

建設業を取り巻く 現状と課題

令和 7 年10月

日本基幹産業労働組合連合会

1. 若年者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成 P.1
2. 女性労働者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成 P. 7
3. 外国人労働者の活用 P.12
4. 魅力ある労働環境づくり（長時間労働・休み方、労働災害防止など）に向けた基盤整備 P.18
5. 職業能力開発の促進・技能継承 P.21
6. 雇用改善推進体制（CCUSの活用促進等）の整備 P.26
7. 熱中症対策 P.31₂

(1) 若年者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

建設業の労働環境は、依然として厳しい状況。賃金の上昇幅は限定的で、退職金制度も十分とは言えない。そのため、若い世代の間では、建設業はあまり進んで選ばれる職業ではなくなっている。

【現状】

- 技能労働者の労働条件が厳しく、賃金や退職金が他産業に劣っている
- 若年層の就職先から建設業が除外される傾向である
- 新卒3年目までの離職率は、製造業より高い
(大卒30%、高卒40%強)
- 建設業の魅力度が浸透していない
(旧3K ⇒ 新4K、社会における重要性)

【課題】

- 労働条件の向上
- 賃金、退職金の改善
- オフサイト建設、プレファブ化の推進
(現場作業→工場加工・ユニット化)
- 危険作業の削減 (DX・機械化)
- 定着率アップの施策
(デジタル化、建設業に特化した助成金)

(1) 若年者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

労働条件の向上

【要望・提案】

1 原則週休2日制の実現

- ✓ 公共工事は完全週休2日制で発注
- ✓ 現場作業は休工（閉所）、書類作成の禁止。ワークライフバランスの確保
- ✓ 建設業は働き方改革関連法で、隙間の無い産業へ

2 柔軟な働き方の導入に向けた検討

- ✓ 天候や作業内容に柔軟な対応ができるようフレックスタイム制の導入検討
- ✓ 長時間労働等の是正を目的に、個々の現場におけるシフト制の導入検討
- ✓ ICT活用による業務の分散化や現場外での遠隔支援の導入検討
- ✓ 働く場所や時間の多様化への対応

3 現場環境の改善支援の拡充

- ✓ 「安全第一」
- ✓ 現場事務所、詰所の整備
- ✓ 通勤手段の確保と「労働時間の適正管理」

(1) 若年者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

賃金・退職金の改善

【要望・提案】

1 賃金補助制度の創設

- ✓ 若年技能者向け賃金基準の設定
- ✓ 若年者も安心して産業に携われるような賃金補助制度の創設

2 建設業退職金制度の見直し

- ✓ 建設業退職金共済制度（建退共）への加入促進
- ✓ 現状の掛金では、社会水準に届かない
- ✓ 掛金増額に向けた国による財政的支援を通じて、将来の生活保障を強化

3 キャリアパス制度の仕組み改革

- ✓ キャリアパス制度の導入支援
- ✓ 成長と報酬が連動する仕組みを明示「見える化」
- ✓ 改革の実施による、人材育成と産業で働くことのモチベーション向上

4 建設業に産業別最低賃金の設定

- ✓ 設計労務単価は公共工事における設計基準であり、最低賃金の制度による、技能労働者の賃金改善を目指す
- ✓ 業界全体の底上げと不当な価格競争の是正を図る

(1) 若年者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

オフサイト建設、プレfab化の推進（現場作業 → 工場加工・ユニット化）

【要望・提案】

1 技術・導入支援

- ✓ 工場加工やユニット化の導入に向けた「補助金制度の創設・拡充」
- ✓ 導入する中小建設会社に「技術支援・研修プログラムの提供」
- ✓ 建設現場と工場間の連携強化を目的とした「標準化ガイドラインの策定」

2 中小建設会社への支援

- ✓ 工場加工やユニット化の導入に向けた「設備導入補助金制度の新設」
- ✓ 導入初期費用の負担軽減を目的とした「低金利融資制度の創設」
- ✓ 中小建設会社でも導入しやすい「共同利用型施設や機材センターの整備」

3 発注者の評価制度

- ✓ 官公庁やゼネコンによる「プレfab工法の積極的採用指針の策定」
- ✓ オフサイト建設を取り入れた案件への「総合評価加点制度の導入」
- ✓ プレfab工法による「工期短縮・安全性向上を可視化した評価基準の整備」

(1) 若年者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

危険作業の削減 (DX・機械化)

【要望・提案】

1 機器導入・現場DX化

- ✓ ロボットやドローン、自動施工機械の導入に対する「補助金制度の創設・拡充」
- ✓ 遠隔操作や無人施行の導入を後押しする「現場実証支援の実施」
- ✓ 中小建設会社でも活用可能な「レンタル制度や共同利用可能な拠点整備」

2 遠隔支援の推進

- ✓ スマートグラスやウェアラブルデバイスによる「遠隔支援体制の構築支援」
- ✓ 現場と作業所等間での連携強化を可能にする「通信インフラ整備への助成」
- ✓ 危険個所の可視化や作業指示効率化を目的とした「AR技術等の導入支援」
- ✓ 飛躍的な技術革新でスマートな施工を目指す「次世代建設現場の導入」

3 DX人材の育成

- ✓ 「建設DX人材スキル育成プログラム整備」と「専門研修の実施支援」
- ✓ 企業規模に応じた「オンライン教育や実地訓練のハイブリッド型支援」
- ✓ 教育機関や専門学校と連携した「産学連携の育成体制の構築」

(1) 若年者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

定着率アップの施策（デジタル化、建設業に特化した助成金）

【要望・提案】

1 建設業に特化した助成金

- ✓ 職場定着を目的とした「建設業に特化した助成金制度の創設」
- ✓ 職場定着率向上に取り組む企業の「総合評価加点制度の連動支援」

2 若年者キャリア支援

- ✓ 各社が「インターンシップや職場体験の拡充」を図れる早期接点づくり
- ✓ 職業訓練や技能教育の強化による「建設現場へのスムーズな導入支援」
- ✓ 若年者定着を促す「メンター制度の導入支援・人財育成補助」

3 DXによる業務効率化

- ✓ 書類作成業務や工程管理等の「デジタルツール導入への補助制度」
- ✓ 中小建設会社でも導入可能な「簡易型システムの開発や提供支援」
- ✓ DX活用に向けた「建設現場職長等への教育支援の強化」

(2) 女性労働者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

女性の入職・定着を進めていくうえで、現状として見過ごすことのできない事象がある。こうした現状が、女性が長く建設業で活躍し続けることを難しくしており、担い手の確保という観点からも大きな障壁となっている。

【現状】

- 産休、育休の取得により、「直近の現場経験」が途切れ、復職を妨げてしまう。
- 育児・介護休業法改正で、「テレワークが努力義務」になったが、管理職側の理解が得られにくい。

【課題】

- ・育児休暇中でも技術者経歴が保持される制度整備
- ・現場復帰を支えるブランク支援制度の整備
- ・発注者側の認識や制度見直しの必要性
- ・使用者の意識改善にむけた制度の整備

(2) 女性労働者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

育児休暇中も技術者経歴が保持される制度整備

【要望・提案】

1 制度の整備

- ✓ 育児休暇・産休・介護休暇中も「技術者としての経歴保持」を検討
- ✓ 技術者としての経歴が正当に評価される「制度の明確化」
- ✓ 建設業法ならびに入札制度における「実務経験年数」「直近要件」運用の柔軟化
- ✓ 離職を理由にキャリアが不利益を受けない「統一的な評価基準の策定」

2 制度的柔軟性確保

- ✓ 育児や介護等を理由とする経験年数から「除外する特例措置の導入」
- ✓ 国や自治体、発注機関において「制度運用の統一を図る」「企業への周知徹底」
- ✓ 育休等からの現場復帰支援のための「復帰研修やリスキル制度の拡充」

(2) 女性労働者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

現場復帰を支えるブランク支援制度の整備

【要望・提案】

1 制度創設

- ✓ 育児・介護等で離職した技術者向け「ブランクサポート制度の創設」
- ✓ 復職希望者に対する「職能評価、スキルチェック、キャリア相談等の実施体制整備」
- ✓ 離職理由やブランク期間に応じた「柔軟な復職ステップの仕組みづくり」

2 再教育・再配置支援

- ✓ 建設キャリアアップシステム（CCUS）と連携した「再教育プログラムの整備」
- ✓ 現場復帰後の「OJT、同行支援、段階的な配置の推進」
- ✓ ブランク明けでも安心して働ける「スキル再取得研修への助成制度活用」

3 女性技術者向け支援

- ✓ 女性技術者に特化した「職場適応支援制度の導入」（専用相談窓口など開設）
- ✓ 建設現場での「多様な勤務体系への配慮促進」（時短勤務やシフト勤務等）
- ✓ 現場復帰への心理的ハードル低減を目的とした「女性ロールモデルの育成・紹介」

(2) 女性労働者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

発注者側の認識・制度の見直し

【要望・提案】

- 1** 女性技術者の公平な評価
 - ✓ 発注者仕様書の「直近の実務経験必須要件の見直し」
 - ✓ ライフイベントを経た技術者を対象とした「柔軟な実務経験の評価制度の導入」
 - ✓ ブランク期間を不利としない「統一的な評価基準の策定と周知」
- 2** 女性活躍推進への加点制度
 - ✓ 女性活躍推進へ積極的に取り組む企業に対し「入札時のWLB加点措置の創設」
 - ✓ 建設現場における女性管理職や女性技術者比率を「評価項目に反映」
 - ✓ 女性技術者の就労継続を支援する「国認定、見える化する仕組みの構築」
- 3** 就業環境配慮の仕様条件化
 - ✓ 公共工事の発注条件に「女性専用トイレ、更衣室等の整備を明記」
 - ✓ 男女問わず働きやすい現場環境確保を目的に「施設基準のガイドライン化」
 - ✓ 設備整備にかかる費用の「発注者による費用支援・補助制度の導入」

(2) 女性労働者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成

使用者の意識改革に向けた制度の整備

【要望・提案】

- 1 女性活躍推進の制度強化**
 - ✓ 2025年より「えるぼし認定」総合評価加点措置に加え、建設業に特化した「**女性活躍認定制度の創設**」
 - ✓ 女性技術者の採用・育成・定着を推進する「**企業に見える化・表彰制度の整備**」
- 2 柔軟な働き方の導入促進**
 - ✓ テレワーク等の柔軟な働き方を導入した企業に対し「**入札加点制度の創設**」
 - ✓ 「建設業＝テレワーク不可」の固定観念の払拭に向けた「**成功事例の共有、業界の周知**」
 - ✓ **建設現場外業務の「テレワーク化に関する技術支援と補助制度の確立**」
- 3 意識改革を促す環境整備**
 - ✓ 使用者向けの「**多様な働き方、人材活用に関する研修プログラムを国で提供**」
 - ✓ 建設業界全体で「**ジェンダー平等、働き方改革の推進ガイドラインの策定**」
 - ✓ 意識改革に取り組む企業を評価する「**ホワイト建設企業制度の創設**」

(3) 外国人労働者の活用

建設業界では他産業と比較して高齢化が顕著であり、高齢による離職、若年層の入職減少により深刻な労働力不足が続いている。そのため、多くの企業が事業継続や成長のために人材確保に苦慮している。

【現状】

- 多くの企業で、事業継続や成長のための人材確保に苦慮している
- 労働力不足の有効な対応策として、外国人労働者が注目されている
- 外国人労働者は、労働力不足解消の有力な選択肢の一つ

【課題】

- 低賃金、不法就労、責任の曖昧化
- 技能実習制度→育成就労制度（2027年）への移行対応
- 外国人労働者による日本人の就労機会の消失
- 施行体系の不明確化、責任の所在
- 公正な処遇、キャリアパス整備の必要性
- 外国人労働者の日本風土への対応

(3) 外国人労働者の活用

低賃金、不法就労、責任の曖昧化

【要望・提案】

1 適正な労働条件確保

- ✓ 外国人労働者に日本人と同等の賃金・労働条件を保証する「指導・監視体制の強化」
- ✓ 不法就労・名義貸しの防止に向けた「元請・実習実施者への責任明確化」
- ✓ 労働基準監督署等の関係機関が連携した「労働者の実態把握と定期監査の実施」

2 賃金体系の透明化

- ✓ CCUSと連携した「技能・経験の可視化と処遇反映の徹底」
- ✓ 建設業で働く外国人にも適用される「標準的な賃金テーブルの整備と周知徹底」
- ✓ キャリアに応じた「昇給・役割分担の明確化」「制度の運用支援」

3 公正な評価制度

- ✓ 外国人と日本人の処遇格差是正に取り組む企業に対する「入札加点制度の創設」
- ✓ 適正雇用や多文化共生に取り組む企業に対する「優良企業認定制度の導入」
- ✓ 外国人労働者を受け入れる「企業の育成と明確化」

(3) 外国人労働者の活用

不法就労や管理体制の不備への対応強化

【要望・提案】

- 1** 外国人就労管理の徹底

- ✓ 外国人労働者の就業状況把握するため「CCUSへの登録義務化を推進」
 - ✓ 登録情報の更新管理徹底に基づく「不法就労、名義貸しの早期発見体制の構築」
 - ✓ 元請企業や現場管理者に対する「CCUS登録確認・活用の徹底を義務化」
- 2** 施工体制等の強化

- ✓ 外国人就労者情報（在留資格・技能区分・雇用形態等）を明記する「標準様式の整備」
 - ✓ 書類チェックにより「法令違反や不適切運用を未然に防ぐ管理体制の強化」
- 3** 不適切受入企業の強化

- ✓ 不適切な受入れ（不正雇用等）を行った企業に対する「明確な指導・処分基準の策定」
 - ✓ 元請・下請などの「管理責任の所在を明確化」
 - ✓ 違反企業には「公共工事の指名停止、再発防止計画の義務化等の厳正対応」

(3) 外国人労働者の活用

キャリアパスの整備と教育支援の充実

【要望・提案】

1 教育・研修の充実

- ✓ 日本語や建設専門技能を学べる「外国人向け教育プログラムの創設」
- ✓ 在留資格や技能レベルに応じた「段階的な教育カリキュラムの整備」
- ✓ 企業等で実施する外国人OJT研修に対する「費用助成制度の導入」

2 技能評価・資格の整備

- ✓ 外国人技能労働者向けの「建設業特化した国家資格、認定制度の創設」
- ✓ 建設技能や実務経験を可視化・記録できる「評価システムの構築（CCUSと連携）」
- ✓ 外国人が公平に適用可能な「技能試験の多言語対応、評価基準の明確化」

3 キャリア形成支援

- ✓ 外国人労働者の「中長期的な建設業定着と成長機会の確保」
- ✓ 技能・能力に応じた「適正な評価と処遇の実現（CCUSと連携）」
- ✓ 外国人の活用による「建設産業の持続的な人材確保・国際競争力の強化」

(3) 外国人労働者の活用

日本人労働者との共存と職場環境の多文化共生

【要望・提案】

1 多文化共生

- ✓ 外国人労働者の受け入れ企業に対する「コミュニケーション研修の標準化と実施支援の拡充」
- ✓ 日本人・外国人双方の理解促進や宗教・各国独自文化の共生を目的とした「異文化理解や多様性研修の導入支援」
- ✓ 共に働くためのマナー・ルールを整理した「共通ガイドラインの策定と配布」

2 言語支援

- ✓ 建設現場での言語の齟齬による災害を防止を目的とした「通訳・翻訳サポート研修に助成金制度の整備」
- ✓ 多国籍スタッフに対応した「リアルタイム通訳アプリやICTツール導入の補助制度化」
- ✓ 安全への配慮を目的とした「多言語での安全教育・掲示物・啓発活動」

3 多言語対応マニュアル

- ✓ 国主導による「現場用多言語マニュアル整備・安全教育資料の標準化」
- ✓ 業種や各工程に対応した「映像教材の開発と普及」
- ✓ 多言語資料の更新や共有を行う際の「オンラインプラットフォームの構築支援」

(3) 外国人労働者の活用

新制度（2027年4月施工）への円滑な移行と中小企業支援

【要望・提案】

- 1** 情報提供体制の整備

- ✓ 新制度の詳細は「早期にガイドラインを策定・公表」
 - ✓ 中小建設会社も把握できるよう「地域単位での説明会、周知活動実施の支援」
 - ✓ 全国に「多言語対応の相談窓口を設置」
- 2** 中小建設会社への支援

- ✓ 新制度に向けた「雇用管理・教育体制整備に対する助成金制度の創設」
 - ✓ 小規模建設会社でも導入を可能とするため「マニュアルや支援方法を国主導で実施」
 - ✓ 社会保険や在留資格管理等の「専門支援窓口を設置」
- 3** 外国人労働者の定着

- ✓ 定着を促せるよう「生活支援策などの充実を図る」
 - ✓ 技能や就労年数に応じた「キャリアアップ支援、高度人材化プログラムの導入」

(4) 魅力ある労働環境づくり（長時間労働・休み方、労働災害防止など） に向けた基盤整備

建設業では週休2日制の導入が遅れ、従来は「4週4休」が当たり前であった。しかし近年、働き方改革の進展に伴い、4週6～8休や祝祭日、夏季休暇、年末年始休暇、GWなど大型連休の確保といった休日増加の傾向が見られる。

【現状】

- 2024年の働き方改革関連法で、建設業でも罰則付き時間外労働規制が適用
- 4週8休は公共工事では改善傾向だが、民間工事は道半ば
- 工期竣工前の施工工種の割合負担差が大きい
- 建設業は全産業と比較して労災死傷者数が依然として多い

【課題】

- 新4K（給与、希望、休暇、かっこいい）の確立
- 現場作業→プレファブ化や工業化の推進
- 新担い手三法や公契約条例等に基づく技能労働者の給与確保
- 労災ゼロを目指す取組み強化

(4) 魅力ある労働環境づくり（長時間労働・休み方、労働災害防止など）に向けた基盤整備

魅力ある労働環境の構築していくために、下記取組みが重要である。

【要望・提案】

1 適正工期の確保

- ✓ 前工程の遅れによる後工程への負担を防ぐため「工期全体の計画調整の徹底」
- ✓ 発注者・元請による「現実的な工程設定と施工余裕期間の確保」
- ✓ 工程遅延に対する「責任区分の明確化・補償制度の整備」

2 労働時間管理の強化

- ✓ CCUSや勤怠管理システム導入に対する「助成制度の創設、普及促進」
- ✓ 36協定の適正運用を担保する「監査・指導体制の強化」
- ✓ 時間外労働をさせない「仕組みづくりと監査の徹底」

3 担い手の確保

- ✓ 新担い手三法に基づき、技能者の賃金を適正に反映する「積算制度の運用徹底」
- ✓ 公契約条例の導入自治体を拡大し「適正賃金確保の標準化を推進」
- ✓ 元請・発注者による技能者への「直接的な処遇評価の制度導入を検討」

(4) 魅力ある労働環境づくり（長時間労働・休み方、労働災害防止など）に向けた基盤整備

魅力ある労働環境の構築していくために、下記取組みが重要である。

【要望・提案】

4 新4Kの実現

- ✓ 「週休2日制工事の推進」と「休日取得状況の見える化支援」
- ✓ 「新4K（給与・希望・休暇・かっこいい）」の浸透施策の展開
- ✓ ワークライフバランスを重視する企業に対する「入札加点などの制度強化」

5 危険作業の削減

- ✓ 高所・重量物作業の代替手段として「プレファブ化・工業化導入を支援」
- ✓ 危険作業におけるロボット・補助装置等の「導入助成制度の創設」
- ✓ 現場におけるリスクアセスメント体制の「標準化・義務化の検討」

6 安全衛生計画の徹底

- ✓ 安全衛生計画書・KY活動・安全教育など「現場基本項目の制度化と継続支援」
- ✓ 資機材の適正使用・定期点検に関する「義務強化とガイドラインの整備」
- ✓ 国・自治体等が連携した「地域レベルでの安全パトロールや啓発活動を強化」

(5) 職業能力開発の促進・技能継承

建設業では、省力化やデジタル化の進展により、技術者や技能労働者に求められるスキルが大きく変化している。デジタル化の流れに追従できない技能労働者が増えているのが現状である。

【現状】

- 高齢技能者のデジタル技術への対応が困難である
- 経験豊富な技術者から若手技術者への技能伝承が進まない
- 新技術などへ対応できる労働者の確保に苦慮している

【課題】

- 能力評価基準と資格制度の明確化および開発レベルの連携
- 若手、障害者、求職者向けの職業訓練の拡充
- BIM・CIM／ICT教育の実施拡大

(5) 職業能力開発の促進・技能継承

能力評価基準と資格制度の明確化

【要望・提案】

1 能力評価基準の整備

- ✓ 技術者・技能労働者の職種別・等級別に応じた「職業能力評価基準を明確化」
- ✓ 能力・経験年数・成果に応じた「客観的な評価指標を設定」
- ✓ 評価基準を建設キャリアアップシステム（CCUS）と連動させ「現場での活用を推進」

2 資格制度の連携強化

- ✓ 能力評価と資格取得を段階的に連動させる「制度設計の促進」
- ✓ 公共工事入札や積算評価への反映により「実務での活用価値を高める」
- ✓ 資格保有者の賃金体系や昇進モデルへの反映で「技能者のキャリア意識向上を図る」

3 若手育成と技術継承

- ✓ 能力評価制度を通じて、若手の成長段階が「可視化される仕組みを構築」
- ✓ 経験豊富な高齢技能者が若手を指導する際の「評価・インセンティブ制度を整備」
- ✓ 技能評価をベースにした「計画的なOJTや教育訓練体系の構築を支援」

(5) 職業能力開発の促進・技能継承

若手・障害者・求職者向け職業訓練の充実

【要望・提案】

1 技能の習得支援

- ✓ BIM・CIM・ICT・CAD等のデジタル建設スキルを含む「職業訓練プログラムを拡充」
- ✓ 現場実務に直結した「OJT型訓練」「専門学校・公共職業訓練校との連携強化」
- ✓ 地域に根付いた「分野別・レベル別の専門訓練コースの整備」

2 教育機会の多様化

- ✓ 障がい者・求職者が参加しやすい「オンライン・夜間・短期集中型コースの開設支援」
- ✓ 訓練参加者への奨学金・受講手当等の「経済的支援制度を創設・拡充」
- ✓ 自治体・企業・教育機関の三者連携による「地域密着型トレーニングセンターの設置」

3 多様な人材の育成

- ✓ 修了後の就職マッチング支援（企業インターン、紹介制度等）の「仕組みを強化」
- ✓ 女性・高齢者・外国人に門戸を開いた「多様な担い手支援型訓練モデルの推進」
- ✓ 訓練内容と建設キャリアアップシステム（CCUS）の「技能評価連動による即戦力化支援」

(5) 職業能力開発の促進・技能継承

BIM・CIM／ICT教育の実務拡大

【要望・提案】

1 教育研修の拡充

- ✓ 建設現場で即活用可能なBIM・CIM、ICT技術の「実践型研修プログラムを整備」
- ✓ 職種別・階層別に対応した「段階的カリキュラム（初級～上級）を構築」
- ✓ 教育機関等と連携し「講師派遣・教材提供・Eラーニング等の拡充」

2 導入しやすい環境整備

- ✓ 中小建設会社向けの「BIM・ICT導入支援の補助金」「減税制度を創設」
- ✓ ソフトウェア・機器導入にかかる「初期コストの負担軽減策の推進」
- ✓ ベンダー等との連携による「安価かつ簡易な導入パッケージの提供を促進」

3 評価制度の構築

- ✓ 施工管理、設計、積算など各職域でのICTスキルの活用を促す「制度的支援」
- ✓ 教育研修受講後のスキルを可視化し「建設キャリアアップシステム（CCUS）に反映」
- ✓ 現場での施工効率・品質向上を「評価指標に組み込むモデル導入」

(5) 職業能力開発の促進・技能継承

技術伝承と品質チェックの統一化

【要望・提案】

1 技術伝承支援の強化

- ✓ 建設現場での熟練者による指導制度「マイスターの導入促進と助成制度の創設」
- ✓ 高齢技能者の経験をデジタル教材や動画等で「記録・共有する仕組みの整備」
- ✓ OJTと連動した技能伝承プログラムを各現場で標準化し「体系的育成を図る」

2 品質チェックの「見える化」

- ✓ 作業ごとの品質基準を全国統一フォーマットで整備し「現場で即日活用可能に」
- ✓ 施工記録・点検記録のデジタル管理による「トレーサビリティの確保」
- ✓ 建設キャリアアップシステム（CCUS）と連携した「技能・品質の評価制度を導入」

3 両立する制度整備

- ✓ 技能評価・品質評価を連動させた「研修プログラムの構築・運用支援」
- ✓ 企業や職長における積極的な技能伝承の取り組みに対する「評価・加点制度の導入」
- ✓ 技能者・技術者双方の視点を反映した「現場チェックリストや指導マニュアルの統一」

(6) 雇用改善推進体制（CCUSの活用促進等）の整備

雇用改善推進体制の整備、特にCCUSの活用促進は、建設業の技能労働者の確保や施工品質の維持に大きなメリットがある。システムで得られる就業履歴や保有資格の情報は、経営審査の点数向上だけでなく、施工能力の高い技能労働者の確認や確保、適切な配置にも役立てられる。

【現状】

- 長年課題であった技能労働者の就業履歴や保有資格の見える化が実現された
- 導入手続きの煩雑さ、公表されている年収と実態の乖離が障壁である
- 経歴証明書の活用期間が、2029年3月まで延長された

【課題】

- 登録や導入支援への体制構築
- 公表レベル別年収の見直し
- ソフトやアプリのガイドライン整備が急務
- ハローワークとの連携強化
- CCUS助成金の継続

(6) 雇用改善推進体制（CCUSの活用促進等）の整備

登録および導入支援体制の強化

【要望・提案】

1 簡素化支援

- ✓ 申請手続きの簡素化・オンライン化を進め「事業者の負担軽減を図る」
- ✓ 中小事業者向けに「無料相談窓口・サポートセンターの設置を推進」
- ✓ 代行申請に依存しない「標準マニュアルや動画教材などの提供拡充」

2 運用課題への対応

- ✓ 「月次登録の簡易化・自動化機能の導入支援」（アプリ連携・勤怠連動など）
- ✓ 「元請・下請の連携ルールの整備」「技能者からの入力依頼に関するガイドライン策定」
- ✓ 元請企業に対する「入力義務の明確化」「対応状況の見える化」

3 就業履歴の活用促進

- ✓ 「就業履歴が賃金・評価・処遇に結びつく仕組み整備」（例：入札加点・評価制度）
- ✓ 技能者自身が「就業履歴を閲覧・活用できる仕組みの普及」（キャリア管理アプリ等）
- ✓ 国・自治体・業界団体主催のセミナーや説明会の定期開催の継続による「更なる周知強化」

(6) 雇用改善推進体制（CCUSの活用促進等）の整備

レベル別年収公表の実態反映と見直し

【要望・提案】

① 乖離の是正

- ✓ CCUSのレベル別年収目標と現場実態との乖離是正を目的とした「目標水準の見直しを実施」
- ✓ 各地域・業種・職種に応じた「現実的かつ段階的な処遇改善目標の設定が必要」
- ✓ 実現可能な賃金水準の提示と、それを達成するための「補助・契約制度の整備」

② 目標の明確化

- ✓ 技能労働者の賃金実態を年齢・地域・等級別に定期的に調査し「年収モデルへ反映」
- ✓ 民間給与実態や公共工事積算基準との連携を強化し「透明性のある基準へ」
- ✓ 賃金の「見える化」によって、若年層の建設業への「就職（就業）意欲向上を図る」

③ 産業別最賃の設定

- ✓ 建設業における技能者の賃金底上げのため「産業別最低賃金制度の導入を要望」
- ✓ キャリア段階に応じた最低水準を設定し、非正規や下請け労働者の「処遇格差を是正」
- ✓ 処遇改善に取り組む企業に対して「評価加点・認定制度を設ける」

(6) 雇用改善推進体制（CCUSの活用促進等）の整備

CCUS対応ソフトやアプリのガイドライン策定

【要望・提案】

- 1** ソフトの連携
 - ✓ 民間開発のCCUS連携アプリ・ソフトの仕様統一に向けた「技術ガイドラインの策定」
 - ✓ 元請・下請・技能者が共通して使える「標準的UI/UXの整備を推進」
 - ✓ 異なるベンダー間の連携を促進するための「API仕様公開と連携環境整備」
- 2** 利便性向上と運用改善
 - ✓ 現場業務と並行できる「入力のしやすさ」「手間の削減」を優先した設計を推奨
 - ✓ スマートフォン・タブレット等の端末でも安定動作する「軽量アプリの開発を支援」
 - ✓ 中小企業のICTリテラシーを考慮した「操作マニュアルや動画教材の整備」
- 3** 助成制度の継続・拡充
 - ✓ CCUS対応ソフト・端末導入への「補助金制度を継続・拡充し、負担軽減を図る」
 - ✓ 中小建設業者や一次以下の下請け企業への導入支援
 - ✓ 従来の助成対象を「登録のみ」から「運用継続支援」へ拡大し、実効性を確保

(6) 雇用改善推進体制（CCUSの活用促進等）の整備

ハローワーク等の関係機関との連携強化

【要望・提案】

1 連携体制の構築

- ✓ ハローワーク、地方自治体、職業訓練校、建設団体との連携協定の「構築・明文化を推進」
- ✓ 建設業専用の就業相談窓口や担当者配置による「専門的支援体制の整備」
- ✓ 雇用情報の共有やマッチングシステムの構築を通じた「スムーズな人材供給を図る」

2 連携促進

- ✓ CCUSに蓄積された就業履歴情報を活用し「ハローワーク等と連携した職業紹介の実現」
- ✓ 求職者のスキルレベルを可視化した「マッチング精度の向上を支援」
- ✓ 再就職支援時のCCUS活用方法を含む「セミナーや研修の定期開催」

3 支援策の充実

- ✓ 高校・専門学校と連携した「建設産業インターンシップ・職場体験の拡充」
- ✓ ハローワーク等を通じた若年・未経験者向け「訓練・資格取得支援制度の整備」
- ✓ 関係機関と連携した「キャリア相談や定着支援の仕組みづくり」（フォローアップなど）

(7) 熱中症対策

2025年6月より事業者に対して対策の実施が義務化され、違反した場合は労働安全衛生法違反として罰則の対象となった。そのため、多くの事業者は熱中症の防止に向けてあらゆる手を尽くしている状況である。

【現状】

- 2025年6月より熱中症対策が義務化された
- 義務化で事業者は罰則として労働安全衛生法違反で処罰の対象
- 事業者は対策に万全を尽くしていても、外気温による作業制限はない（WBGT基準）

【課題】

- 気象庁の熱中症警報発令時に作業制限を行なう判断基準が必要である
- 気象庁発令による作業制限＝作業中止した際に、発注者の作業中止命令を事業者に指示する必要性がある（事業者責任だけではない）
- オフサイト建設・プレファブ化の導入促進

(7) 熱中症対策

気象庁熱中症警報発令時の作業中止の明確化と実行体制整備

【要望・提案】

1 命令の制度化

- ✓ 気象庁の熱中症警報に連動して「作業中止命令を速やかに発令できる制度の整備」
- ✓ 発注者による中止判断・命令を「現場運用に即した形で明文化」
- ✓ 現場責任者・安全管理者との「迅速な情報共有体制の確立」

2 ルールの明確化

- ✓ 発注者・事業者間での作業中止権限の「共有ルールを標準化」
- ✓ 中止基準や判断手順を「統一マニュアル化したうえで周知徹底」
- ✓ 「作業員自身が命と安全を守る判断ができる運用の導入支援」（声かけ・体調申告）

3 国の支援体制

- ✓ WBGT値だけに依存せず、作業内容・個人状態・環境など複合的要素を加味した「リスク評価手法の策定」
- ✓ 国主導での「リスク評価ツールや指針の策定」「現場教育支援の実施」

(7) 熱中症対策

オフサイト建設・プレfab化の導入促進

【要望・提案】

- 1** プレfab化の推進
 - ✓ 発注段階でプレfab工法を前提とした「設計・施工方式の採用を促進」
 - ✓ 熱中症リスクの高い時期（夏季）に現場作業が集中しない「工期調整の標準化」
 - ✓ 発注者と施工者間で予め「気象リスクを考慮した工程計画作成ルールの整備」
- 2** 工場加工を支援
 - ✓ 工場加工・ユニット化の導入に対する「補助金や技術支援制度の整備」
 - ✓ 中小企業向けにプレfab導入に必要な「設備投資支援を創設」
 - ✓ 熱中症リスクの少ない屋内・工場作業への転換を促進する「環境整備の推進」
- 3** 評価制度
 - ✓ 公共工事の総合評価方式において、現場作業削減・健康配慮工法を「加点対象に設定」
 - ✓ 熱中症対策としてのプレfab化の効果を「数値で見える化して国主導で普及促進」
 - ✓ プレfab化を「健康・安全配慮型工法として評価する仕組みを導入」

(7) 熱中症対策

事業者への支援と周知強化

【要望・提案】

1 制度設計

- ✓ 熱中症対策は現場責任者だけでなく「**発注者にも責任を持たせる制度整備を要望**」
- ✓ 契約段階での「**安全配慮義務の明文化を促進**」（熱中症リスクを含む）
- ✓ 発注者が安全対策を予算措置で後押しする「**仕組みの導入検討**」
- ✓ 現道規制を伴う工事（作業時間に拘束される工事）の「**発注時期の調整**」（夏季作業の削減）

2 支援の強化

- ✓ 中小事業者向けに「**熱中症対策機器（空調服・ミスト等）導入補助金の拡充**」
- ✓ 簡易WBGT測定器やモバイルアプリ等の「**導入支援**」
- ✓ 地域ごとの「**熱中症リスク管理モデル現場の創設**」と水平展開

3 啓発活動の強化

- ✓ 発注者・元請・下請が共通で利用できる「**熱中症対策ガイドラインの整備と配布**」
- ✓ 熱中症警戒アラートの活用方法や作業中止基準に関する「**研修・動画コンテンツの提供**」
- ✓ 国主導による「**熱中症対策強化月間の設定**」「**自治体・業界団体との連携による広報活動**」

ご安全に

日本基幹産業労働組合連合会