

## 建設業働き方改革加速化プログラム

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとらわれない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目的に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

## 長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

## ○週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

## ○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

## 給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

## ○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する

- ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
- ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する
- ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する
- ・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する
- ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

## ○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする

- ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する
- ・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する

※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

## 生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

## ○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

- ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
- ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）
- ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

## ○仕事を効率化する

- ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
- ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

## ○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

- ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
- ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

## ○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する

# 週休2日工事の拡大

- 直轄工事において、率先して、週休2日の確保をはじめとして長時間労働を抑制する取組を展開し、働き方改革を推進
- さらに、地方公共団体においても、働き方改革の取組が浸透するよう地域発注者協議会等の場を活用して、働きかけ

## ■ 週休2日対象工事の拡大

災害復旧や維持工事、工期等に制約がある工事を除く工事において、週休2日対象工事の適用を拡大

### 週休2日対象工事の実施件数

平成29年度はH30.1時点

	H28年度	H29年度	H30年度
公告件数(取組件数)	824(165)	2,546(746)	<b>適用拡大</b>

## ■ 週休2日の実施に伴う必要経費を計上

週休2日の実施に伴い、労務費、機械経費（賃料）、共通仮設費、現場管理費について、現場閉所の状況に応じて補正係数を乗じ、必要経費を計上

### 補正係数（土木工事の場合）

	H29年度	H30年度
労務費	—	<b>最大1.05</b>
機械経費(賃料)	—	<b>最大1.04</b>
共通仮設費	1.02	<b>最大1.04</b>
現場管理費	1.04	<b>最大1.05</b>

新たに設定

見直し

※ 4週6休相当以上から現場閉所の状況に応じて補正

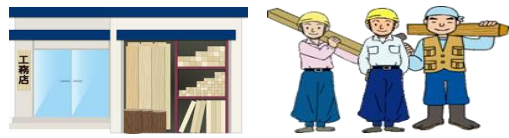
※ 元下問わず参加しているすべての企業で適正な価格での下請契約、賃金引上げの取組が浸透するよう、発注部局と建設業所管部局で連携

# UP 建設キャリアアップシステムと技能者の能力評価制度の構築

- 「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
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成30年秋に運用開始予定
- 運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標

## <システムの概要>

### ①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
- 【現場情報】
- ・現場名
- ・工事の内容 等

#### 【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

### ②カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付

### ③システムによる就業履歴の蓄積

#### 技能者情報のイメージ

ID	123456789012	
氏名	建設 太郎	
生年月日	S55 1980/07/28	
保有資格		
登録基幹技能者	型枠	2016.06.20
技能講習	玉掛け	2000.07.01
特別教育	ロープ高所作業	2000.07.01
社会保険加入状況	退職金共済	
建保	<input type="checkbox"/> 協会建保	<input type="checkbox"/> 建退共
年金	<input type="checkbox"/> 厚生年金	
雇用	<input type="checkbox"/>	

技能者の保有資格や社会保険の加入状況をシステム上で確認することが可能に

#### 就業履歴情報のイメージ

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
〇〇建設	××ビル	2019.6	22日
〇〇建設	□□住宅	2019.7	19日
〇〇建設	国道△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

技能者の就業履歴（いつ、どの現場で従事したかの実績）が蓄積される

※システム運営主体（一財）建設業振興基金

## <能力評価のイメージ>

システムに登録・蓄積された情報を活用し技能者の処遇改善が図られる環境を整備

### 【評価結果の活用例（処遇改善の実現）】

経験（就業日数） | 知識・技能（保有資格） | 現場で発揮される能力（マネジメント コミュニケーション能力等）

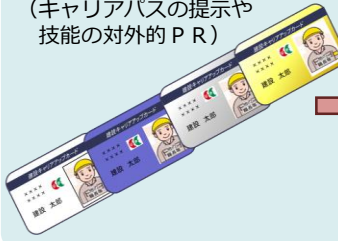
システムにおいて客観的に把握可能

登録基幹技能者講習や職長経験により把握可能

**建設技能者の能力評価制度の対象**

技能者の客観的かつ大まかなレベル分け（処遇改善の土台作り）

○カードの色分け（キャリアパスの提示や技能の対外的PR）



○専門工事企業の施工能力等の見える化への連動

【見える化の対象項目（イメージ）】  
・所属する技能者のレベル・人数 など  
→ 高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備

○レベル分けを参考とした技能者の適切な処遇の実現

【活用イメージ】  
登録基幹技能者に準じたレベルの技能者のうち、現場で働きぶりが優秀な者に対して手当支給  
  
（参考）優良技能者認定制度（日建連）  
登録基幹技能者のうち、現場での働きぶりが優秀な者に対して、元請企業が手当支給

○平成29年度末までに中間とりまとめ、平成30年夏頃までに制度の枠組みを提示

○能力評価制度による評価結果について、公共工事での活用を検討

# 建設業許可制度の見直しや現場技術者配置要件の合理化に向けた検討

- 建設業許可制度の見直しや現場技術者配置要件の合理化に向け、本年2月より中建審・社整審基本問題小委員会を再開。（委員長：大森文彦 弁護士・東洋大学法学部教授）
- 今後、1～2ヶ月に1回程度開催し、夏頃を目処に中間とりまとめを行う。

## <主な検討議題>

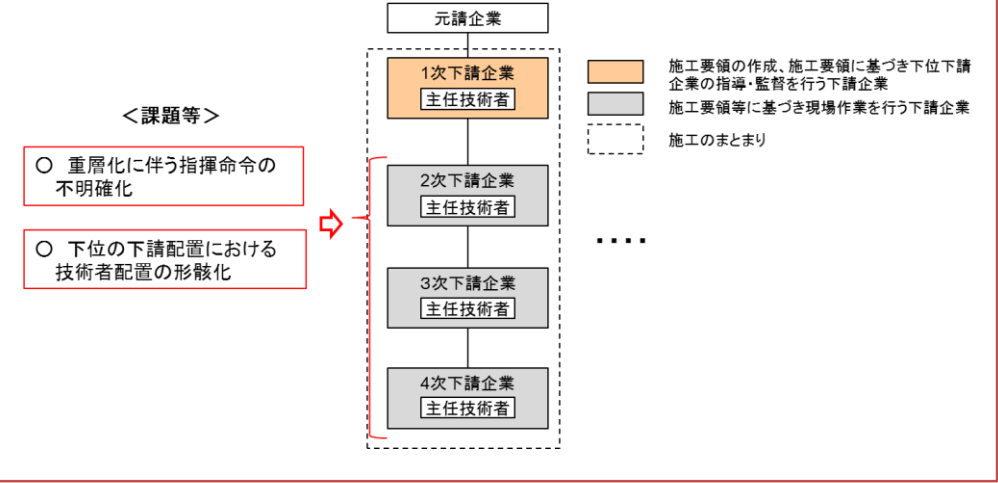
### 社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築

#### <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）
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）

### 現場技術者の将来的な減少を見据えた技術者配置要件の合理化の検討（例）

#### <現状の下請の施工体制（例）>



<参考> 新しい経済政策パッケージ（H29.12.8閣議決定）（抄）

### 第3章 生産性革命

(2) 第4次産業革命の社会実装と生産性が伸び悩む分野の制度改革等

#### ④建設分野

－ 地域単位での発注見通しの統合・公表を今年度中に全国展開すること等を通じ工事発注時期の平準化を進めるとともに、建設業法による現場技術者配置要件の合理化の検討を今年度中に開始し、来年度内に結論を得る。

# i-Constructionの深化

- 中小企業をはじめとして多くの建設企業がICT活用や人材育成に積極的に取り組めるよう、より実態に即した積算基準に改善するとともに、書類の簡素化をはじめとした省力化に向け、監督・検査の合理化等を推進

## ■ 積算基準の改定

- 新たにICT建機のみで施工する単価を新設し、通常建機のみで施工する単価と区分（これまでのICT単価はICT建機の使用割合を25%で一律設定）  
⇒これにより、ICT建機の稼働実態に応じた積算・精算が可能  
(※H30.2より先行実施)

(従来)  
ICT歩掛(ICT建機25%+通常建機75%)  
×施工土量

※ICT建機利用率は一律

(改善)  
ICT歩掛(ICT建機100%)×施工土量 $\alpha$   
+  
通常歩掛(通常建機100%)×施工土量 $\beta$   
現場に応じてICT建機で施工する土量を設定

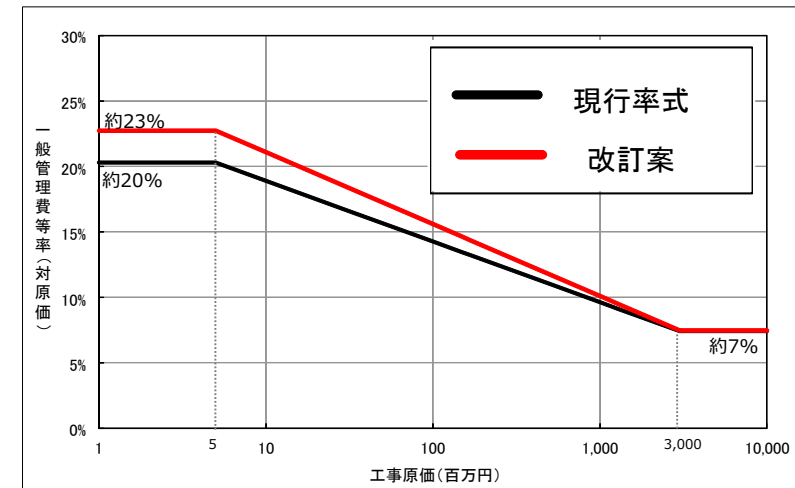
- 小規模土工（掘削、1万m3未満）の単価を新設  
(これまで5万m3のみで区分)

## ■ IoT技術等を活用した書類の簡素化

- タブレットによるペーパーレス化やウェアラブルカメラの活用等、IoT技術や新技術の導入により、施工品質の向上と省力化を図る
- 入札時における簡易確認型の拡大、施工時の関係基準類（工事成績評定要領、共通仕様書）の改定により、書類の作成負担軽減を推進

- 最新の実態を踏まえた一般管理費等率の見直し  
研究開発費用等の本社経費の最新の実態を反映

### 一般管理費等率の改定



ウェアラブルカメラの活用

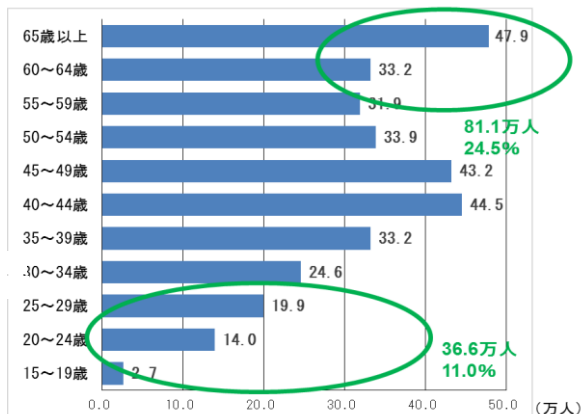


遠隔での映像の確認

# (参考)建設業を取り巻く現状と課題

60歳以上の高齢者(81.1万人、24.5%)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。

年齢階層別の建設技能労働者数



出典:総務省「労働力調査」

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。

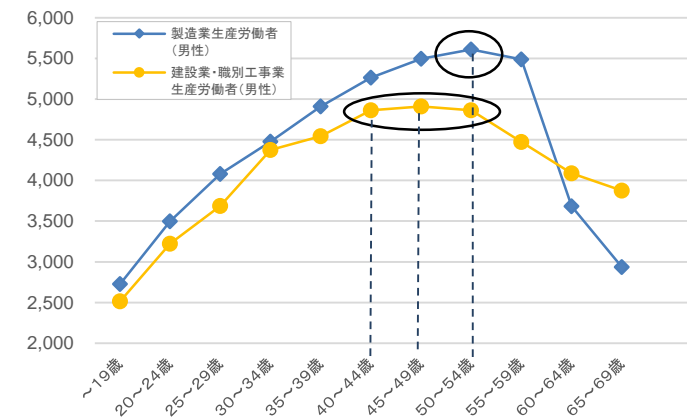
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年(千円)	2017年(千円)	上昇率
建設業男性生産労働者	3915.7千円	4,449.9千円	13.6%
建設業男性全労働者	4831.7千円	5,540.2千円	約5%の差 14.7%
製造業男性生産労働者	4478.6千円	4,703.3千円	5.0%
製造業男性全労働者	5391.1千円	5,527.2千円	2.5%
全産業男性労働者	5296.8千円	5,517.4千円	4.2%

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+年間賞与其他特別給与額

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。

年齢階層別の賃金水準



出典:平成29年賃金構造基本統計調査

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

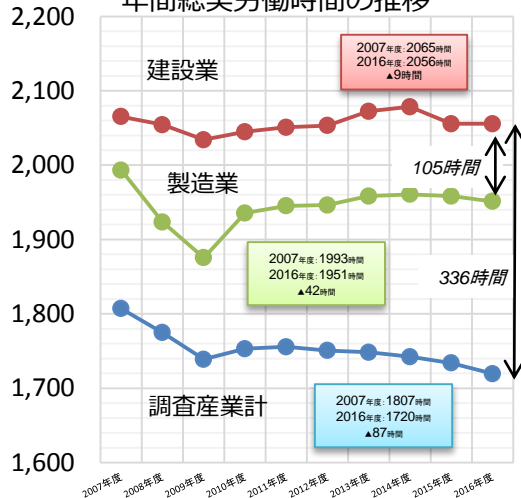
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	95%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

出典:公共事業労務費調査

元請:98.2%  
1次下請:97.4%  
2次下請:94.4%  
3次下請:90.5%

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。

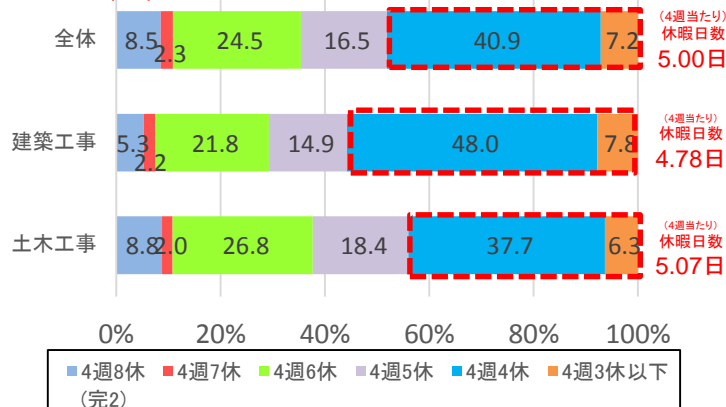
年間総実労働時間の推移



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。

現在4週8休は1割以下 建設業における休日の状況



※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアル工事等が含まれる。  
出典:日建協「2017時短アンケート(速報)」を基に作成