

職 発 0331 第 19 号
令和 8 年 3 月 31 日

関係建設事業主団体 殿

厚生労働省職業安定局長
(公印省略)

建設雇用改善計画（第十一次）の策定及び実施について

建設労働対策の推進については、日頃から御配慮いただいているところですが、今般、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）に基づき、中期的な建設労働対策を示した建設雇用改善計画（第十一次）（令和 8 年度～令和 12 年度）を別添のとおり策定し、本日付け令和 8 年厚生労働省告示第 131 号をもって告示されたところです。

厚生労働省といたしましては、今後はこの計画を指針として建設労働対策を推進する所存ですので、この計画の趣旨について貴団体会員の御理解が得られるよう御配慮をお願いするとともに、今後の建設労働対策の推進に一層の御協力を賜りますようお願いいたします。



建設雇用改善計画

(第十一次)

令和8年4月



厚生労働省

建設雇用改善計画（第十一次）

<目 次>

I	計画の基本的考え方	1
1	計画の背景と課題	1
	(1) 計画策定の趣旨	1
	(2) 経済・雇用情勢等の状況	1
	(3) 建設産業における役割と課題	2
	(4) 施策の最重点事項	2
2	計画の期間	3
II	建設雇用等の動向	4
1	建設経済の動向	4
2	建設労働者の動向	4
3	建設労働者の需給動向	6
4	建設労働者の労働条件等の動向	7
5	職業能力開発の動向	8
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	9
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	9
	(1) 若年労働者の確保・育成	9
	ア 建設労働に対する理解の促進、建設業の魅力の発信	
	イ 建設業の魅力の発信から入職・定着支援	
	ウ 若年労働者、女性労働者及び外国人労働者とのコミュニケーションスキルの向上	
	エ 教育訓練の充実、キャリアパスの提示	
	(2) 女性労働者の活躍・定着の促進	10
	ア 就労環境の整備	
	イ 女性の入職促進	
	ウ 女性の活躍推進	
	(3) 高年齢労働者の活躍の促進	11
	ア 高年齢者雇用安定法の周知	
	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	
	ウ 雇用管理に関する支援	
	(4) 外国人労働者の適正な受入れ・育成	12
	ア 技能実習生・育成就労外国人への対応	
	イ 特定技能外国人の適正な受入れ	
	ウ 定着に向けた取組	
	エ 適切な雇用管理に向けた取組	
	(5) ハローワークにおける支援	14
2	魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備	14
	(1) 安定就労の確保	14
	ア 雇用関係の明確化	
	イ いわゆる一人親方の適正化	
	ウ 業務請負等の適正化	
	エ 不安定な雇用形態の労働者に対する対応	
	(2) 働き方改革の推進	15
	ア 働き方改革の基本的取組	
	イ 長時間労働の抑制等	

ウ	完全週休2日制の普及、休暇の取得促進	
エ	1年単位の変形労働時間制の適切な活用	
(3)	賃金の改善	17
(4)	労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進	18
ア	労働保険の適用促進及び労災保険の特別加入の周知	
イ	社会保険の適用促進	
ウ	建退共制度の加入促進	
(5)	労働災害の防止	19
ア	墜落・転落災害の防止	
イ	個人事業者等への安全衛生対策の推進	
ウ	高年齢労働者の労働災害の防止	
エ	外国人労働者の労働災害の防止	
オ	石綿による健康障害の防止	
カ	健康確保対策の推進	
(6)	猛暑への対応	20
ア	熱中症対策	
イ	1年単位の変形労働時間制の活用	
3	職業能力開発の促進、技能継承	21
(1)	事業主、事業主団体等の行う職業能力開発の促進	21
ア	認定職業訓練をはじめとする在職者訓練の実施	
イ	技能労働者のキャリア形成に向けた支援	
ウ	情報技術を活用した能力開発	
エ	生産性向上、多能工化に資する職業訓練の実施	
(2)	労働者の自発的な職業能力開発の促進	22
ア	キャリアコンサルティング機会の確保	
イ	自律的・主体的な学びの支援	
(3)	建設業を担う人材に対する職業訓練の実施	23
(4)	熟練技能の維持・継承及び活用	23
ア	技能継承の促進	
イ	若年者に対する技能指導	
(5)	デジタル人材の育成	24
4	CCUSの活用促進	24
(1)	業界インフラとしてのCCUSの活用促進	24
ア	更なる普及拡大	
イ	利便性向上	
(2)	CCUSによる処遇改善の推進	25
ア	担い手確保・育成の推進	
イ	賃金改善	
ウ	建退共制度との連携	
エ	社会保険加入確認の促進	
(3)	能力評価制度の活用促進	26
(4)	助成金によるCCUSの活用促進	26
5	雇用改善推進体制の整備	26
(1)	雇用改善を図るための諸条件の整備	26
ア	雇用改善の推進のための取組	
イ	第三次・担い手3法の業界全体への浸透	

(2) 事業主及び事業主団体における雇用管理体制の整備	27
ア 事業主の雇用管理体制の充実	
イ 事業主団体における効果的な雇用改善等の推進	
(3) 建設関係助成金の活用	27
ア ニーズ等を踏まえた制度の見直し	
イ 活用に向けた周知	
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	27
(1) 事業趣旨にのっとった適正な運営の確保	27
(2) 事業の適正な活用促進	28

I 計画の基本的考え方

1 計画の背景と課題

(1) 計画策定の趣旨

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等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。

また、建設労働対策の実行を期するためには、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。

このため関係行政機関及び事業主、業界団体等が建設労働対策を推進していく上での指針となるよう、本計画を策定する。

(2) 経済・雇用情勢等の状況

我が国経済は、2024 年（令和 6 年）には名目 GDP が初めて 600 兆円を超えるとともに、2025 年（令和 7 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（令和 6 年）を更に上回る堅調な結果となる等、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、食料品等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（令和 2 年）5 月を谷とする現在の景気回復は、戦後 3 番目の長さには達し、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（平成 4 年度）の 84 兆円をピークに減少基調となり、2010 年度（平成 22 年度）には 1992 年度（平成 4 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。

また、雇用情勢は、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。

このような雇用情勢の下、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（デジタルトランスフォーメーション）・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、さらに、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。

(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、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ことから、その確保・育成及び技能継承は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、建設産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+かっこいい）を実現するため、事業主が時間外労働の上限規制等に対応し、労働時間の適正化等による働き方改革や賃金引上げ等による処遇改善、現場管理の効率化等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、事業主が雇用管理の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、処遇改善等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の特徴がある。加えて、過去の長期に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、近年、これらの問題について改善の取組が進んでいるものの、引き続き、適切な対応について、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。

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が建設産業の持続的な発展へもたらす影響を軽減するには、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あわせて、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る。また、将来的に建設産業を活性化していくためには、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。

(4) 施策の最重点事項

以上を踏まえ、本計画においては、「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、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。

ア 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
建設業で働くことの魅力を発信し、若年者の入職及び定着の促進を図るとともに、女性、高年齢者及び外国人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。

イ 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

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、建設雇用改善法等に基づく適切な建設労働者の雇用を推進し、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。

ウ 職業能力開発の促進、技能継承

建設労働を取り巻く環境の変化も踏まえ、事業主、事業主団体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。

2 計画の期間

この計画の期間は、2026年度（令和8年度）から2030年度（令和12年度）までとする。ただし、今後の建設産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。

II 建設雇用等の動向

1 建設経済の動向

- (1) 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*1。

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。その後は減少傾向となり、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、2015 年度（平成 27 年度）に持ち直して以降は東日本大震災からの復興需要、東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催、国土強^{じん}靱化の取組等により増加傾向にあり、2025 年度（令和 7 年度）も引き続き増加となる見通しである。

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で、回復傾向にあり、2025 年度（令和 7 年度）は 12.0%となる見通しである*2。

- (2) また、建設業許可業者数は、2024 年度（令和 6 年度）末現在で 483,700 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 年度）末時点と比較すると 19.5%の減少となっている*3。
- (3) 2026 年度（令和 8 年度）から 2030 年度（令和 12 年度）までを対象とする第 1 次国土強靱化実施中期計画（令和 7 年 6 月 6 日閣議決定）が策定されたこと等から、今後も防災・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。

2 建設労働者の動向

- (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。2024 年（令和 6 年）には 477 万人（全産業に占める割合は 7.03%）となり、ピークの 1997 年（平成 9 年）と比較して 30.4%の減少となっている*4。

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、2024 年（令和 6 年）には 300 万人となっている*5。

*1 国土交通省「令和 7 年度（2025 年度）建設投資見通し」

*2 同上

*3 国土交通省「建設業許可業者数調査の結果についてー建設業許可業者の現況（令和 7 年 3 月末現在）ー」

*4 総務省「労働力調査」

*5 総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

(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、2024年（令和6年）には394万人となっている（全産業に占める割合は6.4%）^{*6}。

(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、2024年（令和6年）で0%となっており、全産業の0.18%より低い割合となっている^{*7}。

(4) 建設業の雇用者を事業所規模別に見ると、30人未満規模の事業所に雇用されている者の割合は2024年（令和6年）で58.6%（全産業では24.9%）となっており、比較的小規模な事業所に雇用されている者の割合が高い状態である^{*8}。

また、建設業の従業者規模をみると、職別工事業（設備工事業を除く）の82.1%が1～9人の事業所であり、特に板金・金物工事業では68.9%、石工・れんが・タイル・ブロック工事業では68.4%、床・内装工事業では67.6%が1～4人の事業所となっている^{*9}。

(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の就職者割合は、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、2024年（令和6年）にはそれぞれ5.4%、3万8千人となっている^{*10}。しかしながら、就業者全体に占める建設業の就業者割合は7.0%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^{*11}。

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。その後は一時低下傾向となったものの、2022年（令和4年）3月卒業者については41.4%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、2022年（令和4年）3月卒業者については全産業より3.5ポイント高い状況にある^{*12}。

(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）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、2024年（令和6年）には11.7%と回復傾向となっている。ただし、全産業の16.9%に比べると低くなっている^{*13}。

*6 総務省「労働力調査」

*7 同上

*8 同上

*9 総務省「令和6年経済センサス」

*10 文部科学省「学校基本調査」

*11 総務省「労働力調査」

*12 厚生労働省「新規学校卒業就職者就職・離職状況調査結果」

*13 総務省「労働力調査」

(7) 建設労働者の高齢化の状況について、建設業の就業者に占める高年齢層（60歳以上）の割合は、1978年（昭和53年）以降上昇傾向にあり、2024年（令和6年）には25.8%となった。全産業の22.0%に比べ高齢化が進展している^{*14}。

また、2024年（令和6年）における建設労働者の平均年齢は45.3歳であり、全産業の44.1歳と比べるとやや高くなっている。職種別に見ると、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歳と、職種によって平均年齢のばらつきが見られる^{*15}。

(8) 女性の就労状況について、建設業の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、2024年（令和6年）には18.2%まで増加している。しかしながら、2024年（令和6年）の全産業45.5%に比べるとかなり低くなっている^{*16}。

また、建設業の技能労働者に占める女性の割合は2024年（令和6年）には3.6%となっている^{*17}。

(9) 建設分野における外国人材の受入状況については、2025年（令和7年）で20.6万人となっており、2019年（令和元年）の9.3万人から約2倍となっている。在留資格別では、技能実習生は12.0万人、特定技能外国人は2.7万人となっている^{*18}。

3 建設労働者の需給動向

(1) 建設業関連職種の職業別有効求人倍率について、2024年度（令和6年度）は、建築・土木・測量技術者は5.58倍、建設躯体工事以外の建設従事者は4.59倍、電気工事従事者が3.30倍、土木作業従事者が6.10倍と、全産業の1.25倍と比べて高い倍率を示しているほか、建設躯体工事従事者については8.56倍と、特に高い倍率を示している。^{*19}

(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）前半までは過剰傾向にあったが、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）

*14 総務省「労働力調査」

*15 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）

*16 総務省「労働力調査」

*17 総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

*18 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）」、2019年（令和元年）の数値は「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和元年10月末現在）」

*19 厚労省「一般職業紹介状況」※ただし、建設業は、他産業と比較して縁故採用が多い傾向にあり、有効求人倍率といった統計における人手不足の現れ方が他産業とは異なる点に留意が必要である。なお、国土交通省「建設労働需給調査」においては、8職種（「型わく工（土木）」「型わく工（建築）」「左官」「とび工」「鉄筋工（土木）」「鉄筋工（建築）」「電工」「配管工」）全体の過不足率が2024年平均で1.3%となっており、直近では100人の人手が必要とされる場面において、一人程度の不足にとどまっている。

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*20。

4 建設労働者の労働条件等の動向

- (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、建設業の事業所規模5人以上の事業所における1人当たりの年間総実労働時間は、1998年（平成10年）に2,009時間となったが、その後増加し、2017年（平成29年）には2,063時間となった。*21

それ以降は減少に転じており、2024年（令和6年）の年間総実労働時間は1,938時間となっているものの、全産業の1,643時間と比べると長時間である傾向は変わらない。

- (2) 週休制の導入状況を見ると、建設業の企業規模30人以上の企業において、完全週休2日制を導入している割合は、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%と比べると普及が遅れており、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*22。

また、年次有給休暇の状況については、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*23。

- (3) 建設業における賃金水準について、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*24。

なお、全産業の企業規模10人以上の事業所における2024年（令和6年）の全従業員の年間の給与額を試算すると、その額は約527万円である*25。

- (4) 労働災害の状況を見ると、建設業における、労働災害による休業4日以上死傷者数は1978年（昭和53年）以降概ね減少を続けている。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）以降は減少傾向に転じ、2024年（令和6年）には232人となった。また、全産業に占める割合は、死傷者数で10.2%、死亡者数で31.1%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*26。

*20 厚生労働省「労働経済動向調査」※ただし、建設業では、施工の際、自社の労働者だけでは不足する場合、協力会社や同業者に外注するのが通常で、施工余力の有無には直接影響しない。

*21 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

*22 厚生労働省「就労条件総合調査報告」（企業規模30人以上）

*23 同上

*24 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

*25 同上

*26 厚生労働省「労働災害発生状況」

(5) 建設業における雇用保険の適用事業所数は、2024 年度（令和 6 年度）で 436,288 事業所となっており、全産業における構成比は 18.3%で最も多くなっている。また、2019 年度（令和元年度）の適用事業所数 412,515 事業所から 5.8%の増加となっている^{*27}。

5 職業能力開発の動向

(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」と回答した事業所は、2024 年度（令和 6 年度）には 85.2%となっており、全産業の実施率の 71.6%より高い状況である^{*28}。

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、2024 年度（令和 6 年度）には 64.2%となっており、全産業の実施率の 61.1%より高い状況である^{*29}。

(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」と回答した事業所は、2024 年度（令和 6 年度）には 85.7%となっており、全産業の 79.9%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「人材を育成しても辞めてしまう」が 61.4%で最も多く、「指導する人材が不足している」が 54.4%で続いている^{*30}。

(3) 2024 年度（令和 6 年度）における技能検定受検申請者数のうち建設関連の申請者数は 112,643 人（合格者数 64,228 人）となっており、2019 年度（令和元年度）の 106,811 人（合格者数 64,395 人）から 5.5%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 70,150 人（2019 年度（令和元年度）の 58,068 人から 20.8%の増加）、それ以外の等級は 42,493 人（2019 年度（令和元年度）の 48,743 人から 12.8%の減少）となっている^{*31}。

*27 厚生労働省「雇用保険事業年報」

*28 厚生労働省「能力開発基本調査」

*29 同上

*30 同上

*31 厚生労働省「令和 6 年度技能検定実施状況」を基に、職業安定局雇用開発企画課建設・港湾対策室において建設分野に関連するものを算出

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

建設労働者の雇用改善を進めるに当たっては、高齢化の進行等を背景に、将来的に技能労働者が不足することから、若年労働者等の確保・育成に向けた取組を進めることが必要である。

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等労働条件の改善や労働福祉が立ち後れており、さらに職業能力開発が十分に行われていない等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。

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、CCUSの活用促進等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。

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

(1) 若年労働者の確保・育成

技能労働者については、他産業に比べて高齢化が進展しており、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、技能労働者が将来的に不足することから、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。

ア 建設労働に対する理解の促進、建設業の魅力の発信

(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整備の担い手であること、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多大な役割を果たしており、地域に不可欠な産業であることといった、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等、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。

(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、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」等を活用した、業界と小学校、中学校、高等学校等の教育機関や関係行政機関等との連携の強化を通じ、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。

イ 建設業の魅力の発信から入職・定着支援

建設業においては、若年労働者等の確保・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役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動を行った上で、入職者の技能向上を図るための育成及び定着のためのフォローアップ等を熱心に行う事業主に対する支援を行う。

ウ 若年労働者、女性労働者及び外国人労働者とのコミュニケーションスキルの向上

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、若年労働者の職場環境への適応や技能・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りながら働くための職場環境づくり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。また、建設産業においては、女性労働者や外国人労働者を含む多様な人材が活躍していることを踏まえると、性別に係るアンコンシャス・バイアスの解消やハラスメントの防止、言語や文化の違いによる誤解や摩擦といった課題への対応の観点から、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・向上していくことも重要であり、同様に支援を行う。

エ 教育訓練の充実、キャリアパスの提示

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の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に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う。

(2) 女性労働者の活躍・定着の促進

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やすく、また働き続けられることや、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、さらに、各種制度を活用するための理解促進が重要である。

あわせて、結婚、出産、育児等、全ての人の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。

ア 就労環境の整備

(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、2025年（令和7年）4月1日及び同年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・定着につながる等について、周知等を図っていく。

(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就労環境をハード（快適なトイレ等）・ソフト両面から整備する取組の裾野拡大、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等女性労働者の活躍の促進について検討する事業主、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。

- (ウ) 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・共育てを推進する。
- (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等を通じて、職場への受入体制の整備を促進する。
- (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。

イ 女性の入職促進

女性をはじめとする多様な人材の参画は、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等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。また、建設業で働く女性労働者が増加する中で、事業主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、事業主への支援を推進する。

ウ 女性の活躍推進

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 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及び情報公表を義務付けており、同法の周知・啓発、着実な施行や、2025 年（令和 7 年）3 月に官民で策定された「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」に基づく取組を通じて、建設産業における女性の活躍を推進する。また、坑内労働における女性の就業については、科学的な知見も踏まえた女性の健康上への影響等様々な面で整理が必要であることを踏まえ、国土交通省との連携を図る。

(3) 高年齢労働者の活躍の促進

少子高齢化の進展や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・経験を十分に活かし技能の継承を行う等、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。

ア 高年齢者雇用安定法の周知

- (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。
- (イ) 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。

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

高年齢求職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、その希望する職種と求人者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。

ウ 雇用管理に関する支援

- (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働者が有する高度な熟練技能の継承を図るため、そ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。
- (イ) 高年齢労働者の健康や体力、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。

(4) 外国人労働者の適正な受入れ・育成

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）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（2027年（令和9年）4月1日運用開始予定）された。

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、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（令和8年1月23日閣議決定）別紙5（建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針）に基づき、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・定着に向けた取組を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。

ア 技能実習生・育成就労外国人への対応

- (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、2027年（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。

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）に基づき、育成就労外国人については、改正後の同法（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（平成28年法律第89号））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。

- (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、育成就労実施者は育成就労外国人ごとに適切に育成就労計画を策定する必要がある。また、計画的な人材育成を行う観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいことも踏まえ、育成就労実施者においては、育成ターゲット（育成就労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、その過程で求められる技能修得や資格取得等について、育成就労外国人との共通理解を深めることが必要である。
- (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るとともに、CCUSの能力評価基準に従って賃金の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。また、育成就労制度の運用開始に向けて、国土交通省において、育成就労外国人及び特定技能外国人の計画的かつ的確な育成・評価を行うための指針となる「育成・キャリア形成プログラム」を建設分野でも定めることとしており、こうしたものを活用しながら、中長期的な観点も含めた育成就労外国人の効果的な育成・キャリア形成を促進していくこととしている。
- (エ) 育成就労実施者が策定する「育成就労計画」の認定基準として、月給制の導入、建設業許可、CCUSへの登録等を求めるほか、加入が義務化される分野別協議会への参画により、適正な受け入れ体制を構築することが必要となる。

イ 特定技能外国人の適正な受入れ

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。

また、ルールに従わない企業に対する受入計画認定の取消しのほか、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。

ウ 定着に向けた取組

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等が図られるための支援の検討が必要である。

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、日本語教育の充実等の官民一体となった取組を行うことが必要である。

エ 適切な雇用管理に向けた取組

日本人労働者と同様、雇用管理の改善が重要であり、適正な労働条件及び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の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。

- (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）の周知等、雇用管理の改善に向けた助言・指導を実施し、外国人労働者の職場定着を支援する。
- (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・指導を行い、外国人労働者の適正な労働条件及び安全衛生の確保を図る。

(5) ハローワークにおける支援

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。

ア 建設躯体工事従事者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、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。

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。

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

(1) 安定就労の確保

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等の問題が課題となっている中、2024 年（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（令和 6 年法律第 49 号。以下この項、（2）及び 5（1）において「改正法」という。）が成立し、2025 年（令和 7 年）12 月に全面施行された。

改正法により、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」が明確化されたところであり、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ている。また、中央建設業審議会において決定された「労務費に関する基準」（令和 7 年 12 月 2 日中央建設業審議会決定）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（以下「適正な労務費等の額」という。）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。

一方で、法定福利費の支払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。

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おり、併せて是正を進める必要がある。

ア 雇用関係の明確化

(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が連携を密にし、適切に指導及び監督並びに周知を行う。

(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。

イ いわゆる一人親方の適正化

(ア) いわゆる一人親方については、現状把握を行った上で、形式的に個人事業者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。

(イ) 適正な賃金の支払、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いわゆる一人親方とする規制逃れの発生が懸念されるため、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。

ウ 業務請負等の適正化

(ア) 建設業務の実施に当たり建設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。

(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）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）の周知を図るとともに、厳正に指導及び監督を行う。

また、労働力需給調整機能を持つ、建設雇用改善法第 6 章の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。

エ 不安定な雇用形態の労働者に対する対応

臨時・日雇労働、季節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図るため、都道府県労働局及びハローワークにおける就労支援や季節労働者の通年雇用化の促進により、安定就労の実現を推進する。

(2) 働き方改革の推進

建設業における労働時間については、2018年（平成30年）から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状況にあり、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。

このように、建設業の労働条件の改善は引き続き課題があり、官民一体となって、その働き方改革を強力に推進することが重要である。

ア 働き方改革の基本的取組

- (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（最終改定令和6年3月27日）等）に関し、その趣旨も含め、業界全般への理解・浸透を図る。また、改正法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。）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。
- (イ) 働き方改革の推進は、後述の長時間労働の抑制等や、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、建設産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。
- (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等を行うことにより生産性向上に取り組む。
- (エ) 建設業界の労働生産性の抜本的向上とイノベーションの促進を目指す「建設DX」の取組により、労働環境の改善や働き方改革を官民一体となって推進し、建設産業が魅力的な産業となった姿を若年者に的確に発信することにより、将来にわたって担い手を確保していく。

イ 長時間労働の抑制等

- (ア) 長時間労働の抑制等については、労働者の心身の健康の保持のみならず、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からも、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。さらに、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」等を活用した情報発信に取り組む。
- (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。
- (ウ) 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、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。

- (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、労働者の健康確保及び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。
- (オ) 長時間労働の改善を実現するため、改正建設業法の規定により、受注者側の工期ダンピングの禁止が明確化されたことも踏まえつつ、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に官民一体となって取り組む。

ウ 完全週休2日制の普及、休暇の取得促進

- (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。完全週休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・バランス向上につながり、結果として入職促進に資するものであり、引き続き、その導入を働きかけることが重要である。このため、公共工事において完全週休2日制（4週8休）の導入を推進するとともに、民間工事においても導入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。
- (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、改正建設業法の規定による「工期ダンピングの禁止」の明確化を踏まえ、土日連続全休制の4週8閉所を前提とした工期設定の徹底を強力に進めるために、官民一体となって取り組む。

エ 1年単位の変形労働時間制の適切な活用

屋外の作業が中心となる建設業においては、猛暑、降雪等の自然的要因によって、特定の時期に十分な作業時間の確保が見込まれず、その分他の時期に工事が集中した結果、時間外労働の上限規制の遵守が難しくなってしまうといった事例も認められる。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、事業主、事業主団体等への周知や支援に引き続き取り組む。

(3) 賃金の改善

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に賃金水準の低さがあり、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。

このことから、改正建設業法においては、事業主に労働者の知識、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の努力義務を課すとともに、技能者を雇用する事業主が、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適正な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。

「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旨とし、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、労務費等の内訳を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等、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がある。

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や月給制の下での直接雇用を進める等、技能者の総合的な処遇改善を推進する必要がある。

(4) 労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進

建設産業においては、これまで実施した諸施策により、労働保険及び社会保険の加入率は企業単位でほぼ100%となっているところである。

また、建設業退職金共済制度（以下「建退共制度」という。）については、適正な運営の確保及び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。

改正建設業法において、労務費に加え法定福利費の事業主負担分及び建退共制度の掛金についても内訳を明示して確保すべき経費と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。

ア 労働保険の適用促進及び労災保険の特別加入の周知

労働保険の適用促進については、関係行政機関等と連携し、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。また、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。

イ 社会保険の適用促進

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。

ウ 建退共制度の加入促進

(ア) 建設業における退職金制度の整備を図るため、建退共制度の適正な運営の確保に向けた、適切な掛金納付や電子ポイント方式に関する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を効果的に実施し、同制度への加入を一層促進する。

(イ) いわゆる一人親方についても建退共制度への加入について周知・啓発を図る。

(5) 労働災害の防止

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ある。

このため、労働災害防止計画等を踏まえ、建設業労働災害防止協会等の関係団体と連携し、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。

また、改正建設業法において、労務費に加え安全衛生経費についても内訳を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、標準見積書の活用促進等、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。

さらに、元方事業者に実施が義務づけられている作業場所の巡視については、一定の場合にデジタル技術を活用して遠隔で実施できることを通知により示した。今後、実態把握を行うとともに、好事例の周知等を行うことにより、デジタル技術の活用の推進を通じた建設現場における安全衛生管理の一層の向上を図る。

ア 墜落・転落災害の防止

- (ア) 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。
- (イ) 「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」（「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱の策定について」（平成24年2月9日付け基安発0209第2号（最終改正令和5年3月14日）別紙。）別添で示す、「より安全な措置」等の一層の普及を図る。

イ 個人事業者等への安全衛生対策の推進

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。）においては、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付けること等が規定されたところであり、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。

ウ 高年齢労働者の労働災害の防止

改正労働安全衛生法においては、高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理等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。

エ 外国人労働者の労働災害の防止

外国人労働者を雇用する事業場における安全衛生教育の実施、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、外国人労働者に分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。

オ 石綿による健康障害の防止

石綿が用いられている建築物の解体や改修工事の増加が予測される中、石綿による労働者の健康障害を防止するため、石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づく石綿ばく露防止対策の取組状況の把握、費用や工期等の面での発注者の配慮、有資格者による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等の石綿ばく露防止対策の徹底を図る。

カ 健康確保対策の推進

改正労働安全衛生法において、労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施が義務化され、今後施行されることを踏まえ、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。

(6) 猛暑への対応

近年、夏期を中心に気温の高い日が続く中、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 日以上死傷災害は、1,257 人（令和 6 年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」（確定値））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、令和 4 年から令和 6 年の 3 年連続で 30 人以上となる等、その対策が喫緊の課題となっている。建設労働者については、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。

ア 熱中症対策

(ア) 労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和 7 年厚生労働省令第 57 号）による労働安全衛生規則（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及び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。

(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。

(ウ) 熱中症予防に関しては発注者も一定の責任・役割を有していることを踏まえ、発注者に対し、元請事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むよう働きかける。

イ 1 年単位の変形労働時間制の活用

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を活用し、猛暑の期間に休日を多く設ける、他の期間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、事業主、事業主団体等への周知や支援に引き続き取り組む。

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、発注者側の理解を促進する。

3 職業能力開発の促進、技能継承

(1) 事業主、事業主団体等の行う職業能力開発の促進

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。中長期的に見ても、新技術への対応、作業内容の変化等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であり、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等、様々な観点から、その重要性は一層高まっている。

特に、中小事業主では個別に教育訓練等を行いきにくい状況にあり、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。

ア 認定職業訓練をはじめとする在職者訓練の実施

(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は、事業主、事業主団体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、短期的な教育訓練である技能実習とあわせて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、職業訓練開発校である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・育成推進協議会等を活用して官民の関係機関の連携を強化する。

(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及びその事業主団体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。

(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等を図る観点から、建設現場における業務を通じた教育訓練を活用するとともに、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。

(エ) 主に新規学卒者が対象となるOJTとOFF-JTを効果的に組み合わせた雇成型訓練の実施について、訓練に要した費用の一部助成を行い、ニーズに対応した即戦力になるよう実践的な知識と能力を有する技能労働者の育成を支援する。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的職業訓練において実施する。

イ 技能労働者のキャリア形成に向けた支援

(ア) 一人ひとりの労働者の希望、適性や能力に応じたスキルアップを支援し、若年労働者等に魅力ある職場づくりを通じた入職や定着を図る観点から、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、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。

- (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に加え、現場人材のスキル評価に資する団体等検定制度の活用促進等を図ることにより、職業能力の見える化を推進する。

ウ 情報技術を活用した能力開発

設計、事務及び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みつつあること、また、職業能力開発を効率的に行う観点からそ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、それを活用した職業能力開発を推進する。

エ 生産性向上、多能工化に資する職業訓練の実施

他産業に比べて低い労働生産性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について、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、必要な支援を推進する。

(2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進

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。

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。

ア キャリアコンサルティング機会の確保

キャリア形成・リスキリング支援センターにおける企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、労働者がジョブ・カードを活用しながら、夜間・休日、オンラインを含め、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。

イ 自律的・主体的な学びの支援

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」及び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。

(3) 建設業を担う人材に対する職業訓練の実施

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。

このため、在職する労働者に加え、建設業で働いてみたいという離職者等に対する支援を実施する。

(4) 熟練技能の維持・継承及び活用

建設業における技能労働者については、高齢化が進む一方で入職者が減少しており、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が不足し、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な状況となる。

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、2028年技能五輪国際大会の日本開催等を契機として、国民一人ひとりの、技能の重要性及び必要性の理解を促進し、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。

ア 技能継承の促進

- (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。
- (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継承及び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年者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。
- (ウ) 技能五輪全国大会、技能グランプリ等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。
- (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、都道府県等が設置する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、多くの人々が気軽に参加できる技能体験イベントを開催する等、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作る。

イ 若年者に対する技能指導

高年齢労働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。

(5) デジタル人材の育成

社会全体のDXが加速化している中、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。

建設産業においても、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するため、今後も、建設現場におけるデジタル技術の活用による省力化や生産性の向上、働き方改革を加速化する必要がある、そのためのデジタル人材の育成がより一層重要となっている。

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、DXを含む技術革新、産業構造の変化等に対応する職業訓練を推進する。

4 CCUSの活用促進

(1) 業界インフラとしてのCCUSの活用促進

国土交通省と業界団体が推進するCCUSは、同システムに技能者登録されている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。これまでの普及促進に向けた取組により、登録者数も一定数に達しているが、就業履歴の蓄積等、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った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。

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等における普及拡大や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。

ア 更なる普及拡大

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等に対し、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。

イ 利便性向上

CCUSのスマホアプリ（建キャリ）からマイナポータルを経由した「国家資格等情報連携・活用システム」との連携により資格者情報の閲覧を推進する。また、労働安全衛生法の規定により携行義務のある免許証や技能講習修了証等については、「国家資格等情報連携・活用システム」との情報連携によるオンライン・デジタル化が2025年度（令和7年度）に開始されたところであり、今後は、その運用状況や資格証明の電子化・高度化の技術動向を踏まえつつ、労働安全衛生法上の資格者証と認めるための条件について検討を進める。

(2) CCUSによる処遇改善の推進

CCUSのメリットの拡大に向けては、建設技能者について、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。特に改正建設業法において、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が事業主の努力義務とされたことにより、CCUSによる能力評価及び処遇改善の位置付けが大幅に強化されたことに留意が必要である。

ア 担い手確保・育成の推進

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・育成する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。

イ 賃金改善

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、CCUSの技能レベルに応じたレベル別年収として、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を推奨するとともに、標準値を下回る支払状況の事業者については、請負契約において労務費ダンプの恐れがないか重点的に確認すること、さらに「労務費に関する基準」を踏まえた労務費の確保・行き渡りを図ることにより、その適切な支払を促していくことが重要である。

ウ 建退共制度との連携

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、2025年（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善に資するよう、元請事業主や事業主が掛金を上乘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及び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。

エ 社会保険加入確認の促進

労働者単位での社会保険加入確認に当たっては、2025年（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別添（最終改正令和7年12月10日））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。

(3) 能力評価制度の活用促進

建設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を期待されるため、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。

また、「建設技能者を大切にせる企業の自主宣言制度」や「専門工事業の施工能力等の見える化制度」の運用等、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。

(4) 助成金によるCCUSの活用促進

建設業における入職促進や賃金の改善等の雇用管理に極めて有用なCCUS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、その効果が最大限発揮されるよう、事業主及び事業主団体のニーズ等を踏まえながら、普及・活用に向けた、効果的な建設関係助成金の活用が図られるよう推進する。

5 雇用改善推進体制の整備

(1) 雇用改善を図るための諸条件の整備

建設業における雇用改善を図るためには、重層下請構造等の建設産業における諸慣行や、建設産業における生産の仕組みに関わる事項について、関係事業者が改善に取り組むとともに、建設業行政等をはじめとする関係行政を所管する各機関において、引き続き指導等を適切に行う必要がある。

このため、CCUS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、改正法及び公共工事の品質確保の促進に関する法律等の一部を改正する法律（令和6年法律第54号）により改正された、いわゆる第三次・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、「労務費に関する基準」による適正な賃金支払と請負契約における適正な賃金原資の確保等、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。

ア 雇用改善の推進のための取組

(ア) 法令で規定された安全対策の実施、労働保険及び社会保険への適正な加入等は、労働関係法令等の遵守に不可欠である。労務費、法定福利費、安全衛生経費等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を進め、公共工事の発注者及び民間事業者による適切な支払と、技能者を雇用する事業主における建設労働者への適切な対応による処遇改善を推進する。

(イ) 予定価格の適切な設定、工期ダンピング防止の強化、工期変更の円滑化、発注体制が十分でない市町村等の発注者に対する支援によって、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、これらの取組が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。

イ 第三次・担い手3法の業界全体への浸透

働き方改革、生産性向上及び処遇改善に総合的に取り組み、担い手を確保し持続可能な産業とするため、第三次・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、業界全体はもとより、広く社会全般に浸透するような取組を推進する。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。

(2) 事業主及び事業主団体における雇用管理体制の整備

建設業における雇用管理の改善を図るためには、事業主及び事業主団体が行う雇用管理の改善の取組の推進が重要である。

ア 事業主の雇用管理体制の充実

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、コンサルティング等による雇用管理の改善を支援すること等により、事業主の雇用管理体制を充実させる。

イ 事業主団体における効果的な雇用改善等の推進

専門工事業者団体等の事業主団体が行う自主的な雇用管理の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、当該団体の取組への支援を引き続き推進し、雇用管理の改善、若年労働者の確保等を図る。

(3) 建設関係助成金の活用

建設業における雇用管理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管理の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。

ア ニーズ等を踏まえた制度の見直し

助成金制度について、事業主及び事業主団体におけるニーズ、効果を踏まえながら、継続的な施策評価に基づき、適宜見直しを行い、効率的かつ効果的な運用を図る。

イ 活用に向けた周知

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。

6 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

(1) 事業趣旨にのっとった適正な運営の確保

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。

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等趣旨に反する事業運営を行うことはできないことについて、指導等を行う。

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及び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。

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。

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、当該団体に対する指導を行う。

(ア) 構成事業主、労働者、受入事業主の元請事業主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。

(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。

(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。

(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。

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。

(2) 事業の適正な活用促進

就業機会確保事業等については、事業主団体に対し、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。

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。

イ 制度の活用が進まない隘路等^{あい}について、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、必要な見直しを検討する。

第11次建設雇用改善計画の概要

・建設労働者雇用改善法第3条に基づく計画。第11次計画の計画期間は、2026年度（令和8年度）から2030年度（令和12年度）

計画の背景

- 建設投資は2015年以降増加傾向、2025年度も増加の見通し。
- 就業者数は、ピークであった1997年の685万人（445万人）から、2024年には477万人（300万人）に約3割程度減少している。
※（ ）内は技能労働者数。
- 若年就業者（15～29歳）の割合は、2024年では11.7%であり、全産業の16.9%と比較すると低い状況。
- 外国人労働者数は、2025年では20.6万人であり、2019年の9.3万人から約2倍となっている。

課題・計画のテーマ等

社会資本の整備の担い手であり、地域経済・雇用を支え、災害時には最前線で地域の安全・安心の確保を担う地域の守り手である建設産業が、**持続可能な産業となるため**には、**若年労働者等の確保・育成及び技能継承が極めて重要**。

テーマ

次世代を担う若者が夢を描き安心して働ける 魅力ある職場づくりの推進

最重点事項

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

基本的施策の主な内容

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

(1) 若年労働者の確保・育成

- ・職場見学会などを通じた若年者に対する建設業の魅力発信と理解促進
- ・助成金を活用した建設業の魅力発信から入職、育成、定着までの取組への支援

(2) 女性労働者の活躍・定着の促進

- ・全ての人が働きやすい就労環境整備（快適なトイレ等）、子の年齢に応じた柔軟な働き方の導入支援（始業時刻の変更、テレワーク等）

(3) 高齢労働者の活躍の促進

(4) 外国人労働者の適正な受入れ・育成

- ・分野別運用方針等に基づく適正な受入れと育成
- ・適切な雇用管理に向けた取組の実施

(5) 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

(1) 安定就労の確保

- ・改正建設業法による工期ダンピングの禁止や「労務費に関する基準」を著しく下回る見積等の禁止、一人親方の適正化

(2) 働き方改革の推進

- ・DXによる働き方改革の推進と若年者への発信を通じた魅力の向上
- ・長時間労働の抑制、完全週休2日制の普及と休暇の取得促進

(3) 賃金の改善

- ・「労務費に関する基準」に基づく支払いなど新たな商慣習の定着、月給制の下で直接雇用を進めるなど総合的な処遇改善の推進

第11次建設雇用改善計画の概要

(4) 労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進

(5) 労働災害の防止

- ・墜落・転落災害の防止の徹底に向けた指導
- ・改正労働安全衛生法により対象となった個人事業者等への安全衛生対策の推進

(6) 猛暑への対応

- ・熱中症による重篤化防止のための取組の周知徹底、無理のない工期設定の働きかけ、1年単位の変形労働時間制の活用

3 職業能力開発の促進、技能継承

(1) 事業主及び事業主団体等の行う職業能力開発の促進

- ・雇用する従業員に対するスキルアップや技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格取得支援

(2) 労働者の自発的な職業能力開発の推進

- ・教育訓練給付等による学び直しの支援

(3) 建設業を担う人材に対する職業訓練の実施、熟練技能の維持・継承及び活用

- ・技能検定、ものづくりマイスター、技能五輪大会等の推進

(4) デジタル人材の育成

- ・DXを含む技術革新や産業構造の変化などに対応する職業訓練の実施

4 CCUSの活用促進

(1) 業界インフラとしてのCCUSの活用促進

- ・CCUS利用拡大に向けた計画に基づく、適切な評価、処遇改善等の取得メリットの拡大、スマホアプリによる利便性の向上に向けた検討

(2) CCUSによる処遇改善の推進

- ・CCUS活用（キャリアパスの明示）による担い手の確保・育成
- ・レベル別年収の支払いの促進、退職金額の水準の向上

(3) 能力評価制度の活用促進

- ・就業履歴蓄積の加速化、建設技能者を大切にす事業者が市場で選ばれる仕組みの強化

(4) 助成金によるCCUSの活用促進

- ・CCUSを活用した処遇改善に対する支援

5 雇用改善推進体制の整備

(1) 雇用改善を図るための諸条件の整備

- ・第三次・担い手3法の業界全体への浸透、過度な重層下請改善のために必要な施策のあり方の検討

(2) 事業主等における雇用管理体制の整備

- ・雇用管理研修の着実な実施

(3) 建設関係助成金の活用

- ・二ーズ等を踏まえた見直しや活用に向けた周知

6 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

(1) 事業趣旨に則った適正な運営の確保

(2) 事業の適正な活用促進

- ・制度の趣旨である、一時的な労働力の過不足を調整し、就業の場の確保を通じ、労働者の雇用の安定を図る観点から必要な見直しを検討