



建設雇用改善計画(第十一次)策定に関する論点

令和7年10月23日

厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課

建設・港湾対策室

総 論

- ① 第10次計画策定時においては、世界的な経済活動の停滞を招いた新型コロナウイルス感染症について、国民生活や社会経済を支える建設業界では売上等の影響は大きくなかったものの、コロナ禍で住環境への意識の変化やDX・業務効率化の必要性が明確になる契機となった。
現在においても、建設業界における労働力人口の減少、高齢化と若年入職者の減少の進展とあいまって、将来の建設業の担い手不足への懸念は依然変わっていない。
- ② 第10次計画期間中においては、建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及促進が図られており、現在登録者数は約170万人と一定程度普及が進んでいる状況。今後は、CCUSを活用し、若い世代がキャリアパスの見通しをもてるよう、国や業界団体等の関係機関が連携した技能者のスキルアップ・育成支援や、技能・経験に応じた処遇の改善など環境の整備を進めていく必要がある。また、建設業全体での更なる登録者数の増加を図るため、登録率が低い分野へのアプローチの他、処遇改善や業務効率化のメリット拡大を図ることが課題となっている。
- ③ 現下の建設産業を取り巻く環境を見ると、公共投資においては、第1次国土強靱化実施中期計画（令和8年度～令和12年度）が策定されたこともあり、防災・減災、国土強靱化のためのインフラ整備や更新需要が底堅い一方、供給面では建設技能者の高齢化と若年入職者の減少、資材高騰の深刻な状況が依然続いており、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となっている。
- ④ 第10次計画策定時と現在との比較においては、令和6年度からの罰則付き時間外規制の適用を踏まえた「工期に関する基準」の改定や、建設業法の改正（令和6年6月）に伴う「労務費に関する基準」制度の創設、資材価格高騰によるしわ寄せ防止等制度の具体化、地方公共団体発注工事における週休2日制確保など、建設業界における担い手確保に向けた取組が進められたが、今後も技能者の処遇改善や長時間労働の構造的解消に向けた生産性の向上、働き方改革の推進、労働者の健康確保やワークライフバランスの向上等に向け引き続き施策を講じることが重要となっている。
- ⑤ 建設業における外国人材の活用については、入管法等改正法（令和6年6月）による「育成就労制度」の令和9年度の施行に向けた、外国人材の育成・受け入れ環境の制度の検討やそのとりまとめ結果を踏まえ、単なる労働力としてではなく、人材として適切に受け入れ・育成・定着させること等を念頭に11次計画に盛り込んでいく必要がある。

建設労働をめぐる経済動向等の現状

1 建設投資の状況

建設投資の動向を見ると、名目では、1984年度（昭和59年度）以降、主に民間投資の増加により前年度比プラスで推移し、1992年度（平成4年度）には約84兆円に達した。その後は主に減少傾向にあり、2010年度（平成22年度）にはピーク時の半分まで減少したが、2015年度（平成27年度）には持ち直し、それ以降は東日本大震災からの復興需要などにより回復傾向となっており、2024年度（令和6年度）も引き続き増加となる見通しである。

2 経済・雇用等の状況

- ① **建設業の就業者数**を見ると、2024年（令和6年）には477万人（全産業に占める割合は7.03%）となり、ピークの1997年（平成9年）と比較して30.3%の減少となっている。また、建設業の技能労働者の就業者数は、1997年（平成9年）の455万人をピークに減少しており、2024年（令和6年）には300万人となっている。
- ② **建設関係の職種別有効求人倍率**（常用フルタイム）を見ると、2025年（令和7年）年7月で、職種全体が1.18倍という状況に対し、建設・採掘従事者が5.04倍と依然として高い水準である。一方で、建設業においては、施工の際、自社の労働者だけでは不足する場合、協力会社や同業者に外注するのが通常であり、有効求人倍率は、足元の雇用環境を測る直接的な指標とは言えないことに留意する必要がある。
- ③ **新規学校卒業就職者に占める建設業の就職者割合**を見ると、2024年（令和6年）には5.4%、3万8千人となっている。就業者全体に占める建設業の就業者割合は7.0%であることから、新規学校卒業就職者の建設業への入職は少ないといえることができる。
- ④ **新規高等学校卒業者の入職3年後の離職率**を見ると、2021（令和3年）年3月卒業者については43.2%となっている。全産業と比較しても4.8ポイント高い状況にある。
- ⑤ **建設労働者の高齢化の状況**を見ると、建設業の就業者に占める高年齢層（60歳以上）の割合は、1978年（昭和53年）以降上昇傾向にあり、2024年（令和6年）には25.8%となった。全産業の22.0%に比べ高齢化が進展している。職種別に見ると、建設躯体工事従事者が43.0歳、大工が40.6歳、土木従事者、鉄道線路工事従事者が46.0歳など、職種によって平均年齢のばらつきが見られる。
- ⑥ **女性の就労状況**について、2024年（令和6年）で18.2%となっており増加している。しかしながら、2024年（令和6年）の全産業45.5%に比べるとかなり低くなっている。また、建設業の技能労働者に占める女性の割合は2024年（令和6年）は3.6%となっている。
- ⑦ 建設分野における**外国人材**の受入れ状況については、2024年（令和6年）で17.8万人となっており、2019年（令和元年）の9.3万人から約2倍となっている。在留資格別では、技能実習生は10.7万人、外国人建設就労者（特定活動）は10,060人、特定技能外国人は19,470人となっている。

3 労働条件等の動向

- ① **労働時間**の状況を見ると、2024年（令和6年）の年間総実労働時間は1,938時間と減少に転じており、これには2024年（令和6年）4月1日から建設業においても適用されることとなった時間外労働の上限規制の影響もあることが推察される。しかし、全産業の1,643時間と比べると長時間労働にある傾向は変わらない。
- ② **週休制の導入**状況を見ると、建設業において完全週休2日制を導入している企業の割合は、企業規模30人以上の企業に対する調査で、2024年（令和6年）では45.9%と、2019年（令和元年）の27.0%と比較すると普及は進んでいるものの、全産業の56.7%に比して普及が遅れており、土日連続全休制による現場閉所の割合が低いものと考えられる。また、**年次有給休暇**の状況については、2024年（令和6年）の付与日数で建設業では17.8日と僅かながら全産業の16.9日よりも多くなっている。
- ③ 建設業における**賃金水準**については、2024年（令和6年）には、企業規模10人以上の事業所の全従業員で約565万円、企業規模5人以上9人以下の事業所の全従業員で約446万円と試算される。
- ④ **労働災害**の状況を見ると、建設業における休業4日以上の死亡災害は2024年（令和6年）には232人となった。また、全産業に占める割合は、死傷者数で10.2%、死亡者数で31.1%であり、建設業における労働災害は他の業種と比べて重篤な災害となる傾向を示している。

第10次計画の評価と第11次計画策定の論点

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

【建設業のイメージアップ、理解の促進、魅力の発信】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	5 年間の評価及び課題
● 啓発活動に取り組む事業主に対する助成金制度 ● 高等学校の生徒や先生と建設業界がつながる機会の提供（「つなぐ化」事業）	● 助成金の支給実績は令和 3 年からの5年間で3,027件（うち、事業主への支給件数1,067件）（R7.7.1時点） ● 高校生と建設業界のつなぐ化事業は、5 年間で622件、建設業に関心を持った人数の増加割合は43.7%（R7.7.1時点）と一定の成果が見られたものの、3 年以内の離職率は、全産業平均を上回っている状況。 ● 引き続き建設業の魅力の発信、入職・定着に支援の充実が必要。

11 次計画に盛り込むべき論点

- ❑ 建設業への入職促進に向け、いわゆる 3 K のイメージを払拭し、ターゲットに合わせた戦略的な広報を実施する事が重要
- ❑ 建設業の社会的役割や建設業 新 4 K（給与が良く、休暇が取れ、希望が持てる＋カッコいい）が浸透する・建設業に憧れるような世界を目指す
- ❑ 建設業人材確保・育成推進協議会のもとに設置された「若年者入職促進タスクフォース」等を通じた産学官の連携
- ❑ 建設業で働くことに対する意識や関心を高めるため、小学校、中学校、高等学校等の教育機関や関係行政機関等と連携し、職場見学会、職場体験等のキャリア教育の充実
- ❑ 建設業の魅力発信から入職・定着まで一体的に行う企業の取組を支援する仕組みの構築

第10次計画の評価と第11次計画策定の論点

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

【建設キャリアアップシステム（CCUS）等の推進による担い手の確保・育成（普及・活用・見える化等）】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	令和 7 年度までの評価及び課題
● CCUSの今後の運営、CCUSを活用した処遇改善に関する協議会等を開催 ・ CCUS運営協議会（全 16 回開催）※現時点 ・ CCUS処遇改善推進協議会（全 5 回開催） ● 各種説明会の開催、アドバイス活動、周知・広報 ● CCUSの普及促進に向けた、事業主団体への助成制度 ● CCUSを活用し、処遇を改善した事業主への助成制度 ● 建退共において電子ポイント方式を開始（CCUS連携含む） ● 技能者登録と同時に能力評価に応じたカード発行の運用 ● スマホアプリ（建キャリア）のリリース等、CCUSの利便性の向上に向けた取組の実施	● CCUSへの登録者数170万人（建設技能者の 5 割強） ● 登録者の内訳を見ると、大規模な工事現場で主体となる鉄筋工やとび職、型枠工などでは登録が進んでいる一方、住宅分野の小規模な工事現場で主体となる左官や大工などでは登録が進んでいない ● 登録が進んでいる一方で、履歴の蓄積や能力評価など運用面であまり進んでいないことから更なる活用促進の必要がある。 ● スマホアプリ上で、CCUSに登録された安衛法に基づく資格情報が閲覧可能となる等、利便性の向上に向けた取組は進んでいる。一方で、国等が保有する資格情報と突合する仕組みによる真正性の確保等が課題。

11 次計画に盛り込むべき論点

- ❑ 登録に関しては一定数まで達しているところ、業界共通のインフラとしての位置づけの確立を目指し、引き続き、登録促進に向けた施策を講じつつ、就業履歴の蓄積と技能労働者の能力評価の拡大など活用促進フェーズを移行して取り組む
- ❑ 能力評価（経験・技能）に対応した処遇改善の更なる推進（メリットの拡大）
- ❑ 建設技能者を大切にせる企業の自主宣言制度の運用等優良な事業者が市場で選ばれる仕組みの強化、施工能力等の見える化制度の運用改善に向けた検討（メリットの拡大）
- ❑ 登録が進んでいない住宅分野の小規模な工事現場の技能者への登録推進
- ❑ CCUSの改修状況、アプリ上の資格情報の真正性の確保の状況等を踏まえながら、スマホアプリに表示された資格情報を安衛法で携行義務のある免許証や技能講習修了証等の原本と認めるか検討を行う等、利便性の向上に向けた取組の推進。
- ❑ 改正建設業法と一体となった、処遇改善・生産性向上の促進の拡大
- ❑ CCUSの活用による処遇改善の推進に加え、適正な額の退職金が受け取れるようCCUSと建退共の完全連携に伴う双方の登録推進

第10次計画の評価と第11次計画策定の論点

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

【女性労働者の活躍・定着の促進】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	令和 7 年度までの評価及び課題
● 改正育児・休業法の周知と適正な施行及び履行確保 ● 共働き・共育での推進のため、シンポジウム・セミナーの開催 ● 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）の周知及び取得促進 ● 男性労働者の育児休業取得促進や不妊治療と仕事との両立に取組む企業への助成制度 ● 女性専用トイレ・更衣室等の整備に対する助成制度 ● 「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」の策定（令和 7 年 3 月）	● 改正法の取組は、企業規模・業種によってばらつきが見られるため、引き続き制度周知に取り組んでいく必要がある。 ● 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の支給実績は令和 3 年度以降27,066件（R 7.3.31時点※建設業以外含む）、不妊治療両立支援コースの支給実績は令和 3 年度以降634件（R 7.3.31時点※建設業以外含む）。令和 6 年度補正により支給要件の緩和を行ったり、支援対象を拡充したところであり、引き続き活用促進に向けて検討を行っていく。 ● 人確金（女性専用作業員施設設置経費助成）の支給実績は令和 3 年度以降65件（R7.7.1時点）。令和 6 年度より支給上限額を90万円に引き上げた結果、支給実績は令和 5 年度の17件から令和 6 年度には25件に増加したものの、引き続き支給件数の増加に向けて検討を行っていく。 ● 建設業女性就業者数は増加傾向。実行計画に基づく取組の引き続きの推進。

11 次計画に盛り込むべき論点

建設業は他産業と比較して、女性労働者の活躍が進んでいないことから、女性が就業しやすく、また、定着できる環境を引き続き整備していく必要がある、すべての人がライフステージを尊重した働き方を目指す必要がある。

- ❑ 改正育児・介護休業法について、令和 7 年 4 月から段階的に施行されていくことを踏まえ、仕事と家庭の両立しやすい職場づくりが企業にとって優秀な人材の確保・育成・定着に繋がるメリットを伝えていく
- ❑ すべ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や現場で働く女性のハード（快適なトイレなど）・ソフト両面からの環境整備、取組の裾野拡大など「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」に基づく取組の着実な推進
- ❑ 働きながら安心して子供を産み育てることができる就労環境の整備
- ❑ 就労環境整備や女性労働者のキャリアアップを進めることにより長期勤続を促進
- ❑ 雇用管理に必要な知識の習得のための講習会について、女性労働者の定着に資するものとするため、女性労働者とのコミュニケーション等に関する講習の実施について検討する。

第10次計画の評価と第11次計画策定の論点

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

【高年齢労働者の活躍の推進】

10次計画（令和3年度～令和7年度）の実施状況	令和7年度までの評価及び課題
● 各労働局・ハローワークにおける継続雇用制度導入等の措置義務等に関する指導・助言 ● 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対する雇用管理の改善等に関する相談・助言等を実施 ● 定年の引き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に対する助成制度	● 建設業における65歳までの雇用確保措置の実施状況 99.9%（令和6年6月1日時点） ● 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日現在）

11次計画に盛り込むべき論点

少子高齢化の進展、技能労働者の高齢化が進む中で、働く意欲がある高年齢者がその能力・経験を十分に発揮し技能の継承をしてくなど、いつまでも活躍できるよう、引き続き環境整備を図ることが重要。

- ❑ 65歳までの雇用確保措置の確実な実施及び70歳までの就業機会確保に向けた企業への周知啓発・指導及び支援を行う。
- ❑ 全国主要なハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や高年齢者向け求人開拓など効果的なマッチング支援を行う。

第10次計画の評価と第11次計画策定の論点

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

【ハローワークにおける支援】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	令和 7 年度までの評価及び課題
● 全国の主要なハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「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や求人充足に向けた助言・指導、若年者等を含む求職者への求人の情報提供や担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による事業所見学会、就職面接会等の実施等の人材確保支援を実施	● 令和 3 年度から令和 6 年度末までの職種別の平均有効求人倍率は、建設躯体工事が9.74倍、建築・土木・測量技術者が6.5倍、土木が5.82倍、建設が5.01倍、電気工事が4.37倍と高い倍率となっている。 ● 人材確保対策コーナーにおける支援を通じて、令和 3 年度 6,429人、令和 4 年度6,629人、令和 5 年度6,626人、令和 6 年度6,849人が建設関連職種へ就職した。 ● ハローワークは、中小企業を始めとする地域の求人企業に対する人材確保のセーフティネットである。求人企業に対するセーフティネットの機能を果たすため、若年者等を含む求職者を広く取り込み、適格なマッチングを行えるよう、引き続きハローワーク、特に「人材確保対策コーナー」における求人者・求職者双方に対するサービスを引き続き実施していく必要がある。

11 次計画に盛り込むべき論点

- ハローワークは都道府県内の各地域に拠点を有していることが強みであり、これらを最大限に生かして、管内企業のことを最もよく理解している地域密着型の公的機関を目指してマッチングを推進
- 建設関連職種の有効求人倍率が高水準で推移していることを踏まえ、未充足求人のフォローアップや求職者への建設関連職種に関する求人の情報提供、就職面接会の開催等の推進
 - 「人材確保対策コーナー」における、求人者に対する求人充足に向けた助言・指導、求職者に対する担当者によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による事業所見学会、就職面接会の実施

第10次計画の評価と第11次計画策定の論点

2. 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

【雇用関係の明確化、一人親方の適正化、業務請負等の適正化】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	5年間の評価及び課題
● 事業所ごとに雇用管理責任者の選任を義務づけ ● 雇用管理に必要な知識の習得のための講習会開催 ● 熟年労働者が若年労働者と円滑なコミュニケーションを取れるようにするための講習会の開催 ● 労働基準監督署における定期監督等において労働基準法第 15 条（労働条件の明示義務）違反に係る是正指導 ● 一人親方の労働者性について、労働基準関係法令の遵守の適切な指導 ● 「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」等を活用し、法違反防止の周知啓発 ● 雇用の安定のための労働力需給調整機能を持つ就業機会確保事業の適正な事業運営の実施	● 令和 3 年度以降の雇用管理研修の実施回数は、「基礎講習」745 回（受講者数25,337人）、「コミュニケーションスキル等向上コース」318回（受講者数2,110人）、役だった旨の回答割合は 97.1%と高評価であった。（R7.7.1時点） ● 依然として重層下請構造が存在し、雇用関係や労働条件が不明確になるなどの課題が残る。 ● 一人親方について、労働関係法令等の規制逃れや法定福利費等の経費削減などを意図して、一人親方化が進む懸念がある。 ● 一人親方の働き方（労働者性）を確認する「働き方自己診断チェックリスト」の活用率は12.7%にとどまる。 ● 事業の活用を検討する事業主団体が適正に事業を活用できるよう、引き続き制度の趣旨説明等を行っていくことが必要

11 次計画に盛り込むべき論点

- 雇用関係の明確化に向けた取組の推進
- 建設労働者募集及び請負が適正に行われるよう、建設雇用改善法等の遵守に向け、適切な指導、監督が必要
- 就業条件の明示義務を引き続き推進することが必要
- 定期的な一人親方の実態把握を行い、適切に業界への情報提供
- 「一人親方の取組に関する申し合わせ」の進捗を踏まえ、官民一体の取組の推進
- 労働者性や偽装請負について、これまでの基本的な考え方を基に、関係者への継続的な周知徹底が必要
- 労働力需給調整機能を持つ就業機会確保事業の適正な活用促進について、引き続き必要な見直しを検討

第10次計画の評価と第11次計画策定の論点

2. 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

【働き方改革の基本的取組（長時間労働の是正、適正な価格転嫁、休み方改革）】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	5年間の評価及び課題
● 令和 6 年度からの罰則付き時間外規制の適用を踏まえ、「工期に関する基準」の改定 ● 建設業法の改正に伴う資材価格高騰によるしわ寄せ防止等、制度の具体化を進める ● 長時間労働の改善や必要経費の支払い等について、令和 6 年11月に厚生労働省及び国土交通省の連名で、公共・民間問わず発注者に対して要請 ● 地方公共団体発注工事における週休 2 日制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要請 ● 助成金を活用した「完全週休 2 日制など労働時間の削減に資する制度の普及等取り組む」事業主団体等に対する支援 ● 「働き方・休み方改善コンサルタント」による支援 ● 働き方改革推進支援センターの個別相談等の実施 ● 建設業における 1 年単位の変形労働時間制のポイントを周知	● 時間外規制の適用を踏まえ、企業における勤怠管理の必要性が高まっている。長時間労働の解消に向けた取組が必要。 ● 価格転嫁協議の透明化や適正化への第一歩、受発注間で契約内容の合意形成が促進されることが期待される。一方、より深いサプライチェーンまで制度が浸透し、実際の価格転嫁が機能することが重要。 ● 公共工事は週休 2 日制を見込んだ工期設定が進んでいるが、民間工事については、引き続き、適正な工期設定に向けた働きかけが重要。 ● 労働基準監督機関が建設業に対して定期監督等を実施したところ、令和 3 年においては43,004事業場のうち1,774事業場、令和 4 年においては49,284事業場のうち2,462事業場、令和 5 年においては48,396事業場のうち1,711事業場、令和 6 年においては50,290事業場のうち1,610事業場に、労働基準法第32条（労働時間）に係る違反が認められたことから、引き続き、建設業に対する指導や支援が必要。

11 次計画に盛り込むべき論点

- 実際の価格転嫁が機能するよう、周知活動や建設 G メンによる監視活動の強化
- 担い手確保や長時間労働の構造的解消に向けた生産性の向上、担い手確保対策の推進
- 建設業における週休2日制の導入は働き方改革の一環として、労働者の健康確保やワークライフバランスの向上に繋がり、結果として若者の入職促進に繋がるものであることから引き続きの働きかけが重要
- 猛暑、降雪など自然的要因に対する変形労働時間制の適切な活用について、建設事業者への周知、支援を継続することが必要

2. 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

【賃金の改善】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	5年間の評価及び課題
● CCUS の能力評価に応じた賃金の実態を踏まえ、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を公表 ● CCUS 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助成金支給による支援 ● CCUS 登録者に技能実習を受講させた建設事業主に対する助成金の割増助成 ● 賃金原資となる適正な水準の労務費が技能労働者に支払われることを目指し、中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成・勧告（R7.12予定）	● 公共工事設計労務単価の引き上げ等の様々な取組により、賃金水準は上昇傾向。 ● 課題として、中小・零細事業者やより深い下請け現場まで恩恵が届いていない状況も見受けられる。 ● 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）における賃金助成の支給実績のうち、割増助成は令和 3 年度からの 5 年間で161件、本助成等が教育訓練実施の契機となった平均割合は99%であった。（R7.7.1時点）

11 次計画に盛り込むべき論点

- ❑ 他産業との比較でみると、依然として年収水準が低い・不安定との印象が強いため、若年層の入職・定着を促すためには、賃金水準の改善や安定した収入を目指した継続的な取組が必要
- ❑ CCUS レベル別年収の公表によって、若い世代が、建設業の技能者として入職し、技能・経験を重ねていけるよう、将来の処遇面でのキャリアパスを示すとともに、技能・経験に応じた賃金支払いについて目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有することを通じて、官民一体となって、賃上げや適正価格での受発注の促進を目指していく必要
- ❑ 新たに作成された（R7.12予定）「労務費に関する基準」を踏まえた見積書における労務費・法定福利費等の内訳明示を進め、請負契約における適正な水準の労務費（賃金原資）を確保し、CCUSレベル別年収の支払いを促していくことが必要

2. 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

【労働災害の防止（1／2）】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	5年間の評価及び課題
● 本足場の使用の原則化、足場の点検の確実な実施等を内容とする労働安全衛生規則の改正（2024年4月全面施行）や「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」に基づく「より安全な措置」の普及促進の実施 ● 都道府県労働局や労働基準監督署において、健康管理等に係る措置、メンタルヘルス対策の取組の周知、指導の実施 ● 職場における熱中症予防情報を周知するポータルサイトを運営 ● 石綿による労働者の健康障害を防止するため、有資格者による事前調査の実施義務化、厚生労働省・国土交通省・環境省の合同による全国一斉パトロールの実施、発注者向けのリーフレット作成、石綿総合情報ポータルサイトでの発信、事業者への説明会の開催 ● 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）の周知を図るとともに、補助金により、同ガイドラインに基づく取組を促進。 ● 多言語に翻訳した外国人労働者向けの視聴覚教材の活用を促し、外国人労働者が理解できる方法での安全衛生教育の実施を促進するとともに、外国人が理解できる危険表示の普及を図った。 ● 「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」に基づく一人親方等に対する安全衛生教育の実施	● 死亡災害は、年々減少しているものの、業種別では依然として最多。事故の型別で最多の墜落・転落災害では、主に足場からの墜落・転落が減少しているものの、屋根等からの墜落・転落が高止まりの状況にある。 ● 事業主による健康管理等に係る措置（医師による面接指導、健康診断結果に基づく事後措置等）は取り組まれてきているものの、メンタルヘルス対策の取組が低調な状況であり推進が課題。 ● 熱中症予防対策について、先進事例や教育ツールをポータルサイト上で公開したが、熱中症による労働災害は気温の上昇等もあり増加傾向であり、更なる取組が必要 ・建設業の職場における熱中症による死傷者数は、令和3年130人（うち死亡者数11人）、令和4年179人（うち死亡者数14人）、令和5年209人（うち死亡者数12人）、令和6年228人（うち死亡者数10人）。 ● 左記の取組により石綿ばく露防止対策の徹底が図られてきているが、引き続き、徹底に向けた取組が必要。 ● エイジフレンドリーガイドラインの認知度は不十分な状況であることから、更なる認知度の向上が必要であることを踏まえ、労働安全衛生法の改正し、大臣が定める指針を策定することとしており、同指針の周知による取組の促進が課題。 ● 外国人労働者数の増加に伴い、外国人労働者の死傷者数も増加傾向にあるが、外国人労働者に理解できる方法での災害防止の教育の実施状況は改善している。一方で、外国人労働者が理解できる危険表示の設置に関する取組は未だ低調な状況であり取組の推進が課題。 ● 令和7年度に、個人事業者等の業務上災害の防止、ひいては同じ場で働く労働者の災害防止のため、個人事業者等を労働安全衛生法による保護対象・義務の主体として位置づける、労働安全衛生法の改正を行ったところその円滑な施行に向けた周知徹底が課題。

2. 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

【労働災害の防止（2／2）】

11 次計画に盛り込むべき論点

- ❑ 屋根等からの墜落・転落防止のためのマニュアルの周知を図るとともに、引き続き、墜落転落災害の防止を徹底するため、改正労働安全衛生規則の徹底のための指導、「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」に基づく「より安全な措置」の普及促進等を行うことが必要。
- ❑ 改正労働安全衛生法による50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施義務化を踏まえ、労働者のメンタルヘルス対策に一層取り組むとともに、引き続き、健康管理等に係る措置の実施を推進することが必要。
- ❑ 苦渋・危険作業を低減させるための対策（最新技術の導入等）の整備が必要
- ❑ 「安全衛生対策項目の確認表」や「標準見積書」の活用等を通じ、見積書における安全衛生経費等の内訳明示を進め、安全衛生経費が適切に確保され、支払われることが必要
- ❑ 熱中症の重篤化を防止するための改正労働安全衛生規則の周知徹底と予防対策の充実
- ❑ 現在の熱中症に関する作業中止基準の見直しや、熱中症対策の徹底
- ❑ 熱中症予防に関しては、発注者にも一定の責任・役割があるものであり、元請業者や下請事業者に対する安全な労働環境を提供するための配慮や無理のない工期の設定
- ❑ 石綿による労働者の健康障害を防止するため、解体等工事における石綿障害予防規則に基づく石綿ばく露防止対策の取組状況の把握、費用や工期等の面での発注者の配慮、有資格者による石綿使用の有無に関する事前調査の実施、事前調査結果に基づく適切な作業の実施などの石綿ばく露防止対策の徹底が必要
- ❑ 高年齢労働者の労働災害防止対策に係る改正労働安全衛生法と新たに定める予定の指針の周知を図り、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善等の措置の徹底を図る必要。
- ❑ 外国人労働者の理解できる危険表示の普及定着を図るとともに、引き続き、外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場をより一層増やすため、外国語教材の活用を推進することが必要。
- ❑ 建設現場の統括管理の対象に個人事業者等を追加すること、個人事業者等自身に危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講を義務づけること等を内容とする改正労働安全衛生法令の円滑な施行に向けた周知・指導の徹底を図ることが必要。

3. 職業能力開発の促進、技能継承

【建設業を担う人材に対する職業訓練】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	5年間の評価及び課題
● 都道府県知事の認定を受けた訓練施設での訓練 ● 業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を図るための比較的短期間の在職者訓練 ● 雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成 ● 魅力ある職場づくりに資する取組を実施した場合に要した費用の助成 ● 離転職者、新卒者等に対して、座学、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで実施 ● ものづくりマイスター制度の活用、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 ● 生産性向上人材育成支援センターにおける企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、企業の人材育成に必要な支援を一貫して実施	● 人開金（建設労働者認定訓練コース）の支給実績は、令和 3 年度以降5,228件、人開金（建設労働者技能実習コース）の支給実績は同期間で563,430件、当該助成が教育訓練実施の契機となった平均割合は99%であった。（R7.7.1時点）。 ● 人確金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース）の支給実績は、令和 3 年度以降3,027件、当該助成が雇用管理改善等を図る契機となった平均割合は93.5%であった（R7.7.1時点）。

11 次計画に盛り込むべき論点

- ❑ 若年労働者の確保・定着促進、次代を担う労働者への技能継承などに必要な職業能力開発に関する取組は、今後も重要であり、建設業に興味を持つ求職者や新規学卒者に対しては、建設業の魅力発信とともに、基礎技能習得に向けた訓練の充実を図ることや、在職者に対しては技能向上、キャリアアップに資する訓練の充実を図る必要がある。
- ❑ 建設現場におけるDXの推進に伴い、デジタル人材の育成の強化
- ❑ 技能検定制度や団体等検定制度等の着実な実施、若年者に対する技能検定の受検勧奨
- ❑ ものづくりマイスター制度や技能五輪全国大会等を通じた技能継承の促進
- ❑ 令和 7 年10月から施行された教育訓練休暇給付金制度を含む教育訓練給付制度、リ・スキリング等教育訓練支援融資の活用

4. 外国人労働者への対応 【外国人材の活用】

10 次計画（令和 3 年度～令和 7 年度）の実施状況	5年間の評価及び課題
● ハローワーク等において、事業主に対し、雇用管理改善に向けた助言・指導の実施 ● 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針に基づき、事業主に対し適切な技能実習を行わせるための技能実習法令等の遵守に向けた周知・指導 ● 建設分野の特定技能の外国人受入れについて、適切な雇用管理や労働条件、建設特定技能受入計画などの遵守と就労開始後における巡回指導の実施 ● 入管法等改正法（令和 6 年 6 月）による「育成就労制度」の令和 9 年度の施行に向けた、外国人材の育成・受入れ環境の制度の検討がスタート	● 在留資格「技能実習」のうち、建設業の人数は、107,229人（令和6年10月末現在） ● 特定技能在留外国人数（建設分野）43,215人（令和7年 5 月末現在） ● 特定技能外国人受入れ企業に対する巡回件数は4,367件、指導等件数は延べ18,757件（令和 7 年 3 月末現在） ● 今後ますます増加する外国人労働者に対応するため、言語、文化等に関するコミュニケーションの確立が課題

11 次計画に盛り込むべき論点

- ❑ 外国人労働者については、担い手確保における課題の解消だけでなく、建設業界の持続可能性を左右する重要なテーマ。単なる労働力としてではなく、人材として適切に受入れ・育成・定着させることが必要。また、地域との共生の観点も重要。
- ❑ 育成就労制度について、受入れ企業は、育成ターゲットを見据えた中長期的なキャリアパスやその過程で求められる技能習得や資格取得等について当該外国人との共通理解を踏まえたキャリア育成プランを策定し実行していくことが求められる。
- ❑ また、資格や経験のキャリアだけでなく、賃金の上昇も見える化することも重要
- ❑ 雇用管理に必要な知識の習得のための講習会について、受け入れた外国人労働者の定着に資するものとするため、外国人労働者とのコミュニケーション等に関する講習の実施について検討する。
- ❑ 日本語教育の充実
- ❑ 外国人材の育成・定着について、転籍制限の緩和により本人希望による転籍が可能となることを踏まえた対応が必要。
- ❑ 適正就労の観点から、特定技能外国人受け入れ企業に対する巡回指導等の対応強化。