資料１

# 最近の建設産業行政について

令和７年９月

不動産・建設経済局 建設振興課

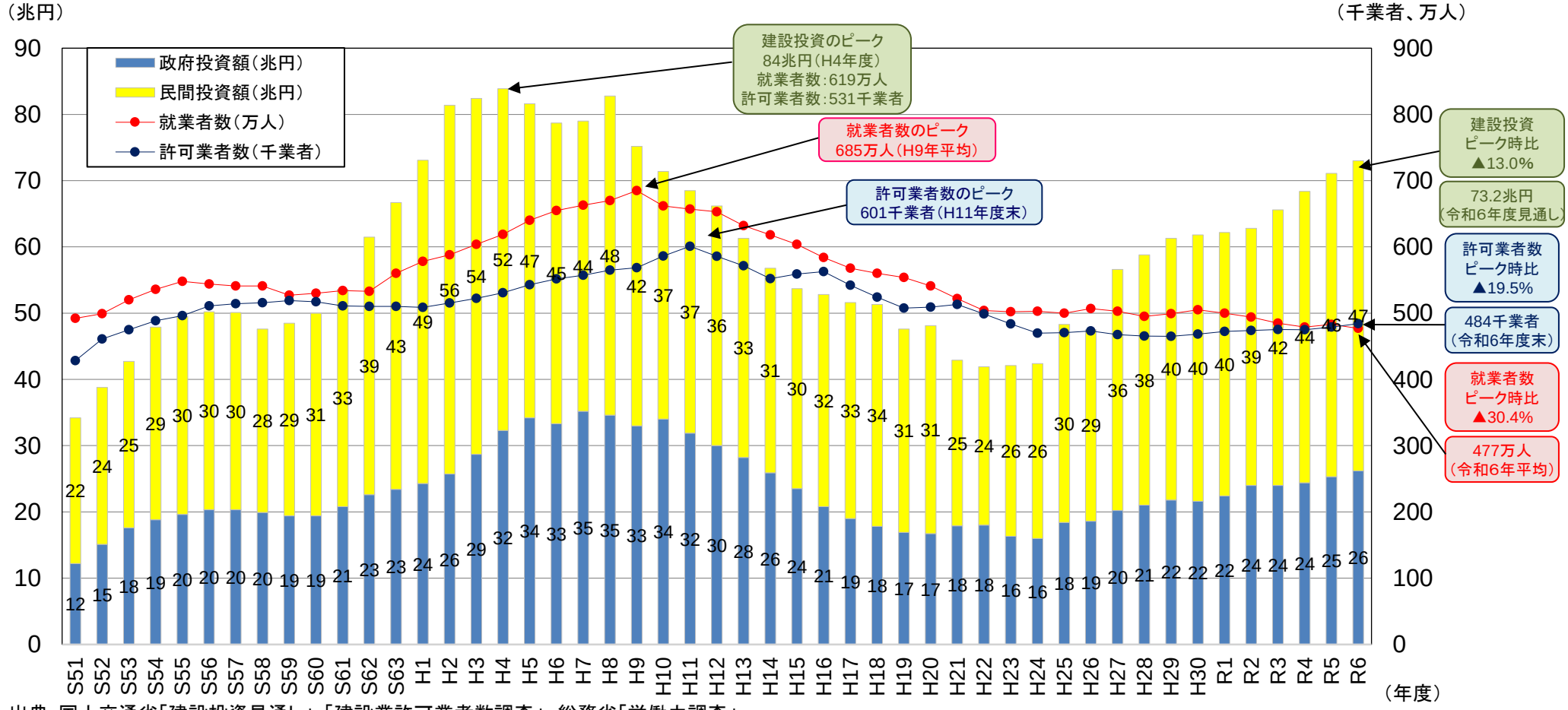
国土交通省

# はじめに　～建設業を取り巻く現状

# 建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

国土交通省

○　建設投資額はピーク時の平成４年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和６年度は約73兆円となる見通し（ピーク時から約13％減）。
○　建設業者数（令和６年度末）は約48万業者で、ピーク時（平成11年度末）から約20％減。
○　建設業就業者数（令和６年平均）は477万人で、ピーク時（平成９年平均）から約30％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　投資額については令和３年度（2021年度）まで実績、令和４年度（2022年度）・令和５年度（2023年度）は見込み、令和６年度（2024年度）は見通し
※平成27年度の建設投資額から建築補修（改装・改修）投資額を新たに計上している
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。平成23年（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平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

# 建設業就業者の現状

国土交通省

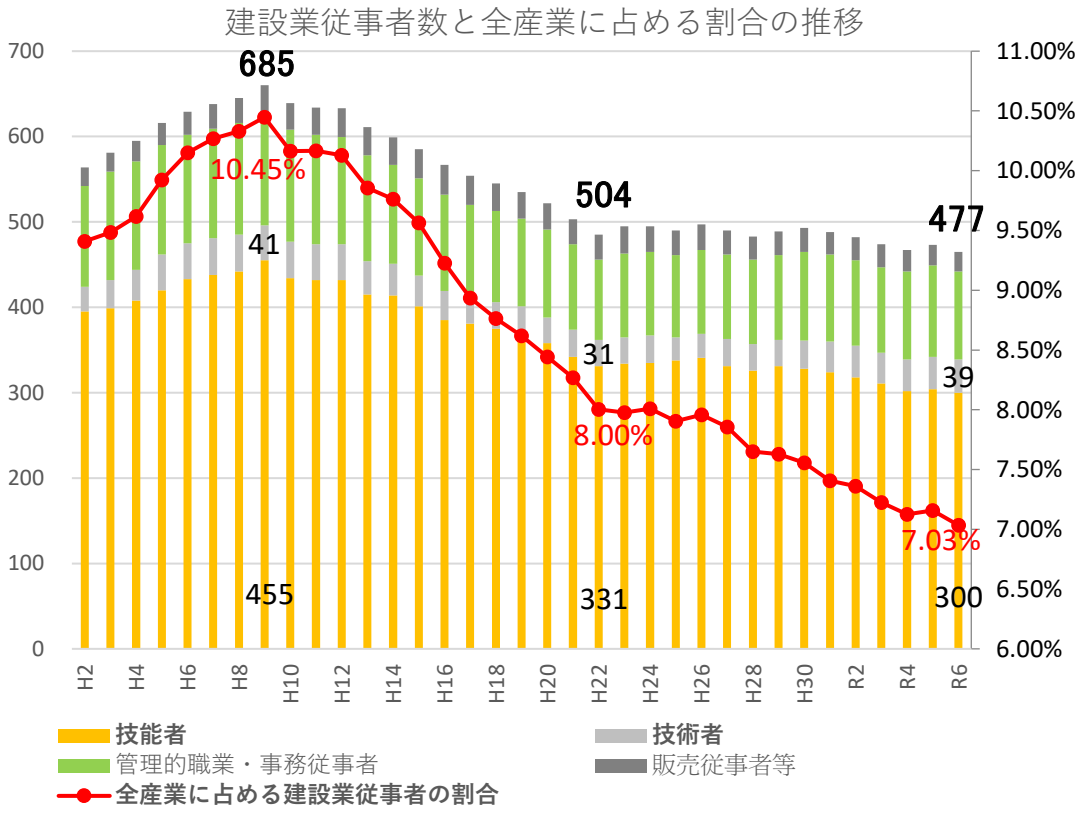
## 技能者等の推移

＜就業者数ピーク＞　＜建設投資ボトム＞　＜最新＞

○建設業就業者：685万人（H9）　→　504万人（H22）　→　477万人（R6）

○技術者　　：　41万人（H9）　→　31万人（H22）　→　39万人（R6）

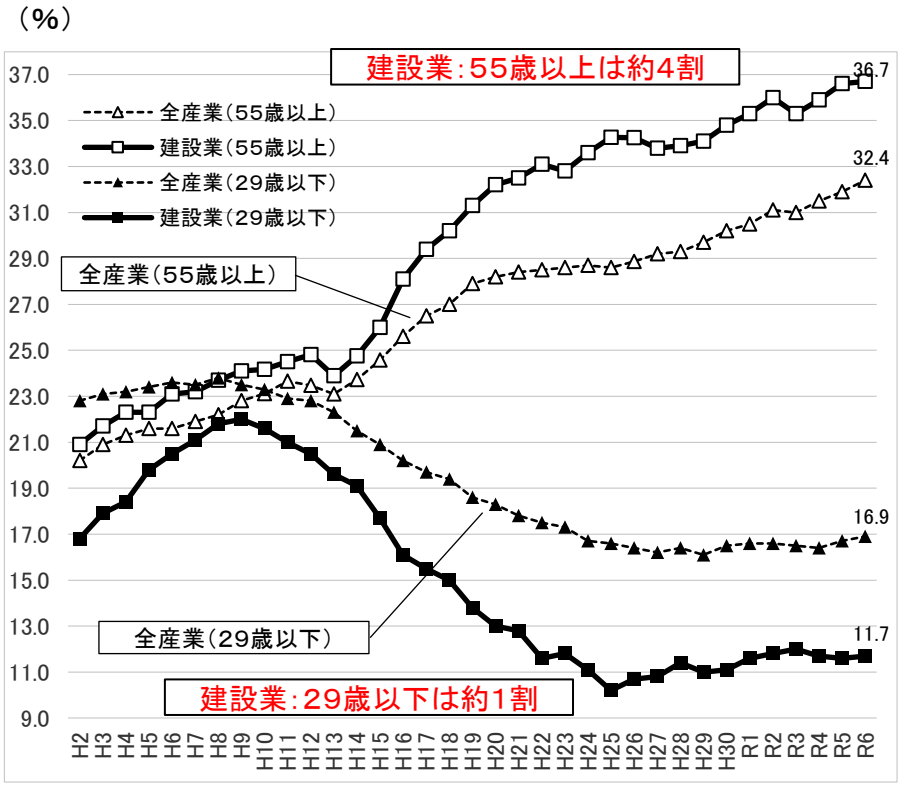
○技能者　　：455万人（H9）　→　331万人（H22）→　300万人（R6）




出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成※1※2

## 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36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。



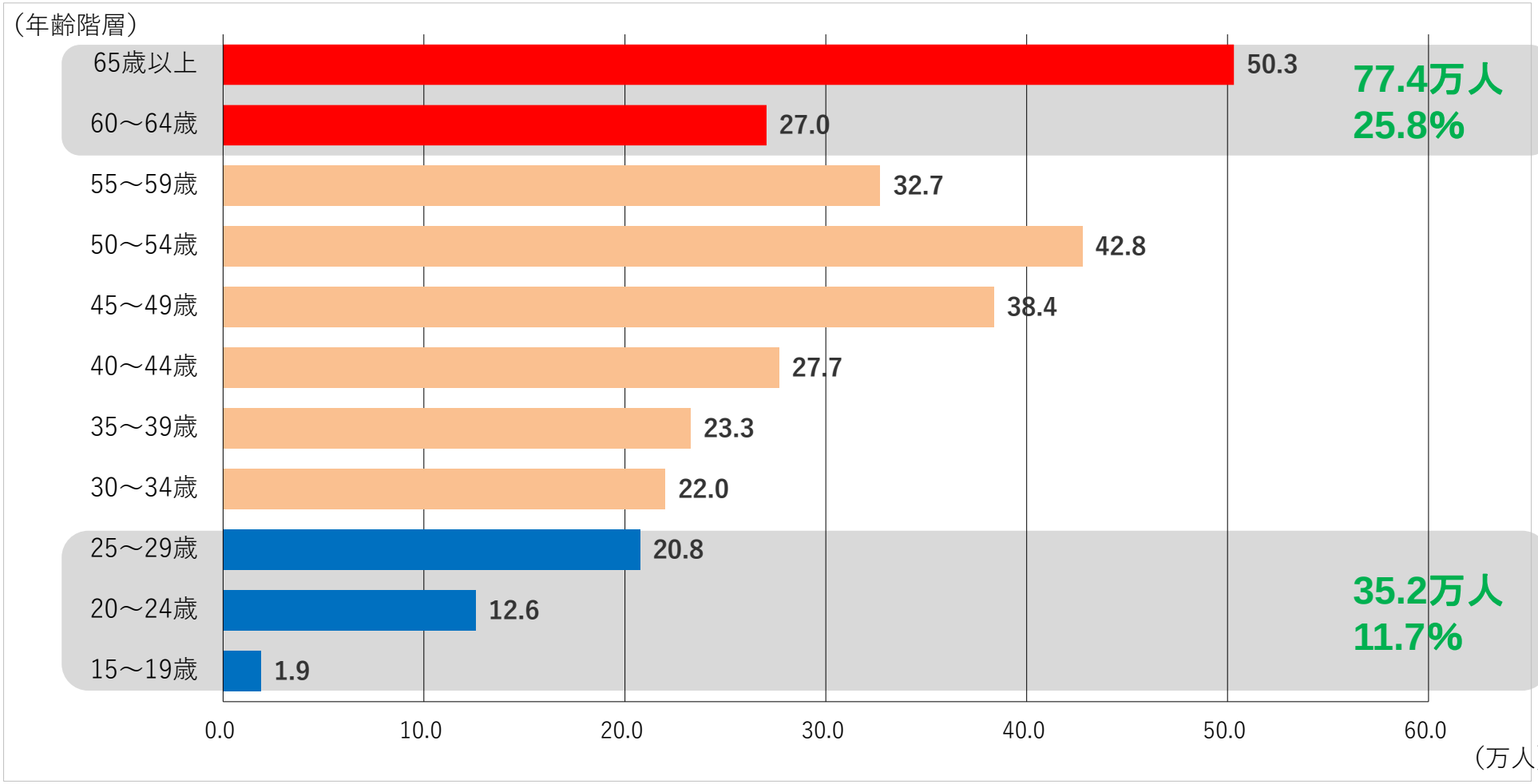

出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成※1

（※1　平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値　　※2　グラフ上の数値は、記載単位未満の位で四捨五入してあるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない）

# 年齢階層別の建設技能者数

国土交通省

○60歳以上の技能者は全体の約４分の１(25.8%)を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
○これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約12%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。
➡ **担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上**を一体として進めることが必要

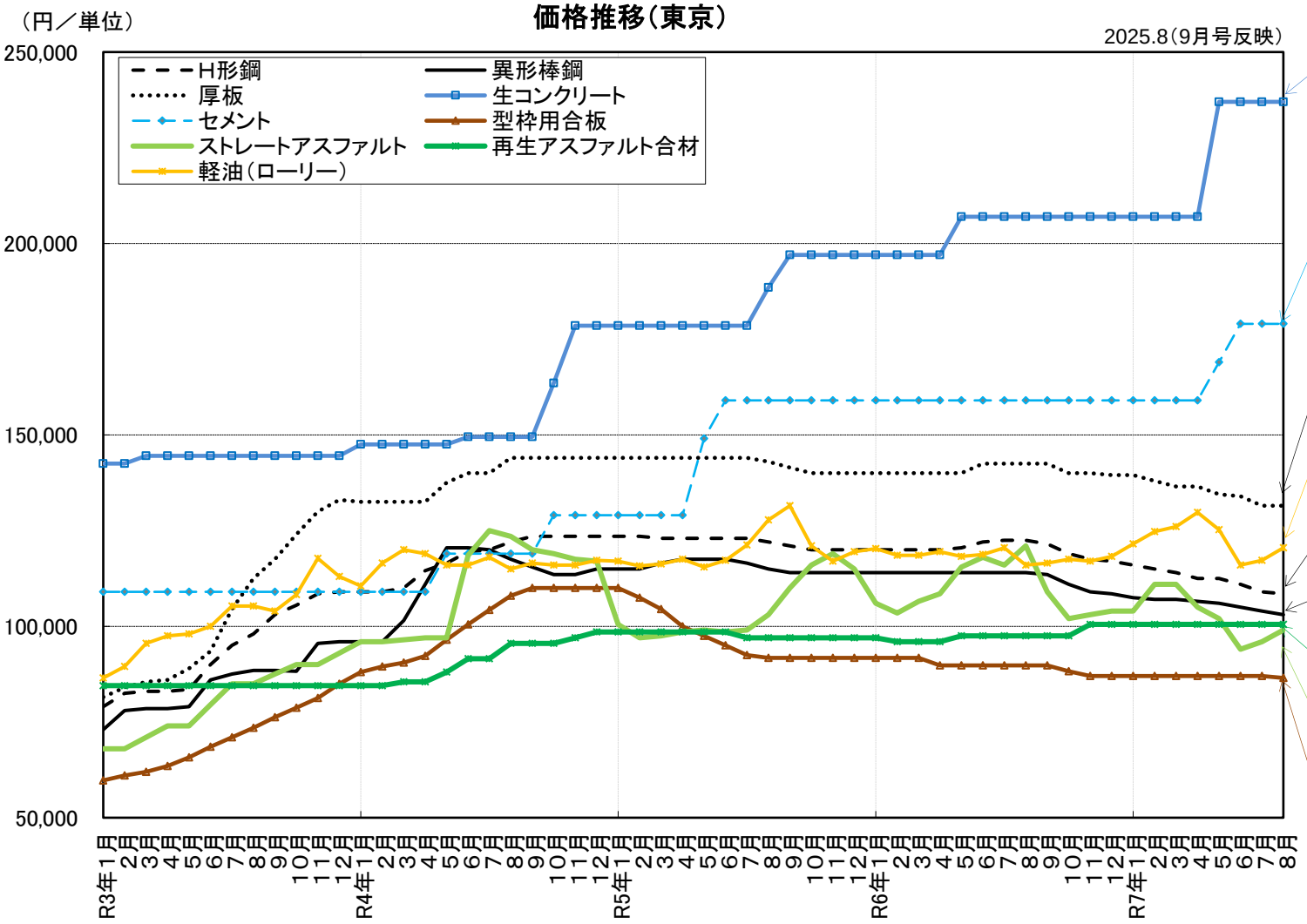



出典：総務省「労働力調査」（令和6年平均）をもとに国土交通省で作成※
（※　グラフ上の数値は、記載単位未満の位で四捨五入してあるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない）

# 主要建設資材の価格推移

国土交通省

- 2021年（令和3年）後半から原材料費の高騰やエネルギーコストの上昇等により、各建設資材価格が高騰。
- 2023年以降は資材によって傾向は異なるものの、全体としては高止まりが続いている状況。
- 足元では、全国的に生コンクリート・セメントの騰勢が続いており、今後の状況を引き続き注視。




**生コンクリート**（円／10㎥）
2025年8月　¥237,000（+14.5%）
（2024年8月　¥207,000）

**セメント**（円／10t）
2025年8月　¥179,000（+12.6%）
（2024年8月　¥159,000）

**厚板**（円／t）
2025年8月　¥131,500（−7.7%）
（2024年8月　¥142,500）

**軽油**（円／kl）
2025年8月　¥120,500（+3.9%）
（2024年8月　¥116,000）

**H形鋼**（円／t）
2025年8月　¥108,500（−11.4%）
（2024年8月　¥122,500）

**異形棒鋼**（円／t）
2025年8月　¥103,000（−9.6%）
（2024年8月　¥114,000）

**再生アスファルト合材**（円／10t）
2025年8月　¥100,500（+3.1%）
（2024年8月　¥97,500）

**ストレートアスファルト**（円／t）
2025年8月　¥99,000（−18.2%）
（2024年8月　¥121,000）

**型枠用合板**（円／50枚）
2025年8月　¥86,500（−3.6%）
（2024年8月　¥89,750）

括弧内は前年同月比

※「建設物価」と「積算資料」の平均価格を表示
出典：「建設物価」（一般財団法人　建設物価調査会）、「積算資料」（一般財団法人　経済調査会）

# 1．処遇改善

# 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12職種※　（23,237円）　令和６年３月比；＋５．６％

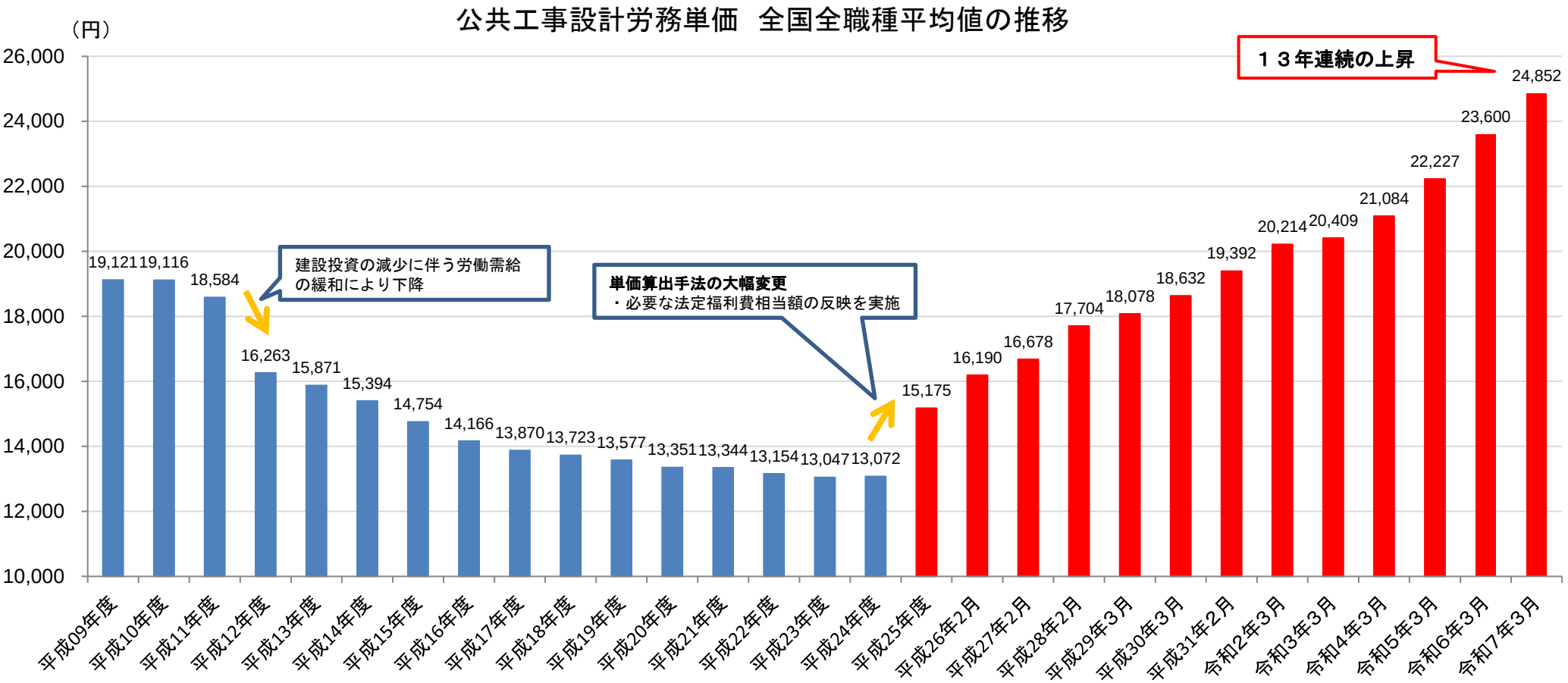
※「主要12職種」は通常、公共工事において広く一般的に従事されている職種

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。

# 建設業団体との賃上げ等に関する車座（R7.2.14）

国土交通省

## 開催概要

日　　時：令和7年2月14日 18:20～18:50

出席者：石破内閣総理大臣、赤澤新しい資本主義担当大臣、中野国土交通大臣、
橘内閣官房副長官、青木内閣官房副長官、森内閣総理大臣補佐官、矢田総理補佐官

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

- 技能者の賃上げについて、（略） **民間工事も含め、「おおむね6%の上昇」**を目標とし、その達成のための取組を強力に推進すること、
- （生産性向上について、）（略）省力化投資促進プランも踏まえ、各団体において、具体的な目標・期限を定めた計画を早急に策定し、（略） **業種・職種に応じた効果的な取組を推進する**こと

を国土交通省と建設業団体との間で申し合わせ。

石破内閣総理大臣から、

- 申合せをした目標の実現に向け、**建設業法等の改正法の活用**や**価格転嫁の取組**、**標準労務費の設定を進めるようお願いする**ほか、建設業が、「給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる、かっこいい」新4Kの実現を目指して、全力で取り組んでまいりますとの発言。

車座対話の様子

出典：官邸HP

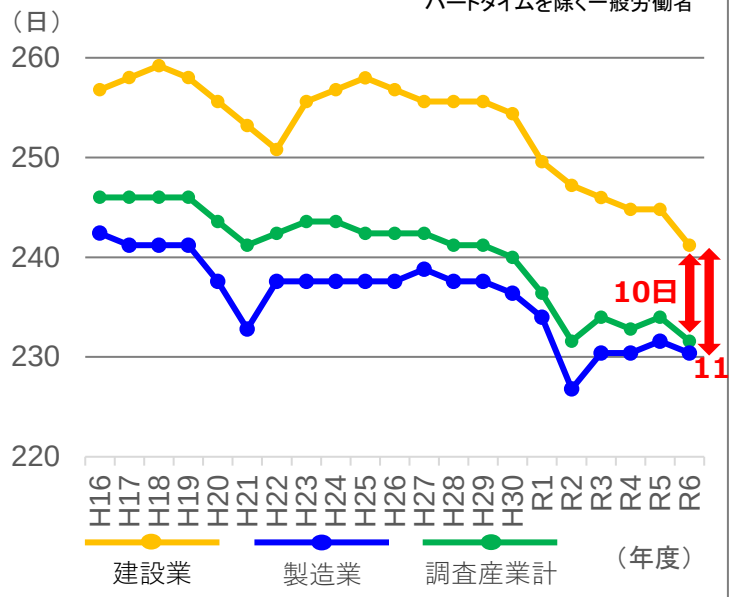
# 2. 働き方改革等の推進

# 建設産業における働き方の現状

国土交通省

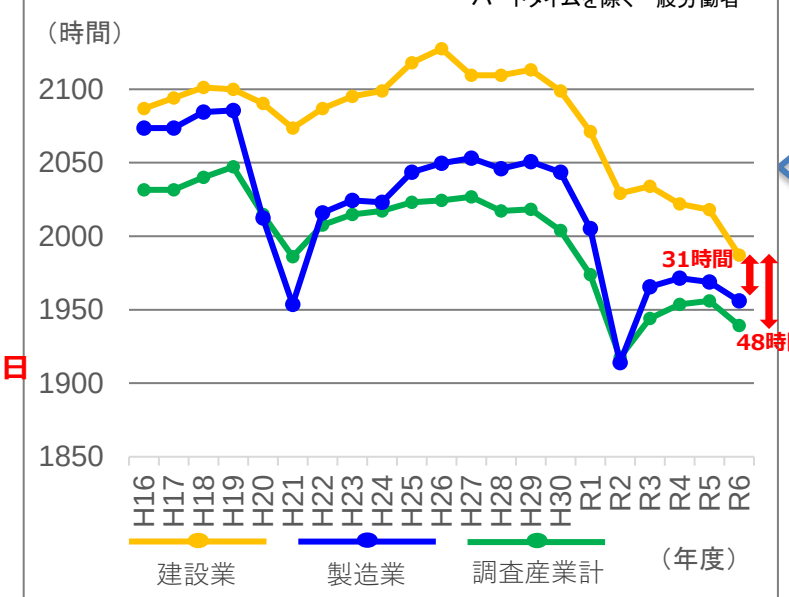
## 産業別年間出勤日数

○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者




## 産業別年間実労働時間

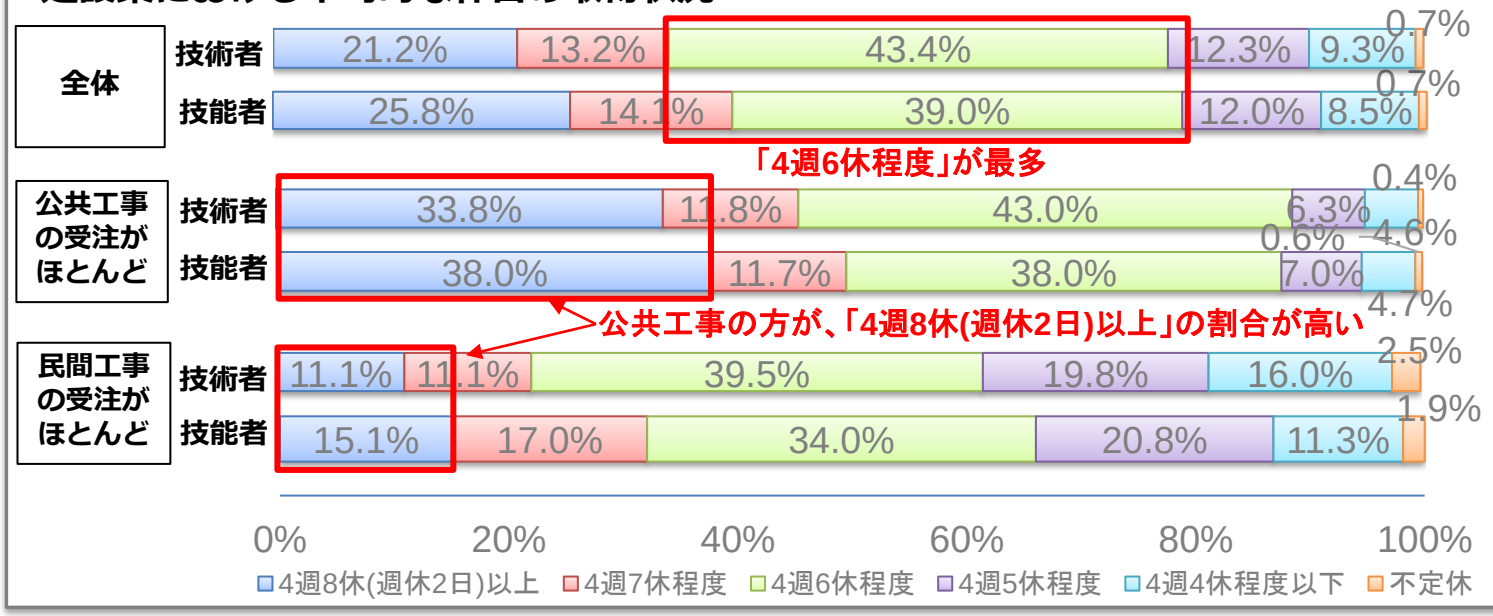
○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者




建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて10日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて48時間長い。

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
年度報より国土交通省作成

## 建設業における平均的な休日の取得状況




技術者・技能者ともに4週８休（週休２日）の確保ができていない場合が多い。

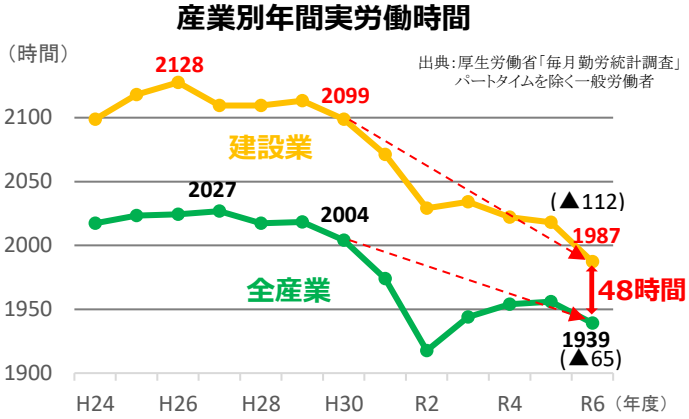
出典：国土交通省「適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」
（令和6年8月6日公表）

# 建設業の働き方改革の取組

国土交通省

○これまでの働き方改革の取組によって、
建設業の**労働時間は他産業よりも大きく減少**したが、**なお高水準**。

○令和６年４月から適用された**時間外労働の上限規制に的確に対応**するとともに、将来にわたって**担い手を確保**していくため、働き方改革に取り組む必要。




## 最近の働き方改革の取組

### 1.規制内容の周知徹底

- リーフレットや会議等で、建設業界、発注者へ周知・要請
- 一般国民にも動画等によって周知・啓発

■建設業者向けリーフレット
（厚生労働省）

■動画による広報
（厚生労働省）

### 2.公共工事における週休２日工事の対象拡大

〔直轄〕週休２日が定着。他産業と遜色ない多様な働き方を支援

〔都道府県〕原則全工事で週休２日を目指して取組を一層強化

〔市町村〕国と都道府県が連携し全市町村での導入を働きかけ

### 3．適正な工期設定

- 中央建設業審議会が「工期に関する基準」を策定(R6.3改定)

<改定の主な内容>
○注文者は、時間外労働規制を遵守して行う工期の設定に協力
○自然要因（猛暑日）における不稼働を考慮して工期設定

→ 基準を踏まえた適正工期の設定を自治体・民間発注者へ働きかけ

- 適正な工期の確保、建設業従事者の処遇改善に向け、厚労省と連名で官民発注者に要請
- 建設Gメンが実地調査し、是正指導

### 4.生産性の向上

- 労働時間削減のノウハウ等を整理した好事例集を作成・横展開
- 建設業従事者が活用可能なICT機器導入支援策の周知・拡大
- 直轄工事における工事関係書類の簡素化

# 工期に関する基準 改正の概要（令和6年3月）

国土交通省

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

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

・本基準を踏まえた適正な工期設定は、契約変更でも必要。

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

**第２章　工期全般にわたって考慮すべき事項**
（１）**自然要因**
（２）**休日・法定外労働時間**
（３）イベント
（４）制約条件
（５）契約方式
（６）関係者との調整
（７）行政への申請
（８）**労働・安全衛生**
（９）工期変更
（１０）その他

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

**第３章　工程別に考慮すべき事項**
（１）**準備**　（２）施工　（３）後片付け

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

**第４章　分野別に考慮すべき事項**
（１）住宅・不動産　（２）鉄道　（３）電力　（４）ガス

**第５章　働き方改革・生産性向上に向けた取組について**
（優良事例集）

**第６章　その他**
（１）著しく短い工期と疑われる場合の対応
（２）**建設資材価格高騰を踏まえた適切な価格転嫁の対応**
（３）基準の見直し

・資材の納入遅延や高騰は、サプライチェーン全体で転嫁する必要。

・各業界団体の取組事例等を更新。

# 働き方改革の実現に向けた効率的な建設工事の促進（モデル事業事例集）

国土交通省

〇建設業における罰則付き時間外労働上限規制が令和6年4月より適用。一層の効率化・生産性向上が急務。
〇発注者、元請、専門工事業者を含めた多様な関係者と連携して実施した効率的な建設工事の促進に係るモデル事業の取組を事例集としてとりまとめ。

## カテゴリについて

本事業における各モデル事業者の取組内容について、大きく4つのカテゴリに分類しております。本事例集を参考いただく際の索引としてご活用ください。

現場ICT（以下、「現場ICT」とする。）

工事施工におけるICT機器やデジタルデータの利活用等により、現場作業の生産性向上を図る取組

機能配置の見直し（以下、「機能配置」とする。）

建設ディレクターの活用や外注業者への業務委託により、現場での書類作成や写真整理等にかかる業務負担の平準化を図る取組

作業場・駐車場・宿舎等確保（以下、「スペース確保」とする。）

現場外に作業場としてのスペースや現場場内に重機等を駐車できるスペースを確保することにより、現場作業の効率化を図る取組

バックオフィス系システム（以下、「BO系システム」とする。）

工程管理システムや原価管理システム等の導入により、バックオフィス業務の効率化を図る取組

## 目次


| 事業No. | 事業者名 | 事業名 | カテゴリ 現場ICT | 機能配置 | スペース確保 | BO系システム | 専門工事業者向け/元請向け | ページ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 薄原工業株式会社 | 建設ディレクターや工事施工管理ツールを活用し書類管理業務の効率化を図る取組 | ✓ | ✓ | | ✓ | 専門 元請 | P6 |
| 02 | 株式会社香山組 | "紙媒体ゼロ"達成に向けたオールデジタルの取組 | ✓ | ✓ | | | 専門 元請 | P12 |
| 03 | 株式会社大林組 | 車両動態管理システムを利用した資機材搬入管理と近郊交通問題の緩和する取組 | ✓ | ✓ | | | 専門 元請 | P14 |
| 04 | 株式会社山上組 | ダンプ車両情報と建機ペイロード連携による発生土搬出業務の効率化を図る取組 | ✓ | | | | 専門 元請 | P18 |


全体版はこちらから ↓
https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_fr1_000001_00074.html
「働き方改革の実現に向けた効率的な建設工事の促進事業」で検索

# 3. 建設キャリアアップシステム

# 建設キャリアアップシステムの目的

国土交通省

## 目的

**技能者の処遇**

「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

**人材確保**

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

**生産性向上**

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

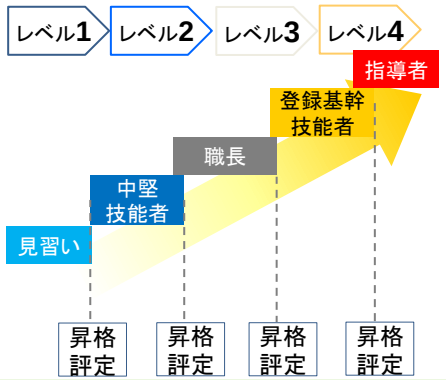
技能者が現場入場の際に
カードタッチで履歴を蓄積

### 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

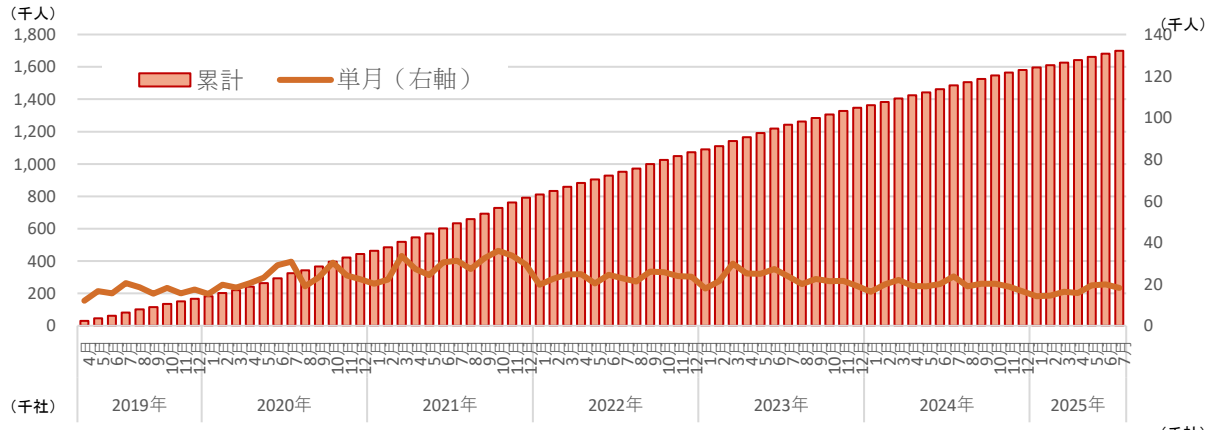
# 建設キャリアアップシステムの利用状況（2025年7月末）

国土交通省

## 技能者の登録数

**170万人が登録**

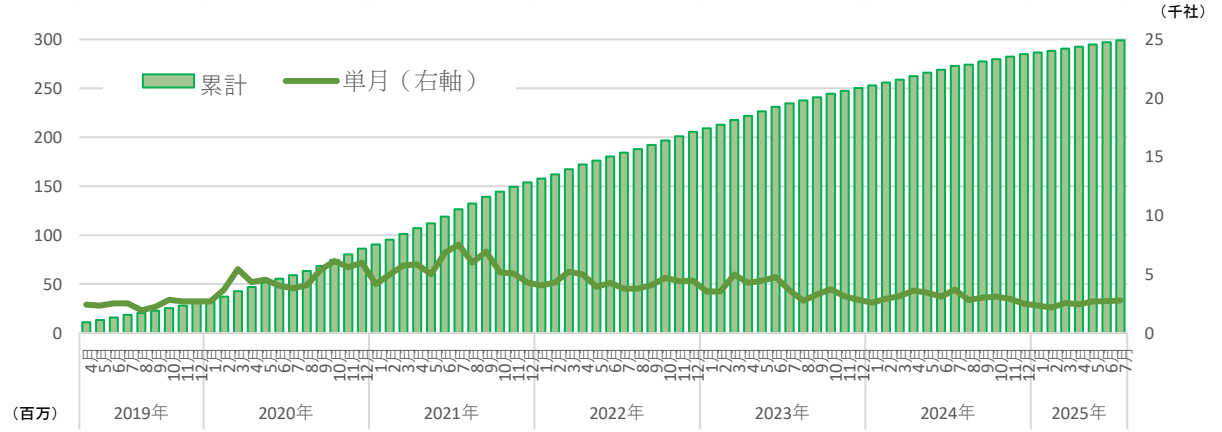
※労働力調査（R5）における建設業技能者数：300万人




## 事業者の登録数

**29.9万社が登録**

※うち一人親方は10.4万社

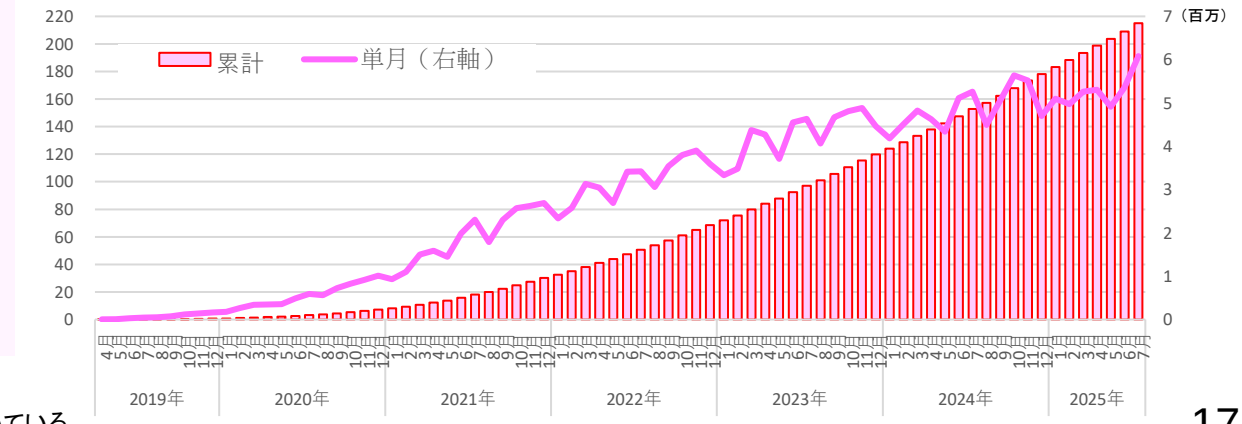



## 就業履歴数

**現場での利用は増加傾向**

累積就業履歴数　21,000万突破

※7月は608万履歴を蓄積




出所：建設業振興基金データより国土交通省

※事業者の登録数は、有効期限の更新をしなかった事業者の数を差し引いている

# CCUS 利用拡大に向けた３か年計画（概要）

＜令和６年７月２４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

| CCUSの土台となる<br>技能者・事業者登録の拡大<br>**【登録拡大フェーズ】** | 改正建設業法と一体となった、<br>処遇改善・業務効率化の拡大<br>**【メリット拡大フェーズ】** | 処遇確保や業務効率化の<br>浸透・定着<br>**【定着発展フェーズ】** |
|---|---|---|

## １．経験・技能に応じた処遇改善

○「労務費の基準」に適合した労務費の確保・行き渡りと一体となって、CCUSの技能レベルに応じた手当・賃金制度等を普及拡大　等

## ２．CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

○CCUSデータを用いて安全衛生書類等の作成を効率化
○建退共の申請事務の抜本的な効率化　等

## ３．就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

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

**計画の実施状況を少なくとも年１回フォローアップするとともに、進捗状況を踏まえ必要に応じ見直し**

**あらゆる現場**・**あらゆる職種**でCCUSと能力評価を実施
技能者や建設企業が実感できる**CCUSのメリット**を拡充

# CCUS利用拡大に向けた3か年計画（ロードマップ）

国土交通省

| | | R6年度 | R7年度 | R8年度～ | |
|---|---|---|---|---|---|
| 経験・技能に応じた処遇改善 | 適正な労務費の確保・行き渡り | 表明保証に関する検討・試行<br>「建設Gメン」による実地調査 | | 労務費の基準の適用 | 技能者や建設企業が実感できるCCUSのメリットを拡大 |
| | CCUSレベルに応じた手当・賃金等 | CCUSレベルに応じた手当・賃金等の働きかけ<br>技能者の処遇改善に資する退職金共済制度の検討 | | | |
| | 技能者を大切にする適正企業の評価向上 | 「技能者を大切にする適正企業」の自主宣言制度（仮称）の創設 | インセンティブ提供 | 水準の高い取組を行う企業の認証・インセンティブ強化 | |
| CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化 | CCUSの登録データを活用した事務作業削減 | 施工体制台帳の提出義務合理化<br>労務安全システム等との情報連携 | | 連携できるデータの範囲の拡大（入退場データ等） | |
| | 技能者がアプリで、自身の経験等のデータを確認 | 技能者アプリの導入 | 資格証携行義務への対応<br>建退共掛金の積立状況の表示 | | |
| | CCUSと建退共の完全連携 | 建退共のCCUS活用電子申請推進 | | CCUSと建退共との連携完結 | |
| 就業履歴の蓄積と能力評価の拡大 | 就業履歴を蓄積できない現場の解消 | 自治体における取組の見える化<br>都道府県・市町村への働きかけ、直轄モデル工事推進 | 就業履歴蓄積状況に応じた経審加点<br>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 | | あらゆる現場・あらゆる職種でCCUSと能力評価を実施 |
| | 能力評価を受けられない分野の解消 | CCUS登録と能力評価のワンストップ化 | | 能力評価分野の拡大（住宅建築、多能工など） | |

# 4. 建設業法等の改正

# 第三次・担い手３法（令和６年改正）の全体像

**インフラ整備の担い手・地域の守り手である建設業等**がその役割を果たし続けられるよう、
**担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化を目的に、担い手３法を改正**

| | | 議員立法 公共工事品質確保法等の改正 | 政府提出 建設業法・公共工事入札適正化法の改正 |
|---|---|---|---|
| 担い手確保 | 処遇改善 | ●賃金支払いの実態の把握、必要な施策<br>●能力に応じた処遇<br>●多様な人材の雇用管理の改善 | ●標準労務費の確保と行き渡り<br>●建設業者による処遇確保 |
| | 価格転嫁（労務費へのしわ寄せ防止） | ●スライド条項の適切な活用（変更契約） | ●資材高騰分等の転嫁円滑化<br>－ 契約書記載事項<br>－ 受注者の申出、誠実協議 |
| | 働き方改革・環境整備 | ●休日確保の促進　●学校との連携・広報<br>●災害等の特別な事情を踏まえた予定価格<br>●測量資格の柔軟化【測量法改正】 | ●工期ダンピング防止の強化<br>●工期変更の円滑化 |
| 生産性向上 | | ●ＩＣＴ活用（データ活用・データ引継ぎ）<br>●新技術の予定価格への反映・活用<br>●技術開発の推進 | ●ＩＣＴ指針、現場管理の効率化<br>●現場技術者の配置合理化 |
| 地域における対応力強化 | 地域建設業等の維持 | ●適切な入札条件等による発注<br>●災害対応力の強化（ＪＶ方式・労災保険加入） | |
| | 公共発注体制強化 | ●発注担当職員の育成<br>●広域的な維持管理<br>●国からの助言・勧告【入契法改正】 | |

**（参考）**

**◇公共工事品質確保法等の改正**
・公共工事を対象に、よりよい取組を促進（トップアップ）
・誘導的手法（理念、責務規定）

**◇建設業法・公共工事入札適正化法の改正**
・民間工事を含め最低ルールの底上げ（ボトムアップ）
・規制的手法など

# 法改正の背景と方向性

## 背景

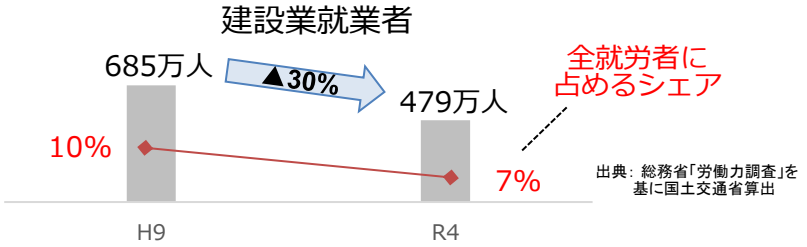
○ **建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長い**

➡ 担い手の確保が困難

| | 賃金 | 労働時間 |
|---|---|---|
| 建設業※ | 417万円/年(▲15.6%) | 2,022時間/年(＋3.5%) |
| 全産業 | 494万円/年 | 1,954時間/年 |

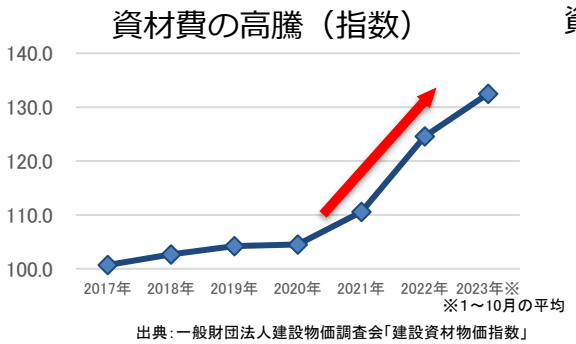
※賃金は「生産労働者」の値
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和4年)

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和4年度)

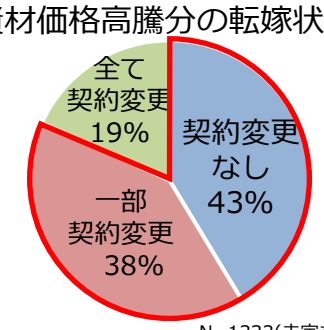



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出

○ **資材高騰分の適切な転嫁が進まず、労務費を圧迫**




出典：一般財団法人建設物価調査会「建設資材物価指数」




N=1333(未定を除く)
出典：国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

○ **時間外労働の罰則付き上限規制が適用開始**

2024年4月から

## 方向性

建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、処遇改善、働き方改革、生産性向上に総合的に取り組む。

**処遇改善** … 賃金の引上げ

**労務費へのしわ寄せ防止** … 資材高騰分の転嫁

＋

**働き方改革・生産性向上** … 労働時間の適正化
… 現場管理の効率化

**就労状況の改善 → 担い手の確保**

【*「新４K」の実現*】

*給与がよい*
*休日がとれる*
*希望がもてる*
*＋カッコイイ*

**「地域の守り手」として持続可能な建設業へ**

# 建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律（概要）

令和6年法律第49号
令和6年6月14日公布

## 背景・必要性

・建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。

（参考1） 建設業の賃金と労働時間

| | 賃金 | | 労働時間 | |
|---|---|---|---|---|
| 建設業※ | 432万円/年 | （▲15.0%） | 2,018時間/年 | （+3.1%） |
| 全産業 | 508万円/年 | | 1,956時間/年 | |

※賃金は「生産労働者」の値
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）　出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（令和５年度）

（参考2）建設業就業者数と全産業に占める割合（ ）内
［H9］ 685万人（10.4%）⇒［R5］483万人（7.2%）
出典： 総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出

・建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、処遇改善、働き方改革、生産性向上に取り組む必要。

処遇改善　賃金の引上げ
労務費へのしわ寄せ防止　資材高騰分の転嫁
働き方改革 生産性向上　労働時間の適正化 現場管理の効率化

→ 担い手の確保

→ 持続可能な建設業へ

## 概要

黄色部分：本年中に施行
それ以外：昨年施行済

### 1．労働者の処遇改善

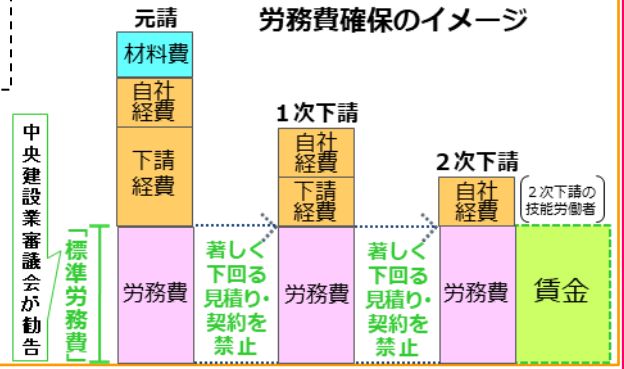
○労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化
　➡ 国は、取組状況を調査･公表、中央建設業審議会へ報告

○標準労務費の勧告
　・中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成･勧告

昨年施行により中建審に作成権限が付与され、現在基準を作成中

○適正な労務費等の確保と行き渡り
　・著しく低い労務費等による見積りや見積り依頼を禁止
　　➡ 国土交通大臣等は、違反発注者に勧告･公表（違反建設業者には、現行規定により指導監督）

○原価割れ契約の禁止を受注者にも導入




### 2．資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

○契約前のルール
　・資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象（リスク）の情報は、受注者から注文者に提供するよう義務化
　・資材が高騰した際の請負代金等の「変更方法」を契約書記載事項として明確化

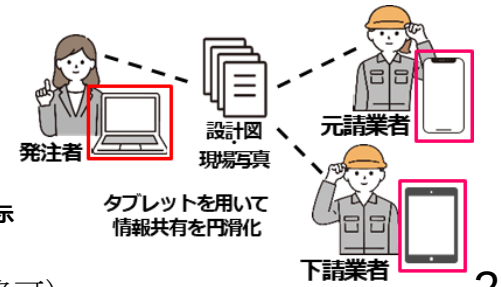
○契約後のルール
　・資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「変更方法」に従って契約変更協議を申し出たときは、注文者は、誠実に協議に応じる努力義務※
　※公共工事発注者は、誠実に協議に応ずる義務

### 3．働き方改革と生産性向上

○長時間労働の抑制
　・工期ダンピング対策を強化（著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止）

○ICTを活用した生産性の向上
　・現場技術者に係る専任義務を合理化（例. 遠隔通信の活用）
　・国が現場管理の「指針」を作成（例. 元下間でデータ共有）
　　➡ 特定建設業者※や公共工事受注者に効率的な現場管理を努力義務化 ※ 多くの下請業者を使う建設業者
　・公共工事発注者への施工体制台帳の提出義務を合理化（ICTの活用で施工体制を確認できれば提出を省略可）

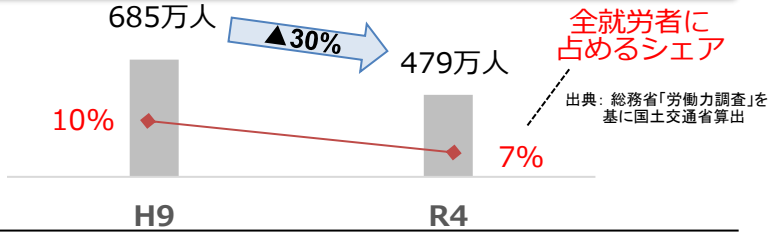
技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示



# 建設業法改正による新たなルールの導入（本年12月までに施行）

国土交通省

## 技能労働者の処遇を巡る建設業界の現状




出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）

○ 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。

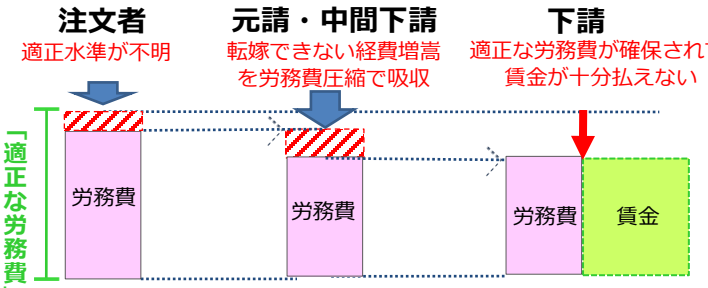
○ 労働行政が担保する最低賃金に留まらない、技能や屋外を中心とする厳しい労働環境に見合った賃金への引き上げ等の処遇改善が必要。

○ 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

**建設工事請負契約特有の課題**



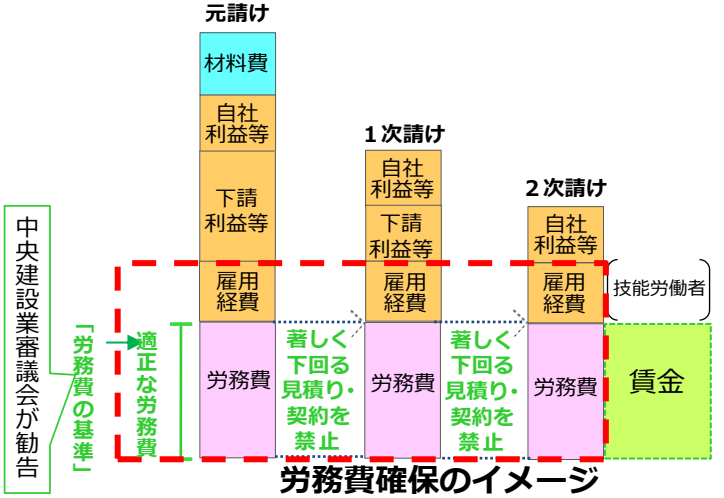

## 建設工事の請負契約に係る新たなルールの導入

○ 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。




労務費確保のイメージ

# 【中建審】労務費の基準に関するワーキンググループの設置について

国土交通省

○　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しているところ。

## 委　員

**（学識者等）**

榎並 友理子（日本アイ・ビー・エム(株)執行役員テクノロジー事業本部製統括本部長）
惠羅　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理事(前会長)）

**（発注者側）**

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

※50音順・敬称略・
令和７年９月18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】 |
| ８月６日 | 第９回WG開催【済】 |
| ９月18日 | 第10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１１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」に関する基本方針【概要】①

令和６年９月10日
第１回WGにて概ね合意

## （１）「労務費の基準」の目的

○ **適正な水準の労務費**（賃金の原資）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行き渡ること**を目指す。

○ 具体的には、
・**契約当事者間での価格交渉時に参照**できる、「適正な工事実施のために計上されるべき労務費」の**相場観として機能**させること
・これに連動して、改正建設業法において著しく低い労務費等による契約の締結が禁止されたことを踏まえ、新ルールの実効性確保のため、**行政が指導監督する際の参考指標**としても活用すること
を目的として、基準を作成する。

## （２）「労務費の基準」の活用・運用に関する基本方針

○ 見積もる立場の中小事業者や一人親方を含め、事業者に対し、労務費の基準の**活用方法を分かりやすく示す**とともに、**契約時において、労務費の基準に基づく見積りと書面での契約を業界慣行としていく**。
また、基準の作成に際し、契約当事者間で労務費の基準が適切に活用されるよう、**業界団体にも**参画いただくなど**重要な役割を担っていただく**こととする。

○ 基準の作成と活用だけでなく、下請・技能者に対する**労務費や賃金の支払のコミットメントや賃金行渡り状況の調査等の手段も用いて、**労務費の行き渡りの担保を図ることとする。

○ 行政による、受発注者双方に対する**処遇改善に向けた取組の実施状況の調査の実施**や、場合によっては、改正建設業法に基づく**指導監督や勧告公表等の規制的手法も効果的に用いることにより、ルールの浸透・定着**を図ることとする。

①労務費の基準を相場観とした見積り、契約による適切な労務費の確保、
②確保された労務費が下請業者まで行き渡り、技能者に賃金として支払われる仕組みづくり、
③これらのルールの行政による検証、
など総合的な取組により労務費の基準の所期の目的の達成を図る。

○ 技能者の賃上げにつながるよう、**公共工事・民間工事問わず、公共工事設計労務単価を基礎として計算された労務費が、技能者を雇用する事業者まで行き渡るような水準で労務費の基準を設定**することとする。

# 「労務費の基準」に関する基本方針【概要】②

令和６年９月10日
第１回WGにて概ね合意

## （３）「労務費の基準」の作成に関する基本方針

○　契約交渉時の相場観として活用されることを踏まえ、**中小事業者や一人親方であっても使いやすい仕様で作成**することとする。

　具体的には、**技能者の職種ごと**に、現在の契約でも用いられている**単位施工量当たりの金額（１ｔ、１㎡作業当たりいくら）として設定**することを基本とし、工種や規格の違いなどによる**細分化は最小限**にとどめる。

○　新たなルールを持続可能なものとするため、公共工事設計労務単価（１人１日いくら）を基礎とした**適切な労務費・賃金水準の確保を前提**としつつ、**生産性（単位時間あたり施工量**（１日当たり何人で作業するか））**の部分での競争の余地を残す**こととする。

○　いったん基準を公表した後においても、基準の仕様・水準も含め、必要に応じ修正を加える**アジャイル型の考え方に則って検討・実装を進める**こととする。

○　全ての職種、工種について同時に議論、作成するのではなく、**職種別に、順次検討を進める**こととする。

# 労務費とあわせて見積書で内訳明示すべき「必要経費」の範囲

令和７年６月３日
第８回WG資料より抜粋

入口での対策

## 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

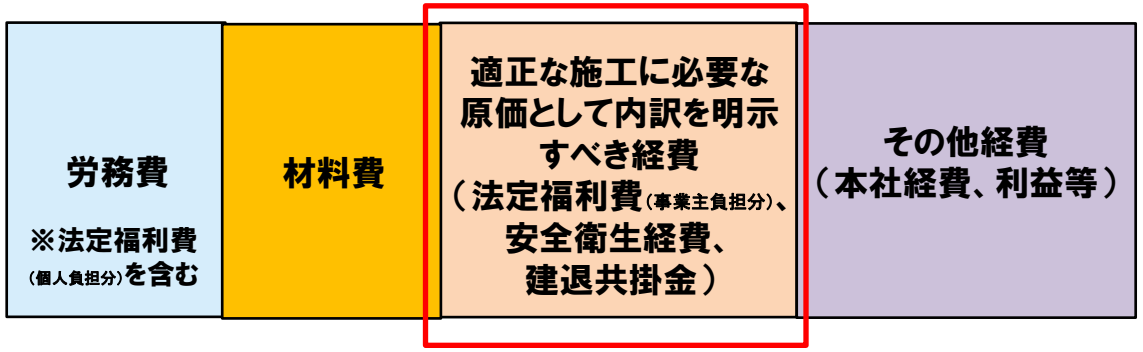
○建退共掛金は、中退共法に基づき建退共制度加入事業者（又は証紙一括購入を受託する元請）が負担する経費であり、必要経費として確保する必要

※　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＞



# 5. 女性活躍・定着促進、若者の入職促進

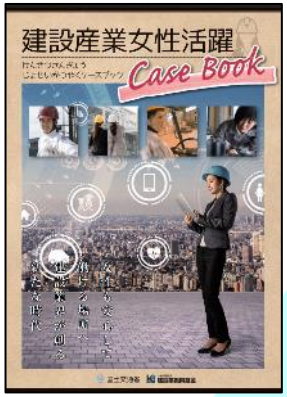
# トップの意識を変えて、現場が変わる。
# 担い手確保につなぐ、全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現へ

国土交通省

✓ **本計画は、官（国土交通省）、民（建設業団体等※）が共同で策定。官民一体となって、取組を推進。**
**（取組内容と取組主体を明記）**
※ 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、
全国建設産業団体連合会、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

**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




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

建設産業女性定着支援ネットワークの活動の様子

R2.1

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**

**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：国交省HP特設ページ）

# 建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画（概要）①

国土交通省

## ～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**

## ○　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**

# 建設産業における「若年者入職促進タスクフォース」の取組 【令和5年度～】

国土交通省

○ 建設産業における**若年入職等の促進に向けて、産・学・官が共同して一体的に活動するため、タスクフォースを設置し、関係省庁や教育機関等が連携を強化** （令和5年4月に人材協※のもとに設置）※建設業人材確保・育成推進協議会

## 若手入職促進に向けた産学官の新たな連携体制

### 『若年者入職促進タスクフォース』

【当面の活動内容】

◎業界団体等と教育委員会や地元高校との連携の円滑化
◎教育委員会等に対して通知等を発出し、円滑な連携を呼びかけ
◎業界団体等の取組から優良事例を発掘・抽出し、水平展開

**タスクフォースメンバー** 事務局（建設業振興基金）

○全国建設関係訓練校等連絡会議
・利根沼田テクノアカデミー　・広島建設アカデミー
・全国建設産業教育訓練協会　・北陸建設アカデミー
・職人育成塾　等
○教育関係
・全国工業高等学校長協会
・全国高等学校土木教育研究会
○建設業団体
・日本建設業連合会　・全国中小建設業協会
・全国建設業協会　・建設産業専門団体連合会
○建設関連業団体
・全国測量設計業協会連合会
・建設コンサルタンツ協会　・全国地質調査業協会連合会
○関係省庁
・国土交通省　不動産・建設経済局
・厚生労働省　職業安定局／人材開発統括官
・文部科学省　初等・中等教育局

R5. 05.30　第1回タスクフォース（対面開催）
・顔合わせ
・訓練校等連絡会議の取組の紹介
・工業高校の現状と課題　　ほか

R5.11.02　第2回タスクフォース（WEB開催）
・建設業団体等による担い手確保・育成の取組一覧の紹介
・訓練校（利根）における高校教員向け建設ICT技術教育研修（ドローン）について（結果報告）　ほか

R7.01.16　第3回タスクフォース（対面・WEB併用開催）
・若年者の動向について
・訓練校における取組について　ほか

※会議資料：国土交通省HP
https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_fr2_000001_00056.html

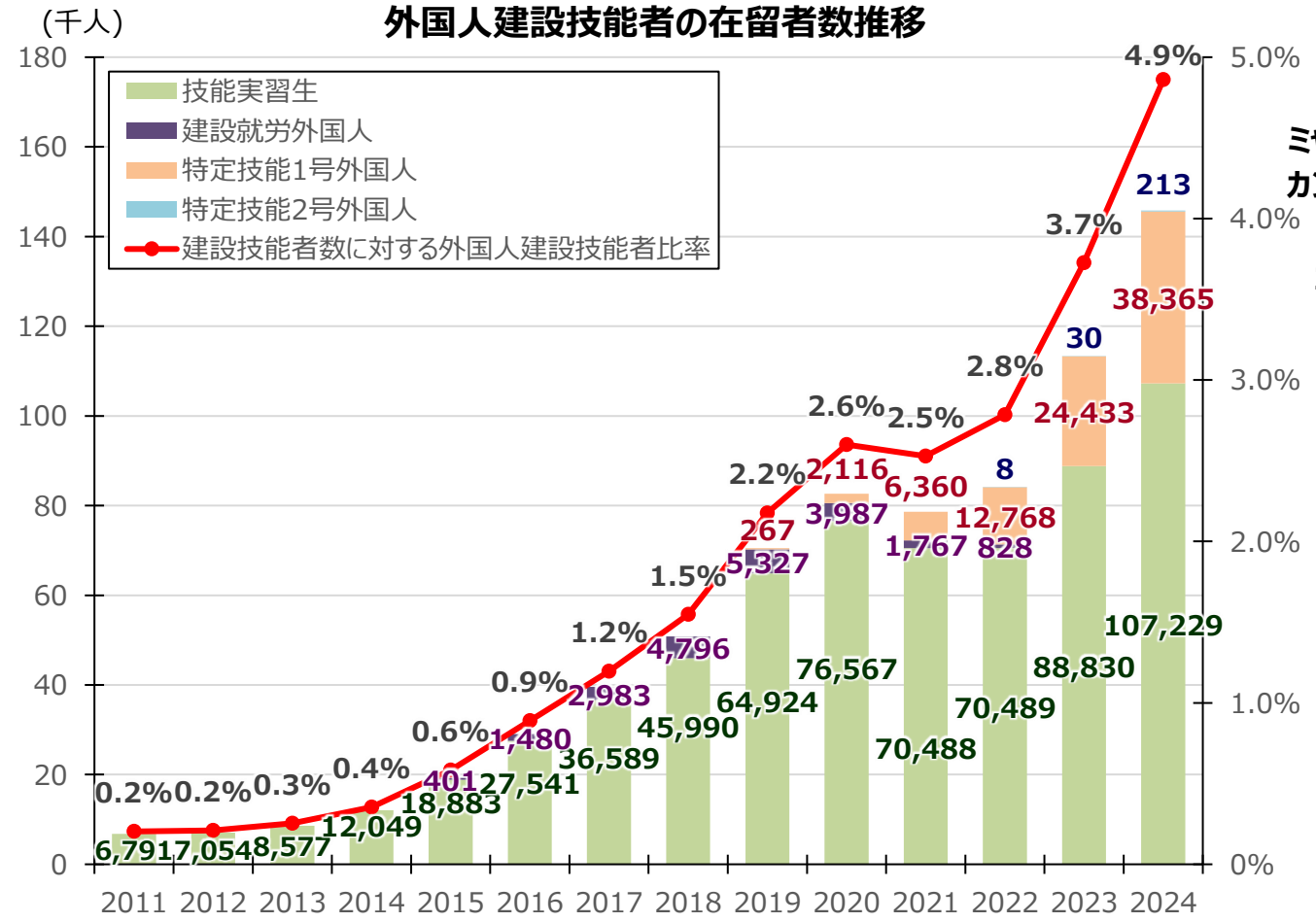
第1回タスクフォース

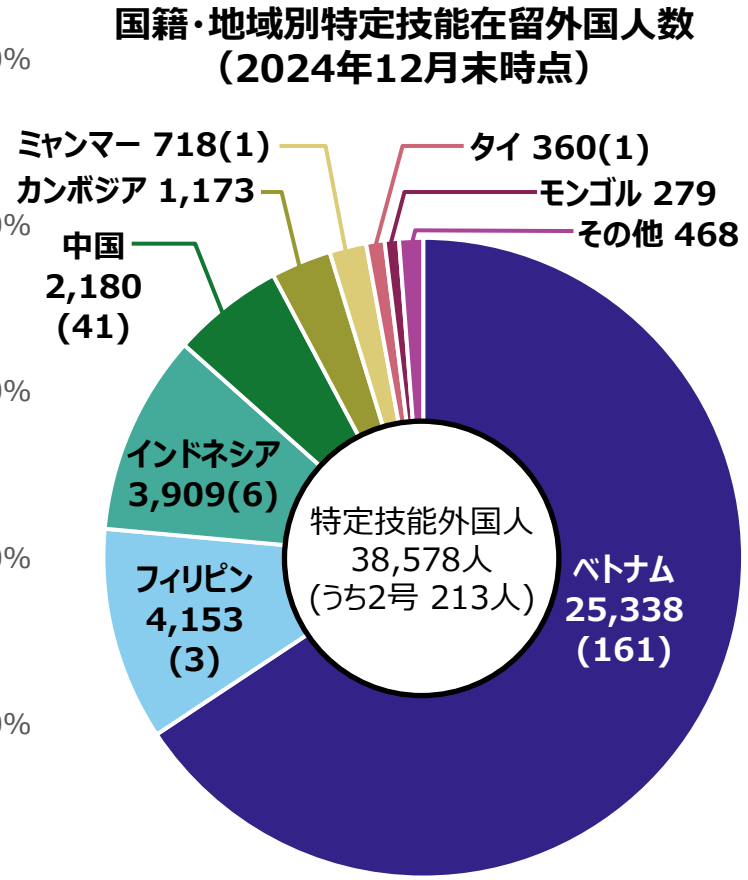
# 6. 外国人労働者の受け入れ

# 外国人建設技能者の現状

国土交通省

○ 建設分野で活躍する外国人技能者の在留者数は約14.6万人で、全建設技能者数の約4.9%
○ 在留資格別では技能実習が最多(2024年：約11万人)（ただし、技能実習制度は人材育成により国際貢献を行うことを目的とした制度）
○ 特定技能2号外国人は現在213人が在留（2024年12月末時点）



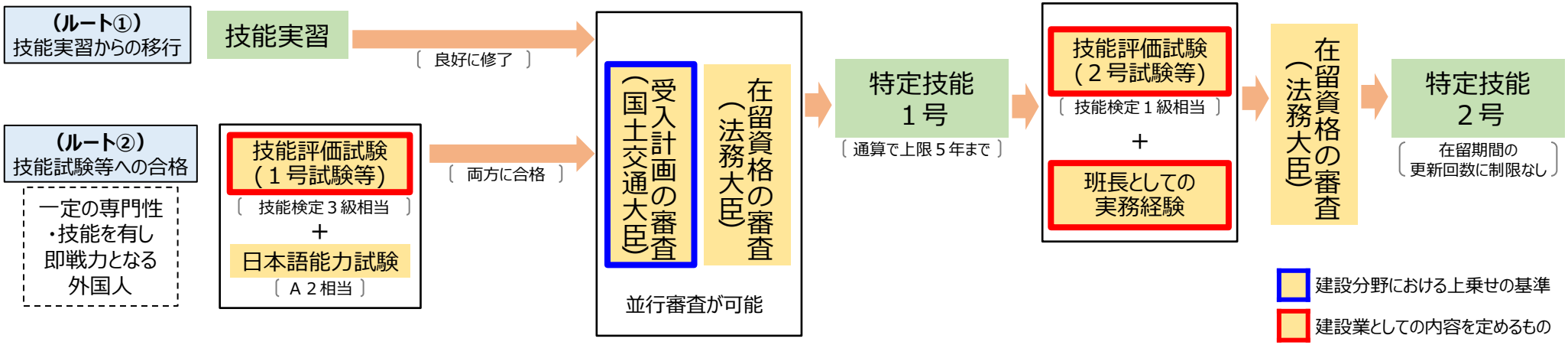

※ 出所　以下公表値を基に国土交通省で作成（外国人建設技能者数は特定技能外国人、技能実習生、建設就労外国人を合計した人数）
・全建設技能者数　：総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成
・特定技能外国人数　：入管庁の公表資料「特定技能在留外国人数」（在留者数推移グラフにおける数値は各年度末時点又は各年12月末時点）
・技能実習生数　：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末時点）
・外国人建設就労者数　：国土交通省による集計（各年度末時点、2015年度から2022年度まで）

# 建設分野における特定技能制度の概要

国土交通省

○ 建設分野における特定技能制度では、業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえた上乗せの基準として、国土交通大臣が定める告示(※１)において、受入企業の基準を設定しており、１号特定技能外国人の雇用に際しては、国土交通大臣による建設特定技能受入計画の認定を受けることを求めています。

## ○ 建設分野における「特定技能」の在留資格の取得及び就労の開始に必要な手続き




## ○ 建設分野における受入企業の基準及び受入計画の認定要件【告示第２条、第３条】

① 建設業法第３条第１項の許可を受けていること
② 受入企業及び１号特定技能外国人を建設キャリアアップシステム(CCUS)に登録していること
③ 特定技能外国人受入事業実施法人(※２)又は当該法人を構成する建設業者団体に所属し、その行動規範を遵守すること
④ １号特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人と同等額以上の報酬を安定的に支払い、技能の習熟に応じて昇給を行うこと
⑤ 賃金等の雇用契約に係る重要事項について、所定の様式による書面で、外国人が十分に理解することができる言語で事前に説明していること
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又は研修を受講させること
⑦ 国又は適正就労監理機関(※３)による巡回訪問等による受入計画の実施状況の確認、情報収集、指導・助言に対し、必要な協力を行うこと　等

※１：出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき建設分野に特有の事情に鑑みて当該分野を所管する関係行政機関の長が告示で定める基準を定める件(平成31年国土交通省告示第357号)

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

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

# 育成就労制度の概要について



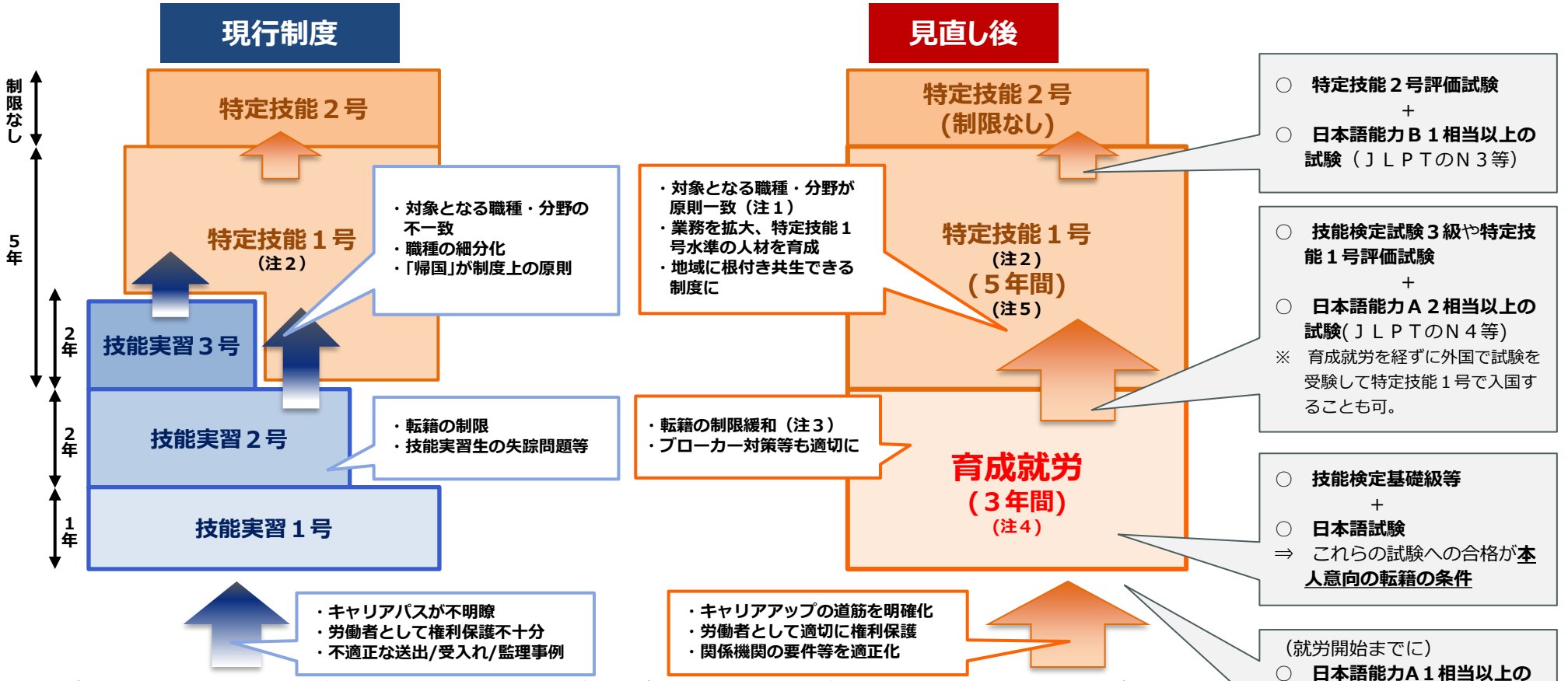
○ 令和６年６月２１日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布された。
○ それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設される。（令和９年４月１日改正法施行予定）

| | |
|---|---|
| **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。<br>（※）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）。<br>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り組み** | ・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。<br>・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。<br>・**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。 |

出所　出入国在留管理庁・厚生労働省「育成就労制度の概要」 https://www.moj.go.jp/isa/content/001437136.pdf をもとに作成

# 育成就労制度のイメージ図

国土交通省




**(注１)** 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、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)** 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

**(注４)** 特定技能１号の試験不合格となった者には再受験のための最長１年の在留継続を認める。

**(注５)** 「特定技能２号」への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合は、一定の要件の下で最長１年の在留継続を認める。

出所　出入国在留管理庁「育成就労制度の概要」 https://www.moj.go.jp/isa/content/001437136.pdf
出入国在留管理庁「改正法の概要（育成就労制度の創設等）」 https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf をもとに作成

# 建設分野の外国人材育成・確保あり方検討会について

国土交通省

## 検討会の目的・主な論点

令和６年６月に成立した入管法等改正法により、国際貢献を目的とする「技能実習制度」が、人材育成・確保を目的とする「育成就労制度」に変わります。令和９年度の施行に向けて、政府全体で外国人材の育成・受入れ環境の整備が求められており、各産業分野を所管する省庁は、人手不足状況の把握や、キャリア形成に係る事項等を含む「特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針」を策定し、制度の円滑な運用に向けた取り組み等を行っていくことが求められています。

建設分野においても、特定技能制度との適切な連携を図りつつ、外国人材が中長期的に安定したキャリアを形成できる制度・環境の整備を行うことが急務となっております。

こうした背景のもと、建設分野における外国人材の受入れ・育成に関する現状と課題を整理し、今後の制度運用の方向性について議論・検討するため、有識者や業界関係者等からなる検討会を開催します。

本検討会では、建設分野における外国人材の円滑・適正な受入れに向けた環境を整備するために、育成就労制度の施行に向けた対応の方向性について整理するとともに、外国人材の適正処遇・育成・定着、日本語教育、地域との共生、技術者人材の受入れ等、幅広い論点について多様な関係者が議論・検討を行います。

## 検討スケジュール

**第１回：６月９日（月）**
・技能者の現状、育成就労制度、
・技能者の中長期的なキャリアパス
・育成就労制度の施行に係る事項

**第２回：８月７日（木）**
・外国人材の円滑な受入、定着促進の課題、
・外国人技術者の確保・定着に当たっての課題、
・有識者会議の状況報告

**第３回：９月４日（木）**
・外国人材の円滑な受入、定着促進の課題、建設分野における外国人共生の取組、有識者会議の状況報告

**第４回：１０月めど**
・分野別運用方針の方向性、有識者会議の状況報告
・報告書とりまとめ骨子

**第５回：１１月めど**
・分野別運用方針案の報告

## 委員（敬称略、五十音順）

＜有識者等＞

| | |
|---|---|
| 恵羅 さとみ | 法政大学　社会学部准教授 |
| 蟹澤 宏剛 | 芝浦工業大学　建築学部教授 |
| 籠田 淳子 | 有限会社ゼムケンサービス　代表取締役 |
| 澤村 美喜 | エコ・プロジェクト協同組合　副理事長 |
| 杉田 昌平 | 弁護士法人Global HR Strategy　代表社員・弁護士 |
| 長尾 晴香 | （一社）ViVarsity　代表理事 |
| 万城目 正雄 | 東海大学 教養学部教授 |

＜業界関係者＞

| | |
|---|---|
| 青柳 剛 | （一社）全国建設業協会　労働委員長 |
| 朝倉 泰成 | （一社）全国中小建設業協会 |
| 岩田 正吾 | （一社）建設産業専門団体連合会　会長 |
| 原田 知明 | （一社）日本建設業連合会　労働委員会委員 |

# 外国人建設技術者の受入れ・定着支援

国土交通省

令和7年度では、過年度の調査及び施策の実施の結果を踏まえ、建設企業における外国人技術者の採用・定着に向けた**課題**を①採用ルートが不明などの**「採用」**②就労後の問題への対応方法が不明などの**「定着」**③今後の人材供給状況の予測などの**「人材獲得戦略」**の3つに分類し、それぞれに対応する支援策および調査を実施する。

## 採　用

### 外国人材向け日本の建設業広報オンラインセミナー

建築学・土木工学等を学ぶ、国内の留学生や海外の大学生をターゲットとし、高い技術力や安全性に代表される日本の建設業の魅力を発信するオンラインセミナーを開催予定。

外国人技術者が活躍している企業や外国人技術者本人が登壇する座談会も予定。

**国内　2025 年６月21日**
**インドネシア　2025年7月10日**
**ベトナム　2025年9月4日**

### オンライン合同就職説明会

国内の大学や専門学校で建築学・土木工学等を学ぶ留学生・OB等と、日本の中堅・中小建設企業とのマッチングの機会をオンラインで提供するイベント。

**2025年7月５日、6日　2日間開催**

### 現地合同就職説明会

海外の大学で建築学・土木工学等を学ぶ学生・OBと日本の中堅・中小建設企業とのマッチングの機会を対面で提供するイベント。

**インドネシア（インドネシア大学/ガジャマダ大学）**
**2025年７月28日、30日**
**ベトナム（ホーチミン市工科大学/ハノイ土木大学）**
**2025年９月13日、15日**

## 定　着

### 先行企業へのアンケート

先行企業５社～１０社に対し、経営課題・採用目的の明確化～活躍・定着に至る一連のプロセスごとの具体的な対応内容などのアンケートを実施

### 支援施策活用企業へのフォローアップとフィードバック（定点観測）

R6年度のジョブフェアを利用した企業に対して、今後の支援策の検討のため、活用後の状況や要望についてヒアリングを行う

### 外国人技術者に特化した教育プログラムの検討

有識者や業界団体関係者等で組織するWGを組成し、日本語教育や資格取得教育を含む外国人技術者に特化した教育プログラムについて検討する。

講師となる人材育成計画、受講者の教育計画、科目設計、教材製作などについての草案を作成し、作成した教育プログラムの展開方法などの検討も行う。

## 人材獲得戦略

### 新たな送出し候補国発掘・既存の送出し国の国外人材供給状況の予測（デスク調査）

R6年調査を元に新たな送りだし候補国について引き続きデスク調査を行う。

あわせて、既存の送出し国であるベトナム及びインドネシアについて、今後の国内建設需要の拡大が当該二カ国の海外への人材の送出しに及ぼす影響を調査する。

### 外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック

当ハンドブックでは、中堅・中小建設企業の経営者・実務担当者向けに、外国人技術者の受入の準備や、採用・定着に向けたステップ、現在日本で活躍している外国人技術者の実例などを紹介している。巻末には、行政手続き案内や支援サービスなどの参考情報を多数掲載。

ハンドブック（PDF）のダウンロードはこちらから
https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001881761.pdf