

インフラ整備を担う建設業の担い手確保・育成について

令和8年4月22日

国土交通省不動産・建設経済局

建設業就業者の現状

技能者等の推移

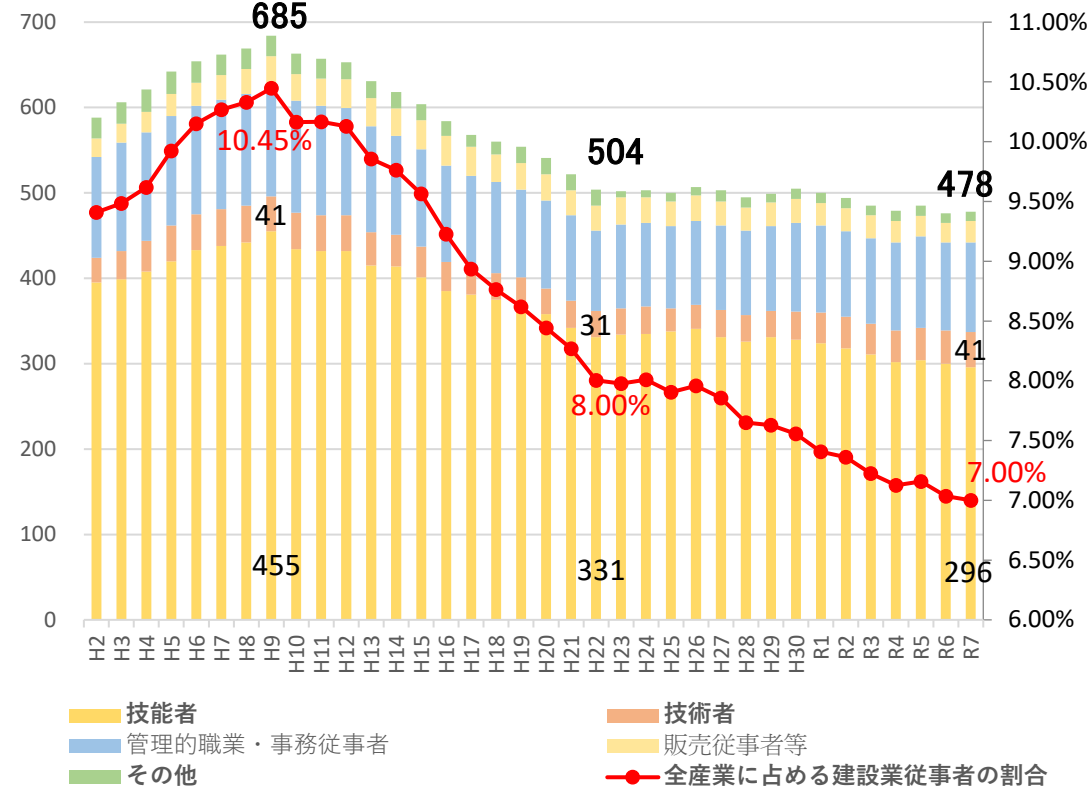
＜就業者数ピーク＞ ＜建設投資ボトム＞ ＜最新＞

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 504万人(H22) → 478万人(R7)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 41万人(R7)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 296万人(R7)

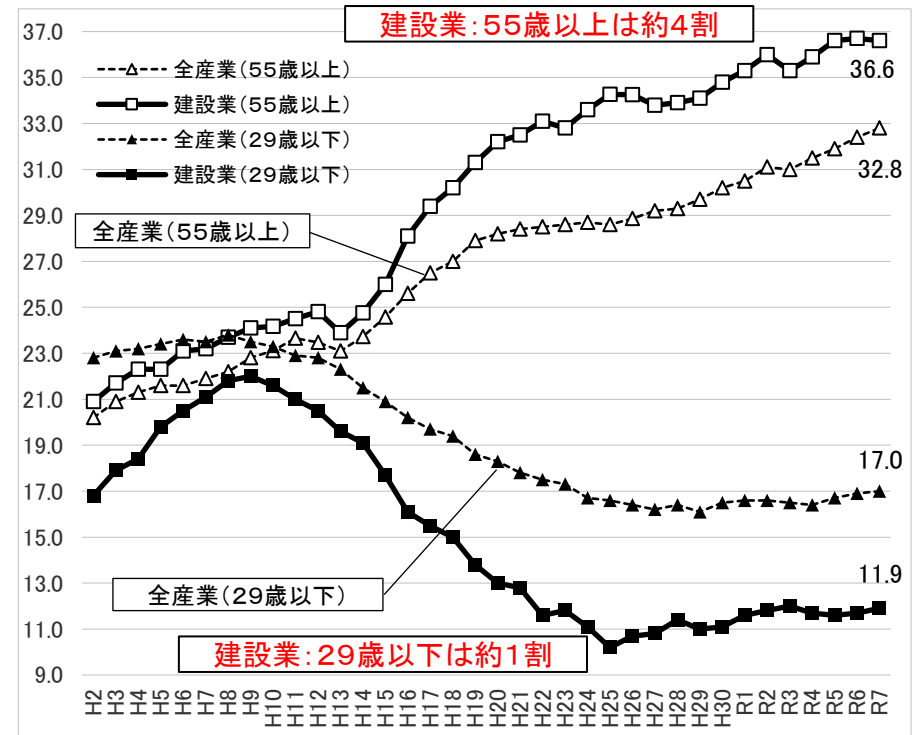
建設業就業者の高齢化の進行

- 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。

(万人) 建設業従事者数と全産業に占める割合の推移



(%)



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

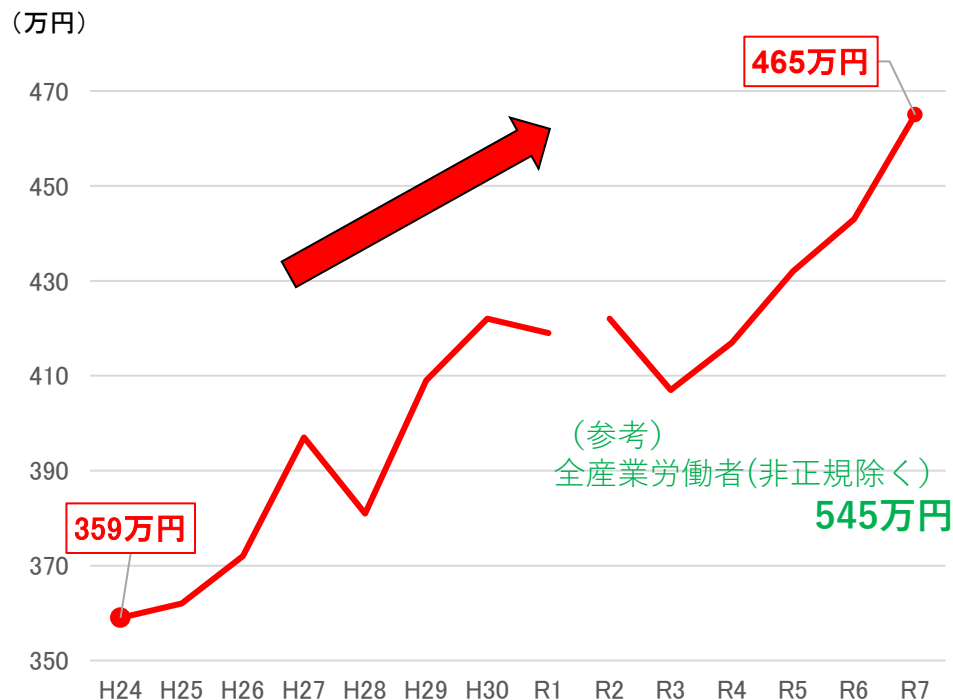
出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1※2

(※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)

建設業の賃金・労働時間の現状

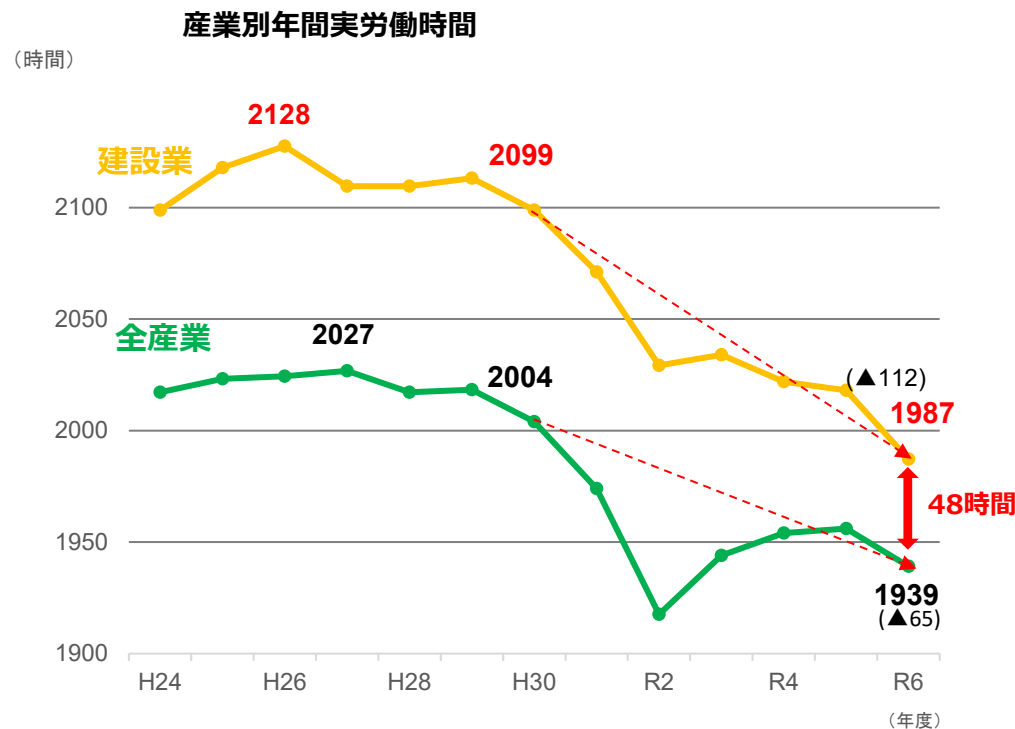
- 担い手確保に向け、処遇改善・働き方改革に取り組む必要。
- 着実に成果も出てきているが、全産業平均の水準には未だ届いていない状況。

建設業生産労働者の賃金推移(年間)



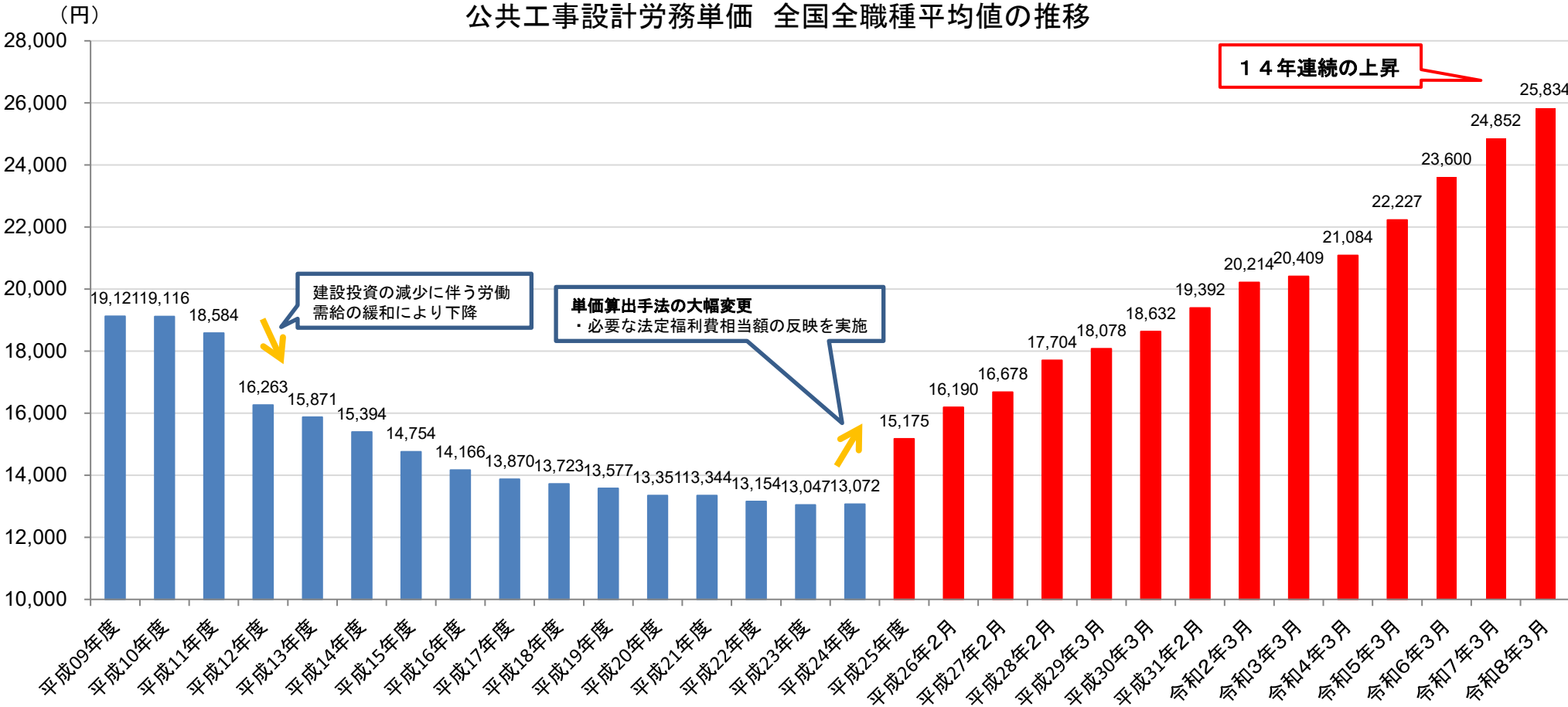
出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より国土交通省作成
 ※R2以降は「生産労働者」の区分が廃止されたため、建設業の「建設・採掘従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」を加重平均して「生産労働者」の額を推計

産業別年間実労働時間(年間)



出典:厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 パートタイムを除く一般労働者

令和8年3月から適用する公共工事設計労務単価について



参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06	R07	R08	H24比
全職種	+15.1%	+7.1%	+4.2%	+4.9%	+3.4%	+2.8%	+3.3%	+2.5%	+1.2%	+2.5%	+5.2%	+5.9%	+6.0%	+4.5%	+94.1%
主要12職種	+15.3%	+6.9%	+3.1%	+6.7%	+2.6%	+2.8%	+3.7%	+2.3%	+1.0%	+3.0%	+5.0%	+6.2%	+5.6%	+4.2%	+93.4%

注1) 金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出し、令和2年以降は令和2年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出した。
 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。
 注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

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(概要)

令和6年法律第49号
令和6年6月14日公布

背景・必要性

・建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。

(参考1) 建設業の賃金と労働時間

建設業※ 432万円/年 (▲15.0%) 2,018時間/年
全産業 508万円/年 (+3.1%) 1,956時間/年

※賃金は「生産労働者」の値

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和5年度)

(参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合()内

[H9] 685万人(10.4%) ⇒ [R5] 483万人(7.2%)

出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出

・建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善**、**働き方改革**、**生産性向上**に取り組む必要。

処遇改善	賃金の引上げ
労務費へのしわ寄せ防止	資材高騰分の転嫁
働き方改革	労働時間の適正化
生産性向上	現場管理の効率化

担い手の確保

持続可能な建設業へ

概要

1. 労働者の処遇改善

○労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

➡国は、取組状況を調査・公表、中央建設業審議会へ報告

○「**労務費に関する基準**」の**勧告**

・中央建設業審議会が「**労務費に関する基準**」を作成・勧告

○**適正な労務費等の確保**と行き渡り

・著しく低い**労務費**等による**見積り**や**見積り依頼**を**禁止**

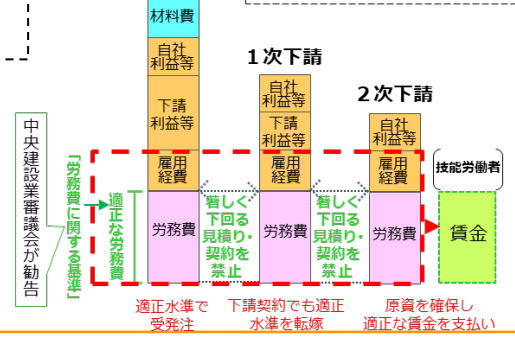
➡国土交通大臣等は、**違反発注者**に**勧告**・**公表**(違反建設業者には、現行規定により**指導監督**)

○**原価割れ契約の禁止**を受注者にも導入

黄色部分：令和7年12月12日施行
それ以外：令和6年施行済

令和6年施行により中建審に作成権限が付与
→**令和7年12月2日**に作成され、実施が**勧告**された

発注者・元請 労務費確保のイメージ



2. 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

○**契約前のルール**

- ・資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象(リスク)の**情報**は、受注者から注文者に**提供**するよう**義務化**
- ・資材が高騰した際の**請負代金**等の「**変更方法**」を**契約書記載事項**として**明確化**

○**契約後のルール**

・資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「**変更方法**」に従って**契約変更協議**を申し出たときは、注文者は、**誠実に協議**に応じる**努力義務**※

※公共工事発注者は、誠実に協議に応ずる義務

3. 働き方改革と生産性向上

○**長時間労働の抑制**

・**工期ダンピング対策**を**強化**(著しく短い工期による**契約締結**を受注者にも**禁止**)

○**ICTを活用した生産性の向上**

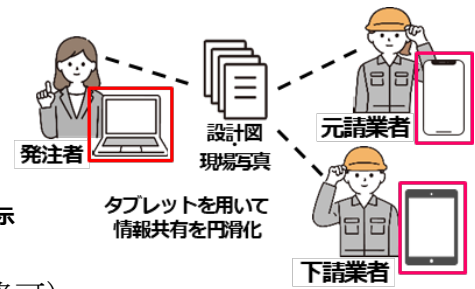
- ・**現場技術者**に係る**専任義務**を**合理化**(例. 遠隔通信の活用)
- ・国が**現場管理**の「**指針**」を**作成**(例. 元下間でデータ共有)

➡特定建設業者※や公共工事受注者に**効率的な現場管理**を**努力義務化** ※多くの下請業者を使う建設業者

・公共工事発注者への**施工体制台帳**の**提出義務**を**合理化**(ICTの活用で施工体制を確認できれば提出を省略可)



技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示



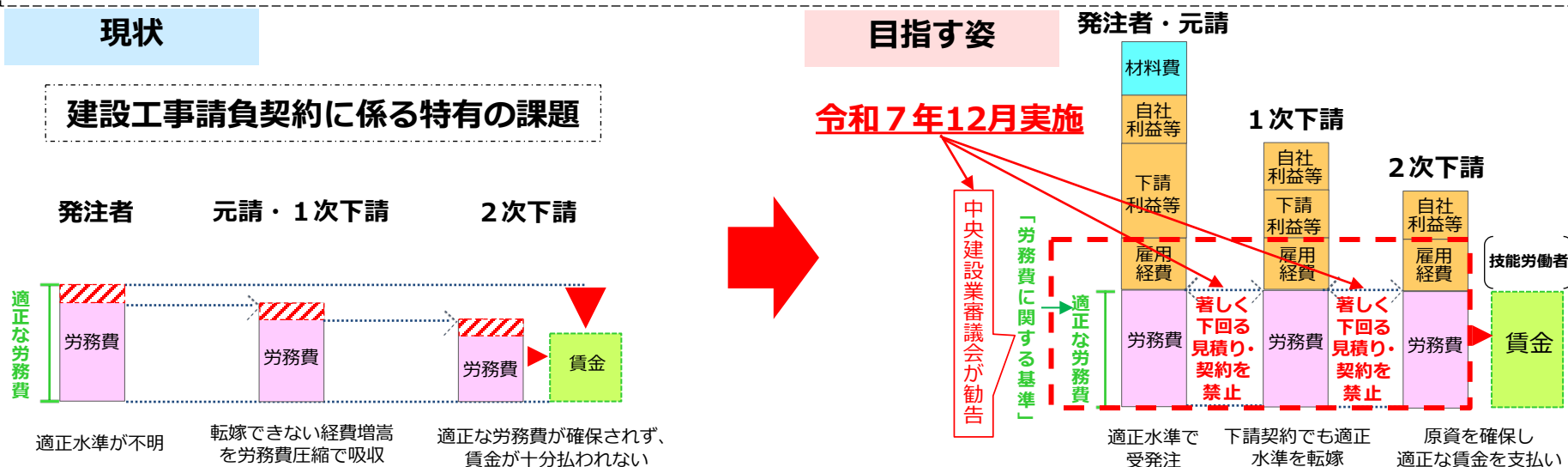
技能者の処遇改善に向けた新たなルールを導入

○ 第三次・担い手 3 法の制定（R6.6公布、R7.12全面施行）

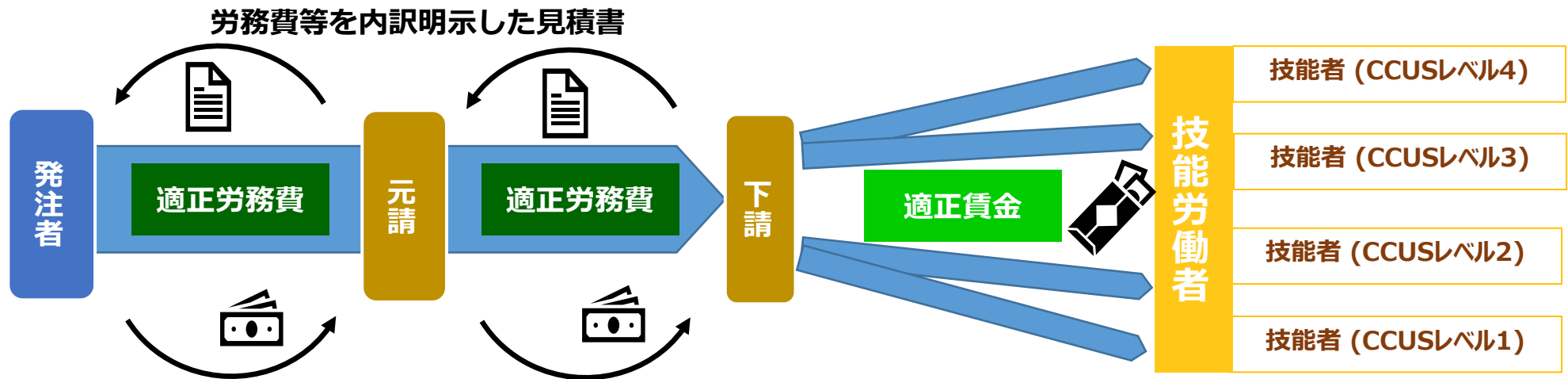
- 建設業者に対し、**労働者の知識、技能等の評価に基づき賃金支払い等を行うことを努力義務化**（建設業法25条の27）。
- 中央建設業審議会が「**労務費に関する基準**」を作成（同法34条）し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。
- 併せて、基準を**著しく下回る見積り・契約締結を禁止**（同法20条、19条の3）し、**違反した業者は指導・監督**（同法28条）、**発注者は勧告・公表**（同法20条）の対象。

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」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

技能者を大切にする
企業の自主宣言制度

コミットメント制度
の導入

CCUSレベル別年収
の支払い

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

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

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

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

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)

↑適正な賃金として支払いを推奨

目標値

標準値

↓ダンピングのおそれがないか重点的に確認

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

CCUSレベル別年収の概要（令和8年4月改定）

- ◎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プの恐れがないか重点的に確認する。

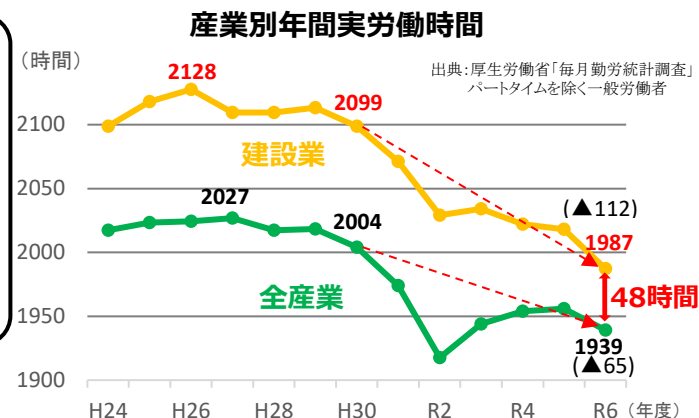
ブロック別（全分野）（年収）

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準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：登録級技能者）
 ・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

- これまでの働き方改革の取組によって、建設業の**労働時間は他産業よりも大きく減少したが、なお高水準。**
- 令和6年4月から適用された**時間外労働の上限規制に的確に対応**するとともに、将来にわたって**担い手を確保**していくため、働き方改革に取り組む必要。



最近の働き方改革の取組

1. 適正な工期設定

- 中央建設業審議会が「**工期に関する基準**」を策定(R6.3改定)
 <改定の主な内容>
 - 注文者は、**時間外労働規制を遵守**して行う工期の設定に協力
 - 自然要因 (**猛暑日**) における**不稼働**を考慮して工期設定
 → 基準を踏まえた適正工期の設定を自治体・民間発注者へ働きかけ
- 適正な工期の確保、建設業従事者の処遇改善に向け、**厚労省と連名で官民発注者に要請**
- 建設Gメンが**実地調査**し、**是正指導**

2. 公共工事における**週休2日工事**の対象拡大

- 〔直轄〕 週休2日が定着。他産業と遜色ない多様な働き方を支援
- 〔都道府県〕 原則全工事で週休2日を目指して取組を一層強化
- 〔市町村〕 国と都道府県が連携し**全市町村での導入**を働きかけ

3. 規制内容の**周知徹底**と**柔軟な働き方**の促進

- リーフレット**や**会議**等で、建設業界、発注者へ周知・要請
- 一般国民にも**動画**等によって周知・啓発
- 変形労働時間制の活用**を促すためのリーフレット作成 (R7.6)
 → 厚労省と連名で建設業団体に対して周知
- 「**建設工事における猛暑対策サポートパッケージ**」の策定 (R7.12)
 → 猛暑期間を回避した工期設定などを支援

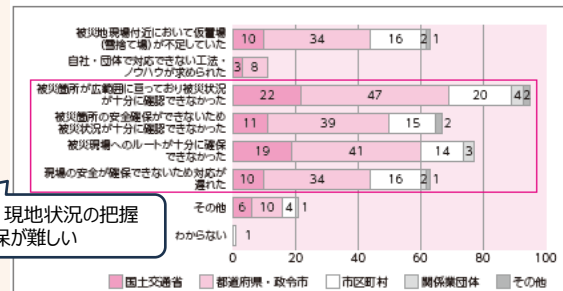
4. **生産性**の向上

- 労働時間削減のノウハウ等を整理した**好事例集**を作成・横展開
- 建設業従事者が活用可能なICT機器導入**支援策**の周知・拡大
- 直轄工事における**工事関係書類の簡素化**

「地域の守り手」となる地方の中堅・中小建設業従事者の、施工管理におけるICT技術への習熟を深め、ICT技術も活用した迅速かつ効率的な応急復旧を強力に実現できる体制を構築する

背景・課題

- ✓ 「地域の守り手」である建設業が、将来にわたりその役割を果たし続けるためには、処遇改善・働き方改革・生産性向上が不可欠であるほか、**激甚化・頻発化する各種災害に適切に対応できる能力・体制を構築・強化していくことが必要。**
- ✓ 建設業の生産性向上を支えるICT技術の開発が進捗しつつあるなか、**厳しい作業環境となることが多い被災地の応急復旧においてもICT機器を積極的に活用することにより、現地作業の安全性を高めるとともに、迅速かつ円滑に対応するための環境整備を図ることが必要。**



災害時は、現地状況の把握や安全確保が難しい

災害対応時における地域建設業の課題に関する実態調査(R6.8国土交通省)
※グラフは災害対応の要請元ごとの建設業者からの回答数

事業内容

○被災地の迅速な応急復旧に資する防災訓練等を行うに際し、応急復旧活動におけるICT機器の活用を想定した訓練等を行う場合に、当該訓練等に要する費用の一部を助成

① ICT機器の選定・購入

- ✓ 応急復旧活動を想定したICT機器について、間接補助事業者にて選定・購入
- ✓ 購入した機器については、訓練の実施期間以外の期間では、平時の工事においても活用可能

② 防災訓練の実施

- ✓ 応急復旧に係る防災訓練において、会員企業等の作業員参加のもと、ICT機器も活用した実地訓練を実施
- ✓ 会員企業等を対象に、被災地において活用が望ましいICT機器について研修実施

ICT機器を活用した迅速な応急復旧を可能とする体制の構築

- ❖ 交代制で応急復旧に入る複数事業者間で現場状況を円滑に共有可能に
- ❖ 2次災害のリスクがある被災現場で安全性の高い施工が可能に

事業スキーム

- 事業形態：間接補助事業（補助率 1/2 以内）
- 補助事業者：全国建設業協会（災害対策基本法第2条に基づき指定された指定公共機関である建設業団体）
- 補助対象経費：建設業団体が実施する防災訓練に際してのICT機器の導入および発災時以外の建設現場におけるICT機器の活用に関する経費
- 事業期間：令和7年度～



建設産業における「若年者入職促進タスクフォース」の取組

- 建設産業における若年者入職等の促進に向け、建設業人材確保・育成推進協議会（人材協）に、産・学・官の関係者を構成員とするタスクフォースを設置（令和5年4月）。
- これまで、業界団体が実施する現場見学会・インターンシップ等の情報の都道府県教育委員会への周知などに取り組んできた。

産学官の新たな連携体制

当面の活動内容

- 業界団体等と教育委員会や地元高校との連携の円滑化
- 教育委員会等に対して通知等を発出し、円滑な連携を呼びかけ
- 業界団体等の取組から優良事例を発掘・抽出し、水平展開



構成員

- | | |
|---|---|
| 全国建設関係訓練校等連絡会議
・利根沼田テクノアカデミー
・全国建設産業教育訓練協会 | 事務局（建設業振興基金）
・広島建設アカデミー
・北陸建設アカデミー
・職人育成塾 等 |
| 教育関係
・全国工業高等学校長協会 | ・全国高等学校土木教育研究会 |
| 建設業団体
・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 |
| 建設関連業団体
・全国測量設計業協会連合会
・建設コンサルタンツ協会 | ・全国地質調査業協会連合会 |
| 関係省庁
・国土交通省 不動産・建設経済局
・厚生労働省 職業安定局／人材開発統括官 | ・文部科学省 初等・中等教育局 |

教育委員会あて周知の概要

- 令和5年以降毎年、文部科学省が各都道府県教育委員会に対し、建設業における若年者入職促進に関する取組を周知する事務連絡を発出。

- その中で、高校生等を対象に業界団体が全国で実施する

- 〔 ・現場見学会
 - 〔 ・インターンシップ（職業体験学習）
 - 〔 ・出前講座
 - 〔 ・講習会
- 等 〕

を記載し、取組みの横展開や高校生などの積極的な参加を促進。

学生向けの取組が掲載された団体数 ※令和7年度の実績

84団体



第4回タスクフォースの様子（令和8年1月22日）

建設業への入職促進に向けた魅力発信事業

概要・必要性

- 建設業においては、中長期的な担い手の確保が課題。
- 特に地域の中小建設業者において、**これまで縁故を中心としてきた採用の枠組みの拡大**が必要。
- 建設業への入職を広く促す上では、いわゆる「**旧3K（きつい、きたない、危険）**」や「**入職に技術を必要とする**」イメージが、工業高校生・求職中の社会人等の「**就業有望層**」本人や、その保護者・進路指導教員等に広く認識されていることが障壁。
- 就業有望層における入職障壁の解消、更なる入職促進、就業有望層の拡大に向け、**建設業の魅力のPRや入職への不安解消等を行うための実証事業**と、建設業団体等に向けたノウハウ整理を行う。

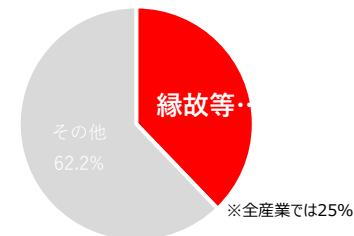
【参考】
担い手確保を阻害すると考えられる要因

(対技能労働者・上位5位)

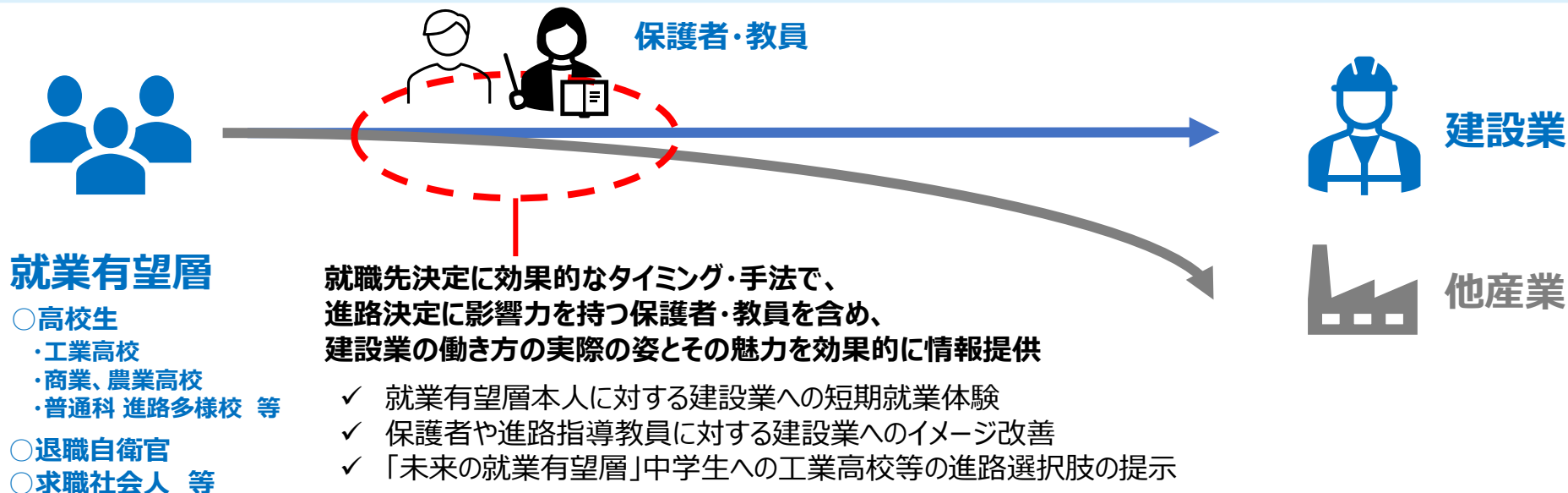
①体力が必要（きつい）	：58.4%
②危険業務が伴う	：41.4%
③技術が必要	：35.6%
④賃金が低い	：32.3%
⑤汚れる	：32.1%

出典：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査（令和6年度調査）」

【参考】
建設業界への入職経路



出典：厚生労働省「雇用動向調査」（令和5年度）
※本調査においては企業規模は問わない



就職先決定に効果的なタイミング・手法で、
進路決定に影響力を持つ保護者・教員を含め、
建設業の働き方の実際の姿とその魅力を効果的に情報提供

- ✓ 就業有望層本人に対する建設業への短期就業体験
- ✓ 保護者や進路指導教員に対する建設業へのイメージ改善
- ✓ 「未来の就業有望層」中学生への工業高校等の進路選択肢の提示

▶ 事業によって得られた、各ターゲットごとの、①訴求する**効果的なPR手法、プログラム内容**、②抱える具体的な**不安とその解決手法**等を整理し、地域の**建設業界が活用可能な知見**として提供