

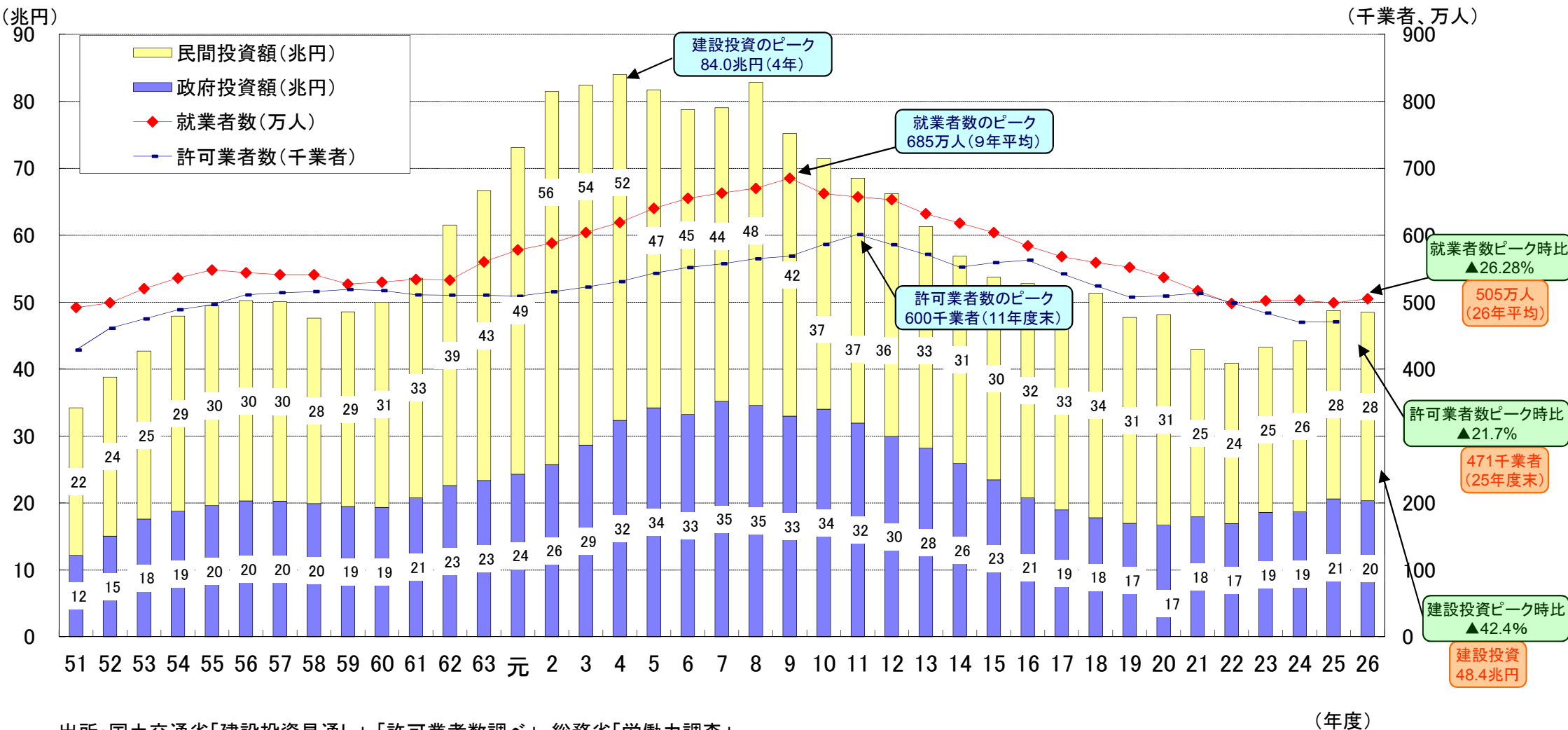
# 建設産業における担い手の確保・育成について

---

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課  
平成27年7月28日

# 建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の4年度：約84兆円から22年度：約41兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、26年度は約48兆円となる見通し（ピーク時から約42%減）。
- 建設業者数（25年度末）は約47万業者で、ピーク時（11年度末）から約22%減。
- 建設業就業者数（26年平均）は505万人で、ピーク時（9年平均）から約26%減。



出所：国土交通省「建設投資見通し」・「許可業者数調べ」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については平成23年度まで実績、24年度・25年度は見込み、26年度は見通し

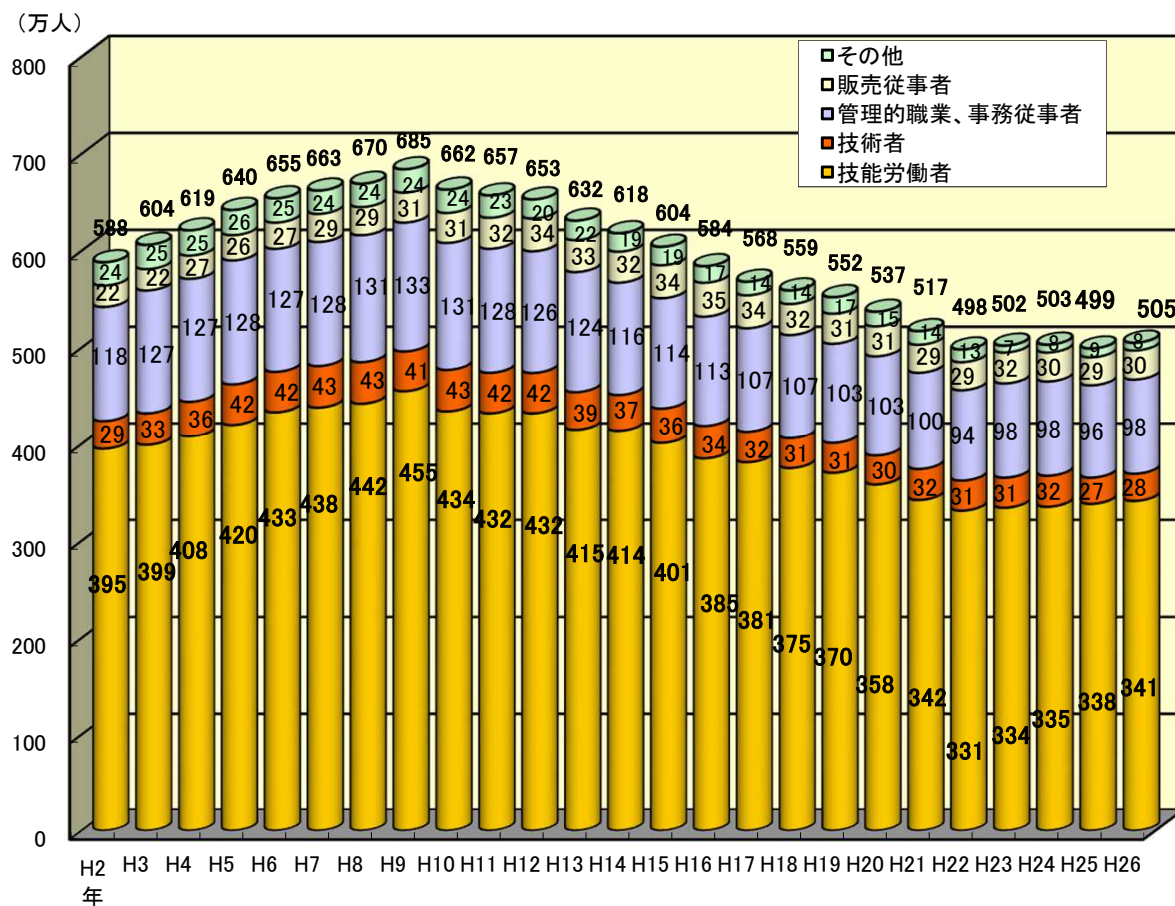
注2 許可業者数は各年度末（翌年3月末）の値

注3 就業者数は年平均。平成23年は、被災3県（岩手県・宮城県・福島県）を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

# 建設業就業者の現状

## 技能労働者等の推移

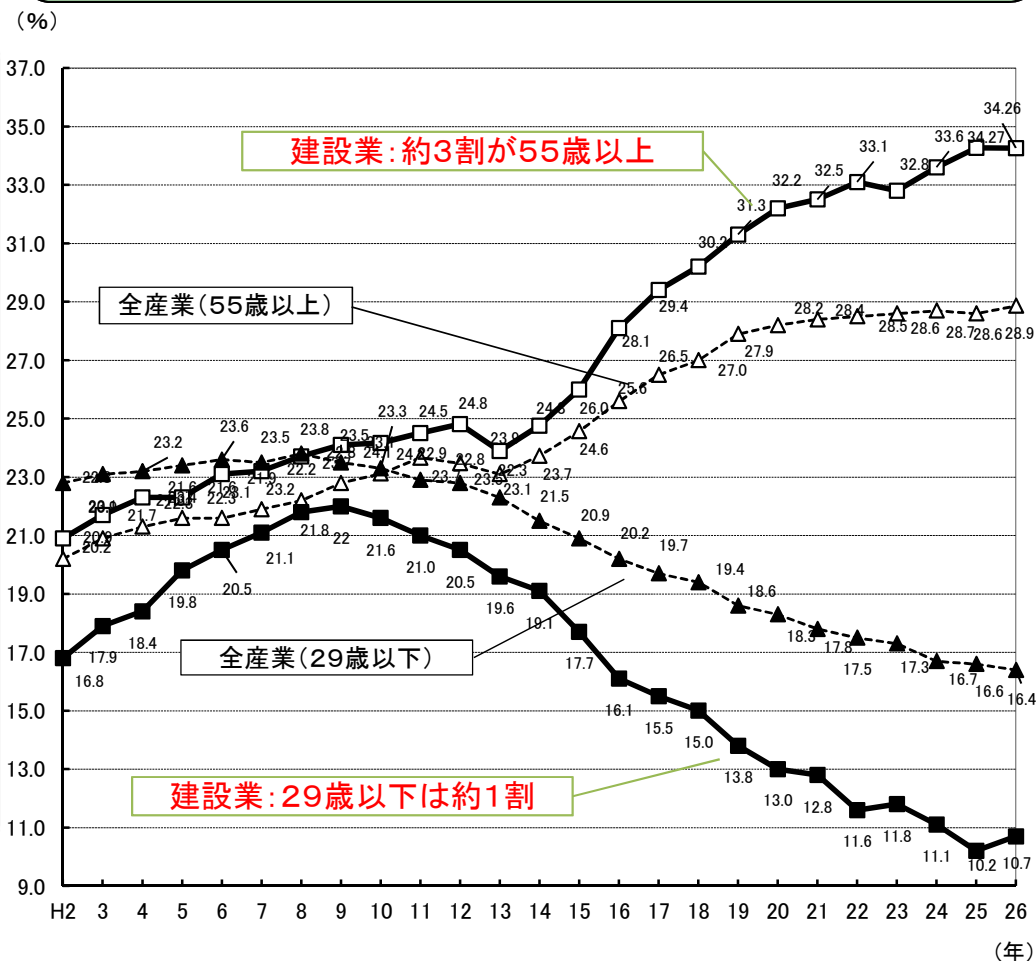
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 505万人(H26)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 28万人(H26)
- 技能労働者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 341万人(H26)



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出  
 (※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

## 建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
- ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成25年と比較して55歳以上が約2万人増加、29歳以下が約3万人増加(平成26年)



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

インフラ等の品質確保とその担い手確保を実現するため、公共工事の基本となる「品確法<sup>※1</sup>」を中心に、密接に関連する「入契法<sup>※2</sup>」、「建設業法」も一体として改正。(全会一致で可決・成立。H26.6.4公布) ※1:公共工事の品質確保の促進に関する法律、※2:公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律

## 品確法の改正 (H26.6.4施行)

■ **基本理念の追加**：将来にわたる公共工事の品質確保とその担い手の中長期的な育成・確保、ダンピング防止等

基本理念を実現するため

■ **発注者の責務**（予定価格の適正な設定、低入札価格調査基準等の適切な設定、適切な設計変更等）を明確化

■ **事業の特性等**に応じて選択できる多様な入札契約方式の導入・活用を位置づけ、行き過ぎた価格競争を是正

### 基本方針 (H26.9.30閣議決定)

○公共工事の品質確保とその担い手の確保のために講ずべき施策を広く規定

○国、地方公共団体等は、基本方針に従って措置を講ずる努力義務

### 運用指針

○発注者が、自らの発注体制や地域の実情等に応じて、発注関係事務を適切かつ効率的に運用するための共通の指針

## 品確法の基本理念を実現するため必要となる基本的・具体的措置を規定

## 入契法の改正 (H26.9.20一部施行、H27.4.1全面施行)

■ **ダンピング対策の強化**（入札金額内訳書の提出）

■ **公共工事の適正な施工**（施工体制台帳の作成・提出範囲の拡大）

### 適正化指針 (H26.9.30閣議決定)

○低入札価格調査制度等の適切な活用の徹底、歩切りが品確法に違反すること、社会保険等未加入業者の排除等について明記

○発注者は、適正化指針に従って措置を講ずる努力義務

【要請通知 H26.10.22】

## 建設業法の改正 (H27.4.1施行)

(担い手育成・確保の責務はH26.6.4から、解体工事業は公布から2年以内に施行)

■ **建設工事の担い手の育成・確保**（建設業者団体や国土交通大臣の責務）

■ **適正な施工体制確保の徹底**（解体工事業の新設、暴力団排除の徹底）

建設業法施行令の一部改正 (H26.9.19公布、H27.4.1施行)

○技術検定の不正受検者に対する措置の強化 等

建設業法施行規則の一部改正 (H26.10.31公布、H27.4.1施行)

○経営事項審査で若手技術者等の確保状況や機械保有の状況等を評価  
○主任技術者の資格要件の緩和

- 今後、建設業において高齢化等により技能労働者が大量に離職することが見込まれ、将来にわたる社会資本の品質確保と適切な機能維持を図るためには、建設業の将来を担う若者の入職・定着を促し、人材を確保することが最重要課題。
- 加えて、労働力人口が総じて減少する中、我が国の経済発展に資する社会資本の効果的な整備を図るため、人材確保と並ぶ対策の柱として、生産性向上を推進することが不可欠。
- このため、若者にとって魅力ある建設業を目指し、処遇改善を中心として担い手確保・育成対策の更なる強化を図るとともに、新技術・新工法の活用、重層下請構造の改善等、建設生産システムにおける生産性の向上に官民一体となって取り組むことで、将来の担い手確保に強い決意で臨む。

処遇改善を中心とする担い手の確保・育成

建設生産システムにおける生産性の向上

処遇改善の徹底

見通しの確保

若者や女性の更なる活躍等

適切な賃金支払の浸透と社会保険加入の促進

労務単価の上昇分が確実に技能労働者に支払われるよう官民で取り組む  
平成29年度を目標に許可業者100%の保険加入に向けた更なる取組の強化

- 元請企業による優良な職長に対する手当の支給などの支援の普及【業界】
- 未加入対策に関する新たな施策等について、行政、建設業界双方の担当者に周知を図るため、全国10ブロックで説明会（キャラバン）を開催
- 民間発注者に対し法定福利費を含む適正価格での発注を働きかけ（先進的取組の水平展開）
- 一次下請企業を社会保険加入業者に限定する措置を8月から全ての直轄工事に拡大（試行）
- 社会保険加入指導の前倒し（現在、許可更新時に行っている保険の加入指導について、平成28年1月以降に更新期限を迎える許可業者に対しては、前倒しで指導を実施）
- 元請・下請間での法定福利費の確実な移転策について検討
- 入退場記録を含む就労履歴の管理システムを官民で早急に構築

→加入状況の確認を実効的に行える環境整備（併せて、技能・経験に応じた適正な評価・処遇、現場の安全管理等に資する）

ダンピング対策の強化、歩切りの根絶

適正利潤の確保のため、改正品確法の趣旨を発注の現場で更に徹底

- 低入札価格調査制度等の未導入の地方公共団体に対して個別に導入を要請
- 歩切りの実態調査の結果を踏まえ、地方公共団体に対し早期見直しを再度強く要請（夏頃を目処にフォローアップ調査を実施。歩切りの廃止に理解をいただけない団体は、必要に応じ個別に発注者名を公表）

建設業における休日の拡大（週休2日の実現）

若者が働きやすい職場づくりのため、適正工期の確保等を通じ週休2日をはじめ休日を拡大

- 週休2日の確保等による不稼働日等を踏まえた適正な工期設定の推進
- 直轄工事で週休2日のモデル工事の実施
- 適正工期の設定に加え、現場での工程管理の徹底、短工期受注の改善等により、官民で週休2日制（4週8休）の実現を目指す

安定的・持続的な建設事業の見通しの確保

公共投資の急激な増減は、不適格業者の参入、ダンピング受注を通じた処遇の悪化等、担い手確保に大きな副作用をもたらした経験を共有

- 公共事業予算の安定的・持続的な確保

若者の早期活躍の促進、教育訓練の充実強化

若者の入職・定着の促進に向けた更なる環境整備

- 技術検定の受験要件を大幅に緩和（2級のすべての種目で実務経験なしで学科試験の受験を可能とする。秋頃に政令を改正し来年度の試験から適用開始予定）
- 工業高校で実施しているキャラバンを、今年度は小中学校、普通高校へ実施対象を拡大
- 地域連携ネットワークによる教育訓練体系の構築を引き続き支援するとともに、職種ごとに職業能力基準（技能レベル）を示し、教育訓練に必要なプログラム・教材等を整備

女性の更なる活躍の推進（5年で女性倍増を目指し、官民挙げた行動計画を実践）

女性が働きやすい現場環境の整備や地方レベルの女性活躍を推進し、女性活躍の定着を図る

- 女性の活躍に地域ぐるみで取り組む活動に対して支援
- 直轄工事で男女別のトイレ、更衣室等の設置を展開（積算上で配慮）
- 今夏中目途に「建設業・女性活躍応援ケースブック」を作成し、先進事例を水平展開（女性に対応した作業着や工具等の活用、フレックス朝礼や現場直行直帰の導入等、女性が働きやすい現場環境改善の実践事例やノウハウ、改善のポイント等を紹介）

施工の標準化・省力化・効率化

人材・資機材の効率的な活用

重層下請構造の改善

新技術・新工法の活用等

■ 情報化施工、プレキャスト化等の推進

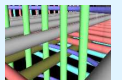
施工の省力化・効率化

- 「ロボット新戦略」に基づく情報化施工、無人化施工の拡大
- プレキャスト化（工場製品の活用等）による施工の省力化・効率化

■ CIM等の導入・活用等の推進

システム全体の『見える化』による効率化・高度化

- CIMを活用する試行工事の更なる拡大
- 民間建築工事におけるBIMの活用推進【業界】



配筋シミュレーション3次元モデル  
図面等の整合性確保等により手戻り等を

適正工期の設定、工程管理等の円滑化等

■ 工程表・クリティカルパスの受発注者間の共有

情報共有や対応の迅速化による現場運営の効率化

- 適正工期の設定、工程管理のため、国交省・日建連においてモデル工事を実施、フォローアップ

民間工事等における生産性向上の実践事例を官民連携して水平展開  
生産性向上のベストプラクティスを普及促進

■ 公共建築工事における適切な工期設定の推進

地方公共団体と連携し、宮繕工事における適切な工期設定の考え方を、公共建築工事全般に拡充

民間建築工事における設計・施工一括方式の活用や民間発注者との発注見通しの共有等の生産性向上の好事例を水平展開  
(このほか、設計図書の不備の解消、労務の効率化等を含め民間工事等における生産性向上の実践事例を収集・分析、効果的な水平展開の方策を検討)

■ 適切な発注関係事務の実施

公共工事における適切な施工条件の明示、適切な設計変更、受発注者間の業務の効率化等

施工時期等の平準化

■ 公共工事における施工時期等の平準化

年度内の工事量の偏りを解消し年間を通じた工事量が安定することで人材・機材の実働日数の向上等を図る

技術や技能・経験等に応じた人材の配置

■ 現場配置技術者の効率的な活用

社会経済情勢の変化を通じ実態に合った技術者の効率的活用を促進

直轄工事で今年度当初予算から国庫債務負担行為の柔軟な活用・運用を開始

技術者配置に関する金額要件を引上げ（今後、物価上昇、消費税増税等を踏まえ、具体的な引上げ額を検討し、秋頃目途に、政令改正を予定）

余裕期間の設定

・ 監理・主任技術者の専任配置が必要な請負代金額の緩和  
・ 監理技術者の配置が必要な下請契約の合計金額の緩和

直轄工事における平準化施策の内容等を地域発注者協議会などを通じて各発注機関に周知・共有し地方公共団体における施工時期等の平準化の取組拡大を促進

一定の要件を満たす官公需適格組合内での技術者配置要件の緩和（組合員からの技術者の在籍出向）

■ 就労履歴管理システムの早急な構築（再掲）

技能・経験等の『見える化』による、技能・経験に応じた効率的な人材配置の促進

行き過ぎた重層化の回避

行き過ぎた重層化の回避により、元請企業による工程管理や下請企業との連絡調整の円滑化、効率的な施工を促進。重層化に伴う間接経費の増加や下請の労務費に対するしわ寄せを抑制

○ 日建連において平成30年度までに可能な分野で原則2次以内を目指す

・ 会員企業による段階的な下請回数目標の設定を推進  
・ 元請は1次下請に対し平成30年度までに再下請契約について原則2次以内とするよう指導 等

○ 効果的な方策の検討に向けて、今年度、実態調査を実施

・ 工種、工事規模別の施工体制の実態を調査し、行き過ぎた重層下請契約及びその発生要因を分析  
・ 既に実施されている下請回数抑制に向けた具体的な取組を分析するとともに、不要な下請契約の回避に資する方策を検討

## ○経済財政運営と改革の基本方針2015(骨太の方針)

P. 36

(選択と集中、担い手確保及び建設生産システムの省力化・効率化)

また、社会資本整備等を支える技術者、技能労働者等が不足することなく、中長期的な担い手として役割を果たせるよう、建設産業の海外展開の支援も図りつつ、技術者、技能労働者等の処遇の改善、教育訓練の充実強化、若者や女性の活躍の推進、新技術・新工法の活用や施工時期等の平準化、技能・経験に応じた効率的な人材配置など建設生産システムの省力化・効率化等を推進する。

# 平成27年2月から適用する公共工事設計労務単価について

## 単価設定のポイント

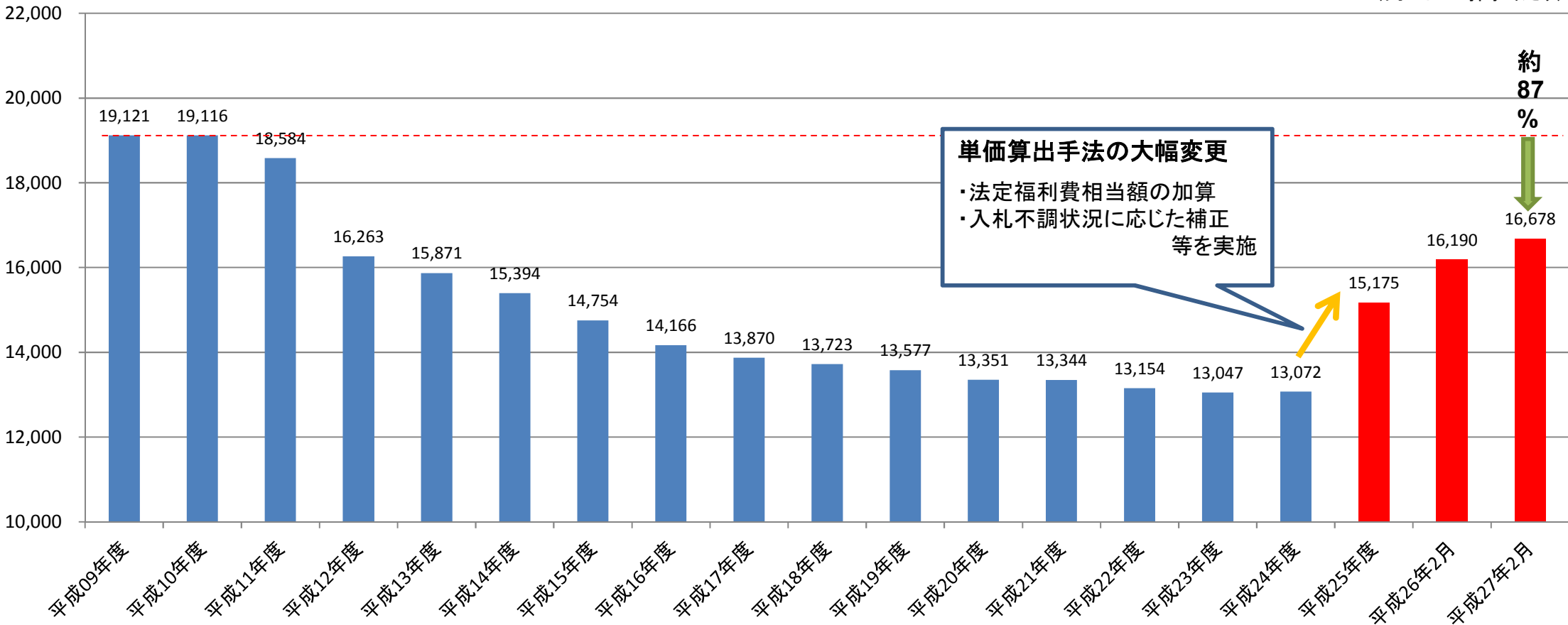
- (1) 最近の労働市場の**実勢価格を適切・迅速に反映** (昨年度に引き続き改訂を前倒し)
- (2) 社会保険への加入徹底の観点から、**必要な法定福利費相当額を反映** (継続)

全職種平均
 全 国 (16,678円) 平成26年2月比; **+4.2%** (平成24年度比; +28.5%)  
 被災三県 (18,224円) 平成26年2月比; **+6.3%** (平成24年度比; +39.4%)

※ 被災三県における単価の引き上げ措置 (継続)

### 公共工事設計労務単価 全国全職種平均値の推移

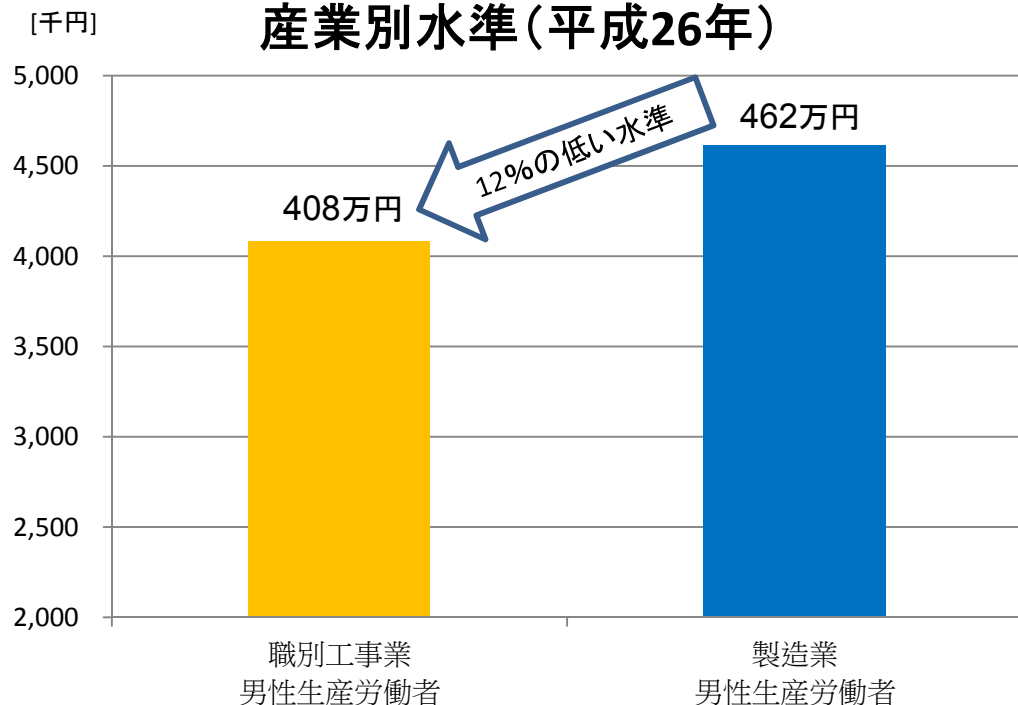
(円/1日8時間当たり)



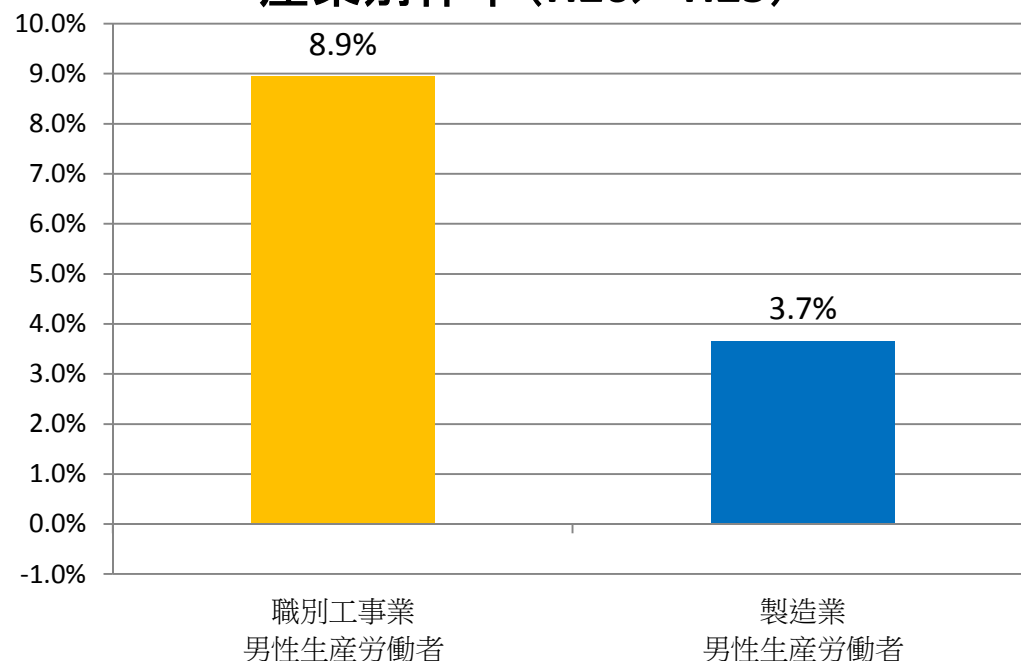
注1) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値にて表示。加重平均値は、平成25年度の標本数をもとにラスパイレズ式で算出した。  
 注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

○厚生労働省の平成26年賃金構造基本統計調査に基づいて試算した、職別工事業の男性生産労働者の年間賃金総支給額は、前年比8.9%と製造業3.7%と比べても高い伸び(年間賃金総支給額の水準は製造業より12%の低い水準)。

## 年間賃金総支給額 産業別水準(平成26年)



## 年間賃金総支給額 産業別伸率(H26/H25)



参考:賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

※「年間賃金総支給額産業別水準」、「年間賃金総支給額産業別伸率」: いずれも賃金構造基本統計調査より試算

※年間賃金総支給額: 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

※職別工事業: 大工・型枠・とび・鉄筋・左官・板金・塗装等



# 技能労働者の処遇改善に向けた取組

## 技能労働者への適切な賃金水準の確保について(平成25年3月29日付け国土入企第36号)

- 平成25年度の公共工事設計労務単価の大幅な引き上げを受け、建設業団体、公共発注者及び主な民間発注者に対し、技能労働者の適切な賃金水準の確保や社会保険等への加入徹底等を要請(通知)

## 太田国土交通大臣から建設業団体トップへの直接の要請 (平成25年4月18日)

### 出席者

- 【国土交通省側】太田国土交通大臣、鶴保国土交通副大臣、松下国土交通政務官 他
- 【建設業団体側】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

### 大臣発言のポイント

- 設計労務単価の大幅な引き上げを踏まえ、適切な価格での契約、技能労働者への適切な水準の賃金の支払い、社会保険への加入の徹底等が行われるよう、建設業界挙げてのご理解と適切な対応をお願いしたい。



## 建設業団体の対応(抄)

### 日本建設業連合会

- 4月25日 技能労働者の適正な賃金の確保等について決議(理事会)
- 7月18日 下請企業に対して、労務賃金の改善の要請、労務賃金の状況調査の実施などを決定(理事会)

### 全国建設業協会

- 4月26日 技能労働者の適正な賃金の確保等について決議(理事会)
- 7月26日 適正な公共事業の執行についての取組の強化等を決定(理事会)

### 全国中小建設業協会

- 5月29日 技能労働者の適正な賃金の確保等について決議(理事会)
- 8月12日 更なる周知徹底、市町村の現状把握等を決定(正副会長会議)

### 建設産業専門団体連合会

- 6月4日 技能労働者の適正な賃金の確保等について決議(通常総会)

## 「太田国土交通大臣から建設業団体トップへの直接の要請」フォローアップ会合(平成25年10月23日)

- 高木国土交通副大臣より建設業団体あて、適切な賃金の支払い等の要請
- 今後も技能労働者の適切な賃金水準の確保等に向けて取組を加速化することを確認



## 建設産業活性化会議(平成26年1月30日)

### 技能労働者への適切な賃金水準の確保について(平成26年1月30日付け国土入企第28号)

- 高木国土交通副大臣より建設業団体あて、適切な賃金の支払い等の要請
- 建設業団体、公共発注者及び主な民間発注者に対し、技能労働者の適切な賃金水準の確保等を要請(通知)

## 技能労働者への適切な賃金水準の確保について(平成27年1月30日付け国土入企第26号)

- 建設業団体、公共発注者及び主な民間発注者に対し、技能労働者の適切な賃金水準の確保等を要請(通知)

## 建設産業活性化会議(平成27年2月12日)

- 北川国土交通副大臣より建設業団体あて、適切な賃金の支払い等の要請



# 社会保険等未加入対策について

<b>行政による チェック・指導</b>	<b>&lt;H24. 7~&gt;</b> ○経営事項審査に おける減点幅の拡大	<b>&lt;H24. 11~&gt;</b> ○許可時・経審時に加入状況を確認・指導 ○立入検査時に加入状況に加え、元請企業の下請企業への指導状況を確認・指導 ○指導に従わず未加入の企業は、保険担当部局への通報や監督処分の対象に	<b>&lt;H27年秋以降~社会保険加入指導の前倒し&gt;</b> ○現在、許可更新時に行っている保険の加入指導について、平成28年1月以降に更新期限を迎える許可業者に対しては、前倒しで指導を実施。
--------------------------	---	---	--

<b>直轄工事における対策</b>	<b>&lt;H26. 8~&gt;</b> ○下請金額の総額が3千万円以上の工事における社会保険等未加入建設企業の通報・加入指導等の実施 ○元請企業及び下請金額の総額が3千万円以上の工事における一次下請企業を社会保険等加入企業に限定 <b>&lt;H27. 4~&gt;</b> ○下請金額の総額が3千万円未満の工事においても、社会保険等未加入建設企業の通報・加入指導等の実施 <b>&lt;H27. 8~&gt;</b> ○下請金額の総額が3千万円未満の工事においても、一次下請企業を社会保険等加入企業に限定する措置を試行
-------------------	--

<b>下請企業への指導(下請指導ガイドライン)</b>	<b>法定福利費の確保</b>
-----------------------------	-----------------

**<H24. 11~>**  
 ○協会社・施工現場に対する周知啓発や加入状況の定期把握、加入指導。  
 ○下請企業の選定時に、加入状況の確認・指導。遅くとも平成29年度以降は、未加入企業を下請企業に選定しない取扱いとすべき。  
 ○2次以下についても、確認・指導。  
 ○新規入場者の受け入れに際し、適切な保険に加入させるよう下請企業を指導。遅くとも平成29年度以降は、加入が確認出来ない作業員の現場入場を認めない取扱いとすべき。等

**<H27. 4~>**  
 ○法定福利費を内訳明示した見積書の提出について、元請企業から下請企業に対する見積条件に明示することを記載(下請企業が再下請に出す場合も同様)。  
 ○提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することが必要であり、他の費用との減額調整を厳に慎むことを記載。  
 ○平成29年度以降を見据え、すべての下請企業を適切な保険に加入したものに限定した工事や、工事の規模等に鑑みて可能である場合にはすべての作業員を適切な保険に加入したものに限定した工事を試行的に実施することが望ましいと記載。

**<H24. 4~直轄工事の予定価格への反映>**  
 ○現場管理费率式(土木、平成24年4月から)、複合単価・市場単価等(建築)の見直し(事業主負担分、平成25年10月から)及び公共工事設計労務単価の改訂(本人負担分、平成25年4月から)により、必要な法定福利費の額を予定価格に反映。

**<H25. 9~法定福利費を内訳明示した見積書(標準見積書)の活用>**  
 ○各専門工事業団体が作成した標準見積書の活用等により法定福利費を内訳明示した見積書の下請企業から元請企業への提出を一斉に開始。

**<H26. 1~民間発注者への働きかけ>**  
 ○主要民間発注者に対し、必要以上の低価格による発注を避け、法定福利費等の必要な経費を見込んだ発注を行うこと、法定福利費が着実に確保されるよう、見積・契約等の際に配慮すること等を要請。

**<H27. 1~法定福利費の確保に向けた関係者の申し合わせ>**  
 ○平成27年1月19日に建設業関係団体からなる第4回社会保険未加入対策推進協議会を開催し、元請企業は、法定福利費を内訳明示した見積書の提出について、下請企業に対する見積条件に明示すること等について申し合わせ。

**<H27年度~元下間での法定福利費の確実な移転に向けた取組>**  
 ○法定福利費を内訳明示する能力向上を図るため、建設業会計に関する研修(原価管理等)を実施。  
 ○別枠支給、事後精算等の方策について、法令改正や請負契約における措置等の幅広い観点から検討。

**<H27年度~民間発注者への働きかけ>**  
 ○民間発注者に対し法定福利費を含む適正価格での発注を働きかけ(先進的取組の水平展開)

総合的対策の推進

<b>地方への周知徹底(社会保険等未加入対策地方キャラバン)</b>	<b>Q&amp;A, 周知用リーフレットの作成</b>
○平成27年5月~7月に全国10箇所(各地方整備局のブロック毎に1箇所)で開催し、施策の周知及び意見交換を実施。	○社会保険未加入対策に係るQ&Aを作成し、ホームページで公表。 ○一人親方の労働者性・事業者性の判断基準に関するリーフレットを作成。

**目指す姿** 実施後5年(平成29年度)を目途に、企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指す。

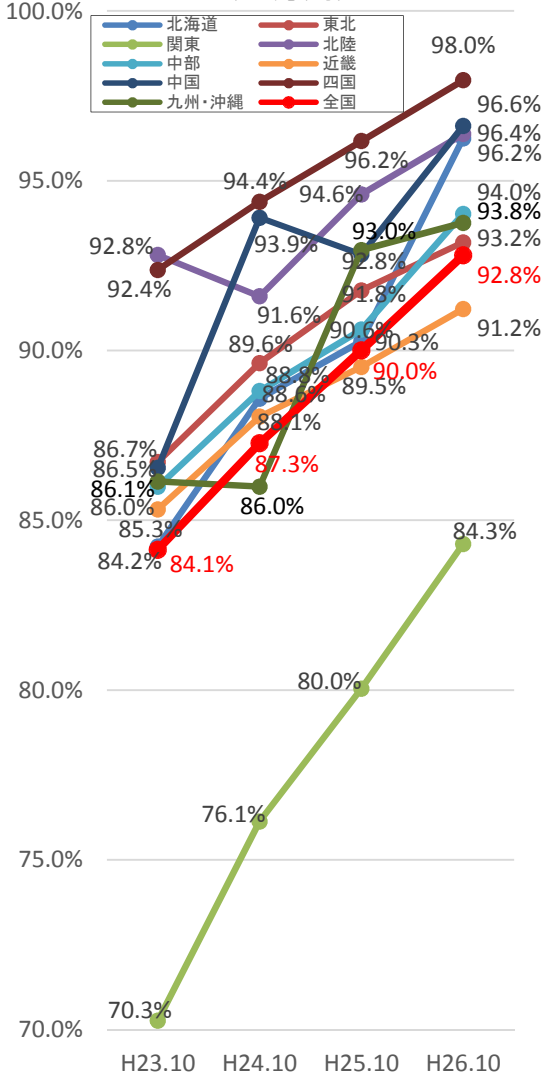
これにより、  
 ○ 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保  
 ○ 法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築 を実現

# 社会保険加入状況の推移(地方別、元請・下請次数別)

○ 公共事業労務費調査(平成23年10月調査、平成24年10月調査、平成25年10月調査、平成26年10月調査)における3保険加入状況をみると、全体的には加入割合は上昇傾向にあります。他地方と比較して関東が、元請企業と比較して高次の下請企業が、加入割合の低い傾向にあります。

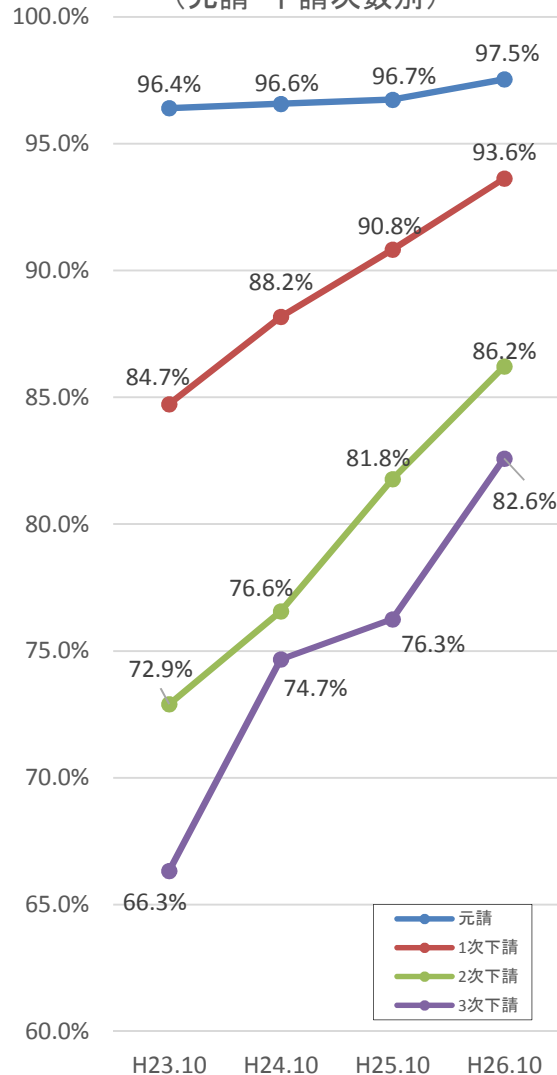
## 企業別

### 3保険加入割合 (地方別)

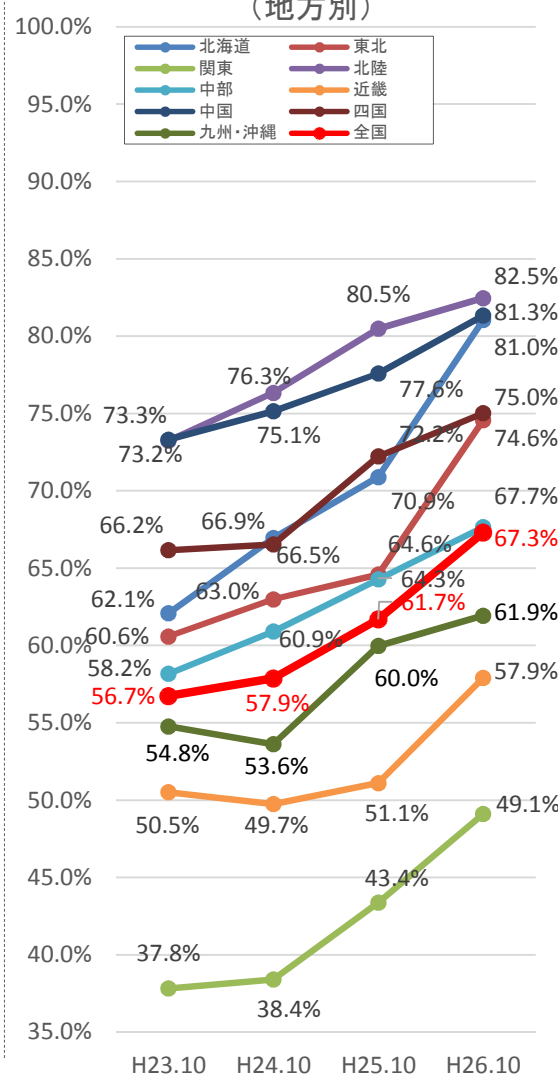


## 労働者別

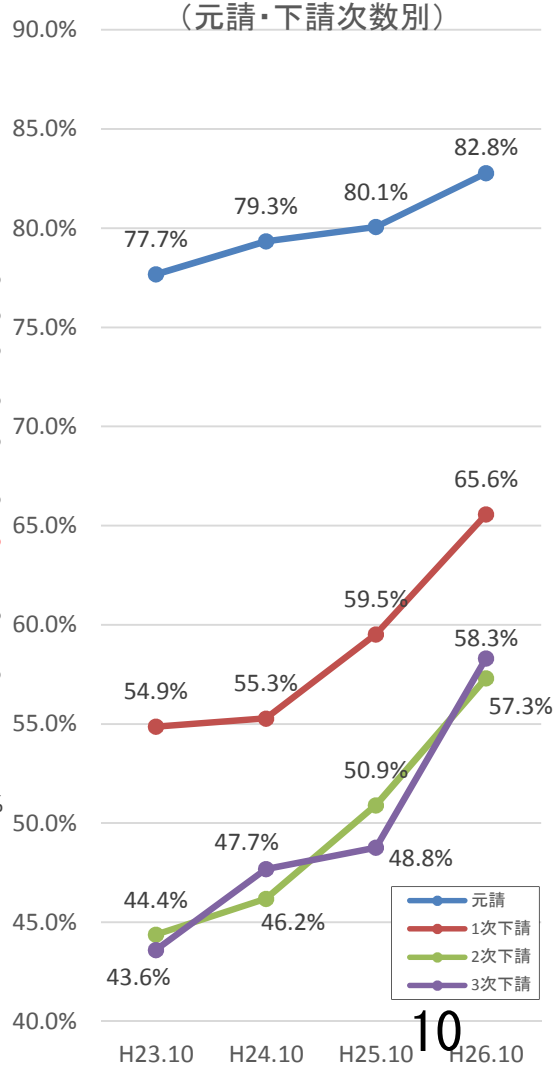
### 3保険加入割合 (元請・下請次数別)



### 3保険加入割合 (地方別)



### 3保険加入割合 (元請・下請次数別)



# 建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置

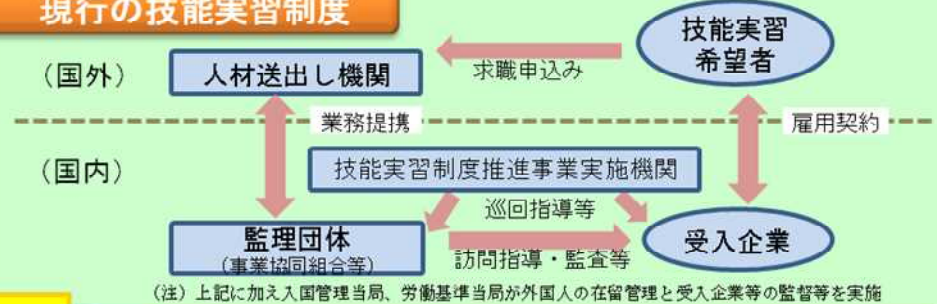
建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置  
(平成26年4月4日関係閣僚会議とりまとめ)より抜粋

- 復興事業の更なる加速を図りつつ、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備等による当面の一時的な建設需要の増大に対応するため必要となる技能労働者については、まずは、就労環境の改善、教育訓練の充実強化等によって、離職者の再入職や高齢層の踏み止まりなどにより、国内での確保に最大限努めることが基本。
- **その上で、当面の一時的な建設需要の増大への緊急かつ時限的措置(2020年度で終了)として、国内での人材確保・育成と併せて、即戦力となり得る外国人材(技能実習修了者)の活用促進を図り、大会の成功に万全を期する。**

## 技能実習の流れ



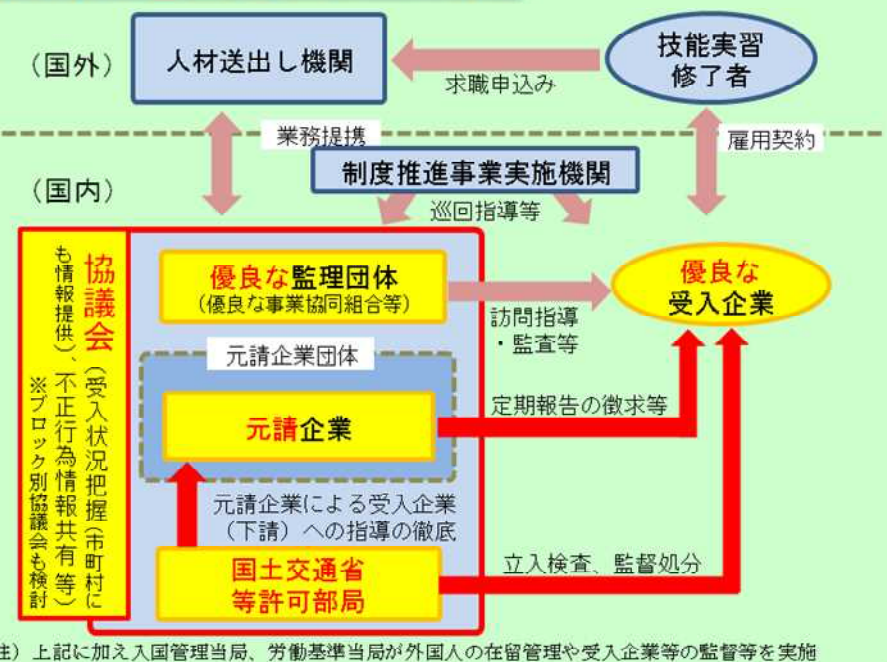
## 現行の技能実習制度



## 新たな外国人材活用の流れ



## 新たな特別の監理体制 (本図は再入国の場合)



# 当面のスケジュール

平成26年

- 4月4日 関係閣僚会議（第2回）  
緊急措置のとりまとめ
- 4月4日 経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議  
緊急措置の報告
- 6月24日 「日本再興戦略」改訂2014 の閣議決定
- 8月13日 「外国人建設就労者受入事業に関する告示」の公示
- 11月11日 「外国人建設就労者受入事業に関するガイドライン」  
の公表

平成27年 1月 優良な監理団体等の認定事務の開始

平成27年 4月 本措置の対象となる外国人材の受入れ開始

## 第Ⅰ部『2050年に向けて建設業は進化する』

■建設業のあるべき姿(今後10年で技能労働者の大量離職時代が到来)

- ①若者の入職を確保し、技能労働者の世代交代を推進
- ②生産性の向上を進め、良好な生産体制を維持(生産年齢人口の減少への対応)

## 第Ⅱ部『2025年を目指して建設業は再生する』

■2025年度までの建設市場規模の想定

○今後、非製造業を中心に民間投資は堅調、公共投資も安定的に推移

→建設投資は横ばい又は微増で推移する見通し【2020年度54～57兆円(名目)】

(東京五輪関連の施設整備費の規模は大きなものではない。)

○2020年度以降も、建設投資は大きく縮小せず、横ばいで推移する見通し【2025年度55～62兆円(名目)】

■2025年度までの世代交代の目標

○今後、技能労働者は、団塊世代の大量離職等により約130万人が減少(現在の341万人から単純計算すると2025年度には210万人)

○一方、建設投資が同規模で推移する見通しから、2025年度は、現在と同水準の技能労働者数(330～350万人)が必要

(→単純計算では120～140万人が不足)

○機械化等、生産性向上の努力によって、将来、35万人分の省人化が可能

**2025年度までに、若者を中心として新規入職者90万人確保が必要  
これは女性の活用なしに達成し得ず、うち20万人は女性技能者を確保**

■たくましい建設業再生への道筋

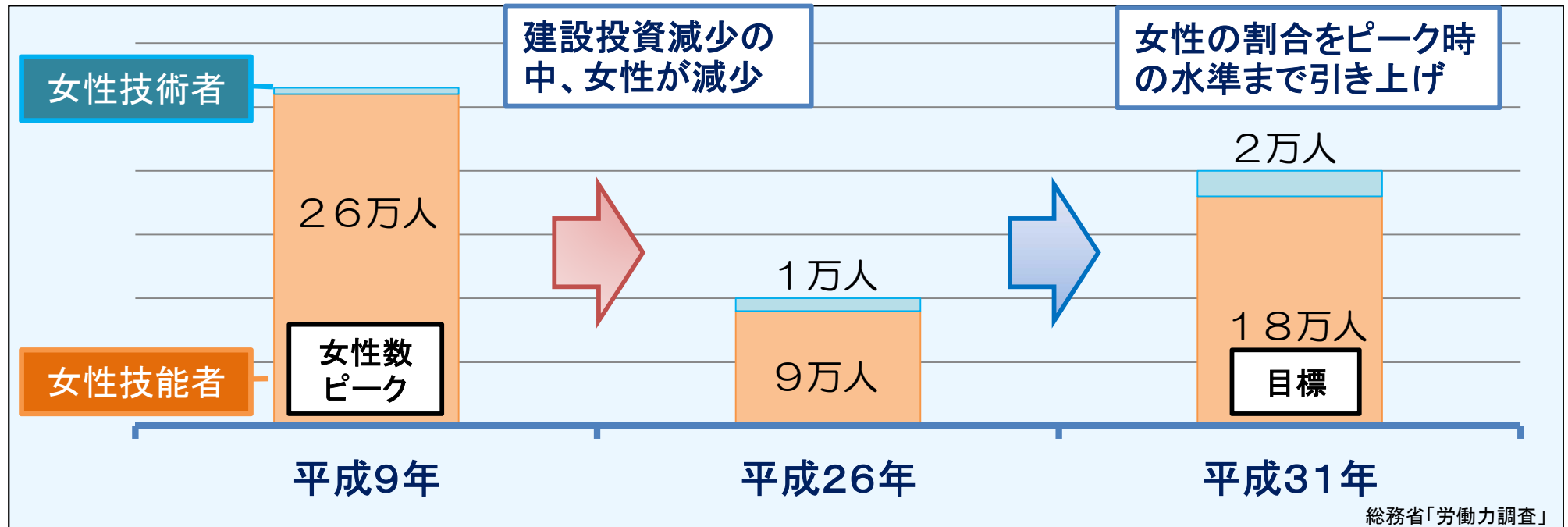
○2025年までの10年は、長年にわたるデフレ経済の影響で疲弊した建設業を再生する好機

→ビジョンでは、次の4点の道筋を提示

1. 担い手の世代交代の実現(処遇改善、女性の活用、休日の拡大)
2. 建設生産システムの合理化(新技術の活用、省人化(プレキャスト工法))
3. 健全な市場競争の徹底(ダンピング対策)
4. 建設業への国民的理解(建設業の魅力の発信)

# 女性技術者・技能者を5年で倍増

10万人 ⇒ 20万人



	以前	直近	将来
女性技術者	平成10年頃から女性技術者の採用を本格化 (統計上把握可能なのは平成12年以降)	最近は女性技術者も増加 ※大手5社では新卒採用(技術者)の約1割が女性	<b>女性技術者数を過去最高に</b>
女性技能者	以前は今よりも多くの女性技能者が活躍(約6%)	建設投資急減の中、 <u>ピーク時の1/3に減少</u> 。(約3%)	<b>女性技能者の割合を最高比率へ引き上げ(約6%)<sup>14</sup></b>

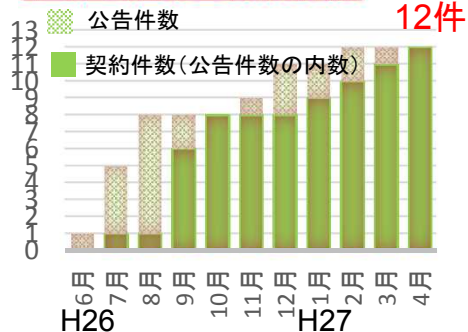
5年で女性倍増を目標として掲げた「もっと女性が活躍できる行動計画」策定（H26.8に官民共同で策定）を契機に、女性活躍の機運が高まっている

## ○モデル工事实施状況

全国においてモデル工事を着実に公告・実施

※H27.4.22現在で

**12件公告、全件契約済**



ーモデル工事の公告・契約件数ー

## ○女性応援ポータルサイト

H26.9末のポータルサイト「建設産業で働く女性がカッコいい」開設後、随時情報更新。

※H27.6末までの**アクセス数**

→ **約57,000件**



毛利局長インタビュー (10/29掲載)



H26建設マスター受賞女性座談会(11/12掲載)



建設産業を支える女性たちに学生が100の質問 (3/24掲載)

女性活躍応援企業一覧コンテンツ開設(4/3開設) → **36社を掲載**

## ○なでしこ工事チームの活躍

H26.8.18の第1号登録以降各社がチームを立ち上げ、**女性が働きやすい環境整備を実施**。(日建連)

※H27.6.8現在で

**37件登録、363人の女性**が活躍中



外環大和田女子会



チームJIAI

## ○現場環境マニュアルの整備

『**『けんせつ小町』が働きやすい現場環境マニュアル**』を策定 (H27.4.13公表) (日建連)

現場環境改善の具体的施策をMUST(義務的措置)とBEST(望ましい取組)に分けて提示



(例)

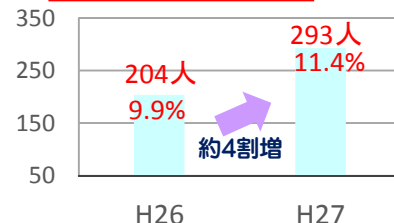
- ・女性専用の仮設トイレ整備(MUST)
- ・時差出勤制度の導入(BEST)

## ○新卒技術女性採用数・割合の増加

日建連の主要会員企業33社におけるH27年度新卒採用数・割合の増加

※技術系**女性採用者合計数**(主要33社)

→ **昨年度比約4割増**



技術系女性職員新卒採用数(主要33社)

今後は、更なる女性の活躍を目指し、**官民一体となって具体的に現場を変えていくステージ**

## ○実態調査、課題抽出、先進事例の公表

「建設産業人材確保・育成推進協議会(人材協)」のネットワークを活用し、建設業団体等を通じ、女性や経営者に幅広く実態調査を実施

### 『建設業女性活躍ケースブック』の作成・水平展開【今夏中目処】

女性が働きやすい現場環境の実践事例、ノウハウ、改善ポイントを紹介



女性に対応した工具の活用



フレックス朝礼の導入

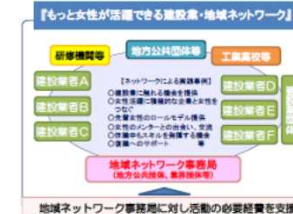
調査結果の公表  
女性就業人数、比率  
産休・育休制度導入率

ヒアリング、課題の抽出  
活躍にあたっての改善点の  
具体事例の収集

課題解決策を具体的に検討

## ○地域での定着推進【平成27年度予算事業】

地域ぐるみで女性活躍を推進する取組を全国に根付かせ、その裾野を広げるため、地域の建設業団体、地方公共団体、研修機関等が協働して行う活動を支援



※平成27年度予算「もっと女性が活躍できる建設業地域協働推進事業」イメージ (全国10箇所程度の取組支援を予定)

## ○直轄工事での取組・検討を推進【随時】

- ・トイレや更衣室等の積算上の配慮についての検討継続
- ・モデル工事の継続実施・フォローアップ

## ○戦略的広報の実施【随時】

- ・国土交通省広報紙「国土交通」における発信【5月末】
- ・子供霞ヶ関見学デーでの女性活躍の発信【7月末】
- ・ポータルサイトの更なる充実 等



○ 新技術等の導入・活用等により、建設現場の生産性向上を図る。

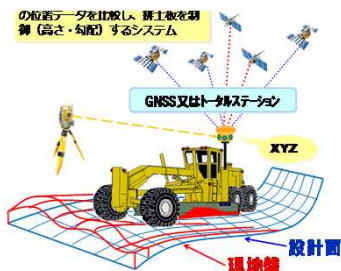
## これまでの取組

### 施工の省力化、効率化

- 災害危険箇所（火山砂防など）における無人化施工の導入
- GPSを活用して機械を自動制御する情報化施工の一部導入



3次元座標データの取得に係る新技術



情報化施工（イメージ）

### ICT技術の建設生産システムへの導入

- 設計から施工、維持管理までの3次元データ共有システム（CIM※）の導入・活用に向けた制度検討・現場試行の実施。
- ※ Construction Information Modeling / Management

## 今後の取り組み

### 施工の省力化、効率化

- 「ロボット新戦略」に基づく無人化施工、情報化施工の拡大
- プレキャスト化による施工の省力化・効率化
  - ・プレキャスト製品の活用拡大



現場施工の現状（イメージ）



プレキャスト製品の活用（イメージ）

### システム全体の「見える化」による効率化・高度化

- 平成28年度にCIM導入に向けたガイドラインを策定予定。
- 設計データ等の「見える化」を通じ、合意形成の促進や制約条件の多い現場での施工効率の向上等に期待。



3Dモデルを提示し、計画変更箇所を説明することで合意形成を促進



近接する工事との輻輳、複雑な構造を有する工事への対応も見える化で円滑

# CIMの導入・活用の推進

「CIM」とは、計画・調査・設計段階から3次元モデルを導入し、その後の施工、維持管理の各段階においても**3次元モデルに連携・発展**させ、あわせて事業全体にわたる**関係者間で情報を共有**することにより、一連の建設生産システムの効率化・高度化を図るものである。3次元モデルは、各段階で追加・充実され、**維持管理**での効率的な活用を図る。



住民説明会

### 合意形成が速くなる

- ・住民説明会
- ・工事説明会
- ・関係者協議(管理者・警察等)

### 意思決定が速くなる

- ・三者会議(発注者-ゼネコン-コンサル)
- ・本局-事務所-出張所等
- ・受注者-発注者
- ・元請-下請

### 設計変更が容易になる

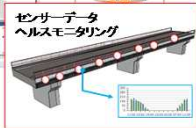
- ・数量算出の自動化等

### 施工性が向上し工期が短縮できる

- ・施工計画書への反映
- ・施工順序等の最適化
- ・現場内情報共有
- ・仮設等安全性向上



複雑な施工順序確認

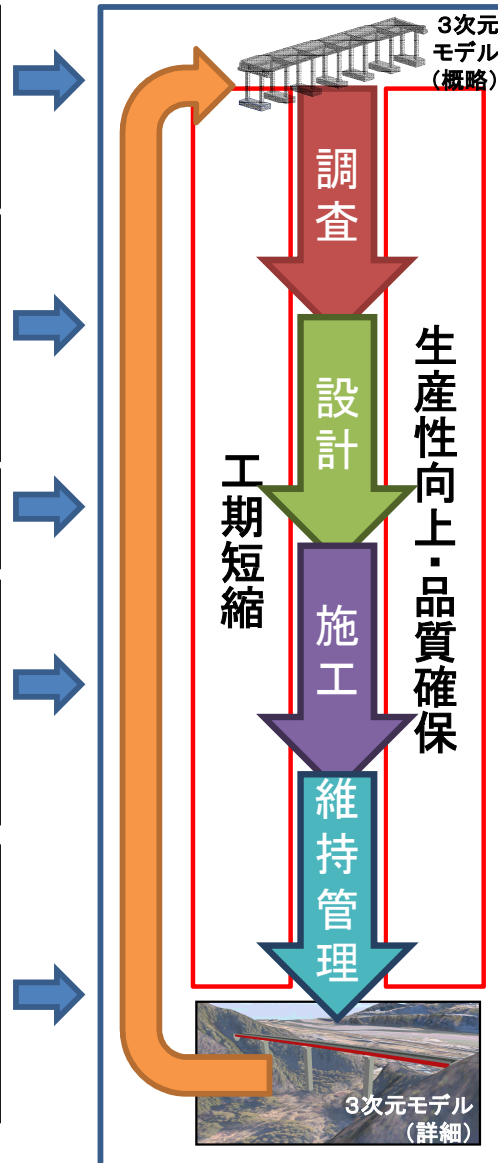


異常値を感知すると、メンバーへの通知(アラート)が可能

維持管理における情報共有ツールのイメージ

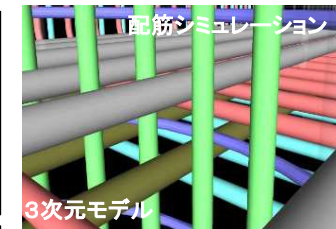
### 適確な維持管理

- ・施工時の品質情報やセンサー情報など維持管理に必要な情報をモデルに追加することによる維持管理の効率化



### 設計ミスや手戻りが減る

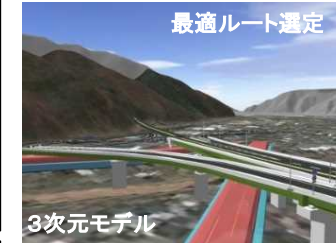
- ・設計の可視化
- ・図面等の整合性確保
- ・数量算出の自動化等
- ・違算の防止



3次元モデル

### 比較・概略検討等が容易になる

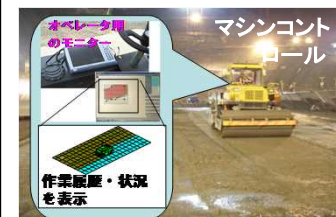
- ・ルート選定が容易
- ・概算コスト比較が容易
- ・国土地理院データの活用
- ・詳細設計への移行が容易



3次元モデル

### CIMと情報化施工のデータ連携

- ・3次元データの共有
- ・情報化施工による現場の高速化
- ・安全性・確実性の向上



作業履歴・状態を表示

### 工事現場の安全を確保

- ・作業現場内危険箇所の事前チェックにより事故を防止



3次元モデル

### アセットマネジメントシステムの確立・運用

世界最先端の建設生産システム⇒新産業の創出

# 「就労履歴管理システム」の構築

現状＝「労務安全書類の電子化」では…

- 建設現場ごとの記録にとどまり、**名寄せもされていない。**
- 実務上、作業員名簿には現場入場が可能な労働者を多めに記載するため、名簿のデータから各労働者の**就労履歴を把握することができない。**

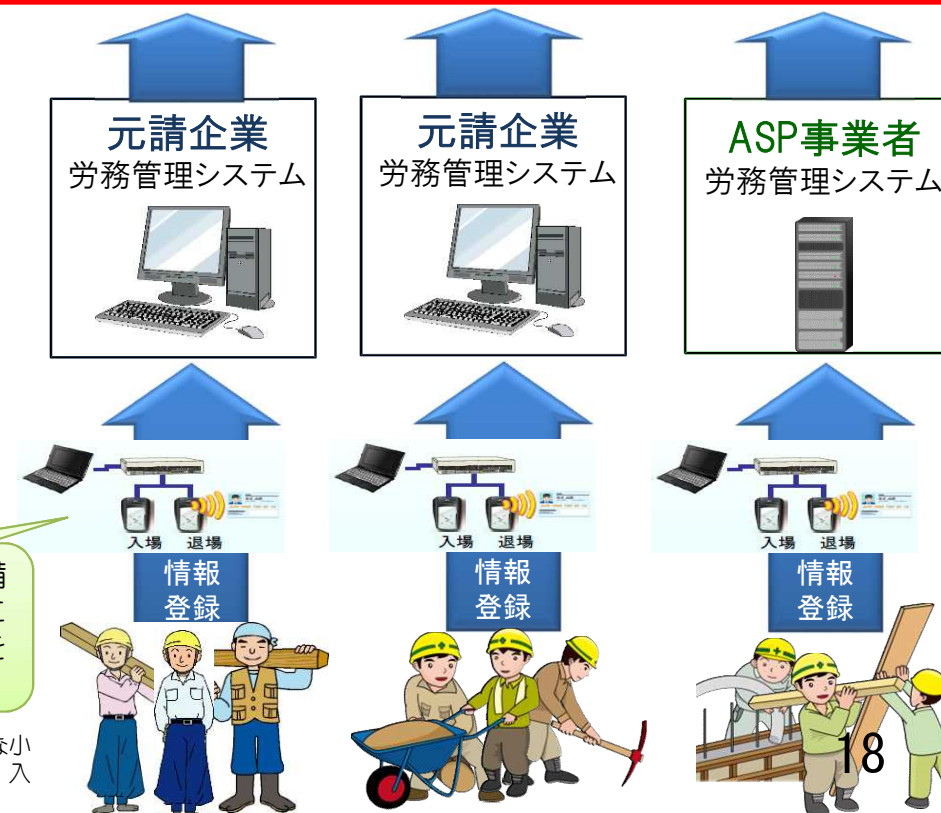
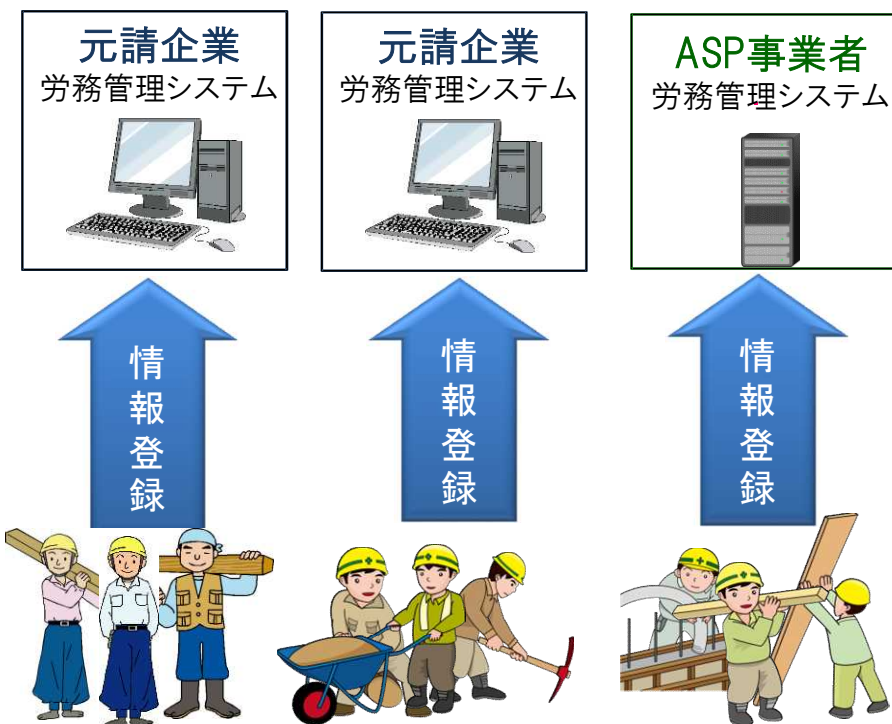
建設業で共通に使用できる番号(ID)を各労働者に付与



「就労履歴管理システム」が構築されると…

- 労働者の**本人確認**や**資格のチェック**が可能に。
- 入退場管理が行われることで、労働者の**現場経験のデータの蓄積**が可能に。
- 各システムの情報から労働者の現場経験データを統合することで、**技能と経験の「見える化」**が実現し、**労働者の適正な評価と処遇**につながる。
- **技能や経験**に応じた**効率的な人材配置**が可能に。

各労務管理システムに登録された労働者の現場経験データを統合し、求めに応じて提供。



IDカードを現場備付けのリーダーにかざして入退場を記録

リーダーの設置が困難な小規模現場等においては、入退場記録を別途入力

2015年6月1日  
毎日新聞(24面)

Work & Employment

we

# 労働環境 じわり改善

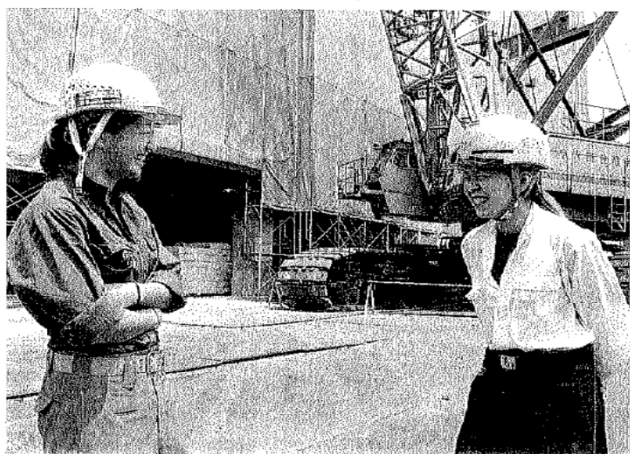
建設業界の中でも技術を持った現場労働者は、東京オリンピック・パリンピックに向けた建設需要などで人手不足が深刻化しており、人材確保のため、劣悪とされてきた待遇を改善する取り組みが進んでいる。建設労働に関心のある若者が、会社選びでいま注目すべきポイントを探った。【稲田佳代】

今年3月に建設大手・竹賃金対策部長の松岡守雄さん(22)。「社会保険完備が会社選びの決め手」と話す。大江さんは以前、アパレル会社で店長をしていたが、手取りは17万円ほど。社会保険の加入を希望すると、手取り額から4万5500円天引きされると言われ、断念した経験がある。今は給料も大幅に増え待遇にも満足。コンクリートを流し込む型枠職人を目指し「力不足は工夫すればカバーできるし、自分の手で建物を作りあげていくのは面白い」と充実した日々を送る。

## 人手不足の建設業界

ハローワークで受け付けた有効求人・求職者数の推移を調べた「職業安定業務統計」によると、今年9月現在の建設業関連の有効求人倍率は、型枠工や鉄筋工、とび職など天幕な建物の躯体工事に關わる職種で7・26倍にもなる。建設・土木・測量技術者も4・23倍以上り、人材が必要なのに集め切れていない実態が浮かぶ。

「きつい、汚い、危険の3Kのイメージが抜けきらないんです」と全国建設労働組合総連合(全建総連)



一人前の型枠工を目指す大江ゆかさん(右)と、4年目の先輩、岩沢梨奈さん(千葉県市川市原木で)

インフラの更新・修繕の必要性から、建設投資の増加が期待されている。女性や建築科卒の学生が現場を志す新たな動きもあり、「待遇を改善して魅力ある産業にする」ことは業界界けての課題となっている。

国土交通省と厚生労働省が連携し、2013年から始めた待遇改善の取り組みもその一つ。社会保険加入にかかる費用を公共工事で発注する際の労働単価に上乗せして設定し、全国平均で単価は約15%上昇した。全建総連の14年の調査で、首都圏の賃金は10年前の水準に戻っている。

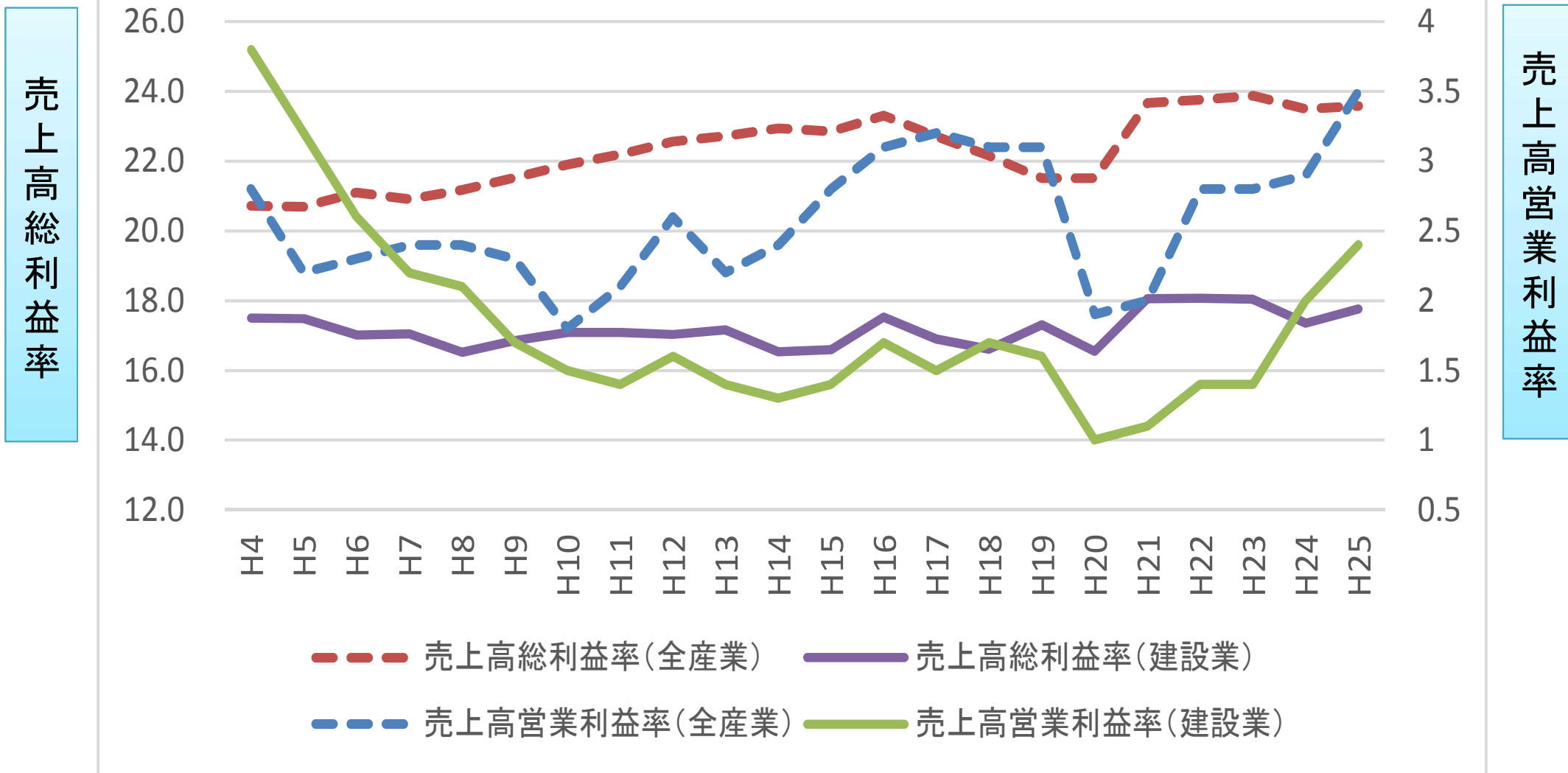
社会保険加入で発生する費用を下請けが元請けなどに請求しやすいよう今年改定したガイドラインも効果を見せつつある。国土省の調査では、公共工事の下請け企業で社会保険に加入する

「若者を育てよう」という意識を持っている傾向があるそうだ。また、体力勝負の仕事に思えるが、さまざまな職種が現場に入りやすいため、「コミュニケーション力が求められる」という。働きながらI級建築士の資格を取得する人や、技能を磨いて伝統建築専門の職人を目指す人もいる。「そんなステップアップの道もある。道路や建物を『自分が作った』と言える魅力を知ってほしい」。松岡さんは若者に、そう呼びかける。



# 建設業の売上高総利益率、営業利益率の推移

## 全産業と建設業の経年比較



# 建設技能労働者の確保・育成に向けた全国の実施

## 工業系高校を卒業し就職し高校生の相談に応じる「OBサポーター」事業の開始

- ・地域: 岐阜県
- ・時期: H26.7～
- ・概要: 建設系工業高校を卒業した若手社員が各校の要請に応じた就職相談・進路説明会等に参加し、進路へのサポートを実施



## PRパンフレットやマスコットキャラクターの作成、建設系高校への講師派遣など

- ・地域: 群馬県
- ・時期: H26.7～
- ・概要: 若者向けのPRパンフレットやマスコットキャラクターの作成による建設業のイメージアップの実施



## 若者に建設業を分かりやすく解説した漫画冊子を作成・配布

- ・地域: 北海道
- ・時期: H26.10～
- ・概要: 若年に対する建設業の理解促進と入職のきっかけづくりとして、地元建設業協会と経済団体が共同で漫画冊子「ただいま工事中！」を刊行



## 大林組と林友会が教育訓練校を開講

- ・地域: 全国
- ・時期: H26.4～
- ・概要: 未就職者等を新たに採用し、研修・講習を実施。H27.4には「広域団体認定訓練」に認定。これを機に、協力会社を支援するインセンティブを導入



## 長崎県地域連携ネットワークの設立【担い手確保・育成コンソーシアム】

- ・地域: 長崎県
- ・時期: H26.7～
- ・概要: 技能者や技術者の教育訓練システムの構築や離島などの人材確保育成を推進

## イメージアップCMや教師向け出前講座、合同説明会の実施

- ・地域: 熊本県
- ・時期: H26.4～
- ・概要: FMラジオのCM、工業系高校教師を対象に現場見学会、建設産業に特化した合同就職面談会を実施

## 兵庫県地域連携ネットワークの設立【担い手確保・育成コンソーシアム】

- ・地域: 兵庫県
- ・時期: H27.3～
- ・概要: 三田建設技能研修センターや関係団体と連携した担い手確保の取組を実施



## 「建設若者塾」の開催

- ・地域: 東海4県(愛知、岐阜、三重、静岡)
- ・時期: H26.10～
- ・概要: 若年の技術者・技能者が一堂に集い、研修や現場見学を行い、交流・ネットワークづくりを促進



## 基礎工事技能者を育成する訓練施設の認定取得

- ・地域: 全国
- ・時期: H27.4
- ・概要: 新人教育訓練を実施する基礎工事業団体が、「広域団体認定訓練」の認定を取得

## 建設技能者を育成する「クラフツメンスクール」が設立

- ・地域: 神奈川県など
- ・時期: H26.5～
- ・概要: 新人技能者の養成、現場での教育セミナー、スキルアップセミナーなどを予定

## H29.4開校を目指し、富士教育訓練センターの建替事業が着工

- ・地域: 静岡県
- ・時期: H27.2～
- ・概要: 建設業界団体、保証会社等からの拠出金等を財源とした建替事業が着工



建替工事完成時のイメージ