

**第10次建設雇用改善計画
(令和3年度～令和7年度)
実施状況について**

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

（1）若年労働者の確保・育成

項目		令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 建設労働に対する理解の促進、建設業の魅力の発信	（ア）建設業のイメージアップ、建設労働に対する理解の促進	・人材確保等支援助成金による建設業の役割・魅力を伝え理解を促進するための啓発活動等に取り組む建設事業主等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円	
	（イ）建設業の魅力の発信、その喚起のための取組	・人材確保等支援助成金による建設業の役割・魅力を伝え理解を促進するための啓発活動等に取り組む建設事業主等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円（再掲） ・若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校（工業科、普通科）や高等専門学校の先生・生徒と建設業界がつながる機会をつくる建設業の「つながり」事業を実施 【建設業若年者理解・定着促進事業 実施予定回数：141回】	<建設業への入職・定着促進、担い手確保・育成> ・建設労働に対する理解促進、建設業の魅力発信について、各省庁連携の上、建設業の社会的役割や新4Kなどの魅力発信をしていただき、誰でも働きやすい環境に繋がるよう、技術革新への更なる支援をお願いしたい。
イ 建設キャリアアップシステム等の推進による担い手の確保・育成	（ア）普及・活用の推進	・建設業団体及び関係行政機関等で構成された「建設キャリアアップシステム運営協議会総会」【令和8年3月開催予定】及び「建設キャリアアップシステム運営協議会運営委員会」【4回開催予定】を開催し、本システムの運営について検討 ・インセンティブ措置・モデル工事の導入等公共工事におけるCCUSの活用について、会議等の場を通じて行政機関と情報共有・導入に向けた働きかけを実施 ・学識経験者、建設業団体及び関係行政機関等で構成する「建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会」を開催し、建設キャリアアップシステムの活用を通じた社会保険加入の徹底、建退共の適正履行の確保など技能者の更なる処遇改善を推進 【令和7年6月12日開催】	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

（1）若年労働者の確保・育成

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
イ 建設キャリアアップシステム等の推進による担い手の確保・育成	（ア）普及・活用の推進 ・ CCUSサテライト説明会を開催し、建設キャリアアップシステムの理解促進を図る情報発信を実施 ・ CCUS利用者に対する助言等を行うCCUS認定アドバイザーの認定を実施【認定者数：337名（令和7年5月末時点）】 ・ ハローワーク及び公的職業訓練施設利用者に対するリーフレットを活用した制度周知やハローワークにおける求職者に対するCCUS登録済み企業への応募を勧奨する取組を継続。また、求人票へのCCUSの取組の記載促進について、高卒用求人にも拡大 ・ 労働局及びハローワークが行う建設事業主への雇用管理指導援助の場面等において、必要に応じてCCUSの活用を周知 ・ レベル判定で昇格評定を受けた技能者の処遇を改善した事業主に対する支援を開始。また、建設事業主団体が構成員等に対し、技能者登録料等を補助し、登録申請手続を支援した場合への支援を実施。引き続き建設業団体に対し助成金の積極的な活用を周知。【建設キャリアアップシステム等活用促進コース】令和7年度予算額：654,068千円 ・ 人材開発支援助成金の建設労働者技能実習コースにおいて、CCUS登録者に技能実習を受講させた建設事業主に対して賃金助成の単価を割り増し助成 ・ 建設業の「つなぐ化」事業や建設労働者雇用支援事業の実施に際し、参加者に対し、適宜、建設キャリアアップシステムを紹介	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

（1）若年労働者の確保・育成

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
イ 建設キャリアアップシステム等の推進による担い手の確保・育成	（イ）建設技能者の能力評価制度及び専門工事企業の施工能力等の見える化制度 ・ 個々の元請建設企業による技能レベルを技能者手当に反映する取組を水平展開。 ・ 建退共において、電子申請方式を開始。建設キャリアアップシステムで蓄積される就業履歴を連携し掛金を充当、退職金給付の徹底と事務の効率化につなげる。また、更なる連携強化に向けて、令和7年10月に建退共が提供を予定している新システムとの連携に必要なシステム改修等を実施。 ・ CCUS応援自販機（CCUSカードのタッチにより飲料を提供）の取組を継続して試行、元請建設企業の参加拡大【応援自販機設置115現場（令和6年3月末時点）】 ・ 経営事項審査において、元請としてのCCUS取組状況の評価を実施 ・ CCUS技能者登録と同時に能力評価に応じたカード発行を可能とするワンストップ申請を運用（令和7年3月供用開始） ・ CCUSの能力評価等を企業独自の手当てに反映する取組を、優良事例として水平展開する「建設人材育成優良企業表彰」第4回を実施予定。【国土交通大臣賞1～3社程度、不動産・建設経済局長賞1～3社程度、優秀賞（総合部門・部門別）15～30社程度授与予定。】 ・ 令和2年3月から見える化評価基準を認定開始（12職種の基準を認定）。引き続き、団体に対し、評価基準策定を働きかける。	<CCUSカードによる資格者証の代替> ・ 当初から資格証の代わりにCCUSカードを提示できれば資格証を持たなくても良いようにできないかとお願いしてきた。例えば1年後でも2年後でもいいので、そこまでやる見込みなど、そろそろ回答していただきたい。
（ウ）マイナポータルを通じた連携等	・ 労働安全衛生法上の各種資格については、デジタル庁が開発を進めている国家資格等情報連携・活用システムと連携し、マイナポータルから資格情報が閲覧できるように準備を進めているところ。また、国土交通省と連携して、資格者証携行義務の一本化に向けた検討を実施。 ・ 建退共の電子申請システムと建設キャリアアップシステム間の就業履歴を元請企業が円滑に連携できるシステムの運用。また、更なる連携強化に向けてシステム改修等を実施。	<CCUSカードによる資格者証の代替> ・ 安衛法の規定で携帯義務となっている資格証について、CCUSに登録したら資格証を紙の形で携帯しなくても良くなるようにして欲しい、との意見が以前から出されているが、引き続き検討して実現して欲しい。 <CCUSカードによる資格者証の代替> ・ CCUSカードによる資格情報の原本承認は、CCUSの価値向上やタッチ率向上に繋がると思うので、是非、厚労省からスケジュールを示していただきたい。

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

（1）若年労働者の確保・育成

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ウ 若年労働者とのコミュニケーションスキルの向上	・委託事業による雇用管理研修の実施により、熟練労働者と若年者が円滑なコミュニケーションをとりながら働くための労働環境づくりを支援 【建設労働者雇用支援事業（コミュニケーションスキル等の向上コース）実施予定回数：94回以上】	
エ 教育訓練の充実、キャリアパスの提示	・人材開発支援助成金による技術検定に関する講習など建設労働者の技能向上のための実習を実施した建設事業主等に対する支援 【建設労働者認定訓練コース・建設労働者技能実習コース】 令和7年度予算額：5,386,118千円 ・人材確保等支援助成金によるキャリアパスモデルの作成等に取り組む建設事業主団体等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

（2）女性労働者の活躍・定着の促進

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 就労環境の整備	・男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等を盛り込んだ改正育児・介護休業法の周知をするとともに、引き続き、育児・介護休業法の適正な施行及び履行確保を図る ・共働き・子育ての推進のため、主に企業向けのアプローチとして、育児両立支援制度の導入・活用に向けたシンポジウム・セミナーの開催、企業版両親学級の促進、仕事と育児の両立に関する意識調査等を実施（共働き・子育て推進事業） ・次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」としての厚生労働大臣の認定（くるみん、トライくるみん認定）・特例認定（プラチナくるみん認定）の新認定基準の周知 ・次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」としての厚生労働大臣の認定（くるみん、トライくるみん認定）・特例認定（プラチナくるみん認定）の取得促進【認定企業数：5,019件、特例認定企業数：732件（令和7年3月末時点）】 ・両立支援等助成金（出生時両立支援コース・育児休業等支援コース・育休中等業務代替支援コース）による男性労働者の育児休業取得促進等に取り組む企業に対する支援 ・両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題両立支援コース）による不妊治療と仕事との両立に取り組む企業に対する支援 ・男女雇用機会均等法の履行確保のため、事業主への指導、法律に関する相談、労働者と事業主間の紛争解決の援助等を実施 ・労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づくハラスメント防止措置の徹底	<女性労働者の活躍・定着の促進> ・改正育児・介護休業法が施行される中で、努力義務になっているテレワークに関して「及び腰」になるところが否めない。建設業の管理職側の意識は、それまでの業務のあり方を前提とする傾向が強く、依然として脱却できない現状がある。 ・女性が社会から離れることなく、女性の可能性を広げる観点からも、努力義務ではあるが、建設業においてテレワークを強く押し進めていただきたい。 <女性活躍促進> ・建設業においては女性の活躍がなかなか進んでいない。育児介護休業法が改正され、出生時育児休業が手厚くなり、弊社でも若手の意識が変わってきているが、このような流れをますます進めていただきたい。 <女性活躍促進> ・女性労働が進まないのは労働時間の問題だと思っている。男性も含めて、労働時間を柔軟に短くしていく努力が必要。

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

（2）女性労働者の活躍・定着の促進

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 就労環境の整備	・人材確保等支援助成金による女性専用トイレ・更衣室等の整備に取り組む建設事業主に対する支援 【作業員宿舎等設置助成コース（女性専用作業員施設設置経費助成）】 令和7年度予算額：84,984千円 ・不妊治療と仕事との両立に関する認定制度の運用	<助成金の取組> ・性別にかかわらず、誰でもより働きやすい環境となるよう改正育児・介護休業法の趣旨、内容の周知と併せ、女性用トイレ・更衣室の整備をした際に受給できる人材確保等支援助成金などの支援策が積極的に活用されるよう引き続き取組をお願いする。
イ 女性の入職促進	・人材確保等支援助成金による女性労働者の入職や定着の促進に取り組む建設事業主等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円 ・トライアル雇用助成金によるトライアル雇用を行った建設事業主に対する支援 【若年・女性建設労働者向けトライアル雇用助成コース】 令和7年度予算額：20,304千円 ・建設業への入職の促進も含めて、女性求職者等が企業情報を収集し企業選択ができるよう、「女性の活躍推進企業データベース」のスマートフォン版を含めた運用や検索機能の充実及び業種研究イベントの実施 ・令和7年3月に策定した「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」に基づく取組を実施	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

（2）女性労働者の活躍・定着の促進

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ウ 女性の活躍推進	・女性活躍推進法に基づく女性活躍推進企業としての厚生労働大臣の認定（えるぼし、プラチナえるぼし認定）の取得促進、女性活躍推進法の履行確保 ・令和4年に義務付けられた、101人以上企業への女性活躍推進法に基づく行動計画策定義務や301人以上企業への男女の賃金の差異の情報公表義務の履行確保 ・行動計画策定義務の拡大や男女の賃金の差異の公表義務化を踏まえ、個別企業の雇用管理状況に応じた、女性活躍に向けた取組の内容のあり方などについてコンサルティングを実施 ・令和7年3月に策定した「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」に基づく取組を実施（再掲）	

（3）高年齢労働者の活躍の促進

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 高年齢者雇用安定法の周知	・各労働局・ハローワークにおいて継続雇用制度導入等の措置義務の実施に関する指導・助言 【建設業における雇用確保措置の実施状況：99.9%（令和6年6月1日時点（全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業））】 【建設業における70歳までの就業確保措置の実施状況：43.6%（令和6年6月1日時点（全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業））】	
イ 雇用管理に関する支援	・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、事業主に対して、70歳雇用推進プランナー等による高年齢従業員に係る雇用管理の改善等に関する相談・助言等を実施 ・65歳超雇用推進助成金による定年の引上げ等の実施や高年齢従業員の雇用管理制度の導入等の整備等の取組に対する支援 【65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース、高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）】 令和7年度予算額：912,313千円	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

1 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

（４）ハローワークにおける支援

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア マッチング支援	・全国の主要なハローワークに人材確保支援の総合窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置し、建設関連職種を含めた人材不足分野の未充足求人へのフォローアップの徹底等人材確保支援を実施	
イ 「人材確保対策コーナー」における支援		

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（１）安定就労の確保

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 雇用関係の明確化	・委託事業による雇用管理研修の実施により、雇用管理責任者等における雇い入れから退職に至るまでの雇用管理に必要な知識の習得を支援 【建設労働者雇用支援事業（雇用管理基礎講習コース）実施予定回数：188回以上】 ・雇入通知書の交付等による労働条件の明示について、各都道府県労働局等で実施している「建設雇用改善推進会議」や建設事業主への雇用管理指導援助の場面等で徹底 ・定期監督等において労働基準法第15条違反に係る是正指導	
イ いわゆる「一人親方」の適正化	（ア）労働関係法令の適用についての周知・啓発 ・個別の事例に応じ、労働基準法関係法令に規定する労働者に該当するか否かを判断し、該当する場合には、事業主に対して、労働基準法関係法令の遵守について適切に指導 ・一人親方向けの労災特別加入制度の概要や作業時の安全確保に関するリーフレット及び事業者向けの一人親方に係る労災保険の適用に関するリーフレットによる周知を実施 ・一人親方に対する安全衛生に関する知識習得支援【安全衛生教育の実施及び現場の巡回指導 指導予定件数：2200件以上を目標】	<一人親方の労働者性> ・人手不足が顕在化していく中、今後、特に偽装一人親方を排除するためにも、一人親方の労働者性の問題について議論していくべきではないか。 <一人親方、個人事業主の安全衛生> ・安全衛生・労働環境について、いわゆる一人親方、個人事業者等に関して、新たに労働安全衛生法の適用対象とすることが安全衛生分科会の報告に盛り込まれた。早期の法律成立を求めたい。

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（1）安定就労の確保

項目		令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
イ いわゆる「一人親方」の適正化	（ア）労働関係法令の適用についての周知・啓発	・一人親方等を対象に、建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会「一人親方の取組に関する申合せ」および「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」等の内容を踏まえた説明会を開催【開催予定数：計10回】	
	（イ）一人親方問題に関する検討会	・建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会「一人親方の取組に関する申合せ」に基づき、一人親方になった場合のメリット・デメリットをわかりやすく整理。 ・一人親方等を対象に、建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会「一人親方の取組に関する申合せ」および「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」等の内容を踏まえた説明会を開催【開催予定数：計10回】（再掲）	
ウ 業務請負等の適正化		・委託事業による雇用管理研修の実施により、雇用管理責任者等における建設労働者雇用改善法や労働関係法令等に関する知識の習得・向上を支援 【建設労働者雇用支援事業（雇用管理基礎講習コース）実施予定回数：188回以上】（再掲） ・「労働者派遣事業・請負を適正に行うためのガイド」の冊子を各都道府県労働局に配布し、法違反防止の周知啓発 ・法違反が疑われる事案については、各労働局を通じて指導監督を実施	
エ 不安定な雇用形態の労働者に対する対応		・通年雇用助成金、通年雇用促進支援事業の実施等による季節労働者の通年雇用を促進、出稼就労者に対する職業相談・適格紹介の実施	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（2）働き方改革の推進

項目		令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 働き方改革の基本的取組	（ア）業界全般への理解・浸透	・地方公共団体発注工事において、週休2日の確保やその場合に必要となる労務費等を請負代金に適切に反映するよう、地方公共団体に要請 ・令和6年度からの罰則付き時間外労働規制の適用を踏まえ、規制の遵守を図るべく「工期に関する基準」を改定するとともに、同基準の周知徹底を図るなど、適正な工期の確保に向けた取組を様々な機会を捉えて実施 ・特に、民間工事の発注主体となり得る民間企業等に対しても、建設企業が週休2日等を確保できるような適正な工期設定について、様々な機会を通じて働きかけを実施	<適正な工期> ・国の発注工事は週休2日を見込めるような工期を設定いただいているが、地方公共団体と民間工事はまだまだという状況。引き続き、地方公共団体発注工事や民間工事の発注団体への働きかけをお願いしたい。 <土木工事に関する業務の積算基準> ・2月28日付けで国交省から土木工事・業務の積算基準の改定が出された。民間工事ではまだ厳しい状況となっており、国交省からもお声がけいただき、業界の標準基準が打ち出されるようになると有り難い
	（イ）働き方改革を通じた担い手確保	・建設キャリアアップシステムに技能者の労働状況を一覧で確認できる機能を整備し、週休2日モデル工事などの履行状況の確認に活用 ・地方公共団体発注工事において、週休2日の確保やその場合に必要となる労務費等を請負代金に適切に反映するよう、地方公共団体に要請（再掲） ・令和6年度からの罰則付き時間外労働規制の適用を見据え、規制の遵守を図るべく「工期に関する基準」を改定するとともに、同基準の周知徹底を図るなど、適正な工期の確保に向けた取組を様々な機会を捉えて実施（再掲） ・特に、民間工事の発注主体となり得る民間企業等に対しても、建設企業が週休2日等を確保できるような適正な工期設定について、様々な機会を通じて働きかけを実施（再掲） ・昨今の急激な資材価格の高騰を受けて現場技能者の賃金の原資となる労務費等がしわ寄せを受けないよう、高騰分の適切な価格転嫁が求められているところ、処遇改善、資材高騰による労務費へのしわ寄せ防止、働き方改革と生産性の向上を大きな柱に、「持続可能な建設業」の実現に向け、建設業法を改正（令和6年6月）。改正法の全部施行に向け、現場技能者に適正な賃金を行き渡らせるための制度の具体化を進める。	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（2）働き方改革の推進

項目		令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 働き方改革の基本的取組	（イ）働き方改革を通じた担い手確保	・人材確保等支援助成金による完全週休2日制度など労働時間の削減に資する制度の普及等に取り組む建設事業主団体等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円 ・働き方改革推進支援センターの個別相談等の実施【相談件数：約4,700件の内数（令和7年5月末時点）】	
	（ウ）適切な賃金水準の維持のための業務効率化の推進、生産性の向上	・人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金において生産性の向上に取り組んだ建設事業主に対する支援 ・働き方改革推進支援センターの個別相談等の実施【相談件数：約4,700件の内数（令和7年5月末時点）】（再掲） ・「技術者制度の見直し方針」（令和4年5月31日）に基づき、情報通信機器の活用等による技術者要件の合理化。過年度に実施した技能者要件技能者要件に関する周知を実施。	
イ 長時間労働の改善	（ア）ワーク・ライフ・バランスの推進	・人材確保等支援助成金による完全週休2日制度など労働時間の削減に資する制度の普及等に取り組む建設事業主団体等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円	
	（イ）過重労働の改善	・働き方改革推進支援助成金による労働時間短縮や、年次有給休暇の取得促進や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主等に対する助成 令和7年度予算額：8,804,722千円 ・「働き方・休み方改善コンサルタント」について、特に時間外労働が長い事業場や年次有給休暇の取得率が低い事業場に対して、その要因や改善策の自主的な検討、実施について技術的な支援を実施	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（2）働き方改革の推進

項目		令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
イ 長時間労働の改善	（ウ）時間外労働の上限規制の適用を見据えた取組	・働き方改革推進支援助成金による労働時間短縮や、年次有給休暇の取得促進や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主等に対する助成（再掲） 令和7年度予算額：8,804,722千円 ・「働き方・休み方改善コンサルタント」について、特に時間外労働が長い事業場や年次有給休暇の取得率が低い事業場に対して、その要因や改善策の自主的な検討、実施について技術的な支援を実施（再掲） ・働き方改革推進支援センターの個別相談等の実施【相談件数：約4,700件の内数（令和7年5月末時点）】（再掲）	
	（エ）勤務間インターバル制度	・制度を導入する際に参考となる企業事例や導入マニュアル（建設業種版）の周知 ・働き方改革推進支援助成金による労働時間短縮や、年次有給休暇の取得促進や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主等に対する助成（再掲） 令和7年度予算額：8,804,722千円 ・「働き方・休み方改善コンサルタント」について、特に時間外労働が長い事業場や年次有給休暇の取得率が低い事業場に対して、その要因や改善策の自主的な検討、実施について技術的な支援を実施（再掲） ・働き方改革推進支援センターの個別相談等の実施【相談件数：約4,700件の内数（令和7年5月末時点）】（再掲）	
	（オ）長時間労働の改善への取組	・地方公共団体発注工事において、週休2日の確保やその場合に必要となる労務費等を請負代金に適切に反映するよう、地方公共団体に要請（再掲） ・令和6年度からの罰則付き時間外労働規制の適用を踏まえ、規制の遵守を図るべく「工期に関する基準」を改定するとともに、同基準の周知徹底を図るなど、適正な工期の確保に向けた取組を様々な機会を捉えて実施（再掲） ・特に、民間工事の発注主体となり得る民間企業等に対しても、建設企業が週休2日等を確保できるような適正な工期設定について、様々な機会を通じて働きかけを実施（再掲）	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（2）働き方改革の推進

項目		令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ウ 完全週休2日制の普及、休暇の取得促進	（ア）完全週休2日制の普及	・人材確保等支援助成金による完全週休2日制度など労働時間の削減に資する制度の普及等に取り組む建設事業主団体等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円 ・働き方改革推進支援助成金による労働時間短縮や、年次有給休暇の取得促進や勤務時間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主等に対する助成（再掲） 令和7年度予算額：8,804,722千円 ・「働き方・休み方改善コンサルタント」について、特に時間外労働が長い事業場や年次有給休暇の取得率が低い事業場に対して、その要因や改善策の自主的な検討、実施について技術的な支援を実施（再掲）	
	（イ）4週8閉所の実現	・地方公共団体発注工事において、週休2日の確保やその場合に必要となる労務費等を請負代金に適切に反映するよう、地方公共団体に要請（再掲） ・令和6年度からの罰則付き時間外労働規制の適用を踏まえ、規制の遵守を図るべく「工期に関する基準」を改定するとともに、同基準の周知徹底を図るなど、適正な工期の確保に向けた取組を様々な機会を捉えて実施（再掲） ・特に、民間工事の発注主体となり得る民間企業等に対しても、建設企業が週休2日等を確保できるような適正な工期設定について、様々な機会を通じて働きかけを実施（再掲）	

（3）賃金の改善

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
CCUS等の推進による賃金水準の改善	・建設業許可業者を対象に「社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査」を実施し、法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況、法定福利費の受取状況について把握【令和6年度調査結果を令和7年6月に公表、令和7年度も実施】	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（3）賃金の改善

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
CCUS等の推進による賃金水準の改善	・ 個々の元請建設企業による技能レベルを技能者手当に反映する取組を水平展開。 ・ 建設キャリアアップシステム（CCUS）の能力評価に応じた賃金の実態を踏まえ、令和7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レベル別年収へ改定。 ・ 昨今の急激な資材価格の高騰を受けて現場技能者の賃金の原資となる労務費等がしわ寄せを受けないよう、高騰分の適切な価格転嫁が求められているところ、処遇改善、資材高騰による労務費へのしわ寄せ防止、働き方改革と生産性の向上を大きな柱に、「持続可能な建設業」の実現に向け、建設業法を改正（令和6年6月）。改正法の全部施行に向け、現場技能者に適正な賃金を行き渡らせるための制度の具体化を進める。（再掲） ・ レベル判定で昇格評定を受けた技能者の処遇を改善した事業主に対する支援を開始。また、建設事業主団体が構成員等に対し、技能者登録料等を補助し、登録申請手続を支援した場合への支援を実施。引き続き建設業団体に対し助成金の積極的な活用を周知。【建設キャリアアップシステム等活用促進コース（普及促進事業）】 令和7年度予算額：654,068千円 ・ 人材開発支援助成金の建設労働者技能実習コースにおいて、CCUS登録者に技能実習を受講させた建設事業主に対して賃金助成の単価を割り増し助成（再掲） ・ 人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金において、賃金向上の取組を行った建設事業主に対する支援に、賃金向上・資格等手当に関し上乘助成	<CCUSにおけるレベル別年収> ・ 公共工事における設計労務単価の改定や、時間外労働の上限規制による建設業界の賃金の全体の変化などを踏まえつつ、職種ごとの水準の妥当性の検証などをお願いしたい。

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（4）労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 労働保険の適用促進 イ 社会保険の適用促進	・労働保険の「未手続事業一掃対策」として、関係事業主団体等と連携した啓発・指導の推進、自主的に保険関係の成立手続を取らない事業主に対する職権による成立等の手続の実施 ・労災保険「特別加入制度のしおり」（中小事業主等、一人親方等、海外派遣者等）の作成、周知 ・国土交通省と連携した建設業の社会保険未加入対策の実施（社会保険の加入状況の照会に対する回答、国土交通省からの通報により、日本年金機構は加入指導等を実施）	
ウ 建設業退職金共済制度の加入促進	・過去2年間共済手帳の更新の手続きをしていない共済契約者に対し共済手帳の更新など適切な措置をとるよう要請、共済契約者に対する共済証紙の適正な貼付及び電子申請による掛金充当の指導 ・受注事業者による「建退共現場標識」掲示の徹底 ・ダイレクトメール、広報誌等へ記事の掲載、掛金助成等による加入勧奨 ・公共事業発注機関に対し、受注事業者からの「掛金収納書」、「建退共加入履行証明書」、「建設業退職金共済制度掛金充当実績総括表」及び「工事別共済証紙受払簿」の徴取等の要請 ・ハローワーク、公共職業能力開発施設の利用者に対し、リーフレットを活用し、CCUS制度と一体的に建設業退職金共済制度を周知	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（4）労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ウ 建設業退職金共済制度の加入促進	・建設業団体及び関係行政機関等で構成された「建設キャリアアップシステム運営協議会総会」【令和8年3月開催予定】及び「建設キャリアアップシステム運営協議会運営委員会」【4回開催予定】を開催し、本システムの運営について検討 ・学識経験者、建設業団体及び関係行政機関等で構成する「建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会」を開催し、建設キャリアアップシステムの活用を通じた社会保険加入の徹底、建退共の適正履行の確保など技能者の更なる処遇改善を推進【令和7年6月12日開催】 ・建退共の電子ポイント方式の導入に伴い、就労実績報告作成ツールを利用して、CCUSで蓄積された就業履歴を元に効率的に就労状況報告書を作成し、就労実績の把握・報告を確実にするなど、建退共とCCUSとの連携を推進。また、更なる連携強化に向けてシステム改修等を実施。 ・電子申請の状況【電子申請利用（ログイン）共済契約者数：46,848件（令和7年4月末時点）】 ・電子ポイント方式の普及のため、共済契約者へのさらなる周知 ・多様な手法やニーズに応じたオーダーメイド型の説明会を開催し、電子ポイント方式の利用促進を図る【7回開催（令和7年5月末時点）】	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（5）労働災害の防止

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 墜落・転落災害の防止	・手すり先行工法等の「より安全な措置」の導入について安全衛生専門家による技術的な助言・支援【建設現場200現場以上を予定】 ・墜落災害防止に関する研修会の実施【研修会実施回数30回以上を予定】	
イ 健康確保対策の推進	・健康診断及びその結果に基づく事後措置、長時間労働者への医師による面接指導等、労働者の健康管理等の措置について周知・指導の実施 ・労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供について周知・指導の実施 ・労働局、労働基準監督署において、事業場のメンタルヘルス対策の取組の促進のための周知、指導の実施 ・都道府県産業保健総合援センター及び地域産業保健センターにおける各種支援の実施（以下予定） - 事業場への個別訪問等による労働者の健康確保に関する相談対応等【メンタルヘルス不調者相談】 - メンタルヘルス対策に関する研修・教育等 【産業保健関係者への専門的研修】【管理監督者向けメンタルヘルス教育】 【若年労働者向けメンタルヘルス教育】【事業者向けセミナー】 【事業場へのメンタルヘルス個別訪問支援】 - 小規模事業場のストレスチェック実施後の集団分析結果を活用した職場環境改善等への助成 ・ポータルサイト「こころの耳」において、働く人のメンタルヘルス対策に関する情報提供、事業場における取組事例の周知、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引きの周知、電話・メール・SNSによるメンタルヘルス不調等に関する相談対応を実施	<熱中症対策、労働時間> ・例えば、ドイツの労働時間貯金制度のように、日本の気候の良い時期（10月～6月）に毎日1時間残業して、それを貯金しておき、1か月以上分の労働時間を貯めておき、それを活用して真夏に1ヶ月休み、プールしておいた労働時間に相当する賃金が支払われるような制度などを考えるべきではないか。
ウ 熱中症の予防	・熱中症のおそれのある作業者の早期発見のための連絡体制の整備等を内容とする改正労働安全衛生規則の公布、施行（公布：令和7年4月15日、施行：令和7年6月1日） ・建設業も含め熱中症予防対策の徹底に関する周知啓発のため、全国「STOP！熱中症クールワークキャンペーンを実施（令和7年5～9月）	<酷暑日の働き方> ・酷暑日に外に出ると危険と言っている状況なのに、法律上は特に規制がない状況。法律で、こういうときには働くなと決めていただいたほうがやりやすいと思う。 <熱中症対策の取組> ・安全衛生分科会において、熱中症の重篤化を防止するため、事業者に対して罰則付きで体制整備などを義務付ける方向性が示されたが、早急に取りまとめ、今夏に向けて一層取り組み強化をお願いしたい。また、現場で迷うことなく作業中止など判断できる指針の検討も必要ではないか。

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（５）労働災害の防止

項目		令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
エ 石綿による健康障害の防止		・石綿使用建築物等の解体等への指導 ・再生砕石への石綿含有産業廃棄物の混入防止等のためのパトロールの実施	
オ 高年齢労働者、外国人労働者の労働災害の防止	（ア）高年齢労働者の取組	・健康診断及びその結果に基づく事後措置、長時間労働者への医師による面接指導等、労働者の健康管理等の措置について周知・指導の実施 ・リスクアセスメントの実施等の安全衛生管理体制の確立、身体機能の低下を補う設備・装置の導入や高年齢労働者の特性を考慮した作業管理等の職場環境の改善 ・労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供について周知・指導の実施	
	（イ）外国人労働者の取組	・外国人労働者の安全衛生管理のポイントや、これまで作成した安全衛生教育に使用できる母国語教材の周知に向けて、外国人労働者を使用する事業者向けの安全衛生管理セミナーを実施	
カ 建設工事従事者の安全及び衛生の確保		・手すり先行工法等の「より安全な措置」の導入について安全衛生専門家による技術的な助言・支援【建設現場200現場以上で実施予定】（再掲） ・墜落災害防止に関する研修会の実施【研修会実施回数30回以上を予定】（再掲） ・地方ブロック建設工事従事者安全健康確保推進行政担当者会議の実施 ・一人親方に対する安全衛生に関する知識習得支援【安全衛生教育の実施及び現場の巡回指導 指導予定件数：2200件以上を目標】（再掲） ・建設職人基本法基本計画の見直しを検討	<建設現場の朝礼> ・全員が8時に集まらなければいけないのか疑問。安全衛生法上の元請け責任もあるが、コロナの時はDXによって全員集まらなくて良いという傾向もあった。厚労省からどういう要件を満たせば、全員が8時に集まらずとも安全管理をしたことになります、ということを示していただけないか。

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

3 職業能力開発の促進、技能継承

（1）事業主等の行う職業能力開発の推進

項目	令和7年度実施状況（予定）	< 前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見 >
ア 認定職業訓練をはじめとする在職者訓練の実施	・人材開発支援助成金による教育訓練等を実施した建設事業主等に対する支援 【建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース】 令和7年度予算額：5,386,118千円 ・認定訓練助成事業費補助金の交付による認定職業訓練の実施支援 ・中小事業主等に対する職業訓練指導員の派遣、施設設備の貸与等の実施	
	・人材確保等支援助成金による広域的な職業訓練を実施する職業訓練法人等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円 ・公共職業訓練（在職者訓練）の実施	
	・人材開発支援助成金の「認定実習併用職業訓練」にて引き続き助成を実施 ・公的職業訓練（建設人材育成コース）の実施 【開講コース：25コース（令和7年3月末時点）】	
イ 技能労働者のキャリア形成に向けた支援	・人材確保等支援助成金によるキャリアパスモデルの作成等に取り組む建設事業主団体等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円 ・人材開発支援助成金による若年労働者への訓練を実施した建設事業主等に対する助成 【建設労働者技能実習コース】 令和7年度予算額：4,767,048千円	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

3 職業能力開発の促進、技能継承

（1）事業主等の行う職業能力開発の推進

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ウ 情報技術を活用した能力開発	・デジタル田園都市国家構想総合戦略等を踏まえ、ものづくり分野におけるDX・GXに対応した公共職業訓練（在職者訓練）の実施	
エ 生産性向上、多能工化に資する職業訓練の実施	・人材開発支援助成金による教育訓練等を実施した建設事業主等に対する支援 【建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース】（再掲） 令和7年度予算額：5,386,118千円	

（2）労働者の自発的な職業能力開発の促進

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア キャリアコンサルティング機会の確保	・キャリアコンサルティングの普及促進 【キャリアコンサルタント登録者数：79,604人（令和7年4月末時点）】	
イ 自律的・主体的な学びの支援	・ジョブ・カード活用の推進 【ジョブ・カード作成者数（全産業）：18,544人（令和7年4月末時点（速報値））】 ・教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練講座の指定を実施 指定講座数（令和7年4月1日時点） 【一般教育訓練指定講座数：12,341講座】 【特定一般教育訓練指定講座数：1,016講座】 【専門実践教育訓練指定講座数：3,220講座】 ※上記指定講座は建設労働者以外も受講可能	

（3）建設業を担う人材に対する職業訓練の実施

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
建設業を担う人材に対する職業訓練の実施	・離転職者、新卒者、未就職卒業者等について、座学、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして行い、建設業界の人手不足解消を支援する事業の実施 【建設労働者育成支援事業 契約額：487,300千円（令和7年度）】	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

3 職業能力開発の促進、技能継承

（4）熟練技能の維持・継承及び活用

項目		令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 技能継承の促進	（ア）技能検定制度の実施	・ものづくり分野の技能検定について、若者の実技試験受験料の減免措置を実施	<高校生の技能検定3級の受験資格> ・技能検定3級について、工業高校ではカリキュラムの中に受験資格に必要な授業が組み込まれているが、普通校では組み込まれておらず、受験にハードルがある。普通校でも柔軟に対応できるよう検討してほしい。
	（イ）ものづくりマイスター制度等を通じた若年者技能の振興	・「ものづくりマイスター」の派遣による若年技能者への実技指導等 【建設関係職種ものづくりマイスター認定者数： 延7,144人（令和7年3月末時点）】 【建設関係職種ものづくりマイスター実技指導実績： 5,227人日（令和7年3月末時点）】	
	（ウ）技能五輪大会等を通じた技能の魅力等の啓発	・若年者ものづくり競技大会、技能五輪全国大会、技能グランプリの開催 ・卓越した技能者（現代の名工）の表彰【138人選定（令和6年度）】 ・優秀な技能者の表彰 【優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）：452名（令和6年度）】 【青年優秀施工者不動産・建設経済局長顕彰（建設ジュニアマスター）：121名（令和6年度）】	
	（エ）児童・生徒、親に対するイベント等の実施	・人材確保等支援助成金による建設業の役割・魅力を伝え理解を促進するための啓発活動等に取り組む建設事業主等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円 ・若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校（工業科、普通科）や高等専門学校の先生・生徒と建設業界がつながる機会をつくる建設業の「つながり」事業を実施 【建設業若年者理解・定着促進事業 実施予定回数：141回】（再掲）	
イ 若年者に対する技能指導		・人材開発支援助成金による熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練を実施した建設事業主等に対して引き続き助成 【建設労働者認定訓練コース】 令和7年度予算額：619,070千円	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

3 職業能力開発の促進、技能継承

（5）デジタル人材の育成

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
建設業を担う人材に対する職業訓練の実施	・人材開発支援助成金による技能継承にかかる指導方法の向上のための講習を実施した建設事業主等に対する支援 【建設労働者技能実習コース】 令和7年度予算額：4,767,048千円 ・IT人材の育成のため、企業内訓練の高度化や高等教育等の受講支援 ・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する全国の「生産性向上人材育成支援センター」（87ヶ所）において、あらゆる産業分野で必要とされる生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティングなどの幅広い分野の訓練を実施【受講者数：70,951人（令和7年3月末時点）】 ・地域の労使団体、大学を含む教育訓練機関、労働局、都道府県、職業紹介事業者など、幅広い関係者により構成される地域職業能力開発促進協議会を全都道府県で開催	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

4 雇用改善推進体制の整備

（1）雇用改善を図るための諸条件の整備

項目		令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 従前の取組の推進	（ア）雇用改善の推進	・学識経験者、建設業団体及び関係行政機関等で構成する「建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会」を開催し、建設キャリアアップシステムの活用を通じた社会保険加入の徹底、建退共の適正履行の確保など技能者の更なる処遇改善を推進【令和7年6月12日開催】（再掲）	
	（イ）適正な賃金支払い、労働時間の短縮等に向けた取組	・地方公共団体に対して、総務省と連名で「安定的・持続的な公共投資の確保」、「適正な予定価格の設定」、「ダンピング対策の更なる徹底」等を要請（令和6年12月） ・全地方公共団体における施工時期の平準化率と具体的な取組状況やダンピング対策の取組状況を「見える化」して公表 ・施工時期の平準化やダンピング受注の防止など、全国市議会議長会を通じて市議会議長に直接働きかけを行うとともに、全国町村議会議長会会員専用HPを活用し、町村議会の議長に対する働きかけを実施 ・適正な請負代金や工期等による契約が締結できる環境整備や、技能労働者の適正な労務費の確保に向けて、個々の請負契約における労務費の見積額や価格交渉の実態など、請負代金の設定や工期の確保等の状況について、建設Gメンが実地調査や改善指導等を実施（令和7年4月～令和8年3月） ・昨今の急激な資材価格の高騰を受けて現場技能者の賃金の原資となる労務費等がしわ寄せを受けないよう、高騰分の適切な価格転嫁が求められているところ、処遇改善、資材高騰による労務費へのしわ寄せ防止、働き方改革と生産性の向上を大きな柱に、「持続可能な建設業」の実現に向け、建設業法を改正（令和6年6月）。法改正の全部施行に向け、現場技能者に適正な賃金を行き渡らせるための制度の具体化を進める。（再掲）	<適正な工期> ・建設Gメンについて、発注者の問題で着工できずに工事が遅れているのに引渡日は変わらない、ということがあるので、そういうところもしっかりと確認していただきたい。
イ CCUS等の普及促進		・建設業団体及び関係行政機関等で構成された「建設キャリアアップシステム運営協議会総会」【令和8年3月開催予定】及び「建設キャリアアップシステム運営協議会運営委員会」【4回開催予定】を開催し、本システムの運営について検討（再掲）	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

4 雇用改善推進体制の整備

（1）雇用改善を図るための諸条件の整備

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
イ CCUS等の普及促進	・インセンティブ措置・モデル工事の導入等公共工事におけるCCUSの活用について、会議等の場を通じて行政機関と情報共有・導入に向けた働きかけを実施（再掲） ・学識経験者、建設業団体及び関係行政機関等で構成する「建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会」を開催し、建設キャリアアップシステムの活用を通じた社会保険加入の徹底、建退共の適正履行の確保など技能者の更なる処遇改善を推進【令和7年6月12日開催】（再掲） ・CCUS技能者登録と同時に能力評価に応じたカード発行を可能とするワンストップ申請を運用（令和7年3月供用開始）（再掲） ・CCUSサテライト説明会を開催し、建設キャリアアップシステムの理解促進を図る情報発信を実施（再掲） ・CCUS利用者に対する助言等を行うCCUS認定アドバイザーの認定を実施【認定者数：337名（令和7年5月末時点）】（再掲） ・個々の元請建設企業による技能レベルを技能者手当に反映する取組を水平展開。（再掲） ・ハローワーク及び公的職業訓練施設利用者に対するリーフレットを活用した制度周知やハローワークにおける求職者に対するCCUS登録済み企業への応募を勧奨する取組を継続。また、求人票へのCCUSの取組の記載促進について、高卒用求人にも拡大（再掲） ・労働局及びハローワークが行う建設事業主への雇用管理指導援助の場面等において、必要に応じCCUSの活用を周知（再掲）	<CCUSのEBPM> ・CCUSについては、どのような政策効果があったのかビフォーアフターで数字をとって検証する必要があるのではないか。最終的には公的統計に紐付けられるような調査を行う必要があるのではないか。 <CCUSでのサートフィケイト> ・CCUSの中でその人材の持つ資格や能力のサートフィケイト（グローバル的な証明）が出せるようになると、外国人労働者には登録するメリットがあるのではないか。 <CCUSの発注のインセンティブ> ・厚労省においても、何か取組をして賃金を上昇させた企業への発注インセンティブになる取組の検討が必要ではないか。

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

4 雇用改善推進体制の整備

（1）雇用改善を図るための諸条件の整備

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
イ CCUS等の普及促進	・レベル判定で昇格認定を受けた技能者の処遇を改善した事業主に対する支援を開始。また、建設事業主団体が構成員等に対し、技能者登録料等を補助し、登録申請手続を支援した場合への支援を実施。引き続き建設業団体に対し助成金の積極的な活用を周知。【建設キャリアアップシステム等活用促進コース】 令和7年度予算額：654,068千円（再掲） ・人材開発支援助成金の建設労働者技能実習コースにおいて、CCUS登録者に技能実習を受講させた建設事業主に対して賃金助成の単価を割り増し助成（再掲） ・建設業の「つなぐ化」事業や建設労働者雇用支援事業の実施に際し、参加者に対し、適宜、建設キャリアアップシステムを紹介（再掲）	<CCUS普及促進事業> ・今のところ令和7年度限りとなっているが、単に全体の登録者数というだけではなく、建設業振興基金から普及状況の細かいデータも出ているので、そういうデータを注視した上で、状況によっては普及促進事業の延長も視野に入れて検討いただきたい。
ウ いわゆる新・担い手3法の業界全体への浸透	・学識経験者、建設業団体及び関係行政機関等で構成する「建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会」を開催し、建設キャリアアップシステムの活用を通じた社会保険加入の徹底、建退共の適正履行の確保など技能者の更なる処遇改善を推進【令和7年6月12日開催】（再掲）	

（2）事業主等における雇用管理体制の整備

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 事業主における雇用管理体制の充実	・委託事業による雇用管理研修の実施により、雇用管理責任者等における雇入れから退職に至るまでの雇用管理に必要な知識の習得を支援（再掲）	
イ 事業主団体における効果的な雇用改善等の推進	【建設労働者雇用支援事業（雇用管理基礎講習コース）実施予定回数：188回以上】 ・人材確保等支援助成金による雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等を実施した建設事業主等に対する支援 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（魅力を伝える啓発活動等）】 令和7年度予算額：635,939千円	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

4 雇用改善推進体制の整備

（3）建設関係助成金の活用

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア ニーズ等を踏まえた制度の見直し、周知徹底	・建設関係助成金について、事業主等からの意見を踏まえ、支給要件の明確化や支給申請の円滑化を図るため、支給要領の記載内容の整理や支給申請様式の改善を検討 ・レベル判定で昇格認定を受けた技能者の処遇を改善した事業主に対する支援を開始。また、建設事業主団体が構成員等に対し、技能者登録料等を補助し、登録申請手続を支援した場合への支援を実施。引き続き建設業団体に対し助成金の積極的な活用を周知。【建設キャリアアップシステム等活用促進コース】 令和7年度予算額：654,068千円	
イ CCUS普及促進に向けた効果的な活用		

5 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

（1）事業の適正な運営の確保

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 制度の趣旨等に関する指導	・建設雇用改善計画を踏まえた新規・更新の許可、計画変更の認定の審査の実施 【建設業務有料職業紹介事業 新規の認定・許可団体数：0団体、計画変更・許可更新の認定団体数：0団体（令和7年6月末時点）】 【建設業務労働者就業機会確保事業 新規許可企業数：1企業、更新企業数：0企業、計画変更の認定団体数：1団体（令和7年6月末時点）】 ・委託事業の実施により、建設業務有料職業紹介事業の許可を希望する団体に対する建設職業紹介責任者講習及び建設業務労働者就業機会確保事業の許可を希望する団体に対する雇用管理責任者講習会を開催 【建設労働者雇用支援事業（建設職業紹介責任者講習：2回程度予定、雇用管理責任者講習：3回程度予定）】	<技能労働者の流動化> ・高度技能を持った高齢者がどんどん減っている。CCUSの範囲であれば人材の移動を柔軟にできるようにするなどして、技能のレベルを上げていかないと、1つの請負の現場だけでは習得できるものが単体だけになるので、流動化をどのようにするか議論していくべきではないか。 <CCUSを介した就業機会確保事業> ・CCUSというツールがあり、CCUSに登録している技能者、建設事業主であれば、緩和措置など制度を使いやすくしてもいいのではないか。
イ 認定、許可に係る厳格な審査		
ウ 労働政策審議会への諮問		
エ 事業主団体に対する指導		
オ 送付労働者等からの申告への対応		

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

5 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

（2）事業の活用促進

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア 制度の周知・啓発 イ 制度の実態把握、見直しの検討	・委託事業の実施により、建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業に係る相談・援助を実施【建設労働者雇用支援事業】	

6 外国人労働者への対応

（1）外国人労働者の雇用管理の改善

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
ア ハローワーク等における雇用管理改善指導	・「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づく雇用管理改善指導	
イ 労働基準監督署等における法令遵守指導	・都道府県労働局及び労働基準監督署に設置している「外国人労働者相談コーナー」等において、13の外国語により外国人労働者からの労働相談を受け付けるとともに、労働基準監督署による監督指導においては、外国人労働者も含めた労働者の労働条件及び安全衛生の状況を確認し、労働基準関係法令違反が認められた場合には是正を指導。	

（2）技能実習生の適正な受入れ

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
技能実習生の適正な受入れ	・外国人技能実習機構等において、実習実施者等に対し、技能実習制度から育成就労制度への移行も見据えつつ、技能実習法令等の遵守に向けた周知・指導を実施 ・外国人雇用状況届出における在留資格「技能実習」のうち、建設業の人数：107,229人（令和6年10月末時点）	

第10次建設雇用改善計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況について

6 外国人労働者への対応

（3）特定技能外国人の適正な受入れ

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
特定技能外国人の適正な受入れ	・建設分野の特定技能の外国人受入れに関する計画の認定について、同一技能・同一賃金や技能習熟に応じた昇給、建設業許可、CCUSへの登録等の認定基準を受入企業に対して徹底するほか、就労開始後においても巡回指導を実施【指導件数：令和7年度 127件（令和7年4月末時点）、累計4,691件（平成31年4月からの累計）】 ・特定技能在留外国人数（法務省出入国在留管理庁公表） 【建設分野：40,530人（令和7年2月末時点）】	

7 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた対応

項目	令和7年度実施状況（予定）	<前回（3/3）の建労委で委員から頂いたご意見>
新型コロナウイルス感染症の状況を注視した工期に関する基準等の遵守	－	