



建設雇用改善計画（第十一次）（素案）の策定について（概要）

令和 7 年 12 月 3 日

職業安定局 雇用開発企画課
建設・港湾対策室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

建設雇用改善計画とは

概 要

建設労働者の雇用改善、能力開発・向上、福祉の増進を図るための各種施策について、その施策の実施に当たる関係行政機関及び事業主その他の関係者にとって、それぞれ行政運用上または企業経営上の指針となる計画

根拠法令

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）

第三条 厚生労働大臣は、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する重要事項並びに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適正な運営の確保に関する重要事項を定めた計画を策定するものとする。

審議会への諮問

計画の策定にあたっては、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会に設けられた、建設労働に関する委員会である**建設労働専門委員会**の意見を聴いて策定。

第11次建設雇用改善計画の検討経過

委員名簿

・公益代表

おの あきこ
小野 晶子

(独) 労働政策研究・研修機構理事／
統括研究員

かにさわ ひろたけ
蟹澤 宏剛

芝浦工業大学建築学部教授

なかむら つよし
中村 豪

東京経済大学経済学部教授

ゆうがみ かずふみ

◎ 勇上 和史

神戸大学大学院経済学研究科教授

・労働者代表

たかはし なおなり
高橋 直柔

日本基幹産業労働組合連合会中央執行委員

にし まさし
西 雅史

全国建設労働組合総連合書記次長

まつば しんぺい
松葉 晋平

全国建設労働組合総連合技術対策部長

よこさわ かよこ
横澤 香代子

関東電力関連産業労働組合総連合執行委員

・使用者代表

いわた しょうご
岩田 正吾

(一社) 建設産業専門団体連合会会長

ほりかわ ゆみこ
堀川 祐三子

(株) 奥村組管理本部人事部人事指導担当部長

よしだ みゆき
吉田 美由紀

沼田土建(株) 企画室室長

わかづる じゅん
若鶴 純

(一社) 日本建設業連合会常務執行役

(座長 = ◎)

(五十音順、敬称略)

検討状況

- 令和7年7月 第70回 計画の策定検討の開始
- 令和7年9月 第71回 ヒアリング(一回目)の実施
 - 国土交通省
 - 全国建設労働組合総連合
 - (一社)建設産業専門団体連合会
 - (一社)日本建設業連合会
- 令和7年10月 第72回 ヒアリング(二回目)の実施
 - 電力関連産業労働組合総連合
 - 日本基幹産業労働組合連合会
 - (一社)全国建設業協会
- 令和7年10月 第73回 計画(論点)の審議
- 令和7年12月 第74回 計画(素案)の審議(予定)
- 令和8年1月 第75回 計画(案)の審議(予定)
- 令和8年3月 第●●回雇用対策基本問題部会において
計画(案)の審議(予定)
- 令和8年3月 厚生労働大臣告示(予定)

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

計画の背景

建設雇用等の動向	統計データ
①建設投資について 2015年以降東日本大震災からの復興需要、国土強靱化の取組などにより回復傾向となり、 2025年度も引き続き増加となる見通し。	2025年度（見通し） （名目）75兆5,700億円 （対前年度 3.2%増、対ピーク時 10%減） （実質）57兆2,875億円 （対前年度 0.6%増、対ピーク時 35.8%減）
②就業者数について 1997年の685万人をピークに減少に転じ、 2024年には477万人 となっている。また、 技能労働者数は300万人 となっている。	2024年時点 （就業者）477万人（全体の7.03%、対ピーク時 30.3%減） （技能者）300万人（就業者のうち62.9%、対ピーク時 30.3%減）
③就業者に占める若年層（15～29歳）の割合について 2024年の建設業における若年層の割合は11.7%であり、 全産業の割合と比較すると低い状況 となっている。	2024年時点 （建設業の割合） 11.7% （全産業の割合） 16.9%
④外国人材の受入状況について 2024年の建設業における労働者数は17.8万人であり、2019年の9.3万人から 約2倍 となっている。	2024年10月末時点 建設業における外国人労働者数：10.8万人（全体の7.7%） うち 技能実習：10.7万人 特定技能： 1.9万人
⑤年間総実労働時間について 2024年の年間総実労働時間は1,938時間と、2019年よりも減少しており、時間外労働の上限規制の影響が推察されるが、 依然全産業と比べると長時間労働 となっている。	事業所規模5人以上の事業所の1人当たり 1998年：2,009時間 2019年：2,018時間 2024年：1,938時間

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

計画の課題等

建設業の課題

社会資本の整備の担い手であり、地域経済・雇用を支え、災害時には最前線で地域の安全・安心の確保を担う地域の守り手である建設産業が、持続可能な産業となるためには、

- ・若年労働者等の確保・育成及び技能継承
- ・個々の労働者の生涯を通じた能力開発及び向上並びに能力を最大限発揮できる環境の整備

が重要である。また、将来的に建設産業を活性化させるため

- ・国際競争力の強化
- ・外国人の適切な受け入れと育成・定着

といった視点も重要である。

テーマ

次世代を担う若者が夢を描き安心して働ける魅力ある職場づくりの推進

最重点事項

- ◆ 若年者等への建設業の魅力発信及び入職・定着促進による担い手の確保・育成
- ◆ 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
- ◆ 職業能力開発の促進、技能継承

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

基本的施策の主な内容

※各項目名横の（ページ）は、【資料3】新旧対照表の該当ページ番号
※赤字は、第11次計画から新たに記載した内容

1 若年者等の建設業への魅力発信、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（15ページ）

- ◆ 若年者に対する建設労働に対する理解促進、建設業の魅力発信の取組
- ◆ 業界と小学校、中学校、高等学校等の教育機関や関係行政機関等との連携強化による職場体験や職業指導等の取組
- ◆ 建設業の魅力発信による入職者確保から、育成、定着までを一体的に取り組む事業主に対する支援の実施

（2）女性労働者の活躍・定着の促進（18ページ）

- ◆ 改正育児・介護休業法の周知徹底、ハード（トイレなど）・ソフト両面からの就労環境整備、共働き・共育ての推進
- ◆ 職場内における円滑なコミュニケーションによる職場環境づくりに向けた事業主等への支援
- ◆ 女活法における事業主行動計画（常時雇用労働者101人以上の事業主に義務付け）の着実な施行、「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」の取組を通じた女性活躍の推進

（3）高年齢労働者の活躍の促進（20ページ）

- ◆ 高年齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保措置（義務）と70歳までの就業確保措置（努力義務）の適正運用に向けた指導等
- ◆ 生涯現役支援窓口（ハローワーク）における、職業生活再設計支援、求人開拓・情報提供・マッチング強化等による就労支援

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

基本的施策の主な内容

※各項目名横の（ページ）は、【資料3】新旧対照表の該当ページ番号
※赤字は、第11次計画から新たに記載した内容

1 若年者等の建設業への魅力発信、入職・定着促進による担い手の確保・育成

（4）外国人労働者の適正な受入れ・育成（21ページ）

- ◆ 技能実習生と**育成就労外国人**の適正な受け入れと、事業主に対し受入れ環境整備に務めるよう周知・指導の徹底
- ◆ **資格やキャリアと併せて賃金の上昇も見える化を図り、中長期的な見通しを示すことによるで着実なキャリアアップの推進**
- ◆ 特定技能外国人の受け入れに対する**巡回指導の強化、ルールに従わない企業に対する受入計画認定の取り消しや必要なペナルティが設けられることによる適正な受け入れの厳格化**
- ◆ **職場内において円滑なコミュニケーションを図るための支援や地域社会との共生に向けた官民一体となった取組**
- ◆ 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・指導を実施し、外国人労働者の職場定着を支援

（5）ハローワークにおける支援（24ページ）

- ◆ 「人材確保対策コーナー」における、きめ細やかな職業紹介等の実施

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

基本的施策の主な内容

※各項目名横の（ページ）は、【資料3】新旧対照表の該当ページ番号
※赤字は、第11次計画から新たに記載した内容

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（24ページ）

- ◆ 一人親方について、適正な賃金支払いや社会保険の加入などについての規制逃れの進行の件に対する、**定期的な実態把握の実施と業界への情報提供**
- ◆ 業務請負が適正に行われるよう、いわゆる偽装請負等の指導及び監督

（2）働き方改革の推進（27ページ）

- ◆ 「工期に関する基準」（令和6年3月）の業界全般への理解・浸透、資材価格高騰によるしわ寄せ防止等の新たなルールの実効性確保のための周知活動、建設Gメンによる監視強化の取組
- ◆ 長時間労働の抑制等に向け、働き方改革支援センターの活用や労働基準監督署による監督指導の徹底
- ◆ **改正建設業法に基づき、ICTを活用した生産性の向上や受注者側の「工期ダンピングの禁止」等に向けた取組**
- ◆ 公共工事、民間工事における完全週休2日制の普及
- ◆ **1年単位の変形労働時間制の適切な活用に向けた事業者への周知や支援**

（3）賃金の改善（30ページ）

- ◆ 適正な賃金支払等による処遇確保の事業主への努力義務化（改正建設業法）、労務費に関する基準やCCUSの能力評価の拡大とレベル別年収の支払いなど新たな商慣習の定着、雇用に伴う必要経費の確保を進め、月給制の下での直接雇用を進めるなど総合的な処遇改善の推進

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

基本的施策の主な内容

※各項目名横の（ページ）は、【資料3】新旧対照表の該当ページ番号
※赤字は、第11次計画から新たに記載した内容

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（31ページ）

- ◆ 建退共について、適切な掛金納付や電子ポイント方式に関し事業主の理解を進め、制度への加入をより一層促進

（5）労働災害の防止（32ページ）

- ◆ 改正労働安全法による個人事業主等への安全衛生対策の推進、ストレスチェックの実施を含めた労働者のメンタルヘルス対策の一層の取組
- ◆ 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による対策の徹底

（6）猛暑への対応（35ページ）

- ◆ 改正労働安全衛生規則で事業者には義務づけられた「早期発見のための体制整備」や「重篤化防止するための措置の実施手順の作成」などの周知徹底
- ◆ エビデンスに基づいた熱中症の予防対策の充実
- ◆ 発注者にも一定の責任・役割があることから、元請けや下請けに対する安全な労働環境を提供する配慮や無理のない工期設定の働きかけ
- ◆ 猛暑の期間に、休日を多く設ける、他よりも短い労働時間を設定するといった方法も考えらるため、1年単位の変形労働時間制の活用の働きかけ

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

基本的施策の主な内容

※各項目名横の（ページ）は、【資料3】新旧対照表の該当ページ番号
※赤字は、第11次計画から新たに記載した内容

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促進（37ページ）

- ◆ 認定職業訓練をはじめとする在職者訓練の実施に対する支援
- ◆ 業界としての体系的な教育訓練のあり方議論が深化するよう「建設産業人材確保・育成協議会」などの活用による官民関係機関の連携強化
- ◆ 技能労働者のキャリア形成に向け、現場人材のスキル評価に資する団体等検定制度の活用促進

（2）労働者の自発的な職業能力開発の促進（39ページ）

- ◆ キャリア形成・リスキリング支援センターにおける、労働者等へのキャリアコンサルティング機会の提供
- ◆ 「教育訓練給付金」及び「教育訓練休暇給付金」による学び直しの支援

（3）建設業を担う人材に対する職業訓練の実施（40ページ）

- ◆ 在職する労働者に加え、建設業で働いてみたいという離職者等に対する支援

（4）熟練技能の維持・継承及び活用（40ページ）

- ◆ ものづくりマイスター制度等を通じた若年技能者への技能継承の促進
- ◆ 技能五輪大会（国際大会が2028年に日本で開催）など各種技能大会の実施による技能の魅力・重要性の啓発

（5）デジタル人材の育成（42ページ）

- ◆ デジタル人材の育成に向けて、DXを含む技術革新や産業構造の変化などに対応する職業訓練の推進

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

基本的施策の主な内容

※各項目名横の（ページ）は、【資料3】新旧対照表の該当ページ番号
※赤字は、第11次計画から新たに記載した内容

4 CCUSの活用促進

（1）業界インフラとしてのCCUSの活用促進（42ページ）

- ◆ CCUS利用拡大に向けた3か年計画に基づき、CCUS取得メリットの拡大に向けた取組
- ◆ 利便性の向上に向け、安衛法で携行義務のある免許証等の原本と認めるかの検討

（2）CCUSによる処遇改善の推進（43ページ）

- ◆ 建設業を支える優秀な担い手確保に向け、CCUSの活用により将来の処遇のキャリアパスを明示し、具体的イメージを業界全体で共有し、魅力的な職場環境づくりに取り組み、求職者に選ばれる産業を目指す
- ◆ CCUSの技能レベルに応じた「レベル別年収」相当の手当・賃金等の支払いの促し
- ◆ CCUSの技能レベル等に応じた処遇改善に資するよう複数掛金制度の導入等の制度のあり方も検討するなど、退職金額水準の向上とCCUS・建退共制度双方の登録を推進

（3）能力評価制度の活用促進（45ページ）

- ◆ 技能・経験に応じた適切な処遇につなげるため、「建設技能者の能力評価制度」の活用促進
- ◆ 「建設技能者を大切にせる企業の自主宣言制度」や「専門工事業の施工能力等の見える化制度」による事業者が市場で選ばれる仕組強化の検討

（4）助成金によるCCUSの活用促進（45ページ）

- ◆ CCUSの普及・活用に向け、効果的に建設助成金が活用されるよう推進

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

基本的施策の主な内容

※各項目名横の（ページ）は、【資料3】新旧対照表の該当ページ番号
※赤字は、第11次計画から新たに記載した内容

5 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（46ページ）

- ◆ 労働者による適正な施行を確保するために不可欠な経費の確保、適切な工期設定等により処遇改善を推進
- ◆ 工期ダンピング防止の強化や工期変更の円滑化等、公正な受注環境の確保を推進
- ◆ 第三次・担い手3法について、民間を含めた発注の理解と協力を得て社会全般に浸透するような取組の推進、過度な重層下請改善のための必要な施策のあり方について検討

（2）事業主等における雇用管理体制の整備（48ページ）

- ◆ 事業主における雇用管理体制の充実、事業主団体における効果的な雇用改善等の推進

（3）建設関係助成金の活用（48ページ）

- ◆ 事業主の二一ズ等を踏まえ適宜制度の見直しを行い、効果的な活用及び周知を徹底

6 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）事業趣旨に則った適正な運営の確保（49ページ）

- ◆ 制度の趣旨に沿った適切かつ効果的な事業運営の確保

（2）事業の適正な活用促進（50ページ）

- ◆ 建設業務労働者就業機会確保事業については、制度の趣旨である一時的な労働力の過不足を調整し、就業の場の確保を通じ労働者の雇用の安定を図る観点から、必要な見直しを検討