

建設業の担い手確保等の取組状況

不動産・建設経済局長
楠田 幹人

建設産業の役割と課題

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号寺泊(荻城町))

【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】

▼社会資本の老朽化による被害



【ミシシッピ川に係る高速道路橋の落橋事故
(2007年米ミネソタ州)】(出典:MN/DOT)



香川・徳島県境無名橋(鋼2径間単純トラス橋)の落橋(2007年)

現下の建設産業の課題

【1. 建設業の働き方改革の促進】 長時間労働が常態化する中、その是正等が急務。

【2. 建設現場の生産性の向上】

現場の急速な高齢化と若者離れが深刻化する中、限りある人材の有効活用と若者の入職促進による将来の担い手の確保が急務。

【3. 持続可能な事業環境の確保】

地方部を中心に事業者が減少し、後継者難が重要な経営課題となる中、今後も「守り手」として活躍し続けやすい環境整備が必要。

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

骨太の方針(案) 及び 日本成長戦略(案) 抜粋

○経済財政運営と改革の基本方針2026(原案) 抜粋

(3)戦略的な社会資本整備の推進

第10回経済財政諮問会議(R8.6.30開催)
資料より抜粋

「強い経済」の実現には、危機管理投資・成長投資を支える社会資本を戦略的に整備することが重要である。

社会資本の整備に不可欠な**建設産業**における、フィジカルAIの導入を始めとする**生産性の向上**や、**賃上げ等の処遇改善**、**多様な人材の確保・活躍環境の整備等**を通じ、**地域のインフラの整備力を強化**する。中長期的な見通しの下、**安定的・持続的な公共投資を推進**しつつ、**労務費確保の必要性**や**近年の資材価格の高騰の影響等**を考慮しながら**適切な価格転嫁**が進むよう促した上で、**必要な事業量を確保**するとともに、**効率的・重点的な取組を進める**。

○日本成長戦略(案) 抜粋

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

5. 労働市場改革

(2)対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

i) 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上

日本成長戦略会議(第6回)(R8.6.30開催)
資料より抜粋

17の戦略分野や、**建設**や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、**スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行う**。人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する。

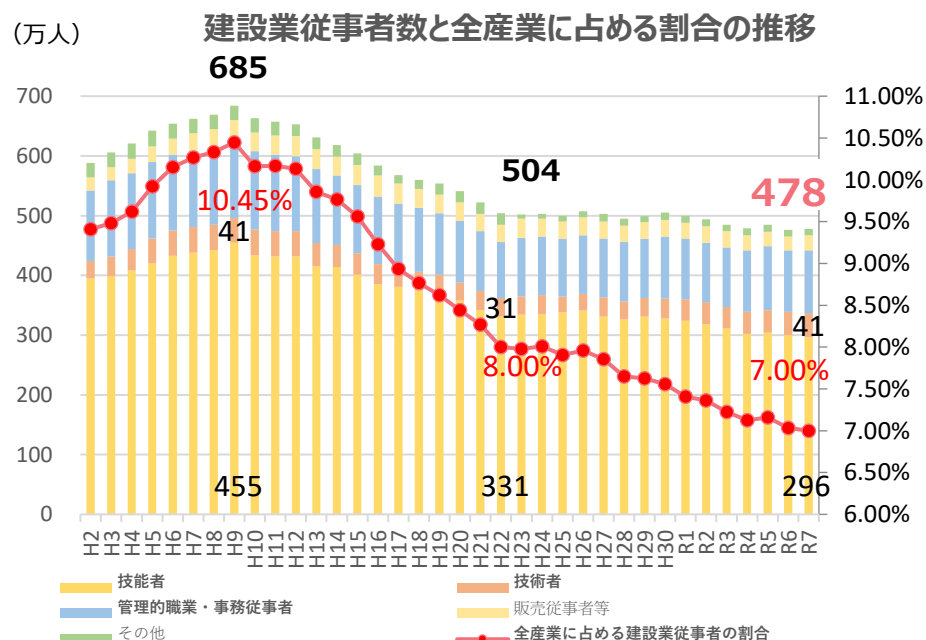
まず、**17の戦略分野の投資促進により需要の高まる工場建設等を担う人材の育成・確保を図り、建設産業の供給力を向上させるため、建設分野において上記取組を進めるとともに、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につながる資格取得の支援、建設キャリアアップシステムの普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援を行う**。

建設業就業者の現状

- 建設業の従事者数は平成9年のピーク時と比較し約3割減少。
- 高齢化についても55歳以上が約4割を占めるなど他産業を上回るペースで進んでいる状況。

技能者等の推移

	就業者数ピーク (H9)	建設投資ボトム (H22)	最新 (R7)
建設業就業者：	685 万人	504 万人	478 万人
技術者：	41 万人	31 万人	41 万人
技能者：	455 万人	331 万人	296 万人

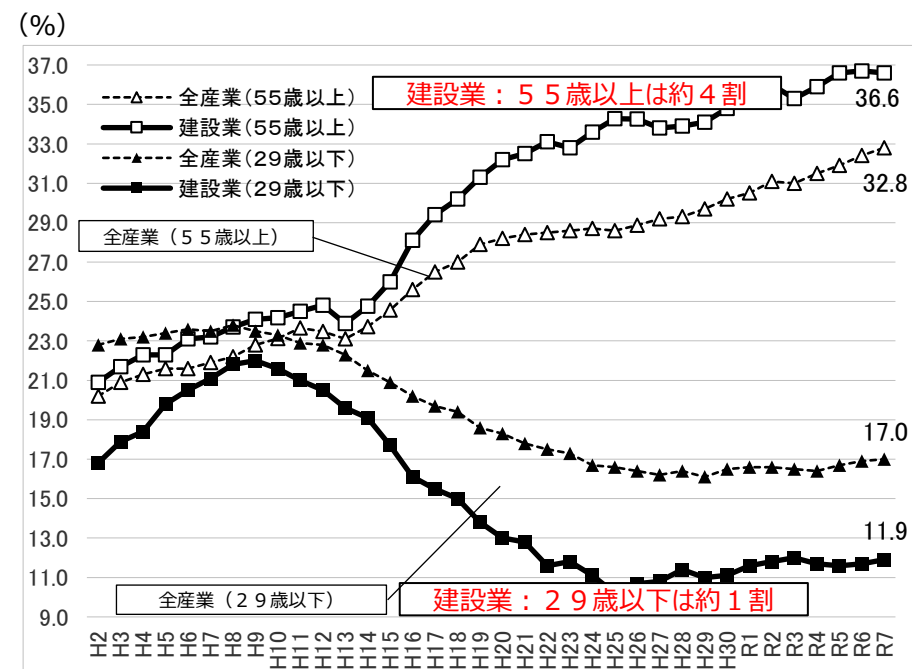


出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成※1※2

(※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)

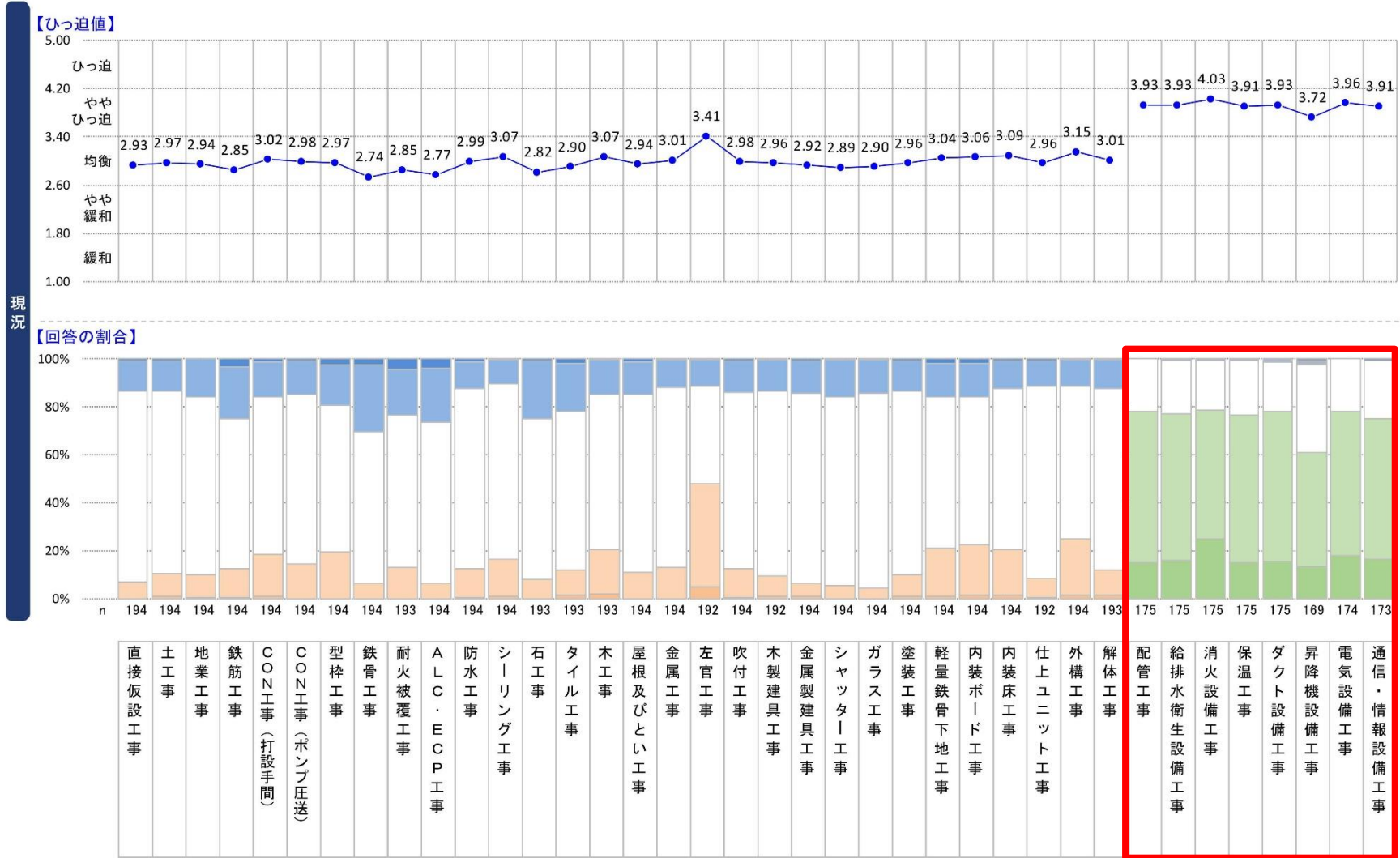
建設業就業者の高齢化の進行

- 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。



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

■ 現況について、建築工事と比較して、設備工事分野における「ややひっ迫・ひっ迫」との回答が割合が高い。



【凡例】

建築工事	緩和	やや緩和	均衡	ややひっ迫	ひっ迫
設備工事	緩和	やや緩和	均衡	ややひっ迫	ひっ迫

国土と経済成長を支える建設産業の供給力強化

「防災・国土強靱化」はもとより、
戦略17分野全ての投資を下支えする建設産業の供給力を向上させることにより、
各分野における設備投資（施設整備）を確実に実現し、我が国の経済成長を後押しする。

- 戦略17分野等への投資を促進し、強い日本経済を実現するためには、各分野における設備投資（施設整備）を支える建設産業において、人材の確保・育成や生産性向上を推進し、供給力の向上を図ることが不可欠。
- このため、公共工事だけでなく、民間工事も対象に、処遇改善と入職促進による担い手の確保、建設人材のリ・スキリングとDX推進による生産性向上に向けた取組みを強化する。

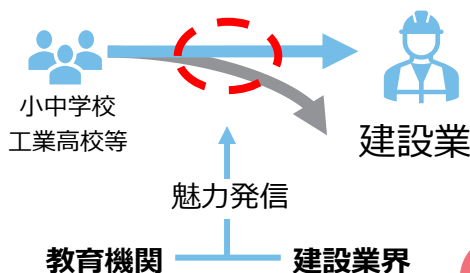
担い手確保

処遇改善・働き方改革

- ✓ 第三次・担い手3法に基づくサプライチェーン全体（発注者・元請・下請）での取引適正化を徹底
- ✓ 変形労働時間制の運用改善などによる働き方改革

入職促進

- ✓ 小中学校段階からの興味関心の醸成
- ✓ 教育機関と建設業界等とが連携した、戦略的な魅力発信



1. 処遇改善

2. 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

3. 働き方改革・生産性向上

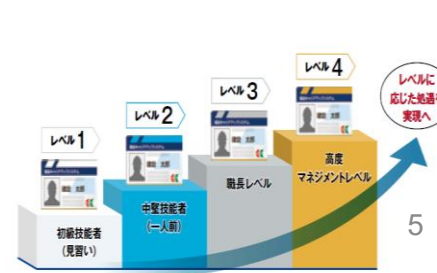
生産性向上

リ・スキリング

- ✓ 資格取得・リスキリングに向けた支援強化
- ✓ 新たな教育訓練体系の構築

DX推進

- ✓ 土木・建築分野において、ICT機器、AIやロボット等の先端技術の導入など、省力化投資を設計から施工まで幅広く促進



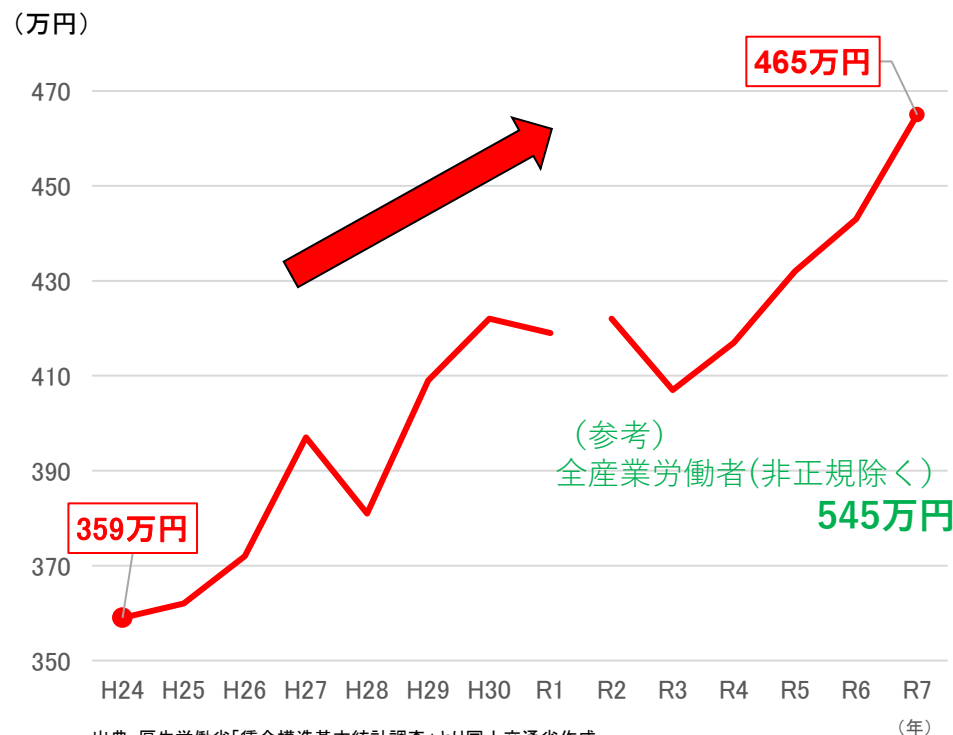
3Dプリンター
 (出典：株式会社大林組 HP)

教育訓練給付金や人材開発助成金を活用するなどし、建設技能者のリ・スキリングに向けた教育訓練プログラムの開発等を検討

建設業の賃金・労働時間の現状

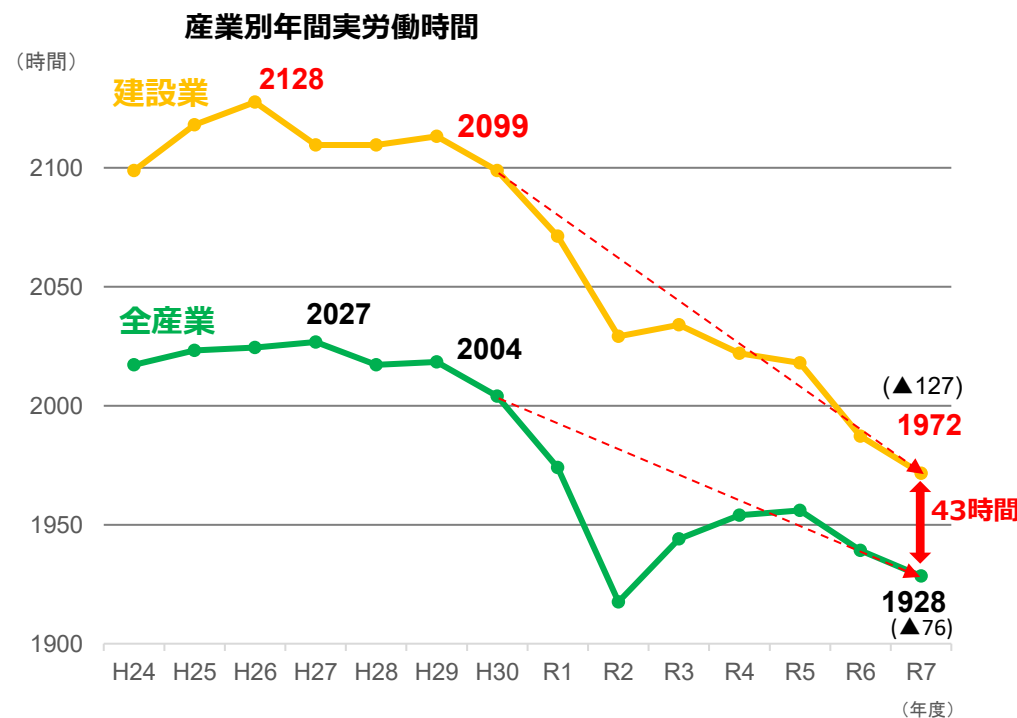
- 担い手確保に向け、処遇改善・働き方改革に取り組む必要。
- 着実に成果も出てきているが、全産業平均の水準には未だ届いていない状況。

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

技能者の処遇改善に向けた新たなルールの導入

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。

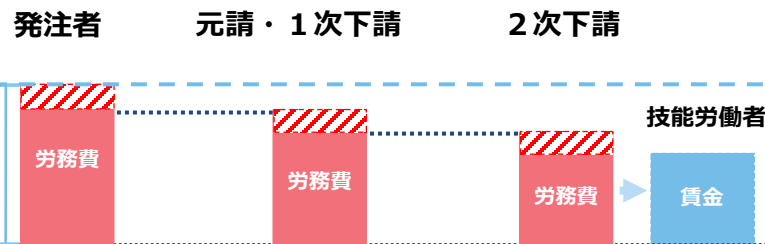
現状

目指す姿

R7.12実施

労務費確保のイメージ

建設工事請負契約に係る特有の課題

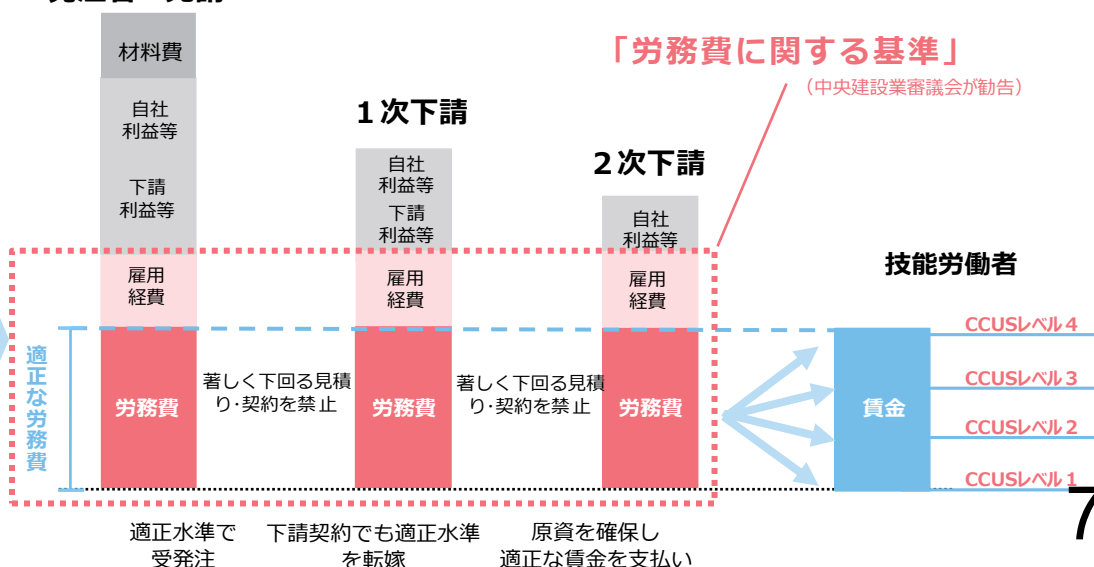


適正水準が不明

転嫁できない経費増高を
労務費圧縮で吸収

適正な労務費が確保されず、賃
金が十分払われない

発注者・元請



適正水準で
受発注

下請契約でも適正水準
を転嫁

原資を確保し
適正な賃金を支払い

建設キャリアアップシステムの概要

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



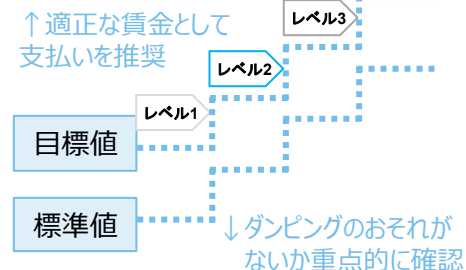
能力評価の実施

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)



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職種コード		0 9 電工－0 1 電気工、1 0 ソーラーシステム取付工、1 6 普通作業員（電気工）、1 7 その他電気設備 5 2 その他（施工）－4 3 仮設電気工
能力評価実施団体		（一社）日本電設工業協会
呼 称		電気工事技能者
レベル 4	就業日数	2150日（10年）
	保有資格	◇登録電気工事基幹技能者〔00001〕 ◇優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）〔91024〕 ◇卓越した技能者（現代の名工）厚生労働大臣表彰（職種：電気配線工事作業者）〔94065〕 ●レベル 2、レベル 3 の基準の「保有資格」を満たすこと
	職長経験	職長としての就業日数が645日（3年）
レベル 3	就業日数	1075日（5年）
	保有資格	◇第一種電気工事士（免状取得者）〔31018〕 ※ただし、以下の資格にあっては、それぞれ指定する就業日数を満たすことでレベル 3 の保有資格を有するものと取り扱う。 ✓第一種電気工事士（試験合格者）〔31073〕 <u>及び 認定電気工事従事者〔31074〕</u> （就業日数1,505日（7年）以上） ✓青年優秀施工者不動産・建設経済局長顕彰者(建設ジュニアマスター)〔92024〕 <u>及び 第二種電気工事士（免状取得者）〔31019〕</u> （就業日数1,505日（7年）以上） ✓第二種電気工事士免状取得者〔31019〕 <u>及び 認定電気工事従事者〔31074〕</u> （就業日数2,150日（10年）以上） ●レベル 2 の基準の「保有資格」を満たすこと
	職長・班長経験	職長又は班長としての就業日数が215日（1年）
レベル 2	就業日数	645日（3年）
	保有資格	◇第一種電気工事士（試験合格者）〔31073〕 <u>又は 第一種電気工事士（免状取得者）〔31018〕</u> ◇第二種電気工事士（免状取得者）〔31019〕
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、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、必須。 ◇印の保有資格は、いずれかの保有で可。〔〕は、ccus職種コードを示している。
 ※ 就業日数は、215日を1年として換算する。

※ 下線の資格については、並記している資格の上位又は同位として位置付け、併記している資格を保有するものと取り扱う。

9

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：登録基幹技能者）
 ・ 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

(参考) 建設技能者のリスキリング

～CCUS能力評価に必要な資格を取得して賃金アップ～



- 厚生労働省では、建設技能者のリスキリングに活用できる**支援制度**を多数用意しています。
- これらの制度を使えば、CCUSの各レベルに必要な**多くの資格取得**にもつながります。
【各レベルで主に求められる資格】
レベル2：特別教育、技能講習 レベル3：1級技能士、施工管理技士 レベル4：登録基幹技能者
- **所属会社への支援制度**や**技能者本人への支援制度**もありますので、積極的に活用してください。

教育訓練給付金

<制度の概要>

厚生労働大臣が指定する講座を主体的に受講・修了した技能者本人への支援

<主な支援内容>

受講費用の

最大80% (年間上限64万円)

<取得につながる資格の例>

- ・電気工事士
- ・測量士・測量士補
- ・玉掛技能講習
- ・車両系建設機械運転技能講習
- ・土木施工管理技士

※令和7年10月より教育訓練休暇給付金が創設。

人材開発支援助成金 (建設業向け)

<制度の概要>

技能者に認定職業訓練や技能実習を行った建設事業主への支援

<主な支援内容>

経費助成：**最大90%**

賃金助成：**最大12,450円/日**

<取得につながる資格の例>

- ・安衛法による特別教育
- ・安衛法による技能講習
- ・能開法による技能検定（技能士）
- ・建業法による登録基幹技能者

人材開発支援助成金 (全業種向け)

<制度の概要>

技能者にその職務に関連した知識及び技能の習得をさせる訓練を行った建設事業主への支援

<主な支援内容>

経費助成：**最大75%**

賃金助成：**最大1,000円/1時間**

<取得につながる資格の例>

- ・クレーン技能講習
- ・1級技能士
- ・ドローン操縦士

建設産業における今後の教育訓練の方向性

技能・経験に応じた処遇改善によりキャリアパスの見通しを持てる産業とするため、技能取得・キャリアアップ支援の強化、新たな教育訓練体系の構築に向けた検討を行う。

- 中小企業が多くを占める建設産業では、教育訓練が不十分。
- 担い手確保の観点から、技能・経験に応じた処遇改善を諮ることが急務。

現在の職業能力開発の枠組

対 象	責務を負う者	主な訓練の種類（実施主体）
離職者	国・都道府県	公共能力開発施設での教育訓練 (国・都道府県)
在職者等	事業主	認定職業訓練 (事業主・職業訓練法人等) その他の職業訓練 (事業主・一般社団法人等)

建設産業における課題

- ① 教育訓練は、**現場でのOJTが中心**
- ② 教育訓練施設でのOFF-JTは、**新人研修か、高レベルな技能者が中心で中間が希薄**
※初級・中級・職長・高マネジメントレベルのような体系でない

職種・レベルに応じたカリキュラム・
教材が確立されていない

短期の取組

- ・ 現行の枠組を最大限活用しつつ、**建設人材の技能取得・キャリアアップの支援拡充**

中長期の取組

- ・ 業界・職業訓練法人・行政・教育機関等の連携のもと、**新たな教育訓練体系を構築**

