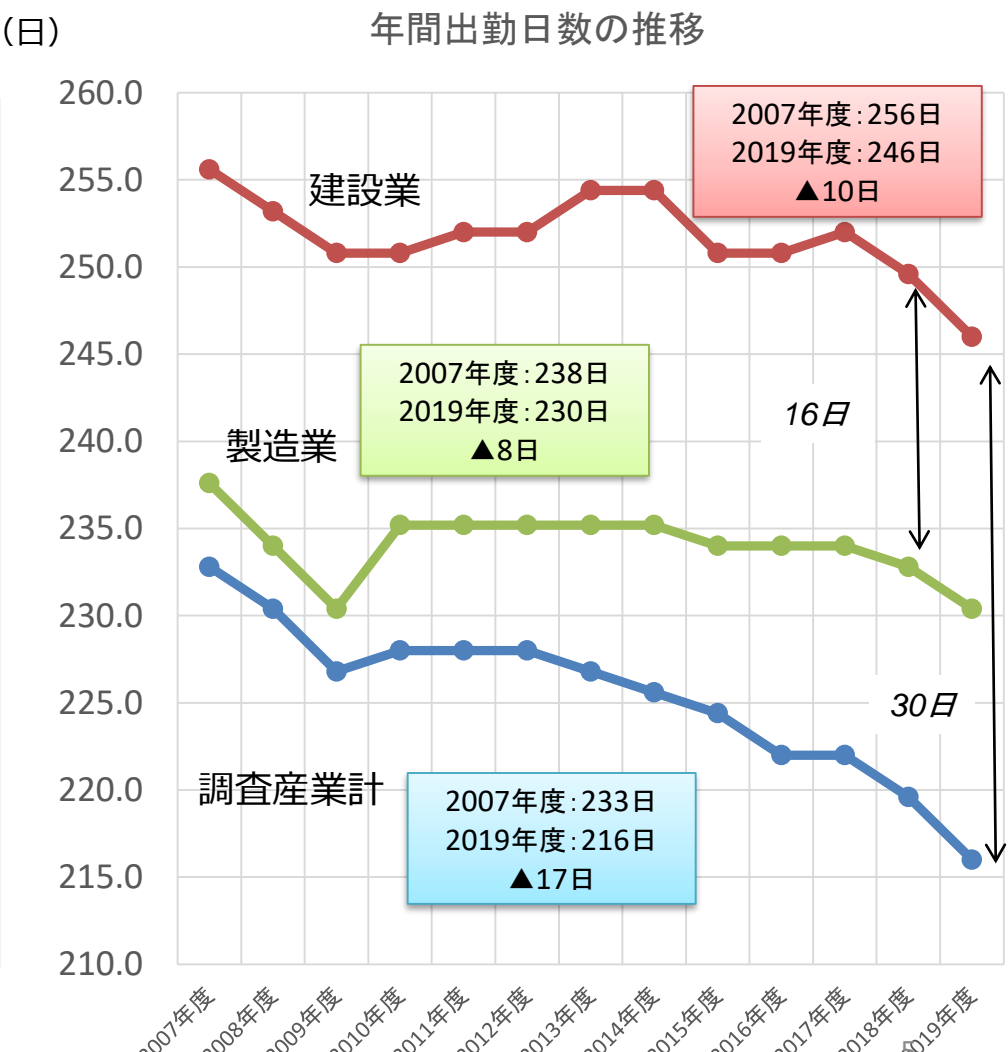
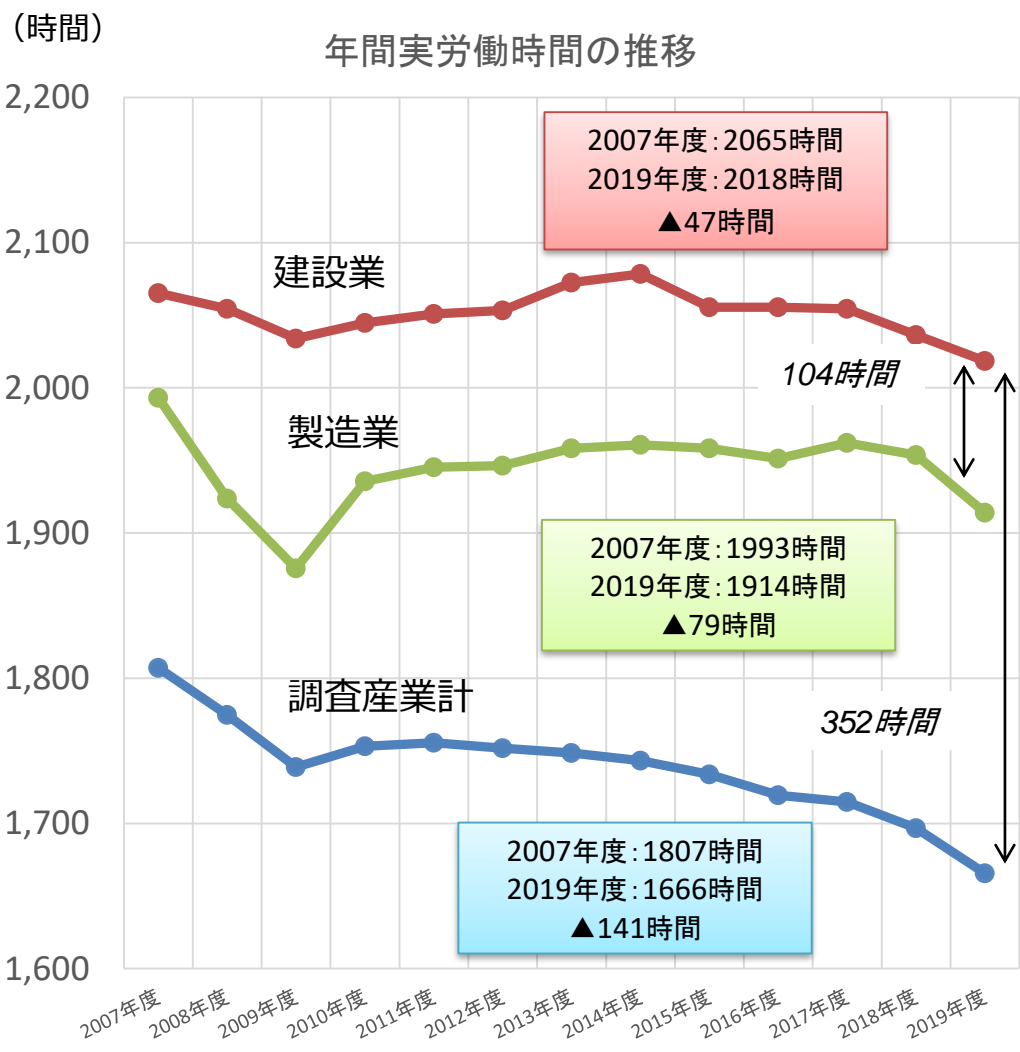


出所：厚生労働省「新規高校卒業就職者の産業別離職状況」「新規大学卒業就職者の産業別離職状況」

※令和元年10月発表分のため、平成29年3月卒は3年目の離職者、平成30年3月卒は2,3年目の離職者が存在しない

# 実労働時間及び出勤日数の推移（建設業と他産業の比較）

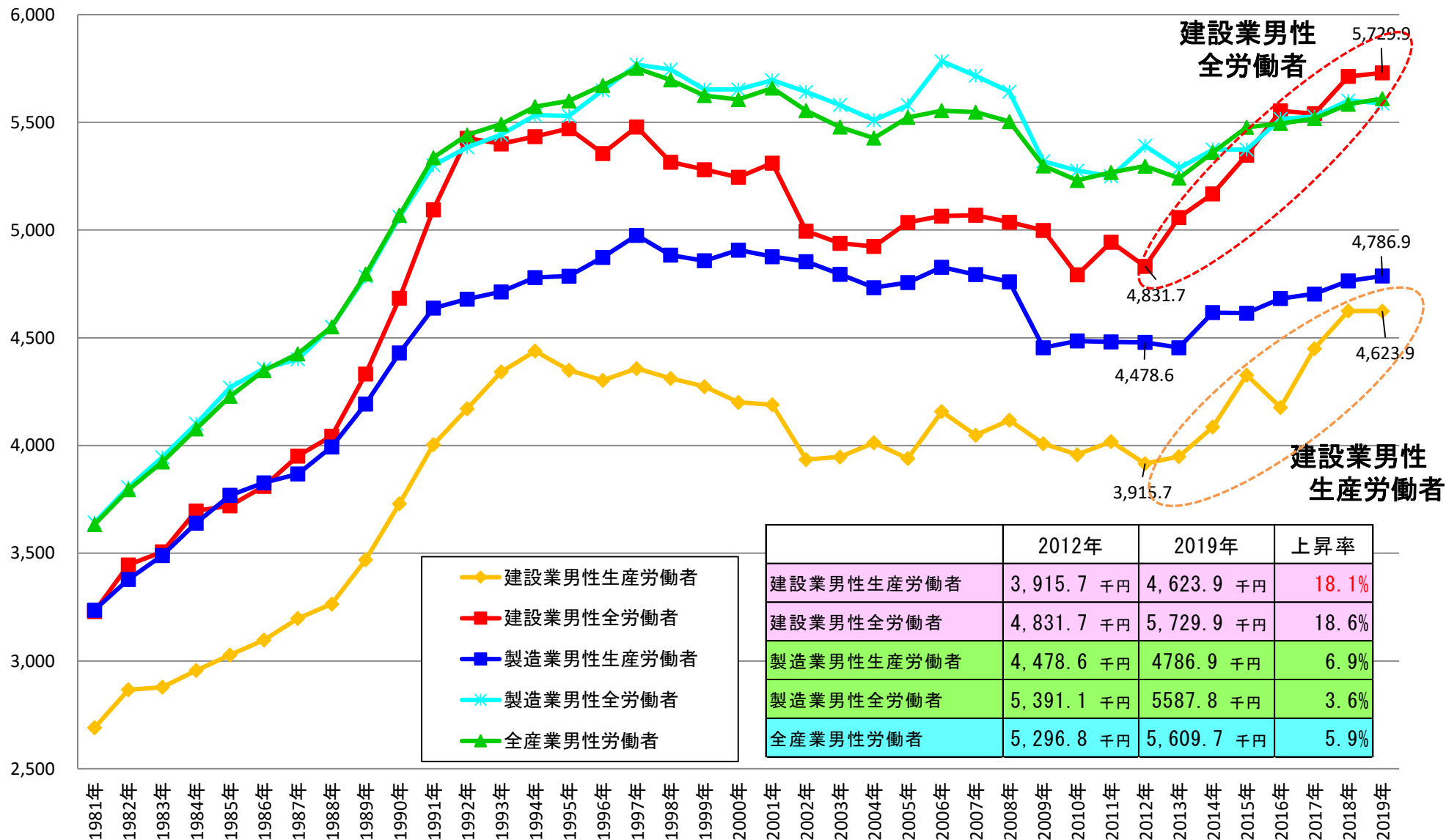
○ 年間の総実労働時間については、他産業と比べて300時間以上（約2割）長い。また、10年程前と比べて、全産業では約140時間減少しているものの、建設業はほぼ横ばい（約47時間減少）であり、大幅な改善は見られない。



※ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成 5

# 建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額の推移

(千円)



(資料) 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

# 新・担い手3法（品確法と建設業法・入契法の一体的改正）について

平成26年に、公共工物品確法と建設業法・入契法を一体として改正※し、適正な利潤を確保できるよう予定価格を適正に設定することや、ダンピング対策を徹底することなど、建設業の担い手の中長期的な育成・確保のための基本理念や具体的措置を規定。

※担い手3法の改正（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）

## 新たな課題・引き続き取り組むべき課題

相次ぐ災害を受け地域の「守り手」としての建設業への期待  
働き方改革促進による建設業の長時間労働の是正  
i-Constructionの推進等による生産性の向上

新たな課題に対応し、  
5年間の成果をさらに充実する  
新・担い手3法改正を実施

## 担い手3法施行(H26)後5年間の成果

予定価格の適正な設定、歩切りの根絶  
価格のダンピング対策の強化  
建設業の就業者数の減少に歯止め

## 品確法の改正 ～公共工事の発注者・受注者の基本的な責務～ <議員立法※>

### ○発注者の責務

- ・適正な工期設定（休日、準備期間等を考慮）
- ・施工時期の平準化（債務負担行為や繰越明許費の活用等）
- ・適切な設計変更（工期が翌年度にわたる場合に繰越明許費の活用）

### ○受注者（下請含む）の責務

- ・適正な請負代金・工期での下請契約締結

### ○発注者・受注者の責務

- ・情報通信技術の活用等による生産性向上

### ○発注者の責務

- ・緊急性に応じた随意契約・指名競争入札等の適切な選択
- ・災害協定の締結、発注者間の連携
- ・労災補償に必要な費用の予定価格への反映や、見積り徴収の活用

### ○調査・設計の品質確保

- ・「公共工事に関する測量、地質調査その他の調査及び設計」を、基本理念及び発注者・受注者の責務の各規定の対象に追加

## 働き方改革の推進

### ○工期の適正化

- ・中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告
- ・著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣等から勧告・公表）
- ・公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化<入契法>

### ○現場の処遇改善

- ・社会保険の加入を許可要件化
- ・下請代金のうち、労務費相当については現金払い

## 生産性向上への取組

### ○技術者に関する規制の合理化

- ・監理技術者：補佐する者(技士補)を配置する場合、兼任を容認
- ・主任技術者(下請)：一定の要件を満たす場合は配置不要

### ○災害時における建設業者団体の責務の追加

- ・建設業者と地方公共団体等との連携の努力義務化

### ○持続可能な事業環境の確保

- ・経営管理責任者に関する規制を合理化
- ・建設業の許可に係る承継に関する規定を整備

## 建設業法・入契法の改正 ～建設工事や建設業に関する具体的なルール～ <政府提出法案>



- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- 若い世代にキャリアパスと処遇の見通しを示し、技能と経験に応じ給与を引き上げ、将来にわたって建設業の担い手を確保し、ひいては、建設産業全体の価格交渉力を向上させるもの
- また、労務単価の引き上げや社会保険加入の徹底といった、これまでの技能者の処遇改善の取組をさらに加速させるもの
- 平成31年4月より「本運用」を開始。

## <建設キャリアアップシステムの概要>

※システム運営主体  
(一財) 建設業振興基金

### 技能者情報等の登録



#### 【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等

#### 【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

#### 【現場情報】

- ・現場名
- ・工事の内容
- ・施工体制 等

### カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付

就業履歴を蓄積

### 技能の客観的なレベル分け



※専門工事業団体等が職種毎の能力評価基準を策定

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準を策定。
  - 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として職長クラスの技能者を位置づけ。
  - 技能レベル(評価結果)を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や処遇の実現等を図る。
- ※第6回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会(平成31年3月6日)において了承、建設技能者の能力評価制度に関する告示及びガイドラインを平成31年4月1日に施行

## 業界横断的な経験・技能の蓄積



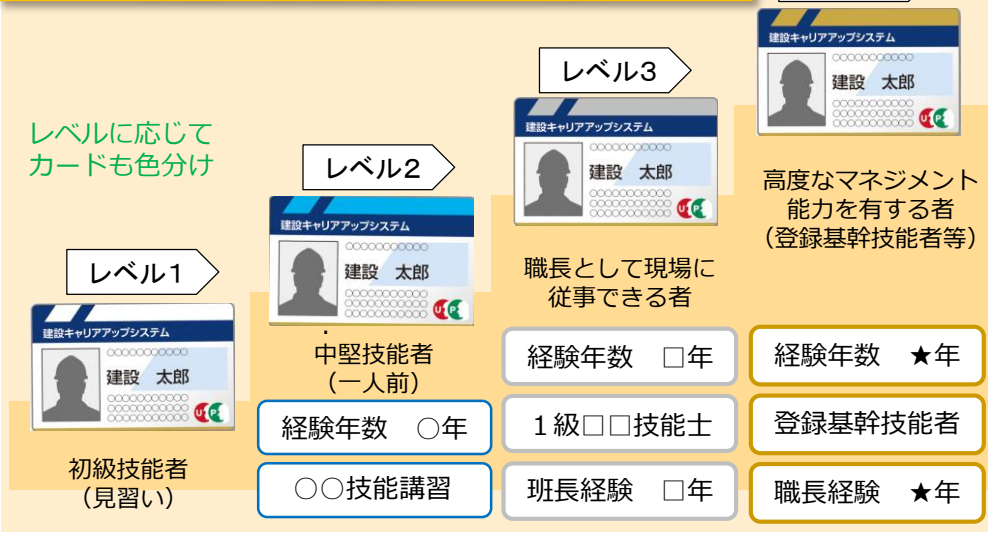
**建設キャリアアップシステム**

- 経験(就業日数)
- 知識・技能(保有資格)
- マネジメント能力(職長や班長としての就業日数など)

能力評価基準(※)を策定し、レベルを判定

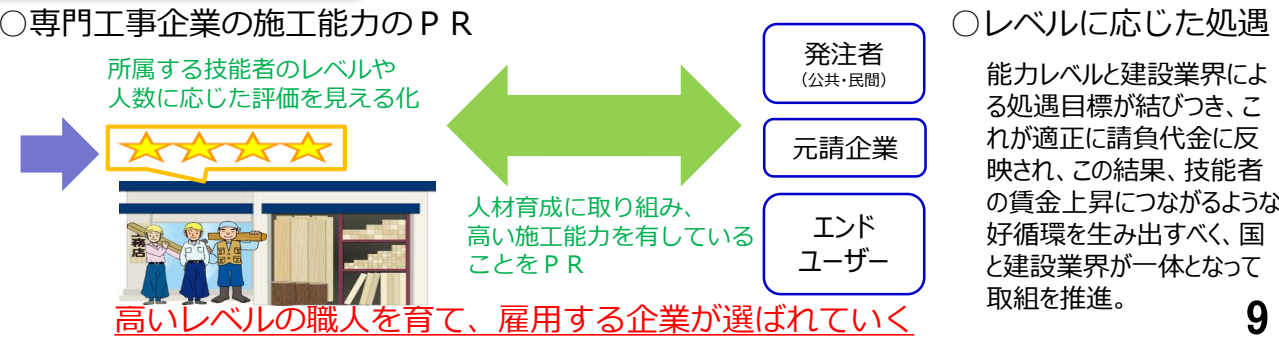
キャリアアップシステムと連携したレベル判定システムを構築・活用

## 技能の客観的なレベル分け



※専門工事業団体等が職種毎の能力評価基準を策定

## 技能レベル(評価結果)を活用した処遇改善等



○専門工事企業の施工能力等の見える化（見える化）は、人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、選ばれる環境が整備されることにより、建設技能者の処遇改善や人材への投資が促進され、業界に対する安心感（不良不適格業者の排除）が熟成されるための仕組みを構築するために行う。

○評価においては、建設キャリアアップシステム（CCUS）、技能者の能力評価のレベル判定システム等と連携して行う。

専門工事業団体等

国土交通省

○見える化評価実施機関については、原則、能力評価基準の評価実施機関が企業評価を行う。

○評価機関の認定  
○見える化の評価結果を国交省HPで公表

評価基準の策定

○専門工事業団体は評価基準を策定する。  
○評価の対象は、CCUSの事業者登録を行った専門工事企業等とする。

【一覧表】

認定年度	都道府県	業種	企業名	施工能力	問い合わせ先	HPアドレス
20●●年度	北海道	鉄筋工事業	○○○(株)	☆☆☆☆	x-x-x-x-x	.....
			●●●(株)	☆☆☆☆	x-x-x-x-x	.....
20●●年度	北海道	鉄筋工事業	■■■(株)	☆☆☆☆	x-x-x-x-x	.....

公表 ☆～☆☆☆☆により評価

**CCUS**

**技能者情報**

- 経験
- 知識・技能
- マネジメント能力

**事業者情報**

- 建設業許可情報
- 財務状況
- 取引先
- 社会保険加入状況

CCUSと連携した、見える化システムを構築・活用

項目	共通評価内容	選択評価内容
<b>基礎情報</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業許可の有無</li> <li>建設業の許可年数</li> <li>財務状況等</li> <li>社員数</li> <li>団体加入</li> </ul>	<p>業種ごとに設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建設機械の保有状況</li> <li>登録基幹技能者の有無</li> <li>2次下請企業を含めた動員力</li> <li>表彰実績の有無</li> </ul> <p>等</p>
<b>施工能力</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設技能者の人数（キャリアアップカードの保有者数、レベル等）</li> <li>施工実績</li> </ul>	
<b>コンプライアンス</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>処分歴</li> <li>コンプライアンスの取組</li> <li>社保加入状況</li> </ul>	

項目区分	項目	申請内容（イメージ）
<b>基礎情報</b> ☆☆☆☆	建設業許可の有無	建設業法上の建設業許可 有
	建設業の許可年数	○○年
	財務状況等	○○指標 取引銀行；△△銀行○○支店
	社員数	○○名（直用） 取引先；●●建設、▼▼工務店
<b>施工能力</b> ☆☆☆☆	専門工事業団体加入	専門工事業団体に加入
	建設技能者の人数	キャリアアップカードの保有人数 ○○名 レベル1-○○名 動員力 ○○名
	施工実績	■●病院、□○ビル
<b>コンプライアンス</b> ☆☆☆☆	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況	建設業法による監督処分、労働基準関係法令違反 無
	社会保険加入状況	雇用保険、健康保険、年金保険 加入

建設技能者の技能と経験に応じた賃金支払い・処遇改善と、現場の生産性向上を図るための建設キャリアアップシステムについて、令和5年度からの建退共のCCUS完全移行及びそれと連動したあらゆる工事におけるCCUS完全実施を目指し、官民において以下の施策を講じる。

## 令和5年度からの「あらゆる工事でのCCUS完全実施」に向けた3つの具体策と道筋

### I 建退共のCCUS活用への完全移行

建設技能者の将来の保障とコンプライアンス問題解決のため、建退共におけるCCUS活用を官民一体となって推進

- ・令和2年度は、本格実施に向けた運用通知・要領等改正、活用呼びかけ
- ・令和3年度から、CCUS活用本格実施
  - >公共工事では確実な掛金充当確認・許可行政庁の指導等履行強化
  - >民間工事では、業界において、掛金納付・充当の徹底を促進
- ・令和5年度からは、民間工事も含め、CCUS活用へ完全移行
- ・経営事項審査での掛金充当状況の確認方法の見直し

### II 社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

- ・令和2年10月からの作業員名簿の作成等の義務化に伴い、労働者の現場入場時の社保加入確認においてもCCUS活用を原則化

### III 国直轄での義務化モデル工事实施等、公共工事等での活用

- ・令和2年度は、国直轄の一般土木工事(WTO対象工事)において、
  - > CCUS義務化モデル工事（発注者指定・目標の達成状況に応じて工事成績評定にて加点/減点）を試行
  - > CCUS活用推奨モデル工事（受注者希望・目標の達成状況に応じて同評定にて加点）を試行
- ・このほか、地元業界の理解を踏まえ、Aランク以外のCCUS活用推奨モデル工事の試行を検討
- ・地方公共団体発注工事において、先進事例を参考に積極的な取組を要請するとともに、入契法に基づく措置状況の公表、要請等のフォローアップ
- ・上記取組と併せ、業界は加入促進に積極的に取り組む
- ・令和3年度以降、段階的にCCUS活用工事の対象を拡大し、Iと連動して公共工事等での活用を原則化

### 建設技能者のレベルに応じた賃金支払の実現

- 専門工事業団体等が職種別の職長(Lv3・4)や若年技能者(Lv2)の賃金目安を設定し、下請による職長手当等マネジメントフィーの見積りへの反映と元請による見積り尊重を促進・徹底
- CCUS能力評価と連動した専門企業の施工能力見える化開始

### 更なる利便性・生産性向上

- CCUSの情報セキュリティ強化と人材引き抜き防止策
- 発注者によるCCUS閲覧等による事務効率化、書類削減
- CCUSと連携した施工実態の把握・分析による労働生産性向上の研究
- CCUSによる勤怠・労務管理機能強化や顔認証入退場への活用促進
- 令和4~5年度までにCCUS登録と安全衛生資格等の資格証の携行義務を一体化（マイナポータルとの連携）

以上の取組を推進・進化するために、国として、業界団体、地方公共団体、許可行政庁に対し、直ちに「業界共通の制度インフラ」であるCCUS活用を要請。フォローアップ体制を立上げ

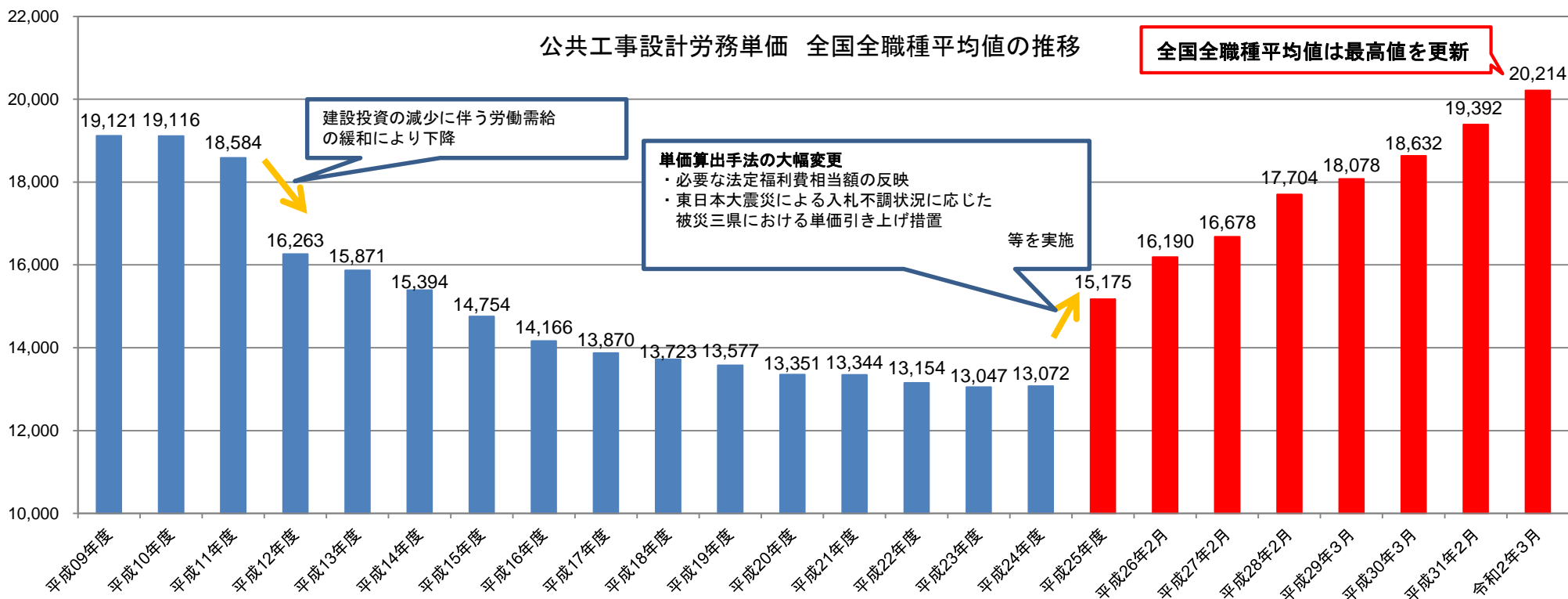
# 令和2年3月から適用する公共工事設計労務単価について

## 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) 社会保険への加入徹底の観点から、**必要な法定福利費相当額を反映**（H25より継続）
- (3) 労働基準法の改正による有給休暇の取得義務化をふまえて、**義務化分の有給休暇取得に要する費用を反映**

### 全職種

全 国 (20,214円) 平成31年3月比；+2.5% (平成24年度比；+51.7%)  
 被災三県 (21,966円) 平成31年3月比；+2.9% (平成24年度比；+68.8%)

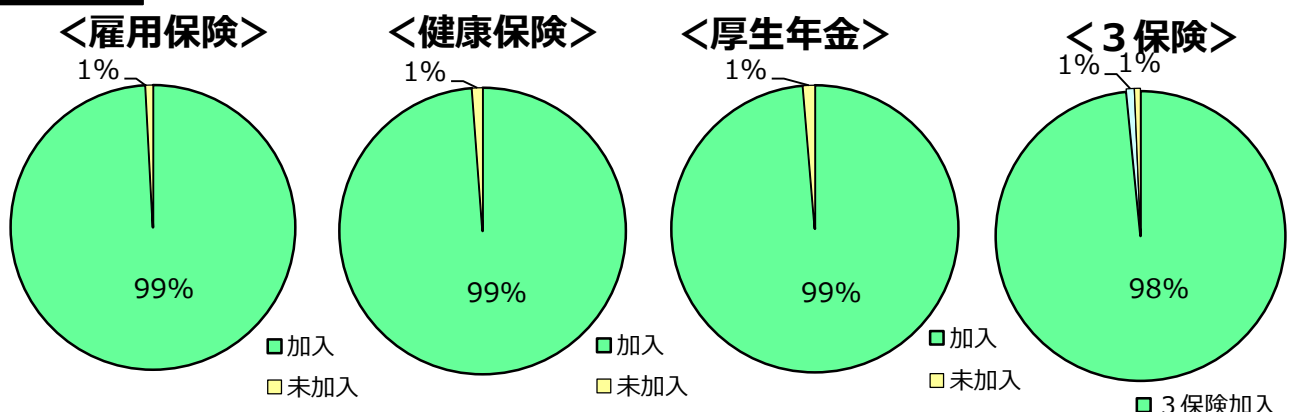


# 社会保険加入状況調査結果について

○ 公共事業労務費調査（令和元年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+1.0%]、**健康保険では99%** [対前年度比+0.9%]、**厚生年金保険では99%** [対前年度比+1.3%]
- ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では94%** [対前年度比+0.9%]、**健康保険では92%** [対前年度比+1.3%]、**厚生年金保険では89%** [対前年度比+0.9%]

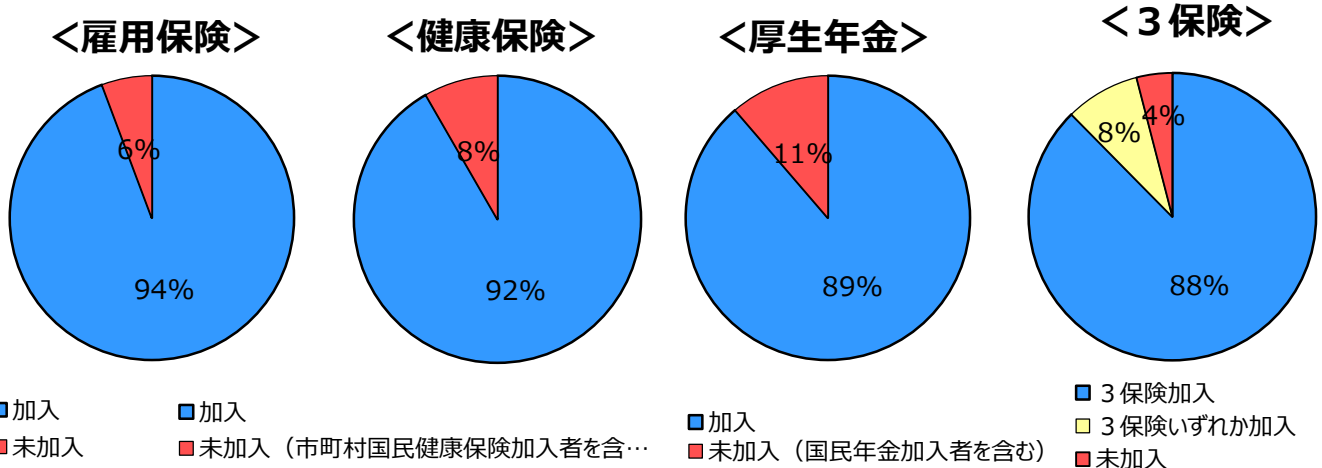
## 企業別



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%

## 労働者別



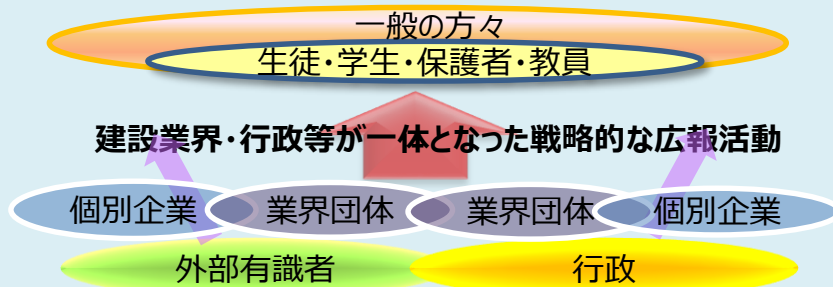
労働者別・3保険別加入割合の推移

	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%

※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。

これまでの主な対策	改正建設業法施行以降に必要な対策
<p>1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の設置</li> </ul>	<p>本協議会において、引き続き対策の協議・検討を実施</p>
<p>2. 行政によるチェック・指導</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 経営事項審査における減点幅の拡大等 (H24.7～)</li> <li>○ 許可更新時等の確認・指導 (H24.11～)</li> </ul>	<p>【改正建設業法により社会保険加入要件化】</p>
<p>3. 公共工事における対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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)</li> <li>○ 地方公共団体発注の工事における対策の実施</li> </ul>	<p>【改正建設業法により社会保険加入要件化】</p>
<p>4. 民間発注工事における対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用 (H30.1～)</li> </ul>	<p>【改正建設業法により社会保険加入要件化】</p>
<p>5. 社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 下請指導ガイドライン(課長通知)の制定 (H24.11～)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者単位での社会保険加入確認の強化 ⇒ CCUSにより作業員名簿の確認効率化が可能となることにあわせて、令和2年10月に、「<u>下請指導ガイドライン</u>」を改訂</li> <li>○ 規制逃れが疑われる一人親方対策について ⇒ 協議会の下に検討会を設置し、職種ごとの実態等を踏まえ、令和2年度中に一人親方対策の方向性を中間とりまとめ</li> </ul>
<p>6. 法定福利費の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 直轄工事の予定価格への反映 (H24.4～)</li> <li>○ 法定福利費を内訳明示した見積書の活用</li> <li>○ 請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示 (H29.7)</li> <li>○ 法定福利費の支払状況等に関する実態調査の実施 (H29.9～)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法定福利費を行き渡らせるため、見積書・請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の更なる徹底 ⇒ 年内に「<u>建設業社会保険推進・処遇改善『地方』連絡協議会</u>」を開催するなど、地方レベルにおいても取組を強化</li> </ul>
<p>7. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 周知・啓発・相談体制の充実等</li> </ul>	<p>社会保険加入対策の周知・啓発等について、引き続き実施</p>

- 建設産業に対する一般の方々のイメージアップや、入職が期待される若者・女性に対し、効果的な情報発信・広報活動が必要
- 従来の企業・団体による個別的な広報活動から、業界・有識者・行政等の関係者が一体となった取組へ
- 平成25年8月に**建設産業戦略的広報推進協議会**を設置〔事務局：(一財)建設業振興基金〕し、活動開始



## 活動状況

### 総合ポータルサイトの開設・充実

「建設現場へGO！」 <http://genba-go.jp>



キャッチコピー・  
ロゴマークの策定

- 建設産業の紹介、わかりやすい動画集、最新のトピックスの他、団体や企業、行政による若者・女性等に向けたコンテンツを集約し一元的に発信
- **就職支援コンテンツ**の拡充  
「建設業で働くための18歳のハローワーク」
- **女性活躍応援コンテンツ**の拡充  
「建設産業で働く女性がカッコイイ」



情報発信の強化

### 学校キャラバン

- 産官学が一体となり、小中高校において出前授業を実施。職人の技を間近で見たり、実際に体験すること（原体験）を通じ、建設産業の魅力を発信
- ・平成26年度：5回（工業高校5回） ※東京近郊での実施実績
- ・平成27年度：4回（工業高校1回・普通高校1回・中学校1回・小学校1回）
- ・平成28年度：5回（工業高校2回・普通高校1回・中学校1回・小学校1回）
- ・平成29年度：4回（工業高校1回・普通高校1回・中学校1回・小学校1回）
- ・平成30年度：5回（工業高校2回・中学校1回・小学校2回）
- ・令和元年度：2回（中学校1回・小学校1回）

【出前授業の内容（例）】

- ・建設産業の紹介
- ・技術者・技能者の体験談
- ・ドローン飛行見学
- ・左官体験、ロボットスーツ装着体験 等

### 現場見学会の開催

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



けんせつ小町工事チーム  
（国交大臣視察時）(H29.8)

### 「子ども霞が関見学デー」へ参加

- ものづくりの素晴らしさの体験とともに、建設産業の社会的な役割を理解してもらうため、建設機械の操作体験や左官職人体験等の体験型プログラムを実施  
※「子ども霞が関見学デー」：例年夏に小・中学生を対象とし各府省庁等で開催



広報イベントの推進



# 女性の定着促進に向けた建設産業行動計画 ~働きつづけられる建設産業を目指して~ 国土交通省

Plan for Diverse Construction Industry where no one is left behind

○建設産業では、業界全体を活性化させるため男女問わず誰もが働きやすい業界とすることを目的に、平成26年8月の前計画策定以降、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様々な取組を実施**。一方、新・担い手3法、i-Construction、建設キャリアアップシステムなど**建設産業を取り巻く環境が変化**。  
 ○こうした取組をさらに促進するためには**就業の継続が大きな課題**であることが顕在化したことから、**建設産業で働く全ての女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立により、就業継続を実現**することを目的としつつ、「**働きつづけられるための環境整備**」を中心に「**女性の定着促進に向けた建設産業行動計画**」を策定。令和2年1月

計画の柱	官民を挙げた目標	取組内容（主な取組例）															
<p>働きつづけられるための環境整備を進める</p>	<p>「女性の入職者数に対する離職者数の割合」を令和6年までの間、前年度比で減少させる。</p> <table border="1" data-bbox="207 514 683 628"> <thead> <tr> <th></th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>建設業</td> <td>71.0%</td> <td>103.7%</td> <td>79.7%</td> <td>66.7%</td> </tr> <tr> <td>産業計</td> <td>85.3%</td> <td>88.4%</td> <td>91.6%</td> <td>92.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>出典:雇用動向調査を基に国土交通省で算出</p>		2014	2015	2016	2017	建設業	71.0%	103.7%	79.7%	66.7%	産業計	85.3%	88.4%	91.6%	92.0%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性 イクボス宣言の推進（社内広報などで宣言を見える化）</li> <li>2. 働き方改革の取組の推進 施工時期の平準化の推進、適正な工期の設定</li> <li>3. 「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる環境の整備 柔軟な働き方（短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワーク、ワークシェアリングなど）ができる環境整備</li> <li>4. 働きやすい現場の労働環境の整備 工事の現場において快適トイレや更衣室などの導入促進</li> <li>5. 復職に向けたサポート環境の整備 建設キャリアアップシステムを活用して職場復帰時に就業履歴を証明、能力評価基準を活用してキャリアパス例を提示</li> <li>6. 更にスキルアップできる環境を整える Web学習プログラムなどの職場外での技術・技能向上に向けた機会の提供</li> </ol>
	2014	2015	2016	2017													
建設業	71.0%	103.7%	79.7%	66.7%													
産業計	85.3%	88.4%	91.6%	92.0%													
<p>女性に選ばれる建設産業を目指す</p>	<p>「入職者に占める女性の割合」を令和6年までの間、前年度比で増加させる。</p> <table border="1" data-bbox="207 863 683 992"> <thead> <tr> <th></th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>建設業</td> <td>19.5%</td> <td>15.0%</td> <td>21.2%</td> <td>19.4%</td> </tr> <tr> <td>産業計</td> <td>54.6%</td> <td>52.9%</td> <td>52.9%</td> <td>51.3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>出典:雇用動向調査を基に国土交通省で算出</p>		2014	2015	2016	2017	建設業	19.5%	15.0%	21.2%	19.4%	産業計	54.6%	52.9%	52.9%	51.3%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略 教育現場と連携した、学生とその保護者に対する建設産業の魅力のPR活動（現場見学会や出前講座の実施など）</li> <li>2. 企業や業界団体の女性定着に関する理解の促進 女性定着に関する企業の好事例の情報発信</li> <li>3. 新しい建設産業の魅力を創造・発信 i-Constructionの取組などの建設産業における働き方改革の取組についての情報発信</li> <li>4. 女性が活躍している仕事例の紹介 女性が活躍している仕事例の事例を収集し、情報発信</li> <li>5. えるぼし、くるみんの認定取得に向けた取組を促進 アンケート調査を通じた認定取得に向けた取組の実態把握や、その結果を踏まえた実効性のある取組（説明会における認定取得に向けた働きかけなど）を業界と連携して実施</li> <li>6. 建設産業に係る制度の整備など 建設業の現場における労働法制の影響などに関する整理（女性技能者の坑内労働など）</li> </ol>
	2014	2015	2016	2017													
建設業	19.5%	15.0%	21.2%	19.4%													
産業計	54.6%	52.9%	52.9%	51.3%													
<p>建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 令和6年までに新計画の内容の認知度100%を目指す。</li> <li>② 令和6年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」への加入をすべての都道府県で目指す</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 計画の普及を図るための広報活動 新計画策定委員会に参加していない業界団体に対するPR方法の検討</li> <li>2. 建設産業女性定着支援ネットワークのさらなる活動の充実、全国展開 建設産業女性定着支援ネットワークの構成団体が各地で行う地域ぐるみの活動の支援</li> <li>3. 地域中小建設企業における女性技術者・技能者の確保・育成 各地域における女性定着のための取組の推進</li> </ol> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>取組の趣旨と姿勢を明確にするため、「建設産業女性活躍推進ネットワーク」の名称を「建設産業女性定着支援ネットワーク」に変更。</p> </div>															

# 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成28年12月16日法律第111号）の概要

建設業における重大な労働災害の発生状況等に鑑み、建設工事従事者の安全及び健康の確保を推進するため、公共発注・民間発注を問わず、労災保険料を含む安全衛生経費の確保や一人親方問題への対処等がなされるよう、特別に手厚い対策を国及び都道府県等に求めるもの

## <目的、基本理念>

### 目的、基本理念

#### <目的>（第1条関係）

- 建設工事従事者の安全及び健康の確保に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、施策の基本となる事項を定めること等により、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって建設業の健全な発展に資する

#### <基本理念>（第3条関係）

- 建設工事の請負契約において適正な請負代金の額、工期等が定められること
- 建設工事従事者の安全及び健康の確保に必要な措置が、設計、施工等の各段階において適切に講ぜられること
- 建設工事従事者の安全及び健康に関する意識を高めることにより、安全で衛生的な作業の遂行が図られること
- 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上が図られること

## <国等の責務、法制上の措置等>

### 国等の責務、法制上の措置等

#### <国等の責務>（第4条から第6条まで関係）

- 国は、基本理念にのっとり、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を総合的に策定、実施する
- 都道府県は、基本理念にのっとり、国との適切な役割分担を踏まえて、当該区域の実情に応じた施策を策定、実施する
- 建設業者等は、基本理念にのっとり、建設工事従事者の安全及び健康の確保のために必要な措置を講ずる

#### <法制上の措置等>（第7条関係）

- 政府は、施策を実施するため必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講じなければならない

## <基本計画等、基本的施策>

### 基本計画等（第8条・第9条関係）

- 政府は、建設工事従事者の安全及び健康に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、基本計画を策定しなければならない
- 都道府県は、基本計画を勘案して、都道府県計画を策定するよう努める

### 基本的施策（第10条から第14条まで関係）

- ①建設工事の請負契約における経費（労災保険料を含む）の適切かつ明確な積算、明示及び支払の促進
- ②責任体制の明確化（下請関係の適正化の促進）
- ③建設工事の現場における措置の統一的な実施（労災保険関係の状況の把握の促進等）
- ④建設工事の現場の安全性の点検、分析、評価等に係る取組の促進
- ⑤建設工事従事者の安全に配慮した設計、建設工事の安全な実施に資するとともに省力化・生産性向上にも配慮した材料・資機材・施工方法の開発・普及の促進
- ⑥建設工事従事者の安全及び健康に関する意識の啓発

## <推進会議の設置>

### 建設工事従事者安全健康確保推進会議（第15条関係）

関係行政機関相互の調整を行うことにより、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進を図るため、「建設工事従事者安全健康確保推進会議」及び専門的知識を有する者によって構成する「建設工事従事者安全健康確保推進専門家会議」を設ける

# 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9日閣議決定）

## はじめに 現状と課題

- ・建設工事の現場での災害により、年間約400名もの尊い命がなくなっていることを重く受け止め、災害撲滅に向けて一層の実効性のある取組を推進する必要がある。
- ・一人親方等は、建設工事の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、特段の対応が必要である。
- ・建設工事従事者の高齢化が進行している中、中長期的な担い手の確保を進めていくことが急務である。

## 第1 基本的な方針

1. 適正な請負代金の額、工期等の設定
2. 設計、施工等の各段階における措置
3. 安全及び健康に関する意識の向上
4. 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上

## 第2 政府が総合的かつ計画的に講ずべき施策

### 1. 建設工事の請負契約における経費の適切かつ明確な積算等

#### (1) 安全及び健康の確保に関する経費の適切かつ明確な積算等

- ・安全衛生経費については、実態を把握するとともに、それを踏まえ、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。

#### (2) 安全及び健康に配慮した工期の設定

- ・休日等の日数を確保するなど適切な工期が定められる等の環境を整備する。
- ・施工時期を平準化する等、計画的な発注を実施する。

### 2. 責任体制の明確化

### 3. 建設工事の現場における措置の統一的な実施

#### (1) 建設業者間の連携の促進

#### (2) 一人親方等の安全及び健康の確保

- ・一人親方等が業務中に被災した災害を的確に把握する。
- ・一人親方等に対して、安全衛生に関する知識習得等を支援する。

#### (3) 特別加入制度への加入促進等の徹底

- ・一人親方で特別加入していない者の実態を把握し、一人親方に対する労災保険の特別加入制度への加入の積極的な促進を徹底する。

### 4. 建設工事の現場の安全性の点検等

#### (1) 建設業者等による自主的な取組の促進

#### (2) 工法や資機材等の開発普及の促進

- ・i-Constructionを推進するとともに、生産性向上にも配慮した安全な工

法等の研究開発及び普及を推進する。

### 5. 安全及び健康に関する意識の啓発

#### (1) 安全衛生教育の促進

#### (2) 安全及び健康に関する意識の啓発に係る自主的な取組の促進

## 第3 総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

### 1. 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上を図るための施策

#### (1) 社会保険等の加入の徹底

- ・法定福利費を内訳明示した見積書の活用等による法定福利費の適切な確保及び社会保険等の加入の徹底について実効性のある対策を推進する。

#### (2) 建設キャリアアップシステムの活用推進

#### (3) 「働き方改革」の推進

- ・適正な工期設定、週休二日の推進等の休日の確保、適切な賃金水準の確保等、建設業における働き方改革を進める。

### 2. 墜落・転落災害の防止対策の充実強化

#### (1) 労働安全衛生法令の遵守徹底等

- ・労働安全衛生規則に基づく措置の遵守徹底を図る。
- ・労働安全衛生規則に併せて実施することが望ましい「より安全な措置」等の一層の普及のため、実効性のある対策を講ずる。

#### (2) 墜落・転落災害防止対策の充実強化

### 3. 東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた先進的取組

### 4. 基本計画の推進体制

#### (1) 関係者における連携、協力体制の強化

#### (2) 調査・研究の充実

### 5. 施策の推進状況の点検と計画の見直し

- ・策定後2～3年で調査等を行った上で、本基本計画に検討を加え、必要があると認めるときには、速やかにこれを変更する。

	企業単独型	団体監理型	
<b>技能実習制度</b> 2号・3年 3号・5年	<p>海外支店等                      ※日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受入れ                      外国人技能実習機構                      実習計画の認定                      受入企業への実地検査等を実施</p>	<p>人材送し機関                      監理団体                      外国人技能実習機構                      実習計画の認定                      受入企業や監理団体への実地検査等を実施                      ※求人求職ルートは、監理団体及び送り出し機関経由のみ</p>	
<b>就労制度</b>	<b>特定技能1号(他分野)</b> <p>民間職業紹介事業者                      登録支援機関                      外国人                      受入企業                      法務省                      定期報告の聴取                      ※試験は、業界団体が実施                      ※求人求職ルートに制約なし</p>	<b>特定技能1号(建設分野)</b> <p>海外の教育機関                      建設技能人材機構(受入事業実施団体)                      国土交通省                      外国人                      受入企業                      法務省                      定期報告の聴取                      元請企業                      赤字部分は建設業の上乗せ措置                      その他は業種横断の仕組み</p>	<b>外国人建設就労者受入事業</b> <p>人材送し機関                      特定監理団体(事業協同組合等)                      外国人                      受入企業                      法務省                      定期報告の聴取                      元請企業                      特定監理団体及び適正監理計画の認定巡回訪問等</p>
	(特徴) ○試験は業界団体が実施。 ○民間職業紹介事業者等が人材紹介を行う事が見込まれる ○受入企業が外国人を支援 ○登録支援機関に委託した支援も可能	(特徴) ○建設技能人材機構は、外国人の候補者試験・選考、就職転職支援、相談等を一元実施 ○受入企業は上記団体から外国人材の紹介を受けることが可能 ○国土交通省又は適正就労監理機関(FITS)が受入企業に対する巡回指導等を実施 ○元請企業は受入企業を指導、キャリアアップシステムも活用した就労確認	(特徴) ○受入企業は特定監理団体及び提携する送り出し機関を通じて外国人材の紹介を受ける仕組み ○国土交通省が委託する機関(現在はFITS)が特定監理団体や受入企業に対する巡回指導等を実施 ○元請企業は受入企業への指導を実施

# 建設分野における外国人材の受入れ状況

- 建設分野で活躍する外国人の数は、2011年から7倍以上に増加（1.3万人→9.3万人）
- 在留資格別では技能実習生が最も多く(2019年：6.5万人)、近年増加傾向にある。
- 2015年から、オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、技能実習修了者を対象とした「外国人建設就労者受入事業」を開始したところ。

## > 建設分野に携わる外国人数

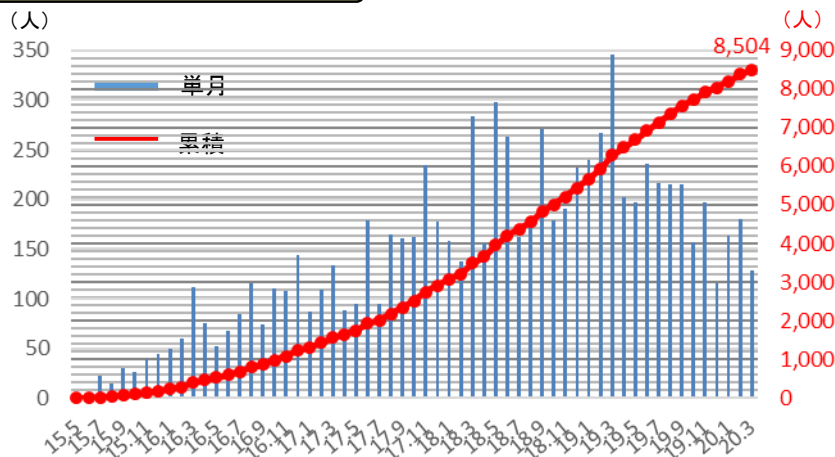
(単位：人)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2011→2019 増加率
全産業	686,246	682,450	717,504	787,627	907,896	1,083,769	1,278,670	1,460,463	1,658,804	141.7%
建設業	12,830	13,102	15,647	20,560	29,157	41,104	55,168	68,604	93,214	<b>626.5%</b>
技能実習生	6,791	7,054	8,577	12,049	18,883	27,541	36,589	45,990	64,924	<b>856.0%</b>
外国人建設就労者 (特定活動)	—	—	—	—	401	1,480	2,983	4,796	5,327	—
特定技能外国人	—	—	—	—	—	—	—	—	267	—

※外国人建設就労者・特定技能外国人は年度末時点、その他は10月末時点の人数  
出典：外国人建設就労者は国交省調べ、特定技能外国人は入管庁調べ、その他は外国人雇用届出状況（厚生労働省）

## 外国人建設就労者（特定活動）の受入状況（2020年3月末時点）

### 外国人建設就労者の入国月



### 国籍別の状況

単位：人

国名	ベトナム	中国	フィリピン	インドネシア	ミャンマー	カンボジア	モンゴル	タイ	ネパール	ラオス	スリランカ	キルギス
人数	3,084	983	588	452	73	51	46	21	20	4	3	2

### 職種別の状況

単位：人

職種	とび	鉄筋施工	型枠施工	溶接	建設機械施工	左官	建築大工	内装仕上げ施工	鉄工	塗装	配管	防水施工
人数	1,184	961	716	489	373	301	289	224	153	134	109	104
コンクリート圧送施工	建築板金	タイル張り	熱絶縁施工	サッシ施工	さく井	かわらぶき	表装	石材施工	ウェルポイント施工	冷凍空調和機器施工	建具製作	築炉
	84	40	40	30	21	21	17	14	8	7	6	2

○ 1号特定技能外国人の受入れ要件に、「建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める基準への適合」を設定

- 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、1号特定技能外国人の在留資格の審査と並行し、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（具体的な基準は入管法省令に基づく国土交通省告示に規定）
- 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）
  - ⑥ 1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

