厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

建設労働をめぐる情勢と雇用改善対策等について

令和８年１１月２日

厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課
建設・港湾対策室

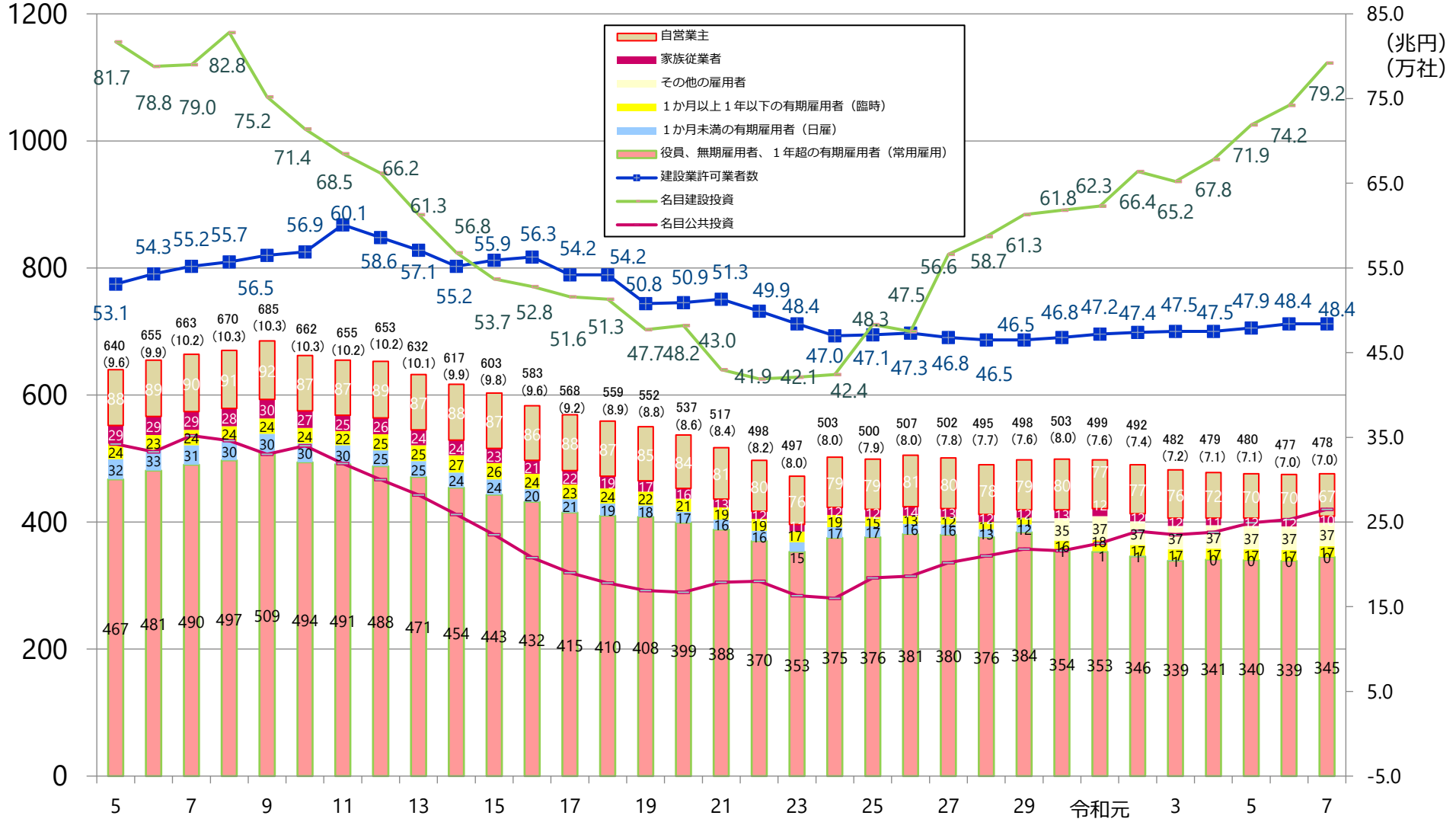
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅰ　建設労働をめぐる情勢

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

建設業における投資額、許可業者数、就業者数の推移～１



資料出所　1）建設業就業者数は総務省「労働力調査」による。
2）公共投資額及び建設投資額は国土交通省「建設投資見通し」による。令和6年度及び令和7年度は見込みである。
3）建設業許可業者数は国土交通省「建設業許可業者数調査」による。

注　1）平成23年度労働力調査は岩手県、宮城県及び福島県を除く。
2）建設投資（名目値）は年度ベース、許可業者数は各年3月末、就業者数は年平均である。
3）就業者の（　）内の数値は、総就業者数に占める建設業就業者数の割合である。
4）労働力調査は平成30年から調査事項が変更となったため、従業上の地位の対応関係は単純に時系列比較をすることはできない。
5）凡例中の（）は、平成29年までの調査事項である。「その他の雇用者」は、契約の「期間がわからない」及び「雇用契約期間の定めがあるかわからない」の計である。

建設業における投資額、許可業者数、就業者数の推移～２

建設投資額

令和７年度の建設投資額（名目）は約７９.２兆円（見込み）で、
最低時（平成２２年度）から約３７.３％増

建設業許可業者数

令和７年度末の建設業許可業者数は約４８.４万業者で、
ピーク時（平成１１年度末）から約１９.５％減

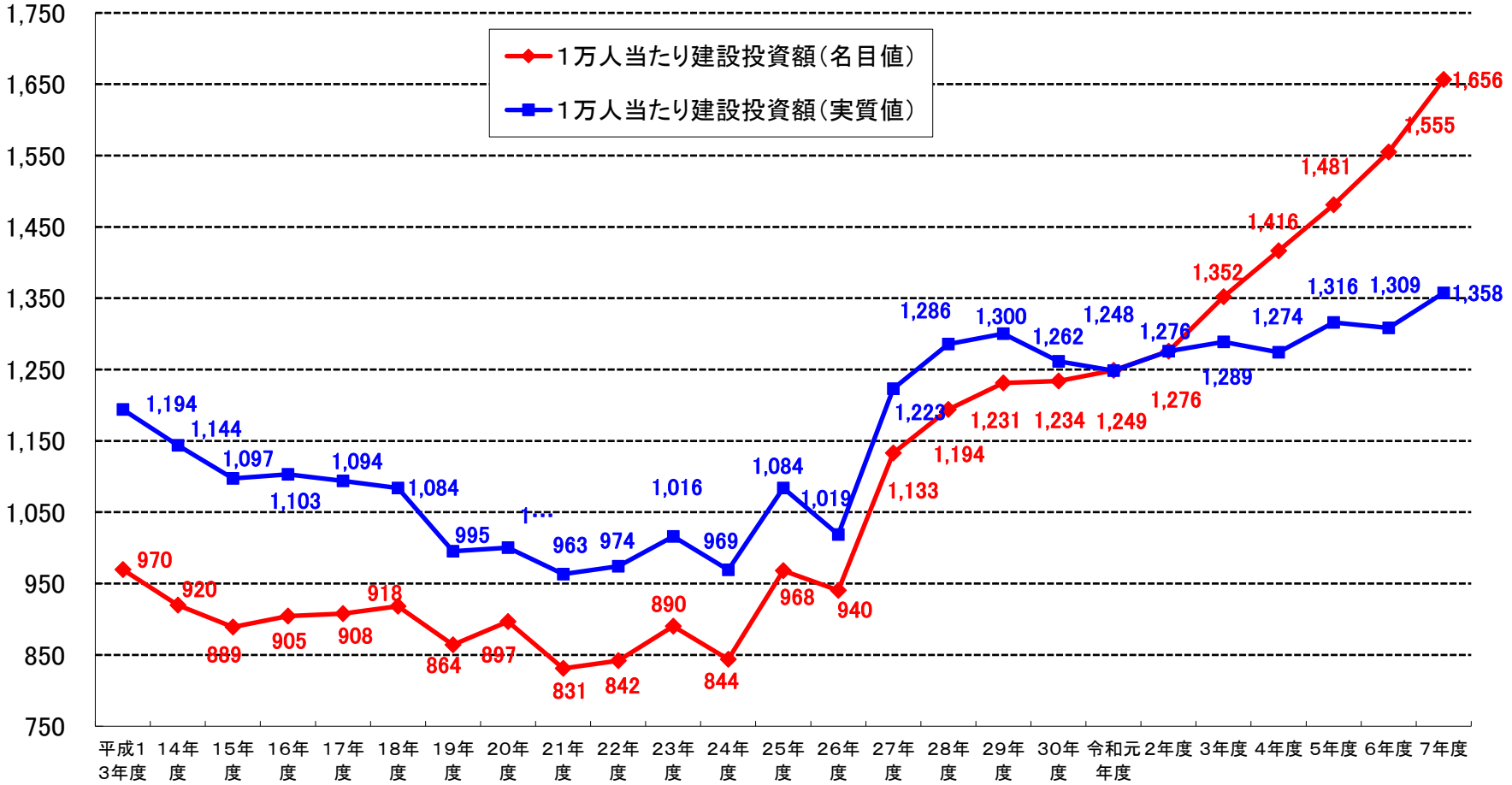
建設業就業者数

建設業就業者数は、令和７年平均は約４７８万人で、前年から１万人増加したが、ピーク時（平成９年平均）からは約３０.２％減

建設業就業者１万人当たりの建設投資額の推移

１万人当たりの建設投資額（名目値）は、近年、増加傾向で推移してきている。

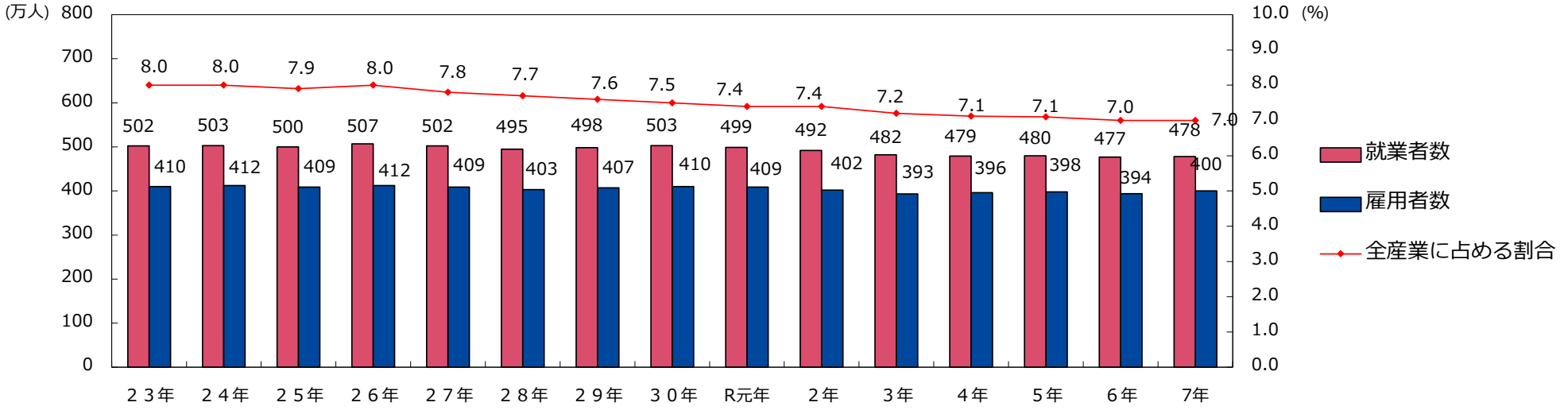
■　建設業就業者１万人当たりの建設投資額の推移



資料：建設投資額は国土交通省「建設投資見通し」、建設業就業者数は総務省「労働力調査（23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。）」により、
１人当たりの建設投資は、建設投資額を建設業就業者数で除した数値。
尚、実質値については、建設工事費デフレーター（2020年度基準）により算出している。

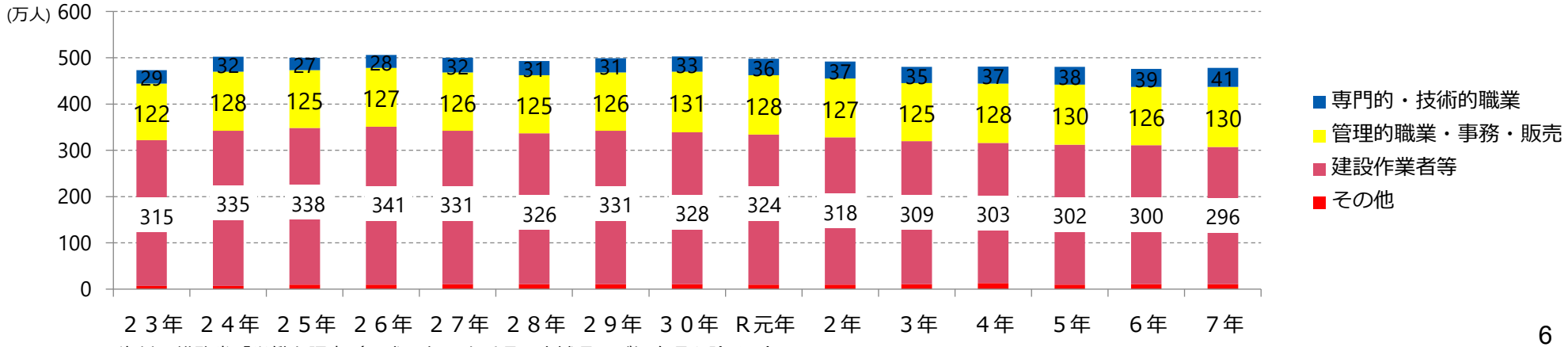
建設業の就業者数、雇用者数等の推移

■ **建設業の就業者数・雇用者数の推移** ～就業者数、雇用者数、全産業に占める割合とも横ばい。



資料：総務省「労働力調査（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）」　注：「全産業に占める割合」は、全産業の就業者数に対する建設業の就業者数の割合

■ **建設業の職業別就業者数の推移** ～建設作業者等は緩やかに減少。専門的・技術的職業、管理的職業等は横ばい。



資料：総務省「労働力調査（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。）」

建設業の倒産件数の推移

全国の建設業の倒産件数は、令和７年は２，０２１件となり、前年に比べ１３１件増加。人手不足や後継者難、価格転嫁難といった企業経営を取り巻く負の影響により増加が続いている。

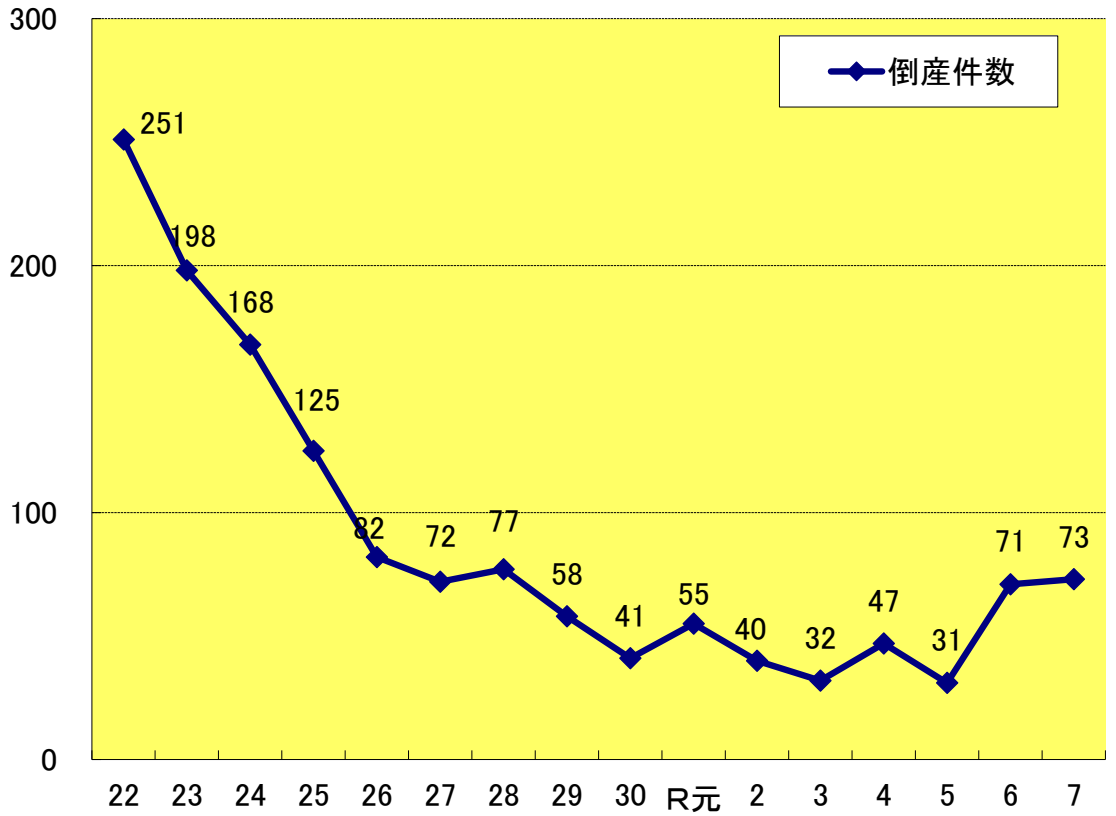
地方の中核的な建設業者で構成される建設業協会に加盟している建設業者の令和７年倒産件数は７３件であり、昨年から微増。

■　建設業の倒産件数の推移

年	件数	前年比
２２年	３，１３６	－８．９％
２３年	３，０３９	－３．１％
２４年	２，７３１	－１０．１％
２５年	２，３４７	－１４．１％
２６年	１，８５９	－２０．８％
２７年	１，６１２	－１３．３％
２８年	１，５９４	－　１．１％
２９年	１，５７１	－　１．４％
３０年	１，４１４	－１０．０％
R 元年	１，４１４	±０．０％
２年	１，２６６	－１０．５％
３年	１，０６６	－１５．８％
４年	１，２０４	＋１２．９％
５年	１，６７１	＋３８．８％
６年	１，８９０	＋１３．１％
７年	２，０２１	＋６．９％

資料：帝国データバンク　「全国企業倒産集計」

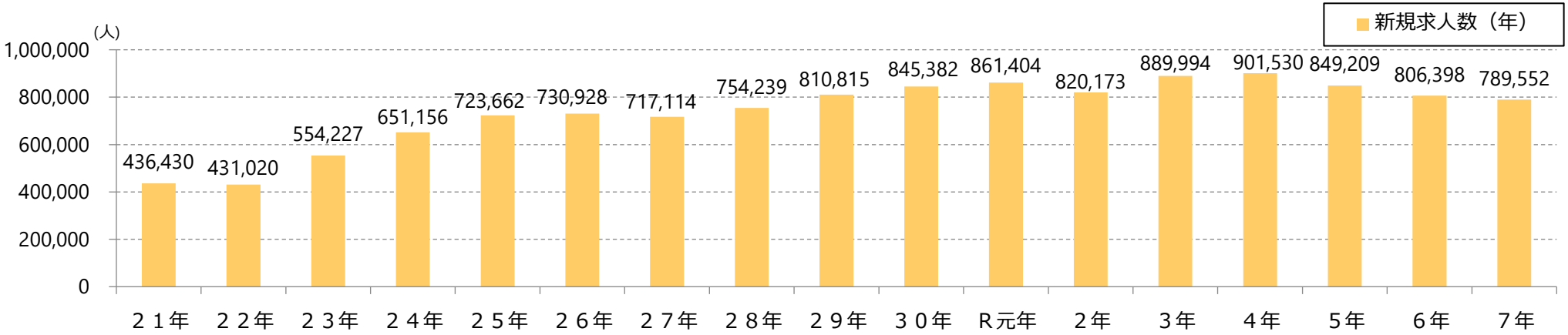
■　建設業協会会員企業の倒産件数の推移



資料：（一社）全国建設業協会「全建会員企業における倒産状況等調査結果」

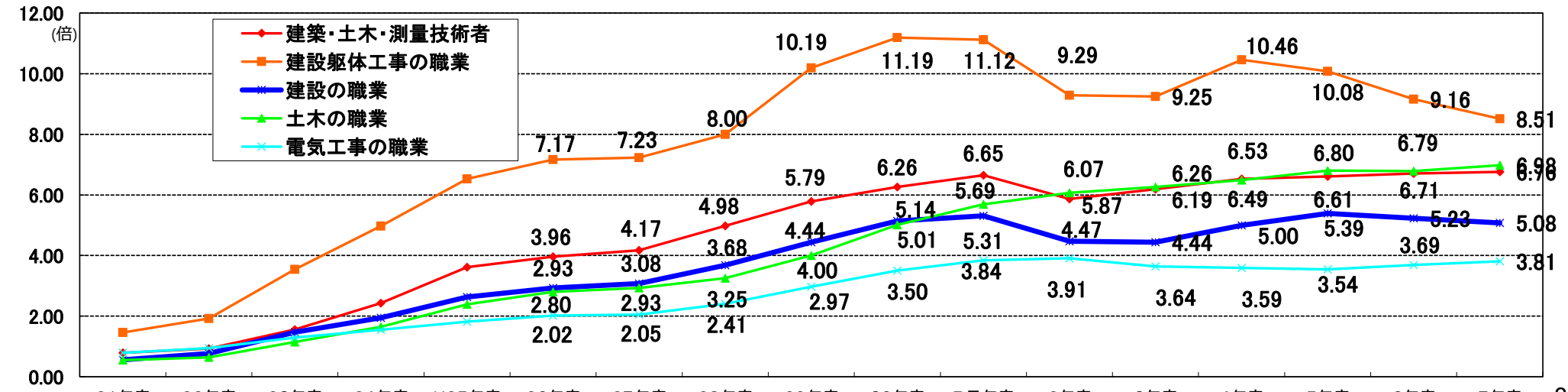
建設業の新規求人数及び有効求人倍率の推移

■ **建設業に係る新規求人数の推移**　平成２３年から増加傾向にある。



資料：厚生労働省「職業安定業務統計」　　注：新規学卒者及びパートタイムを除く。

■ **建設業に係る有効求人倍率の推移**　平成２２年度以降増加傾向にあり、現在も建設投資の増加などにより高い水準にある。

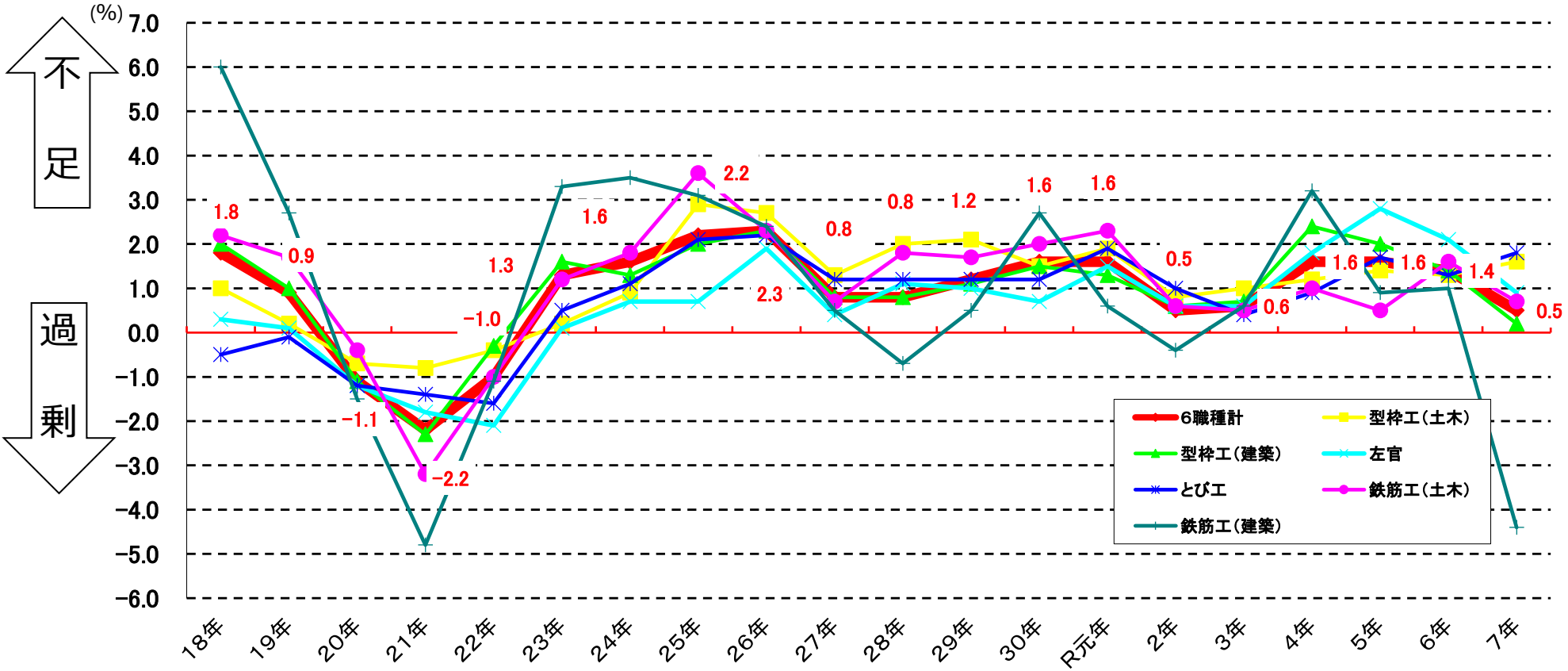


資料：厚生労働省「職業安定業務統計」　　注：パートタイムを除く常用。

建設技能労働者の需給状況

建設技能労働者は、平成２０～２２年において全ての職種で過剰となっていたが、２３年以降は不足傾向にある。

■　建設技能労働者の不足率の推移（全国）



資料：国土交通省「建設労働需給調査」

注１：不足率の計算は次による。

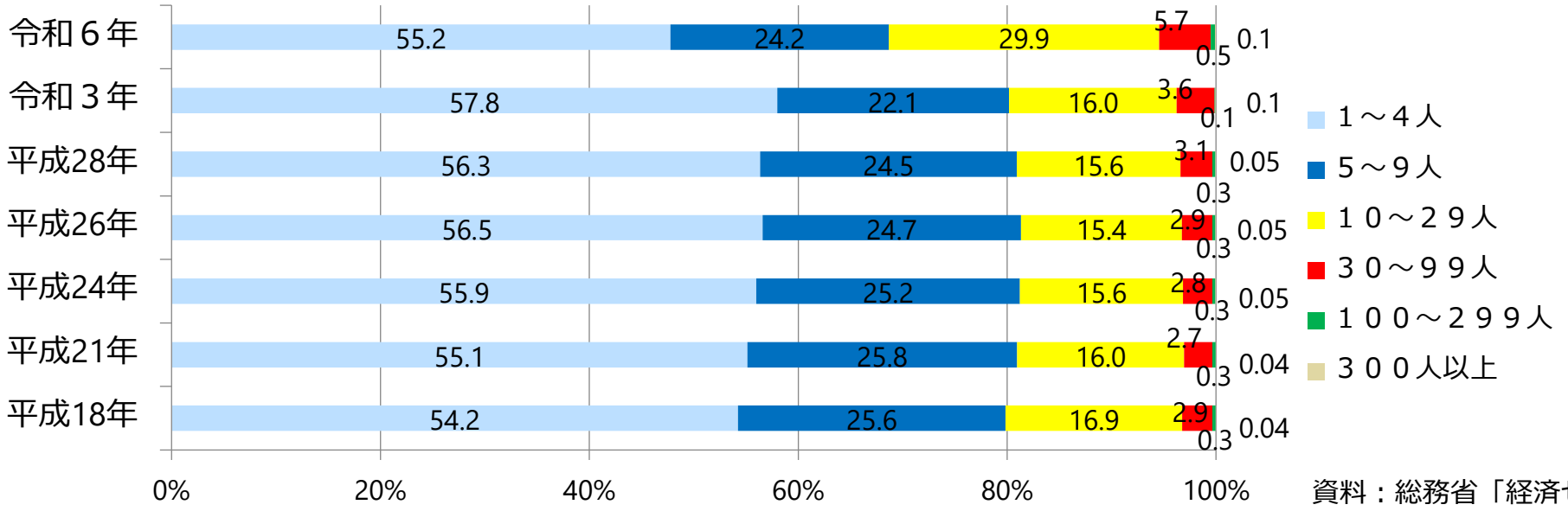
（確保できなかった労働者数－確保したが過剰となった労働者数）／（確保している労働者数＋確保できなかった労働者数）×１００

２：不足率がプラスのときは労働者が不足し、マイナスのときは過剰となっていることを示す。

建設業事業所の従業者の規模別構成比等

建設業事業所では、従業者が５人未満が半数以上を占めており、ほとんどが３００人未満の中小事業所。業種別従業者数では、総合工事業の従業者が約半数を占め、職別工事業が約２３％、設備工事業が約３０％。

■ 建設業事業所の従業者の規模別割合



資料：総務省「経済センサス」

■ 業種別従業者数

区分	合計	総合工事業	土木工事	建築工事	その他	職別工事業	大工工事	とび土工	鉄骨鉄筋	左官工事	その他
令和６年	3454	1627	633	403	591	780	53	185	64	28	449
令和３年	3737	1826	747	465	615	847	68	194	70	38	477

区分	設備工事業	電気工事	管工事	その他
令和６年	1046	375	325	346
令和３年	1064	401	322	341

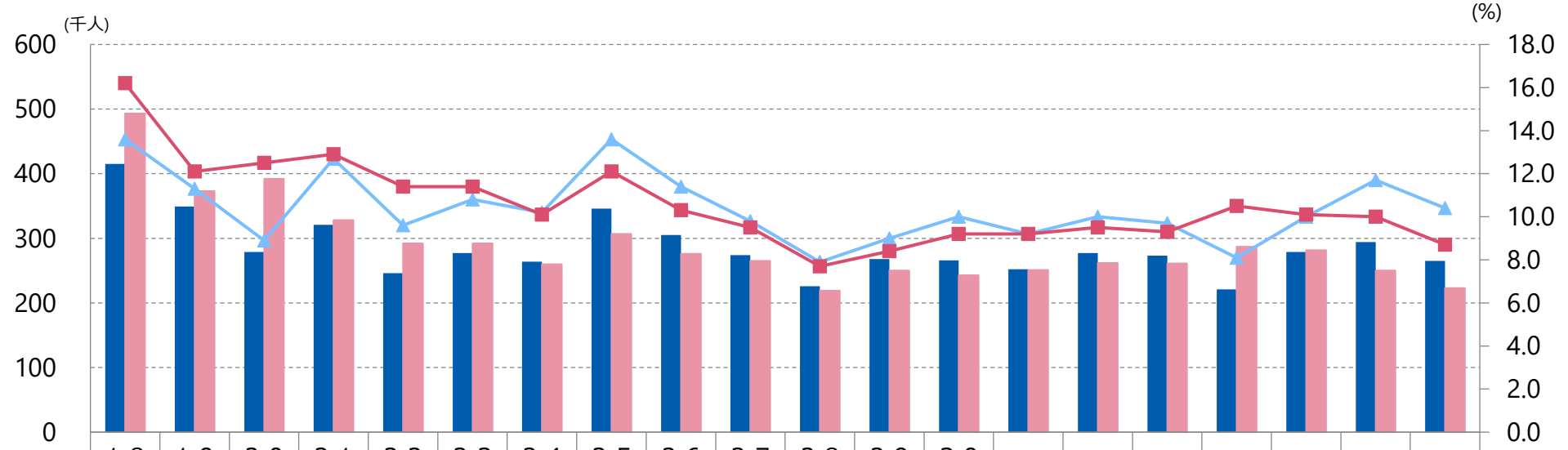
(単位：千人)

資料：総務省「経済センサス」

建設業における入・離職者数の推移

令和７年は入職者数が２６５千人、離職者数が２２３千人となり、昨年に引き続き入職者数が離職者数を上回った。

■　建設業の入・離職者数の推移



	１８年	１９年	２０年	２１年	２２年	２３年	２４年	２５年	２６年	２７年	２８年	２９年	３０年	R元年	２年	３年	４年	５年	６年	７年
入職者数	415	349	279	321	246	277	264	346	305	274	226	268	266	252	277	273	221	279	294	265
離職者数	493	373	392	328	292	292	260	307	276	265	219	250	243	251	262	261	287	282	250	223
入職率	13.6	11.3	8.9	12.7	9.6	10.8	10.2	13.6	11.4	9.8	7.9	9.0	10.0	9.2	10.0	9.7	8.1	10.0	11.7	10.4
離職率	16.2	12.1	12.5	12.9	11.4	11.4	10.1	12.1	10.3	9.5	7.7	8.4	9.2	9.2	9.5	9.3	10.5	10.1	10.0	8.7

資料：厚生労働省「雇用動向調査」

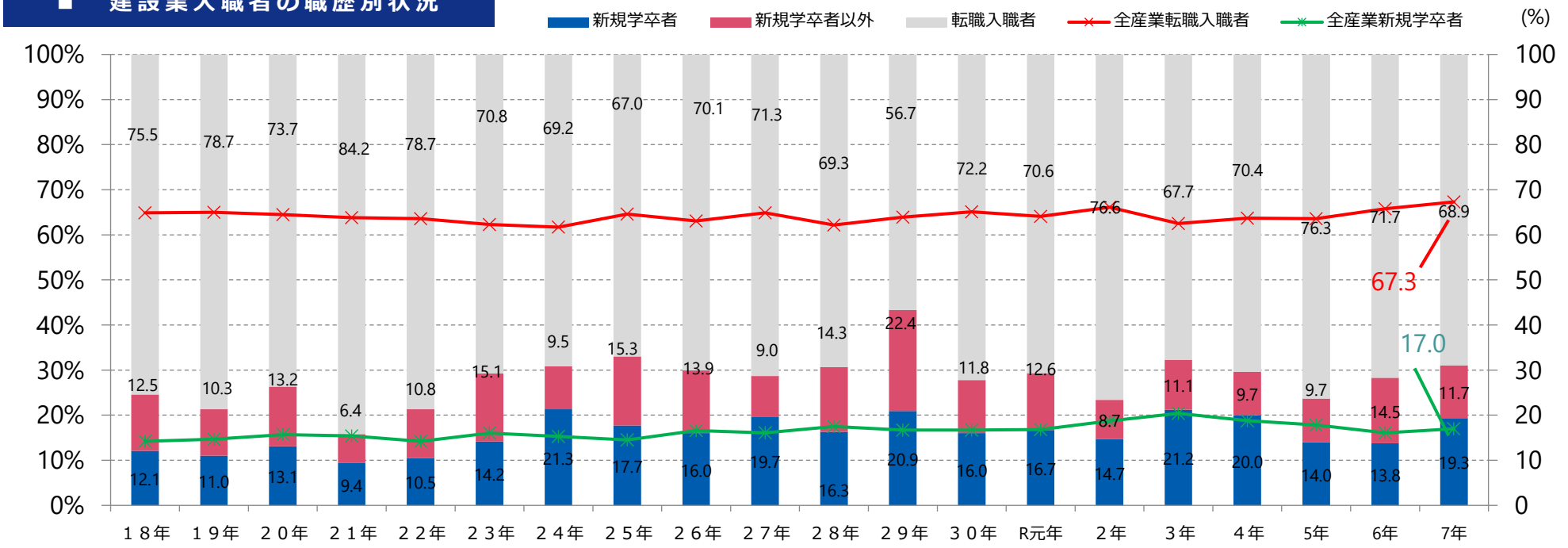
注：　入（離）職率＝入（離）職者数÷１月１日現在の常用労働者数×１００

建設業入職者の職歴別状況

建設業入職者の約６９％を転職入職者が占め、全産業における転職入職者の割合をわずかに上回っている。

建設業の新規学卒者の割合については、全産業における新規学卒者の割合をわずかに上回った。

■　建設業入職者の職歴別状況



■　全産業における転職入職者数、新規学卒者数

(%)

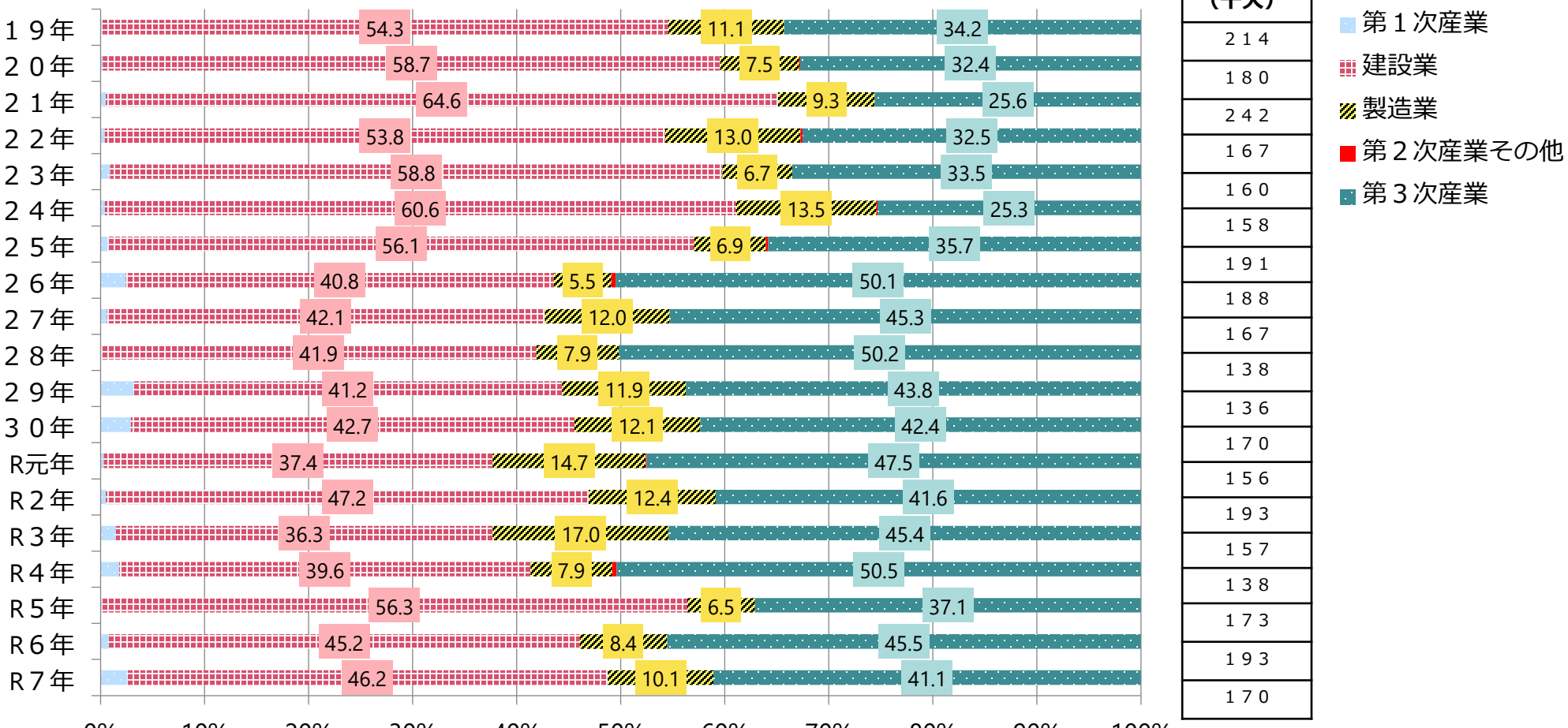
	１８年	１９年	２０年	２１年	２２年	２３年	２４年	２５年	２６年	２７年	２８年	２９年	３０年	R元年	R２年	R３年	R４年	R５年	R６年	R７年
転職入職者	64.9	65.0	64.5	63.8	63.6	62.3	61.7	64.6	63.1	64.9	62.2	63.9	65.1	64.1	66.1	62.5	63.7	63.6	65.8	67.3
新規学卒者	14.2	14.7	15.7	15.4	14.2	16.0	15.3	14.5	16.6	16.1	17.5	16.7	16.7	16.8	18.7	20.4	18.7	17.8	16.1	17.0

資料：厚生労働省「雇用動向調査」

建設業への転職入職者の前職の状況

建設業への転職入職者については、平成１９年から平成２５年までは前職も建設業である割合が高く５割以上で推移。平成２６年以降は前職が第３次産業である割合が上回る傾向にある。

■　建設業への転職入職者の前職の状況



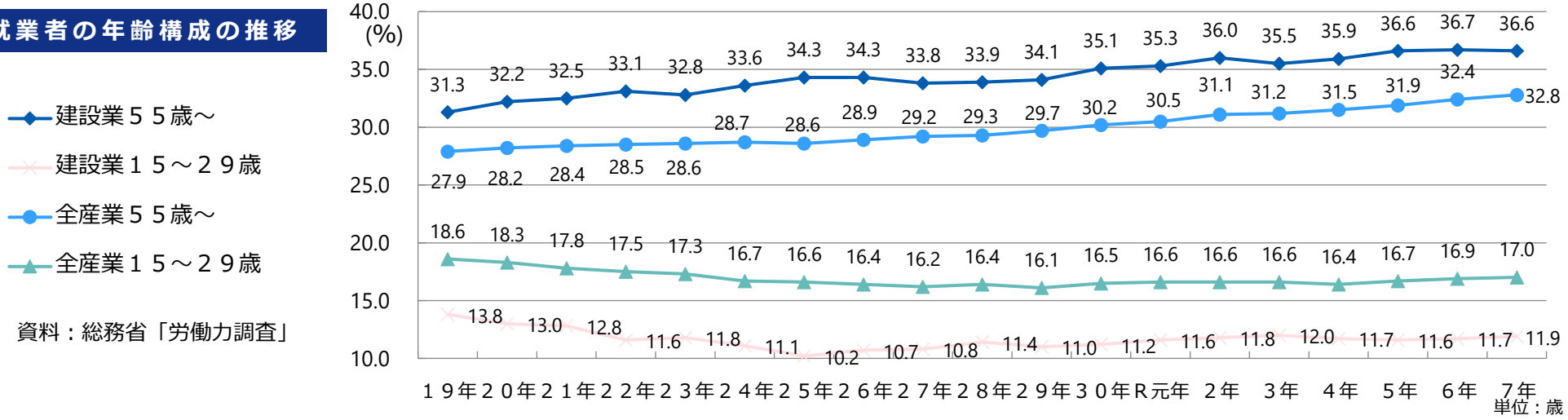
調査時在籍者数（千人）
２１４
１８０
２４２
１６７
１６０
１５８
１９１
１８８
１６７
１３８
１３６
１７０
１５６
１９３
１５７
１３８
１７３
１９３
１７０

資料：厚生労働省「雇用動向調査」

建設業就業者の年齢構成

令和７年における建設業就業者の年齢階層別構成比をみると、全産業に比べて、５５歳以上の割合が３６．６％と高く、２９歳以下の割合は１１．９％と低い。また、就業者の平均年齢では、令和７年の建設業就業者の平均年齢は４５．５歳となっており、全産業に比べ、高齢化が進展している。

■ 就業者の年齢構成の推移



資料：総務省「労働力調査」

単位：歳

■ 就業者の平均年齢の推移

区分年	全産業就業者 平均年齢	建設業就業者 平均年齢	建設業就業者 生産労働者(男) ※は「建設・採掘従事者(男)」	製造業就業者 平均年齢	製造業就業者 生産労働者(男) ※は「生産工程従事者(男)」
H30	４２．９	４４．３	４４．９	４２．６	４２．６
R元	４３．１	４５．１	４５．４	４２．７	４２．８
R２	４３．２	４４．８	４３．４ ※	４３．０	４１．７ ※
R３	４３．４	４４．５	４４．５ ※	４３．１	４１．７ ※
R４	４３．７	４５．０	４３．８ ※	４３．５	４２．１ ※
R５	４３．９	４５．２	４３．９ ※	４３．７	４２．４ ※
R６	４４．１	４５．３	４４．１ ※	４３．８	４２．５ ※
R７	４４．４	４５．５	４３．５ ※	４４．１	４３．０ ※

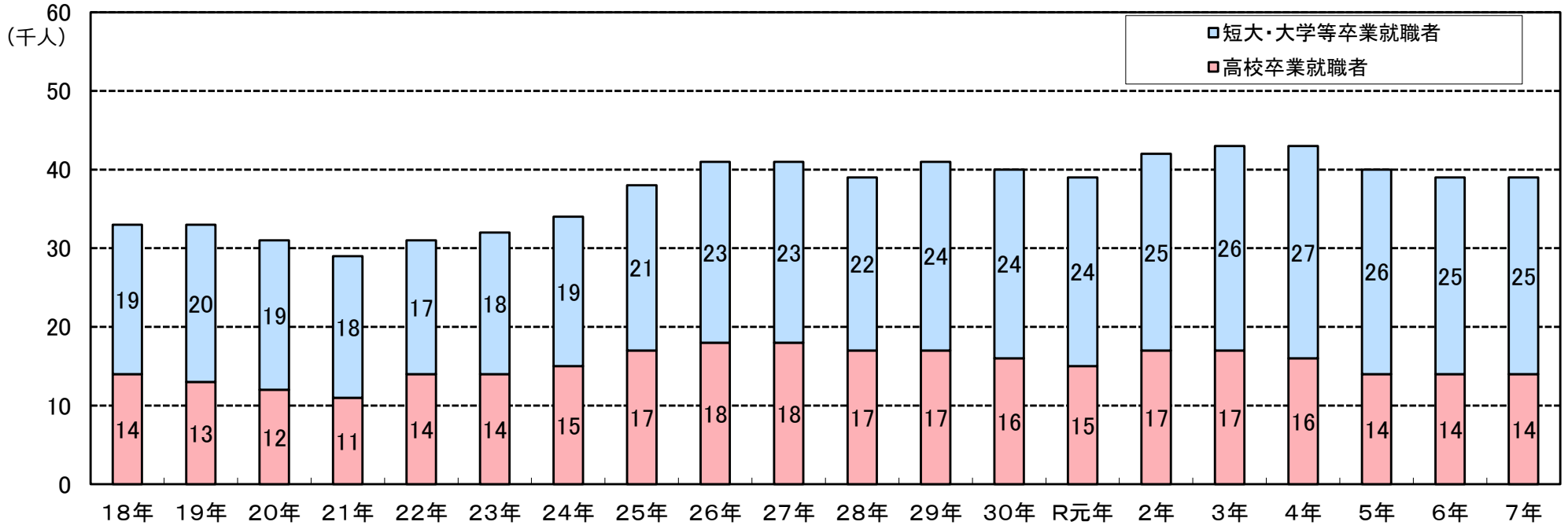
資料：厚生労働省
「賃金構造基本統計調査」
注：企業規模１０人以上の事業所

※令和２年調査方法の変更に伴い、建設業（生産労働者・男）及び製造業（生産労働者・男）は廃止となったため、以降は、生産工程従事者（男）及び建設・採掘従事者（男）の年齢を記載している。

新規学卒者の建設業への就職状況

新規学卒者の建設業への就職者数は、平成２５年以降、４万人前後で横ばい傾向である。

■ 新規学卒者の建設業への入職状況



区　分	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年	R7年
就職者数(千人)	33	33	31	29	31	31	34	38	41	41	39	41	41	40	42	44	43	40	38	39
全産業就職者に占める割合(%)	4.6	4.5	4.2	4.1	5.0	4.9	5.0	5.4	5.7	5.6	5.3	5.4	5.3	5.2	5.4	6.1	6.0	5.6	5.4	5.6

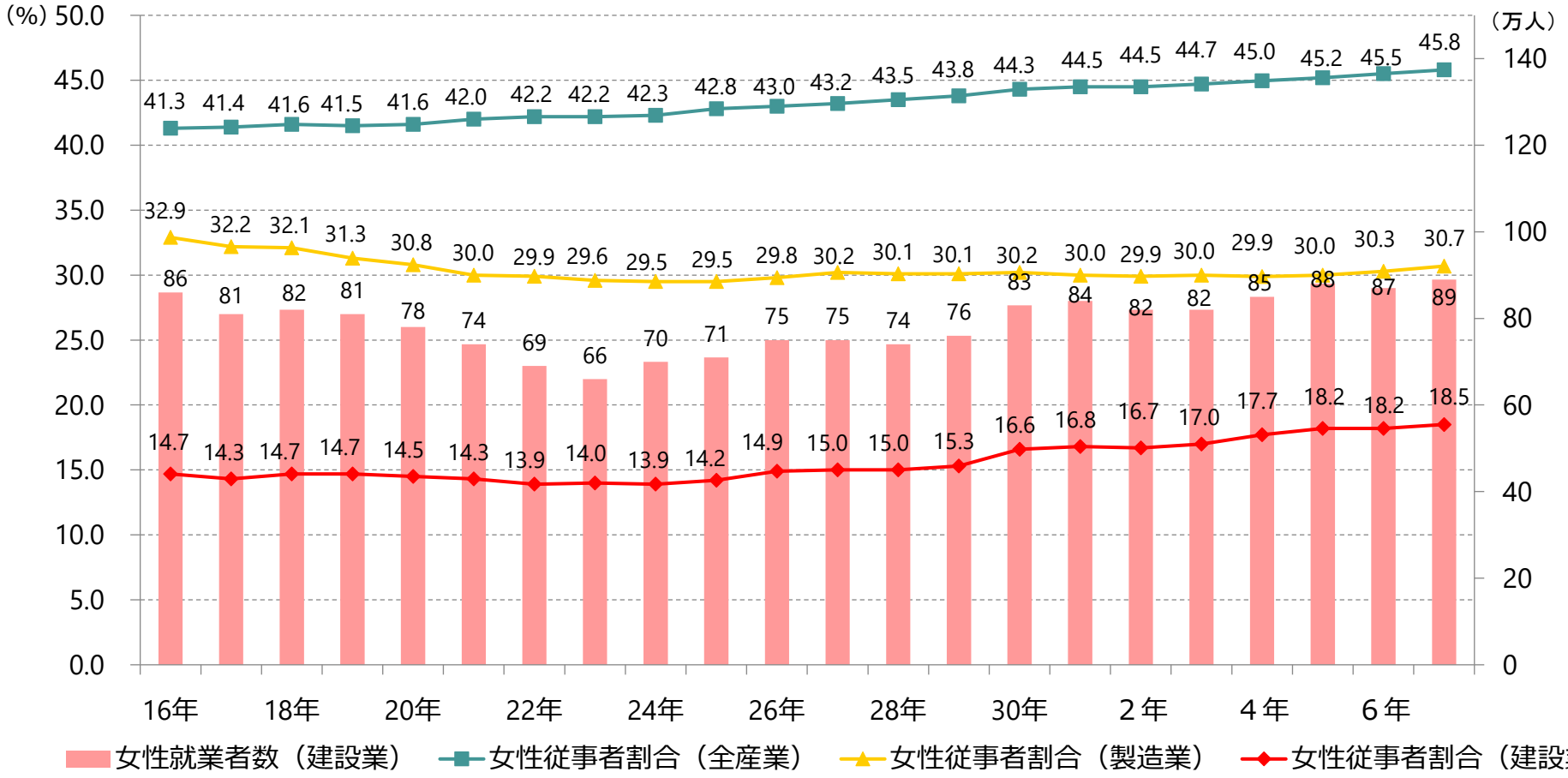
資料：文部科学省「学校基本調査」

注：短大・大学等には、高等専門学校、大学院を含む。なお、四捨五入の都合上、グラフと表の数値が一致しないことがある。

建設業における女性就業者数等の推移

建設業全体の就業者数が減少する中、平成２３年より女性就業者数は増加傾向であり、令和７年で８９万人となっている。しかし、女性就業者の比率は全産業や製造業と比較すると、依然として低い状況である。

■ 建設業の女性就業者の比率の推移



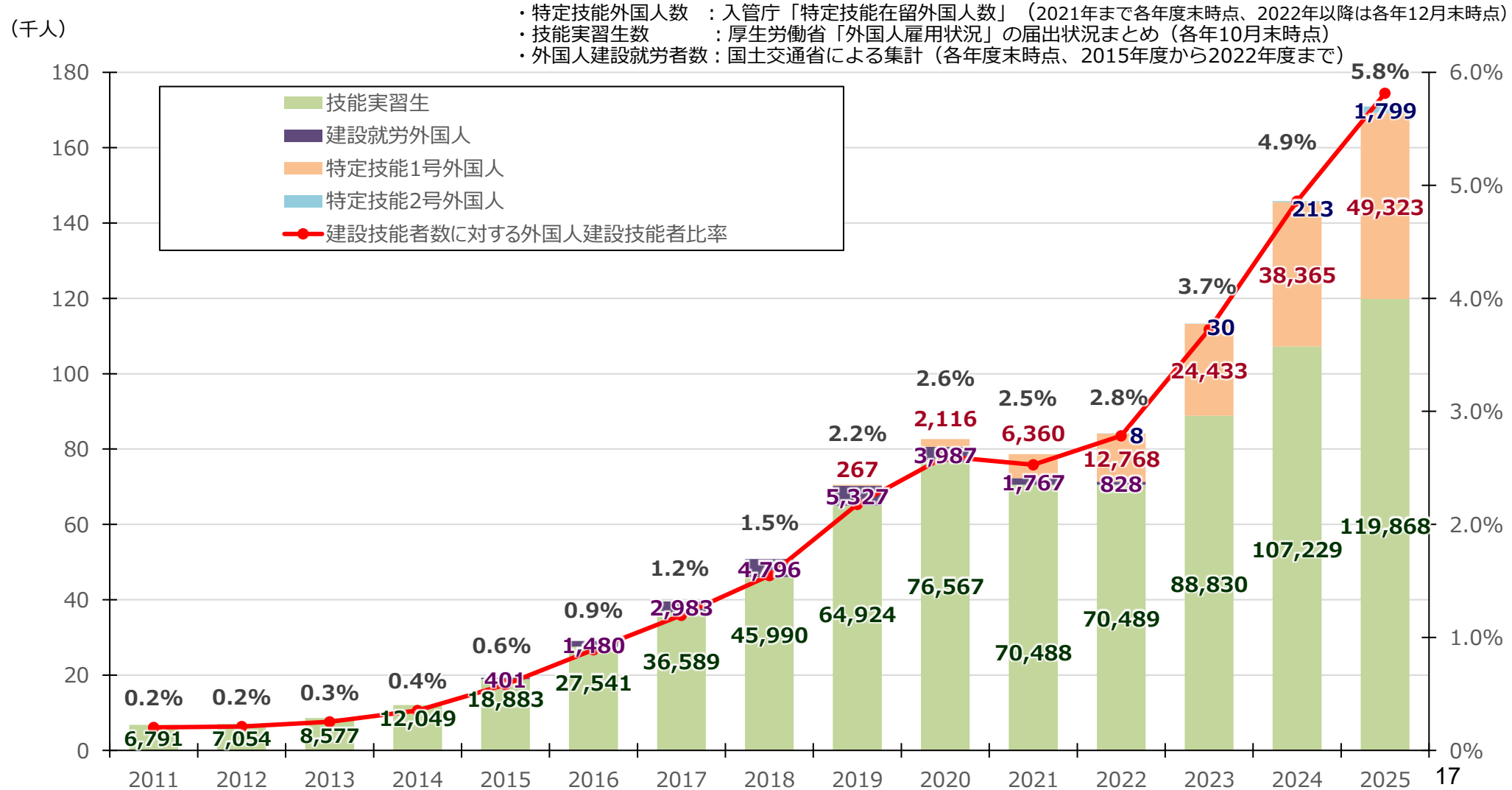
資料：総務省「労働力調査」

建設業における外国人技能者の推移

建設業全体の就業者数が減少する中、外国人技能者の在留者数は年々増加傾向であり、令和７年で約１７万人となっている。

外国人建設技能者の在留者数推移

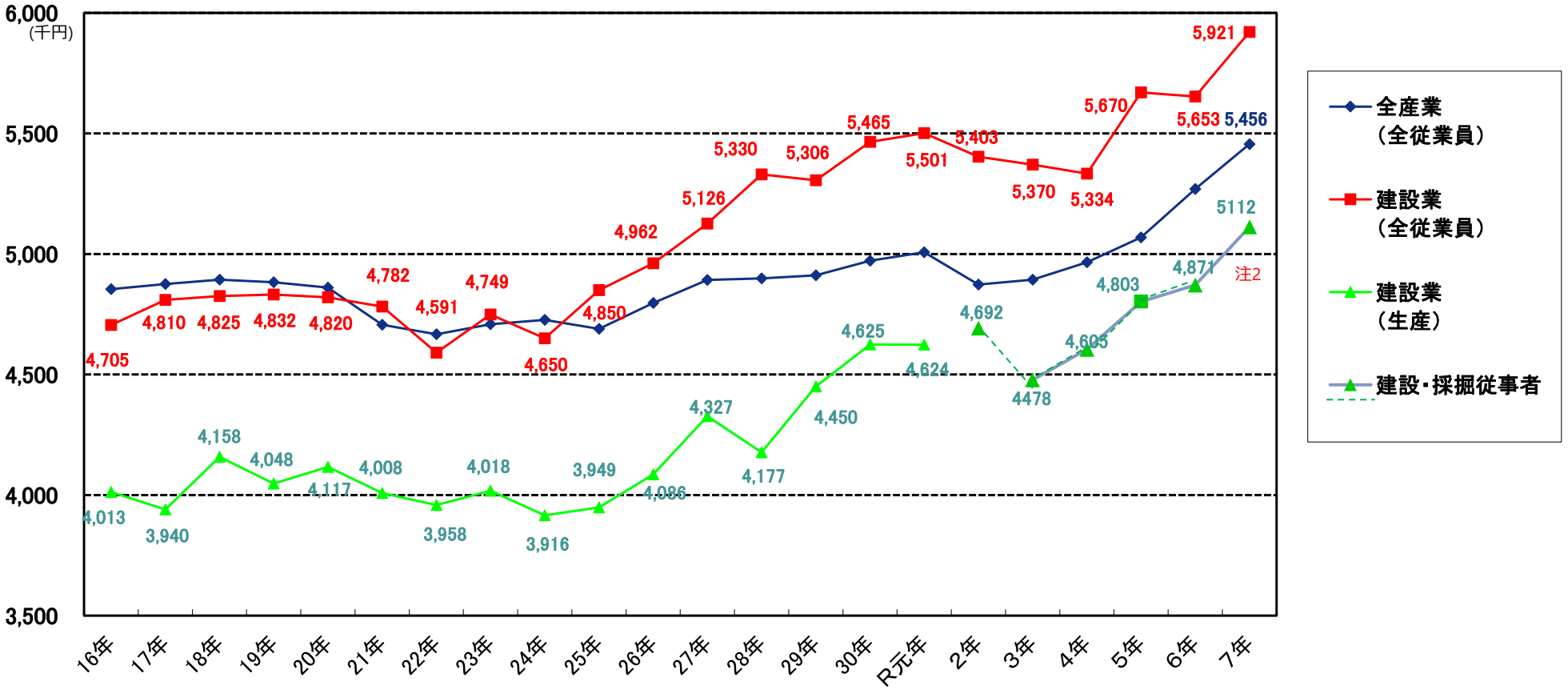
資料：以下を基に国土交通省にて作成（外国人建設技能者数は特定技能外国人、技能実習生、建設就労外国人の合計人数）
・全建設技能者数　　：総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成
・特定技能外国人数　：入管庁「特定技能在留外国人数」（2021年まで各年度末時点、2022年以降は各年12月末時点）
・技能実習生数　　：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末時点）
・外国人建設就労者数：国土交通省による集計（各年度末時点、2015年度から2022年度まで）



建設業の生産労働者の年収額の推移

令和７年における建設・採掘従事者（男）の年収額は約５１１万円となっており増加傾向にあるものの、建設業（全従業員）や全産業（全従業員）と比べると、依然低い。

■　建設・採掘従事者（男）（生産労働者（男））の年収額の推移



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

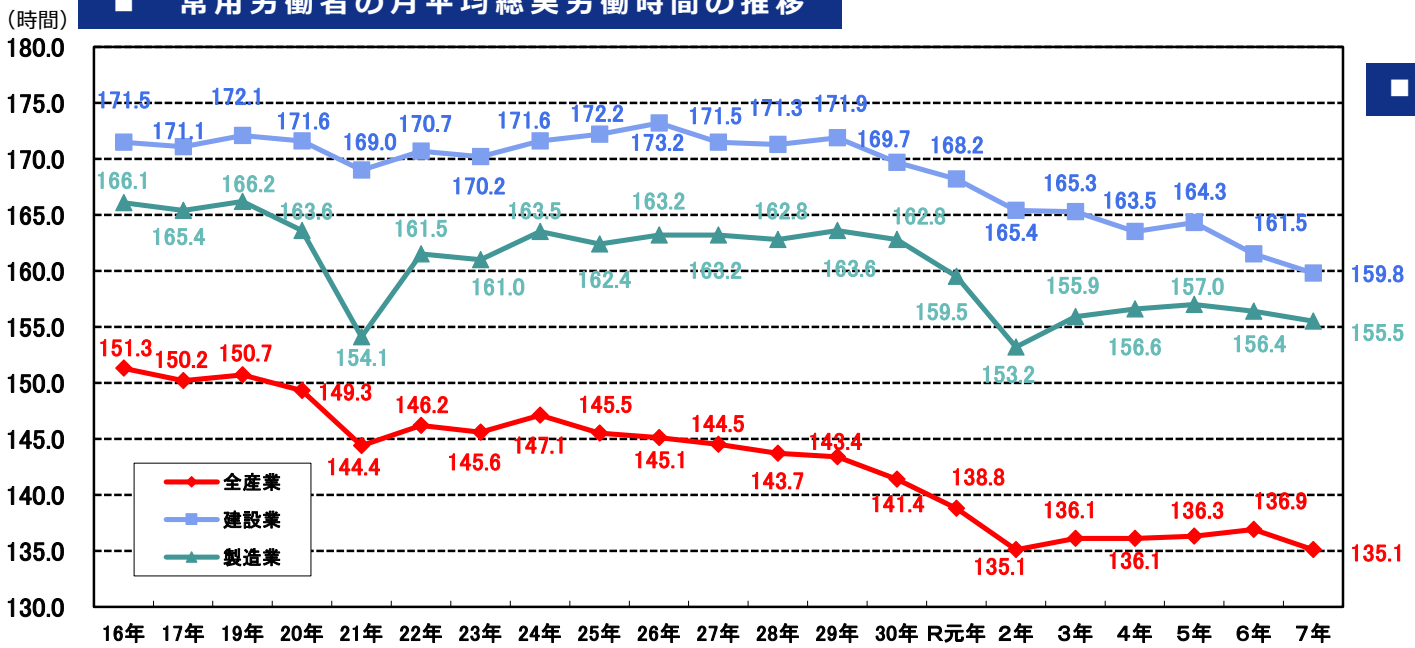
注１：推定年収額＝きまって支給する現金給与額×１２＋年間賞与その他特別給与額

注２：令和２年調査方法の変更に伴い、建設業（生産労働者）は廃止となったため、令和７年も引き続き建設・採掘従事者としている。

建設業労働者の労働時間の推移

建設業における月平均総実労働時間は、平成３０年以降減少傾向にあるが、全産業や製造業に比べて長く、令和７年の年間総実労働時間は、１，９１８時間。完全週休２日制の普及状況は、令和７年では企業数で全産業では約６６％に対し、建設業では約６３％と依然下回るものの、令和６年の約４６％と比べて大幅に普及している。

■ 常用労働者の月平均総実労働時間の推移



■ 常用労働者の年間総実労働時間（令和７年）

区　分	年間総実労働時間
全産業	1，621 時間
建設業	1，918 時間
製造業	1，866 時間

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
注：事業所規模５人以上を対象
年間総実労働時間
＝月平均総実労働時間×１２か月

■ 完全週休２日制の普及状況（令和７年）

（単位：%）

区分 / 事項	週休２日	完全週休２日
全産業	９２．６（９０．９）	６５．５（５６．７）
建設業	９３．５（９２．４）	６２．７（４５．９）
製造業	９６．５（９４．５）	５９．９（５３．５）

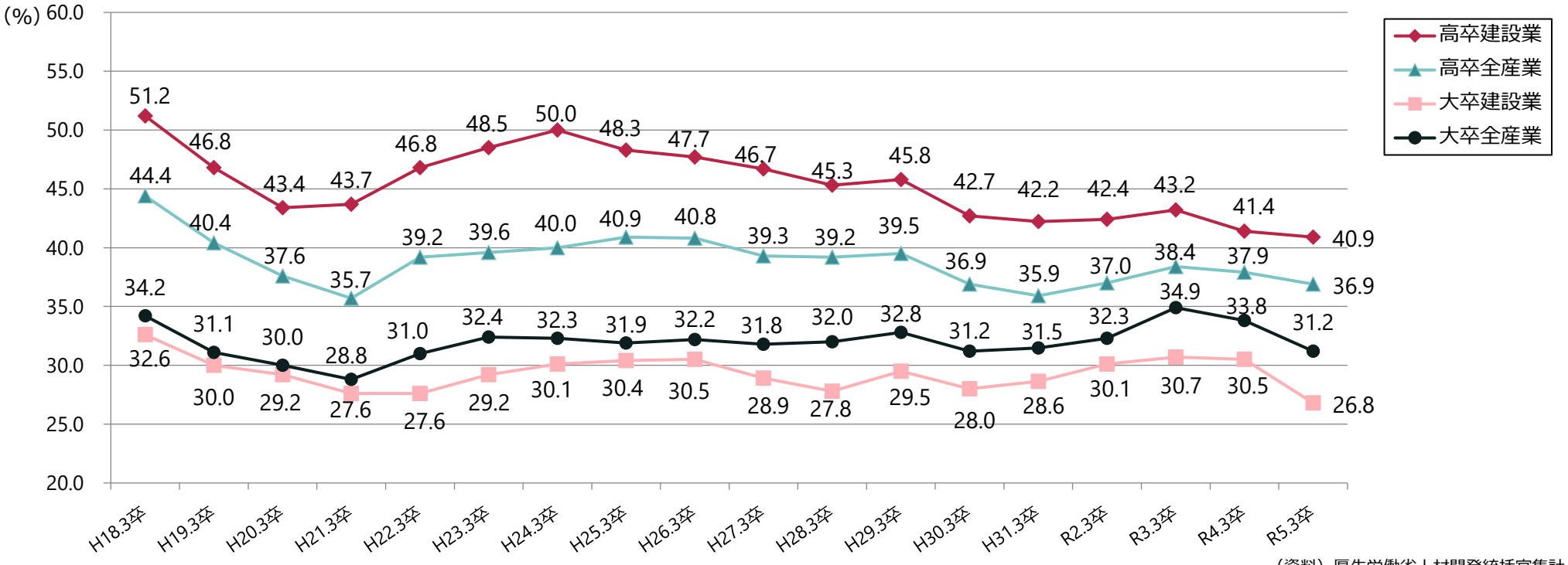
資料：　厚生労働省「就労条件総合調査」
（注：企業規模３０人以上）

※（）内の数字は令和６年実績

新規学卒就職者の学歴別・産業別３年目離職状況

建設業における新規学卒者の３年目までの離職率は、新規高卒者では全産業を上回っているが、新規大卒者では全産業を下回っている。

■新規学卒者の３年目までの離職率の推移



（資料）厚生労働省人材開発統括官集計

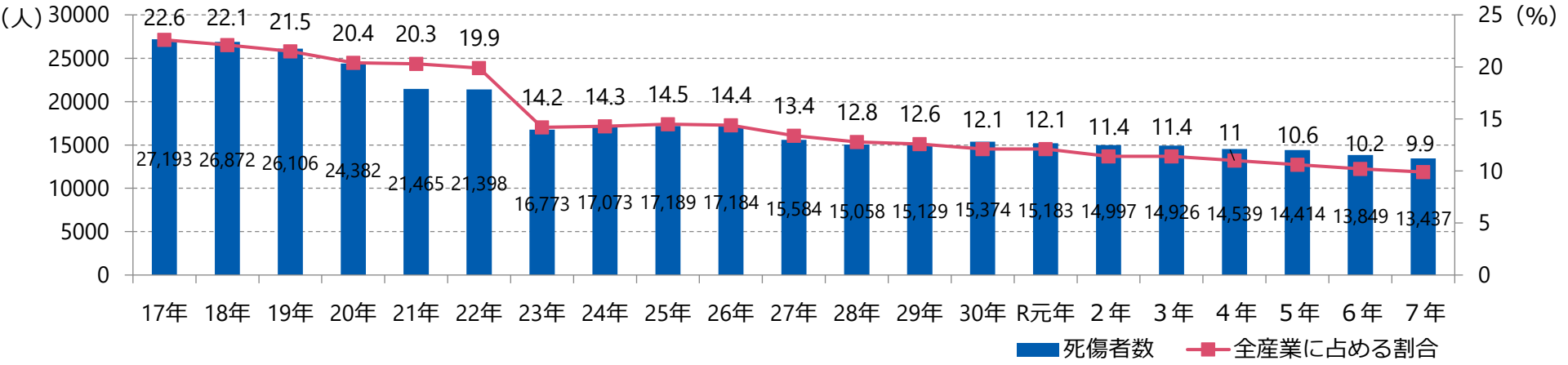
【令和５年3月新規大卒就職者の就職後3年以内離職率の場合】
[1] 就職者：生年月日が平成13年4月1日以前で、令和５年3月1日から令和５年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和５年3月新規大卒就職者とみなす。
[2] 離職者：[1]の内、令和５年3月1日から令和８年3月31日までに離職した者（令和５年3月1日から令和５年6月30日までに新規学卒として雇用保険加入の届けを提出した事業所を上記の期間中に離職した場合、離職理由や離職後の就業の状態に関わらず離職者として算出している（以下、[4]についても同様））。
※令和５年3月新規大卒就職者の３年以内離職率・・・[2]／[1]

【令和５年3月新規高卒就職者の就職後3年以内離職率の場合】
[3] 就職者：生年月日が平成15年4月2日から平成17年4月1日までの者で、令和５年3月1日から令和５年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和５年3月新規高卒就職者とみなす。
[4] 離職者：[3]の内、令和５年3月1日から令和８年3月31日までに離職した者。
※令和５年3月新規高卒就職者の就職後３年以内離職率・・・[4]／[3]

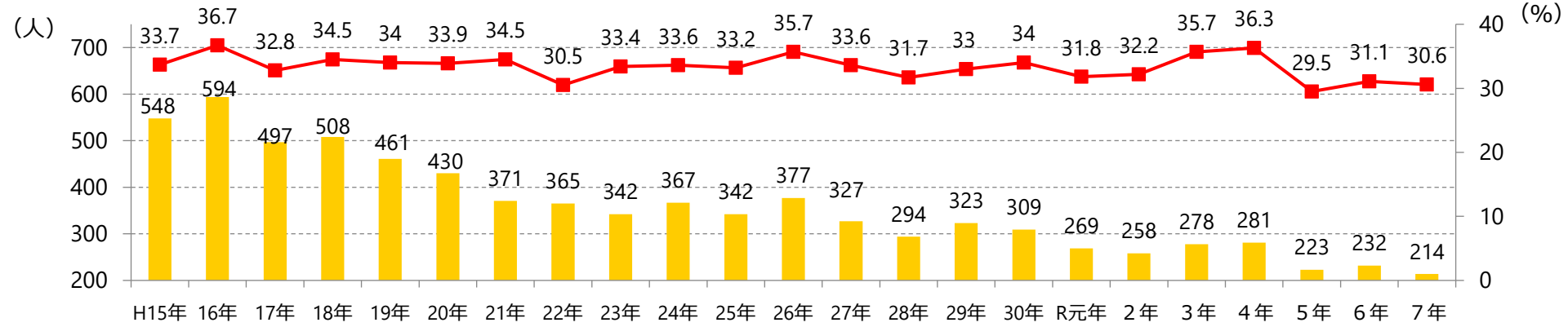
建設業における労働者災害の発生状況

建設労働者の死傷者数や死亡者数は、令和７年では死傷者数が対前年比３．０%減の１３，４３７人、死亡者数は対前年比７．８%減の２１４人であった。全産業に占める割合は、死傷者数で９．９%、死亡者数で３０．６%と建設業が全産業に占める就業者数の割合（７.０%）に比べ高い。

■ 建設業における死傷者数の推移



■ 建設業における死亡者数の推移



資料：死傷者数については、厚生労働省労働基準局「労災保険給付データ」及び「労働者死傷病報告（労災非適）」
死亡者数については、厚生労働省労働基準局「死亡災害報告」　※注　震災及び新型コロナウイルス感染症に係る件数は除く。

建設業労働者の労働保険の加入状況

雇用保険適用事業所数は、全産業、建設業ともに増加傾向にある。労災保険適用事業場数は、全産業、建設業ともに令和５年度から令和６年度にかけてやや減少している。

令和５年度から令和６年度の間に、建設業における雇用保険の被保険者数は３２，５６２人、労災保険の適用労働者数は１３５，２６７人増加した。

■ 雇用保険適用事業所数及び被保険者数

区分		事業所数	被保険者数
令和６年度	建設業	436,288	2,938,324
	全産業	2,379,389	44,991,796
令和５年度	建設業	435,839	2,905,762
	全産業	2,375,575	44,794,251
令和４年度	建設業	432,860	2,869,322
	全産業	2,372,421	44,565,271

（単位：カ所）　（単位：人）

資料：厚生労働省「雇用保険事業年報」

■ 労災保険の適用事業場数及び適用労働者数

区分		事業場数	労働者数
令和６年度	建設業	658,879	5,737,879
	全産業	2,968,201	63,222,897
令和５年度	建設業	662,819	5,602,612
	全産業	2,972,468	62,020,967
令和４年度	建設業	663,353	5,508,880
	全産業	2,968,456	61,455,906

（単位：カ所）　（単位：人）

資料：厚生労働省「労働者災害補償保険事業年報」

建設業労働者の社会保険等の加入状況

建設業における全国健康保険協会管掌健康保険及び厚生年金保険の被保険者数は、前年から横ばい。

建設業退職金共済制度における被共済者数は、平成２７年度をピークに減少傾向。

■ 全国健康保険協会管掌健康保険適用事業所数及び被保険者数（R７.３.31現在）

合　計	事業所数	前年比	被保険者数	前年比
建設業	490,893	101.8%	2,701,796	101.1%
産業計	2,756,729	103.4%	25,721,070	102.0%

（単位：カ所）　（単位：人）

資料：全国健康保険協会「全国健康保険協会管掌健康保険　事業年報」

■ 厚生年金保険適用事業所数及び被保険者数の推移（R７.９.１現在）

合　計	事業所数	前年比	被保険者数	前年比
建設業	502,053	101.2%	3,598,378	101.2%
産業計	2,913,608	102.8%	43,418,741	101.7%

（単位：カ所）　（単位：人）

資料：厚生労働省「厚生年金保険　業態別規模別適用状況調」

■ 建設業退職金共済制度の加入状況の推移

（単位：千人）

年度	共済契約者数	被共済者数
２０年度	188	2,775
２１年度	187	2,828
２２年度	183	2,868
２３年度	178	2,902
２４年度	173	2,950
２５年度	171	3,012
２６年度	170	3,079
２７年度	170	3,134
２８年度	170	2,215
２９年度	171	2,203
３０年度	172	2,189
R元年度	172	2,170
R２年度	174	2,170
R３年度	175	2,156
R４年度	175	2,137
R５年度	175	2,123
R６年度	175	2,102

資料：建設業退職金共済事業本部「事業年報」

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅱ　建設雇用改善施策の概要等

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

建設労働者の雇用改善の必要性

建設業は地域における雇用機会を確保	建設業の就業者数は、全産業の７．０％に当たる約４７８万人（令和７年）にのぼり、地域における雇用機会の確保に大きな役割を発揮。
建設業を支えるのは優れた建設労働者	建設業を支えているのは個々の労働者の技術・技能であり、若年労働者の確保・育成と技能継承が必要不可欠。

建設労働者の現状　～他産業に比べて労働条件等に格差～

技能労働者の年収額が低い

建設・採掘従事者（男）の年収額は５，１１２千円（令和７年）と、全産業（５，４５６千円）に比べ低くなっている。

（資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

高齢化が進行

建設業の平均年齢は４５.５歳（令和７年）と、全産業（４４.４歳）に比べ高く、高齢化が進行している。

（資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

労働時間が長い

建設業の常用労働者の年間総実労働時間は１，９１８時間（令和７年）と全産業（１，６２１時間）に比べて長くなっている。

（資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」）

女性就業者の割合が低い

建設業の女性就業者数は増加傾向にあり８９万人（令和７年）であるが、女性就業者の比率は１８.５％と、全産業（４５.８％）に比べ、低い状況。

（資料：総務省「労働力調査」）

建設業務に必要な労働力の確保と建設労働者の雇用の安定に向けて、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき特別の対策を実施

建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づく施策

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」では、建設労働の基本的な課題である雇用関係の明確化と雇用管理体制の整備、建設労働者の能力の開発及び向上並びに福祉の増進、建設業に必要な労働力の確保と雇用の安定を図るため、他産業にはない特別な助成などの施策を措置。

建設雇用改善施策の体系

- **「建設雇用改善計画」の策定**
  - 建設労働者の雇用改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する重要事項、建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保を図るために講じようとする基本的施策を規定
- **建設事業主等に対する啓発・指導**
  - 雇用管理責任者の選任、建設労働者の募集に関する事項の届出、雇入通知書の交付等の徹底、元方事業主による請負事業の従事者の把握及び請負人に対する指導
- **建設労働者の雇用の安定、能力の開発及び向上等**
  - 建設事業主等に対する助成金の支給
  - 雇用管理研修の実施
- **若年者の入職促進**
  - 建設業若年者理解・定着促進事業（「つなぐ化」事業）の実施
- **建設労働需給調整システムの導入と適正な運営の確保**
  - 事業主団体の作成する実施計画の認定
  - 建設業務有料職業紹介事業の許可
  - 建設業務労働者就業機会確保事業の許可

建設雇用改善計画の策定

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、おおむね５年ごとに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、需給調整に関する重要事項を定める「建設雇用改善計画」を策定し、これに基づく施策を推進。

建設雇用改善計画（第１１次）

【施策の最重要事項】

「次世代を担う若者が夢を描き安心して働ける魅力ある職場づくりの推進」を課題とし、以下の①～③を最重点事項として、施策を推進していくこととする。

① 若年者等への建設業の魅力発信、入職・定着促進による担い手の確保・育成

② 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

③ 職業能力開発の促進、技能継承

【計画の期間】

令和８～１２年度

【建設雇用改善の基本的施策】

1 若年者等への建設業の魅力発信、入職・定着促進による担い手の確保・育成

- ・若年労働者の確保・育成
- ・女性労働者の活躍・定着の促進
- ・高年齢労働者の活躍の促進
- ・外国人労働者の適正な受入れ・育成
- ・ハローワークにおける支援

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

- ・安定就労の確保
- ・働き方改革の推進
- ・賃金の改善
- ・労働・社会保険・建設業退職金共済制度の加入促進
- ・労働災害の防止
- ・猛暑への対応

3 職業能力開発の促進、技能継承

- ・事業主及び事業主団体等の行う職業能力開発の促進
- ・労働者の自発的な職業能力開発の促進
- ・建設業を担う人材に対する職業訓練の実施
- ・建設業を担う人材に対する則業訓練の実施、熟練技能の維持・継承及び活用
- ・デジタル人材の育成

4 CCUSの活用促進

- ・業界インフラとしてのCCUS活用促進
- ・CCUSによる処遇改善の推進
- ・能力評価制度の活用促進
- ・助成金によるCCUSの活用促進

5 雇用改善推進体制の整備

- ・雇用改善を図るための諸条件の整備
- ・事業主等における雇用管理体制の整備
- ・建設関係助成金の活用

6 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

- ・事業趣旨に則った適正な運営の確保
- ・事業の適性な活用促進

雇用管理の改善に向けた基本的事項の遵守

建設労働者については、職業安定法や労働基準法、労働安全衛生法など全ての労働者に関わる法律に加え、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」により建設労働者だけを対象とする特別な措置等を規定。建設事業主の責務としてこれらの事項を遵守することが必要。

雇用管理責任者の選任

事業主は、建設事業を行う事業所ごとに、次の事項を管理させるため、雇用管理責任者を選任しなければならない。

① 建設労働者の募集、雇入れ及び配置に関すること
② 建設労働者の技能の向上等に関すること
③ 建設労働者の職業生活上の環境の整備に関すること
④ 労働者名簿及び賃金台帳に関すること
⑤ 労働者災害補償保険、雇用保険及び中小企業退職金共済制度など建設労働者の福利厚生に関すること

労働者募集に関する事項の届出

事業主は、特定の区域において、広告や文書、インターネット以外の方法で、その被用者に建設労働者を募集させようとするときは、当該被用者の氏名その他建設労働者の募集に関する事項を公共職業安定所長に届け出なければならない。

特定の区域：東京都（新宿区、台東区、江東区、荒川区）、神奈川県（横浜市中区）、愛知県（名古屋市中村区）、大阪府（大阪市西成区）、兵庫県（尼崎市）

雇用に関する文書の交付

事業主は、建設労働者を雇い入れたときは、速やかに、事業主の氏名又は名称、事業所の名称及び所在地、雇用期間並びに従事すべき業務の内容を明らかにした文書を交付しなければならない。

＜明示しなければならない労働条件＞

① 労働契約の期間
② 就業の場所及び従事すべき業務
③ 始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換
④ 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期
⑤ 退職

請負工事の書類に備付等

1 建設工事の一部を請負人に請け負わせている元方事業主は、関係請負人ごとに、その氏名又は名称、雇用する労働者を建設工事に従事させようとする期間及び雇用管理責任者の氏名を明らかにした書類を、事業所に備えて置かなければならない。
（元方事業主及び関係請負人が雇用する建設労働者が常時５０人未満の場合は、この限りでない。）

2 元方事業主は、関係請負人に対し、雇用管理責任者による適正な管理に関し助言、指導その他の援助を行うよう努めなければならない。

拡充

建設事業主等に対する助成金

令和８年度当初予算額　７１億円（69億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1　事業の目的

建設業においては、技能者のうち60歳以上の割合が約4分の1を占める一方、29歳以下は全体の約12%となっており、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題となっている。本助成金では、建設労働者雇用改善法第９条に基づき、建設事業主等に支援を行うことで、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上、雇用の安定を促進することを目的とする。

2　事業の概要・スキーム・実施主体・事業実績

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

職業経験の不足などから就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、試行雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース）に上乗せ助成。

助成額	対象者１人あたり４万円/月（最大３か月）

人材確保等支援助成金

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成。

助成区分	助成率等
経費助成	中小建設事業主：60% 中小建設事業主以外：45%
賃金助成	定着要件を満たした場合は上乗せ42万円

等（※１）

◆ 建設キャリアアップシステム等活用促進コース

建設キャリアアップシステム（CCUS）等を活用した雇用管理改善を目的とし、以下の場合に助成。
＜雇用管理改善促進事業＞　中小建設事業主が、昇格評定を受けた技能者の賃金を５%以上増加
＜普及促進事業＞　建設事業主団体が普及促進に向けた事業を実施（令和８年度限り）

事業名	助成区分	助成額・率等
雇用管理改善促進事業	経費助成	中小建設事業主：16万円/人年
普及促進事業	経費助成	中小建設事業主団体：66.7%
		中小建設事業主団体以外：50%

◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合や作業員宿舎等を確保（石川県）した場合に助成。

助成区分	助成率
経費助成	60%

等（※１）

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成。

助成区分	助成率・額	生産性向上助成（上乗せ支給）（※２）	賃金向上助成・資格等手当助成（上乗せ支給）
経費助成	16.7%	－	－
賃金助成	3,800円/人日	1,000円/人日	1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース

若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成。

助成区分	助成率・額等	生産性向上助成（上乗せ支給）（※２）	賃金向上助成・資格等手当助成（上乗せ支給）
経費助成	中小建設事業主（20人以下）：75%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上）35歳未満：70%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上）35歳以上：45%		
	中小以外の建設事業主（女性労働者のみ支給対象）：60%	15%	15%
賃金助成	中小建設事業主（20人以下）：9,500円/人日（※３）	2,000円/人日	2,000円/人日
	中小建設事業主（21人以上）：8,550円/人日（※３）	1,750円/人日	1,750円/人日

等

※１　賃金向上助成の上乗せ支給も実施。
※２　令和４年度までの支給要領に基づき、当該コースの助成金を受給した建設事業主を対象とした経過措置。
※３　CCUS技能者情報登録者の場合は、賃金助成額（上乗せ支給分は除く）を1.1倍にして助成（令和８年度まで）。

○実施主体・スキーム：労働局（助成金の支給）→ 建設事業主等（助成対象の取組を実施）
○令和６年度支給実績（３助成金の合計）：６,272,576千円（135,994件）

建設業 雇用管理責任者に対する研修等の実施（建設労働者雇用支援事業）

令和８年度当初予算額　101百万円（82百万円）　※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

○　建設業はその産業特性に起因して雇用関係が不明確等の問題がみられるという実情に鑑み、建設労働者の雇用の改善等に関する法律第５条において、事業所ごとに雇用管理責任者の選任を義務づけ、適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得及び向上を図るよう努めることを規定。

○　しかし、零細な事業者が多い建設業においては、事業主自らが雇用管理の研修を行うことは難しいため、本事業では、国が雇用管理責任者を対象とした研修を行うことで、事業所における適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得・向上の促進を目的とする。

2 事業の概要・スキーム

厚生労働省

委託

受託事業者

雇用管理研修の実施

雇用管理基礎講習コース

労働者の雇入れ及び配置から退職に至るまでの雇用管理に必要な知識の習得・向上

・建設労働者雇用改善法や労働関係法令等に関する基礎知識
・雇用管理責任者の役割
・国の建設雇用改善施策の紹介 など

開催回数 ： 47都道府県×4回＝188回
受講人数 ： 5,640人（1回当たり30人）



コミュニケーションスキル等向上コース

若年労働者等の職場環境への適応や技能の習得が円滑に進むよう、指導する立場にある者等が若年労働者等と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習得向上

・職場内の若者等との円滑なコミュニケーションの取り方
・新入社員等のモチベーション維持向上

開催回数 ： 47都道府県×4回＝188回
受講人数 ： 3,760人（1回当たり20人）

研修

雇用管理責任者

雇用管理能力の向上による職場環境の改善



3 実施主体等

■ 委託事業により実施

■ R７事業実績
・雇用管理基礎講習コース
　開催回数 ： 192回
　受講人数 ： 5,194人
・コミュニケーションスキル等向上コース
　開催回数 ： 94回
　受講人数 ： 493人

■ KPI（事業目標）
・受講者数 7,000人以上
・研修終了時のアンケート調査で「役に立った」旨の評価を受ける割合 97%以上



職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室（内線5804）

建設業若年者理解・定着促進事業（「つなぐ化」）の実施

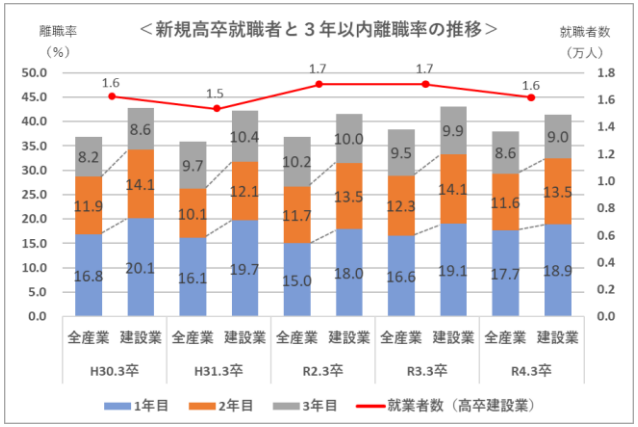
令和８年度当初予算額　29百万円（29百万円）　※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

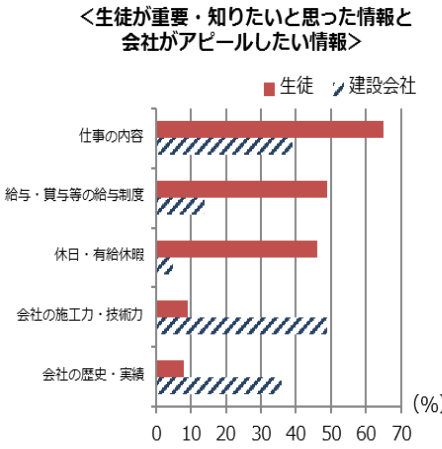
1　事業の目的

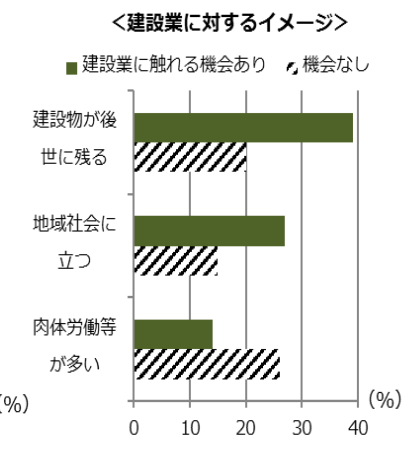
○　建設業においては、他産業と比べ高齢化が進行している中、新規高校卒就職者の就職後３年以内の離職率は常に全産業平均を上回っており、特に１～２年以内の離職率が高い。

○　離職の背景には、就職先を決定する過程において知りたい情報を十分に得られていないことが挙げられているため、本事業では、若年者と建設業界がつながる機会を提供することで、若年者の建設業に対する理解を深め、職場定着を促進することを目的とする。



＜文部科学省「学校基本調査」、厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」＞





＜国土交通政策研究所：「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査研究」（一部抜粋）＞

2　事業の概要・スキーム

厚生労働省

↓ 委託

受託事業者

若年者の建設業に対する理解や定着促進を図るため、高等学校等の生徒・先生・保護者と建設業界（建設企業・団体）がつながる機会をつくるとともに、取組事例の周知広報を図る。【全国で141回実施】

出前授業



地域の建設企業・団体が、学校を訪問し、建設業の現状や魅力を紹介する取組

現場見学会



生徒や先生が、工事現場を見学し、建設業で働く人たちの就労環境を把握する取組

意見交換会



建設業の仕事やその魅力、実際の就労環境などについて意見交換を行う取組

マッチング・機会提供

高等学校等
生徒・先生・保護者

つながる機会の創出

建設企業・団体

若年者の建設業での定着促進



3　実施主体等

■ 委託事業により実施

■ R７事業実績（実施回数）

実施回数	147回
（内訳）	
出前授業	86回
現場見学会	50回
意見交換会	1回
インターンシップ	11回

※一度の開催で複数事業実施する場合があるため、実施回数と内訳の合計数は異なる

■ KPI（事業目標）

・ 実施回数 141回以上

・ 生徒等に対する事業参加の前後のアンケート調査において、就職先として建設業に関心を持った人数の増加した割合 46%以上

建設労働需給調整システムの導入と適正な運営

○　建設業務は、重層的下請構造の中で労働者保護があいまいにならないように、直接雇用により雇用関係に基づく義務が明確になるようにする必要がある。

○　また、建設業は、受注状況により現場の労働者が過剰となる場合と不足する場合が同時にみられ、一時的に余剰となった労働者が雇されるなど、雇用が不安定化するおそれもある。

○　そのため、建設労働需給調整システムにおいては、直接雇用と雇用の安定を前提とした特別の枠組みとして、建設業務有料職業紹介事業と建設業務労働者就業機会確保事業が　設けられている。

○ 上記課題を踏まえ、建設業務労働者の雇用の安定等を図るため、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、**①事業主団体が実施計画の認定を受けた上で、②事業主団体が許可を受けて建設業務に関する有料職業紹介事業を実施、③事業主団体の構成事業主が許可を受けて建設業務労働者就業機会確保事業（他の事業主への常時雇用する建設業務労働者の送り出し）を実施**することが可能。

労働政策審議会に諮問の上、厚生労働大臣の認定（①）及び許可（②または③）を受けて実施する。

②③は、実施計画に従って実施

①実施計画の策定（事業主団体）

次の改善措置を一体的に実施する計画（期間は３年以内）を策定
1 雇用改善、能力開発、福祉の増進に関する措置
2 有料職業紹介事業又は構成事業主による建設業務労働者就業機会確保事業に関する措置
【認定事業主団体数　６団体】

【事業主団体の主な要件】
一般社団法人又は一般財団法人（以下「法人」という。）、中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合又は協同組合連合会（別途要件を満たす者に限る）（以下「組合等」という。）などであって、
(1)　直接又は間接の構成員の数が30以上であること。
(2)　構成員の8割以上が建設業法第3条第1項の許可を受けている建設事業を主たる事業とする事業主であること。
(3)　組合等においては設立した日から５年以上経過していること。
（法人においては、事業期間が原則３年以上継続していること。）

指導や援助

②建設業務有料職業紹介事業（①の事業主団体）

・離職を余儀なくされた構成事業主に雇用されている建設業務労働者と、労働者が不足する他の構成事業主とのマッチングなど
【許可事業主団体数 ４団体】

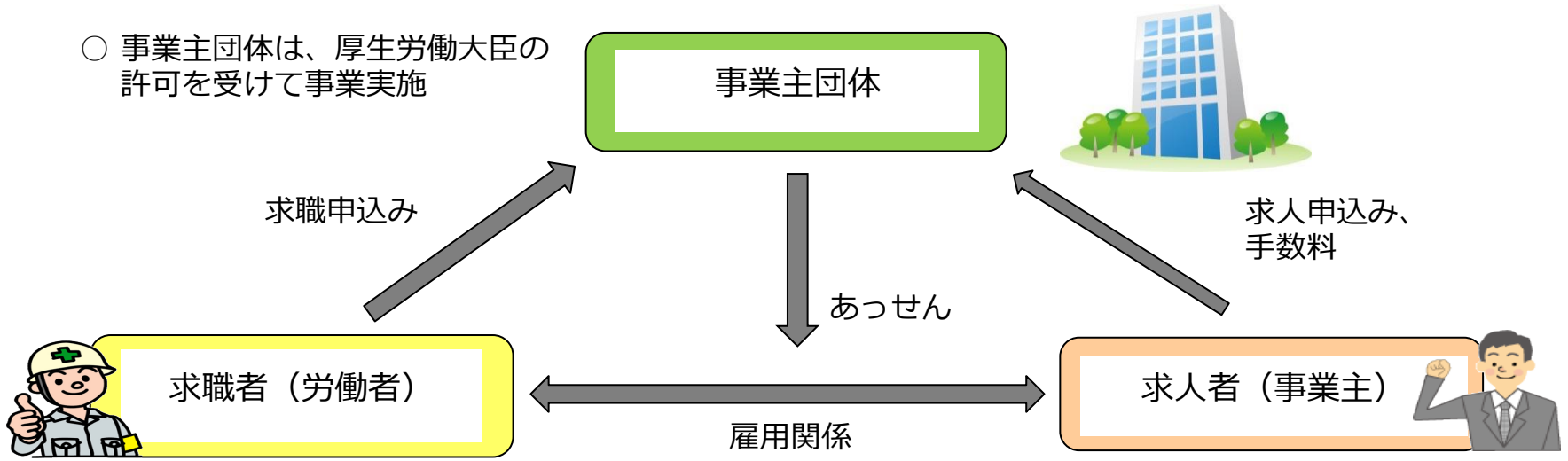
③建設業務労働者就業機会確保事業（①の事業主団体の構成事業主）

・一時的に余剰となる自己の常時雇用する建設業務労働者を、その雇用を維持したまま、他の構成事業主に一時的に送り出し
【許可事業主数 29事業主】

※１　建設業務労働者：建設工事の現場において、土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務に主として従事する労働者
※２　認定・許可事業主団体数及び許可事業主数は、令和８年11月２日現在

建設業務有料職業紹介事業

○ 実施計画の認定を受けた事業主団体が、次の求人者又は求職者を対象とし、建設業務に就く職業の雇用関係（期間の定めのない労働契約に限る）の成立を有料であっせん。※



※求人者または求職者が事業主団体の構成員であることが必要

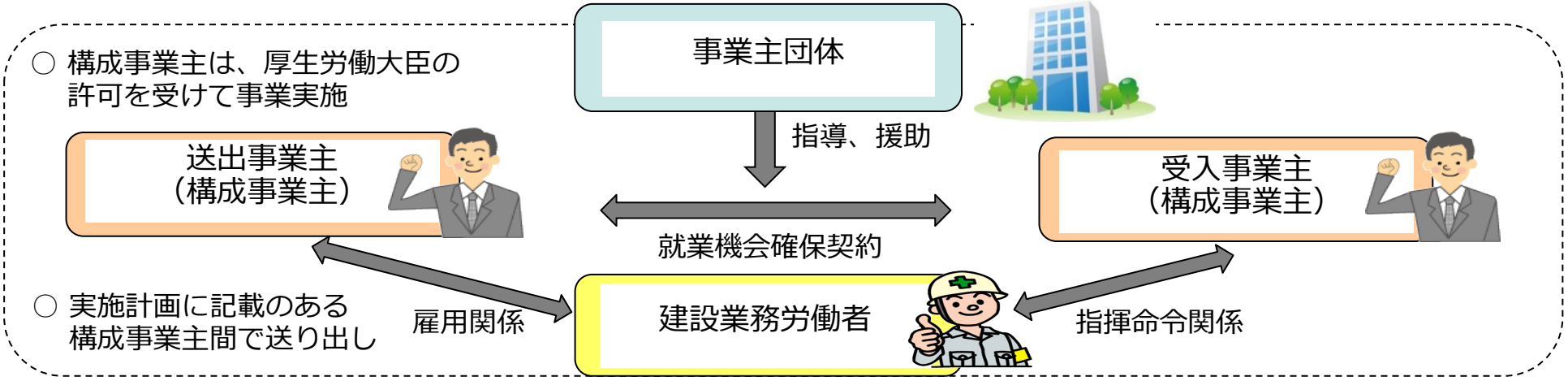
①**求職者が団体の構成員の場合**（求職者は一人親方や構成事業主に常時雇用されている者）
②**求人者が団体の構成員の場合**

【許可基準の概要】※事業主団体の許可基準

① 認定された実施計画に従って建設業務有料職業紹介事業を実施すること。
② 事業を健全に遂行するに足りる以下の財産的基礎を有すること。
・基準資産額（資産総額－負債）が、500万円×本事業を行う事業所数以上
・事業資金として自己名義の現金・預金が150万円＋（60万円×（本事業を行う事業所数－１））以上
③ 個人情報を適正に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。
④ 上記のほか、一定の要件を満たした職業紹介責任者が配置されているなど、本事業を適正に遂行する能力を有すること。

建設業務労働者就業機会確保事業

○ 実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用（※１）する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主の建設業務に従事させるために、一時的（※２）に送り出し。



【許可基準の概要】※送出事業主の許可基準

① 認定された実施計画に従って建設業務労働者就業機会確保事業を実施すること。

② 一定の要件を満たした雇用管理責任者が配置されていること、教育訓練の実施体制を整備するなど、送出労働者の雇用管理を適切に行うに足りる能力を有すること。

③ 個人情報を適正に管理し、送出労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

④ 上記のほか、以下の財産的基礎を有するなど、事業を的確に遂行するに足りる能力を有すること。

- 基準資産額（資産総額－負債）が、1,000万円×本事業を行う事業所数以上であること。
- 基準資産額が、負債総額の７分の１以上であること。
- 事業資金として自己名義の現金・預金が800万円×本事業を行う事業所数以上であること。

※１ 期間の定めのない雇用契約や有期契約の更新により、期間の定めのない雇用契約と同等と認められる雇用の場合。また、社会保険や労働保険が適用されていることが必要。

※２ 事業年度ごとに、送出人数は送出事業主の雇用する労働者の５割以下、送出期間は所定労働日数の５割以下。

建設労働需給調整システムの導入状況

令和８年１１月２日現在において、実施計画の認定を受けた事業主団体は６団体、建設業務有料職業紹介事業の許可を受けた事業主団体は４団体、建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主は２９社。

■実施計画認定・事業許可の状況（令和８年１１月２日現在）

団体名	認定・許可年月日 （計画期間）	実施計画 の認定	建設業務 有料職業紹介 事業の許可	建設業務労働者 就業機会確保事業 の許可事業主数
(一財)みやぎ建設総合センター	平成18年9月29日 （計画期間：～令和９年９月30日）	○	○	2
(一社)大阪府建団連	平成19年3月16日 （計画期間：～令和10年３月15日）	○		9
(一社)沖縄県建設業協会	平成20年4月1日 （計画期間：～令和８年３月31日）	○	○	7
(一社)日本海上起重技術協会	平成24年10月1日 （計画期間：～令和９年９月30日）	○		11
(一社)全国建設人材協会	平成30年3月29日 （計画期間：～令和11年10月31日）	○	○	－
(一社)建設技能者転職支援協会	令和８年８月20日 （計画期間：～令和11年８月31日）	○	○	－