

建設雇用改善計画（第十一次）の概要

建設労働者雇用改善法第3条「建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する重要事項並びに建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保に関する重要事項を定めた計画を策定するものとする」に基づき策定。

計画の背景

- 建設投資は2015年以降増加傾向、2025年度も増加の見通し
- 就業者数は、1997年の685万人から2024年には477万人に減少している。技能労働者数は300万人となっている。
- 若年就業者（15～29歳）の割合は、2024年では11.7%であり、全産業と比較すると低い状況。
- 外国人労働者数は、2024年では17.8万人であり、2019年の9.3万人から約2倍となっている。

課題・計画のテーマ等

社会資本の整備の担い手であり、地域経済・雇用を支え、災害時には最前線で地域の安全・安心の確保を担う地域の守り手である建設産業が、持続可能な産業となるためには、若年労働者等の確保・育成及び技能継承が極めて重要。

【テーマ】

次世代を担う若者が夢を描き安心して働ける魅力ある職場づくりの推進

【最重点事項】

- 若年者等への建設業の魅力発信、入職・定着促進による担い手の確保・育成
- 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
- 職業能力開発の促進、技能継承

【計画の期間】

2026年度（令和8年度）から2030年度（令和12年度）まで

基本的施策の主な内容

参考資料 1

1. 若年者等への建設業の魅力発信、入職・定着促進による担い手の確保・育成

（1）若年労働者の確保・育成

- ・ 若年者に対する建設業の魅力発信と理解促進
- ・ 建設業の魅力発信から入職、育成、定着までの取組への支援

（2）女性労働者の活躍・定着の促進

- ・ 全ての人が働きやすい就労環境整備、子の年齢に応じた柔軟な働き方の導入支援等による共働き・共育ての推進

（3）高年齢労働者の活躍の促進

（4）外国人労働者の適正な受入れ・育成

- ・ 人材として適正な受入れと育成、適切な雇用管理

（5）ハローワークにおける支援

2. 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（1）安定就労の確保

- ・ 工期ダンピング禁止や労務費確保の強化、一人親方の適正化

（2）働き方改革の推進

- ・ 長時間労働の抑制、完全週休2日制の普及と休暇の取得促進

（3）賃金の改善

- ・ 「労務費に関する基準」に基づく支払いなど新たな商慣習の定着、月給制の下で直接雇用を進めるなど総合的な処遇改善の推進

建設雇用改善計画（第十一次）の概要

（４）労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進

（５）労働災害の防止

- ・墜落・転落災害の防止の徹底に向けた指導
- ・個人事業者等への安全衛生対策の推進

（６）猛暑への対応

- ・熱中症による重篤化防止のため取組の周知徹底、無理のない工期設定の働きかけ、１年単位の変形労働時間制の活用

３．職業能力開発の促進、技能継承

（１）事業主等の行う職業能力開発の促進

- ・在職者訓練や技能労働者のキャリア形成に向けた支援

（２）労働者の自発的な職業能力開発の推進

- ・教育訓練給付等による学び直しの支援

（３）建設業を担う人材に対する職業訓練の実施、熟練技能の維持・継承及び活用

（４）デジタル人材の育成

- ・ＤＸを含む技術革新や産業構造の変化などに対応する職業訓練の実施

４．ＣＣＵＳの活用促進

（１）業界インフラとしてのＣＣＵＳの活用促進

- ・ＣＣＵＳ利用拡大に向けた３カ年計画に基づく取得メリットの拡大、利便性の向上に向けた検討

（２）ＣＣＵＳによる処遇改善の推進

- ・ＣＣＵＳ活用による担い手の確保・育成
- ・レベル別年収の支払いの促し、退職金額の水準の向上

（３）能力評価制度の活用促進

- ・就業履歴蓄積の加速化、事業者が市場で選ばれる仕組みの強化

（４）助成金によるＣＣＵＳの活用促進

- ・効果的に建設助成金の活用が図られるよう推進

５．雇用改善推進体制の整備

（１）雇用改善を図るための諸条件の整備

- ・第三次・担い手３法の業界全体への浸透、過度な重層下請改善のために必要な施策のあり方検討

（２）事業主等における雇用管理体制の整備

（３）建設関係助成金の活用

- ・二ーズ等を踏まえた見直しや活用に向けた周知

６．建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

（１）事業趣旨に則った適正な運営の確保

（２）事業の適正な活用促進

- ・制度の趣旨である、一時的な労働力の過不足を調整し、就業の場の確保を通じ、労働者の雇用の安定を図る観点から必要な見直しを検討