

# 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

資料 3

第 10 次計画（令和 3 年～令和 7 年度）	第 11 次計画（令和 8 ～12 年度）素案
<p><b>I 計画の基本的考え方</b></p> <p><b>1 計画の背景と課題</b></p>	<p><b>I 計画の基本的考え方</b></p> <p><b>1 計画の背景と課題</b></p> <p><u>(1) 計画策定の趣旨</u></p> <p><u>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。以下「建設雇用改善法」という。）の目的である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を図るための施策を円滑かつ効率的に実施していくためには、建設労働者の雇用等の動向を基礎に、建設労働対策の総合的、中長期的な施策の方針、基準等を明らかにすることにより、その実施機関等に行政運営上適正な指針を示すことが必要である。</u></p> <p><u>また、建設労働対策の実行を期するためには、建設事業主、業界団体等の関係者の自覚と協力が不可欠であり、これら関係者に対しても、建設労働対策の目的、方針、基準等を示す必要がある。</u></p> <p><u>このため関係行政機関及び建設事業主、業界団体等が建設労働対策を推進していくうえでの指針となるよう、本計画を策定するものとする。</u></p> <p><u>(2) 経済・雇用情勢等の状況</u></p> <p><u>我が国経済は、バブル崩壊以来の長らく続いた物価、賃金の低迷をようやく脱し、物価と賃金の好循環が動きつつある。中小企業や地方においては、価格転嫁や生産性向上といった課題も残されているが、こうした中でも賃上げの動きが広がり始めており、厳しい状況の中にも前向きな変化に兆しがみられる。</u></p> <p>雇用情勢は、<u>2024 年（令和 6 年）の実績を見ると、完全失業率の改善がみられ</u></p>
<p>(1) 経済・雇用情勢等の状況</p> <p>我が国経済は、新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和 2 年 1 月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。以下同じ。）の感染拡大防止のため、国内の社会経済活動の抑制を余儀なくされ、主要貿易相手国における経済活動停止に伴い輸出が大幅に減少するなど経済的な波及経路を広げながら、甚大な影響を受けた。</p> <p>雇用情勢については、2020 年（令和 2 年）4 月から 6 月までを見ると、新型</p>	

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

コロナウイルス感染症の影響により有効求人倍率は大きく低下し、その後も弱い動きとなっているなかで、雇用者数等の動きに底堅さもみられる。

他方、人口が減少し、諸外国が経験したことのないような急激な少子高齢化が進んでおり、我が国の経済社会は大きな転換期を迎えている。人口減少や少子高齢化が、労働力の大幅な減少など様々な影響を与え、経済成長に向けた阻害要因となるおそれがあると指摘されている。

また、中国経済の減速や世界的な情報関連財需要の一服等の影響を受け、2018年（平成30年）後半以降輸出が低下し、企業の生産活動の一部に弱さが続いており、米中通商問題をはじめとした海外経済の動きや不確実性には引き続き注意が必要な状況である。

このような経済状況の下、建設経済の現状を見ると、東日本大震災からの復興需要、国土強靱化の推進、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の施設整備等により建設投資は近年増加傾向で推移してきたが、2020年度（令和2年度）の建設投資見通しは減少に転じた。

さらに、建設労働者の現状を見ると、技術者や技能労働者等、建設関連職種の有効求人倍率は新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降も他産業と比較して高い状況となっている。

また、建設業の労働力の年齢構成を見ると、他産業に比べて高年齢層（55歳以上）の割合が高い一方、若年層（15～29歳）の割合が低く、また、他産業に比べて新規学校卒業就職者の入職が少なく、定着が悪い状況は深刻化している。

たほか、女性・高齢者を中心に労働参加が進み、労働力人口、就業者数、雇用者数が過去最高となった。有効求人倍率はほぼ横ばいであったが、人手不足感の更なる高まりがみられ、大企業、中堅企業及び中小企業で人手不足感が強いものとなっている。

また、我が国経済は、2024年には名目GDPが初めて600兆円を超えるとともに、2025年の春季労使交渉における賃上げ率は、33年ぶりの高さとなった2024年を更に上回る堅調な結果となるなど、近年にはない明るい動きが続いている。一方、個人消費については、食料品など身近な品目の物価上昇が続く中で、賃金・所得に比して回復力が弱いものにとどまっている。コロナ禍の2020年5月を谷とする現在の景気回復は、戦後3番目の長さに達し、成熟化した状態にあることを踏まえると、何らかの負のショックを機に景気の局面が変化する可能性には十分警戒が必要である。

このような経済状況の下、建設経済の現状を見ると、建設投資額は1992年度の84兆円をピークに減少基調となり、2010年度には1992年度の半分程度にまで減少した。その後、東日本大震災からの復興等により回復傾向となっている。

さらに、建設労働者の現状を見ると、コロナ禍が住環境への意識変化やDX・業務効率化の必要性の明確化につながる契機となった一方、現在においても技術者や技能労働者等、建設関連職種の有効求人倍率は高止まりしており、担い手の確保が課題である。また、建設業の労働力の年齢構成を見ると、他産業に比べて高年齢層（60歳以上）の割合が高い一方、若年層（15～29歳）の割合が低く、また、他産業に比べて新規学校卒業就職者の入職が少なく、定着が悪い状況は深刻化しており、将来の建設業の一層の担い手不足への懸念は依然として変わっていない。

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

### (2) 建設産業における役割と課題

こうした中、建設産業は、社会資本の整備の担い手であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には、最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民生活や社会経済を支える大きな役割を担う。そのためには、建設産業の持続的な発展が不可欠であるが、今後、熟練技能を有する多くの高年齢層の労働者のリタイアが見込まれる中で、このまま若年者等の入職が進まなければ将来的に技能労働者の不足が深刻化する懸念があり、若年労働者等の確保・育成及び技能継承が極めて重要な課題となっている。

特に、若年労働者の確保・育成の観点からは、建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう、他産業と比較して遜色ない就労環境を確保することが重要であり、建設業の新3K（給与が良い・休暇が取れる・希望がもてる）を実現するため、建設事業主が長時間労働の改善等の働き方改革に積極的に取り組むとともに、賃金の向上等の体系的な処遇改善をはじめとした職場の雇用管理改善や職業能力開発に主体的かつ積極的に取り組むことが肝要である。社会が大きな変化に直面する中で、新しい未来に向けた新たな経済社会の姿を実現するためにも、建設事業主が雇用管理改善等に取り組むための更なる施策を展開し、建設労働者にとって「魅力ある職場づくり」を推進していく必要がある。

また、従来より我が国の建設産業においては、受注生産、個別生産、屋外生産、移動生産、総合生産といった建設生産の特性があるほか、重層下請構造、中小零細企業の割合が高い等といった特徴がある。加えて、これまでの長期に

### (3) 建設産業における役割と課題

こうした中、建設産業は、社会資本の整備の担い手であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には、最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民生活や社会経済を支える大きな役割を担う。そのためには、持続可能な建設産業の構築が不可欠であるが、今後、熟練技能を有する多くの高年齢層の労働者のリタイアが見込まれる中で、このまま若年者等の入職が進まなければ将来的に技能労働者の不足がより一層深刻化する懸念があり、若年労働者等の確保・育成及び技能継承が極めて重要な課題となっている。

特に、若年労働者の確保・育成の観点からは、建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう、他産業と比較して遜色ない就労環境を確保することが重要であり、建設業の新4K（給与が良い・休暇が取れる・希望がもてる＋かつこいい）を実現するため、建設事業主が時間外労働規制等にも対応し、労働時間の適正化などによる働き方改革や賃金引き上げなどによる処遇改善、現場管理の効率化などによる生産性向上に総合的に取り組むとともに、職業能力開発に主体的かつ積極的に取り組むことが肝要である。社会が大きな変化に直面する中で、建設事業主が雇用管理改善等に取り組むためには、建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）を活用し、若い世代がキャリアパスの見通しを持てるよう、国や業界団体等の関係機関が連携し、処遇改善などに向けた更なる施策を展開し、建設労働者にとって「魅力ある職場づくり」を推進していく必要がある。

また、従来より我が国の建設産業においては、受注生産、個別生産、屋外生産、移動生産、総合生産といった特性があるほか、重層下請構造、中小零細企業の割合が高い等といった特徴がある。加えて、これまでの長期にわたる建設投資の減

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>わたる建設投資の減少による競争の激化に伴うダンピング受注やその就労形態への影響等が指摘されている。これらを背景として、不明確な雇用関係、労働災害の多発、労働条件の改善や労働福祉の立ち後れ、適切な職業能力開発の機会の不足等の問題が存在しており、これらの問題への適切な対応については、国土交通省をはじめとする関係省庁と連携を図り、今後も万全を期していく必要がある。</p> <p>他方、人口減少や少子高齢化による労働力の大幅な減少等による建設産業の持続的な発展への悪影響を軽減させるためには、労働の質を高めることや良質な雇用機会を確保することが必要であるが、そのためには、個々の労働者が生涯を通じて能力開発を行い、その能力を高めることと併せて、そうして労働者が高めた能力を最大限発揮できる環境を整備することが重要な課題となっている。また、将来的に建設産業を活性化していくためには、労働の質を高めて、国際競争力を強化していく視点も重要である。</p> <p>(3) 施策の最重点事項</p> <p>以上を踏まえ、建設雇用改善計画（第十次）においては、「若者が展望をもって働ける魅力ある職場づくりの推進」を課題とし、次の事項を最重点事項として、Ⅲの施策を推進していくこととする。</p> <p>ア 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</p> <p>若年者の建設業への入職及び定着の促進を図るとともに、女性や高齢者が活躍できる就労環境の整備等を図り、担い手の確保・育成に取り組むこと。</p>	<p>少による競争の激化に伴うダンピング受注やその就労形態への影響等が指摘されている。これらを背景として、不明確な雇用関係、労働災害の多発、労働条件の改善や労働福祉の立ち後れ、適切な職業能力開発の機会の不足等の問題が存在しており、近年、これらの問題に<u>については改善の取組は進んでいるものの、引き続き、適切な対応について、</u>国土交通省をはじめとする関係省庁と連携を図り、今後も万全を期していく必要がある。</p> <p>他方、人口減少や少子高齢化による労働力の大幅な減少等による建設産業の持続的な発展への悪影響を軽減させるためには、労働の質を高めることや良質な雇用機会を確保することが必要であるが、そのためには、個々の労働者が生涯を通じて能力開発を行い、その能力を高めることと併せて、そうして労働者が高めた能力を最大限発揮できる環境を整備することが重要な課題となっている。また、将来的に建設産業を活性化していくためには、<u>国際競争力の強化や、外国人を単なる労働力としてではなく、建設業を担う人材の一員として適切に受け入れ、育成・定着させていく視点も重要である。</u></p> <p>(4) 施策の最重点事項</p> <p>以上を踏まえ、建設雇用改善計画（第十<u>一</u>次）においては、「<u>次世代を担う</u>若者が<u>夢を描き安心して</u>働ける魅力ある職場づくりの推進」を課題とし、次の事項を最重点事項として、Ⅲの施策を推進していくこととする。</p> <p>ア 若年者等の建設業への<u>魅力発信、</u>入職・定着促進による担い手の確保・育成 <u>建設業で働くことの魅力を発信し、</u>若年者の入職及び定着の促進を図るとともに、女性・<u>高齢者・外国人</u>が活躍できる就労環境の整備等を図り、担い手の確保・育成に取り組むこと。</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>イ 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備</p> <p>建設労働者の職業生活の全期間を通じた職業の安定を図りつつ、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。以下「建設雇用改善法」という。）等に基づき、建設労働者の雇用の一層の近代化を進め、建設労働者にとって魅力ある労働環境づくりを図ること。</p> <p>ウ 職業能力開発の促進、技能継承</p> <p>建設労働を取り巻く環境の変化も踏まえ、事業主等が行う職業能力開発の支援や公的職業訓練を推進し、建設労働者の職業能力の開発や向上を促進するとともに、技能の継承を図ること。</p> <p><b>2 計画の期間</b></p> <p>この計画の期間は、2021 年度（令和 3 年度）から 2025 年度（令和 7 年度）までとする。ただし、今後の建設業や建設業に係る施策の動向等を踏まえ、必要な場合は計画の改正を行うものとする。</p>	<p>イ 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備</p> <p>建設労働者の職業生活の全期間を通じた職業の安定を図りつつ、<u>建設雇用改善法</u>等に基づき、建設労働者の雇用の<u>高度・合理化</u>を進め、建設労働者にとって魅力ある労働環境づくりを図ること。</p> <p>ウ 職業能力開発の促進、技能継承</p> <p>建設労働を取り巻く環境の変化も踏まえ、事業主等が行う職業能力開発の支援や公的職業訓練を推進し、建設労働者の職業能力の開発や向上を促進するとともに、技能の継承を図ること。</p> <p><b>2 計画の期間</b></p> <p>この計画の期間は、202<u>6</u>年度（令和<u>8</u>年度）から 20<u>30</u>年度（令和<u>12</u>年度）までとする。ただし、今後の建設業や建設業に係る施策の動向等を踏まえ、必要な場合は計画の改正を行うものとする。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>Ⅱ 建設雇用等の動向</p> <p>1 建設経済の動向</p> <p>(1) 2020 年度（令和 2 年度）の建設投資は、名目では前年度比 3.4%減の 63 兆 1,600 億円となる見通しである。このうち、政府投資は前年度比 3.1%増の 25 兆 6,200 億円となる見通しであるが、民間投資は、民間住宅建築投資を中心に前年度比 7.3%減の 37 兆 5,400 億円となる見通しである。また、実質（2011 年度（平成 23 年度）基準）では同 3.8%減の 55 兆 1,342 億円となる見通しであり、ピークの 1990 年度（平成 2 年度）から 38.3%の減少と見込まれている。</p> <p>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、主に民間投資の減少により 1994 年度（平成 6 年度）及び 1995 年度（平成 7 年度）は 80 兆円を下回り、1996 年度（平成 8 年度）に民間住宅投資の増加により一時的に 80 兆円台となってから減少傾向に転じ、2007 年度（平成 19 年度）には 40 兆円台まで減少したが、2015 年度（平成 27 年度）は持ち直し、50 兆円台を回復した。それ以降増加傾向にあったが、2020 年度（令和 2 年度）は、政府投資は増加となったが民間投資は減少し、全体で 6 年ぶりの減少となる見通しである。</p> <p>国内総生産（名目）に占める建設投資（名目）の割合も、1986 年（昭和 61 年）以降では 1990 年度（平成 2 年度）の 18.0%をピークに低下しており、2010 年度（平成 22 年度）は 8.4%まで低下したが、その後は景気の回復や東日本大震災からの復興等による需要もあり、回復傾向にある。2020 年度（令和 2 年度）は 9.7%となる見通しである。</p> <p>(2) また、建設業許可業者数は、2019 年度（令和元年度）末現在で 472,473 業者となっており、建設業許可業者数が最も多かった 1999 年度（平成 11 年</p>	<p>Ⅱ 建設雇用等の動向</p> <p>1 建設経済の動向</p> <p>(1) <u>2025 年度（令和 7 年度）の建設投資は、名目では前年度比 3.2%増の 75 兆 5,700 億円となる見通しである。また、実質（2015 年度（平成 27 年度）基準）では同 0.6%増の 57 兆 2,875 億円となる見通しであり、ピークの 1990 年度（平成 2 年度）から 35.8%の減少と見込まれている。</u></p> <p>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。その後は減少傾向にあり、<u>2010 年度（平成 22 年度）には約 42 兆円とピーク時の半分まで減少したが、</u>2015 年度（平成 27 年度）には持ち直し、それ以降は<u>東日本大震災からの復興需要、東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会の開催、国土強靱化の取組などにより増加傾向となっており、2025 年度（令和 7 年度）も引き続き増加となる見通しである。</u></p> <p>国内総生産（名目）に占める建設投資（名目）の割合も、1986 年（昭和 61 年）以降では 1990 年度（平成 2 年度）の 18.0%をピークに低下しており、2010 年度（平成 22 年度）は 8.4%まで低下したが、その後は景気の回復や東日本大震災からの復興等による需要もあり、回復傾向にある。<u>2025 年度（令和 7 年度）は 12.0%となる見通しである。</u></p> <p>(2) また、建設業許可業者数は、<u>2024 年度（令和 6 年度）末現在で 483,700 業者</u>となっており、建設業許可業者数が最も多かった 1999 年度（平成 11 年度）末時</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>度）末時点と比較すると 21.4 %の減少となっている。</p> <p>(3) 今後も、人口減少、少子高齢化等の労働力供給の制約がある中、防災・減災、国土強靱化の推進等による建設需要が見込まれるが、新型コロナウイルス感染症の影響により先行きが不透明となる中、建設投資の減少による価格・工期の競争激化が懸念されるところである。</p> <p><b>2 建設労働者の動向</b></p> <p>(1) 建設業の就業者数は、1990 年度（平成 2 年度）以降の建設投資（実質）の減少の中でも増加を続けていたが、1997 年（平成 9 年）の 685 万人（全産業に占める割合は 10.4%）をピークに減少に転じ、2010 年（平成 22 年）には 498 万人となり、その後は同水準で推移している。2019 年（令和元年）には 499 万人（全産に占める割合は 7.4%）となり、ピークの 1997 年（平成 9 年）と比較して 27.2%の減少となっている。</p> <p>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、2010 年（平成 22 年）には 331 万人となった。その後、2014 年（平成 26 年）には 341 万人まで持ち直したが、2019 年（令和元年）には 324 万人となっている。</p> <p>(2) 建設業の雇用者数も同様の傾向を示しており、1997 年（平成 9 年）の 563 万人（全産業に占める割合は 10.4%）をピークに減少していたが、2010 年（平成 22 年）の 405 万人（全産業に占める割合は 7.4%）以降横ばいとなり、2019 年（令和元年）には 409 万人となっている（全産業に占める割合は 6.8%）。</p> <p>(3) 建設業における雇用者のうち、日雇労働者（雇用契約期間が 1 か月未満の者）の占める割合は、2019 年（令和元年）で 0.2%となっており、全産業と同程度の割合となっている。</p>	<p>点と比較すると <u>19.5%</u>の減少となっている。</p> <p>(3) <u>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、今後も</u>防災・減災、国土強靱化の推進等による建設需要が見込まれるところである。</p> <p><b>2 建設労働者の動向</b></p> <p>(1) 建設業の就業者数は、1990 年度（平成 2 年度）以降の建設投資（実質）の減少の中でも増加を続けていたが、1997 年（平成 9 年）の 685 万人（全産業に占める割合は 10.4%）をピークに減少に転じ、2010 年（平成 22 年）には 498 万人となり、その後は同水準で推移している。<u>2024</u> 年（令和 <u>6</u> 年）には <u>477</u> 万人（全産業に占める割合は <u>7.03%</u>）となり、ピークの 1997 年（平成 9 年）と比較して <u>30.3%</u>の減少となっている。</p> <p>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、<u>2024</u> 年（令和 6 年）には <u>300</u> 万人となっている。</p> <p>(2) 建設業の雇用者数も同様の傾向を示しており、1997 年（平成 9 年）の 563 万人（全産業に占める割合は 10.4%）をピークに減少していたが、2010 年（平成 22 年）の 405 万人（全産業に占める割合は 7.4%）以降横ばいとなり、<u>2024</u> 年（令和 <u>6</u> 年）には <u>394</u> 万人となっている（全産業に占める割合は <u>6.4%</u>）。</p> <p>(3) 建設業における雇用者のうち、日雇労働者（雇用契約期間が 1 か月未満の者）の占める割合は、<u>2024</u> 年（令和 <u>6</u> 年）で <u>0</u> %となっており、全産業<u>より低い</u>割合となっている。</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(4) 建設業の雇用者を事業所規模別に見ると、30 人未満規模の小規模零細事業所に雇用されている者の割合は 2019 年（令和元年）で 59.9%（全産業では 26.1%）となっており、小規模零細事業所に雇用されている者の割合が高い状態である。</p> <p>また、建設業の企業従業者規模をみると、職別工事業（設備工事業を除く）の 87.0%が 1～9 人の事業所であり、特に大工工事業では 82.4%、板金・金物工事業では 77.8%、左官工事業では 77.2%が 1～4 人の小規模零細事業所となっている。</p> <p>(5) 若年者の入離職の状況については、新規学校卒業就職者に占める建設業就職者の割合は、1996 年（平成 8 年）の 8.4%をピークに下降傾向を示し、2009 年（平成 21 年）には 4.0%、実数においても 1996 年（平成 8 年）の半分以下の 2 万 9 千人となった。その後増加に転じ、2019 年（令和元年）にはそれぞれ 5.2%、4 万人となっている。しかしながら、全産業における就業者の 7.4%を建設業における就業者が占めていることから、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。</p> <p>建設業に入職した新規高等学校卒業者の入職 3 年後の離職率については、1985 年（昭和 60 年）以降では、1992 年（平成 4 年）3 月卒業者の 39.4%を底に、1996 年（平成 8 年）には 50%を超え、2003 年（平成 15 年）3 月卒業者では 57.4%と高い水準となった。その後は低下傾向となり、2008 年（平成 20 年）3 月卒業者については 43.4%となったあと再び上昇し、2017（平成 29 年）年 3 月卒業者については 45.8%となっている。全産業と比較しても、1992 年（平成 4 年）3 月卒業者については同水準であったものが、2017 年（平成 29 年）3 月卒業者については全産業より 6.3 ポイント高い状況にある。</p> <p>(6) 建設業の就業者に占める若年層（15～29 歳）の割合は、1988 年（昭和 63</p>	<p>(4) 建設業の雇用者を事業所規模別に見ると、30 人未満規模の小規模零細事業所に雇用されている者の割合は <u>2024</u> 年（令和 <u>6</u> 年）で <u>58.6%</u>（全産業では <u>24.9%</u>）となっており、小規模零細事業所に雇用されている者の割合が高い状態である。</p> <p>また、建設業の企業従業者規模をみると、職別工事業（設備工事業を除く）の <u>81.3%</u>が 1～9 人の事業所であり、特に大工工事業では <u>48.7%</u>、板金・金物工事業では <u>59.9%</u>、左官工事業では <u>53.0%</u>が 1～4 人の小規模零細事業所となっている。</p> <p>(5) 若年者の入離職の状況については、新規学校卒業就職者に占める建設業<u>の</u>就職者割合は、1996 年（平成 8 年）の 8.4%をピークに下降傾向を示し、2009 年（平成 21 年）には 4.0%、実数においても 1996 年（平成 8 年）の半分以下の 2 万 9 千人となった。その後増加に転じ、<u>2024</u> 年（令和 <u>6</u> 年）にはそれぞれ <u>5.4%</u>、<u>3 万 8 千</u>人となっている。しかしながら、<u>就業者</u>全体に占める建設業の就業者割合は <u>7.0%</u>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。</p> <p>新規高等学校卒業者の入職 3 年後の離職率については、1985 年（昭和 60 年）以降では、1992 年（平成 4 年）3 月卒業者の 39.4%を底に、2003 年（平成 15 年）3 月卒業者では 57.4%と高い水準となった。その後は<u>一時</u>低下傾向となったものの、<u>2022</u> 年（令和 <u>4</u> 年）3 月卒業者については <u>41.4%</u>となっている。全産業と比較しても、1992 年（平成 4 年）3 月卒業者については同水準であったものが、<u>2022</u> 年（令和 4 年）3 月卒業者については全産業より <u>3.5</u> ポイント高い状況にある。</p> <p>(6) 建設業の就業者に占める若年層（15～29 歳）の割合は、1988 年（昭和 63 年）</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>年）の14.8%を底に上昇を続け、1997年（平成9年）には22.0%となった。その後下降に転じ、2013年（平成25年）には10.2%まで下がったが、2019年（令和元年）には11.6%と回復傾向となっている。ただし、全産業の16.6%に比べると低くなっている。</p> <p>(7) 建設労働者の高齢化の状況については、建設業における就業者に占める高年齢層（55歳以上）の割合は、1978年（昭和53年）以降上昇傾向にあり、2019年（令和元年）には35.3%となった。全産業の30.5%に比べ高齢化が進展している。</p> <p>また、2019年（令和元年）における建設労働者の平均年齢は45.1歳であり、全産業の43.1歳、製造業の42.7歳と比べるとやや高くなっている。建設業の中でも職種別に見ると、2019年（令和元年）では左官が46.5歳、土工が48.3歳、型枠大工が45.0歳、大工が42.8歳、とび工が41.6歳、鉄筋工が43.8歳など、職種によって平均年齢のばらつきが見られる。</p> <p>(8) 女性の就労状況については、建設業における就業者に占める女性の割合は、1985年（昭和60年）以降では1991年（平成3年）の16.7%をピークに低下し、2010年（平成22年）から2012年（平成24年）までの13.9%を底に回復傾向となり、2019年（令和元年）には16.8%まで増加している。しかしながら、2020年（令和2年）の全産業44.5%及び製造業30.0%に比べるとかなり低くなっている。</p> <p>また、建設業における技能労働者に占める女性の割合は2019年（令和元年）には3.4%となっている。</p> <p>(9) 建設分野における外国人材の受入れ状況については、2019年（令和元年）で9.3万人となっており、2011年（平成23年）の1.3万人から7倍以上増加となっている。在留資格別では、技能実習生は6.5万人、外国人建設就労者（特</p>	<p>の14.8%を底に上昇を続け、1997年（平成9年）には22.0%となった。その後下降に転じたが、<u>2024</u>年（令和<u>6</u>年）には<u>11.7</u>%と回復傾向となっている。ただし、全産業の<u>16.9</u>%に比べると低くなっている。</p> <p>(7) 建設労働者の高齢化の状況について、建設業<u>の</u>就業者に占める高年齢層（<u>60</u>歳以上）の割合は、1978年（昭和53年）以降上昇傾向にあり、<u>2024</u>年（令和<u>6</u>年）には<u>25.8</u>%となった。全産業の<u>22.0</u>%に比べ高齢化が進展している。</p> <p>また、<u>2024</u>年（令和<u>6</u>年）における建設労働者の平均年齢は<u>45.3</u>歳であり、全産業の<u>44.1</u>歳と比べるとやや高くなっている。職種別に見ると、<u>建設躯体工事従事者が43.0歳、大工が40.6歳、配管従事者が45.6歳、その他の建設従事者が42.4歳、電気工事従事者が43.4歳、土木従事者、鉄道線路工事従事者が46.0歳</u>と、職種によって平均年齢のばらつきが見られる。</p> <p>(8) 女性の就労状況について、建設業<u>の</u>就業者に占める女性の割合は、1985年（昭和60年）以降では1991年（平成3年）の16.7%をピークに低下し、2010年（平成22年）から2012年（平成24年）までの13.9%を底に回復傾向となり、<u>2024</u>年（令和<u>6</u>年）には<u>18.2</u>%まで増加している。しかしながら、<u>2024</u>年（令和<u>6</u>年）の全産業<u>45.5</u>%に比べるとかなり低くなっている。</p> <p>また、建設業の技能労働者に占める女性の割合は<u>2024</u>年（令和<u>6</u>年）には<u>3.6</u>%となっている。</p> <p>(9) 建設分野における外国人材の受入れ状況については、<u>2024</u>年（令和<u>6</u>年）で<u>17.8</u>万人となっており、<u>2019</u>年（<u>令和元年</u>）の<u>9.3</u>万人から<u>約2倍</u>となっている。在留資格別では、技能実習生は<u>10.7</u>万人、特定技能外国人は<u>1.9万</u>人となつ</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>定活動）は5千人、特定技能外国人は1,319人となっている。</p> <p><b>3 建設労働者の需給動向</b></p> <p>(1) 全体の有効求人倍率は、リーマン・ショック後の2009年（平成21年）の0.47倍から2019年（令和元年）には1.60倍へ回復しており、建設業関連職種の職業別で見ると、建築・土木・測量技術者は0.83倍から5.86倍、建設躯体工事以外の建設の職業は0.64倍から5.02倍、電気工事の職業が0.90倍から3.54倍、土木の職業が0.61倍から5.21倍と高い有効求人倍率を示しているほか、建設躯体工事の職業については、リーマン・ショック後の景気が悪化した時期においても1.74倍、2019年（令和元年）では10.89倍と、特に高い有効求人倍率を示している。新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降における全体の有効求人倍率は、2020年（令和2年）で1.18倍になったが、建設関連職種は、建築・土木・測量技術者が5.18倍、建設躯体工事の職業が8.93倍、建設躯体工事以外の建設の職業が4.19倍と、依然として高い水準である。</p> <p>(2) 建設労働者の過不足状況については、全体的には2009年（平成21年）から2011年（平成23年）前半までは過剰であったが、2011年（平成23年）後半以降は不足とする企業が多くなっている。部門別に見ると、2011年（平成23年）後半以降は、ほぼ全ての部門で不足の状況となっているが、専門・技術や技能工の部門で特に不足感が高くなっている。</p> <p><b>4 建設労働者の労働条件等の動向</b></p> <p>(1) 労働時間の状況を見ると、1997年（平成9年）4月1日からの週40時間労働制の全面適用を経て、建設業における事業所規模5人以上の事業所の1人当たりの年間総実労働時間は、1998年（平成10年）に2,009時間となって以</p>	<p>ている。</p> <p><b>3 建設労働者の需給動向</b></p> <p>(1) <u>2024</u>年度（令和<u>6</u>年度）の全体の有効求人倍率は<u>1.25</u>倍となっている。建設業関連職種の職業別で見ると、建築・土木・測量技術者は<u>5.58</u>倍、建設躯体工事以外の建設従事者は<u>4.59</u>倍、電気工事従事者が<u>3.30</u>倍、土木<u>作業従事者</u>が<u>6.10</u>倍と高い有効求人倍率を示しているほか、建設躯体工事従事者については<u>8.56</u>倍と、特に高い有効求人倍率を示している。</p> <p>(2) 建設労働者の過不足状況については、全体的には2009年（平成21年）から2011年（平成23年）前半までは過剰であったが、2011年（平成23年）後半以降は不足とする企業が多くなっている。部門別に見ると、2011年（平成23年）後半以降は、ほぼ全ての部門で不足の状況となっているが、専門・技術や技能工の部門で特に不足感が高くなっている。</p> <p><b>4 建設労働者の労働条件等の動向</b></p> <p>(1) 労働時間の状況を見ると、1997年（平成9年）4月1日からの週40時間労働制の全面適用を経て、建設業における事業所規模5人以上の事業所の1人当たりの年間総実労働時間は、1998年（平成10年）に2,009時間となって以降上昇</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>降上昇に転じ、2019 年（令和元年）は 2,018 時間となり、全産業の 1,669 時間と比べるとかなり長時間労働となっている。</p> <p>(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、2019 年（令和元年）では 27.0%と、2001 年（平成 13 年）の 23.6%と比較すると普及は進んでいるものの、全産業の 44.3%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。</p> <p>また、年次有給休暇の状況については、建設業における 2019 年（令和元年）の付与日数は 17.8 日で全産業の 18.0 日と同程度であったものの、取得日数は 7.7 日、取得率は 43.3%と全産業の取得日数 9.4 日、取得率 52.4%を下回っている。</p> <p>(3) 建設業における賃金水準については、企業規模 10 人以上の事業所の生産労働者（男性）の年間の給与額を試算すると、2019 年（令和元年）で約 462 万円であり、2004 年（平成 16 年）の約 401 万円からほぼ横ばいとなっていたが、2013 年（平成 25 年）以降は上昇傾向にある。2019 年（令和元年）には、企業規模 10 人以上の事業所の全従業員で約 550 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 400 万円と試算される。</p> <p>なお、企業規模 10 人以上の事業所における 2019 年（令和元年）の年間の給与額を試算すると、製造業の生産労働者（男性）で約 479 万円、全産業の全従業員で約 501 万円と試算される。</p>	<p>に転じ、2019 年（令和元年）は 2,018 時間となった。</p> <p><u>一方、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。</u></p> <p>(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、<u>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。</u></p> <p>また、年次有給休暇の状況については、<u>全産業における 2024 年（令和 6 年）の付与日数は 16.9 日である一方、建設業では 17.8 日と僅かながら全産業よりも多くなっている。取得日数については、全産業が 11 日、建設業が 10.8 日と同程度であることに對し、取得率は全産業が 65.3%、建設業が 60.7%と全産業を下回っている。</u></p> <p>(3) 建設業における賃金水準について、<u>2024 年（令和 6 年）では、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。</u></p> <p>なお、全産業の企業規模 10 人以上の事業所における <u>2024 年（令和 6 年）の全従業員の年間の給与額</u>を試算すると、約 <u>527</u> 万円と試算される。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>企業規模 10 人以上の事業所における 2019 年（令和元年）の新規学卒者の初任給は、建設業は 20 万 200 円となっており、全産業の 19 万 6,300 円、製造業の 18 万 5,600 円よりも高くなっている。また、2015 年（平成 27 年）の建設業における新規学卒者の初任給 19 万 2,400 円から 4.1%の増加となっている。</p> <p>(4) 労働災害の状況を見ると、建設業における休業 4 日以上之死傷災害は 1978 年（昭和 53 年）以降減少を続けている。死亡災害は 1985 年（昭和 60 年）から年間 1,000 人前後で横ばいで推移していたが、1997 年（平成 9 年）以降は減少に転じ、2019 年（令和元年）には 269 人となった。また、全産業に占める割合は、死傷者数で 12.1%、死亡者数で 31.8%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。</p> <p>(5) 建設業における雇用保険の適用事業所数は、2019 年度（令和元年度）で 412,515 事業所となっており、全産業における構成比は 18.1%で最も多くなっている。また、2015 年度（平成 27 年度）の適用事業所数 342,965 事業所から 20.3%の増加となっている。</p> <p><b>5 職業能力開発の動向</b></p> <p>(1) 建設業における O F F－J T（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））の実施状況を見ると、正社員に対して「O F F－J Tを実施した」と回答した建設業の事業所は、2019 年度（令和元年度）には 84.9%となっており、全産業の実施率の 76.0%、製造業の実施率の 75.7%より高い状況である。</p> <p>また、建設業における計画的な O J T（日常の業務に就きながら行われる教育訓練）の実施状況を見ると、正社員に対して「計画的な O J Tを実施した」と回答した事業所は、2019 年度（令和元年度）には 61.3%となっており、全産業の実施率の 66.2%、製造業の実施率の 65.4%より低い状況である。</p>	<p>(4) 労働災害の状況を見ると、建設業における休業 4 日以上之死傷災害は 1978 年（昭和 53 年）以降減少を続けている。死亡災害は 1985 年（昭和 60 年）から年間 1,000 人前後で横ばいで推移していたが、1997 年（平成 9 年）以降は減少に転じ、<u>2024</u> 年（令和 <u>6</u> 年）には <u>232</u> 人となった。また、全産業に占める割合は、死傷者数で <u>10.2</u>%、死亡者数で <u>31.1</u>%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。</p> <p>(5) 建設業における雇用保険の適用事業所数は、<u>2024</u> 度（令和 <u>6</u> 年度）で <u>436,288</u> 事業所となっており、全産業における構成比は <u>18.3</u>%で最も多くなっている。また、<u>2019</u> 年度（令和元年度）の適用事業所数 <u>412,515</u> 事業所から <u>5.8</u>%の増加となっている。</p> <p><b>5 職業能力開発の動向</b></p> <p>(1) 建設業における O F F－J T（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））の実施状況を見ると、正社員に対して「O F F－J Tを実施した」と回答した建設業の事業所は、<u>2024</u> 年度（令和 <u>6</u> 年度）には <u>85.2</u>%となっており、全産業の実施率の <u>71.6</u>%より高い状況である。</p> <p>また、建設業における計画的な O J T（日常の業務に就きながら行われる教育訓練）の実施状況を見ると、正社員に対して「計画的な O J Tを実施した」と回答した事業所は、<u>2024</u> 年度（令和 <u>6</u> 年度）には <u>64.2</u>%となっており、全産業の実施率の <u>61.1</u>%より低い状況である。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(2) 建設業における人材育成に関する問題点の状況を見ると、人材育成に「問題がある」と回答した建設業の事業所は、2019 年度（令和元年度）には 70.4% となっており、全産業の 76.5%、製造業の 80.3%より低い状況である。問題点の内訳については、複数回答で「指導する人材が不足している」及び「人材を育成しても辞めてしまう」が 54.6%で最も多く、「人材育成を行う時間がない」が 44.4%で続いている。</p> <p>(3) 2019 年度（令和元年度）における技能検定受検申請者数のうち建設関連は 106,811 人（合格者数 64,395 人）となっており、2017 年度（平成 29 年度）の 79,914 人（合格者数 49,805 人）から 33.7%の増加となっている。また、等級別の受検申請者数の内訳を見ると、技能実習生を対象とした等級（随時 2 級、随時 3 級及び基礎級）の受検申請者数は 58,068 人（技能実習生への受検が義務化された 2017 年度（平成 29 年度）の 26,435 人から 119.7%の増加）、それ以外の等級は 48,743 人（2017 年度（平成 29 年度）の 53,479 人から 8.9%の減少）となっている。</p> <p><b>6 新型コロナウイルス感染症の影響</b></p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、経済・景気は急速に悪化・低迷し、建設業においては新型コロナウイルス感染症について新型インフルエンザ等対策特別措置法第 32 条第 1 項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）がされた 2020 年（令和 2 年）4 月には一部の工事現場で一時中止等の措置が取られたが、5 月中旬以降は建設現場で「三つの密」を避ける対策を講じた上でほぼ全ての工事現場で工事が再開されており（国土交通省直轄工事では、同年 7 月 28 日時点で全ての工事・業務が再開）、新型コロナウイルス感染症による建設業の事業継続への影響は他産業</p>	<p>(2) 建設業における人材育成に関する問題点の状況を見ると、人材育成に「問題がある」と回答した建設業の事業所は、<u>2024</u> 年度（令和 <u>6</u> 年度）には <u>85.7%</u> となっており、全産業の <u>79.9%</u>より高い状況である。問題点の内訳については、複数回答で「<u>人材を育成しても辞めてしまう</u>」が <u>61.4%</u>で最も多く、「<u>指導する人材が不足している</u>」が <u>54.4%</u>で続いている。</p> <p>(3) <u>2024</u> 年度（令和 <u>6</u> 年度）における技能検定受検申請者数のうち建設関連は <u>112,643</u> 人（合格者数 <u>64,228</u> 人）となっており、<u>2019</u> 年度（令和 <u>元</u> 年度）の <u>106,811</u> 人（合格者数 <u>64,395</u> 人）から <u>5.5%</u>の増加となっている。また、等級別の受検申請者数の内訳を見ると、技能実習生を対象とした等級（随時 2 級、随時 3 級及び基礎級）の受検申請者数は <u>70,150</u> 人（<u>2019</u> 年度（令和 <u>元</u> 年度）の <u>58,068</u> 人から <u>20.8%</u>の増加）、それ以外の等級は <u>42,493</u> 人（<u>2019</u> 年度（令和 <u>元</u> 年度）の <u>48,743</u> 人から <u>12.8%</u>の減少）となっている。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

に比べて限定的だった。職種別新規求人数については、他産業が対前年同月比マイナスとなる中、2020 年（令和 2 年）6 月の対前年同月比は 2.6%増）、同年 12 月は 6.5%増となった。

また、2021 年（令和 3 年）1 月に、11 都府県を対象とした緊急事態宣言がされたが施工中の工事等における感染拡大防止措置や「建設業における新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」等の周知徹底を図っていくこととしている（2021 年（令和 3 年）1 月時点）。

一方、建設市場に影響を与える企業の設備投資は、9 年ぶりにマイナスに転じるとの金融機関の分析もあり、また、建設業は不況の影響が他産業よりも遅れて生じる傾向にあることから、先行きが不透明であることは事実であり、今後、価格や工期で受注競争が激化することが懸念される。

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p><b>Ⅲ 雇用の改善等を図るために講じようとする施策に関する基本的事項</b></p> <p>建設労働者の雇用改善を進めるに当たっては、今後、技能労働者の高齢化の進行等を背景に、技能労働者が不足するおそれがあることから、若年者等を技能労働者として確保・育成していくことが必要である。</p> <p>また、建設産業に関しては、依然として雇用関係が不明確、他産業と比べて長時間労働、技能労働者が低賃金であるなど労働条件の改善や労働福祉が立ち後れており、また、職業能力開発が十分に行われていないなどの問題があることから、これらの改善を図っていくことが必要である。</p> <p>このため、建設労働者の職業生活の安定にも十分に配慮した上で、前述の建設雇用等の動向を踏まえ、若年労働者等の確保・育成、建設労働者の雇用改善、労働福祉の増進、職業能力の開発及び向上など雇用の改善を一層促進することにより、建設労働者にとって魅力ある職場とするため、次の施策を積極的に推進する。</p> <p><b>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</b></p> <p>(1) 若年労働者の確保・育成</p> <p>技能労働者については、高齢化が他産業に比べて進展しており、入職者は減少傾向にある。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足する懸念があり、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。</p> <p>ア 建設労働に対する理解の促進、建設業の魅力の発信</p> <p>(ア) 若年労働者の確保の観点から、建設業が社会的に評価され、イメージアップにつながるよう、建設業が社会資本の維持、災害対策等に多大な役割を果</p>	<p><b>Ⅲ 雇用の改善等を図るために講じようとする施策に関する基本的事項</b></p> <p>建設労働者の雇用改善を進めるに当たっては、<u>現在</u>、技能労働者の高齢化の進行等を背景に、技能労働者が<u>将来的に</u>不足することから、若年者等を技能労働者として確保・育成していくことが必要である。</p> <p>また、建設産業に関しては、依然として雇用関係が不明確、他産業と比べて長時間労働、技能労働者が低賃金であるなど労働条件の改善や労働福祉が立ち後れており、また、職業能力開発が十分に行われていないなどの問題があることから、これらの改善を図っていくことが必要である。</p> <p>このため、建設労働者の職業生活の安定にも十分に配慮した上で、前述の建設雇用等の動向を踏まえ、若年労働者等の確保・育成、建設労働者の雇用改善、労働福祉の増進、職業能力の開発及び向上、<u>CCUSの活用促進</u>など雇用の改善を一層促進することにより、建設労働者にとって魅力ある職場とするため、次の施策を積極的に推進する。</p> <p><b>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</b></p> <p>(1) 若年労働者の確保・育成</p> <p>技能労働者については、高齢化が他産業に比べて進展しており、入職者は減少傾向にある。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が<u>より一層</u>不足する懸念があり、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。</p> <p>ア 建設労働に対する理解の促進、建設業の魅力の発信</p> <p>(ア) 若年労働者の確保の観点から、建設業が社会的に評価され、イメージアップにつながるよう、建設業が社会資本の<u>整備の担い手であること</u>、災害時には最前</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>たしており、地域に不可欠な産業であることなど、国民一般の建設労働に対する正しい理解を促進するための取組を推進する事業主、事業主団体等に対して支援を行うなど、建設業に対する理解の促進に向けて、官民一体となって取り組む。</p> <p>(イ) 若年者に建設業の役割やその魅力を伝え、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、現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修等のキャリア教育や、進路指導、職業指導等に取り組む。</p> <p>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</p> <p>(ア) 国土交通省と業界団体が推進する「建設キャリアアップシステム」（以下「CCUS」という。）は、建設技能者の就業履歴や保有資格を業界横断的に蓄積し、適正な評価につなげる仕組みであり、「業界共通の制度インフラ」として定着させるため、官民一体となって、その普及・活用を強力に推進する。</p> <p>(イ) 特に、CCUSへの加入のメリットを更に拡大するため、「建設技能者の能力評価制度」（以下「能力評価制度」という。）の活用を促進するとともに、能力評価制度による建設技能者のレベル毎の賃金目安の公表及び同賃金目安に応じた賃金支払の実現に向けた具体的施策について、官民一体となって早期に検討・実現を図る。</p> <p>加えて、「専門工事企業の施工能力等の見える化制度」（以下「見える化評価制度」という。）については、制度の早期開始に向けて、業界毎の評価基準の策定を行うなど、CCUSのメリットの拡大について、官民一体となって取り組む。</p>	<p><u>線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として多大な役割を果たしており、</u>地域に不可欠な産業であることなど、国民一般の建設労働に対する正しい理解を促進するための取組を推進する事業主、事業主団体等に対して支援を行うなど、建設業に対する理解の促進に向けて、官民一体となって取り組む。</p> <p>(イ) 若年者に建設業の役割やその魅力を伝え、建設業で働くことに対する意識や関心を高めるため、<u>建設産業人材確保・育成推進協議会に設置された「若年者入職促進タスクフォース」</u>等を活用し、<u>業界と</u>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<u>の連携を強化</u>し、現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修等のキャリア教育や、進路指導、職業指導等に取り組む。</p> <p><u>イ 建設業の魅力の発信から入職・定着支援</u></p> <p><u>建設業においては、若年者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題である中、入職から定着までを同時に促進するため、若年者等に対して建設業の魅力発信から入職者育成、定着までを熱心に取り組んでいる事業主に対する支援を行う。</u></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(ウ) また、例えば、CCUSと労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）上の各種資格者情報のマイナポータルを通じた連携、資格者証携行義務の一本化に向けた検討など、関係行政機関の連携の下、CCUSの利便性を更に向上させるための取組を推進する。</p>	
<p>ウ 若年労働者とのコミュニケーションスキルの向上</p> <p>建設現場における技能労働者の年代ギャップによるコミュニケーション不足や技能指導方法等の違いが若年労働者にとって、職場環境への適応や技能のノウハウの習得がうまくいかない一因となっていることから、若年労働者と円滑なコミュニケーションをとることができるよう、そのスキル向上について、事業主に対して支援を行うとともに、若年労働者を育成する職場風土の醸成を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行う。</p>	<p>ウ 若年労働者、<u>女性労働者、外国人労働者</u>とのコミュニケーションスキルの向上</p> <p>建設現場における技能労働者の年代ギャップによるコミュニケーション不足や技能指導方法等の違いが若年労働者にとって、職場環境への適応や技能のノウハウの習得がうまくいかない一因となっていることから、若年労働者と円滑なコミュニケーションをと<u>りながら働くための職場環境づくりの</u>スキル向上について、事業主に対して支援を行うとともに、若年労働者を育成する職場風土の醸成を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行う。<u>また、近年、建設業で働く女性労働者や外国人労働者が増加する中で、円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を向上することも重要であることから、同様に支援を行う。</u></p>
<p>エ 教育訓練の充実、キャリアパスの提示</p> <p>建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた職業生活設計を行うためには、処遇改善をはじめとした雇用管理改善や、技能労働者のキャリア形成に資する適切な資格の取得、それに向けた教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスを提示することが必要であることから、教育訓練の充実やキャリアパスの提示を行う事業主、事業主団体等</p>	<p>エ 教育訓練の充実、キャリアパスの提示</p> <p>建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた職業生活設計を行うためには、処遇改善をはじめとした雇用管理改善や、技能労働者のキャリア形成に資する適切な資格の取得、それに向けた教育訓練と取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスを提示することが必要であることから、教育訓練の充実やキャリアパスの提示を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行</p>

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>に対して支援を行う。</p> <p>(2) 女性労働者の活躍・定着の促進</p> <p>建設産業においては、他産業と比較して、女性労働者の活躍・定着が進んでいないことから、建設業で働く全ての女性が働き続けられること、女性が建設業への入職を選択できることに資する就労環境整備が課題であり、また、各種制度を活用するための理解促進が重要である。</p> <p>ア 就労環境の整備</p> <p>(ア) ワーク・ライフ・バランスの観点から、就労環境整備や女性労働者のキャリアアップ、継続勤務を促進するとともに、作業方法や安全対策の配慮など女性労働者の活躍の促進について検討する事業主団体等や、男女別のトイレや更衣室の整備等により職場環境の改善を行う事業主に対して支援を行う。</p> <p>(イ) 働きながら安心して子どもを産み育てることができる就労環境の整備を推進するため、育児を積極的に行う男性（イクメン）を応援し、男性の育児休業及び短時間勤務の取得を促進する。</p>	<p>う。</p> <p>(2) 女性労働者の活躍・定着の促進</p> <p>建設産業においては、他産業と比較して、女性労働者の活躍・定着が進んでいないことから、建設業で働く全ての女性が働き<u>やすく、また</u>働き続けられること、女性が建設業への入職を選択できることに資する就労環境整備が課題であり、また、各種制度を活用するための理解促進が重要である。</p> <p><u>あわせて、結婚・出産・育児など、ライフステージを尊重した柔軟な働き方を実現することも不可欠である。</u></p> <p>ア 就労環境の整備</p> <p><u>(ア) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）が改正され、令和7年4月1日と、同年10月1日に段階的に施行されたことを踏まえ、仕事と育児・介護を両立しやすい職場づくりの取組が企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着に繋がること等について、周知等を図っていく。</u></p> <p><u>(イ) 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や現場で働く女性労働者のハード（快適なトイレなど）・ソフト両面から就労環境整備の取組の裾野拡大、</u>女性労働者のキャリアアップ、継続勤務を促進するとともに、作業方法や安全対策の配慮など女性労働者の活躍の促進について検討する事業主団体等や、男女別のトイレや更衣室の整備等により職場環境の改善を行う事業主に対して支援を行う。</p> <p><u>(ウ) 希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進や、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導入促進等に取り組むことにより、共働き・子育てを推進する。</u></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(ウ) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）について一層の周知・指導等を行うことにより、男女の均等な雇用機会を確保するとともに、職場におけるセクシュアルハラスメント防止等のための雇用管理上の措置義務を徹底させることなどを通じて、建設職場への受入体制の整備を促進する。</p> <p>(エ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるものであることから、事業主に対する積極的な報告徴収、指導等を行う。</p> <p>イ 女性の入職促進</p> <p>女性の力は現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、建設産業全体の活力につながると考えられることから、企業における女性の活躍状況等の情報提供、作業方法の改善、作業装備の軽装化による女性の職域拡大などの女性労働者の活躍を推進するための取組の支援等を通じて、建設産業における女性の入職を促進する。</p> <p>ウ 女性の活躍推進</p> <p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）では、常時雇用する労働者の数が 301 人以上（2022 年（令和 4 年）4 月からは 101 人以上）の事業主に対して、女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づいた行動計画の策定、情報公表を義務付けており、同法の周知・啓発、着実</p>	<p>(エ) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）について一層の周知・指導等を行うことにより、男女の均等な雇用機会を確保するとともに、職場におけるセクシュアルハラスメント防止等のための雇用管理上の措置義務を徹底させることなどを通じて、建設職場への受入体制の整備を促進する。</p> <p>(オ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるものであることから、事業主に対する積極的な報告徴収、指導等を行う。</p> <p>イ 女性の入職促進</p> <p>女性<u>をはじめとする多様な人材の参画</u>は、現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、建設産業全体の活力につながると考えられることから、企業における女性の活躍状況等の情報提供、作業方法の改善、作業装備の軽装化による女性の職域拡大などの女性労働者の活躍を推進するための取組の支援等を通じて、建設産業における女性の入職を促進する。<u>また、建設業で働く女性労働者が増加する中で、事業主等が円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を向上していくことも重要であることから、事業主等への支援を促進する。</u></p> <p>ウ 女性の活躍推進</p> <p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）では、常時雇用する労働者の数が <u>101</u> 人以上の事業主に対して、女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づいた行動計画の策定、情報公表を義務付けており、同法の周知・啓発、着実な施行<u>や、令和 7 年 3 月に官民で策定した「建設産業に</u></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>な施行を通じて、建設産業における女性の活躍を推進する。</p> <p>(3) 高年齢労働者の活躍の促進</p> <p>建設産業においては、技能労働者の高齢化が進む中で、高年齢労働者の活用や、高度熟練技能の継承が重要な課題となっている。</p> <p>ア 高年齢者雇用安定法の周知</p> <p>(ア) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）における定年の引上げ、継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて一層の周知・指導を徹底する。</p> <p>(イ) 同法の改正（令和 2 年改正）により、2021 年（令和 3 年）4 月から、65 歳までの高年齢者雇用確保措置に係る義務に加え、65 歳から 70 歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務化されるとともに、労働契約によらない措置である創業支援等措置が創設されたことを踏まえ、高年齢者就業確保措置が適正に運用されるよう周知を徹底及び助言指導等を行う。</p> <p>イ 雇用管理に関する支援</p> <p>(ア) 高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した就労環境の整備及び高年</p>	<p><u>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</u>を通じて、建設産業における女性の活躍を推進する。</p> <p>(3) 高年齢労働者の活躍の促進</p> <p><u>少子高齢化の進展、技能労働者の高齢化が進む中で、働く意欲のある高年齢労働者がその能力・経験を十分に発揮し技能の継承をしていくなど、いつまでも活躍できるよう、引き続き環境整備を図っていくことが重要となっている。</u></p> <p>ア 高年齢者雇用安定法の周知</p> <p>(ア) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）における定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による 65 歳までの雇用確保措置（義務）の適正な実施について、事業主への一層の周知・指導を徹底する。</p> <p>(イ) <u>また、70 歳までの就業確保措置（努力義務）については、事業主において制度の導入が進むよう周知を徹底するとともに、適正に運用されるよう助言指導等を行う。</u></p> <p><u>イ ハローワークの生涯現役支援窓口におけるマッチング支援</u></p> <p><u>高年齢者の多様な就労経験やニーズを踏まえた、職業生活の再設計に係る支援を行うほか、高年齢求職者の希望する職種と求人のニーズも踏まえながら、求人開拓や雇用情報提供、マッチングの強化等、総合的な就労支援を実施する。</u></p> <p>ウ 雇用管理に関する支援</p> <p>(ア) 高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した就労環境の整備及び高年齢労</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>齢労働者が有する高度な熟練技能の継承を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、適正な配置、柔軟な勤務形態、安全衛生対策、職業能力開発など、高年齢労働者の活用について検討する事業主に対して支援を行う。</p> <p>(イ) 高年齢労働者の健康、体力や多様な就労ニーズを的確に把握しつつ、適切な雇用管理が行われるよう、事業主に対する啓発・指導を行う。</p>	<p>働者が有する高度な熟練技能の継承を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、適正な配置、柔軟な勤務形態、安全衛生対策、職業能力開発等、高年齢労働者の活用について検討する事業主に対して支援を行う。</p> <p>(イ) 高年齢労働者の健康、体力や多様な就労ニーズを的確に把握しつつ、適切な雇用管理が行われるよう、事業主に対する啓発・指導を行う。</p> <p><u>(4) 外国人労働者の適正な受入れ・育成</u></p> <p><u>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（令和 6 年法律第 60 号）が令和 6 年 6 月に公布されたことにより、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（令和 9 年 4 月 1 日運用開始予定）された。</u></p> <p><u>外国人労働者の育成と確保においては、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（令和 7 年 3 月 11 日閣議決定）や、建設業の分野別運用方針（令和 7 年 12 月●日●●決定）に基づく取り組みにより、外国人労働者を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、中長期的な視点に立った育成・定着に向けて、建設業界が一丸となって推進していくことが重要である。</u></p> <p><u>ア 技能実習生・育成就労外国人への対応</u></p> <p><u>(ア) 建設分野においては、これまでも人材育成を通じた技能移転による国際貢献を目的に多数の技能実習生を受け入れているが、令和 9 年 4 月の育成就労制度の運用開始後は、育成就労外国人の受入れを開始することから、技能実習生及び育成就労外国人の適正な受入れのための取組が重要である。</u></p> <p><u>技能実習生については、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護</u></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

	<p><u>に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）に基づき、育成就労外国人については、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律に基づき、技能実習及び育成就労の適正な実施並びに技能実習生及び育成就労外国人の保護を図るため、受入企業が、両法のほか、労働関係法令等を遵守し、技能実習・育成就労を行わせる環境の整備に努めるよう、周知、指導を徹底する。</u></p> <p><u>(イ) 育成就労制度においては、3 年間の就労を通じて、技能及び日本語能力の修得に向けて計画的な育成を行うことが求められることから、育成ターゲット（当該外国人が日本で働きながら目指すべき姿）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、受入企業においては、外国人との共通理解を図ることが必要である。</u></p> <p><u>(ウ) 資格や経験のキャリアと合わせて、賃金の上昇についても見える化を図り、CCUS の能力評価基準に従い、賃金においても中長期的な見通しを示し、これと合わせた育成を行うことで、着実なキャリアアップを目指していくことも必要である。</u></p> <p><u>(エ) 受入企業は「育成就労計画」を定めることとなっており、月給制の導入や、建設業許可、CCUS への登録などを認定基準として求めるほか、加入が義務化される分野別協議会の参画により、適正な受け入れ体制を構築することが必要である。</u></p> <p><u>(オ) 育成就労は、計画的な人材育成の観点から 3 年間を通じて同一の受入企業の下で行われることが効果的であり望ましいものの、本人希望による転籍が可能となることから、受入企業においては転籍制限期間を考慮した人材育成に取り組むことが必要である。</u></p> <p><u>イ 特定技能外国人の適正な受入れ</u></p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

	<p><u>国土交通省では適正な就労環境を確保するための建設分野特有の措置として、受入企業が策定する計画の認定、審査を行う仕組みを設けており、受入企業に対し、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への登録等を認定基準として求めるほか、適正就労管理の観点から、就労開始後においても巡回指導の対応をこれまで以上に強化し、就労環境の確認を行うこととしており、これら取組の徹底を図る。</u></p> <p><u>また、ルールに従わない企業に対する受入計画認定取り消しのほか、必要なペナルティを設け、適正な受入れに向け厳格化を図る。</u></p> <p><u>ウ 定着に向けた取組</u></p> <p><u>外国人労働者に対しては定着に向けた取組が必要であることから、その対応として、職場内における外国人労働者との円滑なコミュニケーションなどが図られるための支援の検討が必要である。</u></p> <p><u>また、中長期的なキャリアパスを考慮した場合、生活基盤の整備が必要であるほか、特定技能２号に移行後の家族帯同への配慮も必要であることから、外国人労働者に対する生活者としての支援や、地域社会との共生に向けた取組、日本語教育の充実など官民一体となった取組を行うことが必要である。</u></p> <p><u>エ 適切な雇用管理に向けた取組</u></p> <p><u>日本人労働者と同様、雇用管理の改善が重要であり、適正な労働条件、安全衛生の確保等を図るためには、外国人を雇用する事業主が、外国人労働者の雇用管理改善等に関して講ずべき措置を適切に実施することが重要である。</u></p> <p><u>(ア) ハローワーク等において、事業主に対し、外国人雇用状況届出制度や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（平成 19</u></p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(4) ハローワークにおける支援</p> <p>若年者等の担い手の確保のためには、ハローワークにおけるマッチング支援等が重要である。</p> <p>ア 建設躯体工事の職業をはじめとした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から、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により若年者等の求職者のマッチング支援を行う。</p> <p>イ 特に、建設業を含めた雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を行うハローワークの「人材確保対策コーナー」において、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、就職面接会等を実施する。</p> <p><b>2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備</b></p> <p>(1) 安定就労の確保</p> <p>建設産業においては、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であるなどの問題が課題となっており、一括下請負の禁止についての法令遵守の指導の徹底など、累次重層下請構造の改善に向けた取組を引き続</p>	<p><u>年厚生労働省告示第 276 号）の周知など、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する。</u></p> <p><u>(4) 労働基準監督署等において、労働基準関係法令の遵守に向けた相談・指導を行い、外国人労働者の適正な労働条件、安全衛生の確保を図る。</u></p> <p><u>(5) ハローワークにおける支援</u></p> <p><u>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、これらを最大限に活かして、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していく。</u></p> <p>ア 建設躯体工事の職業をはじめとした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から、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により若年者等の求職者のマッチング支援を行う。</p> <p>イ 特に、建設業を含めた雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を行うハローワークの「人材確保対策コーナー」において、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、就職面接会等を実施する。</p> <p><b>2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備</b></p> <p>(1) 安定就労の確保</p> <p>建設産業においては、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であるなどの問題が課題となっている<u>中、令和 6 年 6 月、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（令</u></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>き推進する。</p> <p>また、建設投資の減少による競争の激化に伴い、事業主が労務関係諸経費の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人請負労働者として請負契約を結ぶことにより、いわゆる偽装的な一人親方が生じているという課題もある。</p> <p>さらに、形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっているいわゆる偽装請負も課題となっている。</p> <p>ア 雇用関係の明確化</p> <p>(ア) 建設労働者の雇入れの主体及び雇用契約の内容等を明確にするよう、雇入通知書の交付等による労働条件の明示について、ハローワーク、労働基準監督署等の関係機関との連携を密にし、適切に指導及び監督並びに周知を行う。</p> <p>(イ) 日雇労働者等の建設労働者に対する雇入通知書の交付等の徹底を図るため、元請事業主による下請事業主に対する指導及び援助を促進する。</p> <p>イ いわゆる一人親方の適正化</p> <p>(ア) いわゆる一人親方については、現状把握を行った上で、形式的に個人事業</p>	<p><u>和6年法律第49号）が成立し、令和7年12月に全面施行された。</u></p> <p><u>これにより、発注者・受注者双方に対して「工期ダンピング（著しく短い工期）の禁止」が明確化されることによって、重層下請構造が生み出す無理な工期や長時間労働への歯止めが期待されるほか、中央建設業審議会により「労務費に関する基準」が勧告され、当該基準において位置づけられる通常必要と認められる労務費等の額を著しく下回る見積り・契約締結が禁止されることとなり、労務費を原資とした過度な重層下請構造を是正する効果も期待される。</u></p> <p>また、<u>法定福利費の支払いを始めとした雇用に伴う雇用主としての責任逃れを目的とした、実態が雇用労働者である技能者の一人親方化が進むことは、技能者の処遇低下のみならず、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となって公正・健全な競争環境の阻害をも招くこととなり、是正を進める必要がある。</u></p> <p>さらに、形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっているいわゆる偽装請負も課題となっている。</p> <p>ア 雇用関係の明確化</p> <p>(ア) 建設労働者の雇入れの主体及び雇用契約の内容等を明確にするよう、雇入通知書の交付等による労働条件の明示について、ハローワーク、労働基準監督署等の関係機関との連携を密にし、適切に指導及び監督並びに周知を行う。</p> <p>(イ) 日雇労働者等の建設労働者に対する雇入通知書の交付等の徹底を図るため、元請事業主による下請事業主に対する指導及び援助を促進する。</p> <p>イ いわゆる一人親方の適正化</p> <p>(ア) いわゆる一人親方については、現状把握を行った上で、形式的に個人事業主</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>業主であっても実態が雇用労働者である場合には、労働関係法令の適用があることについて、引き続き周知・啓発を行い、関係機関との連携を図りながら現状把握に基づいた効果的な対応を図る。</p> <p>(イ) 国土交通省が設置した「建設業の一人親方問題に関する検討会」が取りまとめる改善方策等を踏まえ、必要な対応を行う。</p> <p>ウ 業務請負等の適正化</p> <p>(ア) 建設業務の実施に当たり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、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）等の遵守に向け、適切に指導及び監督を行う。</p> <p>(イ) 形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっているいわゆる偽装請負の状態がある場合には、労働者派遣法第 4 条第 1 項第 2 号違反となるものであり、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和 61 年労働省告示第 37 号）に係る周知を図るとともに、厳正に指導及び監督を行う。</p> <p>エ 不安定な雇用形態の労働者に対する対応</p> <p>臨時・日雇労働者、出稼労働者といった不安定な雇用形態の労働者の雇用の</p>	<p>であっても実態が雇用労働者である場合には、労働関係法令の適用があることについて、引き続き周知・啓発を行い、関係機関との連携を図りながら現状把握に基づいた効果的な対応を図る。</p> <p><u>(イ) 適正な賃金支払いや、社会保険の加入等の雇用主としての責任を逃れるために、本来雇用されるべき技能者を、社会保険の適用除外である一人親方とする規制逃れの進行が懸念されるため、定期的な実態把握を行い、適切に業界への情報提供を行う。</u></p> <p>ウ 業務請負等の適正化</p> <p>(ア) 建設業務の実施に当たり<u>建設</u>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、適切に指導及び監督を行う。</p> <p>(イ) 形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっているいわゆる偽装請負の状態がある場合には、<u>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）</u>第 4 条第 1 項第 2 号違反となるものであり、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和 61 年労働省告示第 37 号）に係る周知を図るとともに、厳正に指導及び監督を行う。</p> <p><u>また、Ⅲ 6 にある労働力需給調整機能を持つ建設業務労働者就業機会確保事業の適正な活用を引き続き促進する。</u></p> <p>エ 不安定な雇用形態の労働者に対する対応</p> <p>臨時・日雇労働、<u>季節</u>労働といった不安定な雇用形態の労働者の雇用の安定を</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>安定を図るため、季節労働者の通年雇用化、都道府県労働局及びハローワークを通じた就労支援を行い安定就労の確保等を推進する。</p> <p>(2) 働き方改革の推進</p> <p>建設産業においては、他産業と比較して、年間の総実労働時間が長く、また、完全週休２日制の導入企業割合や、年次有給休暇の年間取得日数は低く、こうした労働条件の改善は喫緊の課題となっている。</p> <p>加えて、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「改正労働基準法」という。）に基づく罰則付き時間外労働の上限規制について、建設業においても 2024 年度（令和 6 年度）から適用されることを踏まえ、長時間労働の改善が課題となっている。</p> <p>このため、官民一体となって、働き方改革を強力に推進することが重要である。</p> <p>ア 働き方改革の基本的取組</p> <p>(ア) 建設業の働き方改革に向けては、民間も含めた発注者の理解と協力が必要であり、「工期に関する基準」（令和 2 年 7 月 20 日中央建設業審議会決定）などに関し、その趣旨も含め、業界全般への理解・浸透を図ることに努め、不断の改善に取り組む。</p> <p>(イ) 働き方改革の推進は、後述の長時間労働の改善、完全週休２日制の普及等の環境整備につながるほか、働き方改革を通じ、建設業が魅力的な産業として将来にわたって担い手を確保していくとの考えの下、官民一体となって取り組む。</p>	<p>図るため、<u>都道府県労働局及びハローワークにおける就労支援</u>や季節労働者の通年雇用化の<u>促進により</u>、安定就労の<u>実現</u>を推進する。</p> <p>(2) 働き方改革の推進</p> <p>建設業における<u>労働時間については、令和 6 年 4 月から適用が開始された時間外労働の上限規制の影響もあり減少に転じているものの、依然として他産業と比較して年間の総実労働時間が長い。年次有給休暇の年間取得日数は全産業よりも僅かに下回っている。また、完全週休２日制の普及は進んでいるものの、全産業と比較すると遅れている。これらの状況から、建設業の労働条件の改善は引き続きの課題となっている。</u></p> <p>このため、官民一体となって、<u>建設業の</u>働き方改革を強力に推進することが重要である。</p> <p>ア 働き方改革の基本的取組</p> <p>(ア) 建設業の働き方改革に向けては、民間も含めた発注者の理解と協力が必要であり、「工期に関する基準」<u>（令和 6 年 3 月改正）</u>などに関し、その趣旨も含め、業界全般への理解・浸透を図る。<u>また、改正建設業法（令和 6 年法律第 49 号）に基づき、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、周知活動や建設Ｇメンによる監視強化に取り組む。</u></p> <p>(イ) 働き方改革の推進は、後述の長時間労働の<u>抑制等</u>や、完全週休２日制の普及等の環境整備につながるほか、働き方改革を通じ、建設業が魅力的な産業として将来にわたって担い手を確保していくとの考えの下、官民一体となって取り組む。</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(ウ) 働き方改革の推進に当たり、適切な賃金水準を維持するため、事業主は、業務効率化の推進や業務分担による労働時間の再配分などを行うことにより生産性向上に取り組む。</p> <p>イ 長時間労働の改善</p> <p>(ア) 長時間労働の実態の改善については、労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若年者等の入職及び定着の促進の観点も併せ、技術者や技能労働者の職種の違いからくる就労実態に留意しながら、労使が具体的な目標設定の下に自主的に取り組むべき事項として重点的な指導を行う。</p> <p>(イ) 特に、脳・心臓疾患の発症との関連性が強い長時間にわたる過重労働が発生しないよう、事業主は労働者の労働時間の適正な把握及び管理の在り方についての必要な改善に取り組む。</p> <p>(ウ) 罰則付き時間外労働の上限規制の適用を見据えて、各都道府県に設置する働き方改革推進支援センターの個別相談等を活用し、当該規制の適用以前から、長時間労働が改善されるよう取り組む。</p> <p>(エ) 2019年（平成31年）4月から導入が努力義務となった勤務間インターバル制度については、長時間労働の抑制のみならず、労働者の健康確保、労働災害の防止にも資するものであるため、本制度の導入に向けた取組を推進する。</p> <p>(オ) 長時間労働の改善を実現するため、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（令和元年法律第30号）による改正後の建設業法（昭和24年法律第100号。以下「改正建設業法」という。）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（平成12年</p>	<p>(ウ) 働き方改革の推進に当たり、適切な賃金水準を維持するため、事業主は、業務効率化の推進や業務分担による労働時間の再配分などを行うことにより生産性向上に取り組む。</p> <p>イ 長時間労働の抑制等</p> <p>(ア) 労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの確保や若年者等の入職及び定着の促進の観点も併せ、技術者や技能労働者の職種ごとの就労実態に留意しながら、労使が具体的な目標設定の下に取り組むべき事項として指導を行うとともに、各都道府県に設置する働き方改革推進支援センターの訪問・オンラインコンサルティング等を活用し、労働時間の実態が改善されるよう取り組む。</p> <p>(イ) 特に、脳・心臓疾患の発症との関連性が強い長時間にわたる過重労働が発生しないよう、事業主は労働者の労働時間の適正な把握及び管理の在り方についての必要な改善に取り組む。</p> <p>(ウ) <u>労働基準監督署において長時間労働が疑われる事業場への監督指導を徹底するとともに、</u>各都道府県に設置する働き方改革推進支援センターの個別相談等を活用し、長時間労働が改善されるよう取り組む。</p> <p>(エ) 2019年（平成31年）4月から導入が努力義務となった勤務間インターバル制度については、長時間労働の抑制のみならず、労働者の健康確保、労働災害の防止にも資するものであるため、本制度の導入に向けた取組を推進する。</p> <p>(オ) 長時間労働の改善を実現するため、<u>改正建設業法に基づき、受注者側に対しても「工期ダンピング（著しく短い工期）の禁止」をしたほか、現場技術者専任義務の合理化やICTを活用した生産性の向上</u>を官民一体となって取り組む。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>法律第 127 号。以下「改正入契法」という。）並びに公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 35 号）による改正後の公共工事の品質確保の促進に関する法律（平成 17 年法律第 18 号。以下「改正品確法」という。）のいわゆる新・担い手 3 法の一つである改正建設業法に規定された「著しく短い工期による請負契約の締結の禁止」を踏まえ、長時間労働を前提とするような受発注者間及び元請負人－下請負人間の請負契約の締結が行われないことを強力に進めるために、官民一体となって取り組む。</p> <p>ウ 完全週休 2 日制の普及、休暇の取得促進</p> <p>(ア) 建設産業においては、天候や納期の問題から完全週休 2 日制の普及が遅れているところであり、その普及が重要である。このため、完全週休 2 日制の実施を確保する効果的な手段として、土日連続全休制による現場閉所に向けた労使の取組や、段階的な方法としての 4 週 8 休制の導入に向けた労使の取組を促進するとともに、年次有給休暇の取得については、改正労働基準法に基づく年 5 日の年次有給休暇の確実な取得の周知・履行確保、計画的付与制度の活用等による取得率の向上を図る。</p> <p>(イ) 土日連続全休制による現場閉所（4 週 8 閉所）を実現するために不可欠な適正工期の確保については、改正建設業法に規定された「著しく短い工期による請負契約の締結の禁止」を踏まえ、土日連続全休制の 4 週 8 閉所を前提とした工期の設定が徹底されることを強力に進めるために、官民一体となって取り組む。</p>	<p>ウ 完全週休 2 日制の普及、休暇の取得促進</p> <p>(ア) 建設産業における完全週休 2 日制の普及は進んでいるものの、天候や納期の問題により全産業と比較するとその普及は遅れているところである。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・バランス向上に繋がり、結果として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である。このため、公共工事において週休 2 日制（4 週 8 休）の導入を推進するとともに、民間工事において週休 2 日制（4 週 8 休）の働きかけを実施する。また、年次有給休暇の取得については、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に基づく年 5 日の年次有給休暇の確実な取得の周知・履行確保、計画的付与制度の活用等による取得率の向上を図る。</p> <p>(イ) 土日連続全休制による現場閉所（4 週 8 閉所）を実現するために不可欠な適正工期の確保については、改正建設業法に規定された「著しく短い工期による請負契約の締結の禁止」を踏まえ、土日連続全休制の 4 週 8 閉所を前提とした工期の設定が徹底されることを強力に進めるために、官民一体となって取り組む。</p> <p>エ 1 年単位の変形労働時間制の適切な活用</p> <p>建設業においては、猛暑、降雪など自然的要因により厳しい作業日程となり、</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(3) 賃金の改善</p> <p>建設産業においては、若年者が入職・定着しない要因の一つとして、低い賃金水準があり、働き方改革の推進とともに、若年労働者等の担い手確保・育成のためにも、賃金水準の改善が課題となっている。</p> <p>このことから、CCUS、能力評価制度及び見える化評価制度を推進することにより、技能者の賃金水準の改善に取り組む。</p>	<p><u>長時間労働の要因となっている。季節によって業務の繁閑がある場合には、1年単位の変形労働時間制を活用することが有効であるため、同制度の適切な活用について、建設事業者への周知や支援に引き続き取り組む。</u></p> <p>(3) 賃金の改善</p> <p>建設産業においては、若年者が入職・定着しない要因の一つとして、低い賃金水準があり、働き方改革の推進とともに、若年労働者等の担い手確保・育成のためにも、賃金水準の改善<u>や安定した収入を目指した継続的な取組が必要となっている。</u></p> <p>このことから、<u>改正建設業法により、労働者の知識、技能その他能力の評価に基づく適正な賃金支払等の処遇確保を建設事業主に努力義務化するとともに、技能者を雇用する建設事業主が、請負契約の中で適正な労務費（賃金の原資）を確保できるよう、「労務費に関する基準」が作成・勧告され、当該基準において位置づけられる通常必要と認められる労務費等の額を著しく下回る見積り・契約締結を禁止する等の新たなルール等が設けられた。</u></p> <p><u>「労務費に関する基準」においては、技能者の処遇を他産業並以上とすることを目指し、技能者に支払われるべき適正な賃金として、公共工事設計労務単価が技能者の経験・技能に応じた賃金として支払われた場合に考えられるCCUSレベル別年収が位置づけられるとともに、建設工事の請負契約における適正な労務費として公共工事設計労務単価を計算の基礎として算出された額が位置づけられたことを踏まえ、その実効性確保に向け、適切な雇用契約・請負契約の締結、労務費等を内訳明示した見積書の提出・尊重、CCUSの能力評価の拡大、CCUSレベル別年収の支払いなど、新たな商習慣の定着に向け、行政として施策を講じるとともに、発注者・受注者がそれぞれの立場において担う役割を果たす必要</u></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(4) 労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進</p> <p>建設産業においては、これまで実施した諸施策により、労働保険、社会保険の加入率は増加傾向にある。企業単位では、改正建設業法により社会保険への加入が建設業許可・更新時の要件とされたところである。一方、企業別の加入率に比して、労働者別の加入率は低く、労働者単位での社会保険の加入促進が課題となっている。</p> <p>また、建設業退職金共済制度については、適正な運営の確保、いわゆる一人親方を含めた一層の加入促進が課題となっている。</p> <p>ア 労働保険の適用促進</p> <p>労働保険の適用促進については、関係行政機関や労働保険事務組合と連携し、未手続事業の確実な把握、文書及び個別訪問による手続指導等により未手続事業の解消に取り組むとともに、労災保険制度におけるいわゆる一人親方等の特別加入制度の周知を徹底する。</p> <p>イ 社会保険の適用促進</p>	<p><u>がある。</u></p> <p><u>あわせて、賃金の原資である労務費に加え、法定福利費を始めとした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ことなど、技能者の総合的な処遇改善を進める必要がある。</u></p> <p>(4) 労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進</p> <p>建設産業においては、これまで実施した諸施策により、労働保険、社会保険の加入率は<u>企業単位でほぼ 100%となっているところである。</u></p> <p>また、建設業退職金共済制度 <u>(以下「建退共制度」という。)</u>については、適正な運営の確保、いわゆる一人親方を含めた一層の加入促進が必要である。</p> <p><u>改正建設業法により、労務費に加え法定福利費の事業主負担分、建退共制度の掛金についても内訳明示して確保すべき経費されたことも踏まえつつ、これら制度の健全な運用、費用負担の公平等の観点から、加入促進に取り組む。</u></p> <p>ア 労働保険の適用促進<u>及び労災保険の特別加入の周知</u></p> <p>労働保険の適用促進については、関係行政機関<u>等</u>と連携し、未手続事業の確実な把握、文書及び個別訪問による手続指導等により未手続事業の解消に取り組む。<u>また、</u>労災保険制度におけるいわゆる一人親方等の特別加入制度の周知を徹底する。</p> <p>イ 社会保険の適用促進</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(ア) 社会保険の適用促進については、関係機関と連携し、未適用事業所の確実な把握、文書及び個別訪問による加入指導等により未適用事業所の解消に取り組む。</p> <p>(イ) 労働者単位での社会保険の加入促進に当たっては、令和２年９月に改訂された「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」（平成２４年７月４日付け国土建第１３６号・国土建整第７３号国土交通省土地・建設産業局建設業課長及び建設市場整備課長連名通知）に基づき、ＣＣＵＳに登録された真正性の高い情報を活用し、作業員名簿を基に労働者一人ひとりの加入状況を確認することの周知を徹底する。</p> <p>ウ 建設業退職金共済制度の加入促進</p> <p>(ア) 建設業における退職金制度の整備を図るため、建設業退職金共済制度について、適正な運営の確保に向けて共済証紙が適切に貼り付けられるよう事業主の理解を進めるとともに、関係機関等の協力を得ながら、加入促進対策の効果的实施により、建設業退職金共済制度への加入を一層促進する。</p> <p>(イ) いわゆる一人親方についても建設業退職金共済制度への加入について周知・啓発を図る。</p> <p>(ウ) 令和３年４月より本格実施される建設業退職金共済制度の電子申請方式による掛金納付についての普及を推進する。その際、令和２年３月に国土交通省と建設業関係団体が連携してとりまとめ、公表した「建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージ」の趣旨等も踏まえ、ＣＣＵＳと連携するなどして、建設業退職金共済制度の一層の加入促進及び適正履行の確保を図る。</p>	<p>社会保険の適用促進については、関係機関と連携し、未適用事業所の確実な把握、文書及び個別訪問による加入指導等により未適用事業所の解消に取り組む。</p> <p>ウ <u>建退共</u>制度の加入促進</p> <p>(ア) 建設業における退職金制度の整備を図るため、<u>建退共</u>制度について、適正な運営の確保に向けて<u>適切な掛金納付や電子ポイント方式に関して</u>事業主の理解を進めるとともに、関係機関等の協力を得ながら、加入促進対策の効果的实施により、<u>建退共</u>制度への加入を一層促進する。</p> <p>(イ) いわゆる一人親方についても<u>建退共</u>制度への加入について周知・啓発を図る。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(5) 労働災害の防止</p> <p>建設産業における労働災害については、休業4日以上之死傷災害、死亡災害とも減少傾向にはあるものの、死亡災害件数は他産業に比して多く、また、労働災害が重篤になる傾向も多い。</p> <p>このため、労働災害防止計画等を踏まえ、総合的な労働災害防止対策を推進することが重要である。</p> <p>ア 墜落・転落災害の防止</p> <p>(ア) 高所作業時における墜落防止用保護具について、原則としてフルハーネス型とするとともに、墜落時の落下距離に応じた適切な保護具の使用の徹底を図る。</p> <p>(イ) 平成27年5月に改正された「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」（平成24年2月9日付け基安発0209第2号）に基づき、「より安全な措置」等の一層の普及を図る。</p>	<p>(5) 労働災害の防止</p> <p>建設産業における労働災害については、休業4日以上之死傷災害、死亡災害とも減少傾向にはあるものの、死亡災害件数は他産業に比して多く、また、労働災害が重篤になる傾向も多い。</p> <p>このため、労働災害防止計画等を踏まえ、総合的な労働災害防止対策を推進することが重要である。</p> <p><u>また、改正建設業法により、労務費に加え安全衛生経費についても内訳明示して確保すべき経費とされたことも踏まえつつ、安全衛生対策項目の確認表や標準見積書の活用促進など、建設業者が適切な労働災害防止対策を講じるための費用の確保に向けた施策を講じる必要がある。</u></p> <p>ア 墜落・転落災害の防止</p> <p>(ア) <u>屋根等からの墜落・転落防止のためのマニュアル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の指導に取り組む。</u></p> <p>(イ) 「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」（<u>令和5年3月14日最終改正</u>）に基づき、「より安全な措置」等の一層の普及を図る。</p> <p><u>イ 高年齢労働者の労働災害の防止</u></p> <p><u>令和7年5月14日に公布された労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「改正労働安全衛生法」という。）において、高年齢者の労働災害の防止を図るため高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善や作業管理などの必要な措置を講ずることを事業者の努力義務とし、厚生労働大臣がその適切</u></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>イ 健康確保対策の推進</p> <p>長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、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）の実施を推進するほか、ストレスチェックの実施により、労働者のメンタルヘルス対策に取り組む。</p> <p>ウ 熱中症の予防</p> <p>熱中症予防対策の理解を深めるために、建設業等における先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツールの提供を行う。</p>	<p><u>かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表するとされたことから、当該指針に基づく取組を推進する。</u></p> <p><u>ウ 外国人労働者の労働災害の防止</u></p> <p>外国人労働者を雇用する事業場に<u>おける</u>安全衛生教育の実施、<u>外国人労働者が視覚的に理解できる危険表示の普及定着、健康管理の実施等の徹底を図るとともに、引き続き、外国人労働者にわかりやすい方法で安全衛生教育が実施できるよう、外国語教材の活用を推進する。</u></p> <p><u>エ 個人事業主等への安全衛生対策の推進</u></p> <p><u>改正労働安全衛生法により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が定められ、これらの内容について周知徹底することにより、建設現場の安全水準の向上を図る。</u></p> <p><u>オ 健康確保対策の推進</u></p> <p><u>改正労働安全衛生法により、労働者数 50 人未満の事業場における</u>ストレスチェックの実施<u>が義務化されたこと（施行日は公布から 3 年以内に政令で定める日）を踏まえ、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。</u></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>エ 石綿による健康障害の防止</p> <p>石綿が用いられている建築物の解体工事が増加する中、石綿による労働者の健康障害を防止するため、費用や工期等の面での発注者の配慮を求めつつ、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と記録の作成などの石綿ばく露防止対策の徹底を図る。</p> <p>オ 高年齢労働者、外国人労働者の労働災害の防止</p> <p>(ア) 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、「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）（令和2年3月16日付け基安発 0316 第1号厚生労働省労働基準局安全衛生部長通知）に基づく取組を推進する。</p> <p>(イ) 技能実習生、特定技能外国人など外国人労働者の増加が見込まれる中、外国人労働者を雇用する事業場に対し、安全衛生教育の実施、労働災害防止に関する標識・掲示の設置、健康管理の実施等の徹底を図る。</p> <p>カ 建設工事従事者の安全及び衛生の確保</p> <p>「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」（平成29年6月9日閣議決定）に基づき、同計画の取組施策を着実かつ計画的に実施する。また、同計画に基づきいわゆる一人親方等の安全衛生に関する知識習得等を支援する。</p>	<p><u>カ</u> 石綿による健康障害の防止</p> <p>石綿が用いられている建築物の解体<u>や改修</u>工事が増加する中、石綿による労働者の健康障害を防止するため、<u>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</u>、費用や工期等の面での発注者の配慮、<u>有資格者による</u>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を図る。</p> <p><u>(6) 猛暑への対応</u></p> <p><u>建設現場をはじめとする職場における熱中症による労働災害は、近年の気候変動</u></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

	<p><u>の影響から、夏期において気温の高い日が続く中、ここ数年は増加傾向にあり、2024 年（令和 6 年）における熱中症による休業 4 日以上之死傷災害は、1,257 人と調査開始以来最多となっている。特に死亡災害については、3 年連続で 30 人以上となるなど、その対策が喫緊の課題となっている。建設業従事者については、屋外や空調の整備が不完全な屋内で長時間作業を行う特殊性から熱中症対策の徹底は非常に重要である。</u></p> <p><u>ア 熱中症対策</u></p> <p><u>(ア) 労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）の改正により、熱中症による重篤化の防止のため、事業者に対し、「早期発見のための体制整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係作業員への周知」が新たに義務付けられたことから、これらの周知徹底を図る。</u></p> <p><u>(イ) エビデンスに基づいた熱中症の予防対策の充実を図る。</u></p> <p><u>(ウ) 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に取り組んでもらうよう働きかけていく。</u></p> <p><u>イ 1 年単位の変形労働時間制の活用</u></p> <p><u>猛暑による厳しい労働環境を避けるための対応として、1 年単位の変形労働時間制により、猛暑の期間に休日をも多く設ける、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れるため、同制度の適切な活用について、建設事業者への周知や支援に引き続き取り組む。</u></p> <p><u>また、こうした労働時間の設定を行うに当たっては、発注者の理解も重要であることから、発注者側の理解も促していく。</u></p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p><b>3 職業能力開発の促進、技能継承</b></p> <p>(1) 事業主等の行う職業能力開発の促進</p> <p>労働者に対して事業主が必要な教育訓練を行うことは、各々の事業主の責務であるとともに、労働者の職業生活を通じた職業の安定及び地位の向上を図る観点からも重要である。今後、中長期的に見ても、新技術への対応、作業内容の変化などに対応するためには、全ての労働者に対する不断のスキル向上の取組が重要となる。</p> <p>また、今後、若年労働者をはじめとした技能労働者の確保、次代を担う労働者への技能継承、生産性向上にも資する多能工化の推進など、様々な観点から、一層その重要性は高まっている。</p> <p>特に、中小事業主では個別に教育訓練等を行いにくい状況にあり、業界が行う教育訓練等の取組の支援が重要となっている。</p> <p>ア 認定職業訓練をはじめとする在職者訓練の実施</p> <p>(ア) 建設労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている認定職業訓練について、引き続き支援を行うとともに、短期的な教育訓練である技能実習に対しても引き続き支援を行う。また、広域的な教育訓練を支援する観点から、富士教育訓練センター等で実施する教育訓練を引き続き支援する。</p> <p>(イ) 事業所内教育訓練の実施体制の整備が困難な中小事業主等の自主的な教育訓練を促すため、地域の職業能力開発のための総合的センターとして公共職</p>	<p><b>3 職業能力開発の促進、技能継承</b></p> <p>(1) 事業主等の行う職業能力開発の促進</p> <p>労働者に対して事業主が必要な教育訓練を行うことは、各々の事業主の責務であるとともに、労働者の職業生活を通じた職業の安定及び地位の向上を図る観点からも重要である。今後、中長期的に見ても、新技術への対応、作業内容の変化などに対応するためには、全ての労働者に対する不断のスキル向上の取組が重要となる。</p> <p>また、今後、若年労働者をはじめとした技能労働者の確保、次代を担う労働者への技能継承、生産性向上にも資する多能工化の推進など、様々な観点から、一層その重要性は高まっている。</p> <p>特に、中小事業主では個別に教育訓練等を行いにくい状況にあり、業界が行う教育訓練等の取組の支援が重要となっている。</p> <p>ア 認定職業訓練をはじめとする在職者訓練の実施</p> <p>(ア) 建設労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている認定職業訓練については、<u>事業主等が自社や業界の人材育成を目的として実施するものであり、</u>引き続き支援を行うとともに、短期的な教育訓練である技能実習に対しても引き続き支援を行う。また、広域的な教育訓練を支援する観点から、富士教育訓練センター等で実施する教育訓練を引き続き支援する<u>とともに、業界としての体系的な教育訓練のあり方に関する議論が深化するよう、建設産業人材確保・育成推進協議会などを活用して官民の関係機関の連携を強化する。</u></p> <p>(イ) 事業所内教育訓練の実施体制の整備が困難な中小事業主等の自主的な教育訓練を促すため、地域の職業能力開発のための総合的センターとして公共職業能</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>業能力開発施設等を活用し、職業訓練指導員の派遣、施設使用の便宜の提供等を行う。</p> <p>(ウ) 様々な労働者が集団として作業を進めている建設現場の実態に即した実践的な技能の向上などを図る観点から、建設現場における業務を通じた教育訓練の活用を図ることとし、公共職業訓練を活用し、地域や業界の人材ニーズ等に基づき、建設労働者に係る職業訓練を実施する。</p> <p>(エ) ニーズに対応した即戦力になるように実践的な知識と能力を有する技能労働者の育成を行うため、事業主が雇用する労働者にOJTとOFF-JTを組み合わせた雇用型訓練を実施する場合、訓練に要した費用の一部を助成する。あわせて、建設機械等の運転技能に加えパソコンスキルや企業実習を組み合わせた総合的な技能を習得する訓練を公共職業訓練で実施するとともに、求職者支援訓練における同様の取組も推進する。</p>	<p>力開発施設等を活用し、職業訓練指導員の派遣、施設使用の便宜の提供等を行う。</p> <p>(ウ) 様々な労働者が集団として作業を進めている建設現場の実態に即した実践的な技能の向上などを図る観点から、建設現場における業務を通じた教育訓練の活用を図ることとし、公共職業訓練を活用し、地域や業界の人材ニーズ等に基づき、建設労働者に係る職業訓練を実施する。</p> <p>(エ) <u>主に新規学卒者が対象となるOJTとOFF-JTを効果的に</u>組み合わせた雇用型訓練<u>の実施について、</u>訓練に要した費用の一部助成<u>を行い、</u>ニーズに対応した即戦力になるように実践的な知識と能力を有する技能労働者の育成<u>を支援する。</u>あわせて、建設機械等の運転技能に加えパソコンスキルや企業実習を組み合わせた総合的な技能を習得する訓練を公<u>的</u>職業訓練で実施する。</p>
<p>イ 技能労働者のキャリア形成に向けた支援</p> <p>(ア) 一人ひとりの労働者の希望、適性や能力を踏まえた職業能力開発の実施を支援し、若年労働者等を確保する観点から、建設業における技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格の取得、それに向けての教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスについて検討し、建設業を目指す若年者等に提示する取組を実施する事業主団体等に対して支援を行う。あわせて、技能労働者のキャリアパスの見える化のための処遇改善を行う事業主に対する支援を行う。</p> <p>(イ) 労働者の職業能力が企業内のみならず、広く社会一般において適正に評価されるよう、技能検定制度や職業能力評価の仕組みの活用等を図ることにより、職業能力の見える化を推進する。</p>	<p>イ 技能労働者のキャリア形成に向けた支援</p> <p>(ア) 一人ひとりの労働者の希望、適性や能力<u>に応じたスキルアップ</u>を支援し、若年労働者等<u>に魅力ある職場づくりを実施し入職や定着を図る</u>観点から、建設業における技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格の取得、それに向けての教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスについて検討し、建設業を目指す若年者等に提示する取組を実施する事業主団体等に対して支援を行う。あわせて、技能労働者のキャリアパスの見える化のための処遇改善を行う事業主に対する支援を行う。</p> <p>(イ) 労働者の職業能力が企業内のみならず、広く社会一般において適正に評価されるよう、技能検定制度や職業能力評価の仕組み<u>に加え、現場人材のスキル評価に資する団体等検定制度</u>の活用<u>の促進</u>等を図ることにより、職業能力の見える化</p>



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>ウ 情報技術を活用した能力開発</p> <p>設計、事務、管理部門はもとより、建設現場部門においても、工程や品質管理等多様な場面で情報技術の活用が進むこと、また、職業能力開発を効率的に行う観点から情報技術の活用が有効な場合があると考えられることから、情報技術の活用能力を高めるとともに、情報技術を活用した職業能力開発を推進する。</p> <p>エ 生産性向上、多能工化に資する職業訓練の実施</p> <p>他産業に比べて労働生産性が低くなっていることを改善するため、生産性を向上させ、労働時間の短縮や賃金等の処遇の改善につなげる一方策として、一人の技能労働者が受け持つ仕事を増やす、多能工化にも資する職業訓練を推進する。</p> <p>(2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進</p> <p>建設労働者に対する職業能力開発は、各々の事業主が責任をもって行う必要があるが、建設労働を取り巻く環境が変化する中で、一人ひとりの労働者が自己の技術・技能をより一層向上させるためには、労働者が自発的に職業能力開発を行うことも重要である。また、労働者の就労意識や就労形態の多様化が進む中で、一人ひとりに対応した適正なキャリア形成の必要性が高まっている。</p>	<p>を推進する。</p> <p>ウ 情報技術を活用した能力開発</p> <p>設計、事務、管理部門はもとより、建設現場部門においても、工程や品質管理等多様な場面で情報技術の活用が進むこと、また、職業能力開発を効率的に行う観点から情報技術の活用が有効な場合があると考えられることから、情報技術の活用能力を高めるとともに、情報技術を活用した職業能力開発を推進する。</p> <p>エ 生産性向上、多能工化に資する職業訓練の実施</p> <p>他産業に比べて労働生産性が低くなっていることや人手不足を改善するため、生産性を向上させ、労働時間の短縮や賃金等の処遇の改善につなげる一方策として、一人の技能労働者が受け持つ仕事を増やす、多能工化にも資する職業訓練を推進するとともに、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するため、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推進する。</p> <p>(2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進</p> <p>建設労働者に対する職業能力開発は、各々の事業主が責任をもって行う必要があるが、建設労働を取り巻く環境が変化する中で、一人ひとりの労働者が自己の技術・技能をより一層向上させるためには、労働者が自発的に職業能力開発を行うことも重要であり、企業任せにするのではなく、若年期から自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したり・スキリングやスキルアップを図っていく必要がある。</p> <p>これを支援するため、国や企業においては、労働者がキャリアコンサルティング</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>ア キャリアコンサルティング機会の確保</p> <p>キャリア形成サポートセンターの整備などを通じ、生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の 4 第 1 項に規定する職務経歴等記録書をいう。）を活用しながら、建設労働者を含めた労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる機会の確保のための支援を推進する。</p> <p>イ 自律的・主体的な学びの支援</p> <p>労働者の自発的な学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の活用を推進する。</p> <p>(3) 建設業を担う人材に対する職業訓練の実施</p> <p>建設業に在職する労働者に対する能力開発のほか、担い手確保・育成の観点からは、将来、建設業を担う人材に対する職業訓練を継続的に実施することも重要である。</p> <p>このため、離職者に対する公的職業訓練や、訓練の実施と就職支援をパッケ</p>	<p><u>グ等を通じて定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認することができる機会を整備することが重要である。</u></p> <p>ア キャリアコンサルティング機会の確保</p> <p>キャリア形成・<u>リスキリング支援</u>センター<u>における企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、労働者が</u>ジョブ・カードを活用しながら、<u>夜間・休日、オンラインを含め、</u>必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる機会の確保のための支援を推進する。</p> <p>イ 自律的・主体的な学びの支援</p> <p><u>雇用保険被保険者等が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、受講費用の一部を支給する「教育訓練給付金」、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」により、労働者の自発的・主体的な学び直しを支援する。あわせて、一定の要件（雇用保険被保険者でない等）を満たす者が自発的に教育訓練を受講する場合、教育訓練費用と教育訓練期間中の生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」の活用を促進する。</u></p> <p>(3) 建設業を担う人材に対する職業訓練の実施</p> <p>建設業に在職する労働者に対する能力開発のほか、担い手確保・育成の観点からは、将来、建設業を担う人材に対する職業訓練を継続的に実施することも重要である。</p> <p>このため、<u>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</u></p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>ージで業界団体に委託する事業等を実施する。</p> <p>(4) 熟練技能の維持・継承及び活用</p> <p>建設業における技能労働者については、高齢化が進む一方、入職者は減少しており、今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足する懸念があり、これまで建設業を支えてきた熟練技能の維持・継承及び活用が困難になりつつある状況にある。</p> <p>また、若年者を中心とした技能離れが建設産業の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧されるため、技能の重要性、必要性を国民一人ひとりに理解してもらい、技能尊重気運の醸成、建設産業の活動の基礎となる技能者の育成を図ることが重要である。</p> <p>ア 技能継承の促進</p> <p>(ア) 基幹技能者の確保・育成・活用、技能検定制度の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨を推進する。</p> <p>(イ) ものづくりマイスター制度を通じた若年技能者への技能伝承、地域における技能振興の取組を推進するとともに、若年者ものづくり競技大会の開催を通じた若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。</p> <p>(ウ) 技能五輪全国大会、技能グランプリなど各種技能競技大会の実施や、技能五輪国際大会への選手派遣支援、技能者に対する各種表彰により、技能の魅力や重要性の啓発、技能の一層の向上を推進する。</p> <p>(エ) 児童・生徒やその親に対しては、技能やものづくりの関心を深めるため、公共職業能力開発施設、業界団体、教育機関等関係機関との連携により、多く</p>	<p><u>する支援を実施</u>する。</p> <p>(4) 熟練技能の維持・継承及び活用</p> <p>建設業における技能労働者については、高齢化が進む一方、入職者は減少しており、今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足する懸念があり、これまで建設業を支えてきた熟練技能の維持・継承及び活用が困難になりつつある状況にある。</p> <p>また、若年者を中心とした技能離れが建設産業の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧されるため、<u>2028年技能五輪国際大会の日本開催等を契機として</u>、技能の重要性、必要性を国民一人ひとりに理解してもらい、技能尊重気運の醸成、建設産業の活動の基礎となる技能者の育成を図ることが重要である。</p> <p>ア 技能継承の促進</p> <p>(ア) 基幹技能者の確保・育成・活用、技能検定制度の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨を推進する。</p> <p>(イ) ものづくりマイスター制度を通じた若年技能者への技能<u>継</u>承、地域における技能振興の取組を推進するとともに、若年者ものづくり競技大会の開催を通じた若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。</p> <p>(ウ) 技能五輪全国大会、技能グランプリなど各種技能競技大会の実施や、技能五輪国際大会への選手派遣支援、技能者に対する各種表彰により、技能の魅力や重要性の啓発、技能の一層の向上を推進する。</p> <p>(エ) 児童・生徒やその親に対しては、技能やものづくりの関心を深めるため、公共職業能力開発施設、業界団体、教育機関等関係機関との連携により、多くの人</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>の人が気軽に参加できる技能体験イベントなど、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作る。</p> <p>イ 若年者に対する技能指導</p> <p>高年齢者が若年者へ建設技能を指導する方法に関する訓練を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行う。</p> <p>(5) デジタル人材の育成</p> <p>社会全体のDX（デジタルトランスフォーメーション）が加速化するとみられる中、こうした変革の推進に必要なデジタル人材の確保は、様々な現場における生産性の向上につなげていくためにも、幅広い業種で重要となっている。</p> <p>建設産業においても、今後、デジタル技術の活用により、生産性の向上や働き方改革を加速化させることが必要であり、そのためのデジタル人材の育成が中長期的な課題となっている。</p> <p>このことから、建設現場におけるデジタル技術の活用に対応できる人材を育成するため、ニーズを踏まえて、第4次産業革命に関連する技術の習得に向けた公的職業訓練プログラムの開発・実施を推進する。</p>	<p>が気軽に参加できる技能体験イベントを<u>開催する</u>など、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作る。</p> <p>イ 若年者に対する技能指導</p> <p>高年齢者が若年者へ建設技能を指導する方法に関する訓練を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行う。</p> <p>(5) デジタル人材の育成</p> <p>社会全体のDX（デジタルトランスフォーメーション）が加速化<u>している</u>中、こうした変革の推進に必要なデジタル人材の確保は、様々な現場における生産性の向上につなげていくためにも、幅広い業種で重要となっている。</p> <p>建設産業においても、今後、<u>更なる人口減少が予測されるなか、国民生活や経済活動の基盤となるインフラの整備・維持管理を、将来にわたって持続的に実施していくことが必要であることから、今後も、建設現場における</u>デジタル技術の活用によ<u>る省力化</u>、生産性の向上や働き方改革を加速化させることが必要であり、そのためのデジタル人材の育成が<u>一層重要</u>となっている。</p> <p>このことから、建設現場におけるデジタル技術の活用に対応できる人材を育成するため、<u>DXを含む技術革新や産業構造の変化などに対応する</u>職業訓練を推進する。</p> <p><u>4 CCUSの活用促進</u></p> <p><u>(1) 業界インフラとしてのCCUSの活用促進</u></p> <p><u>国土交通省と業界団体が推進するCCUSは、建設技能者の就業履歴や保有資格を業界横断的に蓄積し、適正な評価につなげる仕組みである。これまでの普及</u></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

	<p><u>促進に向けた取組により、登録者数も一定数まで達しているが、就業履歴の蓄積など、運用面では未だ改善の余地がある状況であることから、CCUS利用拡大に向けた3か年計画（令和6年7月公表）に基づくCCUSの取得メリットの拡大や、改正建設業法に基づく取組と一体となり、活用の促進に向けた取組をより一層加速化し、強力に推進することが重要である。</u></p> <p><u>また、「業界共通のインフラ」としての位置づけを確立していくためにも、登録が進んでいない分野などに対する普及拡大やCCUSの利便性の向上に向け、引き続き取組を進めることが必要である。</u></p> <p><u>ア 更なる普及拡大</u></p> <p><u>CCUSの効果を最大限発揮するためには、CCUSの土台となる技能者・事業者双方の登録が必要であることから、全ての対象者が登録されるよう、登録が進んでいない分野などに対し、CCUS登録のメリットを伝えながら、登録に向けた周知・啓発に取り組む。</u></p> <p><u>イ 利便性向上</u></p> <p><u>スマホアプリ（建キャリ）などと連動した資格者情報の閲覧を推進する。また、CCUS内の資格情報の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労働安全衛生法で携行義務のある免許証や技能講習修了証等を原本と認めるか検討を行うなど、関係行政機関の連携の下、更なる利便性の向上に向けた取組を進める。</u></p> <p><u>(2) CCUSによる処遇改善の推進</u></p> <p><u>CCUSによるメリット拡大のためには、CCUSに技能者登録されている建</u></p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

	<p><u>設技能労働者について、経験・技能に応じた適切な処遇の改善が行われることが必要であり、その取組を推進し、担い手の確保や賃金改善につなげていくことが重要である。</u></p> <p><u>ア 担い手確保・育成の推進</u></p> <p><u>担い手不足に課題がある建設業においては、建設業を支える優秀な担い手を確保・育成していくことが必要であることから、若い世代が建設技能労働者として入職し、経験・技能を重ねていけるよう、CCUSの活用によって将来の処遇のキャリアパスを明示し、キャリアに応じた技能レベルや賃金の支払いについて、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により、誰もが将来像を描ける「求職者に選ばれる産業」を目指し、魅力的な職場環境づくりに取り組む必要がある。</u></p> <p><u>イ 賃金改善</u></p> <p><u>他の産業との比較でみると、建設業は依然として年収水準が低く不安定との印象が強いことから、「労務費に関する基準」を踏まえた労務費の確保・行き渡りと一体となって、CCUSの技能レベルに応じたレベル別年収相当の手当・賃金等の支払いを促していくことが重要である。</u></p> <p><u>ウ 建退共制度との連携</u></p> <p><u>CCUSと建退共制度の連携強化を進めることにより、確実な掛金納付・退職金支給、事務負担の軽減等を図ることが重要であるとの認識のもと、令和7年10月より、CCUSに蓄積される就業履歴情報と建退共制度の自動連携を可能としたところである。さらに、建設技能者のCCUSの技能レベル等に応じた処遇改</u></p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

	<p><u>善に資するよう、元請や事業主が掛金を上乗せできる複数掛金制度の導入等の制度のあり方についても引き続き検討を進め、退職金額の水準の向上、CCUS・建退共制度双方の登録推進を図る。あわせて、建退共制度の掛金納付の電子化を推進するとともに、一層の加入促進及び適正履行の確保を図る。</u></p> <p><u>エ 社会保険加入確認の促進</u></p> <p><u>労働者単位での社会保険加入確認に当たっては、令和 7 年 12 月に改訂された「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」（平成 24 年 7 月 4 日付け国土建第 136 号・国土建整第 73 号国土交通省土地・建設産業局建設業課長及び建設市場整備課長連名通知）に基づき、各作業員の保険加入状況の確認を行う際には、CCUS の登録情報を活用し、同システムの閲覧画面等において作業員名簿を確認するよう周知・徹底する。</u></p> <p><u>(3) 能力評価制度の活用促進</u></p> <p><u>CCUS に登録される技能者の技能と経験を活用して、客観的な評価を実施する「建設技能者の能力評価制度」の活用によって、技能・経験に応じた適切な処遇につながることが期待されるため、能力評価の基礎となる、現場等での就業履歴等の蓄積に向けた取組を加速化し、更なる活用に向けて促進を図る。</u></p> <p><u>また、「建設技能者を大切にす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」の運用など、事業者が市場で選ばれる仕組みを強化するための検討が必要である。</u></p> <p><u>(4) 助成金による CCUS の活用促進</u></p> <p><u>建設業における入職促進や賃金の改善などの雇用管理に極めて有用な CCUS</u></p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p><b>4 雇用改善推進体制の整備</b></p> <p>(1) 雇用改善を図るための諸条件の整備</p> <p>建設業における雇用改善を図るためには、重層下請構造、代金支払い等に関する慣行等の建設業における諸慣行や、近年の競争の激化に伴うダンピング受注など、建設業における生産の仕組みに関わる事項について建設業行政等をはじめとする関係行政機関による指導等を引き続き行うとともに、関係事業主等においても、当該事項について理解を深め、適切な対応を行う必要がある。</p> <p>このため、従前より取り組んでいるダンピング対策の強化や施工時期等の平準化の取組を推進することに加え、CCUS等の普及促進やいわゆる新・担い手3法の浸透が課題となっている。</p> <p>ア 従前の取組の推進</p> <p>(ア) 法令で規定された安全対策の実施や労働保険及び社会保険への適正な加入など労働関係法令等の遵守に不可欠な経費をはじめとする労務関係諸経費の確保、適切な工期の設定等について、引き続き、国土交通省をはじめとする関係行政機関による指導等により、公共工事の発注者及び民間事業者において建設労働者への適切な対応を行うことにより、雇用改善を推進する。</p>	<p><u>については、業界全体で幅広い活用を促すことが重要であることから、CCUSによる効果が最大限発揮されるよう、事業主、事業主団体のニーズ等を踏まえながら、CCUSの普及・活用に向けて、効果的に建設関係助成金の活用が図られるよう推進する。</u></p> <p><b>5 雇用改善推進体制の整備</b></p> <p>(1) 雇用改善を図るための諸条件の整備</p> <p>建設業における雇用改善を図るためには、重層下請構造、代金支払い、<u>ダンピング受注の建設業における諸慣行や</u>、建設業における生産の仕組みに関わる事項について、<u>関係事業者が改善に取り組むとともに、</u>建設業行政等をはじめとする関係行政機関において、<u>引き続き指導等適切に行う必要がある。</u></p> <p>このため、CCUS <u>の活用促進を通じ技能者への適切な処遇の実現を推進することに加え、第三次・担い手3法に基づき講じられることとなる、工期ダンピング防止の強化や、「労務費に関する基準」による適正な賃金支払いと請負契約における適正な賃金原資の確保など、建設業行政が講じる施策とも連携し、過度な重層下請構造の是正を始めとした雇用改善に向けた施策を講じることが課題となっている。</u></p> <p>ア <u>雇用改善の推進のための取組</u></p> <p>(ア) 法令で規定された安全対策の実施や労働保険及び社会保険への適正な加入など労働関係法令等の遵守に不可欠な経費<u>である、労務費や法定福利費、安全衛生経費などの労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費</u>の確保、適切な工期の設定等について、引き続き、国土交通省をはじめとする関係行政機関による指導<u>等を進め</u>、公共工事の発注者及び民間事業者<u>による適切な支払いと、</u></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>(イ) 予定価格の適切な設定、ダンピング対策の強化、施工時期等の平準化、発注体制が十分でない市町村等の発注者に対する支援、生産現場における多能工の活用など、建設労働者への適正な賃金支払、労働時間の短縮等の労働条件の改善に資する公共工事の発注を推進するための方策や、公正な受注環境の確保について、各発注者が相互に緊密な連携を図りながら推進する。あわせて、これらの取組については、民間事業者にも浸透するよう、官民一体となって取り組む。</p> <p>イ CCUS等の普及促進</p> <p>(ア) CCUS、能力評価制度及び見える化評価制度による雇用改善を実現するため、各制度が業界全体に浸透すべく普及促進を図る。</p> <p>(イ) CCUSについては、事業者、技能者によるCCUSへの登録に加え、就業履歴を蓄積していくことが重要であることから、これらについて官民一体となって取り組む。</p> <p>(ウ) CCUSの普及促進のためには、業界において好事例や様々なノウハウを共有することも有用と考えられるため、普及促進につながる事業主、事業主団体等の効果的な取組について、積極的に発信していく。</p> <p>ウ いわゆる新・担い手3法の業界全体への浸透</p> <p>働き方改革、生産性向上、処遇改善を一体で進め、担い手を確保し持続可能な産業とするため、改正建設業法、改正品確法及び改正入契法のいわゆる新・担い手3法について、民間を含めた発注者の理解と協力を得て業界全体はもと</p>	<p><u>技能者を雇用する建設業者における</u>建設労働者への適切な対応による<u>処遇</u>改善を推進する。</p> <p>(イ) 予定価格の適切な設定、<u>工期</u>ダンピング<u>防止</u>の強化、<u>工期変更の円滑化</u>、発注体制が十分でない市町村等の発注者に対する支援、生産現場における多能工の活用など、建設労働者への適正な賃金支払、労働時間の短縮等の労働条件の改善に資する公共工事の発注を推進するための方策や、公正な受注環境の確保について、各発注者が相互に緊密な連携を図りながら推進する。あわせて、これらの取組については、民間事業者にも浸透するよう、官民一体となって取り組む。</p> <p><u>イ 第三次・担い手3法の業界全体への浸透</u></p> <p>働き方改革、生産性向上、処遇改善に<u>総合的に取り組み</u>、担い手を確保し持続可能な産業とするため、<u>第三次・担い手3法</u>について、民間を含めた発注者の理解と協力を得て業界全体はもとより、広く社会全般に浸透するような取組を推進</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>より、広く社会全般に浸透するような取組を推進する。</p> <p>(2) 事業主等における雇用管理体制の整備</p> <p>建設業における雇用改善を図るためには、事業主及び事業主団体が行う雇用改善の取組の推進が重要である。</p> <p>ア 事業主における雇用管理体制の充実</p> <p>建設労働者の募集、雇入れ、技能の向上、職業生活上の環境整備等に関する下請事業主に対する指導等の元請事業主の役割が適切に果たされるようにするとともに、雇用管理研修の内容改善、自主的な研修の実施やコンサルティング等による雇用管理改善を支援すること等により、事業主における雇用管理体制を充実させる。</p> <p>イ 事業主団体における効果的な雇用改善等の推進</p> <p>専門工事業者団体など事業主団体が行う自主的な雇用改善の取組の推進について引き続き啓発・指導を行うとともに、専門工事業者団体など事業主団体の取組についての支援を引き続き推進し、雇用改善、若年労働者の確保等を図る。</p> <p>(3) 建設関係助成金の活用</p> <p>建設業における雇用改善を図るためには、人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金等の建設関係助成金により、事業主、事業主団体等の雇用改善関係の取組に対する支援を行うことが重要である。</p>	<p>する。<u>あわせて、過度な重層下請改善のために必要な施策のあり方について検討する。</u></p> <p>(2) 事業主等における雇用管理体制の整備</p> <p>建設業における雇用<u>管理</u>改善を図るためには、事業主及び事業主団体が行う雇用<u>管理</u>改善の取組の推進が重要である。</p> <p>ア 事業主における雇用管理体制の充実</p> <p>建設労働者の募集、雇入れ、技能の向上、職業生活上の環境整備等に関する下請事業主に対する指導等の元請事業主の役割が適切に果たされるようにするとともに、雇用管理研修の内容改善、自主的な研修の実施やコンサルティング等による雇用管理改善を支援すること等により、事業主における雇用管理体制を充実させる。</p> <p>イ 事業主団体における効果的な雇用改善等の推進</p> <p>専門工事業者団体など事業主団体が行う自主的な雇用管理改善の取組の推進について引き続き啓発・指導を行うとともに、専門工事業者団体など事業主団体の取組についての支援を引き続き推進し、雇用管理改善、若年労働者の確保等を図る。</p> <p>(3) 建設関係助成金の活用</p> <p>建設業における雇用<u>管理</u>の改善を図るためには、人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金等の建設関係助成金により、事業主、事業主団体等の雇用<u>管理</u>改善の取組に対する支援を引き続き行うことが重要である。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>ア ニーズ等を踏まえた制度の見直し、周知徹底</p> <p>(ア) 助成金制度について、事業主等におけるニーズ、効果を踏まえながら、継続的な施策評価に基づき、見直しを行い、効率的かつ効果的な運用を図る。</p> <p>(イ) 助成金の積極的な活用のため、引き続き、助成制度の周知徹底を図る。</p> <p>イ CCUS普及促進に向けた効果的な活用</p> <p>建設業における雇用改善に極めて有用なCCUSについては、CCUSの普及促進が重要であることに鑑み、事業主、事業主団体のニーズ等を踏まえ、CCUSの普及促進に資する建設関係助成金の見直しを検討し、効果的な活用を図る。</p> <p>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</p> <p>(1) 事業の適正な運営の確保</p> <p>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（以下「就業機会確保事業等」という。）については、制度の趣旨に沿った適正かつ効果的な事業運営を確保することが重要である。</p> <p>ア 建設業務労働者就業機会確保事業については、当該事業が建設労働者の雇用の安定のための労働力需給調整機能を持つことを踏まえ、一時的に労働力の余剰が生じる建設事業主のみが送出可能であって、送出就業に従事させることを目的として労働者を雇用することや、建設業務労働者就業機会確保事業を主たる業務内容とする部署を設けることなど趣旨に反する事業運営を行うこと</p>	<p>ア ニーズ等を踏まえた制度の見直し</p> <p>助成金制度について、事業主等におけるニーズ、効果を踏まえながら、継続的な施策評価に基づき、<u>適宜</u>見直しを行い、効率的かつ効果的な運用を図る。</p> <p>イ <u>活用に向けた周知</u></p> <p>助成金の積極的な活用のため、引き続き、制度の周知徹底を図る。</p> <p><u>6</u> 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</p> <p>(1) 事業<u>趣旨に則った</u>適正な運営の確保</p> <p>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（以下「就業機会確保事業等」という。）については、制度の趣旨に沿った適正かつ効果的な事業運営を確保することが重要である。</p> <p>ア 建設業務労働者就業機会確保事業については、当該事業が建設労働者の雇用の安定のための労働力需給調整機能を持つことを踏まえ、一時的に労働力の余剰が生じる建設事業主のみが送出可能であって、送出就業に従事させることを目的として労働者を雇用することや、建設業務労働者就業機会確保事業を主たる業務内容とする部署を設けることなど趣旨に反する事業運営を行うことはできないこ</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>はできないことについて、指導等を行う。</p> <p>イ 中間搾取の防止等を図るため、建設雇用改善法第 12 条第 1 項に定める実施計画の認定並びに就業機会確保事業等の許可に際しては、申請内容の確認及び審査を厳格に行う。</p> <p>ウ 実施計画の認定に当たっては、労働政策審議会の意見を踏まえて行う。</p> <p>エ 実施計画を作成し、その実施に責任を有する事業主団体の役割が重要であることから、事業主団体において、次の措置が講じられるよう、事業主団体に対して指導を行う。</p> <p>(ア) 構成事業主、労働者、受入事業主の元請等関係者に対する制度の趣旨、内容等についての周知・啓発並びに送出事業主及び受入事業主に対する適正な事業運営に関する指導監督及び相談援助を行う。</p> <p>(イ) 労働者の雇用の安定を重視して、適正な職業紹介を行うほか、送出事業主及び受入事業主の組合せを検討する。</p> <p>(ウ) 送出労働者について、送出事業主に対し、労働保険及び社会保険に適正に加入するよう促す。</p> <p>(エ) 求人者及び求職者並びに送出事業主、受入事業主、送出労働者等からの苦情について、適切な処理を図る。</p> <p>オ 就業機会確保事業等の実施状況を把握し、適切に指導監督を行うとともに、送出労働者等からの申告に適切に対応する。</p> <p>(2) 事業の活用促進</p>	<p>とについて、指導等を行う。</p> <p>イ 中間搾取の防止等を図るため、建設雇用改善法第 12 条第 1 項に定める実施計画の認定並びに就業機会確保事業等の許可に際しては、申請内容の確認及び審査を厳格に行う。</p> <p>ウ 実施計画の認定に当たっては、労働政策審議会の意見を踏まえて行う。</p> <p>エ 実施計画を作成し、その実施に責任を有する事業主団体の役割が重要であることから、事業主団体において、次の措置が講じられるよう、事業主団体に対して指導を行う。</p> <p>(ア) 構成事業主、労働者、受入事業主の元請等関係者に対する制度の趣旨、内容等についての周知・啓発並びに送出事業主及び受入事業主に対する適正な事業運営に関する指導監督及び相談援助を行う。</p> <p>(イ) 労働者の雇用の安定を重視して、適正な職業紹介を行うほか、送出事業主及び受入事業主の組合せを検討する。</p> <p>(ウ) 送出労働者について、送出事業主に対し、労働保険及び社会保険に適正に加入するよう促す。</p> <p>(エ) 求人者及び求職者並びに送出事業主、受入事業主、送出労働者等からの苦情について、適切な処理を図る。</p> <p>オ 就業機会確保事業等の実施状況を把握し、適切に指導監督を行うとともに、送出労働者等からの申告に適切に対応する。</p> <p>(2) 事業の<u>適正な</u>活用促進</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>就業機会確保事業等については、事業主団体等に対し、制度の趣旨等を説明した上で、事業の活用を検討する事業主団体が適正に活用できるようにすることが重要である。</p> <p>ア 事業主、事業主団体、労働者等に対して、制度の趣旨、送出事業主及び受入事業主に課される使用責任の内容、送出労働者等からの申告制度等について周知・啓発を図る。</p> <p>イ 制度の活用が進まない隘路等について、事業主団体等を通じて実態を把握し、事業の適正な活用促進を図ることを趣旨として、必要な見直しを検討する。</p> <p>6 外国人労働者への対応</p> <p>(1) 外国人労働者の雇用管理の改善</p> <p>外国人労働者については、日本人労働者の場合と同様、雇用管理の改善が重要であり、適正な労働条件、安全衛生の確保等を図るためには、外国人を雇用する事業主が、外国人労働者の雇用管理改善等に関して講ずべき措置を適切に実施することが重要である。</p> <p>ア ハローワーク等において、事業主に対し、外国人雇用状況届出制度や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（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号）の周知など、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する。</p> <p>イ 労働基準監督署等において、労働基準関係法令の遵守に向けた相談・指導</p>	<p>就業機会確保事業等については、事業主団体等に対し、制度の趣旨等を説明した上で、事業の活用を検討する事業主団体が適正に活用できるようにすることが重要である。</p> <p>ア 事業主、事業主団体、労働者等に対して、制度の趣旨、送出事業主及び受入事業主に課される使用責任の内容、送出労働者等からの申告制度等について周知・啓発を図る。</p> <p>イ 制度の活用が進まない隘路等について、<u>引き続き、実態を把握しつつ、事業の適正な活用促進に向け、特に建設業務労働者就業機会確保事業について、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、</u>必要な見直しを検討する。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>を行い、外国人労働者の適正な労働条件、安全衛生の確保を図る。</p> <p>(2) 技能実習生の適正な受入れ</p> <p>建設分野においては、これまでも多数の技能実習生を受け入れているが、技能実習生の適正な受入れのための取組が重要である。</p> <p>技能実習生については、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（平成 28 年法律第 89 号）及び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（平成 29 年法務省、厚生労働省告示第 1 号）に基づき、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習生を受け入れる事業主（実習実施者）が、同法のほか、労働関係法令等を遵守し、技能実習を行わせる環境の整備に努めるよう、周知、指導を徹底する。</p> <p>(3) 特定技能外国人の適正な受入れ</p> <p>将来的な担い手不足が懸念される中、働き方改革等による生産性向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進するとともに、真に必要な分野に着目し、従前の専門的・技術的分野における外国人材に加え、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく方針の下、出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 102 号）により出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 31 号）が改正され、新たな在留資格である特定技能が創設された（平成 31 年 4 月施行）。建設分野においても特定技能の対象分野とされており、生産性向上や国内人材の確保のための取組を引き続き推進しつつ、特定技能外国人の適正な受入れのための取組が重要である。</p> <p>このため、国土交通省では適正な就労環境を確保するための建設分野特有の</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## 建設雇用改善計画（第十一次）素案 新旧対照表

<p>措置として、受入企業が策定する計画の認定、審査を行う仕組みを設けている。</p> <p>具体的には、受入企業に対し、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への登録等を認定基準として求めるほか、就労開始後においても巡回指導行い、就労環境の確認を行うこととしており、これら取組の徹底を図る。</p> <p>7 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた対応</p> <p>建設産業においては、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大による経済活動の停滞の影響として、民間市場の縮小などによる受注競争が激化する懸念が考えられる。今後、価格や工期で受注競争が激化するような事態が続けば、働き方改革の推進や生産性の向上といった取組にも影響を及ぼし、ひいては建設労働者の雇用改善の推進に多大な影響を及ぼす可能性がある。</p> <p>このため、本計画の期間内における新型コロナウイルス感染症の影響には十分注視し、改正建設業法に規定された「著しく短い工期による請負契約の締結の禁止」や中央建設業審議会が示す「工期に関する基準」などが遵守されるよう、官民一体となって取り組む。</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--