

【第24回 JAPIC オンライン講演会】

建設業の長期ビジョン 2.0

2025年10月24日

（一社）日本建設業連合会

事務総長 中 原 淳

日建連 会員一覧

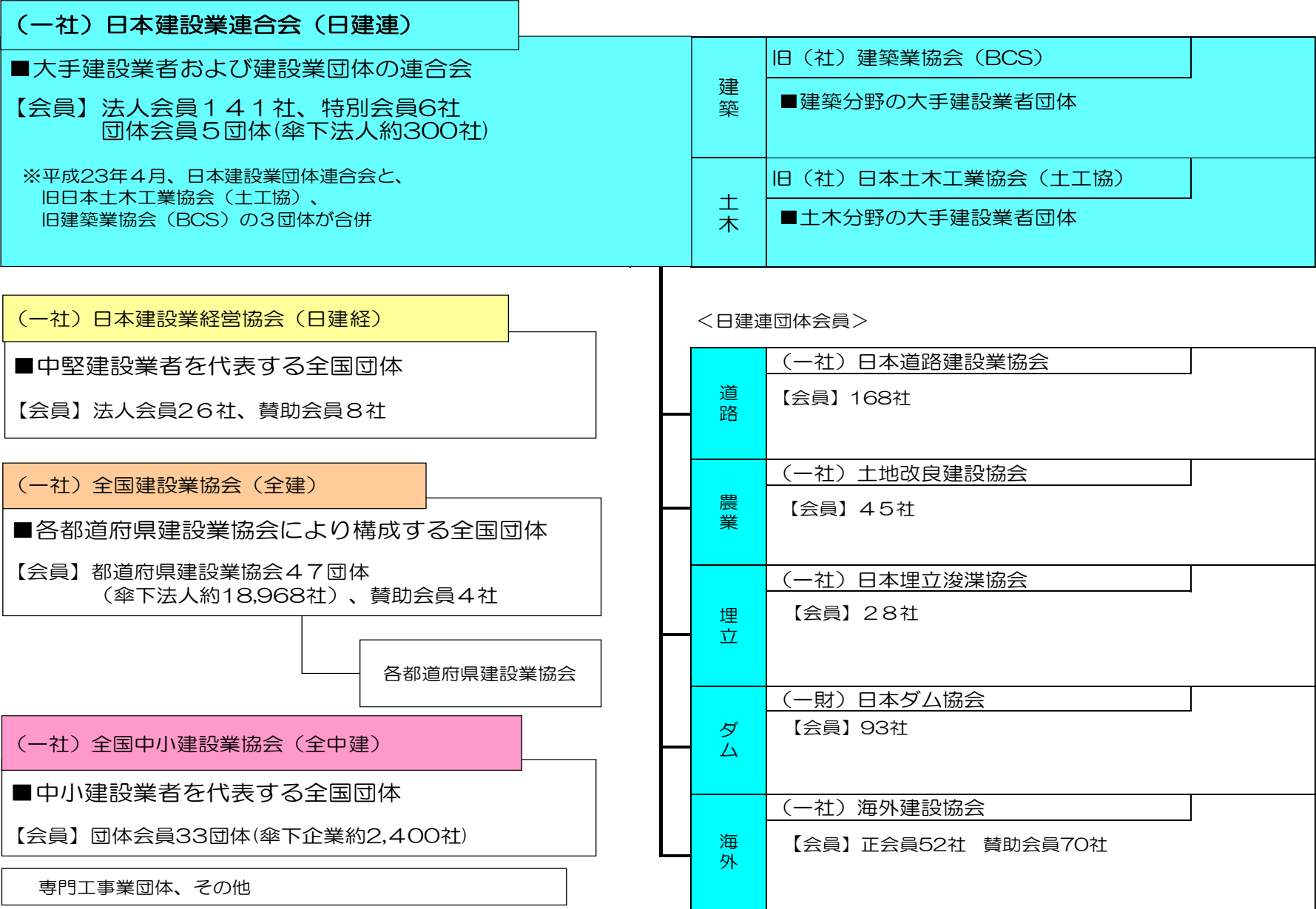
〔正会員〕

（法人会員）	(株)奥村組	五洋建設(株)	大豊建設(株)	西松建設(株)	前田建設工業(株)	(株)ヤマウラ
アイサワ工業(株)	奥村組土木興業(株)	佐田建設(株)	高松建設(株)	日特建設(株)	前田道路(株)	(株)山田組
青木あすなろ建設(株)	オリエンタル白石(株)	札建工業(株)	(株)竹中工務店	(株)NIPPO	(株)増岡組	ユニオン建設(株)
あおみ建設(株)	(株)ガイアート	佐藤工業(株)	(株)竹中土木	日本道路(株)	松井建設(株)	(株)横河ブリッジ
(株)浅川組	(株)加賀田組	三軌建設(株)	多田建設(株)	日本国土開発(株)	松尾建設(株)	吉川建設(株)
(株)浅沼組	(株)鍛冶田工務店	シーエヌ建設(株)	(株)田中組	(株)ノバック	(株)松尾工務店	(株)吉田組
(株)新井組	鹿島建設(株)	ジェイアール東海建設(株)	TSUCHIYA(株)	萩原建設工業(株)	(株)松村組	寄神建設(株)
荒井建設(株)	鹿島道路(株)	清水建設(株)	鉄建建設(株)	(株)橋本店	松本建設(株)	ライト工業(株)
(株)安藤・間	株木建設(株)	ショーボンド建設(株)	東亜建設工業(株)	(株)長谷工コーポレーション	馬淵建設(株)	りんかい日産建設(株)
池田建設(株)	川田工業(株)	新日本建設(株)	東亜道路工業(株)	(株)ハンシン建設	丸磯建設(株)	若築建設(株)
勇建設(株)	北野建設(株)	新谷建設(株)	東急建設(株)	ピーエス・コンストラクション(株)	丸彦渡辺建設(株)	(141社)
石黒建設(株)	九鉄工業(株)	西濃建設(株)	東鉄工業(株)	(株)久本組	(株)丸山工務所	
伊藤組土建(株)	共立建設(株)	西武建設(株)	東洋建設(株)	菱中建設(株)	三井住友建設(株)	
岩倉建設(株)	(株)クボタ建設	(株)銭高組	(株)トヨー富士工	深田サルベージ建設(株)	宮坂建設工業(株)	
岩田地崎建設(株)	(株)熊谷組	仙建工業(株)	徳倉建設(株)	(株)福田組	宮地エンジニアリング(株)	
(株)植木組	京王建設(株)	第一建設工業(株)	戸田建設(株)	(株)藤木工務店	みらい建設工業(株)	(団体会員)
梅林建設(株)	京王建設横浜(株)	大旺新洋(株)	飛島建設(株)	不二建設(株)	村本建設(株)	(一社)日本道路建設業協会
大木建設(株)	京急建設(株)	大末建設(株)	(株)巴コーポレーション	(株)フジタ	名工建設(株)	(一社)海外建設協会
(株)大林組	広成建設(株)	大成建設(株)	(株)ナカノフドー建設	双葉鉄道工業(株)	(株)森組	(一社)土地改良建設協会
大林道路(株)	公成建設(株)	大成ロテック(株)	(株)中山組	(株)不動テトラ	(株)森本組	(一社)日本埋立浚渫協会
(株)大本組	(株)交通建設	大鉄工業(株)	奈良建設(株)	(株)北都組	(株)守谷商会	(一財)日本ダム協会
(株)岡谷組	(株)鴻池組	大日本土木(株)	南海辰村建設(株)	(株)本間組	矢作建設工業(株)	(5団体)

〔特別会員〕

オーバーシーズ・バクテル・インコーポレーテッド	JFEエンジニアリング(株)	日鉄エンジニアリング(株)	
カナデビア(株)	レンドリース・ジャパン(株)	三井住友建設鉄構エンジニアリング(株)	(6社)

総合建設業の主要団体



日建連会員企業の受注シェア、内容

■ 大手建設会社の受注シェア (2024年度)

【元請受注高】

81.9兆円 (2024年度)

(国土交通省「建設工事受注動態調査」より)
※建設業許可業者数 約48.3万業者



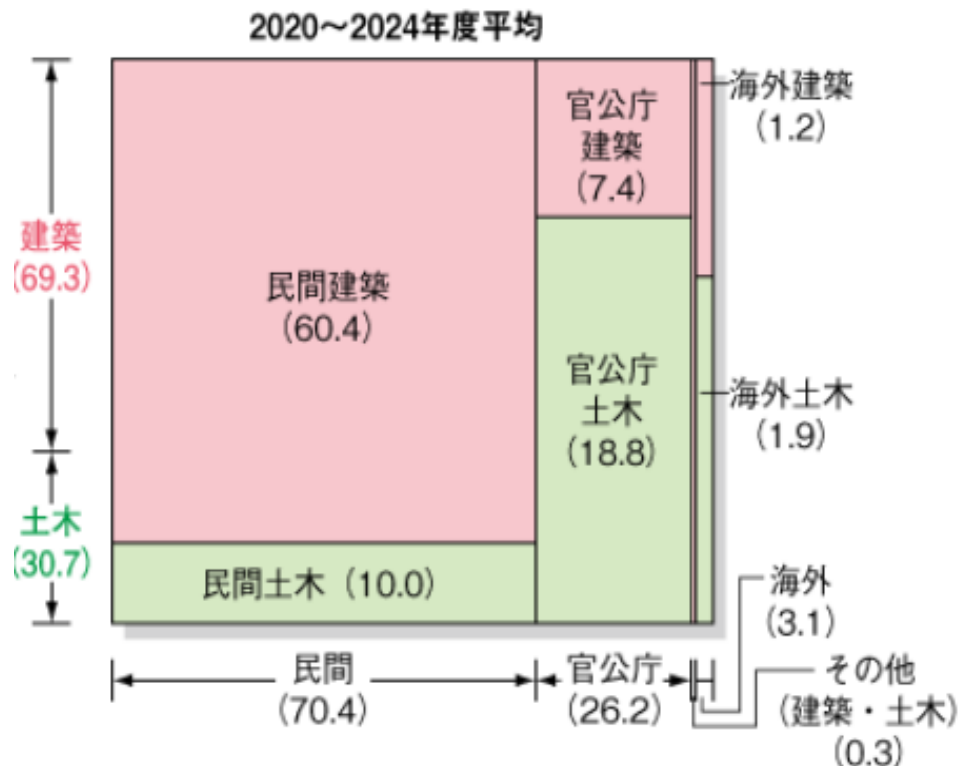
【日建連会員企業の国内受注額】

18.6兆円 (2024年度)

(日建連法人会員「受注実態調査」より)
※調査対象 会員企業 92社

**会員企業の受注シェア
22.7%**

■ 大手建設会社の受注内容



日建連の主な活動

2025年度 事業計画【重点方針】

日建連は、建設業が直面する重要かつ喫緊の課題に対して、建設業界および国民の皆様の期待に応えるべく、2025年度における事業を以下の重点方針のもと、新3K(給与が良い、休暇がとれる、希望がもてる)に「カッコいい」を加えた新4Kの魅力溢れる業界となるよう会員企業一丸となって取り組む。

1. 長期ビジョンの策定・公表

- ・現長期ビジョンの積み残しの課題や今後予測される課題に的確に対応するため、建設業界に関わる幅広い関係者が共有できる新たな指針や具体的な方策を提示する。

2. 建設事業に係るすべての関係者のWin-Winな請負関係の構築

- ・改正建設業法による請負契約の新たなルールの下で、発注者、協力会社等とのコミュニケーションの一層の促進および契約の適正化に取り組む。
- ・改正法の実効性向上のため、民間建設工事標準請負契約約款の早期改正に取り組む。

3. 防災・減災、国土強靱化、インフラ老朽化対策をはじめとした積極的な公共投資の推進

- ・新たに策定される「国土強靱化実施中期計画」に基づく事業等を着実に進められるよう、労務・資材価格の上昇が適切に反映された必要かつ十分な公共事業関係予算の確保、とりわけ当初予算の増額を国に強く働きかける。

4. 建設キャリアアップシステム（CCUS）の促進、経験や技能に応じた適切な労務賃金の実現など技能者の処遇改善による担い手確保に向けた取組みの推進

- ・「CCUS利用拡大に向けた3か年計画」に基づく施策の積極的な推進、公共工事のCCUS完全義務化に向けた取組みの加速化等を国により一層働きかける。
- ・労務費見積り尊重宣言などによる賃上げの取組みを推進するとともに、今年度中に施行される「労務費の基準」の中建審での検討に積極的に参画する。
- ・2027年度に施行される外国人材の「育成就労制度」について、国の分野別運用方針等の検討に主体的に参画する。

5. 4週8閉所の実現をはじめとした働き方改革の推進

- ・「週休二日実現行動計画」の目標達成に向け、適正工期確保宣言等の取組みを推進するとともに、新たな目標を策定する。

6. 建設現場のオートメーション化などDXの推進を中心とした生産性の向上

- ・「生産性向上推進要綱」の目標達成に向け、DX等の取組みを推進するとともに、新たな目標を策定する。

7. 戦略的な広報活動の充実による建設業の魅力発信

- ・新長期ビジョンをはじめ様々な課題への取組みを積極的に広報する。

8. コンプライアンスおよび安全確保の徹底

- ・「日建連等企業行動規範」に基づく活動を展開する。
- ・建設工事現場の安全対策を推進する。

スマートなけんせつのチカラで未来を切り拓く

—— 建設業の長期ビジョン 2.0 ——

【第24回 JAPIC オンライン講演会】



はじめに

建設業は、いつの時代にあっても、その時代の文明を支え、文化をつくってきました。それは今後も変わることはありません。

我が国は、これから、本格的な人口減少時代を迎えますが、その中にあっても、活力に満ちた豊かな社会を目指して、新しいまちづくりや、住まい、店舗、インフラなどの整備が行われることでしょう。

そうした新しい時代のニーズに対して、建設業は、しっかりと応えていかなければなりません。万が一にでもその供給力に不足をきたすようなことになれば、国民の暮らしや経済が立ち行かなくなってしまうです。

そのようなことが起きないよう、建設業は、様々な課題を克服して、明るい未来に貢献していきます。特に最近のAI・デジタル技術の進歩には目覚ましいものがありますので、これを活用して、建設現場をスマートな生産の場へと大きく変革していきます。また、同時に働き方の柔軟化も進め、若い人や外国人から魅力的な産業として選ばれるようにしていきます。

本ビジョンのタイトルである「スマートなけんせつのチカラで未来を切り拓く」には、そうした想いを強く込めています。

本ビジョンの策定には、日建連の総合企画委員会等の構成委員をはじめ、外部の有識者や関係機関などの多くの関係者にご協力をいただきました。ここに改めて感謝の意を表します。

本ビジョンが、建設業の中長期的な方向を示す共通の指針として、建設業に関わる多くの関係者にとって活動の手がかりとしていただければ、望外の幸せであります。

2025年7月

一般社団法人 日本建設業連合会 会長

宮本 洋一



第Ⅰ部 2050年に向けて建設業はさらに進化する

2050年の時代の概観
(8つのトレンド)

人口減少
高齢化の進展

デジタル・AI技術の
本格展開

働く場所や
時間の多様化

災害激甚化

インフラの
リストラクチャリング

カーボンニュートラルな
社会の実現

国際情勢の
影響

人類未踏領域への
進出

2050年の
建設業の役割

普遍的使命

- ① 人類の文明・文化を支える
- ② 国民の暮らしや生業を支える
- ③ 地域に寄り添う

- ① 国民の安全・安心を守る
- ② 豊かな地域、国、世界づくりへの貢献
- ③ 持続可能な地域、国、世界づくりへの貢献
- ④ 人類未踏領域進出への貢献

更なる使命

2050年の
建設業の姿

高度な技術・技能を持つ
プロフェッショナルの
集合体

飛躍的な技術革新で
スマートに生産する
次世代現場

安全・安心社会の
守り手

未来のまち、国、世界、
フロンティアを拓く
イノベーター

未来予想図

第Ⅱ部 2035年に向けて建設業は突き抜ける

2035年の見通し



建設投資額 (名目値)

84.3 兆円



技能労働者不足見込み

129 万人

生産性向上と入職者の増加により克服

けんせつのチカラの強化

- ・ 生産性25%向上
- ・ 多様化する新たな社会的課題解決への貢献

選ばれる産業への変革

- ・ 異次元の処遇改善
- ・ 人材育成の抜本的強化
- ・ 多様な人材活躍

基盤

すべてのサプライチェーンにおけるWin-Win関係の構築

第Ⅲ部 常に推進すべきこと

コンプライアンスの徹底

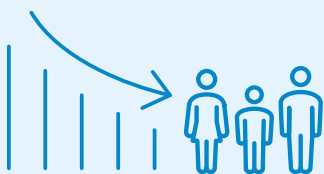
安全対策の徹底

建設業の魅力の発信

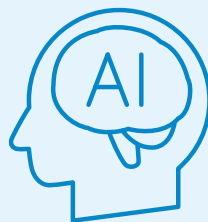
第Ⅰ部 2050年に向けて建設業はさらに進化する

第1章 2050年の時代の概観

人口減少
高齢化の進展



デジタル・
AI技術の本格展開



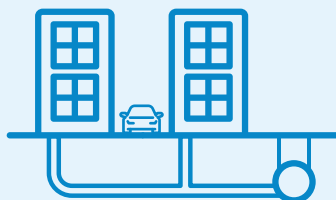
働く場所や
時間の多様化



災害激甚化



インフラの
リストラクチャリング



カーボン
ニュートラルな
社会の実現



国際情勢の影響



人類未踏領域への
進出



第2章 2050年の建設業の役割

普遍的使命

- 人類の文明・文化を支える
- 国民の暮らしや生業を支える
- 地域に寄り添う

更なる使命

■ 国民の安全・安心を守る

建設業は、災害の脅威から国民の生命と財産を守るため、施設整備や復旧・復興に重要な役割を果たす。

■ 持続可能な地域、国、世界づくりへの貢献

建設業は、脱炭素や資源循環に意欲的に取り組むとともに、持続可能な社会の実現へ国際的にも貢献する。

■ 豊かな地域、国、世界づくりへの貢献

建設業は、国内外で、技術力を最大限に活かして、地方創生、インフラ再生、新興国等の成長支援を担う。

■ 人類未踏領域進出への貢献

人類未踏の地であっても、施設の建設や維持補修は、建設業の技術なくしてはなしえない。ここでも建設業は大きな貢献をする。

第3章 2050年の建設業の姿

AIやロボットの活用によるデジタル化が進展

建設業従事者の役割・作業環境・労働条件、生産体制が抜本的に変革



高度な技術・技能を持つ プロフェッショナルの集合体

- 技能労働者の労働内容はより進化した、高技能・高収入なプロフェッショナルなものに
- オフィスからロボットを遠隔管理
- 技術者と技能労働者の融合やマルチタスク化の進展
- 仮想空間や遠隔作業の実現で、事業展開がボーダレスに

飛躍的な技術革新でスマートに生産する 次世代現場

- 建築物や資機材の工業化・規格化・モジュール化が普及
- 完全自動施工により、時間や天候の影響が最小限に
- 単品受注生産・現地施工方式は、プレミアムな建築物を求める顧客層向けの高価値のサービスに

安全・安心社会の 「守り手」

- 先端技術等を活用した予防保全型のメンテナンスの実施
- 災害時に広域応援体制を構築
- 危険地での遠隔操作による迅速な復旧を実現
- 高効率な生産プロセスによる早期復興を実現

未来のまち、国、世界、フロンティアを拓く 「イノベーター」

- 社会的課題に建設業が企画・開発・運営の全段階で貢献
- 技術力で世界の持続的な発展を先導
- 未知領域で建設業が先端技術提供

第4章 未来予想図

日建連では、2050年に日本経済を担っている若者（2024年4月1日現在10歳～35歳）から

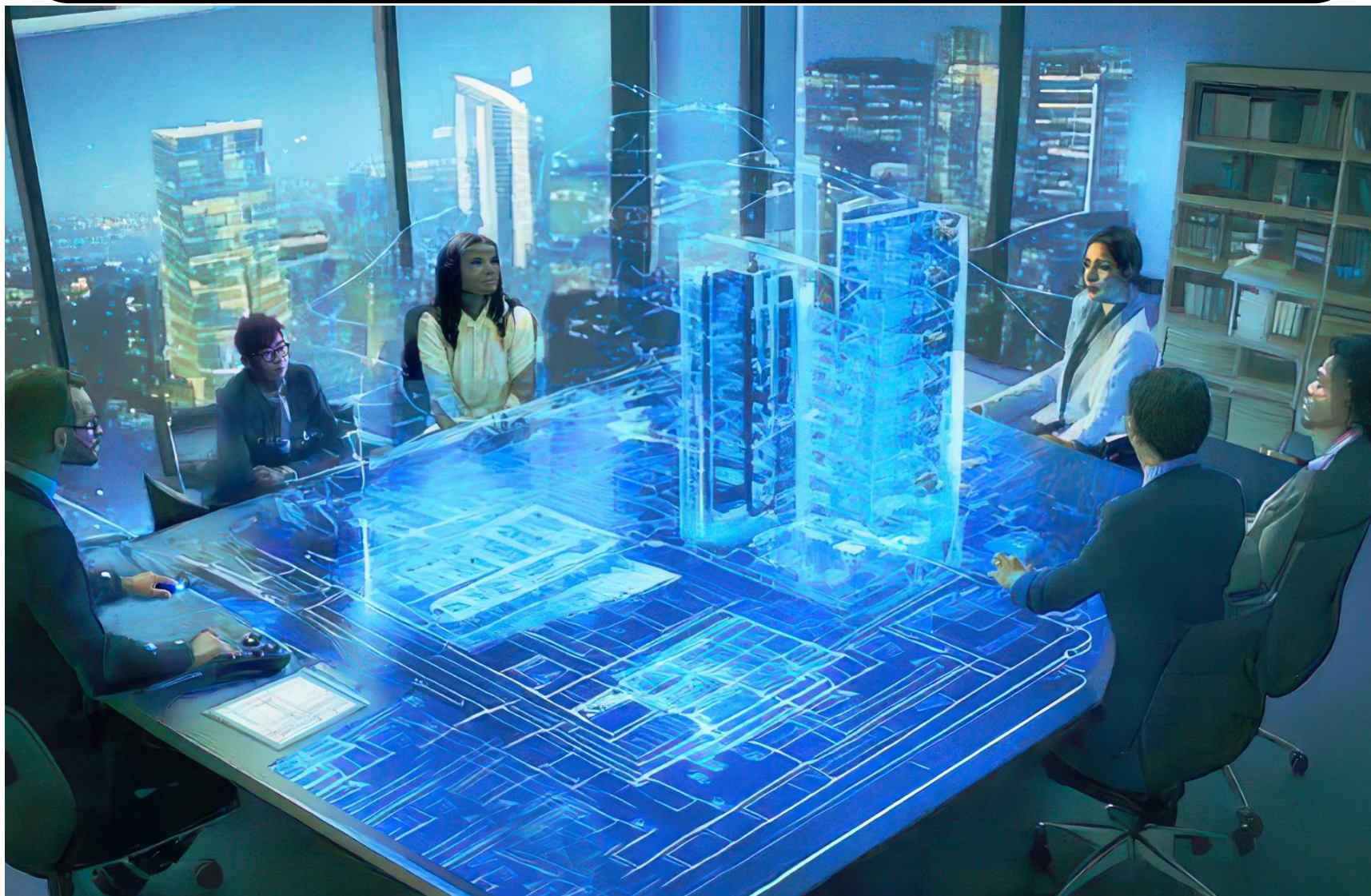
『建設業の未来の姿』を広く募集した。

その結果、1,543件の応募があり、これら全体をAIを駆使して統合し、現代の若者が描く夢や希望の集合体として取りまとめたものが「建設業の未来予想図」である。



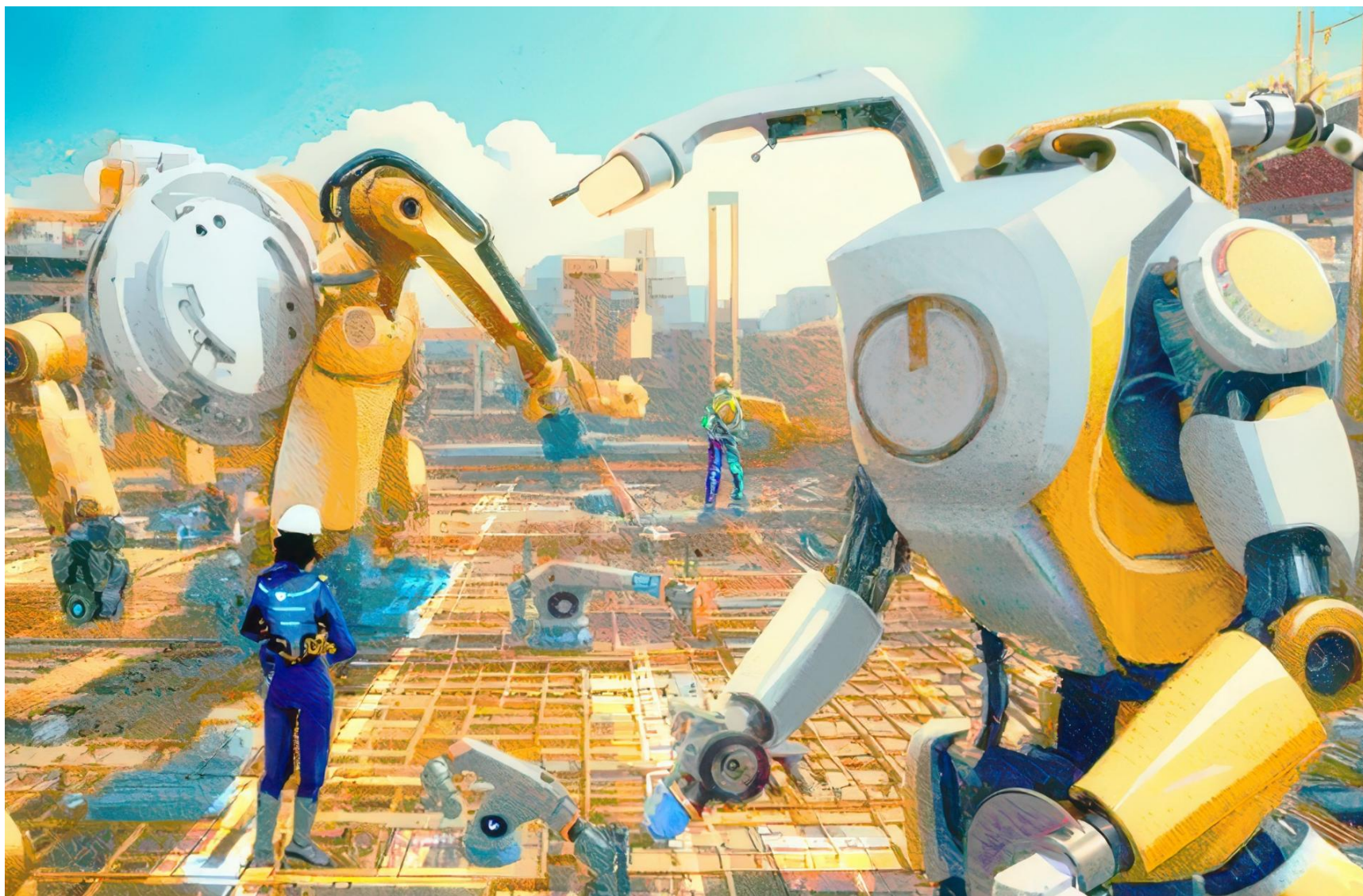
(1) 仮想空間を介したボーダーレスな事業展開

国境や人種、言語を超えたボーダーレスなデジタル空間で、
3Dホログラムによりまちづくりが検討されている。



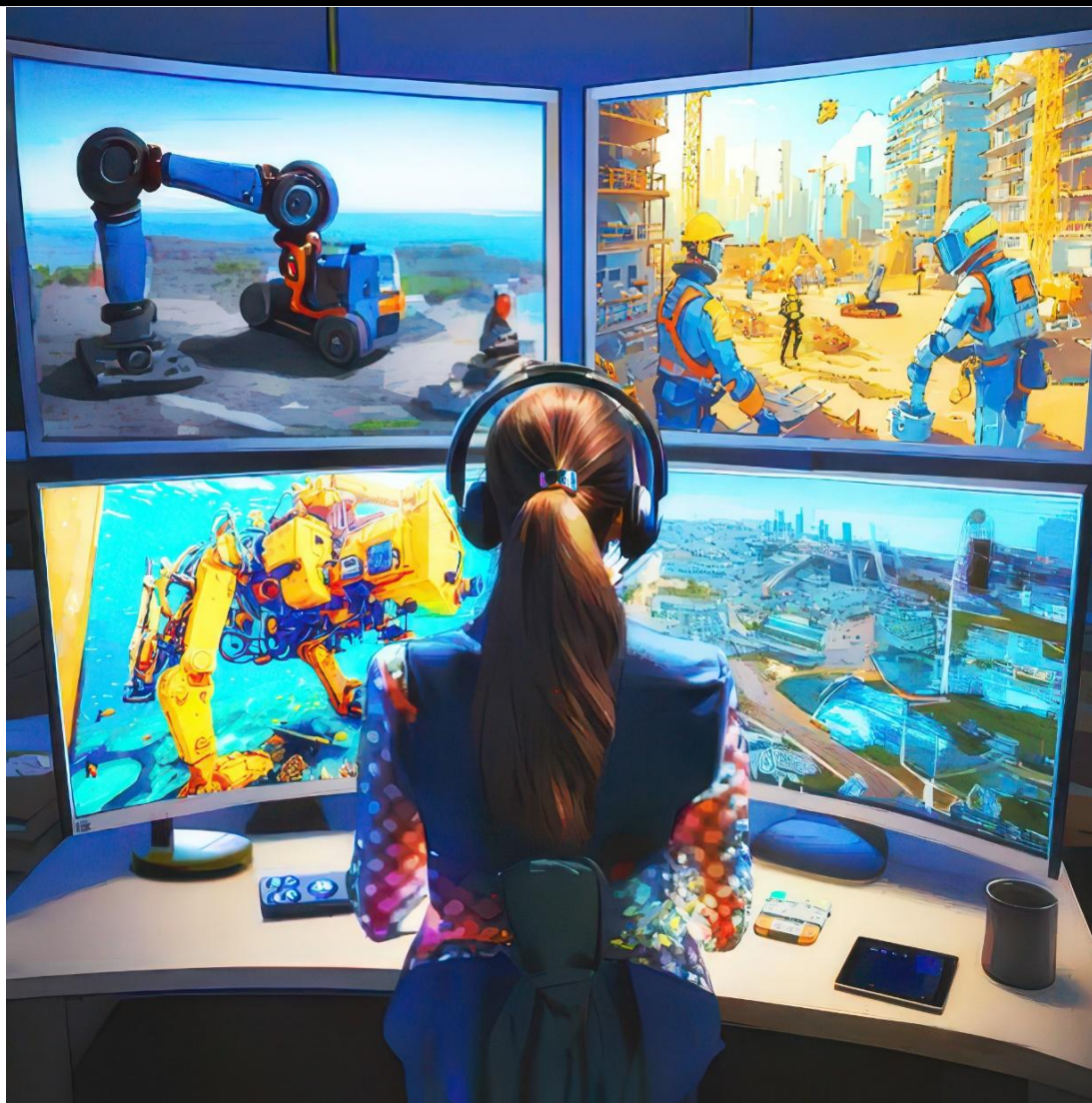
(2) 先進的かつ安全（死傷病者ゼロ）な職場環境の実現

危険作業を全てロボットが担い、建設現場での死傷病災害ゼロが実現する。



(3) リモート管理、マルチタスク化

ロボットマネージャーの指揮のもと、現場作業はロボットが行う。
オフィスではディレクターが様々な建設現場をリモート管理している。



(4) 未踏領域への挑戦（月面施工）

技術の発展により宇宙開発が進み、月面でも様々な建設物が整備されている。



(5) 未踏領域への挑戦（宇宙空間での施工）

建設業の領域は大きく広がり、宇宙空間における建設プロジェクトで大きな役割を果たしている。



(6) ドローン、AI等の活用による快適・安全社会の実現

未来都市の上空にはドローンが飛び、都市全体をモニタリングしている。
災害発生時には住民の最適な避難ルートを通知する等、安全・安心な生活を支えている。



第Ⅱ部 2035年に向けて建設業は突き抜ける

第1章 2035年における建設市場及び担い手の見通し

2035年の 見通し	建設投資額（名目値）	技能労働者数	必要技能労働者数	技能労働者不足見込み
	84.3 兆円	264 万人	393 万人	129 万人

建設市場および担い手の見通し	2025年度	2035年度
建設投資額（名目値）	68.5兆円	84.3 兆円
技能労働者数（予測）	299万人	264 万人



生産性向上

入職者の増加

技能労働者不足見込み	生産性向上による不足解消数	入職者増加による不足解消数
129万人	98万人 i-Construction2.0実現ケース	31万人
	61万人 日建連過去10年と同程度のケース	68万人

第Ⅱ部 2035年に向けて建設業は突き抜ける

第1章 2035年における建設市場及び担い手の見通し

(1) 2035年における建設市場の見通し

建設市場規模の予測

(実質値は2015年の物価水準に引き直して算出している：2015年基準実質値)

		2025年度	2030年度	2035年度
建設投資額	実質値	58.4兆円	64.9兆円	67.6兆円
	名目値	68.5兆円	79.0兆円	84.3兆円

※南海トラフ地震や首都直下地震等の巨大な災害に伴う復旧、復興需要は予測に入れていない。なお、「資産等の被害（被災地）」は、南海トラフ地震で224.9兆円、首都直下地震で47.4兆円と推計されている。

2035年の建設市場規模の予測に当たっては、以下のデータをベースに算定した。

- ①2025年～2030年 内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（2023年7月25日）の「成長実現ケース」に基づく、（一財）建設経済研究所の2024年3月予測を使用。
- ②2031年～2035年 三菱UFJリサーチ＆コンサルティング㈱「日本経済の中期見通し(2023～2035年度)」のGDP成長率と同様の割合で建設市場が成長すると予測。（実質年0.8%、名目年1.3%）

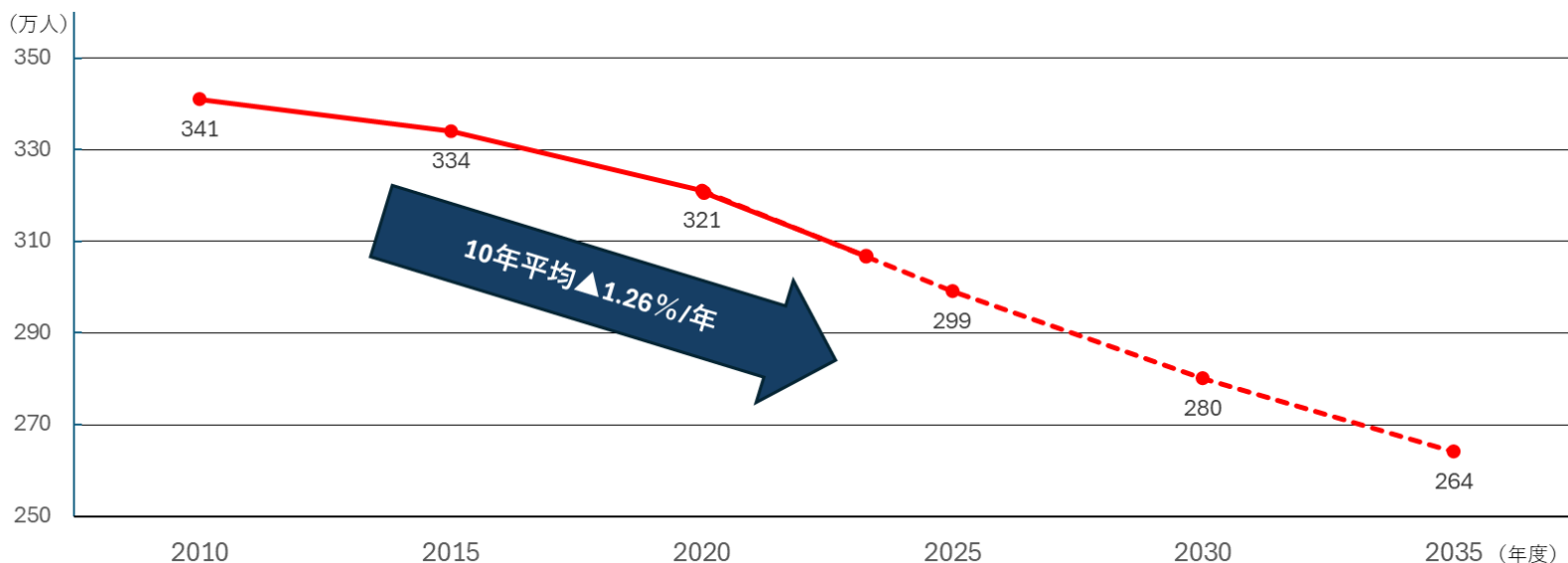
コラム：経団連試算は日建連試算を大きく上回る

2024年12月、（一社）日本経済団体連合会が「FUTURE DESIGN 2040」を発表し、改革実現ケースにおける2040年度の名目GDPを1,006兆円とする試算を公表した。

公表された実質GDP成長率のグラフから、2035年の建設投資(実質値)を推定する（GDP成長率と同等の建設市場の成長を推定）と、上記の67.6兆円を大きく上回る69.3兆円となる。

(2) 2035年における担い手の見通し

技能労働者数の予測	2025年度	2030年度	2035年度
技能労働者数	299万人	280万人	264万人



近年、建設業の技能労働者の減少は他産業と比較しても著しく、深刻な状況にある。

今後の技能労働者数がどのように推移していくかについては予断を許さない部分もあるが、本ビジョン作成に当たっては、まずは直近10年間の技能労働者数の平均減少率（平均1.26%/年 減少）をベースに推定した。（全産業就業者数 平均0.64%/年 増加）

(3) 2035年における技能労働者必要数の推計

技能労働者必要数	2025年度	2030年度	2035年度
	321万人	367万人	393万人

※上記必要数は平常時を想定しており、南海トラフ地震や首都直下地震等の巨大な災害が発生した場合に必要な技能労働者は大幅に増加すると見込まれるが、それらは見込んでいない。

2035年の技能労働者必要数の予測に当たっては、以下のデータをベースに算定した。

- ① 2023年度の建設投資に対し、技能労働者が1.58%不足（国土交通省「建設労働需給調査結果」による2023年度平均値）している状態をベースとして試算。
- ② 近年の若者の「建設業離れ」の状況は深刻であり、その大きな理由のひとつが長時間労働にある。建設業を持続可能なものにするためには、まずはこの状況を是正する必要がある、本試算にあたっては、建設業の技能労働者の平均労働時間を製造業と同程度とすることを前提条件とした。

■年間労働時間

(単位：時間)

	2025年度	2030年度	2035年度
建設業	1,959	1,911	1,862
製造業	1,907	1,884	1,862

※製造業の労働時間については、2004年度～2023年度の平均減少率より推定

参考：経団連ベース

経団連より2024年12月に公表された「FUTURE DESIGN 2040」によると、GDPは「改革実現ケースで実質2%、名目3%程度の成長が実現」するとの試算結果が出ている。当該試算を基に2035年における技能労働者の必要数を推計すると403万人となり、日建連見通し393万人よりさらに不足数が拡大する。

(4) 2035年における技能労働者不足見込みとその対応

技能労働者 129万人の不足見込み

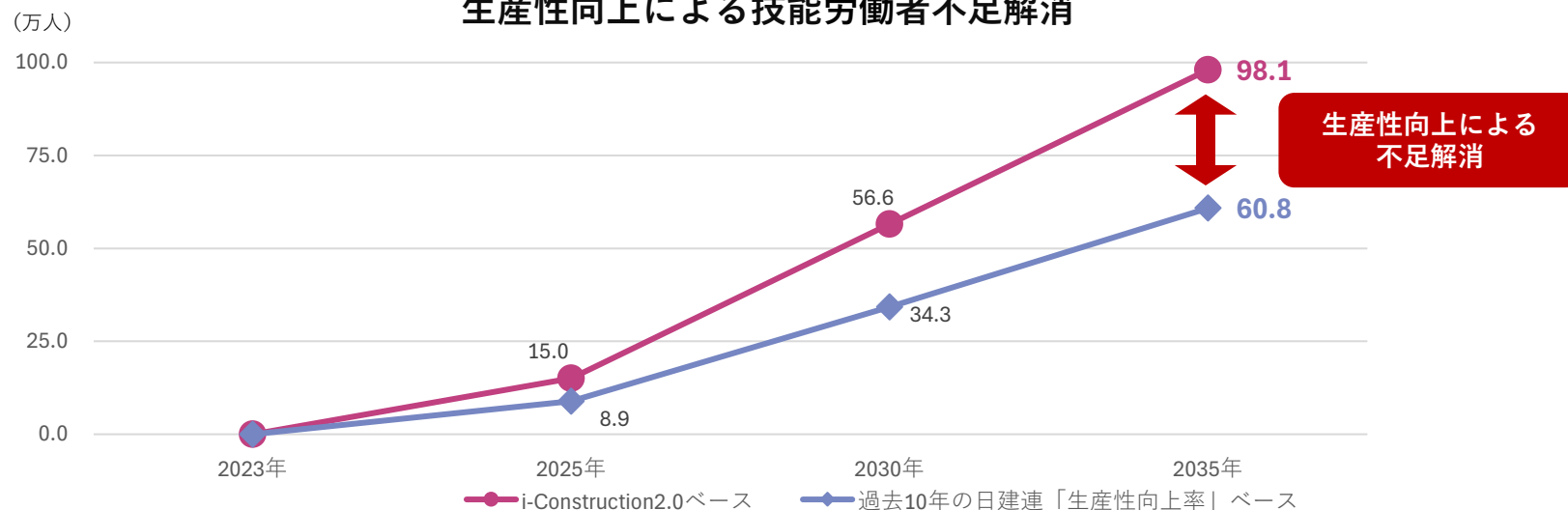
現状のまま、特段の施策を講じなければ、2035年度、技能労働者数は約129万人不足する。

技能労働者数	技能労働者必要数	技能労働者不足見込み
264万人	393万人	129万人

① 生産性の向上

国土交通省が掲げる「i-Construction2.0（2040年までに建設現場の生産性を50%向上）」が実現した場合、129万人の技能労働者不足見込みのうち、約98万人の不足が解消されると推定される。一方、日建連の調査による「過去10年間の生産性向上（15%程度）」が今後も継続した場合、約61万人の技能労働者不足の解消に留まる可能性もある。

生産性向上による技能労働者不足解消



② 入職者の増加

2035年において発生する「129万人の技能労働者不足見込み」については、仮に「i-Construction2.0」が実現したとしても、**31万人**が不足しており、日建連の過去10年間と同程度の生産性の向上の場合では**68万人**の不足となる。

技能労働者不足見込み	生産性向上による不足解消数		入職者増加による不足解消数
129万人	98万人	i-Construction2.0実現ケース	31万人
	61万人	日建連過去10年間と同程度のケース	68万人

イ) 若者を建設業に

この課題解決のためには、建設業界が一丸となって新4Kの魅力溢れる建設業の構築に努め、入職者の大幅な増加を図る必要があり、建設業の将来を見据えれば、できるだけ若年層の増加に注力すべきである。特に、新成人数が100万人超を維持するこれからの10年間で最後のチャンスと捉え、処遇改善等に努め、若者を最大限建設業界に取り込んでいく。

ロ) 外国人から選ばれる建設業に

日本人にターゲットを絞った場合には、上記不足数（**31万人～68万人**）の解消は困難であり、建設業の持続可能性も危うい。については、外国人についても日本人と同様に重要な担い手と捉え、育成就労制度等を有効に活用し、日本人のみならず、外国人から選ばれる建設業となる環境を、官民一丸となって整備すべきである。

コラム：適正な条件による発注がなされる限り、当面、施工体制の確保は、問題なし

技能労働者の減少傾向に関して、主として公共工事の分野を中心に施工余力が不足していると強引に結論づける論調が一部にあるが、これは当たらない。

建設投資額は、平成4年がピークであったが、現在と比較すると、技能労働者は408万人から304万人と約25%減少しているのに対し、建設投資額（実質値）はおよそ40%近くも減少している。技能労働者1人当たりの建設投資額でみると、2,287万円から1,896万円へと大幅に減少している。単純に考えてみても、ピーク時に比べて、施工余力が厳しくなっていることはないということがわかるであろう。加えて、この間の建設業における省人化などの生産性は、相当程度向上している。

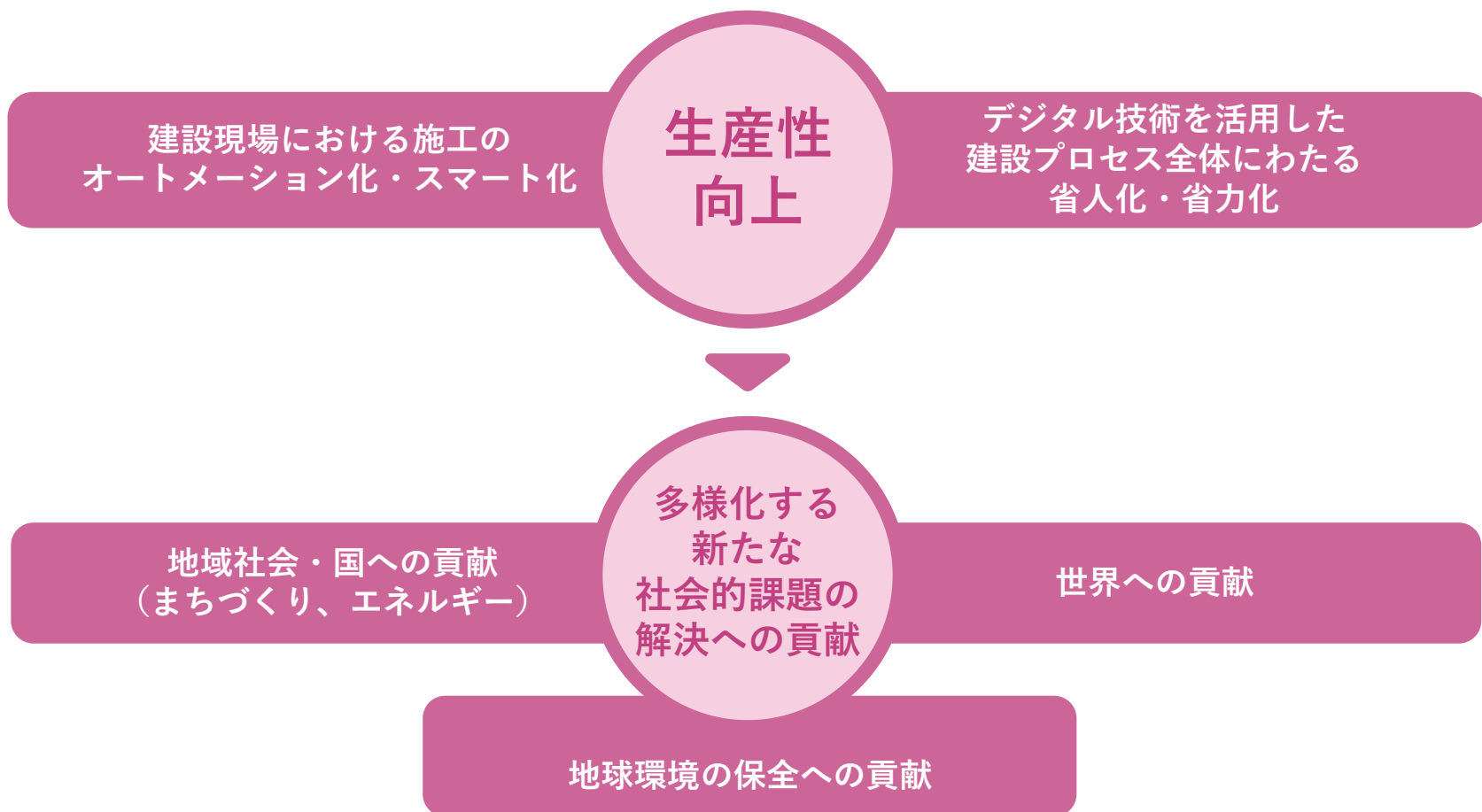
確かに、現状、一部の開発案件において、技能労働者の確保が困難なため契約に至らないなどの声もあるが、事の本質はそうではなく、工期や請負代金などの発注条件が市場の実勢に即していないために、契約に至らないのであって、そこを見過ごしてはならない。

一方、将来の話に目を転じれば、経団連等の外部機関は、今後、日本経済は緩やかな成長を続けるとの予測を示している他、災害の激甚化やインフラの老朽化に起因した社会資本の整備・維持管理等のニーズは、今後さらなる増加が見込まれており、国民の暮らし、経済活動、インフラのニーズに建設業は的確に对应していかなければならない。しかしながら、建設業に限らず、これから日本の生産年齢人口は大幅な減少が予測されており、とりわけ高齢就業者の割合の高い建設業では、将来の担い手確保が大きな課題となる。こうした将来の状況を展望すればこそ、その備えとして、これからの10年間で、官民を挙げて、生産性向上や担い手確保に不退転の覚悟で取り組んでいかなければならないのである。

第2章 けんせつのチカラの強化

～技術のチカラで「生産性向上」と
「新たな社会的課題の解決」を実現～

技術のチカラで目指す2つの方向性



具体的方策 生産性向上

目標 2025年比で、生産性を25%向上

建設現場における 施工のオートメーション化・スマート化

- ・ 工業化（プレキャスト化、3Dプリント等）・規格化の推進
- ・ 自動運転技術・自律型重機等の導入 など

デジタル技術を活用した 建設プロセス全体に亘る省人化・省力化

- ・ BIM／CIM、XR技術、ドローン、ロボットの活用

具体的方策 多様化する新たな社会的課題の解決への貢献

目標 施工段階におけるCO₂排出量を2013年度比60%削減

地域社会・国への貢献 (まちづくり、エネルギー)

- ・ 老朽化したインフラの長寿命化のための技術提案
- ・ 都市のエコシステム化への技術貢献

地球環境保全への貢献

- ・ 「カーボンニュートラル」の実現に向けた設計、施工等各段階での取組み
- ・ ネイチャーポジティブの実現に向けた建設活動手法の研究開発と普及促進

世界への貢献

- ・ アジア・アフリカ地域への質の高いインフラ提供
- ・ 「課題先進国」日本の建設業として、環境、エネルギー、交通、災害等の技術やノウハウを諸外国に提供

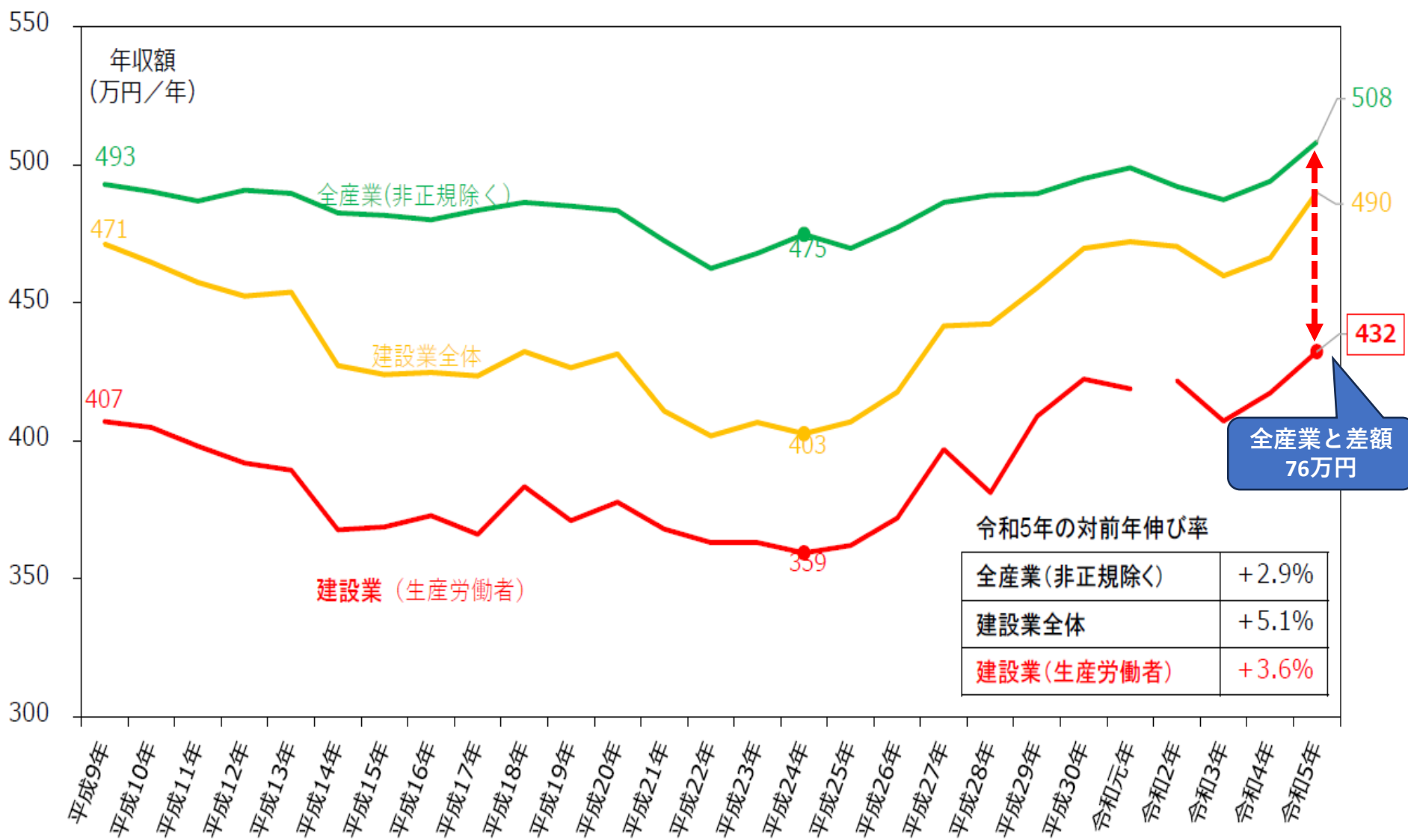
第3章 選ばれる産業への変革

～新4Kの実現～

若者や外国人から選ばれる産業 となるための三本柱

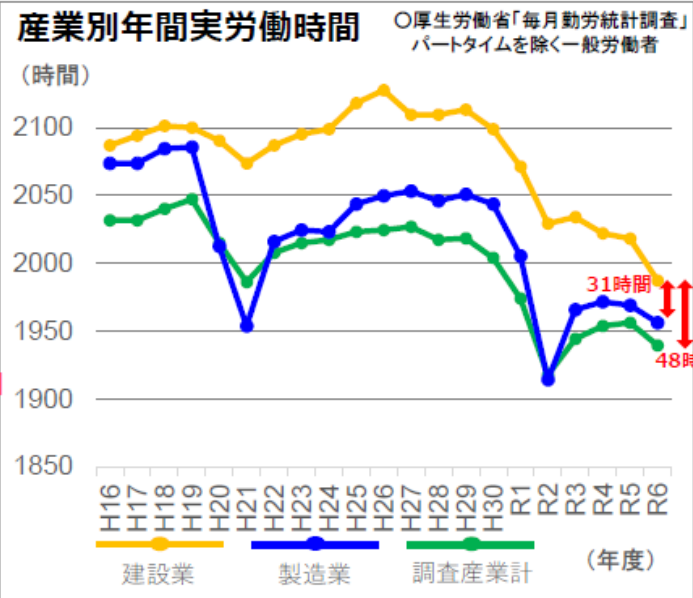
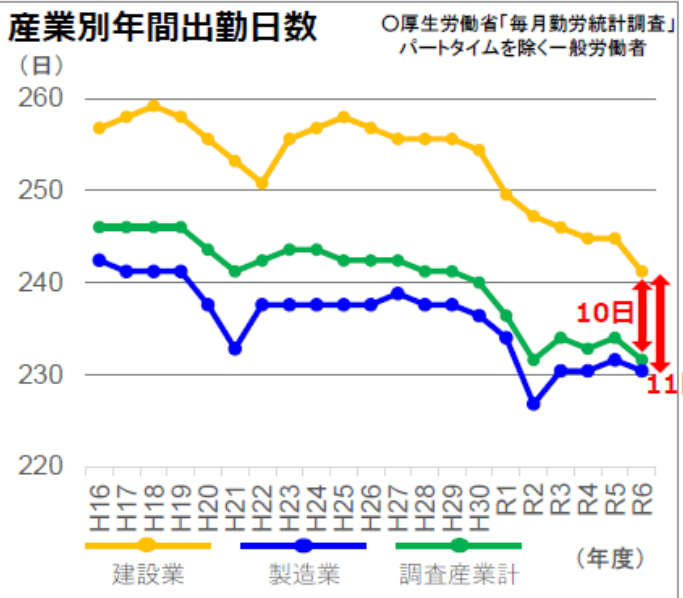


技能労働者の賃金の推移



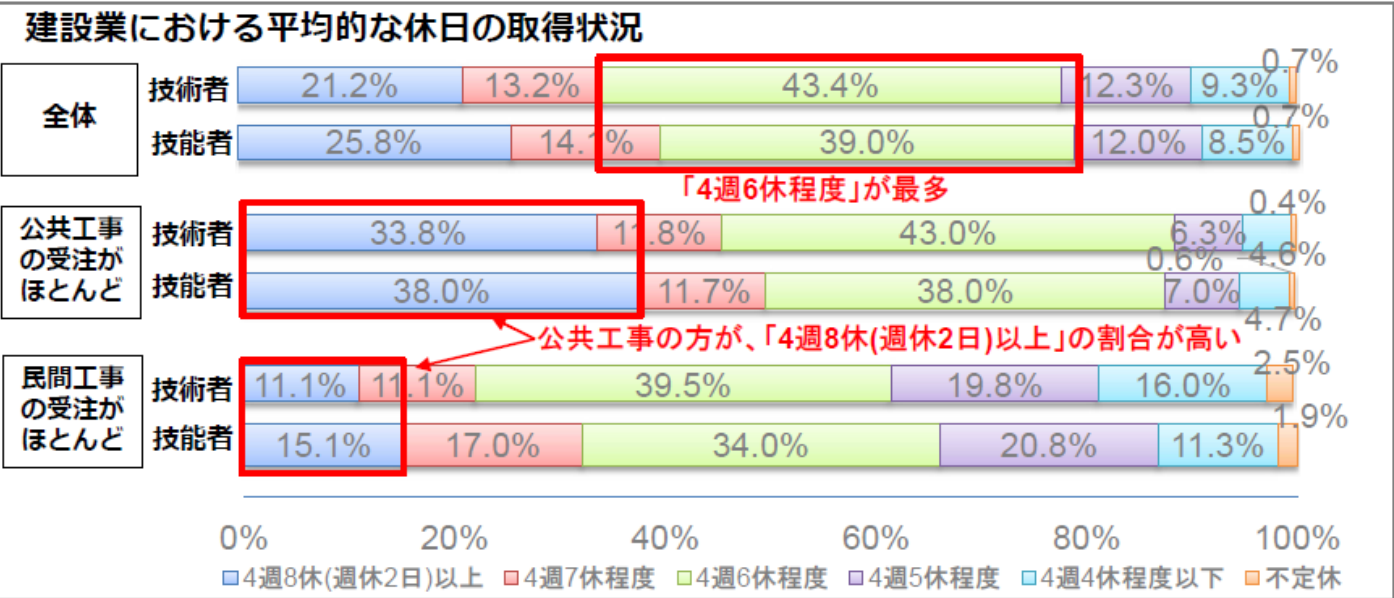
(国土交通省 作成資料より)

建設産業における働き方の現状



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて10日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて48時間長い。

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



技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

出典：国土交通省「適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」(令和6年8月6日公表)

具体的方策 異次元の処遇改善

賃金の持続的向上

目標

- ・年平均7%以上の持続的な賃上げにより、技能労働者の「**所得倍増**」を目指す。
- ・40代での**平均年収1,000万円超**を目指す。

- ・ 「労務費に関する基準」による**労務費の確保・行き渡り**
- ・ **適切な価格転嫁**の徹底
- ・ **CCUSの完全実施**
- ・ 公共工事設計**労務単価の持続的な引上げ**
- ・ **建退共の抜本的改善**（CCUSを活用したレベル別掛金、退職金1,000万円超の確保）
- ・ 「**社員化**」の推進
- ・ **重層下請構造の改善**

働き方・休み方改革

目標

- ・建設現場：すべての現場を「**土日祝日（夏季、年末年始休暇を含む）一斉閉所**」にする。
- ・個人：多様な働き方・休み方を選択できる。

- ・ 業界を挙げて「**土日祝日（夏季、年末年始休暇を含む）一斉閉所運動**」を展開
- ・ **労働規制の柔軟化**（夏季は短く、夏季以外は長くなど）
- ・ **猛暑日の作業回避**（屋外作業禁止の法制化など）

建設キャリアアップシステムの概要

目的

技能者の処遇

人材確保

生産性向上

「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

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

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>



猛暑日対策 次期雇用改善計画への要望

第71回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会に提出

【背景】

- 異常気象による近年の夏の暑さは異常なレベルにあり、更に高温化、長期化が進んでいる。
- 夏季において、従事者が直射日光に最も晒されるのが建設業界であり、また屋内作業であっても空調がない苛酷な労働環境を回避できないのが建設業界である。
- 高温時の生産性の低下は広く知られているところであるが、近年の異常な高温は健康維持すら危ぶまれるレベルに達している。

【要望事項】

- 「夏季の労働時間を相対的に短く、夏季以外を長くする働き方（夏の長期バカンス、暑さの和らぐ時間への労働時間シフト等）」が可能となるような環境整備を要望する。
- 気候変動による熱中症多発傾向を踏まえ、健康管理上の観点から、「猛暑日における屋外作業禁止」の法制化を要望する。
- 「夏の長期バカンス」は猛暑日対策として有効なだけでなく、若者を建設業に呼び込むツールとしても十分魅力的な方策であるが、官民とも発注者の理解が十分に得られる風潮にないので、関係省庁において、発注者の理解の促進を図るとともに積極的な広報を要望する。

具体的方策 人材育成の抜本的強化

目標 すべての技能労働者が体系的に技能を習得できるようにする。

教育施設での「学習」と建設現場での「実践」を
組み合わせた**育成システム**の導入

業界標準の
学習プログラムの開発

既存教育施設の
機能充実、連携強化

具体的方策 多様な人材活躍

外国人材の積極的獲得

目標 外国人材が、建設業の**主要な担い手**として
キャリアアップしつつ活躍する環境を国
を挙げて整備する。

- 外国人材のニーズに応じた**多様なキャリアパス**の構築
- ターゲット国**を決め、来日前に日本語教育や技能習得を支援
- 同一労働同一賃金**の原則を徹底
- 体系的な人材育成計画のもと、**継続的なスキルアップ**を促進
- 日本語教育や日常生活をサポートする体制を整備・充実 など

女性活躍の加速化

目標 女性就業者数**100万人**
(うち、女性技能労働者数**20万人**)を目指す。

- 国交省・各建設業団体間の連携強化（2025年3月策定「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた**実行計画**」の着実な推進）
- 日建連「**けんせつ小町活動**」をさらに加速

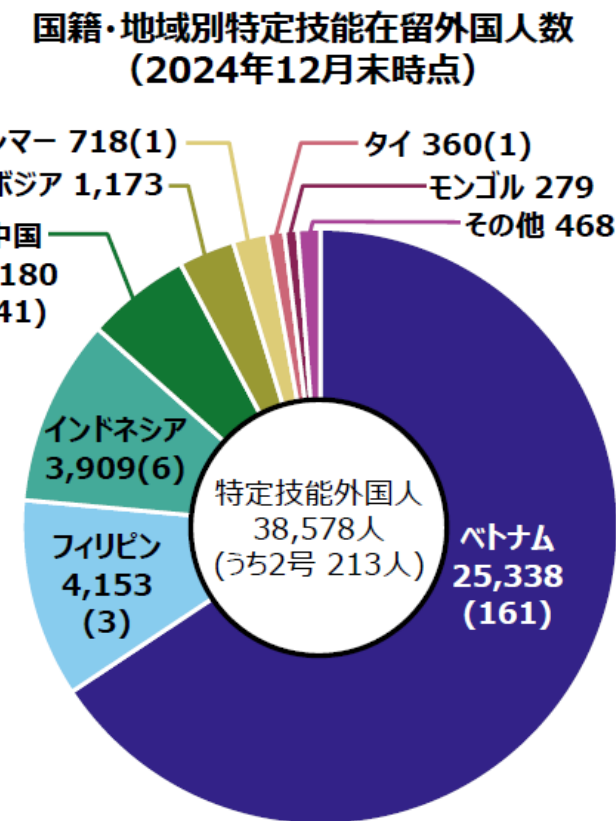
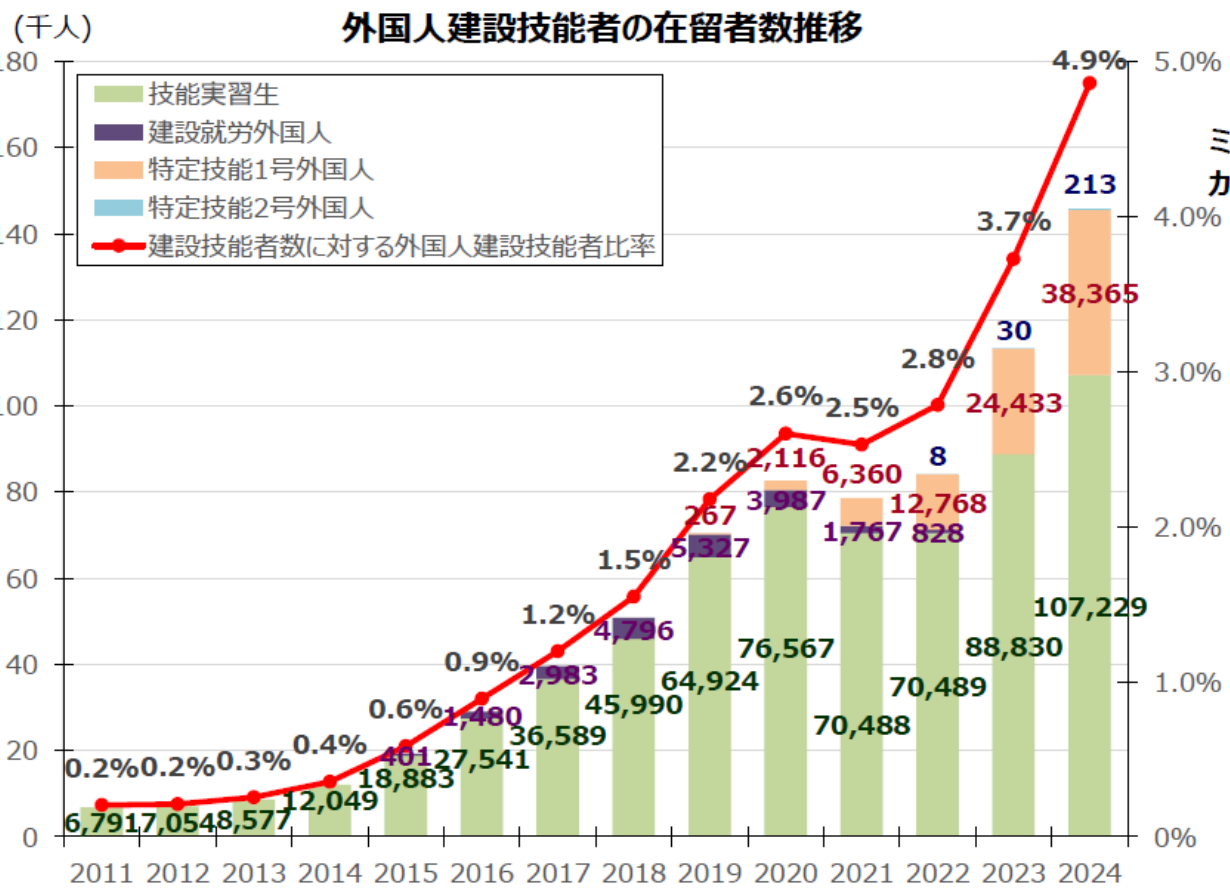
多様な人材が活躍できる環境構築

目標 多様な人材が**快適にイキイキと働ける環境**にする。

- 技能と経験を備えた**高齢者の登録制度**を設け、指導員として積極的に活躍
- 建設現場の**書類関係業務**を電子化した上で、**バックオフィス業務**に集約 など

外国人建設技能者の現状

- 建設分野で活躍する外国人技能者の在留者数は約14.6万人で、全建設技能者数の約4.9%
- 在留資格別では技能実習が最多(2024年：約11万人) (ただし、技能実習制度は人材育成により国際貢献を行うことを目的とした制度)
- 特定技能2号外国人は現在213人が在留 (2024年12月末時点)



③ 多様な人材活躍

イ) 外国人材の積極的獲得

目標

外国人材が、建設業の**主要な担い手**としてキャリアアップしつつ活躍する環境を国を挙げて整備する。

- a. 「育成就労」から「特定技能」を経て永住までの仕組みが整ったことから、国や業界団体等が連携して、外国人材のニーズに応じた**多様なキャリアパス**を構築する。
- b. 国や業界団体等が連携して、戦略的に**ターゲットとなる国や地域**を決めた上で、**来日前に、日本語教育や技能習得を支援する**取組みを推進する。
- c. 業界を挙げて、**同一労働同一賃金の原則**を徹底する。
- d. 体系的な人材育成計画のもと、国内人材と同等の**継続的なスキルアップ**を促進する。
- e. 国や業界団体等の連携により、**日本語教育や日常生活をサポートする体制**を整備・充実する。
- f. 外国人材との共生実現に向けた建設業界としての取組みを推進する。

コラム：以和為貴（和をもって、貴しとなす）

最近、ヨーロッパの極右政党などが外国人排斥を旗印に勢力を強めているとの報道をよく目にする。外国人材を単なる人手不足対策として受け入れ、景気が悪くなると余分な存在と捉えてしまうと排除の論理が顔を出す。就業者として日本で暮らせば、生活基盤もでき、家庭を持つことも自然だろう。我々は、外国人材を建設業の主要な担い手として日本人と同等の待遇で安心して働ける労働環境を確保しなければならない。

建設業界では、CCUSという他産業にはない技能労働者を登録し就労管理が可能なシステムを整備している。このようなシステムなどを活用して建設業に入ってきてくれる外国人材をきめ細かくフォローアップし、重要な担い手としてしっかり育成していくべきである。

政府では2024年に育成就労制度を創設し、従来の技能実習制度からの転換を図っているところであるが、人手不足解消のための一時しのぎの施策ではなく、長期的な視野に立った担い手確保、育成のための丁寧な制度設計を期待したい。

ロ) 女性活躍の加速化

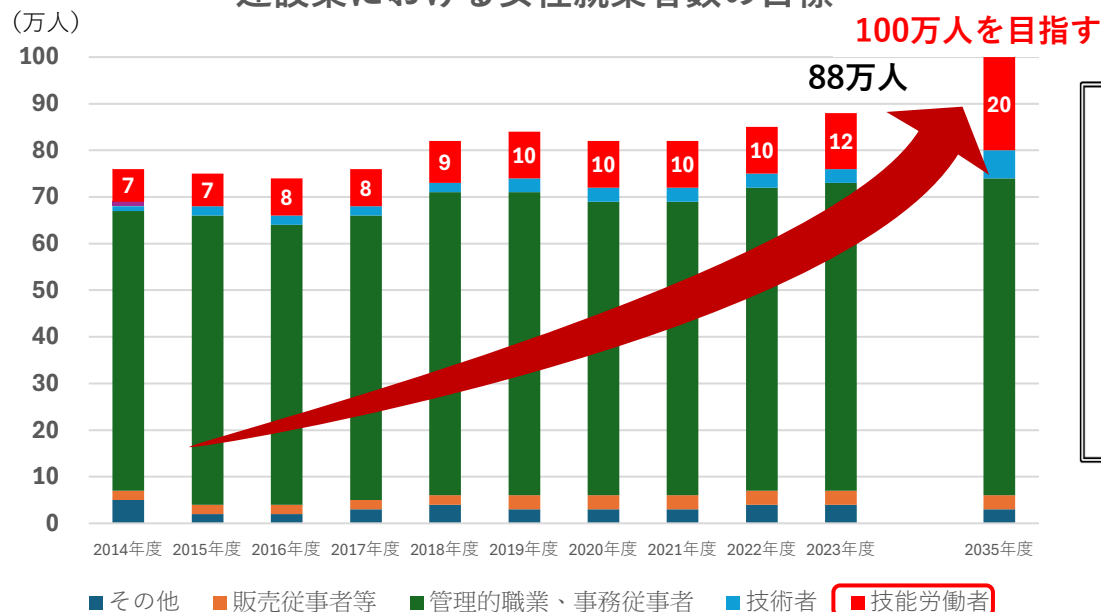
目標

2035年度に、建設業における女性就業者数**100万人**
(うち、女性技能労働者数**20万人**)を目指す。

a. 国土交通省・各建設業団体間の連携を一層強化し、女性の入職～活躍・定着促進を推進する。

2025年3月策定「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を着実に推進する。

建設業における女性就業者数の目標



建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画

～**トップの意識**を変えて、**現場**が変わる。担い手確保につなぐ、

全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現へ～

<計画の主なポイント>

(1) 建設産業の魅力向上・発信 ～選ばれる建設産業を目指して～

(2) 働きやすい現場の実現

～現場で働く女性のハード・ソフト両面からの環境整備～

(3) 女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大

～取組の普及・実行計画のフォローアップ～

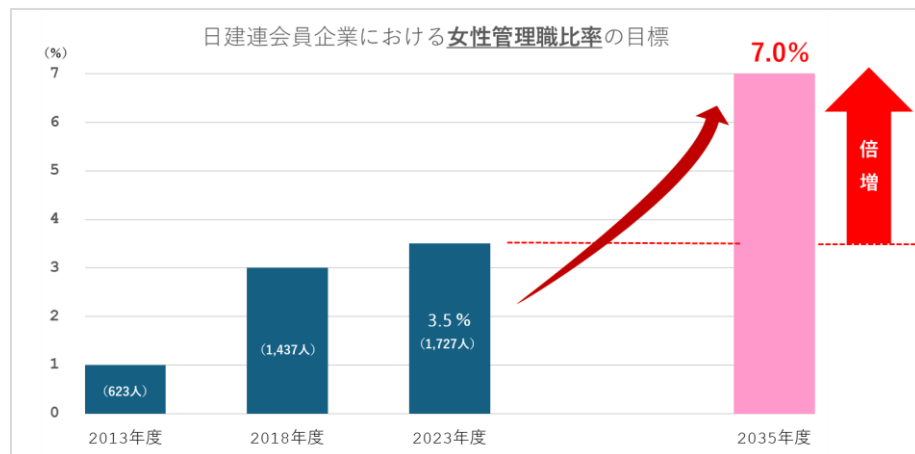
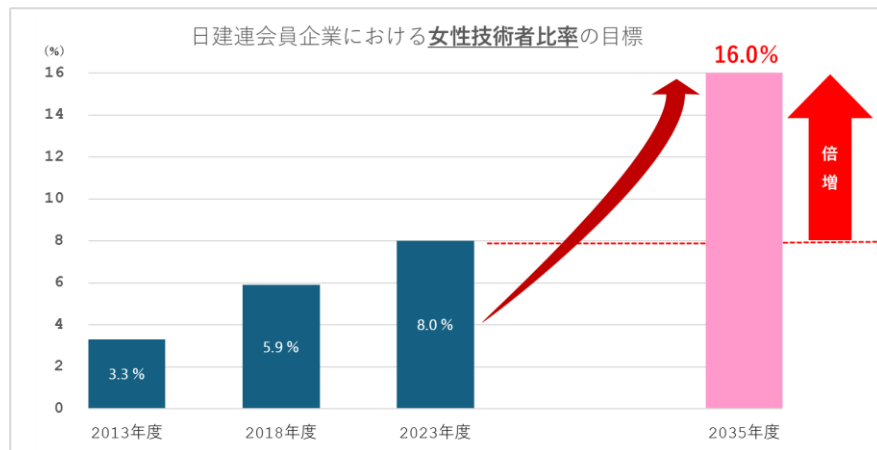


(参考: 国土省HP特設ページ)

出典: 国土交通省

b. 日建連「けんせつ小町活動」をさらに加速させる。

- ・ 2035年度に、会員企業における女性技術者比率の倍増を図る（対2023年度）。
 - ・ 2035年度に、会員企業における女性管理職比率の倍増を図る（対2023年度）。
- 併せて、会員企業における女性役員比率の飛躍的向上を図る。



コラム：「けんせつ小町」の活躍

日建連では、2014年3月にアクションプランを策定し、5年以内に女性技能労働者の数を倍増することを目指して、女性が安心して使用できるトイレの設置などの環境整備、建設現場における時差出勤などの出産や子育てをサポートする制度の導入などを打ち出した。この取組みは、物珍しさもあったようで当時マスコミでも大きく取り上げられ、その後の安倍内閣の「女性活躍政策」を先取りするものとなった。

2014年10月には、建設業で働く女性たちの愛称を公募し「けんせつ小町」と決定し、ロゴマークも制作した。今では認知度も高まり、石破総理大臣にもけんせつ小町の活躍を話題にいただいている。女性活躍は社会のトレンドとなり、建設業で働く女性の数は10年前と比べれば大きく伸びてきているが、日建連では、女性活躍の口火を切ったものとして、建設業における女性の活躍になお一層積極的に取り組まなければならない。



ハ) 多様な人材が活躍できる環境構築

目標 多様な人材から選ばれるために快適にイキイキと働ける環境にする。

- a. 技能と経験を備えた**高齢者の登録制度**を設け、指導員として積極的に活躍してもらう。
- b. 即戦力として期待される**退職自衛官の入職**を国と業界団体等が連携して強力に推進する。
- c. 建設現場への**多様な働き方**（パートタイムなど）の導入を拡大する。
- d. 建設現場における書類関係業務を電子化した上で、**バックオフィス業務に集約**することにより、時間・場所等にとらわれずに作業ができる領域を拡大する。
- e. **DX、ロボット等の新技術の普及**により性別・年齢等を問わず、スムーズかつ快適に作業ができる領域を拡大する。

コラム：CCUSとの連動による「労働者派遣事業」の解禁を

現在、「労働者派遣事業」は原則可能とされ、例外的にネガティブリストという形で建設業を含むわずか5業種が労働者派遣法により禁止されている。

建設業で「労働者派遣事業」が禁止されているのは、重層下請構造において悪質業者による中間搾取のおそれが高いこと等が理由であるが、果たして今後も妥当性をもつのだろうか。

建設業は、時期や地域によって繁閑が生じることが避けられないこともあり、派遣のニーズは高い。また、近年は、働く人の意識も多様化してきて、所属にしばられない働き方を望む人も少なくない。実際、建設現場では、技能労働者の派遣は禁止されている一方で、禁止対象ではない施工管理員の多くは派遣で担われている。

技能労働者の処遇については、これまで官民を挙げた取組みにより、ここ11年で平均20%程度上昇するなど相当程度改善が進んでいる。さらに、「労務費の基準」が策定されれば、CCUSの技能レベルに応じた賃金の支払いが徹底されていくこととなるであろう。

こうしたことを踏まえると、建設業における派遣の一律禁止は、そろそろ見直してもよいのではないだろうか。少なくともCCUSのレベル評価を受けた技能労働者については、どこで働こうと技能や経験に応じた処遇が確保されることとなるので、派遣の対象としても差し支えないように思えるのだが…。

技能労働者の流動性の向上 次期雇用改善計画への要望

第71回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会に提出

【背景】

- 建設業の技能労働者は大きく減少しており、担い手確保が喫緊の課題となる中、技能労働者の流動性へのニーズは高まっている。
- 建設業の技能労働者については、悪質な業者による中間搾取のおそれが高いこと等を理由に派遣が禁止されており、他産業に比べて流動性が乏しい状況にある。
- 建設業が将来にわたり持続性を確保するためには、将来的には一定の条件のもとで派遣を可能とするとともに、足元では、まず既存の制度を最大限有効に活用することが望まれる。
- 「建設業務労働者就業機会確保事業」は、要件が実態にそぐわないこと等が原因で、現状は、活用が進んでいない。

【要望事項】

- 他産業にはない建設業界共通の制度インフラである、建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用すれば、技能者がどこで就労しようと、その履歴が蓄積され、技能や経験に応じた処遇が実現できることから、CCUSの能力評価（レベル判定）を受けた技能労働者については建設業者間での派遣を可能とするよう、制度の見直しを要望する。
- 少なくとも、既存制度である「建設業務労働者就業機会確保事業」については、以下のとおり、CCUSを活用することを条件に、早急に運用緩和をすることを要望する。
 - a. 対象企業について、当該事業団体の直接の会員企業だけでなく、当該企業と一定の取引のある二次以下の協力企業にも拡大
 - b. 「賃金不払い等の場合における事業主団体による支払保証」と「当該事業主団体に対する第三者による債務保証」の措置を講じることにより、送出事業主の財産的要件を廃止
 - c. CCUSの活用について、①送出事業主・受入事業主の事業者登録、②対象技能労働者のレベル判定、③現場での就業履歴蓄積を、義務付ける。

第4章 すべてのサプライチェーンにおけるWin-Win関係の構築

技能労働者の減少が見込まれる中、堅調な建設需要に持続的に対応していくためには、「けんせつのチカラの強化」（第2章）や「選ばれる産業への変革」（第3章）を推進する基盤として、サプライチェーン全体でWin-Winな関係を構築



新たな請負契約のルールを導入

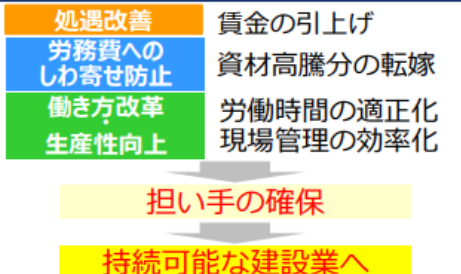


良好なコミュニケーションの促進

改正建設業法等の概要①

背景・必要性

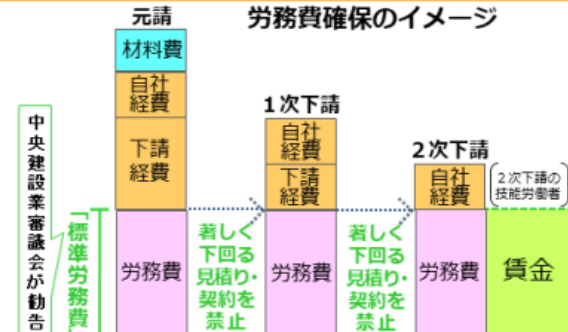
- 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。
(参考1) 建設業の賃金と労働時間
建設業※ 417万円/年 (▲15.6%) 2,022時間/年 (+3.5%)
全産業 494万円/年 1,954時間/年
※賃金は「生産労働者」の値
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和4年) 出典：厚生労働省「毎月労働統計調査」(令和4年度)
- (参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合()内
[H9] 685万人(10.4%) ⇒ [R4] 479万人(7.1%)
出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出
- 建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、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。



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
- 標準労務費の勧告
・中央建設業審議会が「労務費の基準」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



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、受注者から注文者に提供しよう義務化
・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)



具体的方策 すべてのサプライチェーンにおけるWin-Win関係の構築

「共利」の実現に向けた当事者の意識変革

- 経営層等の意識改革
- 建設業団体による「法令適正履行宣言」（仮称）の実施
- 民間発注者等への積極的な働きかけと行動変容を促す**認証制度**等の実施
- **カスタマーハラスメント**の根絶

契約リテラシーの向上

- **契約セミナー**の実施 など

公共発注者の率先垂範

- 民間工事の模範となる取組みを期待

協力会社との「共利」

- 下請取引適正化に関する**自主行動計画**に基づく取組みの推進 など

公的機関等の適切な関与

- **建設Gメン**の指導、**ADR**の活用

第Ⅲ部 常に推進すべきこと

第1章 コンプライアンスの徹底

各主体によるコンプライアンスの徹底

- ・ 建設業団体をはじめ、元請企業も協力会社も、積み上げてきた建設業に対する期待や信頼は、コンプライアンス違反により簡単に崩れてしまうものであることを銘記し、それぞれの立場で全力でコンプライアンスの徹底に取り組む。

ダンピングの排除

- ・ ダンピングは、それ自体が法令違反であることはもとより、協力会社や技能労働者へのしわ寄せや品質の低下を招き、ひいては建設産業全体を弱体化させることになることを十分踏まえ、建設業界全体で適正価格での受注を徹底する。

社会的信頼の獲得

- ・ コンプライアンスの徹底はもとより、公正かつ誠実な企業活動の実践、建設業に関わるすべての人の人権の尊重、社会との共生に関する活動を展開し、建設業に対する社会の信頼を高める。

第2章 安全対策の徹底

次世代に向けた安全対策の深化

- 建設業では業界全体の取組みにより労働災害が減少傾向にある。今後も安全最優先の方針のもと、法令遵守やリスクアセスメントの徹底、現場パトロールや研修の継続に加え、AIなどによる機械的制御の導入も進めていく。

外国人労働者の増加に伴う安全確保

- 日本語教育や日本文化研修に加え、翻訳機や多言語動画、ピクトグラムなどの教育支援ツールの活用が重要である。
- 安全に関するコミュニケーションに齟齬が生じないように、外国人に寄り添った「やさしい日本語」での対話や、日本人の外国語や異文化の理解促進が求められる。

健康管理の推進

- 建設現場では屋外作業が多く、熱中症リスクが高い。地球温暖化による猛暑の常態化を踏まえ、休憩の確保や作業時間の調整、予防教育、緊急時の対応など従来の対策を徹底することが重要である。加えて、「報告体制の整備」「手順の作成」「関係者への周知」などにより重篤化の防止を図る必要がある。
- 新型コロナを経て感染症対策の重要性も再認識されており、今後のパンデミックへの備えが求められる。
- 高齢の技能労働者の増加に伴い、健康診断や作業負荷の軽減といった計画的な健康管理も不可欠である。

契約の適正化の推進

- 適正な施工の確保と、労働災害や公衆災害等の防止を図るため、適正な請負代金や工期での請負契約に努める。

第3章 建設業の魅力の発信

建設業の本来の魅力の積極的な発信

- ・ 建設業が若い世代、女性、外国人等から選ばれる産業となっていくためには、「建設業の本来の魅力」を再定義した上で、積極的に打って出ていくことが重要である。
- ・ 魅力の発信は、日建連の活動だけでなく、各会員企業が日常の広報活動の中で積極的に行うとともに、他の建設業団体や行政機関等とも連携し、業界全体の取り組みとして展開していく。

新4Kの効果的訴求

- ・ 新3K（給与が良い、休暇がとれる、希望がもてる）において異次元の処遇改善を図りながら、「DXを活用したスマートな働き方の実現」や「多様化する新たな社会的課題の解決への貢献」などにより、4つ目のKである「カッコいい」を追求していく。

