

# 最近の建設産業行政について

---

令和元年12月

国土交通省

土地・建設産業局

# 建設産業の現状

## 建設産業の役割

建設産業は、地域のインフラの整備やメンテナンス等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

### 【災害の応急対応】

#### 東日本大震災

○(一社)仙台建設業協会  
3月11日地震直後より避難所の緊急耐震診断等を実施。同日午後6時には若林区の道路啓開作業を開始



#### 熊本地震

○(一社)熊本県建設業協会  
地震直後より、熊本県との「大規模災害時の支援活動に関する協定」により支援活動を実施



【通行不能の交差点での応急工事】  
(国道443号寺迫(益城町))

【道路啓開(倒木、崩壊土砂の撤去)】  
(県道45号阿蘇講公園菊池線)

### 【インフラメンテナンスの必要性】

《建設後50年以上経過する社会資本の割合》

	2018年 3月	2023年 3月	2033年 3月
道路橋 [約73万橋(橋長2m以上の橋)]	約25%	約39%	約63%
トンネル [約1万1千本]	約20%	約27%	約42%
河川管理施設(水門等) [約1万施設]	約32%	約42%	約62%
下水道管きよ [総延長:約47万km]	約4%	約8%	約21%
港湾岸壁 [約5千施設(水深-4.5m以深)]	約17%	約32%	約58%

出典:平成29年度 国土交通白書

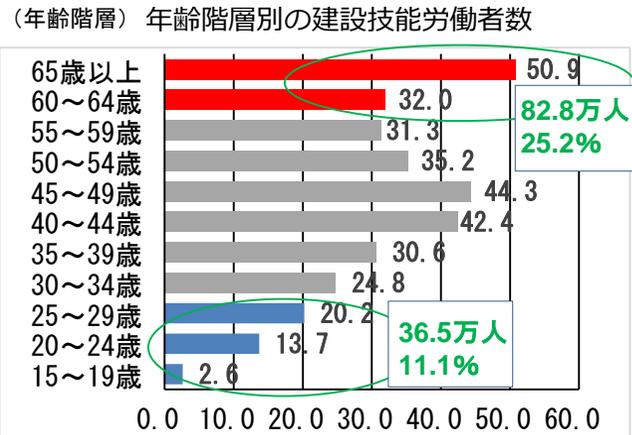
## 現下の建設産業を取り巻く環境

近年の建設投資の急激な減少や競争の激化等により、建設企業の経営を取り巻く環境の悪化と、現場の技能労働者の減少、若手入職者の減少といった構造的な課題に直面

中長期的なインフラの品質確保等のため、国土・地域づくりの担い手として、持続可能な建設産業の構築が課題

# 建設業を取り巻く現状と課題

60歳以上の高齢者(82.8万人、25.2%)は、10年後には大量離職が見込まれる。一方、それを補うべき若手入職者の数は不十分。



出典：総務省「労働力調査」(H30年平均)を元に国土交通省にて推計

社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

企業別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%

出典 公共事業労務費調査

元請：98.4%  
1次下請：97.2%  
2次下請：94.6%  
3次下請：90.5%

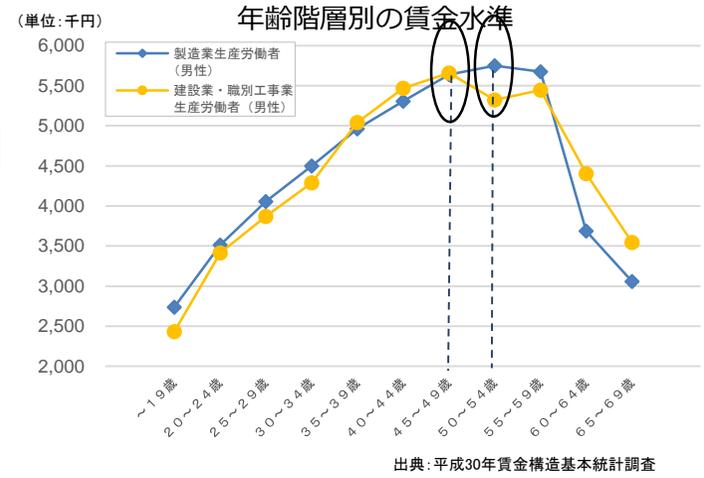
給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年 (単位:千円)	2018年 (単位:千円)	上昇率
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,624.5	18.1%
建設業男性全労働者	4,831.7	5,713.3	18.2%
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,764.1	6.4%
製造業男性全労働者	5,391.1	5,601.6	3.9%
全産業男性労働者	5,296.8	5,584.5	5.4%

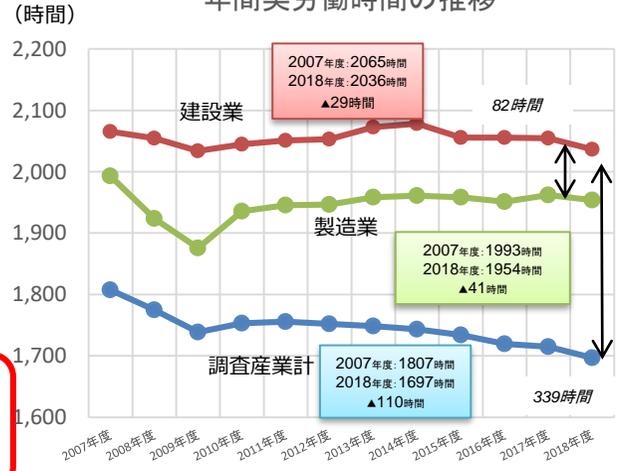
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)  
※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

建設業生産労働者(技能者)の賃金は、45～49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。



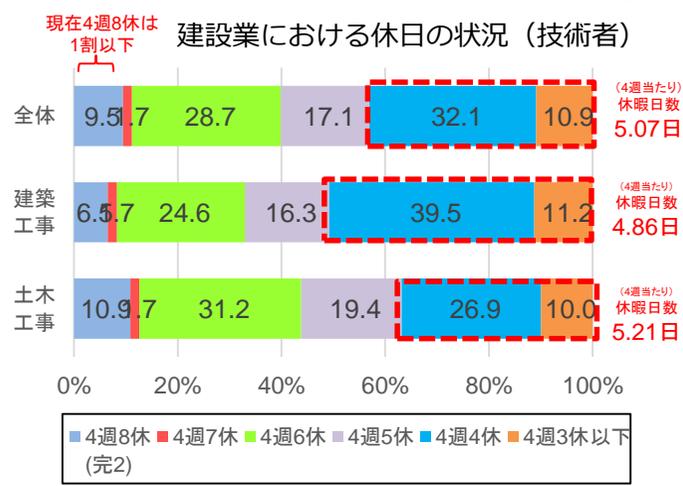
建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況。

年間実労働時間の推移



出典 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

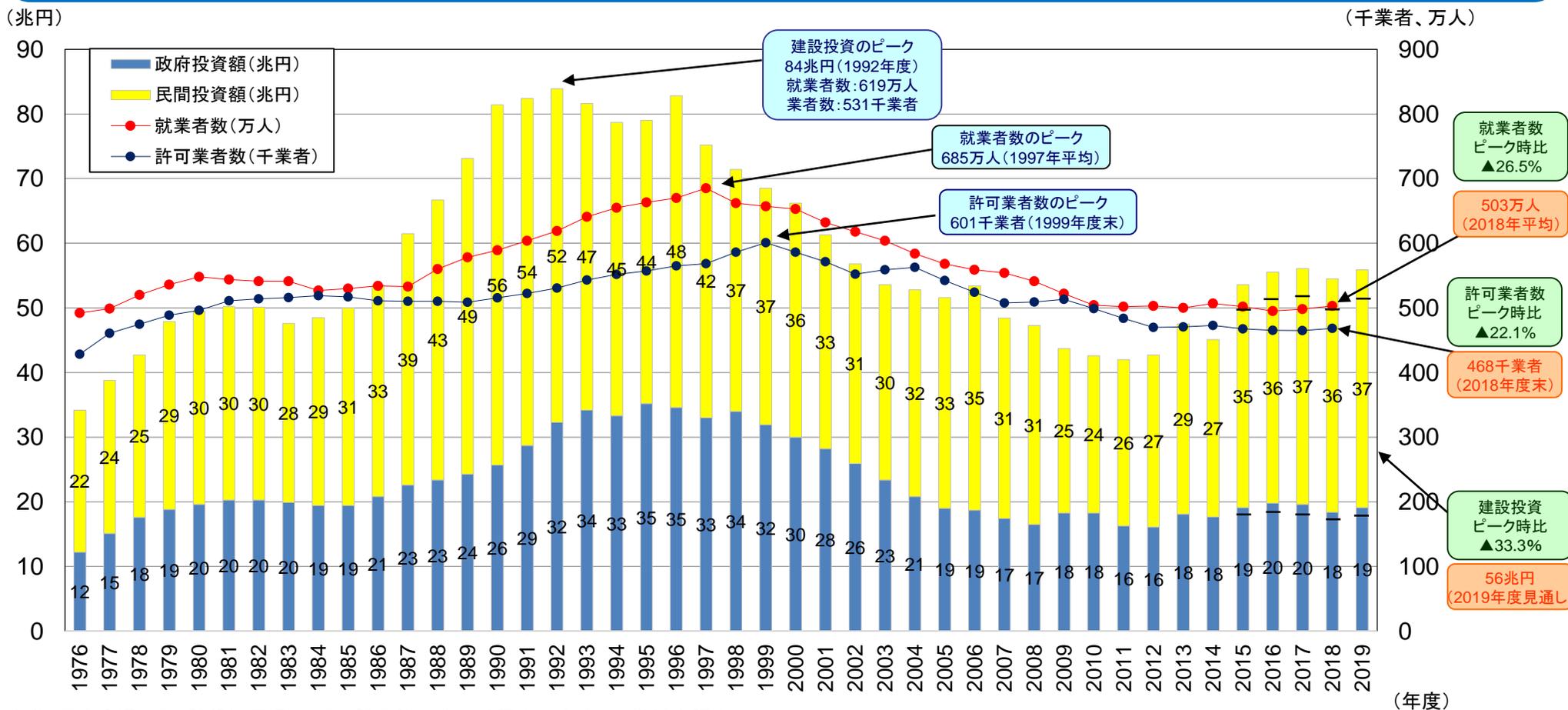
他産業では当たり前となっている週休2日もとれていない。



出典：日建協「2018時短アンケート」を基に作成

# 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1992年度：約84兆円から2011年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、2019年度は約56兆円となる見通し（ピーク時から約33%減）。
- 建設業者数（2018年度末）は約47万業者で、ピーク時（1999年度末）から約22%減。
- 建設業就業者数（2018年平均）は503万人で、ピーク時（1997年平均）から約27%減。



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

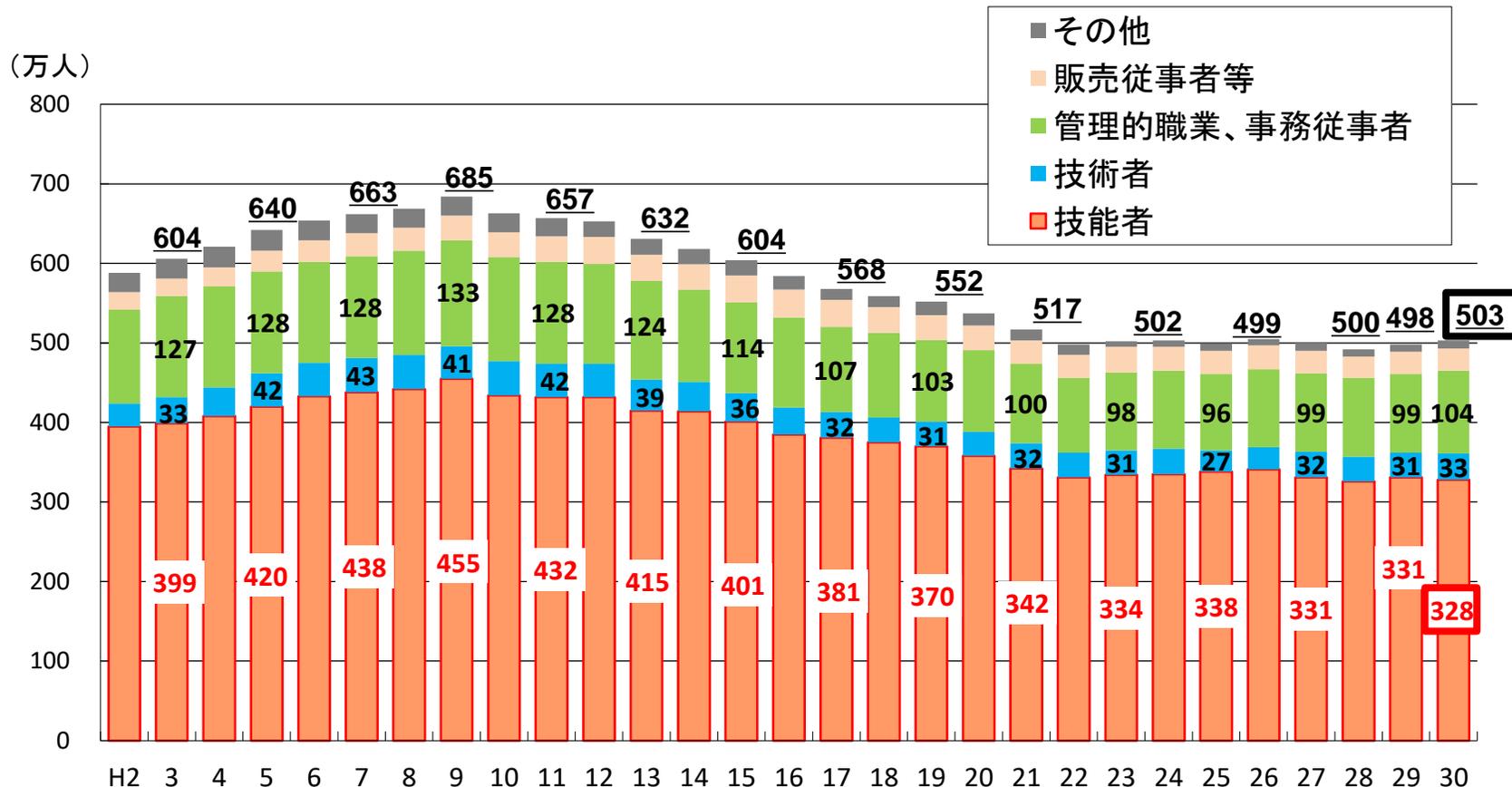
注1 投資額については2016年度まで実績、2017年度・2018年度は見込み、2019年度は見通し

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。2011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2010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

注4 平成27年（2015年）産業連関表の公表に伴い、2015年以降建築物リフォーム・リニューアルが追加されたとともに、2011年以降の投資額を遡及改定している

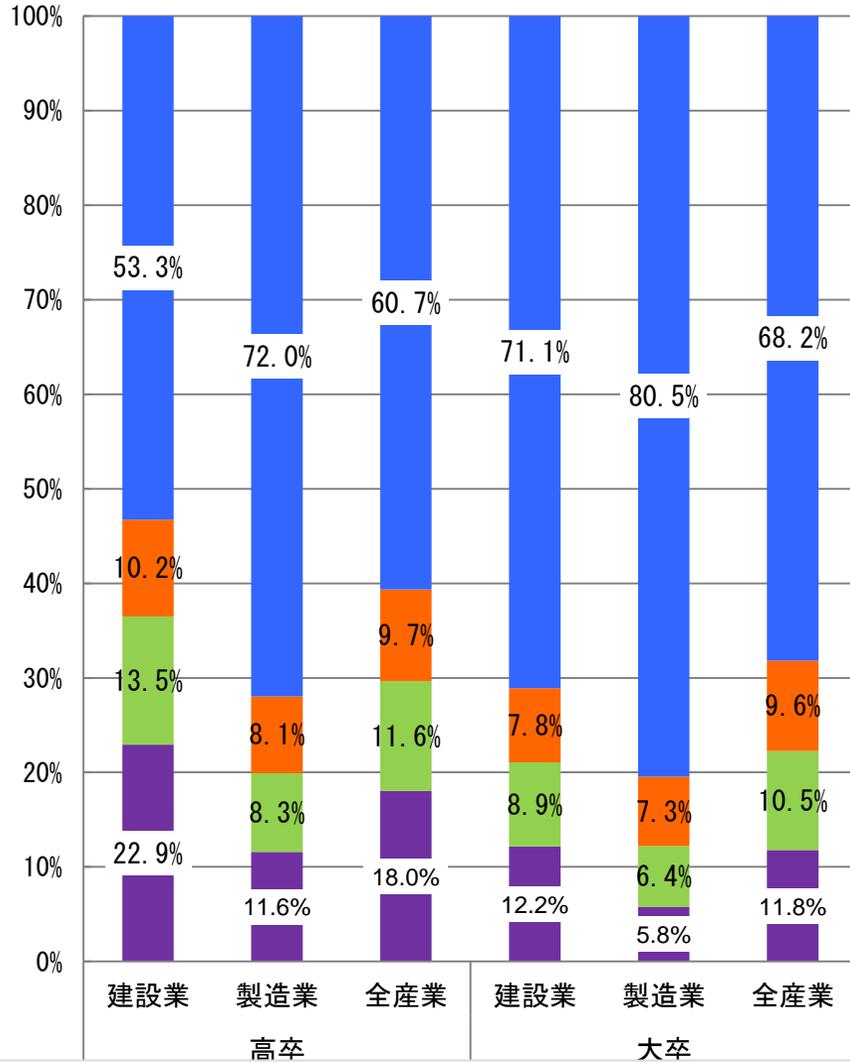
- 建設業就業者は平成9年がピークで685万人であったが、平成30年は503万人まで減少。
- 建設技能者についても平成9年のピーク(455万人)と比べて、平成30年は328万人まで減少。



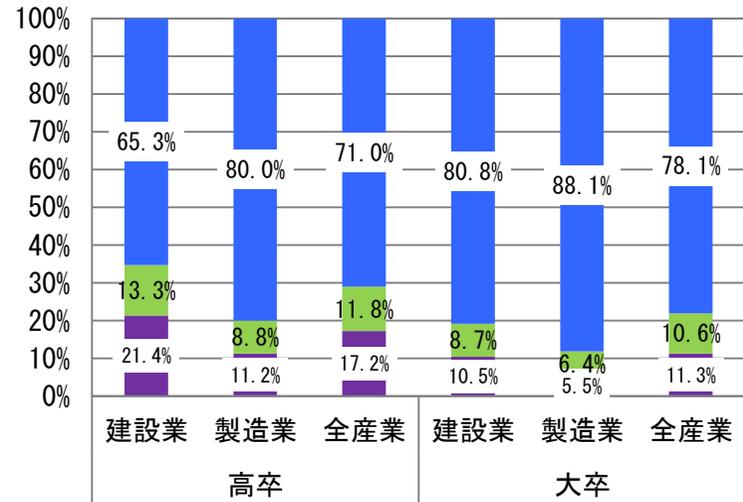
出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

○ 建設業の離職率は他産業よりも高く、年々改善しているものの、特に1年目の割合が高くなっている。

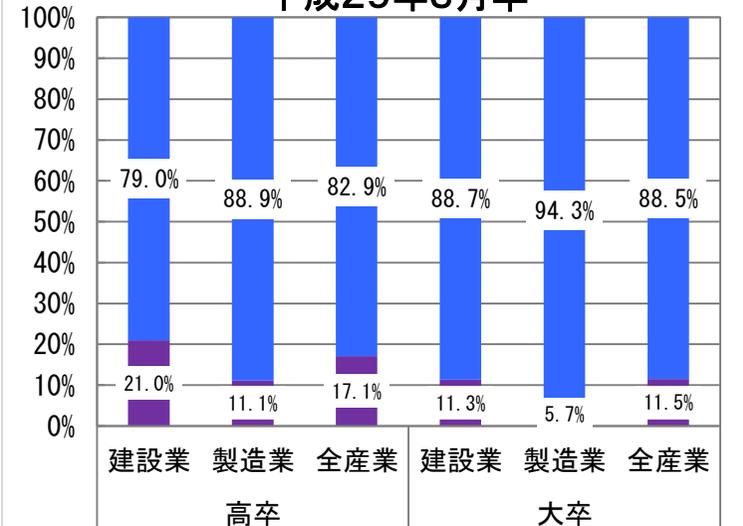
平成27年3月卒



平成28年3月卒



平成29年3月卒

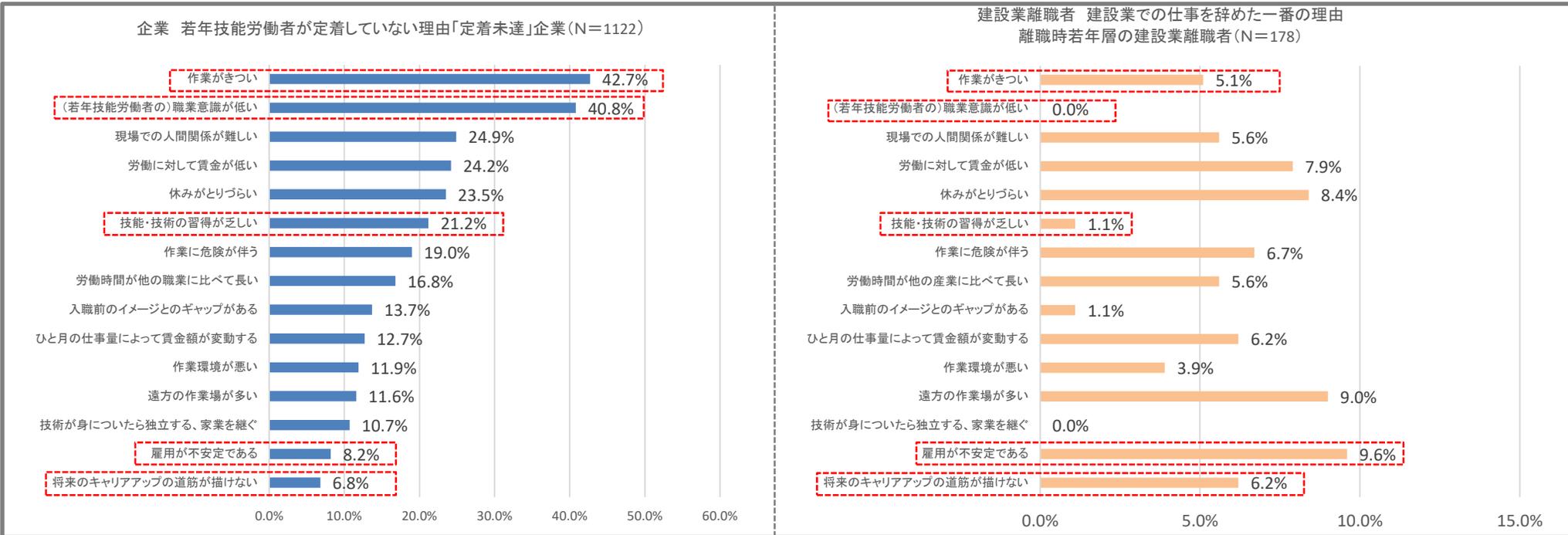


出所：厚生労働省「新規高校卒業就職者の産業別離職状況」「新規大学卒業就職者の産業別離職状況」

※平成30年10月発表分のため、平成28年3月卒は3年目の離職者、平成29年3月卒は2,3年目の離職者が存在しない

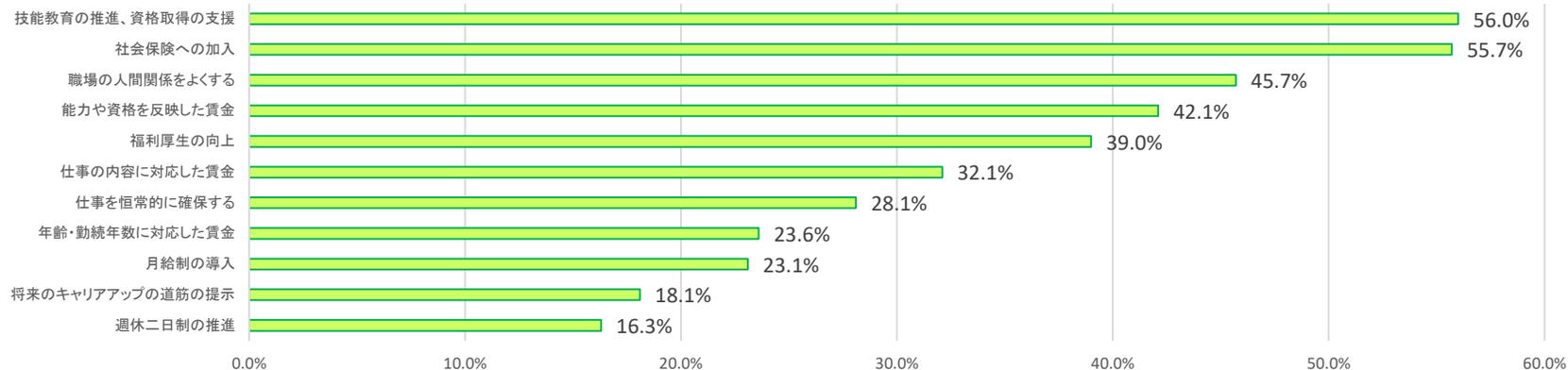
# 若手の技能労働者が定着しない主な原因

## ■ 企業が考える若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）／建設業離職者（離職時若年層）が仕事を辞めた一番の理由



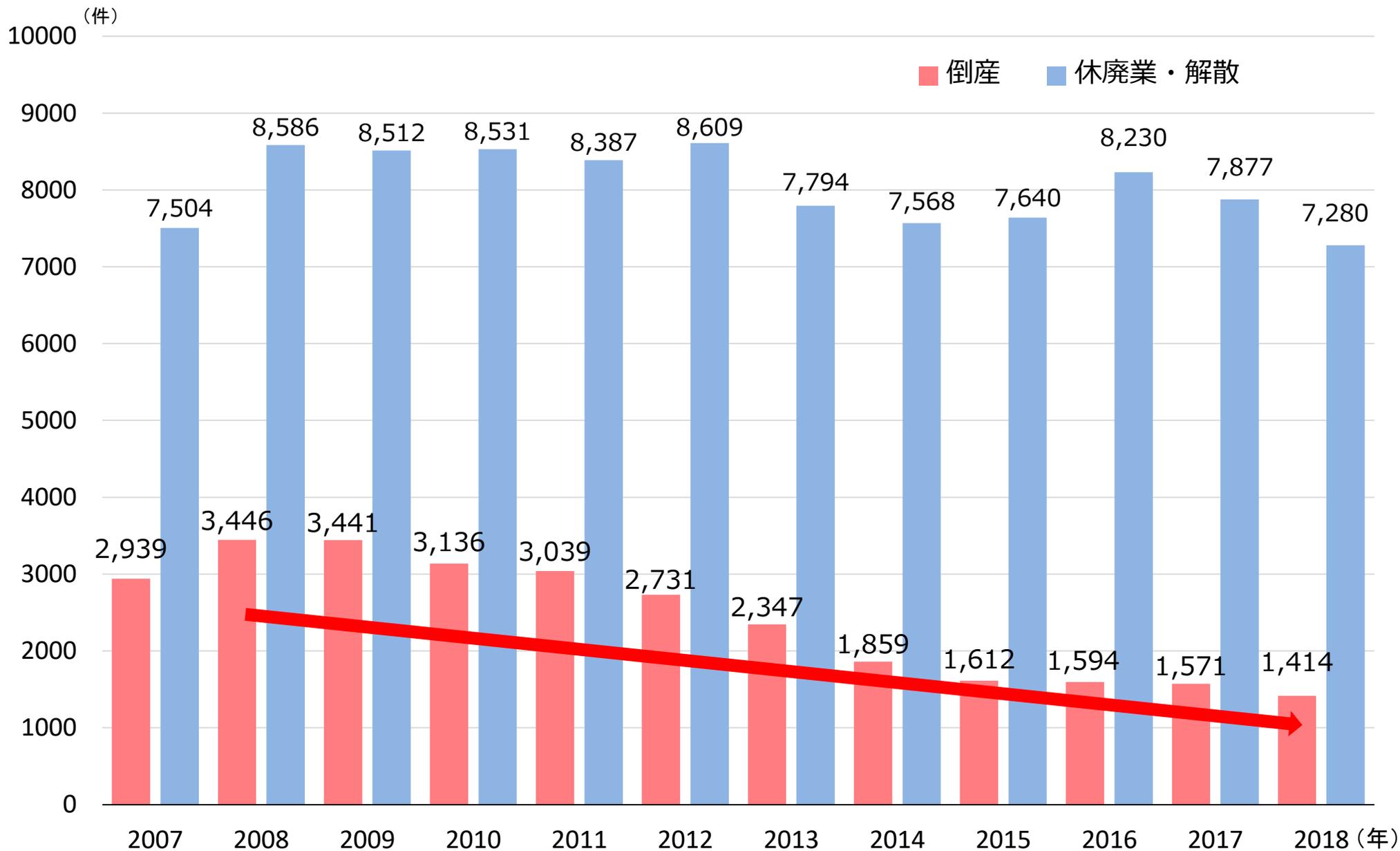
出典：厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査(平成24年度)」より国土交通省作成

## ■ 若年技能労働者を定着させるための取り組み（複数回答）／「定着達成」企業（N = 2249）



出典：厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査(平成26年度)」より国土交通省が作成

# 建設企業の倒産、休廃業・解散の動向



# 新・担い手3法について

# 新・担い手3法（品確法と建設業法・入契法の一体的改正）について

平成26年に、公共工物品確法と建設業法・入契法を一体として改正※し、適正な利潤を確保できるよう予定価格を適正に設定することや、ダンピング対策を徹底することなど、建設業の担い手の中長期的な育成・確保のための基本理念や具体的措置を規定。

※担い手3法の改正（公共工事の品質確保の促進に関する法律、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）

## 新たな課題・引き続き取り組むべき課題

相次ぐ災害を受け地域の「守り手」としての建設業への期待  
働き方改革促進による建設業の長時間労働の是正  
i-Constructionの推進等による生産性の向上

新たな課題に対応し、  
5年間の成果をさらに充実する  
新・担い手3法改正を実施

## 担い手3法施行(H26)後5年間の成果

予定価格の適正な設定、歩切りの根絶  
価格のダンピング対策の強化  
建設業の就業者数の減少に歯止め

## 品確法の改正 ～公共工事の発注者・受注者の基本的な責務～ <議員立法※>

### ○発注者の責務

- ・適正な工期設定（休日、準備期間等を考慮）
- ・施工時期の平準化（債務負担行為や繰越明許費の活用等）
- ・適切な設計変更（工期が翌年度にわたる場合に繰越明許費の活用）

### ○受注者（下請含む）の責務

- ・適正な請負代金・工期での下請契約締結

### ○発注者・受注者の責務

- ・情報通信技術の活用等による生産性向上

### ○発注者の責務

- ・緊急性に応じた随意契約・指名競争入札等の適切な選択
- ・災害協定の締結、発注者間の連携
- ・労災補償に必要な費用の予定価格への反映や、見積り徴収の活用

### ○調査・設計の品質確保

- ・「公共工事に関する測量、地質調査その他の調査及び設計」を、基本理念及び発注者・受注者の責務の各規定の対象に追加

## 働き方改革の推進

### ○工期の適正化

- ・中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告
- ・著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣等から勧告・公表）
- ・公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化<入契法>

### ○現場の処遇改善

- ・社会保険の加入を許可要件化
- ・下請代金のうち、労務費相当については現金払い

## 生産性向上への取組

### ○技術者に関する規制の合理化

- ・監理技術者：補佐する者(技士補)を配置する場合、兼任を容認
- ・主任技術者(下請)：一定の要件を満たす場合は配置不要

### ○災害時における建設業者団体の責務の追加

- ・建設業者と地方公共団体等との連携の努力義務化

### ○持続可能な事業環境の確保

- ・経営管理責任者に関する規制を合理化
- ・建設業の許可に係る承継に関する規定を整備

## 建設業法・入契法の改正 ～建設工事や建設業に関する具体的なルール～ <政府提出法案>

# (建設業法)1.建設業の働き方改革の促進

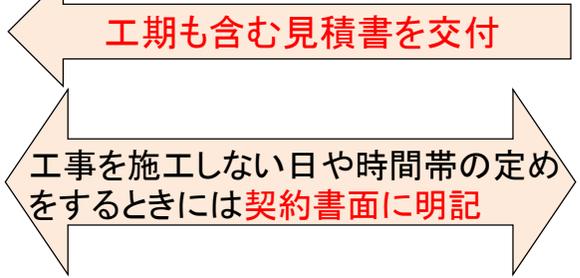
## 長時間労働の是正

中央建設業審議会が**工期に関する基準**を作成

注文者

通常必要と認められる期間に比して著しく短い工期による請負契約の締結を禁止  
 ・違反した場合、**勧告**  
 ・従わないときは、その旨を**公表**  
 ※建設業者の場合は監督処分

実施を勧告



建設業者

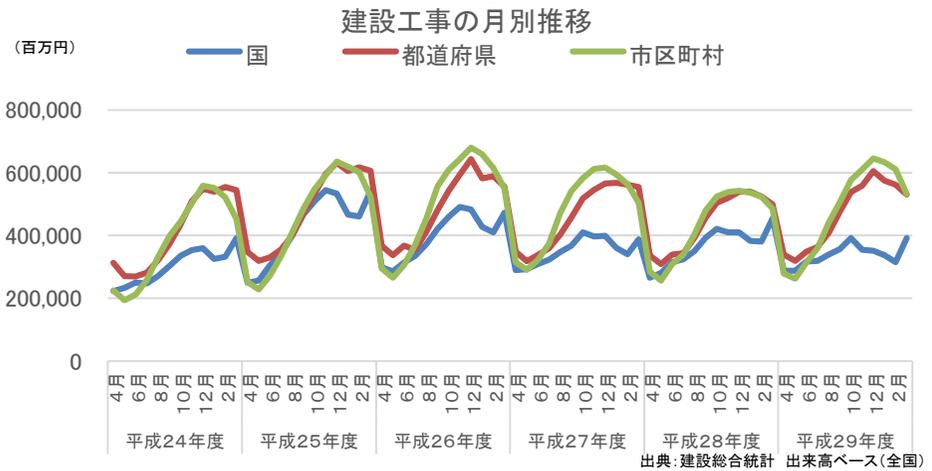
工程の細目を明らかにし、工種ごとの作業及びその準備に必要な日数を見積り

<参考>  
 建設業の働き方改革のための関係省庁連絡会議において、「**建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン**」を策定し、関係省庁に要請。

## 平準化

<入契法にて措置>

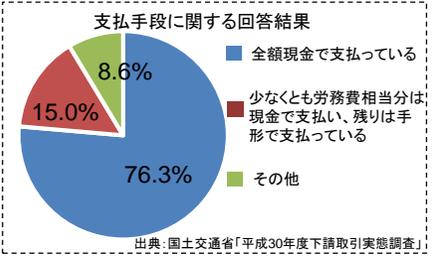
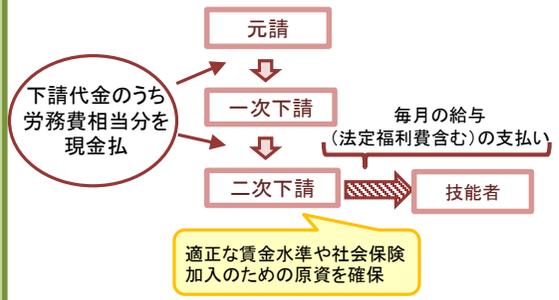
入札契約適正化指針に公共発注者が取り組むべき事項として、**工期の確保や施工時期の平準化を明記**(※)  
 (※)公共団体等に対する努力義務。地方自治体への要請が可能となる。



## 処遇改善

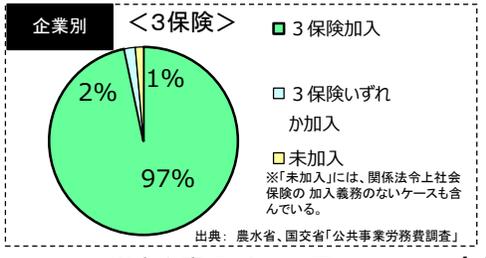
下請代金のうち**労務費相当分**について現金払

➡ 下請労働者の処遇改善



下請の建設企業も含め**社会保険加入**を徹底するため、**社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない**仕組みを構築

➡ **不良・不適格業者の排除**  
**や公正な競争を促進**



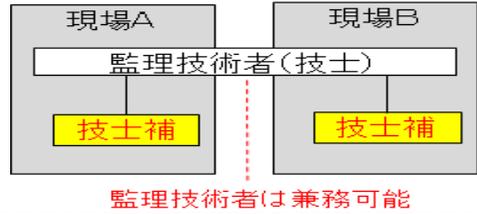
※省令事項として位置付け

# (建設業法) 2.建設現場の生産性の向上

## 限りある人材の有効活用と若者の入職促進

### 元請

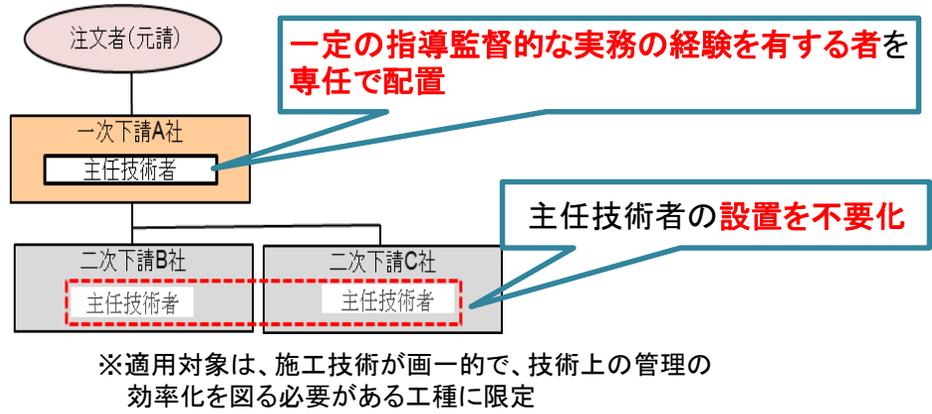
- 監理技術者の専任緩和  
監理技術者補佐を専任で置いた場合は、**元請の監理技術者の複数現場の兼任を可能とする**
- 元請の監理技術者を**補佐する制度の創設**  
技術検定試験を学科と実地を加味した第1次と第2次検定に再編成。  
第1次検定の合格者に**技士補の資格を付与**。  
➡ 若者の現場での早期活躍、入職促進



<現行制度>  
監理技術者もしくは主任技術者は、請負金額が3,500万円(建築一式工事の場合は7,000万円)以上の工事については、工事現場毎に専任が必要。

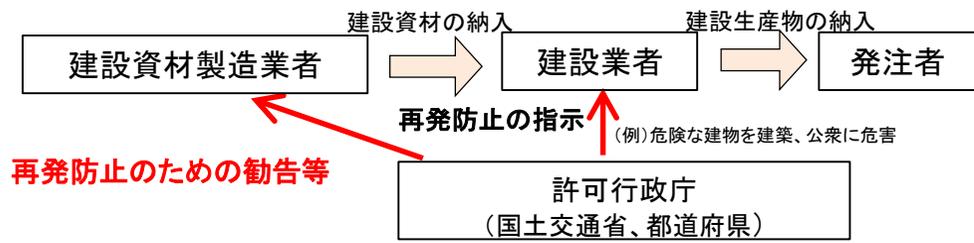
### 下請

- **専門工事一括管理施工制度の創設**  
以下の要件を満たす場合、下請の主任技術者の設置を不要とする:
  - ・一式以外の一定の金額未満の下請工事
  - ・元請負人が注文者の承諾と下請建設業者の合意を得る
  - ・更なる下請契約は禁止



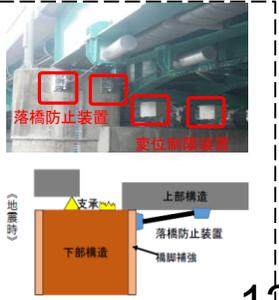
## 建設工事の施工の効率化の促進

建設生産物に、資材に起因した不具合が生じた場合、建設業者等への指示に併せて、再発防止のため、**建設資材製造業者に対して改善勧告等**ができる仕組みを構築し、**建設資材の活用促進に向けた環境を整備**



➡ 建設資材製造品の積極活用を通じた**生産性の向上**

落橋防止装置等の溶接不良  
(平成27年12月22日 落橋防止装置等の溶接不良に関する有識者委員会中間報告書)  
【事案概要】  
耐震補強工事に使用された落橋防止装置等の部材(約150基のうち、調査を行った80基の約7割にあたる58基)に、溶接不良による亀裂を発見



# (建設業法) 3.持続可能な事業環境の確保 等

## 経營業務管理責任者に関する規制の合理化

- ・建設業経営に関し過去5年以上の経験者が役員に在ることを必要とする規定を廃止
- ・下請の建設企業も含め社会保険加入を徹底するため、社会保険に未加入の建設企業は**建設業の許可・更新を認めない**仕組みを構築(再掲)

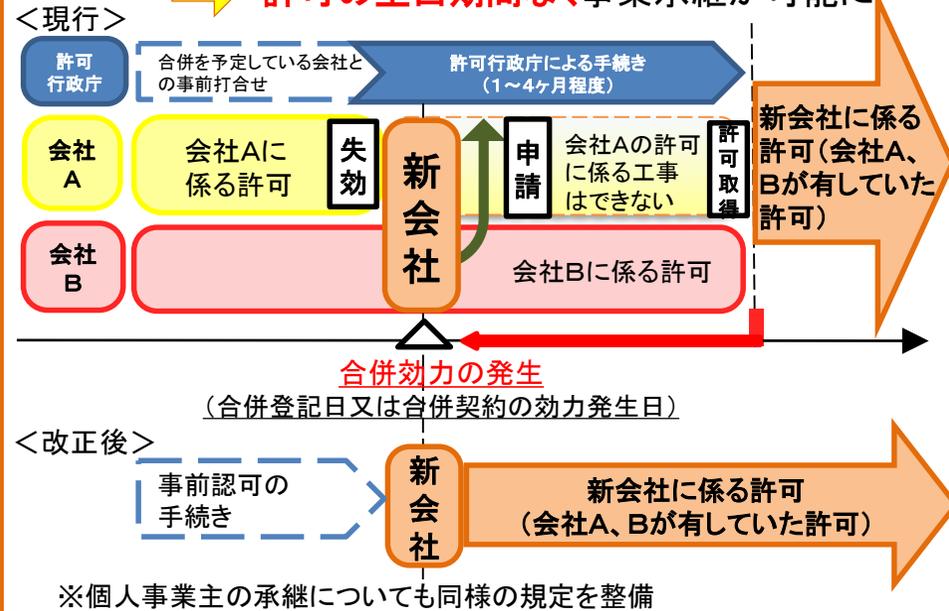
### 【現行の許可制度の要件】

(1) 経営の安定性
経営能力 (経營業務管理責任者) 事業者全体として適切な経営管理責任体制を有すること
財産的基礎 (請負契約を履行するに足る財産的基礎・金銭的信用)
(2) 技術力
業種ごとの技術力 (営業所専任技術者)
(3) 適格性
誠実性 (役員や使用人等の、請負契約に関する不正・不誠実さの排除)

## 円滑な事業承継制度の創設

合併・事業譲渡等に際し、事前認可の手続きにより円滑に事業承継できる仕組みを構築。

許可の空白期間なく事業承継が可能に



## その他改正事項

**工期等に影響を及ぼすおそれがある事象に関する情報の提供**  
 工事現場におけるリスク発生時の手戻りを減少させるため、注文者が施工上のリスクに関する事前の情報提供を行う

**不利益取扱いの禁止**  
 元請負人がその義務に違反した場合に、下請負人がその事実を許可権者等に知らせたことを理由とした不利益な取扱いを禁止

**建設業許可証掲示義務緩和**  
 工事現場における下請業者の建設業許可証掲示義務を緩和

**施工技術の確保**  
 建設工事を適正に実施するために必要な知識及び技術等の向上の努力義務化

**災害時における建設業者団体の責務**  
 迅速な災害復旧の実現のため、建設業者と地方公共団体等との連絡調整等、災害時における公共との連携の努力義務化

個人の経験によって能力を担保していたこれまでの考え方を見直し、**※令和2年10月1日施行**  
組織の中で経営業務の管理を適正に行うに足りる能力を有することを求めることとする。

国土交通省令で定める基準に適合する者として①、②の両方を満たす者であることを求める予定。

## ①建設業に係る経営業務の管理を担当する常勤の役員として、以下のいずれかの者を置くこと。

### (1) 建設業の経営に関する経験を5年以上有している者

(従来の「経営業務管理責任者」)

<同一工種> ・役員等5年 ・執行役員等5年 ・経営業務補佐経験6年

<他工種> ・役員等6年

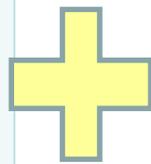
※ 上記の要件を緩和することについても今後検討

### (2) 建設業の経営に関する経験又は 管理職の経験を通算5年以上有して いる者

<経験の拡大>

### (3) 建設業以外の業種の経営に関する 経験を5年以上有している者

<対象業種の拡大>



### ○役員を補助する者の配置

・・・建設業の経営業務を補佐してきた  
経験を有する者等を役員の補助者  
として相応の地位に配置する

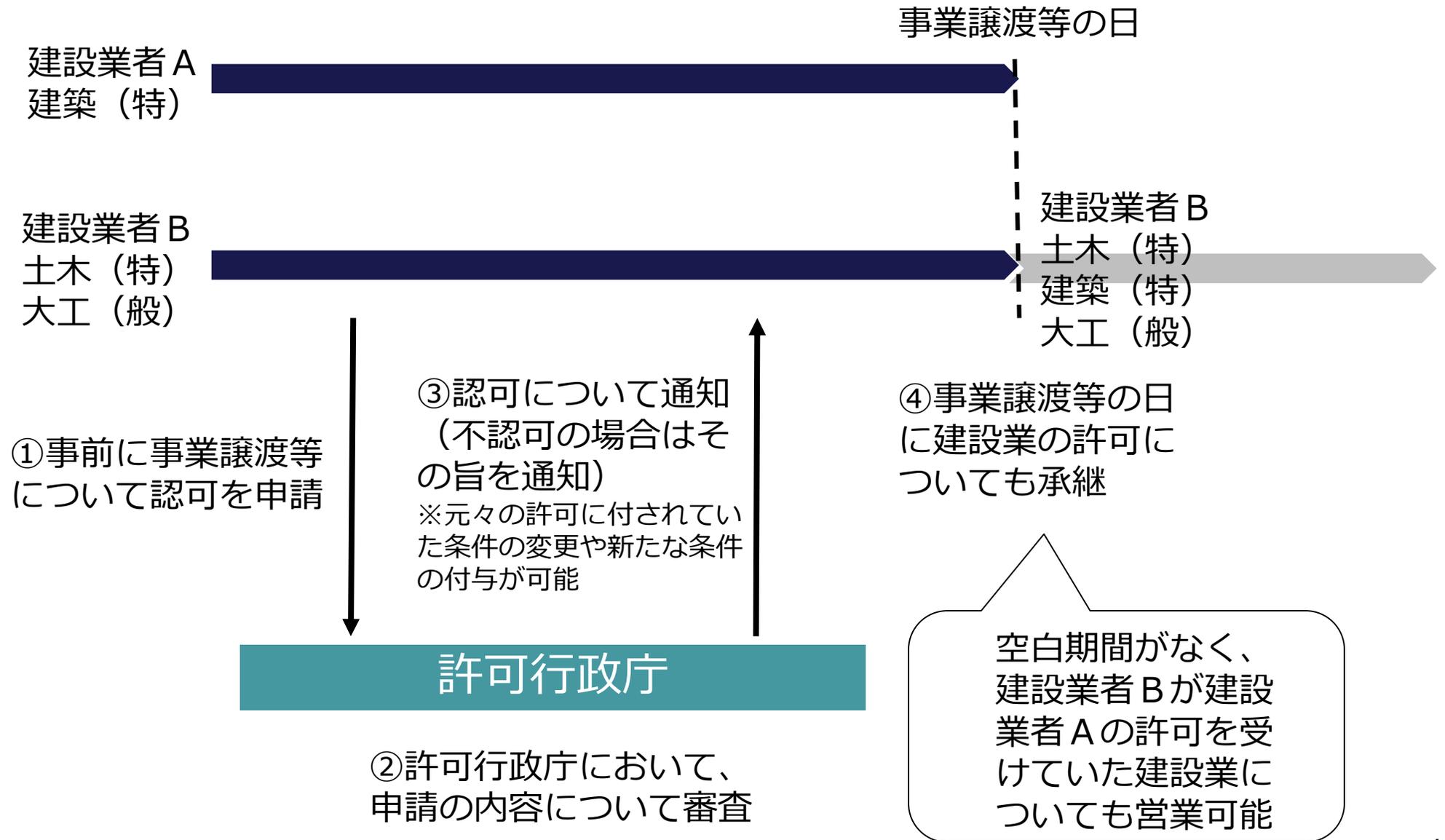
## ②適切な社会保険に加入していること

・健康保険、厚生年金保険、雇用保険について、建設業者がその加入義務が課されている保険に加入しているものであること。

※従業員が4人以下の事業者であり、厚生年金への加入義務がないなど、加入が義務となっていない保険について加入している必要はない。

※ 事業譲渡等（事業譲渡・合併・分割）

例：建設業者 A の地位を建設業者 B が承継する場合

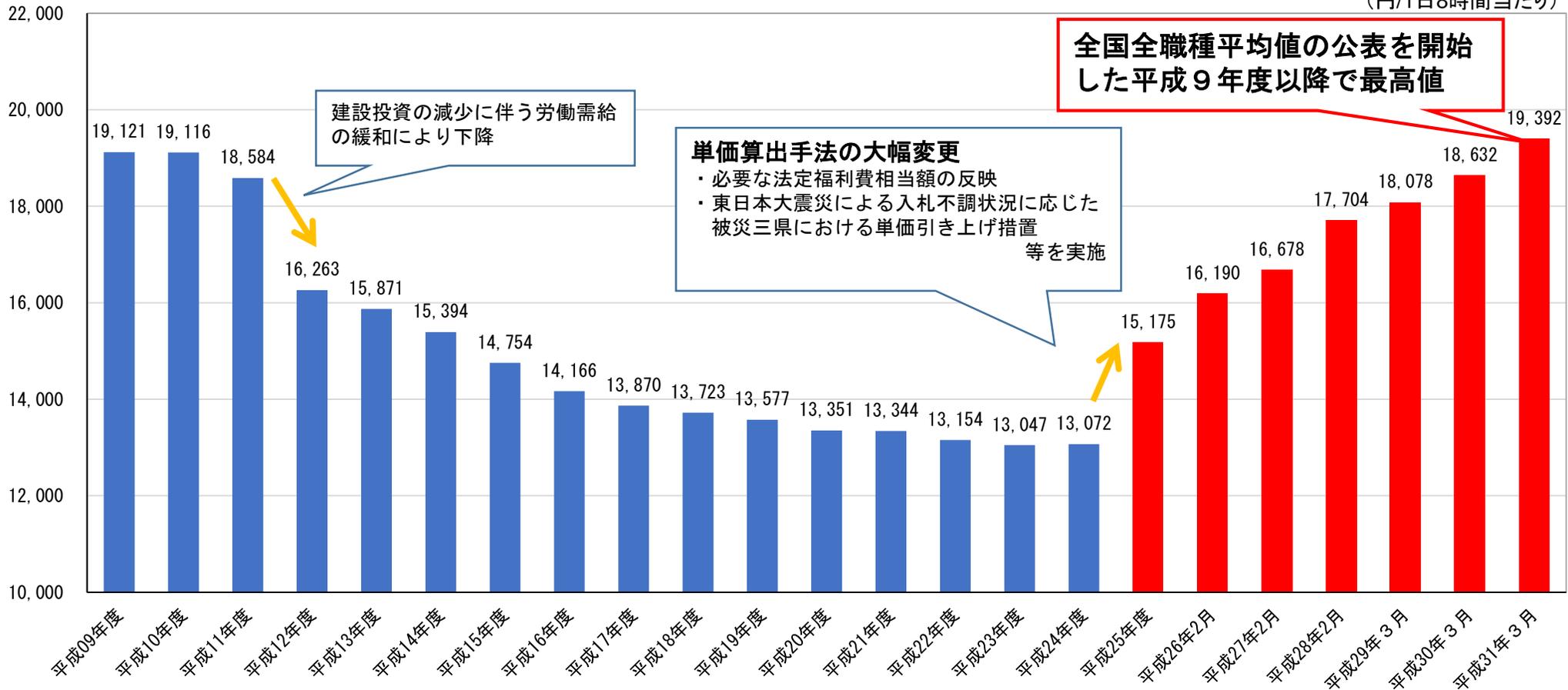


# 最近の取組

○7年連続で引き上げにより、全国全職種平均値の公表を開始した平成9年度以降で最高値

公共工事設計労務単価 全国全職種加重平均値の推移

(円/1日8時間当たり)



注1) 金額、伸率とも加重平均値にて表示。加重平均値は、平成25年度の標本数をもとにラスパイレス式で算出した。  
 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。

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- 若い世代にキャリアパスと処遇の見通しを示し、技能と経験に応じ給与を引き上げ、将来にわたって建設業の担い手を確保し、ひいては、建設産業全体の価格交渉力・競争力を向上させるもの
- また、労務単価の引き上げや社会保険加入の徹底といった、これまでの技能者の処遇改善の取組をさらに加速させるもの
- 平成31年4月より「本運用」を開始。初年度で100万人、5年で全ての技能者の登録を目標

## <建設キャリアアップシステムの概要>

※システム運営主体  
(一財) 建設業振興基金

### 技能者情報等の登録



#### 【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等

#### 【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

#### 【現場情報】

- ・現場名
- ・工事の内容 等

### カードの交付・現場での読取



就業履歴を蓄積

### 技能者の経験の見える化・能力評価

評価基準に合わせてカードを色分け



### 現場管理のIT化・書類削減

### 見積り・請求のエビデンスとしての活用

### 施工実績DB・ビックデータとしての活用



## 技能者の処遇改善

### ○経験や技能に応じた処遇の実現

- ・システムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用し、技能者をレベル分けする能力評価基準を検討  
(レベルに応じてキャリアアップカードを色分け)
- ・技能者の能力評価と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化も進め、良い職人を育て、雇用する専門工事企業が選ばれる環境を整備

### <能力・経験の蓄積>



- 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)



### <処遇改善の環境整備>



経験や資格に応じてレベル1からレベル4のカードを発行  
カードの色で、取引先や顧客等に技能レベルを P R

## 現場管理の効率化

### ○一人ひとりの社会保険加入状況等の見える化

- ・現場に入場する技能者一人ひとりについて、社会保険の加入状況等がシステム上で簡単に確認可能に

事業者名	技能者名	就業日数	社会保険加入
〇〇建設	〇〇〇男	11	○
〇〇建設	建設太郎	10	○
××工務所	□□□子	20	○
××工務所	□□次郎	20	○



### ○書類作成の簡素化

- ・システムでそれぞれの業者が施工体制を登録することで、施工体制台帳や作業員名簿が自動作成可能に
- ・登録済みの情報については、入力作業も大幅に省力化

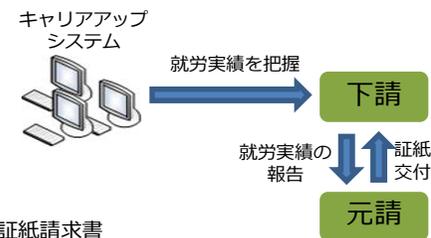
作業員名簿 (イメージ)

氏名	職種	生年月日	現住所
〇〇〇男	型枠工	〇年〇月〇日	〇〇県〇〇市 ~~~~
建設太郎	型枠工	△年△月△日	△△県△△市 ~~~~
□□□子	鉄筋工	□年□月□日	□□県□□市 ~~~~
□□次郎	足場 とび工	■年■月■日	■■県■■市 ~~~~

※赤枠部分にシステムに蓄積された情報が反映される

### ○建退共関係事務の効率化

- ・技能者に証紙を交付する際の事務作業が軽減 (現在は手作業で必要書面を作成している)

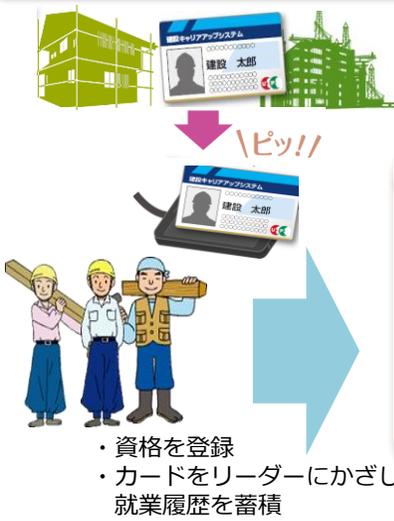


※建退共において、システムに蓄積された就業履歴を用いて、証紙請求書類 (共通) を作成するソフトを開発済。来年度にはCCUSの就業履歴情報が活用可能に。

※また、建退共において、電子申請化 (証紙に替えて電子的に就労実績を把握する方式) の導入予定

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準を策定。
  - 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として職長クラスの技能者を位置づけ。
  - 技能レベル(評価結果)を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や処遇の実現等を図る。
- ※第6回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会(平成31年3月6日)において了承、建設技能者の能力評価制度に関する告示及びガイドラインを平成31年4月1日に施行

## 業界横断的な経験・技能の蓄積



**建設キャリアアップシステム**

- 経験(就業日数)
- 知識・技能(保有資格)
- マネジメント能力(職長や班長としての就業日数など)

能力評価基準(※)を策定し、レベルを判定

キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム(仮称)を構築・活用

## 技能の客観的なレベル分け



## 技能レベル(評価結果)を活用した処遇改善等

○技能の対外的PR

○キャリアパスの明確化

○専門工事企業の施工能力のPR



- 発注者(公共・民間)
- 元請企業
- エンドユーザー

取引先や顧客にPR(価格交渉力の強化)

若年層の入職拡大・定着促進

高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれていく 20

呼称		鉄筋技能者	型枠技能者	機械土工技能者
レベル4	就業日数	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録鉄筋基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>●安全優良職長厚生労働大臣顕彰</li> <li>●卓越した技能者(現代の名工)</li> <li>・レベル2、3の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録型枠施工基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>・レベル2、3の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録機械土工基幹技能者</li> <li>●1級建設機械施工技士</li> <li>●1級土木施工管理技士</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> </ul>
	職長としての就業日数	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)
レベル3	就業日数	7年(1505日)	7年(1505日)	7年(1505日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1級鉄筋施工技能士(組立て、または施工図)</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・型枠施工1級技能士</li> <li>・型枠支保工の組立て作業主任者技能講習</li> <li>・足場の組立て等作業従事者特別教育又は足場の組立て等作業主任者技能講習</li> <li>・職長・安全衛生責任者教育又は職長教育</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)運転業務従事者安全衛生教育</li> <li>●ローラー運転業務従事者安全衛生教育</li> <li>●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰(建設ジュニアマスター)</li> </ul>
	職長又は班長としての就業日数	職長又は班長として 3年(645日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)
レベル2	就業日数	3年(645日)	3年(645日)	2年(430日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・玉掛け技能講習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・玉掛け技能講習</li> <li>・丸のご等取扱作業安全衛生教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)運転技能講習</li> <li>●ローラーの運転の業務に係る特別教育</li> </ul>
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、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者)		

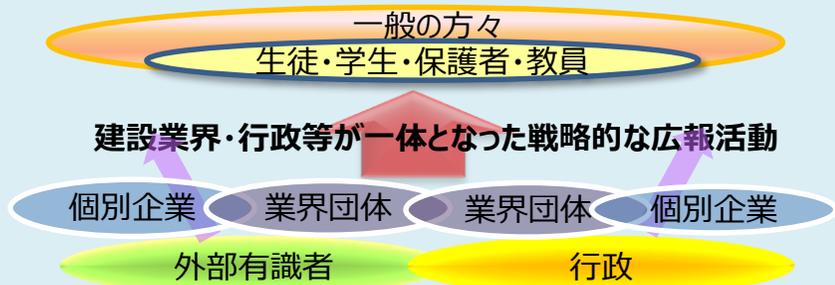
呼称		左官技能者	内装仕上技能者
レベル4	就業日数	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録左官基幹技能者</li> <li>●1級建築施工管理技士</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>●安全優良職長厚生労働大臣顕彰</li> <li>●卓越した技能者(現代の名工)</li> </ul> ・レベル2、3の基準に示す保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録内装仕上工事基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>●安全優良職長厚生労働大臣顕彰</li> <li>●1級建築施工管理技士</li> <li>●卓越した技能者(現代の名工)</li> </ul> ・レベル2、3の基準に示す保有資格
	職長としての就業日数	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)
レベル3	就業日数	5年(1075日)	5年(1075日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>●1級左官技能士</li> <li>●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰</li> </ul> ・レベル2の基準に示す保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>●1級技能士(内装仕上げ施工職種または表装職種)</li> <li>●青年優秀施工土地・建設産業局長顕彰</li> <li>●2級建築施工管理技士</li> </ul> ・レベル2の基準に示す保有資格
	職長又は班長としての就業日数	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 3年(645日)
レベル2	就業日数	3年(645日)	3年(645日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2級左官技能士</li> <li>●研削といしの取替え等の業務特別教育及び足場の組立て作業従事者特別教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2級技能士(内装仕上げ施工職種または表装職種)</li> <li>●足場の組立等作業従事者特別教育</li> <li>●自由研削といしの取替え等の業務特別教育</li> <li>●有機溶剤作業主任者技能講習</li> <li>●丸のこ等取扱作業安全教育</li> <li>●玉掛け技能講習</li> </ul>
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、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者)		



呼称		防水施工技能者	切断穿孔技能者	サッシ・カーテンウォール技能者	建築大工技能者
レベル4	就業日数	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録防水基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>・レベル2、3の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録切断穿孔基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>・レベル2、3の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録サッシ・カーテンウォール基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>・レベル2、3の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録建築大工基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>●安全優良職長厚生労働大臣顕彰</li> <li>●卓越した技能者(現代の名工)</li> <li>●技能グランプリ(金賞・銀賞・銅賞・敢闘賞)</li> <li>・レベル2、3の基準に示す保有資格</li> </ul>
	職長としての就業日数	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)
レベル3	就業日数	7年(1505日)	6年(1290日)	7年(1505日)	7年(1505日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1級防水施工技能士</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職長・安全衛生責任者教育</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●1級ビル用サッシ施工作業技能士</li> <li>●1級金属製カーテンウォール工事作業技能士</li> <li>・職長・安全衛生責任者教育</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・下記のうちから2つ以上</li> <li>✓1級又は2級建築大工技能士</li> <li>✓枠組壁建築技能士</li> <li>✓1級又は2級建築施工管理技士</li> <li>✓1級若しくは2級建築士又は木造建築士</li> <li>✓職業訓練指導員(建築科・枠組壁建築科・プレハブ建築科)</li> <li>✓木材加工用機械作業主任者技能講習</li> <li>✓建築物の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習</li> <li>✓足場の組立て等作業主任者技能講習</li> <li>✓木造建築物の組立て等作業主任者技能講習</li> <li>✓青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰</li> <li>✓プレハブ建築マイスター</li> <li>✓認定ログビルダー</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>
	職長又は班長としての就業日数	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 0.5年(108日)
レベル2	就業日数	3年(645日)	3年(645日)	3年(645日)	3年(645日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2級防水施工技能士</li> <li>●玉掛け技能講習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・切断穿孔技士</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2級ビル用サッシ施工作業技能士</li> <li>●2級金属製カーテンウォール工事作業技能士</li> <li>●下記の全ての資格</li> <li>✓職長・安全衛生責任者教育</li> <li>✓低圧電気取扱特別教育</li> <li>✓アーク溶接特別教育</li> <li>✓足場の組立て等作業従事者特別教育</li> <li>✓研削といしの取替え等の業務特別教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・丸のご等取扱作業安全衛生教育</li> <li>・足場の組立て等作業従事者特別教育又は足場の組立て等作業主任者技能講習</li> </ul>
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、かつ、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、いずれかの保有で可。

- 建設産業に対する一般の方々のイメージアップや、入職が期待される若者・女性に対し、効果的な情報発信・広報活動が必要
- 従来の企業・団体による個別的な広報活動から、業界・有識者・行政等の関係者が一体となった取組へ
- 平成25年8月に**建設産業戦略的広報推進協議会**を設置〔事務局：(一財)建設業振興基金〕し、活動開始



## 活動状況

### 総合ポータルサイトの開設・充実

### 「建設現場へGO！」 <http://genba-go.jp>



- 建設産業の紹介、わかりやすい動画集、最新のトピックスの他、団体や企業、行政による若者・女性等に向けたコンテンツを集約し一元的に発信
- **就職支援コンテンツ**の拡充  
「建設業で働くための18歳のハローワーク」
- **女性活躍応援コンテンツ**の拡充  
「建設産業で働く女性がカッコイイ」



情報発信の強化

### 学校キャラバン

- 産官学が一体となり、小中高校において出前授業を実施。職人の技を間近で見たり、実際に体験すること（原体験）を通じ、建設産業の魅力を発信

- ・平成26年度：5回（工業高校5回） ※東京近郊での実施実績
- ・平成27年度：4回（工業高校1回・普通高校1回・中学校1回・小学校1回）
- ・平成28年度：5回（工業高校2回・普通高校1回・中学校1回・小学校1回）
- ・平成29年度：4回（工業高校1回・普通高校1回・中学校1回・小学校1回）
- ・平成30年度：5回（工業高校2回・中学校1回・小学校2回）

#### 【出前授業の内容（例）】

- ・建設産業の紹介
- ・技術者・技能者の体験談
- ・ドローン飛行見学
- ・左官体験、ロボットスーツ装着体験 等



### 現場見学会の開催

- 学生や子供たちに建設現場を身近に感じてもらうため、現場見学会を開催。  
（例）夏休み期間を利用し、子供たちとその保護者を対象に、女性技術者・技能者（けんせつ小町）が活躍する現場見学会を開催



けんせつ小町工事チーム  
（国交大臣視察時）(H29.8)

### 「子ども霞が関見学デー」へ参加

- ものづくりの素晴らしさの体験とともに、建設産業の社会的な役割を理解してもらうため、建設機械の操作体験や左官職人体験等の体験型プログラムを実施  
※「子ども霞が関見学デー」：例年夏に小・中学生を対象とし各府省庁等で開催



広報イベントの推進

## 建設業に関心を持ち、 入職する女性を増やす

### ○多方面からの戦略的広報の実施

- ・ポータルサイト「**建設産業で働く女性がカッコいい**」を開設し、女性活躍推進に関する情報を発信
- ・**女性活躍応援キャンペーン**を全国各地で展開



### ○夏休み現場見学会の実施 (後援:国土省 主催:日建連)

- ・夏休み期間中に女子小・中学生やその保護者を対象に、**女性技術者・技能者(けんせつ小町)**が活躍する現場見学会を開催



(開催実績)  
H29年度 15ヶ所 384名  
H30年度 17ヶ所 374名  
R01年度 18ヶ所 374名

### ○女性技術者・技能者が子供霞ヶ関見学デー



(学校キャラバン開催実績)  
H28年度5回、H29年度4回、H30年度5回

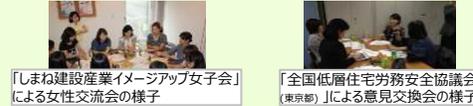


(こども霞ヶ関見学デー-国土省来場者数)  
H29年度3,836人、H30年度4,780人、R1年度5,334人

## 建設業で働き続ける

### ○地域ぐるみでの女性活躍推進

- ・女性活躍を推進する団体間の交流や情報共有を目的に設立した「**建設産業女性活躍推進ネットワーク**」の活動を支援



### ○女性が働きやすい現場をハード面から環境整備

- ・**快適トイレの標準仕様を決定し、事例集を公表**
- ・直轄工事における**快適トイレの設置を原則化**(H28年10月以降入札工事より)



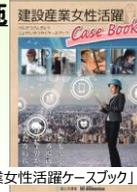
### ○女性のための教育訓練の充実

- ・富士教育訓練センターに**女性対象コース**を開設
- ・平成28年度同施設に**女性用の宿泊施設**が竣工



### ○実態調査・取組事例の水平展開

- ・建設業での女性活躍に関する各企業の意識・取組状況について、**実態調査を実施**
- ・女性が活躍する現場での**取組を紹介する事例集**を作成し、情報を発信
- ・地域ブロック単位で**経営者等による意見交換会**を実施



## 女性の更なる活躍と向上

### ○次世代を担う女性リーダー層に向けた研修を実施

- ・ロールモデルとなる女性向けに、**建設業に特化した研修**を実施



### ○女性活躍に取り組む企業への支援

- ・経営者等が抱える女性の**入職・定着に係る具体的な課題**を相談窓口にて受け付け、**専門家による課題解決の支援**を実施

### ○直轄工事における、女性技術者の登用を促すモデル工事の実施

- ・H26年度より全国各地で、**女性技術者の登用を促すモデル工事**を実施

### ○活躍する女性を表彰

- ・業界で活躍する女性を**建設マスター等で表彰**



(建設マスター、ジュニアマスターにおける女性受賞者数)  
H29年度 5名、H30年度 9名、R1年度 11名

### ○建設業で活躍する女性による大臣表敬

- ・地域や現場における女性活躍推進の取組を報告



しまね建設産業イメージアップ女子会 (H28.11)



日建連「けんせつ小町活躍推進表彰」受賞者 (H28.3)

女性の活躍の姿を広く社会に発信

# 建設業における女性活躍推進に向けた取組

「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」の策定

## 経緯

定

- 平成26年度、建設業5団体と国土交通省が共同で「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定。
- 令和元年度、計画の総括を行い、今後、女性活躍に向けた取組をさらに一段進めるために、新たな計画を策定。

建設業5団体……(一社)日本建設業連合会、(一社)全国建設業協会、(一社)全国中小建設業協会、(一社)建設産業専門団体連合会、(一社)全国建設産業団体連合会

## 計画策定後の取組

括

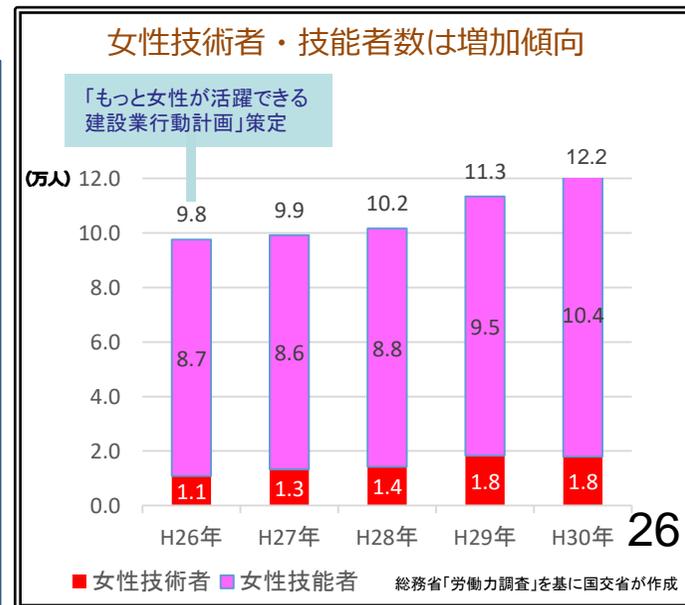
- 業界団体においては、自主計画を策定や職場環境の改善等、様々な取組を実施。
- 国土交通省においては、「建設産業女性活躍ネットワーク」を構築し、各地の女性活躍の取組を支援。  
また、直轄工事における快適トイレの設置の原則化をはじめ、現場環境改善にも取り組んでいる。
- 「女性技術者・技能者の5年以内の倍増」という目標については、技術者は倍増に近い成果が上がっている。技能者については目標達成が厳しい状況だが、建設技能者の全体数が減少している中で、女性技能者数が増加しており、一定の取組成果はあがっているといえる。

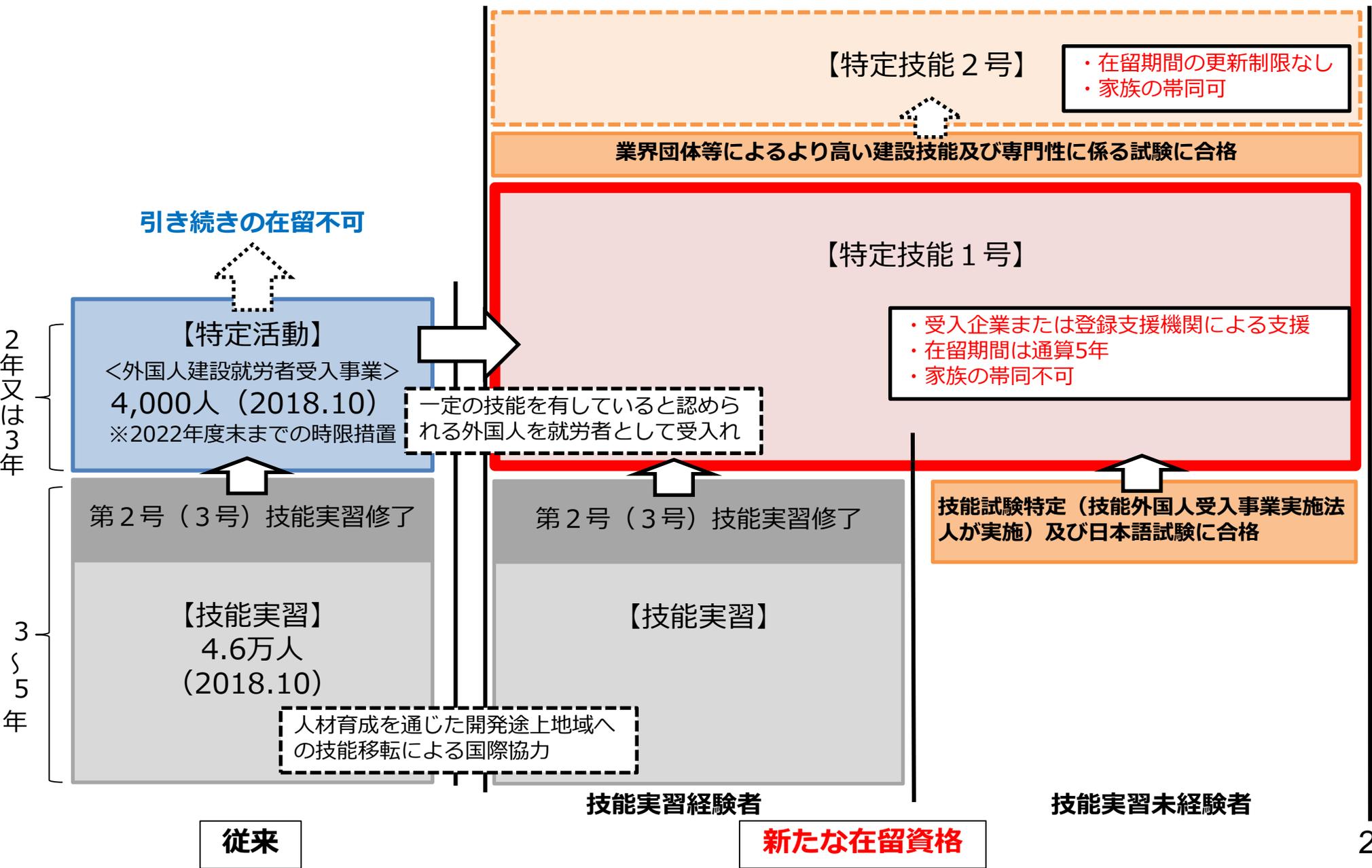
## 令和元年度の取組

女性活躍推進に関する新計画の策定

### 【策定に当たっての基本的な考え方】

- 女性が活躍できる建設業を目指すことは、男女問わず誰もが働きやすい業界になることを意味する。新計画の策定に当たっては、女性活躍推進のための取組をさらに全国津々浦々に浸透させ、オールジャパンで建設業の女性活躍に取り組むことを念頭に置く。
- そのため、新計画の策定段階から全国各地の建設業に携わる方に参画して頂き、各地における女性活躍に向けた取組の機運の向上を図るとともに、今後の計画実行段階においても各地域で中心的な役割を担って頂くことを期待。



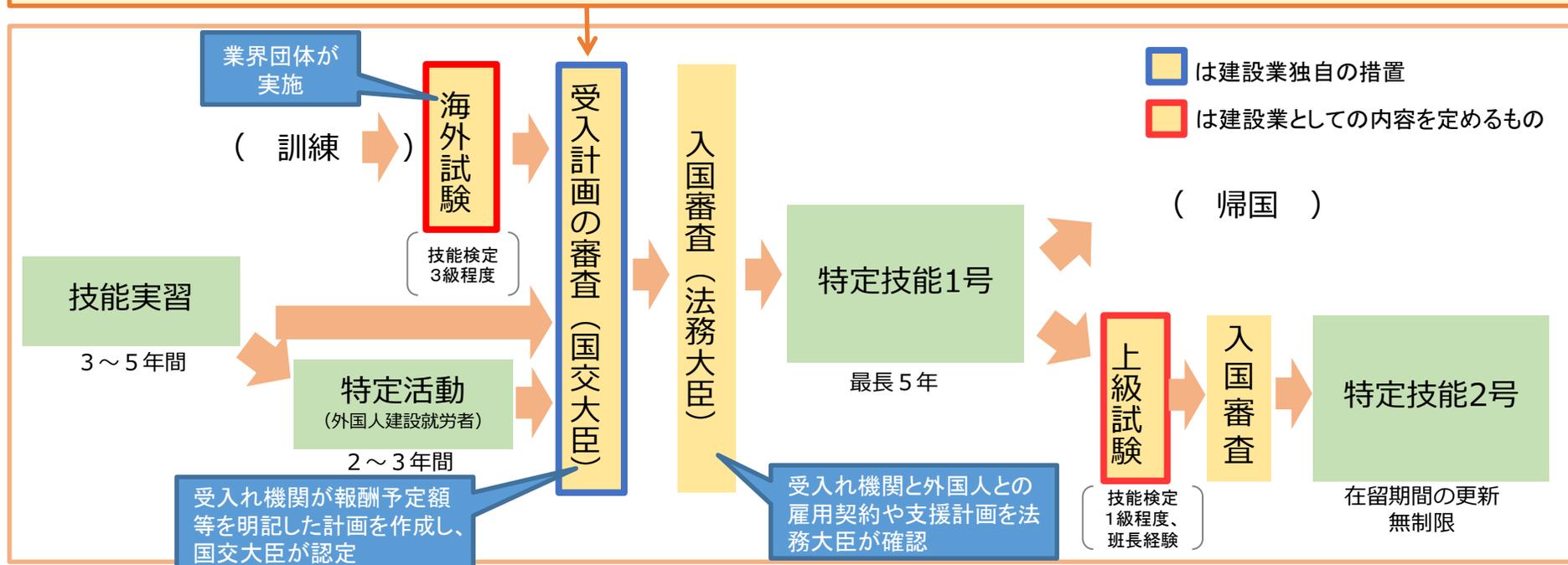


H30.12.25 閣議決定

- 1 人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）  
建設分野
- 2 特定産業分野における人材の不足の状況に関する事項
  - 生産性向上や国内人材確保のための取組  
施工時期の平準化、i-Constructionの推進、建設リカレント教育・多能工化、建設技能者の処遇改善（公共工事設計労務単価の引き上げ、社会保険加入の徹底）、建設キャリアアップシステムの構築 等
  - 受入れの必要性（人手不足の状況）：平成35年度末時点で約21万人
  - 受入れ見込み数：平成35年度末時点で約4万人
- 3 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項
  - 特定技能1号（技能水準） 「建設分野特定技能1号評価試験」（新設、2019年度中実施）、「技能検定3級」（日本語能力）「国際交流基金日本語基礎テスト」、「日本語能力試験（N4以上）」
  - 特定技能2号（技能水準） 「建設分野特定技能2号評価試験」（新設、2021年目途実施）、「技能検定1級」  
※試験合格に加えて、班長としての実務経験を1～3年以上有することを要件とする
- 4 在留資格認定証明書の交付の停止の措置又は交付の再開の措置に関する事項
- 5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項
  - 特定技能外国人が従事する業務：型枠施工、左官、コンクリート圧送、トンネル推進工、建設機械施工、土工、屋根ふき、電気通信、鉄筋施工、鉄筋接手、内装仕上げ
  - 特定技能所属機関等に対して特に課す条件  
（建設業者団体）特定技能外国人の適正・円滑な受入れを実現するための事業を行う法人（特定技能外国人受入事業実施法人）の共同設立（受入企業） 外国人の報酬予定額等を明記した受入計画の作成、国交大臣の審査・認定・巡回訪問による計画実施状況の確認  
受入企業及び特定技能外国人の建設キャリアアップシステムへの登録  
特定技能外国人受入事業実施法人への所属  
1号特定技能外国人の数と外国人建設就労者（特定活動）の数の合計が、常勤職員の数を超えないこと 等
  - 特定技能外国人の雇用形態：直接雇用（派遣及び就業機会確保事業の適用は不可）

## ○ 1号特定技能外国人の受入れ要件に、「建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める基準への適合」を設定

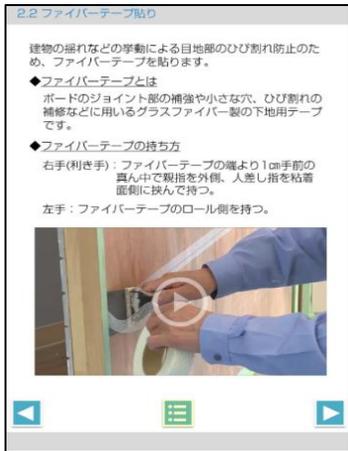
- 1) 業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める特定技能所属機関（受入企業）の基準を設定
- 2) 当該基準において、建設分野の受入企業は、1号特定技能外国人の入国に先立ち、受入計画を作成し、国土交通大臣による審査・認定を受けることを求める（具体的な基準は入管法省令に基づく国土交通省告示に規定）
- 3) 受入計画の認定基準
  - ・ 受入企業は建設業法第3条の許可を受けていること
  - ・ 受入企業及び1号特定技能外国人の建設キャリアアップシステムへの登録
  - ・ 元請団体、専門工事業団体により構成される、特定技能外国人の適正・円滑な受入れを実現するための取組を実施する特定技能外国人受入事業実施法人への加入及び当該法人が策定する行動規範の遵守
  - ・ 特定技能外国人の報酬額が同等の技能を有する日本人と同等額以上、安定的な賃金支払い、技能習熟に応じた昇給
  - ・ 賃金等の契約上の重要事項の書面での事前説明（外国人が十分に理解できる言語）
  - ・ 国又は適正就労監視機関による受入計画の適正な履行に係る巡回指導の受入れ 等



(注) 本資料の内容・名称等は、現時点での見通しであり今後変更がありうる

## 効率的な技能者の教育・訓練等

- 職人の技能を映像で学べる研修プログラム「建設技能トレーニングプログラム(建トレ)※」を作成。教育訓練施設等以外でも、スマホ等を用いて各地で手軽に効果的な研修を受けられる環境を整備。



『建トレ』基礎編 塗装より  
(協力: 株式会社竹延、(株)KMユナイテッド)  
※基礎編(22職種)、職長編(6職種)、指導者編の3編で構成  
建トレWebサイトURL: <http://kentore.jp/>

教育訓練施設をはじめとする関係者との連携・協力を強化することにより、研修内容の充実、研修効果の拡大を図る。

### 教育訓練施設の例

三田建設技能研修センター(兵庫)  
・S57年7月開校  
(躯体系、車両資格取得)

富士教育訓練センター(静岡)  
・H9年4月開校  
(土木、躯体等全般)

職人育成塾(香川)

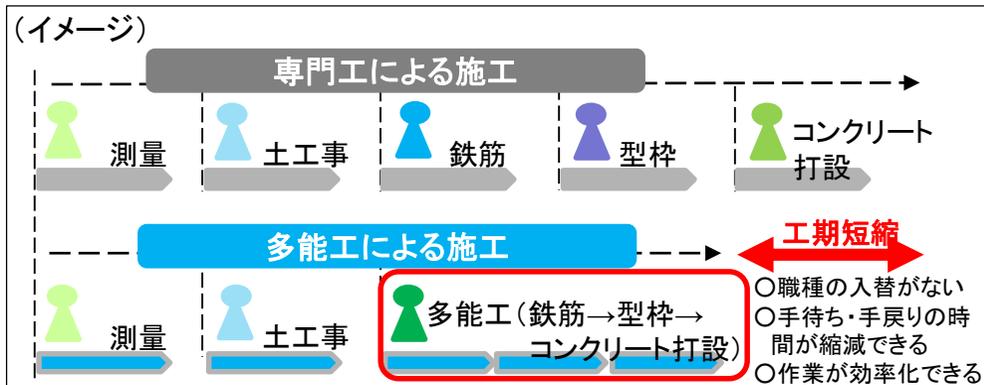
・H28年10月開校(内装系)

利根沼田テクノアカデミー(群馬)

・H28年4月開校(板金、瓦等)  
・H30年に左官コースを新設  
・愛知県の企業が加わる等、広域連携の動き

## 地域建設産業における多能工化の推進

- 中小・中堅建設企業の生産性を高めるためには、建設現場を担う技能者の専門技能の幅を広げることによる多能工化が有効な手段の一つ
- 多能工化推進のため、中小・中堅建設企業で構成するグループによる多能工育成・活用計画の策定と実施を支援



### 多能工の活用イメージ



壁面下地処理・防水・塗装工事を横断的に施工可能に



国土交通省

Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism