資料２

国土交通省 説明資料

令和８年１１月４日

不動産・建設経済局

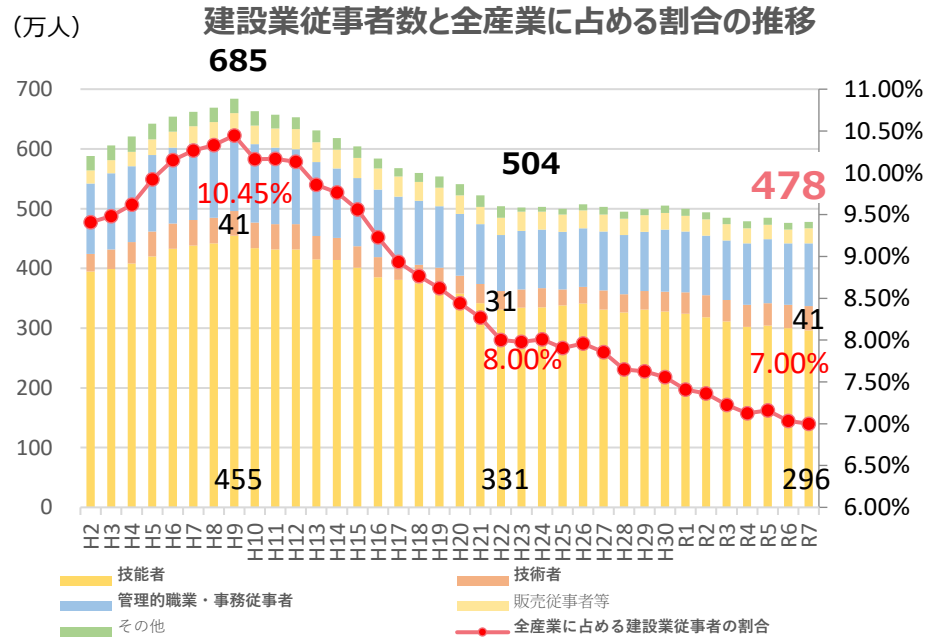
建設業就業者の現状

国土交通省

- 建設業の従事者数は**平成９年のピーク時と比較し約３割減少**。
- 高齢化についても**55歳以上が約４割**を占めるなど他産業を上回るペースで進んでいる状況。

技能者等の推移

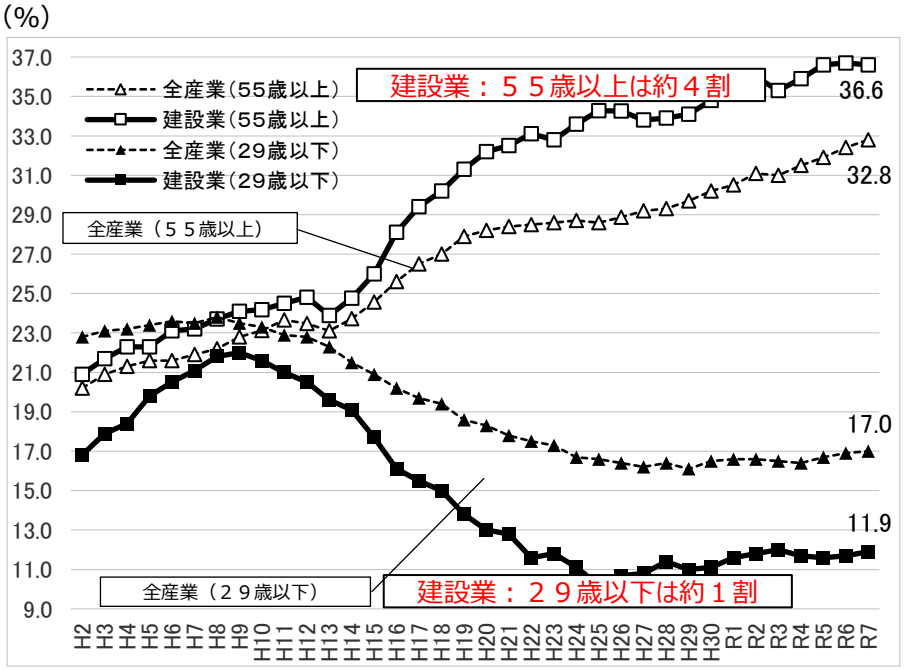
	就業者数ピーク（H9）	建設投資ボトム（H22）	最新（R7）
建設業就業者：	685 万人	504 万人	478 万人
技術者：	41 万人	31 万人	41 万人
技能者：	455 万人	331 万人	296 万人



出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成※1※2

建設業就業者の高齢化の進行

➢ 建設業就業者は、55歳以上が36.6%、29歳以下が11.9%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。



出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成※1

（※1　平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値　※2　グラフ上の数値は、記載単位未満の位で四捨五入してあるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない）

建設業の担い手確保に向けた賃上げの取組

○　公共工事設計労務単価の引上げなどの取組により、建設分野の**賃金は着実に上昇**しているが、全産業平均の水準にはいまだ届いていない状況。

建設業生産労働者の賃金推移（年間）

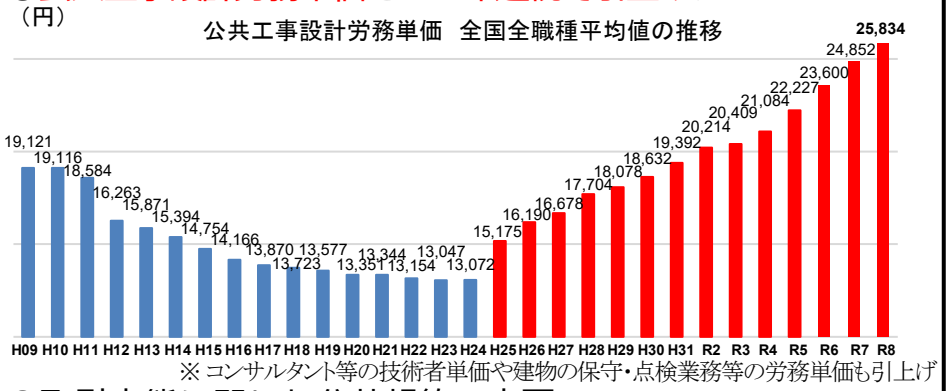


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より国土交通省作成
※R2以降は「生産労働者」の区分が廃止されたため、建設業の「建設・採掘従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」を加重平均して「生産労働者」の額を推計

最近の賃上げ施策

発注者・元請間での賃金原資の確保（公共中心）

○公共工事設計労務単価を１４年連続で引上げ。（+4. 5%）



※コンサルタント等の技術者単価や建物の保守・点検業務等の労務単価も引上げ

○取引実態に即した公共契約・変更。
- 最新の単価を予定価格に反映。
- 材料費変動に伴う請負代金額の変更（スライド条項）。

○ダンピング受注対策として、
- 低入札価格調査基準の計算式について、国は、令和４年度から一般管理費等率を引上げ。
- 国からの要請等により、自治体の計算式でも引上が進展。

国土交通大臣と建設業団体の意見交換会（R8.9.28）

国土交通省

開催概要

日　　時：令和８年９月28日 11:00～12:00
出席団体：日本建設業連合会、全国建設業協会
　　全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会
テーマ：令和９年度概算要求、建設業の賃金引上げに向けた取組、生産性向上の推進　等

- **公共工事予算の執行が順調であること**などから、適切な価格と工期で発注されれば、**十分な施工余力があることについて再確認。**
- 前回の意見交換会で申し合わせた**賃金引き上げや生産性向上への対応については、官民一体となって対応を強化していくことを再確認。**
- その他、**施工の平準化に向けた対応の必要性**についても認識を共有。

【前回（令和８年３月）の申し合わせ】

- **技能労働者の賃上げ**について、民間発注工事も含めた改正建設業法に基づく労務費の確保・行き渡りの徹底や生産性向上等の取組みを通じ、「**おおむね６％の上昇」を目指す**こと
- **生産性向上**について、生産年齢人口の更なる減少や昨今の工事費高騰への対応、賃上げの原資の確保などの観点から、**各団体において、省人化や技術・技能の向上等による生産性向上の取組を推進する**こと



建設キャリアアップシステムの概要

国土交通省

目的

技能者の処遇

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、 技能・経験に応じた適切な処遇につなげようとするもの

人材確保

技能者の技能・経験に応じた処遇改善を進めることで、①若い世代がキャリアパスの見通しをもて 、②技能者を雇用し育成する企業に人が集まる建設業を目指す

生産性向上

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の登録

【技能者情報】
・本人情報
・保有資格
・社会保険加入　等



技能者にカードを交付

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、
カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際に
カードタッチで履歴を蓄積



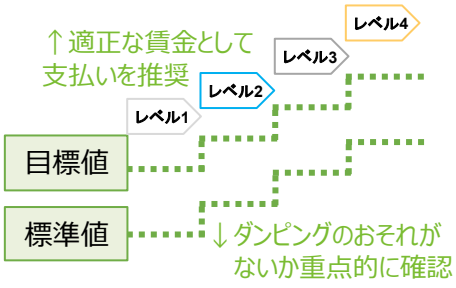
能力評価の実施

経験や資格に応じた
能力評価



経験・技能に応じた処遇

能力評価に応じた
適正な賃金支払い
（CCUSのレベルに応じた年収の
水準をブロック別、職種別に公表）



現場管理での活用

社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

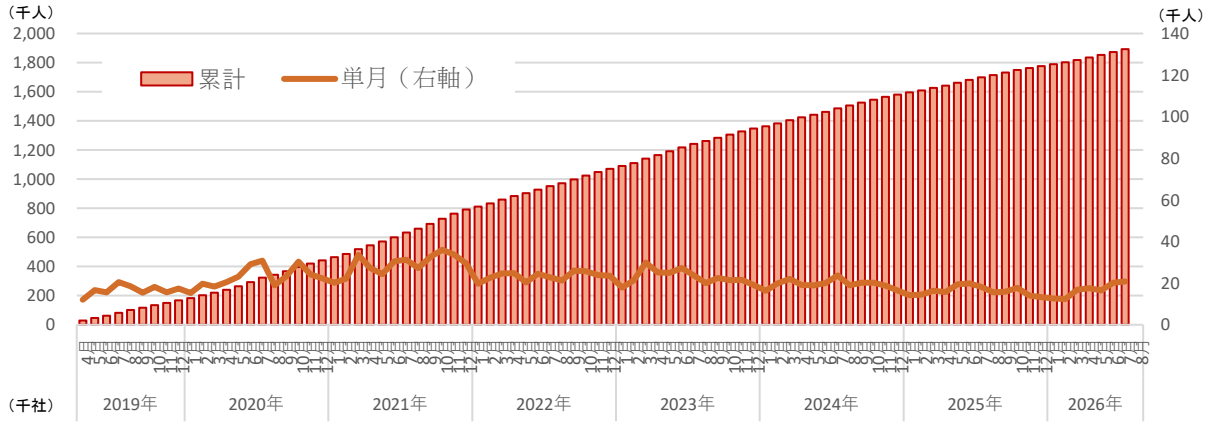
建設キャリアアップシステムの利用状況（2026年8月末）

国土交通省

技能者の登録数

190万人が登録

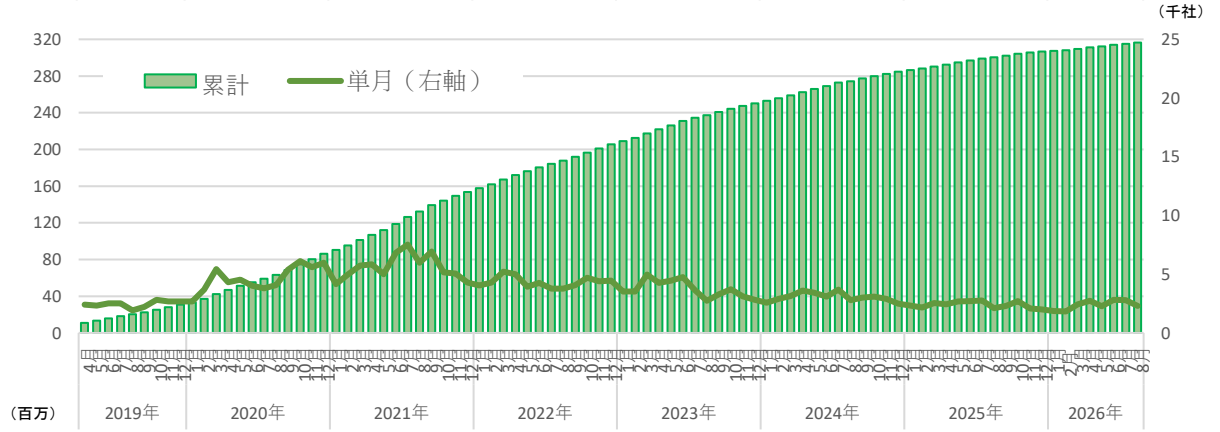
※労働力調査（R7）における建設業技能者数：296万人



事業者の登録数

31.6万者が登録

※うち一人親方は11.0万者

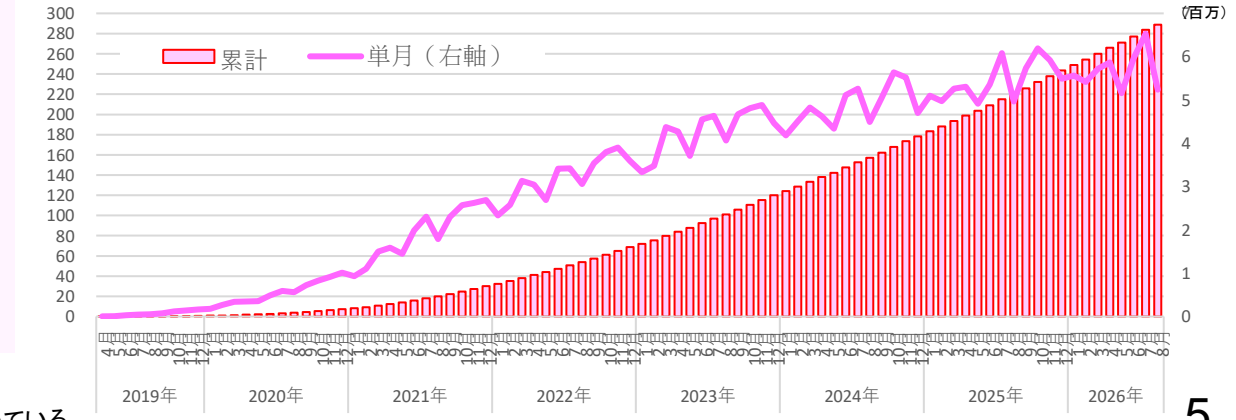


就業履歴数

現場での利用は増加傾向

累積就業履歴数　28,800万突破

※8月は523万履歴を蓄積



出所：建設業振興基金データより国土交通省

※事業者の登録数は、有効期限の更新をしなかった事業者の数を差し引いている

能力評価制度の概要

国土交通省

○ 建設キャリアアップシステムに登録される**技能者の資格と経験**をもとに、能力評価を実施。

○ 能力評価実施団体が策定した能力評価基準（国土交通大臣が認定した51分野）に基づき、
それぞれの分野の能力評価実施団体において実施。

建設キャリアアップシステムに技能者の資格と経験を蓄積

＜現場での能力・経験の蓄積＞



技能者情報のイメージ

	ID	123456789012	
	氏名	建設 太郎	
	生年月日	S55 1980/07/28	
保有資格			
登録基幹技能者	型枠		2016.06.20
技能講習	玉掛け		2008.05.21
特別教育	ロープ高所作業		2005.11.09
社会保険加入状況		退職金共済	
健保	○	協会健保	建退共 ○
年金	○	厚生年金	
雇用	○		

◎ 経験　（就業日数）
◎ 知識・技能　（保有資格）
◎ マネジメント能力
（登録基幹技能者講習・職長経験）



技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行



初級技能者（見習い）

中堅技能者（一人前の技能者）

職長として現場に従事できる技能者

高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）

能力評価基準の策定状況

技能者の能力評価は、国土交通大臣が認定した51分野の能力評価基準に基づき、
それぞれの分野の能力評価実施団体により実施

評価分野	能力評価実施団体
電気工事	（一社）日本電設工業協会
橋梁	（一社）日本橋梁建設協会
造園	（一社）日本造園建設業協会 （一社）日本造園組合連合会
コンクリート圧送	（一社）全国コンクリート圧送事業団体連合会
防水	（一社）全国防水工事業協会
トンネル	（一社）日本トンネル専門工事業協会
建設塗装	（一社）日本塗装工業会
左官	（一社）日本左官業組合連合会
機械土工	（一社）日本機械土工協会
海上起重	（一社）日本海上起重技術協会
ＰＣ	（一社）プレストレスト・コンクリート工事業協会
鉄筋	（公社）全国鉄筋工事業協会
圧接	全国圧接業協同組合連合会
型枠	（一社）日本型枠工事業協会
配管	（一社）日本空調衛生工事業協会 （一社）日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会
とび	（一社）日本建設躯体工事業団体連合会 （一社）日本鳶工業連合会
切断穿孔	ダイヤモンド工事業協同組合
内装仕上工事	（一社）全国建設室内工事業協会 日本建設インテリア事業協同組合連合会 日本室内装飾事業協同組合連合会
サッシ・カーテンウォール	（一社）日本サッシ協会 （一社）建築開口部協会
エクステリア	（公社）日本エクステリア建設業協会
建築板金	（一社）日本建築板金協会
外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会
ダクト	（一社）全国ダクト工業団体連合会 （一社）日本空調衛生工事業協会
保温保冷	（一社）日本保温保冷工業協会
グラウト	（一社）日本グラウト協会
冷凍空調	（一社）日本冷凍空調設備工業連合会

評価分野	能力評価実施団体
運動施設	（一社）日本運動施設建設業協会
基礎ぐい工事	（一社）全国基礎工事業団体連合会 （一社）日本基礎建設協会
タイル張り	（一社）日本タイル煉瓦工事工業会
道路標識・路面標示	（一社）全国道路標識標示業協会
消防施設	（一社）消防施設工事協会
建築大工	全国建設労働組合総連合 （一社）ＪＢＮ・全国工務店協会 （一社）全国住宅産業地域活性化協議会 （一社）日本ログハウス協会 （一社）プレハブ建築協会
硝子	全国板硝子工事協同組合連合会 全国板硝子商工協同組合連合会
ＡＬＣ	（一社）ＡＬＣ協会
土工	（一社）日本機械土工協会
ウレタン断熱	（一社）日本ウレタン断熱協会
発破・破砕	（一社）日本発破・破砕協会
建築測量	（一社）全国建築測量協会
圧入	（一社）全国圧入協会
さく井	（一社）全国さく井協会
解体	（公社）全国解体工事業団体連合会
計装工事	（一社）日本計装工業会
土質改良	（一社）全国建設発生土リサイクル協会
潜函	日本圧気技術協会
住宅建築関連	（一社）ＪＢＮ・全国工務店協会 全国建設労働組合総連合 （一社）全国住宅産業地域活性化協議会
石材施工	全国建築石材工業会
斜面防災	（一社）斜面防災対策技術協会
道路等法面保護工事	（一社）全国特定法面保護協会
都市トンネル	（公社）日本推進技術協会
型枠解体	（一社）日本型枠工事業協会
鉄骨	（一社）鉄骨建設業協会

これに加えて、現在、10以上の専門工事業団体から、個別に能力評価基準の策定、
又はその前段階となる「登録基幹技能者」の登録に係る相談を受付

（参考）能力評価基準【電気工事】

国土交通省

CCUS職種コード		０９電工－０１電気工、１０ソーラーシステム取付工、１６普通作業員（電気工）、１７その他電気設備 ５２その他（施工）－４３仮設電気工
能力評価実施団体		（一社）日本電設工業協会
呼　称		電気工事技能者
レベル４	就業日数	2150日（10年）
	保有資格	◇登録電気工事基幹技能者〔00001〕 ◇優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）〔91024〕 ◇卓越した技能者（現代の名工）厚生労働大臣表彰（職種：電気配線工事作業者）〔94065〕 ●レベル２、レベル３の基準の「保有資格」を満たすこと
	職長経験	職長としての就業日数が645日（3年）
レベル３	就業日数	1075日（5年）
	保有資格	◇第一種電気工事士（免状取得者）〔31018〕 ※ただし、以下の資格にあっては、それぞれ指定する就業日数を満たすことでレベル３の保有資格を有するものと取り扱う。 ✓第一種電気工事士（試験合格者）〔31073〕及び 認定電気工事従事者〔31074〕 （就業日数1,505日（7年）以上） ✓青年優秀施工者不動産・建設経済局長顕彰者(建設ジュニアマスター)〔92024〕及び 第二種電気工事士（免状取得者）〔31019〕 （就業日数1,505日（7年）以上） ✓第二種電気工事士免状取得者〔31019〕及び 認定電気工事従事者〔31074〕 （就業日数2,150日（10年）以上） ●レベル２の基準の「保有資格」を満たすこと
	職長・班長経験	職長又は班長としての就業日数が215日（1年）
レベル２	就業日数	645日（3年）
	保有資格	◇第一種電気工事士（試験合格者）〔31073〕又は第一種電気工事士（免状取得者）〔31018〕 ◇第二種電気工事士（免状取得者）〔31019〕
レベル１		建設キャリアアップシステムに技能者登録され、レベル２から４までの判定を受けていない技能者

※　●印の保有資格は、必須。　◇印の保有資格は、いずれかの保有で可。　〔〕は、CCUS資格コードを示している。　※　就業日数は、215日を1年として換算する。
※　下線の資格については、並記している資格の上位又は同位として位置付け、併記している資格を保有するものと取り扱う。

CCUSの能力評価等を活用した処遇改善の取組例

国土交通省

1. レベルに応じた手当支給

①谷脇組（北海道）

自社の技能者を対象に、CCUSレベルに応じた「キャリアアップ手当」を支給。

（月額）

レベル	キャリアアップ手当
4（金）	20，000円
3（銀）	15，000円
2（青）	10，000円
1（白）	5，000円

②大和ハウス工業（大阪）

協力会社の技能者を対象に、CCUSレベルと独自の評価制度を組み合わせ手当を支給。

CCUS レベル	①技能者キャリアアップ制度（事業所負担）	②優秀技能者認定制度（事業所負担）	①に該当し②に認定された場合（最大）
レベル4（ゴールド）（マネジメントレベル）	200円／日	1，800円／日	2，000円／日
レベル3（シルバー）（職長レベル）	100円／日	900円／日	1，000円／日
レベル2（ブルー）（中堅技能者）	50円／日	450円／日	500円／日
レベル1（ホワイト）（見習い）	0円／日	0円／日	0円／日

③松井建設（東京）

一定回数以上CCUSへ就業履歴を蓄積した技能者を対象に、CCUSレベルに応じて報奨金を支給（四半期毎）。

レベル	報奨金
4（金）	15,000円
3（銀）	12,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

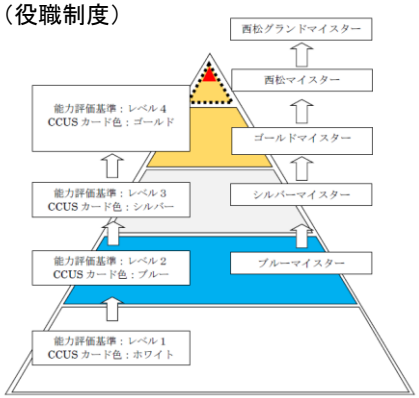
【その他実施している企業】
鴻池組、東急建設　等

2. 独自の評価・手当制度の要件等として活用

○西松建設（東京）

協力会社の技能者を対象に、CCUSレベルを考慮し認定される優良技能者制度を導入。
認定された役職に応じ、CCUSの就労履歴の日数に基づき算出される手当を支給。

（役職制度）



※役職認定には、CCUSレベルのほか、 資格や表彰実績等も考慮。

（手当制度）

役職	単価
西松グランドマイスター	日当5,000円
西松マイスター	日当3,000円
ゴールドマイスター	日当2,000円
シルバーマイスター	日当1,000円
ブルーマイスター	日当500円

【その他実施している企業】
清水建設、鹿島建設、奥村組、熊谷組、松村組、竹中土木、大成建設、長谷工コーポレーション、富士ピー・エス、村本建設 等

3. 昇給・昇格の要件として活用

○フクザワコーポレーション（長野）

自社の技能者の昇格基準として、CCUSレベルを設定。

（昇格基準）

CCUS	階層	役職	職務基準
4	管理	部長	経営者補佐し業務遂行、会社全体の方針・政策立案 等
		担当部長	全工事の施工要領を把握し合理的に工事を遂行 等
3	中堅	課長	大型工事等の現場管理や工法等の提案が優れている 等
		担当課長	施工管理者と大型工事等の現場管理等を協議できる 等
		係長	上司を補佐し、作業班への指示・指導業務を遂行 等
		担当係長	適切な判断、アクシデントへの対処、改善・提案能力 等
2	一般	主任	条件に基づいて作業班へ作業指示 等
		担当主任	加工手順や加工場所を作業班に指示 等
		職長	数名の作業班を率いて、職務遂行 等
1	3年目		指示された仕事を作業手順に基づき実施 等
	2年目		指導を受けながら職務を遂行 等
	1年目		特別教育などを取得 等

【その他実施している企業】
岡庭建設　等

4. 建退共掛金負担

多くの企業において、協力会社の技能者について、CCUSに登録している場合は、建退共掛金を全額負担。

技能者の処遇改善に向けた新たなルールの導入

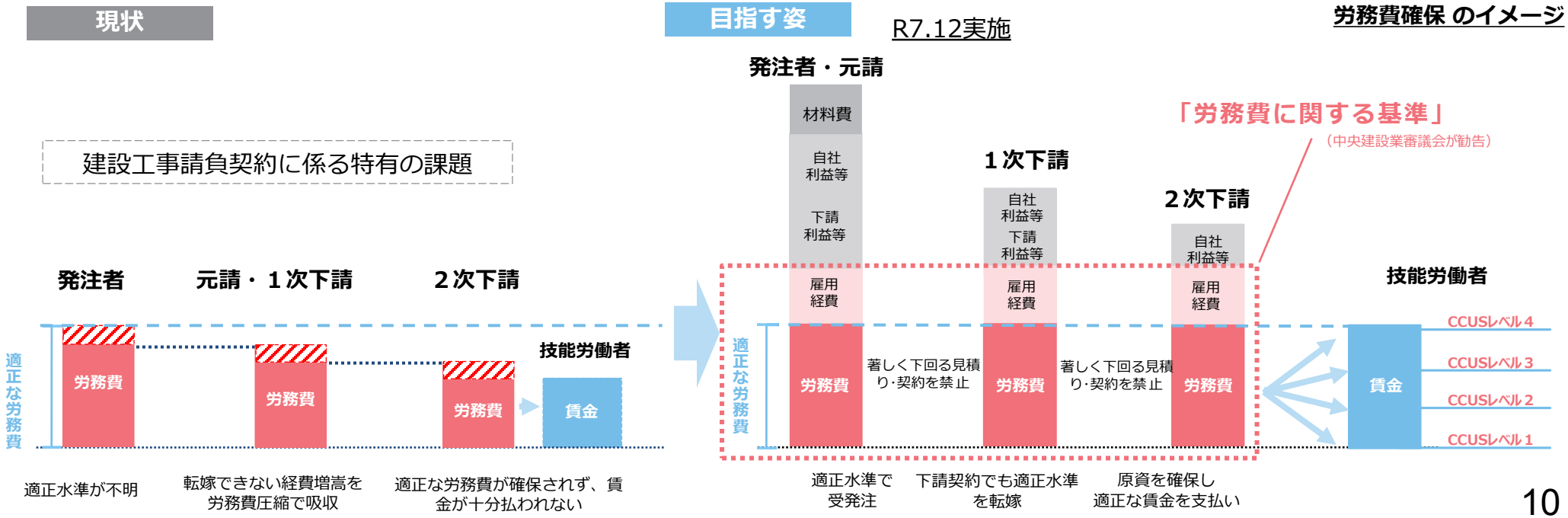
国土交通省

第三次・担い手３法の制定（R6.6公布、R7.12全面施行）

- 建設業者に対し、**労働者の知識、技能等の評価に基づき賃金支払い等を行うことを努力義務化**（建設業法25条の27）。
- 中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成（同法３４条）し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。
- 併せて、基準を著しく下回る見積り・契約締結を禁止（同法２０条、19条の３）し、違反した業者は指導・監督（同法２8条）、発注者は勧告・公表（同法２０条）の対象。

これらの措置により、公共工事・民間工事を問わず、受発注者間、元請-下請間、下請間の**すべての段階において、適正な労務費を確保**。そのうえで、「CCUSレベル別年収」を活用し、**現場の技能者に、経験・技能に応じた適切な水準の賃金が支払われる**ようにする。

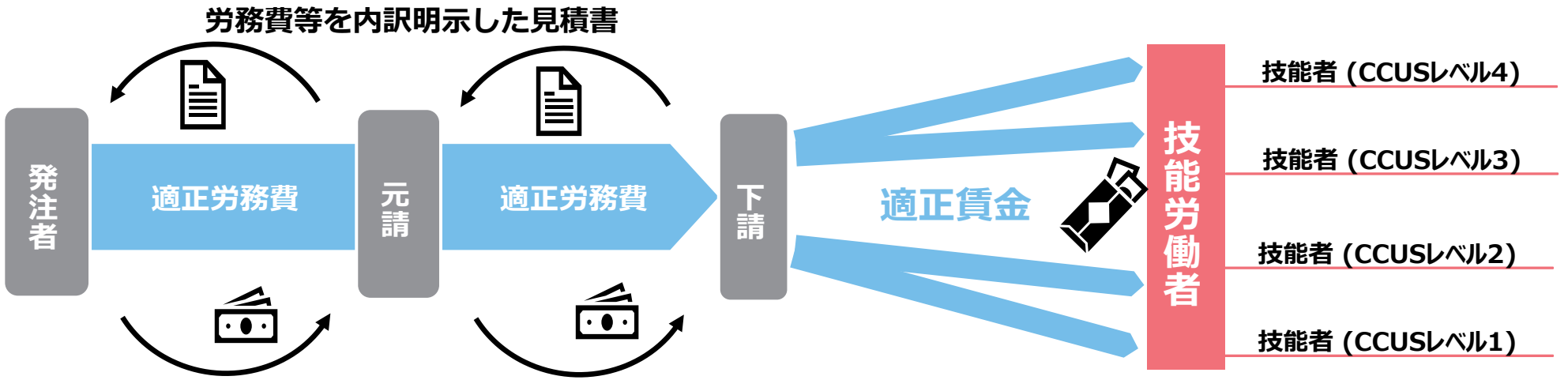
労務費確保 のイメージ



労務費に関する基準を軸とした適正賃金支払いの実現

国土交通省

■「労務費に関する基準」により、公共工事・民間工事を問わず、下請取引を含めて**適正な労務費（賃金の原資）を確保**するとともに、「CCUSレベル別年収」による、個々の**技能者の経験・技能に応じた適正な賃金の支払い**を目指す。



労務費等を内訳明示した見積の商慣行化

国・団体による様式例の提供等を通じ見積書における労務費等の内訳明示の商慣行化

技能者を大切にする企業の自主宣言制度

適切に技能者を処遇する優良事業者を見える化・優先選定する仕組みを導入

コミットメント制度の導入

請負契約の注文者が、受注者の適正な労務費・賃金支払いを確認する仕組みを導入

CCUSレベル別年収の支払い

技能者の技能・経験に応じた設計労務単価水準の賃金としてCCUSレベル別年収を推進

建設技能者を大切にする企業の自主宣言(「職人いきいき宣言」)について

国土交通省

■ 「建設キャリアアップシステム利用拡大に向けた３か年計画」（R6.7）において、**改正建設業法に基づく取組とCCUS を活用した取組を一体**として、技能者の処遇改善を図る方向性を示した。

■ この方向性に沿って、**処遇改善に取り組む企業が評価**され、サプライチェーン全体で処遇改善に取り組むようになるための枠組みとして、「**建設技能者を大切にする企業の自主宣言**」が創設。

■ 宣言企業は、令和８年７月１日以降の経営事項審査の申請において、加点。



■ 参加の流れ

1.立場選択：①元請事業者、②下請事業者、③発注者
2.項目検討：必須項目、任意項目について対応検討
3.申請　　：１．２．を以て国交省に申請
4.公表　　：国交省HPに掲載

■ 効果

宣言企業は、
- 国交省HPで公開される
- シンボルマークの使用が可能となる
- 経営事項審査における加点等のインセンティブ

✓ **就業者に選ばれ**、安定的な事業活動の実現
✓ サプライチェーンの中で**適切に評価**される

■ 宣言項目

		元請事業者	下請事業者	発注者
必須	労務費確保・賃金支払い等のための取組	技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと　等		元請事業者から提出される、労務費等が内訳明示された見積書の内容を考慮・尊重すること
必須	CCUSの活用	全ての現場において、技能者の就業履歴蓄積の環境整備・促進に取り組むこと　等	雇用する全ての技能者について、詳細型の技能者登録を行うこと	
必須	宣言企業との取引優先	**取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。**		
任意	その他	例）・事務作業/現場作業におけるICT化を推進すること ・外国人就労者の就労環境の向上に取り組むこと　等		

■ 宣言状況（2026年9月末現在）　計： 6,935社

CCUSレベル別年収の概要（令和8年4月改定）

国土交通省

- 建設キャリアアップシステム（CCUS）の能力評価に応じた**賃金の実態**を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるレベル別年収を職種別、ブロック別に算出。
- レベル別年収の試算の公表を通じて、技能者の経験に応じた処遇と、**若い世代がキャリアパスの見通しを持てる産業**を目指す。
- **目標値と標準値の２つの水準の値を設定**し、**適正な賃金として目標値以上の支払いを推奨**するとともに、**標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費ダンピングの恐れがないか重点的に確認**する。

ブロック別　（　全　分　野　）（年収）

本資料に示す金額に法的拘束力はなく、支払いを義務付けるものではない。

	レベル1（単位：万円） （標準値 ～ 目標値）	レベル2（単位：万円） （標準値 ～ 目標値）	レベル3（単位：万円） （標準値 ～ 目標値）	レベル4（単位：万円） （標準値 ～ 目標値）
全　国	395 ～ 535以上	444 ～ 599以上	472 ～ 664以上	572 ～ 754以上
北海道	363 ～ 492以上	408 ～ 551以上	434 ～ 611以上	526 ～ 694以上
東北	417 ～ 565以上	469 ～ 632以上	498 ～ 701以上	604 ～ 797以上
関東	418 ～ 567以上	470 ～ 635以上	500 ～ 704以上	606 ～ 800以上
北陸	407 ～ 552以上	458 ～ 618以上	487 ～ 686以上	590 ～ 779以上
中部	416 ～ 565以上	468 ～ 632以上	498 ～ 701以上	603 ～ 796以上
近畿	386 ～ 524以上	435 ～ 587以上	462 ～ 651以上	560 ～ 739以上
中国	337 ～ 457以上	379 ～ 512以上	403 ～ 568以上	489 ～ 645以上
四国	362 ～ 491以上	408 ～ 550以上	433 ～ 610以上	525 ～ 693以上
九州・沖縄	383 ～ 519以上	431 ～ 581以上	458 ～ 644以上	555 ～ 732以上
参考①特殊作業員	416 ～ 563以上	468 ～ 631以上	490 ～ 692以上	603 ～ 792以上
参考②普通作業員	350 ～ 473以上	393 ～ 530以上	412 ～ 581以上	506 ～ 665以上

＜算出条件＞
- CCUSレベル別年収は、公共事業労務費調査（令和7年10月調査）の結果をもとに、CCUSの能力評価分野・レベル別に分析して作成
- 労務費調査においてレベル評価されていない標本点も経験年数と資格を基にレベルを推定（レベル1相当：5年未満、レベル2相当：5年以上10年未満、レベル3相当：10年以上又は一級技能士、レベル4相当：登録基幹技能者）
- 労務費調査の各レベルの標本において、「目標値」の値は平均以上、「標準値」の値は下位15%程度の当該ブロックの年収相当として作成

建設業政策におけるCCUSの位置づけ・利活用

■ CCUSを取り巻く環境は、１． 第３次・担い手三法の施行、２． 育成就労制度の導入、３． 建退共制度の見直しにより、**本格運用開始以来の大変革期**を迎えている。

■ CCUS**能力評価の位置付けは大幅に強化**され、**業界共通のインフラ**としての役割はより一層重要に。

建設キャリアアップシステム（CCUS）







１．第３次・担い手三法の施行

○ 建設業者に対し、労働者の**知識、技能等の評価に基づく賃金支払い**等を行うことを努力義務化

労務費に関する基準

①「CCUSレベル別年収」

○ 「目標値」と「標準値」の２つの水準の値を設定
○ 「目標値」を**適正な賃金としての支払いを推奨**
○ 「標準値」を下回る支払いは、労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認



②「自主宣言制度」

○ **CCUS活用**が必須項目の１つ
○ 雇用する**技能者のCCUS詳細型登録**が必須
○ 自主宣言を行うことで経審において加点



２．育成就労制度の導入

○ 育成就労も、**企業はCCUSを登録、労働者はCCUSに登録していることが必須**
○ 技能実習に比べ、**キャリアパスとしての活用**がより重要に
○ 「外国人就労管理システム」、入管庁の「在留情報」と**CCUSを連携**

３．建退共制度の見直し

○ 建退共の**電子申請システムとの連携**により、**CCUSタッチで建退共掛金が蓄積**
○ 退職金1,000万円以上を目指して、**複数掛金制度においてCCUSレベル**の活用を検討

建退共

建設産業における今後の教育訓練の方向性

国土交通省

技能・経験に応じた処遇改善によりキャリアパスの見通しを持てる産業とするため、技能取得・キャリアアップ支援の強化、新たな教育訓練体系の構築に向けた検討を行う。

- **中小企業が多くを占める建設産業では、教育訓練が不十分。**
- **担い手確保の観点から、技能・経験に応じた処遇改善を図ることが急務。**

現在の職業能力開発の枠組

対　象	責務を負う者	主な訓練の種類（実施主体）
離職者	国・都道府県	公共能力開発施設での教育訓練 （国・都道府県）
在職者等	**事業主**	**認定職業訓練** （事業主・職業訓練法人等） **その他の職業訓練** （事業主・一般社団法人等）

建設産業における課題

① **教育訓練は、現場でのOJTが中心**

② **教育訓練施設でのOFF-JTは、新人研修か、高レベルな技能者が中心で中間が希薄**
※初級・中級・職長・高マネジメントレベルのような体系でない

職種・レベルに応じたカリキュラム・教材が確立されていない

短期の取組

・現行の枠組を最大限活用しつつ、**建設人材の技能取得・キャリアアップの支援拡充**

中長期の取組

・業界・職業訓練法人・行政・教育機関等の連携のもと、**新たな教育訓練体系を構築**



出典：（一財）建設業振興基金「新たな教育訓練体系構築検討会」資料より国土交通省作成

国土と経済成長を支える建設産業の供給力強化

国土交通省

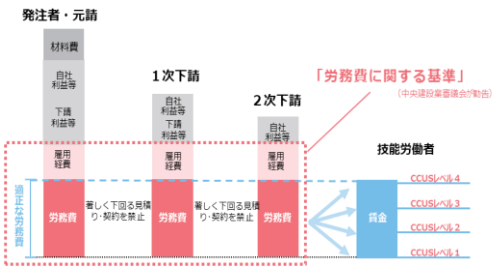
「防災・国土強靱化」はもとより、
１７の戦略分野全ての投資を下支えする建設産業の供給力を向上させることにより、
各分野における設備投資（施設整備）を確実に実現し、我が国の経済成長を後押しする。

- **17の戦略分野等への投資を促進し、強い日本経済を実現するためには、各分野における設備投資（施設整備）を支える建設産業において、人材の確保・育成や生産性向上を推進し、供給力の向上を図ることが不可欠。**
- **このため、公共工事だけでなく、民間工事も対象に、処遇改善と入職促進による担い手の確保、建設人材のリ・スキリングとDX推進による生産性向上に向けた取組みを強化する。**

担い手確保

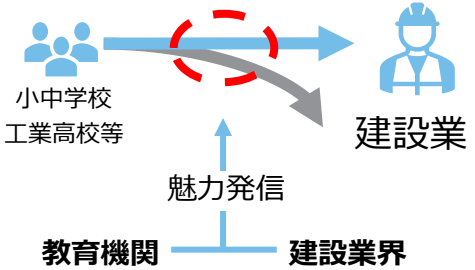
処遇改善・働き方改革

- ✓ 第三次・担い手３法に基づくサプライチェーン全体（発注者・元請・下請）での取引適正化を徹底
- ✓ 変形労働時間制の活用



入職促進

- ✓ 小中学校段階からの興味関心の醸成
- ✓ 教育機関と建設業界等とが連携した、戦略的な魅力発信



生産性向上

リ・スキリング

- ✓ 資格取得・リスキリングに向けた支援強化
- ✓ 新たな教育訓練体系の構築



DX推進

- ✓ 土木・建築分野において、ICT機器、AIやロボット等の先端技術の導入など、省力化投資を設計から施工まで幅広く促進



3Dプリンター
（出典：株式会社大林組 HP）